

# 神奈川能力開発センター 中期経営計画

計画期間：令和5年度～令和7年度

## 1. 神奈川能力開発センター 我々のミッション

- 我々神奈川能力開発センターは、知的障がい者の「より望ましい就労(WinWinWin 型就労※)、より望ましい職業訓練」を訓練生、企業、社会とともに創出し、社会を牽引する社会的モデル機関となります。「入所訓練生のより望ましい就労」を実現するとともに、より望ましい就労が広く社会全体の他の障がい者雇用にもつながっていくよう取り組みを進めていきます。
- 「能開センターに行ってみたい」「さすが能開センター、なくちゃ困る」となるように進化していきます。

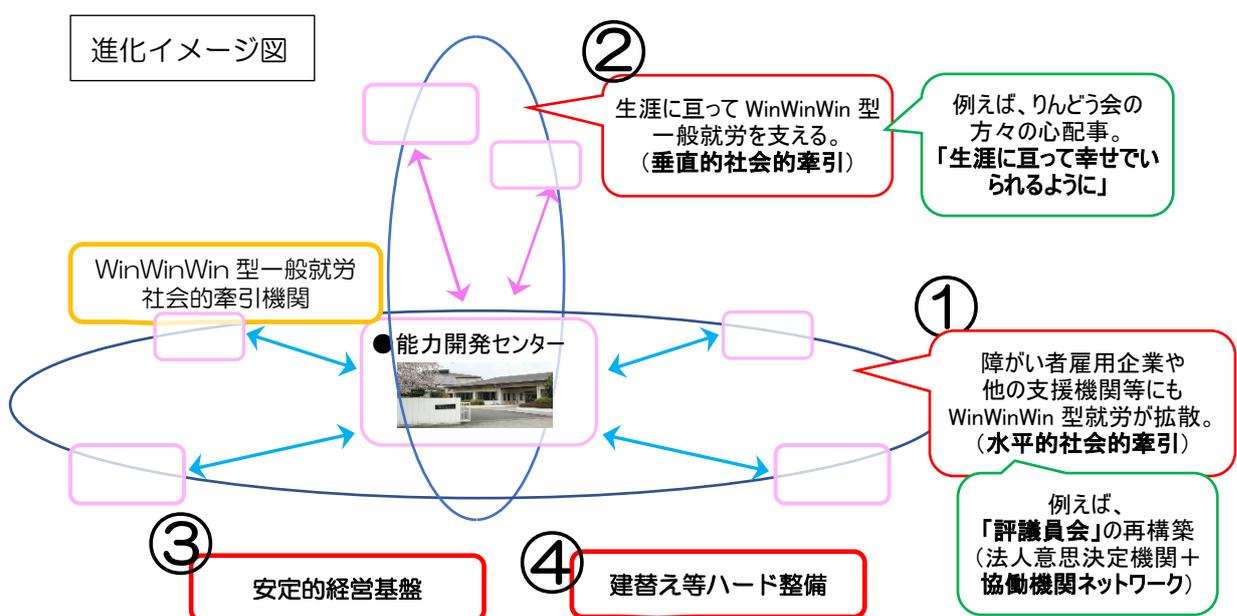
(※)「WinWinWin 型就労」＝一般就労を基本とし、障がい者が幸せになると同時に、周りの健常者も企業や社会の幸福度・満足度も上がる就労。  
「障がい特性」を「障がい」ではなく、「資源(リソース)」として捉えます。  
知的障がい者は人口の2% (神奈川県の高卒卒業学年人口約8万人×2%＝1,600人)と言われる中、生活のしづらさが毎日あるひとが34.5%(厚生労働省「平成28年生活のしづらさに関する調査」)、「一般就労」もまだまだ少ない状況にあります(正社員雇用19.8%(ちなみに身体障がい者は52.5%)(厚生労働省「平成30年度障害者雇用実態調査」))。

## 2. 主要経営戦略

### (1) 神奈川能力開発センターの進化の推進

#### ア 社会的牽引機関としての進化の具体的推進

○ミッションに掲げる「より望ましい就労(WinWinWin 型就労)」「より望ましい職業訓練」の社会的牽引の進化を、「安定的経営基盤の確立」、「建て替え等ハード整備」と同時実現できる方法を当事者、NPO、企業等とともに立案、実行する。



※「能開センターの定員」は進化内容検討の中で、柔軟に設定。  
※「女子寮問題」も同様に柔軟に検討。

進化スケジュール案

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
社会的牽引機関としての進化の具体的推進	アイデア出し ワーク開始	基本構想	実施計画	実施
①水平的社会的牽引(企業や他機関等へのWinWinWin型就労の拡散)		○水平的牽引の対応方針	(例) ○評議員の拡充等ネットワーク 拡張準備	水平的牽引の 具体的展開
②垂直的社会的牽引(生涯に亘るWinWinWin型就労支援。) (※カリキュラム改善等「より望ましい職業訓練」実現含む)		○垂直的牽引の対応方針  (例) ○「生涯しあわせセンター」(仮称)の 設立準備と連動した拡張準備	○カリキュラム 進化準備	垂直的牽引の 具体的展開  ○ハード整備と 連動したカリ キュラム進化
③安定的経営基盤の確立		○新たな自主財源等経営 安定策構築の 対応方針  (例) ○生涯しあわせセンターと 連動した新財源検討		経営基盤確立 の具体的展開
④建物建て替え等ハード整備  ※●魅力アップのための 既存施設整備も計画的に実施		○ハード整備の 対応方針  ●「トイレ改修3」	ハード整備 実施計画  (例) ○生涯しあわせセンターと 連動した整備策検討  ●「実習棟エアコン 整備」	具体的ハード 整備の推進

