

ご提示いただいた、いずみさんとの対話に関する非常に詳細で深いリフレクション(省察)レポートの翻訳を作成しました。

ビジネス、心理学、マネジメント、そして精神的な成長に関わる抽象的な概念や専門用語(Yes-But 話法、ブレインストーミング、因果応報、NPCのアナロジーなど)が含まれているため、文脈のニュアンスが正確に伝わるよう、自然でプロフェッショナルな日本語に翻訳しています。

APIの鳥、コミュニケーション、およびマネジメントの成長に関する対話報告書

日付: 6月5日 参加者: モハメド・アルサリブ / いずみさん 時間: 約 20:07~22:35

1. 背景

この対話は、私がAPIに戻った際、鳥のケージが閉まっていることに気づいたことから始まった。私とその件をいずみさんに伝えたことで、まず敷地内での鳥の扱い方についての議論が始まった。

その後、話題はコミュニケーション、チームワーク、姿勢、マネジメント能力、人間関係、そして私自身の個人的な成長に関する、より深い対話へと発展した。

いずみさんから受け取った主なメッセージは、他者とのコミュニケーション方法、特に他者の意見に同意できない場合や、自分がのけ者にされていると感じたときの伝え方を改善する必要がある、ということだった。また、マネジメントの責任を任せられる信頼される人物になるためには、自己をコントロールし、他者から自分がどう見られているかを理解し、より良い関係性を築く方法を学ばなければならないと教えられた。

2. 最初の問題: APIにおける鳥について

私はケージが閉まっていたことをいずみさんに伝えた。彼の最初の指示は、「私たちは大人なのだから、この種の問題は自分たちで解決すべきであり、カズさんに直接話すべきだ」というものだった。

その後、私は人懐っこいオスとメスの鳥を2羽購入したこと、そしてその鳥たちがとても人懐っこいため、サワもきっと気に入るだろうということを説明した。

いずみさんは、私個人のハウスルールは尊重するが、「会社の敷地内でペットを飼いたい場合は、事前に許可を得る必要がある」というルールを設けると述べた。

そして、以下のような具体的な指示が出された。

- 誰もいないときは、鳥を外に出さないこと。
- 鳥が寝るときはケージに戻すこと。
- 鳥の糞は掃除が大変なので注意すること。
- 衛生的でない可能性があるため、調理スペースの近くで鳥を外に出さないこと。
- サワの昼食は早朝に調理されるため、衛生管理が重要であること。

私の立場としては、誰もいないのであれば鳥を自由に飛ばせてあげた方が良いのではないかと、また、掃除や後でケージに戻す作業は自分が責任を持って行う、という考えだった。しかし、清潔さと安全性に関する懸念については理解した。

3. カイさん、カズさんとのコミュニケーションの問題

私は、カイさんやカズさんとのコミュニケーションに難しさを感じていることを伝えた。自分がその場に行かないときは、話しかけてもらうか、WhatsAppで状況を共有してほしいと何度も頼んでいるにもかかわらず

ならず、めったに連絡がないことを説明した。

彼らが二人だけで話し合って物事を決定し、私をのけ者にしているように感じていた。同じ空間を共有しているからこそ、無視されているように感じ、傷ついていた。

具体例として以下を挙げた。

- 私が同行する準備をしていたにもかかわらず、カズさんは私に何も言わず、すでにカイさんを空港まで迎えに行く計画を立てていた。
- カイさんに質問をしても、時々曖昧な返事しか返ってこない。
- カイさんを食事や外出に誘っても「忙しい」と言われるのに、後でカズさんと一緒に出かけている。
- これらの小さな出来事が積み重なり、感情的なしこりになっていた。

これに対していずみさんは、「彼ら是对立を避けているのかもしれない」と答えた。彼の視点からは、人は「自分の提案が拒絶される」と感じると、コミュニケーションをとるのをやめてしまうものだと説明された。

4. いずみさんからの私のコミュニケーションスタイルに対するフィードバック

いずみさんは、感情を面に出すことはないものの、私の言動に対して時々苛立ちを覚えることがあると説明した。

主なフィードバックは以下の通り。

- 私は他者のアイデアを真っ向から否定(却下)してしまうことが多い。
- 自分では気づいていないかもしれないが、頑固なところがある。
- 会話の始まりが「No(いや、でも)」から始まることが多い。
- 他者の意見を拒絶したり否定したりしているように見えることがある。
- 「自分のアイデアが正しい」と強く思い込んでいる節がある。
- そのため、周囲の人が自分に対して提案をしなくなってしまう可能性がある。
- たとえ善意からの行動であっても、コミュニケーションの技術が未熟である。

