

原著論文

キャリアコンサルティングにおける人間観と ネガティブ・ケイパビリティの発揮

—熟達者へのインタビューに基づく検討—

田中 稔哉¹⁾・伴野 崇生²⁾

1) 社会構想大学院大学 実務教育研究科 1期生 (株式会社日本マンパワー)

2) 社会構想大学院大学 実務教育研究科 准教授

要 旨

本研究では、キャリアコンサルタントが保持すべき姿勢や人間観とはいかなるものかをネガティブ・ケイパビリティの観点から明らかにすることを目指して、キャリアコンサルタント熟達者6名を対象にインタビュー調査を実施した。分析考察の結果、キャリアコンサルティングにおける曖昧さや葛藤、またそれに対処するために発揮されるネガティブ・ケイパビリティ、ネガティブ・ケイパビリティと相互に作用する人間観について確認することができた。さらに、キャリアコンサルタントにとってのネガティブ・ケイパビリティは、「支援の現場にある曖昧さや葛藤の中で、相談者の力と対話の先に希望を持ち、価値判断を保留しながら、関心と観察を維持する力」(希望を内包した保留状態維持力)と呼ぶことができることも確認された。

キーワード：キャリアコンサルティング、ネガティブ・ケイパビリティ、曖昧さや葛藤、人間観、希望を内包した保留状態維持力

1. はじめに

1-1. 本稿の目的

本稿の目的はキャリアコンサルタントが保持すべき姿勢や人間観とはいかなるものかをネガティブ・ケイパビリティ(後述)の観点から明らかにすることである。キャリアコンサルティングとは、「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと」であり、キャリアコンサルタントとは、「キャリアコンサルティングを行う専門家」で、企業、需給調整機関(ハローワーク等)、教育機関、若者自立支援機関など幅広い分野で活躍している。(厚生労働省ホームページa)

個人、組織、社会のいずれにおいても現代の課題は、前例や合理性による判断だけでは対応できないテーマが多くなっている。多様性が尊重され、コロナ禍のように先を見通すことが難しい状況が起り、また、働く期間、学びの期間は長期化かつ多様化し、AIの急速な進歩もあって、大きく急速な変化の中で長期に渡り、難しい意思決定が求

められている。だからこそ自ら望む姿を描き、そこへ向け取り組むべき課題を個人が設定することが必要になっているのである。

情報過多の中で日々の仕事に追われる人々が、いったん立ち止まって自己を客観視し、キャリア形成とその実現に向けた意思決定の責任を引き受け、行動していくことには大きなストレスが伴う。キャリアコンサルタントは、人は多様であることを前提に相談者の固有性を尊重しながら、生き方・働き方に関わる自己決定を支え、方向性が定まった後にはその実現のための方策をともに検討する。相談者の内省と客観視を促し、環境変化を自分事化して、自分が良しとする生き方に沿った意思決定に関わるのである。そのようなキャリア形成支援の手法として、キャリアコンサルティングの必要性はますます高まっている。では、キャリアコンサルタントが保持すべき姿勢や人間観とはいかなるものだろうか。本稿では、ネガティブ・ケイパビリティに注目して議論を展開していく。

なお、キャリアという言葉は使用される文脈ごとに多様な意味で使われているが、本稿では国家資格キャリアコン

サルタント制度を管轄する厚生労働省、学校領域でのキャリア教育を管轄する文部科学省の定義を参考に、キャリア¹⁾を「個人の生涯にわたる経験とその意味付け」、キャリアコンサルティング²⁾を「相談者に対して、自己理解と環境理解をベースに、社会の中での自分の役割について主体的に意思決定し、自分らしく、生きがい働きがいを得られるように支援していく関わり」と定義する。

1-2. 問題の所在

キャリアコンサルタントは2016年に国家資格化された比較的新しい職業である。その専門性は厚生労働省によって「キャリアコンサルティング実施のために必要な能力体系」(2020年改訂)にまとめられており、相談者のキャリア形成を支援するために必要な知識や技能が列挙されている。その全体構成は図1のように整理できるだろう。

国家資格キャリアコンサルタントの受験資格を得るには複数の方法があるが、ほとんどの場合、厚生労働大臣が認定する講習を修了することで受験資格を得る。本稿執筆時点において、21団体がこの養成講習を実施している。筆頭筆者はそれらの養成機関と有資格者が受講を義務付けられている更新講習実施機関を束ねるキャリアコンサルティング協議会において副会長という立場にある。養成の現場で課題として繰り返し取り上げられるのは、以下の3つについて知識としては知っていても身につかないことである。

- A) 相談者をありのままに受容し共感しようとする態度
- B) 相談者に好意的関心を示すこと、およびその持続
- C) キャリアコンサルタントの枠組みでなく、相談者固有の枠組み(ものの見方、考え方)を尊重し、それを理解しようとする姿勢

これらはいずれも図1の底辺部分(職業倫理・キャリア支援者としての肯定的人間観)に関わることである。また、A)、B)ができていなければ、C)の相談者固有の枠組みに触れることはできない。そのため相談者との信頼関係が

構築できず、相談者が自分に向き合うことや、相談にコミットすることが難しくなり、相談者の主体性が引き出しにくくなる。さらに、C)が身につけていないと、相談者がどんな人でどんな問題を抱えているかについての見立てを間違えてしまい、不適切な情報提供やアドバイスをしてしまいかねない。

これらの問題の背景には、相談者のことが「わからない」状態に留まっていられず、面談の早期にわずかな情報をもとにわかったつもりになってしまうことがあると考えられる。そもそも他人である相談者の全てを理解することはできないはずだが、「わからない」他者に対峙する不安や恐怖から逃れなくなったり、自分の持っている枠組みを当てはめた見立てをしたりして、「わかったつもり」になるのである。

そうすると相談者への関心が薄れ、相談者固有のものの見方や感じ方は伝わってこなくなり、見立てと異なる相談者の微細な言動に気づけなくなる。表面的な共感的応答はできたとしても心からの受容や共感が相談者に伝わることはない。

ところで、これらの問題を抱えているのは養成段階の人々だけではない。実務経験がある人もまた同様の問題を指摘することができる。国家資格キャリアコンサルタントの上位資格にキャリアコンサルティング技能検定2級がある。この資格の受験には、少なくとも3年以上の実務経験が求められるのだが、この試験については面接試験官が感じた課題が公表されている。それによれば、キャリアコンサルティング技能検定2級の受験者は、実務経験があるにもかかわらず、マニュアル的対応、相談者への関心のなさ、関係構築や傾聴についての誤った認識、一般論での問題把握、問題解決を急ぐあまりの説得や目標設定の唐突さといった課題がある(キャリアコンサルティング協議会ホームページ)。ここでいう一般論での問題把握とは仕事理解・自己理解不足、コミュニケーション不足、キャリアプラン

