



日本国内の病院に勤務するインドネシア人看護師候補者の組織市民行動に関する研究

国際親善総合病院 看護課長

高橋 亮

日本国内の病院に勤務するインドネシア人看護師候補者…インドネシアでは看護師の資格を持っているのですが、日本では国家試験にまだ合格していない人たちを「候補者」という言い方をしますが、その方々の組織市民行動に関する研究というテーマです。組織市民行動という言葉は聞き慣れないと思うのですが、それは後ほど説明させていただきます。

【ポスター -1】

まず研究の背景ですが、ご存知のように2004年、2006年にフィリピン、インドネシア両国とEPA（経済連携協定）を締結して、現在日本の国内の病院で外国人看護師候補者（一部合格している者は「看護師」なのですが）が勤務しているという現状があります。平成20年から23年の間に受け入れているインドネシア人の看護師の数は363名、フィリピン人が209名ということで、合計572名の看護師の方が日本に来られているというのが現状です。

外国の方が日本に入って来られるので、看護職労働に対する考え方や、文化、背景等がわが国とは異なる方々が働かれるということを考えると、外国人の看護師は様々な問題を抱えながら働いていることが推測され、今後はその潜在したものが表在化してくることが推測されるという背景があります。

そこで、テーマにもあります「組織市民行動」という行動に焦点を当てて、職務意識について調査をさせていただきました。

【ポスター -2】


組織市民行動とはどういうものかといいますと、アメリカでは早くから研究されており、Organizational Citizenship Behaviorのことで、そのまま「組織市民行動」と和訳されています。これは、指示・命令されたこと以外に、自ら進んで組織のためになることを行う行動をいいまして、その行動は強制されたものではないので、行わなかったからといっ

ポスター 1

研究の背景

わが国は、2004年にフィリピン、2006年にインドネシアとの間に経済連携協定(EPA)を締結し、外国人看護師が日本国内の病院で就労することが認められるようになった。看護職労働に対する考え方、文化、背景等が、わが国とは異なる外国人の看護職労働ということを鑑みると、外国人看護師は様々な問題を抱えながら働いていることが推測され、今後は潜在したものが表在化することも推測される。

そこで、本研究では、外国人看護師の看護業務における「組織市民行動」に焦点をあてた職務意識に着目した。

International Goodwill Hospital 

て罰せられることはありませんし、また行ったからといって報酬や見返りが得られるものでもない行動を指します。

なぜこのような組織市民行動に着目したのかといいますと、このような利他的な行動が日本独自の看護労働環境にあることを踏まえて、これを用いました。

病院（職場）において日常的に行われているこの利他的な行動は、看護師の些細な心掛けとして様々なこと

が行われていると考えられています。以前に日本人看護師に面接調査したことがあるのですが、その時にも、例えば病棟で勉強会を行うですとか、美化活動…ちょっと汚かったのできれいにしたなど、頼まれていなくてもスタッフのために行うといったことが、明らかになっております。この利他的な行動というのが日本の看護の職場における独自の行動になるのかと思いました。海外ですと職務契約書のような形で厳密に決められているのですが、日本の場合にはそのように厳密に契約書で細かい行動を約束しておりませんので、自由にスタッフの行動が行われているのかなと思いました。

【ポスター -3】

研究の目的と意義ですが、インドネシア人看護師候補者が看護業務中に利他的な行動である「組織市民行動」がどのように想起、実践されているかを検証することを目的にしました。

これで得られた知見が、わが国で就労する外国人看護師さんの表在的あるいは潜在的問題の解決に結びつけられ、日本の職場環境への適応の支援、並びに看護の質の向上にも繋がることから、その意義は大きいと思いました。

【ポスター -4】


研究の方法ですが、現在日本の病院で勤務しているインドネシア人看護師候補者13名を対象に、半構造化面接法を用いて調査を行いました。実際に話を聞いたのは15名いるのですが、「公表されるのを差し控えたい」という方もおられ、それらを除外して13名の方の回答を分類しております。

ポスター 2

組織市民行動とは？

「組織市民行動(Organizational Citizenship Behavior)」とは、指示・命令されたこと以外に自らすすんで組織のためになることを行う行動をいい、その行動は強制されたものではなく行わなかったからといって罰せられることはなく、また報酬や見返りが得られるものでもない行動。

組織市民行動に注目したのは、このような利他的な行動が日本独自の看護労働環境にあることを踏まえて用いた。職場(病院)において日常的に行われているこの利他的な行動は、看護師の些細な心掛けとして様々なことが行われていると考えられる。


