

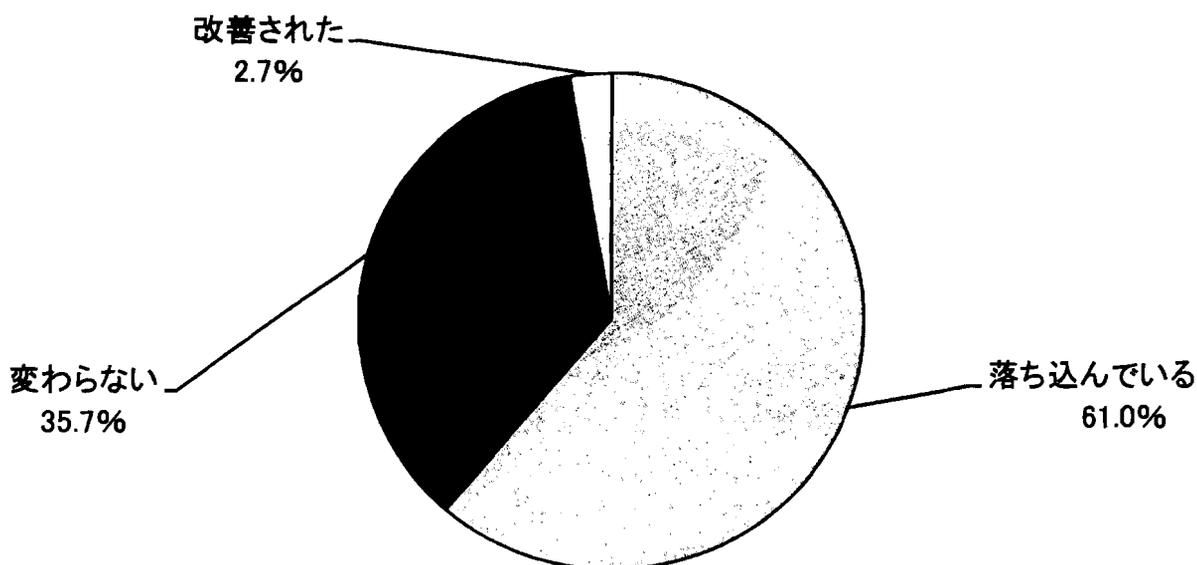
全損保外勤部統一アンケート集約結果

2009年11月実施

設問1 昨年と比較して、今年の実質生活の状況はどれに該当しますか。

	あいおい外 計	富士 計	共栄 計	日動外 計	合計 計	前年 計	内勤 計
(1) 落ち込んでいる	46 79.3%	9 81.8%	237 56.2%	29 82.9%	321 61.0%	360 60.1%	2980 45.6%
(2) 変わらない	11 19.0%	2 18.2%	170 40.3%	5 14.3%	188 35.7%	226 37.7%	3330 51.0%
(3) 改善された	1 1.7%	0 0.0%	12 2.8%	1 2.9%	14 2.7%	12 2.0%	172 2.6%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	3 0.7%	0 0.0%	3 0.6%	1 0.2%	48 0.7%
計	58	11	422	35	526	599	6530

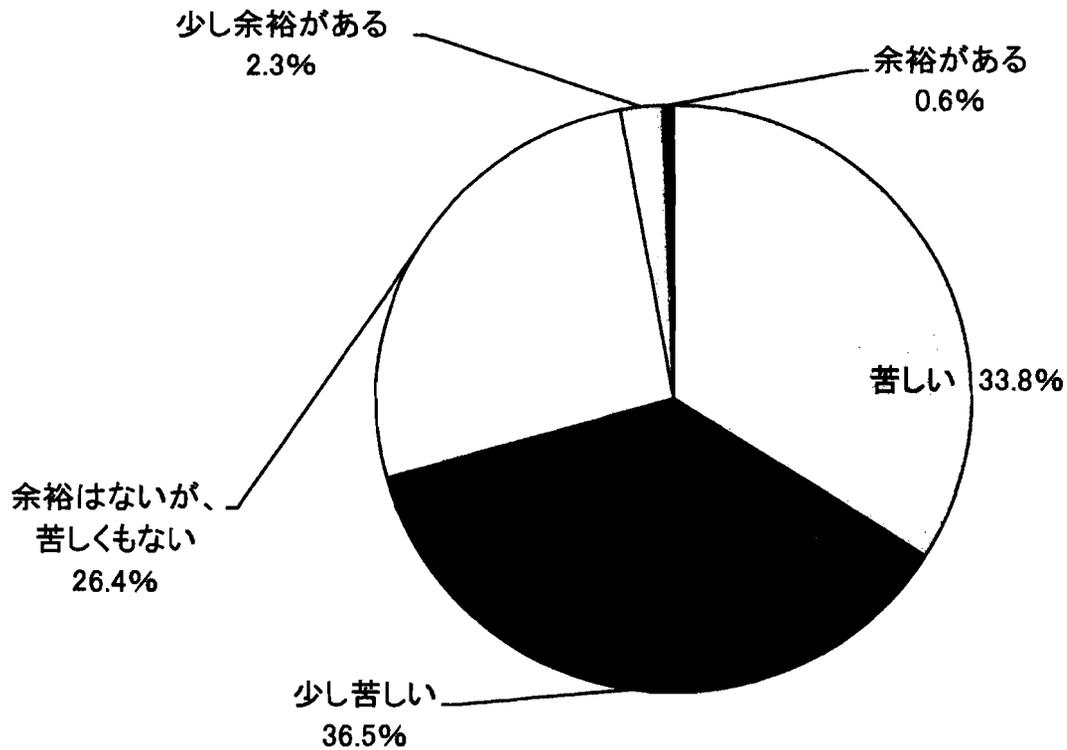
設問1 昨年と比較して、今年の実質生活の状況
はどれに該当しますか



設問2 あなたのいまの暮らしむきは、次のどれに該当しますか。

	あいおい外 計	富士 計	共栄 計	日動外 計	合計 計	前年 計	内勤 計
(1) 苦しい	18 31.0%	✓ 6 54.5%	138 32.7%	16 45.7%	178 33.8%	213 35.6%	1274 19.5%
(2) 少し苦しい	17 29.3%	3 27.3%	161 38.2%	11 31.4%	192 36.5%	203 33.9%	2263 34.7%
(3) 余裕はないが 苦しくもない	20 34.5%	1 9.1%	110 26.1%	8 22.9%	139 26.4%	160 26.7%	2612 40.0%
(4) 少し余裕がある	3 5.2%	1 9.1%	8 1.9%	0 0.0%	12 2.3%	20 3.3%	286 4.4%
(5) 余裕がある	0 0.0%	0 0.0%	3 0.7%	0 0.0%	3 0.6%	2 0.3%	79 1.2%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	2 0.5%	0 0.0%	2 0.4%	1 0.2%	16 0.2%
計	58	11	422	35	526	599	6530

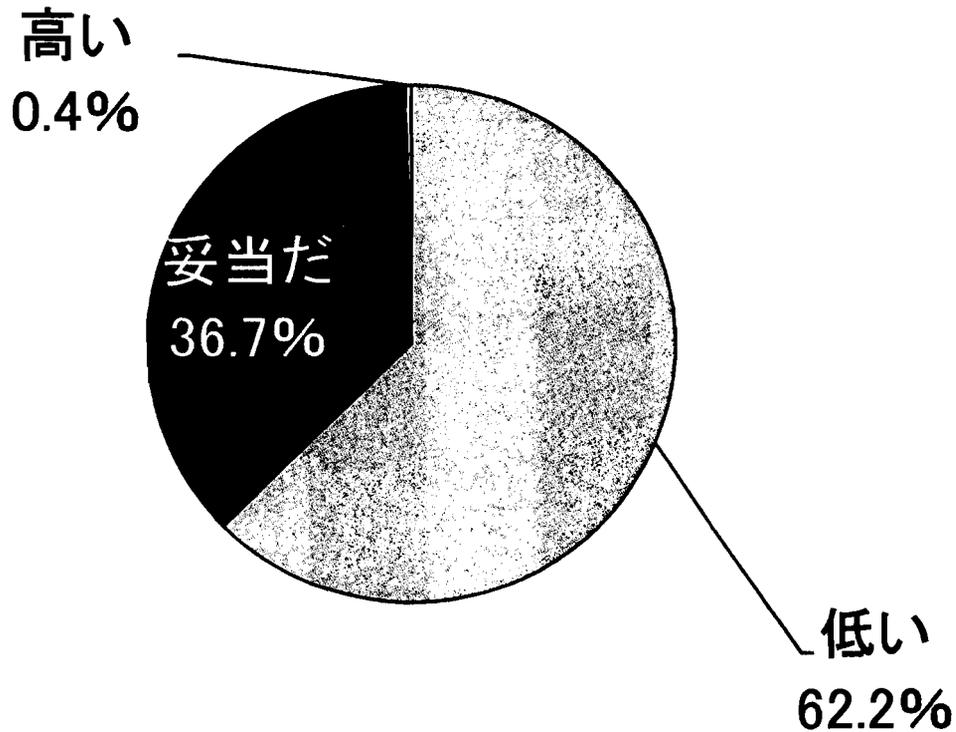
設問2 あなたの暮らしむきはどれに該当しますか



設問3 現在の自分の労働実態との対比で、自分の賃金水準をどう思いますか。

	あいおい外 計	富士 計	共栄 計	日動外 計	合計 計	前年 計	内勤 計
(1) 低い	43 74.1%	7 63.6%	256 60.7%	21 60.0%	327 62.2%	358 59.8%	3812 58.4%
(2) 妥当だ	15 25.9%	4 36.4%	160 37.9%	14 40.0%	193 36.7%	228 38.1%	2565 39.3%
(3) 高い	0 0.0%	0 0.0%	2 0.5%	0 0.0%	2 0.4%	11 1.8%	83 1.3%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	4 0.9%	0 0.0%	4 0.8%	2 0.3%	70 1.1%
計	58	11	422	35	526	599	6530

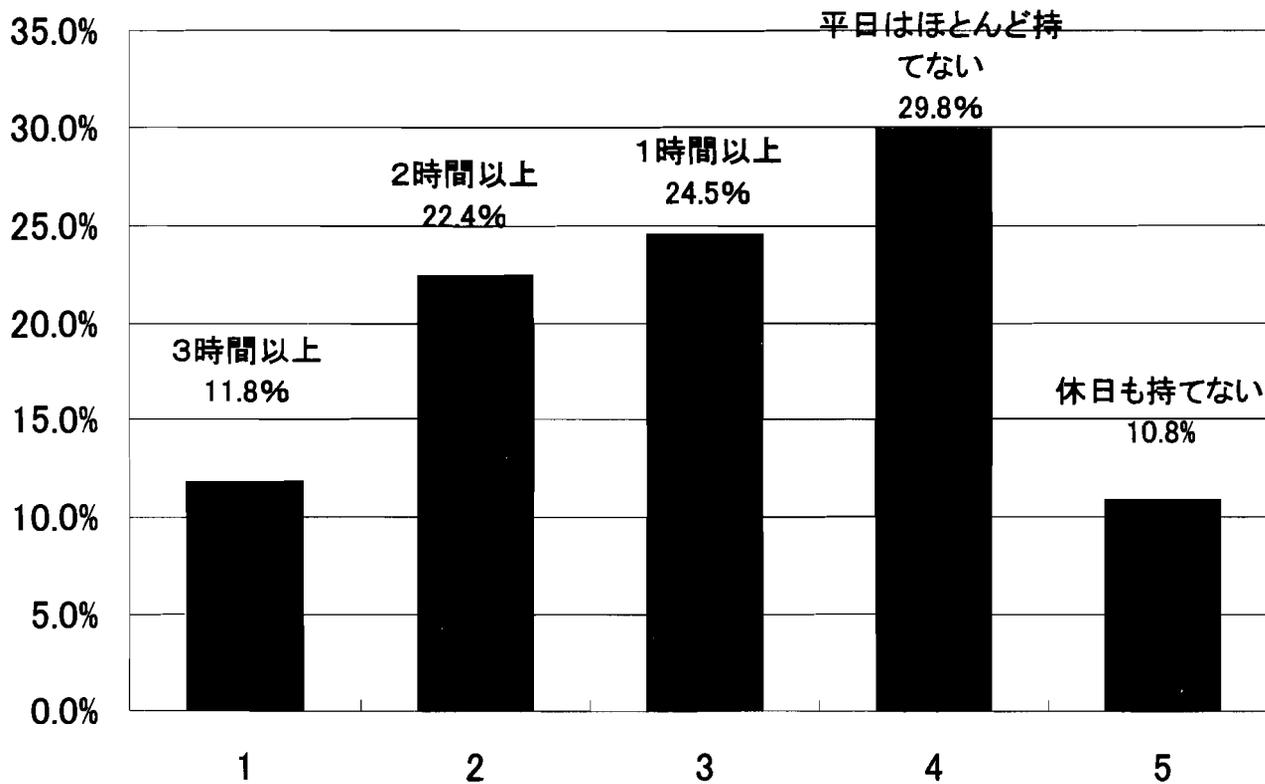
設問3 自分の労働実態との対比で、
賃金水準をどう思いますか



設問4 あなたは、自分の時間と実感できる時間を持っていますか。

	あいおい外 計	富士 計	共栄 計	日動外 計	合計 計	前年 計	内勤 計
(1) 3時間以上持っています	5 8.6%	0 0.0%	51 12.1%	6 17.1%	62 11.8%	77 12.9%	863 13.2%
(2) 2時間以上持っています	14 24.1%	4 36.4%	90 21.3%	10 28.6%	118 22.4%	161 26.9%	1502 23.0%
(3) 1時間以上持っています	14 24.1%	3 27.3%	104 24.6%	8 22.9%	129 24.5%	142 23.7%	1592 24.4%
(4) 平日はほとんど 持っていない	19 32.8%	3 27.3%	131 31.0%	4 11.4%	157 29.8%	160 26.7%	2389 36.6%
(5) 休日もほとんど 持っていない	6 10.3%	1 9.1%	43 10.2%	7 20.0%	57 10.8%	58 9.7%	161 2.5%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	3 0.7%	0 0.0%	3 0.6%	1 0.2%	23 0.4%
計	58	11	422	35	526	599	6530

