

「葦」第38号発刊によせて

奈良県立医科大学附属病院看護部

看護部長 渡 邊 フサ子

昨年に続いて18年度の大学病院の忙しさは尋常ではありませんでした。そのような多忙な職場環境のなかでも看護部職員の努力でここに第38号「葦」を発刊することができました。リーダー1の看護研究も院内看護研究も随分と力をつけ全国学会・研究会・雑誌への投稿など約20題を発表することができ評価を得ました。ご指導頂いている祖父江育子先生への感謝と努力を惜しまず頑張ったスタッフに対して敬意を表します。

18年度を振り返ると、電子カルテ導入に関しては現場に対して多大な負担をかけました。看護師不足の状況で通常業務をしながらのマスター作りは莫大な時間と労力が必要でしたから過酷なものでした。中には医療職間でのパワーハラスメントの体験から職場を去る決意をした看護師もおりこの時期に大事な人材を慰留できなかったことが悔やまれます。

また、独立行政法人化についても最大の山場であった「棚卸し」には多くの時間を割くことになりましたが所属の協力と頑張りで乗り越えられたと感謝しています。

平成18年4月の診療報酬の改定は今までとは違い病院運営上、重要な意味があるものでした。入院基本料の「入院患者数に対する看護師数」(7対1等)の考え方は変わりませんが仕組みが異なっています。従来の夜間勤務等看護加算を入院基本料に拡大し、定床数ではなく「直近1年間の平均入院患者数」に対する看護職員数とし、1か月の「夜間勤務時間を72時間以内」とする。更に病院全体の評価とし傾斜配置を認めるが、「各勤務帯に配置する看護職員の数については、各病棟における入院患者の『重症度・看護必要度に係る評価』を行い、実情に合わせた適正な配置数が確保されるように管理すること」(厚労省通知・保医発0306002)とされました。これまでの

入院基本料は看護職員の人数、入院患者の定床数と在院日数で決められていましたが患者の視点を取り入れ患者のデータに基づいた配置が義務付けられたのです。つまり、DPC・入院基本料・看護必要度の三つの要素が互に関連し一体となり、始めて診療報酬に貢献できるものです。次の診療報酬改定では一般病床における「看護必要度」が導入されると予測しています。看護部としては「看護必要度」の評価者育成が課題です。昨年から続けている評価者訓練を継続し適正なアセスメントができる人材を育成して病院経営に反映させることが重要と考えています。

数年来、「看護基準2対1の適正配置」にほどとおかった看護師不足は今回の診療報酬の改定により急激に重症化し表面化しており、また、在院日数の短縮も看護師にとっては業務を多忙にし更なる看護師不足を来しました。入院患者の「看護必要度」の評価による「傾斜配置」の工夫・手術部や放射線部等へのオペラマスターの導入、無資格者を採用して教育・訓練をすることで業務委譲を行い、人と時間を生み出し確保した人材を必要な病棟へ適正配置したい。オペラマスターの開発業者は「オペラマスター導入により手術に要する標準時間が221分から42分へ、片付け時間は112分から69分に短縮できた」といいます。看護職員の確保が困難な時期、必要な業務をシステム化した商品に視点をあてるのも一方法かと考えています。平成19年度は看護部にとって電子カルテ・法人化のいずれも「どのように仕上げをするか」の正念場です。今を見るだけでなく後輩たちのために看護部の英知を駆使して「質のよい看護」が実践できるシステムづくりをする責任があります。何ものにも支配されない自律した看護部を目指したいと切に希望します。最後に奈良県の看護のリーダーとしての役割を担っていることを忘れず、大学病院に勤務する看護職としての誇りを持ち、奈良県の看護職の目標となるよう常に輝いていたいと願っています。