

Four Seasons

WINTER No. 127
2024

～季刊労働組合報 フォーシーズン～

特集

第37回 定期大会レポート

- ユニオン通信
「第1回分会三役会議」
「知っておきたい年収の壁について」
「Spot Light-JR-Crossの人々」
「折れない心を作る！
～今日からできるレジリエンスの高め方～」
- 投稿コーナー
「2024年！今年こそは！」



働いている人に選ばれる会社とするために、 仕事・業務に対するやりがいだけでなく、 働く条件や環境などを含めた、 働きがいを 高めるための提言 をおこなっていきます。



執行委員長 平野 智也

組合員のみなさん、新年あけましておめでとうございます。

要員の問題を抱えるなか、それぞれの職場で、そして職場の垣根を超え全社一体となって、収益・利益の確保にむけてとりくんでいただいていることに御礼申し上げます。

昨年の年末年始は、行動制限がなくなってはいたものの、新型コロナウイルス感染症の第8波と重なったこともあり、正常化と言える状況には至っていませんでした。しかし、今年はコロナ5類移行後初の年末年始であり、世の中では、物価高の影響がありつつも、節約一辺倒ではなくメリハリをつけて楽しみたいという消費モチベーションとなっていたことから、コロナ前を上回る繁忙状況となっていたと思います。そのようななか、この機を捉えた各種増収にむけたとりくみを企画し実行していただいたことと思います。大変お疲れさまでした。

この年末年始は、仕事に追われていたという方も多いと思いますが、そのなかでも、家族や友人との時間を過ごしたり、一年間頑張った自分へご褒美をあげるなど、みなさん自身が心身をリフレッシュすることができましたでしょうか。気持ちを新たに2024年のスタートが切れていることを願うばかりです。

さて、JR-Cross全社の業績は、非常に好調に推移しています。すでに利益ベースではコロナ前の2018年度・2019年度を超える水準であり、上方修正した損益目標である営業利益140億円の達成も視野に入った状況となっています。これは、JR-Crossで働くみなさん一人ひとりが、人員が不足するなかでも、事業計画で掲げている施策に対応し、奮闘している成果であると捉えています。

しかし、この好業績の裏で、限度を超えた働き方となっている現状やこの先どうなるのかという見通しが立たないことなどにより、会社での自分の将来に不安を感じている人が増えてきているのではないのでしょうか。年末一時金交渉時のアンケートや職場集会時には、「人材の流出・確保」や「生産性を高めるとりくみ」に関する意見が多数あげられていました。

一方で、会社の将来を考えれば、いま生産性を高めていかなければ、労働力人口が減少するなか、他社との人材獲得競争に負けてしまい、今後必要な人材を確保できなくなってしまう可能性があります。このことから、自分たちの将来のためにも生産性を高めていかなければなりません。

このような現状を踏まえ、会社の課題と言える「人材の流出・確保」や「生産性を高めるとりくみ」については、年末一時金交渉から派生した意見交換の場を設け、みなさんの声をもとに、会社に職場の想いを伝えることや取り組みの提言をおこなうとともに、会社の取り組み内容や考えを確認しています。この意見交換を、みなさんにとってJR-Crossが良い会社・職場と思えるようにつなげていきたいと考えています。

また、年末一時金交渉時にも会社に伝えていますが、いま働いている人に選ばれる会社とならなければ、新たな人材を確保することもできないと考えています。このことから、仕事・業務に対するやりがいだけでなく、働く条件や環境などを含めた、働きがいを高めるための提言をおこなっていきたくと考えています。

現在の人事賃金制度の導入から約5年が経過しましたが、この5年間で、会社が変わり、私たちの働き方にも大きな変化がありました。このことから、制度全般やその運用状況、そして働き方について、みなさんがどのように思っているのかの声をもとに、「何が問題なのか」「どこを改善した方が良いのか」などを分析・検証をおこない、その結果を踏まえて、会社との意見交換をおこなうこととします。

そのために現在、働き方に関する意識調査を実施していますので、ぜひご協力をお願いします。みなさんの意見が多ければ多いほど、会社への主張に重みが増すこととなりますので、ぜひみなさんの率直な意見を教えてください。(10人の声より1,000人の声の方が会社に響きます!)

※アンケートについては裏表紙を参照ください。

私たちの活動方針に目を向けると、2つの柱の1つである「共通の価値観となるVisionづくり」にむけた取り組みがいよいよ始まります。今後の活動の基盤となる、組合員のみなさんとの共通の価値観や目指したいことをもとにした活動の軸となるVisionを作り上げたいと考えています。具体的な取り組み内容・進捗状況についても、お知らせさせていただきますので、よろしく願います。

最後に新しい年が、JR-Crossと組合員・従業員のみなさん、そして私たちJR-Cross労組にとって素晴らしい年となることを祈念するとともに、みなさんにご家族の健康を祈願して新年のごあいさつとさせていただきます。



特集 第37回

定期大会 レポート

東大クロスステーション労働組合 第37回定期大会



～2023年度活動方針決まる～



みなさんのご支援、
ご協力をよろしくお願いします

第37回定期大会は、10月15日福島県郡山市・磐梯熱海温泉にて開催しました。

今定期大会においては、活動報告ならびに活動方針の提案をおこない、活発な議論のもと、代議員の満場一致の承認を得て、可決されました。あわせて役員改選をおこない、2023年度の執行部を決定しました。

JR-Cross労組の年度は、10月1日から翌年9月30までとなります。

今回の改選では、2022年度と変わらず、11名体制で全員継続となりました。

JR-Cross労組として、職場から理解・信頼される組織となるよう、分会とともにとりくんでいきます。



2023年度執行部

三役(専従)



角田執行副委員長
(新宿分会)



平野執行委員長
(新宿分会)



