
〈原著論文〉

知的障害児を対象とした福祉型障害児入所施設における看護職員の実態

人間総合科学大学 保健医療学部 看護学科

市 川 和 男

The actual state of nursing staff at residential welfare facilities for Children with intellectual disability.

Kazuo Ichikawa

Key Words: Children with intellectual disability, Residential welfare facilities for Children with intellectual disability, Nursing staff, Welfare staff, Medical care

《和文抄録》

目的：知的障害児を対象とした福祉型障害児入所施設における看護職員配置施設の看護職員の人員配置やその役割、実践の現状と課題を明らかにする。

方法：全国 223 カ所の上記施設の看護職員の統括者を対象に記銘自記式質問紙を郵送し、85 施設（回収率 38.1%）、141 名（2012 年社会福祉施設等基礎調査による知的障害児施設の看護職員数 151 名に対する回答者率 93.3%）の回答を分析した。

結果：常勤看護師の総数 89 名（63.1%）。常勤が 2 人以上配置の看護師 59 名（41.8%）と、50 代女性 63 名（44.6%）が最も多く、主な看護内容は、状態観察、通院、情報交換、衛生管理、服薬取寄せ・配薬、行事参加が 8 割以上である。52 件の自由記述は、Berelson の内容分析にて、207 記録単位に分割。看護職員の強みカテゴリ 17、課題カテゴリ 24 が形成され、70% 以上の一致率であった。

結論：看護職員の年代別、職種、就業形態別の特徴や、主な看護内容が明らかにされた。また、看護職員の深刻な人員不足や 2 人以上の常勤看護職員の配置が望まれる状況、看護職員の強みと課題が対照的な 10 の特徴について示唆を得た。

キーワード：知的障害児、福祉型障害児入所施設、看護職員、福祉職員、医療的ケア

2018 年 7 月 31 日受付／2018 年 9 月 27 日受理

I. はじめに

知的障害の児童を対象とした障害児入所支援については、2012（平成 24）年 4 月、根拠規定が児童福祉法に一本化され、障害の重複化等を踏まえて、「福祉型障害児入所施設」に再編された¹⁾。知的障害児を対象とした施設における障害の重複等の状況については、日本知的障害者福祉協会「平成 23 年度全国知的障害児施設実態調査報告調査」によると、調査対象の 234 施設中、166 施設（回収率 70.3%）の約半数の入所者は、発達障害や身体障害などの重複障害があると報告されている²⁾。

障害の重複や虐待等により、服薬管理などの医療行為及び健康管理の必要な児童に対する支援体制の強化を図るため、2010（平成 22）年より、障害児施設措置費による 1 名分の医行為等を担当する看護職員の配置加算が設けられ³⁾、厚生労働省の「平成 23 年社会福祉施設等基礎調査」によると、全国 225 カ所の知的障害児施設の中で 151 名の看護職員が福祉型障害児入所施設に人員配置されている実態があり⁴⁾、福祉型障害児入所施設における看護職員の役割は欠かすことができない状況になっている。

しかし、福祉型障害児入所施設に対する人員配置や設備については、従来の最低基準及び指定基準が踏襲され、看護職員の人員配置が必置として規定されていない現状⁵⁾があり、看護師配置加算により看護職員の配置が行われている施設や併設の障害者支援施設と連携し、兼務として看護職員を配置している施設、また、全く看護職員が配置されていない施設もある。

さらに、知的障害児を対象とした福祉型障害児入所施設における看護職員配置施設の看護職員の人員配置やその役割、実践の現状と課題についての研究は皆無であり、その詳細な実態については現在、明らかにされていない現状がある。

以上から本研究は、研究者の専門領域である知的障害児を対象とした福祉型障害児入所施設における看護職員配置施設の看護職員の人員配置やその役割、実践の現状と課題を明らかにすることを

目的とした。

II. 用語の定義

1. 看護職員

本研究における看護職員とは、保健師助産師看護師法において、傷病者若しくはじよく婦に対する療養上の世話又は診療の補助を行うことを業とする「保健師」「助産師」「看護師」「准看護師」とする。

2. 福祉職員

本研究における福祉職員とは、児童福祉施設設備及び運営に関する基準において、生活指導及び学習指導、入所支援計画の作成、児童と起居を共にする「児童指導員」。または、専門的知識及び技術をもつて、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする「保育士」とする。

3. 医療的ケア

本研究における医療的ケアとは、平成 17（2005）年厚生労働省（2005）による「医師法 17 条、歯科医師法 17 条及び保健師助産師看護師法 31 条の解釈について」の通達により「原則として医行為ではないと考えられるもの」として、①体温計による測定②自動血圧計による血圧測定③新生児以外、入院の必要のない動脈血酸素飽和濃度測定のパルスオキシメーター装着④軽微な傷や火傷の手当て、ガーゼ交換⑤入院外、医師や看護師の観察の必要がない、使用に専門的配慮が要らない軟膏・座薬の挿入、一包化された内服薬の内服⑥異常がない爪の爪切り⑦重度の歯周病のない口腔の清掃⑧ストマの排泄物を捨てる（パウチ交換は除く）⑨耳垢の除去（耳垢塞栓の除去を除く）⑩自己導尿のカテーテル準備や体位の保持⑪市販のデイスコ浣腸器の浣腸の 11 項目が列挙されている。しかし、病状が不安定の場合は、看護職員や病医院の医師による判断が重要である医行為として補則されている。そのため、本研究では、福祉職員が利用者に、内服薬の介助、軟膏塗布・湿布の貼布、爪切り点眼、座薬挿入、血圧測定、摘

