

How Seasons

SPRING No.128
2024

—季刊労働組合報 フォーシーズン—

特集

2024年 春季生活闘争

● ユニオン通信

- P3 「第1回働き方に関する意識調査アンケート結果」
- P4 「分会役員オンライン学習会&第2回分会三役会議」
- P5 「この春、情報発信が変わります。」
- P6 「聴かせて! みんなの働き方-秋葉原エリア座談会-」
- P8 「Spot Light-JR-Crossの人々」
- P10 「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

- P12 「あつまれ! アニマル大特集!」



JR-Crossで働くみなさんの 真の幸せにつながる活動を、 みなさんとともにおこなえるように、 「Vision」づくりを進めていきます。



執行委員長 平野 智也

組合員のみなさん、日々の業務大変お疲れさまです。

4月を迎え、新たな年度が始まりました。穏やかな春の陽気に、身も心も軽くなるような感じがしている人もいないのでしょうか。その一方で、4月は切り替わりの時期であり、始まりを連想することから、「何か新しいことを始めたり、行動を起こさなければならないのではないか」とプレッシャーを覚え、楽しい気持ちよりも不安や焦りを感じ、憂うつだと感じる人も意外と多いとされています。しかし、ネガティブな感情が沸き起こったり、気持ちが揺らぐことは、変化の中においては当然のことです。感じないようにするのではなく、うまく付き合っていく方法を知り、自身の感情の波にうまく乗ることができれば良いのではないのでしょうか。4月だからといって無理に何かをしようとしなくても大丈夫です。自分のペースで少しずつ歩んでいきましょう。

※ネガティブな感情とうまく付き合っていく方法例は、右下QRコードよりご覧ください。

さて、早いものでJR-Crossはこの4月で発足から3年が経過しました。みなさんは、もう3年？まだ3年？どちらと感じているのでしょうか。JR-Crossの発足は、コロナ禍という取り巻く環境としては非常に厳しいなかでのスタートとなりましたが、この3年間、困難な課題を乗り越え、構造改革と統合効果の創出にむけた骨太施策を推進してきました。そして、2023年度からは、新しい事業領域や市場への進出をはかり、骨太の新たな成長事業に乗り出しています。

その結果、2023年度決算は、損益計画に対し営業収益・すべての利益で達成し、コロナ前の2018年度をも上回る業績となることは間違いありません。また、リテールカンパニーにおいては、省人化・省力化の取り組みもあるものの、必要な要員の確保がままならない店舗もあるなかで、収益の向上に努めた結果、年度途中で改定した計画額をも大幅に上回る利益を確保しています。

この業績の伸長は、2023年度の1年間だけではなく、会社発足以降の3年間に亘るみなさんの努力や頑張りが、しっかりと成果となってあらわれているものと捉えています。

このような状況を踏まえ、今春闘において、どのような要求をおこなうべきか、執行部で議論を重ねて要求内容を決定しました。

今春闘では、組合員のみなさんと一緒に要求内容を作成し、憶測や推測ではなくみなさんが真に求めていることを踏まえて交渉を進めることを目指して、要求(案)作成段階にみなさんの声を聴くこととし、アンケートを実施しました。

具体的な要求内容やその考え方などの詳細については、P1～

2を参照いただければと思いますが、今春闘では、「物価上昇による組合員のみなさんの生活への影響」と「人材の確保・流出防止」の観点から、何よりも賃金改善要求に重きをおくこととし、他企業等、世の中の状況も踏まえた要求をおこなうこととしました。

報道では他企業における賃上げが取り上げられており、また現在のJR-Crossの業績を踏まえれば、今春闘の会社回答に対するみなさんの期待感が高まっていると思います。もちろん他企業と単純比較をすることはできませんが、大幅な賃上げをおこなっている同業種の企業と今後も人材確保にむけた競争等をおこなっていかねばならないことを考えれば、会社として将来をも見据えた対応をおこなう必要があります。今交渉においては、そのような観点からもしっかりと議論していきます。

私たちの活動に目を向けると、2023年度も半期が終わり、折り返し地点となりました。

方針の大きな2つの柱の1つである「『知る』をキーワードにした現状把握のとりくみ」としては、各職場で分会役員が主体となり、組合員のみなさんと一緒に、職場発案型の良い職場づくりをおこなう「職場自治活動」を進めています。今年度については、この活動の重要性を知り、知識等を学ぶことに加えて、分会活動の現状を把握したうえで、活動を進めるうえでの土台となる「組合員のみなさんとの関係性向上」にむけた取り組みをおこなうこととしています。

大きな2つの柱のもう1つである「共通の価値観となるVisionづくり」については、いよいよ取り組みが始まりました。あらためて、なぜいま「Vision」を作るのかと言えば、私たちをとりまく社会や事業環境の変化にともない、働き方や価値観なども大きく変化しているなかでも、自分たちにとって大切なことを見失わず、JR-Crossで働くみなさんの真の幸せにつながる活動を、みなさんとともにおこなえるようになりたいからです。そして、結果として、JR-Crossで働くみなさんが、この会社・この職場で働いて良かったと思うようにしたいからです。

この「Vision」の基盤となるのは、「JR-Crossで働くみなさん一人ひとりの想い」となります。このことから、3月1日よりアンケート形式で、みなさんの想いを聴かせていただいています。今後、みなさんからの想いをもとに、「Vision」という形を作りあげていきます。今後も進捗状況については、適宜お知らせさせていただきますので、よろしく願います。



2024年春季生活闘争

物価上昇と、過去最高益となっている会社業績、
そして組合員のみなさんの声を踏まえて、昨年同様

『現時点でのある意味 目標とする要求』を掲げる

要求内容

賃金改善（ベースアップ）要求

- 正社員・地域限定正社員 基本給を+10,000円
- Fスタッフ（エルダー） 基本給を+10,000円
- Fスタッフ 基本給を+10,000円

- Tスタッフ 基本時間給を+65円
- 付帯要求①：各社員群の採用基本給等 +10,000円
- 付帯要求②：社員の基本給範囲（別表第3号）における、
下限額・中位額・上限額 +10,000円

夏季一時金要求

- 正社員・地域限定正社員 2.80カ月
- Fスタッフ・Tスタッフ 1.96カ月
(社員の基準月数60%に10%を加えた70%)

- Fスタッフ（エルダー） 夏季支給精勤手当に30,000円加算
- 支給期日 2024年6月25日(火)

要求内容の策定にあたって～組合員のみなさんの声に基づく要求づくり～

要求内容の策定にあたっては、これまで要求案周知オルグを開催し、広く声を集めて検討してきましたが、基本的には執行部で作成し、その要求案をみなさんの意見によって変更することはしていませんでした。

しかし会社合併後、JR-Crossとなってから、コロナ禍を脱し、社会や会社をとりまく情勢が目まぐるしく変化しているなか、執行部としても要求案を検討しながらも、同時に組合員のみなさんの声を取り入れた要求案づくりへと舵を切り、要求内容自体もみなさんの声を反映することとして、検討を重ねてきました。



第74回単組委員会

1 アンケートの実施

要求案策定にあたっては、2月8日の第4回執行委員会において、執行委員各位の要求案及び要求根拠を確認するとともに、組合員のみなさんの声を取り入れた要求案づくりをおこなうべく、アンケートの実施方について議論をおこないました。より多くの方の声を集めたいという思いから、無記名式とし、LINE公式アカウントだけでなく、メール等での周知もおこないました。2月15日(木)～2月24日(土)の10日間で実施し、最終的に394名の方にご回答をいただきました(アンケート結果は次ページ)。

