

《参考資料1》

「中長期計画・ビジョン」策定のための基礎資料

SWOT分析ほか

SWOT（スウォット）分析とは

組織の「強み(Strength)」と「弱み(Weakness)」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(Opportunity)」と「脅威(Threat)」に分類・整理する分析方法。

1 育成会の内外環境の分析：SWOT（スウォット）分析

(様式1)

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認知度・知名度が高い。
- 行政と直接的なつながりがあり、特に市の福祉部局や教育部局とは良好な関係を継続。
※毎年、市の障がい保健福祉課や教育委員会との意見交換会の場を持ち、行政に直接会員や親さんの意見を伝えられる。
- 県・全国の組織を持つ。
 - ・社会的な影響力を持つ。
 - ・研修会では、県内外・本部から人材を活用可能。
 - ・全国や国の動向などの情報が早い。保険加入も可能。
 - ・運動体として国・県・市等への働きかけができる。
- トップダウンではなく、役員で知恵を出し合い活動できる。
- 災害支援等も含めて社会活動に貢献。
- 知的障がいを知ってもらうためのセミナー等の開催
- 会員向け団体保険のサービスの提案

【事業体】

- （A型、移行支援を除く）複数の事業所がある。
- 親の会が母体であることの独特の存在感を持つ。
- 市との信頼関係を生かせば、もっと多くの活動の展開が可能。
（[ex.]第二ぎんなん作業所の信書便配送業務）

- 少子化、高齢化、人口減少社会へ（学齢児の減少）
- 多くの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）、将来的な福祉予算の削減。
- 保護者の意識の変化（ニーズの変化）
- 新型コロナウイルス感染拡大に伴う社会構造の変化、経済活動の停滞

【運動体】

- 時代や社会の変化への対応（積極的に動く親の減少）に苦勞。
 - ・会員の減少 新規会員の加入率の低迷。
 - ・若い保護者の会への意識の変化で、会員獲得が難しい
 - ・小・中学校の特別支援学級とのつながりが希薄化。
- 賛助会員の減少。
- 資金面で、殆どしょうぶの里に頼り切る状況。

【事業体】

- 事業拡大や新規事業のチャンス・必要が出た際、迅速に対応できる資金力、企画力、実行力があるか。
- 放課後等デイサービスが乱立、飽和状態。今後の展開が望めるか。
- しょうぶの里以外の事業所は資金力、収益力が弱い。
- 最低賃金の毎年の上昇による人件費の高騰

		強 み (Strength)	弱 み (Weakness)
内 部 環 境	内	<p>【運動体】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○65年間の長い活動の歴史を誇る。 ○長い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市・県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・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。 	<p>【運動体】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○会員の減少（会費収入の減少）と高齢化（活動参加の減少）が課題。 ○次代を担う後継人材が不足。世代交代などの悩みを抱える。 ○動ける会員、支援者、理解者が減少。がんばろうとする人が少ない。 ○幼児や学齢期にある児童生徒の保護者など若い会員の減少。 ○若い親世代との接点が希薄。若い保護者の育成会への認知度が低い。
	部	<p>○当事者の活動（「つなごう会」）を有する※文科科学大臣表彰</p> <p>○県・市の教育委員会、福祉課等から信頼を得ている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・長年、障がい児者のために前向きな関係を築いてきた。 ・特別支援学校、特別支援学級、教育委員会に強いパイプ。 <p>○市と直接、意見交換会を実施。市主催の障がい関係の各種協議会での意見交換できている。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○会員の意見をまとめるのに時間がかかる。 ○必要な人に必要な情報の発信ができていない。 ○会員の拠り所になりきれていない。 ○組織内研修や活動が主体で外部に向けた取組が少ない。
環	<p>【事業体】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○入所・通所支援、就労継続支援、障害児通所支援、相談支援、グループホーム等、一応の福祉サービスのメニューを有する。 ○障害児通所支援事業開設で、0歳から生涯にわたる支援メニューを揃えている。 ○どの事業所も定員いっぱい（一応はニーズに 대응されている）。 ○職員は、育成会事業所職員としての自負や自覚、誇りを持つ。 	<p>【事業体】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○社会福祉法人としては小規模。資金力が脆弱。 ○スケールメリットを生かした取組が困難（事業展開、職員スタッフ、研修システム、人事異動等）。 ○施設の老朽化（しょうぶ、作業所、グループホーム等）を抱える。 ○利用者の高齢化（しょうぶの里） 	
境			

