

組合員の皆さんへ

ゾーン議長より メッセージ

~2024年度を振り返って~



アリオゾーン議長 野中 真人

今年度は社外環境、社内環境が大きく変化し、従業員(組合員)にとっても変化の大きい1年になりました。この環境を改善するために「一支部一組合」の確立を目指し、活動の原点である支部イベント・交流会に力を入れてきました。会社の再成長のため、皆が一丸となって同じ方向に進めるように活動を推進してまいります。



標準店ゾーン議長 内藤 証

今年度も組合活動への参加・参画ありがとうございました。今年度はイトヨーカ堂にとっても大きな大きな変化の年でした。そんな中、組合員の命と健康を守るための「対話」に重きを置いた活動を進めてきました。この考え方をぶらさずに今後も働きやすく、動きがよい職場環境づくりに共に取り組んでいきましょう。



北海道・東北ゾーン議長 田中 大樹

会社方針等が大きく変化する中、組合員の不安をできる限り解消できるよう、支部役員とも連携して声を聴き、伝える活動に重点を置いてきました。そのような環境だからこそ、労働組合らしさを感じられる集合型のイベントに拘って進め、各支部で開催された明るく笑顔が生まれるイベントに多くの組合員にご参加いただきました。今後も各支部が一致団結し、力強い活動をお願いいたします!



本部ゾーン議長 鈴木 佳祐

2024年度は数年ぶりの本部ゾーン集合型イベント「HONBU ZONE Festival 2024」として、スポGOMI & BBQ大会をIY全支部+YO合同で開催し、多くの組合員に参加・参画いただきました。組合活動を通して得た仲間との繋がりは日々の仕事においても発揮されます。次年度も、各支部・分会・部署の垣根を越えた交流・対話機会への参加を通して、魅力的な職場環境をつくっていきましょう。



大型店ゾーン議長 丸山 亮人

2024年度は事業構造改革への対応や企業統合など環境が大きく変わる年となりました。IYとしてこれから成長し、再生していくためには働く従業員(組合員)の一体感を醸成することが必要です。社内のコミュニケーションを活性化させるため様々なことに挑戦していきます。積極的な活動への参加・参画をお願いいたします。



小型店ゾーン議長 関 洋亮

2024年度の組合活動への参加・参画いただきありがとうございました。激しい環境変化のなかで「何のため、誰のため」を常に考え活動を推進していく1年となりました。来年度は会社も労働組合も、より成果をださなくてはならない1年になりますので、一層の活動推進をお願いいたします。



西日本・信越ゾーン議長 坂 うらら

加速的に変化している取り巻く環境や社内環境の中で、対話を通じた組合員の声を聞く「寄り添う活動」にご協力いただきありがとうございます。今後も、皆さまとの対話を通して、より良い職場環境を築いていくために、引き続き組合活動への積極的な参加・参画をお願いいたします。

活動の探索と深化 合言葉は「何のため、誰のため」

さんか

SANKA!



~2024年度年間活動報告号~

一人ひとりの力を合わせ、 より良い環境をつくっていこう

VOL.
554

令和6年9月19日発行



INDEX

- 02 中央執行委員長挨拶
~2024年度を振り返って~
- 04 2024年度活動方針
- 05 2024春季労働条件交渉
冬期・夏期一時金団体交渉
- 06 支部活動
- 08 ゾーン・グループ活動
- 09 会議・研修会・教育
- 12 中央活動
- 13 Web!SANKA!リニューアル・中央とのコミュニケーション
- 14 上部団体との連携・カスタマーハラスメント対策 アンケート調査結果報告
- 16 田村まみ議員の活動
- 18 2024年度組合員意識調査結果報告
- 20 健康保険組合「歩Fes.」特集
- 22 支部解散式
- 24 ゾーン議長からのメッセージ、第55回定期中央大会告示



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=笑顔(しつげ)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



イトヨーカドー労働組合 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 渡邊 健志

下記の通り、第55回定期中央大会の開催を
告示します。

記

1. 日程：令和6年10月4日(金)
2. 場所：東天紅 上野本店
3. 議案：第1号議案
「2025年度活動方針」
第2号議案
「組合規約・規定の改定」 他

以上

イトヨーカドー労働組合 中央役員選挙告示

第55回定期中央大会告示にあたり、中央
役員の内候補を下記の通り受け付けます。

記

1. 立候補期間
令和6年9月20日(金) ~ 25日(水)
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。

以上

令和6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 渡邊 健志

下記の通り、第46回定期大会の開催を告示
します。

記

1. 日程：令和6年9月27日(金)
2. 場所：伊藤研修センター
3. 議案：第1号議案
「2025年度活動方針」
第2号議案
「規約の改定」 他

以上

基本と原点を大切に変化の時代に 対応できる「真の強い組織」をめざして

イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員長 渡邊 健志



I. 今期の活動を振り返る

イトーヨーカドー労働組合は2023年10月に開催した第54回定期中央大会において活動方針を決定し、「両利き活動の実践による新たな道の創造」をテーマに掲げ、中期目標である「I Y V I S I O N 2025」と連携した取り組みを行ってきました。

活動方針では、私たちの生活や仕事、労働組合の活動に大きな影響を及ぼしたコロナ禍の経験をイトーヨーカドー労働組合の活動に活かし、より良い変化を生み出し前進をしていく契機と捉え、「I Y V I S I O N 2025」がめざす「組合員の幸せづくり」の実現に向けて「組織力・機能性・社会性・連帯感」を深め高めていくために、4つの挑戦を柱に掲げ活動に取り組んできました。また、両利き活動の実践と3つの基本姿勢を軸に、組合員の皆さんの理解と協力のもと、労働組合活動の柱でもある春季労働条件交渉をはじめ、多くの活動に取り組んできました。

2024春季労働条件交渉では、上部団体U Aゼンセンの統一闘争方針である「産業間・規模間・雇用形態間」の格差是正に取り組むとともに、賃金停滞とデフレから日本経済と働く者の生活を再浮上させるため、昨年からの賃上げの流れを継続して賃金と物価の好循環を定着させ抜けていくことに加盟組合として参画し取り組みました。その結果、経済の好循環をめざした政労使の動きと歴史的な物価上昇への対応として賃上げを求める世論の高まりを背景に、厳しい業績が続く中での現場の頑張りや将来への期待、企業への社会的要請や責任を含めた労使での協議と交渉を重ね、30年ぶりのベアを含む高水準の賃上げを勝ち取ることが出来ました。

また、私たち流通サービス産業に働く多くの仲間が加盟するU Aゼンセンには、幅広い業種・業態で多様な働き方をする仲間が多く存在しています。組合員や加盟組合の様々な課題を政治の場で解決していくには、直接的に影響力を行使できる組織内議員の議席を守ることが必要不

可欠です。現組織内議員の「田村まみ」は、2019年の初当選以来、現場の組合員の声に耳を傾けて実情を把握し、国会に届け、新型コロナウイルス感染症への対応やカスタマーハラスメント対策、医療・介護の報酬改定、持続的な賃上げに向けた環境整備など、組合員の雇用と暮らしを守る政策の実現に繋げてきました。この動きを止めることなく、より力強く推進していくために、第54回定期大会で2025年夏に予定される第27回参議院議員選挙における組織内候補「田村まみ」の必勝に向けた取り組みを組織確認し、そのスタートとなる「田村まみを支持する会」の入会活動を中心とした、2025年度に向けた基礎固めの活動に取り組んできました。これをベースに来年度は田村まみを「知ってもらい・応援してもらう」活動を展開していきます。一つひとつの活動を皆さんと共に丁寧且つ着実に取り組むことで目標達成と大いなる成果に繋げていきたいと考えていますので、引き続きの支援・応援を宜しくお願いいたします。

II. 新しい現場力を自分たち自身の手で

今、私たち小売業のみならず、製造、物流、飲食・サービス、営業などすべての産業で、人手不足から人手枯渇の時代に突入し、更に人材の流動性がコロナ禍以降、一気に高まったことにより、人を確保し現状を維持することすらままならない状況に陥っています。そのことが現場力の格差から、現場力を喪失させ日本を代表する企業で様々な品質不正や不祥事が発覚しています。2023年7月には中古車販売大手のA社が保険金を水増し請求し、過大に保険金を受け取っていたことが発覚しました。そして、2023年12月には自動車製造大手のB社では認証試験の不正が明らかになり、親会社であり現場力に定評があるC社でも同様の不正が行われていたことは記憶に新しいと思います。続発する大企業での不正や不祥事は、これまで声を挙げることができなかった現場の「声なき悲鳴」に他なりません。

