

さんか

SANKA!



SEP 2018

vol. 517

平成30年9月13日発行



IY再生、真のワーク・ライフ・バランス実現に向けて 歩んだ1年間の活動の軌跡

～2018年度活動報告号～



INDEX

- ② …… 石合中央執行委員長あいさつ
- ③ …… 2018年度活動推進の柱
- ④ …… 2018春季労働条件交渉
2018春季労働条件交渉付帯項目について
冬期・夏期一時金交渉
- ⑤ …… 支部座談会
支部労使協議会・ゾーン労使協議会
ゾーン就業確認会
- ⑥ …… アニバーサリーメッセージ
パートナーAction2018
伊藤研修センターファミリー職場見学会
- ⑦ …… IY活動
セブン&アイまるごとキャンペーン
- ⑧ …… Pumpkin フェスタ2018
- ⑨ …… 2018年度 新入組合員研修会
2018年度 若手組合員交流会
- ⑩⑪ …… 2018年度ゾーン活動を振り返って
- ⑫ …… 悪質クレーム署名活動について

ストップ! 悪質クレーム署名活動 ～83,477筆の署名をUAゼンセンに提出～

2018年7月2日(月)、鈴木中央執行副委員長により、組合員の皆さんやご家族の方々を中心にご協力いただきました「悪質クレーム対策に関する署名」をUAゼンセンに提出しました。今回、イトヨーカドー労働組合として83,477筆もの署名が集まり、改めて悪質クレームに対する皆さんの関心の高さを感じる事ができました。私たちが支援している「田村 まみ」さんは私たちと同じ「小売業出身」で、自身の職場での経験から「悪質クレーム対策」を最重点政策の一つとして掲げており、UAゼンセンと共にその対策に取り組まれています。悪質クレーム(迷惑行為)の抑制・撲滅に向けては、法制化等の対策を講じていく必要があることから、今回UAゼンセン全体で署名活動を行い、イトヨーカドー労働組合としてもその考えに賛同し、力強く取り組んでまいりました。最終的にUAゼンセン全体で176万筆もの署名が集まり、8月10日に加藤厚生労働大臣を通じて、内閣総理大臣に届けられました。加藤厚生労働大臣からは「今後更に実態把握を行ったうえで、具体的な対策を講じていく」旨のお話を頂きました。今後更なる取り組みを進めていく為にも「田村 まみ」へのご支援と様々な活動へのご協力をよろしくお祈りいたします。



UAゼンセン松浦会長(左)
加藤厚生労働大臣(中)
UAゼンセン藤吉流通部門部門長(右)

8月10日(金)
UAゼンセンより
加藤厚生労働大臣に
176万筆の署名を提出

多くのおみなさんのご理解・ご協力ありがとうございました!

第2代中央執行委員長 故 埴 昭彦氏のご冥福をお祈りいたします



イトヨーカドー労働組合結成の発起人であり、第2代中央執行委員長、(株)イトヨーカ堂取締役専務執行役員、(株)セブン&アイフードシステムズ代表取締役社長を歴任された埴昭彦さんが7月12日(木)、肺疾患のために逝去されました。

埴さんは1942年2月12日生まれ、東京都出身。青山学院大学経済学部を卒業後、(株)イトヨーカ堂に入社。その後、イトヨーカドー労働組合の設立や2代目の中央執行委員長、初代労連会長、1996年には専務取締役中国室長として成都イトヨーカ堂の設立を行うなど、労働組合と会社の発展に大きく寄与されました。これまでのご功績に敬意を表し、心よりご冥福をお祈りいたします。

