

高松三越支部
労働福祉ビジョン
2023-2028

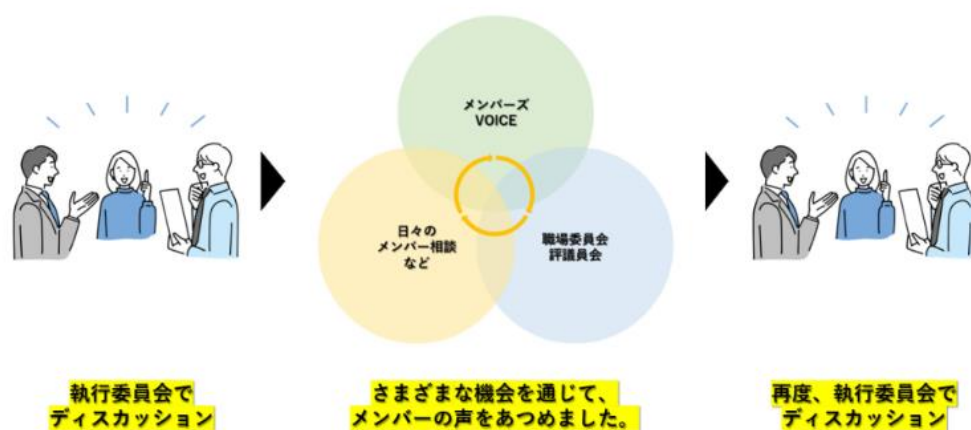
高松三越支部 労働福祉ビジョンの策定に向けて

はたらくメンバー全員で“より良い将来”を描いていく。

昨今の社会情勢の変化は目まぐるしく、わたしたちのライフスタイルも多種多様に変化し続けています。特に、2020 年の新型コロナウイルスの発出が世界中の人々の価値観・生活様式を大きく様変わりさせたことは記憶に新しく、日本国内の社会経済に深刻なダメージを与えることとなりました。一方で、日本は一定の発展段階に達し、人口減少や高齢化が進行している成熟社会でもあります。

このように先行きの不透明な昨今ではありますが、高松三越ではたらくメンバー一人ひとりがより良い将来を描き続けられるような多様な生き方・働き方を実現するべく、より中長期的な課題解決の視点を持ったビジョン（＝目指した状態）を軸とした総合的な労働福祉の取り組みを進めていくこととしました。

その為、高松三越支部では 1 年間を通してメンバーズ VOICE や機関会議、日々の組合相談の場でいただいた皆さんの声を出発点とし、高松三越支部が 5 年後となる 2028 年の実現を目指した「高松三越支部 労働福祉ビジョン」の策定に向けて、支部執行部内での情報共有やディスカッションをおこなってきました。こうしたプロセスを経て、現場の皆さんの声をもとに策定された「労働福祉ビジョン」は、今後の組合 活動において非常に重要な位置づけとなります。



春の交渉メンバーズ VOICE を通じて、労働福祉ビジョンに関する
ご意見・ご要望などございましたらお気軽にお寄せ下さい。



I. 支部労働福祉ビジョン策定の前提となる考え方

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

～ 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おこない、全員で責任を持ち実践する

先進的なビジョンと広い視野を持ち、常に挑戦し続ける

すべての働く仲間と連携し、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目指す

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

IMGUのスタンスとして3つの大切にしたい考え方

- (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

(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「雇用確保」であり、その前提には企業・事業の存続が不可欠となります。

実現に向けては、個人の持つ力を最大限発揮すると共に、各社の成長・発展が雇用の確保に繋がることから、経営対策活動を始めた取り組みについても推進を図っていきます。

(2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す

水準の底上げを図り社会的にも優位性ある水準を目指します。同業他社や地場の採用競争力を鑑みながら労働条件については優位性ある水準を目指します。

(3) 多様性を力に変える

雇用形態や疾病・障がい、育児介護など、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ために仕組みの構築・運用の整備に取組みます。加えて、メンバー一人ひとりの働き方が尊重される職場風土の実現を目指します。

IMGU労働福祉ビジョンにおける政策分野「4つの柱」

これらの3つの考え方を軸として、重点政策として4つの政策分野を決定し、それぞれの目指す姿と具体的な取り組み項目を設定します。

（1）セーフティーネット

社会的な環境の変化が進む中、全従業員のあるべき安心・セーフティーネットに対する取り組みも変化してきている。安心して働ける条件を整備することを通じて個人の能力を最大限発揮することを可能にしていくとともにその先の生産性向上に繋げていく。

（2）働き方

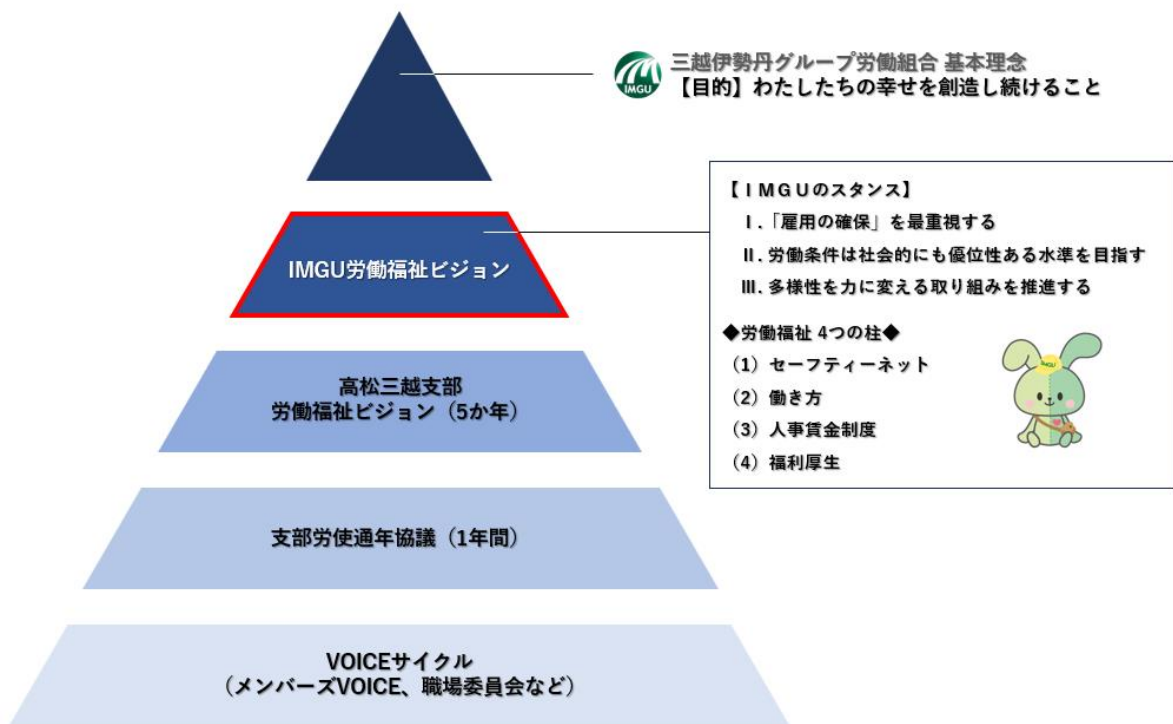
生活と仕事の調和（ワークライフバランス）を実現しつつ、生涯にわたって安心して長く働き続けられるための仕組みの構築や運用の整備をすることで、働く選択肢が広げ、自己実現や生産性の向上に繋げていく。合わせて、その先の全従業員の定着率向上や採用競争力の向上に繋げていく。

