

ストレングスモデルを軸においたキャリア形成 への取組

- 久保田 直樹（NPO法人コミュネット楽創
就労移行支援事業所 ホワイトストーン）
本多 俊紀（NPO法人コミュネット楽創）

はじめに（本報告の目的）

時代と共に変遷するキャリアに個人が職業人として適合するには、その時代に合わせて職業意識や倫理観を都度変化させていくことは重要と考えられる

しかし障がい者支援の中では、その障害による困難性に着目されることも多く、長期にわたるキャリア形成の観点からは、その困難性とともにある「強み≡ストレングス」への着目が重要と思われる

今回、就職活動の中でAさんへの支援を通し、**価値観や希望・願望等の強みに着目したキャリア形成への取組**を考察して報告する

尚、本報告に際し個人が特定されない記載とし、本人にも書面にての同意を頂いている（NPO法人コミュネット楽創研究倫理審査委員会 承認番号:2021-03）

就労移行支援事業所ホワイトストーン

☞ 平成16年：法人設立 ※平成10年から共同作業所ホワイトストーンとして活動開始。現在は所長以下、6名のスタッフで構成

☞ 「ストレングスモデル」に基づいた就職活動を中心とした就労移行・定着支援を展開。**ストレングスアセスメント**をもとに各利用者の強みを生かした支援を実践



Aさんの基本情報

- ・40代男性
- ・双極性障害
- ・2度の婚姻歴があり、現在は独身。両親と同居
- ・職歴は販売員、高等学校用務員、自転車整備士、コールセンターなどに従事
- ・A型、B型の福祉就労の利用経験も有
- ・過去の仕事では、メンタル不調から退職を繰り返し、職場に定着して勤めることを希望



支援の経過（利用開始当初）



ホワイトストーンへの支援内容

作業・プログラム等の決
められたスケジュール



支援員と相談しながら個別
に就職活動を進める

目的：自らの行動に責任を持ち
主体的に活動

…しかし

面談の積み重ね

環境に慣れず、通所のモ
チベーションが上がらない



通所日を事前に決める、支援員同行でハローワークへ行く、
積極的な声掛けで関係性の構築など

徐々に通所頻度が向上

支援の経過（就職活動）

ストレングスアセスメントより

Aさん
の希望

新しいパートナーと家庭を築く

就職活動のテーマ：「細く長く勤める」

- ・職種検討より応募数の増加
- ・支援員らとの会話も増え、笑顔も



3か月後に清掃業務に就職

支援の経過（就職とその後の支援）

就職当初から抑うつ状態による欠勤や早退が時折見られたが、勤務態度が良く業務も的確

企業担当者：「職場に慣れていくにつれ欠勤も減るのでは」

期待 & 高評価

本人は...

仕事内容よりも、朝出勤して夕方に帰宅するといった、皆と同じ生活が出来て嬉しい

しかし人間関係のストレスから出勤が安定せず

支援員も共に働く目的や、リラクゼーション法を考えるも5ヶ月就労し退職

支援の経過（再通所と就職①）

事業所を
再利用



販売員の仕事に就き5ヶ月就労するも、同じく人間関係等で欠勤が続き退職



相談室を交えて話し合い、前職までの経験を糧とした就職を考えていくことにして3度目の利用に

新しいパートナーと家庭を築く

希望は変わらずだが...

人生で一番幸せだったのは、最初の妻と2人の子どもらと休日に公園で遊んだこと。それはもう戻らないけど、また誰かに頼られたい



想いの根元も語られるように

支援の経過(再通所と就職②)

同時に再就職に不安な想いも...



働きたいけど、また働けるか不安。今度就職したら、その職場では定着して働きたい

不安な気持ちを持ちながらも就職活動を続ける姿を支持し、また時には励ましや共感も

定着の希望に対しては、支援員の経験やキャリアを例に挙げ「仕事の目的」について語り合うことも

支援の経過(再通所と就職③)

パートナーシップ
の意識と取組

過去の経験、技能

自己決定
の尊重

未来の目標

現在の価値観

担いたい役割

何の為に働くか

自転車整備士として就職

以前の上司に「自転車と云えど人様の命を預かる仕事だから真摯に取り組め」と言われたことを思い出した。その役割を今度の職場でも取り組もうと思う



現在は任される業務も増え、「やりがい」や「頼りにされている感覚がある」との発言も

考察：キャリア形成への取組①

「人の命を預かる仕事」という発言

- ・責任を受け入れる意思？
- ・「頼られる」という成果の予測？

役割？

個人の
ニーズ

役割

集団の
ニーズ

すなわち

適応→適応向上→QOL充実

キャリア発達

※「職業リハビリテーション活動の概念モデル」
より一部抜粋

「集団のニーズ」はそこに所属する個人が集団内で与えられ要請される「役割」を果たすことによって充足される
(松為,2006)

役割の展開から職場に適応し、やりがい等のQOL充実へ？

考察：キャリア形成への取組②



当初...

