

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。



社会福祉法人 熊本市手をつなぐ育成会

1 「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

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。

2 中長期計画・ビジョン策定に向けて

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

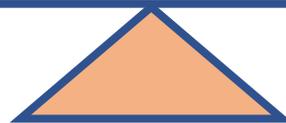
- 要請活動
- 行政との意見交換会
- 理解啓発活動
- 各委員会の活動
- 本人部会 つなごう会



事業体

- 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
- 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
- 子ども育ちの家「て・い・く」
障がい児通所支援事業所

互いに支え合って



《参考》熊本市手をつなぐ育成会の内外環境分析: SWOT(スウォット)分析

外部環境

機会 (Opportunity)

[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自の役割や存在感。
- 会の資源を生かせば、もっと多くの活動展開が可能。

脅威 (Threat)

[共通]

- 少子化、高齢化、人口減少社会へ（学齢児の減少）
- 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

内部環境

強み (Strength)

[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。
- 会員数三百数十人の県・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一応揃える。
- 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。

弱み (Weakness)

[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）

SWOT(スウォット)分析: 組織の「強み」と「弱み」を明らかにするとともに、組織を取り巻く外部環境を、「機会」と「脅威」に分類・整理する分析方法。

3 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。

○会員数の動向と今後の見通し

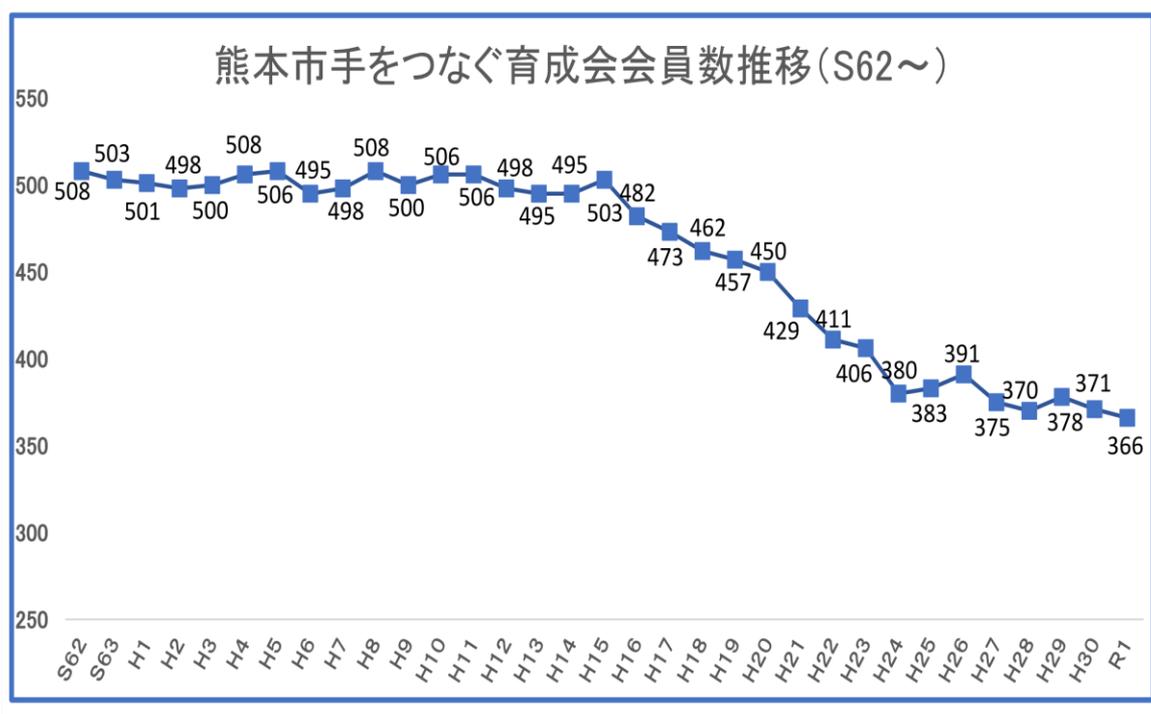
※本文 1～3 ページ

① 会員数の動向

※現在は、約 350 人

◆ 会員の高齢化と、就学前・学齢期の子どものおの親の会員減による会員数の減少

- 熊本市では、近年、小・中学校や特別支援学校、その保護者とのつながりが薄れてきたことから、新規の若い会員が入らなくなっている。
- 一方、現会員は、高齢化傾向にある。



● H10年代中頃までは、おおよそ 500人前後で推移。

● H17年～R1年の 直近15年間では、473人⇒366人と23%減少

(※年度ごとの会費収入でおおよその数を算出)

②今後の会員数の見通し

◆現会員の高齢化

- 親の世代から兄弟の世代や後見人に移行するケースもあり、今後は、会員数の減少は避けられない。

◆会員数は4つの事業所でかなりの部分を維持

- はなぞの学苑、平成学園、しょうぶの里、第二ぎんなん作業所の4事業所の会員により、会員数はかなりの部分が維持。
- 今後、各事業所での加入状況によっては、会員数の減少を予想。

