

# 2023年度12月限定VOICE

- **限定VOICE**は、各社の労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」の経過について、対象の雇用形態メンバーへ共有を行うVOICEです。
- 今回の内容は「**北海道百科**」「**全従業員**」が対象です
- 意見・質問は「Forms」または「組合事務所」までお願いします。

<今回の内容>

## 0. 2023年度労使通年協議項目について

### 1. ステージB本給引き上げ

### 2. ステージB賃金構成変更

### 3. ステージA.B 評価フォーマットの変更

### 4. アシストスタッフの評価制度の見直し

### 5. 賞与水準引き上げ

### 6. DE&I推進の取り組み

### 7. 育児勤務ガイドラインの見直し

### 8. 時間単位有給休暇制度

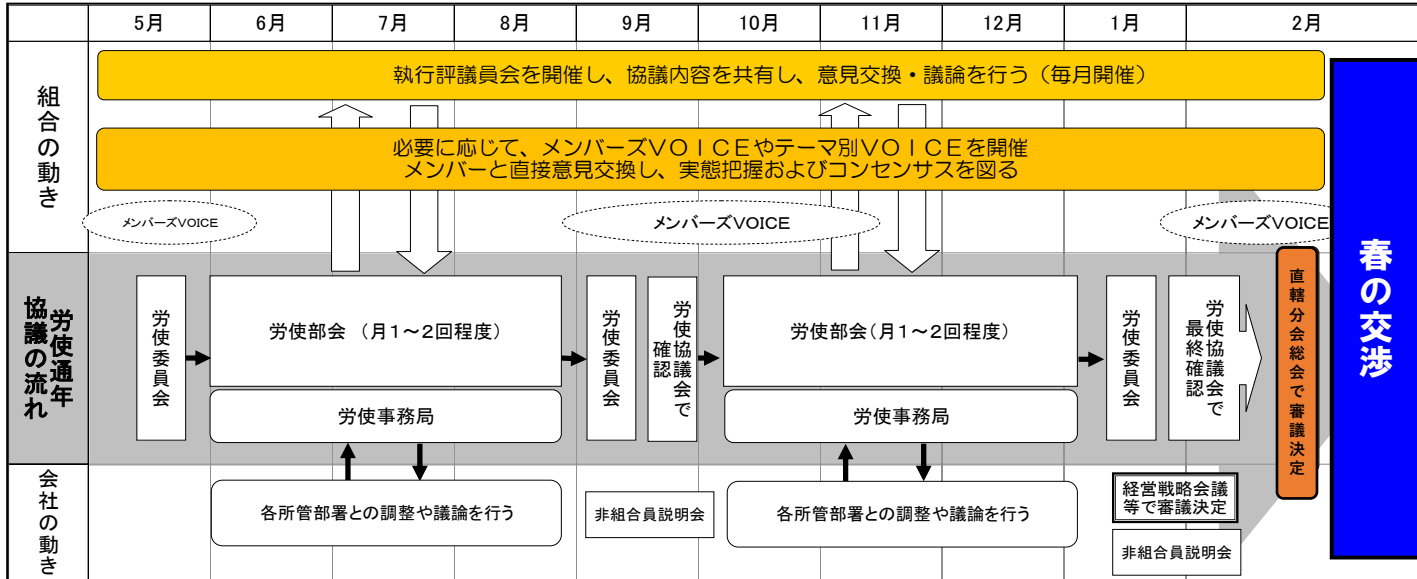


「forms」に意見・質問をお願いします！！

【北海道百科・全従業員対象】12月限定メンバーズVOICE(通年協議項目)質問意見シート



# 0. 通年協議項目について



・2023年度は、5月に開催をされたHDS労使協議会を経て、各社へグループ共通指針が発信をされています。その指針に加え、各社経営戦略、人事制度上の課題や働く環境の課題を踏まえて、北海道百科で2023年度通年協議項目を設定して、年間での協議を実施していきます

## 【2023年度労使通年協議項目の考え方】

- ・2023年度も引き続き、中期計画を基に、新規出店など、事業拡大や収益拡大を見込む中、従業員の戦略実現への意欲をより高める処遇の在り方を検討し、処遇向上への道筋を示していく必要があると考えています。
- ・今年度は通年協議において、北海道百科全体の処遇向上へ協議を行います。
- ・主に戦略実行の担い手の中心であるゼネラル、メイト（店長※期待役割がゼネラルと重なるメンバー）の処遇を中心に検討。
- ・グループ人財流動化を背景とした人事制度の共通化（ステB制度）を行います。
- ・働く環境では、従業員の働きやすさを高め、貢献意欲や人材確保、働きがいの創出に繋がる取り組みとして、総実労働時間短縮に向けて協議を行っています。
- ・総実労働時間短縮に向けて、今年度は「目指す年間所定労働時間」、「残業減少の取り組み」、「適正な時間管理の啓発」に向けた協議を行います。

