

第54回

定期中央大会議案書

2023年10月6日(金)

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

活動の
探索と深化

合言葉は
「何のため、誰のため」

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

2024 年度活動方針「活動テーマ」

両利き活動の 実践による 新たな道の創造

IY VISION 2025を通じた、
組合活動の探索と深化

イトーヨーカドー労働組合
中央執行委員長 渡邊 健志

はじめに

本日、第54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 センセン・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・OB・OG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深い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。

I 取り巻く内外の社会情勢と 環境変化

これまで3年以上にわたって、私たちの生活や仕事、組合活動に大きな影響を与えた新型コロナウイルス感染症は、感染症法上の分類が2類相当から5類に移行し、いよいよ本格的にアフターコロナという社会の中で活動を進めて行く段階に入りました。それと同時に私たちのまわりには取り組むべき多くの課題があります。加速度的に減少を続ける国内の人口と労働力不足の問題、日本経済の好循環に向けた生産性向上とこれを軸とした賃金の引き上げ、そして、国内外問わず待たなしの状況にある地球温暖化対策などの地球環境問題に対応していく「GX」と、二酸化炭素など温室効果ガスの実質排出量をゼロにする「カーボンニュートラル」達成のための経済社会システム全体の変革、労働環境においては急速に進展する「DX」対応にしっかりと取り組んでいくことが企業の存在、社会的価値に直結する時代であることから、その位置づけはたいへん大きなものとなってきています。

また、世界に目を向けると、欧米先進国の需要回復とロシアによるウクライナ侵略が引き起こしたエネルギー・穀物価格の高騰などにより、世界的な物価上昇と為替の急激な変動が発生しました。この影響を受け、国内においても原材料価格やエネルギー価格が高騰し、昨年から明確な物価上昇局面となっています。諸外国と比較すると、まだまだサプライチェーンにおける価格転嫁が十分に行われていないというのが実態だと思います。世界的な大きな課題と局面であることから考えても、今年限りで解決するものではありませんが、今年を機に中長期的な視点を持って国や行政は無論、産業や企業も参画し国内全体で、将来を見据えた取り組みが求められることになると思います。

このようにグループを取り巻く環境は、過去以上にスピードが加速しつつ大きく変化をしています。国内においては高齢化・単身化・共働き化などの社会構造の変化の加速により、お客様の行動様式や価値観が変化し、食品に対するニーズも一層多様化しています。一方、最低賃金の上昇や社会保険加入を受け、雇用環境は引き続き厳しい状況が続くことも想定されます。加えて、先程も触れましたが国内外を問わず、気候変動・海洋汚染・フードロス・持続可能な調達などの社会問題が深刻化しており、私たちが社会を構成する一員としてその解決に向け、これまで以上に真剣に向き合わなければならない時代を迎えています。

II 変化に応じた グループシナジーの発揮を

グループの2023年2月期決算は営業利益5,065億円（前期比130.7% +1,188億円）、EBITDA 9,953億円（前期比132.4% +2,438億円）、ROE8.7%と当初計画を0.8ポイント上回る結果となりました。今期の見込みは営業収益1兆1,540億円、営業利益は5,130億円、EBITDAは前期比146.8億円増の1兆100億円と公表されています。

先述した私たちを取り巻く環境変化を踏まえた、グループの経営戦略としてはこれまで培ってきた「食」の強みを軸に、国内外コンビニエンス事業の成長戦略にフォーカスし、最適な経営資源の配分を実行しながら、「食」を中心としたグローバル・リテール・グループに成長することが、グループの中長期的な企業価値を最大化するものとしています。この経営方針に沿った具体的なアクションプランとしては、国内外コンビニエンス事業の成長戦略の加速と、スーパーストア事業の抜本の変革の断行の進捗をモニタリングしながら、最適なグループ事業構造・戦略的選択肢の継続的な検討を行う体制を構築し、その取り組みを進めています。特に首都圏に集中するスーパーストア事業の持つ調達力やサプライヤーネットワーク、そして現在整備を進めているインフラを活用することで、スーパーストア・コンビニエンスの両事業の成長に繋げていくとしています。

