

# HOLON

CND機関紙ホロン

vol.174

2019年11月13日発行

ご家族の皆さんで  
ご覧ください!

02 CND Action !

## 「19秋の取り組み」、交渉中!



06 ユニオン・リンク Vol.1

静岡トヨタ自動車労働組合  
大阪トヨタ自動車労働組合

08 みんなの働き方改革 第1回

ボッシュ株式会社

10 HOLON特集

世代間ギャップは歩み寄りで埋める!

11 モチベーションとの付き合い方

第2回「評価の仕方(認め方)」

労使協議会の様子  
大阪トヨタ自動車労働組合の労使協議会の様子。  
「19秋の取り組み」は各加盟組合でスタートしています。

CND加盟組合では、毎年秋に労働諸条件について労使で話し合いを行っています。「人材の確保・定着」の取り組みを行い、働くすべての人のワーク・ライフ・バランスを実現させ、意欲・活力を高く保持しながら活躍していくことを目指す「19秋の取り組み」について紹介します。

# 『19秋の取り組み』、交渉中!

CND  
Action!

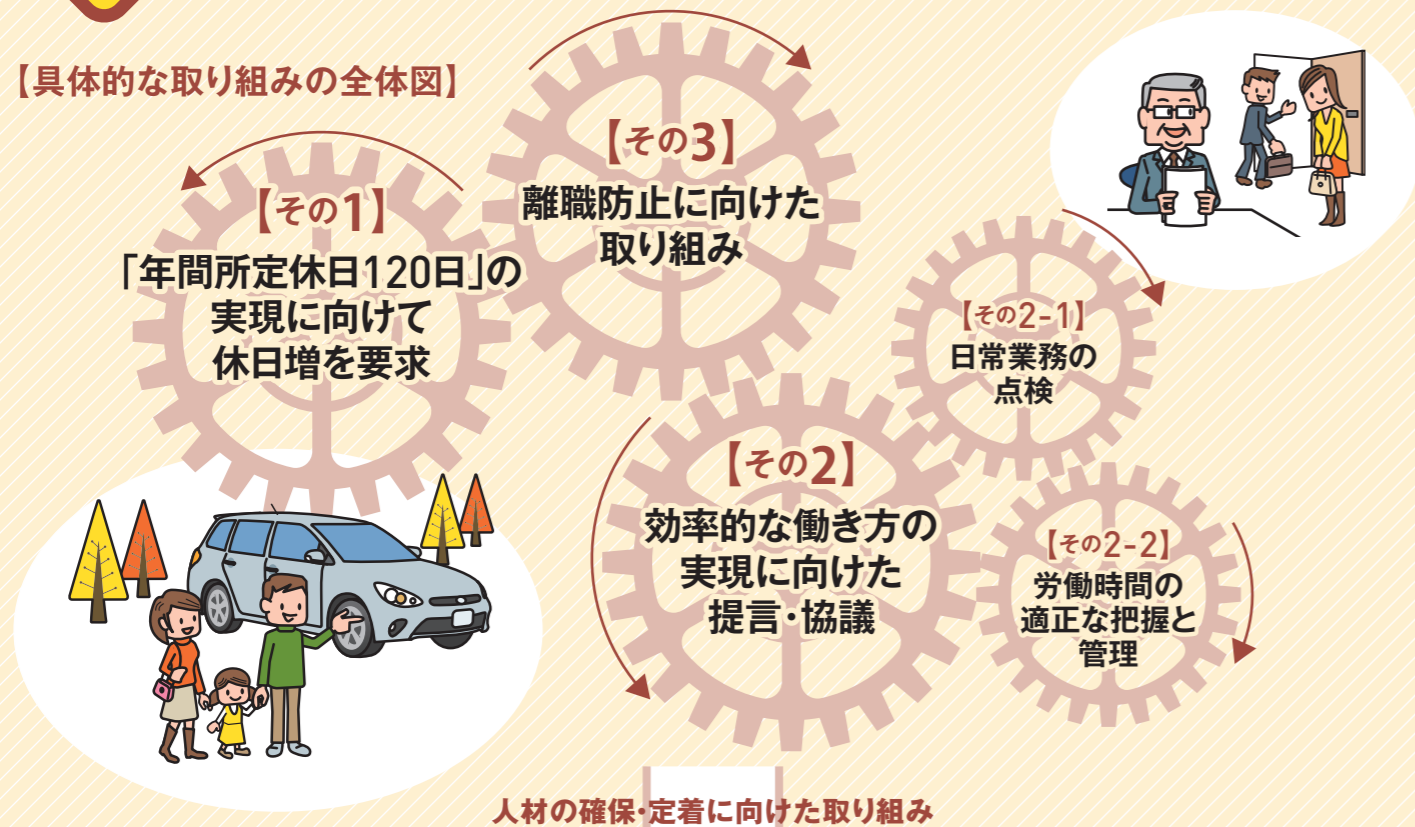
## おもな取り組み内容は2つ! 「人材の確保・定着」と「労働諸条件改善」

取り組み内容

I

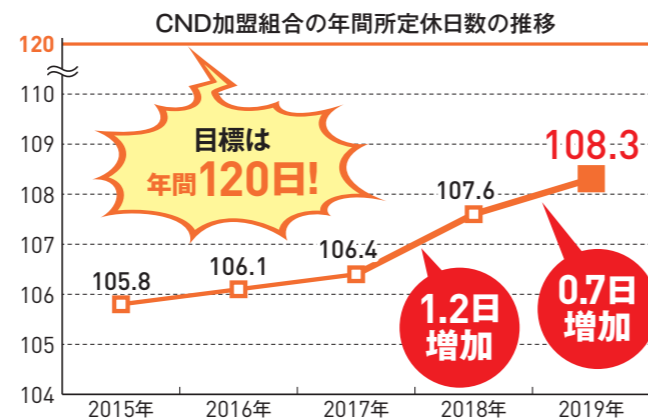
### 人材の確保・定着に向けた取り組み

【具体的な取り組みの全体図】



### その1 「年間所定休日120日」の実現に向けて休日増を要求

効率的に働く工夫を続けながら、しっかり休みをとって、自分の時間や家族との時間を増やし、仕事もプライベートも充実させよう!



### 取り巻く環境

自動車業界

加盟組合

100年に一度の大転換期

CASE・MaaS\*進展

\*CASE: Connected (つながる)・Autonomous (自動運転)・Sharing (シェアリング)・Electric (電動化) の頭文字  
MaaS: Mobility as a Service (サービスとしてのモビリティ) の頭文字



現場の人手不足感

就業意識の変化

全車種併売化

企業統合・再編



### いま、労働組合が取り組むべきことは



大きな環境変化のなか、私たちトヨタ系販社が将来にわたって成長・発展をし続けていくためには「人」の力が**必要不可欠**です。一方で、労働力人口が減少に向かうなかで、人材の確保は難しくなっています。働く場としての魅力を高め「真に選ばれる企業」を目指すうえで、労働組合が果たす役割・期待は大きくなってきています。



19秋の取り組みでは、年間所定休日をはじめとした労働条件の改善を図るとともに、「魅力ある企業とは何か」「皆が意欲・活力を高く保持し続けるために必要なことは何か」を、労使で議論していきます。その議論のベースとして、**組合員一人ひとりの声**が大事になります。

一人ひとりの声の魅力ある企業をつくれます!



取り組み内容

II

