

# ディスカッションメモ

## ○感想

- ・竹下製菓の「おとオフの切り替え」、「7-7ライフバランス」といったキーワードが参考になった。
- ・家族経営からの脱却を目指しており、竹下製菓の竹下社長が成し遂げていることを真似したい。
- ・アメリカと日本の代理店制度の違いにおもしろい。
- ・若く募集人は積極的に海外に勉強しに行かれた方がよい。
- ・自分も「オトオト」であり、共感と来りているからあった。
- ・経営理念を掲げており、かつ誰にでもわかりやすく社会に浸透するような文言であることがすごい。
- ・竹下社長のインタビューに感服した。

## ○現時点で自社が足りてないと思うところ

- ・家業なので、明確な社内規定が無い。組織型代理店に転換していかなければならないと感じている。
- ・募集人の個性を重視した経営をしているので、更なる飛躍の為に従業員を増やし、組織化を進めなければいけない。
- ・個人事業主の集まりのような体制なので、将来傷みが描きにくい。
- ・社内のコミュニケーションが足りない。
- ・(保険会社として)お客様へのアプローチが足りない。代理店さんにもっと同行し、経験値を増やしたい。

## ○今後取り組んでいきたいこと

- ・社内のコミュニケーションを深めていきたい。
- ・家族経営中身の「甘え」を無くしたい。
- ・会社の組織化・大型化を目指す。
- ・挨拶や声のかけ方を改善したい(社長が父は親への接し方等)。
- ・保険会社の情報開示と代理店さんからの情報提供により、双方がWIN-WINとなる取り組みを行いたい。

# ディスカッションメモ

## ○感想

- ・この社会が女性で環境が良くなってきている。働きやすい会社になると男性も働きやすくなる。商品もかわいものも開発する。
- ・女性がトップになると新しい取組みがある。アベノミカがよい。(11/24/2014)
- ・男性、女性では同じ為替生を考えるといいとはいえない。女性スタッフの改革で意識を変える。目指す姿としていいとはいえない。総合サービス産業時代。
- ・女性スタッフの1名、多岐の1名、事務所に通ってくる事はOK。育成をどうしていくか課題。
- ・テック企業等は女性にしてみよう。仕事のバランスの取組みがあはらしい。
- ・会社の成長にかかわる。

## ○現時点で自社が足りてないと思うところ

- ・事務女生が1名。業務分担にかけて明確になっていない。(4時間→フルタイム)  
(簡潔できるものはしてもらって) (履歴をいれしてもらう)
- ・同じ商品、同じサービスを提供できるようにしないといけない。(相当の品質を統一)  
(誰かが休んでも対応できる様にある)
- ・3人営業、事務員なし。業務レベルを全体的に上げる。  
今後女性事務員採用ある事を視野に入れている

- ・経験が必要(息子の研修生)

## ○今後取り組んでいきたいこと

- ・担当が1つ変わってもいい様な仕組み作り。  
(同行あり)
- ・4人営業、女生2名。年齢層が高い。共有出来ている。  
70以上 今後の課題
- ・新しい人を採用。企業としていきたい。人事制度を整理する。  
若い新卒が働きたいと思う会社)
- ・雇用推進。未経験者の採用?

# ディスカッションメモ

## ○感想

- ・非常に良かった。
- ・男性、女性、それぞれの立場で思うことが有り。  
共有し、少しでも理解する事が大切だと思ふ。
- ・男性女性関係なく、適材適所 仕事をすゝ事が必要  
だと感じた。

## ○現時点で自社が足りてないと思うところ

- ・社長自身が営業に出ている間の、事務員さんの仕事内容の  
把握が難しい。
- ・社員と●のコミュニケーションが足りていない。
- ・社員、パートの方が、どんな風になりたいのか、  
目指している所を分かっていない。

## ○今後取り組んでいきたいこと

- ・社員の家族構成、誕生日を把握し、70セントを贈る。
- ・今現在、子供を産んで、復帰できる体制が整っている。  
今後も継続していく。
- ・しっかりと休暇を取得してもらい、その人がいなくても  
仕事が回る体制を作る。

# ディスカッションメモ

## ○感想

- ・ 自身の仕事と笑有子とで、女性が長く働くことに不安が感じられる(35歳を境に).
- ・ 女性が内務で男性が外回りという形にあれば女性の就業は、逆さのいいのでは無い.
- ・ 給与のバランスが女性の望ましいと思う.
- ・ 保険会社も仕事で2重を並べている. 19歳以降の保険料は.
- ・ のびてる代理店は女性が活躍していると感じる.
- ・ 企業理念を大切にすると、おもしろいのでは無いかと感じた. 保険代理店には商品開発という仕事も特に.
- ・ 営業の仕事と事務の仕事とを6ヶ月目に切り替えて給料と引き上げしている.
- ・ 営業は課長11人で11課あり. 事務は全21課を任せている.

