



なないろの思いをつなぐ  
架け橋でありつづけたい

Vol.29

- 会長あいさつ
- 2021年度 労連活動報告
- 2021年度 加盟組合活動報告
- 2022年度 活動方針(案)  
～第43回定期大会告示～

# 結束を強め、 共創する新時代へ

## 2021年度を 振り返って

2021年度もまもなく年度末を迎えます。昨年に引き続き新型コロナウイルス感染症への対応に追われながらも、労連活動に対する多くのご理解をいただき、様式や慣習にとらわれることなく、活動への参加・参画をいただきました。ご協力で心より感謝申し上げます。ありがとうございます。一方で皆さんと確認した活動計画は、不確実性のなかにあつて、一刻と変化する環境に対応しながら修正を繰り返して、活動に取り組んできました。これは職場においても、生活環境においても同じことが言えますが、目の前に起こる「変化への対応」は今しばらく続くものと想定されます。

2021年度の活動スローガンを「Your 7&i Life

」と、VUCA時代に求められるレジリエンスを高めていくことをテーマに活動方針を確認し、推進してきました。想定されていた環境(非集合、リモート)に適応し、機関会議やウェビナーを開催するなど、新たな形式での活動にチャレンジしてきた反面、コロナ収束を見越して計画していた活動については内容変更、延期、中止を余儀なくされました。加盟組合の多くも同じ状況に置かれ、労働組合の活動の目的や一つひとつの必要性について棚卸しが出来た側面もあったので

はないかと思えます。労働運動組合活動におけるニューノーマルについて定義づけを行い、次年度以降の計画に反映をさせていかなければならないと考えています。

また今年度は延期されていた東京オリンピック・パラリンピックが開催されました。全世界が未知のウイルスと対峙するなかでの開催、その是非はさまざま問われてもおりますが、そもそもオリンピック開催が意味すること「スポーツを通じて、平和な世界を實現し人間の尊厳を護ることに立ち返れば、アスリートから感動や勇気を与えられる状況は、まさに今の閉塞感から先々に向けた希望や可能性を感じられる機会の提供となったのだと思います。一方で、これだけ大きな世界規模のイベント運営という側面に立った時、さまざま起こる状況変化に対する、大会組



会長 渡邊健志

織委員会の運営対応に見習うところが多くあるように思い関心を寄せます。想定リスクを上回り発生する事案が多くあるなかで、状況に合わせてリスクマネジメント、クライシスマネジメントが求められますが、俊敏に対処できる組織づくりには、それを組織する人たちのマインドセットが非常に重要なのだと思います。これはコロナ禍に直面しているあらゆる組織に言えることであり、意識の醸成や共感、統一といった必要性に対するコミュニケーションの在り方を模索し続けていかなければならないということです。

## SX(サステナブルトランスフォーメーション)が席巻する世界

先日、開催しました労使研究会ではグループ方針の両輪となるDX(デジタルトランスフォーメーション)とSX(サステナブルトランスフォーメーション)のご講演をいただきました。石橋本部長、米谷本部長が両翼となって推進されるグループ方針ですが、直接お話を聞く機会は多くな





く、出席者からは大きな反響の声をいただきました。グループ方針を具体的に理解し、当事者として一緒に考える機会となったことは大きな成果と捉えていますし、このような共感・リスベクトする時間はとても必要なことであり、同時に、そのような機会が不足していることを痛感いたしました。今後の労使課題として取り組んでいこうと考えています。

DXも然る事ながら、SXは認知から浸透フェーズに入ってきています。ESG経営はよりその重要性を高め、サステナビリティ要素が欠落しているような経営戦略は、いかに優良な内容であっても、短期・中長期間問わず結果

的に評価を受けることは難しいと考えられています。この価値観の流れは非常に早く、数字で追う難しさもあるなかで、ややもすると社会的に取り残され持続可能性を失う企業も出てくると思います。カーボンニュートラル推進により脱炭素が加速されるなか、すでに企業のCO2排出量が経営上のリスクと分析されるようになっていきます。

DXなどの技術革新、働き方改革、そしてサステナブルという国際社会共通の目標が掲げられる中で、並行して注目されているのが人材戦略・人材資本という考え方です。生産性人口の低下、省力・省人化の移行を受けて、従前以上に効率と生産性を求める機運が高まっています。近年のガバナンス強化により株主や機関投資家から求められる人本主義の傾向からも、労働環境整備や人材に対する能力開発・教育への投資は有効な先行投資として評価されるなど、コストと資本の考え方が大きく変わりつつあることが伺えます。

## 新時代に求められる 経営の在り方

**E** ESGは、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)を意味し、近年は企業の持続可能な成長のための投資項目として注目されています。企業の財務指標だけを見て投資を行うのではなく、環境への配慮や社会と良好な関係を築けているか、企業の統制がきちんと取

れているか、といった非財務指標も加味して企業の持続的な成長性を判断する投資の手法であり、高まる企業の人的資本への重要性もこの考え方によるものです。加えて職場環境が企業の生産性、あるいは信頼度やブランドイメージに与える影響は大きく、例えば近年、職場でのハラスメントに対しては早急な対応が求められており、経営者や投資家、あるいは従業員の関心も高まっています。米国においては上場企業に対して人的資本の開示が義務化されるなどその動向は顕著に伺えます。人的資本を開示することで、それまでの財務指標だけでは見えてこなかった企業の人材投資の状況や人材の流動性、あるいは前述のハラスメントリスクなども可視化されやすくなりま

す。このことは、企業活動において人的資本に対する投資が健全に行われているかどうかを内外に示すことであるといえます。継続して成長する企業であるかどうかを判断する新たな基準となると言われています。エンゲージメント調査などもこのような考え方から来るものだと思います。しかしこのように米国の経営手法が流入する一方で、日本企業は「オーバアナリシス(過剰分析)」「オーバプランニング(過剰計画)」「オーバコンプライアンス(過剰法令順守)」といった三大疾病に陥りやすいとも言われます。計画ばかりに注力していて、実行が伴わない、分析ばかり行っているが、仮説・到達目標がないので、次の計画につな

がらない、コンプライアンス遵守ばかりで、付加価値の創造ができないなど、先行きの見えないこのような状況においてはことさら、散見されることも多くあるように思います。またこのような傾向が日本企業のエンゲージメント低迷に起因しているとも言われています。多くのステークホルダーとの共感経営が求められる時代において、企業経営は大きな過渡期を迎えています。様々なリスクヘッジに経営だけで対応することは非常に難しいと考えられるため、労使が情報を持ち寄り、事前協議の機会を多く持つことが非常に重要な時勢となっています。そして企業組織としての社会的存在意義を問いながら、ビジョンを示し実現に向けて行動することです。私たちは自らそのことを知ろうとする姿勢を常に持ち続けなければならぬと思います。

## 「自ら考え行動する人材」 が育つ企業風土と環境の 整備を

**私** たちはマンパワー産業と呼ばれ、またその力を自負してきました。マンパワー産業は労働集約型産業とも呼ばれ、「労働力に対する依存度が高い」産業という見方もあります。該当する第3次産業のGDPや雇用に占めるシェアは7割とも8割とも言われます。労働集約型産業は、お金や機械よりも労働力に対する依存度が高いため、人件費の割合が高くなる傾





向にあります。流通小売業やサービス業はその典型であり、配置転換や雇用シフトなどが特に必要とされる可能性が高いと考えられます。経営も働く従業員も「投入する量だけ生産性が上がる」という染みついた生産性意識を早急に変える必要があり、働く私たちは効率よく、いかに生産性を高めるかを自ら考え行動していかねばなりません。しかし未だ現実には長く働く法令に逸脱するような事案(未払い残業や休日労働)に繋がることも散見されています。

戦後、若い労働力が確保できた時代には終身雇用、年功序列、定年制度といった労働慣行が生産性三原則の原動力となり、急激な経済成長を支えました。加えて大量消費時代により流通・

サービス産業は飛躍的發展を遂げました。その後、人口動態が変化するにつれ、少子高齢社会に突入し、社会保障制度は逼迫、生産性人口が不足するなか、働く現場に残されたのは長時間労働、男女雇用格差、低い労働生産性と言われます。そしてここまで力を発揮してきたのは上長からの指示を待つ「ウォーターフォール型」の組織体制です。いわゆる意思決定の速さと徹底力の高さに特筆したトップダウンであり、受動的な働き方とも言えます。今、従業員の意思決定を尊重する「アジャイル型(現場権限)」へのシフトが求められるのは多様性や変化スピードといった時代背景があると言えます。

セブン&アイ・ホールディングスにおいても、企業価値向上における源は「人財」にあり、さらなる成長のためには「自ら考えて、自ら行動する人財」が不可欠であると発信されています。お客様や従業員を含めた「人」に注力するため、そして社会・経済に対する価値観の多様化やDX(デジタルトランスフォーメーション)に対応し、経営戦略と両輪で人財政策を推進していくと掲げられています。激しい環境変化を生き抜くために必要とされるのは、組織する人たちの意識と自発的行動であり、人を「資源」ではなく、「資本・資産」と捉えることにより、働く人間の尊厳を再定義し、労使による認識を改めていく事であると考えます。