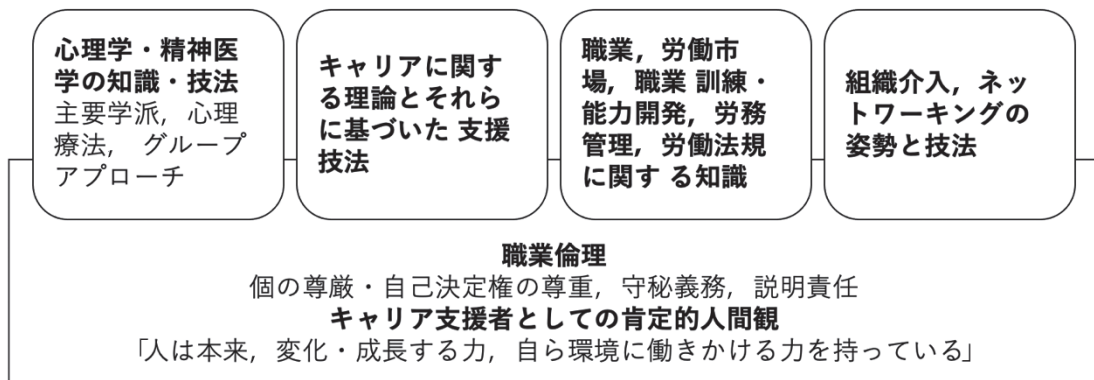


図1 キャリアコンサルタント能力体系のイメージ

出所: 厚生労働省ホームページbを参考に筆者ら作成

の不足といった、比較的多くの相談者にみられるとされている問題を、十分な検討をすることなく目の前の相談者にあてはめてしまうことである。

以上のことから指摘できるのは、キャリアコンサルティングは養成段階か実務経験がある程度あるかに関わらず、自分の見方に疑問を持ちながら、相談者への関心を維持し続ける力が求められるし、またそれを身につけていく必要があるということである。このような能力はネガティブ・ケイパビリティ（帚木, 2017）と呼ばれる。上述のような課題の解決には、まさにネガティブ・ケイパビリティが重要な役割を果たすと考えられる。特に一般論での問題把握は相談者の課題をキャリアコンサルタント側が作ってしまっているとも言えるし、マイナス面を探ろう、見つけようとする関わり方は、相談者の防衛（警戒心や拒否感）を強める可能性を指摘する必要があるだろう。では、ネガティブ・ケイパビリティはどのようにすれば発揮できるのか。本稿では、キャリアコンサルティングの熟達者たちを対象に、特に困難さを感じた面談として印象に残っている事例について詳細に聴き取ることを通じて、どのようにネガティブ・ケイパビリティを発揮しているのかを検証する。

2. ネガティブ・ケイパビリティに関する先行研究

我が国にネガティブ・ケイパビリティという言葉を広めるきっかけとなった帚木（2017）によれば、ネガティブ・ケイパビリティという言葉は1817年に英国の詩人キーツによって初めて使われたものである。また、その意味は「どうにも答えの出ない、どうにも対処しようのない事態に耐える能力」「性急に証明や理由を求めず、不確かさや不思議さ、懐疑の中にあることができる能力」である。

ネガティブ・ケイパビリティの対概念はポジティブ・ケイパビリティとされる。ポジティブ・ケイパビリティは、既存のデータ、フレームワーク、マニュアルなどをもとに効率的、合理的に判断して結論（問題解決）を導く力を指す。そこでは曖昧さは排除され問題をできるだけ単純化し、成果を出すことが重視される。ポジティブ・ケイパビリティは現代社会の多くの場面で必要とされる力であり、キャリアコンサルティングにおいても相談者の解決すべき課題の特定とその解決の段階では大いに発揮されるべきものである。しかし帚木（2017）は「『わかった』つमりの理解が、ごく低い次元にとどまってしまう、より高い次元まで発展しない」とした上で「まして理解が誤っていれば、悲劇はさらに深刻になる」と指摘し、ポジティブ・ケイパビリティに偏った思考の落とし穴として注意を喚起している。また、これに関連し、杉原・田口（2019）はポジティブ・ケイパビリティについて、時間をかけずに少ないデータで結論に至ろうとする、与えられた課題を解決する能力であって、成果を指向しがちで、問題の出口の改善、対症療法にとど

まり部分最適に陥る可能性を指摘している。

2-1. 組織開発、リーダーシップ等の領域

組織開発、リーダーシップ等の領域では、必ずしもネガティブ・ケイパビリティという術語は用いていないが、ネガティブ・ケイパビリティ的姿勢についての言及が繰り返されてきている。まず、キャッシュマン（Kevin, Cashman, 2014）はその効用として、いったん立ち止まって熟慮、内省することによって、必要な情報が掘り起こされ、自分の周囲で起こっていることが明確になると述べている。ここではネガティブ・ケイパビリティは「立ち止まること」と表現され、意識的な変革へ向けて深くじっくり問うこと、内省することによってアイデアが鍛えられるとしている。これに関連して、シャイン（Edgar, H. Schein, 2002）は、多くのメンバーが自分の反応を保留することで熟考が可能となり、即座に反応すると非生産的な討論への泥沼にはまり込んでしまうと述べている。

ネガティブ・ケイパビリティ的姿勢とポジティブ・ケイパビリティ的姿勢を対比させて論じているものとして近年大きな注目を集めたのが、心理学者でありながらノーベル経済学賞を受賞したカーネマン（Daniel, Kahneman）である。カーネマン（2012）は情報が入力されるやいなや直感的、感情的に素早く判断する「ファスト思考」を「システム1」とし、それは第一印象や経験則による判断に自信を持ち過ぎていて大きな危険を孕んでいるとした。VUCAのような未経験で複雑な状況の中で、わからないままである不安に耐えきれず判断すると、視野が狭くなり誤った判断になることが多い。それにもかかわらず、「システム1」は自動的に発動してしまうので、停止させるのは難しいという。一方、即断を避け、熟慮してから判断する「スロー思考」を「システム2」とし、それは「システム1」が犯した判断ミスは修正する役割があるとした。しかしこの「システム2」は、かなり意識して努力しないと発動せず、「システム1」のミスを見逃してしまうことが多いとも述べている。この「システム2」を発動させるために必要な力こそネガティブ・ケイパビリティに相当するものだと考えられる。

2-2. 精神医療・心理臨床領域

帚木（2017）によれば、キーツがネガティブ・ケイパビリティという言葉を使った約100年後に、同じ英国の精神分析医ピオンによって再び光が当てられた。ピオンは精神分析家が自分の枠組みで患者を理解しようとするのに対して、精神分析の知識や理論が蓄積される中においても「患者をこうしたい」という欲望を手放し、ありのままの患者と対話することを重視し、「人はそう簡単に理解できない複雑な存在である」という警鐘を鳴らす文脈において、ネ

