

第4巻1号 2022年3月

秀明大学看護学部紀要

Journal of Faculty of Nursing

資 料

発達障害特性がある看護師への就労継続支援に関する文献検討

大野美千代

 秀明大学看護学部

Shumei University Faculty of Nursing

資 料

秀明大学看護学部紀要
P.41-48 (2022)

発達障害特性がある看護師への就労継続支援に関する文献検討 Literature Review on Employment Continuity Support for Nurses with Developmental Disability Characteristics

大野 美千代¹⁾

Michiyo Ono

要 旨

目的：本稿は、発達障害特性がある看護師の就労継続支援の現状と課題を明らかにすることを目的とした。

方法：医中誌 Web を用いて検索された発達障害およびその疑いがある看護師への就労支援を示唆している2文献を対象とした。また、当該看護師への就労継続支援の示唆を得るために、一般企業等における発達障害者への就労支援に関わる7文献を参考対象にした。

結果：発達障害がある看護師の就労では、その障害特性により看護業務に困難が生じており、それらに対応する看護師長をはじめ周囲の看護職には、支援が負担になっていることが示唆された。一般企業等においては、障害理解を前提に、ジョブコーチの導入、障害者ニーズに沿った職場環境の整備、仕事のマッチング、コミュニケーションを図るなど、障害者の能力や意欲を向上させ、主体的に仕事に取り組めるような支援が行われていた。

考察：当該看護師への支援は、障害特性を理解し、その人の適性やニーズに即した支援を職場全体で行うことが必要である。発達障害特性がある看護師の就労継続支援に関わる論文は少なく、今後は、当該看護師自身の就労の現状、支援ニーズ、支援者ニーズなどを調査し、支援方法を検討する必要があると考えられた。

キーワード：看護師、発達障害、就労継続支援

Key Words：nurses, developmental disabilities, employment support

I. はじめに

近年、青年期・成人期に人間関係が築けなかったり、就労上の困難が生じることにより気づく「大人の発達障害」が知られるようになった。大人になるまで発達障害があることが分からず、その特性のために社会生活に困惑している人達である。学校や家庭では、周囲の人たちにサポートされていたことが、青年期・成人期に、人間関係が複雑になったり、自立的に仕事をするをを要求されたりすることで、問題が表面化し社会生活に支障をきたす例である。2004年制定、2005年施行、2016年に改正された発達障害者支援法では、

発達障害の定義や、発達障害者への理解、社会生活の支援という取り組みが示された。この支援法では、発達障害を「自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であって、その症状が通常低年齢において発現するもの」と定義している。つまり、発達障害は、現在の行動等の特性だけでは診断することができず、低年齢から特性があることが確認されなければならない。大人になってから発達障害に気づいたとしても、投薬などの治療はなく、特性に応じた支援が求められる。

発達障害者支援法の中では、大学及び高等専門学校は、個々の発達障害者の特性に応じ、適切な教育上の配慮をすることがうたわれ、学校では学生・生徒への

1) 秀明大学看護学部

1) Faculty of Nursing, Shumei University

合理的配慮に取り組み、キャリア支援では特性に応じた進路・就職指導などにより、発達障害者の進路は多様になっている。看護師においては、2001年の保健師助産師看護師法改正により絶対的欠格事由が排除され、さまざまな障害を持つ学生が看護師を目指し学ぶことが可能になった¹⁾。しかし、看護師として就職した後に、発達障害特性が関連した就労上の困難が問題になっている。戸部ら²⁾が2015年度に全国の大学病院等で調査した結果、回答があった病院の約75%に発達障害およびその疑いがある看護師が在職し、その全ての病院において業務遂行で困っていることがあると回答している。協調性や柔軟性が求められる特異な状況である医療の場において、発達障害特性が「看護業務遂行困難」という形で表面化することになる。発達障害者の就労継続について、桑田ら³⁾は、発達障害がある人は、短期間で転・退職を繰り返している場合があることを推測している。看護師の離職率は、2018年には約11%と近年は横ばいで推移しているものの、慢性的に人員不足の施設では、実際にはこの数値が示す割合以上の離職問題があると言える。離職率の高さは、人員確保の困難を示すものでもある。加えて、現在の新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、看護師不足は深刻さを増している。看護師の人員不足は、安定した医療の提供ができなくなり、医療の質の低下につながる。離職理由は様々あるが、その中には少なからず発達障害特性が看護業務に影響し、就労継続ができない看護師の存在が考えられる。

従って、発達障害特性がある看護師の就労現状と課題を明らかにし、支援方法を講ずることは、当該看護師への就労支援となり、延いては看護師育成、職場定着を促すことになると考える。

