

지역사회 통합돌봄 선도사업 시작

지자체 16곳에서 시행 ... 우수모델 발굴해 전국 확산

지역사회 통합돌봄(커뮤니티케어) 선도사업이 시작됐으며, 2년간 실시된다.

지역사회 통합돌봄은 돌봄이 필요한 국민이 살던 곳에서 본인의 욕구에 맞는 다양한 서비스를 통합적으로 누릴 수 있도록 지원하는 혁신적 사회서비스 정책이다.

정부는 '지역사회 통합돌봄 기본계획(1단계 노인 커뮤니티케어)'을 2018년 11월 20일 발표했으며, 이어 '지역사회 통합돌봄 선도사업 추진계획'을 2019년 1월 10일 발표했다. 공모를 통해 선도사업에 참여할 지방자치단체를 신청받았으며, 선도사업 심사위원회에서 심사했다.

올해 6월부터 시작된 1차 선도사업에 참여한 지자체는 총 8곳이다. '노인 선도사업' 지역은 △광주광역시 서구 △경기도 부천시 △충청남도 천안시 △전라북도 전주시 △경상남도 김해시 등 5곳이다. '장애인 선도사업' 지역은 △대구광역시 남구 △제주특별자치도 제주시 등 2곳이다. '정신질환자 선도사업' 지역은 △경기도 화성시 1곳이다.

9월부터 지자체 8곳이 추가로 2차 선도사업을 시작했다. △부산광역시 북구 △부산광역시 부산진구 △경기도 안산시 △경기도 남양주시 △충청북도 진천군 △충청남도 청양군 △전라남도 순천시 △제주특별자치도 서귀포시이다. 모두 '노인 선도사업' 지역이다.

지역사회 통합돌봄 선도사업은 지역의 실정에 맞는 다양한 통합돌봄 모형을 발굴·검증하기 위해 실시된다. 기초자치단체가 지역의 특성에 맞춰 자주적으로 사업의 내용과 형태를 기획하고 실행하는 방식으로 진행된다.

또한 지역주민, 민·관의 전문가들과 협력해 주민들의 욕구와 문제를 직접 확인하고 이를 해결하는 데 필요한 다양한 서비스를 자주적으로 개발·제공한다. 재정지원 예산도 주민의 다양한 욕구 충족에 필요한 서비스를 기획해 제공할 수 있도록 포괄사업비의 형태로 지원한다. 통합돌봄 관련 조직과 인력의 구성·배치도 지역의 상황에 맞춰 자율적으로 할 수 있도록 했다.

선도사업 시작에 앞서 대한간호협회와 대한치과의사협회, 대한한약사회는 '지역사회 통합돌봄의 성공적 안착을 위한 공동성명'을 4월 29일 발표했다.

3개 단체는 "정부의 지역사회 통합돌봄 사업(커뮤니티케어)을 환영하며, 사업의 활성화에 적극 협조할 것"이라면서 "지역사회에서의 삶을 지속하기 위해서는 의료와 보건, 복지 등이



통합적으로 제공돼야 하고, 팀으로 접근하는 방법이 필요하다"고 강조했다. 이와 함께 커뮤니티케어의 성공적인 제도 안착을 위한 5개항의 정책방안을 제안했다.

전북간호사회는 지역사회 통합돌봄 선도사업에 적극 참여하기 위해 하나방문간호센터와 업무협약을 체결했다.

1차 선도사업 지자체인 전북 전주시의 통합돌봄사업단이 전북간호사회와 연계해 방문간호사업을 준비했다. 전북간호사회는 사업 추진을 위해 통합돌봄위원회를 조직했으며, 방문간호기관인 하나방문간호센터와 협약을 맺었다.

전북간호사회와 하나방문간호센터는 전주시 통합돌봄사업단으로부터 의뢰받은 6개동에 거주하는 50명의 노인을 대상으로 방문간호서비스를 3개월간 제공한다. 대상자 맞춤형 방문간호서비스를 제공하며, 지역연계 방문간호모델도 제시할 예정이다.

'방문건강관리 전담공무원' 법적근거 명시

간호사 비롯한 의료인 포함 ... 지역보건법 시행규칙 개정 공포



보건소에서 방문건강관리를 하는 간호사를 비롯한 전문인력을 전담공무원으로 두도록 한 지역보건법이 시행에 들어갔다.

