

外国人の医療・介護職求職者の社会的感受性 —まなざしから心を読むテストによる検討—

中 友美

日本大学大学院総合社会情報研究科

The Difference in Social Sensitivity Scores Among the Japanese, Nepali, and Vietnamese

—Using the Asian “Reading the Mind in the Eyes” test—

NAKA Tomomi

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

Social sensitivity is one of the important factors facilitating group performance in the workplace of medical care/long-term care. This study investigated the difference of social sensitivity among the Japanese ($N = 63$), Nepali ($N = 16$), and Vietnamese ($N = 9$) who are working or seeking a job in the field of medical care/long-term care. The social sensitivity score was measured by the Asian “Reading the Mind in the Eyes” test (Asian RME: Adams et al., 2010). The results demonstrated that the Japanese participants’ score was the highest, followed by the Vietnamese and Nepali, respectively. The necessity for training workers in the field of medical care/long-term care for enhancing their social sensitivity or empathy was discussed.

1. はじめに

1.1 日本の医療・介護分野の人で不足と外国人労働者の受け入れ

日本では少子高齢化が進んでおり、高齢者人口の総人口に占める割合は、2015年9月時点で26.7%に達していると報告されている(総務省統計局, 2015)。今後、高齢者人口の増加に伴い、医療や介護が必要な高齢者の数も増加していくことが予想される。

一方、医療・介護の分野では、人手不足が指摘されている。外国人スタッフ受け入れが人手不足の問題を解消するための一つの方法となるかもしれない。しかし、外国人が医療・介護の職場において定着するのは容易ではないと考えられる。

特に、外国人のスタッフを受け入れるための障害となる可能性があるとして指摘されているのが、コミュニケーションの問題である(日本介護福祉士会, 2015)。日本人であっても、賃金等の条件面だけでなく、職場の人間関係・コミュニケーションが介護職

の離職意思に影響を与える要因であることが明らかになってきている(大和, 2010)。国外における外国人看護師の適応過程を検討した事例では、現地の言語習得が大きな壁の一つになっていることが報告されている(e.g., Magnusdottir, 2005; Yi & Jezewski, 2000)。適切なコミュニケーションをとれることは、スタッフが離職をせずに継続して勤務するための条件であると考えられる。

一方で、適切なコミュニケーションがとれることは、日本人の同僚や医療・介護サービスの利用者にとって外国人が心理的に受け入れられるかにおいても重要な要素であると考えられる。

中(2015)は、日本人介護職に対するアンケートから、「利用者への説明」といった業務に比べて、「ベッドメイキング」等の比較的日本語能力を必要とされない業務が、外国人スタッフに任せてよいと判断されやすいことを示した。外国人スタッフが定着するために、単に医療・介護の知識や技能だけでなく、

日本人とのコミュニケーションの方法や、日本の習慣や文化についても学んでもらう必要があるだろう。

1.2 グループのパフォーマンスと社会的感受性

医療・介護の現場においては、スタッフ同士の協働が必要な場面が多いと推察される。

Woolley, Chabris, Pentland, Hashmi, & Malone (2010)は、大学生の実験参加者をグループに分け、様々な種類の協同で解決するための課題を与えた。そして、グループでの課題遂行パフォーマンスに影響を及ぼす要因を検討した。その結果、そのグループメンバーの社会的感受性の高さ、グループ内の発言バランスの良さ(発言者の偏りが少ない)、グループの女性比率の高さが、グループのパフォーマンスに関連することが示された。一方で、グループメンバー個人ごとの知能テスト得点の平均や、グループ内メンバーの知能テスト得点の最大値は、グループのパフォーマンスとは関連が小さかったことも報告された。この結果は、単に個別の能力の高い個人が集まるのが即座にグループのパフォーマンスを上げることにつながらないことを示唆している。

Wooley et al. (2010)の研究において社会的感受性は、「まなざしから心を読むテスト」(Reading the Minds in the Eyes test; 以下 RME とする)によって測定された。RME は、Baron-Cohen ら(Baron-Cohen, Jolliffe, Mortimore, & Robertson, 1997; Baron-Cohen Wheelwright, Hill, Raste, & Plumb, 2001)によって開発され、人間の目の周囲の写真を見て、その人の感情を示す単語を選択肢から選ぶテストである。

他者の表情から適切に感情を読み取れることは、コミュニケーションを円滑に進め、協働におけるパフォーマンスを高めることにつながると考えられる。しかし、来日する外国人の労働者にとっては、日本人の表情から感情を読み取ることが相対的に難しい可能性もある。実際に、欧米人がアジア版 RME(刺激画像がアジア人の顔)に回答する場合、欧米人の顔画像を用いたオリジナルの RME に回答する場合よりも得点が低かったことが報告されている(Adams et al., 2010)¹。

