

～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.115『就労準備性再考③』
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.115『就労準備性再考③』

● 30年後の就労支援

30年前の今日（3月20日）、霞ヶ関は未曾有の事件で大混乱していた。地下鉄サリン事件である。自分が生きている間に、歴史に残る事件があると、その当時を時間的な起点とした自己史が積み上がる。

当時、僕は霞ヶ関とは遠く離れた地で一人暮らしをしながら、無認可の企業内作業所で、重度の知的障害をもつ人たちと毎日働いていた。その日、くわえ煙草を燻らせながら作業をしていた作業所の所長が、渋い顔をして僕に声をかけてきた。ラジオで霞ヶ関発のニュースを耳にしたのだろう。

「おい、高原、実家に電話してみろ。何かあったら大変だ」

今でも僕は、所長の声色や表情も含めて鮮やかに思い出すことができる。偶発的な事故なのか、それともテロなのか、まだ定かな情報もない中で、僕はとにかく実家に電話を試みたことを覚えている。

あれからもう30年が経過した。月日が経つのは早いものだと思う。30年前の僕は、何もわからずに、若さに任せて障害福祉をやっていた。とにかく修行してやろうと思いつつ、その一つの手段として無認可企業内作業所で就労支援をしていた。作業所は、地域にある一般企業の中に淡々と在った。今なら「強度行動障害」と言われるであろう人たちと

も溶け合いながら、日常として企業の中に働く場を持っていた。この話をすると、「どうせオーナーがいて、資金援助してもらっていたんでしょ」などと、ドヤ顔をして言う奴がいるのだが、それは下衆の勘繰りというものである。所長も含め、現場職員4名は、全員が国民健康保険の個人事業主だったし、間違いなく「食うや食わず」の生活をしていた。寒いときはめっぽう寒く、暑いときは無茶苦茶に暑い。そんな露天の仕事をこなしつつ、労災もなければ、有給休暇もないなかで、日々いい汗をかいた。僕らにあるのは熱意と体力のみだった。

「あいつは霞を食って生きている」

侮蔑の意味を込めて言われたことも、一再ならずあった。

税金からの支給がない無認可作業所が、税金を使って運営されている作業所や施設が受けない人たちを企業内に招き入れて、一緒に働く。面倒をみるとか、みられるとかというような、今であれば「サービス提供」と呼ばれる仕組みではなく、相互扶助として、どこまでこれを実現できるのか、否、実現はできていたので、継続できるのか、についての試みだった。宣伝広告も一切打たなかったが、どこで聞きつけたのか、某国立施設から実習生が来たりしていたこともある。

これが、僕にとっての「就労支援」の原型である。あれから30年経った今、僕が「障害福祉サービス」しか知らない人たちと話が合わないことは、無理もないことなのかもしれない。そんな僕が考える就労自立支援について、思いつくままに書き出してみたいと思う。

● 就労準備性ピラミッドの前提

30年前にこれがあったのかどうか記憶に定かではないが、「就労準備性ピラミッド」という有名な図がある。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り、ピラミッド型の図がすぐに思い浮かぶはずである。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ピラミッド型の図で、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、鉄板と言ってもいい図だろう。

しかし、この鉄板は、あまりにも有名になりすぎ、ひとつの概念になってしまった。人の中枢神経はうまくできているし、同時にやっかいなものである。ひとたび概念化されてしまったものを再び具体的な状況や事件にまで分解して、刺激として取り込んだ当時のような瑞々しさを再現することはできない。それができたように思えるときは病理である。

このピラミッドを上手く使えるひとは、いそうでない。気をつけなければいけないことに気づいていないからである。

気をつけなければいけないことの第一は、「健康管理」「生活リズム」「対人技能」「基本的労働習慣」「職業適性」と積み上げられているブロックどうしが、前後関係でも因果関係でもなく、相互関係にあるということだ。概ね下から順番に整うような感じはするのだけれども、必ずこの順番に整うのかと問われると、そういうわけではない。例えば、第