# 0. 通年協議項目

## 【2023年度通年協議項目】

※黄色網掛けが今回共有

項目	対象	2023年通年協議項目	方向性	スケジュール
人事賃金制度	ステージB	<ul style="list-style-type: none"> <li>本給水準の引き上げ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用市場における競争優位性が高い処遇の実現</li> <li>事業規模・営業利益水準の拡大にあわせた本給水準の引き上げを検討</li> </ul>	2025年4月
		<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金構成の変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ共通の賃金構成「資格給+個人成果給+役割給」</li> <li>中長期の視点でモチベーション機会のある仕組みを検討（複数本検討）</li> </ul>	2024年4月
		<ul style="list-style-type: none"> <li>評価制度の再構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ共通の人事賃金進め、グループ共通の評価フォーマット導入を行う。</li> <li>単年度の業績貢献の賞与評価、中長期的な成果課題に応じた目標設定をする本給評価に分離。</li> <li>高い業績達成・成果発揮意欲向上へ結びつける</li> </ul>	2024年4月
	ステージC	<ul style="list-style-type: none"> <li>本給水準の引き上げ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用市場における競争優位性が高い処遇の実現</li> <li>事業規模・営業利益水準の拡大にあわせた本給水準の引き上げを検討</li> </ul>	2025年4月
		<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金構成の変更</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステージCの人事賃金制度の再構築</li> <li>グループ共通の賃金構成「資格給+個人成果給+役割給」</li> <li>中長期の視点でモチベーション機会のある仕組みを検討（複数本検討）</li> </ul>	2025年4月
	メイトスタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>メイト店長高い処遇の検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステージCと役割が重複しているメイトスタッフへ高い処遇を検討</li> </ul>	2025年4月
	月給制	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本賞与水準の引き上げ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本賞与水準引き上げへのステップ感の検討</li> </ul>	2025年4月
	アシスタスタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>最低賃金引き上げに伴う対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域別最低賃金を基準に改定</li> <li>地域ごとの採用競争力を考慮した改定</li> <li>既存者へのベースアップ対応</li> </ul>	2023年10月 対応済み
		<ul style="list-style-type: none"> <li>評価制度の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>評価・昇給機会の改定</li> <li>定着率向上、業務意欲向上に繋げる仕組みの検討</li> </ul>	2024年4月
	働き方・環境整備	月給制	<ul style="list-style-type: none"> <li>総実労働時間短縮</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1800時間未満（1788時間）の達成</li> <li>・1日の所定労働時間短縮</li> <li>・生産性向上施策（業務改善・新しい働き方支援）</li> </ul>
全雇用形態		<ul style="list-style-type: none"> <li>適正な労働時間管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正な時間管理ルールの設定</li> <li>勤怠管理の仕組み、時間外把握へモニタリング指標設定</li> <li>フレックス制度など柔軟な働き方の検討</li> </ul>	2024年4月
		<ul style="list-style-type: none"> <li>育児勤務ガイドラインの見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>すべての従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整えることを目的に様々な取り組みを検討</li> </ul>	2024年4月
		<ul style="list-style-type: none"> <li>時間単位の有給休暇制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の様々な事由に応じた『働き方（休み方）の柔軟性向上』を目的に時間単位で取得できるよう制度導入を検討する</li> </ul>	2024年4月労使合意 2024年10月運用開始

# 1. 本給水準の引き上げ

## <協議ポイント>

- 中期計画を推進し、事業拡大に伴ったステージBの処遇向上
- 処遇向上へ北海道百科のステージBが目指すべき本給水準を設定に向けて協議

## 【背景】

- 北海道百科の企業ビジョンを踏まえた「中期計画」による事業拡大や新規出店などがスピード感をもって進む中、それらを推進するためにはさらなる人財確保の取り組み、活躍出来る環境や制度整備が必要になっています。
- 人財確保の取り組みとして、直近では新卒や中途採用をこれまで進めてきました。
- 既存従業員のさらなる活躍推進の取り組みも検討しています。

## 【課題】

- 中期計画の戦略が推進され事業規模が拡大し直営店、従業員が増え、売上も伸びていく中、事業規模の拡大に見合った処遇の向上は達成されていません。
- 今後に向けて、雇用形態毎にメンバーが、北海道百科で働くことに自信が持てる処遇の向上が求められます。

## 【直近6年間の売上、営業利益の推移、2023年見込み】

※単位：百万円

年度	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年 見込み
売上	2,553	2,637	2,516	2,187	2,553	3,505	4,154
営業利益	15	13	14	9	9	22	10

## 【方向性】

- 北海道百科のビジョン実現に向けて、戦略の精度を高めることで、事業規模拡大にあわせた処遇の向上に繋がりたいと考えています。
- 北海道百科全体の処遇の向上へ、戦略を中心となり実行するステージBの賃金水準の向上への協議を優先して協議を進めます。
- 事業拡大に見合った本給水準の引き上げへ、同業他社の賃金水準を指標に協議を行います。
- 加えて、札幌丸井三越から出向が増えており、グループ各社の賃金水準も指標として検討を行います。

## 【北海道百科の従業員構成】 ※2023年12月時点

	北海道 百科	出向者	合計
ステージA	0名	3名	3名
ステージB	8名	5名	13名
ステージC	18名	9名	27名
メイトスタッフ	15名	23名	38名
アシストスタッフ	27名	0名	27名
エルダースタッフ	0名	7名	7名
合計	68名	47名	115名

## 2. ステージB賃金構成の変更

### 【協議ポイント】

- 個人の成果の積み上げを重視した賃金構成に変更
- 賃金構成を2階建て（資格給+役割成果給）から3階建て（資格給+役割給+個人成果給）へ変更

### 【現行制度の課題】

- 現行の賃金構成の設計では、役割変更により個人で積み上げた賃金がりセットされる場合があります。
- 現行制度では役割変動を中心とした賃金変動では、経験や成長に応じたステップ感を感じることが難しい面があります。