しかし、この極めて深刻な状況から抜け出し、もう一度現場力を鍛え直さなければ生き残っていくことは出来ません。熾烈なグローバル競争下で日本企業が勝ち残っていくためには、これからも現場力が不可欠です。経営戦略とは模倣困難性を競い合うものであり、競争相手が真似できない何かを構築することに成功した企業が勝ち残れます。近年のグローバル競争を見ると、モノやサービスのコモディティ化が進む中で、強大な資本力を背景とした規模の追求に成功した企業のみが勝ち残る構図が鮮明です。しかし、日本企業はこのスケール競争では資本力の強大さ、規模の大きさを勝負をしていくことは極めて困難です。それよりも、市場規模は小さくても、緻密性や精密性、繊細性が求められる高付加価値市場で勝負していくことで生き残りを図っていくことが最善の策だと思います。二つ目の理由は、社員の幸せ追求のためです。AIやデジタル化社会の実装が進んでいく中「人が果たすべき役割とは何か」が問われています。現場で働く社員をコスト扱いする企業に未来を描くことは愚か、間違いなく衰退していきます。現場で働く社員が仕事にやりがいを見出し、幸せになるためには現場力は不可欠です。会社のために現場力が必要なのではなく「現場で働く一人ひとりの社員のために現場力の火を絶やしてはいけない」のです。

これまでの現場力は、一つのことにこだわり愚直に「深める」ことに主眼が置かれてきました。これからも「深める」現場力は必要ですが、それだけでは不十分です。モノだけに拘らず、お客様の課題を解決するサービス(=ソリューション)への発想やアイデアに「拡げる」ことが必要です。そのためには素早く臨機応変に対応する機敏な組織機能と能力を身につけなければなりません。

企業を取り巻く環境、働く社員の価値観、そしてテクノロジーは大きく変化しています。そうした「新たな環境に適合する現場力にアップデートする(=新たな現場力)」ことが求められています。

III. 何のために、誰のために、そしてどうするか。

過去からイトーヨーカドー労働組合が活動に取り組む上で大切にしてきたことは、私たちを取り巻く環境変化を正しく認識し目的を持って行動することであり、個々の活動にはすべて意味があり且つ繋がりを持たせることにあります。活動の本質への理解を深めていくことで、今年度は変化とニーズに応じた新たな活動にも取り組むことが出来ました。大きな変化の時代の中で、仕事や生活の全領域にわたり、私たちが克服すべきことは「固定観念からの脱却」です。

これからも、基本や原点を大切に取捨選択様々な変化を正しく認識しながら、参加型の組織活動を通じて「組合員活躍推進」に取り組んでいきます。またその活動と通じて得られた現場の課題や提案をベースとした会社・経営との対話や協議に繋げ「いい会社」「いい組合」をめざしていきたいと思っています。組合員の皆さんの引き続きのご理解とご協力を宜しくお願いいたします。

「店は客のためにあり、店員とともに栄え、店主とともに滅びる」

商売の目的は「人の幸せ」を育むことにある。その目的を達成すれば利益は自然とついてくる。また店員は店主の分身である。良い店主がいなければ良い店員は育たない。そして、買い物は商人に対する「信頼と期待」の表明だ。消費者には買い物を通じて、お客様はもちろん、従業員、取引先、地域社会の利益を守り、未来を見据えて行動できる「良い商人」を選ぶ権利がある。長い人生をかけて「良い商人」への道のりを歩もう。

(倉本長治の商人学)

活動の探索と深化

合言葉は「何のため、誰のため」

世の中や環境の変化が著しい「不確実性・多様性の時代」の中で、前年踏襲の考えに基づく活動だけでは、その変化に対応できる組織づくりは叶いません。イトーヨーカドー労働組合における活動の既存の認知の範囲を超えて、更なる価値や成果に結びつく活動を創り出していく行為が「活動の探索」です。探索によって認知の範囲が広がり、新たな発想やアイデアを取り入れた活動に繋がっていきます。その探索を通じて起こす活動の中から価値あるものを見極め、深掘りし、磨き込んでいく行為が「活動の深化」です。

2024年度は総合的な観点で物事を捉え、(株)イトーヨーカ堂と(株)ヨークの企業合併に伴う労働諸条件に関する労使による確認と協議、1Yの再成長を力強く支えることの出来る強い組織づくりに向けた活動に挑戦していきます。

2024年度の活動を推進していくうえで常に心掛けたいこと

イトーヨーカドー労働組合がめざす中長期的に実現したい姿「一支部一組合の確立」に繋がる真の強い組織基盤づくりに向けて、「何のため、誰のため」を合言葉にしながら次のことを常に心掛け、組合員の参加・参画のもと活動に取り組んでいきます。

《両利き活動の実践》

活動の探索	環境変化と組合員ニーズに対応し、更なる価値や成果に結びつく活動を創り出していく
活動の深化	労働組合の基本活動をより効果的かつ価値ある活動へとしていくために改善行為を積み上げ質を高めていく

3つの基本姿勢

- 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」

《1Y VISION 2025》 4つの挑戦における重点取り組み事項

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

集合型イベントを通じた強い組織基盤づくりへの挑戦

チームワークを高めるポイントの一つである「コミュニケーションの円滑化」に繋がる活動を通じて、強い組織基盤づくりに挑戦します。

多様な組合員の参画による役割の明確化を通じた組織づくり

幅広く多くの組合員が参画する機会を通じて自らの役割を認識することで、労働組合への帰属意識を高めていきます。

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

「現場力向上」に繋げる労使協議スタイルの確立に挑戦

現場組合員が抱える問題から課題を分析し、改善行為に取り組んでいくという労使協議のスタイルを確立し、実行していきます。

労使協働による「繋がる・拡がる活動」への挑戦

「商販座談会」を通じて、労使協働のもと商販一体を目指す環境づくりに挑戦します。

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

社会貢献活動を通じた付加価値の創出

商売を通じて関わっている身近な地域社会をより良くしていくための活動に取り組み、労働組合としての新たな付加価値を創出していきます。

政治を身近に感じられる体験型イベントへの挑戦

日々の生活に影響を与える「社会のルールづくり」と「政治」の関連性への理解を深めることで、政治を身近に感じることで出来る新たな活動に挑戦します。

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

新たな福利厚生サービスのスタートに向けた取り組み

環境変化と組合員ニーズに対応した「新たな福利厚生サービス」の構築とスタートに向けた準備に取り組めます。

楽しみながら参加できる健康増進活動への取り組み

組織・企業を支える社員が健康でイキイキと働ける健全な環境づくりに向けて、「労務・就業管理」と「健康増進活動」の2つに同軸で取り組んでいきます。

2024春季労働条件交渉

労働組合は「雇用の確保」と「労働条件の維持・向上」をめざし、会社と交渉を行っています。今年度も春季労働条件交渉では賃金をはじめとする労働諸条件について交渉しました。また、現場の実態や発生している課題について「現場実態と組合員の声」を共有し、課題解決に向けて協議を行いました。

ナショナル・エリア組合員

総額一人平均 **11,428円(3.12%)**

賃金体系維持分 **4,207円(1.15%)** + 賃金改善分 **7,221円(1.97%)**

賃金改善内訳 ・年齢給改定 ・職務職能給への加算 ・初任給改定に伴う加算 ・職責手当改定

フィールド組合員

総額一人平均 **7,497円(3.02%)**

賃金体系維持分 **2,086円(0.84%)** + 賃金改善分 **5,411円(2.18%)**

賃金改善内訳 ・地域本人給改定 ・職務職能給への加算 ・職責手当改定

パートナー組合員

総額一人平均 **46.23円(4.07%)**

賃金体系維持分 **32.28円(2.85%)** + 賃金改善分 **13.85円(1.22%)**

賃金改善内訳 ・評価本人給への加算 ・特別評価給への加算

※詳しくは「会社通達」もしくは「さんかVol.553」をご確認ください。過去の情報宣伝物は、We b! SANKA!より確認できます。ログイン方法は、13ページをご覧ください。

