

<研究ノート>

## インドネシア人看護師の海外就労への関心と職務満足度の比較

Comparison of job satisfaction between Indonesian nurses who have ever wished to work and who have not

佐藤 文子<sup>1</sup>

### 要 旨

インドネシアは、国内の経済不況と高い失業率を背景に、海外への出稼ぎを積極的に進めている。2008年度からは、経済連携協定の締結に伴い、日本へもインドネシア人看護師が来日している。本研究では、現地医療施設にて従事するインドネシア人看護師に着目し、彼らの海外就労への関心と、その関心の有無によって彼らの職務満足度にどのような相違がみられるかを検討する。

キーワード：インドネシア，インドネシア人看護師，海外就労，職務満足度  
Indonesia, Indonesian Nurse, Working abroad, Job satisfaction

### I はじめに

インドネシアでは、国内の深刻な経済不況と高い失業率を背景に海外へと出稼ぎに出る人が多く、その数は数百万人規模といわれている。人気が高い出稼ぎ先として、隣国のマレーシアが最も高く、次いで、中東方面や香港、シンガポールなどが続いている。男性は主に建設業や工場労働者、庭師、運転手など、女性は、家政婦や工場労働者、看護師などとして就労することが多い<sup>1)</sup>。

2007年には日本政府と経済連携協定<sup>1</sup> (Economic Partnership Agreement、以下EPA) を締結したことに伴い、インドネシア人看護師の派遣先として新たに日本が追加されることとなった。インドネシア人看護師の実際の受け入れは2008年度から開始されており、以後5年間にわたって継続した受け入れが行われている。厚生労働省の報告<sup>2)</sup>によれば、2012年5月までの累計来日者数は892名に及んでいる。

先述のようにインドネシア政府は、海外就労を積極的に進める姿勢を取っており、今後も多くの人材を国外へと輩出していくことが予測される。このような背景を踏まえ、筆者はインドネシア人看護師に

着目し、現在看護師として就労する中、実際にはどの程度海外就労に関心を持っているかを把握するとともに、その関心の有無によって、職場定着の指標とされる職務満足度にどのような差異がみられるかを検討することにした。

### II 方法

#### 1. 調査場所及び調査対象者

今回の調査では、ジャワ島タンゲラン市に所在する私立病院Aと、スマトラ島ブカンバル市にある私立病院Bの2施設を対象とした。タンゲラン市は、インドネシアの首都ジャカルタの西約20kmに位置する商業都市の1つであり、人口は、約150万人である。ブカンバル市は、スマトラ島にあるリアウ州の州都であり、かねてより貿易港として知られてきた都市である。2006年時点での同市の人口は、約75万人である。(図1を参照)

今回調査対象となった2施設は、神経科、循環器科、産婦人科、小児科、泌尿器科、救急外来が併設されている総合病院である。それぞれの病床数はA病院180床、B病院300床であり、看護師数は、それぞれA病院239人、B病院299人(2010年調査時点)で

1 Fumiko SATO 千里金蘭大学 看護学部 地域・広域看護学講座 受理日：2012年10月31日

1 経済連携協定(EPA: Economic Partnership Agreement)とは、2カ国以上の国、又は地域間で、自由貿易協定の要素(物品及びサービス貿易の自由化)に加えて、貿易以外の分野、例えば人の移動や投資、政府調達、二国間協力等を含めて締結される包括的な協定をいう。



図1 インドネシア地図

ある。両施設における総医療従事者数は、1,500人（うち、常勤医師数は120人）にのぼり、患者一人一人のニーズに対応した手厚いサービスを売りにしている。

また、本研究の調査対象者は、A病院、B病院に勤務する看護師である。両施設は3交代制を取っており、A病院については日勤帯のみ、B病院は各時間帯に調査依頼を行い、調査協力に同意を得られた方のみを対象とした。

