投稿

外国人介護人材の異文化適応が職業定着に係る意思に与える影響

加藤（カトウ）　聖一（セイイチ）＊1　藤澤（フジサワ）　由和（ヨシカズ）＊2

目的　外国人介護人材を対象とし，異文化適応が「職業定着に係る意思」に対して与える影響について明らかにすることを目的とした。

方法　東北地方・北陸地方の養成施設への聞き取り調査をもとに，同養成施設を卒業後に介護福祉施設で働く外国人154人を調査対象として2022年12月～2023年２月に無記名自記式質問紙による郵送調査を実施し，有効回答は70人（有効回答率45.5％）であった。分析方法は主に重回帰分析を行い，基本属性，職務満足度ならびに異文化適応変数の心理的適応，社会文化的適応を独立変数，「職業定着に係る意思」を示す短期定着意思，長期定着意思を従属変数とした。

結果　重回帰分析を行った結果，短期定着意思に対しては母国看護師資格有無，心理的適応，社会文化的適応が，長期定着意思に対しては配偶者有無，心理的適応が統計学的に有意な結果を示した（$p < 0.05$）。

結論　本結果から，異文化適応が「職業定着に係る意思」へ一定の影響を与えることが示された。異文化適応は「職業定着に係る意思」へ影響を与える重要な要因として外国人介護人材の職業定着の課題であることが本結果より明らかになった。

キーワード　異文化適応，職業定着，キャリア形成，外国人介護人材，養成施設

Ⅰ　は　じ　め　に

わが国においては，介護職種は2040年度で約69万人の人材不足になるとの将来推計があり，厚生労働省は第８期介護保険事業計画に基づいた「総合的な介護人材確保対策（主な取組）」にて，「外国人材の受入れ環境整備」を進めている[1)]。外国人材の受け入れ制度には，大別すると就労と就学といった２つのルートが存在し，いずれのルートも介護福祉士資格取得につながるものとなっており，日本ではこの介護福祉士資格とひもづく在留資格によって外国人介護人材が介護職で長期就労できる制度を構築している[2)]。その一方で，外国人介護人材の介護職への職業定着や介護職に就く外国人の「異文化適応」には問題があることが指摘されている[3)-7)]。具体的には永住権を持つ外国人介護人材においては，やりがいや待遇といった職業生活への満足感とともに「異文化適応」が職業定着の課題であることが見いだされている[7)]。

「異文化適応」とは，移民や一時滞在者などを対象に[8)]，未知の文化環境にうまく適応できる人々に共通する特徴を帰納的に探索する中で見いだされた概念である[9)]。この「異文化適応」には，ストレスとその対処の枠組みから捉えられた心身の健康に係る心理的適応と，文化理解，対人関係，言語能力などの文化学習の側面や職業遂行などの職業的適応の側面に係る社会文化的適応があるとされている[10)-13)]。

よって海外で就労を行う者が異文化適応を高

＊1 宮城大学大学院事業構想学研究科博士後期課程　＊2 同研究科教授

めることは，職務満足度を高めて離職意思を抑える影響があることが指摘されているが[14]，これまでこうした知見は，一時的に海外で就労する駐在員などの離職や早期帰国による個人の組織内キャリア形成の失敗を防止することを目的に，組織主体のキャリア形成支援の視点でもっぱら検討がなされてきた[11)15)16)]。

しかしながら海外で就労を行う者，なかでも外国人介護人材などの様に，個人としてその職業的キャリア形成を目的に，自らの意思で海外において就労する者らの存在が重要性を増す状況を考えると[4)6)17)18)]，これらの者に対する異文化適応の影響に関しても実証的な知見を構築し，外国人介護人材の介護職定着に向けての具体的な方策に資する基礎的知見を構築することが求められているといえる。

そこで本研究では，自らの意思で海外就労する外国人介護人材が介護職として働き続けたいという「職業定着に係る意思」を持つことに対する異文化適応の影響を明らかにすることを目的とする。この目的を実証するにあたり，個人主体のキャリア形成の視点で議論されてきた職業的キャリアを継続する意思に関する職業定着の知見[16)19)]，心理的適応と社会文化的適応を踏まえた異文化適応の知見[10)20)21)]ならびに関連すると考えられる職務満足度などの知見を用いて[22)-25)]，外国人介護人材という自発的海外就労者における異文化適応の「職業定着に係る意思」への影響を検討する。

