

令和元年9月12日現在

機関番号：32309

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K12315

研究課題名(和文) 発達障害をもつ労働者を支える産業看護職による支援方法の開発

研究課題名(英文) Development of supporting method by occupational health nurses that supports worker who has developmental disorder

研究代表者

廣田 幸子 (HIROTA, Sachiko)

群馬パース大学・保健科学部・准教授

研究者番号：00587678

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：産業看護職による発達障害者および発達障害が疑われる労働者の支援の実態と課題を明らかにし、支援方法を検討することを目的とした。日本産業衛生学会産業看護部会員を対象とした発達障害者支援の実態調査、産業看護職の発達障害者個別支援プロセスの質的分析を行った結果、個別支援技術に関する課題があり、発達障害者支援専門機関による後方支援体制および事業場として支援体制構築の重要性が示唆された。医療機関や専門支援機関の支援活動をガイドとして、産業看護職の個別支援の実践能力を高めることを目的とした内容構成と好事例を集積したツール開発の必要性が認められた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

産業看護職による発達障害者および発達障害が疑われる労働者に対する支援の実態と課題が初めて明らかになった。得られた知見から、産業看護職による発達障害者の個別支援技術、事業場内で発達障害者の支援体制を構築するための技術、また事業場内外で活用できる資源との効果的な連携に向けた技術開発の必要性への示唆が得られた。発達障害者および発達障害が疑われる労働者の職場定着と安定した職業生活に寄与すると思われる。

研究成果の概要(英文)： It aimed to clarify the realities and the problem of the support of the worker from whom the developmental disorder person and the developmental disorder by occupational nurses were suspected, and to examine the supporting method. There is a problem concerning the individual support skill as a result of the investigation of actual conditions of the developmental disorder person support intended for the Japan Society for Occupational Health Expert Community of Occupational Health Nursing member, and qualitatively analyzing the developmental disorder person individual support process of occupational health nurses. The importance of the construction of the logistical support system by the developmental disorder person support specialized agencies and the construction of the system of the developmental disorder person support in the workplace was suggested. The necessity of the tool to aim to improve the practice ability of individual support of occupational health nurses was admitted.

研究分野：産業看護

キーワード：発達障害者 産業看護職 個別支援 支援体制整備

## 1. 研究開始当初の背景

平成 17 年発達障害者支援法の施行以降、発達障害のある労働者の就職件数が増加している。早期に発達障害の診断を受けて学齢期から支援が開始されている場合は、学校から職業への移行支援を受け、就職や職場の定着が進んでいる。しかし、発達障害者自身も職場も障害に気づかずに就労が始まる事例や、大学等を卒業して障害者としての就労を選択し、支援や配慮を受ける事例は限られており、障害の特性に対して不適切な職業選択や、採用後の不適応の問題が生じている。また、周囲の発達障害に対する理解が乏しいため障害への配慮がなされず、業務や人間関係などで困難を生じる事例が多数存在し、うつ等の二次障害を発症して休職に至る場合が少なくない。

産業看護職は、職場のメンタルヘルス対策において労働者の最も身近な支援者であり、平成 18 年に厚生労働省が定めた「労働者の心の健康の保持増進のための指針」により、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」の一員として位置づけられている。

産業看護職が対応するメンタルヘルス不調の労働者には発達障害者も多く含まれることが予想されるが、その支援経験が少なく、障害の特性に対応する専門的な支援技術を備えているとは考えにくい。また、中・小規模事業場では産業看護職が唯一の産業保健スタッフであることも多く、産業看護職に対する支援策に関する検討が必要である。

## 2. 研究の目的

本研究は、産業看護職による発達障害をもつ労働者（疑いを含む、以下「発達障害者等」）に対する支援方法の検討のため、次のことを明らかにすることを目的として着手された。

- (1) 全国の産業看護職による発達障害者等の支援の実態と課題を明らかにする。
- (2) 産業看護職による発達障害者等の先駆的支援方法を明らかにする。
- (3) 産業看護職における「発達障害のある労働者の支援ガイドライン」開発の方向性を検討する。

## 3. 研究の方法

- (1) 産業看護職による発達障害者等と職場の支援における現状と課題の検討

### 質問紙の作成

産業看護職の発達障害者等支援に関する先行文献から、発達障害者等と職場への支援、関係機関との連携の実際に関する記述を抽出し、研究者らの先行研究により抽出された発達障害者等支援技術の構成要素の結果に基づき質問項目を検討し、4 名の産業看護職及び 3 名の保健師にプレテストを実施して、質問紙を作成した。

