

深掘り! 保険用語



株式会社ウインライフ 小野 力

tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

感染症に関わる保険約款は2つ

多数が担保する感染症証明タイプ

今回は、「感染症」にわが国では「感染症の発生の予防し、及びそのまん延の防止を図り、もつて公衆衛生の向上及び増進を図ることを目的」として「感染症法」が制定されています。

感染症とは、環境中に存在する病原性の微生物(細菌、ウイルス、カビ、酵母、寄生虫等)が、人の体内に侵入することで引き起こされる疾患です。その感染力・罹患した場

人の体内に侵入し起こる疾患「感染症」

二類感染症(例) S A R S、鳥インフルエンザ(H5N1)、結核。三類感染症(例) O157、コレラ、赤痢。一〜三類感染症は、入院や就業制限などの措置を取ることが可能。

【指定感染症】既知の感染症で一〜三類感染症に分類されていないものが、一〜三類感染症に準じた措置が必要となった場合に指定感染症に定められる。指定期間は最長2年。新型コロナウイルスは2月7日に指定感染症と定められた。今後、分類を基準に担保内容を定める約款

《タイプ①》担保する感染症を個別・具体的に明記する約款(限定列挙方式)

2月17日付日経新聞に、『三井住友海上とあいます。保険会社からすると保険料に織り込まれていない想定外のリスクと言えます。そのため①は現在では少数派であり、②が多数を占めています。前述の2社でも火災保険・利益系の「食中毒・特定感染症利益補償特約」は①が採用されています。②が採用されています。かつては火災保険・利益系の約款でも①が採用されていました。三井住友海上の事業活動総合保険の約款を例にとると、2013年9月まで①でしたが、2013年10月改定以降は②に変更されています。同時期に他の損害各社も①から②へ約款を改定したと記憶しています。

《トリビア》4月17日付日経新聞に「損保、コロナ休業に補償検討」という記事が掲載された。4月10日に金融庁から保険業界団体に対して新型コロナウイルスに関して保険約款を柔軟に解釈するよう要請があり、記事のベースになっていると思われる。4月24日付朝日新聞にも同様の記事が掲載されたが、この時点では損保各社から記事を真付けるコメントは出ていない。

新日本保険新聞

新型コロナウイルスの影響で、活動に支障が出てきている。でもタイムラグとして遅かったかも? というのが世間の意見ですね。突っ込み満載で、大喜利状況になっしょう。そんな皆さんに、今「アベノマスク」にもタイムラグがあります。もし、マスクが手に入らなかったときに、スピード配布されていたのなら、ナイスな対策だったのかもしれない。

僕は「すべての成果にはタイムラグが生じる」ということを常に意識しています。コロナウイルスは、発症までにタイムラグがあります。なので、今出ている外出制限の成果が出るのは約2週間後です。僕は、2月末から外食を止め、電車移動を控えるなど、「3つの密」を徹底的に避けてきました。そのタイムラグを経て、今の健康な状態があります。結果には、タイムラグが生じるものです。これって、とても重要です。

タイムラグを見越して、動く

そしてスピード感。これもまた、重要だ。現状だけを見て、「いまさらマスク2枚!」もつとやることがあるだろう」という感じが超、超、超、大切。そして、変化に対応して、最高のタイミングでスタートすることも超、超、超、大切。特には、「コロナが落ち着くまで辛抱だ!」とばかりが冷めれば、仕切り直しだ!と考えると、行動だけでなく、思考までもSTOPしている人が多いです。こんな人はかなり高い確率で数年後に、「変化なんて聞いてないよ!」という、マスク2枚の大喜利話と同様に乗り遅れます。変化した世界を、タイムリーに受け入れていなければなりません。

お金の流れも変わり、時代の流れも変わります。それを見越して、経済の勉強をしている人や、時代を切り開いていく人たちは、「これから

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 -81-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

奮闘! 新米支社長

西川 新一 <97>

世界中を混乱に陥れたコロナウイルスパニックは、株価暴落と同時に業界にも大きな爪痕を残した。3月観光シーズンの旅行傷害保険やイベント中止保険は、キャンセルに伴う保険料大減収に直結した。また、転勤発令延期や懇親会自粛も重なり、売上獲得繁忙期の3月は、浮足立ったまま、あつという間に4月を迎えた。

当支社では、総合職異動者0名、女性事務職1名転出と、ほぼ前年度通りというところもあり、前月までとさほど変わらぬ雰囲気のまま、4月がスタートした。ただし、女性事務職1名が、念願の昇進を果たし、4月から正社員として始動しているところもあり、当該女性社員においては、緊張した表情で4月の第一営業日を迎えていた。

やはり、上司としては長年にわたる支社を陰で支えてくれた社員だけに、昇進発令を受けた時は感極まるものがあり、本人もつと目には涙を浮かべた表情を見せ、なおさら喜びが湧き出た瞬間であった。一方、当支社を去った女性社員においても、

「人を育てる」重要性和難しさ

永遠に答えの出ないものと痛感

本結果は、過去には想像もつかなかった点であり、会社生活20年以上を経過した中でも、忘れられない数年間であり、改めて「やればできる」こと、「過去の偉大な支社長諸先輩が築いた地盤があったからこそこの結果である点」を実感した。それにもまして、なにより嬉しく感じるのは、5年前にスタートした日本一平均年齢の若いメンバーの面々が、不可能を可能とする「人の成長」に、目の前で関わったことであろう。入社20数年が経ち、今になって、自らの新入社員時代に当時の上司や諸先輩に計り知れない迷惑や心配をかけたが、育てて頂いたことへの「恩」について、育てる側の当事者の立場として感じることができている。

改めて、組織における「人を育てる」ことの重要性や難しさを感じる毎日であり、本当に面白く永遠に答えの出ないものだと痛感した。