

第3号議案 2025年度運動方針(案)

振り返りと現状

〈企業実態〉

- 2023年度 『持続的成長に向けた変革へのチャレンジ』
 - ・ 3年連続の増収、営業利益増益
 - ・ 年間賞与：いよてつ高島屋誕生以来、最高支給水準
- 2024年度 『いよてつ高島屋の新たな価値創造をめざして』
 - ・ 総合労働条件：基準内賃金の引き上げ 他
 - ・ 営業力強化+構造改革の推進

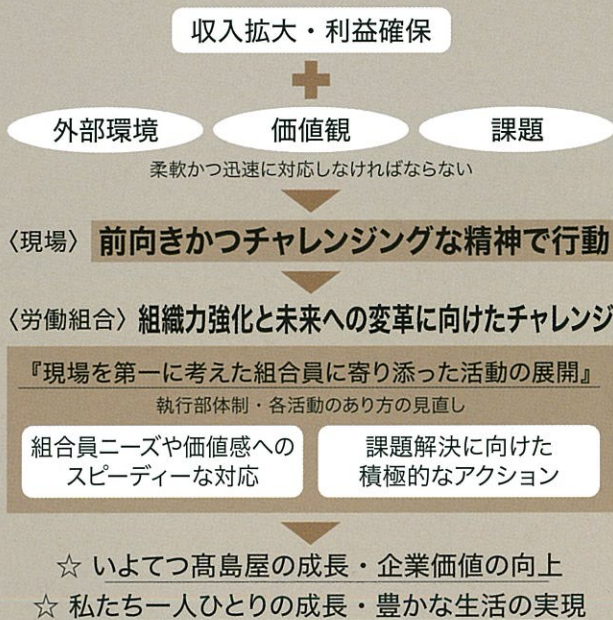
〈取り巻く環境〉

- 顧客の消費行動・ニーズの変化
- 物価上昇によりマイナスが続く実質賃金
- 人口減少や少子高齢化による労働力不足
- 働き方の多様化

〈労働組合の状況〉

- 組合員数の減少傾向
⇒248名(2024年9月1日現在) ※参考：270名(昨年同月)
- 組合員ニーズ・価値観の多様化
- 執行部体制の見直し

いよてつ高島屋が持続的な成長を遂げるためには…



全組合員の共通認識

- 昨年度のいよてつ高島屋は『持続的成長に向けた変革へのチャレンジ』を目標に、全社一丸となって力強く取り組んできた結果、3年連続での増収と営業利益における増益を達成いたしました。また、私たちの労働条件は、年間賞与と支給水準がいよてつ高島屋誕生以来で最高水準に至ったことに加えて、今春の総合労働条件要求において基準内賃金のベースアップが実現したことにより、更なる賃金水準の向上を果たしました。
- この結果から、私たちが現場において最大限の努力を積み重ねてゆくことが、企業業績と労働条件の向上につながるということを改めて認識するとともに、より安定した収益基盤の確立をめざして「営業力強化」と「構造改革」をはじめとするあらゆる取り組みについて、引き続きギアを上げながら更に加速させてゆく必要があると実感いたしております。
- 今後もいよてつ高島屋が持続的な成長を果たし、更なる収入拡大と利益確保を成し遂げてゆくためには、急速に変化する外部環境やお客様の価値観、直面する課題に対して柔軟かつ迅速に対応してゆかなければなりません。
- そのためには、すべての取り組みの実行主体である私たち一人ひとりが前向きかつチャレンジングな精神で行動を起こしてゆくことが重要であり、そういった姿勢であらゆる取り組みに全精力を傾注してゆくことこそが、個人の成長と組織全体の活性化、ひいてはいよてつ高島屋の成長と企業価値の向上につながってゆくものと確信いたしております。

