

## 令和2年度厚生労働科学研究費補助金（障害者対策総合研究事業）

### 分担研究報告書

#### 就労継続支援B型事業所における精神障害者等に対する支援のガイドラインの開発に関する研究

研究分担者 小澤 温 筑波大学人間系教授

#### 研究要旨

精神障害者等が利用する就労継続支援 B 型事業所には、一般就労を目指すトレーニング的な取り組みもあれば、社会参加の場としてのソーシャルネットワークづくりの場としての取り組み、生きがい・生活の目標づくりの場としての取り組みなど多様な実践がみられる。本研究では、これまで研究協力者が取り組んできた精神障害者の QWL（クオリティ・オブ・ワーキングライフ、労働生活の質）、ディーセント・ワーク（働きがいのある労働）の2つを中心に据えて、就労継続支援 B 型事業所を運営するにあたっての留意点を検討し、ガイドラインの作成を行った。

本ガイドラインでは、就労継続支援 B 型事業所において精神障害者のディーセント・ワークを達成するために次の6つのポイントを指摘した。①個々の特性や強みを生かす、②本人の気づきとモチベーションを高める、③理念や目標を共有し、チームで仕事をする、④失敗しながら成長に向けて挑戦する、⑤柔軟であるための「あそび」をもつ、⑥地域との関りをもつ、社会参加を進める。

これまでの職業リハビリテーションでは、障害者自身に対する訓練による職能の向上を基盤とし、あわせて職場環境の改善を推進していく取り組みが主であった。これに対して、この6つのポイントのうち、「③理念や目標を共有し、チームで仕事をする」にみられるように、本ガイドラインでは、障害者も職場チームの一員として、障害の有無や程度に関係なく、信頼関係を醸成しながらチームメンバーとして活動できるための就労継続支援 B 型事業所の意識変革を求める点で特徴的である。

#### 研究協力者

中尾 文香 NPO 法人ディーセントワーク・  
ラボ 代表理事

片山優美子 長野大学社会福祉学部 教授

改定に対しては、B 型事業所からの、①障害特性等により短時間や少ない日数の利用しかできず、その結果月額工賃を高くすることができないとの主張がある一方で、②精神障害者など長期間にわたる社会参加が困難で、かつ当初は短時間や少ない日数の利用者であっても、適切な支援により時間・日数を徐々に増やすことができるとの主張もある。

本研究では、B 型事業所における精神障害のある利用者の工賃向上のために取り組まれている工夫並びに実践の現状と課題を踏まえた上で、支援プログラム実施のためのガイドラインを作成し、様々な地域における B 型事業所での活用を資することを目的とした。

#### A. 研究目的

本研究は、障害特性等に合わせた適切な支援により、利用者の利用時間・日数の増加、および利用者の工賃向上を実現した実績のある就労継続支援 B 型事業所（以下、B 型事業所とする）における支援内容や工夫等を整理し、効果的な支援プログラムを開発し、その実施マニュアルを作成するものである。

B 型事業所は、障害のある者がその適性に応じて能力を十分に発揮し、地域で自立した生活を実現するために重要なサービスであり、利用者に支払う工賃水準の向上に努めることが求められている。平成 30 年度の報酬改定では、B 型事業所における利用者への支払い工賃が高いほど、利用者の自立した日常生活や社会生活に繋がる可能性を鑑み、平均月額工賃による報酬区分が設定された。本報酬

#### B. 研究方法

研究協力者の中尾文香と片山優美子と作業委員会を組織し、これまで B 型事業所の実践で好事例とされてきた取り組みに関する情報を収集した。必要に応じて、実践者に連絡と取り、直接情報を確認した。これらの好事例

の情報の整理と B 型事業所に関する先行研究、文献資料の収集と整理を通して、支援のためのガイドラインをまとめた。

3.その他  
なし

(倫理面への配慮)

倫理的配慮が必要な調査研究に関しては、研究分担者の所属する筑波大学・東京地区委員会の作成した研究倫理マニュアルの基準にそって対応した。なお、本研究に関しては、公開されている文献資料の整理作業を中心にまとめたためヒトを対象とする調査研究ではないため研究倫理審査の対象とならないことを確認した。

### C. 研究結果

本研究結果として、「就労継続支援 B 型事業所における支援プログラムとマネジメントガイドライン（ディーセント・ワークをベースとして）ガイドライン」（68 頁）を次ページ以降に示す。なお、この結果は冊子として、NPO 法人ディーセント・ワーク・ラボ(2019)『ディーセント・ワークを目指した職場と組織をつくる』として、平成30年度独立行政法人福祉医療機構社会福祉振興助成事業「障がい者就労・雇用を導くリーダー研修事業」中尾文香(2017)「障害者への就労支援のあり方についての研究」（風間書房）をもとに加筆修正・改変し、就労継続支援 B 型事業所の状況に合わせて作成したものである。ガイドラインの内容に関しては、資料参照のこと。

### D. 考察

上記に含まれる。

### E.健康危険情報

なし

### F.研究発表

#### 1.論文発表

なし

#### 2.学会発表

なし

### G. 知的財産権の出願・登録状況

#### 1.特許取得

なし

#### 2.実用新案登録

なし



就労継続支援  
B型事業所における

# 支援プログラムとマネジメント ガイドライン

デイ・セント・  
ワークを  
ベースとして

## はじめに



小塚 暁  
京政大学人間系 教授  
専門は社会心理学(特に集団心理、認知行動心理、精神療法的心理)。  
博士(理学)・京都府立大学の博士(心理学)・二橋大学博士(心理学)・国立  
精神療育センター第一研究所で博士(心理学)の学位を取得。  
その学位に関する研究に資するため、京都府立大学・三宅科学部・  
保健福祉、東京大学社会科学部及びフロンティア学部へ、教授を経て、  
2011年より現職。

このガイドブックは、2019年度および2020年度の厚生労働科学研究費補助金(障害者改修総合研究事業)「認知機能支援 B 型事業所における精神障害者等に対する支援の実態と効果的な支援プログラム開発に関する研究」(研究代表者：八重田洋)として取り組んだ成果をまとめたものです。精神療法的な方々が利用する認知機能支援 B 型事業所には、一般就労を目的とするトレーニング的な取り組みもあれば、社会生活の場としてのソーシャルネットワークづくりの場としての取り組み、生きがい・生活の豊かさを増やすための取り組みなど多様な実態があります。そのため、多様な実態形態を認知機能支援 B 型事業所としてどのように整理するのかがとても重要な課題になっていきます。

このガイドブックは、これまで、本研究会の共同研究者の中心である、片山美穂子が取り組み、できた精神療法的な方々の QWL(のびのび・オズ・ウェルビーイング、質豊かな生活)、「チヤーン・グループ」(働きがいのある方)の 2 つを中心に編纂して、認知機能支援 B 型事業所を運営するにあたっての指針を編纂したものです。

認知機能支援 B 型事業所における精神療法的な方々のチヤーン・グループを達成するために 6 つのポイントを指摘しました。その 6 つのポイントは次の通りです。①個々の特性や強みを活かす。②本人の気づきとモチベーションを高める。③理念や目標を共有し、チームで仕事をやる。④失敗しながら成長に向けて挑戦する。⑤柔軟であるための「あきらめ」をもつ。⑥地域との関わりをもつ。社会参加を高める。

6 つのポイントのうち、「③理念や目標を共有し、チームで仕事をやる」は特に重要な点と見えます。その理由は、これまでの認知機能支援 B 型事業所では、障がい者自身に対する支援による働きの向上を目標とし、あわせて職場環境の改善を推進していく取り組みが主でした。これに対して、今回のガイドブックでは、障がいのある人も職種チームの一員として、障がいのある仲間や環境に馴染み、信頼関係を築きながらチヤーン・グループとして活動できるようにするための環境(認知機能支援 B 型事業所)の意識改革を求め、これまでの認知機能支援 B 型事業所における実践の集約が必要であることを示しました。

認知機能支援 B 型事業所の利用者の状況は多様であり、それに応じて多様な実践が取りまわされてきたと見えます。このガイドブックでは、精神療法的な方々の QWL とチヤーン・グループに目を向け、認知機能支援 B 型事業所を継続しました。今日では、さらに、障がいのある方からわかるように多様な方々を包み込む働きかけの重要性も課題になっていきます。その点からも、このガイドブックに示されている障がいのある方々のチヤーン・グループとその意義となる信頼関係をづくりの取組は、障がいのある方々の生活の場にとどまらず、今日すべての企業に求められているインクルーシブなチヤーン・グループの取り組みにも有効であると思えます。

## もくじ

はじめに	1
■ 本書子について	3
■ 「市民生活」に支障者と利用者の「信頼関係」づくり	4
■ チヤーン・グループとは?	5
■ 障がいとは?	6
■ 「障がいのある、なし」はどこから?	7
■ 失敗する尊厳や権利(Dignity of risk)	8
■ 認知機能支援 B 型事業所におけるチヤーン・グループ	9
■ チヤーン・グループを目指す	10
■ 働くこと	10
■ 給料(工賃)が上がるということ	11
■ チヤーン・グループに活かすための基本的な考え方	12
■ B 型事業所がチヤーン・グループを目指すための 6 つのポイント	13
■ チヤーン・グループへのプロセス	15
■ 個々の働きかけのつくり方	16
■ 信頼を築くポイントと信頼を学ぶコツ	17
■ 「信頼」をつくる	18
■ 「相互信頼」を築く 6 つのポイント	19
■ まとめ 相互信頼を築くための働きかけのポイント	20
■ まとめ すべての人のチヤーン・グループへ	21
■ 研修プログラムの概要(例)	22
■ コンテツク①「対話」	23
■ コンテツク②「セルフケア」	25
■ コンテツク③「期待と現実」	27
■ コンテツク④「信頼と絆を築く 6 つの原則」	29
■ コンテツク⑤「共有メンタルモデル」	31
■ 利用者の力を引き出すためにすること、そのためのツールとトレーニング	33
■ 利用者の力を引き出すためにすること	33
■ ① 利用者の力を引き出す環境とは	34
■ ② スタッフの姿勢や立ち位置と信頼関係の結びつき	37
■ ③ 利用者自身のセルフケアとは	38
■ ④ 利用者の力を引き出すツールとトレーニング	39
■ ツール① チェックシート	39
■ ツール② セルフケアシート	42
■ ツール③ 信頼形成カード	45
■ ツール④ 対話	47
■ ツール⑤ ストレスマネジメントカード	49
■ ツール⑥ SST(社会生活技能訓練)	51
■ 利用者の力を引き出すトレーニング	52
■ B 型事業所における「おまかせ」	54
■ B 型事業所における従来の働き方	55
■ チヤーン・グループを継続した従来の追求	55
■ B 型事業所でチヤーン・グループを目指すには?	56
■ B 型事業所におけるチヤーン・グループ	57
■ チヤーンとして共に働く仲間	57
■ B 型でのチヤーン・グループが求	58
■ チヤーンで行うボランティア活動	60
■ これからの B 型事業所のあり方	61
■ 形番ごとの仕事の可能性	62
■ 柔軟な働き方へのサポート	62
■ セントになる事業者の紹介	63
■ ツール・活動とチヤーン活動	64
■ オプション化に向けた取り組み	65
■ おわりに	68

## 本冊子について

読者の皆様は、B型事業所以下（B型、もしくはB型事業所）とします。利用者を活用される方は、障がいの種類や程度、生活時間帯など多種多様で、最近ではその多様化が進まざるをえないです。その一方で、より一層、B型事業所が「どこを目指すべきなのか？」と決めることが難しくなってきているのではないのでしょうか？

本冊子はそういった、B型事業所が目指すべき形の1つのヒントになるように作成されたものです。利用者への関与やサービスは様々なものがありますが、個別相談支援を行うB型事業所だからこそ、「働くこと」を通して、それが利用者のQOLにつながるようなサービスを行う必要があると考えます。

そのためには、「働くこと」を1つの側面だけでなく、いろいろな角度から捉え、利用者にとっての働く価値を高めていかなければなりません。利用者や支援者がチームになって活動し、仕事の成果もあげていくことが求められます。本資料に、「同じ形で働くこと（サービス・ワーク）」は、利用者や支援者のQOLを高め、ワークを高める、個別支援のノウハウなのです。