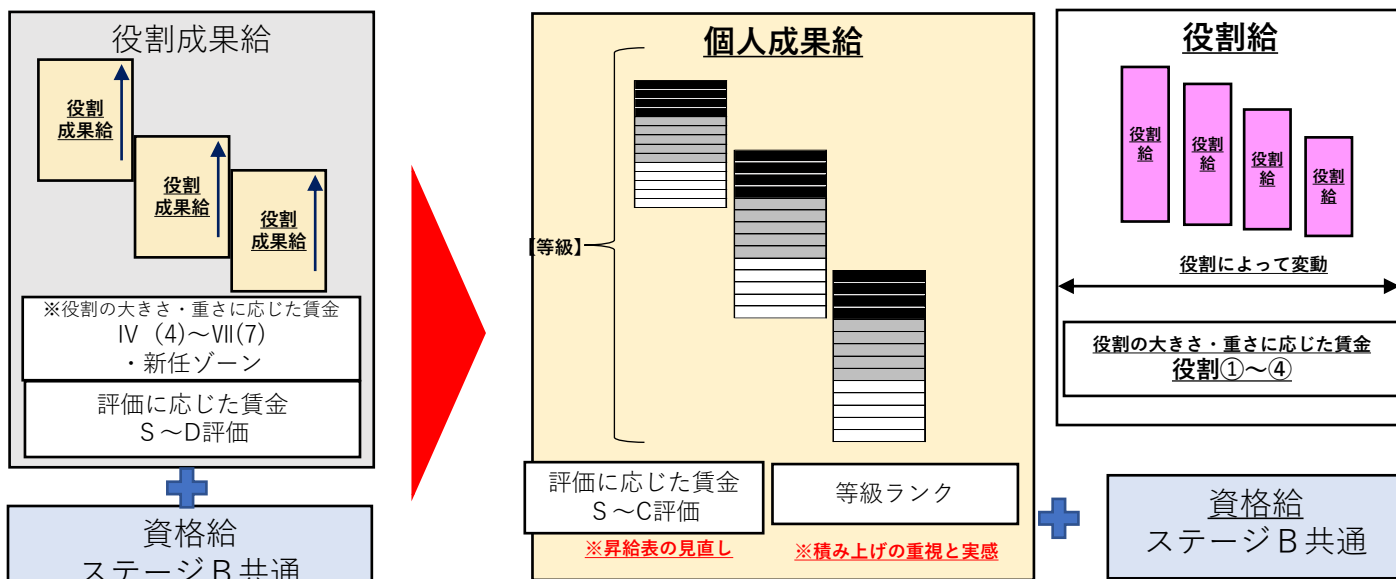
### 【北海道百科の運用における課題】

- 北海道百科では現行制度を運用する上で、役割の変動が少なく、北海道百科のメンバーが担う役割が硬直化しています。
- B評価で1,500円の昇給に留まり、評価の積み上げだけでは賃金が大きく上昇する機会がありません。
- ステージBで定年を迎えるメンバーも出ており、ステージBの在席が長期化することが想定され、中長期的なやりがい・働きがいを感じづらい面があります。

### 【方向性】

- 賃金構成を現行の2階建て（資格給+役割成果給）から3階建て（資格給+役割給+個人成果給）へ変更し、個人のキャリアや歩みなど成果の積み上げを重視する制度への変更を検討しています。
- ステージBにおける期待成果を整理しながら、等級は複数本設定を検討します。進級の仕組みの新設を行い、一定のあゆみやステップ感を実感し、モチベーション向上に繋がります。
- 本給の構成の変更は行うものの、本給における範囲（下限および上限）については基本的には変更をおこなわない方向で賃金テーブルの設計となるよう議論を進めています。

### 【ステージB新人事制度イメージ賃金構成変更】



## 2. ステージB賃金構成の変更

### 【各構成要素の具体的内容】

#### 資格給

#### ①資格給

- ・ 現行と同水準することを検討しています。

57,000円

#### ②役割給

- ・ 役割と成果を区分し、役割の変動を直接賃金に反映するため、高い役割を目指す意欲や賃金変動がわかりやすい仕組みとします。
- ・ 現PV数4本と同様に新役割給を複数本の設定を検討しています。役割の大きさによるPV基準については、これまで通り「責任・影響の大きさ」、「戦略上の位置付け」、「必要な能力要件」の3つの基準で評価を継続します。
- ・ 現PVを基準に役割間の幅を少なくする金額の設定を検討しています。

#### <役割給一覧イメージ>

役割	役割給	北海道百科役割の定義（案）	北海道百科2023年PV
①			
②			
③			
役割なし			

検討中

#### ③個人成果給

- ・ 役割変動と成果の積み上げの反映先を分離し成果の積み上げ（毎年の評価反映）については、個人成果給で反映を行います。
- ・ 長期化が想定されるステージBの在籍期間の中、等級を設定することで、一定の歩みやステップ感を実感できる仕組みにすることで、中長期昇給モチベーション向上・賃金上昇の機会創出を実現できる仕組みとなるよう議論を行っています。

