

～倅せの土台をつくる～

ftl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.108『実践者に求められること②』
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 × 来年度については、都度お問い合わせください
- ◆ 生活介護 × なし
- ◆ 就労定着支援 △ ftlの事業所を通過した方のみ利用可
- ◆ 計画相談支援 × ftlの事業所を利用する方以外の受入不可

2. 支援ノートNo.108『実践者に求められること②』

V. 援助者が成長するために不可欠なもの

対象者と共に社会生活を維持し、実践する立場にある援助者は、その能力を常に試されている。厳しいケースになればなるほど、現場人として「コツ」をつかむことが必要になる。「コツ」などと言うと、何やら怪しげで非科学的に思われるのだが、現場人としてひとの援助をするときに、これは避けて通れないものではないだろうか。対象者のことを理解しつくすことはできないが、最低限の外れなことをしないためには、経験に裏打ちされた感覚が必要である。適切に働くアンテナをもっていなければいけない。

感覚とは主観的で共有しにくいものだが、「自分や相手が纏っている雰囲気や、相手と自分との間にある気配の質感や風合いを感じ取る能力」と定義しておく。これはなかなか言葉で共有できることではない。しかし、これらを感じ取る能力が低ければ、援助という活動はなかなか成功しないものだということは、万人が納得するところだろう。また、感じ取れるようになるだけのレディネスも必要で、これを促進するには、現場実践の中で飢えと渇きを覚え、突き動かされるようにして学ぶ機会が必要だと思う。これは、特に自分の失敗経験を認め、どうすればより良い関わり方ができたのかと考えるという作業が必要なのであるが、昨今では、その覚悟を持って職に就く人が減っている。

感覚に纏わることとして、援助者にありがちな失敗としてよく目にするのは、相手の発達段階や心の状態について見事に読み違えていることである。相手の中にある相手も認識していないニーズに、援助者が気づかず、浅い層で判断してしまう。その結果、相手との

間で必要なやり取りをしていないのである。以下に架空のケースを書いて考えてみよう。

被援助者Cは、休憩時間になると、他者から話しかけられるのを避けるかのように身を潜める。彼は、他者と目が合うのを避けるようにして歩いていた。また、家庭内では秘密主義で、自分に関する情報を家族に話すことはなかった。僕たちが仕事のうえでこういう相手と出会うことはめずらしくない。それどころか、かなり一般的な話である。しかし、経験の浅い援助者にとっては、事前にくら説明されたとしても、宇宙人のように見えてしまう。経験年数の少ないA職員は、そんなCの行動を見て、「きっとここにいるのが嫌なのだろう。彼は一人でいたいのだろう」と判断した。そして、「一人で活動できる環境を探したほうがいいのか」と考えはじめる。もはやAは、それ以外のことに想像がおよばなくなる。これは、経験の浅さ故の過ちで、一般的な言葉で言い換えれば「引き出しが少ない」と表現できる。すでに、それなりの現場経験を積み、そこから学んできている上級者以上の職員であれば、このA職員のような判断に基づくアプローチが、Cを痩せ細った貧しい体験世界のほうへと追いやってしまうリスクに気づくはずである。

僕らがCの様なひとと接する時、表面的な「人を避けて歩いている」という姿を確認したら、そのわけを考える。このときに思いつくことは、現場経験が少なければ少ないほど浅く、少なくなる。A職員のように「きっとここにいるのが嫌なのだろう」と思うのは誰にでもできる浅い水準の洞察だろう。ところが、ここにB職員という豊かな経験をもった先輩が現れたとしよう。Bが、Cの生い立ちやその他の情報や、過去にC以外の人と関わり合ったときの体験などを混ぜ合わせて感じたことから、もう一段も二段も深い水準の洞察が得られるかもしれない。このときもB職員は、Aが見落としていた生育歴等から見えてくるものに気付いていた。BはCにおける関係発達の遅れが、幼少期に始まっていることを重視した。「Cが人を避けて歩くのは、そのアタッチメント力の弱さ故に生じている不安からくるものなのかもしれない。そう考えるとCの姿は、前思春期的な一体化願望を持ちながらも、不安からアンビバレントな感情を抱き、葛藤しているからこそそのもの」に見えてくる。Dは援助者としての経験上、「その葛藤を上手に援助すれば、Cは周囲の人たちと場や目的を共有し、その成長に資するような豊かな体験世界を持てるようになるかもしれない」と思うだろう。実際、A職員とCとの関係はギクシャクしており、A職員は手をこまねいて見ている状態である。そして、「Cはここにいたくないのだろう」と、表面的な判断をしている。これは、Cも気付いていない、もう一つ深い水準のニーズに辿り着かず下した判断かもしれない。

