

公益社団法人石川勤労者医療協会

2022年度 法人事業計画

2022年3月26日 第9回理事会にて決定

I、2022年度の重点課題

- 1、コロナ以前からの生活困難の上に、コロナパンデミックが襲いかかった。私たちの活動する地域には、生活も生業も立ち行かなくなり、医療・介護から遠ざからずを得ない人々がいる。その困難を共に打開する地域活動・事業活動を友の会や各団体とともにすすめる。
- 2、医師の確保と養成に法人としての計画を持ち実践する。とりわけ既卒医師の確保を、担当者を配置し進める
- 3、直面する経営困難を中期的計画の下に打開する。事業活動を通じて資金の蓄積をすすめ、債務超過を克服する。
- 4、気候危機対策のため、法人の活動にともなうカーボンフットプリント(CFP)を評価し、事業を進めてゆく。(文末の注を参照)

II 2022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する。
- 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する。
- 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る。
- 4、民医連綱領にうた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する。
- 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る。

III 2021年度の事業計画

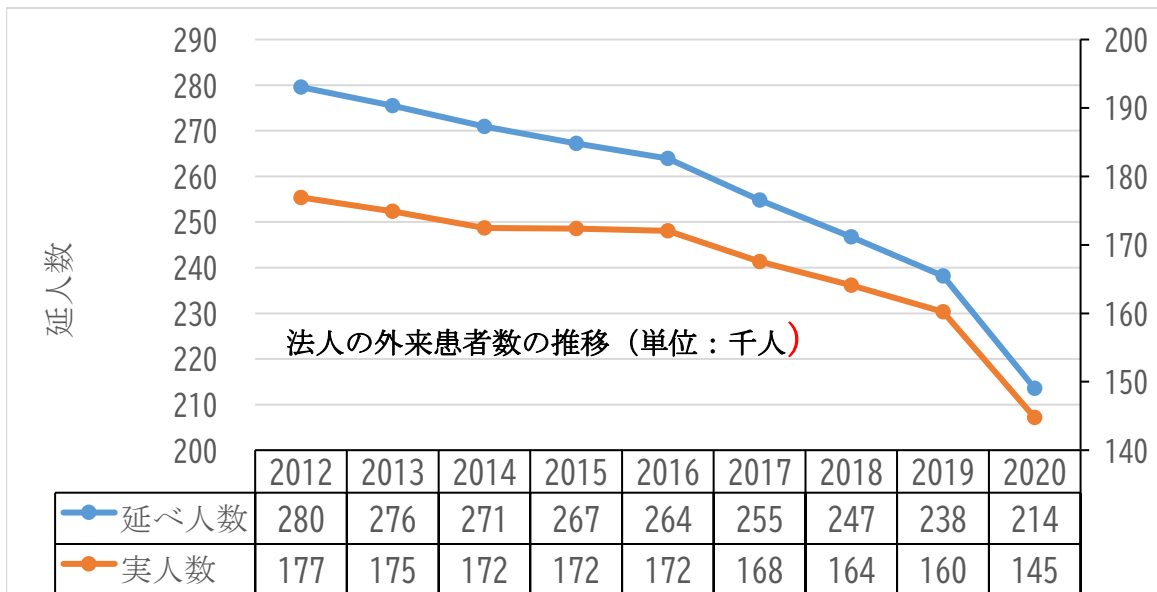
1) 医師体制

- ・2022年度は事業所間の医師の異動はない
- ・初期研修医の受け入れは4名。研修を成功させる。
- ・既卒医師の確保をすすめる。
- ・医師委員会事務局機能の強化する

- ・初期研修医後も、引き続き「後期研修（専攻医）」に進めるような研修条件整備をすすめる。そのためには、石川勤医協の魅力ある長期計画が不可欠

2) 事業

- ・法人としての新規開始事業はない。
- ・外来患者数の構造的な減少を踏まえ、収益構造の転換を図る



⇒外来患者減による減収に対しては

- ① 人口動態や地域情勢の変化などの客観的要因や、医師体制の弱体化などの主体的な要因で、外来患者減となり減収となる。これに対してはそれに見合った費用管理（ICT 導入による人員体制の適正化など）で対応する。
- ②同時に、「通院できない患者には在宅医療で」「介護が必要になっても即施設ではなく、介護事業サービスと地域の支えあい活動で、最後まで自宅で追求」「患者ではない住民への検診活動の取り組み強化」「患者になれない患者への無料低額診療などでの経済的支援」など、広い意味での患者・利用者の拡大に取り組む

