



企業の収益に直結する交渉力の高め方

「ビジネス交渉力研修」のご紹介

なぜ、いま交渉力が必要なのか

急速な市場環境変化に伴うビジネスモデルや戦略の転換、情報流通量の増加によってビジネスにおける様々な契約の見直し・交渉の機会が増加していく

<これまで>

<これから>

契約や交渉の
選択肢

少ない

多い

契約や交渉の
判断軸

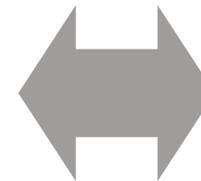
感情的

合理的

契約や交渉の
関係性

固定的

変動的



あらゆるビジネスにおいて、
「交渉力」の強弱が企業のパフォーマンスに大きな影響を与える時代に

交渉力不足によって引き起こっている事象

御社の営業・交渉シーンにおいて、下記のようなことは起こっていないでしょうか？

条件提示の失敗

- 低すぎる条件提示をしてしまっている
- 交渉が行き当たりばったりで条件の悪い取引をしてしまっている

譲歩の失敗

- 値引きなどの要請に対して一方的な譲歩をしてしまっている
- 取引先への過剰な譲歩要求でパフォーマンス低下や離脱が起こる

関係構築の失敗

- 取引先の一定期間ごとにすべき条件見直しができしていない
- 長い付き合いの取引先の利益率が低くなっている

その他の失敗

- 交渉に過剰に時間がかかったり、相手に無駄にストレスを与えている
- **そもそも利益や機会の損失に気づいていない(不利な交渉が当たり前になっている)**

「交渉力」の不足によって、
日々利益や機会の損失が起こっていることに気づかないことが最大のリスク

交渉力チェックシート

自社の交渉ごとについて、下記項目で当てはまるものにチェックを入れ、その数を数えてみましょう。

No.	設問	チェック
1	提案時に相手の上限予算を最初に聞いている	
2	提案先への条件・価格提示が低いと感じることがよくある	
3	長くお付き合いしている取引先の利益率が低くなっている	
4	相手の値引きなどの要請に対して一方的な譲歩がよくある	
5	仕入れ先との条件見直しが長い間できていない	
6	仕入れ先への譲歩要求で仕入れ先のパフォーマンス低下が起こっている	
7	交渉後に獲得目標に対する達成度合いについて振り返りをしていない	
8	社員が交渉後に機会や利益の損失に気づいていない	
9	交渉に過剰に時間がかかったり、相手に無駄にストレスを与えている	
10	交渉の事前準備をせず、過去慣性やこれまでの常識で交渉を行っている	
11	交渉に関して、マネジャーがメンバーに権限移譲できていない	
12	マネジャーが意思決定や条件交渉をするための情報収集が足りていない	

6つ以上チェックがついたら・・・

交渉力強化によって、利益や組織の生産性が大きく改善できる可能性大

組織としての交渉力を高めることの必要性

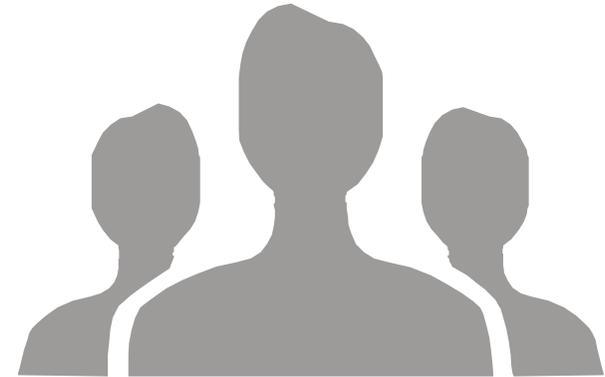
日本においては交渉力の教育がなされてきていないため、“個人のセンス“に頼ってしまっていることが多く”組織としてのベースアップ”が求められる

よくある姿



- 一部の“エース人材”に依存した状態
- “エース人材“の異動や退職等に組織の成果が左右される
- 個人差が大きく、意思決定の質やスピードが落ちてしまう

目指したい姿



- 全員が一定の交渉力を身に付けている
- 個人の異動や退職等に左右されず、組織としての成果が安定する
- 組織としての意思決定レベルや生産性が高くなる

組織全体での交渉力が高まることの効果

組織全体の交渉力を高めることで、直接的な利益や機会を向上させると同時に、組織内の**業務効率**や**生産性**を高めることも可能になります。

【効果1】機会損失や値引き率を低減させることでの利益率の向上

多くの現場で、交渉力不足によって防ぐことができた値引きや抑えることができた調達コストなど、利益や機会の損失が起きている。また、その交渉に関する獲得目標の設定・準備・実施・振り返りが行われていないことで、損失が起きていること自体を認識できていないことも散見されます。

