

新人事制度 BC社員制度について

2023年1月18日~24日

コスメG BCメイト社員限定メンバーズVOICE

対象：BCメイト社員及びコスメ関連従業員

【BCメイト社員の課題と制度新設検討の方向性】

【化粧品事業の課題】

三越伊勢丹の強みである「国内外のラグジュアリーコスメ=高級ブランド化粧品」を「ISETAN MIRROR」として確立し、IMHは10年以上にわたり、ミラー店舗運営業務受託として携わってきました。

この10年の中で、ミラーに関わる部門は拡大し、店舗数も多くなったことで、人材も200名を超える体制へと成長しました。22年度経営方針説明中で、「**基盤を活かした化粧品営業外部受託**」という方針が示され、これは、IMHの事業の一つである、**化粧品従事者のもつ強みを生かす**ことが必須であると考えられます。

【現行制度の課題】

BCメイト社員制度の課題として、**ジョブアップを考える場合、美容部員の将来的なキャリアを描きにくいことがあります。現行社員制度のステージCは、IMHの事業すべてに携わる社員制度であり、美容関連事業に関わり続けたいという希望を持つメンバーにとって、将来像を描きにくい制度**となっています。

また、**処遇の面でも、職務ポスト(店長・副店長職)に紐づいた制度であることから、ポスト数に昇給が影響する点も、個人の評価による昇給という面が弱くなる一因**となっています。

その為、BCメイト社員の離職率は依然高く、2020年からの新型コロナウイルスの流行と合わせて、現場の要員体制がひっ迫する状況になっています。

新規事業によるビジネスの視点

CDP（キャリアデベロップメントプログラム）の
解決の視点

※従業員のキャリアや能力を開発するための中・長期的な計画のこと。

【新制度の方向性】

MIグループの中期経営計画である「**10年後のまち化**」に向けて、イセタンミラー勤務者の強み（MIグループで培われた高感度上質接客・複数ブランド熟知）を生かすために、あらゆる化粧品業務に携われるよう人事制度を再設計し、将来的には三越伊勢丹グループのすべての化粧品業務における人材リソースを集中させ、化粧品販売運営における人材市場を席卷していくことを推進すべく会社は方針をだしています。

これは、IMHの求める人材像である「顧客満足の実現に向けて、世の中への広い視野とチャレンジ精神を持ち合わせながら、自ら行動を起こし、これまでにない新しい価値を創造し提供できる高い専門性を持った人材」に合致する考えです。

また、BCメイト社員が、IMHでの将来のキャリアの選択肢が増え、具体的なイメージを持てるようになることで、CDPを意識することができると考えます。

新制度は、現行の社員制度の役割成果主義を踏襲しながら、化粧品等美容領域に限定した、他の領域への異動が発生しない領域限定社員制度を設定します。

求める人材像と期待役割

新制度のBC社員に期待される役割は、**BCメイト社員で培われたスキルをベース**に、美容業界に関する高い知識をもって、限定された領域で個人成果と組織成果を発揮することです。現行社員制度のステージC相当～ステージB相当の役割までを想定しており、**一定のマネジメント力**が求められます。その為、**BC社員はグループ長まで担うことを想定**しており、図①のように**BC社員を上位ステージと通常ステージに分け、期待役割をそれぞれ設定**していきます。

ミラーに限らず化粧品関連事業拡大の対応をしながら、メンバーのキャリアの選択肢を広げることが可能にするための、新人事制度の根幹になる部分です。
※期待役割については、現在労使で検討中で、現在記載の内容は概ねの方向性として、今後表現が変わる可能性があります。

①【新制度：化粧品従事者に求める人材像】

美容業界に関する高い知識とスキルを持ち合わせ、化粧品等美容に関わるすべての領域で力を発揮できる人材

新・BC社員(限定領域社員)制度

雇用形態	ステージ	期待役割
BC社員	上位ステージ ※呼称未定	・美容領域の専門職として、高い専門性を発揮しながら、自律的にPDCAサイクルをまわし、化粧品事業の成長・収益向上・ 個人成果・領域内の組織成果 を実現する。(表現については現在検討中)
	一般ステージ ※呼称未定 (ステージC～B相当)	・美容領域の専門を身に付け、自律的にPDCAサイクルをまわし、イセタンミラー及び化粧品等美容関連ブランドの請負の運営や企画立案、営業、またBCメイト等化粧品事業従事者の採用・教育・育成等に取り組み、化粧品事業の成長・収益向上を実現する (・イセタンミラー基幹店の店長として店頭のマネジメントを行い、売上・収益向上を実現する)

