

平成 29 年 5 月 30 日現在

機関番号：22604

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25463315

研究課題名(和文) 日本における外国人看護師の異文化適応

研究課題名(英文) Acculturation of foreign-educated nurses in Japan

研究代表者

石川 陽子 (Ishikawa, Yoko)

首都大学東京・人間健康科学研究科・准教授

研究者番号：40453039

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)：外国人看護師の異文化適応にかかる課題を明らかにし対策を検討することを目的として、EPA(経済連携協定)により来日したインドネシア人、フィリピン人看護師および受け入れ機関の看護管理者・指導者、日本語教師を対象としたインタビュー調査を行った。インドネシア大学の協力のもと帰国したインドネシア人看護師にも調査を実施した。看護管理者は礼拝の場所等宗教への配慮を行っていたが、仕事を優先する日本の職場文化と外国人看護師の価値観の違いによる困難を経験していた。ヒジャブの着用許可等受け入れ機関の宗教への理解はイスラム教徒にとって職場を選択する際の基準になる場合もあり、受け入れ機関の異文化理解の必要性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：To clarify issues of acculturation of foreign nurses and to explore its measures, qualitative study was conducted. Subjects were Indonesian and Filipino nurses who were currently working in Japan through EPA (Economic Partnership Agreement), and nurse managers, nurses in charge of clinical training, and a Japanese language instructor at hospitals where foreign nurses are working. In collaboration with the University of Indonesia, interviews of returnees were also conducted. Nurse managers were aware of foreign nurses' cultural practices, such as prayer, but they found difficulties emerging from differences between Japan and their home countries in the values of life and work culture. Acceptance of wearing the hijab during working time is one selection criterion when female Muslim nurses seek workplace. It will be necessary for Japanese employers and staff to understand the values of the foreign nurses.

研究分野：看護管理

キーワード：外国人看護師 異文化適応 異文化理解

1. 研究開始当初の背景

日本では 2008 年に経済連携協定 (以下、EPA) によるインドネシア人看護師の導入が始まり、2009 年にフィリピンからの受入れが開始された。少子高齢化の日本において今後も外国人看護師の導入は増加すると考えられる。外国人看護師が日本で就労する際の大きな障壁は日本語による看護師国家試験に合格することであり、これまで試験問題の難解な文章の見直しや、学習支援等の施策により、合格率は 2009 年の 0% から 2012 年には 11.3% に上昇している。しかしながら、EPA 開始時にはインドネシアから 104 名、フィリピンから 93 名の看護師が入国したものの、2012 年にはインドネシア人 29 名、フィリピン人 28 名と減少している。また、看護師国家試験合格前に看護助手として就業している段階で帰国する者、日本での看護師資格取得後に帰国する者も増加している。この原因のひとつに異文化適応の課題がある。これまでもイスラム教徒の看護師から「患者からヒジャブ (ムスリム女性が頭髪を覆うスカーフ) を外してほしいと言われた」「職場の忘年会で飲酒を強要された」という状況があることが報告されており、外国人看護師が異なる宗教・文化・習慣の中で苦慮している一方で、受入れ先の医療機関やサービス受給者である患者・家族も異文化受容ができずにいる実態がある。

英国では、外国人看護師が免許の登録をするためには、NMC (英国看護師助産師評議会) が認定した大学等において ONP (外国人看護師用プログラム) を受けることが規定されており、20 日間の座学では、英国の医療制度・文化・習慣を学ぶ¹⁾。EPA の就労前研修では、日本の文化や日本人の考え方について学ぶものの、外国人看護師・受け入れ施設共に就労開始後に互いの文化・習慣・価値観の違いに気づくケースが多いといえる²⁾。

2. 研究の目的

本研究は、EPA により来日したインドネシア、フィリピン人看護師が抱える異文化適応への課題を看外国人看護師と受け入れ施設の管理者・教育担当者双方の視点から明らかにし、対応策を探索することを目的とした。

