

深掘り！ 保険用語

< 68 >



株式会社ウインライフ

小野 力

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

どうする海外リスクの担保

ほとんどの国で付保規制が

今回は、「海外直接付保規制」(以下、付保規制)について深掘りしたいと思います。

先日、お客様(Ⅹ社)から次のような相談を受けました。『日本から南米のA国に産業用機械を保持する付保した動産総合保険』でした。海外リ

今回は、「海外直接付保規制」(以下、付保規制)について深掘りしたいと思います。

先日、お客様(Ⅹ社)から次のような相談を受けました。『日本から南米のA国に産業用機械を保持する付保した動産総合保険』でした。海外リ

ハードル高い「海外直接付保規制」

険会社でしか保険契約を締結できないという法規制が存在するのです。

そこで、付保規制について調べたところ、A国に限らずほとんどの国で付保規制が行われていることが分かりました。今まで意識したこととはな

求められる分野では、付保規制は不都合を生じません。例えば米国からCIE条件で貨物を輸入した場合は、輸出者は通常米国の保険会社と貨物保険を契約します。その貨物が日本国内の指定場所に着くまで貨物保険は有効です。すると、日本に所在する財産(貨物)に付保規制違反の貨物保険が付保されていることになり、A国では、貨物保険にも付保規制が及ぶと政令で定められています。国際商業会議所や

自信を失い営業が大嫌いだ。先程、アポイントの電話をしてみました。ドイツの保険料を頂戴し、M DRTのTOTになれました。そのノウハウは、相手にとって普遍的なニーズに対して「ふむふむ、なるほど、おっしゃる通り」という感想を導くトークを考え、そのトークを腹落ちするまで暗記するというノウハウです。このトークを披露する『出会い』を作るため、様々なことを試した結果、のべ6000社以上の法人訪問となり、成果が出続ける仕組みとなりました。大手生保会社時代に見ていた景色と、現在見ている景色の違いは、雲泥の差です。今見ている『景色』はなぜ、どのようになっているのか？ 最も大切にしていくことを話していきたいと思

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 -68-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

基礎を反復するその先に見える景色

はコントロールできないし、虫の居所が悪い時に電話をしたのかもしれない。これはかなり有効な手立てはありませ

「(4件)……たった4件では始まってさえないよ」。大手生保会社から、会計事務所のコンサルティング会社に入社した私を待っていたのが、ノンコネクション・ダイレクト営業。「出会いをどう作るか？」で実践していたのが、1日500件の電話で

「(4件)……たった4件では始まってさえないよ」。大手生保会社から、会計事務所のコンサルティング会社に入社した私を待っていたのが、ノンコネクション・ダイレクト営業。「出会いをどう作るか？」で実践していたのが、1日500件の電話で

「(4件)……たった4件では始まってさえないよ」。大手生保会社から、会計事務所のコンサルティング会社に入社した私を待っていたのが、ノンコネクション・ダイレクト営業。「出会いをどう作るか？」で実践していたのが、1日500件の電話で

「(4件)……たった4件では始まってさえないよ」。大手生保会社から、会計事務所のコンサルティング会社に入社した私を待っていたのが、ノンコネクション・ダイレクト営業。「出会いをどう作るか？」で実践していたのが、1日500件の電話で

「(4件)……たった4件では始まってさえないよ」。大手生保会社から、会計事務所のコンサルティング会社に入社した私を待っていたのが、ノンコネクション・ダイレクト営業。「出会いをどう作るか？」で実践していたのが、1日500件の電話で

奮闘！ 新米支社長

西川 新一 <83>

営業界は1〜2月にかけて、強制的に長期休暇を取得する習慣があり、他金融業界同様、働き方改革実現による心身健全を図る意図がある。従い、夏季7・8月強制休暇同様、冬季1・2月強制休暇が設定され、社員は一層の効率的業務を余儀なくされる一方、業務の視点見直しや将来ビジョンを想像する期間としては、非常に有意義な休暇制度である。

また、個々の社員が不在とする間、一斉の保持書類確認も内々で実行され、組織として事務ヒューマンリソースの洗浄も図られる。このため、管理職を含めた全社員が、連続5日間の休暇取得が原則必須となり、本休暇未取得社員がいる課支社組織は、営業成績上、一定の減点が課せられる仕組みとなっている。

戦力は弱い表情は活気に溢れ 強みを増した職場の団結心

認められる数少ない時期であり、支社の長として、我がままの範囲を超えないレベル、かつ、他支社とのバランスにおいて、戦力補強を要請した。

その理由は、昨季の人員転出転入の結果、当支社戦力大幅ダウンの現状の穴埋めが急務であり、次年度には、ベテラン域の男性社員を呼び込みたいという意図があったのである。なぜなら、当支社男性社員すべてが若手であり、先輩社員となるとその上が私となるため、どうしても頼れる兄弟的存在の人物が必要だったからである。

さらには、女性社員の中でも、年齢上位の1名の体調も優れない状態に陥り、いつ欠員状態になっても不思議ではない状況であったからである。当方の目から見ていても、この女性社員は支社にも貢献を果たしている人物であり、なんとしても戦力補強を図り、組織力向上で支社全体を少しでも楽な労働環境に導いてあげたいと、各メンバーの労働は過酷な状況になりつつある。

ただし、このような過酷で得たものがある。それはコミュニケーションである。戦力が弱い反面、皆で協力しようという空気が自然と職場に漂うようになり、昨年末と比べ、職場の団結心は明らかに強みを増し、最近の若い人においても互いが人間味を持った会話を増加させ、各人の表情はむしろ活気に満ち溢れていることを痛感したのである。

「これから伸びるのは、損保系