略歴

- | | | |
|------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 1967年 8月 ㈱イトヨーカ堂入社(青果売場担当) | 1985年5月 取締役オペレーションサポート部長 | 2007年5月 7&Iフードシステムズ 代表取締役社長 |
| 1970年10月 イトヨーカドー労働組合結成発起人 | その後 取締役食品事業部長 | 7&Iホールディングス 取締役 |
| 中央執行副委員長 | 取締役常務食品事業部長 | 7&Iフードシステムズ 代表取締役社長 退任 |
| 1973年10月 イトヨーカドー労働組合中央執行委員長 | その後取締役常務衣料事業部長 | 7&Iホールディングス 取締役 退任 |
| 1979年11月 イトヨーカドー労連(現7&I労連)会長 | 取締役常務営業本部長 | 7&Iホールディングス 顧問。(2014年退任) |
| 1982年10月 会社復帰 | 取締役専務営業本部長 | 2011年7月 ㈱オフィスはなわ 代表取締役社長 |
| 1983年 3月 首都東ゾーンマネージャー | その後 取締役専務中国室長 | 一般財団法人 徳育経営研究所 理事長 |
| 兼 女子バレーボール部オーナー 兼 部長 兼 総監督 | 11年間北京に住み、中国総代表 | 7&I労連 特別顧問 |
| (1989年 現Vリーグ戦 全日本選手権大会優勝) | 北京、成都に出自。 | |

定期中央大会告示

組合員各位
イトヨーカドー労働組合
中央執行委員長 石合 弘二

下記の通り、第49回定期中央大会の開催を告示します。

記

- 1.日程:平成30年10月5日(金)
- 2.場所:東天紅 上野本店
- 3.議案:第1号議案「2019年度活動方針」
第2号議案「2019年度予算について」他

中央役員選挙告示

第49回定期中央大会の開催にあたり、中央役員の立候補を下記の通り受け付けます。

記

- 1.立候補期間
平成30年9月13日(木)～27日(木)
- 2.立候補受付方法
立候補される方は、組合本部へ立候補の旨を届け出て、所定の用紙に必要事項を記入・捺印のうえ、選挙管理委員会に提出するものとする。

以上

平成30年9月13日 選挙管理委員長

セブン&アイグループ労働組合連合会 定期大会告示

組合員各位
セブン&アイグループ労働組合連合会
会長 石合 弘二

下記の通り第40回定期総会の開催を告示します。

- 1.日程:平成30年9月27日(木)
- 2.場所:東天紅 上野本店
- 3.議案:第1号議案「2019年度活動方針」
第2号議案「2019年度予算について」他



IY ISMとは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。「挨拶」は相手に近づくこと=礼儀
S=躰(しづつ)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=身づみ(みだしなみ)容姿・服装・言葉遣い・態度を正すこと=心掛

2018年度の活動を振り返って

「営業(=利益)管理と労務管理」の 一体改革を通じてIY再生、 真のワーク・ライフ・バランスを実現させよう!

今年度は「IY再生」「真のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」をスローガンに活動を進めてきました。

私たちを取り巻く環境が「働き方改革」「少子高齢化に伴う労働人口減少」等、大きく変化中、IYの業績を振り返ると販促費をはじめとする経費削減の効果もあり、増益基調ではあるものの依然として売上・荒利は減少しており、トップライン(売上)をあげていくことが求められています。

厳しい環境が続く中、私たちは『涸れた井戸から水は汲めない』という不変の考えに立ち返りながら、組合員の参加・参画を通じて、一つの支部が一つの組合として機能していく支部の組織づくりである『一支部一組合の確立』や現場で起きている問題・課題の解決に向け、『組合員の声』をベースとした、労使の話し合いの機会となる『支部労使協議制の確立』を目指して取り組んできました。

『組合員の声』を伝え協議を続けた結果、今年度の春季労働条件交渉においては、労働環境課題を踏まえた対応として、1ヶ月40時間、1日4時間、年間360時間での36協定再締結や勤務間インター

バル規制10時間の導入、アニバーサリー休暇の創設等を実現することが出来ました。

また、労使一丸となり現状の就業実態を正し、あるべき労務・就業管理を実現させていく事を目指して、労働環境改善プロジェクトと連携した取り組みである『ゾーン就業確認会』をスタートしました。

未だ道半ばですが、こういった取り組みを通じて『適正な労働時間で結果を出している人が正当に評価される風土づくり』の実現に向け、これからも挑戦していきたいと考えています。

組合員の不安のない豊かな暮らしの実現を目指した、政治活動の一環として、第25回参議院議員選挙組織内候補予定者「田村まみ」を支援していく活動に取り組みました。

特に田村まみの政策の一環であり社会的に大きく注目をされている「悪質クレームに関する署名活動」においては全体で8万筆を超える署名を集める事ができ、改めて労働組合の組織力を感じる事が出来ました。多くの方のご理解とご協力をいただきました。本当にありがとうございました。