中島執行副委員長
(千葉分会)



樋口書記長
(大宮分会)

執行委員



御田執行委員
(本分会)



澁谷執行委員
(東京分会)



高橋執行委員
(新宿分会)



宮地執行委員
(八王子分会)



柏村執行委員
(大宮分会)



有吉執行委員
(千葉分会)



菊池執行委員
(仙台分会)

定期大会風景

平野執行委員長挨拶



白石リテールカンパニー長

ご来賓

白石カンパニー長より
ご挨拶をいただきました。

会社来賓として、リテールカンパニー内田総務部長・高橋仙台支店長にご臨席を賜りました。

JR-Crossの労働組合の仲間として、長堀委員長にご挨拶をいただきました。

JR東日本フーズ労組からは中野中央書記長にもご臨席を賜りました。



長堀JR東日本フーズ労働組合中央執行委員長

大会役職員



議事運営委員長
木村 真
(東京分会)



議長
手塚 康仁
(長野分会)



大会書記長
佐藤 翔太
(千葉分会)

2023年度会計監査委員



鹿兒島代議員・吉井代議員・海老原代議員

質疑(一部抜粋)

質疑では、活動方針に関するものや、代議員の定数について、また、定期大会そのものの運営についてなど、組合活動の運営に関する内容が多く挙げられました。

執行部からは組合員を含めて一緒に考えて、職場を良くしていくことが活動をしていくうえでは大切であり、組合のビジョン策定も含めて、本音ベースで話していきたい旨などの答弁を行いました。



質疑する姫野代議員



質疑する牧野代議員



答弁する樋口書記長



答弁する澁谷執行委員

大会第二部

～知るをキーワードとしたとりくみ～

大会本会議終了後、宴席においても“知る”をキーワードとしてテーマを設けて、前半では分会三役のエピソードを当てるクイズを、後半では会場のラーメン屋と各部屋に小単位で分かれて、テーマを設けてのトークやレクリエーション等を実施し、各分会の大会代議員と傍聴者が、交流しお互いを知る場となりました。



エピソードクイズ(一部抜粋)

分会	役職	名前	実は私こう見えて●●なんです
高崎	分会長	上松 弘幸	普段大人しいイメージを持たれがちですが、実はこう見えて音楽のライブへ行ってはっちゃけてます。
	副分会長	佐々木 智哉	インドアのイメージを持たれがちですが学生時代は5つのスポーツを経験してきました。
	書記長	村田 美穂	妹キャラに見られがちなのですが、実はこう見えて、姉御肌なんです。
千葉	分会長	有吉 映	何でもマイペースに見える私ですが、実はこう見えて、何でも好奇心旺盛にチャレンジするタイプです。
	書記長	佐藤 翔太	細かいことにはこだわらないように見える私ですが、実はこう見えて、几帳面なんです。
	執行委員	山中 萌	無邪気キャラに見える私ですが、実は共感力高めで友だちの人生相談や悩みを聞く事が多いです。
長野	分会長	手塚 康仁	普段は冷たそうに見える私ですが、実は声をかけられやすいタイプなんです!
	副分会長	上野 大地	普段は控えめな私ですが、実はとても気遣いが出来るんです!
	書記長	後藤 ゆかり	普段は温厚な私ですが、実は意外とこだわりが強いんです!

分会三役にまつわる意外なエピソードもたくさんあり、他の分会の役員等について、より深く知るきっかけとなりました。

大会第三部

～小単位での意見交換と交流を目的としたとりくみ～



各部屋では、“部屋トーク”と題し、こちらでもテーマを設けたトークや、カードゲーム等をおこない交流を図りました。



ラーメン屋では、“しゃべり場ラーメン”と題し、テーマを設けたトークをおこないました。





大会二日目

～分会間交流のとりくみ～

大会二日目は、集まった分会同士で、つながりの強化を図るため、さまざまな行先とメニューを設定し、共同体験を図ることで、普段なかなか接することのない他分会の仲間のことを知る機会としてしました。



宇都宮でギョウザを満喫しよう

郡山駅→宇都宮駅→みんな本店→餃子専門店
香蘭→青源→ND宇都宮中央・ギフトガーデン



日光東照宮観光

郡山駅→日光駅→神橋→輪王寺・東照宮→日光駅



那須りんどう湖ファミリー牧場

那須りんどう湖ファミリー牧場ではカフェテリア倶楽部を使用し、200円引きに!

郡山駅→りんどう湖ファミリー牧場(ジップライン・アスレチック・動物ふれあい・牧場体験等)→那須塩原駅



喜多方ラーメン&日中線廃線
&鶴ヶ城巡り

磐梯熱海駅→旧熱塩駅(廃駅)→喜多方ラーメン→鶴ヶ城→会津若松駅



福島県内で果物狩りを楽しもう

郡山駅→食料等買物→まるえ観光果樹園(果物狩り、BBQ)→郡山駅



須賀川散策&
B級グルメを楽しもう

郡山駅→須賀川駅→須賀川コミュニティプラザ→須賀川市役所→円谷ミュージアム→須賀川駅→郡山駅

かつての定期大会は2泊3日で開催していましたが、コロナ禍では日帰りの開催としており、第37回定期大会の開催においては、久しぶりの宿泊を伴う開催として、1泊2日で開催しました。多くの代議員・傍聴の方が集まるなかで、お互いを知ることや交流の機会としての要素を入れた日程としました。今回の取り組みを踏まえて、新年度の活動方針に基づいた取り組みや、分会レク等においても活かしていきたいと考えています。

2023年度

第1回 分会三役会議



藤村講師
(J.union株式会社)

II. 仲間を巻き込むリーダーシップ

1. 私の目指す姿

- リーダーシップとマネジメント
- 職場の目指すべき方向性を示す
- 職場のビジョンが組合ビジョンの推進力
- 分会(職場)の目指すべき方向性を示す
- 職場の仲間に伝える
- 分会役員(リーダー)としての役割