当然ながら、対人コミュニケーションは表情の読み取りによってのみ行われるものではない。また、自らと違う人種の表情が読み取りにくいことが、ただちにその人の社会的感受性の低さを表すわけではない。ただし、表情から他者の感情を正確に読み取れることは、職員間の連携をより円滑に行うことを助けるであろう。特に、日本語がまだ流暢でない外国人スタッフにとっては、非言語的な情報は、コミュニケーションのための重要な手がかりになると考えられる。

外国人スタッフが日本の医療・介護分野で活躍してもらうための課題を更に探求するためにも、来日し就業しようとする外国人の社会的感受性について調査することに意義があると考えられる。将来的に良いチームワークを構成できるようになれば、長期的に医療・介護分野での人材不足の解決にもつながると考えられる。

1.3 近年の外国人来日増加

近年、国内における外国人の数は増加を続けている(厚生労働省, 2016)。中でも、留学生としてネパール人、ベトナム人が増えており、2015 年には、それまで留学生の第 2 位の割合を占めていた韓国人を上回ったという(佐藤, 2016)。日本学生支援機構(2013)の調査によれば、ネパール人、ベトナム人の留学生の 6~7 割程度が卒業後に日本で働くことを希望しているという。今後、日本においてネパール人、ベトナム人の労働者が特に増加することが予想される。そこで、本研究では特にベトナム人とネパール人に着目して調査を行うこととした。

Adams et al. (2010)によって作成されたアジア版 RME は、WEB、雑誌等から刺激画像を選定している。それに対する日本人の参加者の反応からその妥当性が検証されているが、どの地域のアジア人に見えるか等までは報告されておらず、アジア版 RME の刺激がアジア人全体をよく反映しているかは議論の余地がある。仮に日本人から見た典型的なアジア

RME に回答する場合は、アジア人の顔を用いたアジア版 RME に回答する場合より得点が低かったことも報告されている(Adams et al., 2010)。

¹ 逆に、日本人が欧米人の顔を用いたオリジナルの

人像がアジア版 RME に反映されているとすると、同じアジア地域の出身者であっても、南アジアのネパール出身者と東南アジアのベトナム出身者では、RME の得点に差異が見られる可能性がある。具体的には、より日本から離れたネパールの方が、得点が低くなると予想される。

本研究では、この 2 か国の出身者に加え、日本において実際に医療の現場で就業している看護師も調査対象とし、基礎的なデータを得ることを目的とする。

2. 方法

2.1 調査参加者および調査項目

2.2.1 日本人看護師

東京都内の病院で行われた看護師向けの講習会の参加者(N=60、男性 4 名、女性 53 名、性別無回答 3 名)に講習終了時に、研究内容の説明とともにアンケート用紙を配布し回答を求めた。調査時期は、2016 年 7 月であった。アンケートへの回答は任意であり、個人の特定は行わないこと、研究以外への利用はされないことが説明された。アンケートへの回答・提出をもって調査参加への同意を得たものとした。

年齢(20 代・30 代・40 代・50 代・60 代以上から選択)、性別を回答してもらった後、アジア版 RME の 36 問に回答してもらった。

2.2.2 派遣会社への登録希望者

東京都内の医療・介護系スタッフを派遣する会社の登録会に参加した日本人および外国人について、アンケート用紙を配布し回答を求めた。前述の通り、本邦においてベトナム人、ネパール人の労働者が今後増える可能性を鑑みて、本論文では、日本人(N=3、うち女性 3 名)、ベトナム人(N=16、うち男性 7 名、女性 8 名、性別無回答 1 名)、ネパール人(N=9、男性 3 名、女性 6 名)を分析対象とした。

アンケートへの回答は任意であり、個人の特定は行わないこと、採否等とは無関係であること、研究以外への利用はされないことが説明された。アンケートへの回答・提出をもって調査参加への同意を得たものとした。

調査時期は 2016 年 6 月中旬から 8 月下旬までであった。年齢、性別、出身国を全員に、来日した年月

および日本での就業経験は、外国出身者のみ回答してもらった。その後、アジア版 RME の 36 問に回答してもらった。

なお、アジア版 RME について感情を表す単語は、日本語、英語のほかにベトナム語とネパール語も併記した。ベトナム語とネパール語は、それぞれの言語と日本語が堪能な者 2 名ずつが日本語、英語の単語をもとに相互翻訳を行ったものであった。