Ⅱ. 目的

文献検討から、発達障害特性がある看護師の就労継続支援の現状と課題を明らかにする。

Ⅲ. 方法

1. 用語の定義

1) 発達障害

発達障害者支援法第二条第一項に定める「自閉症アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢において発現するもの」(文部科学省2004)とした。

2) 発達障害特性

発達障害の診断の有無に関わらず、発達障害に起因すると考えられる行動特徴により、日常生活又は社会生活を送るうえで困難さを有することとする。特徴的な行動としては、「コミュニケーションが苦手」「こだわりが強く融通が利かない」「相手の表情や態度への関心が低い」「不注意が多い」「次々と周囲のものに関心をもつ」などとした。

3) 就労継続支援

就職した後に就労継続および職場定着を促す職場での支援とした。

2. 文献検索

2011年から2021年までの10年間に国内で発表された、発達障害およびその疑いがある看護師の就労に関する文献を「医中誌 Web」を用いて検索した。キーワードは、「発達障害」「就労」「就職」「職場」「職業」「看護師」「看護職」とし、「発達障害 and 『看護師 or 看護職』」、「発達障害 and 『就労 or 就職 or 職場 or 職業』 and 『看護師 or 看護職』」を組み合わせ、原著論文を対象とした。抽出された文献から、発達障害およびその疑いがある看護師の就労継続、職場定着に関わる支援を示唆している文献を対象とした。

現在、発達障害およびその疑いがある看護師への就労継続支援策は講じられていない。そこで、一般企業等における発達障害者の就労支援を参考に、当該看護師への就労継続支援の示唆を得るために、「発達障害 and 『就労 or 就職 or 職場 or 職業』」の原著論文を検索した。抽出された文献から、一般企業等における発達障害者の就労継続、職場定着に関わる支援を示唆している文献を選出した。

抽出された文献の結果および考察から発達障害特性がある看護師の就労支援の現状について整理した。次に、一般企業等における発達障害者の就労継続に関わる文献の結果および考察から、発達障害者の就労継続に関わる課題や支援について整理した。以上から、発達障害特性がある看護師の就労継続支援の課題を検討した。

Ⅳ. 結果

1. 発達障害特性がある看護師の就労支援の現状

キーワードから医中誌 Web により検索した(2021年9月2日)の文献数は、「発達障害 and 『看護師 or 看護職』」249件、「発達障害 and 『就労 or 就職 or 職

場 or 職業』and 『看護師 or 看護職』26 件であった。文献の多くは発達障害児・者に対する支援者としての看護師について明らかにしたものであり、発達障害特性がある看護師（以下、「当該看護師」）の就労に関わる文献は2件であった（表1）。

当該看護師の就労に関しては、就労の困難さと支援の必要性が述べられているものの、具体的な支援は示されていない。就労支援は、人による支援だけでなく、看護業務の選別、職場環境整備、臨床現場と看護師養成施設との連携など多岐にわたり必要とされていた。

戸部ら（文献1-1）の、発達障害を持つ看護職の就労に関する病院の調査では、約8割の施設が発達障害のある人の採用に否定的であった。その理由として、「患者の安全が確保できない」「患者対応に問題がある」「対人関係、コミュニケーションに問題」などの項目があげられ、看護職務遂行で生じる支障が発達障害特性と関連していた。また、「マンパワー不足」「周囲のスタッフへの負担が大きすぎる」「発達障害看護師への対応が困難」など、発達障害がある看護職者を支援する周囲の看護職の加重負担をはじめとした職場環境の整備の難しさが示されていた。発達障害を持つ看護職の就労にあたっては、臨床現場と看護師養成施設の両者が、就労支援を目的とした情報を共有し、建設的な対話を重ね、適切な職場配置や支援につなげる必要性を示唆した。

吉永ら（文献1-2）は、職場適応困難な新人看護師に対する看護師長の行動について面接調査を実施し、看護師長の行動には、「間接的行動」と「直接的行動」

があると分析した。間接的行動では【病棟内外において新人看護師の育成体制の構築】【病棟内での指導方法の決定・支援】【受容する職場風土の醸成・整備】【指導にあたるスタッフの精神的サポート】【発達障害傾向の理解への努力】の5因子を抽出し、直接的行動では【お互いが目指す看護師像への到達のための関わり】【社会人としての指導】【精神的支援】【動機付けへの関わり】の4因子を抽出していた。このことから、看護師長は、職場適応困難な新人が入職してきたとき、当該者への支援とともに、スタッフへの支援、他部署との連携など、多様な役割を担っていることを示唆した。

