

## 参加者同士の感想共有後、全体シェアで話し合われた内容

**1. イベント参加者 M さん:**最近、私も枝廣淳子さんが書かれた「答えを急がないという勇気 ネガティブ・ケイパビリティのススメ」を読みました。酒井さんがおっしゃった「(ネガティブ・ケイパビリティとポジティブ・ケイパビリティを併せ持つ)両利き」という姿勢についても、非常に重要だと感じています。

私の会社は短期間で因果関係を明らかにする分析を得意としていますが、最近の課題は自分の見方や考え方、関係性を変えない限り解決できないものが多いです。そのため、田中さんのお話にも共感し、葛藤を経験することがネガティブ・ケイパビリティを身につけるために重要だと感じました。しかし、リスクを許容し柔軟に待つという組織の力を企業風土にするのは難しいとも感じました。

**水野:**今の M さんのコメントは、私たちが考えていきたい方向性を明確に言葉にしてくださったように感じます。田中さん、M さんの言葉に対して何か一言いただけますか？

**田中:**そうですね、うちの会社でも「トライアンドチャレンジ賞」というのを設けていて、成果が出ていなくても挑戦を評価していますが、なかなか失敗を恐れない取り組みを出すのは難しいですね。失敗を恐れずに挑戦する文化を作るのは簡単ではありませんが、失敗を恐れるエネルギーは向上心に繋がるので、バランスが必要です。これからの世の中を抜けていくためには、前例にとらわれない判断ができる環境が必要だと感じました。

**2. イベント参加者 MY さん:**会社では納期や業績があるため、表向きには「チャレンジしましょう」と言っても、実際には「失敗しない程度のチャレンジ」を求められることが多いです。特に若い人たちには、確実に進みたいという傾向があります。ネガティブ・ケイパビリティを育てるには、余裕のある企業風土が必要だと感じます。しかし、問題と向き合う余裕がない環境では、チャレンジや失敗を許容することが難しいです。どうすればうまく共存していけるのが疑問です。

**水野:**世の中はますますスピードが加速しているので、ネガティブ・ケイパビリティを醸成する余地が少なくなっていると感じます。

**田中:**私も日々ネガティブ・ケイパビリティを優位にするのは難しいです。ルーティンな仕事で

は間違えないようにすることが重要です。しかし、新規事業やプロジェクトではネガティブ・ケイパビリティが求められる場面もあります。バランスをとりつつ、環境を切り分けて取り組むことが重要だと思います。

**3. イベント参加者 U さん:** これからの時代には、自分の頭で考える力が求められています。決断に至るまでの考える力が重要だと感じています。

※Uさんは下記コメントをチャット欄に投稿してくださいました  
「ネガティブ・ケイパビリティは人間のできる仕事を作り、生きる意味を感じられるために必要だと思います。」

**水野:** 生きる意味を感じるためには、ネガティブ・ケイパビリティが内的キャリアに含まれていると思います。葛藤があるからこそ、自分らしさや人間らしさが生まれるのだと感じました。

**4. イベント参加者 T さん:** 昨年からはキャリア支援が会社の中期経営計画に含まれ、全社のキャリア充実プランを構築するプロジェクトを担当しています。最初の1年間は最低限のキャリア理論や取り組みの意義だけを伝え、それ以上は指示しないようにしました。この経験がネガティブ・ケイパビリティだったと実感しました。

**水野:** 組織開発の視点では、組織をすぐに解決に導くのではなく、葛藤を許容しながら進めることが重要です。

**田中:** ネガティブ・ケイパビリティは、答えが見えないときに耐える力です。終末期医療のお医者さんはその良い例で、患者の残りの人生を考える中でネガティブ・ケイパビリティが発揮されています。どうすればいいかわからないときに耐える力が重要です。

**水野:** ネガティブ・ケイパビリティについて誤解されがちな点は、思考停止ではなく、そこに居続けることが重要だということです。そのため、キャリアコンサルティングは単なる思考停止ではなく、誰かが一緒にその葛藤の中に居続けてくれることが重要です。モヤモヤしたものが何なのかを一緒に受け止め、紐解いていくプロセスが大切です。弊社のキャリアコンサルタント養成講座にネガティブ・ケイパビリティを組み込んでいるのもそのためです。他の団体と違う点として、ぜひ受講をご検討いただければと思います。