## 「人の成長の可能性」が生産性向上の原動力に



改めて人は資源ではなく資本であるとの考え方が強まっています。人的資本とは「個人の持つて生まれた才能や能力と、教育や訓練を通じて身につける技能や知識を合わせたもの」と比喻されます。また技能や知識などにとどまらず、健康状態や従業員満足度などを含めて人的資本と考えることもあるようです。教育や訓練、経験により蓄積された知識や技能は労働生産性向上に寄与するため、人材は資本であり投資の対象となるという解釈です。企業が実施する教育訓練などは、まさに人的資本への投資といえます。しかし、そもそもHonda創業者の本田宗一郎は「人間尊重をフィロソフィーとし、松下電器の松下幸之助は「物をつくる前に人をつくる」を経営理念としてきました。日本の名だたる経営者の多くは「人を資産と捉え経営にあたってきたのだといえます。今、いろいろと提唱されていることは、企業を投資の対象としたときに、必要な指標としてみる「人的資本」ということで、労使の間には「人は財産」と捉える認識が元来からあり、またそれは基本的な考え方もあります。私たちは対等な労使関係のなか、必要な提言は健全に要求する一方で、「雇用確保、労働条件の向上は自らの積極的な行動により実現する」という基本的な考え方を持っています(「涸れた井戸から水は



汲めない)。投資家や社会がエンゲージメントを重要視したり、どのくらい人に対して投資しているかなどを評価するといった風潮は、労働組合としては歓迎できる環境だと考えがちですが、投資されるということは、それに見合うだけの成果物を出すということであり、これまで以上に個人が成長をしていかなければならないということです。

加えて人生100年時代といわれるようになり、健康寿命が延びるなか、長く健康に働き続けることが望まれています。法整備の観点からは「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」が施行され、会社に従業員が70歳になるまで就業機会を確保することを努力義務



として求めています。雇用の流動性が高まる機運にあつて、長くやりがいをもって働き続けるには、常に新しい知識を身に付ける「リスキル」や「学び直し」の機会が重要となつてきます。組織も個人も「人の成長の可能性」を追い求め、既存人材の生産性を維持、向上させるための仕組みを作ることが必要です。

## ポストコロナを見据えて備えるとき

**「す」** で起こった未来」とはドラッカーの名言です。すでに起こつてしまひ、もはや元に戻ることはない

変化、しかも重大な影響力をもつことになる変化でありながら、まだ一般には認識されていない変化を知覚し、かつ分析することが重要であるとの経済学的見地から発信された言葉です。VUCA時代と不確実に見通せない時代とされますが、「すでに起こった未来」を捉えることは出来ます。リモート会議やテレワークは常態化していくでしょうし、衛生意識や環境配慮への価値の高まりなど、すでに未来は起こり、進行し続けていると言えます。ビジネスにおいても、私たちのライフキャリアにおいても、先々を予見し備えることはとても重要です。

行動・接触制限が緩和されない状態が続くなか、まさに今年も「沈黙考」の年であったと振り返ります。先日、大変お世話になつていらっしゃる方かけられ

た言葉です。読んで字のごとくですが、黙つてじつくりと深く物事を考え込むという意味です。動けず、声を発することも出来ない状況であるにもかかわらず、目まぐるしく速い変化に見舞われています。どうしても浮足立つ構えは否めませんが、むしろどっしり構えて、起こっている未来を見抜き、来る時に向けて力を蓄えなさいと激励を受けました。労使の形や労働者にとつての働く価値、運動・活動の目的など、変化に伴い再定義するための議論が必要だと考えます。



## グループ労連は「寄らば大樹の陰と為らざ」

**七** プン&アイ・ホールディングス

としては新たな中期経営計画を発表し、グループの目指す未来の形が示され、大いに期待をもって取り組んでいこうという気概になつてい

とは言うまでもないですが、現実社会・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か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、企業統治などが次々に発生しています。また労働組合組織は直接的な接触を断絶された状況におかれ、感染防止のガイドラインを誠実に守りながらの活動を余儀なくされています。新たな手法による対応が出来ていることもありますが、活動の多くは計画の再考、もしくは中止に追い込まれる、それに伴い組織内コミュニケーションの低下、連帯意識の希薄化などが課題として指摘されています。収束の目処が立たない環境において、あらゆる状況を想定しつつ、課題解決を見据えた計画を策定していかなければならないと思います。

私たちセブン&アイグループ労連は11単組からなる連合体です。活動の歴史や組織規模が違う加盟組合同士が連帯し、お互いの力を補完し合い、共通の労働条件については統一して向上させ、相互協力を促進させるための活動を推し進めていくことを結成の目的に据えています。しかし、労連組織は雨風を凌ぐための大樹となることなく、それぞれの単組が主体性・独自性をもって自立することを前提に、お互いを尊重し、意見し、鼓舞し、切磋琢磨し合う連合体でなければならぬと継承されています。厳しい社会環境に置かれる今だからこそ、改めて結成の趣旨に立ち返り姿勢を正したいと思ひます。



労連5万人の人財はグループの資産・資本であるとともに、一方で投資に見合う成長と成果を示していかなければなりません。しかしそれは強要されるものではなく、自らが望む自己成長というインセンティブでなければなりません。私たち組織は頑張る組合員が正しく評価される環境を整備し、組合員に対してのエンパワーメントを高めていくことで、持続可能な生産性向上を実現していきたいと思ひます。2022年度も難しい環境が続くことが想定されますが、新しい時代に期待し、力強く足を踏み出していきましょう、労連活動に対する引き続きのご理解とご協力をよろしくお願ひいたします。



グループの  
仲間と共に、  
今、つながるとき



2021年度 新型コロナウイルス感染症への対応を継続的に行いながら活動推進をしていくといった大きな環境と件におかれるなかで、想像するまだ見ぬ新しい時代のなかでセブン&アイ・ホールディングスとそこに集まる各企業、事業、お店や働く仲間たちによって地域やお客様、広く社会に役立てる価値を提供できるグループであり続けるために、今一度グループの繋がりがりや誇りを感じられることを意識しながら活動に取り組んでいこう。組合員の幸せを守り、創造していくこと、そのために企業・グループ・産業・経済の発展に寄与していくこと。厳しく、難しい局面であるからこそ、この先の未来に向けたレジリエンスを高め、エンパワーメントを発揮していこう

## 2021年度活動トピックス

### ◆グループ労使協議会

日時	会場	人数	内容
2月15日(月)	HD本部	8名	・2021春季労働条件交渉 ・現況の労使課題(労務管理・リスク) ・加盟組合の現場感等

### セブン&アイグループ労連 労使協議会

2月15日(月)セブン&アイHLDGS.とのグループ労使協議会を開催した。営業環境からの経営状況やグループとしての今後の方針、また労働環境における課題などについて、労使での情報共有、協議の場を目的に開催した。加えてこのタイミングは春季労働条件交渉に関する、今年度のスタンスや考え方を伝え、共有する位置づけとしている。各加盟組合労使の協議につながる協議会となった。

### ◆グループ労使懇談会

日時	会場	人数	内容
10月7日(水)	G商品戦略本部	3名	・G首都圏商品戦略の進捗状況の共有 ・情報交換
10月12日(月)	DX本部	5名	・DX戦略の進捗状況の共有 ・情報交換
10月22日(金)	DX本部	4名	・DX戦略の進捗状況の共有 ・情報交換
11月23日(月)	HD人事本部	2名	・HD人事制度について ・冬期一時金の交渉概況 ・その他
11月30日(月)	DX本部	4名	・DX戦略の進捗状況の共有 ・情報交換
1月20日(水)	DX本部	4名	・DX戦略の進捗状況の共有 ・情報交換
1月27日(水)	HD人事本部	3名	・確定拠出年金制度の導入について
2月12日(金)	HD人事本部	4名	・2021春季労働条件交渉 ・その他
4月9日(金)	DX本部	4名	・DX戦略の進捗状況の共有 ・情報交換
5月31日(月)	G商品戦略本部	3名	・PeaceDeliについて ・G首都圏商品戦略の進捗状況の共有
6月10日(木)	HD人事本部	3名	・DXソリューション本部の立ち上げについて ・情報交換
6月23日(水)	HD人事本部	6名	・確定拠出年金制度の導入検討 ・情報交換
6月28日(月)	HD人材開発センター	3名	・人事、労務に関する対応 ・情報交換
7月30日(金)	HD人事本部	2名	・労務問題に対する対応について ・情報交換
8月18日(水)	G商品戦略本部	3名	・中期経営計画について ・情報交換
8月19日(木)	DX本部	5名	・中期経営計画について ・情報交換

