5部門で募集スキル競う

損保ジャパン　代理店ロープレ大会「RC－1グランプリ」開催

損保ジャパンは1月20日、代理店ロープレ大会「RC－1グランプリ」をオンラインで開催した。新たな募集形態として一層の活用が求められるリモート商談スキルの向上やDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進、人材育成を目的とするこの大会では、全国の予選会を勝ち進んだ募集人たちが当日の本選で自身の日頃の募集スキルを披露した。

リモート商談スキルも　オンライン視聴者も審査員に

本選は「自動車保険プロ代理店部門」「生命保険部門」「戦略商品部門」「自動車関連部門（モーター・SS部門）」「自動車関連部門（モーター・SS部門）」「自動車関連部門（ディーラー部門）」ごとに行われ、各パート5人が持ち時間10分でそのスキルを披露した。審査は、審査員4名とオーディエンス審査員として投票に参加できるオンライン視聴者による投票で行われ、部門ごとに最優秀賞と優秀賞を選出した。

プロ代理店部門の大川氏（上）と生命保険部門の中村氏（下）のロープレのようす

各部門の最優秀賞受賞者と審査員による主な選定理由は以下のとおり。

▽プロ代理店部門＝大川慎一氏（株式会社ダイス）。「説明資料をお客さまにお見せするタイミング、常に見せておくわけではなく、ここぞというタイミングで出すという点や提案の中で伝えたいポイントを少し声のトーンをあげて強調するところが、非常にメリハリを感じて良かった」。

▽生命保険部門＝中村大樹氏（保険未来21）。「声の抑揚、身振り手振り、声のトーン、そして茶目っ気、常にお客さまを置いていかないように、オンラインでありがちな募集人が話し過ぎてしまうということがなく、常に言葉のキャッチボールがしっかりできているところが非常にメリハリを感じて良かった」。

▽戦略商品部門＝國重舞氏（株式会社カミタケモータース）。「『私どもカミタケモータースでは』という主語を使っており、わたくしというよりも、より組織全体でお客さまをフォローしているのだという安心感を伝えられているように思えた。お客さまを大事にしている会社なのだと思い浮かぶフレーズだった」

▽自動車保険部門（モーター・SS代理店）＝宮山成美氏（金沢丸善）。「最初にネット保険への加入の動機を聞いており、代理店販売ならではの強みをしっかりとアピールされているところがよかった。また自社の事故対応について、実際の雪害を例にとって丁寧に説明していた点もよかったです。そして何より気軽に保険相談ができるということをアピールされていたことがよかった」

▽自動車保険部門（ディーラー代理店）＝秋田悠豊氏（株式会社フォレスト）。「ポイント、ポイントで、会社名のフォレストという言葉が何度も出てきて、お客さまに安心を感じさせる内容だったと思う。時間がない商談の中で、効果的に効率的にお客さまに分かりやすく説明するということを常に心がけているようすがロープレに表れていた」

スキル向上、DX推進、人材育成目的に

賃貸物件総合管理システム連動で契約　AIG損保

AIG損保は、保険契約のDX化促進に向け、日本情報クリエイト社と提携し、賃貸物件総合管理システムと連動した保険のオンライン契約を2月22日から開始した。

同社は、利便性や非対面ニーズの高まりなどを踏まえ、2020年9月からデジタルプラットフォーム（賃貸契約に必要な情報を入力するだけで入居申込みから保険契約まで対応できるDX化を推進してきた。デジタル改革関連法に基づく宅地建物取引業法の改正により今年5月から賃貸物件の電子契約が開始されることも踏まえ、さらにこの流れを加速する。

セブンスターズコンサルティング㈱

「JHサポート」提供

代理店向け助成金等を自動診断

セブンスターズコンサルティング株式会社はこのほど、保険代理店向け提供するもの。診断から申請・受給までを一括管理するワンストップサービスとなっているため、保険代理店は自社で活用するだけでなく、新規法人開拓時の情報提供や既存法人顧客への経営支援策といった顧客サービスの一環として活用できそうだ。

セブンスターズコンサルティング社が保険業界向けに助成金・補助金自動診断システム「JHサポート」の提供を開始した。助成金・補助金自動診断システム「JHサポート」は、システム開発会社と提携し、販売統括会社であるセブンスターズコンサルティング社が保険業界向けに助成金・補助金自動診断システム「JHサポート」の提供を開始した。助成金・補助金自動診断システムは、自社の会社規模や地域、業種、利用目的（設備導入、災害復興、販路開拓、コロナ禍、経営改革・事業継承など）で該当するチェック項目を入力するほか、助成金申請に必要な法定書類（就業規則や賃金台帳、雇用契約書など）や社会保険、労務状況などが整備できているかどうかをチェックすることで、全国に約5000種類ある助成金・補助金のなかから該当するものとその受給金額を一覧表示できる。この間に要する診断時間はわずか1分未満で、診断結果はPDF形式で生成される。そのため保存や管理が容易なうえ、クライアントに簡単に提供することができる。