ガティブ・ケイパビリティの大切さを取り上げたのである。

心理臨床領域においては、越川・山根（2020）が人間性中心療法の非指示的なセラピーにおけるネガティブ・ケイパビリティを論じている。越川・山根（2020）は仮に心理臨床においてクライアントの力に対する信頼を持たずにセラピーに臨むのであれば、セラピストにはネガティブ・ケイパビリティではなく、知識と経験による早急な問題解決（ポジティブ・ケイパビリティ）が求められることになると述べ、セラピストのネガティブ・ケイパビリティを成り立たせるにはクライアントの実現傾向への信頼という臨床観が求められると指摘している。また、日本心理研修センター（2018）は、臨床経験を積むに従って、臨床的判断のプロセスが自動化されるわけではなく、むしろ熟練した臨床家は、そのような自動化を拒み、状況にしっかりとかわり、深い理解を求めているとし、その一方で初心者の判断の特徴として、認知的または感情的に扱いきれない情報を遮断して安直な結論に飛びついてしまう傾向を指摘している。

2-3. 教育・保育・ソーシャルワーク領域

帚木（2017）はまた、教育についても問題を単純化し効率的に「解答」を導こうとするポジティブ・ケイパビリティに偏重したこれまでの教育への危惧を表明し、ネガティブ・ケイパビリティを養う重要性を述べている。

保育の領域では小田（2017）が、保育の現場は保育者が例えば「子どもにダボダボのセーターを着せて、『あなたはこれでいい』と言えば、それでよくなってしまふ現場である」と指摘する。保育者自身の「良かれ観」が、子どもの大切な力を抹殺してしまっていないかと問いかけ続けることで保育者のネガティブ・ケイパビリティが鍛えられていくという。

ソーシャルワークの領域では、鈴木・藤田（2021）がネガティブ・ケイパビリティを野球のバッティングの「ためを作る」ことになぞらえて、課題を見定めるために宙吊りの状態に耐え、ギリギリまで時間をかけて情報収集してから課題へアジャストすることがネガティブ・ケイパビリティの一端ではないかと指摘する。その上で、ソーシャルワーカーのネガティブ・ケイパビリティは、ただ、答えの出ない事態にただじっと耐えるというのではなく、「拙速な解決を避けてクライアント固有の情報をできるだけ多く収集して、あらゆる可能性を見極める能力」と捉えることができるという。

2-4. キャリアコンサルティング領域

キャリアコンサルティングにおけるネガティブ・ケイパビリティに関連した先行研究として、キャリア支援者の職業的発達を研究している原・岡田（2014）がある。この研

究では、キャリア支援者の職業的発達について具体的かつ詳細に論じられている。その中でキャリア支援者に必要な能力（知識・技能）を構成する要素のひとつとして「曖昧性への耐性」があげられている。この「曖昧性への耐性」はネガティブ・ケイパビリティと近い概念である。原・岡田（2014）は、この「曖昧性への耐性」は、キャリア支援者自身の仕事に対する意味づけや、将来ビジョンが明確になっていく、すなわち自分のキャリア形成に納得感が高まると低下すると指摘する。

キャリアコンサルタントの能力要件を解説した、キャリアアカウンセリングを考える会（編）（2020）は、キャリアコンサルタントの教養は「こういう場合はこうだ」といった方法論をいくら勉強しても涵養されないどころか、かえって逆効果になりかねないと指摘する。さらに続けて、もし自分が他者に影響を与えることにやりがいを感じるのであれば、危険だと警鐘を鳴らし、それは自分が相談者を変化させたという支配感、万能感への自己満足であって、裏返せば相談者を素材にしてキャリアコンサルタント自身の自己不信感や劣等感を補償している可能性があるとも指摘している。

ここまでネガティブ・ケイパビリティに関する先行研究を概観してきた。以上のことからネガティブ・ケイパビリティは様々な領域で活かされてきていることが見て取れる。だが、キャリアコンサルティング領域でネガティブ・ケイパビリティはどのように発揮されているのかについては先行研究では十分に明らかにされているとは言えない。

3. キャリアコンサルティングの熟達者に対するインタビュー調査

そこで、本稿ではキャリアコンサルティングの熟達者を対象にインタビュー調査を実施した。熟達者を対象としたのは、ネガティブ・ケイパビリティを必要に応じて適時適切に発揮できる能力を持っており、かつこれまでの知見の蓄積を言語化できる人を対象にする必要があると考えたためである。

インタビュー調査を実施するにあたり、熟達者とはどのような人を指すのか、また、どのように尋ねればネガティブ・ケイパビリティが発揮される過程や有様について語ってもらうことが可能であるかを検討する必要があった。そこで、以下の条件を全て満たす人を熟達者として定義した。指導者としての役割とは、例えば、キャリアコンサルタント養成講座講師、スーパーバイザー等として、業界団体や所属機関における指導的立場のことである。なお、スーパービジョンとは、経験豊富で専門的な教育を受けた指導者（スーパーバイザー）から、相談者への対応についての助言や、支援者の課題についての助言等を受けることである。

- キャリアコンサルタントとしての実務経験年数が15年以上

表1 調査概要

調査目的	調査協力者であるキャリアコンサルティング熟達者が困難さを感じた事例や意外な展開を見せた事例と、キャリアコンサルティングに対する考えを詳細に聞き取り、それを分析することによって、調査事例の中に存在するネガティブ・ケイパビリティとネガティブ・ケイパビリティが必要とされる曖昧さや葛藤を明らかにする。
調査期間	2022年5月～12月
調査協力者の選定条件	<ul style="list-style-type: none"> ・実務経験年数が15年以上 ・キャリアコンサルティング技能検定1級の資格保有者 ・キャリアコンサルタントの指導者としての役割 ・自己研鑽の継続
協力者数	6名
インタビュー回数・時間、方法	<p>回数：1回～4回 時間：1時間30分～4時間 方法：対面とオンラインの併用 *対面の場合にもMicrosoft Teamsの会議システムを用いて録画。トランスクリプト機能を利用して文字起こしを実施。</p>
半構造化面接の質問項目	<ol style="list-style-type: none"> 1. 面談の枠組み（場所、時間、回数などに関するとり決め） 2. 相談者の属性、経歴（事前に入手できた情報の内容） 3. 面談に入る前の心構え（対象事例に限らず） 4. 相談者の第一印象、受けた印象の扱い、印象の変化 5. 関心の向け方、向けどころ 6. 相談者理解の内容 7. 見立てた課題、見立てへの確信度等見立ての扱い方 8. 面談の見通しの持ち方 9. 面談中の省察（面談のメタ認知） 10. 介入（積極技法活用）のきっかけ、介入の内容 11. 介入に対する相談者の反応 12. 終結時の様子（第一印象からの相談者の変化） 13. 面談の自己評価 14. キャリアコンサルタントとして自覚している課題 15. キャリアコンサルタントとしての課題への対処 16. 今の面談スタイルに至るまでの学び（経験）の内容 17. 人間観、相談者観、キャリアコンサルティング観

表2 調査協力者の情報

協力者	年齢	性別	事例対応時の所属	主な経験領域	他の主な資格
A	50代	女性	フリーランス	需給調整（民間）、企業	
B	50代	男性	キャリアコンサルティング受託企業	企業、医療	臨床心理士、公認心理師
C	50代	女性	NPO職員	企業、大学	
D	60代	女性	就職支援施設職員	需給調整（公的）	公認心理師
E	50代	女性	大学の契約社員	大学、福祉	交流分析士
F	50代	男性	就職支援施設職員	需給調整（公的）、企業	公認心理師 精神保健福祉士