III. 職場自治活動 対話編

1. 職場実態のための対話

- 職場自治活動のグッドサイクル
- コーチングプロセス
- 職場実態把握
- ブロッキングの例
- 対話をする前に
- 傾聴のスキル
- 労働組合の問題解決力
- 問題を構造化する

第1回分会三役会議では、組合員に一番近い存在である分会三役のみなさんを対象に、J.union株式会社より藤村講師をお招きし、職場自治活動セミナーを開催しました。このセミナーでは、講義だけでなく、グループディスカッションを交えて、他の分会三役と職場自治活動について話し合うとともに、交流を図ることも目的としており、今後の分会活動を行ううえでも有意義な会議となりました。

I. 職場自治活動の意義

1. 労働組合の意義・目的

- これからの労働組合の役割
- 良い会社とは
- 労働組合の「働きがい向上」活動
- 職場で対話する：不満の声を聞くだけではない
- トップダウン型の一律一様制度の限界
- 階層別労使関係が重要

2. 職場発案型の職場づくり事例

自分たちの職場は自分たちが良くする

- 組合の価値を向上させる
- 長時間労働対策
- 共助の仕組みづくり
- 働きがいを高める
- 職場の風土を変える



発表する金子分会長
(新潟分会)



発表する対馬分会長
(盛岡分会)

職場実践

- 職場の組合員と対話しよう
- 私の実践宣言

分会三役会議に参加した分会三役の感想(一部抜粋)

- 巡回時にコーチング技術を活用して組合員とのコミュニケーションをとっていきたい。
- コミュニケーションをとり問題を聞き、一緒に考えて、会社に伝えていこうと思いました。
- 話を聞く時、事実からではなく共感してから行う。
- 研修の内容を執行委員に伝える。
- まずはあるべき姿を考えて目指すべき方向を決めたいと思います。
- 傾聴をしっかりとって、不満の本質を聞き出したいと思いました。



知って
おきたい

年収の壁について



働くうえで避けて通れないお金の話…今回は要員問題においても密接に関係する年収の壁について取り上げてみました。



Q.店舗管理者をしています、主婦のAスタッフから11月は所得制限をしなくてはならないので11月は働けませんと言われてしまいました…。そもそも毎回なんで働けなくなるのでしょうか？



A.いわゆる所得の「年収の壁」を気にしているのではないかと思います。



Q.「年収の壁」の種類はどんなのがありますか？



A.住民税が発生する98万円や100万円の壁がまずありますが、この壁を突破したとしても、収入が増えた分に対して一部を税金として払うだけなのでそこまで気にする必要はないといえます。



Q.一番気にした方が良いのはどんな壁ですか？



A.一般的に「所得の壁」の最適額は、学生さんは103万円、サラリーマン家庭の配偶者の場合は、106万円か130万円のどちらか(所属先の会社の規模に寄ります)になるケースが多いそうです。特に子供を扶養に入れている場合は、103万円を超えると親の税金計算上から外れることになるので、家族全体で見ると手取り額が大きく減少してしまうので注意です。ただ、状況により最適額は変わるので、みなさんも知識があることで適切なアドバイスが出来るかもしれませんね。



Q.106万円または130万円の壁はよく聞きますね。



A.はい、この壁を超えると本人に社会保険加入義務が生じます。親や配偶者の健康保険に入っている場合は抜ける事になります。そうすると、保険料で一気に約18万円程度負担が増える為、手取り額が減ってしまうのです。いわゆる「社会保険の壁」ですね。



Q.106万円と130万円の壁の違いはなんなのでしょうか？



A.勤務先の会社規模によって、「社会保険の壁」の金額が106万円と130万円のどちらかに分かれます。2022年10月以降、101人以上の従業員を抱える規模の会社を対象に、一定の条件を満たした従業員については会社が社会保険に加入させなくてはならないことになっています。その条件の中に、所得が月8.8万円を超えた場合、年間に直すとおおよそ106万円を超えた場合、というのがあります。JR-Crossで働く場合は106万円の壁になりますね。



Q.それではうちで働いている主婦のAスタッフは106万円を気にしているという事ですかね？



A.そうですね、注意して欲しいのは130万円の壁の時と収入の計算方法が違ってきます。106万円の壁を計算する場合は交通費や残業時間を含めなくて良いのですが、「130万円」の壁については、交通費等は計算することになっています。

また106万円を超えたからといって社会保険にすぐに加入となるわけではなく、5つの要件を満たしていた場合加入となります。要件を満たしていなくても、「130万円」の壁を超えると親や配偶者の健康保険からは抜けて、自分で加入する必要があります。



Q.ややこしいですね…。



A.106万円の壁の社会保険加入の要件ですが、2022年10月から社会保険の摘要が拡大しています。※勤務時間・勤務日数が常時雇用者の4分の3未満で以下全てに該当する労働者

- ① 週の所定労働時間が20時間以上
- ② 雇用期間が継続して2ヵ月超見込まれる
- ③ 賃金が月額8万8000円以上(年106万円以上)
- ④ 学生ではない(夜間の学生は対象)

⑤従業員が101人以上
となります。ただし学生でも130万円を超えると、親の扶養から外れてしまい、国民保険に加入しなくてはならなくなるので、注意が必要です。



Q.社会保険に入ると手取り額が減るとよく聞きます。



A.そうですね、一時的に社会保険料の控除により、給与が106万円未満の従業員よりも手取りが減少することがあり、これがいわゆる106万円の壁です。



Q.やっぱりAスタッフは扶養内で働いた方が良
いってことでしょうか？



A.社会保険への加入はメリットもありますよ。健康保険と厚生年金という社会保険に加入することで保険料の負担が発生するものの、用件に該当した場合には「傷病手当金」や「出産手当金」が受け取れます。また厚生年金に加入すると、障害年金などの保障が充実し、自分自身の老齢年金も増えるというメリットもありますよ。



