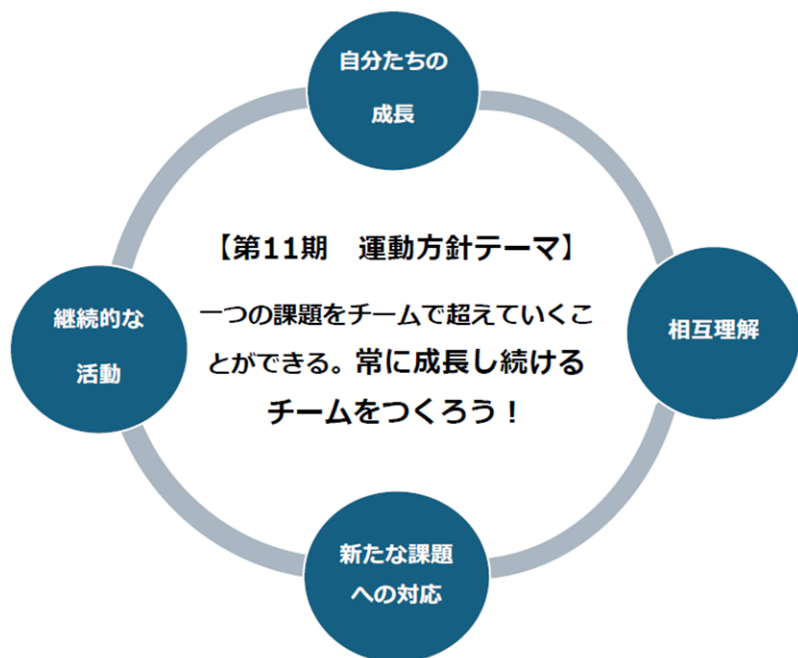


# IMH支部 2025年12月 VOICE FLASH

## <第11期 IMH支部 運動方針テーマ>



### 【TOPIX】

#### I.12月賞与限定メンバーズVOICE実施報告

- ①参加状況・・・P2
- ②メンバーの声・・・P3～P6

#### II.労使協議会報告・・・P7

○LINE、愛の募金のお知らせ・・・P8

○職場親睦会補助のお知らせ・・・P9



# I .12月賞与限定メンバーズVOICE実施報告

## ①参加状況

2025年12月賞与限定メンバーズVOICEは  
**82.6%のメンバーに参加**いただきました  
ありがとうございました

<メンバーズVOICE開催>

実施期間・・・2025年10月24日～11月6日

実施方法・・・①動画配信及びFormsアンケート回答

②リモート開催

参加人数

1) リモート・・・5名

2) Formsアンケート・・・298名

計・・・303名

【対象者：367名（2025年10月1日時点）】

**参加率 82.6%**

所属別	参加人数
経営企画G	0
総務人事G	1
労務厚生G	22
教育グループ	6
化粧品事業担当	22
化粧品事業担当(採用・教育グループ)	7
化粧品事業担当(営業G)	26
化粧品事業担当(運営G+ブロックA~H)	148
派遣・請負・紹介G	9
名古屋営業所	2
福岡営業所	9
営業計画及び業務推進	6
三越伊勢丹グループへ出向中	15
その他または不明な場合	30
合計	303

雇用形態別	対象者	参加者	参加率
ステージB	13	7	53.8%
ステージC	72	32	44.4%
メイト社員	39	31	79.5%
BC社員ステージC	12	12	100.0%
BCメイト社員	219	213	97.3%
EL	12	8	66.7%
合計	367	303	82.6%

# I .12月賞与限定メンバーズVOICE実施報告

## ②メンバーの声（全体感）

業績状況を「予想通りと感じる」と回答した方が約80%となり、多くのメンバーが日々の業務を通して厳しさを実感していると捉えています。その上で、今回の賞与要求案については約90%のメンバーが納得性があると回答しており、制度通りの要求内容がモチベーション向上につながると考えています。

予算などの目標が高いという声も多くあり、いままでの仕事のやり方では限界を感じていることも確かです。これは、IMHの立ち位置や業務受託という性質上、主導的に取り組める部分も限界があることも理解されています。それにより、事業に関わらず、努力しても変わらない＝評価に反映されないといった認識につながりやすい傾向があり、納得性のある目標設定が必要です。