2. 一般企業等における発達障害者の就労支援

「発達障害 and 『就労 or 就職 or 職場 or 職業』」のキーワードから検索した文献数は332件であった。この中から、一般企業等における発達障害者の就労継続、職場定着に関わる課題や支援が具体的に記述されている文献を抽出した。その際、精神療法や心理療法の効果、海外における調査などの文献は除外した。その結果79件が該当し、内訳は「就労継続のための支援策」7件、「就労継続に関わる支援の必要性、問題、就労継続状況等の報告」23件、「就労支援者の認識やニーズ」7件、「学生への就職・就労支援」25件、「再就職に関わる支援」17件であった。このうち、就労継続支援の手掛かりを得るために、「就労継続のための支援策」について述べられている7件を本稿の対象文献とした（表2）。

表1 発達障害特性がある看護師の就労に関わる文献

番号	文献	目的・調査対象・方法	結果および考察
1-1	戸部郁代、伊東美佐江(2020) 発達障害を持つ看護職の就労に関する病院の実態 ²⁾	【目的】発達障害を抱える学生を看護師として採用することに対する病院の現状や課題を把握し、発達障害を持つ看護職を目指す学生に対する適切な支援方法のあり方を検討する 【対象】全国の病床数400床以上の555病院の看護管理者 【方法】質問紙調査	【結果】201施設から有効回答を得た。発達障害者の採用について、10施設で発達障害を診断されている看護師を採用したことがあり、49施設で採用後に診断された看護師がおり、55施設で発達障害を理由として離職した人がいた。発達障害の人(疑いがある場合を含む)の採用については約8割の施設が採用に否定的であった。不採用の理由として「看護師としての資質の問題」「患者の安全が確保できない」「患者対応に問題がある」など、発達障害の行動特性が関連していた。支援においては「マンパワー不足」「スタッフへの負担が大きすぎる」など、周囲の看護師の過重負担や、職場環境の整備が難しいことが挙げられた。 【考察】発達障害の人が看護職に就くことに肯定的な意見は少なかったが、行動特性を肯定的に捉える施設もあった。障害者との共生社会を目指す現代社会において、発達障害のある人も看護職として就労するためには、臨床と学校による就労支援を目的とした対話の必要性が明らかになった。
1-2	吉永典子、城ヶ端初子、小山敦代(2021) 職場適応困難な新人看護師に対しての看護師長の行動 ⁴⁾	【目的】職場適応困難な新人看護師が職場適応するための、看護師長の行動を明らかにする 【対象】新人看護師教育で職場適応のために個別支援を行った看護師長10名 【方法】面接調査	【結果】職場適応困難な新人看護師が職場適応する為の看護師長の行動は、「間接的行動」と「直接的行動」に分類された。間接的行動は【病棟内外において新人看護師の育成体制の構築】【病棟内での指導方法の決定・支援】【受容する職場風土の醸成・整備】【指導にあたるスタッフの精神的サポート】【発達障害傾向の理解への努力】であった。直接的行動は【お互いが目指す看護師像への到達のための関わり】【社会人としての指導】【精神的支援】【動機付けへの関わり】であった。 【考察】職場適応困難な新人看護師が職場適応する為の看護師長の行動は、スタッフの指導への精神的サポート、発達障害に対する正しい知識を獲得することである。