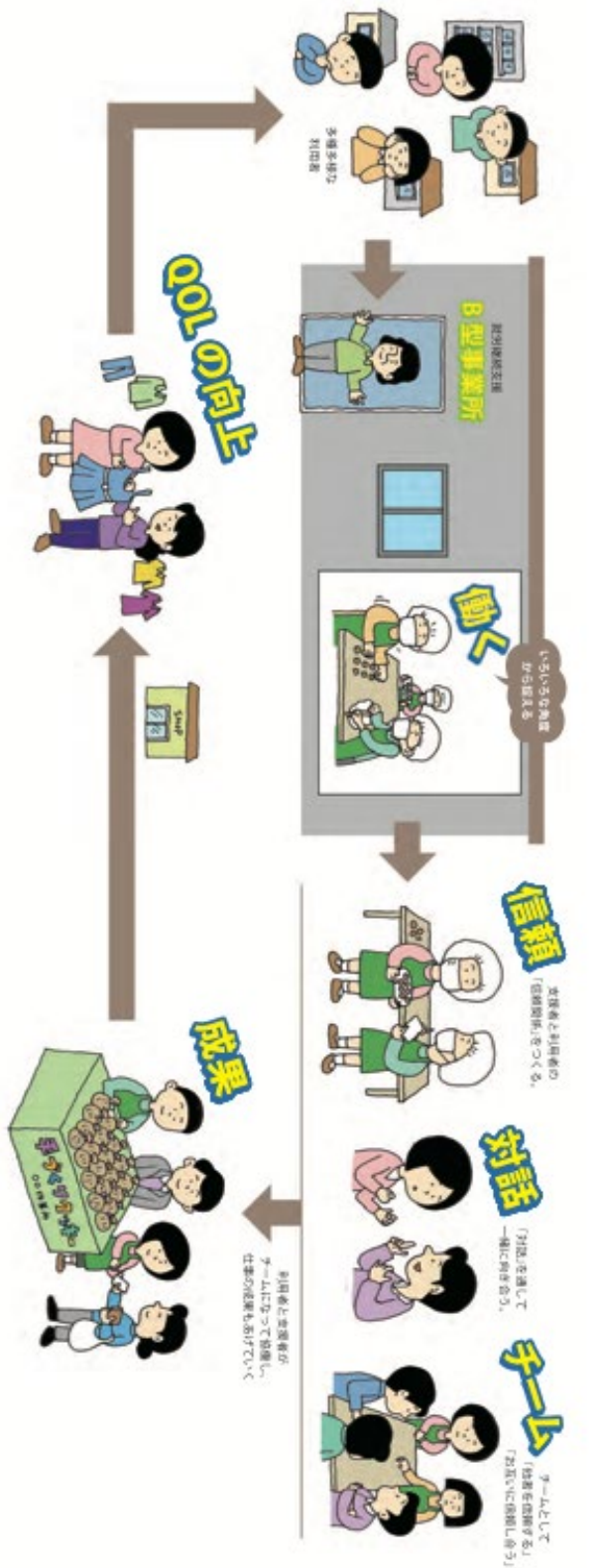
B型事業所がサービス・ワークを目標とするは、障がいの種類によって大きく変わることはないと考え、本冊子では障がいの種類は限定せず押し広げて記載しています。特に障がいの別に記すべき内容がある場合は、その都度、記しました。

## 「対話」を通じた支援者と利用者の「信頼関係」づくり

支援をする側にも最も重要なことの1つは、支援者と利用者の「信頼関係」をどうやっていくことです。信頼から支援は、利用者の可能性や本意持つ「ワーク」を信頼し、また、利用者から信頼される関係を築いていくことが大切です。利用者の言葉のみならず、身体やしぐさなどで察せられる言葉にならないサインを感じ取り、本人と対話をしながら、それに対応すべく必要な支援をしています。同じ、職員だけでサポートすることは難しいので、本人や家族、他職種等にも協力してもらいたいことを伝え、対話を通じて一緒に歩むことも必要でしょう。

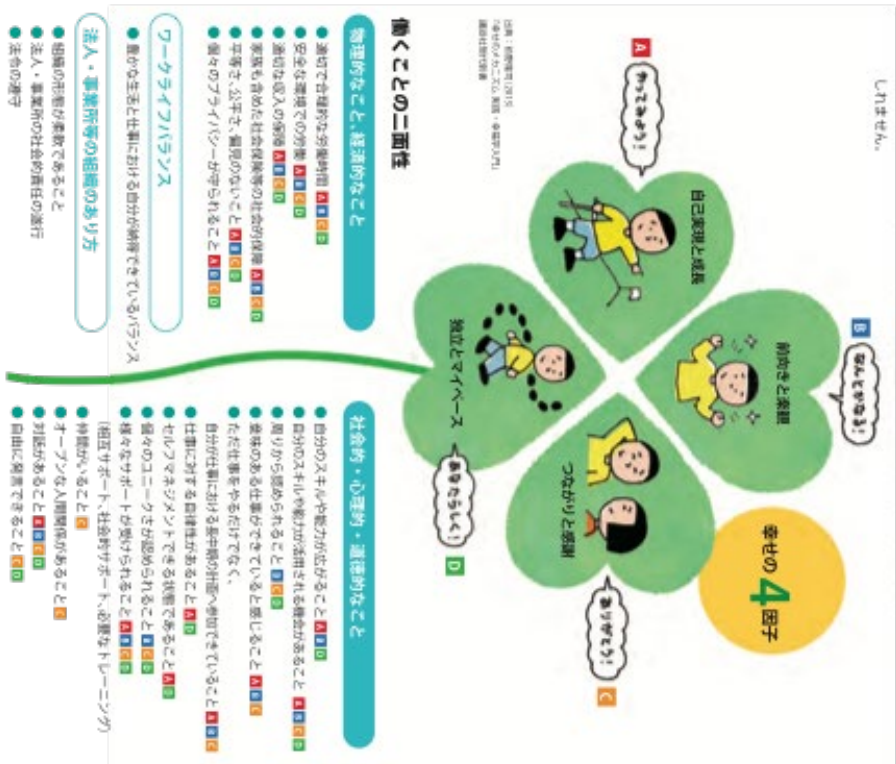
これに加えて、個別支援事業所であるB型では支援者と利用者がチームとなり、仕事をしていくことが求められます。「チーム」になっていくには、チームとして「仕事を信頼すること」や「お互いに信頼し合うこと」と、決して重要になりません。信頼は利用者や仕事を通じて、「対話」をしながら信頼関係を「作り」チームになっていくのです。

対話は「一方向」のみでは成立しません。良い関係を築いて、お互いのことや状況を知らず、理解し合えずることからスタートします。仕事の目標を一緒に定め、相手の意見を受け入れながら、こちらの意思や状況も伝え、協力し合えるように話をしていく「双方向」のコミュニケーションです。仕事上で何かトラブルや改善すべきことが起こった場合は、チーム間で「利用者も含めて」解決や改善をしています。本冊子では「対話」と「信頼」を軸として話を進めていきたいと思います。



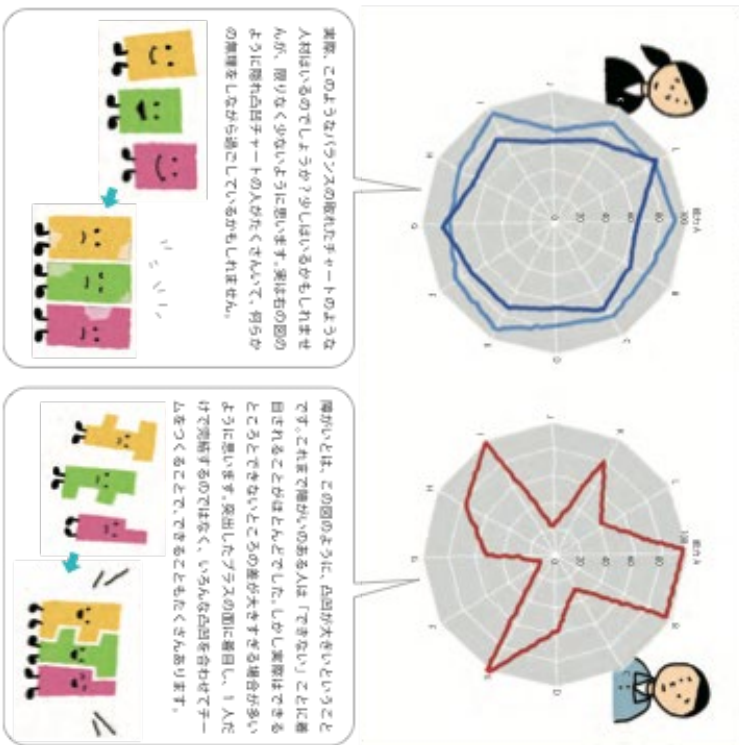
## ディーセント・ワーク(Decent Work)とは?

国際労働機関(ILO)の21世紀の生計策であり、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されます。簡単に言うと「生活と働くことを、よりよいものにしたい」という人々の思いや願いそのものです。下図のように、働くことには2つの側面(二面性=物理的なこと・心理的なこと)があり、幸せの因子が全て土壌とつながっています。人の幸せは総合的であり、多様な要素がもたらしたものです。もちろん、人によって幸せの定義や価値観は異なりますが、人が幸せを感じるポイントには多く共通しているようです。そして、よりよく働くこと(ディーセント・ワーク)は、人の幸せにつながる要素がなくてはなりません。こういった視点から「働くこと」を考えてみると、新しい働き方の糸口が見つかるかもしれません。



## 働きがいとは?

働きがいとは、仕事の質が大きいことであると考えることができます。日本は様々な能力において、他のようなパフォーマンスの優れたチャーターとなるような人材が求められていることが多く見られます。そして、そのチャーターが大きければ大きいほどよいと。



1) 働く人々のディーセント・ワーク。これは、仕事だけでなく、生活全般でのワークを指す。ILOとUNICEF、その他のユニセフやOIEF、ILOが2014年に発表した報告書「働きがいのある人間らしい仕事」を参照してください。ILOとUNICEFの共同報告書「働きがいのある人間らしい仕事」は、<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/public/2014/09/20140901.pdf>

2) 働きがいのある人間らしい仕事。ILOとUNICEFの共同報告書「働きがいのある人間らしい仕事」を参照してください。ILOとUNICEFの共同報告書「働きがいのある人間らしい仕事」は、<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/public/2014/09/20140901.pdf>

## 「障がいのあるなしはどこから？」

障がいのある人は何者か？

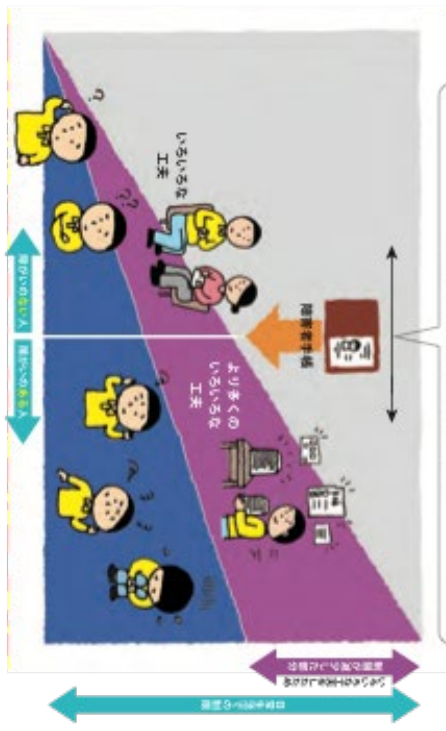
- ・所属を注視してもらうことが多くなる。
- ・とても悲しく、とても寂しい。
- ・どこかに障がいを感じてくる、感じてくる。
- ・目を合わせることがコミュニケーションの苦手。

その時、あなたはどのように感じますか？多くの人は…

- ・不安を感じる。
- ・障がいがないと差別を感じる。
- ・差別された自分を認める。
- ・他の人はコミュニケーションが上手だと嫉妬して行きたくなく、ささいなことをして差別を体験してしまっていると思えます。

しかし、障がいがあるゆえに、日常生活の側面がとて多くなり、その場合、本人にとっても周りの人にとっても「より多くのいる在工米(「サポート」)が必要になります。よって、どこかの段階で「障害者手帳」を受け付し、社会的にサポートできるようなしなくてはなりません。ある一定の基準を踏んで手帳を受け付したところが、国で言う「障害者手帳」を持っている人ということになります。そして、より多くのいる在工米の重大減額が、障がい者に対する「合理的配慮」ということです。

手帳の交付されるタイミングは社会的環境や社会的環境によって大きく変わります。以前はもっと日常生活での側面が大きい人が交付されてきたが、今は以前に比べて交付される層が広がりました。



手帳が交付され、必要をサポートやサービスを受けられることは望ましいことですが、その結果「障がいのある人、ない人」というカテゴリーに分けられてしまい、「あちら」と「こちら」という大きな隔たりが生まれてしまったことを痛感です。本来は「障がいのあるなし」という明確な区別はなく、全てが連続してあると考えたいです。

私たちにどうして「障がい」は全く異なるのはと疑問を抱くのはありませぬ。「障がい者」と「健全」ということ = 「多様性を継続する」ということです。

## 失敗をする尊厳や権利 (Dignity of risk)

失敗をする時に最も重要なことの1つは、失敗者と利用者の「関係性」をつくらせていくことです。Dignity of risk(ダイニティ・オブ・リスク)とは、日本語では「リスクを負う権利」と訳されます。難しい言葉ですが、簡単に言うと、全ての人が「失敗をする尊厳や権利がある」ということです。みんなが「今の成長した自分がいるのは、あの失敗があったから」と考えるとき、どのような場面を思い浮かべますか？多くの人は、大変だった、正しかった、失敗したとあの場面を思い出しているのでしょうか？後から考えれば、つらい失敗や経験は、自分が成長するきっかけとなったということもあるのです。これは障がいのある人にとっても同様で、挑戦し、失敗があったからこそ学び、成長する機会があるのと同じです。障がい特性や本人の性格も考え、立ち廻れないくらい大きな失敗は、事前に避ける必要がありませんが、失敗をして成長できるようにサポートすることは、とても大切なことです。

# Dignity of risk

Dignity of risk は、障がいのある子どもに対して向けられた言葉です。失敗者に向けられた言葉でもありません。その一語を大切にします。

What if you never got to make a mistake?

もし、あなたが失敗を許されなかったらどうですか？

What if your money was always kept in an envelope where you couldn't get it?

もし、あなたのお金がいつも封筒に入らされて、その鍵がない場所にあるとしたらどうですか？

What if you were never given a chance to do well at something?

