

日本全国の病院における外国人看護師受け入れに関する調査(第2報) : 病院および回答者の属性別分析

平野(小原), 裕子
九州大学大学院医学研究院保健学部門准教授

川口, 貞親
産業医科大学産業保健学部教授

大野, 俊
九州大学アジア総合政策センター長・教授

<https://doi.org/10.15017/14075>

出版情報 : 九州大学アジア総合政策センター紀要. 3, pp. 59-65, 2009-03-31. 九州大学アジア総合政策センター
バージョン :
権利関係 :

日本全国の病院における外国人看護師受け入れに関する調査(第2報) —— 病院および回答者の属性別分析 ——

A Nationwide Survey on Acceptance of Foreign Nurses in Japan's Hospitals (2):
Statistical Analysis by Type of Hospitals and General Attribution of the Respondents

平野 (小原) 裕子

(九州大学大学院医学研究院保健学部門准教授)

川口 貞親

(産業医科大学産業保健学部教授)

大野 俊

(九州大学アジア総合政策センター長・教授)

HIRANO, O. Yuko

(Associate Professor, Faculty of Medical Sciences, Kyushu University)

KAWAGUCHI, Yoshichika

(Professor, School of Health Sciences, University of Occupational and Environmental Health)

OHNO, Shun

(Director and Professor, Kyushu University Asia Center)

Abstract

After the analysis of a nationwide survey on acceptance of foreign nurses in Japan's hospitals, chi-square tests were performed for bivariate analyses of the same data. Data obtained in each question were statistically analyzed by type of hospitals (i.e., specialty and type of foundation), and general attribution of the respondents (i.e., nurse and non-nurse). The results indicate that private hospitals show stronger interest in foreign nurse candidates than public hospitals ($p < 0.01$), and general hospitals tend to show stronger interest in acceptance of foreign nurses than mental hospitals ($p < 0.05$). Nurse respondents tend to show stronger interest in accepting foreign nurses to the Japanese hospital than non-nurse respondents ($p < 0.05$), but it does not necessary means that Japanese nurses welcome foreign nurses in any condition. Fewer nurse respondents agreed to accept foreign nurses in order to solve the manpower shortage of nurses in Japanese hospitals than non-nurse respondents ($p < 0.001$). Meanwhile, more nurses agreed to accept foreign nurses under the condition that foreign nurses would take care of foreign patients than non-nurse respondents ($p < 0.01$). The outcome suggests that the respondents' view on accepting foreign nurses differ by type of hospitals and general attribution of the respondents.

Key words : Economic Partnership Agreement, Nurse, Hospital

要旨

本誌前掲の「日本全国の病院における外国人看護師の受け入れに関する調査(第1報)——結果の概要」に引き続き、本研究では、外国人看護師受け入れに関する二変量分析を行うため、カイ自乗検定を行った。病院は、設置主体(公的病院または医療法人/個人病院)および専門(一般病院または精神病院)ごとに、またその回答者は職種別(看護職または非看護職)ごとに分けられ、外国人受け入れに関する項目の回答の分布の差をみた。その結果、医療法人/個人病院は公的病院よりも($p < 0.01$)、外国人看護師研修生導入に関心が高く、また一般病院は精神病院よりも($p < 0.05$)外国人看護師導入に関心が高い傾向があった。看護職は非看護職よりも外国人看護師導入に関心が高い傾向にあった

($p < 0.05$) が、これは必ずしも無条件で外国人を受け入れることを意味しないようであった。すなわち、看護労働力不足問題を解決する手段として外国人看護師を導入することについては、看護職において非看護職よりも賛成する割合が低い傾向があった ($p < 0.001$)。一方、外国人看護師を外国人患者に対する看護をするために導入することに関しては、賛成する割合が看護職において非看護職よりも高かった ($p < 0.01$)。このように、外国人看護師受け入れに関する意見は、病院の設置主体や専門、回答者の職種によって異なることが示唆された。

