



HOLON

CND機関紙 ホロン

vol.146

2015年3月11日発行

02 **CND Action!!**

15春の取り組み

06 **HOLONプラス**

けいちょうりよく

傾聴力UPで、あなたもコミュニケーション上手!

08 政策・制度REPORT

09 トヨタ流 問題解決のすすめ!!

10 **WLB CHALLENGE!**

世界から見た日本のWLB

12 組織内議員の活動紹介

着ぼいす

HOLONクイズ



15春の取り組み

誇りと愛着が持てる企業であり続けるために、職場の一体感と確かな前進を！



2月中旬の要求書提出からスタートした「15春の取り組み」は、交渉の最終盤に向けた労使による協議が進められています。

春の取り組みは、賃金・時金の交渉をすることはもちろん、組合員の1年間の働きを総括するとともに、会社の考える新年度の方向性などについて労使で情報を共有し、そのことを社員に発信していく重要な場です。

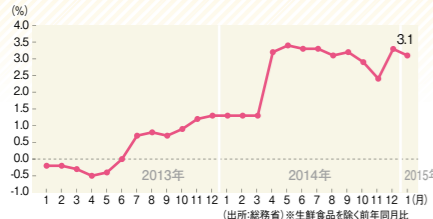
組合員みなさんも、私たちをとりまく環境を認識するとともに、トヨタブランドに対する誇りを持ち、「販売業界の魅力」を今まで以上に高めていくよう、「15春の取り組み」に対して最後まで執行部や職場と一体感を持った取り組みをお願いいたします。

とりまく環境

●物価の動向と見通し

2015年1月の消費者物価・総合指数は2010年を100として103.1となり、前年同月比で2.4%上昇した。今後の見通しについて日銀は「量的・質的金融緩和」の効果や景気回復の進展などにより、前年度比2.9%程度になると見込んでいる。

■消費者物価指数の増減率の推移



●税制の動向

政府は自動車関係諸税について、消費税を10%に引き上げた段階で自動車取得税を廃止し、新たな「環境性能課税」導入を検討している。しかし自動車ユーザーの実質的な負担は710億円増えることとなり、税制の簡素化から逆行する方向で議論が進められている。また消費税については、10%への引き上げを2017年4月に延期することを決め、同時に軽減税率制度や低所得者対策として給付付き税額控除の導入を検討することとしている。

●経済の好循環の継続に向けた政労使の取り組み

「経済財政運営と改革の基本方針」「日本再興戦略」をふまえ、経済界、労働界、そして政府が取り組むべき課題について共有化するため、「経済の好循環実現に向けた政労使会議」を開催した。そして、12月16日に政府、日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会および日本労働組合総連合会は、「デフレ脱却を確実にするためには、企業収益の拡大を来春の賃上げや設備投資に結びつける必要がある」ことを認識し、「経済の好循環の実現に向けて」一致団結して取り組んでいくことが確認された。

私たち組合員の現状

昨今の物価上昇に対して実質賃金が追いついていないことに加え、ここ数年の税金や社会保険料の増加によって可処分所得の減少が続いており、日々の暮らしのなかでの負担がさらに増えています。そうしたなか、組合員は懸命の努力により「労働の質的向上」を図り、昨年の水準に匹敵するような企業収益を確保してきました。

【CNDの15春の取り組みに対する考え方】

15春の取り組みでは、すべての加盟組合において組合員の生活水準の維持・向上を目指すとともに、自動車業界全体の底上げや格差拡大防止の観点を意識しながら取り組みを進めます。そして、社員がトヨタブランドに対する誇りを持ち、「販売業界の魅力」を今まで以上に高めていくためにも、会社を支える原動力となる「人」に焦点をあてた議論を労使で積み重ね、すべての社員が誇りと愛着を持ち続ける企業となるよう取り組んでいきます。



15春の取り組み 具体的要求基準

賃金

賃金カーブ維持分 + 改善分

改善分については、社会全体の動向をふまえ、物価上昇分や労働の質的向上・自社の賃金課題などを総合的に勘案し、すべての加盟組合で6,000円以上を要求する。

一時金

年間5カ月を基準とする

ただし、水準向上を念頭に昨年妥結月数以上とする。

- 金額の算定ベースは、新基準内賃金(CNDベース)とする。
- 要求は年間協定とし、夏・冬の月数を明示する。
- 退職者に対する支給基準は、右記の通りとする。
- 長期休業者に対する最低保障は、40%以上とする。

【支給日に在籍しない退職者に対する一時金支給基準】

算定期間すべてに在籍した場合	全額支給
算定期間の一部のみ在籍した場合	在籍期間に応じた支給(日割り計算)

※少なくとも、定年・死亡・会社都合退職については制度化する。

有期契約労働者の基本的労働条件の整備

有期契約労働者(組合員)については、正社員と均衡ある処遇の実現に向けた賃金要求とする。また、組合員化していない有期契約で働く仲間の処遇改善に向け、各加盟組合の実態に応じた取り組みも積極的に検討する。

