

～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.109『こころのトリセツ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新規受入不可

## 2. 支援ノートNo.109『こころのトリセツ①』

### 1.分岐点

幸せは、財産、地位、職業などで決まるものではない。その人が何を幸福と考え、不幸として考えるかで決まるのだ。

発明王、トーマス・アルバ・エジソンの言葉である。僕はこの言葉に触れ、ある青年のことを思い出した。

療育手帳を持つ彼が僕の勤務する職場に現れたのは、20年ほど前のことだったと思う。まだ、就労移行支援事業所などというものがない時代のことである。中学校を卒業してすぐに働き始めた彼は、数回の転職と離職を経験した。その後、方々に相談した末に福祉施設を使うことを決断し、そこで僕と出会っている。

彼は結構頑固で、押しても引いても変わらないところがある。それ故に職員や家族の手を焼かせるのだが、反面、人懐こいところもあり、不思議とみんなに可愛がられる傾向があった。それは親家族にとっても同様だったし、彼の前職においてもそうであったと思う。

知的障害以外の医学的な診断名はついていなかったが、家族が教えてくれた生育歴から僕が判断するに、彼には慢性化したヒステリー発作（現在は、転換性障害と呼ばれる）があった。具体例をあげると、目が見えなくなったり、喋れなくなったり、手脚が動かなくなってしまうのだ。しかし、そんな重篤な症状がある割に、彼は飄々としている

のであった。経験的に言って、医療機関がこの類いの患者をうまく治療できている例は少ない。従って、事実上未治療のまま、福祉がこれを受け入れていることはよくあり、彼もまたそうであった。

この類いの発作は、てんかん発作と違って、「疾病利得」というものを背景にもっている。わかりやすく言うと、「彼は身体的な症状をもつことにより、何かしらの困難を回避している」という意味である。しかし、「疾病利得」というのは、どうも語感がよくない。病気になって得をしているずるいやつだという風に受け取れる。本人がそう指摘されて、奮起し、直ちに目が見えるようになったり、歩けるようになるのかということ、なかなかそのように上手くはいかないのが現実である。考えてみれば、歩けなくなったり、目が見えなくなったりしてしまうということ自体が、いかに大きな社会的・健康的な不利益であるかを考えればわかることである。その大きな不利益と引き換えに「利」を「得」と言っても、せいぜい等価交換になれば御の字で、実際にはそこまでいくこともなく、長期的には、むしろ失うものの方が多い。

彼の場合も、無意識に切実な困難を抱え、そのことを誰とも分かち合えずにいるように感じられた。従って、周囲が彼のことを「ずるい」と糾弾してみたところで、何も解決しなかった。この場合、援助者としてすべきことは、さしあたり以下の3つではなかるうか。

- ① 彼がこれだけの身体的な不自由を賭けて、何を回避しているのかに思いを馳せること。
- ② 無意識に無茶な方法で困難を回避するのではなく、現実可能な形でそれを実現する方法を彼に代わって考えること。
- ③ いたずらに同情せず、彼が安心して治れる環境をつくりながらつき合いつづけること。

僕は、以上の3つを方針としてもち、実践することにした。3つの方針をまとめるとするならば、彼が消化しきれない範囲にまでストレスの被曝量を調整し、人生の楽しさが増すようにすることである。そこまでは、当時の僕にもわかっていて、しかし、人生の楽しさが増すという状態について具体的にイメージできていたのかと問われると、自信がない。

エジソンの言う通り、幸せは、その人が何を幸福と考え、不幸として考えるかで決まる。つまり、「対象者ひとりひとりが、それぞれどんな生活環境をどう生き、どんな個人体験を重ねてきたかに対する理解」(滝川一廣)がなければ、その人における幸福や不幸の感じかたを推しはかることはできない。

彼は、幸福のシンボルを「就職」という言葉で表現した。そして、僕たち援助者も、家族も、彼の言葉を字義通りに受けとった。しかし、彼の幸福が「就職」の二文字で語り尽くせるわけもなく、狭く深いところにあるものを僕や家族と彼とが共有出来ていたのかというと、それは違う。幸福というフワッとしたものを瞬間的な感情から推し量ることはできない。それは、時間を経過してはじめてわかるものだと思う。僕たちは神でもなければ占い師でもない。

