

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部

## 2024年7-8月メンバーズVOICE議案書（案）



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

★対象：全雇用形態

★この議案書は**社外秘**です。取り扱いには十分気を付けてください



## 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

企業の持続的な発展に向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



# 仙台三越支部 労働福祉ビジョン（労働条件ロードマップ）

## 2028年のあるべき姿：多様な働き方ができ、それを理解し合える仲間と共に自己実現に向かってチャレンジできる仙台三越

### 重点政策項目における5年後のあるべき姿、アクションの方向性

項目	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年（5年後あるべき姿）	
A 人事賃金制度	処遇	①本給⇒低水準県内企業比較		・本給制度に関する研究(全雇用形態)	本給制度改定(昇給表・ランク単価)		①昇給1万円（本給制度の見つめ・水準引上げなど）
		②賞与⇒年間2.0ヶ月	賞与制度に則った要求(最低2.5ヶ月)	支給表見直し（最低3ヶ月/年）	支給表見直し（最低3.5ヶ月/年）	支給表見直し（最低4.0ヶ月/年）	②賞与水準5ヶ月/年
		③退職金(ポイント単価790円・ポイント各設)			退職金制度改定（ポイント単価・ポイント）		③退職金1.5倍（2023年度比）
		④最低賃金⇒宮城県最賃クリア	宮城県最賃より魅力のある水準を達成		宮城県最賃より魅力のある水準を達成		④最賃時給1200円を維持
キャリア形成	①キャリアステップは、スタッフ社員⇒社員	スタッフ社員の人員制度見直し		スタッフ社員の正社員化議論開始	スタッフ社員の正社員化制度運用開始	①スタッフ社員の正社員化（選べる）	
		②60歳定年、65歳までの継続雇用制度	シニアスタッフの人員制度改定	法改正(70歳までの雇用確保)に伴う定年年齢の見直しの議論開始	法改正(70歳までの雇用確保)に伴う定年年齢の見直しの議論開始	②65歳定年（70歳までの継続雇用） ⇒シニアスタッフが活躍できる環境の確立	
		③教育機会(MANABIの森などのeラーニング)キャリアを見つめる機会(自己申告制度)各雇用形態におけるキャリアパス	学びの機会の有り方の検討		学びの機会の有り方の検討(ステーション別・職種別・雇用別や、出向の有り方、生涯CDPの構築)		③幅広い教育体制・生涯CDPの確立 ⇒選択できる出向(グループ内外)、自領域以外へのチャレンジ
B 働き方	労働時間・休日	①労働時間 所定労働時間7時間25分/日(1847時間/年)、総実労働時間1789時間/年		休日数を検討を踏まえた労働時間の短縮の検討	休日数・有給休暇制度の短縮を踏まえた労働時間の短縮(総実労働時間1,700時間以下の達成)		①労働時間の短縮 ⇒所定労働時間1700時間台、総実労働時間1700時間以下の実現
		②休日 年間休日116日、有給休暇付与日数12~22日(取得率平均70%)、連続休暇制度(年8日)		休暇日数や有給休暇制度の在り方の検討	休日日数118日 有給休暇取得率90%	休日日数120日、有給休暇付与日数拡大(最大25日) 有給休暇取得率80%	②休暇日数の拡大 ⇒年間休日数120日、有給休暇付与日数最大年間25日(取得率80%)
	柔軟な働き方	・ロング&ショート ・シフト制 ・フレックス勤務運用なし ・フリーデスク制 ・スマホ貸与者が限定的	フレックス勤務の運用スタート	フレックス勤務の結果検証と見直し リモートワークの在り方について研究	リモートワークの在り方について研究 短時間正社員の在り方について研究	リモートワークの運用 短時間正社員制度の導入を検討	①柔軟な働き方の実現 ⇒フレックス勤務の効果的な運用、リモートワークの考え方の拡充(勤務場所を限定しない・転籍せずに帰属店勤務継続など)、短時間正社員
風土	・定期的な面談、1on1 ・グループ共通評価フォーマット(ステA・B) ・社長対話会 ・社内プロジェクト ・社内公募	メンター制度の運用と検証(上下部下の概念を超えた) スタッフ社員のグループ共通評価フォーマットへの変更を検討(2025年度より新フォーマット) 評価制度に関する研究(評価権限の在り方)		研究・実態を踏まえた評価権限の見直し		①納得性の高い評価制度 ⇒評価フォーマットの在り方、評価権限の在り方	
		メンター制度の運用と検証(上下部下の概念を超えた) 1on1・面談環境の整備 ハラスメント撲滅に向けた教育活動の推進		1on1・面談環境の整備 ハラスメント撲滅に向けた教育活動の推進		②より良い職場風土に向けた仕組みの構築 ⇒メンター制度、1on1・面談環境の十分な確保、ハラスメント0	

