

日清製粉労働組合時報

むぎ
こむ



vol.465
2025.2

TOPIC

他労組座談会

北國フィナンシャルホールディングス社員組合×
日清製粉労働組合

2025春闘へ、「春闘まるわかり」

北國FHD社員組合 × 日清製粉労働組合

これからの労働組合のかたちを模索する

北國FHD
社員組合書記長
野崎 恵美中央執行委員長
本多 雄輔中央執行委員長
赤木 剛中央副執行委員長
松本 雄哉書記長
島津 浩介日清製粉
労働組合変わりゆく「地方銀行」
としての在り方

松本 本日はよろしくお願いたします。私と西村が、本多さんと研修会で一緒したところから始まったご縁ですが、当労働組合には、食品業界外の会社はなじみがないところもあります。恐れ入りますが、まず、北國フィナンシャルホールディングス（以下、北國FHD）とはどんな会社なのか、ご説明いただいてから始めてもよいでしょうか。

野崎 はい。私たちは、石川県に本社を置く地方銀行の北國銀行を母体に、2021年10月にホールディングス化して、11のグループ会社から成り立っているグループになります。社員は約2,000人ですが、翌年の2022年に社員全員が一度北國銀行を退職して、北國FHD

います。

赤木 マインドを変えるっていうのは言葉では簡単なんですけど、今までそのノルマを重視して働いていた人たちに對して、いきなり変えるって言われても結構難しいですね。

本多 目標の設定の仕方とともにやはり評価制度が変わっていきましたね。少しずつ評価の対象を成果ありきではなく、プロセス重視、いわゆるKPIで評価するとか、行動の質みたいなところで評価するように徐々に変えていきました。だから、結果がすべてではなくて、組織や地域にはいろんな貢献の形があって、そのプロセスや貢献度評価する形になりました。

島津 目標って具体的に立てるようによく言われますが、プロセスの評価というのは評価する方もかなり難しいですね。過程を評価する形に変わって満足

へ転籍し、グループ会社に出向しているという形です。銀行以外にもコンサルティング業務や、投資業務をはじめ様々な観点でお客様をサポートできるような体制をとっています。事業領域の拡大に伴って、社員が担う業務も多岐にわたっています。

松本 ありがとうございます。銀行業界は、たとえば窓口の一般職社員の採用がなくなっって配置転換されたり、銀行の統合もあるなど、メガバンク、地銀間わずすごいくろんなことが変わってきている業界ですね。現場の実感としてはどのように変化をとらえられていますか？

野崎 働き方はどんどん変わってきています。2010年に生産性2倍運動として残業時間が削減されました。本多さんが入社された2012年ごろはまだ、一定の残業も残っていました。今は残業時間月平均3時間

程度まで削減されています。2016年に全社員にSurfaceが貸与され、2020年にはTeamsも導入されたことでバーレス、情報の見える化が進み、より生産性高くどこでも場所を選ばず働けるようになった実感があります。

元々、北國銀行は入社時点で総合職、エリア職と入口が違いましたが、今では新入社員もキャリアを見据えて配属先を選択していくようになっています。また、営業部門はノルマも廃止されて、数値目標もほぼ掲げていない状態です。

松本 ノルマがなくなるって結構大きな変化だなと思うんですが、どういうきっかけがあったんですか？

本多 そうですね。会社が20年ぐらい前に、お客様にアンケートを取ったようです。その回答結果の中に、銀行には融資しか

求めているというような回答が多くて、それではまずい、社会に求められない会社になっていくと。本当は一緒に課題を解決していく役割・立場を担って地域の活性化に貢献していかないといけないんですけど、そこに期待されてないっていうのが分かってしまったんです。これは金融業界全体が抱えていた問題だと思いますが、本来はこれから成長していく会社や個人投資家の人たちも含めて求められべき場所に配置すべきはずなんです。そこでブッシュ型営業からプル型営業へとという言葉も出てきて、お客様が求めていることを理解して、求めているところに対して適切なサービスを提供していくという形に変わっていきました。会社としてノルマを廃止しながらマインドも変えてくれたっていうところがポイントなのかなと思