冬期・夏期一時金団体交渉

今年度の冬期・夏期一時金の算定期間における数値状況はどちらも支給係数表の枠外であり、制度上の係数に当てはまらないため、別途交渉となりました。物価上昇や経営環境に関する不安の声を伝え、日々の現場の頑張りや組合員の生活不安への理解をいただき、一時金団体交渉の妥結に至りました。

一時金支給係数

冬期一時金

	支給係数	支給日
ナショナル・エリア組合員	73%	12月8日(金)
フィールド・嘱託組合員	87%	12月8日(金)
パートナー組合員	90%	12月28日(木)

夏期一時金

	支給係数	支給日
ナショナル・エリア組合員	75%	7月5日(金)
フィールド・嘱託組合員	88%	7月5日(金)
パートナー組合員	91%	7月29日(月)

支部活動

支部大会

定期中央大会、臨時中央大会と連動して開催し、中央大会にて決議された活動方針や春季労働条件交渉の要求内容などについて共有・報告することを目的に各支部で開催しました。



支部集会

活動方針や春季労働条件交渉の要求内容に組合員の声を反映すること、組合員が共通の認識を持って活動に臨んでいくことを目的に各支部で開催しました。



支部座談会

働きやすく、働きがいのある職場環境の実現に向けて、支部座談会を通じて現状の課題に対する組合員の意見や提案を集約し、課題解決の場である「支部労使協議会」にて協議していくことを目的に開催しました。



支部労使協議会

支部座談会や日頃のお世話活動を通じて挙げた現状の課題に対する組合員の意見や提案について、店幹部に伝え、課題解決を図り、職場環境を改善することを目的として開催しました。支部では解決できない問題・課題はゾーン・中央に伝え、解決できる階層での労使協議会を通じて協議を行いました。



IVY募金活動

IVY募金活動は「労働組合としてボランティアの精神を持つことは社会人にとって重要なことである」という考えのもと取り組んでいる活動です。社会・地域貢献活動として、冬・夏の一時金支給時を重点実施期間として取り組んでいます。今年度も活動の趣旨・目的を多くの方にご理解・ご協力いただきました。



募金金額

(2024年9月12日現在)

冬	2,797,462円
夏	1,893,110円
合計	4,690,572円

アニバーサリーメッセージ

今年の春に小学校・中学校へ入学する組合員のお子さまと同居のお孫さんへ、お祝いのメッセージとともに記念品を贈呈する「アニバーサリーメッセージ」を実施し、支部のお祝いイベントとして「記念品授与式」を各支部にて開催しました。



入学者数
 小学校:233名
 中学校:271名
 合計:504名

支部イベント・交流会

支部でのコミュニケーション機会の創出を通じて、風通しの良い職場環境や団結力の醸成をめざしています。今年度はコロナ禍が明け、充実したコミュニケーションの実現に向けて「集合形式」にこだわりを持ち、開催しました。数年振りの屋外でのイベント・交流会を楽しんだ声が多く挙がりました。



ゾーン労使協議会

各ゾーンで発生している業務の生産性を妨げる諸課題や、良い取り組み事例などを共有し、具体的な方針や取り組みを協議・確認しました。今年度はボトムアップ形式で支部～販売を繋ぎ、課題の改善に向けた具体的な取り組みへとつなげました。

ゾーン	日程	ゾーン	日程
アリオ	2024年1月25日(木)	小型店	2024年1月31日(水)
大型店	2024年1月25日(木)	北海道・東北	2024年2月1日(水)
標準店	2024年1月24日(水)	西日本・信越	2024年1月24日(水)



ゾーン I V Y 活動

イトーヨーカ堂が地域に根差して商売をさせていただいていることに感謝の気持ちを持ちながらボランティア活動に取り組みました。活動を通じて、地域との連携を深めるとともに、同じ地域で働く参加者同士のつながりを作ることができました。

	アリオ・大型店・標準店・ 小型店・本部ゾーン 【日産ふれあいロードレース】 2024年3月3日(日)		アリオ・大型店・標準店・ 小型店ゾーン 【九十九里浜ビーチクリーン(海岸清掃)】 2024年6月15日(土)
	アリオ・大型店ゾーン 【富士見乳児院清掃ボランティア】 2024年7月10日(水)		西日本・信越ゾーン 【姫路城清掃活動】 2024年7月14日(日)
	本部ゾーン 【スポGOMI】 2024年7月20日(土)		本部ゾーン 【二葉乳児院清掃ボランティア】 2024年1月27日(土)、 8月24日(土)

グループ支部執行委員長会議

活動方針や年間活動計画、予算計画に対する執行状況を確認し、支部活動のフォローや情報交換・共有をすること、また春季労働条件交渉や次年度活動方針、支部活動等に関する支部の意見集約の場として開催しました。

回数	日程	会場
第1回	2023年11月7日(火)	首都圏グループ AP東京八重洲 地方グループ AP日本橋 本部グループ 組合本部会議室(第一麹町ビル)
第2回	2024年1月22日(月) 2024年1月25日(木)	首都圏グループ Zoomを使用したリモート開催 地方グループ Zoomを使用したリモート開催 本部グループ Zoomを使用したリモート開催
第3回	2024年8月30日(金)	首都圏グループ Zoomを使用したリモート開催 地方グループ Zoomを使用したリモート開催 本部グループ 組合本部会議室(第一麹町ビル)

IYユニオンカレッジ

労働組合の基礎知識や役割に応じた活動の進め方などを習得すること、また支部を超えた組合員同士のコミュニケーション機会を創出することを目的としてIYユニオンカレッジを開催しました。



全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会

集合形式とZoomを使用したリモート開催の2回にわたって開催し、パートナー組合員を取り巻く環境やIYの人事処遇制度について理解を深めるとともに、2024春季労働条件交渉内容及び、新たな人事処遇制度を見据えた意見交換を行いました。



回数	日程	会場	参加人数
第1回	2024年1月26日(金)	TKPガーデンシティPREMIUM京橋、地方3会場(札幌、八戸、名古屋)	67名
第2回	2024年4月3日(水)	Zoomを使用したリモート開催	64名

商販座談会

お取引様(株式会社Peace Deli様、ロート製菓株式会社様)との学習機会を通じて商品について直接学び、IYとしての商売の仕方について商販の対話を通じて双方で理解を深めることを目的に開催しました。座談会では、商販連携した業務改善提案やお客様に支持される店作り・商品開発についてディスカッションを行いました。

<p>惣菜部</p> <p>開催日程/2024年8月23日(金) 開催場所/Peace Deli千葉キッチン 参加人数/27名</p>		<p>生活雑貨部</p> <p>開催日程/2024年8月27日(火) 開催場所/TKPガーデンシティPREMIUM品川 参加人数/48名</p>	
--	--	---	--

政治活動研修会「国会見学会」

政治を身近に感じてもらうことを目的に体験型の政治活動として開催しました。カスタマーハラスメント(悪質クレーム)に関する内容や組織内議員の取り組みについて学び、活動を通じて日々の生活に影響を与える社会のルールづくりと政治に対する理解を深める機会となりました。



開催日程/2024年7月30日(火)、
8月2日(金)
開催場所/参議院議員会館
参加人数/計68名

新入組合員研修会

2024年度の新入組合員85名を対象として、労働組合への加入を歓迎し、労働組合への理解と見識を深めることを目的に開催しました。今年度は『World Class IY ~世界進出~』をテーマに出店都市をチームで選定し、その都市にイトヨーカドーを出店するとしたらどのような品揃え・展開・サービスを行っていくかを自由な発想で考え、動画を作成し、当日発表しました。研修などで同期同士で集まる機会が少ない中、作品づくりを通じて「段取り力(自ら考え行動する力)」「コミュニケーション力」を学び、絆を深められる機会となりました。また、当日は荒川管理本部長より、「GLOBAL」「新入社員に期待すること」をテーマに特別講話をいただきました。



開催日程
7月3日(水)
開催場所
きゅりあん
(品川区立総合文化会館)
参加人数
82名

2年目組合員研修会 / 3年目組合員研修会

定期入社2年目、3年目組合員を対象に、労働組合の教育機会として定期研修会を開催しています。組合活動への参加・参画や同期同士のコミュニケーション機会づくりとして開催しました。