2 アンケート結果を踏まえての要求案策定

2月26日及び3月4日・6日に執行委員会を開催、アンケートの回答を踏まえて、改めて要求案及び要求根拠の見直しをおこないました。この間、専従者による要求案の練り直し、執行部内での議論を経て、要求案を策定しました。

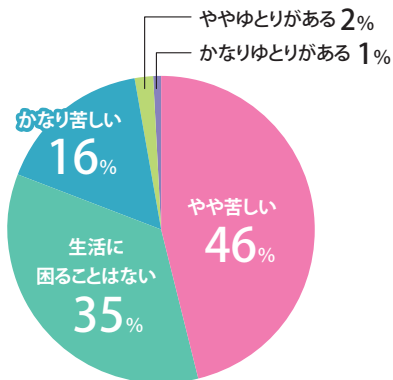
3 第74回単組委員会で要求内容を決定

3月9日開催の第74回単組委員会において、要求案を単組委員に提案しました。質疑における活発な議論を経て、最終的に満場一致で承認を受け、要求案は成案となりました。こうして確定したものが、冒頭の要求内容になります。そして、3月13日には会社へ要求書を提出しました。また、3月13日より約1カ月の期間をかけて、職場集会や職場巡回をおこない、要求内容をお伝えするとともに第1回団体交渉にむけて、みなさんの想いをうかがいました。

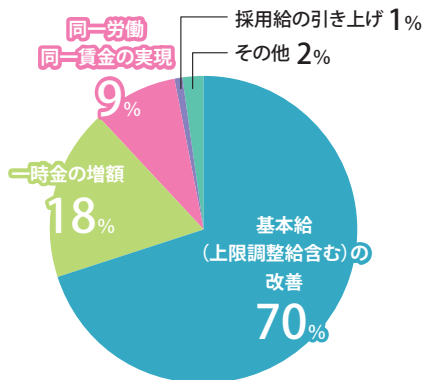
2024春闘要求(案)作成にむけたアンケート結果(ダイジェスト)

春闘要求(案)作成にむけたアンケートでは、組合員のみなさんから計394件の回答をいただきました。本誌では全部で11の設問から、要求(案)作成にむけて特に重要な6つの項目について、図解化しました。このページには掲載しなかった5つの項目については、Webサイトに詳細をアップロードいたしますので、あわせてご覧いただければと思います。

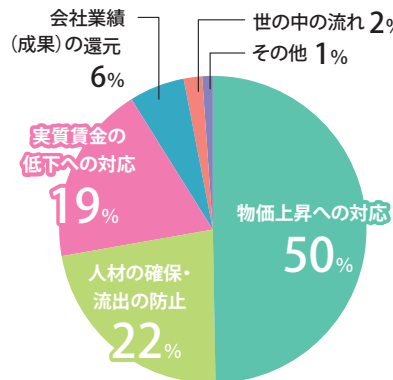
① あなたの生活実感は次のうちどれに該当しますか。



② 2024春闘交渉において、重視するのはどのような点ですか。



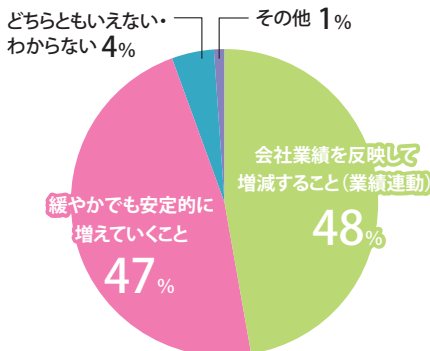
③ 賃金改善をおこなう理由として、特に重視すべき点は何だと思いますか。



④ あなたは2024春闘で賃金改善(定期昇給は含まず)として月額いくら賃上げを望みますか。

○正社員	16,977円
○地域限定正社員	17,261円
●社員	17,113円
○Fスタッフ(店舗管理)	11,909円
○Fスタッフ(販売職)	8,000円
○Fスタッフ(事務職)	8,333円
●Fスタッフ	10,316円
●Tスタッフ	---
●Fスタッフ(エルダー)	10,000円

⑤ 一時金の支給月数について、重視するのはどのような点ですか。



⑥ あなたは2024年度夏季一時金として、具体的に何カ月の支給を望みますか。

○正社員	2.73カ月
○地域限定正社員	2.66カ月
●社員	2.70カ月
○Fスタッフ(店舗管理)	1.72カ月
○Fスタッフ(販売職)	1.62カ月
○Fスタッフ(事務職)	1.83カ月
●Fスタッフ	1.71カ月
●Tスタッフ	1.50カ月
●Fスタッフ(エルダー)	1.48カ月

- 2024年春闘交渉では、「基本給の改善を重視する」回答が多い
- 回答者の6割以上が「生活が苦しい」としている
- 賃金改善をおこなう理由としては、「物価上昇への対応を重視する」回答が多い
- 賃金改善の実施方法については、「全員一律の増額を重視する」回答が多い
- 一時金の支給月数は、「2023年度年末一時金を上回る月数」、「過去最高を上回る月数」、「2023年度会社業績を正当に反映した月数」を求める回答が多い

その他全回答とその詳細等はWebサイトに掲載しておりますのでこちらからご覧ください



賃金改善(ベースアップ)の要求について

- 「組合員・従業員の生活水準の維持・向上」「優良な人材の確保」の観点から賃金改善の要求をおこなう。
- 要求根拠が包含されている連合方針の「定期昇給分を含め5%以上の賃上げ」をもとに要求額を決定する。
- 社員群問わず一律の要求をおこなう。
- 賃金改善の効果を4月2日以降入社する人にも反映させるため、賃金改善と同額の各社員群の採用基本給等の是正を求める。
- 社員の基本給は範囲が定められており、賃金改善の効果が吸収されてしまうことから、賃金改善と同額の社員の基本給範囲の是正も求める。

2024年度夏季一時金等の要求について

- 基本的なスタンスは堅持しつつも、これまでの努力と2023年度の会社業績に対する正当な分配を求める要求とする。
- 社員は過去最高支給月数(2.596カ月)を上回ることを前提に、過去の会社業績と一時金支給月数の関係性や業績連動一時金の計算式で試算した月数を参考に決定する。
- Fスタッフの賃金を年収ベースで高めることを目的に、規定している「社員の基準月数の60%」に10%を加えた70%の月数を求める。
- Fスタッフ(エルダー)の精動手当に業績還元として、社員の2023年度年末一時金に対する2024年度夏季一時金要求月数の増率をもちいて、定額加算を要求する。

第1回 働き方に関する

意識調査 アンケート結果

私たちJR-Cross労組では、昨年の12月28日から今年の1月31日までにかけて、「第1回働き方に関する意識調査アンケート」を実施しました。今号では、アンケート結果の基礎的内容についてお知らせするとともに、なぜ労働組合として、「働き方に関する意識調査」をおこなうのか、このアンケートがこの先どのようなことにつながるのかを再度お知らせさせていただきます。

アンケート実施の目的

ここ数年で、会社が変わり、私たちの働き方にも大きな変化がある中で、働きがい（働きやすさ・やりがい）の問題から、会社の将来＝自らの将来に不安を感じている人が多くなっていることから、このアンケートを通じて、①働くみなさんが、制度全般やその運用状況、そして働きがいの観点から、どのようなことに問題意識を持っているのか、どのような会社・職場となってほしいのかを把握したい。②働くみなさんにとってJR-Crossが働きがいを感じることで、より良い会社となることにつなげていくための材料としたい。と考え、実施することになりました。