# 労働諸条件改善の取り組み

## ① CND You-Meプランに基づいた労働条件の改善

### 労働時間

◎年間所定休日\*

最低基準104日  
目指すは120日!



◎時間外割増率

法定の時間外  
割増率を超える  
手当を!



### 生活関連

◎家族手当

少子化対策として!

◎住宅手当

毎月の生活費の補助として!

◎定年退職金

安心できる  
老後生活の  
ために!



### 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!

◎営業職の各種資格手当

各種資格に見合った手当を!

◎資格取得時の経費

必要な資格の取得は業務の一環!

◎サービス従事者の手当

資格に見合った手当を!

◎経費性保障

業務で必要不可欠な経費は支給を!

### 不時の備え

◎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!

◎私傷病による  
休職期間と賃金保障

困ったときこそ生活保障が  
必要に!



### 福利厚生・その他

◎育児・介護休業制度による両立支援

誰もが働きやすい職場に!

◎通勤交通費\*

最低でも非課税限度額までの支給を!

◎健康診断(人間ドック)

早期発見・早期治療で健康の確保を!

◎車両購入補助

社員割引の制度確立でES向上!

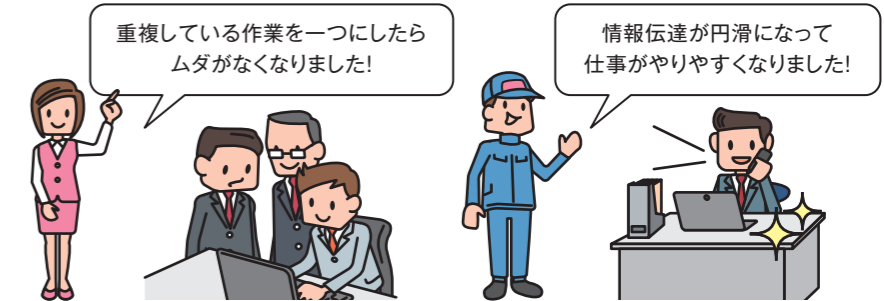


★の3項目について、最低基準未達組合は必須で取り組みます。

## その2 効率的な働き方の実現に向けた提言・協議

### ① 日常業務の点検

日常業務の洗い出しを行い、業務の趣旨を整理することで、各業務の「ムダ・ムラ・ムリ」や「より効果的・効率的なやり方」が見えてきます。



### ② 労働時間の適正な把握と管理

労働時間を適正に把握・管理することは、コンプライアンス順守という観点から必要不可欠なことです。同時に、業務負荷の適正な管理や、効率性を意識した働き方のきっかけになります。

**CHECK!**

- 適正な労働時間を把握・管理できているか
- 適正な業務負荷となっているか
- 勤務ルールを守り、効率的な働き方を進める職場の風土はあるか

## その3 離職防止に向けた取り組み **NEW!**

人材の確保・定着に向けた取り組みの柱となるのが、離職防止に向けた取り組みです。まずは、職場の離職状況や「本音」の離職理由を労使で認識することが大切です。現場実態をもとに労使で議論を行い一つひとつ課題解決していくことが、離職防止、人材の確保・定着につながり、同時に、働きやすい職場づくり、魅力ある企業づくりを進展させることとなります。



② 営業スタッフの時間算定導入に向けた取り組み

⑤ 年間カレンダーの策定に向けた取り組み

③ 中高齢者の働き方・処遇全般に関する取り組み

⑥ 正月三が日完全休業への取り組み

④ 安全衛生委員会の設置および定期開催

⑦ 各種法改正に向けた取り組み

# ユニオンリンク

女性の組合役員  
活躍中!

