

MY VISION

2025



組合結成50周年を迎えて

イトーヨーカドー労働組合はこれまでも組織結成の節目に、
その時代背景や社会環境を正しく認識したうえで、
「先々の変化を読みどう手を打つか、どういった活動が必要か」と
改めて現状の活動の在り方や組織の点検を行ってきました。

労働組合結成50周年を迎え、結成から現在に至るまで、そして『今』を通過点に、
予測できる未来・将来に向けて
必要な取り組みや活動について考え、ありたい姿をめざしていきます。



IY VISION 2025とは

イトーヨーカドー労働組合の不変の理念である「綱領」および「3つの基本的考え方」にもとづき、私たちが5年後(2025年)に「めざす姿・ありたい姿」とイトーヨーカドー労働組合に「求められる組織」の姿を描き「4つの挑戦」と「達成すべき目標」を掲げ、組合員がその実現をめざすものです。

2021年度より、「IY VISION 2025」をベースに中長期的な組織活動の方向性を明確にしたうえで、単年度ごとの活動方針に具体的な活動として反映させ、一つひとつの取り組みを実践していくことで、私たちがめざす目標を実現していきます。

変革の時代にさらなる成長と発展をめざして

国内の人口動態は偏り、働き手・労働人口が減少する超高齢化社会が到来しました。一方で革新的な技術の誕生により、今後ますます産業構造は横断的に変化していきます。グループ企業内の事業再編が加速し、企業の合併や買収(M&A)、業務提携・資本提携、またそれに伴う組織拡大への取り組みの必要性などが挙げられ、加えてSDGsやESGなど多様化していく概念・価値観への対応が求められています。私たちはその時々の環境変化や経営方針を正しく捉え、「涸れた井戸から水は汲めない」という基本的考え方のもと、事前労使協議を基盤に雇用を守り、労働条件の向上を図っていくためにも、今の時代に必要とされる健全な労使関係づくりを目指し、生産性向上に取り組んでいかなければなりません。企業の持続的な発展をめざし、労働組合が活動に取り組むうえで、この先の未来を描き、果たすべき役割と責任を踏まえ、実現していく姿・方向性を確認・共有することが必要です。

取り巻く環境の認識・理解

地球・世界の状況

国連の世界人口予測によると、地球の総人口は現在の77億人から10年で85億に到達し、2050年には、ほぼ100億人に達すると考えられています。全ての人類が先進国と同じ水準の生活を送るとしたら、地球5個分の資源が必要になります。一方、産業革命以降、化石燃料の使用が大幅に増え、それに伴い今日まで気候変動を繰り返し、このまま推移すると、2100年の平均気温は最悪の場合、最大4.8℃上昇すると試算されています。すでに地球規模で環境問題は深刻化しており、先の人口爆発や経済の発展に伴い一層の食糧・水・資源・エネルギー不足が懸念されます。また近年では、各地で発生している異常気象などにより多くの被害に見舞われています。

これに加え、2019年12月、中国武漢において発生した新型コロナウイルス感染症は、全世界に拡大し、パンデミックを引き起こしました。欧米各国や中国・韓国などは感染拡大防止のため、社会・経済活動を制限したことで、多くの産業・企業経営にたいへん大きな影響を与え、世界や国内の経済状況や社会情勢は一変しました。「都市封鎖」など強力な感染拡大防止施策によって、一旦は収束に向かったもの

の、経済活動を再開させると再び感染が広がり、南米やアフリカなどの地域にも拡大しました。2021年2月時点で、世界の累計感染者数は1億人を超え、死亡者数も約234万人となっています。経済活動と感染防止の板挟み状況のなか、かつて経験したことのない世界的な経済の停滞が起こっています。今後、世界はウイルスとの共存を図りながら、来るポストコロナ時代に備えていかなければなりません。

このように課題が山積する中、世界の国々は協力し地球上のあらゆる問題や課題に向き合い、解決に取り組んでいかなければなりません。その実現に向け、2015年9月の国連サミットで「SDGs(持続可能な開発目標)」が採択されました。これは17の目標とそれを達成するための具体的な169のターゲットで構成されています。内容は世界が限界を超えない範囲に収まるよう、貧困を終わらせ誰もが尊厳あり平等に機会を得られるような人生を送ることができる社会の構築を目指したものであり、国連加盟の193カ国が2030年までに達成する目標として掲げています。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



