

分会活動報告について

(1) 2024年度分会活動報告について

【1】 本分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8月9日	繁忙職場巡回	9月10日	分会執行委員会	10日1日	新入組合員説明	11月12日	分会執行委員会
8月18日	安全衛生委員会	9日11日	新入組合員説明	10日7日 10月10日 10月15日	職場集会	11月14日	安全衛生委員会
8月20日	分会執行委員会	9月20日	安全衛生委員会	10月8日	分会執行委員会	11月29日	分会説明
8月30日	分会説明	9月30日	組合説明	10月18日	安全衛生委員会		
				10月31日	分会説明		
12月		1月		2月		3月	
12月10日	分会執行委員会	1月14日	第1回分会委員会	2月4日	分会執行委員会	3月18日	分会執行委員会
12月20日	安全衛生委員会	1月17日	安全衛生委員会	2月21日	安全衛生委員会	3月27日	分会説明
12月27日	分会説明 繁忙職場巡回	1月30日	分会説明	2月28日	分会説明	3月28日	安全衛生委員会
4月		5月		6月		7月	
4月8日	分会執行委員会	5月1日	職場集会	6月10日	分会執行委員会	7月7日	新入組合員説明
4月8日 4月11日	職場集会	5月12日	分会執行委員会	6月10日 6月19日	職場集会	7月14日	レクリエーション打合せ
4月18日	安全衛生委員会	5月16日	安全衛生委員会 レクリエーション打合せ	6月16日 6月23日	新入組合員説明	7月22日	分会執行委員会 第2回分会委員会
4月30日	分会説明	5月30日	分会説明	6月20日	安全衛生委員会	7月26日	分会レクリエーション
				6月26日	レクリエーション打合せ	7月30日	分会説明
				6月30日	分会説明		

【活動写真】



ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
<ul style="list-style-type: none"> 分会レクリエーションの開催、分会の枠を超えた他分会との共催レクリエーションの開催 	<ul style="list-style-type: none"> 組合員からの意見を共有できていない（廊下ですれ違った際にもらった声など） 執行委員の名前と顔が一致していない組合員が多く問題の吸い上げが出来ていない 	<ul style="list-style-type: none"> 件数が把握できるように整理表を作成し、議論が必要なものは毎月の分会執行委員会で議論をする 統括本部、各カンパニーの交流が少ないことや中途入社の組合員も増えている
ー早急に対処する問題・日常職場問題ー		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
<ul style="list-style-type: none"> 部署が異なると、どのユニットがどんな仕事をしているのか、さらにそのユニット内で誰が何の仕事をしているのか分からない。何を誰に聞いたら良いかわからない。 	<ul style="list-style-type: none"> 左記の結果、担当外でも知り合いに聞くことが増え、問合せが集中したり、他の方（知り合いではない方）との交流が希薄になっている 	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生委員会や時間外説明など会社と話す場において都度確認し、クリアにしていく 分会内においては、新入組合員への説明を漏れなく実施すること、レクリエーションや職場集会のより良い開催方法の検討を続けていく
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働に対する上司部下の認識のズレ（部下は仕事が減らないのに時間外だけ減らそうような指示を受けた認識、上司は仕事を減らしているつもり？） 	<ul style="list-style-type: none"> 上司と部下、双方向のコミュニケーションが取れているか、一方的になっていないか確認する 	<p>労使意見交換の場は現状なし</p>
感想・気づき		課題
<ul style="list-style-type: none"> よく話す組合員とは日常会話ができているが自分が意識すると話す機会が少ない組合員の方とも話す機会がたくさん持てることに気付いた。 目標に対して遅れが発生してしまっているのにより一層、やるべきことを意識的にやろうと思った。 意識して組合員と積極的に話すようになり、人とのつながりが大切であることを再認識した。 		<ul style="list-style-type: none"> 執行委員や組合員同士がひとりでも多くの組合員と会話やコミュニケーションを図ることができる場を増やす。



執行委員
吉井 俊亮
統括本部
人事部

書記長
橋本 烈
統括本部
人事部

執行委員
岡光 倫子
統括本部
総務・法務部

分会長
御田 真幸
開発・メントカンパニー
営業部
販促・メディアユニット

副分会長
安田 晴一郎
リテールカンパニー
開発部
戦略ユニット

執行委員
武田 治樹
開発・メントカンパニー
マーケティング戦略部
リーシングユニット

【1】東京分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8月9.10日	職場巡回	9月10日	第6回安全衛生委員会	10月4日 ～11日	年末一時金要求案オルグ	11月13日	第4回執行委員会
8月14日	第5回安全衛生委員会	9月12日	第2回執行委員会	10月16日	要員について総務課との意見交換	同	第8回安全衛生委員会
8月22日	第1回分会執行委員会			同	第7回安全衛生委員会	11月16日	レクリエーション（支店共催）
8月28日	フーズカンパニー組合員との意見交換会			10月20日	第3回執行委員会	11月22日	レクリエーション（支店共催）
12月		1月		2月		3月	
12月11日	第9回安全衛生委員会	1月15日	第10回安全衛生委員会	2月12日	第11回安全衛生委員会	3月7日	第8回分会執行委員会
12月 12～12月 23日	年末一時金妥結オルグ	1月17日	第5回執行委員会	2月20日	第7回分会執行委員会	3月11日	第12回安全衛生委員会
12月16日	第5回執行委員会	1月30日	第1回分会委員会				
12月20日	事業説明会						
12月28日	職場巡回						
4月		5月		6月		7月	
4月1日～4月4日	春季生活闘争要求内容周知オルグ	5月1日 ～5月9日	春季生活闘争経過周知オルグ	6月3日 ～18日	春季生活闘争妥結オルグ	7月9日	第4回安全衛生委員会
4月9日	第1回安全衛生委員会	5月14日	第2回安全衛生委員会	6月10日	第10回分会執行委員会	7月15日	第12回分会執行委員会
4月18日	第9回分会執行委員会	5月20日	第10回分会執行委員会	同	第3回安全衛生委員会	同	第2回分会委員会
		5月23日	JR九州リテールとの意見交換	6月14日	レクリエーション（支店共催）		
				6月17日	レクリエーション（支店共催）		

ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
<ul style="list-style-type: none"> ・日々の巡回等によるコミュニケーション ・職場の課題が発見された場合は、できるだけ早く会社との議論を行い改善を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場巡回 ・職場集会も複数回複数箇所で開催をするようにした。 ・分会役員が組合員同士をつなぐことで、コミュニケーションチャンネルが広がりより声が拾いやすくなった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・執行委員会での議論 ・個人の感想なのか、職場としての問題なのか見極めるために複数の目と耳で確認してきた。
ー早急に対処する問題・日常職場問題ー		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
①店舗の欠員により長時間労働となっている社員が発生した。 ②複数社員で管理している店舗で、特定の社員に時間外が偏っている事象があった。	①スタッフの不慮の病欠や、店舗社員が機能していないなどの問題があった。 ②店舗MGがうまく管理できておらずAMGに業務が偏ってしまっていた。	①採用センターへ、店舗状況を共有し積極的に新規応募者を紹介していただくようお願いをした結果5人程度の採用につながり、改善した。 ②時間外説明の際に状況の共有を行い、会社より指導を行っていただくよう主張した。
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
<ul style="list-style-type: none"> ・「働きがいのある職場」の根底である、組合員の健康と安全を守るという観点で職場を確認したところ、東京支店は駅の構内環境が悪くエアコンが効きづらい職場が多数ある。 ・異常気象がつづき、酷暑のため上野駅でもGW期間中に熱中症患者の搬送が多数確認されていた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場での熱中症対策について 	<ul style="list-style-type: none"> ・各カンパニーでは既に熱中症対策を実施していることについて感謝しつつ、水分補給のお声かけの啓発をお願いした。 ・分会でも巡回時の飲料配布などをおこなった。

感想・気づき	課題
<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の安全衛生委員会での職場問題の議論で、会社と問題意識の共有と改善に向けての取り組みを行うことができた。 ・それ以外の個別対応の課題については、会社の担当者と適宜コミュニケーションを図り改善することができた。 ・職場の本質をとらえた課題把握と、安全衛生委員会や事業説明会を活用した会社との議論を行うことが重要だと感じた。 	執行委員それぞれが職場問題の本質を捉えて、職場を巡回すること。

東京分会



白田書記長

海老原（佑）副
分会長

澁谷分会長

左から

執行委員:市川史典（ND+HANAGATAYAグランスタ京葉ストリート）・海老原博（NDe上野公園通路）・書記長:白田航一（NDe上野大連絡橋）
副分会長:海老原佑城（ND上野中央口）・分会長:澁谷真一（NDホテルメッツ秋葉原）・清水俊吾（東京支店営業課）
田中努（ND大井町中央口改札外）山田優希（ND御徒町南口）亀井一央（ND神田北口）