全国の加盟組合で活躍する、女性組合役員を紹介します。

執行部内での役割やワーク・ライフ・バランスへの意識ほか、周りの人とどのようにつながり、活動を進めているかを伺いました。



他店舗の仲間とのつながりができモチベーションもアップ

代議員になって約5カ月過ぎたころ、久保田委員長から声がかかり、執行部に入ることにしました。新しいことを始めるのが好きなのと、普段から久保田委員長や三役の話し方がとても上手だったので、人前で話すのを学ぶ機会だと思い、組合役員を引き受けました。

定時で帰るため、組合活動のため  
仕事で成果を出すのは当然のこと



静岡トヨタ自動車労働組合  
執行委員(2期3年目)  
松村 圭織さん  
レクサス静岡駿河セールスコンサルタント

2019年9月からは組織企画部で  
定期大会や3年次研修の企画・  
司会・進行などを担当。今後は一  
人ひとりの意見を尊重して話し  
やすい空気感をつくってきたい。

### 静岡トヨタ自動車労働組合

- 組合員数 580名(2019年10月現在)
- 執行委員長 久保田貴博さん
- 組合結成 1948年10月1日

組合役員になってよかったのは、他店舗の仲間とのつながりができたことです。社内の実績紹介で知っている名前が増えて「あの人もがんばっているから、私もがんばろう」とモチベーションアップにもつながっています。  
大変なのは時間のやりくり。組合役員になる前は「仕事80%・自分の時間20%」だったのが、「仕事70%・組合活動20%・自分の時間10%」に。月曜休みを使って、組合活動を行うこともあります。ただ、仕事もより効率化し、働き方改革につながっていると 생각합니다。

女性が結婚をしても  
営業職を続けられる職場に

組合役員として組合活動に携わる前から、定時で帰ることを意識して働いていました。もちろん実績も意識していて、組合役員になったいまも、その気持ちは変わりません。時間短縮のために、仕事全体を見て同じ工程は同時に行ったり、書類はすぐに処理をしたためないようになっています。プライベートでは、今年11月に入籍予定。夫は家事も行ってくれるので負担は変わりませんが、子どもが生まれたら、時間を確保することが難しいと感じています。



今、社内では女性は3割弱の割合で、とりわけ営業職の女性は結婚を機に辞めてしまいう人が多いため、大切な人材である経験者が辞めてしまうことを、課題に思っています。現在、時短勤務制度を使って、仕事と子育てを両立する営業職の女性もいます。時短勤務の経験を共有しながら、結婚・出産しても働く、営業職のロールモデルになってもいいと思います。

### 2019年6月に 女性組合役員 セミナーに参加

驚いたのが、「産休や育休、時短勤務を選ぶときの悩みは、仕事を任せる人に負担がのしかかること」という意見。申し訳なくてやめることを選ぶ人もいます。これを受けて、「任された人をフォローする仕組みが必要」と感じました。とても大きな気づきだったと思います。

松村さんは他の人の考えを受け入れたうえで、自分の考えをはっきり言える芯の強い女性(方針など腹落ちしてもらうのに苦労するときもありますが...)。仕事では、レクサスのセールスコンサルタントでがんばってもらっています。成績も常に上位で、お客さまからのCS評価も良い。なのに、自分の時間も組合活動もしっかりこなせていて、すごい一言です。これからもワークライフバランスを充実させながら、組合役員としてのスキルを向上させ、さらに女性が憧れる存在になつていくことを期待します!



久保田委員長 松村執行委員

コミュニケーションをとって  
会社と職場、組合員の橋渡し役に

執行部に入った当初は、組合が会社とどのような交渉をしているのかも知らず、オルグで各店舗をまわっても、質問に答えることができませんでした。いまは意見を言えるようになってきて、執行部でも、職場でも、思ったことを率直に伝えるようにしています。

執行部に入ってよかったことは、会社の仕組みや制度などを深く知ることができたこと。以前は不満もありましたが、会社役員がどんなことを考えているのか、理解できるようにになりました。労使協議会などで新しい取り組みや売上などの情報をいち早く入手し、自店舗の店長やマネージャーに「会社の考えはこういうことなので、こうしましょう」と、スタッフの不満で終わらないよう、会社の意見をふまえて、職場を良くするための提言も行えるように発言しています。

また、女性組合員からは、女性の方が話をしやすいとさまざまな相談を受けたり、会社役員や店長、マネージャーともコミュニケーションをとって、会社と職場、組合員の橋渡し役を務めています。



一方、「働き方改革をしよう」「時間を守ろう」「時金が…」と言っている手前、組合活動を言い訳に成績を落とすことはできません。組合役員になった当時に比べて、仕事量や店舗での立場が重くなってきたこともあり、より仕事も組合活動も責任を感じています。

