

ご案内

保険代理店特化型
人事制度構築コンサルティングのご案内

HOKEN



保険代理店特化型コンサルティング

保険代理店経営研究所



セブンスターズコンサルティング株式会社

ご挨拶

貴社の経営理念や経営者の想いの実現にむけて、人財の力・組織の力を強化すること必須のことであり、会社競争力の源泉は、まさに「人財」です。

その「人財」の能力を開発し、その能力を最大限に発揮させる基盤となる仕組みが人事制度です。

会社にとって、人事制度を構築し、時代の流れに即して改革し続けることは重要な課題です。例えば、賃金体系を保険契約数・額に連動しない仕組みに転換することは、態勢整備が強く求められる時代においては、喫緊の経営課題ではないでしょうか。

弊社は、保険代理店業界の環境変化に鑑みながら、組織に最適な人事制度を提案・構築し、適切に運用することをサポートいたします。

(公財)日本生産性本部

生産性賃金管理士 佐々木篤史

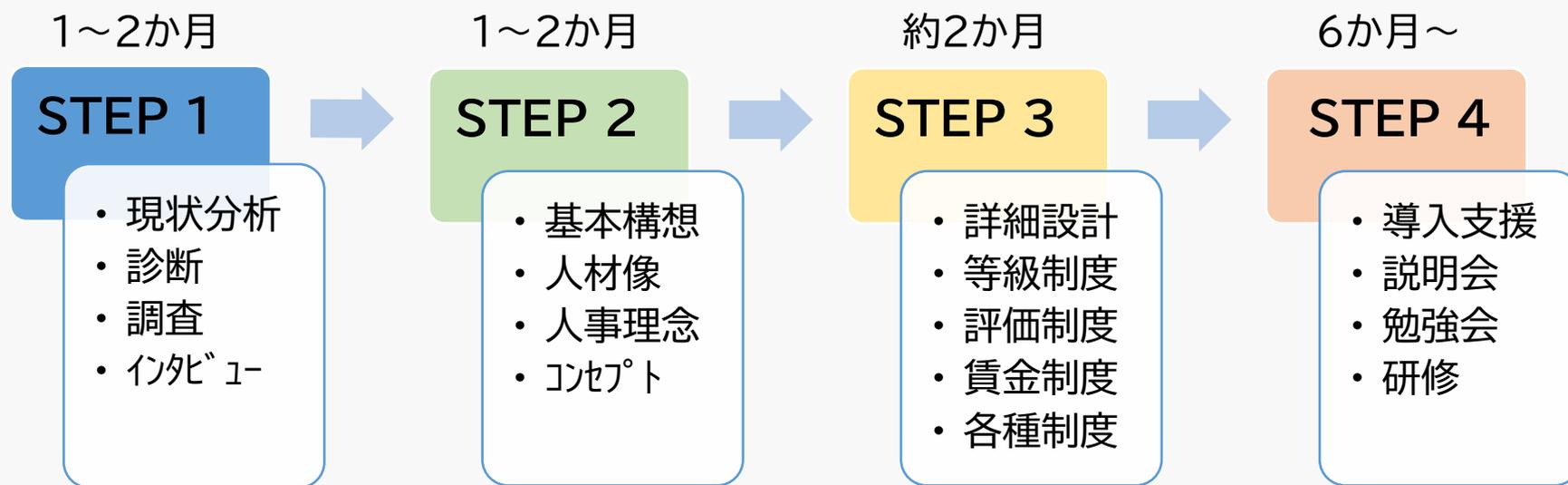
保険代理店 あるある(課題)

- 社員が辞めたら、契約が流出し、経営が安定しない。
- 契約が社員についているので、いつまでたっても、会社のお客さまにならない。
- 契約を社員が手放さないで、担当エリアの変更ができずに、同じ日時に同じ地域に複数の社員が訪問しており、非効率な活動から脱却できない。
- 複数の代理店が合併してできた代理店のため、担当契約に連動した賃金制度から脱却できずに悩んでいる。
- 担当契約に連動した賃金制度のため、会社の方針に従わない場合でも、賃金などの処遇を下げるできない。
- 担当契約に連動した賃金制度のため、契約の担当変更ができずに引継ぎが進まない。
- 評価制度がないので、社長方針に従わず、好き勝手に働いている。
- 顧客層が高齢化しており、顧客層の若返りの活動ができない。
- 若手層の人材採用がなかなか進まない。
- 態勢整備上、契約の多寡が極端に給与に反映しない仕組みにしたいが、どうしたらよいかわからない。
- 高齢の募集人の生産性が低いままで困っている。

