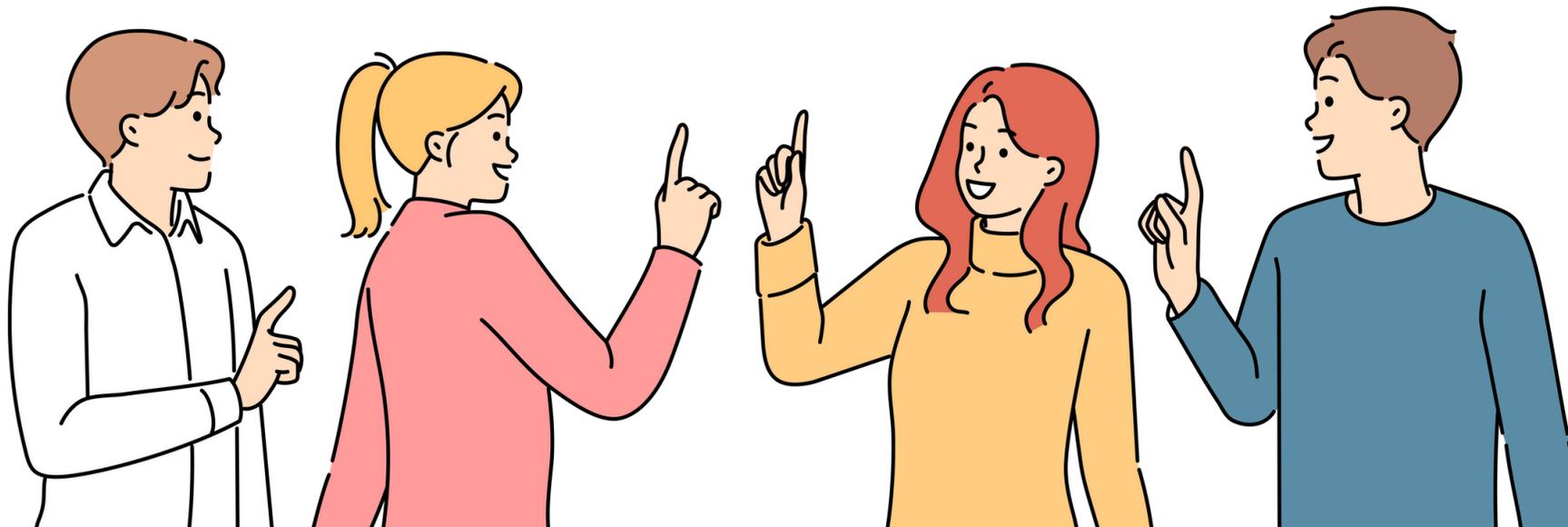


会社を動かす「提案交渉力」

チェックシート 完全版

現状を整理し、“対話の準備”を整える第一歩に



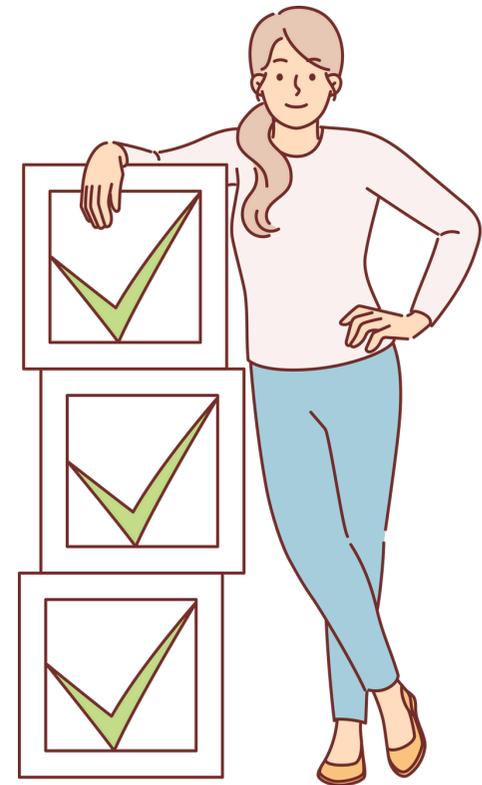
01.はじめに

02.提案交渉力チェックシート

03.チェック項目解説

04.振り返り

05.私たちについて



— その交渉、本当に「会社を動かせる準備」ができていますか？ —

近年、制度や賃金などを取り巻く環境が急速に変化し、労働組合にも「要求」から「提案」への姿勢転換が求められています。しかし、現場からは次のような不安の声が多く寄せられています。

- 制度の実態がわからず、提案に説得力がない…
- 交渉が始まると、どうしても会社ペースになってしまう…
- 組合の中でも何を軸に話すかが定まってなくて、交渉でズレが出る…

