



<IMGU北海道統括支部>

函館丸井今井直轄分会
労働福祉VISION

～従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道随一の企業を目指して～

<目次>

函館丸井今井直轄分会 労働福祉VISION

はじめに・・・P 3

1. 今後想定される取り巻く環境・・・ P 4 ～10
 2. 主な労働条件の現状・・・ P11～14
 3. 目指す姿・・・ P15～17
 4. 4つの政策分野の目指す姿【審議決定事項】、
取り組みロードMAP … P18～25
- おわりに(メンバーとの対話・意見集約) ……P26



はじめに～IMGU北海道統括支部が目指す姿

<IMGU北海道統括支部VISION>

“従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道随一の企業”

札幌丸井三越、函館丸井今井、北海道百科の『従業員』が、各企業での仕事の「やりがい」を感じ、そこで働く「働く労働条件、環境に満足」と「働くことが出来て良かった」と感じることで、そして「誇りに思う」という感情を「自信」を持って抱き、働き続ける企業を実現する

- ✓ IMGU北海道統括支部は、従業員が感じ、抱く状態を前提とした上記の目指す姿をもとに活動を行っています。
- ✓ 今回、策定を進めた中期の労働条件のあり方を示す労働福祉VISIONは、目指す姿を踏まえ、**「5年後」に目指す姿へ近づくためには、各企業の人事賃金制度や働く環境などの労働条件、福利厚生は、今後どのようにあるべきかについて、これまでの従業員の声や想いを踏まえ、組合役員を中心に議論、検討**しました。
- ✓ 各企業は、企業存続・発展とともに新たな企業VISIONの実現を目指し変革を進めています。この実現、変革の取り組みを進めるには、従業員の主体的な行動とともに、働き方を変化させ、さらなる生産性向上に取り組むことが必要であると捉えています。
- ✓ 労働組合としても、各企業の課題解決、成果に繋げる活動とともに、**変革に挑戦し、企業VISIONを成し遂げる従業員の労働条件向上を果たしていきたい**と考えています。
- ✓ このような想いのもとに**従業員の労働条件向上へ中期的に取り組む方向性を示したものが今回の『労働福祉VISION』**になります。皆さんと実現に向けて取り組みたいと考えていますので、引き続き、活動への参画をお願いします。

1. 今後想定される取り巻く環境



1. 今後想定される取り巻く環境①社会経済

- ✓ 日本経済は、コロナ禍を脱し経済活動が正常化、企業収益も高水準を維持すると予想されています。物価上昇は高水準で推移も、中長期の予測では緩やかな上昇が想定されています。
- ✓ 雇用は、少子高齢化による労働人口減少、経済の回復基調も相まって、労働力確保への動きが活発化、企業の人財確保に向けては様々な取り組みが求められると想定されています。

社会経済（経済・物価・雇用）

【経済】

- ・日本経済は、コロナ禍を脱し経済活動が正常化、回復基調にあります。企業収益は、原材料コスト高が下押し圧力として作用するものの、数年は全体として高水準を維持すると予想されています。
- ・雇用者所得は、労働需給の改善等を反映して賃金上昇率も高まり、緩やかな増加をしていくと予測されています。
- ・今後の日本経済は所得から支出への前向きな循環メカニズムが経済全体で徐々に強まり、成長を続けると考えられますが、成長ペースは徐々に鈍化していくことが予測されています。
- ・社会動向として人口減少や高齢化が続き、生産年齢人口の減少から、労働力の減少をもたらし、人口構成変化とともに、社会保障制度の持続可能性が脅かされ、年金・医療制度のさらなる改革、高齢者雇用や税制度など諸制度の見直しに繋がる可能性も想定されます。

【物価】

- ・2022年度の平均消費者物価指数は前年度 + 3.0%の上昇率となり、41年ぶりの高水準で推移しています。2023年度も + 3.0%を超える水準で推移していましたが、直近は + 2.0%台後半で推移しており、中長期的な予想物価上昇率は、短期と比べるとペースは緩やかながらも上昇していくと想定されています。

【雇用】

- ・今後、少子高齢化が進むことによる労働人口の減少に伴い、労働力の確保と誰もが意欲と能力に応じて働ける職場環境を整備することが不可欠となることが想定されます。
- ・経団連は、人財の確保に向けた「新卒一括採用」から「通年採用」の割合を増やす指針を掲げており、企業は今後の動向を踏まえながら人財の確保に向けた魅力ある労働条件（処遇・評価）の構築、スキルを身に付けるための教育・育成などの充実が求められると想定されます。

1. 今後想定される取り巻く環境②MIグループ

- ✓ 中期経営計画で掲げた戦略ステップを踏まえ、百貨店事業の再生を果たし、その強みで百貨店以外の事業収益を拡大し、長期的にはまちづくりも視野に入れた戦略を進められます。
- ✓ 三越伊勢丹グループ企業理念の再整理とともに、中長期経営戦略と企業理念との連携を深めた中長期の人財戦略の再構築を進めています。

三越伊勢丹グループ

【中期経営計画】

・三越伊勢丹グループは2021年度に出された中期経営計画の中で『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』を長期的に目指す姿として掲げています。

この目指す姿は、2030年度までの実現を目指し、2024年度までを再生フェーズ、2025年度以降を展開（まち化「準備」）フェーズ、結実フェーズとして戦略ステップも掲げられています。百貨店事業の再生は好調に推移しており、2024年度目標の営業利益350億円を2023年度に前倒しで大幅に超える想定です。

