

HOLON

CND機関紙ホロン

vol.175

2020年1月15日発行

ご家族の皆さんで
ご覧ください!

02 CND Action !

小川委員長、2020年を迎えるにあたり



札幌トヨタ自動車労働組合、世代別セミナー(フォローアップセミナー、ステップアップセミナー、わくわく世代セミナー)の様子です

- 03 HOLON特集
若者は、会社や職場に何を望む?
- 04 みんなの働き方改革 第2回
ロイヤルホスト株式会社
- 06 HOLON+
2020年春、5Gで変わる世界
- 07 モチベーションとの付き合い方
第3回「目標の立て方」



2020年を迎えて、
組合員の皆さまに一言
ご挨拶を申し上げます。

2020年を迎えるにあたり



CND中央執行委員長
小川 敬太

環境認識

令和元年は、九州北部豪雨や台風15・19号など、大きな災害が数多く発生した年でした。被災された方々にお見舞いを申し上げますとともに、一日も早い復興を願っております。

日本経済においては、輸出を中心に弱さが長引いているものの、緩やかに回復しているとされ、税率引き上げ後の消費者マインドの動向など、今後留意すべき問題も多く存在しています。

「100年に一度の大転換期」といわれる自動車産業の大きな変革の波は、私たち販売業界においても、「CASE」や「MaaS」などによる「モビリティ・カンパニー」への転換や、2020年5月からの全車種併売化をはじめ、部品共販店の統合など、さまざまな変革がすでに始まっており、働き方や日々の業務にも影響し始めています。私たちがトヨタ系出版社においても、「新たな時代を自分たちで切り拓く」という認識のもと、急速な変化に対応していくことが求められています。

組織力強化に向けて

結成後30年が経過したCNDでは、『組織力強化、人づくり』がすべてのスタートで活動の基盤であるという認識のもと「なくてはならない存在に」いまこそ労働組合の存在感を「スローガン」に、「組合員とその家族の幸せづくりの実現」に向けて、その足場固めに「層注力し、取り組みを進めています。『貴重な人生を生きる、一人ひとりの人間を大切に』というCNDの基本理念を常に念頭に置き、会社で働く「人」が将来にわたり意欲や活力をもって働き続けられるよう、組合員の声を確実に聞き、それを組合活動や労使交渉などへ活かしていかなければなりません。そのためには、第17期前半期の組織力強化のベース活動として位置づけている「組合員の声循環サイクル」の定着化に向けて、職場とのコミュニケーション活動などの充実や、組合活動を実践していく基盤強化の取り組みを推進し、活発な議論のうえで着実な活動を進めていきたいと考えています。

「組合員とその家族の幸せづくり」「企業の魅力向上」に向けて

CNDでは、「組合員とその家族の幸せづくり」「企業の魅力向上」に向けて、生活水準の向上はもとより、働き方を変革し、生産性向上とワーク・ライフ・バランスを実現させることについて、労使共通認識のもと、さまざまな協議を行い、労働諸条件の改善や労働環境の整備に取り組んできました。

19秋の取り組みでは、「人材の確保・定着に向けた取り組み」として、全加盟組合で「年間所定休日120日」の実現に向けた休日増の取り組みを進めさせるための議論を行いました。また、人材の定着に向けて、組合員の声を拾い上げるとともに、「働く一人ひとりの意欲・活力を高く保ち続けるために必要なことは何か」「魅力ある企業とは何か」などの観点から、労働諸条件の改善に向けて労使で議論してきました。休日については、これまでの継続的な議論の結果として、休日増を果した加盟組合が多くあり、くわえて、会社の魅力向上や組合員の意欲・活力の向上に向けて、活発な協議を行うことができたことと認識しています。また、離職防止に向けた取り組みについては、多くの加盟組合において労使で課題認識を共有し、取り組みをスタートさせることができました。こうしたことは、組合員の声に耳を傾け、それをもとに労使で議論を重ねたことで、一定の成果が得られたものであると受けとめております。