仕事と組合活動の両立も  
趣味を持つことで充実できます

ここ数年、会社はこれまで以上に生産性向上に力を入れており、そのために積極的にツールなどのIT化を進めています。労働組合でも、秋の取り組みで「年間所定休日120日」の実現に向けて取り組みを進めています。休日を増やしていくためにも組合員の声を集約したアンケートを展開し、会社と職場の課題を共有するとともに、シヨールームのオープンクローズ時間の見直しや会議体の効率化、業務の棚卸の実施などさまざまな提言なども行っています。現場の声をしっかりと会社に届け、労使で

職場をもっと良くしていきたいから  
思ったことを、率直に伝えていきます



大阪トヨタ自動車労働組合  
執行委員(3期4年目)  
畠 綾奈さん  
福島店営業

仕事での成果を意識しながら、組合活動も責任感を持って行う。執行部1年目は唯一の女性組合役員だったが男性・女性はまだりにしていない。



林委員長

大阪トヨタ自動車労働組合  
■組合員数 1230名(2019年10月現在)  
■執行委員長 林耕右さん  
■組合結成 1947年5月1日

自分に甘えることなく「組合活動」に対して積極的にチャレンジする姿が、今では本当に頼もしい限りです。畠さん「これからも頼りにしています!」

畠さんはオーラがあるし、力がある女性ですね。

畠さんからの声がけで、時短勤務を終えた今期から組合役員になりました。誘った手前やめられないと、組合役員3期目を続けてくれており、本当にうれしかったですね。責任感のある女性で、さばさばしているところが好きです。



鳥田執行委員 富川執行委員 畠執行委員

### 大阪トヨタ自動車の一部店舗が 導入しているITツールの例

- 「VRシミュレーター」  
お客さまに試乗を体験してもらうシミュレーター。
- 「次期i-CROP-J(アイクroppJ)」  
顧客情報管理システム。適切なタイミングでお客さまにメールを送信したり、コールセンターにサービス入庫の案内をテレフォンコールするよう指示するなどの仕組み。
- 「TECSET(テックセット)」  
タブレット端末で予約管理や受付、見積りの提示などを行う。店頭のペーパーレス化を目指す。



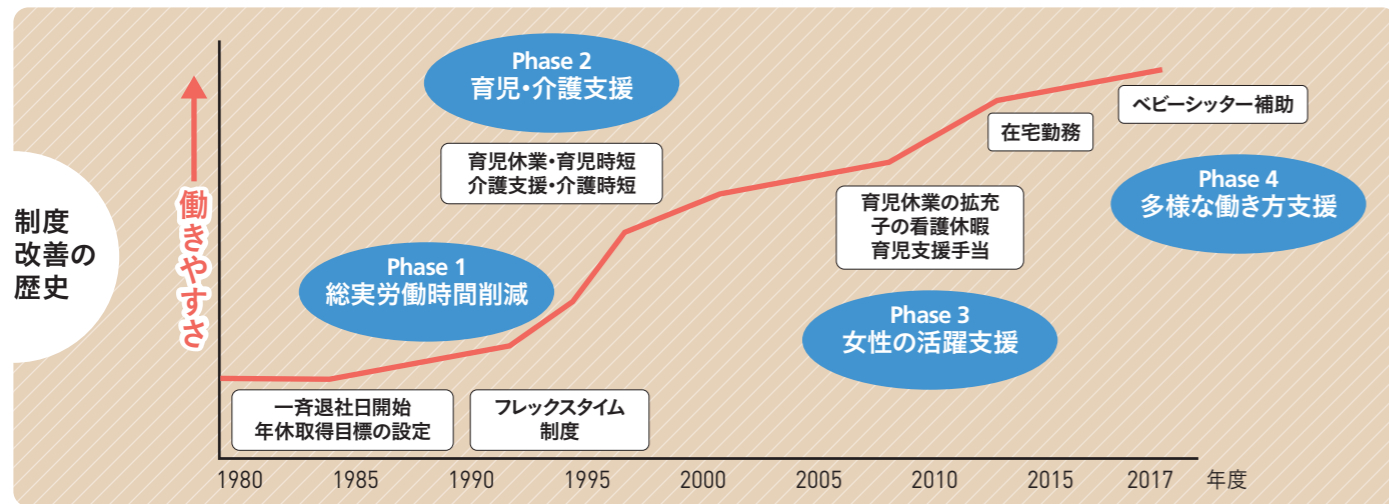
# 取り組みをはじめて約35年、**離職率は1%台に**

## 年休取得目標の推移

年度	取得日数	取得率
1984(昭和59)年	最低取得6日	—
1990(平成 2)年	最低取得8日、目標12日	—
1991(平成 3)年	最低取得10日、目標14日	—
1992(平成 4)年	最低取得12日	新規付与日数の80%
1993(平成 5)年	最低取得13日	新規付与日数の85%
1995(平成 7)年	最低取得14日	新規付与日数の90%
1997(平成 9)年	最低取得15日	新規付与日数の90%
2010(平成22)年	最低取得15日	新規付与日数の100%
2012(平成24)年	—	新規付与日数の100%

は、テクニカルオペレーター(当時はラインアシスタント)を配置して8%をカバーするなど、現場でもさまざまな努力をしてきました。

1997年から毎月開催されている職場労使協議会では、従業員一人ひとりの残業や年休取得について、組合と管理職が確認することにしました。管理職も従業員に休みを取らせるのは自分の仕事だと認識し、年休を取得していない人に個別で声をかけるなど、足並みをそろえて取り組んできたそうです。



