2025 年度 若手・女性研究者奨励金 レポート

研究課題	**発達障害特性を有する看護師の職務適応に向けた支援** **ー文献検討と先行研究によるベストプラクティスの実行可能性と課題ー**
キーワード	①看護師、②発達障害特性、③職務適応

研究者の所属・氏名等

フリガナ 氏　名	ヤジマ　カズミ 谷島　和美
配付時の所属先・職位等 （令和７年４月１日現在）	関東学院大学看護学部　助教
現在の所属先・職位等	神奈川県立保健福祉大学 保健福祉学部　看護学科　助教
プロフィール	精神疾患患者に対して水準の高い看護を提供する精神看護専門看護師としての臨床経験を経て、現在は大学教員として教育・研究活動に従事しております。一般病院でも心のケアを行う「リエゾン精神看護」を専門とし、主にがん患者・家族のサポート、看護師のメンタルヘルス支援に関する研究を行っています。

1. 研究の概要

わが国では 2005 年に発達障害者支援法が施行され、児童を含む発達障害がある人への適切な支援が推進されている。これにより、発達障害という言葉は看護師の間にも広く浸透した。本邦の看護教員を対象とした研究では、学生の 1.02%が、[聞く][話す][読む][書く][計算する][推論する][不注意][多動性-衝動性][対人関係-こだわり]のうち 1 つ以上に、特別な教育的支援を擁していることが分かっている（Ikematsu et al,2014)。また同様の手法を用いた看護管理者を対象とした研究では、新卒看護師の 2%以上に発達障害に関連する特別な支援が必要であり、このうち 40.9%は最初の就職先において 1 年以内に退職したと示されている（Ikematsu et al,2019)。発達障害を有する看護職の就労に関する病院の実態調査研究においても、発達障害のある看護職の在籍状況として、[発達障害と診断されている] 11 施設(5.5%)、[発達障害と未診断だが本人が公表している] 7 施設(3.5%) 、[発達障害と未診断だが周囲が疑っている] 140 施設(69.7%) とのデータがある（戸部・伊東,2020)。Kawakami らの研究においても、職場不適応に陥った就労後 3 年以内の看護師には、少なからず発達障害の特性を有する者が存在している（Kawakami et al,2019）と示されており、明らかな診断がついていなくても発達障害の特性を有し、職務に支障をきたしている看護師が一定数存在していることがわかる。2022 年度の日本看護協会における調査では、新卒看護師の離職率が 10.3%に増加したことが報告されており、新卒で早期に離職する看護師の中には発達障害の特性を有する看護師が含まれている可能性がある。これらの看護師は適切な支援によって職務に適応できる可能性もあり、特性に合わせた個別の支援の必要性が示唆されている。

2. 研究の動機、目的

申請者は 2013 年より精神看護専門看護師として活動し、看護師のメンタルヘルス支援に携わってきた。発達障害の特性を有する人は、その特性ゆえに様々なストレスに直面す

る機会が多く、またストレスの受け止めや対処の仕方が適切でないため、環境への不適応を引き起こしやすい（林,2015）。申請者もメンタルヘルス不調を訴える看護師が持つ発達障害の特性と職務適応困難に着目し、教育・指導にあたる看護師、看護管理者との連携を重ねてきた。しかしながらその支援は困難を極め、当該看護師の退職や教育・指導にあたる看護師の疲弊など、様々な問題に直面した。2016 年には障害者差別解消法が施行され、これにより障害を理由とする不当な差別的取り扱いの禁止や合理的配慮の提供が法的に義務化された。臨床において発達障害特性を有し、職務適応困難となる看護師の多くは、正式に発達障害の診断はついておらず、就職後にその特性が表面化することが多い。たとえ診断がついていなくとも、本人が抱える職務適応上の困難に適切な支援を提供することが求められている。

しかしながら、発達障害の特性を有する看護師に関する研究はごくわずかであり、発達障害の特性を有する看護師が職務適応するための適切な支援については、未だ明らかにされていない。申請者は現在、発達障害特性を有する看護職員の支援を標準化するためのガイドラインの作成に取り組んでいる。本研究はその一環として、現時点で明らかになっている支援方法（ベストプラクティス）について、臨床現場における実行可能性と課題を明らかにすることを目的とした。

