

1. 課題番号：27指6
2. 研究課題名：東南アジアにおける看護の質担保をめざした人材開発管理制度の整備過程モデルに関する研究
3. 主任研究者名：橋本 麻由美
4. 分担研究者名：橋本 麻由美、須藤恭子、野中千春
5. キーワード：看護人材開発、Nurse Migration、継続教育、アセアン看護相互承認、東南アジア
6. 研究成果

1) 橋本分担班：平成 27 年度に専門職としてのアイデンティティ形成や看護に関する法規制定に関する文献検討と、国立国際医療研究センターならびにラオス保健医療分野の倫理委員会からの承認を得た。平成 28 年度に調査協力が得られたラオスの看護のリーダー 28 名を対象に半構造化インタビュー調査を実施した。このうち、看護の実践の場を統括する看護管理者を分析焦点者として、保健省令「看護業務範囲ガイドライン」の実践が看護管理者の専門職としての内的成長にどのような影響を与えたのかに焦点を絞り、平成 29 年度に質的内容分析を行った。結果は【ガイドラインを実践する能力強化】【看護専門職としてアイデンティティの醸成】【専門職としての仕事の仕方の変化】【専門職パートナーとしての医師との関係の再構築】の 4 つのカテゴリーと 10 つのサブカテゴリーが生成された。ラオスの看護の実践の場を統括する看護管理者たちは、看護業務範囲ガイドラインの実践を通して【ガイドラインを実践する能力強化】に取り組みながら、【専門職としての仕事の仕方の変化】を起こし、【看護専門職としてアイデンティティの醸成】を原動力として【専門職パートナーとしての医師との関係の再構築】を経験していた。研究結果は国際学会で発表した。今後、論文投稿予定である。その他、平成 27 年度には、南アジア地域の看護の動向を概観し、実践能力強化を目指した看護人材開発の課題と今後の支援の方向性検討することを目的に、国際保健の学術大会にてミニシンポジウムを開催し、その内容は学会誌に掲載された。当研究班からは、まず、文献レビューから東南アジア地域各 10 ヶ国の人口 1,000 人当たりの医療従事者をまとめ、地域全体としては、WHO の基準を上回っているが各国の値には大きな幅があり、抱える課題も様々であるという特徴を示し、次に、東南アジア地域の看護に関する法規整備の状況を報告した。東南アジア地域では、ASEAN 看護サービス相互承認協定の影響を受け、看護に関する法規整備が急速に進められており、また法規を運用した看護実践能力強化への取り組みは各国で見られるが、共通して財政的課題があった。これは開発パートナーが、当該国の看護に関する法規を運用した看護への取り組みには関心を示さないことに起因していた。ASEAN 加盟国のうち、後発国のカンボジア・ラオス・ミャンマー・ベトナムの 4 か国の規制枠組みに関して、国際看護協会が提唱する看護規制当局の機能を参考に状況をまとめた。先行研究によると、政府や開発パートナーは、保健人材開発の基盤となる法的枠組みの重要性は理解しているものの具体的な取り組みは少ないことが指摘されているが、研究対象 4 개국では過去 10 年間に急速に看護に関する規制枠組みが整備されており、「ASEAN 看護サービス相互承認協定」が大きく影響していると考えられた。上述の研究結果を統合し ASEAN 加盟国の看護の質の向上に関する次の意見がオピニオンとして雑誌に掲載された。東南アジア地域では、「ASEAN 看護サービス相互承認協定」の影響を受け、地域ならびに加盟国の国レベルにおいて看護が専門職として強化されてきている一方、課題は、免許登録制度構築を目指した組織的能力強化（免許登録制度構築に必要な法規整備と法規運用能力）、看護教員の能力強化（ASEAN 加盟国の全てで看護学士課程が開設されたが、修士や学士保有の看護教員は少なく、また教授法等の研修未受講者が多い）、文化的コンピテンシーの修得（ASEAN 加盟国間は異なる言語をもち、経済、文化、宗教が様々であるため、人々の生活に密着した看護を専門とする看護師には、文化的コンピテンシー修得が不可欠）、継続教育体制整備（現在の看護サービスの担い手である看護師の教育背景は多様であり、看護サービスの質の担保には免許更新制と関連づけた継続教育体制整備が必要）がある。

2) 須藤分担班：ASEAN では、2006 年から看護職の相互認証協定（MRA、Mutual Recognition Agreement）を締結している。看護職の MRA の目的のひとつは、域内移動の活発化であるが、MRA により看護職の教育や労働環境等のシステムが整備されることで、東南アジア地域の看護職の能力強化や看護の質の担保および向上につながると期待されている。さらに、ASEAN では専門職の国際労

