



HOLON

CND機関紙 ホロン

vol.148

2015年7月8日発行

02 **CND Action!!**

労働安全キャンペーン展開中!!

04 **HOLON特集**

第21回 CND海外スタディチーム報告

06 **HOLONプラス**

気軽な行為が大きなトラブルに!! SNSの危険性

08 政策・制度REPORT

09 トヨタ流 問題解決のすすめ!!

10 **WLB CHALLENGE!**

三越伊勢丹グループ労働組合の取り組み

12 組織内議員の活動紹介

着ぼいす

HOLONクイズ



実践編 CND労働安全キャンペーン資料を活用しよう!

活用① 重点(休業)災害事例の展開

「CND労働安全キャンペーン」資料では、2014年にCND加盟組合で発生した重点(休業)災害事例を抜粋し、発生別に掲載しています。職場内で回覧するとともに、職場ミーティングなどにおいて事例を確認し、災害の未然防止につなげていきましょう。



【労働災害事例】



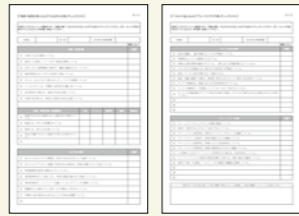
活用② 職場ミーティングツール

「CND労働安全キャンペーン」資料にある「チェックリスト」を活用し、日々の業務をチェックするとともに、「チェックリスト項目確認シート」を用いて職場ミーティングを開催し、安全意識の醸成や職場の危険箇所の把握を行いましょう。

また、管理者を含む職場全員でミーティングを開催し、「職場安全確認書」「安全取り組み確認シート」を使いながら、「安心して働ける職場環境」構築に向け、継続的に取り組みましょう。

チェックリストを使って、職場の安全を確かめよう!

① 職場全員にチェックリストを配布。日々の業務に危険な作業はないか、個人ごとに確認していく。



② 個人ごとの「チェックリスト」を安全担当者が確認し集約。

③ 労働災害の未然防止に向けて、職場ミーティングなどの場で、職場内の「危険」について、チェックリストの「△」および「×」のものを「チェックリスト項目確認シート」を使用し、職場全員で具体的な対策を検討。



④ 「職場安全確認書」をもとに、職場全員で安全衛生活動の目標を策定していく。



⑤ 全員で検討した具体的な対策方法を、職場全員で実践!

⑥ 「職場安全確認書」を掲示し、業務中の気づいたことを記入。

⑦ 安全担当者などが中心となり、「安全取り組み確認シート」を活用し、職場ミーティングを定期的に開催する。



まとめ 安全衛生活動は、一人ひとりが「災害を起こさない」という意識を持つことは当然ですが、職場や会社全体で「災害を起こさせない」という気持ちを持って取り組まなければ、災害を撲滅することはできません。そのためには、日々の業務のなかで危険箇所への対策をするだけでなく、「危ないな」と感じることを職場のみんなにしっかりと伝え、それについて話し合える環境作りが必要です。

今回の「CND労働安全キャンペーン」において展開した「職場ミーティングツール」を活用して、自分たちが日ごろ感じている職場の状況について話し合うとともに、それを管理者などとも共有し、継続して職場の安全衛生活動を実施していきましょう。

労働災害・通勤災害を起こすことは、起こした本人だけでなく職場の仲間や家族などを不幸にすることになります。今回のキャンペーンを通じて、あらためて職場の安全衛生活動について考えるとともに、継続的に取り組む職場の風土づくりを行っていきましょう。

CND 労働安全キャンペーン 展開中!!

CNDでは労働災害・通勤災害のゼロを目指し、未然防止活動を中心にさまざまな取り組みを実施しています。CND加盟組合では、企業・労使の取り組みにより、災害の発生件数は減少傾向にあるものの、残念ながら年間650件程度の労働災害・通勤災害が発生しているのが現状です。今号の「CND Action!!」では、2015年7月1日(水)～31日(金)の期間で取り組んでいる「CND労働安全キャンペーン」について紹介していきます。

CND労働安全キャンペーンとは?