キーワード：経済連携協定、看護師、病院

1. はじめに

外国人看護師の受け入れに関しては、その是非が国民の間でも様々に分かれているように、受け入れ側の病院の態勢によっても様々に分かれることが考えられる。

外国人看護師を受け入れるには、その受け入れに関して医療機関が支払う様々な「コスト」が発生しうる(平野、2008年)。その「コスト」を先行投資として有意義であると考えられるかどうかは、病院の財政状況や専門、また外国人看護師とどのようにかかわるかといった様々な要素が関係しうる。つまり、病院の設置主体が国公立など、より公的な性格を持つかどうかは、財政的基盤や運営の自由度に決定的な差が現れることが考えられるから、外国人看護師受け入れに際して意見の相違が出てくることが予想される。また、病院の専門、特に精神病院は、扱う患者の疾患の類型が一般病院とは全く異なるため、それに応じて医療行為も看護体制も異なるのは必至である。このため、精神病院は一般病院に比べ、外国人看護師受け入れに際して異なる意見を持つかもしれない。また、経済連携協定(EPA)に基づく外国人看護師導入スキームによれば、外国人看護師に対する病院内研修に日本人看護師が多く関わるということが考えられる一方、外国人看護師が日本の看護師資格を取得するまでは、看護師の補佐的な立場で働くことになるから、費用的にも安く済み、病院経営者の立場から言えば安い労働力として期待する向きもあろう。このように、正規の看護師かそうでないかというのは、外国人看護師に対する関わり方から言えば決定的に異なる可能性がある。

本稿は、前掲の第1報で報告された日本全国の病院における外国人看護師受け入れに関する

意識を、さらに病院の設置主体(公的病院・医療法人/個人病院)や専門(精神病院・一般病院)、および回答者の職種(看護職・非看護職)ごとに分析することを目的とする。

2. 調査対象および方法

対象および方法については第1報と同じだが、本稿では、病院の分類を設置主体ごとに分け、医療法人および個人と、それ以外の「公的病院」¹に二分類した。また、病院の専門については、病院要覧に掲載されている精神病院とそれ以外の病院で二分類した。職種については、回答者が看護職(看護部長、看護師長、看護副部長などを含む)か、そうでないか(院長、事務長などを含む)に二分類した。

なお、本調査で「研修生」としているのは、日本・インドネシア経済連携協定および日比経済連携協定における「看護師候補者」にあたる。本調査を行った時点では「看護師候補者」という呼称はなかったため、「研修生」という名称を使用した。

3. 調査結果

(1) 病院の設置主体別分析

回答者のうち、公的病院は354(全回答病院の65.4%)、医療法人/個人病院は187(34.6%)であった。

外国人看護師を導入することに関する関心の度合いと公的病院かどうかには有意な差は見られなかった一方、研修生を「是非・できれば受け入れたい」と回答している者の割合が、公的病院(33.3%)よりも医療法人/個人病院(46.5%)の方が有意に高かった($p < 0.01$)。受け入れたくない理由を記載したのは、公的病院

1 本稿の「公的病院」の 카테고리には、国公立病院のほか、日赤病院、公益法人病院なども含む。

(11.3%)の方で有意に高かった($p<0.01$)。具体的には、「現在の実習受入れで手一杯」(公立一般病院・総務課副主任)など、現時点でゆとりがないという回答が14件(35%)で最も多かった。

研修生の受け入れ理由については、公的病院よりも、医療法人/個人病院において、「看護労働力の不足を少しでも解消したいから」(33.7%)($p<0.001$)「介護労働力の不足を少しでも解消したいから」(17.6%)($p<0.001$)と回答している率が高かった。

外国人看護師を「日本人と同様の採用基準でまたは外国人看護師枠を決めて採用したい」と回答している者の割合は、公的病院(43.6%)よりも医療法人/個人病院(52.4%)の方が高かった($p<0.05$)。

外国人看護師を採用してみたい理由としては、公的病院よりも、医療法人/個人病院において、「看護師の不足を少しでも解消したい」(44.9%)($p<0.001$)、「院内の看護レベルを向上させたい」(14.4%)($p<0.01$)と回答している率が高かった。

外国人看護師に対するサポート態勢について、「日本人看護師と全く同じでよい」と考える施設は、医療法人/個人病院が21.1%、公的病院では11.1%と、有意に高かった($p<0.05$)。具体的なサポート内容については、医療法人/個人病院と公的病院との間では回答分布に有意な差は見られなかった。

外国人看護師を「採用したくない、またはわ

からない」と回答している理由については、「院内で看護師の数は不足していないから」が公的病院(12.7%)において($p<0.01$)、「外国人看護師へのサポートが大変そうだから」が公的病院(29.9%)において($p<0.05$)それぞれ高かった。受け入れたくない理由を記載したのは、公的病院(18.4%)の方で有意に高かった($p<0.01$)。具体的には、「県立病院のため県の方針による」(公立一般病院・看護部長)など、設置主体に採用権があるため自分たちの意思で採用できないとの回答が19件(29.2%)で、最も多かった。