・百貨店事業を再生させ、その強みで百貨店以外の事業の収益をさらに拡大し、長期的には「まちづくり」も視野に入れた戦略や投資を検討しながら中期経営計画を進めています。

【企業理念】

・私たちグループが「目指す姿（ビジョン）」の実現に向けて、「私たちの存在意義（ミッション）」と「私たちが大切にする思考と行動（バリューズ）」を明確化し、2023年5月に新たな三越伊勢丹グループ 企業理念として再整理し発表されています。

【人財戦略】

・2022年3月期の決算説明会において、連邦戦略に向けた人財力の最大化に向け、「個に寄添う生涯CDP」「経営人財、高度専門人財の育成」が2022年度の取り組みとして掲げられ、イノベーションの創出を目的としたグループ内出向の拡充、成長事業を見据えた社外出向による人財育成が実施されています。

・また、企業理念の再整理を踏まえ、中長期経営戦略との連携を深め、その実現を支える「未来を担う人財」が10年先、20年先も自らの能力を発揮し続ける「企業文化や組織風土の在り方」までを念頭に置いた中長期の人財戦略の検討などの再構築を進めています。

1. 今後想定される取り巻く環境③まとめ

<取り巻く環境（日本経済・三越伊勢丹グループ）トピックス>

年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度 (5年後)以降
外部環境	経済・社会の大きな変化 アフターコロナから経済正常化。企業収益拡大、インフレ、賃金上昇、人口減・高齢化から生産年齢人口減少…					
	物価上昇 (22年度+3.0%、23年度+直近+2.0%台後半推移)		高齢者雇用に関わる法改正 (25年度65歳雇用義務化等)		社会保障制度・税制改正 (年金制度改革、諸制度見直し等※想定)	
内部環境	再生 フェーズ (中経3か年、百貨店の再生)		展開・まち化 フェーズ (新中期3か年、再生フェーズを終え成長戦略を加速、投資)			
	企業理念の再整理・推進					
	企業理念を踏まえ中長期経営戦略と連携した人財戦略・推進					

<取り巻く環境（地域経済・函館丸井今井）トピックス>

年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度 (5年後)以降
外部環境	函館市人口約24万人（2022年度実績、毎年約3～4千人減少）、函館市新市長誕生（2023年度） 函館駅前（棒二森屋跡地）再開発開業2028年10月					
内部環境	構造改革 フェーズ		収益拡大・成長戦略確立 フェーズ			
	新3か年計画推進（2024年度まで）、販売意識改革（大規模組織改正・ぐるぐる運営）、リスペクト&ホスピタリティ指針					
	売上・営業利益安定化		将来の投資（建物維持、リモデル等）を見据えた収益性の維持・向上			
売上高	61億	61億 ※中経時点	売上高60億円以上（※売上規模維持）			
営業利益	42百万	32百万 ※中経時点	営業利益率3%以上（※収益安定目安）			

【参考】三越伊勢丹グループ企業理念（抜粋版）

VISION

私たちが目指す姿

お客様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～

VALUES

私たちが大切にしている思考と行動

新しさに惹かれ、美しいものに感動し、それを伝えたいと思う
人が好きで、あふれる笑顔を響かせ、まわりを明るくする
魅力あふれる個性で、斬新なアイデアを生かし、共創をもって形
あらゆる情報を駆使し、感性とともに考えぬき、オンリーワンをつくる
常に真摯な姿勢で、健全な方法を選択し、社会的責任を果たす
変化の先の未来を信じ、勇気をもって、挑戦と努力をしつづける

MISSION

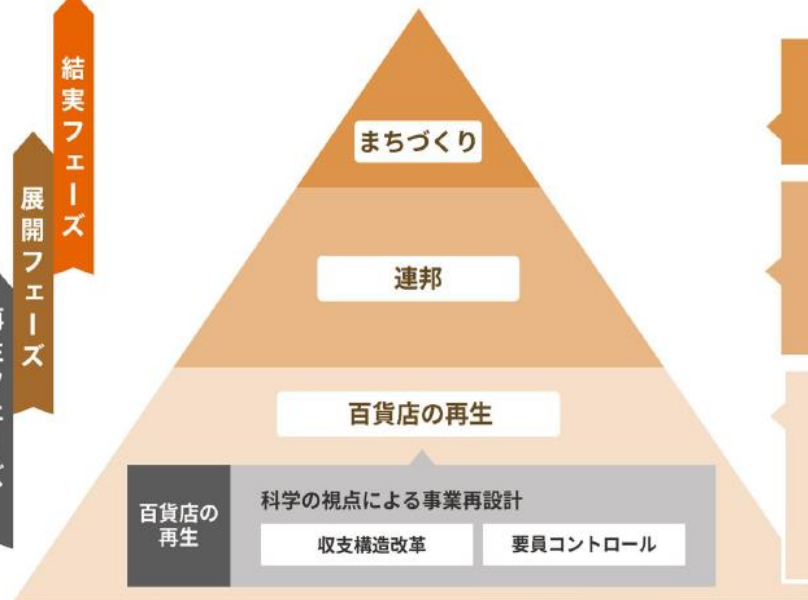
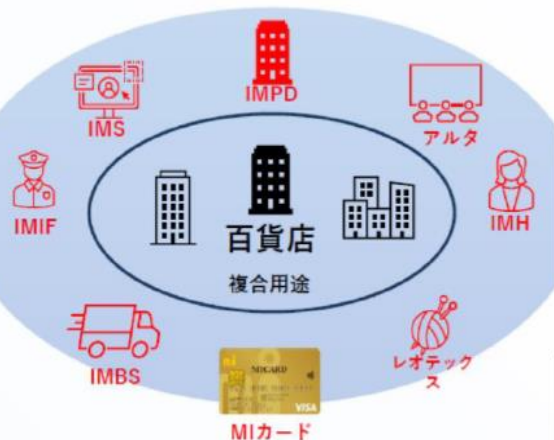
私たちの存在意義

