深掘り！保険用語〈125〉

株式会社ウインライフ
小野 力
≪E-mail≫
tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

火災保険の歴史を深掘りする

ロンドン大火を機に火災保険が
1681年に世界初の火災保険会社が設立

今回は、「火災保険の歴史」について深掘りしたいと思います。

1666年のロンドン大火は市内の家屋の80%以上、1万3200戸を灰にしました。被災者は10万人にのぼったとされています。当時は木造家屋が多く大火が度々発生していました。ロンドン大火を機に制定された「再建法」により、木造建築の制限や道路幅の確保などが行われました。復興までに10年を要したそうです。

ロンドン大火以前にも火災保険事業の計画はありましたが、実現には至りませんでした。この大火が火災保険成立の直接の契機といえます。

1681年に世界初の火災保険会社『Fire・Office』が設立され、火災保険の引受けが開始されました。ニコラス・バーボンという野心的な建築家が設立の中心となりました。一説には大火後の建設ブームで儲けた資金の新たな投資先として保険に目を付けたといわれています。

バーボンは契約者を裕福な家主層に絞りました。そのため、最初の火災保険は現在の我々が想像するものとは大きく異なります。

【補償額と保険料】

保険料は家賃年額を基準に決まりました。レンガ造建物の場合、家賃年額1ポンドにつき年間保険料6ペンス（木造建物は2倍）。建物が全焼した場合には家賃年額の10倍を保険金として支払う、または、建物を再築するという補償内容でした。

円で例えると、家賃年額1000万円に対して年間保険料25万円。全焼時の保険金は1億円、または、建物再築の現物支給。年間適用料率2・5円となります。

当然ですが、建物の再築費は家賃年額の10倍と同一ではありません。保険価額や比例てん補、利得禁止原則という考えが出てくるのはもう少し後の時代になってからです。

しかし、家賃年額の10倍を建物の保険金として支払うという発想自体は決して「適当・思いつき」ではないという印象を持ちます。収益物件を購入する際に「利回り」が判断基準として使われます。【利回り】＝【年間収益金額】÷【物件購入金額】で計算します。Fire・Officeの保険金は利回り10%の物件にピタリと一致します。利回り10%の物件は、投資額が10年間で回収できるため一般的には魅力があるとされます。建築家であったバーボンは家主の建物への投資額と家賃との相関関係を意識しており、当時の相場に基づいて火災保険の仕組みを考えたのではないかと思います。

【私設消防隊】

当時の英国には公設の消防隊はありませんでした。火災保険会社は自前の消防隊を組織しており、契約者の建物に火災が発生した際には駆けつけて消火活動にあたりました。そのため、契約者の建物には「ファイヤー・マーク」というプレートを取り付けて目印としました。もし、火災現場に消防隊が急行しても、自社のファイヤー・マークが無い場合には『誤報』という合図とともに引き返したといわれています。

ロンドンで初の公設消防隊である「メトロポリタン消防隊」が誕生したのは1866年です。保険会社の私設消防隊はそこに全て寄付されました。

《トリビア》ロンドン大火は、ローマ大火(64年)、明暦大火（1657年）と並ぶ3大大火。日本では火災保険はできなかったが、「火消し」が組織化された。

営業素人からTOTへ！

真似して伸びる暗記営業のススメ

有限会社ミライズ 片岡隆太 －127－
問い合わせ先E-mail：info@mi-rise.com

最初は低い志でいいのでは？

ネットの普及により、時代は進化し、物質的なものに価値を見出す時代から、目に見えない情報や体験に、価値を見出す時代にシフトしてきました。この「流れ」はますます加速していくことでしょう。なぜなら、『ヒト』は、流れている時代の方向に魅力を感じるものだからです。

自らの経験や体験など、「目に見えないもの」を商材として社会に貢献し、人を幸せにしたいと感じる「ナレッジワーカー」が生まれ、新しいカウンセリング、質の高いヒーリング、その人にしかできない独自のノウハウをもとに、素晴らしいサービスを提供する人が、どんどん増えています。このような時代の「流れ」と保険業界のことをリンクして考えてみると…、この業界は、ネットがインフラになる30年以上前の価値観で仕事をしている人が「多すぎる」と感じるのです。

例えば、「いいものを提供していれば、お客さんはついてくる」とか、「高い志がないとビジネスをしてはいけない」とか…？ 前者は割とシンプルに論破できます。ハウツー的な「商品力」や「知識力」を身につければ成功するという価値観は、ホットドッグプレスが売れまくっていた時代のもの（笑）。でも、この価値観を捨てる恐怖に怯えている世代が中心の現場では、未だ新人研修で、ハウツー的な知識だけを教えている保険会社もあります。

