

HOLON

CND機関紙ホロン

vol.176

2020年3月11日発行

ご家族の皆さんで
ご覧ください!

02 CND Action !

春の取り組みのキーワードは 3つの“シンカ”



06 ユニオン・リンク Vol.2

トヨタ青森労働組合
ネットトヨタ長崎労働組合

08 みんなの働き方改革 第3回

UQコミュニケーションズ株式会社

10 HOLON+

気になる、サブスクリプションは?

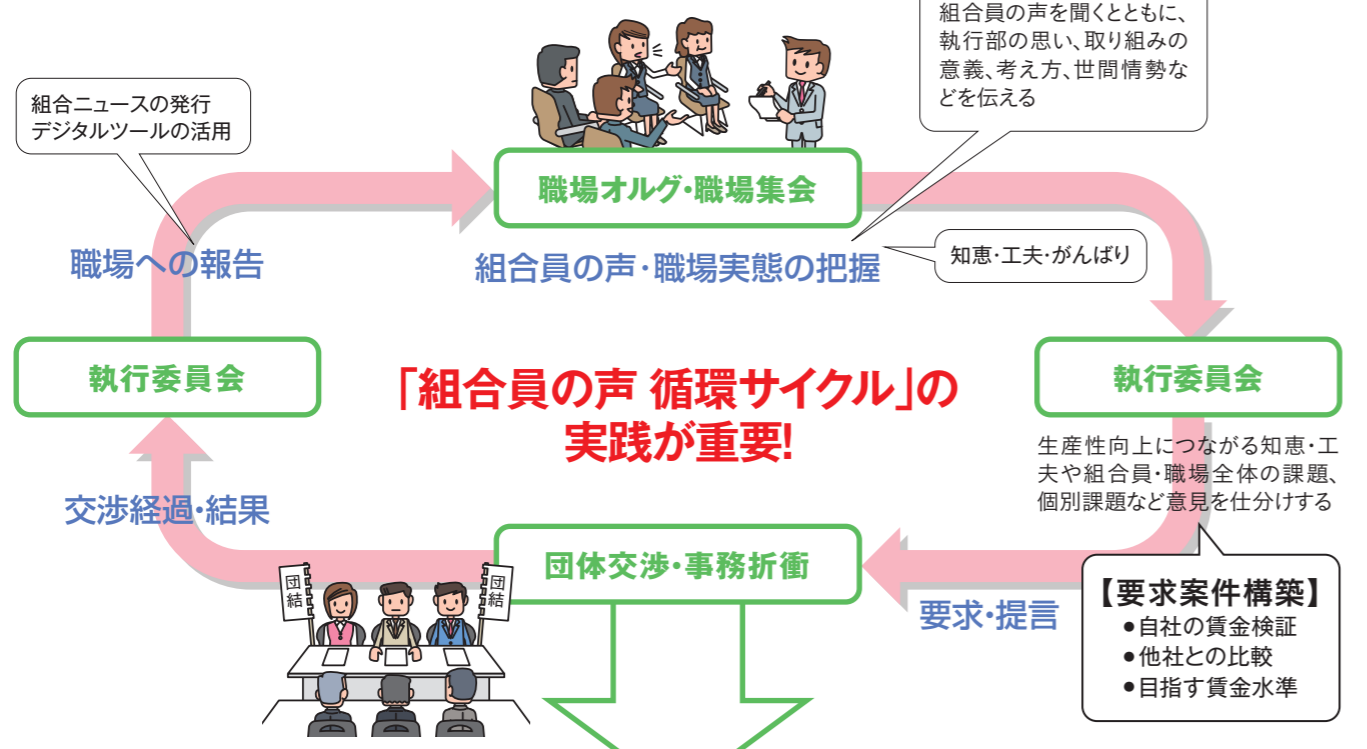
11 モチベーションとの付き合い方

第4回「視点を変える」

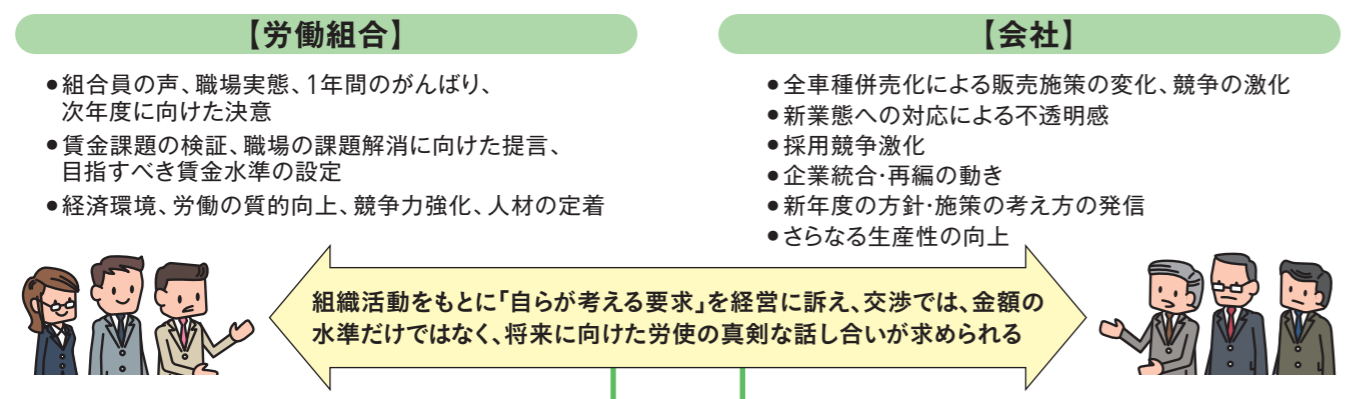
ネットトヨタ長崎労働組合の執行委員会の様子です。春の取り組み要求について渡辺書記長が説明しています。

〈3つの“シンカ”とは!?)

