

社内の声に耳を澄ませて
障がい児育児支援制度を2026年度スタート



2026年 6月28日



所属 : マルイグループユニオン 中央副執行委員長

氏名 : 上野 瑛子

好き : 大河ドラマ・推し活

経歴 : 2007年 丸井グループ入社（北千住マルイ）
2008年 EC事業部
2013年 新宿マルイメン
2013年 マルイグループユニオン
2016年 産育休から会社へ復職（WEB事業部）
2019年 マルイグループユニオン



所属 : マルイグループユニオン 人事企画局

氏名 : 徳武 空

好き : サウナ後の一杯 🍺

経歴 : 2012年 丸井グループ入社・ファミリー溝口店配属
2015年 エポスカード 利用促進部
2018年 丸井グループ 人事部
2021年 エポスカード フィンテック事業推進部
2022年 マルイグループユニオン（現職）

- ✓ （株）丸井グループとマルイグループユニオンについて
- ✓ 取り組みのご紹介



社名：株式会社丸井グループ

本社所在地：東京都中野区中野
4丁目3番2号

創業：1931年
家具の月賦商として創業

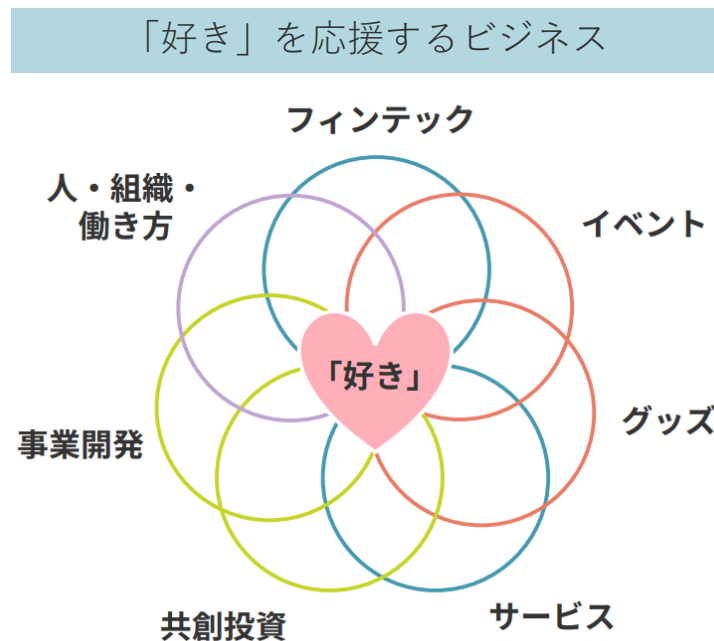
設立：1937年

資本金：359億2,000万円

事業内容：小売・フィンテック・未来投資事業

社員数：4,290名

公開市場：東証プライム



小売・フィンテック一体のビジネスモデルを推進

小売

首都圏や大都市圏を中心に全国22店舗を展開。
価値観の変化に合わせ百貨店型からSC型へビジネスモデルを転換。
コト消費拡大に対応し体験型や食・サービスのテナントの導入を促進



有楽町マルイ



飲食エリア「PARK MARCHE」
(有楽町マルイ)

営業利益 : 112億円*1

店舗数 : 21店舗*2

来店客数 : 2.0億人/年*1

フィンテック

エポスカードを中心にコアバリュー「信用の共創」を活かした、
独自のフィンテック事業を展開。若年層を中心に会員を獲得し、
お客さまの人生に寄り添う長いお付き合いをめざす



エポスカード



会員向けの「エポスアプリ」

営業利益 : 470億円*1

カード会員 : 830万人*2

カード取扱高 : 4兆9,640億円*1

*1:2026年3月期実績 *2:2026年3月末時点

2004年より丸井グループ唯一の労働組合として運営

[沿革]

- 1954年 丸井労働組合結成
- 1979年 丸井福社会設立
- 1989年 マルイグループ福社会設立
- 2002年 マルイグループユニオン結成
- 2004年 グループ各社社員、組合加入
- 2010年 社員T（パートタイマー）組合加入
- 2012年 社員E（定年雇用者）組合加入
- 2022年 マルイグループユニオン結成20周年

