

新理事会は、公益財団法人として
 憲法9条や憲法25条をしっかりと守り、
 人権としての地域医療と介護の充実のために
 全力を尽くします

厚生協会だより

2016年7月21日
 第 338 号

発行
 公益財団法人
 宮城厚生協会

〒985-0835
 宮城県多賀城市下馬
 二丁目13番7号
 TEL 022-361-1113
 FAX 022-361-1124
 発行人：横山公樹



2016 年期中第 2 回理事会 (坂総合クリニック 8 階会議室)



専務理事
 平賀 秀法

宮城厚生協会評議員選定委員会が5月に開催され、外部評議員6名を含む8名が新たな評議員として任命されました。これから4年間、法人の基本的な業務執行体制(理事・監事等の選任・解任)や業務運営の基本ルール(定款変更等)を決定するとともに、決算書類などを通じ法令や定款に基づき事業が適正に行われているかを指導監督いただくこととなります。

これに続き6月に定時評議員会が開催され、2016年期中理事26名と監事3名が選任されています。直ちに開催された第1回理事会において、代表理事(理事長)と業務執行役員11名が選出され、新たな体制での法人運営がスタートしました。



- 評議員 浅野 宣充
(みやぎ東部健康福祉友の会事務局長)
- 評議員 大木 正俊
(社会福祉法人なのはな会理事)
- 評議員 小野ともみ
(元宮城厚生福祉会理事長)
- 評議員 小野寺義象
(一番町法律事務所弁護士)
- 評議員 草場 裕之
(官場法律事務所弁護士)
- 評議員 齊藤 規夫
(宮城県医連共同組織連絡会会長 みやぎ東部健康福祉友の会会長)
- 評議員 高橋 辰雄
(泉病院友の会顧問)
- 評議員 中村 芳弘
(新任 宮城県商工団体連合会事務局長)
- 理事長 小熊 信(兼任)
- 副理事長 内藤 孝
- 副理事長 富山 陽介(兼任)
- 専務理事 平賀 秀法(兼任)
- 副専務 佐藤 孝一
- 副専務 大山 泰人
- 常務理事 大槻 透
- 常務理事 小松 英則(兼任)
- 常務理事 佐藤 裕美(兼任)
- 常務理事 湯田 正孝
- 常務理事 吉田 賢吾(新任)
- 理事 阿南 陽二
- 理事 伊勢 淳子
- 理事 近江 壽

内外を取り巻く情勢は、いわゆる戦争法(安保関連法案)の強行成立のように多くの国民の声がないがしろにされています。沖縄に対する基地問題での抑圧、原発推進政策、TPP、災害被災地の復興の遅れ、保育所の待機児童、子供の貧困と介護問題は、憲法25条の「すべての国民は、健



- 理事 河内 満彦
- 理事 呉 賢一
- 理事 金萬 文雄
- 理事 佐藤 純生(新任)
- 理事 高橋美智子(新任)
- 理事 長谷部 誠
- 理事 花木かよ子
- 理事 日比野恵子
- 理事 前谷津温子
- 理事 水尻 強志
- 理事 山田 忠行
- 理事 山根 佳子(新任)
- 監事 佐藤 啓二
- 監事 千葉 直人
- 監事 阿部 長喜(新任)

2018年4月には医療介護同時改定や地域医療計画・病床機能再編など大きな制度改革が準備されています。財政運営の柱としていた消費税増税10%を先送りしたことを理由に締め付けは一層厳しくなり、医療と介護制度から取り残される住民が増大することが危惧されています。

**2016年期理事会が
目指す方向と課題**

当法人は1950年「社会的厚生事業を経営する」こ

康で分化的な最低限度の生活を営む権利を有する」という生存権からして、施行から70年余りがたっても保障されているように見えません。

骨太方針2015は、2018年度まで継続して社会保障の伸びを高齢化による増加分に相当する伸びに抑え、2020年までにプライマリーバランスの黒字化を実現するとしています。これは社会保障の自然増分2兆5千億を1兆円削減し1兆5千億に抑えることとなります。