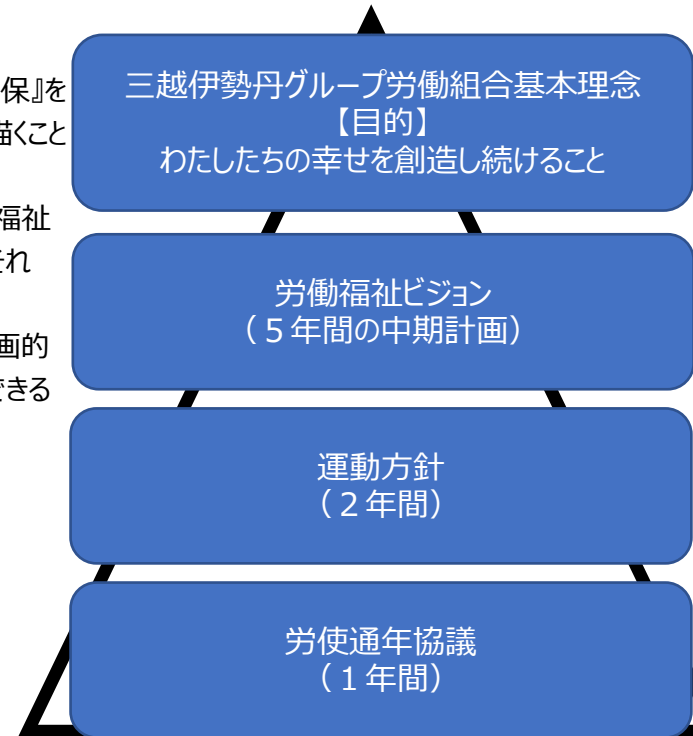


■重点政策項目における5年後のあるべき姿、アクションの方向性

項目	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年（5年後あるべき姿）
C セーフティネット	両立支援 ・育児介護休暇 (介護・育児・疾病サポート百科)	『育児サポート百科、介護疾病サポート百科』の周知活動強化 両立支援における社内制度の在り方の研究	両立支援における社内制度の見直しの検討／見直し内容の周知活動強化	両立支援における社内制度の見直しの検討／見直し内容の周知活動強化	両立支援における社内制度の見直しの検討／見直し内容の周知活動強化	①両立支援の仕組み確立 ⇒手厚い出産・育児手当金、育児・介護と両立のしやすい環境整備（会社内の託児所・介護所へ併設）
	保証 ・扶養者年齢別最低賃金C基準 ・扶養家族手当ステージC	男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動	男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動	男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動	男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動	②男性育児休暇取得率が100%
D 福利厚生	職場環境 ・店内休憩所 ・マッサージ施術 ・館内無人コンビニ	23年度改修された店内休憩所（無人コンビニ）の運営状況確認、利用者の声確認、課題抽出	休憩施設に関する見直し 今後の新たな方向性	性別を問わない従業員施設の在り方の研究	性別を問わない従業員施設への改修（トイレなど）	①安心して充実した職場環境（施設）の整備 ⇒食事・休憩環境について、トイレ・更衣室の整備（LGBTQ+を踏まえた設備拡充）
	生活・健康 ・確定拠出年金 ・グループMIカード（10%値引、年会費補助） ・健康診断（1回/年、年齢によって人間ドック有り）	資産形成の在り方の研究	資産形成の在り方の研究	資産形成の種類拡充 従業員買物制度の在り方の研究	従業員買物制度の見直しを本部へ提案・要請	①仙台三越で従事することにロイヤリティを感じられる制度・仕組みの整備 ⇒従業員買物制度の拡大、資産形成の拡充、住宅手当・通勤手当の拡充
		健康診断メニューの在り方の研究 健保と連携した健康増進の取り組みの検討	健康診断メニューの在り方の見直し 健保と連携した取り組みの実行	健康診断メニューの拡充 健保と連携した取り組みの実行	健康診断メニューの拡充 健保と連携した取り組みの実行	①健康の維持を企業としてフォローしていく制度の充実 ⇒健康診断メニューの充実（人間ドックの会社負担）、健保と連携した健康増進の取り組みを推進

■仙台三越労働福祉ビジョンについて

- ・ 昨今、私たちの商売の取り巻く環境は大きく変化しています。そのような中、労働組合は『企業の存続と雇用の確保』を大前提としながら、仙台三越で働く全員が同じ未来を描き成長・発展していくべく、『やりがい・安心感』を同時に描くことができるよう中長期的に企業風土や人に関わる諸制度の見直しを推進しています
- ・ 三越伊勢丹グループ労働組合では、労働条件における中長期的な視点を持ったビジョンを策定し、総合的な労働福祉（労働条件）の取り組みを、4つの切り口である『①人事賃金制度②働き方③セーフティネット④福利厚生』をそれぞれ推進することで、基本理念である『わたしたちの幸せを創造しつづけること』を目指しています
- ・ 仙台三越支部においても、2023年に策定した『2028年のあるべき姿』と『労働条件ロードマップ』を推進し、計画的に労働条件を向上していく協議を進めることで、私たち一人ひとりが『やりがい・安心感』を今と未来で描き、実感できる状態を実現します



## 2024年7-8月限定メンバーズVOICE議案書【目次】

内容	議案書の 位置付け	ページ
<b>I. 仙台三越を取り巻く環境</b>		
1. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境	報告事項	7
1. 仙台三越を取り巻く環境		8-9
2. 取り巻く環境を踏まえたIMGU仙台三越支部の考え方		10
<b>II. 2024年度 労使通年協議の取り組み</b>		
1. メイト社員 人事賃金制度の見直し	報告事項	15-17
2. エルダースタッフ 人事賃金制度の見直し		18-19
3. 採用賃金の見直し		20
4. キャリア形成の在り方の再整備		21
5. セーフティネットの観点から踏まえた制度の整理		22
6. 働く環境の整備		23-25
<b>III. その他</b>		
1. スケジュール、お問い合わせ	報告事項	27



# I . 仙台三越を取り巻く環境

## 【報告事項】



# 1. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境〔報告事項〕

- 2023 年度グループ全体の実績は、売上高・営業利益ともに増収増益の結果。営業利益は当初計画の 500 億円を大幅に上回る 543 億円を達成。大幅な増収増益の要因は、“高感度上質”戦略、“個客とつながる CRM 戦略”、百貨店の科学による販売管理費のコントロールが奏功した結果である
- 2024 年度は、“館”業から個客業への変革に向けて各々の重点戦略を着実に推進させインバウンドの好調も見込み、さらには、百貨店の科学による着実な経費コントロールを全社レベルで推進していく。通期計画の目標は、グループ全体で『総額売上高 1 兆 2,800 億・営業利益 640 億円』と過去最高益更新を目指す

## ■三越伊勢丹グループの業績動向

### 1) 三越伊勢丹 HDS 2023 年度業績結果、2024 年度通期予測

単位：億円	2023 年度業績結果			2024 年度通期予測		
	実績	前年差	前年比	予測	前年差	前年比
売上高	12,246	1,361	112.5%	12,800	553	104.5%
売上総利益	3,189	323	111.3%	3,340	150	104.7%
販売管理費	2,645	76	103.0%	2,700	54	102.1%
営業利益	543	247	183.6%	640	96	117.7%

### 2) 国内百貨店地域事業会社 2023 年度業績結果、2024 年度通期予測

単位：百万円	2023 年度業績結果				2024 年度通期予測			
	売上高		営業利益		売上高		営業利益	
	実績	前年差	実績	前年差	予測	前年差	予測	前年差
(株)札幌丸井三越	60,569	19,786	377	1,371	61,000	430	555	177
(株)函館丸井今井	6,139	103	76	46	6,133	△6	74	△2
<b>(株)仙台三越</b>	<b>27,627</b>	<b>589</b>	<b>14</b>	<b>233</b>	<b>28,000</b>	<b>372</b>	<b>161</b>	<b>146</b>
(株)名古屋三越	61,653	4,001	597	870	62,000	346	1,240	642
(株)静岡伊勢丹	15,690	△472	125	83	16,100	409	265	139
(株)新潟三越伊勢丹	35,939	329	812	207	37,500	1,560	1,000	187
(株)広島三越	11,023	△356	△449	204	10,100	△923	10	459
(株)高松三越	22,386	745	364	155	23,400	1,013	327	△37
(株)松山三越	4,981	△221	△343	128	5,220	238	10	353
(株)岩田屋三越	124,516	14,880	5,021	2,313	130,000	5,483	5,200	178

※左記の通期予測は三越伊勢丹 HDS の IR 情報であり投資家向けの実数の為、社内で発信している予算と乖離がある

### 3) 国内百貨店地域事業会社 2024 年度第 1 四半期業績結果

単位：百万円	売上高		単位：百万円	売上高	
	実績	前年比		実績	前年比
(株)札幌丸井三越	14,189	104.5%	(株)新潟三越伊勢丹	8,100	96.8%
(株)函館丸井今井	1,410	103.3%	(株)広島三越	2,277	87.5%
<b>(株)仙台三越</b>	<b>6,524</b>	<b>95.2%</b>	(株)高松三越	5,356	106.9%
(株)名古屋三越	15,211	104.8%	(株)松山三越	1,083	92.5%
(株)静岡伊勢丹	3,627	95.0%	(株)岩田屋三越	33,167	122.0%