表2 発達障害者の就労に関わる文献

番号	文献	目的・調査対象・方法	結果および考察
2-1	松田 光一郎 (2014) 自閉症者の継続雇用を可能にする要因に関する研究 関西圏にあるT社を事例に ⁵⁾	【目的】自閉症者を雇用する企業が、どのような工夫をして障害者雇用を継続しているのか、また、就労支援機関のジョブコーチは企業と協働し、どのように職場適応を推進していったのかを探り、自閉症者の継続雇用を可能にする要因を見出す 【対象】①障害者の職場実習を受け入れた経験がある、②障害者雇用の経験がある、③現在も継続して自閉症者を雇用している企業の雇用主 【方法】インタビュー調査	【結果】作業課題のスケジュール化や作業チェック表の導入など、自閉症者の障害特性に応じた配慮が、雇用を継続させる要因である。T社では、ジョブコーチを導入し、社員による支援の引き継ぎの際、具体的な支援のポイントや個別支援計画の見直しや更新に関する手続きについて、引き継ぎを行った。また、自閉症者の職場適応にどのような環境設定が必要であるかという具体的な配慮事項を関係者で共有することが示された。 【考察】継続雇用の要因として、①「就労支援機関との連携と環境調整」②「個別支援計画の共有と活用」③「支援技術の移行とナチュラルサポート(職場の従業員がジョブコーチに代わって、障害のある人の就労継続に必要なさまざまな支援を、自然にまたは計画的に提供すること)の形成」の3つが考えられ、当事者中心の観点から個別支援計画を作成し、雇用が継続される限り引き継いでいけるようにすることが重要であると指摘した。
2-2	沼崎 麻子 (2017) 成人ASD当事者の支援ニーズをいかに就労支援に反映させるか 成人ASD当事者を対象としたアンケート調査の結果から ⁶⁾	【目的】ASD診断を受けた当事者の多くに共通する就労支援ニーズの一端を明らかにする 【対象】北海道内在住の18歳以上で自閉症スペクトラムと診断されたことのある者 【方法】質問紙調査	【結果】回答者のうち就労している者は45.5% (20名)であった。職場で支援を受けているのは6割程度で、「同僚がASDや特性を理解し、サポートする」「就業時間の配慮」「対人業務の免除」などを受けており、その効果として、仕事の効率が上がったと回答している。同僚には、一般的なASD知識と個人の特性を把握することが望まれていた。 【考察】当事者のニーズを支援に活かすためには、評価指標に基づく支援、障がいの有無を問わず従業員全体を包摂する支援、働く時間や場所の選択できる、相談ができて助言を受けられるメンター制度を置くなどが必要であることが導かれた。
2-3	平野 啓介 (2019) 広汎性発達障害を持つ方の就労円滑化に関する方策の検討 就労している広汎性発達障害を持つ方の語りを手がかりに ⁷⁾	【目的】広汎性発達障害者が就労を円滑に進めていくために、どのような方策が必要かを明らかにする 【対象】高等養護学校を卒業し、C市内の一般企業で就労している広汎性発達障害者2名 【方法】インタビュー調査	【結果】2名の語りを「今の仕事の楽しさ・面白さ」「今の仕事で大変なこと・苦勞すること」「今の仕事の目標」「仕事において周囲からどのような配慮をしてもらいたいか」「障害特性への定型化した支援について思うこと」をコードに整理した。 【考察】視覚的理解が可能となる支援を基盤としつつ、「特性に応じた支援」「自己の障害特性の理解」「支援者による特性の理解」「就労現場での経験の蓄積」「就労でのやりがい」「主体的な活動や意欲の尊重」「個別性に合わせた支援」「職場環境の改善」「画一的な対応に留まらない」などが就労の円滑化への方策として見出された。
2-4	福岡 隆康 (2019) 職場定着を促進する人的資源管理施策 特例子会社の障がい者を対象とした定量的分析 ⁸⁾	【目的】障がいのある従業員に対する人的資源管理が、組織コミットメントを媒介して離職意思に与える影響を明らかにする 【対象】特例子会社の障がい者140名 【方法】質問紙調査	【結果】①情緒的コミットメントは、評価の適切性と離職意思との関係を媒介していなかった。②情緒的コミットメントは、積極的教育訓練と離職意思の関係を媒介していた。 【考察】長期的に組織とかかわりたいと思っている人ほど、組織の価値を理解しようと努め、情緒的コミットメントが高まり、組織に居続けると解釈できる。組織は公平な評価や報酬を生み出すような制度づくりや、勤労者自身の興味やニーズに基づいた自主的な自己啓発に対する積極的な支援、従業員を尊重し丁寧に扱う、職場内の十分なコミュニケーション、達成すべき目標を明確にするなどが、障がい者の組織への定着の重要な要因となっていることが示唆された。
2-5	川端 奈津子 (2019) 自閉スペクトラム症者が職場で陥りやすい過剰適応と対処 ⁹⁾	【目的】過剰適応の状態が顕著であった働くASD者2事例から、安定的な就労のための就労支援および雇用管理への示唆について考察する 【対象】成人期に自閉スペクトラム症の診断を受けており、現在の職場で6か月を超えて就労継続中で、障害者雇用枠で就労している当事者10名のうち、職場過剰適応状態であった2事例 【方法】インタビュー調査	【結果】ASD者は困難に遭遇すると、自己調整など「主体的な問題解決」を図り、人間関係・雇用の困難といった「会社の個性との向き合い」といった適応活動を行っている。このような過程によって、「仕事への価値観」が形成され、会社が期待する水準で業務を遂行できると、「仕事への満足と期待」が高まっていた。個々の強みを活かした職務が遂行できることは重要であるが、一方で、他覚的に就労が順調に見えても過剰適応が生じている場合があることが示された。 【考察】ASD者の就労は、一見、順調に見えても、本人の内面でストレスやジレンマが蓄積していることがある。その負荷を自覚できないと、周囲が善意で承認や評価を与え続けることが一層過剰適応を強め、離職や二次障害のリスクを高める可能性がある。本人が自身の特性や職場環境、負荷に無自覚な人もおり、過剰適応の予防と見立てを含めた雇用管理が就労継続支援に重要であることが示唆された。
2-6	福井 信佳、大歳 太郎、橋本 卓也 (2020) 職業訓練終了後に就職した発達障がい者の就業環境と満足度 ¹⁰⁾	【目的】発達障がい者の職場定着に影響すると考えられる就業環境と満足度との関係を分析する 【対象】A能力開発施設において職業訓練を修了し一般就労した発達障がい者28名 【方法】アンケート調査	【結果】満足度との関係は全対象者群で、「コミュニケーションの問題」「人間関係の問題」「マッチングの問題」があるほど、高学歴者群では3項目に加え「周囲の期待度が低い問題」があるほど満足度が低下していた。 【考察】就業継続について、就職する前に仕事とのマッチングや、就職後は、できる限り本人が希望する仕事の内容か、それに近い内容であるとともに、職場内のコミュニケーションが良好で情報伝達がスムーズに行われ、人間関係が良好に維持されることが重要な要件となっていた。高学歴者は知的に高くても遂行能力に課題があったり、周囲の期待がストレスになる場合があるため、支援者は本人の障がい特性を考えながら支援が必要であると考えられた。
2-7	廣田 幸子、矢島 正榮、奥野 みどり、櫻井 しのぶ (2021) 産業看護職による発達障害をかかえる労働者支援 ¹¹⁾	【目的】産業看護職における発達障害をかかえる労働者に対する支援の内容を明らかにして、適切な援助に向けた示唆を得る 【対象】産業看護職10名 【方法】インタビュー調査	【結果】5つのコアカテゴリーが生成された。【職場の困りごとを明らかにするアセスメント】、【困りごとに対処する本人の力を伸ばす援助】、【困りごとに対処する職場の力を伸ばす援助】、【本人と職場の支援者による実現可能な対処策への調整】、【事業場内外の支援者との連携による支援環境の整備】。 【考察】発達障害をかかえる労働者を支援する産業看護職には、発達障害の特性に関する専門知識と対応のスキル、本人と支援者の合意形成を図る調整力が求められ、事業場内外の支援者との連携と協働を円滑にする体制整備の必要性が示唆された。