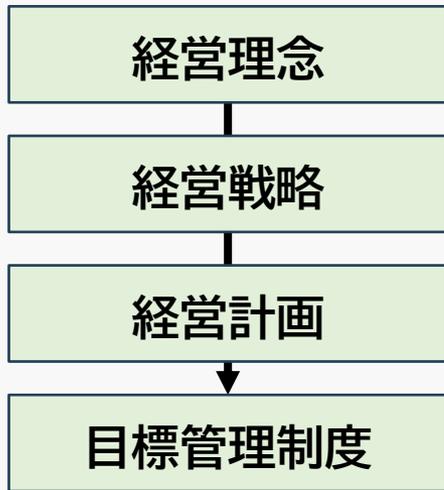


若手層も、高齢者層も、安心して、持続的に働ける人事制度が必要では？

コンサルティングの流れ（イメージ）

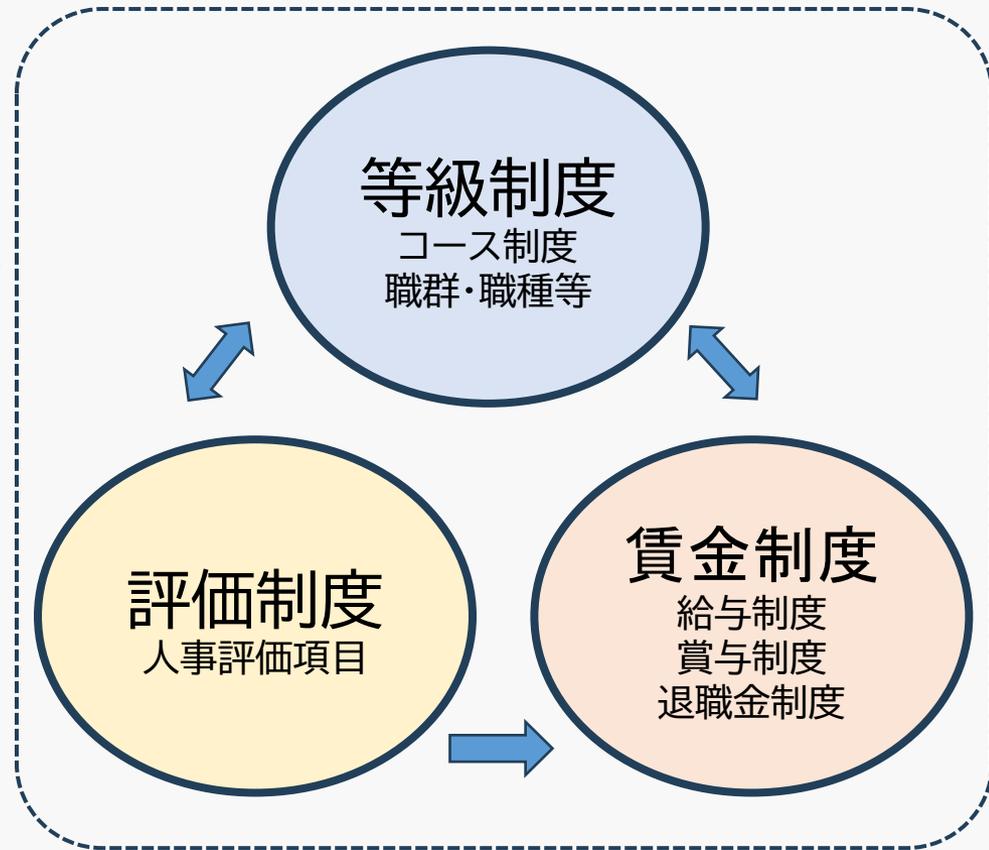


経営戦略の関係性



- ・人員計画
- ・人財育成
- ・福利厚生
- ・労働安全衛生
- ・勤怠管理 など

コアとなる3つの制度



オプション

- ・確定拠出年金
- ・多面評価(360°C)
- ・福利厚生プラン
- ・適性検査
- ・個性診断
- ・その他

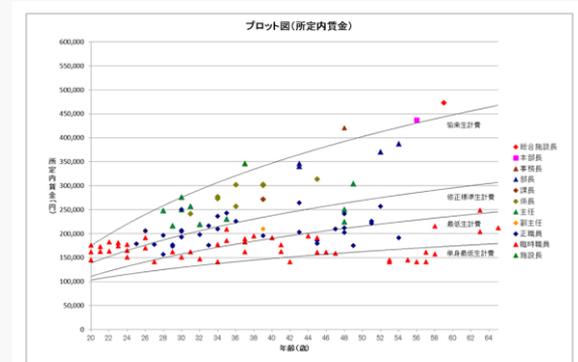
STEP 1 現状分析・診断

弊社 生産性賃金管理士の資格を有するコンサルタントにて、貴社の経営理念、経営戦略、現行の人事制度の診断を実施します。

【コンサルティングの概要】

- 経営および人事関連資料・データの分析
- 人事制度の内容と運用実態の調査
- 経営層・幹部層などへのインタビュー・ヒアリング
- 従業員満足度調査(別途オプション)
- 従業員個性診断(別途オプション)

分析イメージ(例)



STEP 2 基本構想

貴社が求める人材像を描き、そこに導く人事理念と人事制度の概要をデザインします。貴社の経営理念や経営戦略、他の戦略と、人事戦略の関係性の明確化を図り、ご提案いたします。

