



## 一人ひとりの力を一つに

～この難局を乗り切るために一体感の醸成や  
一人ひとりの成長につなげる環境構築を目指します～

### 三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

## 2023年7～8月 テーマ別 VOICE 資料

#### <今回のテーマ別 VOICE の位置づけ>

今回の VOICE は、労使通年協議の内容である「今後の組織体制に向けた取り組み（要員 MIX の推進）」と「ネクストキャリア支援制度の導入」についての議論の進捗をお伝えし、意見交換を行うことが目的です。

○配布対象者：社員、フェロー社員、エルダーフェロー、スペシャリティスタッフ、エルダースタッフ、エルダースペシャリティスタッフ ※非組合員含む



# I. 要員 MIX の推進について

## 1. MINTの現状認識

MINTでは、従業員全体の中で社員の割合が高いことから、社内のあらゆる業務を社員が担う状況となっており、業務負荷や業務効率の観点から課題と捉えています。

また、会社方針としていた「全員添乗」については、要員数などの環境変化を踏まえ、今年度より掲げない方針転換となったことから、社員の全員が必ずしも添乗業務に就く体制ではなくなっています。

## 2. 要員MIX推進の考え方

MINTでは、コロナ禍の終息後、業績の回復や拡大が今後の目標となっており、そのための様々な施策が、現在、進められています。

そのような状況も踏まえ、MINTとして、より効率的で、社員がより本来業務に集中できる体制づくりが求められることから、業務内容と雇用形態ごとの働き方を再整理し、あらたな雇用形態または区分の新設、再整理を踏まえたあらたな要員体制や要員計画も見据え、要員MIXの推進をおこなっていきます。

## 3. 要員MIX推進による全体像イメージ

要員MIXを推進する上では、雇用形態・区分ごとの働き方を再整理し、既存の社員については、旅行業としての主体業務により専念できる体制、フェロー社員の業務の明確化、添乗やアテンドなど、MINTの強みでもあるおもてなしレベルを維持・継続できるあらたな雇用形態または区分の新設を念頭に、下記のような棲み分けを想定しています。（※詳細は次項）

### <現在、主に社員がおこなっている業務>

社員の業務		
旅行業としての主体業務	電話対応やアンケート集計などの付帯業務	添乗業務を代表とするお客様への対応の業務
ツアー企画・営業・経営企画など、業績や会社の運営に直結する業務	業務運営の補助的要素となるオペレーション業務	添乗やセンディングなど、お客様をおもてなしする接客業務

### <要員MIX推進後のイメージ>

既存の社員の業務	主にフェロー社員の業務	主に新雇用形態・区分の業務
	※既存の社員も関わる。	※既存の社員も関わる。

※付帯業務や接客業務については、マネジメントなどの観点から、既存の社員も業務に関わるケースはあります。

更に、接客業務の中で添乗業務については、大型ツアーや新規ツアーなど、ツアー内容によっては、これまで同様に既存の社員が携わるケースもあります。

#### 4. フェロー社員の運用について

フェロー社員の活躍の場をより広げていこうといった考え方は、昨年度から存在し、昨年の10月には、本社において5名のフェロー社員の採用をおこないました。

但し、様々な本人都合だけではなく、業務内容の明確化が不十分だったこともあった中で、ほぼ全員が退職を選択し、定着には至っていない状況となっています。

そのような事も踏まえて、今後は、業務内容の明確化と必要要員数、今後の要員計画などを整理し、あらためて運用をおこなっていく予定です。

##### <フェロー社員の具体的業務イメージ>

申請書類作成、データ入力、アンケート集計入力、DM発送、封入作業、印刷業務などの業務運営の補助的要素となるオペレーション業務
--

##### <フェロー社員の採用計画>

フェロー社員については、10月頃を目途に、新規の採用を計画しています。 採用時の具体的な要員数など、詳細については、次回のVOICEにて共有します。
---

## 5. 新雇用形態または区分の新設と運用のイメージ

添乗業務をはじめとするお客様対応の在り方については、全員添乗の考え方が変わったことや、要員体制が変化してきた中で、あらためて整理をしてきました。

MINTにおけるお客様対応については、特に海外添乗において自社添乗を基本とするなど、おもてなしの面で、同業他社とは差別化できる強みであると捉えています。

一方で、既存の社員については、企画や営業など、より本来業務に集中できる働き方を想定していることから、これまでのおもてなしの対応や、添乗のレベルを維持できるあらたな取り組みについて検討をおこなってきました。

そのような中、方向性としては、添乗業務を中心にお客様対応をおこなう業務範囲に限定したあらたな雇用形態または区分を新設し、運用をおこなっていくことを検討していきます。

### <新雇用形態の具体的業務イメージ>

添乗業務、事前準備などの添乗関連業務、センディング、説明会会場やサロンでの来客対応、クーポン販売対応、顧客アプローチなど、お客様との接点を中心とした業務
--

### <新雇用形態または区分の制度概要イメージ>

項目	内容
既存の社員と同じ水準や条件を想定している主な制度 ※お客様に対して、これまでと同様のサービスを提供するため	
労働時間	1日：7時間40分
休日数	年間：122日（各休：108日・連各14日）
有給休暇	最大22日付与
定年退職時期	60歳
既存の社員と異なる水準や条件を想定している主な制度 ※現状の社員の働き方と異なり、業務範囲（職種）を限定するため	
本給体系	新雇用形態として、あらたな本給表・昇給表を新設
賞与支給表	新雇用形態として、あらたな賞与支給表を新設
退職金制度	新雇用形態として、あらたな退職金制度を新設

