

St. Luke's International University Repository

日本人看護師向け外国人看護師と協働するための教育プログラムの効果: パイロット研究

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 聖路加国際大学看護学部看護学科教職課程 公開日: 2023-07-19 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 庄木, 里奈, 長松, 康子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.34414/0002000007

[論文]

日本人看護師向け外国人看護師と協働するための教育プログラムの効果
—パイロット研究—

Effectiveness of an Educational Program for Japanese Nurses to Work with Foreign Nurses: A Pilot Study

庄木 里奈（聖路加国際大学大学院博士課程）

長松 康子（聖路加国際大学）

要旨

日本人看護師向けに、外国人看護師と協働するための教育プログラムを開発し、その妥当性の評価と効果量の測定を行った。その結果、教育プログラム実施後に、参加者の知識、自信、態度、スキル全ての点数で有意な上昇がみられ、プログラムの効果が示された。教育プログラムに参加した看護師は、プログラムの構成や実施方法、情報量、わかりやすさについて高く評価した。

Abstract

This pilot study developed an educational program for Japanese nurses to work with foreign nurses and evaluated its validity and effectiveness. After the educational program, participants' knowledge, confidence, attitude, and skill scores all increased significantly, indicating that the program was effective. The participants rated the program highly in terms of its structure, method, amount of information, and ease of understanding.

1. 研究背景

我が国は、経済連携協定（Economic Partnership Agreement:以下 EPA）の締結に伴い、2008年にインドネシア、2009年にフィリピン、2014年にベトナムから看護師の受け入れが開始し、これまでに1580人以上の外国人看護師が来日している（国際厚生事業団、2022）。日本で就労する外国人看護師は、日本語の難しさ、日本と母国の看護や働き方の違い（Efendi ら、2016）により、自立して行える看護業務が新卒日本人看護師よりも少ない（井野・渡邊、2014）などの困難を経験するため、仕事の負担感が高く（山本・水上、2018）、65%以上が離職に至る（平野、2019）。また、2010年頃から中国人看護師も急増している（神元、2013）。中国人看護師は、民間団体を通じて来日するため、就労人数に関するデータはないが、その数はEPAで来日する外国人看護師を上回るとも報告されている（神元、2013）。しかし、中国人看護師も、日本での就労において、日本語を介する看護業務や文化の違いに起因する困難を経験している（石原、2012）。

外国人看護師の就労継続に関わる要因を調査した先行研究は、支援的な職場環境、上司や同僚の公私にわたる手厚い支援、日本の看護実践への高い評価、日本への移住願望が外国人看護師の就労継続に関連することを示している（庄木、2021）。特に、母国を離れて生活する外国人看護師にとって、私生活の諸問題も含めた職場からの手厚い支援は、日本での就労を継続するうえで非常に重要である（庄木、2021）。一方で、外国人看護師が就労する施設の日本人指導者を対象とした調査では、外国人看護師への指導やサポートに人手がかかり、現場の負担となっていることが報告されている（国際厚生事業団、2013）。日本人指導者は、外国人看護師が自立して実施できない業務の補完や、手探りで行う外国人看護師への指導などにより、自分自身の業務への支障や心理的負担を経験している（国

際厚生事業団, 2013)。また、日本人指導者は、外国人看護師との文化、宗教、看護業務および看護教育の違いにより、戸惑いや指導上の困難を経験しており、外国人看護師の母国の文化や宗教、医療、看護について学ぶ機会や、他の施設の日本人看護師と情報共有できる機会を求めている（国際厚生事業団, 2013）。しかし、わが国には、日本人看護師が、外国人看護師の母国の文化や宗教、看護業務、および看護教育について学ぶ機会はほとんどない。そこで、先行調査（国際厚生事業団, 2013）の結果をもとに、日本人看護師向け外国人看護師と協働するための教育プログラムを開発した。本研究は、教育プログラムの内容と評価指標の妥当性を確認するとともに、今後実施するランダム化比較試験に向けた効果量の測定を行うことを目的とした。

2. 日本人看護師向け外国人看護師と協働するための教育プログラム開発の過程

先行研究（国際厚生事業団, 2013）をもとに、日本人看護師が外国人看護師と協働するために必要な知識、スキルと望ましい態度を身につけ、それらを活用できるようになることを目的とした教育プログラムを開発した。教育プログラム開発のプロセスでは、インストラクショナルシステムデザイン（ISD）（浅香, 2016）とメジローの「変容学習」理論を用いた（Mezirow, 2012）。