当時、就職に向けた彼の言動に嘘はなかった。彼は真剣に就職活動をし、僕らも家族もそれを応援した。あるとき、とある製薬会社の工場障害者雇用枠の募集があり、彼は勇んで応募した。実習した彼は、その企業からまずまずの評価を得た。そして、企業は彼を採用した。彼は間違いなく、その就職を喜んでいて、彼自身も含め、みんなが彼の選択と前途を祝福した。そして彼は、僕たちによる直接支援の範囲から脱出していった。絵に描いたような就職物語だった。

一般に、就職する前とした後との間には、想像の範囲を超える段差がある。この差がどれほどのものであるかは、実は、やってみなければわからない。ただし、確実に言えるのは、「予想よりも楽だった」と思うことがほぼないということだ。楽ではない理由はひとそれぞれであるが、彼もまた例外ではなかった。

彼の就職後、援助する者が僕たちのような福祉の援助者から職場のひとたちに引き継がれた。当たり前のことである。そして、しばらくの間は、職場から彼への指導が彼の困難を乗り越えるための援助になった。この時期、こころの傷と困難は、成長の糧になっていた。しかし、これは彼の側に元気があったから成り立つ流れである。

ところがある時期になって、様々な要因から彼の側にあった元気が減衰しはじめた。成長曲線の右肩上がりが継続するのかどうか、怪しくなってきたのだ。そのときに、もう一度右肩上がりを復活させようとしてカンフル剤を打ち続けるべきか、ソフトランディングを意識するべきかは、彼と彼を支えるひとたちの個性や感じ方によって変わる。ただ、一般的には、経済と同じで、高度経済成長的な成長をしているときほど、どこかに水漏れがあり、周囲も本人もそのことに気付いていないことが多い。そういう時は、一旦成長のペースを緩めることで余裕をつくる（ソフトランディングする）と、再びこころの傷と困難を成長の糧とする生き方が復活する可能性がある。また、ソフトランディングに舵を切るのであれば、訓練的なかわりよりも支持的なかわりの割合を増やすのが定石である。

彼の場合、小学生の頃より、まわりから説明されることに対する意味共有が難しかったので、職場でもそれが段差になっていたのではないかと僕は思う。実際、職場の指導者たちは、就職後3年が経過したころの彼について「作業が遅くなった。やる気が感じられない」「何度注意しても態度を変えない」と言い、悩んでいた。それでも、何とかしようという熱意は枯れることがなかった。

（できの悪い子ほど可愛い、っていうやつなのかなあ…）

僕は、生煮えの思いを持って余しながら、そんなことを考えていた。「不思議とみんなに可愛がられる傾向」が、まわりのひとたちに「なんとかしてあげたい」と思わせるのかもしれない。彼のこの傾向は、小中学校時代から前職に至るまでそうであった。これはある意味、彼の発達を妨げるものをカバーするようにして育った「人徳」なのだが、皮肉なことに、その「人徳」が彼自身を苦しめることもある。

職場の指導者たちが彼を可愛がっているという事実が、そのまま彼に職場の愛情として伝わる場合、以心伝心、相思相愛であるから、これほど幸せなことはない。しかし、誰であっても、元気なときと元気ではないときとがある。元気なときかけられると力が湧いてくる言葉も、具合が悪いときであれば傷ついたり、絶望したり、怒りを覚えたりする。「ソフトランディング」の必要性が高まるときである。

古来から、人のこころがなにをもってどう動くのかということについて、多くの人が悩み、よみ誤ってきた。それは、同じ対象者に同じ言葉をかけても、その時の彼にその声がどう受けとられるのかは、全く違って来るからだ。畢竟、それがどう受けとられるかなどということは、相手次第なのである。そのことへの推測は、相手とかかわり合い、相手への熟知性を高めていくことで予測の精度を高めることができるけれど、一旦相手から離れ