【1】横浜分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8月7日	職場巡回(小田原エリア)	9月6日	職場巡回(小田原エリア)	10月10日	オルグ(活動方針)	11月3日	職場巡回(鴨居エリア)
8月22日	安全衛生委員会	9月7日	職場巡回(横浜エリア)	10月11日	オルグ(活動方針)	11月3日	職場巡回(武蔵小杉エリア)
8月27日	執行委員会	9月13日	安全衛生委員会	10月15日	オルグ(活動方針)	11月11日	職場巡回(大船エリア)
8月28日	職場巡回(戸塚エリア)	9月14日	職場巡回(川崎エリア)	10月24日	安全衛生委員会	11月19日	支店・分会共済レク(BBQ)
		9月26日	執行委員会	10月29日	執行委員会	11月20日	専門店南エリアMG会議ご挨拶
						11月20日	オルグ(年末一時金①)
						11月21日	執行委員会
						11月23日	職場巡回(町田エリア)
						11月28日	安全衛生委員会
12月		1月		2月		3月	
12月9日	オルグ(年末一時金②)	1月18日	執行委員会	2月21日	執行委員会	3月11日	分会・支店共済レク(クルーズ&中華街)
12月10日	執行委員会	1月18日	第1回分会委員会	2月27日	安全衛生委員会	3月12日	安全衛生委員会
12月16日	オルグ(年末一時金②)	1月22日	安全衛生委員会			3月20日	執行委員会
12月17日	オルグ(年末一時金②)						
12月20日	安全衛生委員会						
12月28日	職場巡回(小田原エリア)						
4月		5月		6月		7月	
4月9日	オルグ(春闘①)	5月29日	安全衛生委員会	6月5日	オルグ(春闘②)	7月11,12日	TKRU交流会
4月10日	オルグ(春闘①)	5月30日	執行委員会	6月12日	オルグ(春闘②)	7月19日	執行委員会
4月22日	安全衛生委員会			6月16日	事業説明会内容幹部説明	7月19日	第2回分会委員会
4月28日	執行委員会			6月20日	7月定期異動説明		



ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
■役員⇄組合員の「名前と顔が一致する」「接触機会を増やす」ことを目的として、職場巡回をはじめ、会議やミーティングの場で積極的にコミュニケーションをはかった。	■組合員との会話は双方向のコミュニケーションを意識し、一方的に話すのではなく質問を投げかける事を意識した。	■職場巡回等で組合員から頂戴した意見について、執行委員会内で話し合うことはもちろん、内容を深掘りしたうえで、本質を見極めるために、更なる意見聴取を組合員・会社に行った。
ー早急に対処する問題・日常職場問題ー		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
■時間外30時間超が続く社員が複数名いる。	■所属部署の上司に今後の見通しを確認したところ、店舗社員であれば恒常的な要員不足であるとのこと。 ■店舗社員当人に確認したところ、時間外増の要因は、店舗社員同士の連携不足による側面もあるとのこと。 ■支店社員当人及び上司に確認をしたところ部署のキャパシティオーバー、手数が足りていないとのこと。	■会社に確認したところ、求人広告によるAスタッフ募集は続けているが、採用には至っていないとのこと。また、地域限定正社員を募っているがこちらもまだ採用には至っていないとのこと。 ■その他エリアの販売員の転籍も視野に入れているとのこと。
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
■会社から繁忙期に関する説明を受け、それに対する質問を投げかける他、現状の職場問題についてその場で意見を聴取を受けていた。 ■複数名での労使の話し合いの場は設定せず、分会長⇄支店幹部で不定期に話をすることはあった。	■働きがいのある職場に向けて、労使の話し合いを定期的に開催することで、労使共通の問題意識を常に確認し合うこと。 ■役員一人ひとりが能動的に、事業説明会の打ち合わせに参加し、説明会当日も発言をすること。	■説明会は、組合員の声を会社に伝えるまでに留まった。 ■今後の組合員への意見聴取に向けて、会社幹部よりアドバイスを頂戴した。 ■今後の説明会の流れについて、一方的な説明(要望)とはせず、いわゆる話し合いができるような体制を整えていきたいと意見を頂戴した。

感想・気づき	課題
【現場力活動強化（取り組み）】 ・組合員への意見聴取を行うために「信頼関係」の構築が最優先であることを再認識。 ・関係性がある程度出来上がっている場合は意見を頂戴し易い。 【早急に対処する問題】 ・問題意識が労使共通なものであればあるほど、対応を早めていかねばならない且つ労使意見交換会の開催を待つ必要もない。 【事業説明会（労使意見交換会）】 ・労使双方の意見交換をより活発とするため、質疑のタイミングを多く設けるべき。	・現分会メンバーは社員歴が浅く、組合員・会社との信頼関係の構築が急務。 ・職場巡回頻度の不足。 ・職場巡回時の意見聴取の質。 ・預かった意見に対する内容の深掘り。



書記長
新岡 宙翔
ND横浜中央

執行委員
林 功志
ND町田

執行委員
守屋 誠
ND逗子東口

執行委員
伊東 淳子
ND鶴見西口

分会長
速水 朋史
藤沢工リア

【1】新宿分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8日	第1回分会執行委員会	11日	第2回分会執行委員会	16日	第3回分会執行委員会	6日	第4回分会執行委員会
29日	第5回安全衛生委員会	12日～10月15日	職場巡回（新宿支店管内・西エリア）	31日	第7回安全衛生委員会	7日～12月10日	職場巡回（新宿支店管内・西エリア）
	7月度時間外説明	26日	第6回安全衛生委員会				
			8月度時間外説明		9月度時間外説明	26日	第8回安全衛生委員会
							12月度時間外説明
12月		1月		2月		3月	
11日	第5回分会執行委員会	8日	第6回分会執行委員会	12日	第7回分会執行委員会	12日	第8回分会執行委員会
17日	第9回安全衛生委員会	書面開催	第1回分会委員会	13日～3月11日	職場巡回（新宿支店管内・西エリア）	10日	第12回安全衛生委員会
	11月度時間外説明	28日	第10回安全衛生委員会	25日	第11回安全衛生委員会		2月度時間外説明
	事業説明会		12月度時間外説明		1月度時間外説明		
4月		5月		6月		7月	
8日	第9回分会執行委員会	14日	第10回分会執行委員会	18日	第11回分会執行委員会	16日	第12回分会執行委員会
22日	第1回安全衛生委員会	15日～6月17日	職場巡回（新宿支店管内・西エリア）	19日～7月15日	職場巡回（新宿支店管内・西エリア）	24日	支店レク当日支援
	3月度時間外説明	15日以降	支店レク準備支援	24日	第3回安全衛生委員会	29日	事業説明会
		27日	第2回安全衛生委員会		5月度時間外説明		第4回安全衛生委員会
			4月度時間外説明				6月度時間外説明

【活動写真】



ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
<ul style="list-style-type: none"> ・巡回範囲を担当制にし、前回との変化を捉えることや組合員から質問を受けたときに、そのフィードバックを行えるようにした。 ・新任役員は写真付きの「自己紹介カード」を配布し、組合員に顔と名前を覚えてもらうようにした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・巡回の頻度を増やした。（フォーシーズン配布時だけでなく、2か月に一度は巡回を行うようにした） ・担当のエリアを決めたことで、普段からの意見聴取がしやすくなった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・巡回で組合員に質問する内容を細かく決めることはしない、組合員からの意見に対し、「なぜそう思うのか？」等聞くようにし、組合員との対話を重視した。 ・執行委員会の議論は「現状の課題の原因は何か？」という観点で問題の深堀を徹底的に行い、課題の抽出に努めた。
ー早急に対処する問題・日常職場問題ー		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
<ul style="list-style-type: none"> ・ある店舗でMGとAMGの人間関係が上手くいっていなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場巡回にてMG、AMG別々に話を聞いた。 ・結果、双方の主張は平行線で問題の根が深いことが分かった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会にてこの店舗のことを会社に伝え、当事者だけでなく、エリアマネージャーなど第三者も交えた形での話し合いの必要性などについて議論した。 ・根本的な解決方法ではないが、会社との意見交換の後、人事異動が行われた。
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
<ul style="list-style-type: none"> ・事前に「目指す職場チェックシート」から一部抜粋した形でアンケートを作成し、調査を行った。 ・アンケート結果を執行委員会で議論し、支店全体の「一体感」が薄いのではないかと仮説を立てた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・組合員（社員）が職場と支店の一体感を感じていないのではないかと？ 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業説明会で分会の考えを伝えたとこ、労使双方で「一体感を高めるべき」という合意を得ることができた。 ・ただ、組合員が一体感を感じていない理由やどうすれば一体感を感じられるのか、店舗勤務者以外にも幅広く組合員の意見を教えてほしい、深堀をしてほしいと要請された。