International Goodwill Hospital 

ポスター 3

研究目的と意義

本研究はインドネシア人看護師候補者が看護業務中に利他的な行動である「組織市民行動」がどのように想起、実践されているかを検証することを目的とした。

本研究で得られた知見が、わが国で就労する外国人看護師の表在的あるいは潜在的問題の解決に結びつけられ、日本の職場環境への適応の支援、並びに看護の質の向上にも繋がることから、その意義は大きいと考えられる。

International Goodwill Hospital 

分析方法は、インドネシア人看護師候補者が回答した「組織市民行動」に該当するような具体的な行動を、内容ごとに分類して集計しました。また、その行動を行った理由についても、分類をして分析しました。

倫理的配慮はポスターをご覧ください。

【ポスター -5】

まず属性についてですが、13名の方々の経験年数は、平均すると10.4年、標準偏差は5.47で、詳細はご覧の通りです。短い人は2、3年の経験で、長い人で10年以上です。師長級の人は除外して、一般スタッフの方々と、主任クラスの人たちです。

現在、日本で勤務している病院は中規模の病院に勤めている人が多いです。

【ポスター -6】

実際に日本の（今の職場の）病院における「組織市民行動」にあたるような具体的な内容を聞いてみますと、「看護業務を円滑にするための行動」を行っていると感じた方が29%（約3割）いまして、その他、「職場環境の整備」ですとか、「看護業務上のスタッフへの支援」、あとは「器機等の管理」といった内容です。一方インドネシア（自分の国内）ではどういったことをされていたかと聞きますと、まずは「看護業務上のスタッフへの支援」が一番多く、それ以外には「看護業務以外でのスタッフへの支援」…例えば会議で他の方が発言できるようにサポートしたとか、役員を引き受けたといったことです。あとは「器機の管理」や「環境の整備」等を行ったということでした。

ポスター 4

研究方法

わが国の医療機関にEPAに基づいて「看護師候補者」の立場で勤務しているインドネシア人看護師候補者13名を対象に半構造化面接法を用いて調査を行った。

【分析方法】インドネシア人看護師候補者が回答した「組織市民行動」に該当する具体的な行動を内容ごとに分類し、回答数を集計した。また、行動を行った理由についても、上記と同様に分類ならびに分析した。

【倫理的配慮】書面で本研究の目的、概要及び結果の公表、さらに研究協力は任意であり、個人が特定されないこと、途中で参加を辞退する権利を有することも併せて確認し承諾を得た。

International Goodwill Hospital

ポスター 5

表1 インドネシア人看護師候補者の属性

対象者	看護師経験年数	インドネシアにおける職位	インドネシアにおける所属部署	日本における所属部署
A	10年	head nurse(主任)	透析室	内科・脳神経外科病棟
B	8年	staff(一般)	小児、NICU、PICU	整形外科
C	10年	staff(一般)	ICU、CCU	脳外科病棟
D	8年	staff(leader)	ICU、NICU	外科病棟
E	9年	staff(leader)	ER、小児科	内科病棟
F	9年	staff(一般)	産科	整形外科病棟
G	2年	staff(一般)	外科病棟、外未	内科病棟
H	15年	staff(一般)	小児科、産科、外科、内科	リハビリテーション病棟
I	4年	staff(一般)	循環器	心臓血管外科病棟
J	4年	staff(一般)	外科	整形外科病棟
K	3年	staff(一般)	ER、内科	脳外科・内科混合病棟
L	10年	head nurse(主任)	外科、ER、ICU、HCU	脳外科
M	3年	staff(一般)	内科病棟	回復期病棟

・インドネシア国内における平均看護師経験年数(SD): 10.4年(5.47)
 ・調査当時の日本における従事期間は、2年未満: 6人、1年未満: 7人

International Goodwill Hospital

ポスター 6

表2 日本の病院における組織市民行動の具体的な内容 (n=13, 複数回答あり)

カテゴリー	回答数	(%)
看護業務を円滑にするための行動	10	(29.4)
職場環境の整備	9	(26.5)
看護業務上のスタッフへの支援	8	(23.5)
物品・器機等の管理	7	(20.6)

表3 インドネシアの病院における組織市民行動の具体的な内容 (n=13, 複数回答あり)

カテゴリー	回答数	(%)
看護業務上のスタッフへの支援	11	(32.4)
看護業務以外のスタッフへの支援	6	(17.6)
物品・器機等の管理	6	(17.6)
職場環境の整備	5	(14.7)
スタッフへの教育・指導	4	(11.8)
看護業務を円滑にするための行動	2	(5.9)

International Goodwill Hospital

【ポスター-7】

その理由について見てみますと、日本の病院では「スタッフへの配慮」という回答数が多く、あとは「自己役割意識」です。これは、他の看護師を見て自分もやらないといけな
いと思ったといった回答です。また、「環境美化の意識」で、汚れていたから綺麗にした。
「自国での役割意識」というようなインドネシアではやっていたからという意識で行ったという回答がありました。