度は高くなっているんでしょ
うか。

本多 間違いなく良くなってる
と思います。ノルマがあるとき
の願い営業とか、これ売る
べきなのかわからない状態で売
るときのストレスの方が大き
かったんだろうなと思います。
お客様によって求めるサービ
スが違いますが、我々の実績
で担当するお客さまやエリアの
状況によって違うのが正しく
そうあるべきなんですよ、本
当は。求められているものが
お客様によって違うので、獲得
して絶対平準化しないものなん
ですけど、それでいいってなっ
たのは、営業にとって本質的な
分でストレスは減ったんじゃない
かなと思います。

**組織は一人ひとりの働き
方を考え、一人ひとりは
自身の働き方を考える組
織に**

いますよね。従業員組合から社
員組合へ、というのは、どうい
った意図があったのでしょうか。

野崎 従業員組合ですと「従
う」という漢字が入っていま
すよね。会社に従うっていう存
在ではなく、社員一人ひとりが
会社と対等にパートナーシップ
を結んでいる存在であることを
示したくて、ホールディングス
化のタイミングで変えました。

島津 そういった思いがこめら
れているんですね。思いという
部分で話は少し変わりますが、
我々は今期、5年間でやってき
た中期ビジョンが終わり、現在
は新しいビジョンを検討中
です。貴組合ではいわゆるビジ
ョンはどのように制定されてい
ますか？

野崎 私たちは委員長、書記長
とも1年交代で変わっていきま
す。これまでは、コアバリュー
という大切にしている価値観があ

松本 北國銀行の組合から北國
FHDの組合になり、もちろん
組合の名前とか組織も変わった
と思うんですが、ここが特に変
わったなところはあるいま
すか？

野崎 これまでは、春闘や賃上
げ、賃金関係の交渉が大きかっ
たのですが、人事制度も変わっ
て、働き方も一人ひとりに合っ
た働き方が尊重されるようにな
り、組合としてもこれまでと同
じではいけないと。一人ひとり
の活動を支援して、キャリア自
律へ向けてサポートする役割に
シフトしたのが、ちょうどホー
ルディングス化したタイミング
でした。

松本 賃金交渉よりも一人ひと
りのサポートにシフトした、と
いうのはどういうイメージなん
でしょうか。人事制度がかか
わってこそですが、キャリア
型人事制度がスタートしたんで

すよね。組合員にとって非常に
大きな話ですよ。銀行って総
合職と一般職の方がそれぞれ
いて、キャリア型人事制度ってど
ちらかというところ総合職の方に向
けたものだと思いますが、北國
FHDのキャリア型人事制度っ
ていうのは全員に向けたものな
んですよね？

野崎 そうです。全員がホール
ディングスの社員として転籍し
た際に、評価制度や人事制度は
全社員が平等に対象になりました。
ホールディングス化によ
って、「銀行員」じゃなくなった、
変わったんだっていうことを認
識するために、いろんな改革を
統合日の2022年の3月1日
に合わせていきました。

本多 キャリア型人事制度に
なったことによって、役割と給
与が紐づいていることになりま
す。そのため、北國FHDに入
社して配属されるという中で、

どこの役割を選ぶのか、という
ことによって給与水準も自分で
選んでいるようなところがあ
ります。横並びの要求をすればす
るほど、ジョブ型に近い今の人
事制度とは考え方がずれてく
る。役割に応じてさらに貢献度
によってもメリハリをつけるこ
とになるので、その納得度と
か、一人ひとりのキャリア自律
、オーナーシップマインドを習得
していくことをサポートしてい
くという考え方に組合としても
シフトしていった、という感じ
です。

松本 なるほど。一人ひとりが
キャリアを与えられるのではな
くて、自分で考えていくことに
よって、自分の納得ある処遇に
つなげていく、という考え方で
すね。そういえば、役割の変化
に伴って「北國銀行従業員組合」
から「北國FHD社員組合」に、
名前とロゴマークを変えられて