「安心して働ける職場環境」があってこそ、私たちは日々の生活を送ることができません。充実した生活を送っていくためには、職場での労働安全活動をさらに強化し「組合員一人ひとりの安全に対する意識の醸成」と「職場を軸とした安全活動を行う風土づくり」が必要となります。

「CND労働安全キャンペーン」は、労働災害を発生させない「安全な職場づくり」を進めていくため、厚生労働省が進める全国安全週間[※]の実施時期にあわせた毎年7月に、CNDより加盟組合を通じて、みなさんの職場へ展開しています。「安全で安心して働ける職場環境」を職場全員で作っていくため、積極的に取り組んでいただきますようお願いいたします。また、「CND労働安全キャンペーン」について説明した資料を、加盟組合を通じてみなさんの職場へ展開していますので、職場内で回覧するとともに、あてご紹介する「職場ミーティングツール」を活用して、職場の安全について話をしてください。

※全国安全週間:産業内の自主的な労働災害防止活動を推進し、広く一般の安全意識の高揚と安全意識の定着を図ることを目的に、中央労働災害防止協会が取り組みを進めています。(安全週間:2015年7月1日～7日、準備期間:2015年6月1日～30日。)

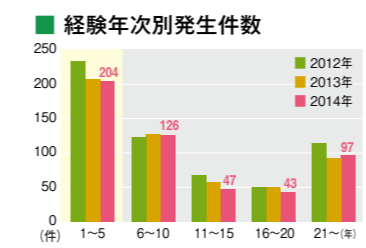
なぜこのような活動をするの?

労働災害が発生しにくい職場環境は、日頃から危険箇所の発見・対策を行っていくことはもちろん、そこで働く一人ひとりが安全に対する意識を高めることで構築されていきます。こうした職場環境を一足飛びに作ることは難しいため、日々の活動を積み重ねるとともに、活動を継続的に行う風土づくりを根付かせていくことが大切です。今回のキャンペーンを通じて、安全衛生に対する意識の醸成と安全衛生活動の定着を図っていきましょう。

「CND労働安全キャンペーン」活動期間 7月1日(水)～31日(金)

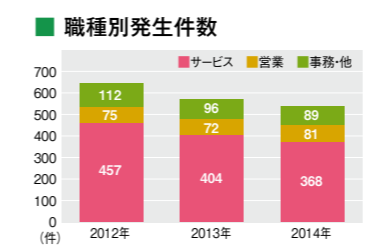
データ編 過去3年間の労働災害・通勤災害発生状況からみられる傾向

CND加盟組合において発生した労働災害・通勤災害をみると、発生状況にはある一定の傾向がみられます。その傾向をみなさんの職場にあてはめてみると、未然防止に向けたヒントが見つかるかもしれません。



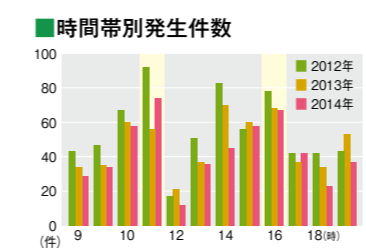
「入社5年以内」の社員の被災数が多い!

勤続年数が「5年以下」の割合が、全体の約4割を占めています。若年層に対する安全教育を実施する必要があると考えます。



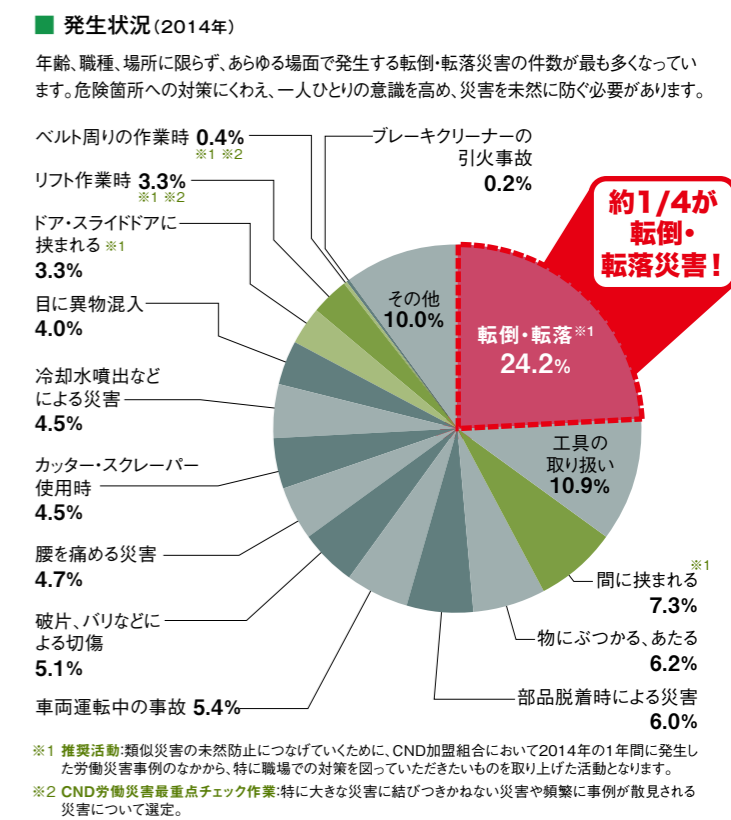
依然多い サービススタッフの被災!

