

アセットガーディアン(株) 内野道雄社長に聞く

理念経営により右肩上がり継続

「新卒採用&教育」で生産性2倍に

2006年に来店型ショップに参入したアセットガーディアン(株)(東京都中央区)は、加速度的な出店への反省から、10年に「新卒採用と教育」を重視した経営にかじを切ったことが奏功し、その後の生産性が2倍以上になっている。「AG-HEART」という理念を構築し、賛同してもらえる人に入社してもらっている。離職者も少なく、現在、店舗部門社員の平均年齢は27歳とこれからの成長が楽しみ。お客さまには、親子3代まで寄り添うことをコンセプトにしている」と話す内野道雄社長に、安定経営の秘訣(ひけつ)や今後の展望を聞いた。



内野社長

——これまでの振り返り。
内野 アイエヌジー生命で代理店の開拓や指導を行っていた経験に基づき、2000年8月に新しい保険流通サービスの提供を目指して保険代理店アセットガーディアンを設立した。約10年間は

経営を模索していた時期でもあったが、創業時から全社員が共有共感する価値観「AG-HEART」を掲げている。今の瞬間にも、加入から数年経った後も、お客さまに「出会えてよかった」と言っていた。あらゆる出会いを大

切にし、安心と幸せを提供し続けることを「理念」にしている。事業は、法人向けの「ファイナンシャルコンサルティング事業部」と個人向けの「リテール事業部」の2本柱。個人向けには来店型ショップ「保険deあんしん館」を中心に東京・神奈川・千葉で14店

舗を展開してきた(注)。直近では、4月29日に大田区糀谷で15店目をオープンした。
——人材や店舗展開について。
内野 当初の反省から、店舗数の拡大よりも「地域に根差すこと」を重視しており、そのためには「人が大事」という考え方に行き着いた。人を教育して成長させた上で店舗を拡大し、年に2〜3店舗のペースで増や

している。
当社は外部からの資本はなく、独立独歩で着実に歩んでいる。また、保険業界は現在もフルコミッションで属人的な営業が主流だが、当社では、歩合は一切ない給料制。定性評価と定量評価、360度評価も取り入れた人事評価制度を構築している。理念経営を明確化して、それを浸透させるためには、皆で同じ方向を向いていることが重要だ。
——そのための施策は。
内野 それは新卒者を採用すること。10年ごろ

からは、ほぼその方針を貫いており、店舗部門だけで55人のうちの33人が新卒で入社している。新卒採用のメリットは大きく三つあり、一つ目は優秀な人材が集まるということ。毎年大きな母集団から採用ができており、前回は約5000人の応募者の中から10人を採用した。また、毎年、計画的に人を増やすことができる。二つ目は、当社ではお客さまには親子3代まで・80年間は寄り添いたいと考えているため、会社としての接点を「文化が人を育てる」という考えの下、例えば「ロープレ」を皆で行うなど全員で教育し合っている。また、個人の気付きを共有することで共に成長し社会貢献につな

る。具体的には「守破離」の考え方で、型を学び、それを自分のものにし、さらに、自分のやり方をつくっていく。
——お客さま対応での特徴点は。
内野 既契約者への年3回のコミュニケーションを大事にしている。それは「電話」「手紙」「情報誌」「AG News」の送付。例えば、情報誌の制作には、400万〜500万円かかるが、こうした取り組みが間違いなく関係強化につながっている。
——今後の展望は。
内野 昨年は保険業法の改正があったが、以前から体制を整えていた当社にとってはほとんど影響がなかった。当社の期末は12月で、この1月から18期に入っている。中期計画では「『出会えてよかった』のために、時間の効率化と生産性の最大化」をスローガンに掲げている。現在社員は110人。私の仕事は、自分自身が契約を挙げるということよりも、組織のマネジメントと次への継承だ。従業員のクオリティを保ちながら、利益を確保し、毎年2、3店の出店を続けていきたい。



「AG-HEART」を記したポケット版



『AG News』の表紙

(注) 13年1月に合併した「保険相談」の店舗も、そのままの名称で千葉県内に4店継続出店している。