

2025年7月 メンバースVOICE議案書(案) ～マイスタッフ人事制度改定～

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部

メンバースVOICE

期間 : 2025年6月30日(月)～7月10日(木)

対象者: 全雇用形態(非組合員・出向者は除く)

方法 : 【必須】動画視聴⇒アンケート回答

6月16日(月) 支部執行委員会審議

6月19日(木) 本部執行委員会審議

6月24日(火) 支部評議員会審議

6月30日(月) メンバースVOICE(至7月10日)

7月22日(火) 支部大会



組合HP



[2025年7月VOICE
\(動画・議案書\)](#)



アンケート



[2025年7月VOICE
\(アンケート\)](#)

I マイスタッフ人事制度改定について	P4～	審決定事項
II 人事制度改定後アンケート(ステージB・Cs・Ca)	P16～	報告事項
III ハラスメント・ゼロに向けて ・25年度の取組みについて	P28～	報告事項
IV 働く環境の整備 ・育児・介護制度内容、サポート百科の再確認～ ・総実労働時間短縮への取組み～	P34～	報告事項

はじめに（今回のVOICEの位置付け）

今回のメンバーズVOICEの位置付けはマイスタッフIIの人事制度改定の審議決定となります。

上記は2023年度より後述の課題認識をもとに労使協議を進めて参りました。

今回の改定は具体的にはマイスタッフIIの①「能力給表」の改定(能力給ランクの延伸)とそれに伴う②「昇給表」の改定、③「昇給表における有期と無期の分離」(有期は能力給表を新設)となります。

マイスタッフの人事制度改定は2014年以来となります。(2014年の改定:賞与有無の一本化、評価別一時金の廃止と昇給表改定、マイスタッフI昇給廃止と退職金制度導入)

今回の制度改定により、能力給の上限が引き上がり期中の貢献が賃金に継続して反映されることとなりますが、今後の利益水準にともなうメンバーの還元については他の資格とともにマイスタッフもふまえ労使で協議・検討して参ります。

また、後半部分においてはステージB、C(Cs・Ct・Ca)を対象とした制度改定に関するアンケートを実施します。

2023～24年度にかけてステージB・Cの人事制度改定を行いました。今回のアンケートを通じて皆さんの変化を把握し、労使で中期目線での制度や運用の方向性や見直しを検討することが目的です。忌憚のない意見をいただきたく回答をお願いします。

マイスタッフ人事制度改定について

1. マイスタッフの人事制度の概要

マイスタッフとは満**60**歳未満の方で、正社員に比較して**1**週間の所定労働時間が短時間であり勤務日数、勤務時間および雇用契約期間を定めて雇用される方です。

	マイスタッフI	マイスタッフII
有期・無期	有期:雇用契約期間を定めて、3回目の再契約の期間まで雇用される者 無期:3回目の再契約後、雇用契約期間を定めずに雇用される者	
週勤務日数	2日～5日	4日～5日
所定労働時間	週 12 時間以上 20 時間未満 (1日実働 8 時間以内)	週 25 時間以上 34 時間 30 分以内 (1日実働 8 時間以内)
賃金形態	時間給	

今回改定【審議】

時間給構成			
ベース給	地域職種給	調整給	能力給(MSIIのみ)
社内同一で設定するもの	地域相場や所属特性に応じるもの	最低賃金対応等の特別な理由に対応するもの	評価により積み上げていくもの

1) 経緯・課題

組合ではマイスタッフIIの人事賃金制度の改定について2023年度より労使協議を行ってきました。背景としてマイスタッフの能力給の上限に達している方の割合が増え、高い評価をとっても定期昇給に反映されないという課題があり、それは制度設計時の環境・思想と実態が乖離していることに起因しています。

マイスタッフIIの時間給構成(4項目)

ベース給	地域職種給	調整給	能力給
社内同一で設定するもの	地域相場や所属特性に応じるもの	最低賃金対応等の特別な理由に対応するもの	評価により積み上げていくもの

現行約6割強の方が
上限に達している

昇給表

	S	A	B	C	D
有期	35	25	15	0	—
無期	30	20	10	0	-10

マイスタッフ評価の着眼点	評価
仕事の速さ・正確さ・責任感	S・A・B・C・D 5段階評価
出勤状況	
ルール・マナー・チームワーク	
意欲・積極性	
知識・判断力	

2) 制度改定の目的

- 基盤人財として業務や組織運営を支えるメンバーの頑張りが昇給に反映すること
- 評価が賃金に反映することによるモチベーションアップを通じて組織全体の生産性をさらに高めること

3) 制度改定の方向性

- 24年度は 能力給の上限を延伸することまで労使で確認しています

■ 労使確認済事項

能力給ランクの上限延伸

■ 今後の検討内容(協議中)

- ① ランク・能力給の上限・・・どこまで伸ばすか(根拠)
- ② 延伸ランク(36ランク以上)における*昇給スキーム(評価条件の有無)
* 他の雇用形態等の整合性・・・一定のランクに達すると評価A以上ではないと昇給しない等

ランク	能力給
現状	現状
上限 35ランク	上限 170円

3. マイスタッフIIの現行制度について(能力給・昇給表)

能力給

ランク	能力給
35	170
34	165
33	160
32	155
31	150
30	145
29	140
28	135
27	130
26	125
25	120
24	115
23	110
22	105
21	100
20	95
19	90
18	85
17	80
16	75
15	70
14	65
13	60
12	55
11	50
10	45
9	40
8	35
7	30
6	25
5	20
4	15
3	10
2	5
1	0

昇給表

マイスタッフII 昇給表					
	S	A	B	C	D
有期	35円	25円	15円	0	非再契約
無期	30円	20円	10円	0	-10円

■能力給

- ・上限35ランク(170円)
- ・ランクごとの昇給は一律(色分け・ゾーン等は設けていない)

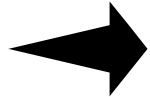
■昇給表

- ・有期無期雇用一体型

4. 能力給ランクの改定について①

【現行】

ランク	能力給
35	170
34	165
33	160
32	155
31	150
30	145
29	140
28	135
27	130
26	125
25	120
24	115
23	110
22	105
21	100
20	95
19	90
18	85
17	80
16	75
15	70
14	65
13	60
12	55
11	50
10	45
9	40
8	35
7	30
6	25
5	20
4	15
3	10
2	5
1	0



