

医療職者のヒエラルキーと文化
 — 『異文化における患者ケア』を読む(2) —

勝井伸子¹・青山美智代²

¹奈良県立医科大学医学部教養教育部門臨床英語教室

²奈良県立医科大学医学部看護学科

Hierarchy, Culture and Health Care: Reading *Caring for Patients from Different Cultures* (2)

Nobuko Katsui¹ Michiyo Aoyama²

¹Faculty of Liberal Arts and Sciences, School of Medicine, Nara Medical University

²Faculty of Nursing, School of Medicine, Nara Medical University

本稿では、「異文化と医療を考える—『異文化における患者ケア』を読む(1)—」に引き続き、Geri-Ann Galanti 著 *Caring for Patients from Different Cultures: 5th edition* (2014) を取り上げ、第八章に記述されている医療職者のヒエラルキーと文化的差異問題を扱った部分を訳出し、解説、考察を加えることで、医療における異文化問題への考察を深め、新しい視座へのヒントを提供したいと考えている。

訳文(原書 159 頁) ヒエラルキーの文化と批判のもつ意味

60歳の肺結核患者ローデス・バルモンテに医師は外出絶対禁止を指示したが、彼女はこの指示に従わず、郡の医療担当部門は、外出するならば治療施設か刑務所へ収監するという命令を出した。郡の医療部門で働く中年のフィリピン人看護師ジョセフィン、英国系アメリカ人の郡の医療監督官レベッカがバルモンテにこの命令を伝える際の通訳を依頼された。ジョセフィンは、一つには監督官への敬意から、もう一つにはまだ試用期間だったため、通訳のスキルに

よってレベッカに好印象を与えたいという理由から、この仕事を引き受けたが、不運にもそうは運ばなかった。

話し合いの間中何回も、レベッカはジョセフィンを非難して、説明を中断した。バルモンテへの微笑みや親しみを示したことを批判し、「これは法的なことで、真剣に受け止めてもらわないといけない」と言い、ジョセフィンの通訳の仕方も気に入らないと言った。ジョセフィンの通訳は、しばしばレベッカの言葉よりずっと長くなった。こういうことが起こるたびに、レベッカは説明をやめ、ジョセフィンにいらだった顔つきを向けた。

説明が終わると、レベッカはジョセフィンを脇に呼び、手伝いには感謝し、よくやってくれたと言ったが、次の機会にジョセフィンが覚えておくべきこととして、「微笑みや親しげな身振りは患者に事態を軽く考えさせている」し、正確に言葉だけを通訳すべきであって、話し手の言葉を潤色すべきでない、と言った。このレベッカの批判にジョセフィンはすっかり落ち込み、試用

期間後の身分への影響を心配していた。

何がうまく行かなかったのか？レベッカが理解していなかったのは、ジョセフィンが気まずい立場に立たせた力学である。フィリピンの文化はヒエラルキーが強く、年長者には敬意が払われる。ジョセフィンはレベッカの言葉を通訳するだけでも、医師の指示の無視についてバルモンテを叱責することに大変な気まずさを感じていた。微笑みや親しみを表す身振りは彼女なりの敬意の示し方なのだ。彼女はレベッカの言葉の単なる通訳以上のことをしなければならぬと感じていた。というのは、多くの英語にはタガログ語にはそれに相当する言葉がないからである。ジョセフィンはレベッカの意味するところを通訳する唯一の方法は例をあげることだと感じていた。さらに、タガログ語と、バルモンテの出身地であるイロカノ方言も使わなければならなかった。

こうしたことをジョセフィンはレベッカに説明したか？答えはノーである。自分の行動を弁護する代わりに、ジョセフィンはレベッカの批判を黙って聞くだけだった。自分の監督官に言い返すことはフィリピンの文化規範には反していたのだろう。ジョセフィンはこのために試用期間終了後正規雇用されないのではと恐れていた。彼女は自分の価値観と仕事の板挟みになり、自分の文化を尊重することで仕事を失うのではと恐れていた。おそらくレベッカはこのことを忘れてしまったか、あるいは大して重要視していなかった。フィリピン文化はヒエラルキーが厳しいために、監督官からの叱責は、アメリカのようなより平等主義の文化よりも、大きな影響力を持つ。レベッカは自分の意見は役に立つと考えたのだら

