

## PGFニュースレター 第2号

# “子どもには介護の負担をかけたくない”が7割超

～ 還暦人への調査結果から、PGF生命の研修トレーナーが捉えたものとは ～

PGF生命では、2015年から2年連続で「人生の満足度に関する調査」を、昨年は「シェアリング・エコノミーと所有に関する意識調査」を実施・発表するなど、独自の視点で消費者の意識調査を実施し、市場動向の把握に努めている。2017年7月には、今年還暦を迎える1957年生まれの男女2,000名を対象に、還暦を迎えることへの意識や、今後の人生への期待や不安などを調査し、「2017年の還暦人（かんれきびと）に関する調査」として発表した。還暦人の意識を、PGF生命はどう捉えたのか。PGF生命で提携金融機関等の行員や社員への研修トレーナーとして活躍する、同社営業支援チームマネージャー川口尚宏氏と、研修ツール開発を担当する高木智子氏に話を聞いた。

### 一 「2017年の還暦人に関する調査」で印象に残った調査結果は。

川口：“子どもには介護の負担をかけたくない”との回答が、子どものいる層で70.5%と高く図1>のが印象的でした。家族に迷惑をかけたくないと思っている人が多い、と研修で伝えて来ましたが、これほど多いとは思いませんでした。

高木：金融機関に保険のご相談に来られる方なかでも、親御さんの介護問題に直面し、自分は子どもに迷惑をかけたくないという方が多いのも事実です。昔と違い、同居が当たり前ではないですし、女性が働くようになって家庭の環境が変わった事も、迷惑をかけたくないと思う要因かもしれません。

### 一 今後の人生の3大不安が、「身体能力の低下」「年金制度の崩壊」「老後貧困」と、上位2項目が老後のお金にまつわるものでした<図2>。

高木：昔と比較すると、老後の保障の必要性が広く理解されているように感じました。

川口：5年、10年前と比較すると、社会保険制度の脆弱性が、とても良く理解されているなど感じます。若い方ですと保険料の払い込みを60歳や65歳で終える設定にされている方が多いのですが、個人的には、今後、70歳、75歳まで働くことを覚悟し、払い込み期間を延ばしていく方が増えていくのかなと思います。還暦人への調査結果でも、65～69歳まで働きたい方が41.0%、70～74歳までが25.2%と、退職時期を延ばしたいと考えている方が多いことがわかっています。老後の保障の必要性を、これまで以上に訴えていかなければならないと感じています。

### 一 老後の保障の一翼を、生命保険は担えるのでしょうか。

川口：最近のベストセラー書籍で、人生100年時代という考えが話題になりましたが、確かに老後の期間がどんどん伸びていますよね。60歳、65歳で退職すると、残された老後期間はお金を取り崩していかないといけない。どう対処するかというと、還暦人が希望しているように退職時期を延ばすか、十分に貯めるかの二択しかない。でも、どんなに貯金をしても長生きすれば取り崩していくだけなので、存命中ずっと年金を受け取ることが出来る、終身年金という仕組みの活用が有効です。生命保険商品におけるこの終身年金の仕組みこそが、老後に一番の安心を提供できると思います。

#### ◆川口 尚宏

PGF生命営業支援チームマネージャー兼PGFビジネスアカデミー シニアトレーナー  
ブルデンシャル生命にて個人向け生命保険販売を担当した後、PGF生命入社。入社以来、提携金融機関等代理店向けの研修・教育を担当している。当社社内資格であるシニアトレーナー資格を保有。



#### ◆高木 智子

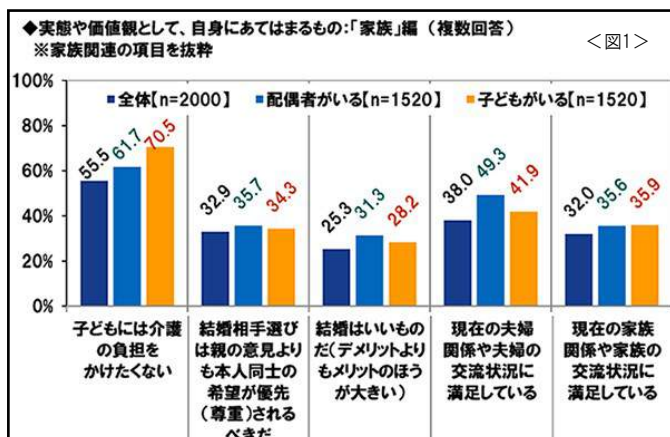
PGF生命営業支援チーム所属 PGF生命入社後、提携金融機関等代理店向けの研修・教育を担当。2015年からは、介護や事業継承・相続などをテーマとした独自の研修ツールを提案・開発している。日本FP協会会員CFP。

