

機関番号：12501

研究種目：若手研究 (B)

研究期間：2009～2010

課題番号：21792299

研究課題名 (和文)

介護保険施設における文化的感受性の向上を目指すケア管理ガイドラインの開発

研究課題名 (英文)

Development of a guideline for improving cultural sensitivity in long-term care facilities

研究代表者

飯田 貴映子 (IIDA KIEKO)

千葉大学・大学院看護学研究科・助教

研究者番号：00466723

研究成果の概要 (和文)：

経済連携協定による外国人看護師・介護士候補生の受け入れが開始され、医療保健福祉の現場における文化の多様性がより広まるなかで、互いの文化の違いを認識し尊重する文化的感受性をもつことが重要となる。本研究は、文化的感受性を高めることを目指し、文献検討と国内外の外国人職員受け入れ経験者、外国人職員からのインタビュー結果をもとに介護保険施設におけるケア管理ガイドラインを作成した。ガイドラインの構成は、共通項目、と職員別の項目（管理職、日本人職員、外国人職員）とした。ガイドラインは、エキスパートパネルを実施し実用性、汎用性の検討をおこないその結果をもとに修正と洗練に取り組んだ。今後は現場における試用とその効果を検討し、実用性を高めていく必要がある。

研究成果の概要 (英文)：

In order for foreign and Japanese staff with different cultural backgrounds to work collaboratively in long-term elderly care settings, it is important to maintain attitudes that understand and respect each other's culture. Objective of the study was to develop a guideline for improving cultural sensitivities among care staff and managers working in elderly long-term care facilities. By reviewing related literature, and conducting interviews of nursing/care managers, care workers with experiences in accepting foreign staff, foreign care workers, and intercultural nursing experts in order to identify guideline components, the guideline consisted of general components and components for each staff level was developed. The guideline was revised by conducting expert panel for practical uses. Trial use of the guideline in long-term care facilities to examine its practicality will be needed in order to refine the guideline.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2010年度	900,000	270,000	1,170,000
総計	2,100,000	630,000	2,730,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：地域・老年看護学

キーワード：介護保険施設、外国人介護職、文化

## 1. 研究開始当初の背景

人口の高齢化に伴い継続した介護を要する高齢者が増加の傾向を示している（後藤，2008）。また、家族構造の変化とも相まり、入居型の介護保険施設へのニーズが高まる

なか、直接的な介護を担う介護職の人員不足や離職率の高さが問題となっている（ヘルスケア総合政策研究所，2008）。

日本政府はインドネシアとフィリピン政府との間に経済連携協定（以降 EPA：

Economic Partnership Agreement) を締結し、平成 20 年よりインドネシア人看護師・介護福祉士の候補生の受け入れを開始し、翌年にはフィリピンからの候補生受け入れを開始した。また、深刻な介護職不足により EPA に関わらず介護保険施設が個別に外国人介護職の雇用を進めている場合もある。このような背景のなか、外国人が介護職として自分の文化的背景と異なる日本で働くにあたり、コミュニケーションに関する問題や習慣、高齢者や家族への認識の違いによる問題が生じやすいとされており、これらを踏まえた実践レベルでの教育、働くためのルールの構築、受け入れ側の管理サポート体制が重要であるとされている。

外国人介護職が日本社会や高齢者ケアの現場に適応するためには、このような問題を抱えうることを考慮したうえで対策を講じることが重要となる。文化的要因によって起こる問題を最小限にし、外国人看護介護職が日本文化を理解し適応する能力を高め安全に職務を遂行し生活していけるよう、また、施設側の管理体制の構築のためにも現場で活用可能な基本的資料やガイドライン開発の必要性は高いと考えられる。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、文化的相違により起こりうる問題に焦点をあて、介護保険施設における外国人介護職・日本人職員、管理者の文化的感受性を高めることを目指したケア管理ガイドラインの開発、そして実用性、汎用性を高めることである。

現場レベルでの本ガイドラインの活用により、互いの文化的感受性を高め、外国人介護職の日本文化への適応の促進、日本文化における高齢者介護の理解や実践能力の向上、施設側の外国人への理解の促進や管理サポート体制の構築を目指す。もって介護保険施設の高齢入所者へのケアの質の向上へと資する。

### 用語の定義

外国人介護職：日本以外の文化圏で生まれ育ち日本語を母国語としない、介護福祉士、ヘルパー等、介護保険施設に勤務し入所者への直接的介護を職務とする人。本研究では介護資格の有無は問わない。