★加盟組合における取り組みの“進化”



★交渉を進めるにあたっての“深化”



★労使議論の“真価”

この変化の激しい時代のなかで、トヨタ系販社として生き残っていくためには、この春の取り組みでの労使議論を深めることが重要となる。賃金・一時金の交渉だけでなく、将来に向けてどのように進んでいくかという観点も含めた労使議論を行い、労働組合と会社が同じ方向に向かっていける組織にすることができるかどうか、真価が問われる取り組みとなる!

労使で目指すのは「人に選ばれる企業 魅力ある販売業界づくり」

春の取り組みとは賃金や一時金の交渉だけでなく、労使双方で社会全体の動向や組合員の1年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。その他にも、労使交渉では解決できない税制や社会保障制度の課題解決に向けて、政策・制度に関する取り組みも推進しています。

20春の取り組みスローガン

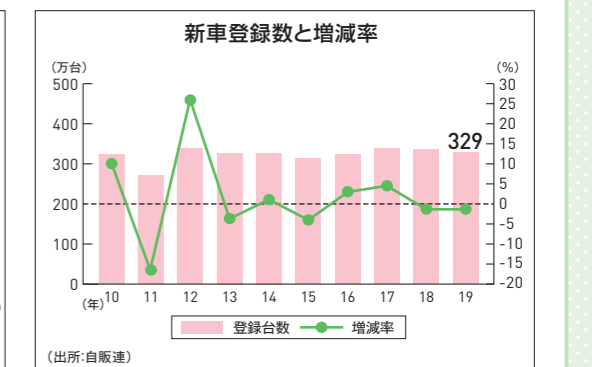
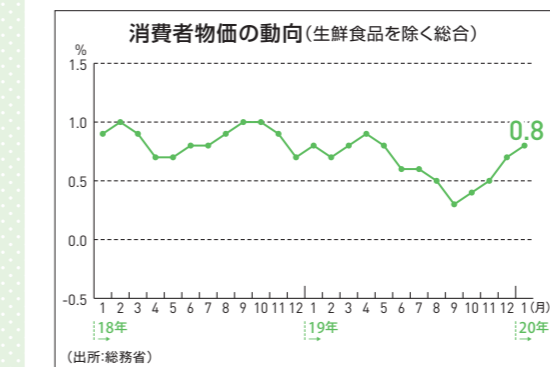
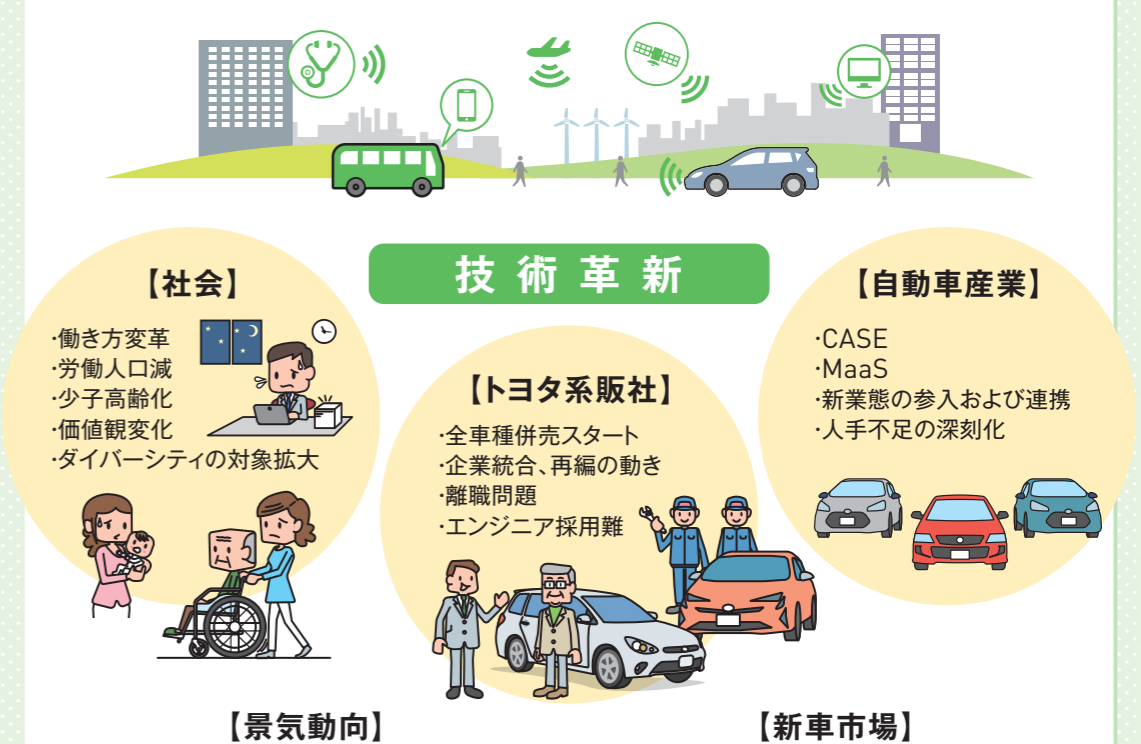
新しい時代を切り拓く活力と チャレンジにつながる労使議論の深化を

20春の取り組みのキーワードは 3つの“シンカ”

2月中旬より、20春の取り組みが本格的にスタートし、CND加盟組合では3月19日の回答日に向けた労使協議を重ね、交渉も最終盤を迎えています。昨年に引き続き賃金の絶対額をより意識し、「自社の目指すべき賃金水準」の獲得に向け、「その実現のために必要なこと、必要なものは何なのか」についての検証・検討を「深化」させ、経営との交渉を進めています。さまざまな変化がある2020年。労働組合としての強みを活かした取り組みの「進化」が求められるとともに、労使で同じ方向に向かうべく「労使議論の『真価』が問われる」という認識のうえで取り組みを進めています。



現在の環境認識



劇的な環境変化の真ただなかにおいて、これまでの延長線上に私たちの未来はない! 新しい時代に向けて全員でチャレンジしていくことが重要!!

