

# 代理店経営情報

## シンニチ代理店版

プロ代理店が知っておくべき、「組織戦略」についてシリーズでご紹介しています。前回は、「人事評価制度」の全体像とその活用方法について、ご一緒に考えました。今回は「人事評価」を有効に活用するための「社員モチベーション」についてご一緒に考えてみたいと思います。

### プロ代理店にこそ、「人事評価制度」が必要！③

#### 人材教育という課題

研修生から独立して着実に成長して行く、個人が「人材教育の悩み」で人事業主を卒業して法人化します。そして、持続的に増収する組織づくりへとシフトしていくのです。この流れは、時代の要請でもあり、多くのプロ代理店が目指すべき方向がいたるところで発生

向であることは間違いありません。しかしながら、この過程で新しく発生するものがあります。それが「人材教育の悩み」です。これまでは社長の営業力と信頼関係を土台に売上を増やしてきました。しかし、それを任せようとする人が育たないという問題がいたるところで発生

### 誰も教えなかった！ 59

## 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】  
「情報提供型」営業を支援するマーケティング・コンサルタント/保険代理店のブランド化・営業の仕組み化を提唱している。著書：「営業のミカタ」  
運営組織：保険と保険営業の社会的価値研究会  
<http://www.hoken-kachi.com/>

「同族で、スタッフが5人未満の企業のままではいいと思っているなら、とくに人事評価制度は必要ありません。5人程度なら経営者が自らOJTで教育しましょう。制度を導入するより、理念・層の欲求を求めるとされるべきです。しかし、それ以上の規模を目指すなら、導入は早いことしたほうがいいと思います。」

#### 人が働く理由

人事評価制度の目的は、前回もお伝えしたように「継続的に社員を成長に導く仕組みづくり」です。会社の求める人材像を明確にし、その人材像に近づくように支援していくのです。そのため

の基準が人事評価制度なのです。この評価制度をうまく活用していただくために、社長が常に意識しておかなければならないことがあります。それは、「スタッフが働く理由」であり、「働くモチベーション」です。ここで、マズローの5段階欲求を紹介しておきます(有名な話ですのでご存じの方も多いと思いますが)。



「給与を払っているから」と言っていて、あなた(会社側)の欲求ばかりを押し付けていないでしょうか？ スタッフの働く理由を考えて会社づくりをしていくのでしょうか？ 一度、点検してみる価値はあります。いいですか？

#### モチベーションはどこに？

スタッフの中には、生活のために働いている①生理的欲求の人や、より良い生活、安全で快適な生活という②安全の欲求の人もいます。しかし、保険業界においては、取り扱い商品が社会性が高いこともあり、社会や会社の一員であるという③社会的欲求(所属の欲求)を満たしたい、お客さまに喜ばれたい、会社や上司に認められたいという④承認の欲求の人が多く感じています。そして経営者には、より高みに登りたいという⑤自己実現欲求の人が多いためです。①生理的欲求、②安全の欲求のためだけに働いている人であれば、一定までは給料を高くしてあげればよいです。しかし、それが満たされず、③社会的欲求や④承認欲求が芽生えます。

#### うまくいかない理由

(1)給料、(2)人に喜ばれ認められること、(3)自己成長、の3つが働くモチベーションになるとしたら、人材教育がうまくいかない理由は簡単です。会社がこの3つのモチベーションを満たす方法を示していない、もしくは満たすための環境づくりに取り組んでいないのです。あなたの会社を思い浮かべてみてください。

つまり、「スタッフが働く理由(モチベーション)」を大雑把に分ければ、(1)給料、(2)人に喜ばれ認められる(お客様からの評価や出世を含む会社上司からの評価含む)、(3)自己成長の3つになるのです。経営者はこの3つの欲求を常に意識していなければならぬのです。