働の自由を認めており、ASEAN 加盟各国の Nurse migration も活発化する可能性がある。日本は、ASEAN+3 として、また日・ASEAN 健康イニシアティブを表明し今後ますます保健医療人材育成等の ASEAN への支援や連携強化が求められており、フィリピン、インドネシア、ベトナムとの二国間協定において看護および介護人材を受入れている。さらに、ASEAN+3 の日本、韓国、中国は、高齢化が深刻で近隣諸国への Nurse migration も懸念される。これらから、ASEAN 加盟各国の Nurse migration の動きは日本にとっても看過できないと考える。今後、看護人材が不足する中で少子高齢化は進み保健医療へのニーズはさらに高まっていくことを考えると ASEAN の看護の質向上への取り組みが、日本も含めた将来的な看護人材の移動にどのような影響を及ぼすか検証しておく必要がある。そこで、本研究は、27~28 年度に ASEAN 加盟各国の看護の質向上に向けた取り組みに関するドキュメントレビューを、28~29 年度に ASEAN 加盟各国の看護職を対象としたインタビュー調査を実施した。ASEAN 加盟各国の関連文書に関するドキュメントレビューから、特に看護関連法規と看護教育内容の充実への取り組みが顕著であることが明らかとなった。関連法規に関しては、ASEAN 加盟各国で新たな制定や改正があり、護の質向上に大きく寄与する看護倫理やコアコンピテンシー、看護師の専門性に関する規定は、すべての国で整った。特に、カンボジア、ラオス、ミャンマー、ベトナムは経済的に発展途上にあり、ASEAN 域内の看護の質のギャップにも影響を及ぼしている。これら 4 か国で看護の質向上の基盤が整備されたことは特筆すべきである。看護教育に関しては、ASEAN のすべての国で看護基礎教育が 3 年以上となり、4 年制大学における看護学士課程が始まっていた。ブルネイ、フィリピン、タイの 3 か国は学士看護師教育に一本化、ベトナムでは 2 年制教育課程は今後廃止される。看護教育の高学歴化により、看護の質向上を目指す動きは明らかであり、看護の質向上へのインプットであった。これらのインプットは、制定や改正の時期から、すべてではないにしても、ASEAN 看護職の MRA により影響を受けていることが推察された。一方で、ASEAN 域内の看護人材の移動促進に関して、ドキュメントレビューにより明らかとなったのは、ASEAN 加盟各国の外国人看護師受入れ要件のみであった。外国人看護師の受け入れ要件は、3 年以上の看護基礎教育を受けている、3 年以上の看護師経験がある、受け入れ国の看護師国家試験に合格する等で、看護の質向上と Nurse migration がどのような関係性をもつかまでを明らかにするものではなかった。インタビュー調査では、看護関連法規と看護教育内容の充実といったインプットがどのように実践されているか、つまり実際に看護の質は向上しているのか、またそれに ASEAN 看護職の MRA は影響を及ぼしているのかを明らかにすること、そして ASEAN 看護職の MRA の目的のひとつである看護人材の移動促進にどのように関連するのかを検証することを目的とし、看護人材の送り出し国となる国を対象とした。また、先行研究から、ASEAN 域内には、もともと主に技能を持たない労働者の国家間移動の流れがありその受け入れ国となっているのがシンガポールとタイであることや、労働力の国家間移動が低所得国から高所得国の方向で起こることは保健医療人材においても同じであることは明らかであるため、ブルネイ、シンガポール、マレーシア、タイは研究対象から除外した。本研究では、自国においてリーダー的な立場にあり自国の看護を取り巻く状況に精通し、また将来その国の看護を担うと予測される者を対象として、彼らの認識から看護の質向上の実際と MRA の影響および Nurse migration との関連を明らかにすることとした。そこで、対象者は、ASEAN で最も看護教育と実践が進んでいる国のひとつで且つ他国からの労働者が最も多いタイに修士以上の学位取得のため留学している看護師で、自国で看護基礎教育を受け看護師として働いた経験があり、英語でのコミュニケーションが可能な者とした。NCGM 倫理審査委員会より承認を得て、28 年度 5 名、29 年度 6 名の計 11 名に対してインタビュー調査を実施した。すべての国の対象者が看護関連法規と看護教育の充実の実践を認識していた一方で、看護関連法規で規定されている看護倫理やコアコンピテンシーが臨床現場でどのように発揮され実践されているのかについて、多くの者は認識していないまたは改善が必要であると認識していた。看護教育の改善は、病院等看護実践の現場ではまだ発揮されていなかった。ASEAN 看護職の MRA の影響が顕著に認識されたのは、看護関連法規と看護教育の充実で、MRA に合致するように改善されたと認識している者もいた。また、ASEAN 看護職の MRA に、ASEAN 域内での状況の把握や情報共有による看護の質の向上という別の側面を見出すことができた。これにより、ASEAN 加盟各国が看護の質向上に取り組む動機付けや実行性につながる可能性が示唆された。Nurse migration に関しては、「ASEAN 域内では時間がかかる」「ASEAN 域外の例えば日本との二国間協定は進んでいくだろ

う」等の認識があった。Nurse migration には「経済格差」「言語」「国による看護の専門性の多様性」等が影響しており、ASEAN 加盟各国の看護の質が向上しても Nurse migration の促進に残される要因は大きいことも示唆された。看護関連法規と看護教育体制が整備されたことで、特に ASEAN の看護教育を取り巻く環境が発展した。これは教育の充実が看護実践で発揮されるには時間を要するが、看護の質向上の取り組みの成果は明白であり、看護実践能力が向上していくことは期待できる。今後 ASEAN 域内外の Nurse migration が促進される可能性は否定できない。また、高齢化とそれによる保健医療人材の不足は、すでに二国間協定を締結している日本等近隣先進国への Nurse migration を加速させる強い要因となっており、日本は ASEAN との友好な関係維持や日本の技術移転等一方向的アプローチだけでなく、相互に発展できる関係へと成長していく必要性が高まっていくと考える。