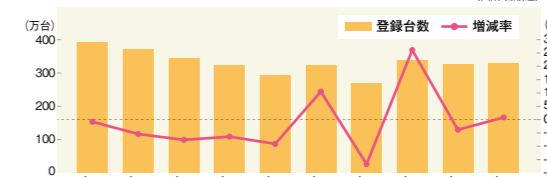
とりまく環境

●国内市場とCND加盟組合の状況

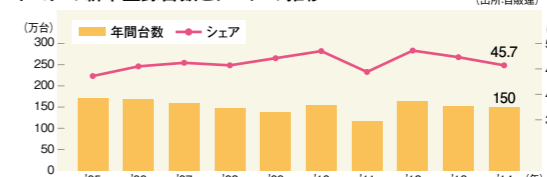
2014年の新車登録台数は約329万台となり、前年比100.8%となった。日本自動車工業会は、店頭での受注も引き続き厳しい状況が続いており、今後の動向を注視していく必要があるとしている。

トヨタ販売の状況は、消費税率引き上げによる需要減で4月以降苦戦が続いたものの、3月までの販売が好調であったことに加え、既販車種へのハイブリッド車の追加効果もあり、対前年比98.5%となった。また収益は、リーマンショック以降の経営効率化に加え、新型車効果や消費税増税前の駆け込み需要の影響、労働の質的向上などにより高水準が見込まれている。その他の業種においても、おおむね前年並みに推移しているが、それぞれの環境や状況を引き続き注視していく必要がある。

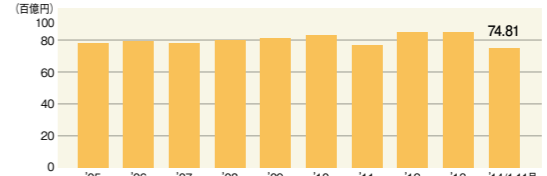
■新車登録台数と増減率の推移



■トヨタの新車登録台数とシェアの推移



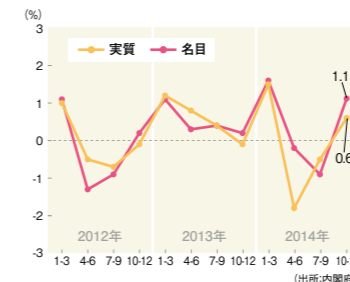
■オールドトヨタのサービス売上の推移



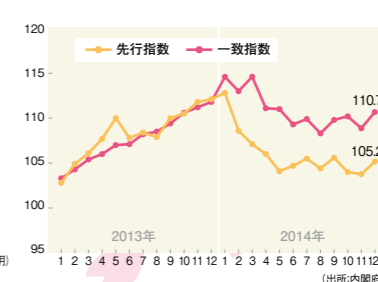
●経済概況

2014年10-12月期の実質GDP成長率(1次速報値)は、実質0.6%、名目1.1%と3四半期ぶりにプラス成長となった。また、2014年12月の景気動向指数は、先行指数が105.2と前月に比べて1.5ポイント上昇、一致指数は110.7と前月に比べて1.5ポイント上昇した。

■GDP成長率(前期比)



■景気動向指数の推移



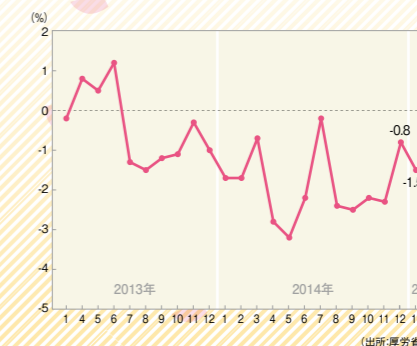
●実質賃金と国民負担率の推移

厚生労働省の2015年1月の毎月勤労統計調査(速報)によると、消費者物価指数を考慮した実質賃金指数は前年同月比マイナス1.5%となり、19カ月連続で低下した。また、財務省によると2014年度の国民負担率は、社会保障負担率に消費税増税が加わり、対国民所得比で41.6%の見通しとなった。

■国民負担率の推移

	1970	1980	1990	2000	2010	2014
国民負担率	24.3%	30.5%	38.4%	37.0%	38.5%	41.6%
租税負担率	18.9%	21.7%	27.7%	23.7%	22.1%	24.1%
社会保障負担率	5.4%	8.8%	10.6%	13.5%	16.3%	17.5%

■実質賃金指数



第32回全国代表者会議 開催

2015年1月21日に、CND加盟組合の代表者が参集し、第32回全国代表者会議を開催しました。会議では「15春の取り組み方針(案)」「14秋の取り組み総括(案)」「14冬季一時金取り組み結果」について審議を行いました。「15春の取り組み方針(案)」に関しては、要求に対する考え方や具体的な要求基準について、代議員からさまざまな質問・意見が出されるなど活発な議論ののち、方針を可決しました。各加盟組合においては、全国代表者会議の方針決定をもとに、経営に対して要求書を提出し、取り組みを進めています。

また、特別議案として「第24回参議院議員選挙候補者推薦の件」について審議を行い、全トヨタ労連出身の「濱口 誠(はまぐち まこと)」さんを推薦していくことを全会一致で決定しました。



支部(県別)労使懇談会 開催

全国代表者会議での可決を受け、全国において、CNDおよび加盟組合委員長と経営側の参加のもと、支部(県別)労使懇談会を開催しました。CNDより、今の環境認識をふまえたうえで、15春の取り組みの位置づけや具体的な要求方針を説明し、経営側の理解を求めるとともに、労使で活発な意見交換を行い、情報を共有することができました。