取り巻く内外の環境変化を正しく認識した上で、『組合員の声』を大切に、支部・ゾーン・中央それぞれが役割・機能を明確にし、将来を見据えた労使の話し合いをしっかりと行っていくことで、組合員一人ひとりが力を発揮できる環境づくりに取り組んでまいります。次年度も引き続き皆様のご協力と活動への参加をよろしくお願いいたします。



中央執行委員長
石合 弘二

2018年度活動推進の柱

2018年度活動スローガンである「IY再生」「真のワーク・ライフ・バランス」実現に向けての考え方のもと、労働組合の活動の原点である支部組織の強化(一支部一組合の確立)や、組合員の声をベースによりよい職場環境を労使での事前協議により解決をしていくこと(支部労使協議制の確立)を活動推進の柱に置き、今年度活動に取り組みました。

①一支部一組合の確立

労働組合の活動の目的は、「雇用の確保」と「労働条件の維持向上」です。それらは健全な労使関係・協議のもと、実現していきます。私たちの働く現場は、店舗・本部であり、「支部」です。より労使でのコミュニケーションを深め、スピーディかつダイレクトに職場の組合員の声を反映していくには、支部完結での支部労使協議制を強化し、支部を一つの労働組合(支部代表委員長=委員長)として、その組織力を発揮していく必要があります。

1998年の第28回定期中央大会にて、新しい労働組合づくりに向けて、活動の基礎組織の確立を目指し、支部代表委員長制を導入しました。支部は労働組合の活動の原点です。様々な課題の改善には、一つひとつの活動の積み重ねが必要であり、支部が一つの組合組織として、店・本部の経営幹部と支部代表委員長を中心とした支部役員との健全な労使協議が大切なのです。組合員の抱えている問題・課題、労働組合への要望は多様化してきています。労働組合の活動の目的を遂行していくためには、支部活動の活性化は不可欠であるからこそ、一支部一組合の確立に向けて「組合員の声」が集まる支部活動を推進していきました。

～支部代表委員長を中心に「組合員の声」が集まる組織づくりに向けた活動～



支部大会



支部役員会



支部掲示板



IVY活動



セブン&アイまるごとキャンペーン2018



支部イベント



アニバーサリーメッセージ



Pumpkin フェスタ2018

②支部労使協議制の確立

私たち組合員は、「働きやすい職場」と「より良い労働条件」によって働きがい、生きがいを持てる企業を望んでいます。そのためには、職場での様々な問題・課題について「組合員の声」を働く立場からの意見として、経営に反映させることが求められています。

しかし、一人ひとりが店・本部幹部をはじめとする経営者に直接交渉することは現実的に不可能であり、また、その要求が認められる可能性は低いと言わざるを得ません。支部座談会やお世話活動から、日頃あがっている組合員の声(問題・課題)に対し、支部代表委員長を中心とした支部役員で整理し、支部労使協議会にて、店・本部の幹部と「共有⇒協議⇒解決⇒フィードバック」することで、「組合員の声による、より良い営業環境の実現」「経営基盤の整備による雇用・労働条件の維持、向上」「働きがいのある職場環境の実現」につなげていきました。

また、支部で解決できない問題・課題については、労働組合本部にて集約し、関係各部との労使協議会を開催しました。

～支部での問題・課題に対して労使でタイムリーな対応・解決～



支部座談会



支部労使協議会



～ 2018年度活動振り返り ～

私たち労働組合の活動目的である「雇用の確保」と「労働条件の維持、向上」を追求していくために「春季労働条件交渉」「冬期・夏期の一時金」について会社と交渉を行っています。今年度においても経営とのコミュニケーションを通じ、組合員の声をベースに様々な問題・課題の共有や交渉を行いました。

2018春季労働条件交渉

政府の要請や物価・企業業績等から社会全体では賃上げムードが続いている一方で、FYとしては経費削減の効果もあり増益基調ではありましたが、営業ベースでの売上・荒利は減少している中での交渉となりました。

労働組合からは「賃金は社会水準にキャッチアップすべきものである」という考え方や今年の情勢と組合員の声を伝えた結果、会社から誠意ある回答をいただき、妥結に至りました。

