

～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.116『人間的な魅力』
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.116『人間的な魅力』

##### ● 前味

ある年の夏、大吾郎親子が特別支援学校の先生と一緒に僕らの事業所を訪れました。

「コンニチハ」

あさつてをを向いた大吾郎のストンキョウな挨拶は、天井に当たってあらぬ方向に飛んでいきます。夏の暑さも手伝って、汗びっしょりの彼は、明らかに困っていました。それと同時に、周りの大人も本人と同じくらい困っていたと思います。しかし、両者の困り感には接点がありません。

僕が先生から事前に聞いていた話では、大吾郎は高等部の3年生で、企業就労を目指しているということでした。そのつもりで迎え入れた僕は、大吾郎に挨拶をしながら、これはまだ早いな、と心の中でつぶやきました。

「暑いよね。じゃあ、中へどうぞ」

空調の効いた部屋に招き入れると、今度は出されたお茶を一気に飲み干す大吾郎。それでもまだまだ興奮冷めやらず、「ウー」と声を出しています。僕が「シーッ」と人差し指を唇に当てて本人に視線を投げると、目が合いハッとして背筋が伸びます。そこで「よし」と言って話をしはじめると、今度はエアコンの涼しさにウトウトし始める大吾郎。

そんな彼でも、一通り見学を済ませて、「働きたい人」と聞かれれば「はい」と手を挙

げます。そのときの顔は真剣そのものです。

「じゃあ、実習してみるか」

「実習してみます！」

僕はすぐに情にほだされます。

● オオゴエダサナイ！ タタカナイ！

実習が始まると、大吾郎はいろいろな顔をみせてくれました。僕らの事業所では、どの実習生も、すでに働いている先輩たちの中に入り、チームワークでの仕事をしてもらいます。作業内容は、企業から受注している軽作業です。大吾郎の作業スピードが速いのは誰の目から見ても明らかです。それは、表面的な強みとなりますが、それを前面に押し出して支援すると、本人が痛い目に遭います。表面的な強みが常に良い方に作用するとは限らないことを僕は経験的によく知っています。力点と作用点の様相は、違うのが普通なのです。

僕らが大吾郎に出会った当時のことに限定して、問題を整理してみます。問題の第一は、作業をするといっても、その動因や誘因が、彼の人生を豊かにしていくようなものではなかったということです。動因というのは、その動作を起こすときの内的な動機。誘因というのは、自分の外側にありながら、動作を誘う何かのことです。例えばチラシの封入をするときに、それができて評価されること（褒められたいという欲求）が動因になることは問題ないのですが、いつまでもその段階にとどまっているのは、その人の人生が発展する方向に開かれていません。作業対象である封入物の中身が大好きなキャラクターだったから、それが誘因になり作業を始めるのも問題ないのですが、いつまでも好きなキャラクターがなければ作業をしないというのでは、これも人生の発展につながりません。発展につながらないどころか、水面下で下降線をたどり、不幸に向かってまっしぐらになってしまいます。

問題の第二は、周りの人との関係性を無視して手元の作業に没頭してしまうことです。目の前に未成品があるとスッキリしないので、この不全感を解消することが目的になっていたりするのです。作業はあくまでも社会参加の手段であって、不全感から逃げるためにやるものではありません。

大吾郎は、作業を繰り返すうちに、だんだんとヒートアップしてきます。本人にとって、最初は心地よい作業であっても、繰り返しやっているうちに、ある閾値に達すると動作が自動化してしまいます。そして我を失い、作業に飲み込まれてしまうのです。すると、全身に力が入り、興奮が収まらなくなり、大声をだしたり、自分の頭をかっぱじいてしまうのです。

実習の初日、僕は、大吾郎が職員の指示を聞かずに、頭をかっぱじいて大声を出しているところに出くわしました。職員の話など、全く聞いていません。馬耳東風とはこのことです。どうやら、作業が上手いかなかったのでしょう。僕はすぐに、彼を別室に連れて行きました。そして、冷めた顔でこう言いました。

