

# 三越伊勢丹 プロパティ・デザイン 2025年度 中間報告 メンバーズVOICE 議案書

VOICE対象者：IMPD 全雇用形態



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

IMPD 支部

# 1. 年間休日数拡大の検討

## 1) 前提の考え方

I MPDの年間休日数については、制度上、現在 117 日（社員など月給制フルタイム勤務の雇用形態が対象）と設定しています。

年間休日数については、就活生が企業を選ぶ際、優先順位が高い条件ともされており、年間 120 日（カレンダー上の土日祝日の合計日数）以上の設定が基準とされています。

また、年間休日数を拡大した場合は、I MPDの既存メンバーの皆さんに対して、ワークライフバランスの促進にも繋がる施策であると捉えています。

従って、2026 年度からの運用開始を前提に、年間休日数拡大の検討をおこないます。

## 2) 方向性

具体的には、2026 年度より 3 日増となる年間休日数 120 日とし、各休で設定することを想定しています。

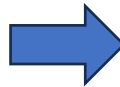
各休取得については、現在、1 月のみ 10 日の設定で、その他の月は 9 日の設定となっています。

3 日増やした場合の各休取得ルールは、カレンダーの曜日巡りや繁閑の状況をみながら、毎年の期初に、各休 10 日取得の月を前もって設定する運用を想定しています。（1 月はこれまでと同様に各休 10 日の設定）

一方では、年間休日数を増やした場合、業務への影響度合いの検証もおこなっていきます。

### <年間休日数の拡大の方向性>

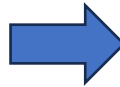
各休	109 日
連各	8 日
合計	117 日



各休	112 日
連各	8 日
合計	120 日

### <各休取得月のイメージ>

10 日取得月	1 月のみの年 1 回
9 日取得月	1 月以外の年 11 回



10 日取得月	1 月含む年 4 回
9 日取得月	上記以外の年 8 回

※月別の各休取得日数は、期初に会社が設定することをイメージ

## 3) 時給制雇用形態の週所定労働時間の上限見直しについて

社員などのフルタイム勤務の雇用形態の年間休日数を拡大した場合は、制度上の年間所定労働時間や、週の平均所定労働時間が現在より短縮されます。

特に週の平均所定労働時間については、計算上、34 時間 56 分となる見込みで、その場合、時給制雇用形態（フェロー社員・エルダーフェロー・エルダースタッフⅡ）で設定をしている制度上の週所定労働時間の上限（35 時間）との逆転が発生することとなります。

従って、時給制雇用形態の週労働時間の上限については、引き下げを前提に、合わせて見直しの検討をおこないます。

※週労働時間 35 時間で勤務する対象者は、週の労働時間が短縮となりますが、収入に減額の影響が出ないよう時給金額の見直しをおこなう予定です。

### 【参考：現在の時給制雇用形態の週の所定労働時間】

	勤務日数	所定労働時間
区分Ⅰ	週 2～5 日	週 20 時間未満
区分Ⅱ	週 4～5 日	週 28 時間以上 35 時間以内

## 2. ステージB-HAPの受験要件の一部見直し

### 1) 前提の考え方

ステージB-HAPの現在の受験要件では、ステージB-HAPを1回受験後、その結果は2年間有効とし、2年連続の受験はできない設定となっています。

この考え方は、昇格認定とならなかった場合、フィードバックされた内容を踏まえ、日々の業務の中で自己啓発や改善をおこなうには、一定の期間が必要とされていることが挙げられます。

但し、本人が熟慮した上で希望した場合、連続受験の選択肢を設けてもいいのではないかとこの考え方もあり、2回目以降の受験要件について見直しを含めた検討をおこなってきました。

### 2) 方向性

方向性としては、本人の希望を元に、1回のみ連続受験を可とする受験要件への見直しを検討しています。(連続受験を選択した場合は、役員面談まですすんでいた場合も含めて、HAPの結果の有効期間を2年目に持ち越さない事を想定しています。)