問題はここから先である。A職員が、Cと自分との間にある気配について、何か上手くいっていないと認識し、己の課題として潔く受け止め、どうすれば上手くいくのだろうかかと素直に考えれば、先輩職員Dから「どうも上手くいっていないみたいだよ。もしかしたら、別の見かたがあるかもしれない」という助言があったときに、早速それを取り入れてみることができ、自らも成長するだろう。ビギナーがコツをつかんで中級者になるときに必要なのは、こういった態度であり、体験である。

障害福祉現場に入ってくる援助者には、大雑把に分けて二手あると思う。ひとつは、自分自身に劣等感があり、自らの弱さを隠すためにこの道を選んできるとき。もうひとつは、自分の劣等感を認識しており、それを受け止めながら学ぶつもりでこの道を選んできるときである。前者の場合、その多くは、このような機序が自分の中に潜んでいるということ

に気づいていないし、気づかないようにして過ごしている。そうやって自分自身を護っているから、自分を保てていると言ってもいい。このての人は、閉じた自己防衛が強く、他者の意見をとり入れるしなやかさが無い。時には、自らの心中にある感情を自らのものとして感じる事ができず、他者に投影する。投影すること自体はよくあることだが、投影していることに気づけないのは致命的で、相手にとって「ありがた迷惑」な存在になってしまう。自分の中で上手く処理できない感情を相手に押しつけていることに気づけていないから、他者の助言に納得がいかない。これではレディネスを促進することすら困難になる。

もうひとつ、非常に気づきにくいことだが、援助者側の被援助者に対する思い込みや思い入れの強さは、自分のかかえている問題と重なっていることが多い。あるいは、自分の過去とダブっているかもしれない。援助がよい方向に進んでいないときに、自分自身が原因になっていることを認識できず、自分自身を護るために、破壊的で無茶な解釈をする援助者がいる。そういった援助者は、自分自身のなかに起きている感情を意識にのぼらせて、冷静にモニターできる力が備わっていないことが多い。対人援助は、人の気持ちが入れ子構造になっていることへの洞察ができないと務まらない。それは、自分自身に対しても同様だろう。

他にもいろいろとあるのだが、こういったことを受け止めながら学べる人は、スキルを上げることができるだろう。

VI. 経験と勘

援助者は、ひとの人生を応援するときに、できるだけ多くの変数を想定し、人生の公式に入れた結果を仮説として持てるといい。時間的に長い射程をもって、できるだけ幅広く仮説を立てて最善を尽くさないと、瞬間瞬間を凌いでいるに過ぎないことになってしまう。

人生は、遺伝的につくられた人間という大きな枠組み（素因）に、経験と時間を掛け合わせたものとも言えるかもしれない。算数的に例えるならば、個体に経験や時間という変数をかけると人生という解がでるのだから、援助者の役割は、この数式を具体的なものに置き換えて想像しつつ、必要な援助をすることである。

もちろん、作為不作為、意識的であるか否かにかかわらず、変数には援助者自身が及ぼす影響も入ってくる。その際、"経験=0"や"時間=0"は、計算上、"人生=0"を導き出す。つまりこれは、現象的な意味での死である。人の生涯には非常に多くの変数が関わってくるが、0をかければ解（人生・いのち）が0になることに変わりはない。

