

「日本サービス大賞」事務局 Email: service-award@jpc-net.jp



## 実践 生産性改革

西精工は1923年の創業から100周年の節目の年に、2回目の日本経営品質賞（本賞）を受賞した。2009年に経営ビジョンを策定し、それまでの大量生産から「ファインパーツ創造によるお役立ち」へと顧客価値を転換し、高付加価値経営へのシフトを目指してきた。

再度挑戦しようと考えた理由は、10年前にこの賞を受賞して、その後の10年間でどういう成長ができたのかについて明らかにできなかったからだ。10年前は、私と経営幹部で審査に対応したが、今度は若手経営幹部で対応し、申請書を記述するメンバーを一人だけ残し、全て新しい人にした。次の代へ継承する意味もあった。

■経営品質賞を次の世代へ  
また、必要な情報をインプットして、マニュアルに書かれた設計図に従って取り組めば、質の高い経営は成り立つのだと確認したかった。そうすることによって、私がいてもいなくても、社員たちが自分でそれを回していけるという期待もある。

日本経営品質賞の展開の仕方として、半年に一回、私が19のチームと2時間程度の面接を行う。面接の資料として、8枚のシートを記入することで、質の高い経営についての考え方が腹落ちし、具体的に動き出すような仕掛けになっている。

申請メンバーはその内容を深く理解して、その他の社員はそれが日本経営品質賞である意識しなくても、自然にできるような仕掛けという狙いだ。考え方や行動が浸透し

西精工代表取締役社長 西泰宏氏 インタビュー詳報

## 再受賞への挑戦、若手中心に審査対応

てきた時、私自身が全体朝礼や会議で、日本経営品質賞のことを語るようにしている。

二度目となる今回の挑戦では、「これ以上は無理だ」というギリギリのところまで細部にこだわった。10年前に申請書に書いていないところに焦点を当てたほか、19チームに19通りのビジョンを示すように指示した。各チームが歴史から紐解いて、19通りの設計図を書き、ビジョンを示す。ここまでやっている会社はないと思うので、受賞できる自信があった。

具体的な活動としては、19チームは、「ハグルマ印」の百年企業ブランドとして、会社の歴史を振り返り、自分たちの強みを洗い出してチームビジョンを定め、実現に向け

## 19チームごと対話を重ね

た成功のシナリオを作成した。チーム・メンバー全員が納得を重視するため、完成までに1年以上をかけて、チームによっては200回を超える対話を重ねてきた。

チームビジョンをもとに、各チームが毎期の経営方針を踏まえてチーム目標を設定し、それを個人目標へと落とし込むことで、全社ビジョンからチームビジョン、個人目標へと整合性と一貫性を持つて結びつけることができる。

この活動を通して、社員の働きがいが高まっていくのを感じた。当社はねじの製造業であり、当社が持っているのは何か「や」「ユーザーである自動車メーカーが持っている、当社にないものは何か」な

どの疑問を突き詰めた。

■「失敗してもええぞ」の精神  
西精工の「創業の精神」は、「人間の尊重」「お役立ちの精神」「相互信頼関係の精神」「堅実経営の精神」「家族愛の精神」の五つを柱としており、これらを強み・価値観として、企業風土を築いてきた。二つ目の「お役立ちの精神」では、お客様の価値を創造するため、独自の技術力を研鑽し続けていくことを誓っている。これは、現在のファインパーツ創造においても、その強みを発揮している。

地理的ハンデ克服のため、先人たちが「設備開発と保全」「金型製作」「材料加工」の社内体制を構築した。また、「失敗してもええぞ」という

創業者、西卯次八のチャレン

スピリットを100年間、脈々と受け継ぎ、お客様への価値提供において発揮している。

経営理念に掲げる「人づく」重視の姿勢を実践するため、子育てをはじめとする家庭と仕事の両立を実現するための各種支援制度の整備や働きがいのある職場環境づくりにも取り組んでいる。2017年には、中国・四国地方の製造業で初めてとなる厚生労働省認定の優良子育てサポート企業「プラチナくるみん」も取得している。

「創業の精神」「経営理念」を共通の判断軸として社内浸透させるとともに、社員の相互理解を深める上でも「対話」を重視している。毎日の朝礼をはじめとする様々な場における本音の対話や、全社

員が人生の目標を記した「ミッションステートメント」の共有などを通じて、社員の相互理解が進み、仕事におけるフォローや連携がしやすい関係性を目指している。

こうしたことは、ファインパーツ創造に全社一丸で取り組む上で不可欠なチーム力の向上の基盤となる。そして、チーム活動を通じて、チーム・メンバーの研鑽・成長が促され、それがさらなるチーム力向上につながる好循環によって、組織力を高める。