一例として「足湯の設置」が挙げられた。カイさんが設置を頼まれていたが、私とのトラブルを避けるためにキャンセルしたという件だ。私は、足湯が3Dプリンターや電気部品の近くに設置されようとしていたため、危険だと考えた説明した。安全性の観点からの私の懸念は妥当だったが、その伝え方が「拒絶」のように聞こえてしまった可能性がある。

もう一つの例は「3Dプリンターの土台」である。いずみさんは固定するために両面テープの使用を提案したが、私はそのアイデアを強く否定しすぎてしまった。これについては、後に自分の過ちであったと認めた。

重要なのは、私の技術的な判断が正しいか間違っているかではない。問題は、「同意できないときのコミュニケーション方法」にある。

5. 教訓:「Yes, But」と「Yes, And」

いずみさんは「Yes, but(イエス・バット)話法」について説明した。

これは、別の視点を提示する前に、まず相手の意見を認める(受け入れる)という手法である。

【例】

- **×** 不適切な返答: 「いや、ここに置かないでください。」
- **○** より良い返答: 「わかりました、そうですね。ただ、代わりにここに置いてみるのはどうでしょうか? 電気部品から離れているので、より快適ですし、安全でもあると思います。」

また、彼は「Yes, but」であっても、使いすぎると拒絶のように感じられることがあると説明した。クリエ

イティブな現場や協力体制が必要な場面では、**「Yes, and(イエス・アンド)」**の方が優れた手法となる。

【例】

- **X** 悪い例:「それは良いアイデアだけど、コストがかかりすぎるよ。」
- **O** 良い例:「それは良いアイデアだね！ さらにコスト効率を高めるために、もう一つの選択肢も検討してみない？」

この教訓は、コミュニケーションにおいて「相手のモチベーションを殺してはならない」ということである。まず認め、尊重し、それから導くべきなのだ。

6. 教訓:ブレインストーミングと批判の禁止

いずみさんは、ブレインストーミングと「批判禁止(否定禁止)」のルールについて説明した。

主なポイントは以下の通り。

- 評価を後回しにする(Defer judgment)。
- 突飛なアイデアを歓迎する。
- 批判は創造性を殺す。
- ブレインストーミングの最中に悪いアイデアは存在しない。
- まずは質ではなく、量を重視する。
- 評価や選別は後で行うものであり、アイデアを出す段階で行ってはならない。

これは私の行動にも結びついており、私が早い段階でアイデアを否定してしまうと、人々は私にアイデアを共有してくれなくなる、という指摘だった。

7. 自己省察(リフレクション)

対話の中で、私は自分の幼少期や家族環境が現在のコミュニケーションスタイルに影響を与えている可能性に気づいた。私が育った環境では、家族が私のアイデアを真っ向から否定し、自分たちの思い通りにすることが多かった。私は無意識のうちに、それと同じ行動パターンを学んでしまっていたのかもしれない。

私はいずみさんの指摘が正しいことを認め、自分を変える必要があると理解した。

たとえ自分では論理的で役に立とうとしていると思っても、他者は私の言葉を「拒絶」「否定」「頑固さ」として受け止める可能性があることを学んだ。

また、「わからない(理解できない)」と言い続けることは、純粹に混乱しているときであっても、相手には「アドバイスを拒否している」ように聞こえてしまうことにも気づいた。

8. 教訓:カルマ(因果応報 / 原因と結果)

いずみさんは、カルマ、すなわち「因果応報(原因と結果)」の概念について説明した。

主な教訓は以下の通り。

- あらゆる結果には原因がある。
- 今日起きている問題は、過去の選択とつながっている可能性がある。
- 常に「問題は100%相手のせいだ」と考えていては、自分自身が成長することはない。
- 成長のためには自己反省(省察)が不可欠である。

私は、自分の幼少期の戦争体験を引き合いに出し、人に理由もなく傷つけられるのを見てきた経験から、「人間に降りかかるすべての悪い出来事が、本当にその人自身のせい(自業自得)なのか」と問いかけた。

ここから私が得た結論は、「すべての不条理な出来事が道徳的に自業自得だ」ということではなく、**「個人の成長においては、他者を責めるのではなく、自分がコントロールできることに集中すべきだ」

**ということである。

9. NPC / ゲームのアナロジー(比喻)

いずみさんは、ビデオゲームを例に挙げたアナロジーを用いた。

私の視点から見れば、私の周りにいるすべての人(いずみさん、みきよさん、カイさん、カズさんなど)は、ゲームにおける「NPC(ノンプレイヤーキャラクター)」のようなものであるという。

