

2025 年度労使通年協議について

■ 2025 年度労使通年協議項目の全体像

	項目	項目	スケジュール
人に関わる諸制度の見直し	人事賃金制度の見直し	60 歳以降従業員の人事賃金制度の見直し	2026 年 4 月制度改定予定
		キャリア形成の再整備	2026 年 4 月制度改定予定 ※一部、2025 年 10 月制度改定
		障がいのある子等の育児と仕事の両立のための、働き方諸制度の利用可能期間の延長について（グループ労使協議への対応）	2025 年 10 月制度改定
働く環境の整備（労使共同宣言の推進）	適正な労働時間管理	時間管理における実態把握と改善アクションの検討、正しい運用の教宣の実施	通年
	風土改革	ハラスメント撲滅に向けた取り組み	通年
		評価や面談に関わる制度や周知に関する取り組み	通年
	店舗環境の整備	福利厚生施設を含めた店内施設の在り方の検討	通年



① 60 歳以降従業員の人事賃金制度の見直し（報告事項）

1. 目指す姿

これまで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” “キャリア選択の幅”

2. 現行制度における課題と方向性

背景や課題		
①60 歳以降の従業員比率の増加 ・ 仙台三越における 60 歳以降の従業員比率は、2030 年には 23%へ	②働き方における課題 ・ メンバー間で現役時代からの業務内容の変化度合いや責任の重さにバラつきがある	③人事賃金制度上の課題 ・ 働き方と処遇の整合性 ・ 昇給の仕組みがなく、設定した目標の達成は賞与への反映のみ（エルダーフェローは、昇給できる仕組みがあるものの、上限金額が設定されている）



制度設計の方向性※2026 年 4 月制度改定予定	
方向性	中期経営計画の方向性×60 歳以降従業員人財の活躍が実現できる人事賃金制度の構築
内容	・ 公平公正の観点を持ちながら、幅広い業務経験や知識を活かした 60 歳以降従業員の活躍ができる働き方や、担う役割の明確化 ・ 役割・業務内容と処遇のバランスが保たれている賃金体系の構築（会社戦略や働き方の実態に合わせた処遇の引上げ）

参考）60 歳以降の従業員比率の増加（要員比率の変化）

	2025 年	2026 年	2027 年	2028 年	2029 年	2030 年
60 歳以降比率	14.5%	16.1%	18.5%	19.7%	21.3%	22.8%

<ポイント>

- ・ 60 歳以降の従業員が企業戦略への貢献度合いが高まっていく中、中期経営計画の戦略実行におけるエルダースタッフ・エルダーフェローの担う役割を正しく把握し、以下のポイントについて、2025 年度継続協議をおこなう

■エルダースタッフ（月給制）

- ・ 再雇用後の区分内容（期待役割やコース・職種限定の考え方）の再整備
- ・ 実態を踏まえた担う役割の明確化と、それに伴う処遇の在り方の検討（本給水準や賞与制度の支給表水準の在り方）

※今後想定される業務や役割

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
-----------------	-----------------	-----------------

■エルダーフェロー（時給制）

- ・ フェロー社員とエルダーフェローの担う役割や業務内容の実態を踏まえて、人事賃金制度の見直しを検討



3. 現行制度のおさらい

区分	区分内容	期待役割	勤務時間	コース 職種限定	月給（時給）	評価（本給／賞 与）
エルダースタッフ（F）	・ 定年時にステージ A・B・C の社員だった者	・ 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	フルタイム	無	175,000 円	無／有
エルダースタッフ（S）	・ 定年時にメイト社員だった者		フルタイム	有	175,000 円	無／有
エルダースタッフ（P）	・ 定年時に社員・メイト社員だった者の内、週 20 時間以上 28 時間未満の者		・ 週 20 時間未満 ・ 週 28 時間以上 35 時間以内	有	1,010 円	無／有
エルダーフェロー II（無期）	・ 原則として定年時にフェロー社員 I・II（無期）だった者の内、週所定労働時間が 28 時間以上の者	・ 本人が選択した職種において、あらかじめ決められた時間の中で、豊富な経験と知識を駆使し各々の職種における主業務及び補完業務をおこなう	週所定労働時間 28 時間以上	有	1,010 円	無／無
エルダーフェロー II（有期）	・ 原則として定年時にフェロー社員 I・II（有期）だった者の内、週所定労働時間が 28 時間以上の者			有		無／無
エルダーフェロー I（有期）	・ 原則として定年時にフェロー社員（無期）だった者の内、週所定労働時間が 20 時間未満の者		週所定労働時間が 20 時間未満	有		無／無
エルダーフェロー I（無期）	・ 原則として定年時にフェロー社員（有期）だった者の内、週所定労働時間が 20 時間未満の者			有		無／無

