



Title	クウェートで就労するフィリピン人女性看護師の移民評価と再移動計画
Author(s)	宮内, 久光
Citation	移民研究 = Immigration Studies(17): 23-42
Issue Date	2021-03
URL	<a href="http://hdl.handle.net/20.500.12000/48627">http://hdl.handle.net/20.500.12000/48627</a>
Rights	

## クウェートで就労するフィリピン人女性看護師の移民評価と再移動計画

宮内 久光

- I. はじめに
- II. クウェート入国時の再移動計画
- III. クウェートに移民したことに対する総合的自己評価
- IV. 現在の再移動計画
- V. おわりに——クウェートは段階的移動の「通過点」なのか

**キーワード：**フィリピン人女性看護師，段階的国際労働移動，総合的移民評価，再移動計画，クウェート

### I. はじめに

#### 1. 課題の設定

筆者はこれまで、フィリピンからクウェートに国際労働移動した女性看護師を対象に、移動プロセスやメカニズム、クウェートにおける生活空間について報告した（宮内・稲2017，宮内2019）。特に、宮内（2019）では、彼女たちの生活空間として、仕事空間、居住空間、社会空間の3つの空間を想定し、前2者については、彼女たちの評価も検討した。その結果、仕事空間の評価は全体的に高かった。ただし、勤務時間や賃金については不満もみられた。一方、居住空間については、病院が提供する寄宿舍は物理的環境の悪さと相部屋であることから起因するストレス、賃貸アパートでは家賃の高さが要因となり、低い評価であった。それでは、クウェートに移民したこと自体については、彼女たちは総合的にどのように自己評価しているのだろうか。

ところで、クウェートで就労しているフィリピン人女性看護師たちは、同国では永住権や市民権が得られないため、遅かれ早かれ、いずれクウェートから母国フィリピンへ、または第三国へ再移動をしなければならない。彼女たちは、いつ、どこへ再移動することを予定・計画しているのだろうか。特に、この後フィリピンへリターン移動を行うのか、それともさらに別の国にオンワード移動<sup>1)</sup>を行う予定なのだろうか。もちろん、再移動計画は、フィリピンにいた頃から彼女たちが立てていた人生設計をはじめ、クウェート在留期間やクウェートで働く目的、クウェートで働いたことへの評価、再移動希望国の移民政策などが密接に関連しており、一人ひとり異なるであろうことは容易に想定できる。

そこで、本研究では、クウェートで就労しているフィリピン人女性看護師を対象に、クウェートに国際労働移民を行ったことに対する自己評価（以下、移民総合評価）とその評

価値傾向を明らかにすること、今後いつ、どこへ再移動を計画しているのか、その移動傾向を明らかにすること、の2点を研究目的としている。

## 2. 先行研究

クウェートにおけるフィリピン人女性看護師たちの実態や自己評価、満足度に関する先行研究については、宮内（2019）で詳細に紹介した。そこでは、仕事空間については職務満足度や勤務形態、勤務上の問題などに関して多くの研究成果がみられる一方、居住空間や社会空間の実態および評価に関する定量的研究がほとんど見られないことを指摘した。本研究の目的の一つであるクウェートに移民したことに対する総合的な自己評価について言及した研究も管見の限りみられない。

一方、フィリピン人看護師の再移動に関しては、国際労働移動研究をレビューすることが重要である。フィリピン出身の看護師の国際移動形態の特徴として、Carlos and Sato（2010, 2011）は多段階的移動（multi-step migration）形態を、Carlos（2013）では段階的国際移動（stepwise international migration）を取ることを報告している。

このような段階的な移動形態の概念は、古くはラベンシュタインが1885年に発表した論文「移住の法則（The laws of migration）」で「ステップワイズ・マイグレーション（stepwise migration）」という語を用いてイギリスの農村から都市への国内人口移動のパターンを説明したことに端を発している<sup>2)</sup>。このように元々は国内人口移動研究の中で用いられてきた段階的移動形態であるが、2010年代に入ると、国際的な移動にもその概念の拡張を試みる動きが国際労働移動研究の分野で顕著になってくる<sup>3)</sup>。Carlosの一連の研究成果は、国際労働移動研究の新しい流れに沿ったものとして位置づけられる。

段階的国際移動の概念として、Paulは「オンワード移動のサブカテゴリーである。これが労働移動に用いられる場合、社会的および個人的に構築された移民目的地の階層に従って編成された一連の国々で、短期的・複数年の海外契約に基づく個々人の移動の旅を伴うものである。」（Paul 2015: 440）と述べ、その軌跡は階層的、増分的、経路依存的、動的な質を持っていることを指摘している。一方、Carlosは、段階的国際移動とは「移民が最も望ましい／希望する目的地に到達するまで、ある通過国（飛び石）から次の通過国へと移動するパターン、経路、または戦略である。」（Carlos 2013: 6）と定義している。そして、「フィリピン人看護師は段階的な移動を行っており、サウジアラビア、シンガポール、イギリス、アイルランドが通過国として人気が高く、アメリカ、カナダ、オーストラリアが最も好まれる（最終的な）移動先となっている」（*ibid*: 18）としている。

クウェートにおけるフィリピン人看護師の再移動を考察する本研究にとって、同じ中東地域であるドバイにおけるフィリピン人看護師の再移動を調査したCarlos and Sato（2011）

は、比較検討する意味でも重要な先行研究である。この研究では、48人のフィリピン人看護師にアンケート調査を行っており、回答者の81% (39人) が他国で働く予定がある、10% (5人) が次の目的地の年齢条件、給与、家族再編方針による、と答えている。実に、アンケート対象者の9割が現時点は段階的移動の途中で、今後オンワード移動を継続することを考えていたのである。ここから、「ドバイは多段階の移動プロセスにおいて、最終目的地というよりも通過点 (transit point)」 (*ibid*: 57) と位置付けている。ただし、この論文も含めて、Carlosの一連の研究では、各国で就労しているフィリピン人看護師全体の再移動計画の傾向や特徴は明らかにしているが、性別や在留期間など調査者の特性との関連性についてはほとんど言及されていない。

これらの先行研究の状況を踏まえて、次章ではクウェートで就労している女性看護師たちが入国時点で、どの程度の人がクウェートを段階的移動の「通過点」として考えていたのかどうかを確認する。その後、彼女たちがクウェートで実際に就労や日常生活を送る中で、クウェートに労働移民をしたことに対して総合的にどのように自己評価しているのかを明らかにする (III章)。そして、いつ頃、どこに再移動をするつもりなのか。ドバイの事例と同様に、彼女たちが「より望ましい」と考えられる第三国に再移動する計画をほぼ全員が持っているのか。すなわち、フィリピン人女性看護師にとって、クウェートは段階的国際移動の「通過点」なのか、それともクウェートのみで就労した後にフィリピンに戻るリターン移動が卓越するのかを明らかにする (IV章)。その際、彼女たちの特性、例えばクウェート在留期間や家族形態、移民総合評価などの違いによって、再移動計画にも違いがみられるのかを検討する。

