

氏 名： 蓑田 さゆり
学位の種類：博士（看護学）
学位記番号：甲第 88 号
学位授与年月日：令和 4 年 3 月 21 日
学位授与の要件：学位規則第 15 条第 1 項該当
論文題目： 日本で就業する中国人看護師の Work Engagement と定着の意思との関連
学位審査委員： 主査 柳澤 理子
副査 深田 順子
副査 清水 宣明
副査 百瀬 由美子
副査 古田 加代子

論文内容の要旨

I. 研究の背景

2025 年には、日本は急速な高齢化により看護師不足が生じると予測されており、2010 年頃から積極的に中国より看護師を受入れ育成に力を注ぐ病院が出てきた。中国人の看護師国家試験合格率が高いこともあり、中国人看護師は今後増加すると予測されている。中国人を受け入れている病院にとっては、育成した看護師が生き活きと働き定着してくれることが望ましい。Schaufeli ら(2002)は、仕事に関するポジティブで充実した心理状態を“Working Engagement”と呼び、活力、熱意、没頭の 3 要素で構成されるとした。Work Engagement が高まると、看護師の満足度や精神的健康、離転職意思の低下につながり、患者満足度も高まる。一方、Work Engagement の低下は、ストレスやバーンアウトに陥り、離転職につながると言われている。Schaufeli ら (2014) の JD-R(Job Demands-Resources) モデルによれば、Work Engagement は、仕事の要求度、仕事の資源、個人の資源によって規定され、組織のアウトカムに影響を及ぼす。このように Work Engagement の向上は定着を促す要因となり得るが、日本で就業する中国人看護師の Work Engagement に関する研究はほとんど見当たらない。

II. 研究目的

本研究では、日本で就業する中国人看護師の Work Engagement に影響する要因を明らかにするとともに、職場定着と Work Engagement との関連を明らかにすることを目的とした。

III. 研究デザイン

本研究は JD-R モデルを理論基盤とし、①中国人看護師の Work Engagement に影響を与える要因の探索を行う質的記述的研究、②質問紙調査により中国人看護師の Work Engagement の関連要因および定着の意思との関連を検討する関連探索研究の 2 段階で構成した。

IV. 研究 1 中国人看護師の Work Engagement に影響を与える要因の検討

1. 目的：日本で就業する中国人看護師の Work Engagement に影響を与える要因を明らかにする。

2. 研究方法：

1) 研究参加者：日本の看護師免許取得後、日本で1年以上就業した中国人看護師15名。

2) データ収集方法：仲介組織の紹介とスノーボールサンプリングにより研究参加者を選定した。半構造化面接を実施し、個人属性は質問紙で収集した。

3) 分析方法：質的記述的方法を用いた。逐語録を作成し看護師として働く意味、活力・熱意・没頭、就業を支える要因に関連する内容を逐語録から抽出しコード化、サブカテゴリ、カテゴリを生成した。

本研究は、愛知県立大学研究倫理審査委員会の承認を受けた(30 愛県大学情第 6-38 号)。

3. 結果および考察：

参加者は女性13名、男性2名で、平均年齢 30.5 ± 8.0 歳、日本での就業は平均4年6か月であった。

Work Engagement の影響要因は、471 コードから75 サブカテゴリが抽出され、18 カテゴリが生成された。カテゴリは、【看護の経験や勉強への意欲】【働く自己価値の発見】【日本の看護の価値に対する認識】【職場以外でのストレス対処】【自己成長】【職場での評価】【先輩・同僚からの支援】【上司・医師からの支援】【中国人同士の支え合い】【職場の人間関係】【目標となる看護師の存在】【患者から得られる動機づけ】【家族の応援】【職場の教育体制】【職場環境】【日本人との扱いの違い】【日本語でのコミュニケーション能力】【日本人社会への適応】であった。

18 カテゴリは、JD-R モデルにおいて Work Engagement に直接影響を与えるとされる「仕事の資源」9項目、「個人の資源」9項目に分類された。また、「仕事の資源」を介して間接的に影響する「仕事の要求度」については、「仕事の資源」のカテゴリの一つである【職場環境】の中の2サブカテゴリとして抽出され、JD-R モデルが中国人看護師でも有効であることが示唆された。