〔参考：配属先〕※2025 年 6 月時点、休職者除く

区分	担っている職務・役割（人数）	区分	担っている職務・役割（人数）
エルダースタッフ（F）	・ 総務部(4)、出向(3)、商品部(1) 店舗運営(2)、小型店(1) 外商部(7)	エルダーフェロー II（無期）	・ 店頭営業(5)、店舗運営(4) 小型店(4)
エルダースタッフ（S）	・ 店頭営業(3)、店舗運営(3) 小型店(1)、外商部(1)	エルダーフェロー II（有期）	
エルダースタッフ（P）	・ 小型店(1)	エルダーフェロー I（有期）	・ 総務部(1)、労働組合(1) 店頭営業(2)、店舗運営(2)
		エルダーフェロー I（無期）	



4. 協議の方向性、全体イメージ

60歳定年前区分		①区分と期待役割	②処遇・評価	③キャリア管理の仕組み	④想定する役割・ポスト
月給制	社員ステージ A・B・C	エルダー(F) ・豊富な経験と知識を駆使して、補完的な業務遂行をおこなう ※会社より役割任命がなされたものの期待役割 ・これまでの豊富な経験と知識を駆使して、一定範囲の個人成果や高い組織成果を発揮する	・本給 175,000 円 (本給昇給反映なし) ・賞与による評価反映あり ※店舗・部門運営上、権限や裁量・責任を担う役割を任命された者は別途役割給を支給(毎年洗い替え)	・社命による異動配置(職種・勤務地の制限はない) ・出向有り	・店舗・部門運営上必要な補完的業務を担う(店頭販売、店舗運営、外商セールス、後方スタッフ) ・会社より役割任命を受けた者は、現役世代の育成や組織成果・個人成果を発揮する業務を担う(ASM、小型店支配人、セールス) ・豊富な経験・知識は自店舗のみならず、グループ内外での成果発揮をおこなう
		エルダー(S) ・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、補完的な業務遂行をおこなう	・本給 175,000 円 (本給昇給反映なし) ・賞与による評価反映あり	・原則社命により職種やエリアをまたぐ異動、出向は無し ※本人の希望があり会社が認めた場合は異動・出向をすることがある	・店舗・部門運営上必要な補完的業務を担う(店頭販売、店舗運営、外商セールス、後方スタッフ)
	エルダーP(社保適用・適用外) ・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、補完的な業務遂行をおこなう	・時給 1,010 円 (本給昇給反映なし) ・賞与による評価反映あり			

時給制	フェロー社員	エルダーフェローII(社保適用) ・本人が選択した職種において、あらかじめ決められた時間の中で、豊富な経験と知識を駆使し各々の職種における主業務及び補完業務をおこなう	・時給一律 1,010 円	・職種やエリアをまたぐ異動、出向は無し ※本人の希望があり会社が認めた場合は異動・出向をすることがある	・職種ごとの店舗・部門運営上必要な補完的業務を担う(店頭販売、店舗運営業務、後方スタッフ、外商セールス) ※職種の考え方は、フェロー社員に準じる
		エルダーフェローI(社保適用外) ・本人が選択した職種において、あらかじめ決められた時間の中で、豊富な経験と知識を駆使し各々の職種における主業務及び補完業務をおこなう			



