

## 平成26年度 事業計画

### 《総論》

平成24年度より発達障がい者に対する能力開発訓練を試行的に実施し、多様化する障がいに応じた今後の職業訓練の在り方について模索してきた。

発達障がい者支援担当者も配置し、学習や実践訓練を行い、コミュニケーション能力をはじめ社会性の向上など成果も見え、職業訓練のカリキュラムについてもイメージすることが出来るようになってきた。

しかし、各職業訓練科と並行して実施をしているため、短時間での実施であり、今後は、個別訓練だけではなく、職業訓練科内においても様々な訓練をとり入れ、発達障がい者に対する訓練プログラムの構築を図っていきたい。

また、前年度の大きな課題であった衛生管理及び健康管理について、職業・生活の相互における指導の強化、衛生管理等に関するルールの徹底を図り、実践を通じた学習に繋げる。また、これまでの職業及び生活訓練の在り方について再度見直しを行い、特に生活訓練においては単身生活指導の強化・充実に合わせて、職場における指導・訓練の在り方を吟味していき、自ら考え、生きる力の質・実共に更なる向上に繋げていく。

障がい特性の多様化に即した訓練の質の向上に対する期待が高まる一方で、それを支える職員の専門性の更なる向上と合わせて、職員の心身の健康に配慮した働きやすい環境作りの一環として一部併任制の導入など、働き甲斐のある職場の構築を進めていく。

### 《重点指針》

- ①発達障がい等のある方に向けた職業訓練に関する訓練カリキュラム（2年間）の構築
- ②自立した人間を育てる職業・生活の一体的な訓練プログラム(2年間)の構築  
～ 安定した単身生活と、長く働く能力を育てる指導の実施 ～
- ③働き甲斐のある職場環境作り  
～ 役割分担の明確化と職員に育て合う環境作り ～

### 《その他の指針》

- ①短期職業訓練の実施
- ②虐待防止及び苦情解決に関するマニュアル等の整備
- ③調査研究事業
- ④入校希望者の確保
- ⑤特別指導の位置づけ等の明確化（校則の制定）
- ⑥育成会活動
- ⑦新たな法人体制への移行に向けた取り組み

## 重点指針

### ①発達障がい等のある方に向けた職業訓練に関する訓練カリキュラム（2年間）の構築

#### 【平成25年度の取り組み】

##### （1）発達障がいのある方の教育・職業訓練等に関する先進地視察

- ・徳島県立みなと高等学園（発達障がいのある生徒を中心とした特別支援学校高等部）
- ・国立吉備高原職業リハビリテーションセンター（発達障害者向けの職業訓練コース）
- ・愛媛県立松山高等技術専門学校（一般校を活用した発達障害者に向けた職業訓練コース）
- ・NPO法人さなえ（松山市内にて一般企業を母体とした就労継続A型及び移行支援事業所）

##### （2）長崎大学大学院医師薬学総合研究科との協働プロジェクトの実施

- ・発達障がいの基礎知識に関する勉強会及び大学における専門講義の職員による聴講  
外部講師として長崎大学大学院 准教授 岩永隆一郎先生を招いて3回実施  
11月、12月の毎週月曜日の大学における講義受講
- ・性に関する勉強会（障がいと対人距離など）  
講師として長崎大学大学院看護学科 教授 宮原春美先生を招いて3回実施
- ・精神科SSTに関する授業へのゲスト参加（訓練生5名参加）  
長崎大学大学院 教授 田中悟郎先生の作業療法士を目指す大学生に向けたSSTの実践授業に、当センター訓練生5名がゲスト参加し、日常生活における困りごとに対するグループワーク、ロールプレイ等のSSTの技法を、大学生との交流の機会とした。

##### （3）1日1～2時間程度の小グループでの活動（訓練生5名程度）

- ・センター内での軽作業（帳票補充、園芸科温度データのPC入力、ブログの作成、弁当配り等）を訓練生に役割として担わせた。各々の役割をこなす中で、多くの職員とのやり取り、企業において発生するであろう様々な状況・場面（報・連・相、入室・退室時、物を他人の机に置く時、人の後ろを通る時、他人に依頼するとき、依頼を受ける時など）を経験し、そこでの実践的を通じて企業における基本的なコミュニケーション能力の向上を図ることができた。
- ・個別指導担当と協力し、グループ作業（センター周辺の花壇整備、さつまいも収穫など）を実施した。一人での作業と異なり、周囲への声掛けや2人で力を合わせて物を運ぶ等、他者との協力におけるコミュニケーションについて学習することができた。

(事例1) 自閉傾向のある方2学年の女性。訓練生と職員に対する弁当配達の役割を6月より担ってもらった。当初は職員室への入退室時の挨拶に意識が偏りすぎて、職員からの声掛けを無視するような事や、机の上にながらあっても、その上に弁当を置いてしまうような自己中心性が非常に目立ったが、日々の取り組みを通じて、職員からの不意な問いかけに対して適切に返答したり、通常と異なる状況に対して周囲の職員に相談できる等、行動の柔軟性が向上した。状況の変化が大きい飲食業での職場実習においても、特段不安になることなく落ち着いて作業に従事しており、高評価を頂いている。

(事例2) 広汎性発達障がい等の診断を受けている1年生の男性。本人の興味関心のある事柄については非常に注意が向かうが、相手に一方的に淡々と話す。その一方で話題や場面が変わると相手に合わせて柔軟に対応することが難しく、黙り込んでしまう。自分の感情の動き(喜怒哀楽)については何となく理解できるが、相手の表情やその背景にある感情の理解について読み取ることができなかったため、人の感情に関する学習を中心に進めた。また、話題の幅が狭いため、当センターでのブログ作りを通じてセンター内の出来事に対して興味を広げていくこと、適切に情報発信できることを目的に6月から取り組んだ。現在では職員への挨拶・報告については、淡々と話しているものの以前のような自信無さげな様子なくしっかり行えるようになった。大学生との交流についても、相手からの助力はありながらも、自然な会話が行えるようになった。

## 【平成25年度の反省】

---

- 各科訓練中に対象者を呼び出す形で実施したため、科担当との時間や人員調整に手間を要した。
- 試行的な実施であり、外部の専門家からの新たな情報や対象者の状況に合わせて学習内容を適宜変更・修正していったため、一貫性に乏しいものとなってしまった。
- 固定の学習カリキュラムの構築までは至っておらず、対象者が固定の5名となり、他の訓練生及び保護者からの不公平感が否めない。
- 1学年を中心としたセンターでの基本コミュニケーション能力の育成に関する取り組みであったため、2学年の進路指導に合わせた動き(職場実習における対人スキル等)の中で、更に実践的なコミュニケーション能力の育成に適したプログラム作りを行っていく必要がある。

## 【平成26年度の重点目標】

---

### (1) 発達障がい等のある方に向けたコミュニケーション指導に関するカリキュラム(2年間)の構築

平成25年度に実施した特定の対象者に向けたコース学習・指導(1日2時間程度)を継続して実施し、当センターの訓練全体の流れに即した2年間のカリキュラムを作成する。

※詳細については添付資料「平成26年度 長崎能力開発センター 事業工程表」のとおり

### (2) コース学習以外の訓練生の選択受講を可能とする仕組み作り

1学年に向けた基本的コミュニケーションの育成においては、「感情の理解(自己理解、他者理解)」、「性に関する学習」、「距離感を学ぶためのロールプレイ」、「テーマ別SST」など、コース受講生以外の方であっても有意義な内容である。多くの訓練生に対して広く学習の機会となるよう、予め時間割を公表して