内容 ① 2021 春季労働条件交渉について(情勢及び要求の考え方など)  
② 働き方の変化と労務課題に関するグループリスクについて

### 柳澤ゼミ「第4期浪漫塾」

中央役員を対象に、労働運動等の学習に留まらず、社会や産業課題などに触れ、積極的な協議や視察・体験などを通じて自身のスキルアップ、単組の活動の引き上げを目指すことを目的に開催。今年度4年目を迎え、より社会環境に沿った内容で計画、実行した。収束が見えないコロナの影響により計画通りに開催することが出来なかったが、現状おかれる社会環境における組織課題などについてリモートによる講義を受講、塾生同士のグループワークにより理解を深める機会となった。



### 人事労務ウェビナー

今年度、年間全2回の人事労務ウェビナーを開催。第1回では取り巻く社会環境や情勢を正しく捉え、働くことへの価値観や多様化への対応を共有した。それを受けての第2回のテーマは「ジョブ型雇用・賃金制度セミナー」として、日本生産性本部のカリキュラムに沿って開催をした。働き方改革やAI・DXの推進により生産性に対する考え方などが変わりつつあるなか、従来のメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用へのシフトが提唱される環境に置かれている。労働組合が考える雇用や労働者の尊厳、働きがいを基本とし、ジョブ型雇用の概念を正確に認識し、今後の各事業会社労使の中長期のわたる協議・対応に繋げていくことを意識した研修会となった。



### ◆グループ労使研究会

日時	会場	人数	内容
6月29日(火)	アキバプラザ	146名	・セブン&アイ・ホールディングスの主要戦略

### ◆経営政策ウェビナー

日時	会場	人数	内容
11月19日(木)	麹町第1ビル	29名	・財務3表・2020年2月期決算
6月21日(月)	AP市ヶ谷	25名	・財務3表・2021年2月期決算

### 経営政策ウェビナー

今年度、年間全2回の経営政策ウェビナーを開催。経営環境が目まぐるしく変化する中で、企業・グループの持続的成長と発展を目指すために、労働組合の幹部役員は経営者以上に経営に精通し、密度の高い労使協議を進めていく必要がある。第1回目は「財務諸表の見方」の基本をベースに、グループの財務状況や世の中の流れなどについて講師からレクチャーを受けた。第2回目については2020年度のグループの決算概況、有価証券報告書を読み解くといった内容で開催、コロナ禍においてグループ各事業会社がさまざまな営業環境に置かれるなか、財務諸表から経営の常態を読み解き、翻って自主性、自発性のなかで組合員や組合は生産性向上に向けて、どのように活動を推進していくかという議論につながる貴重な機会となった。



### ◆人事労務ウェビナー

日時	会場	人数	内容
12月3日(木)	麹町第1ビル	25名	・取り巻く社会環境 ・人事課題
6月11日(金)	日本生産性本部	29名	・取り巻く環境変化 ・ジョブ型雇用、制度の構築について



◆機関会議

日時	会場	人数	内容
11月 6日(金)	麹町第1ビル	—	第1回労連中央執行委員会
11月19日(木)	麹町第1ビル	—	第1回労連・労協委員長会議
12月 3日(木)	麹町第1ビル	—	第1回労連・労協書記長会議
12月10日(木)	麹町第1ビル	—	第2回労連・労協委員長会議(基金・健保)
1月13日(水)	麹町第1ビル	—	第3回労連・労協委員長会議(DC勉強会)
1月26日(火)	麹町第1ビル	—	第2回労連中央執行委員会
2月 2日(火)	麹町第1ビル	—	第2回労連・労協書記長会議
3月 1日(月)	麹町第1ビル	—	第4回労連・労協委員長会議
4月 5日(月)	麹町第1ビル	—	第3回労連中央執行委員会
4月23日(金)	麹町第1ビル	—	第5回労連・労協委員長会議
5月14日(金)	宇都宮	—	第6回労連・労協委員長会議
6月 2日(水)	宇都宮	—	第3回労連・労協書記長会議
7月 2日(金)	宇都宮	—	第4回労連・労協委員長会議
7月12日(月)	宇都宮	—	第7回労連・労協委員長会議
7月19日(月)	麹町第1ビル	—	第4回労連中央執行委員会
8月20日(金)	麹町第1ビル	—	第5回労連・労協書記長会議
8月27日(金)	麹町第1ビル	—	第8階労連・労協委員長会議
9月13日(月)	麹町第1ビル	—	第5回労連中央執行委員会

◆労連新任リーダースクール

日時	会場	人数	内容
6月24日(木)	AP秋葉原	25名	・上部団体の役割、労連労使関係 ・労働組合活動の基本

◆柳澤ゼミ「浪漫塾」

日時	会場	人数	内容
11月24日(火)	両国	11名	・レジリエンスセミナー 他
2月10日(水)	AP秋葉原	9名	・ニューノーマルにおける働き方への変化 ・それを受けた労働組合としての取り組み
5月17日(月)	AP秋葉原	10名	・サステナブルな世界 ・グループディスカッション
8月23日(月)	AP秋葉原	8名	・リーダーとしてのプレゼン力 ・個人発表

◆CheeRingShip2021 (上期)

単組	#もっと知りたいたい!	#ずっと大好き!	単組独自コース	合計件数
IY	6631(1776)	4333(1249)	150	10964(3025)
7FS	395	406		801
YO	1184(74)	523(43)		1707(117)
MD	182(12)	38		220(12)
SAN	3	1		4
YB	855(51)	409(68)	1,410	2674(119)
AH	75(27)	69(25)		114(52)
SS	427	480		907
LF	349(41)	369(97)	80	798(138)
LFT	179(46)	56(33)		232(79)
SHG	5	3	372	380
労連計	10285(2,027)	6687(1,515)	2,012	18,984(3,542)

グループ労使研究会

未曾有の事態に絆や繋がりが分断されている現状、ニューノーマルが確立していくなかで、各事業会社の営業概況は様々な実態であり、先行きの見えない状況に置かれている。正しく現状を認識し、未来を見据え行動を起こしていくことこそが、事業の持続性、雇用の安定確保につながっていく。セブン&アイ・ホールディングスの経営計画の主要方針を改めて理解し、グループ全体のコンセンサスを図ることで、生産性の高い各労組、労連の取り組みに繋げていくことを目的に開催した。



第1部基調講演  
「セブン&アイグループのDX戦略の具体的な施策と可能性」  
講師：(株)セブン&アイ・ホールディングス執行役員  
DX戦略本部長 米谷 修氏



第2部基調講演  
「セブン&アイグループの持続可能性への挑戦と将来展望」  
講師：(株)セブン&アイ・ホールディングス  
常務執行役員  
グループ商品戦略本部長 石橋 誠一郎氏

「参加者の声」

- DX部門の組織が大きくなっていることは知っていましたが、これだけのスピード感で計画が進んでいることは認識がありませんでした。可能性を感じられる内容を共有していただき、今後の業務に意識を持って取りこんでいきたいと思いました
- DXへの対応は個社による領域とグループによる統一領域にスピード感をもって取り組んでいかなければならないことが非常にわかりやすく理解できました。もっと多くのグループの仲間に伝えていくべきことだと思います
- 正直、現場からは具体的に何が進捗しているのかわかりませんでした。今までの認識を一変させられ、大きな期待を持ちました。ラストワンマイルは店舗にいる私たち自身が取り組んでいくことなので、積極的に行動していきたいと思えます
- SDGsの取り組みはステークホルダーとの協働により推進していくことは意識はもっていましたが、お客様の購買行動に向けて発信し、行動変化を生み出しているという姿勢に、グループの成長の可能性を強く感じることができました
- お客様との接点が多いグループだからこそ、お客様の行動変化を促すことは使命だと思います。長期的な視点をもって、思い切った投資をしていくことが必要だと理解できました
- まさにESG経営を形にしたような具体的な施策だと思いました。自分たちの会社がどのように関われば、何が出来るのかをもっと積極的に考えていく必要があると思いました
- 非常にモチベーションが引きあがる有意義な研修会でした。グループの経営計画の両翼を担う本部長のお話を具体的に聞ける機会はないので、継続的にお願いできればと思いました
- このような内容が、事業会社の経営層に留まらず、各階層に合わせた情報共有として従業員に伝わればもっとエンゲージメントも向上すると思えました
- サステナブルもDXも改めて現場(店舗)意識との乖離を感じました。お客様との接点である現場(店舗)の従業員こそ、しっかりと理解を深めていくことが必要だと、改めて思いました
- コロナの影響が多分ありますが、最近はネガティブなことが多くあったなかで、久しぶりにグループの一員であることの喜び・誇りを感じることができました。明日以降ポジティブに仕事が出来ると思えます
- 全体のビジョンのなかに、それぞれの事業部が何の実現を目指し、そのために個々人は何をすべきなのかといったことが一通貫で示されることが重要だと思いました。