ナショナル・エリア組合員	1人平均 6,332円 (1.78%) 定期昇給相当分4,322円 (1.22%) に加え、賃金改善分2,000円 (0.56%)
フィールド組合員	1人平均 3,710円 (1.60%) 定期昇給相当分2,360円 (1.02%) に加え、賃金改善分1,350円 (0.58%)
パートナー組合員	1人平均 25.15円 (2.50%) 定期昇給相当分19.18円 (1.90%) に加え、賃金改善分5.97円 (0.60%)

※なお賃金改善分の配分については、NAF組合員は資格・職責・評価別に職務職能給への別途加算、P組合員は評価本人給への動続反映額を含めた加算とする

2018春季労働条件交渉 付帯項目について

(1) 「働き方改革」に関する法律の改正案への対応について

要求	回答
時間外労働・休日労働(36協定)の再締結。現行の3ヵ月120時間を廃止し、1ヵ月40時間の上限設定	現状に沿った(法違反を起こさない)時間設定1日4時間、1ヵ月40時間、年間360時間で再締結 *特別条項として、年3回まで1ヵ月60時間の残業可。労使協議会実施の上、会社へ事前申請
勤務間インターバル規制の11時間の導入	勤務間インターバル規制10時間導入 [6月1日(金)より実施]
年間総実労働時間の削減	年間総実労働時間削減に向けて、業務改善PJ、労働環境改善PJ(業務改善・労働環境改善PJ)に労働組合もオブザーバー参加
年間総実労働時間の削減(本部)	「NO残業デー」の設定と徹底 【検討事項】*勤務シフト(スライドシフト)の活用 *企画業務型裁量労働制の点検
年次有給休暇取得の向上	休暇取得順位(協定・年休)の並立 *「アンバーサリー休暇」(年休)の導入 [7月1日(日)より実施] *割当休日の取得促進

(2) 「採用・定着教育」に関する対応について

要求	回答
採用・定着課題に関する人事制度の改定(人員不足への採用対策)	短時間契約(2時間/日等)のPR HP、広告等採用ツールの積極的活用 ダイバーシティ(高齢者・外国人)の推進 【検討事項】—パートナー社員の採用促進— *開店前・開店後のみ勤務契約の推進 *B/R限定勤務社員の設定 *昇給昇格(ステップアップ)の無い社員群の創設
採用・定着課題に関する人事制度の改定(新人人事制度の検討)	現制度導入時からの環境の変化を点検し、今後の事業展開に応じた社員群・賃金制度について、「労使専門委員会」を設置しての検討を提案したい

(3) 継続協議事項

要求	回答
賞罰基準の設定	不正就業(サービス残業)…懲戒処分実施 36協定違反…継続協議
店休日・営業時間の見直し	2017年度24店舗実施 今後も効果とコストを検証しつつ、営業視点で見直しを随時実施する
定年退職制度の改定(65歳定年)	社会情勢を見ながら延長を検討 65歳以降70歳までの雇用状況を検証
フィールド社員の制度点検・改定	社員群制度について労使専門委員会で討議を進めていく
制服賞与の検討	導入に向けて検討し、経営判断を仰いでいく

冬期・夏期一時金交渉

冬期一時金

ナショナル・エリア組合員 **73%**

フィールド組合員 **87%**

パートナー組合員 **90%**

夏期一時金

ナショナル・エリア組合員 **80%**

フィールド組合員 **90%**

パートナー組合員 **92%**

今年度の冬期・夏期一時金はどちらも支給係数表の枠外となり、制度上の係数表では図ることが出来ないため、別途交渉となりました。

労働組合からは一時金は「生活給の一部」という考え方や組合員の日頃の頑張りや生活実感を伝えたいと、会社から今後の業績回復を目指し、これまでの努力と組合員の今後に対する期待を踏まえた回答をいただき、妥結しました。

支部座談会

- ①お客様視点で店の問題点を共有し、一人ひとりがお客様に支持されるお店づくりについてどうすればよいか意見や提案を出しあう場
 - ②風通しの良い、活気あふれる職場実現、業務効率の向上(ムリ・ムダ・ムラ)につながる様々な問題・課題についての改善・解決策について声を挙げる場
- 以上2点を目的に「支部座談会」を開催しています。今年度については「より良い職場環境実現づくりに向けて」と「就業ルールを正しく守るために必要なこと」を統一テーマに各支部で開催しました。



