

# HOLON

ご家族の  
みなさんで  
ご覧ください!



CND機関紙 ホロン  
vol.150  
2015年11月11日発行

02 **CND Action!!**

## 15秋の取り組み交渉中!

06 HOLONプラス

「豊田綱領」に込められた想いととは!?

08 政策・制度REPORT

09 ベストセラー作家が語る!

**脱・残念な人!**

人生や仕事を充実させるためのヒント

10 **新企画**

女性組合役員のW・L・U・B

12 組織内議員の活動紹介

着ぼいす

HOLONクイズ



Challenge for  
New  
Development

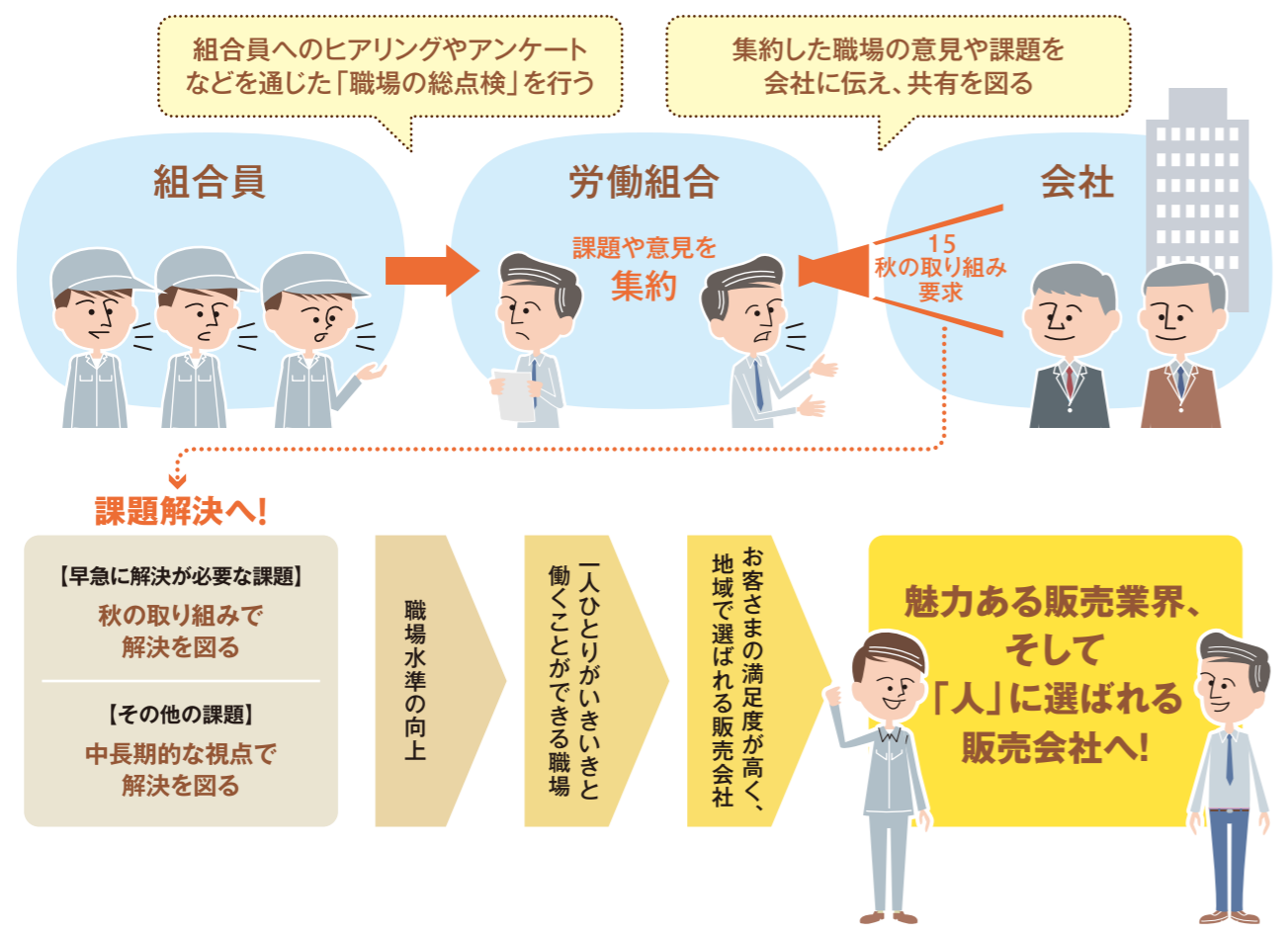
取り組み  
内容  
1

# 職場の総点検による職場の課題解決と 職場水準の向上に向けた取り組み (全加盟組合)

「魅力ある販売業界づくり」に向けては、誰もがいきいきと働ける職場環境構築が不可欠であることから、職場の課題解決を図り、職場水準を向上させる必要があります。そのためには、「職場の総点検」を実施して、職場における課題の真因を把握することが必要です。特に、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、働き方や休み方に関する課題を確実に解決していく必要があることから、「労働時間に関する課題」の解決に向けて、取り組みを進めていかなければならないと考えます。

※職場水準とは組合員が働く環境全般の水準のこと。具体的には安全衛生、組合員一人ひとりの働き方、さらにはコンプライアンスを含めた「組合員が働く職場をとりまく、すべての環境のレベル」を指すCNDの造語。

## 職場水準の向上に向けた取り組み 全体イメージ



### 【職場の総点検実施項目】 どんなことを点検するのか?

- 労働時間に関する課題  
労働時間管理の適正な運用、休日未取得、年次有給休暇の取得状況など
- 職場の実情の把握  
会社施策の伝達、職場の教育、職場内のコミュニケーション、職場の前向きな声
- コンプライアンス上の課題  
自己負担、セクハラ・パワハラ・モラハラ、子育てと仕事の両立支援制度の運用
- 安全衛生に関する課題  
安全に関する職場の状況、労災情報の伝達、安全に関する教育、心身の健康の確保
- その他独自の課題

