

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 元年 6月 20日現在

機関番号：24403

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2018

課題番号：26463289

研究課題名(和文) インドネシア人看護師候補者の就労に関する現状把握と就労研修モデルの開発

研究課題名(英文) Understanding the current situation regarding employment of Indonesian nurse candidates and developing a training model for employment

研究代表者

益 加代子 (Eki, Kayoko)

大阪府立大学・看護学研究科・准教授

研究者番号：80511922

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、1)EPAによるインドネシア人看護師候補者の就労研修の現状と、2)インドネシア国内の看護基礎教育、病院での卒後の継続教育・研修の実態を調査することを通して、候補者の職場適応、OJTを通して日本の看護ケアに関する知識・技術の獲得と、就労に必要な日本語能力の向上が促進されるような就労研修モデルを開発することを目的とした。受入れ施設が作成している研修計画は具体性と候補者のレベルに応じた難易度の設定がなく、国家試験学習のみに焦点があてられていた。また、候補者の就労は日本人看護助手との協働が中心で、看護師から看護実践を学ぶ機会が乏しい現状であった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

EPAにより来日したインドネシア人看護師候補者の看護補助者という立場での就労期間は、国家試験の合格をめざすと同時に、日本で看護師になるための重要な準備期間である。本研究結果は、この期間のより効果的な就労研修のあり方に示唆を与えるものであり、候補者の日本の職場への適応、看護師としての就労継続、キャリア発達、日本における看護ケアの学習と実践の向上につながる。

研究成果の概要(英文)：In this study, 1) the current status of employment training for Indonesian nurse candidates by EPA, and 2) the situation of basic nursing education in Indonesia, and the status of continuing education and training after graduation at a hospital. The purpose of this project is to develop a working training model that promotes the acquisition of knowledge and skills related to nursing care in Japan and the improvement of the Japanese language skills necessary for working through OJT. The training plans prepared by the host facility did not have the level of difficulty according to the specificities and the level of the candidates, and focused only on national exam learning. In addition, the employment of the candidates was mainly in collaboration with Japanese nursing assistants, and there was little opportunity to learn nursing practice from nurses.

研究分野：看護管理学

キーワード：インドネシア人看護師 外国人看護師 経済連携協定

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

日本とインドネシアとの経済連携協定(日尼 EPA)により、インドネシア人看護師候補者(以下、候補者とする)は2008年以降6期にわたり、計440名が来日している。

EPAによる外国人看護師候補者の受入れ枠組みは、来日後に「就労研修」を行いながら、原則3年以内に看護師国家試験の合格を目指すものであるが、その合格率は1.2%(2010年)から9.6%(2013年)(EPA看護師候補者全体)と低迷しており、多くの候補者が帰国を余儀なくされている。このため行政側の対策として、国家試験問題や試験時間への配慮、当初6か月間であった日本語研修期間の1年間への延長、また研修支援予算の増額によるe-Learningの導入や集合研修の実施等がすすめられており(総務省, 2013; 厚生労働省, 2013)、これらは「就労研修」のなかでも、主に国家試験問題の読解力向上をめざしたOff-JTに関する研修の改善につながっている。

一方、厚生労働省(2013)の示す指針における受入れ施設の研修体制の要件には、看護師国家試験の受験に配慮した「看護研修計画」の作成と実施体制の整備があげられている。しかし、実際にはこの計画も机上の学習、つまり国家試験問題の読解力向上の内容に偏りがちで、就労支援に関する計画が不十分だと言われている。その結果、受入れ施設側は、看護補助者としての職場への適応、日本の看護実践の理解、安全な看護技術の習得と提供、それらに必要な日本語能力の向上などについてさまざまな課題を抱えながら、試行錯誤で候補者への就労支援を行わざるをえない状況にある(長江, 2013)。こうした状況は、候補者の適応困難につながり、ひいては途中帰国、あるいは看護師国家試験合格後の看護実践能力の低さ(JICWELS, 2013)などにも影響していると考えられる。

このような中、本研究代表者はこれまで候補者が母国での看護基礎教育や臨床経験を活用できるような就労支援のあり方について検討してきた。その結果、候補者の看護補助者という立場での就労期間は、国家試験の合格をめざすと同時に、日本で看護師になるための重要な準備期間であるにもかかわらず、現状では、候補者は日本の看護や看護師との距離感を感じながら働いており、ルーチン化した日々の看護補助業務を「看護」として捉えづらい状況にあることが明らかになった(益, 2013)。また他の調査においても、候補者は看護補助者の期間には日本の看護が学べないと感じていると報告されている(奥島, 2011)。加えてこの期間には、日本とインドネシアとの看護教育・実践の違いから生じている知識や技術のギャップをうめる看護の再教育が必要だといわれている(益, 2013)。つまり、就労研修中に看護補助者、ひいては将来看護師として就労する上で必要な日本の看護実践について、十分に学習できていないことが最も重要な問題だといえる。