おき、学年担任が中心に担当訓練生を推薦して仕組みを構築する。

### (3) 担当職員の発達障がいのアセスメントに関する専門性の向上

- ・発達障害の大きな特徴である、自己の感情に対する理解の乏しさ・偏りについて専門検査キット（The CAT-Kit）の活用法について習得し、全ての訓練生に対して試行的に実施する。
- ・自閉性スペクトラム障害について、職業場面、生活場面、相談場面の3つの尺度で総合的に評価できるTTAP（TEACCH Transition Assessment Profile：自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール）の活用法について習得し、全ての訓練生に対して試行的に実施し、複数の検査（テストバッテリー）により訓練生の障害像について、客観的かつ総合的に捉える。

## ②自立に向けた職業訓練カリキュラム作り（集合訓練・職業学習・個別指導・進路指導）

### 【平成 25 年度の取り組み】

#### (1) 職業学習の充実について

5月の食中毒による製造中止、地域における反社会行為による退校（1年生）、携帯電話・インターネット等の情報端末の相応しくない使い方（2年生）など、実際に起こった事柄に対する理解の深化及び未然防止を題材に、外部の専門家をお招きし下記のような学習を実施した。

また、衛生管理の重要性については、麺製造科・園芸科における異物混入を重くとらえ、異物混入における製造者責任、紛れ込みやすい異物とその防衛策等について、実際の異物の写真やPL法による訴訟事例を見せる等の工夫や、手荒れや怪我をした際の作業時のルール（青い手袋、青いバンドエイドの使用と廃棄の際の確認）の徹底などについて、再三に渡って意識付けを行う等の工夫を行った。

《外部講師を招いての学習》

- ・「日常生活における衛生管理について」（県南保健所）
- ・「火災の恐ろしさについて、消火器の使い方」（雲仙消防署北分署、中川商会）
- ・「交通安全研修」「日常生活における安全」（雲仙警察署生活安全課）
- ・「ドコモ携帯安全教室」（NTT ドコモ）

#### (2) 個別指導の強化について

本年度より個別指導担当者を配置し、体力、基礎訓練の強化や各科訓練でのスキルアップ、職場実習先での底上げを図ることができた。

《センター内での個別指導》

内 容	件 数
小グループでの挨拶・基本動作訓練	8件
個別での挨拶訓練（センター外での実践訓練）	10件
体力訓練（全訓練生に向けて）	毎月1回の体力計測
個別体力訓練（体力訓練において向上のない者）	5件
職場実習における課題改善作業プログラム	2名 （7月23日～11月18日）
麵製造科における作業指導	（コビキ） 1件 （カケバ・手延べ） 6件
個別における作業訓練（環境整備） ※特別指導者含む	38件
グループ作業（サツマイモ収穫、花壇の手入れ） ※CSTでの学習に対する実践指導	2件
対人スキル実践訓練（センター内での職員との会話） ※CSTでの学習に対する実践指導	1件
麵製造科における異性との距離の取り方 ※CSTでの学習に対する実践指導	1件

《進路指導における個別指導担当者による集中指導》

内 容	件 数
職場における他者との接し方	1名
挨拶・報告の仕方	1名
作業道具（食洗器）の使い方	2名
手先の使い方（段ボール作り）	2名
掃除道具の適切な使い方、作業の流れの設定	1名
軽作業（おしぼりの絞り方、畳み方、置き方）	1名

**【平成25年度の反省】**

本年度においては実際に生じた事柄への対処学習という形での実施となった。点としての学習においては実施できたが、線とまで至っていない状況であり、学習で習得した知識を実際の就業・生活に般化・定着していくと仕組みが不足している。学習と日常の訓練が連動的かつ効果的なものとなるための学習・訓練カリキュラム立てを行い、実践の場において般化・定着させていく工夫が必要である。

**【平成26年度の重点ポイント】**

◇1年次の職業訓練◇

（1）技術・実績に裏付けされた自己肯定感の育成（体力、労働基礎習慣、作業技術の向上

- 体力、基礎訓練の集中強化（耐性向上）による他者依存体質の改善

- ・導入訓練期からの継続的な体力強化を通じて、自ら積極的に活動できる基礎体力の底上げを図る。
- ・訓練生自身が自己の成長を実感できるような評価（月に1度の体力測定、個々の伸び率に対する表彰など）による“育ちに対する喜び”、“実績・達成感”に裏付けされた向上心の育成を図る。

## (2) 技術面及び労働基礎習慣の集中強化（1 年生前期）

目標：中間考査（9月）時点で、過半数が1年生であっても各科作業が確実にできる技術力の育成

## (3) 技術面及び労働基礎習慣の定着指導（1 年生後期）

目標：進級考査直前(12月)時点で環境が変化しても各科作業が確実に安定してできる技術力の定着

2学年の進路が進み先輩が徐々にいなくなり、更に単身生活体験実習(アパート暮らし)など生活環境が変化する中でも、1学年のみで各科の作業が確実に安定してできるよう指導を行う。

## (4) 学年担任及びCST担当者を中心とした個別相談・個別学習による心的支え(信頼に基づく関係性)の構築とストレス対処能力(心的耐性)の向上

- ・個別での相談及び学習を通じて、弱み・強み、場面による自己感情の動き等の自己の特性の理解(自己洞察力の育成)を深める。
- ・入校直後の不安、先輩が居なくなる事への不安、日常の訓練における失敗、伸び悩み等を職員と共に考え、改善に向けた取り組みを通じて、自分に寄り添い支えてくれる他者を理解し、困った時に自主的に且的確にSOSを出せる力(失敗への素直な謝意、改善に向けた前向きな気持ち、他者からの助力に対する感謝の気持ち)を育てる。

## ◇2年次の職業訓練◇

### (1) 先輩としての自覚と誇りある態度の育成（2 学年前期）

- ・年度当初の心構えや1学年の各科配属、後進への指導を通じて、先輩としての自覚と誇りのある態度の育成を図る。

目標：中間考査(9月)までに各科における自分の役割を1年生(後輩)に全て引き渡す

### (2) 企業における体験実習等の実践を通じた応用力(バランス感覚)の向上(2 学年前期)

#### 工夫点

■各科班長、学年担任、進路指導担当、CST担当者を中心に以下の取り組みに重点を置く

- ・7月の職場体験実習の事前準備として5S、衛生管理、健康管理、職場におけるコミュニケーション(報連相、休憩・休日の過ごし方など)に関する学習を強化する(6月前半)。
- ・本格的な進路活動の事前準備として、学年担任及び進路指導担当を中心に企業における実践指導・訓練(職場体験実習)を実施する(6月後半から7月)。

- ・6月、7月に実施している単身生活体験実習（アパート暮らし）先を適宜訪問し、訓練生の職業面における心的支えとして不安、悩みを共有し、その軽減について共に考え改善することで、苦境にめげず安定して出勤できる職業人としての基本姿勢（就労意欲、職業意識、自己復元力など）の育成に向けた指導を行う(7月)。

### (3) 自ら進路を切り拓く指導の充実(2 学年後期)

#### 工夫点

- 学年担任、進路指導担当、個別指導担当、C S T 担当を中心に以下の取り組みに重点を置く。
  - ・進路指導担当を中心とした企業、ナカボツ等の関係機関からの収集した企業情報と、訓練生本人の希望や思い、学年担任として訓練生の現状や本人と共に進路を推し進める思い等の擦り合わせを通じて、本人を中心に据えた本格的な進路指導を実施する(9月以降)。
  - ・職探し後の職場実習において、個別指導担当及びC S T 担当が中心に職場実習先に出向き、集中的な個別指導（ジョブコーチ的な指導）を行い、企業内での作業性、対人関係等の向上を図る。また、進路指導担当は本人の実習での状況、家庭や生活の場での状況、本人及び企業の意向等を的確に把握し、本人及び家族、企業、関係機関の三者間の調整を行う(11月以降)。
  - ・雇用に向けた本格的な職場実習において、学年担任による職場や生活の場の訪問、個別相談等を適宜行い次週における課題や悩み等の共有を図り心的支え、本人にとっての随伴者となる(1月、2月)。

