

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

歴史ある倉庫物件対象の火災保険 保険料ベースで 0.37%に過ぎないが...

今回は、「倉庫物件」の平成30年度統計情報に、深い分野です。について深掘りしたいと思っております。

火災保険には4つの物件種別があり倉庫物件は0.37%に過ぎませんが、取扱いの機会が非常に少ないと思っております。料率算出機構

今回は、「倉庫物件」の平成30年度統計情報によりますと、倉庫物件の割合は件数ベースで0.07%、保険料ベースで0.37%に過ぎませんが、取扱いの機会が非常に少ないと思っております。料率算出機構

保管貨物や倉庫建物等が対象の倉庫物件

倉庫物件であれば全て倉庫物件料率を適用する訳ではありません。

【①保管貨物】「火災禁止特約」と「作業特約(荷扱作業以外の作業を行わない)」をセットする場合に倉庫物件料率を適用する。両特約をセットしない場合は、一般物件料率か工場物件料率を適用する。この場合でも物件種別は倉庫物件となる。

【②占有する倉庫建物】「占有する倉庫建物」として火災保険を契約する規定違反となる。適用約款も異なるため、災害時に大きな問題となる。

【③倉庫建物等】工場物件敷地内に所在する場合に倉庫物件料率を適用する。両特約をセットしない場合は、一般物件料率か工場物件料率を適用する。両特約をセットしない場合は、一般物件料率とする。

【④倉庫建物等】工場物件敷地内に所在し火災禁止特約・作業特約をセットする場合に倉庫物件料率を適用する。両特約をセットしない場合は、一般物件料率か工場物件料率を適用する。

【⑤倉庫建物等】工場物件敷地内に所在し火災禁止特約・作業特約をセットする場合に倉庫物件料率を適用する。両特約をセットしない場合は、一般物件料率か工場物件料率を適用する。

先日、保険会社の支店で行われる代理店会に参加させていただきました。おそらくどの保険会社でも同じように開催していると思っております。皆さんもイメージできることだと思います。損保社からは「前年比や進捗状況など細かい数字の確認」が行われ、生保社からは「商品を用いた法人アプローチ研修」などが行われていました。全体的なキーワードは「チャレンジ」表彰「推進」「提案」というもので空気は重く、参加している方々の表情は「眉根を寄せる」という感じ。僕はというと、「インプットの話ばかりだな」と思いつつ、とある経営者から教えてもらった話を思い出していたのです。

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 -87-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

お客さんに“どう帰ってもらうか”が大事?!

「ほ〜〜〜！面白いで、面白いですね〜」と、思わず膝を打ちました。

詳しく話すと、例えば飲食店であれば、「うまい〜！最高〜」という感じで帰ってもらえるのだらう。なんて難しく考えなくても、勝手にリピートしてくれるものですね。僕もこんなお店に出会ったら、「今度は家族と来たいな」と思います。こうなればもう、そのお店の広告を見なくても、勝手にまた行きますもんね。

要は、「どういうふう帰ってもらうか?」「ここに力をいれることでお客さんは勝手にリピートしてくれる。この教えは保険でも同じだと考え、今でも大切に僕の体に染みついていきます。

「どういうふう帰ってもらうか?」を明確にするのと

「ねから伸びるのは、損保系

奮闘！ 支社長

西川 新一 <103>

関東を代表するエリア内老舗の中核支社として、部への貢献を果たし、エリア内勝ち組支社でのゴールを目指した9月末上半期結果は、辛うじて要請額を達成することができた。

ラスト半月においてのメンバー結束と運にも恵まれて、決して満足できる結果ではなかったものの、組織評価としては最悪の結果を免れることができた。エリア内で真ん中の立ち位置で幕を閉じた。

苦戦の要因を振り返ってみると、営業社員がいざ劣勢になった場合において、まだ逆境を跳ね除けるタフな底力が養成されていないと言え、支社長自身がプレイングマネージャーとして協力でいる領域・時間も限界値に達する中、組織の弱さが露呈された厳しい戦績でもあった。

支社長として、日々発する言葉として、「諦めず、1つ1つのプロジェクトに必死に取り組むことが、達成に1歩ずつ近づくといい妥協しないムードを作り続けていたものの、最近の若い世代の社員の粘りは、一昔前のレベルには到底及ばず、人材育成の難しさを痛感した。

その結果、法人大口顧客で構成されているファイナルの部や支社との相対評価では、圧倒的に不利な状況になるところは年度当初の読み通りであり、さらには、その経験値がものを言う大型契約獲得がほぼゼロに終わり、その部分での成約額の差が、売上結果の差に直結する結果となっていた。

一方、女性エリアの営業社員からは、決して諦めることなく次訪を繰り返す「粘り」が身につく始め、上司としては指導のし甲斐がある半年でもあった。

下期の10月は人事総務法令遵守活動の報告等、続々と本社の指示が押し寄せる季節である。

また、組織所属メンバーが、自らの支社組織の壬子バージョン等を評価する、「支社査定」も公表される時期であるが、後日結果である今期の「支社査定」を受け取り、愕然とすることとなった。

本結果は、何と昨年と比較して、「組織特色として上昇志向の低い集団」という、及第点未満の評定であったのだ。

支社長として部下を惹きつける人間力が必要を意味するものであり、下期こそは活力あふれる職場となることを目指し、部下目線での傾聴と自己改革へのチャレンジを書いたのであった。

人材育成の難しさを痛感した上期

部下目線での傾聴と自己改革へのチャレンジ誓う

代の社員の粘りは、一昔前のレベルには到底及ばず、人材育成の難しさを痛感した。

その結果、法人大口顧客で構成されているファイナルの部や支社との相対評価では、圧倒的に不利な状況になるところは年度当初の読み通りであり、さらには、その経験値がものを言う大型契約獲得がほぼゼロに終わり、その部分での成約額の差が、売上結果の差に直結する結果となっていた。

一方、女性エリアの営業社員からは、決して諦めることなく次訪を繰り返す「粘り」が身につく始め、上司としては指導のし甲斐がある半年でもあった。

下期の10月は人事総務法令遵守活動の報告等、続々と本社の指示が押し寄せる季節である。

また、組織所属メンバーが、自らの支社組織の壬子バージョン等を評価する、「支社査定」も公表される時期であるが、後日結果である今期の「支社査定」を受け取り、愕然とすることとなった。

本結果は、何と昨年と比較して、「組織特色として上昇志向の低い集団」という、及第点未満の評定であったのだ。

支社長として部下を惹きつける人間力が必要を意味するものであり、下期こそは活力あふれる職場となることを目指し、部下目線での傾聴と自己改革へのチャレンジを書いたのであった。