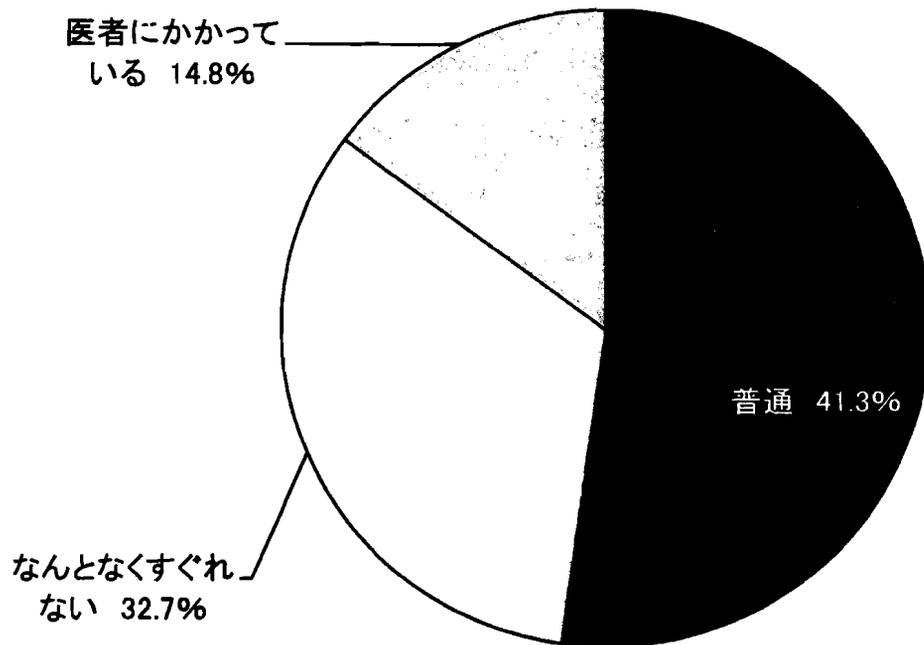
設問4 あなたは、自分の時間と実感できる時間を持っていますか



設問5 あなたの最近の健康状態はいかがですか。

	あいおい外 計	富士 計	共栄 計	日動外 計	合計 計	前年 計	内勤 計
(1) 良好	9 15.5%	2 18.2%	41 9.7%	4 11.4%	56 10.6%	71 11.9%	1123 17.2%
(2) 普通	19 32.8%	5 45.5%	180 42.7%	13 37.1%	217 41.3%	268 44.7%	3197 49.0%
(3) なんとなくすぐれない	22 37.9%	3 27.3%	137 32.5%	10 28.6%	172 32.7%	178 29.7%	1652 25.3%
(4) 医者にかかっている	8 13.8%	1 9.1%	61 14.5%	8 22.9%	78 14.8%	81 13.5%	536 8.2%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	3 0.7%	0 0.0%	3 0.6%	1 0.2%	22 0.3%
計	58	11	422	35	526	599	6530

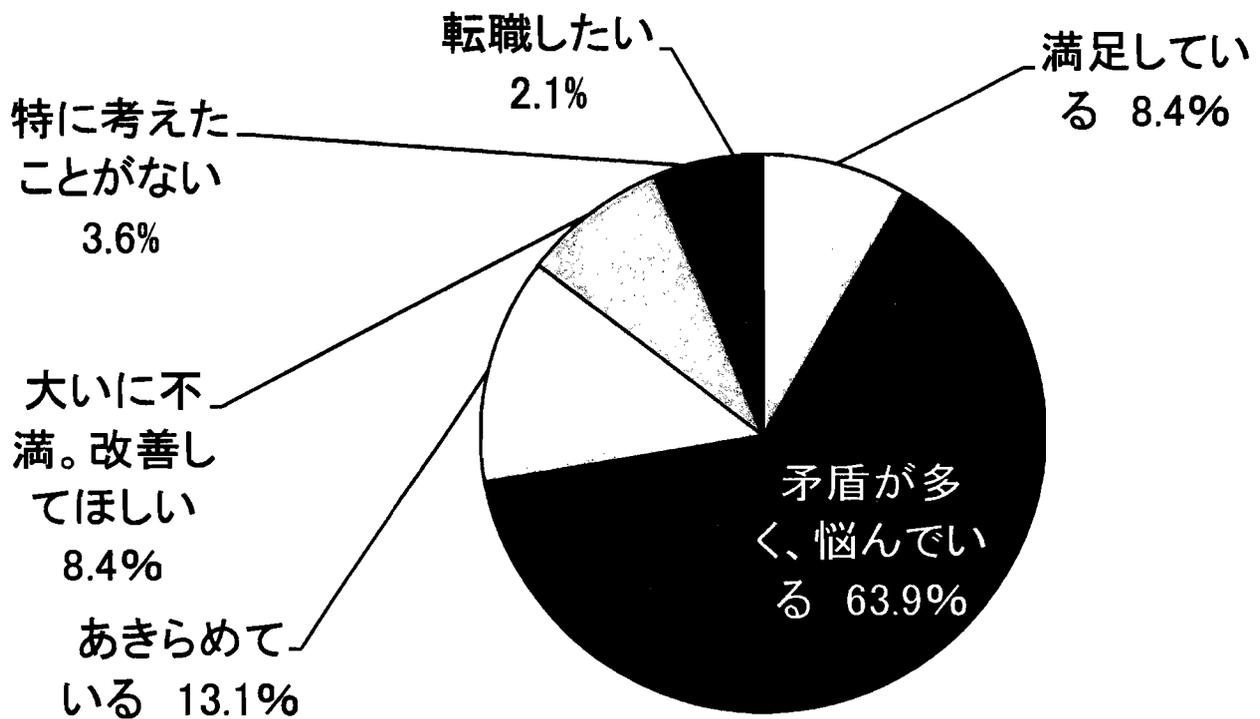
設問5 あなたの最近の健康状態はいかがですか



設問6 いまの仕事について、どのように考えていますか

	あ 計	い 計	お 計	外 計	富 計	共 計	栄 計	日 計	動 計	外 計	合 計	前 年 計	内 勤 計	
①やりがいがあり、満足している	5	1	35	3	44	42	885	8.6%	9.1%	8.3%	8.6%	8.4%	7.0%	13.6%
②日常の仕事に矛盾が多く、悩んでいる	27	4	290	15	336	369	3393	46.6%	36.4%	68.7%	42.9%	63.9%	61.6%	52.0%
③不満だが、あきらめている	13	2	47	7	69	90	1202	22.4%	18.2%	11.1%	20.0%	13.1%	15.0%	18.4%
④大いに不満だ。何とか改善してほしい	13	4	19	8	44	50	312	22.4%	36.4%	4.5%	22.9%	8.4%	8.3%	4.8%
⑤特に考えたことがない	0	0	17	2	19	25	437	0.0%	0.0%	4.0%	5.7%	3.6%	4.2%	6.7%
⑥転職したい	0	0	11	0	11	21	221	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%	2.1%	3.5%	3.4%
無回答	0	0	3	0	3	2	78	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.6%	0.3%	1.2%
計	58	11	422	35	526	599	6528							