具体的な要求内容

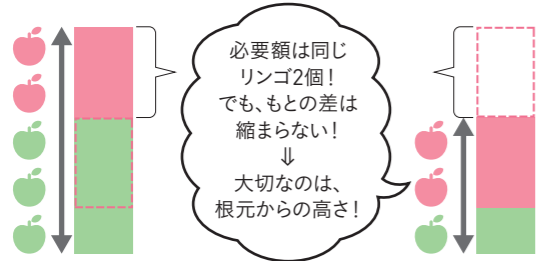
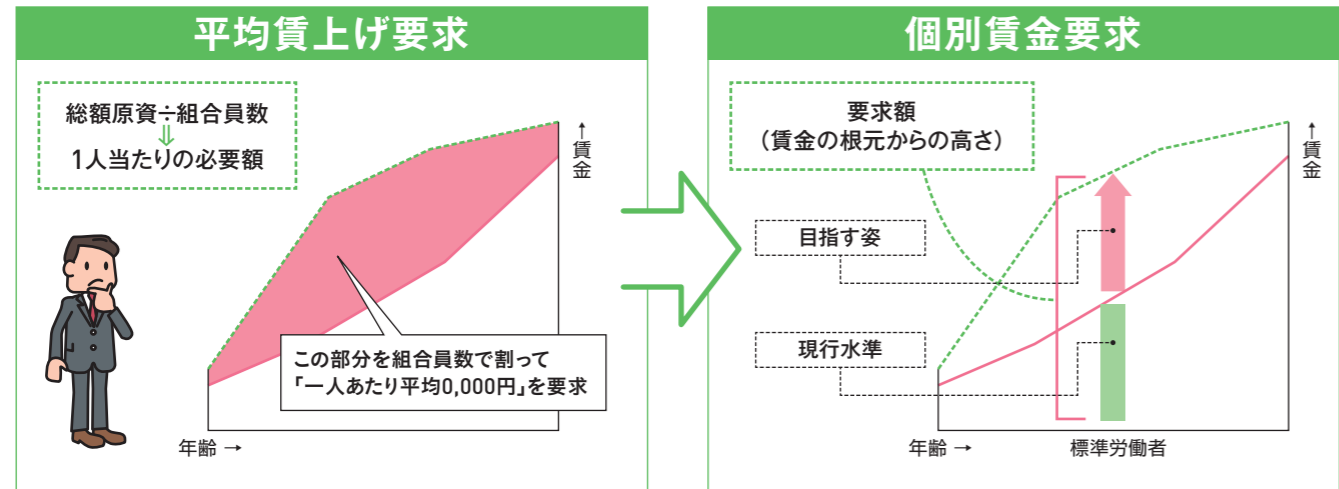
CND20 春の取り組み要求方針



「絶対額の取り組み」ってなんだ!?

これまでの平均賃上げ要求は、組合員平均でいくら引き上げるか、という交渉でした。各社の賃金にはもともと差があるので、同じ額を獲得しても総額での比較が難しいという問題がありました。一方、絶対額の取り組みは、賃金の根元からの高さ(基

準内賃金)をいくらにするか、という交渉です。ある年齢の目指すべき賃金水準を設定し、その金額そのものを要求する方式なので、わかりやすさにくわえて、自社賃金の分析したうえで他社との比較もしやすくなります。



賃金の根元からの高さをもって自社の賃金課題を把握し、解決することで「目指すべき賃金水準の実現」に向けて取り組んでいます。「目指すべき賃金水準の実現」を図ることは、組合員の生活の安定・安心感の確保、意欲・活力の向上、ひいては、企業・産業の発展につながります。



賃金要求の基本的考え方

- 日常生活のなかで豊かさを実感するまでには至っていないなかで、組合員の負担は着実に増加。
- 自社の賃金課題の解決とあわせて、組合員とその家族の生活水準向上に向けた賃金改善に取り組むことが必要。
- CNDで進めている「絶対額」の取り組みにおいては、「自社の目指すべき賃金水準とは何か」「その実現のために必要なこと、必要なものは何なのか」について検証・検討を「深化」させることが必要。
- これまでの上げ幅議論だけではなく、賃金の根元からの高さ(※P5参照)が重要。
- 詳細な賃金検証や職場の課題の洗い出しなどをもとに要求・交渉を進め、労働組合としての取り組みの「進化」が求められている。
- この先も社員・組合員が丸となってチャレンジし続けていく意欲・活力を持ち続けることが重要。

⇒ さまざまな観点から自社の賃金を検証・分析し、働く「人」に焦点をあて、「自らが考える要求」を経営に主張し、新たな時代においても成長し続ける会社づくりに向け、労使議論の「真価」が問われるという認識のもと取り組んでいく。

要求基準

賃金カーブ(制度)維持分

+

目指すべき賃金水準の実現に向けた必要額



- 組合員の生活水準の向上を念頭に、労働の質の高まりや自社の賃金課題、格差是正、地域における自社の賃金の相対的優位性などを勘案した要求とする。
- 各ポイント別の絶対水準について積極的に要求する。
- 「代表銘柄(35歳・中堅労働者・扶養3名)の絶対水準」を要求する。
- 必要額については、トヨタ系販社全体の水準向上および格差拡大防止の観点から、組合員一人当たり3,000円を上回ることをとする。