てしまうと、途端にその精度は下がるものだ。僕らが対象者を就職させたあとにも、同じ事が起こる。

彼は、まわりの指導者たちから、再三再四注意を受けていた。作業が遅く、身が入っていないということであったが、なぜ作業が遅くなり、身が入らないのかという理由については、本人も説明できず、正直言ってよくわかっていなかった。職場は悩みつつも、彼の様子から推察し、時期的に考えて「中弛み」だろうという結論に至ったようである。単なる中弛みであれば、これまで通り叱咤激励することで再び彼は成長モードに入るだろう。今後も彼の成長曲線は、右肩上がりに続いていくだろう。職場も家族も、そのように考えた。

しかし、実際には、ひとの成長曲線が同じような角度で延々と続くなどということはいえない。何故なら、ひとは必ず死ぬ。死に向かって、その成長曲線は徐々になだらかになっていく。職場の指導者や援助者たちは、それを見込んで、産業構造の転換を担う経済政策のように、ソフトランディングを意識した手綱裁きをするのが理想である。しかし、理想通りに導くことを保証できる職場も援助者も、この世の中には存在しない。もし、保証できると言う援助者がいるとするならば、そのひとは間違いなく「詐欺師」である。

繰り返す。彼が自分の大きな困難にぶつかり、停滞しているとき、職場や家族や援助者は、これまでと同じ指導支援によって現状を打開できるのか否かの判断をし、次に、適切に処置する必要がある。その手順は、まず第一に右肩上がりの成長を維持すべきなのかどうかについての判断をする。これは、彼と行動を共にして、彼のことをよく知っているひとにしか判断できない。その根拠が感覚であって理屈ではないからだ。

「これまでとは何かが違う。彼のこころ模様が見えなくなった」

そう感じたならば、第二の手順として彼の中に力を蓄えることを意識した支持的な援助に切り替える。右肩上がりの成長政策（訓練的な指導）は、支持的な援助が十分に行き渡っているときにしか成り立たない。支持的な援助が不十分な中での訓練指導は暴力である。

あの日、あの時、家族や職場の人たちや僕が良かれと思って彼にかけた言葉を、彼はどのように受けとったのであろうか。支えになるケアのひと声だったのか、大きすぎる困難を目の前にして、思わず膝をつきかけたところに、とどめを刺すひと声だったのか…。それも、今となっては確認のしようがない。なぜなら、彼は不意に自らのいのちを絶ったからだ。

職場も、家族も、僕も、彼とかかわりあいながら、「なにかおかしい」とは感じていた。だから、職場も家族も彼をなんとか励まそう、成長させようと考えて、必死になっていた。励まし、奮起させる方向で、「ガンバレ」という言葉かけを主軸にして関わり合っていた。「このままでは職場にいらなくなる。それは、彼の本意ではないだろう」

職場も、家族も、僕も、彼に「ガンバレ」と声をかけたひとたちはみんな、そういう気持ちで彼と接していたに違いない。実際、僕が家族や職場のひとたちから聴き取った際も、みなさん、そのように話されていた。

では、家族や職場や僕たちは、「ガンバレ」という励まし以外に、一体どんな援助がで

きたのだろうか。以降に、20年越しに考えたことを書いてみたい。

## 2. ころ模様

人間は絶えず対人関係の中に存在している。安全保障感の基底は対人関係にあると言ってもいいほどである。彼にとって、「わかり合えない」「分かち合えない」ことの連続が、大きな負荷になっていたことは確かである。しかし、誰かが彼をいじめていたわけではなく、無視していたわけでもない。むしろその逆で、皆が彼を助けよう、応援しようとしていた。積極的に彼にかかわっていた。具体的には、上記の「ガンバレという言葉かけを主軸にした」励ましであった。

考えてみると、「ガンバレ」という言葉かけは、元気な人向けなものだと思う。「ガンバレ」と言われて奮起できるひとのころには、エネルギーが十分にある。反対に、ガス欠寸前のひとに「ガンバレ」と励まして、本当に頑張ってしまった日には、エンジンが止まり、走行不能になるだけである。

アメリカ人を「ガンバレ」と励すとき、英語で「Do your best」と言うと怒られることがあるらしい。そう言われると「自分がベストを尽くしていないと見なされている」と感じるひとがいるそうだ。そういうひとには「Good luck!」と言うのが正しい。目一杯頑張っているひとへの励まし方として参考になる。

