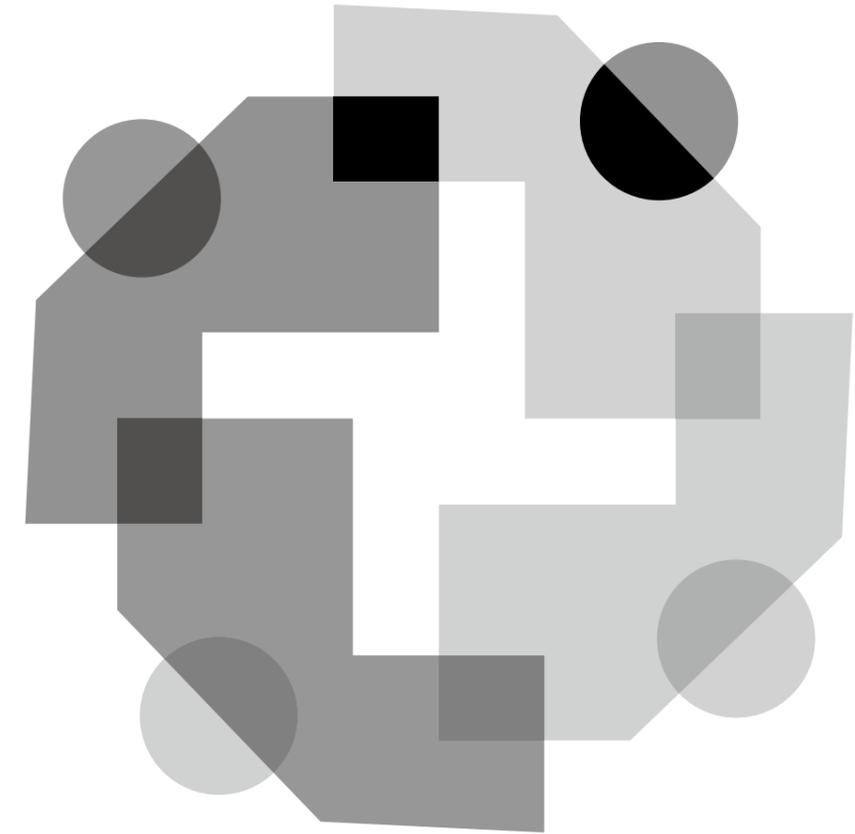


第53回

# 定期中央大会議案書

2022年10月5日(水)

未来思考の対話を通じて、



より良い未来あすを創すっていきましょう

セブン&アイグループ労働組合連合会  
イトヨーカドー労働組合

セブン&アイグループ労働組合連合会  
イトヨーカドー労働組合

会社一致・労使一和で、  
将来に繋がる  
「満たされた井戸」を  
共に創り上げよう！

## 取り巻く国内外の 社会情勢と環境変化

### 国際情勢

2022年2月のロシアによるウクライナへの軍事侵略以降、フィンランドなどがNATOへの加盟を申請するなど国際的な安全保障環境が激変しています。今回のロシアによる侵略は、外交による紛争回避の失敗に加え、ウクライナの領土と主権を侵害し、紛争の平和的解決を義務づける国際法に反する行為です。しかし、世界の平和維持のために重要な機能を担うべき国連安全保障理事会は十分な役割を發揮できず、ウクライナ情勢の長期化が懸念されています。東アジアにおいても北朝鮮による弾道ミサイルの発射や核実験の予兆、台湾海峡問題等をめぐる米中間の対立が続いており、日本を取り巻く安全保障環境も厳しさを増しています。欧州などでは、コロナ禍に終止符を打つべく行動制限をなくして経済の正常化を図る動きが加速しています。しかし、ウクライナ情勢によってエネルギーや食糧価格が世界的に急上昇する中、IMFによる世界経済の成長率は2021年の6.1%から2022年は3.2%に大きく減速することが予測されています。また、ゼロコロナ政策を堅持する中国では感染再拡大を受けて極端な外出制限を課した影響により世界的な景気減速やサプライチェーンの混乱に拍車をかけています。さらに、安全保障や経済環境の厳しさに加え、地球温暖化への対策も迫られています。2021年11月にイギリスで開催されたCOP26では、産業革命前からの気温上昇を2100年までに1.5度以内に抑える努力を追求することなどが確認されています。この地球規模での喫緊の課題に対応しなければならない中、ウクライナ情勢を受け、多くの国が石油や天然ガスなどのエネルギーをロシアに依存してきたことによるリスクが表面化しました。このように地球温暖化対策の観点を含め、世界各国は原子力や火力発電、再生可能エネルギーなどの活用を巡るエネルギー戦略の見直しを迫られています。

### 国内情勢

国内では2022年初頭から感染力の強いオミクロン株の感染が急拡大し、1月には「まん延防止等重点措置」の適用地域が拡大されました。3月の重点措置解除後は、外国人観光客の受け入れ再開を含め、社会経済活動の正常化が模索されています。しかし、コロナ禍からの世界的な経済活動の回復に伴う需要増加やウクライナ情勢による供給面での制約を受け、日本でもエネルギーや原材料価格が高騰しています。物価上昇は当面続くと見られ、需要力不足を背景に原材料費や人件費等の上昇分を容易に価格転嫁できないこともあり企業収益に大きな影響を及ぼ