# 15 秋の取り組み交渉中!

CND加盟組合では、10月末から11月下旬にかけて労働諸条件の改善に向けて労使で話し合いを行っています。組合員が高いモチベーションを持ちながら力を発揮できる「職場づくり」を進めていくため、「職場の総点検」を行いながら、職場環境の向上を目指す「15秋の取り組み」について紹介します。

### 私たちをとりまく環境について

#### 【世界情勢】

世界の景気は、一部に弱さがみられるものの、緩やかに回復しています。先行きについても、緩やかな回復が続くことが期待されていますが、米国の金融政策正常化(政策金利の引き上げ)に向けた動きの影響、欧州や中国、その他新興国経済の先行き、原油価格の下落の影響、テロや紛争、財政破たんなどから生じるリスクについて留意する必要があります。

#### 【日本経済】

日本経済は、株価や為替の影響もあるなか、全体としては緩やかな景気回復基調が続いています。また、先行きについては、雇用・所得環境の改善傾向が続き、原油価格の下落や各種政策の効果もあって、緩やかに回復していくことが期待されています。一方、米国や中国をはじめとする海外景気の下振れなど、景気を下押しするリスクに留意する必要があります。

#### 【自動車市場】

2014年の国内総市場は、前年比3.3%増の556万台(登録車329万台(前年比0.9%増)、軽自動車227万台(前年比7.6%増)となりました。2015年1～9月の国内総市場は、登録車が243万台(前年同期比5.7%減)、軽自動車が147万台(前年同期比15.1%減)となっています。

#### 【経営】

消費税10%への引き上げ時期は2017年4月に延期されたものの、エコカー減税など、販売に直結する政策の動向を注視していく必要があります。また、労働法制の変更なども考慮する必要があるため、販売施策や収益構造の再構築を考える可能性があります。

## このような背景をふまえ、組合が取り組むべきこと

私たちは、リーマンショック以降に起こった様々な試練を乗り越えながら、「職場力」を高めてきました。今後も私たちが高いモチベーションを持ちながら、力を発揮できる「職場づくり」を進めていくことは、極めて重要です。15秋の取り組みでは、誰もがいきいきと働ける職場環境の構築に向けた「職場の総点検」を実施したうえで、職場に潜在している課題を把握し、その解決を図っていくことで、職場水準を向上させていきます。また、販売会社の魅力を向上させるため、CNDがまとめた16項目の労働条件「CND You-Meプラン<sup>※</sup>」を基準としながら、各種労働条件の改善に取り組んでいきます。

※取り組み内容2を参照



## 2 労働条件改善に関する取り組み

### CND You-Meプラン

下記16項目の労働条件について取りまとめた「CND You-Meプラン」のなかから、加盟組合が優先順位をつけながら、労働条件の改善に向けて取り組んでいきます。

労働時間	年間所定休日★	最低基準104日。目指すは120日!	優秀な人材の確保や、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、休日日数の増加を図っていくことが必要です。
	時間外割増率	法定の時間外割増率を超える手当を!	職場環境を見直し、改善する機会として法定を超える割増率を設定することが望ましいです。
仕事関連	借り上げ車両手当	車両の業務提供時間の割合をふまえた手当を!	多くのトヨタ販売では、過去より借り上げ車両制度を採用しています。社用車が用意されない代わりに適正な手当が支給されることが必要です。
	サービス従事者の手当	各種資格に対する手当の支給はモチベーションアップに!	サービススタッフの様々な資格に対して、モチベーションやステータスの向上といった観点から、一定水準以上の手当が必要です。
	営業職の各種資格手当	資格にふさわしい手当の支給によりモチベーションアップを!	トヨタブランドにふさわしい営業力を示す資格に対して、職種間のバランスを考慮しつつ手当を支給することが望ましいです。
	経費性保障	必要不可欠なものは支給で	被服費や携帯電話の貸与などは業務上必要不可欠なものであり、それぞれの基準で支給する必要があります。
生活関連	資格取得時の経費	資格の取得も業務の一環!	会社からの業務命令による資格取得に関わる経費は、会社が負担することが必要です。
	家族手当	一定水準の支給が必要!	家族手当は家族を支える重要な生活給の一部になっています。 ※基本給のなかに含まれている賃金制度になっている場合もあります。
	住宅手当	一定水準の支給が必要!	生活補助という一面がある手当です。生活に必要な費用であることから、一定水準の支給が望まれています。 ※基本給のなかに含まれている賃金制度になっている場合もあります。
不時の備え	定年退職金	安心してできる老後生活のために!	年金の支給年齢が引き上げられている現状をふまえると、一定水準の支給が望まれています。
	労・通災付加補償★	もしものとき、残されたご家族の安心のために!	万が一の労働災害の際、労災保険法による給付だけでは、補償が充分とはいえません。制度がない組合は、まずは制度を確立することが必要です。
福利厚生その他	私傷病による休職期間と賃金保障	法定を超えた設定でES向上!	ケガや病気などを理由に長期に休職せざるを得ない状態になった場合、安心して療養に専念するためにも、一定期間の身分保障と賃金の保障が望まれます。
	育児・介護休業制度による両立支援	制度の充実で、有能な人材の流出防止に!	少子高齢化に伴い、安心して育児・介護を行いながら働ける環境の整備が求められています。
	健康診断(人間ドック)	定期的かつ無料で人間ドックの受診を!	「人間ドック」は健康に対する気づきの機会にもつながります。定期的な「人間ドック」の受診が望まれます。
	通勤交通費★	最低でも非課税限度額までの支給を!	マイカー、公共交通機関のいずれを利用するにしても、通勤のために発生した費用については、実費支給が望ましいですが、少なくとも「所得税法上の非課税限度額までは支給する」ことが必要です。
	車両購入補助	社員割引の制度確立でES向上!	車両だけでなく付属用品などについても、社員として優遇されることがES向上につながります。