【 コンサルティングの内容 】

● 求める人財像のイメージづくり

貴社のミッション・経営戦略を遂行するべく、どのような人財を求めるのか。従業員に期待する行動はどのような行動か、働き方のスタイルはどうかなどを検討します。

人事制度は、はじめに求める人財像や、どのような考え方・行動に導くのかを考える必要があり、求める人財像は、採用や人事理念、育成方針、能力開発にも反映します。

● 人事理念の策定

前述の考え方・行動へ従業員を導くには、人事制度はつあるべきか、人事理念や人材育成の方針を検討します。

● 人事制度の基本構想の設計

現行の人事制度の現状分析を踏まえて、人事制度や改定制度の基本構想(グランドデザイン)を作成します。

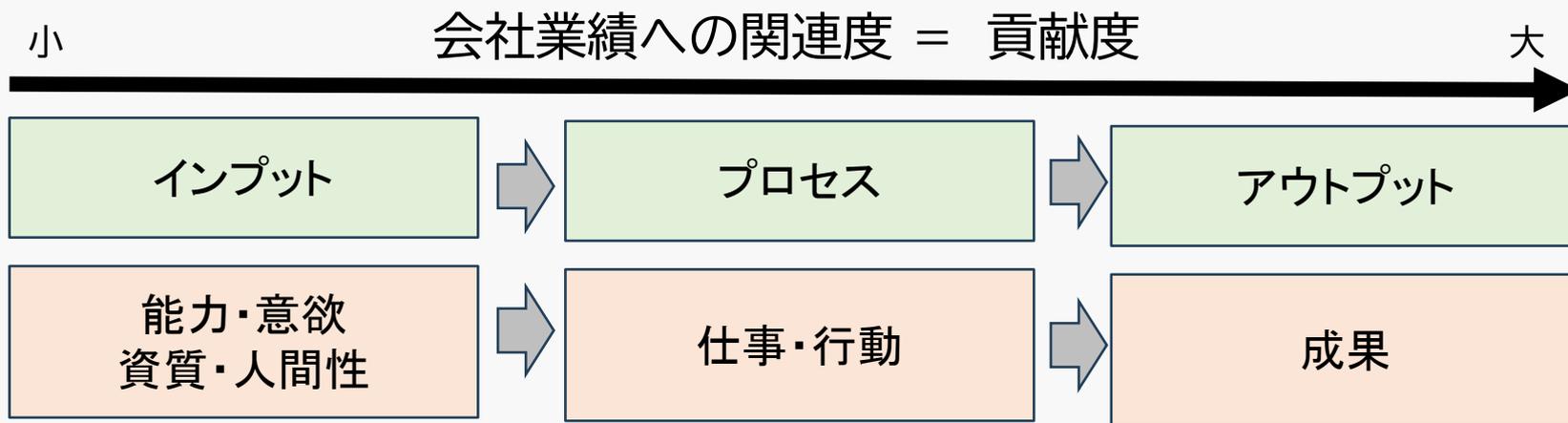
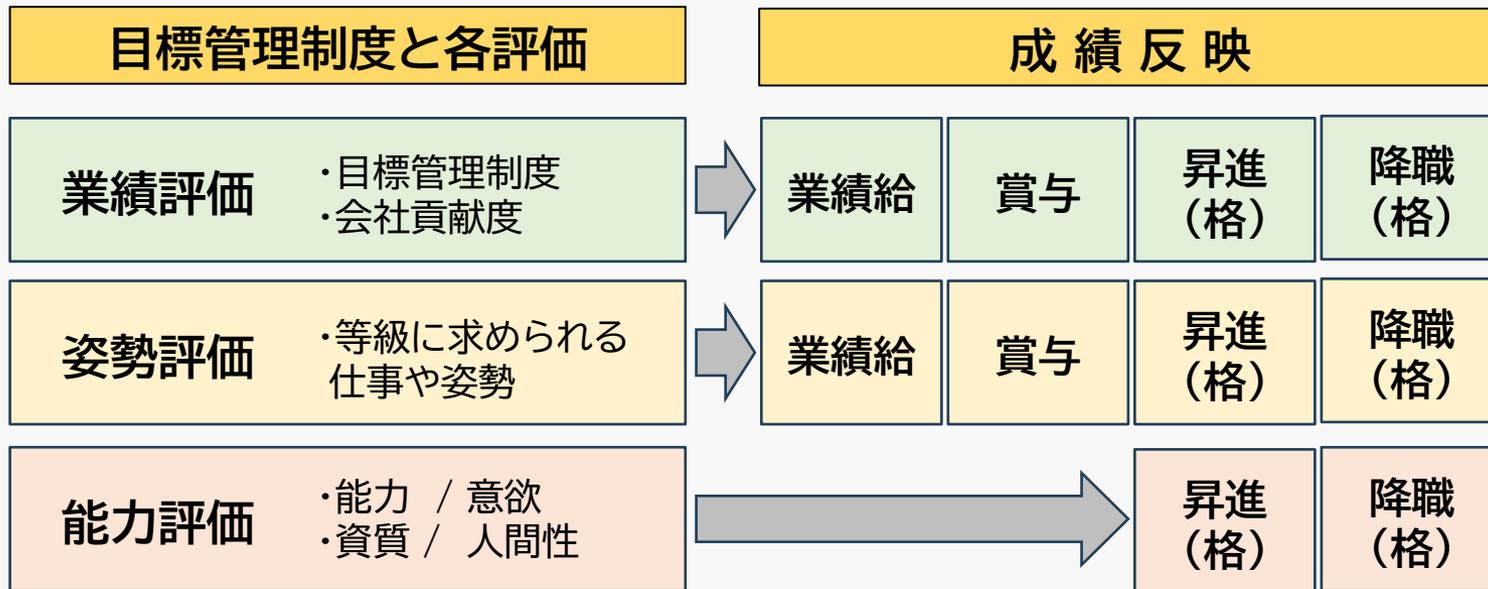
STEP 3 詳細設計 ①

基本構想を基に、人事諸制度の詳細設計と、規程類の作成を実施します。対象の従業員全員について、制度移行のシュミレーションを行います。また、運用ルールや経過措置を定め、従業員への説明資料も作成します。