【新設】

ランク	能力給
51	250
50	245
49	240
48	235
47	230
46	225
45	220
44	215
43	210
42	205
41	200
40	195
39	190
38	185
37	180
36	175
35	170
34	165
33	160
32	155
31	150
30	145
1	0

<改定内容>

- ①能力給の上限ランクを51ランク(250円)まで延伸
- ②延伸部分および35ランクについては色分けし(グレーゾーン)従来のものと区分した昇給表を新設する



無期マイスタッフⅡ昇給表					
ランク	S	A	B	C	D
1~34	30円	20円	10円	0円	-10円
35~51	20円	10円	0円	0円	-10円

【能力給ランク改定の考え方】

■ランクの上限について(根拠)

現行上限35ランク(170円)から51ランク(250円)まで延伸

現状、数年来マイスタッフの新規採用は行っておらず(グループ内の転籍は除く)今後の要員計画においても予定はされていません。そのため、既存のマイスタッフIIのメンバーの最年少の方が定年までの間、評価による昇給が安定的になされることを前提として検討した結果、上限を51ランクとします。

■35～51ランクの色分けと昇給表の新設について

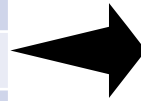
現行の上限である35ランクから新設の上限51ランクまでを区分し当該部分の昇給表を新設

今回の能力給上限の延伸にあたり、評価によって積み上げていく部分については他の資格と同様に、ランクに応じて評価による昇給数が異なる仕組みとします。

ランクの高まり=成果の再現性の高まり により同じ評価でもその価値が異なるという考え方に基きます。

【昇給表】

マイスタッフII 昇給表					
	S	A	B	C	D
有期	35円	25円	15円	0	非再契約
無期	30円	20円	10円	0	-10



【新設】

有期マイスタッフII 能力給表			
S	A	B	C
+35円	+25円	+15円	0

【新設】

無期マイスタッフII 昇給表					
ランク	S	A	B	C	D
1~34	+30円	+20円	+10円	0円	-10円
35~51	+20円	+10円	0円	0円	-10円

<改定内容>

- 現行の有期・無期雇用一体型の昇給表から有期は「能力給表」、無期は従前のまま「昇給表」へ分離します。
(2025年6月現在、有期の在籍者は0名)
- 有期においては現・昇給表上の非再契約およびD評価を削除した能力給表を新設します。
- 無期の昇給表においてはランク延伸に基づき35~51までの新たなランクに対する昇給表を新設します。

【昇給表改定の考え方】

■有期と無期の分離について

有期・・・能力給表へ改称 無期・・・昇給表のまま

現状、エムアイカードにおいては3回目の再契約までの方を有期としておりますが、能力評価の適正な位置付けという観点から再契約判断と通常評価を分けることとします。(非再契約の仕組みは残ります)

結果、有期のD評価の用途が無くなるため新たな能力給表からは削除することとします。

三越伊勢丹グループ各社においては既に分離がなされていますが、エムアイカードにおいては数年来マイスタッフの新規採用を行っていないこと、2014年以来制度改定を行っていないことを背景に現在まで当該制度が継続していたため、今回の制度改定を機に昇給表の分離を行います。

■35～51ランクにおける昇給表の新設について

8Pの能力給表の改定部分をご参照ください。

6. 能力給表・昇給表の改定内容(全体像)

審議決定事項

【新・能力給】

ランク	能力給
51	250
50	245
49	240
48	235
47	230
46	225
45	220
44	215
43	210
42	205
41	200
40	195
39	190
38	185
37	180
36	175
35	170
34	165
33	160
32	155
31	150
30	145
29	140
28	135
27	130
26	125
25	120
24	115
23	110
22	105
21	100
20	95
19	90
18	85
17	80
16	75
15	70
14	65
13	60
12	55
11	50
10	45
9	40
8	35
7	30
6	25
5	20
4	15
3	10
2	5
1	0

【新・能力給表(有期)】

有期マイスタッフII能力給表			
S	A	B	C
+35円	+25円	+15円	0

【新・昇給表(無期)】

無期マイスタッフII昇給表					
ランク	S	A	B	C	D
1~34	30円	20円	10円	0円	-10円
35~51	20円	10円	0円	0円	-10円

2026年10月11日より評価反映

【参考資料】マイスタッフ制度概要①

【マイスタッフ I・II 共通】

		マイスタッフI	マイスタッフII
週勤務日数		2-5日	4-5日
契約時間		週12時間以上20時間未満	週25時間以上34.5時間以内
雇用期間(定年退職)		満60歳に達する月の翌月10日	
基本給	ベース給	○	○
	地域別職種給	○	○
	調整給	○	○
	能力給	—	○
昇給		—	○
評価		—	○
賞与		—	—
退職金		○	—
有給休暇		○	○
手当(時間外・曜日・時間帯)		○	○

基本給構成	
ベース給	ベースとなる時間給
地域別職種給	地域・職種に応じた時間給
調整給	最低賃金上昇・ペア等の特別な理由に対応する時間給
能力給※MSIIのみ	評価により積み上げていく時間給

曜日・時間別手当		
土日・祝日 手当	土曜日	実働1時間につき 100円 増し
	日曜祝日	実働1時間につき 200円 増し
時間帯手当	17時以降	実働1時間につき 100円 増し
	19時30分以降	実働1時間につき 200円 増し

マイスタッフ期待役割

期待する役割		与えられた範囲の中で、具体的な指示又わ定められた手順に従い実務を正確に行う事ができ、効率的な業務運営に向けて貢献できる人財
期待する行動	意欲	積極的に業務知識の習得に取組み業務精度UPに繋げている 積極的に業務に取組み効率的な業務運営に繋げている
	チームワーク	報告・連絡・相談を密に行い周囲とコミュニケーションを図りチームの一員として業務に取り組んでいる
	業務遂行	与えられた業務を正しく理解し、正確・迅速・丁寧に取組んでいる 関係法令・社内規則を遵守し、業務に取り組んでいる

【参考資料】マイスタッフ制度概要②

ランク	能力給
35	170
34	165
33	160
32	155
31	150
30	145
29	140
28	135
27	130
26	125
25	120
24	115
23	110
22	105
21	100
20	95
19	90
18	85
17	80
16	75
15	70
14	65
13	60
12	55
11	50
10	45
9	40
8	35
7	30
6	25
5	20
4	15
3	10
2	5
1	0

