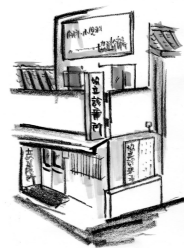


## 大阪中央 医療生協



### 第二期増改築工事と 診療所

一九七六年将来計画委員会が発足し、民医連の長期計画に基づき市内民医連拠点病院としての役割と診療所群の展開を具体化したものでした。城東鶴見保健生協はじめ他生協との交流が盛んになり、患者紹介、医師対策などでの協力共同が進みました。

一九七八年十二月には上二病院第二期増改築工事が竣工しています。第一期工事でベッド数百十一床を一七五床に増床し、ICU（集中治療室）も四床設置しています。一九八〇年には生協森の宮歯科、一九八二年に病院泌尿器科を開設



北河内地域で初めての民主診療所となつた当時の協立診療所  
（現大東四条曙保健生協）

しました。一方で医師不足による深刻な累積赤字をかかえていた協立診療所が閉鎖されます。しかし地域住民の強い存続の意志により原田氏が病院を離れ、大東四条曙保健生協として新たなスタートすることになりました。一九八七年には「東成に診療所を」という願いにこたえ、いまざと診療所を開設しています。一九八九年「上二病院」から「うえに病院」に名称変更を行いました。

### 病院の老朽化、経営困難と 法人合併、新病院の建設

一九九〇年代に入り、大阪中央医療生協の収支構造は悪化の一途をたどり、累積欠損が一九九一年には六億八千万円、自己資本比率マイナスイブ二五・八%になりました。この構造は改善されずに続きます。しかも医師体制は引き続き深刻で、民医連の支援とともに大学医局からも派遣を受けながら病棟医療を

継続させてきました。ようやく消化器医、循環器医が着任し、心臓カテーテル検査などの新しい医療の展開が進み、外科も支援により新しい体制が生まれ、大腸肛門分野でめざましい発展を遂げます。泌尿器科も複数医師体制となり、ESWL（体外衝撃波結石破碎術）を導入し大阪でトップクラスの手術件数となりました。こうした中で、大腸ガンや前立腺ガン健診の分野で組合員による取り組みが飛躍的に進みました。

一九九八年ようやく累積欠損を解消する基本計画が策定されました。計画に基づき病棟再編、救急室の設置、血管造影装置の更新、ヘリカルCTの導入、一九九九年院外処方箋の発行、一般病棟の一部療養病棟への転換、介護保険導入に伴い介護保険室の設置を行っています。こうした背景のもとで二〇〇〇年四月には「ヘルスコープおおさか」が発足し、新病院建設へとつながったのです。

