



## 看護師の国際キャリア移動と倫理的な雇用 International career mobility and ethical nurse recruitment

質の高い保健医療の提供とユニバーサル・ヘルス・カバレッジの実現は、資格と意欲を持ち、十分に支援を受けた十分な数の看護師による保健医療労働力にかかっている。一方、看護師にとっては、専門的能力をさらに高め、個人的なキャリア目標を達成し、自らのスキルと資格を最大限に活用して安全で有効なケアに寄与するために、キャリア移動は重要である。キャリア移動という場合、看護師が他の専門領域に移動することや、組織・セクター・地域・国の中で移動することだけでなく、これらをまたいで移動することも含まれる。

国家間の看護師の流れは、しばしば「国際移動」と呼ばれ、看護労働市場に常に存在してきた特徴ではあるが、近年は規模の点で著しく拡大してきた。世界的な看護師の移動は、健康・教育・出入国管理・規制に関する政策的な問題を提起し、それらの問題はダイナミクス（例：定着、持続可能性）に影響を与える<sup>1</sup>。看護師の国際移動の根本にあつてその拡大を生み出している要素は、スキル不足、報酬の格差、教育・キャリアの機会、雇用確保、個人生活の安心感、国際貿易協定、相互認証協定、交通や通信手段の発達などがある。国際看護師協会（ICN）は看護師がキャリア移動を通じて専門職としての成功を求めたり、生活・労働のよりよい環境を求めたりする権利を尊重し支持する。看護師の移動は、多文化的な実践や学習機会の充実など、好ましいアウトカムをもたらす可能性がある。

世界の保健医療労働市場では、国や地域間の保健医療従事者の不均衡により、多くの国で看護師及びその他の保健医療従事者の深刻な不足が顕著に生じているが、保健医療労働力の移動の増加は、その数多くある要因の一つである。労働市場の失敗により、世界的にニーズ、需要及び供給の間に警戒すべきミスマッチが報告されている。具体的には、ニーズは優先的健康課題に対応するための必要数、需要は経済的に支援可能な数、供給は利用可能な数である<sup>2</sup>。特に低所得国や低中所得国では、保健医療従事者の供給がニーズと需要に見合っていない。中高所得国や西太平洋地域では、保健医療従事者に対する経済的需要が非常に高くなり、低所得・貧困国出身で利用可能な看護人材の獲得競争が過熱すると予想されている。低所得国の多くは自国の人材をつなぎとめようとしても財政的に太刀打ちできず、国際移動の継続的な増加を助長することになる<sup>2</sup>。看護師が母国以外での雇用を求めるプッシュ要因と、看護師を引き寄せるプル要因は様々ある<sup>3</sup>。プッシュ要因の例としては、低賃金、賃金格差、不十分な予算の保健医療制度、安全が脅かされるなどの好ましくない労働環境などがある。一方、受入れ国側のプル要因には、よりよい賃金や雇用条件、キャリア開発の機会などがある。一部の高所得国は、海外からの看護師を自国の看護師不足の恒久的な解決策と考えるようになっている<sup>4,5</sup>。

国際的な看護師の採用過程で、不当な扱いの事例が報告されている。人材紹介機関や雇用主が、大量採用を優先した非倫理的な募集戦略を取ったり、特定の教育機関の多数の新卒看護師と契約して、教育機関や保健医療機関を極端に疲弊させたりするなどの場合がある。また、雇用の契約条件、報酬や手当について虚偽の情報や誤解を招く情報を使って海外で教育を受けた看護師（IENs：実践している国以外で教育を受けた看護師）が採用されることがある。IENs は雇用や教育・キャリア開発の点で差別を受ける場合もある。IENs は、距離や言語の違い、免許や規制情報の確認にかかる費用といった問題があり、雇用条件においても、搾取や虐待のリスクを負っている。

高所得国の積極的な採用によって高いスキルを持つ看護師を失うことで、一部の国では保健医療制度の改善の達成・維持や、質の高い保健医療に対するユニバーサル・アクセスの提供が難しくなりつつある<sup>6</sup>。さらに、積極的な国際採用を長期にわたり大量に継続している国では、国内での雇用、定着及び長期的な人材計画を改善して、労働力の安定性を確保する対策を遅らせてしまう危険性がある。これを踏まえ、「保健医療人材の国際採用に関する WHO 世界実施規範（WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel）」は、倫理的な保健医療人材の国際採用と、保健医療制度の充実（効果的な保健医療労働力計画、教育、定着戦略を含む）のための自主的な原則や慣行を確立・推進している<sup>6</sup>。この規範で強調されているように、すべての国が目指すべきは、IENs やその他の保健医療専門職の貢献を認知し可能にしつつ、国内で教育された看護師を確固たる核に持つ、持続可能な国内看護労働力を維持することである。