便、浣腸を行う行為を医療的ケアの範囲として用いた。また、喀痰吸引や経管栄養の医療的ケアについては対象外とした。

Ⅲ．研究方法

1. 研究デザイン

本研究における研究デザインは、記名自記式質問紙にて返信用封筒を用いた個別投函による郵送回答による郵送調査法を用い、「看護職員の職員配置の有無」について二項選択法、「看護職員配置施設における看護職員の総数、職種、勤務形態、就業形態、年代、性別の人数」「看護職員配置施設における看護職員が現在実施している看護内容」について黒沢らの実践報告⁶⁾をもとに多肢選択法などの回答法を用いた量的記述的研究である。さらに、「看護職員の配置に関する現状の強みや課題」について自由回答に対する回答法を用いた質的帰納的研究である。

2. 調査の対象

調査対象施設は、全国の知的障害児を対象とした福祉型障害児入所施設であり、2012（平成24）年3月30日現在の社会福祉施設等基礎調査225カ所のうち、「全国知的障害関係施設・事業所名簿2013」⁷⁾に記載のある自閉症児施設を除く223カ所とした。また、調査対象者として、全国の知的障害児を対象とした福祉型障害児入所施設に所属する看護師や保健師などの看護職員の統括者とした。調査期間は、2014（平成26）年10月1日から10月31日である。

3. 分析方法

量的記述的研究における、「看護職員の職員配置の有無」および、「看護職員配置施設における看護職員の総数、職種、勤務形態、就業形態、年代、性別の人数」「看護職員配置施設における看護職員が現在実施している看護内容」における選択的回答を集計し、記述統計値を算出した。また、質的帰納的研究における「看護職員の配置に関する現状の強みや課題」に対する自由回答については、舟島⁸⁾が提唱する

Berelsonの内容分析を用い、「カテゴリ」として分類した。カテゴリの信頼性については、質的研究の経験があり、福祉や看護の臨床経験を持つ看護学の研究者2名により、カテゴリ分類への一致率をScott, W.A.の式に基づき算出し、分析結果の信頼性を確保した。

表1 調査票の調査項目

問	調査項目
問1	看護職員の職員配置の有無について 施設における職員配置について (1) 年代、性別の人数について（図1）
問2	(2) 看護師の就業形態（図1） (3) 現在実施している看護内容について（図2） (4) 看護職員の配置に関する現状の強みや課題（自由記述）について（表2、表3）

4. 倫理的配慮

本研究は、対象者に研究の目的・意義・方法、研究参加への自由意思などについて文書で説明し、質問紙の回答と返送をもって同意が得られたものとみなした。なお、本研究の実施にあたっては、人間総合科学大学大学倫理審査委員会第424号の承認を受けた。

Ⅳ．結果

1. 調査票の有効回答数

調査票の回収率は、調査を依頼した223施設のうち、101施設（回収率45.2%）であり、うち、看護職員の配置がない13施設や休園中の対象非該当施設と調査票の回答項目に不備がみられた3施設を除く、85施設を有効回答（有効回答率38.1%）として、本研究の分析対象とした。

2. 看護職員の職員配置の有無

回収された調査票101施設のうち、看護職員の統括者の回答は85施設であり、有効回答の施設の看護職員数は141名であった。2012年社会福祉施設等基礎調査での知的障害児施設の看護職員数151名と比較すると93.3%の回答者率を得た。

3. 分析対象の統括者の属性

有効回答が得られた分析対象施設は、85 施設（有効回答率 38.1%）であり、分析対象施設における看護職員の統括者の役職の内訳として、統括者の役職の記載がみられない、「不明」の施設は 52 施設（61.2%）であり、次いで統括者の役職名よりが明らかに看護職員であることがわかる（以下 22 施設；25.9%）、「看護師」10 施設（11.8%）、「主任看護師」2 施設（以下、各 2.4%）、「保健師」2 施設、「児童看護師」1 施設（以下、各 1.2%）、「主査」1 施設、「主任看護技師」1 施設、「診察室リーダー」1 施設、「チーフ」1 施設、「看護師長」1 施設、「副看護師長」1 施設、「保健主査」1 施設である。

一方で、統括者の役職名より看護職員であることが不明な（以下 11 施設；12.9%）、「課長」2 施設（以下、各 2.4%）、「施設長」2、「施設、副園長」2 施設、「管理課長」1 施設（以下、各 1.2%）、「サービス管理責任者」1 施設、「支援課長」1 施設、「第一係長」1 施設、「係長」1 施設より回答があり、看護職員の統括者として疑わしく思われたが回答内容に不備はみられなかったため有効回答とした。

4. 看護職員配置施設における看護職員の総数、職種、勤務形態、就業形態、年代、性別の人数

1) 看護職員配置施設における看護職員の総数と勤務形態別の人数

看護職員配置施設の看護職員の総数の有効回答数は 141 名であり、勤務形態別の内訳は、常勤で 2 人以上配置の施設の看護職員は 70 名（49.6%）。非常勤で 2 人以上配置の施設の看護職員は 15 名（10.6%）。常勤で 1 人配置の施設の看護職員は 40 名（28.3%）。非常勤で 1 人配置の施設の看護職員は 16 名（11.3%）である。

