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

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

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型事業所での活用に資することを目的とした。

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

3.その他 なし

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。

(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



けんごみに



小澤 温 筑波大学人開系 教授

参門が社会議場が(特に高から別、対型部から後、業基等から会)。 様士(保健が)他別点なら間等等では一、基準等指別所、国立 情報をレバルフェーションセンター研究的に関から別点が開かっ 者の提出に関する研究に後まする。大阪を立大学・生活性学郎・ 場所を、関する学社会学部のログイフテサイン学師・教育を在て、 2011年より影響。

このガイドラインは、2019年回および2020年回の原生労働科学研究費補助会(海部省政策総合研究事業)「採労継続支援 8型事業所における精神海害者等に対する支援の実施と次連的な支援プログラル開発に関する研究」(研究代表者: 八連田学) として取り組みだ成果をまとめたものです。精神部分いのある人
が利用する航空機構支援 8型事業所には、一般航空を目指すトレーニング的攻撃が展みもあれば、社会制
他の場としてのソージャルネットワーケン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参考な実践があります。そのため、多様な実践形態を繋が継続支援 8型事業所とし
でどのように整理するののはとても重要な課題になっています。

こののイドラインは、これまた、本部の書類の共同研究者の中間交通、共山機能子が限り組みでも行権を 報からのある人の OWL(クギリティ・ギブ・ワーキングライフ、発養用法の質)、ディーセンキ・ワータ (機 をからのある分類)の 2 つを中心に避えて、総必義認太後 B 処毒解液を連減するにあたっての芸能を参拝したものです。

認定基準支援 8 型事業所でおいて基件事がいのある人のディーセント・ワークを選供するためたらつのポイントを指摘しました。そのらしのポイントは次の通りです。ご題々の特性や強みを活かす、②未人の気がきとモデスーションを進める。②異似や目標を共有し、デームで仕事をする、③失戦しながら成長に向けて装織する、②発教であるための「おそび」をもの、②地域との関リをもの、社会参加を進めるけて装織する、②発教であるための「おそび」をもの、③地域との関リをもの、社会参加を進める

回のポイントのもち、「回転やや耳線を見有し、チームで有事をする」は他に無質な点と思います。その 関連は、これまでの無難リバにリテーションでは、指がっ他自然に対する国際による無限の見せを指数と し、あわせて職職職場の政権を推進していく限り組みが主でした。これに対して、今回のガイドラインで は、ほがいのある人も職場チームの一員として、ほがいの地震や問題に関係なべ、必要のガイドラインで チームメンバーとして活動できるための職業(武田機能を指しる野巣部)の面織関係を扱る点で、これま での職業リバボリテーションにおいて大きな知点の危険が必然であることを示しました。

総労務政治版目型指揮所の利用者の状況は多様であり、それに応じて多様な美国が担り組まれてされた 思います。このガイドラインでは、指導機が小のある人の QWL とディーセンキ・ワークに基盤を置いて終 労働院支援を監事展所を表対しました。今日では、さらに、「様がいの有無にかかわらずに)多様な人々を包 み込む機をの場の使用も概要な課題になっています。その点からみでも、このガイドラインに正されてい る際がい者を含んだデーム ブイリとその基盤となる機関原介プイリの知思は、限がい者の雇用成功の問題 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ジョンとダイバーシティの吸り組みにも有 効であると思います。

4

230,048

プロや物種類とのコッポレーション ② ・農福港博 ② ③

2

■ 用着いての有着の以高和・ ■ 既長和権がおくのサポーマ・ ■ 四ツマ市体の構成の語グ・ アーマ経管のアカイン経管 (3) メソル人ソ市に付けますがある。

chapter 5	chapter 4	chapter 3	chapter 2	chapter 1	#. ^ -:
これからの B 型棒架所のあり方:	8 型導旗所におけるマネジメント・ ■ 8 型車業所における支援の難しさ・ ■ ディーセント・ワータを観察とした支援の過去・ ■ 8 型車業所におけるディーセント・ワータを目指すには?・ ■ 8 型車業所に対するデームアプローデ・ デームとして共に強く存留・ 8 型でのチームアプローデが法・ チームで行うポジティブなフィードバック・	#開春の力を引き出きためにすること、そのためのツールをトレーニン # 利用者の力を引き出きためにすること ● 利用者の力を引き出きておけるること ● 利用者の力を引き出きする場とは ● 利用者の力を引き出きする場とは ● 利用者の力を引き出きする場とは ● ファックの姿勢や立ちに直と音楽の終日とは ● ファックの次引き出きすンテッと ツール ● セレッケアント 水 5125 [改変] ツール ● セレッケアント 水 5125 [改変] ツール ● セレッケアント 水 5125 [改変] ツール ● 517 社会生活技能関係) 利用者の力を引き出すトレーニング 利用者の力を引き出すトレーニング	信整条様へ ボイン 下で信整条字 ダコンテンツ・ ■「包製」をしてる。 ■「右型(食養) を持てものボイント・ ■ まとめ 把互信機を換くための様子・シューター・ ■ 非とめ 地区信機を換くための様子・リーケへ・ ■ 中帯プログロムの表別(例)・ ■ コンテンツ ① 「対応」・ コンテンツ ② 「セルフケア」・ コンテンツ ② 「包織と「おなり」・ コンテンツ ② 「包織と「おき込みる」の思想」・ コンテンツ ② 「相考メンタルモデル」・	本書子について。 「対抗」を選じた支援者と利用者の「信頼原施」ゴくり・・ ディーセント・フークとは 7・ 開めいとは?・ 「ねがいのある。なしはどこから 7・ 「ねがいのある。なしはどこから 7・ 「ねがいのある。なしはどこから 7・ ・ を表示 です 中で 7・ ・ アーセント・フーク・ ・ を表示して、アークを目指す・・ ・ を表示して、アークに向かうための基本的な考え方・・ ディーセント・フークに向かうための基本的な考え方・・ ディーセント・フークへのプロセス・・ - 何々の音をがいのつくり方・・ - 何々の音をがいのつくり方・・ -	# C.&-C.
5	- 54 - 55 - 57 - 58	1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1. 1	17	9	

というに小事学

層、6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でしょう や程度、生活背景などが多種多様で、最近ではその多様化がますます進んできています。そうなると、より一 航労権税支援 8 型事業所(以下、「8 型、もしくは 8 型事業所」とします)を利用される方は、帰がいの種類

くこと」を適して、それが利用者の QOLにつながるようなサポートを行う必要があると考えます。 他への確定サーバスやサポートは着々なものがありますが、契約番談技機を行うB慰養無圧だからにも、「養 本田子はそういった 8 野事業所が田塔すべき思の1つのモントになるように作成されたものです。利田

セント・ワークを掴める、緊犯技機のプロなのです。 めてくれます。8型事業所の支援者はそういった環境を整える、利用者と共に働き、学びながら互いのディー おが決められます。美質的で、「可でおで個へいと(ディーセント・ワーク)」は、利用者や技術権のQOLを組 値を高めていかなければなりません。利用者と支援者がチームになって協會し、仕事の成果もあげていくこ そのためには、「寒へいれ」や100金質だけでなく、ころうろな毛質がも深く、気圧的にとっての寒へ育

は、その都療、記しました。 本用子では隔からの機能は固定セギ押し強くて記載しています。特に得かい別に記すべき内容がある場合 8型事業所がディーセント・ワークを目指す際は、障がいの種類によって大きく変わることはないと考え、

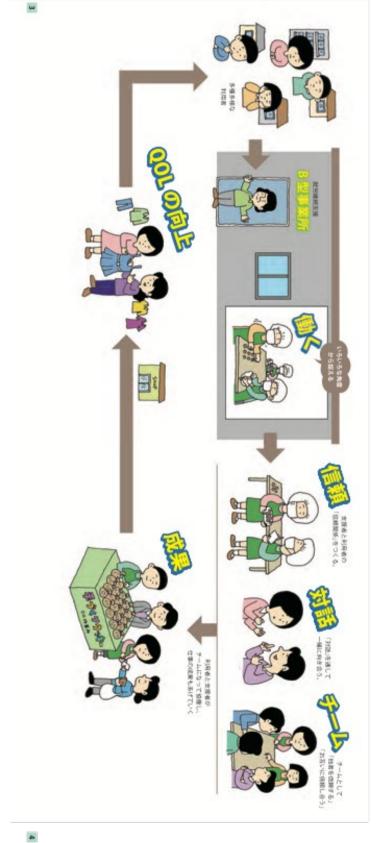
「対話」を通じた支援者と利用者の「信頼関係」づくり

寄り、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きます。時に、種類だけでサポートす ることは難しいので、本人や家族、治療関等にも協力してもらいたいことを伝え、対話を通して一緒に向き ことが大切です。当用者の自義の学なのが、最存やつべき等かの場ものれる自義になのないサインを扱い から支援者は、利用者の可能性や本条持つパワーを信頼し、また、利用者から信頼される関係を築いていく 支援をする時に最も重要なことの1つは、支援者と利用者の「信器関係」をつくっていくことです。日時

と」がとても重要になります。職員は利用者と仕事を通して、「対話」をしながら信頼関係をつくり「チーム 状められます。「チームになっていく」には、チームとして「街廊を信蓋すること」や「お互いに信頼し合うこ 合うこともあるでしょう。 これに加えて、就労支重事業所であるB型では支援者と利用者がテームとなり、仕事をしていくことが

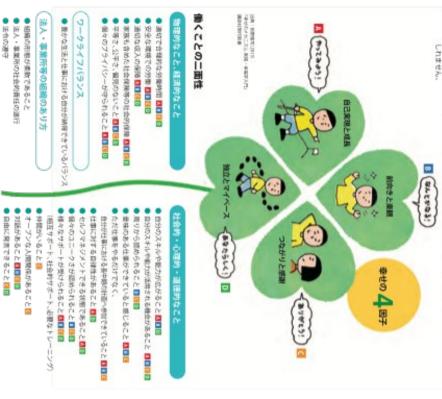
「よよの「) ハユニカツ

子では「対抗」と「信息」を集として話を進めていきたいと思います。 プリや改善すべきことが抱こった場合は、チーム指で(利用者も含めて)解決や改善をしていきます。本用 深も伝え、協力してもらえるように禁をしていく「双方向」のコミュニケーションです。仕事上で何かトラ することからスタートします。仕事の目標を一緒に定め、拍手の問望を受け入れながら、こちらの思望や状 対路は「一方向」のみでは成立しません。長い時間をかけて、お互いのことや状況を知ろう、服飾しようと



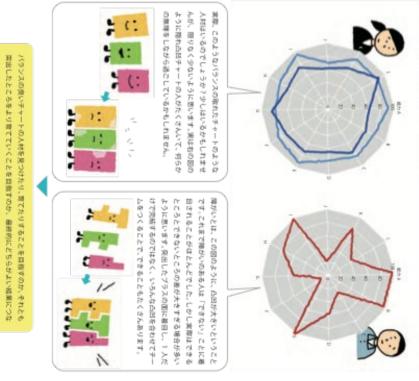
ディーセント・ワーク (Decent Work) とは?

んあります。こういった視点から「働くこと」を考えてみたとき、新しい働き方の糸口が見つかるかも ようです。そして、よりよく個へこと(ディーセント・ワーク)は、人の母はにつながる顕素がたくさ 簡単にいうと「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。 ん、人によって幸せの反義や田倫理は異なりますが、人が幸せを感じるポイントは多く共通している 子の全てが土台となっています。人の幸せは複合的であり、多様性に満ちあるれたものです。もちろ 下図のように、働くことには2つの意味(二面性=物理的なこと・心理的なこと)があり、幸せの4因 国際労働機関(ILO)の 21 世紀の主目標であり、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されます。



障がいとは?

なパランスの変れたチャートとなるような人材が求められていることが多いように思います。そし た、そのチャートが大きければ大きいほどよいと、 関がいとは、凸回の差が大きいことであると考えています。日本は個々の能力において、他のよう



があのかしょうか?

-

発性の報告

「障がいのある、なし」はどこから?

