

# 平成24年度 事業報告

第三セクター職業訓練法人  
長崎能力開発センター

## 【総論】

平成24年度は、『障がい特性に応じた教育訓練の在り方について考える』をテーマに、近年増え続けている発達障がいを伴った訓練生に対する教育訓練の在り方及び充実を目指した。また合わせて訓練を指導していく職員養成に力を入れ、特に職業訓練校として職業評価をきちんと行なえる職員養成に力を入れた1年であった。

発達障がいを伴った訓練生に対する教育訓練については、担当者の不在により準備室を立ち上げるまでには至らなかった。今年度は更なる強化をし、障がい特性にあった指導プログラムを模索していきたい。

生活訓練においては、平成24年度より2年間を通して社会福祉法人 南高愛隣会(コロニー雲仙)と連携し障害福祉サービスにより生活訓練を実施するようになった。能力開発促進法と障害者自立支援法(障害者総合支援法)を組み合わせ、より専門的な生活訓練の実施に努めるとともに、引き続き職業・生活の一体的訓練に取り組んだ。

2年間一貫して障害福祉サービスによる個別支援計画に基づき訓練を組み立て、短期・長期目標を設定しより訓練生の適性にあった指導を実施する。しかし、プラン作成担当者のスキルアップに課題が残った。

また、職員間の連携等に課題が出る場面も見られ、職業面・生活面の一体的な訓練の在り方について再度検証が必要である。

第25期生の就職状況としては、20名中19名の就職となり、職業能力開発訓練・進路指導について課題が残った。また、障がい特性の多様化、反社会的問題や家族支援の在り方の問題により定着においては、不安の残る結果となった。

また生活進路においても上記の様な課題により自宅進路が難しい状況ではあるがGHの移行先がほとんどない状況であり、自宅で自立した生活ができるよう、家族支援も含めて生活訓練を強化するとともに、生活進路先の確保にも力を入れて行きたい。

毎年実施している「修了生の実態調査」の結果より、近年の離職理由として「職場内における対人関係不良」「反社会的な問題」「職業基礎習慣の問題」が多い状況でありコミュニケーション能力の向上及び反社会的な問題の軽減、職業基礎習慣の徹底が大きな課題であることがわかった。

経営面については、麺製造科は事業計画通りの製造が行え、果実収入も安定しているが、園芸科においては関連機関との勉強会及び人事交流を行い、改善を図るものの、収穫量の安定には至っておらず、強化充実が急務である。

## 【基本指針に対する報告】

### 1. 職員の養成

担任を中心とした進路指導に取り組む。当初は複数の職員が進路に関わるため、職員間の連絡連携が上手くいかなかったものの、担任自身が職場に出向くことにより的確な支援を行うことができた。また職員自身も社会性を身に付ける機会となった。

また職業評価のできる職員の育成に力を入れ、毎月の評価はもちろんのこと、体験入校の生徒に対しての評価に力を入れ、少しずつではあるものの評価の充実を図ることができた。

### 2. 発達障がい者の能力開発訓練の実践

当初予定の準備室の立ち上げは、担当職員不在の為行えなかったものの、発達障がいを伴った訓練生に対して（一部の訓練生を抽出）個別支援計画を立て、訓練を実施した。SSTやJSTなど対人スキルに関する取り組みや障がい認知に対する取り組みを行うものの、継続した取り組みができなかった。担当者をきちんと配置し、計画的に行いその結果の検証・改善が必要であった。

## 【その他の指針に対する報告】

### 1. 人間力を高める職業訓練の実施

#### ①職業訓練

基礎訓練の充実と強化を図った。導入訓練時のみではなく夕方を利用して体力訓練に力を入れる。個人差が大きく個別指導の実施が必要であった。

障がい特性に応じた指導・教示の仕方など工夫が必要であった。

#### ②進路指導

- ・平成 24 年度（25 期生）の就職率 95%（19 名/20 名）
- ・24 期生の 1 年間の定着率 100%

19 名の就職となり、1 人が就職までに至らなかった。

反社会的な問題行動を含め障がい特性により本人が納得して進路を進めることができず、今後の進路指導および職業訓練について課題が残る結果となった。他の訓練生については、ジョブコーチを活用することにより、スムーズな支援体制の移行ができた。