5. 協議項目の内容

■エルダースタッフ

項目	内容				
①区分と期待役割	<ul style="list-style-type: none"> 既存制度の区分の考え方を活かしつつ、期待役割については、職種限定の考え方を分かりやすく修正した表現へ変更することなどを検討 また、エルダー(F)は社命によりステージ C 相当の役割を担う可能性があることから、ステージ C の期待役割を一部反映させたものにしていくなどを検討 				
	区分	期待役割（例）			
	エルダー(F)	<ul style="list-style-type: none"> 豊富な経験と知識を駆使して、補完的な業務遂行をおこなう ※会社より役割任命がなされたものの期待役割 これまでの豊富な経験と知識を駆使して、一定範囲の個人成果や高い組織成果を発揮する 			
	エルダー(S)	<ul style="list-style-type: none"> 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、補完的な業務遂行をおこなう 			
②処遇・評価	<ul style="list-style-type: none"> ■処遇（賃金形態） 均衡均等待遇の考え方や、雇用形態の特性、現行の賃金制度の処遇水準設定等を踏まえて処遇を検討する エルダー(F)役割給の設定については、メイト社員・ステージ C との年収バランスを鑑みて水準を検討する 				
	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">現行</th> <th style="width: 50%;">改定の方向性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"> <ul style="list-style-type: none"> 一律 175,000 円（基本給の昇給は無し） <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;">基本給</div> </div> </td> <td style="text-align: center;"> <ul style="list-style-type: none"> 一律 175,000 円（基本給の昇給は無し） 会社の任命で役割を担う者に対して役割給 ※毎年洗い替え <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;">基本給</div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; height: 40px; background-color: yellow; margin: 0 auto;">役割給</div> </div> </td> </tr> </tbody> </table>	現行	改定の方向性	<ul style="list-style-type: none"> 一律 175,000 円（基本給の昇給は無し） <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;">基本給</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> 一律 175,000 円（基本給の昇給は無し） 会社の任命で役割を担う者に対して役割給 ※毎年洗い替え <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;">基本給</div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; height: 40px; background-color: yellow; margin: 0 auto;">役割給</div> </div>
現行	改定の方向性				
<ul style="list-style-type: none"> 一律 175,000 円（基本給の昇給は無し） <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;">基本給</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> 一律 175,000 円（基本給の昇給は無し） 会社の任命で役割を担う者に対して役割給 ※毎年洗い替え <div style="text-align: center; margin-top: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; margin: 0 auto;">基本給</div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 40px; height: 40px; background-color: yellow; margin: 0 auto;">役割給</div> </div>				
	<ul style="list-style-type: none"> ■評価 現行制度と同様に雇用形態の特性を鑑みて、本給は評価反映なし（一律本給）、賞与は評価反映あり（賞与制度の支給表に則る）として検討する また、賞与評価に関しては、より成果を発揮した方に報いることができる評価制度への見直しの検討をおこなう 				



- ・ 期待役割や、ステージ C・メイト社員の雇用形態のキャリア管理の仕組みを踏まえて設定する
- ・ これまでは人事賃金制度ガイダンス上整理がなされていなかったエルダースタッフ F とエルダースタッフ S のキャリア管理の仕組みの整理を検討

〔参考：キャリア管理の考え方〕

③キャリア管理の仕組み

		社員	メイト社員	フェロー社員	エルダースタッフ	エルダーフエロー
期待される役割	担当内での異動配置	有	有※①	有※①	有※①	有※①
	担当をまたぐ異動配置	有	有※①	有※①	有※①	有※①
	職種をまたぐ異動配置	有	無※②	無	無	無
	勤務エリアをまたぐ異動配置	有	無※②	無※②	無※②	無※②
	出向	有	無※③	無※③	無※③	無※③
本人裁量の幅	職種の選択	無	入社時に職種選択	入社時に職種選択	契約時に職種選択	契約時に職種選択
	休日・休暇設定の選択	無	無	有	無 (但し、エルダースタッフ P は有り)	有
	拘束時間の自由度	無	無	有	無 (但し、エルダースタッフ P は有り)	有

※①同一職種内であることを前提に担当をまたぐ異動配置をおこないます。

※②自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、職種や店舗をまたぐ異動配置をおこなう場合があります。

※③原則「無」とするが、EMアイカードや IMBS などのシェアードサービス会社への在籍出向はこの限りではありません。

- ・ 現在の配属先で担っている業務・役割や、今後想定される役割・職務を区分に別に労使確認をおこなう
- ・ ②で記載の処遇設定については、担う業務・役割を鑑みて設定する

④想定する役割・ポスト

区分	現在担っている業務・役割（実態）	今後想定される業務・役割
エルダー(F)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 店頭販売業務（小型店含む） ・ 店舗運営業務 ・ 商品部担当 ・ 後方スタッフ ・ 外商セールス ・ 出向（グループ内外） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 左記に加えて、会社の中期経営計画や要員計画等を鑑みて、エルダースタッフが今後担う役割を労使で確認
エルダー(S)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 店頭販売業務（小型店含む） ・ 店舗運営業務 ・ 外商セールス 	
エルダー(P)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 店頭販売業務（小型店含む） 	

※上表の「現在担っている業務・役割」は 2025 年 6 月時点



■エルダーフェロー

項目	内容
①賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・ フェロー社員時と比較して業務内容に大きな変化がない実態の中、賃金（時給）に差がある現行制度上の課題解決に向けた協議を検討 ・ 検討していく上では、フェロー社員との賃金差や、ここ数年公的最低賃金水準が引き上がっている背景を踏まえて協議をおこなう
②職種の整備	※PO参照の通り、フェロー社員の職種の整備と併せて検討

