

～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.102『支援者養成研修への提案』
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 × なし
 - ◆ 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.102『支援者養成研修への提案』

今回書くことは、なにも障害福祉に限ったことではないのかもしれませんが。学校でも、職場でも、病院でも、家庭でも起こっていることが、障害福祉界隈においては特に目につくということに過ぎないのではないかと、僕は思います。

なぜ、このような書き出しになったかという、先日たまたま、公で行われている支援者養成研修の資料を読んでいて、気になってしまったからです。この研修は、直接支援にあたる職員を養成するための研修なのですが、読めば読むほど肝心なことが書かれていません。本当に不思議です。そして、この不思議な研修を受けて何か上手いきそうな徴候も感じられません。僕は、公の研修にケチをつけるつもりはありません。ただ、その研修資料を眺めつつ、足りないと思うところを書き出してみたいと思いました。なぜなら、そうすることで、今の障害福祉現場が枯れた沢のように活気を失ってしまった理由がわかるかもしれないと考えたからです。その原因を探り、みずみずしい人生の一過程としての障害福祉現場を取り戻すために必要な手がかりを得る試みとして、大切なのに見過ごされていることを10項目ほどにまとめて書いてみたいと思います。

なお、この10項目については、紙幅の都合で、2月～4月の3回に分けて書かせていただく予定です。

①浅すぎる氷山モデル

上記の研修に限らず、かなりの頻度で研修に出てくるのが『氷山モデル』です。これは、

虐待防止研修などでも出てきます。冰山モデルとは、システム思考の一形式として、教育や福祉以外に、ビジネスの分野でも活用されているものです。システム思考とは、ものと全体をひとつのシステム（仕組み）と考え、そのシステムがどのような要素からなり、その要素ひとつひとつが互いにどのように影響しあっているかに注目する考え方です。従って、当然ですが、海面から浮き出ている「氷山の一角」以下の水面下にある数々の要素と、それらの間に見え隠れする相互作用を把握するフェイズが大雑把だと、用をなしません。しかし、実際に様々な研修でこのモデルを引き合いに出して説明されている内容を見ると、冰山モデルという形式だけを謳い、中身が薄っぺらであることが殆どだと思います。そういう意味で、『冰山モデル』は流行りのファッションみたいなものに過ぎません。身も蓋もない書き方をしてしまえば、着飾るばかりで肉体も魂も貧弱な状態が、現在、公の障害福祉において研修に出てくる冰山モデルです。例えばこうです。

水面上に出ている氷山が、Aさんの課題となっている行動です。水面下には、「本人の特性」「環境・状況」「必要なサポート」が潜んでいます。そして、説明としては、本人の特性と環境のミスマッチから、Aさんの課題とされる行動（例えば、強度行動障害という状態像）が生まれるとされています。だから、特性と環境のミスマッチを減らすようなサポートをすれば、行動障害は減ると説明されます。ここまでは、概論であって、何故この程度の事を説明するのに、わざわざ冰山モデルなどという小洒落たシステム論を持ち出して幻惑する必要があるのかと思いますが、問題は、水面下でシステムを動かしている要素が何で、その動きや相互作用がどうなっているのかを感じ、確認し、解釈することです。

研修では、ある事例をあげて、氷山の水面下を解釈していきます。氷山の水面下にある要素を書き込んでいくために、用意されている問いの集まり（チェックシート）が準備されており、ある意味そのシートに誘導される形で、この作業は完了するように仕組みられています。そのシートには、対象者の機能的な弱点が一般論として羅列されています。そして、おそらくそれは、エビデンスに基づいて収集された問いであろうと思われます。当然のことながら、本当の困難事例というものは、大概小数群に位置する人たちなので、シートに載っているようなエビデンスに基づいて収集された問い（チェックリスト）以外に何かないかと推測できる力があるか否かが援助者の価値を決めます。ところが、そういう考え方や能力の大切さや、それこそが援助者の基本姿勢として求められるものであるという説明は、この研修において為されません。

