

# フィリピン人看護師の英国体験と 主観的ウェルビーイング： 仕事と生活に着目して

浅井 亜紀子

桜美林大学リベラルアーツ学群

The Filipino Nurses' Subjective Well-being in the UK:  
Work and Life Experiences

ASAI Akiko

College of Arts and Sciences, J. F. Oberlin University

キーワード：国際移動、フィリピン人、看護師、英国  
主観的ウェルビーイング

## 要旨

本研究は、国際移動したフィリピン人看護師が、英国での仕事と生活において主観的ウェルビーイング (Subjective well-being, SWB) をどう感じるかを検討した。彼らが母国においてどのように英国での就労を決定するかその影響因と SWB の関係については前研究 (浅井 [2021]) にて報告した。SWB は、「客観的」な評価に対して人生に対する「主観的」な評価を表す概念で、肯定的および否定的情動と人生の満足から構成されている (Diener [1984])。SWB は質問紙項目による研究が進められているが、一時点での質問紙による評価は、コンテキストをふまえた個々人の意味づけを捉えられない。本研究では、英国で働いているフィリピン人看護師 25 名へ半構造化面接を実施し、彼らがどのように英国での仕事や生活について SWB を認識しているか聞き取った。その結果、フィリピン人看護師は、渡英後 3 カ月以内に EU 圏外の外国人看護師に課せられる看護実践能力試験 (Objective structured clinical examination、以下 OSCE と表記) に合格しなければならず、それへの不安やストレスが強かった。職場では英国英語の発音や表現、

母国と異なる看護手順に慣れるストレスがあった。しかし、母国に比べ高い給与や、ゆとりある勤務時間、医者と対等に議論できる看護職の専門性やキャリア発展可能性に満足を感じSWBを高めていた。一方、SWBを低める要因には、患者からの人種差別的態度、同僚からの曖昧な差別の扱いがあった。生活では仕事と余暇のバランスや社会福祉の充実、母国の家族を支える喜びが強かったが、同時に母国の家族から離れる寂しさ、母国の家族の医療の質の低さへの不満があった。SWBには受け入れ病院の労働環境、外国人看護師受け入れ制度の変遷の影響もみられた。考察ではSWBの概念についての理論的示唆と、日本での外国人受け入れへの示唆について述べる。

## Abstract

This paper examines how Filipino nurses in the UK experienced their subjective well-being (SWB) at work and outside work. The previous study (Asai [2021]) examined how the Filipino nurses in the Philippines evaluated their SWB and what factors influenced their decision to work in the UK. SWB is defined as people's cognitive and affective evaluations of their lives (Diener [2000]). Semi-structured interviews were conducted with 25 Filipino nurses working in the UK. The questions covered topics related to their difficulties after moving from the Philippines, their work experience as a nurse, and their life in the UK, and the factors that influenced them. Filipino nurses who passed the English proficiency test and nursing knowledge test in the Philippines, felt strong stress for preparing for the nursing skill test (objective structured clinical examination: OSCE) imposed on foreign nurses outside EU in order to work as regular nurses in the UK. There was also the stress of getting used to British English and nursing protocols in the UK hospitals. As regular nurses, they felt satisfaction with higher salaries than their home countries, better work conditions of working hours and paid leave, higher responsibility of nurses allowing discussion on treatment for patients with doctors unlike their home countries, and potential opportunities for career development. Factors that lowered SWB included racist attitudes from patients and unstated subtle discrimination among staff. Outside of work, they felt high SWB in quality life such as work and life balance and good social welfare. They felt high SWB in supporting their family in the Philippines, but they felt low SWB in isolation from the family, and the low quality in medical welfare in their home country. Their SWB was affected by their hospital working environment, the NHS policy on foreign nurses and social welfare. The concept of SWB is significant in its integrity of hedonic happiness as positive over negative feelings, and eudaimonic happiness in the form of personal growth, and personal-actualization. Theoretical implications on SWB and practical suggestions on how Japan should receive

foreigners will be discussed.

**Key words** : international migration, Filipino, nurse, the United Kingdom, subjective well-being (SWB),

## 第1章 背景

世界的な看護師・介護士不足により、看護介護人材の国際移動が活発化している中、日本がどのように外国人看護・介護士を受け入れていくかは、重要な課題である。日本政府は、2008年より二国間での経済連携協定(Economic Partnership Agreement, 以下 EPA と表記)に基づき、インドネシア、フィリピン、ベトナムから受け入れてきた。

EPAによる受け入れは、人手不足の対応ではなく、あくまでも国際協力や外国人受け入れの試行としてのスキームであった。その後、技能実習生に介護枠を設けたが、現場の深刻な人手不足により2018年には新たな資格として、介護を含む17領域の「特定技能」を創設した。日本政府「移民政策」ではないとしているが、事実上外国人単純労働者を受け入れる方針への転換である。日本では、今後どのように外国人看護介護従事者を受け入れていくべきか。本稿では、外国人の受け入れの歴史の長い英国イングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドの連合王国(以下「英国」と略記)におけるフィリピン人看護師の事例を検討する。

フィリピンは1974年以来、外貨獲得を目的とした海外雇用政策として、看護師、医者などの医療人材を積極的に海外に送り出してきた。看護師は、米国、オーストラリア、英国、中東を就労先として移動している。近年では、英国によるフィリピン人のリクルートが活発化している。

英国は、1990年代後半、看護師の高齢化と看護師の他国への流出による看護師不足が続き途上国からの看護師を多く受け入れた(織田 [2008])。しかし国際的な批判を浴び、2001年に看護助産評議会(Nursing and Midwifery Council, NMC)によるヘルスケア従事者の国際的採用活動規定を指定された(成瀬・石川 [2013])。2005年に、看護師不足がほぼ解消されたことにより、外国人看護師受け入れを抑制したが、2011年より、再び促進策をとっている。EU圏外では、アフリカやアジアから多く受け入れているが、近年ではフィリピンからの受け入れがインドを上回り、アジアで最多となっている。

フィリピン人看護師の海外就労の先行研究の多くは、歴史的な関わりの深い米国での経験に基づくものが多い(Xu [2007])。英国のフィリピン人看護師に関する先行研究は、英国での仕事の期待と動機、また仕事での経験など、マイクロな研究が中心である。Alonso-Garbayo [2009]は、フィリピン人看護師とインド人看護師の動機を比較し、インド人看護師が英国に移住するために英国に来る一方で、フィリピン人看護師は家族に送金を目的とする一時的な移民として英国に来ると見出した。Withers and Snowball [2003]は、