【コンサルティングの内容】

- コース制度
求める人財像のタイプ、働き方のスタイルが複数のパターンが必要であれば、それを複数のコースとして用意することを検討します。
- 職群・職種区分の見直し
求める人財像のタイプを、職群・職種区分として表現することも可能です。その場合、職群・職種区分の再整理、再区分が必要となります。求める人財像のタイプは、職群・職種で表現し、働き方のスタイルはコース区分で整理できます。
- 等級制度
求める人財像、人事理念に照らして、等級制度を構築します。
- 賃金制度
基本給、諸手当、賞与、退職金等の仕組み、更改方法、水準および賞与原資の決定、配分方法などを検討します。
- 評価制度
何のために(用途)、どこを見るか(評価要素)、また、等級、賃金への反映方法などを検討します。
- 目標管理制度
目標管理制度の必要性、タイプ、経営計画や評価制度との関連性などを検討します。
- 各規程類および従業員への説明資料の作成
制度全体の整合を取りながら、規程類および従業員への説明資料を作成します。

STEP 3 詳細設計 ②



STEP 4 導入支援

作成した資料を活用し、従業員に新制度の考え方、仕組み、ツール、経過措置、導入スケジュールを説明し、合意形成を図ります。必要があれば微修正します。

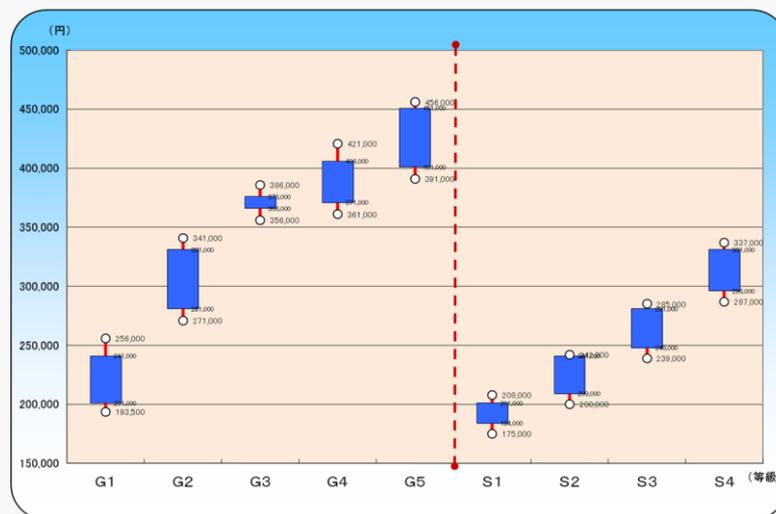
並行して個人データ形成や賃金システムの変更などの移行準備をいたします。

対象者の従業員の方に個人ごとの新しい人事制度に基づく辞令交付や通知を行い、運用をスタートします。



- 導入支援
- 説明会
- 勉強会
- 研修

等級別基本給レンジ（理論値と実在者）



評価者研修



- ・ 評価者として人事評価に関する基礎知識や評価スキルを学習できます。
- ・ 評価の正しい進め方を理解し、評価基準の目線合わせができます。

	カリキュラム例	内 容
1	人事評価のポイント確認(講義)	<ul style="list-style-type: none">■ 人事評価の目的と評価者の役割■ 人事評価の仕組みと考え方
2	人事評価の留意点(講義と個人演習)	<ul style="list-style-type: none">■ 人事評価の留意点および陥りやすいエラー
3	人事評価の実施ステップ (講義と個人演習)	<ul style="list-style-type: none">■ 公正な評価を実現する分析的な評価の実施ステップ
4	ケーススタディー (講義とグループ討議、発表、講師解説)	<ul style="list-style-type: none">■ ケース事例を用いた人事評価の実践■ 評価結果の確認とばらつきの要因分析
5	部下のやる気を引き出す コミュニケーション(講義)	<ul style="list-style-type: none">■ 効果的なコミュニケーションの考え方と手法
6	フィードバック面接 (講義とロールプレイ演習)	<ul style="list-style-type: none">■ ケーススタディーを用いた面接の実施

