

考動力×機動力～自ら考え行動し、共に目的を遂行できる組織へ～

さんか

SANKA!

VOL.
531

令和2年12月28日発行

2021年度介護報酬改定に向けての署名活動

私たちの所属する上部団体のUAゼンセンでは、2021年度介護報酬改定にあたって、介護従事者が、介護の仕事を安心・安定して末永く続けることができるよう介護報酬水準の設定と、利用者・家族、介護従事者が理解し納得できるような簡素な仕組みの介護報酬の設定をめざし、署名活動を行いました。介護従事者の離職率は依然として高止まりが続いており、人材不足により現場の疲弊は深刻な状況です。このままでは「介護難民」が増加し、介護保険制度の崩壊にもなりかねないという課題を解決する事を目的としており、イトーヨーカドー労働組合もその趣旨に賛同し、各支部で署名活動に取り組みました。今回集めた署名は、厚生労働大臣へ提出されます。みなさんのご理解とご協力ありがとうございました。



※2020年10月3日(土)UAゼンセンへ第1回目の提出

実施期間

2020年9月8日(火)～9月28日(月)

署名総数

59,063筆

支部決起集会

新店



日程:2020年9月4日(金)
会場:アコスホール
参加人数:109名

支部執行委員:宮田 龍一

朝霞店



日程:2020年10月1日(木)
会場:朝霞市民会館
参加人数:92名

支部執行委員:今井 雄介

西川口店



日程:2020年9月18日(金)
会場:北区赤羽会館
参加人数:99名

支部執行委員:岡田 英樹

～第51回定期中央大会報告号～ 新時代を拓く。

INDEX

- | | | |
|-----------------------|---------------------|---------------------------------------|
| 02 渡邊中央執行委員長あいさつ | 12 第3号議案 組合規約・規定の改定 | 13 第8号議案 第26回参議院議員選挙推薦決議 |
| 04 第51回定期中央大会開催報告 | 第5号議案 2021年度中央役員選出 | 14 第9号議案 功労者表彰 |
| 05 三枝社長祝辞 竹森東京都支部長祝電 | 第6号議案 上部団体役員への就任 | 15 ゾーン議長からのメッセージ |
| 06 イトーヨーカドー労働組合ロゴ決定 | 第7号議案 参与の任命 | 16 2021年度介護報酬改定に向けた署名活動
支部決起集会開催報告 |
| 07 第1号議案 IYVISION2025 | | |
| 08 第2号議案 2021年度活動方針 | | |



ISMとはIY主義であり全ては簡素の原点です。
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

新時代を拓く。

とき
未曾有の危機を乗り越え、今こそ組織を再建する時代

イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員長 渡邊健志



日頃より、イトーヨーカドー労働組合の諸活動へ参加・参画いただきありがとうございます。昨年は、組合結成50年目という組織として大きな節目の1年であり、様々な周年事業を含め将来を見据え、新たな一歩を踏み出す年と位置づけ活動をスタートしました。しかしながら、年が明けて2月から発生した新型コロナウイルス感染症の影響により、当初予定していた様々な活動を、止む無く中止や延期・規模の縮小などの対応を余儀なくされました。そしてこの事は、これまでの社会環境・政治・経済の構造や仕組みなど、世の中のすべてのことに大きな影響を与えています。

今私たちは過去、経験したことのない、コロナ禍による激変の時代に生きています。今後、コロナとの共存社会といわれるWithコロナ、そしてポストコロナ時代に進んでいく中、私たちの身の回りでは様々な変化が起こるとされています。新たな社会像・社会的価値観として代表される事がいくつかあります。

1. デジタルシフト

AI、位置情報システムを用いた感染リスク通知システムや、テレワーク、定常作業の自動化推進、ロボティクス、物流の無人化、キャッシュレスなど非接触に対応した技術の活性化が加速的に浸透するとされています。

2. 政治体制や国際情勢の変化

国家・政府が景気回復のための財政政策や失業者を雇用する国家主導型の経済政策が実施されていきます。

3. 産業構造の変化

テレワーク・オンライン授業の継続を踏まえた通信インフラの整備や持続可能社会の実現に向けた動きが活発化していくとされています。

また、これまでの大量生産大量消費から脱却し、リサイクルが可能な材料や製品の拡大、国内回帰による強固なサプライチェーンの構築が進みつつあります。今後、益々消費動向の変化による中小企業の優勝劣敗が顕著になってくと予測されています。

4. 集中型から分散型への変化

これまでの工場やオフィス、働き方の都市一極集中型から地域分散・ネットワーク型へ転換されていきます。

5. 人々の行動変化

デジタル化によるリアルとバーチャルの融合や、新たな仕事区分「リ

モートワーカーとエッセンシャルワーカー」の働き方の変化による課題と、そのことへの対応が求められます。

6. 環境問題への意識の変化

コロナ禍を契機に環境問題の重要性を再認識することとなり、これまで以上に、SDGs（国際社会共通の目標）やESG（環境・社会・企業統治）を意識した経営が求められることになります。

これらの、新型コロナウイルス感染症によってもたらされた社会変化は、世界や国・企業はもちろん、所属する労働組合も、そして私たち一人ひとりの生活にも大きな影響をもたらすこととなります。また、コロナ禍による変化に加え、過去から積み残された課題についても真正面から臨み解決していかなければなりません。経済環境はより一層厳しさを増し、多くの産業や企業では生き残りを掛けた構造改革への取り組みや、リストラ・合理化といった人員削減や企業統合などが次々に発生しています。

このような環境の中、セブン&アイグループは、暮らしになくなくてはならない企業グループを目指していくという考えのもと、4つの方針を掲げています。

- ①「成長の柱となるCSV成長戦略」
- ②「食品強化・首都圏食品戦略」
- ③「大型商業拠点戦略」
- ④「デジタル・金融戦略」

上記の4つの成長エンジンを軸に取り組んでいくとしています。これらの戦略を成果あるものとしていくためには「事業会社と社員の正しい理解」が不可欠であり、同時に欠かせないのは「足元となる現場の実態や声」への対応にあります。将来に繋がる、グループシナジーを発揮できる成長戦略とそれを支え、しっかりと取り組むことの出来る組織づくりが、これからの労使に求められています。

イトーヨーカ堂は、上期は税引利益がHS億円の赤字という過去にない厳しい業績です。この置かれている厳しい現実に向き合い、ニューノーマル社会でのお客様のニーズや変化に対応し、あらゆるチャンネルから情報をとって商売チャンスに変えていかなければなりません。会社の方向性や方針を正しく理解するとともに、自分自身の役割や責任の中で何ができるか、何をすべ

きを考え行動を起こすことも同時に持ち合わせなければなりません。

今、私たちは「IYの再建に向けた事業構造改革」に着手し「新たなIYづくり」に向けた総合的な改革に取り組んでいます。その方向性や考え方の基本は「今までのやり方を否定し、雇用や働き方、店舗・商品などの資産、投資・諸経費といった切り口から、抜本的な企業の体質改善を図ること」にあります。

このような環境変化に対応し、労働組合も「将来に向けたあるべき体制づくり」に取り組んでいかなければなりません。組合結成以降、これまでも企業の成長や発展に伴い、組合の組織体制や活動内容もその変化に対応してきました。

今年度は「会社と共にIY再建にあたる年」と位置づけ「IY労組改革」に取り組んでいきます。企業内に存在する組織である以上、労働組合と企業の組織体質や課題は同様です。労働組合も抜本的な組織や活動の見直しに着手していきます。

そして、その方向性は「組織」・「意識」・「活動」といった総合的な視点で、すべての角度や分野から見直しをしていきます。組織については、これまでの支部代表委員制から「支部執行委員長制」とし、中央と支部の連携を深め、激変時代の変化に対応し「組織の執行力」を高めていく体制とします。多くの組合員が参加・参画し、民主的な労働運動を展開していくことができるよう、この組織改革を通じて取り組んでいきます。また、新たな活動ツールや活動機会を通じて、中央と支部がしっかりとスクラムを組み、一つの支部に一つの組合が機能する「一支部一組合の実現」をめざしていきたいと考えています。

組合結成から今日まで大切にしてきたことは、生産性三原則をベースとした「涸れた井戸から水は汲めない」という考え方です。「健全な経営基盤」が会社の持続的な成長を促すと共に、私たち組合員へ幸福をもたらす事に繋がります。