Mission 私たちは何のために 存在しているのか	豊かな明日へ、信頼の架け橋を 北國FHD社員組合は、 北國フィナンシャルホールディングスの企業理念「豊かな明日へ信頼の架け橋を」をMissionとして掲げて活動します。 豊かな明日を願い、その実現のために活動することは、会社と組合に共通する存在意義です。 わたしたち一人ひとりが声を届け、会社のパートナーとなってVisionの実現を目指します。
Vision 私たちは将来、どん な景色を作り出した いか	*すべての社員が安心と充実を感じられる生活の実現。 *すべての社員が自分らしさを探究・発見できる環境の実現。 *すべての社員の声が等しく活かされる組織の実現。
Value 私たちがこだわりの いことはなにか	*個の尊重と支え合い わたしたちは、一人ひとりに寄り添い、それぞれの良さを共に育みます。 *自律と協働 わたしたちは、自分自身が起点となり構想し、チームの力を集めてその実現を推し進めます。 *挑戦と進化 わたしたちは、現状に満足することなく、失敗を恐れずさまざまな価値を創り出します。 *健全性と公平性 わたしたちは、大小様々な声を大切に扱い、フラットで透明な組織運営を行います。

ミッション・ビジョン・バリュー



1年間でしたね。ボランティアにしても強制されてやるものではないし、やりたい人の背中を押すための災害ボランティアセミナーとか、震災で受けた心理的な支援のためのマインドフルセミナー、早稲田大学の教授と学生を連れて、社員の人と会ってらって心理的支援活動をしたんですけど、こういうことを



じ、というのはこの考え方を僕は逆に持っていないでした。結構特徴的ですよ。

本多 最初はそれっぽいのを考えていたんですよ。ただ、執行委員ですら覚えられない懸念が出てきて。特にミッションの部分では、会社とは立場は違うけど思いは一緒というか、この会社に入った時点で、このミッ

ションを掲げて活動するっていうのは共通認識で、立場は違っても社員目線でこのミッションを達成していくんだと。ビジョンは、そのための組合の中長期的に実現したい世界で、バリューは大切にすべき価値観を言語化していきました。ミッションを会社と一緒にしようと思いがたときは結構、「これだ」と手ごたえがありました。

島津 同じ使命を果たすのに会社と組合で別のアプローチがありながらも最終的にゴールを同じところを見る、という考えなんです。

本多 現在は執行委員会で自分がやりたいこととビジョンの達成を紐づけして、組織としてどういう状態にするか、ロードマップを作っているところで、いよいよ活動にミッション・ビジョン・バリューが落とし込み始めている段階です。将来的に

していくといろんな場所にいろんなトラウマの形があって、半年経っても1年経ってもまだまだ解消されてないことなので、ここは会社と一緒に協力しながら、取り組んでいきたいですね。1月1日には、またアニバーサリー反応でトラウマが表に出てくるのが想定されるので、ここは終わりががないんですけど、継続していくしかないんだろかなと思います。

赤木 本当にお疲れ様です。私たちとしても遠くからできることしかできませんし、いま、ここにいる皆さんのご苦労は計り知れないものがあつたことも改めて実感します。いま言われていた「判断の難しさ」というのは、どういうところに特にあったんでしょうか。

本多 おそらく活動の中に被災者が混ざるっていうことかなって思います。だから、トラウマ

は組合員にもじわじわと浸透していつて欲しいと思っています。

島津 お聞きしていると、会社は会社、組合は組合、で区切っていないというか、一緒にやってみる、共存してるんだなっていうのを感じますね。

野崎 そうですね。「オーナーシップマインド」についても会社と組合で特に重要視して取り組んでいます。人事部門と連携しながら新たな施策として社員向け決算説明会やCEOとの1on1の場を構築しています。

松本 2024年1月の地震に ついてもお聞きしておきたいと思います。マスコミ報道も大きく取り上げられていましたし、被害も大きかったと思います。この地域にとってすごく大きい

「被災地」であることの難しさはいまも続いている

の強さは人それぞれ違うんですけど、みんな被災者なんですよ。被災して全壊して仮設住宅にいる人もいるし、金沢に移住してきている人もいます。僕みたいに当日能登で被災してるけど金沢で生活が戻ってきてるっていう人もいますけど、それぞれのトラウマが違うので、できる支援の形が一律じゃない。全体を網羅できない難しさというか、一律で解消できない難しさみたいなところなのかなと思いますね。だから、見舞金をあるところで線引きせざるをえなかった判断も、いろんな状況の人がいる中で、一律にケアできないし解消できないけど、なかやあっていかなんといけない。きりのなさというか。そういうところは今も本当に難しさを感じています。