表3 インタビューで取り上げられた事例

協力者	相談者年齢	性別	面談の経緯等	事例における面談のテーマ	相談回数形式	その他相談者情報
A	30代	男性	合同企業説明会にセットされた面談	長期無業からの就職	1回、対面	攻撃的言動
B	30代	女性	契約先企業社員として自主申込	異動の実現	5回、オンライン	
C	40代	女性	NPO相談窓口への自主申込	今後の働き方	1回、対面	
D	20代	女性	公的就職支援施設への自主申込	長期無業からの一歩	30回、対面・電話・オンライン	摂食障害のエピソード
E	20代	女性	所属大学の4年生、自主来談	内定取得	6回、対面	前担当からの担当変更
F	20代	女性	公的就職支援施設への自主申込	安定した就労	40回、対面・電話・オンライン	希死念慮

- キャリアコンサルティング技能検定1級の資格保有者
- キャリアコンサルタントの指導者としての役割を担っている。
- スーパービジョン、事例検討会等を活用し、自己研鑽を継続的に行っている。

本稿のインタビュー協力者は周囲から高い評価を得ており、長年にわたって多くの業務を依頼され、実務経験を重ねてきている人たちである。上記条件に合致するキャリアコンサルタントの数は多くない。本稿では少数の事例のネガティブ・ケイパビリティに関する内容に限定して詳細に深く分析を試みることに焦点化することとした。

次に、インタビュー方法についてである。予備調査の結果、「あなたはネガティブ・ケイパビリティをどのように発揮していますか」のような直接的な質問の仕方では断片的な情報しか得られなかったり、そもそも何をどのように答えたらよいか分からなかったりすることが予想された。そこで、ネガティブ・ケイパビリティの発揮について直接尋ねるのではなく、協力者であるキャリアコンサルティング熟達者が困難さを感じた事例、意外な展開を見せた事例と、キャリアコンサルティングに対する考えを詳細に聞き取ることにした。そのような事例を分析することで、調査事例の中に存在するネガティブ・ケイパビリティとネガティブ・ケイパビリティが必要とされる曖昧さや葛藤を

明らかにできると考えたためである。また、調査協力者が学んだキャリアコンサルタント養成機関は、特定の団体に偏らないように配慮した。

なお、本研究は社会構想大学院大学倫理審査委員会の承認を得て実施したものである。事前に依頼書に基づき、研究の目的、個人情報取り扱い、回答の自由意志、録音録画内容の取扱いと処理方法、学会等での発表の可能性について説明し同意書への署名を得た。

4. インタビュー調査の分析方法と結果

得られたインタビューデータは全て文字化し、逐語録とした。まず、Microsoft Teamsのトランスクリプト機能で大まかに文字起こしされたものについて、音声聞きながら修正を行った。逐語録の中から、ネガティブ・ケイパビリティに関する概念と、ネガティブ・ケイパビリティが対処している曖昧さや葛藤に関わる記述を抽出し、それらの切片を分析対象として選定した。また、ポジティブ・ケイパビリティに関わるものも比較のため同様に分析対象に含めることとした。そのようにして得られた約200の切片を山浦（2012）の質的統合法（KJ法）の手続きに従って分析した。その結果、8段階のグループ編成を経て図2を描くことができた。なお、描かれた図は研修等で用いること

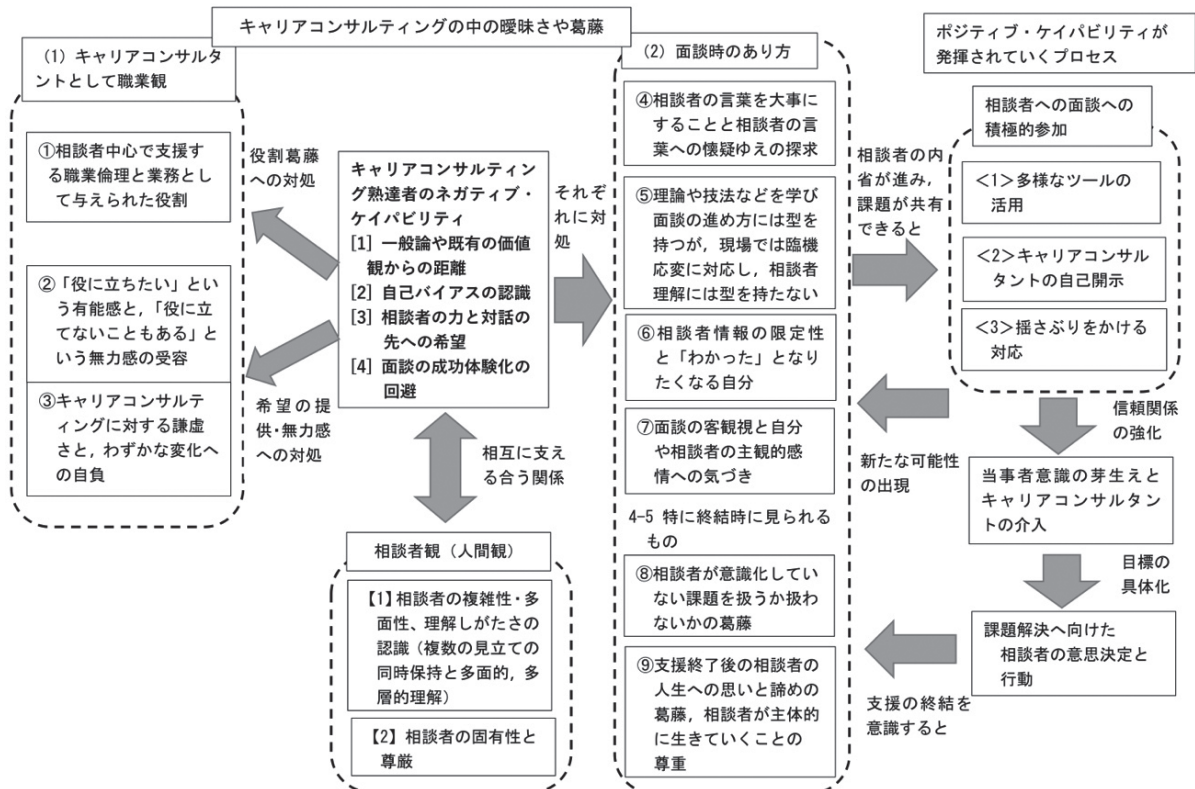


図2 キャリアコンサルティング熟達者のネガティブ・ケイパビリティと相談者（人間）観，ネガティブ・ケイパビリティを發揮して対処している曖昧さや葛藤，および面談の展開
出所：筆者ら作成