## 2. 調査票の作成

調査項目のうち、看護師の職務満足度の調査項目については、McCloskeyとMueller（1990）が開発したMcCloskey/Mueller Satisfaction Scale（以下、MMSS）を用いた<sup>3)</sup>。同尺度は、インドネシアと同様、国民の大多数がイスラム教徒であるクウェートやその他のアラブ諸国においても幅広く使用されている尺度であり、本研究でも採用することにした<sup>4)</sup>。

MMSSは、31の質問項目から成り、「待遇（Extrinsic rewards）3項目」、「スケジューリング（Scheduling）6項目」、「家庭と仕事の両立（Family/work balance）3項目」、「職場の人間関係（Co-workers）2項目」、「交流の機会（Interaction）4項目」、「プロフェッショナルな機会への参加（Professional Opportunities）4項目」、「称賛と承認（Praise/recognition）4項目」、「管理と責任（Control/responsibility）5項目」の8つの下位尺度から構成されており、「とても不満足（1）」から「とても満足（5）」の5件法で回答を求める内容となっている。31の質問項目の中には非該当の回答もあり得ると想定し、MMSSの開発者から許可を得た上で全項目の回答欄に「非該当」の項目を追加し

た。

調査項目の内容と構成について確定した後、筆者自身で英語版の調査票を作成し、2010年7月にインドネシア人看護師6名を対象にプレテストを実施した。その際の被験者からのコメントを受け、調査票に加筆修正を加え、その後、インドネシア大学看護学部教員の協力を得てインドネシア語版の調査票を作成した。内容の正誤性については、現地の専門翻訳業者に逆翻訳作業を依頼することで確認を行った。

## 3. データ収集及び分析方法

2010年10月11日から14日の4日間にかけて調査協力の得られたタンゲラン市とブカンバル市に所在する2施設において、看護師を対象とした無記名自記式質問紙調査を実施した。調査期間のうち、初日のみタンゲラン市で調査を行い、残りの3日間はブカンバル市において実施した。各施設での調査票の配布・回収は、各施設の管理スタッフの協力の下で行った。

分析方法として、対象者の海外就労への関心と職務満足度との関連を明らかにするため、対象者を関心の有・無の2群に分け、それぞれの職務満足度の平均値を比較するためt検定を実施した。解析には、SPSSVer20 for Windowsを用い、有意水準は両測5%とした。

## 4. 倫理的配慮

本研究は、千里金蘭大学看護学部倫理審査委員会の承認を経て行われた。各調査票の表紙には、調査の趣旨、調査への協力は任意であること、匿名性を保持すること等を記した文章を明記し、調査票の回収をもって調査への同意とみなした。

## III 結果

今回の調査では249名より回答を得ることができた。そのうち、15名の助産師と欠損値の著しかった7名を省く227名を分析の対象とした。

### 1. 対象者の属性

表1に対象者の概要を示している。居住地域別では、ブカンバル市が対象者の約8割を占めており、性別では約9割が女性であった。年齢別では、25歳以上34歳以下が最も多く（60.4%）、次いで、25

## インドネシア人看護師の職務満足度の比較

表1 基本属性 表中の値はn (%)欠損値は省く

居住地域	ブカンバル	186 (81.9)
	タンゲラン	41 (18.1)
性別	女性	194 (86.6)
	男性	30 (13.4)
年齢	< 25	69 (31.1)
	25・34	134 (60.4)
	35≧	19 (8.6)
婚姻状況	独身 (離婚 1 ケースを含)	138 (60.8)
	既婚 (死別 2 ケースを含)	89 (39.2)
宗教	イスラム	122 (54.0)
	カトリック	21 (9.3)
	プロテスタント	78 (34.5)
	その他	5 (2.2)
最終学歴	専門学校	186 (82.3)
	大学	40 (17.7)
現施設での就労年数 (年)	≦ 1	62 (30.0)
	1.01・2.00	94 (45.4)
	2.01・3.00	48 (23.2)
	> 3	3 (1.4)
看護師としての就労年数(年)	<5	105 (52.8)
	5・9.9	55 (27.6)
	10・14.99	31 (15.6)
	15+	8 (4.0)
勤務形態	フルタイム	130 (62.8)
	パートタイム	53 (25.6)
	その他	24 (11.6)
シフト勤務の有無	有	181 (82.6)
	無	38 (17.4)