参考

【IMHの求める人材像】

顧客満足の実現に向けて、世の中への広い視野とチャレンジ精神を持ち合わせながら、自ら行動起こし、これまでにない新しい価値を創造し提供できる高い専門性を持った人材

IMH社員人事制度

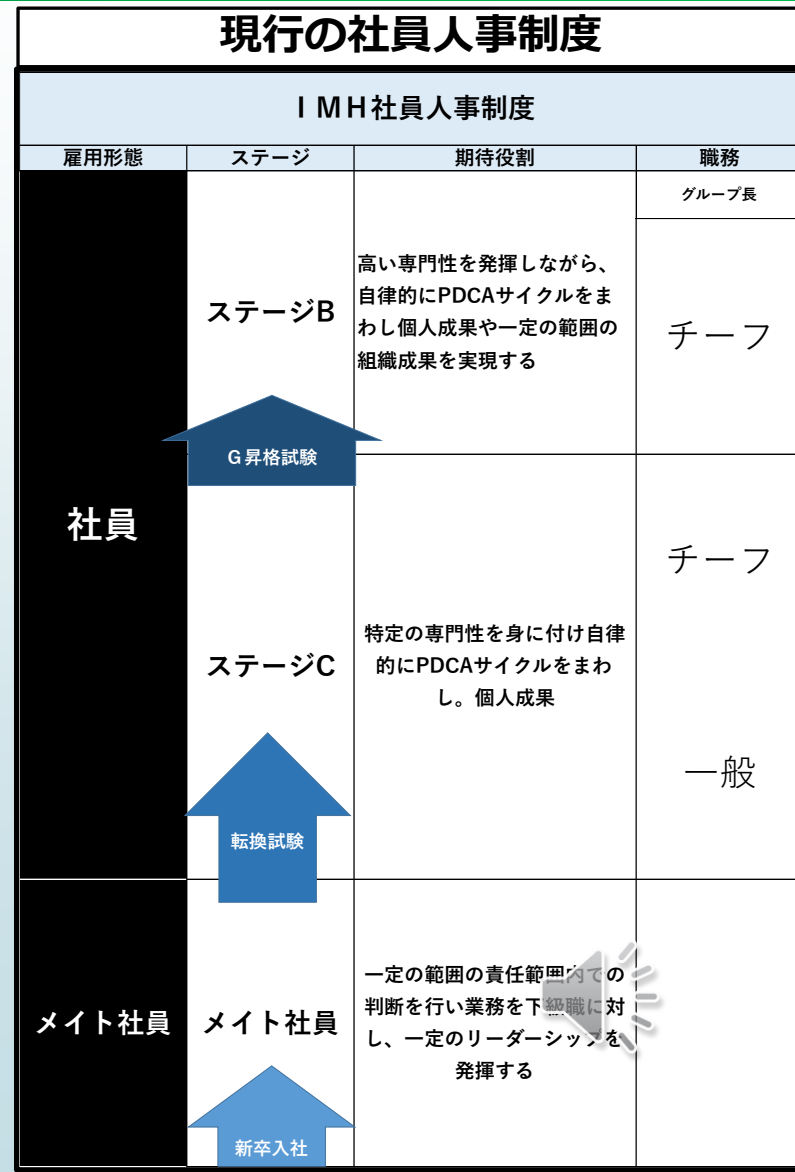
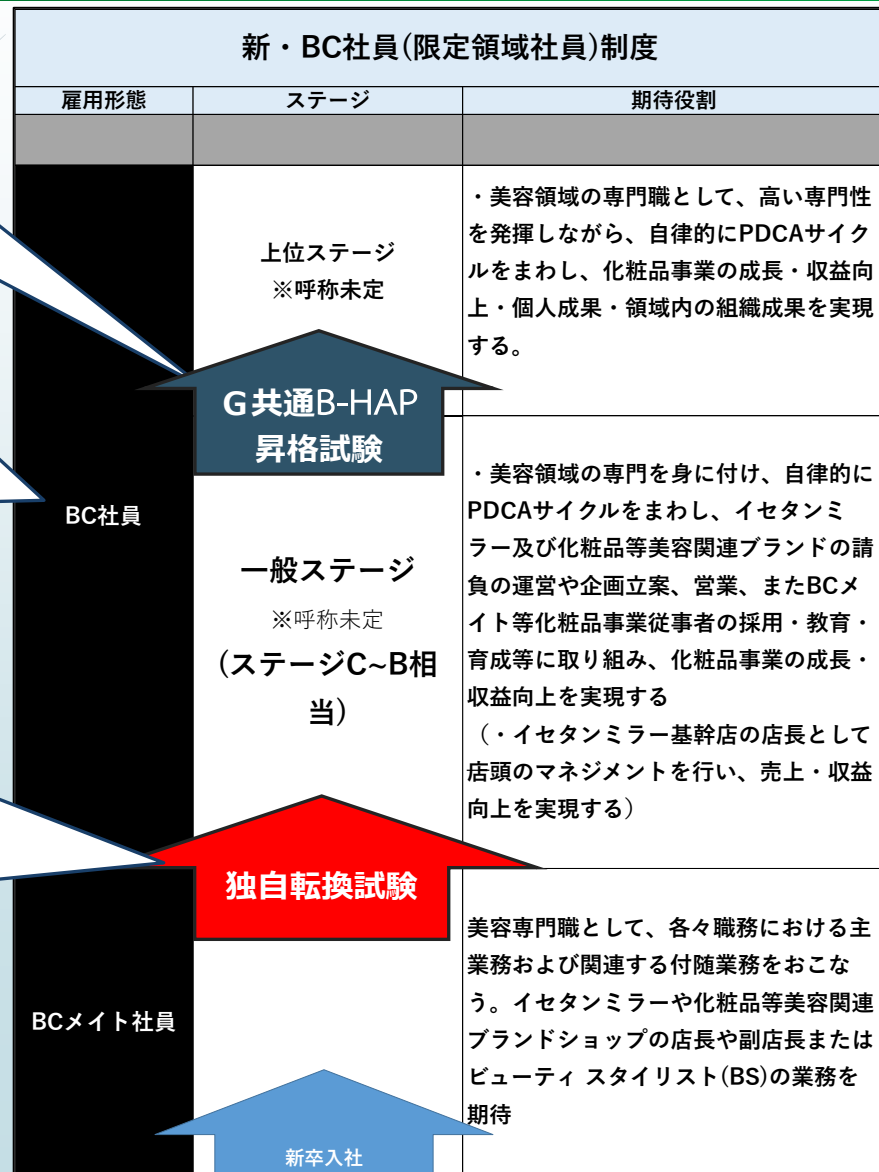
雇用形態	ステージ	期待役割	職務
社員	ステージB	高い専門性を発揮しながら、自律的にPDCAサイクルをまわし個人成果や一定の範囲の組織成果を実現する	グループ長 チーフ
	ステージC	特定の専門性を身に付け自律的にPDCAサイクルをまわし、個人成果	チーフ 一般