## ヘルスコープおおさかが できるまで

合併以降のとりくみを新病院建設運動に焦点をあてながら多面的に、ヘルスコープのできるころからいままでをふりかえります。

### うえに病院の経営危機 克服を四生協の団結で

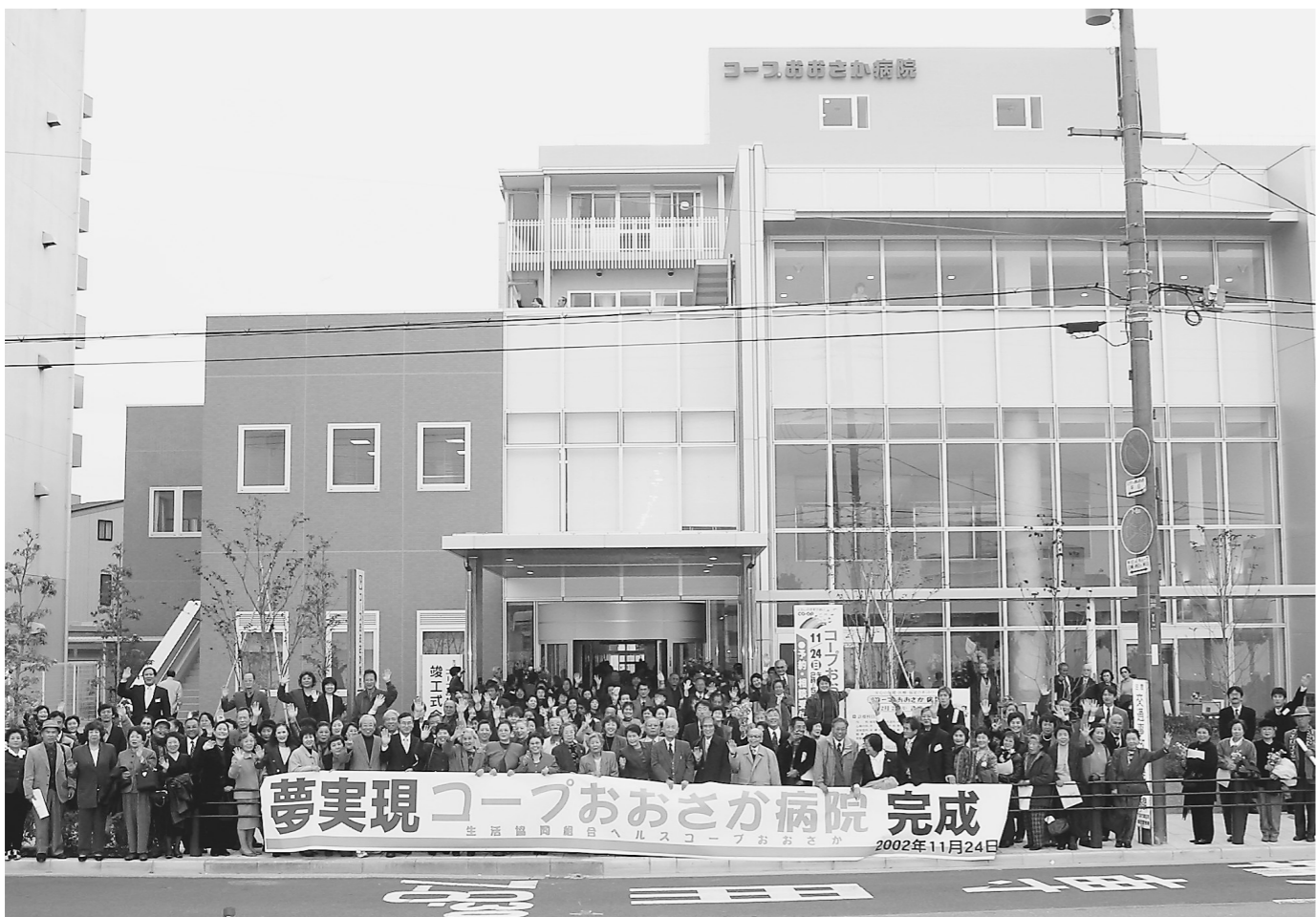
「地域から心臓病で亡くなる人と、癌で手遅れの患者は出さない」を合い言葉に、循環器内科、消化器内科をメインに、病棟の再編、血管造影装置の更新、ヘリカルCTを導入する「医療構造の転換」を一九九八年から本格的に行いました。一九九九年院外処方箋の全面発行と一病棟六〇床を療養病棟に転換し、介護保険の実施にとも

ない介護保険室を設置、サービス提供にも積極的に取り組みました。

この過程で資金繰りをめぐって重大な経営危機が発生しましたが、合併を目指した四生協の団結した力、組合員と職員の協力の力でこの経営危機を乗り越り、病院単独で黒字を出すまでになりました。

### 新病院建設運動へ

鶴見三丁目の自動車整備工場の移転跡地を確保し、新病院建設運動は始まりました。どんな病院にするか医療構想が論議される一方、新病院の地域に医療生協をつくる活動が総力をあげて展開されまし