V. 研究2 中国人看護師の Work Engagement の関連要因

1. 目的：日本で就業する中国人看護師と日本人看護師の Work Engagement を比較し、中国人看護師の Work Engagement の特徴を明らかにするとともに、Work Engagement を向上させる要因および定着の意思と Work Engagement との関連を明らかにする。

2. 研究方法：

1) 研究対象者：在留中国人が多い10都道府県で、日本病院会に登録のある100床以上の1096病院に依頼文を送付し、中国人看護師が勤務する32病院から協力を得た。中国人90人、同病院で勤務する日本人270人に質問紙を郵送し、中国人65人、日本人194人から回答を得た。

2) データ収集：質問紙は、個人属性、職場サポート、Work Engagement、Work Engagement の影響要因、定着の意思で構成した。Work Engagement は、活力、熱意、没頭の3下位因子からなる Utrecht Work Engagement Scale(Schaufeli ら、以下、UWES)、職場サポートは井田、福田(2004)の職場サポート尺度の上司、先輩・同僚のサポートについて尋ねた。Work Engagement の影響要因は、研究1から15項目を作成し、5件法リッカートスケールで測定した。

3) 分析方法：中国人看護師と日本人看護師との比較には、Fisher の直接確率検定、t 検定、Mann-Whitney の U 検定を用いた。Work Engagement の関連要因は、重回帰分析(ステップワイズ法)で検討した。また、Work Engagement と定着の意思との相関を検討した。

本研究は、愛知県立大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した(31 愛県大学情第 1-80 号)。

3. 結果と考察

1) 病院の概要および看護師の基本属性

32 病院のうち 26 病院(81%)は二次医療機関で、都道府県では東京都が 11 病院で最も多かった。看護師の平均年齢は中国人 27.3 ± 3.5 歳、日本人 32.2 ± 7.8 歳で、中国人看護師は独身が多かった。中国での看護師経験は 0.25 ± 0.48 年、在日期間は 5 年未満が 38 人(58%)であった。

2) 中国人看護師と日本人看護師の比較

Work Engagement の総得点は中国人看護師 52.8 ± 20.4 、日本人看護師 49.2 ± 18.3 で有意差はなく、また、3 つの下位因子のいずれにおいても有意差はなかった。

Work Engagement の影響要因は、[様々な看護の勉強や経験をしたい] [まじめに仕事をすれば認められる] [日本の看護の良さを発見している] [仕事の経験が自分の成長につながっている] [職場には自分の目標やロールモデルとなる看護師がいる] [患者やその家族に頼りにされている] [職場の業務量は適切である] [相談に乗ってくれる看護師がいる] の 8 項目で、中国人看護師の得点が日本人看護師より有意に高かった。また、[自分の家族は看護師として働くことを応援してくれている] [社会に溶け込んでいる] の 2 項目で、中国人看護師の得点が有意に低かった。

職場サポート(上司)の得点は、中国人看護師 46.7 ± 12.8 、日本人看護師 48.0 ± 12.1 、職場サポート(先輩・同僚)は、中国人看護師 50.7 ± 11.2 、日本人看護師 49.9 ± 11.7 で、いずれも有意差はなかった。

3) Work Engagement の関連要因の重回帰分析

中国人の Work Engagement 総得点の関連要因は、「日本語の曖昧な表現を理解することができる」、職場サポート上司総得点、年齢であった。下位因子「活力」には、[日本語の曖昧な表現を理解することができる]、職場サポート上司総得点、年齢が、「熱意」には、職場サポート上司総得点、既婚、[仕事の経験が自分の成長につながっている] が、「没頭」には、[日本語の曖昧な表現を理解することができる]、年齢、職場サポート上司(情緒的サポート)が、それぞれ関連していた。

一方、日本人の Work Engagement 総得点の関連要因は、「患者やその家族に頼りにされている」「様々な看護の勉強や経験をしたい」「仕事の経験が自分の成長につながっている」「社会に溶け込んでいる」、職場サポート上司(手段的サポート)、年齢であった。下位因子「活力」には、「様々な看護の勉強や経験をしたい」[日本の看護のよさを発見している] [患者やその家族に頼りにされている] [社会に溶け込んでいる]、職場サポート上司(手段的サポート)が、「熱意」には、[様々な看護の勉強や経験をしたい] [日本の看護のよさを発見している] [仕事の経験が自分の成長につながっている] [患者その家族に頼りにされている] [社会に溶け込んでいる] が、「没頭」には、[様々な看護の勉強や経験をしたい] [仕事の経験が自分の成長につながっている] [患者やその家族に頼りにされている]、職場サポート上司(手段的サポート)、年齢、が、それぞれ関連していた。