もし、あなたが成功をうまくやる機会を奪ったと見なされたらどうですか？

What if you were always treated like a child?

もし、あなたがいつも子どものように扱われてはどうかですか？

What if the job you did was not useful?

もし、あなたが得ていた仕事が無意味だとしたらどうですか？

What if you worked and got paid \$ 46 an hour?

もし、あなたの働いて1日46ドル(約5,800円)しかもらえないとしたらどうですか？

What if you grew old and never knew adulthood?

もし、あなたが年老いても、成人期(大人にならなくて)をまったく経験できなかったらどうですか？

-The organization "Parent Advocacy" Linda Skempe, Laying Community Foundation for Your Child with a Disability 出典：MPO 法人ユニバーシティ・オブ・アラバマ(18) 聖母院で障がいのある人暮らしの仕事をつくる <http://ipo.cw.msu.edu/1014/pdf/parentbook.pdf>

# B型事業所における ダイアセント・ワーク

## Chapter.1

### ダイアセント・ワークを目指す



B型の利用者は、障がいの種類や程度、生活背景などからしても多様で、利用ニーズも様々なです。このような場合、「これを見よう」と決めて選ぶのは難しいですし、「これでいいの？」と迷いも出てくるのは当然のことだと思えます。

しかし、B型は就労継続支援事業所であり、「働くこと」を通して社会参加をしていく事業所でもあります。ですので、B型の目標すべきところは「ダイアセント・ワーク」(働きがいのある人間らしい仕事)だと考えられます。ダイアセント・ワークについては、p5でも説明していますが、物理的・経済的な側面と、働きがいや人間関係などの社会的・心理的な側面をバランスよく満たしていくと考えるです。特に、B型における「ダイアセント・ワーク」を目指すので、「一人ひとりが、どこかのコミュニティやグループといった集団の中で、何らかの役割があり、本人も他人もその役割を認識していること」と考えられます。ここでは、最終的側面に考えられない「役割」も含めたものです。

※日本における「ダイアセント・ワーク」とは、労働時間や休日、賃金等の支払といった労働条件の最低基準をいいた。労働法上の規定や社会保険も含まれるものです。ただし、B型の利用者は労働関係法上の規定にはなっていません。(しかし、事業所の必要性について議論されています)

### 働くということ

働くということは、辛いこと、大変なこともあると思いますが、「社会の役に立つこと」「楽しながらできるようになること」「自己成長につながることも含んだ、いろいろな経験ができる機会でもあります。海外では失敗することはその人の権利(詳細はp8参照)と考えられています。立ち回れないような大きな失敗は避けられますが、小さな失敗をして、周りがそれをフォローしながら、本人がそれを乗り越えていくプロセスは、その人の成長を促し、これからはやれるという「自信」を与えてくれるのです。

#### 働く意味

60頁(2011-45)

物理的・経済的な側面

社会的・心理的・道徳的な側面  
(自己実現、自己成長、社会とのつながり、他者からの承認、社会的役割)

#### ダイアセント・ワーク 「働く権利」の達成

【労働者のあり方】  
給料面、雇用主の義務、労働環境面、社会保障の活用等。

【労働のあり方】  
一人ひとりが役割をもった働きがいのある人間らしい仕事。

図は、「働くこと」には2つの側面があることと、2つの側面からダイアセント・ワークを達成するために必要なことを示したものです。人は、生きることに必要なお金を稼ぐために働きますが、同時に、成長や自己実現、社会や人とのつながり、他者の役に立つといった、社会的・心理的なことを得るために働いているのです。これらのことから、働くことは義務でもありますが、すべての人にとっての「権利」でもあります。2006年に国連で採択された「障害者の権利に関する条約(障害者権利条約)」の第27条にも労働及び雇用という項目があります。

これまで図は「働く権利」として扱われてきた「労働の権利」という考え方が多岐にわたりました。もちろん、図は必要な場合もありますが、「権利」として扱われてきた考え方が変わってきています。利用者がどのようにすれば「働く権利」を行ってほしいのかを考えていきましょう。



## 給料(工賃)が上がるといこと



注：\*労働交渉(2017)労働組合への賃金交渉のあり方について(総研)(労働組合)



図は「知財権がない者が語る給料(工賃)が上がる意味」を教したものです。このモデルは、誰か別の報酬を払って給料(工賃)を上げるの意味を指していると考えたため、掲載しました。  
 給料(工賃)は、仕事への楽しさ、仕事へのモチベーションの強化、仕事をしていていいという感覚などにつながります。ただし、こうした状態になるためには、いくつもの条件があります。まずは「お金に対する認識」と「お金を使った実際の経験」です。給料(工賃)で何ができるかを認識できなければ、給料(工賃)をもらってもその価値や意義が感じられませんが、それは額の大か小さく、具体的にどれだけお金で何ができるか、何が買えるかといったことが実際の経験を通して分かる必要があります。給料(工賃)を持つと誰かがいるといったことも重要な1つになります。  
 また、給料(工賃)は、管理することでも得ることも考えられます。得ることも可能になります。お金を払うことで欲しいものを買い、実行して楽しむ、物事にフィードバックすることから、仕事や生活のモチベーションにつながります。

※「給料(工賃)という報酬は、誰か別の誰かの中で給料」という言葉を指していたため、このような表現にしました。

## デーセント・ワークに向かうための基本的な考え方

図は、B型がデーセント・ワークに向かうための基本的な考え方を示したものです。「利用者のQOLの向上と自己実現・自己実現」といった関係の図解に向かって、デーセント・ワークを目指した事業所のビジョン(理念)をベースとして、「対話との関わり・社会参加」「利用者の学びと成長(セルフケア・キャリアアップ)」「先達者の人材育成とデーセント・ワーク」といった3つの視点から目標を立てていくことを表しています。  
 そして、利用者や支援者は「仕事」という経験を通じて、「愛される(受け入れ)」「働く」という経験を踏んで、「共に働く仲間」になっていく必要があります。つまり、B型での利用者や支援者の仕事を上での関係は、お互いの責任のもと、向かいあふ方向性を共に考え、相互補強しながら一緒に仕事をしていく仲間であり、仕事や職能は両者の関係によって互いに上げていくということです。  
 この点が従来型と違うところは、従来の事業所の最大の強みであり、オリシナリナイでもあると考えます。ただし、ここには関係性の強さ、デーセントの置き方があります。これについては後ほど説明したいと思います(p55~参照)。



## B型事業所が「データ・ワーク」を目指すための6つのエッセンス

### ■障がい者が働きやすい職場とは

「障がい者」に就いた仕事内容は「誰でもできる」というイメージがあるが、実際には「障がい者の特性や時期に合わせて」という考えが重要である。この観点から、B型の法人データ・ワーク・ラボ、その中から抽出された働きやすい組織・環境は「障がい者がデータ・ワーク・ワークを達成するための6つのエッセンス〜(01)〜(06)」として紹介されています。

ここでは、B型事業所向けに地域上/障がい者/社会参加というエッセンスに加え、「B型事業所がデータ・ワーク・ワークを目的とするための6つのエッセンス」として紹介しています。これらのエッセンスは、利用者のみならず、支援者にも共通します。支援者の育成や支援者としてのデータ・ワーク・ワークを目的とした働き方を紹介します。

#### 本人が「自分の仕事ができる」ようにしたいという気持ちと「自分自身と関わり合いを築くことができ、本人のやりたいことを実践できる組織」

- 自分自身と関わり合いを築き出した人
- 大勢をしたとしても、自己ペースが保たれた人
- 自分自身を大切にできる人

仕事へのモチベーションが落ちたり、もつとできるような状態になりにくい。様々な障がい者や障害児が抱えている。また心から認めてもらえないと感じた人は、自己を否定し返ることができず、「どうすればいいか」と思ってしまう。障がい者自身が「自分ごと」で取り組むことが重要です。

ただし、障がい者の能力によって、仕事を認めたが、モチベーションを高めるための工夫が必要となります。例えば、本人にとって取り組むべき仕事に合わせた工夫や、障がい者の強みを活かす工夫や、障がい者自身が「自分ごと」で取り組むことができるように工夫をすることが大切です。

#### 個々の特性や強みを理解しようと認め、それらを活かせる組織

「個性や強みを活かして自分の仕事ができる」と感じられるようにしたい。例えば、「パソコンスキルが得意」「コミュニケーションが得意」など、個人ごとに強みやスキルを認め、それを活かせるよう工夫をします。

障がい者自身の強みやスキルを認め、それを活かせるよう工夫をします。例えば、「パソコンスキルが得意」「コミュニケーションが得意」など、個人ごとに強みやスキルを認め、それを活かせるよう工夫をします。

このような組織では、その人の可能性をのびのびと伸ばすようにサポートしてあげたい。「個々の特性や強みを活かす」ということで、障がい者が「自分ごと」で取り組むことができるようになります。またその人に合った環境を整えることも、特性や強みを活かす上で大切なポイントです。

#### 社会参加を促す組織

利用者自身が「社会の一員として社会に関わる」社会参加を推進することがあり、それらが「業務でできる」として、地域で生活する利用者によって求められているエッセンスです。支援者は、機会を創出し、利用者の成長を促すよう、取り組みや工夫が求められます。例えば、地域のイベントや行事への参加、ボランティア活動などを行うこと、社会の一員として自分たちの社会の一員として参加できるように工夫をします。

地域の人に話しかけてもらったりする取り組みや、事業所内で働く機会を得たり、本人の希望と地域のニーズがマッチングするよう、地域への参加を促す取り組みや、ボランティア活動などを行うこと、社会の一員として自分たちの社会の一員として参加できるように工夫をします。またその人に合った環境を整えることも、特性や強みを活かす上で大切なポイントです。

13

は、障がい者が「データ・ワーク」を目的として取り組むことがあり、それらが「業務でできる」として、地域で生活する利用者によって求められているエッセンスです。支援者は、機会を創出し、利用者の成長を促すよう、取り組みや工夫が求められます。



法人の理念や、法人・チーム・個人の目標を共有し、チームで仕事をするように取り組むことがあり、それらが「業務でできる」として、地域で生活する利用者によって求められているエッセンスです。支援者は、機会を創出し、利用者の成長を促すよう、取り組みや工夫が求められます。

「チームで仕事をする」とは、同じ目標を目指して一緒に取り組むこと。リーダーが役割を持っていて、メンバーが役割を持っていて、チームで取り組むことができるように工夫をします。

失敗しながら成長するとは、失敗を恐れず挑戦すること。失敗は成功のもとと考える。チャレンジングな挑戦を繰り返して、それを自分の成長の機会として活用する。失敗は成功のもとと考える。チャレンジングな挑戦を繰り返して、それを自分の成長の機会として活用する。

「あそび」をもつ組織とは、柔軟な姿勢をもち、変化に対応できること。例えば、新しいアイデアを受け入れることや、失敗を恐れないことなど。柔軟な姿勢をもち、変化に対応できること。例えば、新しいアイデアを受け入れることや、失敗を恐れないことなど。

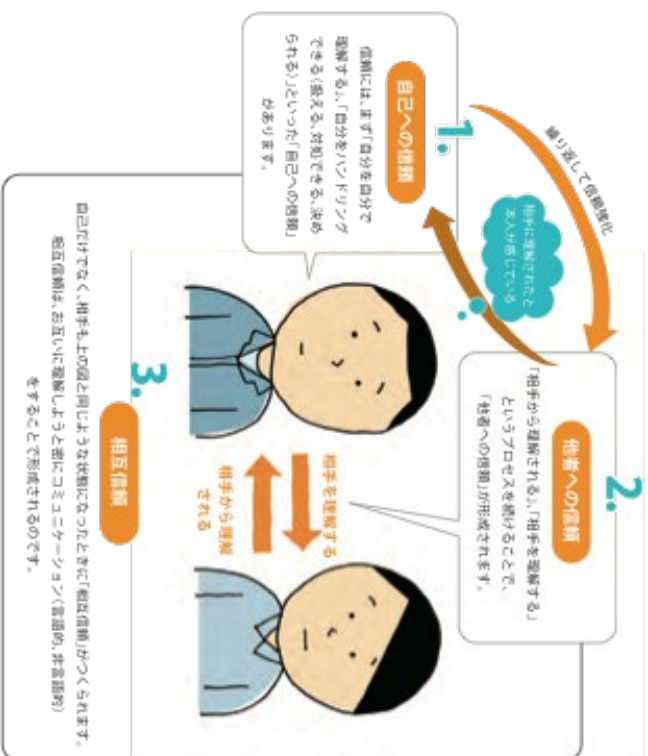
14



## 「信頼」をつくる

### ■信頼のつくられ方

信頼は生き物。一瞬一瞬で形成されるものではなく、様々な出来事や感情の働きなどを積み重ねられていくもので、終わりがありません。「生き物をお互いに育て合う」という状態に例えることができます。思います。



## 信頼を築くポイントと 信頼を学ぶコンテンツ

### Chapter.2

## 「相互信頼を築く6つのポイント」

障がい者の多く上で相互信頼を築いていくためのポイントは6つ、全てのポイントとなる「対話」、「セルフケア」、「ストレンダス」、「エンパワメント」、「期待とリスク」、「チームによる仕事実行」の6つから詳しく説明していきますが、ここではそれぞれについて簡単に説明したいと思います。

