

HOLON

CND機関紙ホロン

vol.177

2020年5月20日発行

ご家族の皆さんで
ご覧ください!



愛知トヨタ労働組合
【幅広い視野で取り組む経営対策活動】の方針のもと、関東方面の他労組を訪問した際、政策制度活動の一環として、組織内国会議員3名の事務所と国会議事堂を訪問しました。

全国加盟組合 組合員の皆さんへ ～乗り越えよう!! トヨタ販社一丸となって!～



新型コロナウイルスの感染拡大防止への対応のなか、全国の組合員の皆さんが日々の業務に懸命に励んでおられること、心から敬意を表します。日常生活や仕事にも、いまだ大きな制限がかかるなかではありますが、ご自身とご家族、会社の仲間を守るため、お客様の安全のため、そして新型コロナウイルス感染症に打ち勝つため、いまできることを一人ひとり実践し続けていきましょう!

この事態が1日も早く終息し、明るく楽しい生活や、精一杯に仕事ができる日がくることを信じて、CNDに集う、全国5万7千組合員全員の力で、この難局を乗り越えていきましょう!!

CND中央執行委員長 小川敬太

02 CND Action !

**「私たち、組合員の声」を議員に届けて
暮らしをもっと良くしていこう!**

04 みんなの働き方改革

第4回 イーソル株式会社

06 HOLON+

深刻な海洋プラスチック問題に目を向けよう!

07 モチベーションとの付き合い方

第5回「コミュニケーション」



Challenge for
New
Development



ふもと議員、はまぐち議員、いそぎ議員
3人の自動車総連組織内議員が、力をあわせて政策課題に取り組んでいます。
暮らしをもっと良くするために、一人ひとりが政治に興味をもって、声をあげていきましょう!

各議員の活動報告はこちら!



ふもと議員



はまぐち議員



いそぎ議員

政治の場に声を届ける、組合の「政策・制度活動」って?

「私たち、組合員の声」を議員に届けて暮らしをもっと良くしていこう!

地域や社会の困りごとは、政治に働きかけなければ解決できません。
私たちの代表である組織内議員が、困りごとをどう解決に導いているのか。
はまぐち議員の事務所をたずね、活動内容を伺いました。

CND
Action!



国民民主党
はまぐち誠
参議院議員

1965年 三重県松阪市生まれ
1988年 筑波大学 第三学群社会学類 卒業
トヨタ自動車株式会社 入社
1996年 トヨタ自動車労働組合 執行委員
(以降 単組・労連専従役員)
2008年 自動車総連 事務局次長
2010年 トヨタ自動車株式会社 物流企画部
(職場復帰)
2013年 トヨタアストラ自動車販売株式会社
(インドネシア) 出向
2015年 自動車総連 特別中央執行委員
2016年 参議院議員



各加盟組合を訪問し職場や地域、社会の困りごとを、組合員から直接聞くことも



はまぐち議員の活動一例

政策課題解決のため国会で質問に立つ



自動車に関する税金の見直し、医療・介護や年金、子育て支援など社会保障制度の見直し、労働基準法改正などに関連した働き方改革などの政策課題に取り組んでいます

加盟組合の事務所訪問を受ける

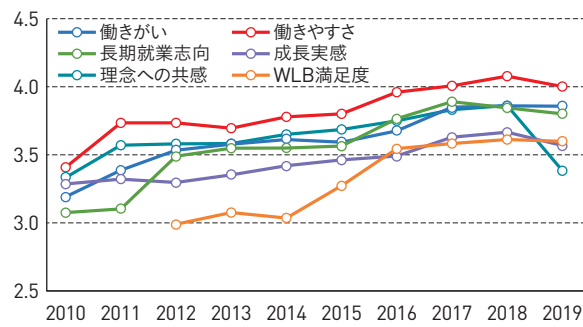


はまぐち議員からのメッセージ

CNDの皆さん、いつも応援をいただきありがとうございます!
新型コロナウイルス感染症蔓延にともない、いま、日本だけでなく、世界が歴史的な危機に直面しています。CNDの皆さんも、全車種併売化や部品共販の統合など、大きな変化点にあると思いますが、みんなで心をひとつにして、明るい未来、飛躍へのチャレンジと考え、乗り越えていきましょう。私も全力で販売の皆さんの声を国政に届けていきます!