3) 野中分担班：本分担研究班は、東南アジアの開発途上国のうちラオスを一事例とした看護人材の質担保を目指した整備過程モデルを提示することを目的としている。H27 年度は、日本の国立病院における看護教育（実習体制・院内教育）の変遷について文献レビューを行った。その結果、1947 年、全国 17 か所の国立病院にて甲種看護婦養成を開始したのは確認できたが、新人教育・現任教育の開始時期は明らかにすることはできなかった。一方、ラオスに渡航し、看護師の基礎・継続教育の現状について予備調査を実施した。国立マホソット病院では、2005 年に提示された『看護業務ガイドライン』を基に、プロフェッショナルナースの育成を主眼に継続教育を行っていたが、他の 3 つの国立病院によっては『看護業務ガイドライン』が活用されていらず、院内教育体制の体系化が難しいという課題があった。H28 年度は日本における国立病院の院内教育の体系化の変遷について再度文献レビューを実施した。その結果、2007 年に国立病院機構で開発された『看護職員能力開発プログラム：ACTy (Art Create Theory) ナース (以下、ACTy ナース)』に関する文献 653 件のうち、本研究目的に関連した内容の論文 16 件を吟味したところ、ACTy ナース活用や評価に関する記述はあるが、開発に至った経緯に関する記述は乏しかった。そこで、ACTy ナースを開発した 6 名に対しフォーカスグループインタビュー (FGI) を実施した。H30 年度は、FGI の結果を分析し論文としてまとめた。ACTy ナースの発案は、国立病院機構の理念に沿って[療養所と国立病院の看護職員教育の統合]や[医療者の質の担保]などの方向性を示すことにつながった。また、作成過程では[看護師が理解しやすい内容と図の構成]に重きをおき、看護師がキャリアデザインを描きやすいような内容を網羅した点が、各施設での ACTy ナースの定着に寄与したと推察された。一方、ラオスには看護協会のような職能集団はないため、看護職が看護方針や継続教育について議論する場が乏しいこと、継続教育に対する組織的モデルがないことから、看護職一人ひとりが看護過程の展開をもとに質の高い看護提供を検討することや、継続教育を享受ことが困難な現状がある。そこで、FGI の分析結果より【既存の教育システムの整備】【看護師が理解しやすい内容と図の構成】【問題解決に向けたリーダーの人材育成の必要性】【各病院組織の理解と活用の浸透】【普及の方法】【リーダーシップ】の 6 つの視点がラオスの看護人材への継続教育の整備モデルとして提言できると考えた。2017 年にラオスにおける継続教育整備モデルに関するワークショップ (以下、WS) を国立マホソット病院と共催で企画・実施した。国立マホソット病院から副院長、副看護部長、看護師長、看護師など約 50 名の参加があった。WS は、①日本の看護教育体制について、②国立マホソット病院の院内教育体制についての共有を行い、FGI の結果及び 6 つの視点を踏まえた継続教育プログラムの作成・導入・定着を伝達した。WS では、ACTy ナースの内容について質問が多くあり、継続教育に関する興味・関心が高いことが伺えた。反面、ラオスの国民性として「みな平等で自己主張をしない」という傾向があるため、誰かが強いリーダーシップを発揮していくといった視点の導入は難しいことを共通認識できた有意義な WS となった。WS 後アンケートでは、約半数が「内容は難しかった」と回答していたが、参加者全員がテーマに強い関心があり、学びが多かったという好評価を得た。現在、最終年度の取り組みを、論文としてまとめ今秋頃に雑誌投稿を予定している。

Subject No. : 27 A 6  
Title : Study on improvement of nursing quality in South East Asia  
Researchers : Mayumi Hashimoto, Kyoko Sudo and Chiharu Nonaka  
Key word : Quality assurance system for nursing, Human resource for nursing, Nurse migration, Continuous nursing education, ASEAN Mutual Recognition Arrangement on Nursing Services

#### Abstract

1) Development of quality assurance system for nurses based on regulations in Lao PDR (Hashimoto) : The study is qualitative research to clarify the experimental transition process as professional self-concept of nursing leaders in Lao PDR. The study was approved by NCGM Ethics Committee and Lao National Health Research Ethics Committee, and the interview was conducted with 28 nursing leaders who contributed developing nursing regulations in Lao PDR. In addition, documents review was conducted to analyze current situation on legal frame for nursing in Cambodia, Lao PDR, Myanmar and Vietnam (CLMV). It was revealed that CLMV had a lot of achievements about regulatory framework last decade. The ASEAN MRA on Nursing Services has enhanced the nursing profession at the ASEAN regional level as well as at the national level, but some challenges have been remained. The findings were presented at an international nursing conference and published on a journal. The opinion on professional nursing development in ASEAN region is published in 2017. The Ministry of Health of the Government of Laos established the Guidelines for the Scope of Nursing Practice in 2007, held national dissemination seminars frequently in 2008, and set up a committee to implement the guidelines in public central hospitals in 2013. The study objective was to explore the effectiveness of the Guidelines for the Scope of Nursing Practice for nursing leaders that have been implemented at hospitals in Laos. The method was qualitative, exploratory, descriptive research design was used. Data were collected through semi-structured interviews conducted with 13 clinical nursing leaders in 2016. Inductive data analysis was performed using a modified grounded theory approach. We had five categories and 10 sub-categories were identified regarding the effectiveness of the Guidelines for the Scope of Nursing Practice. The analysis revealed that clinical nursing leaders faced <<difficulties in implementing the guidelines>> at hospitals because of a <lack of nursing competency> and <inadequate understanding of the scope of nursing practice by medical doctors>; however, they could <cope with the situation flexibly>. The implementation process cultivated the nurses' <<awareness of the nursing profession>> as typified by their <identity as a nurse>, encouraged them to <<develop their professional way to work>>, such as by <organizing training and meetings> by themselves, and helped them <<transform their relationships with medical doctors>> into professional partnerships. The nursing leaders also described their ideas of <<professional nursing in Laos>>. We conclude that these findings suggest that the guidelines affected not only the scope of nursing practice at hospitals, but also the awareness of nursing leaders regarding the nursing profession and their relationships with medical doctors. Although some difficulties were seen among clinical nursing leaders in implementing the guidelines at hospitals, overall, the implementation process enhanced nursing practice in Laos.

2) Influence of quality of nursing by nurse migration within ASEAN Member Countries (Sudo):

