

# 第7回 第4の習慣 Win-Win を考える

## 人間関係における六つのパラダイム

 P.285  
～ P.305

(P.288) たとえあなたの社会的立場が社長やマネージャーではなくとも、自立から相互依存の領域に足を踏み入れた瞬間に、リーダーシップの役割を引き受けたことになる。あなた自身が他者に影響を与える立場になるからである。そして、効果的な人間関係におけるリーダーシップの習慣は、「Win-Win を考える」である。

(P.288 ～) Win-Win とは決してテクニックではない。人間関係の総合的な哲学である。人間関係の六つのパラダイムの一つである。そして、Win-Win の他に、「Win-Lose」「Lose-Win」「Lose-Lose」「Win」「Win-Win or No Deal」のパラダイムがある。

- Win-Win      自分も勝ち、相手も勝つ
- Win-Lose    自分が勝ち、相手は負ける
- Lose-Win    自分が負けて、相手が勝つ
- Lose-Lose   自分も負けて、相手も負ける
- Win          自分が勝つ
- Win-Win or No Deal    自分も勝ち相手も勝つ、それが無理なら取引しないことに合意する

(P.297) ここまで紹介した五つのパラダイム—Win-Win、Win-Lose、Lose-Win、Lose-Lose、Win—のうち、一番効果的なパラダイムはどれだろうか。答えは「ケース・バイ・ケース」である。

(P.298) 状況次第でどのパラダイムも一番になりうるのである。肝心なのは、状況を正しく読み取って使い分けることである。Win-Lose であれ、それ以外のパラダイムであれ、ひとつのパラダイムをどんな状況にも当てはめてはいけない。そうはいつても、現実の人間社会においては、ほとんどが相互依存関係なのであり、五つのパラダイムの中で Win-Win が唯一の実行可能な選択肢になるのだ。

### Work1

Win-Win 以外のそれぞれのパラダイムに当てはまる状況にはどういうケースがあるのかグループで考えてみましょう。

パラダイム	パラダイムに当てはまる状況
Win-Lose	
Lose-Win	
Lose-Lose	
Win	
Win-Win or No Deal	

Work2

現在、あなたの人間関係において課題があると感じていることはどんなことでしょうか？ その相手に対して、またその課題に対してあなたはどんなパラダイムを持っていますか？

	課題	あなたのパラダイム
仕事		
プライベート		

Win-Win の五つの側面（前半）

 P.306  
～ P.317

(P.306) Win-Win の原則は、あらゆる人間関係の成功を築くための基礎であり、互いに関連し合う五つの側面でできている。まず人格があって、それによって人間関係が築かれ、そこで協定ができる。合意に至るまでの流れを円滑に進めるためには、Win-Win に基づく構造とシステムが要る。さらにプロセスも重要だ。  
五つの側面の相関関係を図に表すと、このようになる。



(P.307 ～)

**人格**

人格は Win-Win の土台である。人格の三つの特徴を育てなければならない。

- ・誠実 「自分自身に価値を置くこと」である。
- ・成熟 勇気と思いやりのバランスがとれていることである。「相手の考え方や感情に配慮しながら、自分の気持ちや信念を言えること」
- ・豊さマインド この世には全ての人に行きわたるだけのものがたっぷりあるという考え方。

(P.314)

**人間関係**

Win-Win の人間関係の本質は信頼である。信頼がなければ、できるのは妥協だ。心を開いてお互いに学ぶことも、気持ちを理解し合うことも、本当の創造力を発揮することもできない。

(P.315) お互いに信頼口座の残高がたっぷりあり、お互いに本気で Win-Win を目指せる関係は大きなシナジーを創り出す（第 6 の習慣）跳躍板になる。

Work3

プライベートや仕事で大切な人を 3 人あげます。

その人に対してのあなたの勇気と思いやりの位置に印をつけ、右側の余白に気づいたことを書き出してみましょう。

1. 氏名 \_\_\_\_\_



2. 氏名 \_\_\_\_\_



3. 氏名 \_\_\_\_\_



## Work4

Work3の中から、最優先に関係を改善したい、またはより良い関係を築きたい相手を選びます。相手はどんなニーズや関心事を持ち、どんな結果を望んでいるでしょうか。その課題において自分と相手のWinを明確にしましょう。

自分の Win	相手の Win

## Win-Win の五つの側面（後半）

 P.318  
～ P.335

(P.318 ～)

### 協定

Win-Win 実行協定では、次の五つの要素をはっきりと決めることが大切である。

- ・ 望む成果      いつまでに、何を達成するのか（手段を決めるのではない）
- ・ ガイドライン   望む結果を達成するときに守るべき基準（規則、方針など）
- ・ リソース      人員、資金、技術、組織のサポート
- ・ アカウンタビリティ（報告義務）   結果を評価する基準、評価する時期
- ・ 評価の結果      達成度合い、貢献度合い、評価の結果としてどうなるか

(P.329)

### システム

Win-Win が機能するには、それを支えるシステムが必要である。

社員教育、事業計画策定、コミュニケーション、予算、情報管理、給与体系—すべてのシステムが Win-Win の原則に基づいていなければならない。

(P.333 ～)

### プロセス

私の場合、Win-Win の解決策を求める人や組織にアドバイスするときは、次の四つのステップを踏むプロセスを勧めている。

1. 問題を相手の視点に立って眺めてみる。相手のニーズや関心事を当の本人と同程度に、あるいはそれ以上に理解しようとし、言葉にしてみる。
2. 対処すべき本当の問題点や関心事（立場ではなく）を見極める。
3. どんな結果であれば双方が完全に受け入れられるのかを明確にする。
4. その結果に到達するための方法として新しい選択肢を見つける。

### Work5

あなたにとって第4の習慣のPは何だと思いますか。PCを向上させるためにあなたが影響の輪に集中して行おうと思うことはどんなことでしょうか？

---

---

---

### 自己宣誓

今回の実践会を通じて、特に私が取り組みたいこと

---

---

---