〔参考：フェロー社員とエルダーフェローの期待役割※人事賃金制度ガイダンス抜粋〕

雇用形態	期待される人物像
フェロー社員	本人が選択した職種において、あらかじめ決められた時間の中で、各々の職種における主業務及び補完業務を行う
エルダーフェロー	本人が選択した職種において、あらかじめ決められた時間の中で、豊富な経験と知識を駆使し各々の職種における主業務及び補完業務を行う



②キャリア形成の再整備（報告事項・一部審議決定事項）

1. 協議背景・課題

- ・ 会社戦略の方向性に伴い従業員が担う役割・ポストが変化している（今後変化する）ことに対する人事制度の在り方を検討（メイト社員・フェロー社員）
- ・ 新卒採用スタート（2026年4月入社）を見据えて、経営人財を輩出する育成やキャリアパス、昇格試験の在り方の整備を検討
- ・ 近年、会社戦略の方向性の変化にともない私たちの働き方やキャリアが変化していることを踏まえて、キャリア形成に関わる制度の在り方の整備を検討

■ 制度改定となり得るもの

雇用形態	項目
ステージ C、C-t	・ ステージ B 昇格制度の見直し
メイト社員	・ 人事賃金制度の見直し（職種の整備、キャリア管理の仕組み） ・ キャリア形成支援制度の拡充の検討
フェロー社員	・ 人事賃金制度の見直し（契約職種の整備）

2. 制度改定の方向性

①昇格制度の見直し

■ ステージ B 昇格制度の制度改定の方向性 ※一部審議決定事項

項目	現行	改定案	備考
受験資格	1.ステージ C-t ・ C 在籍 1 年以上経過した者 2.社員転換者（中途入社含む） ・ C 在籍 4 年以上経過した者	1.ステージ C-t ・ <u>C に格付した者（格付初年度）</u> 2.社員転換者（中途入社含む） ・ <u>C 在籍 3 年以上経過した者</u>	継続労使協議 2026 年 4 月制度改定予定
受験回数	4 回	改定無し	
連続受験	連続受験は 1 回のみ	改定無し	
1 年経過時判定	あり	なし	2025 年度中制度改定
受験結果の有効期限	2 年間	受験年度のみ	1 年経過時判定の廃止に伴い 2025 年度中制度改定

- ・ 受験資格については、ステージ Ct 入社者やメイト社員を経て社員転換者の、将来 GM 職やマネジメント職への育成の在り方を踏まえて、1 年短縮する方向性で協議。制度改定に向けては、Ct 期間の在り方やキャリアパス・教育プログラムの方向性と併せて今年度継続協議をおこない、2026 年 4 月の制度改定を目指す
- ・ **1 年経過時判定の見直しについては、2024 年度から協議をおこなってきた中で、直近のステージ B 昇格状況や社内審査のみで合否を出す運用面と本人の納得性の観点**が課題であると捉えて、廃止に向けた制度改定の協議をおこなう。また、廃止に伴いメンバーにとって不都合なことが起きないように、公平・公正の観点をもってメンバーへの対応を検討する



■ 1年経過時判定の廃止について ※審議決定事項

- ・ 2024年度は、経過時判定の廃止に向けた労使協議、執行部内議論をおこなったものの、現在受験者への対応方法や昇格制度全体の今後の方向性において労使協議が折り合わず、継続協議となった
- ・ 前述の昇格制度の今後の方向性や、1年経過時判定の運用面や本人の納得性の観点を踏まえた課題を改めて労使で協議をおこない、1年経過時判定については廃止する。廃止に伴う対応としては、本年 B-1HAP を受験中のメンバーに影響する内容であることから、本年受験者への対応方法や制度改定を告知する時期の検討もおこなう

■ 今後の流れと 2025年度受験者への対応 ※審議決定事項

〈今後の流れ〉

	2025年度				2026年度
	5月	8月	11-12月頃	1月	5月
B-1HAP 本受験	募集	受験	—	フィードバック・合否	募集
B-1HAP 1年経過時判定	募集	—	受験（社内）	フィードバック・合否	廃止

〈2025年度受験者への対応〉

これまでの受験回数 (経過時判定を除く)	制度改定に伴う対応
1-3回	対応無し
4回	2026年度以降 1回受験可

- ・ これまでも廃止に向けた労使協議状況を VOICE で周知してきたとはいえ、2025年度受験中のメンバーに対しては、公平・公正の観点から、該当者については対応をおこなう
- ・ 該当者と対応内容については、**2025年度の受験が4回目のメンバーについては、2026年度以降1回を受験することを可能とする**



