

# 第52回定期中央大会議案書

2021年10月7日(木)

想像力  
+  
徹底力

共感の輪を拡げ、  
あす  
未来を共創できる組織へ

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



# 基本の追求と新時代の共創

## 固定観念を捨て、基本を磨き上げ、 明るい未来を共に創ろう

### はじめに

本日、第52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、UA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・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ご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ひ申し上げます。



### I. 取り巻く内外の社会情勢と環境変化

#### 1. 国際情勢

新型コロナウイルス感染症への対応の差により、社会・経済環境に大きな格差が生まれています。ワクチン開発と接種の促進度合いの進んでいる、アメリカ、イギリス、中国、イスラエルなどではこれまでの日常を取り戻し、経済活動も急回復しています。その一方、感染拡大を抑えきれない国では依然、社会活動や経済活動も停滞した状況が続いており、K字経済やK字回復と呼ばれる、産業・業種間の格差や富裕層と貧困層を二極化する格差が世界的に広がっています。また、世界経済を牽引する米中関係を目を向けると、アメリカのバイデン政権が、台湾海峡問題などに触れ中国の専制政治を批判、これに対し中国はアメリカの内政干渉を批判するなど、米中の政治的な対立がより深刻化しています。この両国の対立は政治的対立のみならず世界経済にとって大きな不安材料となっています。2021年6月には主要7か国首脳会議(G7サミット)が開催され、今後の中国や新型コロナウイルス感染症への対応など広範な協力が確認をされています。日本はアメリカと同盟国である一方、中国とは深い経済関係にあり、今後の外交政策において難しい判断を求められる状況にあります。また、直面しているコロナ禍で起こった世界的な都市封鎖などの経験は、人々の行動変容を通して働き方を変化させつつあります。コロナ禍でも記録的に業績を上げた巨大IT企業では、ポストコロナを見据えたビジネスモデルを模索し、それに伴い労働者の生活や働き方も変化しています。ギグエコノミーのような不安定な雇用も増加しており、弱い立場で働く者への社会保障などセーフティネットの整備や保護が今後益々求められます。このような中、地球環境問題を解決していくために世界的に、SDGs(持続可能な開発目標)への取り組みが加速化しています。2015年に国連で採択され世界共通の目標ともなるSDGsの取り組みは、2030年の期限までの「行動の10年」の最中にあり、これからも具体的なアクションがより一層求められることになります。

#### 2. 国内情勢

国内に目を向けると、新型コロナウイルス感染症による国民生活の混乱や不安は、未だ収束の見通しが立たない状況にあると同時に、有事に対する政

府の指導力の弱さを露呈させました。感染症対策では病床確保やワクチン接種などの遅れが生じ、社会不安を生み出し、東京オリンピック・パラリンピックの開催是非についても、外出自粛や営業制限との矛盾を生み、政府に対する国民の不信感が高まることとなりました。その上、新たな変異型ウイルスの感染が拡大し、ワクチン接種が進んだとしても感染拡大の不安を払拭することができない状況にあります。これらのことによる社会活動と経済活動の停滞は、国民の雇用と生活に大きな影響を及ぼしています。早期の感染症の克服と国民生活の維持のために、今後、政府には一刻も早い社会経済活動の立て直しが求められます。このような政治情勢の中、産業構造も大きな転換の兆しを見せています。気候変動など地球環境問題への対応が喫緊の課題となり、2050年までに「カーボンニュートラル(脱炭素社会)」の実現を目指す目標は、産業構造の変革や産業政策に大きな影響をもたらすこととなります。また、DX(デジタルトランスフォーメーション)は政府によるインフラ整備と民間企業全体の投資によって成長が加速する分野として見込まれています。いずれの施策も人やモノの流れを変化させるとともに、経済や社会のあらゆる活動に浸透し、社会生活や企業活動に大きな変化をもたらすものです。このように、コロナ禍で私たちの生活様式も変化しており、企業活動を取り巻く環境は、今大きく変わろうとしています。

### II. 置かれた環境を正しく認識し、持続的な成長の実現を

私たちを取り巻く環境変化を踏まえ、セブン&アイグループの持続的な成長の指針として、新たな「中期経営計画2021-2025」が示されています。新型コロナウイルス感染症を契機に消費・価値観・労働環境・産業構造など様々な変化が急加速し、先行きの見通しが困難な時代にある中、社是である「信頼と誠実」を礎に、暮らしに寄り添い「常にお客様の立場に立って、新たな体験価値を提供すること」をグループの揺るがない基本姿勢とし、5か年の重点戦略や財務目標を掲げています。中でも、私たちに関与性の高い事業戦略となるグループ食品戦略では、グループ売上の約6割を占める食品を扱うコンビニ、スーパー、GMS、百貨店といった多様な業態を活用して食での差別化を図り、事業再編とグループ共通インフラの構築でシナジーの創出を目指すとしています。また、大

型商業拠点戦略では、事業構造改革の完遂をめざし、これまでの物販だけでなく各商圏での新たなサービスなど最適なコンテンツづくりを進め、立地を含めた価値の向上に磨きをかけていくとしています。そして、これからの経営指針として必須とされる、ESG経営として環境に配慮した拠点づくり、商品開発により持続可能な社会の実現を目指す「GREEN CHALLENGE 2050」を掲げ、グループ全体で積極的に取り組むことを社内外に強く発信しています。その骨子は、「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つの挑戦とそれに伴うプロジェクトが立ち上がり、2030年、2050年の具体的な達成目標に向け実効性と実現力を高めています。同時にグループの自社開発MDについても「セブンプレミアム・コネクト宣言」が発表され、PBの開発政策が打ち出されています。その方向性も「環境・健康・上質・グローバル」といった4点を強化ポイントに掲げ「100年先まで続く、未来と次世代につながる持続可能なブランド育成」を目指していくとしています。投資先行で進捗する「DX戦略」と合わせ、多くのステークホルダーと共に実現していくアフターコロナ時代に向け、グループの未来を創造するビジョンです。昨年からのコロナ禍で、世の中のあらゆる分野で急速に広がり鮮明になった「不確実性」と「急激な社会変容」に迅速に対応していかなければ企業存続が危ぶまれる時代です。だからこそ、私たちは事業や商品開発、サービスや品揃えなど、あらゆる点で過去の経験やその延長線の発想に留まらず、お客様のニーズや変化に取り残されないよう再建に向けた構造改革に取り組んでいかなければなりません。「木を見て森を見ず」という言葉があります。足元の事を丁寧に扱うことも大切なことですが、全体像を見ながら将来に繋げていくことも大変重要なことです。グループ全体の方針や方向性を正しく認識した上で事業会社としてどうあるべきか、これまで以上に正しく理解しその役割を果たしていくことが求められます。