そして、20春の取り組みを迎える時期となりましたが、CNDでは、社会の動向や賃金の社

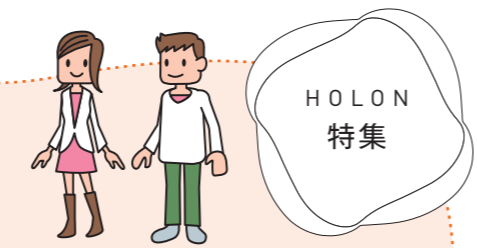
結び

私たちトヨタ系出版社は、変革期をチャンスととらえ、厳しい環境下でも人の重要性を理解し、人を通じて成長と発展を享受し続けることができると思っています。

働く一人ひとりが、これからのそれぞれの持ち場、立場で意欲・活力・やりがいをもって働くためにも、労働条件の向上・安全第1をふまえた職場環境の向上に取り組み、あわせて、ワーク・ライフ・バランスを実現させてまいります。このことが生活・職場水準の向上につながり、「組合員とその家族の幸せづくりの実現」「企業の魅力向上」「地域から選ばれる企業」につながると考えます。そのためには、「日ごろから効率的な働き方に向けた取り組みを実践し、それらを横展開すること」「もっといい会社づくり」が実現できると考えていますので、組合員の皆さまの前向きな意見を、ぜひ労働組合に伝えてください。CNDに集う加盟組合のすべての組合員とともに、2020年が私たちトヨタ系出版社のより一層の飛躍の年となるよう、力強く活動を推進してまいります。



「会社の雰囲気や人間関係」を重視!? 若者は、会社や職場に



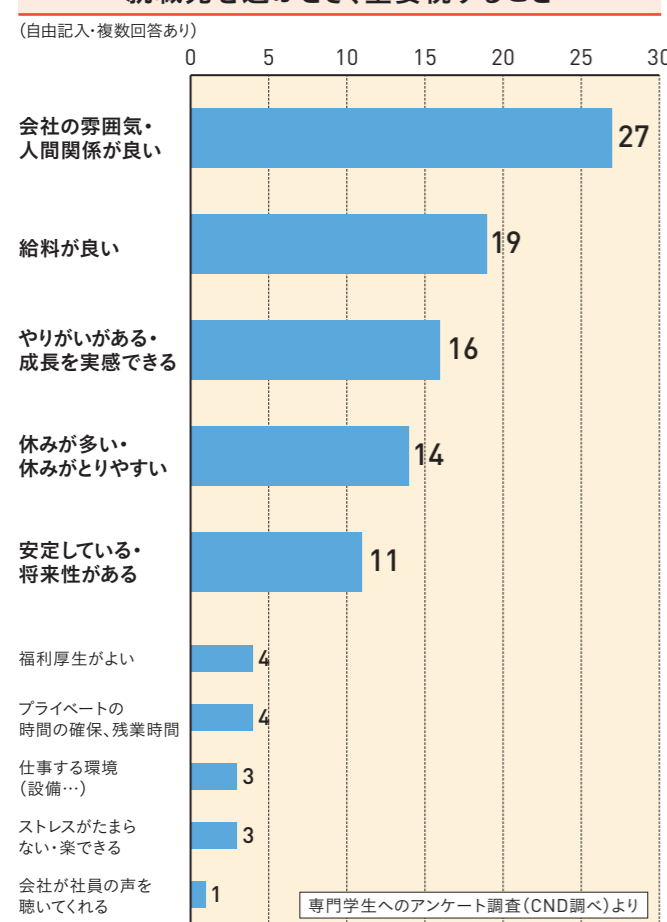
HOLON
特集

何を望む?

