

日本赤十字九州国際看護大学/Japanese Red  
Cross Kyushu International College of  
Nursing

英国における外国人看護師受入研修

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2013-01-17 キーワード (Ja): キーワード (En): UK, migration of nurses, overseas trained nurses, adaptation programme, educational institutions 作成者: 織田, 由紀子 メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.15019/00000070">https://doi.org/10.15019/00000070</a>

著作権は本学に帰属する。

## 報告

### 英国における外国人看護師受入研修

織田 由紀子<sup>1)</sup>

経済のグローバル化に伴い国境を越えた看護師の移動が増加している。特に、開発途上国から先進国への移動の増加は途上国における人材不足とも重なって、倫理的側面を含む課題を生み出している。また、移動した外国人看護師が、受入国においてその能力を正しく評価され、人権を保障され、労働条件やキャリア開発の面でも公平に扱われ、持てる能力を発揮し、受入国における福利厚生に寄与できるようにすることも課題となっている。

英国では看護師不足解消の手段として海外で教育・訓練を受けた外国人看護師を受け入れてきており、特に1990年代半ばよりその流入は急増している。英国の看護師資格は一定の教育課程を修了したことにより与えられる。英国で看護師として働くためには必ず看護助産師協会(NMC)に登録しなければならない。NMCはEU以外の外国人看護師の登録に当たっては、全員必須の受入研修である「海外看護師研修プログラム(ONP)」の受講を義務づけている。研修は必須研修(PL)と申請者の経歴により異なる3~9ヵ月間の「監督下での臨地実習(SP)」よりなる。受入研修は、NMC、大学などの教育機関、病院や介護施設などの保健医療サービスの供給者の三者のパートナーシップによって行われる。

本稿では、英国における外国人看護師受入過程と受入研修について報告し、今後日本において、外国人看護師受入にあたり大学が果たす役割を考えるためのヒントを提示する。

キーワード：英国(イギリス)、看護師の国際移動、外国人看護師、受入研修、大学の役割

#### 1 はじめに

看護師の国境を越えた移動は決して新しい現象ではないが、経済のグローバル化に伴い、その規模と移動距離は増加、拡大している。なかでも近年、開発途上国から先進国への移動の増加は顕著である。これは先進国における看護師不足を、途上国で養成された保健医療人材で補填するものであり、倫理的問題を投げかけている。また、受入国において、外国人看護師の能力が正しく評価され、人権を保障され、労働条件やキャリア開発の面でも公平に扱われ、その持てる能力を発揮して受入国の保健福祉の向上に貢献できるような体制を整えるという課題にも直面している。

日本においても経済連携協定(EPA)により海外から看護師受け入れが実現する運びとなり、外国人看護師の受け入れ体制の整備は近々の課題となっている。

英国<sup>1)</sup>は1990年代後半より国内の看護師不足解消の手段として海外からの看護師を多く受け入れてきている。英国で看護師、助産師として働く場合は、必ず看護助産師協会(Nursing and Midwifery Council: NMC)に登録しなければならない。NMCは、国民に安心で効果的な保健医療サービスを提供するため、外国人看護師の登録に際して、資格審査を行い、全ての外国人看護師に受入研修<sup>2)</sup>を義務付けている。この受入研修の実施に当たっては、英国の高等教育機関である大学が大きな役割を担っている。

本稿では、現地調査に基づき英国における外国人看護師の受入過程と受入研修に関し、特に受入研修における大学等教育機関の役割に注目しながら報告する。著者の問題関心は、看護師の国際移動に当たっては、受入国において外国人看護師の人権を保障するシステムの構築が必要となるが、その中で大学はどのような役割を果たすことができるかということにある。

1) 日本赤十字九州国際看護大学

## II 研究方法

### 1. 現地調査

本報告は、文献研究および英国プリマス大学 (University of Plymouth) を中心とした現地訪問に基づいている。文献研究は、主にはインターネットにより入手可能な論文を集め、さらにプリマス大学でも図書館および学内 LAN を利用し文献を収集した。現地訪問は、2006年10月25～31日のプリマス大学滞在および11月2～3日 ロンドンのNMC等の訪問である。プリマス大学を訪問先に選んだ理由は、同大学がイギリス南西部の中核大学であること、同大学講師を通じて学内のこの問題の関係者にインタビューが可能だったことにある。しかし、訪問により明らかになったことは、訪問時、当該地域では外国人看護師の就労者は少なく、同大学では2006年度は受入研修を開講しなかったということであった。このため訪問時に研修の実際を見ることはできなかったが、大学の関係者に話を聞くことができた。

ロンドンのNMCではEducation Advisorより外国人看護師受入および受入研修におけるNMCの関与に関する説明を受けた。また、研修を実施している大学の関係者としてSt. George's Hospital 附属看護大学で研修のコーディネーターから話を聞くことができた。これらの関係者とのインタビューは外国人看護師の受入研修に関する筆者の理解の助けになった。