#### <個人成果給一覧イメージ>

等級	ランク	個人成果給
B-2		
B-1		

検討中

#### ④昇給表

- ・ 賃金構成見直しに伴い、賃金表の見直しの議論を行っています。
- ・ 昇給表における1ランク1,500円の見直しを検討しています。

#### <現行昇給表>

ランク		S	A	B	C	D
R0	ゾーンごとの最上位ランク	±0	±0	±0	-2	-4
R1	IV: 2-11 V: 13-23 VI: 25-35 VII: 37-47	+4	+2	±0	-2	-4
R2	IV: 12-23 V: 24-35 VI: 36-47 VII: 48-59	+5	3	±0	-1	-3
R3	IV: 24-34 V: 36-46 VI: 48-58 VII: 60-64	+6	+4	+1	±0	-2
R4	ゾーンごとの最下位ランク	+6	+4	+1	±0	±0

検討中

## 2. ステージB賃金構成の変更

### 現行のステージB賃金構成

※労働協約抜粋

#### 【資格給】

57,000円（月額）

#### 【役割成果給】（月額、単位：円）

ランク	IV	V	VI	VII	新任
1	393,000				
2	391,500				
3	390,000				
4	388,500				
5	387,000				
6	385,500				
7	384,000				
8	382,500				
9	381,000				
10	379,500				
11	378,000				
12	376,500	376,500			
13	375,000	375,000			
14	373,500	373,500			
15	372,000	372,000			
16	370,500	370,500			
17	369,000	369,000			
18	367,500	367,500			
19	366,000	366,000			
20	364,500	364,500			
21	363,000	363,000			
22	361,500	361,500			
23	360,000	360,000			
24	358,500	358,500	358,500		
25	357,000	357,000	357,000		
26	355,500	355,500	355,500		
27	354,000	354,000	354,000		
28	352,500	352,500	352,500		
29	351,000	351,000	351,000		
30	349,500	349,500	349,500		
31	348,000	348,000	348,000		
32	346,500	346,500	346,500		
33	345,000	345,000	345,000		
34	343,500	343,500	343,500		
35	342,000	342,000	342,000		
36		340,500	340,500	340,500	
37		339,000	339,000	339,000	
38		337,500	337,500	337,500	
39		336,000	336,000	336,000	
40		334,500	334,500	334,500	
41		333,000	333,000	333,000	
42		331,500	331,500	331,500	
43		330,000	330,000	330,000	
44		328,500	328,500	328,500	
45		327,000	327,000	327,000	
46		325,500	325,500	325,500	
47		324,000	324,000	324,000	
48			322,500	322,500	
49			321,000	321,000	
50			319,500	319,500	
51			318,000	318,000	
52			316,500	316,500	
53			315,000	315,000	
54			313,500	313,500	
55			312,000	312,000	
56			310,500	310,500	
57			309,000	309,000	
58			307,500	307,500	
59			306,000	306,000	
60				304,500	
61				303,000	
62				301,500	
63				300,000	
64				298,500	
65				297,000	297,000

ランク		S	A	B	C	D
R0	ゾーンごとの最上位ランク	±0	±0	±0	-2	-4
R1	IV:2-11 V:13-23 VI:25-35 VII:37-47	+4	+2	±0	-2	-4
R2	IV:12-23 V:24-35 VI:36-47 VII:48-59	+5	3	±0	-1	-3
R3	IV:24-34 V:36-46 VI:48-58 VII:60-64	+6	+4	+1	±0	-2
R4	ゾーンごとの最下位ランク	+6	+4	+1	±0	±0

【本給 = 資格給 + 役割成果給】（月額、単位：円）

### 3. ステージA・B評価フォーマット グループ共通化

#### 【協議ポイント】

- ステージA・Bの評価フォーマットをグループ共通化
- 従業員のスキルアップを支援する評価基準の見直し

#### 【背景・課題】

- 現状の評価シートでは、個別成果行動目標が本給評価と賞与評価両方に反映される運用を行なっている為、評価が年間の業績結果の影響を受けやすい状況です。業績結果が予算未達になると業務における達成・成長実感を感じにくい課題があります。
- 北海道百科においては、札幌丸井三越からの出向受け入れも増えており、評価者の負担軽減や、業務効率を向上する必要があるため、評価のグループ平準化に向けて検討を行ってきました。

#### 現行の成果評価シート

(業績達成に連動する)  
成果行動目標  
※自由記入

計数目標  
※一部共通指標あり

計数目標あり  
(主に営業部門)

計数目標なし  
(主にスタッフ部門)

本給評価

賞与評価

本給評価

賞与評価

参照：三越伊勢丹評価ガイド

#### 【制度改定の方向性】

- 2024年度より評価フォーマットをグループ共通化へ議論を進めています。

#### 【見直しの考え方】

- 課題への対応を検討する上では、以下の点を重視しています。
- ① 設定された目標を達成することが、会社や組織の戦略推進に繋がる仕組みであること
  - ② 戦略推進に向けた目標達成が継続的に行われるよう、目標設定～評価・フィードバックまでの一連の流れが人材育成の仕組みであること

#### 新しい成果評価シート

計数目標

(事業計画推進に繋がる「職務」ごとの  
“成果行動”目標

(雇用形態・ステージごとに求める)  
“期待行動”目標

計数目標あり  
(主に営業部門)

計数目標なし  
(主にスタッフ部門)