■FP比率20%から50%へ  
ファインパーツなど製品の付加価値化への取り組みは、大きな波及効果が期待できるグローバルな自動車業界をターゲット市場としている。顧客にとっても、社員に

切削加工によって成型する場合、試作段階で1個当たり2000円以上のコストがかかっていた。

そこで、自社とビジネスパートナーの強みを照らし合わせて、パーツを後から一体化する工法を考案した。試行錯誤を重ねながらも、ビジネスパートナー10社の技術力を掛け合わせ、当社を含む11社が材料加工から本体鍛造（成型）、ねじ加工、ヘッド鍛造、ヘッドトリミング（2社）、ヘッドバレル研磨、ヘッド検査、ヘッド銅鍍金、本体とヘッドブレイジング、錫鍍金、最終検査の11工程を分担している。

11工程のうち、当社は材料加工と本体鍛造のみを担当し、ビジネスパートナーとの協働によって、各社の独自技術を結集したことで開発に成功した。

最終的に試作段階から大幅なコストダウンでの製品化を実現できた。長年の付き合いを通じて、ビジネスパートナー各社が持っているそれぞれの独自技術を熟知し、その知見を生かし、コーディネート役を果たすことができていた。

ビジネスパートナーとの協働による複合多工程品の開発実績は順調に伸びており、他社では開発が困難な製品でも、顧客の要望に応えるコスト・納期で開発できる体制を整えている。

こうした取り組みを進めることで、FP比率は前回受賞時の20%台から、10年の歳月を経て約50%へ上昇した。今後も「FP70」の実現に向けて取り組んでいきたい。

ビジネスコンプライアンス検定

## ビジネスコンプライアンス検定

（主催）サーティファイ コンプライアンス検定委員会  
（後援）EY新日本有限責任監査法人  
株式会社東洋経済新報社

## (法令+倫理)×責任×行動

## 第39回公開試験概要

試験日	2024年7月28日(日)
試験時間	初級 60分 10:00~12:00の間に試験開始 上級 120分 13:00~15:00の間に試験開始
受験料(税込)	初級 5,900円/上級 8,400円
実施会場	自宅、または所属する企業、教育機関等の団体施設(要:インターネット環境、パソコン等)
申込締切	2024年7月21日(日)
申込方法	Web申込にて受け付けております。 詳細は、以下をご覧ください。 <a href="https://www.sikaku.gr.jp/co/individual/">https://www.sikaku.gr.jp/co/individual/</a>

## サーティファイ団体受験制度

企業・各種法人等の団体が、設置保有する施設において所属する社員・スタッフ等を対象に団体単位で検定を実施する制度のことをいいます。団体受験を行うことにより、種々の優遇制度を受けることが可能となります。

受験人数 一名様より実施が可能です。

試験形式 Webテストまたはマークシートからお選びいただけます。

団体受験制度の活用をお考えの方は、事務局までお気軽にお問い合わせください。  
担当者よりご説明をさせていただきます。



意思決定に自信を与える  
コンプライアンスへの深い理解と活用能力を証明



ビジネスコンプライアンス検定  
公式Webサイト  
ビジネスコンプライアンス検定



株式会社サーティファイ認定試験事務局  
〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町2-11-8 茅場町駅前ビル  
TEL:0120-031-749 / FAX:0120-031-750 / URL:<https://www.sikaku.gr.jp/co/>



地方議会の運営のあり方は地方自治法などで規定されている。ところが法規定と実態との乖離にたびたび戸惑う。法に実態を合わせるべきなのか、逆に実態に合わせて法改正すべきなのか、それとも第3の道を選択すべきなのか――。

### ■プロパー事務局職員は皆無？

「プロパーの議会事務局職員は全国にどれくらいいるのですか？」30年近く前の1996年頃のこと。95年から地方自治関係の月刊誌編集部配属となった筆者は、議会事務局職員を対象にした研修会を取材していた。終了後、講師の大学教員に問いかけたのが冒頭の言葉だった。

大学教員は「そんなことも知らないのか」という表情で「いないと思うよ」と一言。地方自治法138条⑤は「事務局長、書記長、書記その他の職員は、議長がこれを任免する」と議長の職員任免権を定めている。ならば当然、プロパー職員はいるだろうという素朴な思いからの質問だった。

職員は長（執行機関）が採用し、議会事務局には出向で配属されているのだ。

そんな実態を知っても釈然としない思いが残った。しかし、これがかきかけとなり、いまだに地方議会に関心を抱き続けている。

### ■自治法とのギャップ

当時、全国の地方議会を取材している者はほとんどいなかった。手探り状態で取材を始めてみると、疑問点が次々にわいてきた。たとえば議長と議員（その総体である議会）は、別々の選挙で選ばれることから自治体の政府形態は二元的代表制と言われるが、歪さが目につくこと。