全体的な発生件数は減少しているものの、サービススタッフの割合が、全体の約7割を占めています。いま一度、基本作業の徹底を図っていきましょう。



「昼食前」「終業前」の多発傾向あり!

12時前や夕方労働災害が多く発生しています。集中力の低下などが一因とも考えられますので、管理者やリーダーからの声掛けや必要に応じた休憩指示などを考えましょう。



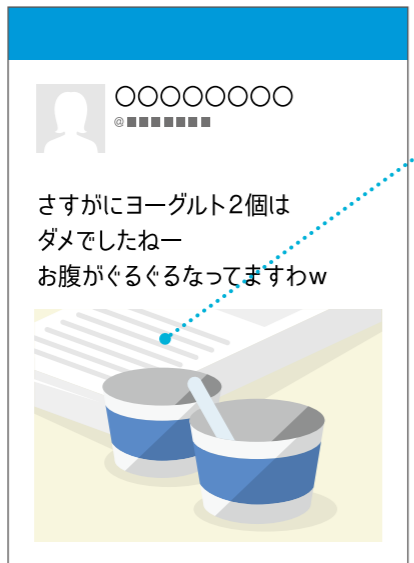
約1/4が 転倒・転落災害!

※1 推奨活動:類似災害の未然防止につなげるために、CND加盟組合において2014年の1年間に発生した労働災害事例のなかから、特に職場での対策を図っていただきたいものを取り上げた活動となります。
※2 CND労働災害重点チェック作業:特に大きな災害に結びつきかねない災害や頻発に事例が見られる災害について選定。

2

何気ない投稿で情報漏えい!

みなさんの記憶にもまだ残っているかも知れませんが、姫路市の職員がTwitterに投稿した画像に、市内企業の申告書の一部が写りこみ、税務情報が漏れたことが問題になりました。ではなぜ情報が漏えいしてしまったのか確認してみましょう。



恐らくこの職員は自分のデスクのヨーグルトを撮影し投稿したかったと思われるが、そこに税務関連書類が写りこんでしまったのです。つまりこの職員は、自分のデスクを撮影することで、情報が漏えいしてしまうことを認識していなかったこととなります。こうした認識の甘さが情報漏えいにつながってしまうのです。

ココに注意!

会社のデスクなどはさまざまな情報があります。もしかしたら何か情報が洩れてしまうかも知れない!という認識を持ちましょう!

3

安易なクリックによるウイルス感染



パソコンの普及に伴うウイルス感染の危険告知により、パソコンに送られてきたメールなどのURLに、不用意にアクセスする人は減ってきたと思います。しかしSNS内のメッセージは、SNSで知り合った友人が送ってきているという安心感からか、メッ

セージ内に書き込まれているURLを不用意にクリックしてしまう傾向にあるようです。また、いつのまにか有害サイトを利用させられたり、IDやパスワードを聞き出し、アカウントを乗っ取られるなどといった被害もあるようです。

ココが危険!

パソコンがウイルスに感染すると、クレジットカード情報やパスワードが簡単に読み取られて、大きな被害が出ることも…。不用意なクリックはしないようにしましょう!

SNSの利用で気を付けたい3つの心得

- 1 個人情報を簡単に書きこまない!
- 2 人や会社の愚痴は書き込まない、つぶやかない!
- 3 届いたURLをむやみにクリックしない!