#### ◇共通の取り組み◇

##### (1) 生活・職業一体での個別支援計画の作成(全職員による訓練生の個人目標の共有)

サービス等利用計画及び個別支援計画の作成時及びモニタリング時のケース会議に、職業担当者も参加し、職業面での目標・状況等を計画に盛り込んでいく。

##### (2) 就労意欲向上に向けた工夫

各科全体での就労意欲の向上を促す工夫を実施する。

- ・月間の生産目標や販売目標等を数値やグラフで見えるように工夫し、達成時の賞賛を行う
- ・訓練生同士での頑張り、努力など望ましい点を褒め讃えあう雰囲気作り

など

### ③働き甲斐のある職場環境作り

#### (1) 一部併任制の導入による勤務時間の短縮と専門性の拡大

	8:00~17:30		18:30~21:30	21:30~
	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">通常勤務 (職業)</div>		<div style="background-color: black; color: white; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">夜支援</div>	<div style="background-color: black; color: white; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;">宿直</div>
	←————→		←====→	←====→
5:30~8:00	8:00~15:00			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">通常勤務 (生活)</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">通常勤務 (職業)</div>			
←————→				

- ・宿直明けについて一部併任制を導入することで、連続勤務時間を短縮（従来は前日の 8:00 から宿直明けの 17:30 までの勤務）し、職員の心身の健康維持を図る。
- ・併任制の積極的な導入を行うことで、担当訓練生に対して職業面及び生活面の一体的な指導・訓練を行うことができる（専門性の拡大）。

#### (2) 柔軟な協力体制による時間の有効活用

全体清掃での作業や小麦粉の運搬作業等、直接製造に関わらない業務を切り出し、個別指導担当による集中指導やCSTコースの学習教材として活用する等工夫を行い、定期的に製造機材や空調のメンテナンスに関する時間を確保する（麵製造科）。また、園芸科においては、配達専従者の配置し確保された時間を有効に活用し、指導の充実と共に、定期的な機材メンテナンス、職員間ミーティング、指導の振り返り等を実施する。

#### (3) 年間研修カリキュラムの作成と受講希望制の一部導入

※添付資料「研修一覧」のとおり

外部研修の受講者の選定の在り方において、業務の都合等により外部研修の受講状況において偏りがあつた。受講対象者に役職等の制限がある場合は除くが、添付の研修一覧を参考に各職員からの受講希望をとり、希望理由等を参考に受講者の選定を行っていく。自己研鑽にむけた意識の向上につなげていく。

#### (4) 作業指導マニュアルの作成と実践を通じた精査

前年度に作成した各科における業務行程表を元に、更に細部に渡る指導マニュアルまで発展させ、他部署担当との相互研修や新人教育等の実践の場での活用を通じて精査していく。



## (5) 役割分担の明確化と柔軟な協力体制作り

センター全体での業務分掌表に加え、職業担任、生活担任、個別指導担当、CST担当など、更に細かい業務分掌の作成と、訓練時期（導入訓練期、基本訓練期、実践訓練期、応用訓練期）に応じた担当者間での動きに関するガイドラインの作成を行い、役割・動きを明確化をし、更に協力をしやすい環境作りに繋げていく。

### その他の指針

#### ①短期職業訓練の実施

主に修了から日の浅い卒業生に向け、職業基礎に関する更なるスキルアップ及び定着支援の一環として、短期職業訓練を実施する。

#### ②虐待防止及び苦情解決に関するマニュアル等の整備

#### ③調査研究事業

##### ■実態調査の実施

MWS（幕張式ワークサンプル）、ASSQ-Rに加え、TTAP（青年期の自閉症スペクトラムの移行アセスメントプロフィール）を導入し、テストバッテリーによる発達障害に関する諸側面からのアセスメントの方法について検討する。また、1年次、2年次での変化を分析し、当センターにおける訓練とその効果に関する指標作りをする。

- ・実施時期：1学年 4月（導入訓練時）  
2学年 9月（職探しの時期）

■長崎大学大学院医歯薬学総合研究科保健学専攻 教授 宮原春美氏による、「障がいのある方の青年期における体と性に関する指導の在り方」（仮称）の共同研究プロジェクト

（平成26年6月実施予定）

#### ④入校希望者の確保

平成 25 年度入校希望者(27 期生)が 35 名に対して、平成 26 年度(28 期生)においては一次募集及び追加募集を合わせて 17 名と大幅に減少した。

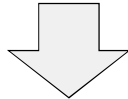
	体験入校受入人数	入校選考試験受験者数
平成 25 年度入校希望者 (27 期生)	48 名	35 名
平成 26 年度入校希望者 (28 期生)	29 名	17 名

要因として、当センターの取組みに関する広報活動に不足があったことは否めない。また、大きな要因として、当センターの入校選考試験の実施時期が 1 月中旬であるため、不合格者に対するその後の進路選択及び決定に、非常に苦慮する事が挙げられる。

#### (重点取り組み)

- 入校希望者の確保に向け、県内及び県外の特別支援学校高等部への広報活動のほか、私立高校などの一般校もターゲットとし、パンフレット、体験入校に関する書類等の郵送や学校及び県教委等へ直接出向いての説明等、これまで以上に対象範囲を広げた広報活動を行う。また、プロモーションビデオの作成、ホームページの内容の拡充等、視覚的な情報提供においても積極的に実施していく。
- 平成 27 年度の入校選考試験の実施時期を、特別支援学校高等部等における本格的な進路活動時期にマッチするよう変更する。

従来の入試選考の実施時期：1 月中旬



新たな入試選考の実施時期：10 月上旬(予定)

## ⑤特別指導の位置付け等の明確化（校則の制定）

### 《平成 25 年度 特別（指導）対応の実施状況について》

特別（指導）対応 25件

（平成 25 年 12 月末現在）

	理由	人数
①	男女のけじめ	11件
②	無断外出	6件 (うち警察による保護3件)
③	反社会行為（暴言・暴力）	3件
④	ウソ・ごまかし	2件
⑤	反社会行為（インターネットでの情報流出）	1件
⑥	無断外出かつ反社会行為（窃盗）	1件
⑦	反社会行為（窃盗）	1件

本年度において特別指導の実施において、無断外出に対する対応が非常に多かった。その対応を通じて、センターとしての責任の範囲、捜索願等手続きに関する規定が無い場合、現場における対応に苦慮した。

また、センター内でのルールについて、日常の指導では理解が浅かったケースや、特別指導に対する一方的な拒否（その意味すら理解しようとせず、一方的に拒否し逃亡を諮ったケース）など、センター訓練生として望ましい所作や守らねばならないルール、特別指導の位置づけ等が明文化されていないことが課題となったケースも見られた。

一方、障害者虐待防止法の施行を受け、訓練生及び保護者等においても必要以上に敏感になっている風潮の中で、訓練生及び保護者に対して指導に対する理解度の確認と承認を得る等、慎重に進めてはいるものの、特別指導及び特別訓練に対する認識にズレがある場合、誤った認識を抱く可能性がある。

自立し地域生活を営む上で必要最低限のルールの遵守、他者との集団生活を営む上で最低限守らねばならないマナー等への理解について指導・訓練を実施する上で、当センターにおける指導のあり方やルール等について、入校前に本人及び保護者の理解を頂くことが不可欠である。