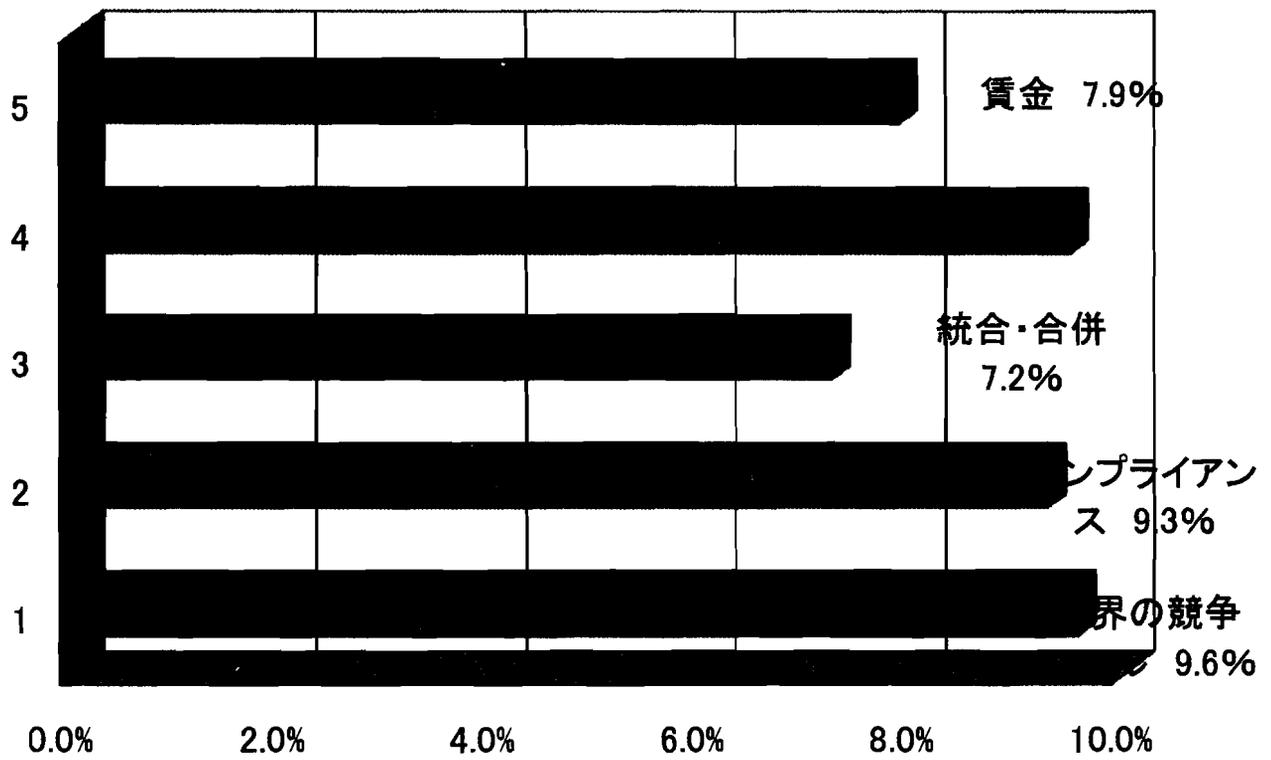
設問6 いまの仕事について、どのように考えていますか



設問7 あなたが、いま最も歪んでいると感じることは何ですか。

	あいおい外 計	富士 計	共栄 計	日動外 計	合計 計	前年 計	内勤 計
(1) 業界の競争ルール	9 5.4%	5 15.6%	113 10.3%	7 6.7%	134 9.6%	139 8.7%	1242 7.8%
(2) コンプライアンス	32 19.3%	2 6.3%	89 8.1%	7 6.7%	130 9.3%	140 8.8%	1062 6.7%
(3) 社会的役割	7 4.2%	2 6.3%	9 0.8%	12 11.5%	30 2.1%	37 2.3%	351 2.2%
(4) 統合・合併	17 10.2%	1 3.1%	75 6.8%	8 7.7%	101 7.2%	41 2.6%	1430 9.0%
(5) 金融他産業との融合	4 2.4%	0 0.0%	45 4.1%	0 0.0%	49 3.5%	48 3.0%	179 1.1%
(6) 生保販売	10 6.0%	1 3.1%	120 10.9%	2 1.9%	133 9.5%	207 13.0%	440 2.8%
(7) 保険行政の対応	5 3.0%	1 3.1%	22 2.0%	2 1.9%	30 2.1%	48 3.0%	685 4.3%
(8) 投信など金融商品販売	1 0.6%	0 0.0%	9 0.8%	0 0.0%	10 0.7%	13 0.8%	60 0.4%
(9) 保険料率	3 1.8%	2 6.3%	34 3.1%	1 1.0%	40 2.9%	20 1.3%	227 1.4%
(10) 商品開発	12 7.2%	1 3.1%	33 3.0%	6 5.8%	52 3.7%	51 3.2%	571 3.6%
(11) 査定・損調サービス	0 0.0%	0 0.0%	41 3.7%	0 0.0%	41 2.9%	69 4.3%	466 2.9%
(12) システム	10 6.0%	1 3.1%	21 1.9%	2 1.9%	34 2.4%	32 2.0%	908 5.7%
(13) 募集網政策	10 6.0%	1 3.1%	36 3.3%	10 9.6%	57 4.1%	65 4.1%	502 3.2%
(14) 従業員の生活	1 0.6%	2 6.3%	34 3.1%	8 7.7%	45 3.2%	51 3.2%	779 4.9%
(15) 労働時間	2 1.2%	0 0.0%	64 5.8%	0 0.0%	66 4.7%	79 5.0%	1281 8.1%
(16) 賃金	17 10.2%	2 6.3%	89 8.1%	2 1.9%	110 7.9%	143 9.0%	1144 7.2%
(17) 雇用の確保	0 0.0%	2 6.3%	41 3.7%	12 11.5%	55 3.9%	53 3.3%	375 2.4%
(18) 職場のコミュニケーション	6 3.6%	2 6.3%	24 2.2%	2 1.9%	34 2.4%	45 2.8%	418 2.6%
(19) 人事評価	0 0.0%	0 0.0%	28 2.5%	2 1.9%	30 2.1%	37 2.3%	735 4.6%
(20) 職場のモラル	2 1.2%	1 3.1%	43 3.9%	5 4.8%	51 3.6%	70 4.4%	344 2.2%
(21) 人材育成	2 1.2%	2 6.3%	37 3.4%	1 1.0%	42 3.0%	67 4.2%	1027 6.5%
(22) 経営者と現場の意思疎通	14 8.4%	3 9.4%	68 6.2%	14 13.5%	99 7.1%	96 6.0%	1011 6.4%
(23) 営業督励・数値管理	2 1.2%	1 3.1%	19 1.7%	1 1.0%	23 1.6%	33 2.1%	458 2.9%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	5 0.5%	0 0.0%	5 0.4%	7 0.4%	135 0.9%
計	166	32	1099	104	1401	1591	15830

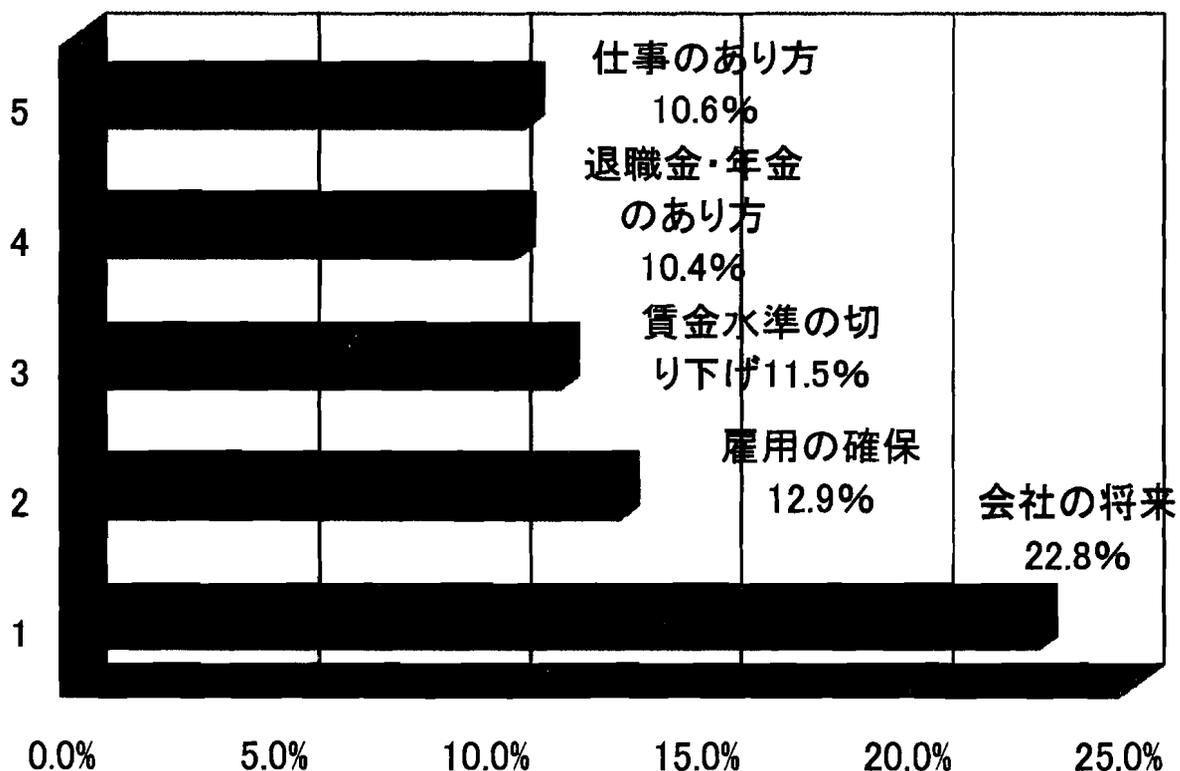
設問7 あなたが、いま最も歪んでいると感じることは何ですか



設問8 あなたがいま、不安に感じていることはなんですか。

	あいおい外 計	富士 計	共栄 計	日動外 計	合計 計	前年 計	内勤 計
(1) 会社の将来	27 15.7%	▽ 7 21.2%	290 26.0%	0 0.0%	324 22.8%	260 16.7%	3450 19.7%
(2) 雇用の確保	21 12.2%	5 15.2%	133 11.9%	24 23.8%	183 12.9%	197 12.7%	2169 12.4%
(3) 賃金水準の切り下げ	46 26.7%	▽ 9 27.3%	95 8.5%	13 12.9%	163 11.5%	191 12.3%	3416 19.5%
(4) 成果主義賃金体系 の導入・強化	17 9.9%	5 15.2%	71 6.4%	2 2.0%	95 6.7%	132 8.5%	522 3.0%
(5) 退職金・年金のあり方	5 2.9%	3 9.1%	135 12.1%	5 5.0%	148 10.4%	168 10.8%	1731 9.9%
(6) 仕事のあり方	17 9.9%	1 3.0%	124 11.1%	9 8.9%	151 10.6%	216 13.9%	1705 9.8%
(7) 長時間過密労働	4 2.3%	1 3.0%	29 2.6%	0 0.0%	34 2.4%	42 2.7%	978 5.6%
(8) 残業料取得規制	0 0.0%	0 0.0%	6 0.5%	0 0.0%	6 0.4%	18 1.2%	798 4.6%
(9) 人権・人格無視の 職場運営	11 6.4%	0 0.0%	28 2.5%	21 20.8%	60 4.2%	65 4.2%	306 1.8%
(10) 福利厚生 of 切り下げ	2 1.2%	0 0.0%	30 2.7%	4 4.0%	36 2.5%	46 3.0%	558 3.2%
(11) 健康問題	7 4.1%	1 3.0%	122 10.9%	12 11.9%	142 10.0%	139 8.9%	1091 6.2%
(12) 金融・損保の再編情勢	15 8.7%	1 3.0%	51 4.6%	11 10.9%	78 5.5%	75 4.8%	726 4.2%
無回答	0 0.0%	0 0.0%	3 0.3%	0 0.0%	3 0.2%	5 0.3%	24 0.1%
計	172	33	1117	101	1423	1554	17474

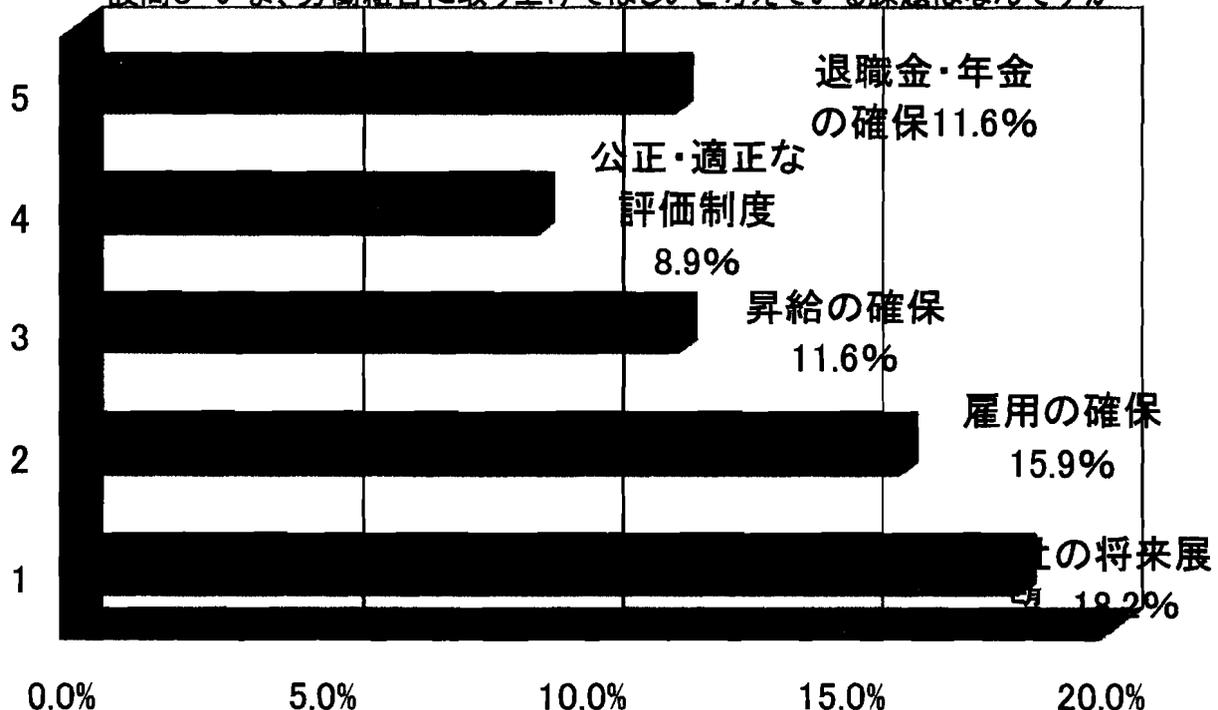
設問8 あなたがいま、不安に感じていることはなんですか



設問9 いま、労働組合に取り上げてほしいと考えている課題はなんですか。

	あ 計	い 計	お 計	外 計	富士 計	共栄 計	日動外 計	合計 計	前年 計	内勤 計
(1) 会社の将来展望 ・政策をただす	31 19.1%	9 28.1%	193 18.0%	14 14.9%	247 18.2%	191 12.5%	2259 13.5%			
(2) 雇用の確保	28 17.3%	6 18.8%	157 14.7%	25 26.6%	216 15.9%	192 12.6%	2611 15.5%			
(3) 昇給の確保	15 9.3%	1 3.1%	136 12.7%	6 6.4%	158 11.6%	248 16.3%	2941 17.5%			
(4) 現行体系の維持	21 13.0%	0 0.0%	63 5.9%	11 11.7%	95 7.0%	95 6.2%	597 3.6%			
(5) 成果主義賃金の歯止め	12 7.4%	7 21.9%	74 6.9%	2 2.1%	95 7.0%	136 8.9%	633 3.8%			
(6) 公正・適正な評価制度	13 8.0%	2 6.3%	105 9.8%	1 1.1%	121 8.9%	160 10.5%	1610 9.6%			
(7) 退職金・年金制度の 維持・確保	10 6.2%	3 9.4%	139 13.0%	5 5.3%	157 11.6%	181 11.9%	1733 10.3%			
(8) 長時間過密労働の 実態改善	5 3.1%	1 3.1%	31 2.9%	1 1.1%	38 2.8%	44 2.9%	1377 8.2%			
(9) 残業料取得規制の排除	0 0.0%	0 0.0%	11 1.0%	0 0.0%	11 0.8%	8 0.5%	892 5.3%			
(10) 人権・人格無視の 職場運営の排除	6 3.7%	0 0.0%	25 2.3%	9 9.6%	40 2.9%	61 4.0%	421 2.5%			
(11) 福祉厚生維持・確保	4 2.5%	0 0.0%	54 5.0%	3 3.2%	61 4.5%	82 5.4%	793 4.7%			
(12) 健康を守るとりくみ	5 3.1%	1 3.1%	48 4.5%	1 1.1%	55 4.0%	48 3.1%	759 4.5%			
(13) 国民・消費者のための 損害保険を守るとりくみ	11 6.8%	2 6.3%	28 2.6%	16 17.0%	57 4.2%	62 4.1%	137 0.8%			
無回答	1 0.6%	0 0.0%	7 0.7%	0 0.0%	8 0.6%	17 1.1%	30 0.2%			
計	162	32	1071	94	1359	1525	16793			