長には統括代表権、予算調製権、執行権があり（地方自治法147

## シン「地方議会／地方議員」3

【法と実態とのズレ】

日本生産性本部上席研究員 千葉茂明

条、149条）、議長も議事整理権、議会事務総長権（地方自治法104条）を有する。だが、議長は議会費の調製権（編成権）、執行権がない。議会費は補助執行だ。議会棟の管理権もない。

自治体の予算全体の調製権は長が専有しており、議会としてはこれだけの議会費が来年度は必要だ」と長に提案するのが精一杯。

その提案を受け入れるかどうかは長次第だが、議会費を含む予算全体については議会が議決権を有し（地方自治法96条1項）、議会が可決しなければ長は予算に盛り込んだ事業を執行できない。

なんとも微妙な関係だ。教科書的には、ともに住民代表である長と議会が相互牽制・抑制と均衡によって緊張関係を保ち続けることが求められる、とされる。

### ■議長任期は慣例で規定？

議長の任期の規定も不思議だ。地方自治法93条で「議員の任期は、4年とする」、同法103条2項

## 相互牽制・抑制と均衡による緊張関係

議長の任期の規定も不思議だ。

地方自治法93条で「議員の任期は、4年とする」、同法103条2項



墨田区議選の選挙ポスター掲示板（2023年4月）。議長に「居座った」とされた議員は再選を目指したが落選した。

で「議長及び副議長の任期は、議員の任期による」とある。当然4年間だと思ふ。ところが、町村や小規模な市を除くと1年間や2年間で交替する議会が大半だ。これは任期4年間の首長に對峙するのは容易ではない。一方で、権力集中の回避や多くの議員が正副議長を経験したいという思惑もあるだろう。

1年間や2年間の交替は、慣例や申し合わせという法よりも下の規定で定められている。そのため、時に「議長の居座り」が問題視され、議会が紛糾する。

近年では東京都墨田区議会。2022年5月、慣例の任期1年を超えて、議長が居座ったのだ。法的に、議長は「議会の許可を得て辞職することが出来る」（地方自治法108条）が、墨田区の当時の議長は慣例に従わず、自ら辞職

ればならない」とされ、全国3議本条例で規定することになるが、いまだに国政政党名を冠して会議規則を定めている議会がほとんどだ。執行機関では憲法下の地方自治法下条例（要綱）の法体系が、議会ではなんたか会議規則が条例の上位にあるように見えるときがある。

そして何よりも驚いたのは議会議員同士が議論しないこと。執行部に質問するだけで、議員提案の政策案もほとんどなく、執行部提案の議案を会期日程通り淡々とこなしていく。地方議会は取材で訪れるたびに「はてなマーク」が頭に浮かぶ場所だった。

とはいえ、この20年余りで、地方議会の制度改革は進んできた。議長の議会招集権は一定の要件のもと臨時議会で認められ、定例会の回数も条例で定めることになった。通年議会（通年会期制）を導入している。

入することで実質的に本会議も議長が招集できるようになった。そして潮目が大きく変わったのは2006年5月18日のこと。北海道栗山町議会が全国初の議会基本条例を制定したのだ。

議会基本条例の制定は既に全国の過半数を超えている（公共政策研究所の調査によると2023年10月1日現在、1012）。条例例に基づいて実践が広がり、いまや議会報告会・意見交換会や議員間討議（議員）もいるが、何が守例との狭間で考えさせられる事例

だった（「自治日報」2024年2月19日号、佐藤篤「居座り議長」に議会はどう対抗できるか参照）。

■議会基本条例の制定  
議会を招集するのが長である（地方自治法101条）のも解せなかつたし、法体系はもっと不可思議だった。地方自治法120条で一議会は、会議規則を設けなければならない。そのため議会基

められる。それでも、まだまだあやふやなものがある。一つは「会派」という存在。会派という言葉は政務活動費の交付に関連して地方自治法100条⑭に出てくるが、その法的定義がない。そのため議会基

第83回

# 全国産業安全衛生大会

全国から産業安全衛生の関係者が一堂に集い、安全管理・化学物質管理・DX・健康づくりなどをテーマに、事業場の担当者による事例発表や、専門家による講演など、約200のプログラムを実施します。

令和6年

## 11月13日(水) 15日(金)

開催期間

# 広島

日程・会場

**総合集会：11月13日(水)**  
広島県立総合体育館（広島グリーンアリーナ／広島県広島市）

**分科会：11月14日(木)・15日(金)**  
広島国際会議場・広島市文化交流会館ほか

参加費

一般 16,500円(税込)／中災防賛助会員 8,250円(税込)

同時開催

緑十字展2024 広島県立広島産業会館（入場無料）

総合集会 特別講演

『熟達しつづけるために』  
Deportare Partners 代表／元陸上選手  
**為末 大 氏**

分科会 講演

『“孤”をつなぎ、“個”を活かす職場へ～職場でのユーモアと心理的安全性の観点から～』  
筑波大学 人間系心理学域 准教授  
**藤 桂 氏**

特設ウェブサイトから参加お申込み受付中!