## ポッシュ株式会社

製造業 / 社員数5,400名(2019年10月現在)  
1939年設立の自動車部品メーカー。エンジンマネジメントシステム・コンポーネントや乗用車向けのブレーキシステム等の開発・製造・販売、自動車機器アフターマーケット製品、自動車整備機器、電動工具の輸入販売・サービスを行う

### 【お休みDATA】

年間所定休日数 / 121日  
長期休暇 / 年末年始、GW、お盆の年3回。  
7~9日程度の長期休暇を設定  
年次有給休暇の取得率 / 2018年度  
非管理職98.2%、管理職78.9%  
※非管理職の年次有給休暇の付与日数の平均は19.5日、使用日数の平均は19.2日



ポッシュ株式会社  
人事部門 人事企画部  
長澤祥江さん

ポッシュ株式会社  
人事部門 人事企画部  
ゼネラル・マネージャー  
金子高広さん  
人事制度の企画・立案、  
労働組合の窓口業務など

# みんなの働き方改革

みんなが働きやすい職場をつくるために何ができるのか。先進的な取り組みを進めている、他社の事例に学びます。

## 【第1回】年次有給休暇の取得

現場一人ひとりのアイデアや意見を大切にしていきたい

ワークライフバランス実現への取り組みは、第1フェーズ「総実労働時間削減」に始まり、今は第4フェーズ「多様な働き方支援」まで進めてきているものの、いまだ尽きることはないのだとか。

「さまざまな制度を充実させるとともに、2年に1度、従業員満足度調査を行い、日本や世界の中ではどうかとスコアを比較・検討し、何が課題なのか、改善できないかと活動を続けています。また、弊社は労使協調が特長。社長・副社長などトップと組合幹部が話す機会は毎月1度、そのほか事業部ごとや職場ごとなど、さまざまなレベルで会社と組合の話合いが行われ、互いに職場環境の改善に尽力しています」。

育児や介護に携わる従業員に向け、在宅勤務制度を開始したのは2011年。まだ在宅勤務が叫ばれる前の導入で、現在は育児や介護が原因で離職する従業員はほとんどいないそうです。

「職場環境は確実に整ってきていますが、これからの課題の一つは管理職の年休取得率の向上です。女性管理職を増やしたいと考えても、管理職になったら休みがとれないのでは、なり手がなくなってしまう。そのために自動化やシステムの導入で管理業務を減らせないかと模索しています。我々のような間接部門の仕事は圧縮するためにも、自動化やシステムの導入は重要。決済を紙で行うのはやめて電子承認にするなど電子化を進めるとともに、

## 労働時間・休暇関連制度

導入時期	項目
1983(昭和58)年	一斉退社日(ノ残業デー)を新設(月2回)
1984(昭和59)年	年休取得目標の設定(最低取得6日)
1991(平成3)年	労使時短検討委員会(現在まで毎年開催)
1992(平成4)年	一斉退社日(ノ残業デー)を週1回に増加
1995(平成7)年	リフレッシュ休暇(年1回年休を5労働日連続で取得可能など)
1997(平成9)年	職場労使協議会(毎月組合員の休暇取得進捗・残業状況確認)
1998(平成10)年	週末時短(毎週金曜日に所定労働時間10分短縮)
1999(平成11)年	インターバル時間の設定
2012(平成24)年	年休取得目標の設定(新規付与日数の100%)

シンプルな仕事の進め方に業務改善を行うことにもチャレンジしています。

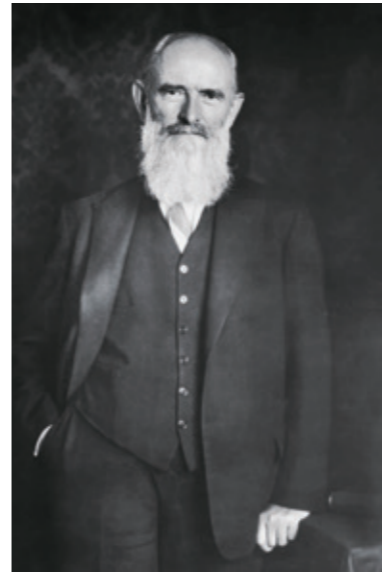
最後に、「弊社の評価には、時間軸とという視点はありません。同じ結果なら、できるだけ短い時間で仕事をした人をもっとこうしたらどうかという意見を管理職が真摯に受け止め効率化できれば、自分たちも楽になるし、お客さまへのサービスも向上する。現場一人ひとりのアイデアや意見も大切に、取り組みを進めていきたいと思っています」と話してくれました。

## WLB実現に向けた取り組みは経営課題のひとつです

一般社員の年次有給休暇取得率は98.2%、離職率は1%台。働きやすい会社として厚生労働省のさまざまなサイトで紹介されるポッシュ株式会社は、年休の取得目標を6日に設定したのは1984年(昭和59年)のこと。

「6日の休みを取りましょう」からスタートし、取得日数と取得率を目標に取り組みを進めてきました。1980年代は自動車業界で長時間労働が課題となった時代。総実労働時間削減を目指し、取り組みの一部として年休取得目標を掲げたと聞いています」と金子さんは話します。