外国人看護師の期待と経験を研究し、英国で働くフィリピン人看護師は経済的および専門的に高い期待を持っているものの、実際の期待に答えられていないことを見出した。さらに、いくつかの研究 (Daniel ほか [2001] ; Gonagle ほか [2004] ; および Xu [2007]) は、英国英語がフィリピン英語とは異なり、一部の専門用語も異なるため、コミュニケーションの困難があることを指摘した。フィリピン人看護師はまた、看護実践 (Xu [2007])、役割と自律性 (Daniel ほか [2001] ; Gonagle ほか [2004])、および看護師の専門性 (Daniel ほか [2001])、文化の違い (Xu [2007])、疎外と差別 (Xu [2007] ; Alexis ほか [2006])、を経験したことがわかった。Connor [2016] による研究は横断的インタビューを使用して、フィリピン人看護師のストレスと対処戦略に焦点を当てている。

しかし、先行研究の問題においてフィリピン人が英国でどのように SWB を感じているかを、仕事だけでなく仕事外も含め包括的に検討した研究はほとんどない。移民受け入れにおいて、彼らの外国での生活全体を含めた SWB は、その国での定住を決定する上で重要である (浅井ほか [2020])。

SWB は、経済や健康などの客観的幸福度に対し、「人生に対する情動的・認知的また主観的な評価である」と定義される (Diener [1984])。SWB は、①肯定的情動、②否定的情動の不在、③人生の満足感の3要素からなる (Diener [2000])。異文化接触研究においては、母国からホスト国への移動に伴うストレスなどの否定的情動の要因を探り、それらにどう対処し適応したかの枠組みから研究されることが多かった (Berry [1992])。しかし滞在の長期化に従い、新しい環境で得られる喜びや満足など肯定的情動も含めた検討が求められている (浅井・箕浦 [2020] ; Psosino [2007] [2010])。

国際移動の研究における SWB の視点から研究されたもののほとんどが定量的研究であるが、移動先での SWB を決める要因は、移動の動機や受け入れ先の環境、個々人の特性など複雑であるため、定量的な研究には限界がある (浅井ほか [2020] ; Fozdar ほか [2008])。そこで、本研究では、フィリピン人看護師の英国での経験を、SWB という観点から、仕事や生活を含めて包括的に検討し、彼らが定住についてどのように考えているのかを検討する。さらに、SWB 概念についての有効性について検討する。なお、彼らがどのように看護師になり英国での就労を決定するかについては前研究 (浅井 [2021]) にて報告している。

## 第2章 研究方法

### 1. 研究対象

フィリピン人看護師には、2018年11月から2019年7月にかけて英国で半構造化面接を行った。調査協力者は25人で (表1参照)、NHSのロンドン首都圏に勤務する看護師19人、イングランドの地方都市5人、北アイルランドの都市1人である。なお研究協力者名はすべて仮称である。

表1 フィリピン人看護師のプロフィール

ID	仮称	性別	生まれ年	渡英年	面接時 年齢 (才)	滞英年数	病院	病院での 地位	英国での家族	教育
101	カルロ	男	1990	2017	28	1	地方都市		独身	修士
102	エレナ	女	1989	2018	29	0.8	地方都市		独身	学士
103	ネリア	女	1987	2018	31	0.8	地方都市		独身	修士
104	モニカ	女	1986	2017	32	0.8	地方都市		独身	学士
105	ジェーン	女	1991	2016	27	2	ロンドン		独身・恋人同居	学士
106	イザベル	女	1971	2001	47	15	地方都市		独身・友人と同居	学士
107	エンジェル	女	1991	2018	27	0.8	北アイルランド		独身	学士
108	ラモス	男	1968	1999	50	29	ロンドン	看護師長	既婚・子有	学士
109	アシュレイ	女	1950	1973	68	45	ロンドン		既婚・子有	学士
110	フロリバス	女	1994	2017	24	1	ロンドン		独身・恋人有	学士
111	アン	女	1972	2000	46	20	ロンドン		離婚・子有	学士
112	ベニルダ	女	1971	2001	47	17	ロンドン	病棟マネジャー	既婚・子有	学士
113	マイカ	女	1976	2014	42	4	ロンドン	ジュニアナース	独身	学士
114	アミ	女	1987	2018	31	1	ロンドン		独身	学士
115	ロザミ	女	1992	2018	26	0.8	ロンドン		独身	学士
116	アンジェラ	女	1975	1999	44	20	ロンドン	エリアマネジャー	独身・恋人有	学士
117	プリンセス	女	1985	2017	34	2	ロンドン		独身	修士
118	サマンサ	女	1987	2018	31	1	ロンドン		独身	学士
119	ロザリンド	女	1987	2017	31	2	ロンドン		独身	学士
120	ミゲル	女	1977	2002	41	17	ロンドン	病棟マネジャー	既婚・子有	学士
121	ジョン	男	1991	2016	27	2	ロンドン	リサーチナース	独身	学士
122	ジョシュア	男	1985	2018	33	0.8	ロンドン		独身	学士
123	エイドリアン	男	1989	2018	30	1	ロンドン		独身	学士
124	ジェローム	男	1982	2018	37	1	ロンドン		独身	修士
125	アレン	男	1985	2018	34	1	ロンドン		独身	学士

フィリピン人看護師の25人のうち、男性は7人、女性が18人で、インタビュー時の平均年齢は24歳から68歳まで、平均は35.9歳である。インタビュー時20代が7人、30代が10人、40代が6人、50代が1人、60代は1人である。渡英時期は、1990年以前が1人、1990年後半から2005年が6人、2011年以降が18人である。英国滞在年数は、10か月～45年にわたるが、平均は5.8年である。教育歴は学士号取得が21人、修士号取得が4人である。宗教は全員がカトリックであった。

## 2. 研究方法

調査にあたり著者が勤務する桜美林大学の倫理委員会の認可を得た(2018年8月)。英国では保健研究機構の倫理審査を受けるため総合研究申請システム(Integrated Research Application System)でオンライン申請し、認可を得た(IRAS reference, 260641, 2019年4月)。

インタビューは半構造化面接を行い<sup>1</sup>、質問項目は、渡英前のフィリピンでの仕事や生活の経験、海外就労経験、英国の選択理由や試験、渡英後のOSCEの経験、仕事の苦勞、職場の人間関係、仕事外の生活、フィリピンの家族や英国での家族の様子、将来の希望を尋ねた。

分析は、修正版グラウンデッドセオリーを用いた。インタビューの録音をもとに書き起こし、言葉をまとまりごとに区切り、その内容を表す短い言葉（ラベル）を付けた。さらに関連するラベルをまとめ、抽象度の高いカテゴリーを作った。それらのカテゴリー間の関係を調べ、SWBに影響する要因について分析した。

### 第3章 結果：フィリピン人看護師の英国における SWB

協力者のうちの16名に、英国での仕事でのSWBと、仕事外でのSWBを最高100%として、自己評価してもらい、その理由を簡潔にまとめたのが表2である。フィリピンでの仕事でのSWBも付記した（詳細は、浅井 [2021] を参照）。フィリピンの仕事のSWBの平均は67.2%であるが、英国での仕事のSWBの平均は88.4%、生活のSWBは86.6%と評価していた。フィリピンでの仕事でのSWBよりも、英国でのSWBの方が高い。英国での生活のSWBは仕事と同じくらい高かった。しかし、この数値はあくまでも主観的なもので、より重要なのは彼らの意味付けであり、以下にその分析結果を示す。