3. 結果

3.1 得点化

アジア版 RME は、あらかじめ「正答」とされている単語を選択した場合には 1 点を与え、36 点満点で得点化したものを後の分析に用いた。

3.2 性別による差異

RME は、男性より女性の方が、得点が若干高くなる傾向があることが報告されている(e.g., Baron-Cohen et al., 2001)。

本研究の分析対象のうち、性別無回答を除くと、その内訳は、男性が 14 名(平均値 23.786、標準偏差 4.87)、女性が 70 名(平均値 24.943、標準偏差 4.57)であった。アジア版 RME の得点について、男女差を t 検定により検定した結果、有意差は認められなかった($t(82)=0.86, p=.395$)。本論文では、男女差については、特に検討しないこととした。

3.3 出身国による差異

出身国別にアジア版 RME の得点の平均と標準偏差を Table 1 に示した。

Table 1 アジア版 RME の得点

出身国	人数	平均値	標準偏差
日本	63	26.32	3.47
ベトナム	16	23.25	4.19
ネパール	9	17.33	3.35

出身国(日本、ベトナム、ネパール)を説明変数、アジア版 RME の得点を目的変数とした一元配置分散分析を行った。その結果、出身国の主効果は有意であり、出身国ごとの得点に差異が認められた($F(2, 85)=26.50, p<.001$, 偏 $\eta^2=.384$)。Holm 法による多重比較の結果、すべての組み合わせについて差は有意

であり、日本人、ベトナム人、ネパール人の順で得点が高かった($p<.05$)。

3.4 来日時期の影響の検討

前項の分析より、ベトナム人、ネパール人の方が日本人に比べてアジア版 RME の得点が低いことが明らかとなった。

日本での滞在経験が長い方が、日本で他者の表情を読み取る機会が増え、日本人看護師の結果に近くなる可能性も考えられる。アンケートの記入日と、来日の時期から、日本における滞在月を算出した (Table 2)。

Table 2 参加者の日本における滞在月数

出身国	平均値	標準偏差	レンジ
ベトナム	6	6.51	(0-19)
ネパール	29	30.28	(3-100)

注)単位は月である。

本研究の参加者については、ネパール人の参加者の方が日本における滞在経験は短かった。従って、RME の得点が日本における滞在期間によって影響を受けているとは判断できないと考えられる。

4. 考察

日本の医療・介護の分野で外国人スタッフが円滑に働くためには、日本の文化や日本人の特性を理解してもらいつつ、日本人スタッフと適切にコミュニケーションを取る必要がある。

本研究では、グループの課題遂行パフォーマンスと関連が指摘されている(e.g., Wooley et al., 2010) RME に着目し、医療・介護の分野で就業を希望している外国人を対象に調査を行った。その結果、アジア版 RME の得点は、日本人の研究参加者に比べて、ベトナム人、ネパール人が低かった。

その原因として、アジア版 RME で用いられる刺激画像が東アジア人を強く反映しており、東南アジアや南アジア出身者には、感情を正確に読み取りづらかった可能性が考えられる。

以上の仮定のもとで本研究の結果を解釈すると、ベトナム人やネパール人のスタッフは、日本人のスタッフに比べて、日本人の感情を表情から推測しづ

らい可能性がある。そのことが業務を円滑に遂行するための妨げになるかもしれない。

ただし、RME は社会的感受性の一側面を測定しているに過ぎない。そのため、アジア版 RME の得点が低かったからといって、本研究に参加したベトナム人やネパールが日本人の参加者に比べて、グループで行う作業のパフォーマンスや、共感性といった側面で劣っていると、直ちに結論することはできない。

しかし、一方で、RME の得点の低さは、表情から読み取られることが期待される感情を、実際に読み取れる確率が低い可能性があることを示唆している。今後、外国人を医療・介護等の現場で受け入れる際には、医療・介護の技術のみならず、他者とのコミュニケーションを円滑に進めるための研修等も行っていく必要があるだろう。

Tan, Lo, & Macrae (2014)は、マインドフルネス瞑想²を行うことで、RME の得点が上昇したと報告している。あるいは、Black & Barnes (2015)は、テレビドラマを視聴することで、(同時間ドキュメンタリーを視聴するよりも)、RME の得点が上昇することを示した。RME によって測定される社会的感受性は、個人ごとに不変のものでなく、トレーニング等によって向上できることが示唆されている。

日本においても、RME を用いた研究ではないが、介護福祉系の専門学校生・学校生を対象とした、共感性を向上させる研修プログラムの開発と効果検証の試みが行われ、一定の成果が得られている(西村・村上・櫻井, 2015)。

