



# 2026年6月支給賞与 メンバースVOICÉ議案書(案)

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部



## メンバースVOICÉ

期間:2026年4月29日(水)～5月7日(木)

対象者:全雇用形態(非組合員・出向者は除く)

参加方法:【必須】動画視聴➡アンケート回答

## 【スケジュール】

日程	会議体
4月17日(金)	支部執行委員会
4月21日(火)	本部執行委員会
4月24日(金)	支部評議員会
4月29日(水)～5月7日(木)	メンバースVOICÉ
5月8日(金)	支部大会
5月11日(月)	労使協議会

動画参照用二次元コード  
【組合HPへ遷移】



[2026年6月賞与メンバースVOICÉ  
動画・議案書](#)

Formsアンケート  
回答用二次元コード



[2026年6月賞与メンバースVOICÉ  
Formsアンケート](#)



# エムアイアカード支部 支部大会議事日程

議事内容	構成員
1. 議長団選出	支部書記長
2. 書記任命	支部大会議長
3. 開会宣言	支部大会議長
4. 議事運営委員選出	支部大会議長
5. 成立確認 資格審査報告	支部大会議事運営委員長
6. 議事日程発表・承認	支部大会議事運営委員長
7. 議題開会宣言 【第1号議案】 I. 2026年6月 賞与要求 II. 2026年度 賞与業績評価指標について 【第2号議案】 I. スペシャルティスタッフ・マイスタッフ ・エルダースタッフ 一時金要求	支部大会議長
9. 議事終了宣言	支部大会議長
10. 支部執行委員長挨拶	支部執行委員長
11. 閉会宣言	支部大会議長

**【日程】**  
2026年5月8日(金) 17時～

**【会場】**  
トリトン12階 MIC大会議室

**【構成員】**  
支部大会代議員  
支部役員・本部執行委員  
監査委員

# 目次

項目	区分	対象資格	ページ
エムアイカード支部 メンバーズVoice・支部大会議事日程			
<b>I.2026年6月賞与要求について</b>			<b>5</b>
1.エムアイカードを取り巻く環境	報告事項	全雇用形態	<b>6</b>
2.三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について	報告事項	全雇用形態	<b>14</b>
3.2026年6月賞与・一時金要求にあたっての組合の考え方	報告事項	全雇用形態	<b>20</b>
4.2026年6月【社員】賞与要求・支給細則	審議決定事項	社員	<b>29</b>
5.2026年6月【エルダー社員】賞与要求・支給細則	審議決定事項	エルダー社員	<b>34</b>
6.2026年6月【特別社員】賞与要求・支給細則	審議決定事項	特別社員	<b>37</b>
7.2026年6月【スペシャリティスタッフ】一時金要求・支給細則	審議決定事項	スペシャリティスタッフ	<b>39</b>
8.2026年6月【マイスタッフ・エルダースタッフ】一時金要求・支給細則	審議決定事項	マイスタッフ・エルダースタッフ	<b>40</b>
<b>II.2026年度春の交渉メンバーズVOICE報告</b>			
1. 2026年度春の交渉メンバーズVOICEの振り返り	報告事項	全雇用形態	<b>41</b>

# 目次

項目	区分	対象資格	ページ
<b>III.働く環境の整備について</b>			
1.働き方アンケート実施について	報告事項	全雇用形態	<b>48</b>
<b>IV.その他(情報発信)</b>			
1.小学校入学祝い金	報告事項	全雇用形態	<b>56</b>
2.自己啓発支援制度	報告事項	全雇用形態	<b>57</b>
3.職場親睦会補助	報告事項	全雇用形態	<b>58</b>
4.育児・介護・疾病サポート百科	報告事項	全雇用形態	<b>59</b>
5.組合広報のご案内	報告事項	全雇用形態	<b>60</b>

# I. 2026年6月賞与について

1. エムアイカードを取り巻く環境について
2. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について
3. 2026年6月賞与要求にあたっての組合の考え方
4. 2026年6月賞与要求・支給細則

# **1. エムアイカードを取り巻く環境について**

2. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について

3. 2026年6月賞与要求にあたっての組合の考え方

4. 2026年6月賞与要求・支給細則

# 1. エムアイカードを取り巻く環境①

## 1) 25年度第3四半期三越伊勢丹グループ業績

3月期決算・・・5月13日(水)14:00

第3  
四半期

- ・第3四半期(10-12月)は国内顧客売上が牽引し、増収増益
- ・第3四半期(10-12月)の営業利益は四半期単位として過去最高の**266億円**を計上

通期  
見込

- ・12月以降の海外顧客売上高などの状況を踏まえ、総額売上高の予測を修正
- ・販管費コントロールにより、営業利益は11月に公表した過去最高の**780億円**を維持
- ・経常利益は11月計画時より**40億円**の上方修正。当期純利益も**30億円**を積み増しし、過去最高の**650億円**

単位:億円	第3四半期決算(累計)			通期予測(第3四半期確定時点)		
	実績	前年比	前年差	予測	前年差	11月計画差
総額売上高	<b>9,606</b>	<b>98.2%</b>	<b>▲179</b>	<b>13,000</b>	<b>99.7%</b>	<b>▲50</b>
売上高	<b>4,063</b>	<b>97.3%</b>	<b>▲111</b>	<b>5,540</b>	<b>99.7%</b>	<b>▲20</b>
売上総利益	<b>2,496</b>	<b>97.9%</b>	<b>▲53</b>	<b>3,360</b>	<b>99.5%</b>	<b>▲10</b>
販売管理費	<b>1,915</b>	<b>98.2%</b>	<b>▲34</b>	<b>2,580</b>	<b>98.7%</b>	<b>▲10</b>
営業利益	<b>580</b>	<b>96.9%</b>	<b>▲18</b>	<b>780</b>	<b>102.2%</b>	<b>±0</b>
経常利益	<b>638</b>	<b>96.7%</b>	<b>▲22</b>	<b>810</b>	<b>91.9%</b>	<b>+40</b>
四半期純利益	<b>512</b>	<b>110.3%</b>	<b>+47</b>	<b>650</b>	<b>123.1%</b>	<b>+30</b>

# 1. エムアイカードを取り巻く環境②

## 2) 国内百貨店業績

国内百貨店事業 26年3月(25年度累計) 売上実績

株三越伊勢丹 店舗	前年比	4月-3月累計
伊勢丹新宿本店 店頭	110.2%	101.7%
三越日本橋本店 店頭	112.0%	105.1%
三越銀座店	101.4%	98.8%
伊勢丹立川店	96.3%	98.1%
伊勢丹浦和店	96.5%	97.0%

グループ百貨店事業会社	前年比	4月-3月累計
札幌丸井三越	98.6%	95.5%
函館丸井今井	96.4%	92.9%
仙台三越	97.8%	96.6%
新潟三越伊勢丹	98.6%	100.5%
静岡伊勢丹	103.0%	96.8%
名古屋三越	102.3%	96.2%
広島三越	90.7%	88.4%
高松三越	103.5%	97.1%
松山三越	99.3%	89.6%
岩田屋三越	105.7%	99.6%

	前年比	4月-3月累計
株三越伊勢丹 計 ①	107.6%	101.5%

	前年比	4月-3月累計
国内グループ百貨店 計 ②	101.9%	97.4%

	前年比	4月-3月累計
国内百貨店 計 (①+②)	105.5%	100.1%

### 25年3月概況

(株)三越伊勢丹が**107.6%**、国内百貨店計では**105.5%**と、2月に続き好調を継続。

国内顧客売上高は、識別顧客が牽引し好調を継続。国内顧客においては、新生活需要を背景にした特別なオケージョンで高感度上質消費が多く見られた。売上を押し上げた新宿本店の英国展や日本橋本店の大九州展、各店での大型プロモーションにより識別顧客だけでなく新規顧客の支持にもつながっている。加えて気温上昇に伴い、春物アイテムの売上が本格的に伸長している。

海外顧客売上高は、海外顧客向けアプリや海外外商といったCRM施策の効果もあり、5カ月ぶりに前年を上回る。渡航自粛による客数減少はあるものの、国内顧客同様に人とデジタルにより利用拡大が進むとともに、高付加価値商品への関心が高く、客単価は向上を継続

# 1. エムアイカードを取り巻く環境③

## 3) 競合他社動向

### 【総合系・流通系各社の収益 重点戦略の状況】

会社名 (下段は対象決算期)	営業収益 (億円)	営業利益 (億円)	会員数 (万)	取扱高 (億円)	重点戦略
クレディセゾン (26年3月期 第3Q)	<b>3,537.2</b> (+12.8%)	<b>833.3</b> (+4.3%)	<b>2,342</b>	<b>93,874</b>	■ ペイメント・ファイナンス事業の強化 ■ グローバル事業の再構築(損失改善)
イオンFS (26年2月期)	<b>5,693.7</b> (+6.8%)	<b>606.6</b> (▲1.4%)	<b>2,616</b>	<b>78,635</b>	■ DX強化(iAEON/ AEON Pay) ■ キャッシング・個人ローンの拡大
エポスカード (25年3月期)	<b>1,667</b> (+8.8%)	<b>388.8</b> (+3.2%)	<b>790</b>	<b>37,756</b>	■ 若年層向けカード獲得(コラボ強化) ■ 家賃保証サービス等リカーリング拡大
ポケットカード (25年2月期)	<b>407.4</b>	<b>77.1</b>	<b>485</b>	<b>6,294</b>	■ ファミマカード等の提携カード強化 ■ 加盟店ネットワークの拡大
高島屋FP (25年2月期)	<b>224.2</b> (+3.8%)	<b>47.4</b> (+2.9%)	<b>130</b>	<b>8,732</b>	■ 百貨店顧客向け金融サービス拡大 ■ 新NISA対応の「カード積立」強化