【マイスタッフⅡ】

マイスタッフⅡ昇給表					
	評価(昇給額)				
	S	A	B	C	D
有期	35円	25円	15円	0	非再契約
無期	30円	20円	10円	0	-10円

マイスタッフⅡ評価視点	
評価要素	評価
仕事の速さ・正確さ・責任感	S・A・B・C・D
出勤状況	
ルール・マナー・チームワーク	
意欲・積極性	
知識・判断力	

【マイスタッフⅠ】

マイスタッフⅠ 退職金給付制度 退職金支給額計算

退職金支給額=退職時の週契約時間×52週×貢献度ポイント総数(上限15P)×係数

マイスタッフⅠ 貢献度ポイント					
貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	3.0	2.0	1.0	0.0	0.0

有期マイスタッフⅠ 支給係数											
契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	11回以上
契約係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

有期マイスタッフⅠ 支給係数											
契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	11回以上
契約係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

II. 人事制度改定後アンケート (対象 ステージB・Cs・Ca)

エムアイカード労使では**2023年度にステージB、2024年度にステージC(Cs・Ct・Ca)**の人事賃金制度の改定を行い、制度移行を完了しました。

制度改定・移行から一定期間が経過したなかで、メンバーの皆さんの中で「変化したこと」を把握しさらなる改善につなげていきたく、回答をお願い致します。

*Formsアンケートでの回答となります。

アンケート実施の目的

- メンバーの声(=本アンケート)の評価を労使で行い、中長期視点で制度の見直しや方向性を検討すること。会社は制度の運用改善につなげること。
- 将来的には「ボトムアップ型」で制度設計を出来るようになること
(難しいから分からない ではなく、理解して、意見して皆で創り上げていく組織となること)

1. 制度改定のふりかえり①・・・ステージC

1)ステージCの旧・人事制度と課題について

資格給	Cs・Ct			
	Ca(地域別)			
役割成果給	役割任命	役割成果給		
		C-3	C-2	C-1
	①			
	②			
	③			
	④			Ct明け
⑤			Ct明け	
ステージCt 役割ベース給				
1年目・2年目				

本給 = 資格給 + 役割成果給

- 特定の役割に人財が集中しており、成果に応じた処遇のメリハリがない
 - ・ 現状、Csの63%が役割③に任命されており、Ct明け社員と次期役割②候補など多様な能力レベルの人財が同一役割に混在している
 - 頑張っている人の不納得感を生んでいる
 - ステージC中間層の成果の差が見えづらく、健全な危機感・競争意識醸成に繋がっていない
- 役割任命の柔軟性がなく、適正な任命が難しい
 - ・ 「役割成果給」には個人成果の積上げ要素も含むため、一度役割を上げると適正化が難しい（例：店舗→本社異動時の役割維持など）
 - ・ 休職・要保護期間の役割設定がなく、周囲からみて納得感がない
- 組織改正や人事異動で処遇が変動する
 - ・ 「組織PV」により処遇が変動する為、仕事のレベルが変わらなくても組織改正や人事異動で処遇の変動が生じてしまう
- キャリアを描きづらい

1. 制度改定のふりかえり②

2) 制度設計のゴール(あるべき姿)について

労使での改定にあたっての考え方

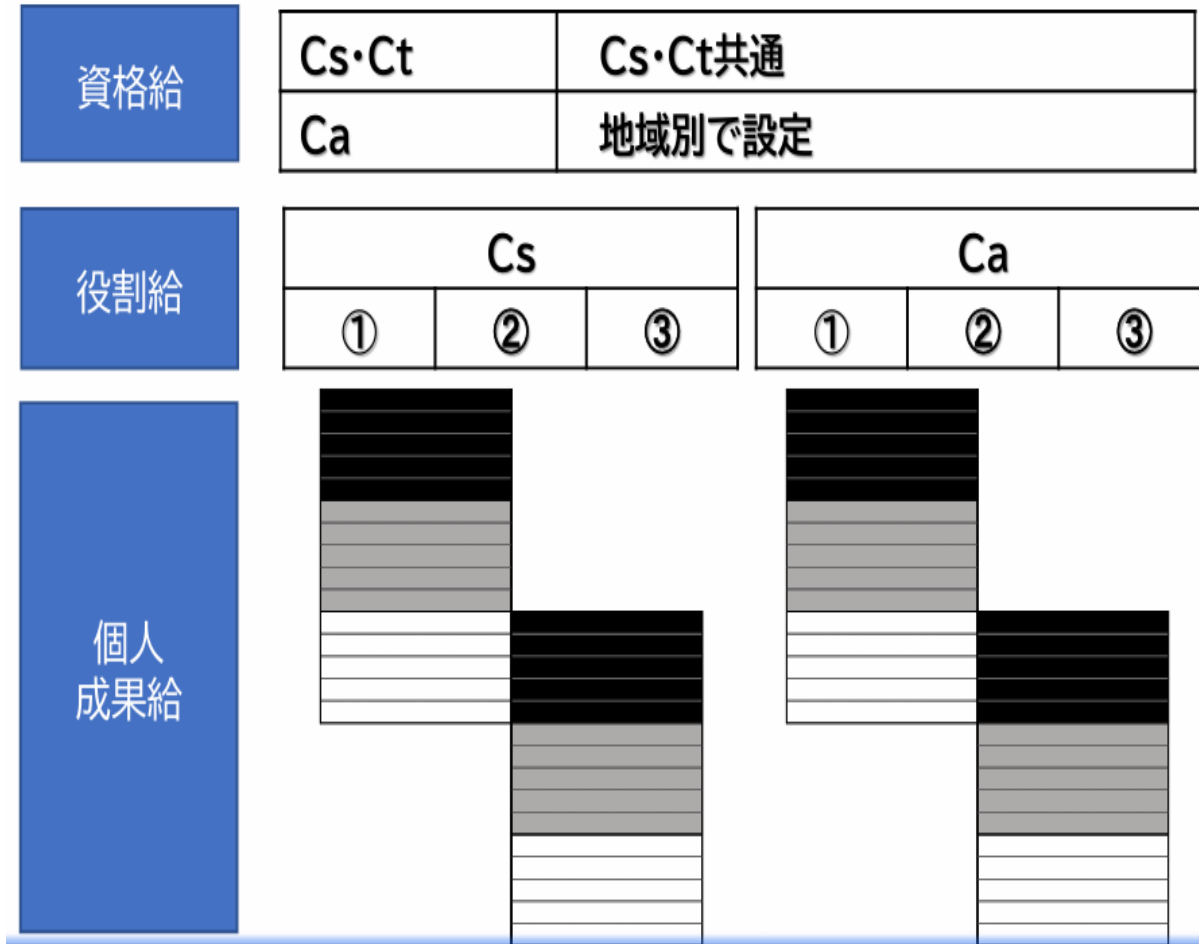
賃金のウエイトを会社主導の役割任命による「役割成果給」から個人の成果の積み上げによる「個人成果給」へシフトすることで個々の成長実感と前向きなキャリア形成意識が持てるようにする