研修生または外国人看護師についての情報をもっと得たいと考えているのは、公的病院・医療法人/個人病院の間で特に差は見られなかった。しかし、具体的には「研修生および外国人看護師を受け入れるようになった目的」が医療法人/個人病院(25.1%)において($p<0.01$)、「研修生の出身国」が医療法人/個人病院(33.7%)において($p<0.01$)、「研修生の受け入れの手続き方法」が医療法人/個人病院(38.5%)において($p<0.01$)高かった。

(2) 病院の専門別分析

精神病院は92(17.0%)、一般病院は449(83.0%)であった。

外国人看護師を導入することについては、一般病院(84.4%)が精神病院(76.1%)より「(とても、あるいは少し)関心がある」と有意に高く回答していた($p<0.05$)。外国人看護師

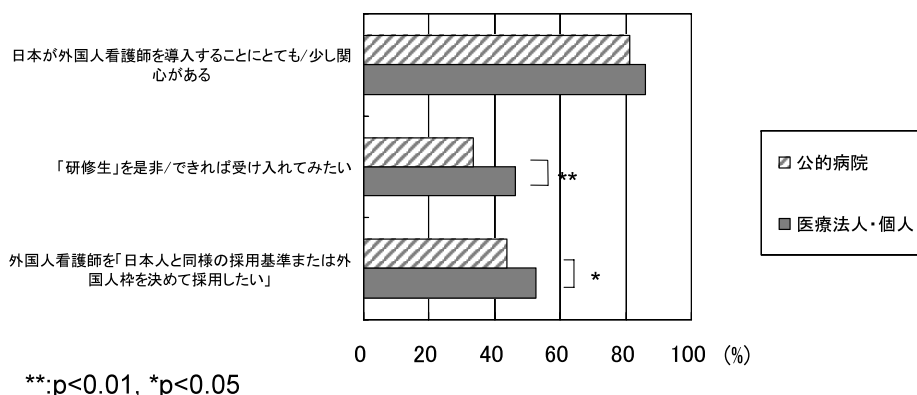


図1 外国人看護師導入について
(公的病院及び医療法人/個人病院の比較)

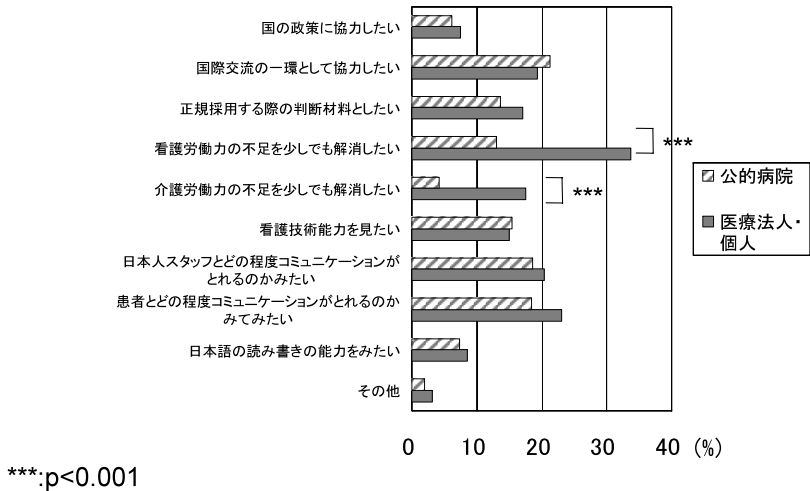


図2 研修生を受け入れたい理由 (公的病院及び医療法人/個人病院の比較)

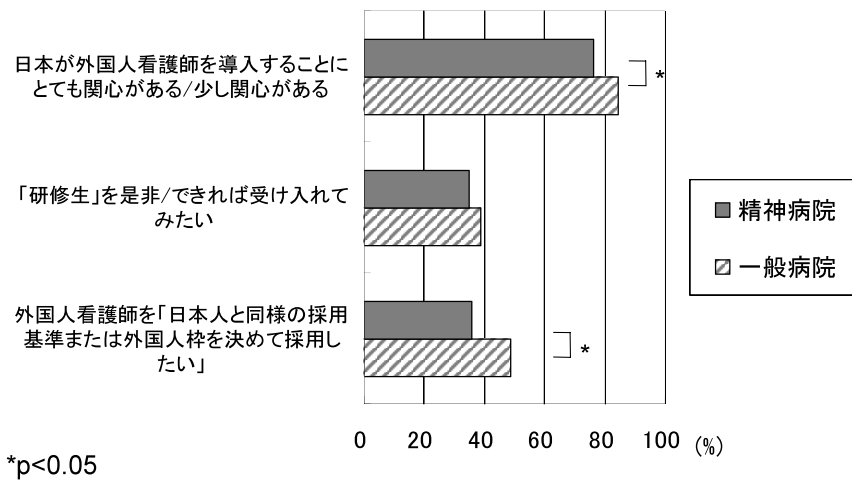


図3 外国人看護師導入について (一般病院及び精神病院の比較)

