

平成31年度 社会福祉法人おおくま福寿会 事業計画

1.基本方針等

(1) 現 状

東日本大震災及び東京電力福島第一原子力発電所の事故により、大熊町から避難して8年が経過しました。

法人の避難先である会津若松市において、平成23年10月よりデイサービスとグループホームを再開しましたが、時間の経過と共に、大熊町から避難して従事してきた中堅職員等も新たな生活拠点を求めて離職し、有資格者の確保が困難な経営が続いてきました。併せて、会津地区の避難者の転出増加とともに、法人のサービス提供利用者も大幅に減少となり、避難後の経営赤字も膨大な額となったことから、平成29年度事業計画において会津仮設事業の事業所閉鎖を計画し、平成29年12月にデイサービス、グループホームは平成30年4月に閉鎖して介護職員全員を解雇し、現在は、法人本部の2名の職員が会津事業所の閉鎖後業務と法人の維持管理業務を行っております。

(2) 法人が抱える課題について

平成30年5月以降は、介護事業所閉鎖により法人事業は休止状態となっているので、平成31年度内に社会福祉事業の再開方法（再開時期・職員確保・行政との調整）を定め、実行へ移さなければ、社会福祉法人としての責務が果たせなくなり、休眠状態の法人になることが危惧されます。

(3) 法人事業の再開計画について

法人事業の再開については、平成30年7月19日開催の第1回臨時理事会及び平成30年8月20日開催の第1回臨時評議員会において、社会福祉法人おおくま福寿会の今後の事業の方向付けとして、

- ・再開事業の計画については、法人は前向きに継続する。事業再開のために人心一新する。法人の足りないところは町へ支援要請する。

・法人事業に係る大熊町への支援要請としては、町へ支援要請する。町への支援依頼の内容や方法については、理事長へ一任し、理事会へ報告する。

・平成30年8月29日付けで大熊町へ大熊町内での福祉事業再開を図るため人的支援を含めた要請を行っております。

このことから、平成31年度の事業計画においては、大熊町の復興拠点における再開の具現化のために、大熊町福祉課・健康介護課との協議を継続し、大熊町が平成32年4月に開設計画をしている公設民営によるグループホームの運営法人として事業再開を目指すこととします。

(4) 法人の将来に向けた構想について

① 大熊町が平成32年4月以降に予定する公設民営によるグループホーム2ユニット（定員18名）については、大熊町が建設を進めているが、当法人が運営するとは決まっていない。

しかしながら、社会福祉法人としては、地域の福祉事業に貢献する立場であるので、大熊町との連携を図りながら、介護事業を再開運営できる組織体制を確立するものとする。

② 法人が大熊町へ要請した支援の内容については、現段階では具体的になっていないので、当面は、法人が人員確保や施設維持、収益が見込めない経営を前提に事業再開を計画することとする。

2.重点目標

(1) 法人体制の組織強化について

① 役員等の体制整備強化について

現役員である理事・監事の任期は、平成29年6月12日から平成31年6月予定の定時評議員会までとなります。

役員改選に当たっては、現役員と協議し、法人の現状や地域特性を認識し、経営に知見（熟知）を有する者を選任できるよう進めます。

② 法人本部職員の確保について

介護事業の再開にむけて、新たな幹部職員（施設長兼理事、業務責任者等）

を雇用する計画を進めるとともに、人材確保に向けた給与体系の見直しや福利厚生の実を充実を図ります。

③ 復興拠点における再開事業に従事する職員確保について

法人が事業再開（グループホーム）に要する介護従事職員（7名～18名程度）を確保するため、給与体系の見直しや福利厚生の実を充実を図り、公募又は人材派遣契約等により確保します。

（2）会津仮設事業所の法人本部の移転について

① 会津事務所の移転について

平成32年度の大熊町復興拠点での介護事業再開に向けて、新たな職員確保や研修、再開準備業務を遂行するため、会津若松市の法人本部事務所を浜通りへ移転する計画を進めます。

② 事業所閉鎖に伴う物品等について

平成30年度のグループホーム閉鎖の処理と同様に、事業所内の資産（事務備品の事務机、書庫等、車両等）の移動や処分が必要となるので、会計事務所と協議しながら、適切な方法、手段をもって対応するよう計画します。

（3）職員確保について

① 事業再開に向けての介護従事職員については、従来の従事職員の同行が無いことから、新たな職員を確保することとなります。

しかしながら、事業再開予定場所は原発事故により8年間にわたり居住できなかった地域のため、新たに業務に従事する者の立場で考慮すると、原発事故への不安や風評、日常生活を送るインフラも未整備である地域への不安が想定され、人材確保には大きな困難が想定されます。

② このことから、従来の給与体系や福利厚生では、必要な人材確保が期待されないため、近隣で再開した法人の雇用条件（正規・非正規、初任給の格付、原発避難地域等の特殊勤務手当、住居の借上提供、高速道路代の支給等）を参考に、就業規則を改正し、雇用確保を図ります。

③ 人材の確保方法については、本年10月を目途に公募とし、事業運営に必要な有資格者（ケアマネージャー、介護福祉士、看護師等）が確保でき

ない場合は、関係団体などからの派遣契約等で確保することとする。

- ④ 新規雇用者については、平成32年4月以降の事業再開までの間、近隣法人の協力を得て、他法人施設での研修を計画します。

(4) 運営経費の管理について

平成31年度に経営想定は、会津仮設事業所の介護事業所閉鎖により、法人事業収入としての介護報酬が皆無となり、経営悪化は避けられません。

また、事業再開計画においても、近年の介護職員不足に加え、8年間の原発事故避難区域のため、新たな職員確保には他地域より高額な給与体系や手厚い待遇等を計画せざるを得ません。