展場にこんな人はいませんか? ・国を合われることをロスコロケーションが相手 どこかに資料を置いてくる。まれてくる。 とても思りっぱく、とても気が高い 何果注意してもうっかりミスをしてしまう。

> 中の例にあなたほどうしていますか?多くの人は… 女性物質性,

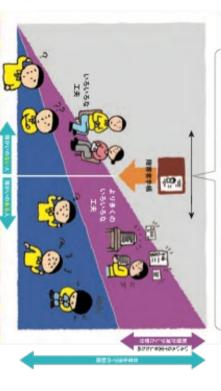
・無量が深いたきに関しからる。

- SUSSESSION -

す。そうすることで、日常生活での制限が少なくなります。 …など,いろいろな工夫をして対応(サポート)していると思い家 ・毎の人はロスコロケーションが和手式の関係の内容を作む。

設けて手根を交付したところが、図で言う「除害者手帳」をもっている人ということになります。そし て、「より多くのいろいろな工夫の無大成」が、隠がい者に対する「合理的配慮」ということです。 りの人にとっても「より多くのころころな日来(サポート)」が必要になります。よって、どこかの数階 しかし、厚がいがあるゆえに、日常生活の制限がとても多い人がいます。その場合、本人にとっても周 で「陽害者手術」を交付し、社会的にサポートできるようにしなければなりません。ある一定の基準を

手帯が交付されるワインは社会の成熟資金を社会の価値機能はよって大きく戻しらます。 以前はもっと日常生間での制限が大きい人しか交付されませんでしたが 今谷に世に大人べな点けれる曲が打ちらせした。



手術が交付され、必要なサポートやサービスが受けられることは編ましいことですが、 「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も事実です。 その結果「隔がいのある人、ない人」というカテゴリーに分けられてしまい、

|本来は「誰がいのある、なし」という影響な回別はなく、 全てが地貌きであると考えています。

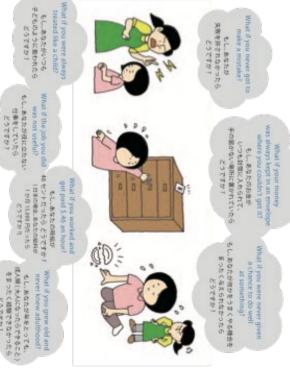
「陸がい者と働く」ということ=「多様性を経験する」ということなのです。 私たちにとって「彼がい」は全く関係のない、ほど違いものではありません。

7

失敗をする尊厳や権利 (Dignity of risk)

ますが、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。 ウます。陽がや特性や本人の性格も考え、立ち置れないくらいの大きな失敗は、事制に強ける必要があり は推がいのある人にとっても同様で、搭載し、矢数があったからこそ学び、成長する機会があるのだと思 か?多くの人は、大変だった、袖しかった、矢間したときの範囲を思い出すのではないでしょうか?後か Dignity of risk(ディグニティ・オブ・リスク) とは、日本語では「リスクを負う尊組) と訳されます。隋 ら考えてみると、つらい失敗や屈頼は、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 「今の成長した自分がつるのは、あの場があったから」と考えるとき、どのような範囲を思い深かくます しい言葉ですが、循道に言うと、全ての人に「失敗をする尊組や権利がある」ということです。みなさんが 支援をする時に最も重要なことの1つは、支援者と利用者の「信頼関係」をつくっていくことです

支援者に向けられた言葉でもあります。その一個をご紹介します。



出席:NPO 法人コミュニティワークス (2014) 13 型事業所で物かがいのある人間らしい仕事をつくる」 -the organization Parent Advocacy*
-three programments from darkers for Your Child with a Disability

Chapter. 1

B 型事業所における ディーセント・ワーク

ディーセント・ワークを目指す



8型の利用者は、厚がいの機関や程度、生活背景などがとても多様で、利用ニーズも様々です。このような場合、「ここを目指そう」」と決めて進むのは難しいですし、「ここで使いのか了」と近いも出てくるのは当然のことだと思います。

しかし、8型は就労機能支援事業所であり、「他へこと」を適して社会参加をしていく事業 所でもあります。ですので、8型の日報すべきところは「ディーセント・ワーク」(場合がい のある人間のしい仕事)」だと考えています。ディーセント・ワークについては p5 でも取 形していますが、物理的・経済的な製造と、機をがいや人間関係などの社会的・心理的な 製造でパランスよく消化していくという考えです。本書子では、特に 8型におけるディー 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 第四の中で、何らかの役割があり、本人も依人もその役割を認識していること」と考えてい ます。ここでは、食賃の運搬に変えられない「役割」も含んだものです。

※日本におけるディーセント・ワークとは、労働処理や外日、最低資金の支払いといった労働条件の最低基準といった 労働法拠の適守や社会労募等も会まれるものです。現在は、手型の利用者は労働債所法拠の適応にはなっていません。 「しかし、一部適応の必要性について議論されています。)

働くということ

個へということは、年いこと、大変などきもあると思いますが、「私者の役に立つこと」「失敗しながらできるようになること」「自己の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 ps 参照)」と考えられています。立ち置れないような大きな失敗は避けるべきですが、小さな失敗なして、思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、その人の成長を貸し、これからもやれるという「自信」を与えてくれるのです。



回収、「他へこと」には2つの美国があることと、2つの美国からディーセント・ワークを選点するためにの関係にとも示したものです。人は、他ものことに必要なが多な様々などのに指摘する。 に成める 日本税 対金さんとのができたが、 他ものできたが、 他ものできたが、 他ものできたが、 他もののにだった、 社会の から国的なことを得るためにも思っているのできた人とのつながり、 他もの役にだった。 大会の から、これらのことから、他へことは最近でもありますが、 テスての人にとっての「様史」でもあります。2006年に選組で検討された「福祉者の権制に関する権制(非常者は保証)の第27条にも対象及び関係という場合があります。

これまで福祉サービスを受ける人は、「保護の各容者」という考え方が多数でした。もちろん、保護が必要な場合もありますが、「強力をもった仕事者」という考え方に変わってきています。引用者がどのようにすれば「他へ強利」を行会できるか、考えていきましょう。

10

給料(工賃)が上がるということ









お金の使い方 が具体的に 分かる

扱っている





出典:中国の西(2017)「御書者への民党を集めあり力についての指別」(周期書房)

種類を超えて給料(工賃)※向上の意味を示していると考えたため、掲載しました。 図は「知的階がい者が顕る徴料(工資)が向上する参味」を表したものですが、このモデルは、簿がいの

いるといったことも原拠の1つになります。 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)を持って得ると喜ぶ人が らってもその価値や意義が感じられません。それは顎の大小ではなく、具体的にお金で何ができ、何が買 展しと「お金を使った実際の組織」です。結果(工質)で何ができるかを認識できなければ、結果(工質)をも ながります。ただし、こうした状態になるためには、いくつかの条件があります。まずは「お金に対する認 松料(日間)は、仕事への楽しさ、仕事へのモチベーションの強化、仕事をしているという自然などにつ

のボルベーションだいながらます。 をすることが使しいものを買う、製作して楽しむ、物象のプレゼントすることもかをあたる、仕事や圧光 また、給料(工賃)は、管理することで将来でも使えるため、将来を考えることも可能になります。貯金

※「協興(工器)」という表記は、限がい者が語りの中で「協興」という言葉を使っていたため、 このような表記にしました。

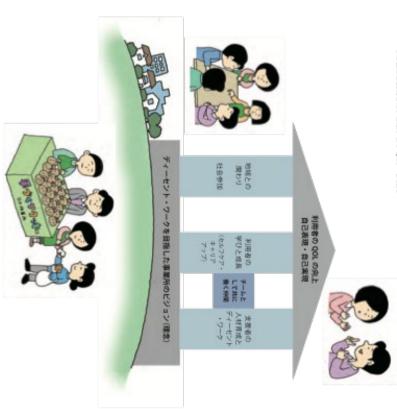
=

ディーセント・ワークに向かうための基本的な考え方

QOLの向上と自己表現・自己実現」といった契値の目標に向かって、ディーセント・ワークを目指し していくことを表しています。 フケア・キャリアアップ)」「支援者の人材育成とディーセント・ワーク」といった3つの後点から目的 た最優用のパジョン (風勢) やスースとして、「私森との盛ちら・許衣参告」[芝]田舎の伊びと兵板(セル 図は B 型がディーセント・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

していく仲間であり、仕事や職場は両者の関係によって互いにつくり上げていくということです。 る上での関係は、お互いの責任のもと、向からべき方向性を共に考え、関行館関しながら一緒に仕事を を超えて、「共に働く仲間」になっていく必要があります。つまり、8型での利用者と支援者の仕事をす そして、利用者と支援者は「仕事」という協働を通して、「支援される(すべき)側」「する側」という関係

ては後ほど認識したいと思います(p55~参照)。 もあると考えます。ただし、ことには密密整理の難しか、スキジメントの難したがあります。これについ この点が就労支援を行う事業所とそうではない福祉事業所の最大の違いであり、オリジナリティで



B型事業所がディーセント・ワークを目指すための6つのエッセンス

■降かい者が働きやすい職場とは

育成や支援者にとってのディーセント・ワークを目指した組織にも応用できます。 すための6つのエッセンス」として紹介します。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ので、支援者の ここかは、6 型乗業所の対抗「地域との関わり」「社会参加」というエッセンスも加え、16 型乗業所がディーセント・ワークを回指 すり出版・職権は「異から過かディーセント・ワークを追求するためた~5 じのエッセンス~(2019)」として紹介されています。 であるかどうか」が重要な過ぎであることが分かりました(NPO 法人ディーセントワーク・ラボ)。そこから存き出された動きや 「唇がつき花言語のお打手を選出も開発するものかか、それ女士言「唇がつ命の学術を存其言のもももれてのかれる教育な菌薬

本人に「自分は仕事ができる」「こうした方がもっと良くなる」と 気づきを与えることができ、本人の「やりたい」を応答できる問題

●失敗をしたとしても用びチャンスを与えられた人 自然はこれができると自信を持った人 ●電子単語なべるのれなた個になる

個へなるか」「自分がどこを収載すべきか」の気づきも得やすくなります。 感じた人は、自己を容易的に振り返ることができ、「どうすればもっと 個々のさらなる成長物欲を引き出します。また心から認めてもらえたと 仕事へのボチベーションが指針さ、「もっとできるようになりだり」と

なフィードバックをしたりすることが大切です。 りする高額が不十分の場合もあります。対策をは、本人にとって見り向いませ あるように振り出かを目前になり、現物シをしなり、おにつながるボジティブ けれて、高さいの金田にたったは、自由を実施したで、ホチスーツョンをあるた

|||本の辞有を選号を開露しょう可能を、やせのを招が中心固備

「社事はつらいもの」、「できない社事・書手なせ事」になりなる正せた。 「図書や書を見なして「自分な仕事ができる」と思じられるようにしなければ、

「こういう人にはこの仕事を」という 開発機会から開始する

強みを活かす 個々の特性や

はい物は「できないものをできるように」ではなく、「できるものをもっとにより 早く、正確に、一人で「できる」ように考えることが選手です。

特に考えながら、行動しています。誰がいに超困すると思われがちな顕素を、 「個々の特性や強みを活かし、魔犬服まで引き出すにはどのようにすればよいか」を このような衝突では、その人の可能性やのびしるも余めて合い

またその人におした適材適所に配置することも、特性や指導を活かす上では欠かせません 個々の特性や強みとして捉えなおすのもその一つといえます。

地域との関セッをもし 社会参加を進める

柔軟であるための

あそび」をもつ

9

スタートは、美国教育職の開始は関連します。しかし、これまさになり意たなロルボワーションの回復性を始めているのです。 とで、世界も氏がり、利用者の口鏡を支払うための特徴国際な菩薩や白簪のチャンスを得たり、特殊での役割が確えたりするかもしれません の高級教や高が凸がり、関わる人も構えていきます。事業所にとっても、地域や外部の方々(治説、企業、出表学、学生、地域住民等)と画教するこ 難った周元は、一数数別へ移行したいといった権权に関抗数が服命されていることも重要です。そのすることで、対策権 算種用学などを行ったり、件会の一貫として自分たちの仕事がどのよう言語ではっているなの感覚をしたり 利用者が実際に「社会の一員として社会に関わる」「社会貢献する」機会があり、それらを「実易でき 事業所が外間に向かって発表したり、協力を推議したりすることで、それに応えてくれる外部の方々も年々構えてきています。新しい復落の **参属の人に関して来てもらったりする反り間かです。美質完全で個人義会を会たり、そ人の危険と開発の基準が** やし、利用者が発展できるよう。反と指示や日末が安められます。例えば、基礎の影響や指示への物質 ていることとは、地域で生活する利用者にとって非常に重要なエッセンスです。女協者は、際会を基 倒らかの観察がある。 を城の一員と自然し、

D

モチベーションを高める 本人の気づきと

サームの四回を集り合い合かの

人ひとこの役割に対する機関も恐れない。

チームで仕事をする

日朝在通過する。

ないサイクルをひくめ、

成功体験を組み重ね、

理念や目標を共有し、 w

●特に仕事をする際は、支援者と利用者が「支援する側」「される側」の関係を超えて、「共に働く仲間」として、 ●その安勢を出し着がいないでき、その会話ができないできたおしても、回路な扱う―人ひとりが考えて世際し ●個人の後期を周りが知っており、仕事をする時は、個々がどのように配置されるか、行動するかといった共有がなされている。 ●チームの中の個人、一人ひとりを大切にして、チームで仕事を成し掛けることを指に参議している。 ●女前者と利用者が回に開めや田書に合かって、自分がやる人きさとをよく分かってする父母である 韓国にエンバワメント(北野 2015) し合い、新たな関係を構築する。 正しい仕事の仕方をそれぞれが分かっている状態である

チームで仕事を残し遊げることに確値をおき、チームが機能するためのトレーニングを行っている問題

法人の理念や、(法人・チーム・個人の)日標を共有し

もいます。帯がつかあるために、から四回着かが着すこともあるでしょう。 れてきた人も少なへあつません。中ではチースで中華をすることが困難な者 **等がつかあるこれを断せて、西側の副外や目前や共作するこれかの過ぎから**