No.	りんごの木の構造	設問	○	×	○割合	×	割合
1	果実・共通の目的	仕事を通じてやりがいや達成感を感じられる職場だと感じますか？	28	6	82%	18%	
2	果実・共通の目的	この職場で働くことに嬉しさや誇りを感じられる場面があると感じますか？	29	5	85%	15%	
3	果実・共通の目的	みんなで目標に向かってやり抜こうとしている職場だと感じますか？	26	8	76%	24%	
小計			83	19	81%	19%	
4	枝葉・貢献意欲	自分の役割や期待を超えて挑戦できる職場だと感じますか？	23	11	68%	32%	
5	枝葉・貢献意欲	成長を実感できる機会がある職場だと感じますか？	27	7	79%	21%	
小計			50	18	74%	26%	
6	幹・チームワーク	共通の目標や方向性が明確に共有されている職場だと感じますか？	27	7	79%	21%	
7	幹・チームワーク	チームの一体感や協力体制がある職場だと感じますか？	19	15	56%	44%	
8	幹・チームワーク	身近な人（上司／仲間）からの承認や支援が得られている職場だと感じますか？	30	4	88%	12%	
9	幹・チームワーク	チームとして助け合いや意見交換ができる職場だと感じますか？	27	7	79%	21%	
小計			103	33	76%	24%	
10	根・コミュニケーション	感謝やねぎらいの言葉が日常的に交わされている職場だと感じますか？	25	9	74%	26%	
11	根・コミュニケーション	気持ち（喜怒哀楽）を出せる、受けとめられる職場だと感じますか？	24	10	71%	29%	
12	根・コミュニケーション	仕事以外の話も気兼ねなく話ができる雰囲気がある職場だと感じますか？	30	4	88%	12%	
13	根・コミュニケーション	仕事の途中経過や結果を共有できている職場だと感じますか？	25	9	74%	26%	
小計			104	32	76%	24%	
総計			340	102	77%	23%	



※アンケート結果

※事業説明会の様子

感想・気づき	課題
<ul style="list-style-type: none"> ・組合員の表面的な意見を聞くだけでなく、「なぜ？」を繰り返すことによって問題の深堀を行うことの重要性が分かった。 ・会社との話し合いでは三役だけでなく、執行委員からも発言してもらうことによって組合員の意見がよりリアルに伝わるのが分かった。 ・「働きがい」の向上というものは抽象的なものなので、難しさを感じる。 ・支店と職場の「一体感」を感じている職場とそうでない職場がある。 ・巡回や職場集会を通して、働きがいや支店の一体感について投げかけたことで普段の会話の中でも、組合員が意識することが多くなっていったと感じる。 ・事業説明会で問題提起をすることで、支店の現場巡回が増えるなど状況の変化が見られ、意見交換と合意形成が重要であることが分かった。 ・事業説明会のなかで会社から「一体感」の深堀を要請されたことから、組合の役割である「組合員の声を聞く」ということが期待されていることが伝わり、組合と会社の相互が役割を果たすことでより良い会社作りができると感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・これまでMG、AMGを中心に意見を聞くことが多かったためMGやAMG、F、Tスタッフだけでなく、エリアMG、副課長、主任、課員といった様々な方から意見を聞く必要がある。 ・組合が「働きがい」の向上に向けて取り組んでいるのが組合員に伝わっていない部分があるので、より周知することが必要。 ・「一体感」という抽象的なテーマに取り組んでいるので、執行委員会での議論が長時間になってしまうことが多い。まずは積極的な発言を促していくことが必要に加え、執行委員一人一人が「働きがいがある職場」を具体的に捉え、現状と比較する必要がある。 ・執行委員会での議論を活性化させるために、参加者全員の発言を促すとともに、「意見を否定しない」「発言を急かさない」など議論がしやすい雰囲気作りを行う。



執行委員
矢口 郁代
(NDビーンズ阿佐ヶ谷)

執行委員
宮沢 絢子
(ND駒込)

執行委員
石川 侑弥
(ND板橋)

執行委員
太田 恵介
(ND恵比寿)

執行委員
佐藤 友里
(NDM恵比寿2号)

副分会長
姫野 義紀
(ND池袋西口)

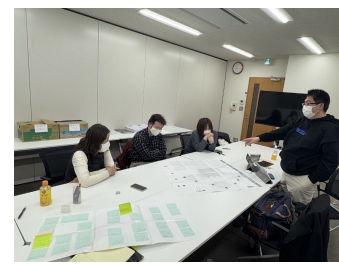
分会長
高橋 剛
(ND新宿西改札内)

書記長
鹿児島 航
(新宿支店総務課)

【1】八王子分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8月16日	安全衛生委員会	9月11日	安全衛生委員会	10月8日	職場集会	11月13日	安全衛生委員会
	時間外説明		時間外説明	10月10日	安全衛生委員会		時間外説明
8月28日	分会執行委員会	9月25日	分会執行委員会		時間外説明	11月14日	分会執行委員会
				10月11日	職場集会	11月21日	職場集会
12月		1月		2月		3月	
12月11日	安全衛生委員会	1月9日	安全衛生委員会	2月6日	安全衛生委員会	3月6日	安全衛生委員会
	時間外説明		時間外説明		時間外説明		時間外説明
12月16日	職場集会	1月26日	分会執行委員会	2月24日	分会執行委員会	3月26日	職場集会
12月20日	支店レク (BBQ)					3月27日	分会執行委員会
12月27日	分会執行委員会						
4月		5月		6月		7月	
4月9日	安全衛生委員会	5月8日	安全衛生委員会	6月4日	安全衛生委員会	7月9日	安全衛生委員会
	時間外説明		時間外説明		時間外説明		時間外説明
	職場集会		職場集会	6月13日	職場集会	7月17日	支店レク (バスツアー)
4月15日	分会執行委員会	5月19日	分会執行委員会	6月19日	職場集会	7月18日	分会委員会
				6月23日	分会執行委員会	7月21日	分会執行委員会

【活動写真】



ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
<ul style="list-style-type: none"> ・ 役員の減少、入れ替えがあったため、分会内での役員同士の交流・意見交換を進めつつ、各役員が業務の中で職場の仲間とのコミュニケーションを積極的にとることを意識した 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 巡回時や会議・ミーティング後の機会を利用して組合員と意見交換の場を設け、組合員とのコミュニケーションを図り、日常出来になること、懸念点などを聴き取りした 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場意見を執行委員会等の場で役員間で共有、意見を深掘りして本質的な課題をとらえるよう意識して取り組んだ
ー早急に対処する問題・日常職場問題ー		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定の職場において時間外労働が継続して発生採用が進むが改善が見られない状況が発覚 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場巡回を実施し職場の実態を聞き取り、会社と共有。スタッフの退職に伴い、採用手続きや指導に時間がとられ本来業務を勤務時間内に行えない状況が確認できた ・ 会社と意見交換する中で、業務分担が不十分であることや上長の支援不足とみられる点も確認できた 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安全衛生委員会等で対策について意見交換、エリアMGや支店による協力体制・指導強化を行った結果、採用手続きの負担軽減が出来た ・ その後異動にであったが、同店舗での時間外発生が継続しているため引き続き会社と対応のため意見交換を実施
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
<ul style="list-style-type: none"> ・ 実施に向けて支店と調整していたが現時点で未実施（11月開催に向けて継続調整中） 	<ul style="list-style-type: none"> 「支店・現場間の一体感の醸成」 ・ 店舗勤務者を中心に、支店勤務者と店舗勤務者、エリア間で情報共有やコミュニケーションが不足しており、距離を感じるという意見がみられた ・ 支店勤務者からも現場に対する思いがあるものと思うように対応ができないという悩みが聞かれた 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場意見をもとに意見交換のテーマを整理し、開催予定の意見交換会に備える
感想・気づき		課題
<ul style="list-style-type: none"> ・ 分会役員に欠員がある中での活動のため、意見聴取や巡回が思うように出来ず、思うような活動が出来なかった ・ 各職場とも繁忙度が増す中で、効果的で、且つ役員、職場ともに負担がない意見聴取の方法を模索する必要があると感じた 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 分会役員の不足、次期役員候補の不足 →組合員が減少し続ける中で、今までの感覚にとらわれずに身近に感じてもらえるような組合活動の在り方を模索する必要がある



