

「インドネシア人看護師候補者受入実態調査」結果概要

本調査は、経済連携協定（EPA）に基づき入国したインドネシア人看護師候補者が、我が国の看護施設で就労・研修を開始してから約1年が経過したことを受け、候補者の就労・研修の実態や日本語でのコミュニケーション能力、サービスの質への影響等についての現状を把握することを目的として実施したものである。

調査時期：平成22年2月2日（火）～平成22年2月16日（火）

調査施設：20年度に入国したインドネシア人看護師候補者を受け入れた47施設

調査対象：①理事長・病院長、②研修責任者、③職員、④患者、⑤患者の家族、
⑥インドネシア人看護師候補者

回答数：36施設551人

回答者ごとの回答施設数、回収枚数の内訳：下表のとおり

	回答施設数(回答率)	回収枚数(枚)
理事長・病院長	32(68.1%)	33
研修責任者	33(70.2%)	58
職員	33(70.2%)	234
患者	27(57.4%)	86
患者の家族	22(46.8%)	74
候補者	32(68.1%)	66
合計	36(76.6%)	551

※回答率は、調査対象47施設に対する割合となっています。

※各施設について、調査に回答していただいた方が複数にわたっておりますので回収枚数は回答施設数よりも多くなっています。

1. インドネシア人看護師候補者の受入の目的、目的の達成状況等

(1) 受入れの目的、達成状況

理事長・病院長への質問

候補者の受入目的を見ると、「将来の外国人受入れのテストケースとして」(84.8%)が最も多く、次いで、「国際貢献・国際交流のため」(72.7%)、「職場の活性化のため」(69.7%)、「看護補助者の人員不足の解消のため」(57.6%)となっている(図1-1)。

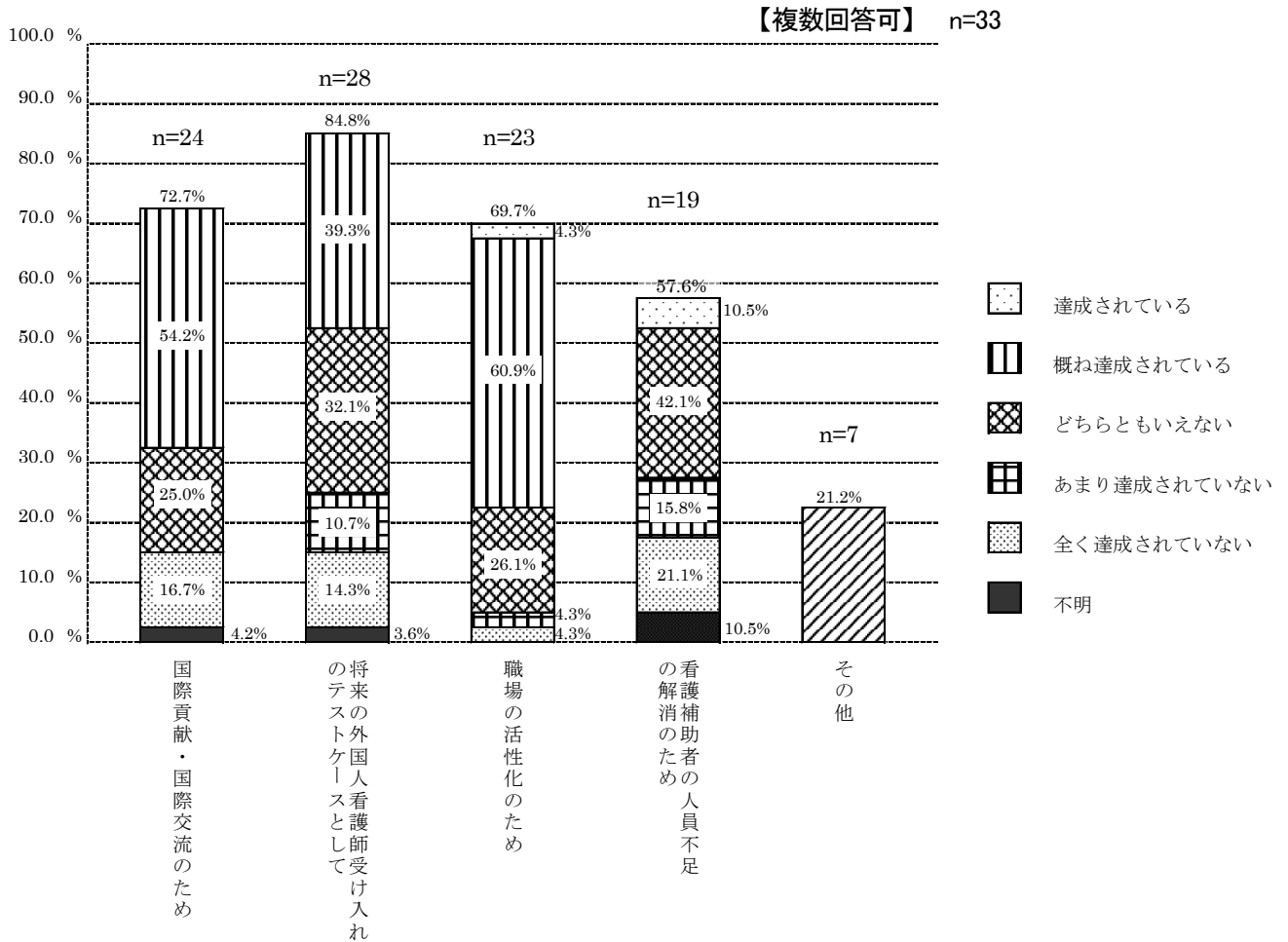
また、受入目的の達成状況を見ると、「国際貢献・国際交流のため」については、「概ね達成されている」(54.2%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(25.0%)、「全く達成されていない」(16.7%)となっている。

「将来の外国人受入れのテストケースとして」については、「概ね達成されている」(39.3%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(32.1%)、「全く達成されていない」(14.3%)、「あまり達成されていない」(10.7%)となっている。

「職場の活性化のため」については、「概ね達成されている」(60.9%)が最も多く、次いで「どちらともいえない」(26.1%)、「達成されている」(4.3%)、「あまり達成されていない」(4.3%)、「全く達成されていない」(4.3%)となっている。

「看護補助者の人員不足解消のため」については、「どちらともいえない」(42.1%)が最も多く、次いで「全く達成されていない」(21.1%)、「あまり達成されていない」(15.8%)、「達成されている」(10.5%)となっている(図1-1)。

図1-1 受入の目的、目的の達成状況



※ グラフの上の数字は、各項目を選択したものの数を、その回収枚数（33）に対する割合である。

例えば、「国際貢献・国際交流のため」を選択したものは、n=24であり、回収枚数（33）に対する割合は72.7%となっている。

また、グラフの内側の数字は各項目を選択したものを100%とし、その内訳を記載したものである。

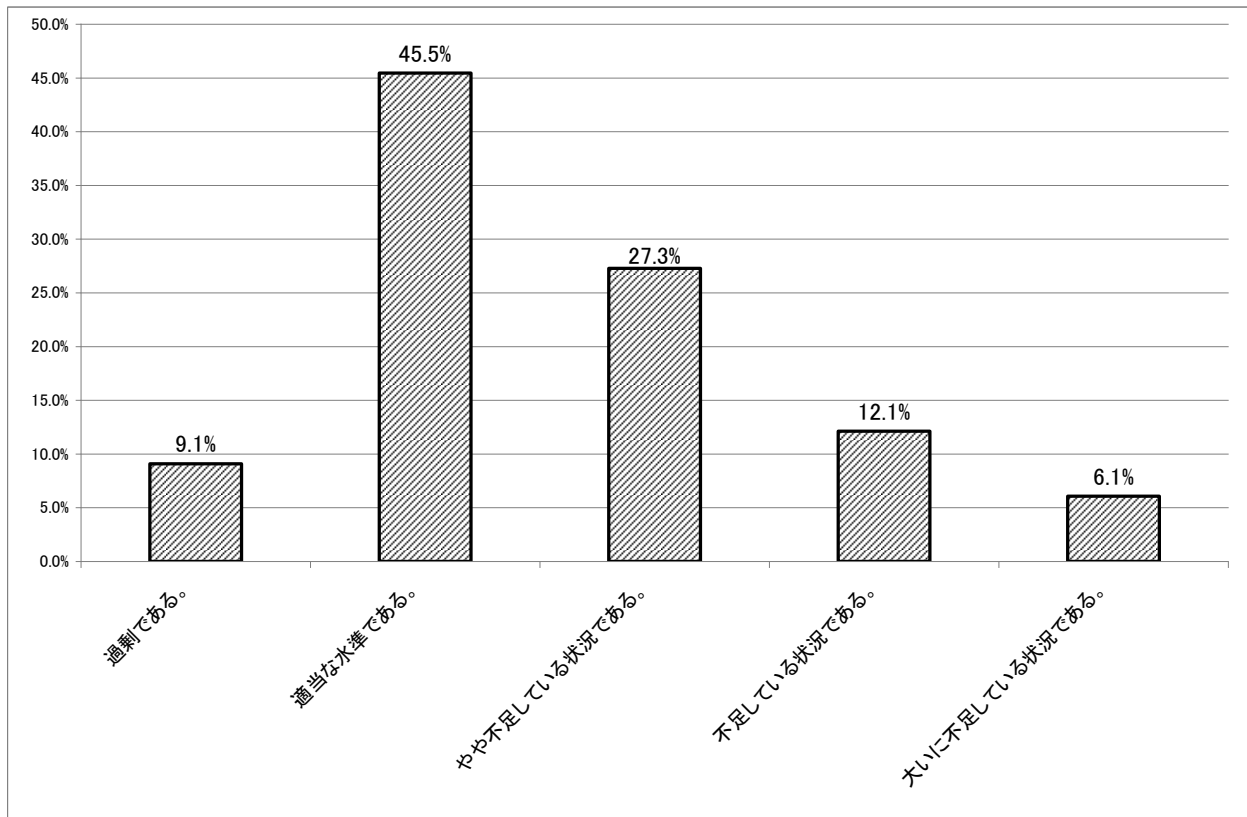
（2）現在の看護補助者の過不足の状況

理事長・病院長への質問

受入施設の現在の看護補助者の過不足状況を見ると、「適当な水準である」（45.5%）が最も多く、次いで、「やや不足している状況である」（27.3%）、「不足している状況である」（12.1%）、「過剰である」（9.1%）、「大いに不足している状況である」（6.1%）となっている（図1-3）。

図 1-3 現在の看護補助者の過不足状況

n=33



(3) 国家試験合格後の候補者の処遇

理事長・病院長への質問

国家試験合格後の候補者の処遇について尋ねたところ、「当施設で働き続けてもらいたい」が 90.9%、「現時点では合格後の処遇については考えていない」が 9.1%となっている（表 1-4）。

