

P-056

学校での不適応に対して医療と支援教育の協働の重要性

星野 英紀、眞下 秀明、落合 悟、
三牧 正和

帝京大学 医学部 小児科学講座

【目的】 神経発達症診療において学校など集団生活での不適応の問題への対応は重要だが、医療と学校の連携が十分とれないことがしばしば経験される。演者は地域の特別支援教育委員として定期的に教員および教育委員会と会議を行っている。巡回担当教員と顔の見える関係性を構築することにより学校での不適応行動が改善した症例を提示し、連携の重要性について検討する。

【症例1】 8歳男児、小学3年生。両親ミャンマー人、児は幼少期より日本に在住。小学1年生2学期から学校で多動を指摘され、授業中の不適応が目立ち始めた。小学2年生より週1回の巡回指導を開始したところ、1対1の巡回支援では落ち着いて課題に取り組めるが、普通級では衝動性・行動化が改善せず、当科神経外来紹介となった。問診等から児の特性よりも家族の接し方や学校環境要因が主体の不適応と考えられた。1) 母と本人に心理教育を行い、2) 衝動的な情動・行動のきっかけについてフォーミュレーションシートを用いて言語化を試み、3) 母子と共に問題点を整理、対処行動について検討を行った。本人・家族の同意の上で巡回教員と文書にて衝動行動に対する対応法につき連携を行ったことで本人が情緒的に安定し、普通級での適応も大きく改善した。

【症例2】 7歳男児、小学2年生。幼児期より気持ちのコントロールが苦手で児童発達支援を利用していた。小学校入学後しばらく一人で通えず、母が送迎をしていた。週1回の巡回指導が開始され、気持ちの安定につながったが、2年生でクラス替えを契機にかんしゃくと不適応が悪化し、学校から勧められて当科紹介となった。臨床的にADHDとそれに伴う重篤気分調節症(DMDD)と診断。マインドフルネスの対応を本人に指導しつつ、グアンファシンの内服を開始した。母の同意を得て巡回指導教員と文書でやりとりを行い、かんしゃく時の対応、クールダウンのための構造化の方法について共有した。行動面は徐々に改善していったが、WISCの結果から学習面での課題が顕在化しており、支援級への転級の方針となった。

【考察】 神経発達症児の学校保健上の問題は児の背景特性、環境とのミスマッチ、家族力動不全など複雑に関与するため診察室だけでは解決を図るのは難しい。大学病院のような専門機関においても、コミュニティ小児科医としての立場を日頃から重視し、アウトリーチ活動を通じた他職種と顔の見える連携を図ることが重要である。

P-057

特別支援学校における学校看護師の勤務継続に関する実態調査 一雇用形態と校長の支援に着目して一

林田 一子^{1,2)}¹⁾藍野大学短期大学部 看護学科、²⁾立命館大学 人間科学研究科 博士課程後期課程

【目的】 特別支援学校で勤務する学校看護師の雇用形態の実態と学校看護師の勤務継続に対する校長の支援の現状を明らかにする。

【方法】 医療的ケア児が在籍する特別支援学校の校長および学校看護師に対し、大学倫理委員会の承認を得て、郵送による質問紙調査を行った。選定方法は、全国障害学生支援センターのWEBサイトから、すべての都道府県、障害種別は肢体、学校種別は小学部で検索した特別支援学校とした。調査票を校長宛てに郵送し、調査説明書を通じて調査票への回答を依頼した。質問内容は、学校看護師の配置、雇用状況、雇用条件、任期の有無、人員確保の状況に関する選択式項目と、看護師定着の取り組みに関する自由記述で構成した。特別支援学校で勤務する学校看護師の雇用形態の実態について記述統計を行った。また、自由記述の回答は、KH Coderを用いて頻出語の抽出を行い、それぞれの結びつきを探るために共起ネットワーク分析、さらに、階層的クラスター分析を行った。

【結果】 全国の特別支援学校324校に質問紙を郵送し、73校(N=73)の校長から回答を得た(回収率22.5%)。看護師530名の雇用形態は、任期の定めのない常勤31名、任期付常勤18名、再任用常勤1名、任期付短時間常勤1名、会計年度任用437名、臨時的任用15名、その他27名であった。学校看護師の勤務年数について回答のあった71校(N=71)、511名分のデータを単純集計した結果、1年未満79名(N=39)、1年以上2年未満88名(N=45)、2年以上5年未満131名(N=49)、5年以上10年未満143名(N=45)、10年以上70名(N=24)であった。また、必要人数を確保できていないと回答した校は17校であった(N=71)。自由記述の総抽出語数は1,934語、総文章数は95文であった。分析の結果「状況把握と県支援による適正配置」「定期面談と円滑な連携支援」「医療的ケアの協働体制と情報共有」「看護師の職務理解支援と教育委員会の協力」「常勤配置・雇用改善と心理的安全性」「管理職の声かけと休暇配慮」「働きやすい体制構築と医療・教育連携」の7クラスターにまとめられた。

【考察】 学校看護師の勤務継続には、校長による積極的な声かけや体制整備、連携強化など多面的な支援が関与する。県や教育委員会による雇用条件の改善や常勤配置の充実が、安定した勤務環境の確保に寄与していると考えられた。付記：本研究はJSPS科研費(23K09910)の助成を受けて実施した。