

運動方針(案)

振り返りと現状

〈企業実態〉

- 2024年度
『いよてつ高島屋の新たな価値創造をめざして』
・売上高：予算・前年未達
・賃金：年取ベースで水準が向上
- 2025年度
『いよてつ高島屋の価値創造を追求し、地域と共に成長し続ける企業をめざして』
1. 革新への挑戦と企業価値の向上
2. 百貨店営業力と顧客基盤の強化
3. 地域共生と持続可能な成長の推進
・総合労働条件：基準内賃金の引き上げ 他

〈取り巻く環境〉

- 消費環境の変化
- 物価上昇
- 人口減少・少子高齢化

〈労働組合の状況〉

- 組合員数の減少傾向
⇒234名
(2025年9月1日現在)
※参考：248名
(昨年同月)
- 非専従体制

「企業価値の向上」「豊かな生活の実現」をめざして…

〈現場〉 一人ひとりが知恵を持ち寄り、変化を恐れず果敢に挑戦

〈組織〉 企業の持続的な成長と利益確保をめざす意識の統一

個人の成長

組織の活性化

同時に進めなければならない

〈労働組合〉活動テーマ『自分』

現場を鼓舞し牽引するリーダーシップを發揮!!

- ✓ 組織の基本姿勢：『まずは自分から』変化を先導
⇒ 組織と活動の在り方を柔軟かつ機動的に見直し
- ✓ 執行役員の実行原則：『自ら寄り添い、自ら動く』
⇒ 現場課題の可視化と機敏で精度の高い対応

「自分の喜び」「自分の誇り」を実感できる職場をめざして取り組みを力強く展開

- ☆ いよてつ高島屋の成長・企業価値の向上
- ☆ 私たち一人ひとりの成長・豊かな生活の実現

全組合員の共通認識

- 昨年度、いよてつ高島屋の売上高は予算・前年実績ともに未達という厳しい結果でした。一方で、私たちの賃金は年取ベースで水準の引き上げが実現しました。私たちは経営環境の厳しさを直視するとともに、売上達成に向けた過程で、私たち従業員の挑戦に対して経営が大きな期待を寄せていた事実を忘れてはなりません。その期待に応えようと重ねた一人ひとりの努力は確かな前進となり、次の挑戦へと繋がっています。
- しかしながら、百貨店を取り巻く環境は絶えず変化し、予断を許さない状況です。市場変化は速く、顧客の価値観は多様化し、従来の常識は常に見直しが求められています。売上目標の達成には、全員の粘り強い努力と前向きな挑戦が欠かせません。現状に留まらず、自らの役割に責任を持ち、もう一步踏み込む行動が必要です。こうした小さな前進の積み重ねこそが売上拡大につながり、ひいては私たちの豊かな生活の実現に直結すると確信しております。
- 日々の業務では、現場の一人ひとりが知恵を持ち寄り、変化を恐れず果敢に挑戦することが重要です。お客さまの声を丁寧に拾い、気づきは速やかに反映させる。接客・売場づくり・業務プロセスを継続的に磨き、成果に繋がる工夫を重ねる。変化を脅威ではなく推進力へ転換する視点を持ち、現場起点の変革をともに進めてまいります。
- 組織全体としては、企業の持続的な成長と利益確保をめざす意識を今一度そろえる必要があります。そのうえで、業務を「やる・やめる・続ける」に仕分けて優先順位を明確にし、成功事例は迅速に共有して全体へ展開・定着させます。これにより組織全体の連携が強まり、仕事のムリ・ムダ・ムラを抑えつつ、スピードと質の両立を実現します。
- 厳しい局面だからこそ、個人の成長と組織の活性化を同時に進め、成果と学びの好循環を加速させます。その取り組みが顧客満足度の向上、売上拡大を通じて企業価値の向上に直結することを胸に、互いに支え合いながら、確かな一歩を積み重ねてゆきましょう。

労働組合の果たすべき役割

- 労働組合は、組合員の働く意欲を高め、安心して力を発揮できるよう支える存在であるべきと考えます。昨年度は専従執行役員を置かず、全執行役員が現場とともに働く体制へ移行しました。現場実態に即した対応力を高め、組織の活性化と士気の向上を目的とした決断です。その結果、現場だからこそ見える課題や、即応できる改善点を数多く把握できました。一方で、現場を鼓舞し牽引するリーダーシップを一段と高めることの重要性も改めて実感しました。
- 本年度の活動テーマは『自分』です。現場の一人ひとりが主体性と誇りを持ち、能力を最大限発揮できる制度・環境の実現に向け、組合員数の減少と価値観の多様化を踏まえ、組織と活動の在り方を柔軟かつ機動的に見直し、各取り組みの実効性を高めます。私たち自身が変化を先導し、「まずは自分から」を組織の基本姿勢として徹底してまいります。
- 執行役員全員が現場に入り、計画的な実態把握と意見収集を継続して現場課題を可視化します。「自ら寄り添い、自ら動く」を行動原則とし、集めた声と実態に基づいて、機敏で精度の高い対応を進めます。
- 組織・個人ともに、あらゆる行動の軸は「自分」です。今、組合員が本当に求めていることは何かを問い続け、まずは身近な不便や率直な声から着手します。小さな改善を迅速に積み重ね、現場の納得感と成果を高め、健全な組織風土の醸成に繋げてまいります。
- いよてつ高島屋で働くすべての仲間が、「自分の喜び」と「自分の誇り」を実感できる職場を実現するために、私たちは2026年度、あらゆる取り組みを力強く展開してまいります。
- 今、私たちの歩む道は決して平坦ではありません。だからこそ、一歩一歩の努力の積み重ねが要となります。その不断の挑戦は、必ず生産性の向上と成果の拡大をもたらし、企業の持続的な成長と私たち一人ひとりの豊かな暮らしへと確かな形で結実します。その明るい未来を信じ、一丸となって、力強く前進してゆきましょう。



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（働きやすさ+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 ▶ 人事制度改正

- 評価処遇の納得性の向上をめざした取り組み
- 「働きがい（働きやすさ+やりがい）」の向上につながる制度内容をめざす



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の確立 (仕事と生活の調和)

- 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



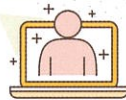
2 ▶ 教育活動

- 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 ▶ 広報活動

- 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



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



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