すことが懸念されています。2022年7月には第7波となる感染の再拡大により、新規感染者数は過去最多を記録しており、いかに社会経済活動と両立していくかが課題となっています。長引くコロナ禍の影響でテレワークが定着する一方、生産性や勤務評価などの点で課題もあることが浮き彫りになってきました。また大手企業を中心に、DXなど専門性への対応を背景に職務や勤務地を限定した雇用形態であるジョブ型雇用の導入を検討するものの雇用の安定との関係性が課題として指摘されています。また、学び直し(リカレント教育)の観点で兼業・副業を奨励する企業が増えている一方、長時間労働に繋がることが懸念されています。このように、コロナ禍やDXの進展により、多様な働き方の可能性と課題が明らかになりつつあります。日本の総人口は2021年10月時点で前年より64.4万人減少し、過去最大の落ち込みとなっています。2025年には団塊世代すべてが75歳以上の後期高齢者となり労働人口の減少への対応やそれに伴う持続可能な社会保障制度の構築が喫緊の課題となっています。そうした中、岸田内閣は、カーボンニュートラルや経済安全保障などを梃子にした経済成長と賃上げや人材育成の強化など「人への投資」による分配の好循環を通じた「新しい資本主義の実現」を掲げています。

## 取り巻く環境変化を正しく 認識し、自ら考え行動を起こす

私たちセブン&アイグループ(以下、グループ)を取り巻く環境は劇的な速さで変化をしています。グループと事業会社の在り方、ステークホルダーとの共感経営、人材への価値観など、企業経営そのものが高度成長期の基盤であったものから、アメリカの資本主義に近い形のものにシフトする中、労働組合も適切な対応が求められる局面におかれています。グループの2022年2月期決算は営業利益S, H T R億円(前期比I O G. H % + N I S億円)、当期純利益N, I O T億円(前期比I I T. R % + S I G億円)となり、ROEはT. G %と当初計画をO. Rポイント上回る結果となりました。また、第1四半期も好調で今期売上高は小売業初のI O兆円超えを見込んでいます。営業利益はC, C G O億円(前期比I I C. H %)、純利益はT O億円増のN, C T O億円(前期比I I T. N %)と公表されています。好調をけん引する大きな要因の一つは、海外コンビニエンス事業です。第1四半期については前年同期比N. G倍と驚異の伸びを記録しています。未だ新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中、セグメント別に営業概況に格差が生じ、今後どのような市場変化、産業構造変化が起こるかわかりません。私たちは置かれている状況をしっかりと認識し、先々を見据えた対応が求められます。

### はじめに

本日、第53回定期中央大会を開催する運びとなりました。新たな年を迎えることが出来ますのも、U Aゼンセン・流通部門・都道府県支部・部会加盟組合・友好労組、内外の役員・O B・O Gなど多くの方々のご厚情とご指導の賜物であると深く感謝を申し上げます。また、これまで良好な労使関係を築くことが出来ましたのも経営の皆様のご理解とご協力のお陰です。今後とも引き続き宜しくお願い申し上げます。

2016年に長年グループ経営を指揮してきた鈴木敏文セブン&アイ・ホールディングス会長(当時)の退任を機に、それまでの経営方針は時代や環境変化に伴い転換されてきました。当時の方針は生活総合産業という社会インフラを自負した「オムニチャネル戦略」を掲げ、ECをベースとした事業の多角化により、グループシナジーを生み出すことでグループの成長と発展を中長期に描いた成長戦略でした。2016年以降は政府の経済再建の戦略に伴い、グループにおいても役員ガイドラインが制定され、指名・報酬委員会が設置されるなど、コーポレート・ガバナンス・コードに基づいた経営と執行の体制が執られることになりました。企業経営の透明性が求められ、ステークホルダーとの共感経営が謳われた頃から、有力なアクティビストとの対話が頻繁に行われるようになり、ROE指標など株主を意識した経営となりました。また、グループの収益構造については日本経済やコロナの状況を受け、より一層コンビニエンス事業が大きな柱となり、ここ直近では congromaritt ディスカウント(事業の多角化)をより強く指摘されています。

2020年8月にアメリカの speedway(北米を中心に展開するコンビニエンス企業)を買収、今後のグループ成長のドライバーに7-Eleven, Inc.(アメリカのコンビニ事業会社)を据え、グローバルリーダーを目指すことが明言されました。多角化した事業のベストオーナーをグループ外でマッチングさせるとのことから、2021年7月にフランフランの株式譲渡、2022年2月にオッシュマンズジャパンの売却など事業ポートフォリオの見直しが進められています。直近では百貨店事業そごう・西武の売却が公表され断続的な交渉が進んでいます。先の決算発表・株主総会においては新たに取締役会の構成が見直され、社外取締役が過半数を大きく上回る構成となり、事実上の経営と執行が切り離される体制となりました。

このことはグループに限られた話ではなく、株式市場に上場している企業において、従前の経営体制から同様の移行が発生しています。これは日本企業全体の経営が変わってきていることを示しています。グループの経営も大きな転換期、局面を迎えています。これらの対応は経済や社会の枠組み・ルール、価値観などの変化によるものも多く、今なお変動し続けています。グループ経営が変わりゆく中、イトーヨーカ堂(以下、IY)に集い働く私たちは今、何を考え、どのように行動すべきか。それは変わることなく、グループの中期経営計画を正しく理解し、IYが目指す目的と目標を持って