2) 看護職員配置施設における看護職員の職種、就業形態別の人数

看護職員配置施設の看護職員の総数 141 名中、看護職員の職種、就業形態別の内訳

は次の通りである。

①正職員の看護師の総数は 89 名（63.1%）であり、常勤で 2 人以上配置が 59 名（41.8%）。常勤で 1 人配置が 30 名（21.2%）である。②正職員の准看護師の総数は 13 名（9.2%）であり、常勤で 2 人以上配置が 9（69.2%）。常勤で 1 人配置が 4 名（30.7%）である。③正職員の保健師の総数は 8 名（5.6%）であり、常勤で 2 人以上配置が 2 名（25.0%）。常勤で 1 人配置が 6 名（75.0%）である。④常勤的非常勤の看護師の総数は 15 名（10.6%）である。非常勤で 2 人以上配置が 9 名（6.0%）。非常勤で 1 人配置が 6 名（4.0%）である。⑤常勤的非常勤の准看護師の総数は 7 名（4.9%）であり、非常勤で 2 人以上配置が 2 名（28.5%）。非常勤で 1 人配置の施設の看護師の人数が 5 名（71.4%）である。⑥常勤的非常勤の保健師の総数は 0 名である。⑦短時間非常勤の看護師の総数は 7 名（4.9%）であり、非常勤で 2 人以上配置が 3 名（42.8%）。非常勤で 1 人配置の施設の看護師の人数が 4 名（57.1%）である。⑧短時間非常勤の准看護師の総数は 2 名（1.4%）であり、非常勤で 2 人以上配置が 1 名（50.0%）。非常勤で 1 人配置の施設の看護師の人数が 1 名（50.0%）である。⑨短時間非常勤の保健師の総数は 0 名である。

3) 看護職員の年代、性別の勤務形態、就業形態の人数（図 1）

看護職員配置施設の看護職員の総数 141 名中、看護職員の年代、性別の勤務形態、就業形態の内訳は次の通りである。

① 20 代の女性の総数は 3 名（2.1%）であり、常勤で 2 人以上配置が 1 名（33.3%）。常勤で 1 人配置が 2 名（66.6%）である。また、男性の総数は 0 名である。

② 30 代の女性の総数は 13 名（9.2%）であり、常勤で 2 人以上配置が 6 名（46.1%）。常勤で 1 人配置が 4 名（30.7%）。非常勤

で2人以上配置が2名(15.3%)。非常勤で1人配置の施設の看護師の人数が1名(7.6%)である。また、男性の総数は3名(2.1%)であり、常勤で2人以上配置が2名(66.6%)。常勤で1人配置が1名(33.3%)である。

③40代の女性の総数は37名(26.2%)であり、常勤で2人以上配置が9名(24.3%)。常勤で1人配置が12名(32.4%)。非常勤で2人以上配置が3名(8.1%)。非常勤で1人配置の施設の看護師の人数が3名(8.1%)である。また、男性の総数は5名(3.5%)であり、常勤で2人以上配置が1名(20.0%)。常勤で1人配置が4名(80.0%)である。

④50代の女性の総数は63名(44.6%)であり、常勤で2人以上配置が36名

(57.1%)。常勤で1人配置が14名(22.2%)。非常勤で2人以上配置が6名(9.5%)。非常勤で1人配置の施設の看護師の人数が7名(11.1%)である。また、男性の総数は3名(2.1%)であり、常勤で2人以上配置が2名(66.6%)。常勤で1人配置が1名(33.3%)である。

⑤60代の女性の総数は13名(9.2%)であり、常勤で2人以上配置が3名(23.0%)。常勤で1人配置が2名(15.3%)。非常勤で2人以上配置が3名(23.0%)。非常勤で1人配置の施設の看護師の人数が5名(38.4%)である。また、男性の総数は0名である。

⑥70代の女性の総数は1名(7.0%)であり、非常勤で2人以上配置が1名(100%)である。また、男性の総数は0名である。

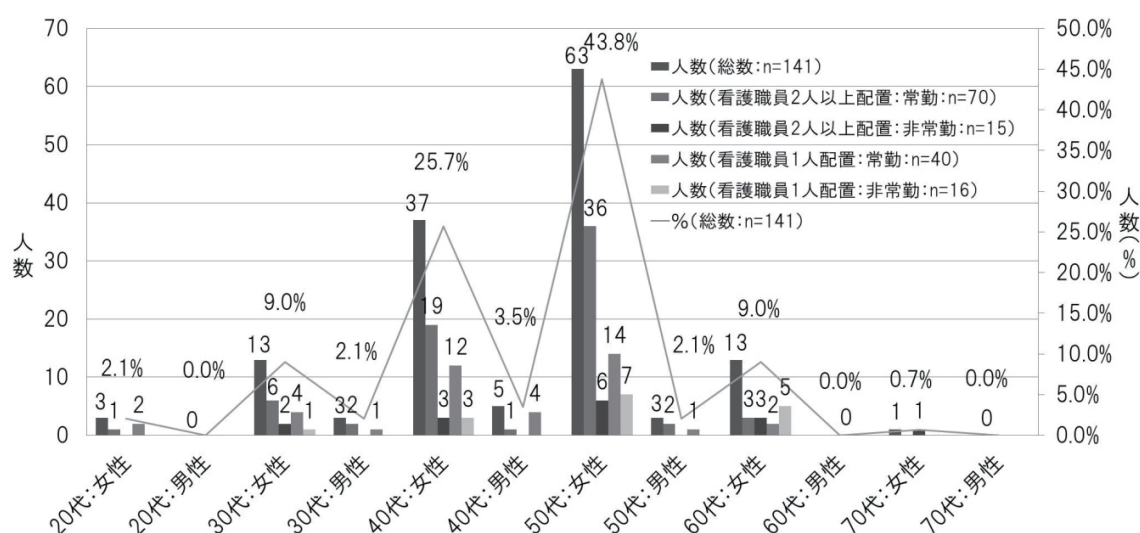


図1 問2 看護職員の年代,性別の勤務形態,就業形態の人数(n=141)