一段目の「健康管理」が整うためには、他の全てが一定程度整っている必要がある。「健康管理」には「病気の予防や早期治療のための対処ができる」ことが求められると記されているが、その対処は「生活リズム」が一定程度整っている必要がある。病気の予防や早期治療ができるためには「対人技能」を駆使しなければならないだろう。また、「基本的な労働習慣」が一定整っているから、生活が乱れず健康を保てたりするわけである。他の項目どうしも同様に相互関係があり、積み木を重ねていくようにデジタルに積み上がるわけではない。この様に、ある一つの段階が整うためには、他の段階が影響しているのが普通なのである。従って、ある段階を整えようと思うのであれば、個々の事情に合わせて、他の段階の進捗を意識する必要がある。石頭のマニュアル主義支援者には、このことがわからない。

第二に、このピラミッド図を使って相手の就労準備性を確認しようと思うのであれば、その達成度は相対的に決まるものだとすることを忘れてはならない。就労自立に向けた個人の能力は、相対的に決まる。これは、ピラミッドの各段階における、それぞれの達成度についても同様である。理論的に、最低でも「自分自身」「直接かかわる人」「第三者や世間」という三点への評価が揃わないと、「自分自身」の位置や状態を測定することはできない。これは、物理的な定理と同じだと思う。つまり、我々が生きている三次元の中で、ある一点の位置を求めようとするならば、最低でも、あと二つの座標が必要であるのに似ている。

例えば、「対人技能」という段階があるけれど、これは上記三点への評価が揃わない限り、測定のしようがないことは、誰にでも理解できるだろう。ある人における就労準備段階の習熟度について、他の二点との関係を見捨てることは理論的に言っても不可能である。しかし、多くの支援者は、このことに気づかないか、気づかぬふりをしているようである。

相手の能力・状態・習熟度等は、定規で測るようにして計測できるものではない。様々なアセスメントツールから導き出される結果は、どれも参考値に過ぎない。

● 援助者の実力について

「自分自身」の立ち位置も実力も、「かかわる人」や「世間」との関係を見捨てることは測れないと書いた。福祉施設における利用者の実力は、常に「かかわる人」や「世間」との関係によって変動する。だから、支援者はこのことを肝に銘じて仕事をしなければいけない。経験的に言っても、僕らの事業所で全く上手くいかなかった相手は、どこの事業所へ行っても上手くいかないのかというと、そうとは限らない。ただし、これは利用者にも世間にも言えることである。上手くいかないことを一方的に誰かの責任にすることはできない。もちろん、上手くいったこともそうである。

そういった前提に立って、援助者が相手との関係において意識しておくべきことを敢えて「実力について」という言い方でまとめておきたい。言うまでもなく、ここまでの文脈から、このまとめは就労準備性ピラミッドを裏返してみた時に見えてくることである。

網羅できていないということは重々承知の上であるが、大雑把に「福祉の精神」「息合

わせと信頼関係」「プロ意識」「変化を楽しむ力」「なぜ自立しないのかを見極める力」に分けて説明する。

● 福祉の精神

福祉の精神などと言うと大げさだが、そもそもどうして福祉などという概念があるのだろうか。性善説をとる孟子（紀元前350年頃）は、人は誰でも「惻隠」「羞惡」「辞讓」「是非」という四つの感情を持っていて、それが「仁」「義」「礼」「智」という四つの徳における端であると言った。