指導内容の検証を行い改善を図ることはもちろんであるが、平成 26 年度においては、在校生及び保護者に対して校則の必要性の有無、校則の内容、処罰規定等についてアンケート調査の実施、分析・検証のうえ、訓練生・保護者・指導者の三者の拠り所となるような校則の制定に繋げていく。

## ⑥同窓会活動

（平成 25 年度の実績）

10月27日に第1回の同窓会総会を開催した。参加者総数169名（詳細は下表のとおり）。

当日は理事長からの講話、卒業記念品の維持管理に関する話し合い、各期の代表者選出および連絡網の確認と、今後の各期における同窓会の開催の促しを行った。

	出席者	欠席者	未返答		出席者	欠席者	未返答		出席者	欠席者	未返答
1期	9	4	7	10期	3	9	8	19期	2	13	5
2期	11	3	6	11期	3	11	6	20期	9	5	6
3期	7	10	3	12期	5	9	6	21期	7	7	6
4期	2	10	8	13期	8	6	6	22期	9	8	3
5期	3	11	6	14期	8	10	2	23期	9	9	2
6期	7	8	5	15期	4	13	3	24期	15	5	0
7期	5	12	3	16期	7	9	4	25期	11	7	2
8期	5	10	5	17期	7	8	5	合計	169	217	114
9期	6	10	4	18期	7	10	3				

出欠案内に対する回答率 77.2%

出席率 43.8%

#### (課題・反省点)

欠席者の都合においては、地域におけるイベントや勤務等の都合が重なったところもあった。

未回答者が多く、特に10年以上前の修了者に対して各地域サービスセンター等へ出向いて丁寧に周知・連絡を図る必要があった。

全修了者を一斉に集める総会方式での開催が今回初めての取り組みであり、参加者にとってその意義・目的が不明瞭であった。

#### (平成26年度の取り組み)

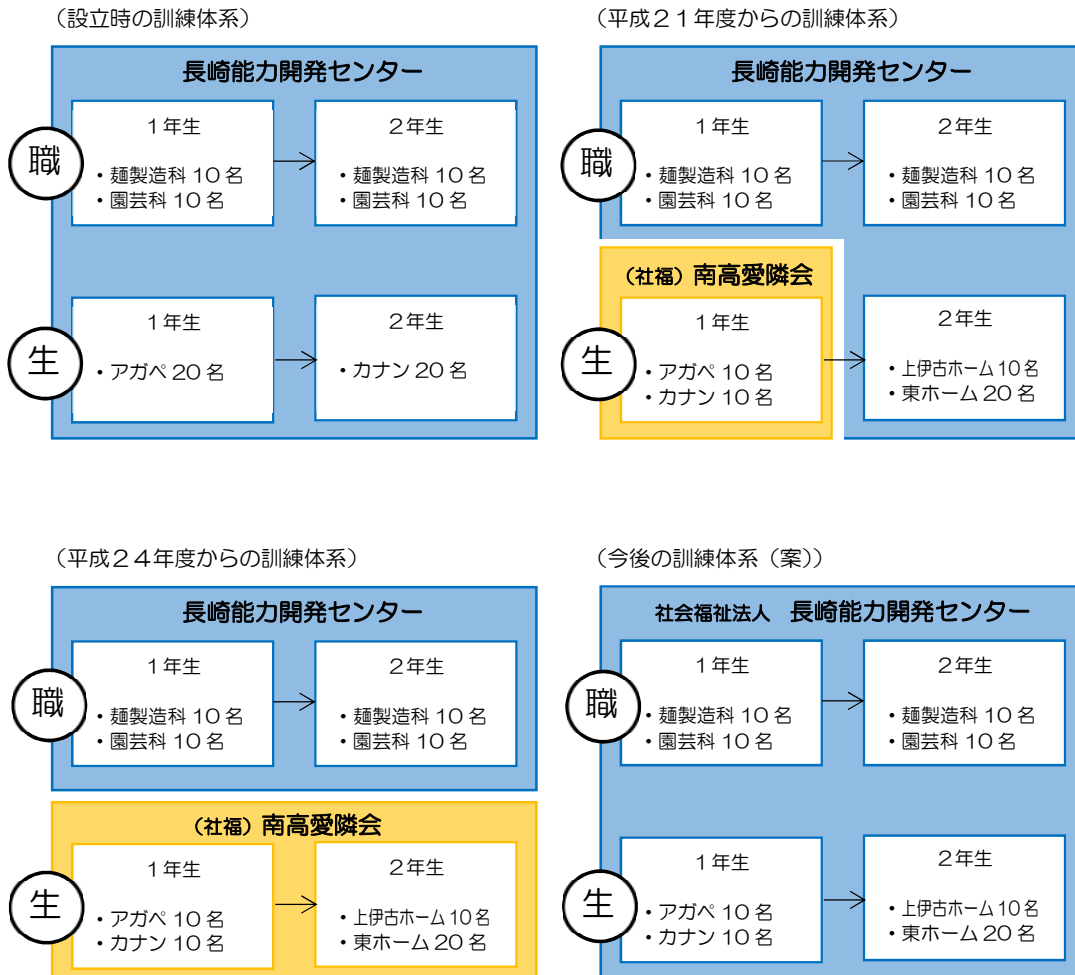
平成25年度の取り組みにて出来上がった各期の代表者と連絡網を活用し、修了後の定着支援の一環として、5期ごと的小グループによる同窓会の開催を各期代表者と共に開催する。

平成26年度においては、卒業記念品の早急な修繕が必要な第1期～第5期のグループに開催を促していく。

## ⑦新たな法人体制への移行に向けた取り組み

平成 21 年度の寄宿制の廃止に伴い、生活訓練に関しては（社福）南高愛隣会の宿泊型自立訓練 雲仙・ふたばとの連携による事業運営を行ってきた。その中で、指揮系統、職員勤務体制の複雑化などの課題が山積しつつある。しかし、職業訓練法人での社会福祉事業の実施は現行の法律では不可能である。

これまでの職業訓練法人から社会福祉法人への移行を図り、同一法人による職業能力開発事業と障害福祉サービス事業運営を行うことで質実共に一体的な事業運営への適正化を図っていく。



職業面に関する質の充実はもちろんのこと、多様な生活スタイルに合わせた生活訓練を実現する過程で、訪問型自立訓練等の新たな障害福祉サービス事業の実施等も想定されるため、幅広い事業運営が可能な社会福祉法人へ移行する。

新法人移行に向けての検討事項

(検討事項①) 職業訓練法人から社会福祉法人への移行について

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>・障害福祉サービスが行える(同一法人で生活訓練が行える、実質的な一体的訓練)。</li> <li>・収益事業が行える(太陽光発電の売電など)。</li> <li>・税金等で優遇がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで職業訓練法人として行ってきたネームバリューがなくなる。</li> </ul>

(検討事項②) 第三セクターを残すか

県・市共に残る	市のみ残る	第三セクターを残さない
<p>&lt;残す理由&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・歴史的な背景・意味においても、またこれまでの公的機関としての功績を含め、今後も一緒に行っていく。</li> </ul> <p>&lt;残せない理由&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・市においては社会福祉法人を許認可する立場として、県においても公の立場として、他にも社会福祉法人がある中で一法人に対して第三セクターとして残ることが望ましいのか？</li> </ul>		<p>&lt;メリット&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公に縛られず、自由の発想で、自由な事業が行える。</li> </ul> <p>&lt;デメリット&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公が一緒(協力)にしているとこのネームバリューがなくなる</li> <li>・能力開発助成金(第2種)の受給額が減る(17万円上限が16万円上限となる)。</li> </ul>