これらの課題を解明するために、本研究では前稿でも用いたクウェートで就労しているフィリピン人女性看護師へのアンケート調査結果のデータセット (2014年実施, 187人分) を分析に用いる<sup>4)</sup>。このデータセットは十分な調査母数を確保し、サンプルの代表性の問題をクリアしている<sup>5)</sup>と考えられるため、それを分析に供することで、本研究の課題を定量的に検討したい。

### 3. インフォーマントの特性

インフォーマントたちの特性を表1に表す。187人の平均年齢は39.2歳、クウェート居住平均期間は10.4年間である。公立病院勤務は133人、民間病院勤務は54人である。本研究でも入国時期別に古い順に、看護師たちを第1から第4のグループにグループ化した<sup>6)</sup>。特に、2010-2014年に採用された第4 (直近) グループは、クウェートに入国して間もないため、入国時に結んだ現在就労している病院の契約期間が切れた後、そのままクウェート国内の病院での就労を継続するのか、フィリピンにリターン移動するのか、それ

表1 インフォーマントの概要

集計単位	N (人)	平均 年齢 (年)	入国時 平均年齢 (年)	クウェート 居住 平均期間 (年)	クウェート入国経路(前就業地)			
					PHI (人)	KSA (人)	SIN (人)	不明 (人)
インフォーマント全体	187	39.2	28.8	10.4	163	11	1	12
入国時期別		**		**				
第1グループ: 侵攻前(1990年以前採用)	15	59.5	27.2	32.3	15	0	0	0
第2グループ: 復興期(1991-2004年採用)	62	43.8	29.1	14.8	52	5	0	5
第3グループ: 拡大期(2005-2009年採用)	56	36.9	30.1	6.8	47	4	1	4
第4グループ: 直近(2010-2014年採用)	54	30.8	27.7	3.1	49	2	0	3
勤務所属別		**		**				
公立病院グループ	133	42.6	29.3	13.4	118	7	0	8
民間病院グループ	54	31.0	27.7	3.2	45	4	1	4

\*  $P \leq .05$  \*\*  $P \leq .01$ 

宮内 (2019: 63) およびアンケート結果より作成。

とも更に第3国へオンワード移動を行うのか、最初の3択を決断しなければならない者が多く含まれている。この第4グループ54人の結果が、主にフィリピンからクウェートに移民した当初の意思であり、本研究にとって注視すべき重要なグループであると考えられる。

インフォーマントたちのクウェート入国経路についても表1から確認しておく。クウェート入国前の前就業地が判明している看護師は175人である。そのうち、フィリピン(PHI)から直接クウェートへ移動した者は163人を数え、回答者全体の93.1%を占める。つまり、クウェートで就労するフィリピン人看護師たちのほとんどは、クウェートを最初の国外就業地として選択しているのである。

フィリピンから他国経由でクウェートに移動した者は12人である。そのうち、11人が前住地をサウジアラビア(KSA)とし、その他一人がシンガポール(SIN)である<sup>7)</sup>。どちらもCarlos(2013)がフィリピン人看護師にとって通過国として人気が高い、と指摘した国々である。この12人はクウェートを二つ目の国外就業地として選択したことになり、クウェート入国段階で段階的国際移動をすでに果たした人たちと位置付けられる。ただし、その割合は1割にも満たない少数派である。

## II. クウェート入国時の再移動計画

フィリピン人女性看護師たちはクウェートに入国した段階で、いずれ実行しなければならないクウェートからの再移動について、どのように考えていたのであろうか。最初からクウェートを段階的移動の「通過点」として考えていたのだろうか。ここでは、看護師としてクウェートで就労する目的について集計することで明らかにしてみたい。クウェート

表2 クウェートにおける就労目的と兄弟姉妹の存在

集計単位	N (人)	クウェートにおける就労目的						クウェートで 兄弟姉妹が 働いている	
		自分自身の貯蓄		家族への送金		次の目的地 への通過点		(人)	(%)
		(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
インフォーマント全体	180	137	76.1	134	74.4	31	17.2	59	32.8
入国時期別 (N=180)							**		
第1グループ: 侵攻前	15	9	60.0	7	46.7	1	6.7	5	33.3
第2グループ: 復興期	59	47	79.7	45	76.3	2	3.4	19	32.2
第3グループ: 拡大期	52	39	75.0	42	80.8	9	17.3	20	38.5
第4グループ: 直近	54	42	77.8	40	74.1	19	35.2	15	27.8
入国経路別 (N=175)									
フィリピンから入国グループ	163	122	74.8	119	73.0	30	18.4	52	31.9
他国経由で入国グループ	12	8	66.7	8	66.7	0	0.0	3	25.0

\*  $P \leq .05$     \*\*  $P \leq .01$ 

宮内 (2019: 65) およびアンケート結果より作成。

での就労目的については、宮内 (2019) でも報告しており、回答者 180 人のうち、「自分自身の貯蓄」が 137 人 (全体の 76.1%) と最も多く、第 2 位は「家族への送金」(134 人, 74.4%) であり、どちらも経済的な目的である (表 2)。これに対して、「次の目的地への通過点」と回答した者は全体で 31 人 (17.2%) であった。経済的目的が 7 割を超えることと比較すると、かなり低い結果となった。

これを入国時期別にみると、クウェート在留期間が長期化している第 1 (侵攻前) グループや第 2 (復興期) グループでは、それぞれ 6.7%, 3.4% と低いが、第 3 (拡大期) グループでは 17.3% であり、入国時期が新しい第 4 (直近) グループでは 35.2% に達する。入国時期グループ間で「次の目的地への通過点」回答者率に違いがあるのか、 $\chi^2$  検定を行った結果、危険率 1% 水準で差異が認められた<sup>8)</sup>。すなわち、クウェートでの在留期間が長いグループほど、入国当初にクウェートを段階的移動の通過点と考えていた人の比率が減少する傾向がみられるのである。

この理由として、入国時期が古く、クウェート在留期間が長いグループほど、入国時にクウェートは「通過点」と考えていた人の多くは、すでに次の「より望ましい」目的国や経由国に再移動を果たしており、そのように考えていなかった残留者の比率が経時的に高まっているため、とも考えられる。このことから、フィリピン人女性看護師がクウェートを「次の目的地への通過点」と考えて入国した人の比率は、入国時期が新しい第 4 グループの結果である 35% 程度であると推定される。ただし、それでも同じ中東のドバイで調査した Carlos and Sato (2011) が、アンケート対象者の約 9 割がより望ましい国に再移動したい、と段階的移動を希望していたという調査結果とは、大きく異なっている。