### 2. 本報告の限界

本報告は、短期間の訪問という時間的制約に加え、英国はもとよりイングランド全体を視野に入れたものではなく限定的なものである。また、本報告は、英国の国民保健医療システム (National Health System: NHS) や看護師および看護に関する政策の変遷を十分に視野に入れていない。保健医療政策は、国内外の政治的、経済的、社会的影響を受けて絶えず変化している。さらに、英国は欧州連合 (European Union: EU) の一員として、EU域内での人の移動の自由などの影響を受けるが、本報告はそれらの諸要因も考察の視野に入れていない。加えて、本調査は、英国における外国人看護師受入研修のしくみに関する報告にとどまるものであり、時間的制約のため受入研修の実態とその効果については調査していない。

### 3. 先行研究

#### 1) 看護師の国際移動

看護師の国際移動に関する文献は少なくない。その多くは、近年顕著になってきた途上国から先進国への移動の増加に焦点を当て、移動を促進する要因とその影響を分析しており、特に途上国に及ぼす負の影響について懸念を示している<sup>3)</sup>。

看護師の国際移動に関する近年の議論の特徴の一つに、看護師の途上国から先進国への移動の要因として、経済格差にとどまらず、途上国、先進国双方の政策を問題とするものが多いことがある<sup>4)</sup>。例えばフィリピンからの看護師の国際移動を研究している山田<sup>5)</sup>は、英国では看護師の高齢化が進み退職率が高くなることが予想されるにもかかわらず、看護学生の中退や他の職業に付く学生の増加といった状況に対し、英国政府による看護師の定着率の向上、退職看護師の再雇用促進、高齢看護師の活用、看護師バンクからの派遣などの政策が効果をあげていないことを指摘している。そして、フィリピンから英国への看護師移動の背後には、英国における看護師確保の政策に問題があることを示唆している。同様にフィリピンを事例に、Kline<sup>6)</sup>は、看護師の国際移動について、惹きつけ要因 (pull) と押し出し要因 (push) を分析し、押し出し要因としてフィリピン政府による政策があることを指摘している。これには、労働者の海外への移動を奨励する政策、欧米と同様の教育カリキュラムの採用、英語による教育などがあり、これらがフィリピン看護師の世界市場での市場性を高めているとしている。

このように看護師の国際移動の要因として政策を重視する見方に立てば、途上国からの看護師の流出を防ぐための手段も政策的にとられるべきということになる。Stilwell 他<sup>7)</sup>は、グローバル化の時代にあって個人の意思による労働移動は避けられないとして、政策による移動の管理抑制を主張する。同論文は、訓練した保健医療専門家の流出という途上国にとっての損失を防ぐためには、途上国における看護師の就業条件の向上、先進国における既就労者の就業継続のための方策に加えて、途上国と受入国政府の間の二国間協定やビザの発給などの制度を通じての移動の管理を提言している。この移動を統制する事例として、Wickramasekara<sup>8)</sup>は英国保健省が1999年に制定した看護師の国際的採用に関するガイドライン<sup>9)</sup>に言及している。このガイドラインは途上国からの看護師の採用を原則禁止し、フィリピ

ンのような特定の過剰国からの採用を認めたものである。

しかし、Buchan<sup>10)</sup> は以上の看護師の移動管理政策の好事例とされているガイドラインの存在にもかかわらず、南アフリカ出身看護師の増加傾向に歯止めがかかっていないことを指摘し、保健政策の移動抑制効果の限界を示唆している。

近年の看護師の国際移動は国際貿易の文脈で議論されている。そこで、移動を前提として、それが途上国に及ぼす負の影響をいかに最小にとどめるかという視点から、途上国からの看護師の移動が brain drain (頭脳流出) ではなく brain circulation (頭脳循環) となるように方策を講ずべきとの考えも打ち出されている<sup>11)</sup>。Buchan 他<sup>12)</sup> も、看護師の国際移動は複雑かつダイナミックな動きであり、一つの国から他国への直線的かつ一方的な動きではないことに注意を向け、さらなるデータの収集と看護師の経験に耳を傾けるべきとしている。

確かに、看護師の国際移動は途上国からの移動に限るものではなく、また移動の理由も経済的理由にとどまらない。専門分野経験を積むために移動する人も少なくない<sup>13)</sup>。看護師の国際移動に関する研究は、移動した看護師の経験を通してその複雑さを理解しようという傾向にある<sup>14)</sup>。

## 2) 外国人看護師の受入研修に関する先行研究

看護師の国際移動に関する研究に比べて、英国における看護師の受入に関する研究は少ない。研究方法も、移動看護師の研究にマクロレベルの量的研究が多いのに対し、受入に関する研究は限られた参加者を対象にした質的研究が多い。