頑張り* が処遇に反映され、一人ひとりが成長実感や自律的に
キャリア形成意識が持てる制度

- 一人ひとりが自らのキャリアの展望を描ける制度
 - ・キャリアステップを明確にする
 - ・キャリア展望が描ける本給体系とする
- 一人ひとりが成長実感をもてる制度
 - ・会社任命要素だけでなく、一人ひとりの成果の積み上げを処遇する本給体系とする
 - ・メリハリのある評価制度を実現する

1. 制度改定のふりかえり③・・・ステージC

現行制度の本給体系と考え方



本給 = 資格給 + 役割給 + 個人成果給

- 役割成果給を分離し、異動配置による賃金変動を縮め、本人の成果発揮に対し適切に処遇する
- 組織改編に柔軟に対応できるように「ポジションバリュー(組織PV)」は解消する
- 役割給は個人の担う役割での評価年、職務との紐づきは解消する
- ステージCsとCaは期待役割・キャリアの歩みが異なることから人事制度上も分離して設計する
- キャリアの多様性とステージC期間における成長実感を鑑み個人成果給のグレードを2本とする

加えて『エムアイカード キャリア形成ガイドブック』を
発信(2024年5月)

2. アンケート内容(全6問) 回答対象・・・ステージCs・Ca全員

所属・氏名・資格・勤続年数

Formsで回答いただきます

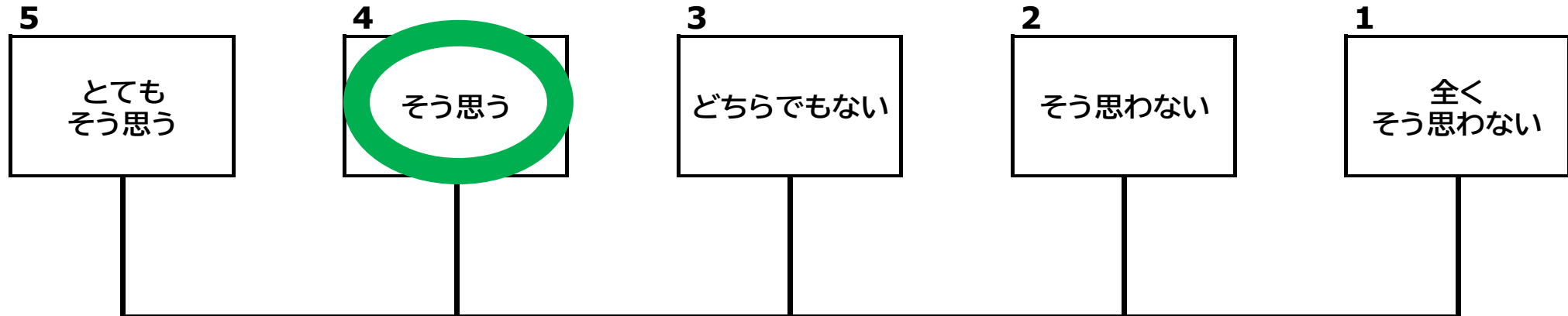
1. 制度改定による今後のキャリアの展望について
2. 制度改定による成長実感について
3. キャリアガイドブックの活用状況について
4. 評価制度・運用について
5. 現行のステージC人事制度について(総合評価)
6. 自由記入・・・さらに制度や運用をより良いものにするために

3. Question1 <回答例>

「制度改定によりご自身のキャリアの展望が描きやすくなりましたか？」

「キャリア」の定義・・・昇格や転換だけではなく個人の長期にわたる職業的な経歴のこと とします

【回答例】



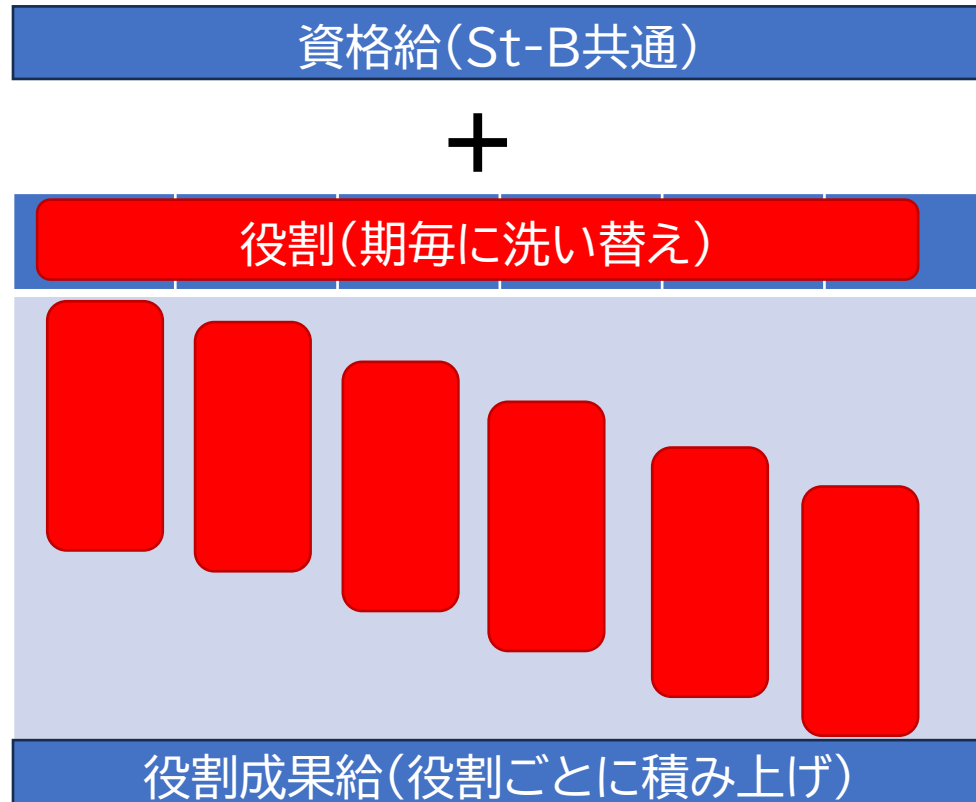
上記回答の理由について

ランクの積み上げによってCs転換への目安がつけられるようになったから
(回答者:ステージCaの方)