ASEAN has concluded mutual recognition arrangements on nursing services (MRA) from 2006. One of the objectives of MRA for nursing jobs is the vitality of movement within the region. It is important to strengthen the capacity of nursing professionals in Southeast Asia. ASEAN recognizes freedom of professional international labor, there is a possibility that nursing migration of ASEAN member countries. ASEAN's efforts to improve the quality of nursing are based on future nursing human resources. It is necessary to confirm the influence like moving to the movement. Therefore, in this research, we conducted an interview survey on nursing jobs in ASEAN member countries and documentation review. Regarding the related laws and regulations, there are new regulations and amendments to the ASEAN member countries, regulations concerning nursing ethics, and nurse's expertise that greatly contribute to improving the quality of protection are prepared in all countries. In particular, Cambodia, Laos, Myanmar and Vietnam are also affecting the gap of quality of nursing within the economic ASEAN region. It is noteworthy that the foundation of nursing quality improvement was improved in the four countries. Regarding nursing education, basic nursing education has become more than 3 years in all countries of ASEAN, and the three countries of Brunei, Philippines, and Thailand where nursing undergraduate courses started at four-year college unified into bachelor nurse education. In Vietnam the move to improve the quality of 2 nursing was clear, it was input to improve the quality of nursing. It was speculated that this input was effective based on MRA of ASEAN nursing profession, even if not at all, from the time of enactment and revision. Meanwhile, regarding the promotion of movement of nursing human resources within the ASEAN region, document review revealed that it was a nurse acceptance requirement of each member country of ASEAN. The requirement for foreign nurse's acceptance is that after receiving basic nursing education for 3 years or more, having nursing experience of 3 years or more, passing the national examination in the host country. In the interview survey, how spontaneous inputs of nursing-related laws and nursing education are practiced is spelled out. In the ASEAN region as a target or from previous studies, it is also in Singapore and Thailand that the flow of movement among nations with mainly skills between countries is accepted in the acceptance and labor. Brunei, Singapore, Malaysia, Thailand, Thailand, since it is clear that the transfer of power between countries is going from low-income countries to high-income countries is also the same for health care personnel. In this research, we are aiming at those who are in a leadership position in their own country, familiar with the circumstances surrounding nursing in their own country, and who are expected to be responsible for nursing in that country, based on their perception of the results of improving nursing quality. We conducted an interview survey. The subjects in all countries have been practiced how nursing ethics prescribed by nursing laws and regulations. Many people did not recognize whether there was any need to improve or that there was improvement. Improvement of nursing education was not only shocked at the site of nursing practice such as hospital etc. The influence of MRA of ASEAN nursing profession was remarkably recognized because of improvement of nursing related laws and nursing education. This suggested that each ASEAN member country could lead to motivation or reality to tackle the improvement of nursing quality. Although it takes time for enhancement of education to be activated by nursing

Researchers には、分担研究者を記載する。

practice, the results of efforts to improve the quality of nursing are obvious, and the ability of nursing practical skills is improved, and it can be expected. There is a growing need to grow not only one-way approach such as maintaining friendly relations with Japan and transferring technology in Japan but also developing relationships mutually

3) Chronological changes on practical education system for nursing students and in-service training system for nurses at public hospitals in Japan (Nonaka): In 2015, literature review was conducted on the transition of nursing education at a national hospital in Japan. As a result, it was confirmed that national hospitals trained nurses in 1947, it, however, was impossible to clarify the start time of new education and in-service education. On the other hand, the research team went to Laos and carried out a preliminary survey on the current state of basic and continuing education of nurses. There was a problem that it was difficult to systematize the in-service educational system. The research team conducted review on the transformation of the in-service education at the National Hospital in Japan. As a result, out of the 653 documents on the "Nursing Staff Development Ability Development Program: ACTy (Art Create Theory) Nurse" developed in the National Hospital Organization. As the result, although there are descriptions on ACTy nurse utilization and evaluation, there was little description about the background of development. Therefore, focus group interview (FGI) was carried out for 6 people who developed ACTy nurse. Based on the analysis result of FGI 【Improvement of existing education system】 【Contents easy to understand by nurses and diagrams】 【Necessity of human resources development of leaders toward problem solving】 【Understanding and utilization of each hospital organization Penetration】 【Method of Diffusion】 【Leadership】 can be proposed as a maintenance model of continuing education for nursing personnel in Laos. In 2017, we organized a workshop on continuing education and improvement model in Laos and shared about (1) the nursing education system in Japan, (2) shared the idea on in-service education system based on the results of the FGI. In WS, there were many questions about the content of ACTy nurse, and it was said that the interest and interest concerning continuing education are high. On the other hand, because there is a tendency that "everyone does not self-assert itself" as the national character of Laos, it became meaningful WS that we could recognize commonly that it is difficult to introduce the viewpoint that someone will demonstrate strong leadership. In the questionnaire after WS, about half said that "the content was difficult", but all participants got a good appreciation that there was a strong interest in the theme and learning was abundant.

# 研究の背景

- 看護職は多くの国で保健医療を支える労働人口の50%を超え、世界的保健課題の達成には看護職の質と量の拡充が不可欠(WHO, 2016)
- 東南アジアにおいては、アセアン経済共同体の一環として看護サービス相互認証(ASEAN Mutual Recognition Arrangements on Nursing, 2006)を目指した取り組みが活発化しており、日本は後発国を中心に看護の質の担保強化支援を政府開発援助等による支援を継続して実施している。
- 看護サービス相互認証の目的
  - 看護師(professional nurse)の移動をASEAN域内に可能にすること
  - 基準や資格に関する情報と専門知識を交換すること
  - 看護サービス(professional nursing services)の最適な実践を促進すること
  - 看護師の能力構築と訓練の機会を与えること

## 【27指6】

# 東南アジアにおける看護の質担保をめざした 人材開発管理制度の整備過程モデルに関する研究

分担研究班	研究者名	部署
ラオスにおける法規に基づく看護人材の質の担保をめざした制度整備に関する研究	橋本 麻由美	国立国際医療研究センター 国際医療協力局
日本の看護実習施設における実習体制および院内教育の体制の変遷と整備過程に関する研究	野中 千春	国立国際医療研究センター 病院 看護部
東南アジア域内におけるNurse migration による看護の質への影響	須藤 恭子	国立国際医療研究センター 国立看護大学校