歳未満 (31.1%) となっており、全体の 9 割が 34 歳以下であった。宗教はイスラム教が 54% と最も多く、次いで、プロテスタント (34.5%)、カトリック (9.3%)、その他 (2.2%) となっている。最終学歴は

専門学校卒が主であり、現施設での就労年数と看護師としての就労年数は、それぞれ 1.01 年以上から 2 年以下、5 年未満が最も多い回答であった。(表 1 を参照)

### 2. 海外就労への関心

対象者の海外就労への関心について、「これまでに海外就労をしたいと思ったことがありますか」という質問に対し、131 名 (60.6%) が「はい」と回答し、85 名 (39.4%) が「いいえ」であった。「(「いいえ」の回答者数には、「わからない」と回答した 30 名を含む)。

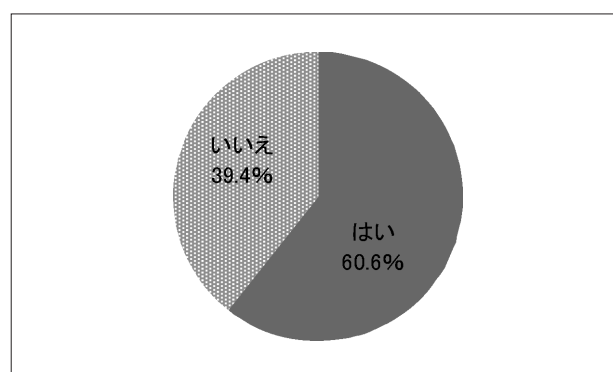


図2 「これまでに海外就労をしたいと思ったことがありますか」の回答結果 (N=216)

また、「家族、もしくは親族がこれまでに海外就労をしたことがありますか」という問いに対して、107 名 (50.5%) が「はい」、105 名 (49.5%) が「いいえ」と回答した。

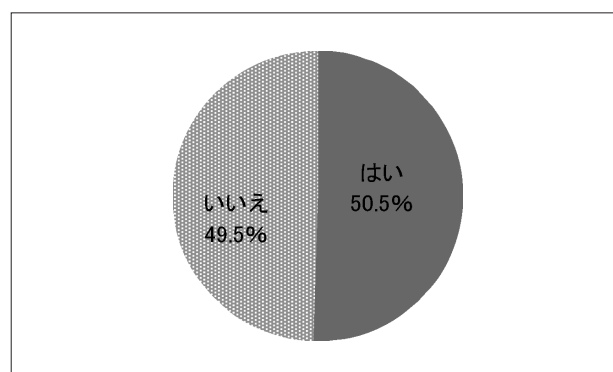


図3 「家族、もしくは親族がこれまでに海外就労をしたことがありますか」の回答結果 (N=212)