【効果2】意思決定・条件交渉の質やスピードの向上

組織的な交渉力が低いと、意思決定や条件交渉のオファーに必要な情報収集に時間がかかったり過不足が生じてしまいます。そのため、マネジャーが再度指示をして情報収集をしたり、情報が揃っていない中で意思決定をすることで、業務効率の悪化や機会損失が起きます。マネジャーや一部のエース人材に依存しない組織的な交渉力を高めることで、組織全体の意思決定・条件交渉の質だけでなくスピードや生産性も高まります。

【効果3】個別最適と部署間対立の解消

多くの部署やマネジャーが、自部署の目標達成に向けてコミットするという制約の下、個別最適の視点に陥り、組織の疲弊や部署間の対立を招きます。マネジャーやリーダーが交渉力を付けることで、全社の目的と自組織の目標達成のために上司や他部門など周囲を巻き込み、リソースや協力を確保して組織を運営することが可能になります。

そもそも交渉とは？ ～素人の交渉とプロの交渉

交渉とは、駆け引きや騙し合いで進めていくものではなく、互いの問題を解決していく共同作業として進めていくもの

素人の交渉(誤解)

プロの交渉(正しい認識)

交渉とは？

固定パイを取り合う勝負
騙し合い

問題解決の共同作業

交渉の
基本

自分の意見を
強く主張すること

相手の意見に
耳を傾けること

交渉の
時間軸

交渉の成約が
ゴールライン

交渉の成約が
スタートライン

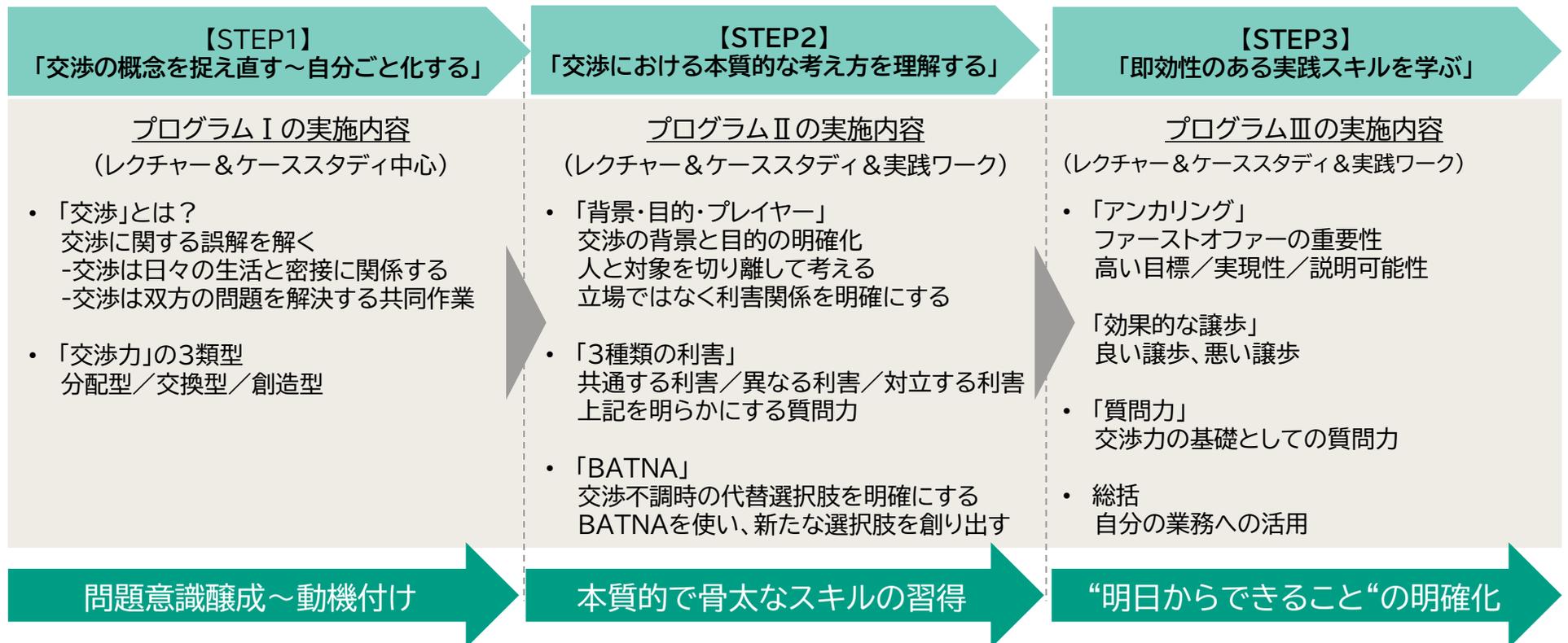
交渉力強化の第一歩は、上記のような「交渉」に関するマインドセットの転換から

「ビジネス交渉力研修」のご紹介

■ プログラム終了後の目指す状態とメリット

- 「交渉」というものの概念が捉え直されている ⇒ 社外だけでなく社内交渉等も含めた他者と関わる多くのシーンにおいて、引き出しが増え自信が高まる
- 交渉における本質的な考え方が理解できている ⇒ 論理思考・問題解決などビジネスにおける汎用的スキルの実践性が高まる
- 即効性のある交渉テクニックや、考え方が身についている ⇒ 短期的にもビジネスにおける成果を出せる(営業時の価格交渉など)

■ 研修プログラム 進行イメージ



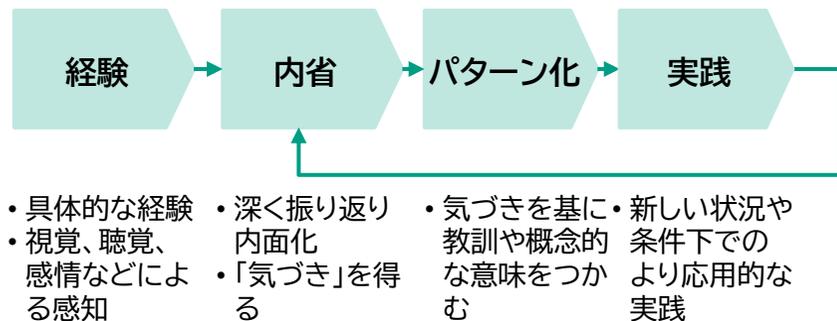
弊社プログラムの特長 ～研修後のフォロー施策