を想定しているため、見てすぐわかることを優先することとした結果、図解化の方法については山浦（2012）と異なる部分がある。

図2に示すように、ネガティブ・ケイパビリティを直接説明していると思われる項目が4つ、ネガティブ・ケイパビリティと相互に支えあう関係にある人間観（相談者観）に関する項目が2つ、それらを発揮して対処している曖昧さや葛藤に関する項目9つが見出された。

4-1. キャリアコンサルティング熟達者の面談事例に見られるネガティブ・ケイパビリティ

性急に答えを求めず曖昧さの中に留まっていられる力であるネガティブ・ケイパビリティの要素として、[1] 一般論や既存の価値観からの距離、[2] 自己バイアスの認識、[3] 相談者の力と対話の先への希望、[4] 面談の成功体験化の回避という4つの要素が抽出された。

[1] 一般論や既存の価値観からの距離とは、相談者や面談内で語られることに正誤、善悪、普通・特別などの二元論は取らず、一般的な価値判断の基準や、自分の既存の価値観からは距離をとって支援することである。また、[2] 自己バイアスの認識とは、自分の先入観やバイアスの存在を意識し、即断を避け判断を保留して、相談者の言葉を慎重に確認することである。主訴（相談者が訴えていることの中核にあるテーマ）の確定や問題解決を急がないことが求められるのである。[3] 相談者の力と対話の先への希望は、相談者には「もっとこうしたい」「こうなりたい」という願いがあり、それを実現する力が備わっていると信じていることである。相談者の弱みは強みでもあると考え、相談者の主観を尊重する。そして対話の先に希望を持ち、すぐに相談者に変化が起きなくても相談者に好意的関心向け続けるのである。[4] 面談の成功体験化の回避については、仮に相談者が望む結果になったとしても、それがベストな支援だとは思わず、面談を成功体験化して自分のやり方に正の強化を与えることを回避し、むしろ、結果の如何に関わらずすべての面談に改善の余地があると戒めるのである。

4-2. ネガティブ・ケイパビリティに関わる相談者観（人間観）

図2に示されているように、ネガティブ・ケイパビリティと関連が深いと思われるキャリアコンサルティング熟達者の相談者観について2つ抽出された。まずは、[1] 相談者の複雑性・多面性、理解しがたさの認識（複数の見立ての同時保持と多面的、多層的理解）である。相談者は同時に複数の考えや感情、時には相反する考えや感情を持っており、さらにそれは状況によって刻々と変化している。使う言葉も多義的であり独自の意味付けをしている。また、相談者は場面や相手によっても違う一面を見せる。このよう

に相談者は複雑で多面性を持った存在であり、理解しきることにはできない。相談者の複雑性・多面性、理解しがたさの認識があつてこそ、複数の見立ての同時保持と多面的、多層的理解が可能となるのである。次に、[2] 相談者の固有性と尊厳とは、相談者は誰とも異なる固有の存在であり、関心に向け続けるに値するかけがえのない存在だと捉えることである。自分の中の前例と照合する際、前例との共通点ではなくむしろ違いを見ようとしている。人は複雑で理解しがたいからこそ固有でかけがえのない存在だと考えているのである。

4-3. ネガティブ・ケイパビリティを発揮することで対処可能となる曖昧さや葛藤

キャリアコンサルティングの過程における曖昧さや葛藤として、職業意識に関わるものが3つ、面談時のあり方に関わるものが6つ見出された。熟達者はそれら9つにおける曖昧さや葛藤の中で、立場や場面に応じて一方向に偏ることなく、曖昧なままにしておいたりバランスをとったりしながら面談を進めていることが示された。このキャリアコンサルタントにとっての「わからなさ」に耐えることはストレスフルな状況だと考えられる。だが、インタビュー協力者たちはそれぞれの事例において、しっかりと覚悟を持ってそこに立ち続けている様子が見られた。それはまさに、ネガティブ・ケイパビリティを発揮している過程であったと解釈できる。詳細を表4、表5、表6に示す。

4-3-1. キャリアコンサルタントとしての職業観

表4は（1）キャリアコンサルタントとしての職業観についてである。表における（a）と（b）は矛盾と葛藤をはらんだものであるが、調査協力者は両方を意識しつつ、保持し続けることで、ネガティブ・ケイパビリティを発揮していた。例えば、①相談者中心で支援する職業倫理と業務として与えられた役割については、（a）「相談者中心の役割意識」を持っているが、同時に（b）「組織や依頼元のミッションにも対応しなければならない」ため、相談者中心の姿勢が保ちにくいという葛藤を抱えることである。これは相談者中心であろうとすることと、所属している組織やキャリアコンサルティング依頼元のミッションとが矛盾することがあるためである。ここで言うミッションとは、例えば、就職決定や離職防止などである。熟達者であるインタビュー協力者らは、相談者の目標設定を誘導しかねない自分がいることを意識しており、相談者に対して組織のミッションを意識して対応することを通じて、むしろ相談者の自己客観視が進むような働きかけをしている。

また、②「役に立ちたい」という有能感と、「役に立たないこともある」という無力感の受容については、思うような結果に至らなかったと感じる支援にも意味を見出して

表4 キャリアコンサルタントとしての職業観とネガティブ・ケイパビリティ

	ラベル	(a)	だが一方で、同時に (b)
(1) キャリアコンサルタントとしての職業観	①相談者中心で支援する職業倫理と業務として与えられた役割	相談者を傷つけてはいけない。相談者に成長してほしい、愛される人になってほしいという願いと、それを支援するのだという相談者中心の役割意識を持っている。	所属している組織や依頼元のミッションにも対応しなければならない。また、それに影響されて、相談者の目標設定を誘導しかねない自分がいることを意識している。
	②「役に立ちたい」という有能感と、「役に立てないこともある」という無力感の受容	「役に立てるようになりたい」「いつでも、誰にでも役に立ちたいし、役に立てるはずだ」という有能感	極めて困難な状況にある相談者、思うような変化が起きない相談者を前にして、自分の無力感を受け入れ、ともに佇んでいるだけでもいい。そうになっている相談者も自分も許す寛容さを持っている。
	③キャリアコンサルティングに対する謙虚さと、わずかな変化への自負	キャリアコンサルティングによって相談者にすぐに大きな変化が起これるとは思っていない。	キャリアコンサルティングの効果について、わずかな変化、成長に対して大きな価値づけをしている。対話をはじめとする関わりの先にはそういう変化が起これるとい希望を持ちながら面談している。

いる。相談者にとっては、「一生懸命対応してくれたにもかかわらず、思うような結果に至らなかった」経験も相談者自身の自己受容に役立ったり、相談者が失敗から学び、それを糧にして成長したりした例が多く語られた。自分の無力感を受け入れ、ともに佇んでいるだけでも価値があると考えている。相談者も自分も許す寛容さを持っており、その背景には相談者の力への信頼があった。

