

～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

本年もよろしく申し上げます。

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.113『就労準備性再考①』
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.113『就労準備性再考①』

● 就労選択支援概説

令和7年10月から、就労選択支援制度というものが始まる。この制度の目的は、利用する人の希望や適性や能力に合った働き方や就労支援の選択をサポートするというものだと言っている。立て付けとして、当事者への意思決定支援の一つだと考えて差し支えないだろう。就労選択支援を行うにあたっては、支援者の側が「就労準備性」について理解している必要がある。就労準備性というと、「就労準備性ピラミッド」などでよく説明されている概念を思い浮かべる人が多いのだけれど、実はあれだけを基準に現場実践をしていけばいいほど僕らの仕事は気楽なものではない。そこで今回と次回は、就労準備性再考と題して、この浅い概念に縛られた実践について再検討してみたい。

まずは、新制度である就労選択支援について、今現在わかっている範囲で、僕の偏見も含めながら概説してみたい。

就労についての選択をするための、なんらかの支援を用意すること自体については、何ら異論はない。ただし、今のフォーマルな支援体系にこれを組み込んで実施することで、誰が得をするのかという現実的な次元にまで煎じ詰めていくと、当事者の意思決定

を支援するという美しい目的からかけ離れていくのではないかという懸念が生じる。

確かに、今の福祉制度はやたらと複雑である。学校を卒業するタイミングで利用を検討する人にとっても、そうでない場面で利用を検討する人にとっても、色々な選択肢があり、さらに、同じカテゴリーにある様々な事業所が標榜していることも雑多にあり、とても起点が同じだとは思えない。否、福祉に参入してくる人たちにとって、起点など化石のようなもので、意識すらしなくなってしまうのかもしれない。まさに玉石混淆であり、玉がどの程度そこに混じっているのか不安になるほどである。もちろん、自分のところは玉だと胸を張って言うつもりもないが、こういった現状が事態をさらに複雑化させているのは確かである。もともとは、そこを整理するために、計画相談支援を普及させようとしたのだけれど、設定が下手すぎて質も上がらず手も足りず、どうしようかと考えあぐねた結果、就労に関しては新たに就労選択支援制度を作った、というのが事実に近いのではないか。

そもそも、コストカットを狙って制度を変えたはいいが、現実には障害児者支援分野の社会保障費が大幅に増えている。これは何故なのかをごまかさずに考えない限り、制度設計の正常化は永遠にできないだろう。新たな制度が作られる過程で、合法的に上前をはねる組織が群がってくるのは恒例のことだし、それらがいい仕事をしてくれれば問題はないのだが、そんなこともないのだから。

それはさておき、就労選択支援のボトルネックについて考えてみよう。そもそも、何故「選択」という、本来「自助」の部分に公的な資金を注ぎ込むような新たな制度をつくるという発想が生まれたのか。選択するのが難しくなった原因はなんなのか。その原因のひとつは、選択肢の設定ミスということがある。簡単に言ってしまうと、多すぎるのである。一見すると、選択肢が多いことは充実しているように思えるが、そうとも限らない。人というものは、自分に吟味しきれないほど選択肢があると選べなくなる。日本人は昔から「松・竹・梅」などと言って、三択を好むけれど、これは凡人にとって選びやすい選択肢数を示しているのかもしれない。翻って、『障害福祉サービス等の体系』（厚生労働省）を見ると、その中の『訓練系・就労系』という系だけを見ても6種類が並んでいる。それぞれに細かい説明がついており、互いに重なる部分もあるように見える。実際、この6つをしっかりと弁別認識したうえで、施設を見学しに来る人はゼロに近い。さらに、この図には載らないものもある。例えば「企業（含特例子会社）」「障害者職業センター」「ハローワーク」「障害者就業・生活支援センター」「障害者職業能力開発校」「障害者職業センター」「ハロートレーニング」など。これでは、脳が「判断疲れ」を起こしてクラクラしてくるに違いない。結果的に、選択を誤るか思考停止する人が多数出てくるのも無理はない。人は選択肢を多く見せると、その場では得した気分になるが、同時に選択肢がオーバーロードして選択が困難になり、結果的には満足度が低くなる。サービス業を営む人たちであれば誰でも知っている知識であるが、障害福祉サービスの制度設計をする人たちには、この知識がないらしい。