（3）人事賃金制度

三越伊勢丹グループの成長・発展には、その担い手である三越伊勢丹グループで働くメンバー一人ひとりのやりがい・働きがいを実現し、生産性を高めるための仕組みの構築と適正な運用が不可欠となる。三越伊勢丹グループにおいて、役割と成果を基軸として運用している「役割成果主義」をベースとしながら、グループ・企業の戦略、働き方と賃金との整合性が図られた人事賃金制度の構築とその適正な運用に取り組む。

（4）福利厚生

従業員のニーズ等を踏まえながら三越伊勢丹グループや企業としての福利厚生の充実を図り、全従業員の満足度や企業の魅力度向上に繋げていく。



Ⅱ. 高松三越を取り巻く環境

1) 高松三越を取り巻く社会環境の変化

① 社会全体

日本国内において今後生じ得る社会的な変化には、以下のようなものが考えられます。

主な変化	<p>① 医療技術や健康産業の進化により、健康寿命が延伸し、高齢でも活躍できる機会が増えます。</p> <p>② デジタル化や AI の普及により、新しい職業やビジネスが生まれ、多様な働き方や学び方が可能になります。</p> <p>③ SDGs や再生可能エネルギーの推進により、環境問題の解決に向けた取り組みが加速し、持続可能な社会の実現可能性が高まりつつあります。</p> <p style="background-color: #e1eef6; padding: 2px;">＜特に注目されている分野＞</p> <p>教育：オンライン教育やリカレント教育の普及により、学習機会が増え、生涯を通じた学習が可能になります。また、多様な教育手法やカリキュラムが開発され、個々のニーズや能力に応じた教育が受けられるようになります。</p> <p>文化：メタバースや VR（仮想現実）などの技術の発展により、新しい文化や芸術が生まれ、体験や表現の幅が広がります。また、多文化共生やジェンダー平等の推進により、多様な価値観やアイデンティティが尊重される社会の在り方が一般化していく可能性があります。</p> <p>国際：グローバル化やデジタル化により、国境を越えたコミュニケーションや協力が容易になり、日本の伝統・文化や技術がより世界に発信され、日本のブランド力や影響力がさらに高まっていく可能性があります。</p>
課題	<p>① 少子高齢化により、労働力が減少し、社会保障費が増加するなど、高齢者を現役世代に該当する人口が支える場合の負担率が高まる傾向にあります。</p> <p>② 人口減少に伴い、国の税収減がすすみ、社会保障やインフラ設備の維持などを目的とした税負担の増加が想定されます。その結果、消費の冷え込みなどが生じた場合には経済成長が一時的に鈍化する可能性もあります。</p> <p>② 少子高齢化に伴う地方自治体の財政難が深刻化し、生活水準における地域格差の拡大が危惧されています。</p> <p>③ 度重なる災害や感染症の激甚化により、人々の生活や経済活動に大きな影響が出る恐れがあります。</p>

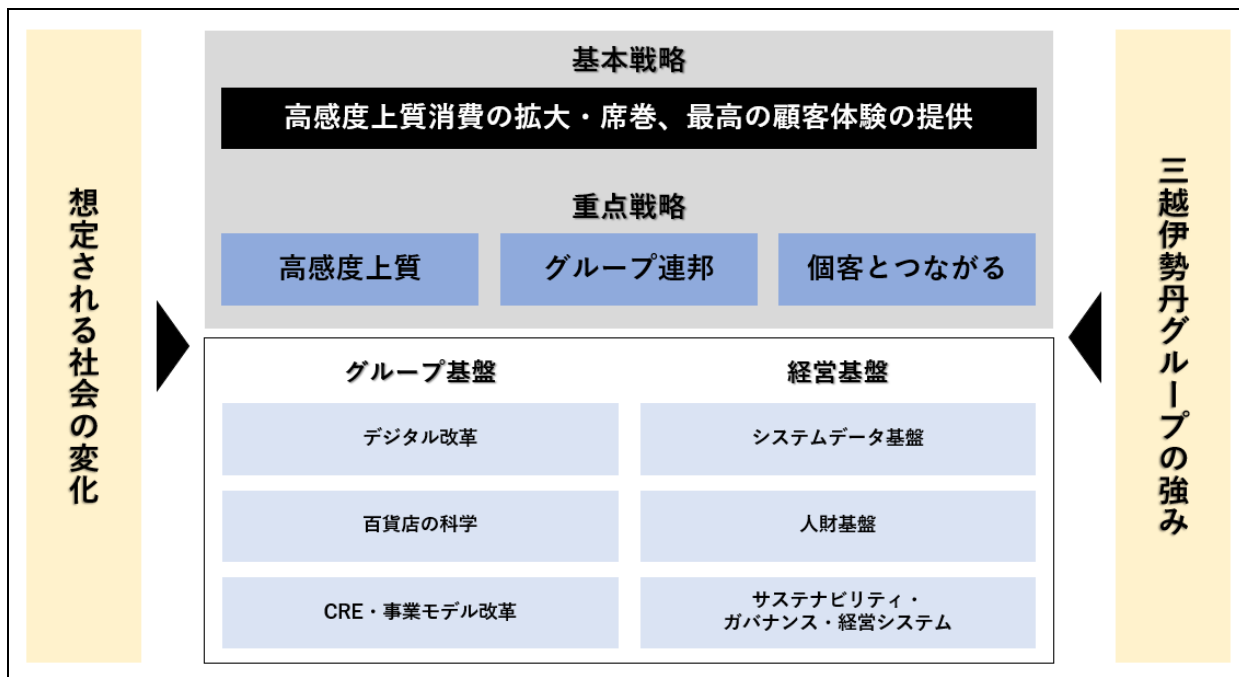
② 地域を取り巻く環境の変化

主に、香川県内において今後生じ得る社会的な変化には、以下のようなものが考えられます。

主な変化	<p>① 高松駅周辺の再開発により、県内外からの交流人口が増加ことで、観光やイベントなどの産業が回復し、地域経済の活性化や雇用の創出に寄与することが期待されています。</p> <p>② 産官学連携でのデジタル化の推進により、情報通信関連産業の育成や誘致を継続しておこなうことで、新たな産業の創出やイノベーションの発展に貢献することが期待されています。</p>
課題	<p>① 少子高齢化に伴い、医療や介護のニーズが高まり、医療費や社会保障費の増加や医療人材の不足などの問題が深刻化する可能性があります。</p> <p>② 高松市や丸亀市、宇多津町、綾川町などの流入人口が増加傾向にある自治体と、流出人口が増加している自治体地域間における財政規模の差が拡大し、交通や医療・教育のインフラ水準が低下することや若者の流出などの問題が懸念されています。</p> <p>③ 人口減少が継続していることから、小売・サービス業など BtoC 企業の商圈規模縮小が懸念されています。</p>

2) 高松三越

●三越伊勢丹グループ全社の戦略方針



●(株)高松三越の戦略方針

・高松三越は、「百貨店の科学」に基づく、新たな収支構造モデルを前提とした「百貨店事業の再生」ならびに「新しい利益創出に向けた取組」に着手しています。なかでも、外商部門の強化などを進めることで、香川県に加えて、徳島県・高知県・愛媛県東部に商圏規模を拡大し、新たな顧客創出に向けた取組は数年間かけて取り組んでいく方向性です。