「ガンバレ」というアプローチは、彼のころがやたらと跳んだり跳ねたり沈んだりせずに、比較的淡々としているときには正しい。また、人生においては、比較的淡々としたころ模様である時のほうが圧倒的に多い。だから、「なにかおかしい」と感じた時（異常時）の処理に、僕は戸惑う。戸惑うと、思い違いや早合点して、処理を誤る。平常時であれば、「ガンバレ」と励ますことで彼の背中伸び、軌道修正して、再び何ごともなかったかのように走り始めるだろう。ところが、あの時は違った。きっと、いつもと違ったのである。「ガンバレ」がころに響いているようには見えず、むしろ、その時の様子は虚ろである。こういうときに、非常時の援助を想定していないひとは、援助の質ではなく強度の問題だと感じ、「もう少し強く励まそう」と考えて実行する。しかし、援助者が困難に直面させようと励ませば励ますほど、彼はしおれていく。しおれる理由は、直面化に耐えられるだけの余裕が、彼の側になからである。そして、沼にはまってしまう。プロであれ、素人であれ、これを繰り返すと、いつしか後戻りができなくなってしまう。当時の彼を取り巻く環境もそうであった。

経験的に言って「強烈な励まし」のような侵襲的（intensive）な指導が本当に必要な瞬間というのは、ひとりの対象者に対するひとまとまりの支援で、多くて3回、少なくとも0回である。侵襲的（intensive）な指導が決まると、天才外科医が難しい手術を成功させた時みたいにカッコイイのだが、あんなシーンが現場にゴロゴロと転がっているわけではない。実際には、地味で支持的（supportive）な援助が十分に為されていなければ、侵襲的（intensive）な指導をやり抜くことはできない。しかも、侵襲的（intensive）な指導は、そのタイミングがとにかく難しい。踏み切るか、留まるか、退くかの判断は瞬間的にする。ほぼ反射神経の勝負だと言っても差し支えない。これをこの文章に書いても誤解を生むだけである。従って書かないが、それだけのリスクを負っても成功率は決して高くな

い。だから、やってみて、「ん？」と違和感をもったら、あっさりと「なかったことにする（仕切り直しする）」のが定石である。実は、あっさりやめる技術こそが大切で、それこそ、侵襲的（intensive）な指導技術の中核に置くべき奥義である。

それでは、支持的（supportive）な援助とは何か。例えるならば、家庭看護のようなものである。家族に幼い子どもがいて、その子が鼻水を垂らし、少し目を潤ませていたら、そっとおでこを触ったり、襟元に手を突っ込んでみたりして、体熱感を確かめる。何だか熱っぽいと感じれば、体温計をもってきて熱を測る。微熱があり、ちょっと風邪気味だなあと思ったら、とりあえず「風邪のひきはじめ」という診断をつけて、市販の葛根湯でも飲ませ、白湯を与え、早く寝かせるという形で治療を施す。親は子どものことが心配だから、熱が上がったり脱水に陥ったりしないように、ふとんに寝ている子どもの様子をいつもより頻繁に細かく観るだろう。熱が上がってくるようなら、枕辺で寝ずの看病となるかもしれない。それでもどうにもならないようなら、速やかに通院する。これが、ごく普通の、ありふれた家庭看護である。こういった家庭看護がもたらす効果の中心には、病人に安心感を与えるという地味な精神療法的側面がある。おそらく、葛根湯の効能よりも、精神的に支え、自然治癒力を高める効果のほうが大きいのではないかと僕は思う。支持的（supportive）な援助というのもまた、これに近いものではないだろうか。

対象者に十分な安全保障感を与え、恢復してきたところで徐々に励まし、成長発達や社会復帰に向けた働きかけの割合を注意深く漸増させていくという、支持的（supportive）な営みは、まことに地味で、時間がかかるのだが、対象者のところが磨り減っている場合、こちらを意識するほうがいい。しかし、対象者のところが磨り減っているのかいないのか、快復力を持っているのかいないのかの判断は意外と難しい。ところはやっかいだ。