第37回 全国代表者会議 開催

2020年1月16日(木)にCND加盟組合の代表者が岡山市に参集し、第37回全国代表者会議を開催しました。会議のなかでは、活発な議論を交わし「20春の取り組み方針(案)」を含むすべての議案が満場一致で可決・決定しました。各加盟組合においては、この方針決定を受けて要求(案)を構築し、2月中旬から3月19日の回答日に向けて交渉を進めています。



司会
 中四国支部
 杉山支部議長



小川委員長



来賓挨拶
 全トヨタ労連会長
 鶴岡 光行 氏



来賓挨拶
 衆議院議員
 古本 伸一郎 氏



来賓挨拶
 参議院議員
 浜口 誠 氏



来賓挨拶
 参議院議員
 磯崎 哲史 氏



質問者
 トヨタモビリティ
 東京労組
 河合代表者

一時金

年間5カ月を基準とする

ただし、年間協定月数の水準向上に向けて、昨年妥結月数以上を要求する。

- 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

- ◆ 長期休務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)

非正規労働者の基本的労働条件の整備

- ◆ 非正規労働者(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。
- ◆ 組合員化していない非正規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を議論することにくわえて、組合員化に向けた取り組みを推進する。

企業内最低賃金

- 「すべての加盟組合が企業内最低賃金協定締結を要求する」
- ◆ 未締結の組合は、企業内最低賃金協定を締結することを最優先とする。
- ◆ 企業内最低賃金は18歳以上の労働者に適用することとし、164,000円以上を基本とする。
- ◆ 特定最低賃金のある都道府県では、「特定最低賃金」の金額改定を念頭に水準の上積みを図る。





一人ひとりが能力を活かして活躍
見事なチームワークを発揮しています

書記次長(執行部4年目) **市川光江さん**
(ネットパーク諫早 営業)
広報として、主に組合ニュース作成、政策制度を担当

書記次長(執行部3年目) **大久保友美さん**
(ペイサイド南山手 営業)
1期目はレクリエーション、今期は広報担当で速報重視のWEB配信担当

書記長(執行部10年目) **渡辺美香さん**
(本社)
会計管理、報告書や提出物を担当

ネットヨタ長崎労働組合

- 組合員数 116名(2020年2月現在)
- 執行委員長 花田航平さん
- 組合結成 1974年4月15日

ネットヨタ長崎労働組合では、花田委員長に「組合の頭脳の活躍をしていただいている」と言わしめる渡辺書記長を筆頭に、営業スタッフとして優秀な実績を出しながら、組合活動も手を抜くことのない市川書記次長、創意工夫をしながらWEB速報担当を完璧にこなす大久保書記次長が活躍しています。「組合活動は本当に大変…」と口にしながらも、それぞれの得意分野を活かして、全力で組合活動を行っています。

女性の
組合役員
活躍中!

ユニオンリンク Vol. 2

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、周りの人とどうつながり、活動を進めているかを伺いました。



細やかな気配りや声掛けで
組合活動をサポートしていきます

トヨタ青森労働組合

- 組合員数 179名(2020年2月現在)
- 執行委員長 高松邦行さん
- 組合結成 1964年6月8日

高松委員長に変わって約1年半。少しずつ活動を深めているトヨタ青森労働組合では、より働きやすい職場環境づくりに向けた取り組みを進めています。伊藤執行委員は、組合員から個別で相談を受けながらも、「より組合員の声を吸い上げたい」とさらなる活動に取り組んでいます。三上書記長は、持ち前の気配りや機転を存分にきかせて高松委員長を的確にサポートし、執行部の活動を支えています。

書記長(執行部1年目) **三上香織さん**
(本社)
会計、調査、財形や共済窓口を担当

執行委員(執行部4年目) **伊藤ちさとさん**
(本社)
組合員の声の循環サイクルやゆうゆう関係を担当

活動ポイント 2 会社と粘り強く交渉して女性営業職が両立できる環境へ

女性営業スタッフの採用が増え、営業初の産休者が出るようになったものの、営業スタッフが仕事と育児を両立するのはまだ課題も多いとのこと。会社と交渉するためにも、渡辺書記長が両立者から意見を聞いたり、市川書記次長が職場内で話し合いの場を設けたりするなど、両立できる環境を模索しています。

渡辺書記長は、「会社と話し合いを続けています。組合は会社と対立するものではなく、視点が異なるだけ。粘り強く交渉し、みんなが働きやすい職場をつくってほしい」と意気込んでいます。



執行部は8名で、男性・女性関係なく活躍中。各店舗の職場役員と連携をとって活動を推進

渡辺書記長は、執行部経験も長く知識も兼ねそろえており、なくてはならない存在です。女性スタッフのお姉さんの立場で、良き相談役も担ってくれています。

市川書記次長は、営業スタッフとして優秀な実績を持つ立場から、組合に参画してもらうことで、執行部内にも新しい風を吹き込んでくれています。

大久保書記次長は、自身の考えをしっかりと持っており、女性目線の意見のみならずさまざまな意見を発信してくれており、持ち前の笑顔と元気で活躍してくれています。



活動ポイント 1 組合活動をタイムリーに周知! 写真付き「WEB速報」を導入

「こんなに熱心に活動しているのに、なかなか組合員に熱意が伝わらない!」

組合員から「組合が何をしているのかわからない」との声を受け、活動をもっとアピールすることも必要だと検討をスタート。渡辺書記長が「Googleドライブなら可能ではないか」と意見を出し、2019年10月-WEB関係が得意な大久保書記次長がWEB速報を担当。

写真と簡潔な文章で記事を作成、各店舗の職場役員へ「QRコード」で共有し、「活動が多いときは、しつこいくらいに速報を送った」そう。今後はもっと見てもらえるようにするのが課題だとか!