発達障害者の就労支援においては、障害理解は支援の前提となるものである。昨今の発達障害者支援では、単に障害や特性の理解だけでなく、障害者のニーズや就労に関わる満足度など様々な観点から支援の取り組みが行われていた。

発達障害者を雇用する企業では、当事者が職場適応

できるような支援を導入していた。その一つは、障害者就労支援を行っている事業所からジョブコーチ（職場適応応援者）の派遣導入であった。ジョブコーチは、当事者への就労支援だけでなく、仕事を共にする社員に対して障害者理解や具体的な支援方法を提示する役割も担っていた（文献2-1）。

発達障害者のニーズに即した支援には、「障害者の多様性を踏まえ・理解した支援」「個人の特性に合った支援」「具体的な指導」などがあり、そのうえで「就業時間の配慮」「対人業務の免除」「メンター制度・相談制度」などの対応がなされていた。当事者は、このようなサポートが得られていると認識することにより、「今の仕事が好きだ」「今の仕事を続けたい」「今の仕事にやりがいを感じている」といった就業継続への意欲を抱くことにつながっていた(文献2-2)。

発達障害者の仕事へのやりがいや満足度は、今の仕事に「達成感がある」「対人業務・対人関係がない」「スキルや得意を活かせる」「特性に合っている」といった場合に高くなっていた。しかし、やりがいがあり満足度が高い仕事であっても、現状に満足しているのではなく、「新しい仕事を任せてもらいたい」「創造性が求められる仕事がしたい」「後輩指導を試みたい」「サポートが得られるのであれば、人と接する仕事もしてみたい」「サポートが得られるのであれば、グループやチームで働く仕事もしてみたい」などステップアップを望んでいた。このことから、発達障害者の就労ニーズを反映させる取り組みが必要であることが示唆された(文献2-2)。就業環境と満足度との関係においては、「コミュニケーションの問題」「人間関係の問題」「マッチングの問題」の3つの課題が認められ、高学歴者では、これら3つの課題に加え「周囲の期待度が高い問題」という課題が示されていた。これらの課題に対しては、発達障害者自身の障害理解の程度を考えながら対応し、障害者と支援者のお互いが仕事の楽しさを感じ、仕事のマッチングを適切に行うような支援が必要であった(文献2-6)。また、支援を受けながらも、主体的な活動を尊重する支援が必要であり、就労担当者には、特性を理解し対応することが求められるが、それが単純作業といった画一的な対応に留まらないことが、障害者の能力や意欲を向上させていた(文献2-3)。