Q.なるほど、手取りが減るだけではないんですね。



A.収入の壁や税金の計算方法など、あまり意識しすぎて本来やりたい仕事ができない、ライフプランが実現できない、となっては本末転倒だと思いますが、一方でほんの僅かな違いで社会保険料や税金の負担が変わってくることも事実です。また、配偶者特別控除が段階的に減りだす150万円までは年収の壁等を気にせずに働けるようになるので、世帯収入も増えますよ。*配偶者手当や家族手当等があるかは確認した方が良いでしょう。



Q.社会保険の加入を迷っているAスタッフがいたらどうしましょう？



A.悩んだら上長や総務課、または労働組合に相談するのが良いでしょう。個人のとりまく環境によって状況は変わってきますからね。配偶者が個人事業主の場合だったりすると、社会保険に加入した方が結果本人のメリットにつながる場合もあります。スタッフとコミュニケーションをとって、どうするのが最適なのかを一緒に考えるのが良いでしょう。

また社会保険に加入してもらえれば、働ける時間も増えますので店舗としても助かるのではないのでしょうか。社会保険料は会社も原則折半で支払うこととなりますので、加入するにはお互いの働き方のイメージ等のすり合わせをしっかりとっておくことをおすすめします。

年収の壁は所得控除に関わるものが多いので、医療控除やiDeCo等で所得控除を利用して課税所得を減らす事で節税につながるものもありますので、上手に利用すると良いでしょう。



6種類の年収の壁

配偶者の年収	住民税	所得税	社会保険料
①100万円	発生	不要	
②103万円	↓	発生	不要
③106万円		条件付発生	
④130万円		必須	
⑤150万円		↓	
⑥201万円	↓		

年収	住民税	所得税	社会保険料	配偶者控除	配偶者特別控除
100万円以下	掛からない	掛からない	掛からない	対象	—
100万円	掛かる	掛からない	掛からない	対象	—
103万円	掛かる	掛かる	掛からない	—	対象
106万円	掛かる	掛かる	掛かる場合あり	—	対象
130万円	掛かる	掛かる	掛かる	—	対象
150万円	掛かる	掛かる	掛かる	—	対象
201万円	掛かる	掛かる	掛かる	—	対象

参考図書：あの～1円でも多くお金を残すにはどうしたらいいですか？(笹圭吾・2023・すばる舎)

Spot Light

—JR-Crossの人々— vol.4

JR-Crossで活躍する組合員に光をあてる。異なるカンパニーや部署、職場で働くあの人はどのような仕事をしているのだろう。そして、自分以外の誰かのエピソードに触れることで、読者のみなさんの“働く”を考えるきっかけになれば、という思いから始まったコーナーです。



竹内 大さん

(リテールカンパニー・横浜分会)

主な経歴

2011年	営業本部千葉分室 営業係
2012年	コンビニエンス千葉営業所 NDミニ錦糸町5号 アシスタントマネージャー
2013年	コンビニエンス千葉営業所 ND舞浜 アシスタントマネージャー
2014年	千葉支店 NDミニ稲毛1号 マネージャー
2015年	千葉支店 コンビニエンス営業課 課員
2018年	コンビニエンス営業部 運営イノベーション課 主任
2019年	コンビニエンス営業部 店舗指導課 主任
2019年	コンビニエンス営業部 営業推進課 主任
2021年	横浜支店 武蔵小杉エリア エリアマネージャー
2023年	横浜支店 横浜エリア エリアマネージャー

入社のきっかけを教えてください。

もともと学生時代は観光学を学んでいました。当初は観光に関わる業界を志望していたので、航空や鉄道系のシステムや旅行などの関連会社をあたっていました。旧J-RetailはJR関係で調べていくなかで、東日本の土産物など各地の商品を取り扱っていることがわかり、興味を持ちました。今振り返ると、面接試験の際に学生である私の話を真剣に聞いてくださり、一人ひとりを大切にしてくれる会社なんだという印象が残り、最終的にそれが入社を決め手になったと思います。

店舗、支店、本社を経て、現在エリアマネージャーを担っていますが、これまでの経験が活かしていると感じる場面はありますか。

さまざまな部署や立場を経験することで、会社の仕組みが理解できたというのが大きいと感じています。特に物事や考えの通し方については、それぞれの役割を理解したうえで進められるのは、良いと思います。また、お客さまが商品やサービスを手にとるまで、たくさんの部署や人が関わって、リレーのように社内でたすきをつないでいることが、各セクションを経験することで学ぶことができました。それぞれの部署や担当に役割があるということを理解していることは、仕事を進めるうえでの強みとなっています。

仕事にやりがいを感じるのはどんなときですか。

エリアマネージャーの役割としては、店舗単位で考えると、これまでの立場と比較しても自分の裁量が増えている分、結果が見えやすいと感じています。店舗社員やスタッフと一緒に取り組みを進めることで、成



横浜エリアは横浜駅所在の9店舗を範囲としている

長を肌で感じられることもやりがいに繋がっています。例えばAスタッフの方がお褒めの言葉をもらったときとか、販売数が上位店舗になって喜んでいたりとか、あるいは、キャンペーン時に今まで声出しができていなかった方が声出しができるようになり、結果に結びついて、最終的に自ら、率先して声出しするようになったりとか…店舗社員やスタッフから前向きな姿勢を感じられると、それは自分にとってもやりがいに繋がっているんだと思います。自他ともに、今までできなかったことができるようになったときというのは純粋に嬉しいですね。

