

～倅せの土台をつくる～

fdlビジネス・スクールは、働く喜びを感じられる支援を目指します。

=====

関係者の皆様

このメールは、ご挨拶させていただいた方向けに発信させていただいております。

=====

1. 新規利用者募集枠
2. 支援ノートNo.99『動機付け』
3. 近況
4. メディア関係案内
5. 研修・講演

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

#### 1. 新規利用者募集枠

- ◆ 就労移行支援           ○ 余裕あり
- ◆ 就労継続支援 B 型   △ お問い合わせください
- ◆ 生活介護               △ お問い合わせください
- ◆ 就労定着支援           △ お問い合わせください
- ◆ 計画相談支援           × なし

#### 2. 支援ノートNo.99『動機付け』

直接支援の仕事をしている人なら誰でも、「動機付け」という言葉を聞いたことがあるでしょう。簡単に言ってしまうと、人がひとつの目標に向かって行動を開始し、それを維持させる機能のことです。

僕らはよく、「あの人はやる気がある」とか「やる気がない」とか、だからいいとかダメだとか、なにがしかの評価をします。それが、国会議員に対して評価しているのであれば別にいいのです。しかし、支援者が対象者に対してこの言葉を使うとしたらどうでしょうか。実際に、僕がよく遭遇するのは、僕らのような直接支援に携わる人間が、ケースワーカーかカウンセラーか相談員みたいになって対象者のことを評しているところです。しかも、対象者自身が自らやる気がないと明言しているのであればまだしも、そんなことは言っていないのに、支援者の憶測で「やる気がないから難しい」などと言っている場面です。その様子を見聞きすると、これは、場合によっては職務放棄ではないかと思うのです。或いは、自分自身の怠慢を公表しているようなものではないかと思うわけです。

僕らの仕事は、ケースワーカーでもカウンセラーでも評論家でもありません。それでは、何と呼べばいいのかと考えてみました。しかし、支援者という言葉の概念が専門性を帯びつつも広くなり過ぎている昨今、僕のイメージに合う言葉がどうしても見つかりません。苦し紛れに敢えて言うなら、「共同作業員」でしょうか。そういう言葉があるのかどうか知りませんが、そんな泥臭いニュアンスで僕は考えています。しかし、人手不足の折、例えばハローワークで直接支援職員を募集したときに、応募してくる人の多くは、前述のケ

ケースワーカーかカウンセラーに近いニュアンスでこの職種をとらえており、なかなか採用に至らないことが多いのが事実です。すでに、どこかの施設で現場職員として働いている人であっても、平気でケースワーカーかカウンセラーみたいな態度をとってられる支援者が多いのは、悲しいことです。

ケースワーカー・カウンセラー風職員が対象者との間にとる距離や関係というのは、泥臭い共同作業者と対象者との関係よりも、はるかに遠くて薄いものです。彼らは、自分が安全地帯にいながら対象者と関わることを当然の権利と考えています。ケースワーカー・カウンセラー風職員は、今日ここに書こうとしている『動機付け』は自分の仕事ではないと考えているかもしれません。それは、クライアントとは、自ら進んで助言を求めに来る人たちのことであるという風に、無意識に定義しているからです。こういう人たちと僕とは、話が合いません。僕は、上手くいくとは限らないけれど、動機付けも仕事のうちだと考えているからです。そう思う理由は、経験的に、<援助を必要とする人>を<援助を求めている人>と<援助を求めている人>との混在だと考えているからです。混在している以上、その動機付けは不安定であるのが普通だということになります。つまり、動機付けも仕事のうちであり、それも、かなり重要な仕事だということになります。

