

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—

中 友美

日本大学大学院総合社会情報研究科

Japanese Care Workers' Consciousness regarding Collaboration with Foreign Care Workers

—Analyses of consciousness about care workers from Southeast Asia—

NAKA Tomomi

Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

This study investigated Japanese care workers' consciousness regarding collaboration with foreign workers from Southeast Asia. Japanese care workers ($N = 211$) completed a questionnaire via the Internet in terms of the following aspects: (1) their opinion regarding collaboration with foreign caregivers from Southeast Asia, (2) their opinion regarding what matters can be left for foreign care workers, and (3) their impression of foreign care workers from Southeast Asia. Results showed that (1) Japanese care workers did not have an extraordinarily negative impression of Vietnamese, Filipino, and Myanmar care workers, (2) Japanese care workers thought that they could leave it to foreign care workers to make a bed and to provide meals, for which relatively less Japanese conversation and/or writing is required, and (3) Japanese care workers would accept foreign coworkers from Vietnam, Philippines, and Myanmar, when they judged foreign coworkers as "sociable" and "sincere." The effect of the job sharing according to the degree of acceptance was discussed.

1. 問題と目的

日本における介護職の人材不足は年々深刻化しており、そのことは現代の日本が抱える大きな問題の一つとなっている。

そのような状況下において、外国人労働者が人材不足を補う労働力として期待されている(読売新聞, 2014)。日本は、2008年よりEPA(経済連携協定)に基づき、医療および介護分野において外国人の受け入れを開始した¹。2014年現在では既にフィリピン、ベトナム、インドネシアの東南アジアを中心とした介護人材が日本にて就業中である。加えて、慎重論もあるものの(e.g., 日本介護福祉士会, 2015)、外国人

技能実習生制度に介護分野が加えられることが検討されている(北沢, 2015)。

外国人介護職の受け入れは、人材不足の問題を低減する可能性がある。しかし、外国人が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、外国人介護職受け入れの障害となる可能性が高いのが、コミュニケーションの問題である(日本介護福祉士会, 2015)。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や職場環境が介護職の離職意志に影響を与える要因として指摘されている(大和, 2010)。適切なコミュニケーションがとれることは、日本人の同僚や介護サービス利用者に外国人介護職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。

一方で、外国人介護職から見た場合を考えても、

¹ ただし、EPAに基づく受け入れは、看護・介護分野の労働力不足への対応として行うものではないとされる(厚生労働省, 2013)。

同僚や利用者とのコミュニケーションの問題は重要である。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)。

EPA によって受け入れられた外国人介護職は、日本における国家試験に合格することが期待されている。しかし、国家試験のために必要な語彙と、日本語能力試験での出題範囲の語彙、現場での介護業務に必要な語彙が必ずしも一致しないことや(水野, 2010; 三枝, 2012), 介護現場における日本語習得の困難さが指摘されている(遠藤, 2012)。

一方で、汲田(2012)は、介護常勤職員を対象とした調査から、常勤職員は非常勤職員に対して代替的機能を期待しており、一定の技能・知識を有していることを求めていると報告した。外国人介護職についても、日本人介護職と同等の技能を身につけることが求められる可能性は高いと推察される。

同僚や利用者とうまくコミュニケーションが取れない中で、日本人と同等の業務を求められることは、外国人介護職、日本の介護職の双方にとって負担となり介護職からの離職等につながる可能性がある。

前述のように業務に必要な日本語の習得は、外国人にとって容易ではなく、人間関係の問題は全国的な調査において「直前の介護の仕事をやめた理由」として上位を占めており(介護労働安定センター, 2013, 2014), 外国人介護職、受け入れ側の職員の双方にとってコミュニケーションの問題は無視できないと推察される。コミュニケーション、特に、日本語による意思疎通による問題の影響を低減する一案として、日本語が流暢でないうちは、全ての業務を日本人と同様に任せるのではなく、一部の業務を中心に任せ、外国人介護職、日本人介護職の心理的な抵抗感を低減するということが考えられる。