次に、クウェートまでの入国経路別にみると、フィリピンから直接入国したグループは163人中30人(18.4%)がクウェートを「次の目的地への通過点」と明確に考えて入国したのに対して、サウジアラビアやシンガポールなど他国経由で入国したグループ12人のうち、クウェートを「次の目的地への通過点」と考えて入国した人は皆無であった(表2)。すなわち、彼女たちは就業地としてクウェートを2国目に選んだが、クウェートで就労した後、これ以上「より望ましい」目的国を目指して段階的移動を行う予定は特に無かったのである。

このように、入国段階でクウェートを段階的移動の「通過点」として明確に意識して移民してきた者は、全体の4割程度と推計されること。特に、サウジアラビアやシンガポールなど他のアジア・中東諸国から段階的移動を行ってクウェートに来た者は、入国時にはこれ以上「より望ましい」目的国へ再移動しようと強くは考えてはいなかったこと、が明らかになった。

もちろん、入国時に「次の目的地への通過点」と考えていた者が少ないからといって、彼女たちが「より望ましい」目的国への再移動を否定しているわけではない。とりあえずクウェートで一定期間働いてみたくうで、その評価をもとに次の移動計画を考える、というスタンスをとる者が多かった可能性もある。そこで、次章では、クウェート入国後に、クウェート市内の病院で看護師として就労し、主に病院寄宿舎を拠点に日常生活を送る日々を積み重ねる中で、クウェートへ移民したことに対して、総合的にどのような自己評価しているのかを見ていきたい。

### Ⅲ. クウェートに移民したことに対する総合的自己評価

前稿では、クウェートで就労するフィリピン人女性看護師の仕事空間および居住空間に対する彼女たちの満足度を検討した。その結果、仕事空間への評価は、病院での勤務内容、勤務時間、賃金、人間関係の4項目とも平均評価値<sup>9)</sup>が3.7~4.0と比較的高いこと、ただし、同僚のクウェート人看護師と比較して、差別的な待遇に不満を持っていること、居住空間への評価では、公立・民間を問わず、病院寄宿舎は物理的環境の悪さと相部屋であることから起因するストレスが、賃貸アパートでは家賃の高さが不満となって、満足度は低いことを紹介した(宮内2019:66-75)。

これらを受けて、本章では彼女たちにクウェートに移民したことに対して、総合的にどのように自己評価しているのか、5段階のリッカート尺度を用いて問うた。その結果を示した表3をみると、インフォーマント全体では評点3が86人(全体の47.8%)と最も多く、次いで、評点4(74人,41.1%)、評点5(17人,9.4%)と続き、低評価である評点2はわずか3人<sup>10)</sup>、評点1は皆無であった。平均評価値は3.6である。これらの結果は、クウェー

クウェートで就労するフィリピン人女性看護師の移民評価と再移動計画  
(宮内久光)

表3 クウェートに移民したことに対する総合的な自己評価

集計単位	N (人)	1		2		3		4		5		平均 評価値
		(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	
インフォーマント全体	180	0	0.0	3	1.7	86	47.8	74	41.1	17	9.4	3.6
入国時期別 (N=180)												
第1グループ: 侵攻前	15	0	0.0	0	0.0	4	26.7	10	66.7	1	6.7	3.8
第2グループ: 復興期	59	0	0.0	1	1.7	26	44.1	27	45.8	5	8.5	3.6
第3グループ: 拡大期	54	0	0.0	1	1.9	29	53.7	21	38.9	3	5.6	3.5
第4グループ: 直近	52	0	0.0	1	1.9	27	51.9	16	30.8	8	15.4	3.6
勤務所属別 (N=180) *												*
公立病院グループ	130	0	0.0	1	0.8	56	43.1	60	46.2	13	10.0	3.7
民間病院グループ	50	0	0.0	2	4.0	30	60.0	14	28.0	4	8.0	3.4
入国経路別 (N=164)												
フィリピングループ	157	0	0.0	1	0.6	78	49.7	65	41.4	13	8.3	3.6
他国経由グループ	11	0	0.0	1	9.1	3	27.3	5	45.5	2	18.2	3.7
就業目的別												
自分自身の貯蓄	135	0	0.0	2	1.5	67	49.6	54	40.0	12	8.9	3.6
家族への送金	131	0	0.0	2	1.5	59	45.0	56	42.7	14	10.7	3.6
次の目的地への通過点	29	0	0.0	1	3.4	15	51.7	10	34.5	3	10.3	3.5
うち入国時期第4グループ	17	0	0.0	1	5.9	9	52.9	5	29.4	2	11.8	3.5
国外で生活する機会	14	0	0.0	0	0.0	5	35.7	6	42.9	3	21.4	3.9
仕事空間満足度別 (N=177) **												**
低位満足度グループ	3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	0	0.0	0	0.0	3.0
中位満足度グループ	91	0	0.0	3	3.3	56	61.5	30	33.0	2	2.2	3.3
高位満足度グループ	83	0	0.0	0	0.0	26	31.3	42	50.6	15	18.1	3.9
居住空間満足度別 (N=167)												
低位満足度グループ	15	0	0.0	0	0.0	9	60.0	6	40.0	0	0.0	3.4
中位満足度グループ	134	0	0.0	3	2.2	66	49.3	52	38.8	13	9.7	3.6
高位満足度グループ	18	0	0.0	0	0.0	7	38.9	8	44.4	3	16.7	3.8

\*  $P \leq .05$     \*\*  $P \leq .01$

アンケート結果より作成。

トに移民したことに対しては、高い評価とまでは言えないまでも、少なくとも低評価ではないことを示している。

これを特性別にグループ間で差異が統計学的に認められるのか、有意性の検定を試みる<sup>11)</sup>。入国時期別にみると、クウェート在留期間が最も長い第1（侵攻前）グループでは、評点4が全体の66.7%に達しており、平均評価値は3.8と少し高めであった。しかし、他のグループとの差異は認められなかった。

勤務所属別では公立病院グループ（平均評価値3.7）の方が民間病院グループ（同3.4）より満足度が高い。これは前稿でも紹介したように、民間病院グループでは、賃金に関する不満が強く（宮内2019: 68）、それが移民総合評価の低さにも影響していると考えられる。