<援助を求めている人>と<援助を求めている人>との混在とは、どういうことでしょうか。極端な例をひとつあげてみます。ある神経発達症をかかえた青年が、仲間達と一緒に外出していました。その流れの中で、降りていた踏切の遮断機が上がり、踏切を渡らなければいけない状況が現れました。彼は周囲の動きに沿って踏切を渡ろうとしましたが、いざとなると上手く動けません。踏切を渡るのを阻害するようにして、一步目を踏み出す動作が繰り返し出現するのです。果たして彼は、踏切という緊張する状況下で、先に進めなくなってしまいました。援助者から、先へ進むようにと言われれば言われるほど、彼は焦るのか、一步目を踏み出す動作を繰り返してしまいます。これは神経心理学で『保続』と呼ばれる現象なのですが、傍目には、利用者が援助者の声かけに従うまいと抵抗しているかのように見えます。しかし、その内実は先に進もうとしても、動作が伴わない焦りの塊なのです。そうは受け取れない援助者は、焦って強く促します。踏切という危険な場所柄、彼を引っ張って行こうとするのですが、その牽引力が彼の状況にフィットしていません。従って、彼の動作不自由は、更に酷くなります。こうなってくると、援助が必要な彼に不要な援助?が当てられていることになります。当然に彼は、不要な援助については拒否をもって応えるので、その場は混乱の坩堝と化してしまいます。見た感じ、その場は、反逆の利用者と正義の援助者の戦いみたいに見えてきます。

そこに、たまたま彼の事情を知っている僕が通りかかりました。僕は「大変だねえ」などと労いの言葉をかけながら、タイミングを計って彼の仙骨付近に掌を当てて、彼と息を合わせるようにして、スッと進むべき方向を示します。すると、スルスルと彼の身体は、先に行った仲間たちの後を追って進んでいきました。幸いにして、彼と僕との息が合ったため、無事に踏切を通過できたのでした。彼は心なしかホッとした表情になり、つり上がった目も穏やかになりました。そして、共感はこういった局面で最も強く感じられるのです。

いつも、このように上手くいくわけではないのですが、実はよくあることだったりもします。どうも、目の前に見えていることを抽象的に認知することが下手な人ほど、こうい

うことが起こるみたいなのですが、その困り感をいくばくかでも共有できると、動けなくなった彼と息が合う、つまり、援助のベクトルが本人の努力と合致するみたいなのです。前月お話しした、信を置く台座とは、こういったことの繰り返しでできてくるのでしょうか。

ここまでピュアな例でなくても、「援助を求めている人」と「求めていない人」の混在としての利用者と出会う率は、かなり高いのではないのでしょうか。その時に、ケースワーカー・カウンセラー風職員に、その利用者への援助ができるかという、残念ながらできません。これは、ケースワーカー・カウンセラー風職員と利用者との距離感では、瞬時の合意形成ができないという単純な理由からです。ケースワーカー・カウンセラー風職員が自らの安全保障のために、目の前の利用者との間に距離（物理的とは限りません）をおきつつ、正義の理屈を述べ立てても、その利用者は動かないか反発するかのどちらかでしょう。よしんば動いたとしても、ケースワーカー・カウンセラー風職員は、後で倍返しを食らうことになるでしょう。これは、「実感は論理よりも強い」という単純な事実によるものです。ケースワーカー・カウンセラー風職員が自らの安全保障を目的とした間合いを保ち、一定以上にその間合いを詰めてこないということを利用者はよく実感しており、そんな職員のことを見切っているからです。このような関係の中で援助者として動機付けを行っていくことはできません。