そこで、本研究は、その問題を低減する一案として日本語が流暢でない段階における外国人介護職の分業を提案し、その実現可能性について検討することを目的とする。

ヒューマンサービスに分類される介護職であるが、業務内容によって日本語によるコミュニケーションの必要度は異なると考えられる。日本人介護職の立

場から、外国人介護職に任せたい業務や、任せられると判断される業務があるのではないかと考えられる。介護現場において、日本人介護職と外国人介護職の業務内容の切り分けが可能かどうか検討することで、コミュニケーションの問題を低減しつつ、外国人介護職を受け入れることに対して有益な知見が得られると考えた。そこで、「外国人介護職に任せても良い」と日本人介護職が判断する業務内容を調査する。

ただし、外国人介護職と協働することに対して、日本人介護職が強い抵抗感を持っていた場合、単なる業務の分担では、問題が解決しない可能性もある。特に、介護職は職員間で協調して介護にあたる必要がある(日本介護福祉士会, 2015)ことから、コミュニケーションに不安を抱える外国人介護職と協働することについて一定の抵抗感を持っているのではないかと予想される。そこで本研究では、現在の日本人介護職が、外国人介護職と協働することに対して、どの程度受け入れられると思っているのかも併せて調査する。

なお、本研究では、調査に際して想定してもらう外国人をフィリピン人、ベトナム人、ミャンマー人の3カ国の人に設定する。フィリピンはEPA締結後、日本での就業が既に3年以上経過しており、国家資格合格者も排出している国である。ベトナムは2014年8月に日本での就業が開始したばかりの国である。最後にミャンマーは、日本とのEPAは締結されていないが、今後EPAを結ぶ可能性があることが予測される。今後の外国人介護職の受け入れに関して広く情報を収集するという観点から、以上の状況の異なる3ヶ国の人を想定した調査を行うこととした。

本研究では、日本人介護職を対象とした調査を行い、以下の点を明らかにすることを目的とする。

- (1)日本人介護職が外国人介護職と協働することについて、どの程度受け入れることができると感じているかを明らかにする。
- (2)日本人介護職が外国人介護職に任せても良いと判断する業務を明らかにする。
- (3)外国人に対してどのような印象をもつことが、外国人を同僚として受け入れることにつながる可能性があるかを明らかにする。

2. 方法

2.1 調査参加者

調査参加者は、インターネット調査会社にアンケートモニターとして登録をしている者から募集した。事前に職業を「介護福祉士またはホームヘルパー(介護職員初任者研修)」として登録している者が対象となり、調査会社を通じて回答募集メールが送付され、それに応じた者が参加者となった。募集は、200名分を予定し、最終的に211名から回答が得られた。参加者の平均年齢は40.72歳($SD=9.91$)で、男女の内訳は、男性が73名、女性が138名であった。調査時期は、2014年6月下旬であった。

2.2 調査方法

アンケートは、年齢・性別といった基本的な情報の他に、対象者が勤務する施設の状況について、対象者の外国人に対する意識等についてなどの項目が含まれた。本研究で分析対象とするのは、以下の項目である。

2.2.1 日本人介護職員の外国人の同僚と協働することへの意識

「あなたは、以下の国の人の介護職員と一緒に業務をしても良いと思いますか。お気持ちに当てはまるものをお答えください。」と尋ね、ベトナム人、ミャンマー人、フィリピン人のそれぞれについて「1.

まったく良いと思わない」から「5. 非常に良いと思う」の5段階で評定を求めた。

2.2.2 外国人に対する印象

「あなたは、以下の国の人に対して、どのような印象を持っていますか。当てはまるものをすべてお答えください。(回答はいくつでも)」と尋ね、ベトナム人、ミャンマー人、フィリピン人のそれぞれについて選択を求めた。

印象についての項目は、この調査により各国人に対する否定的な印象を必要以上に喚起することが無いよう、肯定的な印象を与えられる項目を用いた。項目は、「勤勉」「積極的」「控え目」「誠実」「親しみやすい」「協力的」「素直」「その他」の8項目であった。

2.2.3 日本人介護職員が外国人に任せても良いと判断する業務

介護に関する業務について、調査参加者が「外国人労働者に任せてもよい」と判断した項目を選択してもらった(複数選択可)。項目は、「1. ベッドメイキング」「2. 排泄介助」「3. 食事介助」「4. 清潔介助(入浴・清拭など)」「5. コミュニケーション(利用者とゲームをするなど)」「6. 記録」「7. 体位変換」「8. 家族・利用者への説明」「9. リハビリ・マッサージ」「10. バイタルチェック」「11. その他」の11項目であった。「11. その他」を選択した場合は、具体的な内容