設問項目	設問数
昇職昇格	6
評価制度	6
賃金制度	6
人材育成・キャリア	7
仕事のやりがい	11
職場環境・人間関係	4
仕事と生活	8
計	48

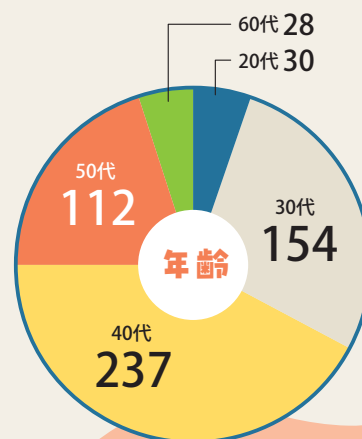
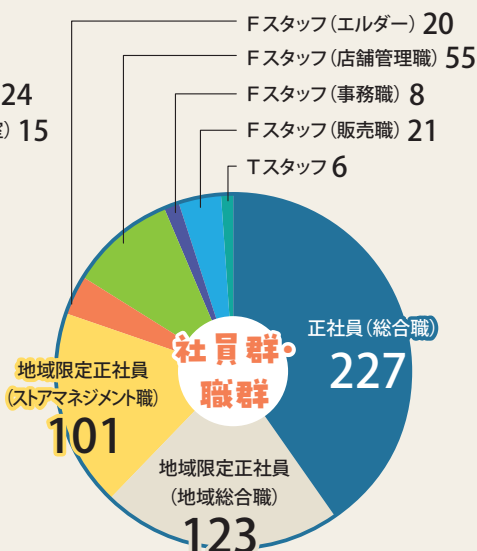
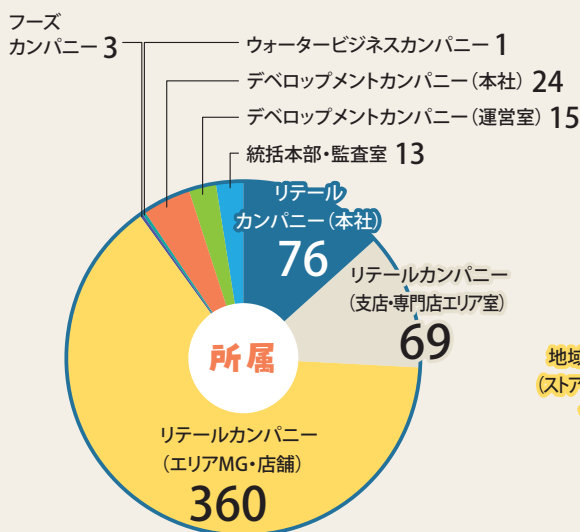
回答数

561件

回答率

32.2%

※2024年2月1日現在組合員数1,743名



- 上記のとおり、回答率は最低目標としていた3割は達成したものの、正しく状況を把握できると言える回答数には至っていません。
- みなさんにとって、より良い会社とするためには、誰かに考えてもらうのではなく、組合員のみなさん一人ひとりが、こうあってほしいと思うことが大切です。
- このことから、引き続きアンケートの回答を受け付けることとしますので、まだ未回答の方は、ぜひ右記QRコード①より回答をお願いいたします。
- Googleフォーム使用:全48問・回答所要時間10~15分
- 回答期限 2024年4月30日(火)



QRコード①

- アンケート結果を簡易的に集計した内容については、Webサイトに掲載していますので、QRコード②からご覧ください。
- 現在、アンケート結果を分析・検討をおこなっていますので、その内容についてもまとも次第、お知らせします。



QRコード②

分会役員 オンライン 学習会 &



第2回 分会 三役会議

分会役員オンライン学習会

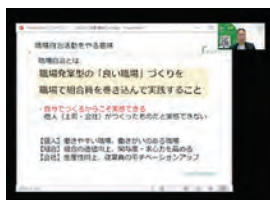
職場自治活動についての知識習得・目線あわせと職場づくり活動における分会活動活性化を目的とし、第1回分会三役会議でご講演をいただいた、(株) j.unionの藤村講師による「労働



組合による職場自治活動の進め方」の動画を視聴しながら、グループワークをおこないました。1月24日～2月13日の期間で全8回、延べ47名が参加しました。

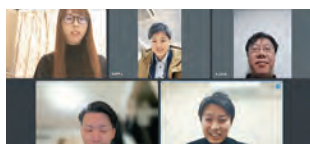
1. 職場自治活用の意義

1. 労働組合の意義・目的
2. 職場発案型の職場づくり
3. 職場リーダーの役割



11. 職場自治活動 実践編

1. めざす職場を描き仲間と共有する
2. 職場の声の収集と活用
3. 職場労使で良い職場を創る



少人数制とし、一人ひとりが発言する時間を設けました。

参加者の感想(一部抜粋)

- 職場のリーダーとして問題解決請負人になるのではなく、当事者意識を持ってもらいながら一緒に問題・目標にとりくむ。
- 同じとりくみでも自発的に取り組んだか、言われた通りにやったかでとりくみに対するモチベーションが全く変わってくるのが分かった。
- まずは声を上げやすい職場をめざしたいと思います。そのために、日常的にコミュニケーションを図り、信頼してもらえるよう行動していきたいと思います。
- 組合員の声を聴きながら、解決に至るようにしっかりと課題にむき合い、会社と意見交換をおこないながら少しでも解決につなげていきたい。
- 組合員の不満を聞くだけでなく、それらを改善していくために組合員が自ら行動できるように導くことを意識して巡回などを行う。

第1回分会三役会議(11月開催)では、分会三役を対象として、職場自治活動の意義や職場発案型の職場づくりについて講義及びワークをおこないました。そのうえで、職場自治活動については、分会三役だけでなく分会役員全体でとりくむことが重要であるため、対象を分会役員に拡げ、講義動画をメインとしたオンライン学習会を実施しました。

また、2月24日には第2回分会三役会議を開催し、職場発案型のとりくみで重要となる傾聴スキルを軸とした研修及びビジョン策定にむけた説明と議論をおこないました。

第2回分会三役会議

職場自治活動を進めるうえでの知識及び意識向上を目的として、『分会三役会議』を開催しました。また、今年度活動方針に掲げているビジョンの策定にむけては、組合員のみなさんにもかかわっていただきたいという観点から、まずは分会三役に共有と意見抽出等をおこないました。



- 1.UNION SALON ①
組織リーダーコース・
基本講座
「組合役員の立場と役割」

- 2.UNION SALON ②
アドバンスコース
「自発的な行動と成果を
引き出せるリーダー育成」

- 3.Vision 策定活動について
- 4.UNION SALON ③
アドバンスコース
「組合員の本音を聴ける
リーダー育成」
5. 今後の分会活動
スケジュール策定

分会三役の感想(一部抜粋)

- 話を引き出し、
深掘りしていく言葉選びが
大事であることを学びました。
- 「悩みがない」といった方であっても、本人が
気づいていない悩みや課題を引き出すことができれば、
組合活動の幅がさらに広がると思いました。
- 聴く側の姿勢で話す側の話しやすさが変わることを
意識することの大切さを学びました。
- 役員として提言する場合は一方からの考えでなく、
別方向からも考え発言していこうと思います。
- 組合員のみなさんに会った時でも、
変わったことがないか、様子を汲み取って、
お声がけしたいと思います。

ペアや
チームとなって、
傾聴の実践や
議論を深めました。



この春

情報発信が 変わります。

1 動画配信を始めます

この春よりYouTubeチャンネルを開設し、より多くの方に見やすく、わかりやすい動画配信をおこなっていきます。

まずは、会社の福利厚生に関する案内動画からスタートし、今後には、労働組合や、労働条件等についての解説動画を順次配信し、コンテンツの充実を図っていきます。

2 Webサイトの更新頻度を高めます

これまでLINE公式アカウントを通じて、主に春闘や年末一時金等の団体交渉に関する情報を中心に情報発信を強化してきました。しかし、執行部、分会を問わず、日常の活動などについては、見える化ができていませんでした。

