

代理店向けの人材紹介事業を展開

株式会社 クロックアップ 代表取締役 高橋 朋成氏



業界では類を見ない事業 保険募集経験者の求職を活性化

株式会社クロックアップ(高橋朋成代表)は、提携する人材紹介会社を通じて、人材を採用したい保険代理店と働き口を求める保険募集経験者などの橋渡しをするといった、業界でも類を見ない事業に取り組む。また、こうした保険代理店に特化した人材紹介関連事業だけでなく、人材を受け入れる代理店と採用される人材が円滑に働けるような職場環境を整えるコンサルティングも併行して実施する。同社の事業内容について高橋氏に聞いた。

高橋氏が保険業界で展開している事業は、保険募集や事務などの業務経験を持つ求職者と、こうした人材を採用したい保険代理店の間に立つリクルート業務、そして、人材採用に伴い代理店が取り組むべきことへのコンサルティングだ。

20年以上にわたる外資系生保や国内損保子会社生保などで、現場での生保販売や営業スタッフの採用から育成といった業務に携わってきた経験から、代理店に人材採用ニーズがあることを肌で感じており、代理店向けの人材紹介事業を展開したいという思いから、今から2年前に株式会社クロックアップを立ち上げた。

代理店による求人ニーズが顕在化していたため、これを業とすることに難はないと考えていたが、案に相違して、人材紹介事業を展開するにあたり2つの大きな課題に直面した。

1つは求職者へのよ

150万円超になる計算だ。この採用コストの感覚が代理店にはとうてい受け入れられないことは想像に難くない。

そこで高橋氏は、代理店業界の実状に即した価格帯で人材紹介事業を活用できるようにしたい、という考えを持った。とうてい考えを持ったうえ、大手人材紹介会社数社にこれらの構想を伝え、協力を呼びかけた。

人材紹介会社と連携を図れば、1つ目の課題でもあった求職者の確保もクリアできるからだ。

大半の会社がけんもほろろの対応だったなか、一社だけが関心を示してくれた。それが自社サイト求人サイトを運営する

求人代理店50社中35社で実績 昨年1年間、38名が採用を決定

SB社での取り組みと自身が運営するクロックアップ社での取り組みを、高橋氏が直接、面接する。面接の結果、一定の評価を満した求職者に対しては、保険代理店の勤務を勧める。特に生保営業経験のある求職者は直取社員への転職を想定して、多数が損保系の代理店だ。これら代理店の規模は損保一般収保10億円から2億円くらいと、比較的大型代理店が多い。今年度は求人実績のある代理店からの紹介以外に、生



提携の人材紹介会社を通じて、橋渡し役を

1つは求職者へのよ

一方、高橋氏がやろうとしていた人材紹介業では、人材紹介会社を通じて採用に至ったときに求人側が人材紹介会社に支払う紹介手数料は、業種を問わずおおむねその人材の年収の30%ほどとなる。代理店が年収500万円ほどの営業スタッフを1名、人材紹介会社を通じて採用した場合、代理店が支払う手数料は

SB社での取り組みと自身が運営するクロックアップ社での取り組みを、高橋氏が直接、面接する。面接の結果、一定の評価を満した求職者に対しては、保険代理店の勤務を勧める。特に生保営業経験のある求職者は直取社員への転職を想定して、多数が損保系の代理店だ。これら代理店の規模は損保一般収保10億円から2億円くらいと、比較的大型代理店が多い。今年度は求人実績のある代理店からの紹介以外に、生

適性がありそうな候補者をピックアップし、高橋氏が直接、面接する。面接の結果、一定の評価を満した求職者に対しては、保険代理店の勤務を勧める。特に生保営業経験のある求職者は直取社員への転職を想定して、多数が損保系の代理店だ。これら代理店の規模は損保一般収保10億円から2億円くらいと、比較的大型代理店が多い。今年度は求人実績のある代理店からの紹介以外に、生

現在、求人希望し、この取り組みに参画している代理店はおおよそ50社。多数が損保系の代理店だ。これら代理店の規模は損保一般収保10億円から2億円くらいと、比較的大型代理店が多い。今年度は求人実績のある代理店からの紹介以外に、生

クロックアップ社とのコンサルティング契約は基本的に半年契約で、月々わずかながらコンサルティング料を代理店が支払うことになる。これも採用にコストはかかるものという慣習を代理店業界に浸透させたいとする考えからだ。

代理店50社のうち、35社がすでに求職者が社員も大事な業務の1つだ。とりわけ生保業界だけで募集してきた人材が損保一辺倒の代理店に入社しても、それが合わずに結局退職してしまうケースが目立つと高橋氏は言う。そのため、こうした代理店や募集人の橋渡しをする際は、高橋氏が代理

店や募集人に対して双方の環境の違いなどを説明し、極力認識のずれが生じないように働きかける。「通常の人材紹介会社は求人会社と求職者をつなぐだけにとどまるが、私たちの場合は、求人希望する代理店とは日頃から情報交流をするように努めているため、各代理店さんの概要や特徴、社風、経営者の代理店観、欲する人材の要素などがある程度把握したうえでリクルート業務を行うこととしています。そのような点が代理店さんからは好評いただけているのかもしれない。」

保険募集は商品の在庫備では、採用にあたって必要な規程などの書類の整備や管理フォロー、チェック機能などについて、同社と提携する社労士のリーガルチェックをいれながら実施する。

代理店側と採用される人材側の双方が働きやすい職場環境にさせることも大事な業務の1つだ。自社の体制(態勢)整備が求められるなか、経営資源のあり方を改めて考える必要があると高橋氏は言う。

代理店と採用者の円滑な職場環境をコンサル

異業種の求人会社も少ないため、求職者の求職ニーズにまったく応じられなかったのが実状なだけに、求職者が求人サイトを通過して働き口を探す場面で、まずはサイトに登録し、その後、求人会社がオファーがあれば連絡が入るといった一般的な流れとなっており、高橋氏がSB社と連携し同社の運営に参画、求人側の保険代理店と求職側の保険募集経験者との橋渡しを担うことになった。

この取り組みを活用したい代理店は、SB社と人材紹介契約を、クロックアップ社とはコンサルティング契約をそれぞれ書面で結ぶ。高橋氏の橋渡しの結果、採用に至った場合は代理店がSB社に所定の人材紹介料を支払うが、価格は人材紹介業界での相場と比べて低価格に抑えている。

クロックアップ社とのコンサルティング契約は基本的に半年契約で、月々わずかながらコンサルティング料を代理店が支払うことになる。これも採用にコストはかかるものという慣習を代理店業界に浸透させたいとする考えからだ。

代理店50社のうち、35社がすでに求職者が社員も大事な業務の1つだ。とりわけ生保業界だけで募集してきた人材が損保一辺倒の代理店に入社しても、それが合わずに結局退職してしまうケースが目立つと高橋氏は言う。そのため、こうした代理店や募集人の橋渡しをする際は、高橋氏が代理

▽問い合わせ先
・東京オフィス 03(6869)1722
・横浜オフィス 045(532)8796