高松 三越	県下唯一の百貨店として、高品位なモノ・コトの提供拡大と共に、 地域の顧客と密接な関係を継続します
	①企業としての継続的发展の為に、売上構造バランス・収益（販管費）バランスを見直して企業体質を改善 ②新しい顧客とのタッチポイントを継続拡大、さらに外商シェア向上やオンライン収益獲得により高収益体質を実現 ③各地域との接点であるサテライト店では、リアルとオンラインの連携により顧客との関係性を深耕 ④四国エリアでの高感度上質マーケットのシェア拡大に向け、徳島・愛媛両商圏の百貨店顧客を獲得・育成 ⑤高松三越が外部アライアンスの核となり、地域の企業・自治体・団体と共に、地域有力顧客へ上質コンテンツを提案

高松三越 年度アクション
チャレンジ ～ゼロリセットから地域にこれから 100 年さらに愛される企業をめざして～

実行キーワード			
スピードアップ	点から線、面へ	仕事の仕方を変える	グループ連携

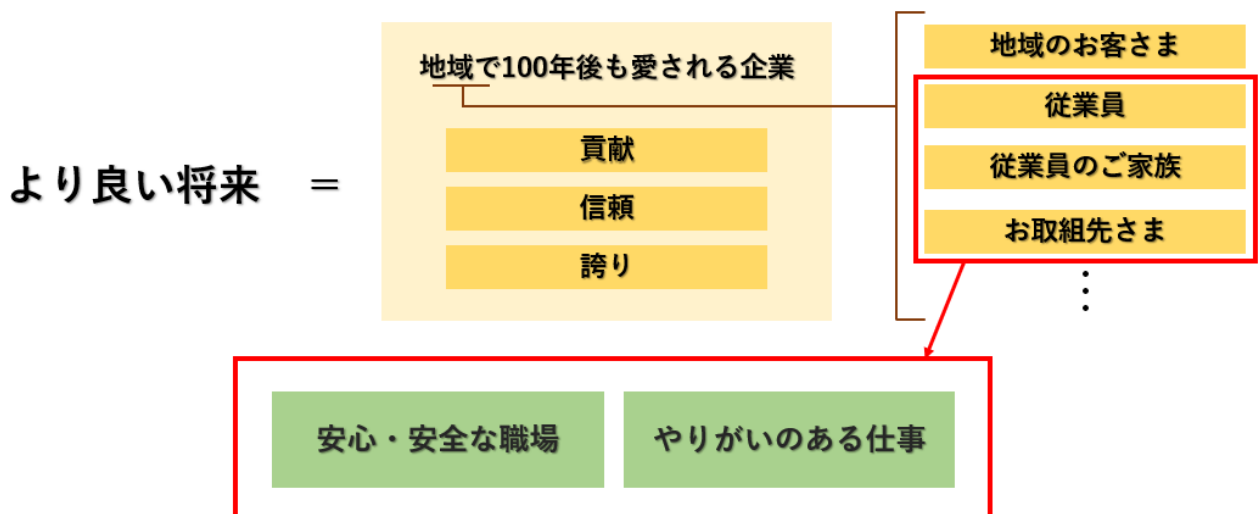
Ⅲ. 支部における労働福祉ビジョンの策定

高松三越支部が目指す姿（労働福祉ビジョン）

1年間を通じた意見交換の中でいただいた現場メンバーの声を集約し、「高松三越支部が目指す姿（=ビジョン）」にまとめました。



・メンバーからいただいた意見や執行部をはじめとした組合役員との議論を通して、「より良い将来」は関わるすべての人々から、他者への貢献を通じて信頼され、誇り愛され続けている状態であると定義づけました。



・今回のビジョン策定では、高松三越ではたらく皆さんにとってその状態を実現するために重要な2つのキーワードとなる「安心・安全」「やりがい」を用いてビジョン策定に取り入れています。

“目指すべき姿”を構成する2つのキーワードについては、それぞれがもつ支部としてのメッセージを下記の通り整理しています。

キーワード	それぞれの要素がもつメッセージ
安心・安全な職場	・私生活と仕事の両立において、不安をもつことのない環境や条件下で働くことができる状態
やりがいのある仕事	・日々の仕事を通じた自己実現や他者貢献に対し、意欲高く前向きに取り組める状態

高松三越支部が目指すべき姿（労働福祉ビジョン）

(1) セーフティーネット

セーフティーネットに対する取り組みとして、「①私生活と仕事の両立支援・多様性の共存」「②人生設計における安心・安全な保障」の2つの観点から、安心して働きつづけることができる労働条件・環境整備の確立に取り組んでいきます。

		目指す姿	今後、議論・研究をすすめる内容
1	私生活と仕事の両立支援・多様性の共存	ライフスタイルの変化を理由にキャリア選択を悩むことがない多様な働き方を通じて、キャリア実現と生産性向上を図ることができる状態	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児・介護に関する制度整備 ● 60歳以降の再雇用後のキャリア
2	人生設計における安心・安全な保障	従業員個人とご家族にとって、安心・安全な人生設計・キャリア形成を思い描くことが出来る状態	<ul style="list-style-type: none"> ● 心身の健康維持・向上の取り組み ● 防災や防犯における対策強化 ● 企業内最低賃金水準の底上げ

① 私生活と仕事の両立支援・多様性の共存

目指す姿	ライフスタイルの変化を理由にキャリア選択を悩むことがない多様な働き方を通じて、キャリア実現と生産性向上を図ることができる状態
現状の確認・取組の方向性	<p>育児・介護に関する制度整備</p> <p>育児…現在、最も制度利用が多い事由であり継続して制度利用のニーズが生じることから、グループ共通ガイドラインに基づいて、関連諸制度の再整備に取り組んでいます。特に、育児勤務の取得期間についてはグループ各社の水準と比較しながら、現場への影響などを鑑みつつ労使で2023年度から段階的な拡充をおこなってきました。一方で、様々な理由から育児休業・勤務制度の期間満了後にフルタイム復帰が困難であり、そのまま退職に繋がってしまうケースも存在しています。その為、育児勤務の取得期間の延長のみならず、フルタイム復帰に向けた支援もおこなう必要があると考えます。併せて、近隣の医療機関と連携した病児保育を可能とする体制の構築なども労使で議論をおこなっていきます。</p> <p>介護…今後、社会全体の高齢化が進む中で、確実にニーズが高まりつつある事由だと認識しており、「育児」事由と比較すると、制度利用者数は少ないものの利用期間が長期化する傾向もあります。このような親族の介護については年齢に関係なく誰もが突然に直面し得る社会課題の1つであると捉えていることから、勤務形態や労働条件の再整備のみならず、相談窓口の周知や公的支援との連携なども視野に入れた取り組みを検討します。</p> <p>60歳以降の再雇用後のキャリア</p> <p>現在、高松三越では月給制・時間給制のいずれにおいても60歳で定年となり、65歳までは再雇用にて働くことが出来ます。今後、国策として70歳までの継続雇用に向けた法整備が進んでいる中において、定年延長や65歳以降の再雇用に関する議論も本格化されることが明確です。</p> <p>その為、60歳以降のキャリア形成の在り方を組織戦略の方向性を踏まえながら、再度整備を行っていく必要があると考えています。特に、評価制度の導入や配属コース制の導入に向けた検証・研究を進めるほか、現役世代の経験やスキルを最大限に活かしつつも、再雇用後のキャリアパスを前向きに描いていただける環境整備も必要不可欠であると考えます。</p>