◆5年後、10年後の会員数の見通し

- 若い親世代の会員獲得に成功しなければ、現会員の高齢化・自然退会により、今後、5年後、10年後の会員数は現在の半数程度の150人～200人の可能性も。

4 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。

新たに
「めざすもの」を
策定

1 尊 厳

- ・ 尊厳と基本的人権の保障
- ・ 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

理

念

5 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。



4 社会貢献

理念

5 家族支援

3 共生

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。

6 人材

2 自立

1 尊厳

7 組織の運営・管理

運動体

1 育成会運動の充実・活性化

2 安定的な組織運営

互いに支え合って

1 良質な福祉サービスの提供

2 人材の確保と育成、資質の向上

3 働きやすい、働きがいのある職場環境

4 安定的な事業所運営と新規事業の展開

事業体

6 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)

運動体

1 育成会運動の充実・活性化

2 安定的な組織運営

※時代や社会状況に応じた育成会としてのミッション、役割、存在意義を踏まえた育成会運動の展開

※育成会運動を支えるための組織の維持・強化

事業体

1 良質な福祉サービスの提供

2 人材の確保と育成、資質の向上

3 働きやすい、働きたいのある職場環境

4 安定的な事業所運営と新規事業の展開

※育成会としてのミッション、役割、存在意義を踏まえた事業所運営の展開

※職員の人材確保、育成・資質向上、研修、資格取得への助成等の仕組みづくり

※育成会としての理念の追求と利用者本位の福祉サービスの充実のための、職員処遇の向上、働きやすい、働きたいのある職場づくり

※各事業所における安定的な事業運営と新規事業展開のための取組

7 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~

対応策

運動体

1 育成会運動の充実・活性化

※時代や社会状況に応じた育成会としてのミッション、役割、存在意義を踏まえた育成会運動の展開

2 安定的な組織運営

※育成会運動を支えるための組織の維持・強化

- (1) 将来的な会員の見込み、動向への対応
 - (1)-1 高齢化した初期の会員への対応
 - (1)-2 若い親世代の新規加入を促進
- (2) 育成会の存在感の維持・向上
- (3) 委員会活動の充実
- (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
- (5) 本人活動（青年教室・つなごう会）の展開

- (1) 次代を担う人材の発掘・育成
- (2) 賛助会員や協力者の維持・拡大
- (3) 時代に応じたネットワークづくりや情報発信
- (4) 事務局に情報発信・集約のセンターとしての役割

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

※育成会としてのミッション、役割、存在意義を踏まえた事業所運営の展開

2 人材の確保と育成、資質の向上

※職員の人材確保、育成・資質向上、研修、資格取得への助成等の仕組みづくり

3 働きやすい、働きがいのある職場環境

※育成会として利用者本位の理念の福めを追求し、サービス充実に努め、職員の働きがいのある職場づくり

4 安定的な事業所運営と新規事業の展開

※各事業所における安定的な事業運営と新規事業展開のための取組

- (1) 育成会の理念を踏まえた福祉サービスの追求
- (2) 職員の資質向上と福祉サービスの質の向上
- (3) しょうぶの里の待機者（50人超）への対応
- (4) 各事業所ごとの地域と連携した取組の充実

- (1) 福祉人材の確保
- (2) 体系的な職員研修の実施
- (3) 公正で客観的な人事評価・人事考課の実施
- (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
- (5) 次代を担う人材の育成

- (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する
- (2) 最新の労働法令や制度改正に即した就業規則改定

- (1) 安定的な経営基盤の実現
- (2) 新規事業や、大規模改修、建て直し等の実現
- (3) 個々の事業所での経営等に関する課題への対応

具体的な項目

「中長期目標・ビジョン等」【一覧表1】

※本文23～28ページ

1 運動体

※時代や社会状況に応じた育成会としてのミッション、役割、存在意義を踏まえた育成会運動の展開

対応策	目標	具体的な取組	対応	
1 育成会運動の充	(1) 将来的な会員の見込み、動向への対応	① 初期の頃からの会員に向けた取組の充実を図る。	◆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	新規 新規
		(1)-1 高齢化した初期の頃からの会員への対応	② 5年以内に日中サービス支援型グループホームの開設をめざす。	◆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の実現

※具体的な項目については、本文の8～33ページをご覧ください。

「中長期目標・ビジョン等」【一覧表2】

※本文29～33ページ

1 運動体

優先度	S: 最優先	→ (実線): 実施 (新規)
	A: 優先	→ (波線): 実施 (充実)
	B: 状況を考慮	→ (点線): 検討、準備

※時代や社会状況に応じた育成会としてのミッション、役割、存在意義を踏まえた育成会運動の展開

具体的な取組	対応	経費(万)	優先度	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
◆会員への意向調査の実施	新規	3	A	→				
◆施設利用会員への出張相談会の実施	新規	—	A	→	→	→	→	→
◆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	充実/新規	2～10	A	→	→	→	→	→
◆育成会の団体保険の活用	充実	—	A	→	→	→	→	→
◆日中サービス支援型グループホームの実現	新規	?	A	→	→	→	→	→