2年目組合員研修会では、労働組合の基礎知識を学び、グループディスカッションを通して悩みを共有し、解決するためにどう行動するかを話し合いました。

3年目組合員研修会では、「今後のキャリア」について考えるきっかけづくりとして「ワークショップ」をゲーム形式で行い、同期の仲間と楽しみながら学びました。

2年目組合員研修会



開催日程
2024年7月11日(木)
開催場所
AP秋葉原
参加人数
38名

3年目組合員研修会



開催日程
2024年7月22日(月)
開催場所
AP市ヶ谷
参加人数
24名



1Yファミリー職場見学会

組合員のご家族を会社施設や店舗へ招待し、ご家族へ仕事に対する理解を深めていただくと共にイトーヨーカ堂や小売業に対する魅力・好奇心を高めてもらうことを目的に開催しました。また、全支部開催に向けた試みとして、支部での職場見学会を開催しました。



【伊藤研修センター】

開催日程／
2024年6月22日(土)、23日(日)
参加人数／計62名



【曳舟店】

開催日程／2024年8月23日(金)
参加人数／9名



【アリオ北砂店】

開催日程／2024年8月24日(土)
参加人数／17名

集合型イベント

ゾーン・部署や屋号を超えた交流を通じて、コミュニケーションを円滑にし組織基盤を強化することを目的に、ボランティア活動と連動した集合イベントを開催しました。



【九十九里浜ビーチ
クリーン(海岸清掃)】

開催日程／2024年6月15日(土)
参加人数／75名



【HONBU ZONE
Festival 2024】

開催日程／2024年7月20日(土)
参加人数／180名

生産性向上運動「BUYキャンペーン2024」

「洒れた井戸から水は汲めない」という基本的な考え方のもと、イトーヨーカ堂で働く従業員が自社で買い物をする企業風土を作り、お客様の立場で買い物をすることで、お客様に喜ばれ、信頼される店作りに繋げることを目的に開催し、期間計3,090名、5,225件の応募をいただきました。また、一支部一組合の確立に向け、参加拡大に向けた最も良い取り組みを行った各ゾーン1支部に取り組み賞(P R大賞)、参加率上位5支部に参加率賞(参加大賞)を設けました。

レシート対象期間／2024年7月1日(月)～2024年7月31日(水)

応募期間／2024年7月1日(月)～8月3日(土)

キャンペーン内容／イトーヨーカ堂で買い物をしたレシートを集め、専用応募封筒に入れ、各支部の応募BOXに投函する。
応募者の中から抽選で応募コースに応じた賞品をプレゼントする。



ゾーン	組合員参加人数	非組合員参加人数	総参加人数	参加率	応募率
アリオ	337	90	427	15.48%	33.1%
大型店	712	208	920	14.35%	30.2%
標準店	424	96	520	13.23%	26.7%
小型店	268	78	346	15.54%	32.9%
北海道・東北	331	30	361	23.39%	52.1%
西日本・信越	319	90	409	19.53%	42.0%
本部	98	9	107	5.68%	9.3%
全ゾーン計	2,489	601	3,090	14.78%	31.0%



Web!SANKA!リニューアル

ホームページの運用スタートから10年以上が経過する中、社会環境や組合員の労務構成も大きく変化しており、「活動の起点となるホームページ」として見やすく、わかりやすく、アクセスしやすくなるホームページにリニューアルしました。



- ・情宣紙が読みやすい!
- ・活動日誌をタイムリーに共有!
- ・スマートフォンでも見やすく、操作しやすい!



Web!SANKA!のログインページはこちら

<https://7ir-iy.com>

ID:社員番号

PW:iyism

※ID、PASSは半角英数字



中央とのコミュニケーション

環境変化への対応に向けた労使による意見交換や共通認識を醸成すること、また、労働条件の向上に向けた具体的な取り組み内容を確認することを目的に開催しました。2024年10月30日(月)に組合本部会議室(第一麹町ビル)において行われた「販売事業部労使懇談会」では、支部・ゾーンで発生している現場実態や組合員の声を共有し、販売事業部としての方針や取り組みを労使で確認しました。

2024年4月19日(金)には課題解決への実行力を高めるため「販売事業部労使協議会」を四ツ谷本部会議室において開催し、生産性を追求していくことを確認しました。また、2024年6月から始まる政治活動への理解を求めました。



販売事業部労使協議会出席者

労働組合

渡邊(中央執行委員長)、佐藤(中央執行副委員長)、宇野(中央執行副委員長)、竹内(中央執行書記長)、鈴木(中央執行書記次長/本部ゾーン議長)、野中(アリオゾーン議長)、丸山(大型店ゾーン議長)、内藤(標準店ゾーン議長)、関(小型店ゾーン議長)、田中(北海道・東北ゾーン議長)、坂(西日本・信越ゾーン議長)、上中(総務局)

会社

荒谷(IY販売事業部長)、山田(大型店Z M)、足立(標準店Z M)、川崎(小型店Z M)、村元(北海道・東北Z M)、奥村(西日本・信越Z M)、岩崎(アリオA Z M)、松島(大型店A Z M)、佐野(小型店A Z M)、八木(販売業務部G M)、尾城(人事総務室長)、千代田(人事労務部G M)、桑原(人事労務部M)、山口(人事労務部)

2024年度を振り返って

上部団体との連携

U A ゼンセン

■北朝鮮による「日本人拉致被害者全員の一刻も早い救出を！」を求める請願署名

組合員とご家族の方々にご協力をいただきました、請願署名は計61,980筆の署名が集まりました。U A ゼンセンでは、北朝鮮による拉致被害者が組合員の仲間にいることから、2002年から署名・カンパ・啓発活動を行い、一刻も早い救出を求めています。この問題を風化させることなく、一刻も早くすべての日本人拉致被害者が救出されるよう今後も上部団体であるU A ゼンセンと協力し、活動を進めていきます。



セブン & アイグループ労働組合連合会

■労使研究会

2024年6月21日(金)伊藤研修センター

流通・サービス産業、グループの発展を目指し、グループ各社の経営幹部と各単組の中央役員が共通の課題認識と知識・見識を高める場として開催されました。イトーヨーカドー労働組合からは中央執行委員が出席し、各企業やグループ全体の労使が共通認識を持つことで、健全な労使関係の構築をめざしています。



第1部

『人生100年時代の働き方と生き方 -プロティアン・キャリア理論-』
一般社団法人プロティアン・キャリア協会 代表理事
/4designs株式会社 代表取締役社長 CEO 有山 徹 様

第2部

テーマ①『労使による人権デュー・ディリジェンスへの取り組みの重要性』
ILO駐日事務所 アジアにおける責任あるバリューチェーン構築
プログラム・コーディネーター 小林 有紀 様 鴨下 真美 様
テーマ②『人権デュー・ディリジェンスへの労働組合の参画とUAゼンセンの取り組み』
U A ゼンセン政策政治局 副部長 秋山 瞳 様

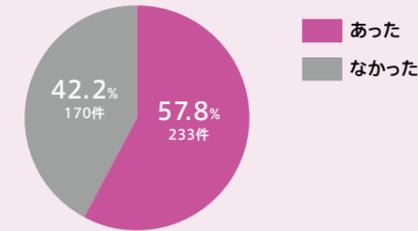
カスタマーハラスメント対策 アンケート調査結果報告 サービスを提供する側・受ける側が共に尊重される社会をめざして

U A ゼンセン流通部門では、「カスタマーハラスメント対策」の法制化をめざし、2015年から取り組みを進めています。この間、イトーヨーカドー労働組合においても2017年に実施した第1回アンケート調査を皮切りに、2020年に2度目の調査を実施し、現場実態を明らかにする中、U A ゼンセン流通部門が進める労働運動に参画して要請活動や世論喚起につなげてきました。今般、3度目となるアンケート調査を中央執行委員の在籍支部を中心に実施しました。本調査結果は今後、イトーヨーカドー労働組合としても会社や有識者等と連携し、カスタマーハラスメント対策に関する更なる啓発に活用していきます。

調査期間 2024年1月18日(木)～3月18日(月) 回答数 N A F組合員179名、P組合員224名 計403名

57.8%がカスタハラ被害に

Qあなたは直近2年以内で迷惑行為被害にあったことがありますか。



カスタマーハラスメント被害にあった方の割合は57.8%と、回答者の過半数を超える組合員が被害を受けている結果となっており、イトーヨーカ堂としての即急な対策が求められています。