新型コロナウイルス感染症の影響により産業・業種を問わず、M&AやTOBなどの企業の合併・買収や事業縮小・構造改革など取り巻く環境はより厳しさを増し、私たちIYもGMSとしての価値が問われています。これに加え、自然災害などへの危機管理対策やSDGs（国際社会共通の目標）やESG（環境・社会・企業統治）といった社会や環境を意識した経

営など、これら一つひとつに対応していかなければ生き残れない時代です。

私たちは、今後も益々加速化する「変化に対応」していく事と同時に、中期経営計画で示した「構造改革」を通じて「IYを再建」していかなければなりません。

この変化に対応していく過程には、個人にとって厳しい判断せざるを得ない事や納得し難い内容も出てきます。この難局を乗り越えていく為にも、あらゆる階層や機会を通じた労使の事前協議と労使協働での生産性向上に繋がる取り組みが不可欠です。労使協議では課題の本質の見極めと改善に向けた建設的な話し合いを大切にしていきたいと考えています。また、生産性向上に繋がる労使協働の取り組み「改善＝工夫」運動を通じて、一人ひとりの工夫や提案とその事を認め褒める風土や、目標を掲げ愚直に取り組んでいく風土を築いていけるよう継続的に取り組んでいきます。

健全で持続的な労使関係づくりに「事前協議と労使協働の取り組み」は欠かせないものです。厳しく難しい判断や対応が求められる環境にあるからこそ労使双方の立場と役割を果たすことで「再建」を成し遂げていけると信じています。また、企業労使間では解決することのできない社会的課題については、上部団体との連携を図り、多くの組合員の協力のもと「政治活動」を通じて解決を目指してきました。

U Aゼンセンは、2022年7月施行の第26回参議院議員選挙（比例代表）の組織内候補予定者に現職の「かわいたかのり」組織内参議院議員の推薦を決定しました。かわい議員は、これまで雇用・労働・社会保障など私たち働く者の生活に関わる厚生労働分野などで政策実現を着実に推進してきました。

また、新型コロナウイルス感染症対策でも働く仲間の雇用保持・安全確保のために「田村まみ」組織内参議院議員と共に国会で活躍されています。今年度は私たちの政策・制度要求の実現に向け支援の輪を広げていくための活動の取り組んでいきたいと思ひます。

「変わらなければ変わらない」すべての出発点は自分であるという気持ちで、皆さんと共に新時代を拓いていきたいと思ひます。

厳しい環境下での活動となりますが、2021年度も引き続きのご理解とご協力をお願いします。

第51回 定期中央大会開催

◆議案事項

- ◇第1号議案「IY VISION 2025」
- ◇第2号議案「2021年度活動方針」
- ◇第3号議案「組合規約・規定の改定」
- ◇第4号議案「2021年度予算およびパンククラブ予算」
- ◇第5号議案「2021年度中央役員選出」
- ◇第6号議案「上部団体役員の就任について」
- ◇第7号議案「参与の任命」
- ◇第8号議案「第26回参議院議員選挙推薦決議」
- ◇第9号議案「功労者表彰」

2020年10月2日(金)東天紅(上野)に於いて、第51回定期中央大会が開催されました。当日は、新型コロナウイルス感染症対策として会場を全国9会場に分け、Webで繋ぎ「IY VISION 2025」、「2021年度活動方針」をはじめとする9つの議案審議を行います。今年度の活動スローガンは「考動力×機動力～自ら考え行動し、共に目的を遂行できる組織へ～」です。取り巻く環境変化や新たな生活様式に対応し活動に取り組んでいきたいと思ひます。組合員の皆さんのより一層の活動への参加・参画をよろしくお願ひいたします。

議長団紹介 今大会の議長団を務めていただきました



大会議長 大宮支部
戸田 茂克

大会議長という大役を務めさせていただきました。いつもと違うコロナ禍での大会でしたが皆様のご協力によりやり遂げることができました。一支部一組合の達成の為、パートナー組合員も巻き込んで支部活動に取り組んでいきたいと思ひます。



大会副議長 立場支部
武 美由喜

今回、第51回定期中央大会の大会副議長という大役をいただき、ありがとうございました。私も支部執行委員長として組合員一人ひとりの声に耳を傾け、今大会のスローガンである「考動力×機動力」を発揮していきたいと思ひます。



大会書記 川口支部
稲本 茜

第51回の定期中央大会にて大会書記を務めさせていただきました。ありがとうございました。今後も組合員の一人として、組合活動のサポートをしていきたいと思ひます。人とのつながりを大切にし、出来ることから行動に移して支部を盛り上げていきたいと思ひます。

三枝社長祝辞 お忙しい中、定期中央大会にお越しいただき、ご挨拶を頂戴しました



(株)イトーヨーカ堂
代表取締役社長 三枝 富博様

この度はイトーヨーカドー労働組合第51回定期中央大会がこのような環境の中で、新しい形で開催されることに対して、会社を代表して心からお慶び申し上げます。日ごろは多忙の中、労働組合の活動をされている皆様に心から敬意を表します。

我々は新型コロナウイルス感染症の感染拡大という、経験したことのないものに遭遇し、この半年で世界は全く変わってしまいました。お客様のライフラインを支えるエッセンシャルワーカーとして、組合員のみならず日々感染リスクと隣り合わせの中で業務に携わっていただいていることに対して、この場をお借りして心より感謝申し上げます。

感染防止対策として、マスクやフェイスシールド、除菌アルコールの設置、緊急事態宣言の期間中の営業短縮、お買い物かごの洗浄、ビニールシートの設置など、様々な取り組みをしていただいています。そのような積み重ねをする中で、お客様、組合員の皆様のご不満を少しでも解消し、安全安心な状態でご購入や仕事ができるように、環境整備にも取り組んできました。4月8日から平日は毎日、新型コロナウイルス感染症の対策会議をしています。未曾有の危機をどうやって乗り切ったら良いのか、お客様の声、現場の声、全体を考えた中で様々な意見を捉え、その場で何をなすべきなのかをしっかりと判断し、方向性を出して決めていくことで、学んだこともたくさんありました。色々なことに対して関心を持ちながら「どうしてもっと安心、安全な状態で仕事やお買物の場を提供できるか」という想いで進めてきました。

新型コロナウイルス感染症については、良いワクチンが出てきたら終結するわけではありません。しばらく続くことが想定されます。我々イトーヨーカ堂としては、お客様、働いている従業員も含めて、これまで以上の感染防止策をしっかりとっていくことが必要です。これからも対策会議をしっかりと進めていきます。即断、即決が必要なこと、求められていること、良いことを速やかに進めていきます。

上期は新型コロナウイルス感染症の影響でイエナカの需要が大きく伸びましたが、逆に感染防止の為に外出自粛、また人が集まる場所であるアリオ等のショッピングセンターの集客力が落ちてしまいました。そのような状況の中、イトーヨーカ堂は食品や住居の売上が伸び、反対に衣料とテナントの売上が減少しています。緊急事態宣言期間中の固定費を特別損失へ振り替えた結果、営業利益は上期で約50億円を計上しました。これは昨年と比較してもNG億円の増益となったことも事実です。しかし、純利益では特別損失があったため最終的にはGO億近い赤字となっていることも事実です。このようにコロナ禍で、イトーヨーカ堂は決して順調な位置にいるわけではないことを組合員の皆さんにも是非、ご認識いただきたいと思います。

イトーヨーカ堂は創業100周年に合わせてセールを実施し、多くのお客様にお買い物いただき、大盛況でした。今年、100周年を迎える企業は名の知れた企業が多いですが、日本では1年間で約12万社が新規に設立されています。その中で過去の企業経営の歴史、世の中の歴史から見ても100周年を迎える企業は非常に少ないと感じています。イトーヨーカ堂がそのような企業の仲間に入っていくことは、我々経営のことだけではなく、そこに参画されている多くのステークホルダーの方、特に働く皆さんの誇り、プライドと感じて良いことだと考えています。これも幾多の困難を乗り越えてきた諸先輩方の努力と、今このような状況の中でも努力をしている組合員の皆さんの努力の賜物だと思います。これからの100年もイトーヨーカ堂が持続して成長できるように、皆さんのお力もいただきながら