「もともと、ポッシュ社は従業員の健康に重きをおく会社。創業者が戦前に8時間労働制や土日半日勤務、有給休暇制度を導入するなど、古くから従業員を大切にしてきました。理念は今も継承されており、トップを含め、会社全体で従業員が働きやすい環境を整えていくことを強く意識しています」。



創業者のロバート・ポッシュ(1861-1942)  
1906年に8時間労働制を導入。「会社にとって最も経済効果の高い施策で、労働者の生産効率を保持するのに最適な方法」と語った

## バックアップ制度を整え職場労使協議会を開催

年休の最低取得日数が15日に設定され、限りなく取得率100%に近づいたのは2010年。「私が入社したころは年休の取得日数も少なく、年休を取りましようという意識はなかった。徐々に変わってきていまは当たり前になっていますが、ここまでくるのは25年かかっています」と、年休取得目標の推移を示しながら、金子さんは話します。

その道のりは長く、トライ＆エラーを繰り返しながら整えてきたといいます。「仕事量が変わらなければ、休みにくいし、休めない。誰かの休暇で誰かが残業しなければいけないなど、それをどうカバーするのが大きな課題でした」。

「課題解消方法の一つは、標準化して誰にでもできるようにすること。くわえて、1人が稼働日全部出勤するのを100%と考えたとき、20日間の休みをとろうと思うと年8%程度仕事の時間が減ってしまうので、92%くらいで仕事の分担を考えておくこと。製造現場で



# モチベーションとの付き合い方

モチベーションは、見えないところで私たちが動かしている。「モチベーションとどう付き合っていくか」、その法則を知り、実践して、人生をより豊かにしていきましょう。

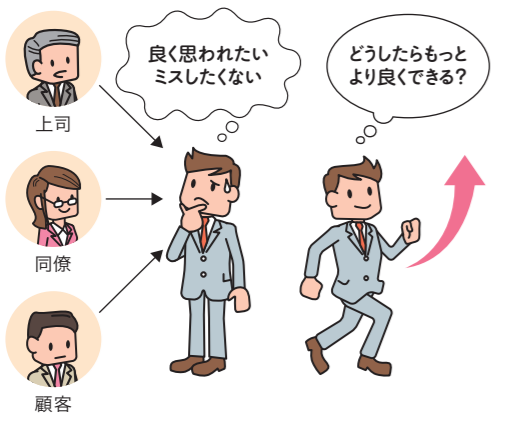
**図解モチベーション大百科**

教えてくれたのは…  
株式会社 オープンプラットフォーム  
代表取締役 池田貴将さん

早稲田大学卒業。行動心理学・リーダーシップの研究に基づいたセミナー・サービス・コンサルティング・出版などを手掛ける。著書は「覚悟の磨き方 超訳 吉田松陰」「図解モチベーション大百科」など累計55万部を突破。昨年オープンしたオンラインサロン「図書館」では、1000名以上の会員様にサービスを提供している。

## 第2回 今号のテーマ 評価の仕方(認め方)

### 自分のモチベーションを上げる



### 『自分自身の進歩』を評価する

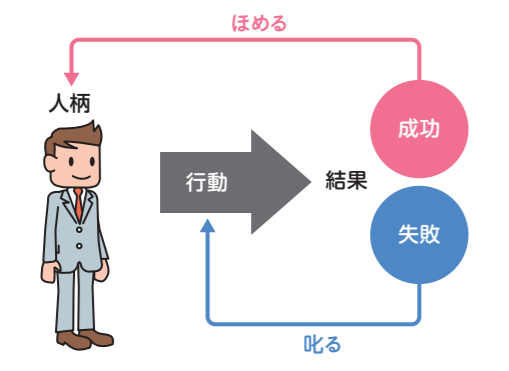
継続的にモチベーションを上げるためには、「自分自身の進歩」で評価しましょう。

**実験**  
中学生をチームに分けて、テストをやってもらいました。  
Aチームの中学生には「他の学生と比較して評価する」  
Bチームの中学生には「あなたの成績の上がり具合を基準にして評価する」と伝えました。

意気込みをたずねるとAチームの中学生は「能力を示したい」「ミスを減らしたい」と答え、Bチームの中学生は「頭を鍛えたい」「問題解決能力を高めたい」と答えました。結果、テストを何度か繰り返すうちに、Bチームの方が大きく成績が伸び、楽しかったという声も多かったのです。(参考 心理学者ルース・パトラの実験)

**他人との比較よりも、自分の成長度合いによって評価された方が人は努力しやすいのです。**他者からの評価を高めようとする、「ミスしてはダメ」「外から評価されないものはやっても仕方がない」とモチベーションにムラがうまれやすくなります。むしろ、「自分自身の進歩」を評価した方が、より仕事を楽しみ、継続的に成績を伸ばしていくことができます。

### 相手のモチベーションを上げる



### 人柄や存在に結びつけて褒める

人を褒めるときも、改善を求めるときも、「具体的であること」はとても大切です。「ダメじゃないか」ではモチベーションが下がりますし、「良いね」だけでは自信につながりません。