# 各研究班の役割

## 【須藤班】

ASEAN域内の看護人材  
の移動と看護の質への  
影響

## 【橋本班】

①ASEAN後発4カ国（CLMV）  
の看護人材の質の担保制度  
整備状況の分析

## 【橋本班】

②ラオスの看護人材の質  
の担保制度整備過程の分  
析と整備モデル

## 【野中班】

日本の実習病院の院  
内教育体制の変遷を  
まとめる

ラオスの中央病院の院内教育  
体制整備への参考

# 27指6 研究概要

	看護人材に関する制度 (橋本分担)	看護学実習施設における教育体制 (野中分担)	Nurse Migration (須藤分担)
27年度 (1年目)	東南アジア(ラオス、ベトナム、カンボジア、ミャンマー)における看護人材の質の担保制度整備を俯瞰的に記述した。	日本の国立病院における看護教育の歴史と看護教育課程に関する政策の推移について、文献研究を行った。	文献検討により東南アジアのNurse Migrationの現状を調査した。
28年度 (2年目)	ラオスの看護人材の質担保制度の整備過程に関するインタビュー調査を実施した。	ラオスの現在の看護学実習施設における実習体制、病院での院内教育の実際を情報収集した。	東南アジア諸国の看護の質に関するコンピテンシーに関する質問紙調査とNurse Migrationの状況をヒアリングした。
28年度 (3年目)	・ラオスの看護人材の質担保制度の整備過程に関するインタビューデータを調査質的分析により理論化した。	看護学実習施設における教育体制整備過程のモデルとして提示した。	東南アジア諸国のNurse Migrationの状況と各国の看護の質への影響およびASEAN相互認証によるNurse Migrationへの取り組みの関連を検証した。



< アセアン経済共同体専門職相互認証を目指した加盟国の保健課題 >

東南アジア地域の看護の質担保を目指した人材開発と管理制度の整備

課題番号 : 27指6  
研究課題名 : ラオスにおける法規に基づく看護人材の質の担保をめざした制度整備に関する研究  
主任研究者名 : 橋本 麻由美  
分担研究者名 : 橋本 麻由美  
キーワード : ASEAN 看護サービス相互承認協定、ラオス、看護、法規、規制枠組み

## 研究成果

東南アジア地域においては、2006年のアセアン加盟国による「ASEAN 看護サービス相互承認協定」への署名後、看護人材の質の向上や担保をめざして看護に関する法規ならびに制度整備が活発化している。ラオス保健省は日本の政府開発援助の支援を受け、「看護助産規則」や「看護業務範囲ガイドライン」等、多くの成果を挙げている。ラオスの看護人材は、法規により保健医療分野の専門職として明確に位置づけられた。制定された法規は、ラオスの看護のリーダー達が、自国の看護や看護師の業務範囲、職業倫理等の協議を重ね練り上げられた。先行研究では、専門職は内的変化として役割に関連した主観的な自己概念の形成という経験を経て専門職として必須の職業的アイデンティティを形成することが明らかになっている。ラオスの看護のリーダー達は、法規制定の取り組みにより専門職としての内的な変化を経験したことが事業報告書から推察されるものの、これらに関する研究報告はない。本研究の目的は、ラオスの看護のリーダーが、看護に関する法規整備を通して経験した専門職としての内的変化のプロセスを明らかにし、今後のラオスの看護人材の質の向上への方策と開発途上国における看護人材の質の担保をめざした法規整備支援のありかたを探ることである。

平成27年度に専門職としてのプロフェッショナルアイデンティティ形成や看護に関する法規制定に関する文献検討と、国立国際医療研究センターならびにラオス保健医療分野の倫理委員会からの承認を得た。平成28年度に看護法規草案メンバーのうち調査協力が得られたラオスの看護のリーダー28名を対象（看護行政官9名、看護管理者15名、看護教員4名）に半構造化インタビュー調査を実施した。インタビューはラオス語と日本語の通訳を介して行い、参加者の許可を得てICレコーダーに録音し、インタビューデータとした。インタビューデータのうち日本語のみを日本国内で文字データとして逐語録を作成、分析データとした。平成29年度に、看護の実践の場を統括する看護管理者を分析焦点者として、看護業務範囲ガイドラインの実践が看護管理者の専門職としての内的成長にどのような影響を与えたのかという点に焦点を絞り、以下の手順にて質的内容分析を行った。1) 逐語録を注意深く読み込む。2) 全ての文章もしくは段落に看護管理者の成長に関連するコードをつける。似たような文章や段落は同じコードをつける。3) 共通性のあるコードからサブカテゴリー、カテゴリーを生成する。4) データのコード化やカテゴリー化における一貫性を強化するために、カテゴリー生成過程は、質的研究実績がありや国際保健医療協力の実践家や看護の専門家も含めて検討し、信頼性を担保した。5) 専門家との検討をふまえ、必要であれば、カテゴリーの分類やカテゴリー名を再考し、決定する。分析結果より、【ガイドラインを実践する能力強化】【看護専門職としてアイデンティティの醸成】【専門職としての仕事の仕方の変化】【専門職パートナーとしての医師との関係の再構築】の4つのカテゴリーと10つのサブカテゴリーが生成された。ラオスの看護のリーダーたち、特に看護の実践の場を統括する看護管理者たちは、看護業務範囲ガイドラインの実践を通して、<不十分な看護実践能力>を実感し<院内教育の強化>といった【ガイドラインを実践する能力強化】に取り組みながら、専門職として<会議の開催>や<報告システム>など【専門職としての仕事の仕方の変化】を起こし、<専門職としての看護ケア>や<専門職としての責任>を語るなど【看護専門職としてアイデンティティの醸成】が、専門職として<医師に看護の視点から意見を伝える>など【専門職パートナーとしての医師との関係の再構築】につながっていた。法規の運用による看護のリーダーの内的な変化、専門職としての成長の研究結果は、10th Asia Pacific Global Summit on Healthcare (シンガポール、2018)にて演題 Effective of the Guidelines for the Scope of Nursing Practice in Laos: A Qualitative Study として発表した。平成30年度に論文投稿予定である。

その他、平成27年度には、東南アジア地域の看護の動向を概観し、実践能力強化を目指した看護人材開発の課題と今後の支援の方向性検討することを目的に、第29回日本国際保健医療学会学術大会にてミニシンポジウムを開催して、その内容をとりまとめ雑誌に投稿し掲載された。当研究班からは、

