

交渉学 ノススメ



安藤 雅旺 日本交渉協会
常務理事

める。顧客からの感謝の言葉は、必ずドライバーに伝えるなど、そこには一人一人をしっかりと承認する経営姿勢がある。

こうした関根社長の計らいを意気に感じ、顧客に対し丁寧で真心のこもった仕事をするこゝで、応えようとする社員の姿勢を生み出している。

関根社長は経営理念をベースに、経営者と働き手という関係を超え、同志としての絆を社員と構築している。交渉学で言えば互いにWIN-WINとなる価値交換の関係をつくり、さらに共通目標を軸にした協創関係へ発展させた状況だ。

こうした集団づくりの姿勢は採用にも現れる。人手不足の中でも安易に経験・スキルのみで採用せず、しっかりと会社の価値観を伝え、賛同する人を採用する形式を取っている。

また業界の水準を上げることもビジョンに掲げ、人材不足を解決するため平成29年に、ジヤパンロジスティクスアカデミー（JLA）を立ち上げた。現場を離れたベテランが若手を育成し、経験者の教訓やスキルを伝承していくというものだ。その教育の根底には人間性を高めることにある。この活動を通じて今後業界を支える「人財」を輩出していくという。人づくりを軸にした経営が、社員の賛同を得て組織を一枚岩にし、燃える集団をつくり出している。

企業事例・ 社内交渉編

第7回

今回、取り上げる事例は、埼玉県越谷市に本社を置く関根エンタープライズ。平成3年の創業以来「日本一のありがとうを運びます」という関根崇裕社長の経営理念の下、ゼロから経営をスタートし年商30億円の会社に成長させた。

交渉学の観点で、関根社長は社内交渉に優れている。多くの物流企業が社員の低い定着率、ドライバー不足に悩む中、同社は業務に対する社員の意欲が高く、強い結束力を持ち、熱意のある集団をつくり上げている。

関根社長の交渉の根底には「働く仲間の自己実現を支援する」という熱い思いがある。一人一人にスポットライトを当て、社員間の情報共有や、関係構築のための機会をつくる。また、家族へのフォローも忘れない。「望年会」では活躍した社員の表彰を実施。誕生月の社員を毎月各営業所から集めて、イベントを開催し横の交流を深

あんどつ・まよあき
昭和42年12月7日生まれ、50歳。岐阜県出身。
平成24年立教大学大学院ビジネスデザイン研究科修士課程修了。著書：『心理戦に負けない極意（共著）』（PHP研究所）、『中国に入っては中国式交渉術に従え！（共著）』（日刊工業新聞社）『交渉学ノススメ』（生産性出版）。