入国経路別に比較すると、フィリピンから直接クウェートに入国したグループ（同3.6）



と他国経由グループ（同3.7）では差異は認められない。ところで、他国経由グループの場合は、評点が分散している傾向がみられる。このグループの場合、以前サウジアラビアやシンガポールでの就労経験がある。当然、これらの国と比較してクウェートへの移民を自己評価することになる。その際、評点4や5といった高評価を付けた者が合わせて63.7%に達する一方、低評価の評点2も9.1%である。すなわち、前住国と比較して、クウェート移住を高評価する者と、期待外れだったと低評価を下す者がそれぞれ一定数存在するという結果は興味深い。

入国時の就労目的別にみると、「国外で生活する機会」を目的とするグループの平均評価値が3.9と高い。国外で生活すること自体が目的なので、クウェートで生活をして目的が達成できたので、高評価となったと思われる。これに対して、「自分自身の貯蓄」、「家族への送金」といった経済的目的で移民をしたグループの平均評価値はどちらも3.6で平均値をとり、「次の目的地への通過点」と考えていたグループは3.5と少し評価は低い。

仕事空間満足度別、居住空間満足度別にみると、どちらも満足度が高いグループほど移民総合評価も高くなる傾向がみられた。特に、仕事空間満足度の高位満足度グループの平均評価値は3.9と高い。これに対して、低位満足度グループのそれは3.0に過ぎず、グループ間で総合評価に差があることが、危険率1%で認められた。

ところで、仕事空間や居住空間の中で、具体的にどのような要素が移民総合評価に影響を与えているのだろうか。仕事空間から病院での勤務内容、勤務時間、賃金、人間関係、居住空間から現住居の計5項目の評点を独立変数、総合評価点を従属変数として、重回帰分析を行った。回帰係数の有意性の検定を行った結果、賃金のみが移民総合評価点を規定する重要な変数として認められた<sup>12)</sup>。すなわち、賃金の満足度が高いとクウェートへ移民したことの移民総合評価も高くなる。逆に賃金への満足度が低いと総合評価も低くなるのである。もともと、自分自身の貯蓄や家族への送金といった経済的な目的を持ってクウェートに移民しているので、賃金と移民総合評価が強く関連していることは容易に納得できることである。移民総合評価を5と評価したインフォーマントからも、「給料が高い」（3G・公立）や「経済的に家族を支援することができる」（2G・公立）といったコメントは多い。

#### IV. 現在の再移動計画

クウェートで就労しているフィリピン人女性看護師たちは、クウェートでの永住権がないため、いずれクウェートから再移動をしなければならない。本章では、彼女たちが「いつ」、「どこへ」移動をするつもりでいるのか、調査時点での再移動計画について明らかにする。特に、次の移動は彼女たちがより望ましいと考えている国への更なる段階的移動を計画しているのか、それとも母国フィリピンに戻るリターン移動を計画しているのか、そ

の主な動向をデータから考察したい。また、看護師の特性やクウェートに移民したことに対する満足度により、再移動計画に差異がみられるのかも併せて検討していきたい。

### 1. いつ再移動するつもりなのか

まずは、あと何年くらいクウェートで看護師として就労したうえで再移動を予定しているのかをデータセットを集計して、その結果を表4に示した。それによると、回答のあったインフォーマント176人のうち、「3-5年程度」が66人と最も多く、全体の37.5%であった。次いで「6-10年程度」(42人, 23.9%), 「2年以内」(31人, 17.6%)が続く。すなわち、10年以内には8割がクウェート出国を予定しているのである。逆にみると、今後10年以上はクウェートでの就労を考えている者が2割はいるのである。中には、「20年以上」といった極めて長期でのクウェート在留を考えている者が11人(6.3%)もいることは注目される。彼女たちは最初からこのような長期就労を考えていたのだろうか。

このことは、特性別、特に入国時期別に検討すると推察できる<sup>13)</sup>。直近5年以内に入国した第4グループ49人の再移動計画時期をみると、「2年以内」が最も多く、19人(38.8%), 「3-5年程度」が17人(34.7%)と続き、両者を合わせると今後5年以内に再移動を考えている者が合計73.5%に達する。このグループでは、10年を超えての長期就労を考えている者の比率は、4.1%にしか過ぎない。すなわち、クウェートに看護師移民をする者は、入国時点では、クウェートでの滞在は2、3年程度、長くても10年以内で、と考えて就労を始めているのである。

その後予定通り数年以内に第三国に再移動を果たした者もいることは想定されるが、クウェート在留が5年以上経った段階(第3グループに相当)では、在留期間が10年を超えることを考えている者が約半数になる。そして、実際にはその多くがクウェートには10年以上の在留となるのである。なぜなら、クウェート在留期間が10年以上経過している第2グループが4つのグループの中で最も人数が多いことからそれが伺える。第1グループに至っては、すでにクウェート在留歴が25年以上にも及んでいるのである。

興味深いことに、今後10年を超える長期就労を考えている者の比率は、第4グループで4.1%にしか過ぎないが、第3グループは13.2%、第2グループでは26.7%にまで上昇する<sup>14)</sup>。つまり、すでに10年以上クウェートで就業している第2グループの女性看護師の4人に1人は、クウェート滞在が最終的には20年以上になることを考えているのである。

クウェート在留期間が10年以上経過している第1グループおよび第2グループの女性看護師たちも、彼女たちがクウェートに来た段階では、そのほとんどが数年以内に次の「より望ましい」国に再移動するか、経済的な目的を達成してフィリピンに帰国しようと考えていたと思われる。それが実際には彼女たちの当初の想定よりも長期間のクウェート