### 3. 職務満足度

職務満足度について、MMSSを用いて5件法で回答を求めたところ、31の質問項目のうち最も平

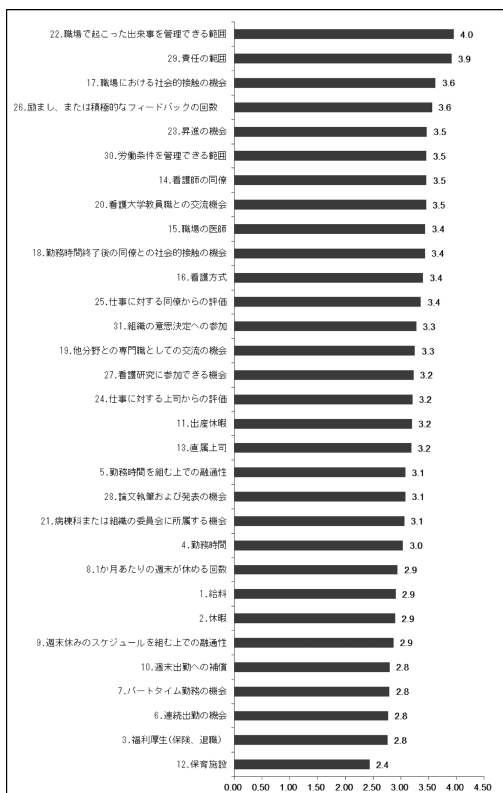


図4 職務満足度のスコア  
値は平均値 欠損値は省く

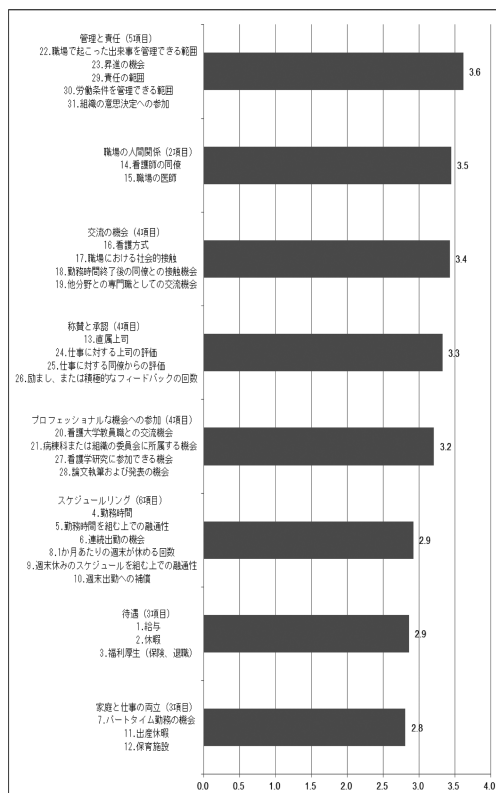


図5 職務満足度のスコア  
値は平均値 欠損値は省く

海外就労をしたいと思ったことがあるか	はい Average	SD	いいえ Average	SD	t-Test	P値
<b>待遇</b>						
1. 給与	2.820	1.009	3.023	0.816	1.660	0.093
2. 休暇	2.813	0.856	3.057	0.835	2.111	0.036*
3. 福利厚生	2.763	0.945	2.807	0.828	0.360	0.719
<b>スケジュールリング</b>						
4. 勤務時間	2.957	0.806	3.171	0.746	2.001	0.047*
5. 勤務時間を組むうえでの融通性	3.022	0.829	3.227	0.739	1.898	0.206
6. 連続出勤の機会	2.719	0.752	2.807	0.709	0.872	0.384
8. 1か月あたりの週末が休める回数	2.964	0.936	3.057	0.914	0.734	0.463
9. 週末オフのスケジュールを組む上での融通性	2.813	0.960	3.046	1.027	1.730	0.085
10. 週末出勤への埋め合わせ	2.820	0.987	3.102	0.885	2.183	0.03*
<b>家庭と仕事の両立</b>						
7. パートタイム勤務の機会	2.626	0.911	2.693	0.927	0.539	0.591
<b>職場の人間関係</b>						
14. 看護師の同僚	3.381	0.756	3.466	0.694	0.848	0.397
15. 職場の医師	3.460	0.694	3.477	0.650	0.181	0.856
<b>交流の機会</b>						
16. 看護方式(機能別、チーム、プライマリー)	3.425	0.780	3.455	0.693	0.295	0.768
17. 職場における交流の機会	3.568	0.781	3.625	0.553	0.639	0.524
18. 勤務時間終了後の同僚との交流機会	3.468	0.725	3.386	0.633	-0.863	0.389
19. 他分野との専門職としての交流機会	3.173	0.816	3.273	0.893	0.868	0.387
<b>プロフェッショナルな機会への参加</b>						
20. 看護大学教員職との交流機会	3.403	0.874	3.409	0.866	0.052	0.958
21. 病棟または組織の委員会に所属する機会	3.036	0.793	3.034	0.903	-0.016	0.987
27. 看護研究に参加できる機会	3.122	0.888	3.136	0.937	0.114	0.910
28. 論文執筆および発表の機会	3.050	1.017	2.977	0.947	-0.542	0.588
<b>称賛と承認</b>						
13. 直属上司	3.043	0.955	3.284	0.830	1.947	0.053