その真意は以下の通り。

- 私は自分自身の人生の主人公(メインキャラクター)である。
- 他者は特定のルール(プログラム)に従って反応している。
- 自分が間違ったコミュニケーション(入力・インプット)をすれば、人々は自分が予期しない反応(出力)を返す。
- 人間の「プログラミング言語(行動原理や心理)」を学べば、より良い関係を築くことができる。
- ゴールはNPCと戦うことではなく、彼らを理解し、味方にするのである。

このアナロジーのおかげで、人間関係には「技術」が必要なのだと理解できた。もし他人が悪い反応を示したとき、相手だけを責めるべきではない。自分がどのようなインプットを与えたのかもチェックする必要がある。

いずみさんは、自身をこの領域を深く研究し、人間関係をコントロールする高い能力を持つ人物であると述べた。そして私に対し、自己をコントロールし、人々をマネジメントできるレベルを目指すよう促した。

10. マネジメントに関するフィードバック

この対話の中で非常に重要だったのは、いずみさんによる私の現在のマネジメント能力に対する率直な評価だった。

彼は私にこう問いかけた。

- 私はあなたに人事(ヒューマンリソース)を任せられるだろうか？
- あなたに人の管理(マネジメント)を任せられるだろうか？
- あなたに日本人のマネジメントを任せられるだろうか？
- あなたにはマネージャーとしてのスキルがあるだろうか？

そして、以下のような直接的な評価を下した。

- 今のままのあなたであれば、これ以上、日本人のスタッフと協力して進める仕事を任せることはビジネス上の決断としてできない。
- 他者をコントロール(マネジメント)できない人は、実務家(プレイヤー)としては優秀であっても、マネジメントには向いていない。
- マネジメントには、自分自身と他者の両方をコントロールする能力が求められる。
- あなたはまだ私の生徒(学びの途上)である。
- 彼が説明した深い意味において、彼と「対等な友人」と呼べるレベルにはまだ遠い。

これを聴くのは耳が痛かったが、自分の成長のための真剣なフィードバックとして受け止めた。

11. より良い返答の具体例

いずみさんは、より良いコミュニケーションの具体的な例を提示してくれた。

空港への迎えのシチュエーション

カズさんがカイさんを空港に迎えに行く計画していたとき、理想的な返答は以下のようなものである

べきだった。

「カズさん、(迎えの手配を)ありがとうございます。私も行く準備をしていたので、もう少し早く教えていただけたら助かりましたが、配慮してくださって感謝します(But I appreciate you)。」

鍵となるフレーズは**「But I appreciate you(でも、感謝しています)」**である。この言葉がメッセージを和らげ、敬意を示すことになる。

ランボルギーニのルーフ(屋根)のシチュエーション

カイさんがランボルギーニの屋根を戻すことを提案したとき、理想的な反応は以下のようなものであるべきだった。

「カイ、アドバイスありがとう！君の意見を尊重するよ。今日はボスから『カイを喜ばせてあげてくれ』と言われているから、君の希望を最優先するね。アドバイスをありがとう。」

こうしていれば、カイさんは自分が尊重されていると感じ、より良い結果が生まれていただろう。

12. 感情のコントロール

私は、「もし誰かが自分を悪く扱おうとするなら、それは相手の選択であり、自分は自分を向上させることに集中したい」と伝えた。

いずみさんは、私のコントロール能力を観察し、成長度合いを評価していると説明した。彼にとって有能な存在(役に立つ存在)になるということは、無数の問題や人々をマネジメントできる能力を持つということである。

教訓として、感情のコントロールは不可欠である。傷ついた感情、プライド、あるいは「自分が正しい」と証明したいという欲求に基づいて反応してはならない。戦略的に、冷静に、そして敬意を持って対応する必要がある。

13. PDCAの教訓

いずみさんはPDCAを紹介した。

- Plan(計画)
- Do(実行)
- Check(評価・検証)
- Act(改善・処置)

これは継続的な改善のサイクルである。

教訓は、結果を確認し、原因を見つけ、検証し、改善するということだ。「原因はない」と言ってしまうと、そこに進歩はない。

これはコミュニケーションやマネジメントにも当てはまる。あらゆる衝突や問題は、改善のための「データ」としてレビューされるべきである。

14. 学んだ核心的な教訓

この対話から得た重要な教訓は以下の通り。

1. 他者のアイデアを直接否定するのを絶対にやめること。
2. 自分の意見を述べる前に、まず相手を認めること。
3. より柔らかい表現でコミュニケーションをとること。
4. 同意できないときでも、感謝の意を示すこと。
5. 相手が100%間違っていると思えないこと。
6. 自分の言葉や行動が他者にどう受け止められているかを研究すること。