②人生設計における安心・安全な保障

<p>目指す姿</p>	<p>従業員個人とご家族にとって、安心・安全な人生設計・キャリアキャリア形成を思い描くことが出来る状態</p>
<p>現状の確認・ 取組の方向性</p>	<p>心身の健康維持・向上の取り組み</p> <p>現在、高松三越では法令で定められた健康診断ならびに健康保険組合が主導の健康増進の取り組みを以て、はたらくメンバーの心身の健康維持・向上に向けた取組を推進しています。一方で、「職業人生 50 年」といわれている中で、長期的に就労を続けていくためにも、より健康的な生活習慣や早期における傷病の発見・治療が重要となります。心身における傷病発生は従業員本人だけでなく、そのご家族の生活にも大きく影響を与える可能性があります</p> <p>その為、現行の定期健診だけでは発見が難しい病なども一部存在することから、「人間ドック」対象年齢の早期化や例年の流行り病（インフルエンザやノロウイルス等）の予防接種無料化など、県内における他企業の事例なども参考としつつ、長期化する職業人生を前提とした健康増進・傷病予防プログラムの在り方について議論を進めます。</p> <p>防災や防犯における対策強化</p> <p>各事業所において“快適に働くことができる環境づくり”への取り組みをおこなっていきます。特に、労働災害の発生を未然に防ぐことは最低限の取り組みとして、支部労使の連携を以てメンバーが心身ともに健康な状態で業務を遂行できる環境を目指します。その為にも、高松三越支部では、「どのような環境が就労環境として望ましいのか」の基準を具体的に定めた「安全衛生に関する基準」を策定し、適正な労働環境の実現に向けて議論を進めます。</p> <p>併せて、昨今の大規模な災害の発生状況を鑑みると、就業中の災害発生時の対応のみならず、私生活における防災への備えや知識習得なども非常に重要となります。そして災害発生時には、従業員自身のみならず、その親族に至るまで生活の支援・サポートを労使一丸となって取り組むことが出来るよう、災害発生時の対応ガイドラインの確認を定期的におこなっていきます。</p> <p>企業内最低賃金水準の底上げ</p> <p>現在、高松三越では法定水準を上回る企業内最低賃金を定めていますが、例年の物価上昇に伴う賃金引上げに伴い、新規採用時の給与水準にひっ迫してきている状況です。その為、県内における競合他社の採用賃金水準と比較した際、採用競争において優位性が低い状況が続いています。</p> <p>その為、優秀な人財の確保・定着に向けて継続的な水準向上を目指します。併せて、「扶養者・年齢別最低賃金」においては、昨今の生計費の高騰からメンバーの生活に与える影響も高くなりつつあるため、基準の引上げについて労使で議論を重ねていきます。</p>

(2) 働き方

働き方に対する取り組みとして、「①健全かつ柔軟なワークスタイルの確立」「②前向きに働ける人間関係・カルチャーの醸成」の2つの観点から、雇用の確保および人材の定着に向けた労働条件・制度整備の実現に向け、取り組んでいきます。

		目指す姿	今後、議論・研究をすすめる内容
1	健全かつ柔軟な ワークスタイルの確立	働き方改革や業務効率化を進めていく中で、仕事中は適度な緊張感がありつつも、退社後や休日などのプライベートとのメリハリはつけることができる状態	<ul style="list-style-type: none"> ● 通勤時間を含めた拘束時間の短縮 ● 柔軟かつ生産性の高い勤務体系 ● コンプライアンス遵守に向けた取組
2	前向きに働ける人間関係・ 職場風土の醸成	社内の交流が円滑・活発であり、組織が目指す姿を全員が共有・腹落ちでき、変化を前向きに捉えながらアクションをおこしていくことができる状態	<ul style="list-style-type: none"> ● 部門・職務を超えた交流の活性化 ● 人材ポリシー・CDP 教育方針の確認※1 ● 正しい「心理的安全性」の理解浸透

※1. 人材ポリシー・CDP 教育の確立は、「働き方」「人事賃金制度」の双方で親和性の高い取り組みが重要であることから重複して記載。

①健全かつ柔軟なワークスタイルの確立

目指す姿	働き方改革や業務効率化を進めていく中で、仕事中は適度な緊張感がありつつも、退社後や休日などのプライベートとのメリハリはつけることができる状態
現状の確認・ 取組の方向性	<p>通勤時間を含めた 1 日あたりの拘束時間の短縮</p> <p>年間の総実労働時間 1,700 時間台の実現に向けて、年間休日の増加や 1 日あたりの所定労働時間の短縮、継続的な時間外勤務の削減や有給休暇取得の推進に向けた「適正な時間管理の取り組み」を進めてきた経緯があります。今後の新たな働き方や省要員体制の推進に伴い、適正な時間管理や業務遂行に影響が出ていないかどうか労使で検証をおこなうとともに、同一労働・同一賃金の観点から雇用区分間における労働時間の適正なバランスについても議論・研究をおこないます。</p> <p>通勤面の課題では、香川県及び隣接県において、公共交通機関をはじめとする交通インフラの整備が都市部と比較しても 十分ではないことから、通勤時間が長時間化してしまう傾向にあります。様々な理由から自家用車での通勤を制限していることや、JR やことでんに代替する交通機関が限られていることなど様々な課題がありますが、今後の就労実態に即した通勤および就業時間の在り方について継続して検証・議論をおこなっていきます。</p>
	<p>柔軟かつ生産性の高い勤務体系の実現</p> <p>2024 年度から、一直勤務から 2 交代制勤務へと働き方は変化するなど、従来とは異なるワークスタイルでの業務遂行が求められます。フルタイム勤務や短時間勤務など勤務形態を問わず、各職場において公平な業務量と要員体制の確立が実現できるよう労使一体となって業務再編・要員編成に向けたアクションを継続して進めます。</p>
	<p>自走するコンプライアンス遵守に向けた組織づくり</p> <p>働き方に関するコンプライアンス遵守の視点は、従業員ひとりひとりを守る意味合いでも、企業運営上の信頼低下リスクの回避における意味合いにおいても非常に重要な要素となります。特に、36 協定などをはじめとした時間管理に関する協定のルール及びフローを整備し、適切に遵守されている状態を維持します。</p> <p>併せて、就業規則をはじめとした社内ルールの徹底や、ハラスメント行為の撲滅などに向けた労使間での意見交換・情報共有だけでなく、メンバー一人ひとりが客観的に自らを律し、コンプライアンス遵守意識をチーム全体で醸成できている状態を目指します。</p>