5. 看護職員配置施設における看護職員が現在実施している看護内容（図2）

- 1) 常勤や非常勤の看護職員が2人以上配置の施設と、常勤や非常勤の看護職員が1人配置の施設ともに看護職員が8割以上実施している看護内容

集計結果から主に、「1.施設内巡回」、「3.医師診察時の付き添い」、「4.施設外の病院などの医療機関の通院」、「5.福祉職員とのカンファレンス」、「6.医療機関との連絡相談」、「12.衛生対策の実施」、「14.服薬取り寄せ」、「15.服薬配薬」、「16.予防接種の実施補助」、「17.施設内、健康診断の実施」、「19.施設行事の参加」である。

- 2) 看護職員が2人以上の常勤の配置施設における看護職員が8割以上実施している1)以外の看護内容

集計結果から主に、「10.施設内の勉強会の実施」82.8%、「9.看護計画の立案」81.3%である。また、看護職員が2人配置の非常勤の施設では「10.施設内の勉強会の実施」76.9%、「9.看護計画の立

案」15.4%である。一方で、看護職員が1人配置の常勤の施設では「10.施設内の勉強会の実施」67.5%、「9.看護計画の立案」17.5%、看護職員が1人配置の非常勤の施設では「10.施設内の勉強会の実施」53.3%、「9.看護計画の立案」33.3%であり、2人以上の常勤の配置施設が最も多く実施している。

- 3) 看護職員が2人以上の非常勤の配置施設における看護職員が8割以上実施している1)以外の看護内容

集計結果から主に、1)以外の看護内容はみられなかった。

- 4) 看護職員が1人配置の常勤の施設における看護職員が8割以上実施している1)以外の看護内容

集計結果から主に、「13.利用者家族との連絡」82.5%である。一方で、看護職員が2人以上の常勤の配置施設では62.5%であり、看護職員が2人以上の非常勤の配置施設では69.2%。看護職員が1人配置の非常勤の施設では60.0%であり、1人配置の常勤

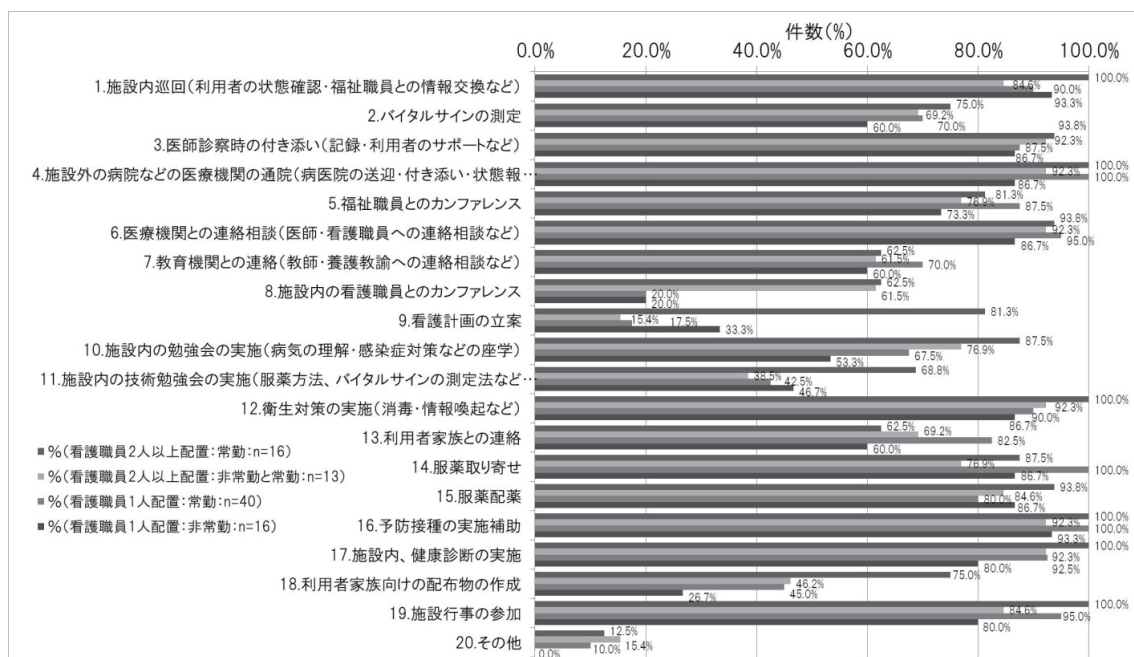


図2 問2 看護職員配置施設における看護職員が現在実施している看護内容(n=85)

の施設が最も多く実施している。

- 5) 看護職員が1人配置の非常勤の施設における看護職員が8割以上実施している

1) 以外の看護内容

集計結果から主に、1) 以外の看護内容はみられなかった。

6. 看護職員の配置に関する現状の強みや課題について

1) 強み

調査票の有効回答85施設の看護職員の統括者の回答のうち、30施設（回収率35.2%）より自由記述の回答があり、30件の記述を有効回答とした。

①対象者の特性は、記録単位数96件のうち、常勤で2人以上配置の施設の看護職員の回答は16件（16.7%）、非常勤で2人以上配置の施設の看護職員の回答は16件（16.7%）、常勤で1人配置の施設の看護職員の回答は48件（50.0%）、非常勤で1人配置の施設の看護職員の回答は16件（16.7%）である。看護職員配置施設の勤務形態別の回答については、常勤で1人配置の施設の看護職員の回答が最も多くみられた。