職場で定着して働きたい



仕事の目的(何の為に働くか)を共に確認

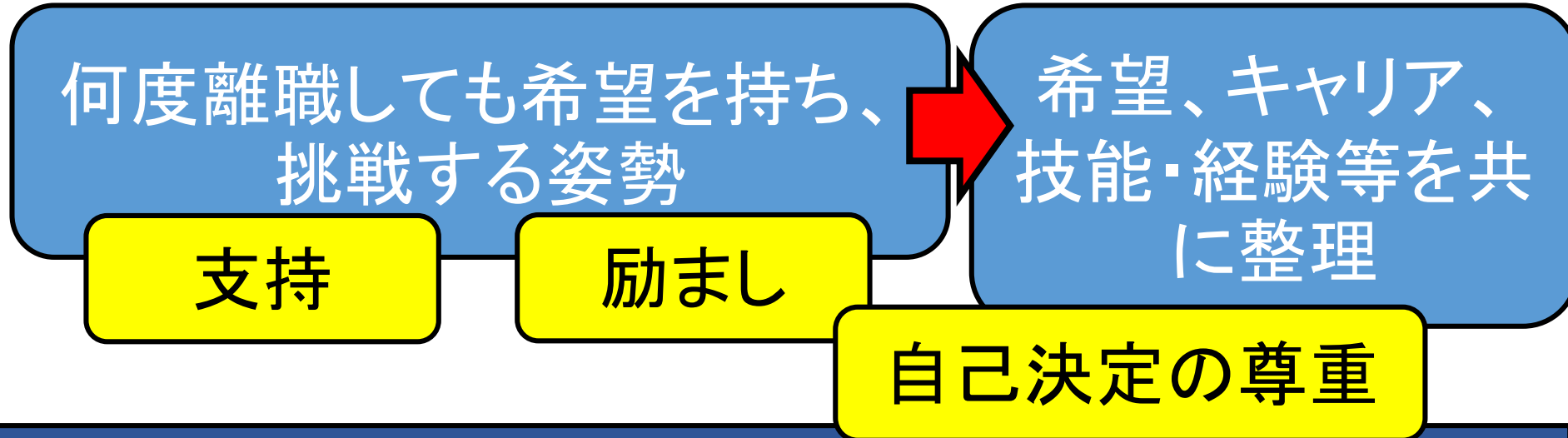
定着とは、仕事の目的を果たし続けた責任の結果では？



「やりがい」や「頼りにされている感覚がある」に関連？

事業所活動の目的とも一致？

考察：ストレングスモデルによる視点①



・「失敗」のなかの「わずかな達成」をほめることは、成功をほめたたえるよりも大切なことである

・彼らのストレングスは、彼らの備えている技能、興味、人間関係、そして置かれた環境にある(ラップら,2014)

👉 就職活動の後押しに？

👉 自転車整備士の選択は、**技能・経験の強み**と**自己決定の尊重**の結果？

考察：ストレングスモデルによる視点②



仕事内容よりも、朝出勤して夕方に帰宅するといった、皆と同じ生活が出来て嬉しい

変化

以前の上司に「自転車と云えど人様の命を預かる仕事だから真摯に取り組め」と言われたことを思い出した。その役割を今度の職場でも取り組もうと思う



仕事よりも日々の生活にスポットを当てた発言から、仕事自体を意識した発言に変化

➡ 支援員と**技能・経験の強み**を重ねて話し合ったことから、仕事に対する捉え方が変化？

まとめ

本報告では、Aさんの定着を目的に働きたい希望に対して「何の為に働くか」を共に考え、価値観や希望・願望等の強みに着目してキャリア形成を取組んだことにより、本人の仕事に対するやりがい引き出されたと思われた

そこには離転職を繰り返しても希望・願望を実現するために、挑戦する力を持つ本人の強みがあると考えられた

参考文献

- 1)厚生労働省職業能力開発局『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書』(2002),P.1
- 2)松為信雄・菊池恵美子 編集『職業リハビリテーション学
キャリア発達と社会参加に向けた就労支援体系』【改定第2版】
協同医書出版社(2006),P.29-30
- 3)チャールズ・A・ラップ/リチャード・J・ゴスチャ 著(田中英樹 監訳)『ストレングスモデル』【第3版】
金剛出版(2014),序 v ,P.109