



# 岩田屋三越支部 労働福祉ビジョン

三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部

# 1. 労働福祉ビジョンの位置づけ

三越伊勢丹グループ労働組合基本理念  
【目的】  
わたしたちの幸せを創造し続けること

労働福祉ビジョン  
(5年間の中期計画)

運動方針  
(2年間)

労使通年協議  
(1年間)

労働条件における中長期的なビジョンを策定し、総合的な労働福祉の取り組みを推進することで、三越伊勢丹グループ労働組合基本理念の「目的」である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を目指す。

2028年度までに目指す方向性を策定し、その実現に向けて「労働条件ロードマップ」を作成することで、会社やメンバーに対して具体的な取り組みとそのスケジュールを示す。

毎年の労使通年協議では、この労働条件ロードマップを踏まえた交渉を行っていく。

## 2. 労働福祉ビジョン策定にあたり大切にしたい考え方

### 3つのIMGUスタンス

#### ① 「雇用の確保」を最重視する

- 労働条件の中で最も優先すべきは「雇用の確保」であり、その前提として企業・事業の存続は不可欠である
- 企業の成長・発展が雇用の確保にも直結していることから、経営対策活動についても推進していく

#### ② 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す

- 水準の底上げを図る
- 同業他社や地場の採用競争力などに鑑みながら社会的にも優位性ある水準を目指す

#### ③ 多様性を力に変える取り組みを推進する

- 雇用形態や育児・介護、疾病・障がいなどメンバーの多様性を踏まえ、それらの違いを職場の生産性に繋げる
- 一人ひとりの働き方が尊重される職場風土づくりを目指す

### 3. 岩田屋三越のありたい姿

#### 岩田屋三越としてどんな会社でありたいか

社内のメンバーが**ずっと働きたい**と思う持続可能な岩田屋三越。

まわりから、**憧れられ、選ばれる**魅力ある岩田屋三越。

- 2023年5月の執行委員会でキックオフし、「将来どんな会社でありたいか」「5年後にはどんな状態になっていきたいか」について、何度も議論を重ねてきました。
- 岩田屋三越は、統合後大きな赤字の会社だったため、長い労働時間と低い処遇水準でスタートし、長年なんとか踏ん張ってここまでできました。
- そして最近では、所定労働時間を段階的に短縮しグループNo.1の短さを実現しつつも、高感度上質戦略や収支構造改革を推し進め、過去最高水準の営業利益を達成するまでに成長しました。
- 今がまさに「攻め」に転じる時です。
- これまで我慢してきた労働条件は、最も関心の高い人事賃金制度を中心に、回復・改善のステップを経て、周囲から憧れられるレベルの水準を目指します。
- そして、メンバーが「岩田屋三越でずっと働きたい」と思い、岩田屋三越の従業員であることを誇れる会社でありたいと願います。
- そのような想いを前提に、5年後に目指すゴールを設定し、労使交渉を進めていきます。



## 4. 岩田屋三越を取り巻く環境

### 日本経済

- コロナ禍で厳しい状況に陥ったが、そこから社会経済活動の正常化が進み、緩やかな持ち直しが続いている。
- サービス消費を中心に回復傾向にあり、景気が上向く兆しもみられる。
- 今後、個人消費の回復基調により、日本経済は成長を続ける見込みではあるものの、そのペースは徐々に鈍化していくものと予測されている。

### 物 価

- 2022年度平均の消費者物価指数（生鮮食品除く）は3.0%の上昇となり、第2次オイルショックの影響が残る1981年以来、41年ぶりの水準となった。
- これまでの物価上昇のペースがかなり速かったことに比べると、今後は緩んでいくことが予測されるが、物価がさらに上昇することには変わりなく、生活への影響は避けられない。

### 雇 用

- コロナ禍からの経済正常化の動きのもと、雇用状況は改善傾向にあるとされている。
- 高齢者雇用については2021年施行の「高齢者雇用安定法改正」により、70歳までの就業機会確保が努力義務となり、企業はその対応を講じることが求められている。
- 今後は、少子高齢化により労働人口の減少が進む中で、労働力の確保が重要になってくる。