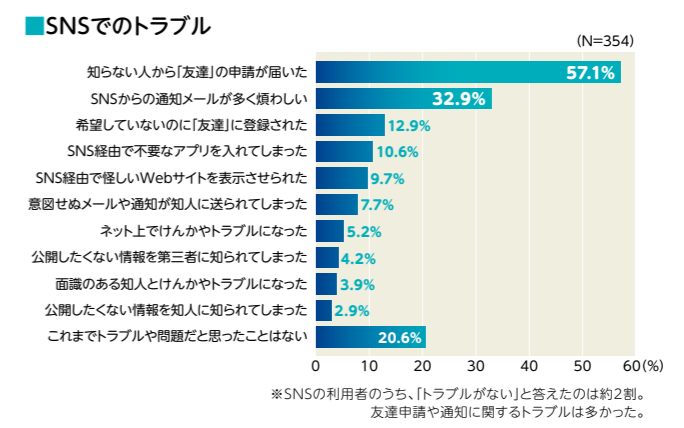
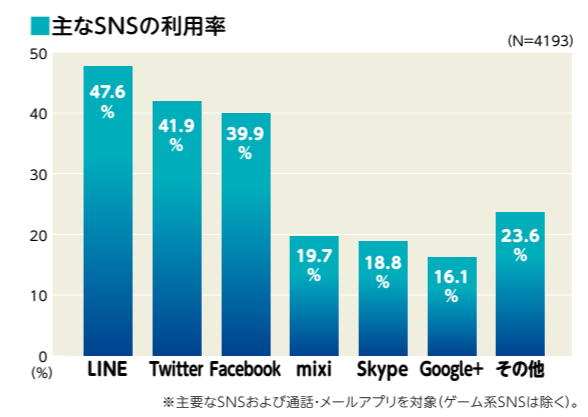
画像や動画を投稿したり、自分の気持ちを書き込んでいろんな人と共感したり、複数人への連絡手段になるなど、SNSは大変便利なコミュニケーションツールです。しかし使い方次第で、さまざまな危険に巻き込まれてしまうことも事実です。不用意な投稿やつぶやきが、あなたや会社の信用・信頼を落としかねません。SNSは誰もがみているものとしっかり認識をし、あらためて利用の仕方を考えていきましょう。

気軽な行為が大きなトラブルに!! SNSの危険性

気軽に利用できるコミュニケーションツールとして人気のSNS。最近ではビジネスにおけるコミュニケーションツールのひとつとして、利用されている方も多いのではないのでしょうか。スマートフォンの普及とアプリの充実により、多くの人が利用しているため、使い方を間違えるとトラブルに巻き込まれることも…。あなたの使い方は大丈夫ですか?



近年、短い文章(つぶやき)を投稿したり、友人同士で近況報告やメッセージのやり取りをするSNS(ソーシャルネットワークワーキングサービス)が一気に普及しました。しかし、安易な書き込みによる情報漏洩や、友人同士という安心感を利用して、詐欺やウイルスを送るといったことなど、さまざまなトラブルが増えているようです。



安易な行動が問題に!? SNS利用者が起こしたトラブル事例

1

気軽なつぶやき投稿が思わぬ問題に!

※CND組合員の事例ではありません。

自分の今の気持ちや近況が、気軽に投稿やつぶやくことができるSNS。しかし公開範囲や投稿する内容を自分で決めておかないと予期せぬトラブルに…。

うちの会社ブラックすぎ!!

上司がムカつく!

こっそりつぶやいたつもりが本人にバレてしまった(20代女性)

病欠した日に実はライブへ。撮影した写真を投稿

職場にバレ、信用を失った(20代男性)

社外の友達がSNSの投稿に「〇〇さんとデートしたの?」とコメント

社外の友人とSNSで繋がっていた上司に社内恋愛がバレてしまった(30代女性)

こんなつぶやきが危険!



会社看板が写り込み、身元がバレた(20代男性)

会社の近くでふざけた写真を撮影し投稿

コンビニのアイス用冷蔵庫の中に入った自分の写真を自ら投稿

コンビニ側が警察へ被害届を提出(10代男性)

ココに注意!

SNSは公開範囲を狭めることができませんが、バレるとマズイ話はネット上に書かないのが得策です。どこで話が漏れるか分かりません! その場のノリで、後先考えず投稿するのはやめましょう。

政策・制度

REPORT

私たちの代表である組織内議員は、「将来に不安のない社会を作るために」国政の場はもちろんのこと、さまざまな場所で日々精力的に活動を行っています。今回の「政策・制度REPORT」では、なおしま議員に現在国会で審議中の安全保障法案について話をしてもらいました。



組織内議員 活動報告



組織内議員 なおしま参議院議員 活動報告

国民不在の政治

日頃よりご支援を賜り、厚く御礼申し上げます。ここ最近、国会審議における政府与党の「おごり」が際立っています。例えば安全保障法案については、安倍総理が国会審議の前に法案の成立を米議会で明言。また審議時間短縮のためか10本の法案を一纏めで審議するなど、中身の前に手続きの問題があります。中身についても、国権の最高機関である国会が招致した参考人3名全員が「違憲」との見解を示しました。審議における政府の二転三転する答弁もさることながら、結論ありきで一国会での成立を急ぐ姿勢に