これらの不安やつまづきには、実はある“共通点”があります。

それは——交渉前の準備が、体系的に整理されていないことです。

成果をあげている組合ほど、3つのステップを丁寧に整えている傾向が見られます。



提案交渉を成功させる3ステップ

「交渉に強い組合」の多くは
「情報整理」「シナリオ作成」「交渉展開」の3ステップを
事前に整えています

情報整理

制度の現状、組合員の声、他社との比較、会社全体の戦略や経営方針、人事施策の背景など、交渉や提案の土台となる、事実に基づいた材料を揃える段階

シナリオ作成

集めた情報をもとに、「背景」「目的」「改善案」などの流れで論点を整理し、「筋の通った提案」へ複数パターンで組み立てていく段階

交渉展開

交渉前に、組合として協力できるゴール設定。社内が動くポイントとルートなども想定しておき、交渉の間では、回答に応じた適切な対応しながら合意を目指す段階

— 提案に説得力を持たせた、ある労働組合の準備事例 —

A 労働組合様（業態：サービス業 社員数：150名）

Q ベア交渉において、どのような壁や課題を感じていましたか？

これまでのベア交渉では、「業界水準を参考にした金額」を提示していたものの、会社側からは「うちは違う」「予算がない」と返されて、議論が止まってしまっていました。その背景には、

- ① 会社の財務や制度に関する情報が乏しく、説得材料が足りなかったこと
- ② 提案の背景や目的が曖昧で、「なぜその金額なのか」が説明しきれなかったこと

があったと思います。結果として交渉の主導権を握れず、毎年、「今年も何も決まらなかった」という感覚が残る交渉が続いていました。

Q これまでと違う成果を得られたベア交渉の「変化」は何でしたか？

交渉が動き出した「変化」は、目的を明確にしたことでした。

ネクストプレナーズさんの支援を受けながら、「物価上昇への生活防衛」という目的を軸に据え、「なぜベアが必要なのか」からストーリーを再構築していきました。さらに、組合員アンケートを通じて「生活の厳しさ」「実感としての物価高」などのリアルな声をデータで可視化してもらいました。会社に対しては、「外部データ＋内部実態」の両面から提案の根拠で固めました。これにより、会社側の反応も大きく変化し、「予算がない」で終わるのではなく、どう実現できるかの議論に発展していきました。組合内でも「今回はいつもと違う」という手ごたえを感じました。

ここうした変化を生み出したのは、特別な交渉テクニックや高度な話術ではないと思います。

交渉に臨む前の段階で、「情報を整理し」「提案を組み立て」「対話の展開を想定する」——この3つの準備プロセスを丁寧に整えたことが、交渉の流れを徐々に変える要因となりました。

3ステップの典型的な課題例

交渉が進まない背景には、準備の抜けや見落としがあります。
よく見られる「つまずき」を3ステップごとにまとめました。



課題

- 制度利用実態の把握不足
- 組合員の声の未収集、未整理
- 他社比較や外部データの不足
- 過去交渉資料の未活用
- 交渉材料としてデータ未整理

課題

- 提案目的,背景の不明確さ
- 方針や優先順位の未整理
- 要求内容の裏付け不足
- 組合員の生の声の反映不足
- 提案ストーリーの一貫性不足
- 単一シナリオへの依存

課題

- 反論対応の準備不足
- 譲歩ラインの不明確さ
- 想定外対応の準備不足
- 論点再構成の柔軟性不足
- 会社側の社内情報と視点不足
- 合意形成への働きかけ不足

次のページでは、それぞれのステップについて
「自分たちはどうか？」を確認できるチェックシートをご紹介します

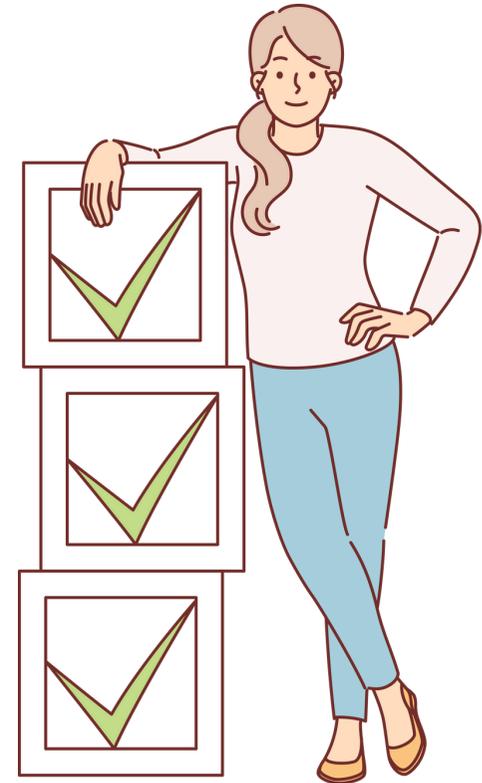
01.はじめに

02.提案交渉力チェックシート

03.チェック項目解説

04.振り返り

05.私たちについて



02

提案交渉力チェックシート

ステップ1 情報整理

(チェックの数： / 7問中)