(2) より望ましい就労の創出

ア WinWinWin型就労の創出

○企業・NPO等とのコラボにより、職業訓練カリキュラムの改善や企業実習の開拓や改善、新たなコラボ事業の実施等を行い、その中で就労(候補)企業等への提案や働きかけを進め、訓練生の就労先として、「障がい特性・個性」にあったWinWinWin型就労を創出する。

イ より望ましい就労・職場定着の促進

○企業・NPO等とのコラボを積極的に進めることなどにより、「WinWinWin型就労を進める優良就労先企業等との良好かつ密接な関係性」や、「障がい特性と就労業務・就労環境等との組合せノウハウ・経験値」の蓄積を進める。

○障がい特性の多様性も踏まえながら、「障がい特性」を「資源(リソース)」としやすい職種や就業形態とのマッチングを進めるとともに、特性に応じた能力発揮を担保する補助具や治具、支援特性などを見極め、就労先に伝えることで、それぞれの個性にあったより望ましい就労及び定着の促進を行う。

○「りんどう会」(修了生保護者交流団体)等とのコラボにより、世代を超えた修了生を支える仕組みづくりを進める。

### (3) より望ましい職業訓練の創出

#### ア 職業訓練カリキュラムの抜本的見直し

○WinWinWin 型就労実現の観点から、訓練到達目標や訓練手法の見直しを行い、職業訓練カリキュラムを進化させる(ミッションの具体化(社会的牽引機関としての進化)を進める中で抜本的な見直しを検討実施する)。

○訓練カリキュラム進化の起爆剤として、実習棟改修等の大規模改修を行う。

#### イ 訓練生の個性に応じたきめ細かい(職業適応力の上がる)訓練の実施

○個性に応じた就労につながる自己肯定感、自己効力感を一層育成強化することを目的に、「仕事(人に喜んでいただいてお金をいただくこと)」を実感できる訓練や、「社会性・対人コミュニケーション能力(指示変化への対応力や自発的な質問発信力など)」を育成する訓練、「自律的生活能力」を強化する訓練、「自己実現」を促進する訓練などを導入・強化する。

○個々の障がい特性や適応カレベルによるグルーピングを行い、修得スピード等に応じた訓練・到達度評価の実施などを行う。

#### ウ 業務体制整備と指導員の能力強化

○我々のミッションの実現に繋がる取組みを進めるため、タイトな収入構造の中での工夫も行いながら、的確な業務遂行体制を構築する。

○発達障害等を併せて持った訓練生に的確に対応することも含め、「社会性・対人コミュニケーション能力」育成訓練など、訓練生の職業適応力の上がる訓練が進められるよう、精神保健福祉士等の資格取得者の配置や外部研修等を活用した指導員の対応実務経験の習得・蓄積を進める。

○企業ニーズ・社会ニーズに合致した職業訓練や到達度評価が実施できるよう、企業・NPO 等とのコラボや、企業派遣研修などを進めるとともに、幅広い自己研鑽を積極的に推奨する。

#### エ 魅力ある訓練環境の整備

○懸案である実習棟へのエアコン導入など、訓練カリキュラム進化とセンター魅力アップの両方につながる施設設備整備を積極的に進める。

○当センター職業訓練の車の両輪である自律的生活訓練の場である訓練生寮について、女子の居場所問題など、訓練生目線に立った改善を進める。

○所則等のソフト的なルールや制服からホームページ発信内容まで、センターの訓練の魅力促進の観点から見直しを進める。

### (4) より望ましい就労、より望ましい職業訓練の社会的拡散の促進

#### ア 就労や訓練の好事例の社会的拡散の促進

○企業やNPO等とのコラボによる「より望ましい就労やより望ましい職業訓練」の好事例を、交流イベントやHP、日々のネットワーク形成活動等を通じて社会的拡散を促進する。

## (5) 財務的経営基盤の確保

### ア 国助成金等の確保

- 令和元年度から4期連続で当期収支黒字となっているが、建物の減価償却引当てが十分にできないなど、引き続き厳しい収支状況となっていることから、訓練生へのきめ細かい訓練指導を進めることにより、受講日数の確保や的確な就労の実現を進め、国(厚生労働省)からの助成金の確保に努める。
- また、2年生を対象としている公共職業訓練委託の柔軟な運用等(定数増に応じた予算増額等)も必要に応じ要請していく。

### イ 新たな自主財源の確保

- 建物への減価償却引当金が出せない収益構造を根本的に改善するため、ミッションの具体化(社会的牽引機関としての進化)を進める中で、「安定的経営基盤確立」を目指した、新たな自主財源の確保を進める。