設問9 いま、労働組合に取り上げてほしいと考えている課題はなんですか



特別設問

会社がすすめている政策について

(1) 統合・合併

あいおい外勤		度重なる合併に不安を感じる。(男性・69歳)
		ほんとうに合併が必要だったのかわからない。(男性・35歳)
共栄		上期の決算が黒字化できなくて下期にむけて黒字化するよう日々言われているが、たとえ黒字化されても今後他社の統合がすすむなかで自社がどうなるか不安だ。(女性)
		保険業界は厳しいので(満期返戻金など削減されたり)、業界の統合など今後どうなるのか不安だ。(女性)
		統合・合併により、通勤時間と交通量が負担になり、思うような仕事ができず、せめて車両の一部負担を希望したい。(女性)
		お客様が一番大切なので、統合や合併が会社の存続上不可欠ならば、やむなしと考える。ただし、いまのシステムを維持してお客様に不安を与えないようにしてもらわないと保険のセールスはできない。(女性)
		いまでも通勤が大変なのに、統合・合併になると通勤に時間がかかり、仕事の時間が少なくなり訪問件数が少なくなる。(女性)
	5	支社の人数がだんだん減ってくると、統合・合併が気になる。私たちはいかに支社を残していきたいという気持ちをどのように伝えたいか考えています。そのために増員をと思い、やっと探してきた人が入社テストで残念な結果になってしまった。私たちから見れば、お会いした感じも雰囲気もとてもよい人だったので残念だ。(女性)
	5	支社の合併などの問題が気になる。増員をしてきたが、なかなか続かず、1~2年でやめてしまって、入社テストがあるとすると、その時点で断られてしまって…。(女性)
	4 5	支社の人数が減っていくなかで採用もし、支社が維持していくためにいい人を入社できるよう心がけをしていきたい。ただ…入社テストもむずかしいような気がする。保全や自己受付も担当者によりかなりちがいがあある。(女性)
	5	支社の人数が減ったため、統合された場合、勤務地が変わった場合は続けていけないと思う。採用に力を入れたいが、入力テストがむずかしいようで、採用も厳しい。(女性)
		統合・合併について。会社の経営悪化は誰のせいでもないと思います。統合・合併することでいまよりもっと人間関係、社員の働く環境などすべて悪くなると思う。(女性)
		なるべく統合も合併にもならないことを祈ってます。(女性)
		東京直販がどこかと統合、合併してしまうと、東京都に一つも営業所がなくなるのがさびしい。(女性)
		何度かの統合で、だんだん出勤がこれ以上かかると厳しいです。顧客の地域が広く交通時間がかかるので、1日の件数を増やすために動くので大変です。(女性)
		統合などしないのでよかったと、日動の話などを聞いて、つくづく思います。(女性)
		他社との統合、合併はあり得ないのか?このまま単独で成り立っていくのか?(女性)
		会社の将来と自分の会社での将来を考えると、将来が見えない。不安を抱きつつの営業は自信が持てなく、成果につながりにくい。将来の不安を持たずに安心して働ける環境を望みたい。(女性)

(2) 増収計画

あいおい外勤		あらゆる経済指標が対前年比マイナスとなっているにもかかわらず、損保のみ増収はあり得ない。(男性・56歳)
		効率化の名のもとで、数字の小さい代理店は切り捨てられています。キャッシュレスや満期日前40日契約などがポイント化され、代理店は会社施策に疑問を持って、黙って従わざるを得ない環境がつけられています。時代が動き、市場原理主義は否定されたわけですから、代理店や募集網もステークホルダーとして、大切に扱ってほしいと思います。(男性・47歳)

	増収を言われているが、なかなか厳しい。お客様も仕事がなく、収入が少ないので、保険をかけたくとも加入・継続が困難である。積立物がほんとうにむずかしい。(女性)
	なかなか思うように新規が取れないので厳しい。(女性)
	退職で移管のあったとき、契約ベースで振り分けられるので担当者が2人になる場合、お客様もとまどうし、担当者同士も気まずくなる場合があるので考慮してほしい。(女性)
	今年度、黒字化にむけて私たちも職場、雇用を守るためにやりきることはもちろんだが、人数(直販)も減り、このまま直販は残すと言われてもすごく不安である。私たちの将来もふまえしっかりと雇用を守ってほしい。(女性)
5	株式会社になり利益の追求がより強くなっているが、直販組織がなくなることがないように願う。(女性)
	会社全体としてのエコ活動月間などを決めて経費削減をしていってほしい。削減した経費は社員によりよい還元をして働く意欲を持てる会社経営をしてほしいと思う。(女性)
11	不景気で増収どころではない。(女性)
	会社が切羽詰っているのは十分理解できるが、急な増収のためのムリヤリな契約は折角コンプラで叩かれ是正したものが元の木阿弥になる可能性もある。昔と同じ、不正は会社が数字で追い詰め結果として会社がつくり出している。(女性)
	増収ができなかった場合、直販は残るのだろうか?未来はあるのだろうか?不安で仕方がない。(女性)
	増収計画が前年度よりプラスになっており、とてもキツイ。(女性)
	景気の悪化を既契約者の高齢化により、満期落ちが増え、せっかく新契約が取れても、なかなか増収に結びつかない。外勤だけでなく内勤の方にも協力を求めたい。(女性)
	J Aからの借り入れのため、当然、我々も数字UPしていかなければ収保が上がらない。ただし、課せられた数字をできなかった場合、我々はどうなるのか?日々一般系を意識し、努力はしているが、非常に先が不安だ!(女性)
	コンプラが大事とその研修に時間を割き、営業数字は二の次との政策が取られていたのに、この年から急に以前と同じようなやり方でキャンペーン(特に積立もの重視)がおこなわれ、一斉訪問活動も以前にフェイストゥフェイスのキャッチフレーズで対面販売の重要さや人と人とのつながりでの営業のやり方をずっとおこなってきたので、いまさらという気持ちと、行動をどうこれ以上盛り上げてよいのやら、戸惑っている。(女性)
3 5 11	募集(誘致)は声をかけたとしても、会社の制度改定により3年目以降は4級以上でなければならぬ話をすると、相手も考えてしまい、誘致につながりにくい。(女性)
	毎月、毎月、一般の数字(20万円)もできない。(女性)
	いままで直販には積立を取るようになってきたので、いまさら掛捨てを全面的に押してくるのはおかしい。私たちの換算数字はほとんど上がらないのに…。(女性)
	会社が生き残るためには仕方がないと思う。J Aさんに対しても。(女性)
	世界規模で情勢が不安定なこのときに、生き残るためならJ Aから投資を受けたことは会社なりに将来の展望があったはずが、久しぶりにキャンペーンを打ち出し、「やれやれ!!」の毎日自分自身のためを通り越して苦痛でしかない。(女性)
	営業員のやる気を起こさせる利益還元でないと無理です。自賠責手数料500円、他社に持っていくと1,500円です。生保に自動車保険を紹介すると等級関係なしに1,000円。生保を紹介すると1件1,000円です。どうしますか?(女性)
3	現場での視点に立っていない。一つひとつの積み上げから大きな一歩につながる。(女性)
	増収計画によりやはり営推ベースになっている。そのため無理な契約になりかねないように思えます。一般の数字であれば種目はどれでもよいのでは。契約が成立すれば種目にかかわらず。(女性)

6	増収計画とは売る商品のことを言っているのか？いま自動車と元気快を中心にやっているが、もっと積立にも力を入れるべきだと思う。(女性)
	会社の存続のために必要と理解はしているが、いまの情勢では目標数字が大きく、プレッシャーも大きい。(女性)
	増収計画に無理がある。(女性)
	(2) 各支社に無理な増収計画をされると負担が大きすぎる。(1) 適した支社長を配属させてください。直販のことを理解し、私たちの立場も考えることのできる、現場のことをわかる人をきちんと見極めて配属してください。(女性)
	増収計画が私たちを苦しめています。(女性)

(3) 効率化計画

あいおい外勤	顧客を無視した効率化は損保業界を自滅させる。顧客重視の経営を望む。(男性・39歳)
	事務作業を効率化するのはいいが、現場の実態を考慮せず、会社側からだけの思惑で、効率化をすすめるのは納得できない。(男性・35歳)
	会社の効率化、「合理化」のしわ寄せが代理店、扱者に来ている。(男性・35歳)
	システム改定で、より効率化をうたっているが、実際のところ、稼働に問題発生し、作業に余計な時間がかかったり、逆に神への出力が多く、書類が増えてしまっている。事務手数料が増えたことで、労働時間が長時間化してきている。(女性・38歳)
富士	富士の場合、行き過ぎ、やりすぎともいえる店舗の統廃合のため、地域での強みを失い、顧客離れが顕著に出てきています。つまり、それはお客より「NO」の烙印を押されたのにも等しく、明日への希望、展望が描けない「会社」、つまり「労働する場所」を失っています。「合理化」は極めて悪質な国家の貧困を招いていると考えます。全国民に「労働の場」・「生活の場」を提供すべきと考えます。(男性・42歳)
日動外勤	会社の一方的な商品改定や売り止めで、私たち募集人は大変混乱している。しかも、お客さまにすすめる商品がほんとうにお客様のためになっているか、不安です。最近、自分の仕事に自信が持てなくなってきました。(男性・38歳)
	当社は現在、顧客サービスを第一に掲げ、①機械化による早期計上、早期証券の発送、②業務能率の向上などなど、まるで顧客のためと称して、明白な募集網の効率化をすすめている。また、代理店には成果主義ポイントが導入され、会社の言うことをきかない者は切り捨てられている。もうけのためなら何をしてもよいとする経営を正さなければ、損保産業は崩壊してしまう。世界経済が大きく変化し、物から人へ変わる時代に、私たちが声をあげ、正しい損保産業のあり方を示す必要があると感じています。いまだから変えられることに自信を持って、運動に参加していきます。(男性・53歳)
	会社がおこなっている経済合理性はほんとうにまちがっている。時代錯誤も甚だしい。絶対に許せない。(男性・33歳)
	契約者無視の効率化は反対。(男性・57歳)
	効率化の名のもとで、数字の小さい代理店は切り捨てられています。キャッシュレスや満期日前40日契約などがポイント化され、代理店は会社施策に疑問を持って、黙って従わざるを得ない環境がつけられています。時代が動き、市場原理主義は否定されたわけですから、代理店や募集網もステークホルダーとして、大切に扱ってほしいと思います。(男性・47歳)
共栄	インフォメーション(まもる満期客)はムダ…と思うこと。(女性)
	パソコンですべてをやるように言われて、外で働く時間が少なくなり、新規を取れ取れと言われるが、満期をおとさないように努力しているので、なかなか取れない。(女性)
	節約も大切だが、コストがかかっても効率が上がることはよいかなと思う。(女性)
	朝の朝礼の仕方をもう少し考えてほしい。(女性)