カスタハラが起きたきっかけ

Q迷惑行為のきっかけとなった具体的な理由を一つ選択してください。



カスタマーハラスメントのきっかけは、「顧客の不満のほけ口・嫌がらせ(24.0%)」「わからない(13.7%)」「接客やサービス提供のミス(19.7%)」で半数以上を占める結果となりました。

カスタハラが心身に与える影響

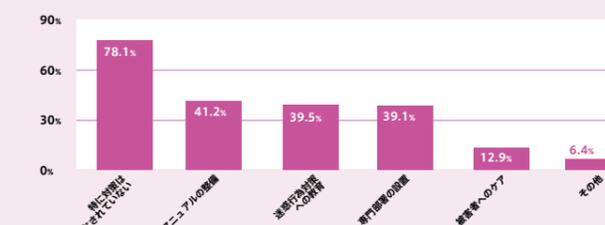
Qあなたが迷惑行為を体験した後、心身の状態に何か変化がありましたか。一つ選択してください。



心身の状態変化については、「嫌な思いや不快感が続いた(50.2%・117件)」が半数以上を占める一方で、「同じような事が起こりそうで怖かった(7.7%・18件)」「寝不足が続いた(2.6%・6件)」という回答もあり、カスタマーハラスメント被害による影響が懸念される結果となりました。

企業の取り組みが対策に繋がっていない

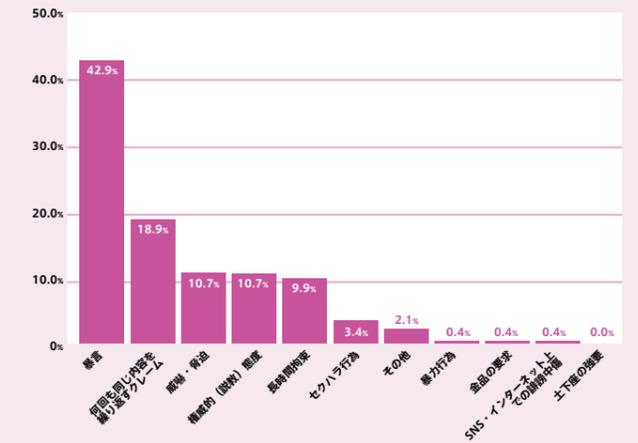
Qあなたの企業で実施されている迷惑行為への対策について選択してください。【複数回答可】



企業の対策については、「マニュアルの整備(41.2%)」「迷惑行為対策への教育(39.5%)」「専門部署の設置(39.1%)」など、取り組みが認知されている割合も少なくはないが、「特に対策はなされていない(78.1%)」が目立つ結果となりました。

最も印象に残っているカスタハラ

Qあなたが最も印象に残っている顧客からの迷惑行為であってはまるものを一つ選択してください。



カスタマーハラスメント行為については、「暴言(42.9%)」「何回も同じ内容を繰り返すクレーム(18.9%)」「威嚇・脅迫(10.7%)」で半数以上を占める結果となりました。

カスタマーハラスメント事例

【時間拘束型】

- ・小さなミスでお詫びをお伝えしているにもかかわらず、納得されず、翌日も電話をかけるように言われ、長時間クレームを言われた。
- ・謝罪しても恫喝を繰り返し、2時間近く電話を切ることができないことがあった。
- ・夜に売価違いのクレームでお客様宅へ伺った際、売価違いになった理由についてお客様宅前で長時間罵倒された。

【暴力型】

- ・商品にサンプルと書いてあり間違えて持ってきてしまったのかと思い、お客様に確認したところ「泥棒だとも思ってるのか」と大声で怒鳴られ商品を投げつけられた。
- ・無理難題に対しご意向に添えない回答を行った時に「馬鹿」「辞めさせてやる」「お前はこの仕事に向いていない」などの暴言を受けた。

【威嚇・脅迫型】

- ・わざとカートごとぶつかってきて、「何ぶつかってきてんだ!上の奴を呼んでこいよ」と威嚇された。
- ・電話対応でお客様の声が全く聞こえず電話が切れてしまった後、「お前のこと許さない、今から行くから顔かせ!警察呼ぶなら呼んで待ってろ!絶対テメーを許さない」と言われた。来店時には「生意気な女だな、どう落とし前つけるんだと」30分ほど怒鳴られ続けた。
- ・お店の無料Wi-Fiがいつも繋がらないと、始めから終わりまで大声で怒鳴られ、「次に来る時に改善されていなかったら分かってるな」と脅された。
- ・不良品では無いにも関わらず、不良品と言ってこちら側の説明を全く聞かない。最後は殺す等の脅迫をされる状況があった。

【SNS/インターネット上での誹謗中傷型】

- ・Googleの口コミに写真と名前を出され対応の悪い社員だと書かれた。

【セクシャルハラスメント型】

- ・仕事中に声を掛けてきて1時間ほど話相手をさせられ、手を握るよう求めてきたり、ウイंकを求めてきたり、電話番号を渡され、飲みを誘われた。

仲間の議員を通じて

私たちの暮らしをより良くしよう!

～働く仲間の笑顔のために～私たちの代表「田村 まみ」の活動



イトーヨーカドー労働組合は上部団体であるUAゼンセンと連携し、私たちの代表「田村まみ」を通じて「流通産業の健全な育成と発展」「流通産業とそこで働く労働者の社会的地位の向上」「組合員の豊かな暮らしと幸せ実現」に向けて活動を進めています。

私達が日々の仕事や生活のなかで実感するさまざまな課題は、政治とつながっています。そして、それらの課題解決には私たちの「声」が必要です。「田村まみ」に現場の意見を伝え、私たちの生活向上を実現させましょう!

田村まみ組織内参議院議員 プロフィール

1976年生まれ。1999年、ジャスコ(現・イオンリテール)に入社。食品スーパーのマックスバリュでデイリー部門ひと筋に勤める。2006年組合専従、2019年7月の第25回参議院議員選挙(比例代表)で初当選。厚生労働委員会、議院運営委員会、消費者問題特別委員会などに所属。2025年実施の第27回参議院議員選挙(比例代表)の組織内候補者として、働く仲間の声を聴きながら、政策実現にまい進中。

SNSリンク



組合員の「声」でカスハラ対策が前進!“カスハラ対策の法制化を”参議院に議員立法を提出

イトーヨーカドー労働組合は上部団体であるUAゼンセンを通じて、流通・サービス業の働く仲間の切実な声を受け、川合孝典・田村まみ両組織内参議院議員や全国の組織内・準組織内地方議員と連携し、カスタマーハラスメント(以下、カスハラ)撲滅へ向けた取り組みを展開しています。現在展開している「まみに聴かせてキャンペーン」や前項でのアンケートにおいても、これまで「カスハラ行為による従業員の心労が多い」「カスハラから従業員を守るための政策実現が必要」など、カスハラ対策の強化や法制化を求める声が数多く届いています。

これらの働く仲間達の声をつまみ、地方自治体での取り組みも進んでいます。5月8日(水)、13日(月)、UAゼンセンでは、Webを活用し、組織内参議院議員と組織内・準組織内地方議員をつなぎ、「カスハラ対策」に関する情報交換会を実施しました。情報交換会では、各自治体での議論状況やカスハラ対策関連の条例策定へ向けた取り組みを共有し、田村まみ議員は「各自治体での取り組みは、国会における政策実現の後押しになる。カスハラ対策の法案をつくり、事業者や業界団体によるルール策定を義務づけたい」と決意を語りました。

各自治体での議論状況やカスハラ対策関連の条例策定へ向けた取り組み

東京都	全国初 「カスハラ防止条例」の 制定をめざす	東京都議会第1回定例会において小池東京都知事は「カスタマーハラスメントが都内企業においても深刻化している。2023年から専門家等による検討を行い、東京ならではのルールづくりが強く求められている。現場においてよりどころをもって対応できるよう、独自に条例化の検討を進める」と発表
三重県	条例化を含めた 「カスハラ防止対策」を検討	定例記者会見において、一見三重県知事はUAゼンセンからの要請を受け、カスハラ防止に向けた対策の検討を三重県の雇用経済部へ指示したことを発表
高知県	「カスハラ防止対策」ポスター制作	厚生労働省・高知労働局や各労使団体等が連携し、カスタマーハラスメント防止対策のポスターを制作
メディア	NHK・クローズアップ現代 カスハラ特集放送	NHK・クローズアップ現代において、『「お客様は神様」は古い? 深刻化するカスタマーハラスメント』と題して、カスハラ特集が放送され、UAゼンセンもアンケート結果をもとに取材協力

