

深掘り! 保険用語

< 19 >



株式会社ウインライフ
小野 力

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

「インコタームズ」貿易取引条件の国際標準 よく使われる「CIF」「CFR」「FOB」

今回も外航貨物保険に「CIF」「CFR」「FOB」について深掘りしたいと思います。

貿易は言葉や商慣習の違う国で行われるためトラブルが起こり易いものです。このため国際商工会議所は11種類の定型的な貿易取引条件を定めています。

「CIF」「CFR」「FOB」の3つです。

例えは、機械を輸出するときに「CIF London」という条件で契約すると輸出業者は次のことを約束したことになります。

①機械を用意する
②外航貨物保険を締結し保険料を支払う
③ロンドンまでの船便を手配して運賃を支払う。

CIFは、輸出業者がC (Cost) 品物 + I (Insurance) 保険 + F (Freight) 運賃を全て含んで売買する条件。CFRはCIFからI (Insurance) を抜く条件。FOBはF (Freight) 運賃のみを輸出業者が負担する条件。

【地震リスク】1995年・阪神大震災のときに神戸港で輸出予定の貨物も被害を受けました。IC (A) (B) は地震損害をカバーする内容ですが、FOB・CFRで輸出予定だった貨物の地震損害は外航貨物保険でカバーされませんでした。FOB・CFRでは外航貨物保険の始期は「on Board」(船積後) からです。通常、輸出業者は船積前の貨物に「輸出FOB保険」を締結するのですが、輸出FOB保険は輸入業者が手配し、輸入業者が被保険者となります。よって、返品中の貨物は無保険状態になってしまいます。輸出業者は事前に「未必利益保険」を締結してこのリスクをカバーするという方法もありますが、CIFであればその必要はありません。CIFの場合、外航貨物保険の被保険者は船積時に裏書譲渡によって輸出業者から輸入業者に移転します。しかし、売買不成立で返品される際には裏書譲渡はなかったものとされ、輸出業者が自動的に被保険者になります。

外航貨物保険について②

許可を出し、努力を重ね、結果を出したときに誇るものが、「悔しい思いに向き合う自分」のフロフエーションルぶりに、本気で脱帽です。

ライオンやサルは、顔の傷の量で誰がボスなのかを見分けます。顔の傷が多いのがボスです。ボスになり上がるために、オス同士で戦っているのが顔が傷だらけです。下っぱは、顔に傷がありません。戦う前に尻尾を巻いて逃げたままです。ですから、傷の量でどれだけのことをやってきたかがわかります。

我々営業マンの傷は、目には見えません。心に刻みこまれます。時には深く刻まれ、トラウマになってしまふものもあるかもしれませぬ。それでも、成果を上げ続けるため、失敗を重ねな

前回「売れる営業マンと売れない営業マンは何が違うのか」というコラムを書かせていただきました。たくさんのお便りをいただき、自身の実体験を元に導き出した答えが、『売れる許可を自分に出せているか?』『保険を売ること全肯定する』『これが必須なのです』というものが、戦後、『言葉が心に「ストン」と落ちてきました』『保険会社にいると』『〇〇を売らなければならぬ』となるタイミングがあるため(その商品や保険種目を売ること)に納得していい時は「仕事がいやになりました」「許可がでていない私には嬉しい事実です」など、たくさん反響があったのです。そこで今回はその続編、「自分に許可が出せた営業マン」が得ることができる、最大の

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 -18-

問い合わせ先E-mail: info@mi-rise.com

失敗の数こそ我が誇り

失敗経験はたくさん踏めば、自信は必ずついてきます。ですから自信をつけること自体は、そんなに難しくありません。逆に失敗体験が少ないと自信が持てません。たまたま運がよかっただけで、自信はつかないものなのです。

「えっ、最終目標は成果じゃないって?」成果は許可を出しているあなたは提案数が増えること、自信の間で必然的に得るものなのです。

「これから伸びるのは、損保系」

「自信」は、失敗が増えることで得られる必然的な事項。失敗の数こそ我が誇り。が、「売れる許可が出せた営業マン」が得られる最大のギフトです。

「自信」は、失敗が増えることで得られる必然的な事項。失敗の数こそ我が誇り。が、「売れる許可が出せた営業マン」が得られる最大のギフトです。

奮闘! 新米支社長

西川 新一 <33>

第1四半期はエリア内勝ち組に

部下を信頼し自主性を重んじる

当年度の第1クオーターである6月末成績は、前年から続く景気上昇ムードと増税後の消費回復が重なり、当社全体のみならず業界全体の売上においても顕著な増加で幕を閉じた。中でも、当支社業績は順調に推移し、4年前と真逆の「エリア内勝ち組支社」を周囲に知らしめるほどの好業績で第1四半期を終えたのである。

また、支社長4年目となる今年は、過去の3年間と異なり、これまでのようなトップダウンのみならず、一定期間成果が上がらなくとも、若い部下たちの自主性を重んじる手法で6月を乗り切り、強い組織、強い個人が共に成長を実感し、結果と過程両面に渡り支社長4年目で最高の四半期を勝ち取った。

上記の体制下、及第点の大幅超過を見事果たした部下たちを見つめた時、改めて「部下たちを信頼し、組織の成績が短期間で上げられない可能性がある」とも、部下たちを信じ、彼らに仕事を託し管理職としてどうし

り待ち構え、部下が自責を受けとめることで成長につながっていく、組織にプラスのエネルギーが産まれる」ということを痛感した。

この3か月、部下たちの自主自立を促すために、これまで以上に朝礼に取る時間を長く設定し、過去には実施していなかった試みとして上司が席を外すようにした。部下たちだけの会話を持つ時間を設定することで、自立する組織空間を演出した。

このことで、想像以上に上司の前では発言を抑えた部下たちから、次々と自由闊達な意見が飛び交うようになった。時折、上司目線では非効率・無駄・むらのある多い会話と感じざるを得ない内容ながら、上司の私にはない若者ゆえのピュアで斬新な会話に満ち溢れていた。

そして、いつしか朝礼の時も上司として助言を控え、部下たちだけの朝礼とする運営の方法が、日増しに高度な内容・積極性に満ちた内容に変貌を遂げていったのである。

改めて、この3か月間は、人を育成することが組織が伸びる最大の要素であり、組織の主役はすでに自分ではなく、20・30代の若い世代なのだということを感じ、周囲に移る若者の日々自信に溢れていく顔色を見ることが管理職として、まさに感無量であり、人の成長の先にのみ組織の永続的成長が存在することを感じたのである。