

# 事業団改革中期計画(案)【平成21年度～24年度】

## 改革の基本方針

- 法人の自立民営化のため、収支均衡のとれた効率的な運営ができるよう経営改善を図る。
- 平成23年度からの第2期指定管理に向けて人件費を含め計画的な経営改善を図り、府委託料を削減する。
- 利用者の地域移行を推進し、地域で安心した生活ができるよう地域支援機能を強化する。
- 利用者本位のサービスを提供できるよう、利用者のニーズに応じた多様な事業計画を策定し将来展望を描く。
- 良質で安定したサービスを提供できるよう組織力の強化、人材育成、職員の意識改革を進め自立運営を確立する。

## 法人の自立民営化

### 事業団の状況と当面の課題

- 第2期指定管理者制度への対応
- 法人運営の独自性の確保
- 職員の意識改革(府に依存した組織体質からの脱却)
- サービスの質の確保

### 平成23年度 法人の自立民営化

- 府委託料削減のもと第2期指定管理者の見直し
- 法人の独自運営の確立
- 職員の意識改革
- モチベーションの向上
- 収入に見合った支出
- 経営改善に向けた給与制度の見直し
- 府派遣職員の引き上げ

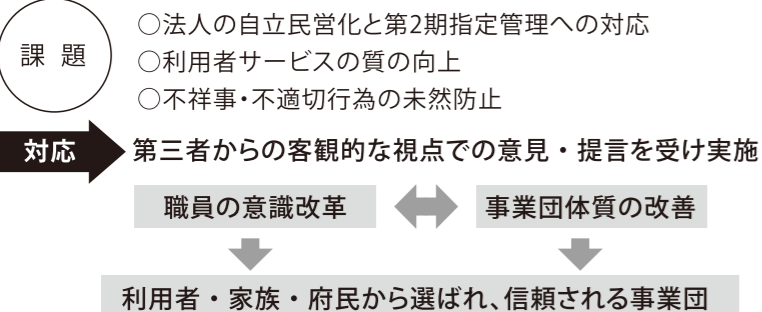
## 第2期指定管理者制度への対応

### 平成18年度指定管理者(～平成23年3月) 暫定的な措置

- 対応策
- 委託料の削減
  - 職員意識改革
  - 経営基盤の安定化
  - 事業団体質改善

障がい者支援のノウハウと実績、事業団の体質改善及び効率的な経営により第2期の指定管理者選考を確実なものとする

## 職員の意識改革と事業団体質の改善



## 事業計画

### □金剛コロニー再編

～再編の方向性～

- 利用者の状態にあった多様なサービスを提供できる体制づくり
- 利用者のニーズに応じた地域生活への移行を推進
- 障がい児施設については児童福祉法の改正により示される施設体系の検討結果等を踏まえ、施設整備を検討(府において検討)
- その他府立施設：平成28年度から事業団立施設として再編を検討(府との協議)

#### ①地域移行計画 「一人ひとりの利用者ニーズに応え、支援計画に基づいた地域生活への移行を進める」

年度	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	計
移行数	34	63	52	37				18年度～
目標数					40	50	50	292

※H22年度、H23年度の目標数については次年度(H23年度、H24年度)拠点施設整備を前提

- 地域生活への移行を希望する利用者は多く在籍しているが、今後の地域移行推進のためには、夜間支援、バリアフリーの住環境、医療機関との連携等、より手厚い支援が必要
- 利用者、家族が安心できるセーフティネットとしての再入所(再利用)体制の整備
- ※平成24年度以降の計画については、平成22年度に検討。(府と協議)

#### ②定員の推移

	H19年度	H20年度	H21年度	H22年度	H23年度	H24年度
定員	720人	640人	570人	506人	458人	416人
状況	19年度末 けやき寮閉鎖	20年度末 ひのき寮閉鎖	21年度末 若松寮閉鎖	更生施設 3棟構成に		

※ライフライン、建物構造等を考慮し、将来を見据えた計画的な再編を行う

### 新事業体系への移行

- 平成21年度：新事業体系への移行を検討、課題整理(日中活動の場の再編を含む)
- 平成23年度あるいは24年度に全寮新事業体系へ移行

### □地域生活支援拠点施設の整備

豊能・三島拠点(H23年度)、北河内拠点の(H24年度)整備に向けて府との協議を継続

#### 「地元」に根ざし、選ばれる事業所へ

- 多機能事業運営により地域のニーズを応える
- より専門性の高い支援を行い、信頼と実績を積み上げる
- 地域支援ネットワークの構築
- 建物スペースに併せた定員規模と稼働率100%の運営

ワークくみのき、ワークさつき  
【知的障害者通所授産施設】  
平成22年度新事業体系へ移行  
併せて定員増を行う

### □グループホーム・ケアホームの整備と運営

- 地域ネットワークを活用したトータルな支援
- より良い支援を行うための体制作り
- 収支均衡のとれた運営

平成20年度 7事業所 定員310人	平成24年度 10事業所 定員561人
--------------------------	---------------------------

※拠点整備を前提

## 経営改善の取組み

### □経営改善方策

#### ■給与・退職手当制度の見直し

自立民営化における経営の安定化及び第2期指定管理者への対応として、給与・退職手当制度の見直しを行う。  
臨時雇用契約職員等の正規職員化を図る等、平成28年度以降も持続可能な体制とする。

##### (1)役員報酬(理事長)の減額

項目	内容	実施時期
報酬の減額	報酬月額からの減額を、現在の14%から20%へ	平成21年12月～
期末手当の減額	期末手当からの減額を、現在の8%から10%へ	平成21年12月～

##### (2)給与制度の見直し

給与制度の改正	平成23年度から、収支均衡のとれる給与制度を計画し、平成28年度で委託料0円で完全自立民営化をはかる。
賞与支給率・基礎額の見直し	賞与の基礎額から役職手当、職務手当を対象外とする。役職手当は平成21年冬の基礎額から除外し、職務手当は、平成23年度の基礎額から除外する。賞与の支給率について、平成21年度は、夏期0.15月削減、冬期0.15月削減し、年間4.1月支給とし、平成23年度以降は給与制度の改正と併せ見直ししていく。
休日勤務手当の廃止	平成23年度から廃止
住居手当の見直し	平成22年4月から持家にかかる手当(2,000円)を廃止
扶養手当の見直し	平成23年度子にかかる手当を5,000円から6,000円へ

##### (3)退職手当制度の見直し

平成22年度末、事業団支給額を固定し、福祉医療機構退職金制度に一本化

#### ■組織の活性化

- ◎事業の安定運営を図るために、正規職員採用者数を増やす
- ◎計画的な採用により、組織の年齢構成等の是正を図る
- ◎臨時雇用契約職員、雇用契約職員からの登用制度を創設

#### ■プロパー職員の年齢構成(H21.4.1現在)