②看護職員配置施設の「強み」を表すカテゴリは、30件の回答を、96記録単位に分割し、44の同一記録単位群（サブカテゴリ）が形成され、17のカテゴリに分類できた。なお、【 】内はカテゴリ、< >内は記録単位の記述を表す。

【1. 看護師間の連携】は、<毎月1回看護師会議を行い、情報交換や事業の段取り、勉強会などを医療スタッフで行っている。看護師が福祉施設内で孤軍奮戦とならず安心する>等の記述である。【2. 看護職員の複数配置】は、<配置人数が1名であったが、1名増となり2名で業務を行っている。週休を重ならないようにとることで365日日勤業務のみだが看護職員の不在

日がない>等の記述である。【3. 衛生管理】は、<感染症が発生した時、適切に対応がとれる>等の記述である。【4. 予防・健康管理】は、<医務室配置では全体を把握することができ、入所者全員の健康管理ができる>等の記述である。【5. 安全管理・安心感】は、<発達障害児の日常の安全管理に努めている>等の記述である。【6. 通院業務】は、<通院回数も多く、特に看護師がその役割を担っている>等の記述である。【7. 休日夜間緊急時の対応】は、<夜間や休日の怪我や急病の対応>等の記述である。【8. 関連機関との連携】は、<学校への申し送りの窓口が明確である>等の記述である。【9. 障害の高齢化・重複化の対応】は、<障害の重複化があり、関連機関とのパイプ役に約立つ>等の記述である。【10. 福祉職員との連携】は、<一年間を通じ看護職員が勤務しているので、福祉職員に対して医務的なサポートが行いやすいことが強み>等の記述である。【11. 医療知識の教育】は、<医療の知識の普及に役立つ>等の記述である。【12. 医療的ケア・診療の補助業務】は、<諸症状に対して専門職としての判断ができ、適切な対応ができる>等の記述である。【13. 服薬・薬品管理】は、<投薬など、専門的な知識はかせない>等の記述である。【14. 医師との連携】は、<医療機関の医師との病気理解をし、連携をとることができる>等の記述である。【15. 医療機関との連携】は、<医療機関との連絡がスムーズにできること>等の記述である。【16. 医療的ケア・診療の補助業務の必要性の判断】は、<日常に合わせた治療など、本人に合わせた具体的な支援が展開できる>等の記述である。【17. 家族との信頼関係】は、<保護者対応がしやすい>等の記述である。

③カテゴリの信頼性は、2名によるカテゴリ分類の一致率は100%、90%であり、

17のカテゴリの信頼性を確保していることを示した。

2) 課題

調査票の有効回答 85 施設の看護職員の統括者の回答のうち、41 施設（回収率 48.2%）より自由記述の回答があり、41 件の記述を有効回答とした。

①対象者の特性は、記録単位数 111 件のうち、常勤で 2 人以上配置の施設の看護職員の回答は 20 件（18.0%）、非常勤で 2 人

以上配置の施設の看護職員の回答は 10 件（9.0%）、常勤で 1 人配置の施設の看護職員の回答は 77 件（69.4%）、非常勤で 1 人配置の施設の看護職員の回答は 4 件（3.6%）である。看護職員配置施設の勤務形態別の回答については、常勤で 1 人配置の施設の看護職員の回答が最も多くみられた。

②看護職員配置施設の「課題」を表すカテゴリは、41 件の回答を、111 記録単位に分割し、49 の同一記録単位群（サブカテゴ

表2 問2（4）看護職員の配置に関する現状の強みや課題（強み）n=30

カテゴリ	記録単位数 (%)	記録単位数の内訳			
		看護職員 2 人以上 配置：常勤 (%)	看護職員 2 人以上 配置：非常勤 (%)	看護職員 1 人 配置：常勤 (%)	看護職員 1 人 配置：非常勤 (%)
【1】 看護師間の連携	2 (2.1%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
【2】 看護職員の複数配置	6 (6.3%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)	0 (0.0%)
【3】 衛生管理	3 (3.1%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)
【4】 予防・健康管理	14 (14.6%)	4 (28.6%)	1 (7.1%)	6 (42.9%)	3 (21.4%)
【5】 安全管理・安心感	4 (4.2%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	3 (75.0%)	0 (0.0%)
【6】 通院業務	7 (7.3%)	1 (14.3%)	2 (28.6%)	3 (42.9%)	1 (14.3%)
【7】 休日夜間緊急時の対応	7 (7.3%)	1 (14.3%)	2 (28.6%)	3 (42.9%)	1 (14.3%)
【8】 関連機関との連携	2 (2.1%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (100%)	0 (0.0%)
【9】 障害の高齢化・重複化の対応	2 (2.1%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
【10】 福祉職員との連携	15 (15.6%)	2 (13.3%)	4 (26.7%)	8 (53.3%)	1 (6.7%)
【11】 医療知識の教育	1 (1.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100%)	0 (0.0%)
【12】 医療的ケア・診療の補助業務	7 (7.3%)	2 (28.6%)	0 (0.0%)	2 (28.6%)	3 (42.9%)
【13】 服薬・薬品管理	6 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (50.0%)	3 (50.0%)
【14】 医師との連携	6 (6.3%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	1 (16.7%)	3 (50.0%)
【15】 医療機関との連携	6 (6.3%)	0 (0.0%)	2 (33.3%)	4 (66.7%)	0 (0.0%)
【16】 医療的ケア・診療の補助業務の 必要性の判断	6 (6.3%)	0 (0.0%)	1 (16.7%)	4 (66.7%)	1 (16.7%)
【17】 家族との信頼関係	2 (2.1%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
記録単位総数	96 (100.0%)	16 (16.7%)	16 (16.7%)	48 (50.0%)	16 (16.7%)