## ○現時点で自社が足りてないと思うところ

- ・ 人がほしい.
- ・ 営業マンに余裕がつかない現状.
- ・ その人が他のところと余裕が離れてしまう.
- ・ 企業理念. 経営方針. がんばり不安.

エリア別にしているのが望ましいと思うが  
それには年間の稼働の仕切りが必要.

## ○今後取り組んでいきたいこと

- ・ 賃金とちがっている分野とで 自身の能力を高めたいこと.
- ・ その結果 余裕がつかれると思う.
- ・ フォローアップ マネージャーになる.

- ・ 今年中に退職金制度を作りたい.
- ・ 給与制度や賞与制度は 関係ない.
- ・ そのこと"女性に安心".
- ・ 女性が家庭のこと"早く帰ることも月給が追加されていってさ" できること考えてほしい.
- ・ 行動と成果どちらの評価にするように. 日報とセルフチェックシート (会社人数. 情報整理して人感能) 数値化できる仕組みを作っている.
- ・ 組員は 会社に200名ほど いる. その日は社内のことで話し合いにしている.
- ・ 2ヶ月. 3ヶ月先のスケジュール 見据えている.
- ・ 企業理念と仕事の18年かかると.
- ・ 又過去の異業種交流会に 参加して. 法人の社長さん 結果を聞いていること 理解している.

# ディスカッションメモ

## ○感想

・男性のメリット・デメリット

若い男性はどう思うか? (パトタッチは避けたいから)

⇒ 遊ばがない

コミュニケーション大切.

応用力が足りないかも. 習うことしかできないのでは?

・エリア制について ⇒ お客様と営業担当の垣根がまだ残っている.

やってみたら. 意外と属性は無いのかも.

ソリッドさんが取り組んだ理由 ... 今のままでは成長が無く. 収縮してしまう.

(担当を変えなくてはいけないということ)

・会社理念を伝えることが必要. 男性でも女性でも.

・男性の方が. 部署・役職での垣根を持ちがちかな.

ソリッドさん. 代理店からすると. 保険会社の方が自分のところに来てくれるのか? と思っていたが. ソリッドさんは.

達成感など感じながらイキイキ働いている.

・代替性について ⇒ お客様に. 会社全体として守ろうとしていると伝えている.

高齢者等. 申し少ないお客様 ... 事務の方で対応する.

## ○現時点で自社が足りてないと思うところ

・宴会と少ない. ランチミーティングという考えが  
良いと思った.

⇒ 既に今ランチミーティングしている  
代理店あり.

・会社理念を伝えていくこと.

・若い人達が会社で活躍する機会.

・優秀な人 (笑)

・もっと代替性 進めたい.

・システムで解決する部分. 感情が必要な部分の区分け.

・お客様の情報の共有.

## ○今後取り組んでいきたいこと

→ を考えるに1人組み

皆の意見を言いやすい空間.

社長だけの思いではなく. 社員の思いを言い合える場.

社員の意見を聞くにはコミュニケーションとれていることが必要.

# ディスカッションメモ

## ○感想

~~女性~~ 女性の感覚は、今までにはないのだと感じた (事前アンケート 10.5行目まで)

★ メーカーとして代理店での女性活用 ~~の~~ ために加えることはやりたい。

★ 働き手不足の時代。仕事量 ~~増~~ = 事務量 ~~増~~ 他から事務の女性の働きぶりを探らねば、ありがたさを再確認したい。

~~女性~~ 100年企業を36年だけ。お客様に支えてもらい命ある。→ お客様を支えられた組織、バックオフィス。社長1人、女性4人という背景「ワークライフバランス」常に家庭第一。都度やり方を変える。常に入らなくてもいいというところを思っている。ITで業務と一緒で同じところもあって間違っていると感じた。女性のバイリエイターはすごい。社員に対する思いを持って自分も仕事している。(バックアップ)

## ○現時点で自社が足りてないと思うところ

★ 「社長を尊敬してる」という意見を聞かない = モチベーション足りてない?  
ついていく人に対するの気持ちは一番変えられたい (お給料とか)  
従業員の

★ 対お客様というように直接接点があるとはいって、満足感はあるのか?  
→ アンケートから感じてる所があった。なんで感じてるんだろう? 伝えたいからと聞くと、あ

★ コーチング能力。女性スタッフに対するコミュニケーション。キャリアビルできてるのか?  
「女性に対する対応」  
女性

## ○今後取り組んでいきたいこと

★ いろいろな場所に出ていると、月謝対策をやわらかく!

★ 女性スタッフとのコミュニケーション、コーチングスキル。

それぞれのモチベーションを促すため、代理店としての統一したビジョンを浸透させて  
いきたい。

★ 皆がストレスを感じない仕事を。ストレスなく仕事にとりかめるシステムを。  
社員

★ “何も言わない”コーチング

↑  
「経営理念」  
は  
金銭的の  
モチベーション  
を掘り下げる