支援がなかったとしても、課題と言われるものが解決することはある。「(ろくでもない)支援をしたのにも関わらず、相手が成長する」ということは珍しくない。そういう意味では、相当に余計なことをしたり、放置したりしても、「×0」が数式に入ることは少ない。しかし、それをもって善しとするならば、はぐらかされたような気分になるだろう。

では、0にしないという消極策ではなく、可能な限り豊かにするという積極策の場合はどうであろうか。実際の現場においては、瞬間瞬間のリスクを抑えることよりも、トータルで人生を豊かにする方向、相手を強くする方向での援助を行うほうがはるかに難しい。そして、福祉のフィールドは、こちらのほうが主になる。昨今、この辺りを誤って認識している人がとても多く、嘆かわしい。

就労援助も生活援助も、瞬間的なものではない。今、瞬間的に起こったことが、相手の将来にどう影響するのかを予想するには、経験と熟練の勘がいる。これは、気象予報や設計の世界に似ているかもしれない。日々の天気予報や台風の進路予想は、微分を使って気温や風、湿度といった大気の状態における「瞬間の変化率」を導きだし、一定の時間が経過した後の変化量を積分によって解析することで予測する。年間を通しての気象予測となると、より膨大なデータを解析することになるし、その分当たる確率も減る。

設計についてはどうだろうか。原子力発電所を例えにだすと、当然、設計上かなりの余裕を持たせるように安全率をかけている。1986年に旧ソ連で事故を起こしたチェルノブイリ原子力発電所は、100倍の安全率をかけて設計していたと聞いたことがある。この安全率は、販売を前提とした薬のそれに等しく、極めて高い。(安全率は一般に、物を支えるものに対しては2、人を支えるものに対しては6と言われている) 東日本大震災が起きた時にメルトダウンを起こした福島第二原発なども、おそらくチェルノブイリ原発同様の安全率をかけて設計されていただろう。しかし、実際に大きな地震が起きた時には、設計上の実力を大きく上回る衝撃が加わり、内部を冷却できなくなった結果、メルトダウンを起こし、甚大な被害が生じるに至ったことは記憶に新しい。

では、予測する相手が気象や天災ではなく、ひとの人生だったらどうだろうか。実は人生も天候や気候のようなところがある。曇り～雨や雪～晴れ～を繰り返すだけではなく、迷走台風や年単位の変動もある。人生設計も、その通りにいかないことは多く、原発同様にメルトダウンを起こすこともある。

僕らの仕事は、様々な予測をたてつつ、関わる相手を豊かにする方向で援助を実行する。しかし、この予測が数学・科学の範囲を超えて難しいということは、ビギナーであれ30年超えの経験をもつ援助者であれ、同じように言えることだ。また、ある時、ある人に対して立てた予想が、別の時、他の人に対して同じく当てはまる確率は、厳密に言うと0%である。人生を予測することの難しさは、台風の予想をどんなに緻密に計算して立てたとしても、その通りに台風が進んでいくことがないのと同じである。だから、台風の進路予想はかなりのバッファを持たせて発表される。相手が人だと、これが更に難しくなる。従って、援助者は台風の進路予想のようなバッファをもって援助をする。これが、対象者にある種の安全保障感を与えることになり、その援助が効果を出す時の土台になるのではないかと僕は思う。

援助者が計算によって予測できる範囲は経験に依拠する。予測範囲のバッファをどこにどの程度持たせるか(設計に置き換えると、どの程度の安全率をかけるか)については、経験+勘の世界になる。あまりにも高い安全率をかけると、ひたすら保護的な環境に傾くだろう。具体的には、何が起こるかかわからない施設の外との接点は極力減らそうという話になってくる。その究極は座敷牢である。自動車や飛行機は、その安全率を1.5~2にとって設計される。なぜ薬や原発のように100の安全率をかけないのかというと、それをやるとやたらと重装備になってしまい、燃費・使い勝手・機動性などが悪くなるし、コストパフォーマンスも低くなるからである。そもそも、そんな物は誰も使わないだろうから、設計する意味がなくなってしまうのである。

