

何かを変革するときは一気に!

宮宇地氏が次世代代理店経営塾で「リーダーシップと人事考課制度」をテーマに講演



宮宇地氏

有限会社保険ネットワークセンターの宮宇地代表とセブンスタースコンサルティンク株式会社の佐々木篤史代表が共同で開講する「次世代代理店経営塾」の集合研修(社長塾)が10月25日、都内で実施された。当日は受講者のなかから9代理店16名が参加するなか、宮宇地氏がリーダーシップと人事考課制度をテーマに講義した。

デジタル化への取り組みが奏功

リーダーとして何かを変革するときには1年間で一気に変革しなければいけないと宮宇地氏は強調。1年で成果がでないなら失敗だという意識で取り組みが必要だとした。宮宇地氏が代表を務める保険ネットワークセンターは、募集人が地域の顧客に役立つ情報を提供しながら良い人間関係を構築してマーケットを広げていく循環型セーブルズを実践し、年々増収増益

を続ける優良代理店だが、ITは必要最低限しか活用せず自社のホームページも持たないという。他にも認める「アナログ代理店」だった。こうしたなかコロナ禍に入り、保険業界でもデジタル環境が急激に進展し、物価の高騰などのインフレ率も上昇。「インフレ下では希少資源であるヒトを大事にする経営をすることが必要だ」との判断から、ヒト(募集人)が一層活躍できる環境を作るための社内変革を決断し、自社のデジタル化を一気に進めた。当然、ホームページも作成。しかし、HPの構成は顧客に見てもらうためのも

社員の評価は結果ではなく顧客との面談数や行動量といった日々の活動のプロセスを重視する必要がありと説明。理由は、一日4件だった営業社員

客と接する事務社員の仕事を増やすなど、成果や結果を評価に連動させることも大事だとした。総じて、自分のことをきちんとみてくれていると社員に感じてもらえるような、長期にわたる人材を評価する人事考課制度を作る必要があるとまとめた。

他方、事務社員の評価項目については、仕事への姿勢を最も重視する必要があるとした。理由として、会社にかかってきた電話に最初に出るのも来店客に最初に対応するのも事務社員であることが大半のため、最初に顧客



意見交換する参加者

当日は座学による講義のほか、テーマであるリーダーシップや人事考課制度に関して各自の課題や自身の意見などを記したポストイット(付箋)をホワイトボードに貼り付け、皆で共有するといったことも行った。

の顧客面談数が5件になると売上は20%増えることが統計上明らかだからだとした。

説明。労働分配率が60%を超えることは余剰人員がいることを示し、60%に満たないと人圓への努力負担が増してしまうからだとした。

そのうえで社員の評価のあり方について、営業