[組合員構成] *2026年4月1日時点

組合員数	5,429 名	組織率	84.5 %
------	---------	-----	--------

原則、全員が組合に加入するユニオンショップ協定を採用
（管理職や就業年数が短いパートタイマー、学生などを除く）



労働者の権利や処遇改善を会社に対して要求する、勝ち取るために“闘う”イメージありますよね？

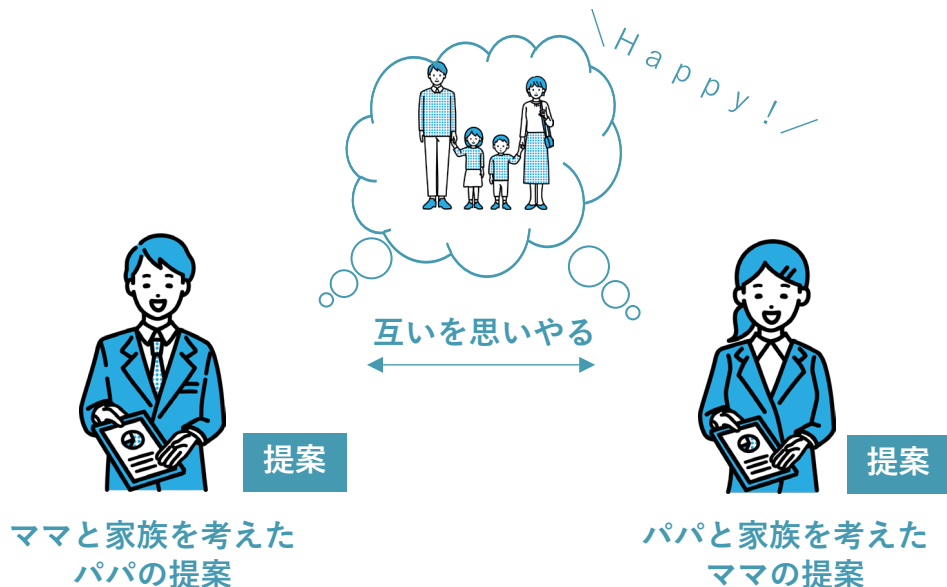
要求：【意味】必要なこと、または当然のこととして、それを強く求めること。



出所：RENGO ONLINE「連合結成秘話」

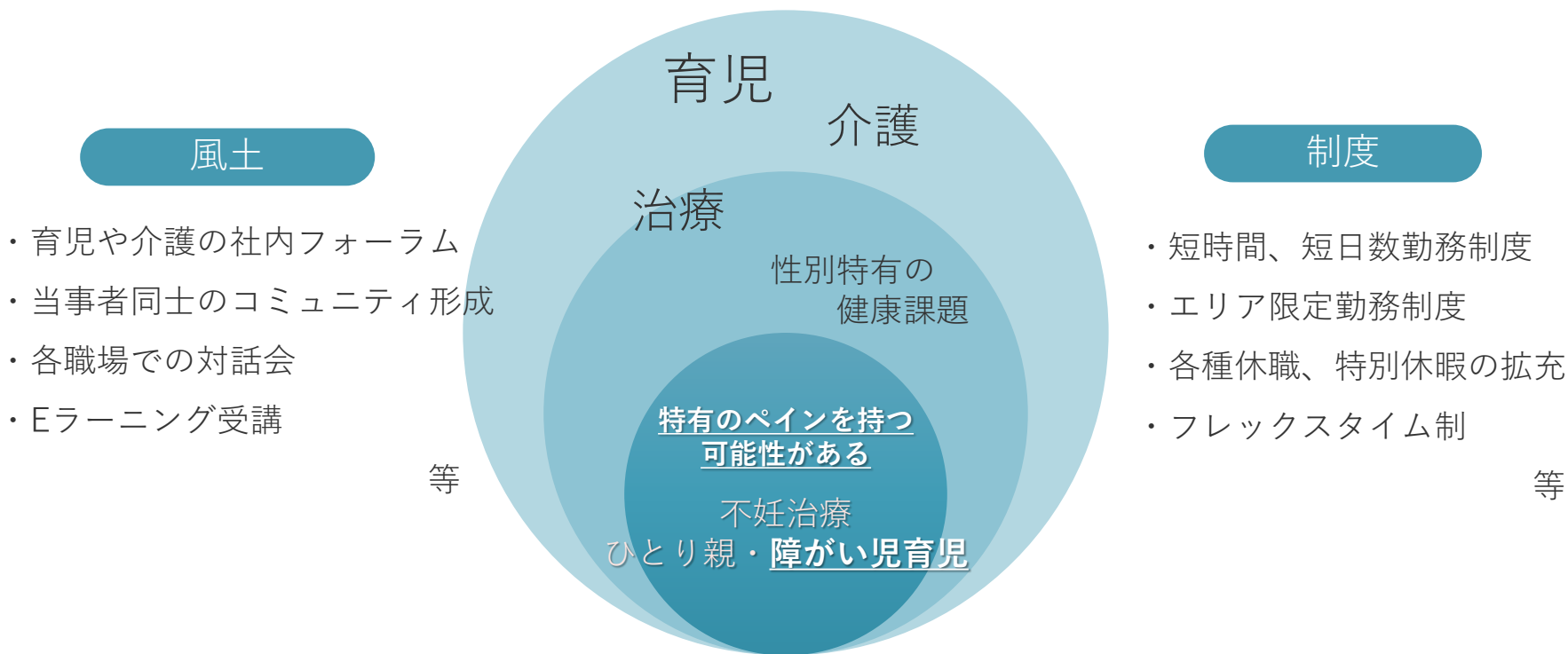
対立や権利の主張だけではなく、会社と社員が互いを思いやった提案を通じて未来を共に創る

