

機関番号：34439

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2009 ～2010

課題番号：21890285

研究課題名（和文）

インドネシア人現役看護師の労働に対する文化的価値観と労働意欲を高める要因の解明

研究課題名（英文） The recognition of cultural values and motivational factors among Indonesian nurses toward on the nursing work

研究代表者

佐藤 文子 (Fumiko Sato) 千里金蘭大学・看護学部・講師

研究者番号：80512417

研究成果の概要（和文）：本研究では、“インドネシア人現役看護師”を理解することを目的に調査を行った。調査地は、ジャカルタ市とプカンバル市に所在する2病院であり、総計234名より回答を得ることができた。本調査の結果、対象者が日常生活の中で重要だと考えているのは、「家族」、次いで「宗教」、「労働」であることが分かった。職務満足度については、「管理・監督」や「責任の量」、「職場での交流の機会」等の平均値が高かった。一方、スケジューリングや、労働と家庭生活とのバランスに関するものは値が低いことが明らかになった。

研究成果の概要（英文）：This research aims to understand Indonesian active nurses. The survey was conducted at two hospitals in Jakarta and Pekanbaru cities. As a result, “family” was the first priority in their lives, and the followings were religion and work. Regarding the job satisfaction, “control”, “responsibility”, “interaction opportunities” were the top three highest items. On the contrary, “scheduling” and “family and work balance” related items were the lowest figures.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,050,000	315,000	1,365,000
2010年度	460,000	138,000	598,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,510,000	453,000	1,963,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学 地域・老年看護学

キーワード：外国人看護師、外国人介護士、異文化理解

1. 研究開始当初の背景

インドネシアとの経済連携協定(EPA)に基づき、2008年8月、同国より、看護師・介護福祉士候補者らが208名来日した。インドネシア人候補者らは、最初の6カ月間は日本語教育を受け、その後、各々の施設において就

労経験を積むことになっている。彼等の資格取得までの在留期間は、看護師が3年、介護福祉士が4年と限定されており、この期間中に資格を取得できない場合には、インドネシアに帰国しなければならないという厳しい

制度になっている。（*その後、1年間の滞在延長が認められている）

2009年度には、フィリピンからも受け入れが開始されており、医療分野における外国人労働者の受け入れが徐々に拡大しつつある。

このような新しい取り組みにより、慢性的な人材不足に悩む看護や介護の現場ではサービスの改善が期待される一方、依然として離職率が高い労働環境のままでは外国人労働者も日本人と同様、定着するとは考えにくい。また、文化的相違により日本人との間で衝突が生じる可能性も否定できない。このような状況を回避するため、今後、日本の現場において、外国人労働者が安心して就労できる受け入れ体制と労働環境を造りだしていくことが期待されている。

上記の通り、インドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受け入れについては、2008年度から開始された新しい制度であるため、この件に関する調査は非常に限定的である。また既存の報告書をもみても、受け入れ側である日本の医療現場やスタッフばかりが着目されており、インドネシア人看護師を対象としたモチベーションに関する研究は国内外を見ても存在しない。

本研究では、インドネシアの医療現場で働く看護師らを対象に、彼等の労働に対する考え方を理解した上で、外国人労働者のモチベーションを高める要因を明らかにしていく予定である。

2. 研究の目的

2008年度より外国人候補者の受け入れを開始してはいるものの、日本国内の現場では依然として離職率が高く、このままの労働環境では外国人労働者も日本人と同様、定着するという保証はなく、また、文化相違により日本人との間で衝突が生じる可能性もある。このような状況を考慮し、本研究では、イン

ドネシアの医療現場で働く看護師を対象として、彼等の労働に対する文化的な考え方を理解した上で、彼等のモチベーション(労働意欲)を高める労働環境や条件などの要因を明らかにしていくことを目的とした。

3. 研究の方法

インドネシア大学と現地病院関係者の協力の下、2010年10月11日～14日の4日間に渡り、ジャカルタ市(ジャワ島)とブカンバル市(スマトラ島)に所在する2私立病院にて、看護師を対象とした匿名のアンケート調査を実施した。*ジャカルタについては、10月11日のみ調査を実施。

調査票については、研究代表者が英文で作成し、それを現地の協力者が、インドネシア語に翻訳、その後、現地の翻訳業者によってBack-translationが行われた。

各調査日には、それぞれの病院の管理スタッフによって調査票が配布・回収され、その後、研究代表者がデータの入力と分析を実施した。

調査票の内容は以下の通りである。

- (1) 対象者の属性(年齢、性別、婚姻状況、宗教、家族構成、学歴等)
- (2) 対象者の価値観(日常生活における「家族」、「労働」、「宗教」等の重要度)
- (3) 対象者の職務満足度(給料、福利厚生、昇進の機会、研修の機会、職場での人間関係等)

4. 研究成果

(1) 対象者の属性

今回の調査では234名(15名の助産師は分析上除外済み)の現役看護師に協力を得ることができた。地理的内訳をみると、ジャカルタ市が43名、ブカンバル市が191名であった。

年齢別にみると、回答者の実に66%が30歳未満という非常に若い年齢層であったことから婚姻状況については独身と回答した割合(61.5%)が最も多かった。性別では、201名が女性、30名が男性であった(残り3名は未回答)。

宗教については、54.7%がイスラム教と回答しており、次いでプロテスタント(33.8%)が高かった。

(2) 対象者の価値観

対象者の価値観について、5件法(1=全く重要でない、2=重要でない、3=どちらでもない、4=重要である、5=とても重要である)で聞いたところ、表1の結果が得られた。