執行委員：黒須 星矢
(ND三鷹)

執行委員：柳沢 孝輔
(ND三鷹)

執行委員：箕輪 美樹
(ND八王子)

副分会長：鈴木 弘次郎
(八王子支店営業課)

書記長：笹原 千鶴
(やまたまや)

分会長：宮地 博道
(ND西国分寺1)

【1】大宮分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8月20日	巡回(大宮駅)	9月24日	第6回安全衛生委員会	10月8日	職場集会 (年末一時金：大宮)	11月19日	巡回(東川口エリア)
8月22日	巡回(東川口エリア)		8月分時間外説明	10月9日	巡回(埼京川越エリア)	11月26日	第8回安全衛生委員会
	巡回(川口・浦和エリア)		第2回分会執行委員会	10月17日	第3回分会執行委員会		10月分時間外説明
8月27日	第5回安全衛生委員会			10月29日	第7回安全衛生委員会	11月25日	巡回(川口・浦和エリア)
	7月分時間外説明				9月分時間外説明	11月27日	第4回分会執行委員会
	第1回分会執行委員会				巡回(大宮駅)	11月30日	支店レク(川越：サイボクハム)
12月		1月		2月		3月	
12月11日	職場集会(年末一時金：宇都宮)	1月4日	巡回(浦和駅)	2月17日	第7回分会執行委員会	3月5日	巡回(川口駅)
12月16日	第5回分会執行委員会	1月9日	巡回(Fスタッフ)	2月18日	巡回(宇都宮線)	3月17日	第8回分会執行委員会
12月17日	事業説明会	1月12日	巡回(川口駅)		巡回(東川口エリア)	3月24日	巡回(大宮駅)
12月20日	巡回(Fスタッフ)	1月28日	第10回安全衛生委員会	2月23日	支店レク(小山：いちごの里)	3月25日	第12回安全衛生委員会
	職場集会(年末一時金：大宮)		12月分時間外説明	2月26日	巡回(川口・浦和エリア)		2月分時間外説明
12月24日	第9回安全衛生委員会		第6回分会執行委員会	2月28日	第11回安全衛生委員会	3月26日	巡回(宇都宮駅)
	11月分時間外説明		第1回分会委員会(書面)		1月分時間外説明	3月27日	巡回(那須塩原駅)
						3月31日	職場集会(春闘：大宮)
4月		5月		6月		7月	
4月7日	第9回分会執行委員会	5月7日	職場集会(団交経過：大宮)	6月4日	巡回(那須塩原駅)	7月22日	第4回安全衛生委員会
4月8日	職場集会(春闘：大宮)	5月9日	巡回(宇都宮駅)	6月8日	巡回(川越駅)		6月分時間外説明
4月9日	巡回(埼京川越エリア)		職場集会(団交経過：大宮)	6月18日	職場集会(春闘妥結：大宮)		第2回分会委員会
4月22日	第1回安全衛生委員会	5月12日	巡回(川口・浦和エリア)	6月20日	職場集会(春闘妥結：大宮)	7月24日	事業説明会
	3月分時間外説明	5月19日	第10回分会執行委員会	6月24日	第3回安全衛生委員会	7月30日	第12回分会執行委員会
4月30日	巡回(川口・浦和エリア)	5月22日	巡回(東川口エリア)		5月分時間外説明		
	巡回(小山・宇都宮駅)	5月27日	第2回安全衛生委員会	6月25日	第11回分会執行委員会		
			4月分時間外説明	6月27日	事業説明会打合せ		

ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
<ul style="list-style-type: none"> ・ 役員の顔と名前を覚えてもらうために既存の執行委員と巡回を行った ・ 組合員の名前を聞いたらず必ずメモをとるようにした ・ 繰り返し巡回を行い、悩みの解決に向け行動をした ・ 三役は専門店の担当店舗を決め、同じ店舗（組合員）と繰り返しコミュニケーションを図った 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新店開業や繁忙期間、イベント対応時に、様子を見に行き話を聞いたうえで、労いを兼ねて差し入れを行った ・ 組合員からの質問に回答できるように、就業規則を読むようにした ・ 巡回に行く店舗の状況（欠員等）を予め執行委員会で共有してから行くようにした 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 組合員の話を聞いて、決めつけや意見の押しつけはしないように意識した ・ 個人の問題であるか、職場全体での問題なのかを把握するために、巡回で聞き取りしてきた内容を執行委員会で共有し議論をおこなった ・ 同エリア内の他店舗にも話を聞きに行き、複数の意見を聞き取り実態把握に努めた
ー早急に対処する問題・日常職場問題ー		
現状・問題	問題の精査	会社への対応・結果
<ul style="list-style-type: none"> ・ ある店舗でMGの時間外が、一定期間にわたり過大な状態が続いた 	<ul style="list-style-type: none"> ・ AMGが他店舗へ異動したが、後任の社員配置がなかった ・ 早朝シフトの人手不足により、MGが自ら入店対応していた ・ 子店舗も欠員が多かったため、そこの入店対応も行っていた 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外説明で会社に状況を説明し、代わりの社員の配置を求めた結果、Fスタッフ社員が着任し入店時間が分散された為時間外減に繋がった ・ Aスタッフ採用の強化を求めた結果、スタッフが大幅採用され欠員の解消になった
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状・問題	課題（テーマ）	意見交換・アクション
<ul style="list-style-type: none"> ・ 支店社員とのコミュニケーション不足や意見交換など出来る場がなく、現場の意見が伝わりにくい事がモチベーションの低下にも繋がっている ・ MG以外の店舗社員は、他店舗とのつながりが少なく、自店舗内で人間関係や情報交換が完結している傾向がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・ MG以外の店舗社員と支店社員とのコミュニケーション不足の解消 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支店社員に、定期的に職場巡回に行ってもらい、意見聴取をおこなってほしいと支店に提案 ・ テーマが決定し事実確認したところ <ul style="list-style-type: none"> - 現場の真の意見を聞き取れていなかった - 分会の目指す方向性を組合員に提示出来てなかった
感想・気づき		課題
<ul style="list-style-type: none"> ・ 目指すべき職場に向けて、労使ともに話し合いを継続したいという認識が一致した ・ 事業説明会を通じて、会社側が自分たちの組織や活動に対しての理解があるということを再認識した 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働組合としての自分たちの立場を理解（参画）してもらうために、まずはレクやオルグに参加してもらう ・ 執行委員が各自の役割を意識することによる成長実感の醸成 ・ 活動や議論、レクを通して職場を超えた仲間作りの実現 ・ 会社と、働きがいのある職場構築の話し合いに向けてスケジュール調整 ・ 巡回時に意見を聞き出せないこと、その場で適切な回答が出来ないことに対するもどかしさ



(写真左上から)

執行委員：新美 貴将 (ND大宮西口)

執行委員：古井 岳盛 (ND北与野)

書記長：白井 真紀 (ND東川口)

副分会長：井澤 礼生 (ND北朝霞)

執行委員：大久保 藍 (ND久喜)

分会長：柏村 朋哉 (NDe大宮ノース2)

【1】水戸分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8月5日	事業説明会	9月11日	安全衛生委員会・時間外説明	10月9日	安全衛生委員会・時間外説明	11月6日	安全衛生委員会・時間外説明
8月28日	安全衛生委員会・時間外説明	9月26日	第2回執行委員会	10月15日	2024年度活動方針(案)	11月15日	2024年度年末一時金等に関する団体交渉・経過 オルグ
8月29日	第1回執行委員会				2024年度年末一時金等に関する要求(案) オルグ 水戸支店	11月20日	第4回執行委員会
				10月25日	第3回執行委員会		
12月		1月		2月		3月	
12月10日	2024年度年末一時金等に関する団体交渉・妥結 オルグ	1月8日	安全衛生委員会・時間外説明	2月11日	支店共催レク	3月5日	安全衛生委員会・時間外説明
12月11日	安全衛生委員会・時間外説明	1月16日	第6回執行委員会		大谷資料館・いちご狩り 栃木バスツアー		
12月17日	第5回執行委員会			2月12日	安全衛生委員会・時間外説明		
12月20日	事業説明会						
4月		5月		6月		7月	
4月4日	2025年春季生活闘争・要求内容 オルグ	5月7日	2025年春季生活闘争・交渉経過オルグ	6月13日	安全衛生委員会・時間外説明	7月11日	安全衛生委員会・時間外説明
4月9日	安全衛生委員会・時間外説明	5月14日	安全衛生委員会・時間外説明	6月23日	2025年春季生活闘争・妥結オルグ	7月18日	第9回執行委員会
4月18日	第7回執行委員会	5月29日	第8回執行委員会			7月24日	2024年度第2回分会委員会