“働きがい”を向上し、『楽しく勝ち続けられる』社員・組織を作る

■従業員満足度の図



何を指標にするのかを決め、キー項目は変えずに毎年調査を行い、結果を見える化します

「フルタイム・残業ありき」を変えていく必要がある

労働力人口が減っていくなかで、時間制約がある人・時間以外の制約がある人にも意欲高く働いてもらう必要があると考えた時に、「フルタイム・残業ありき」の働き方を変えなければならぬという問題意識がありました。さらに、数年後には一部の社員が「仕事と介護の両立」に直面することが予想され、彼らが働けなくなるのは会社として回避したい思いも強かったそうです。

また、「私自身、産休・育休をとって、働き方をガラリと変えていたのも大きかったです。時間内でやりきる、その前提で仕事の優先度を付けて働く、心身の健康度も保たれ、働く時間に比例して積み上げる形ではない成果をあげられると、自信とまではいかなくても確信はありました。ただ、子育て中の社員のための施策だと

プロジェクトの目的は、人材価値・社員満足度を向上し、楽しく勝ち続けられる社員・組織を作ること、企業理念「イソルスピリット」の具体化・浸透。澤田さんは、『楽しく勝ち続けられる』とイソルスピリットのコアスピリット『楽しいチャレンジを生きる』の『楽しい』は、『働きがい』とも置き換えられ、働き方の見直しを通して、社員のやりがいや満足度の向上を目指しています」と説明します。

管理職への研修や全社員への講演を行い、第1期は3チームで取り組みをスタート。キックオフで、「一人ひとりが『ワークではこんなことを、ライフではこんなことを実現したい、いまは5点中何点』というのを共有しながら、チームとしてどんな目標で何を大事に取り組んでいくかを決定します。その後、業務で『朝・夜メール（1日の業務内容と結果をメンバーで共有）』を行い、定例会での話し合いを続けました」と澤田さん。チーム目標は「やるべきことを定時で終わらせるなど、生産性に着目したものが多かったそうです。

定例会では、「ここが効率悪いよね」「こうしたらどうか」などの意見が出て効率化が進み、朝・夜メールは先輩から経験の浅い社員へのアドバイスが増えるなど、育成や

誤解されないように、誰もが直面する可能性のある「仕事と介護の両立」に着目して必要性を説明し、会社の合意を得ることができました。その結果、働き方を見直すための『楽しい』働き方「チャレンジプロジェクト」を立ち上げたのです。

プロジェクトの目的はやりがいや満足度の向上

プロジェクトの目的は、人材価値・社員満足度を向上し、楽しく勝ち続けられる社員・組織を作ること、企業理念「イソルスピリット」の具体化・浸透。澤田さんは、『楽しく勝ち続けられる』とイソルスピリットのコアスピリット『楽しいチャレンジを生きる』の『楽しい』は、『働きがい』とも置き換えられ、働き方の見直しを通して、社員のやりがいや満足度の向上を目指しています」と説明します。

イーソル株式会社

情報サービス業／社員数449名(2019年12月31日現在)
1975年創業。組込みソフトの分野において、リアルタイムOS技術を核とするソフトウェアプラットフォーム製品とプロフェッショナルサービス、多様なニーズに対応するエンジニアリングサービスまで一貫したソリューションを提供している

【お休みDATA】

年間所定休日数 125日

長期休暇 年末年始、夏季休暇、リフレッシュ休暇(GWはカレンダー通り)

年次有給休暇の取得率 81.4%(2019年)

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4回】社員満足度・やりがい向上

働きがいとはどのようなもので、やりがいや満足度向上には何が必要なのか。澤田さんは、『心身の健康度が高い状態で働ける』『長期的な視野を持つて、かつ安心して長く働ける会社であること』が、働きがいの向上には大切」と話します。