労働組合の果たすべき役割

- 昨年度の労働組合は『働きがい(働きやすさ+やりがい)の妥協なき追求』をめざして、様々な活動を展開してまいりましたが、まだまだ取り組みは道半ばであると実感いたしております。現場で働く私たち一人ひとりが高い意識とモチベーションを保ち、最大限のパフォーマンスが発揮でき得る環境整備に向けて、今後も手綱を緩めることなくあらゆる取り組みを推進してゆくことが重要であるとと考えております。
- また、組合員数が年々減少傾向にある一方で、組合員ニーズや価値観については、企業を取り巻く環境と同様に加速度的に多様化しており、その変化に対して私たち労働組合の組織体制や活動のあり方を常に見直し続けてゆかなければ、対応は困難であると認識いたしております。
- そういった状況を踏まえて、本年度の労働組合は更なる組織力強化と未来への変革に向けたチャレンジとして、専従執行役員を設けず、全執行役員が現場業務に従事することといたしました。
- 従来のように、執行役員が書記局の対応窓口として従事するのではなく、現場で共に汗を流しながら全員で鼓舞し合う環境・風土を作り上げてゆくことが、組織全体の活性化につながり、組合員一人ひとりがあらゆる取り組みに対して、前向きかつ積極的な姿勢でチャレンジできる強固な組織の実現に結び付くと確信いたしております。
- ただし、たとえ専従体制が変わったとしても、私たちの原点は『現場を第一に考えた組合員に寄り添った活動の展開』であることに変わりはありません。目まぐるしく変化する組合員ニーズや価値観へのスピーディーな対応と、課題解決に向けた積極的なアクションを実行してゆくために、あらゆる取り組みに全力を尽くしてゆく覚悟です。
- 私たちを取り巻く環境を踏まえると、これから私たちが歩むべき道のりは決して平坦ではありませんが、これまでも前例踏襲型ではなく柔軟な発想に基づく新たな取り組みにチャレンジし続け、決して諦めることなく弛まぬ努力を積み重ねてきた結果が現在の企業の成長につながり、現場で働く私たち一人ひとりの成長に結び付いてまいりました。
- そういった経験に裏打ちされた自信を胸に刻み、いよてつ高島屋で働くすべての人が『喜び』と『誇り』を実感しながら働くことのできる環境整備と、生産性の向上による豊かな生活の実現に向けて、2025年度のすべての取り組みを積極的に展開してまいります。

I. 経営対策活動の取り組み

経営指標と現場実態を注視した上で経営課題と認識した事項は、労使協議を通じてその解決に取り組むとともに、更なる生産性の向上をめざした取り組みを進めてまいります。

1 労使協議

- ポイントを踏まえた協議体の継続実施
- 組織課題の抽出と解決に向けた動き

2 生産性向上



- 現場起点の業務改善の検討・提案
- 営業日・営業時間における研究・検討

II. 総合福祉活動の取り組み

各種労働条件の底上げと労働環境の整備による『働きがい・やりがい』の向上をめざした取り組みを進めることで、個々の能力発揮による組織全体の更なる成果拡大や仕事と生活の調和の実現に繋げてまいります。

1 総合労働条件



- 賃金水準の向上をめざした取り組み
- 組織課題の抽出と解決に向けた動き

2 人事制度改革



- 評価処遇の納得性の向上をめざした取り組み
- 「働きがい・やりがい」の向上をめざした取り組み

3 雇用

- 社会状況と企業実態を踏まえた雇用の確保をはかる
- 社員区分別の雇用制度のあり方について研究



4 就労管理体制の確立

- 就労管理実態の把握と適正化に向けた動き
- 時間効率の向上と時間意識の徹底

5 ワークライフバランス (仕事と生活の調和) の確立

- 現場意見の収集と職場風土の醸成
- ダイバーシティ&インクルージョン推進に向けた取り組み

6 職場環境

- 実態把握と課題の早期潰しこみに向けた取り組み
- 福利厚生施設・従業員施設の快適化に向けた取り組み



7 安全衛生

- 安心・安全に働くことができる環境づくりに向けた取り組み
- 災害リスクを最小限に抑えるための危機管理体制整備

8 生活保障・財政形成

- 組合員の計画的な生活設計につながる取り組み
- 「いよてつ高島屋共済会」における今後の事業展開についての検討

Ⅲ. 組織対策活動の取り組み

対話活動を軸にコミュニケーションの強化をはかりながら、現場実態や組合員の意識・行動の把握に加え、新たなニーズや課題を収集し、各活動に反映いたします。

1 組織づくりと組織力強化

- 現場実態・組合員ニーズの把握と執行活動への反映に向けた取り組み
- 組織内コミュニケーション深耕に向けた取り組み

2 教育活動

- 組合員の自己成長につながる取り組みの検討
- 成果拡大につながる教育活動のあり方の検討



3 サービス・広報活動

- 組合員ニーズを踏まえた取り組み
- デジタルを含めた各種媒体の有効活用

4 対外活動

- UAゼンセン・連合愛媛の活動への積極的な参画
- 全高連はじめ、友好他労組との交流・情報交換の実施



5 政策実現活動

- 労使間だけでは解決しきれない課題への理解浸透や改善のための取り組み

7 財政

- 財政全体のシミュレーションにもとづく中長期的な活動のあり方の検討
- 各活動の目的や優先順位を明確にし、効果・効率を重視した経費費消



6 社会貢献活動

- 社会との共生をめざした活動の展開
- 社会貢献活動への組合員理解の向上と参画への意識醸成