【活動写真】



一現場力活動強化（取り組み）一		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
<ul style="list-style-type: none"> 組合員とのコミュニケーションを図るために、各種会議や研修等を通じてこちらから積極的に声をかけることを心がけた。 	<ul style="list-style-type: none"> 分会役員がそれぞれ目標をたて、組合員へ積極的に声をかけることを意識し、特に普段あまり話さない組合員へ声をかけることを意識して取り組んだ。 	<ul style="list-style-type: none"> 仕事の話や意見聴取しようという目的ばかりに走らず、まず何気ない会話ができるように、組合員の警戒心を解くところからはじめた。
一早急に対処する問題・日常職場問題一		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
<ul style="list-style-type: none"> 要員不足が深刻化しており、ある店舗では特定の組合員だけ時間外労働が多発している。 新任の組合員が、店舗の要員不足や業務内容のことで悩んでいる。 	<ul style="list-style-type: none"> 要員問題については、店舗間での貸し借りで解決はできているが、根本的な要員確保が解決できていない。 新任の組合員は、配属された店舗で業務をこなすことに精一杯で、コミュニケーション不足が懸念される。 	<ul style="list-style-type: none"> 会社も有料の求人媒体を使っていたり、要員確保に最大限努めてもらっている。 新任の組合員への研修を実施してもらった。
一事業説明会（労使意見交換会）一		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
<ul style="list-style-type: none"> 事業説明会は、会社の主導により年2回開催。 会社からの事業説明のみになっており、分会側からの提言ができていない。 会社側に意見を提言できるほどのネタが揃っていない。（分会側の問題） 	<ul style="list-style-type: none"> 風通しのよい水戸支店の職場風土づくり 速やかな職場問題解決力 	<ul style="list-style-type: none"> 会社側からは、支店の取組みや抱えている問題の情報発信をいただいているのに対し、分会側からの情報提供ができていないことから、分会も情報収集に努め。職場問題を提言していくことを伝えた。 また、職場問題は鮮度が重要なことから、事業説明会の場だけでなく、毎月開催の安全衛生委員会や、立ち話などでも伝えさせていただくことを確認した。

感想・気づき	課題
<ul style="list-style-type: none"> 分会役員の意識を見直し、まずはコミュニケーション改善をし、積極的に組合員と接触する年とし、初めて分会主催で会社共催レク（バスツアー）を実施することができた。 組合員と職場問題に触れる機会がなかったことは反省点である。 そもそも分会役員の異動があり、年度後半は業務過多で分会役員同士で集まれる機会も希薄になってきて、会社行事でしか会えなくなってきてしまったことは猛省している。 	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度分会主催で会社共催レクを開催できた経験と知見を活かし、分会単独でレクを実施し、組合員とのさらなるコミュニケーション強化をすること。 分会役員のさらなる意識改革として組合員とのコミュニケーションをとることだけでなく、職場問題を把握し収集する能力を高めること。 分会役員同士が集まり、しっかりと職場に出向き、問題把握に努め、問題解決に向けて働くこと、にしっかりと触れていく。 <p>（分会役員のスケジュール管理）</p>

執行委員
菊地 真夫
水戸エリア

執行委員
高崎 直樹
ND勝田



書記長
中川 拓
ND日立

分会長
鈴木 隆史
ND水戸7号

副分会長
山崎 理沙
ND友部

【1】高崎分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8月23日	安全衛生委員会	9月6日	第1回意見交換会	10月10日	2024活動方針オルグ	11月 20～22日	年末一時金周知オルグ
8月23日	第1回執行委員会	9月12日	安全衛生委員会	10月24日	安全衛生委員会		上尾エリア・熊谷エリア
		9月12日	第2回執行委員会	10月24日	第3回執行委員会	11月28日	安全衛生委員会
						11月28日	第4回執行委員会
12月		1月		2月		3月	
12月11日 ～20日	年末一時金妥結オルグ 高崎エリア・上尾エ リア・熊谷エリア	1月6日	安全衛生委員会	2月27日	安全衛生委員会	3月15日	支店共催レク モギトーレ・たくみの里
		1月6日	第6回執行委員会	2月27日	第7回執行委員会		
12月17日	事業説明会	1月30日	第1回分会委員会 (書面)			3月17日	安全衛生委員会
12月26日	安全衛生委員会					3月17日	第8回執行委員会
12月26日	第5回執行委員会						
4月		5月		6月		7月	
4月4日 ～10日	春闘要求オルグ 高崎エリア・上尾エ リア・熊谷エリア	5月15日	安全衛生委員会	6月19日 ～22日	春闘妥結オルグ 高崎エリア・熊谷エリ ア	7月11日	安全衛生委員会
		5月15日	第10回執行委員会			7月11日	第12回執行委員会
4月23日	安全衛生委員会			6月24日	安全衛生委員会	7月17日	第2回分会委員会
4月23日	第9回執行委員会			6月24日	第11回執行委員会		
				6月24日	労使事業説明会		

【活動写真】



ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
<ul style="list-style-type: none"> ・会議など会った際に自分から挨拶を行う。 ・相手側の話だけでなく自分側の話をするようにし話を広げるようにした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場集会での組合員の意見聴取。 ・巡回の際、突然の訪問ではなく日程やテーマを共有しスムーズに会話が出来るようにした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場からの意見を執行委員会などで共有し、会社への相談を行った。
早急に対処する問題・日常職場問題ー		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
<ul style="list-style-type: none"> ・店舗社員が定年を迎え店舗運営に支障をきたすのではない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・店舗社員が減少していくなか、店舗管理職候補となるFスタッフも足りていないのではない。 ・Aスタッフからは、休日にもかかわらず店舗から連絡が来るため社員は大変なんだと思われ社員になりたがらないのではない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・店舗社員に意欲がある従業員に声掛けを行い、支店独自に従業員向けにFスタッフ募集文作成の提案をいただき実行していただいている。
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
<ul style="list-style-type: none"> ・年2回会社側支店長、課長をはじめ営業課、総務課副課長、各エリアマネージャーと分会三役にて年末年始対応、夏季繁忙対応の説明を受ける。 ・目指す職場の姿と比較した時に「モチベーション低下」や「支店とのチームワーク」が不足しているのではないかと仮説を立てた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・会社側から年末年始・夏季増収計画、各エリアのトピックス、事故防止、支店勤務者による店舗巡回、釣銭現金臨時増額についての説明。 ・やりがいを高めるために、結果だけでなくプロセスにも光が当たる職場づくり。 	<ul style="list-style-type: none"> ・支店独自のインナーコンテストが好評だったと捉え、GWSのスレッド機能を活用し、他店舗の投稿にコメントを返すようにし相互承認を根付かせるようにしていくことでチームワークの醸成に繋がっていくのではとの提案に会社側も受け入れてくれた。
感想・気づき		課題
<ul style="list-style-type: none"> ・現場力活動強化（取り組み） 一方的に話を聞くだけでなく自分側からの話をすることで更に話題が活発になり新たな意見が出てくると感じた。 ・早急に対処する問題 自分たちだけでは解決出来ないことなので会社と常に意見を共有し少しでも早急に解決していくことが必要と感じた。 ・事業説明会（労使意見交換会） 会社側からの事業説明会開催の呼び掛けもあり、分会側からの意見も受け入れてくれ同じ方向を向いてくれていると感じた。 		<ul style="list-style-type: none"> ・店舗業務で忙しいため、巡回の頻度が低い。 ・支店からの執行委員が不在。 ・執行委員会での意見共有の時間があまりとれていない。