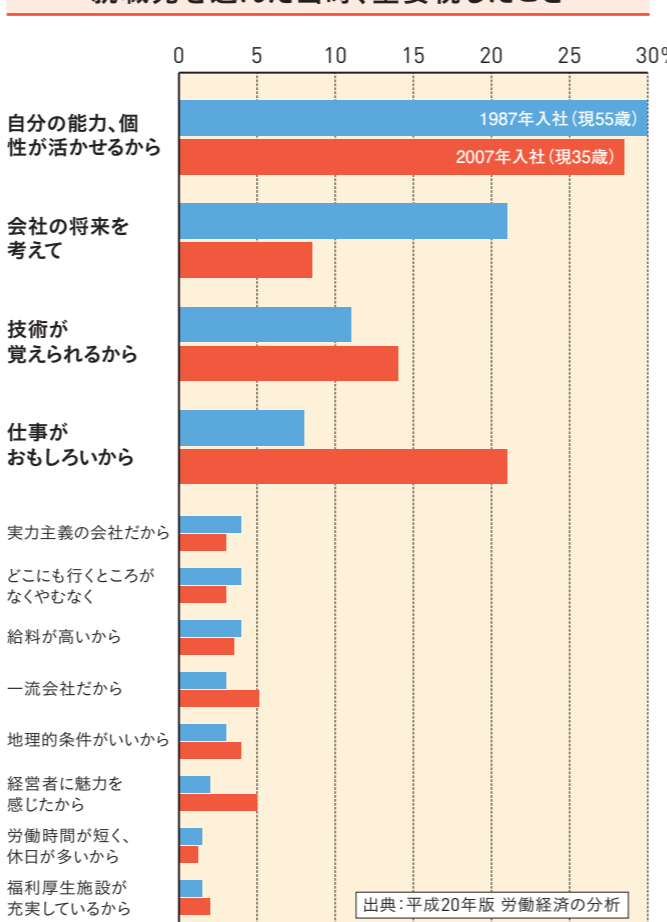
人手不足が叫ばれるなか、社員の離職は会社にとって大きな損失になっています。今回は特に若い世代が就職先を選ぶ際に何を重視しているのか、アンケート結果を用いて紹介します。若い世代が会社や職場に求めるものを知って、今後のコミュニケーションや人材育成に活用しましょう。

※データは、CNDによる「専門学生へのアンケート調査」まとめ(N=823)より

専門学生 就職先を選ぶとき、重要視すること



現55歳・35歳 就職先を選んだ当時、重要視したこと



雰囲気や人間関係、給料の良い会社で働きたい!

現代の若者が就職先を選ぶ際に重要視するのは1位「会社の雰囲気・人間関係が良い」、2位「給料が良い」という結果に。安定した会社で、長く、楽しく働きたいと考える堅実な若者の思いが見えるようです。

バブル世代やゆとり世代ではあまり重視されていなかった「休みが多い・休みがとりやすい」というのが上位になっているのもポイントではないでしょうか。これからの採用や人材教育に役立つためにも、若者の就職観を知って、みんなでより良い職場をつくっていきましょう。

バブル世代は「会社の将来を考えて」が2番手!

1987年に入社したバブル世代、2007年に入社したゆとり世代。どちらも会社の選択理由の1位は「自分の能力、個性が活かせるから」でした。

ただ、バブル世代の2位は「会社の将来を考えて」だったのに対し、ゆとり世代の2位は「仕事がおもしろいから」と変化が顕著に表れています。

各世代により、仕事で大切にしたいものの変化が、浮き彫りになっているのではないのでしょうか。

まとめ 周りの仲間も、それぞれ重視していることが違います。自分の意見を押し付けすぎないようにしましょう! そして、お互いを理解し合いながら、同じ目標に向かって進んでいけるようにしましょう!

