

～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.114『就労準備性再考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 × 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.114『就労準備性再考②』

● 『就労選択支援事業とは何か』

手元に『就労選択支援事業とは何か』という令和6年12月に厚生労働省障害福祉課によって作成された資料がある。この資料に目を通すと、クラクラしてくる。その中身は矛盾に満ちており、とてもではないが現実検討されて出てきたものだとは思えない。

資料には、「就労を希望する障害者のニーズや社会経済状況が多様化している中で、障害者が働きやすい社会を実現するため、一人一人の障害者本人の希望や能力に沿った、よりきめ細かい支援を提供することが求められている」と明記されている。かと思えば、同じ冊子を数ページ手繰ったところには、「アセスメントの標準化」という言葉が再三現れてくる。アセスメントを標準化するということは、相手を見る目が粗くなるということである。よりきめ細かい支援を提供したいのであれば、よりきめ細かいアセスメント、つまり、相手に合わせたアセスメントが必要なのであり、言い換えれば、アセスメントの「非標準化」「多様化」が必要になる。

そもそも、福祉というのは短期的に生産効率を上げることを目的にするものではない。むしろ、そういった世の中に異を唱えるものである。長期的に心豊かな生活を築く芽を刈り取って、今ここでの経済繁栄を追いかけるのとは正反対の価値観を前面に押し出して活動することに福祉の意義がある。もちろん、富の再分配である以上、誰がどんな福祉制度

を使えるのかという線引きは必要だし、公平を期するために、その線引きが標準化されている必要もあろう。しかし、『就労選択支援事業とは何か』に書かれている標準化はそういった領域の話ではない。

『就労選択支援事業とは何か』には、就労選択支援事業が実施されたときに見込める効果として、「専門的」「質の高い」アセスメントが可能になると書かれているが、説明されている標準化の内容を読む限り、全くそうは思えない。この事業を実施する事業所の条件は、過去3年に3人の就職者を出した実績のある事業所だとのことであるが、この第一ステップの低さと専門性とは対義語だと言ってもいいくらいだ。僕の経験を述べるならば、僕はすでに、措置制度の時代にこの実績をクリアしている。

アセスメントとは、短期的な作業能力の調査だけではないし、ましてや意向調査でもない。にもかかわらず、説明にある基本プロセスには、「短期間の生産活動等を通じて、就労に関する適性、知識及び能力の評価並びに就労に関する意向等整理（アセスメント）を実施」と書かれている。冊子を読めば、「短期間」とは1ヶ月間を指していることがよくわかるのだが、本当に短期間である。こんな短期間で冊子に書いてある絵を実現できるとは到底思えない。僕などは、このようなものが平気で出てくる背景に、財務省から社会保障費の縮小を迫られた厚労省が、なんとかその場をしのごうとして苦肉の策（アリバイ作り）として就労選択支援を打ち出したのではないかと疑ってしまう。そのくらい雑な制度であり、絵に描いた餅のようである。

冊子の中には「本人の立場に立ち、次のステップを促す支援者がいるかどうかで、職業生活、人生が大きく左右される」と強調して書かれているが、そのことを真剣に考えた結果がこの制度だとしたら、大言壮語もいいところである。

この国が太平洋戦争に負ける前のこと、日本が沈めたと発表していたアメリカ戦艦の数は、実際にアメリカが持っている戦艦の数よりも多かったそう。不謹慎なことを言うようだが、今回の『就労選択支援事業とは何か』を一読して、真っ先に思い浮かんだエピソードが、この話である。こんなことでは、相手の人間的魅力を生かせる支援を生み出すことなどできないだろう。

● 就労アセスメント実施マニュアル再考

厚生労働省の説明によると、就労選択支援とは「障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう、就労アセスメントの手法を活用して、本人の希望、就労能力や適性等に合った選択を支援する」ためのものとされている。この一文を信じるならば、「就労アセスメントの手法」は、就労選択支援の中核になる。

では、就労アセスメントの手法とは一体何だろうか。就労アセスメントについては、厚生労働省の研究事業で作成されたものがホームページ上に掲載されている。『就労系障害福祉サービスにおける職業的アセスメントハンドブック』『改訂版・就労移行支援事業所による就労アセスメント実施マニュアル』という2冊がそれにあたる。

このハンドブックとマニュアルは、概ね1ヶ月のアセスメント期間を想定して作られており、就労選択支援の想定するそれと一致している。これらの冊子にも書かれているが、

アセスメントというのは一回やって終わりではなく、何度でも行うものであり、そうしなければ時間の経過や支援の経過による変化を追うことができず無意味なものになってしまう。今までは、事業所内で、個別支援計画を更新するタイミング（就労移行支援であれば、最低3ヶ月に1回。就労継続支援であれば、最低6ヶ月に1回）で、別に請求を立てることなくアセスメントを行っていたし、熱心な事業所は、必要に応じて何度でもアセスメントをとっていたはずである。どのように記録して活用するかは事業所ごとに工夫することであるが、こういった地味な作業をまともな事業所は当然のように実施している。そのため、この地味な作業を厭わずにこなす事業所や職員は、少しずつ力量を上げていくことになるし、その見立てが間違っていなければ、それはそのまま相手に還元されることになる。しかし、今後はこれ以外に就労選択支援事業が就労移行や就労継続Bとは別に請求を立てる形でアセスメントを行うことになる。そのため、新たな制度では、ポロ儲けするための不要なアセスメントを頻回に行う事業所が出てくることを防ぐための枷が必要になっている。このようなことにまともな事業所のリソースが割かれ、支援力の低下を招く可能性は高いと思う。低水準の議論であるが、あらたな制度を作るたびに、こういった議論が繰り返されているのも事実で、こういった現象が社会福祉事業者の倫理観をひたすら押し下げていると、僕は感じている。