## ICN の所信及び勧告

看護の世界的な声として、ICN は：

- 政府及び雇用主、人材採用担当者、非政府組織などに対し、国内及び国際的のいずれにおいても、規制され、倫理的で費用対効果の高い採用過程をもたらす、情報に基づく労働力計画及び意思決定の指針となる、多様な関係者のニーズを考慮した以下の基本原則を体系的に取り入れるよう要請する。
  - **包括的で有効な看護規制**：看護師が教育と免許を受けた場所に関わらず、その教育水準・コンピテンス・実践基準などの看護実践を行なうための登録要件を判断し、犯罪及び/または不正な実践に関する情報を取得する権限を、法律によって規制機関に与えなければならない。規制機関は、この登録要件を満たす個人のみが看護師として実践を許可されるようにしなければならない。雇用主は規制面で重要な役割を担い、規制機関がない場合は、資格を評価する責任を負う。
  - **十分かつ柔軟な雇用機会**：求人地域・国におき、雇用を求める IENs に就職の機会を周知しなければならない。必要に応じて、保健医療関係者（特に政府及び雇用主）は、看護師の積極的な労働力への参加を促す政策、たとえばファミリー・フレンドリーな政策や安全で支持的な労働環境を検討する必要がある。

- **移動の自由**：看護師は、目的国の入国管理・就労政策（例：就労許可、必要なビザ）に適合し、母国での義務（例：家族関係上の責任、納税）を満たす限り、移住及び就労の権利を有するべきである。
- **差別からの自由**：看護師は、労働条件、昇進、キャリア開発の機会及び継続教育へのアクセスなど、雇用に関する諸問題について、公正で平等な扱いを期待する権利を有する。
- **信義誠実の原則に基づく契約**：看護師と雇用主は、虚偽の情報、必要な情報の隠匿、誤解を与えるうたい文句、及び搾取から保護されなければならない。すなわち、正確な職務明細、文書による手当・配分・ボーナスに関する詳細な情報、認証された教育記録があることである。また、宿泊設備の利用、忌引き、病気休暇などの社会生活あるいは日常生活情報を含め、雇用に関する事実に基づく情報の入手が保証されなければならない。情報に基づく同意の概念が、雇用契約の交渉に参加するすべての当事者に適用されなければならない。
- **同一価値労働に対する同一賃金**：同じレベルの責任・学歴・職歴・スキルの要件・労働の困難さの職業・専門職の間で、差別（例：賃金、等級）があるべきでない。同様に、同じレベルの責任・学歴・経験・スキルの要件・労働の困難さを伴う専門職において、個人間に差別があってはならない。
- **苦情処理手続きの利用**：看護師または雇用主の契約に基づく権利・既得権または報酬が脅かされた場合、あるいは侵害された場合、適時に合理的な費用で苦情を聴取するための適切なプロセスが整備されなければならない。
- **安全な労働環境**：看護師は、職業上の傷害や健康に有害なもの、及び職場の暴力から保護され、既存の職場の危険有害要因についても周知されなければならない。また、効果的な予防・管理・報告の仕組みが整備され、法的に裏付けられなければならない。
- **実効性のある適応指導・メンタリング・監督**：現在の極めて複雑でストレスも多い保健医療環境の中で質の高いケアを提供するためには、支援的な監督の構造が不可欠である。看護師は、労働環境において適切な臨床的・文化的適応指導及び継続的で支持的な監督を期待する権利を有する。
- **結社の自由**：看護師は、保健医療専門職及び労働者としての権利を守るために、職能団体または組合（またはその両方）に加入し、代表される権利を有する。募集を行なった国と採用した国の双方の協会・組合の協力関係により、適時の正確な情報交換が促進される可能性がある。また、必要な援助を提供する支持的な専門職環境の継続も確実にするだろう。
- **募集の規制**：人材紹介機関（公的・民間）は規制の対象とされ、透明性が維持された効果的なモニタリングデータ（例：費用対効果、規模、長期的な就職成功率、定着率、公平性基準、顧客満足度）が誰でも見られる状態であるべきである。非倫理的な行為を行う代行機関に対しては制裁を行えるよう、懲戒の手段を導入しなけれ

ばならない。米国・外国看護学校卒業生審議会（CGFNS）の「保健医療における倫理的な国際採用・雇用実践規範（CGFNS Health Care Code for Ethical International Recruitment and Employment Practices）」などの自主的な取り組みは、法体制のギャップを補完することができる<sup>7</sup>。

