

公益社団法人石川勤労者医療協会 2019年度事業計画

2019年3月23日 第12回理事会で決定

I、情勢と視点

- ・金沢市の「生活困難世帯調査」にも示されるように「格差と貧困」の拡大と固定化が進んでいます。
- ・石川県では2018年度から国民健康保険の県一元化がスタートしました。低所得世帯が最も多数加入する国保が、最も保険料負担が高いという「構造的矛盾」を抱えています。打開のためには、全国知事会も要望している「1兆円規模の公費投入」が不可欠です。
- ・2019年度も、公益社団法人として、無差別平等の医療と介護・福祉を進めてゆきます

II 2018年度の取組の特徴

- ・法人の決算は、17年度に続き18年度も2年連続1億円を超える赤字となる見込みです。経営改善のためには、事業構造の転換が必要です。
- ・経営困難の背景には、事業所や職員と地域との結びつきの弱体化や、私たち自身の事業が所謂自己完結的な側面があったことにより、地域の民医連外の医療・介護福祉事業所との連携・むすびつきの弱かったことなどがあります。打開のため、地域連携の強化を図ります。また同時に収益は伸びない、あるいは減少する客観的情勢の下で、高人件費構造の体質を是正できていないことが大きな要因です。
- ・城北新病院の建設工事は12月には新西病棟が全面完成しました。昨年が続いて1月に内見会実施され、春には緩和ケア病棟がスタートします。これを軌道に乗せるためにも、地域への視点が一層重要になってきます。
- ・資金結集の3月16日時点の到達は 寄付金1273万円（目標1500万円）、協同基金6582万円（目標1億）です。昨年同時期に比しても到達は低くなっています。日常的な取り組みとともに、職員参加率を向上が必要です。
- ・能登地域初の無料低額診療を、輪島診療所が11月から開始しました。

III 2019年度の品質方針

- 1、日本国憲法の理念を生かし、平和と福祉あふれる、ゆたかな社会の構築に貢献します。
- 2、貧困と格差、超高齢社会に立ち向かう無差別・平等・公正・公平な医療介護を実践します。
- 3、安全、倫理、共同の営みを軸とした総合的な医療・介護の質の向上に努めます。
- 4、民医連綱領に謳う使命を自覚し目標を実現する担い手を地域と職場で養成します。
- 5、ヘルスプロモーションの観点から、生き生きと働き続けられる職場づくりを進めます。

IV 2019年度の重点目標

- ① 医療介護構想を担う医師の確保と養成
- ② 中期経営計画を策定し、経営改善をやりとげ、経営困難を打開する
- ③ 城北新病院建設の着実な進展

V 2019年度の重点目標

1) 事業目的を担うにふさわしい法人運営の改善

- ・2019年は役員改選の年です。経営困難と中期経営計画を先頭に立って実践する役員体制を確立します。
- ・法人会員をその求められる役割にふさわしく200名まで拡大へ再挑戦します。
- ・執行機関としての理事会にふさわしい機能の発揮めざし、出席者全員による討議が活性化する運営に努めます。
- ・理事会は 毎月第4土曜日に開催します。
- ・会員協議会は秋（10月）と冬（3月）2回実施します。

2) 無差別平等の医療と介護・福祉の推進

- ・今後、医療的にも介護度面でも重度の方が、好むと好まざるとに関わらず、医療機関・施設から地域へという流れは本格化します。その下で、必要かつ十分な医療介護サービスを受けながら中重度の要介護者を地域のなかでケアしてゆく事がいっそう必要になります。それを可能にする事業展開と仕組み作りが必要です。その一環として看護小規模多機能の開設をめざします。
- ・城北第4期工事を順調に進めます。2020年5月には総完成を迎えます。新病院自体が「安心して住み続けられる地域の拠点」です。
- ・常勤歯科医師の確保を進め、複数常勤歯科医師体制を回復します。
- ・羽咋、上荒屋の両クリニックで、無料低額診療を開始をめざします。
- ・無料低額診療事業対象者の拡大を図ります。病気を契機として生活困窮に陥る多くの方がいます。前年度作成したリーフレットも活用し、無料低額診療を必要としている方々に広く知らせます。ポスターや看板を作成し、学校、公民館、地域社協はじめ地域の様々な団体等を訪問し無低診を紹介し、広めます。
- ・全事業所で友の会とともに「訪問・相談活動」を強化します。通院患者だけでなく、在宅、地域活動含めた「外来機能の総合的強化」を図ります。
- ・小松みなみ診療所は、友の会との合同の検討委員会で「建て替え」の方向性が出されています。建物の強度や地盤沈下について専門機関の評価を改めて受け、法人として最終的な方針を明確にします。
- ・各事業所の中期構想の検討を、職員、友の会の力を結集して進めます。なお、健生クリニックは、建物の老朽化が進んでおり、医療構想の議論を進め、中期計画をまとめます。「金沢市なんぶ地域の福祉構想づくり」の一環として具体化します。

3) 友の会と共同した 地域での公益事業の推進

- ・事業所と友の会が共同して、全住民を視野に入れた「相談、生活援助活動」「健康づくり、まちづくり」を進めます。
- ・職員の友の会活動参加を推進します。ペア職場は、職場づくり・職員育成と結びついた取り組みです。これは職員と友の会が一緒になって地域にでかけ、地域の要求を聞き、運動化し実現してゆく「民医連の原点」ともいえる活動です。