Table 1. 調査対象者の属性

		男性		女性		全体	
		度数	割合	度数	割合	度数	割合
年齢	20～29歳	4	5.5%	19	13.8%	23	10.9%
	30～39歳	37	50.7%	50	36.2%	87	41.2%
	40～49歳	18	24.7%	41	29.7%	59	28.0%
	50～59歳	9	12.3%	24	17.4%	33	15.6%
	60歳以上	5	6.8%	4	2.9%	9	4.3%
	計	73	100.0%	138	100.0%	211	100.0%
介護職従事年数	5年以下	29	39.7%	55	39.9%	84	39.8%
	6～10年	24	32.9%	46	33.3%	70	33.2%
	11～15年	18	24.7%	22	15.9%	40	19.0%
	16～20年	1	1.4%	10	7.2%	11	5.2%
	21年以上	1	1.4%	5	3.6%	6	2.8%
	計	73	100.0%	138	100.0%	211	100.0%
業務の形態	利用者の宿泊・入所	42	57.5%	73	52.9%	115	54.5%
	利用者の通所・日帰り	18	24.7%	31	22.5%	49	23.2%
	訪問介護	10	13.7%	28	20.3%	38	18.0%
	その他	3	4.1%	6	4.3%	9	4.3%
	計	73	100.0%	138	100.0%	211	100.0%

を記入してもらった。

2.3 倫理的配慮

本調査における調査参加者は、モニターとしてインターネット調査会社に登録を行う際に、個人を特定できなくしたうえで、本人の承諾なく回答内容を第三者に開示または提供することができるということに同意している。本研究のデータは、以上のモニターのみを対象として集められたものである。

3. 結果

3.1 調査対象者の基本的属性

本研究の調査参加者の基本的な属性について、Table 1 および Table 2 に示した。Table 1 には、年齢層、勤続年数、主たる業務の形態について示した。Table 2 には、調査参加者の保有資格(介護福祉士、旧ホームヘルパー、介護職員初任者研修)を示した。なお、Table 2 では重複回答を許しているため、合計は 100%にはなっていない。調査参加者は、いずれかの資格を全員が保有していた。

Table 3 調査対象者の保有資格

保有資格	保有人数	保有率
介護福祉士	138	65.4%
旧ホームヘルパー	107	50.7%
介護職員初任者研修修了者	26	12.3%

注) 重複回答があるため、合計は100%にはならない。

3.2 日本人介護職員による外国人の同僚と協働することへの意識

日本人介護職員による外国人の同僚と協働することへの意識について、「1. まったく良いと思わない」から「5. 非常に良いと思う」の選択された内訳、および平均と標準偏差を Table 3 に示す。

いずれの国についても、平均値が 3 をやや上回る程度であり、全体としては、ほぼ中立からやや好意的に受け止められていると考えられる。また、利用者の宿泊・入所を伴う業務従事者は、夜間における緊急時への対応の不安などから、外国人介護職の受け入れについて、より否定的である可能性がある。そこで、対象者の業務が、利用者の「宿泊・入所」を伴う場合と、「通所・日帰り」または「訪問介護」

Table 2. 日本人介護職の、外国人の同僚と協働することに関する意識(N=211)

国	1	2	3	4	5	平均	SD
ベトナム人	13	13	125	47	13	3.16	0.94
ミャンマー人	12	17	122	46	14	3.16	0.87
フィリピン人	12	20	106	54	19	3.23	0.88

1: まったく良いと思わない, 2: あまり良いと思わない,

3: どちらとも言えない,

4: やや良いと思う, 5: 非常に良いと思う

の場合において、協働を受け入れられる度合いに差があるか、t 検定を行った(なお、業務形態について「その他」と回答した対象者はここでは除いた)。その結果、いずれの対象国の人についても差は有意でなく、業務に利用者の宿泊が伴うか否かによる差異は見られなかった(ベトナム人: $t(200)=0.10$, $p=.918$, フィリピン人: $t(200)=0.34$, $p=.734$, ミャンマー人: $t(200)=0.44$, $p=.658$)。

