

ビジネス交渉のイロハを習得した2日間

in Tokyo



あらゆる仕事は「交渉」の積み重ねで動いています。
交渉スキルのブラッシュアップを目的に、MBAの交渉学を実践的に学びました。

／開／催／概／要／

ビジネス交渉アナリスト認定講座

2023年度「交渉学基礎研修」

～MBAで学ぶ交渉学～

交渉学の基礎的な理論を学び、その理論をロールプレイングで実践することで使えるスキルとして習得します。

主 催：FUJITSUファミリー会 関東支部

開催日時：1日目 6月8日(木)
14:00～17:00

2日目 6月9日(金)
14:00～17:00

開催場所：1日目 オンライン研修 (Zoom)
2日目 富士通(株) プレゼンテーションルーム

参加人数：30名

備 考：終了後「交渉アナリスト3級」資格認定証を贈呈

講 師：株式会社オイコス
NPO法人 日本交渉協会
専務理事
公認会計士
(望月公認会計士事務所)
望月 明彦 氏



1日目 オンライン研修

研修1日目は、講義とグループワークにより、交渉学の基礎的な理論を紐解いていきます。

ハーバード流の交渉学理論は、「なるほど」や「あるある」の連続。交渉とは何かにはじまり、目からウロコの発見もあり、自分の交渉術を見直すきっかけにもなる貴重な学びがありました。ここでは、交渉学の入り口として、覚えておきたいキーワードをいくつかご紹介します。

交渉には2つの「型」がある

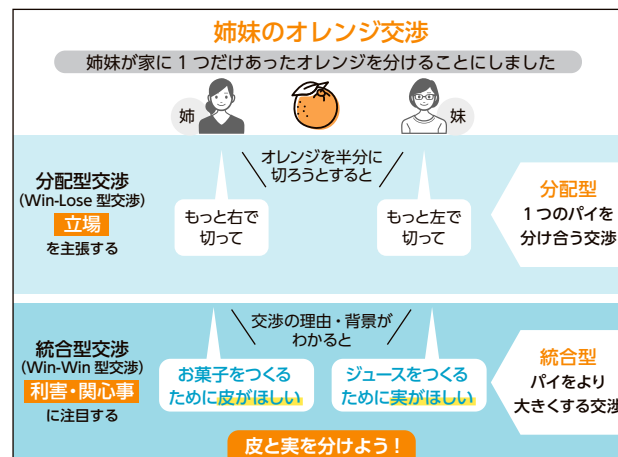
交渉において“勝ち負け”より大事なことは、何でしょうか。冒頭で示された“姉妹のオレンジ交渉”では、交渉には「分配型(Win-Lose型)交渉」と「統合型(Win-Win型)交渉」の2つの類型があること、立場を越えてお互いの利害・関心事を知ることにより、両者が満足、納得するWin-Winの合意が可能になることがわかりました。

これは、営業最前線の緊迫した交渉はもちろん、日常的な社内交渉にも通用する考え方です。

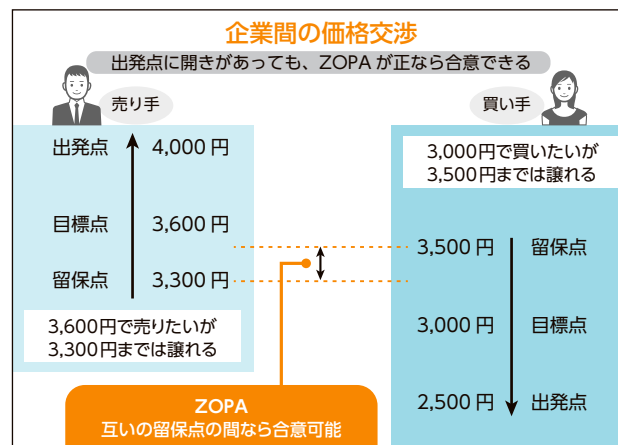
交渉=せめぎ合いの基本構造を分解する

典型的な分配型交渉である“売り手と買い手が対峙する価格交渉”を合意に導くには、「出発点」「目標点」「留保点」の3つの価格と、合意可能な範囲「ZOPA^{※1}」を知る必要があります。さらに、合意に至らなかった場合の切り札として、取り得る選択肢の中で最も満足度の高い代替案「BATNA^{※2}」を用意しておくことも重要です。