体験実習先の充実は図れつつあるものの、一人あたりの実習経験が 2.2 回と少ないため、現実理解や適性把握のためにも実習経験数を増やす必要がある。

### 2. 先輩から後輩へ、そして同期同士の中で育てる

後輩を指導する週番生徒に対する、事前学習及び定期的な反省（振り返り）が不十分だったため、1 年生に対する週番生徒の関わり方に課題が残った。

園芸科においては、作業員として 1 期生及び 3 期生の修了生が配属され、訓練効果としても良い影響がある。今後は麺製造科においても能開センターの先輩を作業員として雇用していきたい。

### 3. 経営面の運営管理と安定を図る（訓練果実）

#### ①園芸科

自社販売に関しては、新規卸し先の確保ができ、概ね全ての椎茸を独自の販路で出荷できるようになった。しかし1年間の収穫量は、目標数値を大きく下回り、前年度比においても大きく下回る結果となった。

#### ②麺製造科

生産量は目標の数値をクリアすることができた。また大きなクレーム等なく、1年を通して安定した生産量をあげることができた。

### 4. 育成会活動の活性化

昨年度に続き、各育成会の参加が非常に多い1年であった。特に2年生は例年40%程度の参加であったが、今年度が70%以上の参加があった。また保護者の要望や意見が多く出る育成会であった。またレッツ能開（オープンスクール）に対しても運営の手伝いなど積極的な参加があった。

### 5. 入校希望者の確保

3回目の「レッツ能開（オープンスクール）」を実施した。例年同様に本人および関係者を含め100名以上の参加を得ることができた。

受験応募者37名（辞退者2名）、受験者数35名中20名の合格者を決定することができた。

受験者の傾向を見ると家族支援が薄く反社会的問題を多く持った人が多かった。しかし、受験者数も多かったこともあってか、基礎能力の高い受験者が多かった。

昨年から行っている教育支援計画の引き継ぎを行うことで、学校の先生方との信頼関係を築いたことも入校性確保の要因になったのではないかと思われる。

#### 【入校申込者】

	入校申込者	受験者数
平成25年度 (27期生)	37名申込み	35名申込み (20名合格)

### 6. 調査研究事業の実施

修了生476名に対して実態調査を実施した。アンケート調査においては、修了生が就職している企業へ就職・定着に関するアンケートを実施した。

トータルパッケージの実施（MWS）（障害者職業総合センター「障害の多様化に応じたキャリア形成支援の在り方に関する研究」への研究協力）。個別の障がい特性の把握に活用でき、今後評価の位置づけで行っていきたい。

## 平成24年度（第23回）修了生の 実態調査結果における今後の課題点・問題点

### ①定着率の推移

	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
定着率（1度も離職がない人）	186人 (44.7%)	193人 (44.3%)	202人 (44.5%)	207人 (43.5%)
定着率（転職も含めて）	314人 (75.5%)	325人 (74.5%)	335人 (73.5%)	356人 <b>(74.8%)</b>
過去5年間の定着率	88人 (88.9%)	85人 (85.9%)	84人 <b>(84.9%)</b>	88人 <b>(88.9%)</b>
過去10年間の定着率	155人 (77.9%)	158人 (79.4%)	163人 <b>(81.9%)</b>	170人 <b>(85.4%)</b>
40歳以上の定着率	38人 (60.3%)	47人 (61.0%)	57人 (60.7%)	63人 (60.6%)
40歳未満の定着率	276人 (78.2%)	278人 (77.4%)	278人 (76.7%)	293人 <b>(78.8%)</b>
修了生人数	416人	436人	456人	476人

修了生 476 人のうち、終了時に就職を果たした人は **465 人 (97.7%)** である。

修了生 476 人のうち、現在就職している人は 356 人で、**全体の定着率は 74.8%** となり、  
 昨年との調査と比べて **約 1.3% と若干ではあるが上昇** している。