を「日本人と同様の採用基準でまたは外国人看護師枠を決めて採用したい」と回答している者の割合も、一般病院 (48.9%) で精神病院 (35.9%) よりも有意に高かった (p<0.05)。

「外国人看護師を入れることで院内の人間関係を活性化させたい」と回答したのは一般病院 (16.3%) で有意に高く (p<0.01)、外国人看護師受け入れの際には「仕事以外の生活上のことについて状況を把握し、アドバイスする」 (22.7%) (p<0.05)、「外国人看護師を対象とし

た日本文化 (生活習慣や礼儀作法など) に関する勉強の機会を提供する」 (17.6%) (p<0.05) 傾向は、一般病院で高かった。一方、精神病院 (7.6%) では「外国人看護師の看護実践能力が高いとは思えない」と回答した者の割合が有意に高かった (p<0.05)。

研修生または外国人看護師についての情報をもっと得たいと考えているのは精神病院 (42.0%) よりも一般病院 (65.5%) でより高かった (p<0.001)。特に「研修生の選抜基準」

(46.8%) ($p<0.01$)、「研修生の全国および地方別受け入れ人数」(28.1%) ($p<0.01$)、「研修生の年齢層や性別」(28.3%) ($p<0.05$)、「研修生の受け入れの手続き方法」(34.1%) ($p<0.01$)、「研修生の技術レベル」(51.9%) ($p<0.001$)、「研修生の日本語能力レベル」(55.2%) ($p<0.001$)、「研修生に対する研修カリキュラム」(49.2%) ($p<0.001$) は、いずれも一般病院の回答が有意に高かった(図3参照)。

(3) 回答者の属性別分析

本研究の回答者は看護職(看護部長等)は334名(全回答者の63.5%)、非看護職(院長、事務長など)は192名(36.5%)であった。

回答者が看護職である者(86.5%)において、非看護職の者(78.6%)よりも外国人看護師を導入することに関する関心の度合いが強かった($p<0.05$)。一方、研修生の受け入れに関しては、看護職(34.3%)の方が非看護職の者(45.3%)において($p<0.01$)、また看護師を「日本人と同様の採用基準または外国人看護師枠を決めて採用したい」と回答している者の割合が、看護職(43.8%)よりも非看護職(53.6%)の方で有意に高かった($p<0.05$)。

回答者が看護職か非看護職かと、受け入れたい研修生の数との間には有意な差($p<0.05$)が見られ、非看護職(40.2%)において「4人以上」と回答している割合が高かった($p<0.001$)。

研修生を受け入れたい理由としては「国際交流の一環として協力したいから」($p<0.05$)と回答した者の割合が看護職(23.4%)において有意に高く、「看護労働力の不足を少しでも解消したいから」(32.8%) ($p<0.001$)、「介護労働力の不足を少しでも解消したいから」(18.8%) ($p<0.001$)と回答した者の割合が、非看護職において有意に高かった。

研修生を受け入れたくない理由としては、「どのレベルの看護技術を持つ研修生が来かわからない」(32.0%) ($p<0.05$)、「スタッフとのコミュニケーション能力に不安がある」(29.9%) ($p<0.05$)、「患者とのコミュニケーション能力に不安がある」(41.9%) ($p<0.01$)と回答した者は、それぞれ看護職者で有意に高かった。

一方、外国人看護師を採用してみたい理由としては、看護職(8.1%)の方が非看護職(2.6%)よりも「外国人患者に対する看護を担当してもらいたい」($p<0.01$)と回答している率が有意に高かった。また、「看護師の不足を少しでも解消したい」としているのは、看護職(23.1%)よりも非看護職(44.3%)において有意に割合が高かった($p<0.001$)。