そして「高い志」の思い込みです。確かに成功している人は、「なぜビジネスをしているのか?」という大きな意味が必要だと言います。でも、「最初から志を持っている人って一部の天才だけだろ！」と思うのは私だけではないはずです。

もし、あなたが今、働く意味や、保険を売る大きな理由がわからない、いわゆる「志低い系」なのであれば、「高い志」がGETできる、最も効果的な方法をここで紹介したいと思います。

それは、「志が低いままスタートして、ちゃちゃっと稼いでしまう」です！ 「やらされて」「ルート営業で楽だから」「お金のため」、何でもいいのですが、あまり高くない志から仕事がスタートします。

例えば、「お金のため」から仕事をスタートして、お金が稼げるようになると、次の「働く理由」を見つけ出すようになります。お金のために仕事をし、その理由が達成されると、仕事をする理由がなくなり、脳が勝手に次の働く理由を考え、「お金以外の働く理由」を探してくれるという、ヒトが好む「流れ」を利用します。

僕の場合、「やらされ」→「契約が取れる」→「何で?」→「理由を勝手に考える」→「志が誕生」という「流れ」です。

低い志が達成され、次の働く理由を考える。この状態になり、自分の中から導き出された答えが、「高い志」になることが、めちゃくちゃ多いと思います。

結果、成功している人は、最初の「低い志」の話をあまりせず、ここから出てきた「高い志」のことだけを成功体験として語り、本に書いていると思って間違いない。だって最初から、高い志なんてないのですから。僕もそうです（笑）。

最初は志も技術も低くてOK。それより自分がやりたいことをチャレンジすることが大切なのです。

「志は低くてもいい」「志は勝手に生まれる」

新たな価値観の誕生ですね（笑）。

これから伸びるのは、損保系

奮闘！支社長

西川 新一 ＜147＞

女性営業社員の自主性を容認
朝礼も日々レベルアップし自己解決能力が向上

第一四半期末の成績は、若手営業社員が仕込んだ月末案件の短時間成約が実った点、景気上向きによる住宅購入での火災保険追い風により、決して満足とは言えないものの想定を上回る売上に到達し幕を閉じた。

過去と異なる「若手営業社員育成」を課せられた本年度の出足としては、最悪なスタートをまずは免れたと言える。

これまでのような、社会ではある種自然に受け入れられていた慣習は、腑に落ちた理由で合理的に動く特徴を持つ若手社員には通用しない。

岸田政権下でも若手や女性の登用などで、従来の日本型経営からの脱却が急務で、これまでのトップダウン指示で修めた管理スキルでは、成果が上がらないことは現場でも痛感したスタートであった。

若い女性営業社員の自主性を尊重する方針で運営した3か月ながら、他の支社は大都会の男性中心組織であり、ダイナミックな活動で大型契約を取り漁る彼らとの獲得数字を比較されては、勝ち目がないことも思い知らされた第1四半期であった。

さすがに過去組織の様に毎日気力を振り絞ることにも疲れを感じていたものの、女性営業社員や若手社員特有の柔軟なパワーだけでは、最下位席が確実なだけに、前人未到の女性営業社員への自主性営業を容認し見守る体制を基本としながら、並行して即効性ある数字獲得に奔走する毎日が続いた。

そのような体制下で、6月末の及第点を辛うじてクリアーしたことで、改めて「部下を信頼し、組織成績が上がらない時でも、部下たちに仕事を任せ辛抱することが部下の成長を促す」ことに繋がることを痛感した。

この3か月、部下の自主自立を促すために、これまで以上に朝礼に取る時間を長く設定し、過去実施していなかった試みとして上司が席を外し、若手や女性社員達だけでの会話を持つ時間を設定してみたのだ。

当初の4月は、部下たちだけの会話は非効率かつ無駄だらけの内容であったが、権限移譲と託す精神を変えずに臨んだ。その後は、朝礼が日々レベルアップし、典型的な指示待ち族であったメンバーが、責任を付与することで自己解決能力が増長した。

街中を華やかに闊歩する若者と変わらぬメンバーが、日進月歩で力を付け成長し、逞しさを増す姿を実感し、今後の日本を支えるビジネスマンに成長している姿を想像すると、改めて人を育成することの喜びを感じたのであった。