金沢と能登の被害状況が全然違うっていうのも多分難しさの一

ものだった中で、組合としてはどのように対応されたのでしょうか。

本多 災害対応の判断は非常に難しかったです。やっぱり様々な立場の方の話がありました。私もそうですが今住んでいるのは金沢だけど父親の実家が能登とかもちろん実家が能登とかそういう人って本当に多いんです。1月1日だったので、正月そこにいたっていう社員はやっぱりたくさんいました。例えば会社から出す見舞金一つにしても、自宅以外にも実家の損壊に対しても出したらいんじゃないかとか、その線引きを決めるっていうのはすごく難しかった。労使協議会で経営陣ともすり合わせしながら、正解がない問題の最適解を探していったところもあって。いろんな組合員の声があったので、本当に難しい決断をしてきたなっていうのがこの

つで、結構震災直後から金沢ですぐに生活が戻ってきたので、能登に勤務する人と、金沢に勤務する人の温度差がどうしてもあります。それは悪いことじゃなくて、それをみんなで自分事にしようっていうのが正解でもない。そういったことを「難しさ」という言葉でまとめてしまうのも違うかもしれないんですが、なにを今どこまで組合として関与すべきか、ということろは、本当に難しい決断が多かった。会社の関係部署とたくさんコミュニケーションをとったから一旦乗り越えた。自分たちだけでは判断できない決断が多かったと思います。

労働組合の未来のかたちは持株会にあるか？

松本 いろいろとお聞きしてきましたが、業界として大きく変化している中で、様々な活動を

リ・クリエイションされていると思います。これから組合が担う役割について今後どうなっていくか、どうなっていくか、いか、どのようにお考えでしょうか。

本多 これは多分相当ややこしいことを言っちゃうと思います（笑）。前回の労使協議会で改めて組合のあり方を経営陣と議論しました。当社では、譲渡制限付き株式を決算賞与としてもらっているの、全員が株主となっていて、社員持株会が第4位の大株主になっています。これまではいわゆる組合の機能として、制度改定があるときに、執行部が組合員に対し説明して意見を吸い上げてそれを提言するところを、ブラッシュアップしてきました。例えば、執行部の女性比率を上げたり、働き方改革を進めてブランディングをしていったり、労働

環境とか賃金に限らずいろんな吸い上げた意見から経営に提言していくみたいなことです。その軸から進んでいって、最終的には企業統治改革みたいなところに組み込まれて、社員持株会の中に労働組合の機能を組み込んでいく形になっていくんじゃないかと。執行委員という表現でなくなるかもしれませんが、執行委員全員が社内副業の一貫で持株会役員として兼務をしていて、本業の20%をそこに費やす、公募みたいな感じで集まって、持株会が軸の組織を運営していくようなかたちです。経営陣がいて、社外取締役がいて、社員持株会を軸にした組合の組織が、コーポレートガバナンスの一環を担っていくみたいなところに進んでいくのではないかと思っています。

松本 コーポレートガバナンスとして、社員が経営者、社外取

締役に続く第三の柱として、株主としてのアピールをするということですか。

本多 そうです。大株主である持株会として一つチームを作って、ある意味社外取締役と二アリーイコールの組織として、会社と地域をより良くしていくみたいなのところに軸足が変わっていく方向性なのではないかと思っています。

野崎 そうすることによって社員一人ひとりが、経営者視点を持って自分事として会社をより良くして、地域をより良くしてこうっていうのを目指しているのかなと。

島津 正直、全然聞いたことがない話ですね。自社株を賞与として配布するという話自体は聞いたことがあります、社員持株会を軸に会社と社員の話し合いをしていくというのは、金融業界ではよくあるケースなんです。

すか？

本多 おそらくまだないと思います。これに近いのがドイツ式監査役と呼ばれるドイツの持株会の形です。これまでも組合はドイツ式監査役のように経営陣に提言をする存在になってほしいという思いが経営陣とのコミュニケーションの中で何度もディスカッションしてきました。現状の制度では管理職になると組合員から外れるんですけど、その人たちが、会社の中でリーダーとして活躍してる層なのに経営陣との交渉の中に出てこない。持株会だと管理職も当然入ることになるので、いわゆる組合機能のところに管理職は入れないかもしれないんですけど、持株会ベースの機能には当然入ってくる形になるので、本当に全社員が経営に関して提言するような形になり得るかもしれない。

