

令和 6 年 6 月 19 日現在

機関番号：32645

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2023

課題番号：17K12180

研究課題名(和文) Relationships among intention to leave, nurse migration, and career development in ASEAN nurses

研究課題名(英文) Relationships among intention to leave, nurse migration, and career development in ASEAN nurses

研究代表者

成瀬 和子 (Naruse, Kazuko)

東京医科大学・医学部・教授

研究者番号：70307122

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)：ASEAN3か国の看護師に職業満足度と海外移動の意思を調査し、714名(フィリピン2名、インドネシア320名、ベトナム332名)の回答を分析した。

職業満足度はJob Satisfaction Survey(Spector, 1985)の36項目を用いて調査をした。その結果、ベトナムは海外移動の意思を持つ看護師が多く、仕事に対する満足度が海外移動の意思につながっていた。特に、経済的要因よりも組織管理や上司に対する満足度が強く影響していた。また、COVID-19パンデミックの影響はフィリピンやインドネシアでは見られなかったが、ベトナムでは特別手当の有無が海外移動の意思に強く関連していた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

Nurse migrationに影響する要因は種々あるが、職業満足度と賃金が大きな要因の一つであることがわかっている(Kingma, 2006)。しかし、アセアン諸国では(政治体制が社会主義・共産主義の国もあり)雇用形態が多様で、離職とnurse migrationの関係性はあまり研究されていない。日本を含む先進国は少子高齢化社会を迎え外国で教育を受けた看護師への需要は高い。アセアン内/からの看護師の移動はMRAが発効されても不透明であるが、アセアンからの看護師の流出はUHCの達成の障壁となり健康格差の拡大をもたらし可能性がある。したがって看護師の移動の傾向を明らかにすることは重要である。

研究成果の概要(英文)：Job Satisfaction of nurses in three ASEAN countries were surveyed about their job satisfaction and intention to leave the country based on 36 items of the Job Satisfaction Survey (Spector, 1985). Total respondents were 714 (2 from the Philippines, 320 from Indonesia, and 332 from Vietnam).

The results showed that more nurses in Vietnam had the intention to leave abroad compare to others, and job satisfaction linked to the intention to leave the country. In particular, satisfaction with organizational management and supervisors had a stronger influence than economic factors. In addition, while the COVID-19 pandemic did not affect nurses' will to leave in the Philippines or Indonesia, the special benefits for covid-19 was strongly related to the intention to leave the country in Vietnamese.

研究分野：国際看護

キーワード：Nurse migration ASEAN 看護師の国家間移動 職業満足度 フィリピン インドネシア ベトナム

1. 研究開始当初の背景

(1) 看護師の移動の世界的潮流

1990年代より世界的に活発化した看護師の移動(nurse migration)は主に南北間の移動であったため、送り出し国の看護人材不足やそれによる健康格差の拡大(Stilwell et al., 2003)、教育への投資や将来のリーダーの喪失(Buchan, 2001)など様々な問題を引きおこし、Universal Health Coverage(UHC)の障壁として大きな議論となった。アジアでは目的地が欧州・米国から中東・オーストラリアへ変化し、日本もそれに加わった。しかし、経済格差の大きい地域間の移動には、言語、看護基礎教育を含む教育システムや看護職の資格認証などの様々な課題があり、どのようなシステムでそれらの課題を解消しようとしているかは、ほとんど報告されていない。特にアジアでは看護教育を英語で行っている国はシンガポール・フィリピン・タイを除いてないが、nurse migrationにおける言語の障壁をどのように克服しているかの報告はない。

(2) アジアにおける看護師の移動

2015年12月のアセアン経済共同体設立により域内での看護師の移動の自由が認められることになり、アセアン加盟国では看護師免許の相互認証(MRA)にむけ2006年から整備がおこなわれた。(ASEAN, 2006)。しかしアジアではnurse migrationには4つの障壁(言語、国家資格試験、看護教育、看護監督機関)があり(Matsuno, 2009) MRAのため障壁解消に各国が取り組んできた。一方、Nurse migrationに影響する要因は種々あるが、職業満足度と賃金が大きな要因の一つであることがわかっている(Kingma, 2006)。しかし、アセアン諸国では(政治体制が社会主義・共産主義の国もあり)雇用形態が多様で、離職とnurse migrationの関係性はあまり研究されていない。日本を含む先進国は少子高齢化社会を迎え外国で教育を受けた看護師への需要は高い。アセアン内/からの看護師の移動はMRAが発効されても不透明であるが、アセアンからの看護師の流出はUHCの達成の障壁となり健康格差の拡大をもたらす可能性がある。したがって看護師の移動の傾向を明らかにすることは重要である。

2. 研究の目的

本研究の目的は、(1)看護師の職業満足度と離職意思を明らかにする、(2)看護師の移動に対する態度を明らかにする、(3)アセアンにおける看護師の移動を予測する、をフィリピン、インドネシア、ベトナムで調査することを目的とした。