暮らしを考えるとときに、働くという切り口があります。漠然と、それが当たり前のように考えられているからでしょう。しかし、働くにしても動機付けは必要です。

8年位前に「一億総活躍社会の実現」という言葉が政府から飛び出して来ました。これは、「一人ひとりの日本人誰もが、家庭で、職場で、地域で、生きがいを持って、充実した生活を送ることができる」社会をつくるのだという、政府の打ち上げ花火でしたが、その具体的目標は「消費の底上げ・投資の拡大、労働参加率の向上」ということだったと思います。動機付けとして出てきた言葉は「成長の果実」を分配するというで、その原資としてあげられたのは、一億総活躍社会がひねり出す予定の「GDP600兆円」だという説明だったかと思います。数値を見る限り、いまのところGDPは600兆円に達していないと思うのですが、それはさて置き、この話を大雑把に聞けば、一義的に「働いて金を稼ぐことが充実した生活だ」という風に聞こえてきます。その現れだか何だか知りませんが、就労継続支援B型を厚生労働省が評価する時の強力な基準として「工賃の金額が高いこと」があげられています。基準のひとつとしてある分には構わないし、様々な幸福追求をした結果、お金（高工賃）という果実を手に入れられたのであれば、誠に喜ばしいことです。しかし、そういったプロセスを差し置いて、唐突に強力な基準（目標）として「工賃の金額が高いこと」が出てくるのであれば、「幸せって、何だっけ？」「就Bの役割って何だっけ？」といぶかしい気分になってきます。障害福祉の制度を作っている人たちは、自立支援法より前にあった多くの施設が、この人がいなくなると施設内の作業（生産）が追いつかなくなるから、という理由で、より広域に社会参加できる可能性を持った人たちを囲い込み、その為に施設から地域社会への動きが異常に鈍かったという事実を忘れてしまったのかもしれませんが、僕には、国の施策がいつか来た道を行き、同じ轍を踏んでいるようにしか見えません。

一億総活躍社会の話は別として、暮らしの中において「働くこと」は大切にしたいことのひとつです。しかし、働けるようになるための条件がいくつかあります。それを動機付けという観点から考えてみたいと思います。

### ①お金を得る

働くと、給料という形で具体的な報酬を得られます。個々の価値観にもよりますが、とりあえず暮らすに足りだけの収入があればよしとする人もいれば、いくら税金を支払っても、たくさん欲しいのだという人もいるでしょう。ただ、現場感覚としては、後者よりも前者のほうが多数派だと思います。数量概念が弱く、相場観が養われていないが故に、「金が必要だ！」と焦って言う人はいますが、いわゆる金の亡者は意外と少ない印象です。他に、多額の給与額を目標にする人は、使い方がわかっておらず変に浪費する習慣が身につけているためだとか、それ故に借金を抱えていて焦っているとか、そういう場合があります。なにより、現実的に世の平均を超えるような高収入を見込むことは難しいという事情があります。つまり、お金を得るとするのは、身の安全が保障されることが真の目的であり、動機付けなのであって、大金持ちになることが動機付けになっている人はいないと言っていいでしょう。言い換えれば、安全に暮らすに足る給料が手に入る範囲で働ければいいということになります。①の動機付けが過労というリスクを引き出す心配は、直接的にはなさそうです。

ただし、金銭取得以外に立派な動機を持って働いている人に対して、後から金銭報酬を与えると、『アンダーマイニング効果』という現象を起こすということが、よく知られています。人という生き物は弱いもので、高次の理由が働く動機とはならなくなってしまう、次第に金銭的な報酬を最優先にするようになってしまうという、人間一般に見られる見られる美しくない特性のことです。ここでその実例を示すまでもなく、日々のニュースを眺めていれば頷けることでしょう。立派な志をもって働き続けることが、いかに難しいことであるかということの証左になりそうです。

### ②より積極的に支える側に立つ

ある知的発達症の青年は、積年の夢である企業就労を果たして、ニコニコ顔で僕に「見てください」と一枚のカードを差し出して来ました。何かと思えば、それは会社の名前が入った健康保険証でした。それまでは、病気をした際に、生活保護から通院の費用が出ていたのですが、これからは保険証をクリニックの受付に出して、診察や治療を受けられるわけです。しかし、彼がニコニコ顔であった理由はそういうことではありません。彼にとっての保険証というのは、彼が会社に勤め、税金や社会保険料を支払っているということの証みたいなもののようなのです。つまり、社会という傘の柄を持つメンバーの一人として、その傘により雨を防ぐ人たちを支える役割を担うようになったという実感を持ったようなのです。直感的にそう思った僕は、保険証を見せに来た彼に、こう応えました。

「いよっ、社会人」

照れくさそうに、清々しく、彼の目と口元が微笑みました。

### ③自尊心の低下を防ぐ

日本の社会の中で「働く」ことは、自尊心の低下を防ぐ効果があります。自尊心というのは、自分自身への安心体験だと言われます。それをベースに、活動性が高まっていくわけです。逆に、自尊心を失くした人ほど、自他ともに扱いに困る不幸な存在はありませ