野崎 前例がなくて今から考えて取り組んでいくところなので、人事部門とも相談しつつ、どういう存在で目指していくかっていうのを練って、労使協議会等の場で経営陣に壁打ちをして、どんな方がいかっていうのをこれから考えていく予定です。

松本 面白い。ちょっと頭が追いついていないですね。

本多 面白いですね。僕らも労働組合として今までやってきたことが無駄だったみたいな考え方にはまったくなくなって、すごい面白いとは思ってらるんですね。

野崎 今までしてきたことがあるからこそ、こういったことを考えられる体制になってきているんだなと。それも活かしつつ、プラスで違う分野も二軸で走ることができるので面白みがあります。難しさもありつつです。

本多 そんなことを考えていく来期執行委員は、野崎が委員長になるんですけど、初めてダブル女性専従の体制になります。翌期は55歳以降の業務職の方が初めて執行委員に就任することになっています。

野崎 業務職の方も組合員なんです、私達が取り組んでいることって家族参加型とか若手社員向けが多くて、この層に対してのアプローチは弱いっていうのが組合員との1on1で気付きました。私たちから言っていくよりも、その立場の方からの言葉の方が、より業務職の組合員の方も自分事を感じるんじゃないかっていうのもあって、お誘いさせていただきました。本人も面白そうって、すごく前向きにすぐお返事いただきました。執行部には既に育児短時間勤務の方が2人いて、来期は女性が

12人中7人になります。人数が多いからいいというわけじゃないが、いろんな構成の方がいる12人の体制で、3月の新体制開始から1年走って行きたいなと思っています。

赤木 私たちにはないもの、違う状況が多くて、正直なところ真似できることばかりではありませんが、本当に刺激になり、勉強になりました。これからの新体制を応援しています！



開催日：2024年12月17日

2025春闘へ、「春闘まるわかり」



～そもそも春闘（春季生活闘争）とは？～

生活の維持・向上を図るために、労働組合が次年度の賃上げや労働条件について労使が協議して決める機会のことです。また、それだけではなく、労使で経営環境に対する課題認識を共有する貴重な場でもあります。

まもなく、2025春闘が開始となります。

「春闘」と聞いても具体的なイメージがわからない方も多いと思いますので、日清製粉労働組合での春闘への取り組みについて、大きな流れと基本的な考え方を解説します！



〈春闘フローチャート各項目の解説〉

① 要求案の検討

9月から1月にかけて要求案を検討します。賃金引上げについては、一般情勢（景気、労働市場、消費者物価等）の分析や、上部団体（連合、フード連合）や他労組の動向なども踏まえながら、要求の可否を検討します。一時金については、11月の労使協議会で各社業績を確認し、それを踏まえて要求水準を検討します。

② 第1回支部代表者会議

この時点では具体的な要求案は固まっていますが、中央執行部の見解を支部代表者（支部長）の皆さんに賃金引上げや退職金、諸要求などの要求の可否や、今後の進め方を示すために開催しています。



③ 要求案の決定

第6回中央執行委員会では、賃金引上げ、退職金、諸要求に関して、金額や具体的な要求案を決定します。また、第7回中央執行委員会では、第3四半期決算時点の通期業績見通しに基づいて、会社ごとの一時金要求案を決定します。

④ 春闘前段オルグ

要求案について、決定までの経緯も含め中央執行

部が組合員一人ひとりに向けて説明します。組合要求は「総意」であってこそ重みがありますので、組合全体としてのベクトルを合わせていくためにも重要な場となっています。

⑤ 職場討議等

「臨時大会議案書」に記載された要求案について、職場毎に審議を行うのが職場討議です。前段オルグの説明をお聞きいただいた上で参加ください。職場討議後は、職場委員会にて支部としての決議を行います。

⑥ 臨時大会

大会は組合の最高議決機関であり、各支部より代議員が出席し、春闘要求に関する議案等について決議します。臨時大会で議案が可決されることで、組合としての要求内容が決定することになります。