4) 中国人、日本人看護師の Work Engagement と定着の意思

定着の意思得点は、中国人 2.9 ± 1.0 、日本人 3.2 ± 1.1 で有意差はなかった。両者ともに Work Engagement と定着の意思との間に、中程度の正の相関 (中国人 $r=.359$, $p<.01$, 日本人 $r=.440$, $p<.01$)が認められた。

VI. 結論

中国人看護師は、上司サポートや職場環境が整えば、日本人と同様に看護に熱心に取り組むことができ、看護人材として有用である。中国人看護師の就業病院は、Work Engagement を高めるような取り組みが重要で、Work Engagement が高まれば、定着の意思も高まる。上司の励まし、称賛、仕事の経験が自分の成長になると実感できる指導や教育が Work Engagement を高める重要な要因である。

論文審査結果の要旨

【論文審査及び最終試験の経過】

愛知県立大学大学院看護学研究科学位審査規程第 13 条および看護学研究科博士後期課程の学位に関する内規第 14 条、第 16 条に基づき、令和 4 年 1 月 26 日、第 1 回学位審査委員会を開催した。審査委員 5 名は、本論文について、上記内規第 16 条の条件を満たしていることを確認した。一部図表の修正、考察や提言内容の追記等の指摘があり、修正を行ったうえで最終試験に臨むこととした。

また、副論文として次の 2 編を確認した。

1) 蓑田さゆり, 高植幸子, 田中孝子, 及川麻衣子. 洗髪における看護師と美容師の技術説明の比較. - 言語表現の分析を通して-. 鈴鹿医療科学大学紀要, 24, 105-114, 2017.

2) Minoda S, Aono J, Higuchi S, Kitagawa C, Hiruma Y, Aoki M, Kusakabe K. Analysis of the Japanese National Nursing Examination completed for the first time by Vietnamese Economic Partnership Agreement nurse candidates.-A true/false comparison with Japanese examinees-. 愛知県立大学看護学部紀要, 26, 83-94, 2020.

令和 4 年 2 月 9 日、愛知県立大学大学院看護学研究科博士後期課程の学位に関する内規 17 条に基づき、50 分間の公開最終試験を実施した。同日、第 2 回学位審査委員会を開催し、博士論文および最終試験の結果を総合的に審査した結果、全員一致で論文審査および最終試験に合格と判断した。

【論文審査及び最終試験の結果】

本研究は、日本で就業する中国人看護師の Work Engagement に影響する要因を明らかにするとともに、Work Engagement と職場への定着の意思との関連を明らかにすることを目的とした研究である。看護師不足や外国出生患者の増加に伴い、中国より看護師を受入れ育成に力を注ぐ病院が出てきた。中国人看護師の看護師国家試験合格率は高く、今後も増加すると思われる。育てた中国人看護師が活き活きと働き定着してくれることは、病院にとって有益である。本研究は、経済連携協定の対象外で全体像の把握が困難な中国人看護師にできる限りアプローチし、Work Engagement を高める関連要因を明らかにした最初の研究であり、新規性、独創性が認められる。

本研究は、①質的研究方法による中国人看護師の Work Engagement に影響を与える要因の探索、②質問紙調査による中国人看護師の Work Engagement の関連要因および定着の意思との関連の検討、の 2 段階で構成された。研究にあたっては、国内外の文献を十分に検討するとともに、中国人の知人を通して中国の看護実践や看護教育の文献や情報を収集するなど、研究の背景となる知識の獲得に積極的に取り組んだ。