日本の状況

社会保障

2025年問題 ▶団塊の世代が後期高齢者へ
国の債務問題 ▶借金は過去最大の1,200兆円へ
消費税増税 ▶現役世代の負担は大きく

自助 公助 共助

『人生100年時代』自助努力による備えが必要

日本の高齢化率は28.7%(2020年時点)と上昇の一途をたどり、4人に1人が65歳以上、2065年には4人に1人が75歳以上という超高齢化社会を迎えています。

ピラミッド型の人口動態の時に設計された社会保障制度は完全に立ち行かなくなっています。高齢者が今後さらに増加していくなか、制度を支える財源は枯渇し、国の借金は1,200兆円を超え、それに伴い消費税の増税に迫られています。政治的な解決はもちろですが、従来型の公助や共助が受けられない現実に、私たち自身が備えるための一層の自助努力が必要な世の中になっています。

環境問題

『GREEN CHALLENGE 2050』

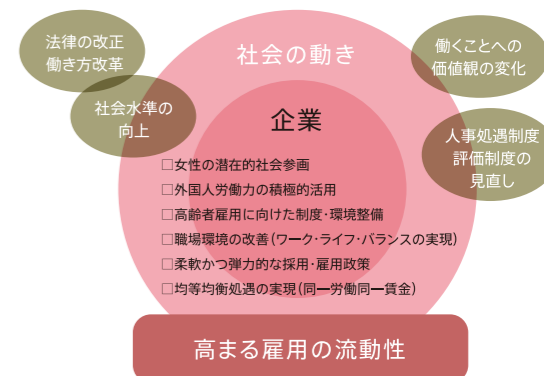
CO₂排出量削減 プラスチック対策 食品ロス 食品リサイクル対策 持続可能な調達

環境問題では温暖化対策として省エネなどのエコへの取り組みが推進され、政府は2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにする脱炭素社会の実現を掲げています。

また、気候変動の影響により、近年発生している大規模自然災害の影響は甚大であり、その対応が急務となっています。

イトーヨーカ堂でもこのような現状認識に基づき、さらなる環境負荷低減を推進し豊かな地球環境を未来世代に繋いでいくため、セブン＆アイグループ環境宣言である「GREEN CHALLENGE 2050」での取り組みを推進しています。

人手不足



少子高齢化に伴い、社会全体は労働力不足となっており、ここ数年でより完全な売り手市場に代わってきました。とりわけ、流通業については有効求人倍率7.28倍と、依然として高い水準となっています。行政も企業も、工夫や努力が必要とされ、合わせて従来の終身雇用の考え方から今後、雇用者、労働者の流動性は高まっていき労働価値そのものが変化するなかで、雇用に対する投資や考え方そのものを見直し、対応することが求められています。

市場縮小

国内小売市場は、1992年をピークにバブル崩壊後の不況期を経て、2002年に底打ちしました。その後、2009年のリーマンショック、2011年の東日本大震災により、一時落ち込みはしたものの、2012年以降は緩やかな回復基調となりました。しかし2020年に発生した新型コロナウイルス感染症の影響により社会情勢は一変し、過去経験したことのない未曾有の危機に陥りました。今後はポストコロナ社会の実現に向けた対応が求められます。



お客様から、たくさんの「ありがとう」を いただけるイトーヨーカ堂へ

イトーヨーカ堂は、これまでの生活のライフラインとして「買う」や「届ける」といったお買い物の役に立つという生活の基礎を支えるお店から、豊かな暮らしを届けるコミュニティとして、「集う」「食べる」「遊ぶ」「学ぶ」「相談できる」といった、お客様が楽しいとかワクワクするという感性に訴えるような価値を提供できるSCに進化していきます。「いいもの。いつもの。いつまでも。」社会全体の急速な変化の中、常に進化するお客様からの期待をさらに超えていくような体験を提供できる企業をめざしています。



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

本業を通じた
社会課題への対応



GREEN
CHALLENGE
2050 私たちの挑戦で、
未来を変えよう。



セブン&アイグループ 労働組合連合会 「2025 VISION」

豊かさ満ちあふれる幸せづくり
～働くすべての仲間と共に～

セブン&アイグループ労働組合連合会は、私たちのグループの11組合から成るイトーヨーカドー労働組合の上部団体です。セブン&アイグループ労働組合連合会「2025 VISION」の考え方を踏まえ、イトーヨーカドー労働組合「IY VISION 2025」を策定しています。