3. 研究の方法

(1) 研究デザイン

本研究は自記式質問表を用いた量的横断研究である。

(2) 対象

フィリピン、ベトナム、インドネシアの都市部にある3次レベルの病院に勤務する看護職各300名を対象とした。フィリピンは研究倫理審査申請の資格が日本と異なり、Good Clinical Practiceの資格証明書が必須であったため、倫理審査申請をすることができず、また、病院から許可が出ても看護師から協力を得られず、研究参加者が少なかった。

(3) 研究期間

2017年4月より研究を開始したが、2019年12月よりCOVID-19感染症が世界中に広がり、海外渡航ができなくなった。また、研究対象者が看護師でありCOVID-19の対応に忙殺されておりデータ収集ができず、期間を2度延長し2023年度までとなった。

(4) データ収集方法

研究はフィリピン、インドネシア、ベトナムの3カ国で日本人研究者と各国研究協力者が協力して実施した。

使用した質問票は、Job Satisfaction Scale (JSS; Spector, 1997)、Job Satisfaction Index (JSI; Tsui, 1992)であり、それに研究者が作成したnurse migrationに関する14項目を追加して使用した。JSSは使用許諾不要で、JSIはSage Publicationよりパイロットテストにのみ使用することで許諾を得た。

質問票をインドネシア語、ベトナム語に翻訳し、研究協力者にバックトランスレーションを依頼した。その後、英語版と比較して質問に齟齬が無いか確認した。

3カ国において、質問票の信頼性、妥当性の検証をおこない、問題は見られなかった。

本研究は東京医科大学医学倫理審査委員会の承認(T2019-0064)を得て研究をおこなった。インドネシア、ベトナムは研究協力者が所属の大学において研究倫理審査を受審後、研究協力医療施設にてデータ収集をおこなった。フィリピンは研究協力医療施設において不要であるとの結論を得てデータ収集をおこなった。データ収集はセキュリティに信頼性のあるSurveyMonkey[®]を用いたWEB調査とし、インドネシア語版、ベトナム語版、英語版を作成して用いた。

4. 研究成果

(1) 研究参加者の特性

分析の対象としたのはフィリピン62名、インドネシア320名、ベトナム332名の合計714名であり、特性は表1に示す通りであった。

3カ国のうち、ベトナムは平均年齢が他の2カ国より低く、男性比も低かった。インドネシアとベトナムは既婚者が多いのに加え、ベトナムは無宗教の人が大多数を占めた。看護専門教育レベルは、3カ国ともディプロマホルダーが大部分であるが、インドネシアは約3/1が大学卒であった。また、就業年数はフィリピンが一番短いもののばらつきが一番大きかった。平均世帯月収はどの国もばらつきが大きかったが、一人当たりGDP(United Nations)はフィリピンが3499米ドルで一番低いのに比べ、4164米ドルのベトナムが平均世帯月収もそのばらつきも一番低かった。

(2) COVID-19の影響

2019年に中国の武漢で発生したCOVID-19は当初は欧州でパンデミックを起こしたが、2020年にはアジアにも広がった。本研究の対象者である看護師は、パンデミックの最前線で働くことを余儀なくされたが、それが離職意思に影響することも考えられる。

3カ国とも勤務先の病院でCOVID-19の患者を受け入れていたが、COVID-19の研修を受けたのはインドネシアでは半数以下であった。個人用感染防護品(PPE)の不足にはどの国も悩まされていたが、フィリピンでは不足なしと答えた割合が多かった。また、COVID-19対応手当はどの国も「なし」と答えた割合は1/3-1/2と高かった。COVID-19への恐怖は3カ国間で有意差があ

りインドネシアが一番強かったが、これは研修の有無と比例している。COVID-19による経済状況の悪化も3か国間で有意差があり、フィリピンが一番影響を受けていなかった。

(3) 看護師の職業満足度

看護師の職業満足度はJSS36項目を用いて測定した。合計平均は、フィリピン (n=61) は 95.85 ± 5.7 、インドネシア (n=318) は 96.26 ± 6.6 、ベトナム (n=332) 94.5 ± 6.3 と三か国間に差が見られた (F値 = 6.490, $P < 0.005$)。特にベトナムJSSと国際移動の意思との関係をピアソンの²検定で確認したところ、経済、管理、やりがいに関する項目で相関がみられた ($P < 0.05$)。

(4) 看護師の海外移動への態度

看護師の海外移動の意向については、インドネシアの看護師は海外移動に対して後ろ向きのものが多く、ベトナムは前向きのものが多かった。この差はピアソンの²検定でも有意であった ($P < 0.001$)。

表1 看護師の海外移動の意向

	フィリピン	インドネシア	ベトナム	合計
海外移動の意思 あり	46	111	266	423
なし	15	209	66	290
合計	61	320	332	713

(5) 看護師の海外移動とその影響要因

回答者の海外移動の意思の影響要因を明らかにするために、まず、JSS合計点と離職意思の関係を単相関で調べた。しかし、いずれの国も有効なモデルは算出できず、JSSと離職意思の関係性は明らかにならなかった。