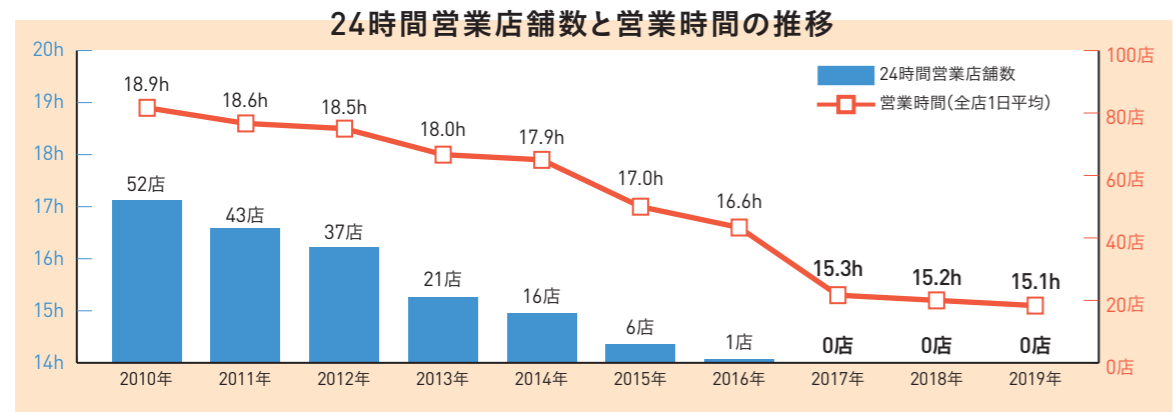
平均3.8営業時間短縮、店舗休業日 3日設けても、売上8.4%アップ

オートフライヤーなどに置き換えたのです。品質が保たれると同時に、オムライスやビーフシチュー、パスタなど、コックの腕が必要な料理に注力できるようになりました。

さらに、「全国219店舗規模の当社から調達できる、おいしい食材にこだわっています。1000店舗以上を展開するチェーンでは集めるのが難しい、国産のホタテや真鯛、カナダ産のオマール海老、上質なアンガスサーロインステーキなどはその一例ですね」と小池さんは自信をのぞかせます。

営業時間の見直しをきっかけに一層のサービス向上へつなげる

営業時間の見直し(営業時間短縮、24時間営業廃止)は、そういった施策の一つであったそう。営業時間の見直しも2010年ごろから取り組んできた歴史があります。午前7時〜夜中2時だった営業時間を、午前9時〜夜中12時に変えてきました。深夜・早朝利用のお客様が減ってきたという時代の流れもあり、主婦が忙しい早朝や電車がなくなる深夜は働ける人が少ないため、採用が難しく、店長や料理長など主力スタッフが働かざるを得ませんでした。お食事のコアタイム(ランチ・ディナータイム)に店長や料理長がいらないなど弊害が大きかったため、深夜・早朝営業をやめる取り組みを進めました。早朝・深夜にご利用いただいていたお客様のニーズに反した面もありますが、お食事のコアタイムに提供する料理の質を上げ、教育に力を入れてサービス向上



を図り、お客様に満足していただきたいと考えたのです(小池さん)。

ロイヤルホスト株式会社

外食事業/社員数640名(2019年11月末現在)
幅広くビジネスを手掛けるロイヤルグループのシンボル「ロイヤルホスト」などの運営を行う。全国219店舗を展開。「お客様からいただくありがとう」のために、QSCA®に徹底的にこだわり、日本一一番質の高い「ホスピタリティ・レストラン」を目指す。

- 【取り組みの歴史】
- 2011年〜/営業時間の短縮へ (2019年 平均3.8時間短縮)
 - 2013年 / 全席禁煙化実施
 - 2017年 / 24時間営業店舗ゼロ
 - 2018年〜/年3日の店舗休業日を設定 元日・GW明け・11月 (2019年は元日・GW明け・大晦日)
 - 2019年〜/7連休取得を推進 (1〜6月で達成率76.5%)



経営企画部 部長
小池 真一郎さん

働き方改革課 課長
北見 忠広さん

経営戦略などの立案・実行、予実管理ほか、仕事は多岐にわたる

働き方改革課は2019年11月新設。クルーや社員の採用、働き方に関する制度の変更ほか、大切な人材が長く働ける職場づくりを担う

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2回】働き方改革とサービス向上の両立

2019年11月放送のTBSテレビ「ジョブチューン」で紹介された従業員が選ぶ人気メニュートップ10中のトップ3 ※一部価格の異なる店舗がございます。



3位 ロイヤルのオニオングラタンスープ 495円(税込)



2位 アンガスサーロインステーキ1ポンド(450g) 4,378円(税込)