う；ジョセフィンのほうは、自分の職務能力に対する疑いと捉えていたのだが。

この状況は文化的能力についての教育の必要性を強調するものである。レベッカはある言語を別の言語に通訳することの難しさを理解する必要があった。ジョセフィンを、年長者を「叱責する」という気まずい立場に立たせたことへの理解もだが。もし年上か、男性のフィリピン人が通訳をしていたのなら、そのほうが選択としては良かっただろう。ジョセフィンはアメリカ文化では批判は別の意味合いを持つことを理解する必要があり、自分の行動の説明は、敬意の欠如ではなく、受け入れられることを理解する必要があった。異文化間コミュニケーションの実践が絶対に必要である。

解説

医療職者のヒエラルキーに患者が加わることで、異文化的環境における問題は一層複雑化する。

このケースでは、公衆衛生上の懸念という別の問題も加わって、さらに複雑な力関係が生じている。医療監督官から見て隔離命令に従わない結核患者＝公衆衛生上の危険人物であり、行政の強制力の執行対象である。移民はこの問題の典型的な対象者である。アメリカで結核に対する行政の積極的な対応が講じられたのは、80年代中頃のエイズや移民の増加による結核の増加が契機となっており、結核撲滅のための充実した患者サービスが提供されているが、治療方針に従わない者に対しては厳しい措置が実施される（小野崎）。こうした公衆衛生上の処置は社会全体の安全の確保のためには必要と見なされるものである。しかし、そ

の社会の言語・文化に馴染まない移民がその必要性を十分に理解しているか、ということとは別問題なのである。

したがって、移民がこうした公衆衛生上の危険な存在である場合にとるべき対応を考える際に、言語・文化への配慮は必須であろう。ある言語を別の言語に通訳することの難しさは、ある文化を別の文化の相当物に置き換える難しさであり、相当物がない場合に、それは大変難しい作業となる。それぞれの文化では尊重されるものに違いがあり、年齢、性別、職位などが持つ重要性も違うことは、通訳がコミュニケーションの行為であるからには、無視することはできない。

レベッカが医療監督官として、移民対応に長けていたり、英語以外の言語や文化に対して学ぶ機会があれば、英語とタガログ語やイロカノ語の方言がもつ語彙数との違いによる通訳の困難さを知ることができ、今回のような通訳における誤解は生じなかつたであろう。異文化間で意味が伝わるようにするためには、「言葉のたんなる通訳以上」の、例えば「例をあげること」などが必要となる場合も当然考えられる。微笑や親しみの表現は、年長者への礼儀が重んじられるフィリピンの文化を考慮して年長のバルモンテが指示を受け入れやすい人的環境を調整したと考えられるので、その範囲においては、ジョセフィンの行為は正当であるといえよう。

そのことを考慮せずに批判するレベッカの姿勢に見え隠れするのは、文化的優位性への意識である。アメリカ社会の主流文化は英国系アメリカ人の文化であるとされている。英国系アメリカ人のレベッカは、移

民を本来業務の対象としていながら、移民の言語・文化への意識の薄さによって、医療監督官としての業務の実施に問題を抱えていることは、通訳が本来業務ではないジョセフィンよりも、より問題が大きいと言えよう。

一方、ジョセフィンが抱えた不安の大きさを考えると、ジョセフィンがアメリカ文化の価値観を知ることが職業生活上必要であることは間違いない。通訳の途中での中断・批判に対して、フィリピン人の価値観に基づいて、抗議・弁解せずに黙って受け入れるという行動をとったことが、彼女のアメリカで働く看護師としてのアイデンティティに危機的状況をもたらしたからである。この場合、レベッカが理解できない言語—タガログ語やイロカノ語の方言を使うことができるという彼女のアイデンティティの強みを生かすことができたとは言えず、試用期間の不安定さを緩和できなかったからである。

職業的な場面における批判の表現の様態については、文化的な差異が大きい。メイヤーによれば、直接的な批判(ネガティブ・フィードバック)を用いる文化ではネガティブなメッセージはそのまま伝える。この場合で言えば、レベッカの「正確に言葉だけを通訳すべきであって、話し手の言葉を潤色すべきでない」という批判がそれにあたる。だがアメリカ文化が直接的なネガティブ・フィードバックを行う典型的な文化であるとは言えない。直接的なネガティブ・フィードバックを行う文化では、「ポジティブなメッセージで和らげることはしない。(中略)批判はグループの前で個人に向けて行われる」(Meyer 69)のとは違って、