まず、文献レビューから東南アジア地域各 10 ヶ国の人口 1,000 人当たりの医師、看護師、助産師数をまとめ、東南アジア地域の保健医療人材は、地域全体としては、WHO が基準としている人口 1,000 人当たりの保健医療人材（医師・看護師・助産師）数 2.3 を上回っているが、各国の値には大きな幅があり、抱える課題も様々であるという特徴を示し、次に、東南アジア地域の看護に関する法規整備の状況を文献レビューとインタビューからまとめた。東南アジア地域では、ASEAN 看護サービス相互承認協定の影響を受け、看護に関する法規整備が急速に進められており、また法規を運用した看護実践能力強化への取り組みは各国で見られるが、共通して法規を運用して看護の質を向上させるための財政的課題があった。これは開発パートナーが、例えば保健課題である感染症への対策として看護師への院内感染に関する研修は実施するが、当該国の「看護基準」に沿った看護実践能力強化など法規を運用した看護への取り組みにはあまり関心を示さないことに起因していた。

ASEAN 加盟国のうち、後発国のカンボジア・ラオス・ミャンマー・ベトナムの 4 か国の規制枠組みに関して、国際看護協会が提唱する看護規制当局の機能を参考に状況をまとめ、平成 28 年度にロンドンの国際学会で発表した。先行研究によると、政府や開発パートナーは、保健人材開発の基盤となる法的枠組みの重要性は理解しているものの具体的な取り組みは少ないことが指摘されているが、カンボジア・ラオス・ミャンマー・ベトナムは過去 10 年間に急速に看護に関する規制枠組みが整備されており、「ASEAN 看護サービス相互承認協定」が大きく影響していると考えられた。

上述の研究結果を統合した ASEAN 加盟国の看護の質の向上に関する次のような意見をオピニオンとして雑誌に投稿し掲載された。東南アジア地域では、「ASEAN 看護サービス相互承認協定」の影響を受け、地域ならびに加盟国の国レベルにおいて、看護が専門職として強化されてきている一方、課題は、免許登録制度構築を目指した組織的能力強化（免許登録制度構築に必要な法規整備と法規運用能力）、看護教員の能力強化（各国とも看護基礎教育のアカデミックレベルがあがり、全ての国で看護学士課程が開設されたが、修士を保有する看護教員は少なく、また教授法等の研修未受講者が多い）、文化的コンピテンシーの修得（ASEAN 加盟国間は異なる言語をもち、経済、文化、宗教が様々であるため、ASEAN 域内の看護師の移動においても、人々の生活に密着した看護を専門とする看護師には、文化的コンピテンシー修得が不可欠である）、継続教育体制整備（学士看護教育は開始されたが、現在の看護サービスの担い手である看護師の教育背景は多様であるため、看護サービスの質の担保には免許更新制と関連づけた継続教育体制整備が必要である）がある。

その他の成果物としては、WHO の「Global strategic directions for strengthening nursing and midwifery 2016-2020.」の仮訳が終了した。最終確認後を行い、7 月を目途に当センター国際医療協力局のウェブサイト公表予定である。

自由集会

**The WHO Global Strategic Directions for Strengthening Nursing and Midwifery  
2016-2020**

1. 課題番号 : 27指6

2. 分担研究課題名 : 日本の看護実習施設における実習体制および院内教育の体制の変遷と整備過程に関する研究

3. 主任研究者名 : 橋本麻由美

4. 分担研究者名 : 野中千春、佐藤千春、前田愛子、高坂麻里子、上村一郎

5. キーワード : 国立病院 (国立病院機構)、院内教育、継続教育、

6. 研究成果

本分担研究班は、東南アジアの開発途上国 (ベトナム、ラオス、カンボジア、ミャンマー) のうちラオスを一事例とした看護人材の質担保を目指した整備過程モデルを提示することを目的としている。

H27年度は、日本の国立病院における看護教育 (実習体制・院内教育) の変遷について文献レビューを行った。その結果、1947年、全国17か所の国立病院にて甲種看護婦養成を開始したのは確認できたが、新人教育・現任教育の開始時期は明らかにすることはできなかった。一方、ラオスに渡航し、看護師の基礎・継続教育の現状について予備調査を実施した。国立マホソット病院では、2005年に提示された『看護業務ガイドライン』を基に、プロフェッショナルナースの育成を主眼に継続教育を行っていたが、他の3つの国立病院によっては『看護業務ガイドライン』が活用されていらず、院内教育体制の体系化が難しいという課題があることが分かった。

H28年度は、27年度の結果をもとに、日本における国立病院の院内教育の体系化の変遷について再度文献レビューを実施した。その結果、2007年に国立病院機構で開発された『看護職員能力開発プログラム: ACTy(Art Create Theory)ナース(以下、ACTyナース)』に関する文献653件のうち、本研究目的に関連した内容の論文16件を吟味したところ、ACTyナース活用や評価に関する記述はあるものの、開発に至った経緯に関する記述は乏しかった。そこで、ACTyナースを開発した6名に対しフォーカスグループインタビュー(以下、FGI)を実施した。

H30年度においては、FGIの結果を分析し論文としてまとめた。ACTyナースの発案は、国立病院機構の理念に沿って[療養所と国立病院の看護職員教育の統合]や[医療者の質の担保]などの方向性を示すことにつながった。また、作成過程では[看護師が理解しやすい内容と図の構成]に重きをおき、看護師がキャリアデザインを描きやすいような内容を網羅した点が、各施設でのACTyナースの定着に寄与したと推察された。

一方、ラオスには看護協会のような職能集団はないため、看護職が看護方針や継続教育について議論する場が乏しいこと、継続教育に対する組織的モデルがないことから、看護職一人ひとりが看護過程の展開をもとに質の高い看護提供を検討することや、継続教育を享受することが困難な現状がある。そこで、FGIの分析結果より【既存の教育システムの整備】、【看護師が理解しやすい内容と図の構成】、【問題解決に向けたリーダーの人材育成の必要性】、【各病院組織の理解と活用の浸透】、【普及の方法】、【リーダーシップ】の6つの視点がラオスの看護人材への継続教育の整備モデルとして提言できると考えた。2017年9月にラオスにおける継続教育整備モデルに関するワークショップ(以下、WS)を国立マホソット病院と共催で企画・実施した。国立マホソット病院から副院長、副看護部長、看護師長、看護師など約50名の参加があった。WSの内容の流れとして、①日本の看護教育体制について、②国立マホソット病院の院内教育体制についての共有を行い、FGIの結果及び6つの視点を踏まえた継続教育プログラムの作成・導入・定着についてを、伝達した。WSでは、ACTyナースの内容について質問が多くあり、継続教育に関する興味・関心が高いことが伺えた。反面、ラオスの国民性として「みな平等で自己主張をしない」という傾向があるため、誰かが強いリーダーシップを発揮していくといった視点の導入は難しいことを共通認識できた有意義なWSとなった。WS後アンケートでは、約半数が「内容は難しかった」と回答していたが、参加者全員がテーマに強い関心があり、学びが多かったという好評価を得た。