## 【平成26年度 麺製造科 事業計画（案）】

### 事業面の安定

---

#### ■今年度実績

今年度 生産数（目標）	10,266 ケース
今年度 生産数（予定）	10,273 ケース
差	+7 ケース

味彩花の食中毒により、6日間製造を中止（約 270 ケース）

また、再製粉の過乾燥による未出荷（製品とならない）分が1日分（45 ケース）でる。

8・11・12・1月に生産調整を実施し、目標生産数を上回る見込み。

#### ■来年度目標

来年度 生産数（目標）	10,133 ケース
来年度 歩留まり（目標）	100%

※H25より3日間、製造日数が減少（昨年比 133 ケース）

### 衛生面・異物混入対策の強化

---

#### ■今年度の反省

- ・7月に異物混入のクレームあり。  
大陽製粉様に出荷した素麺に虫が混入していた。
- ・7月 プリマルク様に麺製造科を視察していただき、衛生面の強化についてご指導をいただく。
- ・訓練生が着用した手袋が生地に練りこまれた。
- ・粉碎機に金属片が入っていた。

#### ■今年度中に実施した対応等

- ・九州ビジネスサービス様に異物混入対策について相談・提案をいただく。
- ・工場出入りロドアへ防虫ブラシを設置。
- ・工場出入りロドアへのコーキング処理。
- ・換気扇の排気口に網戸を設置。
- ・木製スノコをプラスチック製スノコに変更。
- ・毎週土曜日に職業訓練として大掃除を取り入れた。
- ・掃除マニュアルを作成・強化を行った。
- ・カットパンを工場用カットパン（ブルー）に変更、また手袋についても丈夫で破けにくい者に変更し、さらに退勤時の現物確認を行うよう徹底した。
- ・工場周辺の草木の撤去。環境整備。
- ・玄関への捕虫器の設置。

## ■来年度の衛生面・異物混入対策

7月の異物混入については、出荷後にお客様からの連絡により発覚したものであり、このことを重く受け止め、即時に衛生管理・異物混入対策について取り組みを行ってきた。

法人の信用問題にもかかわる事であり、安心して大陽製粉様を始めお客様へ商品の提供が出来る様、来年度についても今年度取り組んだことを継続するとともに、新たに次の衛生面・異物混入対策について取り組んでいきたい。

- ①簡易クリーンルームを設置し、外部からの異物・害虫混入防止につとめる。
- ②日よけ用のブラインドの代用として、窓ガラスへ遮熱コーティング施行をし、ブラインドを撤去することで、ほこりなどの混入を防止する。
- ③粉置場・機械場・本乾燥室・結束室へ捕虫器を設置。モニタリング付きのリース契約により付着害虫からその都度、対策を行っていく。
- ④害虫の生息場所となりうる箇所の撤去。
  - ・工場入口の台を木製からアルミに変更。

## 職員のスキルアップ

---

今年度も大陽製粉様、コロニーエンタープライズと合同で勉強会を行い、粉の知識や異物混入対策について情報交換を行う等、食品製造に対する衛生管理概念を学ぶいい機会となった。

また、12月には訓練も含めて大陽製粉様を訪問・見学を行った。

訓練生も工場見学を行うことで、訓練に対する意欲や責任感の向上につながった。

今年度より作業工程マニュアルの作成を行った。

## 個別指導

---

個別指導やCSTでの指導は場所を変え実施をしていたが、来年度は個別・進路・生活担当とより連携して各科（企業）でのJSTも取り入れるなど、より実践的な個別訓練を実施していきたい。

## その他

---

今期は、6月から9月までセブンの粉を使用することとなったが、初めての品種であり、熟成を始め素麺の性質が異なり、粉の性質に対応することが出来ずに、訓練の終了時間が大幅に遅れることがあった。

老朽化による機械の修繕やトイレや電気設備の修繕などが多発し、修理に費やす時間が多かった。



## 【平成 26 年度 園芸科 事業計画（案）】

平成 24 年度の後半からの発生量の低下の要因調査及び改善を事業運営の重点課題として取り組んできました。また、今年度から職員体制も新たなものとなり、椎茸栽培に関する専門的な技術や知識に乏しい中で、調査と共に職員育成に力点を置いてきました。その中で多くの外部専門方や企業の方からの助言、実践的なスキルアップの場として椎茸生産企業での職員実習の現場職員の受講等の計らいを頂くなど、椎茸生産に関するネットワークの充実を図ることができました。

また、指導・訓練面については、これまでの園芸科内での訓練メニューに加え、新たに個別指導担当や C S T コースと一体的な取り組みを交える中で、2 学年の進路がスムーズに進む等の効果を上げることができました。

### 事業面（生産量の安定化）について

#### 《実績》

平成 25 年度 生産量目標	収穫量	45,652 kg
	収穫率	0.0043
今年度 生産量実績	収穫量	40,572 kg
	収穫率	0.00395

※上半期について下記の様な調査を実施し、改善を試みたものの、現状としては発生量の大幅な改善には至っていない。

（発生量の詳細については添付資料「園芸科 2013 年度 月別収穫予定表」「収穫量 前年度との比較」のとおり）

#### ◇調査より収穫量の落ち込みの要因と考えられる事◇

収穫量の落ち込みの要因について、サンプル菌床（140個）を用いた調査を行い、そこから見てきたものとして菌床の軟弱化（劣化）と個体管理の不備の2点があります。

#### 《調査実施状況》

##### ■仕入れ直後の高温処理について

菌床表面の皮膜形成を行う事を目的に、袋のカット作業（培養行程から発生工程に移行するための作業）の直後に 25℃の室内で3日間保管することで、菌床表面の菌糸の活性を挙げることで、菌床表面が固くなり、1つの菌床を複数回使用しても菌床の劣化を防ぐことができる。

##### （調査状況）

本年度4月上旬は5番（収穫期6回目）の菌床が崩れており、6番以降は収穫できない状況でした。そのため、外部アドバイザーの現地視察いただく中で、高温処理工程の不備で表面硬化が出来ていないことが主な要因であると助言いただく。それまでの高温処理での日数（3日⇒4日）を変更しました。

##### （改善による効果）

それまでの高温処理工程を見直し、高温処理を適切に実施することで、現在では8番（収穫期9回目）まで収穫が行えている。このことから、平成24年度の冬場に仕入れた菌床において、高温処理の工程に不備があったのではないかと推測できる。

## ■菌床袋内の水分の個体管理について

発生段階において若い菌床については多くの水分を必要とする為、袋内に適切な水分の補給が必要である。

### （改善による効果）

発生量との低下との明らかな因果関係については不明だが、個体管理を実施した7月11日以降に付いては、前年度と同様の発生量の変化が見られた。

また、個体管理の重要性について外部専門家からの助言を頂き現在も継続している。

その他、菌床棚の設置間隔等、細やかな助言・指導を長崎県農林技術開発センターや県のアドバイザーよりお越し頂き、直接現場を見て助言をして頂きました。

### 《来年度目標》

来年度 生産量（目標）	収穫量	43,900kg
	収穫率	0.0041

- ・来年度については高温処理及び、個体管理の徹底を図り、安定した発生量を維持すると共に、引き続き発生量低下に関する調査を行う。

## 事業面（商品販売の促進）

### ■販路変更

昨年度より課題となっていた、出荷先の確保について袋詰め品を中心にマツオファームへとシフトし、安定供給が出来るようになった。

#### 《来年度の取り組み》

今後は規格外品の販売先についても確保していき、更なる収益の増加を目指していく。

### ■個別販売

センター内での職員販売を行い、ワコールへの従業員に向けた直売を再開した。特別支援学校への直売も検討していたが、職員体制が整わず実施に至らなかった。

#### 《来年度の取り組み》

法人内の販売において、規格外品販売に割引日を設け、顧客の増加を図る。同時にチラシを新しく作成し、再度販売の周知を図る。

直売の月間目標を設定し、目標達成に向け意識の向上を図る。また、訓練生とも目標を共有し、職業意欲を高める。

### ■原価意識

市場の卸価格が高いところに多く出荷することを意識できていなかった。

#### 《来年度の取り組み》

市場の卸価格を把握し、価格の変動に準じた出荷数量の調整を行う。

## 職員のスキルアップ

---

今年度から職員体制も新たなものとなり、椎茸栽培に関する専門的な技術や知識に乏しい中で職業訓練へのフィードバックを目的として外部研修に参加した。

- 参加研修) 4月：菌床椎茸栽培のススメ
- 4月：大黒天現場視察
- 5月：サンエスファーム現場視察・研修
- 7月：サンマッシュ夏季セミナー（椎茸の栽培技術・流通販路）
- 10月：長崎県菌床きのこ産業振興研究会