ん。

一方で、働くこと自体に自尊心の根拠を求め過ぎるのはよくありません。働いて得られた価値あるものとしての仲間や絆が、仕事を失ったとしても本人の自尊心を支え続けられるようになることこそが、就労支援の最終目標になります。

ある青年は、僕らの事業所から大手 IT 企業に就職しました。しかし、社会は甘くありません。本人の努力は申し分ないものでしたが、企業を取り巻く環境が厳しくなり、退職を余儀なくされました。珍しいことではありません。むしろ、よくある話です。しかし、彼には僕らの事業所で出会い、共に訓練した仲間との交流がありました。失業している期間、その仲間たちとの交流は、気分の浮き沈みがある彼の支えになりました。また、退職せざるを得なかった企業にも仲間がおり、就業中は上司からも可愛がられていました。やがて、元職場であった企業が勢いを盛り返して来たとき、企業の側から彼に声がかかり、彼は再就職しました。明るい声で彼から再就職の報告を受けた僕は、内心ほっと安堵しました。

彼は、働くことで自尊心の低下を防ぐことを実践しつつ、自尊心の拠り所を働くことのみ置くことをせず、そこから派生したものを大事にしていたため、自分自身の価値意識を乱高下させることなく再就職の機会を待つことができたのです。

#### ④身体感覚としての機能快

人間には、自分の能力を十分に発揮できたときに感じる喜びである『機能快』という感情があります。これは理屈ではなく、身体で感じる (feel) ものです。仕事を一区切りつけ、いい仕事をしたなあ、という感覚を味わった経験がある人は多いと思います。そういった感覚を意識させるような支援をしている援助者はすばらしいと思います。

僕は昔、無認可の企業内作業所で働いていたことがあるのですが、そこには認可を受けた (フォーマルな) 作業所にはなじめない知的発達症の人たちが通所して来ていました。物理的な意味でそこにあるのは、夏は暑く冬は寒い露天での労働と、昼飯と、仲間たちだけだったと思います。オムツがとれない人、てんかん発作の多い人、工具を思い切り投げる人、引っ掻いたり抓ったりする人、叩く人、暴れるなど、色々な人がいましたが、1人1人が次第に馴染み、黙々と仕事をするようになっていきます。そこでは、誰もこの文章に書いているような小難しいことを言いませんでしたが、難症度の高い青年達と職員が一緒になってひたすら仕事をしていました。あそこまで何も教えないで、何故彼らが過酷な環境を嫌うこともなく仕事に取り組んでいたのか不思議でなりませんでした。その答えがこの『機能快』という概念で説明できることに気づきました。また、同じ目的を持つ集団の中で、言葉でコミュニケーションをとれない青年達が同じ方向に向かって働くことで、相互に作用し合う人付き合いを強く意識し、彼らなりに企業の中で仲間意識をもつということも、教えようとして教えられることではないと思います。その現場にいては、皆と一緒に働くことで、他者と関わり合う能力についても、機能快を感じるほどに発揮できたでしょう。

#### ⑤「休み」を引き立たせること

「休むために働く」というのは不思議な響きですが、実際に働くとなると、休みは節目であり、その目標がないと努力し続けられないのも事実です。一所懸命に働かないと快感情を生み出す深い休息をとることはできません。一所懸命に働いて深い休息を取ることが動

機付けになっていることは多いのではないのでしょうか。④で紹介した無認可企業内作業所の所長が、実感のこもった声でこう言っていたのを今でもよく思い出します。

「1週間目一杯働いて、土曜日の夜にアパートへ帰ったときの安堵感がたまらない」  
サラリーマンのような安全保障などない彼が、働き続けられる理由のひとつだと思います。

#### ⑥人付き合いの場

自閉スペクトラム症の人に多いのですが、不確定要素の多い対人関係について、そのコツがつかめずに苦勞している人がいます。そういう人にとっては、職場におけるシンプルな対人関係がコミュニケーションのいい訓練になることがあります。これは、ある程度定型化されており、見通しがつきやすいからでしょう。

