



社長独自のアイデアを制度に

スタッフ同士が認め合い 納得できる歩合制

株式会社いけしん保険エージェンシー ● 代表取締役 池原 真一氏

誰もが納得できる 賃金制度を

赤羽駅から徒歩五分ほどの地にある、保険代理店、株式会社いけしん保険エージェンシーは、少数精鋭部隊である。二〇一六年に損保ジャパン日本興亜の代理店九〇〇〇店のうちトップ三に入り、表彰を受けたほどだ。

代表取締役の池原氏は、上京後俳優を目指しつつコールセンターのスーパーバイザーとして勤務していた。その後保険業界に足を踏み入れ、三〇代前半に保険代理店を独立開業したという異色の経歴の持ち主である。損保ジャパンの研修生制度を無事に卒業し、独立できるのは研修生のうち五〜六%。独立できても、五年後に残るのは、さらに五〜六%という狭き門だと言われている。

同社の保険営業マンは、各々がそれぞれで独立していた「できる」営業マンの集合体だ。そうなる事業経営において悩ましいのは、



給料の決め方である。優秀な営業マンを抱える企業であれば、業種を問わず、誰もが納得できる賃金制度の実現は至難の業だ。

賃金制度を整える上での課題は、二つほど挙げられる。一つ目は、営業成績が良い人と悪い人とで差が出てしまうこと。二つ目は、歩合給にした場合、収入が安定しづらいこと。三つ目は、四〜六月の歩合給が高いと社会保険料の定時決定で高額な保険料になり、月によっては負担が大きくなること、である。

これら三つの課題を解決するために、代表の池原氏は、二〇一四年の創業当初から試行錯誤を繰り返してきたのだそうだ。

スタッフ同士が 応援しあえる環境づくり

今回同社は、専門家派遣事業を利用し、営業マンの給与体系の整備を行った。

まず、生活の安定のため、給料を歩合給ではなく年棒制とした。毎年三月に、営業成績に配慮しながら年棒を定め、その年棒を割って毎月の給与で支払う。この時点で、月々の収入が安定し、実態に合わない社会保険料が家計を圧迫することは無くなった。

また、月ごとの営業成績を反映するため、年棒制から算出した給与とは別に、月ごとの営業成績によるプラスマイナスと、実際に受け取っている額との差額を算出し、賞与で調整を行った。

しかし、本当の課題は、誰もが納得できる金額であること、そして、従業員同士が応援しあえる賃金制度であることだ。そこで、賞与の計算方法に特色を出している。

同社では、保険の売上手数料の三〇%は歩合給となり個人に、残り七〇%は会社に入る。その七〇%をBP(ボーナスポイント)と



DATA

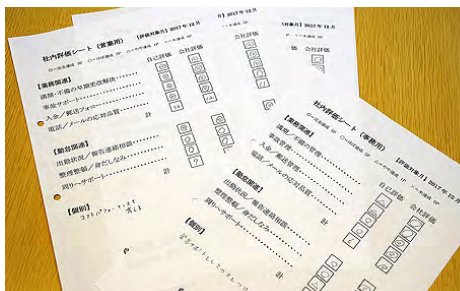
代表者：池原 真一
創業：2014年2月
業種：保険代理店
従業員数：正社員6人
所在地：東京都北区赤羽南
2丁目6番地7
TEL：03-5939-7199
URL：http://www.ikeshin2014.co.jp/

して点数化する。さらに、毎月の面談で付けられる評価B Pを組み合わせたものを持ち点とし、スタッフの賞与が決定するのだ。

評価B Pは、決められた評価項目に対し、社長の評価とスタッフの自己評価がポイント化されている。評価項目は、事故サポート、入金・郵送のフォローが出来ているかどうか、応対の丁寧さなど、業務を振り返りやすいものばかりだ。社長の評価と自己評価にズレがある場合は、早めに直す必要がある。自己評価の方が高い場合は、社長が従業員の働きを把握できていない可能性もあろう。一ヶ月に一度の面談で、社員一人ひとりに対し細やかな目配りができ、より正当な評価を実現する。月に二度の面談は頻度としては高いが、価値があることなのだ。

