『看護学テキスト NiCE 看護管理学（改訂第 3 版）』サポート情報

2025 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.107 本文 3～6 行目「一般病棟入院基本料」について

・2022（令和 4）年度の診療報酬改定により，「急性期一般入院基本料」は入院料 1～6 の 6 段階に分類が変更された．

■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[注1]	
(1)法第 21 条第 1 項の規定による病院（規則第 19 条）[注2,3]	$\frac{A-(B+C+D+E)}{3}+\frac{C}{3}+\frac{D}{4}+\frac{E}{4}+\frac{B}{4}$=X，$\frac{G}{30}=Y$，X+Y＝＿＿＿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）[注2,4]	$\frac{A-(B+C+D+E)}{3}+\frac{C}{3}+\frac{D}{3}+\frac{E}{4}+\frac{B}{4}$=X，$\frac{G}{30}=Y$，X+Y＝＿＿＿人

看護補助者数[注1]	
(1)法第 21 条第 1 項第 1 号の規定による病院（規則第 19 条）	$\frac{B}{4}$＝　　人

[注1] 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．
[注2] 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．
[注3] 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）
[注4] 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：2025 年 1 月 28 日）］

■p.108「D. 人的資源管理における今後の方向性」について

・厚生労働省は，2040 年には高齢者の人口の伸びは落ち着き，現役世代が急減することが危惧されることから，より少ない人手でも医療・福祉の現場を実現することができる必要があり，今後，①多様な就労・社会参加の環境整備，②医療・福祉サービスの改革による生産性の向上等を行っていく必要があるとしている（参考：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21483.html）.

■p.129 労働者のメンタルヘルス対策について／p.206 本文 20 行目「職場における労働者の安全と健康の保持を目的とした法律」について

・さらに重要視される労働者のメンタルヘルスの課題への対応として，2020 年 6 月の労働施策総合支援法（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律）の改正により，パワーハラスメントの防止措置を講じることが事業主（大企業が対象）の義務となっている（中小企業においては努力義務とされていたが，2022 年 4 月より義務化された）.

・セクシュアルハラスメントについても，2020 年 6 月の男女雇用機会均等法，および育児・介護休業法の改正により，防止対策が強化されている.

（参考：https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html）

■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）.

・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

※2021 年 5 月 28 日の改正「① 医師の働き方改革」について

・2024（令和 6）年 4 月 1 日から，医師に対する時間外労働の上限規制の適用が開始された．

※本表に，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.242 本文20～22行目 ＜医療計画の内容＞「5事業」について

2024（令和 6）年度より，これまでの 5 事業（救急医療，災害時における医療，へき地医療，周産期医療，小児医療）に「新興感染症等の感染拡大時における医療」が追加され，6 事業に変更された．

■p.247 本文10～11行目「（看護師等の確保促進のための措置に関する）厚生労働大臣及び文部科学大臣の基本指針基本指針」について

看護師等の人材確保の促進に関する法律 第 3 条に基づき，1992（平成 4）年 12 月 25 日に策定された「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」」の見直しが行われた．

看護師等をめぐる状況は大きく変化したこと，今後，少子高齢化の進行に伴って現役世代（担い手）が急減する中で，看護ニーズの増大が見込まれており，看護師等の確保の推進が重要であること，コロナ禍を受けて新興感染症等の発生に備えた看護師等の確保対策を実施する必要があること等から，2023（令和 5）年 10 月 26 日，新たに「看護師等の確保を推進するための措置に関する基本的な指針」が告示された（令和 5 年 10 月 26 日，医政発第 1 号・職発第 2 号：5 文科高発 1067 号）．

■p.252-260「第Ⅲ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.255「a. 対象者の尊厳を軽視した行為」について

・いわゆる団塊の世代がすべて 75 歳以上となる 2025 年以降の医療・介護提供体制の在り方を示す「地域における医療及び介護を総合的に確保するための基本的な方針（総合確保方針）」が、2023 年 3 月に一部改正され、その基本方針には、「国民一人ひとりの自立と尊厳を支えるケアを将来にわたって持続的に実現していく」と明記された。

・この方針を受けて、「共生社会の実現を推進するための認知症基本法（2023 年 6 月 14 日成立、2024 年 1 月 1 日施行）」や、日常生活あるいは社会生活において孤独を覚え、または社会から孤立していることにより心身に悪影響を受けている人への支援などに関する取り組みを定めた「孤独・孤立対策推進法（2023 年 5 月 31 日成立、2024 年 4 月 1 日施行）」が新たに成立し施行されている。

■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．

・2020 年 1 月に、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和 2 年厚生労働省告示第 5 号）が策定され、顧客等からの暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）に関して、組織的な対応が望ましいことが定められた。2023 年 10 月には、東京都が全国初となる「東京都カスタマー・ハラスメント防止条例」を交付し、翌年 4 月から施行した。

■p.259「3●経営における人間重視」について

・2024 年度の診療報酬、介護報酬、障害福祉サービス報酬の同時改定において、診療報酬の入院料の通則（入院料を算定するための要件）に身体拘束を最小化する組織的取り組みが加えられ、これまで介護保険施設等に限られていた身体拘束禁止は医療機関へも拡大された。「身体的拘束」の定義が明示され、身体拘束最小化に関する基準を満たすことができない保険医療機関では入院基本料が減算される。

・さらに、入院料の通則には、厚生労働省「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」等の内容を踏まえた適切な意思決定支援の推進も加えられた。

■p.262 表Ⅲ-3-1「日本看護協会と看護関係に関連する主な出来事のあゆみ」について

※2022 年以降の情報を以下のとおり追加いたします（参考：https://www.nurse.or.jp/home/about/history/）。

2022 年	「看護の日」キャラクター（かんごちゃん）決定
2023 年	「看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針」改訂（1992 年の制定後初）
2024 年	改正「医療法」施行，改正「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（感染症法）」施行（災害支援ナースの法制化）

■p.265 本文下から1行目「日本看護協会の重点政策」について

・2024（令和 6）年度の重点政策として，「1．全世代の健康を支える看護機能の強化（SDGs 目標 3；すべての人に健康と福祉を）「2．専門職としてのキャリア継続の支援（SDGs 目標 5；ジェンダー平等を実現しよう，8；働きがいも経済成長も）」「3．地域における健康と療養を支える看護職の裁量発揮（SDGs 目標 5，8）」「4．地域の健康危機管理体制の構築（SDGs 目標 3）」が掲げられている（参考：https://www.nurse.or.jp/home/about/jna_sdgs/index.html）．

以上