CheeRingShip2021

新型コロナウイルスの影響を大きく受け、経験したことのない不安な状況のなか、改めてグループに集う多くの仲間とのつながりや絆を感じる機会となるよう、仲間同士がお互いを想い、応援し合うことを目的に CheeRingShip2021を開催しました。今年度はグループの繋がりをテーマに掲げ、自分たちが進めるグループ開発商品を応募の題材として、特設ページへの投稿を募り、多くのメッセージや写真をお寄せいただきました。



グループに集う仲間と共に 持続可能な未来へ  
GREEN CHALLENGE 2050

CO<sub>2</sub>排出量の増加にともなう、温暖化。異常気象の多発や災害の発生。深刻化する海洋プラスチック問題。年間大量に廃棄される食品ロス問題。セブン&アイグループでは、企業活動を通してこのような課題解決を目指し、2019年に環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」を策定されました。世界に発信されているSDGsは今や全人類の実現目標となっており、先進国・後進国、組織・個人を問わず積極的な取り組みが約束されています。私たちグループは日本を代表する流通・サービスグループとしての社会的責任はもちろんなこと、あらゆることを実現できるマンパワーを持っています。どんなに立派な目標を掲げても、私たち一人ひとりが行動しなければ、持続可能な未来を実現することはできません。労働組合の活動を通じて、集う仲間の力を結集し、私たちの行動で未来を変えていきましょう。私たちの成長と進化がグループ・企業の持続的発展となり、持続可能な未来の実現となります。困難の多い時代ですが、声を掛け合い、思いを伝え合い、繋がりを強めていける活動を推進していきます。よろしくお願いたします。

今年度も労連活動へのご理解とご協力、ありがとうございました。次年度も引き続きよろしくお願いたします。

## 新しい生活様式に対応した 新たな組合活動への挑戦

新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降、繰り返しされる緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発出を受け、労働組合の活動においても、これまでは集合開催することを当たり前としてきた様々な活動について、多くの見直しを余儀なくされてきました。

今年度は組合員の安全安心を第一に、各支部や中央執行委員に貸与しているiPadを活用したコミュニケーション機会の創出をはじめ、新たな試みのもと、様々な活動に挑戦しました。

## 2021年度 新入組合員研修会

今年度入社した74名の新入社員を対象に、例年であれば、一つの会場に集合して開催する「新入組合員研修会」ですが、今年度は都道府県をまたいだ移動を避けるため、地域別に会場を設け、各会場と事務局のいる会場をZoomで繋ぎ、開催しました。



今回は「私がイトーヨーカ堂の社長だ!」をテーマに掲げ、各支部でパワーポイント資料にて、プレゼンテーション作品を制作してもらいました。各支部が工夫を凝らして制作したプレゼンテーション作品は、研修会の中で発表してい

ただきその内容が優秀なものや、制作過程におけるチームワークが感じられた支部などを楯やトロフィーと共に表彰をさせていただきます。

開催日：2021年 6月25日(金)  
地域別に会場を設けZoomを活用した  
リモートでの開催



## 組合結成50周年 記念事業・行事



2020年に組合結成50周年を迎え、その記念イベントとして「thanks&challenge」IYファミリアをつなぐ笑顔の輪」をスローガンに掲げ、期間限定の特設サイトを通じて様々なイベントを開催しました。

イベント第1弾となる6月は「感謝」をテーマに、フォトコンテストやアートコンテストを開催。

開催日：2021年 6月 1日(火)～ 8月 3日(火)まで  
期間限定の特設サイトを立ち上げ、オンラインとオフラインを併用し開催

第2弾となる7月は「挑戦」をテーマに、労働組合50年の歴史をもとにしたクイズ大会や支部オリジナル動画の投稿など、多くのIYファミリアの皆さんにご参加いただきました。



そして8月3日(火)には、2カ月間開催してきた記念イベントの集大成と位置付けて、伊藤研修センターから特別番組を生配信。三枝社長からのお祝いメッセージをはじめ、これまで開催してきた記念イベントの表彰式や、記念事業の報告などを行いました。

また、Zoomを支部と接続し、受賞者へのインタビューを行ったり、各ゾーン代表支部対抗によるクイズ大会を開催したりと、IYファミリア参加型による盛りだくさんの内容で約90分間の配信を無事



に終わることができました。オンラインとオフラインを併用した新たな活動への挑戦により、その取り組みの難しさや課題はあるものの、改めて、イベントを通じた一体感の醸成や、コミュニケーション機会の創出に大きな意義を感じることできた記念すべき結成50周年記念事業・行事となりました。





第14期（2020年10月～  
2021年7月）活動報告

セブン&アイ・フードシステムズ労働組合では、今期「守り抜く。くかつてない非常事態！労働一丸となり7FSを再生させよう」をスローガンに活動を行いました。

第14期主な活動実績

■組合会議

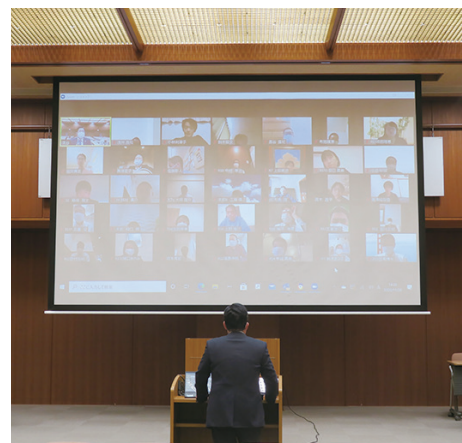
◇今期の組合会議は原則リモート形式で実施しました。

- ・ 大会（2回）
- ・ 三役会議（9回）
- ・ 中央執行委員会（16回）
- ・ 支部役員会議（6回）
- ・ 政治委員会（4回）



△主な内容▽

- ・ 組合活動全般
- ・ 労働条件
- ・ 業績向上
- ・ 新型コロナ対応
- ・ 就業、働き方
- ・ 組合員の声の整理
- ・ 情報共有



■会社との協議

◇今期は主に以下の内容について労使で協議を行いました。

△主な協議内容▽

- ・ 新型コロナ対応
- ・ 賃金、一時金
- ・ 年間休日増【今年度6日増】
- ・ 休日取得、年間総実労働時間短縮に向けて
- ・ 福利厚生について
- ・ 現場の状況、組合員の声
- ・ 営業に関する提案
- ・ 法改正への対応
- ・ 人事制度
- ・ 各種情報交換

■その他

◇その他、様々な活動を実施しました。

△主な活動▽

- ・ Web組合員集会
- ・ 各種アンケート、意見集約
- ・ 新入組合員研修会
- ・ I LOVE 7FSキャンペーン（従業員割引券利用促進キャンペーン）
- ・ オンラインセミナー
- ・ オンライン親子参加型イベント
- ・ 山梨森づくり活動
- ・ 政治研修会 など





## 新しい仲間

21年3月より、新しい仲間がヨーク労働組合に加わりました。

- ・イトーヨーカ堂から転籍されたパートナー組合員の皆さん
- ・週20時間以上30時間未満契約のパートナー社員の皆さん  
(旧ヨークマート)

また、60歳以上の方も組合員となり、約1,000名の方が組合員となりました。より多くの方の幅広い声を集約し、働きやすい職場づくりに取り組んでいきます。

## ■統合記念品



統合を記念し、かねてから組合員より要望のあった手帳カバーを作成しました。

「ベストビジネス」行動指針冊子を収納でき、日常的に使っていただけのものであります。また、ヨークのコーポレートカラーであるオレンジ(挑戦)の色をつかっています。

## ヨーク労組統合記念品配布にあたって

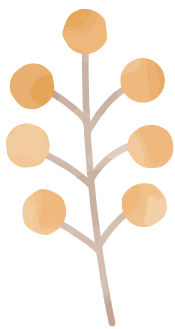
2020年6月(株)ヨークが誕生しました。私たち労働組合も新たな仲間を迎え、明るい未来に向かって大きく羽ばたきます。ヨークで働くものの幸せの実現を目指し、力を合わせて、新しい時代に果敢に挑戦していきましょう。1980年の結成からこれまで、労働組合に関わってくださったすべての方に感謝申し上げます。記念品を配布させていただきます。

令和3年3月吉日  
ヨーク労働組合

## その他活動

### ■iPad配布

オンラインでの会議が主流になる中、環境を整えるために各支部1台、支部長にiPadを配布しました。通信環境や媒体が整い、安定した会議の体制をつくることができました。今後は資料や情宣物の管理、オンラインレクリエーション、役員同士のコミュニケーション等にも活用し、コロナ禍での活動に役立てていきます。