7. 自分の人生とそれに対する反応に責任を持つこと。
8. 人々をマネジメントする能力を向上させること。
9. 人間関係から逃げ出さないこと。
10. 人を敵に回すのではなく、味方に変える方法を学ぶこと。
11. 誰かを責めるのではなく、自己反省(省察)を行うこと。
12. コミュニケーションにおいてPDCAを実践すること。
13. 他者をコントロールする前に、まず自分自身をコントロールできるようになること。
14. 言葉ではなく、行動によって成長を証明すること。

15. 私のアクションプラン(行動計画)

即座に実行すること

- 返答を「No(いや、でも)」から始めるのをやめる。
- 自分の意見を言う前に、「わかりました」「ありがとうございます」「感謝します」を使用する。
- 意見が異なるときは、冷静に、かつ敬意を持って説明する。
- フィードバックを受ける際に、言い訳がましい態度(防衛的)にならないようにする。
- 「わからない」を連発して、相手に拒絶として受け止められないようにする。
- より敬意を持った、オープンな方法で質問をする。

使用すべきコミュニケーション表現(英語イメージ)

- 「おっしゃる点はよく分かります(I understand your point.)」
- 「教えてくれてありがとうございます(Thank you for telling me.)」
- 「素晴らしいアイデアですね(I appreciate your idea.)」
- 「なるほど、その通りですね(That makes sense.)」
- 「別の選択肢を提案してもよろしいですか?(May I suggest another option?)」
- 「安全のために、代わりにここに置くのはどうでしょうか?(For safety, maybe we can place it here instead.)」
- 「準備をしていたので、次回からは事前に教えていただくと助かりますが、配慮に感謝します(I had prepared already, so earlier notice would help me next time, but I appreciate you.)」
- 「君の意見を尊重するよ(I respect your opinion.)」
- 「一緒にベストな解決策を見つけましょう(Let's find the best solution together.)」

カイさん、カズさんに対して

- 感情的にコミュニケーションを強制しない。
- 普通に、そして冷静に挨拶を交わす。
- 彼らの行動に感謝を示す。
- 連絡(アップデート)をくれなかったことに対して彼らを責めない。
- 一貫した行動を通じて、ゆっくりと信頼を築く。
- 彼らが自分に対して安心して話しかけられる雰囲気を作る。
- のけ者にされていると感じても、強く反応(感情的に爆発)しない。
- 自分が「話しかけやすい人間」になることに集中する。

長期的な開発・成長

- 人間のコミュニケーションについて研究する。
- 感情のコントロールを実践する。
- 日本のビジネスコミュニケーションのスタイルを学ぶ。
- マネジメント能力を向上させる。
- いずみさんから「人を任せられる」と信頼される人物になる。
- 日本人スタッフや国際的なチームをマネジメントできる能力を養う。
- 時間をかけて、一貫した行動によって変化を証明する。

16. 週末の宿題(アサインメント)

いずみさんは私に、映画『マトリックス(The Matrix)』をもう一度観るように指示した。その目的は、NPCやプログラムのアナロジーをより深く理解し、「問題の原因はNPC(周囲の人々)にあるのか、それともプログラムやインプット(自分の関わり方)にあるのか」を考えるためである。この宿題は、人々がどのように反応するのか、そして自分自身の行動が周囲の環境にどのような影響を与えるのかを研究せよ、という教訓に直結している。

17. 最終的な振り返り

この対話は、鳥に関するシンプルな問題から始まったが、リーダーシップ、コミュニケーション、自己コントロール、そして人間的な成長に関する極めて重要なレッスンへとつながった。

私にはまだ未熟なコミュニケーションの癖があることを理解した。たとえ善意からであっても、私の言葉が拒絶として響いてしまうことがある。その結果、人々が自分を避けたり、アイデアを共有するのをやめてしまったりする原因を作っていた。

また、マネジメント職を目指すのであれば、感情をコントロールし、関係性を構築し、摩擦を生むことなく人々を導くことができる人物にならなければならないと痛感した。

いずみさんからのフィードバックを真摯に受け止める。精神的、身体的、そしてプロフェッショナルとして自分自身を向上させていきたい。タスク(業務)だけでなく、人(人材)を任せてもらえる信頼に足る人間に成長していく。

私のゴールは、自分が成長し、変化し、より高いレベルで貢献できる存在になれることを、言葉ではなく行動で証明することである。