以上のような課題の解決につながるような就労研修には、先述のような国家試験合格にむけたOff-JTによる研修の改善だけでは限界があり、各受入れ施設での就労環境の整備とOJTをとおして、職場適応を促しつつ、生きた日本語を学びながら、新たな看護の知識・技術の獲得と看護の再学習、さらには患者ケアのなかから日本の生活や文化を学ぶといった多様な学習の要素を含んだ就労研修モデルの開発が不可欠である。特に、現在の受入れ施設は多様な施設背景や就労環境であるため、この現状を考慮した具体的かつ実施可能性のあるモデルの開発が必要である。

他方、外国人看護師の受入れに関する知見が蓄積されている米英の研究においては、外国人看護師の適応を促進するプログラムの開発や評価がすすめられている。プログラムには、言語能力とコミュニケーション能力の向上、ホスト国の看護実践の理解と実践能力の向上、外国人看護師の現在および過去(母国での)の看護実践の振り返り、ホスト国の医療制度・文化の理

解、ホスト病院の制度やマネジメントの理解などの要素が含まれており、その効果的な運用のためにプリセプティなどの教育担当者の教育と配置、スタッフの異文化受入れを促進するような教育、外国人看護師への精神的なサポートなどが必要だといわれている（Thekdi, 2011; Lin, 2009; Yu, 2008; Robinson, 2009）。このようなプログラムは、外国人看護師の職場への適応促進やケアの質の向上ばかりでなく、ホスト国側の看護師の職務満足向上や離職防止にもつながるため、継続的に開発が進められている。

2．研究の目的

- 1) EPA によるインドネシア人看護師候補者の受入れ施設の就労研修の現状および受入れの事例について調査し、就労研修のニーズや課題、就労研修モデルに必要な学習要素、および受入れ成功事例の経験知を明らかにする。
- 2) インドネシア人看護師候補者の看護基礎教育および臨床実践の背景を理解するために、インドネシア国内の看護基礎教育、病院での看護実践や卒後の継続教育・研修の実態を把握する。
- 3) 1)および2)の内容から、インドネシア人看護師候補者の日本の職場への適応、OJTをととした日本の看護実践に関する知識・技術の習得、就労に必要な日本語能力の向上、が促進されるような就労研修モデルを開発する。

3．研究の方法

- 1) 候補者の就労研修の現状把握 - 成功事例の調査 -
 - ・ 受入れ施設が厚生労働省の指針にもとづき作成し、対応窓口である国際厚生事業団（JICWELS）へ提出している「看護研修計画」の内容とその実施状況を確認する。
 - ・ インドネシア人看護師候補者の受入れ状況が良好な施設において、フィールドワークを行い、成功事例の分析を行う。施設の条件は、複数年にわたり複数の候補者を受入れている、複数の看護師国家試験合格者を輩出している施設とする。
- 2) インドネシア国内での看護基礎教育、臨床での看護実践および継続教育の現状把握
 - ・ インドネシアの看護基礎教育は、4年制の大学教育（S1）と3年制の専門学校教育（D3）の2つのコースがあり、両コースを修了した看護師が来日している。そのため、S1とD3の教育機関に対して、カリキュラムと具体的な教育内容、卒業時の看護実践能力に関してヒアリングを行う。
 - ・ インドネシア国内の病院では、新卒看護師の就職時の看護実践能力および病院における継続教育プログラムや課題についてヒアリングを行う。

4．研究成果

- 1) 候補者の就労研修の現状把握 - 成功事例の調査 -
看護研修計画の内容とその実施状況
2つの受入れ施設での「看護研修計画」を確認したところ、次のような課題が明らかになった。

計画された学習内容には、OJTの内容はなく、「基礎看護学」や「成人看護学」というような大まかな分野のみが記載されており、具体的な学習内容の計画がされていなかった。また、毎年候補者を受入れている施設であるが、候補者の滞日年数に伴う学習進捗に応じた難易度の設定ができておらず、それぞれの候補者のレベルに応じた計画にはなっていなかった。

また、これには病院内の学習担当者や学習の曜日や時間などのスケジュールが書かれていた。学習担当者は、各分野で講義を担当する看護管理者（主に看護師長）であり、輪番制となっていた。

一方、候補者の側も「看護研修計画」の記載内容と自己学習の内容をリンクさせていなかった。

成功事例の分析

受入れに成功している施設のフィールドワークは、1施設で実施した。候補者は看護補助者として日常生活援助を中心にケアを実践しているが、主に日本人看護補助者とペアになって仕事をすすめており、日本人看護師から直接、ベッドサイドで看護ケアを指導してもらう機会はほとんどない。むしろその手技については、日本人看護補助者から指導されていた。行っている仕事内容も概ねルーチン化したものとなっていた。また、電子カルテなどを通して患者情報を把握することがないため、看護師から伝達された大まかな情報をもとにケアを提供しており、もともと母国で看護師として培ったアセスメント能力の発揮にはつながっていない現状がみえてきた。もちろん、記録を書くこともなかった。また、候補者自身、国家試験の学習は就労時間中に確保されている学習時間のみであり、就労を通して国家試験につながる学習をしている認識は低かった。しかし一方で、インドネシア人看護師候補者は就労を通して、日本人スタッフとの人間関係の構築や、組織や日本社会でのルールや規律などを身につけるような異文化理解を深める学習ができていた。

