

# 公益社団法人石川勤労者医療協会

## 2020年度事業計画

2020年3月28日 第12回理事会で承認

### I、情勢と視点

- ・公益社団法人である石川勤医協は、その定款で法人の目的として「地域住民の要求に応え、無差別・平等の医療、介護・福祉事業を行い、健康で安心して暮らせる地域社会の形成・発展に寄与すること」としています。このことを2020年度も貫いてゆきます。
- ・医療制度と社会保障をめぐる情勢は大きく変化しています。政府の全世代型社会保障検討会議昨年12月に、現在「原則1割」の75歳以上の高齢者の医療費窓口負担に「2割負担」を導入することや、「兼業・副業」の推進などを盛り込んだ「中間報告」をまとめました。この報告では、紹介状なしで大病院（400床以上）を受診する場合に定額負担（初診で5000円以上、再診で2500円以上）を求められる現行制度について、患者負担の増額と対象病院の拡大（200床以上）を盛り込みました。
- ・地方の公的病院の再編統合を促す動きは、民間病院を含めた流れになろうとしています。
- ・引き続き、医療、介護、福祉の拡充への要望を、関係各機関に届けてゆきます。

### II 2019年度を取組の特徴

- ・法人の2019年度決算は、1億6千万円の赤字決算となる見込みです。
- ・その要因は
  - ① 新病院建設中の城北病院で予算どおりの入院収益を確保できていない。
  - ② 寺井病院は病棟の療養環境改善による上位加算取得と幹部職員の世代交代により利益を確保できるようになったが、老健及び併設介護サービスの収益不足が著しく、手取りの里としては引き続き大きな赤字となっている。
  - ③ 多くの診療所は、医業収益は伸ばしつつも併設の介護事業で収益予算を確保できず、事業所として利益を確保できていない。
  - ④ 法人全体として2017年度以降常勤職員を大幅に増やしたが、労働効率の低さもあり、それに見合う収益を上げられていない。
- ・城北新病院の建設は順調にすすみました。2020年5月には竣工し、6月にグランドオープンします。
- ・資金結集の3月27日時点の到達は 寄付金1878万円（目標3000万円）、協同基金1億62万円（目標1億円）と、協同基金は目標達成できました。地域の皆様の城北新病院建設及び私たちの医療・介護活動への期待の反映です。

- ・ 5月から羽咋診療所で、10月から上荒屋クリニックで無料低額診療開始しました。法人の全医科事業所と老健施設で無料低額診療・無料低額老健事業を開始されました。また法人全体での生活保護及び無料低額診療の利用者の割合は10%を超えました

### Ⅲ 2020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、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 2020年度の重点課題

- 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 グランドオープンする城北新病院の事業の定着。

### Ⅴ 2020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

- ・ 理事会での議論を一層活発にし、経営改善をけん引する理事会活動を推進します。
- ・ 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。
- ・ 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

- ・ 医療的にも介護必要度の面でも重度の方が、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が強まっています。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。昨年決定された県連5ヶ年計画を法人として具体化してゆきます。
- ・ 看護小規模多機能については、法人介護部が中心となって準備を進めます。運営法人については県連的な協議を進めます。
- ・ 6月にグランドオープンを迎える城北病院は、「無差別平等の医療の拠点」「安心して住み続けられる地域の拠点」です。事業の定着と安定的経営を目指します。
- ・ 常勤歯科医師の確保を進めるため、法人本部に歯科医師確保PJを発足させます。
- ・ 無料低額診療では、法人全体の全患者・利用者に対する、生活保護と無料低額診療の利用者の割合は2017年度10.1%、2018年度10.3%と、10%をクリアするよう

になっています。2020年度もこれを維持します。

- ・その10%の方々のうち、無料低額診療の利用者は2割です。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。法人作成の無料低額診療紹介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。その一環として癌疾患も含めた慢性疾患管理を改めて強化してゆきます。通院患者の中からも私たちが活動するこの地域からも「進行がん」の方を出さないことを目指します。それ自体「安心して住み続けられる街づくり」の一環です。