発達障害者に接する態度では、支援者間で支援情報を共有したり、作業チェック表の導入や、言行一致して「褒める」「励ます」「微笑む」などの行動強化(文献2-1)、当事者のニーズと実際の支援にズレがある場合は、両者話し合いのうえで、当事者の意思を尊重する(文献2-2)、当事者の語りに耳を傾けたうえで支援を認識する(文献2-3)、などが行われていた。

職場内でコミュニケーションを図ることは、就労支援になっていた。職場内コミュニケーションを十分に

働かせることは、発達障害者が他者から役割を強要されたり、やむをえず従わなければならないような状態を防ぎ、果たすべき役割や、達成すべき目標を明確にできることにもなっていた(文献2-4)。また、コミュニケーションや人間関係が良好な職場であることは、就業満足度を上げることになることが示されていた(文献2-6)。

支援体制整備について、産業看護師の支援内容から「職場の困りごとを明らかにするアセスメント」「困りごとに対処する本人の力を伸ばす援助」「困りごとに対処する職場の力を伸ばす援助」「本人と職場の支援者による実現可能な対処策への調整」「事業場内外の支援者との連携による支援環境の調整」が抽出され、発達障害者への対応は、事業内外の支援者と支援体制を構築することが必要であることが示唆された(文献2-7)。

発達障害者への支援にあたり、当事者の内面にも気を配る必要があった。当事者の就労が他覚的に順調に見えても、本人の内面でストレスやジレンマが蓄積していることがあり、その負荷が自覚できないと、周囲が善意で承認や評価を与え続けることが過剰適応を強め、離職や二次障害のリスクを高める可能性がある。当事者が自身の障害特性や職場環境、負荷に無自覚な人もいるため、過剰適応の予防と見立てを含めた雇用管理が重要であった(文献2-5)。

V. 考察

1. 発達障害特性がある看護師の就労継続支援の現状

発達障害の中でも、①社会性の障害、②コミュニケーションの障害、③興味の限局と常同的・反復的行動、といった「Wingの三つ組み症状」が見受けられる自閉スペクトラム症(ASD)を疑わせる特性に対して、行動の違和感、人間関係作りが困難、信頼関係が得にくいと感じる人は多い。看護師には患者の命を預かるという責任があり、緊張が強いられる職業である。このような中、発達障害特性により業務遂行に困難を生じている後輩あるいは同僚看護師に対応していくことは、対応する側がストレスを抱えることにもなる。このような状況について、戸部ら(文献1-1)は、「患者の安全が確保できない」「患者対応に問題がある」「対人関係、コミュニケーションに問題」などの職務遂行で支障が生じる当該者への対応を必要としている。しかし、当事者に対応するためには「マンパワー不足」「周囲のスタッフへの負担が大きすぎる」「発達障害看

看護師への対応が困難」といった支援する周囲の看護職の加重負担をはじめとした職場環境の整備の難しさを述べていた。障害者との共生を目指す社会情勢の中で、今後どのようにキャリア連携・支援を行っていくのか検討が必要であると考え。

吉永ら（文献1-2）は、部署の責任者である看護師長には、当該看護師を受け入れる環境作りや、部署を越えて多くの人材を巻き込む行動が必要であることを指摘していた。また、指導に当たる看護師に疲労が生じることにもふれ、指導者への精神サポートの必要性を示唆した。当該看護師が就労継続するためには、当該看護師支援者と支援者への支援者、全体を見守る管理者など多くの人材が必要であり、戸部ら²⁾の調査による「発達障害を持つ看護職の就労に関して、約8割の施設が発達障害のある人の採用に否定的であった」という結果を理解することにもなる。

就労継続のためには、まずは新卒看護師の離職を防ぐ支援を行うことである。厚生労働省では、新卒看護師が基本的な臨床実践能力を獲得するために、医療機関で研修を実施することができる体制整備を目指した「新人看護職員研修ガイドライン」を作成している¹²⁾。看護基礎教育と臨床現場との乖離が離職の一因と捉え、それを埋めるために作成されたものである。このような乖離は、発達障害特性がある新卒看護師にとっては大きな負担になる。この乖離を埋め、発達障害特性がある新卒看護師が安心して就労するためには、戸部ら（文献1-1）の「発達障害を持つ看護職の就労にあたっては、臨床現場と看護師養成施設の両者が、就労支援を目的とした情報を共有し、建設的な対話を重ねていくこと」が必要である。こうすることで、臨床現場では、適切な職場配置を検討し、画一的な指導・支援ではなく、個別対応や配慮への準備ができると考える。