「大吾郎、座りなさい」

僕の冷めた顔を見て、彼の頭に登っていた血が下に降りたのかもしれませんが。彼が急に神

妙になりました。しかし、その1分後には再び盛り上がります。

「アタマたたいたちゃった！ オオゴエ、ダサナイ！ タタカナイ！」

彼は、そう大声で叫びながら、再び興奮します。自分がやってしまったことに気づいて、マズイと思ったのでしょうか。このままでは、この決意表明は嘘になります。

(焦っているな…)

僕は、そう思いました。同時に、ここで自分まで焦ったらおしまいだと考えました。そして、戦略・戦術・技術のピラミッドが瞬時に思い浮かんできました。

まず、戦略としては、卒業後に即就職という選択肢を消しました。彼が幸せになるためには、下ごしらえとしての修行が必要だと考え、自分たちがそのための場となるイメージを持ちました。その場を使って、どこまで彼が成長するかを見てみたいとも思いました。場合によっては企業就労もあるだろうと考えましたが、これも場があればということであり、その場はそんなに多くはないという予想もしました。

戦術としては、自己コントロール力をつける訓練、他者と競争したり協力し合う訓練、妥協する訓練、という3つを仕事をしながら実行していくということに尽きると考えました。特に、自己コントロール力をつける訓練は、支援全体における律速過程にあたり、丁寧に行うべき訓練だというイメージを持ちました。

技術としては、様々なものが頭の中を乱舞しましたが、まずはこの場において、戦術その1にある「自己コントロール力」と「他者と協力し合う」ことを実行するための技術が必要です。それを彼と一緒にやることにしました。

最初に、グーだった掌をパーにしてもらいます。机の上に掌を拡げてペタンと置いてもらいます。グーよりはパーのほうが力を抜きやすいからです。次に、よく独りで喋る口を閉じてもらいました。あわせてうなり声もやめてもらいます。閉じたほうが、口走った言葉や声に引きずられて、再び興奮状態になることを避けやすいからです。第一、そのほうが見るからに凛々しくていい男になります。最後に、目を閉じます。閉じなさいと言われると、歯を食いしばってギュッと閉じる人がよくいるのですが、それは許可しません。やさしく閉じることを求めます。この三つを実現するという事は、先ほどのような興奮状態と両立できません。それが狙いです。やってみて、興奮状態と鎮静状態と、どちらがいいのかは彼が選べばいいのです。また、彼がどちらを選ぶかについての予想は概ねついています。彼は賢いということが僕にはわかっているので、それを信じていればいいのです。

最初は、10カウントの間、これを維持してもらいました。維持できることを確認したら、大げさに褒めるわけでもなく、「大吾郎だったら、このくらい出来て当たり前」と心の中で呟きながら、表情に滲ませて接します。いつもそうすべきだという意味ではありません。この時この状況の彼においては、それが一番いいと思ったのです。変にギャーギャー褒めちぎられるよりも、お釈迦様のような微笑を投げかけられたほうが、彼にとってはやりやすいはずだという確信が、僕にはありました。それは実際、その通りでした。

やがて10カウントが30秒になり、60秒でも保持できるようになりました。そして、作業場へ一緒に戻ることになりました。戻るときも、大吾郎が僕に追従して戻るという約束で戻りました。帰り間際に、大吾郎は僕と実習日誌を書きました。自己評価をつける欄があり、彼は迷わず(考えず)に『丁寧な作業』という項目に○をしていました。この評価表は、先生の配慮で、×をつけないことになっていました。大吾郎は×に過剰反応(大騒ぎ)

するから、×はなくて、○か△をつけることになっていたのです。変わった配慮だなと思いつつ、僕はこう言いました。

「○ではない。△だね」

大吾郎は、そう指摘されると、思い当たる節があったのか、渋い顔をして消しゴムで○を消し、少し躊躇した後に△をつけていました。

実習も後半戦に入った頃、母さんが家で大吾郎に、「作業に集中しなさい」と言ったそうです。それを聞いた大吾郎は、「はい」と答えました。ビックリしたのは母さんのほうです。母さんは、いつも通り大吾郎がオウム返しをしながら怒り出すのだろうと覚悟して、それでも親心から我慢できずに小ごとを言ったのです。ところが、彼から「はい」という素直な返事があり、おやっと思いました。後で母さんから聞いた話によると、僕らが母さんの試験に合格したのはこの時だったそうです。

