

# 代理店経営情報

シンニチ  
代理店版

代理店が組織化を目指すようになったことで、「人のトラブル」に悩まされている代理店経営者が増え続けています。募集人の高齢化に伴い、既存顧客を引き継ぐ若手の募集人を採用してみたものの、「受け身で自主性が低い」「新しいことや変化をとにかく嫌う」「保険会社の研修生制度に送り込んだが続かない」などの問題を抱え続けています。そこで今月は、「組織づくりの土台とも言える「採用活動」について、改めて考えてみたいと思います。

## あなたの会社は、「ギャンブル採用」をしていますませんか!?

### ギャンブル採用とは何?

あなたの会社は、「ギャンブル採用」をしていないでしょうか? 「ギャンブル採用」とは、採用ミスを起因しているのや確信を得ないまま「一か八かで雇用する」状態を指します。例えば、次のような社

を表した弊社の造語です。私は組織トラブルに「ギャンブル採用」による採用ミスを起因しているのや確信を得ないまま「一か八かで雇用する」状態を指します。例えば、次のような社



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!

### 「ギャンブル採用」をする社長の特徴

- 1) 人が足りないから雇う
- 2) 熱意にほだされやすい
- 3) 良い面を見る習慣がある



「採用」は組織づくりの土台

【第二の共通点】は、「相手の熱意にほだされ採用している」ということです。面接の場面で誰かが、最高の自分を見せようと躍起になり、前職の成果を盛って話す、転職理由を隠す、自分の短所を言わない、などは朝飯前。「御社でぜひ働かせてください。〇〇社長のようになりたい」といいます。表面的な言葉や熱意だけにほだされてしまうと、多くの採用ミスを起こりやすくなります。

【第三の共通点】は、「人の良い面を見つけてポジティブシンキング」です。代理店経営者の多くは、相手の良い面を見ることが習慣化していま

【採用】は組織づくりの土台

いでしょうか。人間関係のトラブルばかり起こす社員、新しいことや変化をとにかく嫌う社員、となく受け身で自主性が低い社員、自己管理のできない社員など。もし、このような社員が数多く会社にいるなら、あなたの会社は「ギャンブル採用」をしている可能性があります。以下に「ギャンブル採用」を繰り返す代理店の共通点をご紹介します。

### 『ギャンブル採用』の共通点

【第一の共通点】は、「人が辞めた補充で、あわてて採用活動をしてい

す。日常では素晴らしいことですが、採用の場面では逆効果です。特に人手不足で、喉から手が出るほど人手が欲しい時こそ要注意です。採用にはリスクマネジメントの視点が欠かせません。なぜなら、人は採用してからのほうが何かと厄介だからです。

### 「採用」は組織づくりの土台

「ギャンブル採用」を引き起こす共通点を紹介してきましたが、いかがでしょうか。思い当たることはございませんでしょうか。人口が減少し、代理店において若手人材の採用は年々難しくなっています。だからこそ、会社の発展に貢献してく

れる人材を採用できるかどうか、代理店の発展を大きく左右します。もし、組織づくりに課題を感じているなら「採用のあり方」を見直してみたい方が多いでしょう。