利用する本人に資するような就労アセスメントとは、心理検査のように限局した範囲について、面接室等で行うものではないし、ママゴトのような疑似作業・疑似就労の中では、何もわからない。むしろ、可能な限り日常的なフィールドで、全人的かつ多角的な評価が求められるものである。また、絶対評価だけでは意味がなく、相対評価も必要である。事態は相対的に決まるのだから、相手が置かれている状況を相対的に把握して仮止めすることこそが、アセスメントの本質だと言ってもいいくらいだ。

また、働くことが暮らしに与える影響は計り知れず、その逆もまた然りであるから、就労アセスメントを相手の生活から切り離して行うことなど、できるはずがない。

では、現在なされている就労選択支援の説明から受ける印象はどうであろうか。アセスメントシートをつけ、行き先の振り分けに関する意見を出すことが目的であるかのように見えないだろうか。僕には、相手の人生を深く考えたアセスメントであるようには思えない。何度読み返しても、この印象は変わらない。なぜかというと、説明も、出てくる事例も、極めて表面的なものばかりであり、人柄や背景事情や歴史・文化などへの味わいがなからである。障害福祉に必要なのは、病気を治療するための医学的なアセスメントなどとは違う、人格と社会（世間や人びと）との出会いに包含された在りようを感じようとする姿勢である。

● 専門的なアセスメント？

新たな制度である就労選択支援事業に関する説明を読んだり聞いたりしていて、いつも不思議に思うことがある。それは、まともな就労移行支援事業所や就労継続支援事業所であれば、この事業に期待されることとして説明されていること + α を既にやっているだろうに、なぜここへ来て新たな制度を入れる必要があるのだろうかということである。そも

そも、今回説明されている程度の浅いアセスメントは、個別支援計画書を作成する段階で、3ヶ月～6ヶ月ごとになされているはずではないか。それが不十分だから新たな制度を入れるのであれば、おかしな話である。個別支援計画書の質を上げることができないような、現行の制度をそのままに、さらに付け加えて新たな手続きを増やしても、現場の質が上がるとは思えない。新たな制度を作るのであれば、現行制度の質が上がらない理由を明確にするべきではないだろうか。

現行制度のままであっても、サービス管理責任者の質が良ければ、『就労選択支援事業とは何か』で主張されていることや、ハンドブックとマニュアルに書かれている以上のことは、十分にやれるはずである。それが何故できないのかについて、厚生労働省の障害福祉課は分析も説明もしていない。検証もせずにボトルネックをほったらかしにして、新たな制度を作ったからといって、質が上がるとは思えない。

就労に関するアセスメントの結果とは、相手の人格と社会との出会い全体を対象にするものである。これは、長期にわたって頻回にかかわり合いながら、俯瞰してみたり、関与してみたりしつつ、どうにかこうにかつかめる「傾向と対策」である。これを利用する人の人柄もわかっていなければ見立てにならない。少なくとも、普段から相手にかかわってもない支援者が、既製服のようなアセスメントシートを引っ提げて評価することで導き出せるとは思えない。本来これは、普段からしっかりとかかわっている者や、これからそういうかかわりを持つ覚悟のある者が行うべきことだと思う。なぜなら、このような全人的な評価は、『就労選択支援事業とは何か』の冊子に書かれている通り、本人の立場に立てる可能性がある者にしかできないことだからである。1ヶ月限定のお付き合いで本人の立場に立つことなど、普通はできない。

責任を持って相手の日常と将来に付き合おうとする事業所（現場）とは異なる就労選択支援員が、せいぜい1ヶ月、長くて2ヶ月程度の付き合いで言えることなど、たかが知れている。もう決まってしまった制度だから仕方がないが、この新たな投資によって、相手の全体像（人生）を眺望しようとしないうちに、細切れの無責任支援が増えないことを祈るばかりである。

● 就労（職業）準備性再考

就労準備性というのは、僕たちにとっては聞き慣れた言葉である。すぐに思い浮かぶのは、ピラミッド型の図である。働き続けるために必要な力をリストアップし、土台から頂点に向けて、「健康管理」「生活リズム」「対人技能」「基本的労働習慣」「職業適性」と積み上がるように描かれている図で、就労移行支援事業所などではよく使うものである。これは、障害者であろうがなかろうが、大人になると同じく問われるもので、就労支援の鉄板と言っても良いだろう。しかし、この鉄板は表面的なもので、企業就労というのは、実はもっと深い。『就労準備性再考』の最後に、このことに触れておきたいと思うが、またしても紙幅が尽きたため、続きは来月にゆずりたい。

令和7年2月11日 高原浩



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、仲間と一緒に働きながら社会参加する体験を通して、「We-mode」と呼ばれる共同の認識的体験(Gallotti & Frth,2013)を通し、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。

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』をベースにした事業所です。利用者は皆、社会の中に役割を持ち、企業から受注している仕事に取り組むことを中心に、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。左の写真は、節分の行事で使った『鬼』です。ナマハゲみたいに、みんなの心を驚つかみにした名脇役です。右は、最近始めた紙すき作業の完成品。独特の風合いを持った一品です。



<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、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。

【正規支援職員（正社員）募集開始】

障害福祉の現場で成長したいかたの募集を開始しました。

<http://www.ftl-1.co.jp/news/20250202/987/>

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

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
- 令和7年2月18日 埼玉県立所沢おおぞら特別支援学校 就労支援アドバイザー授業

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2月11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