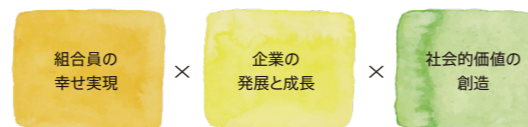
「組合員」のめざすビジョン

私たち労働組合がなぜ、組織され、日々活動をするのか？
その大きな目的は「組合員が幸せ」であり続けるということです。質的にも量的にも人それぞれ豊かさの感じ方は違います。なりたい自分の実現に向けて、働き方・働きがい、生き方・生きがいは自分たちの意思により選択、決定されるものであるべきだと思います。多様な価値観、さまざまな能力、すべての人々が事情に制約されず、意欲に見合う働き方、生き方を自律的に描き、実現できること。その実現のために組織は、個人の意思を尊重し、環境を整備し、実現に向けた行動を評価し、支えられる力を持っていたいと思います。



「加盟組合」のめざすビジョン

労使がめざす共通の目標は、経済・社会、産業、企業が持続的に発展することにあります。雇用される労働者の成長と豊かさの実現によってなされるものでなければなりません。大きな時代の変革を迎え「社会課題解決」と「企業価値向上」を新たな生産性向上に向けた労使共通の認識として協働していくことが求められます。「溜れた井戸から水は汲めない（自らの主体的行動なくして、雇用維持も労働条件の向上もない）」という組合結成当初に提唱された生産性運動の考え方のもと、グループ各社労使の健全な労使関係の構築と取り組みを推進していきます。



セブン&アイグループ労働組合連合会のめざすビジョン「3つの柱」を掲げ、加盟組合が実現しようとする力を最大限のスケールメリットによりサポートしていく。

「セブン&アイグループ労働組合連合会」の目指すビジョン 豊かさに満ちあふれる幸せづくり ～働くすべての仲間と共に～

各加盟組合労使では解決のできない社会的課題への取り組みや、今後必要となる相互扶助の確立を目指し、連帯・連携することで実現できるスケールメリット・シナジーを活かした活動に取り組んでいく。



- 雇用の確保と充実
- 全ての人々が活躍できる 職場環境整備
- グループの包括的人財活用
- グループの発展と成長

新たな社会の価値観を創造する
一人ひとりが人間らしく心豊かに生きていく持続可能な社会

連携組織

連合 U Aゼンセン 友好労組 友誼団体

環境・経済・社会

イトーヨーカドー労働組合 不変の理念

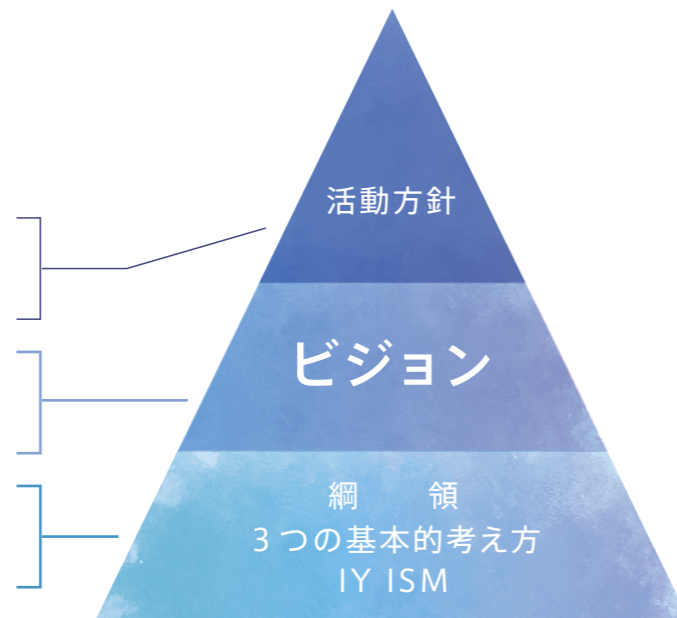
イトーヨーカドー労働組合が結成されてから51年。これまでも時代の流れと共に会社を取り巻く環境は変化を繰り返し、労働組合では過去から徹底してきた「変化する時こそ基本を大切に」という考え方のもと、企業別労働組合に求められる使命を胸に活動に取り組んできました。イトーヨーカドー労働組合が活動するうえでの理念をまとめた「綱領」。労働組合が活動の目的としている「雇用の確保」や「労働条件の維持・向上」を果たすため、大切にしてきた「3つの基本的考え方」。そして、イトーヨーカドー労働組合結成40周年を機に掲げられた、一人ひとりが商売の原点に立ち返るための「IYISM (アイワイイズム)」。これら不変の理念を根幹としてビジョンを創り上げ、単年度の活動方針に反映していきます。