金融関連事業の再編については、銀行業務を担うセブン銀行とノンバンク業務を担うセブンカードサービスを一本化し、グループ共通の会員基盤である、7iDを活用して流通小売グループの強みを活かしていきます。そのことで、これまで以上にスピーディにお客様のニーズや期待に応えられるようサービスを拡充させグループの企業価値向上をめざしていくとしています。また、持続可能な社会の実現に向けた取り組みとしては、2019年よりスタートした「GREEN CHALLENGE 2050」の目標達成に向け、CO²排出量削減、プラスチック対策、食品ロス・食品リサイクル対策、持続可能な調達の4つのテーマを掲げ推進しています。

今後もグループの持続的成長をめざしていく上で、中期経営計画は適宜アップデートされグループ戦略は再評価されていきます。グループがめざす姿とその道のりを理解しつつ私たちが拘り続けるべきことは、「何のために、誰のために」という考えを念頭におきながら経営方針を正しく伝え、実行力を高めていくことへの組合としての役割と使命を果たしていかなければならないと考えています。

Ⅲ 新たなイトーヨーカ堂のめざす姿

2023年9月1日より、(株)イトーヨーカ堂を存続会社、(株)ヨークを消滅会社とする合併契約を締結し吸収合併が行われ、新たなイトーヨーカ堂として船出をしました。この度の企業統合・合併の目的の一つは社内外から迫られている「スーパーストア事業の革新」を完遂し、規模と収益ともに国内トップクラスのポジションを獲得していくこと、そしてもう一点は、IY・YOが一体となり、双方が持つ強みを活かしてお客様ニーズに一層近づき対応していく事による競合との差別化とMリ・ムダ・ムラを排除し収益成長を実現させていくことにあります。

統合・合併以前より持つ両社が抱える共通課題は「他社にない商品・MD展開や価格に関するお客様の評価が低いこと」にあります。この課題を克服していくためには「差別化商品の品揃え強化」と「価格認知を浸透させること」で顧客価値を追求する必要があります。具体的なアクションとしては、仕入れ統合による原価低減をより深耕させていくことや、PBを始めとするMD・カテゴリーの強化を深化・追求すること、またその上で、現在ビジネス構造上両社が抱える最大の弱点である製造機能を「ピースデリ」を活用することで、あらゆる点での生産性向上と差別化商品の品揃えと質向上に取り組んでいくことにあります。

これを行うためには投資が必要であり、その原資は適正な経費構造と生産性改善により創出していかなければなりません。その投資によりスーパーストア事業の提供価値を高め業績向上と生産性向上に繋がる循環を実現し成長していくことがWill Changeがめざすものであり、そのための企業統合です。統合によるメリットは新規出店や規模を活かした原価低減などに加え、YOの持つローコスト運営やIYでのDXツールを双方で活用できることにあります。

現在、進めている時限的なトランスフォーメーション(＝変革)に取り組んでいく上で、簡単に進まない問題や難しい課題はありますが、取り巻く経営環境と変化のスピードを考えれば、企業体力のある今、先送りせず、何としても乗り越えなければならない最大のミッションだと捉えています。私たちが迎える今日の時代環境下では、痛みを伴う改革が必要となることも経営状況を正しく認識した上で協議を通じて対応していかなければなりません。

これまで、取り巻く環境変化と正しい認識を踏まえ厳しい判断にも対応してきました。ただし、その経営判断には、社員が将来を描ける「企業の成長戦略」を同時に示すことが不可欠です。そのことを前提に、2025年度までの残り2年半の時間軸の中で「お客様ニーズに対応した商売のできる、社会的責任と価値ある新たな企業づくり」をめざして、全社一致、労使一丸となり取り組んでいきたいと考えています。