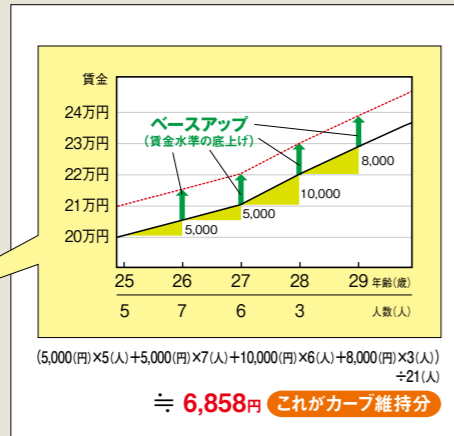
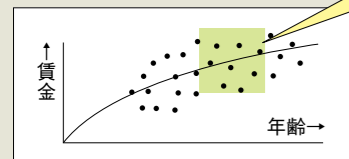


北東北支部

東近畿支部

家族のためのワード jiten 辞典 「春の取り組み」

【賃金カーブ】
下図のように一人ひとりの賃金を書き込み、各年齢の平均的な賃金を線で結んだものを賃金カーブといいます。



【賃金カーブ維持分】

例えば25歳で賃金200,000円の人1人が1年経って26歳になった年に、昨年26歳だった1歳年上の先輩の賃金(205,000円)に追いつくのに必要な金額は5,000円です。このような計算を各年齢ごとの平均賃金を用いて行い、全組合員に必要な総額を算出します。それを対象の組合員数で割った金額が「賃金カーブ維持分」となります。また賃金表による制度を運用している組合については、その制度を運用するのに必要な「賃金制度維持分」を要求しています。

【改善分】

現在の賃金水準を改善させていく原資のこと。つまり、賃金カーブ・制度を超える賃上げであり、経済環境(物価上昇など)だけでなく賃金カーブのゆがみや労働の質的向上などの要素から判断していくものです。

【ベースアップ】

賃金カーブそのものを一律で底上げすることをいいます。CNDは改善分の語句のなかに含むものと定義しています。

春の取り組み「なんでもQ&A」

「春の取り組み」、言葉は知ってるけど、実はよく分からないという方も多いのではないのでしょうか？今回はQ&A形式でみなさんの疑問に答えていきます。

Q1 春の取り組みとは、どのような取り組みですか？

A1 春の取り組みは、労使双方で社会全体の動向や組合員の1年間のがんばりを評価したうえで、次年度に向けてどのような働き方を実践していくのかを議論する場です。賃金や一時金についてだけでなく、有期契約労働者の処遇整備や企業内最低賃金に関する議論なども行っています。また、労使交渉では解決できない税制や社会保障の問題については、上部団体を通じて政策実現に向けた要望を組織内議員に伝えることも取り組み内容としています。

Q3 賃金の要求に重きを置いているように感じますが、一時金も大切なのではないのでしょうか？

A3 どちらも同じように大切です。その上で、賃金は一時金や退職金などの算定基礎になることから、将来私たちの生活に大きな影響を与えます。とりわけ物価上昇分については、実質賃金水準の低下を補うという考え方であることから、一時払いである一時金ではなく、毎月の賃金を引き上げなければ将来の安心・安定につながりません。今後の労働意欲・活力につながることから、賃金水準の維持・向上を図ることが重要です。