表 1-4 国家試験合格後の候補者の処遇予定

n=33

	回答数	割合
当施設で働き続けてもらいたい	30	90.9%
働き続けてほしいと思わない	0	0.0%
現時点では合格後の処遇については考えていない	3	9.1%
その他	0	0.0%
不明	0	0.0%
合計	33	100.0%

2. インドネシア人看護師候補者の就労状況

(1) 候補者が従事している業務等

① 候補者の主な配属部門

研修責任者への質問

候補者の主な配属部門を見ると、「病棟部門」(86.2%)が最も多く、次いで、「手術部門」(5.2%)、「その他の部門」(5.2%)となっている(表2-1)。

表2-1 候補者の主な配属部門

n=58

	回答数	割合
病棟部門	50	86.2%
外来部門	0	0.0%
手術部門	3	5.2%
その他の部門	3	5.2%
不明	2	3.4%
合 計	58	100.0%

②候補者の業務内容

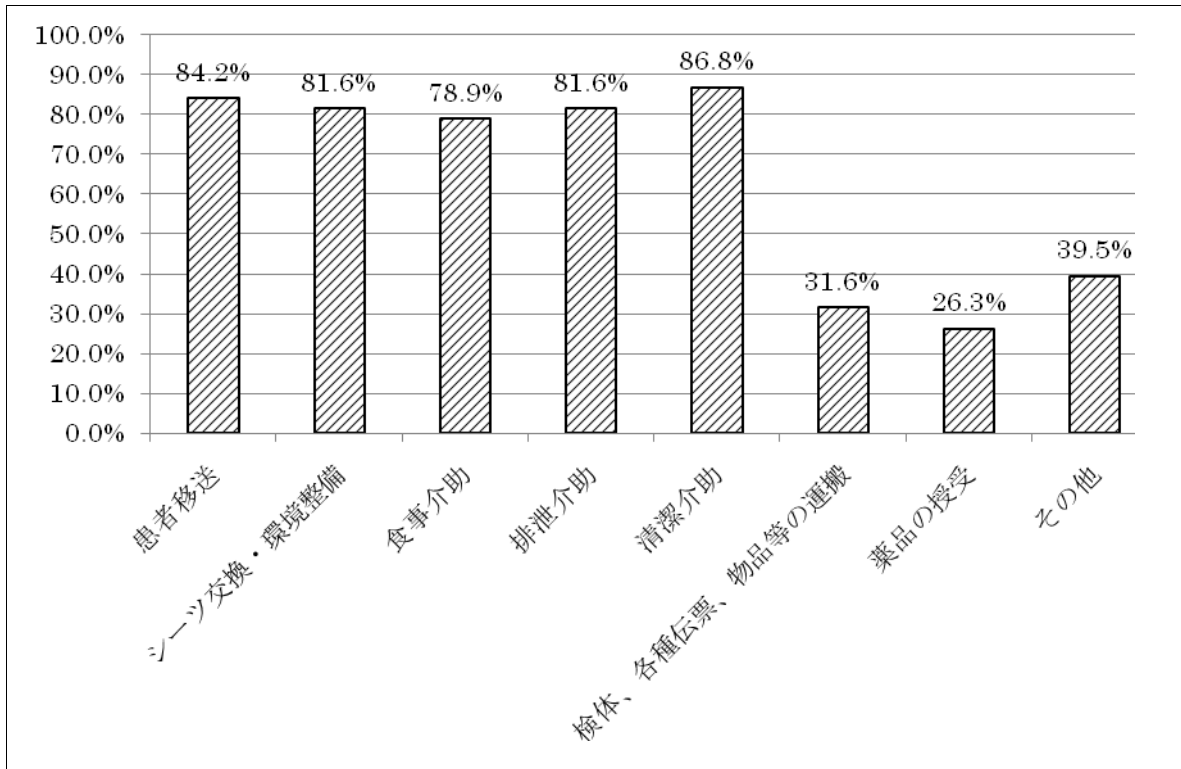
研修責任者への質問

候補者の業務内容を見ると、現在においては、「清潔介助」(86.8%)が最も多く、次いで、「患者移送」(84.2%)、「シーツ交換・環境整備」(81.6%)、「排泄介助」(81.6%)、「食事介助」(78.9%)となっている(図2-2)。

図2-2 候補者の業務内容

[複数回答可]

n=58



「その他」の記載例

- ・身体測定、検査の補助、診察の準備
- ・口経管栄養注入に関わる業務補助
- ・機材セット組み、滅菌・洗浄業務

(2)夜勤の実施状況等

①夜勤の実施状況

研修責任者への質問

候補者の夜勤の実施状況を見ると、「実施していない」が82.8%、「実施している」が17.2%となっている（表2-3）。

②夜勤の開始時期

研修責任者への質問

「夜勤を実施している」（17.2%）と回答した研修責任者に対して、候補者の夜勤の開始時期を尋ねたところ、「配属4～5ヶ月経過してから」（40.0%）が最も多く、次いで、「配属8～9ヶ月経過してから」（30.0%）、「配属6～7ヶ月経過してから」（20.0%）となっている（表2-3）。

表2-3 候補者の夜勤の実施状況

n=58

		回答数	割合
実施している		10	17.2%
「実施している」 の内訳	配属直後～3ヶ月後	(0)	(0.0%)
	4～5ヶ月後	(4)	(40.0%)
	6～7ヶ月後	(2)	(20.0%)
	8～9ヶ月後	(3)	(30.0%)
	不明	(1)	(10.0%)
	小計	(10)	(100.0%)
実施していない		48	82.8%
合 計		58	100.0%

(3) 看護師等からの業務上の指示に関する候補者の理解等

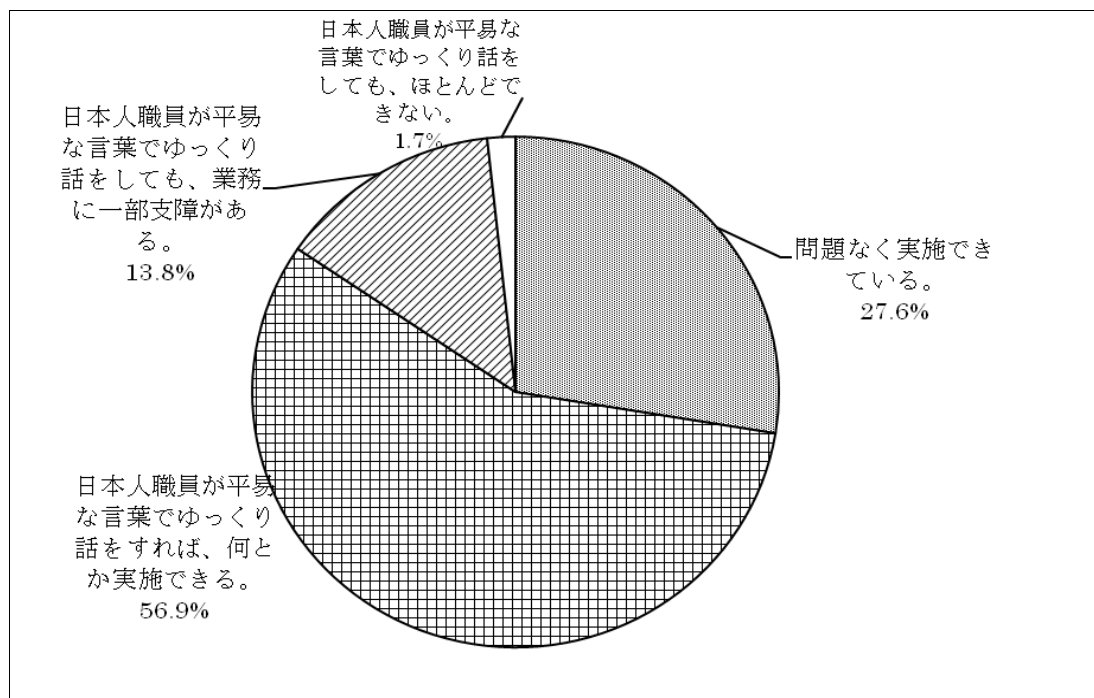
① 業務上の指示(口頭)の理解度

研修責任者への質問

候補者の業務上の指示(口頭)の理解度を見ると、「日本人職員が平易な言葉でゆっくり話をすれば、何とか実施できる」(56.9%)が最も多く、次いで、「問題なく実施できている」(27.6%)となっており、「日本人職員が平易な言葉でゆっくり話をしても、業務に一部支障がある」は13.8%、「日本人職員が平易な言葉でゆっくり話をしても、ほとんどできない」は1.7%となっている(図2-4)。

図2-4 日本語による業務上の指示(口頭)の理解度

n=58



②日本語の文字の理解が不可欠な業務の有無

研修責任者への質問

日本語の文字を理解しないと出来ない業務の有無を尋ねたところ、「ある」(41.4%)と「ない」(41.4%)が同じ割合であった。

「ある」と回答したもののうち、候補者がその業務内容を理解できているかどうかを見ると、「一部理解出来ていないようだが概ね理解出来ている」が50.0%と半数を占めており、「ほとんど理解出来ていない」は12.5%、「問題無く理解出来ている」は8.3%となっている(表2-5)。

表2-5 日本語の文字の理解が不可欠な業務の有無及び有りの場合の候補者の理解度

n=58

		回答数	割合
ある (日本語の文字を理解しないと出来ない業務)		24	41.4%
「ある」の内訳	問題無く理解出来ている	(2)	(8.3%)
	一部理解出来ていないようだが概ね理解出来ている	(12)	(50.0%)
	ほとんど理解出来ていない	(3)	(12.5%)
	不明	(7)	(29.2%)
	小計	(24)	(100.0%)
ない (日本語の文字を理解しないと出来ない業務)		24	41.4%
不明		10	17.2%
合 計		58	100.0%

3. インドネシア人看護師候補者の日本語能力等

(1) 候補者の日本語学習の状況(水準)