3. 研究の結果

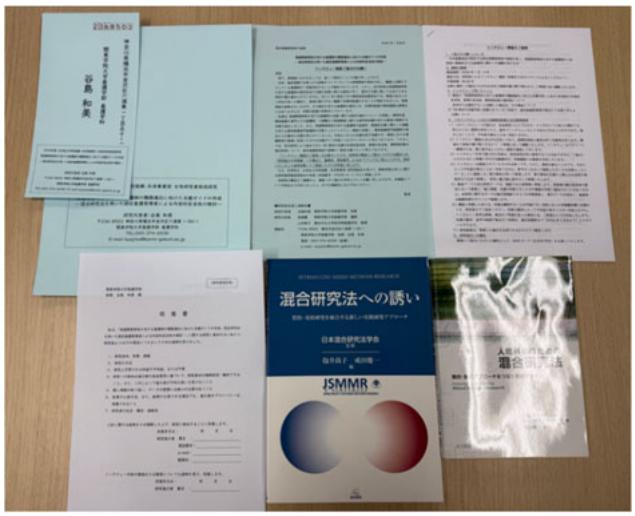
1）発達障害特性を有する看護師の支援に関する国内文献レビュー

医中誌WEB、CiNii Articlesを用いて、2015年～2025年の10年間に発表された国内文を対象に検索を行った。キーワードは「看護師OR看護職」AND「発達障害OR自閉スペクトラム障害OR注意欠如・多動症」とした。文献は解説・総説も対象とし、精神看護を専門とする看護師、精神科医、心理職など発達障害に関する専門的知識を有する著者が記載した文献に限定した。最終的に基準を満たした35件の文献を分析対象とした。支援の内容はカテゴリ化し、精神看護専門看護師1名、精神看護を専門とする教員2名で妥当性を検討した。支援の内容を分析した結果、管理者が実施する「支援における基本的な姿勢」、直接指導に当たるスタッフが実施する「業務遂行に関する具体的な支援」、「当事者のセルフアドボカシー」、「指導者の支援」の4つのカテゴリが抽出された。「支援における基本的な姿勢」は、「合理的配慮の視点」「発達障害特性の理解と当事者の視点での支援」など10のサブカテゴリで構成され、管理者が当事者の特性を理解し、組織的に支援する重要性が示唆された。「業務遂行に関する具体的な支援」は「視覚的な指示の活用」「作業を行う環境の調整」など11のサブカテゴリで構成され、安全で確実に看護業務を遂行するための指導の方法が示された。「当事者のセルフアドボカシー」は4つのサブカテゴリで構成され、当事者が自己理解を深め、対処行動を促進することや、支援を求めることの重要性が示唆された。

2）発達障害特性を有する看護師の職務適応に向けた支援ガイドの作成

−認定看護管理者による妥当性、実行可能性の検討−

先行研究として実施した国内文献レビュー、また申請者らが 2024 年に実施した発達障害特性を有する看護師の支援に携わった経験を有する精神看護専門看護師を対象としたインタビュー調査の結果をもとに、58 項目の支援内容を抽出した。しかし、これらの支援内容は看護管理者の視点からの検討が不十分である。本研究は、看護管理者の視点から、先行研究により抽出された支援内容の妥当性、実行可能性を検討することを目的とした。2025 年 12 月から 2026 年 2 月に、認定看護管理者を対象



に 58 項目の支援項目の妥当性、実行可能性に関する半構造化インタビューを実施した。インタビューの内容は逐語録を作成し、支援内容ごとに記述した。結果の分析にあたっては精神看護専門看護師 1 名、精神看護を専門とする教員 2 名で検討した。本研究は、関東学院大学の人に関する研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。8 名の認定看護管理者が調査に参加した（認定看護管理者経験年数は平均 5.4 年)。インタビュー調査の内容を分析した結果、ガイドを作成する意義や支援の内容については概ね妥当であると判断した。しかし、発達障害に関する知識や対応力には看護管理者も個人差があり、教育的アプローチを併用する必要性や、支援が必要なことは理解できるものの、実行が困難な支援内容も多く、スタッフの負担を懸念する意見があった。また、職務の適応状況に関する当事者の自己評価と周囲の評価が一致せず、支援についての合意形成がしばしば困難となること、状況によってハラスメントと受け取られるリスクが課題として挙げられた。

4. 研究者としてのこれからの展望

発達障害の診断はないがその特性がある場合、合理的配慮の提供義務はないが、同様の配慮が効果的とされています。支援の方向性を明確にするひとつのツールとして支援ガイドの作成は必須と考えますが、支援の実施については組織による支援の限界や課題があることが明らかとなりました。実際の支援は、合理的配慮の考え方に基づき支援者側の実施に伴う負担が過重でない範囲で対応することが期待されます。今後は、提供できる支援に関する施設特性や支援者の特性による差や課題について引き続き調査を継続してまいります。

5. 支援者（寄付企業等や社会一般）等へのメッセージ

本研究の実施にあたり、多大なるご支援を賜りましたことに、心よりお礼を申し上げます。皆様からのご支援のおかげで、着実に研究を進めることができ、今後の研究につながる一定の成果を得られたものと考えております。本研究で得られた結果をもとに、今後の研究のみならず、看護師の職務適応に向けた支援につなげ、広く社会に還元してまいりたいと思います。改めまして、ご支援に深く感謝申し上げます。