	<p>効率化とはいうが、事務処理（記入しなければならないもの）はどんどん増えて、営業時間は減っているのが実態だと思う。自動車や1月改定の火災の申込書がチェックシートを兼ねるようになり、それはよかったと思う。（女性）</p>
	<p>他社もおこなっているから仕方ないと頭では理解している効率化、申込書作成、計上といままで以上にやらなければならないことがたくさんあるうえに、活動報告書、区域外発生記入とどんどん事務処理が増え続け、毎日アップアップの生活実態だ。そんななか大きな過ちを起こしそうで、精一杯注意を払いながら仕事をしているため、精神的にも肉体的にも疲れきっている。「自立をめざせ」ということはわかるが、もともと件数も多く、商品改定なども理解していかなければならないのでもう限界を感じている。書類の持ち出しも思うようにならないので、仕事の効率も悪くなっている。（女性）</p>
	<p>現在直行（火・木）許可日がありますが、いいことだと思います。お客様からすればどうしてもこの日とかいうのがあるので、アポも取りやすいです。場所も、一度出社して、また戻ってという時間のロスも減るので、続けてほしいです。（女性）</p>
	<p>自分自身のとりくみ方で変わってくると思うので、事務処理、営業活動全般にいろんな面での簡素化を意識していきたい。（女性）</p>
	<p>パソコンで全部やるように言われて、なかなか時間がかかり、新規も余り取れていない。（世の中不景気）なのかしら？（女性）</p>
	<p>事務処理など、営業職にさせるのが多すぎて全体的に営業活動の時間が大きく減っていることに気づいてほしいです。生保は、反対にどのようにしたら営業する時間が増えるかを考えてるなか、損保は営業するより、事務仕事をさせることばかりで、もっと現場の状況を見るべきです。（女性）</p>

(4) 顧客対応

あいおい外勤	<p>会社は効率化と言いつつ、私たちの仕事を増やしているだけではないかと思う。効率化させて、保険料を下げて、他社との競争に勝てるようになってきているのか、甚だ疑わしい。顧客のためと言いつつ、ほんとうにためになっているのかも疑わしい。直接顧客に送る書類は不要なものが多く、届くたびに問い合わせが出てくるが、必要ないものと言われたり、余計に混乱すると言われることもある。（女性・38歳）</p>
	<p>会社はいつも顧客のためと言っているが、すべてが会社のため、責任転嫁（確認書などにより、顧客・扱者への責任転嫁）としか見えません。コンプライアンスもわかるが、もう少し顧客のことを考えてもらいたい。（男性・50歳）</p>
日動外勤	<p>あたり前のことを普通にやっていたら問題ないことを、研修などでロープレを強要している。代理店に対して管理が力関係で左右されているように思う。（男性・53歳）</p>
	<p>会社施策として顧客アンケートの実施をおこなっているが、扱者（代理店）の意見に話した内容が多い。内容は、契約時の粗探しであり、顧客メリットは抽選で当たる図書カードぐらいである。会社の考えている顧客サービスとは何か、疑問である。（男性・44歳）</p>
	<p>お客様第一と言っているが、それは行政に対して言っているだけで、実際には利益のためなら顧客は切り捨てる。そんな経営を正さなければならぬ。（男性・48歳）</p>
共栄	<p>定期訪問活動を今後も続けていかないとインターネットなどの保険に逃げられると思う。（女性）</p>
	<p>早期対応の大切さのため、通勤に時間をかけるのがムダ。（女性）</p>
	<p>事故受け、電話対応などでお客様が連絡した場合、それを受けた内勤の人によって対応がちがう。内勤のレベル対応を願う。（女性）</p>
	<p>定期訪問をやっていると、いままで会えなかった方も不在表や情報誌を入れることにより、会えたときの話がスムーズにできてよい。留守でもあきらめず、顧客は大切にしていきたい。何かあったときはすぐに行けるようにしておきたい。（女性）</p>
	<p>顧客対応も、顧客カード作成は時間が取れずなかなか大変だ。うまく有効活用できればいいのだが…。（女性）</p>

	<p>リストラ、失業などにより解約が増えるなか、新規で加入していただくことがとてもむずかしく、資格査定4級を維持することが苦しい。主婦の方も仕事をしてる方が多く、日中、家にいられる方が減っており、定年退職者の方以外はなかなかお会いできず、電話または土・日に対応せざるを得ず、ゆっくりした休日が取れていない状況である。(女性)</p> <p>自動車の事務知識がむずかしい。(女性)</p>
	<p>書類上の問題で合理的・効率的にできるものは省略するなどしないと、いくら時間や労力があっても足りないと思う。(女性)</p>
	<p>何でもかんでも顧客からの不満の声を苦情というのはやめてほしい。もっと現場を見て、状況判断をしてほしい。会社が顧客を守るためと言って制度をつくってくるが、会社を守るための制度にしか思えず、会社を守るためにいつでも私たちが切り捨てられてしまうという不安が否めない。(女性)</p>
	<p>一斉訪問はいいことだと思う。ただ連絡がつかないお客様が多くうまくいかない。(女性)</p>
5	<p>顧客対応については、契約(更改)の時だけでなく、日頃から定期訪問をしたり、事故対応などを通じて、顧客との関係を深めて、契約が他社に移らないようにするためにしっかりやっていかなくてはならないことだと思う。(女性)</p>
	<p>顧客対応については、積立商品は契約者本人と契約しなければならないため、休日や時間外の対応がとても多く、家族に迷惑をかけることも多い。子どもが小さい人にはとても無理な仕事だと思う。採用については、源泉採用、後継者採用が基本だが、該当者を探すのがほんとうに大変。(女性)</p>
	<p>顧客対応については、お会いしない契約者には、満期までお会いしないことがいっぱいある。大変だが、がんばっていきたい。(女性)</p>
	<p>見込み客・顧客カードの作成が苦になっている。新人当初からだっただすごくよいことだと思う。事務処理が多くなって申し訳ないが、そこまですぐうまく活用できていないことに悩んでいる。(女性)</p>
	<p>何か問題が起こったとき、時間外(6時をすぎた場合など)で、支社長に相談したくても電話に出てもらえなかったり、自分で対応してほしいと言われたりするので、そんな時すごく不安を感じます。(女性)</p>
	<p>個人情報保護は大切なことと考えているが、そのことにより仕事がやりづらい。持ち出し書類など。(女性)</p>
	<p>早期継続の主旨はわかるが、お客様の考え方でどうしても期日まででいいと言われ、事情を説明(期日までに証券到着するが切れないからぎりぎりでもよい。仕方のないことを数字で評価されると意欲をなくす)。(女性)</p>
	<p>標準営業活動の顧客管理について、改善すべき点が多いのではないかと。(女性)</p>
	<p>顧客重視は理解できるが、全部担当が悪いと決めてしまうようなとり方ができる方針には疑問。好き勝手をいう人もいるなか、十分に対応しているが(つもり)納得がいかない。(女性)</p>
	<p>顧客カードを整理しているが、お客様も年々年をとり、年金生活になり、これからは不安ということで保険加入がなかなか思うようにいかない。新しいお客様がなかなか見つからない。お客様の方が情報がいっぱい、私たちより知識がある。(女性)</p>
	<p>お客様の時間にあわせて訪問をするが、商品説明の話しをしても聞いてもらえないことが多い。定期訪問をしているが、満期まで来なくてもいいとか、お母さん新聞を持って行くとゴミになるのでいらないと言われた。(女性)</p>
	<p>顧客対応は非常に大切であることは理解しているが、訪問することにより生活の圧迫を言われて、逆効果である面も表面化。(女性)</p>
	<p>顧客カードができて、顧客の管理、保全がしやすくなった。(女性)</p>

(5) 募集網政策

あいおい外勤	<p>コンプライアンス、手数料改定、システムと、扱者をがんじがらめにしている。営業に支障をきたして、やりにくこと、このうえない。(男性・37歳)</p>
--------	--

富士		所属支部の大幅な統廃合によって、顧客との距離感が生じていると思います。特に地方においては、身近な産業というスタイルは守っていけるとよいと思います。(男性・43歳)
日動外勤		損保産業がマイナス成長にある現在、代理店の効率化・合併、手数料カットなど、会社政策のしわ寄せが末端の代理店、従業員にきている。大型代理店だけが生き残る道ではない。アメリカに3,000の損保、イギリスに800の損保がある。なぜ日本の損保だけが3社体制をめざすのか。(男性・59歳)
		いまの損保経営が推し進めている募集網政策は、会社が手数料などで代理店・扱者を支配し、会社の意向に合わない扱者を切り捨てようとしているもので、顧客本位の立場に立つものではない。代理店・扱者は、自らの顧客に対して責任をもって、日々の仕事をこなしているのに、そこだけでは評価されないという手数料体系はおかしいと思う。我々外勤に対しても、その募集網政策に合わそうと、いろいろな攻撃がされているが、がんばってたたかっていきたい。(男性・44歳)
共栄		私は積立型の募集が苦手。まもるくんも契約に結びつかず、特に住公からお客様はむずかしい。新規や契約件数は一生懸命がんばっているが、やはり積立を契約してこないことには4級にはまだまだ無理。だが、やりがいもありこの仕事が好きなので、いまがんばっている。特に、自動車保険のとりくみをしている。それでも失効・解約があり、大変。自動車は手数料も数字も悪く、いま一度見直しを考えてほしい。住公からはポイントを増やすなどの考えを取り込んでほしい。(女性)
	10	入社(昭和55年)からずっと増員に悩まされている。直販の社員にまかせず、会社からの行動もほしい。長年、同じことの繰り返しで増員できず、数字も増えないのだから、異なった方法を考えてはどうだろうか。直販社員に責任転嫁しないでほしい。(女性)
		事務処理に時間がかかりすぎる。提出物が多いせいだと思う。(女性)
		資格が落ちたからと言って退職にするのはやめてほしい。(女性)
		活動報告書記入について。標準営業活動は十分理解し活動量を増やすことは大切なこととわかっています。顧客カードをつけることが大変苦痛に感じております。(女性)

(6)商品政策

富士		会社の経営戦略が全然見えません。このところ、商品も業界競争力がどんどん落ちてきていると思います。2010年の火災保険の料率については、まったく理解できません。自殺行為としか思えず、会社の意図が読めません。(男性・45歳)
日動外勤		不払い問題で、商品の複雑化により諸問題が発生したとの認識で、さまざまな割引(エアバッグ、ABS、安全ボデー、環境対策車、高性能住宅割引など)がなくなり、保険料がアップしてしまい、お客様の役になっていない。また、東海日動の場合、一般の火災保険に障害特約を付けられなくなり、お客様の利便性が著しく低下し、現場の意見は無視し、一方的に商品改定を断行する企業体質は改めてほしい。(男性・49歳)
		商品はあまりに頻繁に変わって、契約者にとって理解しづらくなってきており、また、扱い者も細かい点の説明で迷ったり、損調も支払いのまちがいが増えてきています。会社は商品政策にあまりに技巧的にならず、シンプルでわかりやすい商品をめざすべきだと思う。ここ数年、正味損害率と正味事業費率の合算率が悪化していることに危機感を感じているのか、新商品の発売や商品の改定ごとに保険料が値上がりしている。あまりにももうけ主義に走りすぎていて、国民・労働者のための損害保険という社会的責任をどこかに置き忘れてきているようにしか見えない。(男性・51歳)
		会社は顧客第一主義と言っておきながら、顧客の声をまったく聞かず、顧客の望んでいる商品を次々に廃止するなど、言っていることとやっていることがまったくちがう。(男性・60歳)
		自動車保険のネット販売は、代理店泣かせの商品だと思い、販売している立場としてひどく思う。(男性・30歳)