このため、Webサイト上でも、日常の活動などを取り上げることで、更新頻度を高め、毎日とまではいかずとも、毎週新しい情報に触れることができるように努めていきます。

3 参加型ページを新設します

Webサイトでは、これまでも相談窓口を設けていましたが、LINE公式アカウント等で直接メッセージ送信ができるということもあり、利用頻度が低くなっているのが現状です。

今後はラウンジやちょっとしたことでも組合員のみなさんが発信できるページを設け、みなさんにとっても身近なWebサイトとなることをめざします。

4 ドメインを変更します

今回のWebサイトの更新にあわせて、ドメインを変更します。ドメインとはインターネット上の住所のことで、従前よりシンプルな「jrcu.or.jp」に変更することで、アドレスを入力しやすい、覚えやすいドメインに変更します。

5 組合員限定ページのパスワード運用について

LINE公式アカウントのありがとうCPIに登録されている方、分会名・名前が一致している方には、組合員ページに入る際のパスワードをLINEにて告知します。

一方でLINEを使用していない方、登録はしているものの、LINEアカウントを知られたくないという方については、Webサイト上でパスワード申請ページを設けますので、そちらから申請をお願いします。

Webサイトをスマホのホーム画面に追加することをオススメします。

スマホでは、Webサイトをアイコン化できます。JR-Cross労組のホームページを開いた状態で、アンドロイドの場合は、右上の「…」メニューから、iPhoneの場合では、中央下段の「↑」メニューから、ホーム画面に追加を押すと、アイコン化できます。

WebサイトのQRコードはこちらから▶



聴かせて!! みんなの働き方

秋葉原エリア座談会

昨今の私たちを取りまく環境は目まぐるしく変化しています。そうしたなか、エリアで工夫を凝らしながら、柔軟な働き方を取り入れている秋葉原エリアのみなさんに集まっていただき、普段心がけていること、考えていることなどを語っていただきました。



齋藤 野生樹さん
(ニューデイズ神田北口)
マネージャー



澁谷 真一さん
(ニューデイズホテルメッツ秋葉原)
マネージャー



岡田 康治さん
(秋葉原エリア)
エリアマネージャー



三浦 勇紀さん
(ニューデイズミニ秋葉原3号)
マネージャー



石渡 恵さん
(ニューデイズ御徒町南口)
マネージャー

Aスタッフとの関わり方や、シフトの組み方で工夫されていることはありますか？

齋藤さん 自店舗のND神田北口はオフィス街にあるため、土日は休業していて、正月も休業だったため、休業期間中に働きたいAスタッフには、主に隣の東京駅へ支援に行ってもらっていました。

三浦さん 秋葉原エリアに異動してきて間もないのですが、それまでは、まずシフトをつくった後に余剰となる部分を助勤に出すという感じでした。秋葉原エリアに異動してきてからは、各店舗間でどの時間に人が足りないのかななどを共有しあいながら、各店舗の状況を踏まえてシフトをつくっています。

岡田さん 自エリアで考えると人員は最大限使っていると思います。助勤に行きたくないから出さないとか、本当は助勤に行けるけれども、言われてないから行かないというようなことが、もしかしたら他のエリアで起きているかもしれませんが、自エリアで

はそういったことはないかなと思いますね。

澁谷さん 秋葉原エリアでは各個人がまず自店舗のスタッフとコミュニケーションが取れているのではないかなと思いますよ。

岡田さん そもそも助勤については、マネージャーとAスタッフ、あるいは社員同士のコミュニケーションが取れていないと成り立たないことだと思いますね。あとは、助勤の打診はしつつも、Aスタッフがここには行きたくないというような箇所があったとしたら、無理矢理行かせるようなことまではしないというのがあります。

澁谷さん そういう意味では、例えば自店舗で辞めそうな人がいた際に、他の店舗なら続けられるかとなれば、転籍を考えるとこのシフトが充足する要素のひとつであると思います。

店舗におけるフレックスタイム制度の活用についてはどのようにされていますか？

齋藤さん フレックスタイム制度が導入される前は、比較的余裕がある日も、仕事に追われている日も、勤務時間が固定であったため、この時間を他の日に回せたらと思うことがあったので、いまは業務量にあわせてメリハリがつけられるのでありがたいですね。

石渡さん 日曜日とか余裕がある時などは、早く帰るなど、フレックスタイム制度を活用しています。

岡田さん 業務量に応じて、またはワークライフバランスの観点

からの活用ならよいのですが、入店で労働時間数が嵩んでいるから、充足している日は早く帰りましょうというのがあるじゃないですか。帰れるなら帰りたいたいけれども、要員不足の箇所で、普段できなかった業務をおこないたい場合に、どうしても時間外になってしまうということはあると思うので、そこはただ早く帰りましょうというだけじゃなくて、きちんと見ていかなくてはならないと思っています。

店舗ではなかなか取りづらい連休（長期休暇）等についてはどのように考えていますか？

齋藤さん 冒頭で話したとおり、オフィス街で土日休業のため、連休は取りやすい環境です。ただ平日も含めた連休となると逆に取りづらいなというところはあります。

三浦さん ある程度、店舗を回せるアシスタントマネージャー等がいれば連休は取れるのですが、一人店舗の場合は、連休が取れるとなってもどこか間で出勤したいなと考えてしまいます。今の環境でも、連休を取ろうと思えばとれないこともないのですが、やはり仕事のことが気になってしまいますね。

澁谷さん 去年は、秋葉原エリアで多くの人が持ち回りで連休を取りましたね。

齋藤さん シフトが充足していれば取れないこともないのですが、あとは発注をどれくらい先までできるかというのも大きいかなと思います。

岡田さん あとは休む意志ですね。例えば旅行に行こうという意思があれば、連休を取ろうとなると思いますね。裏を返せば特に理由はないけど連休を取ろうってならないじゃないですか。もちろん、無理やり旅行に行きましょうとはならないですが、何か目的があると連休を取ろうとするのではないのでしょうか。

澁谷さん もし、連休をとってやりたいことがあるということであれば、言ってくれば助け合える環境にあると思っています。



前もってここで連休とってどこそこに行きたいんだと言ってくれていれば、フォローもできますし、お互いさまだから、逆に自分が休みたい時にフォローしてくれることにもつながるんじゃないかと思います。

三浦さん そういう関係性ができると心強いですね。

澁谷さん コロナの時は、自然と取らなきゃいけない、助け合わなきゃいけない状況でしたからね。

岡田さん コロナで澁谷さんが休んでいる時は、澁谷さんの発注を見て、自分が入れたりしていました。

澁谷さん 1週間先まで発注はできますからね。

岡田さん コロナとか関係なく澁谷さん、1週間先まで入れていますよね。

澁谷さん もちろん、10時の発注締めの前に都度修正はしていますよ。

仕事と家庭の両立（ワークライフバランス）についてはいかがですか。

齋藤さん 今月は中国人のAスタッフが春節で帰っているのですが、要員状況が厳しいのですが、子供と遊べていなくて、イヤイヤ期にはいつてしまっていたりして大変です。3月以降はまた落ち着くと思いますが。