※1 ZOPA: Zone Of Possible Agreement
※2 BATNA: Best Alternative To A Negotiated Agreement



分配型交渉と統合型交渉



価格交渉のポイント



研修終了後、受講者に「交渉アナリスト3級」資格認定証と参考書籍を贈呈

1日目 オンライン研修

交渉戦術の効果的な使い方とは

分配型交渉の基本戦略は、相手の「留保点」を探ること、その留保点を自分にとって有利な方向へ持ち込むこと、この2つです。いわば腹の探り合いのため、戦術は多種多様、講義では10に及ぶテクニックが紹介されました。例えば、「譲歩戦術」で小刻みな譲歩をしながら有利な妥結に持ち込むテクニックなど、日々の業務の中にある“思い当たる節”が、合理的な解説によって「そうだったのか」と腹に落ちました。

「自分の得意な戦術を見つけて、“望月スペシャル”のようにご自分の名前を付けてみては」という望月氏の言葉に、スキルアップに挑戦する勇気が湧いた受講者は多かったのではないのでしょうか。

Win-Winを目指すための極意とは

交渉戦術に続いて、分配型交渉と統合型交渉を比較しながら、統合型交渉の本質とWin-Winに持ち込むための実践術を学び、最後に、心理戦への備えとして、交渉時に陥りやすい心理的なワナを押さえて1日目の研修は終了。

具体的なエピソードを交えながらの講義とグループワークでの復習で、非常に納得感のある研修でした。明日は、いよいよ実践編です。

2日目 集合研修

2日目は、まず昨日学んだ交渉学理論を復習するミニテストを行いました。続くロールプレイングは、本日のメインイベント。それぞれの立場を交換しながら、マンツーマンで交渉を演習します。

交渉をしながら良い関係を築くトレーニングを

ロールプレイングは、ケースを分析し戦術を考える事前準備、交渉、答え合わせというプロセスで進みます。

ケース1は価格交渉。対話を重ねるうちに談笑する姿も見られ、交渉者の間に不思議な連帯感が生まれているように感じました。合意に至らなかったペアもありましたが、結果を踏まえての交渉の満足度評価では、お互いに満点を付けるペアも。

ケース2の交渉前に、講師からいくつかの留意点が挙げられました。想定問答を用意すること、できれば普段やらない戦術を試してみること、さらには「PNN^{*3}」という視点が印象に残りました。「交渉が合意に至った時も、まだパイを広げる余地は残されていないか、もうひと踏ん張り条件を検討して満足度を高める努力をしてみましょう。

どきどきのロールプレイング、この体験を持ち帰って、自分の業務にどのように応用できるでしょうか。

締め括りは、自分なりの「交渉の心得」の作成です。交渉の達人を目指して、スキルアップするための振り返りを書き留め、「交渉学基礎研修」修了です。

*3 PNN:ポスト・ネゴシエーション・ネゴシエーション

みんなの感想

- *ロールプレイングに参加し、他の方の交渉内容を共有できて参考になった。ビジネス設定の交渉だけではなく、日常の中で行っている交渉を例に出してくれるので、幅広い職種の人が自分ごととして参加できると思う。(女性/50歳代)
- *日頃から営業職として活動しており、交渉は欠かせません。同僚、部下には、自己啓発として受講することを勧めたいと思います。(男性/50歳代)
- *実際の商談では交渉の振り返りがしにくいですが、このようなアクティブラーニングであれば振り返りができるので、相手と成り立たせる交渉について理解が深まった。(男性/40歳代)
- *普段の生活や業務を通して、身近に「交渉」を経験していることを認識できました。また、様々な交渉戦術について学べたことは大変興味深かったです。(女性/50歳代)
- *普段、意識することなく経験を頼りに実施している「交渉」を、体系的に整理して説明いただいたことで、意識して実施できるようになったと考えています。それにより、より統合的(Win-Winの)交渉ができるようになると思います。欲を言えば、社内交渉(上司に承認を得るための交渉など)も事例に加えていただけると、より実践的かつ効果的な学びになったのではないかと思います。(男性/40歳代)
- *交渉技術を学ぶ中で多くの気づきがあった。また、他社の方とグループディスカッションすることにより、色々な考え方を聞くことができた。相手の立場に立って考えること、アンカリング技術、創造型交渉などを心掛けていきたいと思った。(男性/40歳代)