国民各層から反対の声が日増しに大きくなっています。世論調査では8割を超える人が今国会での成立に否定的です。そもそも、国家権力を縛る憲法を、時の内閣が自由な解釈変更で勝手に変更することは立憲主義に反します。やるなら堂々と改正手続きを踏み、国民に賛否を問うべきです。国論を二分するテーマこそ、「政治」は議論を尽くさなければなりません。国民を見ようとせず、自分のやりたいことをルール度外視で強引に進める政権の手法を許す訳にはいきません。我々は国民の生命と財産を守るために、国民と向き合い、共に闘います。



連合の労働法制改悪阻止座り込みを激励(6月12日)



参議院経済産業委員会で安倍総理に質問(6月16日)

(6月中旬記)

第24回参議院議員選挙(2016年7月施行予定)候補予定者 はまぐち 誠さん 組合訪問日誌

全国のCND加盟組合に訪問させていただき、立候補する理由や活動方針の説明を行いました。



これからも全国の仲間と会って、自らの思いを伝えていきます。私の名前を覚えてくださいね!!



仕事の成果がグッと変わる!

トヨタ流 問題解決のすすめ!!

できるだけたくさんの方の対策を洗い出す

対策の効果がなかったときは「真因」が間違っている

対策をすべて実行したら、設定しておいた目標に対する効果を評価します。

図1 対策案を出すための10視点

排除	「やめてしまっただろうか」仕事のプロセスをなくす、人を減らす
正反	「反対にしたらどうか」人の役割を逆にする、置き場所を逆にする
拡大と縮小	「大きく、または小さくしたらどうか」プロジェクトメンバーを増やす、減らす
結合と分散	「一緒にしたり、分けたりしたらどうか」開発と販促を同時に行なう、開発部隊を2つに分ける
集約と分離	「まとめてみる、分散してみる」会議を1つにする、テーマごとに会議を分ける
付加と削除	「付け加えてみる、取り去ってみる」新しい機能を増やす、機能を1つ減らす
順序と入替	「順序を組み立て直す、作業手順を入れ替える」仕事の順番を逆にする
共通の差異	「違った点を活かしてみる」同じ年次だが、経験分野が違う人を活用する
充足と代替	「ほかに使えるか、他のモノに替えたらどうか」他の部署の成功例をマネする
平行と直列	「同時に行なったらどうか、順次行なったらどうか」2つの販促手段を同時に行なう、順番に行なう

図2 優先順位をつけるための5視点

効果	真因をなくすことができるか。目標を達成できるか。
実現可能性	無理なく対策を実行できるか、他の部署や組織を巻き込む必要があるか。
コスト・工数	どれほどの費用や時間がかかるか。何人でやれば納期に間に合うか。
リスク	対策を実行する段階でリスクはあるか。
自己成長	この対策を実行することを通じて、自分自身が成長できるか。

目先の結果がよくてもその場かぎりの対策になっていたり、無茶な実行プロセスを踏んでいたりする場合は見逃すことはできません。トヨタでは、必然性と継続性がなければ、正式な「結果」とは認めません。つまり、別の誰かが同じことをやっても、同様の効果を得られなかったり、続けられなかったりすれば、プロセスに問題がありま。そのため実行のプロセスもしっかりと振り返り、誰がやっても同じように結果を出し続けることができるか確認し、次の問題解決に活かすことが大切です。

結果だけでなく「プロセス」も振り返る

トヨタには、作業の標準を示した「作業要領書」がたくさん存在し、たとえ新人が入ってきたとしても、他の人と同じように作業ができるようなくみを整えています。そうした「標準」の管理の方法を決めて、当たり前のように標準が守られるようになることを「管理の定着」といいます。そして「標準化」と「管理の定着」をすることを、「歯止め」と呼んでいます。1つの問題が解決して終わりではなく、「歯止め」までやり遂げて、はじめてトヨタの問題解決は完了するのです。そして、次の問題解決へと軸足を移す。つまり、トヨタの改善(問題解決)は、半永久的に続いていくのです。

「標準化」と「管理の定着」で初めてプロセスが完結する

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)