表2 フィリピン人看護師渡英前と渡英後のSWB

ID	仮称	SWB(比・仕事)	SWB(英・仕事)	理由	SWB(英・生活)	理由
110	フロリベス	85	90	雇用条件、給与、看護師の責務限度。将来展望	85	英国の家。W&Lバランスがある。
111	アン	80	80	病棟はストレスなのでジュニアでいる。自由がほしい。	80	母を英国に連れていきたい。
112	ベニルダ	70	100	適応できた。機会が豊富。後輩雇用の母国出張に行けた。	100	3人子どものいる家族。
113	マイカ	90	95	雇用条件、給与がよい。	95	休日の多さ。欧州のトラベルの自由。両親フィリピンで幸せ。
114	アミ	50	90	給与よい。10%は微妙な差。	90	W&Lバランス。10%は母国家族がいないこと。
115	ロザミ	90	95	十分幸せだが5%は将来新しいことを学ぶ余地。	98	税金、生活費が高い。病気の両親の医療費を送金できる。
116	アンジェラ	70	100	給与よい。自分の専門性確立。	100	母国の家族がいない。
117	プリンセス	60	90	幸せだがもっと改善の余地があるから。	90	10%は税金の高さ。
118	サマンサ	85	90	雇用環境がよい。	90	W&Lバランス。家族を助けられる。ここはホームではない。
119	ロザリンド	50	95	100%満足だが、改善する余地があるから	95	税金が高いことが—5%。
120	ミゲル	80	90	人を助ける仕事、人として成長、自立可能な経済	95	家族が遠い所にあるのが—5%。
121	ジョン	35	90	リサーチチャンス面白い。10%成長の余地。	95	快適。送金できる。英国が好き。明るい将来。
122	ジョシュア	30	80	職場環境、よい給与。キャリアの成長。	80	将来は米国行きたい。天気がよくない。
123	エイドリアン	80	90	英国が好き。	90	W&Lバランス。独立満足。10%はよりよくなる余地。
124	ジェローム	40	90	母国の19倍のサラリー、生活の質。10%は渡米の夢。	85	旅。医療と教育が無料。しかし母国家族の福祉はよくない。
125	アレン	80	50	新人として学ぶことがある。ミスの心配。責任範囲広い。	50	文化に適応していない。天気、物価高。家族がいない。
	平均	67	88.4		89	

#### 1. 仕事における SWB

英国で看護師の階級は図1に示される。外国人看護師が英国の正看護師になるためには、研修・見習いの実習を経てOSCEに合格しなければならない。合格すると、新人の正看護師スタッフとして各病棟に勤め始める。しだいに、後輩の面倒をみるジュニアナース、シニアナースとなる。その後、管理職として病棟マネジャー（ward manager）、複数の病棟を管理するエリアマネジャー（matron）、そして病院全体の看護師を管理する看護師長（head nurse）となる。

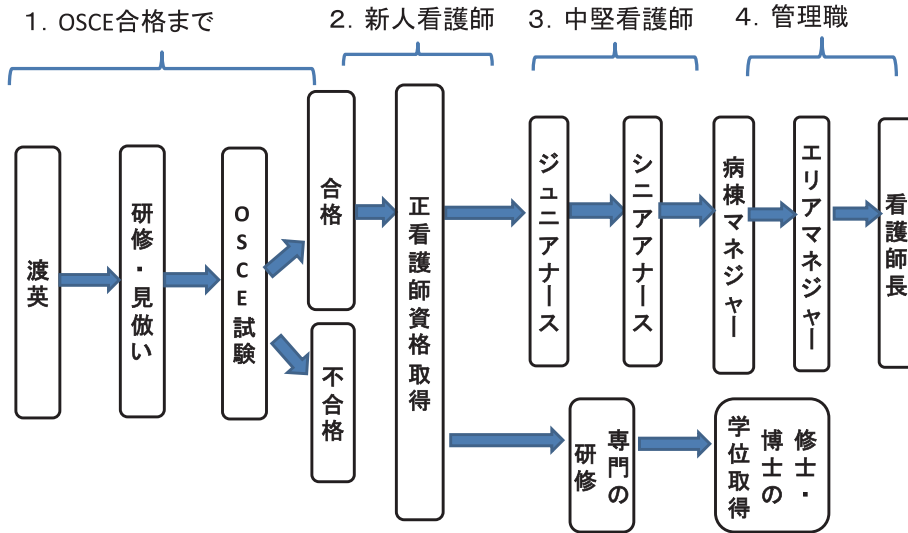


図1 英国での看護師の階級 (ロンドンのA病院の例)

フィリピン人看護師の仕事でのSWBは、身分や滞在年数によって変化するため、(1) 渡英後から正看護師になるまでの経験、(2) 新人看護師の経験 (1年目)、(3) 中堅・管理職の看護師の経験 (2年目以降)、に分けて記述する。

(1) 渡英後から正看護師になるまでの経験

英国で看護師になるためには、国民保健サービス (National Health Service, NHS) に登録されなければならない。1990年代後期より、英国は看護師不足からEU圏のみならず圏外からも外国人看護師を多く受け入れた。EU圏内では看護師資格の相互認証制度により、どこの国で看護師資格を取得しても他国で働ける。しかしEU圏以外では試験が課せられる。フィリピン人看護師が英国で働く場合、英語能力試験IELTSの基準をクリアし、コンピュータでの看護試験 (Computer-based test, CBT) に合格しなければならない。合格者は、仲介業者を通して、看護師募集をしている英国の病院の担当者が面接試験を現地で実施し、合格すると看護助手として渡英できる。英国での外国人看護師の受け入れ体制は変化があり、2012年以前に渡英した場合 (本研究では6人) は、現地の病院での上司 (メンター) のもとで研修を6か月間受け、メンターに看護技術など必要項目を評価され、合格者は正看護師として認められた。2012年以降は、現地でOSCEの研修を受け、渡英後3か月以内に合格した者は、正看護師としてNHSからPINナンバーとよばれる登録番号が与えられる。しかし、不合格者は帰国させられる。OSCE導入前に渡英したベルニダは「自分たちはもっとのんびりしていた。IELTSもなかった」という。しかし、入国した外国人看護師の看護技術の不足や病院による研修の質が問題となり、英国内の看護技術の能力を評価するOSCEが導入された。

OSCEは、設定された医療場面において適切な対処や言葉かけをする手順を理解し実践できるかの能力を試されるシミュレーションの試験である。受験者は、複数の審査官の前で、与えられた設定において、患者に言葉かけを行い必要な処置をする。その様子が録画され、審査官によって、その適切さが評価される。

