

# 熊本市手をつなぐ育成会 「中長期計画・ビジョン」

〈これからの5年間でやるべきこと〉

テーマ

～社会や時代のニーズに応える

熊本市手をつなぐ育成会組織と活動～



熊本市の木「イチヨウ」の葉をモチーフに、人が集い、共に歩み、互いに手をつなぎ活気あふれる熊本市手をつなぐ育成会の姿を表現。H30年度作成。



スマホ用HP

令和3年3月

社会福祉法人 熊本市手をつなぐ育成会

## 「中長期計画・ビジョン」の策定

熊本市手をつなぐ育成会では、会の現状、今後の在り方、進むべき方向性、資金や経営資源の配分の在り方などを1年かけて検討

### ◆ 障がいのある人やその親、家族の幸福実現を共にめざすために

会員や事務局・事業所職員などが、障がいのある人や親、家族の幸せと安心のために、共に手を携えて取り組み、相互に支え補い合いながらこれからの会をもっともっと盛んにしていく。

「中長期計画・ビジョン」はその足がかり。

### ◆ 「中長期計画・ビジョン」策定の目的は

- ① 会がめざす方向性、取り組む課題や具体的取組等を整理、ビジョンを構築。
- ② 会の理念やビジョン等を、会員や事業所職員等、法人全体で共有。

### ◆ 法人全体で共有するため、育成会職員も検討に参画

何らかの形で職員が参画し、職員目線で創り上げるため、育成会職員全体研修会（年1回開催）のグループ協議で意見交換。その後、事務局と各事業所の職員代表による「ビジョン検討会」で数回の検討。

# 熊本市手をつなぐ育成会とは

## 1 親や家族に“安心”を提供 ～育成会の役割～

悩み困っている親・家族に手を差し伸べ寄り添うことが設立以来の会の役割。  
65年間で培った信頼や期待の他、親・家族に寄り添い、“安心”を提供できる様々な活動の場（会員同士の交流の場、本人活動の場など）や情報、経験、人脈、ノウハウ等の豊富な“資源”を有する。  
これが会の最大の強み。この資源を活かすことが会の活性化の方向性。

## 2 65年間の歴史を有する障がいのある子どもを持つ親の会

昭和31年の結成以来、65年間、知的に障がいのある人と親・家族の幸せと安心のために、全国や県内組織と連携しながら、教育や福祉の制度創設・充実・発展、障がい者理解の拡大など、行政への要請活動や障がい児者への理解啓発活動など重要な役割を果たしてきた。

## 3 これからの5年後、10年後に向けて

会員の減少傾向の中、会の活性化と会内外のニーズへの対応には、今だけでなく、5年後、10年後の会の姿や在り方を含め、現実的な対策にスピード感を持って取り組む必要がある。  
「中長期計画・ビジョン」策定はそのための重要な取組。

# 熊本市手をつなぐ育成会のめざすもの、理念

めざすもの

親ならではの目線を軸として、障がいのある方々やその家族を支える活動と事業を通して手をつなぎ、共生社会の実現をめざす。

理

### 1 尊厳

- ・ 尊厳と基本的人権の尊重
- ・ その人らしい生活の実現

### 2 自立

- ・ 「働く」「暮らす」の実現

### 3 共生

- ・ 共に生きる社会の実現

### 4 社会貢献

- ・ 地域や社会に貢献し、一人の人間としての役割を果たせる人づくり

### 5 家族支援

- ・ 最も身近な社会資源であり、安らぎの場としての家族の支援

### 6 人材

- ・ 人材の確保と育成の強化

### 7 組織の運営・管理

- ・ 活力と安定性のある組織運営

新たに2つ追加

念

# 熊本市手をつなぐ育成会のビジョン

(めざすもの、理念の実現に向けて)