### 全国の産業看護職による発達障害者等と職場の支援における実態調査

日本産業衛生学会産業看護部会の会員 1,649 人を対象に郵送調査を実施した。調査項目は、回答者の基本属性、事業場規模、発達障害者等支援経験の有無、支援の従事者、関係機関との連携、事業場における支援体制整備の取り組み、看護職の役割、看護職による個別支援内容、看護職の支援に対する困難等であった。

- (2) 産業看護職による発達障害者等と職場の先駆的支援事例について支援方法の分析

(1)の研究対象の内、承諾を得られた 10 名の産業看護職に対して面接調査を実施し、有効な支援が行えたと思う事例について、支援経過に沿って支援の契機、支援者の関わり、支援の内容とその意図、支援の課題等を聴取し、質的帰納的に分析した。

- (3) 産業看護職における「発達障害のある労働者の支援ガイドライン」の開発に向けた検討

(1)及び(2)の支援方法の結果から発達障害者等の支援に必要なツールについて、産業看護職より意見聴取を行い、内容を検討した。

## 4. 研究成果

- (1) 産業看護職による発達障害者等と職場の支援における現状と課題の検討

### 質問紙の作成

産業看護職の支援技術は、産業看護職の問題の全体像を明確化する技術、支援体制を構築する技術、発達障害者等本人の自己管理能力を高めるための支援技術、環境を調整する技術、職場を支援する技術及び産業看護職の相談体制整備に関する知見が得られた。これを基盤として、質問項目は、発達障害者等の事業場における支援体制、産業看護職による支援体制整備に関わる内容、

産業看護職による個別支援内容、産業看護職の支援技術向上に向けた内容、支援に対する産業看護職の困難等に関する内容を中心に構成された。

## 全国の産業看護職による発達障害者等と職場の支援における実態調査

381人から回答を得た（回収率23.1%）。回答者の保有資格は保健師、看護師の基礎資格の他、衛生管理者、心理相談員（THP指導者）または産業カウンセラーの資格を併せもつ者が各40%前後であり、産業看護職としての通算経験年数は14.3±9.1年であった。所属機関は1,001人以上の事業場が181人（47.6%）で最も多く、産業保健スタッフ体制は、看護職は保健師1人が106件（27.8%）で最も多く、産業医（内科等）は非常勤が236人（61.9%）、精神科を専門領域とする非常勤の産業医及び心理職がそれぞれ約20～30%であった。

発達障害者等の支援経験がある者は約70%であった。支援の従事者は保健師、産業医、人事労務担当者、発達障害者等の直属の上司が50%前後であった。支援の契機は直属の上司からの相談162人（59.8%）が最も多く、支援方針の決定には産業医、直属の上司、人事労務担当者の順で関与が認められ、保健師は152人（55.7%）であった。連携機関は医療機関が175人（64.6%）と最も多く、地域障害者職業センター等の専門機関は10%前後に留まり、いずれの機関とも連携していないのは53人（19.6%）であった。事業場としての支援内容で多かったのは、メンタルヘルスに関する指針の策定であり、看護職が関与している内容で多かったのは、指針の策定及び個別の事例検討会の開催であった。

個別支援の内容は、約半数が管理監督者からの相談に関する対処や助言、人事労務担当者との連携、職場の同僚からの相談に関する対処や助言、日常的な支援ニーズのアセスメント、適正配置や具体的な作業内容に関する助言等であった。約50%の回答者は、個別支援技術の不足及び発達障害者等を職場で支援する必要性に関する理解不足を挙げ、専門機関の確保、支援に関わる職場及び産業保健スタッフのマンパワー不足に困難を感じていた。また、支援技術を高めるために約70%が研修会や書籍等から知識を得ていた。

産業看護職による発達障害者等の支援は、日常的に人事労務担当者や本人からの相談と、産業医等、産業保健スタッフと協働した発達障害者等本人及び職場の上司や同僚に対する個別的な対応を主としていた。発達障害者等に対する適切な配置や作業内容、職場の管理監督者に対する助言等の具体的な支援内容に関する課題があり、発達障害者支援専門機関による後方支援体制及び事業場として発達障害者等支援体制構築の必要性が示唆された。

## (2) 産業看護職による発達障害者等と職場の先駆的支援事例について支援方法の分析

10人の産業看護職に対して面接調査を実施した。

産業看護職の保有資格は9人が保健師、1人が看護師であり、産業看護職としての経験年数は4～32年、担当している事業場の従業員数は300～1,000人が4人、1,001人以上が6人であった。