コープおおさか病院完成記念（2002年11月24日）



1999年9月 大阪中央・城東鶴見・旭・生野の4生協合併調印式

た。文字通りそれは地域を這いずり回る活動でした。職員は通常勤務が終わってから鶴見区へ出かけ、一軒一軒訪問してまわり、日曜日には統一行動を行いました。「いつオープンですか、楽しみにしています」と率直な組合員の期待を受けます。一方「なんべん来るんや」と怒鳴られることもしばしばでした。こうした取り組みは三万件の訪問というとてもつよい運動となりました。新病院はうえに病院の規模をはるかに上回る建坪面積二、五七二㎡、総延面積八、六〇七㎡、本館五階一部六階建という鶴見区でもっとも大きい病院になりました。名前も「コープおさが病院」と決まり、地域の中での期待がふくらんでいきました。うえに病院内科、消化器科、循環器科、糖尿病、外科、整形外科、泌尿器科、歯科を受け継ぎ、さらに眼科と小児科に常勤医師を迎え、地域に根ざした病院としての第一歩を二〇〇二年十二月一日に踏み出すことになりました。

### 病院建設の大事業を成功させた組合員運動

合併を三年後に控えた一九九七年に合併推進本部が発足し、四生協共同の組合員交流会や保健学会などの交流が盛んに行われるようになりました。翌年、鶴見緑地での「虹の健康まつり」は、かつてない規模の約三万二千人が参加し、新しい医療生協誕生を大きくアピールしています。組合員、出資金ふやし、班活動も互いに競い合い励まし合って「変わってからの合併」を合い言葉に活動レベルの飛躍を創り出しました。

うえに病院移転を大きな柱に、田島診療所の新築移転、介護保険事業の拡充などを組合員と職員協同の力で成功させてきました。病院名称も公募し、医療構想や建物の設計なども臨時総代会を開いて細部にまで組合員参加を追求しました。一万七千人の病院建設まつりや上棟式、竣工式には地域住民、

町会長などにも広く参加を呼びかけ成功させてきました。

「センター病院の建設」を前面にし、竣工まで三年間で四億円を超える出資金が集まりました。また、「組合員ふやしデー」をはずみに年間四〜五千世帯を増やしています。組合員は約六万五千世帯から八万七千世帯（一・二五倍）、出資金は約十一億二千万円から十七億五千万円（一・五六倍）に大きく前進しました。

健康づくりでは、「二万人大腸ガン」や「四千人前立腺ガン」の二つの健診受診運動が全国的に注目されています。「組合員から進行ガンを出さない」をスローガンにした運動で自覚症状のない人からもガンが発見され、かけがえない命を救うドラマが数多く生まれています。

現在二十七ものボランティアサークルが活動しており、宅老所や



2005年9月 ISO9001審査登録証授与式



セラバンド教室

食事会の運営、デイサービスやケア、病院ボランティアなどで事業を支えています。五十三の支部と一千を超える班がボランティア養成のバックグラウンドとなっています。事業を広げ、運動を進めるためにさらに多くの担い手づくりが必要です。学び合い、語り合う活動を基本に、健康なまちづくりの主人公を追求していきます。

### 事業展開にふさわしい「医療生協人」の育成

医療、介護事業にはハード以上にソフト（人材）がとても重要です。専門労働による部分が大きいので、「人」の確保ができなければ事業展開が思うようには進まない事情があります。変化に対応した理念づくりと事業展開、それにふさわしい人材の確保育成が課題になっています。

ISO9001品質マネジメントシステムの運用、目標による管理、教育研修の充実などを通じて、

自分の仕事の意味や役割を理解し、実践する中で自らも成長し、人に共感する「医療生協人」を育成する仕組みが大事です。医療生協を担う職員をどう育成していくかの観点で新たなビジョンづくりが急がれています。

### 経営での医療生協の強み発揮必要

合併してからの五年間で出資金は約五億六千万円増加して、十八億円近くに到達しています。年平均一億円の出増資になります。しかし、不況を反映してか減資も多く、差し引いた純増分がコープおさが病院をはじめ、設備投資などの費用として使われてきました。また、合併時に一億円以上もあった赤字も解消でき、三億五千万円の累積剰余を確保することができました。自己資本比率は指標とされる二〇％を大きく上回る三〇％にまで到達しています。

その一方、病院建設を契機に借

入金も増加し、毎年三億円もの返済額は財務体質上大きな弱点です。今後の大きな環境の変化を考えると、決して楽観はできないのです。医療生協の強みを発揮して、組合員からの出資金と事業における剰余金を確実に経営に生かすという考えと実践が必要です。