\* 営業収益・営業利益の下段数値は前年同期比

\* 会員数・取扱高は2024年度(月刊消費者信用 2025-9より引用)

# 1. エムアイカードを取り巻く環境④【2025年度 エムアイカード営業計数】

## 4) 主要営業計数(25年4月～26年2月累計)

	実績	修正予算比	前年比
正常口座数(千口座)	<b>2,048</b>	<b>100.2%</b>	<b>100.1%</b>
内 百貨店カード	<b>1,988</b>	<b>100.2%</b>	<b>100.9%</b>
内 提携・プロパー	<b>61</b>	<b>99.6%</b>	<b>78.9%</b>
内ゴールド正常口座数(千口座)	<b>329</b>	<b>99.1%</b>	<b>100.2%</b>
入会口座数(千口座)	<b>200.8</b>	<b>99.7%</b>	<b>133.0%</b>
退会口座数(千口座)	<b>195.8</b>	<b>98.8%</b>	<b>98.0%</b>
取扱高(億円)	<b>9,704</b>	<b>101.1%</b>	<b>102.3%</b>
百貨店取扱高	<b>4,028</b>	<b>100.8%</b>	<b>100.5%</b>
外部取扱高	<b>5,677</b>	<b>101.3%</b>	<b>103.5%</b>
割賦取扱高(億円)	<b>563</b>	<b>97.2%</b>	<b>102.0%</b>
割賦残高(億円)	<b>328</b>	<b>100.1%</b>	<b>104.6%</b>
長期延滞発生額(百万円)	<b>1,161</b>	<b>99.2%</b>	<b>104.1%</b>
長期延滞回収額(百万円)	<b>586</b>	<b>100.6%</b>	<b>99.7%</b>

### ■ 正常口座数(2月累計迄)

累計の入会口座数が退会口座数を上回ったことにより予算差+0.3万口座で達成

### ■ ゴールド口座数(2月累計迄)

店頭獲得や切替施策が奏功し、入会数・切替数が計画を上回るも前年の口座数未達の影響が続き予算差▲0.3万口座となった

### ■ 取扱高(2月累計迄)

百貨店取扱高は稼働口座数が前年を下回るも稼働口座単価が前年を上回り予算達成  
外部取扱高は稼働口座数・単価ともに前年を上回るトレンドが続き予算達成

### ■ 割賦取扱高(2月単月)

「あとからリボ」の伸長、日本橋逸品会での取扱好調を要因に単月では53億円(予算差+1億円)と達成

# 1. エムアイカードを取り巻く環境⑤【2025年度 エムアイカード損益】

## 5) 損益実績(25年4月～26年2月累計)

単位:百万円

	実績	修正予算比	前年比
営業収入	<b>32,555</b>	<b>99.2%</b>	<b>103.6%</b>
内 百貨店カード事業	<b>27,134</b>	<b>99.5%</b>	<b>104.4%</b>
内 その他カード事業	<b>552</b>	<b>95.2%</b>	<b>90.0%</b>
内 保険事業	<b>833</b>	<b>93.0%</b>	<b>96.4%</b>
内 アクワイアリング事業	<b>3,196</b>	<b>100.4%</b>	<b>101.8%</b>
営業費用	<b>25,745</b>	<b>98.5%</b>	<b>105.0%</b>
内 人件費	<b>4,312</b>	<b>99.3%</b>	<b>103.3%</b>
内 システム設備費	<b>3,949</b>	<b>98.8%</b>	<b>107.1%</b>
内 運営費	<b>4,700</b>	<b>99.3%</b>	<b>106.6%</b>
内 ポイント・ブランド費	<b>6,033</b>	<b>99.8%</b>	<b>102.6%</b>
内 自社施策費	<b>937</b>	<b>79.9%</b>	<b>92.6%</b>
営業利益	<b>6,810</b>	<b>102.0%</b>	<b>98.5%</b>

■25年4月-26年2月累計の営業利益は**68.1億円**  
(修正予算差 +1.3億円)

■百貨店カード事業における主な収入(年会費・加盟店手数料・割賦手数料)はそれぞれ修正予算通り推移

■2月は丹青会の影響で百貨店取扱高が伸長し営業収入を計画水準まで押し上げた

■施策費について、制度変更告知の計画見直しによる減少やファイナンス施策インセンティブの月ズレ、獲得連動による新規入会特典ポイントの減少等が影響している状況(2月末まで)

# 1. エムアイカードを取り巻く環境⑥

## 6) エムアイカード 全社要員数推移(2025年4月～2026年3月 月初)

\*派遣社員は臨時施策要員を含む

単位:人

### ①資格別要員数推移(出向者含む)

資格	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	26年1月	2月	3月
St-A	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
St-B	109	109	109	110	110	110	110	111	111	110	110	111
St-Cs・Ct	205	208	209	210	210	207	209	209	209	209	206	206
St-Ca	256	243	243	242	241	241	240	240	239	237	235	235
エルダー	29	27	29	30	31	32	32	32	32	33	32	31
特別社員	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
SS	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	8
MS・ES	66	66	65	65	65	65	65	65	65	65	65	64
派遣社員	191	139	125	122	137	132	141	121	147	150	154	167
全社計	886	835	821	820	835	828	838	819	844	845	845	855
前年差	+19	+34	+26	+13	+35	+34	+15	+8	+22	+35	-2	-4

### ②拠点別要員数推移(出向者含む)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	26年1月	2月	3月
本社 (トリトン)	511	494	491	491	495	494	500	496	501	497	487	467
カウンター・ CC・出向	375	341	330	329	340	334	338	323	343	348	358	388

# 1. エムアイカードを取り巻く環境⑦

## 7) 2025年度 エムアイカード業績速報(2026年4月15日時点)

【2025年4月～26年3月累計】

単位:百万円

	速報値	期初予算	期初予算比	修正予算	修正予算比	前年差	前年比
営業収入	<b>35,808</b>	<b>36,017</b>	<b>99.4%</b>	<b>36,062</b>	<b>99.3%</b>	<b>1,507</b>	<b>104.2%</b>
営業費用	<b>29,094</b>	<b>29,764</b>	<b>97.7%</b>	<b>29,558</b>	<b>98.4%</b>	<b>857</b>	<b>98.9%</b>
営業利益	<b>6,714</b>	<b>6,254</b>	<b>107.4%</b>	<b>6,504</b>	<b>103.2%</b>	<b>650</b>	<b>138.5%</b>

参考:2024年度業績

	実績
営業収入	<b>34,301</b>
営業費用	<b>28,237</b>
営業利益	<b>6,064</b>

1. エムアイカードを取り巻く環境について

**2. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について**

3. 2026年6月賞与要求にあたっての組合の考え方

4. 2026年6月賞与要求・支給細則

## 2. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について①

### 1) 三越伊勢丹グループ 中期経営計画(25-30年)

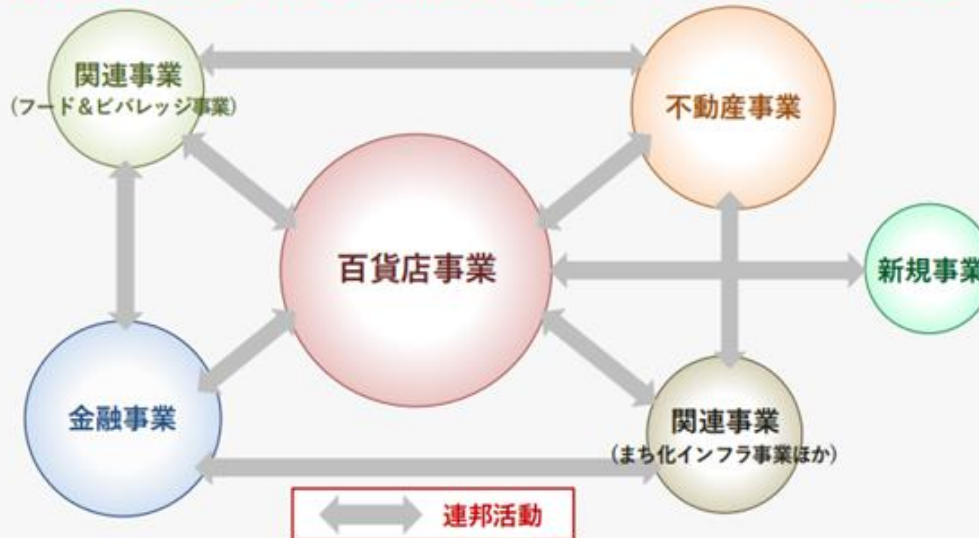
HDS決算説明会資料  
【2024/11/13】

- ・世界中からお客さまを集め、識別化し、つながったお客さまに多様な顧客価値を提案する“**個客業**”へ進化
- ・**連邦活動**により各事業の連携を深め、**新たな事業機会**の獲得によって利益を拡大