●回の目標を目指すメンバーの一個があるという自然を終れるれる。 135194条乗仕込ひーチ」

※チームと同じ空間で仕事をしなくても、工夫と仕組みでこれらを

●物理への数据を持っているというだと

「失敗しながら成長する」というプロセスを重視した。 法人の集まや、(法人・チーム・個人の) 目標に向かって

開催する場所

あると、十分な体験・指揮をしておらず、「チャレンジをし 数と小さな成功を基み重ねて、それを自分や組織の自信に 用者が総合や目標に何かって英表を応援し合い、多くの牙 ようにするのか」を考えることを大切にします。支援者と利 失敗しないように仕事をするのではなく、「良い仕事をどの で失敗する」確全さえ与えられてこなかった回数性もあり できるようなフィードバックもします。そもそも確かいか

成長に向けて挑戦する

失敗しながら

「やしんその」被数をしへめ、

失敗しながら患利。

を見据え、リスクを取れるか、そうすることで開かい者 もらう禁錮と表り指む複数が密むれます。いかに発来 え、決して開めない。そこでは、閉がい者に仕事をして 教をする権利」があります。「実践は成功のもと」と考 Aには Dignity of risk という「リスクを負う導機」「失 の多種多様な仕事の可能性が見えてきます。

あそび,をもつ組織

それを「滋味」が」できる出業

「関係ない」こともかった手格

が考えて判断し、数・形を搭巻に変えていくことができます。層がいのある人が音 も欠かれまれた。後に金属に従来した形はなく、その意本の場の栄団になった、回る の無です。から、そこでの争びを対言語があるようなポジティブなフィードバック ながの間守護婦を入り施し、先院を不参の種類にも顕著の他に対抗させる発表でか 個々の強みや能力が最大限に発揮され、個人の可能性の指を抜けるためには搭載し 「あそび」は個人や組織のひずみを受け止め、パランスを保つところでもあります <上で生じるかもしれない開題への適合な対応は、米は無恙の(あそび)によって米

13

ディーセント・ワークへのプロセス

た「人間を発揮」の大色にも中のためにもったまたプロセスを実施した、ポジティブなフィーアスックをしたまたくだない。 連までが難しいといった場合は、目的や仕事デザインの技法を見慮し、作正・収着を繰り返し行います。この政治職院を繰り返 していくことで、少しずつ成果が現れてきます。すぐた成果は現れないので、原に指すそうたなるかもしれません。その思は、数 宇は目的となる成果を利用者と共に決めて、それを仕事デザインへと落とし込んでいきます。考えていた成果が出ない、目的回 それでは、ディーセント・ワータに向けて、どのように進めていけばよいのでしょうか、回はそのプロセスを示しています。ま

■ディーセント・ワークへのプロセス



出席:中国文章 (3017)開発者への直対対策のあり対についての研究に開発機関) Walce(1579)の数やもとに準備が改成。からに作成 Walcen, R.E. (1579) Work Introductions in the United States, Harvard Business Review, 36-98.

■南海外の果にしなびるために

報源的成果については、表にある的音を意識して行うと効果的です。

が表現を含みでいるです。 対象を受ける 本学の関係を 本学の関係を 本学の関係を 本学の を を を を を を の の の の の の の の の の の の の	
(でん・ケル・マンの情報) (での・ケル・マンのでは、 (でかに含く等単句に	
なる本語を対ない	 ● 市東原民議員(営東邑当会)の定置 ● 東上・販売目標の実際に向けた業業の数据計画 ● 定開炉気配炉
+08	 ① E インダストリアル・エンジニアリング: 人・資源・貯削およびエキルギーの最適な総合システム設計・改革及び実施に関することを扱い、生産性を向上させるための協同:金 事際管理 ② 事際管理 ・ 大井の橋入/生産計画・支援/労集計画・支援/労上高(得意究別・商品別)/元上金回収・売得金管場/住産管理など ② 衛生管理(食品)

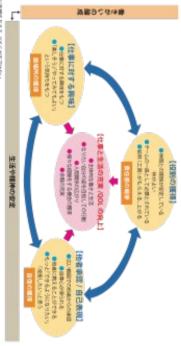
(中国の)の関係のでは、中国の)のでは、中国のでは、日本のでは、日本のでは、日本のでは、日本のでは、日本のでは、日本のでは、日本のでは、日本のでは、日本のでは、日本のでは、日本のでは、日本のでは、日本の (日本の)のでは、日本のでは

5

個々の働きがいのつくり方

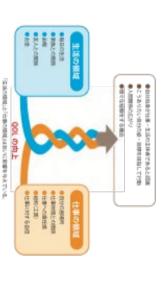
変わってきます。 信奉かのの母談を施た実に自身の仮数を選挙したと思いの基金もあなれ、近のかの仮数を選挙したたまに結合かのの母談を集 つめが終いの始めも思ります。 チールの一直としての親かかれてつると思いた事の仕事の対する言葉を抱くことも思ります。 のつくり方を考えていきたいと思います。個々の動きがいは図のような顕素がそろったときに確認されていますが、そして、こ **れて思いるいともあります。最後的で表いられる単純などもの、有様くの資料表が影合された。何かで日曜日間を有様くの表表も** の開発は人によって、どこからスタートするかかかりはもん。仕事に見する意味を指した後にチームの一貫として必能とかれて これまで、事業所の拠点からディーセント・ワークのつくり方を見てきました。今期は個人の拠点に立って、個々の動きがい

どちらを出口替えるか、ではなく、本人の意見を聞きながら、同型に整えることが大切です(図を問)。 仕事へ向かっているのです。そして、それらは仕事と生活の元素、QのLの向上へとつながっています。機をから非量の限の生活や 要甚ら別所や土がたいなかのしくのたれいを含また。歯をなりを見つめれたがやりかなど、俗語・毒甚な別所する場合もあります。 命々の他はおいがつくられるはでには、それぞれの境界が困いに物業を与え合い、後期しながら協定されて、さらに効果した



他国に影響を与えることもらか死ではない

のこの中学が出まれて地域を対し、他の活動とから機能力でも大きがしたこのですが、他の指令と、他にも出てはませんを入ています。非常報から、他の組 登4、2011年、「報告機能は対する自己組織・自己国际以上「報告機能機能は対する政策をした機能といっては関係的は対象を対しませます。 権権政策が発出対象が生活が発行して対象、指定されて発展したもの権を支援する基础をある。 権権政策が発出対象が生活が発行して対象、指定されて発展したもの権を支援する基础をあるがあった。



見い方向に行かって回答がいりンスよく召を来することが、生活の反応、指令回答の反応、仕事の反応へとっなかっている。

出典:中間交換(2017)開発者への開発支援のあり力についての研究し国際機関(の間に加集。

17

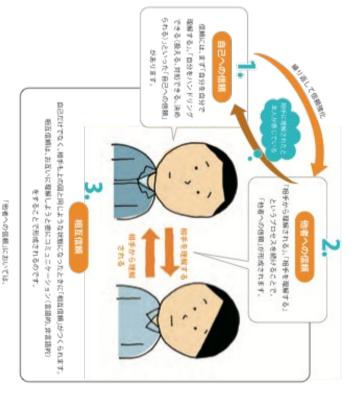
Chapter.2

信頼を築くポイントと 信頼を学ぶコンテンツ

「信頼」をつくる

■信能のつくられ方

信仰は生き物。一郎一夕で形成されるものではなく、様々な出来事や感情の歌をなどを感なからつくられていくもので、終わりや売成がありません。「生き物をお互いに育て合う」という状態に考えることができると思います。



本人自身が「相手に理解された」と感じていることも重要になります。 何らかの理由で、相手に理解されてないと感じる医療が続くと、 どうせ自分は理解されないと認めの感情を持ってしまうことも少なくありません。 相手は、「おなたを理解したいと思っている」「他えてはしい」というメッセージを伝え その姿勢を示しつづけることで、本人が「私のことを理解してくれた」と 感じられるようになることもあります。

そういったプロセスを通して、「自己への信息」も強化される場合があります。

햾

「柏耳信頼」を築へるしのポイント

フケア」、「ストレングス」、「エンパワメント」、「原体とリスケ」、「チームによる仕事進行」です。ポイントの 一部は p23 から浮しく認識していきますが、ここではやちやもおもいて商品に拠退したいと思います。 **得がら者が他へ上で柏圧信仰を買いていくためのボイントはもじ。全てのベースとなる「対話」、「セル**





- - 6 つのエッセンス (p13-14 参照) や自然を扱いていくための基本となるものです。
 - 題し歩の言葉や考えていることにしっかりと耳を傾け、相手を知るうとすること。 **語し歩は、相手が自分の語す料容や気持ちを分かってもらえるように考えて話すこと**
- 対路は、標準を分かるうとし、そして、分かってもらおうと行物で示す 「他はの思いやり」と考えることができます。







- それが無行できるということです。
- 2.12.42.82.機能開放整理を保予部位・アンログの行列上述 のが存れそうになったときや何れたときに向きすればよいのか(ケア)分かり
- になると、個大な状態になる他に含んだり、回復状態に入ることができます。 せんフケアは難しいことですが、倍者のサポートも繰りながら、それができるよう

物々の配置・ゲームにおいて、

- できないことではなく、ストレンダス(強み)に着目し、それを活かすために、 知恵を掘りながら実際に行動していくことです。 どのように関リの環境(管理の、AR、社会資源など)を整えればよいか。
- その場、本人やチームメンバーがやりだいことや目標としていることに異を整け 自分かちのストレングスに関力いてもらうことも大幅です。
- その間、ただ一分別に助けるだけでなく、その人の未来さっている力が発展できるよう。 その人のおり扱手を思い出してもらったり、影ましたり、がんはろうと思える情報 (物理的、人物、社会提展など)を一緒に整えたりすることがエンパワメントです。 また、ポジティブなフィードバックをすることが、

何らかの理由でそのカが十分に発揮されていない何があります。 人は本来、握々な力やできることがありますが、

エンバフメン

- 調腦やアース保存のエンバワメント言葉があれても思り戻す。
- 「リスク」との間で常に燃れ動いているものと考えられています。 信仰は、名互いの他を行対する「開発」と概念から向わざれるからしれない
- どちらか一分に大きく傷ってしまうと、信服務所が保ちづらくなるので、 そのパランスを取るうとすることで(例えば、対抗をして相手の状況を気持ちを抑る) お互いの信頼を保っているのです。 お互いの「職権」が「リスケ」を担らかの形で把着し、

悪海とリスク

- デースタルサス 整照する言語 デームテフーロング (共和メンタラモデラ、ナチュルラ 他がいゆえの凸回が大きいがために、1人では仕事が難しい場合もあります。 での他、デームで打着をすること(別しの選手をむけれ、哲手な形を描しむ))が実践です。
- サポートなどのおお願です。 メンバーの個々の特性、性格、強や、弱や、できること、できないこと等を知っておきます。
- 仕事上の規則、回避なときはどのように助け合うのが参加っておきます。

19

まとめ 相互信頼を築くための障がい別ポイント

対語をつながら他国際高さ光緒におけれ其行籍高を続けていくことがポイントだす。 との場合い者に対しても「〇〇様かい」という時間みで発えるのではなく、1人1人の個人として肉を合い、

【知的障がい】

- 生活のサポート、美質のサポートと一音で定義が国際となる。 「自分の状況を提倡する」、「自分の状況や気持ちを言語化する」ということが困難。
- 会局のサポートを基り削していくことで、

資業の非常物を(お互いがもつ機能に基施があること)が実活されていく。



【精神障がい】

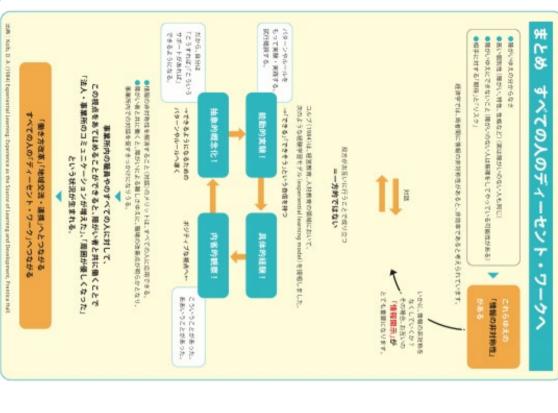
- 自分の状況を客観的に見られる「セルフチェック」と 自分を強ける状態にリカバリーさせる「セルフケア」が重要。
- 現在の状況を周囲に伝えられることとリカバリーや 必要な配慮を周囲が理解することで収着が可能となる。
- ・資本口にエリケーションでより高階の手が専項が高端されている。

【発達障がい】

- ナスターソコンレッの接い自公の事前・報用を被書送下送り、 どのように対処できるが密膜できることが展展。
- 事業所や会社との対話を通して、互いに対策や表価点を見つけ出すプロセスを 大切にし、本人の制御のもとに進めることで指摘が可能となる。
- 有害の需要に振びいた、本人が解释できる対抗を指することにより。 情報の非対称性が展開されていく。

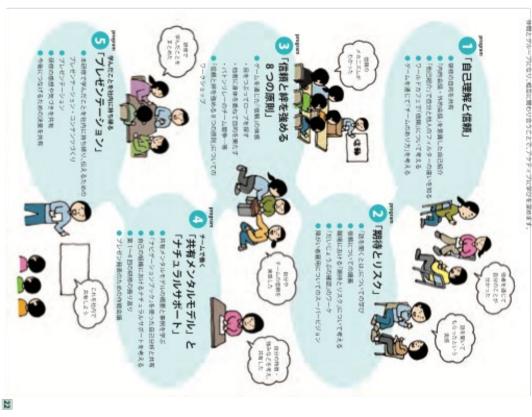






研修プログラムの概要(例)

