

経済連携協定(EPA)により来日したインドネシア人看護師が 就労する職場における文化変容の様相

看護基盤開発学領域 益 加代子
指導教員 林 千冬

I. 研究の背景

わが国は、経済連携協定 (Economic Partnership Agreement, 以下EPA とする)のもと、2008年から公的に外国人看護師の受入れを開始した。

2019年までに来日した看護師候補者数は1,421人であるが、看護師国家試験合格者は344人とどまり、合格率は低い。しかも、合格後に帰国する看護師も少なくない。先行研究によれば、外国人看護師候補者は言語的に大きな障壁を抱え、日本での看護補助者の仕事に対するリアリティショックとカルチャーショックを受けている(平野,2010)。さらに、合格後は看護師としての役割遂行が期待されることによる課題が立ち塞がる(伊藤,2018; JICWELS, 2013)。

こうしたショックや課題への対処のプロセスを考えていく際に「文化変容」の概念が有用である。しかし、国内外の既存研究では、文化変容を外国人看護師の側から捉えたものがほとんどであり、ホスト国側の看護師の変化や現場に与える影響は明らかにされていない。

II. 研究目的

経済連携協定 (EPA) により来日したインドネシア人看護師が就労する職場における文化変容の様相を明らかにする。

III. 研究課題

1. 日本人看護スタッフ、インドネシア人看護師それぞれの異文化への気づきの様相を明らかにする。
2. 日本人看護スタッフ、インドネシア人看護師それぞれの文化変容の様相を明らかにする。
3. 日本人看護スタッフとインドネシア人看護師との協働に関する課題を明らかにする。

IV. 用語の定義

文化変容: 異なる文化的背景を持つ人同士が、継続的、直接的に接触するという異文化接触の相互作用のなかで、文化様式が変化する現象

V. 研究方法

1. 研究デザイン: 質的帰納的研究デザイン
2. 研究フィールド: 地方にある約150床の病院(X病院)の急性期病棟(Y病棟)。
3. 研究協力者: Y病棟で働く日本人看護スタッフ(看護師、准看護師、看護補助者)47名とX病院看護部長、

インドネシア人看護師1名。

4. データ産出期間: 参加観察期間は2015年12月～2016年9月。インタビューは2016年1月～2019年9月まで実施した。

5. データ産出方法: 研究協力者に半構造化インタビューを実施した。これに加え、日本人看護スタッフとインドネシア人看護師との相互作用を観察するため、補助的に参加観察とインフォーマルインタビューを行った。参加観察においては、看護記録等を閲覧した。

6. データ分析方法: 日本人看護スタッフのインタビューデータは、逐語録を作成したのち、異文化への気づきと文化変容に関する部分をコード化し、サブカテゴリー、カテゴリーを抽出した。日本人とインドネシア人との相互作用がわかるようカテゴリーの状況をフィールドノートのデータで説明した。インドネシア人看護師のインタビューデータは、異文化への気づきから文化変容に至る連続性を持った語りであったため、コーディングしたのちに語りの意味を損なわないよう内容を再構成し、エピソードの見出しをつけた。さらに類似したエピソードをまとめ、特徴づけるテーマを見出した。

7. 倫理的配慮: 神戸市看護大学倫理委員会の承認を得て実施した(受付番号2014-2-15-2)。

VI. 結果

1. Y病棟と看護スタッフの概要

Y病棟は急性期病床と地域包括支援病床からなる60床の病棟。看護師のほとんどが他施設で経験を積み、病院移動した子育て中・後の看護師で、年齢層は20～60歳代までと幅広かった。日本人看護スタッフが認識しているY病棟の特徴は、こうした【多様な経験をもつ看護師の多さ】のなかで、【親密度の高い人間関係】が築かれており、【スタッフの相互尊重】がみられ、【融通をきかせ合える職場風土】を有することであった。

インドネシア人看護師は30歳代前半。インドネシアの看護大学を卒業し、国立病院の非常勤看護師として感染症病棟で2年間働いた後、2008年にEPA第1陣として来日した。看護補助者としてY病棟で勤務しながら、来日3年目に看護師国家試験に合格し、そのままY病棟で働き続けていた。また合格後は、候補者時代に結婚した夫をインドネシアから呼び寄せ、その後生ま