英国看護協会 (Royal College of Nursing: RCN) の委託による Allan 他<sup>15)</sup> の調査は、外国人看護師 67 人を対象にしたフォーカスグループインタビューにより、英国への移動理由、受入研修、職場の人間関係、昇進などを調べており、その中で受入研修にも触れている。この調査から浮かび上がってくるものの一つに、介護施設など民間部門での受入研修の問題がある。介護助手の指図を受けることさえあり、外国人看護師にとっては技術剥奪 de-skilled であると分析している。この調査ではまた、受入研修では、英国で看護師として働くのに必要な法や文化を学ぶべきことが強調されている。

外国人看護師およびメンターを対象に行った質問紙法による Horner<sup>16)</sup> の調査からも、コミュニケーシ

ョンと言葉の問題、スタッフや患者の外国人看護師に対する差別的態度、メンターに対する支援や指示の欠如が問題とされている。

Gerrish and Vanessa<sup>17)</sup> は、受入研修 (当時は adaptation programme) を受けた外国人看護師 17 人、メンター、病院の管理職・採用関係者に対するフォーカスグループまたはインタビュー調査の結果、受入研修の成功に関係する 5 つの側面として、正看護師登録、外国人看護師の能力、看護師不足の解消、昇進の機会の平等、多文化に価値をおく組織文化の有無を導き出している。また NHS で研修を受けた人は比較的満足度が高いが民間の老人ホームなどの施設では助手として使われたと感じているとしている。特に、外国人看護師は、自国では可能であった看護技術を英国では使えないことがあることが、能力発揮の妨げになると感じているとしている。

Smith 他<sup>18)</sup> は、英国各地の NHS や民間の介護施設で働いている外国人看護師 93 人および受入機関の関係者を対象に、外国人看護師のキャリア開発を中心にインタビュー調査し、Allan 他で示唆された deskilling を裏付けている。すなわち、介護施設で受入研修を受けている外国人看護師はメンターによる支援もなく、看護師としての専門性を生かせないまま介護助手と一緒に底辺労働者として働かされている。そのため技能剥奪状態に置かれており、その結果、看護職者としての自信を喪失し brain waste をもたらしていると分析している。外国人看護師はすでに自国で看護師として働いた経験があり、英国の新人看護師とは異なるニーズを持っているにもかかわらず、受入研修が外国人看護師のニーズに対応するものになっていないことも批判している。

以上のように、受入研修に関係する先行研究では、質的調査により外国人看護師の経験を通じて課題を明らかにしつつある。特に介護施設など民間部門での臨床実習に問題が多いことが指摘されている。

## III 結果

### 1. 外国人看護師の英国への受け入れ

NMC は看護師・助産師資格に関する法律に基づいた機関である。NMC への登録は看護師、助産師、専門地域保健師 (specialist community public nurse 以下保健師と略) の 3 種類があり<sup>19)</sup>、2006 年 3 月 31 日現在の NMC への登録者総数 (看護師+助産師) は 682,220 人である<sup>20)</sup>。NMC 登録看護師は高齢化し

ており、50歳以上が約29%、40歳以上は登録看護師の63%を占めている。看護師は、成人看護、精神看護、小児看護、学習障害看護の4実践領域のうちから1つ以上の領域に登録ことになっており、成人看護領域が80.9%と最も多い<sup>21)</sup>。

表1 新規登録者に占める非EU外国人看護師の割合

年	新規登録者数	年	外国人看護師	
1999	17,954	1998/99	3,621	20.2
2000	21,418	1999/2000	5,945	27.8
2001	25,123	2000/01	8,403	33.4
2002	30,693	2001/02	15,064	49.1
2003	31,775	2002/03	12,499	39.3
2004	34,617	2003/04	13,608	39.3
2005	33,257	2004/05	10,985	33.0
2006	31,402	2005/06	8,673	27.6

出典：2003年以降はNMC(2006): Statistical Analysis of the Register, 1 April 2005 to 31 March 2006 p.4 Table 1 および p.7 Table 7, 2006より、2002年以前はNMC(2005): Statistical Analysis of the Register, 1 April 2004 to 31 March 2005 p.3 Table 1 および p.10 Table 14 より筆者作成。

注：新規登録者は毎年3月31日現在のもの。2002/03、2003/04、2004/05の外国人看護師数はNMC(2006)による。この3年間の外国人看護師数はNMC(2005)とNMC(2006)では異なっており、NMC(2005)による各年の数はNMC(2006)より多い。

外国人看護師<sup>22)</sup>受入動向は、新規登録看護師に占める外国人看護師の割合から把握できる。非EU(欧州連合)からの新規登録外国人看護師数は年により変動があり、表1に示すように、2002年3月末の15,064人をピークに2005/6年には8,673人にまで下がっている。また、新規登録看護師に占める外国人看護師の比率も同年の49%から減りつつある。なお、EU諸国出身者は、2005/06年は、非EU出身者の8.8%でそのうち57.8%がポーランド出身である。