こころ動かす、
ひとの力で。

【参考】三越伊勢丹グループ戦略（抜粋版）

まず、グループの中核事業を立て直す「百貨店の再生」フェーズ
 次に、MIグループ各社のポテンシャルを引き出す「連邦」フェーズ
 当面のゴールは 百貨店を中核にしたまちづくり = 「まち化」

百貨店+不動産収益
 +MIカード利益+グループ会社利益

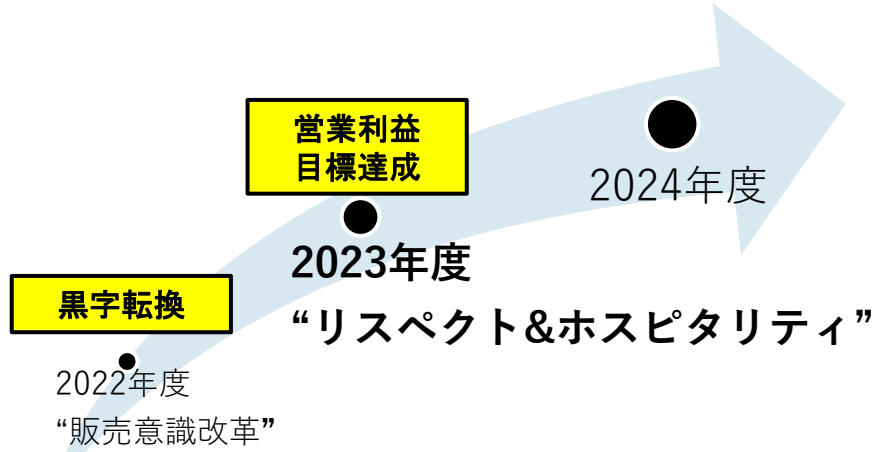


- 1 自社インフラの有機的活用
- 2 全国保有不動産の再開発

- 1 ビジネスプロセスのインソーシング
- 2 グループリソースのB2B外販
- 3 三越伊勢丹マネージドサービス

- 1 科学の視点による事業再設計
- 2 デジタル改革(DX)
- 3 “個客とつながる”CRM戦略
- 4 CRE・事業モデル

【参考】函館丸井今井3カ年計画(2023年度時点) ※年度計画より組合まとめ



【重点戦略】 2022年度

- ### “販売意識改革”
- 組織改正
(コンサルチーム確立・外商拡大)
 - 収支構造改革
(定借・新駐車場導入、経費効率化)
 - 働き方改革
(対話による業務・環境改善の吸い上げと実行)

新たな働き方・収支構造の基盤づくり着手

3カ年計画：2024年度の店舗イメージ
1. 既存のお客さまに加えて、 <u>40代+</u> 観光客を固定化し、 <u>ホスピタリティ</u> 高いコンサル(接客)を行う
2. <u>全国・世界中の商品・サービス・イベント</u> を体験できる日本一楽しい函館唯一の百貨店
3. グループ内の地域会社として <u>存在意義が確立</u> されている会社

2023年度 4月年度説明会

- ### “リスペクト&ホスピタリティ”
- <グループ目標>
- 個客とつながる (MIカード獲得)
 - 高感度上質消費 (新POPUP・お取り寄せネットワーク)
 - 連邦戦略 (IMPDPとの連携ビジネス)
 - 収支構造改革 (アルバイト/残業ゼロ)
 - 人財育成 (スチューデントタイムで成長)

- <函館独自特別ミッション>
- ✓ぐるぐる実行度向上(生産性向上・食品エリア対象拡大)
 - ✓富裕層送客 (台湾新光三越)
 - ✓アニメによる街おこし(ゴールデンカムイ催事)

2. 主な労働条件の現状



2. 主な労働条件の現状①主要項目一覧

- ✓ 休日はグループ内では最大の年間休日数、有給休暇は道内でも先進的を整えています。
- ✓ 60歳以降の雇用ではグループ内でも先行事例となる雇用期間等の活躍フィールドを整備し、育児や介護制度、疾病等の休職制度では道内でも優位性がある制度を構築しています。