研修で素晴らしい気づき・学びを得たとしても、多くの場合日常業務に戻るとその気づき・学びを忘れてしまいます。研修で学んだスキルを血肉化するためには、実践を通じて再度気づき、学びを定着させるプロセスが重要になります。

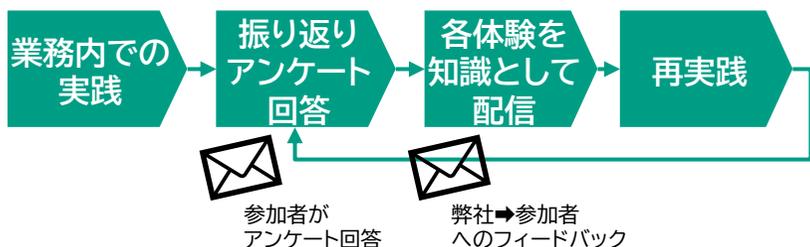
フォロー方法と効果

- メールで「実際に起こった困った出来事」「学習したことを使って上手く解決できたこと」等をアンケート
→学習したことのリマインドによる**記憶への定着**、実践したことの振り返りによる**省察の習慣化**
- **困った出来事**や**上手く解決できたこと**を集約・概念化し、ナレッジとしてメールで全体に共有
→概念化された経験の学習(共有知)、経験の概念化のやり方を体感

◆経験学習モデル(組織行動学者:デービット・コルプ)



◆弊社フォロー施策における経験学習の実践



フォローメールのイメージ

こんにちは！
プロフェッショナル研修・フォローアップチームです。
研修を受講していただいてから数か月経ちましたが、その後上手く実践に繋がっておりますでしょうか？
(中略)

■今週の振り返りコンテンツ■

「思考方法STAFF」

日々の業務の中で、様々な外部要因によってモチベーションが下がってしまいそうなシーンは頻りに訪れます。無意識のうちに、他者・感情・過去・・・など自分が直接コントロールできないものに意識を奪われていませんか？

そんな時こそ「思考方法STAFF」を使い、Self(自分)、Think(思考)、Action(行動)、Future(未来)という直接コントロールできるものにFocus(目を向ける)ことで、前向きなモチベーションを保っていきましょう！

■アンケートご協力のお願い■

・下記URLより、簡単なアンケートにご回答ください。

■先週のアンケートより

▼お悩み 「若手スタッフの育成や戦力化が上手くいかない・・・」
非常に多くの方から寄せられた内容です。教育を重視しているからこそ、それが思うようにいかないことに対する悩みも大きくなるものですね。今回は、このお悩みに対して「思考のコントロール」をどう活用するかについてお伝えさせていただきます。

▼フィードバック 「期待」と「時間軸」をコントロールしよう！
「相手」は直接コントロールできず、それに対する自分の「思考と行動(教育の方法など)」をコントロールすると・・・

