



「めざすべきベストアドバイザー活動」の実現に向けて (対策④:採用)

～ベストアドバイザー活動を担える人材を採用するために～

前回到続き、「今後めざすべきベストアドバイザー活動」を実現するための「対策」について、組合員のみなさんと考えたいと思います。今回は対策の四つ目として、ベストアドバイザー活動を担える人材を確保するための「採用」を取り上げます。

本社・支社・営業現場が一体となった採用活動を

「採用」をめぐる課題の一つ目は「本社・支社・営業現場が一体となった採用の実現」です。営業職員体制の礎(いしずえ)となる有為な人材を採用していくためには、本社や支社の関わりが不可欠です。

そこで、生保労連としては、①を一層進め、営業現場・支社・本社が一体となった採用活動を推進していく必要があると考えています。

また、採用活動を推進していくにあたっては、営業職員のみなさんの努力が報われるよう、②を一層進める必要があると考えています。ただし、採用が職務となっているか否かに関わらず、営業職員のみなさんの過度な負担となったり、営業活動に支障をきたしたりしないことを前提に進めることが重要です。

ベストアドバイザーになり得る人材の見極めを

課題の二つ目は「ベストアドバイザーになり得る人材の見極め」です。お客さまにベストアドバイザー活動を実践していくためには、それを担える人材を採用していくことが重要です。

そこで、生保労連としては、①を通じて、採用候補者の就労ニーズや適性を十分に考慮した採用を一層推進する

生保労連の提言

- ①本社・支社による採用・サポートの推進
- ②採用の取組みに対する営業職員の評価の向上、インセンティブの実施

生保労連の提言

- ①営業職員としての「適性」の見極め方策の強化
- ②採用に対する評価体系の見直し(入社後の育成状況を、採用に携わった営業職員や指導者の評価に反映するなど)

必要があると考えています。

また、「採用したからにはきちんと育成する」という考え方の下、左下②を通じて、有為な人材を採用し、かつ着実に育成していくことへのインセンティブを高めることについても検討する必要がありますと考えています。

入社時における活動基盤の付与の徹底を

課題の三つ目は「入社時の基盤付与の徹底」です。コロナ禍により、とりわけ新人の営業職員のみなさんにとっては、お客さまとの接点をもつことがより難しくなっている中で、その重要性はますます高まっています。

そこで、生保労連としては、「基盤なくして採用なし」の考え方の下、①や②を通じて、入社時における安定的な基盤付与を行うための体制整備を一層はかる必要があると考えています。

生保労連の提言

- ①基盤(職域・既契約者など)管理のためのルールの整備、システムサポートの推進
- ②基盤開拓・確保に向けた社内体制の整備

生保労連としても、ベストアドバイザー活動を担える人材の採用を推進していくため、各組合の取組みを後押ししていきたいと思います。

今回は連載最終回です。「めざすべきベストアドバイザー活動」の実現に向けた対策の五つ目として、「労働条件・社会的イメージ」を取り上げます。