過去 10 年間の修了生の定着率は **85.4%**、過去 5 年間の修了生の定着率は **88.9%** と **80% を超える数値** となっている。

また、40 歳未満の修了生の定着率は **78.8%**、40 歳以上の修了生の定着率は **60.6%** であった。

### ②初回離職理由

初回離職者は 257 名であり、その上位は次の通りである

1位	事業所の経営不振、閉鎖	55人	21.4%
2位	職場内での対人関係不良（協調性・コミュニケーション不良）	35人	13.6%
3位	健康管理不足（健康状態の悪化・てんかん・精神・ケガ等）	23人	8.9%
4位	反社会的な問題行動（盗み・暴力・性問題等）	22人	8.5%
5位	職業基礎習慣の問題（無断欠勤・遅刻・居眠り・規律を守れない・衛生面・安全面）	16人	6.2%
6位	自宅や故郷での暮らしへの未練（納得不足）	14人	5.4%

○修了後 1 年未満での初回離職理由を見てみると、職業訓練上の問題での離職が 4 割以上となっている。

その中でも、約 5 割が「**職場内での対人関係不良**」であり、**コミュニケーション能力の不足**がうきぼりとなった。

○初回離職者は昨年と比べ 16 人増加している。

その中でも、「反社会的な問題行動」が 4 人、「職場内での対人関係不良」が 3 人、「事業所の経営不振、閉鎖」が 3 人と多い結果となった。

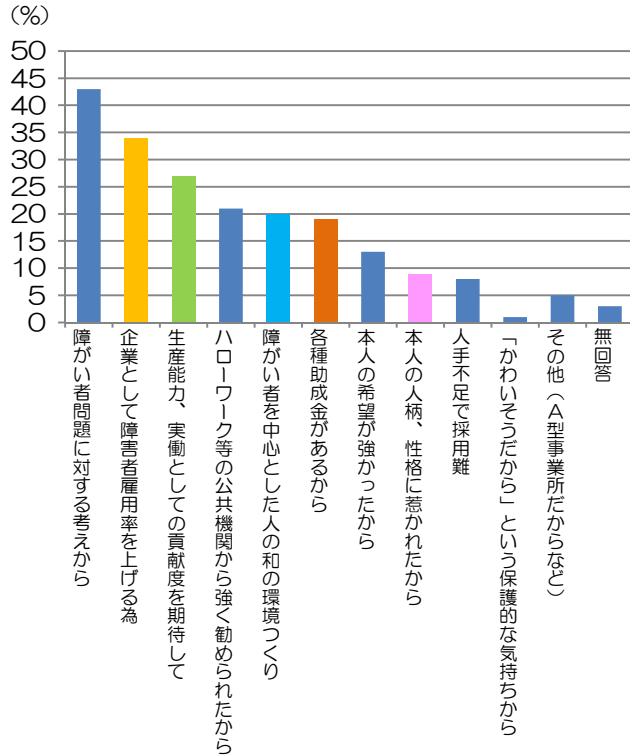
○過去 5 期（20 期～24 期）の初回離職者 20 人を見ると、「職場内での対人関係不良」が 5 人と最も多く、次いで「職業意識の問題」「職業技能の問題」「反社会的な問題行動」「事業所の経営不振、閉鎖」「雇用条件の悪化」が 2 人となった。