■ 受験資格の見直しについて **報告事項**

- 今年度は、キャリアアップに向けたモチベーションややりがい・働きがいの向上に加えて、新卒採用活動がスタートし Ct 社員の入社が継続的に今後おこなわれていることを踏まえて、**Ct 社員のキャリアパスや育成プログラムと併せて、『受験資格の見直し』の労使協議をおこなう**
- 受験回数や連続受験の在り方は、2024 年度から直近までの労使協議の状況を踏まえると改定をおこなわない方向性だが、今後の労使協議であらためて改定の必要性を確認する

〈参考：今後の社員ステージ C-t の入社後のキャリアパス〉

		1年目 (C-t)	2年目 (C-t)	3年目 (C-t)	4年目 (C-t)	5年目 (C-t)	6年目 (C格付)	7年目 (B-HAP受験)	8年目 (B-1昇格)
これまでのパターン	配属	仮配属経験 販売部	販売部	販売部	研修出向 (商品部)	研修出向 (商品部)	営業計画	営業計画	マネジャー バイヤー PL など
	役割	販売一般	販売一般	SPM	AB	AB	アシスタント	アシスタント	
		1年目 (C-t)	2年目 (C-t)	3年目 (C-t)	4年目 (C-t)	5年目 (C-t)	6年目 (C格付け・ B-HAP受験)	7年目 (B-1昇格)	8年目 (B-1)
今後のパターン (想定)	パターン①	配属	販売部 (店頭業務)	営業計画・商品部	研修出向 (商品部)	研修出向 (商品部)	営業計画・商品部	外商部	マネジャー バイヤー PL など
		役割	販売一般	アシスタント・AB	AB	AB	アシスタント	セールス	
	パターン②	配属	販売部 (店頭業務)	外商部	研修出向 (外商・ストアアテン ダント)	研修出向 (外商・ストアアテン ダント)	外商部 (セールス・企画業 務)	営業計画・商品部 (計画業務)	
		役割	販売一般	セールス	セールス・SA	セールス・SA	セールス	アシスタント	
	パターン③	配属	販売部 (店頭業務)	外商部	外商部	営業計画・商品部	研修出向 (商品部)	研修出向 (商品部)	
		役割	販売一般	セールス	セールス	アシスタント	AB	AB	

- 計画的な異動配置を実施し、**期待される指導的役割・能力（意識）**を身に付けることができるよう、キャリアパスの在り方を労使で確認
- 入社後は、1～3年目で販売業務やバイヤーのアシスタント業務、計画業務、外商セールスを経験し、2年間の研修出向といった**計画的な異動配置・出向**を実施
- 将来 GM 職（グループマネジメント職）を担うことを踏まえて、**C 格付初年度（最短入社後 6 年目）に B-HAP 受験を受けることができる受験資格への見直し**を検討



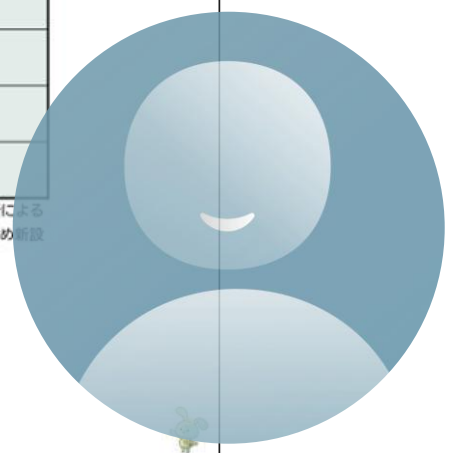
	01 グループ共通						02 事業別															
	A 必須		B 選択・選抜・指名				C 事業別教育															
	基礎教育	階層別教育	キャリア教育		マネジメント教育	ビジネススキル教育	デジタル教育	事業別教育（共通）	事業別教育（百貨店）													
		ワークキャリア	ライフキャリア																			
ステージ A	グループ基礎教育（コンプラ・サステナ・ハラスメント・人権等）	昇格者（新任者）教育 St-A 昇格認定者セミナー	ライフキャリアプランセミナー（30・40・50歳）	スキルアップ セミナー	CDP アドバンスコース ミドルコース ベーシックコース	リクルート公開講座 ビジネススキル教育 Udemy Business	業務要件定義スキル 業務効率化（市民開発）	データ分析・可視化スキル サービスデザインスキル※2 プロジェクトマネジメントスキル※2	デジタル基礎教育 リベラルアーツ SNACK	お客様とのコミュニケーションデザイン教育	商品教育 業務教育	社内外資格教育※3 バイヤー人財育成 （その他各事業向けテーマ別教育）※4										
ステージ B		St-B-2 選抜認定者セミナー St-B-1 昇格認定者セミナー																				
ステージ C		St-C 転換認定者セミナー																				
ステージ C-t	年次別教育※1	C-t 社員研修 フレッシュャーズスクール		スポンサー教育																		
メイト		メイト 社員研修 フレッシュャーズスクール																				
フェロー		入社時セミナー																				
エルダー																						
SS																						