現在、最終年度の取り組みを、論文としてまとめ今秋頃に雑誌投稿を予定している。

以上

課題番号 : 27指6  
研究課題名 : 東南アジア域内におけるNurse migrationによる看護の質への影響  
主任研究者名 : 橋本麻由美  
分担研究者名 : 須藤恭子、成瀬和子（協力研究者）

キーワード : ASEAN、看護人材不足、高齢化、Mutual Recognition Agreement on Nursing Services

研究成果 :

ASEAN（Association of South - East Asian Nations、東南アジア諸国連合）では、2006年から看護職の相互認証協定（MRA、Mutual Recognition Agreement）を締結している。看護職のMRAの目的のひとつは、域内移動の活発化であるが、MRAにより看護職の教育や労働環境等のシステムが整備されることで、東南アジア地域の看護職の能力強化や看護の質の担保および向上につながるものとして期待されている。さらに、ASEANでは2015年のASEAN経済共同体（AEC）発足に伴い専門職の国際労働の自由を認めている。こうした動きから、ASEAN加盟各国のNurse migration（看護人材の国家間移動）も活発化する可能性がある。日本は、ASEAN+3として、また日・ASEAN健康イニシアティブを表明し今後ますます保健医療人材育成等においてASEANへの支援や連携強化が求められている。また、フィリピン、インドネシア、ベトナムとの二国間協定において看護および介護人材を受入れている。さらに、ASEAN+3の日本、韓国、中国の3カ国は、ともに高齢化が非常に深刻な国で、ASEAN域内だけでなくこれら近隣諸国へのNurse migrationも懸念される場所である。これらから、ASEAN加盟各国のNurse migrationの動きは日本にとっても看過できないと考える。今後、看護人材が不足する中で少子高齢化は進み保健医療へのニーズはさらに高まっていくことを考えるとASEANの看護の質向上への取り組みが、日本も含めた将来的な看護人材の移動にどのような影響を及ぼすか検証しておく必要がある。

そこで、本研究では、27~28年度にASEAN加盟各国の看護の質向上に向けた取り組みに関するドキュメントレビューを、28~29年度にASEAN加盟各国の看護職を対象としたインタビュー調査を実施した。

ASEAN加盟各国の関連文書に関するドキュメントレビューから、特に看護関連法規と看護教育内容の充実への取り組みが顕著であることが明らかとなった。関連法規に関しては、ASEAN加盟各国で新たな制定や改正があった。また、看護の質向上に大きく寄与する看護倫理やコアコンピテンシー、看護師の専門性に関する規定は、すべての国で整った。特に、CLMVと呼ばれるカンボジア（Cambodia）、ラオス（Lao P.D.R）、ミャンマー（Myanmar）、ベトナム（Vietnam）は他国に比べ経済的に発展途上であり、経済発展がASEAN域内の看護の質のギャップにも影響を及ぼしている。これら4か国でこうした看護の質向上の基盤が整備されたことは特筆すべきことである。看護教育に関しては、ASEANのすべての国で看護基礎教育が3年以上となり、4年制大学における看護学士課程が始まっていた。ブルネイ、フィリピン、タイの3か国は学士看護師教育に一本化、ベトナムでは2年制教育課程は今後廃止される。このように、看護教育の高学歴化により、看護の質向上を目指す動きは明らかであり、そしてこれらは、看護の質向上へのインプットであった。さらに、これらのインプットは、制定や改正の時期から、すべてではないにしても、ASEAN看護職のMRAにより影響を受けていることが推察された。一方で、ASEAN域内の看護人材の移動促進に関して、ドキュメントレビューにより明らかとなったのは、ASEAN加盟各国の外国人看護師受入れ要件のみであった。外国人看護師の受け入れ要件は、3年以上の看護基礎教育を受けている、3年以上の看護師経験がある、受け入れ国の看護師国家試験に合格する等で、看護の質向上とNurse migrationがどのような関係性をもつかまを明らかにするものではなかった。

インタビュー調査では、看護関連法規と看護教育内容の充実といったインプットがどのように実践されているか、つまり実際に看護の質は向上しているのか、またそれにASEAN看護職のMRAは影響を及ぼしているのかを明らかにすること、そしてASEAN看護職のMRAの目的のひとつである看護人材の移動促進にどのように関連するのかを検証することを目的とした。ASEAN域内の看護の質の格差が大きいことは明らかで、ASEAN看護職のMRAがそのギャップを埋めて域内全体の質向上を目

指していることから、本研究では看護人材の送り出し国となる国を対象とした。また、先行研究から、ASEAN 域内には、もともと主に技能を持たない労働者の国家間移動の流れがありその受け入れ国となっているのがシンガポールとタイであることや、労働力の国家間移動が低所得国から高所得国の方向で起こることは保健医療人材においても同じであることは明らかであった。そのため、ブルネイ、シンガポール、マレーシア、タイは研究対象から除外した。本研究では、自国においてリーダー的な立場にあり自国の看護を取り巻く状況に精通し、また将来その国の看護を担うと予測される者を対象として、彼らの認識から看護の質向上の実際と MRA の影響および Nurse migration との関連を明らかにすることとした。そこで、対象者は、ASEAN で最も看護教育と実践が進んでいる国のひとつで且つ CLMV からの労働者が最も多いタイに修士以上の学位取得のため留学している看護師で、自国で看護基礎教育を受け看護師として働いた経験があり、英語でのコミュニケーションが可能な者とした。NCGM 倫理審査委員会より承認を得て、28 年度 5 名、29 年度 6 名の計 11 名に対してインタビュー調査を実施した。