51のコード、20のカテゴリー、6のコアカテゴリー【情報を集める】、【困りごとを本人と周りの関係から理解する】、【本人の自己管理能力を高める】、【安心できる環境をつくる】、【職場による自立した支援に向けて育てる】、【支援体制をつくる】が生成された。以下、【】はコアカテゴリー、<>はカテゴリー、「」はコードを示す。

産業看護職は、職場の上司や管理監督者、人事労務担当者や本人からの相談をうけ、直接本人と接することで「やりとりの中で違和感をもつ」。その理由を見つけるために「本人からの情報を得る」、「職場からの情報を得る」ことを通して、【情報を集める】。また、<本人の困りごとを明らかにする>、<職場の情報とすりあわせる>ことで、職場での困りごとを本人と職場の側面から明確にして、【困りごとを本人と周りの関係から理解する】。これらの状況から、支援の方向性を明確にするための手段として<診断への橋渡しをする>ことで<医療へつなげる>。

産業看護職は、本人の感覚過敏に対応する「静かな環境を整える」等、本人が<仕事に集中できる環境を整える>や<本人の話をじっくり聴く>、また、<職場の困り感を受けとめる>といった、本人や職場が【安心できる環境をつくる】。更に、本人の日常生活や服薬の管理といった<日常生活を整える>、<本人が理解できる言葉で説明する>、ことで「本人が自分の自己理解を進め(る)」【本人の自己管理能力を高め(る)】ていた。

これらの支援者として、日常生活の管理や予測的な問題に予防的に対応するため、<家族を支援者にする>ことにより、家族へ協力を求めていた。また、職場で本人ができる仕事に従事できるように、産業看護職が<具体的な仕事の方法をつくりだす>、職場に<具体的な仕事の計画を立ててもらおう>といった提案を通して、【職場による自立した支援に向けて育てる】。

事業場外の支援機関として、医療機関については<職場に求める配慮の情報収集をする>。医療機関への同行受診を通して<医療機関と関係をつくる>ことで、円滑な連携に向けた工夫を行っていた。また、発達障害者支援専門機関については<支援専門機関の支援方法を取り入れる>中で、本人の特性に応じた具体的な仕事の方法を理解していた。産業看護職は、支援の多様な局面で<本人に合う支援者を見つけ(る)>、<支援者の役割を明確にする>、<事業場に支援の

方向性を確認する>ことを通して、本人が安心して働くことができ、職場が事業場内外の資源を活用しながら自立して支援できることを求めて【支援体制をつく(る)】っていた。

### (3) 産業看護職における「発達障害のある労働者の支援ガイドライン」の開発に向けた検討

(1)及び(2)の支援方法の結果から発達障害者等の支援に必要なツールについて、産業看護職により意見聴取を行い、内容の検討を行った。

聴取したのは、事業場内の統括保健師としての立場にある産業保健師 2 人と産業看護職が単独で配置されている産業保健師 2 人、発達障害児(者)支援を専門とする研究者 1 人であった。

発達障害者等の支援において、産業看護職が産業カウンセラー等の有資格者でスーパービジョンを受けられる立場にあることや医療機関、地域障害者職業センター等、活動全般に対する助言や協力を得られる専門機関を確保していることが、個別支援に有効に機能している特徴があった。産業看護職の本人と職場への継続的な支援において、本人の職業生活で予防的な介入が求められる支援の局面では、支援者の協力の確保と活用といった調整は産業看護職の重要な役割であり、円滑に進めるための日常的な関係づくりの必要性が言及された。

また、これら個別支援の好事例の実績が事業場における発達障害者支援の体制構築と整備への基盤となることが示された。

今後の産業看護職による発達障害者等支援ツールの開発に向けて、医療機関や支援専門機関の支援活動をガイドとして、産業看護職の個別支援の実践能力を高めることを目的とした内容構成と好事例を組み合わせたガイドラインの必要性が認められた。

## 5 . 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1 件)

廣田幸子、矢島正榮、奥野みどり、小林亜由美、産業看護職による発達障害者支援の現状と課題、第 92 回日本産業衛生学会、2019

## 6 . 研究組織

### (2)研究協力者

研究協力者氏名：矢島 正榮  
ローマ字氏名：YAJIMA, Masae

研究協力者氏名：奥野 みどり  
ローマ字氏名：OKUNO, Midori

研究協力者氏名：小林 亜由美  
ローマ字氏名：KOBAYASHI, Ayumi

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。