熊本市手をつなぐ育成会には、運動体と事業体があり、両者がバランスよく、かつ、支え合って、障がいのある人と親・家族のために役割を果たしてきた。

## 運動体



## 事業体

- 要請活動
- 行政との意見交換会
- 理解啓発活動
- 各委員会の活動
- 本人部会 つなごう会

互いに支え合って

- 第二ぎんなん作業所  
就労継続支援B型事業所
- しょうぶの里 障がい者支援施設
- 子ども育ちの家「て・い・く」  
障がい児通所支援事業所
- ぎんなん／千金甲／あいりす  
グループホーム
- 地域生活支援センター ぎんなん  
相談支援事業所

## 熊本市手をつなぐ育成会の現状と課題

### 運動体

- ◆ 障がい者施策が充実する中、育成会への期待度が年々低下。特に若い親世代のニーズとのズレを解消できないまま今日に至っている。
- ◆ 若い世代にとっても魅力ある組織・団体となるための方策を早急に講じる必要がある。
- ◆ 初期の頃からの会員から子育て中の若い親まで様々な世代、様々な状況の親・本人の広範なニーズや期待に可能な限り応えられるよう、きめ細かな取組と活動の拡大を図る必要がある。

### 事業体

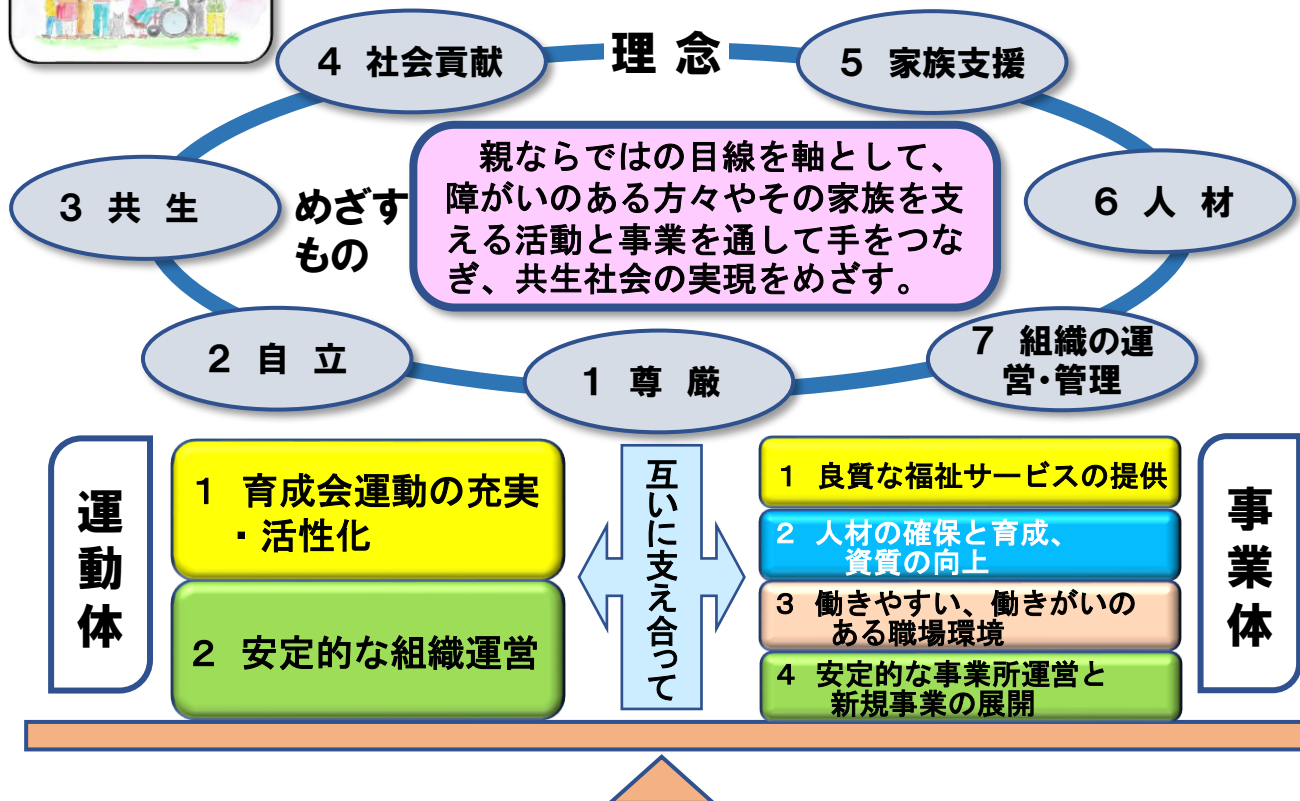
- ◆ 会員や社会的ニーズに応えるべく、作業所や入所施設、相談支援センター、障害児通所支援事業所、グループホーム等を開設してきたが、まだニーズに応えられていない。
- ◆ 規模が小さく資金力が弱い。新規事業への資金調達、土地購入の借入金返済、人材確保等も頭が痛い。安定的な事業所運営を行い、計画的な事業拡大や新規事業の取組等で、ニーズに応えられるようにしたい。
- ◆ 法人内の人事異動は、平成28年度末の1回のみ。事業所数の少なさや事業所間の職員数の違いも一因。職員の視野や経験の拡大、資質の向上のために、異動や他の事業所の経験は不可欠。
- ◆ 育成会事業所として、今後も一体感を持って会の理念や使命の実現に向けて取り組む必要がある。