②前向きに働ける人間関係・職場風土の醸成

目指す姿	社内の交流が円滑・活発であり、組織が目指す姿を全員が共有・腹落ちでき、変化を前向きに捉えながらアクションをおこしていくことができる状態
現状の確認・ 取組の方向性	<p>部門・職務を超えた交流の活性化</p> <p>今後、更なる組織戦略の遂行に伴い、部門の範囲が拡大していくことが想定されます。従来よりも組織規模が大きくなる一方で、省要員体制の推進がさらに進むことで日々のコミュニケーションが重要となってきます。特に、2交代制の導入などから、各職場内のみならず部門を超えた連携の重要性が高まることから、部門や職務・雇用形態などを越えた情報発信・共有の場を設けることや、その為のコミュニケーションツールの普及が必要であると考えます。</p> <p>労働組合では、日々の業務遂行上のコミュニケーションのみならずライフ・キャリアの側面においてメンバー間の交流機会を設け、部門を超えた関係性の強化に向けた取組を積極的におこなっていきます。</p> <p>人財ポリシー・CDP 教育方針の確認</p> <p>労働福祉ビジョンの策定にあたり、現場メンバーや執行部から最も意見の多かったのが、「高松三越ではたつき続けるうえでのキャリアの描き方」に関する意見・要望でした。自己申告制度や定期的な評価面談、その他キャリア形成支援制度なども整備されていますが、なかなか中長期的なキャリアパスを解像度高く描くことができないという声がありました。</p> <p>その為、今後の組織戦略を遂行するにあたって「人財ポリシー」の発信や、雇用形態ごとの「キャリアのあゆみ」の体系を進めることが、メンバーのキャリア形成へのモチベーションにも大きく寄与すると考えています。現在、人事賃金制度の改定や、本給・賞与の処遇向上に向けた労使議論を進めるにあたって、その基盤となる MI グループおよび高松三越における「人財ポリシー」の策定進捗について労使で確認をすすめていきます。</p> <p>正しい「心理的安全性」の理解浸透</p> <p>今後の百貨店業界全般において、従来のような店舗来店のみを軸とした百貨店ビジネスモデルでは、顧客の購買動向の変化に対応し切れず、事業規模が縮小し続けることは明白であると認識しています。その為、百貨店の魅力を最大限に生かしつつも、地域唯一の百貨店として存続していくためには、常に新たなビジネスモデルの創出や収支構造の最適化を行い続けなければなりません。</p> <p>それに伴い、今まで以上に経営と現場におけるスピーディかつ健全な対話を進めていくことが重要であると考えます。今後、労働組合として「心理的安全性」の在り方を適切に理解し、高松三越ではたらく方同士がお互いの意見を尊重し合い、今まで以上に人と人が認め合い、安心して新たなことに取り組むことが出来る環境づくりを目指します。</p>

(3) 人事賃金制度

人事賃金制度に対する取り組みとして、「①給与水準の向上・公平な評価運用」「②やりがい創出と活躍推進」の2つの観点から、グループ・企業の戦略、働き方と賃金との整合性が図られた人事賃金制度の在り方とその適正な運用の確認について取り組みます。

No.		目指す姿	今後、議論・研究をすすめる内容
1	給与水準の向上・ 公平な評価運用	業務内容や責任権限に比して納得感のある年収水準・昇給カーブであり、評価の決定プロセスが客観的かつ高い透明性で運用されている状態。	<ul style="list-style-type: none"> ● 本給および賞与水準の向上 ● 評価運用の納得性向上
2	やりがい創出と活躍推進	勤続年数を問わず、チャレンジできる風土であり、人材育成の観点からも能力と意欲に応じた権限・責任を積極的に与えられ抜擢される状態。	<ul style="list-style-type: none"> ● チャレンジできる制度・環境づくり

①給与水準の向上・公平な評価運用

目指す姿	業務内容や責任権限に比して納得感のある年収水準・昇給カーブであり、評価の決定プロセスが客観的かつ高い透明性で運用されている状態
現状の確認・ 取組の方向性	<p>本給および賞与水準の向上</p> <p>現在、高松三越における本給および賞与を含めた平均年収の水準は、香川県内の全業種における平均水準と同水準にて推移しています。一方で、中四国圏における小売・サービス業の年収水準は、製造業や金融業などの他業種と比較しても低い水準にて推移しており、昨今の物価上昇などに伴う生計費の高騰などの影響を鑑みれば、業績の向上を前提とした安定的な処遇向上に向けた労使議論は継続しておこなっていくべきであると考えています。</p> <p>県内を代表する地場企業の報酬水準を常にベンチマークとして確認しながら、雇用の確保・人材の定着に向けた競争優位性の高い水準を目指していきます。</p> <p>特に、従来よりも限られた人数での企業運営を以て、利益の創出を実現した場合においては、業務内容や責任権限に比例した適正な処遇反映をおこなっていく必要があると考えます。その為にも、雇用区分や資格・役割に基づく傾斜分配について、より納得性の高い賞与支給式の導入の実現に向け、労使議論を進めていきます。</p> <p>評価運用の納得性向上</p> <p>2023 年度より、ステージ A・B の成果評価フォーマットを刷新し、本給および賞与における評価運用の明瞭化を図ってきました。2024 年度以降もステージ C やメイト社員…と順を追って成果評価フォーマットの見直しを図っていくことで、すべての雇用区分における評価運用の再整備に向けて労使議論を進めていきます。</p> <p>特に、評価者のみならず、被評価者においても「目標設定の仕方」について理解が難しいという意見もいただけており、目標面談を実施したにも関わらず、期末の評価反映時において双方が納得しづらい査定結果となることはモチベーションの低下にもつながるリスクがあります。</p> <p>今後、評価制度の再整備に合わせて、労使で評価運用および目標設定の在り方について、継続した発信および適切な運用確認を実施していきます。</p>

②適正な評価運用・やりがい創出と活躍推進

目指す姿	勤続年数を問わず、チャレンジできる風土であり、人材育成の観点からも能力と意欲に応じた権限・責任を積極的に与えられ抜擢される状態。
現状の確認・ 取組の方向性	<p>チャレンジできる制度・環境づくり</p> <p>現在、「百貨店の科学」に基づく新しい組織戦略を推し進めるにあたり、従来よりも更なるスピード感をもって、業務改革・働き方改革や新たな利益創出に向けたトライ＆エラーを繰り返し続けているフェーズにあります。決して、短期的なことではなく、100年先も地域に愛し誇られる企業であり続けるためには、決して歩みを止めることなく、様々な可能性を模索し、失敗を恐れずチャレンジを重ねることが必要不可欠であると考えます。その為にも、世代や役割・職務を問わず、すべての従業員が圧倒的な当事者意識を持ち、小さなことからでも挑戦をできる制度・環境をつくりあげていくことが必要です。現場メンバーとの意見交換会などの場を通じて、「チャレンジできる風土」について議論を重ねた際には、「もっと現場にも任せて欲しい」「チャレンジ機会を増やしてほしい」という前向きな意見を多くいただきました。</p> <p>一方で、「失敗したら叱られるのではないか…」「自分の意見が採用されるわけがない…」「アイデアを出したら仕事が増えるだけ」というようなネガティブな声もあり、決して「チャレンジできる風土」をつくりあげていくことが容易ではないことを痛感しました。そのような中で、グループ内外や業種を問わず、多種多様な他社事例を研究し、若手層からベテラン層にかけて誰もが挑戦することに前向きで、新たなアクションに対して寛容な組織風土の醸成、機会の創出を目指します。</p>

(4) 福利厚生

安定的な生活基盤となる報酬や、安全衛生における環境整備などを前提としつつ、従業員のニーズ等を踏まえた良い福利厚生の充実を図り、はたらくメンバーの満足度や企業の魅力度向上に繋げていきます。

No.		目指す姿	今後、議論・研究をすすめる内容
1	福利厚生設備の充実	安心・安全かつ快適な状況下で、労働生産性の向上につながる業務遂行が実現でき、社内でのリラックスした休憩時間を確保できる	●休憩設備の充実・衛生維持