#### 【個客業のプロセス】



“特別な”百貨店を中核とした、新たな“個客業”ビジネスモデルを確立



【事業機会の獲得】

#### 【世界へ拡大】

国内/海外の壁を取り払い、世界中から顧客を集める

#### 【時間の拡大】

百貨店の営業時間に留まらず、24時間365日を通じてマネタイズ

#### 【空間の拡大】

まち化を手段に、顧客を集め、深く付き合うための空間づくり

#### 【用途の拡大】

三越伊勢丹ならではの“高感度上質”な、多様な顧客価値

#### 【金融事業】

暖簾の価値とグループ顧客基盤を活かし“ならではの価値”を提供する金融サービス業を確立

#### 営業利益計画

2027年度	2030年度
80億円	100～110億円

## 2. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について②

HDS決算説明会資料  
【2025/11/13】

### 2)-1 三越伊勢丹グループ 中期経営計画 25年度進捗状況【個客業プロセス・全体】

着手済み

今後着手

- ・ 個客業プロセス活動の推進により、**識別顧客基盤の拡充**と**グループ連携強化**を通じて識別顧客の**ライフタイムバリュー（以下LTV）**を持続的に向上

#### 集客

店舗・コンテンツの  
魅力で顧客を集める



- ・ **高感度上質リモデルの促進**

- ▶ハイタッチMD展開拡大
- ▶あるべきMDバランスの実現

- ・ **独自性コンテンツの追求**

- ▶2.8次産業・新中分類の創出

- ・ **フード&ビバレッジの事業化**

- ▶SPAの事業化

- ・ **保有不動産のバリューアップ**

- ▶まち化CRM/インフラの構築
- ▶先行案件に着手

など

#### 識別化

集めた顧客と  
仕組みでつながる



- ・ **識別化ツールの拡大**

- ▶ベーシックカードの発行
- ▶海外顧客向けアプリのリリース

- ・ **MI Wメンバー化の促進**

- ▶個マーケティングの高度化

- ・ **カードインセンティブの刷新**

- ▶ポイント制度の再設計

- ・ **グループIDの統合**

- ▶グループBtoC企業間のID統合

など

#### 利用拡大

繋がった顧客に  
多様な価値を提案



- ・ **連邦活動の活性化**

- ▶金融サービスの拡充
- ▶外販活動の強化

- ・ **ネットワーク活動の拡充**

- ▶拠点ネットワーク活動の促進

- ・ **上位カードの再構築**

- ▶外商最上位カードの発行
- ▶ゴールドカードのリフレッシュ

- ・ **レヴワールズの進化**

- ▶デジタルツールの拡大

など

#### 生涯顧客化

繋がりを深め、  
LTVを最大化



- ・ **ONEグループ外商化の推進**

- ▶コンテンツ・情報・サービスの標準化
- ▶グループ外商セールス体制の確立

- ・ **海外外商機能の強化**

- ▶国内顧客同様の個マーケティング

- ・ **カスタマー制度の再構築**

- ▶会員制度/特典体系の再設計

- ・ **個客コミュニケーション**

- ▶ビジネスの事業化

- ▶調査/広告/販売支援マネタイズ

など

## 2. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について③

HDS決算説明会資料  
【2025/11/13】

### 2)-2 三越伊勢丹グループ 中期経営計画 25年度進捗状況【個客業プロセス・識別化】

- ・ エムアイカード獲得、MI Wメンバー化の促進により**着実に識別顧客数を拡大**
- ・ 加えて、パーソナライズ施策の強化で**顧客一人ひとりとの関係性を深化**



【エムアイカード ベーシック】



【海外顧客向けアプリ】

25年度  
上期の成果

#### 【エムアイカードベーシック】

- ・ 入会特典をフックに**アプリ経由入会を促進**

	実績	前年比
識別顧客数	794万人	110%

#### 【海外顧客向けアプリ】

- ・ 優待クーポンフックに**アプリのダウンロードを促進**

※海外顧客向けアプリ

→双方向コミュニケーションがとれる26年度以降から識別顧客数にカウント予定

今後の展開

#### 【Step1】

- ・ **国内外顧客識別化を強化**

#### 【Step2】

- ・ **“個”マーケティングを高度化**

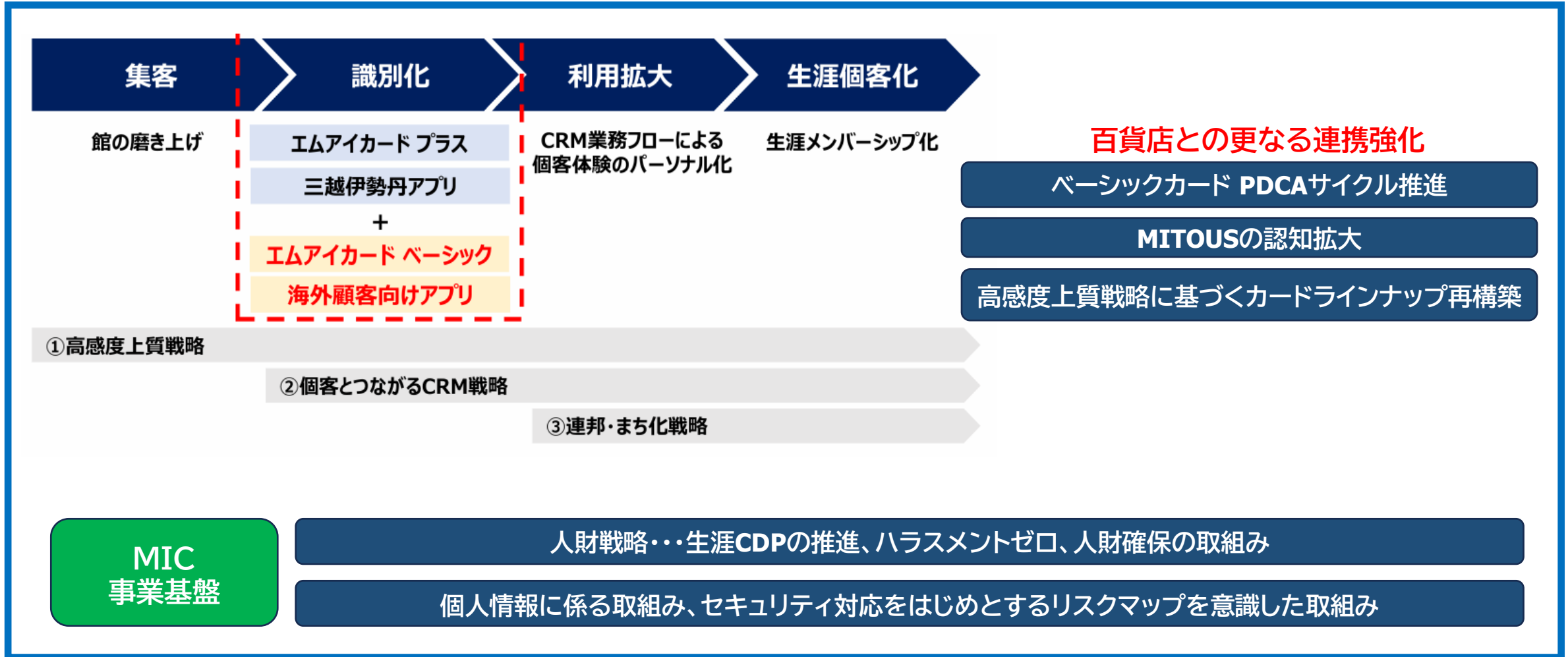
#### 【Step3】

- ・ 顧客関心に合わせた**パーソナル提案を拡充**

## 2. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について④

### 3)-1 2025年度 エムアイカード重点ポイント(個客業プロセスに基づく)

2025年夏賞与VOICE議案書  
掲載内容【再掲】



## 2. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について⑤

### 3)-2 2025年度 エムアイカードアクションプラン進捗状況

“グループ中期計画【**個客業プロセス**】”と連動性の高い項目を抜粋

“カード事業”	主なKPI	成果
各百貨店コンディションに応じた連携強化	獲得件数・正常口座数	ベーシック獲得好調による正常口座数改善
利用拡大へ向けたファイナンス強化・新サービス	割賦リボ取扱高	店頭案内・利用促進施策奏功し割賦取扱拡大
百貨店と連携した高額与信の拡大	各百貨店特招会等での拡大実施	カード取扱高拡大・大口申請減少(効率化)
ポイント3制度変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度変更告知完了</li> <li>・収入設計、ポイント負担等確定</li> <li>・次年度推進計画策定</li> </ul>	全て計画通り進捗 ・26年2月よりお客さま告知 ・システム開発
上位カードラインナップ再構築		
“金融事業”		
富裕層に向けた金融商品の提供	金融商品仲介・銀行代理業開始	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外商顧客向け対面サービスの開始</li> <li>・資産形成層向け非対面サービスの開始</li> </ul>
“全体”		
DX・収支構造改革	「カード番号確認機能」リリース完了等	法定書面の電子化、デジタルカード基盤の構築
労働生産性の管理・向上	総実労働時間1,700時間台	部門ごとの個別取組みが奏功し達成見込み