考えてみれば、人生設計も同じで、どこか、賭けみたいなのところもある。個々人をみると、どの部分にどの程度の安全率をかける必要があるのかは、個別具体的な話であり、標

準化することは難しい。前回の小欄で「標準的支援」なるものを痛烈に批判したが、これはその根拠でもある。

「標準的支援」の反対は何であろうか。おそらくそれは、「熟練の勘」を働かせた支援のことになるだろう。「勘」というと、なにやら怪しげに感じるかもしれないが、確実に言えることもある。それは、「勘」とは修練を積み重ねた人間にしか備わらないということである。そういう意味で、「勘」と「当てずっぽう」との間には、月とすっぽんほどの違いがある。「勘」というものは、科学も及ばない正確性、適格性を持っている。僕は、現場で士気を保つ工夫を凝らしながら努め続けてきたベテランの鮮やかな「勘」に接する度に、駆け出しには出せない迫力と、長期にわたる修練の尊さを感じる。

逆に、いわゆるビギナーズ・ラックにも、ある種の鋭い感覚がある。しかし、どうもこれは、その名の通り、超ビギナーの間だけのことのようなのである。2回3回と続くものではない。また、熟練の「勘」や「コツ」と比較すると、確実性という面において明らかに劣る。

VII. 実力向上のファクター

国は、障害児者福祉施策の質を向上させるためとして、再三にわたって「人材育成の研修強化」を行ってきている。つい最近（令和6年8月7日）も、加藤鮎子こども政策担当相が、児童発達支援センターの人材育成研修を強化する考えを示していたが、国として何度となく同じ事を言って来た結果がこれであるということを理解して言っているのかと疑問に思う。集合研修を増やしたり、ライセンスを持った職員の配置を増やしても結果は出ない。理由は簡単で、福祉や援助についての根本の考え方がずれているからだ。そんな状況下で、闇雲に制度を複雑化し研修を増やしているのを見ると、裏で何かの利権が絡んでいるのではないかと疑いたくなる。

援助者の実力向上に必須の条件は何かと訊かれれば、「風合いを感じる」センスだと答えるだろう。この力を向上させるには、ある程度の経験量が必要である。経験の質だけでは微分的に現在地点を割り出すのが精一杯で、積分的に幅や深みのある予測を出すことはできない。これでは実践に向かない力しかつかない。やはり、人生という長期にわたる予測においては経験の量^①がものを言う。もちろん、量と言っても質を伴った量でなければ意味がない。

僕は、さしあたり職業援助者のスキルを5段階に分けてみることが多い。5段階とは、①ビギナー②中級者③上級者④プロフェッショナル⑤エキスパートの5段階である（ドレイファスモデルに倣った）。少し厳しい言い方をすれば、障害福祉における援助者として給料を堂々ともらえるのは、③以上の人である。その理由は、①②の段階にいる人は、日常的に発生するイレギュラーに対応できないからである。人間における体験の豊かさはイレギュラー、つまりハプニングを生かしてこそ得られるものだから、その機会を生かせない段階の援助者はまだまだだと思う。

ある援助者のスキルが③に達するのに必要な現場実践の経験期間は、最低でも10年とみている。いや、自分自身を振り返ってみると、10年では足りないかもしれない。また、③に至るためには、実践経験を量的に増やさなければいけない。暁の上の水練を延々繰り返したところで、実践経験の足しにはならないし、なにがしかの外部研修を受けたり資格

をとったりすれば10年が5年に短縮されるということでもない。もちろん、自己研鑽を含めて、研修を受けることは悪くないと思う。しかし、研修や資格が生きるのは、十分な現場経験を積んだ上でのことだろう。資格をとるために覚える机上の論や知識は、経験をベースに読み解かなければ、対象者を破壊する凶器になりかねない。現場では、頭でっかちは使いものにならない。