項目	主な内容							
	ゼネラル	ステージA	ステージB	ステージC	メイト	エルダ－月給	アシスト時給	エルダ－時給
平均月収(円)	311,958	※在籍者1名	377,400	245,000	184,091	174,272	146,115 ※平均時給1,038	※在籍者なし
平均年収(円) ※賞与2.00カ月	4,367,412	※在籍者1名	5,283,600	3,430,000	2,577,274	2,439,808	1,753,375	※在籍者なし
新卒採用賃金	ゼネラル：193,000円※2024年度から円予定、メイト164,000円※2024年度から168,000円予定							
基本賞与	年間平均2.00ヶ月（夏平均1.00ヶ月、冬平均1.00ヶ月）※2024年度から+0.2ヶ月増予定、月給制一律ヶ月支給							
退職金	ゼネラル：ポイント制度+確定拠出年金制度、メイト：確定拠出年金制度							
所定労・総実労	年間所定労働時間：1,902時間(1日7時間40分、休憩90分)、総実労働時間：1,811時間(2022年度1人平均実績)							
休日休暇制度	年間休日数：117日(週休2日+調整給8日+連休8日(上期・下期各4日))、連続休暇制度：7日間×年4回							
有給休暇制度	年間最大付与数：22日(2022年度の全雇用形態平均取得率76.8%)、ストック有給休暇制度							
勤務制度等	在宅勤務制度（緊急時のみ運用）、フレックス勤務制度、在宅勤務制度、インターバル休息时间（11時間）							
定年	定年年齢：60歳、定年後再雇用年齢：60～67歳、再雇用区分（時給制または月給制エルダ－Ⅱ～Ⅳ）							
育児	育児休職：満4歳まで、最長1子につき3年、在籍最長期間は4年まで（以降は法対応）、 育児勤務：小学校6年生末まで、その他：フルタイム早番固定制度あり							
介護	介護休職：1対象家族につき最長1年、介護勤務：1対象家族につき最長3年							
休職	傷病休職：2年（傷病手当金満了後の休職手当制度あり）、その他：自己研修休職制度（最短1ヶ月、最長2年）							
キャリア支援諸制度	短時間勤務制度（限定事由の週3日休日等選択制度）、配偶者転勤休職制度、ライフイベント再雇用制度、カムバック再雇用制度、グループ内キャリア形成支援制度、グループ内出向転籍制度							
福利厚生制度	社員買物（MIカード割引）、従業員持株会（天引き積み立て、奨励金）、グループ共済会（慶弔・災害補償、医療・生命共済、資産形成、レジャー、ベネフィットステーションなど）							

【参考】採用賃金・年収等比較

- ✓ 採用賃金は、道内競合の最高額はニトリの255,000円、多くは220,000円を超える水準が多い状況です。函館地区では、道南ラルズが196,000円、函館丸井今井は採用を行っておらず、大きく改定をしていません。
- ✓ 平均月収は、同業では大丸やニトリが上位水準、また道内優良企業に北洋銀行や北電が高水準です。函館地区では、正社員の給与は優位性が一定程度ある状況です。

<道内競合企業比較（正社員比較）>

道内競合 企業名	採用賃金 (大卒)	平均月収 (千 円)	賞与支給 (ヶ月 /年)	賞与支給額 (千 円)	平均年収 (千 円)
函館丸井井	193,000円	312	2.00	624	4,368
札幌丸井三越	204,000円	337	2.12	714	4,758
道南ラルズ	196,000円	284	3.80	1,079	4,500
ラルズ	213,000円	290	4.68	1,358	4,840
大丸松坂屋	227,000円	381	3.92	1,494	6,068
東急	205,000円	318	1.50	477	4,290
ニトリ	255,000円 (内地域手当30,600円～56,000円)	399	7.70	3,076	7,870
ツルハ	220,000円	309	4.00	1,235	4,941
サツドラ	215,500円 (内住宅手当5,000円)	268	3.76	1,038	4,229
イオン北海道	220,000円	260	4.00	1,038	4,740
北洋銀行	225,000円	414	4.20	1,739	6,707
北海道電力	214,500円	455	3.90	1,775	7,240

【参考】定労働時間の比較

- ✓ 労働時間は、2023年度から「7時間40分、117日、年間所定労働時間1902時間」へ短縮、営業時間も18：30閉店となり、一定の改善を果たしています。
- ✓ グループ百貨店事業会社や道内競合との比較では、1日の働く時間については劣っています。また、休日数については大丸、イオンなどの「125日」が高い水準にあります。

＜グループ百貨店事業会社比較＞

グループ百貨店事業企業名	1日		年間	
	所定労	休憩時間	所定労	休日数
函館丸井今井	7時間40分	90分	1,902時間	117日
札幌丸井三越	7時間55分	90分	1,940時間	120日
三越伊勢丹	7時間25分	70分	1,840時間	117日
岩田屋三越	7時間20分	60分	1,826時間	116日
名古屋三越	7時間35分	70分	1,874時間	118日
仙台三越	7時間25分	90分	1,847時間	116日
新潟三越伊勢丹	7時間20分	70分	1,826時間	116日
静岡伊勢丹	7時間40分	90分	1,906時間	119日
広島三越	7時間25分	70分	1,832時間	118日
高松三越	7時間55分	90分	1,940時間	120日
松山三越	7時間55分	90分	1,972時間	116日

＜道内競合企業比較＞

道内競合企業名	1日		年間	
	所定労	休憩時間	所定労	休日数
函館丸井今井	7時間40分	90分	1,902時間	117日
札幌丸井三越	7時間55分	90分	1,940時間	120日
大丸松坂屋	7時間35分	70分	1,820時間	125日
東急	7時間25分	70分	1,818時間	120日
ニトリ	8時間00分	60分	1,986時間	119日
ツルハ	8時間00分	75分	2,016時間	113日
サツドラ	8時間00分	60分	1,984時間	117日
ラルズ・道南ラルズ	8時間00分	60分	2,064時間	107日
イオン北海道	8時間00分	60分	1,920時間	125日
北洋銀行	7時間20分	60分	1,757時間	125日
北海道電力	7時間40分	60分	1,879時間	120日