お店作り、会社づくりに尽力していきたいと思ひます。お客様への感謝の気持ちを込めて様々なイベントを実施していますが、最も大切なことはご来店いただいたお客様に対して、いかに誠実に対応し、感謝の気持ちを持って「ありがとうございます」と言ってもらえる社員を育てていくことが出来るか。すなわち人財をどう育てていくのか経営にとっても最も大事だと思いますし、組織全体としても一番求められており、大切にしなければならないことだと思います。社員がいかに誠実に、真摯にお客様に対応するか、それをお客様が五感で感じる事がどんな時代であっても変わらないことであり、そのような会社にしていくことが大切だと思います。

新型コロナウイルス感染症が流行していく中で、お客様の求めるものは日々変化していきます。最初の頃は近くのお店、近くのスーパーで買物を済ませていましたが、欲しいものが一か所で見つからない「ワンストップブレイス」が求められてきています。イトーヨーカ堂の中でお客様にどうサービスを提供するかによって、お客様からのイトーヨーカ堂に対する認識が変わります。今までと同じようなものを同じように売ろうということではなく、もっと柔軟に考え、食品やライフスタイルで個々のお店、売場が強くならなければならない。そうであれば競争力、総合力は発揮できません。その為に各商品部には、もっと質が良く、値ごろ感があるものを準備していかなければならないと伝えています。お客様から求められている新しい商品、安心や安全が担保されている商品、何よりもイトーヨーカ堂にしかないオリジナル商品などは、徹底的にスピードを上げて、挑戦して実現度を高めていきたい。また、商品力を高める為にもグループ各社と連携しながら、スピーディーに開発出来る体制を整えていきたいと考えています。これらの施策については、従業員の皆様のご理解、ご協力があった初めて成功に結び付くものだと思います。そのためには動きやすい環境や、やりがいを感じられる職場作りなどにしっかりと取り組んでいく必要があると思ひますし、取り組んでいきます。残業の削減、就業環境への改善の取り組みを引き続き労働組合の皆さんとしっかりと連携して進めていきます。

現在、労使で取り組んでいる「改善=工夫」運動は少しずつですが、成果につながっています。多くの方から「これって楽しいよね」「面白よね」「もっとこうしたら」という声が届いているのも事実です。この取り組みをさらに会社としてスケールアップしていきたいと考えています。このような取り組みから、お客様からありがとうございますと言ってもらえる社員、また自律的、自発的に取り組む社員が育っていくと思ひます。こういった積み重ねの中からイトーヨーカ堂がより挑戦的な、より活発な、より明るい風通しの良い企業風土に変わっていくと思ひます。社員の皆さんがいきいきと元気で働くことが出来れば、多くのお客様から「イトーヨーカ堂に行こう、イトーヨーカ堂があって良かった」と思ってもらえることに、必ずつながっていきます。経営としてもこのような好循環づくりを徹底的に進めていきたいと思ひますし、そのような土台作りを労働組合の皆さんと取り組んでいきたいと思ひます。

渡邊中央執行委員長体制になり、1年が経過しました。渡邊中央執行委員長からは本部と店舗、上司と部下、経営と労働組合、どのようなコミュニケーションをするかが一番大切だと何度もコミュニケーションの重要性を伝えられています。事実、そのような取り組みを実践しています。私もその通りだと思います。是非積極的に進め、お互いの共通認識からお互いの共通行動、そしてお互いの共通の挑戦、共通の成果を得ることまで一緒にやらせていただければ幸いです。これからは組合員の皆さんにご協力をいただきながら、風通しの良い会社、「イトーヨーカ堂って変わったね、良くなったね」という会社作りを目指して邁進していきます。今まで以上に組合員の皆様のご協力をいただきながらイトーヨーカ堂の再建、改革、そして次のステップでは成長に繋げていきたいと思ひます。是非これからもよろしくお願ひします。

祝電

U A センセン東京都支部支部長
竹森 義彦様

コロナ禍の状況を踏まえ、
祝電メッセージを頂戴いたしました

貴労働組合第51回定期中央大会のご盛會にあたり、心よりお祝いを申し上げます。日頃より、組合員に視点を向け、職場を原点とした活動の展開をされておられることに敬意を表します。更には単組内活動にとどまらず、U A センセン東京都支部の諸活動、全国都道府県支部の諸活動に対して、深いご理解とご協力を賜り衷心より感謝申し上げます。今般、新型コロナウイルス感染症により、組合活動・職場において様々な影響を受けておられること存じます。このコロナ禍の中、ライフラインを維持するために、最前線で働き続けてくださっている皆様の皆様、また感染拡大を防止するため、営業時間短縮、テレワークへの移行等、痛みを伴いながら奮闘されている皆様の皆様、様々なご対応に心より感謝の意を表します。東京都支部としても、今までもこれからも、皆さんのつらさを訴えるべく、増子都議会議員を通じて複数回小池東京都知事へ直接要請活動を行いました。これからも行う予定です。また、川合たかのり・田村まみ両参議院議員より、新型コロナウイルス感染症に対する政府の政策、制度などの発信を続けております。まだまだ終息の気配が見られない現状ではありますが、今後も、様々な課題を解決する為、現場から意見要望を発信し続け全員で力を合わせて取り組んでいきたいと思います。結び、本定期中央大会を新たな契機とされ、貴組合がさらに飛躍し、組合員の幸せ実現に向け一歩ずつ前進されることをご祈念申し上げ連帯のメッセージといたします。

イトーヨーカドー労働組合 ロゴマーク完成!!

組合員さんから応募いただいたロゴデザインをもとに作成を進めていたイトーヨーカドー労働組合のロゴマークが完成し、第51回定期中央大会内にてその報告を行いました。今後、ロゴマークを様々な場面で活用することで、労働組合の更なる周知を図っていきます。



ロゴマーク作成の目的

労働組合結成50周年を迎え、歴史を改めて振り返り、今後も未来へと続いていく労働組合をイメージし、イトーヨーカドー労働組合のシンボルとなる「ロゴマーク」を作成することで労働組合の活動の周知と、イトーヨーカドー労働組合の不変の理念・考え方を多くの組合員に伝え、組織の魅力向上に繋げていく。

ロゴマークに込めた想い

色

「潤れた井戸から水は汲めない」という「水」の要素と青色が持つ「信頼・誠実」を意味しています。

文字

応募者作品のイメージである「IY」を活かしたデザインです。IYは組合員を表し、IとYをつなげることで組合員同士がつながるという「連帯」と「UnionのU」を表しています。Yの下から右上に伸びるラインについてはイトーヨーカドー労働組合の未来へ向けた成長・発展を表しています。また、3つの星については結成当時から普遍的なものである「3つの基本的考え方」を表しています。

鳩

「労使は鏡」という意味や「労使が健全に向き合うことが会社の成長につながる」という考え方から、鳩は右向きを採用しています。また会社ロゴと比べて鳩の翼が一枚多いですが、これは労働組合として組合員が安心して働けるためさらに会社を成長させていくための「新たな翼(提案・アイデア)」を提案しつづける組織でありたいということを表しています。あわせて組合員全員が連帯し、次の50年に向けた飛躍の意味を込めています。

今回ご応募いただいた方の中から3名の方のロゴマーク案に込められた「想い」を合わせてつくりました。

原案に選ばれた3名の方には、感謝の気持ちを込めて記念品をお渡しさせていただきます。

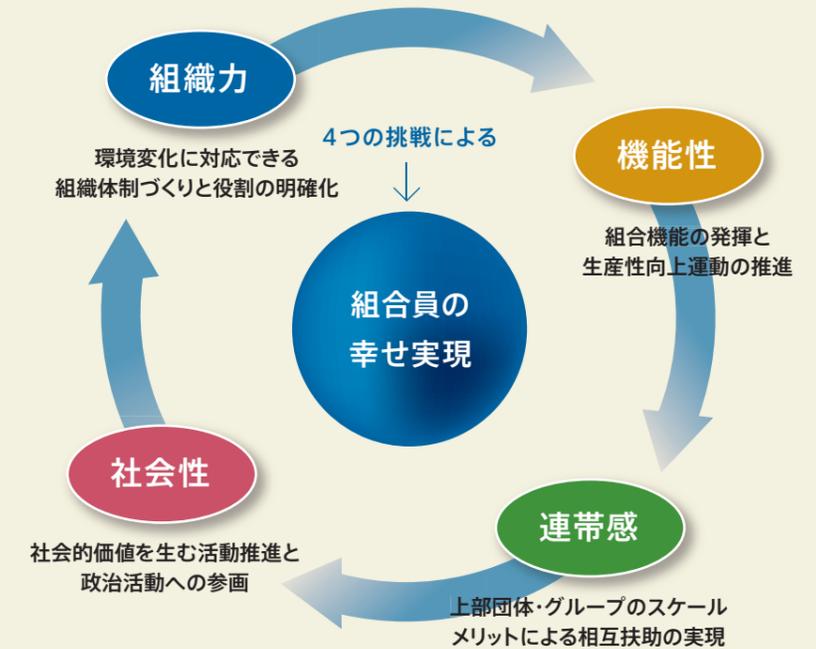
・ロゴマークデザイン募集期間: 2020年1月6日(月)~2月28日(金) ・応募件数:76件

たくさんのご応募ありがとうございました!