連続受験の選択を1回のみを設定とすることにより、選択肢が広がる一方で、その判断の重さもより重要な要素となります。

#### <参考：現在の受験資格>

##### 【受験資格】

- ・ ステージC昇格後、原則1年以上経過した方。
- ・ 中途入社者及びグループ会社からの転籍者は、ステージCとして、エントリー時点で3月31日以前に入社した方、および本給評価がB以上の方。
- ・ エントリーシートによる本人の申請があった者のうち、所属長による昇格考課がAであり、会社が認めた方。
- ・ ステージB「考課測定」を通過された方。

##### 【考課測定】

- ・ 「考課測定」は、ステージBとして最低限必要な基本的な業務知識（主に会社の理念や方針、年度計画、労務管理、計数、コンプライアンス、等）の理解度・習得度を測ります。

##### 【判定とフィードバック】

- ・ B-HAPの結果を総合的に判定し、HAP通過者に対し役員面接を行います。
- ・ 昇格は役員面接により最終的な認定をします。
- ・ 結果は「フィードバックシート」を用いて所属長経由で本人にフィードバックされます。

##### 【受験回数】

- ・ B-HAP1回受験後、その結果は2年間有効とします。(2年連続の受験はできません。)

### 3. IMPDの特性を踏まえた諸制度の検討

#### 1) 前提の考え方

IMPDでは、これまで資格保有手当の水準引き上げなど、手当や補助を含めて、賃金に関わる処遇全般について、より魅力のある制度に向けて検討をおこなってきました。

その中で、現在は、一定の声のある項目の中で、新卒入社者を対象とした社宅管理規程の条件の見直しや、IMPDの業務の中で特に必要性が高い資格取得を目的として、専門学校に通う場合に掛かる費用の補助といった支援の在り方について検討をおこなっています。

#### ①社宅管理規程について

社宅管理規程は、自宅からの通勤が困難な地方出身者などの負担軽減を目的に、期間を定め、賃貸住居の家賃など、費用の一部を会社が負担する制度です。

現在、この規程における入居期間は、大卒・大学院卒入社者を4年、高専卒・高卒入社者が6年としていますが、現在設定の自己負担金額の水準と合わせて、その在り方について検討をおこなっています。

#### 【参考：現在の規程に基づく諸条件】

##### <入居期間>

	現行
大卒・大学院卒	4年
高卒・高専卒	6年

##### <家賃の自己負担金額>

	現行
入社から2年間	35,000円
3年目から4年目	40,000円
5年目から6年目	50,000円
7年目から8年目	設定無し

#### ②資格取得時の専門学校費用補助について

IMPDとして、業務をすすめていく上で必要な資格の中でも、特に施工管理技士と建築士については、有資格者を増やしていく事が企業戦略上、重要となります。

これらの有資格者の拡大と資格取得を目指すメンバーへの支援を目的に、専門学校へ通う場合の費用をサポートする仕組みの検討をおこないます。

検討に当たっては、下記の内容を中心に整理をおこなっていく予定です。

- ・対象資格の整理（1級・2級共に対象とするかなど）
- ・補助金額の水準の考え方
- ・対象者の制限の有無（希望者全員を対象とするか否か）
- ・回数制限の有無（何度でも対象となり得るか） など

## 4. 災害補償規程の見直しについて

### 1) 考え方

災害補償規程では、IMP Dの従業員が、業務中もしくは通勤途上において、怪我を負った場合に、怪我や後遺症の度合いに基づいた補償額などの明記がされています。

現在の給付の水準については、過去、IMP D発足以前にIMBM（当時の三越伊勢丹ビルマネジメント）で設定した条件をそのまま継続していることや、セイフティネットの観点から考え方の整理をおこない、水準の引き上げも含めて検討をおこないます。