＜持続的な成長のために＞ ～2021年8月発行 セブン&アイ+(プラス)別冊より～

コーポレートガバナンスの更なる強化	経営戦略と連動した人財政策
◇コーポレートガバナンス構造の不断の見直し ◇グループガバナンスの深化	◇会社と従業員がともに成長できる組織づくり ◇誰もが働きやすい職場づくり

### 中長期的な企業価値向上(財務・非財務)による持続的成長へ

### III. 固定観念を捨て、お客様の立場での追求を

現在、私たちはグループの方針を受け、IYの再建に向け、2020年～2024年の5か年の計画を立て事業構造改革や組織再編に取り組んでいます。その方向性は、2022年までを短期実行・事業構造転換の期間とし、2023年からは成長に向けた施策に注力していく再建計画となっています。私たち小売業は、地域のお客様に支持される店づくりを行いながら、地域のライフラインを守

る使命と役割を担っています。そして、この事を通じて、会社の成長、拡大と共にステークホルダーにその利益を配分していかなければなりません。再建に向けた取り組みの目的は、IY全体がチームとなってお客様の立場に立った店づくりや商売をしていき、その上で利益の最大化を図っていくことにあります。つまり、お客様最適の環境づくりへの追求と挑戦をしていくことにあります。今、国内の多くの企業が、これまで経験したことのない大きな変化に如何に対応していくべきかという事を迫られています。その原因は、新型コロナウイルス感染症にあります。それ以上に私たちが克服しなければならないことは「固定観念」にあると考えています。「固定観念」とは、一人ひとりが持っている主観的な考え方や意識であり、他人から何か言われても、周りの状況が変わっても、簡単に変わらない自分自身の固着した思いや考えです。私たちが商売をしていく上で大切なことは、「お客様の立場で」考え続ける強い問題意識や目的意識であり、そこから仮説を導き出し挑戦し続けることです。この事を実現していくためには、現在、そしてこれからの社会や生活環境の変化に対応できる「ビジネスモデル」と「カルチャーモデル」を設計し「IYを良い会社」にしていかなければなりません。「良い会社」とは、社員の期待する環境と会社が提供する環境のギャップが少ない会社であり続けることです。社員の意識や価値観が多様化する今日において、社員のエンゲージメントを向上させていくことは容易なことではありません。エンゲージメントの向上に欠かせないことは「企業の理念やめざすビジョンへの理解」に加え、それらに対する「共感と自主的な貢献・行動意欲」にあります。変化の著しい時代環境の中、これからの労働組合に求められる役割は、労使による協議や対話機会をつくり、活かしていくことで、組合員(社員)が個々の力を発揮できる働きやすい環境をつくり、企業成長につなげていくことです。グループのエンゲージメント調査の結果を受け、現在エンゲージメント向上委員会が設置され活動が行われていますが、私たちの変わらぬ基本の考え・姿勢である「潤れた井戸から水は汲めない」そのものが、エンゲージメントだと考えています。改めて労働組合の基本に立ち返り、存在意義や果たすべき役割を踏まえた上で、私たちが強みとしてきた商売をする上で最も大切な「基本の追求」に、組合員一丸となって取り組んでいきたいと思ひます。

#### めざす「良い会社」

- ・社会や生活環境の変化に対応できる「ビジネスモデル」と「カルチャーモデル」の両軸設計
- ・社員の期待する環境と会社が提供する環境のギャップが少ない会社であり続けること

#### 従業員エンゲージメントの向上に欠かせないこと

- 企業の理念やめざすビジョンへの理解
- 共感と自主的な貢献・行動意欲

労使による協議や対話機会を活かし、  
個々が力を発揮できる働きやすい環境をつくる



IV. 労使協働でめざす組織風土と職場環境づくり

これまでも、生産性を向上させるための基本的考えとなる「生産性三原則（雇用の維持と拡大・労使の協力と協議・成果の公正な分配）」を基本姿勢として、誠実に諸課題に向き合い対応してきました。昨年、コロナ危機を踏まえ新しい時代環境に即応し、生産性運動を再起動するという観点から、今日的な意義を取り入れた生産性三原則が提唱されました。その今日的意義の提起は「サービス産業の改革」と「今後の生産性運動の推進」の方向性が示されたものです。この考え方を新たな基本軸として今後も大切にしていかなければなりません。今、日本社会に求められることは「生産年齢人口の急減」という構造的な課題に加え、コロナ危機を克服していく社会の強靱性にあります。新しい日常（=ニューノーマル）における企業は、この社会環境の激しい変化に対応し、お客様・社員のニーズをもとに、現場実態とデジタル技術を連動させ、企業風土や文化を変革していく「生産性経営」に取り組んでいかなければなりません。小売業としての生産性経営に大切なことは、社員一人ひとりの商売における付加価値の追求にあります。社員によるイノベーション創出による新たなサービスを創造し付加価値の向上を目指していくことが重要です。今後のIYの持続的な成長に、人財確保と活用は絶対条件だと考えています。そのためにも、「人の価値」「仕事の質」「人財力」を高めていく取り組みを進めていく必要があります。また同時に企業価値を実感できる「安心・安全で働きやすい店舗・職場づくり」と仕事とその役割への「やりがい・働きがい」に目を向けなければなりません。そして、そのことを実現していくために、労使一丸となって、より一層の生産性向上に向けた取り組みを進めていくことが求められます。

