

### 大阪代協 船場支部

大阪代協船場支部(山植崇光支部長)は、9月26日午後4時30分から、オープンセミナー『保険代理店経営のミライを考える』を開催。この「これ」をやらなく、営業組織向け成果を出す会議の進め方』をテーマに、Zoomならびに大阪代協会議室でのリアルによるハイブリッド形式で開催した。講師である株式会社識学 大阪営業部大阪2課シニア講師の濱中圭介氏は、「代理店の業績アップのためには募集人の育成が重要であり、そのポイントの一つは会議である」と強調した。

# 会議は募集人育成の絶好の機会

## ハイブリッド形式で オープンセミナー開催



リアルセミナーのようす(大阪代協会議室)

### 意識のずれを正す 相互認識と事実認識で

セミナーには、会場となった大阪会議室に6名、Webでは81名の合計87名が参加した。

開催にあたり、下地直輝副支部長は「募集人一人ひとりの生産性を高めることが重要である。本日は、意識行動学に基づいて3000社以上をコンサルティンクし、各社の業績を伸ばしてこれらた株式会社識学の濱中様を講師にお招きした。濱



下地副支部長

中様ご自身、外資系生保会社を経て保険代理店経営者として10年間、保険営業に携わってこられた。セミナーでは、具体的な事例を交えて、識学の上レックスを学んでいた「だいたい」と挨拶した。セミナーでは、濱中氏は冒頭に、従業員の育成に当たっては2つの「意識」のずれの問題があり、これを正すことが重要と説明した。その2つとは、  
①相互認識のずれ  
②事実認識のずれ  
である。



濱中氏

①は、上司と部下で認識している「普通」がずれてしまっていること。②は、ビジネスにおいて当たり前の実事とずれてしまっていることである。例えば給与について

### “営業組織向け 成果を出す 会議の進め方”をテーマに

例えば、お客様へのサービス提供↓その対価を得る↓それが従業員の給与となるというのが正しい順番(認識)なのに、従業員の中には、この順番を理解することなく、先立って給与を求める者が存在する。こうしたずれを正さない仕事の結果に大きく影響すると説明した。

その上で、保険営業に特化した話を進めた。同氏は、保険営業は手数料が積み上がっていく仕事であるがゆえに安定しているが、その一方で一定まで来ると伸び悩む傾向にあると指摘。それを打開するためには「募集人の育成が重要になってくる」と強調した。そして、そのポイントの一つが「会議である」とし、会議は募集人を育成する絶好の機会であり、識学では会議を「約束の場」と定義していると述べた。

一般的に保険営業では、目標は年間↓月次↓週という期間に分けて計画を立てられる。例えば、週4件の成約を目標とする。逆算してその週に8件の訪問、そのためには20件のTELPが求められる。そこで上司として最初にしなければならぬことは「まずゴールを明確に設定する」とあり、それを部下と会議の場で「約束する」ことだと言いつつ、その

「なぜ目標に届かなかったのか」を問い詰めるのではなく、できるようなるためにどうするか」という言葉をかけ続け、部下に考えさせ自責を感じさせることが重要だと述べた。この「毎週の不足を認識する」繰り返しが、できなかったことができるようになる。成長動向には、いつまでも

「最初」に言い訳を出させ、部下の「責任を排除する」ことに触れ、部下に言い訳できない環境を与えてあげることが大切だとした。それは、目標を定めた時点で、最初「言い訳を出させ」ることで部下の責任を排除していく方法である。

具体的には、4件の成約を約束したスタート時に、この目標に向かって何か懸案事項がないかを

やるという期日と、こうなっているという状態を明確にして約束させることが必要である。「一生懸命頑張ります」は曖昧であり、約束にはならない。約束には解釈のずれがあってはいけないということがある。

また、上司は、部下が目標を達せなかった際に「なぜ目標に届かなかったのか」を問い詰めるのではなく、できるようなるためにどうするか」という言葉をかけ続け、部下に考えさせ自責を感じさせることが重要だと述べた。この「毎週の不足を認識する」繰り返しが、できなかったことができるようになる。成長動向には、いつまでも

「最初」に言い訳を出させ、部下の「責任を排除する」ことに触れ、部下に言い訳できない環境を与えてあげることが大切だとした。それは、目標を定めた時点で、最初「言い訳を出させ」ることで部下の責任を排除していく方法である。

具体的には、4件の成約を約束したスタート時に、この目標に向かって何か懸案事項がないかを

「最初」に言い訳を出させ、部下の「責任を排除する」ことに触れ、部下に言い訳できない環境を与えてあげることが大切だとした。それは、目標を定めた時点で、最初「言い訳を出させ」ることで部下の責任を排除していく方法である。

具体的には、4件の成約を約束したスタート時に、この目標に向かって何か懸案事項がないかを

「最初」に言い訳を出させ、部下の「責任を排除する」ことに触れ、部下に言い訳できない環境を与えてあげることが大切だとした。それは、目標を定めた時点で、最初「言い訳を出させ」ることで部下の責任を排除していく方法である。

# 会議は「約束の場」まずは目標を明確に

### 最初に言い訳を出させ 部下の責任を排除する

最後に同氏は、これまでのコンサルティンク経験から、こうした問題発生の防止と従業員の意識改革の対策として、固定給の内訳(例えば、基本給、職能給、役職手当等)ことによる評価制度を設ける(例えば、四半期ごとに評価し、半期ごとに査定を行う)給与を見直す」と従業員自身の意識が高まり、働き方、取組み方が大きく変わると結んだ。