EU以外から英国へ流入した外国人看護師の主な出身国にも変化が見られる。顕著な変化は過去数年間に、出身国の最多比率がフィリピンからインドへ交替したことである。また、南アフリカ、ジンバブエなどサブサハラ出身者も減少している。これは英国政府が原則途上国での看護師の募集を禁止したことによる。オーストラリア、ニュージーランドなどの先進国出身者の割合も漸減傾向にある(表2参照)。

表2 EU以外の外国人看護師の主な出身国別割合(%)

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
インド	3.4	6.6	14.6	22.6	33.6	40.9
フィリピン	40.4	48.0	44.7	31.9	22.9	17.8
オーストラリア	12.4	8.9	7.4	9.7	8.9	8.7
ナイジェリア	4.1	2.9	4.1	3.8	4.2	4.4
南アフリカ	12.9	14.0	10.9	12.4	8.5	4.4
ニュージーランド	4.7	2.9	2.3	2.6	2.6	2.5
計(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
総数(人)	8,403	15,064	12,499	13,608	10,985	8,673

出典：表1に同じ。

## 2. 外国人看護師<sup>23)</sup>の登録

### 1) 登録申請要件

英国では看護師資格は国家試験によるのではなく、英国のNMCが認定する看護教育課程を修了したことにより正看護師(registered nurse)として認定される<sup>24)</sup>。欧州経済地域(European Economic Area: EEA)

出身者を除く英国外で教育を受けた看護師の登録要件は、(i) NMCが、外国人看護師が修了した海外の教育課程を英国と同等と認めた場合、(ii) (i)以外でも、英国または国外でNMCが定める追加訓練や経験を積み、NMCの要件を満たしたと認められた場合、かつ(iii)英語の能力に関する要件を満たした場合

である<sup>25)</sup>。

近年特に英語の力が重視されるようになり、2007 年 2 月より国際英語検定試験 (International English Language Test: IELTS) のアカデミック版で、読み、書き、聞き、話すの 4 分野の得点がすべて 7.0 以上でなければならなくなった<sup>26)</sup>。これは改訂前より格段に厳しく、外国人にはかなり高い障害である。この英語検定は、英語が母語の人でも EU 以外の出身者は全員受けなければならないが、他方 EU 出身者は英語が母語でなくても受ける必要はない。

## 2) 外国人看護師の登録過程

外国人看護師の登録申請から決定までの流れは次のとおりである<sup>27)</sup>。

- ① 英語検定 IELTS により所定の得点を得る。
- ② 本国で正看護師であり、資格取得後少なくとも 1 年以上の実務経験があること。この場合も看護または助産教育を受ける前に、最低 10 年間の教育を受けていること、3 年間の看護教育のなかで臨地実習が半分 (2300 時間) 以上あり、3 分の 1 (1533 時間) 以上は理論的科目を履修していること、などの条件がある<sup>28)</sup>。
- ③ 上記①、②の条件を満たしている場合、申請料を支払い、自分で申請書類を NMC から取り寄せ、必要書類を NMC に提出する。この段階では個人で行うことになっており代理人による申請は認めていない。
- ④ NMC は書類審査で最低基準 (minimum requirement) を満たしていると判定した場合、必要に応じて追加の研修内容や期間を明記して査定結果 (assessment letter) を外国人看護師に送る<sup>29)</sup>。
- ⑤ 外国人看護師はこの査定結果を、大学など NMC の認証を受けた教育機関 (Approved Education Institutes: AEI) および (または) NHS トラスト<sup>30)</sup> などの雇用者に送り、受入研修として海外看護師研修 (Overseas Nurses Programme: ONP) を受ける。ONP は全員必須である (ONP については 3) で詳述)。
- ⑥ 実施教育機関が必要と認めればさらに 3 ヶ月 ONP を延長することがある。必要な場合、NMC の査定結果の有効期限 (2 年) 後でも、NMC に通知することでさらに 3 ヶ月延長できる。
- ⑦ ONP 合格後、教育機関から NMC に、申請外国人看護師が「健康で性格に問題なく、能力も備えている」ことを報告、NMC が看護師として登録し、本人に PIN 番号が知らされる。

⑧ ONP が不合格の場合、もう一度だけ NMC に再査定を申請できる。再査定は 1 回のみ。不合格と判明した後直ちに帰国しなければならない。

## 3) 受入研修 (Overseas Nurses Programme: ONP)

2005 年 9 月以降、NMC が最低基準を満たしていると認定した EU 出身以外のすべての外国人看護師は、受入研修 (ONP) を受けなければならない。ONP の目的は、外国人看護師が英国で教育を受けた看護師と同等に、英国における保健医療サービスを安全かつ効果的に実施できるようにすることにある。