★の3項目について、最低基準未達組合は必須で取り組みます

### 取り組み内容

## 3

# 各種労働環境整備に向けた取り組み

### 1 中高齢者の働き方全般に関する取り組み

再雇用者がモチベーションを維持して働くことができるよう、賃金や仕事内容など、再雇用制度における課題について、改善に向けて取り組みを進めます。また、すでに60歳定年以降、無年金となっている社員が発生していることから、無年金者に対する処遇の見直しを図る必要があります。

- ・中高齢者本人や周囲で働く組合員から声を集約し、課題解決に向けた取り組みを進める。
- ・2013年4月からの高齢厚生年金報酬比例部分の段階的な引き上げによって、無年金となった社員に対して、生活の安定の観点から処遇の見直しを図る。仕事に応じた賃金を検討しつつ、65歳までの「公平・公正な」処遇の確立を目指す。
- ・年齢や過去からの慣習を理由に「処遇の切り下げ、役職の定年」が行われている場合は、改善を図っていく。
- ・個々人が明確に目標を掲げ、それを達成することで一人ひとりが能力を磨くためのキャリアアップセミナー、人生設計を考える機会としてのライフプランセミナーの実施など、教育の充実を図る。

### 2 「営業スタッフの時間算定導入」に関する取り組み(未導入組合必須取り組み)

CNDでは「時間」を意識して働くことの大切さを職場に伝えながら、「働き方変革」を進めてきました。この取り組みをさらに進めるため「営業スタッフの時間算定」は有効な手段であり、効果・効率的な働き方や労働時間短縮にくわえて、コンプライアンスの観点もふまえ取り組む必要があります。特に、時間算定が未導入となっている組合においては、これまで以上に労使議論を深め、年間を通して確実な解決を図っていくための確認の場としていきます。●営業スタッフの時間算定が導入できていない場合は時間算定の導入、導入時期が未定となっている場合は、時期を確定させる。

### 3 その他の取り組み

#### 不適切な懲罰の撲滅に向けた取り組み

労働組合が賞罰に関与する仕組みがない場合は、参画に向けて取り組む。また、賞罰規程に課題がある場合は、課題解決に向けて取り組む。

#### 年間カレンダーの策定に向けた取り組み

ESおよびCSを高める営業体制のあり方や長期連休確保、一斉休日の拡大など、働きやすいカレンダーづくりに取り組む。

#### 正月三が日完全休業への取り組み

販売正常化、組合員のモラル維持などの観点から、営業自粛に取り組む。

#### 各種法改正に向けた取り組み

- ①化学物質管理のあり方の見直し(2016年6月までに施行予定)
- ②ストレスチェック制度の創設(2015年12月1日施行)
- ③受動喫煙防止対策の推進(2015年6月1日施行)
- ④女性活躍推進法(2016年4月1日施行予定)

### 取り組み内容

## 2

# 販売会社の魅力向上に向けた労働条件改善に関する取り組み(「CND You-Meプラン」)

賃金や労働時間、福利厚生などの労働条件を高めることで、一人ひとりの満足度が向上し、職場で働く優秀な人材の定着にもつながると考えられます。私たちが働くトヨタ系販売会社が、企業の魅力を向上させ「人に選ばれる企業」となり、今後も永続的に発展していくためには、労働条件の改善は必要不可欠であると考えます。

### 1 年間所定休日120日に向けた休日増へ向けて

企業が永続的に発展していくためには、将来にわたり力を発揮してくれる人材の確保が必要です。しかし現在は、少子化の影響により採用難といわれ、厳しい採用競争に打ち勝つことが必要です。

労働条件のなかでも年間所定休日については、ワーク・ライフ・バランスを実現させるための重要な労働条件であり、就職希望者が企業を選考する際の判断材料の一つでもあるため、改善に向けて取り組む意義があります。しかし、各加盟組合ごとに様々な課題もあります。そのため、CNDでは、「年間所定休日120日」に向けて、15秋の取り組みをキックオフの年と位置づけ、加盟組合の状況に応じた取り組みを進めていきます。

### [年間所定休日増に向けたこれまでの取り組み]

#### ■1987年労働基準法改正(1988年施行)

戦後、日本は急速な経済成長を遂げる一方、年間の総労働時間は、欧米諸国が1,900時間以下だったのに対し、日本は2,000時間を超える水準となっていました。こうした状況のなか、「今後の経済発展および国民の生活の充実を図っていくためにも労働時間の短縮が必要」との考えから、1987年に労働基準法の大規模な改正がされ、日本全体が労働時間短縮に向けて大きく動き出しました。主な内容としては、労働時間の週48時間制から週40時間制への移行と年間総労働時間1,800時間という数値目標が掲げられたことです。

#### 行政の主な動き

機関	年代	内容
官公庁	1989年	月2回の土曜日閉庁を実施
金融機関	1989年	完全週休2日制に移行
学校	1992年	毎月第2土曜日の休校を実施

#### ■1989年以降の労働時間短縮に向けた取り組み

労働基準法の改正に伴い、自動車総連としては1989年に「労働時間短縮中期計画」を策定し、製造部門での労働時間短縮に向けて取り組みが開始され、販売部門では、具体的な数値目標を「年間休日104日以上」として、活動しました。

こうした状況のもと、CNDでは、第1期後半期(1989年)の運動方針として「年間休日104日以上と週40時間労働制を1993年に実現」を掲げるとともに、89秋の取り組み方針においても「年間休日104日以上と週40時間労働制の実現」を方針とし、取り組みをはじめました。