表4 クウェートからの再移動予定時期

集計単位	N (人)	2年以内		3-5年程度		6-10年程度		11-20年程度		20年以上		未定	
		(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
インフォーマント全体	176	31	17.6	66	37.5	42	23.9	17	9.7	11	6.3	9	5.1
入国時期別 (N=176) **													
第1グループ: 侵攻前	14	3	21.4	5	35.7	2	14.3	2	14.3	1	7.1	1	7.1
第2グループ: 復興期	60	6	10.0	22	36.7	12	20.0	10	16.7	6	10.0	4	6.7
第3グループ: 拡大期	53	3	5.7	22	41.5	18	34.0	5	9.4	2	3.8	3	5.7
第4グループ: 直近	49	19	38.8	17	34.7	10	20.4	0	0.0	2	4.1	1	2.0
勤務所属別 (N=176) **													
公立病院グループ	126	13	10.3	48	38.1	33	26.2	16	12.7	11	8.7	5	4.0
民間病院グループ	50	18	36.0	18	36.0	9	18.0	1	2.0	0	0.0	4	8.0
入国経路別 (N=164)													
フィリピングループ	153	27	17.6	56	36.6	36	23.5	17	11.1	10	6.5	7	4.6
他国経由グループ	11	2	18.2	5	45.5	2	18.2	0	0.0	1	9.1	1	9.1
就労目的別													
自分自身の貯蓄	131	25	19.1	49	37.4	29	22.1	14	10.7	8	6.1	6	4.6
家族への送金	129	23	17.8	48	37.2	34	26.4	11	8.5	8	6.2	5	3.9
次の目的地への通過点	28	9	32.1	10	35.7	5	17.9	3	10.7	0	0.0	1	3.6
うち入国時期第4グループ	17	6	35.3	7	41.2	4	23.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0
国外で生活する機会	14	2	14.3	3	21.4	5	35.7	2	14.3	1	7.1	1	7.1
家族構成別 (N=132)													
独身	73	9	12.3	35	47.9	15	20.5	5	6.8	4	5.5	5	6.8
同居家族あり(1~4)	47	9	19.1	15	31.9	12	25.5	6	12.8	3	6.4	2	4.3
1. 夫のみ	17	3	17.6	8	47.1	4	23.5	2	11.8	0	0.0	0	0.0
2. 夫+子	22	3	13.6	3	13.6	8	36.4	4	18.2	2	9.1	2	9.1
3. 姉妹	4	3	75.0	1	25.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
4. 子のみ	4	0	0.0	3	75.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0
5. 夫子と別居	12	1	8.3	4	33.3	3	25.0	3	25.0	1	8.3	0	0.0
賃金満足度別 (N=171)													
低位満足度グループ	5	0	0.0	3	60.0	2	40.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
中位満足度グループ	54	9	16.7	25	46.3	9	16.7	4	7.4	4	7.4	3	5.6
高位満足度グループ	112	22	19.6	37	33.0	29	25.9	12	10.7	7	6.3	5	4.5
移民総合評価別 (N=173) *													
低位満足度グループ	3	2	66.7	1	33.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
中位満足度グループ	84	18	21.4	35	41.7	17	20.2	3	3.6	4	4.8	7	8.3
高位満足度グループ	86	11	12.8	28	32.6	25	29.1	13	15.1	7	8.1	2	2.3

\*  $P \leq .05$  \*\*  $P \leq .01$ 

アンケート結果より作成。

就労になってしまっているのである。

その理由は一人ひとり異なり、多様な要因が複雑に絡み合っていることは間違いないが、前稿（宮内 2019）で明らかにした仕事空間や居住空間への満足度や、II章で明らかにしたクウェートに移民したことに対する総合的自己評価が、それぞれ比較的高いことと関連していると思われる。つまり、クウェートに移民して働いてみると、思っていたよりも良いところで、それなりに満足感が得られるため、もう少しクウェートで働いて

みても良い、という考えに変わってきていることが推測される。

このことは、移民総合評価別にグループ間で差異がみられることから肯定されよう。クウェートに移民したことを評価していない低位満足度グループでは、「2年以内」に再移動することを予定している者が66.7%、「3-5年以内」が33.3%であり、全員が5年以内にはクウェートを出国しようと考えている。それが高位満足度グループでは、「2年以内」が12.8%と少なく、「11-20年以上」が15.1%、「20年以上」が8.1%になるなど、長期間の滞在を考えるようになる。クウェートに移民したことに満足している人ほど、クウェートでの在留期間が長くなり、結果的に再移動が遅くなる傾向にある。そして、フィリピン人女性看護師たちの半数は高位満足度グループを構成しているのである。

このほか、特性別にみると、勤務所属先が公立病院か民間病院かにより、危険率1%で再移動予定時期に差異が認められる。特に民間看護師たちは仕事空間での不満が強いこと(宮内2019)が、再移動5年以内率が72.0%に達している直接の要因と考えられる。入国経路別、家族構成別、賃金満足度別には統計学的に有意なグループ間の差異は認められなかった。

## 2. どこへ再移動するつもりなのか

それでは、クウェートを出国した後、次はどの国への再移動を考えているのだろうか。この場合、移動先は母国・フィリピンに戻る、その他の国に移動する、未定である、の3パターンが想定される。第1のフィリピンに戻る場合はリターン移動、第2のその他の国に移動する場合はオンワード移動、すなわち段階的移動の継続となる。

再移動先に関して集計結果を示した表5によると、回答のあったインフォーマント176人のうち、フィリピンへのリターン移動を考えている者が94人(全体の53.4%)で、オンワード移動を考えている者は59人(33.5%)、未定が23人(13.1%)であった。すなわち、クウェートで就労した後は、過半数の者がフィリピンに戻ろうと考えているのである。

リターン移動、オンワード移動、未定の3分類の各比率に対して、特性別にグループ間で差異があるのか検定を行った<sup>15)</sup>。その結果、入国時期別、移民総合評価別、再移動予定時期別にグループ間で、それぞれ危険率5%で差異が認められた。このことは、クウェートでの就労が長くなるほど、クウェートに移民したことに満足しているほど、再移動予定が遅い人ほどフィリピンへのリターン移動が増加することを表している。逆に、クウェートに来たばかりの人、クウェートに移民したことに不満を持っている人、早く次の再移動を考えている人は、オンワード移動の割合が高い傾向がみられるのである。また、当然ながら、クウェートでの就労目的で「次の目的地への通過点」と考えていたグループでは、オンワード移動希望率は71.4%に達している。