## 2. 仙台三越を取り巻く環境〔報告事項〕

- 2023年度は、営業利益赤字からの早期脱却・黒字化に向けて、90周年の各取り組みを推進しながら、『百貨店の科学』に則った組織運営・働き方改革をおこない、売上高、営業利益ともに増収増益であり黒字化を達成
- 2024年度第1四半期の実績は、売上高予算は未達ではあるものの、昨年から全員で取り組んでいる収支構造改革が着実に成果に結び付き、営業利益はほぼ予算通りに推移しています
- 今年度は、各戦略に基づいたアクションプランの実行と収支構造改革の推進を継続しておこない、売上に左右されず安定的に収益が得られて恒常的な黒字化を全員が『実感』できるお店づくりを継続しておこなっていく

### ■ 仙台三越の業績動向

#### 1) 2023年度業績結果、2024年度通期予測

単位：百万円・%	2023年度計			2024年度通期予算		
	実績	予算比	前年比	予算	前年差	前年比
売上高	27,627	100.4	102.2	27,800	172	100.6
営業総利益	6,880	99.2	101.9	7,061	180	102.6
販売管理費	6,869	99.3	98.5	6,900	30	100.4
営業利益	14	—	—	161	150	—

#### 2) 2024年度月別業績結果 ※営業利益は予算差で表記

単位：百万円・%	2024年4月		2024年5月		2024年6月		2024年度第1四半期累計		
	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	前年比
売上高	1,885	89.1	1,969	94.1	2,356	98.3	<b>6,210</b>	94.0	95.1
売上総利益	455	88.2	471	92.8	597	99.1	<b>1,524</b>	94.0	95.4
販売管理費	522	92.5	502	92.0	544	97.8	<b>1,568</b>	94.0	94.1
営業利益	△66	△47	△32	7	54	7	<b>△44</b>	△5	25

#### 3) 2024年度予算

単位・百万	2024年度予算	2023年度実績
売上高	27,800	27,623
売上総利益	7,061	6,880
販売管理費	6,900	6,870
営業利益	161	14

参考資料：①三越伊勢丹 HDS「2024年(株)三越伊勢丹ホールディングス 国内百貨店事業 売上確報」 ②MD 情報分析③株式会社仙台三越「2024年度各月損益」および「営業概況」④株式会社仙台三越 Teams



## ■ 仙台三越の2024年度方針（経営資料一部抜粋）

- ・ 仙台三越で働く全従業員が、『自身の業務が店舗・地域へ貢献している』、『上司から適正な評価を受けて処遇に反映されている』、『売上に左右されない恒常的な黒字化ができてい』、といった『実感の連鎖』を実現する
- ・ 『実感の連鎖』を実現するために、『2024年度仙台三越戦略MAP』の各項目に取り組む。特に、働きがい・働きやすさを感じながら、前向きに業務に取り組めるインフラの整備を強化し、各戦略の精度を高める

2024年度 仙台三越 戦略MAP			
VISION	東北を愛し、東北で暮らし続けたいと願う全従業員が東北のリッチインフラを創り黒字化し 10年後も仙台三越で買い物をし続けたいと思うお客様を増やし続けている		
目的	お客様を貯める・繋がる	”個”客対応業へのシフト	店頭効率化=百貨店の科学推進
内部プロセス	<b>【1】MIカード獲得</b> A. 目標件数達成 売上目標が達成しなくても、お店がお客様をMIグループに貯めようとしている姿勢を見せる 年間獲得目標達成	<b>【3】外商戦略強化</b> E. 顧客の買い方に合わせたチーム編成へ お客様のランク別に合わせて、セールスの働き方と個客とのつながり方と変える 各チーム設定予算達成	<b>【5】働き方改革=店頭効率化</b> I. 業務に人を配置する働き方の浸透 業務の見直し、配置の修正はスピードを以て積極的に行う 人件費・外部委託費予算内
	B. あるある会員目標達成 一番密に繋がる、最重要のお客様を貯める 年間目標会員数達成	F. タブローでの営業力強化 外商内でのタブローが運営出来る状態にし新規顧客の獲得が効率的に状態を目指す 新規獲得スキームの確立と予算達成	K. 選抜と集中・深い締め 自主編成運営とB型・定額運営・時め働く場所の明確化=リモデルの実施 空き区画を増やす(収益化) 営業利益予算達成
	<b>【2】入会に繋がる・継続するMD施策</b> C. 入会に商品部の企画提案 多くの新客の獲得やアプリダウンロードに繋がる企画を月次作成時に投入 入会勧誘企画目標達成	G. 現在・潜在ニーズに応える 百貨に頼らず、グループの力・お店の立地・東北のお得意様のお客様を武器に積極的な新規事業実施 全店口売売上目標達成・手数料収入目標達成	<b>【6】店頭効率化と並んで行うこと</b> J. 人材育成・外部の知見 将来的な街化も見取えた新しい信頼関係を築き上げスキルを活かし外部に売る外部向の実施 売上高人件費率予算内
	D. フリーカード対策 年会費無料のカード発行に伴うこれからのお客様に繋がるMD施策連動 年会費無料カード獲得目標達成	<b>【4】個客PLの考え方</b> H. サービス率 顧客を識別化することにより一律のサービスからの脱却、顧客PLを意識する 宣伝費・ポイント費予算内	L. ジョブローテーション 全員が外商セールスができるジョブローテーションの開始 CDPのあるべき姿構築
インフラ	働きがいを実感し、働きやすさも感じて、前向きに業務に取り組める状態		
	<b>M. 戦略・戦術の明確化</b> 自部門が何を目標し、その中で自分は何をしなければならぬかが分かっている状態 部門長による方針説明会実施	<b>N. ジョブ評価</b> 各人が自身の目標を納得し、理解している状態で前向きに業務にあたりながら、適時上司に相談出来、目標達成に向けて努力し、評価される 期初・中間・F8面談の実施、101の完全実施	<b>O. 自分がときめくための働き方</b> お休みが計画通り取得でき、計画した労働時間で働き、休憩時間がストレスなく過ごせる職場環境 全員が有給消化率70%達成
	<b>P. 部下・下級者を導く力</b> 部門に合った発信と目標設定・評価が出来るB職教育の実施 従業員エンゲージメント数値向上	<b>Q. 計画・交渉業務への集中</b> 守る場所=自主編成の集約リモデル実施 B型・定額で空き区画を増やす リモデル実施箇所売上予算達成	<b>R. コンプライアンス・リスクマネジメント</b> 一瞬にして顧客を失う危機意識を強く持ち 商品・顧客情報などの事故・事件を未然予防。発生後の危機 重大事故0件