併せて、自身の携わっている事業の売上構成や契約形態などの周知がまだ不足しているケースもあり、業務委託先の売上＝IMHの業績という理解も少なからずあり、KGIやKPI達成の理解を深めるためにも、自身の業務の利益構造の把握は重要と考えます。

年度方針とアクションプランに対してはメンバーの多くが理解しており、特に外部案件の重要性を多くのメンバーが感じています。自身の仕事を通して、「何をすべきか」という問いについても、36%の方が回答しており一定の理解があると捉えていますが、より多くのメンバーが理解し実行していくことが、2025年度方針達成には必要であり具体的なアクションにつなげるのが急がれます。

各事業での推進役を担うのは誰なのかが明確になり、メンバー一人ひとりが、自身の役割を全うする意識と、三越伊勢丹グループ中期経営計画とIMHとしての事業戦略に基づいた各事業・担当の連携が求められます。

会社の安定した成長はIMHで働くメンバーにとって重要であり、ここ数年の状況から関心度が非常に高いと言えます。支部組合として今回のメンバーズVOICEでは、12月賞与要求案についての賛同を得られていると考えています。

### ～VOICEの意見からのキーワード～ メンバーの声を集約すると以下のワードが使用されていました

- ・外部案件獲得
- ・顧客化の促進
- ・IMHならではのホスピタリティ
- ・話題性
- ・業務改善と効率化
- ・つながり
- ・周囲へのサポート
- ・プロ意識
- ・価値提供
- ・KPIマネジメントの推進
- ・優先順位
- ・識別化
- ・個客業
- ・グループ間の連携強化
- ・時間管理
- ・役割の認識
- ・業務フロー
- ・自主自律

# I .12月賞与限定メンバーズVOICE実施報告

## ②メンバーの声：IMH上期業績について（抜粋）

### 【BCメイト社員】

- ・前年比・予算比ともに達成が難しい為、業績結果は予想に近いと感じる。
- ・人手不足＝売上達成が困難という考えは多くある。
- ・ミラー各店の売上が落ちており営業利益も厳しいと感じる。3店舗閉鎖なども影響している。
- ・外部案件の重要性を感じる。（外部案件が増加しているが業績が伸びていないことに驚いている。）
- ・客数減を感じているが購買意欲は下期が高くなるので期待している。
- ・店舗によっては売上好調な場合もあり、VOICEで初めて、IMH全体が厳しいと感じた。
- ・（百貨店は）インバウンドに頼りすぎている。
- ・人によって業務量の差がある。

### 【エルダースタッフ】

- ・毎月グループ内MTGで業績状態を聞いていた為、業績結果は納得感はある。

### 【メイト社員】

- ・アクションプランの始動が遅かった。（教育）
- ・労務厚生は各グループの人件費が利益なので業績の伸びについてはわからない。

### 【ステージB】

- ・人手不足は慢性化しているものの、各社賃上げの影響を受け求人化を躊躇する企業も増えてきている状況となり予想よりも低いと感じている。
- ・MIの売上の状況、各店舗やIMH内のマネジメントと情報共有など随時行い、対策を検討・実行しているため状況は把握しており予想に近い。

### 【ステージC】

- ・アクションプランに関わるKPIの設定などグループの方向性、各自の役割が明確にならない状況だった点は売上という点では時間をロスした。（教育）
- ・（ミラー各店の）売上予算がかなり高く設定されていたため達成が難しかった。（化粧品運営）
- ・役割分担が明確でなかった。売上やKPIへの意識が低かったように思う。また、課題解決への道筋を設定できなかった。課題に対し、解決する動きをしていきたい（特に、ステージBが主導的に行動して欲しい。