OSCEの試験は、3カ月滞在で2回か3回受験できる。OSCEの導入以降に渡英したフィリピン人看護師の語りからは、OSCEの試験についてのストレスが多く語られており、渡英後のSWBを低める要因になっていた。2014年に渡英したマイカは「前の病院では、フィリピン人ではないが外国人看護師が合格できず、母国に帰らなければならなかった」という。2018年に渡英したアミは「OSCEの研修の間は、感情的になり、感傷的になり、泣くこともあった」。ジョシュアも「非常に神経質になった」という。フィリピン人看護師は家族からの期待を受けて渡英する。「両親や親せきも合格することが夢なのに、もし最後の最後の試験を落ちたら、すごく失望してしまう」(ロザミ)。

とくにベテラン看護師であるほど、OSCE受験は恐怖を感じる。看護学の修士を持ち、フィリピンの大学で非常勤講師として看護学を教えていたジェロームは、OSCEの1回目は不合格、2回目で合格した。「OSCEのストレスは、片足は英国、片足はマニラに置いていて、いつマニラに帰されるかわからない恐怖。36年間で初めて涙した経験。同期10人のうち、5人は1回目で合格、残り5人は不合格で再度研修を受けた。非常に恥ずかしい。恥だけでなく恐怖さえも感じた。」

渡英後、看護師として登録されるまでは、看護助手としてOSCEの準備、また、病院でも現場をアシストするが、看護助手としての扱いについて、職位降下の不満を述べたものは2人のみで、後は「事前に斡旋業者から説明があったから不満はない」、「新しい環境で仕事を覚える必要があるため当然である」という答えが多かった。

## (2) 新人看護師の経験

新人看護師として現場に入ると、①母国と英国との看護実践の違いや、②英国で使われる英語とフィリピン英語の違いやコミュニケーションの違いを認識し、新たなに学び直すストレスを感じる。

① 看護実践の違い: 病気や症状にどのような医療対処を行うかの手順(プロトコル)は、フィリピンでは米国のやり方を基本にしている。したがって、英国で標準化されている手順とは異なることも多く、新たに覚え直す必要がある。OSCEは基本的にこの手順の理解とシミュレーション場面での実践力をみる試験であるが、医療現場では、患者に対して適切に対応していかなければならない。フィリピン人看護師は、英国の手順は非常に詳細で、整理され制度化されていると認識している。例えば、喘息の患者の場合は、この手順というように、全て詳細な手続きが決まっている。フィリピンは、医者によるし、病院の施設によって違う。ロザミは、「患者の呼吸が問題のときには、英国では苦痛を治めることに注力するが、フィリピンでは、呼吸そのものに気をつける。こちらでは、吸入器 (inhaler)



を使うが、フィリピンではネブライザーを使う」。フィリピンで習得した手順から英国の手順に切り替えていくのはストレスが伴う。また、看護記録のしかたの違いも多く語られた。フィリピンでは手書きであったが、英国ではPCに入力が求められ、これを覚えるのはストレスであるという。もし問題やミスがあると、インシデントレポートを書かなければならず、非難されることもある。大きな過失は査証され、最終的にPINが剥奪されることになる。このため、新人看護師のストレスは、SWBを低めている。

② 英語とコミュニケーションの違い:フィリピン英語は、アメリカ英語の影響があり、英国英語とは発音、アクセント、単語やフレーズの使い方も異なる。英国に来て1年たったばかりのロザミは、英国人の口や唇の動きを見て、何を話そうとしているかを理解しようとした。しかし、わからない時には、「ただ笑って聞いている。もう一度言ってくださいと尋ねるのは難しい。とくに患者には言えない。患者も私の英語を聴くのに苦労する」という。「電話に出られず逃げた」「ある患者は、あなたはどこから来たの、と尋ねる」(エンジェル)、『あなたはインド人?英語を話して下さい』と言われた」(フロリベス)など体験が語られた。

英国とフィリピンの英語の違いについて、プリンセスは、次のように語った。

「英国人の高齢者の患者に薬を飲ませる時に、『お水いりますか(“Do you want water?”)』と尋ねても、わかってもらえなかった。フィリピン人はウォーター (water) の“t”を強く発音しないが、英国では“t”を発音する。『あなたはどこから来たの?』と尋ねられ気持ちがふさいだ。電話をしていても何を話しているかわからない」。また『Did you check your roster?』と同僚に言われて、何を言われているのかわからなかった。“roster”はワークシフト (work shift) のことをいうことがわかった。フィリピンでは、お茶のことを、“a cup of tea”というが、こちらでは“cupatea”と発音する。『落ち着いてください。お茶(“cupatea”)をお持ちしましょう』と言うとわかってもらえて、落ち着いてくれる」。

同じ英国でも、スコットランドやアイルランドのアクセントは聞き取るのが難しく、慣れるのに時間がかかる。

また、語彙や英語の表現が異なるだけでなく、コミュニケーション・スタイルも違いがある。「英国の方が、より直接的で明確にいうが、フィリピン人は、批判的な意見を言ったり反対したりするときに気後れしてしまう」(カルロ)。「フィリピン人は保守的だが、UKはオープンな国だ」(フロリベス)。このような、英国のオープンで直接的なコミュニケーションのやり方に慣れるまではストレスが伴う。

このようにフィリピン人の新人看護師は、英国での看護実践の違いや英国英語、コミュニケーションに慣れるのにストレスを感じる。これは、専門職としての自身を再構築するプロセスでもある。ジェロームは新人としての経験を次のように述べている。「自身を作

り直さなければならない。母国のままの自分ではできない。ここで再度適応し自分自身をすっかり創り直さなければならない (reinvent myself from the ground up)」。このような自己の再構築にはストレスが伴い、一時的に SWB を低める。しかしそれを成し遂げることで、しだいに回復する。

### (3) 中堅・管理職の経験

英国の医療現場で2年以上働いているフィリピン人看護師から語られる主な経験には以下があった。①看護師の責務や地位の高さ、②給与の高さ、③多文化環境、④看護師としてのキャリアの発展性、があげられ、いずれも SWB を高めていた。しかし、⑤患者・同僚からの差別・いじめは、SWB を下げていた。

① 看護師の責務や地位の高さ：看護の責務は、専門職として確立しており、医者との関係においても平等であると認識されている。ジョンは「看護師が自立しており、ほかとは異なる専門職として確立している。フィリピンでは、医者が言うことに依存している。英国では、医者が自分で決断をしたように、看護師も自ら考えてアドバイスや情報を提供しなければならない。ここでは、医者と看護師は互いにそれぞれの職業として尊敬しあっており、議論ができる」という。「フィリピンでは医者の権威が看護師より強いが、ここでは同等である。チームでケアをしている。フィリピンでは医者が薬を処方するが、ここでは2人の看護師が同意すれば薬を処方することができる」(モニカ)。「ここではみな平等な立場だ。看護師は医者と同等に話すことができる。看護師の立場から患者をみた看護師の意見をいうことができる。平等で、民主的で、より主張し、より積極的になることが求められる」(ジェローム)。