（1）教育プログラム参加者の学習目標

教育プログラム参加者の学習目標として、以下の目標を設定した。

- 1) 日本人看護師は、外国人看護師のもつ異なる文化や宗教を尊重することができる。

- 2) 日本人看護師は、日本とは異なる看護教育を受け、異なる国で看護師経験を積んできた外国人看護師に対して理解を示すことができる。
- 3) 日本人看護師は、外国人が理解しやすい日本語を用いて、外国人看護師とコミュニケーションをとることができる。
- 4) 日本人看護師は、外国人看護師が日本で就労において助けを必要とする場面を理解し、適切な方法で支援することができる。
- 5) 日本人看護師は、外国人看護師と働くうえでの問題について、就労施設を超えて相互支援をはかることができる。

(2) 教育プログラムの構成

研究参加者は看護師であり、勤務形態が多様であるため、参加者のスケジュールに合わせてビデオを視聴するe-learningと、リアルタイムで実施するZoomワークショップを用いた。E-learningと、Zoomワークショップの内容は以下の通りである。

1) ビデオを用いたe-learning事前学習（85分）

	科目名	内容	時間
ビデオ ① ② ③ ④	外国人看護師の母国の紹介 (インドネシア・フィリピン・ベトナム・中国)	国の基本情報 文化や国民性の特徴 健康問題 医療保健人材 看護教育の特徴 看護師の役割や看護業務の特徴	各国 10 分
ビデオ ⑤	外国人看護師の宗教 ーイスラム教についてー	インドネシアにおけるイスラム教 食事の制限 お祈りの習慣 ラマダン 就労する上での配慮	10 分

ビデオ⑥	外国人に伝わりやすい日本語	外国人看護師はどのように日本語を学習しているか 外国人が理解しにくい日本語 日本語でのコミュニケーションの工夫	10分
ビデオ⑦	外国人看護師の経験	日本での就労における困難 日本と母国における看護業務の違い 日本で就労して良かったこと 外国人看護師が必要とする支援	10分
ビデオ⑧	外国人看護師の支援	外国人看護師に対して就労現場で工夫している支援や教育計画	15分

2) Zoomワークショップ (180分)

Zoom ワークショップは、講義と 2 つのグループワーク、および発表から構成した。まず、文化や看護業務の異なる外国人看護師と働くための工夫について講義を行ったのち、「外国人看護師の文化に向き合う」グループワークを行った。また、事例を用い、外国人看護師の支援方法について検討するグループワークを行った。グループワーク終了後、各グループに議論した内容を発表してもらい、外国人看護師と、外国人看護師の支援経験が豊富な日本人看護師からフィードバックを行った。グループワークは、参加者同士の交流を促し、相互作用による学びを深めるために行うため、安全かつ効果的に行えるようファシリテーターを配置した。

Zoomワークショップの構成		
時間	科目名	内容
5分	導入	プログラムの目的の説明 本日のスケジュール
15分	講義「異文化にどう向き合うか」	文化とは 看護と文化について 外国人看護師の文化の違いに起因する日本人看護師の困難と、それに対する支援の工夫

40分	グループワーク① 「外国人看護師の文化に向き合う」	(1) 異なる文化に対する自分の気持ちに向き合う ● 文化が異なることにより、あなたが外国人看護師と働くうえで困った経験を挙げてください。 ● それが起こった時のあなたの気持ちはどうでしたか？ ● そうした感情が起こる背景には、どんな価値観が影響していると思いますか？ (2) 外国人と日本人の相違点を乗り越えて一緒に働くためにはどうしたらいいと思うか
20分	各グループの発表	1グループ5分ほどで発表
10分	休憩	
40分	グループワーク② 「外国人看護師の苦手な業務に対する支援」	事例を読み、以下の2つを検討する (1) 何が外国人看護師にとって困難となっているか (2) 外国人看護師の困難に対してどのように支援したら良いか
20分	各グループの発表	1グループ5分ほどで発表
10分	外国人看護師からのコメント	
10分	外国人看護師の支援経験が豊富な日本人看護師からのコメント	
10分	振り返り・まとめ（質疑応答）	