①福利厚生設備の充実

ありたい姿	安心・安全かつ快適な状況下で、労働生産性の向上につながる業務遂行が実現でき、社内でのリラックスした休憩時間を確保できる																						
現状の確認・ 取組の方向性	<p>休憩設備の充実・衛生維持</p> <p>メンバーズ VOICE で最も多かった意見として「福利厚生設備の見直しをして欲しい」といったお声でした。安全に関わる修繕などは継続的に実施してきた経緯がありますが、売仕化や組織再編などにもなう要員構成も徐々に変化しており、更には所定労働時間の短縮などの影響もあり、今後の休憩時間や通勤時の過ごし方にも変化が生じます。メリハリのある働き方ができるよう社内環境の変化に柔軟に対応し、社内の福利厚生設備の拡充に向けた議論を本格化させていきます。</p> <p>併せて、高松三越ではたらくメンバーの皆さんのみならず、出入りされるお取引先さまからのご意見や県内企業の労組役員との交流などを通じて、多角的な視点から制度・整備を図っていきます。</p> <p>参考）現場メンバーからの意見 ※一部抜粋</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>福利厚生設備</th> <th>項目</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>社員食堂</td> <td>・催事時のコンビ保管に関する意見 ・社員食堂のメニュー内容、接客サービスに関する意見 ・コンビニエンスストアの要望に関する意見</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>フロアごとの休憩所</td> <td>・休憩所の設置数に関する意見</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>遠方施設</td> <td>・遠方施設の老朽劣化に関する意見 ・遠方施設の衛生面に関する意見</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>ロッカールーム</td> <td>・1人に与えられるロッカーのサイズに関する意見 ・ロッカールーム内の衛生面に関する意見</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>屋外休憩スペース</td> <td>・分煙に関する意見 ・雨天時の過ごし方に関する意見</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>店頭 事務所</td> <td>・冷暖房設備に関する意見 ・災害発生時の避難経路に関する意見</td> </tr> </tbody> </table>			福利厚生設備	項目	1	社員食堂	・催事時のコンビ保管に関する意見 ・社員食堂のメニュー内容、接客サービスに関する意見 ・コンビニエンスストアの要望に関する意見	2	フロアごとの休憩所	・休憩所の設置数に関する意見	3	遠方施設	・遠方施設の老朽劣化に関する意見 ・遠方施設の衛生面に関する意見	4	ロッカールーム	・1人に与えられるロッカーのサイズに関する意見 ・ロッカールーム内の衛生面に関する意見	5	屋外休憩スペース	・分煙に関する意見 ・雨天時の過ごし方に関する意見	6	店頭 事務所	・冷暖房設備に関する意見 ・災害発生時の避難経路に関する意見
	福利厚生設備	項目																					
1	社員食堂	・催事時のコンビ保管に関する意見 ・社員食堂のメニュー内容、接客サービスに関する意見 ・コンビニエンスストアの要望に関する意見																					
2	フロアごとの休憩所	・休憩所の設置数に関する意見																					
3	遠方施設	・遠方施設の老朽劣化に関する意見 ・遠方施設の衛生面に関する意見																					
4	ロッカールーム	・1人に与えられるロッカーのサイズに関する意見 ・ロッカールーム内の衛生面に関する意見																					
5	屋外休憩スペース	・分煙に関する意見 ・雨天時の過ごし方に関する意見																					
6	店頭 事務所	・冷暖房設備に関する意見 ・災害発生時の避難経路に関する意見																					

参考情報）（株）高松三越を取り巻く環境について**私たちを取り巻く環境について****【日本経済】**

私たちを取り巻く環境については、新型コロナウイルスの影響を受け、消費行動も大きく変化する中で、小売業界は大きな影響を受け、消費者の購買行動の変化も相まって厳しい状況を余儀なくされました。2021 年 10 月以降は経済活動の正常化の動きがあり、景気が上向く兆しも見られ、個人消費についても人出の回復が顕著に進んだことを背景にサービス消費を中心に回復傾向となりました。今後、経済の活性化により個人消費は回復基調が見込まれていますが、先行きは未だ不透明な状況が続いており、新たな生活様式の広がりや消費行動の更なる変化が予測されます。

【物価】

2022 年の消費者物価指数は、渡航制限やロックダウンによるサプライチェーンの停滞、それに伴う人手不足を要因とした物流コストの増加、ロシアによるウクライナ侵攻に伴う原油などのエネルギーや小麦などの農産品の価格の高騰、金融緩和の影響による円安の進行と、多くの要因から上昇傾向にあります。具体的には、2022 年 8 月の消費者物価指数からは 3.0%を超える水準となり消費税の影響を除くと 30 年以上ぶりの高い水準となり 2022 年 12 月に至るまで上昇し続けています。

【雇用】

雇用については、近年の就業者数と失業者数の推移からも緩やかに改善している傾向にあります。就業者数は、正規雇用者ではコロナ禍で人手不足感の強かった医療・福祉や情報通信等を中心に増加傾向を継続して辿っている他、非正規雇用者についても対面型サービス業中心に増加傾向にあります。2020 年以降増加傾向にあった失業率についても 2021 年以降段階的ではあるが緩やかに低下しており、2022 年時点では 2%半ばを維持しています。高齢者雇用については 2021 年 4 月 1 日施行の「高齢者雇用安定法改正」により、65 歳までの雇用確保（義務）に加え、65 歳から 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ます。

【小売業界の動向】

2021 年の小売業界の売上は 150 兆 4,620 億円と百貨店、コンビニエンスストア、ドラッグストアの売上額が増加した一方で、家電大型専門店やスーパーの売上額が減少しています。全国百貨店売上高は 4 兆 4,182 億円と既存店ベースで前年比 5.8%増と 4 年ぶりに増加しましたが、コロナ禍前の 19 年比では 21.5%減と 1 兆 5,000 億円の売上減となり、これまで百貨店売上を牽引したインバウンド需要も 87.6%減と厳しい状況が続いています。また、百貨店の店舗数も 2020 年 1 月の 207 店から 2021 年 1 月には 196 店、22 年 1 月時点では 189 店まで減少しています。政府による外国人観光客の受け入れ再開に向けた動きもありインバウンド需要の回復が期待されていますが、百貨店業界における業態再編の動きも活発化しており、新たな商業施設やマンション・オフィス・ホテルなどを併設した複合施設など、これまでのモノを売る商売だけではなく、“まち”全体の魅力を高めていくことが百貨店に求められてくることとなります。

【三越伊勢丹グループ】

2022 年度の三越伊勢丹グループの第二四半期決算において、当初の計画通りに“百貨店の再生”が進み、売上高は回復基調であることが発表されています。加えて、収支構造改革による経費コントロールにて営業利益が創出できる事業構造に変革しています。具体的には、営業利益予測が第一四半期決算から +70 億円の 240 億円と上方修正がなされており、統合後最高益である営業利益 348 億円も 2024 年度には達成できる見込みと発表がされています。

今後想定される環境認識について

【日本経済】

日本経済は、海外経済の減速や海外への所得流出といった下押し圧力を受けるものの、新型コロナウイルス感染症や供給制約の影響が和らぐもとの、回復していくと考えられています。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。

【物価】

2022 年度の消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、年末にかけて、エネルギーや食料品、耐久財などの価格上昇により上昇率を高めたあと、2023 年度半ばにかけて、プラス幅を縮小していくと予想されます。その後、中長期的な予想物価上昇率や賃金上昇率も高まっていくもとの再びプラス幅を緩やかに拡大していくとみられます。また、中長期的な予想物価上昇率をみると、短期と比べるとペースは緩やかながら上昇していくと想定されます。