⑦ 要求書提出

決定した要求内容を「要求書」に取りまとめ、各社に団体交渉を申し入れて春闘がスタートします。

⑧ 第1回団体交渉

冒頭に組合から「今交渉に臨む考え方」、会社から「今交渉に際しての会社の考え方」が示された後、質疑応答・



論戦に入ります。交渉後すぐに速報が取りまとめられ、各支部に発信されます（第2回以降の団体交渉も同様です）。

⑨ 第1回職場集会

第1回交渉速報の内容を共有したうえで、会社の主張に対する意見や要求獲得へ向けた想い、頑張りの声などを交渉に反映させるために開催しています。「高い参加率」と「組合員からの多くの声」は、中央執行部にとっても交渉における大きな武器となっており、足並みが揃った組合員の団結力がより高い妥結実績に繋がると考えています。

⑩ 第2回団体交渉

交渉に入る前に、まずは第1回職場集会報告も踏まえて交渉対策を練り上げ、交渉に臨みます。なお、組合の主張を粘り強く訴える必要があると判断した場合、少数交渉を申し入れることもあります。

⑪ 臨時支部代表者会議

最終局面に向けて中央執行部と支部代表者が交渉経緯を共有し、意見交換を行うための重要な会議です。そこでの意見交換内容は、その後で行われる第3回団体交渉で余すことなく訴えます。

⑫ 第2回職場集会

「交渉団（中央執行部）の考え方」を共有した上で、会社の主張に対する意見や要求獲得へ向けた想い

などを交渉に反映させるために開催しています。

⑬ 第3回団体交渉

第2回職場集会で組合員に伝えた「交渉団の考え方」に則って、交渉の決着に向けて、組合として納得のいく回答を引き出すべく、交渉に臨みます。

⑭ 追加の少数交渉等

春闘交渉では、各労組が共闘してできるだけ有利に交渉を行うため、交渉日程はできるだけ歩調を合わせ、指定の集中回答日に回答を引き出すことを目指しています。一方、労使が主張を尽くした上で妥結に至ることが重要であり、必要に応じて追加で交渉を行うこともあります。

⑮ 団体交渉＆全面妥結

臨時支部代表者会議や職場集会で寄せられた組合員の想いを会社にそのままぶつけ、労使の主張を尽くした上で、会社から最終的な回答が提示されます。回答内容について、会社としての誠意が示されており、組合として納得のできるものであれば、受け入れを判断します。



みなさんの強い気持ちを訴えることが不可欠です！

「ジブンゴト」として声を挙げてください！

同 業 座 談 会

～隣の芝生は青く見える!?～

2024年11月28日（木）、ニッスイアドベンチャークラブ（ニッスイの労働組合）と
キッコーマン労働組合のメンバーと3単組合同でWEB座談会を開催しました。

《開催の目的》

社内の方だけと交流をしていると、自分の職場や働き方の良し悪しは客観的に見えづらくなってきます。

しかし、職種によっては、普段同業他社との交流機会が少ないという方もいらっしゃるはず…。
そこで！今回、同業他労組の組合員との交流を通じて客観的な視点から「自社・他社を知る」
ことでみなさんの視野を広げるきっかけ作りをしていただくことを目的として企画しました！

参加者の皆さんからは、自社の強み弱みを改めて発見するきっかけになったことと、純粋にニッ
スイ、キッコーマンの組合メンバーとの交流を楽しんでいた様子がうかがえました。



参加者の声、気づき（抜粋）

業務が似通っていたので話
せる部分も大きく、改めて
気づきがありました。

純粋に楽しかったです！他
社のことを知る機会はなか
ななく貴重でした。

他社（組合）の方の話を聞
くのは視野や考え方が広が
るので良い機会だった！

Operation Santaclausを実施しました!



みなさんは、サンタクロースをいつまで信じていましたか?

昨年に引き続き、組合員の方の中から「サンタさんに来てほしい方」と「サンタさんになりたい方」を募集して、プレゼントをお届けすることで、双方の組合員に幸せなひとときを体験してもらおうという交流イベントを実施しました。

今回は2軒の組合員のご家庭からサンタさんの派遣依頼があり、組合本部から2名のサンタクロースを派遣しました!