ONP には、全員必修の 20 労働日の必須研修 (Protected Learning: PL) と NMC が申請者の経歴をみて必要に応じて追加する監督下での臨地実習 (Supervised Practice: SP) がある<sup>31)</sup>。SP は通常、3、6、9 ヶ月間行われる。期間内に所定のレベルに達しない場合は 1 回を限度に 3 ヶ月延長可能である。従って、ONP の期間は申請者の経歴により 20 労働日から 1 年まで幅がある。

ONP は、NMC が認証した大学などの高等教育機関 (Approved Education Institutes: AEI) と NHS トラストのような保健医療サービス供給者 (外国人看護師の雇用者) のパートナーシップにもとづいて行われる。民間病院や老人ホームなどの介護施設も教育機関とパートナーを組めば ONP を提供することができる。NMC が認証した高等教育機関は 2006 年 11 月現在 41 機関ある<sup>32)</sup>。

NMC に認証された高等教育機関は、プログラムを作成し NMC の認証を受けなければならない。さらに実施の責任を負い、申請者が看護師としての能力 competencies を備えているかどうかを判定する。教育機関は常に NMC の監査に対し説明責任を果たさなければならない。

NMC、教育機関、サービス供給者のパートナーシップの関係は図 1 のように示すことができる。

### (i) 必須研修 (Protected Learning: PL)

20 日間 (労働日) の PL は ONP の中核である。この必須研修は全員必修なので、例えば、NMC が英国の教育と同等の教育と認めた国で正看護師の資格を得ている外国人看護師も免除されない。PL は雇用される予定の NHS トラストなどのサービス供給者および NMC が認証した教育機関で講義や演習の形で行われる。PL はフルタイム<sup>33)</sup> を原則とするがパートタイムでも認められることがある。サービス供給者は PL 期間中の外国人看護師を、看護師として頭数に入れ

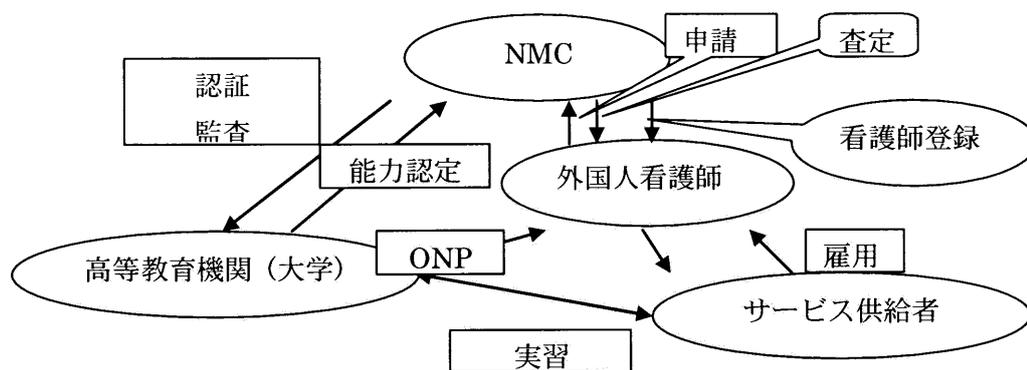


図1 ONPにかかわるパートナーシップ

ることはできない。これにより PL 期間中の外国人看護師が、サービス供給者の労働力として扱われ、搾取されるのを防いでいる。

PL には次の研修が含まれる<sup>34)</sup>。

- ・ 英国が多文化社会であること
- ・ NHS のしくみおよび英国の社会福祉サービス
- ・ NHS と民間部門の関係
- ・ 保健医療ケア環境の変化
- ・ 医療従事者と受け手の関係
- ・ 効果的なコミュニケーション
- ・ 患者の関与
- ・ NMC の定める倫理行動規範
- ・ 説明責任
- ・ ケアにかかわる法・制度
- ・ 倫理的な問題
- ・ 臨床ガバナンスと NMC 基準
- ・ エビデンスに基づく実践
- ・ 健康増進および教育を含む包括的ケア
- ・ チーム医療
- ・ 計算能力

(ii) 監督下での臨地実習 (Supervised Practice: SP)

SP の内容と期間は申請者の教育と経験によるので一律ではない。SP を受けるべきかどうか、何についてどのくらいの期間必要かは、NMC が登録を申請した領域での必要な能力と申請者の教育や経験により決め、査定結果として知らせる。例えば、成人看護を希望している外国人看護師で精神衛生の教育や経験がない場合、NMC は 3 ヶ月の精神衛生領域での SP を指定する。

SP はプログラムの実施責任を負う教育機関の監

督の下にある適切な環境のもとで行われなければならない。

臨床施設は教育機関が決める。ONP の実習期間中は必ず指導者 (メンター)<sup>35)</sup> がつかなければならない。メンターは NMC の定める基準を満たしており、かつ現役で働いている正看護師でなければならない。メンターは最初の面会時に外国人看護師の SP 期間中の活動計画を決め、少なくとも 1 週間に 2 労働日は外国人看護師を直接観察し、指導しなければならない。また、計画の途中と最後に外国人看護師と面会し、実施に関するフィードバックを行わなければならない。病院の他のスタッフも外国人看護師を指導することはあるが、メンターのみが外国人看護師が NMC の要求する能力基準に達したかどうかを判定することができる。同時に、メンターは常にその判断の基準を明らかにしなければならない。