Ⅳ 変わらぬ労働組合の基本姿勢

労使慣行とされる「生産性三原則」は1955年の閣議決定以降、日本経済の成長と発展を支えた生産性運動を通じてこの50年間で国内GDPを58倍に押し上げました。90年代以降は、行き過ぎた規制緩和や過当競争により低水準になっていますが、この日本の成長を支えてきた労使慣行が持つ可能性は、持続可能な経済社会システムづくりを為し得るものだと広く考えられています。

私たちIY労使においても「雇用の維持と拡大」「労使の協力と協議」「成果の公正な配分」といった生産性運動の三原則に立ち返り、現状の社会環境に照らし合わせた今日的な意義を、対話や協議の軸に置いた関係であり続けなくてはなりません。

消費・マーケットが飽和し産業が成長基調にない現状において、とりわけ重要なことは事前の労使協議と対話だと考えています。経営資本の考え方が変わりつつある中、労使が変わらず対等、且つ信頼と誠実の関係を保つためには、継続的に協議を重ねるとともに労使相互の正しい理解が必要です。今の時代は、個々人が多くのチャネルから情報収集できるのと同時に、情報の発信・氾濫する時代でもあります。雇用することへの責任に真摯に向き合い、より丁寧且つ誠実な対応をしていくことが、社会的価値を意識した企業経営に、大変重要なファクターであることを労使で認識しておかなければならないと考えています。

私たち小売業は、ビジネススタイルが環境変化に応じて変わる部分も出てきますが、基本となる労働集約型産業(マンパワー産業)であり続けることは変わりません。マンパワーとは一体何をさしているのか、一般的には「労働力」ということだけを言われますが、この「労働力」には、それぞれがこれまでの経験の中で培ってきた「商売人としての知恵やアイデア」も含まれると考えていますし、それらすべてを含むマンパワーこそが「生産性を高めていく行動」に繋がるのだと思っています。そして、それを引き出すためには会社や職場に対して社員がどのくらい「エンゲージ」するかが鍵を握っています。「自分の仕事や役割に対して充実した気持ちで働いているのか」、「IYで働くことへのモチベーションを維持しているのか」がとても重要なことです。では、どういう状態や環境がそのことを可能なものにするのか。社員が会社にエンゲージする要素は幾つかありますが、取り分け重要なファクターとなるのは、

- 1、将来性・納得性の高い人事処遇・評価制度の構築
- 2、任せる・褒める・認める環境や企業文化づくり
- 3、社内コミュニケーションの活性化
- 4、ワーク・ライフ・バランスの環境整備
- 5、キャリア開発の支援と機会づくり

このことが、「ワーク・エンゲージメント」を高めるものであり、このことへの具体的な施策に取り組むことが「従業員エンゲージメント向上」の答えでもあります。また、これらのことに取り組む過程で、企業理念やビジョンの理解と浸透が図れるのだと思います。では具体的な施策を決めて、スピード感をもって、着実に成果に繋げていくにはどうあるべきか。それは労使が現場課題に目を向け続け、労使双方が相手の立場や方針・方向性を正しく理解・認識した上で、話し合いと改善行為を継続して実行し続けることです。基本的に会社は「トップダウン組織」、組合は「ボトムアップ組織」であって、労使がめざす目標やあるべき姿の実現には、この双方の役割をしっかりと果たすことがとても大切なことです。そのためにも、生産性三原則の考えにある「事前労使協議」の質向上は欠かせないことです。私たちは如何なることも「何のために、誰のために、どうする」という事を、常に考える力を養い持ち続け活動や仕事に取り組むべきと考えています。

Ⅴ 両利き活動の実践による新たな道の創造

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「潤れた井戸から水は汲めない」にあります。IY労使が持つ基本姿勢は私たちが存続する限り不変です。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。個々が意識や行動を変えることなく、新たな道を創造することは出来ません。ここで言う「道」とは、「IYという企業として、IYに働く社員として、小売業・商売として」とすべてを指しています。そのすべてが目的や方向性を一致させることで、新たな道を創造することと共にそれぞれの価値を引き出し大なる成果が実現されるのだと思います。