ただ、仕事以外の場所でも、例えば電車好きの仲間どうしの会話などは、波長合わせをしやすく、ほどほどの距離感と現実感をもって関わり合えます。もし、企業就労を目指すのであれば、それ以前にこのようなコミュニケーションの場を体験しておくといいと思います。

以上を、継続的に働くための動機付けになり得ることとしてあげておきます。

※ 参考 中井久夫『世に棲む患者』筑摩書房 2011

登山において、高く険しい山に登るにはちょっとしたコツがいらいます。そのひとつは休憩です。見晴らしの良いところを見つけては足を止め、景色を眺めつつ、ポリタンクからカップに水を汲み、身体を内側から潤すことで、その先の胸突き八丁に挑む勇気が湧いてきます。そんなことを頻繁に繰り返しながら、自分の力量にあったルートを選んで登り詰めるのです。援助が必要な人の登り方は、巻き道を選ばない直登で、休む間を自分自身に与えないことが多いように見受けられます。

さらに難しいのは、下山です。下山は、高い技術と体力を必要とします。下山する体力が残っていない場合、例え登攀の過程で頂が見えていたとしても、潔く登頂を諦めて撤退するのが登山というスポーツの流儀です。援助が必要な人は、登頂することしか考えていないことが多いようです。

社会の中で暮らすということは、登っては下ることを繰り返す登山に似ていると思います。目指すピークを選び、風向きを読み、天候を読み、ペース配分を考え、息を整え、どこで水分や栄養を自分の身体に入れるのかの判断を経験と知識から直感的に行います。さらに、登ることと同じく、下山する際にも、これらを計算に入れて行動します。苦しいことも、危険も、達成感も、下山後の安堵感も、全て含めて楽しめる余裕があると、滅多なことではへこたれません。従って、訓練とは余裕を作ることだと換言できます。

障害者の就労や社会参加というものを対象者という個人因子について考えるとき、おそらくは、こういったことが下手だから上手くいかなかったり、続かなかつたりするのだろうと思うことが多々あります。どんなに環境因子が整おうとも（整えることはとても大切なことですが）、個人因子について考えない支援や援助は絵に描いた餅だというのが、僕の結論です。

現実的に考えて、広義の『発達』を目指し、個人にアプローチする営みがなければ、社

会参加や自立に向けてのケースワークが効果を表すことはないでしょう。上記にあげた動機付けの考え方は、僕自身についても言えることだと思います。つまり、動機付けだけを問題にするなら、非特異的な考え方を基礎にすればいいと思うのです。

では、動機付けさえ上手くいけば、後は放っておいても順調に課題が解決されていくのかというと、それほど甘いものではありません。これに関しては、次回以降の話につなげたいと思います。

つづく

令和5年11月15日  
高原浩

※ 支援ノートの文章は、事例として挙げられている人が特定されないように配慮されており、趣旨が変わらない範囲で名前や場所などの事実を加工してあります。

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

### 3. 近況

#### 【就労移行支援 ftlビジネス・スクール】新規利用者募集中

神経発達症（知的障害を含む）や精神疾患のあるかたたちが、実践的な環境で企業就労と社会参加に必要な心構えやスキルを身につけています。就職先とのマッチングは、利用期間中の体験的かつ実践的な経験に基づいて、話し合いながら行います。

基礎訓練段階からのトレーニングが必要な方にも利用しやすい就労移行支援事業所です。療育的な視点で再評価し、個々にボトルネックになる課題を明確にすることで、具体的な傾向と対策を共有しながら就職に向けての援助を行います。

就職後にできるだけスムーズに職場定着できることを目標に、利用開始段階から多角的な評価と見立てをしっかりと行います。また、就職後には、継続して就労定着支援（通常3年半）を利用し、安定就労や自立に向けての援助や助言を受けることができます。