（３）教育プログラムの妥当性

本研究で使う教材は、日本で就労経験のある外国人看護師、日本で就労する外国人を支援する専門家らとともに教育目的に従って研究者が開発した。プログラムの評価指標は、研究者が研究目的に沿って開発した。教材と評価指標については、外国人看護師と就労した経験のある日本人看護師5名に内容を確認してもらい、協議して修正を行った。

3. 研究方法

(1) 研究デザイン

教育プログラム介入による前後比較試験。

(2) 研究参加者

研究参加者は、日本語を第一言語とし、日本の看護師国家資格をもち、本プログラムへの参加を希望する者とした。

(3) リクルート方法

研究対象者の所属施設や看護師経験年数、外国人看護師と働いた経験の有無が偏らないように配慮し、研究対象者の選択基準を満たす者を機縁法でリクルートした。

(4) データ収集方法

1) 研究参加者の属性

参加者の属性として、看護師経験年数、外国人看護師と働いた経験の有無、外国人看護師の指導経験の有無、海外居住経験の有無に関するデータを収集した。

2) 教育プログラムの効果を測定する評価指標

外国人看護師と協働するための教育プログラムの効果を測るために、教育プログラムの目的にしたがって4つの評価指標を用いた。

- ① 外国人看護師の背景に関する知識（以下、知識）
8項目を正誤で回答する。研究者が開発した。
- ② 外国人看護師と働く自信（以下、自信）
10項目について「全く自信がない」から「とても自信がある」の5件法で回答する。研究者が開発した。
- ③ 外国人看護師と働くうえでの態度（以下、態度）
鈴木（2017）が開発した「異文化間感受性尺度（24項目）」に、

外国人看護師の特徴に合わせて研究者が開発した2項目を加えた。26項目について「全く当てはまらない」から「とてもよく当てはまる」の5件法で回答する。

④ 外国人看護師と働くためのスキル（以下、スキル）

研究者が開発した外国人看護師の事例に対し、支援策を箇条書きで記述してもらった。参加者の回答は、模範解答を示した評価チェックリストに沿って、何項目回答できたかを得点とする。

3) プログラム及び評価指標の妥当性の確認

プログラム内容の妥当性を確認するために、①プログラムの各コンテンツは理解しやすいか、②プログラムの構成、実施方法、情報量、長さが適切であるか、③プログラムは役立つと思うかについて、「そう思う」から「そう思わない」の5件法で回答してもらった。また、スキル評価チェックリストの項目について、妥当かどうかを回答してもらった。さらに、Zoomワークショップ終了後に30分程フォーカスグループインタビューを実施し、評価指標でわかりにくい表現や回答しにくい設問はないかを含め、プログラム全体に対する意見を得た。

(5) 分析方法

対象者の属性に関する回答は単純集計を行った。プログラムの効果に関する評価指標は、知識、自信及び態度得点は合計得点を算出し、スキルに関しては評価チェックリストの項目に従って回答数をカウントして得点とした。それぞれの得点は、平均値と標準偏差、プログラム前後の変化量を算出したのち、プログラム前後の平均値について、対応のあるt検定を行った。

フォーカスグループインタビューのデータは、内容を全て逐語録に起こしたのち、プログラムへの意見に関する記述を抜き出し、そ

の内容を参加者の表現を用いて要約し、内容ごとに分類してまとめることで、プログラムの修正点を明確にした。

(6) 研究期間

2023 年 2 月に実施した。

(7) 倫理的配慮

研究者は、研究対象者に対して研究内容を文書にて説明し、研究対象者本人の自由意思により本研究への参加同意を得たうえで研究を実施した。本研究は聖路加国際大学倫理審査委員会の承認を得て実施した（倫理審査番号:22A-097）。

4. 結果

(1) 研究参加者の属性

9名の看護師が研究に参加した。看護師経験年数の平均は11.1±4.9年、外国人看護師と働いた経験のある者が3名、そのうち外国人看護師の指導経験がある者が2名、また3ヶ月以上海外に居住した経験がある者が4名であった。

(2) 教育プログラムの効果

教育プログラムの前後で、知識、自信、態度、スキルの合計得点を比較した結果は、表1の通りである。全ての項目で、プログラム実施前より実施後の点数に有意な上昇がみられた。変化量から算出した効果量は、知識2.36、自信0.97、態度0.91、スキル1.54であった。