# 4. 岩田屋三越を取り巻く環境

## 三越伊勢丹グループ

長期に目指す姿

お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ

日本の誇り、世界への発信力を持ち、高感度上質消費において最も支持される“特別な”存在



- ・新中期経営計画が発表された当初は「2024年度に350億円の営業利益目標」とされていたが、2023年度中間決算では、前倒して2023年度には480億円を達成する見込みであることが発表されている。
- ・今後は、重点戦略である「まち化」に向けて、その準備フェーズに突入し、百貨店を中核とした複合用途の具体化と、連邦事業機会の創出が推進されていく。

## 岩田屋三越

長期に目指す姿

九州、アジアの“高感度上質消費”において岩田屋三越が最も支持され、お客さまの人生・暮らしが豊かになっている

### 新中期計画の重点戦略

- ①“高感度上質”戦略 ②“個客とつながる”戦略 ③収支構造改革の深化

### 経営基盤の強化

- ④新アプリ導入 ⑤人財力強化 ⑥サステナビリティの取組み

- ・新中期計画の初年度となる2022年度は、高感度上質戦略・収支構造改革を推進した結果、当初計画を大きく上回る27億円の営業利益を達成し、統合後の最高益を更新した。
- ・続く2023年度においては、「個客とつながる戦略」「人財力強化」を重点戦略と位置づけ、識別顧客の拡大とその購買頻度の向上に積極的に取り組んでいる。
- ・中間決算では、売上・利益ともに順調に推移していることを受け、2023年度の営業利益目標が36億円に上方修正された。
- ・2024年度には880人体制による効率的な事業運営を実現し、利益の最大化を図ることが掲げられており、それに向けて、コミュニケーション活性化や学びの機会の提供などさまざまな人財力強化策が講じられている。

## 4. 岩田屋三越を取り巻く環境

### 岩田屋三越の現状(これまでの推移)

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023
企業トピックス	<ul style="list-style-type: none"> <li>岩田屋三越アプリ開始</li> <li>顧客一元化スタート</li> <li>空港店 営業終了</li> <li>久留米店新館 営業終了</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>消費増税8%→10%</li> <li>販売一元化トライアル</li> <li>ラウンジRオープン</li> <li>357クォーターリー発刊</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>古賀サロン 営業終了</li> <li>FDF 撤退</li> <li>コロナによる臨時休業</li> <li>レジ袋有料化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ウォッチストリート完成</li> <li>コロナによる時短営業</li> <li>三越伊勢丹アプリ導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>久留米店50周年</li> <li>森櫛都市サロン営業終了</li> <li>土井サロン 営業終了</li> <li>KCS 事業譲渡</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>本店食品リモデル</li> <li>天神ギョウセンター一本化</li> <li>外商電算廃止</li> <li>久留米電話交換本店統合</li> </ul>
総額売上高	117,230	107,163	84,413	95,993	109,636	118,322見込
営業利益	1,349	1,260	△1,020	658	2,707	3,638見込
労働条件トピックス	<ul style="list-style-type: none"> <li>ベースアップ2,000円</li> <li>無期雇用化増</li> <li>所定労1,925時間</li> <li>介護一時的フルタイム</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ベースアップ1,000円</li> <li>メイト業連賞与・DC導入</li> <li>ステージC1・C2統合</li> <li>育勤10年キャップ廃止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ベースアップ1,000円</li> <li>DCマッチング拠出</li> <li>半日有休導入</li> <li>所定労1,826時間</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>エルダー賞与・ストック導入</li> <li>メイト扶養家族手当導入</li> <li>全雇用形態G内転籍</li> <li>制服廃止</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>カムバック再雇用制度</li> <li>フレックス最短1時間</li> <li>7連休取得推進</li> <li>産後パパ育休導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ベースアップ2,000円</li> <li>扶養別最賃基準アップ</li> <li>育児・介護以外の短時間勤務</li> <li>介護週休3日制導入</li> </ul>