お問合せ先：中央労働災害防止協会 教育ゼロ災推進部 イベント事業課 03-3452-6402



## 「優秀賞」「審査員特別賞」

アドレス

■シェアリングエコノミーが基盤に就任した（現在は理事）。

「全国創生」を掲げ、多拠点居住を通じて、全国活性化および日本移動、モノ、スキル、お金などを中のコミュニティに新たな関係をつくるライフプラットフォーム「ADDress」を運営している。空き家や別荘を活用することなく手に入る。人口減少が進んで、コストを抑えながらリノベしている地方の空き家問題の課題解決シジョンによる快適な空間を目指している。

物件を買ったり、借りたりして自分や家族が使う場合、使わない期間がもたない。管理費や初期投資も負担が大きい。そこで私はシェアリングエコノミー協会を加え、「人口をシェアする」という2016年に立ち上げ、事務局長う考え方が特に重要だと考えている。

第4回日本サービス大賞受賞企業の事業を紹介する本特集。今回は2社の代表のインタビューを掲載する（前回は6月5日号に掲載）。革新的で優れたサービスを表彰する第5回日本サービス大賞（日本生産性本部サービス産業生産性協議会主催）の応募受付は7月23日15時まで。

## 「優秀賞」「審査員特別賞」

メンタルヘルステクノロジーズ

■0次予防から3次予防まで支援 国平均水準まで低減させる」とい。私たちは「ウェルビーイングの目標を設けて支援している。スタンダードを創る」をビジョン。自分の体質を知って取り組む健康づくりの教育研修（0次予防）に掲げ、クラウドの活用と企業における最適なメンタルヘルスケアの体制の構築を手掛けることにより、企業が抱える休職者数・精神不調の早期発見・早期対応（2次予防）で休職者を減らす。さらに労働力不足といった課題の解決を支援している。

私たちが提供するサービスは、

予防から再発防止までの包括的な仕組みを組織内に構築する社会復帰率の高いメンタルヘルスケアのトータルソリューション。中長期に「メンタルヘルス不調者を全



佐別当隆志氏

代表取締役社長

な住居の提供だけではなく、住んだ後の「暮らし」まで提供している点だ。地域の方々と関係性を築きながら、共に生活ができる豊かな生活を重視している。

■交流を促進する「家守」 ユーザーである住居者と地域の方をつなぐ役割として活躍しているのが「家守（やもり）」の皆さんだ。創業当初、空き家は多く見

## 多拠点生活で人口をシェア

まり一人で複数箇所に暮らすことができれば地域の空き家も活用できるし、さまざまな人の可能性を広げられる。そのような人と地方の可能性を広げる分散型の社会づくりをミッションとしている。

代表取締役社長



刀禰真之介氏

び保健師等による役割提供サービスと、労働者の心身の健康管理に関する各種クラウド型サービスを

## “三歩先”のウェルビーイングを

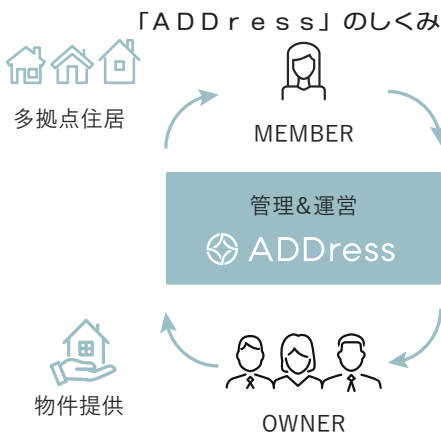
組み合わせるパッケージ化した「産業医クラウド」が強みだ。2023年末で2000社以上にサ

0（世界保健機関）は2019年

お客様のの中には、定住する特定の家を持たず、さまざまな場所を転々としながら生活する「アドレニアの利用者も増えてきている。国内外に広がる出会いの場

月会費

家賃



2024年3月からは海外に拠点も拡大。アジア、オセアニア、北米、中南米、欧州の世界5地域で10物件がオープンした。出会いを楽しむ多拠点生活という新しいライフスタイルを国内

た。臨床医はすでにメンタル不調に悩まされていると感じた。この課題に挑戦していない。気づいた自分が誰よりも早く挑戦しよう」と決意した。



創業以来、企業のメンタルヘルスケアの課題と真剣に向き合ってきたので、お客様の相談に対して、明確な解決案を提示できるプライドがある。休職者をゼロにするのは難しいが、それでも定量的な目標を設けて、合理的かつ最適なサービスを提供することで、貢献できると信じている。今は、とことん結果にこだわらながらも、お客様の「三歩先」を常に泥臭く走っている。どの業界の誰が見てもナンバーワンの会社と言われるサービスからような存在を目指している。