研究 1 では、日本の看護師免許取得後、日本で 1 年以上就業している中国人看護師 15 名を研究参加

者として、質的研究により **Work Engagement** に影響を与える要因を検討した。所在が把握しにくい中国人看護師に、仲介組織やスノーボールサンプリングにより努力してアプローチした。半構造化面接によってデータを収集し、質的記述的方法で分析した。その結果 471 コード、75 サブカテゴリ、18 カテゴリが抽出された。18 カテゴリは、Schaufeli らの JD-R (Job Demands-Resources) モデルにおいて **Work Engagement** に直接影響を与えるとされる「仕事の資源」9 項目、「個人の資源」9 項目に分類された。また、「仕事の資源」を介して間接的に影響する「仕事の要求度」については、「仕事の資源」のカテゴリの一つである【職場環境】の中の 2 サブカテゴリとして抽出され、JD-R モデルが中国人看護師にも適用可能であることが示唆された。中国人看護師と良好な関係を築きながら厚い記述を得ることができ、信頼性のあるデータを収集することができた。また、分析は丁寧に時間をかけて行い、基盤理論とした JD-R モデルに照らしても、納得のできる結果となった。

研究 2 では、中国人看護師の **Work Engagement** の関連要因を量的に明らかにするとともに、**Work Engagement** と定着の意思との関連を検討した。中国人看護師が就業する病院を特定できないため、在留中国人が多い 10 都道府県で日本病院会に登録する 100 床以上の病院を全数調査し、中国人 65 人、日本人 194 人から回答を得た。

質問紙調査では、**Work Engagement** を Schaufeli ら(2002)の Utrecht Work Engagement Scale(UWES)、職場サポートを井田ら(2004)の職場サポート尺度を用い、**Work Engagement** の影響要因については、研究 1 から作成した 15 項目を用いた。

UWES 総得点の平均及び標準偏差は中国人看護師の間で、総得点及び 3 下位因子(活力、熱意、没頭)のいずれにおいても有意差はなかった。**Work Engagement** の影響要因では、日本人に比較して有意に得点が高い 8 項目、有意に得点が高い 2 項目をみいだした。自分の成長や向上を自覚できる項目で日本人より得点が高かった一方、日本や勤務先の社会の一員と感ずることや、結婚適齢期にあつて結婚を望む家族とキャリアを積みたい自分との間での葛藤などに課題があることが示唆された。

職場サポート尺度は、上司サポートも先輩・同僚サポートも日本人と有意差がなく、日本人と同程度に職場サポートを受けていると自覚していることが明らかになった。

中国人看護師の **Work Engagement** の関連要因については、UWES 総得点と下位尺度「活力」には、職場サポート上司(総得点)、「日本語の曖昧な表現を理解することができる」、年齢が、「熱意」には職場サポート上司(総得点)、「仕事の経験が自分の成長につながっている」、既婚が、「没頭」には職場サポート上司(情緒的サポート)、「日本語の曖昧な表現を理解することができる」、年齢が、それぞれ関連しており、中国人看護師の **Work Engagement** の向上には、職場上司のサポートや日本語能力の向上、自分の成長を実感できるような支援が必要であることを明らかにした。

また、中国人看護師の UWES 得点と定着の意思との間には、中程度の正の相関($\rho = .359$)が認められ、**Work Engagement** を向上させる働きかけは、職場への定着の意思を高めることを明らかにした。

本研究は、本邦で外国人看護師の **Work Engagement** を取り上げた最初の研究である。外国人看護師の中でも人数の多い中国人看護師について、**Work Engagement** を向上させる要因を質的量的に明らかにし、中国人看護師が就業する病院が、**Work Engagement** と定着の意思を高めるためにどのような支援を行えばよいかを示唆を与えるもので、新規性および看護における意義が認められる。

最終試験においては、上司サポートや「日本語の曖昧な表現を理解することができる」などのもつ意味、差がある項目だけでなく得点自体の高低に着目する必要性などの質問がなされ、分析や考察に課題があることを自覚しつつも丁寧に答えていた。大学院博士後期課程では、多様な分析手法を修得できたこと、困難にみえても研究を一つ一つ積み上げていくことが大切であることなどを学んだと語られた。また、今後、中国人看護師への支援を念頭に、さらに研究を発展させていきたいと述べられた。

本審査委員会は、本論文が看護学研究科博士後期課程の学位に関する内規第 16 条 2 項を満たしており、最終試験の結果からも看護学領域の研究者としての能力を有するものと認め、博士（看護学）の学位を授与するに適格であると全員一致で判断した。