3. 研究の方法

(1) 国内調査

EPA により来日し就労中のインドネシア人、フィリピン人看護師 16 名および受け入れ施設の看護管理者、教育担当者 11 名を対象としてインタビュー調査を実施した。調査内容は、外国人看護師と教育担当者/看護管理者が文化・宗教・慣習・価値観の違いを体験した出来事、その際の感情、対処、希望するサポート・情報等である。

(2) 海外調査

インドネシア

インドネシア大学の協力を得て EPA により来日し帰国したインドネシア人看護師 16 名を対象としてインタビュー調査を実施した。調査内容は上記(1)に加え、異文化や価値観の相違は帰国の動機となっているかを尋ねた。インタビューはインドネシア語で行った。

台湾

台南大学、成功大学において看護師の国際移動に関する研究者との意見交換を行った。また、外国人介護職が就労する老人介護施設を訪問し雇用者と外国人介護職員からヒヤリングを行った。

インタビュー調査の実施にあたり首都大学東京研究安全倫理委員会の承認を経て実施し、質的帰納的分析を行った。

4. 研究成果

(1) 国内外のインタビュー調査

職場文化と職業価値観

外国人看護師は、日本の職場の特徴を「多すぎるルール」「先輩・後輩のヒエラルキーが強い」「チームケアが進んでいる」「フォー

マルな人間関係」と認識していた。多くのマニュアルの存在や医療事故防止のためのルールについて窮屈と感じている一方で「患者の利益になる」と評価していた。母国における職場の人間関係は友達との関係に近いが、日本ではフォーマルな人間関係であり、特に後輩は先輩に逆らうことができないことに違和感を抱いていた。一方で看護師と医師との関係は良いパートナーシップが形成されていると認識しており、母国における医師と看護師のヒエラルキーとは異なることに驚いていた。外国人看護師は、母国では経験の乏しいチームカンファレンスや治療方針をめぐる医師とのディスカッションの際に言語の障壁も加え消極的になる傾向があった。

仕事を最優先する日本人の価値観に外国人看護師は違和感を抱いていた。外国人看護師は、家族や宗教の価値は仕事を上回るものであり「仕事をするのは家族のため」と考える者が多かった。家族に会うために帰国する2週間程度の休暇が許可されないことは最大の不満となっていた。看護管理者は外国人看護師の価値観を理解しながらも、日本人スタッフの休暇取得との整合性を図るために厳しい態度をとっているケースもあった。有給休暇とは自分の好きな時に取得でき全て消化するのが当たり前と考えている外国人看護師にとって、病欠等のために年度末まで有給休暇を貯めておき結果的に取得できないことが当たり前の職場文化は理解し難いものと映っていた。母国にいる病気の家族の看護や自分の家族を持つ（結婚）ことは帰国の理由のひとつとなっていた。

宗教

インドネシアは人口の88%がイスラム教徒であり、就業中もヒジャブ（女性の頭部を覆うスカーフ）を着用する看護師が多い。日本での就労を希望するインドネシア人看護師と受け入れ施設とのマッチングの際にヒジャブを着用しないことを採用の条件とし

ている施設があった。病院管理者は患者や日本人スタッフが外国人看護師を受け入れ易いように、あるいは差別を受けないようにと考えた上での判断だったが、イスラム教徒にとっては「差別的」と捉えられていた。看護管理者はイスラム教徒に対し、勤務中の礼拝時間や場所の確保、断食の際に仕事の負荷を軽減する、といった配慮を行っていたが、インドネシア人看護師は礼拝の場所について「不適切」「落胆した」と感じている場合もあった。イスラム教徒は日本人スタッフのイスラム教に対するイメージが「一夫多妻」「テロリスト」という限定されたものであることに落胆しているものの、宗教について詳細な解説をするだけの日本語能力が無いことで説明を諦めていた。