また、労使で進むべき新たな道を理解・認識した上で何より重要なことは、組合活動を通じて、着実な成果に繋げていくための

行為や行動を起こすことだと考えています。流通・サービス産業は、マンパワー産業であり一人ひとりが持つ能力を結集することで、大きな成果を生み出していく産業です。私たちの基本的考え方である「潤れた井戸から水は汲めない」の考えの根幹は、人の持つ潜在的な力を活かしていくことであり、それが企業の存在意義や価値を社会に広く示していくために欠かせない最も大切なものです。人材を活かす組織であり続けていくことが社会に評価され利益という形で私たちに返ってくるというのが、この考え方の本質です。

いつの時代も、様々な変化があっても、私たち組織の原点と言える、この考え方に常に立ち返りながら、「両利き」という視点をもち活動に取り組んでいきたいと考えています。両利きとは、右手も左手も利き手であるかのようにそれぞれがうまく機能する状態を意味しています。組合活動における両利きは「深化」と「探索」という活動が、バランスよく質の高い内容と状態で取り組んでいることを指しています。世の中や環境の変化が著しい「不確実性・多様性の時代」の中で、前年踏襲の考えに基づく活動だけでは、その変化に対応できる組織づくりは叶いません。

イトーヨーカドー労働組合における活動の既存の認知の範囲を超えて、更なる価値や成果に結びつく活動を創り出していく行為が「活動の探索」です。探索によって認知の範囲が広がり、新たな発想やアイデアを取り入れた活動に繋げていこうという考えです。その探索を通じて起こす活動の中から価値あるものを見極めて、それを深掘りし磨き込んでいく行為が「活動の深化」です。私たちを取り巻くあらゆる環境が大きく変革していく中、2024年度からは、こういった意識を持ち総合的な観点で物事を捉え(株)イトーヨーカ堂と(株)ヨークの企業合併に伴う労働諸条件に関する労使による確認と協議、IYの再成長を力強く支えることの出来る強い組織づくりに向けた活動に挑戦していきたいと思えます。変革の1年になりますが、環境変化を正しく認識した上で、組合員の皆さんの積極的な活動への参加・参画を宜しく願いいたします。

2024年度の活動を推進していくうえで常に心掛けたいこと

イトーヨーカドー労働組合がめざ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、「何のため、誰のため」を合言葉にしながら次のことを常に心掛け、組合員の参加・参画のもと活動に取り組んでいきます。

《両利き活動の実践》

活動の探索	環境変化と組合員ニーズに対応し、更なる価値や成果に結びつく活動を創り出していく
活動の深化	労働組合の基本活動をより効果的かつ価値ある活動へとしていくために改善行為を積み上げ質を高めていく