特集

## 日本サービス大賞 第4回(前回)受賞企業の横顔 ①







# クリエイティビティとビジネス③

パーパスという言葉を目にしたことがある方も多いのではないだろうか。2021年に『パーパス「意義化」する経済とその先』という書籍を共著で出版しました。パーパスは直訳すると「目的」と訳されることが多いですが、ビジネスにおいては、企業や組織、ブランドの社会的存在意義という文脈で理解されています。近年、これまでのビジョンやミッションに加え、パーパスを明文化する企業が増えています。ビジネスを取り巻く環境が社会課題と一体となる中、企業や組織において社会的存在意義がこれまで以上に問われるようになってきたことが、パーパスへの注目の背景にあります。

「クリエイティビティとテクノロジー」の力で、世界を感動で満たす。」これはソニーグループが掲げるパーパスです。ソニーグループでは、現会長・CEOの吉田憲一郎氏が社長・CEOに就任された2018年にパーパスを策定しました。それ以降、毎年開催される経営方針説明会の冒頭でこのパーパスの説明があり、それぞれの

武蔵野美術大学 クリエイティブイノベーション学科 教授／ビジネスデザイナー

## 岩 博 論

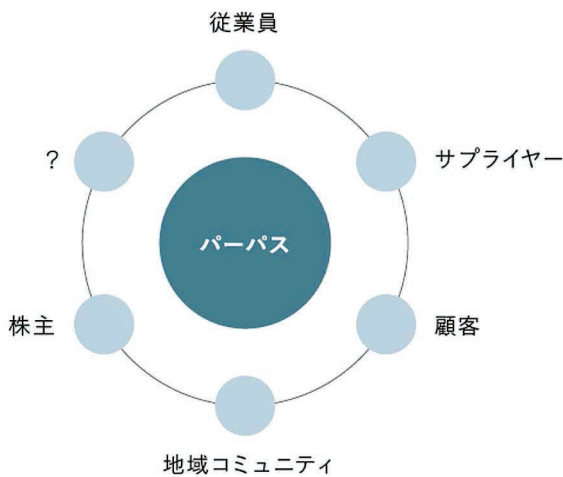
事業がパーパスの実現にどのように貢献しているかをプレゼンテーションされている。ソニーグループはまさにパーパスを起点にした経営を推進されている代表的な企業の一つです。

クリエイティビティとビジネス

## パーパスを起点に未来を共創する

という連載においてパーパスを取り上げるのは、パーパスの策定と実行は、ビジネスにおけるクリエイティビティと以下の2点において深い関係性があるためです。

1点目は、パーパスは社会的存在意義という意味からわかるように、企業や組織の社会的責任を反映したものである必要があります。一方で、社会的責任を全うしても、利益を生み出し経済的に成長することなくして企業の持続可能性は実現できません。パーパスを起点にした経営では、社会的責任と事業成長の一見矛盾しそうな二つを高度に統合する必要があるのです。異なる要素を統合・結合してトレードオフを乗り越えた新



しい概念を構築すること、まさにクリエイティビティの役割の一つです。ソニーのパーパスにおいては「感動」というキーワードがこの統合された概念と言えるでしょう。感動を通じて社会をより活力溢れたものにするという社会的意義と、クリエイティビティとテクノロジーというソニーが持つ資源を組み合わせた

わせた大きなビジネスの世界が両立しています。2点目は、パーパスを起点に多様なステークホルダーと協業する際に、クリエイティビティが持つ関係性を構築する力が役に立つためです。このことはステークホルダー資本主義とも呼ばれています。未来のビジネスでは、資本主義の重要なステークホルダーの一つである株主に加えて、顧客や従業員、サプライヤー、地域社会といった多様なステークホルダーとの協業が必要不可欠であるとされます。その時に力を発揮するのが図で表したようなパーパスを中心としたステークホルダーとの協業です。パーパスは北極星のような存在だと

言われることもあり、遠くに存在して、多くの人々の道標として機能するのです。クリエイティブ人材の未来の役割は、メイエーターだと言われる（次回は9月5日号に掲載予定）

パーパスを起点にした経営は、新しい経営の姿を示しています。それは、社会的責任と事業成長という一見矛盾しそうな二つを統合する形で両立すること、そのためには一つの組織ばかりに閉じた世界ではなく、多様なステークホルダーとの協業が必要であることです。このことの実現のためには、クリエイティビティを発揮し、統合的に概念を構築し、関係性の中から価値をつくることが期待されているのです。