CND広報誌 FLASHに取り組み内容を掲載

#### ■1991年以降の年間所定休日120日に向けた取り組み

取り組みを進めた結果、自動車総連販売部門においては、1994年にはほとんどの組合で「年間休日104日」を達成する見込みとなりました。しかし、年次有給休暇の低い取得率や長時間労働など課題も多く残っていることから、1991年に「販売部門時短中期計画」を作成し、労働時間全体を見渡した取り組みを進めました。

CND加盟組合においても、「販売部門時短中期計画」に基づいて「年休取得増」と「残業削減」を含めた取り組みを実施していくこととしました。また、年間所定休日については、すでに「120日」を実現させた他メーカー販売もあったことから、「年間所定休日120日」を最終目標とおき、到達するためのステップとして、94秋の取り組みにおいて「1998年までに112日」として、取り組みを進めました。

#### ■自動車総連販売部門時短中期計画

- ・年間所定労働時間：1,920時間(所定休日125日)
- ・年休発生日数：一律25日
- ・年休取得率：完全取得
- ・年間所定外時間：150時間

#### ■CND94秋の取り組み方針

- ①年間所定休日の増加(98年112日を目指した取り組み)
- ②所定外労働時間の削減
- ③年次有給休暇の取得促進

#### ※年間所定休日の現状(2014年)

CND加盟組合の年間所定休日平均105.6日  
小売業全体の平均110.6日

※他メーカー販売では、120日を実現しているところも…  
企業の魅力向上に向けて、年間所定休日増加に取り組みを進めていく必要があります!

CNDには188の加盟組合があります。加盟組合それぞれが、15秋の取り組みから「年間所定休日120日」の実現に向けた取り組みをスタートしていきますが、加盟組合ごとに、働き方や抱えている問題が異なります。そうした課題を解決していくため、「職場の総点検」を通じて、職場での「労働時間に関する課題」を確実に把握し、その解決を図りながら、取り組みを計画的に進めていきます。15年秋の取り組みから積極的に休日増に向けて取り組み、2017年には、全加盟組合で休日増を要求していきます。

# 5つの言葉に込められた想い…

解説「豊田綱領」



## 上下一致、至誠業務に服し、産業報国の実を挙げべし。

第一の「上下一致、至誠業務に服し、産業報国の実を挙げべし」とは、「社員全員で協力して誠実に働き、国や社会のために貢献する」という考えです。

儲けた利益は、きちんと国に税金として納め、社会的貢献をするというのが、創業から今日に至るまで受け継がれてきたトヨタの主義です。企業を営むことができるのも、国からの恩恵によって支えられていることに間違いありません。税金を支払うことによって、国の発展に少しでも役に立ちたいという精神が、「豊田綱領」の筆頭に書かれています。



## 研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし。

第二の「研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし」とは、豊田佐吉氏が取り組んだ自動織機の発明や、豊田喜一郎氏が悲願とした自動車事業への進出など、「リスクを恐れず新規事業への挑戦をすることや、常に時代の先端をいく研究をする」ことを意味しています。

この精神を受け継ぎ、トヨタはガソリンエンジンと電気モーターを組み合わせたハイブリッド車「プリウス」を誕生させました。そして、トヨタのハイブリッド車の世界累計販売台数は約800万台を突破するまでになり、プリウスの開発は、トヨタの環境対技術分野での飛躍的発展の先駆けとなりました。ちなみに「プリウス」とは、ラテン語で「先駆け」という意味になります。



## 華美を戒め、質実剛健たるべし。

第三の「華美を戒め、質実剛健たるべし」とは、「派手なことはやめ、余計なことにお金を使わない」という教えです。70年代に大野耐一氏によって体系化されたトヨタ生産方式は、一切のムダを排除する、まさに「質実剛健」の精神です。その厳しい節約精神は、「いざという勝負のときに資金を投じる余力を蓄えておけ」という経営の戒めでもありました。

豊田喜一郎氏が取り組んだ自動車事業への進出は、巨額の増資によってまかなわれましたが、2002年の張富士夫社長時代に、欧州市場でのシェアアップのために巨費を投じて参戦したF1事業も、この「質実剛健」の精神で蓄えた手元資金から取り崩して原資にされていったのです。



## 温情友愛の精神を発揮し、家庭的な美風を作興すべし。

第四の「温情友愛の精神を発揮し、家庭的な美風を作興すべし」はトヨタの長年の社風でもある、「思いやりのある優しい心を大切に、社員は家族という想いを大切に」という考えです。

豊田家以外から戦後初の社長に大抜擢された奥田碩氏は、「リストラするなら、経営者が退陣する」という持論を持ち続けていました。社長就任時には、「トヨタは資産を吐き出して雇用を守る。それができなければ1カ月で社長を辞める!」と宣言して世間を驚かせましたが、その並々ならぬ自信は自分自身に向けられた経営トップとしての覚悟でもありました。

こうしたトヨタ経営トップに受け継がれる、社員を家族と想う経営姿勢は、定年後にも様々な人材活用システムを導入するなど、「モノづくり」と同時に「人づくり」を大事するトヨタの社風を築き上げているのです。



## 神仏を尊崇し、報恩感謝の生活を為すべし。

第五の「神仏を尊崇し、報恩感謝の生活を為すべし」は、「神仏を尊重し、恩に報い感謝する」という考えです。

現在のトヨタは海外も含めると、その従業員数は30万人以上となります。もし、トヨタ社内に、その急激な成長力を過信し、トヨタが世界に誇る技術開発や販売活動に奢りが生まれれば、数十年にわたって築き上げたトヨタの企業イメージや信用が失われてしまう危険性があります。