また、対象者の行動や動作は、関わりあう人との関係が大きく影響します。従って、援助者がどのような働きかけをする（しない）のかは、水面上の氷山（課題となる行動）に大きく影響します。ところが不思議なことに、この研修では援助者という犯人については、「職員が言葉で指示を出しているから、本人にわかりやすいように見える情報で伝える」という程度のことしか書かれていません。推理小説の世界では、最も犯人らしくない人が一番怪しいのですが、この研修においては援助者を怪しむことすらしていない感じがします。

さらに、先ほど、冰山モデルの水面下にある要素を埋めていくために、問いの集まり（チェックシート）があらかじめ用意されている、と書きましたが、実はこの問いをたてられるようになることが、援助者の目指すべきことなのです。この研修のように、それが既存のものとして出来上がってしまっており、しかもそれが統計的に有意差があるものとして

示されていると、それを聴講した援助者の成長はそこで止まってしまいます。つまり、この研修では、氷山モデルの使い方を誤っているというのが僕の感想なのです。もちろん、これはあくまでも僕の主観であり、独断と偏見に満ちた読み方です。

研修では、登壇されている先生が視覚優位という特性に過集中しているからでしょうが、繰り返し、繰り返し、『見える化』が強調されます。しかし、優位だから有利かという、それは別の話です。もっと言うならば、成人型の言語獲得に遅れたり歪みを生じている彼らは、視覚よりも情緒のほうが優位であり、援助者はここに細心の注意を払わなければいけません。③に出てくる、「伝えること」と「伝わること」における後者についてです。

また、対象者の状態を見立てるのに、「序破急」「起承転結」という中間領域が意識されていないことも大きな問題です。氷山は常に形を変えていますから、実はこの中間領域こそが最重要なのですが、研修自体はそのような組み立てになっていません。この中間領域には、人生における豊かさがいっぱい溶け込んでいます。これを無視して、氷山の写真を一枚撮って、その写真から水面下の要素や、その相互関係を見いだそうというのは、そもそも無理があります。

話が抽象的になってしまったので、「序破急」「起承転結」という中間領域の大切さをイメージしやすいように、自分自身の経験や反省も踏まえながら、例をあげましょう。ある時、居住施設に暮らす利用者が、てんかんの重責発作で救急搬送されました。そこで利用者は大変不安な思いをしたのですが、援助者はその不安に対して寄り添う（何もできなければ、利用者が背負っている荷が軽くなってほしいと願いながら、ただ傍らにいただけでもいい）ことをしませんでした。入院中は食事すらまともにとれず、退院してきた利用者は支援に対して不安感を持ち、更に大きく荒れました。てんかん発作の処置は上手くいっても、それ以外のところは大きく崩れてしまい、全身状態をみれば、明らかに悪化してしまっただけです。これは当然のことです。対象者にとって重要な局面で、病院に放り込むだけの援助者など、不安を助長するだけの存在なのです。援助者はいたく反省したものでした。その後、再度同じような機会があり、今度は病院に頼み込んで、援助者が入院時に付き添わせてもらう形をとりました。もちろん、入院中は不安そうでしたが、おなじみの関係にある援助者と一緒にそれを分かち合うことで、良好な状態での退院にこぎつけました。果たして、今度の退院時、その利用者の様子は前回とは全く違って穏やかなものでした。それどころか、信頼関係は深まり、お互いに笑顔でコミュニケーションをとる余裕すらできたのです。病院にいる医師や看護師の役割と福祉の役割は、多少のりしろのように重なる部分はありつつも、やはり違いがあります。完全看護とは言っても、病棟の看護師は福祉の役割までをカバーするものではありません。対象者にスペシャルニーズがある場合、この点について、特に大事にし、主張しなければいけません。入退院というのは、それが身体病であれ精神病であれ、まさに前述の移行領域にあたるものです。この領域の大切さがよくわかるエピソードです。

困っている事例における氷山モデルの水面下には、必ずと言っていいほど、上記のような要素が散見されます。一方で、この研修における氷山モデルには、このような、とても重要なことが、要素として登場してきません。研修で事例としてあげられた人の氷山における水面下の要素はまちまちのはずですが、随分ときれいにまとめられています。しかし、どれもが浅すぎ、現場実践においてはほとんど参考にならないようなことばかりが書き込

