

代理店大型化に向け 優秀な人材の確保

<上>

「人」の問題は代理店経営者共通の悩み

関西保険ライフ株式会社 代表取締役会長 藤森 春夫氏



『IT時代の代理店経営』(小社刊)の著者でもある藤森 春夫氏

それと、社員を採用する
れば業績がすぐにアップ
すると期待するのは大きな
な間違いです。社員一人
を採用するだけでもお金
や時間、労力が必要で、そ
が、これはあくまでも最
初の一歩であり、採用す
ることが決して目的では
ありません。その後のほ
うが重要で、どのように
育て、戦力にしていくか
が問題なのです。

大型化に避けて通れない道

現在は未経験の新卒者を中心に採用

以前から、自社で
社員の採用や育成に取り

木馬のおもてや育て方で耳に組んでおられますよ。

— 現在は未経験者を中心と採用されているようですが、藤森 以前は、伸び悩んでいる代理店や研修生を合併する形で社員として何人か採用した経験がありますが、金銭面での問題や方針の違いなどで、全員辞めていきました。経営者として考えた場合、元代理店であれば契約も増えるし、即戦力にもなる、社員を募集す

るための経費もかからないので、いいことばかりだと安易に考えがちです。実際に私もそうでした。

私自身の力不足もあるのでしょうが、それ以上に、本当に能力がある人であれば、志半ばで他の代理店に頼ったり、雇われたりするようなことはないはずです。本当に優秀なら一人でも必ず成功しているはずです。

最近は代理店同士併による大型化が目で見えますが、これもまた、大型化の近道ではあります。新代理店手数度の導入による影響大きいとは言え、手数入の目減り分を取り入益のためだけの安易併は、いずれ破綻する可能性が高いと思いま

じつに金銭問題でのトラブルをよく見聞きします。現在、当社では経験者ではなく、未経験者である新卒や第二新卒などの若い人を中心採用するようになります。経験はありませんが、逆に言えば優秀な人材に成長していく可能性も秘めているわけです。

また、未経験の若い社員が入社することで、先輩が優れた社員であれば苦勞はしないのでしょうかが、必ずと言つていいほど問題の社員はいます。その問題社員が退職しても、また新たに別の問題社員が発生するという場合で、会社とはどう言ふものだと感じます。そういう意味でも、毎年としまじませんが、新しい社員を入れるようにして、活性化させていくことを必要です。

はははははははは
つしはははははは
しははははははは
語るようにしています。
—— 面接で気をつけ
ておるところは、
藤森 短時間でいかに
内容のある面接を行つこ
とができるかです。でき
るだけ、本音を聞き出す
ようにし、こちらも本音
で対応します。それと、
これが最も重要なことで
すが、当社では社員全員
の同意（賛成）が採用決

「私は！」
として社員を採用してしまいました。」

―― 現在は未経験者を中心に入社しているようですが。

藤森 以前は、伸び悩んでいた代理店や研修生を合併する形で社員として何人か採用した経験がありますが、金銭面での問題や方針の違いなどで、全員辞めていきました。経営者として考えた場合、元代理店であれば契約も増えるし、即戦力にもなる、社員を募集す

―― どのような方法で求人活動をされていましたか。

藤森 過去、様々な方法で社員の募集をしてきました。新聞の求人欄、新聞の折込チラシ、求人雑誌などのほか、合同会社説明会にも参加したことがあります。費用としては1回につき3~20万円前後です。必ず採用できるかどうかは分からめませんし、1人も面接までいかない場合もありました。

今、最も力を入れているのが、当社のホームページ(<http://www.kansai-hokenlife.co.jp/>)を活用した求人活動です。この2年は、女性社員を含

―― ホームページを見て応募してきました新卒者を中心に採用しており、現在、順調に育っています。また、関西の主要大学の就職課へ求人案内を定期的に送るようにもしています。最近は、毎年のように学生などからエントリー(応募)があります。今後も、新卒者の採用に積極的に取り組んでいくつもりです。

当然、ホームページを開設し、管理していくためには一定の費用がかかりますが、コンテンツの作成、更新などは、すべて自社で行っていますから費用はほとんどかかりません。それに求人広告は期間が決まっています

最近は代理店同士の合併による大型化が目立つようになりますが、これも同じように思います。合併は大型化の近道ではあります。新代理店手数料制度の導入による影響も大きいことは言え、手数料収入の目減り分を取り戻すため、または一時的な利益のためだけの安易な合併は、いずれ破綻する可能性が高いと思います。

詳しく述べるに、求人し求人を詳しく紹介します。

が、自社のホームページであれば365日24時間、大丈夫です。これまでは、求人に多額のコストがかかるのが普通でしたが、インターネットの普及によってコストを抑えられ、広く募集することが可能になりました。それに、最近の若者の就職活動は、インターネットを活用するケースが主流になってきています。

もちろん、何の工夫もせず、募集要項だけ掲載していくも決してエンブリーしてくれません。少しでも当社に興味を持つてもらえるように、ホームページ全体の内容を

とくに金銭問題でのトラブルをよく見聞きします。現在、当社では経験者ではなく、未経験者である新卒や第二新卒などの若い人を中心と採用するようになります。経験はありませんが、逆に言えば優秀な人材に成長していく可能性も秘めているわけです。

また、未経験の若い社員が入社することで、先員が入社することで、先員を入れるようにして活性化させていくことが必要です。

す。本来、ホームページはお客様向けのものではありませんが、応募者は給与や待遇などの情報のみを見て会社を判断するわけではありません。その会社が日ごろどういう仕事をしているのかなど、トータルで判断します。当社に就職しようと考えている人たちにもアピールできるコンテンツの作成にも気を配っています。

か?」「職場の環境はどういった、応募者の興味や関心のあることを具体的に伝えるようにします。このほか、仕事や少しせれ、趣味などを定期的に掲載する、私と社員たちのブログがそれぞれあります。そうしたものを見せてもうらえれば、社の雰囲気を感じてもらえるはずです。

また、新たな試みとして、入社する前に仕事を体験してもらい、社内雰囲気を分かってもらうためのインターネットショーケースについて詳しく掲載しています。学生にとっては、保険会社は知つても、保険代理店についてはほとんど知らないはずです。だから、「どんな仕事をしているのか?」「先輩社員にはどう問をしてみよ」と思ふ人がいるのかもしれません。大切なのは、あなたがいるの

—— いや、それは問題ない。でも、私が行います
—— が、こちらの熱い思いを語るようにしていきます。
—— 一 面接で気をつけていることば。
藤森 短時間でいかに内容のある面接を行うことができるかです。できただけ、本音を聞き出すようにし、こちらも本音で対応します。それと、これが最も重要なことで、当社では社員全員の同意（賛成）が採用決定の条件となっています。一人でも採用に反対する社員がいれば採用を見送るのが当社の方針です。そうすることによって、採用後の人間関係は良く、定着率も高くなりますが、私一人だけで、慌てて採用するといつも失敗しますから、社内の多くの人たちの意見も参考にするようにしています。これが失敗から学んだ教訓でもあります。
内定後もメールなどでマメに連絡を取り、四半期ごとに食事会を設けたり、会社に早く慣れてもうため春休みなどにアルバイトで来てもらったりと、4月の入社式まで心つなぎりを大切にすることにしています。これぐらい徹底してやらないと、代理店が新卒の学生を採用するのは難しいです。