提案：【意味】議案や意見、考えなどを提出すること。また、その提出されたもの。



- ✓ （株）丸井グループとマルイグループユニオンについて
- ✓ 取り組みのご紹介

“誰もが・どんなライフステージ”でもイキイキと働くための取り組みを、過去から労使で連携し推進



26年4月から障がい児育児当事者に関連する制度を改定



1日の労働時間を短縮

短時間勤務

始業時間を早番に固定

時間帯限定フルタイム勤務

就業するエリアを定められる

エリア限定勤務

子の看護等休暇

養育両立支援休暇

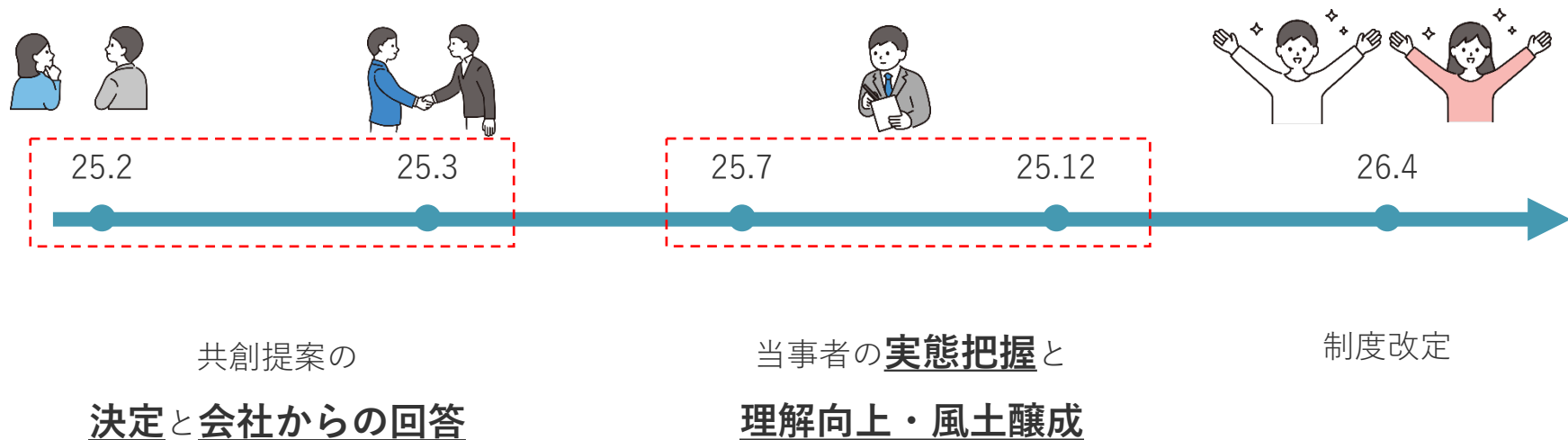
障がいを持つ子どもが

18歳を迎える年度末まで

取得・適用可能に変更

制度改定までのプロセス

この制度改定も、会社と社員それぞれのしあわせを考えた**共創提案**が起点



育児介護休業法の改正と職場で聞いたお悩みの声が、会社に提案をしようと決定した背景

育児介護休業法の改正

11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

- | | |
|------------------|--------------------|
| ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置 | ・両立支援制度等の利用期間等の見直し |
| ・業務量の調整 | ・労働条件の見直し 等 |