サンタクロースのルール (Operation Santaclaus作戦資料より抜粋)

- 1 サンタさんは、フィンランドのサンタクロースから委託されているため、常に夢を壊さないために行動する。
- 2 近隣の子供たちの夢も壊さないよう注意する。訪問先では、「笑顔・無口・短時間」滞在で残像(夢と現実の境界)となる。
- 3 サンタさんは究極のGiver(一方的な贈与者)であるため、誰かわからない、お返しができないという世界観を大切にする。

本社支部 七島 光博さん宅

(サンタ: 組合本部 島津浩介さん)



『さんたさん、またくる? こんどくる?』と、当日の夜、寝る前の娘は繰り返していました。娘にとってサンタさんは画面の中での存在ではなく、自分のところに来てくれる特別な存在であることを認識し、驚き・喜びを感じたようです。娘の話を聞く妻の表情も嬉しそうで、家族みんながハッピーになった企画でした。

東京支部 菊川 康子さん宅

(サンタ: 組合本部 西村圭史さん)



イブの朝「本当にサンタさんいるのかなあ」と言っていた娘。夜になって我が家にサンタさんの姿が、、、驚きと恥ずかしさと嬉しさでいっぱいな子供達。サンタさんからのプレゼントに「本当にサンタさんいたね!」と大喜びでした。とても素敵なクリスマスの思い出になりました。イベントに参加させていただき、ありがとうございました。

今後もお子様に夢をお届けし、組合員のみなさまに素敵な思い出を作っていただきたいと思いますので、サンタ企画は継続を予定しています。**「サンタさんに来てほしい!」「サンタさんになって夢を届けたい!」**と思った方は、今年のクリスマスに是非ご応募ください!



無料

もう使いましたか？

「キャリアコン」・「FP」相談サービス！

2024年11月より様々な角度から支援を行うことが組合員みなさんのさらなるウェルビーイング向上につながると考え、「キャリアコンサルタント相談サービス“ネウボラ”」および「ファイナンシャルプランナー相談サービス」を導入しました！

それぞれ第三者のプロに無料で相談することができ、相談の内容は組合本部にも伝えられませんので、安心してご利用いただけます！

キャリアコンサルタント相談サービス“ネウボラ”

「働く」中での不安・不満・お悩み。「ライフプラン」や「キャリア」のモヤモヤ、ただ聞いて欲しいこと。上司や同僚にも相談し辛いことをプロのキャリアコンサルタントに気軽に相談ができ、キャリアの向上や夢の実現を手助けあなたの未来の第一歩をサポートします！



ご利用方法の確認・
お申込みはこちらから

■ ネウボラの3つの特徴

① 「転職」をゴールとしない
キャリア自律支援

Neuvola

転職ありきではないキャリア
の健康診断コンサルティング
コーチング

② 仕事やプライベート何でも
相談できる壁打ち相手

Neuvola

第三者の立場から働き方や生
き方何でも相談できるキャリ
アコンサルタント

③ いつでも、何度でも。
オンラインでどこでも

Neuvola

同じキャリアコンサルタントに
よるサポートを継続で受けら
れる

ファイナンシャルプランナー相談サービス

組合員の皆様が抱えるお金に関する疑問や不安を専門家の助けを借りて解消するためのサポートです。この相談サービスでは、経済や金融に関する専門知識を持つFPが、あなたのお金に関する悩みや目標に寄り添い、最適なアドバイスを提供してくれます！



ご利用方法の確認・
お申込みはこちらから

■ 相談内容(例)

1. 家計・ライフプラン全般

- ・将来の目標やライフプランに合わせた、家計の見直しと改善策、毎月の収支バランスの管理方法、保険の見直しなど



2. 確定拠出年金の見直し

- ・商品選択の相談や見直し



3. 教育資金の計画

- ・子供の教育費用の準備方法
- ・奨学金や教育ローンの活用



4. 老後資金の計画

- ・定年後の生活費用の見積もり
- ・年金の最大化と退職金の使い方



その他にも

- ・住宅購入・住宅ローン、相続・贈与、介護、不動産活用、資産運用、税金対策などなど…



電子図書館おすすめ紹介コーナー

今回も電子図書館の本の中からおすすめ本を2冊紹介していきます。
興味を持ったらずひ読んでみてください。
ほかにも本を少しずつ追加しているので、チェックをお願いします！