支部労使協議会・ゾーン労使協議会

支部座談会を中心に日頃の活動で挙げてくる「組合員の声」に対して、各支部で具体的な解決策を協議する場が「労使協議会」です。就業や職場環境改善に向けた具体的な取り組み内容の協議と生産性の高い仕事をするための課題・問題提起を行いました。支部で解決できない課題に対しては各ZMIに「ゾーン労使協議会」の場で声を伝えました。



支部労使協議会



ゾーン労使協議会／ゾーン合同労使協議会



ゾーン就業確認会

2018年度下期より、就業時間内で仕事を終える意識の醸成と企業風土構築や支部労使での労務管理・衛生管理の中心である「安全衛生委員会」の充実化を図ることを目的に、各ゾーンのSMと支部代表委員長を対象に「ゾーン就業確認会」を開催しました。就業確認会の中では、各店の就業実態の確認やあるべき安全衛生委員会の進め方のポイントの整理と労使の役割(支部代表委員長)の位置づけを共有し、労務管理に対する考え方の共通認識を持つことが出来ました。



アニバーサリーメッセージ

アニバーサリーメッセージは組合結成30周年を機にスタートし、今年で18年目となる取り組みとなります。ライフサポートの充実に向けて「組合員とご家族」のコミュニケーションを高めていく目的で実施しています。

今年度も小学校・中学校に入学する組合員のお子様と同居のお孫さんへのお祝いの気持ちを込めて、メッセージと記念品を贈る「アニバーサリーメッセージ」を実施し「記念品授与式」を行うことで支部全体のお祝いイベントにつなげることができました。



パートナー Action 2018

組合員構成の約8割を占めるパートナー組合員の自己啓発や組合活動への参加機会拡大を図ることを目的に「パートナーAction 2018」が開催しました。各ゾーンのパートナー専門委員と支部パートナー委員が連携し、地域に合わせた活動を企画・運営を行い、多くの方にご参加いただきました。今後もパートナー組合員の参加につながる内容を企画していきますのでよろしくお願いいたします。



伊藤研修センターファミリー職場見学会

2018年8月3日(金)、4日(土)の二日間、伊藤研修センターにて組合員とご家族を対象に「ファミリー職場見学会」を開催いたしました。二日間で22家族、64名の方にお集まりいただき、イトーヨーカ堂のCSRの取り組みや食品の衛生管理、歴史などを学んでいただきました。参加した方からは「家族で参加したことで夏休みの思い出づくりにつながりました」「子どもたちは想像以上に楽しむことができ、いただいた資料やネームプレートを枕元に置いて寝ていました」とお声をいただき組合員とご家族の交流の場を創出することが出来ました。



IVY活動



夏期IVY募金活動

イトーヨーカ堂は様々な地域の中で商売をさせていただいており、地域の方々によって支えられています。私たちイトーヨーカドー労働組合は、社会貢献の一環として、地域社会へ感謝の気持ちを表すために、一時金支給時にIVY募金活動を行っています。

2018年度 年間募金総額
7,885,216円(2018年9月5日現在)

募金の用途

地域施設への寄付 50%	ドリーミンファンド 社会福祉募金 40%	国際福祉 への寄付 10%
-----------------	----------------------------	---------------------



IVY活動

東日本大震災以降、国内ボランティア活動の重要性と、必要性が高まり、「店」が営業しているそれぞれの地域の中で貢献できる活動を労働組合として進めてきました。今年度においても各ゾーンでの活動を進め、地域で働いている組合員の中でも参加の輪が広がっています。



「わかばフェスティバル」
と き：11月11日
と ころ：千葉県松戸市 わかば園
人 数：22名



「かすみうらマラソン兼
国際盲人マラソン」
と き：4月15日
と ころ：茨城県土浦市川口運動公園
人 数：10名



「新河岸川河川清掃活動」
と き：4月20日(金)
と ころ：埼玉県川越市 新河岸川
人 数：5名



「日産ふれあいロードレース」
と き：3月3日(土)
と ころ：神奈川県厚木市 自動車
人 数：8名



「富士見乳児院清掃活動」
と き：7月10日(火)
と ころ：埼玉県久喜市 富士見乳児院
人 数：11名

今年も多くのみなさんにIVY活動にご参加いただきました！
本当にありがとうございました！

セブン&アイまるごとキャンペーン2018

セブン&アイグループに働く組合員(社員)とその家族が、グループ各社で買い物・食事をする企業風土(愛社精神)を育む事や、お客様視点で買い物することでお客様に信頼され、喜ばれる店づくりにつなげていくことを目的に生産性向上運動の一環としてセブン&アイグループ労働組合連合会と連携してキャンペーンを実施しました。

