

# 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）

## 1 はじめに

厚生労働省職業能力開発局による「『キャリア形成を支援する労働市場政策研究会』報告書」（平成14年7月31日）<sup>1)</sup>には「労働市場の変化や労働者等の職業意識の変化に伴い、『キャリア』や『キャリア形成』等の言葉が個人の職業生活を論ずる場合のキーワードの一つとなっている」と記載されている。

環境や思想、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、障がいの有無に関わらずその変化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である。そのため就労支援をする側も、クライアントのキャリア形成を思索し続けなければならない。しかし障がい者支援の中では、その障がい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、就職活動の中で徐々に希望を取り戻していったAさんへの支援を通し、価値観や目標、強みに着目したキャリア形成の取組を考察し報告する。

なお、本報告に際し個人が特定されないように配慮した記載とし、本人にも書面にて同意を頂いている（NPO法人コミュネット楽創倫理審査委員会 承認番号：2021-3）。

## 2 事業所及びAさんの基本情報

### (1) 就労移行支援事業所ホワイトストーン

発表者の勤務するホワイトストーン（以下「当事業所」という。）は「ストレングスモデル」<sup>2)</sup>に基づいた、就職活動を中心とした就労移行支援を展開している。ストレングスアセスメントをもとに個別支援計画を作成し、各利用者の強みを生かした個別就労支援を全支援員がひとつのチームとして実践している。

### (2) Aさん

40代男性、双極性障害。2度の婚姻歴があり、現在は独身で両親と同居。販売員、高等学校用務員、自転車整備工、コールセンター等の職歴があり、A型とB型の福祉就労の利用も経験があった。過去の仕事では、メンタル不調から退職を繰り返し、職場には定着して勤めることを望んでいた。

## 3 支援の経過

### (1) 利用開始当初と就職活動

利用開始当初のAさんは「新しい環境や人に慣れるには

時間がかかる」と話され、体調不良から不安定な通所となりがちだった。当事業所では、全員参加のカリキュラムではなく、支援員と相談しながら利用者自身が自ら責任を持って主体的に活動を選択するスタイルであることから、「どうしても通所のモチベーションが上がらない」との相談があった。そこで支援員と話し合い、通所日を事前に決める、支援員同行でハローワークに行く、支援員が積極的に話しかけ関係性を構築することを実施し、通所頻度が徐々に向上した。またアセスメントでは、再度新しいパートナーを見つけて家庭を築く、といった希望が聞かれた。

事業所に慣れるにつれ「細く長く勤める」を就職活動のテーマに据え、応募数も増えて行った。また、支援員たちとの会話も増え笑顔も見られるようになった。そして利用3ヶ月で清掃業務に就職が決まった。

### (2) 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だったため高評価を得、企業担当者は「職場に慣れていくに従い欠勤等は減るのではないかと」期待していた。またAさんは「仕事の内容よりも、朝出勤して働き夕刻に帰宅してまた次の日に備えて休むといった、皆が普通にしている当り前の生活ができて嬉しい」と話し、5ヶ月間就労することができた。

しかし、人間関係等のストレスが要因となって出勤は安定せず、支援員も一緒に働く目的の確認やリラクゼーション方法を考えたが、退職に至った。

### (3) 再通所と就職

退職後、当事業所を再利用しクローズで販売の仕事に就き5ヶ月間働いたが、またもや人間関係等で欠勤する状況が発生し退職となった。その後、相談支援事業所を交え話し合い、前職までの経験を糧とした就職を考えていくこととして3度目の当事業所の利用となった。

アセスメント時の将来の希望は変わらず新しいパートナーを見つけて家庭を築くことだった。「人生で一番楽しかったのは、最初の妻と2人の子どもと4人で休日に公園で遊んだ、普通に当り前だった生活。それはもう戻らないけど、また誰かに頼られたい」とその想いの根元も語られた。そこには新生活を希求する姿、そして後悔の念と孤独が覗かれた。

支援員はAさんの傍に寄り添い、自己決定を尊重し、共に求人検索をしながら、過去に得た経験や技能、現在持っている価値観、これからどんな役割を担っていきたいか、

どう未来の描く目標に近づいていくべきかを一緒に考え、語り合った。また、どのようなイメージで職場に定着して働きたいのか尋ねるとAさんは「同僚から信頼を得て打ち解けたい」と話した。

そこで支援員はAさんと「役割」について特に時間をかけて話し合った。

Aさんと共に就職活動に励み応募を重ねた結果、過去のキャリアをいかせる自転車整備工（一般求人/クローズ）の仕事が決まった。

Aさんは「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愚直にこなして行こうと思う」と支援員に話した。

就職後は本人の「仕事の進捗と振返りを丁寧に行いたい」との希望から月1、2回のペースで面談を行っている。体調が不安定になることはあるものの、欠勤はそれまでよりは少なく、任される業務も徐々に増え、前職までにはなかった「やりがい」という言葉も聞かれた。「頼りにされているという感覚がある」とも話していた。

## 4 考察

### (1) キャリア形成への取組

Aさんの「人の命を預かる仕事」という発言には本人の責任を受け入れる意思と、望む「頼られる」という成果の予測が垣間見られる。

すなわち自身の役割を果たすことで本人のニーズが満たされる、ということと考える。

松為ら<sup>3)</sup>は「社会生活を基盤としている社会的な個人は、家族や職場や学校などの社会集団を維持することが求められることから、『個人のニーズ』のみならず、これらの社会集団そのものを維持するための『集団のニーズ』もあることを認めなければならない。『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」と述べており、「職業リハビリテーション活動の概念モデル」の「充足」と「満足」にも符合すると考察した。

### (2) ストレングスモデルによる視点

支援員はAさんの何度離職しても希望を持ち挑戦する姿を支持し、励ました。そして、本人が持つ希望や過去のキャリア、技能、経験を一緒に整理した。

ラップら<sup>2)</sup>は「努力や精一杯習得した事、そして『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。なぜなら、成功はそのものが明確な見返りとなるが、失敗にはそれが伴わないからである」と述べており、また「わたしたちは弱い部分をもった人々が現れたとき、彼らもまたストレングスを

もっていると学ぶ。彼らのストレングスは、彼らの情熱や、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」とも述べており、それらが就職活動の後押しに繋がったと考えられた。

支援員は、本人の自己決定を尊重し、Aさんと過去に得た経験や技能についても話し合っている。自転車整備工の仕事を再度選んだのは、その経験や技能が同僚の信頼を得る手段として活用できると判断したものではないかと思われる。そこにも技能のストレングスと本人の自己決定が活かされていると思われた。

また、清掃時では「仕事の内容よりも（中略）皆が普通にしている当り前の生活ができて嬉しい」と、仕事自体よりも日々の生活にスポットを当てた発言であったことに対して、自転車整備工では「人の命を預かる仕事」と、職業自体を意識した発言をしている。どちらが正しいというわけではないのだが、過去に得た経験や技能を支援員とより話し合った際に、本人の中で仕事に対する捉え方の変化があったのではないかと考えられた。

## 5 結語

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、価値観や目標、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が引き出された。そこには離職を繰り返しても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) 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
- 3) 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

### 【連絡先】

久保田 直樹  
就労移行支援事業所 ホワイトストーン  
e-mail : whitestone@ap.wakwak.com