賞与評価

これまで

これまで

評価

賞与

これまで

これまで

本給評価

本給評価

# 3. ステージA・B評価フォーマット グループ共通化

## <現行>ステージB評価フォーマット

### 成果評価シート【 2023 年度 】 ステージB

◆【本人用】（黄色セル・グレーセルは自動計算のため、入力不可）

目標設定面 接続了

一次評価者の「承認」をもって、  
目標設定面 接続了とします

中間確認面 接続了

一次評価者の「承認」をもって、  
中間確認面 接続了とします

I. 本給評価：成果行動目標～顧客への新しい価値の創造に向けた目標	新選レベル	スケジュール・期間	評価の着眼点	ウエイト
<b>行動目標(テーマ)</b> 具体的取組 (1) 部門や所属の目標達成に向けて重点的に取り組むこと、新たにチャレンジすること (2) 人材育成に関する目標 (3) 期中もしくは下期における追加設定目標				
ウエイトの合計が必ず 100% になるように				

行動目標	自己評価 評価
期中特記事項	評価

II. 賞与評価：計数目標＋成果行動目標（計数目標のない部署は、個別成果行動の評価で賞与評価を行います）			
項目	計数目標		計数特記事項
	評価ウエイト	実績	
最終成果	目標数値	実績	
上期	目標数値	実績	
下期	目標数値	実績	

1 各期毎でウエイトの合計が必ず 100% になるように

成果行動評価のコメント	評価者
被評価者	

本給評価  
総合評価

賞与評価  
総合評価

■ 時間外勤務実績			
上期	時間	分	時間

現所属	氏名	ステージB	社員コード
新所属	資格	職務	

1 評価期間中に異動があった場合に記入

中間確認時記入欄

(1) 目標達成のために被評価者が取り組むこと

(2) 目標達成のために評価者が支援すること

フィードバック時自由記入欄

\* フィードバック時に被評価者が記入

評価終了	二次評価者
一次評価者	印
印	印

# 3. ステージA・B評価フォーマット グループ共通化

## <グループ共通>ステージB評価フォーマット

成果評価シート 2023 年度  期

社員コード	氏名	所属	雇用形態・資格	職務	一次評価者名	二次評価者名

ステージB 計数目標  あり

時間外勤務実績 上期  時間  分 年間  時間  分

### 【賞与】

#### ① 計数目標

指標	項目 ウェイト	期間	目標	実績	目標比	評価	評点	評点小計	計数ウェイト	評点合計	一次評価	二次評価 (部門申請)	総合評価
		半期			#DIV/0!		0						
		半期			#DIV/0!		0						
		半期			#DIV/0!		0						
		半期			#DIV/0!		0						
		半期			#DIV/0!		0						

※合計で100% **0%** ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

#### ② 成果行動目標

期待される行動 (部門・所属別行動)	指標	今期取り組むこと	項目 ウェイト	中間		期末		評点	評点小計	行動ウェイト
				自己評価	評価	自己評価	評価			
				使用しません				0	0	
								0		
								0		
								0		

※合計で100% **0%** ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

#### ③ 期中特記事項 (組織の役割や担当職務以外の役割・業務、プロジェクト業務の目標設定を行う場合)

期待される行動	指標	今期取り組むこと	期末		評点
			自己評価	評価	
					0

※評点：SS=10P/S=5P

#### ④ 計数結果と行動目標の成果の振り返り

被評価者		一次評価者	
------	--	-------	--

### 【本給】

#### ① 期待行動目標

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル	期待レベルに向けて今期取り組むこと	項目 ウェイト	中間		期末		評点	評点合計	一次評価	二次評価 (部門申請)	総合評価
					自己評価	評価	自己評価	評価					
									0	0			
									0				
									0				
									0				

※合計で100% **0%** ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P

#### ② 行動の振り返り

被評価者		一次評価者	
------	--	-------	--

### 【被評価者と評価者の「対話」の記録】

#### ① 目標設定面談

被評価者		一次評価者	
------	--	-------	--

#### ② 中間面談

被評価者		一次評価者	
------	--	-------	--

## 4. アシスタスタッフの評価制度見直し

### 【協議ポイント】

- 早期育成と目標達成意欲向上の仕組みが必要

### 【現在の評価制度】

	札幌	仙台	東京	神奈川	さいたま	名古屋
基本給	960	925	1,115	1,115	1,060	1,030
能力給	0~300	0~300	0~300	0~300	0~300	0~300
調整給	-	-	18時~+50	-	-	-
評価	SS	S	A	B	C	D
能力給昇給額（有期）	+20	+15	+10	+5	0	非再契約
能力給昇給額（無期）	0~300	0~300	0~300	0~300	0~300	0~300
評価期間	1年間（4月~翌3月）					
評価分布	平均B以上					
賃金反映	7月給与から					
契約	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年1回（雇用月）。2回目の再契約までは有期雇用、3回目の再契約で無期雇用化。</li> <li>・ 試用期間 2ヶ月間はアルバイト。3ヶ月目以降、アシストとして再契約。</li> </ul>					

### 【背景・課題】

#### ① 入社後に主に店舗運営を行う早期育成の仕組みが必要

- 現行の評価制度では評価者が、細かな目標達成度合いを確認した評価反映ができていません。
- 被評価者は評価期間が長く昇給に要する期間が長い為、目標達成意欲が低く、育成に時間がかかる場合があります。

#### ② 能力給上限に対し昇給機会が少ない

- 能力給の上限が300円ですが、評価期間が1年間と昇給機会が年1回のため、評価分布の基準である「B」評価を取り続けた場合、上限に達するまで60年、A評価でも30年かかる設計となり能力給上限と昇給機会のバランスが取れていません。