予算委員会で
岸田総理大臣に対して、
カスハラ対策の法制化を
求める田村まみ議員



情報交換会を受けて、田村まみ議員は所属する厚生労働委員会(5月14日(火))や予算委員会(5月22日(水))において、相次いでカスハラ対策関連の質疑を行いました。特に予算委員会では、岸田文雄内閣総理大臣に対し、「全国の自治体でカスハラ対策の推進が進んでいる。一方、抜本的な改善には、カスハラ対策の法制化が必要」と訴えました。これに対し、岸田総理大臣は、「専門家による議論もふまえ、カスハラ対策を検討していく」と回答しました。

カスハラ対策の法制化をめざして

これまでに寄せられた組合員からの声や地方自治体でのカスハラ対策の進展をふまえ、田村まみ議員は参議院に対し、カスハラ対策を盛り込んだ議員立法「消費者対応業務関連特定行為対策の推進に関する法律案」を5月29日(水)に提出しました。

田村まみ議員は、川合孝典議員、国民民主党の玉木雄一郎代表らとともに参議院の小林史事務総長に法律案を手交し、「現在、カスハラは社会問題としても国民の注目を集めています。消費者の利益を守りながら、従業員や事業者をカスハラから守るために、対策の法制化が必要」と訴えました。

さらに、法案提出後、参議院内で記者会見を実施しました。田村まみ議員はUAゼンセンが集約中のカスハラ実態のアンケート調査に言及し、「これまでUAゼンセンにおいて、さまざまなカスハラの実態が集約されてきました。このなかで、SNSでの投稿・拡散やプライベートでの付きまといなど、カスハラ行為の悪質化という実態が明らかとなっています。本法案によって公労使でカスハラ対策を協議し、総合的に推進する枠組みをつくりたい」と語りました。

法案では、カスハラ行為を「消費者対応業務関連特定行為」という形式で定義し、消費者の利益に配慮しつつ、事業者が主体的に取り組むべきカスハラ対策を示しています。また、国の責務として、基本方針の策定・変更や定期的な実態調査を明記しています。

カスハラ対策法案はこれまで2回、川合孝典・田村まみ組織内参議院議員が国会に提出しましたが、審議されずに廃案となりました。社会の関心の高まりを力として、早期の法制化実現をめざしていきます。



参議院の小林事務総長に法案を手交する田村まみ議員(写真左、右から2人目)。働く仲間達から、カスハラ対策の法制化を求める声が届いていることを訴えた。提出後は院内で記者会見を実施した(写真右)



イトーヨーカ堂として「カスタマーハラスメント対応マニュアル」を作成(お客様相談部)

お客様からの過剰・不当・理不尽な要求や行為が他のお客様との公平性・公正性を著しく欠いたり、組合員・従業員の心身にダメージを与えたりといった対応が著しく困難な「悪質クレーム」や「カスタマーハラスメント」は、イトーヨーカ堂にとっても働く環境を守る面から年々重要性が増してきています。イトーヨーカ堂では、5月に「カスタマーハラスメント対応マニュアル」が作成されました。でん書バト(No.143290)に掲載されていますので、ご一読いただき、朝昼礼などの場を通じて従業員教育や対応困難なお客様対応時にご活用ください。



田村まみ議員からイトーヨーカドー労働組合にメッセージが届きました

田村まみ
議員メッセージ



7月20日(土)
本部ゾーン
イベントでの
あいさつの様子



まみに聴かせてキャンペーン まだまだ声をお寄せいただけます!田村まみ活動の成果もこちらからご覧ください!

笑顔あふれる未来のために
あなたの声を聴かせてください

まみに
聴かせてキャンペーン

あなたの声を募集中!! 詳しくはこちら



2024年度

組合員意識調査

結果報告

イトーヨーカドー労働組合では、2010年度より全組合員を対象に「意識調査」を実施し、組合員のみなさんが、どのような気持ちで働いているのか、職場でどのような課題が起きているのか、仕事以外の過ごし方などについて調査しており、今回で4回目の調査となります。

これまでの調査項目に加え、(株)イトーヨーカ堂と(株)ヨークの統合に伴い、労働組合を統合することを踏まえ、組織文化の違いやI・Y・O会社統合(半年経過)の実態を素の状態でのデータがとれる機会として実施しました。その調査結果の概要を皆さんにご報告いたします。今回の調査結果を踏まえて、今後の労働組合の在り方や会社との協議などに活かしていきます。組合員意識調査へのご協力ありがとうございました。今後も活動へのご協力をよろしくお願いたします。

調査期間 2024年4月15日(月)～4月30日(火)
回答数 NAF嘱託組合員、P組合員 計8,801名

組合員意識調査の主な内容

- 1 「会社・労働組合に対する関わり合いや帰属意識」について
- 2 「生活に対する意識」について
- 3 「会社・労働組合のコミュニケーション」について

1 「会社・労働組合に対する関わり合いや帰属意識」について

目指す組合関与は、積極的な関与のあり方です。ただし、現状の組合員においては労働組合をサービス提供機関としてとらえるような、受け身的な関与意識である消極的関与も存在しており、それぞれの意識傾向を算出しています。

NAF嘱託組合員

項目	NAF嘱託組合員	
	共同調査(正規・契約・嘱託)	前回調査(NAF嘱託組合員)
会社への関与の高い組合員(%)	53.7	51.1
積極的関与の高い組合員【担い手としてのかかわり】(%)	10.2	6.9
消極的関与の高い組合員【受益者としてのかかわり】(%)	51.5	35.1

△/▲: 共同調査(正規・契約・嘱託)と比較して5%/10%以上高い(v/vvは低い)
↑/↑↑: 前回調査(N・A・F嘱託組合員)と比較して5%/10%以上高い(↓/↓↓は低い)

パートナー組合員

項目	パートナー組合員	
	共同調査(パート・アルバイト)	前回調査(パートナー組合員)
会社への関与の高い組合員(%)	48.4	38.5
積極的関与の高い組合員【担い手としてのかかわり】(%)	3.4	2.3
消極的関与の高い組合員【受益者としてのかかわり】(%)	51.0	33.5

△/▲: 共同調査(パート・アルバイト)と比較して5%/10%以上高い(v/vvは低い)
↑/↑↑: 前回調査(N・A・F嘱託組合員)と比較して5%/10%以上高い(↓/↓↓は低い)

構造改革を進めるうえで、業態変更や店舗閉鎖による経営基盤の立て直しを図ってきました。しかし、依然として会社は利益を出せる体質になっておらず、その不安感は、組合員の意識にも大きな影響を与えていることがわかりました。

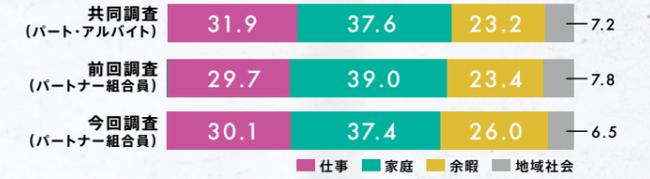
その結果、前回調査よりも会社に対する帰属意識や労働組合の活動への参加・関与についても低い結果となりました。これらを解決していくためにも、業績向上、職場環境改善に向けて会社に提案できる強い組織づくりが必要となります。

2 「生活に対する意識」について

NAF嘱託組合員



パートナー組合員



生活の中で何をどれほど重視しているのかについて、「仕事」「家庭」「余暇」「地域社会」の各生活領域を確認すると、「家庭」「余暇」のウエイトが高く、その分類の満足度が高いことがわかりました。また「仕事」についての満足度は低下する結果となりました。

