

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、「あつ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。そこで今回は、代理店の未来の組織を創るための「人材採用」について考えてみたいと思います。

「採用」は、会社の未来に 対する投資である！

若手採用が
うまくいかない

「募集人が高齢化して、引退が近い。それを受け継ぐ若手社員を採用したい」と思っているが、なかなか応募が来ない。やっと採用できた人材も研修生を卒業できず

に辞めてしまった。ど
うすればいいの
う。？」

この数年、どこに行っ
ても「若手が採用できな
い」という話を聞かされて
います。それもそのはず。
現在の有効求人倍率は1
・31倍、バブル期と変わ
らない状態。しかも、人

採用への投資が 必要

この時代変化を理解す
れば、これまでの常識は、
現在の非常識であること
は明らかです。過去の流
れを引きずってはいけ
ません。「以前は、ハロー
ワークに求人を出せば必
ず来ていたのに…」

誰も教えなかった！131 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

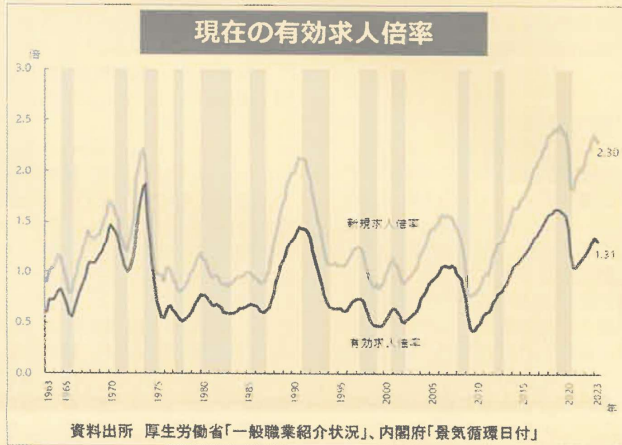


【プロフィール】

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！



長期的な目線で見れば、必ずあなたの会社にとって大きなプラスになります。もちろん、必ず良い出会いがあるという保証もない中、採用に割くリソースを増やすのは不安かも知れません。しかし、周りの代理店が採用に対する覚悟が決まっていなから、採用に挑戦しなから、PDCAを回していくことに価値があるのではないのでしょうか。

「地域の求人媒体で十分だったのに…」というのでは、過去を引きずっているだけです。これから採用しやすくなる時代は来ない」と考え、採用力のある代理店を目指していく必要があるのです。

特に保険代理業の場合、人が財産であり、人によって、顧客との関係にも、業績にも大きな影

その取り組みは、
I・新卒の採用説明会へのチャレンジ
II・新卒専門の紹介会社との取引

採用は未来投資

響があります。つまり、「良い人材を採用する」「業績が良くなる」という関係が成立するので

す。だからこそ、良い人材を選び抜くため、採用に時間も予算も投資する意味があります。

当然ですが、良い人材に出会う確率を高めるには、応募の母数を増やしていく必要があります。

- III・ハローワークの求人内容を常に工夫
- IV・インテッド広告の実施
- V・採用専用のウェブサイトを構築
- VI・SNSでの社内雰囲気発信
- VII・顧客へ人材募集チラシの配布などです。

募集に十分な手間暇をかけなければ応募数が増えることはありません。多忙な経営者が片手間で採用に取り組んでいるだけではダメなのです。採用への投資は会社の未来に対する投資です。