Ⅱ 研 究 方 法

（１） 調査対象者と方法

本研究では，就学ルートを経た外国人介護人材を調査対象とした。具体的には，現在，介護福祉施設に勤務している外国人介護人材のうち，介護福祉士の国家試験受験経験がある東北地方・北陸地方の養成施設における卒業生を対象とした。調査は第33回（2020年度）と第34回（2021年度）の国家試験受験者のうち[26)27)]，東北地方（青森県，岩手県，宮城県，秋田県，山形県，福島県）および北陸地方（新潟県，富山県，石川県，福井県）の受験者を対象に，当該受験者が在籍していた養成施設への電話・メールによる事前の聞き取り調査を行い，今回，本調査への協力が得られた13養成施設経由で現在勤務先が判明している者，154人を対象とした。

また調査票の配布に関しては，これら13の養成施設に対してすべての漢字にルビをふった無記名自記式質問紙の調査票を送付の上，養成施設より卒業生が勤務する介護福祉施設に対して同調査票を送付することを依頼し，介護福祉施設それぞれにおいて，対象となる者に対して調査票を手渡す方法を採用した。

なお，養成施設と介護福祉施設の双方に調査内容を記載した要項を配布し，研究目的，利用範囲，匿名処理，結果の公表，本調査参加が本人の自由意志によること，回答場所は本人が自由に選択できることを周知した。

調査票を受け取った調査対象者に対しては，研究目的，利用範囲，匿名処理，結果の公表を理解し，同意できる場合は回答場所を自由に決定して調査に回答の上，調査票を自身で封筒に入れて密封し返送することを求め，回答有無や回答内容を養成施設や介護福祉施設が把握できないようにすることで不利益が生じないこととした。

回収した調査票とそれを整理した電子媒体は本研究者のみがアクセスできる形式で管理・保存しており，保存期間満了時をもって消去することとした。本調査は「公立大学法人宮城大学研究倫理審査規程」にのっとり実施した。

調査期間は2022年12月～2023年２月で，送付した調査票は154部，回収は87部（回収率56.5％），本研究に用いた有効回答は70部（有効回答率45.5％）であった。

（２） 調査項目

本調査は71の質問から構成されるが，本研究では異文化適応（17項目），性別，年齢，介護福祉士資格有無，日本語能力，母国看護師資格有無，配偶者有無，子供有無，職務満足度（１項目），定着意思（３項目）の計28項目を，先行研究ならびに異文化適応や職業定着に係る先

行知見を踏まえて用いた[10)19)-25)]。

1)　独立変数

外国人介護人材の異文化適応の測定については，心理的適応（４項目），社会文化的適応（13項目）からなる17項目の質問項目に５件法（全くその通り，その通り，どちらでもない，当てはまらない，全く当てはまらない）で回答を求めた。これは外国人看護・介護人材を対象とした先行研究のものを参考にして設定した[20)21)]。本研究では心理的適応（４項目），社会文化的適応（13項目）でクロンバックのα係数による内的整合性の確認を行い，心理的適応はα＝0.627，社会文化的適応はα＝0.625であった。異文化適応には心理的適応と社会文化的適応の側面があるとされている先行研究に対して[10)20)21)]，外国人介護人材を対象とした本研究でも妥当性が示されたことから，心理的適応と社会文化的適応をそれぞれ平均値で用いた（表１）。

国内外の先行研究を踏まえ[22)23)]，異文化適応以外に「職業定着に係る意思」へ影響を与える要因として職務満足度（１項目）を用いた。具体的には「職業生活全体」を５件法（満足，やや満足，普通，やや不満足，不満足）で回答を求めた。

基本属性については外国人介護人材の先行研究を踏まえ[24)25)]，性別，年齢，介護福祉士資格有無，日本語能力，母国看護師資格有無，配偶者有無，子供有無を設定した。

2)　従属変数

従属変数としては，職業的キャリアを継続する意思に関する職業定着の知見や外国人介護人材を含む国内外の先行研究を参考に[16)19)22)-25)]，「職業定着に係る意思」を示す「定着意思」の質問項目について時間軸を加味して作成した。具体的には「１年後に介護職で働いている可能性が高い」「５年後も介護職で働きたい」「介護職で働き続ける将来だと思う」の３項目を10件法（10：全くその通り，１：全く当てはまらない）で回答を求めた。さらにこれら３項目でFriedman検定，Bonferroni法での多重比較検定を行ったところ，１年後と５年後，１年後と将来については統計学的に有意に差がある一方で，５年後と将来に差はなかった。そのため，「１年後に介護職で働いている可能性が高い」を短期定着意思，「介護職で働き続ける将来だと思う」を長期定着意思として２項目を用いた。

