

# 深掘り！ 保険用語

〈71〉



株式会社ウインライフ 小野 力

tsutom\_ono@maia.eonet.ne.jp

## 日本企業のキャプティブは100社

### 設立へのハードルの高さがネックに

前回に続き、「キャプティブ」について深掘りしたいと思います。

日本企業のキャプティブ第1号が設立されたのは約50年前だと言われています。以後、海運業、自動車メーカー、商社など、さまざまな業種で設立されています。

約50年前だと言われているのは、欧米に続き日本でもタックス・ヘイブンが増加しています。当時、日本企業は、海外に拠点を設け、自国と異なる税制を享受していたのです。

約50年前だと言われているのは、欧米に続き日本でもタックス・ヘイブンが増加しています。当時、日本企業は、海外に拠点を設け、自国と異なる税制を享受していたのです。

## 日本市場規模からして少ないキャプティブ

強力な規制下に置かれていた。保険商品の内容や保険料も一律であり、自由な競争が行われていませんでした。大口の企業契約者はこの状況に不満を持っていました。『自社のリスクは他社よりも優良なものにも関わらず、他社と同水準の保険料を支払うのは納得できない』。そこで、キャプティブを利用して自社のリスクを適切に管理し、保険料を削減しようとした。これがキャプティブの始まりです。

1998年の保険自由化以降、保険業界では急速に自由化が進み、競争が激化しました。大口の企業契約者は、自社のリスクを適切に管理し、保険料を削減しようとした。これがキャプティブの始まりです。

新規営業に欠かせないツールに会社案内や営業資料などがあります。今日は、そんな制作現場のお手伝いのシーンからコラムスタートです。

どれほど一生懸命に制作した資料も、第三者の目で俯瞰的に見ると多くの改善ポイントがあるものです。たとえば、郵送用で使う資料の場合、私の元に届くように依頼をし、実際に受け取る立場で資料を見てチェックします。データと現物の違いは郵送で受け取った時に初めて分かるもの。データの確認だけではまだ甘いのです。「紙質が弱い！」と思えば当然変更し、納得がいくまでチェックしています。

近代建築の巨匠ミース・ファン・デル・ローエは『神は細部に宿る』と言います。この言葉は「細部」が「全体の完成度におよぼす影響を徹底的に表した言葉で、もの作

**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 -71-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

## 一流の人は、細部にまで抜かりがない

集まり、その中で、私は街頭プロモーション用のトーク台本を担当しました。

仙台の初冬を彩る大イベント「光のページェント」にて、「gio 試演会」が行われた時のことです。

喫煙所は「gio room」と「喫煙室」の2つに分けて作られました。「gio room」はオレンジと白を基調とした近未来的な部屋。大きな壁掛けTVからは、爽やかな音楽と共にコンセプト映像が流れます。グローは煙が出ませんので空調も快適。ソファや調子の椅子は居心地よく、綺麗なコンパニオンが、ワクワクするコスプレで、絶妙なトークをもって楽しんでもらうという魅力的な空間です。

かたや「喫煙室」はその真逆。灰皿以外何もない、煙が充満している空間で、リラッ

### 「これから伸びるのは、損保系」

00社は少ない数字です。しかし、日本企業にキャプティブのニーズが2006年に経済産業省がまとめた『リスクファイナンス研究会報告書』ではキャプティブを戦略的リスクファイナンスの重要な選択肢として位置付けています。実際にキャプティブを利用して企業からは「全社的なリスクマネジメント推進に有効である」との声が紹介されています。

現行法制下では、日本国内でキャプティブを設立しようとするには保険会社として設立する必要があります。保険会社の設立には、資本金(10億円以上)・基準や保険会社特有の監督・規制など非常に高いハードルがあります。結局、キャプティブは海外に設立する他なく、資金力のある大企業しか利用することができません。中堅・中小企業のキャプティブ利用を促進するためには、日本国内でのキャプティブ設立を認める法制化が必要とされています。

『トリビア』2001年に沖縄県名護市がまとめた「金融特区制度の基本構想」の目玉として「キャプティブ保険会社」の設立を求める要望が政府に提出された。しかし、財務省が消極的な姿勢を示し、この取り組みは頓挫した。

## 奮闘！ 新米支社長

西川 新一 <86>

平成から令和に変わる直前の4月は例年同様、転任挨拶等々人事総務関係の対応、年度スタート時会議や意思結果大会が重なり、営業戦略の仕掛けがほぼできぬ月となった。

毎年ながらバタバタの中であっという間にひと月が終わり、令和となったGW10連休が終わると、いつの間にか5月の中旬を迎えた。毎年のことながら4・5月は、中間管理職として、年間予算計画策定に加え、全部下との個人面談や育成計画すり合わせ等、毎日最終電車の日々が続く過酷な季節である。

また、本年においては、会社人事制度変更に伴い非正規雇用社員の次期社員登用チャレンジャー期間が本格化したことも重なり、社員にプラスして個人面談対象がパート社員にまで拡大実施が求められ、ここ数年で最も疲労困憊の春先となった。

重ねて、今春人事移籍による新戦力女性社員が、社歴ナンバーワンでありながら、直近職場を短期間で異動した個性派社員

## 上がしゃきっとしないと組織は弛む

### 部下の管理で始まった本年度のスタート

であり、当該社員が職場のルール・やり方に慣れてもらうにあたり、多くの時間を投じていることを余儀なくされたのである。

一言前であれば、上司の言うことが理解して当たり前であったが、時代の変化や男女間労働条件格差縮小等、今の時代は上司が部下に気遣わざるを得ない風潮も出始めている。

特に、プライドが高く社歴の長い中堅以上社員への接し方においては、家庭環境までも配慮し接する必要がある。当該社員においても、当社以上に厳しき対外関係が求められる部門を2年という「限界」レベルを貼られ、当時の上司から対応不能とお手上げとなった経歴もあり、着任1か月で、当社社メンバとの力量差は歴然としたものとなった。上司である私として、転勤決定後に当該社員力量の情報はさまざまに入り、同人物を知る同期からは「苦労するぞ」との警告を受けていた。中でも、自分最優先の性格も露呈され、上司としていかに接するかで、頭を痛めることも多々発生した。

メンバーの筆頭として、上がしゃきっとしないと組織は弛むことを、いかに回避するかを必死で考える日が続いた。

新役員が赴任した大仕事本年度スタートは、最も気を遣う「部下の管理」という頭の痛い悩みとともにスタートを切る月となった。