### 2) 方向性

検討をおこなう上では、グループ各社での設定水準や業界での水準などを参考としながら、方向性を定めていきます。

#### 【参考：現在のIMP Dの災害補償規程に基づく水準】

業務上災害	通勤途上災害																																																																																																																																
<p>&lt;休業補償&gt;            会社は、従業員が業務上負傷し又は疾病にかかった場合は、定年までの療養のために勤務できない期間に対し、労災法に定める休業補償の支給を受ける場合は、法定給付のほかに次の合計額を休業補償として支給する。            1.当該期間の基準内賃金相当額から労災法に定める休業補償給付額（休業特別支給金を含む）を控除した額。            2.当該期間の賞与相当額。            ②前項の従業員が定年までの治療のために勤務できない期間に対し労災法に定める傷病補償年金（傷病特別年金を含む）の支給を受ける場合は、当該年金を支給される期間について、次の合計額を休業補償として支給する。            1.当該期間の基準内賃金相当額から傷病補償年金額を控除した額。            2.当該期間の賞与相当額から傷病特別年金を控除した額。            ③傷病補償年金の支給を受けている期間が1年を経過した場合は、1年を超えるごとに本人の現状報告書及び産業医の所見に基づき、会社・組合協議の上、前項の休業補償の継続を決定する。            ④前第1項及び第2項の運用について特別の理由があり災害補償審査委員会において継続を適当と認める場合も休業補償を行う。</p>	<p>&lt;休業補償&gt;            会社は、従業員が通勤途上災害により負傷し又は疾病にかかった場合の休業補償は、労災法の定めによる休業補償の支給を受ける場合、法定給付のほかに次の合計額を休業補償として支給する。            1.当該期間の基準内賃金相当額から労災法に定める休業給付額（休業特別支給金を含む）を控除した額。            2.当該期間の賞与相当額。            ②前項の従業員が定年までの治療のために勤務できない期間に対し労災法に定める傷病年金（傷病特別年金を含む）の支給を受ける場合は、当該年金を支給される期間について、次の合計額を休業補償として支給する。            1.当該期間の基準内賃金相当額から傷病年金額を控除した額。            2.当該期間の賞与相当額から傷病特別年金を控除した額。            ③前二項の賞与相当額は、病欠欠勤の場合を基準に会社・組合協議の上、決定する。            ④傷病年金の支給を受けている期間が1年を経過した場合は、1年を超えるごとに本人の現状報告書及び産業医の所見に基づき、会社・組合協議の上、前項の休業補償の継続を決定する。</p>																																																																																																																																
<p>&lt;障害補償一時金&gt;            会社は、従業員が業務上負傷し又は疾病にかかり治療後身体に障害が存在する場合は、行政官庁の認定による等級に応じ法定給付のほかに次の額を障害補償一時金として、支給する。</p> <p>(1) 扶養家族がいる場合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>障害等級</th> <th>金額</th> <th>障害等級</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>第1級</td><td>1,000万円</td><td>第8級</td><td>250万円</td></tr> <tr><td>第2級</td><td>1,000万円</td><td>第9級</td><td>200万円</td></tr> <tr><td>第3級</td><td>1,000万円</td><td>第10級</td><td>160万円</td></tr> <tr><td>第4級</td><td>840万円</td><td>第11級</td><td>130万円</td></tr> <tr><td>第5級</td><td>720万円</td><td>第12級</td><td>100万円</td></tr> <tr><td>第6級</td><td>620万円</td><td>第13級</td><td>80万円</td></tr> <tr><td>第7級</td><td>520万円</td><td>第14級</td><td>60万円</td></tr> </tbody> </table> <p>(2) 扶養家族がない場合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>障害等級</th> <th>金額</th> <th>障害等級</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>第1級</td><td>840万円</td><td>第8級</td><td>200万円</td></tr> <tr><td>第2級</td><td>840万円</td><td>第9級</td><td>160万円</td></tr> <tr><td>第3級</td><td>840万円</td><td>第10級</td><td>130万円</td></tr> <tr><td>第4級</td><td>720万円</td><td>第11級</td><td>100万円</td></tr> <tr><td>第5級</td><td>620万円</td><td>第12級</td><td>80万円</td></tr> <tr><td>第6級</td><td>520万円</td><td>第13級</td><td>60万円</td></tr> <tr><td>第7級</td><td>420万円</td><td>第14級</td><td>40万円</td></tr> </tbody> </table>	障害等級	金額	障害等級	金額	第1級	1,000万円	第8級	250万円	第2級	1,000万円	第9級	200万円	第3級	1,000万円	第10級	160万円	第4級	840万円	第11級	130万円	第5級	720万円	第12級	100万円	第6級	620万円	第13級	80万円	第7級	520万円	第14級	60万円	障害等級	金額	障害等級	金額	第1級	840万円	第8級	200万円	第2級	840万円	第9級	160万円	第3級	840万円	第10級	130万円	第4級	720万円	第11級	100万円	第5級	620万円	第12級	80万円	第6級	520万円	第13級	60万円	第7級	420万円	第14級	40万円	<p>&lt;障害補償一時金&gt;            会社は、従業員が通勤途上災害により負傷し又は疾病にかかり治療後身体に障害が存在する場合は、行政官庁の認定による等級に応じ法定給付のほかに次の額を障害補償一時金として支給する。</p> <p>(1) 扶養家族がいる場合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>障害等級</th> <th>金額</th> <th>障害等級</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>第1級</td><td>700万円</td><td>第8級</td><td>180万円</td></tr> <tr><td>第2級</td><td>700万円</td><td>第9級</td><td>140万円</td></tr> <tr><td>第3級</td><td>700万円</td><td>第10級</td><td>110万円</td></tr> <tr><td>第4級</td><td>590万円</td><td>第11級</td><td>90万円</td></tr> <tr><td>第5級</td><td>510万円</td><td>第12級</td><td>70万円</td></tr> <tr><td>第6級</td><td>440万円</td><td>第13級</td><td>55万円</td></tr> <tr><td>第7級</td><td>370万円</td><td>第14級</td><td>40万円</td></tr> </tbody> </table> <p>(2) 扶養家族がない場合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>障害等級</th> <th>金額</th> <th>障害等級</th> <th>金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>第1級</td><td>590万円</td><td>第8級</td><td>140万円</td></tr> <tr><td>第2級</td><td>590万円</td><td>第9級</td><td>110万円</td></tr> <tr><td>第3級</td><td>590万円</td><td>第10級</td><td>90万円</td></tr> <tr><td>第4級</td><td>510万円</td><td>第11級</td><td>70万円</td></tr> <tr><td>第5級</td><td>440万円</td><td>第12級</td><td>55万円</td></tr> <tr><td>第6級</td><td>370万円</td><td>第13級</td><td>40万円</td></tr> <tr><td>第7級</td><td>300万円</td><td>第14級</td><td>30万円</td></tr> </tbody> </table>	障害等級	金額	障害等級	金額	第1級	700万円	第8級	180万円	第2級	700万円	第9級	140万円	第3級	700万円	第10級	110万円	第4級	590万円	第11級	90万円	第5級	510万円	第12級	70万円	第6級	440万円	第13級	55万円	第7級	370万円	第14級	40万円	障害等級	金額	障害等級	金額	第1級	590万円	第8級	140万円	第2級	590万円	第9級	110万円	第3級	590万円	第10級	90万円	第4級	510万円	第11級	70万円	第5級	440万円	第12級	55万円	第6級	370万円	第13級	40万円	第7級	300万円	第14級	30万円