表１　各変数の基礎統計量

	平均値	標準偏差
定着意思指標		
短期定着意思	8.4	2.1
長期定着意思	6.7	2.8
職務満足度指標		
職業生活全体	3.3	0.8
異文化適応指標		
心理的適応　α＝0.627（４項目）	3.1	0.6
活力にあふれている	3.4	0.9
落ち着いて穏やかな気分である	3.4	0.8
疲れている*	3.6	0.9
落ち込んで憂鬱な気分である*	2.7	0.9
社会文化的適応　α＝0.625（13項目）	3.6	0.4
仕事に自分の母国のやり方を取り入れている	2.7	1.0
日本の家族について理解できている	3.5	0.8
利用者のニーズに合わせた介護ができる	4.1	0.6
利用者は，本当の気持ちや個人的な話など，深い話を自分にしてくれない*	2.6	0.8
仕事の指示を受けても，その通りにできない*	2.1	0.9
仕事で必要になる介護用語を，正しく書いたり話したりできる	3.7	0.6
言葉が通じず，利用者を十分にケアできない*	2.0	0.8
職場（施設・事業所）の付き合い（歓送迎会，送別会）には参加している	3.0	1.1
日本人の時間感覚に合わせて，約束や時間を守って仕事をしている	4.1	0.8
職場（施設・事業所）の日本人に，思ったことを何でも言える人がいる	3.4	1.0
職場（施設・事業所）の日本人たちと自分とは，うまくいっていない*	2.3	0.7
日本の介護制度が理解できない*	2.3	0.8
日本人の働き方のパターン（残業，休日）に，違和感なく合わせられる	3.5	1.0

注　*逆転項目

（３）　分析方法

分析は，相関分析，重回帰分析を行った。短期定着意思と長期定着意思に対する基本属性，職務満足度，心理的適応，社会文化的適応の相関関係について，Spearmanの順位相関係数で確認を行い，統計学的に有意（$p<0.05$）に相関関係を示した基本属性については重回帰分析の調整変数として用いた。短期定着意思と長期定着意思をそれぞれ従属変数とした重回帰分析は上記の基本属性の変数に加えて，職務満足度，心理的適応，社会文化的適応を独立変数とし，

共線性と残差の正規性を確認した上で，短期定着意思で５モデル，長期定着意思で５モデルを設定し検証を行った。統計解析にはIBM SPSS Statistics 29.0を用いた。

Ⅲ 結　　果

（１） 各変数の基礎統計量

定着意思指標，職務満足度指標，異文化適応指標のそれぞれの平均値，標準偏差については**表１**のとおりである。回答者70人（男性23人，女性47人）の平均年齢は27.2歳（標準偏差3.63）であり，日本語能力については日本語能力試験（JLPT）でN2相当以上が36人，N3相当以下が34人であった。このことから分析にあたっては，年齢28歳以上を高い，27歳以下を低い，日本語能力N2以上を高い，N3以下を低いと設定した。介護福祉士に関しては「資格あり」が41人，「資格なし」が29人，母国での看護師の「資格あり」が25人，「資格なし」が45人，さらに「配偶者あり」が21人，「配偶者なし」が49人，「子供あり」が11人，「子供なし」が59人であった（**表２**）。

表２　基本属性の基礎統計量

	度数	
性別	男（１）：23	女（０）：47
年齢[1]	高（１）：23	低（０）：47
平均値：27.20		
標準偏差：3.63		
介護福祉士資格有無	有（１）：41	無（０）：29
日本語能力[2]	高（１）：36	低（０）：34
平均値：2.57	N1（１）：７	N3（３）：25
標準偏差：0.97	N2（２）：29	N4（４）：５
		N5（５）：４
母国看護師資格有無	有（１）：25	無（０）：45
配偶者有無	有（１）：21	無（０）：49
子供有無	有（１）：11	無（０）：59