# I .12月賞与限定メンバーズVOICE実施報告

## ②メンバーの声：2025年度下期年度方針を聞いて自身で取組こと（抜粋）

### 【BCメイト社員】

- ・外部への人材派遣を促進して、外部案件を増やす。（価値のある化粧品人材の促進）
- ・店頭の負担を感じている。人員不足の環境でも、円滑に運営していける効率化と正確性重視で働く事が重要だと感じている。人員の確保（現在働く人材をいかに辞めないようにしていくか）が重要だと思う。
- ・化粧品関係に限らず、利益のために外部案件を増やすというのは理解できる。併せて、外部案件を増やしたことによる個々の業務負担や人員不足への対策も必要。とくに、退職理由として、業務負担に対し給与が見合っていないなども多いため。
- ・お客様にまた来たいと思っていただけるような接客、おもてなしをより一層心がけていきたい。
- ・KPIマネジメントが重要。店舗ごとに数字を見られる上に個人は個人の目標になりがちなので、店舗目標でも1人1人が意識して行えることがすごく重要だと思った。
- ・ホリデーシーズンでの売上げがカギになってくるのはもちろんだが、比較的閑散期の月でも単価を上げることで少しでも売上げを伸ばすことが重要。インバウンドが減少しているのであれば自分自身が接客しているお客様に、一つでも多く魅力を伝え店舗の売上げにつながるよう貢献したいと思った。
- ・適正な在庫数を管理してマイナスを減らし、売り逃しも減らすということを重要視している。（MI出向中）
- ・百貨店やブランドでのローテーション研修などで一人一人販売力をあげることや、イセタンミラーを知らない方のために入りやすい環境やお客様に魅力的の思っていただけブランドの取り扱いが重要だと感じた。自分の店舗でまず売上目標を達成していくことも意識して今一度店頭活動に尽力していきたいと思う。

### 【メイト社員】

- ・定年を迎えるメンバーが増え、新しい人材が入ってこない状況・環境は変わらない。DX化・AI化(新しいやり方)を習得していく。

### 【ステージB】

- ・自部署の業務が売上げに貢献できるように、チームとして数字に繋がる行動にマインドセットすること。
- ・グループ内部の影響を受けにくい体質にしていくとあるが、どの程度のスパンで内部外部のシェアを転換していくのか具体的なロードマップが重要。

# I .12月賞与限定メンバーズVOICE実施報告

## ②メンバーの声：その他意見（抜粋）

- ・外部派遣や委託先での就業規則、相手（取組先・出向含む）の働き方になるなど、IMH内の働き方に収まらない働き方が今後求められていく。そういった目に見えない部分への処遇の検討は必要。（働き方の違いについても）
- ・（BCメイト社員は）給与が低すぎて退職者が増えているという認識が現場ではある。（自身も）人員不足で業務負担は増えているのに給与が低いと転職も考えてしまう時がある。現状の処遇に納得がいかない為、モチベーションを保つのは非常に難しい。基本給のアップも検討してほしい。
- ・（BCメイト社員は）外部案件では、ミラーにはない髪色や服装の指定がある外部（請負）の場合、公平を保つためにも外部手当も必要ではないか？
- ・賃上げや物価高の影響で価格改定を進める流れになっているが、現状競合よりも価格が高い。その為、今後は受注が減ることを危惧している。配賦後の営業利益を見る限り、販管費や人件費の比率設定をそもそも見直す必要があるのではないか？
- ・売上や利益の目標が現実的ではなく、時間外など含めた販管費を押さえたとしても、数値的な面で成果評価が悪くなるのは納得できない。また、会社の売上の大黒柱となっている部門が数値面が厳しく結果評価が厳しくなるのに対し、後方部門などの予算や目標の「質」の難易度に違いがあるのではないかと感じる。営業部門には手当など、何かしらあってほしいのではと思う。
- ・外部拡大は統合時からの課題。
- ・同一部署内でのBC社員とステージCの基準に格差がある点の納得性のある説明が欲しい。

## Ⅱ .11/24開催：労使協議会報告

# 2025年度12月賞与組合要求に対して、会社側より満額にて即日回答！

皆様におかれましては、日々業務に邁進していただきありがとうございます。

さて、25年度上期は、経営を取り巻く環境が厳しく、利益予算、前年とも達成する事が出来ませんでした。本来であれば、賞与は減額支給となるのですが、今回は減額をせず支給表通り支給することを決定いたしました。

これは、経営環境の変化が皆様のコントロール出来る範囲ではなかったこと、今日明日の売上よりも中期の収益構造を変えるための改革に注力した期であったことが理由です。しかしながら、収益が上がらない中で、賞与、給与を増やし続けていっては企業の存続が危ぶまれます。すなわち、利益が出ない構造下で賞与を出し続ける事は出来ない、ということです。

