



COACH A Co., Ltd.



株式会社コーチ・エイ 代表取締役 社長執行役員  
国際コーチング連盟マスター認定コーチ  
一般財団法人 生涯学習開発財団認定マスターコーチ  
**鈴木 義幸**

## 対話の精神

「対話の精神」を一言でいえば、「間（あいだ）に生成させる」ことではないでしょうか。これを比喩的に表現するならば、とても「東洋医学的」といえるのではないかと思います。

私は、医学の専門家ではないので、あくまでも素人考えですが、西洋医学と東洋医学の違いを次のように理解しています。

西洋医学は、症状の原因を明らかにして対応します。基本的には、個に分解していくことで、原因をつきとめる。人の身体を解剖し、器官に分け、臓器に分け、細胞に分け、たんぱく質に分け、アミノ酸に分け…と、どこまでも独立した「個」の存在を追っていきます。

一方で東洋医学では、「間」に原因があると考えます。私は、腰が悪く、頻繁に鍼の恩恵にあずかっていますが、鍼の先生がいうには、鍼灸では「経絡の流れ」が阻害されると身体が不調をきたすと考える。経絡というのは、いってみれば、細胞と細胞のコミュニケーションです。いくら解剖しても、それが見えるわけではありません。

ちなみに、私は20年以上にわたって日常的に瞑想をしていますが、瞑想では「チャクラ」という、人体の中にあるエネルギースポットを活性化することに意識を向けます。チャクラは複数あり、たとえばその一つは、みぞおちの奥あたりです。細胞が集まっているその場にエネルギーが発生するという考えから来ていますが、やはり解剖してもチャクラは見えません。

西洋医学と東洋医学、どちらが正しいかという話ではありません。

我々は、西洋医学の恩恵をたくさん受けています。同時に、自分の体験から、東洋医学的な見地も間違いなく健康の増進にプラスの影響を与えていると感じます。

### コミュニケーションがあることの大切さ

さて、西洋医学的にコミュニケーションを考えると、アイデアや視点は「個」に宿るものになります。「個」として独立した一人ひとりが、思考し、アイデアを持ち、それを交換し合うというイメージです。

その意味でも「ディベート」はとても西洋的です。それぞれが持ち込んだ考え方のどちらが正しいかを見極める。いわゆるディベート大会ほどはつきりと優劣をつけないまでも、ディベート的な会議というのはよくあります。個が有している視点がばらばらにそこに存在していて、その中で一番良いものを決める、というアプローチ。

一方で東洋医学的には「間に生成される」と考えますから、コミュニケーションの中で、そもそもどちらが正しいかという前提がありません。経絡にたとえば流れが悪いとき、チャクラにたとえば場のエネルギーが不活性のとき、間には何も生成されません。ただそれだけです。

大事なのは、コミュニケーションが流れていることです。お互いにリスペクトを払いながら、誰でも自由にものが言い合えて、そこでみんなで生み出していくことが大切だと考える。

### 自らにも相手にも前提を問う

この東洋医学的な視点から見たコミュニケーションについて、もう少し考えます。

個の意見の優劣を決めるわけではなく、コミュニケーションを交わしながら、その場にいるメンバーで創り出していく、生成していくとは、具体的にどういうことでしょうか。

一つの捉え方は、それぞれがもつ前提をこえ、「新しい前提」

をそこに創り上げることです。ここでいう前提とは、物事を判断するときの「論拠」となるものです。

たとえば、「どうすれば早期に人材育成できるか」という議論をしているとします。

ある人は、育成される側のモチベーションが、人材育成の成否を決めると考える。その人は、会社の中でいかにモチベーションを高められるかについて話そうとします。

また別の人は、会社に入ってからではもう間に合わない、すべては採用にかかっていると考えます。その人の論点は、採用プロセスになるでしょう。

このように前提が違う者同士が議論すると、いわゆる「かみ合わない」という状態が起こります。

お互いの前提が顕在化していれば、まだいいといえます。厄介なのは、本人たちも自らの前提を認識していないときです。そして実際、そういうことは日常的にとっても多い。なんだかわからないけどかみ合わないと感じるときは、それが起こっているかもしれません。

そんなときは、自分にも相手にも「問う」必要があります。立ち止まって考える。

自分の考えはどこから来ているのか？  
なぜこの考えが正しいと思っているのか？

その上で、相手にも問いかけ、その答えに耳を傾ける。

その考え方はどこから来ていますか？  
なぜその考え方が正しいと思うように至ったのですか？

そして、自分のことも伝えます。

私の考え方は、こういうところから来ています。  
こういう体験がベースとなっています。

お互いの前提を共有することこそが、お互いを理解するということです。それができれば、

「この問題では、どういう前提に立つといいだろう？」

と、新たな視点を共に獲得することができます。

たとえば、先ほどの例において、「早期の育成」においては自分が培ってきたものを一旦脇に置く「脱学習」、つまりアンラーニングができることが大事だ、という新しい前提の共有が生まれたとします。であれば、その観点で人を採用し、入社後も「脱学習こそが大事」というメッセージを伝え続け、それを可能にするようなトレーニングを行うというプランにつなげられるかもしれません。

### 対話の精神を実践するために

お互いが、自分の前提、無意識に当たり前に思っている因果関係に縛られて、そこからだけものを言い合うと、ディベートになってしまう。そうではなくて、お互いの前提を理解し合い、新しい前提を共にそこに生み出していく。

「どれが正しい考えなのか」からスタートせずに、間に生成されるものだという意識をスタート地点にする。

こうしたコミュニケーションの東洋医学的なとらえ方が、対話の精神であるといえるのだと思います。

そして、その精神を実践に移すために最も大事なことの一つは…よく眠ること。眠りが足りていないと、自分の正しさを相手に認めさせることに躍起になる傾向が強くなります。25年間、対話を仕事にしてきて、つくづくそう思います。

[WEEKLY GLOBAL COACH Vol.1205 2024年2月14日配信]

© 2024 COACH A Co., Ltd. All rights reserved. 本書の全部または一部の無断転載・複製を禁じます。

株式会社コーチ・エイ

東京都千代田区九段南 2-1-30 TEL 03-3237-8050  
<https://www.coacha.com>

WEEKLY GLOBAL COACH 登録はこちらのURLまたはQRコードよりご登録いただけます。

<https://www.coacha.com/wgc/>