バルモンテの前では批判せず、批判する際にレベッカはジョセフィンに「脇に呼んで」、批判する前に「手伝いには感謝し、よくやってくれたと言った」点は、むしろ間接的なネガティブ・フィードバックを行う文化の特徴を表している。メイヤーによれば、間接的な批判を行う文化では、ネガティブ・フィードバックは「柔らかく、さりげなく、やんわりと伝えられる。ポジティブなメッセージでネガティブなメッセージを包み込む。(中略) 批判は一対一のみで行われる」(Meyer 69) のである。メイヤーは日本、タイなどのアジア諸国は間接的なネガティブ・フィードバックの典型的な文化を持っていると位置付けている。

メイヤーの位置づけでは、アメリカは中間的な位置にある。イギリスを除く多くのヨーロッパ諸国は直接的なネガティブ・フィードバックを行う文化に属し、イギリスはアメリカよりやや間接的なネガティブ・フィードバックを行い、アジア諸国は相当に間接的なネガティブ・フィードバックを行う文化に属している。中でも日本が最も間接的なネガティブ・フィードバックを行う国に位置付けられている。

メイヤーによれば、アメリカ文化は特異で独特な批判の様態を持っている。はっきりとものを言うローコンテクストな(言外の意味を含まない)コミュニケーションスタイルであるために「アメリカ人は繊細さに欠けると言われている。他文化の人々が口に出さずうまく対処している個人間の問題をもアメリカ人は指摘していくのだと」(Meyer 77)。しかしアメリカ人はポジティブな言葉でネガティブな批判を和らげるという点では間接的なスタイルをとって

る。批判をグループの前で行わないという点は、アジア圏の様態と同じである。しかし、批判する際のメッセージの出し方はまったく違っており、アジア圏で好まれるほかしたメッセージではなく、率直なメッセージが好まれる。また、アジア圏ではフィードバックは「ゆっくりと、長い期間をかけて行い、徐々に浸透するようにする」(Meyer 84) ことが重要であるとメイヤーは述べている。

ジョセフィンがこうした文化間の批判の様態の差異を知っていたならば、レベッカの批判はアメリカ的な典型的批判の様態であること、フィリピン人である自分が受け入れがたいと感じるのはアジア文化圏にあるフィリピン人における批判の様態とのずれのせいでもあるということに思い至ったと考えられる。まさに「文化的能力についての教育の必要性を強調する」事例であると言えるだろう。

ここで一つ付け加えるべき点があるとなれば、ジョセフィンが看護師として果たすべき責務についての懸念である。つまり彼女がバルモンテの権利擁護者としての機能を十分果たせていたとは言えないという問題である。この場合、権利擁護者として期待される責務は、バルモンテを不快にさせないような文化的配慮を優先することよりも、バルモンテの隔離命令の理解を促し、最終的にはバルモンテが医療監督者レベッカと信頼関係の構築を促すことである。そのためには、ジョセフィンは、上位職者であるレベッカからサービス対象者であるバルモンテへの説明を中断された際、黙って批判に甘んじるのではなく、バルモンテに対して自分が通訳者以上の役割、すなわち

権利擁護者としての役割があることを、レベッカに説明する義務があった。

そうしていれば、レベッカはジョセフィンの行動の意味を理解することができたと考えられる。さらに、レベッカの言動の意味をジョセフィンがバルモンテに伝えることができているならば、バルモンテもレベッカの苛立ちを理解できたのではないかと考えられる。アメリカの看護師が自らの機能を十分に果たすために必要なことは、批判への従順な受容ではなく、クリティカルに自分の行動の意図を明確に伝えることである。アメリカで働く看護師は、医療者間において質問や自分の言動の説明は、決して上位職者に対して敬意を欠くものではないと理解することが必要である。

批判を受けた場合に自分の行動を説明するという行動は、患者の権利擁護にとって尊重される行動であり、看護師の実践能力として高く評価されるということを実感できることが、何よりも大切であろう。つまり、受動的な文化をもつ看護師が、安心してクリティカルに行動できる環境が重要である。例えば、フィリピン同様受動的な文化を持つ日本においても、患者擁護者として、クリティカルに考え行動する看護師が求められるのであれば、批判に対して安心して自己の意図を説明できる環境が重要であるということになるだろう。