「ディーセント・ワークを連続するためのもつのエッセンス」と「祖国信息を養へもつのポイント」を信仰の多ならず、



コンテンツの「対話」

自分の思いを相手に分かるように伝え「話す」こと、この2つがお互いになされることが求められます。 そのためには、単に招きする会話ではなく、前手の間に耳を描げしっかりと「難く」ことと、 「対抗」は、自分のことを伝え、指手のことを知る1つの手限ともいえます。

これが確認されると、相手を知ることとなり、自分を知ってもらうこととなります。

ただひたすら相手の間に関係を持ち、関いていくことが大事になります。 しかし、そのためには他手との「対話」の中で、「次に前を招そうか」と考えるのではなく、

他手の意見や考えを図ざてう考える自分がいるこという自己程度につながります。 やした、この「対策」は、他子の服务器をなから「生子なこのからにあえたいあのか」という他表面表につなから、



この物質研算と自己機能は、可能のそれぞれの研究要を出り、それを期めることに繋がります。

例えば、他中の思いや感情は極端できますが、自分には違う考えや思いがある場合。 お互いがお互いのことを、認めることができれば、相互関係となります。相互関係は、「対話」から確成されます。

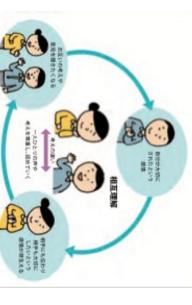
自分が大切にされたという感情は、物質にも伝わり、そして倫理も大切にしたいという感情が存生えることにつながります。

本して、お回いの間や表示、表現を含いたくなり、題をたくなりはす。

いいえ、一人の人のその声や考えは大切なものであり、それぞれ個々を尊重し、様々な声や考えを認めていくことが大切です

表別や何い、価値などは一つ合理型なれる必要はあるのでしょうか。

すぐに結論を出そうとせずに、お互いの思いや考えを声に出してお互いにじっくりと語っていくことが求められます。



物等: 片山樹男子

23

それとも、赤ちゃんが飲みたいから得馬をあげますか。」という質問に、会場が口分しました。 私が「対抗」を学ぶ発回のTomからの「あちゃんが母乳を飲むとき、母悪がおけないと思って母乳をおけますか。 そして、際がいのある人とない人でも。 上向でもお下でも同僚でも至人でも飲命でも恋人でも夫婦でも親子でも兄弟様妹でもおちゃんでも、 この「対限」は、しようと思えばどこでも成り立ちます。会社でも学校でも実践力でも、

これから「対応」を参属してやかれるか、目的会院から、参属してやると会院か「対応」となるとしょう。 つまり、人は地上に生まれたときから、「対路」を身に付けているのです。 すでは、おちゃんの味から、自然を紹せなくても自分の思いを切えたいと「はく」という手段で「対話」をしていると言います。 しかし、Torn は「参ちゃんがミルクを飲みたいと「泣く」から、母親が母乳やミルクをあげるのですよ」と答えました。

そして、自分のことを着手に置いてもられたでしょうか。また、「対策」を存得してほしいと思います。 概要に置いてもらえた体制は存られたでしょうか、自分自身の内省をして、自分のことが分かったでしょうか。

世界: Jackto Sellituto & Tom Erik Amid GBBGDialogical Meetings in Social Net 04以-2016/オープンダイアローグ,尚本協介・原田教院|

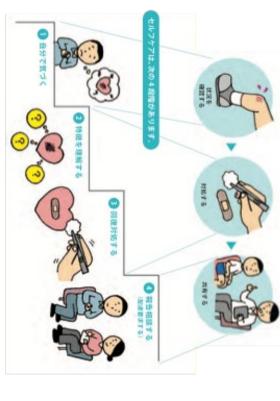
赤ちゃんから対話ははじまっている 111 G92472767 お確すいたので 使いのかな?

■内的会話と外的会話 担対ル散難■ なりがち. 1つの経路にまとめる (新田) たくさんの意見を様に出し、 手持ちを紹かし、トライ& エラーできる。

コンテンツの「セルフケア」(Self care)

必要であれば先生に今日の体界の扱業を見学したいと言える。これは世界中で5歳くらいからできるそうです。 例えば罪から出血していることに気付き、自分で消毒の後、バンドエイドを貼り、 つまり、フィジカルのセルフケアは世界の常識なのです。 人はフィジカルにおけるセルフケアは得意とされています。

「田本谷メソタの集団において展現のテップラフナー」と高へと参照になくなりますが、 養際、現代できる仕事でもあると考えられるのではないでしょうか。 世界に先輩けてメンタルセルフケアを暴放し、強でも簡単に心にバンドエイドを貼れるような素質を 多くの人は可認と、場に推議った行動をしからです。まるで適口に日を取る中であなのような)。 しかし、メンタルにおけるセルフケアは一度します。心が折れた際に何をするが載わったことはなく、





25

共同作業における人の心理の動きは例えばこうです。



多へのパジネンパーソンは、B はんの参加を放棄すると思りますが、

果たして根手が強であっても、皆さんは最終と自分の意見を伝えられるでしょうか。

第四日から四洋メンタラの海状がある四十年年代もは、ド田県は旭州シキャッなあ、たの四韓国際は旭マイ思われます。 ところで得分い者環境における問題解説は $oldsymbol{0}$ 「本人の努力」 $oldsymbol{0}$ 「周囲のサポート」 $oldsymbol{0}$ 「国際の工夫」の組み合わせが重要なので、

それに扱って考えていきたいと思います。





人の考え方や意見の表には、その人の「磁管」や「自然管」「感情」があると考えられていますが、

著がり表面面・放送を高められないだ。我のの表え方を展現れるを担したこ者に込めたこすののだはなく、 メンタ」の発展を含らた日常では落業しなりことが構え、組織器が開会しやすいため、考えがを意見に選りが発展も多異なものなります。

「上手に共有しながら、一番に各反していく」という問わりを義竭の中で発にできると思いでしょう。

この環境が損弱の「対話」なのです。 これは彼らが誤論しやすいだけでなく、簡単において意見を出したくかった同事の多くも含われる文化編纂になるのではないでしょうか。

27

コンチンツ0「期待とリスク」

信頼の機能

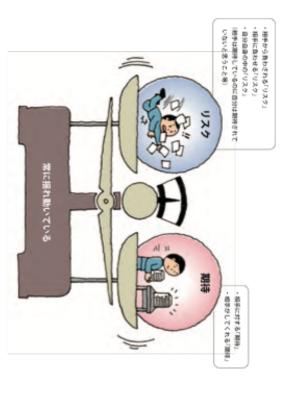
■コミュニケーションを適じて部下と情報共有すると、仕事の問題問題を設力のミスが減る。 ●メンバーが発展しあるチーは名がはロミュロケーションを経過で行うなあり 核信義チームでは指導の共有、接貨の公開、効率的な問題等決分なされる。(Zend 1972) なった。円車に中華が高さたき、同種を高分しやすい、金銭を着きやすい、(服例 2014)

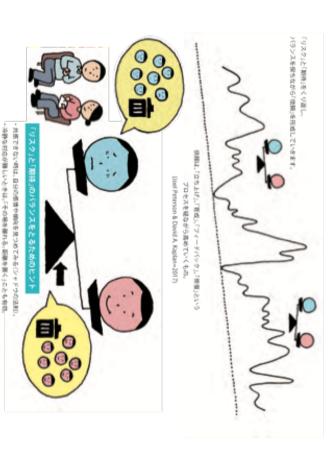
由耳信頼」がある抽種は、結果的に効果がより

信頼とは?

「人は他者との関係に包含される損失などのリスクを掲げ負うときに赎罪になる」 倍者が信頼するものにとって重要な映文の行動を遂行するだろうと制御し、 その指数の行動に対して開催(witherable)になるのを見わないこと。 (Mayer, Davis & Schoorman 1995) (IBIS 2014)

そして、「開修」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ることができます(両者の間で常に値れている)。





整えたりすることで、本人が変化することも多い(エコロジカルアプローチ)。 ・全ては大きなシステムの中で回いに影響を与えながら使り立っている 本人だけに問題の原因を見つけるのではなく、周囲の環境を変えたり、 と考える(システム薬)。

・憩りを狙り、上手に付き合う「アンガーマネジメント」を行う。(大き341)に ・自己決定・参加「コーチング(相手に考え、決めてもらえるようにする)」を保す。 ・日本手名「スイクロカウンセリング(アイビイ)」を使って手る。

自分の感情をエフガントでおえる「アサーション」を挙でしてる。

コンテンンの「信頼と絆を強める8つの原則」

問題が複雑であっても、シンプルな原因とその思ふむわれを考えて、解決を探ふましょう。 そんな時、依頼と呼を強める(心の)(ワーを保つ)るつの原則を思い起こしてみましょう。 自分は大切でないと感じさせてしまいます。 あらゆる明例的な職業は人をパワーレスにし、心を痛じれ、 ■信頼と弊を強める(心のパワーを保つ)8つの原則 例えば、こんな短期はありませんか? つまり「信頼」は、心の力と推動していると言えるので、大切なことは心のパワーを保つことです。 ○のパワーを保てている時に信頼」は強生しますが、落ちている時は、「情報」できなくなります。 私たちは、いつも人を信頼できるわけではありません。 8つの原則のうちどれか1つからスタートできれば強いのです。 個がどうながっていた時はパワーを見てたが 個の概念4Uがを成ると、個難もなくなった。 祖立・祖路・排除 ・たった一人の仲間の存在が人法を変えることもあります。 - 年齢を匿ちるほど、宇宙の存在が大切になります。 「仲間とは友だち」これほど大切なものはありません。 ・信服できる存職の一種であるという気持ち、 「田商」は、在窓と一表して着く原表力・分きがい。 ・支援者自身にも目指が必要です。 人は少さくとも目標を得った。それに近づこうとします。 概かのために貢献できる目標があれば、大きな力となります。 同じ出来等であっても、 ・基施総合人メージ音響作物の合言 有密的な感情と自信をもたらします。 **娘ワイメージ目の、無限のイメージ目のなります。** たのかのない種様ななるのなのかった。 日間を見たうと・・・パワーもあい 人を信仰できなくなることがある。 「信息」という力が、適にでも高からあることを実施 · 自己供用·物素供用·相互供用 **存西海湖** あまから最近すのか。 自分の最近であり、「少な事です方面になたか。 自分を表現る意思することができなからなったか。 このでする。 海州名な人メージ 自己否定・役割喪失 计模目的图, 编数可由对人协会, 聖義 責任と役割 ・小はくとも無たすべき悪在や吸動があるから任きているのです。 人は責任ある役割を得ることで、それを果たそうと力を出します。 ・無用や由着がないのは「あなたはいのない」ということと同じです 責任な「吸包」でもあります。信頼された者だけが感じる力です。 肯定的なコトバ 麻玛璃 ・肉皮的なコトバ(含葉、簡素)は自分や菓子の心を広げ、勘まし、自信を与えます。 ・たとえかさな経験でも、特定的なコトバにより、素晴らしい記憶として間に別じことができれば、 遊童 その行動はくり返され、その他の人生に大きな影響を与えます。 バワーを取り戻す = 海を取り戻す バワーを失った人 = 声を失った人 「強素素」とは、目前を接続したときに関口必要等も。 ・国政的を終口のとか、反映・指摘・有田的を得ます。 ・一人だけで連続するよりも、 情報できる何間との協権により手に入れることで、 大きな遠保格を用ます。 他者の阿冬間が分けられるようになる。 *全国分割2、16、21単位募集子各員 国分が物語に言があるこのた何しへ。 自分の声を送用する。 自分自身の本当の声を持つ。 ・ただ他の人と一緒だいるだけで仲間になれるわけではありません。 ・一緒に何かをすることで仲間になり、仲間になることで、 さらに一致して力を合わせることができます。 それを「協権」といいます。 共通の目標に向けて、一緒に力を合わせていく振揚が大切であり、 協権できることが <パワーを窺っている女婆> 仲間がいて、声を出せて、 自分の声を出し、変化を招こす。 被称に行動する異気を持ち、 それがバリーが現たれた状態」 2011年1日では2012年1日の日本本日本

30

29

分割川直掛のこ8を分配を終り施設し31021を設けけ、単円

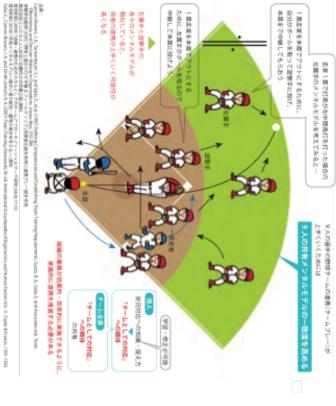
コンテンッ0 「共有メンタルモデル」

■チームがよりよい業務を行う条件

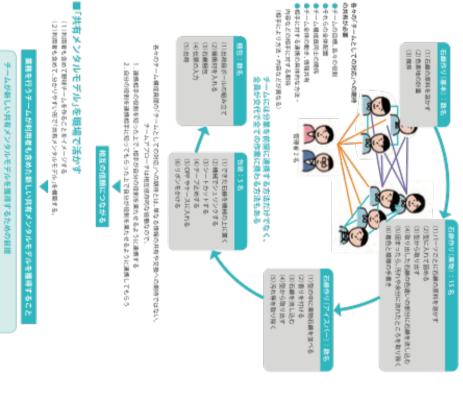
すべてのチームの最近異が1番分の役割に対して使れている」と関係に使れたチームプレイヤーである」ということ。



■(例)野球選手のメンタルモデルの原型



■石級作り業務の連携にみる「共有メンタルモデル」



②予選者の「共議会の共復を表して表現する→「以後の本書に、サナリアを表現した表現であるようになっていた。◎予選者の成功を表にて表現する→「以後の本書に、サナリアを表現した表現を示し、

()選がいの数は未選案するハガー(選が)の数数に合われた開催があれば非難ができる。 ()学過去未発記的いったい→(受過表も一人の対象人として容差がある。

쌜

Chapter.3

引き出すためにすること 利用者の力を

ツール& トレーニング そのための

②スタッフの政策や立ち位置と自信息の表記 ①利用者の力を引き出す職業 ②利用者自身のセルフケア、 利用者の力を引き出すには、 0375K&551##.