※競合は組合調査結果です

3. 目指す姿



3. 目指す姿

- ✓ 目指す姿については、北海道統括支部運動方針においてこれまで掲げてきた『北海道統括支部VISION』を前提に進めます。
- ✓ この目指す姿を踏まえながら、「5年後」の人事賃金制度や働く環境などの労働条件、福利厚生は、どのようにあるべきかを検討します。

<北海道統括支部VISION>

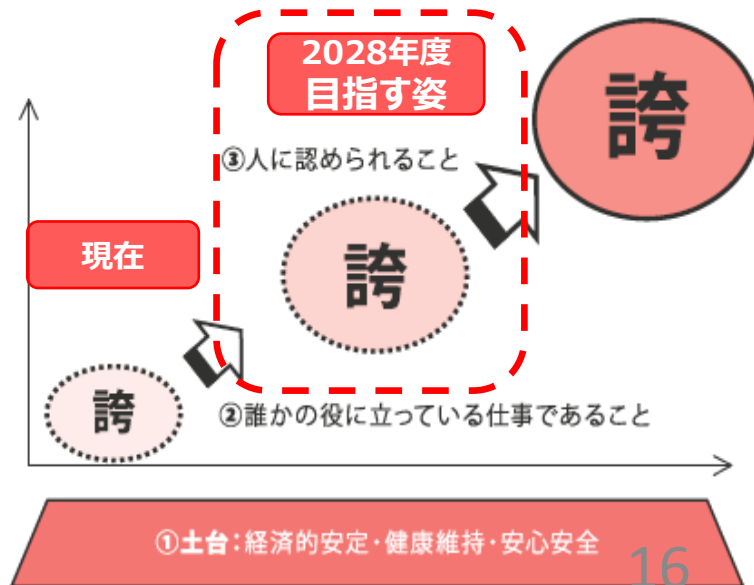
“従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道随一の企業”

札幌丸井三越、函館丸井今井、北海道百科の従業員が、各企業での仕事の「やりがい」を感じ、そこで働く「働く労働条件、環境に満足」と「働くことが出来て良かった」と感じる事、そして「誇りに思う」という感情を「自信」を持って抱き、働き続ける企業を実現する

<実現したい状態>

- ① お客さま、地域社会にとって必要とされるやりがいのある仕事に従事しており、会社全体が目指す姿に向かって前向きに協力し合い、情熱を持って取り組んでいる状態
- ② 労働条件、環境は北海道随一であり、全ての従業員が安心して働き続けられる状態
- ③ 従業員と経営、上司と部下、従業員間の対話や交流が十分に図られ、闊達な議論が行われる環境であり、風通しの良い社内風土である状態
- ④ 自分自身の成長や自己実現を実感しながら、会社に貢献している状態
- ⑤ 社会貢献や地域支援の活動への参画や認識が広まっており、地域社会からも認められている状態

<実現したい「誇り」が高まるイメージ>



【参考】組合VISIONと目指す店舗像について



＜函館丸井今井＞

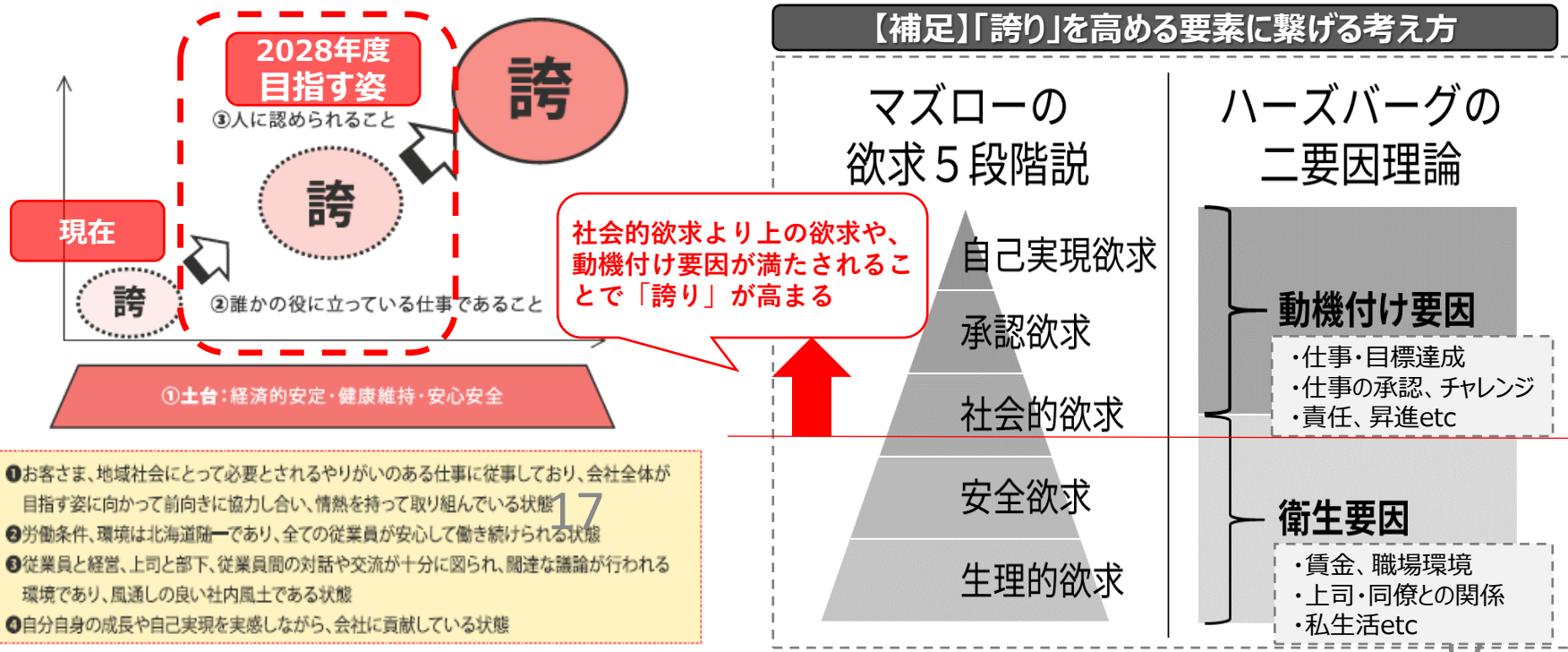
1. 既存のお客さまに加えて、40代+観光客を固定化し、ホスピタリティ高いコンサル（接客）行う
2. 全国・世界中の商品・サービス・イベントを体験できる日本一楽しい函館唯一の百貨店
3. グループ内の地域会社として存在意義が確立されている会社