VISIONの位置づけ

中期目標となるビジョンで示しためざすべき姿を実現していくために立案される、単年度の具体的な活動方針・計画

「綱領」および「3つの基本的考え方」を基本的原点としながら、取り巻く環境を正しく認識して、中期的に実現しようとする将来・未来像を示し方向付けするもの

イトーヨーカドー労働組合の活動の目的や方針を示したものであり、すべての活動の根幹とするもの



結成趣意書

イトーヨーカ堂労働組合結成趣意書

技術革新の進展にともなう経済の高度成長は、生産の大量化と商品の大量消費時代を現出させました。これにともない、流通機構も大量販売の必要にせまられ、現在、流通革新が進行中であります。この流通機構の近代化に大きな役割を果たしているチェーンストアは、近年驚異的な発展を遂げ、消費者の多大な要望に答えています。私たちが働いている「イトーヨーカ堂」も、東京を中心に飛躍的に発展し、今や流通革新の急先鋒として、その地位を不動のものにしています。これは単に、経営者の努力と経営能力のみならず、お客様に直接接している私たち第一線の社員が経営に協力し、日夜分たぬ努力が大きく貢献しています。

なぜ労働組合が必要か

私たちは働きやすい職場と、よりよい労働条件によって、生き甲斐をもって働くことを望んでいます。したがって職場でのいろいろな問題について私たちの要望をのべ、働くものの立場から意見を経営に反映させていきたいと思えます。これは社員みんなが一様に望んでいることではないでしょうか。しかし、一人一人が経営者に直接交渉することは現実には不可能であり、又その要求が認められる可能性は少ないと言わざるを得ません。従って私たち社員が、社会的、経済的地位の向上を図るためには、全従業員が団結した労働組合を結成し、その代表者が一人一人の社員に代って会社と要求の交渉をすることが必

要となります。働く者が労働組合を結成することは、日本国憲法第二十八条で、団結権・団体交渉権を保障されています。

イトーヨーカ堂に自由で民主的な労働組合をつくりましょう

労働組合は、より次元の高い自由を実現するために、民主的に運営されなければなりません。従って、私たちの要求交渉も低次元の自由に甘えた労働争議に訴えることなく、問題が発生する前に、私たちの声を、「労使協議制」を通じて希望の実現・生活環境の向上を図りたいと思えます。このことは、全社員が労働組合を通じて経営に参加することになり、これこそが組合と会社の共存共栄の原動力になると信じて疑いません。

近代的労使関係の確立と明るい環境の実現を

私たちは、私たち自身の力でみんなの声を力を結集した労働組合によって、時代に即応した新しい労使関係の確立を図りましょう。そうしてこそ、より明るい環境と、よりよい人間関係が可能となり、さらに同業者間の競争激化の中で、広く消費者に愛される「イトーヨーカ堂」として一層の繁栄が約束されることを固く信じます。私たちは、民主的で健全な「イトーヨーカ堂」労働組合のもとに、お互いに手を握り、肩を組んで従来の惰性や閉塞の固定概念に固執せず、飛躍と革新・創造の中に調和を求めて従業員の発言力を強め、利益を守るために「イトーヨーカ堂労働組合」結成趣意に賛同しすんで参加されることを希望します。

昭和45年10月1日 イトーヨーカ堂労働組合発起人

代表 岩国 修一(住居関連事業部) 内藤 佳直(宣伝事業部) 深石 永(大井店) 今関 勉(千住店) 長本 英雄(EDP事業部) 松沢 昭男(食品関連事業部) 齋藤 力丸(衣料品関連事業部) 堀 昭彦(食品関連事業部)