第1号議案 IY VISION 2025

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あり、非常時・災害時には、重要なライフラインの役割も果たしています。これらを踏まえ、企業がより成長・発展していくためには、社会に貢献している自覚と自負を持ち、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。

労働組合としても、IY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IYの実現と発展に向けて、4つの挑戦をもとにした「一支部一組合の確立=企業別労働組合の確立」を中期目標として設定したうえで、その先にめざす永続的なありたい姿「組合員の幸せ実現」を目指し、5ヵ年計画の中で実施すべき具体的な活動と達成すべき目標(数値)を掲げ、計画性をもって取り組んでいきます。



4つの挑戦に取り組んでいくための項目別の「具体的な方針」

①【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

- ◎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
- ◎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
- ◎労働組合の将来を担う次世代役員発掘と育成に取り組む
- ◎組合員構成の大部分を占めるパートナー組合員の活動への参加拡大およびダイバーシティ推進を図る

③【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
- ◎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
- ◎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
- ◎政治委員会「ゆたかな明日を築く会」会員拡大に向けた活動に取り組む

②【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

- ◎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
- ◎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
- ◎パートナー組合員、ダイバーシティに関する政策面・広報面の活動を強化する
- ◎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

④【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、新たな福利厚生事業を確立させる
- ◎IY労組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
- ◎組合員の活力・生産性向上といった組織の活性化につながる健康経営との協働に取り組む
- ◎自助・公助・共助を支えるライフサポートの充実化を図る

IY VISION 2025の実現に向けた4つのプロジェクト

IY VISION 2025の実現に向けて、リモート会議を活用しながら毎月開催しプロジェクト運営を行っていきます。

プロジェクト	5年間で実現させる「挑戦」
①組織改革プロジェクト	【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
②働き方改革プロジェクト	【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
③社会貢献・政治活動推進プロジェクト	【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
④ライフサポート推進プロジェクト	【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

第2号議案 2021年度活動方針

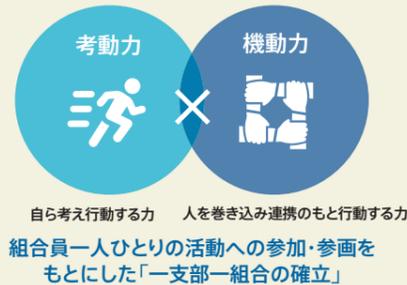
活動スローガン

考動力×機動力 ～自ら考え行動し、共に目的を遂行できる組織へ～



中央執行書記長兼中央会計
竹内 宏子

予測できない変化が起こり続けるニューノーマル(新常态)時代を乗り越えていくために必要となるのは、状況変化に対して何をどのようにすればよいのか常日頃から私たち一人ひとりが考え、その計画に対して組合員同士が連携してスピーディーに行動していくことだと考えます。言い換えれば、私たち一人ひとりの「考動力=自ら考え行動する力」と、組織全体における「機動力=人を巻き込み連携のもと行動する力」が、労働組合の活動においても求められているのです。



2021年度は、「考動力と機動力」を発揮できる「一支部一組合の確立」に向けて、2Wayコミュニケーション(双方向による会話・対話)による連携強化をベースに「三位一体の労働組合改革」に取り組んでいます。先述した通り世の中は私たちの生活や仕事も含め大きく変わりつつあり、そのような中で労働組合の活動についても、その変化・変更を余儀なくされています。労働組合のあるべき姿を新しい世界に向けて総合的な視点から見直し、「組織」「意識」「活動」の「三位一体の労働組合改革」を遂行していくことで「考動力と機動力」が発揮できる「一支部一組合の確立」を目指します。

実現に向けた3つの改革

三位一体の労働組合改革

今年度を新型コロナウイルス感染症との共存活動(Withコロナ)を確立していく1年に据えながら、過去から大切にしてきた「綱領」「3つの基本的考え方」「IYISM」を基軸として、「IY VISION 2025」で取り組む4つの挑戦のもと、「組織」「意識」「活動」における「三位一体の労働組合改革」を遂行し、「変化に対応できる強い組織(労働組合)」を実現していきます。



《綱領》

- 一、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。
- 一、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。
- 一、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。
- 一、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》