(単位;百万円)

従業員数	1,409名	1,286名	1,178名	1,124名	1,030名	966名
社員	588	550	523	513	492	470
メイト社員	527	470	421	403	353	318
エルダースタッフ	92	93	89	91	86	97
フェロー社員	105	89	69	53	41	30
エルダーフェロー	52	45	40	31	27	27
スペシャリティスタッフ	45	39	36	33	31	24

※従業員数は期初人数

## 5. 2028年までに目指すゴール

岩田屋三越としてどんな会社でありたいか

社内のメンバーが**ずっと働きたい**と思う持続可能な岩田屋三越。

まわりから、**憧れられ、選ばれる**魅力ある岩田屋三越。

岩田屋三越のありたい姿の実現を目指し、以下4つの政策分野における重点取り組みを整理する。

### 4つの政策分野

#### 【1】人事賃金制度

「人を最大限に活かす」という観点から、グループ・企業戦略との整合性や各仕組みの関連性を考慮の上、全従業員にとって納得性のある制度と運用、魅力ある処遇の構築に取り組む。

#### 【2】働き方

変化し続ける仕事・個人の価値観・ライフステージに対し、キャリア・ライフともに個人が活躍し自己実現につながる働き方の確立をおこなう。

#### 【3】セーフティーネット

安心して働き続け生産性向上に向けてモチベーションを高く取り組めるよう、総合労働福祉の観点で、多様性や環境変化に応じたセーフティーネットの整備をおこなう。

#### 【4】福利厚生

従業員満足度向上や企業としての魅力度向上を目指して、全ての従業員が安心かつ快適に働くことができる環境等、福利厚生の整備をおこなう。

## 5. 2028年までに目指すゴール

### 【1】人事賃金制度

#### 処 遇：九州および三越伊勢丹グループにおいて優位性ある処遇水準である

- 近年急速に進んだ収支構造の改善を踏まえ、まずは本給をあるべき水準まで引き上げ、そして、今後の更なる企業成長に伴い、従業員の本給もさらに高い水準を目指し、九州圏内・グループ内での優位性を担保する。
- 賞与については、全雇用形態への制度導入とあるべき水準までの引き上げを目指す。業績加算の仕組みをもつ雇用形態は、本給水準の引き上げとあわせて年収レベルでの検討をすすめ、本給と賞与のリバランスにより安定的な処遇を目指す。
- 長年手つかずだった退職金制度に着手し、退職後の安心感を醸成する。

#### キャリア:メンバーそれぞれが思い描くキャリアの道にチャレンジし、成長実感を得られる

- 積極的に昇格を目指すほか、一つの専門性を極めるなど、キャリアの選択肢の幅をひろげ一人ひとりの自己実現につなげる。
- 個人が思い描くキャリアイメージを岩田屋三越内で実現でき、それを突き詰めることで成長実感を得られる人事制度の構築を目指す。
- 活発な転職市場の中から、優秀な人材を社員の処遇で中途採用できる仕組みをつくる。

#### セカンドキャリア：60歳以降もイキイキとやりがいをもって働くことができる

- 「70歳まで雇用」と「定年延長」を実現し、60歳以降もそれまでの処遇水準を維持し、安心して働ける状態を目指す。
- ベテラン従業員として長年積んできた多くの経験や知識を活かし次世代に継承するなど、60歳以降もやりがいをもって働き続けることができる環境を整備する。

## 5. 2028年までに目指すゴール

### 【2】働き方

#### 労働時間：生産性高く働き、ライフワークバランスが整っている

- 生産性向上を図りながらも無理なくイキイキと働きつつ、ライフ面も充実した働き方を目指す。
- 年間休日数122日を実現し、年間所定労働時間をさらに短縮する。
- どの職場に異動したとしても、7連休取得や分割取得を自由に選べる体制づくりを行う。