また患者との関係においても、専門職としてより深く関わる必要が出てくる。フロリベスは看護師一人あたりが担当する患者数はフィリピンに比べ英国は少ないという。「英国では1人あたり、6～7人の患者だが、フィリピンでは、10～15人。しかし、患者1人の要求が非常に多く、配慮が必要」。担当する患者数が少ない英国では、一人あたりの患者と長く向き合い、より配慮が必要なため、責務も増す。

② 給与の高さ：ほぼ全員のフィリピン人看護師が良い給与に SWB を高めていた。経済的理由は、フィリピンを出る最も大きな理由であった(浅井 [2021])。英国での給与はフィリピンの給与が月額£100～150であったが、10～20倍である。貯金ができ、親や家族に送金もできる、経済的自立の喜びにつながる。

「仕事の SWB は、90%である。給与が非常に高い」(ジェローム)、「住宅の賃金を支払っても自分の親にお金を送ることができる」(ジョン)。「OSCE の費用も、サラリーから引かれる。それでもフィリピンでの賃金より良い。貯金もできるし、親に送れるし、お金をためて余暇に使える」(アミ)。

給与については、外国との比較も語られた。「米国は給与の面では英国よりも良い。中東ではそこまでよくない。オーストラリアは、フィリピンよりも高いが英国よりも低い。

しかしオーストラリアでのいいところは、生活費は低いことだ」。米国の給与は高いが、英国のようなゆとりのあるワーク・アンド・ライフ・バランスが得られないという認識がある。賃金だけではなく、生活の質についての満足につながる（次項「生活におけるSWB」参照）。

③ 多文化環境：仕事には、さまざまな国籍の看護師がおり、多文化の環境にSWBを高める者もいる。とくにロンドンでは、EU圏、アフリカ系やアジア系が多い。「ここは多文化の環境がある。イタリア人、ポーランド人、スコットランド人、そしてもちろんフィリピン人の同僚がいることに誇りを持っている。どこの国の人も、お互いが理解できるようにコミュニケーションをとることがとても大事」（プリンセス）。

④ 看護師としてのキャリアの発展性：管理職のポジションに就いている協力者は3人（ラモス、アンジェラ、ミゲル）で、いずれもロンドンの同一病院に勤務していた。ラモスは看護師長、女性看護師アンジェラはエリア看護師長、ミゲルは病棟看護師長である。

男性看護師ラモスは、英国がフィリピン人看護師を受け入れ始めた初期（1999年）に渡英し、初のフィリピン人看護師として活躍していた。彼は、フィリピン人ナースの共感力と暖かいケアの能力、技術的なスキルの高さ、コミュニケーション能力の高さを評価し、フィリピン人のリクルートや研修を見守る。

女性看護師アンジェラは、病院にいる4人のエリアマネジャー（matron）のうち1人で、唯一のフィリピン人である。病院での昇格は希望者との競争である。空いているポジションがアナウンスされ、ポジションには自身でスキル、知識、資格について評価し、申請しなければならない。フィリピンでは、長く働くことと地位が与えられるが、英国では知識と経験がものいう。初めて病棟師長のポジションに申請した時には、昇進できず、人種の差別があるかと思っただが、翌年病棟師長に昇進できたので、昇進の機会は公平であると感じた。10の病棟のうち4人がフィリピン人、3人が英国人であることから、勤務先の病院での昇進は公平であると考えている。

病棟看護師長ミゲルは2002年に英国に渡り、緊急医療ユニットのスタッフとして勤め始め、順調に病棟看護師に昇格し、現在は、外国人看護師のためのプログラムリーダーとして働いている。彼女の仕事のSWBは80%というが、専門職として他者を助けることができること、人として成長でき、自分が経済的に独立して暮らせることにSWBの高さを感じている。将来は、看護師長になり、病院を運営していきたいという野望がある。

このように、彼らの職場は、英国人のみならず、EU圏、アフリカ、フィリピンからの外国人看護師に対しても、昇進の機会が公平に与えられている。

看護師は、上記のようなキャリアラダーを登るだけでなく、看護師としての専門性を能力に応じて身に着けることができる。看護師の能力や関心に応じ、上司との相談で受講が認められれば、研修は無料で受講できる。フィリピンでは、仕事に期待されるスキルは、自費で研修を受けて、身に着けなければならない。

「フィリピンは、たとえ新人であっても、研修もすでに受けているので、プロとして働

くことが期待される。しかし、英国では、新人は過度に期待されず、スキルに応じて新し研修が提供される。自分は英国で、静脈内挿管 (Intravenous cannula) の資格を無料でとった。フィリピンでは、看護師資格取得後、就職するまでに、自費で基礎ライフコース (Basic life course) と静脈内挿管の2つの研修を受け資格をとらなければならなかった。仕事を始めるときに、「すごく多くのことを期待される」(ロザミ)。母国と比べ、個人の能力に応じた責務が与えられること、看護の専門の研修が無料であることに満足を感じている。

高齢者の介護から、移植の専門を新たに学ぶことにしたイザベルは次のように語る。

「高齢者ケアから移植や外科病棟に移るのに、数か月かかるだろう。たくさんの手順を学ばなければならない。しかし、移植の技術を学ぶことで、よりスキルも増えるし自信にもなる。医療の専門性の意味で充実感を得る。だから私は幸せだ」。

また、研究を専門にするリサーチ・ナースの職も開かれている。リサーチ・ナースの職務は病院によって異なるが、患者のリクルート、研究費の話合いや交渉、患者とのインフォームド・コンセント、検査予約、データ管理といった研究に関する事務や、検査や採血など看護スキルを活かした業務を行う。研究者がより高度な研究業務にあたるように、サポートを行う。ジョンは、よりよい勤務条件のロンドンの病院に移り1年たったところであるが、リサーチ・ナースになる決心をした。「(リサーチ・ナースの) 労働時間は短く賃金も高い。患者への採血をしてデータを取り、身長、体重、バイタルサインの記録をとるので、患者への看護業務も行う。リサーチ・ナースの仕事はとても面白い。関心テーマは性的健康 (sexual health) である。フィリピンでは、HIV へのスティグマが強く、この分野で何かやってみたいと思っている」。ジョンは仕事の満足度は90%だというのが、10%は、自分の成長の余地として残している。病院が認めれば修士号の奨学金を得て、学びながら働くことを考えている。