1. 涸れた井戸から水は汲めない
2. 組合員による組合員のための組合活動
3. 皆は一人のために一人は皆のために

《IYISM(アイワイイズム)》

- I = 挨拶(あいさつ) 「挨」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

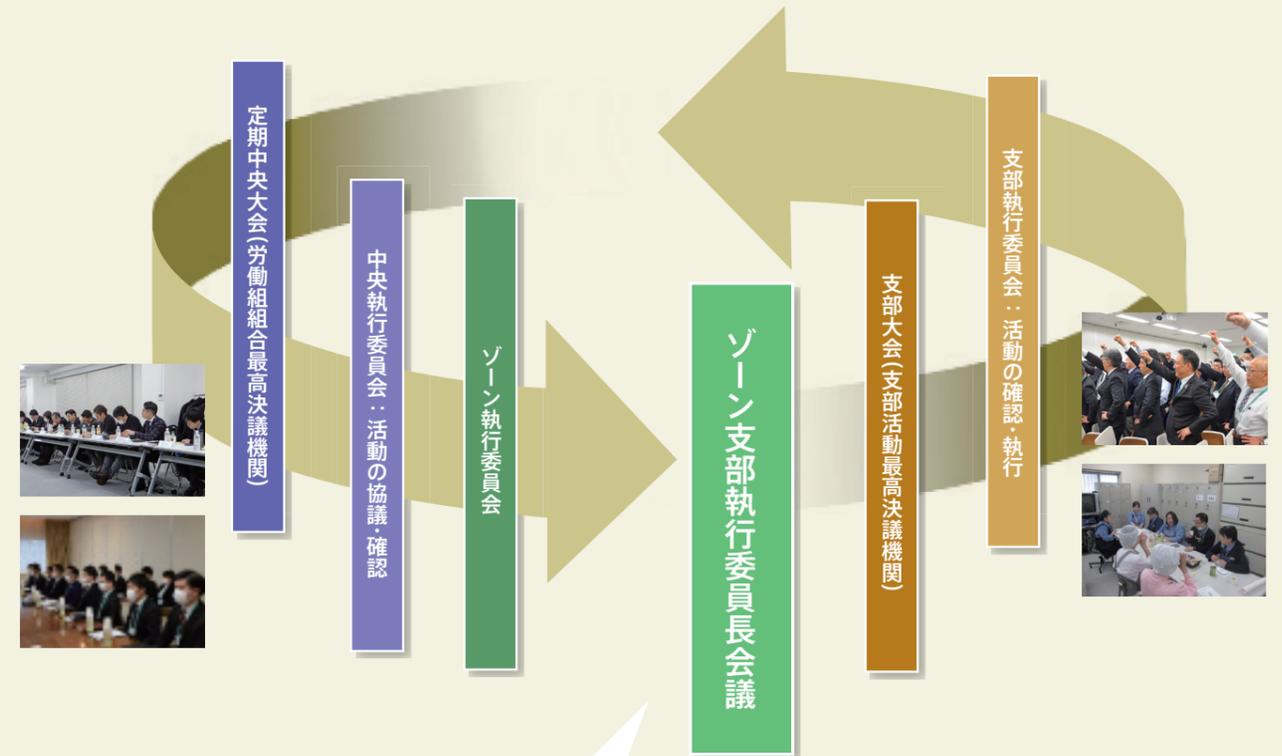
【1】組織改革:支部執行委員長制の導入

～組織体制の見直しによる強い組織基盤づくり～

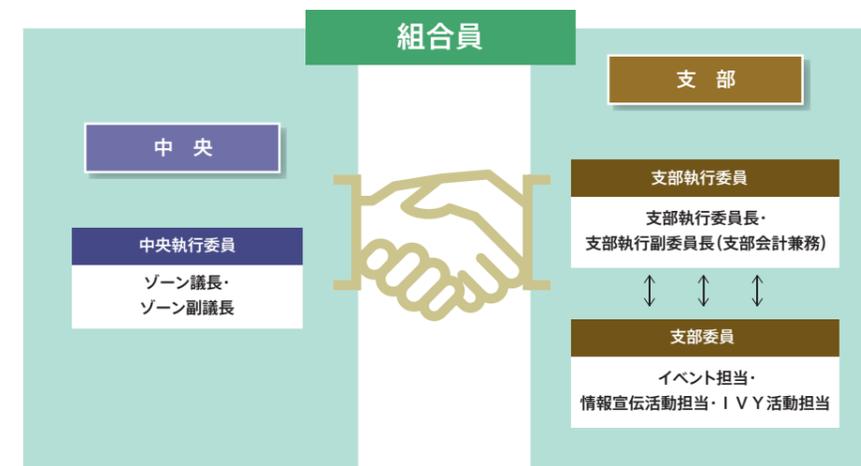
私たち労働組合の根幹をなす「組合員の意思」を活動に反映していくためには、組合員一人ひとりが活動に参加・参画する「一支部一組合」の組織基盤をもとにした、労働組合という組織全体の連携が重要です。

「一支部一組合の確立」をもとに強い組織基盤を実現していくためには、中央・支部それぞれが共通した認識をもち、互いに連携をとりながら活動を執行していくことが重要です。そこで、中央執行部と支部執行部とがスピード感をもってダイレクトにコミュニケーションを取ることができるような、ゾーン執行部の運営体制とすることで、中央と支部の連携をより深め一体となって活動に取り組んでいくことを目指します。

また今年度を通じて、これまでの支部代表委員制から「支部執行委員長制」として支部の体制の見直しを図っていきます。支部活動における決定力・実行力・機能性を高め、連携しながら一つひとつの活動を「確実に執行」していくことで「一支部一組合の確立」を目指します。さらに、支部執行委員をフィールド組合員・パートナー組合員にも担ってもらい、フィールド組合員・パートナー組合員の活動への巻き込みを図ることで、より組合員に近づく活動を実現していきます。



ゾーン支部執行委員長会議を通じたダイレクトコミュニケーション (双方向による会話・対話)による連携強化



【II】意識改革:活動を通じた経営参画 ～労使協働の取り組みを通じた健全な経営基盤づくり～

会社はIY再生に向けた事業構造改革を発表し、新中期経営計画のもと取り組みを推進しています。この改革が企業の成長・発展につながるものとしていくためには、それを実行していく私たち一人ひとりの意識改革も大変重要となってきます。なぜならば、「涸れた井戸から水は汲めない」の考え方にもある通り、企業が利益を生み出すことは労使双方にとって利害関係が一致していることだからです。誰もが現状は良くない、何かを変えなければと思いつつ、自分に関わることになると大幅な改革には反対し、自らは何も失わない変更だけを求めるのではなく、「事前労使協議」による経営とのコミュニケーションを通じて、労働組合として経営に対する正しい理解と状況把握をしたうえで、労使における最善策を導き出し、その施策に愚直に取り組んでいくことが今後より重要となってきます。

今あるものを違うものへ変化させるといことは、個人でも組織でも非常にパワーを要することであり簡単にできることではありません。それは「今までこうだった」という前例に倣わず、自らの意識改革によって変えていかなければならないからです。意識改革と言うと非常に難しく感じられますが、置かれている環境や物事を正しく理解して状況を把握し、基本的な考え方をしっかりと持って対応するというところに他なりません。一人ひとりが自らの意思でより良い職場環境、働き方、生産性の向上に向けて行動する風土を醸成することで変化に対応できる強い組織となることを目指し、これまでの活動を深化させていきます。



1. 「事前労使協議」を通じた経営とのコミュニケーション

3つの基本的考え方の一つである「涸れた井戸から水は汲めない」にもあるように、私たち組合員の「雇用や労働条件の維持向上」に、会社の成長と発展は欠かせません。そのためにも、労働組合は正しく経営がされているのかという経営のチェック機能を持たなければなりません。また同時に経営方針が正しく理解されているかを「現場の実態や組合員の声」をベースに、会社と対話をしていくことが求められます。IY労使では過去から、これらのことを果たす機会として「事前労使協議」を大切にしてきました。

何か問題が起きてからではなく「日頃から問題意識や課題に対する改善提案を持ち、事前に話し合う」ことで、労使対等の立場のもと、健全な話し合いの場としての「事前労使協議」が成り立ちます。この共通認識を持ちながら、「一支部一組合」の組織基盤をもとに、「支部・ゾーン・部別(本部)・中央」による労使協議を行います。

2. 労使双方の共通認識を基軸とした労務管理の徹底

長時間労働やサービス残業が大きな社会問題となり、労働法制の見直しや規制が強化されている環境の中で真のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方改革に加え、パワハラ防止対策の法制化を踏まえた働きやすい職場環境づくりが継続して求められています。これらを実行・実現していくためには、働く側(労働組合)とそれを管理する側(会社)が「共通の認識」を持って、問題の改善・解決に取り組んでいくことが必要です。長時間労働の是正や多様化する働き方への対応、より良い職場環境づくりに向け、安全衛生委員会や就業確認会の場を通じて、取り組んでいきます。

3. 「改善＝工夫」運動を通じた意識・風土づくり

昨年よりスタートした、労使協働での取り組み「改善＝工夫」運動に、現在もたいへん多くの組合員の皆さんに参加いただいています。この生産性向上・意識風土改革の一環としての取り組み「改善＝工夫」運動は、社員一人ひとりが現場での「ムリ・ムダ・ムラ」への改善行為を日々の仕事として取り入れていく環境づくりと、その行為を認める・褒める風土づくりを目的としています。風土としていくには、継続性のある取り組みでなければ叶いません。今年度は、これまでの取り組みをベースに更に踏み込んだ取り組みに挑戦してきたいと思います。

4. 労働組合結成50周年記念事業「提案グランプリ」を通じた経営参画

身近な職場での「ムリ・ムダ・ムラ」の改善に繋げていくために日々、取り組む「改善＝工夫」運動は継続性を持って取り組んでいきますが、今回実施する労働組合結成50周年記念事業「提案グランプリ」では、イトーヨーカ堂で働くすべての社員から「商品開発・売場提案・作業改善・コスト削減」など商売に関するあらゆる視点での、クリエイティブな発想から生まれる提案を広く募集していきます。企画内容については、会社との話し合いや協議を踏まえ実現・表彰をしていきたいと思います。



【III】活動改革:活動のデジタル化 ～新しい生活様式の中での充実した活動基盤づくり～

新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止措置の影響から、日常生活のあらゆる場面において「新しい生活様式」に対応した行動が求められ、今後もしばらくは、新型コロナウイルス感染症と共存しながらの生活(W i t h コロナ)を送っていかねばならないことが想定されます。感染拡大防止の観点から3密を避けるなど、これまで通りの人と人の直接的な触れ合いが困難とされている一方で、デジタル技術の活用は飛躍的に拡がり、今ではリモートでの会議や交流が一般的になりつつあります。

労働組合においても新型コロナウイルス感染症との共存活動(W i t h コロナ)の確立と共に、これまで大切にしてきた3つの基本的考え方を基軸に、これまでの活動や取り組みに対する在り方を変えながら新たな活動を創り上げていきます。また、この様な時だからこそフェイス t oフェイスのコミュニケーションも可能な限り大事にしつつ、これまでの活動とのハイブリッドな取り組みの検討や新たな活動の可能性を拡げることにも挑戦し、活動の充実化を図っていきます。

1. デジタルツールを活用した新たなコミュニケーションチャネルの創出

これまで労働組合ではあらゆる活動を連携して進めていくにあたり、双方の顔が見えるダイレクトコミュニケーションを最も有効な手段として大切にしてきました。しかし、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止措置から、都道府県をまたいでの移動や多くの人が集まり話し合う場を作ることは困難な状況が続いており、組合員の安全安心を守ったうえでの2W a yコミュニケーション(双方向による会話・対話)の在り方について、検討していく必要があります。

W i t h コロナによるデジタル化の波を好機と捉え、全支部へi P a dを導入し、デジタルツールを活用したコミュニケーションチャネルを増やすことで、より円滑な2W a yコミュニケーション機会の創出に挑戦します。