- 組合員の「生の声」である意見・要望を幅広く収集できている
- 制度の利用実態や賃金に関するデータや資料の収集ができている
- 関連する法規制や労働環境に関するルール等を把握できている
- 過去の交渉結果や経緯を確認できている
- 会社の事業戦略、人事戦略を理解できている
- 社内でキーマンとなる人物を把握できている
- 交渉の論点となる課題や要求事項を整理・優先順位付けできている

02

提案交渉力チェックシート

ステップ2 シナリオ作成 (チェックの数: /8問中)

- 提案の目的・背景、論点、優先順位が整理できている
- 要求内容に対して、論理的な裏付けや定量・定性の根拠を持たせられている
- 提案内容が会社の事業戦略・人事戦略と整合している
- 組合員の声や制度の実態を提案内容に反映できている
- 他社事例・外部データなど、比較視点を交えて構成できている
- 複数の交渉展開パターンを想定し、準備している
- 交渉目標・進行プラン・役割分担などを執行部内で共有できている
- リハーサルや想定問答を通じて、臨機応変に対応できる準備がある

02

提案交渉力チェックシート

ステップ3 交渉展開

(チェックの数： / 8問中)

- 交渉で使用する資料や根拠データ、進行プランの準備できている
- 反論や異論への対応を事前に想定し、資料や方針を準備している
- 想定外の展開に備え、複数の提案シナリオをもって臨んでいる
- 譲歩できる範囲や優先順位を整理し、柔軟に提案内容を組み替えられる
- 会社側のキーマンや社内事情を把握し、現実的な打ち手を検討している
- 合意形成に向け、協力できるゴールや現実的な落とし所を提示できている
- 交渉中、組合の立場を押しつけず、建設的かつ協調的に対応できている
- 交渉後の展開や社内アクションも見据えた提案設計ができている

02

提案交渉力チェックシート 結果

チェックシートの結果から「自組合は、どこから手をつけるべきか？」
を考えるヒントとしてご覧ください。

ステップ1 情報整理 (7点満点中)	6点以上	組合員の声や社内情報の把握は良好です。今後は、「要望の裏付け強化」や「外部データとの比較分析」などを通じて、提案に厚みを加えることが有効です。
	3点以下	基礎的な情報の整備から着手する必要があります。制度利用の実態調査や、過去の交渉資料の掘り起こしを進めることで、論点整理がの土台を築くことから始めます。
ステップ2 シナリオ作成 (8点満点中)	7点以上	提案の構成力が高く、一定の論理性と戦略性が見られます。他社事例の組み込みや、事業戦略との整合性を強化することで、さらなる説得力を加えることが可能です。
	4点以下	提案ストーリーの流れや、根拠づけが弱い可能性があります。特に「目的→課題→提案→効果」の流れを整理し、会社に響くストーリー設計の構築が有効です。
ステップ3 情報整理 (8点満点中)	7点以上	交渉時の対応力は備わっています。今後は、反論・想定問答の準備や、複雑なケースへの対応パターンを整理しておくことで、より実践的な強化が可能です。
	4点以下	交渉現場での「想定外への対応力」に課題があります。事前に作戦を立て、回答に応じて提案を再構成する力を養えば、柔軟な交渉が実現できます。