れた子どもと3人で生活している。

2. 日本人看護スタッフの異文化への気づきと文化変容の様相

日本人看護スタッフは、インドネシア人看護師の【同質性に目が向く】、【「違い」を見せないようにしていることに気づく】と同時に、【融和的な関係構築をしていることに気づく】【和を尊重する行動に気づく】といった日本人らしさに気づいていた。また、外国人らしい【ストレートな意思疎通ができることに気づく】き、インドネシア人看護師の存在を好意的に受け取っていた。さらに、インドネシア人看護師の働く様子を見ながら、【仕事ぶりに信頼がおけることを見出す】していた。

そして、【異文化への心理的な距離感が縮まる】なかで、インドネシア人の【異なる宗教的習慣に配慮するようになる】り、さらに【外国人をリスペクトするようになる】っていた。また、インドネシア人看護師と患者とのトラブルなどを予測し、【葛藤を避ける対応をする】ようにもなっていた。こうして次第に、職場全体で【スタッフ間に思いやりの気持ちが育つ】ようになり、【人を育てられる職場になる】っていた。

3. インドネシア人看護師の異文化への気づきと文化変容の様相

インドネシア人看護師は、看護師として働きはじめるにあたり【自分自身の戸惑いを少なくするために、インドネシアでの経験をリセットする】していた。その後【就労してからずっと日本語能力向上の努力を続ける】ながら、【日本特有の仕事や働き方に疑問を持ったが、経験を重ねそれらの意味を理解する】していた。また【日本人に信頼してもらえるように勤勉さを身に付ける】【周囲の空気を感じとり、協調的行動を意識する】といった日本人らしい働き方を身につけるべく努力していた。一方で、【就労するうえで改善したいことには、自らすすんで行動をおこす】といった、日本人には稀な行動をとっていった。そして、【母国を代表する意識を持つとともに、外国人だという偏見にさらされないよう自分を律する】ように心がけていた。

4. 日本人看護スタッフとインドネシア人看護師の文化変容に影響した看護部長の関わり

X病院の看護部長は、インドネシア人看護師に対し、家族のような存在としてプライベートな面にも関わり、職場の規律を教えていた。また、院内のインドネシア人看護師のコミュニティに入り込み、それを強める関わりもしていた。そのなかで、自分の助言が受け入れられなくても、相手の選択を受け止め支援していた。職場では、

インドネシア人看護師を日本人スタッフと同じように分け隔てなく育てていた一方で、日本人看護スタッフに対しては、スタッフ一人ひとりを尊重していると発信し、受け入れは病院の方針だとスタッフに周知し、外国人を受入れる組織の土壌をつくっていた。

VII. 考察

日本人看護スタッフは、インドネシア人看護師への「同質性」への気づきをきっかけに、インドネシア人看護師に対するネガティブなステレオタイプに陥ることを免れており、その結果、外国人を国籍や人種などの表層ではなく、性格や仕事への姿勢などの深層で捉えることができていったと考えられる。しかし、この捉え方は、「日本人らしさ」を基軸とした自文化の枠組み内での理解にとどまっており、少なからず自文化中心主義の傾向にあることが考えられる。

インドネシア人看護師は、高いコミュニケーション能力、看護実践能力、業務遂行能力を備えており、日本人看護スタッフはそれを好意的に捉え、仲間意識が強化されたと考えられる。この背景として、インドネシア人看護師が異文化葛藤を低減させるために異質性を封印させ、自らすすんで同化に近い文化変容をしていたことが考えられる。