三浦さん 私の場合は、お互い自由に動いているので、特に問題はないですね。幸い突発対応も起こりづらい状況ですので、現状では仕事の影響というのはほとんどないです。

岡田さん 妻と時間をずらして自分が早出勤して子供を迎えに行ったり、休みの日は剣道の指導をしたりと、ワークライフバラ

三浦さん 自分も曜日波動とかを軸にして予め入れておいて、発注締めの前に修正するようにしていますよ。

澁谷さん それでも発注過多になったりする場合などあると思うんです。そういうときは、旗艦店舗が受け入れる体制があると良いのかなと思っています。

石渡さん 連休の話に戻すと、私は本社から店舗に異動となったわけですが、店舗でも休みは取れています。

岡田さん エリアマネージャーの自分が連休を取っているので、マネージャーに連休は取らないでということはいえないと思っています。

澁谷さん 助勤に出すことで、自店舗以外の仕事ができるからスタッフの質が高まるという側面もあると思います。

岡田さん エリアとして、どこかに行きたい、連休を取りたいという意志があるなら協力は惜しまないですよ。

ンスの観点では割とうまくやっています。

石渡さん 親のこともあるので、店舗での勤務は不安要素もありましたが、要員がある程度充足していれば、自分の裁量で勤務ができるので異動してからのほうがより時間が持っています。

澁谷さん 個人というよりも、チームとして共有しあうことで、業務が円滑に回ると思います。ワークライフバランスでいうと、まずワークの方はみんなで支えあうことが大事なのだと思います。

秋葉原エリアはチームワークが良い状態なのかもしれませんね。エリアを超えて等、視野を広げたときにはいかがですか。

石渡さん 支えあうという観点では、コロナ禍を終えて、コミュニケーションが希薄化しているとかはないですか。

澁谷さん フレックスタイム制度などある程度自由な働き方となった反面、+αのコミュニケーションの時間が減ったのかなとは感じていますね。

岡田さん 大半のマネージャーは社歴も長く、関係性ができていの方も少なくないと思いますが、新しくマネージャーになった人とかは、なかなか関係性が築きづらいかもしれないです。エリアマネージャー同士であっても新しくなった人とかとはまだコミュニケーションが取れていないですし。そういう意味では、今日のようなランチミーティングの形式は良いですね。

澁谷さん 上司と部下のコミュニケーションの機会に食事をツールとした、こういう場があっても良いかもしれませんね。

石渡さん 集まって話をする、コミュニケーションを取ることが大事だなんて感じています。横のつながりをつくっていかないと、ひとりではワークライフバランスといってもなかなか難しいと思うんです。要員不足の箇所こそ声は上げた方が良いのかなと思っています。

岡田さん いまの東京支店は、要員不足の際に、それを考慮した異動をかけたり対応は早いと思いますね。

澁谷さん 分会としても、職場の状況を安全衛生委員会の場などで伝えるようにしています。

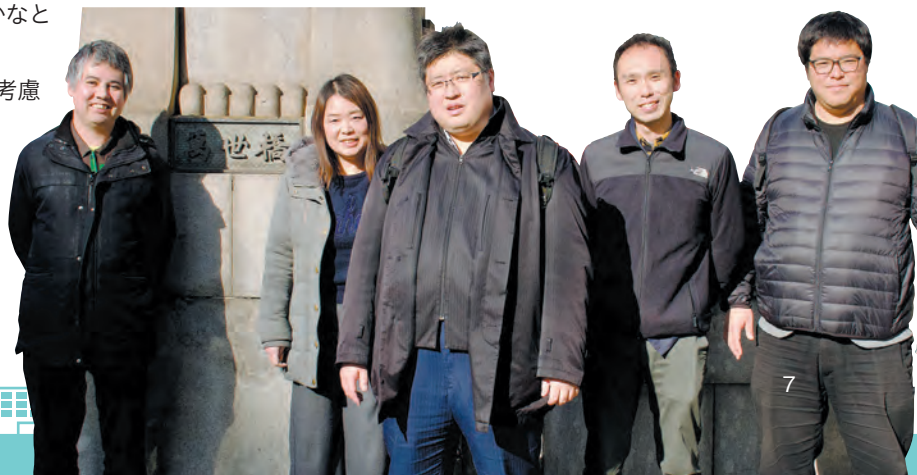
三浦さん 横のつながりってすごく大事だと感じていて、社員同士もそうですが、Aスタッフの立場に

立った時にも、他のマネージャーのことを知っていると、転送の機会もそうですが、名前と顔を覚えてくれているだけでも、代わりに助けに来てくれたマネージャーとも気持ちよく仕事ができるし、支援にも繋がるのかな。エリア内のつながりって大事だなと思います。やっているつもりでできていないというのを感じました。お互いの店舗、エリア全体を見ているというのはすごく感じました。

澁谷さん 労働組合としてもそういうことが大事だと思いますね。それに、秋葉原エリアはエリア内を最小人員で回してますよね。

三浦さん 私は東京駅から南流山に異動しましたが、旧東京支店と旧上野支店のシャッフル人事の第一号だったので、先ほど言ったようなことはより実感として持っています。もし、ずっと東京にいたら、今のような関係性はできていなかったなと思っています。

澁谷さん だいぶシャッフルが進んでいると思っていて、そこから生まれる関係性を考えると、人の繋がりが大事なんだなと思います。



Spot Light

-JR-Crossの人々- vol.5

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。

入社のきっかけを教えてください。

ちょうど就職氷河期の頃ですが、ニューデイズでAスタッフとして働いていた際に、マネージャーに声をかけられたことがきっかけです。もともと深夜シフトで働いていたのですが、自分にできる最高の仕事をしようと心がけていました。フェイスを揃えたり、それも手前だけでなく、奥まで全部向きを揃えたり。若い頃は特にストイックにやっていたと思います。店舗・支店・本社を経験していることで、現在の業務に役に立っていることはありますか。

いま思えば、すべての仕事がつながっていているなど。商品がセンターから配送されて、店舗に届いて…という流れがあるなかで、自身の異動はというと、川の流れていけば川上に行く感じですね。

支店の時は、営業と販促どちらもやっていましたが、流通の仕事にも深くかかわっていました。そのため、支店で勤務しているときから流通課に興味がありました。本社配属となってからは、支店や店舗のみならずにご迷惑をおかけしながらも勉強をして、やっと物の流れがわかってきたときに、現在の職場に異動となり、まさに物流の仕事は天職だと感じています(笑)。

今の仕事は小売業をしているとなかなか味わうことのできない仕事ですね。毎日が商品をどうやって運ぶか、JR-Crossからの依頼をいかに遂行していくかなど、本当に「物を運ぶ」ってことだけを考えて仕事をしています。小売業って商品を売ってなんぼの商売ですけど、その商品が届かなければ売ることすらできないじゃないですか。だから物流って本当に大事だと思うんですけど、物流会社に異動をして、小売業から見ると物流ってあんまり興味を持たれてないんだなと感じましたね。物の大きさも数も配送日も何も決まっていなくて「ざっくりでいいのでお見積りをいただけますか?」って言われても、「何も決まっていなくてお見積もりなんて出せるか!むしろそっちがざっくり過ぎだろ!」って言いたくなりますね(笑)



ジェイアール東日本物流本社が入るアルカイストビル



主な経歴

2005年	ニューデイズ三鷹
1月	アシスタントマネージャー
2007年	ニューデイズ立川5号マネージャー
2008年	ニューデイズ立川マネージャー
2011年	ニューデイズ赤羽マネージャー
2013年	新宿支店営業課
2018年	商品部流通課(商品戦略部 流通・システムユニット)
2023年	ジェイアール東日本物流(出向)

川崎 樹さん

単組直掌 リテールカンパニー総務部
(休職・出向)
(株)ジェイアール東日本物流

そんな感じで小売業という商売を外から見ることができるのは、自分の会社人生のなかで考えても非常に貴重な経験が出来ていると思います。

仕事にやりがいを感じる時はどんな時でしょうか。

新しいことに挑戦して、それが達成できた時ですかね。物流改革の時もそうですが、特に酒田、鶴岡に配送ルートを通すことができた時は、興奮しましたね。もともとずっとルートがなかったなかで、ふと地図を見た時に会津若松などある程度近い場所まで配送ができていたことに気がつきました。そこで、酒田・鶴岡にもルート回せませんか(株)アル口に聞いてみたら、いけるとなって。新潟支店や関係各所の協力もあって、最終的にルートが確立できたわけですが、配送がうまく回る瞬間というのは、くるものがありますね。

そして、やりがいというところに立ち返ると、仕事って、一生懸命にやるから面白いんだと思うんです。

チームで仕事をすうえで大事にしていることなどありますか?