看護管理者へのインタビューからは、インドネシア人看護師候補者の組織社会化には看護管理者の働きかけとインドネシア人同士のコミュニティが鍵になっていることがわかった。特にトップマネージャーは、責任をもって職場内での支援を行うだけでなく、地域生活に適應するためにも手厚い支援を行っていた。インドネシア人同士のコミュニティのつながりの形成においてもトップマネージャーの媒介があり、これによって、インドネシア人看護師候補者が安心して生活できるようになり、安定した就労につながるようになった。

2) インドネシア国内での看護基礎教育、臨床での看護実践および継続教育の現状把握

インドネシア国内の調査では、ジャカルタ市内の規模の異なる3病院と看護専門学校1施設でヒアリングと施設見学を行った。インドネシアでは、2017年に保健省より専門職キャリアラダーシステムの指針が出され、これに基づき、各病院の継続教育制度が大きく変化していた。調査時は導入をはじめたばかりの段階であったが、この制度の概要や今後の運用について説明を受けた。これまで継続教育を自前で実施していた規模の大きいクラスの病院では、新指針のインパクトはそれほどではないものの、中小規模クラスの病院ではインパクトが大きく、看護師の離職防止等につながるという期待も感じられた。運用については未知数ではあるが、看護師継続教育の裾野が広がり、国全体での看護の質向上に寄与する可能性を秘めた政策であることが確認できた。民間の専門学校では、インドネシアの看護基礎教育の規定単位、カリキュラムの構造、この学校の教員の構成、講義・演習・実習の概要について説明を受けた。演習や実習の単位数、すすめ方や評価は、日本のそれと大きく変わらない。一部の先行文献で述べられているような日常生活援助の未学習はなく、清拭や洗髪などの看護技術も実施していた。ただ学生数に対しての演習環境は十分とはいえず、こうした看護技術は実習で習得するとのことであった。インドネシア国内では、大学と専門学校、また都市部と地方での教育内容や設備の差が大きく、コンピテンシー試験や就職率との関連も考えられるとのことであった。

引用文献

総務省. (2013). 外国人の受入れ対策に関する行政評価・監視 - 技能実習制度等を中心として - 結果報告書 . http://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/73055.html#kekkaokokusyo (2013.10.1)

長江美代子, 岩瀬貴子, 古澤亜矢子他. (2013). EPA インドネシア看護師候補者の日本の職場

環境の適応に関する研究. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 8(1), 97-119.

厚生労働省. (2013). 経済上の連携に関する日本国とインドネシア共和国との間の協定に基づく看護及び介護分野におけるインドネシア人看護師等の受入れの実施に関する指針

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other21/dl/05.pdf> (2013.10.1)

JICWELS. (2013). EPA 看護師に関する調査事業報告書.

<http://www.jicwels.or.jp/files/E69CACE69687.pdf> (2013.10.1)

益加代子. (2013). インドネシア看護師候補者の就労実態. 国際看護研究会第 16 回学術集会抄録集, 26.

奥島美夏. (2011). インドネシアの保健医療・看護教育制度. 看護教育, 52(8), 696-701.

Thekdi, P., Barbara L., Wilson, Yu Xu. (2011). Understanding post-hire transitional challenges of foreign-educated nurses, Nursing Management, 42(9), 8-14.

Lin L. (2009). A synthesis of the literature on Asian nurses' work experiences in the United States. Research & Theory for Nursing Practice, 23 (3), 230-245.

Yu Xu. (2008). Facilitating Adaptation of International Nurses: Need for an Evidence-Based Transition and Integration Program. Home Health Care Management & Practice, 20(2), 199-202.

Robinson, J, E. (2009). 10 Suggestions for Orienting Foreign - Educated Nurses: An Integrative Review. Journal for Nurses in Staff Development, 25(2), 77-83.

5 . 主な発表論文等

〔学会発表〕(計 1 件)

益加代子、外国人看護師の就労における実態と課題 - 当事者側・受け入れ側双方から - 、第 22 回日本看護管理学会学術集会、2018

〔図書〕(計 1 件)

茂野香おる、吉岡京子、林千冬、益加代子、玉田雅美、岩本里織、柳澤理子、大野かおり、医学書院、系統看護学講座専門分野 看護学概論 基礎看護学 、2016、339 (149-164)

6 . 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：林 千冬

ローマ字氏名：Chifuyu Hayashi

所属研究機関名：神戸市看護大学

部局名：看護学部

職名：教授

研究者番号(8桁): 60272267

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。