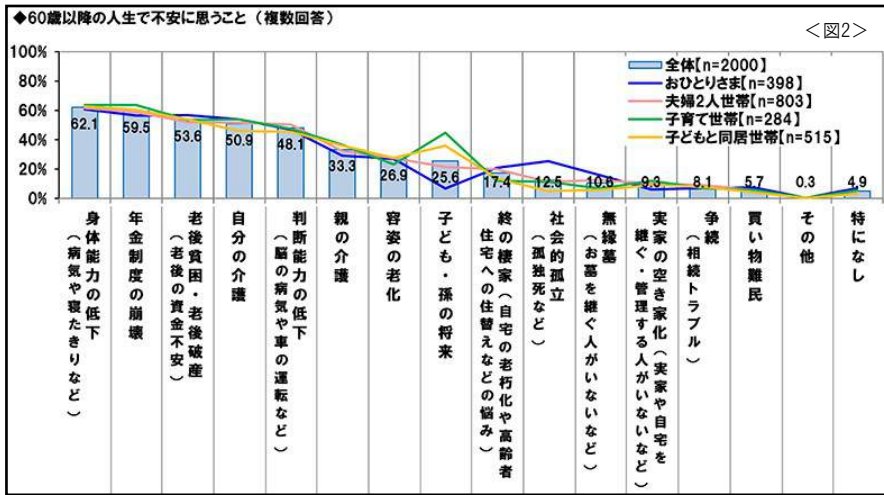


一 3大不安に次いで、「自分の介護」は約2人に1人が、「親の介護」は3人に1人が不安と回答するなど、介護にまつわる不安も挙げられました。

高木：当社が銀行での窓口販売をはじめた2010年当初は、資産を殖やすということが目的という方が多かったのですが、次第に相続への備えや、現在は介護のご相談も増えています。

川口：当社でも、お客さまからのニーズが高いのが、米国ドル建終身保険に介護保険金特則が付いているものです。現在は、同保険商品に新しく加入する方のうち7～8割の方が、介護保険金特則を付けたものを選択されています。公的介護保険制度の要介護2からお受け取り頂けるという点で、安心して選び頂いているようです。また、相続で揉めるケースは、介護がその前にあることが多いのですが、終身保険に介護保険金特則を付けることで、相続と介護の2大問題に対処することが可能になります。相続と介護をセットで解決できる点も、ニーズの高い商品たる理由なのかもしれません。





### ニーズの高い、介護を保障できる保険商品の種類は。

川口：当社では2015年1月から、「介護保険金特則」の取扱いを開始しています。現在、13種類の保険商品を取り扱っており、そのうち2商品が介護保険金特則を付けられる商品となっています。

高木：介護保険金特則を推進するために、2015年の5月から、介護について理解して頂けるような研修を提携金融機関向けに開始しています。

川口：介護マーケットは、現場ではまだ認知されていなかったため、介護自体を理解するための研修が必要なのではないかと提供を始めたのがきっかけです。

### 最適な商品の提供に向け、研修に注力するPGF生命

#### 介護自体を理解するための研修とは。

川口：実は、介護にまつわる金銭的な苦労は、あまり具体的に語られてはいないのではないのでしょうか？我々の使命は金銭的な保障をご提供することなので、介護にどのくらいのお金が必要なのかを体感して頂けるような研修体系にしています。グループワークをしながら、当事者が満足いく生活を送るためにはどのようなサポートが必要で、それにはいくらかかるのか検討するなど、介護問題に直面した当事者の気持ちを考えられる研修にしています。

高木：金融機関の方々に「介護のリスクマネジメント」に目を向けて頂き、最終的には金融機関の方々を通じてお客さまにご理解頂くことを狙っています。

川口：お客さまにご説明するには、自分が納得していないと出来ないと思うのです。実は私も、この研修の導入に

向けてたくさんの情報を得ているうちに、自ら介護保障の必要性を感じて介護保険に入りました。金融機関の方からも、研修を受けたら自分の家が心配になったという声を頂くことが多いです。

高木：介護への備えの重要性が良くわかったという感想を頂くことも、かなりありますね。

川口：2016年には、全体で約7,200名の金融機関の方を対象に研修を実施したのですが、そのうち約4割を占める2,500名の方に、介護の研修を受けて頂いています。介護は現在、研修コンテンツの中心となっています。

#### 介護以外の研修コンテンツとは。

川口：銀行窓販が始まって以降、銀行をはじめとする金融機関でのご相談がお金を殖やすという目的から、年金保険、相続、介護といったさまざまな方向に進んでいて、提案内容がより複雑になっています。その分、よりお客さまとのコミュニケーション能力が必要な状況になっています。相続や介護は当事者だけではなく関係する登場人物が増えるので、それぞれの潜在的なニーズを引き出すためのコミュニケーション能力が必要とされているのです。そのため、お客さまのニーズに最適な提案をするために、コミュニケーション能力を高める研修にも力を入れています。

高木：介護やコミュニケーションに加えて、相続、外貨、当社商品について、大きくカテゴライズすると5つの研修を実施しており、研修ツールの開発は、主に私とトレーナーが行っています。「記憶に定着させるためにはどのようなワークが必要か？」「どうすれば議論が活性化するか？」ということ意識しながらツールを作っています。「受講者の感情に訴える部分をどのタイミングで持ってくるのか」を考