コミュニケーション能力をはじめ、反社会的な問題行動など、職業訓練や生活訓練の部分に多く課題が見られ、障がい特性に応じた訓練の在り方の検討が必要である。

また、事業所の経営不振や雇用条件の悪化についても、進路指導の課題でもあると思われる。

## 企業に対してのアンケート結果（抜粋）

### ①最初に障がい者雇用をしたきっかけ、同期はどのようなことからですか？（複数回答あり）



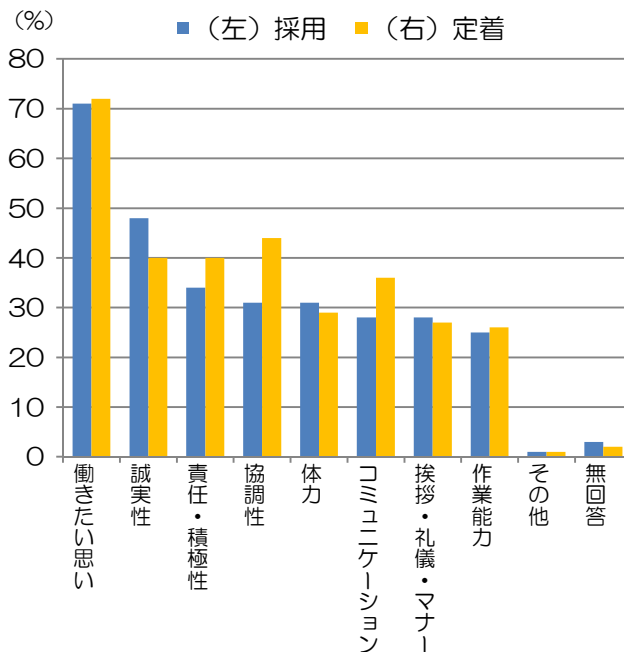
#### 【考察】

障がい者を雇用したきっかけとしては、「障がい者問題に対する考えから」が43%（1位）、「企業として障害者雇用率を上げる為」が34%（2位）であった。

企業としては、コンプライアンスやCSR（企業の社会的責任）を強く重要視しているように感じられる結果となった。

### ②採用に当たってどういうところを重視していますか？（複数回答あり）

### ③就労定着（1年以上働き続けること）に必要なと思われる事は何か？（複数回答あり）



#### 【考察】

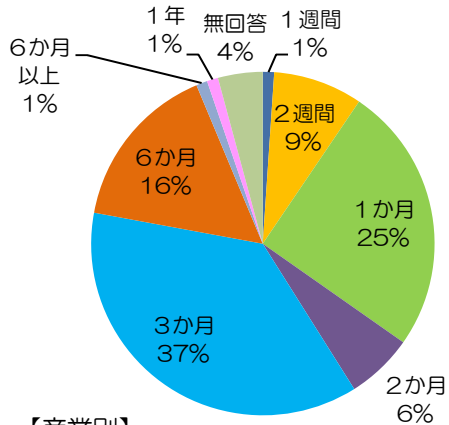
採用時に重視している点、就労定着に必要なと思われる点については、「働きたいという思い（やる気・意欲）」が最も多かった。

しかし採用時に比べ、「コミュニケーション能力」「協調性」「責任感・積極性」は定着時には高い結果となり、就労定着を目指す為には周りと協調していけるコミュニケーション能力が非常に重要視されている。

また、産業別で見ると、直接人と接する機会が多い小売業・飲食業については、「コミュニケーション能力」「挨拶やマナー」が重要視されている。

⑥雇用を見極めるための実習期間はどの位が望ましいですか？

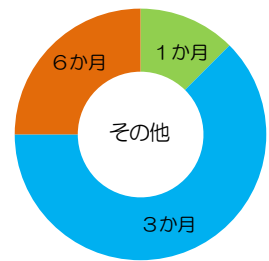
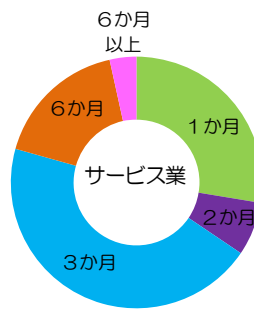
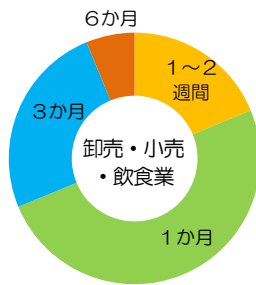
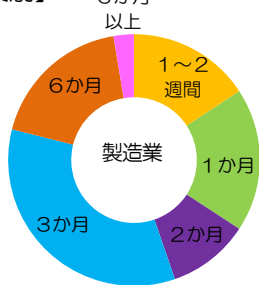
【全体】



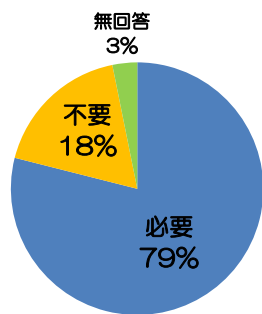
【考察】

雇用を見極める期間について、産業別にみると、採用時に挨拶やコミュニケーションを求められる卸売・小売・飲食業では1か月未満が69%と最も多く、それ以外の業種については採用時に作業能力も求められ3か月～6か月の見極め期間が長く求められている結果となった。