介護保険施設：介護老人保健施設（以下老健）、介護老人福祉施設（以下特養）、療養型医療施設等、長期的かつ継続した看護や介護を必要とする高齢者のための入所型の施設。

文化：衣食住や道徳、信仰、芸能、政治、経済など特定の国や地域、集団において長期にわたって形成されてきた習慣や社会的構造。  
文化的感受性：自分の背景とは異なる文化を感じ取り受け入れる能力。

## 3. 研究の方法

(1) 国内外の介護医療の現場における外国人職員の実態、経験、に関する文献の検討

(2) 英国における外国人看護・介護職への教育・管理・サポートシステムの実際の視察と外国人看護・介護職教育担当者へのヒアリングの実施と内容分析の実施

(3) 外国人介護職を受け入れている介護保険施設管理職、日本人職員、在日外国人介護職、へのインタビューと内容分析の実施

(4) 上記により、外国人介護職の日本人高齢者への介護実践とその管理サポート体制に関する概念枠組みを構築しガイドライン構成要素の構築とガイドライン案の作成

(5) ガイドライン案に対するエキスパートパネルの実施によるガイドライン案の修正と洗練

### 倫理的配慮：

本研究は、千葉大学大学院看護学研究科倫理審査委員会の承認を得て実施した。

インタビューに際し、対象の研究への任意での協力、中止・中断・取り消しの権利の保障、匿名性の保持、データ保管方法の徹底、に留意した。また、外国人介護職へのインタビューに際し、依頼文書の日本語表記を簡便にし、振り仮名を用いた。対象の日本語能力に応じ、簡便な日本語での説明や質問を行うと共に、必要時英語の使用などをおこなった。

## 4. 研究成果

### (1) 文献検討

Web 版 CINAHL と MEDLINE を用い 1999 年から 2010 年 5 月までに発表された文献のうち「Overseas Nurse」「Foreign Nurse」「Migrant Nurse」「Internationally Recruited Nurse」と「Experience」「Adaptation」のキーワードを掛け合わせて検索を実施した。検索された文献を精読し、外国人看護師が受入国における適応過程における経験と適応を促進する支援について過程（移住前、移住直後、職務開始後、継続的）にそって検討をし、以下表 1. 2. の結果をえた。

これら文献における外国人看護師の多くは英語で教育を行う国出身の看護師であったが、言語や文化的側面での困難なネガティブな経験が示されていた点からも、言語や文化的な感受性を高めながら適応できるよう支援を行う重要性が示唆された。

また、母国から離れた外国で実践をおこなうことは、経済的な理由からのみでなく、自己のキャリアや教育の機会等多くの期待を抱いていることが示された。ここからも外国人看護・介護職が日本における実践に対して抱く期待やモチベーションへの理解や認識を受け入れ側が理解し、労働力としてのみで

なく、専門職者としての成長に向けた支援体制の構築が示唆された。

表 1. 受け入れ国での適応過程における経験

時期	職務上の経験	生活上の経験
移住前	外国で働くことへのモチベーションや期待 渡航前準備	
移住直後	就労に関する問題 新たな環境への適応の困難さ	言語の問題 職場外での生活
職務開始後	母国との看護師の役割・社会的立場・期待の相違 母国との実践内容の相違 新たな技術の習得 同僚からの拒絶 施設や同僚からの支援 達成感	母国との距離感
継続的	差別やハラスメント 言語の問題 組織文化や労働文化への遭遇 外国人としての存在 同僚や患者からの支援	言語の問題 移住国の文化への適応 社会からの疎外感 より良い生活

表 2. 適応を促進する支援の内容

時期	職務上の支援	生活上の支援
移住前	就職前準備	
移住直後	導入プログラムの構築と実施 文化的相違の明確化と教育	職場外の生活における情報提供(住居、宗教関連)
職務開始後	病棟における技術支援 ケアに対する意識の相違への理解 受け入れ国における実践に関する教育と情報の提供	
継続的	病棟における継続的支援 外国人看護師のもつ知識や技術の尊重 母国で実践可能であった技術(留置針挿入や尿路カテーテル挿入等)の実施にむけた体制づくり 公平な昇進・昇給の機会の付与 外国人看護師を雇用するための基準の設定 外国人看護師の経験する困難への理解 外国人看護師の倫理的な雇用	

文化的感受性「cultural sensitivity」に関する文献の検討をおこない、Papadopoulosら(2006)による cultural competence 形成モデルにおける4段階(文化的認識・文化的知識・文化的感受性・文化的能力)の3段階目として示されている文化的感受性の構成要素(共感、対人コミュニケーション、信頼、尊重、是認、適切性、文化的感受性へのバリア)を参照し、本ガイドラインの構成要素を

