

初めに、ベストパートナーさまに訪問して感じたことは、一般的な保険代理店像とは違い、立ち寄ってみたいくなるような建屋・店舗になっていた。

8月には、BOOK LOUNGE もプレオープンされるとのことで、2000冊の本が並び、居心地の良い空間があった。

① 代理店としての仕組みが、徹底されていた

コンサルタント部門・カスタマーサポート部門・ブックラウンジ部門・マーケティング部門等があり、役割はそれぞれ下記のようにになっていた。

<コンサルタント部門>

損保・生保、キッズマネースクール、おうちの買い方相談室

<カスタマーサポート部門>

フロントオフィス・バックオフィス・事故対応

<マーケティング部門>

デザイン・ブランディング

カスタマーサポート部門とマーケティング部門のあり方にベストパートナー社の特徴があると思いました。

営業領域・オフィス領域の重複している業務をフロントオフィスが担う。まさに、不満が出やすい部分を仕組みで解決していると感じました。

デザイン部門も自社HPと採用のサイトを分けており、採用については、従業員さんがいい人材と思った他業種の方へ、自社の採用サイトへアクセスできるQRコードを貼り付けた名刺サイズカードを手渡すことも実施されいきました。

② 経営理念・ビジョンが明確であり、個々が理解をし、発信出来る

お客様・働く仲間・地域社会のベストパートナーになる（経営理念）

特にコアバリューでの基本理念にある、LOVE YOUR COMPANYが当たり前でありながら、難しいと思いました。それをスタッフみんながそのように思い、体現している点が、私自身もそのような会社になりたいと思いました。

最も働きたい会社になる（ビジョン）

人材（＝人財）が集まる、会社は仕事を楽しみ、個々が目標をもって、取り組まれているのだなと感じた。

そこには、門社長の徹底した評価制度がありました。
課長職・部長職など役職ではないステージ制度を採用していた。

また採用には妥協がなく、社内の場を乱すような人がいない点がすごかった。
採用時に、経営理念の共感・ビジョンを理解しあえる仲間を見極めるために、一次面接から三次面接まで細かく質問スクリプトを用意して実施されていた。
採用担当者も志願者と幾度となく話し合いを行なう。
採用は、その人の人生もかかっているので採用側も妥協せず、接している。

③ 福利厚生の実

お客様を満足させるには、まずは社員満足が重要で、皆さんがエネルギーに仕事に励んでいた。伺った社員向けの福利厚生制度は下記のとおり。

- 企業年金の採用
- 資格取得費用全面支給
- フィットネスクラブ無料利用（健康経営）
- インフルエンザ予防接種
- 書籍購入支援
- 店舗カフェスペース利用（様々なドリンク飲み放題）
- 社員旅行
- 旅行サポート（ホテル宿泊費用が特別価格に）
- 特に BBSP(ベストパートナー・ベビーサポート・プログラム)

→おむつ・おしりふき・粉ミルクを必要な分だけ持ち帰ることが可能な福利厚生。子育て中の社員を支える制度。このような、特定の人だけの制度であっても、誰からも不平不満が出ない環境が実に気持ちが良い、お話をお聞きしているだけで、とてもほっこりした気持ちになりました。

今後、活かしたいこと

経営理念・ビジョンを明確にし、入社してもらう社員には共感・理解してもらう組織で、お客様をサポートするために、仕事の内容、役割分担を明確化したい
欲張って、オールラウンダーを採用したくなるが、仕組みを構築し、不満の出ない職場環境を目指し、皆が気持ちよく仕事に打込めるような会社になりたいです

ベストパートナー社のビジョンは最も働きたい会社でしたが、実は私も同じことを目指して

起業をした一人であります。

我が社のビジョンも、「最も末永く働きたい会社」です。

その中には、福利厚生を今後は充実させ、従業員も当たり前と思わない人材（=人財）を採用して行ければと思います。

その為に、会社の理念・ビジョンと、それにリンクした評価制度は至急構築しなければいけないと思いました。