### 3) 友の会と共同した 地域での公益事業の推進

- ・友の会支部を主役に、行政区と生活圏でいのちと健康を守る活動を推進してゆきます。健康づくり活動、見守り相談活動、居場所づくりとまちづくり、など全県的に広げてゆきます。
- ・支部がまちづくり活動をすすめる拠点（笑和、ひなた、ゆるり、千代）の経験を確信にしてさらに拠点づくりを広げてゆきます
- ・友の会活動のあらゆる活動に、職員自身が、医療介護福祉の専門家として、あるいは友の会員の一人として参加し、法人の活動を語りまた資金参加も含めた事業への支援と協力を呼びかけてゆきます。
- ・事業所の利用促進、医学生紹介運動、研修医や医学生の地域研修にも法人・事業所とともに友の会として参加します。

### 4) 医療介護構想を担う医師の確保と養成

- ・20年4月入職予定の初期研修医は、マッチングで2名の応募があったものの、最終的には残念ながら受け入れゼロとなりました。
- ・専攻医（総合診療科）1名が研修を開始します。また既卒の常勤医は1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医師確保の粘り強い活動によるものです。
- ・20年卒の新卒初期研修医師（今年4月入職）の受け入れ目標はマッチング定数の3名です。
- ・医学生のなかに私たちの医療活動と研修への共感を広げ、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。
- ・城北病院での総合診療委養成のアピールを強め、3人の専攻医の受け入れを進めます。
- ・医師の「働き方改革」は勤務時間管理に留まらず、医師の働き方自体の改善が必要です。そのために、各職種力を引く出しながら、勤医協らしいタスクシフト・シェアリング（医師

業務の共同化、移管)を進めます。

#### 5) 必要利益の確保(2020年度予算をやり遂げる独自の手立ては、VI.参照)

- ・2020年度の必要利益は5100万円とします。この「必要利益」とは、これをクリアしなければ資金流出がさらに進む最低ラインです。職員、友の会、地域の皆さんの期待に応える安定経営を実現しなければなりません。
- ・2020年1月に、石川県健康政策課から、当法人の債務超過の解消のための経営改善へのご指摘を頂きました。抜本的な経営改善に向けた中期経営計画を6月総会で確定させます。
- ・資金結集の目標を、寄付金2000万円、協同基金2億円とします。また2015年に4億8000万円をお寄せいただいた建設協力債の満期が、今春より始まります。引き続き更新して頂くためのご案内を1月より開始し、少なくとも4億円の借り換えを維持します。
- ・グランドオープンを迎える新城北病院の安定的な経営を諮ります。2020年の診療報酬改定では、「7:1」体制の維持が困難となることが予想されます。また現在の高稼働率に依拠した収益構造を変えるためには、日当点の引き上げが必要です。そのためには、①城北病院の「後方連携」を強化します。勤医協での新規事業の開始だけでなく、既にある県連内の事業の運用変更などを検討します。さらに法人以外の外の地域の各事業所との地域連携強化が必要です。②入院だけでなく外来診療においても、癌疾患を含めた慢性疾患管理の強化を進めます。それらは何より「医療の質の向上」に寄与することです。
- ・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。働き方の見直しについては労働組合との検討PJでの実質的な議論を開始します。
- ・2019年度は外部の第三者を入れた業務改善PJを発足させ、今年度末に答申をまとめます。これを定着させ、今年度、超勤料の25%削減(=5000万円)に目途をつけます。

#### 6) 時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。
- ・2018年まで実施してきた管理者養成講座は、「次期幹部養成」という位置づけを明確にした上で、2020年度から再開します。
- ・また事務幹部養成では、法人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。
- ・法人介護部や人事部の体制が整備されてきました。法人の各部が一層その機能を発揮し職場づくりを基礎に法人を担う職員の養成に努めます。

#### 7) 労働環境の整備、労働条件の改善

- ・働き方の見直しを協議する労組との検討PJをスタートさせます。

- ・ 出退勤システムを全事業所で稼働させます
- ・ 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。
- ・ 2020年4月から「改正パート労働者法」が施行されます。この課題も労組との協議を進め、早期の合意を目指します。