相談者の力への信頼は、③キャリアコンサルティングに対する謙虚さと、わずかな変化への自負にも関わる。(a)「キャリアコンサルティングによって相談者にすぐに大きな変化が起これるとは思っていない」が、同時に (b)「わずかな変化、成長に対して大きな価値づけをしている」。インタビューでは、「相談者のわずかな変化の中に頑張っている生きていく力が実感できることがやりがいだと思っている」という指摘も見られた。相談者の力への信頼に支えられたネガティブ・ケイパビリティによって、「相談者の役に立ちたいと願うが、すぐに大きな変化は起これない」という無力感に対処しているのである。それと同時に、関わりの中で相談者の力が実感できるというやりがいを提供していると考えられる。

4-3-2. 面談時のあり方

調査協力者は面談の中で直面する以下の④から⑨の曖昧さや葛藤に対して、ネガティブ・ケイパビリティを発揮して対処していた。なお、④から⑦は面談の序盤から多く見られ最後まで意識されている。⑧と⑨は特に支援の終結にかけて多く見られた(4-5で詳述)。

4-4で見えていくように、⑦の後には「相談者への面談への積極的参加」「当事者意識の芽生えと介入」「課題解決へ向けた相談者の意思決定と行動化」といったポジティブ・ケイパビリティ優位の支援が行われていた。だが、支援の

終結近くになると、再び曖昧さや葛藤が⑧⑨の形で出現し、ネガティブ・ケイパビリティが発揮されることとなる。

まず、④相談者の言葉を大事にすることと、相談者の言葉への懐疑ゆえの探求については、相談者の言葉を否定せずに真意を慎重に探ろうとする一方で、相談者にはキャリアコンサルタントや関係者に対する気遣い、付度があると考えており、「相談者の言葉、アンケートのコメントは言葉通り鵜呑みにはできない」ことを意識している。

また、⑤理論や技法などを学び面談の進め方には型を持つが、現場では臨機応変に対応し、特に相談者理解には型を持たないについては、調査協力者は積極的にスーパービジョンや教育分析を受け、事例検討会や研修会など学びの場に参加し、自己研鑽を継続している。そして (a)「拠り所となる理論などがあり、面談を進めるうえでの型を持っている」一方で、(b)「面談の現場においては臨機応変に対応」することで「相談者の自己理解を促す際には自分の既有の枠組みをあてはめることのないようにしている」のである。

次に、⑥相談者情報の限定性と「わかった」「よかれ」となりたくなる自分についてである。調査協力者は、②(a)で見たような有能感を持ちつつも、(a)「相談者は自分とは全く異なる存在であり、加えて面談ではそのほんの一部しか見ることはできていないことを知っている」。だが同時に、(b)「役に立ちたい」「役に立ったと思われたい」がゆえに、急いで「わかった」となりたくなる自分、「わかった」となって「よかれの一言」を言いたくなる自分、あるいは思考停止になりそうな自分も意識できている。インタビューでは、これに関連して、相談者の驚くほど意外な面が見えた経験、自分では「よかれ」と思って伝えたことが相談者に受け入れられなかった経験、相談者に感情移入して冷静でいられなくなった経験や、それらにつ

表5 面談時のあり方とネガティブ・ケイパビリティ

	ラベル	(a)	だが一方で、同時に (b)
② 面談時のあり方	④相談者の言葉を大事にすることと、相談者の言葉への懐疑ゆえの探求	相談者の言葉を否定せず、その場においてその言葉を使って表現した真意を慎重に探ろうとしている。	相談者にはキャリアコンサルタントや関係者に対する気遣い、忖度があると思っている。
	⑤理論や技法などを学び面談の進め方には型を持つが、現場では臨機応変に対応し、特に相談者理解には型を持たない	積極的にスーパービジョンや教育分析を受け、事例検討会や研修会など学びの場に参加。信頼する指導者があり、学びを継続している。拠り所となる理論などがあり、面談を進めるうえでの型は持っている。	面談の現場においては臨機応変に対応している。相談者の自己理解を促す際には自分の既存の枠組みをあてはめることのないようにしている。
	⑥相談者情報の限定性と「わかった」「よかれ」となりたくなる自分	相談者は自分とは全く異なる存在であり、加えて面談ではそのほんの一部しか見ることができていないことを知っている。	「役に立ちたい」「役に立っと思われたい」がゆえに、急いで「わかった」となりたくなる自分、「わかった」となって「よかれの一言」を言いたくなる自分、あるいは思考停止になりそうな自分がある。
	⑦面談の客観視と自分や相談者の主観的感情への気づき	自分の中に「揺らいではいけない」「尊敬されたい」「よく思われたい」といったものがあり、扱いにくいテーマ、相談者に抵抗がありそうなテーマを避けたいことがある。	自分が相談者に向けている感情と相談者が自分に向けている感情がシンクロしていることや、相談者と相談の中に登場する重要な第三者との間の感情や関係性が、相談者と自分の間でも起きていることなどに気づくことがある。

いて指導者から強く指摘された経験などを通じた学びの経験も多く言及されていた。

さらに、⑦面談の客観視と自分や相談者の主観的感情への気づきについては、(a) 扱いにくいテーマ、相談者に抵抗がありそうなテーマを避けたいことに客観的に気づく一方で同時に、(b) 感情が相談者との間でシンクロしたり、相談者と第三者との間の感情や関係性が相談者と自分の間でも起きていることに気づいたりすることも生じている。そのような相矛盾するような感情を、熟達者は抱えながら、面談を進めているのである。

4-4. ポジティブ・ケイパビリティが発揮されていくプロセス

ここまでは、ネガティブ・ケイパビリティ優位の支援であったが、相談者の主体的な問題解決行動を促すため、徐々にポジティブ・ケイパビリティ優位の支援にシフトしていくこととなる。

4-4-1. 相談者の面談への積極的参加

キャリアコンサルティングは相談者に主体的な意思決定と行動化を促すことを目的としている以上、課題解決の主役は言うまでもなく相談者である。そして相談者にはそれをする力がある。事例のなかにもキャリアコンサルタントに「何とかしてもらいたい」と依存적だった相談者が、課題解決の当事者として積極的に対話に参加してくるプロセスが見られた。

① 多様なツールの活用

相談者にさらに内省を促し自己理解をすすめるために、

相談者に確認しながら図、ワークシート、日誌など多様なツールも活用する。それをもとにして状況の整理や、考えや気持ちを表現することを促す。書かれる内容だけでなく、その量や大きさも手がかりにする。そうしていると、相談者の自己の客観視が促され、発言が増えて、面談に参加してくる感覚がある。

② キャリアコンサルタントの自己開示

相談者を信頼していることなど、心から思うことを言葉にして伝えることにより、相談者の「こんな私でもいいのだ」という自己受容がすすむ様子が見られた。相談者の自己受容が進むと、自分の気持ちにアクセスしやすくなるのか素直な感情表現も出てきて、自らすすんで気づいたことや考えていることを話してくれるようになる。相談者からも個人的な話題が出てくるようになる。

③ 揺さぶりをかける対応

「〇〇さん、これできますか？」のように揺さぶりをかけたり、少しハードルの高い具体的な活動の提案をしたりして様子を見ることもある。また、相談者の依存傾向を見極めながらではあるが、意図的に褒めることもある。