女性看護師ジェーンは、現在勤務している病院から、リサーチ・ナースの機会がある別の病院への転職を考えていた。「私は、挑戦するのが好きだし、知的な刺激がほしい。患者の世話をしているよりも面白い。病院のリサーチ・ナースのポジションに応募したけれどもうまくいかなかったので、他のリサーチ・ナースのポジションに応募する」。英国では、看護師が自分の専門の関心や勤務条件を求めて転職する自由がある。

近年では、エイジェンシー・ナースの制度が導入された。緊急な看護師不足な事態に、病院がエイジェンシーに登録しているナースを、高額な時給で、日単位で依頼するしくみである。看護師は、自分が勤務する病院以外に、エイジェンシーに登録しておくことで、別の病院の非常勤として働くことができる。高い時給で働くため看護師としての専門性を求められる緊張もあるが、別の病院の環境を知ること、よりよい条件を求めての転職が可能で、働く自由度が高い。病院は、緊急時の看護師不足を補うことができ、看護師確保のために勤務環境を見直す機会にもなる。

⑤ 患者・同僚からの差別やいじめ：フィリピン人看護師に対して英国では一般に「勤勉」「従順」といった表象があり、同僚がフィリピン人に仕事を押し付けることが少なくない。「来英したばかりのフィリピン人へのいじめが多い。フィリピン人は、ノーといえなくて仕事を引き受けるタイプの人とみられて、その他の人からいろいろ頼まれる。フィリピン人は、『はい、はい』としか言えず、たくさんの仕事をしなければならず疲れてしまう」(フロリベス)。「フィリピン人は、勤勉に働くことに誇りを感じる。他の人に何かをやって下さいと言われると自分はやる。他の国の人は『はい、はい』と言っても、必ずしもやらない。うまく逃げる人もいる。室内を動き回って結局やらない。しかし、フィリピン人看護師は、『はい』と言ったらきちんと働く。若いフィリピン人看護師は命令に服従するが、心では怒っている」(ジェーン)。フィリピン人看護師の勤勉さや真面目さを、同僚の看護師にうまく利用されてしまう。少々理不尽な依頼も引き受けてしまうものの、心の中では怒りなど否定的情動を感じている。

また、患者から差別的な言葉や態度を受けることがある。「フィリピン人に対してあからさまに差別をするわけではないが、純粋なブリティッシュの人々への、言葉には出さないひいき的な扱い (unspoken preferences treatment to pure British people) がある。私は、それは変わらないと思う。英国生まれが、一番良いと思われている」(フロリベス)。

エリアマネージャーのミゲルは、ある高齢者の患者の差別的な言葉に対する、専門家としての対処について語った。「ある老人の患者が、粗相をしてしまった。洗わなければならなかったけれども、彼女は、アフリカ系の看護師が触るのを嫌がり『私を猿の手で触らないで。国に帰りなさい。あなたは、英国でお金を食べているだけでしょ』と言った。彼女は、責任者の看護師と話したいと言った。責任者の看護師もアフリカ系だった。彼女は、シニアマネージャーと話したいと言った。シニアマネージャーは、インド人だった。『この国はどうなっているの。私の人たちはどこ?』しかし、私は、それを差別とは言いませぬ。教育されていない人々として見ています。彼らの問題です。看護師は自分の仕事をひたすらします。これが、私の人生の見方です」。患者は人種に対する教育が足りないだけだから、看護師はそのような人種差別の犠牲になるのではなく、プロとしての仕事をこなすことに注力をするべきとみている。人種差別やいじめによってSWBを下げない対処法を身に着けているといえる。

## 2. 生活における SWB

上記が仕事における SWB であるが、生活における SWB には、(1) 親からの自立、(2) 生活の質 (仕事と余暇のバランス、旅の楽しさ、医療・福祉・教育の充実)、(3) アイデンティティの維持・継承、(4) 母国の家族に対する思い (家族の経済を支える幸福、家族から離れる寂しさ、母国の医療の質への不満)、が関係していた。

(1) 親からの自立：フィリピン人看護師は、母国においては看護師の給与が低いため、親と一緒に住んでいた。将来も自立の見通しがたたないため、それが海外に出る大きな理

由となっていた(浅井 [2021])。英国では母国の10～20倍の給与がもらえ、経済的に自立できる。カルロは「自立できることに達成感を感じる」と表現した。また、フロリベスは「独立した生活を送ることは、リスクも伴い難しい。私はあえて家族から離れる道を選び、自己管理をすることで、自分の限界とは何かを探し出し、人を信頼することを覚えた」と自立の苦勞を乗り越えた自身の成長を感じていた。

(2) 生活の質：生活の質に関する満足が多く語られたが、＜仕事と余暇のバランス＞が最も多く語られた。フィリピンでは、職場の看護師が不足しており、勤務時間オーバーと過重な労働を強いられる者が多かった。英国では、1日12時間、1週間37.5時間勤務なので、週に3日か4日だけでよく、休みに旅行ができる。1時間か2時間でパリ、チェコ、プラハ、バルセロナに行ける。米国シカゴにも行った(マイカ)。生活の時間的なゆとりや旅の楽しさが生活でのSWBを高めている。

さらに、英国では税金が高いものの社会福祉制度も充実しており、医療や教育が無料という点も、フィリピン人の安心や満足につながる。フィリピン人電気技師と結婚し3人の子育てをしているベルニダは、産後6か月の有給出産休暇が2か月は全額、2か月は半額、残り2か月は手当があり、仕事も生活も100%の満足だと語った。

(3) アイデンティティの維持・継承：英国で結婚生活を始め子育ての経験がある者は5人いた。英国生まれの子どもたちのフィリピン人としてのアイデンティティの継承の困難さが問題となっている。3人の子どもを育てているベルニダは、長女はタガログ語を理解できるが、2人の弟たちは理解できない。次男はお米(rice)も嫌いだという。夫婦間ではタガログ語を話していたが、子どもには学校で英語が話せないと困ると思い、家庭で英語を話させていたのが失敗だったと後悔していた。日曜日にはカトリック教会に行く家族も多かった。同国人のコミュニティとして、カトリック教会は、家族同士のつきあいの中で、タガログ語や、家族を大事にする価値観を伝え、フィリピン人としてのアイデンティティを維持する上で重要な拠点になっている。しかし、母親の仕事や、子どもの学校生活が優先される状況において、言語や文化の継承には相当の努力が必要で難しい。

(4) 母国の家族への思い：フィリピン人看護師にとって、最もSWBを高めているのは、家族を経済的に支えている満足である。両親が、フィリピンで自分が大学に行くときに授業料をローンで払ってくれたというジョンは、すでに引退して年金生活である両親のために仕送りをしている。「自分が海外に来たのは送金が理由だから、親に仕送りができることが一番幸せだ」。フィリピンに一時帰国して英国のみやげを持っていたり、親やきょうだいに英国旅行をプレゼントしたり、英国留学や職探しの援助もする。