執行委員
飯田 佑樹
ND三二新前橋1号

執行委員
今村 一斗
ND三二高崎24号

書記長
村田 美穂
ND高崎西口

分会長
上松 弘
ND高崎1号

分会長
佐々木 智哉
ND深谷

【1】千葉分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8月30日	安全衛生委員会+時間外説明	9月19日	第2回分会執行委員会	10月28日	安全衛生委員会+時間外説明	11月17日	巡回（亀戸、小岩、西船橋、津田沼、舞浜、海浜幕張エリア）
8月30日	第1回分会執行委員会	9月20日	安全衛生委員会+時間外説明	10月31日	第3回分会執行委員会	11月21日	巡回（千葉、木更津、成田エリア）
						11月25日	安全衛生委員会+時間外説明
						11月29日	第4回分会執行委員会
12月		1月		2月		3月	
12月15日	巡回（亀戸、小岩、西船橋、舞浜、海浜幕張エリア）	1月17日	支店共催レク（サッポロ千葉ビール園）	2月14日	第7回執行委員会	3月6日	支店共催レク（よしもとライブ&ビュッフェディナー）
12月20日	安全衛生委員会+時間外説明	1月18日	支店共催レク（サッポロ千葉ビール園）	2月28日	安全衛生委員会+時間外説明	3月14日	第8回執行委員会
12月24日	第5回分会執行委員会	1月21日	第6回分会執行委員会	2月28日	第1回分会委員会（書面開催）	3月21日	安全衛生委員会+時間外説明
12月31日	巡回（終夜営業箇所）	1月31日	安全衛生委員会+時間外説明				
4月		5月		6月		7月	
4月25日	安全衛生委員会+時間外説明	5月29日	第10回分会執行委員会	6月25日	第11回分会執行委員会	7月25日	第12回分会執行委員会
4月26日	巡回（亀戸、小岩、西船橋、津田沼、舞浜、海浜幕張エリア）	5月30日	安全衛生委員会+時間外説明	6月27日	安全衛生委員会+時間外説明	7月25日	第2回分会委員会
4月26日	第9回分会執行委員会					7月28日	安全衛生委員会+時間外説明



ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
2025年度から新体制になったためまずは巡回を通して、新任の執行委員の顔と名前を覚えてもらう。巡回をできるだけ頻繁に行い、悩み事を話してもらえような信頼関係を築いていく。	巡回を通して現状困っていることや悩みを聞き出す。巡回する時も事前に組合員に聞くテーマを決めて行き、組合員の声に耳を傾ける。	職場で上がった声に対して、自分たちの経験や知識でどうにかできないか一緒に考える。その場で解決できない問題は執行委員会で共有し、必要に応じて支店に相談する。
ー早急に対処する問題・日常職場問題ー		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
執行委員全員の店舗で欠員対応や事故対応等で巡回に行けていないため、職場の声を聞けていない。	慢性的な要員不足に加え、突発的な事故対応が重なり巡回する時間が取れていないため、近隣店舗や自店舗の組合員としか話ができている。	総務課へ採用強化のため優先度を上げてもらったり、時給の見直しやタイミーを導入している店舗からの支援を要請しているが、欠員解消には繋がっていない。
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
支店メンバーも、分会メンバーも大きく入れ替わり、関係性が弱くなってしまっている。 要員不足も相まってエリアを超えたつながり等も、希薄化している。	支店と店舗、エリアを超えた店舗同士等のコミュニケーションが不足しており、一方通行になりつつある。	12月に向けて事業説明会の開催を提案し、新役員と支店との顔合わせと、それまでに職場意見を可能な限り多く集め、支店に伝える（議論する）。
感想・気づき		課題
今年度から新体制となり、組合活動の経験者が少ない中で、不安や戸惑いもある状況ではありますが、新役員は仕事と組合活動の両面で前向きに取り組む姿勢を持っていると感じています。 互いに支え合いながら、一歩ずつ活動を積み重ねていこうと思います。		三役含め執行委員全員が自店舗での欠員や事故対応等で活動が停滞気味となっています。まずは執行委員の顔と名前を覚えてもらうため、巡回日や組合員が集まる場に顔を出すなど、少しでも顔と名前を覚えてもらえるようにします。



執行委員
佐藤健太 (ND西船橋)

執行委員
高橋直也 (ND新浦安)

執行委員
荒井学 (NDペリエ千葉中央改札南)

副分会長
臼井健一郎 (ND三二舞浜3号)

書記長
根本 裕一 (ND市川1号)

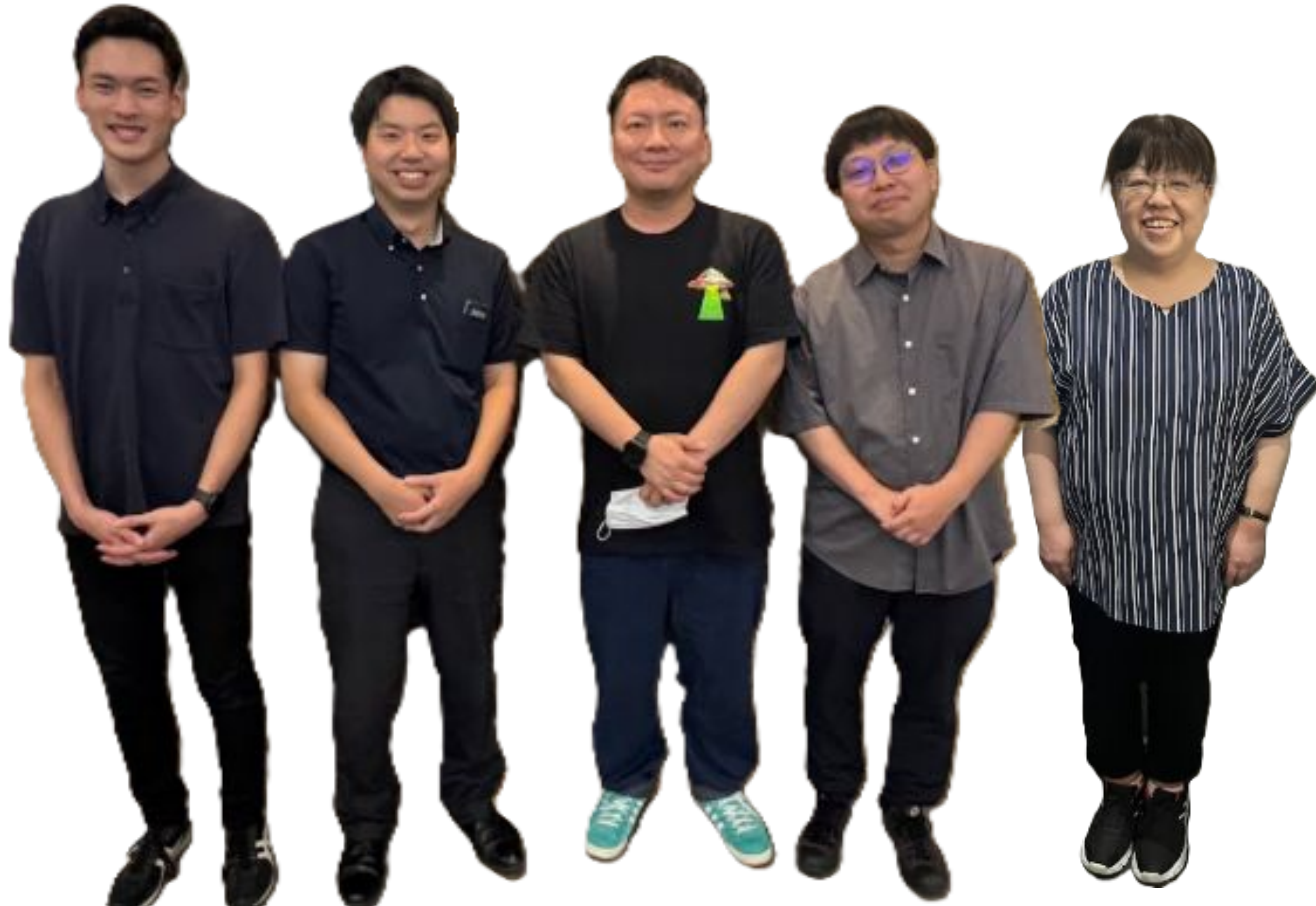
分会長
松嶋寛司 (ND新木場改札内)

8月		9月		10月		11月	
8月8日	第1回執行委員会	9月11日	第2回執行委員会	10月17日	第3回執行委員会	11月13日	安全衛生委員会
8月21日	安全衛生委員会	9月13日	松本エリア巡回	10月29日	安全衛生委員会	11月21日	第4回執行委員会
		9月18日	安全衛生委員会				
12月		1月		2月		3月	
12月12日	第5回執行委員会	1月16日	第6回執行委員会	2月19日	安全衛生委員会	3月12日	安全衛生委員会
12月18日	安全衛生委員会	1月22日	安全衛生委員会	2月27日	第7回執行委員会	3月12日	第8回執行委員会
		1月23日	第1回分会委員会 (書面開催)				
4月		5月		6月		7月	
4月17日	第9回執行委員会	5月19日	安全衛生委員会	6月19日	第11回執行委員会	7月10日	第12回執行委員会
4月23日	安全衛生委員会	5月22日	第10回執行委員会	6月25日	安全衛生委員会	7月12日	分会レクリエーション
						7月23日	安全衛生委員会
						7月29日	第2回分会委員会