1. エムアイカードを取り巻く環境について

2. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について

### **3. 2026年6月賞与要求にあたっての組合の考え方**

\_\_\_4. 2026年6月賞与要求・支給細則

### 3. 2026年6月賞与要求にあたっての組合の考え方①-1

#### 1)直近5年間(2021年度以降)の賞与要求

年度	支給月	要求内容
2021年度	冬(2021年12月)	減額(ステージA・B・Cs・Ctのみ)
	夏(2022年6月)	減額(ステージA・B・Cs・Ctのみ)
2022年度	冬(2022年12月)	支給表通り
	夏(2023年6月)	支給表通り
2023年度	冬(2023年12月)	支給表通り
	夏(2024年6月)	加算(資格別0.80~0.33ヶ月)および一時金要求
2024年度	冬(2024年12月)	支給表通り
	夏(2025年6月)	加算(資格別0.40~0.16ヶ月)および一時金要求
2025年度	冬(2025年12月)	支給表通り
	夏(2026年6月)	今回 加算および一時金要求(詳細は後述)

#### 2)2025年度(25年12月・26年6月) 賞与業績評価指標について

25年度の賞与交渉をする上での業績指標はエムアイカード社の「**営業利益予算**」及び「**アクションプランの進捗**」と「**グループ連結営業利益**」とし、営業収入や営業費用等に大きな変動要素があった場合は、こちらを判断材料とする」としました。

### 3. 2026年6月賞与要求にあたっての組合の考え方①-2

#### 【参考】2025年6月(昨年)の 資格別加算ヶ月・一時金 水準一覧

##### 賞与制度 有

資格	加算ヶ月
ステージA	<b>0.65ヶ月</b>
ステージB	<b>0.40ヶ月</b>
ステージCs	<b>0.25ヶ月</b>
ステージCt	<b>0.20ヶ月</b>
ステージCa	<b>0.19ヶ月</b>
エルダー社員	<b>0.16ヶ月</b>
特別社員	<b>0.36ヶ月</b>

##### 賞与制度 無

資格	一時金
スペシャリティスタッフ	<b>25,000円</b>
マイスタッフ・エルダースタッフ	<b>10,000円</b>

#### <前年度の業績評価>

- 23年度(前々年度)はコスト構造改革予算の12億円を達成しトップラインも予算達成
- 24年度は貸倒引当金の基準見直しやアクワイアリングにおけるグループ収入再設計といった増益要素あり
- トップラインは伸長するが計画には未達(期初・ローリングともに) 収支構造改革も23年度水準までには至らず

結果、24年度6月賞与の約半分の水準で加算・一時金要求

#### 3) 今回(2026年6月賞与)の要求方針

前述の通り、会社業績は速報値で営業利益67.1億円と期初予算差 約4.6億円超、修正予算差 約2.1億円超となりました。前々年度(24年6月支給賞与)・前年度(25年6月支給賞与)ともに営業利益予算を達成しつつ、収支構造改革の推進や将来につながるアクションプランの定性的な進捗評価を加味し加算要求(賞与制度の無い資格にも一時金要求)を行いました。

25年度はグループ中期経営計画(25-30年度)の初年度として個客業プロセスにおける識別化をベーシックカードを軸として進めた結果、正常口座も改善(純増へシフト)、利用促進や生涯個客化に向けた各アクションプランもビハインドなく進みDX化・収支構造改革においても今後の利益確保につながる成果となりました。26年度からの「稼ぐ力」を一段高めるフェーズに1人ひとりが高い意欲で取り組んでいくために今回も以下の根拠を以て加算要求を行います。

また、全社一丸での上記の取組み推進という観点から賞与制度の無いメンバーについて今回も一時金要求を行います。

#### 【加算要求根拠】

- 営業利益予算(期初・修正)を大きく上回る業績となりグループ連結営業利益予算達成へも寄与していること
- グループ事業会社・関係各部門との連携の積み重ねを要因とし、主要アクションプランの進捗が堅調であること
- カード会社における事業基盤形成の重要要素である正常口座数が改善したこと

#### 4) 25年度業績の評価と考え方

##### ■業績・アクションプラン

- ① MIC営業利益： 期初・修正予算ともに達成
- ② MIC営業収入： **未達**（期初予算比 99.4% □ーリング予算比 99.3%）
- ③ MIC営業費用： **抑制**（期初予算比 97.7% □ーリング予算比 98.4%）
- ④ MICアクションプラン： 前述の通り、グループ中期計画【個客業プロセス】連動部分を中心に堅調
- ⑤ グループ連結営業利益： 達成見込み

##### ■評価

・25年度もトップラインは予算未達となるも、割賦残高の着実な積上げや全社構造改革（時間外削減等）、販促の効率化といった“自助努力”※ 部分は前年に対し増益（約1億円）

※例えば加盟店手数料は物価連動（外部与件）の影響もあり自助努力部分としない

結果、上記を総合的に勘案し、「昨年度を上回る加算ヶ月・一時金要求」を前提とした要求を行います。

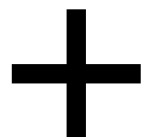
#### 5)加算要求の水準について

##### ①考え方

加算分については前述の業績評価をもとに検討した水準で要求を行います。前年度と同様に各資格の平均年収をベースとして支給ヶ月を算出します。(業績に対する責任・役割の大きさをふまえた考え方)

##### ②水準

	資格	通常の賞与
賞与制度有	ステージA	支給表通り  ・評価要求、支給細則は後述 ・26年度入社 of St-Ctは除く
	ステージB	
	ステージCs	
	ステージCt	
	ステージCa	
	エルダー社員	
	特別社員	



資格	加算ヶ月 (各資格とも一律)
ステージA	<b>0.81ヶ月</b>
ステージB	<b>0.50ヶ月</b>
ステージCs	<b>0.32ヶ月</b>
ステージCt	<b>0.26ヶ月</b>
ステージCa	<b>0.25ヶ月</b>
エルダー社員	<b>0.20ヶ月</b>
特別社員	<b>0.42ヶ月</b>

\*26年度入社 of ステージCtは除く  
\*ステージAは要求しないが基準に基づく水準を表記

#### 6) 一時金要求の水準について

##### ① 考え方

一時金(スペシャリティスタッフ・マイスタッフ・エルダースタッフ)については、前述の業績評価をもとに検討した水準で要求を行います。水準は資格間の平均年収差をベースとして算出します。(前年度と同様) ※今年度より計算後500円単位で繰り上げ

##### ② 水準

	資格	一時金 支給要求額
賞与制度無	スペシャリティスタッフ	<b>31,500円</b>
	マイスタッフ・エルダースタッフ	<b>12,500円</b>

#### 7) 2026年度の賞与業績評価指標について

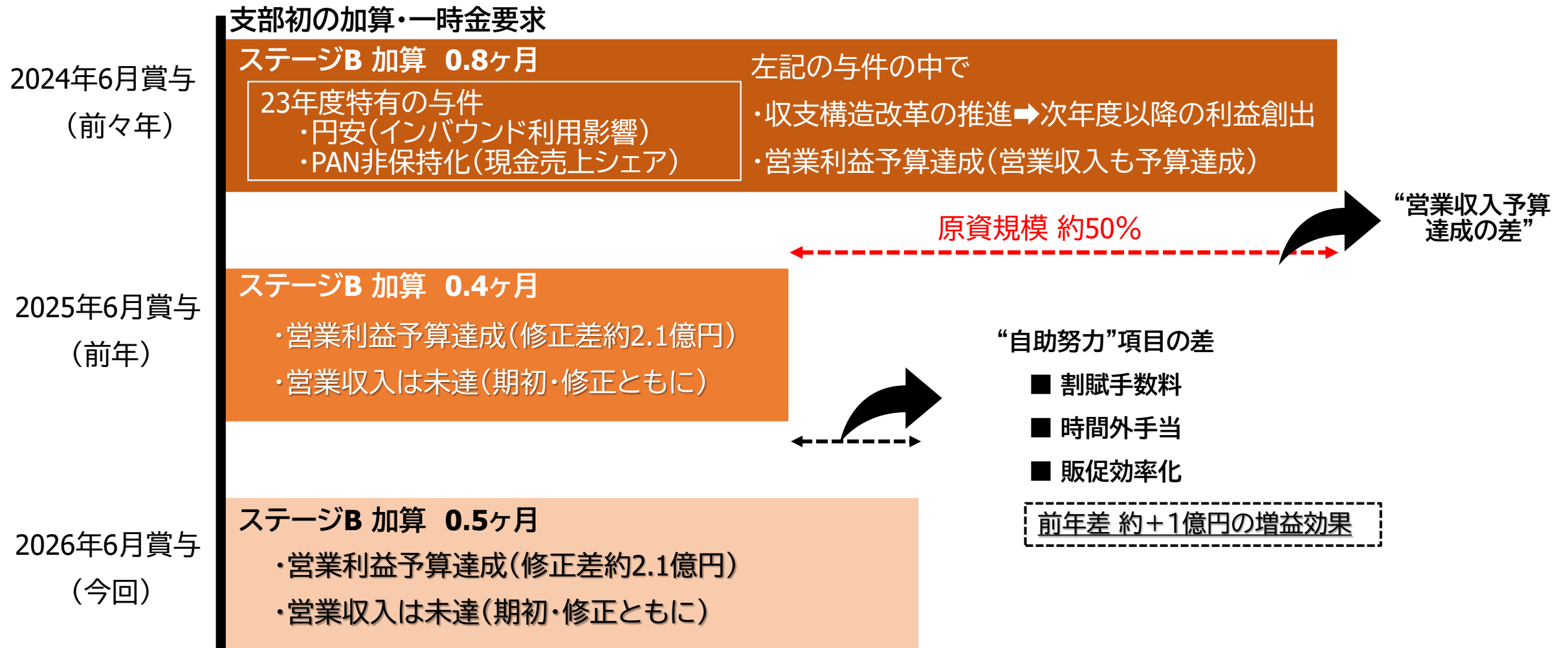
2026年度の賞与交渉をする上での業績指標は、前年と同様に『エムアイカード社の「営業利益予算」及び「アクションプランの進捗」』、「グループ連結営業利益」の3要素とします。