#### 柔軟な働き方：一人ひとりのライフキャリアの考え方が尊重され、働き方を自由に選択できる

- 目指す姿としては、やむを得ない事情に限らずライフを重視する働き方が尊重され、うしろめたさを感じることなくそれぞれが望む働き方を自由に選択できる状態とする。
- ライフに合わせて月単位で長短を選べる仕組みにする。

#### 風土：ハラスメントのない職場環境で、常に笑顔が溢れている

- 社内コミュニケーションの活性化により、自然と笑顔になる環境づくりを促進する。
- 全員の顔と名前が一致し、突発事項やトラブル発生時にはこころよく互いにサポートし合う関係性づくりを目指す。
- ハラスメント防止に向けて、継続的な啓発活動を行う。

## 5. 2028年までに目指すゴール

### 【3】セーフティーネット

#### 両立支援：ライフとワークを両立しながら安心して働き続けることができる

- ・ 期限を意識することなく、育児や介護などを事由とする短時間勤務を取得することができるようにする。
- ・ ライフ面を事由にキャリアや働く場所を選択できる。

#### 保障：必要な保障が充実しており、安心して仕事に専念できる

- ・ ライフ面での不安を解消し安心して仕事に専念できるよう、扶養者年齢別最低賃金をA基準まで引き上げる。

### 【4】福利厚生

#### 施設環境：安心・快適に働くことができる職場環境である

- ・ すべての従業員が安心して利用できる従業員用の誰でもトイレを1事業所に最低1カ所設置する。
- ・ 勤務中の憩いの場として、過ごしやすい休憩環境を整える。

#### 健康：心身ともに健康的に働くためのサポートが充実している

- ・ 健康維持のチェックやサポート体制を強化し、健康診断メニューの拡充により病気の早期発見・早期治療につなげる。

#### 教育：自身の可能性を広げようとする学びの意欲を応援される

- ・ 学びにつながるさまざまな経験に対して、費用補助や情報提供がなされ、メンバーが前向きに学びを楽しむ状態を目指す。

参考資料

岩田屋三越支部ロードマップ早見表<カテゴリー別>

ありたい姿

ずっと働きたいと思う持続可能な岩田屋三越。憧れられ、選ばれる魅力ある岩田屋三越。

IMGUスタンス ー大切にしたい考え方ー

- <1> 「雇用の確保」を最重視する
- <2> 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す
- <3> 多様性を力に変える取り組みを推進する