研修責任者への質問

候補者の日本語学習の状況（水準）について「話すこと」、「聞きとること」、「読み書きすること」の観点から尋ねた。

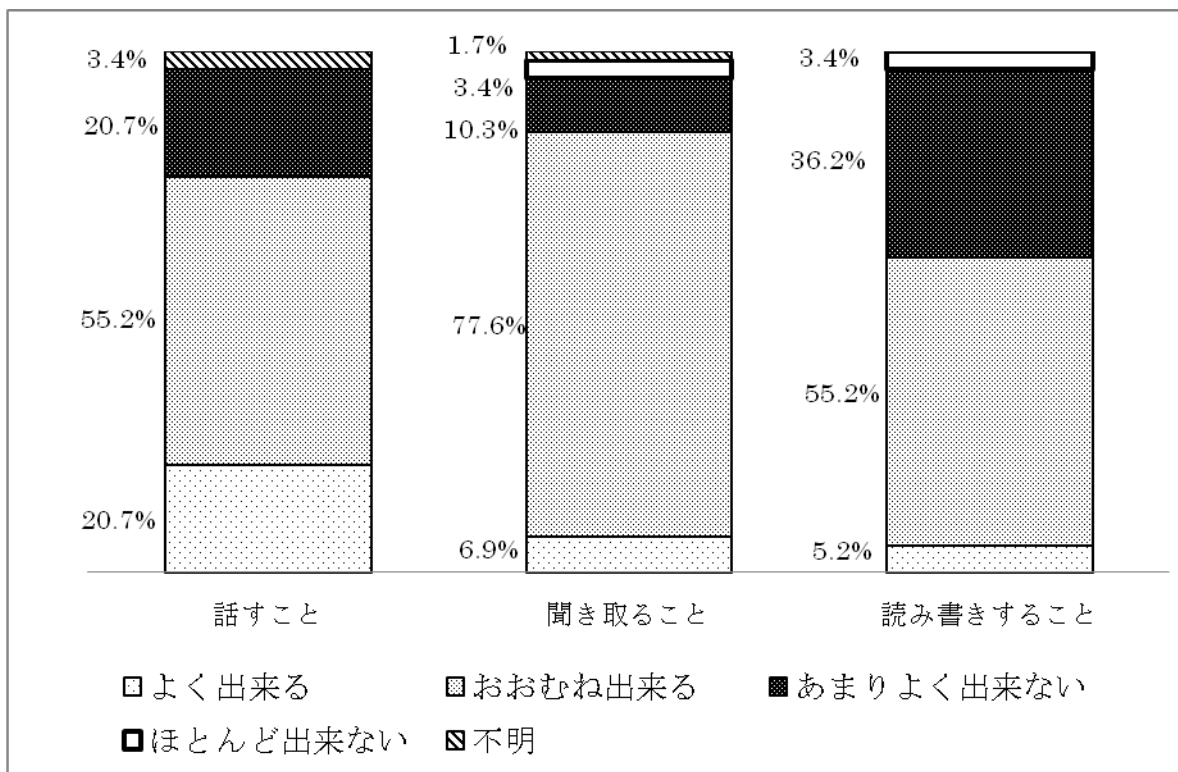
「話すこと」においては、「おおむね出来る」(55.2%)と「よく出来る」(20.7%)を合わせると75.9%となっている。

また、「聞きとること」においては、「おおむね出来る」(77.6%)と「よく出来る」(6.9%)を合わせると84.5%となっている。

さらに、「読み書きすること」においては、「おおむね出来る」(55.2%)と「よく出来る」(5.2%)、を合わせると60.4%となっている。(図3-1)

図3-1 候補者の日本語学習の状況(水準)

n=58



(2) 候補者との意思疎通

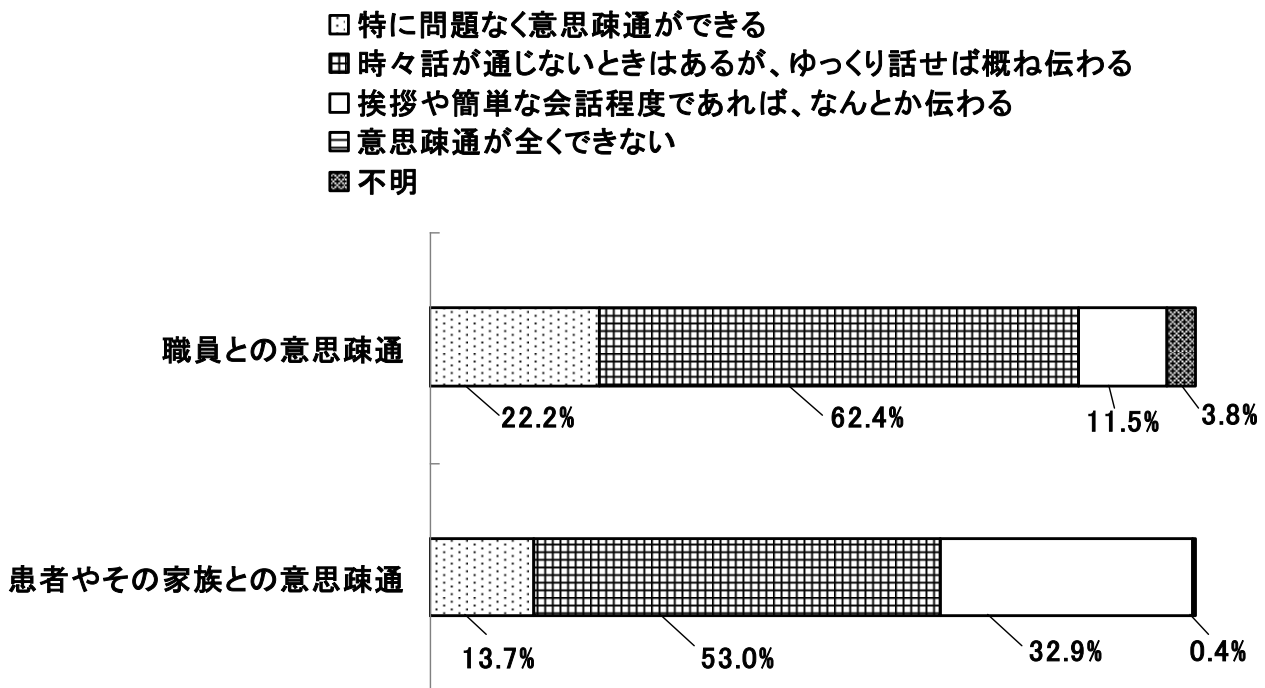
① 職員への質問

職員に対して、候補者と職員との日本語による意思疎通状況について尋ねたところ、「時々話を通じないときはあるが、ゆっくり話せば概ね伝わる」(62.4%)が最も多く、次いで、「特に問題なく意思疎通ができる」(22.2%)、「挨拶や簡単な会話程度であれば、なんとか伝わる」(11.5%)となっている。

次に、候補者と患者やその家族との意思疎通状況について尋ねたところ、「時々話を通じないときはあるが、ゆっくり話せば概ね伝わる」(53.0%)が最も多く、次いで、「挨拶や簡単な会話程度であれば、なんとか伝わる」(32.9%)、「特に問題なく意思疎通ができる」(13.7%)となっている(図3-2)。

図3-2 候補者の患者、職員との意思疎通(職員への質問)

n=234

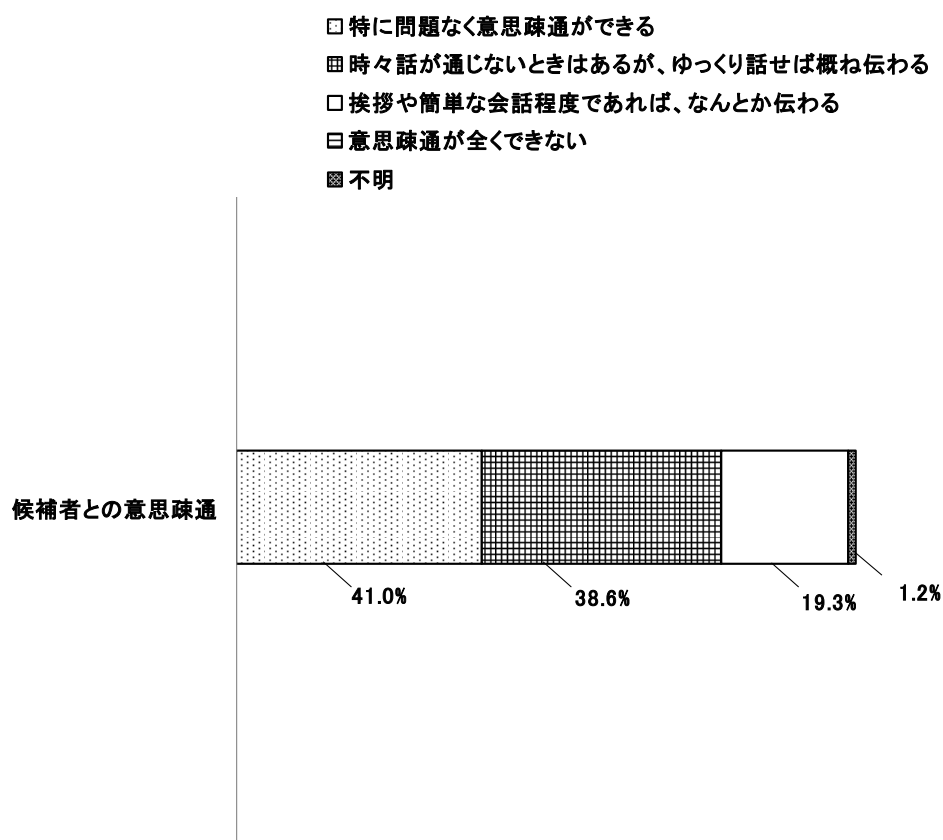


②患者への質問

患者に対して、候補者とのコミュニケーションが取れているか尋ねたところ、「特に問題なく意思疎通ができる」(41.0%) が最も多く、次いで、「時々話が通じないときはあるが、ゆっくり話せば概ね伝わる」(38.6%)、「挨拶や簡単な会話程度であれば、なんとか伝わる」(19.3%) となっている(図3-3)。

図3-3 候補者の患者との意思疎通(患者への質問)

n=83



③候補者への質問

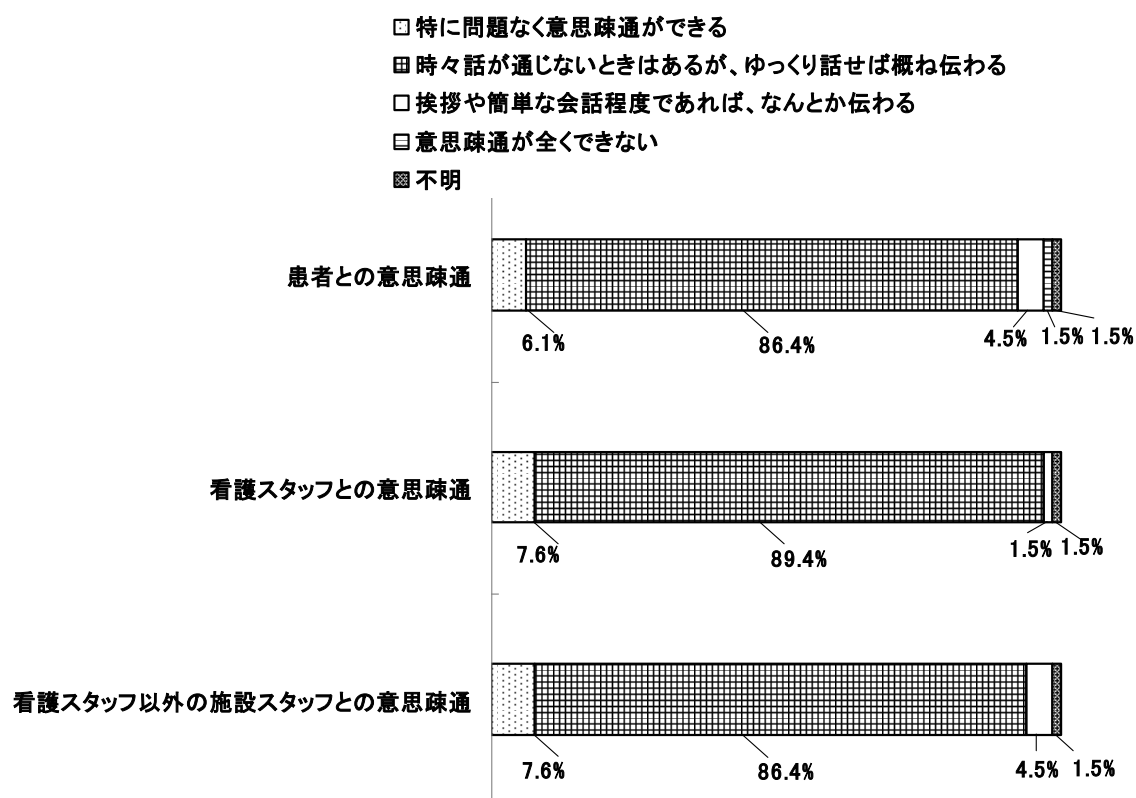
候補者に対して、患者とのコミュニケーションについて尋ねたところ「だいたい理解できているが、時々分からないことがある」(86.4%)が最も多く、次いで「十分に理解できている」(6.1%)となっている。他方、「ほとんど理解できない」は4.5%、「全く理解できない」は1.5%となっている。