張富士夫氏はトヨタ自動車の社長だった当時「明日、突然トヨタの車が1台も売れなくなってしまうかもしれないという気持ちを常に持ちながら、仕事に取り組んでいかなければならない」と、全社員の奢り意識を戒めていました。

豊田佐吉氏の想いは、こうして「豊田綱領」として遺され、世界一の自動車メーカーとなったトヨタの核となり、トヨタだけではなくグループ各社にも脈々と受け継がれ、全従業員の行動指針としてその役割を果たしています。「豊田綱領」に書かれたこの5つの言葉に込められた想いを理解すると、今、その瞬間から、自らの動きに一層気合が入るのではないのでしょうか。

みなさんが働く会社にも、こうした理念や指針があると思います。いま一度思い起こしてみても、その想いについて職場の仲間と話し合ってみてはいかがでしょうか。

まとめ

# トヨタの基礎となる考え方 「豊田綱領」に込められた想いとは!?

みなさんは「豊田綱領」をご存じですか? トヨタの経営の「核」として貫かれ、「トヨタ基本理念」の基礎となるなど、トヨタの原点ともいえる「豊田綱領」。今回のHOLONプラスでは、「豊田綱領」がどんな内容でどんな想いが込められているのか、解説していきます。

## 豊田綱領とは?

「豊田綱領」はトヨタグループの創始者、豊田佐吉氏の考え方をまとめたもので、「トヨタ基本理念」の基礎となっています。当初は確固たる形は存在しませんでした。トヨタグループの規模が拡大するにつれ、この考えを従業員に周知徹底すべく、しっかりと文章に書き示す必要が出てきました。そこで豊田利三郎氏、豊田喜一郎氏がまとめ、豊田佐吉氏の6回忌に当たる1935年10月30日に発表されたのが下記の「豊田綱領」です。



豊田佐吉氏

### 豊田佐吉翁の遺志を体し

- 一、上下一致、至誠業務に服し、産業報国の実を挙げべし。
- 一、研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし。
- 一、華美を戒め、質実剛健たるべし。
- 一、温情友愛の精神を発揮し、家庭的な美風を作興すべし。
- 一、神仏を尊崇し、報恩感謝の生活を為すべし。

この「豊田綱領」は、トヨタだけではなく、グループ各社にもその考えは着実に受け継がれ、社訓や基本理念あるいは行動指針として、今日まで引き継がれています。

では、この「豊田綱領」はどんな意味をもち、どんな想いが込められているのでしょうか。



※静岡県湖西市にある豊田佐吉記念館。自動織機の発明にとどまらず、自動車をはじめとする日本の産業の発展へと大きく広がった佐吉の志に触れることができる。

ベストセラー作家  
が語る!

# 脱・残念な人！ 人生や仕事を充実させるためのヒント

ゴールの見えない話には必要以上に相手をイラつかせ、「残念な人」と思われてしまいがちです。今回は相手に「一目置かれるための話し方」について解説していきます。

## ゴールの見えない話し方をする 残念なヤツだと思われ

チームの中で自分が最も年下だったり、新参者だったりすると、気苦労が多いものです。権限がない中、自分の裁量で行える業務が限定されるのに加え、上司や他部署などの都合や意見に左右されてしまふ。また、若いビジネスマンの場合、業務の決定権は年長者が握っており、仕事を前に進めたくても「GOサインが出ないため、業務が滞ってしまふ。こうした環境の中でストレスを溜めている人も少なくないのではないでしょうか。

「私自身、コンサルティング会社に入社してすぐに、社内や取引先の、輝かしい経歴を持ち、腕が強く頭脳明晰なスーパーマンたちと仕事をすることに、なり、こうした状況に直面してとまどった経験があります。彼らから「あいつは使えない」と判断され、二度と相手にしてもらえない同期や先輩を、実際に何人も目撃しながら、自分はそうならないよう、「彼らに比べて価値のあるヤツ」と思わせ、主体的に仕事していくためにはどうしたらいいか知恵をひねりました。

それにあたり、周りからの評価が高い人間の仕事の仕方を徹底的に観察した結果、コミュニケーションというか、「話し方」に特徴があることがわかりまし

た。その特徴は、相手に「賢いヤツ」だと思われるように、論理的に、明晰に話すようにすること。そこで役立つのが「PREP(プレップ)法」です。PREP法とは、結論を示し(Poin)し、理由を述べ(Reason)、具体例を述べ(Example)、導き(Example)を、再度結論を示す(Poin)し、いって単純ですがとても有効な方法です。

例えば、次のような話し方をします。

(P)この問題は明日までに解決する必要があります。

(R)なぜなら、明日を逃すと関連する他のプロジェクトの遅延をひきおこしかねないからです。

(E)Aプロジェクトが遅れると〇〇という問題が発生し、Bに悪影響を与えると△△にダメージを与えます。

(P)だからこの問題は明日までに解決しないとダメです。

くわえて、相手のアクションを明確にすることも忘れてはなりません。残念なビジネスのプレッセンに対して、まともな人が最初にする質問は次の通りです。「わかりましたので、私に何をしてほしいのですか?」

「一般的にコミュニケーションの目的は、「相手に理解を求める」「意見をもらう」「行動してもらう」の三つです。しかし、実際問題として、結局は何らかの行動を伴わなければ、何も変わりません。だから、特に仕事では三つ目の「行動してもらう」ことをゴールに置かなければなりません。ゴールの見えない話は極度に「長い話」に感じられ、相手をイラつかせます。先ほどのPREP法の例で示した文には、アクションが示されていません。だから、次のように続けます。

「ついでに、私はこれから述べる三つのことを早急に行いたいと考えていますが、了解してもらえませんが、可能ですか?」

さらに、あなたには□□をしていただきたいのですが、可能ですか?」

といった具合です。

表現方法にも配慮が必要です。部下から「何をすればよいのですか?」と聞かれると、なんだかこいつ仕事ができないさそうだな、と残念に思うものですが、同じ内容でも「アウトプットのイメージを相談させてください」と言われれば、まともな相手と話している気がします。