3つの基本姿勢

- 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」

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。

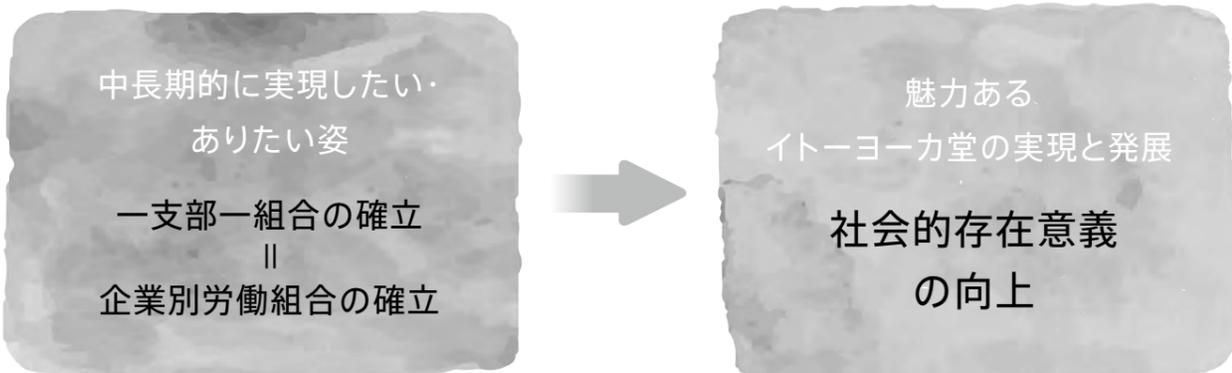
2. 私たちがめざす永続的な考え

- (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。



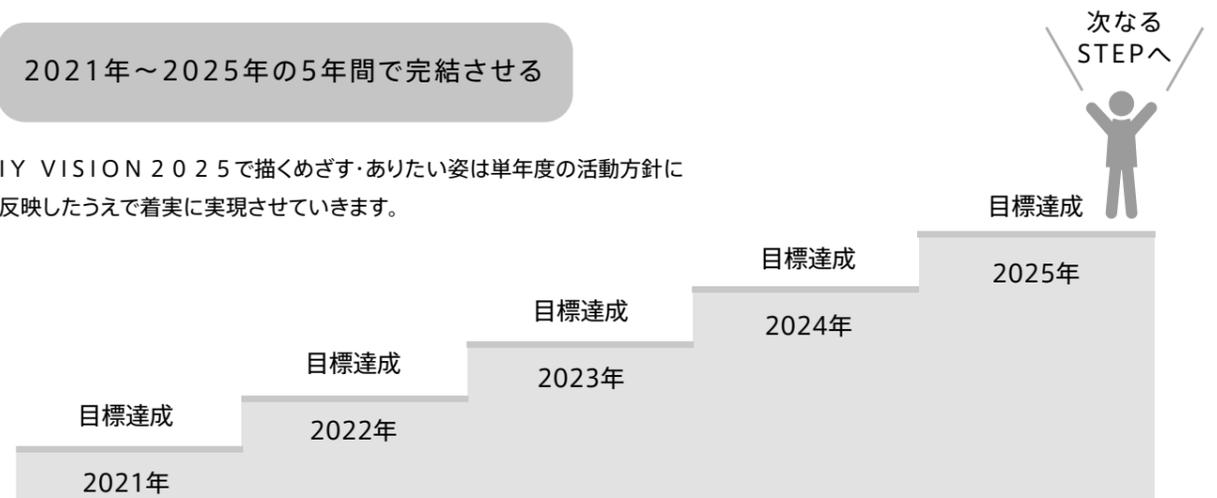
4つの挑戦

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。



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に「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。

挑戦 I

組織力を 高める

1 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 イトーヨーカドー労働組合「組織化指針」に基づく組織強化

- イトー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

2 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)

3 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

- イトー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

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。

挑戦 II

機能性を 高める

1 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

- イトー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)

2 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

- イトー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(仮称)」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

3 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
- 創造提案を目的とした「社員提案制度」の導入(年2回)
- 「改善=工夫」運動の深化と全支部参加による風土化
- IYISM手帳の実効性のある運用と定着(デジタル化を視野)
- 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
- イトーヨーカドー労働組合「生産性政策」の策定



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。

挑戦 III

社会性を 高める

2 新たな IYV 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
- IYV 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)

3 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ぐ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ゼ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

1 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
- 「IYV FAIR 2025 (仮称)」開催に向けた検討

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ていか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。

挑戦 IV

連帯感を 深める

1 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

2 イトーヨーカドー労働組合 O B ・ O G 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 退職後もイトーヨーカ堂と繋がりをもち、
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ゼンセンの福利厚生事業との連携と検討