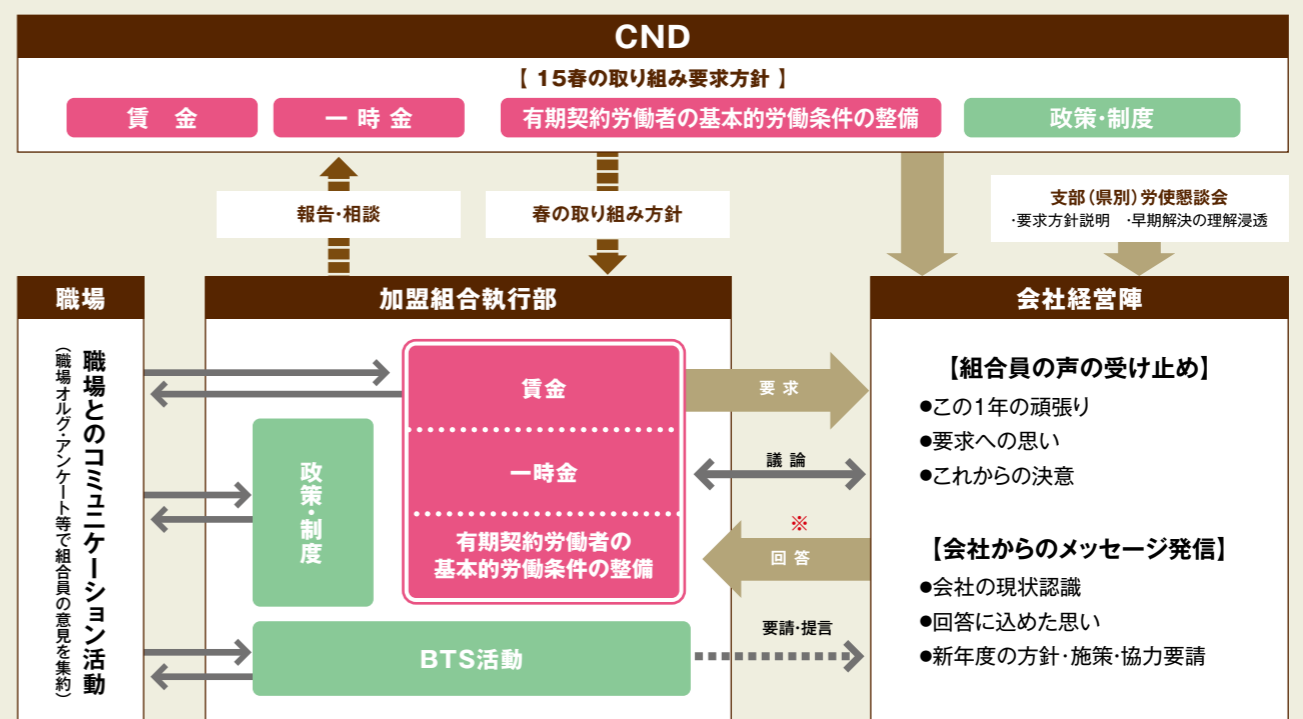
Q2 なぜ改善分として「6,000円以上」の要求なのでしょう？

A2 昨今の物価上昇や税金、社会保険料の増加によって可処分所得の減少が続いており、組合員の日々の暮らしのなかで負担が増えています。また、将来にわたり優秀な人材を確保する視点や組合員が着実に高めてきた労働の質を含めた「人への投資」、自社の賃金課題の解決やあるべき賃金水準への引き上げ、自動車業界全体の底上げや格差拡大防止などを総合的に勘案し、すべての加盟組合で取り組むことができる基準として設定しました。

Q4 私たち組合員は何をすればいいのでしょうか？

A4 今回の取り組み要求を実現するためにも、組合と組合員のみなさんと一体感が極めて重要です。組合の要求は「組合員の総意である」ということが会社に対して説得力が増すことを認識するとともに、職場集会開催時には組合の要求趣旨と内容を理解したうえで、積極的に参加してください。参加の際は、1年間の労働の質的向上や頑張り、自らできる取り組みや行動などについて、執行部に伝えましょう。みなさんから出てきた意見や提案、課題については、執行部で議論を行うとともに、集約して「職場の声」として会社へ提言し、議論していきます。

【取り組みの全体像をみよう!】



※回答日は3月26日としています。

具体的にどのように相手の話したいこと、伝えたいことを導き出せばいいのか？
ここでは「傾聴」で気を付けたい4つのポイントをお伝えします。

「傾聴」で気を付けたい4つのポイント

① 話は最後まで「聴く」

「傾聴」では相手の話を途中で遮ったり、自分の意見を話しだすことはしてはいけません。これらをしてしまうと、相手は「この人には自分の話を聞いてもらえない」と感じ、話をする気がなくなってしまいます。相手が話を終えるまでは、何か気づいたことがあったり、意見を言いたくても我慢するようにしましょう。



メモをとる
相手の話をしっかりと理解し、聴き逃しを防ぐ効果があります。相手も「この人は話を聞いてくれている」と感じることができ、話しやすくなります。

② 否定をしない

人は話や考えを否定されると、責められたと思って言い訳をしたり、話す気をなくしてしまいます。「傾聴」では否定をしない、ということ意識して話を聴くようにしましょう。



次の言葉に気を付けよう
「いや、それは違うよ」「そういう考え方は良くないよ」など、相手を否定する言葉を投げかけないように注意しましょう！

③ 真意を探る

相手には話が上手な人もいれば、話すのが苦手な人もいます。聞き手は相手の発言を間違えてとらえることもあるので、言葉の表面にとらわれることなく、相手の真意を探りながら話を聴くことが必要です。



なぜ?と考えるながら聴く
ただ話を聞くのではなく、「なぜ、こう言っているのか?」と考えながら聴きましょう。次第に相手の本言いたいことが読み取れるようになります。

④ 相手の言葉以外を聴く

相手の言葉や言動には、必ず感情や気持ちが込められています。声の大きさや声色、顔の表情と声とのギャップ、沈黙などに注目して話を聴いてみましょう。特に沈黙には相手が「話したくても話づらい」という気持ちが見え隠れしている場合があります。沈黙に耐えきれず、言葉をかけるのではなく、ゆったりとした態度で待ってみましょう。



話しやすい質問を投げる
「話づらい?」「無理なくていいんだよ」など、話しやすい雰囲気を作ることで、相手も話しやすくなります。

CNDが目指す「職場水準の向上」を図っていくためには、こうした人と人とのコミュニケーションの活発化も重要な要素となります。誰もが話しやすく、風通しの良い職場や人間関係を築くことができれば、生産性の向上や職場の改善にも繋がっていくのではないのでしょうか。
今回紹介した「傾聴」を実践していくことで、お互いが信頼しあえる職場づくりを目指していきましょう!!



傾聴力UPで、
あなたもコミュニケーション上手!

みなさんは職場でのコミュニケーションを上手く取られているでしょうか。「相手が何を考えているか分からない」「意志疎通ができない」など、いろいろな悩みを抱えていませんか?今回のHOLONプラスでは、コミュニケーション手段のひとつとして今話題の「傾聴」をテーマとし、みなさんの職場の活性化に繋がる内容をご紹介します。

「傾聴」とは?

「傾聴」とは、もともとカウンセリングやコーチングにおけるコミュニケーション技術の1つです。「傾聴」はただ相手の話を聞くのではなく、注意を払ってしっかりと耳を傾け、自分の聞きたいことだけを「聞く」のではなく、相手の話したいこと、伝えたいことを、真摯に「聴く」行為や手法を指します。
話をしっかりと「聴く」ことによって、話し手と聴き手がお互いの理解を深め、納得のいく判断や結論に到達できるようサポートするのが「傾聴」の狙いです。



傾聴の方法

「傾聴」はまず、話し手が安心して話せるような雰囲気を作ります。そのためには、笑顔で相手の表情をよく見ながら、「はい」「そうなんだ」といったあいづちをうち、うなずきながら相手の話を聴きます。そして相手が言った言葉を繰り返したり、気持ちを汲み取る言葉を伝えながら聴いていくことが大切です。



なぜ傾聴が必要なのか?