また、個々に賞与を割り振る前に、賞与原資のうち三〇％は

均等割として計算をしている。残りの原資七〇％にB Pから算出した数値を掛け算し、賞与額の小計を出す。さらに、その小計に対し、毎月の給与の差額を調整し最終的な賞与額が決まる。このように均等割があることで、誰もが納得する賞与計算となる。営業成績の良いスタッフが数字を上げれば、他の人にも賞与の上乗せがあるので、皆が喜び、お互いがフォローをし合う雰囲気になる。人の足を引っ張るところか、むしろ応援をすることが出来る制度なのであ



専門家派遣スケジュール

コンサルタント：社会保険労務士

改善取組項目：非正規労働者の雇用環境の改善
就業規則の整備

第1回 2017年1月12日

就業規則についてアドバイス

●フレックスタイム制/所定労働時間と休日/歩合手当の賃金

第2回 2017年1月24日

就業規則についてアドバイス

●年次有給休暇/労務保険、社会保険/休職の扱い

第3回 2017年2月10日

賃金規定をもとに賃金設定について説明し、数パターンのシミュレーションを実施

第4回 2017年2月21日

能力給や成果給の導入について検討し、育児・介護休業規定についてアドバイス

第5回 2017年3月2日

契約社員就業規則について、正社員用の就業規則と比較しながらアドバイス

る。適正な給与が支払われているので、スタッフの満足度も高い。制度化され、不透明感が無くなったことが、最大のメリットだと言えよう。

これで、冒頭に挙げた三つの課題はすべてクリアされた。ただ、この制度は社長自らが毎月面談をすることで成り立っている。今後、従業員の人数が増えた際は運用が困難になることが予想される。どのようにしていくか、管理者の育成等が課題になってくる。

育児・介護休業規定を 作成

同社は、今回の専門家派遣事業で、育児・介護休業規程も整えている。創業当初から会社を支えてくれた女性事務員が妊娠したのを受けてのことだ。現在育児休業に入っている彼女は、二〇一八年のゴールデンウィークに復帰予

定。保険事務に長けた貴重な戦力が戻ってくることを、社長以下全員楽しみにしているという。

事務員の給与体系をきちんと整備するのは案外難しい。何故なら、長期にわたり同じ仕事を任されていることが多く、仕事の成果を数値化しづらいからだ。一般的には、年功序列的に勤務年数が増えると多少の昇給をしているケースが多い。しかし、育児復帰後に時短勤務をすると、基本給が短縮した時間分だけ削られ、新入社員と同じか、むしろ低い金額になってしまい、ベテラン社員のモチベーションが下がる要因になりかねない。同社では、今後、事務員の給与体系の見直しを検討している。

ところで、事業を着実に発展させてきた池原氏には具体的な事業計画がある。一つは、スタッフを五名くらいいまでに増やすこと。もう一つは、女性営業マンの育成、管



取材後記

今回の専門家派遣事業の利用は、他の企業様と少し異なる点があると感じた。一般的には、専門家の方から制度の提案をすることが多い。しかし今回は、社長の中で練りに練って出来上がった制度があり、それを規程に入れ込むという展開であった。構想をきちんと言語化し、規程にするために専門家の手を借りたという点が素晴らしい。何故ならその業界を一番熟知しているのは、大体において社長自身である。課題解決への糸口は、法律の中ではなく、社長自身の知識と経験にあることが多いのだから。

●社会保険労務士・宮下麻衣子

理者の育成。さらには、保育園事業を始めることだ。

首都圏の保育園の待機児童問題は周知のことであるが、池原氏自身も一児の父として、保育園探しの苦労を知っている。その経験と、育児休業中の女性事務員が復帰した際の配慮、そして地域貢献を考えて、保育園事業を始めたのだという。子育ての面でも保険の面でも信頼されるパートナーになれる会社を目指している同社。専門家の知識を借りる機会はまだありそうだ。