- ・県のアドバイザーであるサンエスファームの社長のはからいで現場視察及び研修を行い、発生管理のあり方について、実践を通じて学ぶことが出来た。
- ・県の専門機関（長崎県農林技術開発センター）が随所で相談に応じていただく中で、新たに設立された「長崎県菌床きのこ産業振興研究会」の構成員として加わることで他生産者から意見、助言をいただける関係性ができた。
- ・職員研修の内容が椎茸栽培に関するものに大きく偏っており、訓練指導における研修の充実が図れていなかった。
- ・作業工程表と作業マニュアルを作成した。

### 《来年度の取り組み》

- ・今年度構築されたネットワークを活用し、他企業へ事業所見学や現場実習、研修会参加を行い職員のスキルアップを図る。
- ・訓練生の指導を目的とした研修など指導に関する研修などに積極的に参加したい。
- ・作業マニュアルを実際に活用する中で、訓練効果や職員の留意点等の項目を追加し、完成度を高める。
- ・現時点では主に職員が行っている作業を、訓練生の作業課題として指導し、訓練の拡充を図る。また、職員においては、園芸科内での個別指導を行う等、訓練の質を高める。

## 作業・訓練内容

---

### ■個別指導・CST

- ・個別指導の担当者に介入してもらい収穫技能向上に向けたツールの作成を行った。その結果、収穫作業での判断力の向上に繋がったため今後も収穫の指導に導入する。
- ・挨拶報告に明朗さが無い訓練生に対し、個別担当者による挨拶訓練を実施した。現場に戻った際、大きな声で挨拶が出来ていた。時折、声かけにて意識の継続を図ることが必要であったが、飲食業へ実習に行き挨拶・報告の評価は良い。
- ・CSTの学習課題として園芸科における温度データ入力を切り出した。訓練生が入力したデータをもとに外気温と椎茸の発生量の関係性の分析に非常に貢献した旨を本人に伝えることでやりがいを持つことに繋がった。

### 《来年度の取り組み》

今年度の個別指導、CSTにおいては園芸科以外の場での学習が多かった。今後は園芸科内で作業から、学習課題の切り出しを行い、個別指導・CST担当者へ提案するなど、互いの強みを活かすことで、

更に一体的な取り組みとしていきたい。

## ■危機管理

- ・菌床棚の移動中に訓練生が負傷する事故が二件発生した。そのうち一件に関しては、訓練生のみ状況下での作業ということもあり、園芸科職員の危機管理に対する認知の甘さが露呈してしまった。

### 《来年度の取り組み》

- ・全ての作業状況の中から危険箇所の洗い出しを行い、書面化すると共に、定期的な見直しをして行く中で、職員間で意識の統一を図る。
- ・今年度出来ていなかった危機管理に関する学習を行い、注意喚起に努める。

## ■作業カリキュラムの追加

- ・販路の変更に伴い作業カリキュラムに袋詰め、計量、箱作りが導入され職場実習先で直接的に活用できるスキルの習得に繋がった。26期生の進路活動においても箱作りや計量作業について、職場より高評価をいただいた。今後、園芸科の訓練生に限らず、進路活動において、同様の作業内容の練習の場としても取り入れてもらいたい。

## ■出荷・配達の実践生同行

各卸先へのお荷に訓練生も同行することで、自分が生産した椎茸の流通について、学ぶ良い機会となった。また卸し先企業での身の振る舞い、マナーについての実践指導の場となった。

## ■女子訓練生の参加

- ・相互実習を行い、女子訓練生が園芸科に入り、女性のいる職場でのマナーの必要性や働き方を体験する事が出来た。

### 《来年度の取り組み》

- ・異性のいる職場での働き方や身の振る舞い方、マナーに関する学習を取り入れていきたい。

## ■人員不足

- ・販路が遠方へ広がり、職員が午前8時～11時まで配達業務に手を取られ、現場に残る職員の負担が増えた。また、訓練生を指導する機会が大幅に減少した。

《正規品の主な出荷先リスト》

出荷先名	配達先
時津村	瑞穂町
四季	吾妻町
マツオフาร์ม	諫早干拓
フレッシュ251	飯森町
旬屋	唐比町
本多青果	有明町
にくせん	国見町
大同青果	瑞穂町（南高運輸）

《来年度の取り組み》

個別指導や個別相談など、訓練生に関わる時間の確保のために、配達及び仕入れ作業に特化した職員の配置を検討したい。

## 商品管理・異物混入対策の強化

《今年度の反省》

- ・夏場の市場の長期休業に伴う、保管期間の長期化により、出荷先より、品質劣化のクレームがあった。
- ・1kg袋詰め商品の中に虫が混入しており、出荷先より混入経路の調査依頼があった。

《今年度中に実施した対応等》

- ・お盆や年末年始中は市場が止まることを見越して出荷先の確保・調整を行った。
- ・出荷までに時間がある場合は、袋詰め前に予冷を行い鮮度保持に努める。
- ・出荷は商品をクーラーバックに入れるようにし害虫が入らないようにした。

※今後他出荷先へも同様に検討中

- ・商品を保管している冷蔵庫の清掃をルーチンで行うよう訓練に取り入れた。

《来年度の取り組み》

- ・職員ミーティングをこれまで以上に密に設け、日常作業におけるヒヤリハットを積み上げていき改善に取り組む。また、職員自身も食品製造に対する意識向上を図るべく、外部専門機関等による研修への参加、企業視察等を積極的に行う。
- ・訓練生に対しても商品管理や食品衛生に関する学習を充実させ、日常の意識付け(掲示物や、標語の制作など)を取り入れ、底上げを図っていきたい。

## 今後の検討事項

《菌床の品種変更》

- ・菌床購入先の伴冷蔵より菌床の品種を来年度4月15日より変更するとの連絡を受けた。「北研600号」から「KA」という品種に変わること。今後KAに菌床を切り替えて事業に取り組んでいくのか、別の業者から北研600号を購入するのか検討中。1月21日からKAを取り入れ事前調査を行っている。

◀検討事項▶

- 管理内容が変わることで作業時間はどう変わるか。
- 収穫量は適当か。(出荷先・収穫に要する時間)
- 収穫した椎茸の性質が、現在の出荷先に見合っているか。

※調査結果が整い次第提出します。

## 【平成26年度 進路指導 事業計画（案）】

### 平成25年度実績（第25期生）および反省

---

- ・就職率 95%（19名）
- ・定着率 78.9%（19名中4名離職）

#### <過去3年の離職者数>

	1年目	2年目	3年目	定着率	
23期生	3	1	2	68.4%	修了生 20名 (内 19名就職)
24期生	0	2		89.5%	修了生 20名 (内 19名就職)
25期生	4			78.9%	修了生 20名 (内 19名就職)