キリスト教徒の外国人看護師は日曜日に勤務をすると礼拝に参加できないことに落胆していた。母国では日曜日には終日宗教講和のサービスが行われているが、日本では日中のみであることや母国語での宗教講和が受けられないことに不便さを感じていた。

精神科病院や高齢者医療施設で行われるお盆やクリスマス会に異教徒であることを理由に参加しない外国人看護師もみられ、宗教に関連した価値観は業務に影響を及ぼしていた。

異文化理解のキーパーソン

外国人看護師が職場において日本の文化や日本人の考え方に疑問があった場合に相談するに日本人は来日後の集団研修で指導を受けた日本語教師であることが多かった。看護管理者や教育担当者といった職場関係者に同僚の話をするには自分の評価に繋がる可能性を考え避ける傾向にあった。

(2) 台湾における調査

2013年11月に実施した。台湾では外国人看護師の受け入れは限られているが介護職員をインドネシア、ベトナム、フィリピン等から積極的に受け入れていた。外国人介護職

員は中国語と介護技術の研修(90時間)を入国前に受講することが規定されているが、必ずしも実施されていなかった。中国語能力は十分でなく台湾人スタッフや入所者とのコミュニケーションは限られたもので記録には英語を併記する、×で記載する等の工夫が行われていた。台湾では台湾人と外国人では最低賃金が異なっており、外国人労働者の受け入れ施策は雇用者やスタッフの受け入れ姿勢にも影響を及ぼすことが予測された。

<考察>

多くの施設では宗教への配慮に代表される異文化理解の努力をしているが、施設による格差が存在している。異文化を背景にもつ人々の価値観や宗教に基づく生活習慣は業務にも影響を及ぼすため受け入れ施設の理解は不可欠といえる。2014年に作成された「EPAに基づく看護師の指導者ガイドブック」には事例を挙げ異文化理解について解説しており管理者・指導者にとって有用といえる。しかし、外国人看護師の宗教戒律への解釈は多様であり、実際の対応には個別性を考慮する必要がある。看護管理者・指導者だけでなくすべての職員が異文化について学習するような機会を提供することが必要である。このことは、グローバル化が進む日本において異文化を背景に持つ患者へのサービス向上にも繋がるものであり、外国人看護師は多様化する患者への理解を推進する上で重要なリソースといえる。

EPAにより来日する外国人看護師は来日前後の研修において日本の文化や日本人の価値観を学んでいるが、就業施設配属後にリアリティショックを体験する者も少なくない。日本語教師は異文化理解のためのキーパーソンであるため、言語教育のみならず外国人の異文化適応をサポートできる能力の開発または専門家との連携により、研修終了後も適切なサポートを提供できる体制の整備が必要といえる。

<引用文献>

成瀬 和子、石川 陽子、英国における外国人看護師の受け入れ制度と教育、日本国際保健医療学会雑誌、2013、28、13-20
服部 満生子：外国人看護師候補者の受け入れの現状と課題、看護、10、2010、74-75

5. 主な発表論文等

〔学会発表〕(計 1 件)

石川 陽子、経済連携協定(EPA)により来日した外国人看護師が抱える課題、第23回日本保健科学学会学術集会、2013年10月5日、東京、荒川区

〔図書〕(計 1 件)

石川 陽子他、メディカ出版、国際看護、看護学概論(第5版)、2017、262-270

6. 研究組織

(1) 研究代表者

石川 陽子 (Ishikawa, Yoko)
首都大学東京・人間健康科学研究科・准教授
研究者番号：40453039

(2) 研究分担者

小柳 志津 (Koyanagi, Shizu)
首都大学東京・国際センター・准教授
研究者番号：20376990

成瀬 和子 (Naruse, Kazuko)

東京医科大学・医学部・教授
研究者番号：70307122

(3) 連携研究者

西村 ユミ (Nishimura, Yumi)
首都大学東京・人間健康科学研究科・教授
研究者番号：00257271

(4) 研究協力者

Setyowati
インドネシア大学・看護学部・教授