目標管理研修



- ・ 戦略的人事のための目標管理の本質を明確化できます。
- ・ 経営戦略や経営計画と目標管理の連動方法を理解できます。

	カリキュラム例	内 容
1	目標管理の基本(講義)	<ul style="list-style-type: none">■ 経営管理手法としての目標管理■ 目標管理と人事評価
2	目標管理の実際(講義)	<ul style="list-style-type: none">■ 目標とは■ 目標管理の基本要件■ 目標管理の運営手順
3	目標の設定(講義と個人演習)	<ul style="list-style-type: none">■ 目標設定の考え方■ 目標設定の実践方法■ 目標設定の事例研究■ 個人演習1:「テーマ型目標の設定」
4	目標の達成度評価(講義と個人演習)	<ul style="list-style-type: none">■ 達成度評価の考え方■ 達成度評価の実践方法■ テーマ型目標の事例研究■ 個人演習2:「テーマ型目標の達成度評価」
5	動機付けとコミュニケーション(講義)	<ul style="list-style-type: none">■ 目標管理と動機付け■ PDCAと報告・連絡・相談■ 目標設定の面接

組織診断(CQ個性診断)

12項目のレーダーチャートによる
パーソナリティ傾向、リーダーシップタイプ、
強み・弱みなどを見える化！

アンケート
108項目

レポート
個性を多角的
に可視化

2 パーソナリティタイプ

宮樂力 宮樂力タイプか
0 20 40 60 80 100 **81.0/100**

管理力 リーダーとなり指導する力があるか
0 20 40 60 80 100 **63.7/100**

企画・提案力 企画力・提案力があるか
0 20 40 60 80 100 **81.0/100**

運営力 失敗から教訓を学ぶことができるか
0 20 40 60 80 100 **96.6/100**

積極性 主体的・積極的に仕事ができるか
0 20 40 60 80 100 **61.4/100**

チームワーク 相手の心を理解することができるか
0 20 40 60 80 100 **55.5/100**

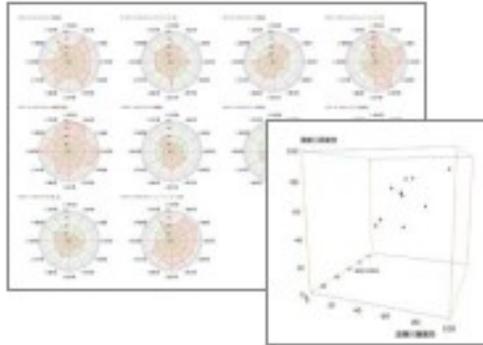
ストレス 悩みを抱えにくい
0 20 40 60 80 100 **58.0/100**

営業向きかどうか、一目瞭然。

組織全体を可視化し、多様な個性を最適化します。
また、個々の個性は、10のタイプに分類します。



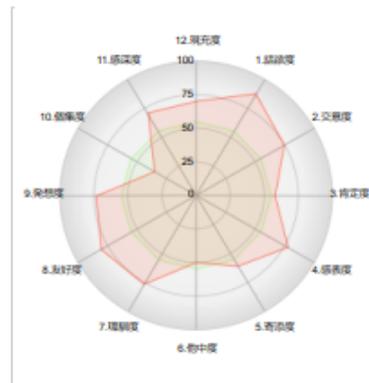
組織力診断士が、スタッフの個性や相性を可視化したCQ診断レポートと貴社の組織図などをもとに、現状の問題点や改善点などを解説します。



たとえば…



1 パーソナリティ傾向



「エネルギーに溢れている」「常に積極的で、めげることがない」
「ネットワークが作れる」「困難な課題でも、克服する力がある」
「大雑把なところがある」「思いつきで行動することが多い」「計画性が薄い」
「地道な仕事をすると、すぐに飽きる」

