代理店経営情報

シンニチ代理店版

事業の拡大のため、必死で働きながら、未来に漠然とした不安を抱えている。このような代理店が年々増えているように感じています。このままでは、「あっという間に時間だけが過ぎ、数年たって変化したのは、歳を重ねたことと、保険会社からの要望が厳しくなっただけ…」という未来を迎えかねません。そこで今月は、持続的な事業成長に欠かせない「経営の仕組みづくり」について、ご一緒に考えてみたいと思います。

「成果の再現性を担保する仕組みづくり」とは？

仕組みづくりって何？

先日、「経営の仕組みづくりってどうものですか?」というご質問をいただきました。経営の仕組みづくりの支援をしていると、よくいただく質問です。確かにイメージがつかみにくいのかもしれません。そこで、今回は、「経営においての仕組み」の役割と活用法についてご紹介します。

そもそも「仕組み」とは「繰り返し同じ成果を生み出す仕掛け」です。例えば、契約更改の流れの中で、生命保険の証券回収を行う流れをつくり、成果をあげている代理店は、「多種目販売の仕組みがある」ということになります。経営においての仕組みの役割は、「成果の再現性を担保する」こと。再現性がないと、経営を行き当たりばったりで行うことになります。つまり、仕組みづくりと事業拡大は、切っても切れないものなのです。

仕組みづくりの方程式

「仕組みづくり」と聞くと「複雑そう…」と身構えてしまう方も少なくありません。しかし、「仕組みづくりの方程式」は至ってシンプル。次の3つの要素で構成されています。

仕組みづくり方程式＝「①オペレーション設計×②道具の設計×③人材（育成）」です。つまり、成果を生み出す「①手順」が明確で、その実現を助ける「②道具」が設計されていて、それらを使いこなせる「③人が育っている」状態です。

先ほどの「契約更改から証券回収を行う事例」に当てはめてみます。

仕組みづくりの方程式

オペレーション × 道具の設計 × 人材（育成）

「①オペレーション（手順）の設計」では、契約更改から証券回収を提案する流れで、「自動車保険の事故事例から、ケガや入院保障が不足していた事例を伝え、お客さまの保障内容を確認する」という手順を設計します。

「②道具の設計」では、お客さまが補償内容を理解しやすいように、「保障内容を決める考え方や基準一覧表」を提供する、「オリジナル証券フォルダ」の利便性を伝えて、証券回収を提案しやすくするなど、具体的な道具を決めます。

「③人材（育成）」では、ここまでの流れや道具の活用が上手くいくように、ロープレやトレーニングを行い、契約確率を高められるようにするのです。

人材採用の仕組みでも同じ

人材採用の仕組みにおいても、「①オペレーションの設計」では、より多くの人材から求人の応募があるように、広告やSNS等を活用し、母集団形成の方法を設計します。「②道具の設計」では応募者が会社を理解するためのウェブサイトやYouTubeを用意し、応募者の応募意欲を高めます。「③人材(育成)」では、応募者へのプレゼンや面接レベルを高めるためのロープレやトレーニングを行いながら、応募者が入社希望する確率をあげられるようにするのです。

いかがでしょう。「オペレーション×道具×人」の方程式はあらゆる仕組みづくりに共通しています。「人」の力に頼るだけでは、成果の再現性は担保されません。

もし、あなたの会社が「人によって成果がバラつく」「成果に再現性を持たせたい」と感じるのであれば、まずはこの3要素の何が欠けているのかをチェックしてみてください。問題がシンプルになるはずです。

誰も教えなかった！ 127

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】
保険代理店が持続的に成長するための組織化、経営の仕組みづくりを支援するコンサルタント。
著書：『社長が3ヶ月不在でも成長する会社のつくり方』
運営組織：プロ代理店経営アカデミー
https://www.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！