最終回 STEP 5-8 対策を立てて実行する

- 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

真因が特定できたら、あとは解決するための対策を立てて実行します。今回はその際に注意すべき点を紹介していきます。

真因を特定したら、「どうすれば真因をなくすことができるか」を徹底的に考え抜きます。ここでのポイントは、真因ごとに行きわたらなくさん対策案を洗い出すことです。対策案を出す際は、図1のような視点を参考にしてください。

ここで目標を達成し、問題も解決できていることが確認できた場合は、順調に進んでいる証。しかし、まったく対策の効果がみられなかった場合は、探りあてた真因が正しくなかったこととなります。真因を見極めることからやり直しましょう。

トヨタでは、成功のプロセス(成果)を二過性のもの終わらせることはしません。「しくみ」として定着させることが習慣的に行われています。これを「標準化」といいます。簡単にいえば、「いつ、誰がやっても、同じようにできる」ようなしくみをつくることです。

2 フルタイム勤務の復帰へのサポートの拡充

環境整備の具体的な取り組み

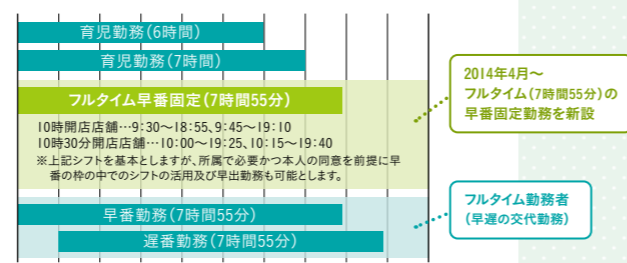
「育児勤務時間の一時的勤務時間延長」

育児勤務者本人に話を聞かなくて、「日によってはできるだけ長く働きたい」という声意外にも多く寄せられました。また、なぜそう考えるのか？という問いには、大きく2つ理由がありました。1つは「普段早く帰っているから、できるときはちゃんと職場に貢献したい」という理由。もうひとつは、「育児中のフルタイム復帰のイメージが湧かないので、戻れる自信が全くない」という理由です。それであれば、育児勤務期間中であっても、できる時にフルタイム勤務を行い、少しずつ慣らしていくやり方がいいのではないかと。また育児勤務者の勤務時間の拡大は現場にもメリットがある。ということで、育児勤務時間の一時的勤務時間延長を実施しました。これはすごく好評で100名程度の組合員が利用しています。

具体的な取り組み ①

フルタイム早番固定勤務を新設

育児勤務を終えたあとはフルタイム勤務に復帰しますが、フルタイム勤務には早番と遅番があります。遅番になると閉店時間が遅い店舗もあるので、フルタイムには戻りたくないという組合員が多かったです。そこでフルタイムかつ早番固定で勤務する制度を新設しました。



具体的な取り組み ②

再雇用制度の拡充

出産や育児などを理由とした退職者に向けた再雇用制度がありますが、制度利用に際して、インターバル期間や年齢上限などの条件を設けていました。しかし出産や結婚される平均年齢が、制度導入時よりも上がっていることをふまえ、条件を緩和し、仕事復帰しやすいように選択肢の充実を図りました。

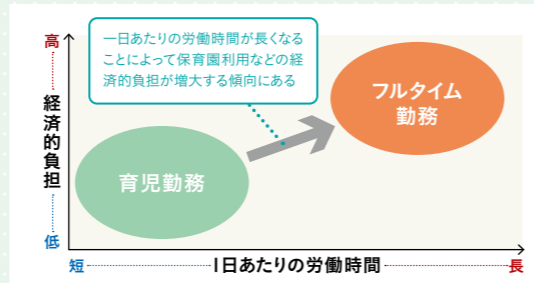
メイト社員としての再雇用時の上限年齢を引き上げ

上限年齢45歳以下 (～2014年3月) → 上限年齢49歳以下 (2014年4月)

具体的な取り組み ③

育児にかかわるフルタイム勤務者への支援

育児をしながらフルタイム勤務する場合に発生する、保育園利用などに関わる経済的な負担への補助を実施することにより、フルタイム勤務復帰へのサポートの拡充を行いました。



取り組みを進めてみて

今回の制度改定では、組合は単なる制度の拡充にとどまらないよう注力してきました。育児関連制度の拡充は、それぞれの当事者視点に偏りがちです。育児勤務者を守ってほしい、周りの負担もしっかりとフォローしてほしい、どちらも曖昧なまま拡充を進めると、一部だけを守ることになってしまい、せっかくの取り組みも「何でそこだけ守るの？私たちは？」とネガティブに捉えられてしまいます。

この制度拡充の中ですごく大きかったのが、フルタイム復帰を支援することが、育児勤務者本人だけでなく、周りの人にとってもすごく良い影響を与えられたことです。そこを組合員のみなさんがしっかりと共有し、納得してもらえたことができたので、単純な制度拡充だけでは終わらずに取り組みを進めることができました。

拡大企画!