障害等級	金額	障害等級	金額																																																																																																																														
第1級	1,000万円	第8級	250万円																																																																																																																														
第2級	1,000万円	第9級	200万円																																																																																																																														
第3級	1,000万円	第10級	160万円																																																																																																																														
第4級	840万円	第11級	130万円																																																																																																																														
第5級	720万円	第12級	100万円																																																																																																																														
第6級	620万円	第13級	80万円																																																																																																																														
第7級	520万円	第14級	60万円																																																																																																																														
障害等級	金額	障害等級	金額																																																																																																																														
第1級	840万円	第8級	200万円																																																																																																																														
第2級	840万円	第9級	160万円																																																																																																																														
第3級	840万円	第10級	130万円																																																																																																																														
第4級	720万円	第11級	100万円																																																																																																																														
第5級	620万円	第12級	80万円																																																																																																																														
第6級	520万円	第13級	60万円																																																																																																																														
第7級	420万円	第14級	40万円																																																																																																																														
障害等級	金額	障害等級	金額																																																																																																																														
第1級	700万円	第8級	180万円																																																																																																																														
第2級	700万円	第9級	140万円																																																																																																																														
第3級	700万円	第10級	110万円																																																																																																																														
第4級	590万円	第11級	90万円																																																																																																																														
第5級	510万円	第12級	70万円																																																																																																																														
第6級	440万円	第13級	55万円																																																																																																																														
第7級	370万円	第14級	40万円																																																																																																																														
障害等級	金額	障害等級	金額																																																																																																																														
第1級	590万円	第8級	140万円																																																																																																																														
第2級	590万円	第9級	110万円																																																																																																																														
第3級	590万円	第10級	90万円																																																																																																																														
第4級	510万円	第11級	70万円																																																																																																																														
第5級	440万円	第12級	55万円																																																																																																																														
第6級	370万円	第13級	40万円																																																																																																																														
第7級	300万円	第14級	30万円																																																																																																																														