1.話欲度	思ったことを言葉として発言したい欲求が多いか少ないか
2.交際度	多くの人と関わることに對して、心の負担が多いか少ないか
3.肯定度	自分の人生や行動・考え方に対して、前向きに受けやすいかどうか
4.感表度	自分の心の中にある感情を表情や態度に示すことが得意か苦手か
5.寄添度	相手の感情に対して、自分から寄り添うかどうか
6.他中度	他人の意思や考えを優先させるか、自分の意思や考えを優先させるか
7.環境度	環境が変化したときにどれだけ自分から馴染むことができるか
8.友好度	心の中を伝えたい気持ちの強さ
9.発想度	あらゆる物事に対して、自分のアイデアがひらめきやすいかどうか
10.個集度	個人行動を好むか、集団での行動を好むか
11.感深度	変化する感情に対して、どれだけ印象深くとらえることができるか
12.現充度	現在の心の満足度

採用、人員配置、チーム作りなどに活用し
個性を活かした強い組織づくりを！

コンサルティング実績 例 抜粋・お客さまの声

業種	代理店規模	コンサルティングテーマ
保険代理店 (埼玉本社)	・本社含む:5拠点 ・従業員数:50名	<ul style="list-style-type: none"> ・募集人の担当契約連動型賃金制度から人事評価連動型賃金制度への移行 ・人事評価制度の評価項目の改定 ・会社業績賞与制度の導入 ・運用支援
保険代理店 (熊本本社)	・本社含む:2拠点 ・従業員数:10名	<ul style="list-style-type: none"> ・募集人の担当契約連動型賃金制度から人事評価連動型賃金制度への移行 ・人事評価制度の評価項目の改定 ・会社業績賞与制度の導入 ・360°多面評価制度の導入 ・目標管理制度の導入
<p style="text-align: center;">お客さまの声 (一部抜粋)</p>		<p>(お客さまの声①) 複数の代理店が合併した関係もあり、担当契約に連動した賃金制度から脱却できず、悩んでいた。今回のコンサルで、人事評価連動型の賃金制度に移行できたため、高齢の募集人が担当する契約を後継の若手層に引継ぎができるようになって大変助かっている。</p> <p>(お客さまの声②) 契約連動型の賃金制度から人事評価連動型制度に移行ができて助かった。契約を持たない未経験者を採用しやすくなり、顧客層の若返りの取り組みが具体的に進むようになった。</p>

お問合せ先

Slide Number

15

信頼と実績



社名 セブンスターズコンサルティング株式会社
 住所 東京都中央区八丁堀4-4-3 松の翠ビル4F
 連絡 03-6280-4243
 Mail info.ssc@seven-stars.co.jp
 資格 日本生産性本部 生産性賃金管理士
 NPO法人ランチェスター協会理事認定インストラクター
 ランチェスター戦略学会理事
 全米NLP協会認定マスタープラクティショナー
 日本NLP協会認定セルスプロフェッショナルトレーナー
 日本内部監査協会 金融内部監査士
 ～ ブランド戦略のお手伝い ～
 3つの専門性の追求
 営業×態勢整備×人事組織



代表 佐々木篤史

執行役員 平野芳生
日本プロフェッショナル講師協会™ 認定講師

弊社アドバイザー・顧問

アドバイザー

- マインメンタルヘルス研究所 山崎 友丈 氏(株マイン代表)
- 株式会社コンダクト東京 宮宇地 覚 氏(有保険ネットワークセンター代表)
- 提携アドバイザー 成島 康宏 氏(元金融庁特別検査官)
- 提携アドバイザー 粕谷 智 氏(元日本損害保険代理業協会 アドバイザー 代理店経営相談室長)

経営顧問

- Hands-Onコンサルティング 野元 敏昭 氏(元日本損害保険代理業協会専務理事)

顧問

- 税理士 ミライコンパス会計事務所 河合 翔太 氏
- 社会保険労務士 南総労務管理センター 渡邊 昌俊 氏
- IT顧問 アフェテリア 朝原 直人 氏

所属団体

- 公益財団法人 日本生産性本部 生産性賃金管理士
- NPO法人 ランチェスター協会 理事 認定インストラクター
- ランチェスター戦略学会 理事
- 全米NLP協会 認定 マスタープラクティショナー
- 日本NLP協会 認定 セールスプロフェッショナルトレーナー
- 一般社団法人 日本内部監査協会 金融内部監査士 IIA会員
- 一般社団法人 日本保険代理業認定協会 正会員



Seven Stars Consulting Co.,Ltd.