ケイ・システム

企業内代理店が事業譲渡を決断した理由

グループ各社・従業員への価値提供を優先

キユーピーグループのシェアードサービス会社であるケイ・システム㈱は、給与計算や社会保険、福利厚生などグループ共通業務を担う機能会社として事業を展開している。同社は2026年7月1日、長年運営してきた保険代理店事業を丸紅セーフネットへ譲渡した。背景には保険業界を取り巻く環境変化への対応だけでなく、グループ従業員に対する福利厚生サービスを将来にわたり充実させたいという考えがあった。事業譲渡の決断に至った経緯や実際の移行作業、引受代理店への期待、今後の保険との関わり方などについて、同社人事労務総務事業部長の宮本公仁氏とライフプランサポート課長の遠藤忍氏に聞いた。



宮本氏㊨と遠藤氏

――自社の事業概要と代理店事業の位置付けについて。

宮本　当社はキユーピーグループの機能会社として事業を展開している。決算、債権債務管理などを担う経理財務事業と、人事労務総務事業の大きく二つの事業を柱としており、私が所属する人事労務総務事業部では、給与計算や社会保険業務、福利厚生制度の運営支援などを行っている。近年はグループ各社の総務機能も受託し、シェアードサービスの領域を拡大している。

保険代理店事業については、これまで当事業部のライフプランサポート課の中で運営しており、対象となるグループの従業員は1万人を超える。保険販売そのものが目的ではなく、従業員が安心して働き、豊かな人生を送るための福利厚生を支える重要な機能の一つとして位置付けてきた。また、グループ会社に対しては法人保険を通じたリスク対策を提供しており、福利厚生とリスクマネジメントの両面で役割を果たしてきた。

――代理店事業譲渡の検討はどのように始まったのか。

宮本　損保業界における一連の制度見直しや有識者会議の議論などを見ながら、企業内代理店を取り巻く環境が大きく変わることを認識していた。内部管理体制の強化や特定契約比率規制の見直しなど、企業内代理店にも高いレベルのガバナンスが求められることは明らかだった。

そうした中、私たち自身も保険代理店事業を今後どのように運営していくべきかについて議論を重ねた。もちろん自社で人材を増やし、教育や体制整備に投資して継続していく選択肢もあったが、本当に大切なのは代理店機能を維持することではなく、グループの従業員やグループ各社に対してどのような価値を提供できるかということだった。

専門組織との協業でリスク管理・福利厚生向上へ

そこで、われわれの「ありたい姿」として、「外部環境の変化やライフスタイルの多様化が進む中で、従業員が安心して高いパフォーマンスを発揮できるよう、保険を含む総合的な福利厚生を充実させる」を掲げ、その実現方法を検討した結果、一昨年くらい前に保険のプロフェッショナルとの協業が最適ではないかという結論に至った。

――事業継続ではなく、外部パートナーとの協業を選択したポイントは。

宮本　保険は非常に専門性の高い分野であり、当社にも長年業務を担ってきた従業員はいるが、今後さらに制度変更やデジタル化が進む中で、専門性を維持し続けることは容易ではない。一方で、お客さまである従業員のニーズは多様化し続けており、保険だけではなく、ライフプランや将来設計、資産形成なども含めたサポートが求められるようになっている。

そうした環境の中で、自社単独で体制強化を図っていくよりも、保険を本業とする専門組織と連携する方が、従業員やグループ会社に対してより高い価値を提供できると考えた。保険代理店を保有し続けることよりも、グループ全体にとって最適なサービスを提供することを優先した結果が今回の判断だった。

――譲渡先の選定はどのように進めたのか。

宮本　最初から特定の会社を決めていたわけではなく、昨年から本格的に情報収集を行いながら検討を重ねていった。丸紅セーフネットについては以前から存在を認識していた。代理店向けの勉強会やセミナーなどでも名前を聞く機会があり、企業内代理店案件やM&Aに積極的に取り組んでいる会社という印象を持っていた。

――譲渡先選定の最終的な決め手は。

宮本　実際に協議を進める中で、私たちの「ありたい姿」を深く理解しようとしていただいたことが非常に印象的だった。単に契約を引き継ぐという話ではなく、従業員やグループ会社に対して今後どのようなサービスを提供していくのか、そのためにどのような体制を構築するのかについて、具体的かつ丁寧な提案をいただいた。また、提案内容だけではなく、提案に関わってくださった皆さんのチームワークや熱意も含めて、長期的なパートナーとして信頼できると感じた。

現在提供しているサービスをしっかり引き継いでいただくことはもちろん重要だが、それだけではなく、今後さらに価値を高めていけるかどうかを重視した結果、丸紅セーフネットとは、従業員一人一人に寄り添いながら、ライフプランや将来設計まで含めた支援を行っていく、という考え方を共有できると感じた。総合リスクコンサルタントとして親身になって対応していただけるという確信を持てたことが最終的な判断につながった。

――譲渡後の体制について。

宮本　今回は契約譲渡という形を取った。保険業務に従事していた従業員は社内の他の業務へ再配置している。ただし、保険との関わりがなくなるわけではない。ライフプランサポート課には保険担当機能を残し、丸紅セーフネットと密接に連携していく。私たちは従業員や契約者の立場からサービス品質の向上を考え、代理店としての専門的な運営は丸紅セーフネットに担っていただく。それぞれが役割を分担しながら価値を高めていく体制になっている。

――実際に譲渡してみて感じることは。

遠藤　想像以上に従業員の皆さんが自然に受け入れてくださったという印象を持っている。譲渡前には丸紅セーフネットの皆さんにも参加いただいて説明会を実施し、参加できなかった従業員向けには動画でも視聴できるようにした。どのような人たちが担当するのかを知っていただけたことは大きかったと思う。

現在も多くの問い合わせや相談が入っているが、スムーズに移行できたと感じている。短期間での準備だったが、丁寧なプロセスを積み重ねたことで、大きな混乱なくスタートを切ることができた。

――事業譲渡後の福利厚生機能について。

宮本　引き続き重要なテーマになる。保険代理店機能は譲渡したが、従業員に寄り添うという私たちの役割は変わらない。むしろ今後は保険そのものだけではなく、ライフプランや資産形成、働き方なども含めて、より幅広い支援が求められると考えている。

遠藤　すでに丸紅セーフネットと連携しながら、ライフプラン相談会などの取り組みも始めている。福利厚生の充実という共通の目的に向かって一緒に新しいサービスを構築していきたい。私たちとしても、従来の定型業務だけではなく、従業員や各社に寄り添った付加価値の高い支援へシフトしていければと考えている。

――今後の展望について。

宮本　今回の検討プロセスを通じて、私たち自身も保険の価値や流通のあり方について深く考える機会になった。従来、保険は万が一の時に備える商品として捉えられていたが、これからは人生設計を支える土台としての役割がより大きくなっていくのではないかと思う。

また、デジタル化が進み、保険との接点や販売チャネルも変化していく中、重要なことは人それぞれの価値観や将来設計に寄り添えるかどうかであり、保険商品を販売するだけでなく、ライフプランや資産形成、リスクマネジメントまで含めて支援できる存在が求められていくと感じている。私たちもライフプランサポート課として、従業員に寄り添う機能をさらに高めていきたい。そして丸紅セーフネットと連携しながら、これまで以上の価値を提供していきたいと考えている。