# 熊本市手をつなぐ育成会のビジョン

(めざすもの、理念の実現に向けて)

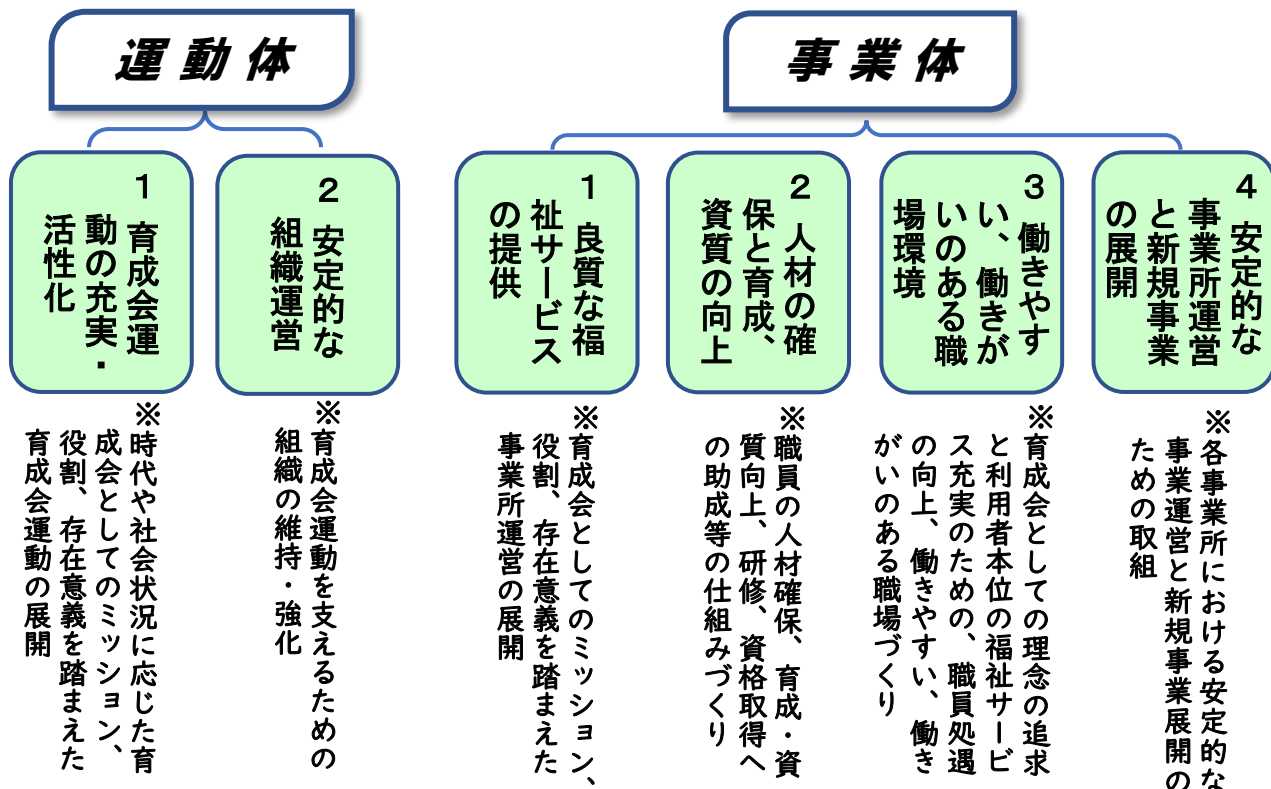


熊本市手をつなぐ育成会には、運動体と事業体があり、両者がバランスよく、