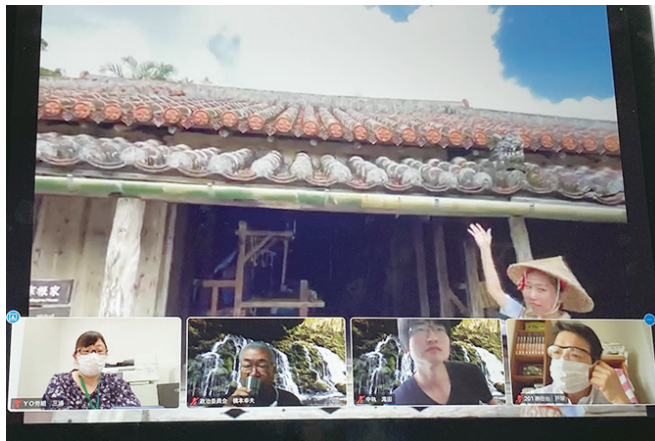


## ■オンラインレクリエーション

### 沖縄オンラインツアー in琉球村(沖縄県国頭郡恩納村)

2021年 7月26日 (月) 10:00~11:30

新型コロナウイルスの影響により、なかなか実施できていなかったレクイベントをオンラインにて開催しました。沖縄観光テーマパーク琉球村の紹介や沖縄のお酒「泡盛」を製造している咲元酒造の工場見学、沖縄の言葉講座、沖縄の食の紹介、琉球舞踊など内容は盛りだくさん！おみやげ付きとなっていて事前に自宅に沖縄セット5点が送られます。その中には自分で絵付けができるシーサーも入っており、みんなの個性豊かなシーサーを発表！どれもこれもかわいく仕上がっております。



最後はみんなで「カチャーシー」を踊り、「またやーさい！」と言ってお別れです。(沖縄の言葉にはさよならではなくまたお会いしましょう！という意味の「またやーさい」と言ってお別れするそうです。)

沖縄とオンラインでつながることによりお家にいながらご家族とも一緒に参加できる楽しいイベントになりました。「次は海外へ行きたい(オンラインで)」という声もあがり、オンラインならではの手軽なレクとして大きな可能性も感じました。

## ■オンラインキャンペーン

組合員同士が集まるとのレクリエーションができない中、個人や家族単位のおでかけやリフレッシュを支援しようという取り組み。パンフレットを通して手配したお出かけに対し、一人5000円まで補助を出しています。

### 家族でホテルランチ





2021年度

活動の振り返り

2021年度も新型コロナウイルス感染症拡大により「with コロナ」の活動となりました。年度初めの10月に開催した定期中央大会では、代議員の数を半分以上にしてソーシャルディスタンスを確保し、その他の感染症対策も十分行い開催しました。例年では大会後に参加者全員で昼食会を行い懇親を図ってきましたが、今年はコロナ禍の為、中止しました。今期は全体を通して思うような活動が出来なかった年ですが、主な活動内容について紹介いたします。

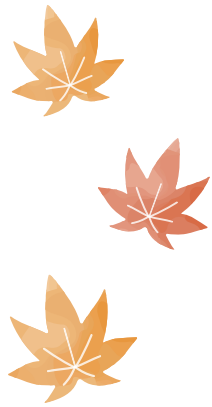
主な活動

文化・レクリエーション活動

コロナ禍で集合型の活動が難しい中、組合員に個々で参加してもらう参加型の活動に変更しました。内容は「丸大ハッピーセレクション」と題して、各部門のマネジャーお薦め品を超お買い得(2,000円相当をワンコインの500円)で購入



入できる企画を行いました。第1弾を11月末に実施し精肉部・青果部・鮮魚部のマネジャーお薦め品を販売、第2弾を7月末に実施し子供ワールド部・加工食品部・デイリー食品部のマネジャーお薦め品を販売しました。第1弾・2弾とも好評でした。



労連主催のチアリングシップ企画



セブン&アイグループ労働組合連合会に集う仲間が自社商品を通じてお互いを知り、応援し、繋がる企画である「CheerRingShip2021」を今期も開催。より多くの組合員に参加してもらう為に、単組独自の企画を取り入れ開催しました。自分たちが働くお店やグループ店舗

でのお買い物をしてセブン&アイの商品の良さを発信していくようにPRの強化を行いました。

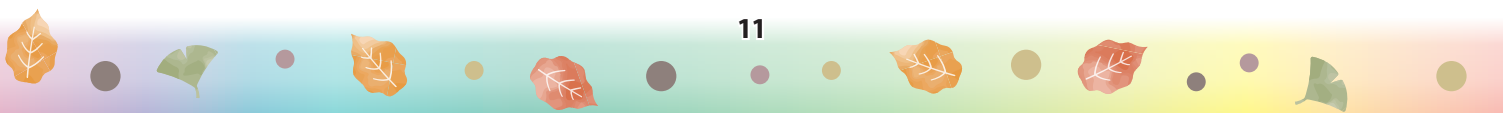
会社との協議

対話活動では新型コロナウイルス感染症拡大で組合員の働く環境が変化したこともあり、会社との労使協議会ではコロナ関連の組合員の声などを伝え、コロナ禍でも働きやすい環境づくりを進めてきました。

次年度は、組合活動本来のFace to faceの活動ができるようになることを願っています。



全丸大労働組合





サンエーを支える従業員のメンバー



セブン&アイ労連の各単組の組合員の皆様、日々の業務、大変、お疲れ様でございます。なかなか終息の見えないコロナ渦の中、活動も規制されて、厳しい状況下の中ではありますが我々、サンエー労働組合も日々の営業業務と組合活動を両立し、日々尽力しております。



チアリングシップ



今期の組合活動の振り返りとしてましては、3月には賃上げ交渉、6月には一時金の交渉がありました。いずれの交渉も世の中の様々な社会環境の変化に対応しきれないのが現状で営業での業績も依然、厳しい状況が続いている中での妥結となりました。新しい取り組み

昨年、サンエーは新入社員を2名採用（男性1名、女性1名）。コロナ渦の為、お店だけの研修を経てではありませんが、9月には各人が晴れて、正式な辞令も出て、配属先での仕事を懸命に覚え、身につけている最中でございます。従業員全員が新入社員と関わりをもてるように、お店での教育カリキュラムも作成し、教育を推進。先輩社員に気軽に相談できる風通しの良い職場環境作りを推進し、今後のサンエーを担う、人材育成に取り組んでいます。

サンエー戦略会議1回目



もちろん、旧社員は良き指導者として人材育成し、旧人の歴史、経験と新人の未来とをうまく融合させてサンエーの今後の発展につなげていけたらと強く願います。益々全従業員が一丸となり、更に強い組織になっていきたいと願っております。

新入社員の横山さん、菊田さん



サンエー戦略会議2回目



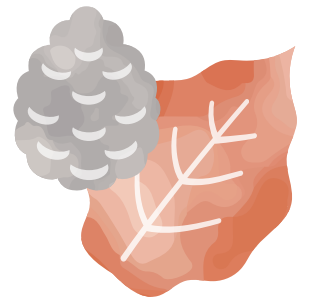
アニバーサリー



新事業 とくしまる







## ヨークベニマル 労働組合

**第46期活動方針**  
伝えよう、感じ合おう、  
「想いをカタチに」

みなさん、こんにちは！ヨークベニマル労働組合は、中期ビジョンで掲げた「毎日楽しい！笑顔と感謝の気持ちにあふれ仲間と一緒にチャレンジしている」というありたい姿へ近づくために、今期の活動方針を掲げ、活動を進めて参りました。昨年引き続き、新型コロナウイルス感染症が終息しない中、新しい生活様式は日常化され、組合活動で大切にしてきた「顔と顔を合わせ、みんなで話し、同じ職場で働くなかまの心を通わせる」ことが出来る機会が減り、仕事もプライベートも含め心苦しい環境でありました。そんな環境下、今年度は組合員の安心・安全を最優先に、オンラインでも出来る活動を創発し、チャレンジしてきました。コロナとの共存と共に時代が大きく変化していく中でもなかま同士のつながりや絆を深める活動をしていかなければなりません。一人ひとりが考え、行動を起こし、自らの手で創り上げる私たちの会社と組合を目指し、みんなで活動を起こしていきましょう。

### エリア単位で、リモート開催 職場リーダー研修会 (4月～5月)



政治は無関心でいられても無関係ではられないもの。私たちヨークベニマル労働組合は政治をより身近に感じ、政治活動への参画する意識を高めるため、川合議員と田村議員から職場リーダー研修会にてお話を頂きました。川合議員は「雇用調整助成金」や「直近の国政報告」、田村議員は「コロナワクチン接種の有効性や今後の見通し」について貴重なお話を頂き、質疑応答する時間を設けながら意見交換を行いました。この意見交換を通して、川合さんや田村さんが私たちのために様々な活動していることに実感することが出来、みんながお二人を支援していく心合わせの場となりました。

### エリア単位で、リモート開催 支部長会議 (4月～5月)



エリア単位でリモート開催しました支部長会議は、現行の人事制度の課題整理を共有し、新しく導入を検討している新人事制度について「社員群制度」「職位等級制度」「評価報酬制度」をポイントに説明を行いました。今後、会社が目指す姿と創業100周年の実現に