4-4-2. 相談者の当事者意識の芽生え、キャリアコンサルタントの介入

相談者の内省が進み面談に積極的に参加してくるようになると、課題は他人事ではなく、自分が課題解決の当事者であるという視野の拡大や転換が起きる。そうなれば、その当事者意識を強化していく。この段階に至れば、「多少ずれた応答があっても気にならなくなるし、仮に気を悪くされたとしてもリカバリーできる」という。また、「こち

表6 面談時のあり方（特に終結時に見られるもの）

(2) 面談時のあり方 (特に終結時に見られるもの)	ラベル	(a)	だが一方で、同時に (b)
	⑧相談者が意識化していない課題を扱うか扱わないかの葛藤	相談者が口に出してはいないのに、キャリアコンサルタントが相談者の課題を見立てた場合、「たぶんそうだろう」という自信があるものの、すぐに面談内で扱うことは躊躇し、慎重に検討する。	見立てた課題はずっと気になっていながらも、扱わないままにしてきたため、触れずに終わることには気持ち悪さを感じている。
	⑨支援終了後の相談者の人生への思いと諦めの葛藤、相談者が主体的に生きていくことの尊重	「支援終了後は相談者にかかわれない。ここから先は相談者の人生だ」という割り切りがある。	支援関係の総括（相談者にとってどんな意味があったかなど）や、今後の行動計画について言語化を促している。

らの真剣さ、相談者を信じている気持ちが伝わっているとすれば、相談者の課題について、嫌われることも覚悟のうえで、率直にフィードバックすることもある」。キャリアコンサルタントからの情報提供や提案も見られるようになり、相談者はどうなりたいかが明確化してくる。

4-4-3. 課題解決へ向けた相談者の意思決定と行動化

以上のプロセスを経て、キャリアコンサルタントが相談者と対話を進める中で、相談者は意思決定をし、行動化が促進されていく。

ただし、必ずしもネガティブ・ケイパビリティ中心の支援からポジティブ・ケイパビリティ優位の支援へとという順番で進んでいくわけではない。ポジティブ・ケイパビリティ優位の支援に移行した後でもネガティブ・ケイパビリティ中心の支援に戻ることも多い。それは、相談者に関する新たな情報の入手や環境変化によって別の可能性を探索するためや、不安定になった関係を修復するためである。

以上を経ながら、面談は少しずつ終結に向かうこととなる。

4-5. 面談時のあり方（特に終結時に見られるもの）

面談時のあり方の中で、特に終結時に見られるものとして、⑧相談者が意識化していない課題を扱うか扱わないかの葛藤と⑨支援終了後の相談者の人生への思いと諦めの葛藤、相談者が主体的に生きていくことの尊重が見られた。

⑧相談者が意識化していない課題を扱うか扱わないかの葛藤は、相談者が口に出してはいない事柄について、キャリアコンサルタントが相談者の課題を見立てた場合に生じるものである。キャリアコンサルタントは「たぶんそうだろう」という自信があるものの、すぐに面談内で扱うことは躊躇し、慎重に検討する。特に成育歴上の課題など、これまで相談者を生かし守ってきた鎧のような信念については気づいても扱わないことが多い。例えば、新たに難しさを感じることに取り組みたいが悩んでいる相談者の中に「いつも優等生でいたい、失敗したら生きていけない」という信念を感じ取ったときなどは慎重に扱っている。同時

に、(b) 見立てた課題を触れずに終わることには気持ち悪さを感じるため、面談の最後の方ではほめかすこともあるという。だがインタビューでは、実際にそれを行った複数の事例において、相談者に響いていない感触があったという。調査協力者の一人は、「支援終了後は関わることができない自分の無力感への言い訳として伝えているのかもしれない」と言及している。調査協力者は、そのような葛藤を抱えつつも面談終結へと向かっていく。

最後に、⑨支援終了後の相談者の人生への思いと諦めの葛藤、相談者が主体的に生きていくことの尊重についてである。(a)「支援終了後は相談者にかかわれない。ここから先は相談者の人生だ」という割り切りがある。キャリアコンサルタントにとっては支援の終結でも、相談者にとっては通過儀礼と考えている。そのため支援終了後の行動計画などを詳細に詰めていくことに抵抗感があり、むしろ相談者に委ねる感覚を持っている。だが同時に、支援関係の総括（相談者にとってどんな意味があったかなど）や、今後の行動計画について言語化を促していることが確認された。これは具体性を高めて行動化に持っていくということではなく、支援を終了するにあたり相談者がどこまで主体的に考えられるようになったのかを確認するためである。

5. 考察

4. では、キャリアコンサルタントの根本的な課題ともいえる、相談者を受容すること、好意的関心の維持、相談者固有の枠組みの理解に関する課題を解決するにあたり、キャリアコンサルティング熟達者のインタビューの分析を通して、キャリアコンサルティングが内包する9つの曖昧さや葛藤を見出すことができた。また、それらに対処するためにネガティブ・ケイパビリティが発揮され、それと相互に作用している人間観の存在を確認した。

面談の序盤から、本稿のテーマであるネガティブ・ケイパビリティを発揮して曖昧さや葛藤の中に留まり、相談者や相談者の話に関心を向け続けて信頼関係を醸成していく。そうしていると相談者の主体性が高まり、面談に積極的に参加するようになって、面談の中で解決したい課題が

明らかになってくる。ずっと保留状態のままということではなく、定められている面談時間や目安の支援期間を意識しながら、課題を解決するために、具体的な方策の検討に移っていくのである。このあたりからはポジティブ・ケイパビリティが優位となっていく。ただし、ひとつの課題、ひとつの解決策に限定してしまうことなく、別の課題がある可能性、別の方策がある可能性を意識し続けている。ポジティブ・ケイパビリティが優位にはなっても、ネガティブ・ケイパビリティがなくなることはなく、ネガティブ・ケイパビリティは面談の終結時に至るまで常に働き続けていた。

本研究から見出されたのは、キャリアコンサルティングにおけるネガティブ・ケイパビリティは、「ただ待つ」ことではないということである。キャリアコンサルティングにおけるネガティブ・ケイパビリティとは、「支援の現場にある曖昧さや葛藤の中で、相談者の力と対話の先に希望を持ち、それを信じて価値判断を保留しながら、関心と観察を維持する力」だと考えることができるだろう。「希望を内包した保留状態維持力」と言い換えてもよい。この意味では、ネガティブ・ケイパビリティはポジティブ・ケイパビリティの反対概念というより、問題解決のための別のアプローチであり、問題解決には両方が必要だと言うことができるだろう。

ネガティブ・ケイパビリティと肯定的な人間観は相互に作用していると考えられる。ネガティブ・ケイパビリティによって「わかりたくなる」自分を抑え、決めつけずに関心を維持していることで相談者の複雑性や固有性に触れることができている。それと同時に、相談者を複雑で理解しがたい固有の存在として尊重しているからこそ、自分の判断を保留して待つことができている。いわば円環的因果関係である。インタビューでは、このような人間観を持つに至った経験として、理解しがたい相談者、対応が難しい相談者、厳しい環境下に置かれた相談者に対応する中で、好意的関心を向け傾聴し続けた結果、相談者の全く別の面が見えたり、想像もしなかった大きな変化を見せたりした事例からの学びが語られていた。