### 対話



- 6つのポイント(1)対話(対話)を信頼を築いていくための基本となるものです。
- 話し手の意図や考えを正確に聞き取ることにより、相手や意見を共有することができ、相手が自分の意見や感情を共有しやすくなるよう促すことができます。
- 対話は、相手の考えや気持ち、そして自分も共有しやすくなるよう促すことができます。

### セルフケア



- まずは自分自身のこと・状態を把握し、信頼を築くための基礎を築いていくことが大切です。
- 自分の気持ちや考えや行動が相手や信頼する人にも伝わるように、自分の気持ちを伝えることが大切です。
- セルフケアは信頼することですが、相手のセルフケアも大切で、それができると信頼関係に築けるようになります。

### ストレンダス



- セルフケアやチームにあって、自分自身のこと・状態を把握し、信頼を築くための基礎を築いていくことが大切です。
- 自分の気持ちや考えや行動が相手や信頼する人にも伝わるように、自分の気持ちを伝えることが大切です。
- セルフケアは信頼することですが、相手のセルフケアも大切で、それができると信頼関係に築けるようになります。

### エンパワメント



- 人は本来、様々なことができることができるとされています。
- その能力やスキルを十分に発揮できるように、適切な環境を整えてあげることが大切です。
- その人が持つ能力やスキルを最大限に発揮できるように、必要な環境を整えてあげることが大切です。
- また、その人が持つ能力やスキルを最大限に発揮できるように、必要な環境を整えてあげることが大切です。

### 期待とリスク



- 信頼は、お互いの期待とリスクを共有し、信頼関係を築いていくことが大切です。
- 期待は、お互いの期待とリスクを共有し、信頼関係を築いていくことが大切です。
- リスクは、お互いの期待とリスクを共有し、信頼関係を築いていくことが大切です。

### チームによる仕事実行



- 障がいのある人のために、チームによる仕事を実行することが大切です。
- チームは、お互いの期待とリスクを共有し、信頼関係を築いていくことが大切です。
- チームは、お互いの期待とリスクを共有し、信頼関係を築いていくことが大切です。
- チームは、お互いの期待とリスクを共有し、信頼関係を築いていくことが大切です。

## まとめ 相互信頼を築くための障がい別ポイント

どの障がい者に対してでも「知的障がい」という共通点があるのではなく、1人1人の個人として障害があり、それぞれ異なる相互信頼と信頼に合った実行方法を築いていくことがポイントです。

### 【知的障がい】

- 「自分の状況を理解する」「自分の意思や気持ちを表現する」ということが困難。
- 生活のセルフケア、業務のセルフケアと一歩で定着が可能な場合も、何らかのセルフケアを繰り返していくことが必要。
- 情報の取捨選択が難しい場合、情報の優先順位を明確にしておくことが必要。

理解が難しい場合、さらに、本人の気持ちや考えや行動が相手や信頼する人にも伝わるように、自分の気持ちを伝えることが大切です。

### 【精神障がい】

- 自分の状況を理解する「セルフケア」や「業務」
- 自分の気持ちを伝えることが必要。
- 生活のセルフケア、業務のセルフケアと一歩で定着が可能な場合も、何らかのセルフケアを繰り返していくことが必要。
- 情報の取捨選択が難しい場合、情報の優先順位を明確にしておくことが必要。

セルフケアやチームにあって、自分自身のこと・状態を把握し、信頼を築くための基礎を築いていくことが大切です。

### 【発達障がい】

- セルフケアやチームにあって、自分自身のこと・状態を把握し、信頼を築くための基礎を築いていくことが大切です。
- 自分の気持ちを伝えることが必要。
- 生活のセルフケア、業務のセルフケアと一歩で定着が可能な場合も、何らかのセルフケアを繰り返していくことが必要。
- 情報の取捨選択が難しい場合、情報の優先順位を明確にしておくことが必要。

本人の個別の性格や気持ちや考えや行動が相手や信頼する人にも伝わるように、自分の気持ちを伝えることが大切です。

## まとめ すべての人のチヤーンセント・ワーク

- 誰かへ伝えるの仕方から学ぶ
- 高い意識・「誰かへ」特性・意識など「誰かへ」の心も大切
- 誰かへ伝えるだけでなく「誰かへ」の心は意識をしておいていく可能性もある
- 相手に対する「期待」と「リスク」

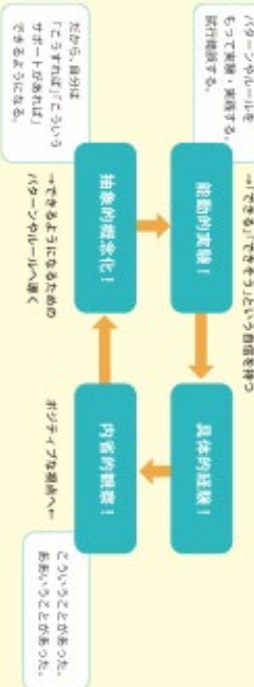
これら中央の「情報の非対称性」がある

授業では、非対称性に情報の非対称性があると、非効率であると考えられています。



双方が互いに行うことでお互いから「期待」ではない

この「期待」は、授業時間、人材教育の場において、次のような経験学習モデル (experiential learning model) を指しました。



- 情報の非対称性を解消すること(対話のメリット)は、すべての人に活用できる。
- 誰かへと共に働く上、誰かへによる期待は非対称に、期待の強弱が異なるからとなり、事業所内での対話を促す必要がある。

事業所内の職員やすべての人に対して、この視点をあてはめることができる。誰かへと共に働くことで「誰かへ」事業所のコミュニケーションが増え、「期待が優しくなった」という状況が生まれる。

「働き方改革」「地域交流・連携」へとつながるすべての人の「チヤーンセント・ワーク」へつながる

出典: Kolb, D. A. (1984) Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development, Prentice Hall.

## 研修プログラムの概要(例)

「チヤーンセント・ワーク」を達成するための3つのエッセンスと「相互信頼を築く6つのポイント」を授業のみならず、研修プログラムに盛り込んで実践に取り組むようすることで、プログラムの学びを深めます。

**1 「自己理解と信頼」**

- 研修の目的を共有
- 「目的意識・役割分担」を整理した自己紹介
- 「誰かへ」だけでなく自分と他人の「チヤーンセント」の違いを知る
- 「チヤーンセント」で「期待」について考える
- ゲームを通じて「チヤーンセント」のあり方を考える

**2 「期待とリスク」**

- 「誰かへ」を築くとは「期待」の学び
- 期待についての理解
- 期待に対する「期待とリスク」について考える
- 「期待」のあり方についての学び
- 期待とリスクについての学び

**3 「信頼と絆を築く8つの原則」**

- ゲームを通じて「信頼」の体験
- 絆をつなぐための「期待」
- 信頼に絆を築くための「期待」
- 「期待」を築くための「期待」

**4 「共有メンタルモデル」と「ナチュラリスポート」**

- チームで働く
- 共有メンタルモデルの構築と共有
- 「期待」を築くための「期待」
- 自己の期待に対する「期待」
- 第1～4回の研修の振り返り
- 「期待」を築くための「期待」

**5 「フレキシビリティ」**

- 本研修で学んだことを社内に持ち帰り、広めるための「期待」
- 「期待」を築くための「期待」
- 期待の共有や共有
- 期待に「期待」するための「期待」







## コンテンツ0 「期待とリスク」

### 信頼の機能

- メンバーが信頼しあうチームではコミュニケーションを容易に行うため、高信頼チームでは単純の共有、議論の5割、高信頼な程度まで行われる。(Zand 1972)
- コミュニケーションを通じて部下と信頼共有すると、仕事の満足度や努力の3.5倍になる。一方で、信頼には事が増えたと感じられる傾向が解消しやすいため、信頼を意図すべき。(Kegan 2014)

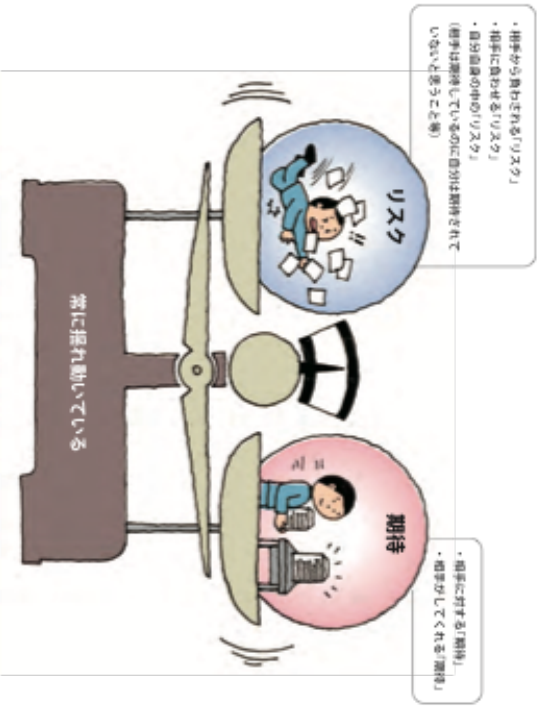
「相互信頼がある組織は、結果的に効率がよい」

### 信頼とは？

信者を監視あるいは統制する暇はほぼ無く、他者が信頼するものによって無意識的な行動を遂行するだろうと期待し、その他者の行動に対して信頼 (willingness) になるのを許すこと。 「人は他者との信頼に脅かされる結果などのリスクを避けようとする傾向になる」 (Mayer, Davis & Schoorman 1995) (引用 2014)

つまり、信頼は他者に對する「期待」と「リスク」に關係しています

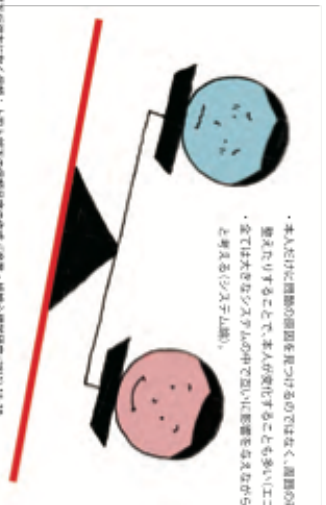
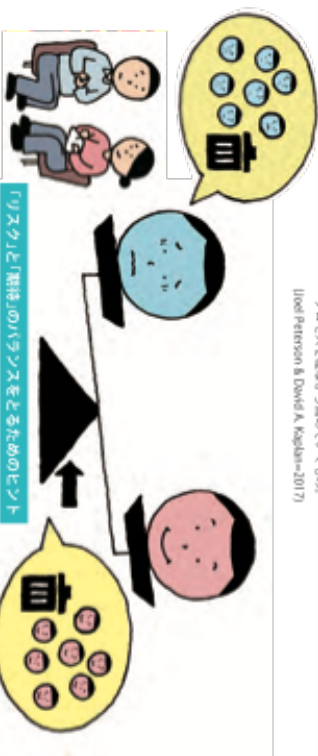
そして、「期待」と「リスク」は、両者のバランスで信頼が保たれていると考えられることができます(両者の間で常に保たれている)。



「リスク」と「期待」をくり返し、バランスを失わずながら「信頼」を形成していきます。



信頼は、「高」上げ、「期待」(フナー・フィッカル「信頼」)というプロセスを繰り返しながら形成していくもの。 (Lied Peterson & David A. Kegan=2017)




引用：Zand 1974「上司と部下の間に生じる信頼：上司と部下の信頼関係の中心理論」、組織心理学研究、2(2)115-29  
Lied Peterson & David A. Kegan=2017「信頼の形成：意思決定の観点から」、10.1016/j.ole.2017.01.001  
Mayer, R.L., Davis, J.H., & Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. Academy of Management Review, 20(3), 979-1020.  
Zand, D. E. (1972). Trust and managerial problem solving. Administrative Science Quarterly, 17(2), 218.