看護スタッフとのコミュニケーションについては、「だいたい理解できているが、時々分からないことがある」(89.4%)が最も多く、次いで「十分に理解できている」(7.6%)、「ほとんど分からない」(1.5%)となっている。

看護スタッフ以外の施設スタッフとのコミュニケーションについては、「だいたい理解できているが、時々分からないことがある」(86.4%)が最も多く、次いで「十分に理解できている」(7.6%)、「ほとんど分からない」(4.5%)となっている(図3-4)。

図3-4 候補者の患者、看護スタッフ等との意思疎通（候補者への質問）

n=66



(3) 候補者とのコミュニケーション不足による問題発生状況

職員への質問

候補者とのコミュニケーションがうまくとれず問題が生じた事例の有無に関して尋ねたところ、職員との問題事例及び患者やその家族との問題事例について各々、「ある」が 26.9%、17.9%、「ない」が 70.9%、78.6%となっている。(表3-5)

表 3-5 候補者とのコミュニケーション不足による問題発生状況

n=234

	職員との問題事例		患者やその家族との問題事例	
	回答数	割合	回答数	割合
ある(※)	63	26.9%	42	17.9%
ない	166	70.9%	184	78.6%
不明	5	2.1%	8	3.4%
合計	234	100.0%	234	100.0%

※具体的な事例

○職員との問題事例

- ・一人勤務時、看護師のリーダーの指示を理解出来ないことがある。
- ・入浴の患者様のお迎えを指示したが、お迎えに行かず入浴できなかった。「わかりました」というが実際は理解できていない。
- ・何でも「はい」と答えるが、頼んだ仕事をしていないことがあった。実は理解していなかった様子。
- ・性急な場面での会話による意思疎通はほぼ困難（単語のみならOK）。

○患者やその家族との問題事例

- ・患者さんの中には昔の言い回しや、地方の言葉でしゃべられるので、本人が困っているようです。
- ・患者・御家族に早口で言われると理解が難しく、看護師が再度聞きに行くことがある。
- ・話しかけても返事がない、ケアが雑などの苦情があった。
- ・事前に説明したことが理解されておらず、患者さんを前にしてもう一度一つずつ説明しなければならず、患者さんを待たせた。

(4) 候補者の日本語学習・国家試験対策の学習状況

① 学習方法

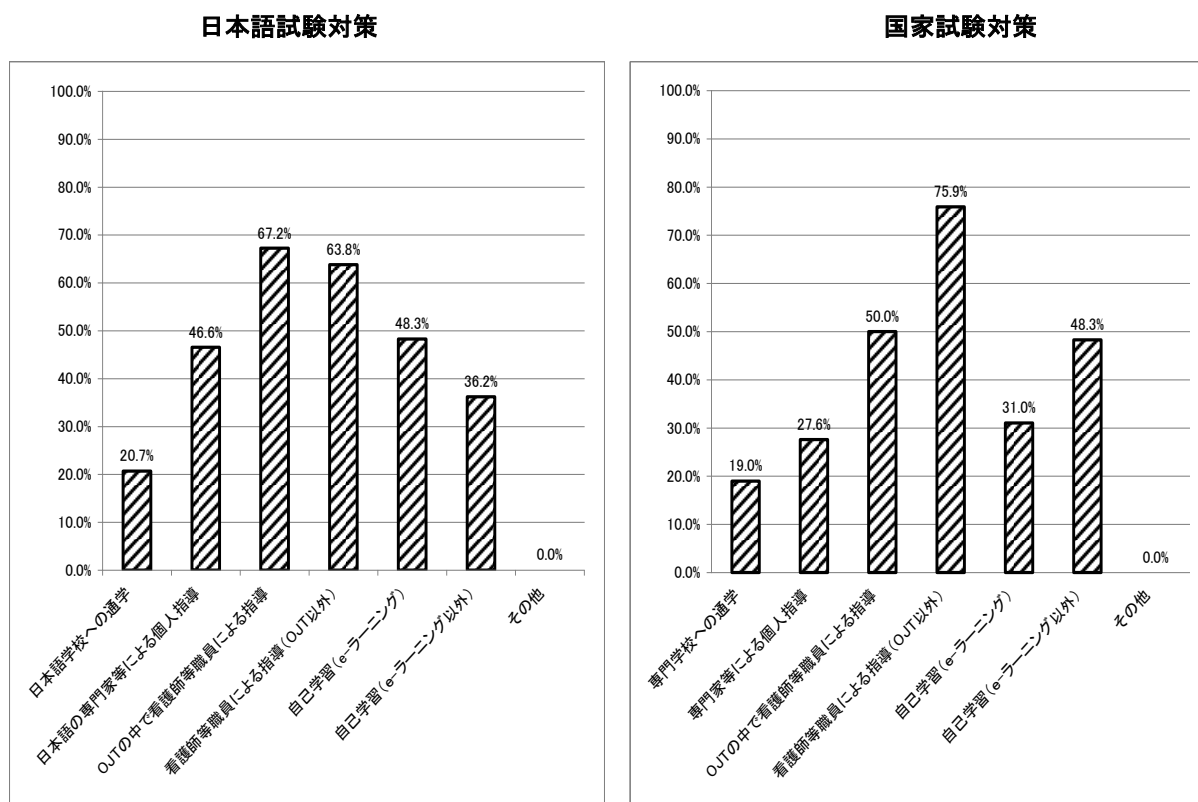
研修責任者への質問

候補者の日本語学習状況を見ると、「OJT の中で看護師等職員による指導」(67.2%) が最も多く、次いで、「看護師等職員による指導 (OJT 以外)」(63.8%)、「自己学習 (e-ラーニング)」(48.3%)、「専門家等による個人指導」(46.6%)、「自己学習 (e-ラーニング以外)」(36.2%)、「専門学校への通学」(20.7%) となっている。

また、候補者の国家試験対策の学習状況を見ると、「看護師等職員による指導 (OJT 以外)」(75.9%) が最も多く、次いで、「OJT の中で看護師等職員による指導」(50.0%)、「自己学習 (e-ラーニング以外)」(48.3%)、「自己学習 (e-ラーニング)」(31.0%)、「専門家等による個人指導」(27.6%)、「専門学校への通学」(19.0%) となっている (図3-5)。

図3-5 候補者の日本語学習・国家試験対策の学習状況

[複数回答可] n=58



②週当たりの学習時間

ア. 研修責任者への質問

候補者の週当たりの日本語及び国家試験対策の学習時間を尋ねたところ、「毎週、20～25時間」(35.7%)が最も多く、次いで、「毎週、5～10時間」(21.4%)、「毎週、30時間以上」(16.1%)、「毎週、10～15時間」(10.7%)、「毎週、25～30時間」(7.1%)、「毎週、15～20時間」(5.4%)、「毎週、5時間未満」(3.6%)となっている(図3-6)。

また、候補者の週当たりの勤務時間内の学習時間を尋ねたところ、「毎週、20～25時間」(30.4%)、「毎週、5時間未満」(30.4%)が最も多く、次いで、「毎週、10～15時間」(14.3%)、「毎週、5～10時間」(10.7%)、「毎週、15～20時間」(5.4%)、「毎週25～30時間」(3.6%)、「毎週、30時間以上」(3.6%)となっている(図3-7)。

候補者の週当たりの勤務時間外の学習時間を尋ねたところ、「毎週、5時間未満」(37.5%)が最も多く、次いで、「毎週、5～10時間」(16.1%)、「毎週、10～15時間」(5.4%)、「毎週、20～25時間」(5.4%)、「毎週、30時間以上」(3.6%)、「毎週25～30時間」(1.8%)、となっている(図3-7)。

図3-6 週当たりの学習時間(研修責任者への質問)