#### <離職理由>

- ・職業意識の問題（意欲・積極性・忍耐力の不足）
- ・反社会的な問題行動（盗み・暴力・性など）
- ・職業能力、適性と職種の不マッチ

### （1）担任主導型の進路指導

- ・職業担任・生活担任・進路担任と週1回（水曜日）会議を持つようにし連携を図った。
- ・会議を持ち、進路担当だけでなく、2年生担当全体がジョブコーチに行くようにできた。
- ・職業担任・生活担任・進路担任との役割分担が不明確だった。

### （2）体験実習先の充実

- 食品製造、飲食店、運送業、清掃業、福祉関係などいろいろな業種で実習を行った。
- 7月より就職可能性がある所に実習に行った（3社）
  - ⇒意識が高まっておらず就職に繋がらなかったが、適性把握には有効だった。
- 雇用可能な実習先に行く前に、近場の企業で体験的な実習を行えた。
- 体験実習の時期について検討が必要。体験実習の意識も、全体の共有が必要
  - ・1年生の実習時期をまとめる（9月～11月）
  - ・2年生の実習回数が少ない。待機している訓練生も体験的な実習を入れる。
    - ⇒近場の企業（雲仙市・島原市）の体験実習先を充実させることが必要
- 訓練生間で差がでないように実習をした
  - ・27期生（1年生）・・・平均1.0回
  - ・26期生（2年生）・・・平均2.25回

《体験実習数》

	0回	1回	2回	3回	4回	5回	平均
22期生	0	1	13	3	2	1	2.45
23期生	0	4	5	7	4	0	2.55
24期生	0	2	11	4	3	0	2.40
25期生	0	2	12	6	0	0	2.20
26期生	0	3	10	6	1	0	2.25
合計	0 (0%)	12 (12%)	51 (51%)	26 (26%)	10 (10%)	1 (1%)	

### (3) 現状理解（就職困難、就労意識についての理解）

- 今年度よりパソコンでの職探しを本格的に行った。
  - ⇒ 電話帳・地図帳で調べるよりも本格的だった。県外の訓練生にも対応できた。
  - ⇒ パソコンができない訓練生もあり、その訓練生に対してはまだ電話帳が有効的だった。
- 仕事先を調べるのに時間がかかったり、地図を読んだり、公共交通機関の時間を調べることで時間がかかり、職探しに積極的にいけなかったことが課題である。
  - ⇒ 実際に行くことで学習する事も多くあるので、GPS携帯を持たせるなどをしてでも、積極的に外に出していきたい。
- 少人数（5人）に分けて職調べをし、職員が個別で支援しやすい環境にした。
- 動画や写真を使った学習を行い、説明を受けるよりも先輩や同じ訓練生が実習している姿をみて理解が深まっていた。ハローワークへ行き、担当官との面談ができた。
  - ⇒ 動画や写真での学習に加えて、卒業生から話などを入れてより実感のある指導にする。

### (4) 定着支援

- 各就業・生活支援センターとの情報共有で、課題あり改善を行った。
  - 課題の理由として引き継ぎの時期が遅く十分に伝わらないことがあったり、電話連絡をしても各就業・生活支援センター全体に伝わっていないことがあった。
    - ⇒ 今後は登録を早めに行い、職業斡旋も各地域の就業・生活支援センターからの紹介を基本とすることにより、実習段階から定着に向けた体制づくりをした。
    - 連絡方法もFAXなどの文書、所長への直接連絡をするようにした。



《就業・生活支援センターとの連携》

		長崎	県北	県央	県南	県外	計
25期生	実習斡旋	3	0	6	3	0	12
	就職件数	1	0	4	0	0	5



		長崎	県北	県央	県南	県外	計
26期生	実習斡旋	7		2	4	1	14
	就職件数	5		0	1	1	7

## 平成26年度 目標（第26期生）

- ・就職率 100%
- ・定着率 100%

### （1）担任主導型の進路指導

- 役割を明確にし、進路指導に関わりやすくする。

⇒訓練生本人・保護者との連絡（学年担任）

⇒事業所・各関係機関との調整（進路担当）

※職業担当は、訓練生本人との面談から本当の気持ちや考えを聞き出す役割を持ち、さらに保護者への連絡を密に行い、保護者の思いや職場実習状況も直接伝える役割を担う。

実習先の訪問は各科の状況もあるので、出来る限りするものとする。

保護者と訓練生との面談・報告・連絡・相談を密にしていくようにする。

※進路担当は、相談支援事業所、就業・生活支援センター、事業所との調整を担当とする。実習先への訪問の割り振りを粉う。

### （2）体験実習先の充実

- 就業・生活支援センターと協力し、近場の企業（雲仙市・島原市）の体験実習先を充実させることで、体験実習を必要な時に必要なだけ出来る様にしておく。

- 今後、地元に戻る訓練生が多くなることが想定されるため、長崎・佐世保の体験実習先の確保をする。

### （3）学習の強化

- 1日の訓練時間（15：00～20：00）の間での1時間を使い、進路学習（履歴書・学習・職探し・面接練習など）と学習（掃除など）を行いたい。

平成26年度 事業計画

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月 3月
3. 能力開発訓練事業 ①特別委託訓練(2学年) 普通職業訓練 普通課程 (長崎県立長崎高等技術専門校の委託訓練) ②認定訓練(1学年) 普通職業訓練 短期課程(1年間)	<p><b>(1)職業訓練全体</b> (職業基礎訓練、職業学習、個別指導他)</p> <p><u>平成26年度のテーマを「自立した人間を育てる職業・生活の一体的な訓練プログラムの構築」とし、生活自立に向けた単身生活指導の強化・充実を図り、さらに職業訓練でも職業学習の充実や個別指導の強化を図り、職場における指導・訓練の在り方を吟味していき、自ら考え、生きる力の質・実共に更なる向上につなげていく。</u></p> <p>それぞれの時期による指導指針は次のとおり</p> <p><b>1年次：技術・実績に裏付けされた自己肯定感の育成</b>  <b>技術面及び労働基礎習慣の集中強化(前半)</b>  <b>技術面及び労働基礎習慣の定着指導(後半)</b></p> <p><b>2年次：先輩としての自覚と誇りある態度の育成(前半)</b>  <b>企業における体験実習等を通じた応用力(バランス)の向上(後半)</b></p> <p><b>進路：自ら進路を切り拓く指導の充実</b></p> <p>また、発達障がいを伴う訓練生の指導についても平成24年度から担当職員を配置し訓練を行ってきた。  職業訓練のカリキュラムについてもイメージすることが出来る様になり、訓練生においても個別指導の成果も見えるようになってきた。  平成26年度は、これまでの検証を踏まえ、発達障がい者に対する訓練プログラムの構築を図っていきたい。  平成25年度から実施している、長崎大学大学院医歯薬学総合研究科との共同プロジェクトも引き続き実施していきたい。</p> <p><b>(2)麵製造科</b> 1学年訓練生10名 2学年訓練生10名</p> <p>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する。素麺工場見学、実習を取り入れ体感を通して育てる。</p>	<p>通年</p> <p>通年</p>