まれています。例えば、自閉スペクトラム症の人についての「本人の特性」は、「相手への関心が薄い」「話し言葉の理解が難しい」「興味関心が狭くて強い」「感覚過敏や鈍麻がある」などであり、環境・状況については「支援者は言葉で指示を出している」「何をしに来ているのかがわからない」などです。それに対して、必要なサポートとしては、「見てわかるように伝える」「本人が理解できる、見える情報で伝える」「本人にわかりやすく予定を伝える」などです。僕に言わせれば、「相手が自分にとって重要な存在であり、その情報が対象者にとって死活問題であれば、関心をもつ」し、「話し言葉だけでコミュニケーションをとろうとしているのはチャット GPT くらいで、人間は例え話し言葉がわからなくても、それ以外の要素が伝わってしまう」し、「感覚が過敏か鈍麻かの背景には、注意の選択・持続・配分・転換能力を伸ばしたり、内部感覚の受容能力を呼び出すようなやり取りをしていないという要因がある」と言えます。「何をしに来ているのかがわからない」に至っては、そこへ来る過程で援助者は何をしていたのか？（対象者を無視して歩いていたのか？）ということになります。

つまるところが、氷山モデルという格好いいシステム思考論を使う使わないはどうしても良くて、それ以前に、そこに情報を実装する思考の中身があまりにも薄っぺらで、体温を感じるような深みがないことが問題なのです。

②情緒的な交流の存在や大切さに触れていない

現場にいる対象者には、アタッチメント形成がこじれていたとしても、情緒的な交流があります。杉山登志郎 Dr.は、自閉スペクトラム症の人における情緒的反応はきわめて普通であり、基本的な情緒的共感性は人の中にすでに組み込まれている*と言っていますが、現場にいる僕もこれを支持します。もちろん、対象者における IQ の数値はさほど影響しません。

何が言いたいのかということ、人間の心が生まれる出発点には、情動の働きがあり、関係発達の端緒も同様です。心においては、言語が持つノイズが影響する以前の、身体レベルでの他者との関係から生成される知覚性心像や超知覚性（観念）心像がまず最初に育ちます。それが更に音韻（聴覚心像）と結びついて、言語心像（言葉に触発されて生成されるイメージ）が生まれます。成人型の言語とは、それを操作して考えるという形式のものを言います。ここまで来て、ようやく因果論的思考が始まるわけです。しかし、そこまで行かずとも、関係と情動は機能します。逆に、言語を表面的に獲得していても、その言語に右脳が関与していないと（たまたま、左右の脳で機能的切断が起きると）、言葉が周囲の人との情動調律（息合わせ）を待たずに自走してしまいます。これは、オフラインの状態であり、この状態では、外とつながる機能が働きません。このことは、個体における関係発達に遅れを生じさせる要因になるでしょう。認識能力や衝動のコントロール能力の発達というベクトルは、関係と情動の発達というベクトルとの相互作用で発達していきますが、当該研修では、この最も肝心な要素とそれらの相互作用について、全くと言っていいほど触れられていません。これでは誤解を与えるだけで意味がありません。

③伝えることではなく、伝わることへの思慮が浅い

この研修においては、援助者が対象者に指示を伝える方法の羅列が目立ちます。代表的

なものとしては、30分から45分くらいで刻んだ手順書が個別にあり、援助者と対象児者は、その手順書を見ながら日常の作業（日課）をこなすようになっていきます。援助者は対象者が混乱するからという理由で、話しかけません。ここでは、誰かからの声かけは概ねノイズとして扱われます。写真や絵カード等で組み立てられている手順書を目視することを通じてスケジュールを伝達するようになっていきます。実は、この方法に偏りすぎることは、発達という視点を持って見た時に、大きな欠落を生じさせます。その欠落は、人から人へ文化が共有されていくという事実から目を背けることから生じます。例えば、太郎さんが、引っ越してきた次郎さんと一緒に生きていくようになる過程では、太郎さんは多種多様な刺激を社会的な文脈に沿って次郎さんに伝えます。また、伝えるに際しては、伝えるほうと伝えられるほうとの息が合っていないと上手くいきません。一緒に生きていくようになるということは、単純に、地元民の太郎さんが新参者の次郎さんに、この地におけるしきたり（tradition）を伝達研修すればいいというわけではありません。お互いが分かり合うという表現に示されるように、これは、太郎さんから次郎さんへの一方通行では成立しません。太郎さんと次郎さんとが一緒に生きていけるようになるかどうかは、単純なパターンリズムではなく、きわめて相互規定的なことなのです。