※1. 年次別教育は各社にて対象者がいる場合に実施

※2. 現状2026年度に開講予定

※3. 社外資格実施は各社での判断による

※4. 各事業単位で必要に応じて名称含め新設



②人事賃金制度の見直し（メイト社員・フェロー社員） 報告事項

■ 2025 年度の取り組みの方向性

雇用形態	内容	
メイト社員 (月給制)	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">販売</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">後方スタッフ</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;">セールス</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"> 現行の職種毎の在籍部署の状況を確認。現在の働き方の実態と照らし合わせて、組織運営上、制度運用上の問題・課題を整理。 </div>
フェロー社員 (時給制)	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">POS 業務</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">販売および POS 業務</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">販売および付帯業務</div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 10px; padding: 5px;">営業支援</div>	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; text-align: center;"> 現行の職種設定の維持のほか、職種の統合や新設を検討 検討する上では今後の会社戦略や要員構成・採用の方向性のほか、 異動範囲や処遇の観点を踏まえる </div>

- ・ 中期経営計画を推進し会社戦略の実行をおこなっていく上で、館業から個客業へ転換の取り組みの 1 つとして『自主運営お買場の縮小』が掲げられている
- ・ メイト社員・フェロー社員の現行の制度上設定されている職種の在り方では、個々人のキャリアパスやスキルを最大限発揮する機会を狭めてしまうことや、やりがい働きの低下といったモチベーションの低下の懸念点があり、ひいては中長期的な会社戦略の実現ができなくなるのが想定される
- ・ 現在と今後の働き方を労使で確認・想定し、エリアや職種の一部統合や新設に向けた協議をおこなう

〔参考：2025 年度メイト社員・フェロー社員の職種分布〕

	販売	後方スタッフ	セールス	休職者（出向者）
メイト社員	85	8	2	7（1）
	POS 業務	販売および POS 業務	販売および付帯業務	営業支援
フェロー社員（エルダーフェロー含む）	16	33	5	11



〈参考：2024 年度労使通年協議での協議状況（メイト社員人事賃金制度の見直し・議案書抜粋）〉

- ・ 仙台三越として商売の在り方を『館業から個客業』へ変革するには、館業としての店頭販売のスキルに加えて、個客業としての外商力や百貨店の枠を超えた新規コンテンツを開拓する力を、個々人・組織として構築していくことが必要となる
- ・ 企業の存続と発展、雇用の確保を前提に、中期経営計画における戦略実現と連動して、組織におけるメイト社員の働き方の実態や今後のキャリアの在り方を踏まえながら、今後は、必要に応じて『期待役割』や『キャリア管理の仕組み』について、労使で協議をおこなう
- ・ 今回は賃金制度改定に伴い、現行のキャリア管理の制度改定はおこなわずに、賃金制度改定に伴う整備や運用の確認を労使でおこなう