訳文 (原書 160-1 頁) ヒエラルキーの文化と援助の提供

職位の違いに基づいたもう一つのインシデントは、自分の仕事が終われば看護助手の仕事を手伝う習慣がある英国系アメリカ人看護師に関するものだった。ある一人を

除き全員がシルヴィアの手助けを有難がっていた。シルヴィアがフィリピン人看護助手セリーナが卒中で四肢麻痺の患者の難しいケアを手伝おうと申し出ると、セリーナは断った。手伝いの申し出を有難いと感じず、セリーナは侮辱されたと感じたのであった。というのは、彼女が育ったヒエラルキーの文化では、監督官が援助を申し出る場合は、仕事がちゃんとできていない場合に限られたからであった。すると、シルヴィアは「ばかなことを言わないで。これをひとりでするなんてクレイジーだわ。腰を悪くするわよ」と答えた。セリーナはこの「クレイジー」を文字通りの意味で捉え、シルヴィアが精神を病んでいるという意味で言ったと思った。精神を病んでいるということは、フィリピン文化ではきわめてスティグマ化されているので、彼女が侮辱されたと感じたのは当然である。セリーナはそもそもシルヴィアが手伝いを申し出たのは、彼女がのろのろしていて無能だと思ったからだと考え、彼女の自己評価は傷ついた。

シルヴィアはセリーナの反応を別のフィリピン人看護助手から知った。セリーナは争いを避け、権威には敬意を示したいと思っていた——このことはフィリピン文化では重要なことだが——ので、シルヴィアには直接何も言わなかった。当初シルヴィアはこのことを「かげぐちをきいている」と受け止めていたが、のちに多くのアジア文化では第三者が間に入ることを知った。シルヴィアは次にセリーナに会ったときに謝罪し、セリーナがどう感じるかを理解していなかったのだと言った。セリーナは特定の理念で育って来たのでアメリカ流に合わ

せていくのが難しいことがあると説明した。例えば、フィリピン人看護師は8時間シフトですべての仕事を終わらせられなかった場合は失敗したと感じていた。アメリカ人看護師なら、次のシフトの引き継ぎで、忙しかったのですべては終わっていないと言うだろう。話し合いのあとで、セリーナとシルヴィアは理解し合い、その後は問題もなかった。言葉や行動が自分が意図した以上の重みをもつことがあることを理解することは重要なのである。

テリーは最後にはこのような理解に至ったが、それは非常な不満を感じた後のことだった。彼女は二人の新人——英国系アメリカ人看護師サリーとヴェトナム人看護師ヒューのプリセプターだった。サリーとはすべてうまくいっていた。しっかりアイコンタクトをとり、信頼感があると感じていた。ヒューとは全く違う状況だった。ヒューはテリーとアイコンタクトをとることを避け、質問も決してしなかった。ヒューは肯定するようにうなずくのだが、後でわかっていたことが明らかになることが多かった。テリーはひどく不満に感じ、ヒューが自分の受け持ちになっていることを不満に思っているのだと感じていた。ヒューは新卒だったので、12週を受け持つことになっていた。彼女はついに、ヒューの状況はどうか、テリーにプリセプターを続けてもらいたいと思っているのかを、主任（マネージャー）に聞いてくれるように頼んだ。テリーがひどく驚いたことに、ヒューは彼女にプリセプターを続けて欲しいと本気で思っており、さらにテリーは彼女がこれまで一緒に仕事をしたうちで最高の看護師だと思っていたと主任が言った。

このことが起きていたとき、テリーは文化的多様性の授業を受けていた。プリセプターを始めて5週目に、テリーは自分がヒューに対して感じている問題は文化的な違いによるものだと理解した。この時点で、彼女は別のアプローチを取ることにした。ヒューに指示をして、理解したかどうか確認するのではなく、ヒューに指示を復唱して実際にやってみせてもらうことにしたのだ。また、彼女はヒューと心を打ち明けて話し合い、自分が感じている不満について話した。ヒューはすこし当惑していた。彼女はアイコンタクトといった単純なことがアメリカでは別の意味を持っていることを理解していなかった。彼女がアイコンタクトを避けていたのは敬意を示すためだった。テリーに質問しなかったのも、プリセプターに質問することは失礼なことだと思っていたからだった。テリーにヒューに対してうまくできていないと思わせた行動は、ヒューが目上のテリーに敬意を表す方法なのだった。話し合いの後で、ものごとはずっとうまく行った。二人は互いの文化について学んだ。個人がそれぞれの学習スタイルを持つだけでなく、文化的な差異も重要だということを理解できたので、この学びはテリーをよりよいプリセプターにするのに役立つと感じていた。最後には、テリーとヒューは非常に良い関係を築いた。文化的差異に気づくことと、そのことを話し合いの中で明らかにすることで、状況を大きく変えることはしばしばあるのだ。