かつ、支え合って、会がめざすものや理念の実現に向けて進む。



# 熊本市手をつなぐ育成会のビジョン

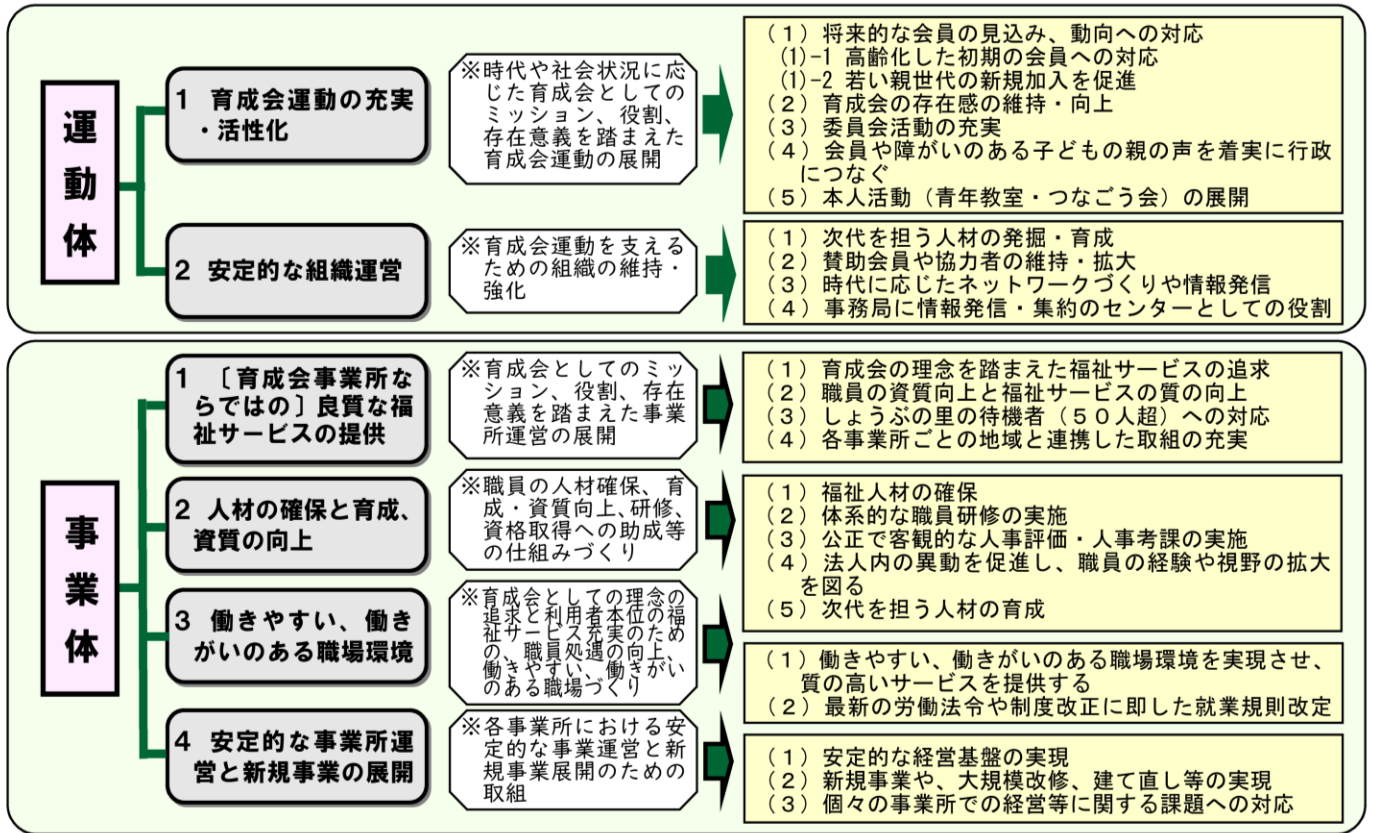
(理念の実現&課題の解決に向けて)