多様な人材が働きやすく働きがいを持てるようにする



プロジェクトの報告会

報告会は、ライブハウスでパネルディスカッションをするなど、「飽きないように」「当事者意識を持ってもらえるように」、地道に施策を重ねます

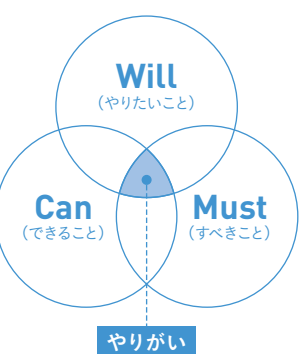


3Meeting Manners

第1期のチームが考えた「ミーティングマナー」。全社に広げようとポスターにしました

コミュニケーションの機会にもなったようです。チームを変えて4期目まで続け、全社サーベイ(調査)を毎年行った結果、「働きがい」「働きやすさ」「長期就業志向」「成長実感」「企業理念への共感」などが向上していきました。現在は、全社のプレゼン大会で、部門や個人での取り組み内容や成果を発表する形態へと進化しています。

やりがいを得るための3つの視点

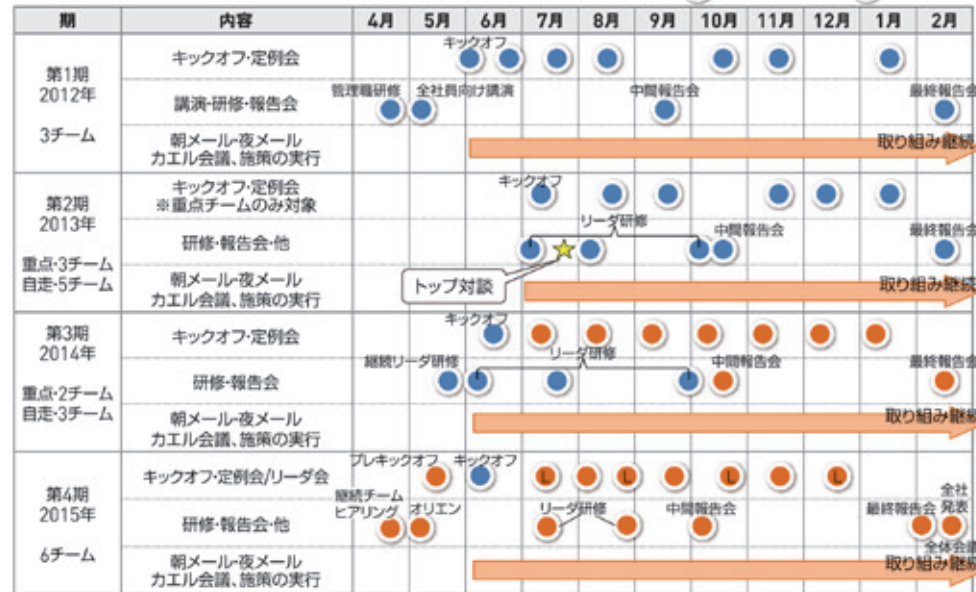


「働き方改革をやるやらないではなく、『いかに早く始めて、いかに早く効果を出すか』に考えを変えていく必要があります。労働力人口が減り、これまでのやり方ではうまくいかない仕事が増えれば、新しい考えを柔軟に取り入れ、時代をみながら変えていかなくてはならない。そこには多様な人材が必要だと思ふのです。多様な人材が働きやすく、働きがいを持てるようにするためには、多様な働き方を許容していかなければなりません。

働き方改革には、これが万能薬というものではなく、終わりのない。世の中に情報共有されているさまざまな事例を参考に、自社にあった取り組みを地道に進めていくのが一番だと思います。私たちも、これからも地道に取り組みを進めていくつもりです」。

さらに、『Will(やりたいこと)』『Can(できること)』『Must(すべきこと)』の重なりが増えるほど、一人ひとりがやりがいをより感じて働けるといわれています。そこをどう重ねていくか。無理やりではなく、自分でちゃんと考えて重ねていく機会を持つてもらえるのが大事。そのような機会をこれまで制度・研修などを通じて積み重ねてきており、今後も継続するつもりです」と話してくれました。