なお、参考としてベトナム人、フィリピン人、ミャンマー人について、評価に差が見られるかについて、1 要因の対応のある分散分析を行った。球面性の仮定が満たされなかったため、Huynh-Feldt の ϵ による調整を施して分析した結果、差は有意でなかった($F(1.72, 360.95)=2.66$, $p=.080$)。本研究で取り上げた 3 つの国の人に対する、日本人介護職が協働することへの意識に差異は見られなかった。

3.3 日本人介護職員が外国人に任せても良いと判断する業務

日本人介護職員が、「外国人労働者に任せても良い」として、選択した割合について、項目別の数値を Table 4 に示した。

これら 11 項目の内、「その他」を除いた 10 項目を分析対象とし、選択された割合に偏りがあるかについて、コクランの Q 検定を行った。その結果、偏りは有意($\chi^2(9)=589.31$, $p<.001$)であり、選択されやすい項目とそうでない項目があることが明らかとなった。次に、10 項目から抜き出した 2 項目それぞれの組み合わせ($_{10}C_2=45$ 組)について、マクネマー検定による多重比較を行った(有意水準は Holm の方法によって調整した)。その結果、全体の有意水準を 5%とした場合に有意であった組み合わせを Table 5 に示す。有

意でなかった組み合わせは、「2. 排泄介助」「3. 食事介助」「4. 清潔介助(入浴・清拭など)」「5. コミュニケーション(利用者とゲームをするなど)」「7. 体位変換」の5項目間と、「9. リハビリ・マッサージ」と「6. 記録」および「8. 家族・利用者への説明」との組み合わせであった。これら以外は、すべての組み合わせについて選択された割合の差が有意であった。

Table 4, Table 5 を参考とし、選択された割合が高かった順に、大まかに項目のまとまりを考えると、「1. ベッドメイキング(90%)」が最も選択された割合が高く、2 番目に高い項目群が「2. 排泄介助(75%)」「3. 食事介助(75%)」「4. 清潔介助(入浴・清拭など)(74%)」「5. コミュニケーション(利用者とゲームをするなど)(66%)」「7. 体位変換(67%)」の4項目、

Table 4. 業務内容について「外国人介護職に任せても良い」と判断された割合(N=211)

業務内容	「任せても良い」とされた割合
1 ベッドメイキング	90%
2 排泄介助	75%
3 食事介助	75%
4 清潔介助 (入浴・清拭など)	74%
5 コミュニケーション (利用者とゲームをするなど)	66%
6 記録	35%
7 体位変換	67%
8 家族・利用者への説明	17%
9 リハビリ・マッサージ	27%
10 バイタルチェック	50%
11 その他	2%

Table 5. 外国人に任せても良いという選択率の差異

項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	-	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2		-				*		*	*	*
3			-			*		*	*	*
4				-		*		*	*	*
5					-	*	*	*	*	*
6						-	*		*	*
7							-	*	*	*
8								-		*
9									-	*
10										-

* 多重比較で有意差が認められた組み合わせを示す。

3 番目に高い項目が「10. バイタルチェック(50%)」、4 番目に高い項目群が残りの「6. 記録(35%)」「8. 家族・利用者への説明(17%)」「9. リハビリ・マッサージ(27%)」の3項目であったと考えられる。

3.4 外国人に対する印象と協働への意識の関連

まず、「勤勉」「積極的」「控え目」「誠実」「親しみやすい」「協力的」「素直」「その他」の8項目について、選択された割合を Table 6 に示す。

Table 6. 日本人介護職員が持つ外国人への印象(N=211)

刺激語	ベトナム	フィリピン	ミャンマー
勤勉	30%	30%	23%
積極的	12%	25%	10%
控え目	20%	7%	19%
誠実	17%	15%	18%
親しみやすい	27%	41%	21%
協力的	14%	14%	12%
素直	19%	16%	21%
その他	19%	13%	27%

ベトナム人とミャンマー人は、選択された割合が比較的近い数値となった。一方、フィリピン人は、他の2国に比べ、「積極的」の選択割合が高く、「控え目」の選択割合が低い。また、「親しみやすい」の割合も高いのが特徴的である。

