





**安東 邦彦**

あんどう・くにひこ

株式会社ブレインマークス代表取締役

1970年、大阪府茨木市生まれ。24歳で通信販売会社を起業し、成長させた後、「ITベンチャーの立ち上げに参画。その後、(株)ブレインマークスを設立し、マーケティングに関するノウハウを追究しつづけ、セミナーや研修を実施。また、米国の著名なコンサルタントであるマイケルE. ガーバーの指導を受け、ガーバーの認定ファシリテーターとしても活動中。著書に『営業のミカタ』『平凡な仕事をすごいプロジェクトに変える教科書』（いずれもWAVE出版）など。

—— 10年後のためのアドバイス! ——

榎本さんは20年以上、障がいのある方のための保険に携わってきたスペシャリストですが、事業を軌道に乗せるまでには大変な苦労があったと聞いています。とくに立ち上げ当初は社内マネジメントがうまくいかず、一時は心身ともに苦しい状態だったと思います。会社再建へ向けて、スタッフの総入れ替えやNo.2の社員採用、幹部社員の育成、労使関係の社内制度整備のほか、社員との面談や懇親の機会を増やしたり、社内SNSでコミュニケーションを活発化したりと、さまざまな努力をされたそうです。おかげで現在ではかなり風通しのよい職場になり、2017年1月には社員の幸せと働きがい、社会への貢献を大切にしている企業を表彰する「第3回ホワイト企業大賞」で、特別賞「風通し経営賞」を受賞されました。これからも全員で目的意識を共有して事業を進めてほしいと思います。

**榎本** 苦勞のかいあって先頃、大手の東京海上日動と提携することになりました。当社を立ち上げた際の思いが、やっと大手保険会社にも通じたのではないかと思います。今後はこの提携を一步としてほかのさまざまな障がいのある方にもこの保険を普及させていきたいと思います。

**榎本** そうです。規制対象外だった無認可共済は、保険会社か少額短期保険業者（資本金は保険会社の100分の1の1000万円で立ち上げ可能で、保険契約期間が短く、保障額も少ない新制度）への移行を余儀なくされました。私には共済制度を立ち上げた当事者としての責任があったので、少額短期保険業者への登録を目指し、それまでの共済の受け皿として新会社を立ち上げることを決意しました。それが理事会に承認されて06年11月、41歳のときにぜひ共済(株)を設立しました。

**安東** 会社を起すことですぐに保険営業をはじめられるわけではありません。少額短期保険業者登録にいたるまでの道のりは大変だったのではないのでしょうか。  
**榎本** おっしゃる通り、金融庁との長く苦しい折衝が待っていました。障がいのある方を対象とした少額短期保険業者の先行事例がなかったため、チェックは非常に厳しいものでしたし、保険数理人（保険のリスク分析をする専門職）はどうしても保険会社側のリスクが少なくなるような商品設計を提示してきません。でもそれで障がいのある方たちが支払えない保険料を設定してしまつては元も子もないので、さまざまなデータを集めて議論を重ねました。最終的に、担当官が「あなたがやろうとしていることは、社会がゼツタイに必要としているものなのですね」といって申請を通してくれたときは感激しました。もつとも、その後には登録先の財務局でのやりとりがあったので、結局、登録までに2年もの月日がかかりました。

**安東** あらためて、その保険商  
品がどんなものなのかをお聞かせください。  
**榎本** 日本初の障がいのある方を対象にした少額短期保険ですが、金額が小さく、契約期間は1年ですが、障がいのある方たちが社会生活を送るうえで最低限、起こしやすい事故をほぼカバーしている保険だと自負しています。通常の損保会社や生保会社は障がいのある方を保険に加入させるのが難しい場合が多いので、当社のような存在がどうしても必要なのです。

**安東** 具体的にどんな種類の保険があり、どんなときに保険金が支払われるのでしょうか。  
**榎本** もつとも大きな特長は「権利擁護費用保険金」といって、詐欺グループに無理やり何らかの契約をさせられたり、勤務先の上司からのパワハラ、リハビリ施設でのわいせつ行為など、被害事故に遭ったときのための保険で、その被害事故を解決するための弁護士費用を出すというものです。一方で障がいのある方たちはどうしても、何らかのキッカケで悪気はなくても第三者のものを壊してしまったり、ケガをさせてしまつたりすることがあります。日本の民法では、精神に障害がある方と子どもは法律上賠償責任を負えないことになっていますが、監督義務者には責任が生じるので、こうしたときのための保険も重要なのです。

**安東** 従来は保険業界にはなかった保険商品をといてご苦勞されましたね。  
**榎本** 全国的障害者共済会を立ち上げたときから、全国各地の障がいのある方の親御さんたちとはさまざまな形でコミュニケーションをとっており、そのニーズを把握できていたので、営業上のことではそれほど問題はありませんでした。苦勞したのはむしろ、社内人間関係やマネジメント、人材採用などです。とりわけ当初は人材集めが難航し、何とか集めたメンバーも、経歴、年齢層がバラバラで、当然、会社の理念も目標も共有できず、うまくいかないことばかりでした。  
**安東** そのような状況をどうやって克服したのですか。  
**榎本** スタッフの入れ替えや労使関係の社内制度整備などに時間をかけ、少しずつ職場環境を改善していきました。今では17人の社員で同じ方に向けて仕事ができていると思います。ずっとと夢だった社員旅行も数年前に実現し、今年は4回目となります。

**安東** 最後に、これからの展望をお聞かせください。