

代理店経営情報

シンニチ
代理店版

前回は、保険業界にはびこる「保険代理店は無借金でできるビジネス」という常識を打破しながら、これからの組織づくりに必要なポイントをお伝えしました。今回は、保険代理店の組織化に欠かせない「属人的な組織からの脱却」という視点について、ご一緒に考えていきたいと思います。

ヒトに依存した組織を作っていませんか？

人に依存する組織

プロ代理店の組織の現状は、ほとんどが「属人的な組織」です。「このヒトしか対応できない」「このヒトでないと顧客が満足しない」。ヒトに依存して、個人の信

頼関係で商売が成り立っています。その個人が集まることで大型代理店(風)となっているケースが多いのではないのでしょうか。これでは組織化の最大のメリットである分業「組織化」とは程遠い状態と言えます。「分業」にあなたの会社は、個人能力に依存した会社になっていませんか？ 特に「社長個人の能力」に依存していませんか？ この質問に対して、ほとんどの代理店が「YES」と答えられるのではないのでしょうか。また、この「YES」を自慢げにおっしゃる方も多いのです。

「歩合の給与」が弊害

私たちが全国の成長を続けるプロ代理店を見ていると、そこには共通点があります。それは「ヒトを大切にしています。が、ヒトに依存していません」と言っています。こ

「できるのか?」「どうすれば、そんな仕組みが作れるのか?」です。つまり、代理店の組織化の第一歩は、「どうすれば、雇ったヒトを可能な限りの短期間で、成果を上げる人材に変えられるのか?」という質問への答えを探ることなのです。この解決策は、一つではありません。営業手法の標準化の場合もあれば、既存顧客へのルートセルスの仕組み化だったり、教育プログラムの充実だったりします。

「運営ルール」が違う

「個人の能力で成果をあげる組織」と「組織の分業で成果をあげる組織」とでは、運営ルール

が大きく違います。これはまったく違うスポーツをしていると考えるくらいで丁度いいのではないのでしょうか。その運営に必要なスキル、必要なトレーニング、必要な道具、運営ルールまでもがまったく違うからです。

代理店の組織化を妨げるもの

- ・社長の営業体質
- ・歩合の給与制度
- ・目標共有の不足
- ・キャンペーン依存

しかし、この取り組みに必死に耐えない理由に「歩合の給与」の存在があります。「給与が歩合」である限り、成績が悪くても会社の負担はありません。「給与が歩合」である限り、業績の不振は個人が背負うことになりません。当然、会社に対するロイヤリティは生まれません。実は、代理店の組織化を妨げているのは、これまでの業界の慣習であり、「歩合の給与制度」なのかもしれません。

誰も教えなかった! 76 保険代理店が「家業」から「企業」になる方法 シリーズ3

株式会社ブレインマークス
代表取締役 安東 邦彦



【プロフィール】
『収保10億円を実現する代理店づくり』をコンセプトに代理店を支援するコンサルタント。代理店の組織化、ブランド化を得意とし、保険代理店経営アカデミーを主宰。運営組織：プロ代理店経営アカデミー
<http://www.hoken.brain-marks.com/>

社長が3か月不在でも 持続成長する代理店を目指す!