

# 代理店経営情報

シンニチ  
代理店版

代理店の成長のため、キャンペーン達成のため、手数料ポイントを維持するために、必死で働きながら、未来に漠然とした不安を抱えている。このような代理店の経営者が多いのではないだろうか。このままでは「あつという間に時間が過ぎ、5年経っても変化したのは、歳を重ねたこと、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。そこで今回は、人事評価制度を社内を導入する際の考え方や注意点を一緒に考えてみたいと思います。

## 人事評価制度は、 まずは「30点」を目指す?!

人事評価制度を  
一新したが…

代理店の組織化、大型化が進んだことで人事評価制度に対するご相談が増え続けています。先日もある代理店の経営者から以下のような相談を受

けました。

『社員のモチベーションを上げるべく、人事評価制度を一新しました。公平かつ明確な評価基準で、何を頑張れば評価されるのか、何を達成すれば給与が上がるのか』を

「会社をより良くしたい」という想いで人事評価制度を導入して、退職者が出てしまったのは本末転倒です。しかし、これは珍しいことではなく、実は私の会社でも、かつて同じ壁にぶつかった経験があります。人事評価制度を新しくした際、だ

2年は  
役に立たない

りやすかったです。しかし、社員の反応はいま

うかも分からないような状態でした。

「なんだか窮屈に感じて、うちの会社らしくないですよ」と不満を口にする社員もいました。「やっぱり、うちの会社には向いていないのだから…」と考えていたその

彼女が、「目標を立てて、それをクリアしていくのが楽しい!」と喜んで、目標設定とその達成を楽しみながら取り組ん

でくれたのです。彼女が着ていったのです。その経験から得た教訓は、「はじめは、30点の任上もその雰囲気にならな

はじめは30点

に拍車をかけた気持ちには分かります。

新しい取り組みを起こすと、面倒に感じたり、仕事が増えたと感じたりする社員がいるのは事実です。もともとなかったわけですから、最初から100点の運用や定着を目指すとは、経営者はイライラしますし、社員もプレッシャーになります。定着を焦らず、導入の目的や意味を伝え、長い目で見て定着のチャンスを狙う。ゆっくりPDCAを回しながら点数を上げていく。もちろん、新しいことにどんどんチャレンジして、会社の成長

「誰もがスロースターターだ」と考えると、違う見方ができるのではないのでしょうか。

### 人事評価制度の導入視点

最初から完璧を目指す



最初は30点で合格!

社長が3か月不在でも  
持続成長する代理店を目指す!

誰も教えなかった! 121

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>