- **各国の自立**：政府は看護師と連携し、国内・地域・世界のレベルで、堅固で有効なエビデンスに基づく人材計画システム・政策を有し、需要を通じて患者及び市民の健康ニーズに見合う看護を供給しなければならない。
- 看護師の海外移住に関する国際センターにおける協力を通じて、IENs の安全な患者ケアと働きやすい実践環境を促進する力強く効果的な世界及び国内の移民政策・活動の確立に取り組む<sup>6</sup>。
- 看護師を搾取したり、看護師を欺いてその資格・スキル・経験にそぐわない職責や労働条件を受け入れさせたりするような非倫理的な採用を糾弾する。
- 「保健医療人材の国際採用に関する WHO 世界実施規範」、「保健医療人材の世界戦略：労働力 2030（Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030）」、保健医療部門の雇用と経済成長に関するハイレベル委員会の報告書「健康と成長に取り組む：保健医療労働力に対する投資（Working for health and growth: Investing in the health workforce）」に示された政策勧告及び優先行動、国連「移住のためのグローバル・コンパクト（Global Compact for Migration）」を認識し、国境を越えたキャリア移動と倫理的な看護師募集の問題とこれらの関連する勧告が一致するよう取り組む<sup>8,9,10,11</sup>。
- 看護師やその他の保健医療従事者の移動のモニタリングの改善、及び移動する保健医療専門職の募集・融合・雇用における適正な実践の推進を目的として新たに設置された「保健医療従事者の移動に関する国際プラットフォーム」を支持する<sup>1</sup>。
- 個々の看護師の移動及び就労する権利を認識し、すべての国の看護師が、その動機に関わらず、選択の結果として移動・就労する権利を有すると考える。
- 看護師の慢性的な不足、または看護師を必要とする一時的な健康危機（またはその両方）を抱える国または国内の地域の看護師を対象とした採用行為を非難する<sup>7</sup>。
- 看護師やその他の保健医療専門職の国際移動が、看護労働力の枯渇が深刻な国の保健医療の質に与える悪影響を認識する。
- 雇用局が健全な人材計画を実施せず、定着の問題に十分に取り組んでいない国への看護師の受け入れ募集を非難する。
- 看護師の利益と既得権を守り、転職・転勤・国際移動が発生したときもディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を確保できるような予防対策を擁護する。
- 循環移動のもたらしうるメリットを認識し、母国への帰国を希望する看護師を支援する国の仕組みを要請する。

- 政府及び看護規制機関・資格認定機関に対して、安全で質の高い患者ケアを維持し、一般市民を保護する制度の実施を確保しつつ、不必要な移動の障壁は取り除くよう求める。
- 各国に対して、保健医療従事者に対する教育・研修政策を立案する際に、へき地やコミュニティのサービスを重視したプライマリ・ヘルスケア労働力に投資し、強化するとともに、保健医療従事者の研修・教育の需要と供給を形作る経済的インセンティブを提供するよう推奨する<sup>12</sup>。

ICN は、各国看護師協会（NNA）に各国政府と連携して以下を行うことを奨励する：

- 一般市民を含め看護師及び保健医療分野のステークホルダーに情報提供する取り組みの中で、看護師の労働条件と移動の問題について情報を広く周知する。
- 国内の看護労働力に対する不正な募集行為に関する情報や、採用における不当な扱いを受けた場合の窓口に関する情報はすべて公開し、そのような行為の撲滅についてロビー活動する。
- 看護師の送り出し・受け入れが、提供されるケアの質、看護職の需要、教育のレベルと質、移動する看護師集団の特性と人口動態にどのような影響を与えるかを明らかにする研究を支持し、参加する。
- 適切な人材計画、倫理的な雇用戦略、看護師の送り出し・受け入れに関する健全な国内政策を実現するため、意思決定機関、政府機関及び非政府組織と協力する。
- 体系的に収集された標準的で包括的なデータ、エビデンスに基づく政策、及び国際的な移動を考慮した将来予測に基づき、看護労働力計画への効果的な国家アプローチを開発することに貢献する。
- 国及び地域レベルでの看護師の不足、偏在、不適切な人材利用に関する研究を支援し、その場所に特有の社会的・政治的・経済的状況を鑑みてデータを分析し、人材計画にその結果を反映させる。
- 看護師の様々な移動を追跡・比較するため、標準ミニマム・データセットの開発に寄与する。
- 同一レベルのコンピテンスを求められ、同一の義務と責任を担う職位において、IENs が、国内の看護師と同等の雇用条件を得られるように、雇用主に積極的に関与する。
- 採用を行なっている国においては、国内で働く IENs による貢献を認知・評価し、多様性や多文化的な視点を尊重する環境を奨励する国家戦略を開発する。