### 3. 取り巻く環境を踏まえた IMGU 仙台三越支部の考え方〔報告事項〕

#### 1) 2023 年度 ～現状への見つめと今後を見据えた協議を実施～

- ・ 2023 年度は、業績黒字の達成を目指しながら現状の組織運営や人事賃金制度、働き方の課題解決に加え、仙台三越と私たち一人ひとりが成長・発展していくために将来を見据えた議論を推進してきました
- ・ 例えば、IMGU の考え方則り、過去最高水準のベースアップを実現したことや、一部雇用形態の人事賃金制度の改訂、生産性高く効率的な新たな働き方（フレックスタイム制勤務）へのトライ、時間単位有給休暇の制度導入、労働福祉ビジョンの策定などをおこないました
- ・ 協議項目の中には制度改定には至らなかったものもありますが、前提となる課題や方向性を労使で正しく認識し、今後協議を推進する土台をつくることができました

#### 2) 2024 年度 ～労働福祉ビジョンの実現に向けた労使協議を推進～

- ・ 今年度は、昨年策定した中長期的なビジョン（あるべき姿）を実現すべく計画的に労働条件を向上させていく実行初年度です
- ・ 労働組合としては、『人事賃金制度、働き方、セーフティーネット、福利厚生』の 4 つの切り口におけるあるべき姿の実現に向けて、会社と協議をおこないます
- ・ 協議をおこなう上では、変化が激しい外部環境の情報をキャッチしながら、仙台三越の経営状況も正しく捉えて、私たちの労働条件を向上していく協議をおこなうことが重要であると考えます

#### <仙台三越の 2028 年のあるべき姿（労働組合案）>

**多様な働き方ができ、それを理解し合える仲間と共に自己実現に向かってチャレンジできる仙台三越**

#### 3) 仙台三越と私たちの成長・発展に向けて

- ・ 昨年仙台三越は 90 周年を迎え、企業として掲げた戦略を私たち全員で実行したことで、4 期連続の赤字から脱却し黒字化を実現しました
- ・ 皆さん一人ひとりが会社戦略・アクションプランを遂行することは、皆さん自身の成長につながるのももちろん、仙台三越を成長させその先の未来へとつながります
- ・ 恒常的に利益を生み出せる企業体制を構築するには、私たちのさらなる働き方の改革・マインドチェンジが必要不可欠です。労働組合としては、皆さんとの対話を通して声を吸い上げ、私たちの働く環境を注視し、『やりがい・働きがいの維持向上』『働きやすく安心・安全な職場環境の構築』の実現を目指します
- ・ 一人ひとりが業務を通して、企業業績と労働条件をともに向上させ、皆さん一丸となって 100 周年に向けて各取り組みを実行していく年度としましょう



## Ⅱ．2024 年度 労使通年協議の取り組み

### 【報告事項】



## これまでの労使通年協議の取り組み〔報告事項〕

- ・ 昨年度の労使通年協議は、私たちの『安心・安全』『中長期的なキャリア形成』『やりがい・働きがいの維持向上』といったこれまでの目的に加え、仙台三越が成長・発展していくために、現状の課題と将来を見据えた人事賃金の再構築を目指し協議を推進してきました。協議では、私たちの働き方の変化や企業業績を考慮した上で、各項目の優先順位と制度導入のスケジュールを見直し成案化しています
- ・ 2024年度は、昨年度整理した課題や取り組むべき項目について、人事制度の再構築を目指し労使通年協議を推進します

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
全雇用 形態共通	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ベースアップ 月給 1,000円 時給 5円</li> <li>・半日有給休暇制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の看護・家族の介護休暇制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ベースアップ 月給 2,000円 時給 10円</li> <li>・更衣時間の労働時間化</li> <li>・育児・介護休暇制度改定</li> <li>・新たな短時間勤務制度導入</li> <li>・配偶者転勤休職制度導入</li> <li>・要保護勤務C制度改定</li> <li>・介護・介護準備勤務制度改定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ベースアップ 月給 4,000円 時給 20円</li> <li>・時間単位有給休暇制度の導入</li> <li>・遅刻・早退・外出の賃金控除ルールの変更</li> <li>・労働福祉ビジョン策定</li> </ul>
社員	■ベースアップ算出式 2020～23			<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員ステージC評価フォーマットの改訂</li> <li>・社員ステージBフレックス勤務運用スタートにおける整備</li> <li>・ライフイベント再雇用制度の拡充</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな賞与制度を導入</li> <li>・社員ステージA人事賃金制度改定</li> <li>・グループ内キャリア支援制度改定</li> <li>・在宅勤務制度導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員ステージA・B評価フォーマットの改定</li> <li>・社員ステージC人事賃金制度改定</li> <li>・グループ共通ベースアップ算出式改定</li> <li>・賞与評価計数ウェイト改定</li> <li>・カムバック再雇用制度導入</li> </ul>	
メイト社員	■ベースアップ算出式 2020～23			<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事賃金制度の見直しの検討（昇給表の見直し、その他継続協議）</li> <li>・雇用形態の呼称の見直し</li> <li>・ライフイベント再雇用制度の拡充</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな賞与制度を導入</li> <li>・グループ内キャリア支援制度導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・最低賃金（基本給表）改定</li> <li>・グループ共通ベースアップ算出式改定</li> <li>・賞与評価計数ウェイト改定</li> <li>・職種名称改定</li> <li>・期待役割改定</li> <li>・カムバック再雇用制度導入</li> </ul>	
エルダースタッフ		<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな賞与制度を導入</li> <li>・グループ内キャリア支援制度導入</li> <li>・有給休暇付与日数改定</li> <li>・契約時間、休憩時間改定</li> <li>・傷病休職期間改定</li> <li>・休職手当導入</li> <li>・ストック有給休暇制度導入</li> <li>・傷病調整手当導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・賞与評価計数ウェイト改定</li> <li>・自己申告制度導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用形態の呼称の見直し</li> <li>・人事賃金制度の見直しの検討（継続協議）</li> </ul>



	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
フェロー社員	・採用賃金改定	・グループ内キャリア支援制度導入 ・有給休暇付与日数改定 ・契約時間、休憩時間改定 ・契約時間、休憩時間改定	・自己申告制度導入 ・ライフイベント再雇用制度改定(フェロースタッフ無期) ・ストック有給休暇制度改定(フェロースタッフ無期)	・雇用形態の呼称の見直し ・ライフイベント再雇用制度の拡充
エルダーフェロー		・有給休暇付与日数改定 ・グループ内キャリア支援制度導入 ・契約時間、休憩時間改定 ・傷病休職期間改定 ・休職手当導入 ・ストック有給休暇制度導入 ・傷病調整手当金導入	・自己申告制度導入	・雇用形態の呼称の見直し
スペシャリティスタッフ		・グループ内キャリア支援制度導入 ・有給休暇付与日数改定 ・契約時間、休憩時間改定	・自己申告制度導入 ・ライフイベント再雇用制度改定(プロスタッフ無期) ・ストック有給休暇制度改定(プロスタッフ無期)	・雇用形態の呼称の見直し
エルダースペシャリティスタッフ		・グループ内キャリア支援制度導入 ・有給休暇付与日数改定 ・契約時間、休憩時間改定 ・傷病休職期間改定 ・休職手当導入	・自己申告制度の導入	・雇用形態の呼称の見直し