※点数が10点以下だった場合は、改善に向けて、お気軽にご相談ください。

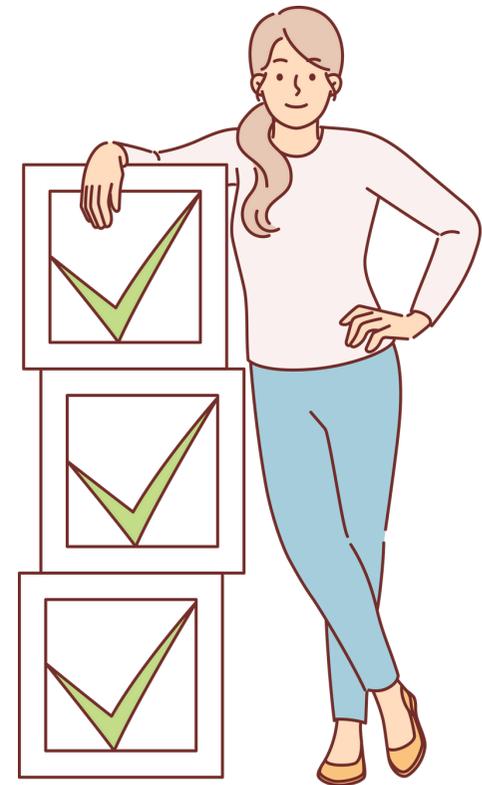
01.はじめに

02.提案交渉力チェックシート

03.チェック項目解説

04.振り返り

05.私たちについて



03

チェック項目解説

現場力を高める「交渉戦略」の極意

労働組合の交渉は、単なる要望の伝達ではありません。

それは、組合員の声を背景に、会社の現状を深く理解し、論理的かつ戦略的に提案を構築し、最終的に労使双方にとって納得のいく合意を形成するプロセスです。

このプロセスにおいて、交渉の成否を分けるのは、当日の“瞬発力”ではなく、事前の緻密な「設計力」に他なりません。

「提案交渉チェック項目解説」では、提案型交渉を成功に導くための3つのステップ——「情報整理」「シナリオ作成」「交渉展開」——の各ステップで押さえるべきポイント、陥りがちな落とし穴、そして実践的な工夫を具体的に解説します。

03

チェック項目解説

ステップ1 情報整理

主要ポイント

- 交渉は「相手に何を言うか」より、「自分たちが何を把握しているか」
- 交渉の土台となる「事実」と「論点の構造」を整理する
- 提案の説得力は、現場の声、実態、会社の考えの把握にかかっている

03

チェック項目解説

ステップ1 情報整理 - ①「組合員の生の声」はどうやって拾うか

- 関連チェック項目：組合員の「生の声」である意見・要望を幅広く収集できている

提案型交渉の第一歩は、「現場の声」に根ざすことです。組合員の「生の声」を幅広く収集することは、提案の正当性と説得力を高める上で不可欠です。

従業員の声の収集チャンネルは多岐にわたります。組合内のネットワークを使う方法、全国大会や説明会、組合員アンケート、最近ではコミュニケーションツールやアプリ、ソーシャルメディアの活用も有効です。

特にアンケートは、従業員の意見や満足度を定量的に把握するための強力なツールです。アンケートの回答率を向上させるためには、集計したいテーマをきちんと絞り、設問数を10～15問程度にまとめます。記述式ではなく選択式を多くするなど、回答者の負担を最小限に抑える工夫が必要です。



残念な例

- 一部の声だけを過剰に反映し、全体像を見誤る
- 集めたが活用されず、提案が「ただの要望」で終わる

工夫のしかた

- 年代・職種別で傾向を出すことで「全体感」と「具体性」を両立
- 「この声を反映しています」と提案書に明記し、会社側の納得度を高める
- アンケート結果をグラフや表で視覚的に表現し、データの理解を深める



03

チェック項目解説

ステップ1 情報整理 - ② 実態とデータをどう集めるか

- 関連チェック項目： 制度の利用実態や賃金に関するデータや資料の収集ができていて、交渉の論点となる課題や要求事項を整理・優先順位付けができていて

筋の通った提案には、「数字」も必要です。社内制度であれば、その制度がどの程度使われているか、誰にとって有効で、誰にとっては不満があるのかを把握しておきます。

また、賃金報酬などの金額交渉においては、変更前後のデータを提示することが求められるでしょう。厚生労働省、連合、経団連などが公表する消費者物価指数、最低賃金の上昇率や春季労使交渉の妥結額などの公表資料は定期的に収集し、関係者が閲覧しやすい場所に保管する仕組みを整えることが有効です。

組合員ヒアリングの情報と合わせて資料化しておくことで、説得力が補完できます。



残念な例

- 制度名や目的しか知らず、利用状況を把握していない
- 定量データ（利用者数・金額）なしで交渉に臨む

工夫のしかた

- 制度ごとに利用率、対象者数、申請件数などを定期的にチェックする
- 公開データ掲載サイト（厚生労働省、連合、経団連など）を定期的にチェックし、最新情報を把握する



03

チェック項目解説

ステップ1 情報整理 - ③相手（会社）をどう理解するか

- 関連チェック項目： 関連する法規制や労働環境に関するルール等を把握できている
過去の交渉結果や経緯を確認できている
会社の事業戦略、人事戦略を理解できている
社内でキーマンとなる人物を把握できている

どれだけ組合内で完璧な資料を作っても、会社の事情や価値観とズレていれば交渉は進みません。「会社が気にしていること」「その場で影響力を持つ人」を踏まえた構成が必要です。

また、会社の事業戦略、人事戦略を理解することは、組合の提案が会社の経営方針と整合していることを示す上で重要です。経営層が重視する視点や、彼らが抱える課題を理解し、それに沿った形で提案を行うことで、共感と理解を得やすくなります。