### 3. ところを見失ったとき

行動は見えるが、ところは可視化できない。中枢神経をいくら調べても、「死にたい」という思いや感情そのものは見つからない。神経伝達物質はみつかるが、それは感情そのものではなく、身体動作の一部に過ぎない。従って、ところは見えない。だからだろうか、普段は共有できているところが、何かの拍子に共有できなくなることがある。僕らがところを見失うのはそういう時ではないだろうか。

もっと言うと、ひとには共有したくないところもある。困難が大き過ぎれば、ところはあふれ出てしまうこともある。「ことば」にならないというやっかいな状況が行動を前面に出すのかもしれない。そういう時の「ことば」は信用できない。しかし、思わずあふれ出てしまった「行動」を手がかりにすると、ところ模様が推測できることが多い。「ことば」も「行動」も信用できないときは、関係が成立しない。人間は人間を理解しつくせるものではない。そういう謙虚さがないと、ひとづき合いは暴力的になる。

僕らが相手のところを見失うとき、対象者のところ模様は荒れていることが多い。当然、荒れ模様でない時に効果的である働きかけが、荒れ模様のときには全く効果が出ないどころか、逆効果となったりもする。だから僕らは、そういうときの対処法を知っておいて損はない。もちろん、対処法として示せるすべてのアプローチは一回性のものであって、他の事例にそのまま当てはまるということは期待できない。だから僕らは相手に対する熟知性を上げて、これまで出会った事例との異同を意識しながら、その都度、対処法を創造

しなければいけない。

こころを見失うと、不安になる。相手との折り合い点を見つけられなくなり、その相手とどうつき合っていたらいいのかについての指針が立たなくなるからだ。そういうときは、相手の中に信用できる行動を創り出す努力をする。

よくあるのが、「ルール」「約束」の設定である。相手が自分との間にある「ルール」や「約束」を守ってくれると、なんとなく人間関係をもてるような気がしてくる。しかし、期待すれば裏切られる可能性も、もれなくついてくる。期待にはある重みがあるようで、それに耐えきれだけの力が相手に備わっていないと、相手は耐えきれなくなり、かけられた期待を放り投げてしまう。自らのちを絶った彼もそうであったと僕は思う。だから、相手を理解した気になるのは危険である。

折り合い点や指針は、相手との「関係の中」に見出すべきで、道徳や規範という「関係の外」に求めてはいけない。いきなり道徳的な説教から入ってくるひとのことを誰が信用するだろうか。人間が人間を信用するまでには、いくつもの過程がある。その過程に設定するものが「約束」であり「ルール」である。これは、相手の行動を信用するための手段になる（目的ではない）。特に僕らのように、ひとから信用される機会が少なかったひとたちを対象にすることの多い職業についている人間は、肝に銘じておかなければいけない。

これから関係をつくっていきこうという段階における「約束」や「ルール」は、シンプルで的を絞ったものほどいい。約束をどう守らせるかを考えるよりも、どんな約束なら相手が守れそうかを考えるほうが先である。相手の実力に見合った「約束」をする。守れたら、守れた分だけ評価する。それ以上の期待はしないこと。むしろ、1つの約束を1日守ったら、「1日守れて良かった」と思う。思うことで顔に出るから、分かち合うにはそれで十分なことが多い。カレンダーや表を使って結果を書き出してもいいが、援助者がそれを書き出して見せることに夢中になると、「1日守れて良かった」という思いが自分の表情に出なくなることが多いので注意が必要だ。相手にとっては、結果の見える化よりも援助者がどう思ったのかを実感できることのほうが大事なのである。見える化はそのための手段であり、目的ではないことに留意してほしい。幼児のトイレトレーニングで、上手くいったらいちいちカレンダーに書いて子どもに見せる親がいるだろうか。それよりも、「オシッコやウンコをトイレでする」ということの社会的な意味を親子で共有できたことの喜びが無為自然に滲み出ることのほうが主である。結果の見える化は、それだけでは分かちあえない場合の従たる手段であり、方法のひとつに過ぎない。

つづく

令和6年9月15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>

○『飼い殺しさせないための支援』 高原浩 著 河出書房新社

<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>

<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/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

- 令和6年9月25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講演

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9月15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