4 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



「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**

集合型イベントを通じた強い組織基盤づくりへの挑戦

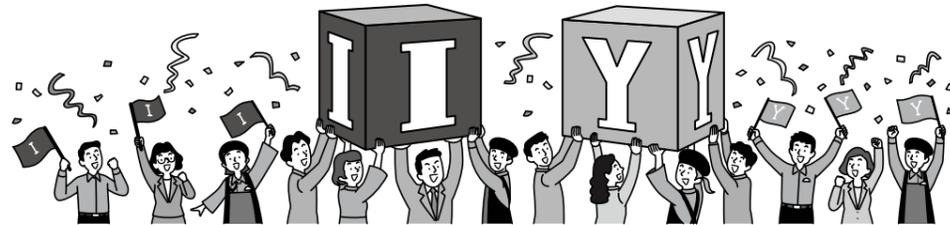
IYにおける日々の営業活動はチームワークで成り立っています。このことは、営業活動を通じた成果の最大化には、チームワークによって大きく左右されるとも言い換えられます。

チームワークを高めるポイントの一つである「コミュニケーションの円滑化」に繋がる活動を通じて、強い組織基盤づくりに挑戦します。

多様な組合員の参画による役割の明確化を通じた組織づくり

2023年9月より㈱イトーヨーカ堂と㈱ヨークが合併し、取り巻く環境の変化と先々を見据えた「新しいIY」を創っていくための議論が進められています。

私たちの働き方に大きく影響する人事処遇制度の見直しなど、今後の議論に現場の声を届けるべく、全国支部執行副委員長（パートナー組合員）研修会をはじめとする幅広く多くの組合員が参画する機会を通じて自らの役割を認識することで、労働組合への帰属意識を高めていきます。



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」に繋げる労使協議スタイルの確立に挑戦

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のめざすお客様最適の実現において重要となる「現場力」を高めていくべく、「何のため、誰のため」ということに立ち返りながら、現場組合員が抱える問題から課題を分析し、改善行為に取り組んでいくという労使協議のスタイルを確立し、実行していきます。

労使協働による「繋がる・拡がる活動」への挑戦

会社が大きな変革を遂げることに挑戦している今こそ、全社一致のもと「新たなIYを創っていく」という気概を持ち、一人ひとりが持てる力を最大限発揮していくことが必要です。大きな変革が求められる環境下において、私たちは過去思考が多くを占める「固定観念」に引っ張られることなく、「何のため、誰のため」という、そもそもの目的に立ち返り、ゼロベースで思考していくことが必要です。「新たなIY」を創っていく今こそ、全社一致で商売に向き合う時です。「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**

社会貢献活動を通じた付加価値の創出

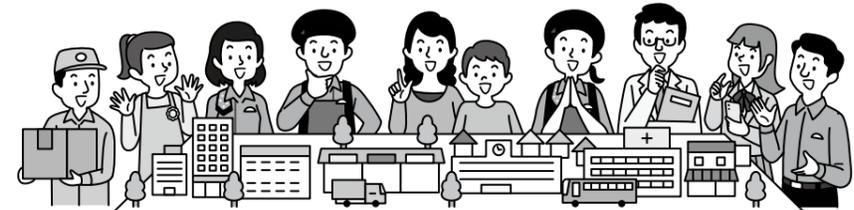
社会との関わりの中で、環境問題などをはじめとする社会課題の解決に積極的に関与することが企業の存在意義として求められています。

労働組合においても、商売を通じて関わっている身近な地域社会をより良くしていくための活動に取り組み、労働組合としての新たな付加価値を創出していきます。

政治を身近に感じられる体験型イベントへの挑戦

私たちが生活するうえで守る必要のある「社会のルール」と「政治」は密接に関係しており、労働組合が政治活動に取り組む意義は「組合員の幸せ実現」を叶えるために、仕事や暮らしといった日々の生活をより良くしていくことにあります。

日々の生活に影響を与える「社会のルールづくり」と「政治」の関連性への理解を深めることで、政治を身近に感じることでできる新たな活動に挑戦します。



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**

新たな福利厚生サービスのスタートに向けた取り組み

新たな福利厚生サービスの構築に向けて、組合員の皆さんからの意見も踏まえたうえで議論を加速化させ、環境変化と組合員ニーズに対応した「新たな福利厚生サービス」の構築とスタートに向けた準備に取り組めます。