2. 新たな活動を通じた3つの基本的考え方の醸成

「新しい生活様式」を前向きに受け入れた新たな組合活動を通じ、労働組合の3つの基本的考え方を改めて醸成していく事を目的として「IYファミリー・地域と共に」というテーマのもと2020年度より取り組んだ活動は、組合活動の原点である「一支部一組合の確立」や、地域への社会貢献を通じた社会的価値の創造に繋げていくものでもあります。今年度も、「組合役員が職場の声や意見を受け、話し合い内容を決定し、一致団結して全組合員に拘わりを持つ」事を実現できる活動として、継続性をもって取り組んでいきます。



3. セブン&アイグループ労働組合連合会に集う仲間との連携強化

コロナ禍における経験したことのない変化に対応すべく、それぞれが懸命にできることを考え行動していく中で、地域のお客様や社会に対して役立てるような価値を提供できるセブン&アイグループであることが、企業の社会的価値としてこれまで以上に求められる中、セブン&アイHLDGSに集う企業の仲間たちとの連携は必要不可欠です。セブン&アイグループ労働組合連合会と連携した活動を通じてグループに集う他の労働組合の仲間との連携を強化し、グループ全体で社会的価値の創造につながるような組合活動に取り組んでいきます。

第3号議案 組合規約・規定の改定

コロナ禍等の天災や自然災害発生時における会議運営方法等の見直し、また新組織体制への移行に伴う名称変更などに対応すべく、組合規約・規定の改定を行いました。

改定前

第4章 機関

第1節 中央大会
中略
第16条(大会の開催と招集)
中央大会は定期大会と臨時大会の2種類があり、定期大会は毎年1回中央執行委員長が招集し、臨時大会は中央委員会及び中央執行委員会の議決により必要と認められた時、又は組合員の3分の1以上の要求があったときは1ヵ月以内に中央執行委員長がこれを招集する。

改定後

第4章 機関

第1節 中央大会
中略
第16条(大会の開催と招集)
1. 定期中央大会は、毎年1回中央執行委員長が招集し、開催する。
2. 臨時中央大会は、中央委員会及び中央執行委員会の議決により必要と認められた時、又は組合員の3分の1以上の要求があったときは1ヵ月以内に中央執行委員長が招集し、開催する。
3. 前各項に掲げる事項について、次の各号に該当する特殊事情の場合は、書面、We b・オンライン、分散開催、または委任状による出席を認める。
(1) 自然災害等による交通網が遮断された場合
(2) 感染症予防等による移動が制限された場合
(3) その他上記の各号に準ずると認められた場合

第6章 支部

第3節 支部役員
中略
第38条(役員)
支部に次の役員をおくことができる。
支部代表委員長 1名
支部副代表委員長
組合員50名につき1名選出することとする。但し、組合員50名に満たない支部は1名を選出する。また、組合員数が150名を超える支部については、3名を上限として選出する。複数の事業所にて構成される支部の場合、支部副代表委員長をおかず、支部代表委員をおくこととする。
支部委員 若干名
支部委員は、支部代表委員長が支部の与件、特性等を考慮の上、組合員25名ごとに1名程度の割合で、人数の上限は設けずに任命することとする。
会計監査 2名

第6章 支部

第3節 支部役員
中略
お第38条(役員)
支部に次の役員をおくことができる。
支部執行委員長 1名
支部執行副委員長 支部の組合員人数により若干名
組合員200名以下の場合には2名、201名以上の場合には、3名選出することを基本とする。また、支部執行副委員長のうち1名は支部会計担当を兼務することを基本とする。
支部委員 若干名
支部委員は、支部執行委員長が支部の与件、特性等を考慮の上、組合員25名ごとに1名程度の割合で、人数の上限は設けずに任命することを基本とする。
支部会計監査 2名

※改定部分を一部抜粋して、記載しています。

第5号議案 2021年度中央役員選出

<p>中央執行委員長 渡邊 健志 労働組合(専従)</p> <p>中央執行副委員長 千代田 祐樹 労働組合(専従) 佐藤 洋一 労働組合(専従)</p> <p>中央執行書記長兼中央会計 竹内 宏子 労働組合(専従)</p> <p>中央執行書記次長(専従) 中川 勇樹 労働組合(専従)</p>	<p>中央執行委員(五十音順) 浅見 大貴 上板橋支部(婦人M) 阿部 真由美 青森支部(肌着M) 安部 喜雄 ライフスタイル衣料支部(衣料雑貨部SV) 池田 宣生 労働組合(専従) 井口 隆之 木場支部(加工食品M) 今瀧 直樹 食品支部(デリカ部 惣菜担当SV) 岩本 昌秀 市原支部(催事担当) 薄井 保 上尾支部(惣菜M) 内山 聡 加古川支部(デイリー食品M) 宇野 典孝 労働組合(専従) 大嶋 光幸 営業・管理支部(R E・VMD部M) 大西 宏司 柳津支部(デイリー食品M) 大橋 善二 アリオ柏支部(ホーム&キッチンM) 大場 ももこ 労働組合(専従) 鬼沢 克彦 営業・管理支部(販売事業部)</p>	<p>岸田 康史 日立支部(子供ワールドM) 小松原 勇二 武蔵境支部(子供ワールドM) 小室 清人 深谷支部(デイリー食品M) 坂井 剛 川崎港町支部(青果M) 佐久間 和正 鷲宮支部(ヘルス&ビューティーM) 佐藤 誠 国領支部(ネットM) 佐藤 公則 営業・管理支部(販売事業部) 佐保田 親徳 刈谷支部(鮮魚M) 鈴木 佳祐 労働組合(専従) 鈴木 康生 川口支部(商品管理M) 関 洋亮 営業・管理支部(営業業務部) 田中 大樹 労働組合(専従) 永野 健太 味ヨーク(新宿富久 精肉M) 南原 貴志 亀有支部(催事M) 新岡 啓通 藤沢支部(惣菜M) 二宮 崇 ライフスタイル衣料支部(子供ワールド部MD)</p>	<p>橋本 友 セブン&アイ支部・セブン・カードサービス 服部 正之 能見台支部(商品管理M) 平山 孝司 横ヨーク(加食雑貨部SV) 福井 裕二 葛西支部(デイリー食品M) 福島 裕美 甲子園支部(サービスクォーターチーフ) 牧野 徳人 セブン&アイ支部(総務部) 丸山 亮人 労働組合(専従) 道副 友輔 ライフスタイル住居支部(ヘルス&ビューティー部MD) 毛頭 佳子 明石支部(シスター) 吉田 貴多美 我孫子南口支部(チェッカーマスター)</p>
--	---	---	--

※所属支部・役職名は10月2日時点

第6号議案 上部団体役員就任について

＜UAゼンセン 役員＞

氏名	役職
渡邊 健志	UAゼンセン 常任中央執行委員
瀧澤 めぐみ	UAゼンセン 中央執行委員

＜セブン&アイグループ労働組合連合会 役員＞

氏名	役職
渡邊 健志	セブン&アイグループ労働組合連合会 会長
竹内 宏子	セブン&アイグループ労働組合連合会 中央執行委員
中川 勇樹	セブン&アイグループ労働組合連合会 中央会計監査

第7号議案 参与の任命

			
千頭 洋一 UAゼンセン 総合サービス部門 副事務局長	松川 将也 UAゼンセン 流通部門 執行委員	小鷲 良平 セブン&アイグループ 労働組合連合会 事務局長	瀧澤 めぐみ セブン&アイグループ 労働組合連合会 事務局長次長

第8号議案 第26回参議院議員選挙推薦決議

イトーヨーカドー労働組合は「組合員の不安のない、より豊かな暮らしの実現」を目指しています。その実現のためには、労使での協議、取り組みによる企業の発展、労働条件の維持向上、そして生活に係わる諸問題を「政治の場」を通じて解決させていくことが重要です。上部団体であるUAゼンセンは、日常的な政治活動の推進などを掲げ、2022年第26回参議院議員選挙・比例代表に「かわいたかのり」参議院議員を組織内議員として擁立し、その支援に向けて取り組みを進めていくことを確認しました。

UAゼンセンの動向や方針を踏まえ、流通産業における課題解決に向けた取り組みや、私たちが目指す政策実現に向け、UAゼンセン組織内議員「かわいたかのり」「田村まみ」参議院議員両名との連携強化を図りつつ、組合員の理解のもと、各種政治活動に取り組んでいきます。