公益財団法人宮城厚生協会理事長新任のごあいさつ



全職員の英知を結集し、
課題解決に向け積極的に取り組みます

理事長 小熊 信

6月開催の法人評議員会にて新理事会役員が選出され、私が代表理事を仰せつかりました。

今期理事会では、前期理事会で作られた「人壽育成政策の構築」に代表される種々の政策を継承しながらも、新たな喫緊の課題に取り組みねばなりません。

1点目は、「地域包括ケアシステム」に象徴されるように、2025年に向けての医療介護政策変遷に対応すべく、法人内の各事業所の中長期計画を作成することです。

2点目は、この中長期事業計画を経営的に支えていくため、法人の存立自体をも危うくしている現在の経営状態を早急に改善させ、健全な経営基盤構築のための「経営改善計画」を作成することです。

この2課題は、法人の経営的現況(持続している資金流出状態)や課題間の相補的な関係において、短期間に並行して取り組む必要があり、大変困難な課題と認識して

おります。

2課題を創造的な作業として位置づけ
取り組む

新理事会は、最も基本となる「経営改善計画」をいわゆる「リストラ」というネガティブな概念ではなく、限られた経営資源の元で「次期リニューアルや今後の医療介護事業の新たな発展」に必要な資金的人的資源を内部から生み出すための創造的な作業として位置づけ取り組みます。そして「経営改善計画」実践に際しては、各事業所まかせにせず、法人本部の支援下に共同で行ないます。

これらの困難な課題解決に取り組むための基本的な原動力は、職員個々の固定観念にとらわれない意識改革と、全職員の主体的な関わりにあると思います。現場を最も熟知している職員の英知を結集し、全職員が課題解決に積極的に関わられることを期待します。

とを目的に設立され「お金の
あるなしにかかわらず必要な
人に必要な医療を提供する」
ことを使命に、事業の拡大と
質の向上に努めてきました。

民医連に加盟する病院は一
貫して室料差額を徴収してい
ません。これは民医連理念の
具体化としての職員の誇りで
あり、地域・共同組織から信
頼を得る源ともなっています。

病院の個室運用は、病状(重
症度、感染症等)による必要
性から入退室を決めます。「差
額を払っても個室」という声
は、貧困な医療制度によるも
ので、室料差額を徴収するこ
とは、病状よりも支払い能力
を優先する運用となり、経済
的弱者を医療から遠ざけ、病
状による個室運用を困難にし
てしまいます。

また、社会福祉法による無
料低額診療で、支払いが困難
な方に医療費を減額または免
除しています。この制度の趣
旨は、生計困難な方が経済的
な理由によって、必要な医療
を受ける機会が制限されるこ
とのないよう無料または低額
で治療を受けていただくもの

です。

今、自助と共助が強調され
た医療制度改革が強引に進め
られようとしています。「医
療介護総合確保推進法」が
2014年6月に成立し、「推
進法」の具体化として健康保
険法や国民健康保険法など5
本の「改正法」をまとめた一
括法「医療保険制度改革関連
法」が2015年5月成立し、
2015年12月経済・財政諮
問会議で決定した「経済・財
政再生計画改革工程表」で、
2020年までの医療政策
「改革」の工程が示されてい
ます。

この改革の最大の特徴は、
医療と介護の官利化です。①
外来受診抑制の定額負担の導
入、②後期高齢者の窓口負担
を現行1割から2割へ、③前
期高齢者の高額療養費制度の
限度額引き上げ、④かかりつ
け医以外を受診した場合の定
額負担の導入、⑤市販品類似
薬(湿布、漢方薬、目薬、ビ
タミン剤、うがい薬)を全額
自費化、⑥入院時の居住費(水
光熱費1万円/月程度)の徴

収、⑦入院給食自己負担額の
引き上げ、⑧後発医薬割合の
引き上げ(2017年末に80
%)、⑨医療費の高い都
道府県の診療報酬引き下げ、
⑩療養病床の削減が今後予定
されています。これらはどれ
もが受診を抑制するもので、
公的な医療提供体制の縮小で
あり社会保障をはじめとする
公的サービスの産業化を推進
するものです。

日本の社会保障は憲法25条
に基づく制度であり、平和的
生存権を担保するものです。
今まさに、生存権や主権在民
や恒久平和主義等々の憲法に
基づく制度を拒否するの否
かが問われています。これま
で以上に組織的で旺盛な活動
と運動をすすめることが、法
人の設立理念であり存在意義
を高めることとなります。

