

交渉学教育の最前線報告

-Advanced Program の実践-

A Pioneer Report about Advanced Program on Learning Negotiation Theory

一色正彦(金沢工業大学大学院) 田上正範(合同会社IT教育研究所)
Masahiko ISSHIKI(*1) Masanori TAGAMI(*2)

*1: Graduate School of Kanazawa Institute of Technology

*2: Limited liability company Information Technology Institute of Education

キーワード: 交渉学、学習効果、研修プログラム、講師育成

Key words ; negotiation, learning effect, training program, new leader

研究目的

本研究は、交渉学研究の成果を他社に先駆けて、能力育成に加え、リーダー人材の育成とナレッジの教材化を実現する、先進的な人材育成プログラムとして導入した取組みを報告するものである。本稿における「交渉学研究及び教育」とは、ハーバード大学の交渉学研究所の研究に基づくものであり、日本人の特性に応じた、模擬交渉 (Role Simulation) を中心とするものを指す (田村・隅田ら (2010))。

研究方法

近年、企業が求める実務家の育成として、統合型の人材が挙げられる。交渉学教育は、理論をベースにした人材育成プログラムとして構成でき、1)問題解決の能力向上、2)リーダーの人材育成、3)ナレッジの教材化を実現できるものと考えられる。

交渉力の育成体系の例を、表1に示す。

表1 交渉力の育成体系 (例)

コース名	対象	場面	レベル
Entry	一般社員	対内交渉	コミュニケーション (基礎) レベル
Basic	実務担当者	対内交渉	交渉力 (基礎) レベル
Advanced	対外交渉担当者	対内・対外交渉	交渉力 (実践) レベル
Professional	対外交渉専任者	対内・対外交渉	交渉力 (リーダー) レベル

また、実際に起きた事例をモデル化し、ケース教材とすることによって、ナレッジの蓄積を実現することができる。その方法論として、交渉学が応用できる。例えば、過去の経験事例を、交渉学のフレームで再整理し、価値と課題をブレイン・ストーミングによって共有する。また、進

行中の事例を、交渉学のフレームでブレイン・ストーミングして論点をレビューし、実際に実施したうえで、再度、価値と課題を整理する方法である。これらのプロセスを経て、個々の事例から、組織知として伝承する価値のあるナレッジを抽出し、ケース教材（以下、オリジナル教材と称す）を開発すると共に、そのケース教材を自ら講師として、受講生に教育できる講師を育成している。

結果

表1に示すような育成プログラムを、2008年から実践している企業として、パナソニックグループの特定部門を挙げ、その取組成果を記す。具体的には、リーダー育成を目指した実務家講師の育成（以下、育成講師と称す）と育成レベルの評価である。この部門は、特定事業分野における研究開発、法務、知財、経理などを統括する組織である。今回、対象とした育成講師は、その中の知財部門に所属する社員であり、年齢42歳、マネージャークラス、弁理士資格者、交渉学の学習およびティーチングアシスタント歴は3年である。

評価方法として、汎用の教材と汎用の学習カリキュラム（以下、汎用教育プログラムと称す）に基づき、同等の受講対象者に対して育成講師が行った交渉学教育に対する受講者結果を、ベテラン講師の受講結果と比較することで検証した。差の検証は、受講者アンケートの回答結果で行い、受講者アンケートは、セルフ・エフィカシー理論を用い、交渉学に対する自信の度合い（自己効力感）を測定するもの（山本・田上（2010））で行った。その結果を、表2に示す。

表2 受講者アンケートの回答結果（回答平均順）

No.	回答者	受講人数	学習時間	受講年月	講師※2	回答平均※3	t値※4	F値※5
1	金沢工業大学大学院 (中堅)社会人	17	3h	2010年9月	A・B	4.27	t=2.55** t=0.73 t=1.13 t=0.59	F=3.27* F=1.44
2	P特定部門※1 (新人)社会人	24	4h	2011年6月	C(育成講師)	4.07		
3	東京大学 大学院生	23	5h	2011年7月	A(D・E)	4.03		
4	P特定部門※1 インターン生	8	4h	2011年8月	C(育成講師)	3.89		
5	慶應義塾大学 学部生	172	2h	2011年4月	B	3.89		

**1%有意、*5%有意

※1: パナソニックグループの特定部門 ※2: ベテラン講師 A,B、育成講師 C、ティーチングアシスタント D,E
 ※3: アンケートの全質問の回答(6段階の選択肢)を平均した値。但し、回答者にとって、外部要因となる質問を削除。回答選択肢の肯定系と否定系を分岐する値(以下、分岐値と記す)は、3.5であるが、いずれも超えている。
 ※4: t検定(2つのグループの平均の差を比較する方法)。No.1と2に有意差があり、その他には有意差はみられない
 ※5: 分散分析(3つ以上のグループの平均の差を比較する方法)。No.1-5の間に有意差があり、No.2-4の間にはない

表2のt値及びF値は、その値が有意水準の値より大きい場合、比較対象としたグループとの間に有意差があることを示す。t値及びF値の結果より、No.1とNo.2との間に有意差があり、No.2-5の間には有意差がみられず、1つのグループと考えられる。つまり、まだ入社4か月の新人社会人(No.2)と、大学院生(No.3)、インターン生(No.4)、学部生(No.5)

を受講者とした回答結果には差がないと言える。従って、育成講師C(No. 2, 4)とベテラン講師AとB(No. 3, 5)とが行った交渉学教育を受けた受講生の回答結果は、いずれも分岐値を超えており、自己効力感の値(本例では、交渉学の学習への親和性と学習による交渉における問題解決に対する自信)への肯定性を示したうえで、有意差はなく、育成講師Cの能力が相応のレベルに達していることを示している。

考察

本稿では、交渉学研究および教育を人材育成に応用し、セルフ・エフィカシー理論を用いて、育成講師の育成レベルの評価を試みた。対象数が1名であり、一般化するには至っていないが、交渉学研究および教育がリーダー人材の育成に応用でき、また、セルフ・エフィカシー理論が、育成講師の育成レベルを測る指標として応用できる可能性があることを見出せた。さらに、異なる講師により実施した汎用教育プログラムが、いずれも分岐値を超えて自己効力感の値への肯定性を示したことは、プログラム自体も相応のレベルに達していると推察できる。今後は、複数の育成講師に対して、同様のデータ検証を蓄積すると共に、育成講師のスキルやキャリア、および交渉学の学習歴がどの程度影響しているか、オリジナル教材を用いた場合との比較分析を行い、一般化を試みたい。

本稿が、交渉学研究および教育の人材育成への活用に貢献することを期待する。

引用文献

田村次朗, 隅田浩司, 一色正彦, 山本敏幸, 田上正範「交渉学教育の現状と課題」日本説得交渉学会第3回大会、慶応義塾大学, pp31-33. 2010

山本敏幸, 田上正範「交渉学の授業・ワークショップの成果を可視化する手法の研究」日本説得交渉学会第3回大会、慶応義塾大学, pp34-36. 2010

田上正範, 田村次朗, 隅田浩司, 山本敏幸, 一色正彦「交渉学の学習効果を可視化する分析報告」日本説得交渉学会第4回大会発表論文集収, 2011