

医療制度改革  
～診療報酬の改定後の問題点と今後の対応～

看護管理の立場から  
～人材確保と今後の看護管理の課題を含めて～

吉村 浩美 聖隷三方原病院 看護部長

【はじめに】

当院はホスピス、結核、精神科、重度心身障害児病棟を含む 874 床の地域医療支援病院であり、地域がん診療連携拠点病院、救命救急センターとドクターヘリ促進事業、静岡県精神科救急医療基幹病院などの急性期医療を担う。急性期医療も勿論であるが医療や福祉には良質なマンパワーの充実が欠かせない。そのため近年の医療費抑制を前提とした医療制度改革には看護管理者として反対である。しかし、地域の医療ニーズに答えるためには、制度や診療報酬改定の方向性を読み危機をチャンスに転換して院内の改革を進めたいと考える。

【2006 年 4 月診療報酬改定による影響】

今回の改定は看護にとって評価できることは 2 つある。1 つは新入院基本料で急性期医療を手薄な人員で行ってきた病院にとって朗報である。2 つは看護技術が患者の治癒過程に効果があると評価された、創傷ウロストミー失禁ケア（以下 WOC）による加算である。当院は認定看護師育成には早くから取り組み、WOC が専任化されていた。増収効果としては決して大きくはないが、点数設定されたことに意味があると受けとめている。

当院では診療報酬改定による影響は当初▲2.54%の減収と試算したが、4 月実績の旧点数逆試算結果では▲1.81%であった。この 7 月より DPC 対象病院となったこともあり、4 月からの累積赤字は解消された。一般病床は 561 床（結核 20 床を含む）であり病床利用率は 95%であったため、入院基本料 7 : 1（1.4 : 1）の取得には人材確保が必須であった。4 月時点で 1.57 : 1 であり 35 名程度の増員で対応可能と判断し看護師募集を行った。8 月実績をもって届出を完了し 9 月から入院基本料 7 : 1 を算定することから、約 3.6%（5,000 万円 / 月程度）の増収を見込んでいる。

【人材確保と育成】

これからの急性期病院では、看護師が集まり継続できる病院であることが重要となった。募集活動が看護管理者の主たる仕事となりそうである。人材確保は、1 つに新卒看護職員の獲得であるが当院でも例年より 30%ほど応募数が減少している。2 つに新卒看護師の離職防止に力を入れることである。3 つに中堅職員の離職防止である。そのためにはこの病院で働きたいと就職者が思うような魅力ある看護部をつくり、効果的な情報発信をしていく必要がある。

【今後の施設・看護部の課題】

今後の課題は 1. 医師・看護師の確保と定着を図ること、2. 職員の専門性の確保と医療の質の保証、3. 病院の地域での在り方を検討し特徴のある医療を提供すること、4. 外来機能の充実を図ること、5. 地域連携の推進と地域医療への支援である。