着実に取り組んでいくことです。

## 固定観念から脱却し、お客様視点の商売で持続可能な成長を

今、世の中では企業の存在意義を意味するパーパスに基軸を置いた「パーパス経営」が次世代の経営モデルとして注目され広がっています。パーパスとは「存在意義＝志」と考えても良いと思っています。これは、企業内部から湧き出てくる強い思いこそが「価値ある存在意義」になると考えているからです。パーパス経営に取り組む企業が増えている背景には、世界情勢の3つの市場からの要請があると考えられています。一つ目は「顧客市場」です。エシカル消費が注目され、個人の欲望や流行に捉われず環境や社会にとってよいビジネスを行っている企業の商品を購入する事でサポート・支援していこうという消費者が増えています。特にミレニアル世代以降の若い消費者にその傾向は顕著です。一方、環境や社会に悪影響を及ぼす企業はサプライヤーリストから除外されていく時代です。二つ目は「人材市場」です。ミレニアル世代以降は、就職や転職活動においても企業が環境や社会にとって貢献するビジネスをしているか否かを重視するなど選択価値が過去とは大きく変化しています。三つ目は「金融市場」です。「自助」という考えのもと、将来への生活不安から将来の備えとして、過去の貯蓄するスタイルから個人での資産投資・運用へと広がっています。その投資先を選択する際の判断基準となっている環境・社会・ガバナンスの観点を重視したESG投資が世界的に広がっています。こういった要因もあり、パーパス経営に取り組む企業が増えています。過去の企業の経営理念は「ミッション(使命)・ビジョン(構想)・バリュー(価値観)」を掲げていましたが、今の時代は「パーパス(志)・ドリーム(夢)・ビリーフ(信念)」にシフトチェンジしています。前者は外発的で後者は内発的なものです。この内発的動機が変化に対応していくためには欠かせません。私たちは今一度、グループの「社是」である、お客様、社会・株主、全社員に「誠実」でなくてはならないという「ビリーフ(信念)」を社員一人ひとりが自分事として強く胸に刻むことの重要性に気づき実践することが何よりも重要です。そして、これら会社全体から湧き出てくる強い思いと行動が「IYパーパス(IYの存在意義)」と言え、このことが同時にIYにエンゲージすることになるのだと思います。

これからの時代の商売は、様々な視点を持ってお客様ニーズを掘り起こしていかなければなりません。また、企業再建に向けた改革は、これまでの仕事の仕方や考えを

大きく変えることが必要です。人は周りの環境が変化しても、これまでの経験で慣れ親しんだ考えや行動を、なかなか変えることができないものです。この「固定観念からの脱却」が改革には求められます。そして欠かせないのは「人の力」であり、労使が為すべきことを為し、その上で「現場力向上」に取り組むことだと考えています。このような時世だからこそ、仕事をする上での「楽しさ」を感じることはとても大切な要素です。楽しさは「充実感や安心感」を与えることとなり、ゆとりは「いい発想」を生み出すことにつながります。厳しい経営状況にある以上、経営層に近い幹部は、危機感を共有・認識しなければなりません。「組織は人なり」、この原点に立ち返った時に何をすべきか。組織が人の集合体である以上、コミュニケーションの充実化を追求し続けなければなりません。「労使は写し鏡である」と言われます。IY労使が「良い写し鏡」となるよう対話の充実を図り、持続可能な成長と発展を目指していきたいと思ひます。

## 会社一致・労使一和で、満たされた井戸づくりを

私たち小売業、グループを取り巻く環境は、ここ直近1年間だけで見ても、大きく変化・変動しています。新型コロナの感染拡大・原油価格や原材料費の高騰・円安・気候変動・自然災害など、過去とは比較にならないぐらい目まぐるしい変化が次から次へと起こる状況にあります。今は先々の見通しが立たず、判断のしづらい環境が続く不確実性の時代であり、今後この環境や状況が続いていく事が想定される中、個々の対応・対策は大きな労使課題と言えます。これらの変化に対応すべく、私たちは再建に向けた「構造改革」に取り組んでいます。その一つに「新たな働き方と組織環境づくり」があります。ここ経年、諸会議を通じて伝えてきましたが、「改革」は簡単には進まないものです。これまでの体制や働き方も長い時間をかけて作られてきたものであり、当時はそのことで商売の原点である「お客様」に十分対応できるものでした。しかし、社会や世の中の変化、とりわけ「ネットの台頭」により、リアルな商売の在り方は、大きな変革を余儀なくされています。

また、この環境変化に拍車を掛けているのが「コロナ禍」であり、更に国内においては「人口減少・少子高齢化」という大きな課題を抱えています。この大きな変化を乗り越えていくには明確な「短期的・中長期的・永

続的」方針・戦略を持って対応していかなければなりません。変化を恐れ、これらの事に対応しない、または遅れを取ればIYは生き残っていきません。すべては現在、取り組んでいる「お客様軸」でなくてはならず、これは過去もこれからも変わることはありません。何より必要なのは、今まで当たり前のこととして、それぞれが持っていた「固定観念」から全社員が脱却し、全社一致で改革に建設的に臨んでいくことです。改革に取り組む以上、問題は常に発生し、問題があれば当然課題も発生します。今回の再建に向け阻止すべきことは「問題を先送りにしない」ことです。常に「現場ファースト」の姿勢を持ち、個々の問題を課題化しその改善行為を継続していく、「諦めない・やり抜く」ことが最も肝要です。そういった姿勢を維持・継続していけるよう、労使協議・労使協働での機会や活動を通じて取り組んでいきたいと思ひます。

