

公益社団法人石川勤労者医療協会 2023年度法人事業計画

(2023年3月25日第8回理事会にて承認)

I、2023年度の重点課題

- 1, 新しい中長期計画(2023年~2029年)を策定し、計画的に経営改善を進める。
- 2, 新型コロナの感染拡大の波は今後も来る。患者、地域住民の生命と健康を守り抜く。そのためには制度改善運動や生活支援を友の会とともに進めてゆく。
- 3, 石川民医連の事業を担う医師の確保と養成の促進。同時に多様性を持った既卒医師の受け入れ推進する。
- 4, 全事業所でBCPを策定する
- 5, 気候危機対策のため、法人の事業活動に伴う脱炭素化を進める。医療介護事業にともなう排出される二酸化炭素量を表示する意義や方法の理解を促進する。

II 2023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 事業計画

1, 医師の確保と育成、定着

・医師確保の4つのポイントを、石川民医連の歴史と事業に合わせて具体化する。

- ① 医療活動内容と理念の共有を進める
- ② 労働環境の改善を進める
- ③ 待遇についての検討
- ④ 学べる環境を整備する

・育成と定着について

- ① 多様な働き方を認め合う医師集団への理解を促進する
- ② 親切で質の高い医療活動を進める
- ③ 制度教育を全医師対象に医師にふさわしい方法で実施する

2. 次期中長期事業計画・経営計画（2023 年度～2029 年度）の策定

次期中長期計画を 2023 年度～2029 年度の 9 年間とするのは、石川勤医協の「医療・介護構想」を議論・確立し、収支構造の転換をすすめ、債務超過を克服するには、相応の期間を要するため。法人が今後も事業活動を維持するためには、新中長期計画中、毎年 5 億円の事業キャッシュフローが必要で、そのためには毎年 1 億円以上の経常利益確保が必要となる。そのために、これをやりとげるためにも、従来担ってきた機能にこだわらず、各々の地域の変化を踏まえて、各事業所のポジショニングの再検討を行う。克服すべき課題は明白であり、その進捗を理事会として把握してゆく。

① 城北病院の安定的黒字化、そのための人員体制、費用構造の転換する

⇒部門別損益管理を導入する。

⇒看護職員の確保と定着を図る

② 上荒屋クリニック・ひだまりの今後の事業構想の確定と実践する

⇒現地管理部と法人常駐役員とで、中期構想案をまとめ、職員と労組、友の会を含めた討議に入る。

③ 寺井病院・手取の里の黒字化、そのために管理運営体制の抜本的に強化する

⇒医療とケアの質の向上を図る

⇒利用者目線で、老健の施設運営改善と居室の稼働率の引き上げを図る

④ おんぼら～とは「経営改善 2 ケ年計画」の進捗の評価を踏まえ今後の事業構想を決定する。

⑤ 健生クリニックの建て替えのための条件整備の推進する

⇒医師委員会での次期所長の検討推進を図る。

⇒建築費高騰下での建替えと建替え後の事業内容の検討を、職員、友の会とともに進める。

3. 2023 年度の主な設備投資

・ 通常投資	1 億円
・ 医事システム	6 0 0 0 万円
・ 健生の土地購入	2 0 0 0 万円

4. 人員体制

・ 2023 年 4 月の新卒採用は 2 3 名（医師 3，薬剤師 1，看護師 1 2，PT 1、OT 2、ST

- 1, 栄養士 1) で、定着と育成を進める。
- ・必要な看護職員の確保したうえで、全体の職員数は抑制的に対応する。

5, 業務改善、ICT化を進めて超勤削減を行う

- ・2023 年 1 月時点の累計の超勤時間と超勤料（下表）

	超勤時間 (h)	対 2019 年比	超勤料（千円）	対 2019 年比
2019	74,300		164,691	
2020	64,963	87.4%	144,843	87.9%
2021	60,225	81.1%	136,955	83.2%
2022	54,654	73.6%	126,107	76.6%