	現状	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	5年後までに 目指す状態
環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>福岡市内の再開発進行中</li> <li>サロン13店舗に縮小</li> <li>福岡港国際クルーズ船受入れ再開</li> <li>岩三統合後の最高利益を更新中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>福ビル跡地にワンフコオカビルディング</li> <li>北九州版ビッグバンスタート</li> <li>小都市にコストコオープン</li> <li>物流2024年問題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者雇用継続給付金縮小</li> <li>福岡空港国際線⇄国内線のアクセス改良</li> <li>岩三新3か年計画スタート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>天神ビッグバン完成</li> <li>福岡三越契約更新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>こども病院跡地にタワマン</li> <li>岩三新3か年計画最終年度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>博多コネクティッド完成</li> <li>JR九州「博多駅空中都市PJ」完成</li> </ul>	
人事賃金制度	<p>①処遇（本給・賞与・退職金）</p> <p>すべての項目において、グループ内・地場企業内で低い。</p>	<p>①【全雇用形態】本給水準B基準へ引き上げ</p> <p>①【ステージC社員】B評価でも昇給する仕組み</p> <p>①フェロー社員・エルダーフェロー賞与制度導入</p> <p>①【エルダースタッフ】基本賞与2.0か月に引き上げ+賞与評価制度導入</p>	<p>①【社員・メイト】基本賞与3.0か月へ引き上げ</p> <p>①【エルダースタッフ】区分再整理による処遇改善</p>	<p>①遅番手当の導入</p>	<p>①【全雇用形態】本給水準A基準へ引き上げ</p> <p>①【社員・メイト】賞与制度の見直し</p>	<p>①【社員】退職金ポイント単価の引き上げ</p> <p>①【メイト】DC拠出金の引き上げ</p>	九州および三越伊勢丹グループにおいて優位性ある処遇水準
	<p>②キャリア</p> <p>選択肢がない。</p> <p>自主的に選べない。中途入社が弱く、</p>		<p>②【社員・メイト】CDPの検証と修正</p>	<p>②社内キャリアの選択肢拡大</p>	<p>②社員として中途入社できる仕組み</p>		各自が思い描くキャリアの道にチャレンジし、成長実感を得られる
	<p>③セカンドキャリア</p> <p>65歳まで雇用。</p> <p>経験や知識を活かしきれていない。選択権なし。</p>		<p>③【エルダースタッフ】70歳まで雇用</p> <p>③【エルダースタッフ】活躍の場の拡大</p>		<p>③65歳定年</p>		イキイキとやりがいをもって働くことができる
働き方	<p>①労働時間短縮</p> <p>年間休日116日がグループ内・地場企業内と比較して少ない。</p>	<p>①時間単位有給休暇の導入</p>	<p>①年間休日数118日</p> <p>①あらゆる職場で7連休取得が可能に</p>	<p>①年間休日数120日</p> <p>①7連休取得と分割取得を自由に選べる</p>		<p>①年間休日数122日</p>	生産性高く働き、ライフワークバランスが整っている
	<p>②柔軟な働き方（時間・場所）</p> <p>フレックスの対象部署に限られる。</p> <p>繁忙に関わらず1か月以内での調整のみ。</p>		<p>②店頭部門でも柔軟な働き方</p>	<p>②3か月単位フレックス</p>		<p>②事由を問わない短時間正社員</p>	一人ひとりのライフキャリアの考え方が尊重され、働き方を自由にハラスメントがなく、常に笑顔が溢れている
	<p>③風土</p> <p>ハラスメントがゼロにはなっていない。</p>	<p>③ハラスメント防止対策の継続的取り組み</p>	<p>③ステージB以下の1on1MTG活性化</p>	<p>③顔と名前が一致する取り組み</p>			
セーフティネット	<p>①両立支援（育児・介護など）</p> <p>遅番復帰時の退職者がいる。</p> <p>介護事由の制度利用者が少ない。</p> <p>ライフを重視した働き方の選択はできない。</p>	<p>①社員の雇用形態で復職できる仕組み（ライフイベント再雇用制度の拡充）</p>	<p>①介護早番固定勤務の期間延長</p> <p>①育児早番固定勤務の期間延長</p>		<p>①育児短時間勤務の期間延長</p>	<p>①ライフ事由による働く場所の選択</p>	ライフとワークを両立しながら安心して働き続けることができる
	<p>②保障</p> <p>扶養者年齢別最低賃金B基準へ引上げ済。</p> <p>メイトにも扶養家族手当。</p>				<p>②扶養者年齢別最低賃金A基準へ引き上げ</p>		必要な保障が充実しており、安心して仕事に専念できる
福利厚生	<p>①施設環境</p> <p>性別を問わない従業員トイレがない。</p> <p>食べたいと思う食堂メニューがない。</p> <p>各所老朽化が目立つ。</p>	<p>①古くなった食堂の椅子・机を新調</p>	<p>①久留米店・サロンの和式トイレを洋式化</p>	<p>①事業所あたり最低1か所に誰でもトイレ設置</p> <p>①社員食堂メニューの充実</p>		<p>①脚が伸ばせる畳の休憩所新設</p>	安心・快適に働くことができる職場環境である
	<p>②健康促進</p> <p>健康診断の項目が最低レベルに留まっている。</p> <p>健康維持のサポート体制が弱い。</p>			<p>②健康診断メニューの拡充</p>		<p>②社内リラクゼーションルーム開設</p> <p>②社内トレーニングルーム開設</p>	サポートが充実、健康的に働くことができる
	<p>③教育</p> <p>MANABIの森のカリキュラムを紹介。</p> <p>自己啓発支援は組合のみ。</p>		<p>③教育に関する情報や機会提供強化</p>				自身の可能性を広げようとする学びの意欲を応援される