しかしながら、両親や家族と離れていることに寂しさも感じる。ジェロームは、「英国では、NHSの医療サービスが無料、教育も無償で、旅行もでき自分の世界を広げられる。メリットが多いが、英国の生活の欠点は、両親や家族と離れていることである。フィリピン人にとって家族は生活の一番大事なところだ。パリにきたら嬉しいが、母親と一緒にいれればと思う。親や家族とここにいられば100%だが」という。イザベルは、8人きょう

だいの4番目で、父親が亡くなってから、下のきょうだいの学費や生活を支えるために英国に来て15年間になる。母国の家族のために働いたことに最も満足を感じている。独身の彼女は、英国での高齢者が家族から見放されて老人ホームで世話を受ける様子から、老後はフィリピンに帰りたいという。同時に、英国の医療体制に比べ、母国に残した家族が受ける医療の質の低さには無念さを感じ、SWBを低めている。

このように、母国の家族生活のSWBは、経済援助ができるプラスの感情に対して、家族を離れる孤独や、母国で受ける医療の質の低さというマイナスの感情を伴うアンビバレンスがある。この相反する感情は、実のところ同じ家族を大事にする価値観からきている。「心はフィリピン人。英国の生活の良い点は住居と英国人が経験している特権がある。だけど心はフィリピン人。家族に教えられた価値観があって、それが一番大事」(イザベル)。

#### 第4章 考察

本研究は、フィリピン人看護師の英国における仕事と生活の体験より、どのようなところにSWBを感じているのかを検討した。上記をまとめたものが図2である。浅井・箕浦[2020, p.286]の定住化の枠組みを参照にしながら、本研究の分析に基づいている。図中の色の濃いカテゴリーは、SWBの低下を招く要因を示している。

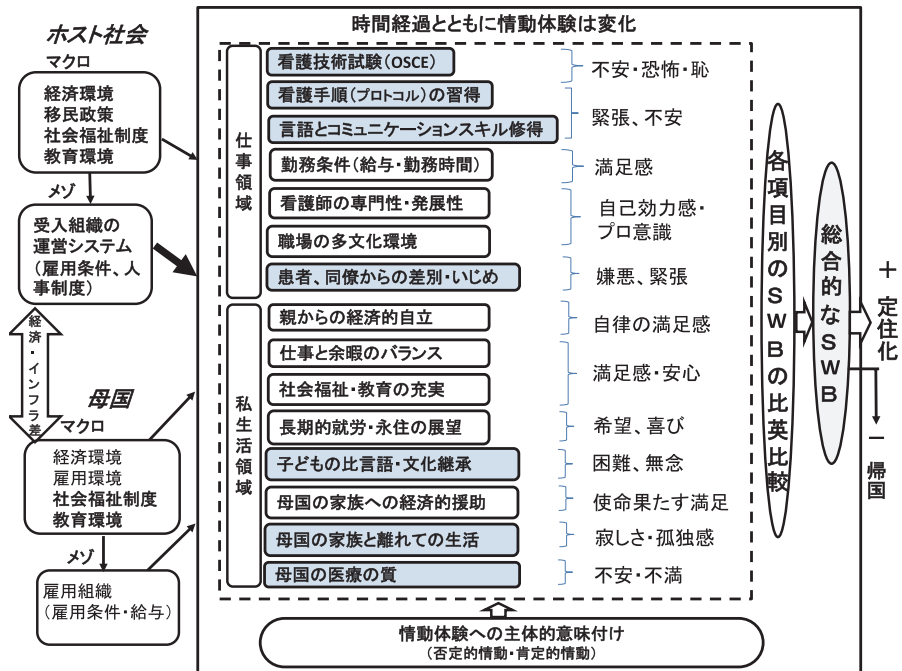


図2 フィリピン人看護師の英国での仕事と生活におけるSWB

フィリピン人看護師は、渡英後、英国で課せられる看護技術試験 OSCE への不安が強かった。合格して新人看護師になると、母国と英国の英語の発音や表現、英国流の看護手順

に慣れるストレスがあった。このようなストレスはSWBを低めたが、母国に比べ高い給与や、就労時間や有給休暇など労働条件に対する満足がSWBを高めた。中堅になると医者と対等に議論できる看護職の専門性、キャリア発展可能性にSWBを高めたが、患者からの人種差別的態度、スタッフ間では曖昧な形での差別の扱いにSWBを低めることがあった。仕事外では快適な英国での生活や旅の楽しさがあるが、母国の家族への経済援助が自らの責務であり存在意義を感じる根源であった。同時に家族と離れる寂しさや母国の医療制度への不満があった。フィリピン人のSWBのマクロやメゾの影響因には、ホスト社会の移民政策や社会福祉や教育の制度（マクロ）、そして受け入れ組織の病院の雇用条件や人事制度（メゾ）の影響を受けており、彼らの母国フィリピンとの経済やインフラの格差が根本にある。母国から英国に渡ったフィリピン人看護師たちの仕事や生活における総合的なSWBは総じてプラスとなっており、英国での定住が促されている。

本研究の意義は、国際移動のSWBの先行研究の多くは定量的研究で、質的な研究に限られる中、フィリピン人の英国体験をもとにその内実を明らかにしたことである。さらに、SWBの構成要素についての示唆がいくつか得られた。

SWBには、瞬間的な感覚的な喜びといった「ヘドニック (hedonic)」な喜びと、長期的な視点でみて人生の意味を見出す深い満足を表す「ユウダイモニック (eudaimonic)」な幸せがあるとされる (Ryff [1989]; 内田 [2020])。しかし、それらの構成要素についてはさまざまな議論がある。Ryffらは、「ユウダイモニック」な幸福感には、「成長感」「自己実現」「自律」「自己受容」「人生目標」「熟達」「ポジティブな関係性」の6つがの要素があるとした。自己決定論の立場の研究者からは「自立心」「対人関係」「有能さ」が挙げられている (Scammans, 2007)。「フィリピン人看護師の英国での体験からは、母国に比べて、経済的メリットや旅の楽しさのような「ヘドニック」な幸福感だけでなく、看護師としての専門性を深め、患者のケアをする専門家としての自分の能力を伸ばし成長できるという「ユウダイモニック」な幸福感が重要であった。外国人看護師がホスト国で総じて幸福感を感じるかどうかは、「ヘドニック」と「ユウダイモニック」な両要素が満たされることが重要で、これがホスト国への長期滞在の希望へとつながると考えられる。SWBの構成要素は、個人が置かれている状況や時間経過によって変わりうる。文脈の中で各々人のSWBを理解する質的研究の積み重ねが今後も求められていく。

また、上記は「個人としてのSWB」の側面であるが、フィリピン人にとって母国家族への経済的援助ができる喜びが重要であったが、これは、「対人関係におけるSWB」である。一般的に、文化心理学では西欧に比べアジアでは対人関係の幸福感が重要とされるというが (内田 2020)、フィリピン人看護師の幸福感の基底にある、家族の価値観の重要性が改めて浮き彫りになった。SWBの文化的な側面についての認識は、外国人を受け入れるホスト側に必要で、今後のさらなる研究が求められる。