6. まとめと今後の課題

以上、本稿ではキャリアコンサルタントが保持すべき姿勢や人間観について、キャリアコンサルティング熟達者へのインタビューを実施し、分析考察を行った。その結果、キャリアコンサルティングにおける曖昧さや葛藤、またそれに対処するために発揮されるネガティブ・ケイパビリティ、ネガティブ・ケイパビリティと相互に作用する人間観について確認することができた。さらに、キャリアコンサルタントにとってのネガティブ・ケイパビリティは、相談者の力と対話の先に希望を持ち、それを信じて価値判断を保留しながら、関心と観察を維持する力、すなわち希望

を内包した保留状態維持力であることも確認された。

今後の課題は、まず、本研究の成果をキャリアコンサルタントの養成や研修に活かしていくことである。ネガティブ・ケイパビリティが必要なことは理解できても簡単に身に付くものではない。また、経験を積むにつれて意識が薄れていく可能性もあるため、ネガティブ・ケイパビリティの発揮について学ぶ機会は繰り返し提供されるべきである。

また本稿では、キャリアコンサルタントにとってのネガティブ・ケイパビリティに焦点を当てたが、相談者にとってもネガティブ・ケイパビリティは必要である。面談の中で相談者がそれを学ぶメカニズムについても研究していく必要があるだろう。今後、本研究を基にした研修を実施するとともに、ネガティブ・ケイパビリティに関する研究も継続していくことでキャリア支援者の養成に貢献していきたいと考えている。

注

- 1) 厚生労働省(2002)はキャリアを「一般に『経歴』『経験』『発展』さらには『関連した職務の連鎖』等と表現され、時間的持続性ないしは継続性を持った概念」と定義する。また、文部科学省中央教育審議会(2011)は、キャリアについて「人は、他者や社会とのかかわりの中で、職業人、家庭人、地域社会の一員等、様々な役割を担いながら生きて」おり、「生涯という時間的な流れの中で変化しつつ積み重なり、つながっていくものである」とした上で、「人はこれらを含めた様々な役割の関係や価値を自ら判断し、取捨選択や創造を重ねながら取り組んでいる」と指摘する。そして、「自分の役割を果たして活動すること、つまり『働くこと』を通して、人や社会にかかわることになり、そのかかわり方の違いが『自分らしい生き方』となっていく」のであり、「生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」がキャリアであると定義している。
- 2) 厚生労働省ホームページbは、キャリアコンサルティングの社会的意義は「職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること、また、個人が自らキャリアマネジメントにより自立・自律できるように支援すること」にあると指摘する。また、文部科学省(2004)は、学校におけるキャリアカウンセリングを「子どもたち一人一人の生き方や進路、教科・科目等の選択に関する悩みや迷いなどを受け止め、自己の可能性や適性についての自覚を深めさせたり、適切な情報を提供したりしながら、子どもたちが自らの意志と責任で進路を選択することができるようにするための、個別またはグループ別に行う指導援助」であると定義している。

参考文献

- キャリアカウンセリングを考える会(編)、大庭さよ・河田美智子・田中勝男・中村恵・藤田真也・渡辺三枝子(著)(2020)『キャリアコンサルタントの新能力要件を読み解く』、ナカニシヤ出版。
- キャリアコンサルティング協議会ホームページ『2022年度前期2級実技試験 面接試験官から観た受検者の傾向』、https://www.career-kentei.org/wordpress/wp-content/uploads/022H1G2_Mensetu_Keikou-1.pdf (2023年6月30日確認)。
- Cashman, K. (2014)『優れたリーダーはなぜ「立ち止まる」のか』、英治出版。

- 帯木蓬生 (2017) 『ネガティブ・ケイバビリティ 答えのない事態に耐える力』, 朝日新聞出版.
- 原恵子・岡田昌毅 (2014) 『キャリア支援職者の職業的発達プロセスに関する研究』, 筑波大学.
- Kahneman, D. (2013) 『ファスト&スロー上・下』, 早川書房.
- 川喜田二郎 (1986) 『KJ法—渾沌をして語らしめる』, 中央公論社.
- 厚生労働省 (2002) 「『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会』報告書」, <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2002/07/h0731-3a.html> (2023年6月30日確認).
- 厚生労働省ホームページa 「キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント」, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/career_consulting.html (2023年6月30日確認).
- 厚生労働省ホームページb 「キャリアコンサルティング実施のために必要な能力体系」, https://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/dl/04_youken.pdf (2023年6月30日確認).
- 文部科学省 (2004) 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」, https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002.Htm (2023年6月30日確認).
- 文部科学省中央教育審議会 (2011) 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在りについて (答申)」, https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/fieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf (2023年6月30日確認).
- 日本心理研修センター (2018) 『公認心理師現任者講習会テキスト』, 金剛出版.
- 小田知里 (2017) 『保育者の専門性についての—考察—わからなさにとどまる力 ‘Negative Capability’ の視点から—』, 静岡福祉大学紀要.
- Schein, E. H. (2002) 『プロセス・コンサルテーション 援助関係を築くこと』, 白桃書房.
- 杉原弘恭・田口玄一郎 (2019) 『ケイバビリティ・アプローチ再考』, 生活大学研究 (4) 2-68.
- 鈴木淳一・藤田徹 (2021) 『ソーシャルワーカーの「記録」をとる」能力をめぐる課題 An Issue on ability for recording of social workers』, 岩手県立大学社会福祉学部紀要.
- 山根倫也・越川陽介 (2020) 『Person-Centered Approach から見た Negative Capability: 非指示的なセラピストの中で起きていること』, 関西大学学術リポジトリ.
- 山浦晴男 (2012) 『質的統合法入門 考え方と手順』, 医学書院.

View of Human Nature and Negative Capability in Career Consulting: Based on Interviews with Experienced Experts

Toshiya Tanaka, Takao Tomono

Abstract

In this study, we conducted an interview survey of six career consultant experts with the aim of clarifying what kind of attitude and human view career consultants should hold from the perspective of negative capability. The results of the analysis and discussion confirmed ambiguity and conflict in career consulting, as well as the “Negative Capability” that is demonstrated to deal with such ambiguity and conflict, and the human perspective that interacts with it. Furthermore, we were able to confirm that “Negative Capability” for career consultants can be called the ability to maintain interest and observation in the midst of ambiguity and conflict in the field of support, while holding on to hope and believing in the power of the consultant and the dialogue ahead, and suspending value judgments (i.e., Mental Strength to Maintain a Pending State Containing Hope).

Keywords: Career Consulting, Negative Capability, Ambiguity and Conflict, View of Human Nature, Mental Strength to Maintain a Pending State Containing Hope