

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。

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）

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
移行プラン		50	50	70	70	70	74	384

* 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
 移行プランとの乖離を整理し、グループホーム等の整備状況等をみながらの見直しが必要
 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）
 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に応える
- ・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

経営改善方針

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

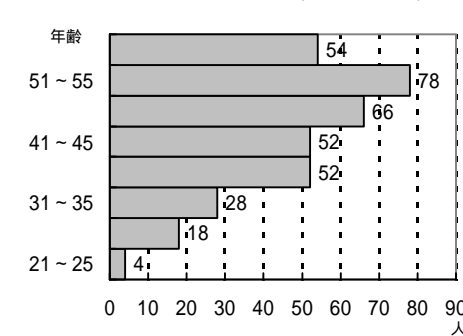
平成 23 年度子にかかる手当を 5,000 円から 6,000 円へ

(3) 退職手当制度の見直し

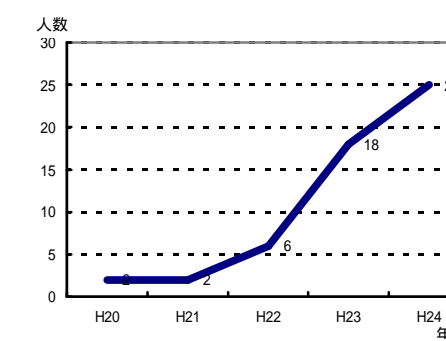
平成 22 年度末、事業団支給額を固定し、福祉医療機構退職金制度に一本化
組織の活性化

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）



採用者数の推移



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

法人の自立民営化

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】

状況の変化 次期指定管理は公募になる可能性

対応策 委託料の削減 経営基盤の安定化
 職員の意識改革 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

課題 法人の自立民営化と第 2 期指定管理への対応
 利用者サービスの質の向上
 不祥事・不適切行為の未然防止

対応 第三者からの客観的な視点での意見・提言を受け実施

職員の意識改革

事業団体質の改善

利用者・家族・府民から選ばれ、信頼される事業団