向けて、個人の「働きがい」と「生きがい」の両立を図っていかねばなりません。今後も支部長会議やブロック会議を通して、議論を重ねて進めていきます。

### 組合ホームページを 活用したセミナー動画配信 防災セミナーの開催

例年、豪雨や地震など大規模災害が全国的に発生している環境下、私たちの身の周りでもいつ起きてもおかしくない可能性が非常に高まっています。

- △セミナー開催の目的▽
- ・正しい知識を蓄え、自分の身は自分で守る意識を高めること
  - ・自分の家族や友人、職場のなかまなど大切な人にも伝え、みんな助け合うこと

防災セミナーを通して、災害における自助・共助に対する考え方や知識を身に付け、今後の生活や仕事に役立てていきたいと企画しました。

その他、防災セミナーの中では、私たちが備蓄品を紹介するためにセブンプレミアムの商品を紹介してもらうなど、商品の良さを学ぶことが出来、自分たちの会社やグループに対する帰属意識を高めるきっかけとなりました。



### コロナ禍でも 工夫して出来る活動を オンラインでイベント活動

緊急事態宣言や蔓延防止等重点措置の発令など度重なる状況が続く中、私たちの生活や組合活動は「みんなで集まって、学ぶ、つながりを深める」機会が大きく減少していきました。

このような環境下、栃木北を担当している各リーダーが連携し支部の中で「なかまとのつながりを深める」活動として何が出来るのか考え支部対抗のフラワーアレンジメントのコンテストを開催しました。

支部のなかまで作り上げたフラワーアレンジメントは組合HPへ掲載し、みんなで投票してもらった企画も行いました。支部からは「みんなで頑張ったフラワーアレンジメントが一位をとれて良かった」「楽しかった」「また、このような企画をぜひやってほしい」という声があり、何か新しいことへチャレンジングすることで、これまでの活動と変わらない「なかま同士のつながりや絆を深める」ことにつながりました。



漸進・前進・全進 ～進歩しながら前を向いて全員で進もう～



2021年度  
コロナ禍での活動

赤ちゃん本舗労働組合は、2021年で創立42周年を迎えました。コロナ禍により思うような活動ができない状況ではありますが、心機一転、単組としての一体感の創出のために初のロゴマークを作成しました。また、全組合員にはロゴ入りの記念品を贈呈し、まだ労働組合に馴染みのない方に対しての認知度向上にも繋げていく活動にも力を入れました。



支部活動においてはコロナ禍に於ける支部ミーティングの安全かつ円滑な実施を目的として、中央執行委員と各支部会に対しタブレットの支給を完了しました。オンラインミーティングの開催以外にも各種連絡事項

共有の円滑化、組合員間での意見のやりとり等コミュニケーションツールとしても活用していきます。

組合員への福利厚生の一環としては、店舗内に自店管理の従業員休憩室がある店舗へのウォーターサーバーの設置提供を行いました。働きやすい環境作りについては今後も意見を集約し、会社側への提案、改善活動につなげていきます。

8月には20年、21年度入社の新社員に対し初の合同研修会を開催します。コロナ禍により研修が行えていない2年目迄の社員に対し労働組合の意義や活動を伝え、より強固なつながりを築いていきます。その他にも恒例となった「絶対！アカチャンホンポキャンペーン」やチャリタリング活動を通じて、従業員内でのエンゲージメント向上にもつながる活動を目指しています。



「A」「H」「U」の3文字を用いて、大きく

赤ちゃん本舗労働組合の頭文字である「A」「H」「U」の3文字を用いて、大きく未来に向かって羽ばたく鳥をイメージ。また、不死鳥の様にどんな困難に出会っても、立ち上がり前を向けるような想いも込めています。



「タブレット支給完了！」  
オンラインでの  
コミュニケーションも活発に！

コロナ禍の中ではZoomを中心としたオンラインでのコミュニケーションが重要になりました。そこで、全111分会にタブレットを支給。各大会や中央執行委員会を始めとして、毎月の支部ミーティングに活用しています。特に支部間のコミュニケーションはコロナ前でもリアルで集まりにくい課題がありましたが、タブレット利用のオンラインを上手く利用することで、円滑な情報共有を図る一助となっています。

「絶対！アカチャンホンポ  
キャンペーン」

「アカチャンホンポに働く組合員、従業員が愛社精神を育む企業風土につなげる」お客様に喜ばれる店、信頼される店づくりにつなげ真のエクセレントカンパニーを目指す」ことを目的にした社内購買キャンペーン。上期開催時は94件の応募で、約3500千円の売上に貢献。下期も絶賛開催中にて、社内購買活動を盛り上げていきます。

「絶対！アカチャンホンポキャンペーン」

「念願の新人社員向け研修」

来たる8月26日に、20年度・21年度新入社員向けの研修を開催。コロナ禍であり、リアルとオンラインのハイブリッド開催を予定。研修を通じて、労働組合活動の理解を深めてもらいます。また、オンラインの沖縄バーチャル旅行も準備！横の繋がりが取りにくい昨今ですが、レクリエーションから仲間同士の連帯感醸成にも期待しています。







# そごう・西武 労働組合

## 第17期活動の振り返り

(2020年10月〜2021年7月)

第17期は、前期から引き続きコロナ禍でのスタートとなり、首都圏だけでも4度の緊急事態宣言が発令され店内の生活必需品以外は休業要請の対象になるなど、通常にはない社会環境・営業状況の中での活動を余儀なくされました。

そのような状況にあつて、多くの組合員の皆さまが、当社で働く社員として、また生活者としても、これまでに経験したことのない不安が絶えることのない、心の落ち着かない日々が続きました。

当社と私たち一人ひとりにこれまで以上の変化対応が求められる中、労働組合としてめざす姿を実現するための中期ビジョン2年目として「個人の成長」と「企業業績の安定」に重点をおいた活動に取り組んでまいりました。

今期はとりわけ、集合による活動が困難な状況が続いたこともあり、様々な活動をオンラインで実施するチャレンジを重ねてまいりました。

これまで、「集まらないと難しい」「対面のできないのであれば中止か」と思っていた活動についても、組合員全員で試行錯誤しながら、「新常态」を意識した活動に取り組んできたことは、思うように活動が進められなかった中でも成果と言えると考えます。

## 第17期ここまでの主な活動

### 【重点活動①】

成長につながる研修機会の創出

#### 【オンライン】英会話促進キャンペーン

今後のインバウンド需要の回復を見越し英会話を学びたい組合員の語学力アップを応援しました。コロナ禍で集合形式の研修が難しい中、自らのレベルや目的に合わせてレッスン・カリキュラムを選択でき、隙間時間を活用したオンライン学習を活用しました。

#### 【オンライン】タイムマネジメント研修



タイムマネジメント研修  
オンライン開催

計画通り業務が進まないことに悩んでいる方向けに「仕事の優先順位のつけ方」や、「突発業務への対処方法」など、自ら業務を効率的に行うことで時間効率を上げるヒントを外部講師から学びました。

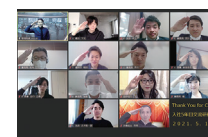
#### 【オンライン】

#### ジャストコミュニケーション研修

伝え方や目的、タイミングなど

「コミュニケーションの6つの鍵」を学ぶことで、職場でのコミュニケーションを活性化し、チームワークよく働くコツを外部講師から学びました。

#### 【オンライン】入社5・6年目研修



入社5・6年目研修  
オンライン開催

会社による層別研修が限られている中、これからの当社を担っていく入社5・6年目の若手社員を対象にした組合独自研修を実施。人事評価制度や組合活動へのおさらいとともに同期の絆を深めるべくオンラインでの謎解きにチャレンジしました。

### 【重点活動②】

安定した経営基盤の確立に向けた意見提言や風土醸成

#### 【オンライン併催】経営環境勉強会の実施

賞与支給・労働条件改定のタイミングには、営業実績を理解し、様々な処遇改善ができる状態なのかどうかを正しく認識することから取り組みました。そのうえで会社が「どんなことを考えているか」など、「会社を行おうとしているか」など、

のめざす姿』を組合員にわかりやすく伝える活動を行いました。これまでのような各支部ごとの職場集会での開催ではなく、組合役員全員で全支部横断型のオンライン開催にチャレンジしました。

#### 【オンライン併催】財務セミナーの実施



財務セミナー 臨時大会後に集合&オンライン併催形式で開催

一般的な財務諸表の見方と当社利益構造について、外部講師による客観的な経営状況の分析を行いました。同業他社と利益構造を比較することで、当社が利益を増やす可能性について理解を深めました。

#### ●組合員へのメッセージ動画配信

コロナ禍で仕事・生活ともに不安を抱える組合員に向けて、寺岡中央執行委員長より「組合が現在取り組んでいる活動」賞与に込められた会社の想いを自宅でも見ることが出来るメッセージ動画にして配信しました。



組合HPで寺岡中央執行委員長よりメッセージ配信

## 未来百貨店

### @ユニオンプロジェクト

近年は継続的に企業業績が厳しい中、コロナ禍が直撃しました。しかし難しい状況だからこそ、組合員同士が本音で話し合い、全員で主体的にチャレンジできる、利益創出につながる取り組みが必要だと考えました。