「惻隠」は思いやりの感情と動作で、「仁」の起点となる。

「羞惡」は不正や悪を憎む感情と動作で、「義」の起点となる。

「辞讓」謙遜し相手を敬う感情と動作で、「礼」の起点となる。

「是非」は正誤を判断する感情と動作で、「智」の起点となる。

ここで、「感情と動作」と僕が書いたのは、「思考と行動」と分ける意味があるという考えによる。ここが戦場でもない限り、目の前で誰かが転んで怪我をしたら、すぐ側にいる人は思わず「アレッ！」と思い、手を差し伸べ、何か処置が必要かどうかを確認する。これは、孟子の言う「惻隠の情」である。これに代表されるように、人という生物は、いちいち倫理だの理念だのといった小難しいことを考えなくても、「惻隠」「羞惡」「辞讓」「是非」という四つの感情に誘発されて、その神経と筋肉が勝手に動いてしまうようにプログラムされているのだ、というのが孟子の卓見である。このように、生物として本来もっている神経や筋肉の動作が起こりやすくなるように、人間ないしは生物同士の関係性や社会システムを作ろうというのが福祉の起点である（と僕は勝手に思っている）。

そう考えると、福祉における援助技術というものは、必ずしも科学的根拠や裏付けがとれるのを待っていただけるほどのんびりしていただけない。科学の成熟を待って福祉実践を行うというのも、どうも違うような気がする。実際、福祉現場では、応急性の高い咄嗟の援助が必要な場面は非常に多い。福祉の現場で起きる事件に対して、「科学的根拠が確認できないので、援助しません」などとノンビリしたことを言っていたら、相手が死んでしまうかもしれないのである。そういう意味で、利害損得を超える瞬発力が求められる仕事だと言わざるを得ない。このことは、利害損得を意図的に導入した現行の障害福祉制度が、理論的に本来の福祉と馴染まないものであることをも示唆している。

では、反射的にバタバタと動き回っていいのかというと、それもまた危ない。中長期に渡る時間的な射程をもって考えないと、とんでもないエラーが起こってしまう。特に、最近の福祉現場に散見されるのは、相手を「廃用」に至らしめるような「為さざるの悪」である。がだから僕らは、「辞讓」「是非」という二つの感情を起点にし、おごらずに学問する姿勢を持つ必要がある。なめてかかってはいけないのである。

残る「羞惡」については、ここで皆さんに説明するまでもないだろう。

● 息合わせと信頼関係

息合わせというのは、現場感覚とフィットする表現だと思う。では、誰と誰との息合わせ

せを指すのか。まずは、相手と自分である。私とあなたの関係が相当にできていないと「基本的信頼」が育たない。そのないところで、性急に何か実りあることをしようとしても、かえって時間のロスになるのが普通である。では、基本的信頼ができないと何も始められないのかということ、それもまた違う。基本的信頼を作るには、同じ方向を向くための作業をする必要がある。相手は誰かと同じ方向を向くことが下手だから、こちらがそのことを理解しつつ、その共同作業に取り組む。最初はおっかなびっくりである。しかし、援助者に、相手を不安にさせないだけの器量があれば、相手の不安は解消されていく。援助者の器量に相手の動揺が飲み込まれるようにして創発的協調関係が進んでいく。

意外に思われるかもしれないが、相手と自分の二者が同じ方向を向くとか、息を合わせるというのは、実は個人が集団に入ることよりも難易度が高い。集団が既に同じ方向や目的を体現している場合、集団に入る個人には対人同期が生じやすくなる。ある程度仲間が多いほうが、教え込まれたり、じっと観察するような過程を経ずとも「私たち」という認知に至りやすいようだ。もちろん、集団が大勢でなかったとしても、2人以上の集団であれば起き得る。個人の認知や行動が、他者との共同作業や相互作用を通じて形成される状態を We-mode(Gallotti&Frith,2013)と呼ぶのだが、これにあたるのではないだろうか。

従来言われてきた観察学習 modeling のような、第三者的視点からの社会的認知学習の手前に、もう一つのアプローチがあるのを僕たち現場はなんとなく感じ、実践していたが、これは二人称的視点、つまり、他者と共同で行動する際の認知プロセスに焦点を当てた実践である。

実際の援助としては、We-modeの段階を経て、さらには社会的学習 social learning に道を開く。僕らも援助におけるある段階においては、これをよく使う。例えば事業所から就職した先輩の職場を訪問し、見学してもらい。先輩が働いている姿を見せてもらうなどの学習は、ある程度の共同作業を体験し、身に染み込ませてきた人にとっては、非常に有効である。変にこだわって、違う土俵で相撲をとりたがらない（とれないのではない）ために、現実的に就労ができない段階にいる人は多いけれど、これを漸進的に打開するための手法として、ここに書いた二段階の援助はよく使われる。