4. 制度改定のふりかえり①…ステージB

1)ステージBの旧・人事制度と課題について

本給 = 資格給 + 役割成果給



<メンバーズVOICEでの意見>

①役割変動による賃金変動が大きい

旧・制度は役割(主に5段階)変動による賃金の変動が大きいため、担う役割変動による賃金への影響が大きく、成果発揮に対する意欲が高まり辛い

②役割による成長は実感しづらい

各ステージにおいて高い役割を担うことで成長を実感できる部分はあるが、役割は上下に変動する可能性があるため、本当に成長したことを実感しづらい

③今後のキャリアがイメージしづらい

ステージCでもマネジメントの役職を担うなどステージBと重複している。【別途解消済】

4. 制度改定のふりかえり②…ステージB

<課題感に基づく制度改定の基本方針とポイント>

【基本方針】	【方針のポイント】
成長実感と競争意識の高まる制度	キャリアステップの明確化 資格・役割・成果に応じた賃金のメリハリ設定
多様な人財を評価処遇できる制度	マネジメント以外の人材の評価処遇の整理
運用の柔軟性のあるシンプルな制度	環境変化への対応を踏まえた柔軟に異動配置ができる処遇の設計 制度運用を踏まえたシンプルな設計

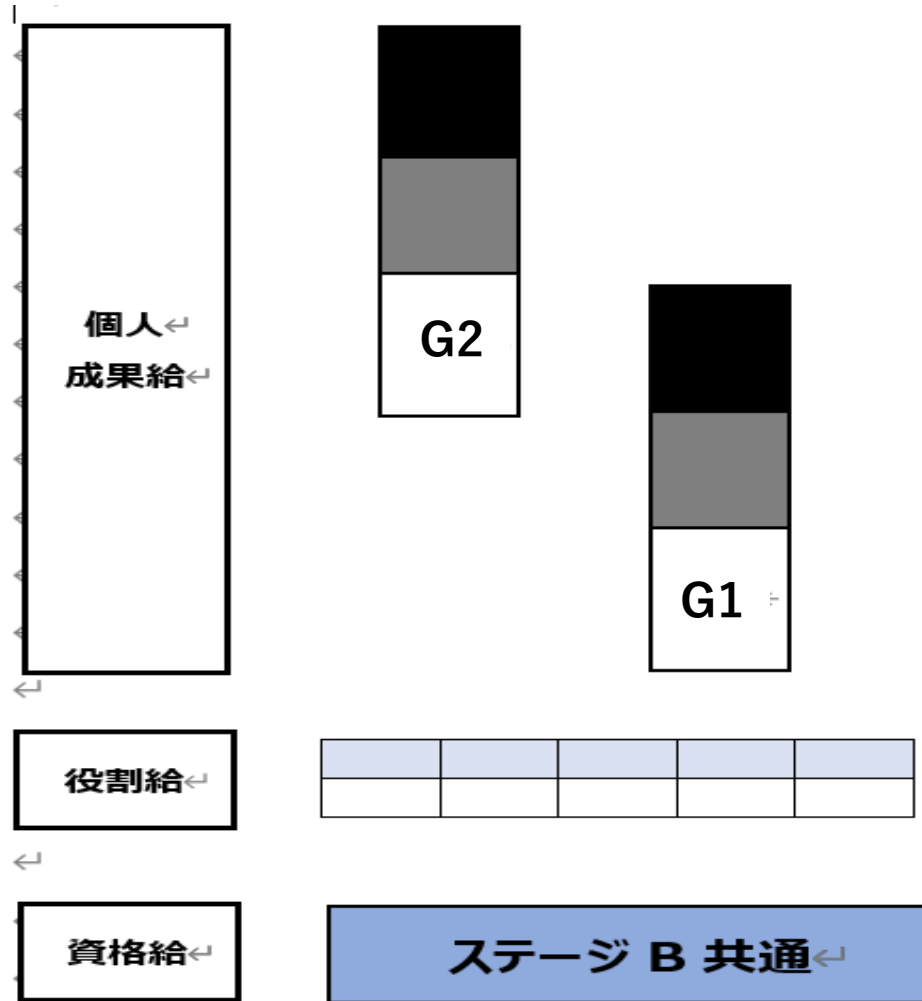
<改定の方向性>

成果の積み上げの維持と役割意識の向上につなげること

評価(成果)を積み上げる部分(個人成果給)と、役割に応じて変動する部分(役割給)に区分することにより、①役割変動に伴い、これまで積み上げた評価(成果)が変動しないようになり、継続的な成果発揮への意欲を維持しやすくする。
②また、役割に応じた賃金変動をわかりやすくすることにより、就いた役割に応じた期待成果を発揮していく意識醸成に繋げていくこと。

4. 制度改定のふりかえり③・・・ステージB

現行制度の本給体系と考え方



- 個人成果給は「G1」・「G2」の2つのグレードとし、グレード進級することで「成長実感」「さらなる賃金上昇」を担える仕組みとして設計
- 上位グレードへの進級意欲の醸成やモデル上の歩みを維持するため、昇給スピードに違いを持たせ設計(ランクによってゾーンが異なる)
- 早期にステップアップできる仕組みの導入
* 進級は「グレードの重なり」に至った際のスライドと重なりより低い段階から挑戦が可能なジャンプを実施
- 役割給のメリハリは維持
→ 役割と成果を区分し、役割の変動をダイレクトに賃金に反映する
- 資格給については従来通りステージBで共通
→ G1・G2の期待役割や担う役割範囲は同一

本給体系詳細は人事制度ガイダンスご参照ください

5. アンケート内容(全6問) 回答対象・・・ステージB全員

所属・氏名・資格・勤続年数

Formsで回答いただきます

1. 制度改定による今後のキャリアの展望について
2. 制度改定による成長実感について
3. キャリアガイドブックの活用状況について
4. 評価制度・運用について
5. 現行のステージB人事制度について(総合評価)
6. 自由記入・・・さらに制度や運用をより良いものにするために