医療と介護の連携を基 軸とした地域医療の新 たな展開

二次医療圏ごとに地域医
療構想の策定が進められる
中、医療機能の効率化と分化
への対応が迫られることなり

ます。外部環境の大きな変化
は不可避であり、各事業所の
位置づけを明確にして戦略に
基づき事業を進めなければな
りません。これらは2025
年に向けた医療と介護の一体
改革に対応したものとなりま
す。

これらを成功させるために
は経営改善が不可避であり、
理事会の中心的課題は、必要
利益を確保しながら経営改善
計画と各事業所構想を策定す
ることとなります。

2015年度は必要利益の
確保をめざし経営改善に全力
をあげました。一定の事業キ
ャッシュフローは確保したも
の、その到達は設備投資や
賞与支給率の引き下げによる
もので、自己資本比率の低さ
や資金面の脆弱さが続してい
ます。

それぞれの事業所において
自己変容とそれに基づいた事
業計画の作成を急がなければ
なりません。泉病院は築35年、
古川民主病院が30年、坂総合
クリニックも25年が経過し、
それほど遠くない時期に立て
替え課題が浮上してきます。

これから数年間は通常の設
備投資とは別に資金を確保す
る必要があります。策定が求
められる経営改善計画は、こ
のような事業を可能にする基
盤整備という位置づけも含ま
れることとなります。

宮城厚生協会は、1950
年の法人設立から様々な困難
を乗り越え今日を築き上げて
きた歴史があります。全日本
民医連方針や全国の経験を学
びながら、宮城県民主医療機
関連合会が定めた県連第6次
長期計画を実現させなければ
なりません。

理事会は、全職員と共同組
織とともに、非営利・公益の
保健・医療・福祉事業を通じ
て、基本的人権が尊重される
社会を目指し情勢を切り開い
ていく決意です。

引き続き、ご支持・ご支援
をいただきますよう心からお
願い申し上げます。



法人教育研修センターの活動



より働きやすい職場めざし 職場運営と職員教育を進められるよう

教育研修センター長 前谷津 温子

中間管理者の 養成講座開催

2015年度法人本部教育研修センターでは、次期幹部養成講座の後、それに続く中間管理者の養成講座を行いました。

目的は、管理者に求められる能力の向上で、外部講師を招いて行ないました。

内容は、「チームマネジメントと対人関係能力の啓発」「戦略的思考啓発」「組織開発スキル」「フオローアップ」の4回で

つながりのある内容になっていきます。

対象は、科長・

師長・室長・課長の80名で、1コース4回をA・B2コース並行しての計画で52名(対象者の65%)が受講しました。

出席状況は、

4回完全制覇した受講者は31名、4回出席(含

半日欠席)37名(71%)、3回出席10名(19%)、5名(10%)が2回以下という出席率でした。

職種別受講者数と対象者数は、科長5/15、師長16/23、室長14/17、課長17/25となりました。参加できない場合には別コースに参加する方法で、可能な



中級マネジメント研修の様子その1



中級マネジメント研修の様子その2

限り欠席にならないよう対応しています。

受講者の振り返りからは、管理者としてどんな視点が必要か、職場やチームでの役割、組織をマネジメントする上で大事なことが具体的にわかり、自分の課題として実践したい等の決意も聞かれます。

中級マネジメント研修 コース、主任・係長 クラスのコースも開催

2016年度は、中間管理者研修会を引き続き開催しますが、前年度同様の中級マネジメント研修コースとともに、主任・係長クラスのコースを展開しています。初級マネジメント研修と称し、現在は60名が受講中です。メニューはマネジメントや経営について、OJTとコーチングなど、体験を通して能力の向上を図る内容になっています。

職場や職種によって管理者の配置は様々ですが、管理者のみなさんがチームとして共通の知識と見方に立ち、より働きやすい職場をめざして職場運営と職員教育を進められるよう、今後も研修を通じて支援していきたいと思えます。