商売の原点は「お客様」であり、私たちIYの理念は伊藤名誉会長の「信頼と誠実」と鈴木名誉顧問の「変化への対応と基本の徹底」にあります。そして、組合活動の原点は「支部や組合員」にあり、その基本は「涸れた井戸から水は汲めない」にあります。このIY労使それぞれが持つ基本姿勢は、私たちが存続する限り不変です。繰り返しになりますが、大きな変革を求められる時代に、私たちが克服すべきことは「固定観念からの脱却」です。個々が意識を変える、行動を変えることができれば「創造する挑戦力」が備わり、IYが強い組織へと生まれ変わることができるかと確信しています。今は、IYの緊急事態です。だからこそ「労使一和」「会社一致」で、直面する社難に対峙しなければなりません。「労使一和」とは、労働組合と会社経営が協働し、経営体制の再建強化を図ることであり、その最良の手段が「労使協議」であり労働組合としての「経営参画」です。今期も組合という組織のリーダーである中央執行委員や支部執行委員長とは、しっかりと「経営の厳しさや危機感を共有」しつつ「どうあるべきか」という議論を行っていきます。一方、組合員へは「安心感や充実感とともに楽しさ」を実感してもらえよう活動や、労使協働の取り組みに挑戦していきたいと思ひます。組合員の皆様のご理解とご協力を宜しくお願いいたします。

### 1. 「IY VISION 2025」策定の考え方

イトーヨーカドー労働組合の「5年後にめざす姿」に向けた「IY VISION 2025」の策定にあたってはセブン&アイグループ労働組合連合会「2025VISION」を踏まえた考え方や方向性の基、4つの挑戦を掲げ「中長期的にイトーヨーカドー労働組合として実現したい・ありたい姿」を示します。またビジョンを実現するための工程は「達成目標を設定」し、組織面・運営面での課題を抽出・整理し、その改善策も含めています。最も重要なことは「主体性・当事者性を持ち、リーダーシップを持って取り組むこと」です。その実践にはイトーヨーカドー労働組合の活動の原点である「一支部一組合」の確立を何としても果たしていかなければなりません。これまでの課題を一つひとつ解決し、一步一步着実に進めていきます。

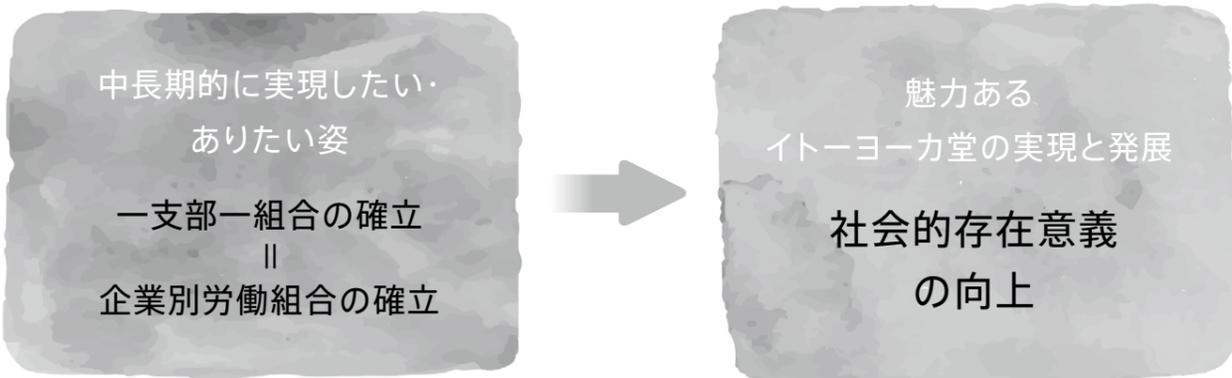
### 2. 私たちがめざす永続的な考え

- (1) イトーヨーカ堂労使の健全な成長と発展
- (2) イトーヨーカ堂と働く仲間の社会的地位・労働条件の向上
- (3) 組合員の豊かな暮らしと幸せの実現

### 3. 中期ビジョンを通じて実現したい・ありたい姿

私たちイトーヨーカ堂は、地域のお客様の安定した日常生活のために、商品とサービスを提供し、生活向上に寄与するインフラ産業です。また、非常時・災害時にはライフラインの役割を果たしています。

社会に貢献している自覚と自負を持って、今後、より一層社会的な存在価値と付加価値を高めていく必要があります。労働組合は、イトーヨーカ堂が地域社会やお客様の支持を受け、社会的存在意義を高めていけるよう、健全な労使関係のもと魅力あるイトーヨーカ堂の実現と発展に向け「一支部一組合の確立＝企業別労働組合の確立」を中長期的に目標設定しながら目指していきます。