NMC は外国人看護師に対する SP が適切な臨床環境のもとで行われているかどうかについての報告を受ける。この報告には、看護に関するだけでなく、SP を実施している事業体における患者 (入所者) 数、NMC に登録しているスタッフ数とそれぞれの詳細な資格や経験、NMC のメンターの基準を満たしている看護師の数など、外国人看護師を指導する能力や環境に関する情報も含まれる。この他、実習環境の適切性を裏付ける証拠の提出も求められており、これにより NMC は実習が適切な環境のもとで行われていることを把握している。

(iii) ONP で学ぶべきこと

NMC は ONP 実施者に対し、専門職としての看護師および看護に関するプログラム作成の基本原則を示している<sup>36)</sup>。それは、

- ・ 専門職者としての責任

- ・ NMC の定める専門職者の行動規範に沿うこと
  - ・ 自己の行動に対する責任と説明責任
  - ・ 倫理的・法的義務
  - ・ 個人と集団に敬意を持って接すること
  - ・ 保健医療のニーズに対応するサービスの提供
  - ・ 患者および患者を世話する人をエンパワーするケアの実践
  - ・ 効果的、効率的ケアマネジメントの責任および他の医療スタッフとの協働
  - ・ 健康増進や健康教育の視点を持った包括的ケアの実践
  - ・ 生涯学習
  - ・ チーム医療による質の高いヘルスケア実践
- である。

また、NMC が要求する看護師の能力は、

- ① 専門的および倫理的実践、
- ② ケアの実施、
- ③ ケアマネジメント、
- ④ 個人的および専門的能力の開発

の 4 カテゴリーのもと詳細に説明されている<sup>37)</sup>。

その一部を例示すれば、①の専門的および倫理的実践カテゴリーでは、NMC の規範に沿って自分自身の管理および看護実践を行えること、倫理・法を守り患者の利益と安寧を第一におき、守秘義務を守ること、自己の文化と英国の多文化との間の違いを認め受け入れること、自分の信念や文化とは異なる場合も特別扱いや差別をしないこと、英国で行われている保健医療および社会的ケアのやり方を実践すること、などである。

また、③のケアマネジメントには、リスクマネジメント戦略を通じて安全な環境を作り出し、保持し、もって公共の福祉に貢献すること、安全な看護実践のための、数値に関する正確な理解、処方薬の正しい管理などが含まれる。

外国人看護師がこれらを通して自己の持てる技術と経験を英国で活用して、公共の利益のための安全かつ効果的な実践を確実に行えるようになり、英国の正看護師として登録されることが ONP のめざすところである。

#### IV 考察

先行研究では問題点として外国人看護師が、民間の施設などで受入研修を受ける場合、適切な指導を受けられず、本来の目的を果たせないことがあるこ

とが課題として示されてきた。では、ONP はどのような形でその研修を保障しようとしているのか。

ONP の特徴は、それが大学などの高等教育機関、保健医療サービス供給者、NMC の三者によるパートナーシップに基づいて行われている点にある。大学は NMC の基準に基づいて受入研修を計画、認証を受けて実施する。病院等での臨地実習に当ってはメンターが指導、評価する。メンターの資格もまた NMC が定めている。最終的な評価は教育機関から NMC に提出されることになっており、その中で大学などの教育機関は外国人看護師の能力を評価する。この方法によると、先行研究がこれまで問題が多いと指摘してきた民間の介護施設も、大学などとパートナーシップを組むことにより、deskilling などの研修の質に関わる問題を回避できるはずである。事実、インタビューした大学関係者や NMC はかなりこの点について自信を示していた。

ではこの大学が関与するしくみは万全なのか。インタビューから推察できる問題の一つに、大学が受身の立場で関与せざるを得ないことから起きる経営管理上の問題がある。大学は三者のパートナーシップの要ではあるが、ONP の経費は看護師確保のために雇用者の負担によって行われる。プリマス大学の例のように地域に需要がない場合は開講されないことがある。近年のように英語の条件が高くなると応募者が減り開講の可能性も下がる。このように需要に影響されるので、大学はこのプログラムの供給のために長期的に人員を確保したり計画したりすることは出来ない。事実、インタビューした大学の関係者は、プログラムのコーディネーターは、潜在的講師のネットワークを持っていることが重要だと話していた。このような状態は、大学にとってメリットがなく、今後 ONP 開講に消極的な大学が増える危険がある。