楽しみながら参加できる健康増進活動への取り組み

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に向けて、適切な労働時間で働き休息を確保するための「労務・就業管理」と、健康促進につなげるための意識啓発や楽しみながら参加できる「健康増進活動」の2つに同軸で取り組んでいきます。



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、両利きの活動を通じて新たな道を創造していく事のできる真の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

困難な局面だからこそ労働組合らしいコミュニケーションを大切に、一つひとつの活動の本質を追求し取り組みます!



中央執行副委員長(専従)
宇野 典孝

環境変化が大きいなか、「何のため、誰のため」に必要な活動なのかを考え、活動の深化に向けて共に頑張りましょう。



中央執行書記長兼中央会計(専従)
竹内 宏子

労働組合という「チーム」をパワーアップさせるために、自分が何をすべきか考え行動します。



中央執行書記次長(専従)
鈴木 佳祐

組合活動の意義を改めて深掘りし、組合員みんなで組織機能を高められるように活動の見える化に取り組みしていきます。

中央執行委員 (五十音順)



青森支部・子供ワールド支部兼衣料雑貨部M
阿部 真由美

変化する世の中、会社に対応出来る労働組合であるよう、組合員の声を聞き、伝えられるように活動していきます。



ライフスタイル支部・衣料雑貨部SV
安部 喜雄

一支部一組合の確立の基、組合員にとって魅力や価値を感じられる活動を一緒に推進していきます。



上板橋支部・デリカ部(惣菜)担当C
石原 和明

「働きやすい職場環境」を目標に現場の声を会社に伝えて、支部のサポートに努めていきます。



甲子園支部・SCC・CHM
稲垣 裕美

「一支部一組合の確立」を目標に現場の声を常に念頭に置き、組合員の参加・参画をサポートしていきます。



北砂支部・グロサリー部M
井口 隆之

活動推進の合言葉「何のため、誰のため」を常に念頭に置き、組合員の参加・参画につながる活動を実践します。



食品支部・IYデリカ部 惣菜担当SV
今満 直樹

組合員一人ひとりが前向きに自発的に行動できる環境づくりをみなさんと一緒に構築して参ります。



市原支部・催事担当
岩本 昌秀

大きな環境変化の中での活動は本質を見失わない事だと思います。その上で柔軟な考えを持ち活動を進めていきます。



専従
上中 瑠英

組合員の皆さんとの円滑なコミュニケーションを通して、課題解決や前向きな参加・参画に繋がるよう努めます。



加古川支部・デリカ部M
内山 聡

環境が大きく変化中、組合員の皆さんの不安や課題の声を会社に伝え、働きやすい職場に貢献できるように頑張ります。



相模原支部・食品統括M
小野 遼平

問題意識を常に持ちながら現場の声を会社へ伝え、組合員の働きやすい環境を目指していきます。



琴似支部・CHM
開発 真住

社会情勢や会社施策等、様々な変化のなかで組合員から拳がる様々な声に真摯に向き合い、働きやすい環境づくりに努めます。



拜島支部・グロサリー部M
鎌田 理佳子

会社が変わっている時だからこそ、皆さんの声に一層寄り添い、働きがいのある職場づくりに努めてまいります。



伊勢原支部・食品統括M
川口 妙子

働き方や考え方が多様化する中でも心は一つに新生I-Tーユーカをより良い企業に皆さんと育てていきたいと思っています。



鷺宮支部・食品統括M
幸坂 俊昭

大きく変化する現在の会社状況で、組合員が働きやすい職場を作るため、会社に近い統括Mという立場から声を挙げ続けていきます。



専従
坂 うらら