大久保さんが手がけるWEB速報。障がい者の運動会をサポートする「ナイスハートふれあいのスポーツ広場」についての記事

活動ポイント 3 執行部に入ることで「時間管理」を意識するように

市川書記次長が執行部に入って変わったのは、「時間管理を意識するようになったこと」。仕事に熱心なあまり、休日も「オン」の状態だったのが、「オフ」を意識し、仕事と組合活動を両立しようと奮闘しています。「多い時期には月に数回組合活動で出張しながら、営業としてしっかり実績を出す花田委員長は本当にすごい。私ももっと上手く時間管理をしなければと思っています。」

大久保書記次長は「労働基準法や財務分析など、執行部に入ってから初めて学ぶことが多く、またセミナーなどいろいろな方と話す機会もあって、世界が広がりました」と変化を感じています。

活動ポイント 2 高松委員長を中心に組合活動の深化を目指す

「高松委員長は人望が厚く、笑いのセンスもあります。2019年10月の定期大会でも組合員はよく話を聞いてくれ、これまで以上に意見を出してくれました」と伊藤執行委員。

新入組合員研修を担当している三上書記長や、現在執行部3年目までこれまでも女性の意見を聞いてきた伊藤執行委員を含め、6名の執行部が現委員長を支えながら取り組みを深めています。それぞれ組合員から声を集めたり、データを収集して、春の取り組みでは執行部一丸となって会社と交渉していくそう。



プライベートでも仲が良く、和気あいあいとした雰囲気なのだとか

伊藤執行委員 三上書記長 高松委員長



委員長として考えなければならないことも多く、目の前のことでいっぱいになってしまったとき、2歩も3歩も先を見て事前に行ってくれているのが三上書記長。本当にありがたい存在です。伊藤執行委員も「何かできることがあったら言ってください」と伝えてくれて、そのひとりでいつも救われています。二人とも責任感が強く、願ひすると快く引き受けられ、大変心強く思っています。

活動ポイント 1 離職防止の取り組み

トヨタ青森労働組合は、離職防止の取り組みを課題の一つとしています。話を聞くと、人間関係がうまくいっていないと退職を決める人もいて、「もっと早く組合執行部に相談してくれば、より力になれるかもしれません」と三上書記長。

伊藤執行委員も、「離職者に対して組合がもっとできることがあるのでは」と考えており、「職場のメンバー同士、本音で話し合える場面などを組合がつかれるようにしたい」と話します。

活動ポイント 3 青森県内の他労組との交流を仕事や組合活動に活かす

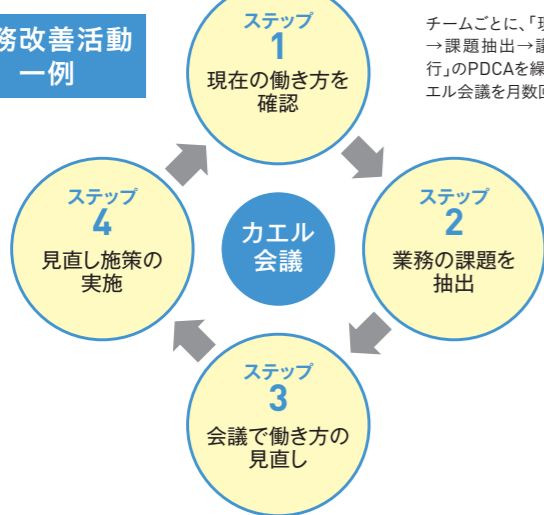
三上書記長・伊藤執行委員ともに「県内の他労組と交流することで、自社の賃金や働き方などを他社と比べることができた」のが、執行部に入って一番よかったことだそう。伊藤執行委員は「残業の多い会社もあるなか、自社は残業が少なく働きやすいと実感しました」と話します。賃金面は春の取り組みで課題解決に取り組みたいそう。

三上書記長は「執行部に入ってから、初対面でも話をしなければならぬ場面が増え、人見知りな自分を改善しています」とも話してくれました。

事業拡大と同時に働き方を見直し、残業を月平均13時間削減



業務改善活動一例



チームごとに、「現状把握→課題抽出→議論→実行」のPDCAを繰り返すカエル会議を月数回実施

勤務の推奨(朝食提供)などを行って環境を構築し、1年目は選抜した3グループを対象にコンサルタント会社の支援を受けて業務改善活動を実施。2年目は24グループを選抜して実施(6グループのみコンサルタント会社支援)、3年目は全組織・グループで実施と徐々に活動を拡大していきました。「業務改善活動で二つひとつの業務を細かく見直すなかで、多くのグループが課題としたのは『属人化の解消』です。特定の誰かにしかできない業務がある」と、その人がいなければ業務が滞ってしまい、無駄が発生します。それを解消するために『スキルの平準化』『ペア制』など、各グループで解決策を考えて実行しました。そのほか『業務過多』や『コミュニケーションロス』も課題としてあ

がりましたね」と古谷さん。総務・人事部でもスキルの平準化を目指し、表をつくらせて個人のスキルを見える化し、足りていないスキルの向上を目指すなど、試行錯誤を繰り返したのだそう。小室さんは「各種指標や労働時間の数値化目標を定めたことで、結局、残業時間の削減が目的か」と感じた社員が多数いたのも事実です。スマワク活動の推進に重要なのは、いかに社員が納得し、腹落ちして取り組むか。腹落ちした社員が周りを巻き込んで活動を引っ張り、そうして効果が実感できれば、活動はさらに加速します。いまだ課題も残りますが、改善が進んだ結果、社員全体の平均残業時間は月45時間(2015年)から32時間(2020年2月現在)まで減少しました」と話してくれました。