表5 クウェートからの再移動先予定国

集計単位	N (人)	リターン 移動計		オンワード 移動計		移動先州別内訳				未定	
		(人)	(%)	(人)	(%)	北米 (人)	欧州 (人)	オセ アニア (人)	アジア (人)	(人)	(%)
インフォーマント全体	176	94	53.4	59	33.5	32	18	8	1	23	13.1
入国時期別 (N=176) *											
第1グループ: 侵攻前	14	12	85.7	2	14.3	1	1	0	0	0	0.0
第2グループ: 復興期	60	45	75.0	8	13.3	5	2	1	0	7	11.7
第3グループ: 拡大期	53	22	41.5	22	41.5	10	9	3	0	9	17.0
第4グループ: 直近	49	15	30.6	27	55.1	16	6	4	1	7	14.3
勤務所属別 (N=176)											
公立病院グループ	126	81	64.3	34	27.0	18	9	6	1	11	8.7
民間病院グループ	50	13	26.0	25	50.0	14	9	2	0	12	24.0
入国経路別 (N=174)											
フィリピングループ	163	81	49.7	54	33.1	28	17	8	1	18	11.0
他国経由グループ	11	5	45.5	4	36.4	3	1	0	0	2	18.2
就労目的別											
自分自身の貯蓄	129	67	51.9	45	34.9	27	11	7	0	17	13.2
家族への送金	131	71	54.2	43	32.8	25	13	5	0	17	13.0
次の目的地への通過点	28	5	17.9	20	71.4	14	2	4	0	3	10.7
うち入国時期第4グループ	17	2	11.8	13	76.5	10	0	3	0	2	11.8
国外で生活する機会	14	6	42.9	5	35.7	2	2	1	0	3	21.4
家族構成別 (N=132)											
独身	73	45	61.6	20	27.4	11	6	3	0	8	11.0
同居家族あり(1~4)	47	22	46.8	17	36.2	8	5	4	0	8	17.0
1. 夫のみ	17	6	35.3	7	41.2	4	2	1	0	4	23.5
2. 夫+子	22	14	63.6	4	18.2	1	1	2	0	4	18.2
3. 姉妹	4	0	0.0	4	100.0	1	2	1	0	0	0.0
4. 子のみ	4	2	50.0	2	50.0	2	0	0	0	0	0.0
5. 夫子と別居	12	7	58.3	4	33.3	1	2	1	0	1	8.3
賃金満足度別 (N=171)											
低位満足度グループ	5	2	40.0	3	60.0	2	1	0	0	0	0.0
中位満足度グループ	54	23	42.6	23	42.6	13	7	3	0	8	14.8
高位満足度グループ	112	66	58.9	32	28.6	16	10	5	1	14	12.5
移民総合評価別 (N=173) *											
低位満足度グループ	3	0	0.0	2	66.7	2	0	0	0	1	33.3
中位満足度グループ	84	41	48.8	36	42.9	19	12	4	1	7	8.3
高位満足度グループ	86	51	59.3	21	24.4	11	6	4	0	14	16.3
再移動予定時期別 (N=167) *											
2年以内	31	13	41.9	13	41.9	8	3	1	1	0	0.0
3-5年程度	66	34	51.5	24	36.4	13	7	4	0	0	0.0
6-10年程度	42	23	54.8	13	31.0	7	5	1	0	0	0.0
10年以上	28	21	75.0	5	17.9	1	2	2	0	5	17.9

\*  $P \leq .05$  \*\*  $P \leq .01$ 

アンケート結果より作成。

クウェート在留5年以内の第4(直近)グループでは、オンワード移動が55.1%、リターン移動は30.6%、未定が14.3%である。このことは、クウェートに入国した時点では、多くの女性看護師たちが、次はさらに「望ましい」国に再移動をしよう、クウェートはその「通過点」にしようと思っていたことは間違いない。

さて、オンワード移動の場合は、次はどこへの移動を考えているのだろうか。六大州別に集計したインフォーマント全体では、オンワード移動を希望している59人のうち、北米が最も多い32人で、次いでヨーロッパが18人、オセアニアが8人、そしてアジアが1人であった。

最多の北米はアメリカ合衆国とカナダの両国が含まれており、フィリピン人女性看護師にとっては、最高の賃金、仕事、生活条件を提供してくれる最も望ましい国々である。オセアニアはオーストラリアとニュージーランドの両国が含まれる。両国とも英語圏のキリスト教世界であり、治安の良さ、生活のしやすさ、フィリピンから近距離など、フィリピン人女性看護師の就業地としては満足感が高く得られる国々と考えられる。ヨーロッパは、英語圏のイギリスやアイルランドが多いと想定される。アジアは1人であるが、具体的には日本への移動を希望していた。

一方、賃金が高く、病院の医療水準も高いサウジアラビアやドバイなどの中東諸国へ再移動を考えている者は皆無であった。これは、オンワード移動の一種類である段階的国際移動は、Paul (2015: 440) が指摘したように階層的な軌跡をとること、前稿(2019)でも指摘したように、彼女たちの仕事空間への不満は、同僚のクウェート人看護師との待遇の差といったエスニシティの問題であるため、クウェートから同じ文化圏の中東諸国への同レベル間の水平的移動は希望しないと考えられる。

## V. おわりに——クウェートは段階的国際移動の「通過点」なのか

本研究は、クウェートで就労しているフィリピン人女性看護師を対象に、クウェートに国際労働移民を行ったことに対する自己評価とその評価傾向を明らかにすること、今後いつ、どこへ再移動を計画しているのか、その移動傾向を明らかにすることを研究目的に、2014年に実施した彼女たちへのアンケート調査結果のデータセット(187人分)を集計して、考察したものである。その結果は次のようにまとめられる。

まず、彼女たちがクウェートに移民したことに対して、総合的にどのように自己評価しているのか、5段階のリッカート尺度を用いて問うた結果、平均評価値は3.6であった。また、評点2以下の低評価を付けた者は極めて少なかった。これは、彼女たちがクウェートに来たことをある程度評価している結果といえる。特性別にみると、民間病院よりも公立病院に勤務する看護師の方が、そして仕事空間での満足度が高くなるほど、移民総合評価が高

くなる傾向が認められた。特に仕事空間のうち、賃金の満足度と移民総合評価との関連性が確認できた。もともと、クウェートには「自分自身の貯蓄」や「家族への送金」が目的で移民をしたのである。クウェートに来て、このような経済的な目的が達成されているのなら、病院現場や居住空間で多少不満なことがあったとしても、クウェートに移民したこと自体には後悔はないのである。

次に、今後の計画として、クウェートでいつまで就労するのか、すなわちクウェートをいつ出国して再移動をするのかを問うたところ、「3-5年程度」が全体の37.5%であり、次いで「6-10年程度」(23.9%)、「2年以内」(17.6%)が続いた。すなわち、10年以内には8割がクウェート出国を予定していた。性別にみると、勤務所属先が公立病院よりも民間病院のほうが、移民総合評価が高いグループよりも低いグループの方が、再移動の時期が早いことが統計学的な有意差検定から認められた。

再移動先として予定しているのは、フィリピンへのリターン移動を考えている者が全体の53.4%で、オンワード移動を考えている者は33.5%、未定が13.1%であった。すなわち、クウェートで就労した後は、過半数の者がフィリピンに戻ろうと考えているのである。オンワード移動の場合の次の目的地は、「より望ましい」と先行研究でも指摘されている北アメリカ州、オセアニア州、ヨーロッパ州である。具体的には、アメリカ合衆国、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、イギリスを志向している。これらの国々は、英語圏のキリスト教社会であること、賃金や雇用条件が良いこと、永住権が認められている国も多いこと、などフィリピン人女性看護師にとって、経済的、社会的、文化的に「より望ましい」。これらの国々に再移動できれば、クウェートを通過点にした段階的移動が完成、または完成に近づくことになる。