今期活動を象徴するものとして、未来百貨店@ユニオンプロジェクトでは、未来(10年後)の当社について、支部の枠を越えた多様なメンバーと学び高め合いながら、さまざまな視点で事業計画の企画立案を進めてまいりました。

第Ⅲ期期まで開催したプロジェクトで発案された企画については、会社(経営層)に対し提案を行う機会を設け、百貨店の新たな可能性をプレゼンテーションしました。また、異業種交流や経営戦略スクールを通じた新たな知見を身に付けるなど、今後のキャリアアップにもつながる取り組みとしました。

経営層からは大きな反響を呼び18期以降も企画実現に向け継続的に小集団活動を進めていく予定です。



未来百貨店@ユニオンプロジェクト  
第1期 発表会



(株)ライフフーズ 松崎社長

2021年活動報告

こんにちは。ライフフーズ労働組合です。今春のライフフーズ労働組合の労働条件闘争に入る直前の2月4日、会社から衝撃的な発表がありました。2022年3月に、親会社である(株)ヨークベニマルと統合するとの発表でした。組合員・従業員に衝撃が走ったことを今でも昨日のこのように覚えています。雇用は維持されるといふものの、自分たちの会社名がなくなることにみんなが計り知れぬ思いを抱いていました。

発表から6カ月、今は会社の統合における協議と、労働組合もヨークベニマル労働組合と統合する両執行委員会での決議のもと、組合統合までの議論を両組織が深め、また、両組合員さんの交流をどのようにしていくのかを現在、模索しながら進めています。ライフフーズ労働組合としては、大会での決議も含め、組合員さんへの説明を今後の中で実施し、ご理解頂けるように取り組んで参ります。

今春の労働条件闘争では、賃金改定は9730円(定昇込み 2.35%)の引き上げで妥結に至りました。また、パートナースタッフの個店時給においては、最低時給+一律10円の引き上げに至り、パートナースタッフの時給一律引き上げは、ライフフーズとしては初めての妥結内容となりました。同一労働同一賃金の観点からは、子女手当の適用をパートナースタッフまで範囲を広げることで妥結できたことです。その他、労働条件においてはエキスパート・パートナースタッフの退職慰労金を、10年勤務以上で3万円→10万円に引き上げるこ



とで妥結しました。今回、妥結した内容以外では、総労働時間や積立有給制度など継続で協議していかなければならない課題も山積しています。

組合活動としては、すべての労働組合が同じだとは思いますが、集まることを制限される中で、どのように活動をしていくか昨年に引き続き苦慮した年となりました。その中でも、ライフフーズ労働組合単独での新入社員セミナーと、ヨークベニマル労働組合と共催のヨークベニマルグループ労働組合連合会新入社員セミナーを実施できたことは、ひとつの成果になりました。新入社員との繋がりを持てたことは、中央執行委員にとって有難いことです。反省として、支部やゾーン単位での活動の提案を含め、至らぬところが多かった部分です。

しかし、今回の労働条件闘争では、要求において今まで以上にヨークベニマル労働組合との議論を交わした上で、統一要求を増やすなど労働条件闘争における連携は一層深まりました。今後の中でもヨークベニマル労働組合とより一層連携と議論を交わし、2022年3月の会社統合と、その後の労働組合統合に向けて取り組んでいきたいと思えます。このことにより、中央執行委員・組合員さんが意識しなくても互いを尊重し、活動できるようになった時、真の統合へと繋がっていくと感じています。





2021年度の  
活動を振り返って



第18期定期大会  
（横ロフト 安藤社長）

2021年度、第18期ロフト労働組合は「全ては魅力ある人と未来づくりのために」をスローガンとし、①成長し続ける、②守り続ける、③保ち続ける、をキーワードに、出会いや学びの機会提供を行う予定でしたが、想定よりコロナ禍の影響が長引き、思い通りの活動を行うことは出来ませんでした。しかし、制約がある中で可能な限りの活動を行いました。

①成長し続ける～Grow～：「ミライカイギ」は、身近な問題としてSDGsを学び、まずは自分から行動することを宣言する会議となり、SDGsへの取り組みの輪を広げていくきっかけをつくることができました。「ロフトカルチャーボックス」は新しく稼働した川越センターについて、見学ができない組合員の方に向けて、動画でセンターの仕事を紹介しました。



第18期定期大会  
ロフト労働組合 吉川委員長



「ロフカル」動画 川越センター見学

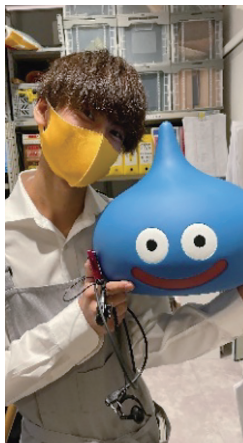
②守り続ける～Save～：働きやすい環境づくりに向け、組合員への意見収集を行う予定でしたが、緊急事態宣言による店舗休業などが重なり、予定通り行うことができませんでした。春季労働条件改訂交渉においては、所定休日3日増の年間休日120日とし、総労働時間短縮につなげることができました。また時給制組合員の年末年始休暇制度を新設し、処遇改善につなげることができました。

③保ち続ける～Sustainable～：ロフト労働組合として取り組む持続可能な環境作りについては、会議のペーパーレス化が進み、節約にもつながりましたが社員間の相互理解を深めるための交流の場を作ることが叶いませんでした。



ロフト  
労働組合

今期は前段の通り、思い描いていた活動が十分に行うことはできませんでした。①から③の取り組みを通じて、魅力ある人の育成を行い、みんなでより良い未来を作っていく土台作りの一年となりました。また労使協議が多く、組合役員とのミーティング回数は過去最多となり、リモートでのミーティング開催により全国各地の組合役員がより参加しやすくなり、参加人数も過去最多となりました。試行錯誤を繰り返し、その時その時で最善の選択を心掛け、活動を行ってきた1年でしたが、より多くの組合員に信頼してもらい、参加したいと思ってもらえる組織となるよう来期も取り組んでいきます。



レクリエーションや決起大会ができない中、各支部職場区の組合役員さんの創意工夫のもと、あみだくじ大会やピンゴ大会を行いました(△▽△)



## 労使協議

前年度から引き続き実施している人事制度プロジェクトに組合執行部から鳥羽田執行委員長が任命され、会社からは、総務部長、人事採用マネジャーはじめ各主務が参加し年間で計5回開催されました。主に首都圏食品戦略の一環として2022年度から新規出店計画がある中で課題となっている直近の離職率に対するの施策を会社と協議しました。

既に実施はしているが、広く浸透できていない社員登用制度の見直しや経営協議会や労使協議の場で協議されていた中途採用制度についても骨格が固まり2021年度下期からの実施という内容で確認しました。来年度以降の新卒採用計画についても直近の進捗を労使で確認しました。今年度から新設されたエンゲージメント向上委員会についても組合執行部から鳥羽田執行委員長が任命され、人事制度プロジェクト同様に問題解決に向け労使で協議しました。



## シェルガーデン 労働組合

## 経営協議会

6月24日(木)に会社申入れの経営協議会が開催されました。夏季賞与については、2019年度から続いている役職者に対する減額が無くなり支給か月数の満額支給となりました。

会社からは、今後の成長戦略、コロナ禍でのエッセンシャルワーカーとして営業している従業員に対してのメッセージがあり、組合執行部からは、首都圏食品戦略や新規採用計画について質問し、中期ビジョンについて労使で確認しました。

## 新入社員説明会

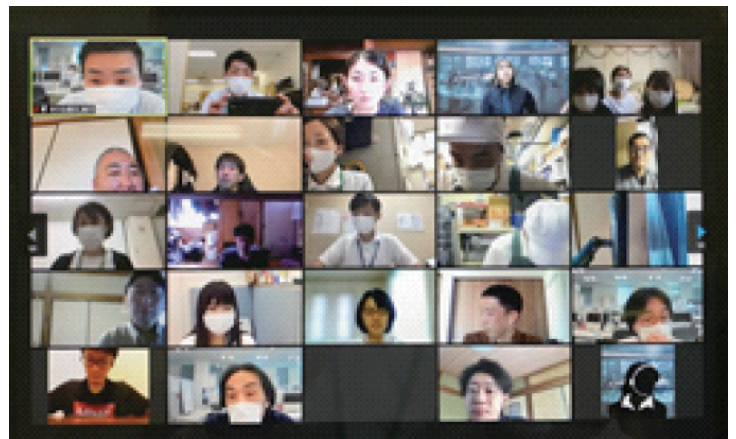
5月31日(月)に今年度、入社した新入社員を対象に組合説明会を実施しました。

今年度の新卒採用者数は3名で4月1日(金)から基幹店である池袋店で研修し、6月の仮配属前のタイミングでの実施となりました。坂口書記長が組合活動の歴史や目的、活動の記録を説明し、太田執行委員が仕事の組合双方での自身の体験談を話しました。