3 「会社・労働組合のコミュニケーション」について

ボトムアップ・コミュニケーション NAF嘱託組合員

項目	NAF嘱託組合員	
	共同調査(正規・契約・嘱託)	前回調査(NAF嘱託組合員)
会社は従業員の提案や意見をよく聞いてくれる	33.4	26.3
従業員の意見が企業活動に反映されていない	21.6	30.9
労働組合は運動や活動に関する組合員の提案や意見をよく聞いてくれる	17.2	35.3
組合員の意見が組合活動に反映されていない	27.4	18.4

ボトムアップ・コミュニケーション パートナー組合員

項目	パートナー組合員	
	共同調査(パート・アルバイト)	前回調査(パートナー組合員)
会社は従業員の提案や意見をよく聞いてくれる	39.5	19.7
従業員の意見が企業活動に反映されていない	17.1	31.4
労働組合は運動や活動に関する組合員の提案や意見をよく聞いてくれる	18.2	19.1
組合員の意見が組合活動に反映されていない	15.8	15.4

トップダウン・コミュニケーション NAF嘱託組合員

項目	NAF嘱託組合員	
	共同調査(正規・契約・嘱託)	前回調査(NAF嘱託組合員)
従業員は会社の経営方針などを十分に知っている	28.5	29.1
従業員は会社の経営方針をよく知っている	13.5	43.2
組合員は労働組合の活動方針などを十分に知っている	31.3	19.6
組合員は労働組合の活動方針をよく知っている	16.3	29.3

トップダウン・コミュニケーション パートナー組合員

項目	パートナー組合員	
	共同調査(パート・アルバイト)	前回調査(パートナー組合員)
従業員は会社の経営方針などを十分に知っている	27.3	23.7
従業員は会社の経営方針をよく知っている	12.5	42.5
組合員は労働組合の活動方針などを十分に知っている	29.8	11.9
組合員は労働組合の活動方針をよく知っている	13.6	20.3

△/▲: 第44回共同調査(正規・契約・嘱託)と比較して5%/10%以上高い(▲/▲▲はネガティブな傾向)
▽/▽▽: 第44回共同調査(正規・契約・嘱託)と比較して5%/10%以上低い(▼/▼▼ネガティブな傾向)
↑/↑↑: 前回調査(N・A・F嘱託組合員)と比較して5%/10%以上高い(↓/↓↓は低い)

会社施策として、WillChangeのボトムアップ形式の施策収集などを実施している結果、「従業員の提案や意見を聞いてくれる」という項目については、多少上昇をしているが、全体的なコミュニケーションについては、ボトムアップ形式・トップダウン形式ともに低い結果となりました。

これらを解決していくためにも、主旨・目的を丁寧に伝えるだけでなく、現場に近づいたコミュニケーションを意識して取り組んでいく必要があります。

組合員意識調査結果を踏まえた今後の組合活動について

- 会社・労働組合への帰属意識については、組合活動を通じて働きがいが高める活動や制度策定などを検討していきます。
- 生活に対する意識も変わってきている中、仕事以外の充実に向けた活動も、引き続き積極的に取り組んでいきます。
- 労働組合の魅力や価値を感じてもらえる活動を目指して、組合員が幸せを実現できる活動を推進していきます。

「歩Fes.」 特集

健康保険組合では、一人ひとりが健康増進に取り組むきっかけとなるよう、健康保険組合加入者を対象にウォーキングイベント「歩Fes.」を開催しています。労働組合としても健康増進活動の推進、そして組合員の幸せ実現のために、歩Fes.のさらなる活性化に向けて取り組んでいきます。



左から永久さん、岡本さん、境さん、野本さん



左から倉持さん、黒田さん

「歩Fes.」 の目的

- ・健康の基本である「歩くこと」を通じて、生活習慣病の予防、健康の維持・増進を図る
- ・チーム対抗戦を行うことで、従業員間のコミュニケーションを活性化、チームの一体感を醸成する



第8回「歩Fes.」 を振り返って

■開催期間：2024年5月31日(金)～7月15日(月)

市原支部「チーム市原LS(S&H)」ヘインタビューを行いました
メンバー：森田Mgr、黒田さん、倉持さん、佐藤さん、野本さん、永久さん、安本さん、岡本さん、境さん、齋藤さん

Q歩Fes.に参加したきっかけは何ですか？

森田Mgr:ミーティングで歩Fes.についてコミュニケを受け、部門に持ち帰り「みんな参加しない?」と言ったところ「やろう、やろう」と言ってくれ自然と集まりました。

Q歩Fes.に参加した感想を教えてください。

黒田さん:このような取り組みをきっかけに、ちょっと歩いてみようかなと思うようになりました。

岡本さん:日々動いてる距離・歩数が仕事中はかなりあるとは思っていましたが意識はしていませんでした。歩Fes.で具体的な数値が分かり、「自分はがんばっているんだ」と自己肯定感を得られました。

倉持さん:仕事中は歩きますが、休日の歩数は少なく…。これを機に歩こうと決めました。

境さん:休日は近場でもいつも車を使ってしまい、改めて健康について考えました。

Q歩Fes.期間中はチームでどんなことをしましたか？

森田Mgr:チーム内でLINEを共有し、メッセージやスタンプのやり取りをして、お互いに楽しみながら励まし合いました。私は異動して数ヶ月ですが、みんながやろうと言ってくれ、盛り上げようとしていることが嬉しかったです。

Q自身の健康意識で変わったことはありますか？

黒田さん:歩くことからもっと運動を始めてみようかな、ジムとか…

岡本さん:自分の体に負荷をかけるようにしました。家の中でも足首に重りをつけています!

倉持さん:犬との散歩距離を伸ばすなど、休日もより歩こうと意識するようになりました。

境さん:買い物に行く時、若干車の使用を控えるようになりました。

Q次回の歩Fes.の目標を教えてください

森田Mgr:次回はより多くの人に声を掛けて参加を促し、他の方とも楽しさを分かち合えればと思います。また、仕事以外のことをきっかけにチームワークをさらに上げ、仕事にもつなげていきたいです。

インタビューのご協力ありがとうございました!

「歩Fes.」

に参加するには

MY HEALTH WEB アプリダウンロード・登録が必要です

01 アプリをダウンロード

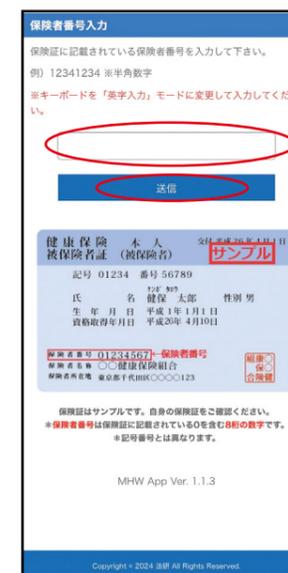


App Store
からダウンロード



Google Play
で手に入れよう

02 保険者番号 "06136519" を入力

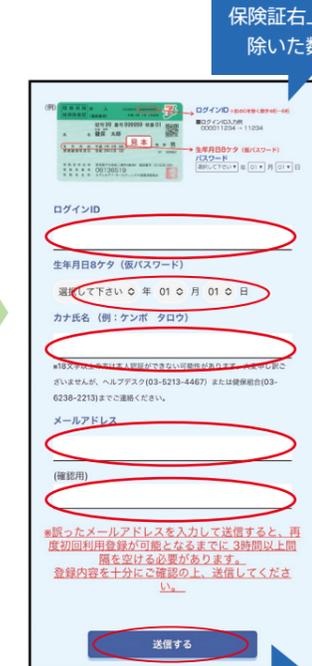


初回登録完了後は、
以下の方法で歩数登録が可能です!

- ・手入力
- ・アプリ連携
- ・Fitbit連携

でん書バトNo.142608に「第8回歩Fes.」の案内として、MHWアプリや歩数登録方法のマニュアルが掲載されております。詳細はマニュアルをご確認ください。

03 保険証を用意し、必要事項を入力



保険証右上0を除いた数字

※携帯キャリアメール(docomo/au/Softbank)は本登録手続きメールが届かない可能性がありますので、フリーアドレスでの登録か受信設定を事前にご確認ください。

MHWアプリ の メリット

- ・健康診断の結果がいち早く分かる
- ・健診結果に応じたアドバイスや健康度を見ることが出来る
- ・インフルエンザの予防接種の補助金申請ができる
- ・毎日のログインやバイタル登録などで溜めたポイントで、健康グッズやnanacoポイントが抽選で当たる
- ・健康に関する記事や動画を視聴できる

次回

第9回 「歩Fes.」

開催期間

2024年10月23日(水)～11月30日(土)
エントリー期間/9月中旬頃～10月中旬頃(予定)

登録方法のお問い合わせ先

MY HEALTH WEBデスク
電話番号:03-5213-4467
平日 9:00～17:00(※土・日・祝日、年末年始を除きます)

歩Fes.エントリー期間中は、健康保険組合窓口が混み合います。事前に初回登録と歩数連携を設定しましょう!
事前にチームを組んで、楽しく歩Fes.に参加しましょう!