- ・2023 年度は超勤時間の「対 2019 年比 70%」をめざす。

IV、事業の枠組みでもサービスの内容でも法人・各事業所のリポジショニング(見直し・再構築)を行い、親切で質の高いサービスを実践し、地域に「安心と信頼」を一層深める。。

1, 医師体制

- ・初期研修医の受け入れは 3 名。研修を成功させる。
- ・既卒医師の確保を進める。これなしに診療所所長の配置は困難
- ・初期研修を「石川民医連の担い手になる」と思ってもらえる働きかけを強める
- ・医学生への働きかけでは、研修問題とともに、石川民医連長計や勤医協の事業計画を歴史と展望と伝えていく

2, 医科分野

- ・外来機能の総合的強化のために
 - ⇒客観的条件としては、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により、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。
 - ⇒在宅、保健予防、健診などを広い意味での外来機能ととらえ患者・利用者の拡大に取り組む
- ・あらためて全身管理の取り組み強化。進行がんを出さない検診運動を拡大する
- ・コロナ感染はまだ継続する。基本的な感染対策を勤務内外で徹底する
- ・電子カルテの計画的かつ円滑な導入・更新を図る
- ・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」の声かけを大規模に進める

3, 介護分野

- ・2024 年介護保険制度改定への運動と対応をすすめる。新設が予想される「訪問介護と通所系事業所を統合した新サービス」は、既存の通所介護と訪問介護の事業所が相互に連携する形も想定しており、石川勤医協においても積極的に対応する。

- ・既存の通所介護も訪問介護も。時間単位でのサービス計画しか作成できない為、突発的な認知症状の悪化や新型コロナウイルス感染症流行時の対応が十分できない面があり、この新類型サービスは、利用者にとって有効なものである。一方「ホームヘルパー不足の対応」の側面もあることに注意する必要がある。

4、友の会との共同、協同基金の取り組み

- ・2023年1月末現在、共同組織会員は50,035人、会員世帯は23,666世帯。
- ・健康推進部の体制強化と各事業所の利用委員会の定着を図る。
- ・協同基金は全日本の新整備方針そのものの議論を進め、2023年6月の法人総会に決定する。
- ・協同基金の協力者数（職員含む）は2022年11月末現在3359名で、これは会員総数の6.7%（昨年同期比6.6%）。新中長期計画が終了する2029年度末には過半数の世帯（11,9347世帯）から、協同基金の協力を得ることを目指す。
- ・資金結集の取り組みは常時取り組むべきものであるが、春と秋に集中期間を設定する。
- ・地域の要求は、医療・介護に留まらず、生活支援、経済支援、孤立問題など、多様化している。これらに法人、共同組織として対応できるように、研修会や講座を企画する。

5、事務管理者集団の現状と育成について

現在の県連の事務管理者（職種に関わらず事務長、事務次長、施設長、所長）は33名。

次期中長期計画中に定年を迎える人数は現在の事務管理者の約6割になる。

65歳まで（あるいはそれ以降も）管理者を継

続する事は、結果的に次世代の管理者育成を遅らせることになる。

今後は、より若い世代の事務管理者を積極的に登用する。そのためにも、定期的かつ計画的な異動を定着させるとともに、私たち自身が、あらゆる場面で育成の観点で職員に接することが重要である。そのうえで、定期的かつ計画的な異動を行い、入職後10年以内に経験すべき分野や課題（中間管理職としての職責含め）明確にする。

現在すでに60歳以上	9
次期計画中に60歳に	10
次期計画中也60歳未満	14
計	33

6、無差別平等の医療と介護を担う人材の確保と育成

- ・事業を担う看護師、介護職員の確保では、職員紹介を呼び掛け、経験者の採用と定着に取り組む。
- ・介護職員は、介護を担う人材の育成を目的に、必要な教育体制を整備の上、高卒新卒者の採用も進めてゆく。

以上