

TOWS 分析（クロス SWOT）：障害福祉サービス業界（就労継続支援 A 型）

【S×O 戦略】強みを活かして機会を最大化する

- 地域との信頼関係と福祉インフラとしての地位を活かし、自治体主導の地域共生プロジェクトに参画。
- 社会的評価の高まりを利用し、ESG/SDGs 文脈での企業連携モデルを積極展開。
- 対人支援のノウハウを基盤に、VR 訓練やクラウド就労支援など新技術とのハイブリッド型支援を構築。
- 災害対応拠点としての強みを活かし、レジリエンスを支える中核機関として位置づけを強化。

【W×O 戦略】弱みを補いながら機会を活かす

- IT 活用の遅れを、補助金や地域連携（DX 推進施策）を活用して一気に解消し、業務効率と支援質を両立。
- 生産性のバラつき課題は、AI を用いた適性診断と個別支援計画の高度化で補完。
- 職員の定着率向上に向けて、福祉現場に適した「ウェルビーイング重視の職場設計」を導入。
- 外国人労働力や多文化支援を通じた多様性強化により、新規分野（グローバル福祉）にも拡張。

【S×T 戦略】強みを活かして脅威に対応する

- 信頼性の高い支援実績を基盤に、報酬制度の不安定性に左右されない多元的な収益構造（委託、EC など）を構築。
- 地域との強固な関係性を背景に、AI や RPA 導入による支援精度の向上と社会的説明責任を両立。
- 福祉施設での人間関係重視の支援を、技術導入によってさらに補完し、支援の個別最適化を促進。
- 制度改定の影響を受けにくい「地域インキュベーションモデル」（福祉×農業・観光）を育成。

【W×T 戦略】弱みと脅威に同時に対処する

- 最低賃金上昇に対しては、デジタル技術を用いた業務効率化と「高付加価値型の作業モデル」への転換を図る。

- 職員離職リスクには、マネジメント教育とキャリア多様性支援（例：副業制度）で内発的動機づけを促す。
- 成果主義の圧力に対して、長期支援の価値を可視化する KPI 設計（QOL 改善率など）を導入。
- デジタル格差対策として、デジタル支援人材の育成と地域 ICT 人材との協働モデルを導入。