同様に、「なぜこれをするのかわかりません」と言われるより、「取り組みの背景についてお教えください」と言われたほうが一緒に仕事をして安心な相手だと感じられます。

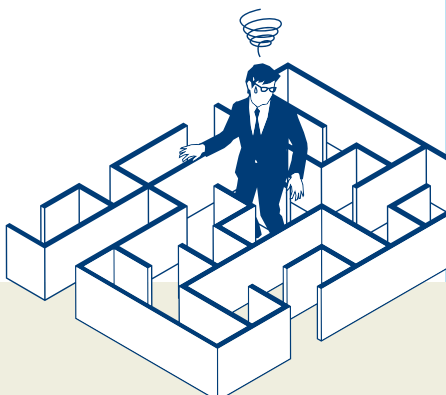
また、「仕事が速い」と思ってもらうことも大事なことです。報告書や企画書などの提出を求められたら、まずは、目的やその使われ方、アウトプットのイメージなどを確認します。

次に、受けたら必ず納期を伝えます。「わかりました」というだけでは不十分。納期も「15分単位」で伝えると同時に、相手の時間を押さえてしまう。例えば、「45分後に仕上げさせていただきます」「明日の朝10時頃にメールしたいのですが、ご覧になりますか?」などです。そして45分後、翌朝10時に本当に持つていくなり、メールするなりするのです。

たとえ最後までできなかったとしても、約束の時間に連絡して、どこまでできていて、残りはどうすればいいか完成するかを伝えます。「一目置かれている人間は、「絶対に納期を守るヤツ」というセルフブランディング※を行なっているのです。

※セルフブランディング…自分の強みを生かして、上げていく活動

監修：山崎 将志 (やまざき まさし)  
ビジネスコンサルタント。  
1971年愛知県生まれ。1994年東京大学経済学部経営学科卒業。同年アクセンチュア入社。2003年独立。その後、企業研修の知識工房、事業再生コンサルティングのアジールパートナーズをはじめ、数社のベンチャー企業を開設。企業や労働組合向けの講演活動等を行なう。主な著書に「社長のテスト」「残念な人の仕事の習慣」等。最新刊は「残念なエリート」(日経新聞出版社刊)



# 政策・制度 REPORT

今回の  
内容

## 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

### 「より良いクルマ社会」の実現に向けて進化するITSを体感

近年、情報通信技術の発展はめざましく、生活のいたるところにその活用が見られます。「より良いクルマ社会」の実現に向けては、環境に優しく安全なクルマづくりとともに高度な交通インフラづくりが期待されています。

交通事故の低減に向けては、2018年に2,500人以下(2014年は4,113人)にするという国家目標があり、ITS(高度道路交通システム)技術は、これら事故の減少に役立つのはもちろんのこと、高度な交通管理により渋滞を解消することで大きな経済効果をもたらす、かつCO<sub>2</sub>排出量を大幅に減らすなど、環境対策面

からも有効です。とりわけ国内での進展が期待されているのが車の自動運転の実用化です。

去る10月上旬、仏・ポルドーで開催された「ITS世界会議2015」に超党派ITS議員連盟の共同代表として出席しましたが、無人の走行シミュレーションにより開発段階で必須の走行テストの大部分を省略し、コストを大幅に削減できるなど、昨年(米・デトロイト開催に出席)に比べても実用化に向けて一段と進化していると実感しました。

日本としては2020年の東京五輪開催時期を視野に実用化することがひとつの

目標ですが、そのためには、技術革新に向けた政官産学の更なる連携・強化はもとより、新たな交通形態に向けた道路交通法改正等の法整備が重要です。

我が国の成長戦略のひとつでもあるこのITS分野の普及・拡大に向けて政治の役割をこれまで以上に果たす決意です。

(10月中旬記)



日本展示館のリボンカットに参加

## 全トヨタ労連推薦組織内立候補予定者 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!!



埼玉トヨタ自動車労組



トヨタコローラ福岡労組



福岡トヨタ労組



トヨタコローラ山梨労組



KTグループ労組

はまぐち 誠 公式サイトはコチラ! hamaguchimakoto.com



### 組合活動や私生活などのバランスをとり、頑張っています!

**Q**…普段はどんなお仕事をしていらっしゃいますか?  
**A**…本部で経理事務をしています。  
**Q**…組合役員になつたきっかけは何ですか?  
**A**…職場代議員を経験して1年経つてから、社員駐車場の電灯のない暗闇で誘われて(笑)。吉海江委員長・白濱書記長のお2人に「組合役員をやってみないか」と声をかけていただきました。  
**Q**…組合役員になつて良かったことは何ですか?  
**A**…今まで店舗で働いている方の名前が知っていても顔が分からなかったのですが、組合活動で店舗に行く機会や球技大会があり、顔と名前を致させることができました。このような機会がないと知ることはなかったと思います。顔と名前が致したことで、距離が縮まった気がして、仕事面でも活動面でもスムーズに取り組みれています。  
**Q**…組合活動で苦勞していることは何ですか?  
**A**…様々な面において、知識不足を痛感しています。上手く思うように動くことが出来ないと感じているので、勉強したいと思っています。



トヨタカーローラ鹿児島労働組合  
みつほ 満留 智子 さん(書記次長1年)

今回から隔号特集として3回にわたり、全国の女性組合役員の活躍をお伝えする「女性組合役員のW・L・U・B」。CND加盟組合の中から、毎回4名の女性組合役員をピックアップし、普段の仕事ぶりや組合活動を紹介します! 彼女たちのように、貴女のチカラを組合で活かしてみませんか!?