イトーヨーカドー労働組合 綱 領

- 私たちは、健全中立なる民主的組織を確立し、労働生活諸条件の向上と文化生活の増進をはかります。
- 私たちは、全組合員の世論を集め、これを経営に反映させることを推進いたします。
- 私たちは、要求の実現において、経営者との利害対立には団体交渉による解決を重視して行動します。
- 私たちは、技術の開発、識見の啓発に努め、もって人格の向上をはかります。

3つの基本的 考え方

涸れた井戸から水は汲めない

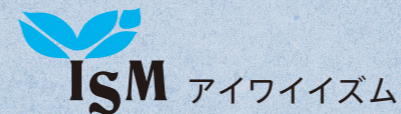
組合として一番大切に考えなくてはならないことは、雇用を守ることだと考えます。IYという企業が存続することが大前提なのです。そのためには私たち自身で業績を上げなければなりませんし、そのための活動も大切です。業績向上のための取り組みを一人ひとりがもっとも真剣に進めていくことが、私たちの労働条件の維持向上につながるという考え方です。

組合員による 組合員のための組合活動

私たちの職場は地域・仕事内容などそこで発生する問題はその立場でたくさんある上に次々と発生しています。つまり、置かれている環境毎に問題に違いがあります。こうした問題の解決は、その職場の方々皆が話し合い対応していくことが大切なのです。誰かにしてもらうのではなく、自分たち自身で考えて自分たち自身の手で解決していくことが一番の活動だという考え方です。

皆は一人のために 一人は皆のために

より多くの仲間を拡げていくことで、お互いに助け合う力が強くなると考えます。そして出来る限り、広く地域や国へと拡大していくことが必要だという考え方です。



IYISMはIY主義であり、全ては商売の原点です。

I = 挨拶(あいさつ)「挨拶」は、相手に心をひらくこと。「拶」は、相手に近づくこと=礼儀
S = 躰(しつけ)自分の身を美しく見せるという意味。自身を愛すること=自信
M = 身嗜み(みだしなみ)容姿・服装・言葉遣い・態度を正すこと=心掛

1

商売の基本に立ち返り、
お客様と向き合う姿勢を、
自らが考え行動に
移して行く風土

2

イズムとは「主義」。
イトーヨーカドーの伝統を継承し、
お客様や地域・お取引先様に、
従業員、組合員に信頼される
誠実な企業であり続ける
ための思想

3

「ワタシをステキに魅せる」。
自分自身がやりたい理想の自分で
いられるように、自らが学び、
目標を立て、それを達成させて
いくことを習慣化し、
自らの感性を磨くこと

「IY VISION 2025」



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「2025 VISION」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。