かわいたかのり参議院議員のこれまでの取り組み

2期10年(現在任期中)の議員活動の中で、「悪質クレーム対策推進法」の国会への提出や「休日や夜間保育の拡充」など、流通で働く仲間の政策実現に尽力されています。また、新型コロナウイルス感染症対策についても、田村まみ参議院議員と連携して働く者の立場で現場実態を国会の場で伝え、雇用調整助成金の拡充をはじめとする様々な政策実現を果たしています。

かわいたかのり参議院議員プロフィール

- 生年月日:1964年1月29日(56歳)
- 家族構成:妻、長女 ■趣味:城跡(廃墟)巡り、読書
- 略歴:
1987年 立命館大学法学部卒業
1987年 帝人株式会社に入社
1988年 帝人労働組合 東京支部長
2007年 第21回参議院議員選挙初当選
2013年 第23回参議院議員選挙次点
2016年 第24回参議院議員選挙2期目当選



かわいたかのり参議院議員(写真右)と田村まみ参議院議員

《第26回参議院議員選挙(比例代表選出)「かわいたかのり」候補予定者 推薦決議》

私たちが加盟するUAゼンセンは、2020年5月29日第8回中央執行委員会において、第26回参議院議員選挙(2022年7月施行)に向けて、「かわいたかのり」参議院議員の擁立を決めた。

前回、2019年7月の参院選では、かつてないほど厳しい戦いのなか、流通出身の「田村 まみ」参議院議員を誕生させ、国会へ送り届けた。「田村 まみ」参議院議員は、私たちの政策実現に密接に関係する、「厚生労働委員会」や私たちの税金の使い道を審議する「予算委員会」等の委員に選任された。また、国会の本会議でも党を代表して質問に立ち、流通産業で働く仲間の声を数多く代弁した。この背景には、「かわいたかのり」参議院議員が、党の主要な要職を担い、国会議員二名体制で影響力・発言力・政策実現力を高めてきたことにある。

新型コロナウイルス感染症対策についても、流通・サービス業の職場の一端で働く仲間の感染防止策や迷惑行為の防止、消費者への買い物ルールの徹底などを訴え、国会でも広く知られることになった。このほか、雇用、賃金を守るための雇用調整助成金の大幅な拡充、妊婦の労働者に対する配慮と有給休暇新設への助成金の創設など、「かわいたかのり」「田村 まみ」両参議院議員の果たした役割は大きい。

イトーヨーカドー労働組合がめざす、働く仲間のよりよい職場づくりに向けた政策実現やウィズコロナ・ポストコロナへの政策要請など、「かわいたかのり」参議院議員の再選なくして果たすことはできない。「かわいたかのり」の二人三脚の体制が整い、政策要請・実現力が向上したこの流れを決して後退させてはならない。

私たちイトーヨーカドー労働組合は、第26回参議院議員選挙に向け、UAゼンセンが擁立する「かわいたかのり」候補予定者の推薦を決め、組織をあげて必勝に向けて、全力で支援していく。職場の仲間の声を国政の場に届け、流通産業の更なる発展を目指した政策実現に向けて、イトーヨーカドー労働組合の総力を挙げて『かわいたかのり』候補予定者を支援していくことを確認し、今後各種取り組みを全力で推進することを決議する。

第9号議案 功労者表彰

支部代表委員長及び中央役員として、組合員の先頭に立ってご活躍されたみなさんに敬意を表し、表彰状・記念品が授与されました。



特別功労者表彰【25年】

浪岡 伸江(労働組合)

特別功労者表彰【15年】

大嶋 光幸(RE・VMD部)
小早川 いつみ(労働組合)
佐藤 公則(販売事業部)

特別功労者表彰【10年】

鬼沢 克彦(販売事業部)
関谷 直之(ららぽーと横浜)
千代田 祐樹(労働組合)
西田 美奈子(沼津)
道副 友輔(生活雑貨部)
宮崎 竹司(八戸沼館)

特別功労者表彰【20年】

平山 孝司(株ヨーク加食雑貨部)

特別功労者表彰【5年】

井高 麻子(春日部)
大倉 陽介(洋光台)
大谷 克己(ヨークス 石神井公園)
下重 敏彦(刈谷)
福井 裕二(葛西)
別所 靖隆(茅ヶ崎)
牧野 徳人(7&i総務部)
松川 将也(労働組合)
松窪 忠(東大和)
丸山 亮人(労働組合)
毛頭 佳子(明石)

功労者表彰【2年】

穴山 拓(上尾駅前)
阿部 雄人(帯広)
生田 昌之(ヨーク ライ(五香))
岩田 佳織(小田原)
岩淵 博幸(ヨーク ライ(西新井))
上野 幸一(加須)
大井 梨沙(津久野)
大場 ももこ(労働組合)
大森 崇史(甲府昭和)
小倉 真史(平)
尾茂 俊明(上永谷)
開発 真住(琴似)
岸田 康史(日立)

清宮 佑太(ヨークス 練馬高野台)
小松原 勇二(武蔵境)
相楽 渉(網島)
佐々木 彩乃(日立)
佐藤 宗一(柏)
砂原 幸太(赤羽)
関 洋亮(営業業務部)
高木 通仁(北砂)
田崎 敬二(三郷(販売事業付))
田中 明日菜(労働組合)
知念 英徳(ヨークス 小手指)
永野 健太(ヨークス 新宿富久)
新岡 啓通(藤沢)

服部 正之(能見台)
林 智宏(新百合ヶ丘)
原 明美(上田)
船倉 昌子(鳳)
古里 和久(橋本)
堀内 豊隆(郡山)
増井 雄介(川崎)
宮本 政和(若葉台)
室ノ園 大介(小岩)
銘苅 光泰(青森)
本橋 大樹(赤池)
森永 翼(ヨークス 早稲田)
吉田 隆(竜ヶ崎)

※所属店・部署は10月2日時点

退任役員



中井 啓二

2012年 9月 姉崎支部 支部代表委員長
2014年10月 中央執行委員
2018年10月 中央執行副委員長

専従役員として6年間役割をいただき、これまで多くの皆様に労働組合の活動に参加・参画していただいたことに感謝申し上げます。在任中はたくさんの人との出会い、学びがあり、その中でも人との繋がりは私にとって何も代え難い財産です。どの役割であろうと人は生きていくには人との繋がりがとても大切であり、かけがえのないものです。これからは労働組合で経験したことを活かして新たなステージで挑戦していきます。労働組合も結成50年が経ち、また新たな一年を歩み始めました。個々が「何が出来るのか、どう行動するのか」を考え、新たな組織を醸成できるよう、役員の皆様のご活躍を期待しています。Yの新時代を拓くために共に頑張ります。



平石 実

1997年 3月 川越支部 支部代表委員長
1998年10月 ブロック長
2003年 3月 中央執行委員

中央執行委員として17年半、多くの方に支えられて活動してきましたが、コロナ禍において迎えた新しい時代を一つの区切りとして、今回退任する事にしました。職場で困っていることや、おかしいと感じることに対して、ぜひ組合員の皆さんは自ら声をあげてください。今後も一組合員として活動していきたいと思っています。ありがとうございました。



福井 伸也

2009年 9月 食品館本牧支部支部代表委員長
2009年10月 ブロック長
2010年10月 中央執行委員

労働組合で中央執行委員として10年活動させていただきました。色々の変化の激しい10年でしたが、組合活動だけではなく仕事の面においても人と人のつながりによって、大いに助けられたと感謝しております。これからは更に変化の激しい時代となっていくと思います。労働組合の活動も過去にとらわれず、思い切って「変化への対応」を実施していただければと思います。今後も組合員として活動に参加していきたいと思っています。ありがとうございました。



寺田 弘美

2012年 3月 あへの支部 支部代表委員長
2013年10月 中央執行委員

私は、支部代表委員長・中央執行委員として8年半の間、組合活動に携わらせていただきました。研修会等の参加により、様々な経験を通して学んだ事や、組合活動を通して多くの方々と出会えた事は大変貴重で何よりも代えがたいものです。今後も一組合員として皆さんと活動に取り組んでいきたいと思っています。本当にありがとうございました。