また営業収入や営業費用等に大きな変動があった場合はこれらも判断材料とします。

### 3. 2026年6月賞与要求にあたっての組合の考え方⑥

#### 8)直近3年間の加算・一時金要求 考え方と水準の比較

本資料では「ステージBの加算ヶ月」で比較



1. エムアイカードを取り巻く環境について

2. 三越伊勢丹グループおよびエムアイカードの中期経営計画について

3. 2026年6月賞与要求にあたっての組合の考え方

#### **4. 2026年6月賞与要求 ・支給細則**

## 1)ステージB 賞与要求

### ①評価要求について

ステージBは平均B評価以上の分布となることを要求します

### ②賞与要求

ステージB支給表

単位:ヶ月

評価/PV	B-1 (IV)	B-2 (V)	B-3 (VI)	B-4 (VII)	B-5 (VIII)	B-6 (IX)
S	5.15	5.10	5.05	5.00	4.95	4.90
A	4.15	4.10	4.05	4.00	3.95	3.90
B+	3.65	3.60	3.55	3.50	3.45	3.40
B	3.15	3.10	3.05	3.00	2.95	2.90
B-	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40
C	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90
D	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10

+

加算ヶ月
一律 <b>0.50</b> ヶ月

2)ステージCs・ステージCt 賞与要求

①評価要求

ステージCs・ステージCtは平均B評価以上の分布となることを要求します

②賞与要求

ステージCs・Ct支給表

単位:ヶ月

評価/PV	Cs-1	Cs-2	Cs-3	Ct
S	3.00	2.75	2.55	2.40
A	2.70	2.55	2.45	2.30
B+	2.50	2.40	2.35	2.25
B	2.30	2.25	2.22	2.20
B-	2.10	2.10	2.15	2.15
C	1.90	1.95	2.05	2.10
D	1.60	1.75	1.90	2.00

+

ステージCs

加算ヶ月
一律 <b>0.32</b> ヶ月

ステージCt

加算ヶ月
一律 <b>0.26</b> ヶ月

## 3)ステージCa 賞与要求

### ①評価要求

ステージCaは平均B評価以上の分布となることを要求します

### ②賞与要求

ステージCa支給表

単位:ヶ月

評価/PV	Ca-1	Ca-2	Ca-3
S	2.50	2.25	2.05
A	2.20	2.05	1.95
B+	2.00	1.90	1.85
B	1.80	1.75	1.75
B-	1.60	1.60	1.65
C	1.40	1.45	1.55
D	1.10	1.25	1.40

+

加算ヶ月
一律 <b>0.25</b> ヶ月

## 1)社員(ステージB・Cs・Ct・Ca)支給細則

支給日	2026年6月15日(月)
勤怠対象期間	2025年10月1日から2026年3月31日
支給対象	<p>◆賞与支給日に在籍している者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給する</li> <li>・欠勤日数、休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数としそれにより出勤日数を算出する</li> <li>・賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する</li> </ul> <p>◆2026年4月1日入社者</p>
基準日	<p>2026年3月31日現在とする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ただし、2026年4月1日入社者は4月1日付けとする。</li> <li>・2025年10月1日から2026年6月1日までに社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する</li> </ul>
支給方法	次頁参照
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する</li> <li>・制度移行等に伴う賃金補填分は賞与算出式には含まれないものとする</li> </ul>

## 2)支給方法

ステージB	期間中欠勤・休職等のない者	本給×支給ヶ月+本給× <b>0.50</b> ヶ月
	期間中欠勤・休職等のある者	本給×支給ヶ月×(賞与支給対象日数÷所定労働日数)-{(本給×支給ヶ月)/(月の所定労働時間分/6)}×(遅刻早退分数+看護休暇分数)+本給× <b>0.50</b> ヶ月
ステージCs	期間中欠勤・休職等のない者	本給×支給ヶ月+本給× <b>0.32</b> ヶ月
	期間中欠勤・休職等のある者	本給×支給ヶ月×(賞与支給対象日数÷所定労働日数)-{(本給×支給ヶ月)/(月の所定労働時間分/6)}×(遅刻早退分数+看護休暇分数)+本給× <b>0.32</b> ヶ月
ステージCt	期間中欠勤・休職等のない者	本給×支給ヶ月+本給× <b>0.26</b> ヶ月
	期間中欠勤・休職等のある者	本給×支給ヶ月×(賞与支給対象日数÷所定労働日数)-{(本給×支給ヶ月)/(月の所定労働時間分/6)}×(遅刻早退分数+看護休暇分数)+本給× <b>0.26</b> ヶ月
ステージCa	期間中欠勤、休職等のない者	本給×支給ヶ月+本給× <b>0.25</b> ヶ月
	期間中欠勤・休職等のある者	本給×支給ヶ月×(賞与支給対象日数÷所定労働日数)-{(本給×支給ヶ月)/(月の所定労働時間分/6)}×(遅刻早退分数+看護休暇分数)+本給× <b>0.25</b> ヶ月
期間中入社した者		本給×支給ヶ月+ステージ毎加算水準×(出勤ヶ月÷6ヶ月) 但し <b>2026年4月1日</b> 入社者の支給ヶ月(0.5ヶ月)を下回る場合は0.5ヶ月を支給する
<b>2026年4月1日付 入社者</b>		本給× <b>0.5</b> ヶ月(※加算無し)

※上記【支給ヶ月】は右記に読替⇒ステージB、Cs、Ca:【役割別評価別支給ヶ月】、ステージCt:【評価別支給ヶ月】

## 3)2026年4月1日付 雇用形態転換者 支給方法

転換前 (~26/3/31)	転換後 (26/4/1~)	基準
ステージ <b>Ct</b>	ステージ <b>Cs</b>	<b>Ct</b> の基準で評価通り支給する
ステージ <b>Ca</b>	ステージ <b>Cs</b>	<b>Ca</b> の基準で評価通り支給する
ステージ <b>Cs</b>	ステージ <b>Ca</b>	<b>Cs</b> の基準で評価通り支給する
マイスタッフ	ステージ <b>Ca</b>	本給× <b>0.5</b> ヶ月の支給に加えマイスタッフとしての一時金を支給する

## 1)エルダー社員(月給制)賞与要求

支給ヶ月	+	評価	評価別定額	+	加算ヶ月
1.0カ月		S	70,000		一律 0.20ヶ月
		A	30,000		

単位:円

## 2)エルダー社員(月給制)支給細則

支給日	2026年6月15日(月)	
勤怠対象期間	2025年10月1日から2026年3月31日	
支給対象	賞与支給日に在籍している者 ・期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給する ・欠勤日数、休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数としそれにより出勤日数を算出する ・賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する	
基準日	2026年6月1日現在とする ・2025年10月1日から2026年6月1日までに社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する	
支給方法	i: 期間中欠勤・休職等のない者	本給×1.0ヶ月+評価別定額+本給×0.20ヶ月
	ii: 期間中欠勤、休職等のある者	$(\text{本給} \times 1.0 \text{ヶ月} + \text{評価別定額}) \times (\text{賞与支給対象日数} \div \text{所定労働日数}) - \{(\text{本給} \times \text{支給ヶ月} + \text{評価別定額}) / (\text{月の所定労働時間分} / 6)\} \times (\text{遅刻早退分数} + \text{看護休暇分数}) + \text{本給} \times 0.20 \text{ヶ月}$
その他	・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する	