**実験**  
ビー玉で遊ぶ子どもたちにお話し、友だちにビー玉を分けてもらいました。  
Aチームの子どもには「君はいいことをした。素晴らしいことだ。人の役に立つことをした」と行動を褒めます。  
Bチームの子どもには「君は友だちを喜ばせた。素晴らしい子だ。人の役に立ってる子だ」と人柄を褒めます。

2週間後、Aチームの10%、Bチームの45%が、入院している子どもを元気づけるためのプレゼントをしました。(参考 心理学者ジョアン・グルーセックの実験)

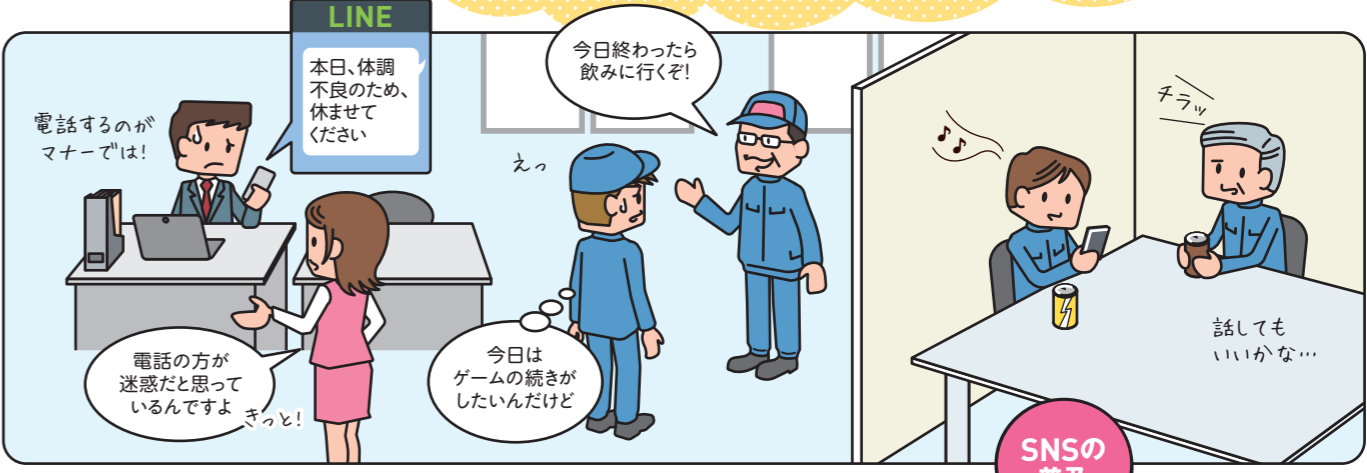
褒めるときは、「あなたの**こういうところ**が素晴らしい。君は**こういう**素晴らしい人だ」と**人柄を褒めましょう。成功を「その人自身」と結びつけるのです。すると、その後も継続してポジティブな行動をとるようになります。**

一方、失敗やしくじりには注意が必要です。まずかった具体的な行動を指摘しましょう。「もう1度やり直せるならどうやる?」という質問もとても効果的です。

**結論** ▶ 自分では「自身の成長度合いによって評価をする」、相手に対しては「人柄を具体的に評価する(褒める)」ことが大切です。ポジティブに行動するための、評価の仕方を考えてみて!

# 「当たり前」が 違うことを知る 世代間ギャップは 歩み寄りで埋める!

会社には、生きてきた時代が異なるたくさんの方が働いています。景気がよかったか、悪かったか。電話や面着でコミュニケーションをとってきたか、インターネットやSNSで世界とつながってきたか。時代背景が異なれば、考え方が違うのも当たり前。世代間のギャップがなぜ生まれるのか、考えてみましょう。



年齢	69~55歳	54~50歳	49~37歳	36~15歳
世代	新人類世代	バブル世代	氷河期世代(団塊ジュニア)	ゆとり世代(新人類ジュニア)
時代背景	大学生のときには、学生運動が下火に。政治への関心が薄まった世代	「バブル景気(1986年~1991年)」に就職した世代	「就職氷河期(1993年~2005年)」に就職活動を行った世代	「ゆとり教育」を受けた世代かつ、リーマンショック前後に就職した世代
特徴	・個人主義の傾向が強い ・政治にあまり興味がない	・消費に積極的 ・コミュニケーション能力が高い ・男らしさ、女らしさを意識	・貯金を好む ・消費に消極的 ・キャリアアップ志向	・堅実で安定した生活を求める「リアリスト」 ・ルール順守の意識が高い ・リスク回避志向
景気	<b>社会人としてバブルを経験</b> 将来の展望が明るかった時代。会社・組織のために働く意識が強い。		<b>バブル崩壊リーマンショック</b> PHS ケータイ スマホ	
コミュニケーション	面着や電話が主流		ポケベル	SNSが主流
成人前後の社会情勢	1970年/日本万国博覧会 1973年・1979年/ 第1次・第2次オイルショック	1986年~1991年/バブル景気 1986年/男雇用機会均等法 施行 1989年/消費税3%導入	1993年/バブル崩壊 1997年/消費税が5%に	2008年/リーマンショック 2014年/消費税が8%に
成人前後の情報通信技術の状況	1971年/Intel 4004(初のマイクロプロセッサ)発売	1983年/ファミリーコンピュータ発売 1985年/携帯電話のレンタル開始	1992年/インターネットプロバイダサービス開始	2004年/SNSが登場 2012年/LINEサービス開始