「アイスブレイクのすすめ 氷はとかせ！ 滑っても転ばぬ先の杖」

石倉 信正

アイスブレイクって言葉はよく聞きますが、自分はできると言われると結構むずかしいですね…。

本書は、人間関係構築のプロフェッショナルから学ぶ、アイスブレイクのエッセンスが凝縮された一冊です。さまざまなシチュエーションに応じた具体的なアクティビティや会話の例、効果的な質問やトリックなどを、思わず笑ってしまうようなユーモアをたっぷりと織り交ぜながら紹介されています。

仕事だけでなく、家庭、友人、コミュニティなど全ての周りの人との対話に使えるスキル満載ですので、コミュニケーションに苦手意識を抱える方や緊張しがちな方々はぜひ本書を読んで、“心の氷を溶かす会話術”をぜひ身につけてください！

「100%ムックシリーズ 完全ガイドシリーズ373 無料でできる！ ChatGPT完全ガイド」

晋遊舎 作

当社でも導入されている「ChatGPT」ですが、聞いたことあるけど、よく解っていない。解っていてもまだ使いこなせていない。という方も多いんじゃないでしょうか…？

本書では、ChatGPTを使って「メール」「企画書」「要約＆翻訳」をはじめとして仕事でよく使うあんなことやこんなことを圧倒的に効率化するコツがたくさん紹介されています！

初めての方に対しても、非常にやさしく解りやすい内容になっているので、ChatGPT使ってみたくけど、まだ二の足を踏んでいるという方はぜひ読んでみて下さい！！



電子図書館QRコード

電子図書館では様々なジャンルの本を導入しており、種類・数ともに少しずつ増やしています。むぎこむのアンケートでもリクエストを受付していますので、ぜひアンケートからご意見をお寄せください！



電子図書館は
コチラ



むぎこむVol.465
アンケート

おたより拝見

むぎこむ Vol.464
アンケートより

前号「Vol.464」へのアンケートにご回答いただいた皆さん、
ありがとうございました。

今回は、「最近買ってよかったおすすめの商品」をお聞き
しました！

最近買ってよかったおすすめの商品について教えてください！

加湿器！のどが潤って最強です。



今の時期の加湿器は必需品ですよ。加湿してくれるのは嬉しいのですが、我が家の加湿器はよくしゃべるので、時々うるさいと思う時があります。＜赤木＞

急速充電器USB-TypeC

(Anker NANO II 65W) PC充電・スマホ充電はもちろんその他機器にも使用出来て、ケーブル類がすっきり！



私も安っぽい充電器を使っておりイライラしています。ホントにケーブルはごちゃごちゃして嫌ですよー！！＜荒井＞

エヌビディアの米国株式 (商品じゃないけど…)



素晴らしい先見の明ですね！私は子供が生まれたので、タカラトミーからトミカの優待をもらうのを当面の目標にしています。＜松本＞

HOKAのウォーキング シューズ。

歩きやすくてもう2足目です。



私の友人からもHOKAの良さを聞いていたのですごく気になっていました。今度スポーツ用品店でチェックしてみます！！＜佐々木＞

炊飯器、タイガーのご泡火炊きを購入 した。お米がおいしくなった。



確かに炊飯器によってお米のおいしさは変わりますよね！毎日の食事が楽しくなった事により、食べ過ぎに気を付けて下さいね！＜村田＞

無印良品の「ミシン目入り 結束テープ」が神で、好きな 長さに切れるのが便利。綺麗好きな 私は部内の打合せスペースのコードを ひとりで束ねまくっている。



コードが整っていると気持ち良いですよ！目から鱗が落ちるような商品です！＜益田＞

赤ちゃん用の鼻水吸引機。 取るときは泣いて嫌がるので大変で すが、取った後はすっきり！



私も持ってて良かったランキング上位に入ります！でも、子供にとっては持ってて困ったランキング入りしているかも…＜島津＞

台所に食洗器を設置しました。 3人用程度の大きさですが、食器洗 いの時間が減った分他のことに時間 が使える重宝しています。



食洗器うらやましい…！文明の利器ですね。私もキッチンが広い家に引っ越して食洗器を置きたいです！＜西村＞