表1. 教育プログラム実施前後の点数の比較 (n = 9)

項目	Pre-test	Post-test	変化量	t値	p値
	平均値 (標準偏差)	平均値 (標準偏差)	平均値 (標準偏差)		
知識	3.44 (1.33)	7.67 (0.71)	4.22 (1.79)	-7.09	0.00
自信	31.44 (6.69)	38.44 (5.36)	7.00 (7.21)	-2.91	0.02
態度	95.44 (10.29)	102.00 (9.45)	6.56 (7.21)	-2.73	0.03
スキル	5.44 (1.24)	9.89 (2.76)	4.44 (2.88)	-4.63	0.00

(3) 教育プログラムの内容に関する評価

プログラムの構成と実施方法がそれぞれ適切であるかについては、参加者全員が「そう思う」、「ややそう思う」と回答した。プログラムの情報量と長さについては、「ちょうど良い」と回答した者が8名 (88.9%) であった。E-learningの各ビデオとZoomワークショップの内容が分かりやすいかについては、「分かりやすい」、「やや分かりやすい」と回答した者が8名 (88.9%) であった。また、「このプログラムはあなたにとって役立つと思うか？」については、「そう思う」と回答した者が8名 (88.9%) であった。

フォーカスグループインタビューの結果から得られたプログラムの改善点を表2に示した。E-learningについては、外国人看護師の受け入れ制度に関する導入、宗教をイスラム教に特化した理由、外国人看護師と働くうえでのポジティブな側面などの追加が求められた。Zoomワークショップのグループワークについては、グループによって外国人看護師と働いた経験の有無に偏りが生じないように配慮すること、外国人看護師と働いた経験がなくてもディスカッションに参加しやすいよう議論のポイントを工夫すること、職場で問題となることが多い宗教への配慮を事例に追記することなどが挙げられた。評価指標については、読みにくい日本語表現が指摘された。

表2. フォーカスグループインタビューの結果

事前 動画	外国人看護師の母国の紹介	導入として、EPA制度や外国人看護師就労人数に関する説明が最初に欲しい 4カ国の特徴を概観できる表があると、学びが終着しやすい
	イスラム教について	イスラム教が取り上げられた理由が最初にあると良い イスラム教徒の看護師が、看護業務で男性の身体に触れることやアルコールに触れることは大丈夫なのか知りたい
	外国人看護師の支援	外国人看護師の強みや一緒に働いて良かったことなどのポジティブな面も知りたい
Zoom ワーク シヨ ップ	グループワークの構成	グループのメンバーに、外国人看護師と働いた経験のある人となない人がバランス良く入ると良い グループワーク開始前にアイスブレイクがあると、緊張がとけて話しやすくなる
	グループワーク「外国人看護師の文化に向き合う」	外国人看護師と働くうえで困った経験を尋ねられると、働いた経験がない場合にどう答えて良いか混乱した 困った経験に焦点化しているのが少しネガティブなイメージであった
	グループワーク「外国人看護師の苦手な業務に対する支援」事例について	事前学習で学んだイスラム教のことを、事例に含めても良いかもしれない 事例の内容が新人看護師の状況と重なる部分が多かったため、日本人とは異なる外国人看護師の特徴にもっと焦点化した方が良い
評価 指標	異文化間感受性尺度	読んでいてわかりにくい質問があった
	外国人看護師と働く自信	レベルが少し高い項目があり、自信が上がらないかもしれない
	スキル評価チェックリスト	e-learningで学んだ内容を評価チェックリストに全て反映した方が良い 「外国人看護師の苦手な業務はすぐ交代できるようにする」の項目は、「苦手な業務について外国人看護師が相談しやすい環境をつくる」、「外国人看護師が苦手な業務を習得できるように教える」と言い換えた方が良い

5. 考察

日本人看護師向け外国人看護師と協働するための教育プログラムを開発し、9名の参加者に対してプログラムの内容と評価指標の妥当性を確認し、効果量の測定を行った。その結果、プログラム実施前に比べて実施後に、参加者の知識、自信、態度、スキルの全ての点数において有意な上昇がみられた。効果量は、最も低かった態度でも0.97であり、高い効果量とされる0.8 (Cohen, 1992) を上回ったことから、本教育プログラムは日本人看護師が外国人看護師と働くための知識、自信、態度、スキルを向上させる効果があることが示された。ヘルスワーカー対象のe-learningによる異文化教育においても、プログラム実施後に、介入群の文化コンピテンシー得点が有意に上昇(変化量8.77)したことが報告されている(Chaeら, 2021)。本プログラムにおいても、今回のパイロット調査で高い効果がみられたため、今後のランダム化比較試験においても効果が見込まれるものと推察された。