2 5年後までのありたい姿

(様式2)

	運動体としての取組	事業体の取組	財務・経営状況
現 在	<ul style="list-style-type: none"> ○福祉及び教育行政との連携 <ul style="list-style-type: none"> ・福祉課と教育委員会との意見交換会の他、行政へのさまざまな要請活動 ○各種委員会活動 <ul style="list-style-type: none"> ・(成人部：ちょっと聞いてよ、(学校部：先輩教えて)、広報活動等 ○(本人部会)つなごう会 ○参加メンバーの固定化、活動のマンネリ化、停滞感、発想の固定化も。 ○会員対応を迅速に行うためのネットワークづくり ○育成会活動の協力者となる人材の発掘 ○障がい児やその家族を支える事業の検討 ○熊本市手をつなぐ育成会定期大会 ○県大会→九州大会→全国大会 	<ul style="list-style-type: none"> ○入所・通所支援、就労継続支援、障害児通所支援、相談支援グループホーム等、一応の福祉サービスメニューを有する。 ○社会福祉法人としては小規模で資金力が脆弱。新たな事業展開が容易でない。 ○サービス内容の充実及び提供 ○事業拡大に向けたプランづくり ○時代に即した事業内容の再確認 ○働き方改革への対応や職場環境の整備 ○地域及び学校、福祉行政と連携 ○重度化、高齢化に対応するグループホーム開設の研究、検討の実施 ○事業所間の人事異動の実施が難しい。 ○将来に向けた人材確保、管理職登用も含めた人材育成 ○小規模のため研修体系が確立できない。 ○職員間の職場体験交流等の実施 ○職員合同研修会の実施と充実 	<ul style="list-style-type: none"> ○各事業体の就業規則・各種規程の統一 ○新規事業案の優先順位検討 ○異動可能な給与体系の見直し(資格手当等) ○借入金返済の見通しと借入金増額の可能額の研究(1)と可能な新規事業の検討開始 ○会員数の長期逡減。 (会員の高齢化・自然退会、若い世代の会員獲得の困難さ)、会費収入の減少 ○賛助会員の減少(呼びかけや啓発不足) ○事務局の運営経費を事業所(しょうぶの里)に依存。事務局自体の努力も必要(自販機、賛助会員、その他)。 ○市社協収入の減少 ○自動販売機還元金の減少 ○ていく <ul style="list-style-type: none"> ・土・祝日の営業で年間で60日以上の日数確保(H31年4月～) ・3年目に収支のバランスが取れ、経営が安定。備品等も少しずつ充実、サービスが向上しつつある。



<p>3 年 後</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○育成会会員が微増 <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート調査を活用した学齢期の親会員の獲得 ・啓発キャラバン隊による育成会理解と会員の取り込み ・知的障がいでなく、他の障がい種も巻き込むことで賛同者が増加。 ○活動に様々な人が参加するようになり、既存の活動を見直す必要が出てきた。 ○会員対応のためのネットワークの運用 ○次代を担う人材の発掘・育成、円滑な世代交代の促進 ○行政、教育機関との意見交換会開催で、信頼の強化を図る。 ○「ちょっと聞いてよ」「先輩教えて」等の拡大 ○一般向けの研修会等を開催するようになった。 ○ICTやInternetを活用し、相談支援サイトを設けたことにより、人的ネットワークが拡大。 ○障がい児やその家族を支える事業の検討 ○災害時のマニュアル作成 ●現在の態勢や機能の可能な限りの維持 ※維持できなくなった場合の態勢や機能の“選択と集中”（取捨選択） 	<ul style="list-style-type: none"> ○人事交流による職員意識の向上 ○新規事業の実現または準備 <ul style="list-style-type: none"> ①「日中サービス支援型グループホーム」 ②「ていく2」の開設（南区）。 ○第二ぎんなん作業所の改修or新築準備 ○事業所数、職員数増加による人事異動の定例化 ○重度化、高齢化に対応するグループホーム建設の研究、検討 ○法人内事業所の研修体系の整理、新体系に基づいた研修実施 ○職員合同研修会の実施(年1回) ○職員間の職場体験交流等の実施(年1回) ○働き方改革対応、人材確保・育成を行い職場環境を整備。 て・い・く <ul style="list-style-type: none"> ○各事業所の特徴を活かした運営ができるようになった。(療育&教育相談、施設ほか) ○職員が増え、サービスの質、量とも充実してきた。→スキルアップ計画 ○利用者及び保護者間の交流ができるようになった。 ○地域との連携が一層充実してきた。 ○両事業所で合同のイベント等が開催できるようになった。 	<ul style="list-style-type: none"> ○借入金返済の見通しと借入金増額の可能額の研究(2) ○賛助会員収入の増加(10%) ○市社協収入の減少防止 ○自動販売機還元金の減少(5%) ○会員会費収入の増加(10%) ○可能な新規事業の開始 ○スクラップアンドビルドによる事務局の業務、財務のスリム化（経営改革） ○事務局自体の収益向上で事業所からの繰り入れ率〇〇%以下に下げる。 ※会員減少により会員収入は逡減の見込み て・い・く <ul style="list-style-type: none"> ○運営が安定。財政面の資金提供が可能に。 ○新しく開所した事業所の利用者も少しずつ増え、借入金の返済に見通し。 ○職員や備品等で緊急時の支援体制を構築。 ○「て・い・く3」の開設計画に着手。 ○保護者間の連携やネットワーク事業が可能になってきた。 ○建物の老朽化に伴い部分改築を実施。
----------------------	--	--	--