今年度は組合員全員の参加を目指し、支部・ブロック・ゾーン全ての応募目標が達成しており、その中で応募数1位の支部を「まるごと王」として表彰しました。また、全員参加に向けた活動内容をブロック・ゾーン内で競り合い、一番素晴らしい支部を「まるごとPR大賞」として表彰し、賞品贈呈を行いました。



まるごとPR大賞(八千代支部)

まるごと王(北見支部)

最終応募実績

合計応募口数	19,697口	合計ポイント数	54,779ポイント
--------	---------	---------	------------

Pumpkin フェスタ2018

普段の職場から離れて各ブロックやゾーン単位で集まり、競技・応援をすることによってコミュニケーション機会の創出や支部の組織力の強化をはかる事を目的に4月～7月にかけて各地で開催しました。

昨年度に引き続き、今年度もセブン&アイグループ労働組合連合会主催の「Pumpkinフェスタ2018」にてグループ内11の企業内組合が参加する「けん玉リレー決勝戦」に向けて統一競技として「けん玉リレー」を実施しました。イトーヨーカドー労働組合からは32支部が代表として決勝大会に進出しました。

各ゾーン・ブロックでは統一競技以外にも独自の競技を設定し、多くの組合員さん楽しんでいただけたフェスタとなりました。今回のフェスタを通じて強化したコミュニケーションや支部でのチームワークを活かして、業務や組合活動の充実につながっていきます。



セブン&アイグループ
労働組合連合会主催

Pumpkin フェスタ 2018

とき 8月23日(木)
ところ 後楽園ホール

セブン&アイグループ労働組合連合会加盟11組合の「チームワーク・一体感」の醸成やスケールメリット、コミュニケーションを図ることを目的にセブン&アイグループ労働組合連合会主催の「Pumpkin フェスタ2018」が開催されました。各ゾーン・ブロックで開催したPumpkin フェスタで「けん玉リレー」競技を実施し、代表支部を決め、各組合の代表者で優勝を競う、「けん玉リレー決勝大会」を開催しました。選手・応援者含めて約1000名が見守る中での決勝大会は熱気と興奮に包まれたものとなりました。

また、パンキンボランティアとして古本を回収し、世界の子どもにワクチンを届ける「せかワクブック」活動を当日実施し、多くの方にご協力をいただきました。



せかワクブック回収冊数
7,484冊 (8月24日現在)



2018年度 新入組合員研修会

とき 6月29日(金)
ところ なかのZEROホール
参加人数 新入組合員102名

2018年度に入社した新入社員の労働組合加入を歓迎して、新入組合員研修会を開催しました。当日は特別講演として、会社を代表して樋口営業本部長兼商品本部長にお越しいただき、「新入社員に期待すること」についてお話しいただきました。また新入組合員プレゼンテーションと題して、テーマに基づいた作品を制作してもらい、各支部の代表者から発表していただきました。今回はワーク・ライフ・バランスの重要性への気付きを得てもらうことを目的に、「Myself Passion Source～自分自身の情熱の源～」というテーマで、趣味や好きなことなど情熱を傾けていることについて、パワーポイントを使った自分特集ページを制作してもらいました。研修会に参加した新入社員からは、「同期の新しい一面を見ることができた」「今回の作品制作をきっかけに改めて、自分の好きなことについて考えるいい機会になった」「好きなことに時間をかけるためにも、仕事を頑張ろうと思った」という感想が聞かれました。この研修会をきっかけに、今後も積極的に組合活動への参加・参画をよろしく願います。



【司会者】左から
黒石 由人(大森支部)
木村 清華(武蔵小金井支部)
轟 幸枝(大宮宮原支部)

