

深掘り！ 保険用語

〈127〉

株式会社ウインライフ



小野 力

tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

なぜ火災より海上保険が先？

火災損害に対して保険の原則適用が困難

今回は、「海上保険と火災保険の歴史」について深掘りしたいと思います。

「近代の保険が海上保険から始まった」といわれるのは、火災保険が後から発展したという理由が通説となっています。

（東京海上火災保険）の「イギリス保険史」にも同様の記述があり、「冒険者」の記述があります。

海上保険と火災保険の歴史

航海期間となる。一方、火災保険は保険期間を長期とするか、年々更新可能な契約にする必要がある。つまり、海上保険は短期間のリスク引受け、火災保険は長期間のリスク引受けとなる。

【評価】 貿易業者や商人等にとって、船舶や商品の価格相場は比較的分かりやすい。評価額、保険金額を専門とする組織の登場が必要であった。

【準備金】 火災保険では大火が断続的に発生するため、保険金支払が少なかつたため、準備金を積み立てる必要があった。

【永続的組織】 火災損害が有するはずの特性も、その場限りの保険引受人によって火災保険を引き受けるといことが実務的でないという点を示している。

つまり、一定の資金的背景を持ち、多数の契約者から継続して保険料を集め、損害に対して保険金を支払う専門の職員を持った永続的組織が火災保険事業を行うためには不可欠であった。

更にいうと、私は火災保険事業の始まりを、本来的に火災保険が開始したと考えています。なぜなら、火災保険以前の海上保険には、大数の法則を前提とした共同備蓄機能が欠けているからです。貿易業者と商人・銀行家が相対でリスクの移転取引を行う姿は、現在の保険（リバティ）に近い契約形態だと思えます。

新日本保険新聞

今年最後のコラムです。自伝的なお話で、今年を締めくくりにしたいと思います。

大手生保会社に勤務していた時、成果が伴わず、上司からの罵声も頻りに、非常に厳しい経験をしました。もちろん、成果をあげている人もいたので、責任は自分にあると考え、必死で自分を追い込むことしかできず、悩み多き時期を過ごしてきました。

当時、デスクには卓上メモブックがあり、名前と肩書が記載されていたのですが、数字が悪い営業課長のそれは、紙の色が赤色でした。通常の白色よりも、ひときわ目立ち、「私は業績が悪い営業課長です」と自己紹介しているように、とても恥ずかしい思いでした。

そんな、赤色メモブックだけを集め、「なぜ君たちがダメなのか？」を確認され

前向きに研修センターを後にすることができたのです。

帰路の新幹線の中、思い出すのは、もちろんこの講師のこと。「あの人の話、良かったな。僕も、いつかあんなふうな壇上にあがって話してみたいな」と、決意をした瞬間、急に我に返り、現実には突き落とされました。

「あー！壇上で話をしている、人に誇れる成果を上げないと講師になてなれるわけがない！」と、ささきまで心にあつた「希望」や「やる気」は、瞬間に崩れ、表面の感情は「なれるわけがない」という「落胆」や「絶望」に引き戻され、気がつく、三人掛けの真中の席で号泣してしまいました。

その後、この大手生保会社からはドロップアウトしてしまいましたが、縁あって、運あって、シナリオ営業と出会い、

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 -131-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

今年、どんな「点」を作りましたか？

法人営業に自信を持ち、MDにこんな言葉を残しているRTのTOTにまで登りつめ、このときのノウハウを、帰路の新幹線の中、思い出すのは、もちろんこの講師のこと。「あの人の話、良かったな。僕も、いつかあんなふうな壇上にあがって話してみたいな」と、決意をした瞬間、急に我に返り、現実には突き落とされました。

「あー！壇上で話をしている、人に誇れる成果を上げないと講師になてなれるわけがない！」と、ささきまで心にあつた「希望」や「やる気」は、瞬間に崩れ、表面の感情は「なれるわけがない」という「落胆」や「絶望」に引き戻され、気がつく、三人掛けの真中の席で号泣してしまいました。

その後、この大手生保会社からはドロップアウトしてしまいましたが、縁あって、運あって、シナリオ営業と出会い、

奮闘！ 支社長

西川 新一 <151>

「結果が全て」の現実を実感することに

「部下の査定要綱」に基づき公平な目でa～eまでの5ランク評価を付ける初期査定を行い、後日、他の支社長と共に2次査定が行われ全社員のランクが決定される。

階級によっては、上半期の成績優秀者が集まることもあり、自らの部下によりよき評価を得ようと、各支社長間で高評価獲得にむけたせめぎ合いが起ることもある。本評価の通知を受けた部下は、今後の会社人生を左右する結果を言い渡されるわけであり、高評価の者はよいが、低評価通知を受けた部下のモチベーションは下がり、その後、営業活動に支障をきたすこともあるからである。

11月下旬に査定会議が実施され、当支社では社員7名の評価を用意し他支社との競合に臨んだ。結果は、部内でも折り紙つきの前評判を得ている部下2名は高評価を得たものの、他5名は実力相応ながら相対的には低評価の結果となった。上記結果を受けた際、支社長として満足いく査定に至らなかった社員たちが自らに厳しい目標を課し業務へまい進した姿を思うと、組織の長としてはいたたまれない気持ちにもなる。

ただし、「結果がすべての営業」では、むしろ当たり前の出来事であり、上記現実を部下が実感し、這い上がる社員が多いほど強い組織、強い会社となることを通達する支社長の重責を実感し、査定結果の通知に臨むのであった。

這い上がる社員が多いほど強い組織になるもの