「傾聴」で大切なのは、相手の話をしっかりと理解し、絶対的な信頼関係を築くことです。人は信頼関係のない人に、自分自身が本当につらいこと、苦しいことは話せません。「傾聴」を実践することで、取引先や職場のなかまとの信頼関係を築いておけば、仕事での不安やストレスの早期発見に結びつくとともに、結果メンタル不調の予防や仕事の生産性の向上に繋がっていきます。



「聞く」「聴く」「訊く」… 3つの「きく」はどう違う?

普段何気なくきいている会話も、3つの「きく」を意識すると、とらえかたが違います。何気ない会話から「きく」を使いわけてみましょう!

<p>【聞く】 意識しないで耳を傾ける</p> <p>「聞く」は、何も意識せず、何となく聞くことを差します。この場合、自分にとって関心のあることは耳に入り、その他のことは聞いていないことも…。</p>	<p>【聴く】 相手の様子を感じ取る</p> <p>「聴く」は意識して、対象となる音を感じ取ろうとすることを意味します。相手のしぐさや表情を読み取り、言葉と気持ちをあわせて「聴く」こととなります。</p>	<p>【訊く】 自分の疑問を明確にする</p> <p>「訊く」という言葉はあまり馴染みがないかも知れませんが、自分の分からないことを明確にするという意味を持っています。何か尋ねるときに最適です。</p>
---	---	--

政策・制度

REPORT



税制改正で自動車関係諸税はどうなる!?

政府は平成27年1月14日に、2015年度の税制改正大綱を閣議決定しました。消費税率の10%への引き上げ時期は、平成27年10月1日から平成29年4月1日へと延期されたとともに、資産課税や自動車関係諸税など、私たちの生活に関わるものが変わろうとしています。そのなかから、私たちとかわりの深い自動車関係諸税の変更点についてお伝えします。



直嶋正行 参議院議員

税制改正大綱とは政府が国会に提出する税制改正の原案です。その中には消費税や自動車に
関係する税など私たちの生活に関わる税について記載されています。これまで、議論されてきた自動車
関係諸税はどうなったのか、なおしま議員に聞きました!

平成27年度税制改正大綱 自動車関係諸税のポイント

軽自動車にもエコカー減税導入!

軽自動車税で燃費性能の良い車種を優遇する制度を、平成27年度中に新規に取得したものに限り導入。



エコカー減税の燃費基準厳格化!

自動車取得税と重量税のエコカー減税は、燃費性能基準を見直したうえで2年間延長。燃費基準はこれまでの平成27年度基準から平成32年度基準に引き上げる。



平成26年度比
710億円
負担増!!

見直されるはずだった課題はどうなった?

- 自動車取得税、消費税の二重課税!
- 自動車重量税と自動車税の二重課税!
- 約9種類もの複雑な課税体系!
- 自動車の税金が一般財源化されている!

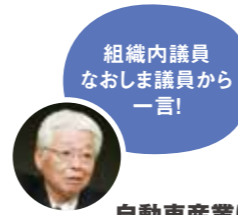
さらに平成29年以降は…

- 環境性能割の導入!?
- 自動車重量税恒久化!?
- バイクなど二輪車の増税!?

※環境性能割とは
自動車の環境性能(燃料、燃費など)に応じて課税。自動車取得税廃止の代替となる制度設計が議論されている。

…などの見直しは行われていません。

引き続き、自動車ユーザーの負担は大きいまです!



組織内議員
なおしま議員から一言!

自動車は日本経済を支える基幹産業。だからこそ負担の見直しを!

自動車産業は関連産業も含めれば、全就労人口の1割(547万人)の雇用を生み出す日本の基幹産業です。その持続的発展と、7,500万人にも及ぶ自動車ユーザーの負担軽減は、まさに経済対策そのものです。しかし政府は上記のように、自動車関係諸税の抜本見直しは先送りし、税制抜本改革法で定めた「簡素化・負担の軽減」に逆行する改正案を決めました。政府は「デフレ脱却」「地方創生」と言いますが、そうであれば地方ほど生活の足となっている自動車ユーザーの税負担を軽減し、車が買いやくなる環境を整えるべきです。その意味でも政府の決定は趣旨に逆行しています。民主党は、政府の税制改正法案への対案を突きつけ、論戦を挑みます。また、今後も国民の購買力低下、地方の疲弊などの根本的な問題意識から、大胆な政策転換によって自動車ユーザーの負担軽減を目指します。是非皆さん応援してください。

仕事の成果がグッと変わる!

トヨタ流 問題解決のすすめ!!