6. Question1 <ステージB回答例>

「制度改定によりご自身のキャリアの展望が描きやすくなりましたか？」

「キャリア」の定義・・・昇格や転換だけではなく個人の長期にわたる職業的な経歴のこと とします

【回答例】



上記回答の理由について

ランクの積み上げによってステージAに挑戦する目安が付いたから

III. ハラスメント・ゼロに向けて ～25年度の実施計画について～

1.ハラスメント・ゼロに向けて

1)三越伊勢丹グループの2025年度 主な取組み

①相互尊重

- ・人財マネジメントガイドブック発刊(25年4月)

②意識向上

- ・eラーニング実施(8月・11月を予定)

③再発防止

- ・行為者へより効果的なカリキュラム、所属での本人指導

④フォーカス

- ・ハラスメント予備軍へのアプローチ
- ・各社の特性に合わせた取組み

【ハラスメント・ゼロを実現するための労使共同宣言】

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

●共に働く仲間と自分自身をお互いに大切にします

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』を作ります

●正しい知識と高い意識を持ち続けます

『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

●見て見ぬふりはしません

ハラスメントかも?と思ったら見逃さず、
“声を掛ける”“相談する”など、皆が勇気を持って行動します
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

株式会社三越伊勢丹ホールディングス
三越伊勢丹グループ労働組合

取締役 代表執行役社長 CEO
本部執行委員長

細谷 敏幸
菊池 史和

1.ハラスメント・ゼロに向けて

2)エムアイカード労使取組み

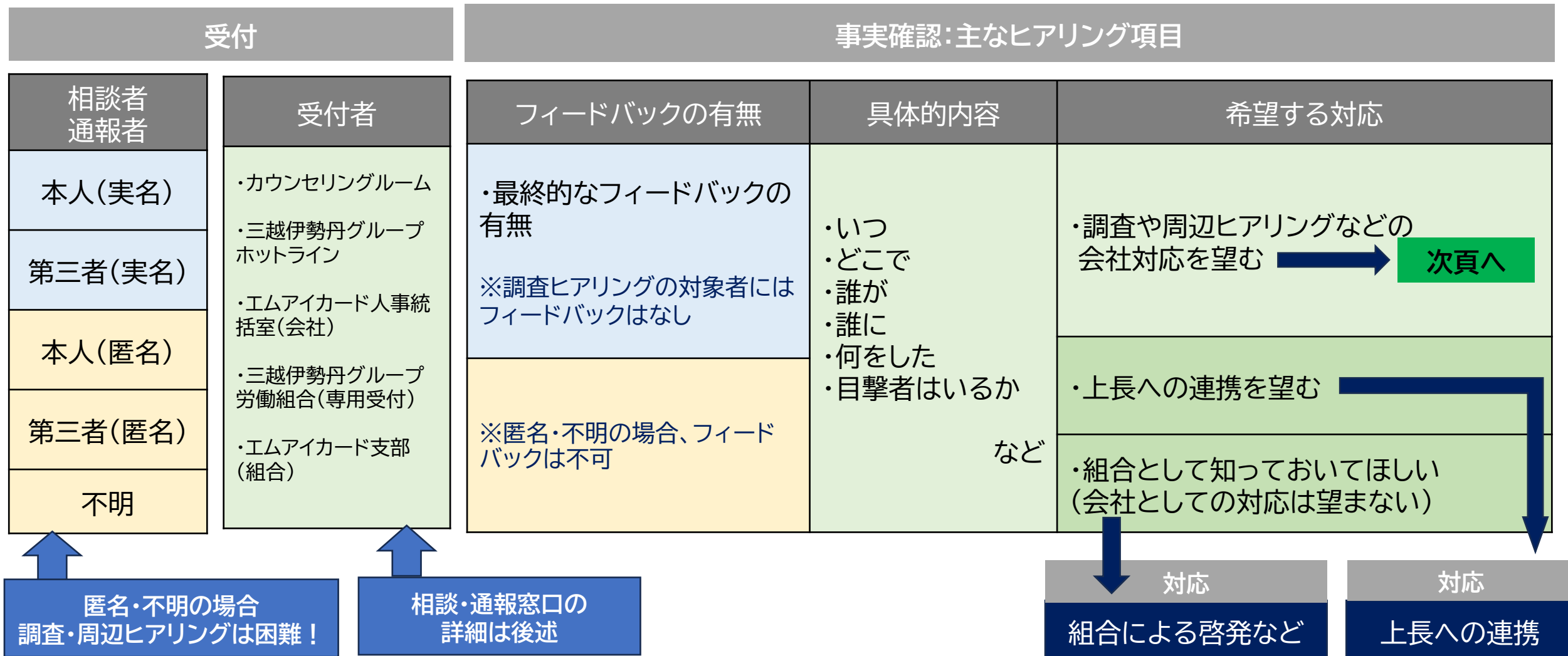
これまでのハラスメントeラーニング結果やメンバーズVOICEの声から、**2025**年度は以下について取組みます。



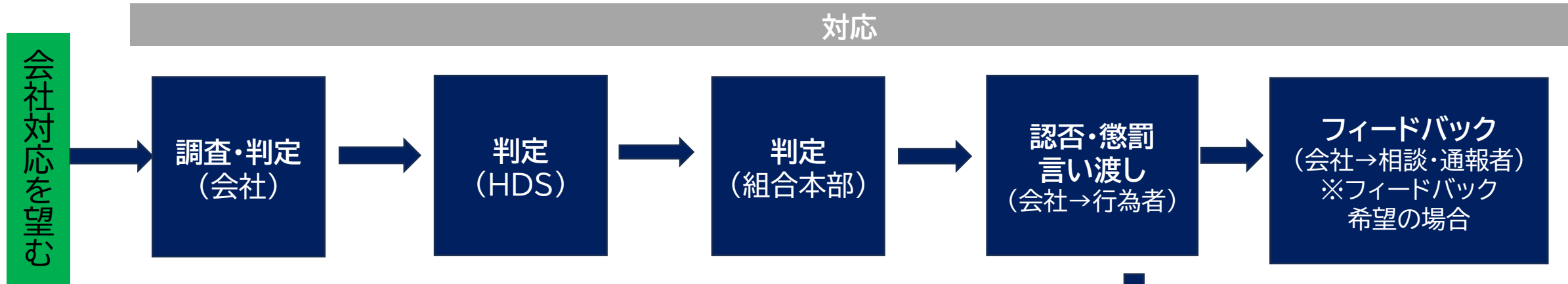
ハラスメントeラーニング・メンバーズvoiceの声	2025年度取組み
・上司に相談したが、何もしてくれなかった	・ステージA・Bマネジメント研修(5月)実施 ・人財マネジメントガイドブックでの知識のアップデート
・リーダーに相談したが、「注意したら私が訴えられる」と言って動いて貰えなかった	・新任リーダー研修(4月)実施での知識のアップデート ※今後対象者の拡大を予定
・無自覚の人はeラーニングをしても響かない、変わらない ・挨拶をしても機嫌が悪いと無視する人がいる ・口調が強い人がいる ・ベテラン(勤続年数が長い・同一所属で長い・業務知識がある)にハラスメントの知識がアップデートできていない人がいる	・労使共同宣言・相談窓口の周知を継続 ・「してはいけない言動」、職場全体で「見過ごさず対応する」ための周知・啓発(組合HP動画配信)(下期～) ・ハラスメントの芽を摘む職場支援(24年度より継続) ・対象を絞った対策(業務精通者への意識づけ・注意喚起) ・ステージCリーダー層向け研修(マネジメント研修の対象拡大)
・相談・通報した後の対応の流れを知りたい	※「相談・通報からハラスメント判定」の詳細は次頁参照

