

# 代理店経営情報

シンニチ  
代理店版

事業拡大のために奮闘する代理店が増える一方で、未来への不安を抱えるケースも少なくありません。このままでは「時が過ぎるだけで、変わるのには年齢と保険会社の要求の厳しさをだけ」という未来を迎えかねません。そこで今回は、「経営者のコンプライアンスとの向き合い方」を取り上げ、組織を拡大するために必要な「個人事業から組織経営に脱皮するプロセス」について考えましよう。きっと価値ある取組みになると思います。

## 経営者の誇りと

### コンプライアンス

コンプライアンス  
に向き合う？

保険業界では、「コンプライアンス」という言葉が日常的に使われます。他の業界ではこれほど「敏感」に反応していないところを見ると、金融業界特有の文化なのかもしれません。しかし、コンプラ

順守が市高に叫ばれる昨今の風潮に対し、疑問を抱く経営者も少なくないのではないのでしょうか。たとえば、以下のご相談のようなケースです。

「企業のコンプライアンスは重要ですが、代理店としてコンプラと向き合うべきか、いまいと分かりません。正直、

守るべきことを当たり前に正しく守れば、問題ないように思いますが…。安東さんはどう思いますか。」

コンプライアンス  
の捉え方

このように当惑している経営者の多くは、コンプラは「法令順守。問題が起きないように、細部までルールを定めること」という考え方に乗りかかってしまっているように思います。もちろん、保険業法に則って事業運営することは必要です。ただ、このように考えると、確かにいかにも骨が折れそうです。

しかし、この本質はもっとシンプルなように思います。私は、「コンプライアンスに向き合う」とは「社員が誇りに思えるような会社をつくること」だと考えています。そして、これは単なるきれいごとではなく、組織にとって価値のある取組みです。

カギは「誇り」と  
「良心」

社員が誇りに思えるような会社づくりが、組織に益をもたらす理由。それは、利他の精神や貢献意欲をもつ誠実な人材ほど、「誇り」や「良心」を大切にしているからです。まず私は、ビジネスにおける「誇り」を「人や社会の役に立っている」と定義しています。また、「良心」とは「人として正しく行動したい」という欲求のことだと考えます。

自社だけが不正に得をするような方法で利益をあげても、社員は誇りを感ぜられません。また、

無礼な行為や不誠実な言動が横行する社内環境は、社員の良心を傷つけ、会社への信頼を損ねます。こうした状況を放置すれば、やがては誠実な

社員ほど「離職を選び、社内には不実な人間ばかりが残ること」になるでしょう。これはいうまでもなく、会社にとって大きなリスクです。

社長の誇りが  
会社を伸ばす

反対に、「社員が誇りに思える環境」すなわち「この会社で働けば、正しいやり方で人や社会の役に立てる」と確信できるような組織風土の醸成は、会社にメリットをもたらします。つまり、誠実な社員の会社に対する愛着を深めることも、不実な人を退けるので

総じて「コンプライアンスに向き合う」とは、社員や経営者自身の「誇り」や「良心」に向き合うこと。そして、社員が誇りに思えるような組織をつくることは、頼もしい人材に長く働いてもらい、自社を確やかに成長させ続けるための大切な投資なのです。

すると、誠実な社員たちは自社や顧客のためにますます力を尽くし、組織は長期にわたって発展を続けるでしょう。

迷ったときはぜひ、あなたの誇りと良心が示す道を選んでみてください。そうすれば必ず、コンプライアンスが貴社の成長に連動していくはずです。

## コンプライアンス

### 法令順守

社員が誇りの持てる  
会社づくり

## 誰も教えなかった! 139

### 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!