### 女性がそれぞれのステージに応じた働き方ができるように!



静岡トヨタペット労働組合  
あきほ 田中 季歩 さん(執行委員1年)

**Q**…普段はどんなお仕事をされていますか?  
**A**…U・C・A・R営業をしています。  
**Q**…組合役員になつたきっかけは何ですか?  
**A**…前任の女性執行委員の方が産休に入ることになったので、組合から声をかけられたのがきっかけでした。  
**Q**…組合役員になつて良かったことは何ですか?  
**A**…そうですね、以前より物事を多面的に捉えられるようになりました。あと、しっかりとスケジュール感を持って、仕事を組み立てられるようになったと思います!  
**Q**…組合活動で苦勞していることは何ですか?  
**A**…私の場合、組合の活動で職場をあけるときには、同じ職場のスタッフに協力してもらって活動しています。周りのみなさんのご協力をいただいている分、営業職として、組合役員として、精一杯取り組むようにしています。  
**Q**…仕事とプライベートと組合活動のバランスをとるために、工夫していることは何ですか?  
**A**…休みの日はとにかく仕事のことを考えないように、ONとOFF

#### ●吉海江委員長コメント

初めての女性(三役)、書記次長としてお願いし、こちらよく引き受けていただきました。店舗には女性組合員もおり、男性に言えないことなどでも女性同士であれば、色々なことが話せることと思います。組合として、今後の会社への提言、日常業務の中で困っていること、色々な観点から、女性からの意見などを反映できるように頑張りたいと思います!!



まだまだ、ひよこの私が言うのもなんなのですが、これからみんなで頑張っていきたいと思います!!

### 女性の思い、積極的に伝えたい!

**Q**…普段はどんなお仕事をされていますか?  
**A**…私の所属する法人営業部は、主に、法人やリース会社、官公庁向けに販売を行う部署です。私は、リース会社からの依頼に対し、車両見積りや、資料の作成をしています。  
**Q**…組合役員になつたきっかけは何ですか?  
**A**…執行部の方にお声をかけていただいたことです。私自身、自分が組合役員になるなんて考えたこともなかったのですが、役員選挙に当選した瞬間は、喜びと同時に、これから負う責任への不安も大変大きかったです。  
**Q**…組合役員になつて良かったことは何ですか?  
**A**…社内でも多くの組合員と関わりを持つことで、人脈が広がり、自社の状況を様々な視点から見る事ができるようになったと思います。また、会議や研修で全国を訪れ、様々な方と情報交換することで、自分自身の見識が深まります。  
**Q**…組合活動で苦勞していることは何ですか?  
**A**…全組合員の男女比率、執行部での仕事内容を考えても、東京トヨタ



東京トヨタ自動車労働組合  
あおい 岩淵 奏子 さん(執行委員1年1ヵ月)

#### ●塚本委員長コメント

「女子扱いしないでもらえますか!!」僕は田中さんから、そんなお叱りをよくうけます(笑) これからも、田中さんならではの視点で、女性組合員に寄り添った活動をしなが、「最高の職場」を作っていきます!!



の切り替えをしっかりとメリハリのある生活を送るよう心掛けています。また、休みの日は思いっきり遊べるように、仕事と組合活動のスケジュール管理をしっかり行なうようにしています。  
**Q**…全国の女性組合員に向けてメッセージをお願いします!  
**A**…男性の職場というイメージの強い自動車販売業界ですが、女性がそれぞれのステージに応じた働き方ができ、また、活躍できるようにと活動をしています。近年でみると、全国で女性組合員の数も増えてきていると思います。女性ならではの視点で物事を捉えながら、みんながいそいそと働ける職場となるよう頑張っていきたいと思います!!

### 組合員目線で、組合活動を考える!



定期大会での提案の様子

地域や職種だけでなく、組合役員としての役割も違う4名ですが、仕事と自分の時間、そして組合活動とをバランスよくするために、気持ちを切り替えることはもちろん、限られた時間を有効に活用されていることもお話しただけでした。  
 誰もが働きやすく、やりがいを持って働ける職場環境を実現していくためには、男性の視点だけではなく、女性ならではの視点・意見を取り入れ、改善していく必要があります。全国の組合員、特に女性組合員のみならず、「組合のことはよくわからない」と活動を敬遠するのではなく、よりよい職場環境・労働環境の実現に向けて、組合活動に興味を持ってください!! そして、販売業界の魅力向上に向けて、ともに頑張りましょう!

#### まとめ

#### ●開田委員長コメント

今年の定期大会で、運動方針案をわかりやすく提案していた姿に、岩淵委員の成長を感じることができ、とても感動しました。今後は、女性委員会のメンバーとともに、組合員、特に女性組合員の声を吸い上げ、女性がいきいきと活躍できる職場・労働環境づくりに向けて活躍することを期待しています!



#### ●菅原委員長コメント

大欠書記長には、新車登録業務に、そして書記長としても大変忙しい中業務の両立をいただいております。貴重な女性役員として、委員長としてもバックアップしていきたいと思っておりますので、宜しくお願いします!



**Q**…全国の女性組合員に向けてメッセージをお願いします!  
**A**…書記長を引き受けて1年が過ぎました。もっと女性の意見を現場に反映させるためにも、女性役員としてもっと知識を身に付け、パワーアップ出来るように頑張っていきたいと思います!