## 4-8. 2026年6月 賞与要求・支給細則【エルダー社員】

審議決定事項

### 1)エルダー社員(時給制)賞与要求

賞与支給対象期間中の対象賃金合計÷6

+

加算ヶ月

一律 0.20ヶ月

### 2)エルダー社員(時給制)支給細則

支給日	2026年6月15日(月)	
勤怠対象期間	2025年10月1日から2026年3月31日	
支給対象	賞与支給日に在籍している者	
基準日	2026年6月1日現在とする ・2025年10月1日から2026年6月1日までに社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する	
支給方法	2025年10月1日～2026年3月31日の全期間にエルダー社員として勤務した者	・各賞与支給対象期間中の対象賃金合計÷6×1+本給×0.20ヶ月 ※対象賃金合計=契約内基本給(時間給×週契約時間)+有給休暇賃金
	2025年11月1日から2026年3月31日までにエルダー社員に転換した者	・賞与支給対象期間中の対象賃金合計÷在籍期間(ヶ月)×1+本給×0.20ヶ月
	2026年4月1日から2026年6月1日までにエルダー社員に転換した者	・6月1日時点の(時間給×週契約時間)×52週/12ヶ月+本給×0.20ヶ月
その他	・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する	

## 1)特別社員 評価要求

特別社員は絶対評価とすることを要求します

## 2)特別社員 賞与要求

単位:ヶ月

基本賞与支給ヶ月
<b>2.0</b> ヶ月

+

評価	評価別加減月数 (年間評価)
S	+ <b>0.4</b>
A	+ <b>0.2</b>
B	+ <b>0.0</b>
C	- <b>0.2</b>
D	- <b>0.4</b>

+

加算ヶ月
一律 <b>0.42</b> ヶ月

## 1)特別社員 支給細則

支給日	2026年6月15日(月)	
勤怠対象期間	2025年10月1日から2026年3月31日	
支給対象	<p>◆賞与支給日に在籍している者</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給する</li> <li>・欠勤日数、休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数としそれにより出勤日数を算出する</li> <li>・賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する</li> </ul> <p>◆2026年4月1日入社者</p>	
基準日	<p>2026年4月1日現在とする</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2025年10月1日から2026年6月1日までに他雇用形態から特別社員に転換した者は、特別社員としての賞与を支給する</li> <li>・別途個別の契約がある場合は、個別契約を優先する。</li> </ul>	
支給方法	i : 期間中欠勤・休職等のない者	本給×基本賞与支給ヶ月(2.0ヶ月)+評価別加減月数(年間評価)+本給×0.42ヶ月
	ii : 期間中欠勤・休職等のある者	本給×基本賞与支給ヶ月(2.0ヶ月)+評価別加減月数(年間評価)×(賞与支給対象日数÷所定労働日数)-{(本給×基本賞与支給ヶ月+評価別定額)/(月の所定労働時間分/6)}×(遅刻早退分数+看護休暇分数)+本給×0.42ヶ月
	2026年4月1日入社者	本給×0.5ヶ月(※加算無し)
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する</li> <li>・制度移行等に伴う賃金補填分は賞与算出式には含まれないものとする</li> </ul>	

## 1) スペシャリティスタッフ一時金要求

<b>一律 31,500円</b>
-------------------

## 2) スペシャリティスタッフ一時金 支給細則

支給日	<b>2025年6月15日(月)</b>	
勤怠対象期間	<b>2025年10月1日から2026年3月31日</b>	
支給対象	賞与支給日に在籍している者 ・期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のある者についても控除はせず、一律の支給とする	
基準日	<b>2026年6月1日現在とする</b>	
支給方法	i : 期間中欠勤・休職等のない者	一時金 <b>31,500円</b>
	ii : 期間中欠勤・休職等のある者	一時金 <b>31,500円(控除しない)</b>
その他	・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する	

## 1)マイスタッフ・エルダースタッフ 一時金要求

<b>一律 12,500円</b>
-------------------

## 2)マイスタッフ・エルダースタッフ 一時金支給細則

支給日	2026年6月15日(月)	
勤怠対象期間	2025年10月1日から2026年3月31日	
支給対象	賞与支給日に在籍している者 ・期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退等のある者についても控除はせず、一律の支給とする	
基準日	2026年6月1日現在とする	
支給方法	i : 期間中欠勤・休職等のない者	一時金 12,500円
	ii : 期間中欠勤、休職等のある者	一時金 12,500円(控除しない)
その他	・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する	



## II.2026年度春の交渉 メンバーズVOICE報告

(Formsアンケート振り返り)



# 1. 2026年度 春の交渉メンバーズVOICE参加率

皆様のご協力により、春の交渉メンバーズVOICEの参加率は**95.0%**となり、三越伊勢丹グループ企業内で最も高い結果となりました。

ご協力いただき、ありがとうございました。引き続きよろしく願いいたします。

**VOICE期間:2026年2月24日(火)~3月3日(火)**

**対象者:全雇用形態(非組合員・受入出向者除く)**

**回答者数:3月9日時点 回答者数529名(参加率95.0%)**

	B	Cs	Ct	Ca	SS	特別社員	E社	ES	MS	計
対象者数	64	140	26	221	8	6	29	23	40	557
回答者数	56	134	25	213	7	6	28	23	37	529
回答率	87.5%	95.7%	96.2%	96.4%	87.5%	100.0%	96.6%	100.0%	92.5%	95.0%

## 2. 2026年春の交渉 メンバースVOICЕ 質問内容

春の交渉メンバースVOICЕのFormsアンケートでは、以下の内容についてメンバーの皆さんご意見をお伺いしました。

### 質問内容①(賃金要求関連)

- 2026年賃金要求にあたっての組合の考え方についての納得度
- 2026年賃金要求内容に対して「理解したが、出来なかった」「理解できない」に対する理由
- 2026年賃金要求全体に対するのその他ご意見・ご感想

### 賃金要求にあたっての組合の考え方(要約)

#### 今回ご報告内容

- 物価上昇分:グループ共通ベアの考え方と水準
- 独自ベア分:様々な構成要素を検討した結果、今年度はエムアイカードの独自ベースアップを要求しないこと

### 質問内容②(通年協議事項 人事賃金制度)

- エルダー社員制度の見直しについての、ご質問ご意見
- 専門性人財の処遇検討について、ご質問ご意見
- ステージB昇格要件(必須取得資格)の改定について、ご質問ご意見

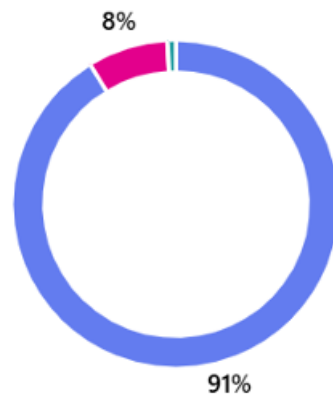
### 3. 2026年春の交渉 VOICE 確認項目 【①賃金要求の理解・納得度について】

今回の**VOICE**では「物価上昇分のベースアップ(グループ共通)」と「支部独自のベースアップ」の**2つ**で構成されている点を改めて説明しました。

あわせて、「支部独自のベースアップ」については、さまざまな要素を踏まえて検討していることを丁寧に説明した結果、約**9割**の方にご理解・ご納得いただくことができました。

#### 【全体】

● 理解し、納得できた	438
● 理解はしたが、納得できなかった	38
● 理解ができなかった	4



#### 【雇用形態別】

雇用形態	理解し納得できた
ステージB	88%
ステージCs	92%
ステージCt	100%
ステージCa	94%
スペシャリティスタッフ	100%
エルダー社員	100%
マイスタッフ	80%
エルダースタッフ	88%
特別社員	83%

### 3.2026年春の交渉 VOICE 確認項目 【①賃金要求の理解・納得度について】

■「理解はしたが納得できなかった」または「理解できなかった」を選択された方の理由(合計**36**件)

#### 物価上昇分のベースアップに起因するもの主な意見(18件)

- ・ベースアップ**5,000**円では物価上昇に追いつかず、実質賃金が低下(**13**件)
- ・地方の物価上昇も顕著で、地域格差是正の必要性についての指摘(**2**件)
- ・物価指標の基準や算出式の根拠が不明確で、説明に対する理解ができない(**2**件)
- ・グループ共通の「共通」に理解・賛同が出来ない(**2**件)

#### 独自のベースアップやそもそもの賃金制度に起因するもの主な意見(18件)

- ・営業利益向上の成果を処遇に反映すべき(コスト削減については従業員の努力と考える)(**6**件)
- ・初任給の据え置きは、採用競争力低下の懸念(**2**件)
- ・同業他社の賃上げに遅れ、転職流出を懸念(**2**件)
- ・賃金テーブルや賞与支給ヶ月数の抜本的な見直しを求める(**6**件)
- ・Cs/Ca間の給与バランス・役割(担っている仕事)との釣り合いへの疑問(**2**件)