## ● 人間的な魅力 その1

「それ、間違っているよねえ」(大吾郎の作業ミスを指摘する僕)

「あっています」(ウザい奴が来たという顔の大吾郎)

「いや、間違ってるよ…」(食い下がって指摘する僕)

「あっています！」(ムキになる大吾郎)

「間違っています」(言い切る僕)

「金鳥の夏、日本の夏！ド～ン！」

「…こっちへいらっしやい。じっくり話し合おう」(面目ない顔で別室へと誘導される大吾郎)

笑っちゃうようなやり取りだけけれども、以前の大吾郎なら、血を見るような大騒ぎになっていたものです。

一緒にいる以上、当たりさわもなく過ごすことはできない。一緒に生活するということは、当たるしさわものなのだ。というのは、僕が勝手に決めた支援の定式です。当たりさわある共同作業を、人は「手応えのある人生」と呼ぶのです。

人間の安心感は、大きく分けて二つあります。ひとつは、相手との距離を置くことによって得られる安心。もうひとつは、相手との一体感から得られる安心。どちらも大切なものです。そのどちらに比重を置いて求めるのかは、人それぞれになります。

大吾郎の場合は、腹の底で後者を求めているながら、表面的には前者を要求しているように、僕には見えました。僕のひいき目である可能性も考慮に入れながら、もう一度かかわり合いながら彼を見てみますが、やはりそのように見えます。どうやら、こちらから人間的な関わりを持ちにいくと、彼も同じように応えるようになるみたいなのです。こういう彼の姿を僕は「人間的な魅力」と呼んでいます。

支援とは、これをすり減らさないこと。そして、できるだけ豊かにふくらむようにすることだと思ふのです。

## ● 不自由を減らす

大吾郎が訓練していた当時、僕らの事業所で盛んにやっていた仕事として、切手の仕分け作業というのがありました。様々な金額、様々なデザインの切手がごちゃ混ぜになっているのを金額ごとに仕分けするのです。ご存じの通り、切手というのは大変気まぐれにデザインされていて、大きさも、絵柄も、数字が入っている位置も、バラバラです。これを正確に仕分け、金種ごとの合計金額を出し、揃えて納品するのです。色々な絵柄の中に入っている数字を見て、金種の判断をすることと、さらに、その絵柄が多種多様であること、切手のサイズ（枠）自体も多種多様であること、時代がかったものから比較的新しいものまで風合いの違いが大きいことなどを考えると、視覚的な妨害刺激が多く、弁別負荷の大きさがハンパないこの作業は、多くの人たちの訓練に貢献するものでした。とりわけ大吾郎にはそうだったと思います。

最初の頃、大吾郎がこの作業をすると、やるにはやるのですが、ガチガチに力が入ってしまい、その力が抜けず、大声を出して怒りだしてしまうという始末でした。深呼吸をしたって力が入ってきます。これはいけないということで、彼への任せ方に工夫をしました。分別するごとに、出来高表に○をつけて報告しに行くという手順をはさんでみたところ、その工程が休憩効果を生むのか、変に力が入らなくなりました。また、切手を見るだけでなく、むしろ一緒に作業をしている仲間の動きのほうをよく見るようにと指導しました。このような指導を始めて2ヶ月ほどすると、切手の作業に入っても、目が回ることはなくなり、ゆとりをもって弁別できるようになりました。頼りになる男になってきたとみんなに喜ばれ、彼もまんざらでもないような感じで小鼻をうごめかせていました。それを見た僕は、こっそり腹の底でほくそ笑んだものです。

今思えば、出来高表に○をつける工程を入れて報告の手順を入れたことは、単なる休憩効果ではなく、作業の大枠と職場としての連帯を再認識させ、本来の目的に立ち返らせるような効果があったのでしょうか。

