東京都

代理店登場

高卒者の採用で人手不足を解消

フィナンシャル・エージェンシー　ヒューマンリソース部
近藤 悠里氏／今泉 拓磨氏 に聞く

(左から)近藤氏、大塚氏、今泉氏

保険代理店のフィナンシャル・エージェンシー（本社…東京都渋谷区、代表取締役…齋藤正秀氏）は、高校を卒業してすぐに就職する人（以下高卒者）の採用に力を入れている。FAでは、会社の創業時から大学・短期大学・専門学校の新規卒業者を採用していたが、近ごろ学生の売り手市場が続いていることから、計画どおりの人数が採用できない可能性が出てきた。そこで、2018年度から高卒者の採用を始め、19年度はさらに増やしている。同社が取り組む高卒者の採用とユニークな採用方法をヒューマンリソース部の近藤悠里氏とFA公認バスケットプレイヤー、同部に所属しながら、3×3プレミアリーグプレイヤーとして活躍する今泉拓磨氏に聞いた。後半は昨年、高卒で入社した大塚咲哉氏に保険代理店に入社したきっかけや実際の業務についてインタビューした。（取材：胡桃澤いずみ）

業務に対してまっすぐな姿勢
高卒者の採用は今後も拡大の予定

フィナンシャル・エージェンシー（以下FA）では、2007年の創業時から、大卒などの新卒者と60歳以上のシニア世代のアルバイト採用に力を入れてきた。18年度のシニア世代の採用実績は全体の48％（18年4月1日～10月31日までの実績）を占める。

一方、大学・短大・専門学校の新規卒業者は、18年度は125人、高卒は2人採用した。19年度は、最終的に大卒などを100人、高卒は10人採用する予定だ。特に18年度から始めた高卒者の採用は、今後、拡大したいと考えている。

今泉氏は、高卒者の魅力について「一言で言うと伸びしろだ」という。

「高卒者は、大卒者に比べて、良い意味で何も知らないことが、保険をいちから学ぶ上で武器になっていると感じている。採用実績は少ないが、当社が求める『何事にもチャレンジする精神』を素直な気持ちで体現している。そのため、ビジョンが明確で努力しやすい。

入社後、高卒に対しては、メンター（先輩社員によるフォロー）制度を導入している。そのため、職場のチームだけでなく、一対一でケアを行うことで、人生経験が少ないことで抱える問題や悩みに対応できるようにしている。

18年4月に入社した2人に関しては、メンター制度も効果を発揮しており、手厚いフォローができていて、会社にとっても勤務者にとっても満足度の高い制度になっている。

職場で高卒者が働くことについては、大学・短大・専門学校の新卒との年齢差を感じることなく、非常に和やかな雰囲気で職場がさらに若返るという。

また、お客様からの評価も下がることなく、以前の評価を維持できていることから、同社では、高卒者でも十分活躍ができると手ごたえを感じている。

一方、採用手法に関してはまだ手探りの部分が多いという。例えば、高卒者の採用の場合、大卒者などを採用するときは求人方法が異なる。高卒の場合、大卒などと違い、求人サイトがあるのではなく、高校の先生が窓口となって学生に就職先を紹介する。

説明会や企業訪問、連絡なども高校生との間に高校が介在するため、直接魅力を伝えることやスピード感に欠ける部分もある。そういうルールを把握するのに最初は苦労したという。

また、高校の先生との関係づくりも初年度のため、まだまだこれから構築する必要がある。昨年の夏に高校にアプローチし始めたが、1日に5～6校、首都圏の高校を50校ほど訪問し、関係性をつくり始めた。

一番苦労したのが、高校の先生には保険業界や保険代理店のイメージがないことだ。多くの高校では、高校生の就職先というと製造業、飲食業、サービス業が多く、金融業は考えたこともなかったという。そのため「高卒でも仕事ができるのか」という不安を持つ先生や高校生も多かった。そのため、業界や販売制度などゼロから説明した。また、保険営業というと家を一軒一軒訪問するというイメージが根強いが、同社は、電話で保険をご案内するため、内勤の仕事というと驚かれ、興味を持つ先生もいたという。

