

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

〈13〉

「非弁行為の禁止」で日弁連と交渉

第三者機関設置などで示談代行容認

今回は、示談代行制度と交通事故紛争処理センターについて深掘りしたいと思います。

自動車保険の示談代行制度は昭和49年3月に初めて導入されました。制度導入以前は、保険会社は事

示談代行制度と交通事故紛争処理センター

連から「待った!」がかかりました。①被害者が保険会社と直接に示談交渉する、知識やノウハウにおいて差が大きい場合に被害者が不利な解決を強いられる可能性がある。②保険会社による示談交渉は弁護士法に抵触する疑いが強いという指摘です。弁護士以外の者が「報酬を得る目的で」他人の「法律事務」を取扱うことを禁止している(非弁行為の禁止)。損害協会と日弁連は交渉の結果、損害協会が被

このような状況に対処するため、昭和47年10月に損害協会は示談交渉サージャが手探りで示談交渉を行うのだから本当に大変だったと思います。それや学者、弁護士グループとの折衝を開始します。この動きに対し、日弁

知たうえで、的確な商品説明をしてくれる営業マン。皆さんは、どちらの営業マンを選びたいでしょうか。答えは一目瞭然です。選ばれる営業マンになるには、十分な顧客理解と商品知識、さらにお客さまの役に立てるといふ自信と意欲の「両方」が必須です。言い換えれば「心と頭」の両面の充実が、お客さまに選ばれる要素だといえます。さらに深く掘り下げてみますと、「心」とは、「自分がお客さまに役に立ちたいという自信、安心感、誇り、そして役に立ちたいという意欲」。「頭」とは「お客さまの状況や潜在ニーズを十分に学び、的確な商品知識を身につける」ということになります。トップセールスマンであれば、誰もが無意識に実行している、これらの要素を身につ

心と頭、両面の充実

「営業は暗記でできるセミナー」も9年目を迎え、2013年度はのべ1208名の方々とのお会いがありました。皆様の感想は、「行動」することへの壁がなくなりました」、「感情」の押しがある時の精神的な支柱になる」というものが非常に多く、皆様の行動に直結していることを思うと、とても嬉しく思います。そこで今回は、営業マンと

「心と頭」の両面の充実が、お客さまに選ばれる要素だといえます。さらに深く掘り下げてみますと、「心」とは、「自分がお客さまに役に立ちたいという自信、安心感、誇り、そして役に立ちたいという意欲」。「頭」とは「お客さまの状況や潜在ニーズを十分に学び、的確な商品知識を身につける」ということになります。トップセールスマンであれば、誰もが無意識に実行している、これらの要素を身につ

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 -12-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

「これから伸びるのは、損保系」

「これから伸びるのは、損保系」

「心と頭」の両面の充実が、お客さまに選ばれる要素だといえます。さらに深く掘り下げてみますと、「心」とは、「自分がお客さまに役に立ちたいという自信、安心感、誇り、そして役に立ちたいという意欲」。「頭」とは「お客さまの状況や潜在ニーズを十分に学び、的確な商品知識を身につける」ということになります。トップセールスマンであれば、誰もが無意識に実行している、これらの要素を身につ

奮闘! 新米支社長

西川 新一 <27>

競合他社同様、重要月にあたる12月攻防戦では、商品価格競争力アップと新商品投入が好影響を生み、12月最終週の第1営業日時点で、12月末会社要請額超過確定となった。9月とは一変し、超大口契約獲得には遭遇しなかったものの、支社役員最上位社員の牽引により、若手メンバー総力結果が実を結び、私が陣頭指揮した営業数字の積上がりとなり、部下達の自主自立による売上達成に至ったのだ。これは、まさに多くの管理職が悩む「組織結果(売上)を追求する体制」と「若手社員、女性社員養成への時間投下を惜しまない組織体制」のバランス維持に成功したことを意味している。

総力結集で12月は好成績

社歴No.1社員の牽引が団結心生む

長就任時の私は、自らが「組織目標(売上)を二番達成したい人」であったはずだ。一方、3年目の今、上記の「社歴No.1社員が組織目標(売上)を一番達成したい人の状況に変化。これは、支社長が部下達を信頼し数字未到達リスクを部下達へ託す信頼そのもので、この信頼を部下(特に役員最上位社員)が実感し、自らの結果と並行し組織リーダーの志を自ら醸成する人物へ変貌してくれたことを指す。上記は、ある意味私が好運な最上位社員に恵まれたからで、組織によっては当該No.1社員が変貌できる資質を要しているか、否かの場合、次席(No.2)社員をその代替へ設定することを断行するか? その場合のNo.1社員のモチベーションを維持し、プライド尊重双方を保つ組織をどう運営するか、等々の判断に常時悩みながら決断に苦慮している支社長が多々存在しているはずである。

12月最終週始め、順調な営業成績到達と同時に支社を震撼且つ喜ばしき出来事が発生した。なんと、上記最上位社員に急遽、世界規模企業相手の巨大企業営業部門への転勤発令が出たのである。組織として支社弱体化は確実である一方、会社全体で言えば、支社の将来を担う人材を全世界を相手とする枠へはばたかせる意味で、素晴らしい出来事であり、私個人として心より彼の活躍を祈念しエールを送りたい。そして、残されたメンバー及び年明け新任メンバーで、新たな2014年の戦いが始まるのであった。