えることは、 **PGF生命**  
映画の脚本づくりと似たところがあります。

川口：研修トレーナーは現在9名で、2016年は全227回の研修を実施しました。トレーナーは研修ツールの内容が受講者に正しく伝わるようトレーニングを積んでいます。高木のように言わば脚本を書く人間と、役者であるトレーナーが一体となり、効果の高い研修を展開していくことが大事だと思います。生命保険会社のなかでも、当社のように体感型の研修を提供する例は、他にはないと自負しています。昨年からは、CSR活動の一環として、次世代を担う中高生向けにも、介護について考えてもらう研修の提供を開始しています。

### 更なる高みに向けた施策とは

#### 今後の課題とは。

川口：銀行に来られているお客さまは、運用目的で生命保険を捉えられている方も、まだ多いと思います。ただ、我々プルデンシャル・グループとしては、それでは生命保険本来の機能を生かしきれていないと思うんです。万一の時に家族を守るという役割こそ、生命保険の魅力です。月々支払う保険料で大きな保障をお届けできるというのが、我々プルデンシャル・グループが一番大事にしていることです。生命保険を運用として捉えるのではなく、家族を守るという視点で考えて頂けるようにしたいですね。

高木：生命保険は本来、万一があった時に保障をお届けするものです。今後は、そこによりフォーカスできるような研修ツールの開発に取り組みたいと考えています。

川口：難しい領域であることは理解しています。それでも、生命保険で家族を守るということをご理解頂けるように努めていきたいと思っています。

お客さまのニーズに合った最適な商品をご提案するために、金融機関の販売担当者への研修に注力するPGF生命。生命保険を、現在の「お金を殖やすツール」から、「万が一のことがあった場合に家族を守る大切な仕組み」という意識に変えるために、新たな研修を模索中だという。銀行からの評価が高い研修を提供しながらも、家族愛を意識した研修を模索する姿に、プルデンシャル・ファイナンシャルの創業の精神である「人間愛・家族愛」が投影されている。(完)

今、国内では、様々な企業が「働き方改革」に本格的に取り組んでいます。PGF生命でも、数年前から多様な人材が活躍できる環境整備のために様々な取り組みを進めています。その一つが「在宅勤務制度」の実施です。「在宅勤務制度」は、社員のワーク・ライフ・バランスを推進し、育児・介護の負担軽減を目的としており、同時に、事業継続性の確保の観点から、パンデミックや局地災害発生時に対応できる社内体制作りの一環としても行っています。

＜導入背景＞	2015年の試験運用で80人の社員が制度を利用し、実施後のアンケートにおいて9割以上の利用者が制度推進について前向きであることが分かった。中でも、①通勤による肉体疲労やストレスの軽減、②家族と過ごす時間の増加、③仕事の生産性の向上といった利点が挙げられた。また、全社員向けのアンケートでも、8割以上の社員が在宅勤務について「推進すべき」「あった方が良い」と回答し、実施環境の整備を完了した上で正規導入を決定。
＜開始時期＞	2015年4月：試験運用 2016年4月：正規運用
＜制度の対象者＞	原則、業務上の支障のない勤続満1年以上の全社員
＜制度の利用上限＞	原則、週1回かつ月5回まで

### ＜ 利用社員の声 ＞ 数理チーム所属スタッフ

#### 「業務改善とハウレンソウ、そしてチームメンバーの協力が成功のカギ」

数理チームの業務は専門的なソフトや容量の大きいファイルを使用するため、在宅勤務に適さない業務もある。それでも、チーム全体でファイルの軽量化やプロセスのシンプル化などの業務改善を行うことで、在宅勤務をしやすい環境を構築している。在宅勤務日は、1日の業務計画報告に始まり、遂行結果の報告で終える。加えて、業務の遂行状況の適宜報告、ランチタイム前後の連絡など、ハウレンソウの方法や頻度などをあらかじめ確認しておくことで、自分も上司も安心して在宅勤務が出来る状況にしている。チームメンバーの理解やサポートによって、在宅勤務が出来ていることを、日々実感している。

## 社員紹介サイト、8月31日にオープン

PGF生命では、「多様性の受容 ～ ダイバーシティ&インクルージョン (Diversity & Inclusion/D&I) ～」を重要な経営戦略の一つと位置付け推進しており、多様な社員が活躍できる企業を目指し、働きやすい職場風土の醸成に取り組んでいます。

8月末にオープンする社員紹介サイトでは、社員がどのような職場環境・風土、そしてマインドで仕事に取り組んでいるのかをご紹介します。オープン時には、営業部でチームをまとめる女性管理職や2児の母として仕事と家庭の両立に励むホールセラー、数理チームで活躍する若手社員の3名をご紹介します。今後も順次アップデートする予定です。



オープン時に登場する社員3名

# 数字で見る今回のニュースレターまとめ