現在さまざまな企業や労働組合で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みが進められています。では自動車業界以外の業種はどのように取り組んでいるのか。その取り組み内容や考え方に触れて、ワーク・ライフ・バランスの大切さを考えていきましょう。

第3回 三越伊勢丹グループ労働組合の取り組み



堀之内 副執行委員長

内田 書記次長

女性を含む多くの従業員が生き生きと仕事をしていける職場環境を目指すため、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを重要視している三越伊勢丹ホールディングス。実際にどのような取り組みを進めているのか？三越伊勢丹グループ労働組合にお邪魔し、堀之内副執行委員長と内田書記次長にお話を聞きました。

組合データ

三越伊勢丹グループ労働組合
 組合結成 2010年6月18日
 組合員数 社員:5604人
 男性:2824人 女性:2780人
 メイト社員:2101人
 男性:154人 女性:1947人

1 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて ～育児関連制度の拡充～

三越伊勢丹グループ労働組合では、2014年度より育児関連制度拡充に向けて取り組みを進めています。もちろん以前から育児関連の制度はあったのですが、なぜ制度改定が必要になったのか？それは育児勤務時間制度を利用する育児勤務者が急激に増えてきたことが背景にあります。

共働きが当たり前になり、結婚、出産後も働かれる女性社員が増加したことに加え、2000年以降に採用したメイト社員*の方々が結婚される時期を迎え、ここ数年で育児勤務者が急激に伸びていきました。(図1) *メイト社員…月給契約社員

そうした中で課題になってきたのが、育児勤務者がこれまでと同じ意識、同じ制度の中で働いていても、「やりがいを持って働けない」「なかなかフルタイム勤務に戻れない」ということ。また現場では、このまま育児勤務者が増えていくと、周囲のメンバーの負担も増えてしまい、現場運営が大変になってしまふ。そこで、こういった現場運営と育児勤務者本人の2つの視点をベースとした制度改定を進めていくこととしました。(図2)

例えば、育児勤務時間制度適用期間が終わり、フルタイムで働くようになります。すると、子どもを保育園に迎えに行くなどの理由から、「閉店時間が遅い店舗では遅番で働けない…、仕方なく退職するしかない」ということになってしまふ。現場にとっては大きなマイナスです。一方で、育児勤務をすべて使わずに早くフルタイムで働きたいという方もいらっしゃいます。そういう方が制度の充実により、早くフルタイムに復帰できたら、それは本人にも現場にとってもすごく良いことだと思います。こういったなかで、三越伊勢丹グループ労働組合の取り組みは、「フルタイム勤務復帰へのサポートの拡充」にポイントを置くこととしました。

図1 育児勤務者推移

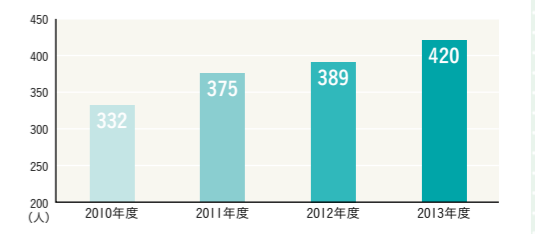
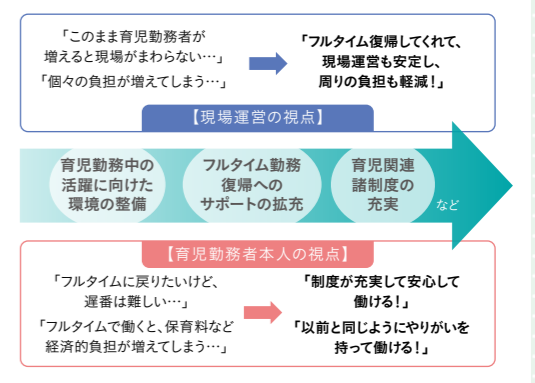