＜北海道統括支部VISION＞

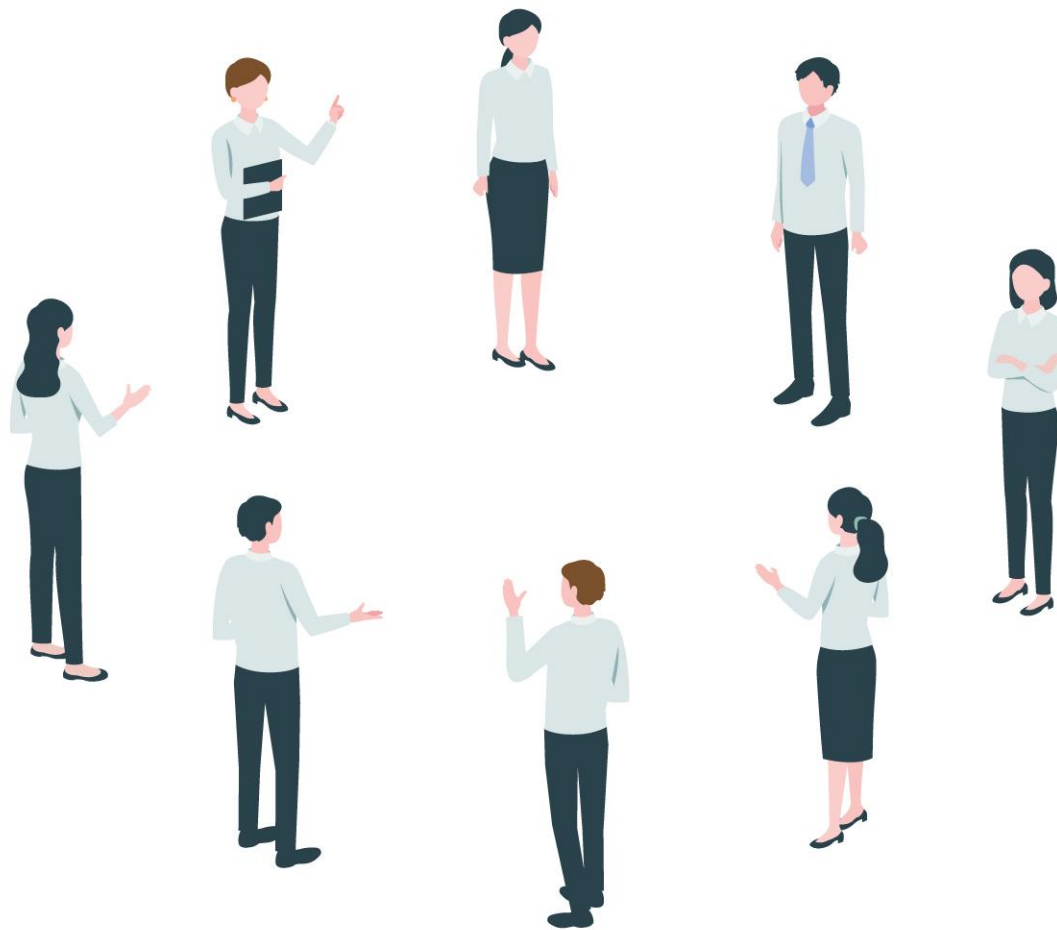


“従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道随一の企業”

【補足】「誇り」を高める要素に繋げる考え方



4. 4つの政策分野の目指す姿【審議決定事項】



4. 4つの政策分野の目指す姿【審議決定事項】

- ✓ 目指す姿の検討にあたっては、IMGU労働福祉VISIONで設定した「**4つの政策分野**」について、「**目指す姿**」とともに、「**目指すレベル及び取り組み手法、スケジュール**」を設定します。
- ✓ 政策分野は①**セーフティネット**②**働き方**③**人事賃金制度**④**福利厚生**の4つです。
- ✓ また、今後の労使通年協議において、毎年協議項目を設定しながら具体的に取り組みを進めるために、「**現時点の「取り組みロードMAP**」を設定します。