利用者の力を引き出す環境とは

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 | でこばこ) 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)条款であるため を感じ取り、つらさを捉えながらも、役割を挿たせる環境です。

(1)失敗しながら成長に向けて挑戦できる環境

を考えるための通復だったと捉えるか、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 るか」という考えは思いつかなかったでしょう。つまり、「事実」を失敗と捉えるか、挨戦の結果と捉えるか、次 超えています。「接腕」をしなければ、その結果の暴災には逍遥しなかったでしょうし、事業から、「次はどうす 「失敗」は失敗でしょうか。それは何かに抗戦した結果の出来事の一つであり、その事実に対して「失敗」と

が「心臓的安全性」の痛い繊維と言われています(p8)。 き、そして其チャラングできるということです。態度は、失敗が成功かの口気ではないのですから。この最後 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 がいのある利用者はうまくいかないことの方が多いかもしれません。けれども、どんなにゅっくりでも成長 人は常に成長します。その成長は必ずしも一直硬とは狙りません。うまくいかないこともあります。特に帰

見に考える職業を作り出すことが求められています。 限」と利用者が契えていても、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 指摘され、「失敗」させないために「禁錮」させない環境では、人として成果や成功することはできません。「失 そして、Dignity of risk『リスクを負う尊談』、つまり、失敗する権利は匿もがもつ権利です。「失敗」ばかりを



(2) 柔軟であるための「あそび」をもつことができる環境

理解をしたうえで、果教であるための「あそび」をもつことができる環境が求められています。 されは特に精神障がいに関することですが、障がいにおけるリカバリーの道は音が違うという

る道を歩んでいくことを理解したうえで、個人の可能性の幅を広げるために試行錯誤を繰り返 リガモン希腊に向かい、それぞれが自分のベースで弱々後ずさりをしながらも、それぞれが異な し、脳道応旋に対応できる集散性がある環境が必要です。 リカバリーの遊は、直接ばかりではありません。一人ひとりがもつ希望も異なります。一人ひと

け」できる組織環境が求められています。「リカバリー」は「人の成長の可能性」とも置き換えることもできます。 **帯がいのある人が育くうえで生じるかもしれない課題への適切な対抗は、実は機器のもつ「あそび(個人や指数のひずみを** 例ではあ、パランスを保つこと)」のある職職が実現します。「整定ない」ことでもかってみる「あその」をもち、それを「要味力 一人ひとりが異なることを念録に、その時その時の状況によって、個々が考えて判断し、姿・形を素軟に変えられるよう。

w



それぞれの異なる道を 72254298



(3)個々の特性や脳みを活かすことができる環境

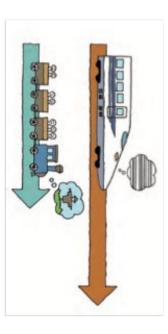
言われますが、その際は、個々の特性や強みを引き出し、治かすことのできる機能も求められています。 特に精神等がい者は、精神疾患と言う後天性の疾患を患ったことで、患う的と比較され、できていない 支援について述べられるときに、よく「利用者のエンパワーメントやストレングスを引き出すこと」と

減」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。 することが得象です。自分のことも私人のこともネガティブに番目しやすいのです。ですが、物事は「事 ことに着目されてしまう、あるいは比較してしまうことが多いからです。人は、ネガティブなことに着目



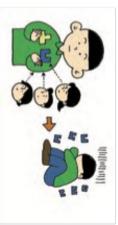
ボジティブに捉えた生き方ができるか、ボジティブな環境を提供できるかが重要です。 るな景色を読めながら当むことができる」と仰っていました。こころの影響をしっかりと受けとめ、どう **供せん。ですが、學教する利用者は「蘇林者は意常奏で、自分は獨引引导。スピードは会別補うけどいろい** 「精神疾患」を思うことは毒素であり、自分はもうだめだとネガティブに思うことの方が多いかもしれ

られています。 れた能力や機能を高め、その能力や機能を他の利用者のために役立てることができる環境づくりが求め ネガティブに従えがちな単年が多いからこそ、個々の特性や強みを指かし、利用者一人ひとりに与えら



(4) 凸回 (でこぼこ)を感じ取り、つらさを描えながらも、役割を持たせる提供

に留まるしか選択できなくなった利用者も存在します。 猫を掛け、鹿しみ・骨立ち・怒り・諦めなど生きるためにそのつらさに蓋をして「やらない」「できない」 男を思ったため、猫がい特性のため、回(ヘミ)んだことに差罪されがちです。できないことに多くの背 をします。ですが、不調なときは手がつけられません。できないことに着目しがちな社会のなかでは、疾 人は誰でも合目を持っています。私も数字や計算が苦手ですので、2回計算をするなど苦手を捕う工夫



れます。なぜなら、多くの人が鑑かの役に立ちたい気持ちを持っているからです。つらさを持っていて して、自信を少しずつ、少しずつ取り戻すことができます。 も、仕事や手伝いといった。その「役割」の一つを担うことで、そのつらさを後ぐことができるのです。そ じとることが重要になります。つらさの背景があったうえで、どう捉えていくのかが、スタッフに求めら **芝用着自身が自分の凸凹に気力へとと、周囲の考たちがその凸凹によって根子ならの痛やつらさを感**

付ががあるのか、どうしたら一歩踏み出してくれる声楽けになるだろうか、一度考えて職業を翻えてお の視点から仕事を依頼するのではなく、悪や下、斜めなどどのような仕事が良いのか、どのような依頼の せん。その場合は、スタッフが「利用者にどのように仕事をしてもらうか」気付くことが大切です。いつも 単なる仕事の役割を与えるだけでは、これまでの経験値から「やらない」「できない」と言うかもしれま



36

②スタッフの姿勢や立ち位置と価値観の検討とは

スタップの姿勢は「海がいのある世界」と「海がいのない世界」の図い壁を着して、海は地域をであると野美し、「自 分ごと」として後らのことを提え、考えられるかというところです。自然、または自分の実践や量する人たちが得か いを負った場合に、彼らのなきかやその環境は発生しいものでしょうか、これは、「海がい者とどう向き合うか」と いうスタップとしての立ち位置とも言えるでしょう。



機構製の接近として、仕事やプログラム、また生き方も自めた多様な国別技があり、「法人・経典の理念や目標を利用者と共有し、チームで仕事を手る。助け会える関係性」が作られているでしょうか、機く国際の接近と仕事の成果をおげるための責任の共有が困難中で成されていますか、チームと機関の同僚たちは、集かが求られなくなった場合でも、基い合うことができる安心して中める関係が構築されていますか。



37

③利用者自身のセルフケアとは

人は指数をすると手当をします。数は、人のこころも借つき指数をするのです。こころが借ついた際に、借ついたことに対対さ、手当をすることが必要で、それをセルフタアと呼んでいます(p15 参照)。

「別い状態のときの自分を残ること」「問題からの何かがあり不調をきたしはしめていること」「自分自身のなかで、例 い状態ではないことが会じて不適をまたしはじめていること」などを担っていることで、別い状態と比較して今ほどうか 知ることができます。こころが傷つきはじめたとき、別い状態に戻るために、今何をしたらよいか、すくに手を打つことができます。早く気付くほど早く対応できます。

その打つれめには「自分がより成くなるための適用やケカラ」があります。良い状態のときから、自分は日本、どんな こともして、自分に厳しを与えているのだろうかと考えばらくのです。Dだすら書る。目いものを含べる。好きかけつマ や機能を見て何まする。好きな人間が入れて音楽を合けて入資する。など、日本、自分が楽しんでいること、リラック スするためにしていること、光気がないとをはどうしていたか、していることを思いがかべて「過度やチカラ」の機(中心 に書き込んでいるます。これは、好きな時に重新できます。



問題問題:リカバリー(Recovery)層がいがありながらも、希望をもち徐々に図査していく過程のこと

エンパワーメント 在mparwermentの中国者が自ら力を取り戻し、自分たちを取り着へ原理学院を落设していたられるにしていくこと

ストレンダス (Strength) 利用者に借わっている場在的な能力のこと

文献:高原金属子(2009) [第十四第1章 Deegan の Recovery に関する議文における最高について~1986年最高の Recovery: The Lived Experience of Rehabilization から〜」研究代表小落道「資本者の「リカバリー」の概念整理とケアマネジメントの美国名義的」 年近 19~ 29 年度科学研究資格社会(基盤研究(C.)研究近東報告書

씂

39

ナビゲーションブックとは簡単に言うと、「○○さんの数数原形書」のようなものです。 人間一人ひとりには、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。 考え方・行動の特徴 対人面の特徴 作業値の称徴

ッール・・ ナビゲーションブック

ER: 85	考え方・行動の特徴	対人面の特徴	合業団の非領	
田県:株式会社ジェイエスキューデ「ナビケーションデック」				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

ッ-no ナビゲーションブック

あまりやりたくないこと	やりたいこと	できないこと	できること	
				【具体的アピール】スキル・特徴 どちらでも

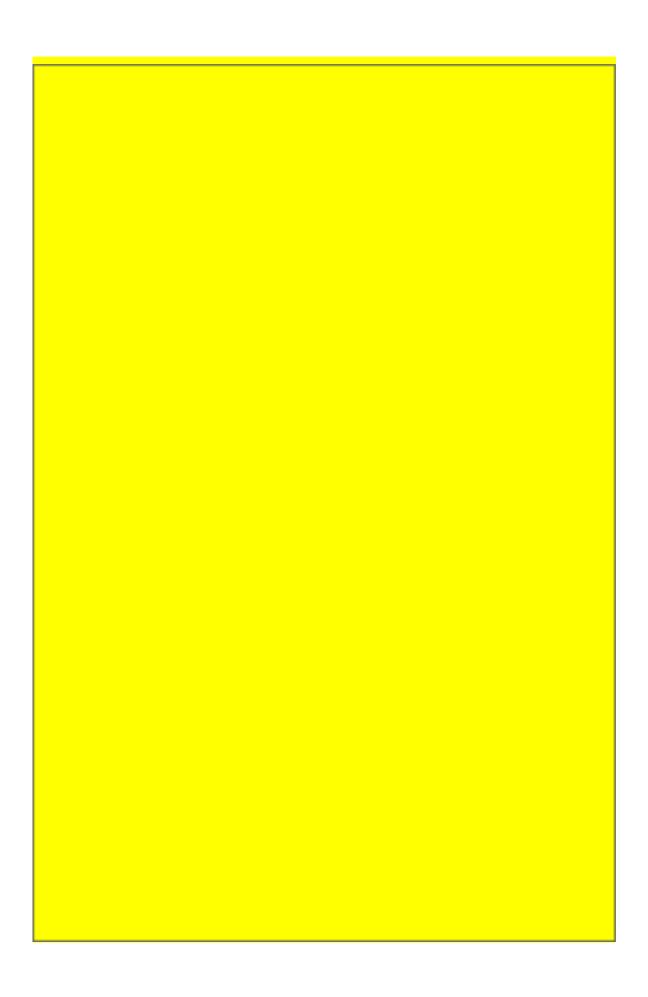
ッール 0 セルフケアシート(K-STEP)[改奏]