社内でキーマンとなる人物（最終的な決断を下す決裁者や、その意思決定に影響を与える人物）を特定し、彼らのニーズや課題への解決策になることを加えるだけでも、交渉の成約率をぐっと高めることができます。

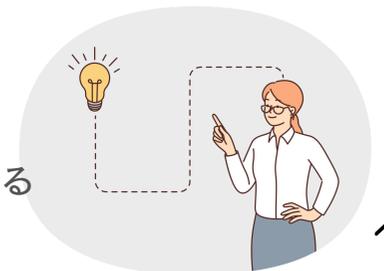


残念な例

- 事業・人事戦略、キーマンの関心事を十分に把握していない
- 業務が忙しく専門的知識の取得が不十分

工夫のしかた

- 会社の財務状況や人事関連データを事前に収集・分析する
- キーマンの過去発言や資料から、刺さる表現を抽出して活用する
- 専門知識の判断は外部に依頼する



03

チェック項目解説

ステップ2 シナリオ作成

主要ポイント

- 交渉本番での説得力は、筋の通った「交渉設計」ができているか
- 「通る」提案内容ためには、目的・背景・論点を構造化し、相手の納得を得られる形に仕上げる

03

チェック項目解説

ステップ2 シナリオ作成 - ① 提案の「目的・背景・論点」を整理する

関連チェック項目： 提案の目的・背景、論点、優先順位が整理できている

交渉目標・進行プラン・役割分担などを執行部内で共有できている

シナリオ作成のこの段階では、ステップ1で収集した「情報」を基に、交渉の「設計図」を描きます。提案が会社から明確な意図と計画に基づいたものとして受け止められるよう、「なぜその提案を、今、行うのか」という目的・背景・論点を明確に構造化することが不可欠です。

具体的には、労働組合からのその具体的な要望事項や提案が自社の経営状況と照らし合わせて実現可能か、その背景にある組合員の「声」や「実態」を論点と結びつけ、会社側が納得できるような論理的な流れを構築します。

また、交渉本番に臨む前に、交渉の場で誰が議論をリードし、誰が補佐役を務めるのかといった役割分担を執行部内で役割分担をはっきりさせておきましょう。



残念な例

- 「組合として言いたいこと」だけを並べてしまう
- 目的が抽象的で、会社にとって「今でなくてもいい」と思われる
- 経営層が「見たい視点」になっていない

工夫のしかた

- 組合の全体方針をまずは定める
- 提案を「背景→課題→提案→期待効果」の流れで設計する
- 執行部内で事前に「何をどこまで話すか」をすり合わせる



03

チェック項目解説

ステップ2 シナリオ作成 - ② 提案に「根拠」と「納得性」を持たせる

関連チェック項目： 要求内容に対して、論理的な裏付けや定量・定性の根拠を持たせられている
提案内容が会社の事業戦略・人事戦略と整合している
組合員の声や制度の実態を提案内容に反映できている
他社事例・外部データなど、比較視点を交えて構成できている

要求内容に対しては、データや事実に基づいて判断を下すことで、自信を持って交渉に臨むことが可能となります。賃金に関することであれば業界平均や地域平均との比較データ、労働条件の法令との整合性、競合他社の労使交渉状況などをリサーチし、比較することは、交渉時に説得力のある説明材料となります。

組合員の声や制度の実態を提案内容に反映させることは、提案の根拠を強化します。また、会社の事業戦略・人事戦略と整合した提案は、経営層の関心を引き、検討対象として受け入れられやすくなります。



残念な例

- 感覚的な表現だけで、「なぜそうすべきか」が不明確
- 「他社もやっている」だけで、中身が曖昧
- 経営方針や人事戦略と食い違っている

工夫のしかた

- 提案ごとに「組合員の声／制度の実態／他社事例／戦略整合」の観点で
- 「この提案は〇〇方針に沿う」と明記して、経営の関心軸に合わせる
- 賃金データ、福利厚生利用率、制度利用者数などを盛り込むと効果大



03

チェック項目解説

ステップ2 シナリオ作成 - ③ 交渉の展開をシミュレーションする

関連チェック項目： 数の交渉展開パターンを想定し、準備している
リハーサルや想定問答を通じて、臨機応変に対応できる準備がある
交渉で使用する資料や根拠データ、進行プランの準備できている

当然ながら、交渉はシナリオ通りにいくとは限りません。会社からの反論、譲歩要請、論点のずれなどに対しても、柔軟に対応できる備えが必要です。準備しているかどうかで、交渉の「深度」が変わります。

事前に様々な状況を想定したシナリオを作成し、想定される反論や回答を事前にシミュレーションしておくことで静な判断力を持ち、思わぬ事態にも柔軟に対応できるようになります。