# コンテンツ①「信頼と絆を強める8つの原則」

私たちはいつも人を信頼できるわけではありません。心のバウを壊していない限り、「信頼」は築けますが、築くには時間がかかります。つまり「信頼」は、心の力と信頼していると言ふ事なので、大切なことは心のバウを壊さないことです。


例えばこんな信頼は築きませんか？



**独立・孤独・接続**



**不安全感・喪失感**



**自己否定・役割喪失**

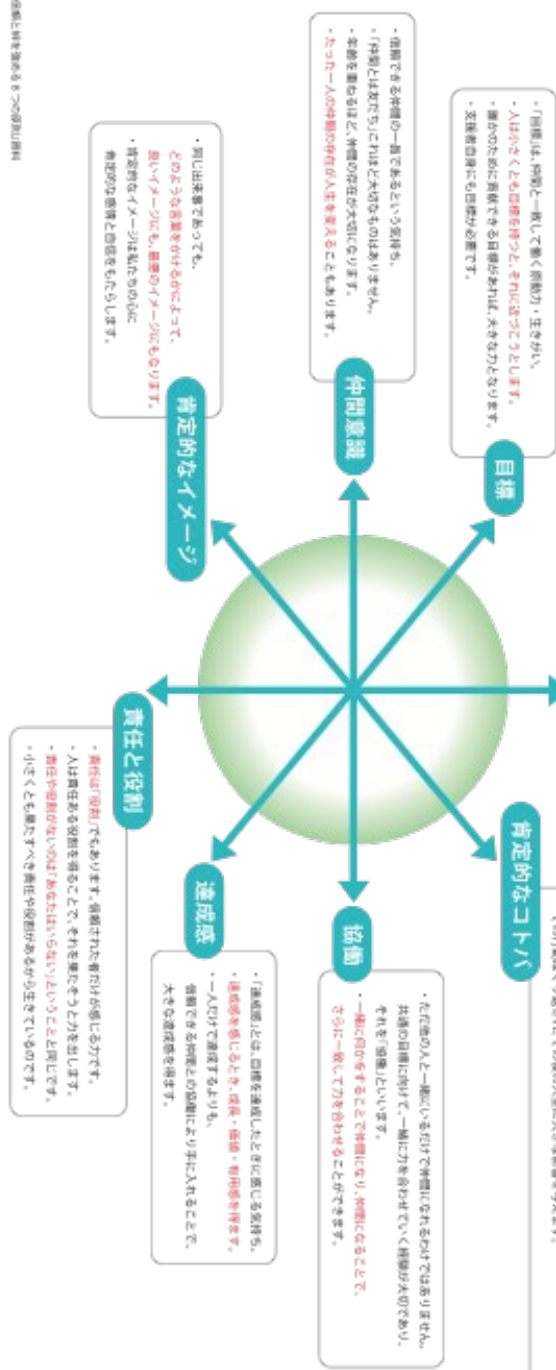
**■信頼と絆を強める(心のバウを保つ)8つの原則**

あらかず近距離の信頼は人をバウレスに心に導く時、自分の大切でないと感じさせてしまいます。

そんな時、信頼と絆を強める(心のバウ)を保つ8つの原則を思い出してきましょう。

問題が起きてあつても、ソングは信頼とその組みあわせを育て、解決を試みましょう。

8つの原則のうちどれか1つからスタートできると思います。



**バウを失った人 = 声を失った人**  
**バウを取り戻す = 声を取り戻す**



自分と言葉に声があることには気づく、自分自身の本当の声を待つ、自分と言葉の間に気づいて聞く知る、言葉の声を聞き分けられるようになる、自分の声を送信する。

声を持っているだけでは十分、実際に行動する勇気を得る、自分の声を出し、責任を感じ、それらがバウの一部になる状態！

「できる」という気持ち「できない」という気持ち「できない」という気持ち

私たちの心を信頼する責任は誰の？

仲間がいて、声を出せて、協働できることが <バウ>を保っている状態！





# Chapter.3 利用者の力を 引き出すためにすること そのための ツール&トレーニング

- 利用者の力を引き出すには、
- ①利用者の力を引き出す環境、
  - ②人々の姿勢や立ち位置と価値観の検討、
  - ③利用者自身のセルフケア、
- の3つが求められます。

## ① 利用者の力を引き出す環境とは

利用者の力を引き出す環境とは、具体的に(1)失敗しながら成長に向けて挑戦できる環境、(2)柔軟であるための「あそび」をもつことができる環境、(3)個々の特性や強みを活かすことができる環境、(4)凸凹「でこぼこ」を面白がり、つらさを捉えながらも、役割を持たせる環境です。

### (1) 失敗しながら成長に向けて挑戦できる環境

「失敗」は失敗でしょうか、それは何かに挑戦した結果の出発点の一つであり、その結果に対して「失敗」と捉えています。「挑戦」をしなければ、その結果の事象には遭遇しなかったでしょうし、事実から、「それはどうするの」という考えは思い浮かばなかったでしょう。つまり、「事実」を失敗と捉えるか、挑戦の結果と捉えるか、考えを考察するための過程にのたど捉えるか、成功の途中にあるものなのかは、すべて「事実」の捉え方の一つと言えます。

人は常に成長します。その成長は必ずしも一直線とは限りませんが、うまくいかないこともあります。特に障がいのある利用者様はうまくいかないことが多く、けれども、どんなにゆっくりでも成長することを信じて、常に挑戦できる環境があることは、利用者にとって安心して挑戦でき、安心して失敗できる、そして再びチャレンジできることです。真意は、失敗が成功の二択ではないのですから、この環境が「心理的安全性」の高い環境とされています[98]。

そして、Dignity of Risk「リスクを負う尊厳」、つまり、失敗する権利は誰もが持つ権利です。「失敗ばかりを指摘され、「失敗」させないために「挑戦」させない環境では、人として成長や成功することはできません。失敗と利用者も捉えていても、それに「挑戦」できた勇気を、次につなげるための一歩を、成功するための道を共に考える環境を作り出すことが求められています。



### (2) 柔軟であるための「あそび」をもつことができる環境

これは特に精神障がいに関することですが、障がいにおけるリハビリの道は昔が違っていたという理解をしたうえで、柔軟であるための「あそび」をもつことができる環境が求められています。

リハビリの道は、道徳ばかりではありませんが、一人ひとり、かつ多岐にわたります。一人ひとりが持つ希望に向かい、それぞれ自分のペースで時々進捗をしながらも、それぞれの異なる道を歩んでいくことを理解したうえで、個人の可能性の扉をひらくために様々な挑戦を繰り返す、困難の裏に待っている柔軟性がある環境が必要です。

一人ひとりが異なることを念頭に、その時々の場の状況によって、個々が考えたり行動し、姿・形を柔軟に変えられるよう、障がいのある人が驚くうえで生じるかもしれない課題への適切な対応は、業は業ながらも「あそび」(個人や組織の)すきを受け止める「フランスを待つこと」のある環境で実現します。「驚かさないことでもやってあげる」「あそび」をもち、それを「意味づけ」できる組織環境が求められています。「リハビリ」は「人の成長の可能性」にも繋がれることとなります。



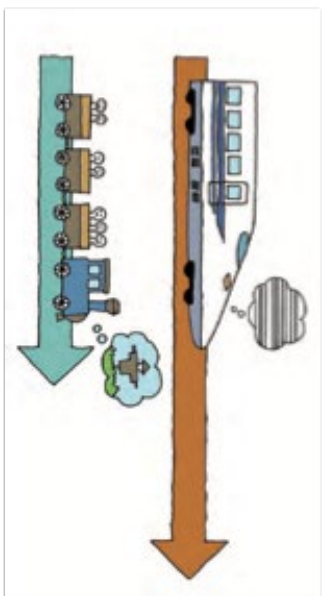
曲線でしかない道、曲線階段のように  
降りる際にも上りたて  
立ち止まるのも上りたて、  
けれど、一歩一歩の成長を待ち、  
それと自分の異なる道を  
歩んでいくこと。

(3) 個々の特性や強みを活かすことができる環境

支援について述べられるときに、よく「利用者さんのパワー・オン・アクト・オブ・スチングを引き出すこと」と書かれますが、その間には、個々の特性や強みを引き出し、活かすことのできる環境も求められています。特に精神障がい者は、精神疾患と言った後天性の疾患を患ったことで、患う前とは異なれ、できていないことに直面してしまふ、あるいは比較してしまふことが多いからです。人は、ネガティブなどに直面することが得意です。自分のもとも他人のもともネガティブに感じ出しやすいのです。ですが、物事は「事実」であり、その事実をネガティブに捉えているだけなのです。

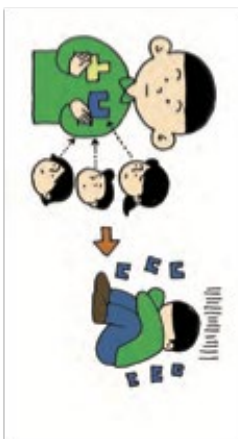


「精神疾患」を患うことは事実であり、自分はどうだめだとネガティブに思うことの方が多くかもしれませんが、ですが、得意とする利用者は「得意者は新幹線、自分は飛行機、スニーカーは全然滑らない」といふような個性を認めながら進むことができる」と持っています。このこの認識をしっかりと受け止め、どうがネガティブに捉えた生き方ができるか、ネガティブな環境を提供できるかが重要です。ネガティブに捉えがちな環境が多いからこそ、個々の特性や強みを活かすし、利用者一人ひとりと与えられた能力や強みを高め、その能力や強みを他の利用者のために活かせることができる環境づくりが求められています。



(4) 凸凹(でこぼこ)を感じ取り、つらさを捉えながらも、役割を持たせる環境

人は誰でも凸凹を持っています。私生活や仕事や計算が苦手です。2回計算をするなど苦手を補う工夫をします。ですが、不完全なままは手をつけられませんが、できないことには着目しなが社会生活の中で、役割を担ったため、良い特性のため、凹(へこ)んだことに着目されがちです。できないことに多くの指図を受け、凹(へこ)み、背立ち・盛り、諦めなど生かせるためにそのつらさを置き、でやらない「できない」に固まるしつ選択できなくなつた利用者も存在します。



利用者自身が自分の凸凹に気付くこと、周囲の者たちがその凸凹によって受けたい心の働きつらさを感じることの重要になります。つらさの程度があったうえで、どう捉えていくのが、ネガティブに捉えられず、むしろ、多くの人が誰かの役に立ちたい気持ちを持っているからです。つらさを持つていても、仕事や手配といった、その「役割」の一つを担うことで、そのつらさを減らすことができるのです。そして、自分を少しずつ取り戻すことができます。抑える仕事は、ネガティブが利用者にとりまわすように仕事をしつらさを感じることが大切ですが、いつもの視点から仕事を依頼するのではなく、業種下、得意ななどのような仕事が良いのか、どのような依頼の仕事があるのか、どうしたら一歩踏み出してくれる再付けになるだろうか、一歩先を踏んで見えておきましょう。



## ② スタットの姿勢や立ち位置と価値観の検討とは

スタットの姿勢は、「面白いのある姿勢」と「面白いのない姿勢」の違いを創出して、実は価値観であると思われ、「面白い」として送らなければならないところだ。自分、または自分の運営や運営する人たちが抱いている価値観は、彼らの生き方やその価値観は面白いものでしょうか。これは、「面白い」とどう向き合おうかというスタットとしての立ち位置とも考えられます。



価値観の検討として、仕事やプロジェクト、また生き方も多岐な方向性があり、「個人・組織の理念や目標を利便性と共有し、チームで進捗をすすめる、おもしろさを感じる環境」が作られています。チームと組織の両方から、働く組織の価値と仕事の成果をお互いに共有し、責任が明確で成長しています。チームと組織の両方から、働く組織の価値と仕事の成果をお互いに共有し、責任が明確で成長しています。



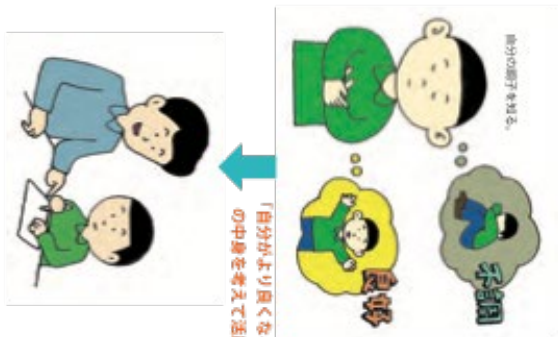
お互いに意見を、  
聞いてもらうことができる  
関係性がある関係性をつくられて  
いますか。

## ③ 利用者自身のセルフケアとは

人は価値を創造することを目指します。人は、人のところから得る価値を創造するのです。ところが得たいものに、得たことと異なる、手段をすることが必要で、それをセルフケアと呼びます。(p.35 参照)

「面白い価値の創造の自分を見ること」「問題から自分のあり方を開き出しはじめていくこと」「自分自身のなかで、面白い価値を創出していることを見つけていくこと」などを知っています。面白い価値を比較して今はどうか知ることがあります。ところが得たいものに、面白い価値を創出するために、何をしたらよいか、すぐに手を打つことができません。早く得たい価値を創出したいです。

手を打つためには「自分がより長く生きる道具やサービス」があります。面白い価値のときから、自分は日々、どんなことをして、自分が楽しんでいるのかをどうやっておくのです。ひたすら生きる、ひたすら働く、好きなことで価値を創出する、好きな人達を呼んで価値を創出する。など、日々、自分が楽しんでいること、リラックスするのめざしていること、先がどういふかはどうしていいか、していることを面白いのかで「面白いサービス」の創出に貢献したいです。これは、好きなことに貢献できます。



「自分よりも長く生きる道具とサービス」  
の中心を軸として活用しよう。

問題意識：リカバリー (Recovery) 面白いがありながらも、希望をもち続けるに励んでいく過程のこと  
エンパワーメント (Empowerment) 利用者から力を取り戻し、自分の力を取り戻すこと  
スリットパス (Slitpath) 利用者に備わっている潜在的な能力のこと  
文庫：風車屋 (2009) 『第1回 風車屋のRecoveryに関する論文における重点について』(1988年発表のRecovery: The lived experience of Rehabilitationから) 『自分たちの道』(海峽時報) 『リカバリー』の概念と実践と「リカバリー」の実践の検討  
千原 (1999) 『20年間の研究経験から』(海峽時報) (C) 研究出版局

## ツール 0 ナビゲーションブック

ナビゲーションブックとは簡単に言うと、「○○さんの取扱説明書」のようなものです。  
 入居一人ひとりに、必ず特性や特徴があります。その人を理解するために、特性や特徴を書き出し、他者と共有するために作成します。  
 このナビゲーションブックは、特に仕事に関連した項目が挙げられています。  
 まずは自分自身のナビゲーションブックから作ってみましょう。