第4回 STEP 3 目標を設定する

- 問題解決の8ステップ
- STEP 1 問題を明確にする
 - STEP 2 現状を把握する
 - STEP 3 目標を設定する
 - STEP 4 真因を考え抜く
 - STEP 5 対策計画を立てる
 - STEP 6 対策を実施する
 - STEP 7 対策を確認する
 - STEP 8 成果を定着させる

問題を特定できたら、その問題の解決に向けて情熱と責任を持って取り組めるような「目標」を立てることが必要です。今回はそのような目標を立てるためのポイントを解説します。

「やむを得ず」と「手段」は目標ではない

前回までは、問題の明確化をお伝えしてきました。そして次に大切になってくるのが、取り組む目標に対しての「達成目標」です。達成目標を決めるときに気をつけたいポイントが4点あります。

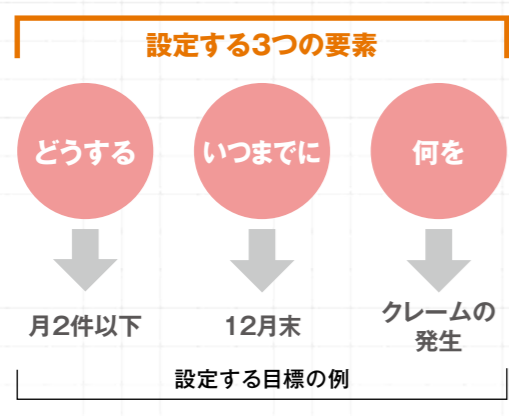
①「やむを得ず」を目標にしない
達成目標を決めるときに気をつけたい4つのポイント

②手段を目標にしない
例えば「部門の企画採用率をアップさせる」というのは、実施内容を表明したにすぎません。これは初歩的なミスです。「今年度中に各部署が、企画書の採用率を20%アップさせる」というように、数字も交えて「目指す地点を具体的に示すような目標にしましょう。」

③「あるべき姿」と「目標」を一致させない
収集やプレゼン力の向上など、プロセス面での質の向上が必要になります。しかし、これらはあくまで目標を達成する手段にすぎません。手段が目標になってしまえば、手段を講じた段階で満足し、問題の解決に結びつきません。

④すぐに達成できる目標にはしない
人は自分に甘いので、どうしても簡単に達成できそうな目標を立ててしまいがちです。目標は少し背伸びをしないといけないような目標を立てるのがコツです。達成がむずかしい目標ほど、知恵を絞って対策を考えなければなりません。少し背伸びをする目標を立てた方が、成長にも繋がります。

「どうする」を明確にする
達成目標を決める際は、次の3つの要素を設定します。たとえば、問題のテーマが「クレームの発生を減らす」である場合、設定する目標の例は、次のようになります。



ここでポイント、数値であらわすことです。「クレームの発生を減らす」では、目標としては不完全です。このような曖昧

な目標では、例えば1件でも減れば目標達成になってしまいますが、それでは問題が解決したとはいえません。

また「目標の数値」を決めるときは、単純な数字の「コピー」ではいけません。現状にとって適切なレベルにする必要があります。例えば、会社の目標が「クレームの発生件数が月2件以下」の場合、現状確認や上司のヒアリングから、4件以下が現実的な場合もあります。実現不可能な目標設定は、挫折感を増すだけであり、むしろマイナス効果となります。

目標では抽象的な言葉は使わない
「頑張る」「効率を上げる」「検討する」「対応する」「徹底する」など、抽象的な言葉を使わないのもポイントです。曖昧な言葉は、目標未達時の逃げ道になります。「頑張る」という目標に対する達成可否の判断基準は、人によって異なります。その意味でも具体的な数値を交えた、目標設定が重要です。

次回予告

今回は解決すべき課題を発生させている原因を究明し、真の要因(=真因)の突き止め方をご紹介します。

監修 (株)OJTソリューションズ
2002年4月、トヨタ自動車とリクルートグループによって設立されたコンサルティング会社。トヨタ在籍40年以上のベテラン技術者が「トレーナー」となり、トヨタ時代の豊富な現場経験を活かしたOJT(On the Job Training)により、現場のコア人材を育て、変化に強い現場づくり、儲かる会社づくりを支援する。

「トヨタの問題解決」中経出版 1,300円(税抜価格)



2 日本のWLBへの取り組み

日本でWLBの考え方が知られるようになったのは、1990年代以降です。1980年代までは「24時間働けますか？」というフレーズが流行したことでわかるように、自分の時間をすべて仕事に注ぎ込むことが理想的な姿と考えられていました。

しかし1990年以降、その考え方は大きく変わっていきます。その理由は景気の停滞によって雇用環境が厳しくなり、共働き家庭が増え、人々の価値観が変わっていったことです。

そして、少子化・高齢化が進んだことや、男女雇用機会均等法の考え方が浸透したことなどが複合して、女性活用の必要性が急速に増したことも要因の一つと考えられます。

価値観が多様化し、仕事に全てを注いでいた男性が減り、出産・育児などで時間に制約のある女性が労働力として期待されるようになったことにより、日本企業もWLB支援を意識するようになっていきました。

こうした状況の変化を受けて、行政もWLBを支援する動きが進むとともに、民間でもさまざまな企業が制度導入に取り組みました。そして、2000年代に入ると、その動きはより加速していきました。

行政による ワーク・ライフ・バランス支援の動き

- 1985年 男女雇用機会均等法成立
- 1991年 育児休業法成立
- 1997年 改正男女雇用機会均等法成立(1999年施行)、労働基本法改正、育児・介護休業法成立
- 1999年 厚生労働省による「均等推進企業表彰」「ファミリー・フレンドリー企業表彰」始まる
- 2003年 少子化対策基本法成立、次世代育成支援対策推進法成立
- 2005年 「男女共同参画会議」設置
- 2007年 「骨太の方針2007」にワーク・ライフ・バランスが盛り込まれる
- 2008年 内閣府「仕事と生活の調和連携推進・評価部会」スタート、次世代育成支援対策推進法改正
- 2009年 育児・介護休業法改正