1.ハラスメント・ゼロに向けて

3)相談・通報からハラスメント判定までの流れ



1.ハラスメント・ゼロに向けて



対人関係で困っている、どうしたら良いかわからない場合は、上司への相談が改善への近道です。まずは上司に相談をしましょう。上司に相談しづらい・相談しても対応してもらえない場合は、相談・通報窓口(次頁参照)にご連絡をしてください。

相談や通報によって会社から不利益な取り扱いを受けることはありません。周囲の見過ごさない行動が職場環境を変えていく一歩になります。

1.ハラスメント・ゼロに向けて【相談・通報窓口】

ハラスメントをなくして「日本一働きやすい会社、活気のある自由闊達な会社」を目指しましょう。

相談窓口	カウンセリングルーム 〈相談窓口〉 職場、人間関係の相談・アドバイス	受付:火・木 13:00~17:00 ▶ 内線:801-22-901	直通:050-3154-4057 counseling@setanmitsukoshi.co.jp
通報窓口	三越伊勢丹グループホットライン 職場の違法行為・不正行為・ハラスメント通報窓口	受付:(土・日・祝日・年末年始除く) 10:00~18:00 ▶	直通:03-5793-3221 メール:imhds@integrex.jp
相談・通報 窓口	エムアイカード人事統括室	受付:(土日除く)11:00~17:00 内線:804-2340	直通:03-6635-5585 メール:mic_hotline@micard.co.jp
	三越伊勢丹グループ労働組合 (専用受付)	受付:月・火・水・金・土 10:00~18:00 ▶ 内線:801-23-950	直通:03-6302-1218 メール:soudan@imgu.or.jp
	エムアイカード支部	受付:(日除く)10:00~18:00	直通:03-5273-5165 メール:mi-card@imgu.or.jp

※通報窓口は、三越伊勢丹グループ内での違法行為・不正行為を発見したり、ハラスメントにあたり、見かけたりした方の通報窓口であり、他人を誹謗・中傷する内容や私生活に関する通報は受付できません。
※連絡者のプライバシーは保護されます。なお、連絡を行ったことを理由として、会社から不利益な取り扱いを受けることはありません。



IV.働く環境の整備

～育児・介護制度内容、サポート百科の再確認～

～総実労働時間短縮への取組み～

1.働く環境の整備

1)DE & I実現に向けて

三越伊勢丹グループでは、これまで従業員一人ひとりのキャリアやライフワークバランスに寄り添った人事諸制度の拡充を実施してきましたが、さらなる社会的要請の高まり(法改正)への対応を踏まえ、制度整備や拡充を順次おこなっています。

ここでは、**2025年4月**に拡充された育児制度や、近年問合せが増加している介護制度、各種サポート百科について、改めてお伝えいたします。

①育児制度

(育児休職、育児勤務、育児フルタイムシフト選択、子の看護休暇…)

②介護制度

(家族の介護のための休暇、介護勤務、介護休職…)

③各種サポート百科

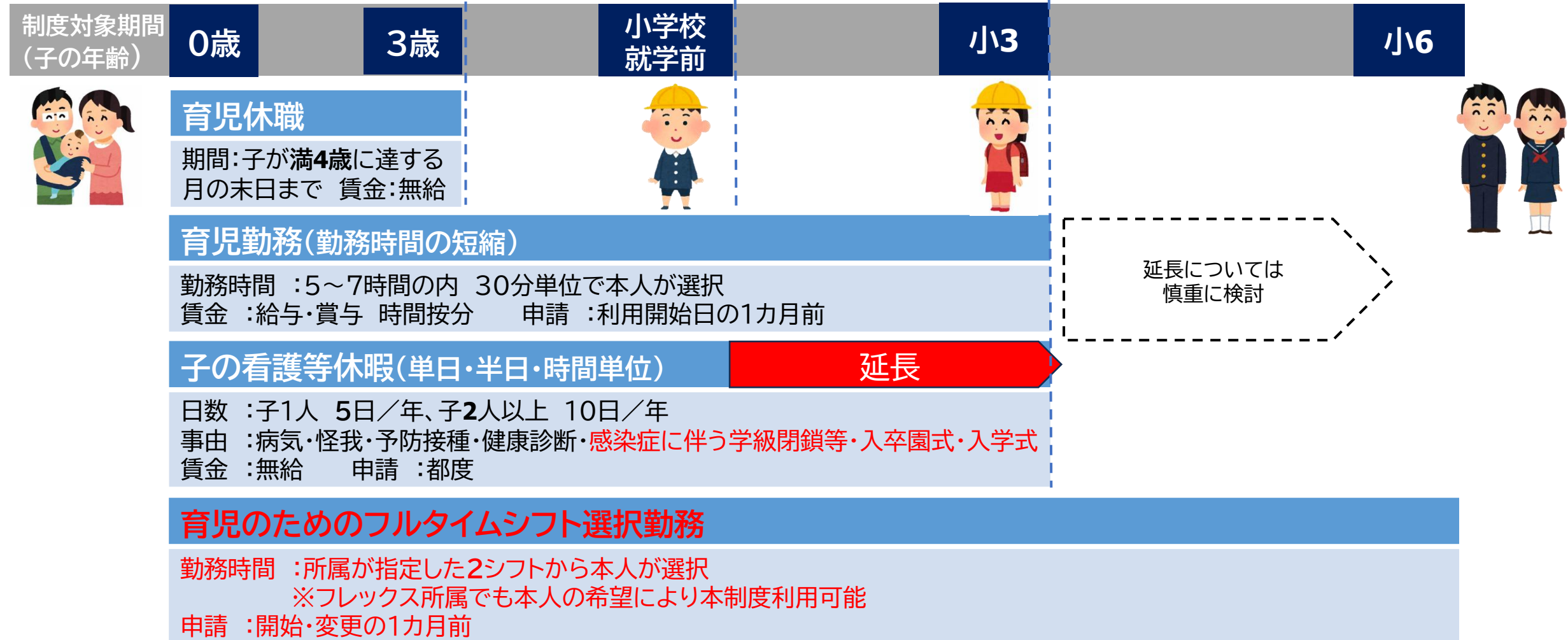
(疾病サポート百科、介護サポート百科、育児サポート百科)