#### V 結論

EPA の締結、グローバル化の進展を考えると、日本においても、外国人看護師が人権を守られながら、その能力を発揮できるシステムの構築が必要なのは必至である。このために、英国の外国人看護師受け入れ研修はどのような示唆をもつのか。

むろん英国の取り組みがそのまま日本に当てはまるわけではない。第一に看護資格の与え方が英国と日本では異なる。英国では NMC が認める教育課程を

修了することにより正看護師としての登録が可能なのに対し、日本では統一試験方式なので、試験に合格した看護師に対して改めてその能力を認定する必要はない。従って英国のように ONP を課す必要はない。

しかし、英国で行われている NMC、受入保健医療施設、大学などの高等教育機関の三者によるパートナーシップは、日本で予想される研修に名を借りた外国人研修者の搾取といった問題を防ぐのに役立つ可能性がある。すでに調印された日本とフィリピンの EPA では、外国人看護師は半年間の日本語および日本文化に関する研修後、試験に合格するまでの間（2.5 年）研修生として医療施設で働きながら、国家試験師受験に備えて研修することになっている。この間の研修の質を保障し、かつ安価な労働力として利用されるのを防ぐためには、英国で採用された大学と受け入れ医療施設のパートナーシップは有効性を持ちうる。英国の受入研修は、日本における外国人看護師受け入れに当たり、大学が一定の役割を果たしうることを示唆するものである。

## VI 謝辞

本調査は日本赤十字九州国際看護大学平成 18 年度奨励研究により行われた。調査にあたり、プリマス大学 Gai Harrison 上級講師（当時）には、資料収集関係者とのアポイントメントなどで大変お世話になった。また、プリマス大学 Faculty of Health and Social Work の教員の方々には多くのことをご教示いただいた。さらに NMC の Education Advisor, Mr. Garth Long には NMC の関与についてご教授いただいた。St. George's Hospital, Dr. Linda Cheng には ONP に関するご経験をお話いただいた。お名前を記して感謝の意を表したい。

〔 受付 2007.10.22  
採用 2008. 3.14 〕

### 注および文献

- 1) 本稿では United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (UK) は英国とした。
- 2) 適応プログラム (Adaptation Programme) と呼ばれていたが、2005 年 9 月以降、海外看護師研修 (Overseas Nurses Programme: ONP) となった。
- 3) 例えば Buchan J and Calman L: The global

shortage of registered nurses: an overview of issues and actions. International Council of Nurses, 2004. Ross, SJ, Polsky, D and Sochalski J: Nursing shortages and international nurse migration, International Nursing Review, 52, 253-262, 2005. Kingma M: Nurses on the move: a global overview, Health Services Research, 42(3) (Part II): 1281-1298, 2007 など。

- 4) 例えば Pittman P, Aiken L and Buchan J: International migration of nurses: introduction, Health Services Research, 42(3) (Part II): 1275-1280, 2007、前出(注 3) Buchan and Calman (2004) など。
- 5) 山田亮一：新医療福祉体制と看護労働力移動。社会政策学会編：社会政策学と賃金問題。社会政策学会誌、12：207-235、2004。
- 6) Kline D: Push and pull factors in international nurse migration, Journal of Nursing Scholarship, 35(2): 107-111, 2003.
- 7) Stilwell B, Diallo K, Zurn P, Vujicic M, Adams O and Dal Poz M: Migration of health care workers from developing countries: strategic approaches to its management. Bulletin of World Health Organisation, 82 (8): 595-600, 2004.
- 8) Wickramasekara P: Policy responses to skilled migration: retention, return and circulation. Perspectives on Labour Migration, 5E. International Labour Office, 2003.
- 9) Department of Health: Guidance on international nursing recruitment, 1999. [http://www.dh.gov.uk/prod\\_consum\\_dh/groups/dh\\_digitalassets/@dh/@en/documents/digitalasset/dh\\_4034794.pdf](http://www.dh.gov.uk/prod_consum_dh/groups/dh_digitalassets/@dh/@en/documents/digitalasset/dh_4034794.pdf). [last accessed 9/11/2007]
- 10) Buchan J: International recruitment of nurses: policy and practice in the United Kingdom, Health Services Research, 42(3) (Part II): 1321-1335, 2007.
- 11) 注 8 Wickramasekara et al.
- 12) Buchan J, Kingma M and Lorenzo M. International migration of nurses: Trends and policy implications. International Council of