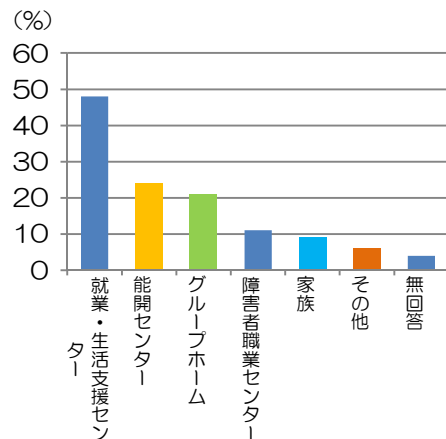
【産業別】



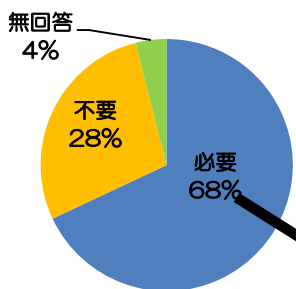
⑧雇用後のアフターフォローは必要ですか？



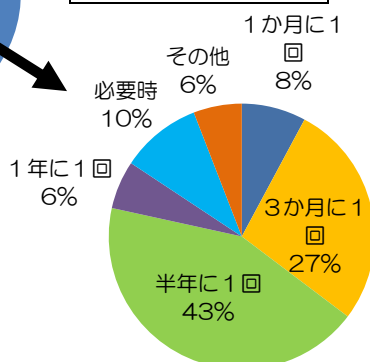
⑨アフターフォローを実施してほしい機関は？



⑩アフターフォローに関して、支援会議は必要か？



⑪支援会議の頻度は？



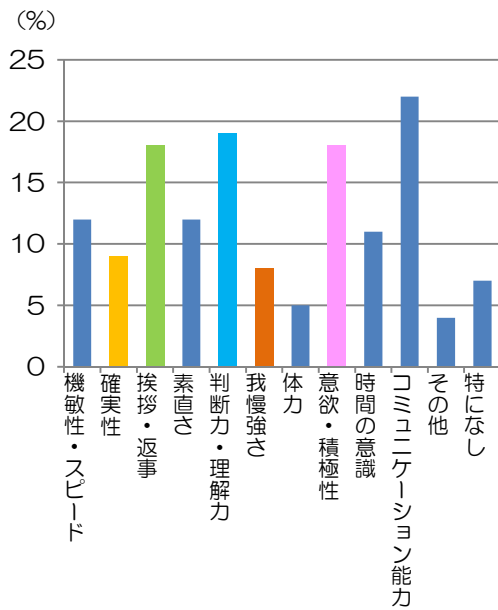
【考察】

雇用後のアフターフォローについて、約8割の企業がアフターフォローの必要性を感じられており、その中の約7割の企業が3か月から6か月に1度の支援会議を必要と感じている。

アフターフォローを行ってほしい機関としては「障害者就業・生活支援センター」が46%と一番多い。

この結果から、能開センター修了後に実際にアフターフォローを行う、障害者就業・生活支援センターや生活支援者、また職業センターなどの連携を強化するとともに、最低6か月に1回は各担当者が集まり、支援会議を行っていく必要があることが改めてわかる結果となった。

⑬長崎能力開発センターの訓練で不足していると思う事はなんですか？（複数回答あり）



【考察】

能開センターの訓練で強化してほしい点として、「コミュニケーション能力」が22%と多かった。

近年の実態調査の結果からも職場内での対人関係不良（協調性・コミュニケーション）により退職となる割合も増加しており、職業基礎訓練と合わせてコミュニケーション能力を向上させる訓練を強化する必要がある。訓練生の障がいも多様化しており、訓練の在り方を再検討していかなければならないと思われる。

能開センターへの要望としては、アフターフォローをしてほしい、また充実を図ってほしいという要望から、生活面を含む挨拶や身だしなみなどの基本的なことが出来る訓練生の育成を求められていることがわかった。



## 平成24年度 事業報告

事業項目	実施項及びその概要	実施時期
1. 理事会、評議員会	(1)理事会 2回開催 (2)評議員会 2回開催	5月 3月 5月 3月
2. 監査	(1)役員監査 1回開催 (2)長崎県局員監査 (3)長崎県委員監査 (4)認定訓練監査 1回開催 (5)障害者能力開発助成金実地調査	5月 3月
3. 能力開発訓練事業	<p><b>①特別委託訓練(2学年)</b> 普通職業訓練 普通課程(1年間) (長崎県立長崎高等技術専門校の委託訓練)</p> <p><b>②認定訓練(1学年)</b> 普通職業訓練 短期課程(1年間)</p>	<p>通年</p> <p>通年</p> <p>通年</p>