人というものは、自分が全体の中のどの位置にいて、どちらへ向かって進んでいるのかわからずに作業をし続けることはできないものです。大吾郎にとってもそれは同じだったという当たり前のことなのですが、僕らはそのことを忘れがちです。

こういった作業は、いわゆる認知や認識の能力を上げるわけですが、それを目的にしてしまうと無機質になるからいけません。やはり、あくまでも仲間との共同作業であることを意識するように、心あるやり取りをする機会をしっかりと工程の中に組み込む必要があります。また、単独作業ではなくチームワークであることを認識してもらいたいものです。作業の先に世間とのつながりを感じられるように設定することが、とても大事な配慮になるということは言うまでもありません。

仕事ばかりが人生ではないのはもちろんですが、僕たちが仕事というものを通じて得られるものの大きさは、計り知れません。就職を目指す訓練だからこそ、平日は毎日仕事をして、その中で仲間との関係を感じられるようにするという、僕らがこだわり続けてきた形態は、大吾郎によくフィットしました。そして、彼の不自由をいくばくか減らすことにも貢献したようでした。

- 同調圧力

同調圧力という、悪い意味で使われることが多いものです。しかし、大吾郎のような人については、もう少しこれを意識して欲しいと思います。もちろん、付和雷同はよろしくないのですが、その場の意味や相手の意図を無視して突き進むというのは、「同調圧力に屈しない」などという立派な態度と根本的に違います。第一、場の意味も相手の意図も認知しないとすると、議論すら出来ないということになります。さらに、騒いだり暴れたりしてこれを突き通そうとし、相手を屈服・服従させるような行動をとるとなると、単なる暴君です。

一番よくないのは、自分が暴君化しているという自覚なく周囲を巻き込むことです。もっと悪いのは、暴君化している相手を見て「これは特性ですから直りません。認めてあげるのがインクルーシブな社会です」などと、したり顔で言っただけの専門家もどきがいることです。皆で暴君に付き合うことがインクルーシブな社会ではありません。暴君化しないように、人と折り合いをつける体験や、協力し合う体験を積める場がインクルーシブな社会です。

実は、チームワークで仕事をしていると、この部分が露呈します。露呈するというのは顕在化するということです。問題解決の第一歩は問題を顕在化させることなので、上手に顕在化させることが支援の定石です。チームワークが苦手な相手には、協同作業の機会を与えないなどという配慮はあり得ません。そんなことをしていれば、それこそ潜在的な人間的な魅力を腐らせてしまうことになるからです。第一、それがどうして社会参加だと言えるのかわかりません。肌感覚もなければ律動も感じないような関係を対人関係とは呼びません。

誰かと一緒に作業をするとなると、常に自分のリソースのうち何パーセントかを割いて、相手の存在を意識し、相手のペースに注意を向けている必要があります。大吾郎は、これが苦手です。苦手なのは、そういったことをする必要がない環境設定の中で育ってきたからということもあります。つまり、僕らが彼の障害になる可能性もあるのです。そうならないように、全力でこれを回避するのが、僕らにおける専門性です。特性だとしてしたり顔で言っただけで、教えもせず孤独の淵に追い込んでいくのは問題ではないかと思うのです。

リソースの何パーセントかを周囲に向ける訓練というのは、手間はかかりますが、できないことはありません。大吾郎の場合は、7名のチームで、その一員として仕事をしてもらうことを当たり前としました。常に共同作業であり、単独で進めることはできないような設定であり、周囲と息を合わせざるをえない環境です。この設定をせずに、一人で仕事をしてもらうと、人にぶつかろうが何をしようが、お構いなしになってしまいます。つまり、他者や世間に気を遣うことがなくなってしまうのです。これが習慣になってしまうと、企業就労など夢のまた夢になるし、就職できたとしてもどこかで折り合わなくなってしまうのです。