	<p>平成 25 年度の異物混入等に対応すべく、衛生麵・異物混入対策について設備の強化をはじめ、学習指導も充実を図る。</p> <p><b>【事業面】</b>  <u>年間素麵総生産量 10,133 ケース(9 kg箱)を目標にする。</u>      梅雨・夏場の温度管理を的確に行い、品質向上を図る。</p> <p><b>③園芸科</b>    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行う。個々人の能力に応じ、個別に指導計画を作成し、働く喜びや責任感の養成を行う。      安定した収穫量を確保できるよう、しいたけ栽培に対する徹底指導・学習、またマニュアルを作成することで、均一的な指導を実施していく。</p> <p><b>【事業面】</b>  <u>年間椎茸収穫量 43,900 kg を目標にする。</u>      季節に合わせた温度管理を徹底して行き、安定したしいたけの収穫量を目指す。      平成 25 年度も収穫量が不安定であり、関係企業と連携し勉強会や研修を実施することで、職員のスキルアップを図り、収穫量の安定を図る。</p> <p><b>④職業進路</b>  <u>2 学年生 20 名全員の一般企業就職が目標</u>      職業訓練の指導教官が主体となり進路指導を行っていく。      体験実習については、就職先も多様化しており、幅広い業種の企業で行い充実強化を図る。同時に体験実習の課題をフィードバックする個別指導も強化し課題の改善を行う。      また、体験実習や進路学習を 1 年生時から行き、職種に対する知識を深めるとともに現実理解・適正把握を行う。      就業支援についても、SST や JST など様々な学習・指導の方法を用い、特性に応じた就業支援・進路指導を実施していく。      修了後のアフターフォローについても、各関係機関との連携を強化し、フォローアップ支援やジョブコーチなども活用し、就職後の定着を目指していく。</p> <p><b>⑤訓練での主な行事</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第 28 期生 入校式</li> <li>・移動キャンプ (1 年生)</li> <li>・ステップアップ考査 (2 年生)</li> </ul>	<p>通年</p> <p>通年</p> <p>4 月</p> <p>5 月</p> <p>3 月</p>
--	--	--

<p>③認定訓練（在職者） 普通職業訓練 短期課程（16時間）</p>	<p>・修了証書授与式</p> <p>(1)麵製造科 6名 (2)園芸科 6名</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、就業・生活支援センターや企業とも連携を図り、より効果的で充実した訓練を実施することで在職者の就労定着につなげていく。</p>	<p>3月</p> <p>11月</p> <p>11月</p>
<p>4. 調査研究事業</p>	<p>(1) 能力開発訓練研究委員会開催（1回）</p> <p>&lt;構成メンバー&gt;</p> <p>長崎県産業人材課、長崎県障害福祉課、長崎県雇用労政課、長崎県特別支援教育室、雲仙市、長崎労働局、諫早職安、長崎高等技術専門校、長崎障害者職業センター、長崎障害者就業・生活支援センター、（社福）南高愛隣会、</p> <p>&lt;主な議題&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職業能力開発訓練の反省及び課題点</li> <li>・進路指導、職場実習の経過状況報告及び課題点</li> <li>・修了生実態調査の結果報告 他</li> </ul> <p>(2)実態調査の実施</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・職場定着につなげたい</p> <p>(3)発達障がい者に対する職業能力開発訓練の実施</p> <p>ASSQ 検査（自閉症スペクトラム）を実施し、発達障がいの疑いのある訓練生を把握し、対象者を絞り個別訓練を継続的に実施することで発達障がい者に対する効果的な職業能力開発訓練の在り方を模索する。</p> <p>長崎大学大学院医歯薬学総合研究科との共同研究プロジェクト「障がいのある方の青年期における体と性に関する指導の在り方」（仮称）を実施。</p> <p>性（反社会）に対する知識を習得し、学習指導の強化を図る。</p>	<p>3月</p> <p>10月～</p> <p>5月～</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>・職員を養成するための年間のカリキュラムを作成し、倫理綱領・虐待防止等の基本的な知識や、指導教官としてのスキルを高めるための研修を強化する。</li> <li>・職業訓練（就労支援）担当職員の研修・勉強会を計画的に実施する（対外的にも案内）</li> <li>・社会福祉法人南高愛隣会 福祉のトップセミナー</li> <li>・ジョブコーチ養成研修</li> <li>・職業リハビリテーション研究発表会</li> <li>・職業リハビリテーション実践研修</li> <li>・就労支援セミナー</li> <li>・障害者能力開発指導者交流集会</li> <li>・各特別支援学校主催の研修会</li> <li>・地域育成会勉強会</li> <li>・発達障がい者就業支援セミナー</li> <li>・新任職員研修（6ヶ月間） 他</li> </ul> <p><b>(2)情報発信・啓発</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> <li>・特別支援学校での説明会</li> <li>・「修了生の実態調査報告書」発刊（1回）</li> <li>・特別支援学校と連携し、教育支援計画の引き継ぎを実施</li> </ul> <p><b>(3)虐待防止及び苦情解決に関するマニュアル等の整備</b></p>	<p>通年</p> <p>通年</p> <p>11月</p> <p>7月</p> <p>通年</p> <p>3月</p> <p>2月・3月</p>
<p>6. 社会定着推進事業</p>	<p><b>(1)関連法人（社福）南高愛隣会（コロニー雲仙）や各就業・生活支援センターとの連携</b></p> <p>コロニー雲仙や各就業・生活支援センターと定期的な情報交換会を開催し連携を強化する。</p> <p>定期的な職場訪問や生活面の確認、またジョブコーチも友好的に活用し、定着できるようアフターフォローを行う。</p> <p><b>(2)同窓会活動の活性化</b></p> <p>平成25年度は、全修了生を対象とした同窓会総会を実施した。卒業記念品や今後の同窓会活動についての話し合いの場を設け、今後の活発な同窓会活動を促した。</p> <p>今後は、5期ごと的小グループにより同窓会を実施していきたい。平成26年度においては、卒業記念品の早急な修繕が必要な第1期～第5期を中心に開催を促していく。</p>	<p>通年</p> <p>通年</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蜜に行う</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>・障害者雇用連絡会議（諫早職安）</li> <li>・長崎障害者就業・生活支援センター運営協議会</li> <li>・障害者就業・生活支援センターけんなん運営協議会</li> <li>・長崎高等技術専門学校「技能のひろば」出演（訓練生）</li> <li>・長崎県職業リハビリテーション推進フォーラム</li> <li>・雲仙市就労支援協議会</li> </ul>	随時
7. 育成会活動	<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> <p>授業参観 1回開催(1学年)(12月)</p> <p>研修・見学 5回開催</p> <p>(理事長講演、サポートネットワークながさき講演、就業・生活支援センター講演、修了生保護者との交流会、相談支援・生活支援事業所講演)</p> <p>学年部会 7回開催</p> <p>レクリエーション 1回開催</p> <p>懇談会(懇親会) 1回開催</p>	通年
8. その他	<p><b>(1)第29期生(平成27年度)入校生</b></p> <p>入校生募集開始 7月</p> <p>入校選考試験 10月</p> <p>四者選考委員会 10月</p> <p><b>(2)障害者能力開発助成金(第1種)</b></p> <p>設備更新助成金を有効的に活用し、訓練環境を整えるため、県・国と協議を行う。(平成25年度から引き続き協議・申請中)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・麺製造科 結束機の入替え</li> <li>・管理棟 クロス及びシート等の張り替え</li> </ul> <p><b>(3)避難訓練</b></p> <p>定期的に避難訓練を実施をし、災害を想定した避難また心構えなどを学ぶ機会とし、非常時に備える。</p> <p>5月・2月</p> <p><b>(4)生活訓練との一体的指導体制</b></p> <p>生活訓練事業所との一部併任制を導入し、また、訓練・</p>	<p>7月</p> <p>10月</p> <p>10月</p> <p>通年</p> <p>5月・2月</p>

	<p>作業マニュアルを整備、さらに役割分担を明確にし、職員にとって働きやすい・働き甲斐のある職場づくりを行う。</p> <p>併任制を取り入れることで、柔軟な協力体制を取り入れ有効的かつ効果的な職業および生活訓練につなげていく。</p> <p><b>(5)校則の制定</b></p>	
--	---	--