## リモート企画

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、集合型のイベントや研修活動ができない中でのレクリエーション企画として組合執行部の企画局主催で7月23日(金)にZoomを利用した謎解き企画を開催しました。各職場区の組合員や組合執行部OBなどが集まり計30名が参加しました。2時間程の短い時間でしたが、参加された方々には好評で次回の実施も期待する声が多数ありました。その一方で初めてのリモート企画ということもあり普段Zoomを使い慣れていない組合員へのフォロー体制や電波状況の問題等の課題も一部でありました。

次回のリモート企画実施に向け今回生じた課題点を考慮し、企画局主催で来期も取り組みます。





## 2022度 第43回定期大会 開催にあたって



労連事務局長  
小鷲良平

日頃、加盟組合の役員・組合員の皆さんには労連活動に対するご理解とご協力をいただきありがとうございます。依然として対応が難しい環境が続くなか、さまざまなご対応をいただいていることに重ねて感謝を申し上げます。

新型コロナウイルス感染症は変異を重ね、その猛威はあるところとか勢いを増しながら、日々の生活における不安を増長させています。ワクチン接種が進んでおりますが、予断は許さない状況が続いています。

2021年度の活動のスローガンを「グループの仲間と共に、今、つながるとき Your 7&i Life」としました。VUCA時代(変動性・不確実性・複雑性・曖昧性)と呼ばれる社会環境において、個人・組織のレジリエンスを発揮していきけるよう、活

動を通じてフォローアップしていくことを目指して取り組んできました。

収束しない環境に引き続き知恵を出し合いながら取り組んでいく必要があります。2022年度の活動スローガンを「創発の時代～グループで共創する未来～」と掲げます。創発とは「全体が個の総和を超える」という意味です。自律的な個人の能力や発想を組み合わせ、組織することにより、個々を凌駕する創造的な成果を生み出すということを意味します。グループ5万人の組合員、11の単組が創造的な組織活動を推進することで大きな成果を得られるようにと意を込めています。コミュニケーションが断絶されるなか、組織連帯の意識の希薄化などが課題とされ始めています。労働組合の役割、責任を改めて再定義し、多くの組合員と共に、未来を創造していきけるよう取り組んでいきたいと思っております。引き続きのご理解とご協力、参加・参画をよろしく願っています。

### 第1号議案

### 2022年度活動方針



## 創発の時代 ～グループで共創する未来～

創発とは「emergence」(発現)が語源であり、「全体が個の総和を超える」という現象です。自律的な個人の能力や発想を組み合わせ、組織することにより、個々を凌駕する創造的な成果を生み出すということを意味します。個々の知恵を引き出して組み合わせる1+1が5にも10にもなる創造的な組織活動を推進します。

新しい時代に適応する創造的な組織を構築するためには、風通しを良くし、意見交換が活発にできる風土を形成するだけでなく、多様な人材や価値観を受け入れる土壌を作ることが重要です。そして自由闊達な発想を推進するだけでなく、失敗を許容する(トライアンドエラー)ことができる組織力が必要とされます。組織は長期的な目標(ビジョン)を明確にし、その上でそれぞれのミッションを遂行することにより、その個人のポテンシャル・スキルを最大限に引き出せる組織の形が求められています。多様な人や組織同士、また労使がコミュニケーションをとることによって、従来の固定観念にとらわれず、斬新なモノや考え方を結びつけ、新しい形を作り出すイノベーションを引き起こすことで、グループの目指す未来を共創していきましょう。



### 「寄らば大樹の陰と為らず」

私たちセブン&アイグループ労連は11単組からなる連合体です。活動の歴史や組織規模が違う加盟組合同士が連帯し、お互いの力を補完し合い、共通の労働条件については統一して向上させ、相互協力を促進させるための活動を推し進めていくことを結成の目的に据えています。しかし、労連組織は雨風を凌ぐため大樹となることなく、それぞれの単組が主体性・独自性をもって自立することを前提に、お互いを尊重し、意見し、鼓舞し、切磋琢磨し合う連合体でなければならないと継承される考え方



健全な  
グループ  
労使関係の  
構築

#### ◆労使パートナーシップ

グループ労使協議会    グループ労使懇談会    グループ労使研究会

#### ◆経営政策

経営政策ウェビナー    人事労務ウェビナー    その他必要に応じた活動

#### ◆生産性向上運動

自社商品購買運動

唯一無二の  
真の強い  
組織づくり

#### ◆トータルライフサポート

グループ総合福祉の確立    健康経営との連携・協働

#### ◆日常的政治活動

上部団体・組織内議員との連携    労連政治活動の推進    その他必要に応じた活動

#### ◆社会価値創造

CheeRingShip2022    社会貢献活動の推進    その他必要に応じた活動

豊かな  
明日を築く  
政策・相互  
扶助の実現

#### ◆機関会議

労連中央執行委員会    労連顧問会議    労連・労協委員長会議    労連・労協書記長会議    VISION実現委員会

#### ◆情宣・教宣活動の推進

機関紙の発行、時勢に向けた情宣ツールの検討

#### ◆労連リーダーの能力開発

自己啓発型メディア学習

#### ◆労働運動人財の育成

階層別ワークショップ    柳澤ゼミ    国内外ステップアップセミナー

**第2号議案 活動予算**

労連規約第 41・42・43条に則り8月末時点の組合数に基づき、算定をしていく

**第3号議案 中央役員の選出**

労連規約第7章、選挙細則に則り選挙管理委員会設置後、立候補を受け付ける

**第6号議案 功労者表彰**

労連規約第39条に則り候補者を選定し、9月の機関決議をもって決定する

**第4号議案 顧問の委嘱**

労連規約第29条に則り、機関会議にて顧問を選定し、大会承認をもって以下の方々に委嘱する

**【特別顧問】柳澤 光美 氏**



イトーヨーカドー労働組合中央執行委員長、イトーヨーカドー労働組合連合会会長を歴任、平成16年に参議院議員比例代表に初当選以降、2期12年の間、組織内議員として私たちの生活に密接な様々な政策課題について取り組まれてきた。参議院議員を勇退されて以降も、セブン&アイグループ労働組合連合会の顧問としてご指導をいただき、近年は柳澤塾 塾長として加盟組合のリーダー育成、後進の指導に当たっていただいている。

**【顧 問】**



UAゼンセン総務・人財局長  
生活応援事業局長

**谷津 正信 氏**



UAゼンセン 総合サービス部門  
副事務局長

**千頭 洋一 氏**



UAゼンセン中央教育センター  
センター長

**近藤 三千代 氏**



UAゼンセン  
福島県支部 支部長

**荒川 聡 氏**



UAゼンセン  
栃木県支部 支部長

**森田 了介 氏**



UAゼンセン  
北海道支部

**福田 麻依子 氏**



UAゼンセン流通部門  
執行委員

**松川 将也 氏**



UAゼンセン総合サービス部門  
執行委員

**秋山 ゆり 氏**

**第5号議案 第26回参議院議員選挙必勝決議**

百折(ひやくせつ) 不撓(ふとう)！ かわいたかのり 必勝決議

昨年来、新型コロナウイルス感染症の防疫対策から抜け出せない中、政治活動も制限を受け、計画の進捗も芳しくない状況にある。

そのような中、今秋には第49回衆議院選挙が施行され、国民民主党の政党支持率や党勢が明らかになる。衆議院選挙後に政党の離合集散の政局も想定され、不確定要素も非常に多い。

私たち労働者を守るための政策を実現するために必要なのは、「かわいたかのり」の再選であることを今一度、強く心に留めておきたい。働く仲間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・田村」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。厳しい環境であることは変わらないが、ただひたすら熱く、「かわいたかのり」参議院議員の支持を拡大していくことである。それぞれ掲げた目標を達成する、責任を果たすという強い信念をもって、最後まで粘り強く活動展開していこう！



**【セブン&アイグループ労働組合連合会第43回定期大会告示】**

労連規約第15条ならびに議事運営細則に基づき、下記の要領にて第42回定期大会を開催することを通知する

日 時:2021年9月30日(木)

会 場:上野・東天紅

議 事:<報告事項>

2021年度活動報告 会計報告  
第1号議案 2022年度活動方針、第2号議案 予算  
第3号議案 中央役員選出、第4号議案 顧問の委嘱  
第5号議案 第26回参議院議員選挙必勝決議  
第6号議案 功労者表彰

以上

**【2022年度 中央役員選挙告示】**

労連規約第27条ならびに選挙細則に基づき、選挙管理委員会を設置し、下記の要領にて2022年度中央役員の立候補を受け付ける

— 記 —

受付期間:2021年9月8日(水)～20日(月)

方 法:立候補並びに推薦候補の二方法とする

手 段:加盟組合を通じて所定様式をもって届出る

選挙管理委員長



Vol.29

令和3年9月8日発行

東京都千代田区二番町 8-8 (03) 6238-3941

発行人/渡邊健志 編集人/小鷺良平

**セブン&アイグループ労働組合連合会**