＜生産性三原則の今日的な意義＞

**雇用の維持と拡大**  
 これからの社会において重要となるのは雇用、とりわけその質である。人間の価値と能力を高める仕事の創出が重要である。

**労使の協力と協議**  
 経営と労働の信頼関係が生産性改革の基盤である。デジタル化、グローバル化が進み、就労形態が多様化する中、産業・企業の枠を超えた経営と労働の協力と協議の充実が必要である。

**成果の公正な分配**  
 成長と分配の好循環は、付加価値の持続的な増大が重要な要素である。企業のステークホルダーが、株主・従業員・消費者・取引先・サプライチェーンへ、更には地域社会に広がっていることから、成果の公正な分配が必要である。

V. 将来を見据えた、安全・安心な社会と暮らしづくり

今、日本社会は、新型コロナウイルス感染症への対応は無論、自然災害などの国難に対して、政治における強いリーダーシップの発揮を求めています。勿論、直接的な政治は議員の責任において行われるものですが、それを選ぶのは国民一人ひとりです。大きく捉えたと今日の国政の有り様は、日本国民全員の責任にあるとも言え換えられます。国や行政のかじ取りを任せる議員を選択することも、そして責任を問う事も、私たち国民が選挙を通じて判断をしていくことなのです。つまり、何より重要なことは国民一人ひとりが義務を果たし権利を行使することにあります。現在、私たちは、組織内議員「かわいたかのり」の支援・応援活動に取り組んでいます。「かわいたかのり」は、私たちの声を国政に反映させるため、そして私たちの働く産業発展に向けた政策を実現させるための代表です。「かわいたかのり」は、これまでも、私たちの生活や仕事に関連する様々な環境整備に取り組んできました。直近では、組合員の協力のもと実施した「悪質クレームの署名活動」において、170万筆を越える署名とともに、職場で起こっている実情を厚生労働大臣に訴え国を動かす原動力になりました。また、新型コロナウイルス感染症対策についても、流通・サービス産業で働く仲間の感染防止策や迷惑行為の防止、消費者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となりました。この他、雇用や賃金を守るための雇用調整助成金の大幅な拡充、妊娠中の労働者への配慮と有給休暇新設への助成金の創設などにたいへん大きな役割を果たしてきました。

大きくそして激しく変化する環境の中で、労働者の立場に立った政策を掲げる国民民主党は、国民が直面する問題に真正面から向き合い解決を目指していく政党だからこそ、UAゼンセンやその組織内議員である「かわいたかのり」は、私たち労働者の声を反映する政党として支援をしています。非常に難しい環境下ではありますが、私たちの未来、そして次世代へと繋いでいくために、組織で決めた目標達成に向け計画に基づいた活動を皆さんとともに取り組んでいきたいと思っておりますので宜しくお願い致します。

VI. 新たな時代を共創していこう

労働組合は、組合員の参加・参画で成り立つ組織です。これまでも、その時々々の私たちを取り巻く環境を踏まえ、基本的な考えのもと目標を掲げ活動に取り組んできました。組合活動を活発に進めていく上で、このコロナ禍の環境では、これまで以上に取り組む難しさがあるのは事実です。しかし、もう一方で、その事に甘んじてはならないと考えています。今年度も組合員の参加・参画のもと、「組織・意識・活動」を視点に置いた三位一体の労働組合改革と、改善行為や組織堅持に繋がる「問題意識を持った活動」、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」、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」という3つの活動姿勢を持って、労働組合の5か年の中期目標「IY VISION 2025」を実践し「組合員の幸せ実現」を目指して取り組んでいきます。また同時に、これまでの活動と取り組み状況を横並びで確認・点検を行い、この2年間のコロナ禍での活動を総合的に整理した上で、基本を追求し磨き上げていくための具体的な仕組みを、皆さんと共に創り上げ取り組んでいきます。今年度も組合員の皆さんの活動へのご理解とご協力を宜しくお願い致します。

変わらなければ、変わらない。= 私が変わる ⇒ IYが変わる。

すべての出発点は自分である。自分が変わるとは、自己変革、自己改革することである。自分の「考え方、意思が、行動が、姿勢が、店舗が」変わらなければ変わらない。仕事のビジネスだけでなく個々の生活の中でも、自らを反省し変えようという強い意思を持たない限り、明日もまた同じことの繰り返しになる。