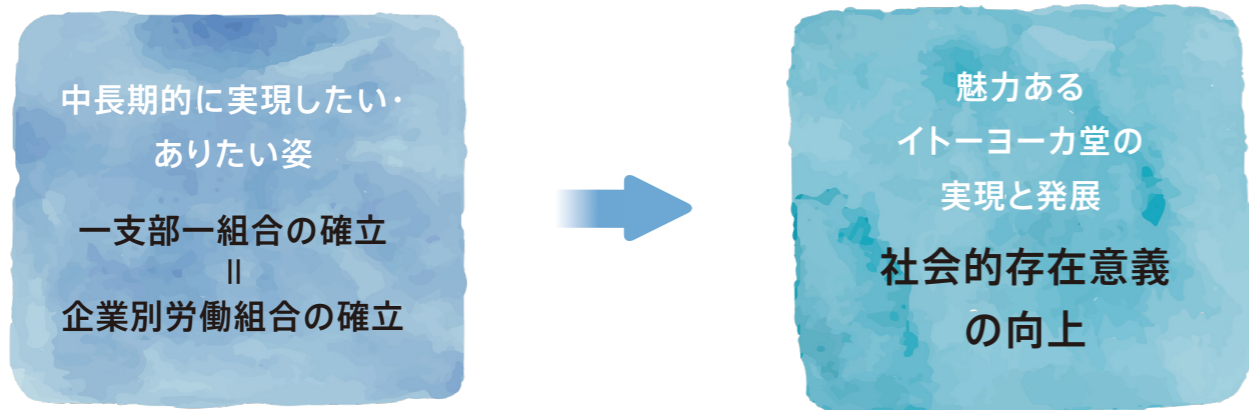
2. 私たちがめざす永続的な考え

- (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。

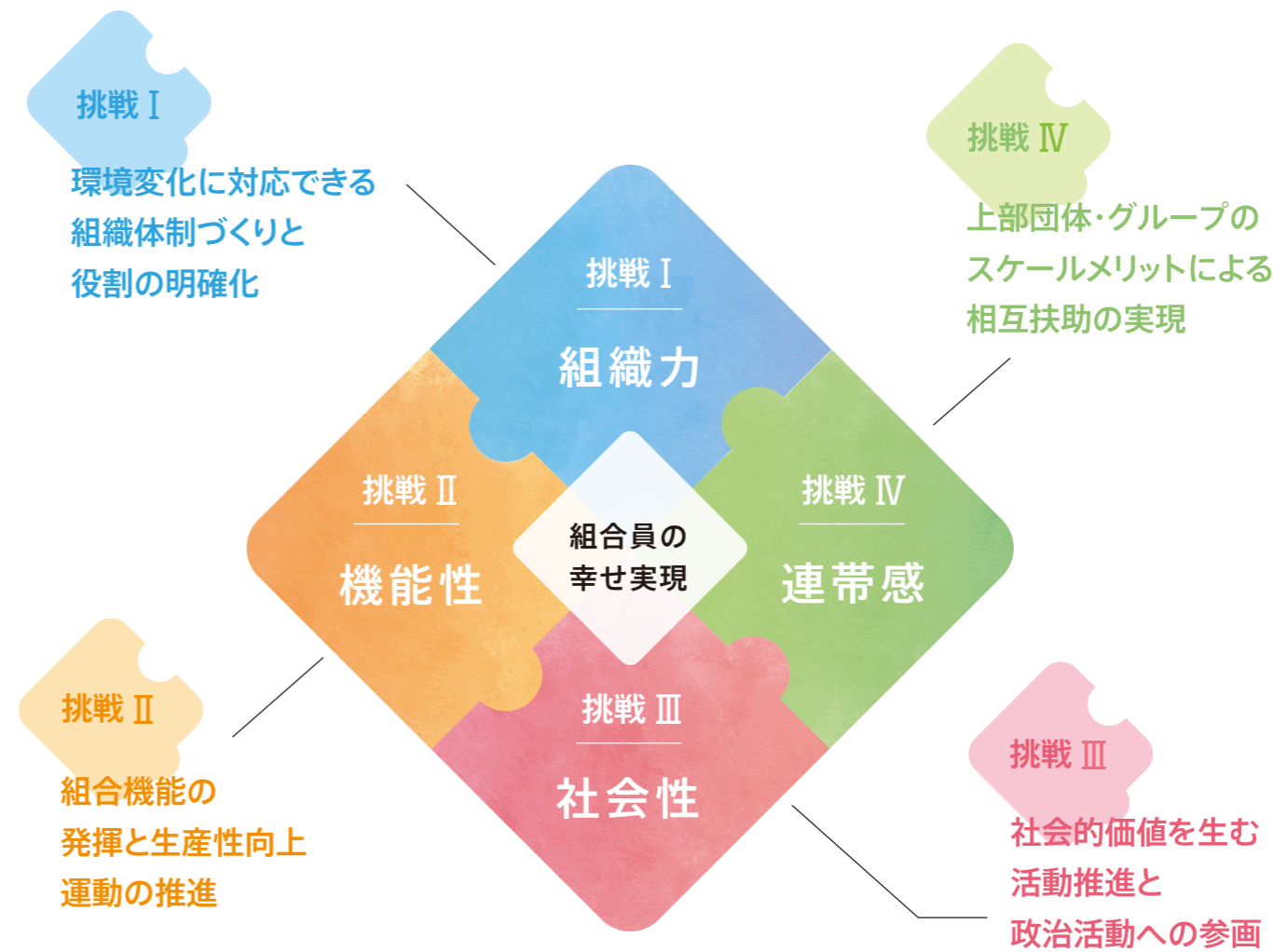
社会に貢献している自覚と自負を持って、今後、より一層社会的な存在価値と付加価値を高めていく必要があります。労働組合は、イトーヨーカ堂が地域社会やお客様の支持を受け、社会的存在意義を高めていけるよう、健全な労使関係のもと魅力あるイトーヨーカ堂の実現と発展に向け「一支部一組合の確立＝企業別労働組合の確立」を中長期的に目標設定しながらめざしていきます。