り)が形成され、24のカテゴリに分類できた。なお、[]内はカテゴリ、< >内は記録単位の記述を表す。

[1. 1名の看護職員配置]は、<同業者がいない>等の記述である。[2. 少人数の専門職集団]は、<施設に看護職員が少ない>等の記述である。[3. 看護職員の確保が困難]は、<田舎のため看護師がみつからない>等の記述である。[4. 予防・健康管理]は、<感染予防対策など、手がまわらない>等の記述である。[5. 衛生管理]は、<他職員との連携や衛生管理などの業務と年間300件を超える通院の業務を3名でやるのは負担が大きい>等の記述である。[6. 通院業務]は、<通院等で施設を空けることが多い>等の記述である。[7. 宿直業務]は、<宿直が4-5回/月ある>等の記述である。[8. 休日夜間緊急時の対応]は、<公休の場合オンコールになるたび労働増になる>等の記述である。[9. 障害の高齢化・重複化の対応]は、<年々重複化が進み利用者一人一人の課題が多く重さを感じる>等の記述である。[10. 福祉職員との意思疎通]は、<人数の多い介護職の意見が強く、看護師の思いが伝わらない>等の記述である。[11. 福祉職員との連携]は、<すべてにおいて協力的に情報交換出来ない事もある>等の記述である。[12. 福祉職員に対する医学知識や医療的ケアの指導]は、<医療的、専門的知識を福祉職員に注意すべきポイントや配所が必要な点などをその都度レクチャーする。一時的なものとしてしか伝わらず、積み上げられない>等の記述である。[13. 看護職員が不在時の医療的ケアは、<休日、夜間は施設内に看護職がいないため、保育士の負担が大きくなる>等の記述である。[14. リスクマネジメント]は、<支援員との薬に対する意識の差が投薬ミスを抱いている>等の記述である。[15. 医療

的ケア・診療の補助業務]は、<医師の指示や医療行為の限界である>等の記述である。[16. 服薬管理]は、<定期薬服薬者数が多く。一人一人の服薬数も多く複数の診療科からの薬の取り寄せ、仕分け、配薬業務が他の業務を圧迫していた>等の記述である。[17. 医師不足]は、<医師もおらず、看護師が治療的なことを行うこともあり、いいのかなと不安>等の記述である。[18. 医療的ケア・診療の補助業務の必要性の相談]は、<業務内容は十分1人でこなせるが、困った時の相談相手がいない>等の記述である。[19. 医療対応の必要性の判断]は、<突発的に起こる通院対応は、必要性の判断、対応を迅速かつ適切に行うため、専門的知識が必要>等の記述である。[20. 看護計画の立案・看護業務の評価]は、<日々の業務に追われ看護計画に立案が今後必要>等の記述である。[21. 事務業務]は、<事務仕事などのデスクワークもあるので時間がいくらあっても足りない>等の記述である。[22. 複数事業所の兼務]は、<児童施設と高齢者の生活介護通所の事業者を兼務し時間の余裕は全くない>等の記述である。[23. 看護業務の経験の不足]は、<病棟での経験が少ない>等の記述である。[24. 知的障害児や障害児施設に対する知識や技術の不足]は、<施設に関する知識が不足。必要な知識、技術を補えるような環境が必要である>等の記述である。