また、研修生や外国人看護師に関して得たい情報としては、「研修生の選抜基準」(47.3%) ($p<0.05$)、「研修生の全国および地方別の受け入れ人数」(29.3%) ($p<0.05$)、「研修生の年齢層や性別」(31.1%) ($p<0.01$)、「研修生に対す

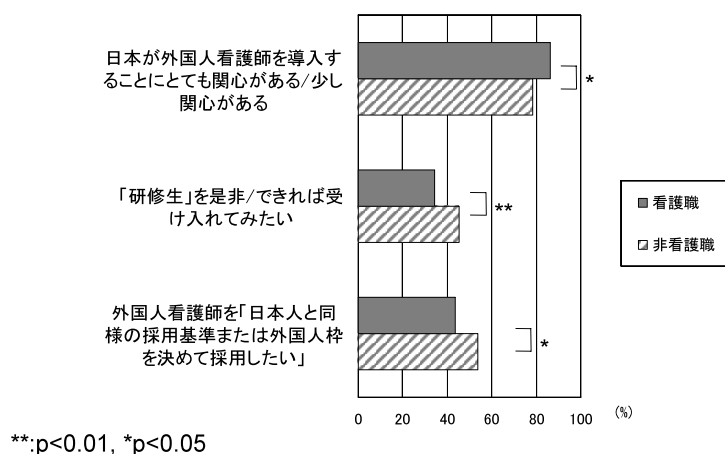


図4 外国人看護師導入について
(看護職及び非看護職の比較)

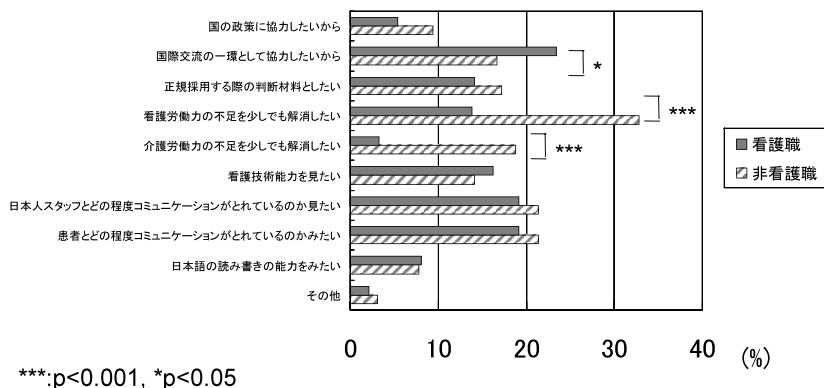


図5 研修生を受け入れたい理由 (看護職及び非看護職の比較)

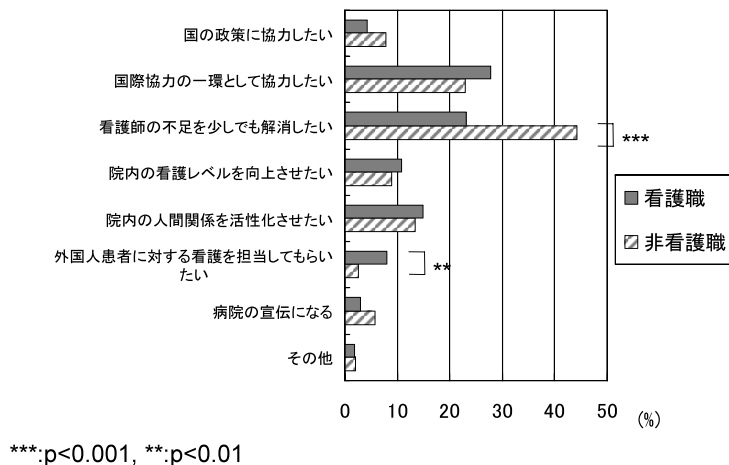


図6 外国人看護師を採用してみたい理由 (看護職及び非看護職の比較)

る研修カリキュラム」(52.7%) ($p<0.001$) であり、いずれも看護職で有意にその割合が高かった。

4. 考察

本研究の結果、公的病院よりも医療法人/個人病院において、また精神病院よりも一般病院において、外国人看護師や研修生を受け入れる姿勢が強い傾向にあることが明らかになった。四病院団体協議会が2004年に実施した調査報告書(四病院団体協議会編)によると、医療法人/個人病院では、回答者のうち70.7%が「看護

師の採用が困難」と回答したことからもわかるように、公的病院よりも看護師の獲得に苦労していることがうかがえる。このため、研修生を受け入れて看護労働力および介護労働力不足を解消したり、日本人と同様または外国人枠を決めて外国人看護師を採用したいと考えている傾向があると思われる。