#### ③ 採用月により昇給まで1年10ヶ月かかることがある

- 評価対象を、評価期間1年間の過半数である「6ヶ月以上」に設定しているが、2ヶ月間の試用期間を踏まえると9月以降に採用となった場合、当該年度は評価対象外、翌々年度の4月まで昇給機会がなく、最大で1年10ヶ月の間昇給しない状態が発生し得る状況があります。

### 【方向性】

#### ① 評価シートの見直しの検討

- 中期計画・年度計画等に即した目標設定を行う為、現行の評価シートに個別成果行動目標を加えることを検討しています。

#### ② 評価期間を6ヶ月、年2回に変更を検討

- 年2回の評価とすることで、昇給しやすい設計への変更に向けた議論を行っています。
- 評価期間を短くすることで、評価による成長をより実感しやすくなります。

#### ③ 評価対象の条件である勤務実績の月数を「3ヶ月以上」に変更を検討

- 評価対象期間を①の評価期間の半分にあたる「3ヶ月」とすることを検討しています。
- 評価対象期間を「3ヶ月」とすることで、従来最大で1年10ヶ月間昇給機会がないケースがありましたが、最長でも1年1ヶ月（6月採用のケース、翌年度7月より昇給）へと短縮されます。

## 5. 賞与水準の引き上げ

### <協議ポイント>

- これまでの労使協議や、北海道百科が掲げる中期計画推進における事業規模拡大、高収益の成長戦略と連動して基本賞与水準を2.50ヶ月へ引き上げを行う。
- 引き上げ方法は「ベースとなる賞与の考え方」において支給表の見直しを行なう。
- 中長期に目指す賞与水準3.00ヶ月に向けては、中期計画や2025年度以降の年度計画を基に段階的な引き上げを検討する。

### 【背景】

- 基本賞与水準については、2020年度に年度方針に基づいた利益改善の取り組みを推進し業績が安定化してきたことで「年間2.35ヶ月」を達成しています。
- 2020年度春の交渉において中期に目指す水準である「年間2.50ヶ月」への段階的に引き上げていくことを労使間で確認していました。
- 一方2020年度以降コロナによる影響や新たな中期計画における戦略が変更した事を踏まえて「雇用の確保と労働条件の最大限維持」を最優先に労使協議を行ってきました。
- コロナによる影響においても、営業利益は継続して黒字を達成し、「基本賞与水準の年間2.35ヶ月」の水準を維持しています。
- 2023年の中期計画を基に、今後も事業規模の拡大が見込まれています。

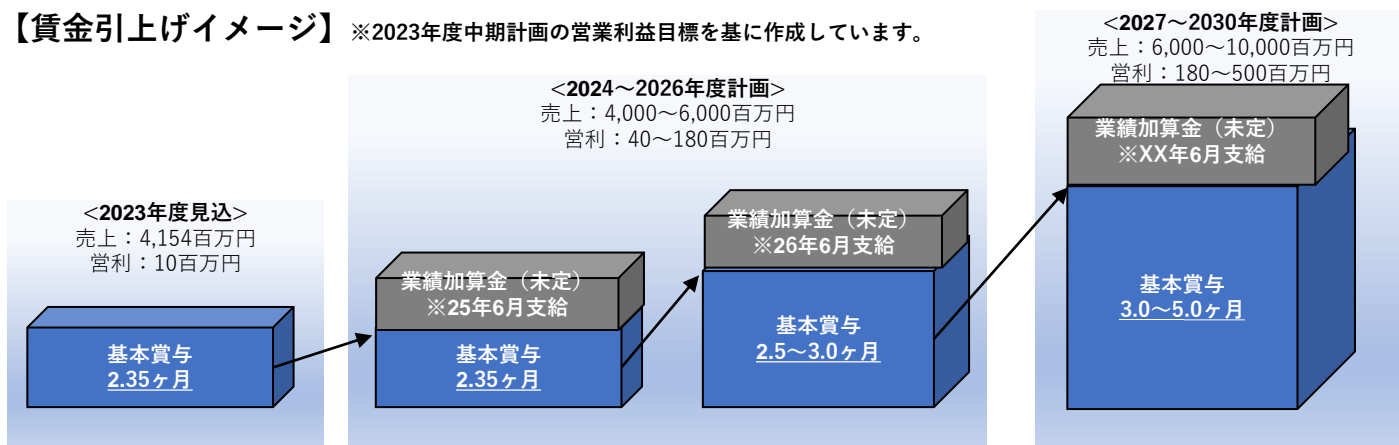
### 【課題】

- 中期計画が推進され、事業規模が拡大していく中、北海道百科全体の処遇を引き上げる必要があります。北海道百科全体の処遇引き上げの1つとして、基本賞与水準の引き上げを検討しています。

### 【方向性】

- 北海道百科の業績は、2023年度営業利益予算に対して、上期の実績が大きく下回っており、2024年度のベースとなる支給表の見直し見送る方向性です。
- 継続協議として、2025年度以降の営業利益目標の達成を前提に2025年度において「年間2.50ヶ月」の達成に向けた協議を行います。
- 中期的には、基本賞与年間3.00ヶ月以上を目指し、2025年度以降の新たな中期計画における年間の業績目標など総合的な視点をもとに協議を行います。