3 企業によるWLBの現状

現在、各企業はWLB支援を積極的に進めています。制度が有効に活用されているのはまだ少ないようです。厚生労働省の調査によると、2013年度(2011年10月～2012年9月)の育児休業取得率は、女性が83.0%であるのに対し、男性はわずか2.03%しかなく、男性の育児取得に関して、職場での理解が進んでいる企業や職場はまだ少数と言えます。産休・育休の制度を設けていても、実際に機能していなければ、根本的な問題解決

にはなりません。産休・育休制度がある企業でも、出産を契機に退職する女性は少なくなく、その理由について聞くと、「夫の労働時間が長く、育児への協力が得られそうにないから」という回答が多いようです。夫婦が別々の企業で働いているケースが多いことを考えると、一部の企業が努力するだけではなく、社会全体でまとまって取り組んでいく必要があると言えるでしょう。

まとめ

働く私たちが、仕事と生活の調和をとり、豊かに生活するための活動“WLB”。取り組みが国を挙げて行われるようになり、その必要性が浸透しつつあるように思えますが、世界と比べてみると、まだまだ日本には課題が山積しているようです。

WLBは個人でできる取り組みではなく、職場や仲間と協力することで、ようやく実施できる取り組みです。周りの仲間と共に働きやすい職場を目指して話し合ってみましょう。

拡大企画!



HOLON144号から始まったWLBチャレンジ。第2回目となる今回は、世界のワーク・ライフ・バランス(WLB)に焦点をあてたいと考えます。世界のWLBの考え方や取り組みに触れながら、改めてその必要性を考えていきましょう。

第2回 世界から見た日本のWLB

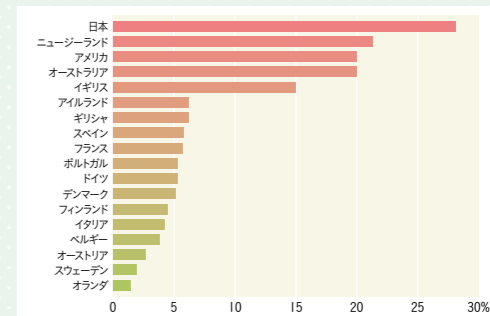
WLBはもともと欧米で普及した概念です。日本でも近年の少子化や人手不足の問題から、効率が良く、質の高い仕事に繋がるWLBが注目されるようになりました。では、世界と比べて日本のWLBはどのくらい進んでいるのでしょうか。右記のデータを見てみましょう。

世界と比べて日本の現状

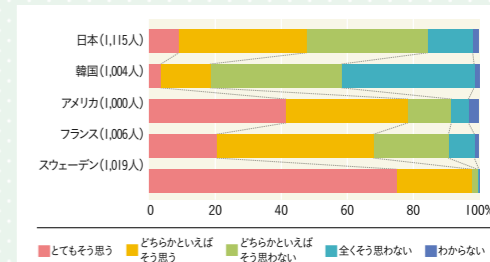
世界からみると日本は、週50時間以上働く労働者の比率が、28.1%と突出して高く、アメリカが20%、イギリスが15.5%となっています。イギリスを除くヨーロッパ諸国では、週50時間以上働く労働者の比率は5～6%程度となっており、WLBが進んでいると言えるでしょう。

また「子どもを子育てしやすい環境か?」という問いについて、肯定的な意見が多いスウェーデン、アメリカ、フランスに対し、日本は否定的な回答が50.3%となり、自分の国は子どもを子育てしやすい国とは考えていない人が多いようです。

■ 1週間当たりの労働時間が50時間以上の労働者割合



■ 子どもを子育てしやすい国か



1 北欧やアメリカのWLB

北欧では、所定の時間内で効率よく働くことを第二次世界大戦後から求め、「長時間労働」を排除することでWLBを推進してきました。制度自体は日本と大きな違いはない(週40時間労働制)ですが、残業する概念がないうえ、最低5週間の有給休暇取得が法律で義務づけられています。

仕事と子育ての両立支援も進んでおり、1993年にノルウェーが導入した「パパ・クォータ制度」は、両親とも育休を取得することができる制度です。育休中(44週間以内)の給料は100%支給され、ノルウェーでは父親の9割が育児休暇を取得しています。同様の制

度はスウェーデンでも導入され、父親の育休取得率は約8割におよんでいます。こうした制度があるためか、スウェーデンでは専業主婦世帯が約2%程度と非常に少ないようです。

アメリカでは2003年に上院で「WLBが国家の優先課題である」とする決議が行われるなど政府の関与が始まりました。また、企業団体やマスコミなどが連携した「ナショナル・ワーク・ライフ・イニシアティブ」が展開されるなど、国を挙げて、WLBが実施されるようになっていきます。

組織内議員の活動紹介

4年が経ちました



参議院議員
いそざき 哲史

東日本大震災から4年が経ちました。これまでも現地を何度も訪れていますが、場所が違えば被害も復興状況も異なり、被災された方々の話も千差万別です。訪れるたびに新たな気づきがあります。被災地では復興に向けた青写真がようやく動き出したばかりです。インフラが整うまで2~3年。家が建ち生活が始まるまでさらに1~2年。街に賑わいが戻り、復興したと言えるようになるには5年以上かかると思います。インフラを整えることができても、気持ちの部分の復興は困難を伴います。形をつくるだけでなく、被災者

の皆さんの心の傷をどう癒やしていくことができるのか、そういった視点で今後も活動を続けたいと思っています。震災の記憶は徐々に風化していきますが、被災された方々は、一時たりとも震災のことを忘れていないと思います。そのギャップを埋めていくために、関心を持ち続けようとする気持ちが大切だと思います。被災地を支える方法はいろいろあるはず。皆さんも復興に対して何ができるのかを難しく考えるのではなく、現地に足を運ぶもよし、モノを買うもよし、とにかく「忘れない」という気持ちを持って、共に東北を応援していきましょう!