そもそもの賃金制度に  
起因するもの

今回の賃金要求について、一部のメンバーから「理解・納得できなかった」との声もあることを受け、組合ではその意見を真摯に受け止めています。今後も**VOICE**を通じて、賃金要求や経営・労働環境について分かりやすい説明を行い、理解促進に努めていきます。

## 4. 2026年春の交渉 VOICE 確認項目 【②労使通年協議事項・人事賃金制度について】

### ■エルダー社員制度の見直しについて

- ・収入減への不安と処遇改善の要望
- ・定年延長を希望
- ・現役社員とのバランスを鑑みた、エルダー社員がキャリアを描ける制度改善へ期待

### ■専門性人財の処遇検討について

- ・現時点では専門性人財の定義が不明瞭
- ・専門性を発揮できるポジションや機会が十分でない。

### ■ステージB昇格要件(必須取得資格)の改定について 主な意見

会社の目指す方向やステージB人財として必須資格に異論はない。(必要資格)

必須資格なのに、教材費や勉強時間が業務時間外。会社からのサポートを手厚くしてほしい。

エルダー社員制度の見直し・専門性人財の処遇検討については、今年度も継続協議事項となります。VOICEも継続的に実施致しますので、ぜひ、皆さまのご意見・ご質問・ご感想をお気軽にお聞かせください。

## 5. 2026年度春の交渉振り返り及び今後のVOICE実施予定(案)

### 【春の交渉の振り返り(今後に向けて)】

エムアイカード支部では、人事諸制度や就業関連制度について、正しい理解と運用に結びつくような取組みの推進するとともに将来的に「ボトムアップ型」で制度や労働条件を創り上げていける組織を目指します。

その実現に向けて、本質的な課題を的確に把握し、解決の精度を高めるために対話を重視した**VOICE**を今後さらに増やしていきます。 **2026**年上期には以下についてのテーマ別**VOICE**を開催予定です。

### 【第11期後半年度(2026年4月～)VOICE実施予定】

テーマ	対象者
・エルダー社員制度改定に向けたヒヤリング	54歳以上の社員
・専門性人財の処遇検討についてのヒヤリング	検討中
・若手社員が日頃感じている処遇や働き方、制度、キャリアに関する本音や率直な意見を収集する意見交換会	若手社員(Ct～入社6年目を想定)
・業務内容や働く環境、および出向元との相違点についての情報共有および意見交換会	金融ソリューション部 ※25年度からの在籍者(出向者含む)

※場合により内容・スケジュールが変更になる可能性があります。

# III. 働く環境の整備

1. 労働福祉ビジョンの進捗
2. 働き方アンケート実施について

# 1.労働福祉ビジョンの進捗

エムアイカード支部は労働福祉ビジョンに基づいて活動をしています。

26年春の交渉議案書  
再掲

## ■セーフティネット

テーマ	2024年度	2025年度進捗
<p>■介護・育児・疾病に対する両立支援が制度・環境ともに整っていること ⇒長く安心して自分らしく働ける環境の整備を行うと共に、従業員同士が制度への理解浸透出来ている状態にする</p>	<p>■育児 育児のためのシフト選択勤務制度の新設 グループガイドライン上限小学校6年生まで対象へ</p> <p>■制度拡充 エリア限定社員(Ca)退職一時金引上げ 年間60P→80Pへ</p>	<p>■育児(法対応) ・障がいがある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の利用可能期間の延長(子が15歳になる年度の3月31日まで) ・子に障がいがある場合等の働き方諸制度の利用可能期間の延長(子が15歳になる年度の3月31日まで)</p>
<p>■多様な働き方に対する、制度・環境ともに整っていること ⇒兼業・副業・短時間正社員のような個人の価値観や特性を生かした働き方ができる環境整備を行う</p>	<p>■制度整備 特別社員の組合員化</p>	<p>■多様な働き方への対応 ・共済会制度セミナー実施</p>
<p>■経験、知見が豊富なシニアがもっと活躍できる制度・環境であること ⇒今後の環境変化を鑑み、人材の確保、個々の働き方の選択枠の拡大を検討していく</p>	<p>■人材確保・知見豊富なシニアの活躍 エルダースタッフ時間曜日別手当導入</p> <p>■シニア活用 60歳以降の社員 職種の集約と業務不整合の解消</p>	<p>■シニア活用 ・2027年導入のエルダー社員制度に向けてのVOICE実施 ・エルダー社員人事制度改定(フレーム)策定</p>

# 1.労働福祉ビジョンの進捗

26年春の交渉議案書  
再掲

## ■働き方

テーマ	2024年度	2025年度進捗
■ライフワークバランスが組織として推奨されていること ⇒社内全体の生産性向上や社員の心身の健康にも繋がっていくメリハリのある働き方を検討する	■ワークライフバランスの推奨 年間休日増加120日⇒122日へ	■ライフワークバランスの推奨 ・褒章プログラムの実施 ・総実労働短縮1700時間台達成見込み
■心理的安全性の保たれた職場環境であること ⇒メンバーが互いに協力し合ったうえで各々が最大限の力を発揮し出来る風土を推進していく	■心理的安全性 ・労使共同宣言周知・啓発動画発信・ハラスメントeラーニング実施 ・MIC独自のハラスメントセルフチェックシート実施 ・支援対象所属への個別アプローチの実施	■心理的安全性 ・労使共同宣言周知・啓発動画発信・ハラスメントeラーニング実施
■就業上のコンプライアンスが重視されていること ⇒労使一体ででルールの周知、徹底を継続して行う	■ルール周知・徹底 eラーニングの実施及びマネジメントの強化	■ルール周知・徹底 ・eラーニングの実施及びマネジメントの強化
■相互理解ができる仲間、目標とすべき人材がいること ・相手の価値観や特性、強みなどをお互いに理解し合い、従業員1人1人の強みを褒め合う風土改改革を行う	■心理的安全性 労使共同宣言周知・啓発動画発信 ■相互理解 ポジ活(職場活性化に向けたポジティブ活動)を組成	■心理的安全性 ・労使共同宣言周知・啓発動画発信 ■相互理解 ・コミュニケーションアンケート実施

## 2.働き方アンケート実施について

**2025年度は年間休日を2日増加(122日/年)、さらに所属における労働時間管理や業務改善が進み、総実労働時間は1700時間台を達成する見込みです。**

生産性向上への意識の高まりがメリハリのある働き方の実現に繋がり、各種両立支援制度はグループ共通で拡充を行っていますが、配属所属や各家庭の環境によって要望はさまざまかと思えます。

今回のメンバーズVOICEでは、皆さんの働き方諸制度に対するニーズを把握し、今後の労使協議につなげることを目的としてアンケートを実施します。

■目的 働き方諸制度へのニーズを把握し、労使で優先順位を決めて取り組むため

■対象 全雇用形態(非組合員・受け入れ出向者の方にも別途アンケート実施)

■内容 アンケート項目および諸制度は次ページ参照



ご意見をお聴かせいただきたく、Forms回答をお願いいたします。  
アンケート結果については、次回VOICEで共有します。

## 2.働き方アンケート実施について《参考:アンケート項目・主な制度》

項目	主な制度	
	月給制	時給制
労働時間・ 休日休暇	所定労働時間(7時間25分/日) 休憩時間:本社・フレックス60分、カウンター・CC70分	週労働時間12時間～34時間30分で個別契約
	年間休日:122日、連休各休:上期4日・下期4日、 有給休暇:最大22日	
	時間外勤務、労働時間帯(8:00～22:00)、12時間インターバル休息	
働き方	シフト・フレックス、在宅勤務	
	諸手当	
	短時間勤務(副業・兼業、修学・資格取得)	
介護 (P53参照)	介護・介護準備休職	
	介護勤務(勤務時間の短縮または週休3日)	
	家族の介護のための休暇	
育児 (P54参照)	育児休職、男性育休①育児休業特例 ②出生時育児休業	
	育児勤務(勤務時間の短縮)	
	子の看護等のための休暇	
	育児のためのフルタイムシフト選択勤務	