<4つの政策分野の目指す姿>

①セーフティネット

様々なライフイベントと仕事を両立し、
安心して働き続けることができるセーフティネットを整備しよう

②働き方

“働きがい”“働きやすさ”を高めることでの
仕事に誇りとやりがいを感じ、常に活力があふれる職場風土をつくろう

③人事賃金制度

1人ひとりが豊かで充実した生活を送り
道南のトップランナーとして「誇り」と「自信」のもてる処遇改善をしよう

④福利厚生

全メンバーが長く元気に働き続けるための“健幸”づくりに楽しみながら参加しよう

4-①「セーフティネット」の目指す姿【審議決定事項】

＜目指す姿※2028年度に実現したい状態＞

**様々なライフイベントと仕事を両立し、
安心して働き続けることができるセーフティネットを整備しよう**

＜具体的な取り組みの方向性、スケジュール＞

【ライフイベントと仕事の両立支援】

- ・現状のライフイベント事由による既存制度は、道内でも優位性のある制度となっていることを踏まえ、メンバーのさらなる安心感醸成、働きやすさを生み、店舗運営のサポートにつながる両立支援制度の拡充、支援を検討する。
- ・“育児”では、育児勤務者のニーズを踏まえながら、子供の成長による柔軟な働き方の対応、繁忙期の運営サポートに向けたスライド勤務やフルタイム延長制度導入する。
- ・“介護”では、離職を防止し、長く安心して働き続けられるため、短時間勤務の対象期間拡充を行う。

【心身双方の不調防止につながる健康管理支援】

- ・心身の影響を最小限抑え、円滑な少数運営を維持するための疾病予防対策ための支援や、ストレスチェックをもとにした高ストレス者へのメンタルヘルスケア（外部カウンセリングルーム活用）などの検討を行う。

4-②「働き方」の目指す姿【審議決定事項】

＜目指す姿※2028年度に実現したい状態＞

**“働きがい”“働きやすさ”を高めることでの
仕事に誇りとやりがいを感じ、常に活力があふれる職場風土をつくろう**

＜具体的な取り組みの方向性、スケジュール＞

- 2022年度従業員エンゲージメント調査結果を踏まえ、重点指標である「働きがい」「働きやすさ」に関するスコアを段階的に引き上げ、2026年4月には地域百貨店平均の水準を達成する。※参考) 2022年度『働きやすさ3.20・地域平均差▲0.20』、『働きがい3.06・地域平均差▲0.53』

【働きがいを感じる労働時間の短縮】

- 適正な労務管理、ルール遵守が実現していることを前提に、メンバーが“働きがい”“働きやすさ”を実感できる魅力ある労働時間を目指す。特にグループ、道内企業との比較を踏まえて、休日数（現年間117日）は年間120日以上を目標に、1日の所定労働時間との優先を見極めながら時間短縮に向けた取り組みを行う。

【生産性支援につながる柔軟な働き方】

- 既存制度の活用を視点に「リモート・在宅勤務」の利用拡大として後方スタッフは全員がルール・運用を整備した上で必要性に応じて利用、選択できる環境整備を行う。

【互いを認め合い、受け入れる職場風土、全従業員の職場環境改善への参加】

- 従業員と経営、上司と部下、従業員間あらゆる場面において対話、交流が活発に行われる職場風土づくりに取り組む。その上で、現場からのボトムアップによる職場環境改善を全従業員で推進していく。
- 「さん付け・丁寧語」運動のさらなる推進や、アンコンシャスバイアス(思い込み・偏見)やアサーション(自己主張)など、相手を否定せずに、受け入れる意識の醸成につながるための知識浸透に取り組む。

4-③「人事賃金制度」の目指す姿【審議決定事項】

＜目指す姿※2028年度に実現したい状態＞

**1人ひとりが豊かで充実した生活を送り
道南のトップランナーとして「誇り」と「自信」のもてる処遇改善をしよう**

＜具体的な取り組みの方向性、スケジュール＞

【年間賞与支給の段階的引上げ】

- **【月給制社員】**は、企業の魅力度向上、企業戦略へ従業員が挑戦し続けるためのモチベーションとして2028年4月までに基本賞与水準3ヶ月を達成する。また、業績加算支給分を含み4ヶ月の達成による道内競合他社の中心水準を目指す。

【充実した生活を送るためのメイトスタッフ全体の処遇の引上げ】

- **【メイトスタッフ・エルダースタッフ】**は、生活水準が向上し、充実した生活を送れる処遇としてゼネラルスタッフ並の処遇への引上げを検討する。企業戦略への対応や、メイトスタッフでの長期キャリアを描くことができるなどの視点も踏まえて人事賃金制度の見直し行う。
- また、将来への備え、老後の不安の解消に向けて、メイトスタッフの確定拠出年月例掛金3,000円へ引上げグループ内の中心水準を達成する。加えて、資産形成に関する既存制度の社内での周知浸透を図りながら、他企業と連携したマネーリテラシーの向上につながるセミナーなどの機会提供を行う。

【能力活かした高い成果発揮や企業貢献を実感し、やりがい・働きがいにつながる評価、報酬制度の導入】

- 店内外のコンサル販売（店頭販売・外商セールス）が、多様化している中、企業利益の主力へと成長することを前提に、その成果発揮、企業貢献度合いに応じた評価・報酬(インセンティブ)のあり方を労使で議論する。