事業を再開し、安定した経営になるまでは、長い時間が想定されます。

当面は、法人本部の預金や積立金を充当することとしますが、法人の運営経費は数年もすると資金不足に陥る可能性が高いので、行政等への支援要請も行わなければなりません。

再開に向けては、大変厳しい財政運営になることを認識しながら法人経営にあたるものとします。

3. 事業目標及び骨子

(1) 法人本部

① 事業再開に向けた法人の役員体制の構築

平成31年度は役員の任期満了により新たな理事と監事を選任し、新たな組織体制を構築しなければなりません。

平成29年4月に施行された改正福祉法により、法人組織のガバナンスの強化も求められていることから、法人運営には経営の知見（熟知）者を選任し、新たな役員自らが法人運営の責務者として、長期にわたる経営方法を具現化できる人材等の確保を図らなければなりません。

このことから、新たな役員を選任については、現役員と事務局が一丸となって、役員（理事6名、監事2名）の候補者を選任することとします。

② 資金の効率的運用と管理

法人事業を再開して利用者を確保するまでの期間は、介護収入の無い厳しい法人運営を継続しなければなりません。

これまでの施設及び運営積立金の使途については、法人の方向付けと連動させるとともに、行政等への支援要請も検討するものとします。

③ 法人本部の移転計画

会津仮設事業所での介護業務が終了し、再開に向けての業務が重要なことから、会津若松市にある法人事務所については、年内早めの閉鎖とし、浜通り（いわき市か双葉郡内）に法人事務所を確保・移転し、新たな職員の雇用業務や再開準備業務を行うこととします。

④ 職員の確保と処遇の整備

- ・ 介護事業所の再開に向けては、介護業務に従事する同行職員がいないことから、新たな職員を確保しなければなりません。

介護職員の確保については、全国的に人手不足であるとともに、福島県の浜通りにおける人材確保は極めて困難な状況が続いております。

大熊町の介護事業の再開現場は、8年以上経過した原発避難区域となることから、人材確保はより一層困難であることを想定しなければなりません。

このことから、以下により、法人役員や関係者に協力を仰ぎながら、人材確保に当たることとします。

- ・ 事業再開の前提として、介護事業の経営や経験と指導力を備えた有資格者等の人材確保が必要となります。人材確保が極めて困難な中、専門性を有する職員の確保となるので、従来の給与体系（採用時の格付、赴任手当の新設等）を見直すとともに、通勤が出来ない遠方からの採用職員も想定されるので、職員の住居等は法人が民間より借り上げて提供する等の優遇措置を計画します。
- ・ 職員の採用方法については、公募を前提とするが、確保困難な場合は関連団体等からの人材派遣委託契約を行うものとします。
- ・ 法人本部を会津仮設事業から浜通り地区へ移転するにあたり、事務局職員

(施設長、事務長か経理主任等)の確保に向けては、法人事業の経営や経理への専門性(資格等)を習得している人材を確保することとします。

なお、現在の法人本部職員が会津仮設事業所から浜通り地区へ帯同できない場合は、先のグループホーム職員と同様に早期退職か解雇とし、次の就業のために法人独自の慰労金を支給する。

(2) 特別養護老人ホーム

① 予算計画

前年に引き続き、サンライトおおくま拠点区分(大熊町)として、経理事務を実施します。大熊町での事業活動はありませんが、大熊町の施設維持に係る費用が発生しますので、前期繰越金を取り崩して、必要最低限の経費に留めながら、予算立てを行います。

② 資産管理

特養施設が中間貯蔵建設地内にあることから、環境省と協議しながら施設内外の調査を実施し、環境省が施設補償に係る積算作業を進めております。また、当時の利用者の私物の処理方法等も環境省と協議して処理方法を進めております。

③ 施設廃止と補償事務

施設の補償額等については、平成31年6月以降に積算概要の提示予定であることから、今後、理事会や行政機関等と協議しながら今後の法人施設の処理方法を計画いたします。

(3) デイサービス事業所

法人の経理規程に基づき、サンライトおおくま拠点区分(大熊町)と会津仮設事業所拠点区分(会津仮設)の2拠点に分けて、経理事務を実施しますが、会津仮設事業所及び大熊町での事業活動はありません。

平成31年6月予定の平成30年度決算承認後は、デイサービスに係る預金口座は0円となるので、経理規程の会津仮設事業所拠点区分は平成3

1年度で廃止することとします。

(4) グループホーム事業

① 予算計画

- ・ 法人の経理規程に基づき、サンライトおおくま拠点区分（大熊町）と会津仮設事業所拠点区分（会津仮設）の2拠点に分けて、経理事務を実施します。
- ・ サンライトおおくま拠点区分については、再開予定時期が平成32年度以降となることから、収支とも0円での予算立てとなります。
- ・ 会津仮設事業所においても介護事業はありませんが、大熊町での再開に向けた職員確保等を行うため、再開に向けた予算建てを行うこととします。
また、介護報酬等の収入が無いことから、支出に必要な経費は、全額、法人本部より繰り入れを行います。

② 再開に向けた新たな職員確保

大熊町での事業再開に要する介護従事職員は、再開申請前に、1ユニット（9名定員）の場合は職員9名（最低でも7名、内、有資格者3名以上）、2ユニット（18名定員）では職員18名（最低でも14名、内、有資格者5名以上）の確保を目指します。

- ##### ③ 有資格者であるケアマネージャーや介護福祉士、看護師等の確保については、どこの施設も確保困難であることから、公募で確保できない場合は、関係団体や類似法人からの派遣等を考慮するものとします。