	自分の特徴	自分でできる対処	他者に配慮してほしいこと	仲間との協力に役立ちそうなこと
作業面の特徴				
対人面の特徴				
考え方・行動の特徴				

39 図解：機能的認知モデル「ナビゲーションブック」

## ツール ① ナビゲーシヨソツク

【具体的アピール】スキル・特徴 どちらでも
できること
できないこと
やるだけのこと
絶対にやるだけのこと

41 住みやすさで選ばれるまちづくりの推進（2020年度）

## ツール ② セルテアシート（K-STEP）【改定】

個別移行支援事業所「つなげ」川崎市が共同開発したもので、維持稼働がよい者など体調差強に問題がある方の雇役定着を図るためのプログラムです。主に「セルテアシート」を用いて「体調を見える化し、12分で心身の状態を報告し「報告のルーティン化」ははかることで、職場内の孤立を防止し、コミュニケーションを図るものです。

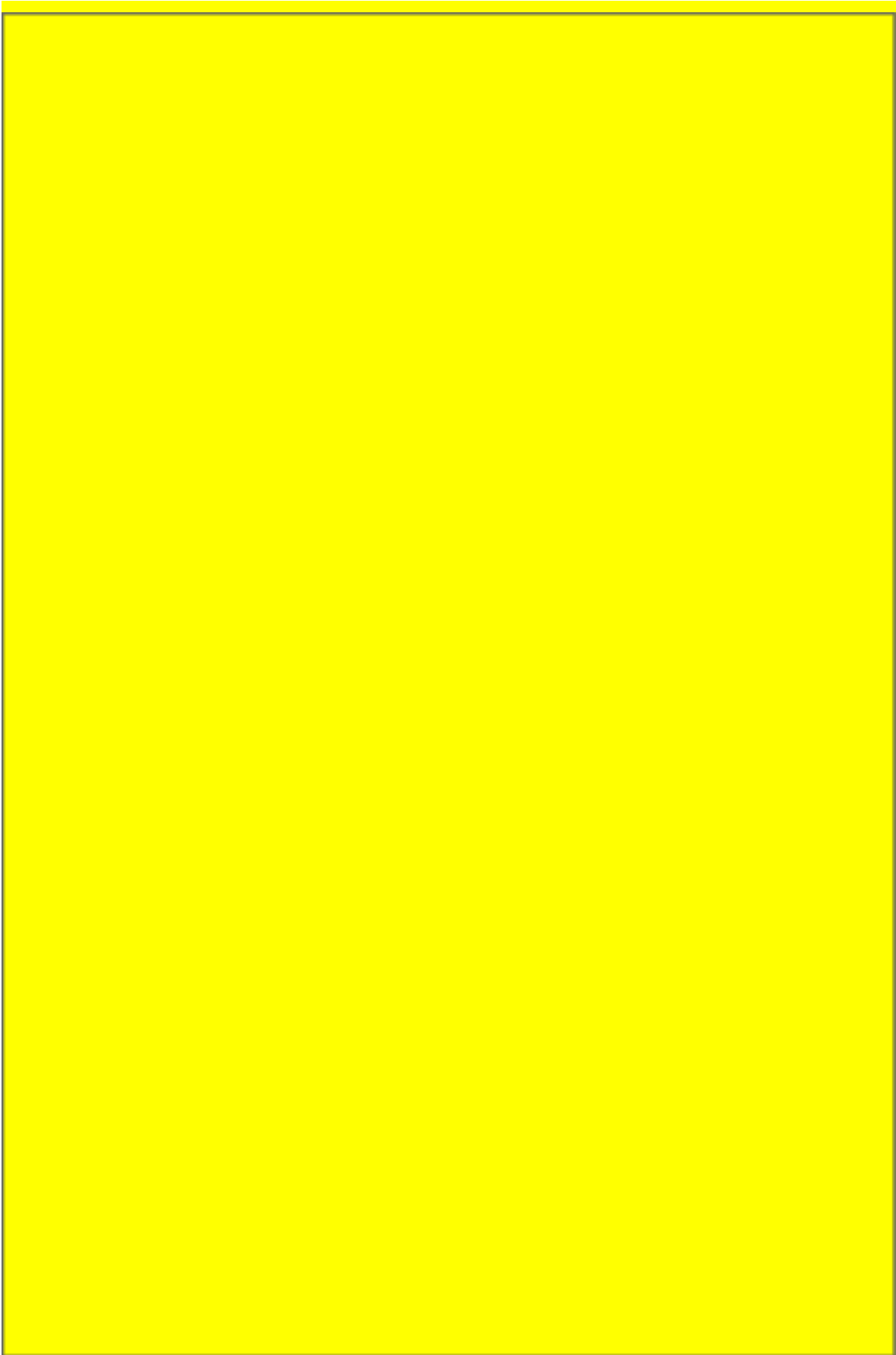
個人用記入用紙

セルテアシート（K-STEP）【改定】

項目	今日の状態												備考		
	朝	昼	夜	朝	昼	夜	朝	昼	夜	朝	昼	夜			
① 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
② 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
③ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
④ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑤ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑥ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑦ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑧ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑨ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑩ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑪ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑫ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑬ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑭ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑮ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑯ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑰ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑱ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑲ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
⑳ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉑ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉒ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉓ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉔ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉕ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉖ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉗ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉘ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉙ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉚ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉛ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉜ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
㉝ 起床後10分以内に起床し、起床した後は10分以上活動すること（10分程度休憩は可）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	


42 出典：川崎市「K-STEP プロジェクト」<http://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000060084.html>





ワーク 0 信頼形成カード

自分が今どんな気持ちなのか、じっくりと感じて、その感情を表現するためのワークです。他者に自分の感情を素直に伝えることは、相手に自分のことを理解してもらうためにも大切なことです。

 <p><b>だださがり</b></p>	<p><b>評価</b></p> <p>大きく低下しています</p> <p><b>分析</b></p> <p>どんな気持ちですか？ いったい何がありましたか？</p> <p><b>少し未来のイメージ</b></p> <p>どうなると嬉しいですか？</p> <p><b>修復</b></p> <p>あなたはどうしたいですか？ 周囲にどうして欲しいですか？ 何があれは良くなりそうですか？</p>
 <p><b>ややさがり</b></p>	<p><b>評価</b></p> <p>少しさがり気味です</p> <p><b>分析</b></p> <p>どんな気持ちですか？ どんなことがありましたか？</p> <p><b>少し未来のイメージ</b></p> <p>どうなると嬉しいですか？</p> <p><b>修復</b></p> <p>あなたはどうしたいですか？ 周囲にどうして欲しいですか？ 何があれは良くなりそうですか？</p>

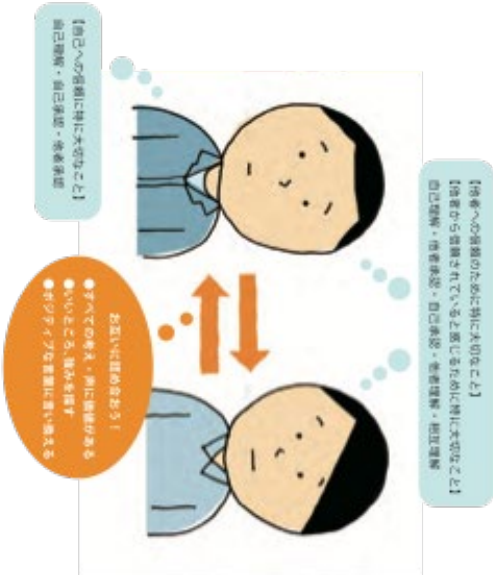
45

 <p><b>ややあがり</b></p>	<p><b>評価</b></p> <p>少しあがり気味です</p> <p><b>分析</b></p> <p>どんな気持ちですか？ どんなことがありましたか？</p> <p><b>少し未来のイメージ</b></p> <p>どうなると、もっと嬉しいですか？</p> <p><b>修復・持続</b></p> <p>これからあなたはどうしたいですか？ 周囲にどうして欲しいですか？ 何があれは良い状態が続くでしょうか？</p>
 <p><b>げきあがり</b></p>	<p><b>評価</b></p> <p>大きく上昇しています</p> <p><b>分析</b></p> <p>どんな気持ちですか？ いったい何がありましたか？</p> <p><b>少し未来のイメージ</b></p> <p>どうなると、もっと嬉しいですか？</p> <p><b>修復・持続</b></p> <p>これからあなたはどうしたいですか？ 周囲にどうして欲しいですか？ 何があれは良い状態が続くでしょうか？</p>

46

## ツール 対話

「対話」は対話できそうな空気感をつくるのが大切です。  
ここでは、その空気感をつくるための「ペーパース」になる考え、方法、行動について説明します。



### 自己理解への一歩

- 自分の今の気持ちを感じ、考える
- 自分の怒りのポイントを知る
- 自分の心の動きを知覚させる
- 腹を聞いてもらって、自分がどう感じたかを本音にする
- 自分をリカバリーできる方法を試している
- どうすれば自分のモチベーションが上がるかを理解して、知る

### 他者理解への一歩

- 自分を理解してもらおう前に、相手を理解しようとする気持ちを持つているか
- 相手の話をちゃんと聞いているか
- 自分が相手の立場・位置に立っているか、自分ごととして考えられているか
- 理解をしていることを示すための言葉遣い・態度をしているか
- 相手の話す内容を理解・判断していないか

### 相互理解への一歩

- とりあえず話をしてみる
- 自分の気持ちを伝えてみる
- 互いに認め合える言葉を使う
- 「理解」と「対話」の違いを認識する
- 意見がぶつかったら第3案を出す
- 「自分も大事、相手も大事」という気持ちを持つ
- 人は必ず凸凹があると認識する
- 人は誰でも欠けている部分がある、欠けていてそれでいいという認識を持つ
- 互いの思いと違う部分を認め合える言葉を考え、行動する
- お互いにネジネジを話す

### 「対話」ができそうな空気感づくり

考え方	方法・行動
自己理解	<input type="checkbox"/> 自分の心配事を話す
	<input type="checkbox"/> 話を聞いてもらって、自分がどう感じたかを大切にする
	<input type="checkbox"/> 自分の今の気持ちを感じ、考える
	<input type="checkbox"/> 自分の怒りのポイントを知る
他者理解	<input type="checkbox"/> 自分をリカバリーさせる方法を試している
	<input type="checkbox"/> 自分のモチベーションの上げ方を理解し、知る
	<input type="checkbox"/> 相手を理解しようとする気持ちを持つっているか
	<input type="checkbox"/> 相手の話す内容を理解・判断していないか
相互理解	<input type="checkbox"/> 相手の話をちゃんと聞いているか
	<input type="checkbox"/> 自分が相手の立場・位置に立っているか、自分ごととして考えられるか
	<input type="checkbox"/> とりあえず話をしてみる
	<input type="checkbox"/> 互いに認め合える言葉を使う
承認	<input type="checkbox"/> 「理解」と「対話」の違いを認識する
	<input type="checkbox"/> 意見がぶつかったら第3案を出す
	<input type="checkbox"/> 自分も大事、相手も大事にしている
	<input type="checkbox"/> 人は必ず凸凹があると認識する
承認	<input type="checkbox"/> 人は誰でも欠けている部分がある、欠けていてそれでいいと認識している
	<input type="checkbox"/> いいところを話かかせる場所・状況を考え、行動する
	<input type="checkbox"/> 「全ての思いは価値がある」と思う
	<input type="checkbox"/> 思い換え、ネジネジを、思いやりで話す
承認	<input type="checkbox"/> いいと話し

## ツール0 ストレンダスモデルのアセスメント&リカバリーゴール ワークシート

カンザス大学で開発されたストレンダスモデルのアセスメントシートは「リカバリー」ゴールワークシートです。利便性の高さを狙いながら、それを生かせるための付帯資料を共に添えています。現在では、ドイツでも活用されており、日本でも活用しはじめています。

### ストレンダスアセスメント

for \_\_\_\_\_

現在のストレンダス 私の現在のストレンダスは？ (すなわち手帳、スキル、 個人を構成するストレンダス)	個人の希望、願望 私の生活に何を希望するの？	過去の資源 ～個人的、社会的&環境的～ どんなストレンダスを増やせば 私は用いたか？
	住居 / 日常生活	
	財源 - 経済 / 保険	
	仕事 / 教育 / 専門的知識	
	援助関係	
	フェイェルネス / 健康	
	レジャー / 余暇	
	精神性 / 文化	

私の優先順位は何か？

1. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_ 4. \_\_\_\_\_

追加のコメントや私に関して知っておきたい重要なこと:

これは私の生活の中でこれまであなたが確認したストレンダスの正確な描写です。あなたは、私のリカバリーの初期に最も大切な目標を達成するのを助けるために、今後私とこれらに付随して生きていきます。	私は、この個人にとって大切に思われる目標を達成するために、確認されたストレンダスを用いることができるよう手助けすることに同意します。私は、この個人のリカバリーにとって大切なことを裏に学びながら、もっとストレンダスを見つめられるよう支援を継続します。
署名 _____ 日付 _____	カーズナサジャーの署名 _____ 日付 _____

出典： University of Kansas, School of Social Welfare 2010

49

### リカバリーゴールワークシート

氏名： \_\_\_\_\_ ケアマネジャー： \_\_\_\_\_

日付： \_\_\_\_\_

私の目標 (これは私のリカバリーにとって達成すべき目標があり重要なこと) :

なぜこれが私にとって大切なのか :

今日彼女は何をしますか？ [彼女に向けた達成可能な短期目標]	責任者は？	達成予定日	達成日	コメント

利用者の署名 \_\_\_\_\_ 日付 \_\_\_\_\_

ケアマネジャーの署名 \_\_\_\_\_ 日付 \_\_\_\_\_

その他の関係者の署名 \_\_\_\_\_ 日付 \_\_\_\_\_

出典： University of Kansas, School of Social Welfare 11/16/07

50

## ツール 0 SST (社会生活技能訓練)

SST (Social Skills Training 社会生活技能訓練) は、アメリカの R.P. ワーレン博士が開発した、当事者が生活の中で頻出し必要とする「ものの考え方」と「行動のとり方」の学習を本人と共に進めていく学習の方法 (前田 2013) です。  
 ロールプレイング (役割演技) を用いて振り出し、より良い行動に向けて練習をします。この SST には「前提」と「追加ルール」「よいコミュニケーション」があり、これらのボスターを用いて参加者全員が見ながら進行します。