支部解散式

事業所閉鎖に伴い、共に支え合い、楽しく働いた事業所内で支部解散式を開催しました。

福島支部

閉店日：2024年5月6日(月) 支部解散式：2024年5月10日(金) 開催場所：福島店内 参加人数：130名



1985年の開店より39年間の営業に終止符を打つことになりましたが、福島店は地域の皆様の生活にとって間違いなくなくてはならないものでした。特に震災やコロナ禍など大変な状況の中でも、地域の方々の食や暮らしを支えてくださり本当にありがとうございました。とても残念な思いですが、福島店での経験が皆様の新たな成功へのステップとなることを願っています。この地を離れても福島と皆様のことを一生忘れることはないでしょう。皆様の新たな人生に幸あれ!(Just Like) Starting Over



支部執行委員長
和田 政志

郡山支部

閉店日：2024年5月26日(日) 支部解散式：2024年5月30日(木) 開催場所：郡山店内 参加人数：131名



35年間にわたり、イトーヨーカドー郡山店を支えていただき、本当にありがとうございました。震災やコロナ禍など、様々な困難な状況のなかで、一人ではどうにもならなかった問題もあったと思います。その度にチームや組織で取り組み、対処、解決してこられたことは皆様のご協力があったからだと思えます。これまでの活動にご協力いただいた全ての方に感謝を申し上げます。ありがとうございました。



支部執行委員長
堀内 豊隆

拝島支部

閉店日：2024年4月21日(日) 支部解散式：2024年4月25日(木) 開催場所：拝島店内 参加人数：153名



閉店セールおよび残務処理、お疲れ様でした。拝島支部では支部執行委員長を6年間務めさせていただき、コロナ禍では十分な組合活動が出来なく、申し訳ない気持ちもありましたが、2月に約3年ぶりにランチバイキングを行った際には、「とても楽しかった」「また開催してほしい」という意見を多く頂きました。今回、閉店にあたり退職される方には今まで、募金・政治・署名活動等組合活動に積極的にご参加いただき本当にありがとうございました。次の新しいステージでも頑張ってください。また、今後もIYで働く皆さん、他店に異動されても今まで同様に、組合活動へご参加いただき、会社・組合を盛り上げていただければ幸いです。健康に気を付けて頑張ってください。ありがとうございました。



支部執行委員長
瀬下 雅宏

帯広支部

閉店日：2024年6月30日(日) 支部解散式：2024年7月4日(木) 開催場所：帯広店内 参加人数：126名



1975年に旧帯広店は北海道の第一号店として誕生しました。その後現在の地に移転してから25年間、共に歩み、支えて下さりありがとうございました。私もこの北海道十勝出身の一人として、幼少時より帯広に立ち寄る際はイトーヨーカドーでお買物をし、活気あふれるその雰囲気とてもワクワクしていた思い出がよみがえります。この度、帯広店が閉店を迎えるにあたりとても残念な思いでいっぱいですが、最後まで地域のお客様に向き合っただけで対応していただいた事に感謝を申し上げます。帯広店の皆さん、ありがとうございました。



支部執行委員長
岩城 明彦

屯田支部

閉店日：2024年7月28日(日) 支部解散式：2024年8月2日(金) 開催場所：屯田店内 参加人数：174名



1999年11月より24年間、地域の皆様に愛された屯田店も幕を閉じました。真冬、屯田ブリザードでバスも運休の中、1時間かけて歩いて出勤してくれた従業員で店を支え、また胆振東部地震ではブラックアウトの中店頭での販売を行い、困っているお客様にとっても喜んでいただけたのが良い思い出です。それぞれ新天地で新たな道を進んでいきます。これまでの活動への協力に感謝いたします。



支部執行委員長
新田 真理

青森支部

閉店日：2024年7月28日(日) 支部解散式：2024年8月2日(金) 開催場所：青森店内 参加人数：158名



2000年の開店から24年間、色々な方のご協力のもと労働組合の青森支部は運営されてきました。その間にはパートナー社員さんに組合員になっていただき、より支部の活動が強化されてきたと思います。私が支部執行委員長になった2022年11月はコロナ禍であまり活動ができませんでしたが、ランチイベント等を開催した良い思い出もあります。今回は多くの組合員が承継され、ともに働く環境が維持されます。今まで同様協力し合い、また健康に留意して頑張ってください。これまでの活動への協力に感謝申し上げます。ありがとうございました。



支部執行委員長
渡邊 昌也

食品館川越支部

閉店日：2024年7月29日(月) 支部解散式：2024年8月2日(金) 開催場所：本川越・Modesty 参加人数：40名



2019年の開店から約4年での閉店となりました。しかし旧川越店開店の1967年から数えると52年間という長い間、川越の地で商売ができたのは様々な方がここまで支えてくださったおかげです。本当にありがとうございました。閉店が近づいてきたセールや残務処理など慌ただしい日々が続きましたが、従業員皆が最後まで一緒になって頑張ることができました。これも一つの思い出です。食品館川越店が閉店するのは非常に悲しいことではありますが、この店での経験を次のステージに活かして活躍することを心から願っています。



支部執行委員長
中野 智洋

網島支部

閉店日：2024年8月18日(日) 支部解散式：2024年8月23日(金) 開催場所：網島店内 参加人数：90名



42年間網島店を支えて頂きありがとうございました。店近くに新駅が完成し、若いお客様が増えてきてこれからというタイミングでの閉店でとても寂しい思いです。閉店最終日には外に約1500人もお客様が集まっていただき、網島店が愛されていたことを感じました。今後、イトーヨーカドーに残る方、新しい仕事をされる方など、色々な人生がありますが、どこで何をしても楽しんでください!



支部執行委員長
藤原 一

北見支部

閉店日：2024年8月18日(日) 支部解散式：2024年8月23日(金) 開催場所：北見店内 参加人数：106名



1985年の開店より39年間北見地域のお客様と従業員に支えられ、営業をしてきました。北見店は「明るい上司」と「頼れる先輩」そして「イトーヨーカドー」だから出逢えた仲間たちとの思い出がいっぱいのお店でした。たくさんのありがとうや最大のサービスを...色々な方々からご支援をいただき、無事閉店を迎え、そして解散式も無事終えることができました。これまでの活躍にご協力、ご参加されました全ての方々に感謝いたします!北見支部のみんなありがとう!!



支部執行委員長
近藤 智美

食品館新三郷支部

閉店日：2024年8月25日(日) 支部解散式：2024年8月29日(木) 開催場所：食品館新三郷店内 参加人数：73名



ららぽーと新三郷にて約14年前にイトーヨーカドー食品館新三郷店がオープンしました。地域の皆さまに商品を提供できたのはどんな時でも「笑顔」「おもてなし」の気持ちを忘れずこれまで関わってくれた多くの仲間のおかげです。本当にありがとうございました。食品館新三郷店が閉店を迎えるのは本当に辛いですが、従業員全員最後までお客様に向き合ってくれたので感謝しかありません。食品館新三郷店の皆さま、本当にありがとうございました。従業員全員の新しいステージでの活躍を願っています。



支部執行委員長
山本 大軌

八戸沼館支部

閉店日：2024年8月31日(土) 支部解散式：2024年9月5日(木) 開催場所：八戸沼館店内 参加人数：116名



1998年より26年間営業を続けてきた八戸沼館店も閉店を迎えました。最終日には非常に多くのお客様が来店され別れを惜んでくださり、八戸沼館店が地域の皆様にとっても愛されたお店だと改めて感じました。無事閉店を迎え解散式も終了した今、一緒に閉店を迎えた仲間だけでなく、これまで八戸沼館店の営業や組合活動などに携わったすべての方に感謝申し上げます。ありがとうございました。



支部執行委員長
木村 栄彦