ベースとなる経験とは、「人慣れする」という意味に近い。従って、これは福祉の範囲に限らない。もちろん、範囲を拡げれば、その分だけ「的外れ」な経験も増えるという逆説も計算に入れておかなければいけない。的外れな経験を的外れだったと意識できるようになるためにも、それなりの経験が必要である。

「良き実践者は、必ず良き師をもっている」というテーゼがある。どんな職業にも言えることだと思う。最初の10年は、自分よりも現場経験があり、スキルが③以上の段階に達している援助者から意見してもらうことを学びの主軸に置き、この期間を務めるほうがいい。そうしないと、独善的でやっかみの強い、孤独な援助者になってしまうことが多いようだ。

上記のテーゼは、ビギナーが孤独になることを防ぐための方策である。登山経験の少ない人が険しい山に登る時には、経験豊富な構成員のいるパーティーに入って登るか、山岳ガイドをつけて遭難するのを防ぐことを考える。パーティーを組んだりガイドをつけても、自分以外の方が自分の代わりに登攀してくれるわけではない。自分の手足を使って登攀するということが変わりはない。同じ様に、現場経験を積む以上、それは自分自身が関与しながらの経験でなければならない。安全地帯から見ていただけ、ないしは、お手伝いをしているだけなどというのはもっての外で、それでは質を担保して経験量を稼いでいることにはならない。

先に述べた大きなパターン予測や、細かな変化を合算したうえでの積分的な予測、或いはハプニングを生かすような鮮やかな援助技術というのは、基本的にはその人の経験量(厚さ)に依拠したものである。ある援助者がエキスパート段階のスキルに達し、大局観を持つに至るための最低条件は、その人が経験の量を稼げていることである。その条件を満たさない者にとっては、技能の本質である「コツ」も「勘」も、永遠に手に入れることのできない高嶺の花となる。

VIII. 危険な援助者にならないために

先ほどのドレイファスモデルの上級者を思い出していただきたい。

複数の状況判断を同時に求められる場面で、優先順位をつけて対処できるのが上級者(ドレイファスモデルの3段階目)である。この段階に達した援助者は、ビギナーや中級者を教える資格を持つ。ある程度大局観を持ち(全体的な戦略を意識でき)、相手の人生に思いを馳せ、今ここで有効なアプローチについていくつかの仮説をたて、判断し、実践したうえで、再度見直しをかけることを繰り返すスキル(技能)である。洞察に基づいた実践とは、そうやって為し得るものである。

人生の経過を縦断的に追跡し、想像するためには、中級者レベルでは足りない。最低でも上級者レベル、できればプロフェッショナルの段階に達している必要がある。これができずに目の前のことや手元で精一杯になる援助者をビギナーや中級者と定義する。

彼らは、「技法」は使えるが、状況に依存する「戦術」、あるいはもっと上位の「戦略」をもつことはできない。大局観がないからである。本当の大局観を持たずに、上級者であると思ひ込む援助者も同様だ。すぐに切羽詰まって後の伸びしろをイメージできず、時間的に短く浅い射程で相手を評価・予測し、匙を投げてしまう。

相手の長い人生を考えたときに、そのように刹那的な判断を狭い範囲でやられたら困る。だいいち、相手にとって迷惑である。最低限、自分の経験が狭く限られた範囲のものであることを自覚する必要がある。また、僕らの施設で上手く行かなかったケースが、別の施設ではとても上手く行くということも往々にしてあるということを付け加えておきたい。

ソクラテスの時代から、人の成長に不可欠なのは「無知の知」であると言われているのではないか。

ビギナーが対象者を害することなく仕事をするには、「自分がいま持っている知識は、目の前の人に当てはまらないかもしれない」と思えることが必要である。そして、上級者である先輩がそこをカバーするという形が組織としてできているといい。ビギナーや中級者は、カバーされていることを恥ずかしいとか、あるいは悔しいと思わないこと。いずれ、10年後には、自分が上級者になり、若者を教えるようになることを想定して謙虚に学べば、その役割を十分に果たしていることになる。