# 熊本市手をつなぐ育成会のビジョン (理念の実現&課題の解決に向けて)

[テーマ] ~社会や時代のニーズに応える熊本市手をつなぐ育成会組織と活動~



## 《参考》熊本市手をつなぐ育成会の内外環境分析:SWOT(スワット)分析

### 機会 (Opportunity)

### 脅威 (Threat)

外部環境

#### [運動体]

- 障がい者の理解啓発や要請活動等の運動体がある。
- 長い歴史、障がい者団体としての知名度が高い。
- 行政、特に市の福祉・教育部局とは良好な関係。
- 県・全国組織があり、国・県へも働きかけが可能。
- 災害支援等も含めて社会活動に貢献。

#### [事業体]

- 複数の種類の事業所を持つ。
- 親の会が母体であることでの独特の存在感。
- 会の資源を生かせば、もっと多くの活動展開が可能。

#### [共通]

- 少子化、高齢化、人口減少社会へ(学齡児の減少)
- 福祉サービスの乱立(民営化)、求人難
- 障がい福祉行政の変化(制度の変更)
- 新型コロナウイルス感染拡大に伴う社会構造の変化、経済の停滞

#### [運動体]

- 会員の減少。新規会員の加入率低迷、賛助会員の減少。
- 時代や社会、保護者の意識の変化(ニーズの変化)。

#### [事業体]

- 資金力、収益力が弱く、新たな動きに即応が難しい。
- 毎年の最低賃金上昇による人件費の高騰

### 強み (Strength)

### 弱み (Weakness)

内部環境

#### [運動体]

- 65年の活動で培った実績と信頼、安心が大きな財産。
- 会員数数百数十人の県・市内有数の障がい者の会員組織。
- 豊富な人脈を有する。
- 常設の事務所と事務局員、活動予算を有する。
- 運動体としての活動が充実。
- 情報、経験・知識、相談できる場などの提供が可能。
- 当事者の活動を有する(つなごう会)。
- 県・市の教育委員会、福祉課等からの信頼。

#### [事業体]

- さまざまな福祉サービスのメニューを有する。
- 0歳から生涯にわたる支援メニューを揃える。
- どの事業所も定員いっぱい(ニーズに応じている)。
- 職員は、育成会事業所としての意識や誇りを持つ。

#### [運動体]

- 会員の減少と高齢化。
- 若い会員の減少、世代交代などが悩み。
- 若い保護者への会の認知度が低い。
- 次代を担う後継人材が不足。
- 動ける会員、支援者、理解者の減少。

#### [事業体]

- 法人としては小規模、資金力が脆弱。
- 施設の老朽化を抱える。
- 利用者の高齢化(しょうぶの里)