n=58

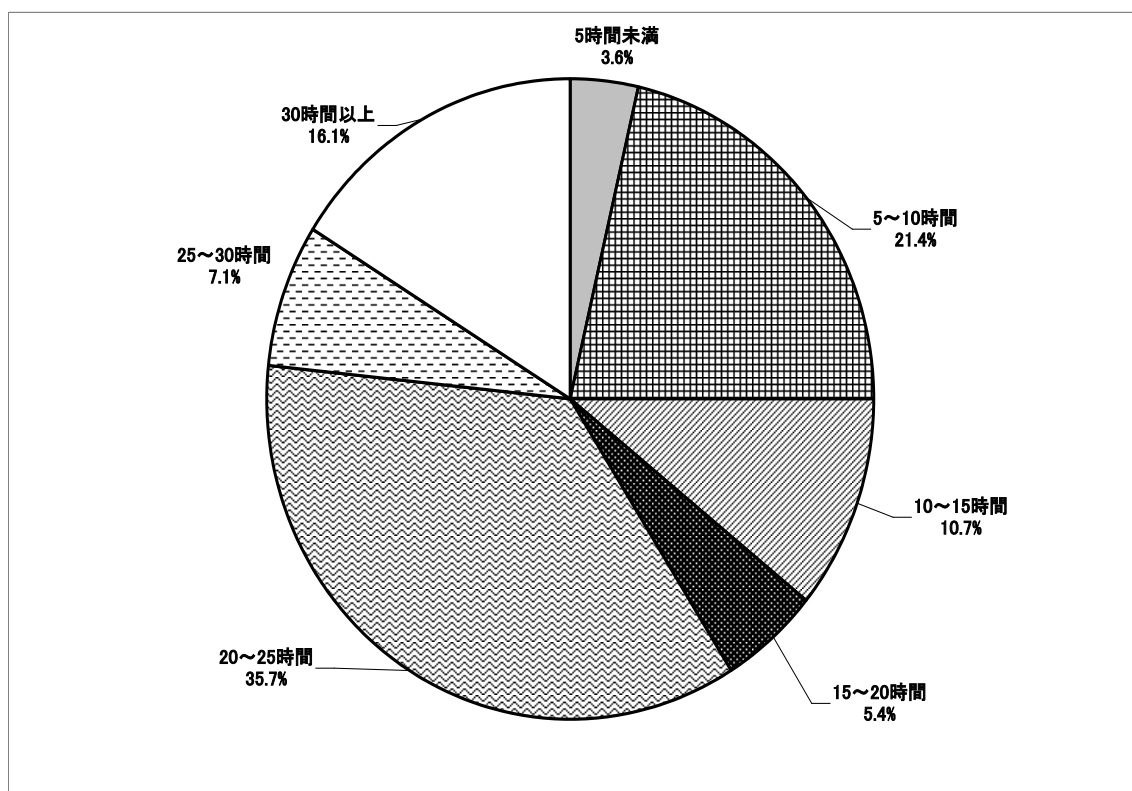
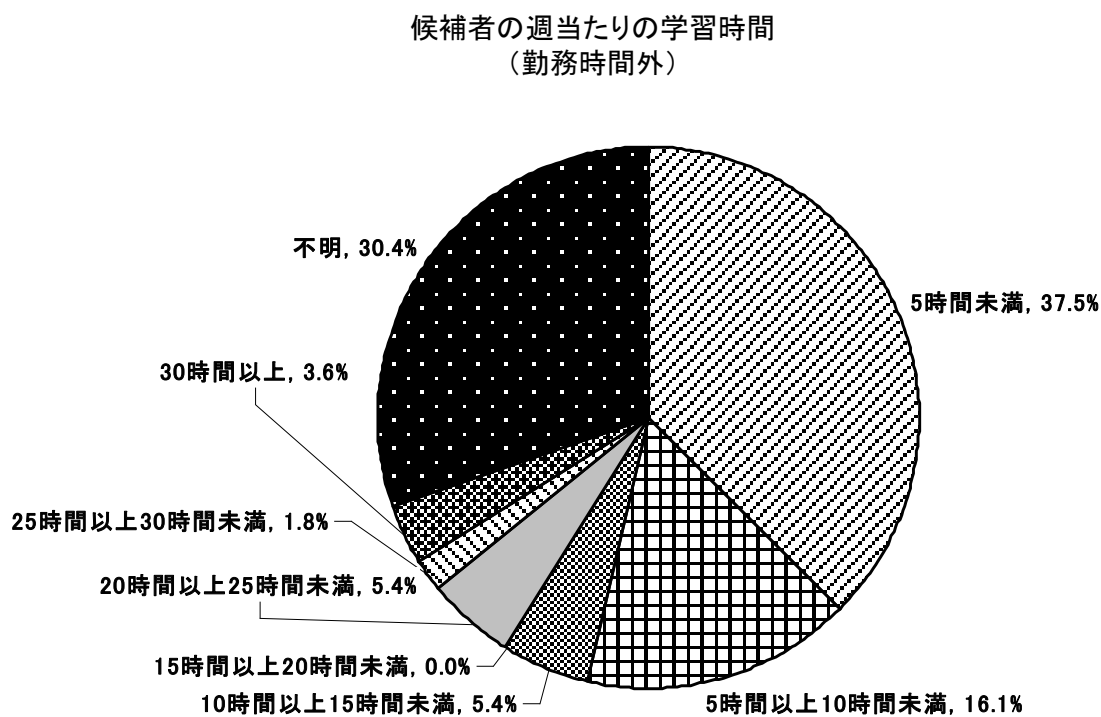
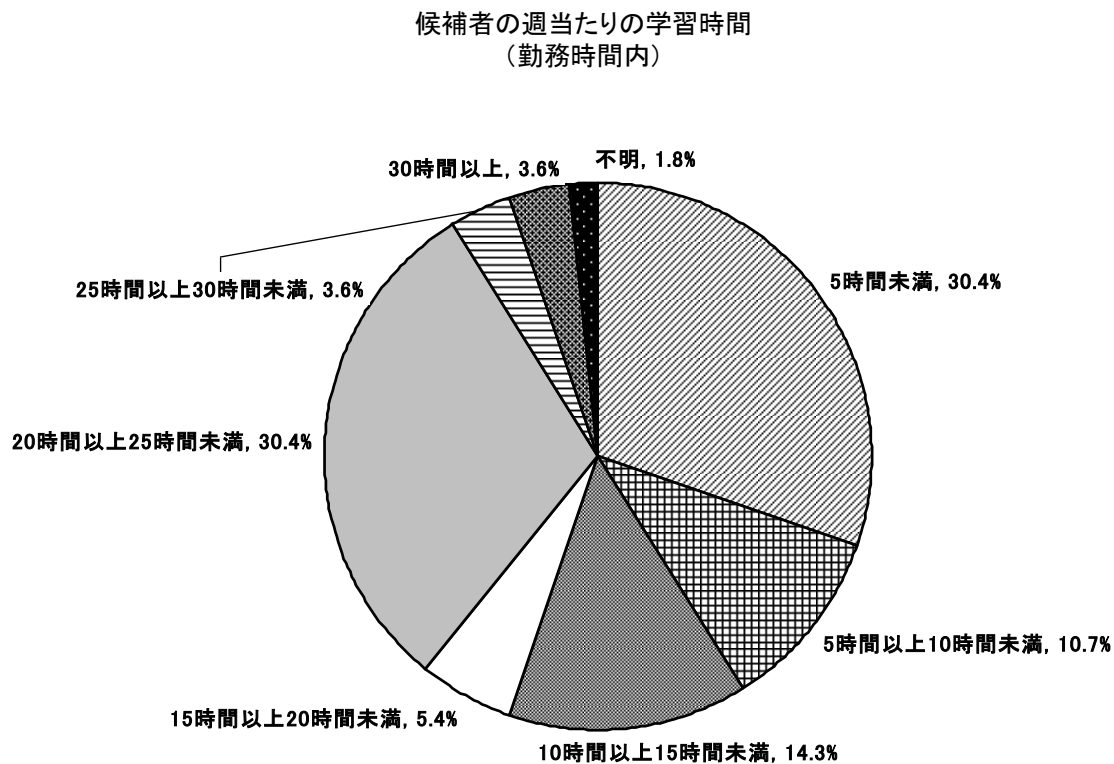


図3-7 週当たりの勤務時間内外の学習時間（研修責任者への質問）

n=58



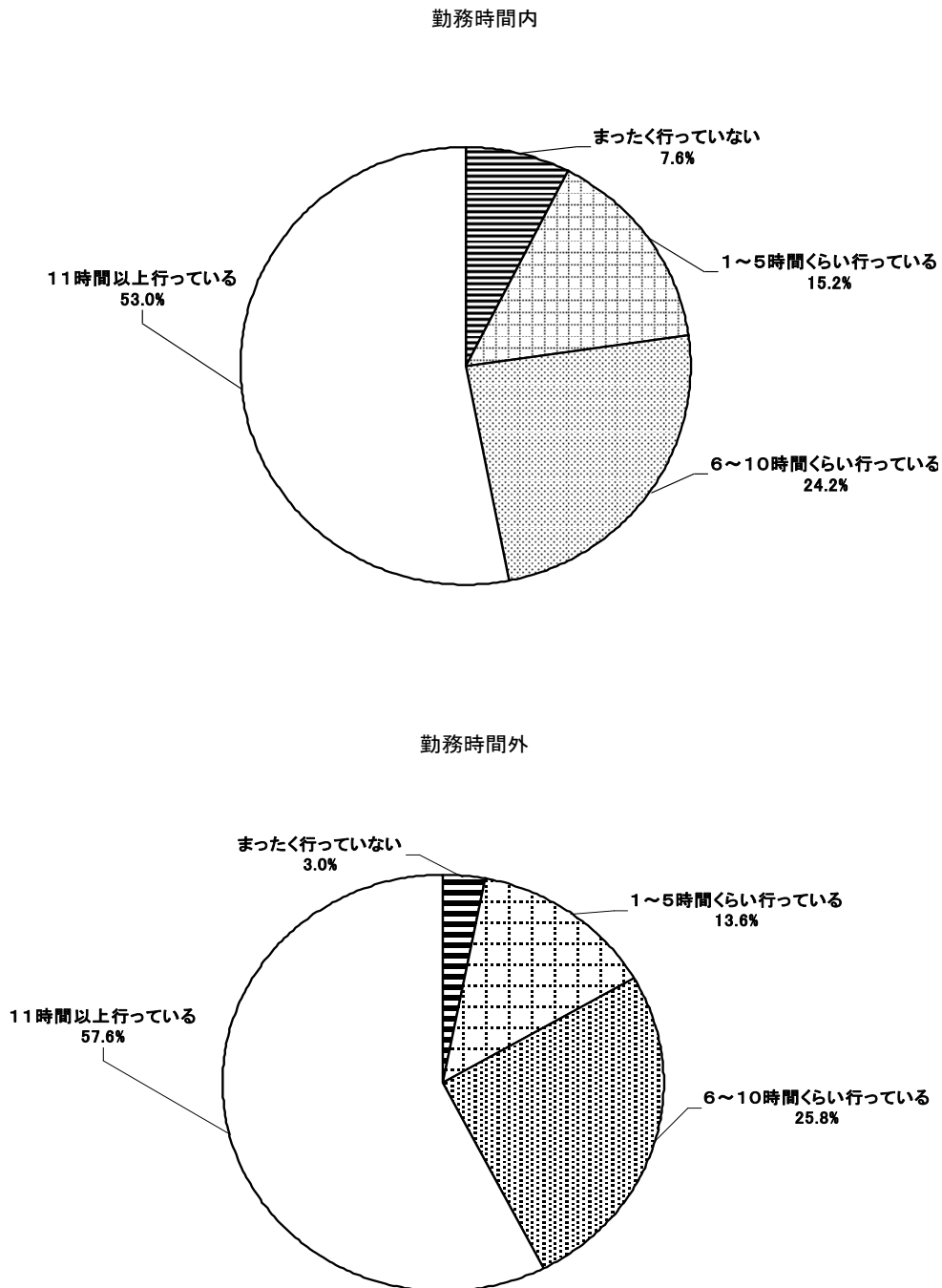
イ. 候補者への質問

候補者に対して勤務時間内の学習時間を尋ねたところ、「毎週、11時間以上行っている」(53.0%)が最も多く、次いで、「毎週、6～10時間くらい行っている」(24.2%)、「毎週、1～5時間くらい行っている」(15.2%)、「まったく行っていない」(7.6%)となっている。

また、週当たりの勤務時間外の学習時間を尋ねたところ、「毎週、11時間以上行っている」(57.6%)が最も多く、次いで、「毎週、6～10時間くらい行っている」(25.8%)、「毎週、1～5時間くらい行っている」(13.6%)、「まったく行っていない」(3.0%)となっている。(図3-8)