## 5. 技能社員の定年延長を踏まえた再雇用制度の上限年齢見直しの検討

### 1) 考え方

I MPDを退職した技能社員が復職を希望した場合は、一定の要件を満たすことを条件に、再雇用を申請できる制度（カムバック再雇用制度、ライフイベント再雇用制度）を利用できます。

技能社員の再雇用制度については、申請要件の一つとして、申請時の上限年齢を58歳としていますが、この根拠は、定年年齢を60歳であることを前提としています。

技能社員の定年年齢については、2025年4月1日より、60歳から65歳に引き上げをおこなっていることから、再雇用制度の申請時の上限年齢についても、引き上げの検討をおこないません。

### 2) 方向性

見直しの方向性としては、定年年齢引上げ分と同じ、58歳から5歳引き上げた63歳とすることを想定していますが、引き上げた場合の影響などを踏まえながら、引き続き協議をおこなっていきます。

<参考：現行の技能社員の再雇用制度の申請要件>

カムバック再雇用制度	
対象・資格	技能社員で、退職時に制度登録した方
離職期間	12年
再雇用上限年齢	58歳
退職事由	退職事由は不問（円満退社が前提）
再雇用時の等級	再雇用までの期間に関わらず、格付等級は会社の提示
勤続年数	通算しない
再雇用時の賃金	再雇用時の等級をもとに会社が提示
採用時期	原則4月・10月
再雇用に際しての採用審査	中途採用者同様
再雇用の可否	会社が再雇用にあたり選考を実施し、合否の判定をおこなう

ライフイベント再雇用制度	
対象・資格	技能社員で、退職時に制度登録した方
離職期間	12年
再雇用上限年齢	58歳
退職事由	結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤
再雇用時の等級	3年以内の再雇用に限り、退職時の等級・処遇での再入社
勤続年数	通算しない
再雇用時の賃金	再雇用時の等級をもとに会社が提示
採用時期	原則4月・10月
再雇用に際しての採用審査	面談での確認のみ（筆記試験は免除）
再雇用の可否	離職期間など一定の条件を満たした場合、原則、希望者全員再雇用（※条件提示は会社がおこなう）

## 6. 専門性を評価する評価制度の検討

### 1) 考え方

IMPDPは、今後、グループ内の戦略事業会社として、事業を拡大しこれまで以上にグループに貢献していくことが期待されています。

昨年度までの協議では、複線型人事制度の検討（専門職コース・事業管理コース）をおこない、コース別の業務の明確化や、自身の目指すキャリアの明確化なども含めて検討をおこなってきました。

今年度の協議では、それらの考え方も踏まえつつ、IMPDPの業務内容として、設計や施工など、専門性の高さを活かした働き方が特徴となることから、それらをより評価し、処遇に反映できるIMPDPとしてのあるべき評価制度について、検討をおこなっています。

### 2) 方向性

現在、検討中の内容は、各担当別にあるべき業務への取り組み方を整理し、本給評価として、その達成度合いを評価する項目と、IMPDPとして目指すべき人財像を明確化し、それらを目指す上で必要な、あらたな期待行動を設定し、評価する項目の2軸の設計を想定し、協議をおこなっています。（検討中の内容は次項を参照）

### 3) 今後の検討について

今後に向けては、設定項目について、妥当性や納得性などの観点から、内容の精査を含めた検討や、これらの項目をどのようなフローで評価反映していくのかなど、運用の詳細について、協議をおこなっていく予定です。