**(1)職業訓練全体** (職業基礎訓練、職業学習、個別指導他)

平成24年度のテーマを「障がい特性に応じた教育訓練の在り方を考える」とし、近年増加している発達障がいを伴う訓練生への職業訓練に取り組んだ。

個別指導計画の作成やSST・JSTなどの対人スキルに関する取組みを行った。修了生の実態調査の結果からも、離職理由や企業の要望にもコミュニケーション能力について課題としてあがっており、更なる充実が必要である。

また、職場実習などの課題をフィードバックして行う個別指導についても課題が残り、今後強化を図る。

**(2)麺製造科** (1学年訓練生10名 2学年訓練生10名)

手延べ素麺づくりを通し職業能力開発訓練を実施した。労働習慣確立・職業意識向上を目指し、一般企業により近い環境下で緊張感を持って職業訓練を実施した。

**[事業面]**

年間素麺総生産量は10,311ケース(9kg箱)であり、目標値を上回る。

徹底した温度管理により良質な製品を製造することができた。生産量・品質管理共に目標を達成することが出来た。

**(3)園芸科** (1学年訓練生10名 2学年訓練生10名)

しいたけの菌床栽培を中心に職業能力開発訓練を実施した。一人ひとりの能力に合わせた訓練や、収穫量を明確にすることで職業意欲の向上を図った。

基礎体力を強化する訓練の充実を図る必要がある。

<p>③認定訓練（在職者） 普通職業訓練 短期課程（16時間）</p> <p>④進路指導 （第24・25期生）</p>	<p><b>【事業面】</b> <u>年間椎茸収穫量は43,504kgであり、目標値を下回る。</u> 自社販売の卸し先の開拓をし、独自の販路で出荷できるようになった。 しかし、しいたけの収穫量の落ち込みがあり目標の果実を得ることが出来なかった。 今後は、しいたけ栽培に関する知識の習得、研修を通じた職員のスキルアップなどを行い、安定した収穫量の確保に努めていく。</p> <p><b>【(1)麵製造科】 6名</b></p> <p><b>【(2)園芸科】 6名</b></p> <p><u>在職労働者のスキルアップ、職業学習（再確認）</u>という位置づけで、麵製造科、園芸科で実施した。 初心に帰り、職業について改めて考えるよい機会になった。</p> <p><b>【職業進路】</b> <b>【第25期生】</b> <u>2年生20名中19名が就職。</u> 1名は反社会的な問題行動を含め、障がい特性により本人が納得して進路を進めることができず、今後の進路指導・職業訓練について課題が残る結果となった。</p> <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>一般就労</td> <td>16名(80%)</td> </tr> <tr> <td>就労継続支援A型事業所</td> <td>3名(15%)</td> </tr> </table> <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>製造業</td> <td>5名(25%)</td> <td>小売業</td> <td>3名(15%)</td> </tr> <tr> <td>飲食業</td> <td>2名(10%)</td> <td>卸売業</td> <td>3名(15%)</td> </tr> <tr> <td>サービス業</td> <td>4名(20%)</td> <td>その他</td> <td>2名(10%)</td> </tr> </table> <p>体験実習については、実習先の開拓など充実は図れてきたが、訓練生の現実理解や適性把握のためにも実習経験数を増やす必要がある。</p> <p><b>【第24期生】</b> <u>1年間の定着率100%。</u> 修了後の定着支援を担当する関係機関との連携・橋渡しを強化し、充実したアフターフォローを実施でき、就職後1年間は定着することができている。</p>	一般就労	16名(80%)	就労継続支援A型事業所	3名(15%)	製造業	5名(25%)	小売業	3名(15%)	飲食業	2名(10%)	卸売業	3名(15%)	サービス業	4名(20%)	その他	2名(10%)	<p>12月</p> <p>12月</p> <p>通年</p>
一般就労	16名(80%)																	
就労継続支援A型事業所	3名(15%)																	
製造業	5名(25%)	小売業	3名(15%)															
飲食業	2名(10%)	卸売業	3名(15%)															
サービス業	4名(20%)	その他	2名(10%)															