- ・無料低額診療は、生活保護受給者含めた総患者数に対する割合は、法人全体でほぼ10%となっているが、無料低額診療そのものの割合は2.4%。地域活動の強化とともに、必要な方々に無低額診療を拡大してゆく。

3) 必要利益を必ず確保し、経営改善をやり遂げる

- ・ 2022年度の必要利益は5725万円。これは、中期経営計画の下、今年度に必ず確保しなければならない利益水準を設定したものの。
- ・ 城北病院で部門別損益を確立する。
- ・ 上荒屋クリニック・有料老人ホームひだまりの中期構想の検討を開始する
- ・ 各事業所の設備投資計画と精査、対応する資金の手当てを図る
- ・ 健生建て替え計画の推進、土地問題と医療介護基本構想の策定
- ・ 業務改善の拡大・定着による総人員体制の適正化
- ・ 業務改善の定着による超勤料の削減（前年比10%減）

3) 医科分野

- ・ あらめて、全身管理と「進行がん」を出さない検診運動
- ・ 基本的な感染対策を勤務内外で徹底する。
- ・ 診療所電子カルテの計画的かつ円滑な導入・更新
- ・ 友の会とともに健康づくり活動の推進と「年に1度は検査を」の声かけ

4) 介護分野

- ・ 介護相談センターふれあいは、城北クリニック管理に戻す（現在は法人管理）。
- ・ たぶの木デイサービスは2022年4月末をもって事業終了する。
- ・ おんぼら～とは現在の建物は使用の限界が近づいている。大幅な赤字を解消しうる転換計画を中期計画の下に策定する。
- ・ 施設系介護事業所の経営改善策をまとめる。
- ・ 入所系施設料金を設備維持更新ができる金額へ見直し

5) 地域での健康づくり運動、協同基金の取り組み

- ・ スーパーの閉店を受け、移動スーパーの誘致に取り組むなど、地域の「困った」に向き合い、共に生きるつながりを広げる活動に取り組み地域の信頼を得てきた。健康友の会の各支部がそれぞれの地域要求に答え、「人と人とのつながり」を回復する取り組みを進め、これらの活動を一層発展させる。
- ・ 健康友の会と事業所とのつながりを太くしてゆく。そのためには、大きなすそ野の広がりを見せている友の会活動に、職員自身が積極的に参加し、法人や各事業所の活動を伝えることを法人をあげて進める。すべての職員は年1回以上、友の会の班会、支部活動に参加することを呼び掛ける。

6) 事務管理者の育成

- ・ 新任の診療所や介護事業施設長は 40歳代以下を任命できるようにする育成をすすめる。現在の管理者自身が、その視点で日常的に若い職員に接し育てる。
- ・ 管理者登用の数値目標（事務長5人、事務課長10人、主任15人）
- ・ 2022年度統一会計基準改定であらためて準拠性の徹底、学習の取組みを通じて経営管理の基礎を固める。またすべての事業所で職場の医療・介護活動目標と重ね部門別損益管理を行う。

7) 各職場を職員育成の拠点に～学び成長しあう職場づくり

- ・ 職場づくりの要は職責者。多くの職場では職責者スタッフも任命されている。スタッフは未来の職責者の候補でもある。
- ・ 職責者とスタッフがチームとして力を発揮できるよう、法人は、職責者研修を重視し、教育計画を策定する。

.....

カーボンフットプリント（CFP）とは

物やサービスの原材料調達から生産、流通・販売、使用・維持管理、廃棄・リサイクルに至る全過程を通して排出される二酸化炭素（CO₂）やメタン、一酸化炭素、フロンガスなどの温室効果ガスの排出量を CO₂ に換算し、物やサービスにわかりやすく表示する仕組み。