4-④「福利厚生」の目指す姿【審議決定事項】

＜目指す姿※2028年度に実現したい状態＞

全メンバーが長く元気に働き続けるための“健幸”づくりに楽しみながら参加しよう

＜具体的な取り組みの方向性、スケジュール＞

【快適な休憩所、従業員食堂に向けた取り組み】

- ・ 休憩所での様々な従業員の過ごし方に合わせた設備・サービスの見直しに向けて、従業員から声を集めた上で労使で確認した上で、快適かつ魅力のある休憩所へ改善に取り組む。
- ・ 健康的な身体を手に入れ健康状態を維持、増進するため、毎日利用する従業員食堂との連携したメニューの開発やキャンペーンを定期的に開催する。

【参加型イベントと連携した健康づくりへの取り組み】

- ・ 健康づくりを学び、楽しみながら日常生活に取り入れるための機会提供を行う。健康をテーマにしたセミナーの開催や、アプリと連携したウォーキングラリーなど安全衛生委員会と連携しながらイベントの開催を行う。

【定期健康診断への科目充実化、予防意識の向上】

- ・ 女性の健康課題へ向き合う取り組みとして定期健康診断への婦人科特有オプションを追加する。
- ・ 健保組合と連携しながら、従業員の疾病予防意識を高める取り組みを検討、推進する。

各重点政策・取り組みロードMAP①

＜取り組みロードMAP ※現時点での主な内容、今後変動する可能性があります＞

項目		2024年	2025年	2026年	2027年	2028年 (5年後)
セーフティネット	両立支援 (ライフイベント支援)	育児勤務者との対話	育児勤務制度の拡充 (スライド勤務、フルタイム延長)			<ul style="list-style-type: none"> 育児スライド勤務、フルタイム延長制度導入 介護勤務対象期間の拡充
	健康管理	介護に関わるメンバーの実態調査		介護勤務制度拡充 (対象期間の延長)		<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルスケア仕組み導入
働き方	エンゲージメント	エンゲージメント調査 重点指標地域百貨店水準達成		エンゲージメント調査 重点指標グループトップ水準達成		<ul style="list-style-type: none"> エンゲージメント調査グループトップ水準達成
	労働時間 (時間短縮、時間管理)	モニタリング基準設定による時差 時間チェック、所属毎への伴走		休日120日達成、1日の所定労働時間短縮検討		<ul style="list-style-type: none"> 所属毎の適正に時間管理ができている状態 休日数拡充、1日所定労働短縮
	柔軟な働き方	リモート・在宅勤務あり方研究		リモート・在宅勤務の運用開始		<ul style="list-style-type: none"> リモート・在宅運用整備
	職場風土	現場からのボトムアップから職場環境改善を行う仕組みの整備、磨き上げ		さん付け・丁寧語運動推進、 アンコンシャスバイアス・アサーションの考え浸透		<ul style="list-style-type: none"> 職場環境改善風土の醸成 さん付け、相手を否定しないが全員定着

各重点政策・取り組みロードMAP②

＜取り組みロードMAP ※現時点での、主な内容、今後変動する可能性があります＞

項目		2024年	2025年	2026年	2027年	2028年 (5年後)
人事賃金制度	処遇	基本賞与2.5ヶ月達成		基本賞与3.0ヶ月達成 (業績加算込4.0ヶ月以上)		<ul style="list-style-type: none"> 賞与水準3.0ヶ月 (業績加算込4.0ヶ月以上) メイト・エルダースタッフ処遇改善
		ステージC・メイト・エルダースタッフ制度改定(水準、評価、育成)		メイトスタッフ確定拠出年金3,000円へ引上げ		
評価・報酬		評価面談の精度向上に向けた運用実態把握、取り組み				<ul style="list-style-type: none"> 評価制度の適正な運用 函館独自のインセンティブ報酬制度導入
		利益貢献に応じた評価・報酬のあり方を協議		インセンティブ報酬制度の導入		
福利厚生	施設・環境	休憩の過ごし方、メンバーニーズを調査		環境改善に向けた取り組みを適宜実施		<ul style="list-style-type: none"> 快適な休憩所、従業員食堂
	健康促進	適宜セミナーや外部取組先連携		定期健康診断オプション追加		<ul style="list-style-type: none"> 健康診断オプション追加



おわりに～メンバーとの対話、意見集約

おわりに

- ✓ 労働福祉VISIONにおける各取り組みについては、今後の経営動向や、メンバーからの声を踏まえながら、都度課題解決や取り組みの優先を見極め、5年後に目指す姿の実現に向けて歩みを進めます。
- ✓ また、今回の取り組み内容については、現場実態や課題など“メンバーの声”を踏まえながら、重点政策におけるVOICEサイクルによる活動推進や、労使通年協議での政策実現を目指します。
- ✓ 是非、下記QRコード、または組合役員との対話を通して、内容に関するご意見をお寄せください。
- ✓ 今後もメンバーズVOICE活動(主に労使通年協議報告)を通じて、進捗をメンバーと共有、対話を行ってまいります。

※内容について、

ご質問・ご意見などがある場合、こちらのシートをご活用ください。

【提出方法】

- ①組合役員へ手渡し ②2階組合事務所へ持参 ③フォームスへ書き込み（右QRコードを読み取り携帯等で入力可能）

所属 _____ お名前 _____ 内線 _____

※匿名でも大丈夫です。（但し、匿名の場合は返答が出来ませんのでご了承下さい）

< 返答 > ⇒ 希望する ・ 希望しない

■質問・意見

【函館丸井今井直轄分会】2024年度
春の交渉メンバーズVOICE 質問・意見
シート



三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合