- Nurses, 2005.
- 13) Thomas P: The international migration of Indian nurses. *International Nursing Review* 53 (4): 277-283, 2006.
  - 14) 例えば、Buchan J, Jobanputra R, Gough P and Hutt R: Internationally recruited nurses in London: a survey of career paths and plans. *Human Resources for Health*, 4:14, 2006.
  - 15) Allan H and Larsen JA: "We need respect" : experiences of internationally recruited nurses in the UK. Presented to the Royal College of Nursing, 2003.
  - 16) Horner M: A review of a supervised practice programme for overseas nurses. *Nursing Times*, 100(27): 38-41, 2004.
  - 17) Gerrish K and Griffith V: Integration of overseas registered nurses: evaluation of an adaptation programme. *Journal of Advanced Nursing*, 45(6): 579-587, 2004.
  - 18) Smith PA, Allan H, Henry LW, Larsen JA and Mackintosh MM: Valuing and recognizing the talents of a diverse health care workforce. Report from the REOH study: Researching equal opportunities for overseas-trained nurses and other health care professionals, 2006.
  - 19) 2004年8月1日よりこの分類になった。
  - 20) 男性の割合は10.7%。なお同年の助産師42,881人、専門地域保健師31,700人。男性比はそれぞれ0.4%、2.0%。
  - 21) NMC: Statistical Analysis of the Register: 1 April 2005 to 31 March 2006, 2006.
  - 22) ここで言う外国人とは英国以外で教育を受けた看護師をいう。
  - 23) 英国以外で教育を受けた看護師で、欧州経済地域 (European Economic Area: EEA) 以外の出身者。
  - 24) 英国の看護師の資格については、曾根志穂、高井純子、大木秀一、斉藤恵美子、田村須賀子、金川克子、佐伯和子: イギリスにおける看護師の教育制度の変遷と看護職の現状. *石川看護雑誌*, 3(1): 95-102, 2005. 村岡芳枝、成田志乃、藤原喜代美: イギリスにおける看護教育改革の現状. *看護教育*, 43(12): 1060-1064, 2000などを参照した。
  - 25) The Nursing and Midwifery Order 2001 第13条
  - (c).
  - 26) <http://www.nmc-uk.org/aArticle.aspx?ArticleID=1653>
  - 27) この項は NMC: Registering as a nurse or midwife in the United Kingdom: For applicants from outside the European Economic Area (Booklet for overseas trained nurses), 2007, Department of Health: Code of practice for the international recruitment of healthcare professionals, 2004, <http://www.nmc-uk.org/aSection.aspx?SectionID=17> を参照。
  - 28) 詳細は NMC: Standards of proficiency for pre-registration nursing education. <http://www.nmc-uk.org/aFrameDisplay.aspx?DocumentID=328>.
  - 29) 英国入国手続きは別途必要。
  - 30) トラストは NHS の病院や地域の医療サービスの運営体。地方分権による保健医療サービスの効率化をめざして1990年代に組織化された。
  - 31) Advice and guidance for placement providers for the NMC Overseas Nurses Programme, NMC Circular 16/2005 Appendix 1 <http://www.nmc-uk.org/aFrameDisplay.aspx?DocumentID=500>.
  - 32) University of Plymouth も含まれている。 <http://www.nmc-uk.org/aFrameDisplay.aspx?DocumentID=2184>.
  - 33) 1日7.5時間、1月150時間で計算。
  - 34) NMC: Registering as a nurse or midwife in the United Kingdom, Information for applicants from countries outside the European Economic Area, version 2. (booklet) no date.
  - 35) メンターは臨床実習の場で学生の学習、監督、評価をする人。評価者 assessor と同義で用いられることもある (Department of Health: Guide for the Provision of Adaptation for Nurses, 2003)。
  - 36) Requirements for overseas nurses' programme leading to registration in the UK, NMC Circular 9-2005 Appendix 1, 10 March, pp3-5, 2005. <http://www.nmc-uk.org/aFrameDisplay.aspx?DocumentID=917>
  - 37) 注36に同じ。pp7-8.

## **Adaptation Programme for Overseas Trained Nurses in UK**

Yukiko ODA<sup>1)</sup>

The globalization of the economy and the shortage of nurses in developed countries have caused an increase in migration of nurses from developing countries to developed countries. In accepting the overseas trained nurses, host countries need to evaluate the ability of overseas trained nurses and to guarantee them fair treatment and full protection of human rights.

UK, which is one of well known recipient countries of overseas trained nurses, requires all overseas trained nurses to be registered at the Nursing and Midwifery Council (NMC). They have to take the Overseas Nursing Programme (ONP) as the precondition for registration. The Programme is composed of 20 working days' Protected Learning (PL) and Supervised Practice under the supervision by a mentor. The contents and period of the SP are decided by the MNC based on the educational level and practical experiences of overseas trained nurses. One of the unique points of the ONP is that it is based on the tripartite partnership; namely, NMC, health service providers, and educational institutions, including universities

The author of this report will explain the process and contents of ONP with special focus on the role of the educational institutions, especially a university. This report will emphasize that the involvement of a university in the tripartite partnership is one of the measures to guarantee the quality of adaptation program and to prevent the immigrant nurses from latent exploitation.

**Key words: UK, migration of nurses, overseas trained nurses, adaptation programme, and educational institutions**

---

1) The Japanese Red Cross Kyushu International College of Nursing