仕事をするうえで大切にしていることはありますか。

何事もお客さま満足を考えること、お客さまの視点で考えることを大切にしています。

さまざまなお客さまと直接接する立場なので、そこは忘れないようにしています。昔、お客さまにNewDaysが好きだから利用しているというように言われたことがあったんですよ。そういうお客さまって少なくないと思うんです。ですから、そういった常連のお客さまと申しますか、ファンと言いますか、日々利用していただいている方の記憶を大切にしています。それは、支店や本社問わず、どの立場のときでも忘れないようにしていました。とすれば売り手目線になり過ぎてしまうことがあるので、そちらに偏り過ぎないようにしています。

コミュニケーションをとるうえで大事にしていることはありますか。

何かを伝えたり、指導するときは諦めない、決めつけないようにしていますね。言っても無駄だと思ったらそこで終わってしまうので、自分も楽しんでいうとか、明るい雰囲気や巡回をするようにしています。店舗社員やAスタッフの立場に立った時に、暗い雰囲気や店舗に入っていくのはどうなかって思いますよね。もちろん、売場では、いらっしゃいませのお声かけをしていますし、できるだけ多くの社員や人と話すようにしています。

将来やりたいことはなんですか。

コンビニにこだわらず、いろいろな業態や部署を経験してみたいというのはあります。やりがいを感じているからこそ、この会社で働き続けているということもありますが、ずっとコンビニ一筋できているので、ちょっと変化が欲しいと思ったりしますね。

あとは壮大な話になってしましますが、駅ソトに、観光資源をつくらせて、そこに商業施設をかためて物販をするとかできたら面白そうだなと思っています。例えば温泉を掘って、そこにJR-Crossのノウハウを結集した施設をつくらせたり。わざわざ鉄道に乗って、来たい!と思える施設をつくれたら良いなと思っています。

休日の過ごし方について教えてください。

家でじっとしているよりは外に出て休日を過ごすことが多いです。特にもともと温泉が好きだったので、最近ではサウナにはまっています。運動した気分になって汗をかくのが格別ですね。スッキリしますし。その後のビールも最高です!

あとは、お昼から、友人とかと昼飲みして、大好きだった梯子酒を復活させてリフレッシュしています。そして、たまに気絶します(笑)

最後に…入社してから趣味であった海外旅行になかなか行けてないので、少し息抜きといえますか、休暇を取りやすい職場づくりが進んでいったらいいと思います。どの所属でもなかなか長期休暇が取れないと思うので、リフレッシュ休暇制度の検討をお願いします!小売業でも、他社でそういった制度を取り入れている会社もありますし、それがやりがいに繋がると思いますので。



葛城 亮さん

(リテールカンパニー・新宿分会)

主な経歴

2009年	ニューデイズ東京営業所 ND三品川13号 販売員
2011年	ニューデイズ東京営業所 ND東京業ストリート アシスタントマネージャー
2014年	東京支店 ND三品川6B マネージャー
2015年	東京支店 NDりんかいテレポート マネージャー
2017年	新宿支店 ND水道橋東口 マネージャー
2019年	新宿支店 ND新宿 マネージャー
2022年	新宿支店 ND池袋中央南 マネージャー

入社へのきっかけを教えてください。

前職ではIT系の営業職、その後システム開発の会社で働いていて、デスクワークの仕事と外回りの仕事、双方を経験しました。転職を考える際、長い期間働くことを考えたときに、いろいろなことを経験できる会社が良いなという思いがありました。実は弟が先に旧J-Retailに入社していて、弟に勧められたわけではないのですが、話を聞いていて、デスクワークと外回りのどちらかに偏るといってもなく、バランス良く働くことができそうだなという思いがありました。人と接する機会も多いという印象でしたし、楽しそうだなと思ってまずはAスタッフからスタートしました。たくさんの店舗、売り上げの高い店舗も経験させていただきながら現在に至ります。

他社からの転職を経験したうえでJR-Crossという会社をどのような印象を持っていますか。

長く勤めている人が多く、良い会社だなと思います。その一方で、他の会社を知らない人が多いといえますか、あまり周りを意識しない人が多いのかなとも思います。例えば、他社の働き方とか、どんな仕事をしているのか、とか。転職したほうが良いですよとかそういうことではなくて、外にも興味を持つということは、自分の会社の良さを知るうえで大事なんじゃないかなと思います。

仕事にやりがいを感じる時はどんな時ですか。

やりがいを感じない時はありません。特に、忙しい時や仕事がたくさん

あるときにやりがいを感じます。とはいえ、あまりにも忙しすぎるとオーバーヒートしてしまいますが(笑)。

頑張ったことが結果に繋がるとな嬉しいですね。

仕事をやるうえで大事にしていることはありますか。

コミュニケーションを大事にしていて、結果としてシフトが埋まっていく感じです。ラクしたいからとかそういうことでなくて、交渉した結果として成果が目に見えることが単純に嬉しいですね。もちろん交渉しても断られることもあります。そこは粘り強くお願いするとOKしてくれたりもするので。円滑に店舗を回すためには、普段何をどのように考えているのか理解することも大事で、その人にあった、指導の仕方、タイミングとか、そういうことを考えながらコミュニケーションを取っています。要するに、人とコミュニケーションを取るのが好きなんです。

コミュニケーションを重視するうえで心がけていることはありますか。

プライベートの時間で積極的に相手に関わるといことはあまりしていないんです。あくまで仕事は仕事としてフラットに考えて会話しています。その会話も、あまり時間をかけずに、業務の合間にチョコチョコと話しかけています。またなるべく話しやすいように、スタッフさんとの間に壁をつくらないように努力しています。

そして、相手に好奇心を持つことが大事だと思います。相手に関心をもっていることについて、自分でもとりあえず調べるようにしています。そして教えてもらう。語ってもらう。そうやって、距離感を縮めていくようにしています。