<p style="text-align: center;">5 年 後</p>	<p>○特別支援学校を中心にした活動の活性化 ○特別支援学級の教師の理解促進と育成会理解の拡充</p> <p>○次代を担う人材の発掘・育成、円滑な世代交代</p> <p>○5年前から会員が30%程増えた。 ○5年前の育成会行事から大きく様変わり、いずれの会にも新規会員や育成会活動に賛同する関係者が参加するようになった。 ○運営面で多様な協力者(賛同者)が参加。</p> <p>○運営及び各種事業、研修会等、ICTを活用した事業展開ができるようになった。</p> <p>●現在の態勢(キャパシティー)や機能の可能な限りの維持 ※維持できなくなった場合の態勢や機能の“選択と集中”(取捨選択)</p>	<p>○将来の職員の管理職登用を見越した人事 ○事業所数、職員数増加による人事異動の定例化</p> <p>○新規事業の実現 ①「日中サービス支援型グループホーム」 ②「ていく2」の開設</p> <p>○第二ぎんなん作業所の改修 or 新築準備</p> <p>○研修体系に基づいた研修実施と人事考課、昇任等の連結化</p> <p>て・い・く ○「て・い・く2」から「3」、「4」と、新規事業所が開所、育成会の障がい児通所事業所部門が新設。 ○若手職員が育ち、通所支援事業所活動が活性化。 ○人事交流も行われ、事業所の特長がさらに活かされるようになった。</p>	<p>○借入金返済の見通しと借入金増額の可能額の研究(3)</p> <p>○スクラップアンドビルドによる事務局の業務、財務のスリム化(経営改革) ○事務局自体の収益向上で事業所からの繰り入れ率〇〇%以下に下げる。</p> <p>●会員減少により会員収入は逡減。(200人程度)</p> <p>て・い・く ○新規の事業所開所の過程で、運営面及び財務、人的支援が可能になった。 ○法人本部の借入金の返済が計画的に行えるようになった。 ○通所支援事業所として、保護者の会員が増えてきた。</p>
--	---	--	---

3 育成会活性化に向けた実行策検討シート 1

(様式 3)