【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ます。

【三越伊勢丹グループ】

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られています。

この目指す姿は、2030 年度までの実現を目指し、2023 年度までを再生フェーズ、2026 年度までを展開フェーズ、2027 年度からを結実フェーズとして戦略ステップも掲げられています。

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 C D P」「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。世の中の雇用状況の変化に伴い、やりがい・働きがいを持てる労働条件（採用・育成・処遇・評価）や転居を伴う出向のあり方など、企業環境の変化に応じて対応していく必要があり、中期経営計画の進捗を確認しながらメンバー一人ひとりのキャリアの充実に向けた取り組みを推進していく必要があります。

参考）高松三越支部労使における過去からの交渉経緯

高松三越支部では、三越伊勢丹グループ労働組合の創立当初から、高松三越を取り巻く社会情勢や企業状況の変化に合わせ、企業存続・雇用の確保を最優先としながらも、組合員の皆さんの労働条件・労働環境の改善・向上に向けた労使議論を継続しておこなってきました。

組合年度		通年協議決定事項
第1期： 2010年6月18日～ 2011年6月	労使 通年協議	①月給制社員 所定労働時間の見直し（1869→1988 時間） ②連続休暇規程の導入 ③「執行年次有給休暇」における取得要件・日数の拡大 ④有給休暇付与日数の変更 ⑤育児関連諸制度の改定 ⑥社員 退職給付制度の見直し（退職一時金の新設） ⑦グループ百貨店共通の新たなベースアップ算出式の導入 ⑧社員 休職関連諸制度の見直し ⑨社員 本給制度の見直し（資格給の切り出し） ほか
	賃金交渉	<ベースアップ要求> なし <賞与>・年間における賞与要求を行わず、都度要求
第2期： 2011年6月17日～ 2012年6月	労使 通年協議	①業績連動賞与の導入 ②自己申告キャリア支援制度の導入 ③月給制社員 賞与評価期間の見直し ④スタッフ社員 人事賃金制度の改定（職務手当の見直し） ⑤スタッフ社員 社員転換ルールの改定 ⑥フェロースタッフ・シニアフェロー 雇用区分の改定 ⑦フェロースタッフ スタッフ社員転換ルールの改定
	賃金交渉	<ベースアップ要求> なし <賞与>・年間における賞与要求を行わず、都度要求
第3期（前半）： 2012年6月15日～ 2013年6月	労使 通年協議	①ネクストキャリア制度の導入 ②フェロースタッフ 職種の整理統合 ③ステージC 要員ミックスに伴うステージC-1・C-2の統合 ④ステージC ステージB 昇格受験要件の見直し ⑤ステージB 人事賃金制度改定（役割ゾーン展開幅の拡大） ⑥エルダースタッフ雇用形態の新設
	賃金交渉	<ベースアップ> なし <賞与>・年間賞与要求（業績連動加算あり）

組合年度		通年協議決定事項
第 3 期 (後半) : 2013 年 6 月 14 日～ 2014 年 6 月	労使 通年協議	①フェロースタッフおよびシニアフェロー 契約区分 (週契約時間) の統一 ②フェロースタッフ 改定額表・評価分布の改定 ③シニアスタッフ (P) およびエルダースタッフ (P) 勤務パターンの改定 ほか
	賃金交渉	<ベースアップ> なし <賞与> ・年間賞与要求 (業績連動加算あり) ・基本賞与ヶ月の引き上げ 社員 : +0.1 ヶ月 スタッフ社員 : +0.05 ヶ月 シニアスタッフ (F) およびエルダースタッフ (F) : +0.1 ヶ月
第 4 期 (前半) : 2014 年 6 月 20 日～ 2015 年 7 月	労使 通年協議	①フェロースタッフ 契約労働時間の延長 ②社員ステージ B 人事賃金制度改定 (賃金テーブルおよび昇給表の見直し) ③ステージ C 役割変動に伴う昇降級ルールの導入 ④シニアスタッフ (P) およびエルダースタッフ (P) 祝日手当の導入
	賃金交渉	<ベースアップ> 月給者 : 1,000 円、時給者 : 5 円 <賞与> ・年間賞与要求 (業績連動加算あり) ・基本賞与ヶ月の引き上げ 社員 : +0.1 ヶ月 スタッフ社員 : +0.05 ヶ月 シニアスタッフ (F) およびエルダースタッフ (F) : +0.1 ヶ月
第 4 期 (後半) : 2015 年 6 月 20 日～ 2016 年 7 月	労使 通年協議	①サテライト勤務フェロースタッフ (F II) 契約労働時間の見直し ②ステージ C 人事賃金制度の改定 (役割成果給における各テーブルの上限見直し) ③ステージ C 初任給改定 (5,000 円引き上げ) ④スタッフ社員 初任給改定 (4,000 円引き上げ) ⑤フェロースタッフ 時間給構成要素の見直し ⑥フェロースタッフ 採用時給改定 (時間給 45 円引き上げ) ⑦シニアスタッフ・エルダースタッフ 月齢級の見直し (14,000 円引き上げ)
	賃金交渉	<ベースアップ> なし <賞与> ・年間賞与要求 (業績連動加算あり) ・基本賞与ヶ月の引き上げ 社員 : +0.1 ヶ月 スタッフ社員 : +0.05 ヶ月 シニアスタッフ (F) およびエルダースタッフ (F) : +0.1 ヶ月

組合年度		通年協議決定事項
第5期（前半）： 2016年7月28日～ 2017年10月	労使 通年協議	①スタッフ社員 無期雇用化（雇用契約初年度より無期雇用） ②ステージC社員・スタッフ社員 賞与評価期間の変更（年間→半年） ③スタッフ社員 初任給改定（3,000円引き上げ） ④自動時間外計上基準の変更（30分→20分） ⑤インターバル休憩時間の見直し（10時間→11時間）
	賃金交渉	<ベースアップ> なし <賞与>・年間賞与要求（業績連動加算あり）
第5期（後半）： 2017年10月5日～ 2018年10月	労使 通年協議	①スタッフ社員 無期雇用化に伴う諸制度の導入 ・ストック有給休暇制度の導入 ・傷病休職制度の導入 ・企業内最低賃金基準の見直し ②フェロースタッフ・プロスタッフ・エルダースタッフ・シニアフェロー →入社2年目以降の無期雇用化 ③自動時間外計上基準の変更（20分→15分） ④スタッフ社員 社員転換要件の見直し ⑤グループ内継続雇用制度 対象雇用区分の拡大
	賃金交渉	<ベースアップ> 月給者：2,000円、時給者：10円 <賞与> 年間賞与要求（業績連動加算あり）
第6期： 2018年10月4日～ 2019年10月	労使 通年協議	①社員・スタッフ社員 再雇用制度の要件見直し ②月給者 年間休日数の変更（114日→116日） ③エルダースタッフ・シニアフェロー・プロスタッフ グループ内継続雇用制度の導入 ④中途入社従業員 HAP 受験要件の見直し ⑤フレックス勤務制度の導入
	賃金交渉	<ベースアップ> 月給者：1,000円、時給者：5円 <賞与> 年間賞与要求（業績連動加算あり）
第7期： 2019年10月3日～ 2020年10月	労使 通年協議	①スタッフ社員 初任給改定（4,000円引き上げ） ②スタッフ社員 確定拠出年金制度の導入 ③社員・スタッフ社員 マッチング拠出制度の導入 ④月給制エルダースタッフ 賞与加算制度の導入 ⑤賞与交渉方式を年間交渉から半期交渉に変更 ⑥半日有給休暇制度の導入
	賃金交渉	<ベースアップ> 月給者：1,000円、時給者：5円 <賞与> 年間における賞与要求を行わず、半期にて交渉・都度要求