一方、インドネシアでは「スタッフへの配慮」…他のスタッフが大変だと思
うから行ったという回答が最も多く、あとは、「自己の役割意識」、「業務効率化の意識」
があげられました。

【ポスター-8】

考察です。

インドネシア人看護師候補者が行っていた組織市民行動の内容については、日本国内では「看護業務を円滑にするための行動」が最も多く、その理由は「スタッフへの配慮」が最も多かった。わが国では「看護助手」の立場で現在働いていることから、自ら主体的に看護ケアを実施する
というのではなく、看護師の補助として何かできることはないかということで、行動が想起、実践されていると考えられます。

一方、インドネシアでは、経験と、看護師という資格がありますので、「スタッフへの支援」等が行われていた
と思います。

【ポスター-9】

時間が過ぎてしまいましたのでまとめを簡単に申しますと、インドネシア看護師候補者は、日本では看護師として従事しているわけ
ではないので、限定的な内容にとどまってい

ポスター7

カテゴリー	回答数	(%)
スタッフへの配慮	18	(52.9)
自己の役割意識	5	(14.7)
環境美化の意識	5	(14.7)
自国での役割意識	3	(8.8)
業務効率化の意識	3	(8.8)

カテゴリー	回答数	(%)
スタッフへの配慮	16	(47.1)
自己の役割意識	10	(29.4)
業務効率化の意識	8	(23.5)

International Goodwill Hospital

ポスター8

考察

インドネシア人看護師候補者が行っていた組織市民行動の内容については、日本国内では「看護業務を円滑にするための行動」が最も多く、その理由は「スタッフへの配慮」が多かった。わが国では「看護助手」の立場で働いていることから、自ら主体的に看護ケアを実施する
というのではなく、看護師の補助として何かできることはないかという意志によって想起、看護実践がなされていると考えられる。

一方、インドネシアでは「看護業務上のスタッフへの支援」が最も多く、その理由は「スタッフへの配慮」が高かった。インドネシアでは看護師としての十分なキャリアがあることから、様々な支援や教育といった内容の行動を行っていたと考えられる。想起した理由については、日本でも自国と同じような考えのもと、スタッフへの配慮をした組織市民行動が行われていると考えられる。

International Goodwill Hospital

ポスター9

まとめ/結論

- ・インドネシア看護師候補者が想起する日本での看護業務における組織市民行動の多くは、インドネシアで行われていることと共通している一方で、「看護師」として従事している訳ではないことにより限定的な内容に止まっていた。
- ・日本における組織市民行動は「対人的援助」「誠実さ」「職務上の配慮」「組織支援行動」「清潔さ」の5因子で構成されており(田中, 2004)、本研究の結果で抽出された『業務を円滑にする行動』や『スタッフへの支援』等の内容と同様であるため日本人と類似した組織市民行動を行っていることが示唆された。
- ・今後、インドネシア人看護師候補者が「看護師」として業務するとき、彼らが自国で培った経験やスキルが加味された組織市民行動が行われるであろう。よって、組織市民行動的見地においては日本の職場に順応した看護職の活躍が期待されると考えられる。

International Goodwill Hospital

た。さらに日本での先攻研究では…これは看護師ではなくて一般の企業に勤めている方の調査ですが、「对人的援助」「誠実さ」「職務上の配慮」「組織支援行動」「清潔さ」という5因子で組織市民行動が行われているという調査結果もあるので、それと比較しますと、かなり類似していると思われます。

最後に、こういった看護師候補者の方が看護師として業務にあたる際には、彼らが自国で培った経験やスキルが加味されて、日本の職場に順応した看護職としての活躍が期待されると考えられます。

質疑応答

会場： 一点、教えて欲しいのですが、10年程前に、愛他性とか、緊急援助行動が国際比較で日本と韓国がかなり低くなっていると報告がされていきました。例えば、それとの関係のようなことで何か見えたものがあれば、教えて欲しいのですが。

高橋： その視点から考えたことがなかったので即答では申し上げられないのですが…。ちょっと話がずれるかもしれませんが、ある病院で外国人看護師の受け入れを検討し準備をしていたが、受け入れる段階になって、結局、受け入れを断念したのでした。理由を聞いてみますと、「費用の面で問題がある」とか、「他の病院では管理職がこんな大変な思いをした」など、そういったデメリットのことが先だっでしまい、日本人看護師に外国人看護師の方を受け入れて一緒にやっっていこうという気持ちがあっても、実際の現場レベルで考えてみると、かなり難しい壁があるということがわかりました。今回の研究では明らかになっていないのですが、EPAに基づく外国人看護師を受け入れても日本の職場ではそんなに大きな問題が無いということを明らかにしていくと、そういったことも払拭されるのではないかと思います。