		客の利便性を無視した、一方的な商品政策は、客は当然、扱者にも混乱をきたし、「百害あって一利なし」である。時代、情勢を無視した押し付けでは、客から離れていくのも当然である。(男性・45歳)
共栄		業界の競争が激しいなかで、他社の商品に負けない商品を開発してほしい。(女性)
		新しい商品をなかなかすぐに理解できず、以前の商品内容を頭に浮かべてしまう。(女性)
		わかりやすくすすめやすい商品であること。(女性)
		商品の内容を他社・共済などとくらべることでもっとお客様へのPRになるものを研究してほしい。立派なパンフレットでなくてもよいから、インパクトあるチラシがほしい(個人ではつくれないので)。あまりにも地味である。(女性)
		給料が少ない。(女性)
		全部不安を感じているため意欲がわからない。商品の内容が変わりすぎるため、非常に疲れる。がんばるつもりではいるが。(女性)
		過去から思っていたが、商品改定をすとは言いながら、それに伴うツールなどそろるのが遅く、内容、研修も遅い。1~2ヶ月前に契約し、計上しているのがあたり前と言われているなかで、火災は11月16日からパソコンで保険料を出せるというが、商品内容はまだ受けていない。満期に手につけられない。(女性)
		商品の改定は時代の変化、消費者の変化にあわせて必要なことではあるが、改定が多く、説明不足になることもある。研修も重要ではあるが、パンフレットやチラシなど、誰が見てもわかるものをつくってほしい。(女性)
		この経済情勢では商品改定後、全体的に保険料が値上がってしまうのは仕方がないことなのかもしれないが、お客様も値上がりに対して「仕方がない」で継続してくれる方ばかりではないので、補償を削ったりして何とか継続落ちを抑えている。新規に対しては他社に比べ金額がたいはい高くなってしまっているので、契約にいたるまでの話にならない。社会的に収入が減収となっていることにあわせて、保険料率もあわせることはやはりむずかしいことだとは思いますが、お客様にとってはどうなのだろうかと思った。(女性)
		一般的に他社と比較して保険料が高いと思う。それにも増して自動車保険がかなり割高となっていると思う。競争の厳しい時期、会社も大変な事情は理解しているものの、営業する立場としては、かなり苦戦を強いられる。継続落ちも、増している。(女性)
		他社の保険との比較で(特に自動車)保険料のちがいがかなりある。自由化というからには、何か他社にないメリッ的なもの、もしくは値段の低いシンプルなものがあればいい。特徴がまったくなく、保険料だけが高い。家庭用KAP(シンプルさ)があった時は事故がない人などは断然安いため入った。いまの新しい保険は他社ではとても安いため継続落ちも発生している。(女性)
		新しくなる商品については朝礼などで研修しているのでよいと思います。(女性)
		自動車保険が種類が減ってよかった。複雑な商品が簡単になりました。(女性)
	2	(6)新商品をつくってほしいです。(2)無理な増収計画をされると負担が多いです。(女性)
		新商品をつくってほしい。(女性)
		医療など、他社に負けないものと考えてほしい。(女性)

(7)保険金支払い

富士		「保険金支払い」で業界として恥すべき行為があったことに関し、営業サイドとしては大ショックでありました。「保険料」の意味を基本から理解してもらえないのでしょうか。「請求主義」などの言葉が出てくるとは考えてもみませんでした。業界の体質なのか、営業サイドとしては弁明できぬおこないであると思います。「保険」の基本は何なのか、考えさせられることであります。(男性・65歳)
共栄		保険金支払の件、個人差がありクレームになっている。(女性)

	お客様によって保険金の支払い方がちがうのはなぜだろうか。お客様が文句を言えばお客様の言いなりに足しているような気がする。(女性)
	まもるくんのお客様で、何回も怪我で請求してくる方がいる。申し訳ないが生活費の足しにしている気配もあり、支払が甘いのではないかと思うところがある。調査などをもっとして高額な方は検討してもよいのではないかと思う。(女性)
	パソコンでの直接計上など事務処理が増えてきたため、営業時間内での業務がむずかしくなっている。(女性)
	保険金を払い過ぎると思う。(女性)
	以前に比べて支払も早くなりお客様からも感謝されていますが、以前から言われているのが事故証明書欄のことで、一人暮らしの方や近所の方などに頼めないなど大変の方がいます。他社はないので検討してください。(女性)
	損保の通院の支払いが多いのではないかと。(女性)
	担当者の方の電話対応に少し気分が悪くなる。(女性)
	福岡損調の係がとても態度が悪く、言葉足らずで上から目線でいつも気分が悪い。お客ともトラブル事もあり、いつもボソボソとしゃべるため、何を言おうとしているのかもわかりにくい。(女性)
	平均治療日数を明確にしてほしい。(女性)
	お客様からの声。以前は支払われていた保険金が、いまは制限されて出ないものがある。(女性)

(8)システム政策

あいおい外勤	I-BROAD、IONOS、I-SQUARE、どれをとっても中途半端なシステムで、自動車代理店専用の計上・入金業務のものでした。高いリース料を負担させられた割にはたいして役だったものではありませんでした。月末集中を避けた締切日に計上業務が殺到して、パンク状態のメインコンピュータにはあきれはてます。(男性・63歳)
	種目によって支払方法が異なっているので、混乱する一方である。火災、自動車のみ「コンビニ払い」があるなど。また、保険料の支払不能期間も自動車のみ優遇されている。すべて統一しないと、顧客も納得しないし、混乱が増すだけである。(男性・56歳)
	システム面の不備が多い。もっと改善してほしい。(男性・35歳)
	まともなシステムも提供できないで、給与に直接影響するような給与体系にして、会社として何を考えているのか。サブプライムの責任をとった役員もいない。(男性・53歳)
共栄	現在、事務処理が多く、もっと手書きの作業を少なくしてほしい。営業活動の時間がとれない。(女性)
	日々、いろんなシステムが入り、とまどうことがある。でもがんばってついていかなきゃならないとは思っている。(女性)
	計上などの事務処理に追われ、活動時間が短くなっていて満足して活動することができない。(女性)
	自宅でのKITねっとの稼働時間をせめて午前0時までにしてほしい。(女性)
	顧客一斉訪問運動や営業基本活動など、何でも全国で統一の活動というのは無理があると思う。アドバイス程度に留めて管理に時間をかけすぎる日常はどうかと思う。(女性)
	育成の面で商品知識や各種手続き方法など研修してほしい。(女性)
	夜遅くの仕事が多いのに何の手当も出ない。(女性)
	システムがよく変わる。事務員さんや支社長によって理解の方向がちがうのでとまどってしまう。(女性)

(9)組織機構・要員

共栄	いまの直販組織の体制がこのまま維持できるのか不安に思う。会社側からの制度といい、何か代理店に移行するか、このまま直販組織でいるのか、会社側も迷っているようで、不安ばかりつる毎日です。会社側からはっきりした体制を出してほしい。(女性)
----	--

	<p>直販支社を経営する専門支店がなくなり、現在は全国各支店のなかに組み込まれているが、各直販支社を構成する人数もかなり減っている。新制度が設定されリーダーの役割が大きく変化しようとしているが、現実的には支社の新制度に対する認識がまちまちで以前と同じような役割でリーダーを選出している支社がかなりあると思う。仲良しグループではなく、成果を生み出す組織でなければならないが、各支社あまりにも人数が少ないためやむを得ずそんな仕分けになっているのかもしれない。直販管理部が徹底推進している標準営業活動を実践していくには営業店長の方針が反映されることから、その成果はまちまちである。営業店長の補佐と言いながら、いまのリーダーが置かれている立場は、そんなに強くないと思われることから、ぜひもっと活発な支社を創り出すためにも、大きな支社に、大きなチーム、統率できるリーダーを、と願っています。(女性)</p>
	<p>リーダーにランクがあるのはどうだろうか。リーダーであればみんな同じことをすると思う。ランクが変わってすることや意識は変わらないと思う。会社は私たちを守ってくれるのだろうか。お客様と直に対面しているのは、会社のカンバンを背負った私たちであるが、何かあった時守ってくれないと思う。(女性)</p>
	<p>増員をするよう言われているが、専業主婦はダメとか、研修だけでもどうですか？という声かけもできないので、なかなかむずかしい。働く意欲のある主婦は、たくさんいると思うので、制限されると声かけにくい。(女性)</p>
	<p>標準営業活動がややこしくて、かえってそれを意識すると動きにくくなっている。(女性)</p>
	<p>滞留限度の方法などに疑問を感じている。(女性)</p>

(10) 数字追求

共栄	<p>事務的な作業が多く時間を費やすのが負担。顧客カード記入をするのはわかるが、記入するのは実際負担に感じている(カードの出し入れも含めて)。もっと作業のしやすい方法を、負担をかけずに仕事をやりやすいように考えてほしい。(女性)</p>
	<p>会社が黒字にしなければ立ち行かないことはよくわかる。しかし、数字は営推もやらなければならない。顧客ニーズにあったものを提案するのは当然であるにもかかわらず、「今月」というしぼりがあれば必死で営業に行く。それで自己責ができないと給料は必要な分だけ確保できず、生活に影響する。メンバーの問題解決、増員なども考えねばならず、研修や提出資料も多く、事務処理もすべて、帰りは夜。その後、自宅でも計上など事務処理もすると、普通に営業できない。プレイングマネージャーで、給料目呈しないので、やる気がなくなる。(女性)</p>
11	<p>会社は数字、数字と言われるけども、それに伴った換算成績を考え直してほしい。特に車に関しては継続の場合は係数が関係してくるので、やる気をなくしてしまう。(女性)</p>
	<p>新人の間は移管などがなく知人・親類などにたより、そのあとがなくなり、住公をまわっても思うように契約が取れなくなり、2年もあればやる気がなくなってくる。新人育成をしっかりおこない、これからの人材を手厚く育ててほしいと思う。(女性)</p>
	<p>毎月の責任額、半年の査定額が大変なときがある。(女性)</p>
	<p>会社としては一般計を中心にとっているが、一般系ばかりやっても査定がクリアできないので、どちらを優先的にやるべきか、考えてしまうところがある。(女性)</p>
	<p>営業という仕事はどんなにがんばっても好調・不調があるのだが、結果は数字だけでその人となりを判断している会社の体制。(女性)</p>
	<p>ノルマの数字が厳しい。(女性)</p>
	<p>数字を出す仕事でありながら、他の雑務に追われて、思うように仕事にならない。(女性)</p>
	<p>追い詰められたし精神状態で訪問活動している今日この頃である。自己責達成はあたり前のこととはわかっていても、新規の契約に結びつかないというのはムダ足に思えてモチベーションもあがらない…。でも生活のため、明日の私のためにがんばりたい。(女性)</p>

11 12	<p>デフレ状態、失業者、収入減少傾向の会社情勢の最中、相談を受けながらプランニングをして販売をしている状態ではあるが、満期継続新規の増が少なくなるばかりの状態。そのなかで、会社の将来、展望、対応に不安を抱えながら成果主義が強まっている感が多い。金融損保の再編状況が他社も自社も…そのなかで業績を伸ばすための活動、大変で～す。社員同士が明るく会話しながら努力したいのですが…??? (女性)</p> <p>会社を運営していくうえ、数字追求はやむを得ないと思うが、内容もしっかり見てほしい。お客と会社との挟間ですごくつらいときがあり、数字しかみてないのかと思うと、どんなやり方でも数字を出せばいいのかなど考えてしまう。個人の質を上げるよう会社も資格取得以外に育成にもっと手をかけるようにしてほしい。育成、教育なしでは会社は成り立たないと思う。(女性)</p> <p>ベテランの方と新人の目標数字が同じであることが矛盾しているように思う。(女性)</p> <p>数字・成果主義へのギモン (女性)</p> <p>私たちの収入は、換算成績の達成率によって大きく左右されますが、支社の計画達成には営推の数字が上がる商品が必要です。しかし、現状は換算と営推の差が大きすぎると思いますので、何とかしてください。(女性)</p> <p>一生懸命動いても数字に結びつかない時は、収入に入らないのが厳しい。(女性)</p> <p>会社が数字追求をするのはよくわかるのですが、思うように数字が上がらなくて苦しんでいます。仕事は大好きで長く勤務したいのですが、数字がついてこず、いつまで仕事が続けられるのか、不安でしかたありません。(女性)</p> <p>新しい火災保険「あっとホーム」は、評価済保険ということで、契約適正化などの是正の問題はなくなるのかもしれないが、一部の条件(C構造など)では、大変な値上がりになる。ほんとうに消費者が現場の担当者声を聞いてつくったものとは思えない。会社の都合が再優先されてきたものと思われる。損害保険という公共性があり、また消費者は、保険会社の商品に入るしかない現状で、会社の都合第一につくられた商品はいかがなものか。もっと消費者目線で、なおかつ会社も利益が得られる商品開発をするべきではないでしょうか。(女性)</p> <p>一般一般と毎日言われて大変です。(女性)</p>
-------	--

(11)人事政策

日勤外勤	<p>上司は部下を育てるつもりがない。部下は自分の与えられた仕事しかしようとしなない。社員全員が前向きに仕事をしようとしなない。お互いに責任のなすりつけをしている。このままでは、この会社は悪くなっていくばかり。みんなわかっているけど、口には出さない。いずれA I Gのようになっていくと思う。(男性・59歳)</p>
共栄	<p>人件費削減において、私たち外勤社員(直販)にも新制度が来年9月より始まるが、60歳以上の特別雇用制度に対して疑問を持っている。給料は私たち外勤よりはるかに多いし、しかし実際、仕事の中身を観察していると、暇なようで遊んでいる人もいる。特別雇用制度を廃止したらどうだろうか?(女性)</p> <p>査定の4級から在籍というのがとても厳しい。5~6級の滞留年数のない自分は毎日不安な気持ちになる。新規がなかなか取れないために、解約などが月初に出ると憂鬱な月となる。仕事の的には新人より知識も多いのに滞留年数などで会社を辞めざるを得ないことに疑問を感じる。(女性)</p> <p>支社のとりくみは支社に聞いてほしい。誰の意見でとりくみをしているのか?(女性)</p>