残念な例

- 会社からの質問や反論に、場当たりに反応してしまう
- A案しかなく、断られると話が止まる

工夫のしかた

- 要望の選択肢は必ず3段階で準備する
- 単一のシナリオだけでなく、複数のシナリオの中から最終案を選択する
- 事前にシミュレーションを行い、提案の弱みを見つけ切替しを用意しておく



03

チェック項目解説

ステップ3 交渉展開

主要ポイント

- 理想を追求しつつも、目の前の状況を冷静に分析し、実行可能な解決策を模索する柔軟性も必要
- 「対立型」交渉と「提案型」交渉を時と場合でうまく使い分ける
- 想定通りに進まないのが交渉。事前の準備とその場の対応力の両方が問われる

03

チェック項目解説

ステップ3 交渉展開 - ① 想定外にどう備えるか

関連チェック項目： 反論や異論への対応を事前に想定し、資料や方針を準備している
想定外の展開に備え、複数の提案シナリオをもって臨んでいる

交渉の本番では、どれだけ入念に準備を重ねても、予期せぬ事態はつきものです。会社側からの反論、譲歩要請、論点のずれなど、想定外の展開に直面した際、データや事実に基づいて論理的に対応できるかが問われます。

交渉中に「NO」と言われた場合でも、その場で議論を停滞させない多角的な視点を持つことが重要です。これは、相手の反論の背景にある真意を汲み取り、手持ちの論理的な根拠やデータを活用して、その場で適切な対応を導き出すことを意味します。



残念な例

- 「それは難しい」と言われて詰まる
- 対案がなく、議論が中断する
- 本筋と関係のない感情論に流れてしまう

工夫のしかた

- 事前に準備した複数の選択肢を状況に応じて提示する
- 即答が難しい場合は、次回の協議へつなげる「逃げ道」を確保する
- 執行部内で「作戦会議」を交渉前後で設定する。外部の専門家の支援を入れる



03

チェック項目解説

ステップ3 交渉展開 - ② 「あえて譲る」と「ここは通す」のバランスを取る

- 関連チェック項目：譲歩できる範囲や優先順位を整理し、柔軟に提案内容を組み替えられる合意形成に向け、協力できるゴールや現実的な落とし所を提示できている

交渉の目的は「合意を作る」こと。そのためには、どこで譲れるか、どこは譲れないかを事前に整理し、柔軟に組み替える力が必要です。

そのためには労使双方が納得できる着地点を見出すことが不可欠です。組合の要求を全て押し通そうとする姿勢は、会社との長期的な関係性の悪化に繋がるリスクがあります。一方で、会社の意見を過度に受け入れ、組合員の利益を十分に守れない結果となることも避けなければなりません。

例えば、会社が賃上げに応じられないという回答の場合でも、その経営状況に関するデータや資料の提供を求めることで、組合側も状況を把握し、より建設的な提案から議論に繋げることもできます。



残念な例

- 要望をすべて「通す」姿勢で押し通す
- 相手に配慮しすぎて、譲りすぎてしまう

工夫のしかた

- 会社の実施可能性を聞きながら、その場で順序や内容を調整する
- 進捗が芳しくなければ提案を「労使共同プロジェクト」として会社のリソースを巻き込み課題解決に向けた取り組みとして位置づける



03

チェック項目解説

ステップ3 交渉展開 - ③ 対話と信頼で「労使協議の場」をつくる

- 関連チェック項目：会社側のキーマンや社内事情を把握し、現実的な打ち手を検討している交渉中、組合の立場を押しつけず、建設的かつ協調的に対応できている交渉後の展開や社内アクションも見据えた提案設計ができている

交渉の成功は、単に具体的な要求が通るか否かだけでなく、その過程で労使間にどのような「対話」と「信頼関係」が構築されるかに大きく左右されます。だからこそ、組合側も会社の事業戦略や人事戦略、そして社内のキーマンの価値観や関心事を理解した上で、建設的かつ協調的な姿勢で臨むことが、長期的な労使関係の基盤となります。

労使間の信頼関係は、企業にとって重要な「財産」であり、労使間の信頼が適切に機能することで、生産性向上を促進するとされています。日頃から労使がコミュニケーションを取り、重要な情報を共有することで、経営者が約束を破りにくくなり、従業員の経営者に対する信頼が高まります。

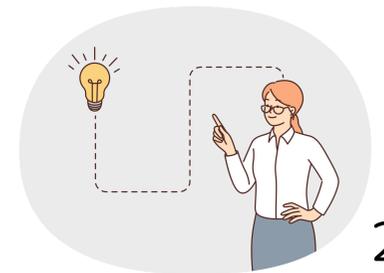


残念な例

- 組合が会社の課題解決に貢献するパートナーであるという認識がない
- 導入後のフォローアップや効果検証まで終わっていない

工夫のしかた

- 提案書に具体的な導入・運用計画のイメージを盛り込む
- 合意後の効果検証や改善活動への組合の関与を提案する
- 闘以外の労使間の協議の場や協力関係の場を設ける