1位 黒×黒ハンバーグ190g(くろくろハンバーグ) 1,298円(税込) ※写真はおろしきのこチリソースとブラウンバターソース

ロイヤルホストにしかできないサービスと料理を提供する

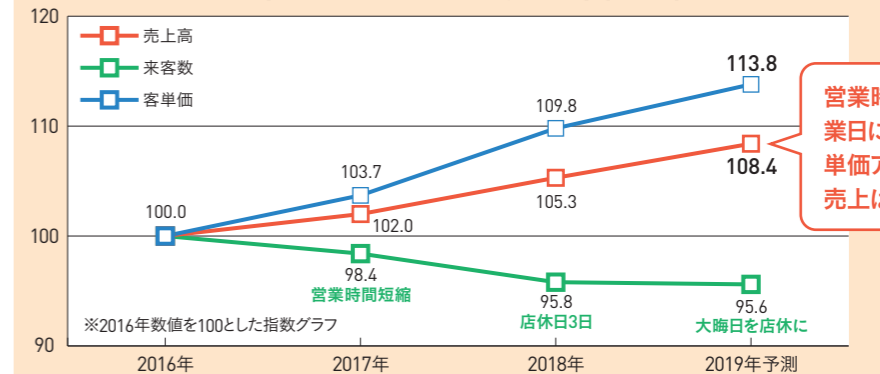
「営業時間の短縮」「24時間営業の廃止」「元日など、計3日の店舗休業日の設定」「7連休取得推進」。売上の減少に直結するような施策に取り組みながら、直近3年間で8.4%の売上増を実現しているロイヤルホスト株式会社。同社の小池真一郎さんと北見忠広さんに話を伺いました。

働き方改革がいわれ始めた2014年ごろから、同社はメディアで取り上げられる機会が増えました。「私たちはもともと、働き方改革として施策を進めてきたわけではありません」と小池さん。「ロイヤルホストは2010年まで3社に分かれていましたが、2011年に経営統合しました。外食産業の市場規模が縮小するなかで回転寿司や焼き肉、コンビニ、テイクアウトのお店などが増え、当時は業績も厳しく、苦戦していました。統合し、これから「ブランドをどう作っていくか」というときに、当時の社長が方針として打ち出したのが、「ロイヤルホストにしかできないサービスと料理を提供する」と話します。

こだわりの食材をコックが調理 特長を活かす店舗づくりを実践

ロイヤルホストは、自社の特色を最大限に活かして厳しい時代を生き抜くことを決断。さまざまな施策を実行してきました。2011年からは店舗改装を行いながら、2013年全席禁煙化

直近3年間 売上高・来客数・客単価の推移



営業時間短縮・店舗休業日による客数減を客単価アップでカバーし、売上は8.4%アップ

これから目指すのは「従業員の「働きがい改革」」

北見さんは「働き方改革を推進する目的を、一人ひとりの従業員に正しく理解してもらうことが大切だと感じています」と話します。

「例えば、7連休取得推進の際は、社長が全国各拠点の店長会議に出席し、直接従業員に説明をしました。『7連休を取るの目的ではない。忙しい土・日曜日でもパートさんアルバイトさん含め、店が問題なく営業できる組織づくりや店の成長が目的なんだ』と。最初は無理だと言っていた従業員が、『どうしたら休めるのか一緒に考えよう』という意識に変わり、取り組みが進んでいきました。最近ではメディアで取り上げられることで、自社を誇りに思う従業員が増えてきたという声を多く聞いています。

「いま、やつと現場と一緒に働き方改革が進められるようになってきました。これからはもう一歩進んで、従業員の『働きがい改革』を進めていきたいと考えています。くわえて、女性活躍や障がい者雇用、ジェンダーなどの課題は多い。私たちはこれからも、外食産業全体をリードしていくような施策を考え、実践していくつもりです。もし共感いただける部分がありましたら、ぜひ足を運んでください。

当社の社用車は、トヨタの車でお世話になってます(笑)。それ以外にも、もしビジネスチャンスがあれば、一緒に何かできるとうれしいです。」



心理・行動実験から知る

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力。「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。