### <導入時期>

導入時期については、新規採用の実施による下期以降の大型企画への対応など、要員MIXをなるべく早く推進することを想定していることから、2023年度期中を想定しています。

### <新雇用形態または区分の採用計画>

新雇用形態または区分については、制度導入の11月頃を目途に、新規の採用を計画しています。 採用時の具体的な要員数など、詳細については、次回のVOICEにて共有します。
--

## 6. 要員MIXを推進することによる想定効果

要員MIX推進による効果としては、既存の社員がこれまで以上に、企画・営業など、旅行業としての主体業務に集中して取り組めることで、ツアー企画の造成数の拡大や、個人別の売り上げの拡大のみならず、業務効率化や負荷の軽減にも繋がると捉えています。

また、中長期的な視点で見た場合は、全従業員に占める社員構成比が下がることでMINTとしての総額人件費の抑制にも繋がると想定しています。

## 7. 中長期に向けた要員体制について

MINTでは、今後の業績回復後、2030年度に売上高として130億円の事業体制を目指しています。

これらの事業体制に向けては、要員体制もあらためて設計する予定となっており、2030年度（現段階の会社イメージ）では、現行と比較し、売り上げ規模に合わせた要員数となっています。

但し、その内訳としては、今回、新設を想定する新雇用形態または区分の要員割合が高く、ステージ問わず社員の想定人数が減少している事などを踏まえ、今後の組織体制やツアーの想定催行数、ツアーの国内外のシェアの割合など、組織や働き方に関わる今後の事業方針については、労使間で引き続き確認をおこなっていきます。

### <今後（2030年度の想定）の雇用形態別の要員構成イメージ>

要員計画			
■2023年度			
	雇用形態	人数	人数シェア
① プロパー社員 (代理店・ 三越伊勢丹 出向者 含む)	社員	127	89%
	新雇用形態	0	0%
	フェロー社員	4	3%
	エルダー社員	4	3%
	SS	7	5%
	合計		142

➔

■2030年度のイメージ			
	雇用形態	人数	人数シェア
① プロパー社員 (代理店・ 三越伊勢丹 出向者 含む)	社員	約100	44%
	新雇用形態	約100	44%
	フェロー社員	15	7%
	エルダー社員	6	3%
	SS	7	3%
	合計		228

## 8. 今後のスケジュール

今後の協議スケジュールは下記の通りとなります。

時期	内容
9月頃	2回目のテーマ別VOICE（制度内容含めた協議の進捗について）
10月中旬	支部執行員会・本部執行委員会・支部評議員会（議案書の審議決定）
10月下旬	限定メンバーズVOICE（審議決定事項として制度内容のVOICE）
11月1日	新雇用形態の運用スタート

## II. ネクストキャリア制度の導入について

### 1. 導入の考え方

MINTでは、個人が持つ様々なキャリア志向やニーズに対応できるよう、キャリア支援制度規程において様々な制度を導入するなど、選択肢の拡大を図ってきました。

但し、これまで導入してきた制度については、社内やグループ内において活用できる制度であり、個人のキャリア志向が多様化している事や、統合当時と比較し、会社の環境も変化している中で、社外におけるキャリアの選択肢の設定も必要なのではないかとの考え方を基に検討をおこなってきました。

そのような事から、他のグループ会社においてもすでに運用されている「ネクストキャリア制度」（退職を選択し、社外でのあらたなキャリア形成を考える場合に会社が支援を行う制度）を、MINTにおいても導入をおこなうことを検討しています。

#### <MINTにおけるキャリア形成支援制度の全体像>

社内での選択肢	社内及びグループ内での選択肢	グループ内での選択肢	社外での選択肢
・ライフイベント再雇用制度	・自己申告制度 ・グループ社内公募制度 ・グループチャレンジ申告制度	・グループ内出向者転籍制度 ・グループライフイベント転籍制度	※ネクストキャリア制度の導入を検討

### 2. 制度運用イメージ

具体的な制度運用のイメージとしては、社外への転身を希望する場合、希望対象者への支援として、下記のような内容を想定しています。

- ・ 退職時に退職金制度に基づく退職金支給と合わせて、別途、※ネクストキャリア退職金を支給する。
- ・ 転職を希望する場合に、再就職支援会社を紹介し、利用料金を会社が負担する。

などを想定

※ネクストキャリア制度の対象者については、制度の趣旨などを踏まえ、ステージ別・年齢別に設定することを想定しており、且つ、割増退職金の水準についても、年齢ごとにメリハリを付けることを想定しています。

### 3. 制度導入時期

制度導入時期については、年度内での制度の応募や、運用が可能となるように、2023 年度期中での導入を想定しています。

### 4. 今後のスケジュール

今後の協議スケジュールは下記の通りとなります。

時期	内容
9 月中	2 回目のテーマ別 VOICE（制度内容含めた協議の進捗について）
10 月中旬	支部執行員会・本部執行委員会・支部評議員会（議案書の審議決定）
10 月下旬	限定メンバーズ VOICE（審議決定事項として制度内容の VOICE）
11 月 1 日	ネクストキャリア制度導入
12 月頃	ネクストキャリア制度の募集開始
3 月 30 日	ネクストキャリア制度の応募を踏まえた退職日