しかし、なぜだか知らないがこれを受け入れられない人がいる。どこか自分を買いかぶっているか、ないしは自分でも気づいていない劣等感が裏側にあって、もろい自分を守るための防衛機制が働いているのかもしれない。こういうひとは、自分を護るために対象者を害する場合もある。現実には、そうなっていることを自己認識できない援助者もいる。これは「否認」と呼ばれる防衛機制である。

一般に、自分を正義だと確信していたり、我こそはという気がしているときは、一呼吸置いて頭を冷やしてからにしたほうがいい。視野の幅が狭くなり、孤立し始めているかもしれない。また、自分のことを妙に意識している時も、対象者を上手く援助できていないことが多い。

IX. 再び、社会参加に向けた援助策

先月（R6年7月）の小欄冒頭に、援助ポリシーとして、こんなことを書いた。

射程を大きくとって援助目標をたてるとするならば、それは「教えてもらいやすい人」になってもらうということである。「ひと好きのする人」になれるといいとも思う。あるいは、もう少し控えめに、「どこか憎めない奴だ」と思わせる人になってほしいと希う。

これは、誰に対しても言えることではないか。障害福祉の現場で働くことになった人にとっては、特に大切なことではないかと思う。

令和6年8月13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

知的発達症を含む神経発達症のかたたちが多い事業所です。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を支援者と利用者として分かち合いながら行うことを目指します。

基礎訓練段階からスタートしたい人にも利用しやすい就労移行支援事業所です。個々に違う、ボトルネックとなってい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。

就職後に成長できる適職場に就けるような余裕を作ることを目標に、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。

制度としての就労定着支援終了後も、OB会を通じて繋がりを持ち続けることができます。

令和7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あります。

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

【就労継続支援B型 ftlビー・ワーク】 随時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、社会的役割を得て仲間と共に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/contact/>

工賃収入を得て、社会参加していることを実感しながら過ごせる環境は、自尊心を下げることがを防ぎ、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】 見学可 実習については応相談

発達保障の理念を掲げ、社会参加の手段として『働くこと』をベースにし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想いと共に始まり、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、一体感を楽しみながらの仲間作り、生活技能習得プログラムや地域のかたたちといっしょに活動する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】ftlの事業所を通過した方のみ利用可

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。

<https://1drv.ms/b/s!Ah7JHDWO-znfx3thUQpVzZLqFVL7?e=kVqNYL>

【計画相談支援 ftlアクセス】ftlの事業所を利用する方以外の受入は中止しております

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したり、様々な生活相談に応じる支援を行います。

* 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、楽しみながら身体動作の状態を確認し、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。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
- 耳よりも身体全体で感じる音であるため、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。
- 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。

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・発達障害者の就労・自立支援』 高原浩 著 学事出版

<https://www.gakuji.co.jp/book/b10034370.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・インクルージョンとインクルージョン教育』 高原浩 著 学事出版

<https://www.gakuji.co.jp/book/b10034212.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、インクルージョン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 日本インクルージョン教育研究所 多様な発想支援士養成講座

『対人援助のコツ ～非施設的实践の現場から～』

<https://x.gd/TaltY>

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

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

5. 研修・講演について

- 通年 神奈川県立中井やまゆり園 支援改善アドバイザー
- 令和6年7月15日 シンポジウム ダイバーシティ&インクルージョン社会を目指して
- 令和6年7月27日 社会福祉法人 朔日 NPO法人 朔日の会
児童・成人部門 職員研修
- 令和6年8月19日 神奈川県 子ども企画担当課研修 子どもの身体と心の発達
- 令和6年9月21日 社会福祉法人 朔日 NPO法人 朔日の会
児童・成人部門 職員研修

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。

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

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

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

令和6年8月13日
ftlビジネス・スクール/ftlビー・ワーク
サービス管理責任者 高原浩