

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、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何ですか？」という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ありません。そこで、今回は、「経営」における「仕組みづくり」ということについて紹介します。

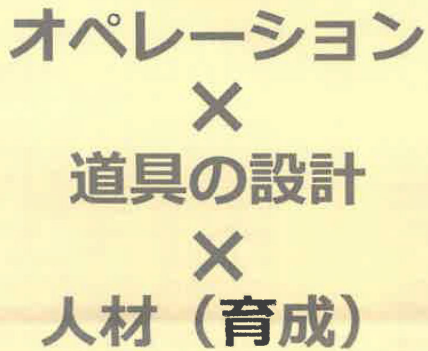
「成果の再現性を担保すること。再現性がないと、経営を行き当たりばったりで行うことになりません。つまり、仕組みづくりと事業拡大は、切っても切れないものなのです。」

仕組みづくりの方程式

「仕組みづくり」と聞くとなんか複雑そう...と身構えてしまう方も少なくありません。しかし、仕

社長が3か月不在でも
持続成長する代理店を目指す！

仕組みづくりの方程式



「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よ。

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。

- ①オペレーション設計
- ②道具の設計
- ③人材(育成)

人材採用の仕組みでも同じ

「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

「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

「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高められるようにするのです。

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>