図3-8 週当たりの勤務時間内外の学習時間（候補者への回答）

n=66



4 インドネシア人看護師候補者を受け入れたことによる影響

(1) 候補者を受け入れたことによる患者、患者の家族、職員の反応

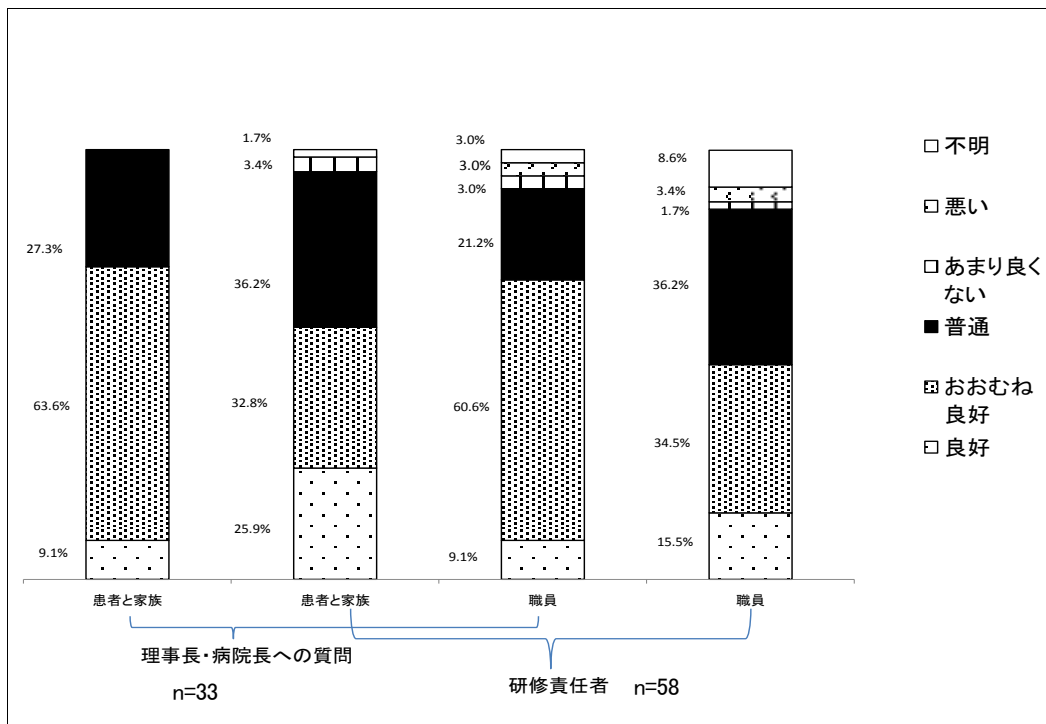
① 理事長・病院長への質問

理事長・病院長に対して、候補者を受け入れたことによる患者、患者の家族、職員の反応を尋ねたところ、理事長・病院長において、患者と家族の反応については、「おおむね良好」(63.6%) が最も多く、次いで、「普通」(27.3%) などとなっている。また、職員の反応については、「おおむね良好」(60.6%) が最も多く、次いで「普通」(21.2%) などとなっている。(図4-1)

② 研修責任者への質問

研修責任者に対して、候補者を受け入れたことによる患者、患者の家族の反応を尋ねたところ、「普通」(36.2%)、「おおむね良好」(32.8%)、「良好」(25.9%) などとなっている。また、職員の反応については、「普通」(36.2%)、「おおむね良好」(34.5%)、「良好」(15.5%) などとなっている。(図4-1)

図4-1 候補者受入による患者、患者の家族、職員の反応



(2) 候補者を受入れたことによる日本人職員や仕事への影響

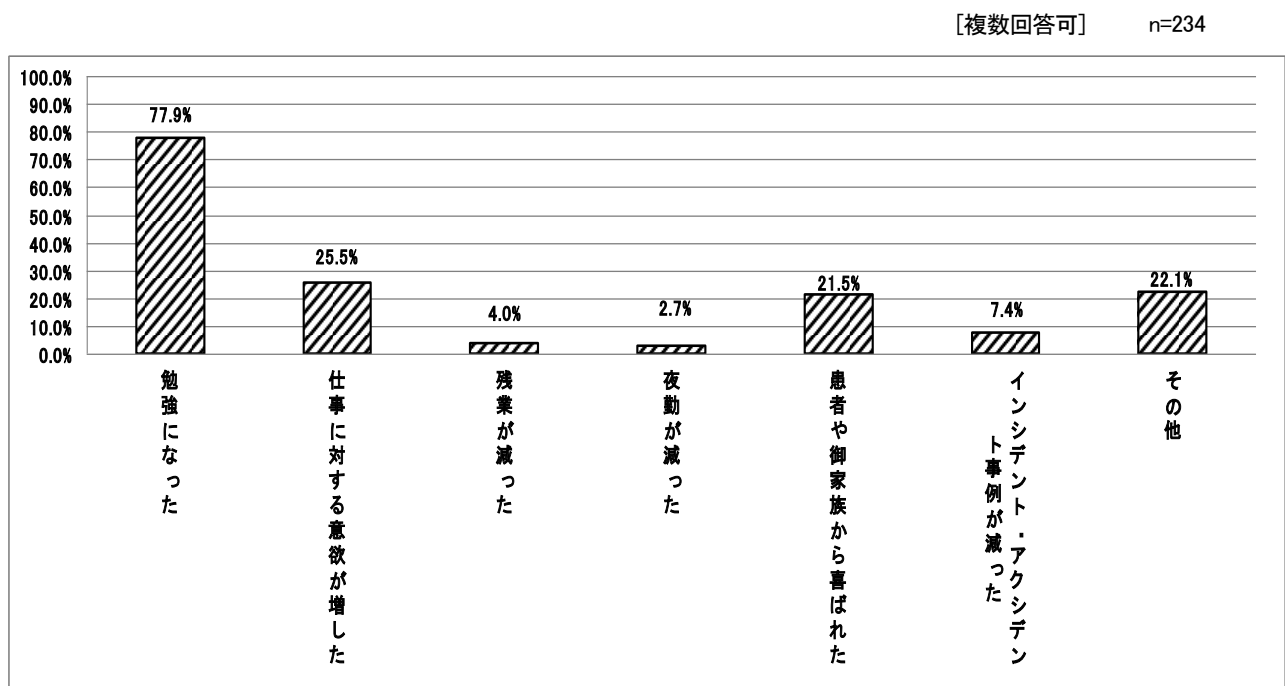
職員への質問

職員に対して、候補者を受入れたことにより職員や仕事にどのような影響があったかを尋ねたところ「候補者を受け入れて良い影響があった」は63.7%、「候補者を受け入れて悪い影響があった」は18.4%となっている。

「候補者を受け入れて良い影響があった」と回答したうち「勉強になった」(77.9%)が最も多く、次いで、「仕事に対する意欲が増した」(25.5%)、「患者や御家族から喜ばれた」(21.5%)などとなっている(図4-2)。

また、「候補者を受け入れて悪い影響があった」と回答したうち「患者の皆様や御家族から苦情を受けた」(39.5%)が最も多く、次いで、「残業が増えた」(34.9%)、「インシデント・アクシデント事例が増えた」(23.3%)、「給与が下がった」(9.3%)などとなっている(図4-3)。

図4-2 候補者受入による日本人職員や仕事への良い影響

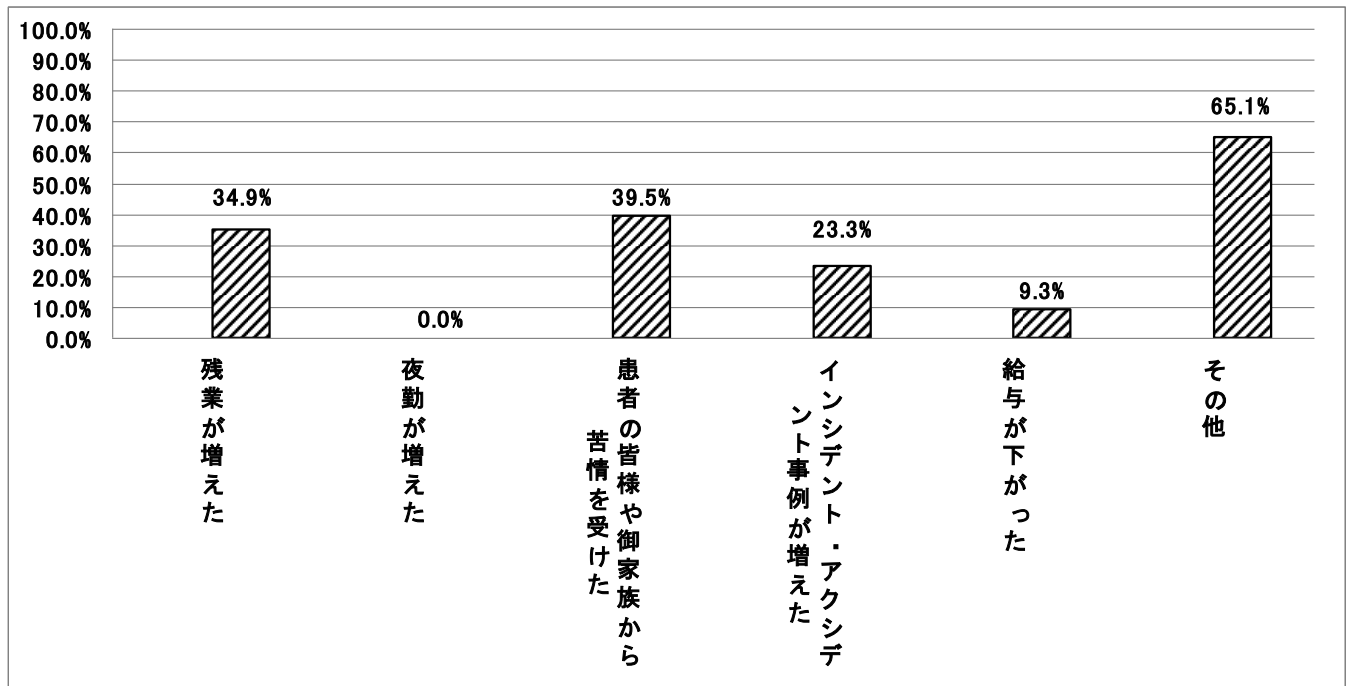


「その他」の記載例

- ・丁寧な作業をする。
- ・病院の知名度アップ、スタッフへの刺激になった。
- ・異文化を知るチャンスになった。指導者育成(4名)のための研修参加を働きかけるチャンスになった。
- ・病棟の雰囲気が悪くなった。清潔ケアが行き届くようになった。
- ・積極的に人の嫌がる業務をしてくれる。