望ましい *子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
*ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

(厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」より抜粋)

職場の組合員のお悩み



職場に障がい児育児する人が何名かいる。
仕事との両立に困っているので話を聞いてほしい。



今年で短時間勤務が終わってしまう。
フルタイム勤務では放デイのお迎えに間に合わない

会社に当事者がどれほどいるのか、なにがお困りごとなのか、そうした“実態把握の必要性”を提案

[職 場 代 表 者 と 経 営 陣 の 質 疑 応 答]



(職場代表)

障がいのあるお子さまを育てる方から連絡をいただき実態を知るなか、当事者の切実な件についてもっと耳を傾けるべきだと感じています。決して人数は多くないかもしれないが、仕事との両立おける困難が大きい課題に対して、会社がどのように考えているか伺いたいです。



(経営陣)

会社としてもなかなか実態の把握ができていなかったと考えています。障がいのあるお子さまの家庭だけでなく、当事者が仕事との両立において何を困難に感じ、こういった課題があるのか。組合と連携してきちんと把握し、速やかに対応したいと考えています。

提案・対話を通じ実態把握の必要性を労使の共通目標にすることができた

調査においても会社・組合双方が協力し、当事者の実態把握を行った

調査 1

匿名形式の定量調査



調査 2

組合の関係性を活かした
個別聞き取り



当事者の実態把握②

全社員を対象に匿名のアンケートを実施し、想定以上の全68件の回答をいただく

雇用形態別 対象者数	当事者の人数 (社員)		
		男性	女性
合 計	68	44	24
正社員	60	38	22
定年再雇用社員	6	6	0
アルバイト	2	0	2

障がい区分別 対象件数 (重複回答あり)	該当数			
		～6歳	～12歳	～18歳
合 計	72	18	14	40
身体障がい	12	4	2	6
精神障がい	11	1	1	9
知的障がい	31	7	5	19
その他	18	6	6	6

アンケートでヒヤリングした設問項目

- ・ 基本情報（性別、雇用形態、格付、年代、所属、就業場所、普段働いている時間 etc…）
- ・ お子さまの情報（人数、ご年齢 etc…）
- ・ 障がいの情報（手帳の有無、障がいの区分、等級、ご病状、日ごろのケアの状況 etc…）
- ・ 家庭内での役割分担、それぞれのサポート内容
- ・ 職場での共有状況
- ・ 育児と仕事との両立で現在困っている事/これから困りそうなこと
- ・ 年次有給休暇、特別休暇の取得状況
- ・ その他ご意見

当事者への聞き取りから、障がい児育児をしながら仕事を行う難しさ、課題がどこにあるのか深掘り



当事者
(丸井店舗勤務)

- ・ 来年度からフルタイム勤務に復帰
- ・ 学童と違い、放デイは延長保育がほぼ導入されておらず、フルタイムで働くと、預け先の終了時間に到底間に合わない
- ・ 近場に頼れる家族もない
- ・ このままでは退職せざるを得ない。もちろん子どもは大切だが丸井の仕事も好き。やるせない気持ちがある

構造的な課題として着目したこと

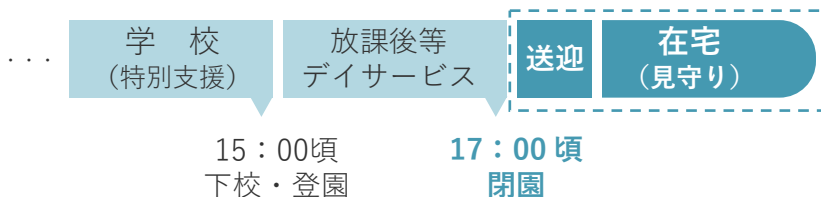
健常児以上に親の付き添いの必要性が高いことを、調査を通じて構造的に理解できた

[健常児の場合]