		着手容易性	
		高 ←	→ 低
効果性 ↑ 高 ↓ 低	○新規事業案の優先順位検討 【運動体】 ○事務局のあり方の刷新（役割、イメージ） ※情報発信拠点、集約拠点としての役割強化 各種 SNS での発信の強化 テレビ電話での双方向の情報通信、提供 ○子育てで悩む方々と相談会・研修会 ○賛助会員募集活動 ○ホームページや SNS（ソーシャルネットワークシステム）を活用した情報発信と充実 ○会員対応を迅速に行うためのネットワークづくり 【事業体】 ○職員合同研修会の実施と充実 ○職員間の職場体験交流等の実施	【運動体】 ○定期的なセミナー、研修会、療育懇談会等、外部向けの取組強化 ○疑似体験会で障害者の理解を広める ○時代に即した事業内容の再確認 ○月例座談会「先輩教えて(学校部)」「ちょっと聞いてよ(成人部)」、出張型座談会の実施 ○若い世代の保護者への啓発活動 ○育成会活動の協力者となる人材の発掘 【事業体】 ○職員の自己研修、資格取得への助成等の仕組みづくり ○人事交流による職員意識の向上	【運動体】 ○事務局の収益向上で事業所からの繰り入れ率 ○%以下に下げる。 ○知的障がい者本人向け生涯学習セミナー（保護者向け、学校の教員向け） ○障がい児やその家族を支える事業の検討 ○行政、教育機関との意見交換会を通じて信頼強化、要望実現に向けた取り組み 【事業体】 ○新規事業の実現 ①日中サービス支援型グループホーム開設 ②「ていく2」開設 ○第二ぎんなん作業所の改修、新築 ○重度化、高齢化に対応するグループホーム建設の研究、検討 ○将来の職員の管理職登用を見越した人事
	【運動体】 ○アンケート調査を活用し学齢期会員の獲得 ○「先輩教えて」「ちょっと聞いてよ」の拡大版 ○「キャラバン隊の活動」の展開 ○全国育成会機関誌「手つなぐ」の購読推進と活用の取り組み 【事業体】	【運動体】 ○現在の態勢（キャパシティ）や機能の可能な限りの維持 【事業体】 ○法人内事業所の研修体系の整理、新体系に基づいた研修実施 ○事業所数、職員数増加による人事異動定例化 ○次の会長・理事・評議員を探し始める。 ○会員向け団体保険のサービス提案	○新規事業の検討開始 【運動体】 ○特別支援学校を中心にした活動の活性化 ○特別支援学級の教師の理解促進と育成会理解の拡充 ○次代の人材発掘・育成、円滑な世代交代 ○スクラップアンドビルドによる事務局の業務、財務のスリム化（経営改革） 【事業体】
	【運動体】 ○会員に対する意向調査の実施 ○借入金返済の見通しと借入金増額の可能額の研究と可能な新規事業の検討開始 ○啓発キャラバン隊による育成会理解と会員の取り込み 【事業体】 ○異動可能な給与体系の見直し（資格手当等） ○各事業体の就業規則・各種規程の統一		【運動体】 ○会員増加計画 ○特別支援学校・特別支援学級の教師への育成会理解の拡大

育成会活性化に向けた実行策検討シート2

(様式4)

No.	実行策	いつ	誰が	誰に	何を	なぜ	どのように	予想される効果や反応	留意点
1	学齢期会員の拡充	学校再開後	相談委員 (時間が許せば相談支援 専門員も)	児童生徒の 保護者	卒業後に待っ ていること。 親が若いうち にやっておく べきこと。 その他、質 疑応答で不 安を除く	待つのではなく、 出かけていくの が重要	学校単位・学級 単位の、先生や 保護者を通し て、保護者会で 時間をつくって もらえるようお 願いする	育成会の存在をア ピール なかなか難しいが、 育成会に入っても らえれば	押し付けに ならないよ うに
2	ニーズにあった研修 会の開催	今年度中に 1回(定期大 会中止を受 けて)							
3	人事交流	今年度に	施設長	職員		活性化のため	一定期間を設け て	他の事業所の様子 を知り、自分を振 り返る	期間をどの くらいにする か検討
4	研修会の開催	コロナ終息 後	研修、学校 各委員会	会員または、 興味のある 方	会員の希望 に沿う内容	情報に飢えてい るから	講師を呼んで	会員の満足感 ➡会員の増加	
5	相談会	〃	相談委員会	〃	相談会	悩みの発散の場 がない	悩みを聞く	〃	
6	疑似体験会	〃	相談委員会	会員及び一 般	疑似体験 プログラム		施設・学校、企 業、警察署・消 防署等へ訪問 育成会の各研修 会に参加	一般の方々に知的 障害者のことを少 しでも理解してい ただく。	
7	広報誌「くまもと手 をつなぐ」	年3回	広報委員会	会員 賛助会員	熊本市育成 会の活動報 告	障害者団体とし ての理解啓発	配付	〃	