外国人に対する印象が、外国人の同僚と協働することへの意識へ及ぼしている影響を検討するため、「その他」を除いた7項目を説明変数(選択された場合を1, されない場合を0としてダミー変数化)とし、外国人の同僚と協働することへの意識の得点を目的変数として重回帰分析を行った。国別の標準偏回帰係数及び決定係数を Table 7 に示す。

3 つの国に共通して有意な係数が見られたのは、「誠実」「親しみやすい」であった。

4. 考察

4.1 外国人介護職と協働することに関する意識

日本人介護職が外国人介護職と協働することに関する意識について、その平均値は、5 点満点中 3.16 から 3.23 であった。日本人介護職は、少なくとも本研究で分析の対象とした3つの国の人に対して、全体

Table 7. 外国人に対する印象が同僚としての意識に与える影響(N=211)

項目	ベトナム人		フィリピン人		ミャンマー人	
	β	p	β	p	β	p
勤勉	.129	.054	.129	.061	.107	.129
積極的	.170	.010	.154	.020	.013	.840
控え目	.150	.020	.027	.684	.089	.167
誠実	.154	.021	.233	.001	.195	.006
親しみやすい	.242	<.001	.256	<.001	.227	<.001
協力的	.073	.282	.040	.566	.125	.070
素直	.015	.831	.015	.835	.100	.135
R^2	.170	<.001	.170	<.001	.199	<.001
自由度調整済 R^2	.149		.141		.171	

注) 太字は、有意な係数を示す。

として否定的な印象を持っているわけではないと考えられる。

これらの結果は、日本人介護職で、外国人と共に働くことに抵抗を持つ人は、多くはないということを示唆している。法的整備を行い、政策的に外国人を受入れたとしても、同僚となる日本人介護職を持つ印象が否定的であれば、人間関係を構築する上で障害となる。介護施設の離職理由として、人間関係が高い位置を占めている(介護労働安定センター, 2013, 2014)ことから、介護施設において、人材が定着するには、良好な人間関係を構築することが重要な要因の一つであると推察される。外国人との協働に関してネガティブな意識がそれほど高くないという本研究の結果は、まずは外国人介護職の受け入れについて肯定的な結果であったといえるのではないだろうか。

4.2 外国人介護職に任せても良いと判断された業務

本研究の結果から、外国人に任せても良いと判断されやすい業務が明らかになった。特に、項目によっては、70%を超える数値が得られたこともあり、業務分担を行うことが、外国人との協働への第一歩となる可能性が示唆されたと考えられる。項目の中でも、選択された割合は、「ベッドメイキング」が最も割合が大きく、次いで「食事介助」「排泄介助」「清潔介助」が大きかった。これらは、「記録」や「利用

者への説明」と比して、「外国人介護職に任せてもよい」と判断された割合が大きかった。特に「ベッドメイキング」は選択された割合が90%と、特に高かった。その要因として、日本語の必要性が低いことに加え、利用者への直接的な身体介助ではないということが考えられる。

一方、ベッドメイキングと食事介助等の、利用者に対する直接的な介助との差は約15%あった。食事などについては、国ごとに特有のマナーや文化も存在するため、「ベッドメイキング」に比べて選択率が低かった可能性が考えられる。それが原因だとすれば、介護技術そのものや日本語の教育に加えて、国や地域に特有の慣習やマナーについても教育を行う必要があるだろう。

4.3 外国人に対する印象と協働への意識の関連

本研究で評定対象とした3ヶ国の外国人同僚について、共通して親しみやすく誠実という印象を持たれることが、協働することへの良い評定と関連していた。技術や言語能力は確かに基本として必要な能力であるだろう。一方で、同僚として共に勤務するには、根底として人間性の良さが協働を受け入れる意欲へと繋がることも考えられる。

介護現場における実際の人材不足や業務内容を勘案すると、即戦力を求めるのではなく段階的に知識を習得しながら、業務範囲を分担する必要性がさらに検討されるべき段階にあるのではないだろうか。