日本人看護スタッフ側の文化変容には、外国人の宗教的習慣への配慮があり、これにより信仰心のあついでインドネシア人には働きやすい環境につながっていたと考えられる。また、日本人看護スタッフとインドネシア人看護師との間で相互に気遣い合う関係性が築かれていったが、日本人側には異文化シナジーにつながるような自文化の見直しは生じていなかった。その要因には、①日本人の同質性の意識があることにより、外国人の異なる姿勢から自分たちのありようを考える機会になっていなかったこと、②EPAによる外国人看護師の受入れ制度のなかで外国人を「支援」の対象だと考えがちな認識や、外国人の日本で「学びたい」という来日動機に対する、日本人の「教えてあげる」姿勢により外国人から学ぼうという視点が妨げられていること、③外国人看護師の受入れ政策における趣旨が労働力不足の解消ではないという一方で、現場で受け入れたからには一人前としての労働力を期待せざるを得ない現状にあり、政策と現場の思惑に矛盾があることが考えられた。

日本人看護スタッフと外国人看護師との協働の課題として、組織の管理者が受け入れの意義をスタッフに発信していくこと、そして、日本人側は異質性にも着目し、外国人との対話を通じて、組織変革をすすめていくことが重要である。

Workplace acculturation through an Indonesian nurse who arrived in Japan under the Economic Partnership Agreement (EPA)

Kayoko Eki

Kobe City College of Nursing, 2020

Dissertation Advisor: Professor Chifuyu Hayashi

I. Background

Japan began accepting foreign nurses officially in 2008 under the Economic Partnership Agreement (EPA).

Foreign candidate nurses face a major linguistic challenge, and they also face reality and culture shocks in regard to the tasks of nursing aids in Japan (Hirano, 2010). Furthermore, after passing the examination, there are challenges associated with expectations for the fulfillment of the role of nurses (Ito, 2018; JICWELS, 2013).

When considering the process of managing challenges, the concept of “acculturation” is useful. However, most national and international studies perceive acculturation from the viewpoint of foreign nurses, and changes in nurses of the host country and impact on work environment are unclear.

II. Purpose of the Study

Clarify acculturation at workplaces of an Indonesian nurse who arrived in Japan under the EPA.

III. Definition of terms

Acculturation: A phenomenon where cultural style changes through continuous and direct interaction between people of different cultural backgrounds.

IV. Methods

1. Design: Qualitative inductive study.

2. Participants: Forty seven Japanese nursing staff at ward Y (nurses, nursing assistants), a nursing director at hospital X, and one Indonesian nurse in an acute ward at a hospital with approximately 150 beds located in a rural area (ward Y at hospital X).

3. Data generation period: The participation observation period was December 2015 to September 2016. Interviews were conducted between January 2016 and September 2019.

4. Data generation methods: We conducted semi-structured interviews on participants. Additionally, in order to observe the interactions between Japanese nursing staff and the Indonesian nurse, we conducted a supplementary participatory observation and an informal interview. In the participatory observation, we viewed nursing records, etc.

5. Data analysis methods: The interview data of Japanese

nursing staff was first transcribed. Then, parts associated with awareness of cultural differences and acculturation were coded to generate subcategories and categories. To elucidate the interaction between Japanese nursing staff and the Indonesian nurse, categories were explained by the data from the field notes. The interview data of the Indonesian nurse was a coherent discourse covering the process from becoming aware of the foreign culture to acculturation; thus, we restructured the contents to avoid loss of meaning after coding, and found episodes. We also summarized similar episodes, and identified characteristic themes.

6. Ethical considerations: This research was carried out under the approval of the Ethics Committee of the Kobe City College of Nursing (2014-2-15-2).

V. Results

1. Outline of ward Y and nursing staff

Ward Y has 60 beds consisting of acute beds and comprehensive community care beds. Most of the nurses had transferred to hospital X after gaining experience at other facilities who were raising children or had grown children, and represented a wide age range from the 20s to 60s. The characteristics of ward Y that the Japanese nursing staff acknowledged were that [close interpersonal relationships] were being built among [many nurses with diverse backgrounds] who had [mutual respect of staff], in a [flexible workplace climate].

The Indonesian nurse was in her early 30s. She graduated from a nursing university in Indonesia, worked for two years as a part-time nurse at an infectious disease ward of a national hospital, and arrived in Japan as a member of the first cohort under the EAP in 2008. As a nursing aid, she worked at ward Y, passed the national nursing examination in the third year of working in Japan, and has been continuing to work at ward Y. After passing the examination, she brought her husband from Indonesia, whom she married during the candidate stage. She and her husband have been living together with a child who was born since.