③カテゴリの信頼性は、2名によるカテゴリ分類の一致率は70%、70%であり、24のカテゴリの信頼性を確保していることを示した。

表3 問2（4）看護職員の配置に関する現状の強みや課題（課題）n=41

カテゴリ	記録単位数 (%)	記録単位数の内訳			
		看護職員2人以上 配置：常勤 (%)	看護職員2人以上 配置：非常勤 (%)	看護職員1人 配置：常勤 (%)	看護職員1人 配置：非常勤 (%)
[1] 1名の看護職員配置	21 (18.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	20 (95.2%)	1 (4.8%)
[2] 少人数の専門職集団	3 (2.7%)	3 (100%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
[3] 看護職員の確保が困難	6 (5.4%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	2 (33.3%)	0 (0.0%)
[4] 予防・健康管理	2 (1.8%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
[5] 衛生管理	1 (0.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100%)	0 (0.0%)
[6] 通院業務	4 (3.6%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	4 (100%)	0 (0.0%)
[7] 宿直業務	1 (0.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100%)	0 (0.0%)
[8] 休日夜間緊急時の対応	8 (7.2%)	3 (37.5%)	0 (0.0%)	5 (62.5%)	0 (0.0%)
[9] 障害の高齢化・重複化の対応	7 (6.3%)	2 (28.6%)	0 (0.0%)	5 (71.4%)	0 (0.0%)
[10] 福祉職員との意思疎通	2 (1.8%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
[11] 福祉職員との連携	7 (6.3%)	1 (14.3%)	1 (14.3%)	5 (71.4%)	0 (0.0%)
[12] 福祉職員に対する医学知識や 医療的ケアの指導	3 (2.7%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	3 (100%)	0 (0.0%)
[13] 看護職員が不在時の医療的ケア	2 (1.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (100%)	0 (0.0%)
[14] リスクマネジメント	2 (1.8%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)
[15] 医療的ケア・診療の補助業務	8 (7.2%)	0 (0.0%)	1 (12.5%)	7 (87.5%)	0 (0.0%)
[16] 服薬管理	1 (0.9%)	0 (0.0%)	1 (100%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
[17] 医師不足	3 (2.7%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)
[18] 医療的ケア・診療の補助業務 の必要性の相談	7 (6.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	6 (85.7%)	1 (14.3%)
[19] 医療対応の必要性の判断	9 (8.1%)	2 (22.2%)	2 (22.2%)	4 (44.4%)	1 (11.1%)
[20] 看護計画の立案・看護業務の 評価	3 (2.7%)	0 (0.0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)
[21] 事務業務	1 (0.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (100%)	0 (0.0%)
[22] 複数事業所の兼務	3 (2.7%)	2 (66.7%)	0 (0.0%)	1 (33.3%)	0 (0.0%)
[23] 看護業務の経験の不足	2 (1.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	2 (100%)	0 (0.0%)
[24] 知的障害児や障害児施設に対 する知識や技術の不足	5 (4.5%)	1 (20.0%)	0 (0.0%)	3 (60.0%)	1 (20.0%)
記録単位総数	111 (100.0%)	20 (18.0%)	10 (9.0%)	77 (69.4%)	4 (3.6%)

V. 考察

福祉型障害児入所施設における看護職員の実態として、看護職員の実践の現状と課題として以下の特徴が挙げられる。

1. 看護職員配置施設における看護職員の職種、勤務形態、就業形態、年代、性別の人数の特徴

1) 看護職員配置施設における看護職員の職種、就業形態別の特徴

看護職員の職種、就業形態別の人数は、89名(63.1%)が常勤看護師として配置され、中でも、常勤で2人以上配置の看護師の人数が59名(41.8%)であり、最も多くみられた。

2) 看護職員配置施設における看護職員の年代別の特徴

看護職員の年代別では50代女性が63名(44.6%)であり、次いで40代女性が37名(26.2%)である。しかし、60代の女性は13名(9.2%)であり、60代を境に急激に人員が減少している。現在、40代の女性は37名(26.2%)、男性は5名(3.5%)であるが、現在の50代の人員の半数であることから、今後、10年後の看護職員の確保が深刻な状況に陥る可能性があることが伺われる。

2. 知的障害児を対象とした福祉型障害児入所施設における看護職員配置施設における看護職員が現在実施している看護内容の特徴

1) 看護職員配置施設の看護職員に共通した主な看護内容

看護職員配置施設の看護職員の主な看護内容は、常勤や非常勤の看護職員が2人以上配置の施設と、常勤や非常勤の看護職員が1人配置の施設ともに「1. 施設内巡回」、「3. 医師診察時の付き添い」、「4. 施設外の病院などの医療機関の通院」、「5. 福祉職員とのカンファレンス」、「6. 医療機関との連絡相談」、「12. 衛生対策の実施」、「14. 服薬取り寄せ」、「15. 服薬配薬」、「16. 予防

接種の実施補助」、「17. 施設内、健康診断の実施」、「19. 施設行事の参加」であった。

2) 看護職員配置施設の看護職員の就業形態や配置人数により特徴的な看護内容

①看護職員配置施設の看護職員が2人以上の常勤の配置施設におけるより特徴的な看護内容

看護職員が2人配置の非常勤の施設や看護職員が1人配置の施設よりも、看護計画の立案、病気の理解や感染症対策の勉強会の実施などの施設内の看護職員の専門業務が多く実施されていることから、看護職員による看護過程を用いた専門的な看護を活用し、知的障害児に対するQOLをより高める看護を行うためには、福祉職員との連携は欠かすことができず、看護職員の人員配置は、2人以上の常勤看護職員の配置が望ましいと伺われる。

②看護職員配置施設における、看護職員が1人配置の常勤の施設におけるより特徴的な看護内容

「13. 利用者家族との連絡」82.5%であり、看護職員が1人配置の非常勤の施設や看護職員が2人以上の常勤や非常勤の配置施設よりも積極的に利用者家族と連絡、相談などを行いながら看護を実施している傾向が伺われた。

3. 看護職員の配置に関する現状の強みや課題における特徴

強みとして30件の回答から17カテゴリが明らかになり、また、課題として41件の回答から、24カテゴリが明らかになり、強みと課題が対照している10の特徴や、その他の強みと課題について示唆を得た。

①看護職員の人員に関する対照的な強みと課題として、強みのカテゴリ【1】【2】より「看護職員の複数人員により看護職員間の連携ができる」ことが示されたが、課題のカテゴリ【1】【2】【3】より「看護職員の少数人員や人材不足」

である点も示された。

②衛生、予防、健康管理に関する対照的な強みと課題として、強みのカテゴリ【3】【4】【5】より「衛生、予防、健康管理ができ、安心感を与えることができる」ことが示されたが、課題のカテゴリ【4】【5】より「看護職員の少数人員や人材不足により予防、衛生、健康管理が困難」である点も示された。

③通院業務に関する対照的な強みと課題として、強みのカテゴリ【6】より「医療機関への通院業務ができる」ことが示されたが、課題のカテゴリ【6】より「看護職員の少数人員や人材不足により通院業務が困難」である点も示された。