さらに、こういった手法を成功させるための援助技術として、二人称よりも原始的（一人称に近い）「息合わせ」はとても重要である。この局面で、本人と援助者と家族の息が合わないと、どこかで頓挫することになる。また、この息合わせこそが、支援全体を俯瞰してみたときの律速過程になっていることも多い。律速過程に十分な時間と手間をかけたことは、後に大きなゆとりとなって返ってくる。先を見据えて律速過程を丁寧に援助・支援することは、就労自立の達成を支援する際の「基本のキ」であるが、厚生労働省が示している今の制度設計方針は、このことへ軽んじていると言わざるを得ない。

● プロ意識

僕らの仕事は、相手に快感を与えることではない。よく冗談で「相手に嫌われてなんぼ」と言うこともあるが、それは言い過ぎだとしても、相手の嫌がることも多少はやらなくてはならない仕事である。支援者がきれいな事ばかり言って相手に迎合し、悲惨な結果を出して、最終的に「自己責任だ」と言って相手に押しつけていけばいいのであれば、こんなに

楽な商売はない。変に迎合して、そんな結果になるのであれば、いっそ決裂したほうがいいかもしれない。本当に必要なことであれば、決裂覚悟で本人や家族に提案をする。そういう責任の果たし方もあると思う。最近グループホームが増えたのだが、プロ不在のグループホームは多い。相手のデマンドを御用聞きのように飲むばかりで、ニーズを読み取る力がない支援者は、百害あって一利なしである。

● 変化を楽しむ力

「障害福祉分野の仕事ほどクリエイティブなものはない」と、ある講演会で実践者が語っていたのを聞いたことがある。その通りではないかと思う。しかし、なぜか変化を恐れる人が職員になりたがることも多いようにも思える。これは、この仕事が誤解されているせいだと思う。誤解される理由は、「クリエイティブだ」と言えるだけの実践をしている人が少ないからだろう。支援や援助が上手くいったときというのは、本人の考え方が変わったり、生き方が変わったりしたときである。実質的に何パーセント自力でやったのかはさておき、相手が自分で自分の生活を「不自由を減らし」「自由を拡げ」「不自由の中に自由を生かす」方向に変化させたと思えたときに、僕らの援助は成功したと言える。相手に生じた自由の増大をほくそ笑みながら見ているくらいが、僕らには合っている。

だから僕らには、うぬぼれずに変化を楽しむ力が求められる。「変化を恐れずに…」という表現も耳にするけれど、それよりも積極的に「変化を楽しむ」くらいがいいと思う。

● なぜ自立しないのかを見極める力

作業能力は低くない。生活リズムが崩れているわけでもない。しかし、なぜか就職するとなると崩れてしまう。就労支援をしていて、歯がゆく思うケースが時々ある。もちろん、その原因は個別に違うから、ここで一概に、こうすれば上手くいくなどということと言えるものではない。しかし、その人への支援全体を俯瞰してみたときに、律速過程となっているところを飛ばしてしまっていることがある。そういうケースは、水漏れやガス漏れがある家みたいなものである。水漏れだったらまだいいが、ガス漏れだったら、静電気でも引火して大爆発してしまうこともある。

援助をするときに、本人に対するアプローチを一所懸命にすると効果がでる場合もあれば、職場あるいは家族に対するアプローチをしっかりとやることで効果が出る場合もある。また、これを言語的なやり取りで行うか、相手の生活経験を通して変化につなげるのかということや、状況に沿ったそれぞれの割合も、大きな問題である。