2. Awareness of different cultures in Japanese nursing staff and acculturation

Japanese nursing staff became [aware of similarity] in the Indonesian nurse, and at the same time as [becoming aware of the fact that the Indonesian nurse was trying to hide the “differences”], they [became aware of the friendly relationship] and [her behaviors that value harmony], which were rather Japanese-like characteristics. They also [became aware that the Indonesian nurse can express her opinions frankly], which is typical of a foreign national, and felt fondly toward her. While observing the way the Indonesian nurse worked, they [discovered that her work performance was reliable].

As [the psychological distance to a foreign culture became closer], Japanese nursing staff began to [consider the different religious practices] of the Indonesians. Furthermore, they [became respectful of foreigners]. They predicted problems between the Indonesian nurse and patients and began [taking measures to prevent conflict]. Gradually, the whole workplace [became considerate for each other], creating a [workplace that nurtures staff].

3. Awareness of different cultures in the Indonesian nurse and acculturation

To start working as a nurse, the Indonesian nurse [reset her experiences in Indonesia to minimize her own confusion]. Subsequently, she [continued to improve her Japanese skills] and [through experience, learned to understand work and workstyles unique to Japan that she initially questioned]. In addition, she made an effort to work like the Japanese by [becoming more diligent to earn the trust of Japanese] and [reading others’ implicit cues and behaving in a collaborative manner]. On the other hand, she behaved in ways that were unusual for Japanese, such as [voluntarily taking an action to improve herself at work]. She also made sure that [she disciplined herself to avoid prejudice against her foreign background while being aware that she is representing her home country].

4. Involvement of the nursing director that influenced acculturation in Japanese nursing staff and the Indonesian nurse

The nursing director at hospital X was involved with the Indonesian nurse “in personal matters as if they were a family,” and “was teaching the workplace rules through personal interactions.” In addition, the nursing director was involved in the Indonesian nurse’s hospital community, “strengthening the community connection.” Even if “her advice was not accepted, the nursing director accepted and supported the others’

choices.” At the workplace, the nursing director “was nurturing the Indonesian nurse in the same way as Japanese staff.” On the other hand, the nursing director “informed that she respects all staff,” informed all staff that the Indonesian nurse was accepted according to the hospital policy, and “created a foundation of an organization that accepts foreign people.”

VI. Discussion

Japanese nursing staff avoided negative stereotypes regarding the Indonesian nurse by becoming aware of the “similarities,” and as a result, they were able to value foreign persons on their inner traits such as personalities and attitude toward work instead of superficial traits such as nationality and ethnicity. However, this perception remains an understanding within their own cultural framework based on “having (good) Japanese-like characteristics,” presenting some trends of ethnocentrism.

The Indonesian nurse is equipped with strong communication skills, nursing practice skills, and good job performance. Japanese nursing staff perceived such traits favorably, enhancing the sense of camaraderie. Behind this is the fact that the Indonesian nurse masked differences to minimize intercultural conflict, and actively engaged in acculturation similar to assimilation.

Acculturation in the Japanese nursing staff included consideration for foreign religious practices, which created a comfortable workplace for a highly religious Indonesian person. In addition, there was a mutually considerate relationship between Japanese nursing staff and the Indonesian nurse. However, the Japanese nursing staff was not observed reviewing their own culture in a way that would have led to cross-cultural synergy. There were following factors behind this. First, the Japanese staff did not have an opportunity to reconsider their own culture from a viewpoint of a foreign national as the Japanese have a mentality of homogeneity. Second, they tended to see foreign nationals as the object of “support” within a system of the EPA that accepts foreign nurses, and had an attitude of “teaching” in response of foreign nationals’ motivation to come to Japan: “wanting to learn.” These aspects prevented the viewpoint of learning from a foreign national. Finally, while the objective of the policy to accept foreign nurses is not the resolution of labor shortage, as long as accepting a foreign national on site, one cannot avoid expectation of the foreign national to work as a fully independent staff, which seems to be a discrepancy between the policy and the perceptions of workers in the field.