### 【賃金引き上げイメージ】 ※2023年度中期計画の営業利益目標を基に作成しています。

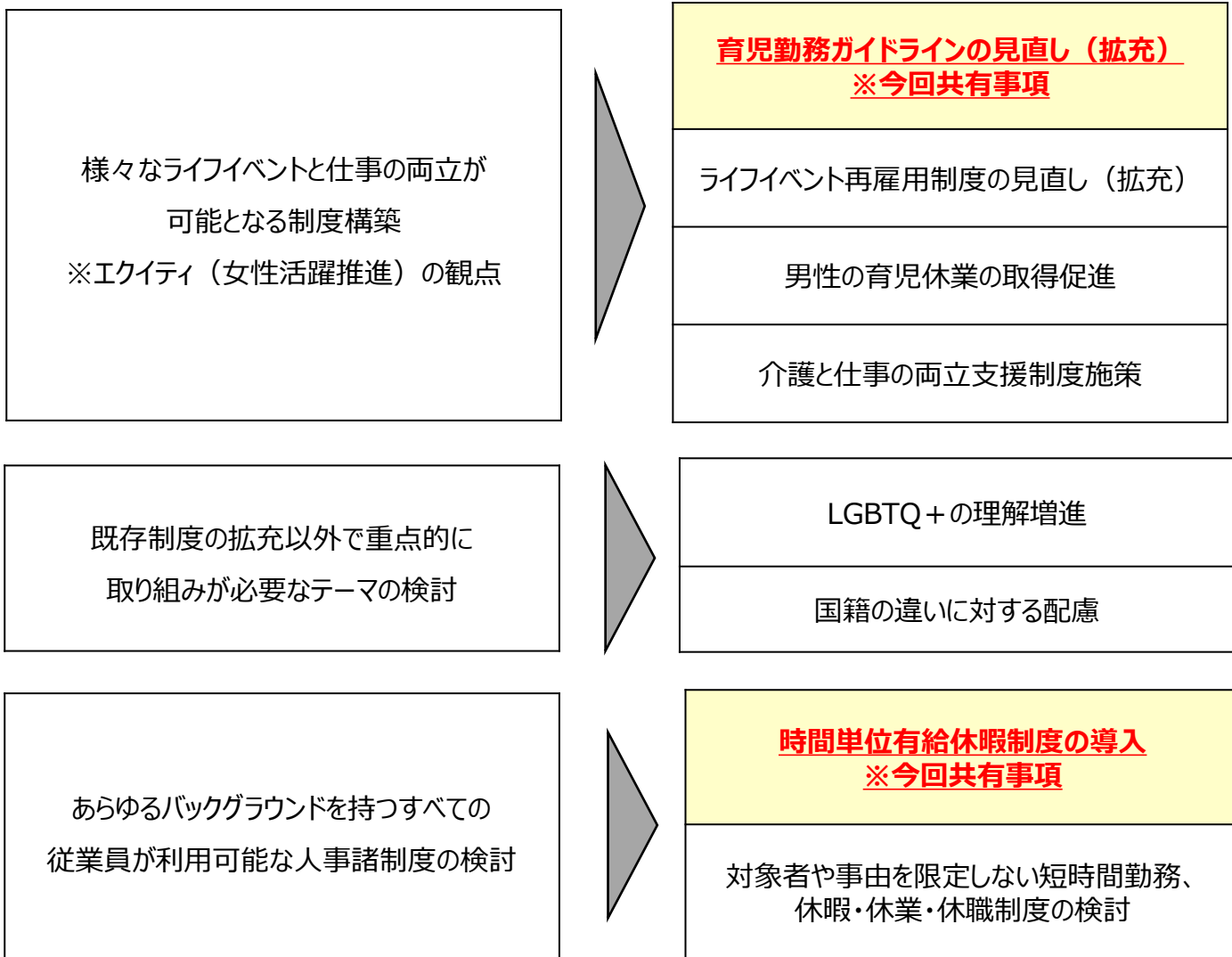


## 6. DE&I推進の取り組み

### <協議ポイント>

- 三越伊勢丹グループにおける共通の労委協議では、あらゆるバックグラウンドを持つすべての従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整えることを目的に“ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）”の推進に向けて、様々な取り組みを検討しています。

### DE&I推進に向けた今年度の主な取り組み



# 7. 育児勤務ガイドラインの見直し

## 【現状・課題】

ガイドラインにおける育児勤務が取得可能な下限年数は、両立支援制度として十分とは言えない	育児勤務取得可能な上限年数について、ガイドラインを上回る会社がある
制度を制定する上で背景となる観点が、ガイドライン制定時と変化している	フルタイム早番固定勤務の導入にはばらつきがあり、ガイドラインもない
短時間勤務制度（育児事由）を導入している場合、いつまで取得できるのかが分かりにくい	

