

就労困難者への就労準備支援に関する一考察**—キャリアコンサルタントと精神保健福祉士の連携から—**

○ 法政大学大学院研究生 氏名 鈴木 千鶴 (009867)

キーワード：就労困難者、就労準備支援、多職種連携

1. 研究目的

本研究の目的は、生活保護受給者または生活困窮者への就労準備支援に携わるキャリアコンサルタントが抱える就労困難者（精神障害者や発達障害者、またはその可能性がある者）への支援課題を明らかにすることである。

就労支援準備対象となる就労に向けた準備が整っていない層への日常生活自立支援や社会生活自立支援においては、生育歴等のアセスメントが重要となる。就労準備支援の中心的役割を担うキャリアコンサルタントは、メンタルヘルスに関する知識として就労支援においてよく見られる精神疾患の概要、個人的特性等の課題や見立ての留意点は学習している。しかし、実践現場で活かすことが難しいという声が聞かれており、適切なアセスメントや支援が展開されていないと推察される。生活保護受給または生活困窮といった状況に至った背景にも関連があると考えられるため、より高度なスキルが求められるだろう。

精神障害や発達障害の分野において専門性を有している精神保健福祉士との連携を通じて、キャリアコンサルタントのニーズを把握し、就労準備支援における課題解決への一助としたい。

2. 研究の視点および方法

本研究の視点は、精神障害者や発達障害者、またはその可能性がある就労困難者の就労準備支援に携わるキャリアコンサルタントの精神保健福祉士との連携により生まれた気づき等に着目し、ニーズを抽出する。

研究方法は、就労準備支援に携わる国家資格を有するキャリアコンサルタント6名を対象に半構造化インタビューを実施した。分析方法は質的内容分析の手続きを参考に行った。

3. 倫理的配慮

本研究は、「日本社会福祉学会研究倫理規定」を遵守して実施している。調査協力者に対し研究の概要や目的、プライバシーの保護等について書面で提示し、研究協力の同意を得ている。また、同意撤回についても説明を行った。分析においては個人が特定できないよう匿名化している。利益相反はない。なお、調査研究実施時は所属先に研究倫理委員会が設置されていなかったため、研究倫理審査の受審はしていない。

4. 研究結果

インタビュー調査からキャリアコンサルタントが抱えるニーズを分析し、キャリアコンサルタントがアセスメントにおける困難性や不安感を抱えていることが明らかとなった。

就労困難者が自身の障害や特性について理解があるケースでは、今後の方向性を共に模索しやすいようだ。しかし、理解が乏しい場合や支援過程で障害の可能性が窺えた場合においては困難を伴う。日常生活や社会生活の課題を抽出しようと考えても、どのようにアプローチしたらよいか分からないとの語りが聞かれた。就労準備支援事業従事者養成研修を受講しても実践に生かせていない状況にもある。キャリアコンサルタント自身も精神的に追い詰められてしまうこともあるようだ。

精神保健福祉士の介入が開始されてからは、福祉専門職の視点やアセスメント方法を実践共有しながら習得もしくは相談できる環境となっている。キャリアコンサルトの立場からは踏み込みにくい疾患や障害に関わるアセスメントは、精神保健福祉士が同席して実施する等、連携を図ることができる。「就労」を意識しすぎるばかりに、着眼しなくてはならない就労困難者の課題に気づくことができなかつたとの声も聞かれた。精神保健福祉士と連携することで、アセスメントの視点が深まり、相談できる環境が安心感を生むといえる。

5. 考察

「キャリアコンサルタント試験の試験科目及びその範囲並びにその細目」では、相談過程において必要な技能としてアセスメントスキルが掲げられている。その内容は「面接、観察、職業適性検査を含む心理検査等のアセスメントの種類、目的、特徴、主な対象、実施方法、評価方法、実施上の留意点等についての理解に基づき、年齢、相談内容、ニーズ等、相談者に応じて適切な時期に適切な職業適性検査等の心理検査を選択・実施し、その結果の解釈を適正に行うとともに、心理検査の限界も含めて相談者自身が理解するよう支援すること。」とある。就労に関する専門的なアセスメント技術として必要な要素は組み込まれているのだろう。しかし、本研究の結果から精神障害者や発達障害者への支援では不十分であり、今後増加が見込まれ多様化している障害への知識を習得することも必要だと考える。キャリアコンサルタントの支援対象を再検討し、教育内容の見直しを図ることが望まれる。

また、就労困難者への支援では抱える課題が多岐に渡っている。精神保健福祉士をはじめとする福祉専門職との連携を通じて、解決に導ける可能性があるかもしれない。就労準備支援では福祉専門職の配置が必置ではないため、日常生活や社会生活上の課題が見受けられるケースでは専門機関等へのリファーを推奨している。しかし、リファーに至るまでのプロセスで適切なアセスメントができなければ適切な連携機関の選定ができず、就労困難者の不利益につながる可能性もあるだろう。

さらに、キャリアコンサルタントの精神的負担軽減への対応策の1つとしても福祉専門職との連携は有効であることが示唆された。

引用文献

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会(2020)「キャリアコンサルタント試験の試験科目及びその範囲並びにその細目」