2018年度 若手組合員交流会

とき 7月12日(木)
ところ GRACE VALU 上野公園前
参加人数 若手組合員71名

2018年7月12日(木)首都圏で働く10代～20代の若手NA組合員を対象に「2018年度若手組合員交流会」を開催しました。若手組合員交流会は若手組合員が店舗や地域を超えたネットワークを構築し、仲間意識、知識・見識を高めること、今後の組合活動へ活発に参加・参画するための機会づくりの場として開催しています。

1月・4月・6月に計3回の「若手組合員ミーティング」を開催し、仲間が楽しく、学べるプランを考え、議論を重ねた上で開催に至りました。

今年度は「謎解き Walk rally inUENO」と題して、上野の街を舞台にしてグループで謎を解き、観光名所をめぐり写真を撮影する事で、コミュニケーションの醸成やチームワークの構築を目指しました。その後、交流会を開催し、仲の良い同期や、同年代の仲間と交流して未来のIYを担うメンバーの絆を深めることが出来た交流会となりました。



北海道/東北ゾーン



北海道/東北ゾーン議長
丸山 亮人

Comment

北海道/東北ゾーンでは、「一支部一組合」の確立に向けて、活動の目的を伝えることに拘り、1年間活動を行いました。支部座談会を定期的実施し、組合員の声を聴き、支部役員会で内容を整理した上で、支部労使協議会を開催し、タイムリーな対応を行い、支部の課題解決に向けて全支部で取り組みました。地域として声が多かったフィールド組合員の声の共有の場として「フィールド座談会」を開催し、他店で働く方との交流の場を新たに創出することができました。今後もゾーン労使協議会やゾーン就業確認会でZMと連携し、職場の課題解決に向けて活動を強化していきます。自分たちの未来を守るためには、労働条件の維持向上が不可欠です。労使協議の必要性を一人ひとりが理解し、声が挙げやすい職場環境を目指していきましょう。労働組合の活動は、より多くの方の参加、意見が力となります。コミュニケーションを活発に行い、支部やゾーンの活動を盛り上げていきましょう。



埼玉/北関東ゾーン



埼玉/北関東ゾーン議長
中川 勇樹

Comment

「働き方改革」の名のもとに私たちが働く環境に大きく変化があった年でした。埼玉/北関東ゾーンでは「一支部一組合」の考え方を柱に、支部に身近な活動を進めてきました。支部イベントについては全支部で開催し、約4300名の組合員に参加していただきました。支部座談会などの開催により、集まった「組合員の声」を支部・ゾーン労使協議会に繋げることができました。今後もイトーヨーカ堂を取り巻く環境は変化し続け、対応していかなければ、組合員である私たち自身の幸せを実現することができません。そのためには組織の基盤である「支部」の組織を固め、組合員一人ひとりが現場の課題・問題に対して対応することが必要です。働く環境をよりよくするためにも組合員の皆さんのより一層積極的な参加・参画を今後もよろしくお願いいたします。



千葉ゾーン



千葉ゾーン議長
鈴木 沙知

Comment

2018年度は、「一支部一組合・労使協議制の確立」から『IVY再生』『真のワーク・ライフ・バランス』の実現を進めるため、千葉ゾーンでは、「身近な組合活動を進め、組合員の声が集まる体制作りをしよう」をスローガンに、支部イベントや支部座談会を中心に、活動に取り組みました。そのための組織づくりとして、中央執行委員やブロック長、パートナー専門委員が支部活動のフォロー・サポートを行い、労働組合の活動の定着に取り組みました。またゾーン活動としては、「Pumpkinフェスタ」や「パートナーAction」、ゾーンIVY活動として「わかばフェスティバル」「かすみがうらマラソン」のボランティアに取り組みました。各支部代表委員長のみならず、支部役員のみならず、お忙しい中、様々な活動への参画と組合員さんへの声掛け、誠にありがとうございました。