## I 運動体

### 1 育成会運動の充実・活性化

#### (1) 将来的な会員の見込み、動向への対応

- ◆会員への意向調査の実施
- ◆施設利用会員への出張相談会の実施
- ◆成年後見制度・親亡き後のお金の話、終活等についての研修の実施
- ◆育成会の団体保険の活用
- ◆日中サービス支援型グループホーム研究、実現
- ◆障がいのある人に関する様々な制度や法律などの分かりやすい講演会の実施
- ◆子どもの年齢や状況等に応じたセミナーの実施
- ◆学校やPTA、保護者グループ等を対象とした福祉サービスなどの説明会の実施
- ◆行政・福祉サービス情報の提供[※HP上]
- ◆療育懇談会（講話やグループワーク、個別相談）
- ◆月例座談会「先輩教えて」「ちょっと聞いてよ」出張型座談会の実施
- ◆情報発信力の強化（システム構築、Webコンテンツの蓄積等）
- ◆HP、Facebook、Twitter、Instagramなどの活用で“活動の見える化”、情報の公開など。
- ◆子育て（育児・療育）、教育、福祉、身の上など、子育て世代の親の悩みに応じる相談体制の構築と相談の実施
- ◆特別支援学校・学級への地道な働きかけ
- ◆ていよく利用者への入会の働きかけ

#### (2) 育成会の存在感の維持・向上

- ◆定期大会の在り方・内容の検討・見直し
- ◆活動内容のPR（HP以外の方法の用意）

#### (3) 委員会活動の充実

- ◆少人数でも集まる回数を増やす
- ◆LINEやZoom活用のミニ研修・相談会の実施

#### (4) 会員や障がいのある子どもの親の声を着実に行政につなぐ

- ◆福祉・教育行政機関との意見交換会を通じた信頼強化、要望実現に向けた取組
- ◆障がいに関する理解啓発活動の推進
- ◆権利擁護の取組の強化

#### (5) 本人活動（青年教室・つなごう会）の展開

- ◆毎月1回の活動継続
- ◆本人の意見発表の場の確保（市・県・九州大会、その他）
- ◆新たな支援者の確保

## 2 安定的な組織運営

### (1) 次代を担う人材の発掘・育成

- ◆はじめから「入会」ではなく、「会を利用してもらうこと」で、人材を発掘。
- ◆令和3年度改選の評議員の人選
- ◆運動体の存続・活性化のための対策会議実施

### (2) 賛助会員や協力者の維持・拡大

- ◆協力者の発掘
- ◆疑似体験会で理解を広め、新たな理解者の拡大を図る

### (3) 時代に応じたネットワークづくりや情報発信

- ◆情報発信力の強化（SNS等）

### (4) 事務局に情報発信・集約のセンターとしての役割

- ◆法人のセンターとしての機能の強化
- ◆情報発信拠点、集約拠点としての役割の強化

### (5) 安定した経営基盤の実現

- ◆事務局としての収益事業の工夫・開拓
- ◆コスト意識を高め、経費節減対策の実施

## II 事業体

### 1 育成会事業所ならではの良質な福祉サービスの提供

#### (1) 育成会の理念を踏まえた福祉サービスの追求

- ◆利用者に寄り添い、利用者を第一に考えた福祉サービスの提供

#### (2) 職員の資質向上と福祉サービスの質の向上

- ◆障がい特性等の知識、理解の獲得・向上
- ◆支援方法や支援スキルの獲得、向上
- ◆サービスの点検と改善の実施
- ◆苦情解決や相談体制の整備
- ◆施設設備の改修
- ◆災害への対応

#### (3) しょうぶの里の待機者（50人超）への対応

- ◆日中サービス支援型グループホームの研究、実現

#### (4) 事業所ごとの地域と連携した取組の充実

- ◆育成会ならではの事業所ごとの公益的な取組の展開
- ◆事業所の施設や機能の活用、地域への展開
- ◆ホームページの定期的な更新、パンフ・リーフレット等の更新