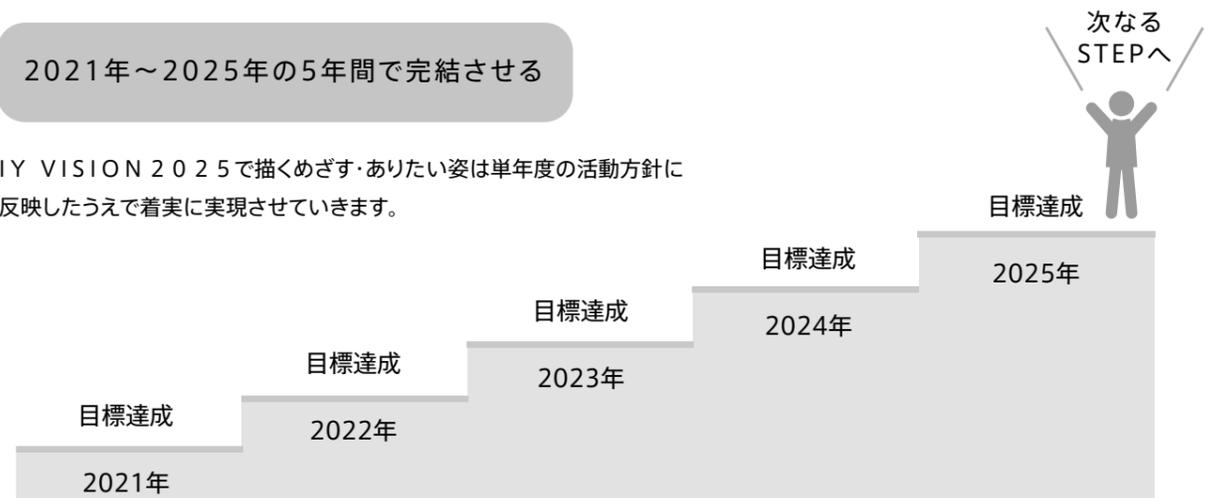
# 4つの挑戦

イトーヨーカドー労働組合として中長期的に実現したい・ありたい姿を達成するための4つの挑戦を「明確な役割、責任ある行動、不断の実行」により実現させていきます。



2021年～2025年の5年間で完結させる

IY VISION 2025で描くめざす・ありたい姿は単年度の活動方針に反映したうえで着実に実現させていきます。



挑戦 I

組織力を高める

## 環境変化に対応できる 組織体制づくりと役割の明確化

今、世の中は大きく変わろうとしています。この大きな変化に対応していくためには、強い組織でなければなりません。マンパワー(=人の力と現場力)を如何なく発揮できるよう「活動への参加・参画の拡大による真の強い組織づくり」に挑戦していきます。

### 01 組織内拡大による組織率の向上・過半数代表組織の確立をめざす

**目標** イトヨーカドー労働組合「組織化指針」に基づく組織強化

- イトヨーカドー労働組合「組織化指針」を策定し、組織率75%を堅持する組織率70%以下になった際は、組織化プロジェクトを設置し対応を検討
- 支部の従業員過半数代表の点検・確認年2回上期・下期に全支部の組織率の点検・確認
- 支部役員選挙の100%実施  
役員任期の明確化と組合役員としての役割・意識の醸成  
組織率50%未満支部については、従業員代表選挙の実施

### 02 すべての支部が労働組合としての機能を発揮できる体制・組織づくりを果たす

**目標** 「組織・意識・活動改革」の推進・パートナー組合員との連携強化を図り、更なるマンパワーの発揮と組合員の幸せ実現に向けた新たな活動を創造する

- 一支部一組合(支部労使協議制)の確立と生産性三原則の追求
- DX(デジタルトランスフォーメーション)対応の推進
- 次世代の中央・支部活動の研究・創造(多様な働き方・価値観への対応)
- 社員群や勤務会社、要員構成別(年齢・国籍・ジェンダー・バイアス等)の参加・参画の推進
- 組合活動の周知徹底を基軸とした情報宣伝活動の見直しと充実(現在発行の機関紙の統合や見直し、ペーパーレス化・デジタル化の推進)

### 03 労働組合の将来を担う次世代役員の発掘と育成に取り組む

**目標** 「IYユニオンカレッジ」の新設による次世代役員育成

- イトヨーカドー労働組合「人材育成指針」を策定し、社内外や次世代を見据えた人材育成の推進
- 階層別・役割別・目的別にプログラム(知識・スキル習得メニュー)を設置し、労働組合としてのキャリアビジョンの実現と支援
- 役割別に履修必須項目を設定し、労働組合としての機能を発揮できる体制・組織を構築

挑戦 II

機能性を高める

## 組合機能の発揮と生産性向上運動の推進

健全な労使関係を堅持していくには、労使の惜しみない協議が欠かせません。生産性経営による持続可能な企業の実現に向け、成果に繋がる「階層別事前労使協議と生産性向上運動の定着化」に挑戦していきます。

### 01 階層別の事前労使協議の定例化と団体交渉を通じた経営参画をより深化させる

**目標** 労使協議の定例開催を全支部・全ゾーンで実施し、現場力向上を図る

- イトヨーカドー労働組合「生産性政策」における具体的な「労使協議分野」を策定
- 支部座談会・支部労使協議会とゾーン労使協議会の定例開催を実現
- We b! SANKA!を活用したフィードバック
- 組合員の声アーカイブ(仮称)の作成と経営側への定期的な共有(年4回以上)
- 店舗・本部の全支部が継続できる活動方法の検討・実践をし、労働組合としての機能を発揮
- 「IYユニオンカレッジ」を活用した研修会を実施(事前労使協議の目的・実施方法)

### 02 流通・社会水準への到達をめざした労働諸条件の向上に取り組む

**目標** 労使協議をベースとした「IY働きがい改革(仮称)」を推進する

- イトヨーカドー労働組合「労働政策」を策定し、めざす労働環境の姿を構築
- 「IY働きがい改革」の実現(総実労働時間の削減等)に向けた店舗・本部の就業実態調査
- 「IYユニオンカレッジ」を活用した労使協働による意識改革教育(労務・就業管理)
- 就業確認会の深化による課題整理と労働環境改善を実施
- 安全衛生委員会(議事録含む)の運用確認・見直し検討

### 03 生産性向上に繋がる労使協働での取り組みを組織全体に浸透させる

**目標** 「生産性向上委員会」の運用による生産性運動の風土化

- 生産性向上委員会の発足による取り組み推進
- 「改善＝工夫」運動の深化と全支部参加による風土化
- 自社商品購買運動の労使協働での取り組みと全支部参加による風土化
- 創造提案を目的とした「社員提案制度」の導入(年2回)
- IYISM手帳の実効性のある運用と定着(デジタル化を視野)
- イトヨーカドー労働組合「生産性政策」の策定