### 【SST 参加のルール】

- ① 原則 OK であっても練習から拒絶することができます
- ② 嫌なときは「いいえ」できます
- ③ 人の良いところをほめましょう
- ④ 良い練習が出来るように、相手の人を助けましょう
- ⑤ 練習はいつでもどうぞ
- ⑥ 罰を課せるときは、ことわってから
- ⑦ ここで話したことは、ここだけに

### 【SST の順序】

- 1 ツアーセッションアップ
  - 2 前回の学習の確認
  - 3 練習することをきめる
  - 4 場をつくらせて 1 回日の練習をする
  - 5 よいところをほめる【正のフィードバック】  
さらに良くする点を考える
  - 6 もう一度練習する (必要ならば拍手を見る)
  - 7 良いところをほめる【正のフィードバック】
  - 8 この次までの間隔 (セッション間隔) を決める
- SST のボスターを基に一部変更。



参考文献：前田 大 (2013) 『基本から学ぶ SST 実践書』  
 前田 大 (2021) 『最新実践書 SST ツアーセッション実践編—社会生活技能を学ぶために』 学研出版

## 利用者の力を引き出すトレーニング

### (1) 信頼関係構築のための体験型研修

要約して実施できる関係づくりの体験型のトレーニングです。  
 ツールの「対話」や「信頼関係の構築」を用いて、  
 対話の意味や自分自身の理解を通して体験的に信頼関係を築いていきます。  
 主な「対話」を通して「自己理解と信頼」開始とリスナー「信頼と絆を築く」8つの原則1  
 「共有メンタルモデル」「チャットプログラム」を学び、体験します(例 p22)。



### (2) ストレNGTHモデルのケアマネジメント体験型研修

一人ひとりの希望を引き出し、計画する「ケアマネジメント」や「一人ひとりの設定」について、  
 ストレNGTHモデルの原則やケアマネジメントの重要性を学びつつ、  
 体験的にストレNGTHモデルのケアマネジメントを体験していきます。  
 「人々の力」や「人々」を効果的に活用することができる」を念頭に、  
 利用者の理解と責任感を醸成します。



### (3) SST (社会生活技能訓練) の体験型研修

当事者が生活の中で頻出し必要とする「ものの考え方」と「行動のとり方」の学習を本人と共に進めていく学習の方法が SST です。  
 「もっと上手くできる」といことについて、実践、情報処理、反省として  
 コミュニケーションの3つの段階に分けて考え、  
 基礎的な知識を学びながら、ロールプレイング(役割演技)を用いて体験し、  
 SST の流れを体験していきます。



### (4) 「対話」に関する体験型研修

会話でも練習でもなく「対話」をすること。  
 「対話」は人間関係を構築するうえで重要なことです。  
 この対話を通して「自己理解」「他者理解」「相互理解」を  
 構築していくと、言っても過言ではありません。  
 個人や集団での対話の在り方を実践型研修で体験しながら学ぶものです。  
 例にあるからこそ、「対話」は耳を傾けて相手の話を聴ける人育成を行います。



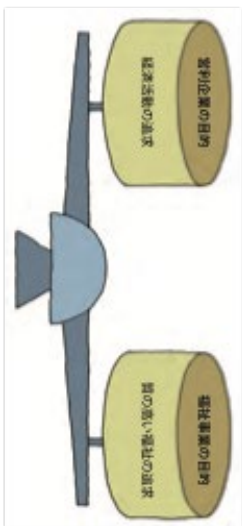
### (5) セルフケアと「自分がよくなる道具」と「自分がよくならない道具」に関する体験型研修

自分自身の良い状態や不調をきたしていることに気付く。  
 意識できる「道具」セルフケアツールを用いて行う研修です。  
 元気な人たちが持つ力は何か、自分自身を知り、それを基に、周囲にどうしたいかを伝え、  
 一緒に考えてもらえる「セルフケア」について学び、自分自身が良い状態になるための  
 「自分がよくなる道具」と「自分がよくならない道具」を知ること、系統的に自己認知を獲得していきます。



## B型事業所における支援の難しさ

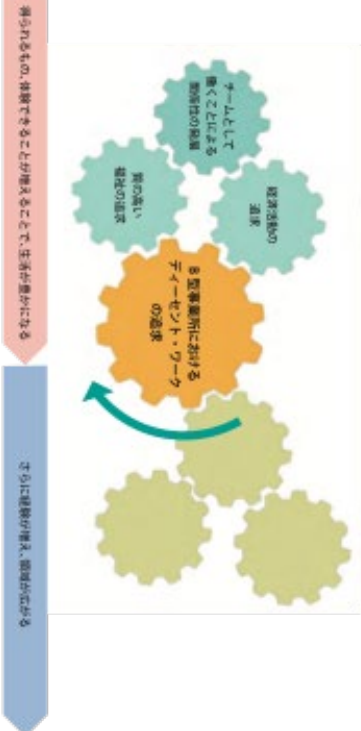
B型事業所は、働いて工賃を得ていくために「経済活動の追求」と「質の高い福祉の追求」といった2つの軸を持つことが求められます。両者は対立関係にあり、どちらか一方を目指す、と他方は目指すことが難しいと考えられています。また企業であれば利益が生じたり、また、福祉事業であれば社会問題の解決や利用者の福祉の向上が生じます。B型事業所の両方は、その2つの軸のどちらを優先させるのが常に選択されている状態であり、これがB型の支援の難しさです。



## デイセント・ワークを根幹とした支援の追求

「経済活動の追求」と「質の高い福祉の追求」というAかBかの二択ではなく、「AもBも」という両方の両方を同時に、「デイセント・ワークを追求する」という考え方はとても立派な考えです。「B型事業所の『経済活動の追求』を追求する、福祉が足りません(図形例)」。また、「デイセント・ワークを追求し、チームで仕事をすることによって、利用者と支援者の関係が支離滅裂を解消し、それを取り戻す」という関係になり、関係の強化が図れます。

さらに、「デイセント・ワークは「質の高い福祉の追求」と「経済活動の追求」という両者の両方を守り、同時に両方を実現していくものです。三者は互いに影響しあっていますが、「福祉」と「経済活動」の両立を示すものではなく、すべての両方を追うことで、より強固に利用者をサポートし、「得られるもの」が体感できること(両方)が増えることで、領域が広がり、利用者の生活が豊かになることを目指しているのです。



## B型事業所でデイセント・ワークを目指すには？

### ■「デイセント・ワーク」の始まり

以上のことから、「デイセント・ワーク」が重要であることはお分かりいただけたと思います。では、実際にB型事業所で「デイセント・ワーク」を目指すにはどのようにしたらいいのでしょうか？それには、p13で紹介した「B型事業所が「デイセント・ワーク」を目指すための6つのエッセンス」が役に立ちます。それぞれのエッセンスの図解はp13に記述されているのでここでは、それをどのように口頭して頂くか、具体的に考えていきたいと思います。



6つのエッセンスはどれも重要な要素ですが、「デイセント・ワーク」の始まりは、「③働きや関係を共有し、チームで仕事をすすめる」ことからスタートします。これは言い換えると、いかに共有できるかが重要になります。実際に、同じ会社にながら、長期的な視点で働きあいがやり続けていくということです。長い、置く(継続)の視点には、2年から3年かかると思っている方が多いかもしれませんが、私たちが目指しているのは、本人と支援者の関係性について「仕事・関係文化」を醸成しようとしているからです。それには、「働く」行動「実践」がキーワードになると考えます。

もう1つ重要なエッセンスは、「④地域との関わりをもつ、社会性を高める」ということです。利用者が地域で生活をする市民(そして「地域を構成する一員」である人間)として、可能な限り社会に参画できるように、活動や仕事内容につなげていきます。また、法人(事業所)が地域の福祉分野において、重要な役割を担っていることを意識しながら、地域のつながりを深め、地域企業などと連携しながら仕事をしたり、つくったりすることも「デイセント・ワーク」のスタートには不可欠な要素です。

⑤を要した後は、「⑥個々の個性や強みを活かす」とも考えます。強みを活かすとは、人はそれぞれに個性や強みがあります。それを大切ですが、まずは「できること」「興味のあるもの」「得意なことがあるもの」。「できること」「興味や強みを感じること」に注目していきましょう。p13の「ストロングスモールの7つのポイント」を熟く、精細と話し合うことで整理されていくでしょう。ストロングス(強み)はすでに持っている場合ほとんどです。その人の強みを活かして、様々な経験やチャレンジを通して、見つけていくものなのです。

そして、「働きや関係を共有し、チームで仕事をすすめる」ということで、成長していきます。それぞれが、得意なこと、できることの方を求め、仕事は助け合ってそれぞれが強みになるように、関係をかけて特別を贈り、貢献していきます。若干なこと、不得意なことあるは他の人がどうすればいいかできるのかを考えます。チーム全体が成長すること、成長をなく、こなせる仕事が増え、工賃を上げていくことも可能になります。それには、利用者と支援者のチームアプローチが不可欠です。



## トップの宣言

まず法人(事業所)として一丸となって、クライアント・ワークを目標として取り組むことへの覚悟を経営層のトップが宣言することからスタートします。この宣言は、必要に応じて、組織の改革、人員の配置、予算の確保、外部機関との連携等を行うという覚悟を含まれた戦略的なものでなければなりません。

## 知るプロセス

対話を通して、お互いを知るというプロセスです。利用者のみならず提供者も自分のことを知り、得意なことや得意なこと、必要なサービスについて話し合いながらお互いに理解していく段階です。そして、両者が一層に仕事の内容を特定し、個々が相手をその役割を担い当てる、共に働く環境や要素をイメージしていきます。その際は「共有マップ(031)」が大変なヒントになるはずです。

## 超絶プロセス

様々な仕事をして、実行困難をいくつかでさながらお互いを知っていくプロセスです。失敗やその時の感情も受け止めながら対話をし、両者が利用者のこれまでの経験や置かれてきた環境も互いに深く理解し、お互いの困難をさらに深めていきます。(信頼の構築に戸惑ったときは、029の「信頼と絆を結ぶ8つの原則」のなかからスタートすることです。利用者に対する、チームに対する、自分に対する信頼を思い出すとわかってきます。それらを繰り返ししていくうちに、折り合いをつけて落としどころが見えてくる段階が続いていくのです。

## 関係深化プロセス

超絶プロセスを体験すると、利用者上両者の関係が深まり、チームとしての自信が湧いてきます。チーム内のそれぞれの役割を確認できたり、利用者の立場が変化して新しいことに挑戦してもらったり、両者の場を共有してチームで乗り越える力が湧いて来たりします。より深い信頼に向かって、仕事の質を高め、スピードアップを実現した的感もできるようになります。

## 客観視プロセス

チームの更なるレベルアップに向けて、これまでのことをクライアントにフィードバックしたり、評価する段階です。組織の強みや事業所の仕事を理解して、自信を持ち、さらなる発展に向けて新しい方法を模索するときでもあり、自分たちがやってきたことが正しいかたが違っていたこともあるので、外部から評価してもらうことも重要なようになってきます。

ここまでの4つのプロセスが終わると、またスタートの「知るプロセス」に戻り、さらにチームとしての関係性を強化していきます。同様のレベルアップ、スピードアップ、キャリアアップにも目を向けながら、後継を担ったリ、仲間をまとめるリーダーを育成していくプロセスに入っていきます。

## チームで行うポジティブなフィードバック

互いのチームワークの体制を整え、期間にやっつけているうちに、思いこも、悪いことも含めた様々な変化が出てきます。特に「良くない」変化とそれまでのプロセスを利用者も参加して共有し、話し合うことによってお互いを見え易くして「同様に良いや写真など」、少しづつよいので意識でも高めていきます(信頼化)。そして、その過程はチームや個人にとって、どういった意味があったのかをボジティブに考え、意味付けしていくのです(フィードバック)。これが(各個人の気づきとチームワークを高める)にもつながります。016の「関係の置き合いのつくり方」にもヒントが隠されています。

その際は、これからのことを考えていきます。できなかったこと、置かれたこと、できないからといって後悔していることもチーム全員で共有し、途中でできなかったことから学ぶ機会も必要です。どうすればできるようになるか、必要なサービスについて考え、共有します。特に目標の見直しも必要かもしれません。これは、できなかったことを悔めるものではなく、あくまでも今後につなげるために行うものです。最後は、明日からやっつけてあることを一入ずつ褒め(言葉、絵、ジェスチャーなど)、「できそう」という意気持や期待を持ってフィードバックが終わると理想的です。

これらのフィードバックを繰り返し、チームで実行困難を続けることが、「克服しなから成長に向けて後継する」ということです。このプロセスを経ながら、チームの一人一人が仕事の能力になっていきます。それは、それぞれの可能性を思い、その人の持つ強みを成長させ、チームで成果を出すということです。結果には、可能な人は一般就労できるようにするからしませんが、ニーズがあれば、それに合わせたサポートをさせていただきます。