図6 海外就労への関心と職務満足度との関連 (N=227) \*P<0.05

均値が高かったのは、「職場で起こった出来事を管理できる範囲 (4.0)」、次いで「責任の範囲 (3.9)」、「職場における社会的接触の機会 (3.6)」、「励まし、または積極的なフィードバックの回数 (3.6)」であった。一方、値が低く見られたのは、「保育施設 (2.4)」、「福利厚生 (2.8)」、「連続出勤の機会 (2.8)」、「パートタイム勤務の機会 (2.8)」、「週末出勤への補償 (2.8)」などであった。(図4を参照)

上記職務満足度について、8つの下位尺度別にみると、「管理と責任 (3.6)」が最も高く、次いで「職場の人間関係 (3.5)」、「交流の機会 (3.4)」が高かった。一方、値が低かったのは「家庭と仕事の両立 (2.8)」、次いで、「待遇 (2.9)」、「スケジュールリング (2.9)」であった。(図5を参照)

#### 4. 海外就労への関心と職務満足度

海外就労への関心の有無によって職務満足度に差がみられるかを検討するため、「これまでに海外就労をしたいと思ったことはありますか」(図1参照)の回答である「はい」と「いいえ」を2群に分け、t検定を行った。

t検定を実施するにあたり、MMSSの質問項目のうち、家庭と仕事の両立に含まれる「出産休暇」と「保育施設」の2項目は、「非該当」を選択、もしくは「無回答」であったのが、それぞれ149名(65.6%)、163名(71.8%)と過半数以上を占めていたことから、これらについては検定の際に省いている。また、それ以外のMMSSの項目や「これまでに海外就労をしたいと思ったことはありますか」の調査項目でみられた欠損値については、それらのデータパターンがランダムであることを確認した上で欠損値多重代入法を採用した。これらデータ処理を行った上でt検定を行い、その結果を図6に示している。

この結果、海外就労への関心と職務満足度について、「休暇」、「勤務時間」、「週末出勤への埋め合わせ」の3項目に有意差が見られた。

### IV 考察

#### 1. 海外就労への関心

「海外就労をしたいと思ったことはありますか」の質問に対し、約6割が「はい」と回答しており、多くの対象者が海外就労に関心を持つことが伺えた。

インドネシアの看護師養成機関の多くには、「国内外で競える能力のあるプロフェッショナルな新人看護師を輩出する」と明記したカリキュラムが存在しており、養成段階から海外就労を見越した教育プログラムを提供している<sup>5)</sup>。実際、インドネシア政府は、これまでにクウェートやカタールなど多くの国や地域にインドネシア人看護師等を派遣した実績があり<sup>6)</sup>、国を挙げてインドネシア人看護師を海外へ送り出そうという姿勢が伺える。こういった社会・経済的背景からも、インドネシア人看護師にとって「海外就労」は特別な選択肢ではないことが伺える。

また、「家族、もしくは親族がこれまでに海外就労をしたことがあるか」という問いに対し、実に5割の対象者が「はい」と回答しており、こういった自分の近い存在による実経験が、海外就労をより現実的に、そして身近なものとしてとらえる要因になっているのではと考えられる。

また、今回の調査対象者の9割は34歳以下と非常に若い年齢層であり、しかもその半数以上は独身であったため、調査時に職業を選択する上で大きな制約はなかったと思われる。そういった対象者の多くに共通する特性が、海外就労への関心を問う調査結果に影響を及ぼしたのではと推察される。