【活動写真】



ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
<ul style="list-style-type: none"> ・ 分会ニュースを作成、発行することで、分会執行委員や分会活動の内容を知ってもらい、信頼関係の構築に繋がった。 ・ 長野分会主催のレクリエーションを数年ぶりに開催し、組合員同士がコミュニケーションを図る場を設けることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続して長時間労働が発生している店舗や、異動して間もないなど、身の回りの変化が起きている組合員を優先して職場巡回、意見聴取をおこなった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 分会役員が一方的に話をするのではなく、組合員が伝えたいことをしっかり伝えられるような雰囲気づくりを意識した。
ー早急に対処する問題・日常職場問題ー		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
<ul style="list-style-type: none"> ①各自日々の業務に追われ、職場巡回に行くことが出来ていない。（分会としての問題） ②一部の店舗で長時間労働が継続して発生している。 	<ul style="list-style-type: none"> ①分会役員のスケジュール調整が不十分。 ②繁忙期の対応など一時的な事由もあるが、Aスタッフの欠員が常態化しており、時間外労働をすることが当たり前前の状態になっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ①スケジュール調整をおこなうとともに、MG会議などの機会を活用し、組合員の意見聴取をおこなう。 ②時間外説明の場では、募集状況も含め、支店としてどのような対策をおこなっているのか確認する。
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
<ul style="list-style-type: none"> ・ 業績を向上させるためには、MG・AMGの業務スキルが重要となるが、特にMG経験の浅い方や、新任のAMGは分からないことがあっても、相談できない状況なのではないかと考えた。 ・ 今後、長野支店をけん引する中間層の人材が不足しているのではないかと考えた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新任MGや新任AMGへのフォロー体制、仕組みについて ・ 中間層（役職、年齢）の人材確保について 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支店も同様の課題を感じていたことが分かった。 ・ 支店としては、地域に根ざした人材を育成すべく、店舗と支店を往来できる仕組みづくりや、勉強会を開催していくことを確認。 ・ 分会としては、職場巡回で捉えた内容を支店に共有することで連携を図る。
感想・気づき		課題
<ul style="list-style-type: none"> ・ 今回、初めて事業説明会を開催したが、支店労使の関係性が良好であることを改めて認識することができた。また、問題や課題についても共通の認識であったため、今後も話し合いを通じて、より良い職場環境づくりを目指していく。 ・ 分会ニュースの発行や、長野分会主催のレクリエーション開催など、ここ数年間でできていなかった取り組みを実施することができたので、今回限りにならないよう、取り組みを継続をしていく。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場巡回を実施することがほぼできなかった。7月・10月には大きな人事異動もあり、職場環境が変わっている組合員が多くいるため、今後は職場巡回をこまめにおこない、職場の状況、組合員の意見をしっかりと把握していきたい。



執行委員
橋詰 周一
(ND三二軽井沢)

副分会長
上野 大地
(長野支店)

分会長
手塚 康仁
(ND長野)

書記長
野口 祐也
(長野支店)

執行委員
後藤 ゆかり
(ND三二上田1号)

8月		9月		10月		11月	
8月20日	安衛+時間外説明	9月12日	安衛+時間外説明	10月8日	執行委員会	11月11日	執行委員会
8月23日	執行委員会	9月19日	執行委員会	10月18日	安衛+時間外説明	11月14日	安全衛生委員会
12月		1月		2月		3月	
12月4日	執行委員会	1月16日	安衛+時間外説明	2月13日	安衛+時間外説明	3月13日	安衛+時間外説明
12月12日	安衛+時間外説明	1月23日	執行委員会	2月21日	第1回分会委員会	3月18日	執行委員会
				2月25日	執行委員会	3月20日	支店レクリエーション
4月		5月		6月		7月	
4月7日	職場巡回 (上越エリア)	5月20日	執行委員会	6月6日	執行委員会	7月4日	執行委員会
4月22日	執行委員会	5月29日	安衛+時間外説明	6月14日	支店レクリエーション	7月10日	第2回分会委員会
4月25日	安衛+時間外説明			6月16日	安衛+時間外説明	"	安衛+時間外説明
"	会議後意見交換会					"	会議後意見交換会

【活動写真】



－現場力活動強化（取り組み）－		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
・新入組合員や、異動の発生した組合員を中心に、職場環境について積極的に会話をするよう心掛けた。	・組合員とのコミュニケーションを図るため、MG会議後の時間を利用し、意見交換会（4月・7月）を開催した。	・分会執行委員会のなかでは、分会役員それぞれが捉えた問題や課題を共有した。
－早急に対処する問題・日常職場問題－		
問題	問題の精査	会社（問題）への対応・結果
・同一駅の店舗において、店舗ごとに月間の時間外労働に大きな差が出ている。	①時間外労働を一定水準に抑えなければならない雰囲気を感じるという意見があった。 ②店舗の売上状況を気にしてしまい、時間外労働の申請をためらってしまうことがあるという意見があった。	・時間外労働について、どのような指示、指導をおこなっているのか実態を把握する。 ・時間外労働に関する状況をヒアリングするとともに、正しい働き方を促す。
－事業説明会（労使意見交換会）－		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
・支店管内で発生した事故の再発防止策に対応するために、独自の取り組みが増えており、本来業務の時間を割いている。 ・そもそも、何が独自の再発防止策なのか、何が正しい仕事（基本）なのかが分からなくなっている。 ・時間・心に余裕がなくなってしまう、自発的にチャレンジする機会も減少するなど、仕事の楽しさも減っている。	・正しい業務の理解と、事故に対する危機感を共有する場の創出に向けて、以下をテーマとして話し合う。 ①集合形式のMG会議の開催回数増 ②MG会議でグループディスカッションの時間を設ける （危機感の共有・みんなで考える）	・支店としては、業務マニュアル通りに仕事をしていれば事故は発生しないと考えており、特段、支店として独自の対策を設けることは考えていないとのことだった。 ・分会からは、以前MG会議で事故をテーマにしたグループディスカッションをおこなったところ、危機感が高まり、事故防止に対する意識が変わるきっかけになったことから、集合形式のMG会議を増やしていただけないか提案した。 ・11月開催のMG会議が集合形式での開催となった。
感想・気づき		課題
<ul style="list-style-type: none"> ・支店が抱える問題（商品誤販売の防止・不採算店舗の改善）について、普段聞くことができない、具体的な話を聞くことができた。 ・会社側と組合員側とでお互い思い込みで考えていたことがあり、実際に対話をしなければ分からないことがあると実感した。 ・事業説明会の開催に向けた取り組みを通じて、分会役員としての自覚や必要性を感じることができた。 		<ul style="list-style-type: none"> ・支店労使で話し合いをおこなうためには、より一層、組合員から意見を聴取することや、問題・課題の掘り下げをおこなわなければならない。 ・あらかじめテーマを設定したり、少人数での意見交換の場を設けることで、より具体的で深い議論につなげていきたい。 ・初めての事業説明会の開催となったが、組合員一人ひとりの「働きやすさ」と「やりがい」を両立できる職場の実現に向けて、支店労使で目線を合わせ、継続して開催していきたい。



副分会長
鈴木 未歩
(ND村上)



分会長
今井 恭子
(ND燕三条)



書記長
岩橋 靖人
(ND越後湯沢)



執行委員
森 麗奈
(ND新潟東口)



執行委員
金子 幸弘
(ND燕三条)

【1】仙台分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8月20日	安全衛生委員会	9月17日	安全衛生委員会	10月15日	安全衛生委員会	11月16日	職場巡回（仙台）
		9月25日	執行委員会		分会執行委員会	11月19日	安全衛生委員会
							時間外説明
						11月23日	職場巡回（郡山・仙台）
						11月28日	分会執行委員会
12月		1月		2月		3月	
12月5日	持出分会執行委員会 仙台工場	1月21日	安全衛生委員会 時間外説明	2月18日	安全衛生委員会 時間外説明	3月18日	安全衛生委員会 時間外説明
12月14日	分会執行委員会	1月27日	分会執行委員会	2月26日	分会執行委員会	3月20日	分会執行委員会
12月17日	安全衛生委員会	1月29日	職場巡回（福島）	2月28日	職場巡回（仙台）		
	時間外説明	1月30日	職場巡回（郡山・仙台）				
4月		5月		6月		7月	
4月15日	安全衛生委員会 時間外説明	5月20日	安全衛生委員会 時間外説明	6月8日	職場巡回（仙台）	7月15日	安全衛生委員会 時間外説明
4月27日	分会執行委員会	5月27日	分会執行委員会	6月13日	白石工場説明説明会	7月24日	分会執行委員会
				6月28日	分会執行委員会		