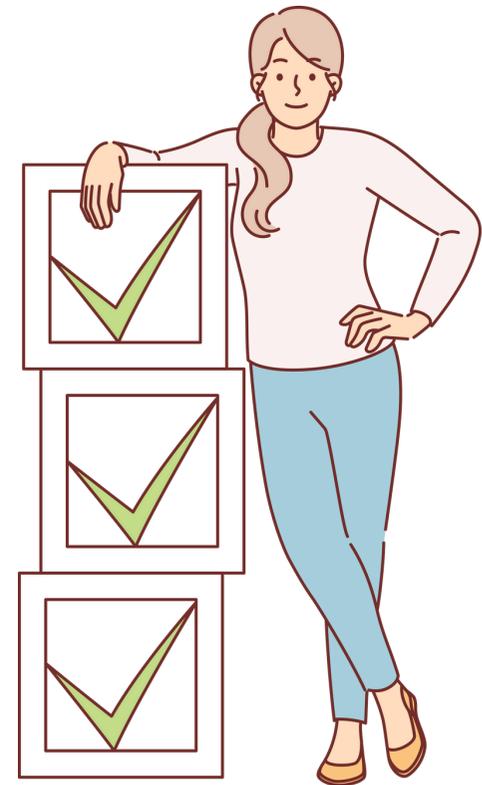
01.はじめに

02.提案交渉力チェックシート

03.チェック項目解説

04.振り返り

05.私たちについて



04

振り返り

組合の現状と整理にどんな点が役に立ちましたか？

たとえば、こんな気づきがあったかもしれません。

- 提案に説得力を持たせるための根拠や裏付けが不足していた
- 組合内での交渉テーマや論点の整理が曖昧だった
- 会社側の主張や、想定される反論への準備が不十分だった

こうした“気づき”は、組合の現状を客観的に振り返ったからこそ得られるものです。そしてこれらの課題は、見方を変えれば「より良い交渉への出発点」とも言えます。交渉の場面では、時に緊張感を持って対立する必要もありますが、丁寧な準備と建設的な対話を重ねることで、組合の提案はより説得力を増し、合意形成に向けた道筋が拓けていくはずです。

組合活動のご状況によっては、必要に応じて専門家の知見や支援を活用することも有効でしょう。こうした取り組みを支援するサービスを、次のページでご紹介します。

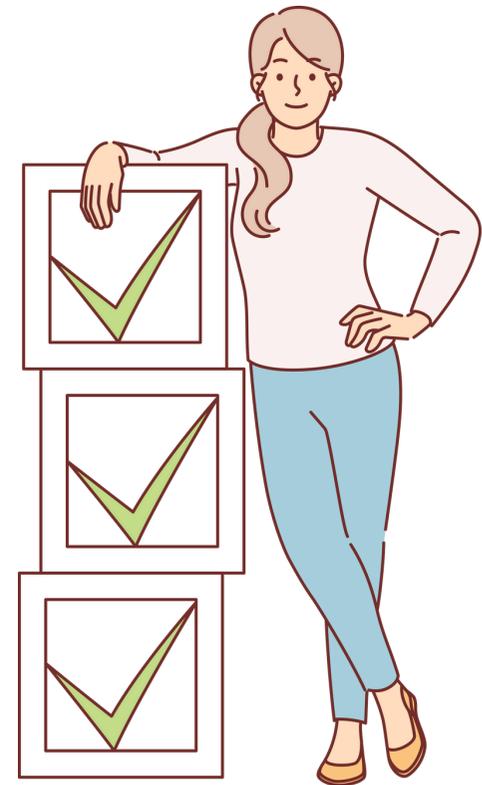
01.はじめに

02.提案交渉力チェックシート

03.チェック項目解説

04.振り返り

05.私たちについて



06

ネクストプレナーズについて

会社名	株式会社ネクストプレナーズ
代表者	代表取締役 仙頭武宏
設立	2002年4月15日
資本金	1億円
所在地	東京都豊島区東池袋3-1-1 サンシャイン60/33 Tel: 03-4530-6033 E-Mail: info@nextpreneurs.com
URL	https://www.nextpreneurs.com

支援サービス一覧



私たちは、専門型コンサルティング会社として、
15年以上にわたり3,500社以上の企業支援を行ってきました。
企業・学校・労働組合など、組織の形態を問わず、
課題に対して独自のノウハウとアプローチで、「共に考え、共に進め、共に解決する——」
実践的な支援を提供しています。

