

# 総合生活改善闘争を通じて営業職員体制の一層の発展・強化をはかるために!

前回から、2016年度特別委員会「今後の総合生活改善闘争に関する研究会」最終報告のポイントを皆さんにお伝えしています。2回目の今回は、本研究会にお

ける営業職員関係の検討内容について、中村営業職員委員長にお聞きました。

**Q** 今後の営業職員体制に関する課題についてお聞かせください。

**A** 本研究会では、営業職員体制に関する課題として、採用・育成問題や営業支援策・賃金改善といった賃金関係の取組みについて、中長期的な視点から研究・検討を行いました。

今後の営業職員体制に関わる課題としては、まず優良人材の確保があります。今後、人手不足が見込まれる中、同じ産業内だけでなく産業の枠を超えて、人材獲得競争が激化していくと考えられます。

また、死亡保障の主なターゲットである中核層の縮小や、生命保険販売チャネル間競争の一層の激化、商品や生命保険販売チャネルに対するお客さまの選別意識の高まりに加え、最近、新聞等でよく取り上げられているAIをはじめとしたIT技術の進化等も、営業職員体制に影響を与えると考えられるため、今後、注視していく必要があります。

特に、IT技術の進化は、営業職員の業務の効率化や営業手法の改善がはかれる可能性もあります。今後、変化に対応する教育が一層重要になると考えています。

**Q** こうした情勢変化や課題に対して、どのような取組みが必要だと考えていますか。

**A** 営業職員体制が一層発展していくために、営業職員として働くことの魅力を向上させていくことが大切だと考えています。そのためには、営業職員の職場環境の一



▲中村営業職員委員長

層の改善や営業支援の充実、職業としてのステータスのさらなる向上に取り組んでいく必要があります。

また、営業職員体制を取り巻く環境がますます厳しくなる中、本研究会では、営業職員体制のさらなる発展・強化に向けた変革の視点として①営業職員体制の強みのさらなる発揮、②変化するマーケットへの対応強化、③高度化するIT化への対応強化、の3つを挙げました。

今後、これらの3つの視点にしっかりと対応していくためには、営業職員に対する「人への投資」をはじめとした様々な取組みがますます重要になります。

特に、営業支援策では、販売条件、教育等の課題ごとに、各組合がこれまで獲得してきた様々な支援策を盛り込み、毎年リニューアルしている「営業支援策取組み指針」について、各組合の交渉に資するよう、さらなる充実をはかっていく必要があると考えます。

また、賃金改善では、各組合がそれぞれの課題に応じて幅広くかつ柔軟な取組みを一層進めていく必要があります。

今回は、米田内勤職員委員長から内勤職員関係の課題を中心に聞きます。