自分がいないと成り立たないといったような考え方は持たないようにしています。自分が持っている知識は伝えたほうがよいですし、それを伝えたからといって存在価値がなくなるということではなく、最後には人間力が残ると思うので。先ほどの話でいえば、一生懸命やるにしても、自分本位ではダメだと思うんですね。ひとつのことを解決しようとする時に、仲間をつくって進める、アプローチの仕方を変えるとか、自分本位で考えるのではなく、チームで考えるようにしています。あとは、間違った時には謝るとかそういうことも大事かなと思います。

将来やってみたいことについて教えてください。

エリアマネージャーをやりたいと思っています。やったことがない仕事をしてみたいので。願わくば、いままでの経験がゼロになるぐらいのことをしてみたいですね。知らないことを知れるって大事ななって思うんです。そもそも物流への出向自体、知らないところではなかったものの、社外ですからね。知らないところ、知らない分野への挑戦ということに抵抗を感じないですし、むしろ望むところですね。

休みの日の過ごし方を教えてください。

敢えて暇をつくっています。惰眠に任せる日もありますが、土日のどちらかは外に出ていますね。音楽活動もしているのですが、一人でやっているわけではなく、ある意味仕事のような要素があるので、本当に休みというときは、自分のタイミングで過ごしたいなと。友だちとお昼に美味しいラーメンやうどんを食べる、この時間の使い方が賢達だなと感じています。

入社のきっかけを教えてください。

前職は保育士の仕事を1年間やっていました。ざっくり言いますと体操の先生を派遣する会社の保育事業部で働いていたんですね。その会社が、朝令暮改で言うことが変わるんですよ。朝令暮改という言葉もその会社で務めているときに覚えたんですよ。最終的には賃金面なども考えて会社を辞めることにしました。

一旦会社を辞めてから、仕事をしない期間があったのですが、このままだと廃人になると思って、働こうとしているときに、ちょうど高校の同級生がニューデイズでアルバイトをしていて、誘われて入りました。そしてAスタッフとして働いている際に、マネージャーから声をかけてもらったことがきっかけです。

店舗を経験していることで、現在の業務に役に立っていることはありますか。

店舗で困っていることなどがあつた際に、自身のマネージャー経験が長いので、それに答えられるのが強みなのではないかと思っています。総務の知識的な回答はもちろんですが、マネージャーのみなさんにどうやって伝えたら理解してもらえるかな、といったことを考えて常に業務にあたっています。そして店舗のことをイメージできるからこそ、マネージャーのみなさんには基本スタンスとして優しく接するようにしています。時には厳しく言わなければならないのかな、優しく過ぎていけないのかなという思いもあるんですけどもね。

仕事にやりがいを感じる時はどんな時でしょうか。

店舗で勤務していた際から現在に至るまで、一貫して思っているのが、かかわった人が幸せになれたらいいなという考えでやっています。学生時代の先生が、自分がかかわった人、教えている君たちがかわいいんだと。かかわっていない人は無視するとかそういうことではなくて、かかわった以上、関係性を大事にしたいということなんですけれども、その先生の言葉がすごく印象に残っているんです。

店舗だとAスタッフのみなさんとかかわりがありますし、支店でいえば店舗社員のみなさんとかかわりがある、この会社は人で成り立っているからこそ、より多くの人とかかわり、喜んでもらった時、それがやりがいを感じる時ですかね。

もちろん毎回うまくいくわけではないんですよ。躓くときもあります。だからこそ、うまくいった時はうれしいですよ。

自信を持っているから、基本的には落ち込むことはなかったのですが、初めて新店のマネージャーになった時は、さすがに大変で、近隣のマネージャーに愚痴を聞いてもらったりとか、それはお前が悪いよとか、わかるよと言ってもらえて。そういう人たちに恵まれました。

この時は自分が落ち込んでいたので、むしろ周りに助けてもらったところですね。

評価されることというのは、課長なのか、エリアマネージャーなのか、当時であれば店長ですかね。そうした上長が評価してくれたからいまが



水戸支店の入る水戸駅前第一ビル

主な経歴

2007年	NDミニ新宿12号 アシスタントマネージャー
2008年	NDミニ新宿50号 アシスタントマネージャー
2011年	ND池袋中央南 マネージャー
2012年	NDミニ原宿1号 マネージャー
2014年	ND大崎マネージャー
2018年	新宿支店総務課
2020年	水戸支店総務課



矢吹 進悟さん

水戸分会 水戸支店総務課

あるんだと思っています。とはいえ、若い頃は自分が一番だと思っていた時期もありました。

特に店舗勤務の時は、会社施策はもちろんしっかりやりながらも、自分の考えを反映させた売り場づくりをしていました。昔はいまよりも自由だったのもありますが。

重点商品やキャンペーン商品はきちんと展開しながらも、自分がこれは売れると思った商品を売り込むみたいなの、そういうのをやることも大事じゃなくなっているとも思っています。例えば新宿駅の時は、同じ改札内の二店舗を経験しましたが、同一駅で複数の店舗がある場合は、客層を捉えて差別化をはかることも必要だというマネージャーの考えをもとに、アイテムを選定し、考動することを実践していました。いま思えばそういうところが評価してもらえたのかなと思っています。

チームで仕事をするうえで大事にしていることなどありますか。

マネージャーだったら店舗というひとつのチームですよ。そのチームのなかでは、方向性を決めるのが大事だと思っています。まず自分はこうしたいというのを部下や仲間に表示が必要だと思うんです。そして、実際に動いてもらうとなったら、その過程をきちんと見てあげることが大事になってきます。部下側であるならば、上司の言いたいことを汲みつつも、時にはぶつかるかもしれないけど、自分の考えを伝えることが大事だと思います。一人で抱えず、思っていることがあつたら伝える、そういう雰囲気づくりも大事だと思います。考えがあつても何も伝えないっていうのは、よくないと思うんですよ。だからこそ自分は、自分からアプローチすることはあきらめませんね。相手にももっと言っていいんだよって雰囲気をつくって、伝えてもらうようにしています。

チームの話に戻しますと、そもそも一人で何かにとりくんで、成果を出すことよりもみんなで作ることが好きなんですよ。みんなで、やって喜び分かちあいたい。そういう意味ではみんなに認めてもらいたいという思いがあるのかもしれませんが。

将来やってみたいことについて教えてください。

自分の知識を活かして、人を育てることを続けていきたいなと思います。

自分自身の、あるいはかかわる人の得意分野を伸ばすような仕事ができればと思います。マネージャー時代も、新卒や、若い人とかかわることが多かったのですが、マネージャーはこうやるんだということを教えてきたつもりなので、育てることが好きなのかもしれません。

その観点からいくと店長をやりたいなっていう、いまでいうとエリアマネージャーですかね。店舗マネージャーが一国一城の主であれば、その人たちを育てる、一番近いところがかかわっていくことをやってみたいです。

休みの日の過ごし方を教えてください。

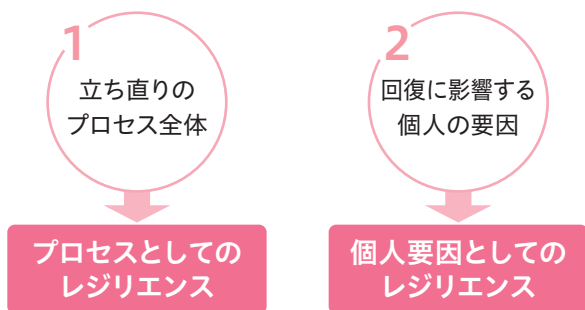
単身赴任なので、休日は家事全般をやっています。一人暮らしが初めてなのですが、自炊もするようになりました。あとは異動の際に中島さんからもらった自転車で、買い物に出かけたり、近くの千波湖畔をランニングしたりしています。花粉症がひどいのでいまは控えています(笑)

折れない心を作る!