(12)その他

あいおい外勤	<p>顧客保護だけでなく、扱者、代理店保護を考慮しないと、会社は成長しないのでは。この業界の将来に不安あり。(男性・61歳)</p>
--------	--

	<p>保険会社の勝手な政策により、お客様のことをないがしろにしていると思います。当社経営陣は自己保身のみである。監督官庁のほうを見つめ、口先のみで「お客を大事にする」とのこと。似非者ばかりだ。 (男性・61歳)</p>
	<p>個人情報や日常業務における監督省庁のルールのアマリの馬鹿さ加減にあいた口がふさがらない状態なのに、それを肯定・推進している各社が何を考えているのかと思う。民法上、契約とは応と諾で成り立つと規定されていながら、電話募集の枠をひろげない理由があまりにも不明確である。我々の業界の意義は、個人の能力を超える賠償事故や巨額の財産を守るために、リスクをコストに変えて販売することであり、机の引き出しに気を使うことが仕事ではないと思っている。 (男性・32歳)</p>
日勤外勤	<p>生保販売について、超保険を取り扱っているのが、年間最低4件のノルマがある。平成8年以降販売し続けているが、最近はお客様も開拓できずに、非常に苦勞している。社員なのだから、年間4件のノルマはやめてほしい。 (男性・53歳)</p>
	<p>そもそも保険とは何たるかを、経営者がわかっていない。どの損保の経営者もバカばかりだ。 (男性・45歳)</p>
共栄	<p>普通の主婦が片手間に損保の契約ができる時代は終わったので、ほんとうに知識を増やし、プロとなって営業できるだけの土台を築いていける教育体制を、早急にお願ひし、その土台が整ったうえで、新たな制度がスムーズに運用できるとよいと思う。 (女性)</p>
	<p>研修を受けていて、保険業界全体の規則が当社のみのものか混乱することがあるので、もう少しわかりやすくしてほしい。書類についても種目ごと、ケース別の見本やマニュアルなどあれば不備や漏れが防げると思う。 (女性)</p>
	<p>借金を抱えどうなるのかと思う。 (女性)</p>
	<p>成績の取り方が、長期勤続年数の人と、入社してから間もない人との差が級でしか取られていないことに不安を感じる。長年取ってきた人はそれなりにノルマがあるのはわかるが…。同じ級でもノルマの数字が同じなのは納得がいかない。 (女性)</p>
	<p>顧客カードの活用や、活動報告書を細かく記入することを会社から言われたけど、それを言われたとおりに完璧におこなうと時間がかかって行動時間が少なくなってしまうので、計上・その他事務処理が多くなってきているのに大変だと思う。 (女性)</p>
	<p>活動報告書記入をもっと簡素に。 (女性)</p>
	<p>顧客カードの作成について。顧客カード記入の定着が私個人まだできていないということの反省から思うことは、①有効に活用できていない②記入することを優先できていない、などなどあるのですが、いまではパソコンを開いて、申込書や見積り、または継続管理などで時間を使うことの方が多いため、顧客カードの内容もパソコンによってできると助かります。顧客カードを利用するうえでもパソコンも結局は連動して使わなくてはいけないので、手間も省けると思います。 (女性)</p>
	<p>損害率が、会社経営にとっては、下げることが不可欠だと思います。現場のそれぞれの努力以外に、損調（自動車・火災・新種）の努力が絶対だと思います。しかし損調の損害率を下げようという努力がまったくなされてないと感じます。厳しい査定で、努力をしていく必要がしてほしい。 (女性)</p>

自由意見欄 あなたが言いたいこと、伝えたいこと

①生活実態

共栄	通勤時間もかかり、活動報告書など書類の仕事も増え、毎日忙しくしているのに、給料は他の保険会社に比べて低いのでは？それと経費がかかりすぎ、不安を感じている。(女性)
	自宅でやることが多くなり、毎日慌しくなっている。(女性)
	自宅ですることが多くなり、一日中仕事をしているような状態なので、気が休まらない。(女性)
	自分たちを守るため、お客様のファン化、見込み客を増やすためなどと言われるなか、記入しなければいけないことが増えて、支社にいる時間が長くなり、逆にお客様に会う時間をつくるのが大変。帰宅時間が遅くなり、家に帰ってからもしなければならないことが増えて大変。(女性)
	休日出勤が多くなった。家庭でも仕事(見積り・地図など)も増え精神的負担を感じている。(女性)
	土・日の仕事が多く振休もなかなかとれない。時間外の仕事も多いしなかなか家族とのコミュニケーションがとれない。(女性)
	契約者本人に会うことで、休日、土曜日、夜と訪問しなければいけない。健康面でとても心配。(女性)
	いまは生活が苦しいので、がんばって仕事をしたいと思う。(女性)
	税金の制度が変わってから市民税の高さに驚いています。(女性)
	自宅に帰ってからも事務処理などが多すぎる。(女性)
	切手を自分で払ったり、会社に来る交通費以外お客様にかかるその他一切の手当がなく、代理店と同じようなことをさせられて募手が少なすぎる。自動車、火災、掛捨の募手を増やしてほしい。(女性)
	給料や賞与をもらっても、何かもらったという実感がない！(生活費に取られてしまう)。(女性)
	営業なのに給料が安い。(女性)

②労働実態 職場の運営・管理

あいおい外勤	効率化と言いながら、私たちの仕事は効率よくない。職場の運営も人間的でなく、機会に管理されているように感じる。機械的だからといって、アドバイスが適確なのかと言えばそうではなく、必要な情報を共有しているわけでは決してなく、問題を感じることもよくある。(女性・38歳)
共栄	会社を発展させるためにも全員がきちんとした仕事をするのは当然だと思う。しかし、支社長クラスがほんとうに本気でとりくんでいるのかと思う。組織としての役割分担がうまく機能していない。営業してせつかく契約をとっても、損調の対応が悪ければその後始末もこちら、それで解約ともなれば自己責も達成できず、給料も少なく、おまけに交通費、郵便代など経費がかかる。専門的知識が必要でクリエイティブな職種であると思うが、それと見合う給料ではない。また、女性が働くには休日、夜を問わず仕事がエンドレス状態。自分の子どもにもやらせたい仕事では決してない…とってしまうのはやっぱりおかしいかもしれない。最低、生活が守れる仕事になるようになれば…。営業事務処理、事故対応、これでは代理店と変わらない。(女性)
	会社が直職に求めていることはあくまでも机上論であり、なかなか即実行とはいかない。(女性)
	事務処理に時間がかかりすぎて追われることが多くなってきた。(女性)
	仕事の内容が営業なのに事務的な仕事が多すぎる。(女性)
	仕事の時間について、最近お客様も仕事の帰りが遅いため、契約者本人に会うためには夜遅くか土日休日が多くなってきて、代休を取りたくても7日以内となると取れないときが多い。7日以内を10日くらいにしてほしい。(女性)
	事務処理が多くて、訪問する時間が少なくなり、体力的にも非常に苦痛。あれもこれも同じ。もう少し簡素化を。(女性)
	直販は近い将来どうなるか不安。生活をしていくためにも入社4年目の私にとって現在の級をこのままいつまでつづけるのか？新規を取り続けていかなければならない苦しさ、5・6級に落ちることもできない不安しかない。(女性)
	営業員への負担が多く、会社で処理できず自宅に持ち帰ることが多くなった。(女性)
	自宅でやることが多くなっている。(女性)
	事務所内でやらなければならない仕事が増え、日々やり残しの仕事があり、スッキリ感がないのが実態です。(女性)

事務処理が多すぎて時間を取られて疲れてしまう。(女性)

自宅に帰ってから仕事をする事が多くなり、仕事と私生活がごちゃごちゃになっている。仕方ないことだとは思いつつ苦痛になることもある。(女性)

会社を早く出て営業に出るのはあたり前と思うが雑用が多すぎる。紙に記入して提出するものが多すぎる。会社側の要求が理想的過ぎても現実は無理だ。家庭のことをしなくてはならない私たちは家に帰ってから仕事をするのも家族に肩身の狭い思いでしています。(女性)

一般事務の方とのやり取り。個人の感情の浮き沈みで私たちに対する態度が全然ちがう。こちらも顔を見ながらの対応になる。とても苦痛。(女性)

一般事務との関係。事務の方々は私たちのミスなどをフォローしてくださったり、いろいろご迷惑をかけていると思うが、聞きにくかったり、怒られたり、私たちがピリピリしてミスがミスを呼ぶことがある。甘えではなく和気あいあいとした職場を希望する。(女性)

経費込みの給料体系で生活が苦しい。(女性)

お客様の都合により失効・解約などがあった場合、止むを得ないのに故意のような扱いだったり、パーセントで指摘されたりするので、私たちにはどうすることもできないこともある。(女性)

あまりにも書くものが多く、時間が足りなく、時間に追われてなかなか契約にもあせりの方が先にたち、結果が出ない。(女性)

パソコンは自宅でノートを買ったが、すぐ重くなるためデスクトップに買い換えたのだが、会社で入力するのに会社で計上できないとか、会社用にも別で買えと言われることを遺憾に思う。そんなにお金はない。自宅にパソコンを購入しているのだから、会社内で会社のパソコンを使うことを認めてほしい。(女性)

時間を費やしている割には、仕事ははかどらなく、だんだん仕事の意欲が湧かなくなってきた(身体も疲れやすくなってきた。細かい書類の記入が多すぎる)。(女性)

毎日のやるが多すぎてパニックになり仕事ははかどらない。毎日、活動報告書を書いたり見積りをつくったり、計上したり、保全で動いたり、あれもこれもですることが多すぎて、見落としができてしまう。このようなやり方になってからは、忙しくて仕事でお客様に追う時間がなくなるので、土、日、祝日まで動くようになり、休みがないのと同じ状況だ。(女性)

土、日、祝日に顧客先へ訪問して振替休日を取得しようとしても、研修、打ち合わせなどが多すぎてなかなか取得することができない。一般職はコンプラ休暇など、連休を取得する機会があるが、直販社員はなかなか取得することがむずかしい。(女性)

上記(設問15)のような労働実態のため、健康を害さないうちに仕事のことを真剣に考えなければと思う毎日だ。(女性)

会社のことで、経費がかかりすぎる(割りに合わない)(と時間)事務処理も増えて、訪問少ないと言われると困る。(女性)

実際の労働時間がかなり長く疲れが取れないです。(女性)

統一直行を設けたことで、時によっては大変仕事がやりにくい。その日は朝から定期訪問で、異動、契約、その他保険関係はしないように！用事があって支社に来ると「何しに来た！統一直行なのに」と言われる。前日に準備ができない日もある。がんじがらめの統一直行は迷惑である！(女性)

営業職なので結果を出さなければならないのは十分わかっているが、とにかくやるが多すぎる。年数がたつにつれ、保全、事故受付など、事務処理すごく忙しく、定期訪問などあまり訪問できない。(女性)

私たちの仕事は営業であり、契約を上げなければ結果を出さなければ意味ないことは十分わかっているが、とにかく時間がなく毎日しんどい。事務処理が会議をこなし、どれをとっても忙しいだけで何もできない。私たちのやるが多すぎないか。会社の運営としては十分わかるが、選ばれし人しかできなくないか。(女性)

事務処理能力が自分がないので、事務員さんにも手助けしてほしい。(女性)

どの項目を選んでも中途半端で、できあがっていない気がします。人を動かすのはあくまでも人のエネルギーであり、不満や不平のなかからは負のエネルギーしか生まれません。まずは「自己」づくりからの会社であってほしいと願います。(女性)

- ・ほんとうに事務的な事柄が増えている。
- ・やらなければいけないことは理解できるが、こなせずにいる。
- ・頭を切り替えして動いてみるが、なかなか思うようにいっていないのが実態である。
- ・そのことによってストレスがたまっている。(女性)