挑戦 III

社会性を高める

## 社会的価値を生む活動推進と政治活動への参画

人類のこれからのテーマは、持続可能な社会の実現です。社会的価値を創造する企業としていくためにも、社会や環境に関する諸課題に私たち一人ひとりが向き合い、グループで働く仲間と連携し、取り組む必要があります。また、これらを通じて「魅力ある企業づくり」に挑戦していきます。

### 01 社会的課題の解決に結びつく、新たな価値やニーズに対応した活動を推進する

**目標** 企業の存続に求められる「新たな社会的企業価値」の周知と運動への転換

- GREEN CHALLENGE 2050の啓発と実践に挑戦する
- ・「IYユニオンカレッジ」での啓発セミナーの構築
- ・エコキャンペーン(ペットボトル回収運動への寄与、リサイクルポイントキャンペーン)開催に向けた検討
- ・「環境配慮型商品購入促進キャンペーン(仮称)」の開催に向けた検討
- 2025年までにあらゆる(すべての)活動をデジタル化(ペーパーレス)に挑戦する(CO2削減)
- ・会議のデジタル化と効率運営広報・情報のIT化
- 「IY FAIR 2025(仮称)」開催に向けた検討

### 02 新たなIY活動・社会貢献活動を通じて社会や地域とのネットワークを広げる

**目標** 地域社会やグループ企業との連携強化を図り、「IYロイヤリティ」の向上を図る

- 支部の社会貢献活動の一環として全支部で定期的な清掃活動を行う
- IY募金活動の点検と深化(配分・寄贈内容・プラスαの活動・地域活性化包括連携協定締結自治体との連携)

### 03 セブン＆アイグループ労働組合連合会政治委員会「ゆたかな明日を築く会」を通じた、政治活動の日常化と関与意識の醸成を図る

**目標** 上部団体と連携し「産業発展に向けた政策の周知と理解」を深める活動の推進

- SNS、動画配信によるわかりやすくタイムリーな情報発信のしくみを構築し政治活動への意義の醸成とともに「ゆたかな明日を築く会」の必要性を周知する
- 組織内議員との連携強化(We b 政策懇話会の実施・定例化を検討)
- 政治への関心と参画に向けた体験型研修の定例開催(国会見学会の実施・定例化)
- 「IYユニオンカレッジ」内での政治活動育成推進プラン(仮)の新設
- 政治活動と連携した「ゆたかな明日を築く会」の会員拡大
- UAセンセンと連携した政治意識調査の実施

**目標** 政策実現に向けた、組織内議員「かわいたかのり」「田村 まみ」支援・支持者の拡大と定着活動の実践

- 政治マスタープランの理解・浸透・実行
- 階層別研修会を通じた支部政治活動(全支部役員参画)の推進
- 後援会活動・定着活動を通じた政治活動への理解とお世話活動の実践
- 国民の権利である公民権を従業員(組合員)が行使できる体制と仕組みづくり
- We b! SANKA!に政策実現特集ページの新設

挑戦 IV

連帯感を深める

## 上部団体・グループのスケールメリットによる相互扶助の実現

労務構成の変化により、組合員のニーズは大きく変化しています。環境変化の対応した福利厚生在り方に見直しをしなければなりません。上部団体・グループとの連携を深め、スケールメリットを実感できる「時代に適したライフサポート」に挑戦していきます。

### 01 環境変化とニーズに対応した「新たな福利厚生事業」を確立させる

**目標** セブン＆アイグループ労働組合連合会と連携し、組合員ニーズに対応した新サービスを再構築し利用促進に繋げる

- セブン＆アイグループ労働組合連合会と連携し、現在のパンキン事業内容を抜本的に見直すことをめざした「ベネフィット・プロジェクト(仮称)」の立ち上げ
- 情報アクセスの利便性向上と2WAYコミュニケーション
- 上部団体の福利厚生事業との連携と検討

### 02 イトヨーカドー労働組合OB・OG会「IYプレミアムメンバーズ」の会員拡大に向け挑戦する

**目標** 退職後もイトヨーカ堂と繋がりを持ち、充実した生活を送ることができるサポートの実現

- IYプレミアムメンバーズのサービス内容の充実化及び情宣を活用した周知活動の強化
- UAセンセンの福利厚生事業との連携と検討

### 03 組合員の活力・生産性向上といった組織の活性化に繋がる健康経営との協同に取り組む

**目標** 組合員が心身共に健康に過ごせる環境の実現

- 「セブン＆アイ健康宣言 NEXT」と連動した活動立案によるグループ内健康経営指標の向上
- 「IYユニオンカレッジ」知識・スキルプログラム「労務・就業管理コース」への提案
- ウェビナーや研修を通じ自分時間の充実へ繋げる

### 04 自助・公助・共助を支えるライフサポートの充実化を図る

**目標** 組合員の「生活設計(ライフプラン)サポート」する事業内容の点検と見直し

- 組合員が実践可能なライフサポートの体感および周知へつなげる活動立案(自助)
- 国・地方自治体が進めるライフサポートの研究と社会保障の課題について確認(公助)
- 上部団体、グループ内で持っている福利厚生サービスの周知状況の確認(共助)
- 自立型人材の育成に向けた活動内容の立案と、制度・サービスの点検と見直し

# 未来思考の対話を通じて、 より良い未来を創あすっていこう

今、私たちを取り巻く環境は大きな変革期の最中にあり、先行きの見通しが見えない「不確実性の時代」がしばらく続くことが予測されます。このような環境下、私たちイトーヨーカ堂(以下、IY)においても、変化を正しく捉えスピード感のある対応をとっていくことが求められます。また、スピード感をもった「変化への対応力」に加え、IYが創業以来こだわりをもって大切にしてきた「基本」に立ち返り、それを徹底することでIYの基盤を強化していかなければなりません。そのためにも今一度、IYに働く私たち一人ひとりが「何のために」「誰のために」という視点を見失うことなく、取り組みを継続していくことが最も大切です。