<p>(参考) 生活訓練</p>	<p>(参考)</p> <p><b>生活訓練（1年生20名、2年生20名）</b></p> <p>平成24年度より、2年間一貫して障害福祉サービスによる個別支援計画に基づきより専門的な生活訓練を実施するようになった。</p> <p>また個別支援計画を2年間通して組み立てることで、短期・長期目標を設定することが出来、より訓練生の適性に合った指導を実施する。しかし、プラン担当者のスキルアップに課題が残った。</p> <p><b>【26期生】</b></p> <p>1年生については、基本的な生活能力を把握し課題改善に努めたが、徹底した個別指導までには至らず、課題が残った。</p> <p><b>【25期生】</b></p> <p>2年生については、より地域のホームによる生活訓練となり、職員の目が届かない環境で、規律が守れなかったり、反社会的な行動があったりと、特別学習を実施してきた。</p> <p>結果的に、修了後2名が引き続き宿泊型自立訓練を利用する事となり、生活訓練について課題が残った。</p> <p>反社会性を持つ訓練生や家族性に不安がある訓練生の増加に伴い、今後の地域移行支援の強化を図ると共に、生活移行先の検討・確保が急務である。</p> <table border="0" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>自宅</td> <td>7名(35%)</td> </tr> <tr> <td>グループホーム</td> <td>11名(55%)</td> </tr> <tr> <td>宿泊型自立訓練</td> <td>2名(10%)</td> </tr> </table> <p>有償サポーターを導入し、より効果的な生活訓練を取り入れることができた。先輩後輩の関係性については、更なる強化を図る必要がある。</p>	自宅	7名(35%)	グループホーム	11名(55%)	宿泊型自立訓練	2名(10%)	<p>通年</p>
自宅	7名(35%)							
グループホーム	11名(55%)							
宿泊型自立訓練	2名(10%)							
<p>4. 調査研究事業</p>	<p><b>(1) 能力開発訓練研究委員会開催（1回）</b></p> <p>&lt;構成メンバー&gt;</p> <p>長崎県産業人材課、長崎県雇用労政課、長崎県障害福祉課、長崎県特別支援教育室、諫早公共職業安定所、長崎高等技術専門校、長崎障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、けんなん、長崎労働局職業対策課、雲仙市市民福祉部、社会福祉法人南高愛隣会</p> <p>&lt;主な議題&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成24年度の職業訓練・生活訓練の反省及び課題点</li> <li>・第25期生の進路指導・職場実習の経過状況報告及び課題点</li> <li>・第23回修了生実態調査の結果報告及び課題点</li> <li>・平成25年度入校性（第26期生）の入校生募集の状況</li> </ul>	<p>3月</p>						

	<p><b>(2)第 23 回修了生の実態調査の実施(修了生 476 名対象)</b></p> <p>修了生を定期的に追跡調査し職場定着率、離職の実態等の問題点を明らかにし、当センターの能力開発訓練プログラムの改善はもとより、広く障がい者の雇用促進・職場定着につなげるために実施した。</p> <p>また、修了生が就労している企業に対するアンケートを実施した。</p> <p><b>(3)実践研究への協力</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者職業総合センター研究事業への協力 障がいの多様化に応じたキャリア形成支援のあり方に関する研究 (独)高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター研究 実践研究機関として、トータルパッケージ(MWS)を実施し、職業能力判定について調査を行った。</li> </ul>	<p>12 月</p> <p>通年</p>
<p>5. 研修啓発</p>	<p><b>(1)職員研修 (外部の研修会、セミナーに参加)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉法人南高愛隣会 福祉のトップセミナー</li> <li>・職業リハビリテーション研究発表会</li> <li>・就労支援フォーラム</li> <li>・長崎県サービス管理責任者研修</li> <li>・地域育成会勉強会</li> <li>・発達支援研修会</li> <li>・発達障害者支援セミナー</li> <li>・発達障がい者就労支援講習会</li> <li>・職業能力開発推進者経験交流プラザ</li> <li>・障害者職業訓練推進交流プラザ</li> <li>・障害者職業生活相談員資格認定講習会</li> <li>・サンマッシュセミナー 他</li> </ul> <p><b>(2)職員研修 (内部研修)</b></p> <p>倫理綱領・虐待防止などの基本的理念の研修を強化し実施した。また、就労分野に特化した専門研修も研修プログラムを作成・強化し実施した。</p> <p><b>(2)情報発信</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページの更新</li> <li>・機関紙「ひとり立ち」発行 (1 回)</li> <li>・レッツ能開 (オープンスクール) の開催</li> </ul>	<p>通年</p> <p>通年</p> <p>通年 12 月 9 月</p>