楽しい“働き方”チャレンジプロジェクト全体スケジュール



健康で長く働いてもらうことが企業全体の成長につながる

「リーマンショック後に『景気に左右されずに世界で戦える企業になつていこう』。そのためにも人材にきちんと投資をしていこう」と2009年からキャリア開発支援の拡充をはじめました。「一人ひとりの成長が企業全体の成長につながり、かつ私たちの業界では『経験値』が重要で、長く働いてもらうことが大切だと考えたから」と澤田さんは話します。

分を振り返り、他のメンバーと共有する「節目研修」を導入したそうです。

『振り返る機会(節目研修)があつてよかった』と評判は上々でしたが、社員によりよいパフォーマンスを発揮してもらうには、まだ十分ではないとも感じていました。いろいろ考えた結果、働き方の見直しが必要という結論に至り、2012年から『楽しい』働き方チャレンジプロジェクト』をスタートしました。



心理・行動実験から知る

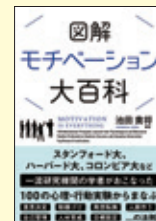
モチベーションとの付き合い方

モチベーションは、見えないところで私たちを動かしている力。「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。

第5回

今号の
テーマ

コミュニケーション



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

自分が思うほど、他人は自分に注意を向けていません



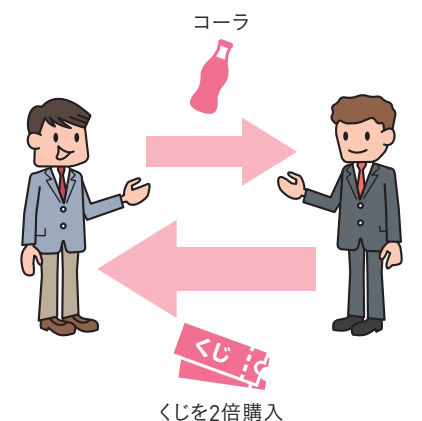
実験

被験者は、「いま一番ダサイ芸能人」とされる、歌手の顔写真がでかでかと印刷されたTシャツを着るよう指示されます。その格好のまま、学生グループの輪にくわわってもらいました。1分後、被験者だけグループの輪からそっと外れてもらいます。「学生グループの何%がこの奇抜なTシャツに気づいたと思いますか?」と被験者に質問したところ、予想の平均は約50%でしたが、実際に気づいたのは21%でした。
(参考: コーネル大学 心理学トム・ギロピッチたちの実験)

人は誰もが「他人は自分に注意を向けている」と考えますが、自分が思うほど他人は自分に注意を向けていません。自分が気にするほど、周囲の人は何とも思っていないのですから、やりたいことをやりましょう。言いたいことを言いましょう。そう決めると余計な不安がなくなり、目の前の仕事にエネルギーを注げるようになります。自意識を捨てて、目の前の仕事にエネルギーを注ぎましょう。

相手のモチベーションを上げる

人は何かをしてもらうと、何かを返したくなる



実験

2人1組でニセの実験に参加します。1人は被験者で、1人は仕掛け人です。実験前にお互いの印象を報告してもらいます。

【パターンA】休憩時間中、仕掛け人が2本のコーラを買ってきて、1本を被験者に「君の分も買って来たよ」と言って渡しました。
【パターンB】休憩時間中、仕掛け人は被験者に何も親切をしません。

実験後、仕掛け人は被験者にこんなお願いをします。「実は私、個人的に新車が当たるくじを売っています。1枚25セントだけど、何枚か買ってくれませんか。できるだけたくさん買っていただけると嬉しいです。」結果、パターンAの被験者は、パターンBの被験者と比べて2倍の枚数のくじを買いました。実験前の相手に対する好感度と、購入枚数の間には相関関係はありませんでした。(参考: 心理学者デニス・リーガンの実験)