塙 昭彦著書「リーダーへの伝言～すべては、長の志から始まる～」より

イトーヨーカドー労働組合

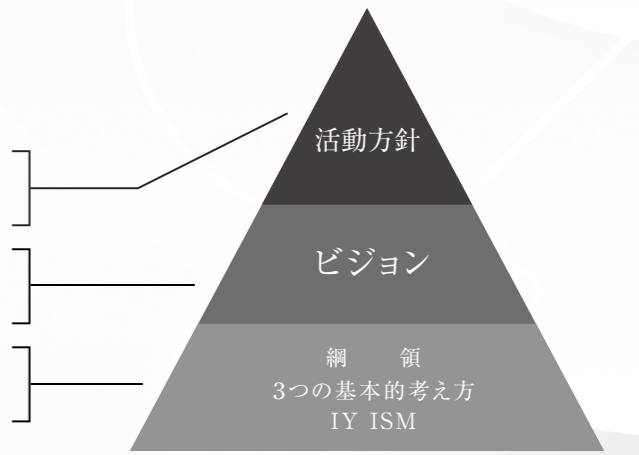
不変の理念

活動方針の位置づけ

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



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、一歩一歩着実に進めていきます。

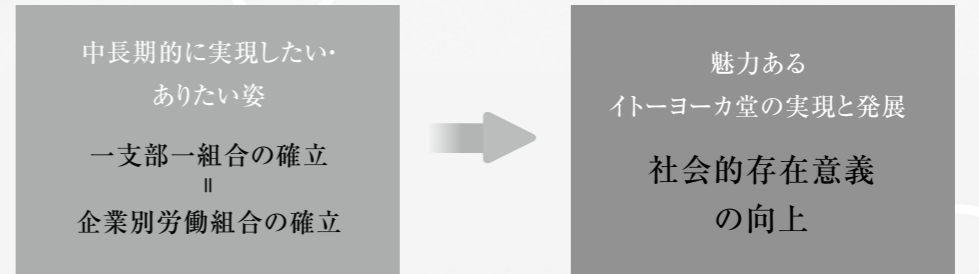
2. 私たちがめざす持続的な考え

- (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。

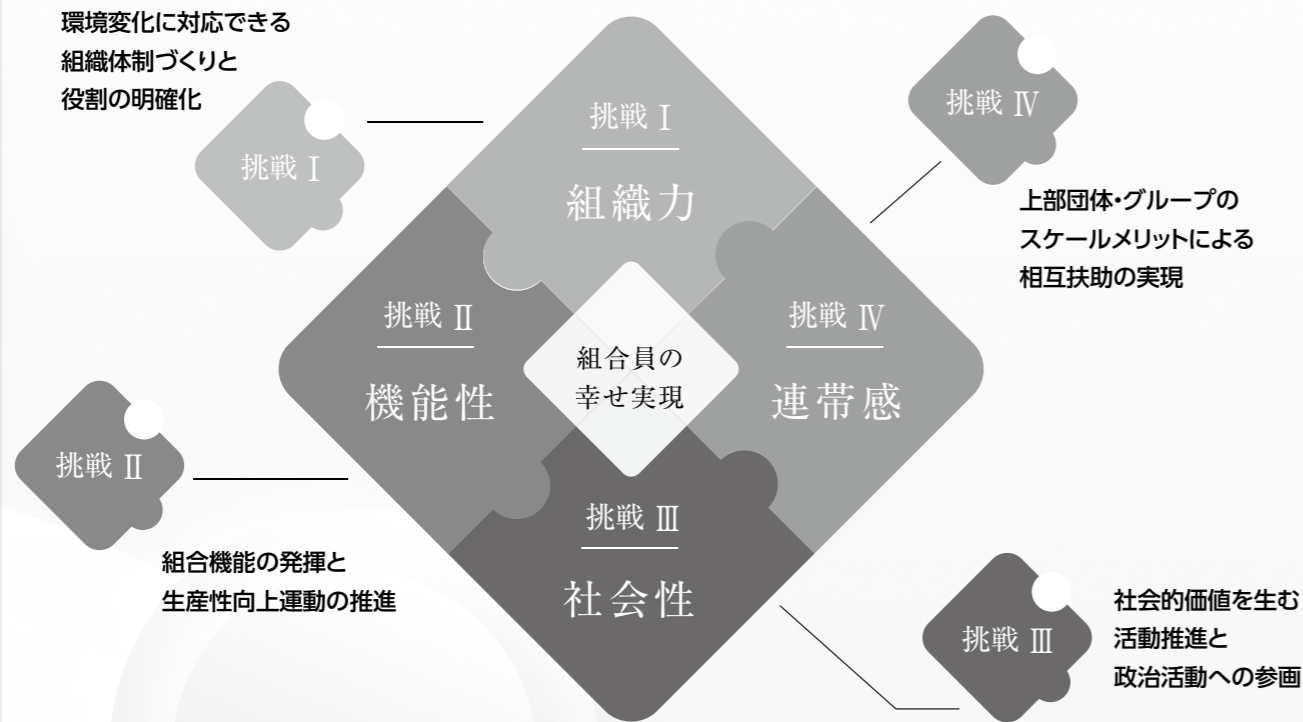
社会に貢献している自覚と自負を持って、今後、より一層社会的な存在価値と付加価値を高めていく必要があります。労働組合は、イトーヨーカ堂が地域社会やお客様の支持を受け、社会的存在意義を高めていけるよう、健全な労使関係のもと魅力あるイトーヨーカ堂の実現と発展に向け「一支部一組合の確立=企業別労働組合の確立」を中長期的に目標設定しながら目指していきます。





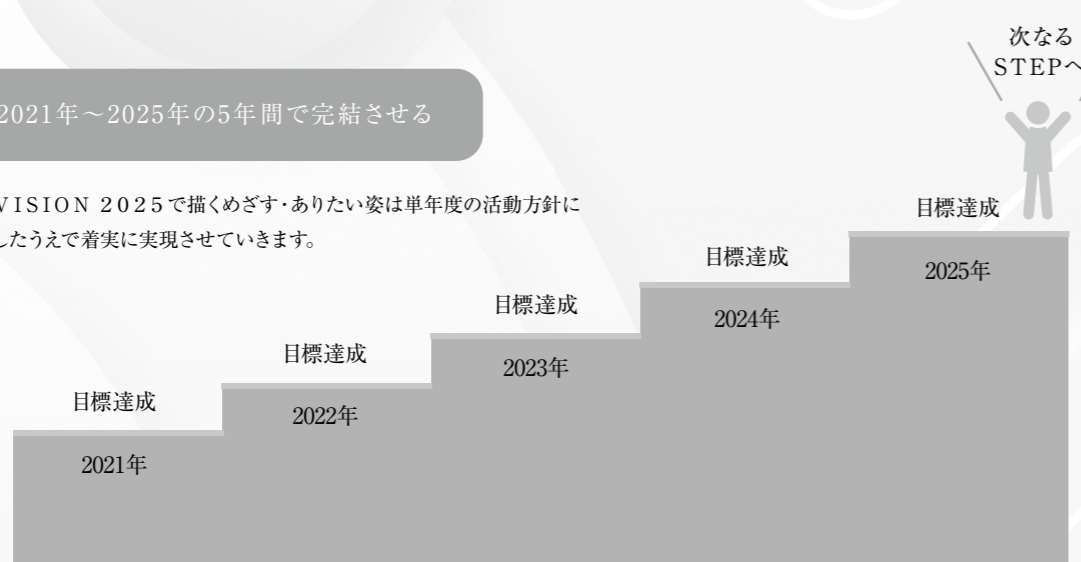
# 4つの挑戦

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
- 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	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	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
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>支部役員選挙の100%実施</li> <li>役員任期の明確化と組合役員としての役割・意識の醸成</li> <li>組織率50%未満支部については、従業員代表選挙の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>DX(デジタルトランスフォーメーション)対応の推進</li> <li>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)</li> <li>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</li> <li>組合活動の周知徹底を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)</li> </ul>		

- 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(仮称)」の新設による次世代役員育成
<ul style="list-style-type: none"> <li>イトーヨーカドー労働組合「人財育成指針」を策定し、社内外や次世代を見据えた人財育成の推進</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	

## 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
- 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	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
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>WebSANKAを活用したフィードバック</li> <li>組合員の声アークイブ(仮称)の作成と経営側への定期的な共有(年4回以上)</li> <li>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</li> <li>「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)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>「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</li> <li>「IYユニオンカレッジ(仮称)」を活用した労使協議による意識改革教育(労務・就業管理)</li> <li>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</li> <li>安全衛生委員会(議事録含む)の運用確認・見直し検討</li> </ul>		

- 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
<ul style="list-style-type: none"> <li>生産性向上委員会の発足による取り組み推進</li> <li>「改善=工夫」運動の深化と全支部参加による風土化</li> <li>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</li> <li>創造提案を目的とした「社員提案制度」の導入(年2回)</li> <li>IYISM手帳の実効性のある運用と定着(デジタル化を視野)</li> <li>イトーヨーカドー労働組合「生産性政策」の策定</li> </ul>	



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	02	新たなIVY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	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	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
<ul style="list-style-type: none"> <li>■GREEN CHALLENGE 2050の啓発と実践に挑戦する</li> <li>・「IYユニオンカレッジ(仮称)」での啓発セミナーの構築</li> <li>・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</li> <li>・「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</li> <li>■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)</li> <li>・会議のデジタル化と効率運営広報・情報のIT化</li> <li>■「IVY FAIR 2025(仮称)」開催に向けた検討</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■IVY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)</li> </ul>	
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	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
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	目標	政治マスタープランの理解・浸透・実行
<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■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)</li> <li>■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)</li> <li>■「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</li> <li>■政治活動と連携した「ゆたかな明日を築く会」の会員拡大</li> <li>■UAゼンセンと連携した政治意識調査の実施</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■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</li> <li>■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</li> <li>■国民の権利である公民権を従業員(組合員)が行ってできる体制と仕組みづくり</li> <li>■WebSANKAIに政策実現特集ページの新設</li> </ul>	