具体的な項目

「中長期目標・ビジョン等」【一覧表1】

※本文23～28ページ

※具体的な項目については、本文の8～33ページをご覧ください。

対応策	目標	具体的な取組	対応
3 働きやすい、働きがいのある	①法人・事業所の経営体力を踏まえつつ、働きやすい職場を目指して、時代に応じたor時代を先取りした取組を検討・実施する。	◆業務に見合う報酬体系の整備（相談支援事業所）	新規
		◆夜勤手当の充実（しょうぶの里）	充実
		◆資格取得手当・一時金支給等の制度創設	新規
		◆特別休暇の拡充（[ex.] 夏休み制度の創設、リフレッシュ休暇、配偶者の出産、資格取得のための休暇等）	充実/新規
		◆均等待遇・均衡待遇（同一労働同一賃金）実施	充実
		◆メンタルヘルスへの対策強化	充実

「中長期目標・ビジョン等」【一覧表2】

※本文29～33ページ

具体的な取組		対応	経費(万)	優先度	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目
3 働きやすい、働きがいのある	◆業務に見合う報酬体系の整備（相談支援事業所）	新規	?	S	→				
	◆夜勤手当の充実（しょうぶの里）	新規	?	A	→				
	◆資格取得手当・一時金支給等の制度創設	新規	?	B	→				
	◆特別休暇の拡充（[ex.] 夏休み制度の創設、リフレッシュ休暇、配偶者の出産、資格取得のための休暇等）	充実/新規	-	B	→				
	◆均等待遇・均衡待遇（同一労働同一賃金）実施	充実	?	A	→				
	◆メンタルヘルスへの対策強化	充実	2～3	A	→				
◆働き方改革の反映	充実	-	A	→					

最後に

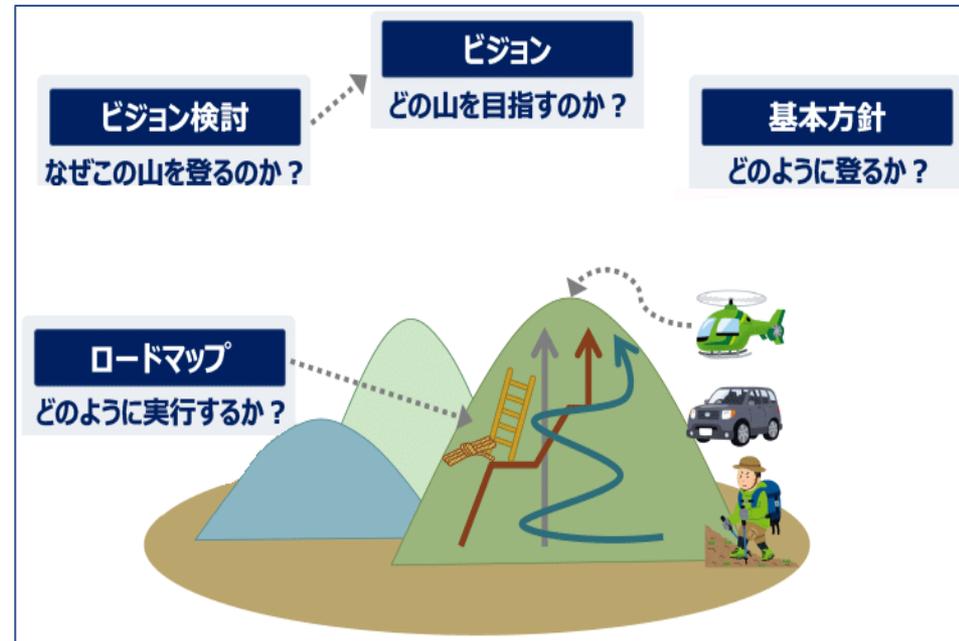
※具体性に欠けるところはあると思います。

“絵に描いた餅” ではない。が、

◆まず、描かなければ、どんな“餅”がよいか、分からない

◆その絵が、「中長期計画・ビジョン」

- これまで漠然として未整理だった、会がめざす方向性、取り組むべき課題や事業を明確にするだけでも、「中長期計画・ビジョン」策定の意義は十分ある。
 - 今後、中間の見直しや第二次、第三次と更新する中で、より具体性のある「中長期計画・ビジョン」となる。
- と考えています。



会の会員、事業所職員、関係者の皆さまなど、多くの方々のご意見をいただき、今後の会の充実発展に資してまいりたいと考えています。よろしく願いいたします。