## 2024 年度 労使通年協議取り組み項目

雇用形態	項目	内容	スケジュール	ページ
メイト社員	人事賃金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金制度設計の整備</li> <li>扶養家族手当の導入</li> </ul>	2025 年 4 月	15-17
エルダースタッフ	人事賃金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金制度の見直しの検討</li> </ul>	通年	18-19
社員(ステージ C-t)	採用賃金の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用賃金の見直し</li> </ul>	2025 年 4 月	20
全雇用形態	人事賃金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア形成の在り方の再整備</li> </ul>	通年 (一部 2025 年 4 月)	21
		<ul style="list-style-type: none"> <li>セーフティネットの観点を踏まえた制度の整理</li> </ul>	通年 (一部 2025 年 4 月)	22
全雇用形態	働く環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>適正な労働時間管理の推進</li> </ul>	通年	23-25
		<ul style="list-style-type: none"> <li>風土改革について</li> </ul>	通年	



## 1. メイト社員 人事賃金制度の見直し〔報告事項〕

対象雇用形態	メイト社員
目的と内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2023年度は労使で人事賃金制度上の課題と改定の方向性の確認をおこなってきました</li> <li>・ 目的は、現行制度における課題解決を前提に、“メイト社員の中でも目指すものがある”、“社員転換へのキャリアを前向きに描ける”、“腹落ちし納得できる評価”の実現を目指し、安心感と高いモチベーションの醸成が実現できる賃金制度への見直しを労使で協議します</li> </ul>
スケジュール	2025年4月（制度改定）

### 1) 目指す姿

**現行制度における課題を解消し、安心感と高いモチベーションの醸成が実現できる賃金制度  
“メイト社員の中でも目指すものがある” “社員転換へのキャリアを前向きに描ける” “腹落ちし納得できる評価”**

### 2) 現行制度上の課題と制度設計の方向性

課題	方向性
① メイト社員の SPM・チーフ職任命を廃止したことにより、メイト社員という雇用形態の中で次のステップを目指すものがない	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <u>中長期的視点を踏まえて、社員人事賃金制度との整合性を図った本給体系の見直し</u></li> <li>・ 社員本給体系を踏まえ、『資格給・役割給・個人成果給』への見直しの検討（個人成果給の『グレード複数設定や進級ルールの設定』などを検討）</li> <li>・ 社員転換の在り方と本給移行方法の検討</li> <li>・ グループ共通評価フォーマット導入の検討</li> </ul>
② 社員登用時に本給水準が変わらない（社員賃金制度との整合性）	
③ 評価について、評価結果の根拠・納得性が得られにくいことや、個人ごと目標の設定にバラつきが生じることがある	
④ 最低賃金水準への見つけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <u>グループ業界比較した際の処遇への見つけ</u></li> <li>・ 最低賃金水準の在り方</li> <li>・ 賞与水準の在り方</li> </ul>
⑤ 扶養家族手当未導入のため、均衡均等待遇という観点において、担保されていない	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <u>コンプライアンスの観点を踏まえた対応</u></li> <li>・ 扶養家族手当の導入（ステージ C 同様）</li> </ul>



### 3) 制度設計の内容

項目	協議ポイント																									
<p>中長期的視点を踏まえて、社員人事賃金制度との整合性を図った本給体系の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員本給体系を踏まえ、資格を表す資格給と個人の積み上げを表す個人成果給への本給の組み立てへの見直しを検討</li> </ul> <p>① 資格給</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #cccccc;">メイト社員共通</td> </tr> <tr> <td>〇,〇〇〇円</td> </tr> </table> <p>② 役割給</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>役割①</th> <th>役割②</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>水準</td> <td>〇〇,〇〇〇円</td> <td>〇〇,〇〇〇円</td> </tr> <tr> <td>担う役割</td> <td>〇〇〇</td> <td>〇〇〇</td> </tr> </tbody> </table> <p>③ 個人成果給</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #cccccc;">グレード 2</td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #333333;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;">グレード 1</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #333333;"></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;"></td> <td style="background-color: #cccccc;"></td> </tr> </table>	メイト社員共通	〇,〇〇〇円		役割①	役割②	水準	〇〇,〇〇〇円	〇〇,〇〇〇円	担う役割	〇〇〇	〇〇〇	グレード 2					グレード 1							<ul style="list-style-type: none"> <li>ステージ C との水準差を踏まえて水準を検討 (ステージ C 資格給は 16,000 円)</li> <li>社員登用時の昇給水準の在り方を検討</li> <li>メイト社員の中でも目指すことができるものを設けて、これまで以上に昇給の機会を創出すべく、グレードの複数設定を検討 ※グレードの数や昇給表、グレード進級条件など検討が必要</li> <li>社員の賃金制度にある『役割給』については、メイト社員の直近～今後の担う役割を踏まえて、設定の有無を検討</li> </ul>	
	メイト社員共通																									
	〇,〇〇〇円																									
	役割①	役割②																								
水準	〇〇,〇〇〇円	〇〇,〇〇〇円																								
担う役割	〇〇〇	〇〇〇																								
グレード 2																										
	グレード 1																									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員転換の在り方と本給移行方法の検討</li> </ul> <p>① 社員転換制度においては、現行制度の転換試験の内容や本給の移行方法の見直しなどを検討 〔参考：現行の社員転換制度のフロー〕 エントリーシート⇒一次審査（筆記試験・GD）⇒最終審査（役員面談）⇒登用者決定</p>																									
	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ共通評価フォーマット導入の検討</li> </ul> <p>① 社員ステージ B・C 同様に、評価の納得性や根拠が明確なグループ共通の評価フォーマットの導入を検討</p>																									
<p>グループ業界比較した際の処遇への見つけ</p>	<p>&lt;企業内最低賃金（グループ比較）&gt;</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>札幌三越</th> <th>函館丸井今井</th> <th>仙台三越</th> <th>新潟三越伊勢丹</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>168,000</td> <td>168,000</td> <td style="color: red;">168,000</td> <td>172,000</td> </tr> <tr> <th>名古屋三越</th> <th>静岡伊勢丹</th> <th>松山三越</th> <th>広島三越</th> </tr> <tr> <td>171,000</td> <td>171,000</td> <td>—</td> <td>171,000</td> </tr> <tr> <th>高松三越</th> <th>岩田屋三越</th> <th>三越伊勢丹</th> <td></td> </tr> <tr> <td>168,000</td> <td>189,000</td> <td>174,000</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	札幌三越	函館丸井今井	仙台三越	新潟三越伊勢丹	168,000	168,000	168,000	172,000	名古屋三越	静岡伊勢丹	松山三越	広島三越	171,000	171,000	—	171,000	高松三越	岩田屋三越	三越伊勢丹		168,000	189,000	174,000		<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ内や業界、世の中の処遇への在り方、社員との適正な処遇差を踏まえ、最低賃金の在り方や処遇水準への見つけを検討</li> </ul>
札幌三越	函館丸井今井	仙台三越	新潟三越伊勢丹																							
168,000	168,000	168,000	172,000																							
名古屋三越	静岡伊勢丹	松山三越	広島三越																							
171,000	171,000	—	171,000																							
高松三越	岩田屋三越	三越伊勢丹																								
168,000	189,000	174,000																								