06

労働組合向けコンサルティングサービス

当社では労働組合向けにコンサルティングサービスを提供しています。当社コンサルタントが交渉の代理人となることはなく、労使双方にとって有益な合意形成を陰から支える立場を貫きます。豊富な支援実績に裏打ちされたノウハウで、健全な労使関係を維持したまま、提案ができる交渉プロセス作りをサポートいたします。

組合向け3つの支援領域

組合戦略の設計支援

組合のビジョン・方針を明確にし、組合活動全体に今回の提案を位置づけることで、交渉に筋を通し、説得力を高めます

提案内容の策定支援

組合の声や実態、外部データを踏まえ、現実的かつ納得性のある内容に整理し、会社側も受け入れやすい提案内容の作成を支援します

交渉時の後方支援

専門家の視点から随時アドバイスを提供し、組合役員が自信を持って交渉に臨めるようバックアップします

06

お客様の声1:制度移行をスムーズに実現

B 労働組合様（業態：製造業 社員数：1,000名）

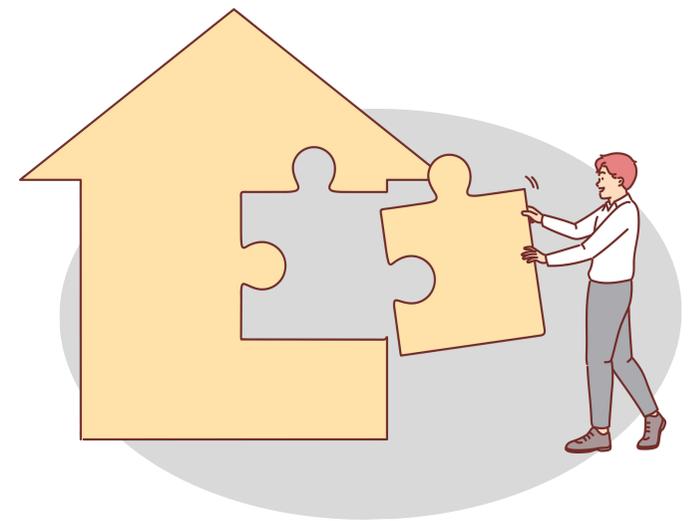
会社から、老朽化した社有社宅および借上げ社宅制度をすべて廃止し、家賃補助制度に一本化するという提案が示されたことをきっかけに、ご相談しました。

まずは、提示された新制度案について、組合として評価する必要がありましたが、制度全体の整理や労働者への影響の見極めに不安があり、プロの支援をお願いすることにしました。

ネクストプレナーズさんには、制度案のメリット・デメリットを客観的に評価いただき、加えて、最近の人事制度の動向も踏まえたアドバイスをいただいたことで、組合としてどのポイントを主張すべきかが明確になりました。

その後の会社との交渉では、論点の設計や進め方のアドバイスをいただきながら、執行部内でも整理を重ね、結果的にスムーズな制度移行が実現しました。

制度評価だけでなく交渉の後方支援も一気通貫で支援してもらえたのが、非常に心強かったです。



06

お客様の声2:組合提案が会社を動かす

C 労働組合様

(業態：サービス業 社員数：7,500名)

会社からエンゲージメント活性施策への協力依頼があり、「組合として何ができるか」を検討する中で、ご相談しました。

組合案の検討からご支援していただき、事業戦略・人事戦略に通じる全体像から構想を整理、組合員のアンケートも実施して、「企業変革への社員参画を仕組み化する」という組合提案を構築することができました。

この提案が、「従業員の働きがいとエンゲージメント向上」を目的とした会社のプロジェクトの発足に繋がり、そちらのコンサルティングやサポートまで支援していただきました。

プロジェクト推進は本当に大変でしたが、組合・人事・経営が連携したプロジェクト推進を通じて、これまでにない労使協議の形がうまれたことに満足しています。



組合活動の悩みを解決する、AI活用型アプリ

「労働組合が「提案型」へと進化するために欠かせないのが、現場組合員の声の収集と活用です。

私たちネクストプレナーズは、組合の「集めたい・活かしたい」を支えるAI活用型アプリの導入サポートを行っています。

ノーコードだから簡単に導入でき、
組合の状況に合わせたアプリを、ゼロから一緒に作れます

- ✓ スマホでラクに意見収集
- ✓ AIが傾向を分析・整理
- ✓ 提案の方向性をAIがサポート

組合も「AI×DX」の時代へ
まずはお気軽にお問い合わせください。



問合せ先

Mail : contact@nextpreneurs.com

TEL : 03-4530-6033

<https://union.nextpreneurs.com>