店舗によっては、ベテランの方に決まった業務しかお願いしていないということも場合によってはあると思うのですが、業務としてわからない部分をきちんと伝えてあげたりしながら、できない業務をなくしていった、属人化している部分をみんなが同じように業務を進められるようにしています。

注意や指導をするとき、気を付けていることはありますか。

注意をする必要があるときは、感情に任せて言わないようにしています。

何か指示や依頼をするときとかも、話しやすいとか話しにくいとかは意識せずにフラットに話すようにしています。

単純にこれまでの人生のなかで人と話す機会が多かったのも、そうしたなかで、ここまでは話せるなといったような、感覚が養われたというのはあります。思い返せば、学級委員をやったり、サッカー部で部長をやったり、人をまとめる立場で物事を考えることが多かったかもしれないですね。なるべく自分を客観的にみて、日々改善をしながらとらんでいます。

将来やってみたいことについて教えてください。

人を育てることに興味をもっているのも、エリアマネージャーという仕事を通して、コミュニケーションの大切さをより多くの人に伝えていきたいです。他社のチェーン店舗などに買い物に行ったときなどに、スタッフの行動が気になってしまい、自分の店舗だったらどうかなというように考えることが多いです。社員が一人二人いてもお店は回せなくて、チームで回すのが店舗運営だと思うので、人を育てられる人を、育てていきたいなと思います。

休みの日の過ごし方

料理が好きなので、休日の夕飯は必ず自分が料理をしています。割と失敗も多いのですが(笑)

そして、子供が生まれてから、より時間の大切さに気づきました。休日にゆっくりすることも大事なのですが、今日は何もなかったなという日がなるべくないようにしています。本当は読書や映画鑑賞が好きなのですが、なるべく家族で外に出るようにしていますね。弁当を持参して自転車で出かけたり…主にアウトドアが多いです。10年前ぐらいからキャンプをはじめたので、今は子供とも一緒にキャンプに出掛けることもあります。年を重ねて、やりたいことがどんどん増えてきたので、年齢に関係なく何でもチャレンジしていこうと思います。…今はバイクの免許を取ろうと思っています！



人通りの絶えないコンコースに位置するNewDays池袋中央南

折れない心を作る！

レジリエンスの高め方

困難さを創造的に乗り越える レジリエンスの4つの戦略 第2回

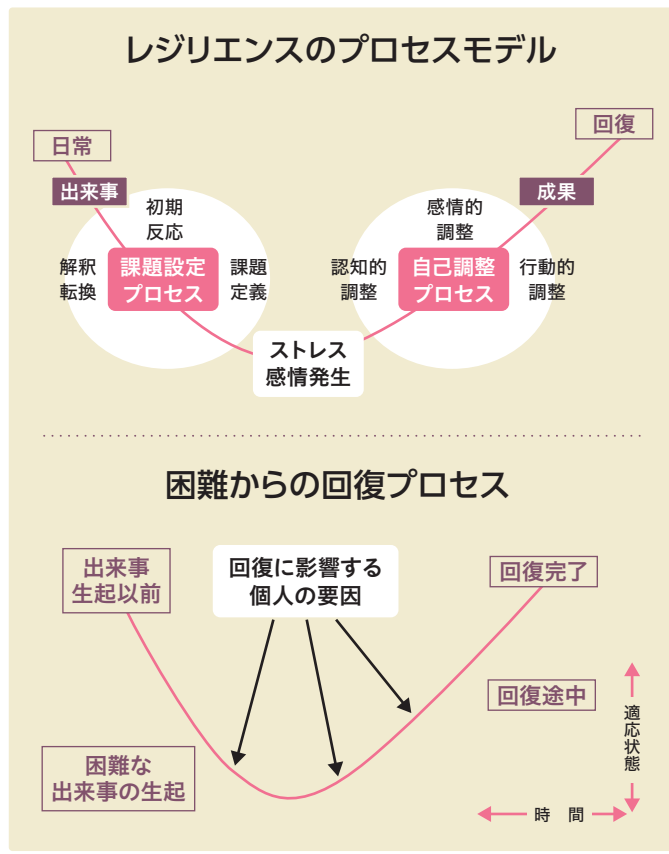
キャリアレジリエンスとは…

- 働く期間が長期化するなかで、「決められたゴールに向け邁進する、短距離走形の働き方」から、「変化を楽しみ、ストレスとうまく付き合いながら創造的であり続ける長距離走型の働き方」へのシフトが求められています。
- こうした長距離走型の働き方をする上で外せない要素の1つに、レジリエンスがあります。
- 仕事に関わる困難な状況や大きな変化に直面しても、**その挫折から立ち直り、前進し続けることやそれに必要な力**を意味します。
- キャリアレジリエンスは、仕事における挑戦的もしくは不穏な状況が生じた際に適応に至るプロセス・能力・結果と広く捉えられています。
- キャリアレジリエンスの二つの捉え方としては
 - ①立ち直りの**プロセス全体**
 - ②回復に影響する**個人の要因**があります。

前号(第1回)では、“困難や失敗への対処を可能にする個人の能力”である「レジリエンス」は、自らを守るためにも必要な能力であることを説明させていただきました。

そして、仕事においては、キャリアは不確定で思い通りにならないこともあり、負荷の高い仕事も多いことから、「キャリアレジリエンス」の能力が大切であることをお伝えしました。

このことから、今号では、「キャリアレジリエンス」とは何か、そして困難や変化を乗り越える4つの戦略についてお伝えします。



困難な状況に直面しても挫折から立ち直り、前進し続けることができること

参考 **困難な状況に対する結果のステージ** (Ficsher et al.2019改変)