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への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。

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	02	イトー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	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	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
<ul style="list-style-type: none"> <li>■セブン&amp;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</li> <li>■情報アクセスの利便性向上と2WAYコミュニケーション</li> <li>■上部団体の福利厚生事業との連携と検討</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■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宜を活用した周知活動の強化</li> <li>■UAゼンセンの福利厚生事業との連携と検討</li> </ul>	
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	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	組合員が心身共に健康に過ごせる環境の実現	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
<ul style="list-style-type: none"> <li>■「セブン&amp;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</li> <li>■「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</li> <li>■ウェビナーや研修を通じ自分時間の充実へ繋げる</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■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)</li> <li>■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)</li> <li>■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)</li> <li>■自立型人財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</li> </ul>	

活動スローガン

# 想像力

当事者意識を持って物事を捉える力



# 徹底力

主体性を持って取り組んでいく力

共感の輪を拡げ、  
あす  
未来を共創できる組織へ

新型コロナウイルス感染症の影響により、新しい生活様式が日常化していく一方で、新たな問題へのスピード感をもった対応が、今もあらゆる場面において求められています。このような環境の中、私たちイトーヨーカ堂は、流通サービス業としての使命と誇りをもって、地域のお客様に寄り添った商売やサービスの提供を通じ、企業としての社会的意義を果たしています。

これまでイトーヨーカ堂が商売を続けることができたのは、商売の基本を大切にしながら、その時々環境変化に対応してきたからこそであり、それは創業から100年を迎え、先々の予測が困難なVUCA(※1)の時代にある今日においても変わることはありません。イトーヨーカドー労働組合も結成 50 周年記念事業・行事の開催により一つの区切りを迎えた今、改めて労働組合の基本に立ち返り、存在意義や果たすべき役割を踏まえた上で、企業別労働組合としてIYの新たな未来を創っていく為にどうすれば良いのか考え、活動していくことが必要です。

労使双方が基本を大切に、環境変化に対応できる強い組織としていくために必要なことは「当事者意識を持って物事を捉える想像力」と「主体性を持って取り組んでいく徹底力」です。今年度はより一層のコミュニケーションの充実を図り、共感の輪を拡げ、より多くの組合員に活動への参加・参画を促すことで、一つの支部が一つの労働組合として機能していくよう、中央と支部が一体となって取り組んでいきます。労働組合の活動は、一部の組合員の頑張りだけで進んでいくべきものではありません。多くの組合員に、一つひとつの活動の目的への理解と共感の輪を拡げていくことで新たな未来を共創(※2)していくことを目指します。

※1:VUCA(ブーカ)とは…「変動性・不確実性・複雑性・曖昧性」の英単語の頭文字をとった略語。先行きが不透明で将来の予測が困難な状態。

※2:共創とは…多様な立場の人たちと対話を大切にしながら、新しい価値を共に創り上げていくこと。

活動スローガンの実践に向けて

## 「想像力」と「徹底力」を持ち合わせながら、コミュニケーションをもとに共感の輪を拡げていく

人は共感を抱いたとき、その物事を自分と一体化させる、つまり「自分ゴト化」する傾向にあります。「自分ゴト化」は当事者意識と主体性という次のステップに進んでいきます。組合活動においても、その趣旨・目的への共感が得られることで、組合員一人ひとりが「自分ゴト」として捉え、活動に対する主体的な参加・参画へと繋がっていきます。

共感の輪を拡げていくためには、相手とのコミュニケーションが何よりも重要になってきます。様々なコミュニケーションチャネルを通じて、活動の趣旨・目的を正しく理解するとともに、支部では日頃の関わりやお世話活動を通じてコミュニケーションを図り、共感の輪を拡げ、組合員の参加・参画のもと組織一丸となって活動に取り組んでいきます。

活動を共にする仲間づくり

周囲とコミュニケーションをとり、活動に参加・参画する仲間を増やしていく



活動する目的の理解

コミュニケーションをもとに趣旨・目的への理解を深める



連携して活動に取り組む

活動計画を踏まえて仲間と共に活動を遂行していく



2022年度の活動の柱と心構え

2022年度も組合員の参加・参画のもと、「組織・意識・活動」を視点に置いた、三位一体の労働組合改革と、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」という3つの活動姿勢を持って取り組んでいきます。

組織改革

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」

意識改革

改善行為や組織堅持に繋がる「問題意識を持った活動」

活動改革

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」





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

労働組合は、組合員の参加・参画で成り立つ組織です。より多くの組合員が活動の原点である支部の様々な活動に関与していくことは、私たちが目指す「一つの支部が一つの労働組合(支部執行委員長=委員長)としての組織力を発揮できる『一支部一組合』の確立」において、欠かすことができません。そして、より強い組織基盤を実現していくためには、中央と支部が共通認識のもと、連携強化を図り活動に取り組んでいくことが重要です。環境変化の激しい時代に対応していくため、2021年度より支部と中央がよりスピード感を持って連携を図ることのできる組織・運営体制へと見直しを図りました。今年度はゾーンを主軸としたグループ・ゾーン体制とすることで、ゾーンが主体性を持った活動に加え、状況に応じてゾーンを超えて横断的に対応することができる汎用性の高い組織づくりに取り組んでいきます。

### グループ×ゾーン体制による組織の運営強化

中央と支部がより細かな連携を取りながら活動に取り組んでいくために、組織運営のフォロー・サポート体制の強化を図ります。具体的には、会社の組織体制に合わせたゾーン体制とし、これを3つのグループに分け、グループ×ゾーン体制とします。これにより、環境変化に対応できるより細やかで横断的な運営体制としていきます。同時に支部役員の協力体制と、中央役員のサポート体制の役割を明確に決めて目標を持って活動に取り組んでいきます。そして、ゾーンが主体性を持って取り組む活動に挑戦し、組織の一体感の醸成に取り組めます。

また、セブン&アイグループやイトーヨーカ堂を取り巻く環境変化に伴い、人数規模が拡大している出向や転籍をしている組合員への労使による対応を含めた、新たな活動と仕組みづくりに取り組んでいきます。