人は好き嫌いとは関係なく、何かをしてもらうとその分返したい欲求がわきます。その心の動きを「返報性の法則」といいます。こちらから先に「何かをあげる」という好意を示すことは、仕事においても暮らしにおいても人間関係を築く基本です。こちらから先に好意を寄せてみましょう。

結論

人は自分が思うほど、他人に注意を向けていません。自意識を捨てて、やりたいことをやり、言いたいことを言いましょう! また、人は好意を示されると、返したくなる欲求がわきます。こちらから先に相手へ好意を示し、よい人間関係を築きやすくしましょう。

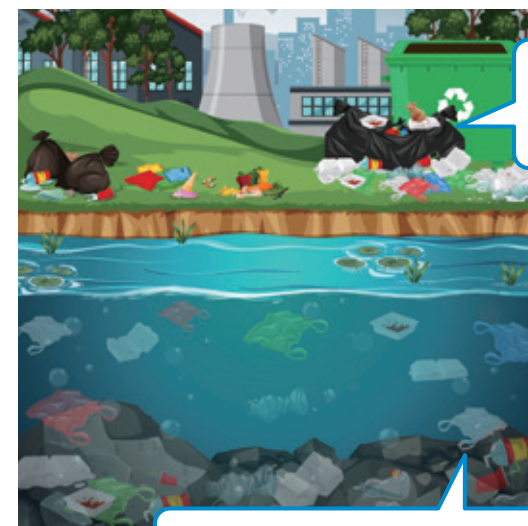
深刻な

海洋プラスチック問題に目を向けよう!



プラスチックは、不法投棄などにより正しく処分されずに海に流れ込むと、環境に大きな影響を与えます。各企業もレジ袋の有料化やプラスチック製ストローの廃止など、工夫を凝らしていますが、一人ひとりが自分にできることは何かを考え、行動することが大切です。

海洋プラスチックごみは2050年、魚と同じ量に達するかも!?



ポイ捨てや屋外に放置されたプラスチックごみは、雨や風で河川に入り、海に流れ出ます。その量は、年間500万~1,300万トンとも言われます

プラスチック製のレジ袋が自然分解されるまでには1000年以上の年月がかかるというデータも…

ゴミは川から海へ



クジラやウミガメ、イルカ、海鳥などが、海に漂流するプラスチックを食べたり、袋や網が体にからんで死傷する例が数多く報告されています

プラスチックごみに化学物質が吸着 → 魚が食べる → 人間にも影響

私たちにできること

プラスチックは、きちんと分別すれば資源としてリサイクルできます。しかし、回収された日本の廃プラスチックのリサイクル率は27.8%、まだまだ少ないのが現状です。私たちができるのは、**プラスチックの3R(リデュース・リユース・リサイクル)を進め**、賢く利用して、ごみを減らすことです。

できることチェックリスト

- ☐ ごみのポイ捨て、不法投棄をしない
- ☐ レジャーで出たごみを持ち帰る
- ☐ 河川敷や海岸の清掃活動に参加する
- ☐ マイバッグ、マイボトル、マイ箸などを持ち歩いて、レジ袋やペットボトル、スプーンやフォークの使用を減らす
- ☐ プラスチック製ストローの使用を控える
- ☐ 詰め替え用ボトルなど繰り返し使えるものを選択する

環境に配慮したプロダクト例



●カンナ削りの木のストロー
株式会社アキュラホーム

間伐材を含む国産材を0.15mmの薄さでスライスし、ストロー状に巻き上げたもの。森林保全や廃プラの解決につながるアイテムとして、環境への貢献・技術力が認められ、広く認知されています。



●竹の歯ブラシ FINEeco41
ファイン株式会社

日本の竹の粉からつくられた、土に還る環境に優しい歯ブラシ。柄は化学物質に敏感な方にも安心の、植物資源100%でできています。長期間たつと生分解が進んでろくなるため、2年の使用期限付き。

毎日の生活でいま現在プラスチックは欠かせないものとなっています。生態系への影響が深刻度を増すなか、私たち人間は使い方や捨て方に責任を持たなくてはなりません。プラスチックを「減らす」「くり返し使う」「再生利用する」を心がけ、日々を暮らしていきましょう。

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