지역보건법 제16조의2에 '방문건강관리 전담공무원' 조항이 신설됐으며(2019. 1. 15.), 이에 따라 지역보건법 시행규칙 제4조의2에 방문건강관리 전담공무원이 될 수 있는 전문인력이 명시됐다.(2019. 8. 19.)

'지역보건법'에 신설된 조항에서는 첫째, 보건소에서 지역주민을 위해 실시하는 방문건강관리사업을 담당하게 하기 위해 지역보건의료기관에 보건복지부령으로 정하는 전문인력을 '방문건강관리 전담공무원'으로 둘 수 있도록 했다.

둘째, 국가가 방문건강관리 전담공무원의 배치에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있도록 했다.

개정된 '지역보건법 시행규칙'에서는 방문건강관리 전담공무원에 해당하는 전문인력으로 간호사를 비롯해 의사, 치과의사, 한의사, 약사, 한약사, 영양사, 물리치료사 등을 명시했다.

대한간호협회는 그동안 방문건강관리를 전담하는 간호사들의 고용안정과 처우개선이 이뤄질 수 있도록 국회와 정부를 대상으로 지역보건법 개정을 위한 노력을 다해왔다.

그 결과 보건소에 방문건강관리 전문인력을 전담공무원으로 둘 수 있도록 한 지역보건법 일부개정법률안이 2018년 12월 27일 국회 본회의에서 통과됐다.

경과를 보면 우선 지역보건법 개정안을 김광수 민주평화당 국회의원(2017. 7. 5.), 남인순 더불어민주당 국회의원(2017.

12. 4.), 윤종필 자유한국당 국회의원(2017. 12. 15.)이 각각 대표발의했다. 이 법안을 보건복지위원회 법안심사소위원회에서 병합심사한 후(2018. 12. 5.), 보건복지위원회 대안으로 통과시킨 것이며(2018. 12. 6.), 국회 본회의에서 가결됐다.(2018. 12. 27.)

이어 지역보건법이 개정된 때 따른 후속조치로 시행규칙을 개정해 방문건강관리 전담공무원이 될 수 있는 전문인력을 구체적으로 명시하게 됐다. 지역보건법 시행규칙 일부개정령은 2019년 8월 19일자로 공포됐다.

한편 방문보건 관련 10개 단체로 구성된 '지역보건법 시행규칙 개정 개악 저지 지역사회보건간호연대'는 올해 7월 3일 정부세종청사 보건복지부 앞에서 기자회견을 갖고 방문건강관리 전담공무원에 간호보조인력을 포함하려는 지역보건법 시행규칙 개정안에 반대한다고 밝혔다.

지역사회보건간호연대에는 보건간호사회, 보건간호동우회, 한국방문보건협회, 노인간호사회, 가정간호사회, 한국지역사회간호학회, 한국보건간호학회, 한국가정간호학회, 한국방문건강관리학회, 한국직업간호간호학회 등이 참여했다.

지역사회보건간호연대는 "방문건강관리사업은 1990년대 시범사업부터 현재에 이르기까지 간호사가 주축이 되어왔다"면서 "지역보건법 하위법령의 올바른 개정을 통해 국민들이 전문인력에 의한 수준 높은 방문건강관리서비스를 받을 수 있도록 해야 한다"고 촉구했다.

제1차 국민건강보험 종합계획 수립 간호사 근무환경 및 처우개선 추진

보건복지부는 우리나라 건강보험제도의 정책목표와 추진방향 등 중장기 비전을 제시한 '제1차 국민건강보험 종합계획(2019~2023년)'을 건강보험정책심의위원회 심의를 거쳐 확정된 후 2019년 5월 1일 관보에 고시했다.

이번 종합계획은 '국민건강보험법'에 근거한 최초의 법정 계획으로, 건강보험제도 전반을 대상으로 하는 첫 중장기 계획이다. 매 5년마다 수립된다.