受給の申請に必要な労務調査や必要書類の作成サポート、申請手続きを社労士とのやりとりなどを一括して対応してくれる申請代行サービス（有料）を利用することもでき、その進捗管理も確認できる。

また、個人向けの助成金・補助金などの検索も可能。申請代行サービスはないが、居住地域と利用目的をチェック項目から選択することで、その地域の自治体が実施している助成金や補助金、各種支援事業が一覧表示される（例：既存住宅省エネ改修費補助金、住宅の耐震改修補助金制度、EVバイク補助金、かけ・擁壁改修工事等支援事業など）。

同社の佐々木篤史代表は代理店による診断システムの活用法について「こうしたサービスを場当たり的な情報提供ツールとして使うのではなく、募集プロセスのなかの情報提供面として戦略的に組み込んで活用している代理店・募集人は、法人契約の業容拡大につなげることができている。保険代理店が自社のために活用することももちろんできるが、法人開拓や既存法人顧客へのサービス拡充に活用いただきたい。また専用の営業ツールや研修も準備しており、保険代理店の販売戦略をサポートしたい」とコメントしている。

助成金・補助金自動診断システム「JHサポート」の申込・照会は、セブンスターズコンサルティング社（電話03－6459－4965またはQRコードから同社サイト＝下記）まで。

https://8link.jp/jh-support

代理店の自立と自律へ二歩進んで一歩下がる

～代理店経営戦略室長奮闘記～ 5

アプコ保険株式会社 経営戦略室長　中野　信雄

重要な募集人の教育・指導・管理②　Tプランナー資格は必須　知識レベルの維持管理を

前回に引き続き、代理店の体制整備のための最も重要な取組みの一つである募集人の教育・指導・管理について述べさせて頂きます。前回は全スタッフに対して重要な教育の一つはコンプライアンスマニュアルを中心とした基礎知識であると述べました。今回は本代理店が必須としている資格のことから話を進めます。それは日本損害保険協会の最高峰の資格であるトータルプランナーです。

本資格はご高承の通り、日本損害保険代理業協会が取り組み始めたものです。その想いが発展的に損保協会の資格になったものです。営業のみならず、内部が直接募集する機会はDXの急速な進展がコロナ禍に後押しされて増えて行っています。それを見越して社員は全員当該資格取得を推進しました。しかしながら、日々の仕事に追われる中で勉強する時間を確保するのはなかなか難しいものでした。工夫した一つは自宅での自主的勉強の推進です。強制ではありませんし、労働基準法上問題はないと思っています。取得者には資格手当を支給することにしています。もう一つの工夫は勉強時間に限ったことではありませんが、電話や社内の相談事を一切遮断する時間を設けました。代理店によっては計上タイムのような形で実施されていると思います。

ただ、問題の本質は合格した知識レベルがずっと維持できているかチェックしにくいということです。資格取得が目的ではなく、継続的に活用できるレベルを維持、さらに実務に関わる中で向上して行かなければ意味がありません。この管理がしっかりとできていないのが課題だと思っています。定例化している経営陣との個別面談で補っているというところです。

教育・指導で代理店として取り組む必要があるのがOJTであることは言うまでもありません。保険会社はあくまでもメーカーであり、販売会社ではありません。販売方法の蓄積を直資代理店への若手社員の出向という形で行っていることはありますが、研修生担当専門部署のあった時の研修生に対する教育・指導のレベルは期待できません。自前で営業社員のOJTに時間を割くのが難しいのが現状でした。営業や内務業務をやりつつ、指導するのは言うが易し、行うは難しです。従って、営業においては成約した成績を募集人と同行指導した募集人に分担して カウントする方法を取りました。内部事務については指導業務を ナス査定等に反映させるように検討しています。保険は言うまでもなく形のない商品です。事務処理は生命線であると思っています。

丸印が一つ漏れるだけで、事故の有無責が変わる場合もあります。営業・事務部門問わず、商品知識に裏付けされた申込書等の作成はミスを許されない領域であると思います。OJTを通して具体的に教育するしかないと思っています。本当に苦労していました。新入社員を育てるのは会社挙げての支援が必要です。その社員が退社することもありました。大きな視点から換算すると大変大きなロスです。人材不足に陥った時に人を採用するに当たり、志願者の経験だけに振り回されることなく、職業観が肝要と知ることになりました。人を採用する時は当方は複数で面談することをお薦めします。