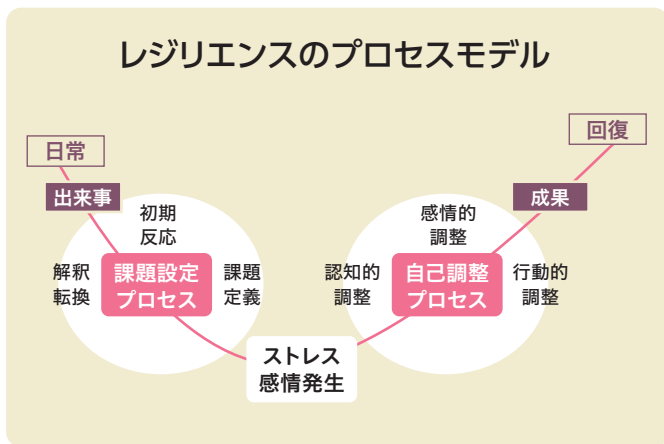
レジリエンスの高め方

キャリアレジリエンスを高め、
発揮するための方法 **第3回**

キャリアレジリエンスの2つの捉え方



1、プロセスとしてのレジリエンス



◎課題設定プロセス(評価)

- ストレス要因となる変化やイベント(出来事)に対する解釈や意味づけ(事象をどう捉えるのか)が、その後の回復のカギを握ります。
 - その出来事を脅威に感じていないほど、また回復に至る選択肢があるほど、回復しやすくなります。
- ▶ 何か出来事が起きた時に、「問題を乗り越えられるかも」と思えることがまず大事です。

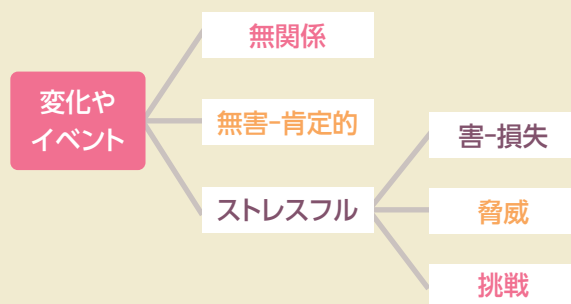
前号(第2回)では、「キャリアレジリエンス」とは、“仕事にかかわる困難な状況や大きな変化に直面した際に、適応に至るプロセス(過程)・必要な力(能力)・結果”であり、困難さを創造的に乗り越えるための4つの戦略について紹介しました。

今号では、「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よいのかについて、お伝えします。

◎自己調整プロセス(対処)

- 自己成長や発展を促進し、困難やストレスに対処するための重要な枠組みです。
- このプロセスを通じて、個人はよりよい自己管理能力やレジリエンスを発揮することができます。

心理学的ストレスモデル



ストレスフルなものの3分類

※ストレスフル = ストレスを強く感じること

害-損失	脅威	挑戦
<p>大事な発表に失敗してしまった…</p>	<p>大事な発表を任された…失敗したらやばいよね…どうしよう</p>	<p>大事な発表を任された! プレゼンスキルをあげるチャンス!</p>
<p>すでにおびやかされてしまった、自分の価値・目標・信念などが危うくなっている場合になされる評価</p>	<p>まだ害-損失は被っていないが、今後そうなる可能性があるという評価</p>	<p>自分にとって利益や成長の可能性を与えると判断される場合になされる評価</p>

この状況は乗り越えられるor成長の機会と捉えると回復しやすい

脅威としないための方法

1 普段から整える

● 自己理解を深める

- ・プレッシャーを上手に避けよう：特定のプレッシャーに弱いということもあります。まずは自己理解を深めて、そうしたプレッシャーに遭遇しないようにすることが大事です。
- ・生まれ持った強みを活かそう：自信や爽快感を持って働けるようにしましょう。

● 心身の健康管理

- ・体調が危機的な状況に陥ると、レジリエンスが著しく低下する可能性があります。運動や睡眠などのケアをおこなしましょう。

● 周囲の人と良好な関係を築く

- ・回復のプロセスにおける「ソーシャルサポート」の重要性が指摘されています。

2 ポジティブフレーミング

● いまの状況のポジティブな面を探る

- ・レジリエンスが低い人も高い人も、自分の直面している問題に対しては、ネガティブな感情を経験します。両者で違うのは、ポジティブな感情や意味づけが生まれるかどうかです。
- ・レジリエンスが高い人は、同時にポジティブな感情を経験し、問題の意味やそこからの学びを見出す傾向にあります。

● メリットを見つける

- ・現在、仕事上で悩んでいることについて、良い面や可能性が

ある点を5つ以上探してみましょう。

- ・自分だけでは行き詰ってしまうこともあるので、同僚や友人に頼むのもあります。

3 問題のリフレーミング

● 思考の罫にはまっていないか考える

- ・個々の思考の癖により、見える世界は違います。
- ・自分の思考に偏りがいないか、以下の問いかけをしながら自分を見つめ直しましょう。

- 問題を白か黒かで見ていないか
- 視野の狭い見方をしていないか
- 知っていると思い込んで結論を急ぎ過ぎていないか
- 実施の状況を大げさにしたり小さくしたりしていないか
- 感情や恐れがあなたの理性を支配していないか
- 自分を窮地に追い込みひとつの選択肢しかないと考えていないか
- 自分の力ではどうにもならないことで自分を責めていないか

4 対処・回復のレパートリーをたくさん知っておく

- ・もし、○○のような困難に遭遇したらどうするかといったレパートリーをたくさん知っておくと、いざ困難に遭遇した時にそれを使えたり、不安が軽減したりします。
- ・他者のさまざまなレパートリーに触れると選択肢を増やしやすいです。

2. 個人要因としてのレジリエンス

(前提)

- レジリエンスには、高めやすい要素と、本人が元々持った特性に近くなかなか変わりにくい要素があります。
- レジリエンスを高めるには、「発掘」と「増幅」のアプローチがあります。

発掘 自分が持っている強みに気づく

増幅 新たな知識とスキルを獲得する、レジリエンスが発揮しやすい周囲の環境

個人要因としてのレジリエンスを高め・発揮する方法

1 他者からマネぶ

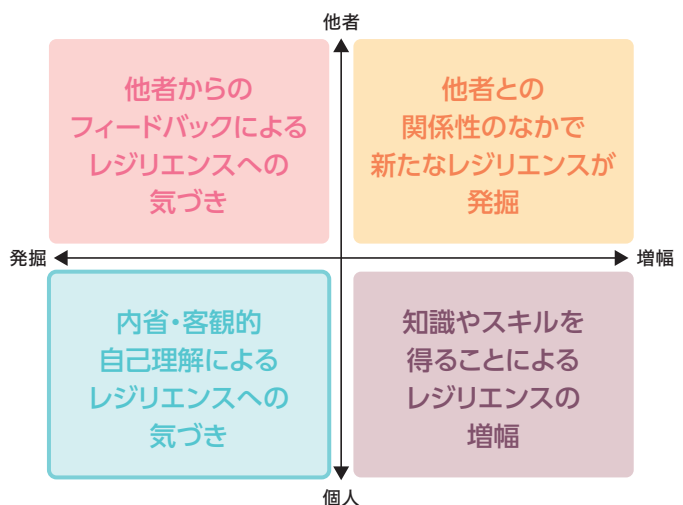
- ・自分と同じようなキャリア上の困難を乗り越えた人に話を聞き、どのようにその状況を乗り越えたのかを学びましょう。