発達障害特性がある新人看護師への支援は、支援するスタッフに負担をもたらしていた。戸部ら（文献1-1）は「周囲のスタッフへの負担が大きすぎる」、吉永ら（文献1-2）は「指導にあたるスタッフの精神的サポート」が必要であることを明らかにしている。しかし、負担は支援するスタッフ側以外にもたらされるものではない。支援される当該看護師側から考えると、業務を覚えることだけでなく、社会的スキル、生活スキル、対人スキルを獲得し、職場適応していかなければならない。また、特別な指導・支援を受けていると気づいたときには、自尊感情を低下させ、抵抗感を持

つなどから、就労が困難な状況になることが示唆される。当該看護師への対応では、職場全員で支援することが求められている⁵⁾。離職を防ぎ就労継続のためには、周囲の人による支援だけを検討するのではなく、その人の適性を捉えた配置転換を含めた支援を検討することも必要であると考え。

2. 発達障害者への就労支援から考える発達障害特性がある看護師への就労継続支援策と課題

発達障害者およびその特性がある者に対する職場での就労支援の具体策を挙げている文献はまだ少ない。現在、取り組まれている就労継続支援策としては、①発達障害とその特性および支援についての理解のための情報伝達（文献2-1）、②発達障害者の就労に関わるニーズの理解（文献2-2）、③ジョブコーチとの連携支援（文献2-1）、④「就業時間の配慮」「対人業務の免除」など特性に合わせた仕事のマッチング（文献2-2、文献2-6）、⑤当事者の話を聞く、⑥従業員全員が相談でき、助言を受けられるメンター制度・相談制度を置く（文献2-2）、⑦職場内外の支援者との連携（文献2-7）、⑧達成すべき目標の明確化（文献2-4）、⑨個別支援計画の作成（文献2-1）、などである。これらは当該者が支援者側に求めていることであり、可能な範囲で様々な対応が行われていた。

以上から、発達障害者への支援では、「特性に応じた個別支援」を重視している。すなわち、発達障害特性は一人ひとり行動が異なるため、画一的な支援策を講ずることは困難であると言える。一方で、支援者側から当該者に対して、「自己理解」「職場状況理解」を求めている。このような双方からの要求は、感情的なわだかまりを生む要因となる。沼崎⁶⁾は、自閉スペクトラム症者調査結果から、当事者のニーズと実際の支援とのズレを可視化し、「その結果をもとに当事者と支援者が話し合い、支援を修正することで、当事者の側も自分の意思が尊重されている、自分に合った支援が受けられると感じることができる」ことを明らかにしている。

発達障害者への就労支援は、当該看護師への就労支援においても活かされるものである。例えば、発達障害特性の理解、個別支援計画、達成すべき目標の明確化、相談制度の設置、発達障害者支援をするジョブコーチによる介入、仕事のマッチングをふまえた所属部署の配置転換などである。戸部ら²⁾は、当該看護師を支援することが周囲の人の過重負担や疲弊を招いて

いると述べている。このような状況において、職場の管理者である看護師長は、職場適応困難な看護師への支援とともに、スタッフへの支援、他部署との連携を行うなど⁴⁾、管理者としての役割に加えジョブコーチの役割も担っていることが示唆された。このように当該看護師の就労を支える環境が整っていない中、手探りで支援をしている様子が窺え、支援体制整備への取り組みは喫緊の課題である。

2015年、改正障害者雇用促進法に基づく合理的配慮指針が策定され¹³⁾、職場においては、事業主と発達障害者との話し合いのうえで提供することが基本になっている。また、障害者が希望する措置は、その意向を尊重したうえで、事業主の過重な負担にならない範囲で講ずるとしている。しかし、発達障害特性がある者とは話し合い自体が困難であり、自己理解なしには就労上の配慮をすることはできない。就労継続のためには、支援する側とされる側の関係作りが不可欠であり、そのためには、まずは当事者が自身の障害特性を理解し、就労継続のためには支援が必要であることを自覚することであると考えられる。

ここまで、当該看護師の就労継続支援の困難さを述べてきたが、当該看護師の特性を肯定的に捉える施設もあった。「関心があることは集中してできる」「熱心であり、一生懸命さと業務に慣れれば比較的専門的に追及しておこなえる」「ルーチンワークに適しているため、得意な分野を極めることができる」²⁾などである。これらは、特性を理解したうえでの適切な支援、経験の積み重ね、仕事のマッチングによるものと考えられ、当該看護師への支援の検討に活かされるものと考えられる。

当該看護師の就労継続支援にあたっては、当該看護師のニーズに即した支援になっているか、個々に合った支援になっているか、合理的配慮を提供しているか、支援環境は整っているのかなど、今後実証研究が必要である。