図2 組合として考える今後のあるべき姿と対応の方向性



組織内議員の活動紹介



参議院議員
【いそざき哲史】

今国会は、6月24日までだった会期が大幅に延長され、いわゆる「安保国会」の様相を呈してきました。中身、手続に多くの問題がありますが、何より、国民や有識者の声に耳を傾けず、今国会中に何としても採決をしようとする現政権の姿勢が問題です。

安保法制の審議の行く末も極めて重要ですが、さらに、その陰に隠れて同じぐらい大きな問題、すなわち、地方創生、エネルギー政策、地球温暖化対策、金融・経済政策、財政健全化、そして労働法制などが議論の俎上に載っています。これらが、国民のみならず

安保法制の陰で

理解いただくための十分な情報提供や議論がなされないままに、進められてしまっていることが危惧されます。

とりわけ労働者派遣法改正案は、「漏れた年金情報」問題の調査、説明や対応が遅々として進まない中で、その審議をなおざりにしたまま衆議院で強行採決されました。国民生活に直結する政策テーマが、なし崩し的に進められることを許すわけにはいきません。

残りの会期内、多数与党を前にした戦いは依然厳しいままですが、広く我々が納得できるよう徹底的に議論を求め、私も自身の役割の中で、懸命に取り組んでいく決意です。



参議院議員 **なoshima 正行**



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!



私たちの声を労働組合へ届けよう!

・日々組合で、会社に対して改善のための取り組みをしていることを改めて知りました。より良い職場になるように、これからも取り組んでいただきたいと思います。(岩手県)

トヨタ流 問題解決のすすめ!!

・「なぜなぜ5回」とよく言いますが、誌面にあ

る通り、たどり着いた答えが「本当に真因だろうか」と思うことがあるので、こういった考え方を参考にすれば、確実な対策を講じるだろうと考えさせられました。また実際に現場を見る、データと照合するという事の大切さを再認識しました。(北海道)

・なにか問題があったとき「なぜ、なぜ」とは考えますが、起こった問題について逃げてしまいたい、忘れてしまいたいという気持ちになり、深く考えるのをやめてしまいがちでした。しかし、起こったときこそチャンスだ!と考え、真因をみつけ、今後につなげていかなければならないと思いました。(東京都)

職場で実践! 簡単ストレッチ

・事務職なので座っていることが多く、肩こり

や頭痛がひどいので、座ったままでできるストレッチ方法を早速実行しました。(千葉県)

・最近事務的な仕事が増え、凝りや集中力がかかることが増えたように思います。そんなときに掲載されていたようなストレッチを実践して少しでも仕事の効率をあげていこうと思います。(大阪府)

政策・制度REPORT

・政策制度に関しては日頃より関心があります。当然自らが国政の場に立つことはないのですが、組織内議員の方には今後ともご活躍いただきますよう、お願いいたします。(宮城県)

HOLONクイズ Vol.148

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よう。記事のなかにヒントが隠されているかも…。

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1 職場全員に〇〇〇〇〇〇〇を配布し、危険作業はないか、個人ごとに確認しましょう。 | 2 不用意な投稿やつぶやきが、あなたや会社の〇〇・〇〇を落としかねません。 |
| 3 国論を二分するテーマこそ、「〇〇」は議論を尽くさなければならない。 | 4 トヨタでは成功の〇〇〇〇を一過性のもので終わらせることはしません。 |

※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.147

- 答え ①私たちの声 ②仲間
③自ら ④なぜ

おめでとうございます! ホロンクイズ当選者のみなさん

- | | | |
|-------------|------------|-----------|
| 札幌T/山王大基 | 札幌C/谷藤克哉 | 岩手P/千田慶 |
| 宮城C/鈴木純一 | 福島P/郷津二 | 群馬T/永井昌幸 |
| 千葉T/盛舞子 | 東京N/園部雅子 | 東京R/諸橋直人 |
| KTグループ/尾崎香織 | 横浜P/中村哲明 | 愛知K/清水いずみ |
| ATビジネス/深水剛 | びわこN/森雅彦 | 京都N/東隆文 |
| 大阪T/橋本貴久子 | 浪速C/芝本英明 | 兵庫F/野口亮 |
| 鳥根TG/桐原利華 | 鹿児島N/浜田裕一郎 | |

今回は総数118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。



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 **holon148**
- 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 | ・組合名 |
| ・氏名 | ・会社名 |
| ・郵便番号 | ・拠点名 |
| ・住所 | ・よかった記事のご感想やご意見 |
| ・電話番号 | |

締切 **2015年8月15日**

発表 **HOLON 149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。