女性が私らしくイキイキと活躍するために in Nagoya

（女性が職場でイキイキと働き、リーダーとしてステップアップしていくために必要な、自分理解について考えました。）

／開／催／概／要／



女性活躍推進セミナー

「女性が私らしくイキイキと活躍するために」

参加企業の女性リーダー同士のグループ討議で体験談の共有や意見交換をすることにより、新しい視点や課題に対する克服方法などの気づきを目的としています。

重点ポイント

- 組織の中での立場と役割
- 目の前の壁を乗り越える道筋が冷静に立てられる思考能力
- 周りをうまく巻き込み壁を乗り越える行動力

主催：FUJITSUファミリー会 東海支部

開催日時：**5月23日(火)**

13:30～17:00

会場：富士通株式会社 Nagoya Hub

参加人数：18名(12社)

対象：これから部下を持つ女性管理者(リーダー・候補者)、キャリアアップを目指す女性管理者

講師：株式会社インソース
中根 きみ絵 氏



はじめに なぜ今、女性活躍推進なのか

日本の生産年齢人口(15～64歳)の推移予測から、2035年には、2020年と比較して約800万人の労働力が不足するという結果が出ました^{*1}。これは、超有名企業でも、人材確保が難しくなり、労働力の確保・維持が、組織の経営課題になることを指しています。

一方で、女性就業者数は10年間で約370万人増加^{*2}。しかしながら、課長相当以上の管理職に占める女性の割合は12.3%と、目標の30%にはほど遠い結果で、働き続ける女性、働き続けたい女性と、女性活躍推進に大きなギャップがあると言えます。

そこで、注目され始めたのが「ダイバーシティ推進＝多様性を認め、多様な人材が活躍できる組織、社会をつくること」です。

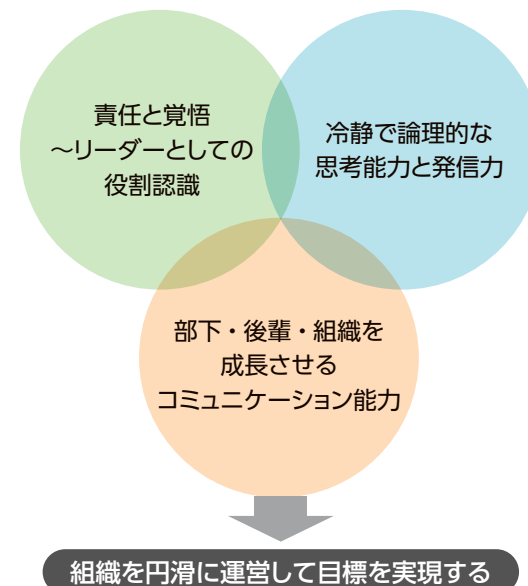
多様な人材や多様な働き方を尊重する組織では、優秀な人材の離職を防ぎ、長く活躍してもらうことができます。組織が「働き方の多様性」を認めることは、従業員一人ひとりを大切にできる姿勢と捉えることができ、自ずと従業員の組織に対するロイヤルティ(忠誠心)が高まることにつながります。組織評価が高まるごとに優秀な人材を獲得しやすくなり、結果として組織の成長や拡大が促進されます。

*1:出所)総務省統計局HP「日本の統計2022(2-1 人口の推移と将来人口)」より
*2:出所)内閣府 男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の現状と課題」令和5年2月

ワーク1：自分が果たす役割について考える

ワーク1では、下記のようなテーマに沿って、グループワークを実施し、リーダーの役割について議論しました。

- (1) なぜ自分なのか
自分がリーダー・リーダー候補として働いていくうえで、不安に思っていることや困っていることは？
- (2) 後進を導く存在
- (3) 期待を受け入れる
- (4) リーダーに期待される資質