## 創造性備えた次世代経営幹部を育成

9～11月 全4回

## パーパスセミナー開催

日本生産性本部は9月から11月にかけて、創造性を備えた次世代経営幹部の育成に向けた「経営ビジョン構想力向上のためのパーパス経営セミナー」（全4回）を開催する。

昨今パーパス（＝企業の社会的存在意義）を核とした経営に注目が集まっているが、同セミナーでは、パーパス経営の実践にあたって経営幹部に必要な創造的な視点や発想などを、ケーススタディ、演習を交えた多角的なアプローチで学ぶ。プログラムとして「創造的思考（デザインの発想・方法論）」に基づいた内容を設定し、自社の枠だけにとらわれない「広い視野」と「創造性」を身に付けることを目指す。

野美術大学クリエイティブイノベーション学科教授が務める。概要は以下の通り。

■第1回（9月20日）「パーパス経営とは何か」パーパス経営が注目される背景や具体的な企業事例、パーパス経営を推進するためのフレームワークを学ぶ。

■第2回（10月11日）「未来洞察で社会を考へる」パーパスを策定する上で必要となる統合思考を学び、パーパスの

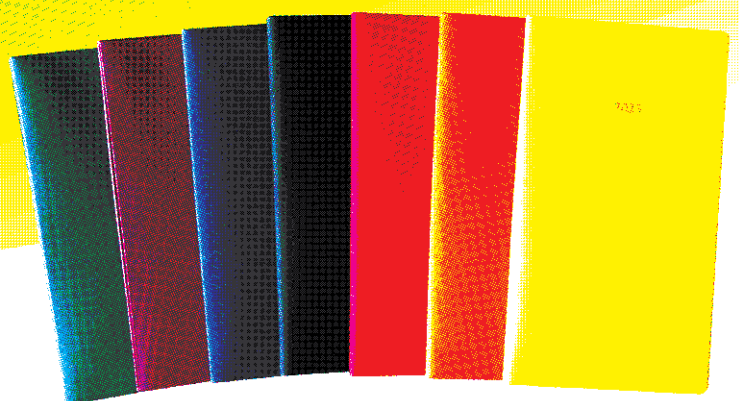
策定を、演習を通じて習得する。また経営者講演並びにディスカッションを通じて、経営幹部に求められる心構えや視点・視座について、パーパス経営での考え方やキーワードをもとに分解・再整理する形で紐解く。

■第3回（10月25日）「統合思考でパーパスのコンセプトを策定する」パーパスを策定する上で必要となる統合思考を学び、パーパスの

■第4回（11月15日）「ステークホルダーと共創する」パーパス経営の中心となる概念であるステークホルダー主義について学び、パーパスを中心にステークホルダーとの共創を、演習を通じて習得する。

プログラムの詳細や過去参加者の所属・役職・所感等はHPに掲載中。問い合わせは同本部経営開発センター、電話03(3511)4030まで。

## 生産性手帳 2025



9月初旬 全国主要書店 ネット書店にて販売予定

時間を創造する

名入れオーダーメイド手帳  
ご注文・承っております

生産性出版 名入れ手帳チーム担当まで  
お問い合わせください。

【お問い合わせ】

Tel.03-3511-4035 Fax.03-3511-4073

<https://www.jpc-net.jp/diary/>

※営業時間 平日9:30～17:30

（時間外FAX、メールなどのご連絡は翌営業日のお取り扱いとなります）





# 生産性を高めるビジネススキル Part24

## ChatGPTのビジネス活用法

〈2〉

ChatGPTはチャットの形式で利用できるサービスです。皆さんが利用されているLINEやメッセージャーのように文章を入力し、返答を待つ仕組みです。この入力する文章のことを「プロンプト」と呼びます。ChatGPTのような生成AIはこのプロンプト次第で出力のクオリティが変わります。望む出力を得るために、様々なプロンプトのテクニ

オデッセイ代表  
ー・ビジネスライター

柳谷 智宣

## 出力のクオリティはプロンプト次第

体的に明確に作業を依頼することが重要です。次に、ChatGPTに実行してほしいことを最初に入力します。その際、ロール（役割）を指定すると望む効果が得られやすくなります。例えば、「あなたは凄腕のコンサルタントで、以下の文章を出力してください」というように書くのです。これだけで、ChatGPTはそうするように振る舞います。ここにはあらゆる職業や立場を入力することができます。そして続けて、「以下の文字起こしから議事録を作成してください」と「新規に力が入るようになり、目的や要素、文字数、文体などをできるだけ具体的に入力するほど、いい出しやすくなります。一般的に、日々の業務の内容はある程度決まっていると思います。似たような目的にプロンプトを毎回考えたり、入力するのは面倒なのでテンプレート化しておくと便利です。1行目にロールと命令文を書き、その下に「##」などの記号で区切って追加情報をコピー＆ペーストで入力できるようにしておくのです。そして、参考にしたい追加情報は「##条件」に箇条書きにし、長文を要約してほしい時などは「##文字起こし」などと書いておき、テンプレート化すればいいのです。使うときは、テンプレートをコピーし、「##」部分に必要な事項を入力するだけで使えます。出力のクオリティをアップさせるために、プロンプトを敬語で入力したり、全力で執筆してください」と励ますとクオリティが向上する傾向にあります。本当に人間のようなリアクションのようで、驚きます。そして、ChatGPTを活用する最大のコツが、トライ＆エラーを繰り返すことです。望む出力が得られなかったなら、それはプロンプトに原因があると考えてください。その試行錯誤があなたの生成AI活用スキルを高めてくれます。