図4-3 候補者受入による日本人職員や仕事への悪い影響

[複数回答可] n=234



「その他」の記載例

- ・ 教えながら行うため仕事が進まない。
- ・ 業務にかかるまで説明に時間がかかった。
- ・ 人数に入っている所以他の職員への仕事の負担増になっている。体調が悪くても休みがとりづらい。
- ・ 指導・評価のための時間がとれず残業になる。
- ・ 取材が多い。もともと職員不足の中でスタッフの負担が増える。
- ・ 日本語教育などに労力を多分に費やした。

(3) 候補者が働いていることによる医療サービスの質の変化

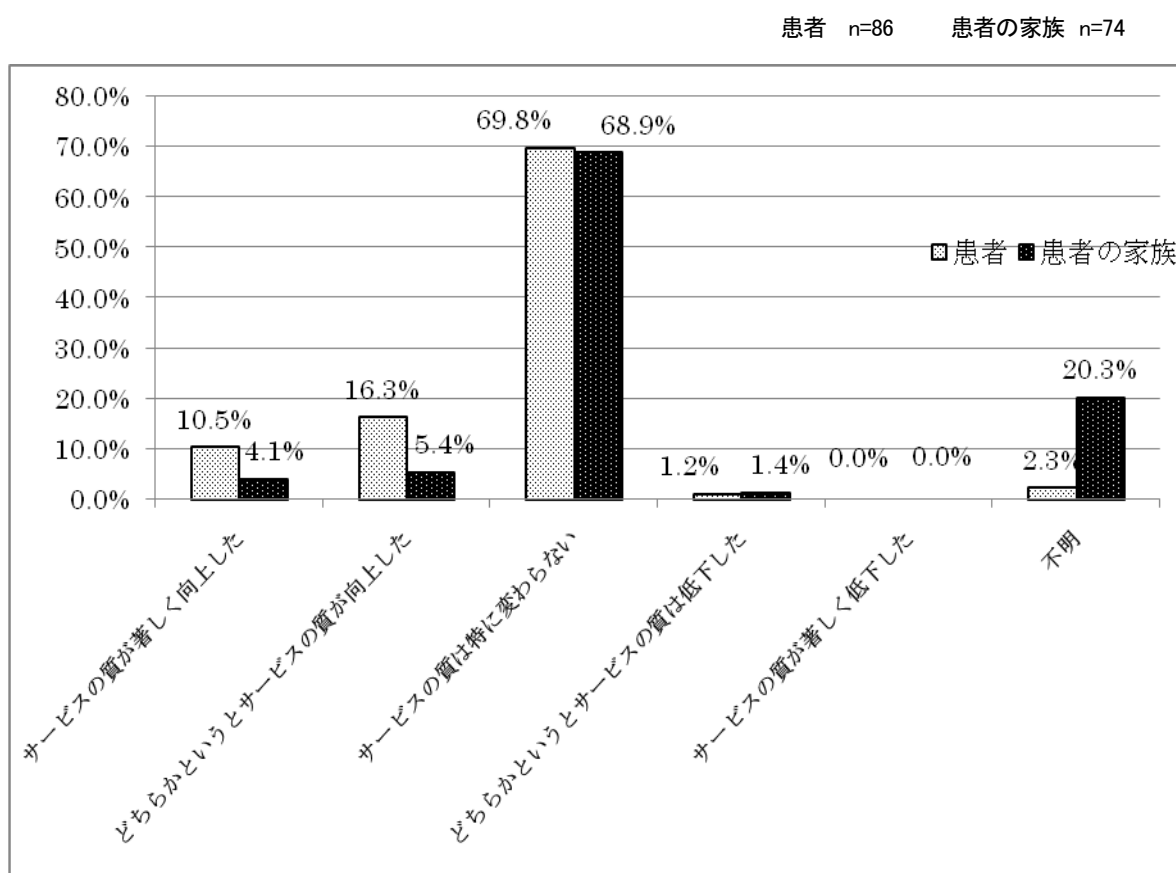
①患者への質問

患者に対して、候補者が働いていることによる医療サービスの質の変化を尋ねたところ「サービスの質は特に変わらない」(69.8%)が最も多く、次いで、「どちらかというサービスの質が向上した」(16.3%)、「サービスの質が著しく向上した」(10.5%)などとなっている(図4-4)。

②患者の家族への質問

患者の家族に対して、候補者が働いていることによる医療サービスの質の変化を尋ねたところ「サービスの質は特に変わらない」(68.9%)が最も多く、次いで、「どちらかというサービスの質が向上した」(5.4%)、「サービスの質が著しく向上した」(4.1%)などとなっている(図4-4)。

図4-4 候補者受入による医療サービスの質の変化



(4) 候補者によるサービスの質の水準

患者への質問

患者に対して、候補者によるサービスの質の水準を尋ねたところ「概ね満足できる水準である」(50.6%)が最も多く、次いで、「普通(どちらともいえない)」(34.9%)、「日本人よりも質が高い、もしくは十分満足できる水準である」(12.0%)となっている(表4-5)。

表4-5 候補者によるサービスの質の水準

n=83

	回答数	割合
日本人よりも質が高い、もしくは十分満足できる水準である	10	12.0%
概ね満足できる水準である	42	50.6%
普通(どちらともいえない)	29	34.9%
あまり満足できる水準ではない	0	0.0%
全く満足できない	0	0.0%
候補者のサービスを受けたことがない	0	0.0%
不明	2	2.4%
合 計	83	100.0%

(5) 候補者の働きぶり

患者への質問

患者に対して、候補者の働きぶりについて尋ねたところ「大変仕事熱心であり、高く評価できる」(43.0%)が最も多く、次いで、「足りない部分はあるが、概ね評価できる」(39.5%)、「普通(どちらともいえない)」(14.0%)などとなっている(表4-6)。

表4-6 候補者の働きぶり

n=86

	回答数	割合
大変仕事熱心であり、高く評価できる	37	43.0%
足りない部分はあるが、概ね評価できる	34	39.5%
普通(どちらともいえない)	12	14.0%
足りない部分が多く、あまり評価できない	0	0.0%
全く評価できない	0	0.0%
不明	3	3.5%
合 計	86	100.0%

(6) 患者の希望するサービス提供者

患者への質問

患者に対して、候補者と日本人スタッフのどちらからサービスを受けたいか尋ねたところ「どちらでもよい」(57.0%)が最も多く、次いで、「日本人スタッフ」(32.6%)、「候補者」(5.8%)となっている。

また、サービス提供者について「どちらでもよい」を選んだ患者に対して、その理由を尋ねたところ「サービスの質は、候補者・日本人スタッフともあまり変わらないため」(44.9%)、「候補者と日本人スタッフとではサービスの質に差はあるものの、候補者がサービスを提供する場合には、日本人スタッフが付き添っており、実質的には日本人スタッフによるサービスと同じであるため」(36.7%)となっている(図4-7)。

図4-7 患者が希望するサービス提供者

n=86

		回答数	割合
候補者		5	5.8%
日本人スタッフ		28	32.6%
どちらでもよい		49	57.0%
「どちらでもよい」 の内訳	サービスの質は、候補者・日本人スタッフともあまり変わらないため	(22)	(44.9%)
	候補者と日本人スタッフとではサービスの質に差はあるものの、候補者がサービスを提供する場合には、日本人スタッフが付き添っており、実質的には日本人スタッフによるサービスと同じであるため	(18)	(36.7%)
	不明	(9)	(18.4%)
	小計	(49)	(100.0%)
不明		4	4.7%
合 計		86	100.0%

(7) 候補者を受入れたことによる施設の雰囲気の変化

①患者への質問

候補者を受入れたことによる施設の雰囲気の変化について尋ねたところ「変わらない」(44.2%)が最も多く、次いで、「雰囲気が良くなった」(34.9%)などとなっている(図4-8)。

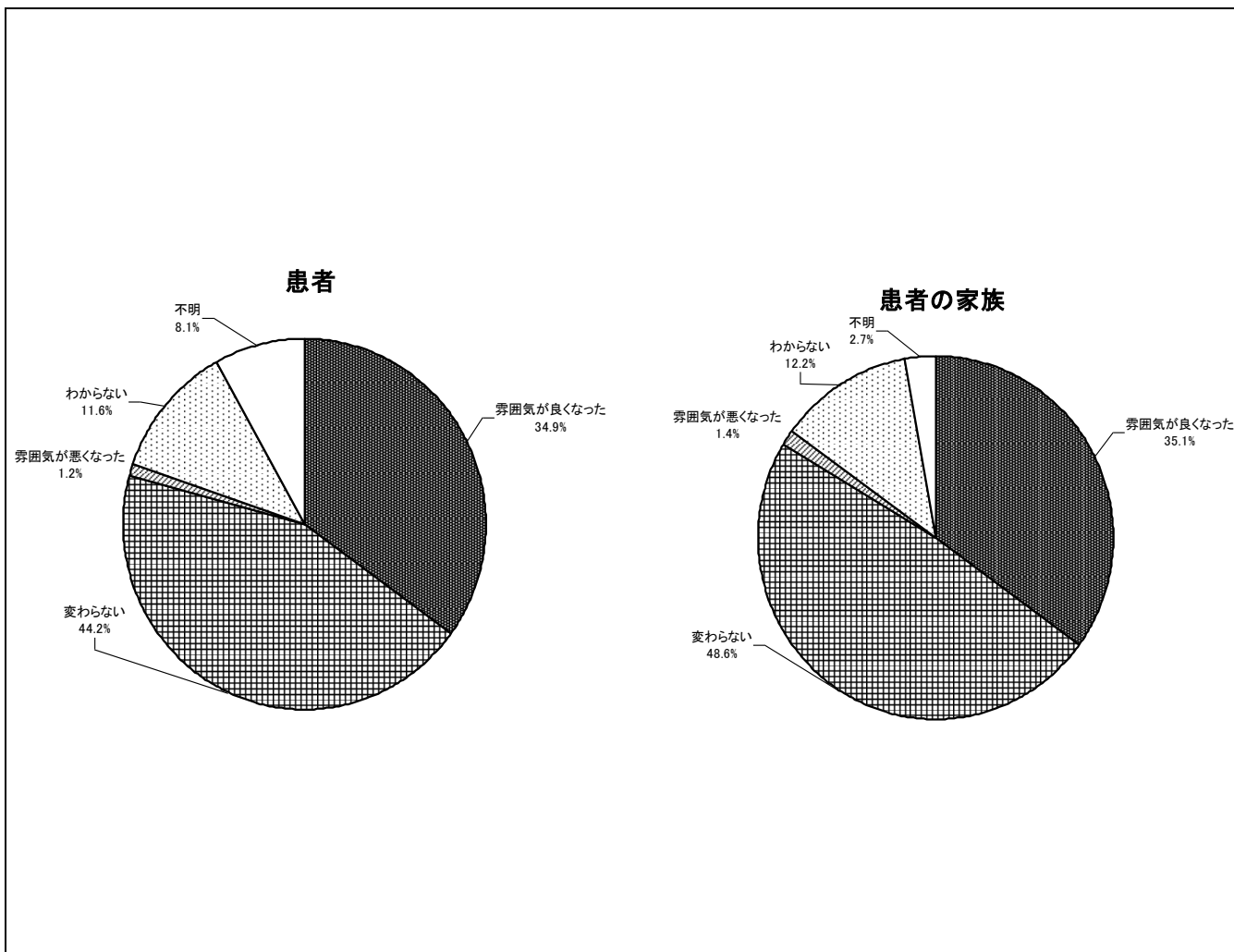
②患者の家族への質問

候補者を受入れたことによる施設の雰囲気の変化について尋ねたところ「変わらない」(48.6%)が最も多く、「雰囲気が良くなった」(35.1%)などとなっている(図4-8)。

