

平成 31 年度 事業計画

自 平成 31 年 4 月 1 日

至 平成 32 年 3 月 31 日

I 事業活動方針

来年度も不安定な経済状況の中、さらに、10 月には消費税の引き上げも予定されています。また、統一地方選及び参議院選挙も控え、「選挙の年は墓が売れない」と言われております。しかしそのような状況の中、我々は公益財団法人別府霊園となってはや 6 年を経過し、これまで以上に健全で安定した運営と墓地提供事業の円滑な推進に努めると共に、良質な墓地の提供を継続的に行い、市民の墓地に関する需要と供給に応え、公衆衛生と福祉の増進に寄与したいと思っております。

本年度は次の事項について重点的に取り組み、公益性の確保とその継続性、さらに健全で安定的な経営に努めることを基本方針とします。

1. 将来を見据えた経営計画の策定
2. 墓地サービス施設の充実
3. 利用者の需要に対応した墓石付帯設備の販売、墓地管理

II 31 年度事業計画

1. 墓地提供事業(公益事業)

墓地需要に関する動向として、核家族化や少子高齢化により納骨施設や墓石の形態も多様化していますが、当霊園では設立以来全区画統一墓地とし、見栄や大きさ等を競うことのない平等なものとしています。

なお、彫刻内容はお客様のご希望に応えるため、これまで以上に業者との連絡を密にし、統一墓地の形態を損なわない程度の新たなサービスも開発を行う予定です。

平成 31 年度 区別募集予定(31 年 1 月 31 日現在)

31 区	10 基
33 区	33 基
35 区	233 基
再販	21 基
計	297 基

備考 募集墓地に余裕がある為、31 年度は、新規造成はおこないません。

2. 墓地等の維持管理事業

(1) 納骨の受け入れ

納骨は、遺骨がご家族の手許を離れお墓に埋蔵される、葬儀に係る一儀式としてとらえ厳粛な業務の進行に努めてまいります。30年度は1月31日現在まで208件の受け入れです。平成30年度の納骨受け入れ件数は、300件を予定しております。

(2) 墓石等の販売は、収益事業として霊園が受付けし、指定業者に外注します。

昨今の状況を考え例年並みの31年度の販売目標を38基に設定しました。(30年度同数)

公益事業 墓地貸与事業	19,000,000 円
公益事業 墓地管理事業	26,000,000 円
<u>収益事業 墓石販売事業</u>	<u>25,000,000 円</u>
事業収入予算 合計	70,000,000 円

(3) 礼拝堂の提供

供養祭や個人の法事、休憩等に対し、利用者が無償で利用できるようにしています。そのため、施設、設備の安全管理並びに衛生管理を徹底します。

(4) 墓参送迎バス及び供養祭

当霊園の所在地は、別府市内中心部から約15kmの距離があります。契約者には高齢者の方も多いため、墓参送迎バスを週2日午前及び午後にて計4回、別府駅より無償で運行します。また、お彼岸、お盆には、大型バスをチャーターして(有料)お客様の墓参の利便性をはかり、春と秋の2回、礼拝堂にて供養祭を執り行います。今後も、利用者サービス向上と安全運転を心掛けます。

3. 工事計画について

平成31年度は、大規模開発及び工事は計画しておりません。古い区画等の補修等については、予算内の中でその都度対処いたします。

III 収支予算書(案)

「収支予算書内訳書」に記したように経常収益 71,560,000 円、経常費用 68,040,000 円の計画で予算をたてています。上記に記したように、主たる収益の墓地、墓石の販売は、近年の経済状況を考え昨年並みの38基で計画しています。費用に関しては、ほぼ前年並みとしております。

30年度1月31日まで 販売基数	38 基	
経常収益	59,461,501 円、経常費用	48,400,151 円(減価償却前)
調整前当期経常増減額	11,061,350 円	

資料 収支予算書、内訳表他参照

IV その他

(1) 非常勤役員報酬の変更について

大分県法務室及び生活衛生課の監査指導により、一昨年度評議員会にて承認された役員報酬の減額について 31 年度以降の金額の確認

参考 役員報酬並びに費用に関する(報酬等の額の決定)規程第 4 条

(2) 林地開発について

前回の理事会で指摘のあった、霊園西側の林地開発について過去の経緯を調査した結果、林地開発は再度申請が必要になると結論付けました。当面、林地開発は凍結し、26 区画東側の造成を優先したのち、再協議することとする。

資料 林地開発報告書

(3) 管理人(有期社員)の無期雇用について

現地管理人は、1 年契約の有期雇用になっていますが、2013 年の労働契約法の改正により 5 年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めない労働契約(無期労働契約)に転換することが、企業に義務付けられました。現在の有期社員は、31 年度で 4 年目になり遅くとも 2 年以内に新しい契約形態に移行する予定です。財団としても新しい就業規則、及び給与規定の改定の検討を開始したいと思います。

有期社員の無期転換に備えた 5 つの対応策

- (イ) 雇止め: 有期契約が 5 年を超えないように契約終了する。
- (ロ) 無期契約社員化(処遇条件変更なし): 給与など条件を変えず、無期契約にする。
- (ハ) 無期契約社員化(処遇条件改善): 給与など条件を引き上げ、無期契約にする。
- (ニ) 限定社員化: 勤務地、職務、時間などを限定した正社員に転換する。
- (ホ) 正社員化: 完全に正社員に転換する。

(4) 再雇用制度義務化について

高齢者雇用安定法の改正により従業員の内希望者に 65 歳までの雇用の機会を与えることが義務化されました。現在就業規則にて再雇用職員を「嘱託員」と定義し、嘱託員用の就業規則を整備していますが、近年の裁判の判例、厚生労働省の通達などにより、一部不適切な条文があり、新たに再雇用職員の規定を作成する必要があります。また、政府の要望のような定年年齢の変更なども考慮に入れ、次回理事会に提出するための資料の作成に必要な意見をお聞かせください。

資料 判例等