本教育プログラムのわかりやすさ、構成、実施方法、長さ、および情報量についても妥当であると確認され、プログラムが役に立つとの回答を参加者から得た。改善点として、e-learningの最初に我が国の外国人看護師受け入れ状況に関する導入を加えることや、外国人看護師と働いた経験の有無に関わらず議論しやすいディスカッションポイントにする等の工夫が求められたため、修正を行う予定である。

本研究の限界としては、第一に、参加者を機縁法によりリクルートしたため、研究結果の一般化には限界がある。また、コントロール群がないため、今後のランダム化比較試験の効果量を算出するうえで、コントロール群との変化量の差についても十分に検討したうえでサンプルサイズを算出する必要がある。

6. 結語

日本人看護師向け外国人看護師と協働するための教育プログラムを開発し、その妥当性を確認し、効果量の見積もりを行った。その結果、本教育プログラムには、日本人看護師が知識、自信、態度、およびスキルを向上させる効果があった。

【付記】

本研究は、「公益信託山路ふみ子専門看護教育研究助成基金」を受けて実施した。

【引用・参考文献】

- 浅香えみ子. (2016). 看護にいかすインストラクショナルデザイン. 医学書院
- Chae, D., Kim, Y., Ryu, J., Asami, K., Kim, J., & Kim, K. (2021). E-learning cultural competence for public health workers: A feasibility and pilot study. *Public Health Nursing*, 38(5), 897-906.
- Cohen, J. (1992). Quantitative methods in psychology: A power primer. *Psychol. Bull.*, 112, 1155-1159.
- Efendi, F., Chen, C. M., Nursalam, N., Indarwati, R., & Ulfiana, E. (2016). Lived experience of Indonesian nurses in Japan: A phenomenological study. *Japan Journal of Nursing Science*, 13(2), 284-293.
- 平野裕子. (2019). 外国人看護師の受入れと日本: インドネシア人看護師の帰国とキャリア発展を中心に. 週刊医学界新聞, 第 3339 号, 4.
- 井野恭子・渡邊順子. (2014). 経済連携協定で来日した外国人看護師の看護技術の実践に関する研究. *日本看護技術学会誌*, 13(1), 75-83.
- 石原美知子. (2012). 日本の医療現場における中国人看護師とコミュニケーション: 病院赴任直後の言葉の問題を中心に. *コミュニケーション科学*, 36, 67-81.

- 神元敦司. (2013). 中国人看護師が急増. 朝日新聞. 2013 年 5 月 21 日.
- 国際厚生事業団. (2022). 2023 年度受入れ版 EPA に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット[PDF file].
[https://jicwels.or.jp/wp-content/uploads/2022/03/2023 年度版受入れパンフレット.pdf](https://jicwels.or.jp/wp-content/uploads/2022/03/2023年度版受入れパンフレット.pdf) (閲覧日:2023 年 2 月 16 日).
- 国際厚生事業団. (2013). 平成 24 年度厚生労働省看護職員確保対策特別事 EPA 看護師に関する調査事業報告書[PDF file].
<https://jicwels.or.jp/files/E69CACE69687.pdf> . (閲覧日:2023 年 1 月 20 日).
- Mezirow, J. (2012). *おとなの学びと変容: 変容的学習とは何か*. (金澤睦・三輪建二, 監訳.). 東京: 鳳書房.
- 庄木里奈 (2021). 経済連携協定 (EPA) で来日し国家試験に合格した外国人看護師の日本での職務継続に影響する要因. 聖路加国際大学修士論文.
- 鈴木ゆみ. (2017). 児童養護施設職員の多文化パーソナリティが異文化間感受性に与える影響—文化的コンピテンス教育プログラムへの示唆—. 明治学院大学機関リポジトリ.
- 山本哲子・水上勝義. (2018). 経済連携協定(EPA)で来日中の看護師の職業性ストレスについての検討. *日本プライマリ・ケア連合学会誌*, 41(2), 38-44.