次に、海外移動の影響要因を明らかにするため、JSS36項目との関係を二項ロジスティック回帰分析で強制投入法を用いて調べた。フィリピンは回答数が少なく分析ができなかったため、インドネシアとベトナムについて分析した。その結果、インドネシアよりもベトナムのほうが仕事に対する満足度が移動意思につながっていた。特に、上司、組織管理に対する要因が強く影響していた。一方、インドネシアは給与や手当、周囲の承認が影響していた。

研究期間中に発生したCOVID-19パンデミックが海外移住にどのように影響したかを、勤務先のCOVID-19患者の受け入れ、個人感染防護用品の不足、特別手当、COVID-19の感染予防研修、COVID-19への恐怖、COVID-19に感染した家族の有無、COVID-19による経済状況の悪化、の7要因について、二項ロジスティック回帰分析を用いて調べた。ほとんどの要因はどの国においても看護師の海外移動意思に影響を与えていなかった。特に、フィリピンは海外移動に影響を与えたCOVID-19の要因はなかった。しかし、インドネシアは個人感染防護用品の不足、ベトナムはCOVID-19の特別手当が海外移動に強い影響を与えていた。

今回、ASEAN三か国の病院看護師を対象に、職業満足度、COVID-19の影響と海外移動の意思との関連を分析した。その結果、ベトナムではフィリピンやインドネシアに比べ、海外移動の意思を持っている看護師が多いことが明らかになった。

ベトナムの看護師は、他の2か国よりも職業満足度が有意に低かった。原因として、他国に比べ収入が少ないことから、経済的インセンティブが職業満足度に影響していると推測したが、上司、組織運営管理、労働の意味という要因のほうが強く影響していた。これは、看護師の就職

は国の指示に従い自ら働く病院を選ぶことができないという、ベトナムの制度に起因するのかもしれない。

今回の研究中に COVID-19 パンデミックが起こり、看護師は仕事のみならず日常生活にも様々な影響を受けた。しかし、看護師の海外移動にはあまり影響がみられなかったのは、COVID-19 パンデミックをネガティブに受け取らず、医療人の責務として対応してきた結果と考える。また、COVID-19 感染症による死者数が、フィリピン 6.6 万人、インドネシア 15.7 万人、ベトナム 4.3 万人 (Reuters, 2022) と世界的にみると少なかったことも影響している可能性がある。

本研究の結果から、ASEAN3 各国の海外移動の意思は国によって大きな差があることが分かった。その意思是看護師の職業満足度が低いほど強かった。経済成長が進む ASEAN では、経済的インセンティブだけで看護師は移動するわけではなく、組織のありようも大きく影響していたことから、病院組織管理が発達すれば国内にとどまる可能性もある。

看護人材は世界中で不足しており、アジアの看護師は争奪戦となっている。しかし、今回の 3 か国も遠くない将来高齢化社会となり、国内における看護人材の需要は高まる。そのような状況で、海外移動に強い影響を持つ要因は解決可能なものが多く、看護師を海外に引き寄せるには、病院運営管理の中で外国人人材をどう活用し、彼らの能力強化を実践していくかの新しい視点が必要であろう。

引用文献

- Association of Southeast Asian Nations (2006). Mutual Recognition Arrangements (MRA) on Nursing Services. Retrieved June 10, 2015, from https://www.asean.org/wp-content/uploads/images/2015/april/mra_nursing/MRA%20Nursing%20signe.pdf
- Buchan, J. (2001). Nurses moving across borders: 'Brain drain' or freedom of movement? *International Nursing Review*, 48, 65-67.
- Kingma, M. (2006). *Nurses on the Move: Migration and the Global Health Care Economy*. Cornell University Press.
- Matsuno A. (2009). Nurse migration: The Asian Perspective. ILO/EU Asian Programme on the Government of Labour Migration Technical Note.
- Reuters (2022). Reuters Covid-19 Tracker, 世界 > アジア・中東. <https://www.reuters.com/world-coronavirus-tracker-and-maps/ja/countries-and-territories/philippines/>
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Stilwell, B., Diallo, K., Zurn, P., R Dal Poz, M., Adams, O., and Buchan, J. (2003). Developing evidence-based ethical policies on the migration of health workers: Conceptual and practical challenges. *Human Resources for Health*, 1(8). Retrieved November 15, 2007, from <http://www.human-resource-health.com/content/1/1/8>

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 Kyoko Sudo, Duc Duong Nguyen, Kazuko Naruse
2. 発表標題 The Relationships between intention to leave and job satisfaction in Vietnamese nurses
3. 学会等名 日本看護科学学会第43回学術集会
4. 発表年 2023年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	石川 陽子 (Ishikawa Yoko) (40453039)	東京都立大学・人間健康科学研究科・准教授 (22604)	2023年3月31日で削除
研究分担者	須藤 恭子 (Sudo Kyoko) (80458976)	国立研究開発法人国立国際医療研究センター・国際医療協力局・看護師 (82610)	

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	デック ダウオン ギュエン (Duc Duong Nguyen)		
研究協力者	セトワニ (Setyowati)		

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	ウンシアニック ティティン (Ungsianik Titin)		

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関