### 支部執行委員長制と支部の基本スタイルづくりを通じた「一支部一組合の確立」

私たちはこれまで「活動の原点は支部である」という考えのもと、様々な活動機会を通じて、「一つの支部が一つの労働組合(支部執行委員長=委員長)としての組織力を発揮できる『一支部一組合』の確立」を目指して取り組んできました。今年度は、支部組織体制作りにおいて、全支部にパートナー組合員を配置していくことを推奨すると共に、支部執行委員長を中心に支部役員が協力して支部活動を推進していく「支部の基本スタイルづくり」に向けて、ゾーン執行部(ゾーン議長・副議長)が支部へもう一歩踏み込んで連携し、活動に取り組んでいきます。



### 「IYユニオンカレッジ」を通じた人財育成

3つの活動姿勢の一つである「魅力や価値を生み出す活動」の視点を持ちながら、「IYユニオンカレッジ」による育成体系(育成プログラム)を確立し、中央・支部・外部・上部団体と連携した推進体系の構築に取り組めます。

イトーヨーカドー労働組合として目指す人財像を明確にしたうえで、組合員や、今後の労働組合を担う次世代役員などの育成を行っていきます。

### 環境変化に対応したコミュニケーションネットワークづくり

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に向けて、デジタルツールの活用も含めた組合員の参加・参画型への進化を目指します。また、グループやIYを取り巻く環境変化に伴い、人数規模が拡大している、出向や転籍をしている組合員に対する情報発信の在り方についても、新たな活動と仕組みづくりに向けた具体的な取り組みの検討を進めます。



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

私たち小売業は、地域のお客様に支持される店づくりを行いながら、地域のライフラインを守る使命と役割を担っています。そして、この事を通じて、会社の成長、拡大と共にステークホルダーにその利益を配分していかなければなりません。IY再建に向けた事業構造改革や店組織変更の見直しなどに取り組む目的は、IY全体がチームとなってお客様の立場に立った店づくりや商売をしていく、その上で利益の最大化を図っていくことにあります。つまり、「お客様最適の環境づくりへの追求と挑戦」ということになります。

そのためには、創業から大切にしてきた商売の基本を追求すると共に、固定観念に捉われず、新たな価値創造に挑戦していかなければなりません。これまでの働き方が大きく変革する中、労働組合の使命・役割は、環境変化を正しく捉え、変化に対応していくことであり、生産性三原則を基本姿勢に置いた生産性向上運動に取り組んでいく必要があります。そのためには健全な労使関係のもと、経営との対話と協議をより充実させていかなければなりません。そして、何より重要なことは現場の実態把握と組合員の声です。組合員の協力があって初めて、労働組合としての経営に対するチェック機能を働かせることが可能となります。今年度は、組織一体となった階層別の労使協議会・懇談会の仕組みを確立させ、そこでの対話や協議を活かし、組合員の働きがいに繋がる働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

### 組織一体となった労使協議会・懇談会を通じた経営参画

私たちを取り巻く環境が大きく変革しようとする中、労使による対話と協議の位置づけは、これまで以上に高まることが必至であり、これらを通じた経営幹部による労働組合への真摯な対応は、「組合員(社員)」にとって働くことへの安心感や、会社への信頼といった生産性向上にも大きく影響することです。今年度は「あるべき労使の対話・協議の仕組みづくり」に拘って取り組んでいき、3つの活動姿勢の一つでもある「問題意識を持った活動」の視点を持ちながら、店・本部ともに「中央・ゾーン(事業部)・支部(部別)」という組織一体となった階層別の労使協議会・懇談会の定例開催と、成果に繋がる仕組みを確立していきます。

そのために何より重要なことは現場の実態把握と組合員の声です。組合員の協力があって初めて、労働組合としての経営に対するチェック機能を働かせることが可能となります。これまでの組合員の声や意見を集約していくスタイルだけでなく環境変化に対応し、今ある活動との組み合わせや、コミュニケーションツールを活用した新たな仕組みづくりに取り組めます。



### コンプライアンス(法令遵守)とルール(就業規則・社内規程)を守る環境づくり



近年、企業経営・組織活動を進めていく上で「企業の社会的責任(CSR)」が大きく問われる時代にある中、社員やお客様、株主、環境などへの配慮から社会貢献までの幅広い内容に適切に対応していくことが求められます。過去からIY労使では「信頼と誠実=ルールを守る」ということを大切にしてきました。取り巻く環境が大きく変化する中、私たちの働く環境や働き方もこれまでとは変わってきます。法令やルールを守ることは勿論、世の中や社会の変化と社会水準への意識、また、ワーク・ライフ・バランスや働き方改革といった生産性向上の視点を持って、労務・就業管理の徹底に取り組んでいきます。

### 将来を見据えた新たな制度づくりに向けた検討・協議

今、私たちは企業の持続的な成長に向け、事業構造改革によるDX推進を通じた生産性向上の取り組みを進めています。また、AIを活用した発注システムや製造計画、食品レジのセルフカートレジやスマホレジの導入、BRの大部屋化、新たな店舗・本部組織体制など、私たちの働き方も大きく変化し始めています。これらの環境変化を踏まえ、将来を見据えたうえで、組合員にとってより良い働き方のできる新たな制度づくりに向けて、労使専門委員会を通じて検討・協議していきます。

### 「改善=工夫」運動の深化による生産性向上・意識風土改革

2019年から「生産性向上・意識風土改革」の一環として労使で取り組んできた「改善=工夫」運動も、2022年度で4年目を迎え、2021年度は、でん書ノットを活用した投稿の仕組み化や、支部での掲示における器材の見直しなど新たな取り組みが進められました。現在取り組んでいる「従業員エンゲージメントの向上」に欠かせないことは「企業の理念やめざすビジョンへの理解」に加え、それに対する「共感と自主的な貢献・行動意欲」にあります。今年度も、スタート当初から掲げる「一人ひとりの取り組みを認め、褒める風土」や「目標を掲げ取り組んでいく風土」の深化をめざして、労使協働で取り組んでいきます。

また、開催に向け準備を進めている、挑戦する組織風土づくりに向けた「提案グランプリ」を通じて、「従業員のアイデアが経営に活かせる仕組み」を将来的に構築していけるよう、その検討を進めていきます。





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

イト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、労使での協議や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ゼンセンでは「政治活動指針」の周知・実践、日常的政治活動の推進を掲げ、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、その支援に向けた取り組みを進めるとともに、UAゼンセン流通部門では、「政治・行動計画1・2・30!(イチ・ニ・サン・オー!)」を掲げ、2031年までに、衆議院議員1名、参議院議員2名、地方議員30名を有するという目標実現に向けた活動を並行して展開しています。

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ます。

## 組織内議員との連携による政治活動への理解と参画



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候補として擁立し、その支援に向けた取り組みを通じて、政治活動への理解浸透と、お世話活動の実践に取り組んでいます。また、後援会活動・定着活動を通じて政治活動への理解浸透と、お世話活動の実践に取り組んでいます。また、国民の権利である公民権を組合員(社員)が行使できる体制と仕組みづくりを行っています。