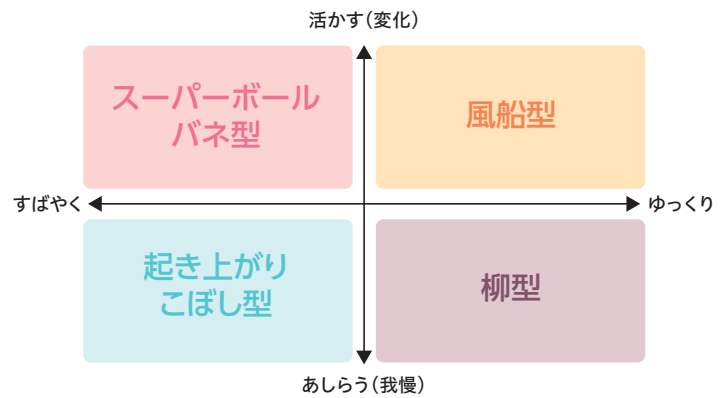
- ①挫折:精神的に折れてしまい、仕事に取り組めなくなってしまった状態
- ②負傷:再び仕事には取り組めるが、精神的・機能的に支障が残った状態
- ③回復:以前の精神的・機能的なレベルまで戻ることができた状態
- ④繁栄:以前よりも精神的・機能的に高いレベルまで成長できた状態

→ 困難や変化から回復したり、それを踏まえて成長するのにかかる時間も、どのように困難や変化に遭遇したかや、個人のタイプ、仕事状況によっても異なります。

※ステージ③・④に至るまでの過程と能力をレジリエンスとみなす

レジリエンスの4つのパターン

- ① 困難な出来事や大きな変化への遭遇時に、それをあしらうのか、その機会を活かすのかと言う観点と、
- ② 素早く対処するのか、ゆっくり対処するのか、という観点から、右記の4つのパターンに分類しています。



スーパーボール・バネ型

- 困難や大きな変化を活かし、素早く対処するような戦略

例 コロナウイルスの感染拡大を受け、Aさんの管理する店舗の売上が大幅に減ってしまいました。その際にAさんは、「対面で販売することはできない状況だけでも、オンラインでその地域の商品を販売できるかもしれない」と、オンライン販売を開始しました。その結果、売上は再び増加し、危機的な状況を乗り越えたといえます。

不確実な変化の波に乗りながら、それを活かして柔軟にやり方を変えることは、この戦略に分類されます。

起き上がりこぼし型

- 困難や大きな変化をあしらい、素早く対処するような戦略

例 2日続くイベントのファシリテータを任されているCさんが、1日目に大失態をおかしたとします。次の日も落ち込んだ気持ちで挑み、パフォーマンスを落とすことを避けるために、1日目終了後にサウナに行って心と身体を落ち着かせるといった対処は、この戦略に分類されます。

短い時間で、気分を回復させたいときは、この戦略が取られます。

風船型

- 困難や大きな変化を活かし、ゆっくり対処するような戦略

例 新卒のBさんが、希望していた営業部に行けず、店舗配属となりショックを受けたとします。Bさんは、見方を変え、「店舗に配属されたということは、自分が店舗に必要なだということかもしれない」と考えました。加えて、「これまで自分がやりたいことベースでキャリアを選んでいたけれども、周りから必要とされることを極めていこう!」とキャリアの選び方を変更しました。

困難や変化を機に今までの考え方を変えながら、柔軟に回復するような軌跡はこの戦略に分類されます。

柳型

- 困難や大きな変化をあしらい、ゆっくり対処するような戦略

例 新卒のBさんが、希望していた営業部に行けず、店舗配属となりショックを受けたとします。その際に、店舗で働きつつ、次の人事異動で営業部の配属となれるように準備をするといった対処はこの戦略に分類されます。

解決に長い時間がかかり、自分の力だけでは解決が難しいような困難に挑む時に、しばしこのような戦略が取られます。

どのパターンが良いのか？

- どの戦略は正解・どの戦略が優れているなどはありません。
 - 回復のプロセスは、直面する困難や変化、個人の資質、周りの環境によっても異なります。
 - 1つの困難や変化を乗り越えるために複数の戦略を使っても良いです。
- 困難な状況や変化にうまく対応できないという時は、4つの戦略のなかで、自分がよく用いるパターンとは別のパターンを試してみるのもいいかもしれません。

まとめ

- キャリアレジリエンスは、“仕事における挑戦的もしくは不穏な状況が生じた際に適応に至るプロセス・能力・結果”。
- 困難さを創造的に乗り越えるレジリエンスの4つの戦略がある。
- どの戦略が正解・優れているのではなく、直面する困難や変化、個人の資質、周りの環境に応じて、いろいろな戦略を使ってみましょう。

次号では、「キャリアレジリエンス」を高め発揮するためにはどうすれば良いのかについて掲載します。



投稿コーナー

2024年！ 今年こそは！

一年の計は元旦にあり。新年を迎えるにあたって、今年こそは！と目標を立てる方も少なくないと思います。今回の投稿企画は昨年の12月に投稿いただいていますので、年を跨いでいるわけですが、その分強い思いをお持ちの方が集まったのではないかと考えています。組合員の読者のみなさまも、この誌面にお寄せいただいた抱負をみて、私も今年こそは！と考えるきっかけになったら幸いです。



青木 司さん(新宿分会)
「シティガイド検定ど
ボランティア活動をしたい」

写真が好きで色んなところに行くので自分の知識や場所の提案などやっていきたい。



薄井 英之さん(横浜分会)
「今年こそ、もう一人の自分と
一緒に神様にお会いする！」

生きるとは何かをテーマに、たくさん歩いて新しい発見や気づきを通して学び続けたい想いを大切に行動したいから！



内田 英二さん(千葉分会)
「海外旅行のために英語を
勉強します！」

愛する家族とハワイ旅行に行きたいので、まずは英語の勉強から始めたいと思います！ハロー！コーヒー&ティープリーズ！

木村です。さん(東京分会)