- ・事業所利用委員会の定期開催と機能強化を進めます

4) 医療介護構想を担う医師の確保と養成

- ・19年4月に初期研修医は、マッチング2名と金沢大学の初期研修プログラムによる(たすき掛け)研修医1名の計3名を迎え入れます。また既卒の常勤医は2名入職予定です。これらは医局、金沢事務所、既卒医師確保委員会など職員と友の会の粘り強い活動の成果です。
- ・19年卒の新卒初期研修医師(2020年4月入職)の受け入れ目標はマッチング定数の7名です。
- ・医学生のかなかに私たちの医療活動、への共感を広げ、奨学生を新たに4名増やします
- ・既卒医師への働きかけを強め、常勤医師2名以上を迎え入れます。
- ・新専門医制度に呼応し、城北病院での総合医養成のアピールを強めます。外部からの3人の後期研修医師の受け入れを進めます。
- ・医師労働の軽減と安全性確保のため、医師事務の補助者等の配置と養成をすすめます。城北グループ、羽咋、寺井に続き、拡大してゆきます、また医師の勤務時間管理に留まらず、医師の働き方自体の改善(タスクシフト・シェアリング=医師業務の共同化、移管)などを厚労省のガイドラインを踏まえ進めます。

5) 必要利益の確保

- ・2019年度の経常利益予算は▲7156万円とします。
- ・寄付金(目標3000万円)、協同基金(目標1億円)を達成します。
- ・各々の事業所で様々な増収策、経費の管理を進めながら、同時に今の経営困難の打開のためには法人としての事業構造の転換が不可欠です。
- ・長期に赤字体質が続いている事業所の「事業構造の転換」をすすめます。
 - 寺井病院グループは、透析と在宅を重点的に強化し経営改善を図る新方針が、既に昨年度後半から実践されています。この方針を友の会とともに実践・定着させ、その成果を見極めた上で、次の構造転換の検討を進めます。
 - おたっしやホーム城北の小規模多機能型居宅介護は18年12月末で廃止しました。これで従来の▲2500万規模の赤字の縮小を図ります。
 - おんぼら～とは利用者不足で赤字になっているわけではなく、最大限にまで伸ばしている収益に見合う費用となっていないことが赤字構造の原因です。県連内他法人と職員・労組の同意を得た上で、職員ごと移管する。職員集団への率直な提起を行います。
 - 訪問、通所系サービスは利用者確保すれば経営改善の道筋は描けます。が問題はその利用者確保できないことです。高齢者人口の増加を背景に、介護サービス自体の需要がまだ拡大しています。利用者確保にあたっては、県連・法人の複合体としての「強味」が生かすことが不可欠です。事業の単体の努力だけでなく、グループの各ブロックとして事業活動の内容、利用者確保の方策について協議してゆきます。またサービス内容が地域の今のニーズとマッチしているのか、そのなかでも、自己相互点検することが必要です。そのうえで、経営改善の道筋が描けない場合は、事業の存続の検討もせざるを得ません。
 - これら介護事業の経営改善の努力をすすめながらも、法人全体の経営困難度打開のため

には、経営規模の大きい城北病院・診療所での経営改善が不可欠です。全日本民医連経営部の援助も得ながら地協としての「石川勤医協の経営困難打開のための検討会」を開催します。

6) 次代を担う職員の育成

- ・ 薬剤師、看護師の確保をこれまでの実践を踏まえ続けます。
- ・ 法人で3年にわたり多職種型の管理者養成講座を開催してきました。「次期幹部養成」という位置づけを明確にした上で、隔年開催とします。
- ・ また事務幹部養成という問題は、民医連内の様々な養成講座への参加と同時に、日本病院会などの主催する養成研修への継続的な参加をめざします。
- ・ 介護奨学金制度を整備しました。今後新卒の介護福祉士の卒業生自体が減少するなかで、限られた資金とエネルギーをどう集中させてゆくのかを見直します。
- ・ 法人介護部に事務系の副部長を配置し、介護分野の経営管理を進めます。
- ・ 法人人事部に副部長を配置し、教育分野も合わせて担当し、幹部の世代交代にそなえとともに、県連教育委員会と連携し、職場づくりを基礎に次代を担う職員の養成に努めます。

7) 労働条件の改善

- ・ 年間休日の一律見直しは現状では実現困難です。
- ・ 週労働時間を、医師を除いて週40時間することを、労使合意を目指します
- ・ 総超勤時間を30%削減します。このためには職責者の業務管理力の向上が不可欠です。「この業務は今日、残業してまでする必要はない」「その業務を、標準的な時間できるように管理する」などです。2019年度から新しい勤怠システムを導入しますが、上司の承認を当て超勤するという、本来の姿にそったシステムとなっています。
- ・ また会議の数・内容・参加メンバーの適正化をすすめます。
- ・ 管理者の長時間労働の是正、管理者の実働労働時間に見合う処遇改善を可能にする条件整備をすすめます。

8) いのちと平和、民主主義の取り組み

- ・ 憲法9条や25条の理念を生かす立場で、地域の方々とともに、運動を勧めます。

以上