## アサーションで

### コミュニケーションを円滑に

②

さて、今回はアサーションではどのように言葉に注意しようと考えました。【テイク1】あなた「Aさん、さっきの会議でのメンバーへの発言

## 言葉にするポイントは事実／感情／要求・提案

「あなた「うーん、そうか…」（テイク1 終了）」さて、思ったようにはいきませんでしたね。Aさんへの遠慮や気まずさから、言葉を濁してあいまいに伝えてしまい、問題意識が共有できないまま終わってしまいました。あなた「Aさん、ちょっと言い方ですけど、さっきの会議でメンバーが発言した後、『何年仕事しているんだ』と言った場面があったよね」（事実）Aさん「ええ、そうですね。Aさん「わかったですね。ご指摘ありがとうございます。」（テイク2 終了）」さて、今回はうまくいきませんでしたね。「事実／感情／要求・提案」を明確に言葉にできています。言いにくいことでしたが、きちんとその「言いにくいことを言うのだ」という覚悟を持って、誠実に伝えることができました。このように、「事実」で客観的な状況を、「感情」で主観的な心情を、「要求・提案」で具体的な行動を両者の間ですり合わせていくのがポイントです。特に、感情は「あなたがなぜこのことを伝えたいのか」の根幹ですので、どうぞ胸の中を丁寧に探ってみてください。

アイシンク  
ヒューマンスキル講師

丸山 奈緒子

ただ、今回はアサーションではどのように言葉に注意しようと考えました。【テイク1】あなた「Aさん、さっきの会議でのメンバーへの発言

「あなた「うーん、そうか…」（テイク1 終了）」さて、思ったようにはいきませんでしたね。Aさんへの遠慮や気まずさから、言葉を濁してあいまいに伝えてしまい、問題意識が共有できないまま終わってしまいました。あなた「Aさん、ちょっと言い方ですけど、さっきの会議でメンバーが発言した後、『何年仕事しているんだ』と言った場面があったよね」（事実）Aさん「ええ、そうですね。Aさん「わかったですね。ご指摘ありがとうございます。」（テイク2 終了）」さて、今回はうまくいきませんでしたね。「事実／感情／要求・提案」を明確に言葉にできています。言いにくいことでしたが、きちんとその「言いにくいことを言うのだ」という覚悟を持って、誠実に伝えることができました。このように、「事実」で客観的な状況を、「感情」で主観的な心情を、「要求・提案」で具体的な行動を両者の間ですり合わせていくのがポイントです。特に、感情は「あなたがなぜこのことを伝えたいのか」の根幹ですので、どうぞ胸の中を丁寧に探ってみてください。

## 総務・防災担当者必読！

## KKベストブックの新刊書籍

「思い込みの防災」からの脱却  
命を守る！ 行政と住民のパラダイム・チェンジ



防災をめぐる喫緊の課題は、住民の「主体性の回復」と「依存意識の払拭」である。本書では、これらの課題の解決に必要な視座を徹底的に考察する。本書で一貫して重視するのは、防災に関する社会一般の「通念（思い込み）」をそのまま過信したり鵜呑みにしたりすることを避け、それらを「懐疑（問い）」のまなざしで突き詰めてみるというスタンスである。その先に見えてくるものは、「人が死なない防災」の実現のために必要な、防災をめぐる行政と住民のコミュニケーションのあるべき姿である。それぞれの立場からパラダイム・チェンジを引き起こす努力がいま、求められている。

- 第1章 防災探究の準備——災害社会工学の視座

第2章 「津波てんでんこ」で命を救えるか？

第3章 過去の災害を忘れないでいられるか？

第4章 詳細情報と曖昧情報

第5章 避難情報廃止論

第6章 「高い災害意識」は必要か？
- 第7章 防災の責任の所在

第8章 主体的な防災をめぐる住民と専門家のコミュニケーション
- 編者：及川 康（東洋大学理工学部都市環境デザイン学科教授）

四六判：280 ページ

定価：1980 円（10%税込）



【お申し込み先】 〒106-0041 東京都港区麻布台 3-4-11 麻布エスビル 3F  
(株) ベストブック TEL：03-3583-9762 FAX：03-3585-7703  
mail：mail@bestbookweb.com HP：http://www.bestbookweb.com/