解説

職業的な場面におけるヒエラルキーの形態について、メイヤーは様々な文化におけ

るヒエラルキーと権力の様態に関するホフステードの研究を紹介して、「権力が不平等に行使されるのを組織の下の者がどの程度許容し期待しているか」を示す指標である「権力格差」が低い文化を「平等主義」の文化、「権力格差が高い」文化を「階層主義」の文化として、前者では「上司と部下の理想の距離は近いものである。理想の上司とは平等な人々のなかのまとめ役である。組織はフラット。しばしば序列を飛び越えてコミュニケーションが行われる」一方、後者においては「上司と部下の理想の距離は遠いものである。理想の上司とは最前線で導く強い旗振り役である。肩書が重要。組織は多層的で固定的。序列に沿ってコミュニケーションが行われる」(Meyer 125)と述べている。メイヤーの位置づけでは、アメリカ文化は北歐ほどの平等主義ではなく、日本や韓国ほど階層主義的でもなく、中間よりやや平等主義的である。その違いには、さまざまな歴史的事情が関与しているが、例えばプロテスタント文化圏はカトリック文化圏よりも平等主義寄りであるのは、宗教改革によってカトリックから分離したプロテスタントは教会の伝統的な階層性を取り除いたからより平等主義的になったのだという解釈もある。そしてアジア圏では儒教思想など、階層主義によって社会の秩序と調和をもたらす思想が、とりわけ東アジア圏のヒエラルキーに強く影響しているとメイヤーは主張している (Meyer 128)。

多くのアメリカ人は固定化された社会階層という考え方を「非人道的」であり、「個人の自由とは対極にある」(Meyer 132)と感じるのだとメイヤーは述べている。ただ

し、そうした平等主義的な態度が病院における看護師の組織でもあてはまるかという点、必ずしもそうとも言い切れない。

アメリカの医療職者間には明確なヒエラルキーがあり、命令する立場とその命令を実行する立場とが明確に定められている。アメリカで看護師不足を解消するために考えられたチームナーシングの概念に明らかに示されるように、看護師、准看護師、看護助手からなるチームにおいて、業務分担を決定し、指示する権限を持つのはリーダーとしての正看護師である。アメリカのチームナーシングは「最低2名の正看護婦、2~3名の准看護婦、他は無資格看護助手で一病棟の看護ケアをまかなう為に考案された」(岡本 171)ものである。ここで明らかなのは、看護師と看護助手との関係は命令するものとされるものという関係にあることで、その関係はアメリカの看護の場においても緊張を生み出すようである。

20世紀半ばのアメリカの病院における医療職者間の力関係を調査したバーリングらの研究は、看護師から看護助手への命令は一方的であり、看護助手は「口答えできない立場におかれている」(バーリング、125)と感じていることを紹介し、看護師は看護助手を評価してはいるが、他方優越感を持っていることも指摘している (同 126)。アメリカ看護における職位の明白なヒエラルキーと命令の一方向性は、21世紀においても継続していると考えるのが妥当であろう。

アメリカの看護の現場におけるヒエラルキーの存在を前提としたうえで、「理想の上司とは平等な人々のなかのまとめ役である」という平等主義的なアメリカ文化の価値観を実践しようとしたという意味で、シルヴ

ィアの手伝いの申し出は一見理想の上司の行動であるかに見える。だが、「上司と部下の理想の距離は遠い」文化に属する部下にとってみれば、その申し出は自己の能力に対するネガティブ・フィードバックと解釈される可能性があるということになる。セリーナは上位職者シルヴィアからの手伝いの申し出＝自己の能力の欠如へのネガティブな評価と捉えた。