## 2.働き方アンケート実施について《参考資料:介護制度》

要介護状態にある家族の介護に携わる従業員が利用できる制度は、下表のとおりです。



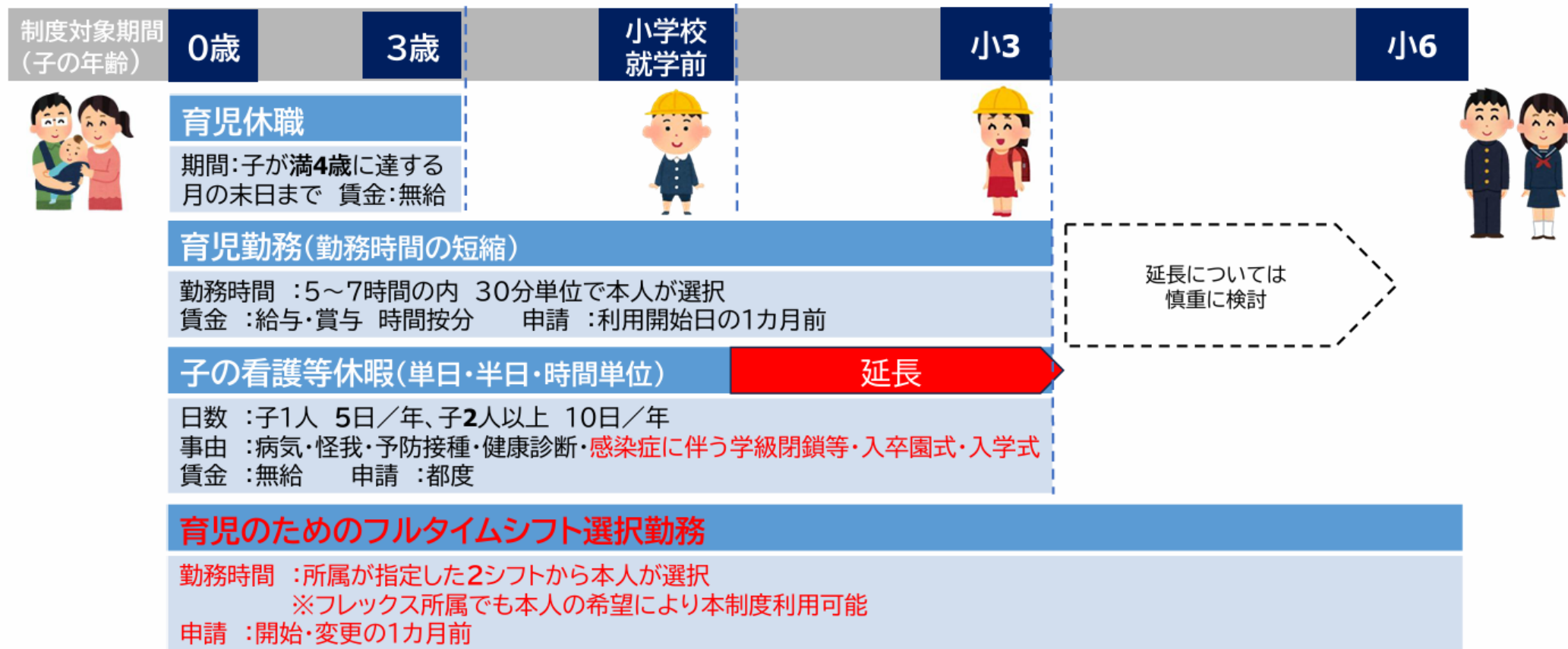
※要介護状態にある家族とは…負傷、疾病又は身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者(事実婚を含む)・父母・子・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹又は孫のことを示します

「要介護認定」を受けていなくても利用できる制度です。申請には状態の証明書(または相当するもの)が必要です。

	家族の介護のための休暇	介護勤務	介護・介護準備休職
対象	介護や世話をする従業員	介護やその体制を整えるために勤務時間の短縮を要する従業員	介護やその体制を整えるために休業を要する従業員
日数/期間	1人 5日/年 2人 10日/年	1対象家族につき最長通算3年 ①時短:5~7時間の内 30分単位で選択 ②短日:週休3日(7時間25分/日)から選択	最長1年間 分割取得可能 4回目以降は最短2週間以上
賃金	無給	給与・賞与 時間按分	給与・賞与 支給なし
申請	事前	開始希望の2週間前まで	休業の2週間前まで
使用イメージ	・通常勤務をしながら病院への付き添いや介護サービスの諸手続きの代行など行う ・1日・半日・時間単位で休暇を使用	・病院や施設等への送迎、食事入浴のサポートをしながら仕事を行う ・1日の労働時間を短縮または週4日で勤務	・仕事は一旦休み、家族の介護に専念する ・2週間以上の休暇

## 2.働き方アンケート実施について《参考資料:育児制度》

育児に関連する代表的な制度を紹介します。※2025年4月に導入・拡充は赤色で記載  
対象:全雇用形態(性別を問わず利用できます)



### 男性育休

- ①育児休業特例:出産日から1年以内かつ休業が4週以内の場合、各休含め7日間は有給で休業
- ②出席時育児休業:出産日から8週間以内の間に、最大4週間まで休業可(無給だがハローワークより賃金日額の3分の2支給)  
※その他ストック休や育児休業の利用も可能

## IV. その他(情報発信)

1. 小学校入学お祝い金
2. 自己啓発支援制度
3. 職場親睦会補助費
4. 育児・介護・疾病サポート百科
5. 組合広報のご案内



# 1. 小学校入学お祝金



祝

2026年度  
小学校入学お祝金

夢ふくらむ入学シーズンを迎えます

三越伊勢丹グループ共済会では  
お子さまが2026年度に小学校入学される方を対象に  
【小学校入学祝金給付】申請の受付をいたします

詳細をご確認の上、ご申請ください



＜＜申請方法＞＞

承認ワークフローから申請をお願いいたします  
申請後、上長の承認をもって共済会にデータが届きます  
電子申請の申請方法は三越伊勢丹グループポータルよりご覧ください  
グループポータル ⇒ システム関連マニュアル集 ⇒ ワークフロー申請

◆承認ワークフロー対象外企業にご所属の方◆

QRコードから申請書を請求し、上長印押印の上  
共済会に提出してください



＜＜お問合せ先＞＞  
三越伊勢丹グループ共済会  
外線：03-5273-5139 内線：801-23-914  
営業時間：10時～18時（木・日・年末年始はお休みです）

## 2026年度 小学校入学お祝金

小学校入学祝金給付申請の受付が始まりました。

対象 : **2026年4月**に小学校に入学  
(**2019年4月2日**～**2020年4月1日**生まれ)の  
お子さまがいる共済会会員の方

受付期間:**2026年4月1日(水)**～**2026年6月30日(火)**  
※共済会必着厳守

給付内容:**10,000円**(給与合算給付となります)

申請方法:電子申請(承認ワークフロー)

## 2. 自己啓発支援制度

# 自己啓発支援制度

「メンバーがイキイキと人生を送るための自己実現と、一人ひとりの意識や力を高めることを目的とした【自己啓発支援制度】を設けています。



- 対象:資格・講座の受講料・受講料  
➔国家資格、公的資格、民間資格、ビジネススクール、趣味、カルチャースクール等
- 補助:費用の半額補助  
年間上限 組合員:40,000円 非組合員:20,000円
- 申請期間:2026年4月1日～2027年3月31日



詳細は⇒⇒⇒ [自己啓発支援制度 - 組合本部 | 三越伊勢丹グループ労働組合](#)



# 職場親睦会補助費

組合では、所属を超えたメンバー間のコミュニケーション・交流を目的とした、“楽しいイベントの開催”にも力を入れています。

2025年度、エムアイカード支部では**211名**の方が職場親睦会補助費を利用されました

メンバー**1人**につき年度で**1回** **1,000円**の補助支給

- 部門単位や担当単位での団結会や歓送迎会
  - ランチタイム・お弁当購入でもOK
  - 所属・部門を超えた食事会
  - 同期会
- など、**3名以上**が集まった会食であれば全雇用形態（派遣社員除く）補助の対象となります!!



※**2026年度** 職場親睦会補助の詳細は只今準備中です。  
近日HPにて公開いたします。直近で開催予定のある方は、直接組合にご連絡ください。

# 育児・介護・疾病サポート百科

誰もが働きやすい職場へ向けた環境整備を進めています。  
直接それぞれに関わる人も周りで見守る人も、お互いを理解し、明るく働きやすい  
職場づくりを進める中でのサポートの一助として、  
公的制度や会社の制度・組合活動などをまとめた冊子を発刊しています。



詳細は⇒⇒⇒ <https://members.imgu.or.jp/aa001/1260>

## 5.組合広報のご案内



### ホームページ

随時更新  
組合のデータベース。  
活動報告、労働協約  
や議案書など様々な  
データを公開中。



### Viva engage

随時更新  
メンバーとのコミュ  
ニケーションの場。  
時期に合った情報も  
お届けします。



### LINE

週2程度発信  
週の情報をまとめて  
発信。本部や共済会  
からのタイムリーな  
情報もお届けします。



在籍企業はエムアイカードを選択



### X

随時更新  
IMGUマスコット  
キャラクターイング  
ちゃんのつぶやきを  
お届けします。



## 5. 組合広報のご案内



# 新規登録で イングちゃん クリアファイルプレゼント!!!



### イングちゃん の性格、特徴

#### お誕生日

お誕生日は5月1日です



大きな耳で、  
さまざまな声を聴くことができます

とても好奇心旺盛で、  
旅行好きなうさぎです

ちょっとおっちょこちょいだけど、  
正義感にあふれていて人にやさしいです

色が真ん中で半分に分かれているのは、  
平等・均等などを表しています

いつも持っているポシェットには、  
みんなの大切な意見が入っているという噂です

普段は、新宿の本部事務所にいます



在籍企業はエムアイカードを選択

ご希望の方は、  
お近くの組合役員に  
お声がけください。

アンケートの回答をお願いします。

アンケート回答をもって参加確認とさせていただきます。  
【全雇用形態 必須】

● Formsアンケート

<https://forms.cloud.microsoft/r/ypg96Y2cPu>