時代や環境がどんなに変化しても変わらないことは、すべての取り組みの主役は「現場である」ということです。今年度は、現場・職場が持つ力である「現場力<sup>※1</sup>」を発揮していくことに繋がる現場(支部)起点の取り組みを通じて、「動きが実感できる環境づくり」を追求していきたいと思えます。マンパワー(労働集約型)産業である私たちは、生産性を追求し高めていくことで成長を目指していかなければなりません。そのためにも「現場力向上」は欠かせないものです。

私たちの生活向上に繋がる生産性という視点を持ち、健全な労使関係のもと労使協議と労使協働による活動を通じて、皆さんと共に不確実性の時代を乗り越えていきたいと思えます。

先行きが不透明な不確実性の時代に求められる「協議や対話」の在り方とは、

目指す共通目的のもと、それぞれが自分の立場や責任を適切に捉えながら、  
考え方の協力により未来思考に立って協議や対話を行うこと

ではないでしょうか。このことをあらゆる場で意識することで、問題の本質を追求し、双方の合意形成を高めることのできるより質の高い対話になり、労働組合の組織機能の発揮にも繋がっていくと考えます。



世の中では、Well-being(ウェルビーイング<sup>※2</sup>)の考え方や健康経営の推進、またSDGsをはじめとする持続可能な社会づくりに向けた社会課題への対応など、より良い自分や世の中でありたいという未来思考での動きが活発化しています。今後、「変化対応力」が求められる場面は益々、加速化することが予測されます。改めて、労働組合が過去から大切にしてきた「潤れた井戸から水は汲めない」という基本的考え方を全組合員が一にして、未来思考の対話を通じてより良い未来を共に創っていきましょう。

※1：現場力とは…

企業が採用・育成してきた人の集合体である組織が持つ能力や知識、技術など、それぞれが働く場所(現場)に存在するものの総称。

また、現場が持つ能力とは、現場で起こる日々の問題に臨機応変に対応し、その場で解決・改善していく「問題解決力」にあり、私たち小売業はこれに加え「市場や顧客ニーズの変化を察知する力」や「顧客の要望に対応する力」も含む。

※2：Well-being(ウェルビーイング)とは…

肉体的・精神的・社会的に、すべてが満たされた状態にあること。

2023年度の活動を推進していく基本姿勢

イトーヨーカドー労働組合が目指す中長期的に実現したい姿「一支部一組合の確立」に繋がる真の強い組織基盤づくりに向けて、組合員の参加・参画のもと、これら3つを心掛けて活動に取り組んでいきます。

- 組織に活力を創出させ成長や発展を促す「魅力や価値を生み出す活動」
- 改善行為や組織堅持に繋がる「問題意識を持った活動」
- 課題の本質や現場の実態を正しく認識する「組合員に近づく活動」



「IY VISION 2025」4つの挑戦における重点取り組み事項

**挑戦Ⅰ**  
組織力を高める

**環境変化に対応できる組織体制づくりと役割の明確化**

**「多様な組合員の参加・参画」をめざした組織づくり**

取り巻く社会環境の変化を受け、私たちの職場も幅広い世代やジェンダー、雇用形態の違いをはじめとする社会の多様化・多様性に対応のできる環境と機会づくりが求められます。

この環境とニーズに対応した、幅広く多くの組合員が参加・参画しやすい活動機会を通じて将来に繋がる組織づくりに取り組みます。

**新たな活動スタイル「リアル×ネットを融合したイベント」への挑戦**

ネット社会は、私たちの生活や仕事の環境に大きな影響を与えており、手軽さや便利さの追求はこれからも更に進化を遂げていくと考えられます。今しばらく続くと思われる新型コロナウイルス感染症との共存を踏まえ、過去から労働組合が大切にしてきたダイレクトな対話機会（リアル体験）とインターネットを融合させた、新たなコミュニケーション機会に挑戦します。



**挑戦Ⅱ**  
機能性を高める

**組織機能の発揮と生産性向上運動の推進**

**「現場力向上」の視点を持った労使協議とより良い職場環境づくり**

IYの商売の原点は「お客様」であり、そのお客様の一番近くで直接の繋がりを持つのは「現場（店舗）」です。IYの目指すお客様最適の実現において重要となる「現場力」を高めていくため、現場組合員が抱える問題とそこから発生する課題の本質に向き合い、改善していく機会として、未来思考による労使の協議と対話をすべての階層において取り組みます。

**労使協働による「繋がる・拡がる活動」への挑戦**

今、私たちは取り巻く経営環境とお客様ニーズに対応すべく、新たな組織とその機能性を高めるための様々な取り組みに挑戦しています。これらの取り組みを成果に繋げていくためには、過去の経験の中に存在する「固定観念」から抜け出す必要があります。今こそ、会社一致で商売に向き合う時です。今年度は「商販座談会」を通じて、労使協働のもと商販一体を目指す環境づくりに挑戦します。



**挑戦Ⅲ**  
社会性を高める

**社会的価値を生む活動推進と政治活動への参画**

**「身近な地域社会」を大切にする活動への取り組み**

私たちは商売を通じて地域社会に貢献をしています。また地域のお客様に支持されなければ存続することは出来ません。つまり、相互に支え合う良好な関係性が求められます。

真の社会的価値を創造する企業とは、地域を活性化する活動に協力し存在感を高め、必要とされることです。地域に近い存在だからこそ出来る身近な活動をスタートしていきます。

