

代理店経営情報

シンニチ
代理店版

前回は、保険代理店の組織化を加速するための社員面談のシステム「1on1ミーティング」についてご紹介しました。今回は、最近の「業法対応」「体制整備」「組織化」という業界全体の流れから、「保険代理店の組織化」について改めて考えてみたいと思います。

「体制整備」「組織化」へと問題をすり替えていないか？

最近よく感じる違和感

多くのプロ代理店に共通した悩みがあります。「若手の人材がとれない」「社員がなかなか成長しない」「組織がまとまらない」「人材育成の時間が取れない」などです。このような問題に本気で向き合えないと、保険業「組織化」と誤解しているよ

界で今、声高らかに言われている「組織化」した代理店は、実は現れないのではないかと私は危惧しています。むしろ、業法対応は本心に大切な思

体制整備は組織化の一部

「体制整備」は組織化の一部にすぎません。現状を点検してみても頂きたいのです。

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/>

2. 「体制整備」に取
り組んでいるという理
由で、社員一人ひとり

若手社員が会社を辞める12の理由

- 1 「上司が信頼できない」
- 2 「人間関係、職場の雰囲気が合わなかった」
- 3 「自分のキャリアに役立たない」
- 4 「仕事の負担が重すぎる」
- 5 「自分に対する評価に満足できない」
- 6 「将来の昇進・昇格の見通しに不安」
- 7 「会社の将来性が不安」
- 8 「労働時間が長い(残業が多いなど)」
- 9 「給料が安い(内容、頑張りに対して)」
- 10 「会社の理念・経営方針に不満」
- 11 「仕事の領域を広げたかった」
- 12 「能力・知識を発揮したかった」

社長が3か月不在でも
持続成長する代理店を目指す！

と本気で向き合ったり、

人が定着しない理由と本
気で向き合ったりする仕
事を後回しにしてはいな
いでしょうか？ 体制整
備を社内を進め、社員の
意識改革を促しておきな
がら、自分が変化するこ
とを拒んでいる社長が多
いように思います。業法
改正の掛け声より、「あ
なた自身の変化」が求め
られているのではないで
しょうか？

人に對する投資
意識を変える

図は、書籍「なぜ、御
社は若手が辞めるのか」
(著者・山本 寛氏 日本
経済新聞出版社) からの
抜粋ですが、若手社員が
会社を辞める12の理由を

組織化への投資

あなたが代理店の「組
織化」に取り組みたいなら、
「人・組織」に對する
「投資意識」を変える
必要があります。「教育
への投資」「企業文化構
築への投資」「コミュニ
ケーション円滑化への投
資」などへの投資は、長
期的に見れば大きなリタ
ーンがあります。

「人」は良い意味でも
悪い意味でも、会社にな
きな影響を及ぼします。
だからこそ、社長が自分
の考え方と向き合い本気
で取り組む必要があるの
です。

ことなく、人に対する投
資意識が薄いままになっ
てはいないでしょうか？
代理店にとっての経営
資源は、言うまでもなく
「人」です。つまり、経
営者の「努力とお金」の
最大の投資先は「人」な
のです。

「製造業が成長のため
に設備への投資をする」
「飲食店が成長のために
店舗への投資をする」の
と同じように代理店が成
長するためには、「人へ
の投資」が必要です。

12の理由のうち、業法
対応や体制整備だけで解
決できる問題がいくつあ
るでしょうか？ あまり多
くはないはずです。繰り返
しますが、「体制整備」
は組織化の一部に過ぎな
いのです。

インタビューから洗い出
したものです。あなたの
会社で思い当たることは
ありませんか？ 人が会
社を辞めるとき、12の理
由の掛け合わせで決断す
るそうです。あなたが採
用する人も、これらの12
の理由の掛け合わせで転
職をして、「あなたの会
社なら解決できそうだ」
と考え応募してくるの
です。