文化的差異への知識の重要性を明らかに示すのは、「クレイジー」という言葉の持つ意味合いと衝撃である。精神疾患に対するスティグマが強いアジア文化圏についての知識があれば、不用意に「クレイジー」と言う言葉は口にしていなかったはずだからである。「上司と部下の理想の距離は近い」アメリカにおいては気軽に用いられる「クレイジー」という言葉は、フィリピン人のセリーナにとっては人間的な否定の言葉となったのである。最終的にシルヴィアが理解したことは、セリーナにとっては、麻痺のある患者を1人で看護する荷重負担よりも、上位職者に手伝いを頼むという感情的な負担のほうがはるかに重荷であったということである。

階層主義文化でコミュニケーションが序列に従って一方向で行われるということを考えて、下位職者セリーナが上位職者に対する敬意を損なわずに自分の考えを言語化する環境を保障し、不安を減らすためには、上位職者シルヴィアの方からセリーナに接近する必要があるということになる。メイヤーが指摘しているように、階層主義文化においてはコミュニケーションは序列順に行われるが、平等主義文化では序列が違う相手に電話やメールをしても問題がな

いという違いを上位職者シルヴィアが認識することが、この場合において重要なのである。

職位のヒエラルキーが埋め込まれた中でチームとして行動するためには、命令・指示する権限を行使する一方で、シルヴィアのように上位職者は、下位職者の面目が保てるような言葉を用い、行動することが、下位職者の感情の負担の軽減と良好なコミュニケーションにおいて有効である。これは、とりわけアジア圏のような階層主義の強い文化では顕著であり、アジア圏の人々が勤務するアメリカの看護職の現場でもあてはまるだろう。上位職者が文化的差異について学ぶことは、自分が管理する組織内の多くの問題や誤解を回避し、生じた問題を解決するのに有効である。

テリー とヒューの例では、同じ看護師関係であっても、プリセプターと新人看護師という、指導する側と受ける側のヒエラルキーに埋め込まれて認識される。そして、何よりも、文化的差異について学ぶことが有効な解決方法を生むことがこの事例でも示されている。

文化的差異に関する学習が行われた場合において、ヒエラルキーによって自主的な判断による行動が制限される文化—たとえばアジア圏の文化—に属する人の場合、その人が下位の階層に属している場合は、問題の解決に至ることは難しい可能性も高いと思われる。自らの判断を主張することを正当化するアメリカ文化の主流—アングロ系アメリカ文化—の考え方を、下位職者のアジア文化圏の看護職者に期待することは難しい点もあるだろう。もともと自分からコミュニケーションをとるべきではないと

されている階層主義文化の属している上に、看護職の階層においても下位に属している場合において、その二重の壁を乗り越えてコミュニケーションをとるといった感情的負担を下位職者に要求するのは、過大な要求であり、現実的ではないと言えるだろう。

いくつもの解決例から強調すべき点として、上位職者（多くは、アングロ系アメリカ人）は、受動的な価値観を持つ下位職者（多くは、アジア人）に対して、下位職者の面目を保つような接近の仕方を工夫し配慮することが非常に重要だということである。上位職者の上記のような行動は、下位職者にとって、多様な文化的価値を排除しない多文化主義を標榜するアメリカの看護チームの文化を体験を通して学習する機会となり、下位職者のアメリカにおける職業的アイデンティティの確立にも寄与すると思われる。

引用参考文献

- Burling, Temple, Edith M. Lentz, Robert N. Wilson, *The Give and Take in Hospitals: A Study of Human Organization in Hospitals*. New York: G.P. Putnam's Sons, 1956. (バーリング他：病院、その複雑な人間関係—病院組織の社会学的研究。医学書院、1966年)
- Galanti, Geri-Ann: *Caring for Patients from Different Cultures: 5th edition*. Univ. of Pennsylvania Pr. Philadelphia. 2014.
- Hofstede, Geert, Geert Jan Hofstede, and Michael Minkov, *Cultures and Organization: Software of the Mind*. 1991; New York: McGraw Hill, 2010.

Meyer, Erin, *The Culture Map: Breaking through the Invisible Boundaries of Global Business*. New York: Public Affairs, 2014.

岡本祐三：アメリカの医療と看護、保健同人社、1984.

小野崎郁史：アメリカの結核対策、<http://www.jata.or.jp/rit/rj/onozaki.html>

大野博(2011)：治療におけるパートナーシップ。医療と社会，21(3):309-323.

山岸敬和：山岸アメリカ医療制度の政治史，名古屋大学出版会，12-24，2014.