知的障害や発達障害の場合、骨折をして一次的に障害を抱えたのとは訳が違う。骨折であれば、骨がくっついた後にリハビリをして、可動域などを元に戻せば克服できたことになるが、知的障害や発達障害については、そう簡単にはいかない。生きていく上での落とし穴のようなものが、其処此処にある状態であるから、そういったものを予見しながら訓練をする必要がある。

訓練施設の中で支援者と一緒に上手くいっていることを本人も家族も支援者も、揃いも揃って成長だと勘違いしている場合もある。通常、(本人が支援者に順応する以上に)支

援者は本人に順応してしまうので、就職となるとよほどの経験がない限り、この盲点を突かれることになる。

支援者にとっての落とし穴は、

- ①器質的ないしは機能的な問題を見て、相手（人）を忘れること
- ②相手（人）を見て、生活を忘れること

の二点がある。実際、支援者は相手にある器質的ないしは機能的問題と、障害者としての相手ばかりにとらわれて、相手が社会の中に暮らしているひとりの人であることを失念しやすい。対社会、対世間という広いフィールドにあるボトルネックを見落とすのである。

ある発達障害の青年は、「うそをつける器用さや余裕がないため、うそをつけない」「解決の難しい葛藤があると、他人を動かしたり、性急かつ強引に解決しようとする」「自分の内面を変えようとせず、外界を自分の都合のいいように変えようとして周囲の人を振り回す」という問題をかかえていた。

支援者は、これらを問題視して訓練で直そうとした。しかし、これはなかなか上手くいくものではない。しかし、支援者は彼と付き合い込んでいくうちに、彼にも健康的なところがあることに気がついた。彼は鉄道が好きで、鉄道を媒体としてその仲間とやり取りをしている時は、自己都合で他人を振り回すことなく、ほど良い距離感で付き合えるということに気づいていた。支援者も、彼の生活設計に鉄道仲間との付き合いを組み込んで、彼の中にある他者とかかわりたいという願望をほどほどに満たして過ごせるようにしていった。

彼は作業能力が高い。それを生かして印刷会社に就職した。支援者は、彼へのアドバイスとして、職場では仕事で貢献することに専念する作戦をとり、あらが出ないように方向付けをした。支援者から職場にも予めそのことを伝えた結果、職場の人たちとの息合わせもでき、やがて様々な作業を任せてもらうようになった。支援者は彼に、職場のルールとして、「作業指示は業務命令であり、反論するとか従わないという選択肢はない」と教えた。ただし、改善提案はしても構わないので、作業時間外かつ拘束時間内にその提案を文書化し、謙虚な態度で上長に提出することと、提案が採用されなくても貢献していることになるのだから文句を言わずに安心して勤め続けるようにと教育した。うそをつけない余裕のなさは変わらないが、仕事で評価される機会を増やしていく作戦が功を奏して、正直が過ぎて誰かを傷つけるような場面はなんとか回避することができるようになった。

こうやって、彼の社会生活はそれなりに豊かになり、人格全体をみるとそれほど歪にならずに青年期以降を過ごせるようになっていった。

もし支援者が、彼の社会生活を豊かにするための援助を先手必勝的に行っていなかったら、彼は、発達障害というよりは人格障害として見られる向きが強かったかもしれない。

本人の成熟度と世間の成熟度と支援者の成熟度がかみ合い、「不自由の中に自由を生かす」という戦略が奏功した事例かもしれない。

令和7年3月21日 高原浩

※ 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为目标に、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。

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。

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

【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にある一般的な社会資源や人とかかわり合いながら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。「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、今時のテーマや、専門家を招いての「歯科講座」（口腔ケア講座）など、自立に必須の学習も行います。

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・インクルージョン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/syougai-fukushi>

○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

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/>

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

6. 直接支援職員（正社員・パート）積極的に募集中！

ftlビジネス・スクール/ftlビー・ワークでは、支援内容の充実を目指して、プロフェッショナルを目指す直接支援職員の積極採用を行っています。
詳しくは、ホームページのお知らせ欄からご覧ください。

<http://www.ftl-1.co.jp/news/20250309/1000/>

令和7年3月20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