そこで今後は、さまざまなコスト削減や、既に取り組んでいただいているDXによる効率化などを更にスピードをもって進めていく必要があります。そして、より大切なことは、売上を上げる為の仕組みを構築し、それらを愚直に実行していく事（=KPIマネジメント）です。

今年度の初めより着手した取り組みの一部においては既に成果が現れはじめています。より高い収益を実現できる企業へと変わって来ていると確信しています。成果の果実を皆さんと分かち合えるよう、さらに努力していきたいと考えています。

引き続き皆様のお力添えとご協力を心よりお願い申し上げます

(株) 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ 代表取締役社長 神林 謙一



組合からは、満額の回答、ありがとうございます。

企業業績が非常に厳しい環境ということは組合・メンバーも受け止めております。その中で組合として一番大事にしなければいけないことというのは雇用の確保と、企業の成長であると捉えております。

今回賞与の満額回答が、会社として人材への投資という位置付けとしている点は重要な視点であると同時に、メンバーにもその意図を理解してもらいたいと思っております。

下期も非常に厳しい状況を踏まえて、メンバーズVOICEでも、自身が、下期の頑張りが、評価や賃金、そして賞与につながっていくという意識を持ち、今取り組んでいると思っております。

組合からもしっかりとメッセージを伝えながら、自分たちの処遇を上げるためにも、企業業績を上げていく。そして雇用の確保をしていくというメッセージをより明確にしながら、メンバーたちの成長というものを、会社側でも取り組んでいただきながら、業績の改善につながる経営判断をスピード感を持って取り組んでいただけることを願っております。

IMH支部執行委員長 松坂 嘉昭

IMGU公式



# LINE

## 在籍企業 登録はお済みですか？

まずは組合LINEを登録

在籍企業を選択



左のQRから  
三越伊勢丹グループ  
労働組合を友だち追  
加しましょう。



最初の自動返信に  
従って、在籍企業を  
登録しましょう。

すでに追加済みの方は

出向中の方は

在籍企業用QR



後からでも  
QRから在籍企業を  
追加登録できます。

出向先企業用QR



出向先企業の  
追加登録も可能。  
両社の情報が届き  
ます。

在籍企業を登録して、最新情報を受け取ろう！

出向解除や転籍で登録企業を解除したい場合は以下の支部へご連絡ください

IMH支部 imh-solutions@imgu.or.jp



# 2025年度 冬会期 IMGU愛の募金活動

期間：2025年12月1日～2026年1月31日

## ご協力をお願いします

三越伊勢丹グループ労働組合  
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

つながる募金

PayPayでも寄付が  
できるようになりました



※支払い条件あり

愛の募金活動にいつもご協力頂き  
ありがとうございます！

ソフトバンクのつながる募金で、この  
度、PayPayでも寄付ができるよう  
になりました！

右のQRコードから、手軽に募金が  
できますので、ぜひご活用ください！

PayPay

モバイル端末から募金  
する



# 【職場親睦会補助のお知らせ】

## 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

- 2025.06.03 **IMH支部職場親睦会補助申請について**
- 2025.05.20 **お知らせ** **【ご確認ください】** レク企画”サイボク見学”につきましては、今回中止とさせていただきます
- 2025.05.19 **お知らせ** **ご報告** BC社員ステージB制度について
- 2025.05.02 **お知らせ** 2025年5月フレッシュプラン
- 2025.05.01 **お知らせ** 2025年5月 IMH支部大会公示について

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部の記事をもっと見る

## 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部ライブラリー

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部の資料保管庫です



労働協約に関する記事が置かれています。



議案書・動画に関する記事が置かれています。



広報誌に関する記事が置かれています。



お知らせに関する記事が置かれています。

職場親睦会補助申請  
HPはコチラから  
※クリックでも飛びます



IMH支部HPに職場親睦会補助申請ページを作成しました。共済会員の方なら、1年に1人1回、1,000円の補助が受けられます。ぜひ職場の皆さんと親睦を深める機会にご活用ください。活用例：歓送迎会、団結会など

IMH支部へのお問合せや職場親睦会の申請は下記のQRコードから(クリックでもメール送信できます)

[imh-solutions@imgu.or.jp](mailto:imh-solutions@imgu.or.jp)