<p>6. 社会定着推進事業</p>	<p><b>(1)各地域サービスセンターや各障害者就業・生活支援センターとの連携</b></p> <p>各障害者就業・生活支援センターへ登録を行い、修了後ではなく事前に訓練生を知ってもらうことによりスムーズな支援の移行ができるよう積極的に連携を行った。終了後も、定期的な職場訪問や連携会議を開催し、職場定着に取り組んだ。</p> <p><b>(2)同窓会活動の活性化</b></p> <p>仲間同士や先輩後輩の関係性で支えあう機会をつくる目的で、修了生（保護者を含めて）の同窓会活動を支援する予定であった。今年度は18期生の1回のみであり、今後は全修了生を対象に同窓会活動に積極的な働きかけをしていきたい。</p> <p><b>(3)関係機関との連携</b></p> <p>ハローワークを中心に、労働・教育・福祉の関係機関との連携を密に行う</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・認定職業能力開発校担当者会議</li> <li>・長崎県アビリンピック出場（訓練生）</li> <li>・地域障害者雇用連絡会議</li> <li>・長崎障害者就業・生活支援センター運営協議会</li> <li>・長崎高等技術専門校「技能のひろば」出演（訓練生）</li> <li>・障害者就労支援フォーラム</li> <li>・県南、県央就労支援ネットワーク協議会</li> <li>・雲仙市自立支援協議会 就労支援部会</li> </ul>	<p>通年</p> <p>通年</p> <p>随時</p>														
<p>7. 育成会活動</p>	<p><b>(1)研修会や見学会を実施し内容を広げる</b></p> <p>&lt;主な活動内容&gt;</p> <table border="0"> <tr> <td>授業参観</td> <td>1回開催（1学年）（12月）</td> </tr> <tr> <td>研修・見学</td> <td>4回開催（7月・9月・12月・2月） （理事長との懇談会、サポートネットワークながさき講話、相談支援事業所講話、グループホーム・ケアホーム講話、就業・生活支援センター講演、修了生保護者との意見交換会、福祉のトップセミナー）</td> </tr> <tr> <td>行事参加</td> <td>3回開催（5月・10月・11月） （ゆうあいスポーツ大会、ハートピア、みんなの技能のひろば）</td> </tr> <tr> <td>全体会</td> <td>2回開催（4月・3月）</td> </tr> <tr> <td>学年部会</td> <td>6回開催（4月・5月・6月・7月・12月・3月）</td> </tr> <tr> <td>レクリエーション</td> <td>1回開催（6月 親子レクリエーション）</td> </tr> <tr> <td>懇談会（懇親会）</td> <td>2回開催（6月・11月）</td> </tr> </table>	授業参観	1回開催（1学年）（12月）	研修・見学	4回開催（7月・9月・12月・2月） （理事長との懇談会、サポートネットワークながさき講話、相談支援事業所講話、グループホーム・ケアホーム講話、就業・生活支援センター講演、修了生保護者との意見交換会、福祉のトップセミナー）	行事参加	3回開催（5月・10月・11月） （ゆうあいスポーツ大会、ハートピア、みんなの技能のひろば）	全体会	2回開催（4月・3月）	学年部会	6回開催（4月・5月・6月・7月・12月・3月）	レクリエーション	1回開催（6月 親子レクリエーション）	懇談会（懇親会）	2回開催（6月・11月）	<p>通年</p>
授業参観	1回開催（1学年）（12月）															
研修・見学	4回開催（7月・9月・12月・2月） （理事長との懇談会、サポートネットワークながさき講話、相談支援事業所講話、グループホーム・ケアホーム講話、就業・生活支援センター講演、修了生保護者との意見交換会、福祉のトップセミナー）															
行事参加	3回開催（5月・10月・11月） （ゆうあいスポーツ大会、ハートピア、みんなの技能のひろば）															
全体会	2回開催（4月・3月）															
学年部会	6回開催（4月・5月・6月・7月・12月・3月）															
レクリエーション	1回開催（6月 親子レクリエーション）															
懇談会（懇親会）	2回開催（6月・11月）															