VI. 結論

今回、発達障害特性がある看護師の就労継続支援を文献から検討した。検討した論文数は2件と極端に少なかった。これは、国内の原著論文のみを対象としたためであり、当該看護師の就労上の困難、それを支える周囲の支援を検討することに反映することができなかった。今後は、当該看護師自身の就労の現状、支援ニーズ、支援者ニーズなどを調査し、支援方法を検討

する必要がある。また、「同じ施設内で就労継続をする」のか「看護師として働き続ける」のかといった研究のアウトカムをどこに置くのかと言った問題の検討も必要である。

次に合理的配慮の問題である。2006年に国連で採択された「障害者の権利に関する条約」の条文において「合理的配慮」が示された。その定義は、「障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。」である。日本においても2015年に合理的配慮指針が策定され、教育機関や企業では、「合理的配慮」の言葉が浸透しつつある。しかし、この配慮の対象は、本人に自覚がある「障害者」であり、発達障害特性があるだけでは配慮の対象とはなりにくく、支援する側からの一方的な配慮は、不必要な手助けとなる。就労にあたっては、発達障害特性があることの自己理解、職務遂行に困難があること、就労支援が必要であることへの気づきを促すことが必要である。

自己理解については、いつの段階で促すのかという問題もある。日戸ら¹⁴⁾は「高校までの段階から始めることが望ましい」と述べ、大学のキャリア支援や職場の就労支援において自己理解を求めている。特に就職した後は、自己理解をする機会も方法もなく、これらについての検討も必要である。

VII. 研究の限界と今後の課題

- ・発達障害およびその特性がある看護師の就労については、看護管理者から捉えられ現状や問題について報告された研究論文であり、当事者からの就労に関わる現状や問題が報告された論文は見当たらず、発達障害およびその特性がある看護師の就労継続のための具体的支援方策の示唆を得ることはできなかった。
- ・発達障害特性がある看護師が、看護師として仕事を続けていくためには、特性に合わせた個別的な対応が必要である。これは当該看護師に直接関わる者だけでなく、組織全体で職場環境整備に取り組み、多様な支援体制の構築が必要である。

本研究における利益相反はない。

引用文献

- 1) 厚生労働省：保健師助産師看護師法，2001.
- 2) 戸部郁代，伊東美佐江：発達障害を持つ看護職の就労に関する病院の実態，*国際ナショナル Nursing Care Research*19 (3)，51-59, 2020.
- 3) 桑田良子，渡邊章：発達障害者・知的障害者が働き続けるために必要な要因の検討 思春期のキャリア教育を考える前段階として，*植草学園大学研究紀要* 7, 59-67, 2015.
- 4) 吉永典子，城ヶ端初子，小山敦代：職場適応困難な新人看護師に対しての看護師長の行動，*聖泉看護学研究* 10, 33-43, 2021.
- 5) 松田光一郎：自閉症者の継続雇用を可能にする要因に関する研究 関西圏にある T 社を事例に，*自閉症スペクトラム研究* 12 (1)，65-72, 2014.
- 6) 沼崎麻子：成人 ASD 当事者の支援ニーズをいかに就労支援に反映させるか 成人 ASD 当事者を対象としたアンケート調査の結果から，*自閉症スペクトラム研究* 15 (1)，5-16, 2017.
- 7) 平野啓介，広汎性発達障害を持つ方の就労円滑化に関する方策の検討 就労している広汎性発達障害を持つ方の語りを手がかりに，*旭川大学短期大学部紀要* 49, 17-26, 2019.
- 8) 福間隆康：職場定着を促進する人的資源管理施策
—特例子会社の障がい者を対象とした定量的分析—，*高知県立大学紀要 (社会福祉学部編)* 68, 25-39, 2019.
- 9) 川端奈津子：自閉スペクトラム症者が職場で陥りやすい過剰適応と対処，*産業精神保健* 27 (4)，370-377, 2019.
- 10) 福井信佳，大歳太郎，橋本卓也：職業訓練終了後に就職した発達障がい者の就業環境と満足度，*日本職業・災害医学会会誌* 68 (1)，17-22, 2020.
- 11) 廣田幸子，矢島正榮，奥野みどり，他：産業看護職による発達障害をかかえる労働者支援，*医療看護研究* 17 (2)，13-23, 2021.
- 12) 厚生労働省：新人看護職員研修ガイドライン【改訂版】2014
- 13) 厚生労働省：雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（合理的配慮指針）
- 14) 日戸由刈，萬木はるか，武部正明，他：アスペルガー症候群の人たちの就労困難に対する早期介入 介入モデルの考案と『就労準備講座』実践の試み，*精神科治療学* 26 (6)，779-787, 2011.