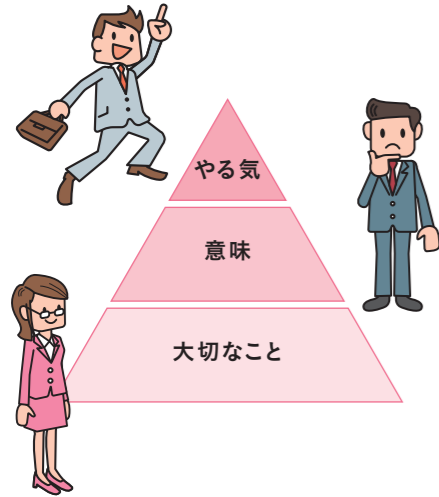
図解モチベーション大百科

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3回 今号のテーマ 目標の立て方

自分のモチベーションを上げる



「いま、大切にしたいこと」を基準に行動を

「自分がいま、大切にしたいこと(価値観)」を基準に行動をすると、行動に意味が生まれ、自然とモチベーションは上がります。

実験

学生に冬休みの間、日記を付けてもらいます。

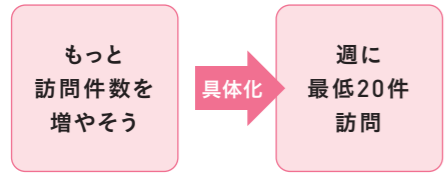
- Aチームには、「自分にとっていま、一番大切にしたいことは何か」「その価値に結びつく、どんな行動をとったか」を書いてもらいました。(大切にしたいこと例/挑戦、感謝、忍耐、思いやり…)
- Bチームには、「その日にあった良い出来事」だけを書いてもらいました。結果、Aチームの学生はBチームの学生と比べて、健康状態が良く、精神的にも調子が良くなりました。(参考:スタンフォード大学の実験)

つまり、「自分はいま、何を大切にしているのか?」と行動指針さえ明確であれば、すべての行動に意味が生まれます。結果、我慢していた面倒なことも、価値観と結びついていることに気づき、ストレスではなくなります。会社での目標設定時も、目標を立てた後に大切にしたいことを書き出し、その価値観に結びつく行動や予定を入れてみましょう。

相手のモチベーションを上げる

目標は、数字などで具体的に設定する

目標設定をするとき、具体的で難しすぎず、受け入れられるレベルの目標を提示すると、相手はとてもしやる気を出します。



実験

ある木材の運送業者の積荷状況が、法律で定められた最大積載量の約60%でした。(材木をどれくらい積みば良いかの明確な指示がなかった)。次に「積載量は上限の94%にするように」と具体的な数字を示しました。結果、9カ月後、木材は最大積載量の90%まで積まれるようになりました。(参考:組織心理学者エドウィン・ロックとゲイリー・レイサムの実験)

「もっと荷物を積んでください」より「最大積載量の94%まで積んでください」の方が、具体的かつ「難しいけれど可能」と感じられたため、モチベーションが上がりました。会社でも、「もっと訪問件数を増やそう」より「週に最低20件訪問しよう」や、「できるだけ残業しないようにしましょう」より「週3日は18時までに帰ろう」と決めた方が、工夫のしがいがあり、モチベーションを上げやすいです。感覚的にやっていることを、数字に変えてみましょう。いつでも、誰でも、同じように解釈できる具体的なものであることが大切です。