外国人が日本の介護現場で就業するためには、日本語を習得してもらうことは必須であるが、完全な日本語習得に固執すれば、逆に職場への定着を妨げる可能性もある。実際に、日本人介護職が外国人に任せても良いと判断された割合が大きい業務はベッドメイキングをはじめとして存在していた。まずは、そのような業務を優先的に教育し、定着を促すことができる可能性が示唆された。

既に、日本人のアルバイト等に業務の一部を割り当て、介護職員をより高度な業務に専念させている事例が報告されている(京須, 2006)。外国人介護職はアルバイトではなく、将来的には、日本語や日本の文化についての知識を含めて介護技能を高め、日本人介護職と同等の職務能力を身につけることが期待さ

れる。その前段階として、まず介護の職場に定着してもらうために、分業を取り入れることができるのではないだろうか。

なお、本研究では、分業から全ての業務を任せられるようになるまでの職業的発達過程については検討できていない。介護職の感じる仕事への魅力に対して、仕事のコントロール(「近い将来または遠い将来にわたり、仕事で起こりうるほとんどの状況を予測し、処理できる」という感覚)の影響が指摘されている(宇良, 1998)。分業により業務内容が限定されたままの状態が続けば、自分でコントロールできる業務範囲は広がらないため、仕事への魅力が失われる可能性もある。

今後は、適切な業務分担と分業から全ての業務を任せられるようになるまでの過程や、業務以外の場面についての外国人の心理的負担感を低減させる研修等について研究を進める必要があるだろう。

5. 引用文献

- 遠藤織枝 (2012). 介護現場のことばのわかりにくさ ―外国人介護従事者にとってのことばの問題― 介護福祉学, **19**, 94-100.
- 介護労働安定センター (2013). 平成 24 年度介護労働実態調査結果について 介護労働安定センター 2013 年 8 月 16 日 <http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h24_chousa_kekka.pdf> (2015 年 6 月 30 日)
- 介護労働安定センター (2014). 平成 25 年度介護労働実態調査結果について 介護労働安定センター 2014 年 8 月 11 日 <http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h25_chousa_kekka.pdf> (2015 年 6 月 30 日)
- 北沢拓也 (2015). 外国人実習, 5 年に延長 閣議決定 介護職などにも拡大 朝日新聞 3 月 5 日 朝刊
- 厚生労働省 (2013). 「看護師及び介護福祉士の入国及び一時的な滞在に関する日本国政府とベトナム社会主義共和国政府との間の交換公文に基づく看護及び介護分野におけるベトナム人看護師等の受入れの実施に関する指針」について 厚生労働省 ベトナム人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて 2013 年 6 月 19 日 <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyuki-roudoutaisakubu/vie_shishin_tsutatsu.pdf> (2015 年 4 月 10 日)
- 汲田千賀子 (2012). 常勤職員が求める非常勤職員像―介護福祉現場の雇用の多様化をめぐって― 介護福祉学, **19**, 166-173.
- 京須希実子 (2006). 介護職の業務確立と専門的特色―A 園の介護業務に関する参与観察を通じて― 介護福祉学, **13**, 264-269.
- Magnusdottir, H. (2005). Overcoming strangeness and communication barriers: A phenomenological study of becoming a nonnative nurse. *International Nursing Review*, **52**, 263-269.
- 水野かほる (2010). ベトナム人看護師候補者・介護福祉士候補者に対する日本語教育の課題 国際関係・比較文化研究(静岡県立大学), **9**, 97-110.
- 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 2015 年 2 月 12 日 <<http://www.jaccw.or.jp/pdf/yoboshoteigensho/20150212kenkai.pdf>> (2015 年 6 月 30 日)
- 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.
- 三枝令子 (2012). 介護福祉士国家試験の日本語―外国人介護従事者にとってのことばの問題― 介護福祉学, **19**, 26-33.
- 宇良千秋 (1998). 老人ケアスタッフの仕事の魅力に対する介護信念と仕事のコントロールの影響 老年社会科学, **20**, 143-151.
- Yi, M., & Jezewski, M.A. (2000). Korean nurses' adjustment to hospitals in the United States of America. *Journal of Advanced Nursing*, **32**, 721-729.
- 読売新聞 (2014). 社説 外国人労働者 活用策を幅広く議論する時だ 4 月 12 日 朝刊

(Received: January 21, 2015)

(Issued in internet Edition: February 8, 2016)