参議院議員 なおし まさ行



衆議院議員 ふるもと 伸一郎

着ばいす

毎回みなさんからいただいた声を紹介します!



できていますか? 家族とのコミュニケーション

- ・今の自分がいかに家族とコミュニケーションが取れていないかということに気づきました。家庭内では自分中心で、家族の意見はほとんど聞くことがなく独自に何でも進めていました。今後は家族の意見を聞くように心がけたいと思います。(愛知県)
- ・相手を否定するだけでなく、肯定したり、理由を明確にするのがとても大切であり、言われた人は素直に相手の意見を聞くことができるなど感じました。家族とだけでなく、普段のこ

ミュニケーションにも役立てたいと思います。(埼玉県)

・家族とのコミュニケーションはできている方だと思います。ただ、毎日同じ気持ちとはいかず、イライラや、機嫌が悪いとできていないことがあります。時間に追われる毎日でついあたってしまふことも…心の余裕を作れるように日々頑張ります。(兵庫県)

出たくなる会議の作り方

- ・最近店舗での会議などで司会を務めているのですが、これらを実践して、誰もが意見を言える環境にし、より店舗が回る動きやすい環境にしています。(岩手県)
- ・日々、会議やミーティングが行われていますが、最初から結論が決まっていたのではないかと

思うことが多々あります。折角議論しても単なる時間のムダとも感じていました。そのような中でこの記事を読み、早速変えていくための参考にしたいと思います。(大阪府)

トヨタ流問題解決のすすめ

- ・ちょうど、会社でも書籍「トヨタの問題解決」を読むようすすめられていて、先週買ってきたところでした。社内では、その「トヨタの問題解決」を参考にして一般職の研修も行われることになっています。私もしっかり身につけて、仕事ライフを充実させたいと思っています。(福島県)
- ・忙しくてつい答えを急ぎすぎて途中経過飛ばしがちですが、途中で整理して解決して行く事こそ近道なんだと再認識しました。(京都府)

HOLONクイズ Vol.146

今号のHOLONはいかがでしたか? さて、下記のクイズに挑戦してみましょう。記事のなかにヒントが隠されているかも…。

- 15春の取り組みは、すべての社員が〇〇と〇〇を持ち続ける企業となるよう取り組んでいきます。
- 現在の賃金水準を改善させていく原資のことを〇〇といっています。
- 相手の話をただ聞くのではなく、相手の話したいこと、伝えたいことを真摯に聴く行為や手法を〇〇といっています。
- 「あるべき姿」を実現する目標ではなく、そこに至る〇〇を目標に立てることが必要です。

※ホームページで解答される方は ①答え、②答えと入力してください。

(2,000円分)

正解者の中から抽選で**20名に図書カード**を進呈!



※ご自宅に送付します。

HOLONクイズ Vol.145

- 答え
- ①アジェンダ
 - ②やらない
 - ③安心・安定
 - ④ストローク

ホロンクイズ当選者のみなさん

- | | | |
|----------|-------------|------------|
| 旭川P/宇野勝 | 札幌P/八田孝彰 | 北海道K/小敷澤良子 |
| 岩手N/小菅英人 | 宮城R/佐藤麻依子 | 山梨C/三井浩 |
| 新潟TG/阿部勇 | 新潟P/西方和宏 | 千葉T/今井俊裕 |
| 東京R/岡部明史 | KTグループ/亀井信一 | 石川N/濱中秀之 |
| 愛豊C/吉田敬代 | 愛知K/竹内勇 | 大阪T/井筒昌彦 |
| 兵庫T/小島祐則 | 兵庫K/植田泰成 | 岡山P/仲原巧一 |
| 熊本T/杉山友美 | 鹿児島K/末吉舞 | |

今回は総数136件の応募をいただきました。たくさんのご応募ありがとうございました!

【応募方法】記事の感想やご意見を添えてご応募ください。



Click!

ホームページからご応募ください。

CND トヨタ

検索

- 1 <http://www.cnd.or.jp>にアクセス
- 2 トップページ「組合員専用ページ」をクリック
- 3 ID/パスワードを入力
ID **cnd** パスワード **holon146**
- 4 入力フォームに**必要事項**を入力し送信

【必要事項】

- ・クイズの答え
- ・氏名
- ・郵便番号
- ・住所
- ・電話番号
- ・組合名
- ・会社名
- ・拠点名
- ・よかった記事のご感想やご意見

締切 2015年4月15日

発表 HOLON 147号

個人情報の取り扱いについて

CNDでは加盟組合のみなさんの個人情報を厳重に取り扱い、適正な個人情報の管理を実施し、ご提供いただいた個人情報は以下の目的で利用します。また、その取り扱いに関する契約を交わした業務委託先にその取り扱いを委託する場合があります。(詳細についてはCNDのホームページ(<http://www.cnd.or.jp>)のプライバシーポリシーをご確認ください)

1. 利用目的:HOLONへ読者の声として掲載・クイズ当選者への発送・お問合せ事項等に関するご連絡
2. 利用後の処分について:上記の利用目的に使用した後は速やかに適切な方法で処分します。