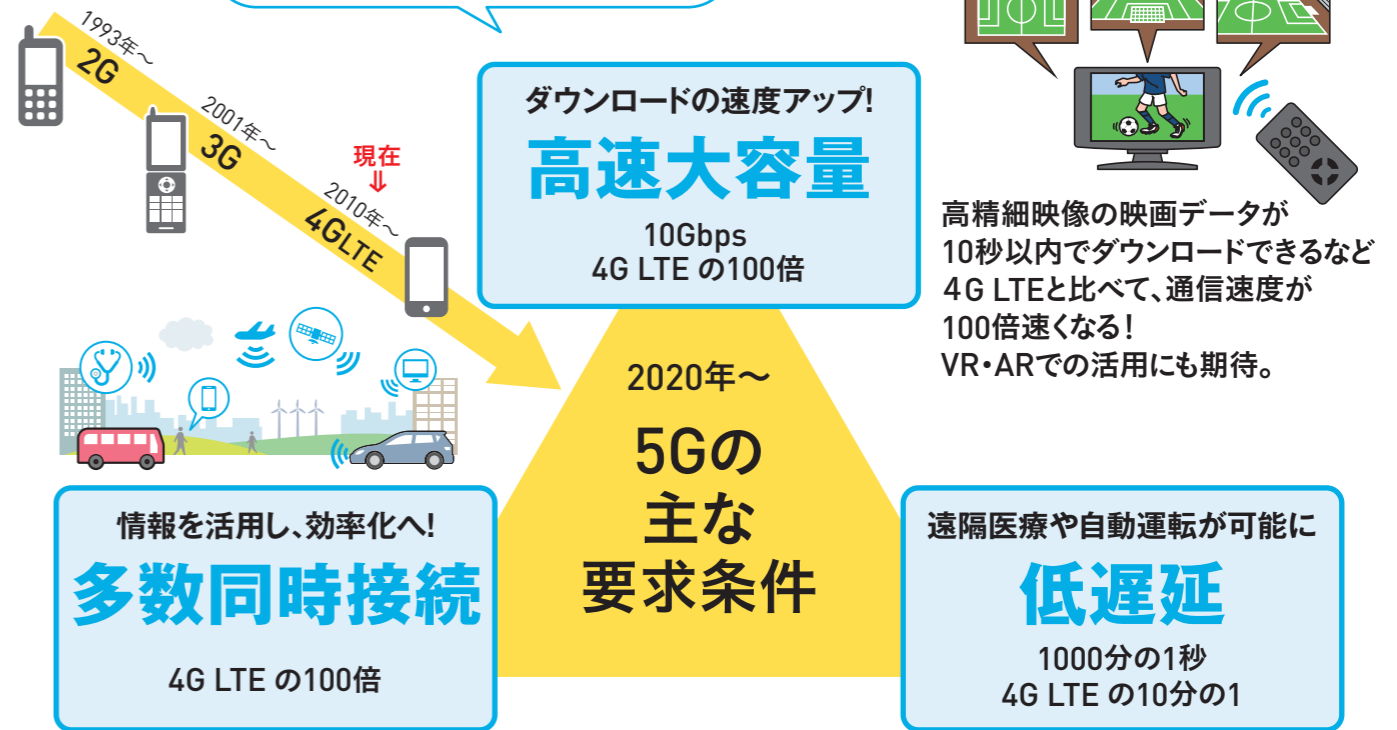
結論 「自分が大切にしていること(価値観)」に沿った行動をすると、行動に意味が生まれ、モチベーションアップにつながります。また、目標を立てる時は、具体的かつ難しすぎないことを心掛けるとよいでしょう。

あらゆるモノがネットワークとつながる 2020年春、5Gで変わる世界



2020年は、モバイル通信システムの第5世代である「5G」のサービスが本格的に始まります。「高速大容量」「低遅延」「多数同時接続」、3つの特徴を持つ5Gの利用が広がればあらゆるモノがネットワークとつながり、より便利なサービスがあふれる世界になっていきます。

5Gで何ができる?



※遅延…データがネットワークを往復するのにかかる時間

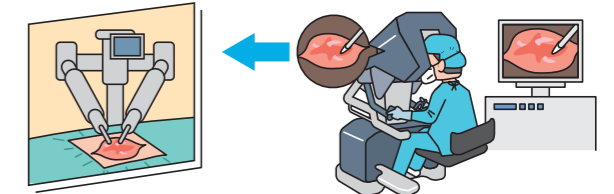
狭いエリアでも、多数の端末を同時にネットに接続できるように。

4G LTE	…1km ² エリア内で約10万台
5G	…1km ² エリア内で約100万台

家電などのIoT化やスマートシティ※化を目指す。

※先端技術を用い、基礎インフラと生活インフラ・サービスを効率的に管理・運営。環境に配慮しながら、人々の生活の質を高め、継続的な経済発展を目的とした新しい都市。

遠隔医療(遠隔地からのリアルタイム手術)や自動運転技術など、少しの通信遅れが命に関わる技術において必要不可欠。



例えば、こんなことが想定されています!

VR・AR観光

観光地で、自分で操作できる多言語に対応したバーチャルガイドが実現すれば、より深い歴史情報に触れつつ、観光や美術館、博物館を楽しむことができる。

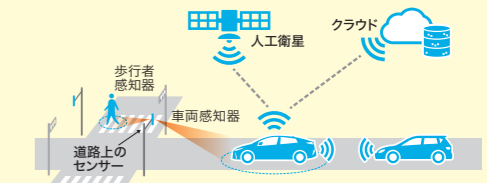


労働力不足の解消 労働生産性の向上

自動運転のバスや列車の導入で、運転士不足を解消。あらゆる時間帯で運行可能となれば、利便性も向上。技術継承や特殊な技術・人材が必要な業務は、3Dメガネにマニュアルや情報を入れ、ハンズフリーの作業を実現したり、遠隔地のエキスパートとリアルタイムで情報共有・指示を行い、業務の短縮化や均一化へ。