「トレイルランニングを始めたの！」

やろうやろうと思いつつ、なかなか出来てなかった山を走るトレイルランニングを今年こそは始めたい！目指せ富士山走破！



おぶせさん(横浜分会)

「千物女脱却！」

お家が好きで休日は家でテレビを見て一日が終了することがほとんどな私ですが、今年は運動したい！体脂肪減らしたい！

スロー&イージーさん(東京分会)

「平井大に憧れて」

平井大に憧れてウクレレを2年前に買いましたが、チューニングにつまづき、そのままになってしまいました。今年こそは一曲弾けるように頑張り、どこかで披露します！

ねこあつめさん(仙台分会)

「今年こそは…」

毎年ダイエットを目標としてますが、昨年も失敗でした。簡単なことから、散歩から始めて目標2kg(かなり低めの目標)頑張りたいです！

カビゴンさん(八王子分会)

「今年こそダイエット！」

毎年の体重増加によりそろそろベルトの穴が足りなくなりそうです。ベルトの穴1つが2キロと聞いたので、2穴分(4キロ)を目標にダイエットに取り組みます！



白井 健一さん(千葉分会)
「ギターはじめます?!」

先輩の家でGibsonのギターでFのコードを習ってみました。なかなかしっかり音を出すのは難しいですが、頑張っってバンド組んでみたいです?!



高橋直也さん・真依さん
(千葉分会)
「ほんとに親孝行します！」

結婚して親が増えたので、今年は親の願いを叶えてあげたいです！結婚式を海外であげることが、双方の親の願いなので、その願いを叶えたいです！ハワイ希望ですね！



島田かおりさん(大宮分会)
「ダイエットする！」

腰痛など体の不調もあり、5kgの減量目指します！階段の昇り降りも辛くなってきちゃいました。子供も小さいので、まだまだ健康を維持し、働きたいからです。





7つのまちがいがし

問題

左の絵と右の絵を比べると7カ所のまちがいがあります。どこでしょう。印刷のよごれやかすれ、スクリーントーンの濃淡はまちがいに入りません。

絵その1



オリジナル図書カードが当たる

このクイズの答えを応募用紙（コピーでも可）に記入し、郵便はがきに貼り付けて郵送してください。

正解者のなかから抽選で20名の方に「オリジナル図書カード」を贈ります。是非、クイズに挑戦してゲットしてください。

応募方法

応募用紙に、必要事項を記入のうえ、ハガキに貼り付けて郵送してください。LINE公式アカウントへのメッセージ送信（写真添付）も受け付けています。

(FAX・メールも可 FAX:03-6871-6617
mail: senjuu05@jretailu.or.jp)



あて先

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-9-2
JR東日本クロスステーション労働組合

締め切り

2024年2月9日（金）当日消印有効
※クイズ応募の際の個人情報、は当選賞品の発送以外の目的には利用しません。

きりとり（もしくはコピーしてご使用ください）

応募用紙

フォーシーズン No.127

絵その2



絵その1

と比べてまちがっている所にマルをつけてください。

分会名

氏名

郵便番号

住所

●「フォーシーズン」に対する感想・要望等



季刊127

2024.1. WINTER

Four Seasons



JR東日本クロスステーション労働組合 TEL050-3644-2396

■発行人/平野 智也 ■編集人/中島 周一

J R・Cross 労組

頒価400円（組合員は組合費に含む）

CONTENTS

執行委員長 あいさつ	表紙裏
特集「第37回定期大会レポート」	1
ユニオン通信「第1回分会三役会議」	5
ユニオン通信「知っておきたい年収の壁について」	6

ユニオン通信「Spot Light—JR-Crossの人々—」	8
ユニオン通信「折れない心を作る！ ～今日からできるレジリエンスの高め方～」	10
投稿コーナー「2024年！今年こそは！」	12
7つのまちがいがし・CONTENTS	13



JR東日本クロスステーション労働組合

LINE
公式アカウント



おかげさまで

登録者数
1000名達成!

誕生日 giftee プレゼント!
(500円分)

1月からスタート!
(2023年10月~12月の方も含む)

※誕生日月の特定の日に一斉送信します(他の組合員に個人が特定されることはありません)

giftee* Box

あなたのほしいが詰まっている



+ その他人気商品からえらべる!

※画像のブランドと商品名は対応されるポイント数により異なります。
Coke ONはThe Coca-Cola Companyの登録商標です。

HAPPY
BIRTHDAY



1. 本キャンペーンはJR-Cross労組による提供です。本キャンペーンについてのお問い合わせはAmazonではお受けしていません。JR-Cross労組キャンペーン事務局 senjuu05@jretailu.or.jpまでお願いいたします。
2. Amazon、Amazon.co.jpおよびそれらのロゴはAmazon.com, Incまたはその関連会社の商標です。

詳細はこちらから
公式Webサイトへ飛びます

- ・ラインナップの中から商品と交換できる、giftee Boxポイントを付与します。
- ・ラインナップおよび交換に必要なポイントは付与されたgiftee Boxにより異なり、変更になる場合がございます。
- ・またgiftee Box内のポイント交換レートは商品により異なります。記載された必要ポイント数をよくご確認の上、商品と交換ください。
- ・ラインナップは随時変更となる場合がございます。
- ・ポイントの利用には期限がございます。ホーム画面に表示された期限までにお好きな商品と交換してください。
- ・期限終了後、ポイント残高は失効します。ポイントの払い戻しはお受けしていません。
- ・ポイントの追加チャージはできません。
- ・商品交換後の商品の変更・キャンセルはできません。



働き方に関する意識調査アンケート実施中!

~一人ひとりの回答が重要になります。ご協力お願いいたします。~