### 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(57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



田村まみ参議院議員(写真左)とかわいたかのり参議院議員

## 政策実現に向けた政治活動の日常化

私たち労働組合は、健全な労使関係の構築のもとで実現可能な「労使による対話と協議」によって、雇用の確保や労働条件の維持・向上といった、組合員の幸せ実現に向けた取り組みを進めています。一方で、私たちの生活に大きく係わる憲法、法律、行政の条例などの新設や変更については、国政における各級議会での話し合いによってしか実現することができません。

組合員の安心できる生活基盤づくりには、流通・サービス産業に従事する私たちの気持ちや状況がわかる議員を各級議会へ送りこみ、私たちの代表として話し合いを進めもらう必要があります。これを踏まえ、労働組合の様々な活動の一つとして、政治活動に取り組むことがたいへん重要であることから、今年度は「IVYユニオンカレッジ」を通じた政治活動への理解と周知、活動の推進を図り、政治活動の日常化を目指した取り組みを進めています。

## SDGsを踏まえた新たなIVY活動への取り組み

ESG投資や、SDGsを意識した企業経営に注目が集まる中、セブン&アイグループでも、環境に配慮した拠点づくりや商品開発により、持続可能な社会の実現をめざす「GREEN CHALLENGE 2050」を掲げるなど、積極的な取り組みを進めています。

労働組合としても、社会課題の解決に向けた取り組みを推進していくとともに、組合員の意識啓発を図っていくことが大切であると考え、現在取り組んでいる活動の点検と、IVY活動の進化に向けて取り組みを進めます。また、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に「IVYファミリー・地域と共に」というテーマのもと2020年度より取り組んでいる活動について、改めてその趣旨・目的を大切に活動を実施していきます。



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

社会環境や時代の変化などにより、福利厚生サービスに対する組合員のニーズは、これまで以上に多種多様なものとなっています。また、組合員の労働構成の変化による平均年齢の上昇に加え、厚生労働省の報告によると、「仕事や職業生活で強いストレスを感じる事柄がある」と答える労働者の割合が約6割にのぼるなど、心身ともに健康に過ごせる環境実現への取り組みは、喫緊の課題となっています。

これらの環境変化や現状を踏まえて、福利厚生サービスの在り方や健康増進に向けた取り組みについて、大きく見直しを図ったり、新たな取り組みを検討していく必要があります。これらの取り組みについては、イトヨーカドー労働組合単体としてではなく、上部団体であるセブン&アイグループ労働組合連合会との連携によるスケールメリットを活かし、会社とも連携の上「自助・共助・公助」の考え方をもちながら、組合員の幸せ実現に向けたライフサポートの充実化に取り組んでいます。

## 環境変化とニーズに対応した新たな福利厚生に向けての検討・協議

福利厚生サービスの一環である「バンプキン事業」は、多くの組合員からの「仕事時間以外の余暇や生活時間を充実させたい」という強いニーズや、労働組合が課題としていた「これからの時代の組合員とその家族とのコミュニケーションの在り方」への対応として、宿泊施設や遊園地利用、生活相談などプラスアルファライフの充実に向けて、組合結成20周年にあたる1990年にスタートしました。その後も、時代の変化に合わせて「バンプキン活動」の内容の見直しを図りながら、組合員ニーズへの対応を行ってきました。

その他、福利厚生サービスの「携行品保険サービス」やOB・OG会事業「IVYプレミアムメンバーズ」などについても総合的に点検を行い、環境変化等も踏まえた上で、より組合員のニーズに対応できる内容に見直ししていきます。



## 上部団体「UAゼンセン・セブン&アイグループ労働組合連合会」との連携

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、それぞれができることを懸命に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つ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ています。そのような中、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ます。

また、日本で唯一となる流通産業の産業別労働組合「UAゼンセン」が掲げる「産業別労働組合の機能強化と産業の健全な発展への寄与によって、流通・サービス産業労働者の経済的・社会的地位の向上を果たす」という目的達成に向けて、UAゼンセン流通部門加盟組合として、連携した活動に取り組んでいます。



## 健康経営の推進に向けた検討・協議

セブン&アイHLDGSでは、2014年からセブン&アイホールディングス健康保険組合と連携しスタートさせた「セブン&アイ健康宣言」を2019年より発展させ、「セブン&アイ健康宣言NEXT」を策定し、その取り組みを進めています。従業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」の考え方は、経済産業省でも強く推進がされており、持続可能な企業経営を目指していくうえで、重要な取り組みとなっています。

労働組合としても、健康増進に向けた取り組みを進めていくことは、組合員の活力や生産性の向上といった組織の活性化にもつながることから、各支部で実践可能な健康増進活動や、セブン&アイホールディングス健康保険組合と連携した活動の実施に向けて、検討・協議していきます。





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、固定観念に捉われる事なく基本を磨き上げ変化に対応できる強い組織づくりに挑戦していきます。



中央執行副委員長(専従)  
佐藤 洋一

事実を共有し話し合い、課題解決に取り組みます。基本を大切に、結果に拘り新たな労働組合を共に創りましょう。



中央執行副委員長(専従)  
宇野 典孝

環境変化に対応できる組織づくりに向け組合員一人ひとりの「想像力+徹底力」を発揮し、共に頑張っていきます。



中央執行書記長兼中央会計(専従)  
竹内 宏子

「想像力と徹底力」をもとに、労働組合の基盤である「組合員」の力を結集し一つひとつの活動に取り組んでいきます。



中央執行書記次長(専従)  
中川 勇樹

環境変化を正確に掴み、働きがいのある職場環境作りに繋がる活動計画を仕組み化できるコミュニケーションを目指します。

中央執行委員 (五十音順)