図4-8 候補者受入による施設の雰囲気の変化

患者 n=86

患者の家族 n=74



5 インドネシア人看護師候補者の感じている課題等

(1) 候補者の感じている課題

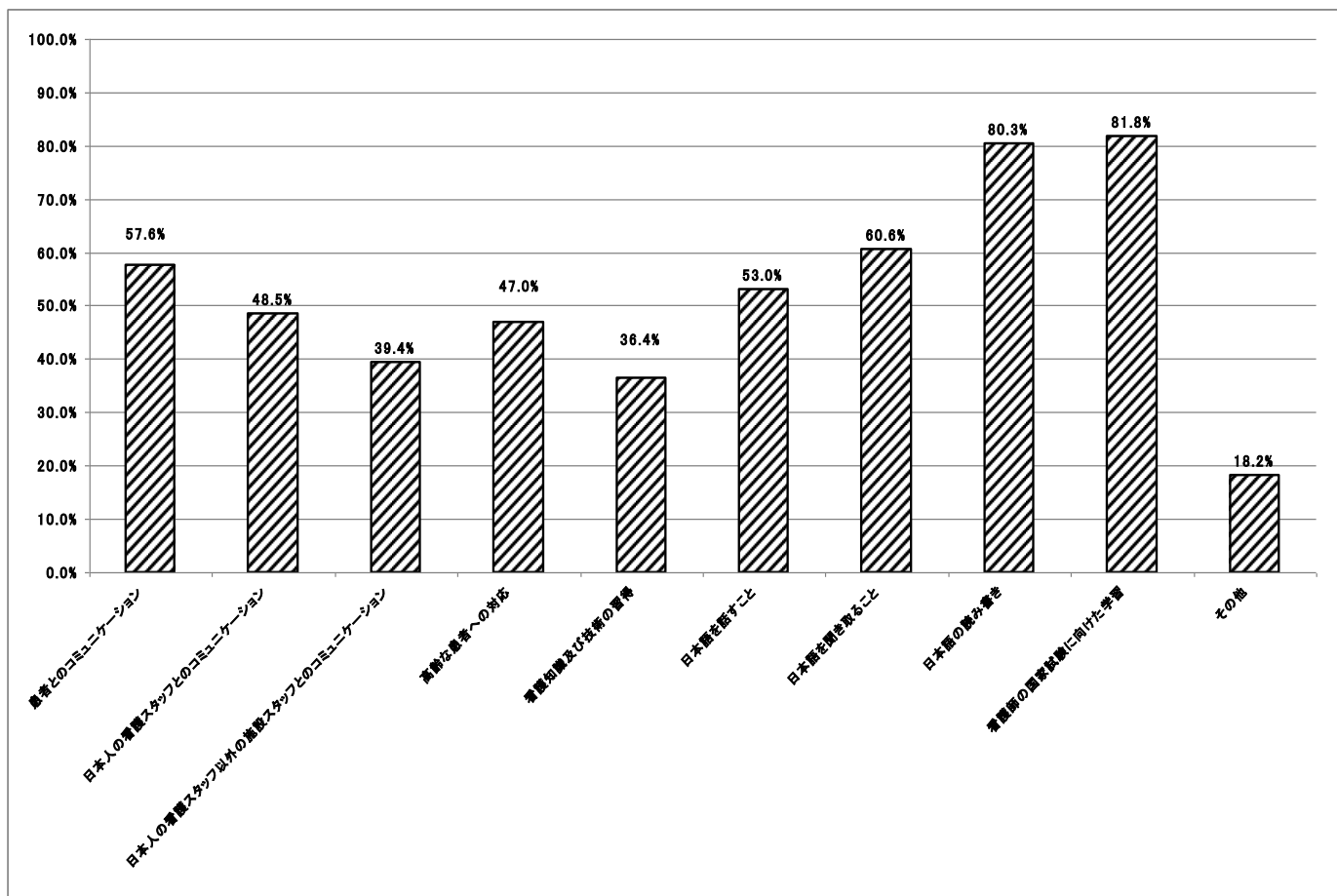
①課題

候補者への質問

候補者に対して、候補者が感じている課題を尋ねると「看護師の国家試験に向けた学習」(81.8%)が最も多く、次いで、「日本語の読み書き」(80.3%)、「日本語を聞きとること」(60.6%)、「患者とのコミュニケーション」(57.6%)、「日本語を話すこと」(53.0%)、「日本人の看護スタッフとのコミュニケーション」(48.5%)、「高齢な患者への対応」(47.0%)などとなっている(図5-1)。

図5-1 候補者の感じている課題

[複数回答可] n=66



「その他」の記載例

- ・保健医療制度のこと
- ・救急のシステム、看護記録
- ・高齢者への看護知識

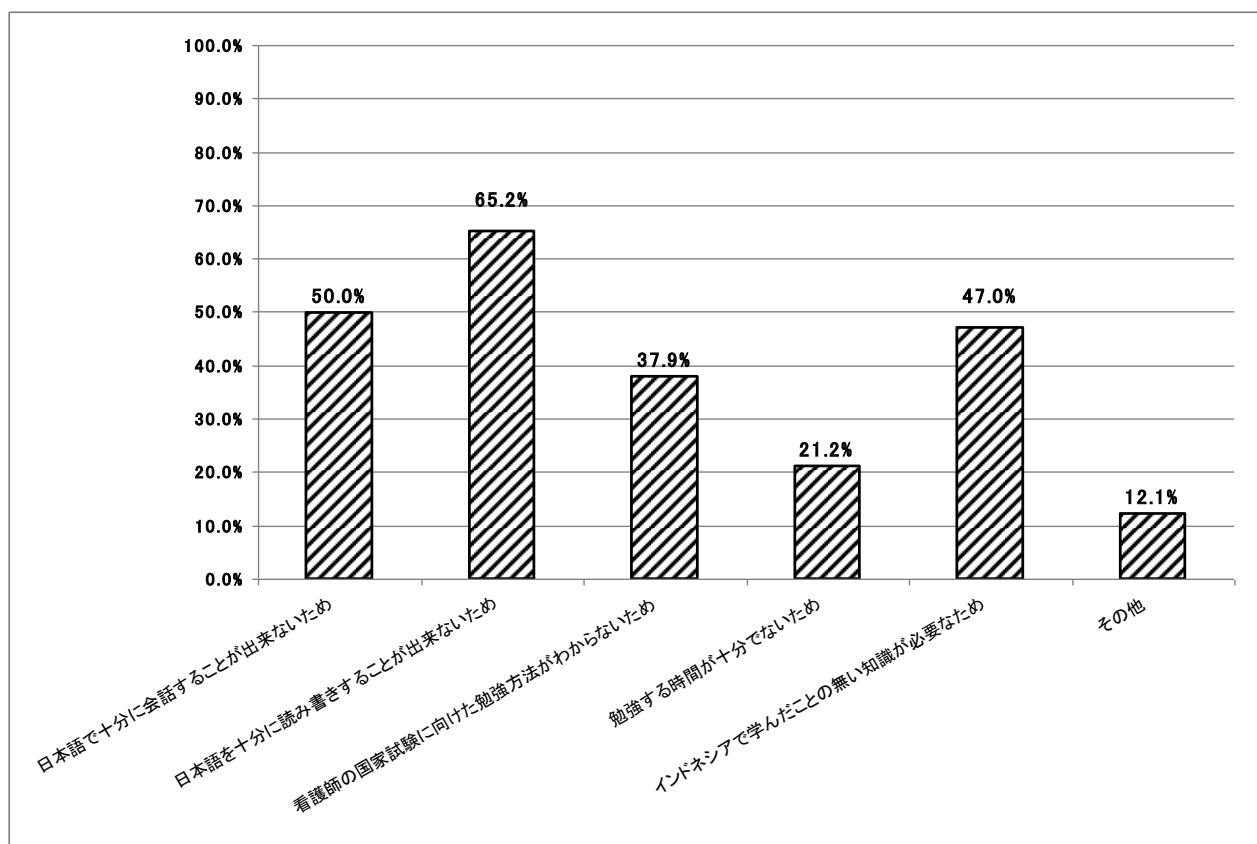
②課題と感じている理由

候補者への質問

候補者に対して、候補者が課題と感じている原因について尋ねたところ「日本語を十分に読み書きすることが出来ないため」(65.2%)が最も多く、次いで、「日本語で十分に会話することが出来ないため」(50.0%)、「インドネシアで学んだことの無い知識が必要なため」(47.0%)、「看護師の国家試験に向けた勉強方法がわからないため」(37.9%)、「勉強する時間が十分でないため」(21.2%)となっている(図5-2)。

図5-2 候補者が課題と感じている理由

[複数回答可] n=66



「その他」の記載例

- ・看護の練習をまださせてもらっていない
- ・医療制度等の違い。
- ・患者とコミュニケーションが出来ない
- ・日本語の発音が難しい、漢字の読み方。

(2) 候補者の来日理由

候補者への質問

候補者の来日理由を見ると、「日本の看護師国家資格を取得して、日本で働き続けるため」(86.4%)が最も多く、次いで、「看護知識及び技術の向上のため」(72.7%)、「施設からもらったお給料から家族に仕送りをするため」(56.1%) などとなっている(表5-3)。

表5-3 候補者の来日理由

[複数回答可] n=66

	回答数	回答率
日本の看護師国家資格を取得して、日本で働き続けるため	57	86.4%
看護知識及び技術の向上のため	48	72.7%
施設からもらったお給料から家族に仕送りをするため	37	56.1%
その他	14	21.2%

「その他」の記載例

- ・日本の文化、言葉、生活を学ぶため
- ・旅行・観光のため
- ・日本では日本語や看護知識を学び、将来役立てるため
- ・大学でもっと学ぶための学費を貯金する

(3) 仕送りの状況

候補者への質問

候補者の家族への仕送り状況について尋ねたところ、仕送りをしている候補者では、「3～4万円」(17.9%)、「5～6万円」(17.9%)が最も多く、次いで、「4～5万円」(8.9%)、「6～7万円」(8.9%)、「7万円以上」(5.4%)などとなっている(図5-4)。

図5-4 家族への仕送り状況

n=56