変革期である今だからこそ、一人ひとりの対話を大切に「組合員の幸せ実現」に向けて共に取り組んで参ります。



大宮宮原支部・生活雑貨部M
佐久間 和正

「一支部一組合」の確立に大切な支部の主体性を原点的活動から、言葉ではなく、行動で示せる労働組合に変えます。



ららぽーと横浜支部・マルシェ部(鮮魚)M
佐藤 典治

組合員の皆さんが安心、安全に勤務できるよう労務関係を良好に保ち、明るく職場環境作りを目指します。



安城支部・ライフスタイルM
佐藤 誠

「一支部一組合」の確立に繋がる活動に取り組みます。組合員が気軽に参加・参画できるような魅力ある活動を目指します。



食品支部・IYマルシェ部(惣菜)MD兼Peace Del担当
嶋田 千尋

今まで以上に「コミュニケーション」を大切に、組合員一人ひとりの不安や要望に迅速に対応できるように努めてまいります。



八王子支部・デリカ部(デイリー)担当C
白石 生恵

活動を支えてくれる周囲への感謝を忘れず、今出来ることを考え実行していただけるようサポートしていきます。



大宮支部・デリカ部(惣菜)担当
鈴木 康生

組合員、労働組合、会社にとって正しく「変える事」「変わる事」「守る事」を大切に活動でより良い未来に繋がります。



専従
関 洋亮

会社が大きく変わっていく中で「何のため、誰のため」を合言葉に活動を推進し、新生IYを盛り上げていきたいと思います。



食品支部・IYグロサリー部MD
高橋 洸貴

変革を迎える会社の未来のために、組合員の声を集め、問題解決に向け精一杯努めます!



立場支部・シスター
武 美由喜

一人ひとりの声に耳を傾けて現場の状況を会社に伝え、スピード感を持って変革に対応出来る組織へ尽力します。



高砂支部・マルシェ部M
竹中 千捺

組合員同士や労使でのコミュニケーションを活用に実施し、会社の難局を皆で乗り越えていきたいと思います。



専従
田中 大樹

対話を大切に、現場課題の解決に意図を取り組んでいきます。一つひとつの活動を丁寧に、共に頑張りましょう。



専従
内藤 証

社内外の環境が大きく変化中、基本を大切にしながら、新たな魅力ある活動を共に創出・推進していきます。



食品館おたかの森支部・デリカ部M
西山 真二

職場の問題点や課題を皆さんから集めて会社に伝えていき、働きやすい職場環境を作っていきたいと思っています。



赤羽支部・グロサリー部M
野口 幸音

組合員が活き活きと働ける会社にしていくために、時代に合った職場環境づくりに取り組みたいと思います。



専従
野中 真人

会社の変化が大きい今だからこそ、労使で本気で未来に向けて取り組める活動に共に目指しましょう。



販売支部・販売事業部付
橋本 友

厳しい環境下でも働く仲間の仕事と生活両面の充実をサポートし、希望の持てる明日に繋がる活動を続けていきます。



大森支部・商品管理M
服部 正之

日々変わっていく環境に、組合員の皆さんが感じている不安や不満を、少しでも多く拭えるよう全力でサポートします。



セブ&7支部・トレーナー部兼食料TR
平山 孝司

会社が大きく変わろうとしている今だからこそ組合員のみならず対話を通じて現場の声を伝える活動をしていきます。



横浜別所支部・グロサリー部M
深澤 京介

困難な状況だからこそ、組合員一人ひとりが納得感を持って働けるように、対話を通じて問題解決に努めて参ります。



専従
丸山 亮人

原点を大切に、活動の意義を追求し、責任を持って取り組みます。労働組合の魅力や価値を共に伝えていきたいと思います。



ライフスタイル支部・生活雑貨部MD
道副 友輔

組合員一人ひとりの声を大切にし、現場の声を正しく伝え、働きがいを感じる職場環境づくりに努めて参ります。

中央会計監査 (五十音順)



RE・VMD部
大嶋 光幸



セブカルチャーネットワークM
鷹屋敷 一久