対象者は、看護教員およびその国の政策決定者であり、各国のリーダーまたは将来的なリーダーとなることが予測される者であった。すべての国の対象者が看護関連法規と看護教育の充実の実践を認識していた。ドキュメントレビューで両者のインプットは明らかであったが、インタビューからその成果を明らかにすることができた。例えば、看護教育の現場では、「看護基礎教育における看護倫理の必修化」「看護管理やリーダーシップといった新たな科目の導入」「講義形式ではないグループディスカッション」や「臨床現場と講義の循環型授業」等新たな教育方法の開拓が明らかとなった。一方で、看護関連法規で規定されている看護倫理やコアコンピテンシーが臨床現場でどのように発揮され実践されているのかについて、多くの者は認識していないまたは改善が必要であると認識していた。「看護師は医師に従うという文化的背景が根強い」「患者の倫理的な問題に直面するが看護師が学習する機会はない」「看護管理に関するセミナーを実施しても看護師の参加は稀である」等、看護教育の場で飛躍的にみられた改善は、病院等看護実践の現場ではまだ発揮されていないことが明らかとなった。ASEAN 看護職の MRA の影響が顕著に認識されたのは、やはり看護関連法規と看護教育の充実で、MRA に合致するように改善されたとはっきりと認識している者もいた。また、「ASEAN 加盟各国が集まり会議をすることで自国の状況を他国に知られる」「自国の状況を他国と比較して理解することで政府への提言につながる」等、ASEAN 看護職の MRA に、ASEAN 域内での状況の把握や情報共有による看護の質の向上という別の側面を見出すことができた。これにより、ASEAN 加盟各国が看護の質向上に取り組む動機付けや実行性につながる可能性が示唆された。Nurse migration に関しては、「ASEAN 域内では時間がかかる」「ASEAN 域外の例えば日本との二国間協定は進んでいくだろう」等の認識があった。Nurse migration には「経済格差」「言語」「国による看護の専門性の多様性」等が影響しており、ASEAN 加盟各国の看護の質が向上しても Nurse migration の促進に残される要因は大きいことも示唆された。

看護関連法規と看護教育体制が整備されたことで、特に ASEAN の看護教育を取り巻く環境が発展した。これは ASEAN 看護師の MRA から 10 年を経てのことであり、教育の充実が看護実践で発揮されるにはまだ時間を要すると推察される。しかし、看護の質向上の取り組みの成果は明白であり、これからさらに看護実践能力が向上していくことは期待できる。そのため、今後 ASEAN 域内外の Nurse migration が促進される可能性は否定できない。また、高齢化とそれによる保健医療人材の不足は、すでに二国間協定を締結している日本等近隣先進国への Nurse migration を加速させる強い要因となっている。こうしたなかで日本は ASEAN との友好な関係を維持するだけでなく、これまでの日本の技術移転等一方的アプローチだけでなく、相互に発展できる関係へと成長していく必要性がますます高まっていくと考える。

研究発表及び特許取得報告について

課題番号： 27指6

研究課題名： 東南アジアにおける看護の質担保をめざした人材開発管理制度の整備過程モデルに関する研究

主任研究者名： 橋本麻由美

論文発表

論文タイトル	著者	掲載誌	掲載号	年
「第29回日本国際保健医療学会学術大会合同ミニシンポジウム看護とUHC-すべての人に保健サービスを届けるための看護人材開発-報告」	橋本麻由美、五十嵐久美子、田代順子、橋本千代子	国際保健医療	251-263, Vol. 30	2015
東南アジア4か国を対象に実施した看護教育制度に関する本邦研修の評価・課題・教訓	橋本麻由美、藤田則子、森山潤、深谷果林	国際保健医療	83-93, Vol 32	2017
Toward Further Professional Development of Nursing in ASEAN	Mayumi Hashimoto and Noriko Fujita	JOJ Nurse & Health Care	Volume 2, Issue 2	2017

学会発表

タイトル	発表者	学会名	場所	年月
Situation Analysis of Regulatory Framework for Professional Nursing in Low- Middle income countries Southeast Asia	Mayumi Hashimoto	6th World Nursing and Healthcare Conference-2016	London	2016年8月
Effective of the Guidelines for the Scope of Nursing Practice in Laos: A Qualitative Study	Mayumi Hashimoto and Miki Matsufuji	10th Asia Pacific Global Summit on Healthcare	Singapore	2018年3月
ASEAN加盟国の看護人材相互認証協定への取り組みに関する文献検討	成瀬和子, 須藤恭子	第30回日本国際保健医療学会学術大会	金沢	2015年11月
The Standardization of Nursing Services by the Mutual Recognition Agreement of ASEAN Member Countries	Sudo K, Naruse K	48APACPH	Tokyo, Japan	2016年9月
The Status of the Development of Nursing in ASEAN Member Countries through the Mutual Recognition Agreement on Nursing Services	Sudo K, Naruse K	ICN 2017	Barcelona, Spain	2017年5月
Effect of Mutual Recognition Agreement on Nursing Services in ASEAN member countries	Sudo K, Naruse K	第37回日本看護科学学会学術集会	仙台	2017年12月
ラオス人民民主共和国への看護教育体制モデルの提言に向けて～看護職員能力開発プログラム作成者へのインタビューを通して～	上村一郎	第15回国立看護研究学会学術集会	東京	2017年12月

その他発表(雑誌、テレビ、ラジオ等)

タイトル	発表者	発表先	場所	年月日
該当なし				

特許取得状況について ※出願申請中のものは( )記載のこと。

発明名称	登録番号	特許権者(申請者) (共願は全記載)	登録日(申請日)	出願国
該当なし				

※該当がない項目の欄には「」と記載のこと。  
 ※主任研究者が班全員分の内容を記載のこと。