※事業所におけるクライアント・ワークの具体的なシナリオについては、  
特定非営利活動法人ユニバーサル・ワークス(2004)『生活困窮者支援のための新しい働き方』  
第2章「生活困窮者支援のための新しい働き方」を参照してください。  
<https://www.universalworks.jp/>

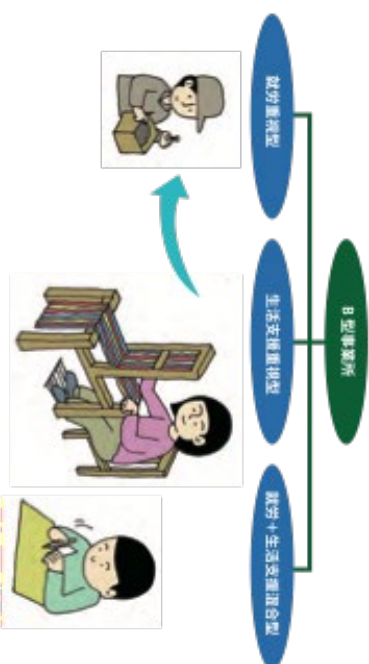


## 形態ごとの仕事の可能性

B型の形態は、大きく分けて3つに分けられます。一般就労への移行を視野に入れて職業訓練を行いながら就労の機会を確保している「就労準備型」、情報の提供を目的して生活支援を実施している「生活支援型」、そして、その両方を目的とする「就労＋生活支援混合型」があります。

就労を目指す「就労準備型」は、市場に求められる市場性の高い仕事をすることを目的とします。高工賃を目指し、高工賃を目指す「就労準備型」は、市場に求められる市場性の高い仕事をすることを目的とします。高工賃を目指し、高工賃を目指す「就労準備型」は、市場に求められる市場性の高い仕事をすることを目的とします。

「生活支援型」や「就労＋生活支援混合型」では、「障がい者ならではの仕事を創造し、新たな市場を開拓」という考えが強くあってもいいのではないかと考えています。また、障がい者の特性やニーズをクリアにすることが必要です。例えば、1つ1つの商品の良さを商品の良さにあるストーリー、商品だけでなく体験も含めた「コト消費」が重視される時代です。これは、B型事業所にとっては大きなチャンスです。地域の様々な人や資源とつながり、コラボレーションしながら商品を作ったり売ったりすることもB型の強みであり、たくさんの可能性を開拓しています。



## 柔軟な働き方へのサポート

企業における法定雇用率は、2021年3月で23%に上昇します。この数字は今後も上昇すると考えられており、企業で就職する障がい者も年々増加しています。しかし、「障がい者雇用のノウハウがない」「雇い入れに仕事があるが」「適性や能力を把握できるか」「周囲の社員との関係があるか」といった障がい者雇用の課題を生じえています。

このような現状を見ると、障がい者と働く上での知識や経験をたくさん持つB型は企業をサポートすることが可能です。また、今後の法律の改正によっては柔軟な働き方が認められる可能性もあり、一般就労と事業所の行き来ができれば、企業で働きながら業の事業所の利用が認められ、知識による変化のあった障がい者のハイブリッドへの対応が求められたりすることもあるかもしれません。そういった際に、B型事業所が積極的に企業と連携し、サポートしていくことで、働く障がい者を多角的にサポートすることができると考えます。

# Chapter.5 これからの B型事業所のあり方

## ヒントになる事例の紹介

### アート活動 & デザイン活動

近年、障がい者の文化芸術活動の盛り上がりを見ている。障がい者の感性や1つ1つ丁寧なものづくりなど、後からでは追いつけないデザイン活動も、市場に求められる商品やサービスにつながり、それを広める仕組みをつくりだすことは、今後、さらに広がりを期待しています。

### マジエルカ

<https://shop.majerka.com>



マジエルカは、全国の障がい者支援事業所で作られた小物を専門店に販売している法人で、若手等に店舗があり、障がい者が作る製品の価値を正しく評価し正しい価格や方法で流通させることで障がい者の収入や働きがいを高める仕組みが、「ウエルフェアトリー」と名付け、社会に向けて発信すると同時に、事業所にしても、ユーザーや丁寧な仕事といった強み「ならでは」を活かした魅力や商品の良い小物ができるようサポートもしています。



### シヤヤフオント

<https://www.shayafont.jp>



渋谷でくらし、はたらく障がい者の集いの文字・数字、絵画を、渋谷区立高志生がフオントやパターンのデザインしていくプロジェクトやパソコンデザインすることで、一般の人が使用しやすく、また、企業商品に採用しやすくなっています。現在200社以上（2019年時点）のデザイナーが参加し、30社以上の企業に採用（2020年時点）され、278万円（2019年額）を障がい者の工賃として還元しました。障がい者の知った絵巻を商品向けにデザインすることで多くの人が使いやすく、また、学生や企業とのコラボレーションすることで福祉事業所の知名度や活動が広がるようには取り組んでいます。



### アロマや他機関とのコラボレーション

### 「NPO法人デザイナーワーク・ラボ」

障がい者支援事業所と外部の専門家、企業等とコラボレーションすることで、消費者が「おいしい」「良い」と思えるような付加価値の高い商品をつくり、同時に販路の確保も行っています。

### equalto (イコアルト)

<https://www.equalto.jp>



デザイナーの方で障がいのある方のものづくりを応援したい民間のコンサルティング会社である「アトセンチュア株式会社」がCSRの一環として立ち上げたプロジェクトです。アトセンチュア株式会社、デザイナーズプロジェクトを行う「アトコミュニケーションズ株式会社」と協働して、障がいのある方の個性を活かした商品を生かすものづくりと経済的な自立を目標としています。

### お菓子プロジェクト

<https://neta.hane.com/guide/naite/>



B型で働く障がいのある人の働きがいと、工賃の向上を目指すプロジェクト。様々なバリエーションとB型がコアをしてくれる「おいしい」お菓子をつくりたい。作ったお菓子の一部は、ムーミンバレーパーク内のメロウズビルディングにあるOne More Bireの店舗にて常設販売しています。また、ムーミンバレーパークとB型がコアを担い、ムーミンバレーパークのお土産を販売。ムーミンバレーパーク内で販売されています。お土産は好評で集う事も企業中。



### 京都市とのコラボレーション

### 「障がい者の暮らしと地域連携でつくるソーシャルグッドプロジェクト」

障がい者の就業支援事業、地域企業、大学等の関係者、クリエイター、ソーシャル人材等が分野を越えて交流し、地域企業が就業促進を高めるために本業において、生産人口減少や環境問題等の社会課題に取り組む中で、障がいのある方のデザイナーネットワークを創り出すためのアイデアを出し合う企画。今年度は、障がい者の就業支援事業所を合わせた地域連携により多様な人材の活躍によるビジネスモデル構築を目指し、社会課題を解決するソーシャルグッドな取組を通じ、障がいのある方の働きがいのある社会づくりに向けて取り組む予定です。



## ヒントになる事例の紹介

### 農村連携

#### ソルファコミュニティ(A型事業所) <https://sotola.jp>

無農薬、無肥料、無殺菌剤の自然栽培で野菜づくりを行っています。現在は、隣接する緑の雇用創出、県内牧草産地の解消を目指し、北丹町村と株式会社ソルファと連携して、スイカの付加価値を高める作物を栽培するプロジェクトを実施しています。手回しをかける付加価値の高い作物を生産・加工し、販路の確保も含めたプロジェクトはすることで、高工賃の支払いが可能な持続可能な仕組みを作っています。



事例はすべて2021年2月現在の情報です。

### オンライン化に向けた取り組み

#### ■オンライン会議のツール

新型コロナウイルスの感染拡大により、テレビやオンラインでの個別活動の必要性も出てきました。オンラインのツールとして選択肢がわりやすく、有効な方法の一つです。他の方法で抱えている困(課題)を見たり、資料を共有したりするには、オンライン会議のツールであるZoomやGoogle Meet、LINEといったものを使用します。お互いの顔を見で話をするくらいであれば、距離や機能を気になければ、インターネットのWi-Fi環境が整い、スマートフォンやタブレット、パソコンといった道具があれば、無料で利用することができます。利用者からオンライン会議ツールを使用したという要望があるかもしれませんが、その場合は、受講者も実際に使用して慣れておく必要があります。

#### ■オンラインでのコミュニケーション

オンラインのツールを使うことで、距離に左右なくともオンライン上で簡単に会えるようになりました。ただ、オンラインでのコミュニケーションは、同じ空間を共にしていないため、雰囲気や緊張感が集まりにくく、言葉以外で受けられる小さなサインを見逃しがちです。特に障がい者は、言葉でうまく伝えられない場合やその人特有のコミュニケーション方法を持っているといった理由から、対面の場(オンライン)であってもコミュニケーションを取り合うことが難しいことが多いと思います。

オンラインでのコミュニケーションになれば、より一層簡便さが出てくるのも当然です。オンラインの場合、相手に聞いていることを示すには、うなずきや頷きを大きくする、笑顔の顔を見せる、拍手は見えるようにする、オーバーリアクションをすることが効果的です。利用者の様子をつかうためには、興味関心からスタートして緊張感をなくして話せるようにする、わかりやすい言葉を使って簡単に質問するといった工夫が必要になります。利用者の言葉やリアクションの理解のために、言葉や絵といった他のツールを併せて会話を行うことも役に立ちます。そもそも、コミュニケーションの相手は、対面であってもオンラインであっても、(相手のことを知りたい)「知りたい」「こちらのことを理解してもらいたい」といった相互理解を強くとるからスタートします。詳細はChapter2「信頼を築くポイントと信頼を学ぶコンテンツ(07)」に書いてありますのでご覧ください。

## おわりに

NHK 法人ダイアログセンター  
代表理事  
中原文香

「働くの、楽しくなってきた」  
ある利用者の方の言葉です。この方は、仕事をして後者がら「ありがたい」と言われることがとても嬉しく、もっといろいろなことをやってみたいと熱望し、いろいろな仕事ができるようになり、同時に、余暇も含め、生活で活動することが増えていきました。社会や地域、グループの中で「役割」があることの大切さを教えていただいたストーリーとして、この言葉は今でも心に深く残っています。

良い仕事(役割)は、生活に広がりを持たせ、良い生活に愛える可能性を創めています。大切なことや相対新しいことを始めて、生じる課題ももちろんありますが、それは様々な経験をさせて人間的な成長をしていく機会も与えてくれます。そういう意味で、良い仕事は人々のQOL(生活の質)を高める1つの効果的な方法だと考えます。

働がいのある方がこのような働き方をしていくためには、その方が働く環境を整えることはとても重要です。本冊子では、B型事業所が目指すべき形として、「ダイアログ・プロジェクト」に向けてはるるつのエッセンスが重要ですが、その中でも、「チームでは仕事をする」「地域との関わりや社会参加の要素は特に大切だ」と思っています。なぜなら、人間には、たれのために何かをしたい、チームや社会の一員として自分の役割を果たしたいという気持ちを持っていると感じます。B型事業所で働く働がいのある方々からそのことを聴き取っていたのです。

働がいのある方が「サポートが必要」ところはありますが、人の特性としての点回が、倍々から求められた仕事や役割と合致したときは、想像もしていなかった力を発揮するのにも事実は、そこから得られた自信や得意との関係性はこれからの人生に大きな力や糧を得ることにもなります。

働がいのある方の「仕事」を考えた時に、今、社会にある「仕事」をベースに考えることが一般的です。それも重要ですが、働がいのある方の持つ特性やユニークさ、世界観の多様性を活かした仕事を新しくつくっていくことも可能です。このように新しい仕事は、人々の心の豊かさを求める方々からの時代だからこそ、価値があり、注目されていくと思います。つまり、これまでに存在なかったクリエイティブな商品やサービスを生み出していく可能性が、B型事業所にはあるということです。

です。

それは、すぐには見つけられないかもしれませんが、誰い道りでも、利用者さんや周りの人と話しながら、その道のりを歩んで楽しみながら進めていくことが、将来の新しい仕事をつくることにもなります。支援者は、そういった仕事や環境を利用者の方と共につくっていくため、時には戸惑いや難しさを覚えることもあるでしょう。だからこそ、支援者はとてもクリエイティブで専門性の高い職業であり、これからも一層求められるのだと思います。

ここでベースになっている「ダイアログ・プロジェクト」は、社会やコミュニティ、チームなどにおいて、その人の役割が与えられ、本人や周りの人がその役割を認識できるように環境を整えることであり、これは働がいの育みにかかわらず、全ての人がその人らしく働く上でとても大切な考え方です。本冊子が働がいのある方のみならず、すべての方の「ダイアログ・プロジェクト」を目指すヒントになれば、大変嬉しく思います。

### 【プロフィール】



香川県高松市出身。修士には経済学、社会福祉学、2016年度経済学大学院修士を社会デザイン研究科博士後期課程修了。自身のチームでは、働がいの意味、QWL (Quality of Working Life)、ダイアログ・プロジェクト、社会福祉とCSV、2013年にNPO法人「ダイアログ・プロジェクト」を設立し、福祉事業所がつかえる小規模フランチャイズの「事業を支援」2017年より企業を対象とした「働がい・価値」に関するセミナー、社会福祉とCSVに関するカンファレンスなどをした。その他、研修や講演など幅広く活動を行っている。厚生労働省「障害者の就業支援の推進」の在り方に関する「チームワーカー」(第1回)「部門」(第2回)「実践」(第3回)「実践」(第4回)の委員のあり方に関する研究(実践報告)などがある。