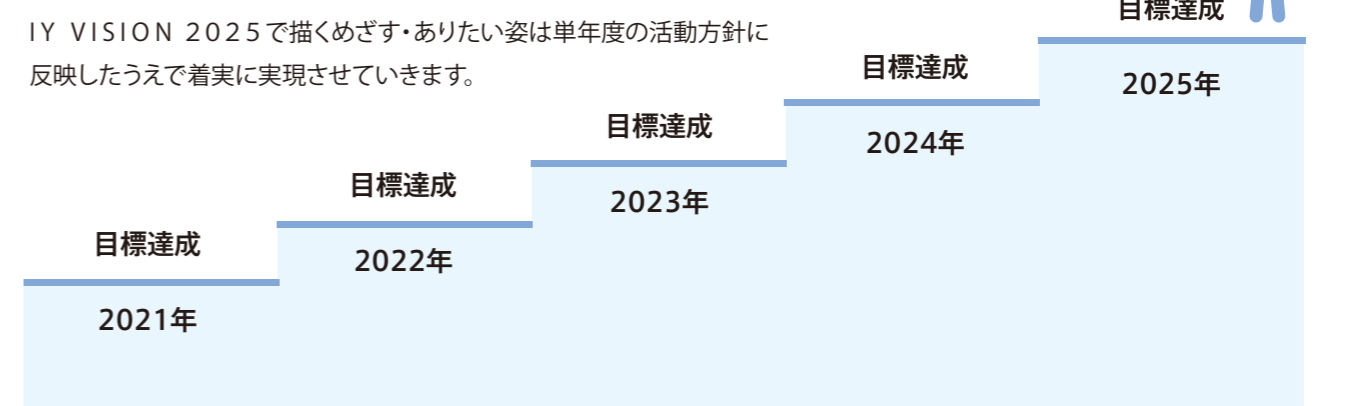
IY VISION 2025

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「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

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(仮称)」の新設による次世代役員育成

- イトヨーカドー労働組合「人育成指針」を策定し、社内外や次世代を見据えた人育成の推進
- 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(仮称)」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(仮称)」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

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(仮称)」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
- 「IVY FAIR 2025(仮称)」開催に向けた検討

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(Web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(仮称)」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、組織内候補予定者「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
- Web!SANKA!に政策実現特集ページの新設

2 新たなI V Y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
- I V Y 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)

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への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。

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

3 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(仮称)」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

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

挑戦Ⅳ

連帯感を 深める



IY VISION 2025の策定と実現に向けた 4つのプロジェクトと2021年度のメンバー

IY VISION 2025の実現に向けて毎月の会議を通じて
具体的な活動の計画と実践を図ります。

■組織改革プロジェクト

挑戦I: 環境変化に対応できる組織体制づくりと役割の明確化

宇野 典孝 池田 宜生 安部 喜雄 井口 隆之 鬼沢 克彦
佐藤 誠 永野 健太 二宮 崇 橋本 友 毛頭 佳子

■働き方改革プロジェクト

挑戦II: 組合機能の発揮と生産性向上運動の推進

鈴木 佳祐 関 洋亮 今満 直樹 内山 聡 坂井 剛
佐久間 和正 鈴木 康生 南原 貴志 新岡 啓通 福井 裕二
吉田 貴多美

■社会貢献・政治活動推進プロジェクト

挑戦III: 社会的価値を生む活動推進と政治活動への参画

丸山 亮人 浅見 大貴 阿部 真由美 薄井 傑 大西 宏司
大橋 憲二 岸田 康史 小松原 勇二 平山 孝司 道副 友輔

■ライフサポート推進プロジェクト

挑戦IV: 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

大場 ももこ 岩本 昌秀 大嶋 光幸 小室 渚人 佐藤 公則
佐保田 親徳 服部 正之 福島 裕美 牧野 徳人

IY VISION 2025の実現に向けて

組合員一人ひとりが問題・課題について考え

積極的な活動への参加・参画が不可欠です。

組合員の幸せ実現のため

一致団結して取り組みを進めていきましょう!

Let's do our best

セブン&アイグループ労働組合連合会
イトーヨーカドー労働組合