これまで福祉制度は、よかれと思って様々な領域があることを認識させるための線引きを繰り返してきた。ところが、これは差別化に他ならず、線引きをすればするほど、その境界線からはみ出る人が必ず出てきてしまう。「ここからここまでは支援します」と宣言すればするほど、新たにその範囲に収まらない人が出てくるのである。そこで今度は、収まらなかった人を対象にした制度が必要だという意見が出てくる。そして新たな線引きが

行われ、再び「ここからここまでは支援します」と、別の範囲があることを宣言する。このループは、意識的に止めない限り、永遠に続く。

「福祉なんだからしょうがないじゃん」と言う人もいるだろう。しかし、僕は「それは違う」と言いたくなる。もともと、障害福祉というのは「みんなで幸せになれる世界をつくらうや」という素朴な発想と目的をもって始まった。寺子屋でも糸賀一雄でも、「線引きなし」が基本スタイルであったことを思い起こせばわかるだろう。だから、境界線のない、永遠につながりを掘られる人類共通の目標になり得る。ところが、現在繰り返されている線引き作業は、元々の目標と矛盾する。言わば、ひたすら村社会を増やし続けているようなもので、これではいつか破綻するだろう。

また、「自助」「互助」「共助」「公助」と言われるが、「公助」ばかりを求めていると破綻する。より「自助」のほうへとシフトしていくのが理想なのだが、そのためには「公助」の在り方（範囲）が問われる。今は、理想からはほど遠い。

#### ● 就労選択支援のボトルネック

ボトルネックとは、システム全体の効率を制約する要因のことである。一般に、ボトルネックになっている部分が律速段階となるため、生産性、コスト、士気に大きく影響する。従って、就労支援の制度も、どこにボトルネックがあるのかをよく考えて制度設計する必要があると思う。10月から始まるという就労選択支援について、今現在でている国からのアナウンスを見聞きする限り、そのボトルネックは明々白々である。

第一は、その手順の中に、様々な不正を防ぐためのチェック段階がないに等しく、大法人による障害者の囲い込みが容易であることがあげられる。

第二は、就労選択支援の中核に位置する「就労アセスメント」の質が担保されていないことである。まず、論外だなと思うのが、この支援を請け負うための条件である。その条件とは、「過去3年間に3人の就職者を出した施設」である。なめているとしか言いようがない。

第三は、アセスメントの概念がずれているということがある。実はこのことは、障害福祉全体に悪影響を与えている。今現在の説明を聞いている限り、制度設計をしている検討チームはアセスメントの概念を誤って認識しており、心もとない。そのまま実施されれば、非常に無責任なアセスメントに基づいて就労選択支援を実施する事業所が大半になるだろう。そのしわ寄せは利用者にはくはずである。アセスメントの概念問題については、この後に触れていく。

#### ● 就労アセスメントの目的

就労選択支援事業所が行うことの第一は、就労継続支援A型・B型などの、企業就労以外の就労を希望する人に対して、作業場面等を活用した状況把握（アセスメント）を行うこととされている。その目的は、「適切な障害福祉サービスにつなげること」や「福祉就労以外の就労や、それをめざす訓練につなげること」である。これをひどく明け透けに言ってしまうと、その必要がないのに就労継続支援A・Bへ行く人に待ったをかけるという

ことが目的らしい。つまり、就Aや就Bを利用するための支給決定を減らすという目的があるのだろう。

それはいいとして、検討チームが言っている「アセスメント」がニーズとずれている。聞いている限り、利用者の能力や適性を客観的・定量的に判断することを目的にしており、それ以上のことは求めていないようにしか思えない。つまり、現時点での能力評価と、それをもとにして、とりあえず馴染みそうな場へ行ってもらうための助言をするに留まっている。これでは、目的を見紛っているとしか言いようがない。

では、障害福祉におけるアセスメントの目的とは何か。それは、「傾向と対策を示すこと」である。就労に限らず、障害福祉領域でのアセスメントにおいては、これが必須になる。以下に、何についての傾向と対策が必要なのかをもう少し細かく書いてみたいと思う。