時間外労働というが、その時間内と時間外の境目がはっきりしない。事務はなるべく家庭にてというが、家庭に戻れば家庭での主婦の仕事がある。そうでなくても精神的に仕事から“離れられる感がない”のが実情なのに、ちゃんと区切りがつかないのが負担。1日最低3件訪問となっているのだが、数だけ問題にされているような感がある。1週間に何軒行って、出勤日数で割り、平均何軒。内容ではなく数なのか？成果が上がってれば、そこは問題ないと言うけれど、営業所（支社）各々の特色や事情もある。新規が採れなければせめて満期を落とさぬようにと粘ることもあるし、他の種目に変えてでも…と努力をしても、目に見えないものは評価の対象とされないのが実情。目に見える数字の強さを感じる。（女性）

労働時間があってないような時間が多い。入社して訪問時間の約束が変わるときなど。（女性）

各支社同じ方針で動いてほしい。直行に対する考え方がちがすぎるように思う。（女性）

誰がどんな仕事をしているか、もっと管理職を把握してほしいです。生保は、それを徹底しているので高い保険料の商品が売れるんです。育成も、かなり力を入れています。しかし損保は、育成をほとんど力入れてません。それで会社が大きくなるわけがないです。（女性）

③競争の実態 仕事のあり方

共栄

あまりにも事務処理が多すぎる。新規契約はいうまでもなく、満期、その他異動などの保全に対しても短時間で済ますことはできないものか、そこへ持ってきて勤務申告簿の記入の細かさにはほとほと参る。営業活動にもっと自由にやらせてもらいたい。我々は事務員ではない。（女性）

キャンペーンの再開で本来の仕事内容（目的）を逸脱し、コンプライアンスはどうなっていくのだろう？（女性）

前に戻った（キャンペーン）（女性）

暖房や明り、用紙やパンプの使用にいたるまで、制限しているのに、この遠い札幌から旅費をかけて本社から人が来たり、リーダーが本社へ行ったり、すべて研修という名のもとだが、旅費は大変なものと思う。もっとやり方があるのでは。（女性）

直販のこれからがどんなふうになっていくかとても不安だ。（女性）

営業は、一日何件行ったから、即、成果が出るものではない。その人、その人のやり方があるのに、1日何件だけにこだわって、件数が少ないのは悪、だといっているふうに感じられる。（女性）

机上での仕事が多忙で現場での活動がしにくく大変だ。（女性）

やるが多すぎて頭がついていけない。（女性）

社内でおこなう事務処理が多く、自分が思うようについていけない。（女性）

死亡や物件（売却）など、やむを得ない事情まで成績がマイナスになるのも意欲をなくす。（女性）

どんどん大手が提携、合併していくなか、生き残っていけるのか不満で仕方がない。（女性）

無理な増収で仕事が厳しい。（女性）

④コンプライアンス

あいおい外勤

コンプライアンスは会社・業界にも大切なルールであると思うが、善良なるものにとっては、それが原理原則、規則ばかりで、会社有利な立場で募集人に対してモノが言える。逆に扱者にとってはプレッシャーになり、時間の浪費、苦労は誰しものが経験をしてがんじがらめになっているのではないか。しかし、現実には運用面であり、会社は募集人に対し責任を押しつけてくる。それが腹立たしい。（男性・63歳）

コンプライアンス遵守を掲げながら、保身しか考えていない会社の態度にはほんとうに頭にくる。安心ご確認運動などに関わる経費などすべて我々に押しつけたうえ、手数料の削減という首にも値するようなやり方は一部上場企業にあるまじき行為だと思う。このうえ、来年の合併でもっと厳しい条件を突きつけられたら、生活していけなくなるのは目に見えている。何とか雇用主としての会社のモラルを守ってほしい。（女性・38歳）

	なぜ不払い、取り過ぎと騒がれたときに正々反論しなかったのだろうか？同一会社、他代理店でのマタギ契約をチェックするのは保険会社本体の仕事ではないだろうか？「古い体質」と批判されたときに業界の正しいあり方をほんとうに考えた結果なのだろうか？各社共通商品、同一保険料であることによって、社会性の高い業界として存続するべきではなかったのか？省庁も各社も顧客の目線で物事を考えるべき。（男性・32歳） 厳しすぎるチェックで、非常に疲れる。（男性・69歳）
共栄	私たちの仕事には重要なコンプライアンスは、活動にするにあたり大きなウェイトとなり、仕事がやりづらく、自分たちを守らなくてはならないことも、自分たちの首を絞めることにつながっていく不安感がある。 生活実態は、社会は仕事につけない人がいるなか、仕事があることはありがたいと思いい、会社が黒字運営していくのには仕事を、がんばらなければならないのではないかと思う。（女性） 何かにつけてコンプライアンスを言われてしまい、自分ではコンプライアンスに違反することなく仕事をしているが、あまりに細かすぎたりして時々不安を感じる。何てことないことでも不安でいっぱいになり眠れない日もある。（女性） 厳しい。（女性） コンプライアンスに違反しないよう、気をつけて仕事をしています。時間はかかりますが、慣れてきました。（女性） コンプライアンスは時代をとりまく環境面から絶対必要欠かざるものであることはわかりますが、私たちには精神的に足かせ、手かせになっていることを理解いただきたいと存じます。（女性）

⑤産業のあり方 会社施策

あいおい外勤	
富士	グループ傷害など保険料に関係なく、2年間3件、503円以上の保険金支払い案件に厳しい条件をつけていますが、地元の優良企業がたまたま契約年度に支払いが重なったケースなど、配慮のまったくない対応には、ほんとう閉口してしまいます。契約継続できない（他社との比較）条件で契約落ちになってしまうのは、保険料も回収不能の愚策としか言いようがありません。営業店にある程度の権限を持たせるべきだと思えます。本社の無能ぶりが不安でなりません。（男性・45歳）
日動外勤	損保産業があらぬ方向に行ってしまうようで不安です。困っている人を助けるべき損保ですが、近頃は弱者救済というよりは、会社一番、会社救済でのうで保険金を払ってやる的なスタンスに思えます。代理店や契約取扱者など顧客に直接対応する者に対しても、パートナーではなく、奴隷的支配をしています。労働組合の役割も大切になると思えます（男性・44歳）
共栄	黒字化にむけて全員でとりくんでいるが、できなかったときはどうなるのか、と毎日不安。（女性） 会社での業務、自宅での業務がとても多いのと、自宅でする場合のほうがよいのだが、そのときインク代などすべてかかる。そのうえ会社に行き駐車場代・ガソリン代の値上がり、パソコンの導入など経費がかかりすぎる。もちろん早く昇格すればよいのだが、主人もいないので、子どもに生活の手助けをしてもらっている始末。いまの自分の給料も言えないのもつらい。しかし、この仕事を続けていきたいし、早く4級・2級・特級になりたい。（女性） 我々は外での営業をして、当然、事務処理も完璧であることが必須だが、人間であるからこそもちがいがもある。外勤・内勤のチームワークで1つの契約が成立すると考えている。このチームワークを私は求める。（女性） 共栄火災は、すべての事務的なこと、保険の内容、他社より遅れていると思う。共栄火災という名がほとんど知られてないので仕事がやりづらい。「そんな保険会社聞いたことない」とよくお客様に言われる。（女性）

⑥人事・考課制度

日動外勤	私たちは現在係争中なので、人事に関する昇格や将来について何も考えられません。将来について心配が大きいです（男性・38歳）
共栄	上司（総合職）に対して言いたいことがある。自分の好き嫌いでコンプラを見逃したり、知っていても見て見ぬフリをしたりと、差別を感じる。人事は、上に立つ人間をよく見て、人間性をもっと評価すべきだと思います。人権を評価してほしい。（女性）

新リーダー制度のなかで、リーダーそのものに出発時点から“普通”とか“上級”とか、冠をつけるのはどうかと思う。チーム経営をしながらチームそのものが成果をあげ大きくなり、それなりに職務としてリーダー自身が資質を向上させていけばリーダーそのものに収入面で評価することであり、4月からは是非リーダーは“リーダー”でよいと思う。私は組織長という立場から各リーダーたちの苦労は同じであると思っています。会社は何をもって最初から「普」「上級」と位置づけしているのかわかりません。
(女性)
参与になり、いままでと同じ仕事をして給料がやすいのは、年だからしょうがないのか。
(女性)

⑦労働組合

富士 不利益変更について、多数組合が同意してしまうので、私たちにも影響があり、困っています。
(男性・43歳)
いま、「新自由主義」という悪魔に「抵抗」できる労働組合が少なく、正しい労働組合に対する会社の組合つぶしも激化しています。ワーキングプアやホームレスをなくすためにも、会社の自由になる「御用組合」への無駄な組合費を払うくらいなら、真実の意組合への加入者増を。ほんとうの組合組織こそが、会社の清潔化、正常化をもたらし、株主や労働者にほんとうの利益をもたらすものと考えます。当社の場合、リーマンショックによる損失の大きさに、会社の屋台骨が傾き、株主も労働者も不安だらけです。目付を果たせる組織こそ、信頼・真実の労働組合と考えます。
(男性・42歳)

日勤外勤 組合員に非常に厳しい状況となっているが、組合員のために全損保にがんばってほしい。
(男性・57歳)
他人の話は疑って聞きましょう。判断する前に、もう一度再考、再調査することを忘れずに、正確に物事を判断する努力を続けましょう。
(男性・59歳)

共栄 労働組合に結集し、一人ひとりの主張と団結力に…。自分自身のことで精一杯です。体調不良のせいかな。
(女性)

⑧その他

あいおい外勤 このままの考えですすんでいくと、早い時期に会社はなくなってしまうと思います。自社の体力も考えず、上ばかり見てはいけません。
(男性・53歳)

日勤外勤 先日KPとの話のなかで、支社の女子社員が結婚しないで長く勤めている人が増えてきているが、話を聞くと「結婚はしたい」と言っている。確かに昔も損保産業は忙しく、内勤も外勤も社内結婚が多かったような気がする。現在、社内では一日中端末の前で夜遅くまで仕事をしていて、恋愛どころではない雰囲気になっている。また、組合は御用組合で、自分たちの労働条件の不平等も言えず、会社では我慢して、ただひたすら仕事をするしかないような感じになっている。会社に意見を言い、組合員の癒しの場にもなるような全損保は貴重で、私たちにとって大きな存在だと思う
(男性・51歳)
いまおこなわれている係争が円満に全員が納得のうで解決することを切に願います
(男性・33歳)
裁判闘争についていえば、会社はこの問題を解決しようとする意志がほんとうにあるのか、甚だ疑問である。いたずらに引き延ばしにかかっているとしか、最近思えない。また、裁判所の指導性についても疑問符である。とにかく早期解決を望むだけであるが、何か一つ決め手に欠いているような気がする
(男性・45歳)

共栄 何か言いたいことをと言われたとき、いまの直販という組織が会社全体で見たとき、立場が弱いような気がする。また共栄火災も親会社に対しての立場があるなかでどう声をあげていいのかわからない。迷う気がする。
(女性)
会社での事務処理などが増え負担。駐車場代だけでもひどいときは1,200円を超えてしまう。
(女性)
いま、何かやることがいっぱい、私は愚図なせい、毎日が慌しく、神経がピリピリしており、精神的に目一杯です。
(女性)
これからの会社のことを考えると不安で、誘致のことは考えるものの、実際なかなか声をかけにくい。
(女性)
いままであった班をばらばらにするという考えはどうかと思います！
(女性)
契約がとれなくて若い人たちが育成されてないので、会社の将来が心配。低資格者が多すぎて？
(女性)

クレームで顧客の意見と募集人の意見のギャップの大きさ、顧客の意見が正しくて募集人の意見は聞いてもらえない。働く者の人権が無視されることが多大にあると思う。(女性)

雑用、提出物など時間がかかりすぎ、負担に感じている。(女性)

教えきれないうちにまた新しいシステムが導入してくるので、憶えるのが大変。(女性)

例) 火災保険が年間保険料が1万以下の場合、手数料があまりにも少ないので交通費も出ない。郵送でも切手代も出ない。おかしい。(女性)

会社はもっと現場の社員の声を聞いて施策に取り入れてほしい。特に直販社員は社員でありながら、契約者の発想が理解できる立場にいる。契約者の気持ちがよくわかるのである。そのことをうまく利用して情報を取り入れて、商品開発や事務改善をしていったらよいのではないのでしょうか。(女性)

常に自分と会社の将来が不安である。(女性)

継続は力なり！(女性)

共栄火災は優しい会社だと思っていました。それが社員、お客様にも伝わってファンができてはいるはず。他社と同じ数字追求になっていけばこの小さな会社のよさがなくなりお客様も離れる。未来に不安。(女性)