各世代が育ってきた時代背景を知ると、「相手がなぜそのような行動をするのか」への理解につながります。世代が異なる人とコミュニケーションをとるときは、「当たり前が違うかもしれない」との認識を持ち、相手によりそって考えてみると、今まで以上によい関係をつくることのできるはずですよ。

# 組織内議員の活動紹介

## 建設的な提案を 続ける決意をもって



参議院議員  
**いそざき哲史**

本年7月の参議院選挙は大変厳しい選挙となりましたが、CNDの皆さんから全国各地で激励をいただいたことで、最後まで戦い抜くことが出来ました。

新たに頂戴した6年の任期において、職場で働く皆さんの生活の安心・安定と、産業の発展のための政策を実現するべく、引き続き全力で取り組んでまいります。

これまでのそうした取り組みの具体例として、本年4月4日の参議院決算委員会では、本年10月からの自動車税の恒久減税や取得税の廃止は評価されるものの、そこに消費税引き上げ分をくわえると、ユーザー総負

担は増大していることを指摘。今後もユーザー負担の軽減と税制の簡素化を検討していく必要性を安倍総理に対し訴えたところ、総理や経済産業大臣から、車体課税の見直しについては、「今後も議論、検討していく」旨を確認しました。

また、上記税負担軽減にくわえ、高速道路料金の引き下げや、高齢者用のいわゆるサボカー限定免許の創設や購入時助成などを盛り込んだ法案を、本年6月18日に、古本、浜口両議員と共に衆議院に提出しました。

こうした「ユーザー視点」の活動を、今後も続けていく決意です。【10月上旬記】



2019年 4月4日  
参議院決算委員会



2019年  
第198回 通常国会活動 まとめ



参議院議員  
**はまぐち誠**



衆議院議員  
**ふるもと伸一郎**

## 着ぼういす

毎回皆さんからいただいた声を紹介します!



### 女性組合役員セミナー

・女性が少ない車業界で、女性が活躍できるように、役員の方々に期待しています。(福島県)

・私も役員にもう一度なりたいたいと思いました。(石川県)  
・たくさん女性役員の方が、職場との懸け橋として活躍されているのだなと感心しました。(大阪府)  
**モチベーションとの付き合い方**  
・仕事するうえでかなり重要課題だと感じています。簡単なようでも難しいモチベーションを上げる方法

をもっともっと知りたいと思いました。(北海道)  
**その他**  
・全国の組合の活動を見ることができるのでとても興味深いです。(山形県)  
・どのような取り組みをしているか読むと分かりやすいので、助かっています。(石川県)

そのほかのご意見は下記ホームページをご覧ください。

## HOLONクイズ Vol.174

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…。

- 1 大きな環境変化のなか、私たちトヨタ系販社が将来にわたって成長・発展を続けていくためには「○」の力が不可欠です。
- 2 取り組みをはじめて約35年、ポッシュ株式会社の○○○は1%台になりました。
- 3 世代が異なる人とコミュニケーションをとるときは、○○○○が違うかもしれないと認識しましょう。
- 4 自分のモチベーションを上げるためには、○○○○の進歩を評価する

※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。

### HOLONクイズ Vol.173 の答え

- 1 なくてはならない
- 2 増員
- 3 24
- 4 目的

### おめでとうございます! HOLONクイズ当選者の皆さん

- A賞**.....
- 道都N 石高 郁恵
  - 山形T 菊地 敦
  - 新潟P 岡 裕紀
  - 石川R 廣瀬 麻衣
  - 滋賀P 玉脇 祐輔
- B賞**.....
- 京都K 伊木 英聖
  - 中央大阪N 鍛冶 達也
  - 兵庫F 兵庫F 廣居 睦美
  - 福岡P 福岡 康浩
  - 鹿児島N 末田 瑞樹
  - 札幌P 嘉津山 史明
  - 岩手N 小地澤 真紀
  - 愛知H 角谷 菜亜子

今回は総数100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!

## 正解者のなかから抽選でプレゼント! どちらがいいか選んでね! 今号は北東北から!



八代目 佐藤養助  
**稲庭うどん タレ付き**  
(うどん240g(80g×3袋)・つゆ80g×3袋)  
細めの乾麺でありながら、しっかりとコシがあり、つるつると滑らかな喉越しが絶妙な稲庭うどん。手練り・手蒷い・延ばし・乾燥の一つひとつの工程を丁寧に仕上げる老舗「佐藤養助商店」の味をお届けします。

**A賞**  
10名



木村木品製作所  
**りんごの木の歯ブラシスタンド 大**  
節目も多く加工しにくいりんごの木を、地域資源として使用したいと手間暇かけてつくられた歯ブラシスタンド。りんごの木が持つ独特の肌触りが楽しめます。上のふたを外して洗うことも可能。

**B賞**  
5名

## HOLONクイズの応募方法 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「組合員専用ページへログイン」にパスワードを入力 **パスワード holon174**
  - ③ 機関紙HOLONのページで、入力フォームに必要事項を入力し送信

締切 **2019年12月15日** 発表 **HOLON 175号**

労働組合結成の相談・情報のご提供は「**ご意見・ご感想・ご質問**」をクリック!



Click!

【個人情報の取り扱いについて】CNDでは加盟組合の皆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・お問合せ事項などに関するご連絡 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。