

湯河原ロータリークラブ

WEEKLY REPORT



ロータリー： 変化をもたらす

第 2699回 例会
平成29年12月1日 (金)
天候 曇り
合唱 君が代
それこそロータリー
四つのテスト

会長 石倉 幸久

幹事 渡辺 久恭

事務所 神奈川県足柄下郡湯河原町宮上566湯河原温泉観光協会内
TEL 0465(64)1234 FAX 0465(63)1716
例会場 静岡県熱海市泉107 ニューウェルシティ湯河原
TEL 0465(63)3721 FAX 0465(63)6401
例会日 毎週金曜日 12:30~13:30

会長挨拶

京急電鉄の「みさきまぐろきっぷ」が今年の10月にリニューアルされ、1割以上の値上げとなったものの、売れ行きは好調のようです。

リニューアルに合わせて、「オープントップバス」という2階建バスを導入したり、マグロ食事券の選択肢に人気の定食屋を加えたりと、「まぐろきっぷ」の魅力度を高める施策を色々と考えられています。

「まぐろきっぷ」がスタートしてから、三浦市内の路線バスは乗客数が増えているため、行政としても京急にかなり感謝しているようで、「オープントップバス」の運行ルート確保を積極的にサポートするなど、京急の取組みを支援しております。

また、行政だけではなく、地元の事業者にとっても、自店の集客に繋がる京急の取組みには好意的であるため、新たに「まぐろきっぷ」の座組みに参加する動きが出て、その結果「まぐろきっぷ」の魅力が更に増すというwin-winの関係が築けております。

こうした取組みを参考にしながら、湯河原でも、交通事業者と我々のような民間事業者、そして行政が三位一体で連携して地域活性化に繋げるようなことが出来ないか、是非検討してまいりましょう。

幹事報告

ガバナーより

- 第6回日台ロータリー親善会議のご案内
日台親善会議に参加されるクラブは登録を地区でまとめますので登録申込書にご記入の上、ガバナー事務所宛てお送りください。

連絡事項

次週は、第2700回目の例会ですので皆様出席をお願いします。

スマイルBOX

結婚記念日 高知尾朝行君 (12/7)

望月博文君

先月、小田原中ロータリークラブに私の弟で(株)エムペイント社長が入会致しました。今後も宜しくお願い致します。

杉山茂久君

もみじの茶会、3日間の担当が盛況のうちに無事終わりました。

伊場野雅代君

前回の卓話の時にスピーカーが動かせず、皆様の長い時間を無駄使用してしまいました。ゴメンナサイ。

伊場野雅代君

ワイズメンズクラブ熱海にて60分の予防医療の卓話をして参りました。

出席報告	ゲスト 0名	ビジター 0名	会員24名
	欠席4(免除者2名)	前回の修正出席率95.83%	
	出席率90.91%	前々回の修正出席率86.96%	

事前メイクアップ 1名



高知尾会員 (結婚記念日)