#### <今後の主な検討項目>

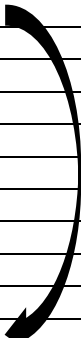
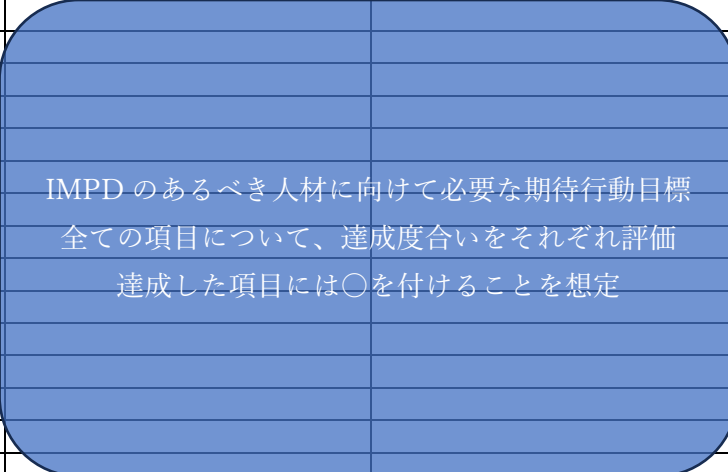
- ・ 記載項目の精査
- ・ ○×評価の適正な運用の検証
- ・ 評価の反映方法                      など

＜現在の本給評価（ガイドラインを基に設定する項目の一部抜粋）＞


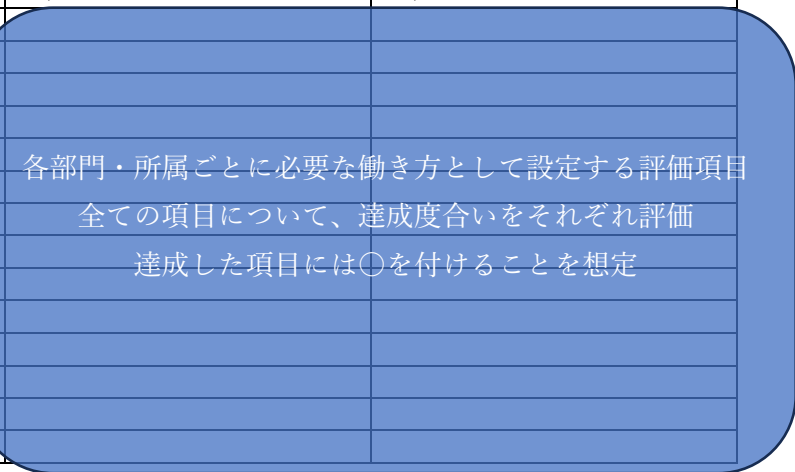
期待行動プロセス	行動要素	ステージB	ステージC
事実を基に考える	情報収集	○●●●●●	○●●●●●
	情報分析	○●●●●●	○●●●●●
課題を解決する	気づく・動く	○●●●●●	○●●●●●
	計画・進捗管理	○●●●●●	○●●●●●
	検証・改善	○●●●●●	○●●●●●
チームをつくる	チームビルディング	○●●●●●	○●●●●●
チームを動かす	説得・交渉	○●●●●●	○●●●●●
	組織連携	○●●●●●	○●●●●●
お客さまに満足していただく	理解・洞察	○●●●●●	○●●●●●
	表現・演出	○●●●●●	○●●●●●
チームを育てる	育成指導	○●●●●●	○●●●●●
目標を達成する	達成志向	○●●●●●	○●●●●●



＜現在検討中の本給評価制度＞

あらたな期待行動目標を踏まえた評価項目	行動要素	ステージB	ステージC
	問題解決力	 <p>IMPDのあるべき人材に向けて必要な期待行動目標 全ての項目について、達成度合いをそれぞれ評価 達成した項目には○を付けることを想定</p>	
	遂行力		
	○●●		
	○●●		



専門性（業務内容）を踏まえた評価項目	部門	ステージB	ステージC
	製作管理	 <p>各部門・所属ごとに必要な働き方として設定する評価項目 全ての項目について、達成度合いをそれぞれ評価 達成した項目には○を付けることを想定</p>	
	デザイン設計		
	○●●		
	○●●		
人事			
総務			
○●●			
○●●			

最終的な本給評価については、上記それぞれの項目ごとの達成度合いを総合的に踏まえながら、S～Cの4段階で評価をおこないます。