UQコミュニケーションズ株式会社

電気通信事業/社員数502名(2020年2月現在) 高速モバイルデータ通信サービス「UQ WiMAX(ユーキューワイマックス)」やスマートフォンサービス「UQ mobile(ユーキューモバイル)」を提供する通信事業者。「モバイルインターネットで社会と世界を豊かに」という基本理念を掲げ、さらなる挑戦を続ける。

【お休みDATA】

年間所定休日数	126日
長期休暇	年末年始、GW、お盆
年次有給休暇の取得率	72%・管理職68% ※2018年度

コーポレート部門 総務・人事部長 小室 昌司さん
「スマワク活動」を含めた働き方の見直し全体を統括

コーポレート部門 総務・人事部 人事グループ 課長補佐 古谷 広文さん
スマワク事務局として 全社運営・推進を担当

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3回】生産性の向上

事業を拡大する今だからこそ働き方の見直しが必要

2007年、約40人でスタートしたUQコミュニケーションズ株式会社。WiMAX事業の拡大発展を進めてきた同社は、少数精鋭であるがゆえに、個々に幅広く仕事が任せられる社風。社員はやりがいや満足感を得る一方、残業時間が多い(2015年に月45時間)のが課題でした。

「2015年、新事業として『UQ mobile』を立ち上げることになり、このまま進めれば社員の気力が限界に達してしまうという大きな危機感がありました。そんななか、仕事と育児を両立する女性社員が、外部講演会にて、会社が新しい価値を社会に提供し続けていくためには、『働き方の見直し』が必須との気づきを得て、提案をしてきました」と小室さんは振り返ります。当時、「働き方の見直し」生産性向上という考えは一般的ではなく、大きな事業を立ち上げるタイミングでの働き方の見直しは、社内の賛同を得られなかったと話します。しかし、粘り強い話し合いで社長をはじめとする経営幹部の理解を得て、「企業の持続的成長には、個人スキルの向上とチーム力の底上げが不可欠であり、働き方の見直しはその手段と成り得るのではないかと、事業を拡大するいまだからこそ、スキルアップして生産性を向上し、新規事業や、より付加価値の高い業務に時間を使うべきではないか」との結論に至ったのです。

スマワク活動×スキルアップでUQスピリットを実現する

「一人でできる業務はありません。私たちが目指すのは、『スマワク活動』と『スキルアップ』を車の両輪のように動かして、全体の生産性向上を図ることです。役員から一般社員まで同じレベルの研修を受講したり、例えば、プレゼンテーションスキルについても、研修と実践を通じてUQの型をつくって精度を上げるなど、日々のスキルアップも重視しています」と小室さんは自社の取り組みを説明します。経営理念であるUQスピリット(10項目の基本理念と行動指針)を実現するためにも、スマワク活動とスキルアップは欠かせないのです。「社員のみならずには、会社のためではなく自分の人生を充実させるために、UQコミュニケーションズで何をやるのか、効率的に働いて生み出した時間で何を考えるかを考えてほしい」と思っています。働き方の見直しは、単なる労働時間の削減ではなく、自分を成長させ続けるための活動です。目的や目標が明確になれば、活動そのものが楽しく有意義になるはず。働き方は人それぞれ。画一的な考え方に縛られず、トライ＆エラーを繰り返しながら、自身に合ったやり方を見つけてください。

属人化解消や業務過多などグループで業務改善を推進

働き方の見直しは「スマートワークプロジェクト(スマワク活動)」と名付けられ、2016年からスタートしました。コンサルタント会社による講演会、経営幹部からのビデオメッセージ、朝方

★スマワクゾーン※の新設



※週報は金曜定時までに

追加施策

- ★仕事のスキル向上研修の実施
- ★資料フォーマット・会議ルールの統一
- ★全社横断ワーキンググループの立ち上げ
- ★柔軟な勤務制度の導入

- ★残業は20時まで
- ★朝方勤務を推奨(朝食の提供)



- ★会議は原則30分、9:00-17:30内で

- ★メール送信時間の「ルール化」(休日・平日深夜は極力控える)

- ★年休取得率70%以上に

スマートワークプロジェクト(スマワク活動)

2016年6月~トライアル 10月~正式導入

組織・人材戦略の三本柱「3S」

Spirit (UQスピリット)

「事業スピード」「仕事のスキル」「熱意」など基本理念や行動指針10項目

3S

Smart Work (スマワク)

Skill up (スキルアップ)

UQスピリット「仕事のスキル」を向上させるため、さまざまな研修を実施

取り組み事例

- 働き方見直しコンサルティング導入(グループ討議)
- 朝方勤務の推奨
- テレワーク※の拡充
- 残業は原則20時まで
- 年休取得率の向上
- スマワクKPI※の設定
- 会議手法の見直し・効率化
- オフィス環境の整備
- RPA※の活用

※テレワーク…情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方
※KPI…目標達成に向かってプロセスが適切に実行されているかどうかを計測する指標
※RPA…ロボットによる業務自動化の取り組み



心理・行動実験から知る

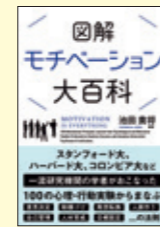
モチベーションとの付き合い方

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。「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。