近藤氏は「研修を受ければ、誰でもできる仕事だということと大卒と同じ勤務条件ということを説明し、若い会社なので毎月イベントがあり、飽きない会社ということをアピールしている。しかし、当社を選んでもらうわかりやすい魅力についてもまだ考える余地があると感じている」と話す。

20年度の採用活動はこれからだが、この2年間に得た経験を生かしながら、目標人数の採用を目指す。

ユニークな採用方法「RPG採用」と「アスリート制度」

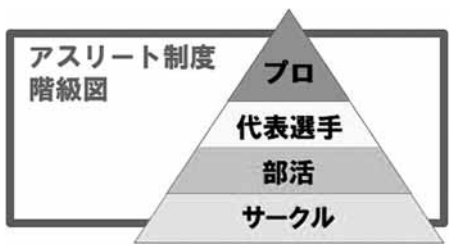
新卒の売り手市場が続くなか、2020年度の採用スローガンとしてFAではロールプレイングゲームの中のキャラクターや職業を選ぶように自分自身が成長するストーリーを選ぶ「RPG採用」手法を導入する。

これは、自分を「人生」の主人公とし、どんなストーリーで何を目指していきたいのかというビジョンを明確にすることにより、会社の中での役割を自らの意思で最初から選択できるようにする制度だ。

就職活動の時点で、リーダー的な立場を目指す人から、ライフワークバランスを考え、マイペースに仕事をしたい人など自身の性格に合った働き方を「自らの意思で選択する」ということが必要だと考えたことから生まれた。

20年度は、「責任者候補生」「プロコンサルティング」など6つのキャラクター（キャリアコース）を用意し、採用していく方針だ。

同社には、アスリート制度という学生時代にプロスポーツ選手を目指したが、就職の道を選んだ人を応援する制度がある。



具体的には、プロのスポーツ選手になる夢を実現したい人が、社内のサークル・部活動を運営しながら、プロ選手になり、補助金や活動費を会社からももらう制度だ。

現在、人事採用を担当する今泉氏が中心となり進めているが、「東京オリンピックに向けて、企業とスポーツをつなぐ採用をしたい」と考えている。そのために今泉氏は、高校の部活の練習会や地域の学生向けイベントにも関わり、積極的に同社をアピールしている。19年度も今泉氏の後輩のプロ契約を目指すバスケットボール経験者が入社する。同社のアスリート制度の利用資格があるのはプロだけだが、入社の動機としてアスリート制度を挙げる人もいる。

制度を利用するのはハードルが高いが、今後は、使いやすい制度を目指して改変していく予定だ。

FA社の魅力について
18年度入社――大塚咲哉さんに聞く

2018年にFAに高卒で入社した大塚さんにFAを選んだ理由や今後の夢について話を聞いた。大塚さんは、高校時代はサッカー部に所属し、卒業後はサッカーを活動したので、希望する業界はありませんでした。学校からの紹介でFAを知ったのですが、今泉氏がバスケットボールを抱えてユニフォームを着た写真を見て、スポーツに関することをやっているのかなと気になって就職しました。両親に話しても特に何も言われず、母は昔、国内生保で勤めていたので仕事の内容も分かっていて応援してくれました。

Q　FAを選んだ理由は何でしょうか。

大塚　会社訪問して、職場の雰囲気がよかったことと若い人が多く、働きやすそうだと思ったことです。また、アスリート制度も魅力的でした。

Q　働いてみてどのような点がよかったですか。

大塚　良かった点を挙げるときりがないのですが、職場の雰囲気がとてもよく、働きやすいことが良かったです。上下関係も厳しくなく、プライベートも親しくしてくれて、イベントも多く、和気あいあいとしています。仕事に関しては、最初は難しく感じました。特に電話をするという技術は難しく、言葉づかいに慣れるのが難しかったです。しかし、ソフトの操作はすぐに慣れました。

Q　これから実現したい夢を教えてください。

大塚　すぐに叶えたい夢は、早くチーフになることです。また、自分自身が高卒採用の第1号なので、将来は高卒採用を担当したいと思います。高卒で働くというのは自分自身も不安が大きく、その不安を払しょくしたいので、就職は怖くないというところを伝えていきたいと思います。仕事以外では、サッカー部を作り、実業団チームにして会社名を世間に広めたいと思っています。