④緊急時の対応に関する対照的な強みと課題として、強みのカテゴリ【7】より「緊急時の対応ができる」ことが示されたが、課題のカテゴリ【7】【8】より「宿直業務や緊急時の対応に苦慮している」点も示された。

⑤障害児の障害の高齢化や重複化に関する対照的な強みと課題として、強みのカテゴリ【8】【9】より「関連機関と連携しながら障害の高齢化や重複化に対して対応できる」ことが示されたが、課題のカテゴリ【9】より「障害の高齢化、重複化の対応に苦慮している」である点も示された。

⑥福祉職員との連携に関する対照的な強みと課題として、強みのカテゴリ【10】より「福祉職員と連携ができる」ことが示されたが、課題のカテゴリ【10】【11】より「福祉職員と意思疎通や連携が困難」である点が示されていることから、看護職員配置施設の福祉職員と看護職員の専門職種間の協働実践の現状と課題について今後、明らかにしながら、協働実践に向けた取り組みを行うことも重要であると考えられる。

⑦福祉職員に対する保健、医療、看護の教育に関する対照的な強みと課題として、強みのカテゴリ【11】より「福祉職員に対する保健、医療、看護の教育ができる」ことが示さ

れたが、課題のカテゴリ【12】【13】【14】より「福祉職員に対する医学知識や医療的ケアの教育やリスクマネジメントに苦慮する」点も示された。

⑧医療的ケアに関する対照的な強みと課題として、強みのカテゴリ【12】【13】より「服薬管理、服薬介助などの医療的ケアをサポートすることができる」ことが示されたが、課題のカテゴリ【15】【16】より「服薬管理や医療的ケアに苦慮している」点も示された。

⑨医師や医療機関との連携に関する対照的な強みと課題として、強みのカテゴリ【14】【15】より「医師や医療機関と連携ができる」ことが示されたが、課題のカテゴリ【17】より「障害児に対応できる医師が不足している」点も示された。

⑩医療や看護の必要性や対応の判断に関する対照的な強みと課題として、強みのカテゴリ【16】より「看護職員の複数人員により看護職員間の連携ができる」ことが示されたが、課題のカテゴリ【18】【19】より「医療や看護の必要性の相談や判断に苦慮する」点も示された。

Ⅵ. 結論

以上から、知的障害児を対象とした福祉型障害児入所施設の看護職員配置施設の看護職員の人員配置やその役割、実践の現状と課題について、以下のように示唆された。

1. 看護職員配置施設における看護職員の就業形態別の特徴が明らかにされた。
2. 看護職員配置施設における看護職員の年代別の特徴、職種、就業形態別の割合が明らかにされた。
3. 今後、10年後の看護職員の確保が深刻な状況に陥る可能性があり、看護職員の人員の確保が必要であることが明らかにされた。
4. 看護職員配置施設の看護職員の主な看護内容の特徴が明らかにされた。
5. 看護職員の人員配置は、知的障害児に対す

る QOL をより高め、看護職員の専門業務を可能とするために、2 人以上の常勤看護職員の配置が望ましい。

7. 強みや課題について、前者 17 カテゴリ、後者 24 カテゴリが形成された。また、強みや課題が対照している 10 の特徴について示唆を得た。

VII. 研究の限界と課題

本研究では、全国の知的障害児を対象とした福祉型障害児入所施設に所属する看護師や保健師などの看護職員の統括者を対象として看護職員の実践の現状と課題について看護職員の実態調査を実施した。そのため、看護職員ひとり一人の看護職員の実態について反映することに限界がみられた。

今後の課題として、本研究結果より得られた看護職員の配置に関する強みや課題が対照している 10 の特徴に鑑みて、福祉職員や併設の障害者支援施設の看護職員との専門職間の連携のあり方について検討や研究が今後の課題であると考える。

謝辞

本研究に快く協力いただきました研究協力者のみなさまに心より感謝申し上げます。本研究は、人間総合科学大学人間科学学士学位論文(2014.2.7)の一部、日本看護科学学会口頭発表(2015.12.6)の一部を加筆・修正したものである。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

<引用文献>

- 1) 東京都社会福祉協議会：障害者総合支援法とは東京都社会福祉協議会編、東京都社会福祉協議会、10-11、2013.
- 2) 日本知的障害者福祉協会：平成 23 年度全国知的障害児施設実態調査報告、日本知的障害者福祉協会発達支援部会児童施設分科会、113、2013.
- 3) 厚生労働省：障害児施設における心理指導担当職員配置加算及び看護師配置加算について平成 22 年 1 月 28 日障発 0128 第 5 号、2010.
- 4) 厚生労働省：平成 23 年社会福祉施設等調査、個別表・施設表、社会福祉施設等の常勤換算従事者数、職種・常勤－非常勤、施設の種類・経営主体別、2011.
- 5) 厚生労働省：児童福祉法の一部改正の概要について平成 24 年 1 月 13 日、厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課、26、2012.

<参考文献>

- 6) 黒沢晃子、小泉幸恵、小野ともえ：障害児・者に対する施設内看護実践弘済学園における感染症対策―施設看護師の視点から―、財団法人鉄道弘済会総合福祉センター弘済学園こうさい療育セミナー第 24 回論文集、6-23、2013.
- 7) 日本知的障害者福祉協会：全国知的障害関係施設・事業所名簿―日本知的障害者福祉協会会員名簿―2013 年度版、日本知的障害者福祉協会、2014.
- 8) 舟島なをみ：質的研究への挑戦第 2 版、医学書院、40-79、2007