#### 2. 海外就労への関心と職務満足度

職務満足度について、今回の対象者は、非常に若い年齢層であったこと、また、多くが独身であったことから、「家庭と仕事の両立」に含まれる調査項目に該当しないものが多く、結果的にそれら項目の職務満足度が低くなってしまったと考えられる。また、一方で職務満足度が高かった「管理と責任」については、若い年齢層ではあるものの、職場では高い満足度が得られる程の管理や責任の権限を与えられていることが推察された。

海外就労への関心の有無によって、職務満足度の値に差があるか検討したところ、「休暇」、「勤務時間」、「週末出勤への埋め合わせ」の3項目に有意差が見られており、海外就労に関心がある看護師は、無い看護師と比較して、上記3項目の職務満足度が低いことが分かった。

職務満足度については、これまでの先行研究で様々な要因が明らかになっている。Shah (2003)によれば、看護師の年齢が高いほど、また、経験年数が長いほど職務満足度が高い<sup>4)</sup>。また、Yamashita

(1995) によれば、独身よりも既婚の方が、また、夜間勤務の回数が少ないほど職務満足度が高くなることを明らかにしている<sup>7)</sup>。

上記の通り、看護師の職務満足度への要因には様々なものが存在しているが、今回の調査結果からは、海外就労が進路の選択肢として確立しているインドネシアの医療施設においては、海外就労への関心の有無が職務満足度の値に影響を及ぼすことが明らかとなった。

また、職務満足度について、そのスコアが低いと離職リスクが高くなる傾向も明らかにされていることから<sup>8)</sup>、海外就労への関心も間接的に離職へとつながる一要因になるものと考えられる。

## V 結語

今回の調査によって、多くのインドネシア人看護師が海外就労に関心を持つことが分かった。その背景として、インドネシア政府が海外就労を積極的に進めていること、また、身近な存在である家族や親族に海外就労の経験者がいることから、海外就労は現実的であり非常に身近な選択肢として確立されていることが伺えた。

また、職務満足度について、海外就労への関心の有無によって有意な差がみられており、関心のある看護師の方が、関心のない看護師と比べて、「休暇」、「勤務時間」、「週末出勤への埋め合わせ」の3項目について職務満足度が低いことが分かった。

## VI 本研究の限界

今回の調査は、ジャワ島とスマトラ島での限られた施設で実施されたものであり、また、対象者の数も限定的であるため、結果に偏りが生じている可能性を否定できない。

## VII 謝辞

この調査を実施するにあたり、現地調査を支えてくださったインドネシア大学看護学部の関係者の皆様、また調査にご協力を頂きました現地医療施設の看護師や管理スタッフの皆様方に心よりお礼申し上げます。

## 文献

- 1) 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 「最近の海外労働情報 インドネシア」  
[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2003\\_11/indonesia\\_03.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2003_11/indonesia_03.htm), (2003)
- 2) 厚生労働省, 「日・インドネシア経済連携協定に基づくインドネシア人看護師・介護福祉士候補者の受入れ等について」  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other21/index.html>, (2012)
- 3) Mueller CW, McCloskey JC, *Nursing Research*, 39 (2), 113-117 (1990)
- 4) Shah MA, Enezi NA, Chowdhury RI, et al, *Australian Journal of Advanced Nursing Nursing*, 21 (4), 10-16 (2004)
- 5) 川口貞親, 九州大学アジア総合政策センター紀要3号, 91-104, (2009)
- 6) Achir Yani Syuhaimie Hamid, 「インドネシア・日本経済連携協定に向けて指導する看護師－求められる改革と看護師協会の役割」国際ワークショップ「始動する外国人材による看護・介護－受け入れ国と送り出し国の対話」での発表資料より, (2009)
- 7) Yamashita M, *Journal of Advanced Nursing*, 22, 158-164 (1995)
- 8) Shields MA and Ward M, *Journal of Health Economics*, 20, 677-701 (2001)