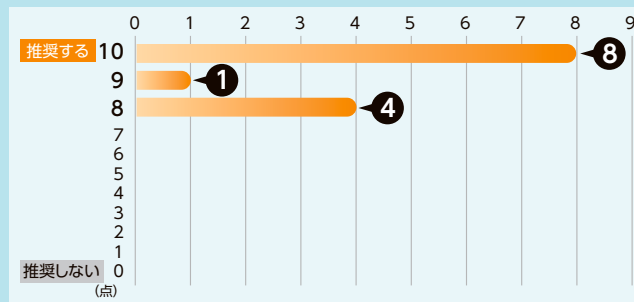




受講者から高評価をいただきました

NPS (推奨度) **69.2%**
NPS : Net Promoter Score

（本セミナーを、ご自身の部下・同僚・ビジネスパートナー・知人などにご紹介いただく場合、その推奨度は10点満点でどのレベルですか）



レクチャー：女性のキャリア観を知る

リーダーの役割を学んだところで、女性のキャリア観についての解説がありました。女性としての人生と職業人生をどちらも充実させるには？ライフステージごとの課題を踏まえながら、キャリアの描き方のヒントが示されました。

自分のキャリア観の軸になるのは「目指す姿」です。なりたい自分を実現するためには、まずは自分の強み、価値を知ることから、ということで自己理解のセッション、ワーク2へ。

ワーク2：自己を理解する～自己理解の方法～

ワーク2では、シート作成とディスカッションを通して、自分自身と自分のキャリア形成の理解に取り組みました。異業種の、また職種も違う受講者同士が、お互いにフィードバックし合うことで、自己分析・理解が深まりました。

まとめ：リーダーになることで得られるもの

「人脈」「情報」「経験」を通じて、リーダーは組織の一員としてはもちろん、1人のビジネスパーソンとして大きく成長し、今後の可能性を広げていきます。過ごす時間は同じでも、リーダーにならずに過ごすのと、リーダーとして過ごすのとでは、成長の度合いが変わってくるでしょう。

一般的に女性の傾向として、能力では男女の間で差がなくても、「自分にはスキルが足りない」「経験不足だから自信がない」と思いがちです。経験を積むことが自信になることも多いため、経験になる仕事を進んで引き受けていくことで不安を解消することもできます。

本セミナーを企画した事務局の思い

東海支部会員の女性リーダーの方々から、「職場に目指すロールモデルがない」「同じ立場の方が、職場で何に悩み、困難をどう乗り越えているのか知りたい」といったご意見をお聞きしたことから、今回の企画を立てました。

セミナー募集時から個別のお問い合わせも多く、会員企業における女性活躍推進への想いの強さを感じることができました。

カリキュラムを検討する際に、女性リーダー同士が、自社では言いにくい悩みや課題克服の取り組みなど、体験談を共有するグループワークの時間を、意識的に多く設けました。経験が豊かで、快活な中根講師からの実体験を交えた事例紹介は、身近でわかりやすく、本音で活発に楽しく議論できるセミナーとなりました。

久々の集合研修で、名刺交換や会話をしている様子が見られ、ファミリー会のもとで人的ネットワークが広がったことを、事務局としてもうれしく感じました。今後もファミリー会会員企業が、多様な人材が活躍できる場となるよう支援していきます。

みんなの感想

- *同じような立場の方と悩みや不安を会話することで、みんな同じようなことで悩んでいるというのがわかり、少し心が軽くなった。
- *グループワークといっても堅苦しい内容ではなく、業務内容は違っても同じ女性リーダーとしての悩みなどを気軽に共有したり、自身が気付かなかった特性を認識することができ、とても参考になった。
- *コロナ禍でオンライン開催のセミナーが多くなった昨今、対面での開催であったことで、対面コミュニケーションの重要性を再認識できた。
- *講師の実体験をもとにしたお話を聞くことができよかった。集団形成のステップ、今後身につけるべき知識や能力は、初めて聞くお話で今回知ることができ、参加してよかった。
- *グループワークの時間を多く取っていただいたのが嬉しかったです。上司に相談するまでもない、悩みとまではいかなくても日々モヤッとしていることを、他の方も同じように感じていることがわかりました。
- *講師が生き生きとされていて大変素敵なお方だと思いました。反面これまでの失敗談や私生活も包み隠さずに話されたため、身近に感じ、聞き入ってしまうセミナーでした。内容もリーダーへの成長はもちろんですが、自分自身を知る良いきっかけとなりました。
- *役職やリーダーとして活動する他社の女性と話ができて貴重な経験だった。
- *今後リーダーを目指す課員に、様々な状況で働いている異業種の方と交流を深め、今後のために役立ててもらいたい。