〔メイト社員のキャリア管理の仕組み〕

項目	内容																																				
期待役割	<p>■メイト社員の期待役割について</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">現行</th> </tr> <tr> <th>メイト社員</th> <th>期待される人物像</th> <th>職務</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>選択した職種において、主業務及び関連する業務をおこない、高い成果を発揮する</td> <td>リーダー、販売、後方スタッフ、セールス職</td> </tr> </tbody> </table>		現行			メイト社員	期待される人物像	職務		選択した職種において、主業務及び関連する業務をおこない、高い成果を発揮する	リーダー、販売、後方スタッフ、セールス職																										
	現行																																				
メイト社員	期待される人物像	職務																																			
	選択した職種において、主業務及び関連する業務をおこない、高い成果を発揮する	リーダー、販売、後方スタッフ、セールス職																																			
キャリア管理の仕組み	<p>■職種区分について</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>担う職務</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①販売</td> <td>リーダー、販売</td> </tr> <tr> <td>②後方</td> <td>リーダー、後方スタッフ（一般）</td> </tr> <tr> <td>③営業（セールス）</td> <td>セールス</td> </tr> </tbody> </table>	職種	担う職務	①販売	リーダー、販売	②後方	リーダー、後方スタッフ（一般）	③営業（セールス）	セールス	<p>■勤務エリアについて</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>考え方</th> <th colspan="8">勤務エリアは、仙台三越本館ならびに小型店6店舗、事業所ごとを指す</th> </tr> <tr> <th rowspan="2">勤務エリア区分</th> <th>区分</th> <th>仙台</th> <th>富沢</th> <th>泉</th> <th>利府</th> <th>大河原</th> <th>古川</th> <th>山形</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事業所</td> <td></td> <td>仙台三越本館・定禅寺通り館</td> <td>三越富沢</td> <td>エムアイブラザタビオ</td> <td>三越利府</td> <td>三越大河原</td> <td>エムアイブラザ古川</td> <td>エムアイブラザ山形</td> </tr> </tbody> </table>	考え方	勤務エリアは、仙台三越本館ならびに小型店6店舗、事業所ごとを指す								勤務エリア区分	区分	仙台	富沢	泉	利府	大河原	古川	山形	事業所		仙台三越本館・定禅寺通り館	三越富沢	エムアイブラザタビオ	三越利府	三越大河原	エムアイブラザ古川	エムアイブラザ山形
	職種	担う職務																																			
	①販売	リーダー、販売																																			
	②後方	リーダー、後方スタッフ（一般）																																			
③営業（セールス）	セールス																																				
考え方	勤務エリアは、仙台三越本館ならびに小型店6店舗、事業所ごとを指す																																				
勤務エリア区分	区分	仙台	富沢	泉	利府	大河原	古川	山形																													
	事業所		仙台三越本館・定禅寺通り館	三越富沢	エムアイブラザタビオ	三越利府	三越大河原	エムアイブラザ古川	エムアイブラザ山形																												
<p>■異動や出向について</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>メイト社員</th> <th>特記事項</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>担当内での異動配置</td> <td>有※</td> <td rowspan="2">※ 同一職種内であることを前提に担当内や担当をまたぐ異動配置をおこないません</td> </tr> <tr> <td>担当をまたぐ異動配置</td> <td>有※</td> </tr> <tr> <td>職種をまたぐ異動配置</td> <td>無※</td> <td>※ 自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、職種をまたぐ異動配置をおこなう場合があります</td> </tr> <tr> <td>勤務エリアをまたぐ異動配置</td> <td>無※</td> <td>※ 自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、店舗をまたぐ異動配置をおこなう場合があります</td> </tr> <tr> <td>出向</td> <td>無※</td> <td>※ エムアイカードや IMBS 等のシェアード会社への在籍出向はこの限りではありません ※ 自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、出向をおこなう場合があります</td> </tr> </tbody> </table>			項目	メイト社員	特記事項	担当内での異動配置	有※	※ 同一職種内であることを前提に担当内や担当をまたぐ異動配置をおこないません	担当をまたぐ異動配置	有※	職種をまたぐ異動配置	無※	※ 自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、職種をまたぐ異動配置をおこなう場合があります	勤務エリアをまたぐ異動配置	無※	※ 自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、店舗をまたぐ異動配置をおこなう場合があります	出向	無※	※ エムアイカードや IMBS 等のシェアード会社への在籍出向はこの限りではありません ※ 自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、出向をおこなう場合があります																		
項目	メイト社員	特記事項																																			
担当内での異動配置	有※	※ 同一職種内であることを前提に担当内や担当をまたぐ異動配置をおこないません																																			
担当をまたぐ異動配置	有※																																				
職種をまたぐ異動配置	無※	※ 自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、職種をまたぐ異動配置をおこなう場合があります																																			
勤務エリアをまたぐ異動配置	無※	※ 自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、店舗をまたぐ異動配置をおこなう場合があります																																			
出向	無※	※ エムアイカードや IMBS 等のシェアード会社への在籍出向はこの限りではありません ※ 自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、出向をおこなう場合があります																																			



③キャリア形成支援制度の拡充 報告事項

1. 協議背景・課題

- ・ 近年、三越伊勢丹グループ内外ともに労働市場における人財の流動性が高まってきており、仙台三越においても、中期経営計画や会社戦略の方向性を踏まえた従業員の働き方やキャリアが多様化してきている
- ・ それらの背景を踏まえて、多様化する従業員のニーズや中長期的なキャリア形成の支援の一環として、多くの従業員が主体的にキャリアを選択できる機会の拡充等、キャリア形成支援制度の在り方を再考する必要性が高まっている

2. 今後の協議の方向性

- ・ 社員のみが対象となっているネクストキャリア制度について、対象の雇用形態や対象年齢の再整備を検討
- ・ 検討にあたっては、グループ各店の制度設計の仕組みや、仙台三越の要員構成、今後の要員体制等も鑑みながら協議をおこなう