同調圧力は、どこにでもあります。その概念自体が悪いわけではありません。圧力の内容が吟味されるべきです。協調性が高いことと同調圧力に弱いことを混同するようでは、本物の作業指導や、生活支援などできません。大吾郎も、僕らと一緒に訓練しながら、少しずつではありますが、協調性が上がってきました。勝手に作業を進めることはなくなりましたし、以前よりも周りの人を意識するようにもなりました。「友情」というと、彼にとっては信仰に近い観念になってしまいますが、これを「仕事仲間」と言い換えると、一転し

て実現可能な概念になります。

このようにして、一緒に汗をかきながら共通概念を紡ぎ出すことの大切さについて、僕は彼らから教わることが多いのです。

## ● 人間的な魅力 その2

大吾郎に限らず、相手と一緒に時間や場を共にしていると、いろいろな面が見えてきます。大吾郎もそうでした。最初の頃は、僕らは大吾郎にとって「招かれざる客」でした。僕らはそれを承知で、ああだこうだと大吾郎にお節介を焼きます。特に僕らは、チームワークを推奨するので、そのような概念のない大吾郎は、頭を叩きつけて怒り出すこともありました。僕らは、悪いことをしたなあと反省しながらも、お節介をやめません。なぜやめないのかというと、お節介の仕方に工夫が足りなかったのが悪かったのだと思うからです。そして、次はもうひと工夫してお節介を焼きます。性懲りもなく…。

しかし、そうこうしているうちに、いつの間にか大吾郎が心を開け放つかのような変化を見せることがあるのです。これだから、お節介はやめられません。

ある日のこと、大吾郎は仲間たちと一緒に忙しい仕事をこなして、どうにか約束の納期に間に合うように仕事を終わらせました。こういう時は、得も言われぬ連帯感が現場に漂います。大吾郎もその空気を一緒に感じながら、帰る準備をしていました。その日は珍しく頂き物のクッキーが皆に配られました。神様は見ているのです。ところが、このありがたいクッキーに目もくれず帰ってしまう輩がいました。大吾郎の後輩にあたる勝男です。勝男の足は速く、気づいたらもう玄関先まで移動していました。僕は「自業自得だなあ」などと言って呆れていました。その時のことです。大吾郎は、クッキーを箱からひったくるようにして取り、大声で「マサオ〜！」と叫びながら、玄関先に向かったのです。ほどなく勝男に追いついた大吾郎は、ひったくってきたクッキーを黙って勝男に渡します。勝男は状況をすぐに理解したようで、「ありがとうございます」と礼を言いました。それに対して大吾郎は「どういたしまして」と応え、悠々と帰ってきたのです。

一驚を喫した僕は、目の前で超然としてクッキーを食べている大吾郎に、かける言葉もありませんでした。大体、こんなことは教えようと思って教えられるものではありません。僕は、2年近く前に特別支援学校から実習に来て大騒ぎしていた大吾郎を思い出しつつ、感慨にふけてしまいました。こんな風にして彼の人間的な魅力がふくらむなんて、思ってもみませんでした。

試しに僕も、大吾郎お勧めのクッキーを口にしてみました。

「美味しい…」

その後、大吾郎は、その人間的な魅力を開花させてくれる職場に就職を決め、門出を迎えました。壮行会で、僕は大吾郎に「よく頑張った」と声をかけ握手をしました。彼は、しっかりと僕の顔を見て「ありがとうございます」とオウム返しせずに応えてくれました。その立派な挨拶を聴きながら、僕はあのとき食べた、前味も後味も確かなクッキーを思い出して、そっと呟きました。

「ありがとう、大吾郎」

※ 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、就労定着支援（通常3年間）に契約を切り替え、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。

<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、手応え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の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 (運動プログラムによって、動作や感覚の統合を促し、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/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/TaftY>

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

☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

#### 5. 研修・講演など

- 通年 神奈川県立中井やまゆり園 支援改善アドバイザー
- 通年 板橋区自立支援協議会 就労支援部会長
- 通年 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。手応えのある仕事をしたい人は、一緒に働いてみませんか。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/20250412/1000/>



令和7年4月16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