## 2 人材の確保と育成、資質の向上

### (1) 福祉人材の確保

- ◆直接支援に関わる職員等の正職員採用
- ◆専門学校生等への奨学金制度等の優遇措置の検討
- ◆就職祝い金／定着祝い金等の検討
- ◆「めざす職員像」の明確化、共有化
- ◆育成会職員としての職員倫理の確立・向上
- ◆自己のキャリアが描ける仕組みづくり

### (2) 体系的な職員研修の実施

- ◆新規職員研修、年齢や経験等による階層による研修の導入
- ◆研修受講後の待遇や給料(資格手当等)等へ反映
- ◆資格取得のための研修受講費、旅費等の補助
- ◆Web研修による研修コスト(※旅費)減を研修受講者増に反映
- ◆育成会職員全体研修会の充実

### (3) 公正で客観的な人事評価の実施、及び人事考課の検討

- ◆人事評価スケールの作成と評価の実施
- ◆人事評価・考課の仕組みの検討・構築
- ◆人事評価・考課による人事配置や昇給・昇任等を検討

### (4) 法人内の異動を促進し、職員の経験や視野の拡大を図る

- ◆人事異動を可能にする給与体系(資格手当、相談支援事業所等)及び就業規則の整備
- ◆円滑な人事異動のためのルールづくり
- ◆円滑な人事異動のための職員へのヒアリング実施
- ◆1日、1週間、1ヶ月、1年等の期間での職場体験交流等の実施
- ◆法人内外の事業所間で、期限付き(1年、2年)の人事交流を実施

### (5) 次代を担う人材の育成

- ◆施設長(所長)、副施設長等の人材育成
- ◆主任等レベルの育成

## 3 働きやすい、働きがいのある職場環境

### (1) 働きやすい、働きがいのある職場環境を実現させ、質の高いサービスを提供

- ◆業務に見合う報酬体系の整備(相談支援事業所)
- ◆夜勤手当の充実(しょうぶの里)
- ◆資格取得手当・一時金支給等の制度創設
- ◆特別休暇の拡充
- ◆均衡待遇、均等待遇(同一労働同一賃金)実施
- ◆メンタルヘルスへの対策強化

### (2) 最新の労働法令や制度改正に即した就業規則

- ◆働き方改革の反映
- ◆ハラスメント(セクハラ、パワハラ等)の防止
- ◆女性、妊産婦等への配慮
- ◆育児・介護のための諸制度の普及徹底
- ◆時間休の導入
- ◆男性職員の育児休暇、育児休業取得の普及
- ◆定年制延長の検討

## 4 安定的な事業所運営と新規事業の展開

### (1) 安定的な経営基盤の実現

- ◆法人及び各事業所の財務状況の安定
- ◆経費節減対策の実施
- ◆職員のコスト意識の醸成

### (2) 新規事業や、大規模改修、建て直し等の実現

- ◆専門家の助言を得て、現在の育成会の経営体力でどこまで実現可能か精査を行う。
- ◆それぞれの計画推進のため、戦略チームで検討を進める

### (3) 個々の事業所での経営等に関する課題への対応

- ◆しょうぶの里
  - ①新作業棟横トイレ新設
  - ②エアコン全面取り替え
  - ③トイレ、浴室、洗面所等の水回りの改修
- ◆第二ぎんなん作業所
  - ①建て替え
- ◆子ども育ちの家「て・い・く」
  - ①第2、第3の支援事業所の開設
- ◆グループホーム、その他
  - ①あいりす土地家屋取得、または別の土地・家屋の取得
  - ②「日中サービス支援型グループホーム」開設
  - ③障がい高齢者のための福祉サービスの提供
  - 西区上高橋の土地活用の検討