【活動写真】



ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
<ul style="list-style-type: none"> ・フォーシーズン配布時を中心に職場巡回を実施 ・分会主催のレクリエーションを開催し、仕事以外で組合員同士が集える機会を創出する 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場巡回時、意見をあげにくい組合員に対しては、くみあいアプリ（UNION SALON）で学んだ対話スキルを活用する ・職場巡回よりも組合員とコミュニケーションを図ることができることから、持ち出し執行委員会の開催を検討する 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場巡回時にあげられた意見はその場で回答することを意識し、回答できないものは持ち帰り、分会執行委員会で議論をおこなう ・事業説明会の開催を継続することで、支店労使の関係性を強化し、双方で意見を共有できる関係性にしていく
ー早急に対処する問題・日常職場問題ー		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
<ul style="list-style-type: none"> ・要員不足、人員不足などにより、月の時間外労働が30時間以上となっている部署、店舗がある ・店舗管理者の高齢化が進んでおり、近い将来、エルダー社員が増加する 	<ul style="list-style-type: none"> ・店舗においては、Aスタッフの送配などの対応が可能だが、企画部門においては、業務の専門性が高いため、他部署の業務のフォローが難しい ・若手の採用、登用が進んでおらず、後任者が不足している 	<ul style="list-style-type: none"> ・求人媒体の見直しをおこなうとともに、地域限定正社員の採用など、人員不足の解消に向けて議論を進めていることを確認
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状	課題（テーマ）	意見交換・アクション
<ul style="list-style-type: none"> ・今まで事業説明会を開催したことがない ・「支店と店舗」だけではなく、「店舗同士」でもコミュニケーションを図る機会が少ない ・店舗と店舗の距離が物理的に離れているため、社員同士が顔を合わせる機会が少ないと思われる 	<ul style="list-style-type: none"> ・仙台支店を「働きがい」のある職場にしていきたい ・他店舗と情報の共有が図りにくい 	<ul style="list-style-type: none"> ・10月14日に事業説明会を開催。チャットを活用し、組合員同士が自由にコミュニケーションを図る場をつくることを提案し、趣旨に賛同を得ることができた。しかし、取り組みを進めるうえでの課題も提示されたことから、再度検討したうえで提案することとした。 ・事業説明会という場にこだわらず、労使で話し合いをおこなう場を設けてもらえることを確認した。

感想・気づき	課題
<ul style="list-style-type: none"> ・分会主催のレクリエーションを開催することができず、組合員同士の繋がりを深める場を提供できなかったことは、分会として猛省する点 ・フォーシーズンの配布を通じて、各執行委員が職場へ足を運び、組合員との信頼関係が深まっている ・事業説明会においては、「分会側の意見を発信してほしい」という意見をいただくことができ、今後の取り組みを通じて労使の良好な関係を構築できると感じた 	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度は分会主催のレクリエーションを必ず開催する（できれば2回開催） ・引き続き職場へ足を運び、本音の意見を聞き出せる活動に力を入れていき、フィードバックができる体制、仕組みをつくる ・事業説明会を定期的に開催していくサイクルの構築 ・新たに仙台分会の管轄となった白石工場で働く組合員との信頼関係を構築

執行委員
前東 尚之
(仙台支店営業課)

分会長
菊池 智則
(仙台支店営業課)



執行委員
奥野幸椰
(シャトレーゼJR仙台駅)

書記長
牧野 真生
(人事異動により資格喪失)

副分会長
藤田 聡視
(NDエス/パル郡山)

執行委員
豊田 悠
(NDエス/パル山形)

執行委員
長内 湧輝
(ND石巻)

【1】盛岡分会 2024年度分会活動報告

8月		9月		10月		11月	
8月22日	安全衛生委員会 時間外説明	9月19日	安全衛生委員会 時間外説明	10月16日	安全衛生委員会 時間外説明	11月20日	安全衛生委員会 時間外説明
8月22日	執行委員会	9月4日	執行委員会			11月21日	執行委員会 職場巡回（青森エリア）
12月		1月		2月		3月	
12月12日	執行委員会	1月17日	安全衛生委員会 時間外説明	2月5日	盛岡支店レクリレーション （ランチビュッフェ）執行 委員会	3月4日	執行委員会
12月18日	安全衛生委員会 時間外説明	1月22日	執行委員会 労使懇談会 分会委員会	2月12日	盛岡支店レクリレーション （ランチビュッフェ）	3月12日	安全衛生委員会 時間外説明
				2月13日	盛岡支店レクリレーション （ランチビュッフェ）		
				2月19日	安全衛生委員会 時間外説明		
4月		5月		6月		7月	
4月18日	安全衛生委員会 時間外説明	5月15日	安全衛生委員会 時間外説明	6月18日	執行委員会	7月8日	執行委員会
4月22日	職場巡回（一関エリ ア）	5月30日	執行委員会	6月25日	安全衛生委員会 時間外説明	7月24日	安全衛生委員会 時間外説明



ー現場力活動強化（取り組み）ー		
組合員との信頼関係	職場の声を拾う	職場の声の本質を捉える
<ul style="list-style-type: none"> ・ 分会の管轄エリアが広く、組合員と対面する機会を設けることが難しい状況です。 ・ 分会役員の顔と名前を覚えてもらうために、職場巡回だけではなく、MG会議などの場でも積極的にコミュニケーションを図り、気軽に話しかけてもらえることを意識しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場巡回だけでは組合員の声を十分に捉えることができないと考え、MG会議開催時にも声をかけ、意見聴取をおこないました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場からあげられた意見については、その後の分会執行委員会で共有し、問題や課題について議論をおこないました。 ・ 単に問題や課題について共有をおこなうだけでなく、問題の本質を掘り下げることが重視しました。
ー早急に対処する問題ー		
問題	問題の精査	会社への対応・結果
<ul style="list-style-type: none"> ・ 要員不足が慢性化しており、一部の店舗では欠員対応によって長時間労働となっていました。 ・ 分会としても時間外説明を受けたことがなく、具体的な対策について労使で話し合う場がありませんでした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場巡回において、店舗の繁忙状況や要員不足の状況について確認をおこないました。 ・ また、支店には毎月の「時間外説明」の場を設けていただくことを依頼しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外説明の場を設けていただき、毎月の時間外労働の状況、今後の対策について共有していただきました。
ー事業説明会（労使意見交換会）ー		
現状・問題	課題（テーマ）	意見交換・アクション
<ul style="list-style-type: none"> ・ 知らず知らずの間に、支店と店舗との間に距離感や壁を感じている組合員が増えており、「声をかけにくい」「相談しにくい」という意見があげられました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 支店労使（支店幹部、分会三役）の信頼関係の構築 ・ 分会として捉えている職場問題の共有と支店労使の目線合わせ ・ 支店メンバーと店舗従業員間のコミュニケーションの強化について 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「やりがい」や「働きやすさ」を感じ、従業員が働きがいを高めていくという目標は、支店幹部の方も同じ考えであることが分かりました。 ・ MG会議において、グループディスカッション（支店メンバー・MG混合）の時間をつくれないう提案しました。 ・ 今後も事業説明会を活用して、労使の意見交換をおこなっていくことを確認しました。
感想・気づき		課題
<ul style="list-style-type: none"> ・ 新体制で「職場づくり」の活動をおこなうにあたり、戸惑うこともありましたが、職場、組合員が抱える問題や課題と向き合うことができました。 ・ 積極的にコミュニケーションを図ることが難しかったですが、分会役員として意識していきたいと思います。 ・ 組合員から意見をいただくだけでなく、分会内で精査し、支店に伝えるという取り組みが重要だと改めて感じました。 ・ 労使の話し合いの活動を通じて、分会役員であることを実感することができました。今後も分会役員としての役割を果たしていきたいと思います。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 全ての職場に足を運ぶことができなかったため、まだ巡回できていない職場に足を運び、意見聴取をおこないたいと思います。 ・ 組合員には、分会役員の顔と名前だけではなく、活動内容にも興味を持ってもらえるよう、分会ニュースを作成し発信していきたいと思います。 ・ 意見交換の内容や、その後の進捗状況は組合員も気になると思うので、継続的に労使の話し合いをおこない、確認していきたいと思います。



副分会長
佐藤 雅子
(ND秋田ぽぽろーど)

執行委員
武田 里沙
(ND一関西口)

執行委員
土屋 ひとみ
(ND盛岡フェザン)

書記長
伊藤 和美
(NDメトロポリタン盛岡)

分会長
赤須 由加
(ND盛岡22号)