完全自動運転やコネクティッドカーに

完全自動運転やコネクティッドカーは通信の質・量ともに膨大となることが予想され、5Gの特徴の1つである低遅延や多数同時接続技術が不可欠。5G確立により質の高いさまざまなサービスの誕生が予想される。



組織内議員の活動紹介



衆議院議員
ふるもと伸一郎

あけましておめでとうございます。

令和の時代に自動車産業はどうなるのか、お正月に話題となったかもしれません。昨年秋の東京モーターショーは新型モデルを展示する従来の形からモビリティという新しい社会の姿を示す全く新しいものへ変革し、斬新さを感じました。地方では車がなければシニアは移動できず、都市部では駐車場がなくポケットにしまえたらどんなに楽かと感じます。車と社会の関係が一面的なものから、地域や住む人のライフスタイルに応じたオーダーメイドへと大転換していくと予想します。シニアの移動に不可欠な車はサポート機能付きへ早く移行させる必要があります。サポートカー限定免許を創設して税の減免等で大胆に支援します。ウーバーが日本では定着し辛い原

因として緑ナンバーの壁があります。運転好きの定年退職された方でワンボックスのオーナーがおられたら、スマホを利用したオンデマンドサービスで地域に住むシニアを病院や買い物の送迎をアシストして頂けたならシニアは安心と低コストで移動の自由を手に入れられます。シニア送迎の協力車両にはガソリン税の免税証明を発行してはどうか。車と社会が令和の時代に大転換していくのに政治だけが古くさい相手の批判だけ続けているのは職場の心は離れます。対立からは何も生まれず新しい社会の姿を示してこそ信頼されると思います。CNDの皆様と力を合わせて政策提言をして参ります。令和2年が素晴らしい1年でありますようにお祈り申し上げます。



参議院議員
いそざき哲史



参議院議員
はまぐち誠

着ぼういす

毎回皆さんからいただいた声を紹介しします!



「19秋の取り組み」、交渉中!

・離職防止について、組合が会社側に提案をすることで、より働きやすい環境を会社全体で作

ることができるのは、大変すばらしいことだと思いました。(北海道)

ユニオン・リンク

・「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」という言葉がありました。つついづい忙しさを言い訳にしたいときもありませんが、まさにそうだとあらためて思えて、良い刺激を受けました。(兵庫県)

みんなの働き方改革

・環境が改善されれば、社員の幸福度も変わり、効率も上がる事がわかりました。(石川県)
世代感ギャップは歩み寄りで埋める!
・当たり前が違うことを知るというキャッチコピーが良かったです。押し付けにならないよう、気をつけようと思いました。(宮城県)

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.175

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…。

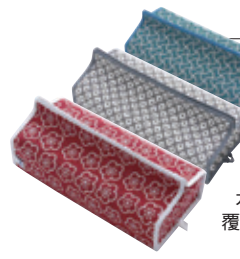
- 1** 大きな環境変化のなか、私たちトヨタ系販売CNDでは「組合員とその〇〇〇〇〇〇づくりの実現」に向けて取り組みを進めています。
- 2** 現代の若者が就職先を選ぶときには、「会社の雰囲気・〇〇〇〇が良い」ことが重要視されます。
- 3** 2020年春、5Gのサービスが始まると、現在(4G)より、通信速度が〇〇〇倍速くなります。
- 4** 目標設定をするときは、〇〇〇で難しすぎず、受け入れられるレベルの目標を提示すると、相手はとてもしやる気を出します。

※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。

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! 今号は南東北から!



九重本舗 玉澤
霜ばしら1缶(40g)
らくがん粉の中に立った状態で埋め込まれた、高度で繊細な技術を要する糸状の餡。口に含むと舌の上でとろけ、風雅な香りと甘露が織りなす冬限定の上品なお菓子です。
※繊細な商品のため、輸送途中、品物の一部に破損の生ずる場合がございます。



鷹山堂
米織小紋 ティッシュカバー
米沢織の特徴である「細番手」「先染め」「紋織り」を活かし、古典的な小紋柄などを表現したティッシュカバー。ティッシュペーパーボックスを覆って、部屋の印象を変えてみませんか。

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 holon175**
 - 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 **2020年2月15日** 発表 **HOLON 176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!



【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。