太郎さんは、次郎さんが感じている身体的・感覚的な刺激を解釈して次郎さんに伝えることで、伝えられる側は、その感覚に定義づけをしながら認識します。この定義は文化依存的なものです。また、図と地の弁別という認識能力の発達という側面から説明すると、見聞きしたり、触ったりして感じた無数の刺激のなかにいながら、その刺激が図なのか地なのかということを状況判断する能力は、文化的に規定されており、一生涯かけて磨かれたり変容したりしていくものなのです。例えば、節分の日に、まとまった量の大豆（福豆）が箱に入って置いてあるのを見た僕が、「後で豆まきに使うのだろうから、食べないでおこう」という状況判断をしたとします。この判断は、日本の文化に依存したものです。あるいは、節分という行事を知らない人は豆を食べてしまうかもしれません。逆に、あんな固い大豆をそのまま食べたりはしないという文化だってあるし、それを彼方此方に「オニハ～ソト」「フクハ～ウチ」と叫びながらまき散らすなんて、僕らと違う文化に生きている人が知らずに見たら狂気の沙汰です。それが狂気の沙汰ではなく、幸せを願うささやかな催しであり、だからこそ皆が希望の声を発して豆を撒くのだということを知るのは、節分という体験を通して、文化的な文脈に載せてそのことを伝達共有するからです。そこでは、大豆は福豆としての意味を持ち、図と地に置き換えると、豆という物は、節分という季節行事を地にしたときに、図（鬼を打つもの）として浮かび上がってくるのです。「オニハ～ソト」「フクハ～ウチ」という元気のいい声も、ノイズではなくシグナルになります。ところが、季節が変わったり、場所（文化）が変わったりすると、こういう解釈はされなくなります。共に生きるというのは、文化の共有を積み重ねるといった側面を持っています。強制的に参加させられるわけでもなければ、積極的に参加するわけでもないかもしれませんが、その意味をそっと共有しているということは、相互にその場と時間を分かち合っているという証しになります。

彼や彼女と一緒に生きていけるようになるといいなと思いつつ、ある刺激をその社会において意味あるものとして定義づけられるように提示・共有していくために必要なのは、写真や絵カード等で組み立てられている手順書ではありません。手順書は道具に過ぎず、

道具は個人と文化の相互規定でその有用性が決まってきます。援助者が対象者と何を共有したいのか、対象者と一緒に何をしたいのかという意志が大事になります。

再び①の氷山モデルに戻りますが、この支援者養成研修で使われていた氷山モデルにおいて書かれていた水面上に現れている現象（課題となる行動＝いわゆる問題行動）は、誰かとの間で共有できる「共生感」とでも呼びたくなるような観念が欠けていると起きてきます。この「共生感」はきわめて相互規定的なものであり、援助者が対象者からフィードバックをもらいながら共同作業をしつつ、観念になっていくものです。ところが、研修で問題行動を解決するために用意された手順書には、援助者が対象者に何をやるのかが時系列に沿って書かれているだけで、対象者から援助者へのフィードバックがかかり、それを見いだしながら共同作業をしていくという雰囲気は、微塵もありません。こうなってくると、手順書などというものは、もはやプラモデルの組み立て説明書と何も変わりません。しかし、僕らは対象者をプラモデル扱いしているわけではないはずで

では、この“プラモデルの組み立て説明書風手順書”を使って対象者と接したら、対象者に何が伝わるのでしょうか。少なくとも、対象者は、命あるものとして扱われている感覚を持ってないでしょう。言いようもない孤立感や、例えようもない無力感を感じるに違いありません。そういう相互（無）関係のなかで、対象者は氷山モデルの水面上に出ている問題行動を起こし、そういう人として規定され、透明化していきます。先ほどの図と地を持ち出して説明すれば、その問題行動は限りなく背景に退いて「地」になってしまいます。問題行動を「地」にするには、対人刺激を最小限にするための装置が必要になりますが、それは、環境調整の名の下に、倫理的に問題とされることなく簡単に用意できるのが現状です。