検討した。

(2) 英国の医療保健福祉施設における外国人職員受け入れの教育体制と文化的対応

外国人看護師向けプログラムを開講する4大学のプログラム責任者へのヒアリングを実施した。英国では、看護助産協会(Nursing and Midwifery Council)が資格認定を行っており、候補者の出身国における基礎教育内容と臨床経験に応じ、プログラム受講期間が定められる。協会によって構築されたプログラム内容に添い、学内でのレクチャーや課題への取り組みと、ナーシングホームや病院における臨地実習を並行して行なっていた。ヒアリングを行った大学では、主にフィリピンやインド、アフリカからの看護師がプログラムを受講していた。

プログラム担当者は、多様な文化的背景を持つ外国人看護師候補者が英国で働くにあたり、知識や技術、制度、言語等に関する教育に加え、文化的側面に配慮した内容として、<英国における高齢者ケアのありよう><家族のありよう><社会的背景><人口統計的背景>といった【英国の高齢者ケアの背景】や<英国人の気質><英国人のコミュニケーション方法><対人距離><他者の信念や意志の尊重>等の【ケア提供に必要な英国の文化的傾向】についての知識の提供や、<英国と自己の文化との違い><外国人として感じる不安><英国における希望>などの【外国人としての経験の共有と言語化】をおこなっていた。また、<アサーティブな態度><自身の意見の言語化><対象の意見の尊重><対象の権利の尊重><共通言語の使用>などの【専門職としての態度・姿勢】についても共有が行われていた。

(3) 介護保険施設における外国人職員受け入れと文化的対応

① 日本人管理職へのインタビュー

外国人看護職や介護職を受け入れた経験を持つ医療施設の看護管理者と介護保険施設の外国人受け入れ担当管理者2名へこれまで受け入れの経緯や準備、受け入れ前や受け入れの経過における問題や工夫、についてインタビューを行った。

管理者は、日本人職員に対しては<職員の文化的背景や特徴の伝達><違いの存在の認識に向けた働きかけ><違いの受け入れに向けた働きかけ><言動の背景にある文化の認識><相談への対応>などの【相互の認識への支援】や、<受け入れのビジョンの伝達><受け入れの組織的社会的意義の伝達><受け入れによる現場実践への意義の伝達><各職員へのねぎらい>などの【長期・短期的な意義の明確化とモチベーションの維持】にむけた働きかけ、<複数回にわた

る利用者・家族への説明><利用者・家族からの反応の把握><外国人職員や母国の紹介>など【利用者・家族からの理解の促進】をおこなっていた。

## ②日本人職員へのインタビュー

特養、老健に勤務する外国人看護職への教育支援を担当する日本人職員2名に対し、受け入れ前や受け入れの経過、教育における問題や工夫についてインタビューをおこなった。

教育担当者は、外国人職員に対し<介護を理解することへの支援><勤務上のルール遵守への支援><会話、身振り手振り、絵を交えた介護業務の教育><国家試験勉強の支援>の【職務への適応に向けた支援】や、<宗教的環境の整備><交通機関利用方法の伝授><日本語学校の紹介><外国人コミュニティの紹介>などの【日本生活への適応に向けた支援】をおこなっていた。また、日本人職員に対し<外国人職員の母国を知る機会の提供><出身国の国民性や傾向の情報収集とスタッフ間での共有><言葉で伝えることの重要性の共有><外国人職員の習慣を尊重する意識の共有>【外国人職員を知るための基本的知識の共有】をおこない<外国人職員の態度・姿勢の他職員へのよい刺激><日本人職員の教育能力の向上><日本人職員のコミュニケーション能力の向上>など【外国人職員と働くことによるよい影響】を経験していた。

## ③外国人介護職員へのインタビュー

特養と老健に勤務するフィリピン人 EPA 候補生2名、インドネシア人 EPA 候補生2名へ日本語でのインタビューをおこなった。4名全員が母国において学士号を取得しており、うち3名は母国での看護師資格を有していた。全員が来日まで介護職としての経験はなかった。来日の経緯、来日前後の準備、日本の高齢者施設で働くことへの思い、困難、良い点、等日本での経験をインタビューした。

来日の理由として<母国にはない介護について学ぶ><日本の介護技術を身につける><日本で働くことへの憧れ><キャリアとしての海外経験><EPAの自己負担の少なさ>が挙げられた。職務上では、<時間感覚><職員間のコミュニケーション方法><残業への意識>に母国と日本との違いを感じ、<介護が何をするのかを理解すること><日本語でのコミュニケーション><方言の理解><専門用語の理解><看護師への利用者の状況の報告><認知機能の低下した利用者とのコミュニケーション>に困難を感じていた。