今後、外国人の労働者が日本において増えることを考慮すると、医療・介護に関する知識や技術だけでなく、他者の感情により鋭く適切に反応でき、他者と協働しつつ、円滑に業務を遂行できるようするための研修方法等を開発し、その効果を検証していく必要があるだろう。

² Kabat-Zinn (1990 春木訳 2007) によって提唱された仏教的な瞑想の技法を取り入れた瞑想法である。近年、様々な分野でその瞑想技法が取り入れられており、怒りを低減する効果(e.g., 平野・湯川, 2013) 等が報告されている。

5. 文献

- Adams, R. B. Jr., Rule, N. O., Franklin, R. G. Jr., Wang, E., Stevenson, M. T., Yoshikawa, S., Nomura, M., Sato, W., Kveraga, K., & Ambady, N. (2010). Cross-cultural reading the mind in the eyes: an fMRI investigation. *Journal of Cognitive Neuroscience*, 22, 97-108.
- Baron-Cohen, S., Jolliffe, T., Mortimore, C., & Robertson, M. (1997). Another advanced test of theory of mind: Evidence from very high functioning adults with autism or Asperger syndrome. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 38, 813-822.
- Baron-Cohen, S., Wheelwright, S., Hill, J., Raste, Y., & Plumb, I. (2001). The “Reading the Mind in the Eyes” test revised version: A study with normal adults, and adults with Asperger syndrome or high-functioning autism. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 42, 241-251.
- Black, J., & Barnes, J. L. (2015). Fiction and social cognition: The effect of viewing award-winning television dramas on theory of mind. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 9, 423-429.
- 平野 美沙・湯川 進太郎 (2013). マインドフルネス瞑想の怒り低減効果に関する実験的検討 心理学研究, 84, 93-102.
- Kabat-Zinn, J. (1990) *Full catastrophe living: Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. Crystal Lake, IL: Delta. (J. カバットジン 春木 豊(訳) (2007). マインドフルネスストレス低減法 北大路書房)
- 厚生労働省 (2016). 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成 27 年 10 月末現在)——外国人労働者数は約 91 万人。届出義務化以来、過去最高を更新—— 厚生労働省 Retrieved from <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000110224.html> (August 8, 2016.)
- Magnusdottir, H. (2005). Overcoming strangeness and communication barriers: A phenomenological study of becoming a nonnative nurse. *International Nursing Review*, 52, 263-269.
- 中 友美 (2015). 日本人介護職の外国人との協働に関する意識——東南アジア人に対する意識の分析—— 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 16, 303-309.
- 日本学生支援機構 (2013). 平成 25 年度私費外国人留学生生活実態調査 日本学生支援機構 Retrieved from http://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/_icsFiles/afieldfile/2015/10/13/ryujchosa25p00.pdf (August 8, 2016.)
- 日本介護福祉士会 (2015). 「外国人介護材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ」に対する見解 日本介護福祉士会 要望書・提言書等 Retrieved from <http://www.jaccw.or.jp/pdf/yoboshoteigensho/20150212kenkai.pdf> (June 10, 2015.)
- 西村 多久磨・村上 達也・櫻井 茂男 (2015). 共感性を高める教育的介入プログラム——介護福祉系の専門学校生を対象とした効果検証—— 教育心理学研究, 63, 453-466.
- 大和 三重 (2010). 介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響 介護福祉学, 17, 16-23.
- 佐藤 由利子 (2016). ベトナム人、ネパール人留学生の特徴と増加の背景——リクルートと受入れにあたっての留意点—— ウェブマガジン『留学交流』, 63, 12-23.
- 総務省統計局 (2015). 統計からみた我が国の高齢者(65 歳以上)——「敬老の日」にちなんで—— 統計トピックス, No.90, 1-17.
- Tan, L. B., Lo, B. C., & Macrae, C. N. (2014). Brief mindfulness meditation improves mental state attribution and empathizing. *PLoS One*, 9(10), e110510.
- Woolley, A. W., Chabris, C. F., Pentland, A., Hashmi, N., & Malone, T. W. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 330, 686-688.
- Yi, M., & Jezewski, M.A. (2000). Korean nurses' adjustment to hospitals in the United States of America. *Journal of Advanced Nursing*, 32, 721-729.

6. 付記

アジア版 RME は、京都大学 吉川左紀子教授、関西看護医療大学 野村光江特任助教よりご提供いた

だきました。感謝申し上げます。

(Received:September 30,2016)

(Issued in internet Edition:November 1,2016)