令和6年3月に特別支援学校高等部・高等学校・専門学校・大学などを卒業される方の利用枠も確保しております。

<http://www.ftl-1.co.jp/contact/>

#### 【就労継続支援B型 ftlビー・ワーク】お問い合わせください

当事業所は、じっくりと腰を据えて就職を目指す方を対象にしたB型運営をしています。長い目でみつつ企業就労を明確な目標にしている方が利用しています。ftl就労移行支援のクオリティーはそのままに、就労継続支援B型の制度を利用して就職と自立に向けての援助を行っています。

また、将来的にftlの就労移行支援を使いたいという方にもお勧めです。日中、社会的役



割を得て働くということを中心に据えながら、生活リズムと様々なライフスキルを整え、張りのある生活ができるように、日々の援助をしていきます。

<http://www.ftl-1.co.jp/news/20220107/483/>

工賃収入を得て働くことを実感しながら過ごせる環境は、自己効力感を上げ、働き暮らすスキルと自信をつけます。

#### 【発達保障型生活介護事業 ftlビー・ワーク】お問い合わせください

発達保障の理念を掲げ、社会参加の手段として『働くこと』を中心に据えた生活介護事業所です。利用者は皆、社会の中に役割を持ち、工賃も稼ぎます。糸賀一雄さんの言葉「この子らを世の光に」を実践したいという思いと共に始まり、若々しいメンバーが、仲間意識を持ち、張り切って仕事に就いています。療育的な視点を持って成長発達を保障することを目的とした事業所です。基礎的な力がついた方については、就労移行支援や就労継続支援B型の現場で実習する機会を設けています。また、働くだけでなく、魅力的なお楽しみ企画を通じた、生活技能習得プログラムや地域社会参加プログラムも実施しています。

<http://www.ftl-1.co.jp/lp/lifecare/>

#### 【就労定着支援事業】お問い合わせください

就労移行支援や就労継続支援を使った後に企業へと就職した方たちを対象にした、職場への定着支援事業です。人となりをつかんだ上での、テーラーメイドの就労定着支援です。他事業所から就職した方も利用できる場合があります。詳細は、お問い合わせください。

<https://1drv.ms/b/s!Ah7JHdW0-znfx3thUQpVzZLqFVL7?e=kVqNYL>

#### 【計画相談支援 ftlアクセス】

児童・成人とも対象にしております。フォーマルな障害福祉サービスを使う方を対象に、サービス利用計画を作成する支援を行います。現在、大変混み合っている状態です。新規利用については、別途お問い合わせください。

\* 土曜プログラム・特別プログラムについて ([ftlの就労移行支援・就労継続支援B型利用者が対象です](#))

土曜日に行われるプログラムです。以下が、プログラムの例になります。

#### ① どだいの会 (身体感覚の発達・状況判断能力・社会性を発達させます)

社会適応の障害になり得る発達の凸凹や遅れは、身体図式、身体の基本動作、感覚器の使用、記憶と操作、指示理解と把持などが大きな要素になって形成されます。どだいの会では、楽しみながら確認し、個別訓練メニューを考えるとときのヒントとして現場へとフィードバックします。働くための基礎力である身体づくりを楽しみながら集中して訓練することができます。まさに、就労自立の土台になる活動です。

#### ② ICT教室 (PC技能訓練)

WordやExcelの使用方法を中心に、基礎から学びます。あわせて、事務的な作業指示に



対する理解度を確認し、傾向と対策をつかみます。働き始めたときに役立つ様に、メンバーの段階に合わせてプログラム設定を行います。

### ③「和太鼓講習」

市民グループ『富士見太鼓の会』様の稽古に参加しながら、和太鼓を楽しみ学びます。

<https://www.fujimitaiko.com/>

和太鼓の良さは次のような点にあります。

- 音階がなく、強弱とリズムで表現するため、わかりやすい
- 耳よりも体幹で感じる音であるため、認知能力の差があっても共有しやすい。非言語コミュニケーション能力が育つ。
- アイコンタクトをとり、息を合わせて全員でひとつの曲を演奏するため、仲間との一体感や、場を分かちあう感覚を楽しみながら得られる。
- 腰を入れた動作を主としており、随意筋と不随意筋を協調させる運動である。