阪井 夏樹

2014年 2月 戸越支部 支部代表委員長
2015年10月 中央執行委員

中央執行委員を約5年間経験させて頂きました。特に当時の東京ゾーンと北海道ゾーンの皆様には未熟な私を支えて頂き、本当にお世話になりました。労働組合の活動を通して知り合う事が出来た方も数多くいます。また今まで経験した事のない事を学べる貴重な時間を過ごす事が出来ました。楽しく組合活動をする事が出来たのも、私と関わって頂いた皆さまのお陰です。本当にありがとうございました。この後は、中央執行委員と言う肩書は無くなりますが一組合員として労働組合の活動には率先して参加、参画させていただきます。今まで、ありがとうございました。



片桐 麻依

2011年10月 中央執行委員
2020年 4月 書記局

私にとっての労働組合は、2005年入社の際に参加をした支部イベントがスタートでした。その後、支部副代表委員長、中央執行委員と経験をさせていただきました。様々な活動を通じて、たくさんの方と出会い、交流できたことが一番の宝物です。皆さんに支えられていただいた9年間、共に活動をしていただいたことに感謝申し上げます。今後は一組合員として、活動に携わってきたいと思っています。ありがとうございました。

緊急動議「ブロック長・フィールド・パートナー専門委員感謝決議」



提案者 日立支部 支部代表委員長
上野川 洋

これまで長きにわたり、活動を推進されてきたブロック長ならびにフィールド・パートナー専門委員の皆さまがその役割を完遂されました。ブロック長ならびにフィールド・パートナー専門委員のこれまでの活動に敬意を表し、緊急動議にて感謝決議をご提案いたします。



ブロック長代表 埼玉南ブロック長
立川 茂

ブロック長として様々な活動に取り組むにあたり、活動の背景や主旨を伝え、理解していただけるよう、丁寧なコミュニケーションを大切にしてきました。組合活動に多くの方にご参加いただいたこと、また喜んでいただき、得た達成感の良い思い出です。多くの方に支えられながら組合活動ができたことに心から感謝申し上げます。本当にありがとうございました。



フィールド・パートナー専門委員長 八代支部
江口 秀子

パートナー社員が抱える問題や要望の声を挙げる機会づくりから始まり、処遇や制度の充実と働きやすい環境作りを目指して、仲間を増やす活動に取り組んできました。仲間心に寄り添ってコミュニケーションを取り、みなさんに支えられて活動に取り組んでこられたことは、私の誇りで、かけがえのない財産です。本当にありがとうございました。

組合員の皆さんへ

ゾーン議長より メッセージ



ヨークゾーン議長
宇野 典孝

新事業会社である株ヨーク独自の課題・問題に対応していくため、今年度はヨークゾーンが新たに立ち上がりました。株イトーヨーカ堂からの承継に伴い、制度改革等を中心に会社と協議していく内容は、多岐に渡っています。変化の多い環境下における「組合員の幸せ実現」のためには、当事者意識をもって「組合員の声」を挙げていくことが必要です。活動スローガンでもある「考動力×機動力～自ら考え行動し、共に目的を遂行できる組織～」を目指して、組合員の皆さんで協力し、問題解決に向けて一緒に諸活動に取り組んでいきましょう。



北海道東北ゾーン議長
池田 宣生

2021年度は新たな生活様式、環境変化を踏まえながら新たな組織体制、コミュニケーション方法、そして活動を推進する挑戦の1年になります。新たな挑戦をする上で綱領や労働組合の3つの基本的考え方等原点を忘れずに、一人ひとりが現状にとらわれず、今置かれた環境を踏まえ、課題に対して改善工夫をし続けていくことが求められています。環境変化が大きい時代を乗り越えていく為、考動力と機動力を意識し、支部役員を中心に連携しながら一つひとつの活動を着実に進め、一支部一組合を確立させていきます。50年間で培ってきた活動の成果・力を発揮し、未来への新たな一歩を踏み出していきます。今年度も組合活動へのご理解、ご協力をよろしくお願いたします。



東武埼京ゾーン議長
丸山 亮人

過去、経験したことのないコロナ禍による激変の時代となりました。環境の変化を正しく捉え、スピード感を持って対応していくことが労働組合に求められています。変化へ対応し、2021年は組織体制を新たに活動を進めて参ります。具体的な行為として活動の原点である、「コミュニケーションの充実」と「3つの活動への挑戦(1. 問題意識を持った活動 2. 魅力や価値を生み出す活動 3. 組合員に近づく活動)」に取り組めます。中央執行委員と支部執行委員長、組合員一人ひとりの「会話と対話」を大切に、ゾーン執行部一同責任を持って取り組んで参ります。「変化に対応できる強い組織」を共に目指していきましょう。よろしくお願いたします。



京葉常磐ゾーン議長
浅見 大貴

今年度より組織体制が大幅に変更となりました。これを機に、リモートを含むコミュニケーションも充実させながら、中央と支部の繋がりをより強固にし、現場の問題を解決します。個々の組合員に未来を考え、自発的に行動を起こしていただくためにも、組合活動の内容、組合の基本的な考え方や原点を説明し、理解する機会を設けていきます。先の見えない不安な情勢が続きますが、「組合員の幸せ実現」を目指した目標を掲げ、活動を通しながら、全組合員一丸となってこの難局を乗り越えましょう。一所懸命に取り組んで参りますので、ご理解、ご協力の程ほどよろしくお願いたします。



東海京浜ゾーン議長
関 洋亮

先の読めないコロナ禍ではありますが、労働組合もその変化に対応していくべく、「組織改革」「意識改革」「活動改革」の3つの労働組合改革を進めています。いずれの改革にもコミュニケーションは欠かすことができません。今年度はデジタルも駆使しながら、スピーディーかつ分かりやすい内容でゾーン執行部一同実施してまいります。変化の激しい環境下ですが、これまで以上に会話と対話を大切に、強い組織基盤づくりを目指していきましょう。



多摩武蔵ゾーン議長
鈴木 佳祐

2021年度は、労働組合として組織・活動ともに新たな挑戦の年になります。従来型の考え方は通用しない新常態時代に対して、労働組合も変化に対応していかなければなりません。今年度は支部執行委員長制を導入した新たな組織体制と、デジタルツールの積極的な活用により、労働組合の根幹である「コミュニケーション」機会を創出し、支部における活動の幅を広げていきます。会社が大きな変革を迎える中、私たち一人ひとりが問題に対して主体的に行動し、仲間を巻き込んで解決していくことが求められています。組合員の声から会社を変え、働きやすく魅力ある職場環境を構築していきましょう。今年度も組合活動への参加・参画をよろしくお願いたします。



中京関西ゾーン議長
大場 ももこ

日々の生活、社会、経済、様々な構造や仕組みなど取り巻く環境・情勢が大きく変化し価値観が多様化する中で、対応して乗り越えていくために、様々な視点を持ち、柔軟な発想と、行動に起こすことが求められます。そして大きな変化と厳しい状況の今だからこそ、改めて企業と労働組合共に、原点と基本を見つめ直し大切にすることも併せて必要になります。厳しく難しい状況が続いていますが、私たち組合員一人ひとりの「考動力」と「機動力」を掛け合わせ、組合員が一丸となることで今を打破する力が強まります。全員で力を合わせることで、企業、労働組合の、組合員一人ひとりの未来を拓くことに繋がると考えます。新たな労働組合として、従来の会話と対話を大切にしつつ、コミュニケーションスタイルの新たな在り方へも取り組み、やりがいのある、働きやすい環境を目指し、共に取り組んでまいります。今年度も皆様の組合活動へのご理解とご協力を何卒よろしくお願申し上げます。



中央執行書記次長/本部ゾーン議長
中川 勇樹

今年度も「組合員にとって身近な労働組合組織」を作っていくことにこだわって活動を進めています。労働組合の活動は「雇用の確保」「労働条件の維持・向上」を目的に進めております。現場が抱えている不安を解消し、現場の課題をタイムリーに解決していき、組合員がモチベーション高く働く環境作りを目指すために「職場環境の改善」「風通しの良い環境づくり」に取り組んでいます。イトーヨーカドー労働組合は支部を組合活動の基盤とし、過去から活動を進めてきました。支部執行委員長が組合員の代表として「現場の声」をあげることができるよう、組合員が様々な活動に参加し、組合としての役割を果たすことができるような体制づくりを中央役員が全力でサポートします。一人ひとりの組合員と対話ができる組織作りによって、組合員にとって身近な労働組合を目指した活動を進めていきます。今年度も組合員の皆さんの積極的な参加・参画をよろしくお願いたします。