2019 年採択

改訂前の本声明の題名：「看護師の職場定着と移住」、「看護師の倫理的な雇用」

## 参考資料

1. International Labour Organisation, Organisation for Economic Co-operation and Development, World Health Organization. The international platform on health worker mobility: Elevating dialogue, knowledge, and international cooperation [Internet]. Geneva: ILO, OECD, WHO;2018 [cited 2019 Oct 10]. Available from: [www.who.int/hrh/migration/International-platform-HW-mobility.pdf?ua=1](http://www.who.int/hrh/migration/International-platform-HW-mobility.pdf?ua=1)
2. Scheffler R, Campbell J, Cometto G, Maeda A, Liu J, Bruckner TA, et al. Forecasting imbalances in the global health labor market and devising policy responses. Hum Resour Health [Internet]. 2018 Jan [cited 2019 Sep 13];16(5). Available from: [doi.org/10.1186/s12960-017-0264-6](https://doi.org/10.1186/s12960-017-0264-6)
3. Dywili S, Bonner A, O'Brien L. Why do nurses migrate? – a review of recent literature. J Nurs Manag [Internet]. 2011 Nov [cited 2019 Oct 10];2(3):511-520. Available from: [10.1111/j.1365-2834.2011.01318.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01318.x).
4. Siyam A, Dal Poz MR, editors. Migration of health workers: the WHO code of practice and the global economic crisis [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2014 May [cited 2019 Oct 10]. 220 p. Available from: [https://www.who.int/hrh/migration/migration\\_book/en/](https://www.who.int/hrh/migration/migration_book/en/)
5. Masselink L, Jones, C. Immigration policy and internationally educated nurses in the United States: A brief history. Nurs Outlook [Internet]. 2014 Jan-Feb [cited 2019 Oct 10];62(1):39–45. Available from: [10.1016/j.outlook.2013.10.012](https://doi.org/10.1016/j.outlook.2013.10.012)
6. International Centre on Nurse Migration. ICNM [Internet]. Philadelphia, PA: International Centre on Nurse Migration; 2018 [cited 2019 Oct 10]. Available from: <https://www.intlnursemigration.org>
7. Alliance for Ethical International Recruitment Practices. Health care code for ethical international recruitment and employment practices [Internet]. Philadelphia, PA: Alliance for Ethical International Recruitment Practices; 2017 Sept [cited 2019 Nov 19]. 11 p. Available from: [https://www.cgfnalliance.org/wp-content/uploads/2019/03/Health-Care-Code-for-EIREP-Sept-2017\\_FINAL.pdf](https://www.cgfnalliance.org/wp-content/uploads/2019/03/Health-Care-Code-for-EIREP-Sept-2017_FINAL.pdf)
8. World Health Organization. The WHO global code of practice on the international recruitment of health personnel [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2010 May [cited 2019 Oct 10]. 12 p. Available from: [http://www.who.int/hrh/migration/code/code\\_en.pdf?ua=1](http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf?ua=1)

9. World Health Organization. Global strategy on human resources for health: Workforce 2030 [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2016 [cited 2019 Oct 10]. 64 p. Available from: [www.who.int/hrh/resources/pub\\_globstrathrh-2030/en/](http://www.who.int/hrh/resources/pub_globstrathrh-2030/en/)
10. High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth. Working for health and growth: investing in the health workforce [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2016 [cited 2019 Oct 10]. Available from: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250047/97892415?sequence=1>
11. Global Compact for Migration. Global compact for safe, orderly, and regular migration [Internet]. New York, NY: United Nations; 2018 [cited 2019 Oct 10]. Available from: [https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713\\_agreed\\_outcome\\_global\\_compact\\_f\\_or\\_migration.pdf](https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180713_agreed_outcome_global_compact_f_or_migration.pdf)
12. McPake B, Squires A, Mahat A, Araujo EC. The economics of health professional education and careers: Insights from a literature review [Internet]. Washington, DC: World Bank; 2015 Oct [cited 2019 Jun 7]. Available from: 10.1596/978-1-4648-0616-2.

本文書の無断複製、無断転載及び他言語への無断翻訳を禁ずる。本文書のいかなる部分も、国際看護師協会の文書による許可なしに、印刷、コピーまたはその他の方法により複製すること、情報検索システムに保存すること、何らかの形式により伝送すること、または販売することはできない。短い引用（300語未満）は、出典を記載すれば許可なく複製しても良い。

All rights, including translation into other languages, reserved. No part of this publication may be reproduced in print, by photostatic means or in any other manner, or stored in a retrieval system, or transmitted in any form, or sold without the express written permission of the International Council of Nurses. Short excerpts (under 300 words) may be reproduced without authorisation, on condition that the source is indicated.

---

Copyright © 2019 by ICN - International Council of Nurses,  
3, place Jean-Marteau, 1201 Geneva, Switzerland

(公・社) 日本看護協会訳 2019年