第一は、「今この姿を発達の視点から見つめ直すこと」があげられる。これは、時間的な射程を深くとって、今までの発達を振り返ることであり、これからの発達を予測することである。当然に、傾向と対策もこれを踏まえて出てくるものである。資料として、乳幼児期からの生育歴が必要になることは言うまでもない。

第二は、ライフスキルの獲得状況を確認し、周囲がどう関与すれば、より暮らし（働き）やすくなるかという意見を出すことである。ライフスキルについては、毎日繰り返し必要になるスキル、一週間単位のスキル、1ヶ月単位のスキル、1年単位のスキル、イレギュラーのスキル、といった具合に分けて考えるといい。ちなみに、働きやすくなることは暮らしやすくなることの一部になる。逆に、働きやすくなると暮らしやすくなるという傾向はあっても、これが法則になることはない。ましてや、働ければ非障害者になるわけではない。

第三は、住居と仕事と仲間関係という三本柱の状態を明らかにすることである。便宜上三本柱と書いたが、実は住居と仲間関係という柱が倒れない強度を保っていないと、仕事という梁をわたすことはできない。また、仕事という梁をわたすことで、住居と仲間関係という柱の強度が増すようであれば、早々に破綻する。従って、就労アセスメントの目的を果たすには、その前提としての住居や仲間関係を整えるための傾向と対策を必要とする。

第四は、健康管理の状態を確認し、これも傾向と対策を打ち出すことである。健康の中には精神衛生も当然に含まれる。健康管理については、医療への依存度をみる必要がある。医療と分かちがたい状態にある人（例えばてんかん発作のある人など）については、暮らしが医療に従属してしまっていないかどうか気を留める必要がある。本来、医療は暮らしに奉仕すべきものである。

第五は、特に就労アセスメントの場合、指示受け・報告・質問や作業のスキルである。これは急いで評価する必要はないし、むしろ、それぞれ「どういう時にできない（できる）のか、どう教えると習熟する（しない）のか」という側面を確認すべきなので、時間がかかる。

傾向はともかくとして、対策は、ただ単に「できる」「できない」を調べるのではなく、なぜできないのかという機序に迫らなければ出せない。一般に、できない理由は1つでは

ない。身体的な理由、精神的な理由、環境因子など、様々であり、これがその時々によって複雑に割合を変えながらその人の状態を変化させる。最終的には、この「変化する自分」をモニターする自分が育ってくることで、医療や福祉の関与が薄くなり、やがて必要な時だけの利用になる。また、それを目指すのが僕らの任務である。

すでに紙幅が尽きたため、後半は来月にまわす。来月は、以下の二つを書き加えてみたい。

- 就労アセスメント実施マニュアル再考
- 就労準備性再考

つづく

令和7年1月14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

知的障害（知的発達症）を含む発達障害（神経発達症）のかたたちがメンバーの中心になっています。眠くなるような講義ではなく、社会参加する体験を通して、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体験をその場にいるひとたちと分かち合いながら成長することを目指します。

チームとして協力し合い、折り合う体験を積む中で、個々に違う、ボトルネックとなっている課題を明確にします。具体的な傾向と対策をたて、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6ヶ月）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。

就労定着支援終了後も、OB会などを通じて、繋がりを大切にしています。ftlのほうから繋がりを切ることはしません。

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(現在定員オーバー)

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就労継続支援B型事業所です。中長期的に企業就労を明確な目標にしている方にフィットしている事業所です。

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、働き暮らすための自信とスキルを身に染み込ませます。

#### 【発達保障型生活介護事業 ftlビー・ワーク】見学可(現在定員オーバー)

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 (動作や感覚の統合・状況判断能力・社会性の発達を目指すトレーニング)  
社会適応の障害になり得る発達の遅れは、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。ソーシャルスキルの訓練にもなります。

### 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。年度後半は、「歯科講座」「インターネット・スマホと安全につき合うために」といった、自立に必須の内容も用意しています。

### 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、絆を深め、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・インクルーシブとインクルーシブ教育』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/>

○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/syogaifukushi>

○NPO法人 日本インクルーシブ教育研究所 多様な発想支援士養成講座

『対人援助のコツ ～非施設的实践の現場から～』

<https://x.gd/TaItY>

<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7年1月14日 社会福祉法人 武蔵野 職員研修
- 令和7年1月18日 東京都立志村学園 保護者向け講演会
- 令和7年2月15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7年1月14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