第4回

今号のテーマ

視点を変える



教えてくれたのは…

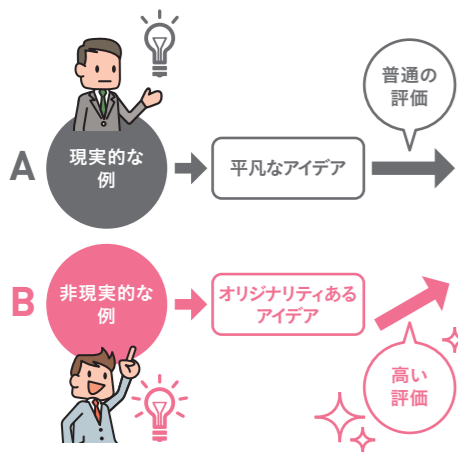
株式会社 オープンプラットフォーム
代表取締役 池田貴将さん



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。

自分のモチベーションを上げる

独創的なアイデアは突飛な意見から



学生たちに「就職試験の面接で使える新商品」のアイデアを出してもらいます。

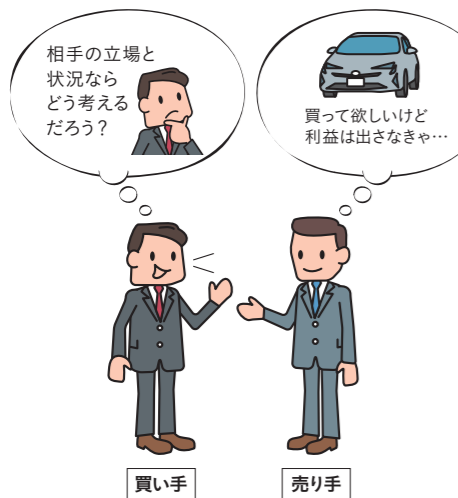
Aパターン…“三穴バイナダー”のような常識的な例を提示した後、アイデアを出すように指示。すると、「履歴書用のポケットがついたフォルダー」などのアイデアが出て「ごく普通」という評価が集まりました。

Bパターン…“ローラースケート”のような非常識な例を出した後、アイデアを出すように指示。すると“面接官から視線を逸らすことなく、手で触れるだけで時間がわかる時計”など、Aパターンに比べてオリジナリティという観点から平均37%以上、高い評価が集まりました。(参考:スタンフォード大学 ジャスティン・バーグの実験)

常識はずれの物事からはじめると、独創的なアイデアが生まれやすくなります。会議などでは、私たちの思考は同じ場所をぐるぐる回ります。それは無意識のうちに、時間や予算、能力が「現実的」な枠におさまるように考えるからです。アイデアは「どこへ向かうか?」よりも「どこから出発するか」が大事。ワクワクするアイデアが出ないときは、突飛な意見を出してみましょう。

相手のモチベーションを上げる

相手の立場で考えてみる



2人1組で売り手役と買い手役に分かれ、販売交渉のロールプレイングをします。売り手役に「利益がでるギリギリの金額」、買い手役に「予算ギリギリの金額」を伝え、売り手には買い手より高い金額を設定しています。

Aチームの買い手…何も指示されていません。

Bチームの買い手…「売り手がどんな風に感じるか想像して」と指示されました。

Cチームの買い手…「売り手がどんな風に考えるか想像して」と指示されました。

結果、BチームはAチームより多くの取引を成功させました。CチームはBチームより多くの取引を成功させ、Cチームのほとんどが「うまくいった」と答えました。(参考:ウイリアム・マダックスたちの実験)

相手の気持ちに寄り添うよりも、相手になりきった方が交渉は成功しやすくなります。交渉の考え方には、同情を誘い相手に歩み寄りの気持ちが生まれるのを期待する「相手の感情にフォーカスする」と、相手の思考を考える「相手の立場や状況にフォーカスする」があります。うまくいきやすいのは後者です。共感と似ていますが少し違います。「私がこの人の立場だったら、ここらへんが妥協点だろう」など相手が考えていることを想像しながら交渉するのです。

結論 ▶ ワクワクするアイデアが出ないときは、突飛な意見を出してみると幅が広がります。交渉をするときは、相手になりきって交渉をすると、うまくいきやすいですよ。

トヨタの「KINTO」だけじゃない!

気になる、サブスクリプションは?



トヨタ自動車(株)の愛車サブスクリプションサービス「KINTO」が本格始動。「スマートフォンの普及」「長い経済不況により、消費者の価値観が『モノの所有』から『体験・サービス』に変化」「環境や資源的にも、無駄を好まない傾向」などを背景に、さまざまなサブスクリプションサービスが登場しています。

サブスクリプションサービスとは

もとは「subscription 予約購読・定期購読(ほか)」という意味で、消費者は製品やサービスなどの一定期間の利用に対して代金を支払う方式のことです。

つかってみたい! 便利、リーズナブルなサービス

450誌以上が月額418円で読み放題

楽天マガジン

<https://magazine.rakuten.co.jp/>

月額418円(税込)または年間3,960円(税込)で、ファッション誌やグルメやトラベル誌、ビジネス誌、週刊誌まで450誌以上が読み放題。初回登録時は31日間0円でお試しできます。



成長ごとにおもちゃを月額レンタル

トイサブ

<https://toysub.net/>

生後3ヶ月から4歳未満まで、隔月で成長にあわせた知育玩具やおもちゃが届きます(月額3,674円(税込))。要望や子どもの嗜好に合わせてプランされ、子どもが飽きにくい環境をつくることができます。



ワイシャツ20着が毎月届くサービス

ワイクリン

<https://yclclean.co.jp/>

1カ月分のワイシャツのレンタル&クリーニングをセットで行うワイシャツ宅配サービス。月初に自分専用のワイシャツ20着が届き、着終えたらまとめて返送するだけ。月額9,680円(税込)〜で利用できます。



食べきりサイズのお惣菜が定期的に届く

おかん

<https://my.okan.jp/>

1カ月冷蔵保存が可能な一食分(食べきりサイズ)のお惣菜が、月10種類定期的に自宅に届きます。月額4,378円(税込、10個)〜。豚の角煮やハンバーグトマトソース、肉じゃがほか、お惣菜の種類も豊富です。



おもしろい! アイデアが形になったサービス

ランチは定額制テイクアウトサービスで

POTLUCK(ポットラック)