トヨタカーローラ岩手労働組合  
おつか 大欠 優子 さん(書記長1年)

**Q**…普段はどんなお仕事をされていますか?  
**A**…新車O・S・S(ワンストップサービス)登録業務をしています。  
**Q**…組合役員になつたきっかけは何ですか?  
**A**…組合役員の方から「やってみないか」と誘われたのがきっかけです。  
**Q**…組合役員になつて良かったことは何ですか?  
**A**…様々な会議に参加することで、他組合の活動や取り組みなどを聞くことができ、自組合の活動との違いを認識することができました。また、これから自組合の活動に活かせるようなところも良かったと思います。  
**Q**…組合活動で苦勞していることは何ですか?  
**A**…組合員全員の意見を汲み上げる事です。なかなかホネネを聞くことは難しいですね。  
**Q**…仕事とプライベートと組合活動のバランスをとるために、工夫していることは何ですか?  
**A**…それぞれ切り替えをしっかりと行なうようにしております。仕事中は働きやすい職場環境にするためにはどうしたらいいのかと、組合員の目線で考えたりもしています。

## 組織内議員の活動紹介

### 「安保国会」を終えて



参議院議員  
【いそざき哲史】

通常国会としては戦後最長となる245日間の国会でした。

今回成立した安保法制の問題は数多くありますが、国会終盤における政府与党の横暴な国会運営が最大の問題だったと思っています。

ほとんど報道されていませんが、国民の生の声を聞いた地方公聴会の報告は、未だ国会で正式になされていません。国民の声をないがしろにする行為です。

ルール通りに国会運営をするような形で訴えましたが、与党の「人間のバリエード」が築かれた委員会での強行採決。いつ、何が可決され

たのか、委員会にいた者でさえ全く分からない状況でした。これは、国会の存在意義をおとしめる行為です。

12年前の「有事法制」では、3度にわたる国会で継続的に審議され、最終的には当時の民主党の賛同も得て、修正案が成立しました。そうした道もあつたはずですが。

今回の事で改めて実感したことは、「政治は数の力で動くもの」ということ、そして、議論を尽くすことの大切さという当たり前のことでした。

まだまだ多くの重要課題が山積する中、私は、「議論による闘い」を挑んでいきたいと思っています。



参議院議員 なおしま正行



衆議院議員 ふるもと伸一郎

## 着ばいす

毎みなさんからいただいた声を紹介します!



### HOLON特別対談

・はまぐち誠氏の実現しようとする内容に関して明確な記載があり、是非とも応援させていただきたく思いました。対談形式によりルーツや人となりを感じられた点も良かったです。(東京都)

### 身近な社会貢献活動

・身近な社会貢献活動は地域のためにもなると同時に、自分の会社のためにもなると思います。会社の周りの清掃活動は当然のことです、

地域のボランティア活動に会社として参加することは会社のPRになると思います。(北海道)  
・身近な社会貢献活動の記事を読み、書き損じのハガキなど、つつい捨ててしまいがちな物だけ、それが社会貢献活動に役立つのだと思いました。タイトル通り身近なものから始めていきたいと思います。(愛知県)

・私は使用済切手、ブルタブやペットボルの蓋とベルマークを集めています。切手とブルタブは会社で回収、ペットボルの蓋はスーパーやデパートへ。ベルマークは子供の学校に持っていきます。量はたいした事が無いのですが、少しでも貢献出来ていると思うと嬉しくなりますよ。この記事を見て関心を持ってくれる方が少しでも増えたら良いなと思いました。(宮城県)

### 脱・残念な人!

・本などで趣味や仲間との時間がいかに大切かというのを時々みかけますが、仕事前提で、仕事があまくいっているほど、より充実していくというのは面白い内容でした。仕事を進めていくうえでこの点を意識して、頑張っていきたいです!(青森県)

・どこの会社にも、やる気がないわけではないのにうまく予定を組めなかったり、予測して行動することが苦手で、仕事ができないと言われてしまう人がいると思います。実際に私の職場にもそのような状況になっている人がいます。このことに対してどう関わっていけばいいのか、どうやってプライオリティについてわかってもらえばいいのか、日々悩んでいます。次回から、記事を読むのが楽しみです。(大阪府)

## HOLONクイズ Vol.150

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。記事の中にヒントが隠されているかも…。

1 1.15秋の取り組みでは、販売会社の〇〇〇に向けた労働条件改善に取り組みます。

2 「トヨタ基本理念」の基礎となったのは、「豊田〇〇」です。

3 論理的に、明晰に話をするときに役立つのが「〇〇〇〇法」です。

4 〇〇〇(高度道路交通システム)技術は、事故減少や渋滞解消、環境対策面からも重要なものです。

※解答される場合は ①こたえ、②こたえ…と入力してください。

全国35,000店舗の大手外食店を中心に利用ができる**全国共通お食事券ジェフグルメカード(2,000円分)**を、正解者の中から抽選で**20名**に進呈!



ご家族との回らんや職場の仲間とのコミュニケーションにも!

## HOLONクイズ Vol.149

答え

- ① 誇りと愛着
- ② スマイル・リング
- ③ 残念
- ④ 副事務

### おめでとうございます! ホロンクイズ当選者のみなさん

旭川T / 小野寺愛	札幌C / 堀内雅志	青森N / 石岡朝樹
岩手P / 星野雄亮	東北K / 上野裕太	宮城C / 星恭平
埼玉T / 内田功	千葉T / 石毛舞子	東京N / 高橋美樹
フリーリース / 森絢貴	東京R / 滝本信彦	KTグループ / 矢島哲平
石川N / 供田浩	愛知T / 山根伸宏	名古屋C / 深見和夫
ATビジネス / 溝口真理	中央大阪N / 船元恵理奈	近畿F / 山内義明
島根TG / 小清水啓太	福岡K / 井口恵美	

今回は総数121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 パスワードを入力  
パスワード **holon150**
- 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
- ・郵便番号
- ・拠点名
- ・氏名
- ・住所
- ・よかった記事の感想やご意見
- ・年齢
- ・電話番号
- ・CND HPの月の閲覧回数
- ・性別
- ・組合名
- ・職種
- ・会社名

締切 **2015年12月15日**

発表 **HOLON 151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。