最後に、入国時期グループ別に検討することで、クウェートに国際労働移動をしたフィリピン人女性看護師の経年的な動きについてモデル化してみたい。入国5年以内の第4グループの結果は、主にフィリピンからクウェートに移民した直後の彼女たちの考えを反映している。ここから推測するに、クウェートに移民した入国当初は、先行研究が指摘しているように、彼女たちはクウェートでの就労は最初の契約期間のみ、長くても2回目の契約期間までにして、その後はクウェートを「通過点」にして、アメリカ合衆国を頂点とする「最も望ましい／希望する目的地」に到達するように段階的移動を行おうと考えていた者が多かったことは確かである。ただし、その割合は最大でも6割程度と推計される。3割程度は最初から経済的目的を達してフィリピンへ帰国することを考えているのである。

その後、希望通りに数年以内に「より望ましい」第三国に再移動を果たした人たちもいるだろうが、現実にはそう簡単には再移動はできないようである。入国後5年以上経過した第3グループをみると、この時点でオンワード移動を続けようと考えている者と、フィ

リピンへ帰国しようと考えている者がほぼ拮抗する。そして、相当数の者が結果的に入国時に自身では想定もしていなかったクウェート在留が10年以上となる第2グループの仲間入りをするのである。この段階になると、1割程度はオンワード移動をまだ諦めてはいないが、ほとんどの者はそのままクウェートに残り、5年から10年程度クウェートで就労した後は、フィリピンに帰国しようとするようになるのである。

これらをまとめると、看護師としてフィリピンから海外に働きに出ようと考えた時に、本当はアメリカなど英語圏の先進国で働きたいが、これらの国々は移民労働者のビザ取得が厳しいため、すぐには行けない。そこで、看護師の需要が高く、入国条件が低い中東諸国に一度移民をして、そこで働いてお金を貯め、英語圏先進国への再移動の機会をうかがおう、と考えてクウェートに移民してくる。クウェートにきた当初はその気持ちは強いが、再移動は現実的に容易ではないこと、クウェートの病院での差別的な待遇には不満を持つが、ある程度の総合的な満足感が得られるために、次第に英語圏先進国への再移動への気持ちが薄れていく。クウェートでの在留期間が10年ほど経った段階になると、クウェートの病院でベテラン看護師としての地位を築いた彼女たちは、クウェートで働けるだけ働いて、その後はフィリピンに帰国しようとするようになるのである。

もちろん、クウェート入国後に「より望ましい」国へオンワード移動を実行する者もいるだろうが、様々な理由によりクウェートで就労を続ける者も多く、在留期間の長さに比例するようにフィリピンに戻るリターン移動が卓越するようになっていく、というのが現実ではなかろうか。フィリピン人女性看護師たちにとって、クウェートは段階的国際移動の「通過点」でもあるが、結果的に往復移動の「目的地」となる場合もあるのである。

ところで、今回の調査は、再移動の予定であり、調査時点での気持ちを集計したに過ぎない。「11-20年程度」クウェートで滞在したうえで、フィリピンに帰国しようと考えて回答したとしても、その直後にほぼ諦めていたアメリカ合衆国入国ビザが取得出来た場合、翌年にはアメリカに再移動を果たしていることだろう。また、今回の調査はクウェートで就労している看護師を対象にした分析結果である。すでにクウェートから再移動を果たした看護師は含まれていない。調査時点までにクウェートから再移動したフィリピン人女性看護師も調査の対象にしないと、彼女たちの経年的な移動軌跡は正確にはわからないのであり、そこが本研究の資料的な限界である。

これを解明するには、例えば、フィリピン海外雇用庁(POEA)のデータ(2001年)<sup>16)</sup>によると、2001年に130人のフィリピン人女性看護師がクウェートで新規雇用されている。彼女たちが5年後の2006年、10年後の2011年、15年後の2016年、そして20年経った2021年で、それぞれの時点ごとに、130人がどこで就労しているのか、それぞれの時



点で次はいつどこに再移動しようと考えているのか、いわゆるコーホート分析的な調査を行わなければなるまい。移民の移動軌跡を正確に解明するには、30年程度の長期にわたる縦断的 (longitudinal) な調査が必要となってくるのである。

## 付記

本研究を進めるにあたり、アンケート調査にご協力をいただいたフィリピン人女性看護師の皆様および病院へのアンケート票の配布・回収にご協力いただいた稲 綾香氏には感謝申し上げます。

## 注

- 1) オンワード移動とは、「人々が出身国を離れ、一定期間第二国に定住した後、第三国へと移動するプロセスであると理解されている。」(Kelly 2013 : iv) と定義されている。
- 2) 「アイルランドの故郷から直接、現在の (ロンドンの) 居住地へ渡ったのではなく、段階的に現住地に移ってきたというのは疑問の余地のないところだ。彼らのうちある者はまず、リバプールに上陸し、それから徐々にチェシャー、スタッフォード、ウォリック、ノーサンプトン、バッキンガムを経由して働き口を求めてきたのだし、一方これとは別の流れ、おそらく大規模な流れはプリマス、ハンプシャー、サリーを通過してロンドンに至ったのである」(ラベンシュタイン 1987: 86)。
- 3) 例えば、King and Skeldon (2010)、Paul (2011, 2015) など。
- 4) このアンケート調査は、クウェート保健省の許可を得て、2014年5月から11月の間にクウェート全土の病院で就労するフィリピン人看護師を対象に実施したものである。留置法により回収したアンケート票のうち、有効回答 187 枚を集計してデータセットを作成した。
- 5) 調査時にクウェートで就労していたフィリピン人女性看護師数は不明であるが、その統計がある 2012 年では、1,099 人であったため、母集団に対する調査時の回答者率は約 17% 程度と推計される (宮内・稲 2017: 51-52)。また、アンケート票は公立病院では各医療地区の拠点病院である国内全 5 病院、民間病院では全 12 病院中 8 病院で配布・回収したため、アンケート対象者はサンプル的に偏りが少ないと考えられる。
- 6) 入国が最も古い第 1 グループは、1990 年のイラクのクウェート侵攻以前までに入国した「侵攻前」グループ、第 2 グループは、クウェート解放後に医療システムの復興・発展に尽くした「復興期」グループ、第 3 グループは、公共セクターに加えて、民間セクターの採用が活発になった 2000 年代後半入国の「拡大期」グループ、最後の第 4 グループは、2010 年代前半に入国した「直近」グループである。
- 7) 宮内・稲 (2017) では、ほぼ同じデータセットを用いて集計をして、「サウジアラビアを経由してクウェートにきた 7 人を除くと、全体の 94.5% にあたる 121 人がフィリピン

から直接クウェートに移動している」(宮内・稲 2017: 73)としている。本稿の結果(人数)と異なるのは、宮内・稲(2017)では、出身地、大学所在地、初職地、転職地の全てに回答があった128人の集計結果であるのに対して、本稿はクウェート入国前の初職地、転職地から前住地が判明している175人の集計結果であるためである。

