

## 『看護学テキスト NiCE 看護管理学 (改訂第3版)』サポート情報

2024年2月  
株式会社 南江堂

『看護学テキスト NiCE 看護管理学 (改訂第3版)』について、以下の通り最新の情報を提供いたします。

### ■p.108「図Ⅱ-2-1 医療法に基づく病院の看護師配置の計算」について

※看護師配置の計算方法について、以下のように変更されています。

看護師（准看護師）標準員数 <sup>注1</sup>	
(1)法第 21 条第 1 項の規定による病院（規則第 19 条） <sup>注2,3</sup>	$\frac{A-(B+C+D+E)}{3} + \frac{C}{3} + \frac{D}{4} + \frac{E}{4} + \frac{B}{4} = X, \frac{G}{30} = Y, X+Y = \underline{\hspace{2cm}} \text{人}$
(2)内科等 5 科を有する 100 床以上の病院でかつ、精神病床を有する病院（規則第 43 条の 2） <sup>注2,4</sup>	$\frac{A-(B+C+D+E)}{3} + \frac{C}{3} + \frac{D}{3} + \frac{E}{4} + \frac{B}{4} = X, \frac{G}{30} = Y, X+Y = \underline{\hspace{2cm}} \text{人}$

  

看護補助者数 <sup>注1</sup>	
(1)法第 21 条第 1 項第 1 号の規定による病院（規則第 19 条）	$\frac{B}{4} = \underline{\hspace{2cm}} \text{人}$

<sup>注1</sup> 看護師（准看護師）及び看護補助者の算定にあたっては、それぞれ（X，Y）小数点以下を切上げるものとする。

<sup>注2</sup> 産婦人科又は産科においては、看護師及び准看護師のうちの適当数を助産師とするものとし、また、歯科、矯正歯科、小児歯科又は歯科口腔外科においては、そのうちの適当数を歯科衛生士とすることができる。

<sup>注3</sup> 表中「D/4」とあるのは、当分の間「D/5」とする。  
ただし、看護補助者と合わせた数が「D/4」となっていないなければならない。  
(例) 60 床の精神病床の場合、看護師及び准看護師の 12 人（5：1）に、看護補助者を 3 人加えて計 15 人（4：1）を配置しなければならない。（規則附則第 20 条）

<sup>注4</sup> 医学を履修する課程を置く大学に附属する病院（特定機能病院及び精神病床のみを有する病院を除く。）又は内科、外科、産婦人科、眼科及び耳鼻いんこう科を有する 100 床以上の病院（「内科等 5 科を有する 100 床以上の病院等」という。）で、かつ、精神病床を有する病院をいう。

[参考：吹田市ウェブサイト {<https://www.city.suita.osaka.jp/kenko/1018600/1018725/1018734/1015887.html>} (最終確認：2024 年 2 月 16 日)]

#### ■p.114 「b. 継続教育」について

- ・日本看護協会は2023年6月に「継続教育の基準」に代わる「看護職の生涯学習ガイドライン」を新たに公表した (<https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/learning/lllearning-guide.pdf>).
- ・看護職には生涯にわたり学び、自律的にキャリアを形成していく取り組みが求められており、本ガイドラインは看護職の学習活動を支えるために作成された。また、キャリア教育の一環として看護基礎教育の時期から活用することが推奨されている。

#### ■p.115 「② クリニカルラダーの開発」について

- ・日本看護協会は2023年6月に、従来の看護師のクリニカルラダーによる看護実践能力を拡張し、看護師に求められる新たな看護実践能力の全体像を示した。
- ・具体的な内容は、「看護師のまなび サポートブック」 p.36-39 (<https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/learning/support-learning-guide-all.pdf>) に公表されている。

#### ■p.206 本文 10～11 行目「看護の職場における労働安全衛生ガイドライン」について

- ・「看護の職場における労働安全衛生ガイドライン（日本看護協会）」は、業務上の危険への対処と健康づくりの2つの視点から、ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）の実現を目指すべく、2018年に「看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン～ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して～」に改訂された（参考：[https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/safety/hwp\\_guideline/index.html](https://www.nurse.or.jp/nursing/shuroanzen/safety/hwp_guideline/index.html)）。
- ・改訂版では、看護師にとって健康を脅かすリスクのあるもの（本書 p.201 下から 14～9 行目の囲み記事の内容）を次のように整理している。

- 1) 生物学的要因：ウイルス，細菌，真菌，植物など
- 2) 物理学的要因：電気，熱，音，換気，放射線など
- 3) 化学的要因：消毒剤，薬物，滅菌剤など
- 4) 人間工学的要因：腰痛，肩こり，眼精疲労など
- 5) 交通移動要因：通勤，業務時の移動
- 6) 勤務・労働時間要因：シフトワーク
- 7) 心理・社会的要因：暴力，ハラスメント，精神的ストレス

## ■p.238-239「表Ⅲ-2-1 主な医療法改正」について

※以下の改正情報を追加いたします。

### 2023年5月12日の改正

全世代対応型の持続可能な社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律が成立し、同時に「かかりつけ医機能」\*の制度整備を盛り込んだ改正医療法が成立。

---

\*「かかりつけ医機能」とは「身近な地域における日常的な医療の提供や健康管理に関する相談等を行う機能」と定義づけられ、都道府県は国民・患者による医療機関の適切な選択に資するよう「かかりつけ医」に関する情報をわかりやすく提供することとなった。2025年4月に施行予定である。

## ■p.252-260「第三章／3-1 看護管理と倫理」について

- ・日本看護協会は、2023年6月に「看護職の生涯学習ガイドライン」を公表した（前出）。日本看護協会「看護職の倫理綱領」には、「8. 看護職は常に個人の責任として、継続学習による能力の開発・維持向上に努める」とあり、看護職が生涯を通して主体的に学習していくことが定められている。組織はその生涯学習を支援する責務をもっている。これまでの日本看護協会「継続教育の基準」に代わる本ガイドラインでは、生涯学習の考え方、看護職を雇う全ての施設（組織）が看護職の主体的学びを支援する責務があること、そしてその具体的な方法について示している。

## ■p.256「a. ハラスメントへの対応」について

- ・病院、在宅医療の場で、患者や家族からのケア提供者への暴力・ハラスメントが問題となっている。厚生労働省は、2020年に「看護職等が受ける暴力・ハラスメントに対する実態調査と対応策検討に向けた研究（研究代表者：三木明子）」報告書（<https://mhlw-grants.niph.go.jp/project/27620>）、2022年に「介護現場におけるハラスメント対策マニュアル」（<https://www.mhlw.go.jp/content/12305000/000947524.pdf>）を公表した。