専従  
浅見 大貴

組合員の皆様との対話を重視し、納得感を持って業務や組合活動に取り組んでいただけるよう尽力いたします。



青森支部・衣料雑貨M  
阿部 真由美

少しずつでも労働環境が良くなるよう、コミュニケーションを大切に、組合活動に取り組んでいきます。



ライフスタイル衣料支部・衣料雑貨部SV  
安部 喜雄

労働組合は、組合員の活動への参加・参画で成り立つ組織です。固定観念に捉われず、共に新しい時代を創っていきます。



専従  
池田 宣生

環境変化や現場課題を正しく捉え、一支部一組合の確立に向け、支部活動の推進、労使協議による課題解決に尽力します。



本場支部・グロスリーM  
井口 隆之

コミュニケーションを通じて現状の課題を正しく認識し、より良い組合活動に結びつけられるよう努力して参ります。



食品支部・デリカ部 惣菜担当SV  
今満 直樹

組合員が働きやすく、働きがいを感じることができる職場環境を目指して全力で取り組んでいきます。



市原支部・催事担当  
岩本 昌秀

寄り添う気持ちを大事にしながら、また多様性を認め合う意識を持って「一支部一組合」の確立を目指しましょう。



営業管理支部・物流企画開発部M  
鷗川 淳

組合員に寄り添った活動と風通しの良い職場環境構築を目標とし、コミュニケーションと横との連携を心がけます。



札幌支部・デリカ(惣菜)M  
薄井 傑

現場の声や課題を具体的に会社に伝えて、働きやすい環境づくりに地域の組合員の皆様と共に取り組んでいきます。



加古川支部・デリカ(デパート)M  
内山 聡

労働組合と会社がコミュニケーションを密にし、働きがいのある環境を作っていくように取り組んで参ります。



アリオ柏支部・生活雑貨M  
大橋 憲二

厳しい環境の中、組合員の皆様が多く参加・参画出来る活動を目指しコミュニケーションを大切にに取り組んでいきます。



琴似支部・CHM  
開発 真住

「IYで働いて良かった」「IYで働きたい」と思う仲間が増える事を目指し、働きやすい環境作りに貢献できるよう頑張ります。



東大和支部・デリカ(デパート)M  
金井 啓悟

従業員一人ひとりがやりがいを持って働きやすい環境作りを目指し、皆様の声を職場環境の改善に反映出来る様に努めます。



伊勢原支部・グロスリーM  
川口 妙子

生活様式が多様化が加速する時代、組合員がストレスなく働ける職場環境の構築に努めていきたいと思っております。



鷲宮支部・食品統括M  
幸坂 俊昭

社会も会社も大きな変化を迎えている時代ですが、現場で働く人達にとって働きがいのある環境作りに取り組めます。



武蔵野支部・子供ワールドM  
小松原 勇二

環境変化が続く中、コミュニケーションを大切に、組合員の声や課題を現場に繋がる様に取り組んでいます。



川崎港町支部・マルシェ(青果)M  
坂井 剛

コロナ禍での新たな生活様式と共に労働組合の原点である人の繋がりを大切に、諸活動に取り組んで参ります。



大宮原支部・生活雑貨M  
佐久間 和正

未来のIYを守るために「今」という時間を常に大切に、一支部一組合の確立を一心となって実現しましょう。



安城支部・子供ワールドM  
佐藤 誠

環境変化に対応できる強い組織を目指し、より一層のコミュニケーションの充実を図ります。



セブン&アイ支部・デジタルマーケティング部  
佐藤 公則

目まぐるしく社会が変化している中、一人ひとりの声を聴き、働きやすい環境実現に向け尽力して参ります。



販売支部・販売事業部付  
佐保田 親徳

環境変化と現場実態を正しく認識した上で、支部活動をサポートし一支部一組合の確立の実現を目指し活動して参ります。



専従  
鈴木 佳祐

組合活動一つ一つが仕事や生活に繋がっています。仲間と共感し声を上げ、働きがいのある職場にしていきたいです。



川口支部・商品管理M  
鈴木 康生

常に化する環境の中で正しい事を追求し、未来に繋がる活動を実行し組合員の幸せを実現しましょう。



専従  
関 洋亮

労働組合の基本に忠実に、環境変化を正しく捉え、組合員皆が働きやすい職場・風土づくりを進めていきます。



立場支部・シスター  
武 美由喜

環境が変化する中、労使双方の思いを正しく伝えるパイプ役になり、新しい体制づくりをサポートして参ります。



専従  
田中 大樹

めざす未来を見据えて愚直に組合活動に取り組み、より働きやすく、働きがいを感じる環境づくりを目指します。



専従  
内藤 証

活動を支えてくれる仲間への感謝を忘れず、未来を共に創り出す組織を目指し、新たな時代への挑戦を胸に通達してまいります。



専従  
南原 貴志

現場の意見を反映できる組織を目指し、変化する時代の中で生き残ることのできる会社を目指しましょう。



販売支部・店舗支援担当  
新岡 啓通

新たな店舗組織体制などの激しい環境変化に対する不安を不慮を改善できるよう、現場の声を社へ伝えていきます。



ライフスタイル衣料支部・子供ワールドMD  
二宮 崇

未来が明るいとは言えない環境の中、一人では出来なくても、力を合わせれば出来ること「がまだある」と信じます。



宇都宮支部・デリカ(惣菜)M  
野中 真人

現場で起きる「新しい環境の変化」に向き合い、組合員一人ひとりにとって働きがいのある環境作りに取り組んでいきます。



セブン&アイ支部・セブン・カードサービス  
橋本 友

厳しい環境下ですが、働く仲間との仕事と生活両方の充実に向けて希望の持てる明日に繋がる活動を地道に続けていきます。



大森支部・商品管理M  
服部 正之

激しい環境変化への対応を継続し、労使一丸となって自分達が出来る事を考え実行出来るよう、全力でサポートします。



セブン&アイ支部・ヨーク加食雑貨SV  
平山 孝司

コロナ禍で大変な日々が続いていますが、このような時だからこそ皆さんと一緒になって活動をサポートしていきます。



相模原支部・食品統括M  
福井 裕二

厳しい情勢が続く今、労使一丸となり難局に立ち向かう為「一支部一組合」を確立させ、働きやすい職場作りに取り組んでいます。



甲子園支部・SCC・CHM  
福島 裕美

支部・ゾーンでのコミュニケーションを強化し、組合員の皆さんと一つ一つの活動に積極的に取り組んでいきます。



専従  
丸山 亮人

基本を徹底し、責任を持って活動に取り組めます。「変化に対応できる組織」を共に目指しましょう。



ライフスタイル支部・生活雑貨部MD  
道副 友輔

「一支部一組合」の確立に向け、組合員一人ひとりの声を大切に、環境変化に柔軟に対応できる労働組合を目指します。



明石支部・シスター  
毛頭 佳子

コロナ禍の中、多岐にわたる業務に不安を抱えて動いている組合員の皆様の声を聴き、会社に伝えていきます。



我孫子南口支部・CHM  
吉田 貴多美

多様性を認め合いながら、目的達成に向けて組合員が力を発揮出来る様に、現場の声をしっかり届け活動していきます。

中央会計監査



専門店会事務局M  
下田 広志



セブンカルチャーネットワークM  
鷹屋敷 一久