국민건강보험 종합계획을 수립하도록 법적으로 명시한 것은 지난 제19대 국회에서 이뤄졌다. 당시 신경림 국회의원(현 대한간호협회장)이 국민건강보험법 일부개정법률안을 대표발의했다. 개정안은 2016년 1월 8일 국회 본회의를 통과했으며, 2월 3일 공포된 후 8월 4일부터 시행됐다.

종합계획은 △국민중심 △가치 기반 △지속가능성 △혁신 지향 등 4대 핵심 가치를 기반으로 수립됐다. 주요내용은 다음과 같다.

간호·간병통합서비스

간호·간병통합서비스 이용을 확대하기 위해 상급종합병원 등 참여 의료기관 수를 늘리고, 환자 및 병동 운영 등 다양한 특성을 고려한 맞춤형 제공인력 기준을 제시한다. 3차 상대까지 개편(입원료)과 연계해 간호·간병통합서비스의 본 사업 전환을 추진한다.

우수 운영기관 성과보상 강화, 표준적인 서비스 제공방식 개발·보급 등을 통해 간호·간병통합서비스가 보편적인 입원 모델로 정착할 수 있도록 한다.

간호사 근무환경·처우개선

정부가 2018년 3월 발표한 '간호사 근무환경 및 처우개선 대책'을 계속 이행하고, 교육전담간호사 제도를 도입한다. 의료기관이 확보해야 하는 필수인력의 고용이 가능하도록 합리적인 건강보험 수가 개선을 통해 야간전담간호사 등 간호사의 야간근무 보상을 강화한다.

간호관리료 차등제

의료 질 향상을 위해 입원실의 간호인력 배치를 높일 수 있도록 간호관리료 차등제 기준을 병상 수에서 환자 수로 변경하도록 종합계획에 명시했다. 지난 2018년 고시 개정을 통해 종합병원, 병원, 치과병원, 한방병원의 일반병동 입원환자에 대해 간호관리료 차등제 산정기준을 병상 수에서 환자 수로 개선한 바 있다.

지역단위 적정인력 배치 시범사업

배출된 신규간호사의 해당 지역 내 근무, 기존 근무인력의 유출 방지를 위한 간호사 배치 쿼터(Quota) 설정 등 지역단위 적정인력 배치 시범사업을 검토한다. 의료취약지역, 군지역 등 대상지역 및 종합병원·병원급 의료기관 종별 등 간호인력 인건비 지원 대상 기관을 확대한다.

지역사회 통합적 의료제공체계

의료기관 내 간호사, 의사, 사회복지사 등으로 구성된 '환자지원팀'을 설치하고, 환자의 의료·돌봄·경제사회적 요구 등을 종합적으로 평가·상담해 입원 중

치료계획을 수립한다. 퇴원 후에도 의료기관 이용이 필요한 경우 거주지 인근 의료기관 의뢰(회송), 방문진료, 지역사회복지·돌봄서비스 등을 유기적으로 연계한다.

방문진료서비스·재택의료팀

거동불편환자 등이 집에서 의료서비스를 이용할 수 있도록 방문진료서비스를 활성화한다. 간호사, 의사, 약사, 영양사 등 다양한 보건의료인력으로 구성된 '방문의료팀'을 통해 환자 상태에 적합한 방문의료계획을 수립하고, 교육·상담, 진료·간호·복약지도·제출·영양관리 등 종합서비스를 제공한다.

영유아, 저소득층 등에 대한 의료보장을 보다 두텁게 하고자 1세 미만 영유아 아동의 외래 본인부담을 절반 이하로 경감한다. 중증소아환자는 간호사, 의사, 물리치료사 등으로 구성된 '재택의료팀'이 가정으로 직접 방문해 의료서비스를 제공하는 시범사업을 추진한다.

환자안전

환자안전을 위해 감염예방관리료, 격리실·중환자실 격리료 등 감염관리 활동 비용 보상을 현실화한다. 결핵환자에 대한 조기진단 및 적기치료를 위한 건강보험 수가·기준 및 평가항목 등을 개선한다. 고혈압·당뇨와 같은 만성질환은 동네의원을 중심으로 체계적으로 관리 받고, 충분한 상담과 교육이 이뤄질 수 있도록 개선한다. 노인의료비 증가에 적극 대응하고 합리적인 의료이용을 지원하는 방향으로 요양병원 수가체계를 개편한다.