BC社員制度のステップ

上位ステージへの昇格時にはグループHAP受験合格を資格要件とすることを検討中


BC社員の中で、ステージを2段階に分け、それぞれ期待役割を設ける

BC社員転換試験は、独自の基準試験を想定。資格要件については、ステージC資格要件とは差別化を図る



キャリアイメージ

今後の事業拡大によって、**現状にはない担当や業務が発生することを想定**しており、「役割」を複数設定することで対応します。BC社員の一般ステージが、中心的な役割につくことを想定しています。上位ステージは、グループ共通B-HAP合格する能力を擁していることから、グループ長の資格を持ちますが、それ以外の「役割」に応じた職務につくことを想定されています。

新・BC社員(限定領域社員)制度			キャリアイメージ			
雇用形態	ステージ	期待役割	店舗			本部
			ミラー関連	グループ内化粧品関連	グループ外化粧品関連	グループ外化粧品関連
BC社員	上位ステージ ※呼称未定	・美容領域の専門職として、高い専門性を発揮しながら、自律的にPDCAサイクルをまわし、化粧品事業の成長・収益向上・個人成果・領域内の組織成果を実現する。	エリア担当・店長	エリア担当	エリア担当	グループ長/担当リーダー
	一般ステージ ※呼称未定 (ステージC~B相当)	・美容領域の専門を身に付け、自律的にPDCAサイクルをまわし、イセタンミラー及び化粧品等美容関連ブランドの請負の運営や企画立案、営業、またBCメイト等化粧品事業従事者の採用・教育・育成等に取り組み、化粧品事業の成長・収益向上を実現する (・イセタンミラー基幹店の店長として店頭のマネジメントを行い、売上・収益向上を実現する)				担当リーダー・企画営業・バイヤー・派遣請負営業・派遣店長・請負店長・グループ内外出向・教育・採用など
BCメイト社員	新卒入社	美容専門職として、各々職務における主業務および関連する付随業務をおこなう。イセタンミラーや化粧品等美容関連ブランドショップの店長や副店長またはビューティスタイリスト(BS)の業務を期待	ミラー(店長・副店長)・一般BS(ビューティースタylist)	店長・副店長・一般・BS(ビューティースタylist)	派遣店長・請負店長	

今後のスケジュール

2023年1月18日~24日
限定メンバーズVOICE

2023年2月春の交渉
方向性・期待役割等の概
要審議

2023年4月
4月限定メンバーズ
VOICE
※本給・賞与・退職金・
転換試験イメージ

2023年5月
支部大会開催

2023年8月~9月
B C社員転換試験実施

2023年10月
B C社員制度スタート