外国人看護師にどのような仕事を担当してもらおうか、ということや、外国人看護師を受け入れた場合のより具体的なサポートについては、看護業務がより多岐にわたる一般病院の方がより具体的に検討しやすいと思われた。一方、精

神病院は、外国人看護師の看護実践能力についてより懐疑的な傾向がみられた。これは、より高度な言語能力や文化的な背景を理解する能力を必要とする精神科看護に外国人が従事できるかどうか懸念していることがうかがえる。

本研究ではまた、外国人看護師に対する意識は、回答者の職種によっても大きな差が見られることが明らかになった。非看護職は、院長や事務長等、病院の管理運営に関わる職位にある者が多いが、出身国で看護師としての臨床経験のある研修生を人員補充の対象として期待する傾向があるのに対し、看護職は現場での看護行為や患者やスタッフとの関係性をより重視し、「国による風土、価値観の違いが患者・家族に受け入れられるかどうか心配」(公立一般病院・看護部長)など、異なる文化を持つ者を患者や家族が受け入れることができるか懸念する傾向が強かった。また、研修生を受け入れた場合、実質的に指導をするのは看護職であるから、「研修生をサポート指導するだけの余力がない」(公立一般病院・看護部長)「(実習受け入れの)学生指導も要員不足で充分でない現状があり困難」(公立一般病院・看護部長)等の反応は、研修を行う医療現場の切実な人材不足の現状を反映したものであろう。

その一方で、看護師は必ずしも外国人看護師を導入するのに全面的に反対なわけではないようである。研修生を受け入れることを国際交流の一環として協力する姿勢は持っているし、実際に外国人看護師がやってきたら、外国人患者に対する看護を担当してもらうことを希望したり、また院外の外国人看護師同士での交流の場を設けて外国人看護師をサポートするなど、異なる文化的背景を持つ看護師が自分たちと共に働くイメージを持っていることは窺える。むしろ、実質的に研修生や看護師を受け入れる段階において、選抜基準や年齢、性別など、看護人員配置の際に必要な不可欠な情報がないこと、また研修生に対してどのような研修カリキュラムを行ったらよいかかわからないために、「制度を充分理解していない。情報不足のため判断しがたい」(公立一般病院・看護部長)、「現時点では判断できない」(医療法人一般病院・副看護部長)のように、採用するかどうかをた

めらっている看護部門の責任者が多かった。

本研究の結果を見る限り、日本各地の中規模以上の病院において外国人看護師や研修生に対するニーズは小さくはない。しかし、2国間経済連携協定に関して厚生労働省から提供される情報量が非常に限られているため、病院においては、具体的に受け入れるかどうかを検討することすら難しい現状である。政府は、外国人研修生や看護師導入に関するより詳細な計画や手続きについて、全国の医療機関に説明をすべきであろう。

2008年の第1回目のインドネシア人看護師候補受け入れでは、採用数は47病院で延べ104人とどまった。この数は、経済連携協定で日本側が示した当初の受け入れ人数枠(2年間で400人以内)を大きく下回るが、日本の病院側の受け入れ態勢が十分でないうちはこの現状もやむを得ないともいえよう。なお、2009年春に開始されるフィリピンからの看護師・介護福祉士候補の受け入れに際しては、求人側の病院及び施設と、求職側のフィリピン人看護師らが現地において直接面談をする機会が設けられた。このことは、少なくとも両者がお互いに入手したい情報を交換しあうことを可能にする意味では大きな改善であったと言える。このように、経済連携協定に基づく看護師導入の具体的な手続きについては、医療現場及び送出国側のニーズに応じて、柔軟に対応していくことが求められている。日本政府が今後、より多くの外国人看護師や研修生を導入することを目指すのであれば、経済連携協定の目的を再度、国民に対して説明することを含めて枠組みを再検討し、より多くの病院が受け入れることができるようなシステム作りを行う必要がある。

参考文献

- 平野(小原)裕子, 2008, 「私の提言——なぜ日本で看護労働力不足が起こるかを踏まえた上で、外国人看護師導入の是非を問うべきだ」, 月刊『新医療』第35巻12号: 22-24.
- 四病院団体協議会編, 「看護職員の需給に関するアンケート報告書」(平成16年11月実施), http://www.ajha.or.jp/about_us/activity/4byou/objct/2004_11.pdf (2008年12月29日アクセス)