## (4) ガイドラインの構成要素の検討とガイ

## ドライン作成、修正

上記文献検討とヒアリング、インタビューの結果を踏まえ、ガイドラインは、多様な背景を持つ人と共に働いていくために必要な基本的な知識や態度についての共通項目、職種や立場別の役割の中で遭遇する文化的相違に対する態度や行動について管理者・日本人職員・外国人職員の別に構成した。それぞれの項目内容を以下表3に示す。外国人職員向けは簡便な日本語表記とし、振り仮名や絵を用いた。

文化看護に関する学識者や外国人受け入れ経験を有する看護介護管理者、外国人介護職にガイドラインに対する意見や感想、わかりにくい点、強化すべき内容、修正の必要な点、などのヒアリングをおこない、現在更なるガイドラインの修正と実用・汎用性の向上に取り組んでいる。

表3. ガイドラインの構成

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 本ガイドラインの目的・基本的考え方</li><li>2. 用語の定義</li><li>3. 活用方法</li><li>4. 共通項目<ol style="list-style-type: none"><li>① 文化とは</li><li>② 文化を認識する</li><li>③ 文化についての知識をもつ</li><li>④ 文化についての感受性をもつ</li><li>⑤ 文化的な能力を身につけるために</li></ol></li><li>5. 管理者向け項目<ol style="list-style-type: none"><li>① 管理者としての方針の明確化</li><li>② 利用者・家族や職員が文化的感受性の向上への管理者の行動<ul style="list-style-type: none"><li>・利用者・家族に対して</li><li>・日本人職員に対して</li><li>・外国人職員に対して</li><li>・文化の多様性を尊重する組織の醸成</li></ul></li></ol></li><li>6. 日本人職員向け項目<ol style="list-style-type: none"><li>① 自分の文化を知る</li><li>② 他者との違いを知る</li><li>③ 他者との違いを尊重する</li><li>④ 違いを知ったうえで行動する</li><li>⑤ 外国人職員とともに働くための態度や知識</li></ol></li><li>7. 外国人職員向け項目<ol style="list-style-type: none"><li>① 自分の文化を知る</li><li>② 他者との違いを知る</li><li>③ 他者との違いを尊重する</li><li>④ 違いを知ったうえで行動する</li><li>⑤ 日本の高齢者施設で働くための態度や知識</li></ol></li><li>8. 参考となる本やウェブサイト</li></ol> |
|--|

## (5) まとめと今後の課題

本研究では、介護保険施設における文化的感受性を高めることを目指したケア管理ガイドラインの作成をおこなった。英国や日本

における外国人受け入れ経験を有する教育者や高齢者施設職員から、日本人、外国人に関わらず、まず自身の文化を知ること、そして他者の持つ文化的背景を知ること、違いに気付き、それを認識し、尊重する態度を身につけることが文化的感受性につながることを示唆され、これらを考慮した内容をガイドラインの項目とした。文化的感受性は、国籍や宗教、言語や生育背景の違いのみでなく、職種の違いや所属の違い等、多様な文化的背景をもつ他者と協働していく上で必要となる。介護保険施設で働く日本人・外国人職員、そして利用者とその家族の多様性は今後より広がりを見せることが予想される。文化的感受性を高め、自己と他者の違いを認め、配慮、尊重する能力を身につけていけるよう、今後取り組みが必要であると考えられる。

本研究の今後の課題として、研究協力を得られた対象は、国籍や所属施設が限られており、今後はより広範な対象へのヒアリングやインタビューを実施することで、施設特性やより多様な文化的背景に対応できるよう、実用性・汎用性の検討をおこなうことが必要である。また、実際の介護保険施設での試用によりその効果を検討していくことで、本ガイドラインの洗練をおこなう必要がある。

文献：

後藤純一：少子高齢化時代における外国人労働者問題について．月刊福祉，91(11)，12-15，2008.

ヘルスケア総合政策研究所：介護経営白書〈2008年度版〉制度リスクを乗り越え、現状を打破する攻撃的経営戦略の追究．日本医療企画，東京，2008.

Papadopoulos I. (ed): Transcultural health and social care -Development of culturally competent practitioners. Elsevier, London, 2006.

## 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計1件)

飯田貴映子，酒井郁子：外国人看護師の受入国における適応と経験に関する海外文献の検討．第30回日本看護科学学会学術集会，2010年12月3日，北海道札幌市．

## 6. 研究組織

### (1)研究代表者

飯田 貴映子 (IIDA KIEKO)  
千葉大学・大学院看護学研究科・助教  
研究者番号：00466723

### (2)研究分担者

該当なし

### (3)連携研究者

該当なし