項目	協議ポイント	
コンプライアンスの観点 を踏まえた対応	＜扶養家族手当の導入＞	
	項目	内容
	支給対象	社員ステージ C、 <b>メイト社員</b>
	支給金額	扶養家族一人につき、9,500 円
	対象扶養家族	① 満 18 歳に達する日以降の最初の 3 月 31(日)までの間にある子 ② 重度障害（1・2 級）のある者 ③ 障害のある子
上限人数	4 人	
		・ グループのガイドラインに則り、ステージ C 同様の扶養家族手当の導入を検討

参考) 6 月実施『メイト社員テーマ別 VOICE で寄せられた声』※一部抜粋

項目	声
人事賃金制度について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 賃金表について、基本的に基本給が下がることはなくその点は良いが、過去みたいに SSPM など担うことができずやる気がでない</li> <li>・ 社員試験が難しいと感じる</li> <li>・ 社員試験の審査基準がよくわからない</li> <li>・ 社員（ステージ C）に魅力を感じないため、登用したいという気持ちが前より薄れてきた</li> <li>・ 評価について、適正な評価がなされているのかわからない</li> <li>・ セールスについては、コースに職務給が紐づいていて納得性に欠ける</li> <li>・ 店頭業務をおこなっている立場からすると、SPM や SSPM が運用していない今職務給は意味のないものと感じてしまう</li> <li>・ 現在の賃金制度はシンプルで分かりやすい</li> <li>・ グループの他の店舗や藤崎と比較すると、自身の本給がどの程度なのか知りたい（賃金制度に違いがあるのかなども知りたい）</li> </ul>
働き方について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ステージ C と業務や責任の違いが不明確</li> <li>・ 年々業務の範囲が広がっているように感じる</li> <li>・ メイト社員同士を比較しても、お買場や担当する業務によってパフォーマンス発揮に違いがあると思う</li> </ul>



## 2. エルダースタッフ 人事賃金制度の見直し〔報告事項〕

対象雇用形態	エルダースタッフ
目的と内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 5・10年後を見据えると、仙台三越の従業員数に占めるエルダースタッフの要員構成が増加することが考えられます。また、2025年から法改正される65歳までの雇用義務などの社会動向を踏まえても、これまで以上に企業としても検討をおこなう必要があります</li> <li>・ 2023年度は上記の背景と現状のエルダースタッフの働き方や人事賃金制度の課題の解決を目的に、見直しを幅広く労使で協議をおこなってきました</li> <li>・ 今年度は、中長期的な会社戦略を踏まえたエルダースタッフの役割や制度改定の方向性、処遇水準の設定など、幅広く検討します。また、見直しにあたっては、グループの方向性・法改正も踏まえて協議をおこないます</li> </ul>
スケジュール	通年

### 1) 目指す姿

60歳以降の従業員一人ひとりの豊富な経験と知識を活かすことができ、目つヒトの力を最大化できる組織運営の推進につながる人事賃金制度設計を実現  
 “これまで培った経験と知識の継承” “適正な処遇水準設定” “個々人にキャリア選択の幅がある”

### 2) 背景や課題

	内容																
60歳以上の従業員比率の増加	・ 仙台三越における要員比率の変化（予測） <table border="1" style="margin-left: 20px; width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>2024年</th> <th>2025年</th> <th>2026年</th> <th>2027年</th> <th>2028年</th> <th>2029年</th> <th>2030年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60歳以降比率</td> <td>15.5%</td> <td>17.1%</td> <td>16.1%</td> <td>18.5%</td> <td>19.7%</td> <td>21.3%</td> <td>22.8%</td> </tr> </tbody> </table>		2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年	60歳以降比率	15.5%	17.1%	16.1%	18.5%	19.7%	21.3%	22.8%
	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年										
60歳以降比率	15.5%	17.1%	16.1%	18.5%	19.7%	21.3%	22.8%										
働き方における課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同じエルダースタッフ間の業務内容や業務量、また現役時代からの業務内容の変化度合いにバラつきがあり不公平感がある</li> <li>・ メイト社員と業務内容や責任、求められるスキルに明確な違いがない</li> </ul>																
人事賃金制度上の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現役時からの処遇の大幅減少（月給・時給ともに一律設定である点）</li> <li>・ 昇給せず、設定した目標の達成は賞与への反映しかない</li> </ul>																

### 3) 協議の方向性

項目	内容			
①今後のエルダースタッフの主たる業務の在り方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現在は、『豊富な経験と知識を駆使して、成果を発揮する』という期待役割のもと、補助的な業務をおこなっているものの、今後の中長期的な企業戦略を踏まえて、エルダースタッフの主たる業務や担う役割は何か、会社と確認・協議をおこなう</li> <li>・ 60歳を迎えた従業員個々人が残りのキャリア選択ができるよう、人事制度設計上も選択ができるよう見直しの協議をおこなう</li> </ul> ※想定される業務や役割 <table border="1" style="margin-left: 20px; width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>店頭業務の運営やサポート、教育</td> <td>セールス業務（セールスの育成）</td> <td>マネジメントのアシスタント業務</td> </tr> </table>	店頭業務の運営やサポート、教育	セールス業務（セールスの育成）	マネジメントのアシスタント業務
店頭業務の運営やサポート、教育	セールス業務（セールスの育成）	マネジメントのアシスタント業務		



項目	内容
②適正な処遇水準の設定	・ ①のエルダースタッフの業務や役割の在り方を前提に、その他の雇用形態の処遇やグループ各社、業界、競合の水準と比較しながら、適正な処遇水準を検討

参考) 2023 年度の協議内容

項目	現行	検討の方向性 (案)
期待役割	本人が選択した職種において、豊富な経験と知識を駆使して、成果を発揮する	現行の期待役割に加えて、もう一段高い成果発揮を求める期待役割の新設を検討
本給	月給制：166,000 円 時給制：935 円	期待役割に違いを設けた場合、水準に違いを設けた処遇設定の検討
職務	販売・後方スタッフ・セールス	期待役割に違いを設けた場合、担う職務を整理
キャリア管理	異動：無し 出向：無し	異動や出向の有無において、期待役割の設定に伴い違いを設けるか検討
評価	本給：評価反映による昇給は無し 賞与：上・下期に評価反映の元それぞれ支給 (現行年間 1.8 ヶ月)	期待役割や担う職務の違いから、評価指標や支給ヶ月水準の在り方を検討



### 3. 採用賃金の見直しの検討〔報告事項〕

対象雇用形態	社員ステージ C-t
目的と内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 仙台三越は 2021 年度から今日まで新規採用をおこなっていません</li> <li>・ 中長期的に安定して利益を生み出すためには、“人”の力が重要であり、将来を見据えた人財確保の早期の実行や、育成の在り方を見直しなどをおこなうことは必要不可欠です</li> <li>・ 今年度は、採用競争力として劣らない採用賃金の見直しや、採用後の育成の在り方について協議をおこないます</li> </ul>
スケジュール	2025 年 4 月