日本での外国人看護師や介護福祉士への受け入れにどのような示唆が得られるのであろうか。日本のEPAでは、看護師は3年以内(延長4年)に国家試験合格を目指すという



長いスパンの研修期間であるが、フィリピン人看護師のOSCEの3カ月のストレスは非常に高いものであった。EPA候補者にとって、このストレスが長期に続くことは、大きな負担である。合格までのプロセスをいかに短くし負担を減らすかは、今後、看護介護医療人材の獲得が難しくなる中で、重要な課題となる。同じ英語圏でもフィリピン英語と英国英語との違いにフィリピン人看護師が苦勞していたが、日本で働くフィリピン人の場合の日本語の負担はそれ以上であるため、負担軽減とサポートの重要性が示唆される。また、フィリピン人の見習い期間での職位降下の不満はあまり聞かれなかったが、これは事前に斡旋業者から十分な説明があり、条件について共有されていたからである。国家試験合格までのスパンが長いEPAスキームにおいて、とくに導入期に情報の不十分な伝達による候補者たちのショックが顕著であったが、職位降下を感じずにすむ受け入れ側の対応が求められる(浅井[2018])。

移民政策ではないと主張してきた政府も、介護など人手不足を補う特定技能の人材に踏み切り事実上の移民を受け入れることにした。外国人労働者を受け入れるために最も必要なことは、労働者も日本人と同じ尊厳をもった人間であるという意識であろう。英国のすべての病院ではないかもしれないが、英国の勤務環境がオープンで平等であるという認識がロンドンの病院に勤めるフィリピン人にはあった。もちろん、フィリピン人に対する英国における「従順で勤勉な」人々という表象があり、良きに悪きにも働く。NHSの職場においては労働者人種平等基準(Workforce Race Equality Standard)<sup>2</sup>で人権の尊重がうたわれ、人種差別が禁じられている。訓練された専門家であれば、人の尊厳を損なう言動はしないものの、そうではない同僚からは、仕事を押し付けられ、患者からは差別的な暴言を浴びせられることもある。しかし、職場経験を積むことでこれらに専門家としてどう対処するか術を身に付けてもいる。したがって、外国人労働者を受け入れる側の取り組みとして、彼らを平等な人間としての尊厳が守られるよう保障すること、とくに違反に対して外国人が自らを守り、かつ声を上げられるようなサポート体制が必要である。同時に、実力のある外国人労働者がやりがいを感じることができるキャリア発展の道筋を明確に示すオープンな組織のあり方の整備が急務である。

## 注

1. ロンドンの病院では、看護師長から、本調査の協力者となりそうなフィリピン人看護師に連絡してもらい、研究協力が可能な者に調査者が連絡をした。その際、調査者のプロフィールと、調査目的や内容を説明したインタビューガイドを送付し、承諾してくれた者に指定の連絡先に連絡し、インタビューの日時を設定した。看護師長に、面接協力者と面接日時を伝え、病院内の静かな部屋を予約してもらい、インタビューを実施した。インタビューの質問に対し、答えたくない場合は答えなくてよいことを説明した。また、研究の記録のためにICレコーダーによる録音の許可を求めた。インタビューは英語にて筆者が行った。
2. 個人の尊厳を守るというNHS憲法(The NHS Constitution for England)の価値観に基づき、NHSの平等と多様性評議会(The Equality and Diversity Council)は、2014年に、黒人やマイノリティ

の民族的背景をもつ従業員への差別を禁じ、キャリアの機会への平等のアクセスなど公正な待遇を受けることを保障する法令を出した。

## 引用文献

- 浅井亜紀子 [2019] 職業アイデンティティ・ショックと対処方略—来日インドネシア人看護師候補者の自己をめぐる意味の再編過程, 質的心理学研究, 17, 185-204.
- 浅井亜紀子 [2020] フィリピン人看護師の英国での就労決定までのプロセスと主観的ウェルビーイング: マイクロ・メゾ・マクロ連携モデルの視座より, 桜美林大学研究紀要人文学研究, 1, 1-20
- 浅井亜紀子・箕浦康子 [2020] 『EPA インドネシア人看護師・介護福祉士の日本体験—帰国者と滞在継続者の10年の追跡調査から』明石書店.
- 内田由紀子 [2020] 『これからの幸福について: 文化的幸福観のすすめ』新曜社.
- 織田由紀子 [2008] 英国における外国人看護師受入研修, 日本赤十字九州看護大学 IRR, 6, 13-22.
- 成瀬和子・石川陽子 [2013] 英国における外国人看護師の受け入れ制度と教育, 国際保健医療, 28 (1), 13-20.
- Alexis, O. & Vydellingumb, V. [2009] Experiences in the UK National Health Service: The overseas nurses' workforce, *Health Policy*, 90, 320-328.
- Alonso-Garbayo, A. & Maben, J. [2009] Internationally recruited nurses from India and the Philippines in the United Kingdom: the decision to emigrate, *Human Resources for Health*, 3 (37), doi: 10.1186/1478-4491-7-37.
- Connor, J. B. [2016] Cultural influence on coping strategies of Filipino immigrant nurses, *Workplace Health & Safety*, 64 (5), 195-201.
- Daniel, P., Chamberlain, A., & Gordon, F. [2001] Expectations and experiences of newly recruited Filipino nurses, *British Journal of Nursing*, 10 (4), 254-265.
- Diener, E. [1984] Subjective well-being, *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Diener, E. [2000] Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Gonagle, C. MC., Halloran, S. O., & Reilly, O [2004] The expectations and experiences of Filipino nurses working in an intellectual disability service in the Republic of Ireland, *Journal of Learning Disabilities*, 8 (4), 371-381.
- Ryff, C. D. [1989] Happiness is everything, or is it?: Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Samman, E. [2007] Psychological and subjective well-being: A proposal for internationally comparable indicators, *Oxford Development Studies*, 35 (4), 459-486.
- Withers, & Snowball, [2003] Adapting to a new culture: A study of the expectations and experiences of Filipino nurses in the Oxford Radcliffe Hospitals NHS Trust, *NT Research*, 8 (4), 278-290.

## 謝辞

本研究は、科学研究費基盤研究 (C) (平成 31 年度～令和 3 年度)「国際移動と主観的ウェルビーイング: アジア系看護師の日英体験比較」(19K03196) (代表: 浅井亜紀子) の助成を得て行われた。本研究にあたってご協力をいただいたフィリピン人看護師の方々、病院の研究支援の方々、研究のサポートをしてくれたケンブリッジ大学大学院生 (当時) の Pamela Combinido 氏、本稿執筆にあたり有用な助言をいただいた研究分担者の久保田真弓教授 (関西大学) に謝意を表したい。