<https://www.pot-luck.jp/>

東京都内の渋谷区を中心とした定額制テイクアウトサービス。月額定額制で、1日2回まで注文が可能。「3食トライアル」「12食プラン」「毎日プラン」「12食買い切りプラン」の4つから選択・利用できます。



しょうゆを育てるという新しい体験

BOTTLE BREW(ボトルブリュー)

<https://bottlebrew.jp/>

東京都内で行われる体験会(有料)に参加することで手に入る「専用キット」と、月額会員になると隔月で届く「しょうゆの発酵元液」を組み合わせるとしょうゆづくりをスタートさせます。



一人ひとりに、おかしをカスタマイズ

スナックミー

<https://snaq.me/>

「おやつ診断」の結果で、好みに合わせて1,000通り以上から毎回8種セレクト。1BOX 1,980円(税込、送料別)で、4週間または2週間ごとにおやつが届きます。スキップやキャンセルも可能!



愛するペットに鹿・猪のお肉が毎月届く

ペットさん定期便

<https://teiki.fore-ma.com/>

人間が食べても問題ない品質で、高たんぱく、低カロリーの優良食材である鹿と猪の肉をペットに届けてくれるサービス。量やタイプの異なる4つのプラン(月額3,839円(税込、送料別)〜)から選べます。



今後も、各社斬新なアイデアによる、さまざまなサブスクリプションサービスを生み出すはず。自分に合うサービスを使うもよし、仕事のヒントにするもよし。ぜひ注目していきましょう。

組織内議員の活動紹介



参議院議員
はまぐち誠

高齢者を対象としたサポカー購入補助金が決定

CNDの皆さんには、日頃から全国各地でご支援をいただき、誠にありがとうございます。

直近の最重要課題である新型コロナウイルスに関しては、日本での感染が広がらないよう、水際対策や国内での感染者への対応など、政府にはあらゆる面で万全を期して取り組んでいただかなければなりません。

1月末に令和元年度補正予算が成立しました。昨年の台風等の自然災害で被災した被災地の復旧・復興の予算と合わせて、古本議員、磯崎議員、浜口が中心となって作り、自動車議員連盟で提案・提言してきた65歳以上の

高齢者を対象とした安全運転サポート車(サポカー)の購入補助金も決まりました。約100万台に補助金が支給できる予算規模なので、より多くの高齢者に安全な車に買い換えていただきたいと思います。

また、今国会ではサポカー限定免許の創設、あおり運転の厳罰化、第二種免許(バス、タクシー、ハイヤー等)の受験資格の緩和(現在:21歳以上、普通免許3年以上等)などの法改正も審議予定です。今後も自動車産業で働く皆さんの声を国政に届けていきますので、応援を宜しくお願い致します。(2月中旬記)



衆議院議員
ふるもと伸一郎



参議院議員
いそざき哲史

着ぼいす

毎回皆さんからいただいた声を紹介します!

HOLON

若者は、会社や職場に何を望む?

・就職先を選ぶ基準が数年前と違って、時代とともに変化していることがわかりました。今後の採

用活動や若者との接し方に活かせる内容だと感じました。(福岡県)

みんなの働き方改革

・当社は顧客の確保、新規客の獲得などに力を注いでいるが、社員確保には目を向けているようには思えない。従業員の働きがいを考える記事に共感できました。(大阪府)

2020年春、5Gで変わる世界

・産業革命以上の変化が起きる。歳が20歳ほど若ければ。(京都府)

モチベーションとの付き合い方

・自分で目標を決めてセルフマネジメントをすることは、どの職種でも大切なことだと思います。具体的な目標設定は、わたしもできていないことだったので、大変参考になりました。(神奈川県)

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.176

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** 20春の取り組みのキーワードは、3つの“000”です。
- 2** ユニオンリンクで紹介した、トヨタ青森労働組合では、0000の取り組みを課題の一つとしています。
- 3** UQコミュニケーションズ株式会社の働き方の見直しは「000 0000プロジェクト」と名付けられました。
- 4** 消費者の価値観が「モノの所有」から「体験・サービス」に変わるなどを背景にさまざまな0000リノベーションサービスが登場しています。

※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。

HOLONクイズ Vol.175 の答え

- 1** 家族の幸せ **2** 人間関係 **3** 100 **4** 具体的

おめでとうございます! HOLONクイズ当選者の皆さん

- | | | | |
|---------------------|-------------------|---------------------|-----------|
| A賞 | 札幌T 井上歩美 静岡P 大澤里沙 | B賞 | 釧路T 木村紗彩 |
| 宮城C 中井英子 滋賀P 森本陽葉 | 千葉T 湯浅千佳 | 埼玉T 笠原健太郎 大阪P 金治宏志 | びわこN 藤川智之 |
| 茨城T 濱田未来 鳥根TG 福井久美子 | 兵庫C 桑田広行 | KTグループ 倉前淳史 福岡K 三浦志 | 鹿児島T 稲森志保 |

今回は総数117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! 今号は北関東から!



おせんべいやさん本舗 煎遊 **A賞 10名**

黒胡椒せん中箱
(40枚入 2枚×20袋)

大正十三年創業。薄焼きのおせんべいに、スパイシーな黒胡椒をトッピング。ロングセラー商品として多くの人に愛され、その味は著名人や食通をうならせるほど!



B賞 5名

スノーピーク **ヤマウォレット**

軽量で耐久性に優れ、経年劣化の少ない「マジックプロテクション加工」が施された素材を採用した簡易ウォレット。シンプルな構造ながら、紙幣とコインはきちんと分けて入れられます。※カラーはCNDで選ばせていただきます

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 holon176**
 - 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4月15日** 発表 **HOLON 177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。