#### 8) いのちと平和、民主主義の取り組み

- ・ 私たちは日本国憲法の理念が活かされる社会を求めています。その観点から様々な課題での「学習と行動」をすすめます。
- ・ 2020年5月に、国連本部で開催され、私たちの代表を派遣する予定だった、核不拡散条約（NPT）再検討会議は、新型コロナウイルス感染防止のため、来年に延期となりました。今後とも、地域での日常的な平和活動の実践を世界に広げるため、私たちの代表を送り出します。

## VI. 2020年度予算を必ず達成するための特別の手立て

### 【人員体制面】

#### ① 職員の県連内外の法人・事業所への出向を進めます

経営改善のためには医療介護の質を上げ、信頼を広げ、患者、利用者の期待に応えることが本道です。それをしつつも、緊急対策が必要です。その一環として、今後5年間、1年当たり10名の職員を、県連内外の法人・事業所に出向させます。出向先で各法人の経験を学び、帰任後にその成果を石川勤医協で発揮して頂きます。

#### ② 職員総数の拡大を抑制する

今後、定年退職者の継続雇用希望者が増えてゆきます。継続雇用希望者は全員採用がルールです。一方毎年30～40人を新規採用しており、中途退職はあるものの、職員総数は増え続けます。組織の維持・発展のためには継続的な新卒者採用が必要であることは論を待ちませんが、職員総数の安易な拡大はできません。業務改善・効率化を進めながら、職員総数の拡大を抑制します。

大胆なICT化で、業務効率化を進め、人員が減っても無理なく今までどうり業務をできるようにします。会議開催の数、参加人数、内容を抜本的に見直し、患者利用者の向き合う時間を増やし、CS度を上げ、超勤も減らす。会議開催マニュアルの提示。

### 【事業面】

#### ① 金沢市北部地域で、中重度の方が、安心して住める仕組みの整備

城北病院には、医療的には必ずしも入院の必要はないが、社会的、経済的等様々な理

由で入院を長期に続ける方がおられます。また地域の病院を「退院」したが、適切な「行き場」がない方も少なくありません。医療的にも介護的にも中重度の方は「医療機関から地域へ」という流れは既に始まっています。「介護、看護、泊まり」を包括的に提供する「看護小規模多機能居宅介護サービス」を、金沢北ブロックでスタートさせます。城北病院の長期入院患者の新しい「住まい」として、既存の地域の集合住宅や、法人の既存の入居系事業所の運用の変更などで「住まい」を確保します。この「住まい」は、通常の「自宅」となることもありますし、短期入所的な利用もあり得ます。ご本人・ご家族の希望を踏まえ、当面5名の長期入院患者の「引っ越し」を実現します。そのことを通じて、城北病院の城北病院の経営改善に寄与します。

## ② 介護事業所の経営改善

「介護分野は現場のマネジメント改善で劇的に経営改善する」（19年度全日本介護責任者会議の問題提起）。法人介護部は経営管理の点でも役割を発揮する。おんぼら〜とと、おたっしゃホーム城北の事業の在り方の確定。

## ④ 寺井病院の経営改善

法人本部からのサポートを強めながら、寺井グループの管理部の体制を補強し、マネジメント自体の強化を通じ、老健の稼働率アップ、寺井病院、老健とも人員の適正配置

## ⑤ 本部費の見直し

本部費の総額は3億7千万円となっている。あらゆる分野の費用の点検をすすめる。

## ⑥ 労働条件の見直し

年間休日、週労働時間などについて、労組と協議を開始する。労働組合は「具体的な提案があれば、交渉には応じる」という立場。年間休日が現行の日数のままでも、毎月の休日日数の平準化を、可能な事業所から進めてゆく。（現在は、おんぼら〜と、おたっしゃホーム城北のみ）。

## ⑦ 介護職員の特定処遇改善加算の変動費化

2019年10月から開始された特定処遇改善加算は、加算支給実績に基づき、支給不足があれば差額を支給するし、超過支給があれば、次年度は手当額を見直し、過大な「法人持ち出し」を生まないように、変動費化する。変動化自体は労組も了解済み。