

ビジネスシーンで利害衝突を緩和し 当事者同士を Win-Win に導くコンサルティング

Company Data

株式会社 ギブ・スパイラル・ジャパン

大阪府大阪市北区西天満 2-6-8 堂島ビルディング 9F

URL : <https://www.give-spiral.co.jp>

ビジネスシーンにおける利害衝突を緩和させるコンサルティングを行う『ギブ・スパイラル・ジャパン』。交渉アナリスト資格1級を有するコンサルタントのみが在籍し、合意形成による両者 Win-Win を目指すのが同社のスタイルだ。本日は野村宏伸氏が同社を訪問。鷹尾社長にインタビューを行った。



——鷹尾社長の歩みからお聞かせ下さい。

経営者だった祖父の影響で、小学生のころから将来は経営者になろうと決めていました。大学では金融を学び、卒業後は東京の人材紹介ベンチャーに就職。入社翌年には80人いた同期が半数に減るようなハードな環境でしたが、社会人としての基礎を学ぶことができたと思います。それから妻の実家がある滋賀に移って塾講師を務めた後、人材会社の同期に誘われて大阪で飲食事業に携わりました。いつも2年ぐらいのサイクルで転職しましたが、どの仕事にも学びがあり、貴重な経験となりました。

——幅広い経験を培ってこられたんですね。その後はまた違うお仕事を？

ええ。20代後半の時に今の仕事につながる賃料交渉を手掛ける会社に入社しました。半年後には責任者に抜擢されたことで自信もつき、2年間ノウハウを培った後、独立。2010年に『ギブ・スパイラル・ジャパン』を設立しました。同年12月には大型案件を受注することができ、順調に業績が伸びて、この9年で3,000億円以上の価格交渉を成功に導いた実績をつくることもできました。

——素晴らしい実績です。御社ではビジネスでの利害衝突の緩和を目的とした交渉を手掛けておられるようですが、具体的にどういった業務を行っておられるのでしょうか。

たとえば労使交渉やM&A交渉、不動産の賃料交渉、営業交渉、社内交渉などで、対立する当事者同士が共存共栄できるアドバイザーを行っています。労使交渉を例に挙げますと、雇用者側と労働者側が対立関係にありますよね。そして一般的な交渉方法では、雇用者側か労働者側のどちらかが「勝ち」、どちらかが「負け」となる「分配型交渉」になることが多いのですが、当社の場合は交渉当事者が情報交換しながら相互にメリットのある解決策を探っていく「統合型交渉」、つまり両者がWin-Winとなる交渉をモットーとして取り組んでいます。

——当事者にとっては、嬉しい形ですね。とは言え、なかなか難しそうですね。

確かに、当事者同士が合意に至るまでには交渉力が非常に重要です。ですが、日本は調和を重んじる国ですから争いを避ける傾向にあり、交渉の経験が乏しい方が多いです。しかし当社には交渉アナリスト資格1級の交渉のプロだけが在籍

して業務にあたっているのでご安心下さい。また、今は当社の交渉ノウハウを多くの方々に活用していただくべく、『日本なりきりマネジメント協会』を立ち上げ、資格認定を行っています。

——頼もしいですね！ 事業を經營する上で大切にされていることは何ですか。

株式会社は営利組織ですが、当社は利益を優先しません。それよりも社員が自己実現できる土壌として会社づくりを行い、社員の成長を通じて事業も発展させていきたいのです。そのため当社では社員が自身の給与を自分で決める評価システムを採用していますし、社員がやりたいことと思ったことを積極的に応援しています。一例ですが、最近では内勤の経理のスタッフが資格支援事業をやりたいということで企画書を作成し、取り組み始めています。そういった挑戦が当たり前にならざる会社であり続けたいですね。

——最後に今後の展望を伺います。

自分でも想像しなかったことが現実になるのが楽しいと思いますので、将来の目標や展望はあえて決めません。何が起るのか、これからが楽しみです。

(2019年8月取材)



「鷹尾社長が経営者を目指したのは、事業で成功を掴むお祖父様の格好良さに憧れたというより、苦勞や努力をする姿など色々な面を見て『楽しそう』と感じたからなのとか。そんな社長にとって、『仕事は最高に面白いこと。会社とはそれを楽しむ舞台装置であるべき』とお考えです。活き活きとされる表情に、事業の明るい未来を感じました」

interviewer : 野村 宏伸