表1. 価値観の平均値(全体、ジャカルタ、プカンバル)

	全体 (N=234)	ジャカルタ (N=43)	プカンバル (N=191)
家族	4.738	4.884	4.705
友人・知人	4.043	4.256	3.995
娯楽	3.781	3.977	3.737
政治	2.866	2.833	2.874
仕事	4.491	4.419	4.508
宗教	4.810	4.837	4.804

日常生活の重要度について、全体としては、「宗教」が最も高く、次いで「家族」が高かった。一方、「政治」については最も値が低い結果となった。

また、ジャカルタ市とプカンバル市の平均値について t 検定を実施したところ、「家族(P=.009)」と「友人・知人(P=.001)」、「娯楽(P=.042)」について有意な差がみられた。

また、上記の項目以外で日常生活の中で重要だと考えているものに、「お金」や「結婚」、

「より良い生活」等の記載がみられていた。

(3) 対象者の職務満足度

対象者の職務満足度について、McCloskey/Mueller Satisfaction Scale (MMscale) を用いた。MMscale は、31 の質問項目からなるスケールであり、8 つの下位尺度(1. 待遇、2. スケジュール、3. 家庭と仕事の両立、4. 同僚、5. 交流の機会、6. 専門職としての機会、7. 称賛と承認、8. 管理と責任)から構成されている。今回の調査票では、5件法(1=とても不満足、2=やや不満足、3=どちらでもない、4=やや満足、5=とても不満足)を用いた。

調査の結果、全体で最も平均値が高かったのは、職場での「職場での管理・監督(3.954)」や「責任の量(3.915)」、「職場での交流の機会(3.626)」等の項目についてであり、逆に最も値が低かったのは、「保育施設(2.438)」、「福利厚生(2.763)」、「連続勤務の機会(同シフトによる勤務)(2.772)」、「パートタイム勤務の機会(2.797)」などであった。

また、ジャカルタ市とプカンバル市の平均値で t 検定を実施したところ、2. スケジュール、3. 家庭と仕事の両立、5. 交流の機会、6. 専門職としての機会、8. 管理と責任の下位尺度に含まれる項目について、有意な差が見られた(表2)。

この結果、プカンバル市は、ジャカルタ市と比較して、これら5つの下位尺度に含まれる当該項目について、より満足している傾向にあることが示唆された。

表 2. 職務満足度の平均値 (全体、ジャカルタ、プカンバル)

職務満足度の項目	全体 (N=234)	ジャカルタ (N=43)	プカンバル (N=191)
スケジュールリング			
労働時間	3.0400	2.6750	3.1189
スケジュールの柔軟性	3.0852	2.7179	3.1630
同一シフトで働く機会	2.7721	2.5500	2.8229
週末スケジュールの柔軟性	2.8684	2.5405	2.9477
週末出勤の手当て	2.8011	2.3714	2.9007
家庭と仕事の両立			
パートタイム労働の機会	2.7965	2.5405	2.8667
交流の機会			
同僚との交流	3.4389	3.0244	3.5333
他の専門職との交流の機会	3.2558	2.9756	3.3218
専門職としての機会			
学部教授との交流	3.4562	3.0500	3.5480
看護研究の参加の機会	3.2328	2.9474	3.304
管理と責任			
昇進の機会	.4698	3.2564	3.5170

看護師の職務満足度について、属性(年齢、性別、婚姻状況、家族構成、学歴等)が影響を与えることは既に先行研究から明らかにされているが、それらに加えて、対象者の日常生活上の価値観がどのような影響を与えているかを明らかにするため、対象者の属性と価値観についての項目を独立変数、MMscale の総スコアを従属変数とする重回帰分析を行った。

その結果、「婚姻状況」と、「性別」が、有意であることが分かった(表 3)。そのうち、より大きな影響を与えているのは婚姻状況であり、職務満足度に正の影響を与えていることが分かった。また、「性別」については、負の影響を与えていることが明らかにされた(0=男性、1=女性)。

表 3. 職務満足度を従属変数とする重回帰分析

	標準化係数	有意確率
婚姻状況	.204	.012
性別	-.165	.041

R=.273、R²=.074

今回の結果から、ジャカルタ市とプカンバル市の看護師等の価値観と職務満足度が明らかにされた。価値観については、全体的に「宗教」や「家族」についての平均値が高かった。

また、職務満足度では、「保育施設」、「福利厚生」、「連続勤務の機会」、「パートタイム勤務の機会」等についての値が低かった。また、それ以外にもスケジュールリングに関連した複数の項目について満足度が低かったことから、日常生活で重要だと考えている「家族」や「宗教」を最優先出来ない要因となり得る自身の“勤務スケジュール”について、マイナスの影響を与えているのではと考えられた。上記の結果から、今回調査に協力いただいたインドネシア人看護師のモチベーションを高めるには、既存の勤務体制に、より柔軟性を持たせる介入が有効であると思われる。

今回の調査結果からは、対象者の文化的価値観が、職務満足度に影響を与えているかどうかについて、明らかにすることは出来なかった。今後、調査で収集したデータについて更に分析を重ねていくとともに、次回は、日本人現役看護師を対象に同尺度を用いて価値観と職務満足度を測ることで、両国間の差の有無を検証していきたいと考えている。

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)

[雑誌論文] (計 1 件)

[学会発表] (計 1 件)

①A study on the reasons why active Indonesian nurses wish to work abroad and the motivating factors related to the Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement (IJEPA) 14th East Asian Forum of Nursing Scholarsにて (2011年2月11日) Fumiko Sato