**「生活・仕事・政治」の関連性と理解を深める活動への取り組み**

私たちの日常生活や仕事に政治が与える影響はとても大きな存在です。つまり、政治は社会の中で生きていくすべてのことに関連性を持っています。政治を個で考えるのではなく、私たちの身近な生活や仕事との関係から関心や理解を深めていくことで、今より少しずつでも「より良い社会・日常づくり」という視点での活動づくりに取り組みます。



**挑戦Ⅳ**  
連帯感を深める

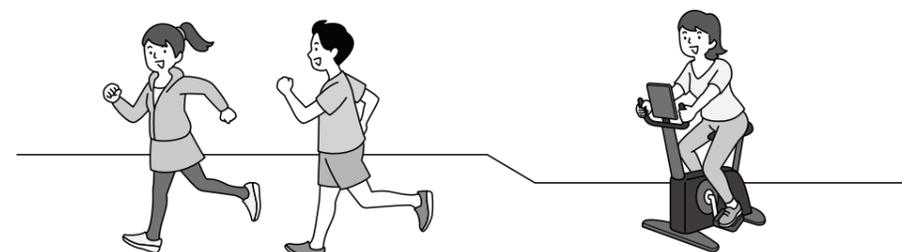
**上部団体・グループのスケールメリットによる相互扶助の実現**

**環境変化とニーズに対応した「福利厚生サービス」への取り組み**

組合員のための福利厚生サービス「パンキン」をスタートしてから30年以上が経過する中、環境変化とニーズに対応していくため、見直しを図りながら取り組んできました。ここ経年の組織を取り巻く様々な変化と将来を見据え、これまでIY VISION 2025委員会にてサービス内容やその在り方について調査・検討・協議を行っています。今年度はその方向性や考え方を支部にも共有し、組合員の皆さんからの意見も踏まえ、新たな福利厚生づくりに取り組みます。

**健全な環境づくりと健康促進の啓発・活動への取り組み**

近年、社員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践していく「健康経営」が注目されています。グループでも「セブン & アイ健康宣言NEXT」を掲げ社員の健康促進に向けた取り組みがスタートしています。組織・企業を支える社員が健康でイキイキと働ける健全な環境づくりの一環として、健康促進の啓発と活動に取り組みます。



四役



中央執行委員長(専従) 渡邊 健志

環境変化を正しく認識し、固定観念に捉われず「全社一致」「労使一和」で変化に対応できる強い組織づくりに挑戦します。



中央執行副委員長(専従) 佐藤 洋一

未来思考の労使協議と私たち自身の主体的な行動により、さらに魅力あるIYと組合員の幸せ実現をめざします。



中央執行副委員長(専従) 宇野 典孝

組合員の皆様と未来思考の対話を基に取り巻く社内外の環境変化に対応し、より良い未来を創ってまいります。



中央執行書記長兼中央会計(専従) 竹内 宏子

「いまを守るために今、変えていく」その為に労働組合は何をすべきか、未来思考の対話をもとに皆さんと考え行動します。



中央執行書記次長(専従) 鈴木 佳祐

組合員の声を基軸に組合活動を推進し、労働組合が持つ組織機能の発揮をめざします。未来を創る活動へ参画しましょう。

中央執行委員 (五十音順)



青森支部・子供ワールドM 阿部 真由美



ライフスタイル支部・ライフスタイル業務担当 上中 瑠英



食品支部・デリカ部デパート担当SV 金井 啓悟



ライフスタイル支部・衣料雑貨部SV 安部 喜雄



南大沢支部・マルシェM 上前 瑛



拜島支部・グロサリーM 鎌田 理佳子



甲子園支部・SCC・CHM 稲垣 裕美



物流支部・物流企画開発部M 鶴川 淳



伊勢原支部・グロサリーM 川口 妙子



北砂支部・グロサリーM 井口 隆之



札幌支部・デリカ惣菜担当チーフ 薄井 傑



横浜別所支部・グロサリーM 川名 将平



食品支部・デリカ部 惣菜担当SV 今満 直樹



加古川支部・デリカM 内山 聡



鷺宮支部・食品統括M 幸坂 俊昭



市原支部・催事担当 岩本 昌秀



琴似支部・CHM 関発 真住



専従 坂 うらら



大宮宮原支部・生活雑貨M 佐久間 和正



食品支部・グロサリー部MD 高橋 洸貴



セブン&アイ支部・セブンカードサービス担当 橋本 友



明石支部・シスター 毛頭 佳子



専門店会事務局 下田 広志



安城支部・子供ワールドM 佐藤 誠



立場支部・シスター 武 美由喜



大森支部・商品管理M 服部 正之



蘇我支部・マルシェM 森島 泰彦



セブカルチャータウンワークM 鷹屋敷 一久



西川口支部・マルシェ鮮魚担当チーフ 嶋田 千尋



専従 田中 大樹



セブン&アイ支部・ヨーカ堂食料M 平山 孝司



我孫子支部・CHM 吉田 貴多美



セブン&アイ支部・ヨーカ堂厚木店デパートM 白石 生恵



専従 内藤 証



相模原支部・食品統括M 福井 裕二



専従 丸山 亮人



川口支部・商品管理M 鈴木 康生



ライフスタイル支部・子供ワールドMD 二宮 崇



専従 福井 裕二



専従 関 洋亮



専従 野中 真人



ライフスタイル支部・生活雑貨部MD 道副 友輔

中央会計監査 (五十音順)



専門店会事務局 下田 広志



セブカルチャータウンワークM 鷹屋敷 一久