伊場野雅代君

指示待ち社員活性化法と、
オーナー経営者の生命保険活用術

社員の育成はいつの世でも経営者の悩みです。なぜ彼はいつもああいう行動をとるのだろうか？と、不思議に思われた経験があるのではないのでしょうか。例えば、なぜもっと気が回らないのだろうか？ なぜ言われたことをやらないのだろうか？ もっと自分で考えて行動できないものだろうか？ などと。今日は研修コンテンツの中からマネジメントのヒントになるかもしれないと思う情報を選んでみました。皆様も2・8の法則とか、2・6・2の法則というものをお耳にされたことがあるかもしれません。10人の社員がいたとしたら優れて仕事が良くできるのは2人。あとの6人はまあまあ普通の仕事ぶりで、残りの2人は全く仕事がうまくできない。よく仕事のできる2人は、創業して経営者になったりリーダーとして頭角を現すために、残りの8人をどう育てるかが企業の生産性や成長に大きくかかわってきます。そんな社員の育成法に大きなヒントとなる二つの指標があります。行動タイプとストレングスファインダーです。行動タイプとは、人はそれぞれ持って生まれた根本的な要求があり、この欲求により4つのタイプに分かれます。要求の縦軸に自己主張が強い、そして下に自己主張が弱い、つまり他人に合わせる方向性をとります。そして横軸の左側に論理的に行動する、右側に思いつきで行動するという方向性をとります。左上の自己主張が強く論理的に行動するタイプを達成型と名付け、右上の自己主張が強く思いつきで行動するタイプを熱情型と名付けます。左下の論理的に行動し他人に合わせるタイプを安全型、思いつきで行動し他人に合わせるタイプを友好型と名付けます。達成型の要求は「目標達成」。目標にしたことはやり遂げますから有言実行です。子供のころからやり遂げたいと思って行動しているために効率的で能率的に動き、見通しが利きます。そして達成するために他人をコントロールすることにも慣れていきますので、経営者に向いています。しかしながら言葉がきついか、目つきが鋭いと見られがちなのが欠点でしょう。熱情型は自分の価値を高めたいという欲求で生きています。ですから話が上手で情報通になります。そして情熱的でエネルギーが豊富。10人、20人の初対面の人の中にこの熱情型を1人放り込めば5分後には全員がその人の話を聞いているという現象がみられます。場をとるのがうまいのです。そして夢を語り人を巻き込むことが上手です。しかし本人はそうは思ってはいませんが思いつきで人を巻き込むので周りから見れば朝令暮改と思われがちです。左下の安全型はつつがなく安全に暮らしたいと思っています。そして恥をかきたくないという強い思いがあります。絵にあるように公務員とか税理士さんもこのタイプの人が多くまじめで約束や規律をしっかり守ります。恥をかかないためにしっかり勉強し、コツコツ努力します。しかし失敗を恐れ変化を苦手とし融通が利きません。

人から間違いを指摘されたくないので仕事を人に見ません。友好型の人たちは自分を受け入れてほしいという欲求を持っています。常に受容と評価を求めているので人当たりが良く優しくて協力的です。雑談が好きで仕事への興味は薄いの欠点です。仕事に興味がないために物忘れも多くなり、約束を忘れてたり期限が迫っても仕事をやっていないまま達成型に怒られるというケースが起こりがちです。日本人の場合はこの半分から上のタイプは20%しかいません。1割が達成型で1割が熱情型です。そして下のタイプが80%を占め、友好型と安全型が40%づついるというデータになっています。従業員の多くはこの安全型と友好型になる可能性が高いです。このタイプではしばしば対角線のタイプに衝突が生まれやすくなって、先ほどのように達成型は友好型に「切れる」ことが多く、安全型は熱情型の上司に「いつも言うことがころころ変わる」と「切れる」ことが多くなります。多くの従業員があてはまる友好型と安全型の特徴は指示待ちタイプであるということです。ですからよく見ていて適切なプロセスで的確な指示を与えれば彼らは指示通りに仕事をやり遂げます。もう一つの指標はストレングスファインダーです。この本は世界的に大変売れました。1,600円くらいでアマゾンで買って、本の裏カバーに数字の羅列が書かれているので、インターネットでストレングスファインダーという検索をしてこの数字を入力すれば40分くらいの質問に答えて自分の強みのストレングス上位5つを知ることができます。人の能力はさまざまに違っていますが、この上位5つはやめたくてもやめられないという能力です。ですから「あの人はなぜいつもああいう行動をとるんだろう？」という理由が納得できるようになります。また家庭の中においても意外な理解が生まれたりして面白いと思います。この本では人の強みは34あると言っています。その34を4つのカテゴリー分けにした表があります。この4つのグループのストレングスからそれぞれの強みを揃えているほうが物事はうまく進むそうです。仕事を任せるチーム作りなどにもこの点を意識すると良いと思います。

さて私共の新しく作った保険代理店からのPRを少しさせていただきます。わかりやすい保険屋さんという屋号を選び、お客様の利益を最優先に気軽に相談できる代理店を目指しております。法人保険の問題点や改善点なども経験から知り得ておりますので、的確な法人契約の分析・提案ができます。法人の成長ステージで発生する決算対策・役員退職金・事業承継・相続などの諸問題に対して生命保険で対策をとるメリットは大変大きく、生命保険でしかできないケースもあります。そこで法人契約の棚卸をお勧めしております。沢山加入されている保険の過不足を診断し、目的と相違した保険契約を整理して役員退職金の財源を生み出すというお手伝いをさせていただきます。当社では無料で既契約一覧表を作成するサービスをいたしますのでお声がけ頂ければ幸いです。ご清聴ありがとうございました。