- 8) 本研究における各種検定は、Stacel 4 を用いて行った。
- 9) 5.0 が最高評価値である。
- 10) そのうちの一人は、評価点を2とした理由として、「クウェートの文化が受け入れがたい」(3G・民間)としている。
- 11) 各評点の比率および平均評価値に関して、入国時期別(4群)、仕事空間満足度別(3群)、居住空間満足度別(3群)に統計学的有意差があるのかは、クラスカル・ワーリスの順位検定を、勤務所属別(2群)、入国経路別(2群)に差があるのかは、マン・ホイットニーの順位検定を行った。
- 12) 回帰係数の優位性の検定を行ったところ、勤務内容の評価のP値は0.124、勤務時間の評価は0.741、賃金の評価は0.013、人間関係の評価は0.512、現住居の評価は0.786であった。なお、この重回帰分析は、重相関係数 $R = 0.702$ 、決定係数 $R^2 = 0.494$ であった。
- 13) 入国時期別(4群)に統計学的有意差があるのかは、クラスカル・ワーリスの順位検定を行った結果、危険率1%で差異が認められた。このほか、家族構成別(3群)、賃金満足度別(3群)、移民総合評価別(3群)に差異があるのかは、クラスカル・ワーリスの順位検定を、勤務所属別(2群)、入国経路別(2群)に差があるのかは、マン・ホイットニーの順位検定を行った。
- 14) 第1グループは21.4%と少し下がるのは、すでに彼女たちの平均年齢が表1で示したように60歳となり、あと10年間病院で勤務するのは定年の関係で時間的に困難になってきているからと思われる。
- 15) 3項目の比率に関して、入国時期別(4群)、家族構成別(3群)、賃金満足度別(3群)、移民総合評価別(3群)、再移動予定時期別(4群)に統計学的有意差があるのかは、クラスカル・ワーリスの順位検定を、勤務所属別(2群)、入国経路別(2群)に差があるのかは、マン・ホイットニーの順位検定を行った。
- 16) POEA (Philippine Overseas Employment Administration) の HP, OFW Statistics, Deployment per Skill per Country per Sex 2001 による。

## 文献

- 宮内久光・稲 綾香 (2017) : フィリピンからクウェートへの女性看護師の国際労働移動。移民研究, 13, 49-84.
- 宮内久光 (2019) : クウェートで就労するフィリピン人女性看護師の生活空間。移民研究, 16, 57-88.
- ラベンシュタイン著, 古山正雄訳 (1987) : 移住の法則。下総 薫監訳『都市解析論文

- 選集』56-136, 古今書院. Ravenstein, E. G. (1885) : The Laws of Migration, *Journal of the Statistical Society of London*, 48: 167-199.
- Carlos, M. R. D., and Sato, C. (2010) : The Multistep Migration of Nurses: The Case of Filipinos in the United Kingdom. *Journal of the Socio-cultural Research Institute of Ryukoku University* 12: 5-34.
- Carlos, M. R. D., and Chizuko S. (2011) : The Multistep International Migration of Filipino Nurses: The Propensity to Migrate Among Filipino Nurses in Dubai. *Journal of the Socio-cultural Research Institute of Ryukoku University* 13: 37-64.
- Carlos, M. R. D. (2013) : The Stepwise International Migration of Filipino Nurses and Its Policy Implications for Their Retention in Japan, Afrasian Research Centre Working Paper Series, Studies on Multicultural Societies No. 23. Japan: Ryukoku University.
- Conway, D. (1980) : Step-Wise Migration: Toward a Clarification of the Mechanism, *International Migration Review*, 14: 3-14.
- Kelly, M. (2013) : *Onward Migration: The Transnational Trajectories of Iranians Leaving Sweden*. Department of Social and Economic Geography. Geographica 1. 334pp. Uppsala.
- King, R. and Skeldon R. (2010) : “Mind the Gap!” Integrating Approaches to Internal and International Migration, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36: 1619-1646.
- Paul, A. M. (2011) : Stepwise International Migration: A Multi-Stage Migration Pattern for the Aspiring Migrant, *American Journal of Sociology*, 116: 1842-1886.
- Paul, A. M. (2015) : Capital and mobility in the stepwise international migrations of Filipino migrant domestic workers, *Migration Studies*, 3: 438-459.

(みやうち ひさみつ・琉球大学国際地域創造学部教授・人文地理学)

## Evaluation of Migration and Emigration Plan of Filipino Female Nurses Working in Kuwait

MIYAUCHI Hisamitsu

Faculty of Global and Regional Studies, University of the Ryukyus

(Human Geography)

The purpose of this study was to determine the overall self-evaluation of international labor migration to Kuwait among Filipino female nurses working in Kuwait, and to determine when and where they plan to re-migrate in the future. The results of the questionnaire survey conducted in 2014 were compiled and analyzed. The results of the study can be summarized as follows.

The results of the survey were summarized and analyzed as follows: First, I asked the nurses how they evaluated themselves overall as immigrants in Kuwait using a 5-point Likert scale. The mean rating was 3.6, which indicates that the nurses highly evaluated their immigration to Kuwait. By attribute, the overall rating tended to be higher for nurses working in public hospitals than in private hospitals, and the higher the level of satisfaction in the workplace, the higher the overall rating.

Next, When I asked them when they plan to leave Kuwait, the most common answer was "about 3-5 years," at 37.5% of the total; within 10 years, 80% of the nurses planned to relocate from Kuwait. By attribute, it was statistically observed that the time of re-migration was earlier for those whose work affiliation was a private hospital than a public hospital, and for those whose overall immigrant rating was lower than for those whose overall immigrant rating was higher.

As for the planned destination of re-migration, 53.4% of the total respondents were thinking of return migration to the Philippines, 33.5% were thinking of onward migration, and 13.1% were undecided. In other words, after working in Kuwait, the majority of the respondents plan to return to the Philippines. In the case of onward migration, the next destination is the United States, Canada, Australia, New Zealand, or the United Kingdom. These countries are economically, socially, and culturally "more desirable" for Filipino female nurses because they are English-speaking Christian societies, have better wages and employment conditions,

and many of them allow permanent residency. However, re-migration to more desirable countries is not easy.

In summary, Filipino female nurses enter Kuwait as a "transit point" in their stepwise international migration. Of course, some of them will then perform onward migration to "more desirable" countries, but many of them will continue to work in Kuwait for various reasons, and return migration back to the Philippines will become more prevalent in proportion to the length of their stay in Kuwait.

**Key words** : Filipino female nurses, stepwise international migration, overall evaluation of migration, re-migration, Kuwait