就労移行支援事業所「書くしあわせ JINEN-DO」と川崎市が共同開発したもので、 精神陽かい者など年間密報に展題のある方の総労定義を図るためのプログラムです。 主に「セルフケアシート」を用いて「体験を見える化」し、1・2 分で心身の状態を報告し「報告のルーティン化」をはかることで、 展場内の直立を防止し、コミュニケーションを促すものです。

bui	22	24	114	22	20	10	8	=	8	Ξ.	5	5	=	÷		Ι
*		36			-		*		30	>	=	10-		*		Ι
200	2	200	2	200	200	200	200	200	200	200	200	200	No.	Single Single		į
0	0	0.	0.0	0	0	0	2	D.	D.	*	0	0	0	* b	**	١
0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	2	0	0	0	2	Lo	1
Ť	ĬĬ	ĬĬ	Ť	ΗŤ	H	Ť	m	m	Ť	m	Τb	ΙŤ	ĬĬ	Ti.	22	f
Ш	lo	lo	ш	ш	ш	ш	ш	ш	Ш	Ш	id.	ы	ш	Ш	-	1
님	Ш	Ш	Ш	Ш	ш	ш	ш	ш	Ш	Ш	Πá	1	e i	Ш	22	1
Te	160	100	þ	Πþ	Ш	т	Ш	Ш	Ш	Ш	Ħ	16	HT.	Ш	22	ł
ob	ol la	64	ы	Ы	Ш	Ш		Ш	Ш	Ш	dob	ы	ø	Ш	22	1
o lo		pko	el le	H is	l lo	Ш	Ш	Ш	Ш	H	Ш	ol lo	lolo	Ш	30	1
90	el je	oi i	e I	þ	Ш	Ш	Ħ	Ш	Ħ	þþ		9 10		Ш	225	Ī
	Я	jojo	loid	HΠ	Job	H	i k	jojo	lolo	6 6	þ	П	obi.	id	\$\$	1
þ		pi	Ш	į	q	oj jo	rioi	DiO.	Ш	p		Ħ.	lo	oi.	12	1
		啪		ppi	de	d]	þ	ΠĦ		d,b		Ш	0 0	ciclo	245	ŀ
ΙĖ	180		ИΚ	€ I ¤	Ш	Ħ.	Ħ.B	Ħ.P	ы	ĦЦ	ш	Ш	je.	Ш	241	ĵ
Ħ.	100	ВL	<u> </u>	Ш	Ħ.	Щ	Ħ	Ħ	l lo	ШB	Ħ.	Щ	Ш	9.8		1
Ш	ш	Ш	P	Ħ1.		Ħ.L	ĦĦ	LB	Щ.	P.	Ш	Ш	19	PI PI	2.30	1
þ	d L	jei.	Ш	[id]					d l		Ш	Ш	ш	Ш	12	1
Ш	H.	o l	þ	Ш	姓	Ш	þ		Ш	jes	Ш	Ш	Ш	ob	22	1
Ш	Ш		Ш	ĦĹ	ΠÞ	Ħ	Ħ		pi jo	9,8		Ш	ш	비비	-1	1
Ш	Ш	Ш	Ш	ш	Ш	Ш	ш		Ш	ш	Ш	Ш		(o)	22	I
П	Ш	Ш	Ш	Þ	Ш	Ш	ы	Ш	П	ЫH	П	Ш	Ш	l la	22	1
П	Ш	Ш	П	Ш	Ш	Ш	눠		П	Ш	П	Ш	Ш		25	1
П	Ш	Ш	Ш	Ш	Ш	Ш	П	Ш	П	Ш	П	П			11	1
	cicio	cicio					13	þ	œ		ki	Ħ.	oi	oi	410	1
loi I	Þ	Ħ.	(0)			PH.	31	joj	Ш	ΠH	П	Ш	pip		1	1
1 (0)	11.00	101		掃	136	H		lob		ЫH		ЫÜ	h	oi la	:	1
Ш	Ш	Ш	Ш	ю	Ш	Ш	М	Ш		ei I	Ш	Ш	Ш	Ш	1	1
1	Щ	dα	Щ	Щ	Щ	Щ	Щ		Щ		44	Щ	200	000	40	Ц
99	99	441	#	(11)	助	(11)	8	HH)	-	HT)	44	 	(11)	FFIY	- 88	4
MANAGEMENT		KIRKURA		NACONACCE.		THEORYGIA	NUMBER STREET	SCHOOL STATE	10	23, 700				CHRESAN	***************************************	

出典:II適布「K-STEP プロジェクト」http://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000065084.html 「セルフケア」の概念「自分がより良くなる道具やチカラ」に表現。

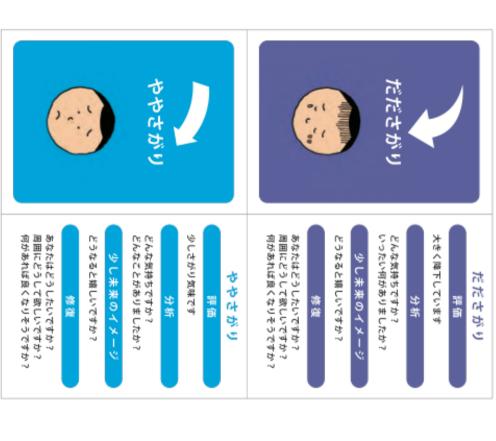
41

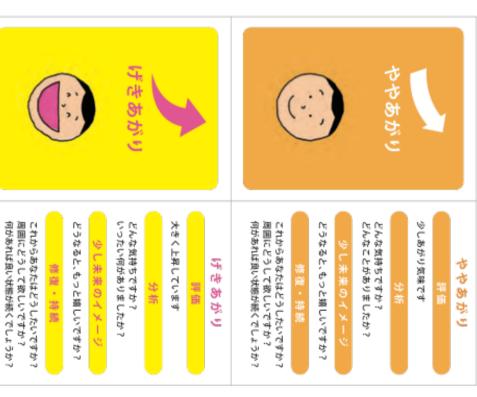


11-V

信頼形成カード

自分が今だんな気持ちなのか、じっくりと扱いで、その処理を表現するためのツールです。 色着に自分の循環を表面に由えることは、相手に自分のことを閲覧してもらうためにも大切なことです。





å

ここでは、その空気感をつくるためのベースとなる考え方、方法・行動について説明します。 「対話」は対話できそうな空気感をつくることが大切です。



相互理解 おきません 発売で与り 「議議」と「対話」の違いを認識する
 ● 展見がぶつかったと台は第3第を出す
 ●「自分も大事、哲学も大事」という気持ちを持つ 相手の話す内容を評価・判断していないか ・自分をリカバリーさせる方法を知っている・どうすれば自分のモチベーションが上がるかを体験して、知る ● 語を聞いてもらって、自分がどう感じたかを大切にする 人には自然があると問題する人に様さらなけている部分がある。欠けていてそれでいいという問題を持つ 自分が報手の立場・位置に立てるが、自分ごととして考えられているか ・互いに認め合える言葉を使う ● 理解をしていることを示すふさわしい言葉違い・態度をしているか 相手の包をきちんと関けているか ●程223当年経済の任息。 ・とりあえず損をしてみる 自分を理解してもらう例に、相手を理解しようとする気持ちを持っているか

・自分の心能等を抱着に話す 自分の今の製帯力を終し、株式を ・自分の終立のポイントを当め

	「対話」ができそうな空気感チェック
考え方	方法・行動
	対対の心形を指す
	展を問いてもらって、自分がどう感じたかを大切にする
	- 自分の今の気持ちを感じ、考える
II (144)	- 西班の中のボイントでのの会員
	■ 自分をリカバリーさせる方法を知っている
	自分のモチベーションの上げ方を体験し、知る
	相手を理解しようとする気持ちを持っているか
at the state of th	相手の部す的容易所を 前様・ 高利多格内・関の手術
范者连州	相手の原をさちんと関けているか
	自分が根手の立場・位置に立てるか、自分でととして考えられるか
	とりあえず話をしてみる
	互いに認め合える言葉を使う
	「編集]と「対抗」の強いを再携する
	意見が引つかったら第3歳を出す
相互埋落	自分も大事、相手も大事にしている
	人には凸凹があると影響する
	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認識している
	いいところを活かせる場所・状況を考え、行動する
	- 「全ての声に価値がある」と思う
製廠	■ 含い換え。ボジティブワード、良いフィードバック
	一 いかとろ振し

盐

47

互いの扱いところを活かせる場所や状況を考え、行動する
 お述いにポジティブなフィードバックをする

ッール0 ストレング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グスモデルの『アセスメントシート」と「リカパリーユール ワークシート」です。利用者の希望を関さながら、それを外入るための計画を共に立てていきます。 現在では、イギリスでも活用されており、日本でも参用しまじめています。

ストレングスアセスメント

								総括のストレングスは? 私の場合のストレングスは? (すなわちが後、スキル、 個人と機能のストレングス)
	精神性/文化	レジャー/余概	ウェルネス/健康	接助網條	世事/教育/専門的知識	財産・経済/保険	住居/日常生活	個人の希臘、際い
								過去の資源 ~個人的、社会的多環境的~ どんなストレングスを過去に 私は用いたか?

私の優先側位は何ですか?

į

追加のコメントや私に関して知っておいてもらいたい重要なこと:

これは私の生活の中でこれまで数々が確認したストレング 紙は、この個人にとって大切で最低ある目標を達成するため スの正確な描写です。数々は、私のリカパリーの問題に最も EC、確認されたストレングスを用いることができるよう手助 大切な目標を達成するのを助けるために、今後もされらに付 けすることに回復します。私は、この個人のリカパリーに け加えていきます。

サービス製作者の著名 見つけられるよう支援を継続します。 とって大切なことを更に早がながら、もっとストレングスを 품

対形性の機化

몆

ケアマネジャーの開名

물

出典: University of Kansas, School of Social Welfare 2010

墨

49

リカバリーゴール ワークシート

ケアマネジャー:

里

他の目標(これは私のリカバリーにとって達成すべき意義があり重要なこと):

_	_
_	_
- 4	-
	w
-	4
- 1	4.
	. 1
- 1	-4
-	ш.
	3
	т.
-	Э:
	24
-	ж
- 1	94
-	_
- 7	17
	۰.
- (т
	ě.
	а.
	۳.
	nd.
	٦,
	-1
- 3	ж.
	1
٠.	œ
-	=
- 3	-4
-	w
- 5	
- 3	9.
۰	J
	4.
٠,	5
	*

今日報々は何をしますか? (現実に向けた達成可能な短期日標)	なぜこれが私にとって大切なのか:
責任者は?	3,
達成予定日	
建総田	
HAXE	

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

その他の関係者の関化

胃毒

SO

ッ~ルº SST(社会生活技能訓練

これらのボスターを掲示して参加者全員が見ながら進行します。 この SST には「順序」と「参加のルール」「よいコミュニケーション」があり、 ロールプレイング(役割第四)を用いて抽り返り、より思い行動に向けて装置をします。 本人と共に進めていく支援の方法 (前田 2013) です。 当事者が生活の中で希望し必要とする「ものの考え方」と「行動のとり方」の学習を SST (Social Skills Training 社会生活技能訓練) は、アメリカのRP, リバーマン博士が考案した

【SST参加のルール】

①人の思いところを拝めましょう (の要などをはしくとしてきます ①見学 0たいつでも美国から扱けることができます

③良い機関が出来るように、相手の人を助けましょう ※個体盤さなどかは、こともってから 多も392c小が回籍(S)

図されで関したことは、これだけに

【よいコミュニケーション】

[SST OHRUS]

□ ウォーミングアップ

2 美国の指題の発記

練習することをきめる

品価をつくって1回目の製脂をする

よいところをほめる[正のフィードパック] さらに良くする点を考える

もう一度練習する(必要ならばお手本を見る)

7 良くなったところをほめる[正のフィードバック]

8 ハの父共から喧嘩(チャフソシ講座) 外状名や

SSTのポスターを描に一回投資。

参考資料: 原田ケイ(2013)「基本から早る SST」展的機器 把田ケイ (2021) 「無行姦義表 SST ウォーミングアップ記憶者 ― 汽也の針頭を辿るるためにJ会居日表

51

利用者の力を引き出すトレーニング

(1)信頼国保護院のための体験型研修

対因の原味や自分自身の指揮等を適して体験的に自動関係を服得していきます。 ツールの「対抗」や「歯離形成カード」等を用いて、 改らって状態できる関係がヘシの存録型のトフーコングです。 「共告メンタルモデリ「ナチュラルシボート」を針だ、存録します(密 p22)。 生に「対話」を通して「自己指揮と信頼」「原物とリスク」「信頼と絆を強める8つの原則」



(2)ストレングスモデルのケアマネジメント体験型研修

「人々はリカバリーし、生活を改善し高めることができる」を念録に 体制的にストレングスモデルのケアマネジメントを展示していきます。 ストフンダスモデラの高手でクアマネジメントの着刑を分びらら 利用者の環境と潜在能力に着目します。 一人ひとりの希望を引き出し、計画するアセスメントやゴールの景校について、



(3)SST(社会生活技能訓練)の体験型研修

SSTの流れを集得していきます。 ロミュニケーションの3つの盗職に必ずた考え、 「もっとうまくできるといいこと」について、母母、情報処理、滋信として 本人と共に進めていく支援の方法が SST です。 基礎的な問題を針がながら、ロールプレイング(役割(施技)を用いて体験し 当事者が生活の中で希望し必要とする「ものの考え方」と「行動のとり方」の学習を



(4)「対話」に関する体験型研修

推奨していくと言っても過言ではありません。 この対抗を通して自己配合・物物的等・他因的等を 常にあるからこそ、「対医」に耳を傾けて相手の癌を指ける人材育成を行います。 個人や集団での対話の在り方を実施型形式で体験しながら挙ぶものです。 「対抗」は人間関係を構築するうえで重要なことです 会話でも編纂でもなく「対話」をすること



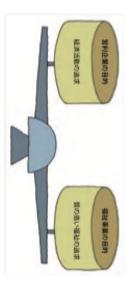
(5)セルフケア&「自分がよくなる道具とチカラ」に関する体験型研修

元句な人たちかもつ物は古り、自分自身を知り、それを導に、国国にどうしたいかを向か 整要かかる一覧的「セクレケアシート」を用いた行う座舎とす。 「自分が良くなる道具とチカラ」を知ることで、系統的に自己規知を獲得していきます 自分自身の良い免債や不関をきたしていることに気付き 一種に考えてもらえる「セルフケア」について学び、自分自身が思い状態になるための