#### 1) 目指す姿

**採用競争力は常に後れを取らず、将来を見据えた人財をコンスタントに確保できる基盤構築ができている状態  
“魅力のある採用賃金” “育成・キャリアの歩みが明確”**

#### 2) 協議の方向性

	内容
①採用賃金の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今後の採用活動開始を見据え、現行の社員ステージ C-t（新卒採用）の採用賃金水準の見直しを検討</li> <li>・ 見直しにあたっては、グループ各社や競合企業・地域企業の採用賃金水準を踏まえて検討をおこなう</li> </ul>
②育成の在り方	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社員ステージ C-t 期間中の育成の在り方やキャリアの歩みについて整理</li> </ul>

参考) 社員ステージ C-t (新卒入社) 採用賃金の推移

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
採用賃金	196,000	197,000	198,000	198,000	198,000	200,000	204,000
採用数	1	4	4	—	—	—	—

※過去数年の採用賃金の上昇している推移は、ベースアップ対応分



## 4. キャリア形成の在り方の再整備〔報告事項〕

対象雇用形態	全雇用形態
目的と内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 三越伊勢丹グループや仙台三越をはじめ、私たちの働き方は大きく変化してきました</li> <li>・ それらを踏まえて今年度は、私たちが納得して日々の業務をおこない今後のキャリアを描くことができ、人のちからを最大化し組織運営の推進につながるよう、キャリア形成やキャリア管理上の課題、中長期的な各雇用形態の役割の整理など、幅広く検討します</li> <li>・ 整理をおこなう上では、グループ各社の動向や方向性を踏まえて協議をおこないます</li> </ul>
スケジュール	通年（一部 2025 年 4 月）

### 1) 目指す姿

**現状～この先も、自分自身が今後のキャリアを描いて働きがいを感じながらパフォーマンスを発揮する  
 “キャリアの歩みが明確（腹落ちできるキャリア形成の制度）” “各雇用形態の役割が明確である”**

### 2) 協議の方向性

雇用形態	内容	協議ポイント
社員（ステージ B・C）	<ステージ B-1HAP の在り方> ・ 受験資格や受験回数の在り方の検討 ・ B-1HAP 1 年経過時判定の廃止の検討 <ステージ C の期待する役割> ・ 評価権限に関する検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ B-1HAP の在り方については、ここ数年の昇格者数やグループ各社の状況を踏まえて見直しを検討</li> <li>・ B-1HAP 1 年経過時判定については、社内の面談のみで審査基準が明確でなく、また、恣意的な審査になることも想定されるため、廃止を検討</li> <li>・ 雇用形態間の担う役割のバランスや評価における納得性、マネジメント面における育成の観点から、ステージ C の評価権限付与を検討</li> </ul>
メイト社員	<社員転換試験の在り方> ・ 社員転換試験の審査基準	※P.13『メイト社員 人事賃金制度の見直し』項目で取扱う
エルダースタッフ	<60 歳以降のキャリアの在り方>	※P.19『エルダースタッフ 人事賃金制度の見直し』項目で取扱う
全雇用形態	<各雇用形態のあるべき姿・担う役割の整理> ・ 今後の要員政策・戦略を踏まえた各雇用形態のあるべき姿・担う役割を整理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 近年の組織改正や要員数の変化を踏まえると、雇用形態間のバランスや同一労働同一賃金の観点から、雇用形態間の違いを明確化にする必要性が高まっていることから、各雇用形態のあるべき姿・担う役割の整理を検討</li> </ul>



## 5. セーフティネットの観点を踏まえた制度の整理〔報告事項〕

対象雇用形態	全雇用形態
目的と内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>世の中の価値観が変化している中、仙台三越で働くうえで生活サポートの実感が得られるような制度の整備や、多様なバックボーンを持ちながら働く全従業員が相互理解し合える環境の構築の必要性は高まっています</li> <li>今年度は、従業員の多様な“個”が活躍し成長し続けられる環境を、セーフティネットの整備を通して推進します。また、生活保障をサポートするという観点においては、扶養者年齢別最低賃金の基準引上げや扶養家族手当の対象範囲拡充の実現に向けた協議をおこないます</li> </ul>
スケジュール	通年（一部 2025 年 4 月）

### 1) 目指す姿

仙台三越で多種多様なバックボーンを持ち働く従業員が、安心して働き続けることができ、生活サポートの実感が得られる  
 “働き方に選択の幅がある” “現在に即して安心して働くことができる手当や生活保障の在り方”

### 2) 協議の方向性

項目	内容	協議ポイント
育児時短勤務者の働き方	<勤務シフトパターン> ・基本シフトパターンをベースにしなが、家庭などの事情に応じてスライド勤務ができる制度の見直しを検討（初商・棚卸時の働き方など） ・フルタイム早番固定制度の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約上の定めや育児・介護休業法、グループ労使協議の方向性を踏まえながら、制度の見直しを検討</li> <li>テーマ別 VOICE などを通じて対象者の声を吸い上げ、実態を正しく確認することが必要</li> </ul>
手当や生活保障の在り方について	<扶養者年齢別最低賃金の基準引上げ> ・現在仙台で運用している C 基準⇒B 基準への引上げを検討 <扶養家族手当の対象範囲拡大> ・グループガイドラインに則り、メイト社員への導入を検討 <出張時の宿泊費の見直し> ・運用面の見直し、もしくは宿泊費水準の見直しを検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>手当や保障の見直し、扶養家族手当の対象範囲拡大については、企業業績へ与えるインパクトも正しく試算をおこなうことが必要</li> <li>出張時の宿泊費については、グループとしての考え方を踏まえながら見直しを検討</li> </ul>
現行制度の周知について	<各種社内制度の認知度を高める> ・『育児サポート百科』、『介護疾病サポート百科』といった、社内制度の周知活動を強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>社内 Teams の発信にとどまらず、仙台三越で勤務する全ての従業員に幅広く情報が届くよう、様々なツールを駆使して周知をおこなうことが必要</li> </ul>



## 6. 働く環境の整備（労使共同宣言の推進）〔報告事項〕

対象雇用形態	全雇用形態
目的と内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境の整備をおこなう目的は、『1.適正な労働時間管理の推進』、『2.生産性高く効率的な働き方を実現』、『3.リフレッシュができ安心して働くことができる職場環境の構築』、『4.多様性を受け入れ相互理解のある組織の実現』です</li> <li>2023年度は、長時間労働の是正や不適切な時間管理の実態確認をおこないながら、傾向の把握を労使でおこないました。また、新たな働き方へのチャレンジとして『フレックス制勤務』の運用スタートに向けた協議も推進し、今年度より対象者を絞り運用をスタートしています</li> <li>今年度は、労使で捉えている現場の実態・課題の解決に向けたアクションをおこない、より柔軟に且つ正しい時間管理を一人ひとりが実現できるよう、人事諸制度の整備を含め協議をおこないます</li> </ul>
スケジュール	通年