1.働く環境の整備

①育児制度

育児に関連する代表的な制度を紹介します。**※2025年4月に導入・拡充は赤色で記載**
対象:全雇用形態(性別を問わず利用できます)



延長については
慎重に検討

1.働く環境の整備

②介護制度

要介護状態にある家族の介護に携わる従業員が利用できる制度は、下表のとおりです。



※要介護状態にある家族とは…負傷、疾病又は身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者(事実婚を含む)・父母・子・配偶者の父母・祖父母・兄弟姉妹又は孫のことを示します

「要介護認定」を受けていなくても利用できる制度です。申請には状態の証明書(または相当するもの)が必要です。

	家族の介護のための休暇	介護勤務	介護・介護準備休職
対象	介護や世話をする従業員	介護やその体制を整えるために勤務時間の短縮を要する従業員	介護やその体制を整えるために休業を要する従業員
日数/期間	1人 5日/年 2人 10日/年	1対象家族につき最長通算3年 ①時短:5~7時間の内 30分単位で選択 ②短日:週休3日(7時間25分/日)から選択	最長1年間 分割取得可能 4回目以降は最短2週間以上
賃金	無給	給与・賞与 時間按分	給与・賞与 支給なし
申請	事前	開始希望の2週間前まで	休業の2週間前まで
使用イメージ	・通常勤務をしながら病院への付き添いや介護サービスの諸手続きの代行など行う ・1日・半日・時間単位で休暇を使用	・病院や施設等への送迎、食事入浴のサポートをしながら仕事を行う ・1日の労働時間を短縮または週4日で勤務	・仕事は一旦休み、家族の介護に専念する ・2週間以上の休暇

1.働く環境の整備

③各種サポート百科

IMGUでは、疾病・介護・育児と仕事の両立をサポートしています。各種サポート百科をご活用ください。

三越伊勢丹グループ労働組合

仕事との両立にむけて

社内外・公的制度や、働き続けるためのポイントやコツをまとめました

疾病

介護

育児



ご相談はこちらでも承れます



各サポート百科のダウンロードは左記QR、または組合HP➡

<https://members.imgu.or.jp/aa001/1260>

1.働く環境の整備

2)総実労働時間短縮への取組み

2025年度は総実労働時間をグループ目標である**1,700**時間台達成を目指す年度です。
(2024年度実績: **1,823**時間、2025年度目標: **1,797**時間)

組合では、業務改善や適正な労働時間管理、総実労働時間短縮への各所属の取組みの好事例をヒアリングし、共有していきます。
年度末にはその取り組み・成果を、カテゴリーごとに組合で表彰(賞品進呈)いたします。

①選考基準など

単位	所属(部門または担当)
評価視点	行動:取り組み 成果:業務改善・総実労働時間短縮
好事例収集方法	部長または担当長+職場委員(不在の場合はメンバー)へヒアリング
共有頻度	2ヶ月に1度 2025年7月より配信予定
共有ツール	組合HP・議案書・Viva Engage



1.働く環境の整備

②スケジュール

2025年6月～	所属(部・担当)へのヒアリング開始
2025年7月～	好事例共有開始(HP、議案書など)
2026年2月下旬～3月上旬	職場委員による投票
2026年3月中旬～下旬	表彰



③表彰イメージ

「チームワーク」や「アイデア」など、複数様々な視点で選考し、得票数が上位の所属に賞品を進呈します

チームワーク :★★★★★
斬新なアイデア :★★★★
●●●●● :★★★



チームワーク賞



★賞品進呈★
所属のリクエストを伺います！

【注意】
職場環境の改善に繋がるもの
または所属の全員に行き渡るもの

2.広報

三越伊勢丹グループ労働組合



組合LINEに複数の企業※を登録することが
可能になりました。
(※出向元・出向先・勤務地域企業など)

出向解除や転籍で登録企業を解除したい場合は
MIC支部 幸田(kouda_miho@imgu.or.jp)
までご連絡ください。

まずは組合LINEを登録



左のQRから
三越伊勢丹グループ
労働組合を友だち追
加しましょう。

在籍企業を選択



最初の自動返信に
従って、在籍企業を
登録しましょう。

すでに追加済みの方は

在籍企業用QR



後からでも
QRから在籍企業を
追加登録できます。

出向中の方は

出向先企業用QR



出向先企業の
追加登録も可能。
両社の情報が届き
ます。

在籍企業を登録して、最新情報を受け取ろう！

●formsアンケートの回答をもって参加確認とさせていただきます。

【対象】全雇用形態(必須)

●アンケート

➡ [2025年7月VOICE\(アンケート\)](#)



※マイスタッフⅡの方を対象にリアルVOICEを開催します。
詳細は所属の職場委員・組合役員よりご案内します。

日	時間	トリトン会場
6月30日(月)	12:10~12:50	13F会議室5(中)
	13:10~13:50	13F応接会議室1(大)
7月2日(水)	12:10~12:50	13F応接会議室1(大)
	13:10~13:50	13F応接会議室1(大)



所属	日程
新宿	7/4(金)・8(火)・24(木)
浦和	7/8(火)・10(木)
立川	7/18(金)
顧客サービス	日程調整中
新潟	7/3(木)・4(金)
静岡	日程調整中
京都	7/3(木)・4(金)
福岡	別途