B型事業所における支援の難しさ

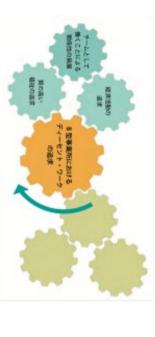
日型事業院は、他へて工業を得ていくために「指導活動の過去」と「第の悪い指述の過去」といった2つの権を 等つことが表められます。「再考は対立整保におり、どちらか一方を目指され、他方は目指するとが難しいと考え られています。選択企業であれば収益が仕となって、また、指述事業であれば社会問題の解決や利用者の基础の 方面が日上なります。1 影響業所のあり方は、その2つの権のどちらを履先させるのが実に提れている状態で おり、これが6股の支援の難しさです。



ディーセント・ワークを根幹とした支援の追求

「指導活動の過去」と「側の面の過盐の過去」という A かりかの二元論ではなく、「A もりも」という第3の 道を考えた時に、「ディーセント・ワークを過去する」という考え方はとても役立つと考えます。思想事態所の ディーセント・ワーク という大きな連重を基準に回していくことによって、B 型事態所の「確乱」が「経済活動」 をも過までき、提供が丘がります「回参館」。また、ディーセント・ワークを過ぎし、デームで仕事をすることに よって、判断者と支援者の関係が「支援する側」、「される側」を超えて、「共に個く仲間」という関係になり、関係 の機も広がっていきます。

さのは、ディーカント・ワークは「質の漢で描写の過ぎ」と「経済活動の過ぎ」という問題の簡単が関っても、同學に関う発展していくものです。日本は関うに影響し合っていますが、「描述」と「経済活動」の対立を示すものではありません。学べての重要が整くことで、より強力は学用者やサポート」、「疑られるもの」は整代さることは指表が必要となっても、経過がおがり、採用者の共活が重かになることを重集しているのです。



さらに健康が構え、機関が広がる

得られるもの、体験できることが指えることで、生活が重かになる

SS

B型事業所でディーセント・ワークを目指すには?

■アメーセント・レークの招供シ

以上のことから、ディーセント・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 型事業所でディーセント・ワークを目指すにはどのようにしたら良いでしょうか?それには p13 で紹介した IB 型事業所でディーセント・ワークを目指すための6つのエッセンス」が役立ちます。それぞれのエッセンスの説明4p13に記載されているのでここでは、それをどのように目指してくのか、具体的に考えていまたいと思います。

<ディーセント・ワークを目指すための6つのエッセンス>



るプロエッセンスはどれも必要な整要ですが、ディーセント・ワークの始まりは、「弦楽表であるための"あ そび1をもりは表達することからスタートします。これは言い表えると、いろいろなことがあるけれた。状況に 切じて変化しながら、長期的な現代で乗しみながらかり続けていくということです。別い強く無拠の批判には、 2年から3年かかると別っておいた方が良いかもしれません。なぜならば、私たちは無がいのある人と支援者 が相互につくり出す行事・職場文化」を構成しようとしているからです。それには、別い「行物」「強則」がより ワードになると考えます。

もう1つ無数なエッセンスは、「他地域との関わりをもつ、社会を加を進める」ということです。利用者が"地域で生活をする市民」そして「地域を構成する一貫」であると認識し、可能な思り社会に参加であるよう。活動や仕事内容につなげていせます。また、法人(事業所)が地域の基社分野において、無数な影が出っていることを推議しながら、地域のつながりを深め、地域の異などと選携しながら仕事を得たり、つくったりすることもディーセント・ワークのスタートには不可欠の影素です。

②を表現した他は「D)個々の特性や個本を活かず」でとを考えます。例かを変え、ランテラとき、人はできないことを課題に注目しからです。それも大切ですが、まずは「できること」「関係のあるもの」「特性にそったもの」「現にあるもの」「これまで出来てきたこと」「国際や課題を乗り越えてきたこと」に注目してみましょう。p49の「ストレングスキデルのア・セスメント」を使い、本側と話し合うことで整理されていくでしょう。ストレングス(強み)はすぐには見つからない場合がほとんどです。その人の過去も含めて、様々な経験やチャレングを返して見つけていくものなのです。

そして、仕事は一人だけの力で完結するものではありませた。「包埋念や国標を共有し、チームで仕事をする」 ことで、成し選がていきます。それぞれが、専業なこと、できることの力を導め、仕事に結び付けてそれぞれが成 力になるように、困難をかけて体制を整え、育成もしていきます。否手なこと、不得要なところは他の人がどう すれば得うことができるのかを考えます。チーム全体が成長することで、無限をなくし、こなせる仕事が強え で、工業を描め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。

B型事業所におけるチームアプローチ

■ドームとして共元億へ存置

し仕事の目標を目指す仲間であり、チームとして仕事をすることが求められます。 する側とされる側であり、同に経済活動を行う(権く)仲間でもあります。ですから、支援者と利用者は互いに同 日因の技術者と生命の意志は、8段章観光のマネジメントのベージが研悉したよした、何の信い倫敦を指令

化をも確成していくことになります。 例しという関係を超えて、「共に働く仲間」になっていく必要があります。そのために、仕事をする上での関係は ながら、一緒に仕事の成果を出していかなければなりません。利用者と支援者は「支援される(すべき)者」「する 置づけです。そして、仕事や最単は両者の関係によってお互いにつくり上げ、長い供表で考えると、8 型の仕事文 トする」「強みや特性を仕事に活かす(役割が抱えるようにする)」「将来のキャリアアップを見慮える」ことをし 一番に考えた回じ日番に包かって、お互いに製任をもって、製行監察しながら中華の長果をあげる仲間という位 支援者は、働く権利の主体者としての利用者を働くテームの一員として捉え、「可能性を信じエンパワーメン

トップの宣言(法人として、ディーセント・ワークを目指して取り組むことへの覚情)

■B 型でのチームアプローチ方法

の利用者と支援者の関係に当てはめました(図参覧),ここでのチームとは、作業や仕事でとのチーム、8至500 プロセスとそれに向けて周囲がどのように対応していけば良いのかが記されているもので、これを参考にB型 ラルサポートが風景な開発として考えられています。喜がい者がチームの一貫として会社の表力になっていく (Natural Supports)※です。等がい会が一班企業で歩く着き表けるためには、舞曲の上町や同僚等からのナチュ しく疑惑したいと思います。8 見でのチームアプローチを考える際に参考になるのが、ナチュラルサポート チームなどを展開します。 ゲームがより最く観察するために、p31 では「共有メンタルモデラ」の間部をしていますが、ここではさらに昇

これには簡素は行に関わる経費の名に、原金や外数可能の存金が行動に関する発致した人類なの関数などもままれる。 技術:その18/2000/12 = アンーすとナテュラルサポート/1電費リハビリテーション/11,25-31 **専用のある人が着き扱けるために必要なさまざまな問むを、自然もしくは計画的に提供することを服用する** 「基地のある人は強いている基準の一市産業等(に基本の場合とは、基準がにおいて(議事を味む)

スタートに見る

●田田のおばれ、食中への研究 ●保行艦隊の先が見える ●利用者と支援者の役割が見えてくる ●利用者も存めたフィードバック ●古垣間、海薬部への過程 ●本人ができることの理解 ・相互理解による信頼の構築 ●対策者の利用者に対する用なる指案 ●経行職関を終すながのの歯回構薬 (特別扱いしない、隔がい者に必要な配慮と本人の ること、成長につながる失敗ができることの重要 書へ中で口頭のあり方や他へ後等を再め、指導でや 他の現在からの他へいどの放え借し、出田舎と共石 (事業な需要なべきななった最美への対しき、芝田 落としどころが 超越プロセス 見えてくる 支援者の ●より高い日標を成し遂げている他のチームと関わ ●枝人なのではの白美、ボジション降の脳部 をなコニく おとをとみらなみないりのいつなるショ 申月用者に対する見方が変わる(期待が増える) ●チームとしての自信がらく ●支援者の倒みや難しさを共有し、チームで対応する ●チーム内での気用着と反応者やれぞれの治療でお ●をJ形能と技術館の母前がひく シ頭やスピードを認める ジションを構造できる いてくれないと困ると 関係採代プロセス 仕事上でも、 教える ●女器からの辞書 ●次に難げる方法の機能 ●プロセスを評価 ※日本の日本の日本の日本の日本の日本の日本で、 ●出版の強み、仕事文化の展記 ◎指摘としてやってきたことの共物 「ディーセント・ワークに向からための場本のな事 (ポジティレなフィードパック) 3.5(p12)」ごとに辞痕) ポジティブなフィードバックと 見通しがある辞楽へ 客観視プロセス つなげる

出典:(独)追続・接着表面治由協議院 国本美国国际会社シター(2008)指表者に対する国際に対する日が一下存実の機能過程を参考に作成

●月15億<製品や液セイメージ ●日春の日春と日世すくな成果を記録

●レベル・スキルアップ、キャリアアップ、リーダー

育成(2米目以降)

支援者の仕事上の役割

30b?)

(仕事の対象、何をサポートしてくれるか、困った時

58.7h)

(こめ)ナてくれるか(物)

第3、指甲の開発(利用者へ状態者) ●その人の職務(を)用他と対機者)

(好きなこととできること)

(有義、許有、許や佐口で、何つ付ち、便提等)

●必要なサポートの指案(例)用者と支援者()

体を閉場)

(どういうときに、どんなサポートが必需か、誰がす

機能の制件いは影響

知るプロセス

どういう人か

お互いに、

役割がわかる

(第5でかえの物性)

57

S

トップの宣言

まずは強人(毒素素)として一丸となって、ディーセンド・フークを目指して限り組むことへの実施を認識 題等のトップが資金するところからスタートします。この宣言は、必要におして、組織の意象、人員の范围、予 算の確認、外部機関との接換等も行うという製価も含まれた複雑的なものでなければなりません。

知るプロセス

対議を選して、お互いを知るというプロセスです。利用者のみならず支援者も自分のことを語り、非常なことや苦手なこと、必要なサポートについて話し合いながらお互いに聴覚していく技術です。そして、問者が一緒に仕事の目標を設定し、個々が担えそうな役割を割り当て、共に物く職場や変をイメージしていきます。その例は「共有メンタルモデル(p31)」が大きなヒントになるはずです。

超越プロセス

等やな仕事をして、試作機関をしていくことできらにお互いを知っていくプロナスです。実践やその場の感情も受け止めながら対策をし、支養者が同様のごされてでの複数や固かれてきた環境もよまえて深く無常し、 自互いの信義をさらに突めていきます。信義の機能に戸窓ったときは、p29の信義が上昇を拠めるもつの規則」 のどこか1つからスタートすることで、利用者に対する、テームに対する。自分に対する信義を思い出すこと ができます。それらを繰り返していくうちに、折り合いをつけて落としどころが見えてくる問題が持っている のです。

関係深化プロセス

総裁プロセスを体験すると、利用者と支援者の関係が深まり、チームとしての自信がついてきます。チーム 内のそれぞれの役割を確認できたり、利用者の見方が変化して新しいことに搭載してもらったり、支援者の終 あ等を共有してチームで乗り越える力が襲わったりします。より高い目標に向かって、仕事の質を液め、ス ビードアップを目指した対応もできるようになります。

デームの更なるレベルデップに向けて、これまでのことをフィードバックしたり、評価する収略です。超級の選挙や事業院の仕事文化を確認して、自信を持ち、さらなる発展に向けて新して、い方法を提供するときでもあります。自分たちがやってきたことが正しかったのが送うこともあるので、外部から評価してもらうことも重要になってきます。



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。個々のレベルアップ、スキルアップ、キャリアップにも目を向けながら、後継を指導した り、仲間をまとめるリーダーを資成していくフェーズに入っていきます。

チームで行うボジティブなフィードバック

左記のチームアプローチの体制を整え、実際にやってあているうちに、思いこと、悪いことも含めた様々な変化が出てきます。その時に、特に「良くなった」変化とそれまでのプロセスを利用者も含めた全点で共有しましょう。やってきたことを目に見えるようにして(可提化(格や写真など))、少しずつでよいので言葉でも表してあます(言語化)。そして、その過程はチームや法人にとって、どういう意味があったのかをポジティブに考え、悪味付けしていくのです(フィードバック)。これが「②本人の気づきとモチベーションを裏める」にもつなが9ます。pi6の「個々の過せがいのつくり方」にもヒントが指されています。

その選は、これからのことを考えていきます。できなかったこと、難しかったこと、できないかもしれないと思っていることもチーム会員で共有し、途中までできたがどこから上手くいかなくなったのが、どうすればできるようになるが、必要なサポートについて考え、共有します。時に目標の見着しも必要かもしれません。これらは、できなかったことを書めるものではなく、あくまでも今後につなげるために行うものです。最後は、明日からやってみることを一人がつ表現し(首集・他、ジェスチャーなど)、「できそう」という感覚や気持ちを持ってフィードバックが終わると思想的です。