東東京ゾーン



東東京ゾーン議長
秋葉 雄太

Comment

2018年度の活動を進めるにあたり、改めて各活動の目的を支部代表委員長さんと確認することからスタートしました。また、社会環境に対応し、労務管理の適正化に向け、36協定の再締結・賞罰基準の設定・就業ハンドブックの改定・ゾーン就業確認会などに取り組みました。労使協働で職場環境の改善を目指した支部労使協議会を重点に取り組みつつ、東東京ゾーンとして一致団結を目指した「Pumpkinフェスタ2018東東京ゾーン」を成功させることが出来ました。売場の人員が減少し、また業務多忙中、ここまで活動を進めることができたのは、支部代表委員長をはじめ、支部役員さんのご協力があったからです。改めて感謝申し上げます。今後も労働組合へのご理解とご協力をよろしくお願い致します。



西東京ゾーン



西東京ゾーン議長
田中 大樹

Comment

今年度は「一支部一組合」「支部労使協議制」の確立を活動の大きな柱として取り組んできました。一人ひとりが組合活動に参加・参画し、団結し声を挙げ問題を解決していく。支部座談会を通じ組合員さん一人ひとりの声を聴き、支部・ゾーン・本部へと伝えることで、一つひとつの問題・課題解決に取り組んできました。また、活動に参加・参画していただいた皆様のご協力もあり、全ての活動において、組合役員をはじめとした組合員さんに理解・納得していただいたうえで参加いただけるよう、声を大切に活動を推進できました。来年度も一つひとつの活動を点検し、より良い活動を実施していきます。そのためには、組合員の皆さんの参加・参画、そして声が欠かせません。組合活動を組合員一丸となって盛り上げ、より良い職場環境をつくっていきましょう。



神奈川ゾーン



神奈川ゾーン議長
中井 啓二

Comment

一つひとつの活動に組合員役員がどれだけ向き合って取り組み、その積み重ねが人間関係(=信頼関係)を構築させ、組織体制の強化につながるものとして、4つの目標を進めてきました。

- 一つひとつの活動を丁寧にかつ、スピーディに対応できる組織体制(活動のこだわり)
- ゾーン労使協議の強化(経営とのタイムリーに対話できる仕組み)
- 結果にこだわった活動の進め方 ●ゾーン全体のスキルアップと強い組織体制の醸成

その中でも「労使協議の強化」は支部労使協議会、ゾーン労使協議会の実施にこだわり、定期的に開催することができました。労使協議会は会社とのダイレクトコミュニケーションを交わすことで内容のフィードバックをスピーディに組合員に伝えることができました。労使協議会を継続して開催するにあたり課題もありましたが、活動の主旨をしっかりと伝え続け、一支部一支部の積み重ねが、継続できたきっかけとなりました。



信越・中京/西日本ゾーン



信越・中京/西日本ゾーン議長
竹内 宏子

Comment

信越・中京/西日本ゾーンは新役員体制で臨む支部が非常に多く、試行錯誤しながら「一支部一組合の確立」に向けて活動を進めてまいりました。なかでも「支部労使協議会」は、回数を重ねるごとに、「支部で起きた問題を解決する場」から、「今後想定される課題に対しての事前協議の場」「職場をより良くするための提案の場」と精度をあげながら取り組めた支部が増え、活動方針である「IVY再生」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、一歩ずつ前進しながら取り組むことができました。しかしながら、支部によっては、支部役員、職場リーダーとうまく連携できず、その結果、全体を巻き込んだ活動への取り組みが弱かったり、支部代表委員長に活動が集中したりと、組織体制づくりにおける支部間の格差が、次年度の課題として残りました。



本部ゾーン



本部ゾーン議長
片桐 麻依

Comment

2018年度本部ゾーンの活動の軸として現場で働く組合員の「声」を聴く活動、組合員同士の交流の場を持つ活動を支部の特性に合わせて進めていくことに力を入れて取り組んできました。本部の特徴として事業部毎に働き方に対する課題が違う中、声を集めたなかで「本部労使協議会」を開催し、本部社員に対する働き方のルール設定や各部で就業状況の確認や実態把握を行う「就業確認会」の開催により意識向上が出来た事は大きな成果であったといえます。また、各支部役員を中心とした支部イベントの定例開催やPumpkinフェスタ2018 in本部ゾーンにおいて組合員同士の交流の場を創出することができました。セブン&アイブロックにおいては組合員の声を受けて、初のブロック単独開催を実施し、多くのご参加をいただきました。次年度も組合員の「声」を大切にみなさんが参加しやすい活動を進めてまいりますのでよろしくお願い致します。