노인장기요양보험 통합재가서비스 시행 가정방문통합형 ... 방문간호 월 4회 이상 필수 이용

보건복지부와 국민건강보험공단은 '노인장기요양보험 통합재가서비스'를 올해 8월부터 시행하고 있다.

통합재가서비스는 여러 장기요양 재가서비스 즉 방문간호, 방문요양, 방문목욕, 주야간보호서비스 중 필요한 것을 선택해 이용할 수 있도록 하는 것이다. 사업 모형은 '가정방문통합형'과 '주야간보호통합형' 두 가지다.

장기요양 수급자 어르신은 노인장기요양보험의 다양한 재가서비스를 이용할 수 있음에도, 그동안 82%의 어르신이 1가지 서비스만 이용하고 있는 것으로 나타났다. 이는 내게 어떤 서비스가 필요한지 스스로 결정해야 하고, 서로 다른 기관들을 찾아 따로 계약을 해야 하는 어려움이

있었기 때문인 것으로 분석됐다.

8월부터 시행된 통합재가서비스에서는 국민건강보험공단에서 상담·조사 등을 통해 수급자에게 필요한 서비스 묶음을 먼저 제시하면, 어르신이 원하는 서비스 묶음을 결정해 1개의 기관에서 통합적으로 이용할 수 있다.

어르신의 건강상태, 가정상황 등에 따라 필요한 재가서비스의 종류·횟수를 조정해 월간도액 내에서 요양서비스 묶음을 설정할 수 있다.

'가정방문통합형'은 방문간호, 방문요양, 방문목욕 중에서 필요한 서비스를 통합해 제공한다. 방문간호를 월 4회 이상 필수 이용해야 한다. 간호사가 수급자 건강상태에 따른 케어 시 주의사항을 요양보호사에게 교육·지도하는 등 건강관리

기능을 강화했다.

'주야간보호통합형'은 방문요양, 방문목욕, 주야간보호서비스 중에서 필요한 서비스를 통합해 제공한다. 주야간보호서비스를 월 8회 이상 필수 이용해야 한다. 간호사가 수급자 건강상태에 따른 케어 시 주의사항을 교육하는 등 건강관리 기능을 강화했다.

통합재가서비스 각 제공기관에는 간호사와 사회복지사가 필수 배치돼 있어 어르신에 특화된 팀 단위 사례관리를 할 수 있다.

통합재가서비스 제공기관 명단은 '국민건강보험공단 노인장기요양보험 홈페이지(longtermcare.or.kr)' '장기요양기관 찾기'를 통해 지역별로 확인이 가능하다.

직장 내 괴롭힘 금지한 근로기준법 시행

직장 내 괴롭힘을 금지하는 근로기준법이 올해 7월 16일부터 시행됐다.

개정된 근로기준법에는 직장 내 괴롭힘의 금지, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 규정이 신설됐다. 취업규칙에 포함돼야 할 내용으로 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항이 추가됐다. 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우 법칙을 부과하도록 했다. 법 시행에 앞서 고용노동부는 '직장 내

괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼'을 개발해 발표했다. 그동안의 연구결과를 바탕으로 기초안을 마련한 후 간담회 개최 등 각계의 다양한 의견을 듣고 반영해 만들어졌다.

매뉴얼에서는 근로기준법에 따른 직장 내 괴롭힘의 개념을 분석해 어떠한 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 판단하는 기준을 제시하고 있다. 직장 내 괴롭힘에 대한 예방 활동을 하거나 사안에 관한 사내 해결절차를 마련할 때 고려해야 할 사항, 취업규칙 작성 시 참고할 수 있

는 표준안을 담았다.

매뉴얼은 △검토배경 △직장 내 괴롭힘 관련 법규= 직장 내 괴롭힘에 관한 포괄적인 규율, 개별법 내 직장 내 괴롭힘 관련 규율 △직장 내 괴롭힘의 판단= 근로기준법상 직장 내 괴롭힘의 개념 분석, 직장 내 괴롭힘 행위의 예시 △직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응= 자율적 대응의 필요성, 직장 내 괴롭힘에 대한 사내 규범 마련, 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 활동, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 등으로 구성됐다.