逆説的ではありますが、トラブルを避けるという目的で作成された手順書が、対象者を刺激しないことを当座の目標とし、実施ことで、対象者に「伝わってしまうこと」の重大さや深刻さは、計り知れないものがあるのです。そこにある支援には、一緒に生きていく（共に生きていく）ために最も重要な任務を放棄する雰囲気が漂います。

例えば、身近には伸び盛りの思春期 10 年を無学習状態で過ごした女性がいます。上記のような手順書と、瞬間を凌ぐことしか考えない構造化を支援と称して実施した職員チームが、その犯人です。失われた 10 年を過ごした彼女は今、「何で今まで教えてくれなかったの？」と思いつつ、教えてくれる援助者と一緒に、失われた 10 年を取り戻しています。その表情はととても明るいのです。その失われた 10 年の間、手順書にこだわった援助者や学校の先生たちは、その間に彼女に何を伝え、何が伝わったのかについての総括をしていません。僕が代わりに総括するならば、おそらく、スケジュールだけ彼女に提示して、黙って観察していた 10 年間、彼女に伝わったことは何かと問うでしょう。伝わったことは、「私はあなたの人生がどうなろうと興味はない」「あなたに対しては、今日、この後、私が帰るまでの間、乱れることなく時間を過ごしてくれればそれでいい」「新しい発見と成長なんて期待していないよ」という雰囲気ではないでしょうか。実際に、援助者がこのような総括をしていない以上、同じ失敗例を今後も量産していくのでしょうか。逆に、援助者が自ら手を汚すことになるかもしれないリスクを背負いながらも、新たな動作や行動を起こすきっかけを作るようなアプローチをかければ、展開は大きく変わっていたかもしれません。それは、現在の彼女が証明して見せてくれています。

10項目中3つまで書いたところで紙幅が尽きました。次回は④以降を書いていきます。
以下の項目で書こうと思っています。

- ④伝わってくるものを拾う感性
- ⑤ dignity（威厳、尊厳、品位、気品）について
- ⑥ ABC分析の落とし穴
- ⑦手順書に頼ることを前提としている（マニュアル文化依存）
- ⑧パニックの落とし方を知らない人が研修をしている？
- ⑨支援者の気持ちや情緒をアクトアウトする発想がない
- ⑩記録（洞察・解釈）の内容が浅く、味わいがない

予定は未定。気分次第で項目が変わる可能性もあります。悪しからずご了承ください。

つづく

令和6年2月14日 高原浩

*杉山登志郎「自閉症・ASDをめぐって」『発達』161号 ミネルヴァ書房 2020年

※ 支援ノートの記事は、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

知的発達症を含む神経発達症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、焦らずにじっくりと腰を据えて、将来の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】**見学のみ可**

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!Ah7JHDWO-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、脊椎を中心にした身体図式、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た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。
- 身体全体で感じる音から入るため、認識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。聴解能力発達の基礎が育つ。
- 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専門講師による特別プログラム

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・インクルージブとインクルージブ教育』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、インクルージ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/>

○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/syougai-fukushi>

○NPO 法人 日本インクルージブ教育研究所 多様な発想支援士養成講座

『対人援助のコツ ～非施設的実践の現場から～』

<https://x.gd/TaltY>

<https://www.jiei.org/tayounahassou/step4itoshi/#i1-3>

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

5. 研修・講演実績・予定（高原）

令和6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。

○令和6年1月30日（火）埼玉県立所沢おおぞら特別支援学校 生徒向け講義

○令和6年2月3日（土）NPO 法人朔日の会・社会福祉法人朔日 放課後等デイ・GH・生活介護援助者研修（ケースカンファレンス）

○令和6年3月9日（土）NPO 法人朔日の会・社会福祉法人朔日 放課後等デイ・GH・生活介護援助者研修（ケースカンファレンス）

○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

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

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

令和6年2月14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