### ■ 労使共同宣言

**『安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた労使共同宣言**

<p style="text-align: center;"><b>労働時間管理ルール の遵守と業務改革に取り組みます</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>労働時間の正しい記録を徹底します</b></li> <li><b>本人</b> 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません</li> <li><b>上司</b> 上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します</li> <li>・ <b>全員が業務改革に取り組みます</b></li> <li><b>本人</b> 一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します</li> <li><b>上司</b> 業務の『やめる・まとめる・偏りをなくす』を決断・実行します</li> <li>・ <b>対話を通じて推進します</b></li> <li><b>本人</b> 業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します</li> <li><b>上司</b> 部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします</b></li> <li>皆が、“相手の異なる意見を受け止める” “自分の気持ちも素直に伝えられる”、『対等で信頼感のある職場』をつくります</li> <li>・ <b>正しい知識と高い意識をアップデートし続けます</b></li> <li>『やってはいけないこと』『言ってはいけないこと』を正しく理解し、主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向き合います</li> <li>・ <b>見て見ぬふりはしません</b></li> <li>ハラスメントかも？と思ったら見過ごさず、“声を掛ける” “相談する” など、皆が勇気を持って行動します</li> <li>会社は、相談や通報には誠実に対応し、ハラスメントには厳正に対処します</li> </ul>
--	--

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役 代表執行役社長 CEO 細谷 敏幸  
 三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池 史和



■ 2023 年度の取り組み

項目	内容
適正な労働時間管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 営業条件の一部変更・組織体制や働き方の変化を踏まえて、長時間労働者の実態や傾向を労使で確認</li> <li>・ 24 年 10 月から刷新される新勤怠システム導入に伴う、勤務シフトパターンの見直し</li> <li>・ 新たな働き方にチャレンジし、より柔軟に生産性高く効率的な働き方の実現を目的に、フレックスタイム制勤務の運用に向けた整備</li> </ul>
店舗環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新設された本館 3 階、定禅寺通り館 6 階の休憩所と無人コンビニの運用確認</li> <li>・ 制服私服化に伴う更衣室ロッカーの整備（三越雇用者、お取組先パートナースタッフ）</li> </ul>
ハラスメント撲滅	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ E ラーニング受講によるハラスメントに関する知識の教宣</li> <li>・ 労使共同宣言を元にしたポスターを活用した教宣</li> </ul>

■ 2023 年度実績

① 時間外・時差時間

1 人平均	2023 年度	2022 年度	前年差
時間外	4:44	4:33	1:11
時差時間	4:89	5:06	▲0:17

② ロング&ショート乖離状況

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
乖離数	0	0	2	3	1	1	4	3	7	2	3	2

③ 休日 PC 使用状況

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
人数	5	14	8	9	12	12	7	8	8	6	13	23

④ 有給休暇取得状況

雇用形態	取得率	雇用形態	取得率	雇用形態	取得率
ステージ A	71%	メイト社員	95%	フェロー社員 (エルダーフェロー)	46%
ステージ B	75%	エルダースタッフ社員	108%	合計	83%
ステージ C	92%	スペシャリティスタッフ (エルダースペシャリティスタッフ)	103%		

※有給休暇取得実績 = 有給休暇取得日数 ÷ 付与日数（新有給休暇）

※フェロースタッフは 10 月 11 日に付与されるため、2023 年 10 月 11 日～2024 年 3 月 10 日の実績を表示

※合計は、フェロースタッフを除く取得率を記載



■ 2024 年度の取り組みの方向性

雇用形態	内容	協議ポイント
適正な労働時間管理の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全店における時間管理上の KPI 策定、定期的な時間管理の実態確認、所属長を通じて不適切な時間管理者への個別改善対応（業務改善の伴走依頼など）を労使で推進</li> <li>・ 柔軟で効率的な働き方の実現に向けて、フレックス勤務の対象者拡大や勤務シフトパターンの在り方の検討</li> <li>・ 新勤怠システムの正しい運用の整備</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間管理実績のみに着目せず、働き方や組織運営上の課題の有無の確認が必要</li> <li>・ 『ロング&amp;ショートの乖離』や『休日 PC 使用』については、賃金の不正支給や会社の物品を許可なく使用するといった、コンプライアンス上の観点からも正しい運用の徹底を強化する必要がある</li> <li>・ 有給休暇取得については、全館平均では高い取得実績であるものの、全従業員が取得目標 70%達成できるよう、働き方改善や意識向上につながる教宣を実施</li> <li>・ フレックス勤務については、4 月から運用している一部対象者の定性・定量面から実態・課題を確認し、効果性のある雇用形態や所属へ運用拡大を検討</li> <li>・ 24 年 10 月から始まる新勤怠システムの導入については、メンバーが混乱せず正しい時間管理がおこなえるよう、教育の機会を設ける事前の準備や運用後のフォロー体制の構築が必要</li> </ul>
店舗環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 館内施設・外部利用施設の在り方の研究</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 私たちが安心安全に従事することができるよう、23 年度新設・改修をした休憩所や更衣室ロッカーをはじめ、館内施設や外部利用施設の在り方などを検討</li> </ul>
風土改革の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハラスメントについて学び、意識することのできる環境構築や教宣活動の実施</li> <li>・ 相談、通報窓口の明確化、労使実務担当者との連携強化</li> <li>・ 各種面談 100%実施、1on1 面談の推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ハラスメントに関する知識・意識は個々人でバラつきがあることから、Eラーニング受講率 100%に向けた進捗確認、進捗の追いかけの実施</li> <li>・ 面談 100%の実現に向け、実施状況の確認フローの構築や未実施者への働きかけ、面談場所（心理的安全性が担保できる環境）の整備などが必要</li> </ul>



## Ⅲ. その他



## スケジュール〔報告事項〕

- ・ 今後は会社への要求に向け、以下のスケジュールにて進めて参ります

日程	項目	内容
7/25	支部執行委員会	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、審議決定します
7/30	支部評議員会	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、審議決定します
7/31~8/4	限定メンバーズ VOICE (本館・定禅寺通り館勤務者・小型店・シェアード サービス会社出向者)	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、共有・意見交換を行います

## お問い合わせ〔報告事項〕

- ・ 議案書の内容や日頃の組合活動について、ご意見・ご質問がございましたら Forms から送信していただくか、下記連絡先までご連絡ください
- ・ 資料につきましては「**社外秘**」となりますので、取扱いには十分ご注意願います

①労働組合 工藤	②三越伊勢丹グループ労働組合 HP	③組合員いつでも・どこでも ご意見ご質問 forms	④IMGU 公式 LINE
内線：875-2673 外線：022-261-3185 メール：kudo_tsubasa@imgu.or.jp	 <a href="#">～リンクはこちら～</a> ☆ログイン方法 ID：54 から始まる 10桁の社員コード PASS：生年月日 8桁（例：20230101）	 <a href="#">～リンクはこちら～</a>	





Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

