

深掘り！ 保険用語

<123>

株式会社ウインライフ



小野 力

<E-mail>
tsutom_ono@maia.eonet.ne.jp

1973年に主要国は変動相場制に 1ドル75円の円高時代も

今回は、「為替リスク」一方、過去最高の円高は、1973年10月の「1ドル75円」で対ドル貿易や投資が行えなくなりました。対ドル貿易や投資が行えなくなりました。2011年10月の「1ドル75円」で対ドル貿易や投資が行えなくなりました。2011年10月の「1ドル75円」で対ドル貿易や投資が行えなくなりました。

為替リスクとは、通貨の交換レートが変動することにより利益・損失が生じるリスクです。3月1日の円ドル為替レートは【1ドル150円】。

先月、お世話になっておられる方、普通大好きな方の食事会のお店に「食ベログ」で探していきなせなら大好物を提供した。その方は「牡蠣」が好物。冬が旬の兵庫県赤穂のブランド牡蠣「坂越産」を出してくれるお店を探していきなせなら大好物を提供した。その方は「牡蠣」が好物。冬が旬の兵庫県赤穂のブランド牡蠣「坂越産」を出してくれるお店を探していきなせなら大好物を提供した。

通貨交換とレド変動による為替リスク

歴史を振り返りながら概観したいと思います。1816年〜1914年

金本位制とは、通貨の価値を金に結びつける制度です。通貨と一定量の金との交換が保証されており、通貨は金と交換可能な「兌換券」となり、当時世界の覇者であった英国が金本位制を採用し、欧米各国が追随したため国際金融のスタンダードとなりました。国たができない金本位制は、第二次世界大戦後、フリードマン・ウィズ体制(1945年〜1973年)が採用されました。当時、米国は世界の金の約70%を保有しており、その圧倒的な経済力を背景にした制度でした。【1ドル360円】。

味がうまい！評価が高いは、かも一生懸命にすれば、高性が高い地方新聞にチラシもちろん王道ですが、シンパと相手から「しつこい」をいれ、個別相談会に合う人を集客できている。食ベログの評点と同じように、「マケティンクをきちんとしてからアクションする」が、ものごと大切なのです。この事実を忘れず、すべての人に画一的に提案しがちな方は要注意です。

このままでは、食ベログを「マケティンク」で語るだけのコラムになりそうなので本題にいきたいと思います。今日は集客のお話。集客は命とも言いますが、本当に数だけ重要なかどうかを考察していきましょう。

訪問数や声かけ数は、とても大切なことなのですが、ここまで書いてきた通り、相手の「ニーズ」とか、「ほしい」に合っていない状況で声かけをすると、実はマイナス要素になることが多いです。し

行動の前にチェックすべきこと

訪問数や声かけ数は、とても大切なことなのですが、ここまで書いてきた通り、相手の「ニーズ」とか、「ほしい」に合っていない状況で声かけをすると、実はマイナス要素になることが多いです。し

「これから伸びるのは、損保系」

訪問数や声かけ数は、とても大切なことなのですが、ここまで書いてきた通り、相手の「ニーズ」とか、「ほしい」に合っていない状況で声かけをすると、実はマイナス要素になることが多いです。し

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 -124-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

奮闘！ 支社長

西川 新一 <143>

うらうら2月最終日、社員向けの転勤命令が発令された。総合職で、異動がほぼ確定と見ていた6年目社員が動かず、他2名も不動と珍しい「総合職転勤者0名」にて新年度を迎えることとなった。

一方、地域事務職は、予想通り1名が動き、他支店から中堅事務職が加わる結果となり、戦力が向上した状態で、早期に次年度活動をスタートできることとなった。

戦力向上で次年度スタートが可能に 気を引き締めつつ営業要請達成の瞬間を

転入転出者発生で、例年バタバタする3月ながら、今年は、これまで以上に年度末決算の総仕上げである売上獲得に邁進することとなった。

また、かつてないほど、この3月はこれまで苦しんだ各月の営業戦況が嘘のように、総合職が仕掛ける各種案件においても、面白いように成約が続いた。3月中旬になっても、その勢いは衰えを見せず、これまで精力的活動が停滞していた筆頭社員においても、続々と成約を呼び込んでいった。このような中、中間管理職として最も重要かつ神経を使う「次年度年俸会議」が行われた。

本会議は、部下を複数層(部長・主査・副主査の各クラス)に分け、各層を相対評価に分布させ、翌年度給料が決定される。いわば、年に一度その年の成績がら段階(AからE)で付され、その結果を永遠に背負いながら、出世への影響と共に年収も上位下位者間で最大30%の差が付く厳しい評価がくだされる。特に総合職においては、例年のごとく各課の中間管理職同志が、自課支社の部下を1ランクでも上位の評価を勝ち取ろうと、互いに火花を散らす会議なのである。

当支社3名においては、過去10か月にわたり安定した成績を残していた2名は、支社長間の事前査定においても、申し分ない評価を獲得できた。この2名は精神的にもタフで、20代半ば以下の若者であるが、頼もしい限りの迫力も有しており、自らが支社長昇格時、この2名と同行指導した案件も、本評価に寄与し、改めて上司となった際に部下が評価される喜びを感じたのであった。

一方、3月になり、元気をだした筆頭社員の評価は惨憺たるものであり、競争社会の厳しさを目の当たりにする結果となり、もう少し、本人のやる気を引き出す手立てはなかったものだろうか、上司としての自分を反省する結果となった。

激動の会議が終わり、過去5年以上の間、不可能となっていた営業要請達成の瞬間が近づきつつある中、気を引き締めながら3月最終週に突入した。