〔参考：現行ネクストキャリア制度概要〕

項目		内容												
対象者	雇用形態	・ 社員												
	年齢	・ 年度の3月31日における年齢が満40歳以上58歳以下 ※50歳未満のステージAは対象外												
	勤続年数	・ 休職期間を除き10年以上												
	その他	・ 申請期間に所定の手続きにより申請し、会社が本制度の適用を認めた者 ・ 会社が指定する退職日まで在籍している者 ※在籍期間中に懲戒解雇事由または諭旨解雇事由に相当する背信行為をおこなった者は対象外												
再雇用	雇用形態	・ フェロースタッフ（有期）												
	選考	・ 所定の選考												
	その他	・ いかなる場合も社員としては再雇用しない												
再就職支援		・ 退職時に再就職支援を希望した場合、会社の費用により再就職支援会社との契約を行う場合がある												
申請期間		・ 年1回、原則毎年11月1日から11月30日の申請期間												
退職日		・ 申請した年度の3月30日付												
退職加算金 (年齢別・資格別退職金)		※単位：万円												
			35～ 39歳	40～ 44歳	45～ 49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳
		ステージA	—	—	—	1,500	1,400	1,300	1,200	1,100	1,000	900	800	400
		ステージB	—	900	1,100	1,300	1,200	1,100	1,000	900	800	700	600	300
ステージC	—	500	600	700	650	600	550	500	450	400	350	200		



③ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための、 働き方諸制度の利用可能期間の延長について【審議決定事項】

対象雇用形態	全雇用形態
目的と内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 三越伊勢丹グループとして、DE&Iの実現に向けて、様々な両立支援制度の整備に取り組んでいます。 ・ 現在も、イノベーションを通じた企業の持続的な成長を実現することを目指し、従業員1人1人のキャリアフェーズやライフワークバランスに寄り添った人事賃金制度の拡充、多様な個が活躍し成長し続けられる環境整備に向け協議しています。 ・ しかし、これまで整備してきた両立支援制度によって、ライフワークバランスは向上していますが、法改正をはじめさらなる社会的要請の高まりへの対応や、仕事やキャリア形成と両立できるような職場環境の整備が求められています。 ・ そのため、今回は2025年10月の育児・介護休業法改正に伴い、制度改定の対応をおこないます。
スケジュール	2025年10月～

1. 2025年10月育児介護休業法改正の概要

改正内容	義務	会社は、仕事育児の両立に関して、労働者の意向を個別に聴取し、自社の状況に応じて配慮しなければならない (妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前は必須)
	指針	さらに、子に障害がある場合等には、短時間勤務制度や子の看護休暇等の利用期間を延長することや、ひとり親家庭の場合には、子の看護休暇等の付与日数に配慮することが望ましい

2. 制度改定案

- ・ 障がいがある子等は年齢によって発達段階を区切ることができないことから、障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の利用可能期間の延長を行います
- ・ 具体的には、障がいがある子等の育児の『育児休業規程』、『育児勤務規程』、『育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程』、『ストック有休休暇規程（育児の事由）』、『子の看護等・家族の介護のための休暇規程』、『時間外・休日勤務に関する規程（時間外・休日勤務免除）』、『グループライフイベント転籍制度』、の**制度利用可能な子の上限年齢を『子が15歳になる年度の3月31日』まで引き上げます**
- ・ また、『障がいのある子等』の範囲は以下の通りです
 - 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者、精神障害者保険福祉手帳が交付されている子
 - 医療的ケア児（日常生活及び社会的生活を営むために恒常的に医療ケアを受けることが不可欠な児童）
 - 上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）



【制度改定の詳細】

- ・ 障がいのある子等の諸制度の利用可能期間の上限年齢は以下の通りです

規程・制度	現行	改定後
育児休業規程	子が満4歳に達する日の属する月の末日まで	子が15歳になる年度の3月31日まで
育児勤務規程	小学校6年生の3月31日まで	
育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程	小学校6年生の3月31日まで	
ストック有休休暇規程 (育児の事由)	満4歳未満	
子の看護等・家族の介護のための休暇規程	小学校3年生の3月31日まで	
時間外・休日勤務に関する規程 (時間外・休日勤務免除)	小学校3年生まで	
グループライフイベント転籍制度 (育児事由)	小学校6年生で	

3. その他の運用面における配慮について【報告事項】

- ・ 『育児と仕事の両立における“個別の意向の聴取と配慮”の義務化』について、『障がいがある子等の育児と仕事の両立のための配慮の対応フローの策定』をグループ共通の内容として引き続き検討していきます。

	内容
配慮事項例	勤務地（通勤時間）、所属（フレックス・在宅勤務・休日）、勤務シフト調整等
聴取項目例	聴取時期、聴取内容、聴取方法、配慮例等



ご視聴ありがとうございました

ご意見は以下QRコードよりフォームズや、労働組合工藤をはじめ
お近くの役員へお願いします！