家庭環境や行政サービスにもよるが複数の選択肢がある

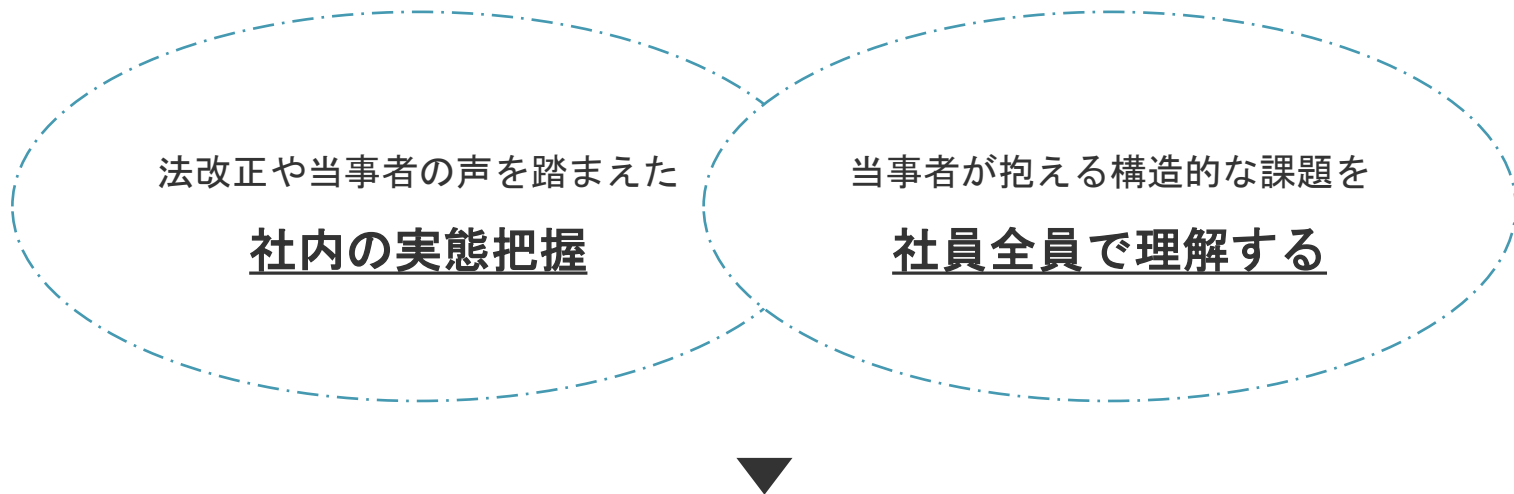
[障がい児の場合]



障がいという特性を踏まえると選択肢が限定的



周囲に当事者がいなく他人事のように感じていたが、健常児育児以上に両立が困難であることがはっきりと理解できた。一緒に働く仲間として何ができるか考えたい。



育児と仕事の両立における障がい児育児特有の課題を踏まえ、
制度という形で当事者をサポートする必要性に労使共創の結果たどり着けた

制度を必要とする方に利用いただくと同時に、共に働く仲間にも当事者の理解が更に広がっている

制度利用状況

短時間
勤務

5 名

エリア限定
勤務

3 名

子の看護等
休暇

4 名

養育両立
支援休暇

2 名

社員の意見



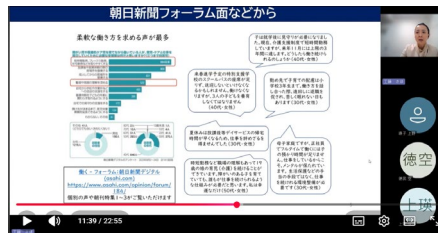
(当事者)

フルタイム復帰が迫るなか、不安要素満点の子を放課後1人にさせる覚悟が持てず、日々悩んでいた中、本当に救いの制度でした。



(管理職)

当事者の方が想定より多く、自らの認識を改める必要を感じた。
誰もが働きやすい環境づくりのために周囲にも周知していきたい。



さらなる理解促進の輪を広げるため

障がい児育児を取り巻く状況について

工藤さまに動画で解説いただき

弊労組HPにアップし視聴を促進

END