### ④専門家講師による特別プログラム

専門家講師を招き、就労自立を達成するために必要な知識をワーク形式で身につけていく場です。社会生活を維持するために不可欠な内容が中心になります。オープンな雰囲気、楽しく真剣に学びます。

スマホ依存やゲーム依存を予防する学習や、口腔ケアなどの健康管理に関する学習などを普段とは違った雰囲気の中で、楽しく学ぶことができます。

### ⑤“自立講座”“OBとの交流会”等

就労自立生活の実際について、専門家や経験豊富な職員が、利用者の皆さんにわかりやすく説明します。OBとの交流会では、ftlから就職した先輩たちが、今活躍している職場や仕事の説明をしてくれます。それを題材に就職についての理解と意識を深める場になります。どれも、就労自立に向けての意欲や意識を高める大切な時間になります。

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

4. メディア関係案内（全て、全国の書店やインターネットから購入できます）

- 『家族で支援する発達障害 自立した進学と就労を進める本』

高原浩 監修 河出書房新社

<https://www.kawade.co.jp/np/isbn/9784309254524/>

選択肢が増えたように見えて、実は問題点も多い進学と就労について、現実の課題をわかりやすく解説した上で、自立した選択ができるようになるための実践的な情報を伝えます。

- 『現場発！知的・発達障害者のための就労・自立支援』 高原浩 著 学事出版

<http://gakuji.co.jp/book/978-4-7619-2353-2.html>

**重版（3刷）好評発売中です。**

- 『飼い殺しさせないための支援』 高原浩 著 河出書房新社

**\*全国学校図書館協議会選定図書に選定されています。**

<http://ap27.eurotec.ne.jp/np/isbn/9784309248943/>

○『現場発！ソーシャル・インクルーシブとインクルーシブ教育』高原浩 著 学事出版  
<http://www.gakuji.co.jp/book/978-4-7619-2581-9.html>

著者の体験談を基に、ソーシャル・インクルージョンを障害福祉の現場から具体的に問い、インクルーシブ教育を教育現場の実践者との対談を通じて考える本です。障害福祉の本質に迫ります。日本教育新聞の書評に掲載されています。

<https://www.kyoiku-press.com/post-211922/>

○『授業づくりネットワーク No.42 学校にプレイフルを取り戻す！』学事出版

人間関係づくりの醍醐味～障害福祉施設の現場から～ という題で寄稿しています。

<https://www.gakuji.co.jp/script/magDtl.php?prodid=978-4-7619-2761-5>

○ジョブメドレーアカデミー オンライン研修講師として登壇中（下記リンクは、案内のみです）

『個別支援計画と支援方針の立て方～就労支援編～』

『サービス管理責任者向け研修』

<https://jm-academy.jp/>

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

#### 5. 研修・講演実績・予定（高原）

令和5年度につきましても、学校、児童発達支援、放課後等デイサービス、生活介護事業所、入所支援施設、グループホーム、就労支援関係機関などからの依頼により、アドバイザーを勤めさせていただいております。

- 10月11日（水）埼玉県立大宮北特別支援学校さいたま西分校 保護者向け講演会
- 12月8日（金）東京都立中野特別支援学校進路研修会
- 12月8日（金）東京歯科専門学校 歯科医師・歯科衛生士向け研修会
- 12月9日（土）社会福祉法人朔日・NPO法人朔日の会 療育研修
- 12月11日（月）東京都立志村学園 保護者向け学習会
- 12月15日（金）東京都立板橋特別支援学校 生徒向け講座
- 通年 神奈川県立中井やまゆり園 支援改善アドバイザー

研修講師・講演のご依頼につきましては、直接お電話いただくか、メールまたは以下のお問い合わせフォームからどうぞ。

[info@ftl-1.co.jp](mailto:info@ftl-1.co.jp)

<http://www.ftl-1.co.jp/>

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

令和5年11月15日  
ftlビジネス・スクール/ftlビー・ワーク  
施設長・サービス管理責任者 高原浩