徒然なれど

薑桂之性は止まず

連合顧問 高木 剛



⑦

■日本の企業別労働組合の出自

1945年8月15日

終戦、敗戦国日本はマッカーサー元帥率いるGHQの統治下で各般に迫りアメリカ的価値観に基づき民主化の道を歩むことになった。

戦前・戦中は許されなかった労働組合の結成もGHQが強力に勧奨、1945年後半以降爆発的な勢いで極めて特徴的な企業別労働組合という形で組織の焼き直しの際もあ

## 生産性向上運動」が花咲かせた背景 (その2)

化が進んだのである。企業別労働組合とい

り、ごく一部の経営層のみは非組合員とされ、企業・工場・事業場が、職員・工員合同、すべくGHQの労働政

労働組合の相対的な手取り早い組織化という傾向もあり、例えば組合員の範囲もいわゆる管理職的地位にある者も含まれている組合も多かった。労働組合の結成、第一組合の少数組合化という流れが多かった。労働組合の結成、第一組合の少数組合化という流れが多かった。労働組合の結成、第一組合の少数組合化という流れが多かった。

ホワイトカラー・ブルーカラー共同の組織で、組合員の範囲もいわゆる管理職的地位にある者も含まれている組合も多かった。労働組合の結成、第一組合の少数組合化という流れが多かった。労働組合の結成、第一組合の少数組合化という流れが多かった。

この第二組合結成からは、企業別労働組合との組織形態を法的に第一組合少数組合員は難行、そしてストライキ多発という状況を招来した。加えて官公部門の労働運動も過激化、官民併せて労使対立の厳しい状況下、生産管理闘争指向を抑制すべくGHQの労働政

勿論、企業別労働組合が単独・独立して存在する訳ではなく、多くの産業・業種・職場で同一に分類される組合が集まり、日本版産別労働組合組織が形成され、今日に至っている。しかしこの日本版産別は、産業別労働協約という産業への結集軸、別労使確認等の領域は非常に狭い。どうしたらドイツの

幾つかの産別で主要な労働組合が結集し、加盟組織が集团的に交渉し、賃金等主要な労働条件を決定している例がある。また一部の産別組織では、同一産業内での労働者の連携・連帯と強化という観点と同一産業内企業間の競争という側面の葛藤という難しい障壁を乗り越えようとして同一産業・業種間の操業・営業規制や統一闘争時のストライキ相互査察等に取り組んだ経過が残っている産別もあるが、今日の産別運動への糾合力の低下で

## 成熟度評価モデル 実装化の成果・展望を議論

「政策サイクル推進地方議会フォーラム」公開セミナー

■政策サイクルを回し、執行機関と政策競争を

日本生産性本部(地方議会改革プロジェクト)は5月25日、都内で「『地方議会からの政策サイクル』と成熟度評価モデル」その現在・過去・未来・ミライをテーマに、「政策サイクル推進地方議会フォーラム」公開セミナー(報告会)を開催した。

公開セミナーでは、江藤俊昭・大正大学教授は2022年7月に発足。地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

実践報告。パネルディスカッションを行い、その成果や課題の共有化を図った。議会からの政策サイクルに伴走する議会(事務局)局のあり方についても活発な議論が繰り広げられた。

同フォーラム(座長 江藤俊昭・大正大学教授)は2022年7月に発足。地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

同フォーラム(座長 江藤俊昭・大正大学教授)は2022年7月に発足。地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

公開セミナーでは、地方議会成熟度評価モデルの実装化とともに、地方議会における政策サイクルの構築と作動に向けた取り組みを行っている。政策サイクルを「さ

JRRRC(公益社団法人日本複製権センター)とご契約ください。

著作権の適法な複製が可能に。

講料  
受無

著作権講座・セミナー 定期開催

自己啓発・社内研修にご活用ください。

7/19 官公庁向けセミナー  
8/1 著作権講座 中級

JRRRCは

●文化庁から指定を受けた「指定著作権等管理事業者」です  
(著作権等管理事業者：登録番号第01008号)

●本、新聞、学術文献などの著作物を簡単な手続きで適法な複製(コピー)ができるように権利者から「著作物の複製に関する権利」の管理委託を受けたものを一括管理しています(集中管理機構)

●企業、官公庁、学校などでの著作物の適正な権利保護と著作物複製利用の利便性向上を図ります

JRRRC  
JAPAN REPRODUCTION RIGHTS CENTER公益社団法人  
日本複製権センター

HP



講座・セミナー

〒105-0002 東京都港区愛宕一丁目3-4愛宕東洋ビル7F  
電話番号:03-6809-1281 FAX:03-6809-1283

https://jrrc.or.jp

詳しくは JRRRC 検索