宮城厚生協会看護部長に就任して

**看護職員が生き生きと働き、
役割を発揮できるよう環境改善に努めます**

看護部長 **長沢 絹代**

7月1付けで宮城厚生協会看護部長に就任した長澤絹代です。

超高齢化社会、包括ケアシステム時代に突入し、看護職は地域全体において安心・安全な医療・看護を支えることが求められています。

各事業所の医療機能やポジショニングをきちんと把握して、患者にとって安心・安全で納得できる質の高い在宅、外来、

入院医療看護を提供する事が看護職の役割です。

看護職員が生き生きと働き、役割を発揮するためにも、働き続けられる看護体制や職場環境の改善に努めます。

看護師の確保と定着「離職防止、教育・研修の充実」に取り組みます。皆様、よろしくお願い申し上げます。



法人副看護部長の就任に際して

**2つの任務（坂看護部支援、法人看護部改革）
を中心に進めます**

副看護部長 **金萬 文雄**

7月1日より、法人本部副看護部長に就任しました。坂病院の看護部長を2年9ヶ月担い、その間診療報酬改定が2回、救急病棟開設と毎年動きがあり、医療情勢の転換期の中で看護部課題がどんどん膨らんでいくといった時期だったと思います。

本部副看護部長としての私の任務はもちろん看護師確保が大きな任務ですが、その他に大きく2つ求められています。

1つ目は坂病院の看護部支援です。法人の中で経営的にも鍵を握る坂病院の診療報酬対応と病棟再編への支援で、そこには看護部の体制や育成が大きくかかわってくるため、法人としても対応することにしています。

2つ目は、法人看護部の経営的視点からの改革です。法人経営が厳しい中で最

大人員である看護部が担う役割は大きいと思います。業務の効率化や多職種役割分担をすすめると同時に働きやすい職場環境を政策的につくっていくことが必要です。

以上2つの任務のほかに、育成面接と固定チームナーシングの質を法人看護部全体で高めること、包括ケアシステムと病院機能分化時代の新しい法人看護政策を作成することが課題と考えています。これらを実践することで看護のやりがい感や組織力を高められ、実践力向上になるのではないかと考えています。

いずれにしろ、皆さんと議論をしながら作り上げなければならない課題ですので、今後ともよろしくご協力をお願いいたします。



さわやか **エッセイ**

家庭菜園で リフレッシュ!!

古川民主病院理学療法士 **加藤千恵子**

家庭菜園を始めたきっかけ

私は今、仕事をしながら7歳と2歳の2人の子育て真っ最中。

なかなか自分の時間を持つのが難しく、子ども中心の生活を送っています。以前は温泉と旅行が私の趣味でしたが、今はどちらも行くには行っていますが、もれなく2人の子どものも付いてくるので、たった1泊泊まるにしても、その荷物の多いこと多いこと。旅行先でも、「ママ～、抱っこ～!」と荷物を持ちながら2歳の息子を抱っこして歩くことの重いこと重いこと。抱っこしたまま寝かれてしまうと重さが倍増…(笑)。長男を出産してからあつという間に5年過ぎた頃、長男の小学校入学を機に新居にお引越し!!

念願のマイホーム。夫が「庭に畑を作りたい」と一言。私もいつか一戸建ての家に住んだら畑で野菜を作りたいな～と思っていたので迷わず賛同。家庭菜園を始めたきっかけはこんな感じでした。



初めて自分の畑での野菜作り～収穫!!

リビングの窓から見える庭の硬～い粘土質の土を掘り返し、石とゴミを取り除く作業を夫と2人で地道に約半年くらい続け、去年の春には二十日大根、カブを筆頭にトマト、ナス、キュウリ、ササギ等を含め計12種類位の種まき、苗植えができる位の畑が完成。

その後、夏～秋にかけて見事1年目にしては大収穫!!

自分の家の庭で作っているのですぐ採ってきて食べたり、料理に使えるのがなんと言ってもいいですね。それに採れたて新鮮!!

休日の天気の良い日に畑仕事をする、時間を忘れてしまう位没頭してしまうので、時々子ども達にお昼ご飯を食べさせるのを忘れてしまうことも…(笑)。



いちごおいちいよ!

今年で2年目の家庭菜園

今年で2年目となる我が家の家庭菜園。去年よりも畑のスペースを更に広くし、今年はアスパラガスとカボチャ、ブロッコリーにも挑戦中です。農家の人みたいには上手く育てられませんが、趣味で始めたわりには結構ハマって続けています。最近、ホームセンターで苗や種を見るのが楽しみになっている今日この頃。今は、子育てと仕事をしながら家庭菜園を楽しんでま～す!!