2 コーチングを受けながら日々チャレンジする

- ・レジリエンスは適度な障害や課題をうまく乗り越えることで向上していきと言われています。コーチングは、日々直面する課題を乗り越えるのに集中させたり、乗り越える勇気を与えるため、レジリエンスの向上に寄与すると考えられています。

3 自分の過去から学ぶ

- ・過去、自分がキャリア上の困難を抱えたことを思い出し、それをどのように乗り越えてきたのか、周りのどのようなサポートがあったから乗り越えられたのかを振り返りましょう。



まとめ


- ストレス要因となる変化やイベント(出来事)に対して、どう捉えるのかが回復のカギとなる。
- その出来事を脅威と感じない、回復に至る選択肢があるほど、回復しやすい。
- 個人要因は、高めやすい要素となかなか変わりにくい要素がある。高めることも必要だが、自分の持っているレジリエンスに気づき、発揮することも重要。

次号では、「レジリエンス」を高める職場づくりについて掲載します。

投稿コーナー あつまれ!! アニマル 大特集!


今回は、みなさんが飼われているペット(家族)や、ご近所で見かける猫など、身近な動物の写真をコメントつきで投稿していただきました!

たろいもさん (高崎分会)②
私のアイドルゼノガマちゃんです!



テイラーカワリアガマと呼ばれる爬虫類で、通称ゼノガマと呼ばれています。エチオピアやソマリアに生息するとても珍しい種類です。餌は野菜や昆虫等、何でも食べて非常に飼いやすいです。繁殖をめざして全部で7匹飼育しています。


カモしれないハナシさん (東京分会)



川で発見! 真っ黒で顔だけ真っ白!? カモ?

自宅近くの川で発見したカモ?です。全身真っ黒で顔だけお面をしたように真っ白でした。これ、カモでしょうか!?!一緒に飛んできた近くの普通のカモと比べてみてください。


キャッツアイさん (横浜分会)



まさかの猫ちゃんが貼り紙を剥がそうとする!!

先日、横浜の猫カフェに行ってきた時、一瞬の場面を目撃!!「猫ちゃんが嫌がること」の貼り紙を剥がそうとしていたあ!!


たぬきさん (大宮分会)



我が家のこたつ犬 こうめちゃん

柴犬のメス、もう9歳になる「こうめ」です。たぬきではありません。柴犬です。初めてお家に来た時は小さくて手のひらに乗るサイズでした。いまではこたつを占領するたぬきサイズになっております。


みーちゃん8歳さん (盛岡分会)



うちにはこんなのがいます。

我が家のゴールデンハムスターのシャインちゃんです。娘がほしがったので飼い始めました。名前の由来は、娘の好きなシャインマスカットから命名!長毛ハムスターなので、尻毛をなびかせています。


翼のママさん (大宮分会)



やんちゃん 翼です。

元気過ぎて本当にもうすぐ10歳ですか?って感じの甘えんぼな翼くんです。自分の夕飯の後、家族の夕飯時に白米と茹でたキャベツをお箸で食べさせてもらっても足りない位、食いしん坊!果物も大好きです。


もちとまとさん (新宿分会)



路地裏のぬこ。

両国の路地裏に猫さんいました。日向ぼっこしてる猫さんは気持ちよく伸び~をしており、私もつられて深呼吸しましたっ。


チバニアンさん (本分会)



うちのミロくん、キッチン観察員

マルチーズのミロくん(8ヵ月)です。キッチン越しにソファからいつも調理を監視しています。いつも合間に、りんごやさつまいものおこぼれをもらってニコニコしています!


青ちゃんさん (新宿分会)



本埜白鳥の郷

この白鳥は、飛行機と一緒に、ロシア方面からやってくるのだとか。近くに、成田空港があります。この写真は、4年前に撮りました。場所は、成田線小林駅から2キロくらいです。もうすぐ、いなくなる時期です。


ARIさん (千葉分会)



うちの愛猫 あんずです!

スコティッシュフォールドのあんずはこの時期寒いのかパパかママの上に乗っかってきます。夏はあまり寄ってこないけれど…。そんなところもかわいいですけどね(笑)。


Kaneさん (高崎分会)



日本最小のヒキガエル

日本最小のヒキガエルのミヤコヒキガエルです。大きい目が可愛い子達です!うちには2匹います。写真はお風呂(水風呂)に入って水分補給中!!普段はご飯の時にしか寄ってきてくれません…ただ見るだけでも飽きません。興味がある方!是非お迎えしてみてください!👉

ガウガウばあさんさん (八王子分会)



旅先で出会ったピレネーくん

何年前旅行で行った茨城の道の駅で出会ったピレネーくんです。あまりのモフモフに釘付けになっている主人に一言…この子を迎え入れるには庭付き一軒家の豪邸が必須だよ!なんてな!

● フラビーさん
(東京分会)



伊豆
シャボテン動物公園
オススメです

カピバラで有名な伊豆シャボテン動物公園ですがカンガルーの丘に放し飼いをしているパルマフラビーがとても可愛いです。

● Ryoさん
(新宿分会)



マシュマロ
ちゃんです。

猫カフェで出会ったかわいいねこちゃんです。ほんとにマシュマロのようにふわふわしていて、とても癒されました。

● ママちゃんさん
(東京分会)



カピバラと
お散歩

孫たちと、伊豆のシャボテン動物公園で、カピバラさんと遊びました。

● ねこあつめさん
(仙台分会)



保護猫に
協力

家では猫が飼えないので、保護猫活動の動画をみたり寄付(少額ですが)してます。猫の動画を毎日視聴して、癒やされストレス発散してます!

● 孫大好き(でも目に入ると痛い)さん(本分会)

マンドリルのジョディ33歳女子
(絶滅危惧種で日本には70頭しかいないうちの1頭)

小学校1年生の孫が角川の「どっちが強い」シリーズを愛読して、その中のマンドリルの対戦をみて本物が見たくなったらしい。調べると私の地元の動植物園にいることが判明して見に行くことになり、本物を見た孫は目を輝かせてジッと見てました。その後シリーズの新刊を買ってあげ、読書してる姿をみて「大きくなったなあ」と思うのと同時に、「遊んでくれなくなっちゃった」と寂しくもなった日でした。今まで、遊んであげていたと思っていたけど、実は遊んでもらっていたようです…。



7のまちがいさがし

問題

● 絵その1 ●

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 _____

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5月31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。

7つのまちがいさがし



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.128

VISION

昨今、私たちをとりまく社会や事業環境は大きく変化してきており、働き方や価値観なども大きく変化してきています。

そのようななかで、これからもみなさんにとって価値ある労働組合組織であり続けるためには、将来にむけた「ビジョン」を明確にする必要があると考えました。

この「ビジョン」を策定するうえで基盤となる最大の要素は、“組合員のみなさん一人ひとりの想い”であると考えています。

みなさんの想いを是非、お聞かせください。



Four Seasons

季刊128
2024.4. SPRING

JCU
JR-Cross 労組

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
頒価400円(組合員は組合費に含む)