これらのフィードバックを乗り返し、チームで試行指揮を続けることが、「⑥光表しながら成長に向けて表数する」ということです。このプロセスを指ながら、チームの一人一人が仕事の表力になっていきます。それは、それぞれの可能性を続い、その人の外つ強みを放展させ、チームで結果を出すということです。非常には、可能な人は一般放送できるようになるからしれません。ニーズがあれば、それに向けたサポートをしていきます。

・職業が同じが必ディーセント・ワークの政策のビンドについては、 特別が同じ続め、ココニニティフータス(2004)を問題を可能をよいのある人間らしい世帯をつくる。 特別が同じ続め、入口コニニティフータス(2004)を関連ができないのある人間らしい世帯をつくる。 特別、20年間公司的表人、場合政策を開始の経過では、第一位をよります。

hpo-curret/man/2014/pdf/morkbook

59

Chapter.5

これからの

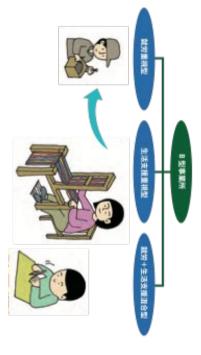
B型事業所のあり方

形態ごとの仕事の可能性

※型の形態は、大きく分けて3つに分類されます。一般数数への移行を差更に入れて職業主要を行いながら数数の機会を提供している「数数無規型」、指数の整金を目指して生活支援を重視している「生活支援無視型」をして、その成方を目指す「数数・生活を指示る型」があります。

第工資本日指す「就知無利型」は、非無に求められる市場性の認い仕事をする必要があります。第工資の仕事の下調子や企業の業務プロセスの外認整託(BFO(ビジネス・プロセス・デウトソーシング)により、煮工資を減受している事業所もあります。事業所発益のプランドやサービスを作って大道機に展開し、市場に多く求められることで尊繁として成めしている必近あります。

「生活支援重視型とで減少+生活支援資金型では、「除かしまならでは、の仕事を創造し、飲たな市場性を 質るというチャレンタがあっても思いのではないかと考えています。まざに関かい場の特徴やユニータをを タリエイティブな仕事に減かずということです。特性やユニータさを仕事に活かしたが、ため、これからお場が求 めているものを設行環境しながら探ったりするには、膨大な時間とエネルギーが必要です。しかし、最近は、 1つ1つの混合の見せや高級の目間にあるストーリー、高級に対すったのでは、日本は、 38代です。これは 8 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高級を作ったり売ったりできるところも8型の強みであり、たくさんの発展の回路性を 最めています。



柔軟な働き方へのサポート

企業における治定署用率は 2021 年 3 月で 2.3% 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、企業で設備する機がい者も年々場加しています。しかし、「険がい者雇用のノウハウがない」指した仕事があるか」「当性や成力を拒滅できるか」「周囲の社員の理解があるか」といった機がい表層性の課題も生じてきています。

このような野状を見ると、魅力に乗り換く上での出見を延慢を行っても心をつたる思想は危険をもおり、一次数別ではない場合です。また、年後の注音の発用によっては食物が重き方が認められる日間をもあり、一次数別と発展の自宅を求ができたり、企業で重きながら通○国の要業にの利用が認められたり、治臓による変化のあった指数で、連めいッカーリをよびへの対抗があるたたりすることもあるからしれません。そうでった際に、自知・健康にが議画を行う難と消滅し、サポートしていくことで、他く指がつ場るを包含にセガートすることができると表えます。

62

カンドになる事例の紹介

アート活動&デザイン活動

仕間みをつくったりすることは、今後、さら行行がりを見せるでしょう。 ど、彼ら「ならでは」のケリエイティブな温整を、市場に求められる資品やサービスにつなげたり、それを店板する 近年、幕がい者の文化技術活動が振り上がりを見せています。幕がい者の居在や1つ1つ丁華なものゴくりな

マジェルカ



ようサポートも行っています。 「ならでは」を招かした魅力や質の高い小物ができる 対しても、ユニーケさや丁華な手仕巻といった彼ら 働きがいを進める仕組みを「ウェルフェアトレード」 な価格や方法で消滅させることで限がい者の収入や 女す。際がい者が作る製造の個値を圧坦に評価し適圧 物を専門に販売している法人で、古祥寺に出議があり と名付け、社会に向けて発信すると国際に、事業所に マジェルカは、全国の展出女歯毒業所で作られた小



シブヤフォント

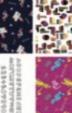


ガフーションすることの指摘骨種素の容易を経想が とで多くの人が使いやすく、また、学生や企業とコラ **唱がい他の描いた姿勢を感覚向けにデザインするこ** へ、また、企業階級に採用しやすくなっています。他在 ターンデータにすることで、一般の人が使用しやす 要件、指圖市、近年内市なる学生がフォントやパター (2019 年間) を指がい者の工賃として提売しました。 30 社以上の企業に提用 (2020 年86点) され、278 万円 200 番以上(2019 年88)のデータアーカイブがあり. ンドデザインしていくプロジェクト,フォントやパ 近年でへのロ・耳たのへ回びで他の確立た女子・

6

氏まるような仕組みづくりをしています。











Family shifted and an am STREET, STREET,

レロを布装図れのロルボフーション

「NPO 裕人ディーセントワーク・ラボ」

ような竹加価値の高い商品をつくり、回路に販路の確保も行っています。 契封会被害薬所と外部の集門家、企業等とロリボフーションすることで、通費者が「おいしい」「欲しい」と思える







秦武信书、ドシインコンセフティングを行うアッツュコンセプト CSR の一環として立ち上げたプロジェクトです。アクセンチュア 間のコンサルティング会社であるアクセンチュア株式会社が デザインの力で答がつのある方のものかくうな技能したい。更

かすものはくりと報道的 ています。 な自立を目指して活動し がいのある力の個性を記 英式保持と協憲して、 厚

お菓子プロジェクト https://www



One More Bite の指導にて架図販売しています。 超洋、ベーベンパフーパーク共消のメッシドカフッジである 指すプロジェクト。有名なパティシエと 8 型がコラボをし で「おいしい!」お菓子をつくっています。作ったお菓子の一 8型で働く同がいのある人の働きがいと工賃の向上を目

パーク内で販売されています。お土 少のお仕機を観光。 ユーミンスワー 明が口のおねつ、ユードンパッケー 倒は好評で第2弾も企画中 食た、ムーミンパレーパークとB



伝導柜 オのコレポフーション

「葡萄の名み人と西菜分割かしへるソーシャラグッドア人

のある方の書きがいのある仕事がくらに繋げる予治です。 社会議職を解決を格ソーツャラグッドな問題を適つ、 騒がつ より多数な人材の容易でよるパジネスモデリ金数を回指し 企画、今後は、厚がい者の就対支援事業所も含めた地域議議は が簡単能白料を拠めるために本業において、生産人口減少や リエイター、デジタル人対等が分野を超えて収むり、も指分展 ディーセント・ワークを煎り出すためのアイデアを出し合う 維基問題等の社会展題に関り組むなかで、異がいのある方の 南から他の提出女脳音響所、長崎珍麗、大学等の商系者、ク



ヒントになる事例の紹介

職権連携

ンルファコミュニティ (A 型事業所) Impersentate



無異様、無影響、無影響等の自然後也で野菜がく りを行っています。現在は、他がり、他等の選用会出、 展作技能性の解消を目指し、お中様状と様式会社か ラブハリエと機能して、スイーツの外加価値を高め る作物を栽培するプロジェクトを実施しています。 上回線をかけて付加価値の減い作物を生産・加工 し、販路の機能やもあれ、プロジェクトにすること で、高工業の支払いが可能な発展可能な出組みを 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

■オソライン会議のシール

家部コロナウイルスの感覚成式により、テレワークやオンラインでの変更支援の必要性も出てきました。オンラインのツーやとして機能は分かりやすく、格技な方法のコンです。他の分にそれらにつる間の着かを見たり、実質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 Mant. IME といったものを使用します。お互いに指を見て指をするくらいであれば、接着な機能を使わなければ)、インターネットの Wiff 連接が整い、スペートフェンやサクブレット、バンコンといった選及をおは、最後で当田することができます。利用者のカメンティン会議ツールを使用したいと要望があるかもしれません。その場合は、支援者も実際に使用して責ねておく必要があるかましたません。その場合は、支援者も実際に使用して責ねておく必要があるかました。

■オンラインでのコミュニケーション

オンラインのジールを扱うことで、実際に合わなくてもオンライン上で簡単に含えるようになりました。ただ、オンラインでのコニュニケーションは、国の発展を共にしていないため、実施的を必要が選挙があると、智様交叉で発わられるかはなサインを見落としがもです。様に基がら過れ、智葉でエ手へ伝えられない場合かその人特徴のコニュニケーションが決を持っているといった関曲から、対面の様(オフライン)であってもコニュニケーションを取り合うことが難しいことが多くと思います。

オンラインでのコミュニケーションになれば、より一無難しさが出てくるのも当然です。オンラインの場合、相手に関っていることを示すには、ちなずさや自然がな大きくする。実施の場合は指皮はない。相手は見えるようにする場。オーバーリアクションをすることが説明的です。場所者の選手をもかがらためには、同味図のからスタートして製造をほぐして記せるようにする。分かりやすい言葉を使って音説に関係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最終のためには、同様や場といった他のファールを使って全況を装うことも役に立ちます。そのそも、コミニケーションの基本は、対策であってもオンラインであっても、14年のことを知りたい。「記述したい」「こちらのことを観光してもらいたい」といった他以前を導入ところからスタートします。採品はChaparaで画表を持入イナイと信頼を学ぶコンテンツ(の)7)」に書いてありますのでご覧ください。

65

の言葉は今でも心に深く残っています。 あることの大切さを敷えていただいたストーリーとして、こ が最えていきました。特別を指揮、グループの中で「治療」が ようになりました。同時に、余暇も含め、生活で経験すること んなことをやってみたいと搭載し、いろいろな仕事ができる ら「ありがとう」と言われることがとても描しく、もっといろ

的な方法だと考えます。 脱をして人間的な成長をしていく機会も与えてくれます。そ 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 ういう意味で、良い仕事は人々の QOL を高める 1 つの効果 える可能性を組めています。大変なことや何か能しいことを 関い仕号(後期) 中、生活に行かりを落た中、関い方面に被

ことを教えていただき用した。 じるからです。8 型事業所で着く指がいのある方々からその は、だれかのために何かをしたり、チームや社会の一員とし の」を挙げ、そのあり方について話をしてきました。ディーセ は、8型棒関院が目指すべき形として、「ティーセント・ワー て自分の仮割を果たしたいという気持ちを持っていると感 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 その中でも、「チームで仕着をする」「形点との置わりを仕む ント・ワークに向からには 6 つのエッセンスが重要ですが、 その方が強く環境を整えることはとても重要です。本冊子で 厚がいのある方がこのような働き方をしていくためには、

も無状です。水口がの部の竹を価値や物緒との原稿和は口台 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 が、人の特殊としての中国が、街道から突められた台灣を安 からの人生に大きな力や希望を与えることにもなり得ます。

り、これまで言語なかったクリエイティブな原因やサーバス 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 近かした仕事を怠しくつくっていくことも可能です,このよ **同がいのある方の持つ特性やユニークさ、世界側の多様さを** 参」なべースに考えることが一般的です。それも極度ですが、 を生み出していく母親有が B 母母親死にはあるということ うな新しい仕事は、人々がOの難かさを求めるこれからの88 際がいのある方の「仕事」を考えた時に、今、社会にある「仕

中周女器

「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、仕事をして効者か

ても、芝田煮けらる風この人と野食しむりながの、その道の のりでとても時間がかかることかもしれません。そうであっ

それは、すぐには見つからないかもしれませんし、違い道

車子が高がいるある方のあならず、すべての方のディーセン

を開催すことであり、これは隔がいの有無にかかわらず、金 えられ、本人や用りの人がその役割を認識できるような状態

ト・ワークを目指すヒントになれば、大変嬉しく思います。 ての人がその人らしく働く上でとても大切な考え力です。本 食やコミュニティ、チームなどにおいて、その人の役割が与

ここでベースになっている「ティーセント・ワーク」は、社

てもクリエイティブで専門柱の底い最楽であり、これからも 様を利用者の方と共につくっていくため、時には戸底いや職 舞をつくることになります。女歯者は、そういった白春も毎 りを含めて楽しみながら辿るていくことが、禁状の悪しい出

しさを感じることもあるでしょう。だからこそ、女協者はと

一層状态のれるのだと思います。

障がいがあるが故にサポートが必要なところはあります

者三是治炎不出身, 等十一社会指定性) [イートイログ]

ア、田和のテーマは、確かい者の保护 地当会アナイソ県民本郷土会長展覧の 社会福祉士, 2016 年要洋大学大学問目

番曲に「指導者への放送支援のありおいついての研究」(施護権用 の在り方に関するワーキンググループ (第 1WG)」 製門アドバイチー 権氏へ回動を行っている。原生労働省「障害者の保労能力等の評価 とCSVは個するコンサルをスタートした。その名、指容や疑案など より企業を対象とした等がい機関用に関するコンサル、社会課題 がつくる()物プランド equalto (イクォルト) 美國を実施,2017年 トワーク・ラボを吸立し、指対権関系 CSV, 2013 年に NPO 洗人ティーセン QWL (Quality of Working Life) ディーセント・ワーク、社会課題と

2

25035