## 【育児勤務ガイドラインの改定（案）】

- 三越伊勢丹グループ共通のガイドラインとして、育児勤務ガイドラインについて協議を行っています。
- 具体的な改定（案）については以下の通りです。

項目	現行	改定案
制度の背景となる考え方	<ul style="list-style-type: none"> <li>「セーフティーネット」「人材確保・採用競争力の向上」</li> <li>「早期のフルタイム復帰」「現場の円滑な運営」</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「セーフティーネット」「人材確保(キャリア継続の推進)採用競争力の向上」「現場の円滑な運営」</li> </ul>
i) 育児勤務グループ各社が制度制定可能な範囲・下限	<ul style="list-style-type: none"> <li>小学校3年生の3月末まで</li> <li>在籍期間中、育児休業と通算して、最長10年に達する月の末日まで</li> <li>但し、末子の小学校就学月の前月末日まで延長可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>子の人数にかかわらず、小学校3年生の3月末まで</b></li> </ul>
i) 育児勤務グループ各社が制度制定可能な範囲・上限	<ul style="list-style-type: none"> <li>小学校4年生の3月末まで</li> <li>在籍期間中、育児休業と通算して、最長14年に達する月の末日まで</li> <li>但し、末子の小学校1年生の3月末まで延長可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>上限は設けない</li> <li>但し、そもそもの『育児』の定義として、対象を<b>“小学校卒業までの子”</b>とする</li> </ul>
i) 育児勤務下限と上限を超える制度制定の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>HDS及び本部労組にて前提状況を確認の上、検討する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新たに下限を超える制度設計を検討する場合、HDS及び本部労組にて前提状況を確認の上、検討する</li> </ul>
ii) フルタイム早番固定	<ul style="list-style-type: none"> <li>規定なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>すべての会社に対して、子の年齢にかかわらず小学校卒業まで取得可能な制度導入を推奨する</b></li> </ul>
iii) 短時間勤務（育児事由）との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>規定なし</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>育児勤務制度を子の人数にかかわらず、小学校3年生の3月末まで取得可能とすることで、短時間勤務（育児事由）の導入は各社任意とする</b></li> </ul>

## 8. 時間単位有給休暇制度

### <協議ポイント>

- 時間単位有給休暇制度導入にあたり前提となる考え方においては、これまでの有給休暇の取得の目的と同様に「心身の疲労回復」と「仕事と生活の調和の実現」の両立を図ることとして導入を検討します。
- また、グループ内出向の現状と今後より推進されることを想定し、グループ共通制度として導入を検討します。※次頁：検討中の制度概要

### 【背景・課題】

- 年次有給休暇の使用は、「心身の疲労回復やリフレッシュ」を第一義に、“日単位”かつ連休制度での取得を原則としています。
- 2020年度からは、「仕事と生活の調和の実現」の推進の下、年5日(10回)の範囲内で取得することができる半日単位制度が導入されました。
- “時間単位”制度は、通院、子の学校行事への参加、家族の介護など、従業員の様々な事情に応じた「働き方（休み方）の柔軟性向上」に資すると考えられますが、勤怠システム上での対応が困難であることから導入が見送られてました。
- しかしながら、2024年10月開始予定の新勤怠システムでは時間単位制度の整備が可能になることから時間単位で取得できる有給休暇制度をグループ共通で導入することを協議しています。

### 【方向性】

- 制度導入時期については、取得上限や取得のルールについて引き続き協議を行い、2024年度の制度導入と2024年10月からの運用開始を目指しています。
- 加えて、今後の時間単位での取得できる状況を見据えて、遅刻・早退・外出の賃金控除のルールのあり方についても協議を行います。
- 現在、フレックスタイム制勤務を除く月給制社員には、遅刻・早退・外出の賃金控除においては1日の所定労働時間に達するまで賃金を控除しないルールになっており、今後の制度制度の導入に伴い、より柔軟な働きかたが可能となるため、このルールのあり方についても協議を行います。

## 8. 時間単位有給休暇制度

### 時間単位有給休暇※検討案と半日有給休暇の比較

項目	時間単位有給休暇（検討案）	※参考：半日有給休暇
対象雇用形態	すべての従業員	
制度導入	グループ共通必須の導入	
時間単位有給休暇と半日有給休暇の関係性について	別制度として制度設計を行う	
取得方法	1時間単位で取得	所定労働時間の半日分単位で取得
1日分の回数	1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合は、1時間に切り上げ 例：1日7時間55分の場合、8回で1日分と計算（55分を1時間=1回と切り上げて計算する。）	2回取得する毎に1日分と計算
取得上限	<u>5日以内</u>	5日（10回）
休憩時間	実働6時間超：45分 実働8時間超：60分	原則なし （ただし、実働6時間超は45分取得、実働8時間超は60分）
中抜けの取得	<u>（法律上は可）</u>	不可
次年度への持ち越し	ストック有休への持ち越しはできない	ストック有休への持ち越しはできない
導入時期	システム改修時期である2024年10月の運用開始を目指し、2024年度の制度導入を目指す	2020年度より制度導入済み

## 9. 今後のスケジュール・今回の内容

### 【今後のスケジュール】

日程	内容
12月27日(火)～1月8日(月)	中間VOICE発信 ※通年協議進捗状況のメンバー報告
1月12日(金)、23日(金) 予定	ステージB限定VOICE ※24年4月制度改定内容共有・意見交換
1月29日(金)	経営懇話会 ※改定項目確認
1月29日(月)	評議員会 ※春の交渉議案書内容確認
2月初旬	本部執行委員会 ※春の交渉議案書審議
2月中旬～3月初旬	直轄分会総会 ※制度改定内容審議

### <今回の内容>

#### 0. 2023年度労使通年協議項目について

#### 1. ステージB本給引き上げ

#### 2. ステージB賃金構成変更

#### 3. ステージA,B評価フォーマットの変更

#### 4. アシストスタッフの評価制度の見直し

#### 5. 賞与水準引き上げ

#### 6. DE&I推進の取り組み

#### 7. 育児勤務ガイドラインの見直し

#### 8. 時間単位有給休暇制度



「forms」に意見・質問を  
お願いします！！

【北海道百科・全従業員対象】12月限定メンバーズVOICE(通年協議項目)質問意見シート