組合年度		通年協議決定事項
第 8 期： 2020 年 10 月 8 日～ 2021 年 10 月	労使 通年協議	①社員ステージ A の人事賃金制度の改定を実施。 (「資格給」「役割給」「個人成果給」の 3 階建て構成へ改定、 ステージ A への昇格フローを見直し、グループ共通アセスメントを導入。) ②従業員の呼称変更 (スタッフ社員→メイト社員 他) ③社員 ネクストキャリア支援制度の拡充 (支給水準、募集回数を拡大) ④グループ内キャリア支援制度 対象雇用区分の拡大 ⑤メイト社員対象 社員転換制度の要件拡充 ⑥60 歳以降の従業員無期雇用化 ⑦メイト社員 扶養家族手当を導入
	賃金交渉	<ベースアップ要求> なし <賞与> 年間における賞与要求を行わず、半期にて交渉・都度要求
第 9 期： 2021 年 10 月 7 日～ 2022 年 10 月	労使 通年協議	①社員ステージ A 労働基準法 41 条対応に伴う賃金テーブルの改訂 ②メイト社員 社員転換制度 受験応募要件の拡充 ③無期雇用化を実施した雇用区分無期雇用化に伴う諸制度の導入について > 傷病調整手当の導入・休職手当の導入・ストック有給休暇の導入 ④全雇用区分 新たなリスクシナリオの導入 ⑤月給制社員 所定労働時間の短縮 (年間休日 116 日→120 日) ⑥制服勤務者対象 更衣時間の勤務時間化に伴う対応 ⑦全雇用区分 法改正に伴う育児・介護休業制度の再整備 ⑧月給正社員 育児勤務制度 延長取得要件の拡大 ⑨エルダースタッフ 定年時
	賃金交渉	<ベースアップ> なし <賞与> 年間における賞与要求を行わず、半期にて交渉・都度要求
第 10 期 (前半)： 2022 年 10 月 6 日～ 2023 年 10 月	労使 通年協議	①社員ステージ B 人事賃金制度の改訂 (3 つの構成要素に基づく賃金テーブル運用) ②社員ステージ B 成果評価フォーマット改訂 (本給と賞与における評価の分離) ③社員・メイト社員 (セールス) 賞与における SS 評価の廃止、評価感ピッチの統一 ④社員ステージ C B-HAP 受検資格に関する再整理 ⑤フェロー社員・エルダーフェロー 職種の統廃合および採用賃金水準の見直し ⑥全雇用区分 短時間勤務制度 ⑦全雇用区分 配偶者転勤休職制度の導入 ⑧社員・メイト社員 カムバック再雇用制度の導入 ⑨メイト社員 扶養家族手当の導入 ⑩社員 ネクストキャリア支援制度 退職一時金 支給水準の見直し ⑪社員・メイト社員賞与評価における成果評価指標ウエイトの変更
	賃金交渉	<ベースアップ> 月給者：2,000 円、時給者：10 円 <賞与> 年間における賞与要求を行わず、半期にて交渉・都度要求

参考情報) 香川県下における労働市場の実態

1) 香川県内の経済事情

基本情報

人口	956,787 人	全国 38 位
法人数	33,972 社	全国 34 位
株式会社数	14,027 社	全国 32 位
上場企業数	16 社	全国 25 位

2) 香川県内の労働市場 ※常用労働者一人平均月間現金給与額 -事業所規模 30 人以上-

総実労働時間

	全産業	小売業	高松三越
出勤日数※1	18.3 日(年間 219.6 日)	18.9 日 (年間 226.8 日)	20.4 日 (年間 240 日)
総実労働時間	144.0 時間(年間 1,728 時間)	126.7 時間 (年間 1,520.4 時間)	141.5 時間(年間 1,698 時間)
所定内労働時間	131.8 時間(年間 1,581.6 時間)	119.2 時間 (年間 1,430.4 時間)	151.4 時間 (年間 1816 時間)
所定外労働時間	12.2 時間(年間 146.4 時間)	7.5 時間 (年間 90.0 時間)	1.3 時間 (年間 15.6 時間)

※全産業および小売業の数値は、短時間および 1 月あたりの勤務が少ない勤務者を含む数値

年齢・平均勤続年数・個人年収 全国との水準比較

	年齢 (歳)	平均勤続年数	個人年収 (万円)
全国	42.5 歳	11.8 年	595 万 2400 円
香川県	44.1 歳	12.5 年	441 万 9300 円

香川県内における家賃相場

①賃貸マンション・賃貸アパート

	1 K	1 LDK	3 LDK~
高松市内	4.2 万円	5.4 万円	6.8 万円
坂出市内	3.2 万円	3.3 万円	5.4 万円
丸亀市内	3.4 万円	4.1 万円	5.5 万円

※物件情報サイト「SUUMO」に登録されている賃貸物件の賃料を元に算出された参考データ (23 年 10 月時点)

②新築マンションの購入価格相場

	住宅面積(m ²)	住宅面積(坪)	購入価格(万円)	坪単価(万円)
全国	66.2	20.0	4545.2	227.0
香川県	76.0	23.0	3066.5	133.4

2) 香川県内における競合他社および上場企業との労働条件比較 ※売上高・営業利益率は2022年度

	高松三越	株式会社イズミ（ゆめタウン）	イオンテール株式会社
業態（職種）	小売 百貨店（総合職）	小売 GMS（総合職）	小売 GMS（総合職）
初任給	210,000円	212,000円	230,000円
昇給	年1回（7月）	年1回	年1回
賞与	年2回（6・12月）	年2回	年3回（期末賞与を含む）
休日・休暇	120日	117日	125日
勤務時間	7時間25分(休憩70分)	8時間00分(休憩60分)	8時間00分(休憩60分)
売上高（億円）	215	4,601	91,168
営業利益率（%）	1.0	13.6	2.3

	株式会社天満屋	(株)アイ・アイズHD	香川トヨタ自動車(株)
業態（職種）	小売 百貨店（総合職）	宝飾時計専門店（総合職）	自動車専門店（営業職）
初任給	208,000円	200,000円+歩合	195,000円
昇給	年1回	年1回	年1回
賞与	年2回	年2回	年3回（期末賞与を含む）
休日・休暇	118日	105日	110日
勤務時間	9:30~18:10、11:00~19:40 など	8.0時間（休憩90分）	8時間00分
売上高（億円）	1375	44.6	187
営業利益率（%）	4.2	—	—

	四国電力	百十四銀行	タダノ
業態（職種）	電力インフラ（総合職）	地方銀行（総合職）	メーカー（総合職）
初任給	214,000円	215,000円	225,000円
昇給	年1回（7月）	年1回	年1回（5月）
賞与	年2回（6・12月）	年2回	年2回（6・12月）
休日・休暇	124日	122日	125日
勤務時間	7時間40分(休憩60分)	7時間30分(休憩60分)	7時間35分(休憩60分)
売上高（億円）	8,332	848	2,267
営業利益率（%）	-2.7	10.7	4.0

※参考文献：各社2024年度新卒採用HP（総合職相当抜粋）および各社22年度決算資料 他