注　1）　28歳以上を高（１），27歳以下を低（０）に分類
　　2）　N1・N2を高（１），N3・N4・N5を低（０）に分類

（２） 定着意思に対する各変数の相関関係

短期定着意思と長期定着意思に対する基本属性，職務満足度，心理的適応，社会文化的適応の相関関係をSpearmanの順位相関係数で分析した結果，短期定着意思とは母国看護師資格，社会文化的適応が，長期定着意思とは配偶者，心理的適応が統計学的に有意に相関関係を示した。なお，介護福祉士資格は長期定着意思と，職務満足度は短期定着意思，長期定着意思と有意傾向（$p < 0.1$）で相関関係を示していた（**表３**）。

（３） 各変数が定着意思に与える影響

１） 基本属性，職務満足度の影響

短期定着意思を従属変数とした重回帰分析の結果，母国看護師資格（モデル１）の分析モデル，それに職務満足度（モデル２）を加えた２つの分析モデルにおいて，統計学的に有意な結

表３　定着意思に対する各変数の相関関係

	短期定着意思	長期定着意思
性別	−0.074	0.168
年齢	0.010	0.095
介護福祉士資格	−0.041	−0.218†
日本語能力	−0.029	−0.183
母国看護師資格	−0.394**	−0.079
配偶者	0.081	0.314**
子供	0.097	−0.019
職務満足度	0.215†	0.202†
心理的適応	0.215†	0.254*
社会文化的適応	0.310**	−0.033

注　**$p < 0.01$，*$p < 0.05$，†$p < 0.1$

表４　短期定着意思を従属変数とした重回帰分析

	モデル１		モデル２		モデル３		モデル４		モデル５	
	標準偏回帰係数	有意確率	標準偏回帰係数	有意確率	標準偏回帰係数	有意確率	標準偏回帰係数	有意確率	標準偏回帰係数	有意確率
母国看護師資格	−0.360	0.002**	−0.348	0.002**	−0.350	0.002**	−0.367	0.000***	−0.368	0.000***
職務満足度			0.282	0.012*	0.178	0.129	0.172	0.134	0.073	0.537
心理的適応					0.257	0.029*			0.249	0.028*
社会文化的適応							0.286	0.014*	0.279	0.014*
調整済みR^2	0.117		0.186		0.231		0.246		0.289	
F値	10.136**		8.862***		7.915***		8.498***		8.026***	

注　***$p < 0.001$，**$p < 0.01$，*$p < 0.05$

表５　長期定着意思を従属変数とした重回帰分析

	モデル１		モデル２		モデル３		モデル４		モデル５	
	標準偏回帰係数	有意確率	標準偏回帰係数	有意確率	標準偏回帰係数	有意確率	標準偏回帰係数	有意確率	標準偏回帰係数	有意確率
配偶者	0.320	0.007**	0.313	0.007**	0.266	0.020*	0.322	0.005**	0.275	0.014*
職務満足度			0.192	0.095†	0.074	0.540	0.270	0.029*	0.152	0.229
心理的適応					0.295	0.018*			0.300	0.015*
社会文化的適応							−0.205	0.096†	−0.211	0.076†
調整済みR^2	0.089		0.114		0.174		0.137		0.201	
F値	7.766**		5.419**		5.849***		4.662**		5.352***	

注　***p＜0.001，**p＜0.01，*p＜0.05，†p＜0.1

果が得られた（表４）。

長期定着意思を従属変数とした重回帰分析の結果，配偶者（モデル１）の分析モデル，それに職務満足度（モデル２）を加えた２つの分析モデルにおいて統計学的に有意ならびに有意傾向を示す結果が得られた（表５）。

2）異文化適応の影響

短期定着意思を従属変数とした重回帰分析では母国看護師資格，職務満足度に加えて，心理的適応（モデル３，モデル５），社会文化的適応（モデル４，モデル５）を独立変数とした重回帰分析を行った結果，モデル５では母国看護師資格，心理的適応，社会文化的適応で統計学的に有意な結果がみられた（表４）。

長期定着意思を従属変数とした重回帰分析では配偶者，職務満足度に加えて，心理的適応（モデル３，モデル５），社会文化的適応（モデル４，モデル５）を独立変数とした重回帰分析を行った結果，モデル５では配偶者，心理的適応で統計学的に有意な結果がみられた（表５）。なおモデル４，モデル５では，社会文化的適応が長期定着意思に有意傾向で負の影響を示す結果が得られた。

Ⅳ　考　　察

（１）　職業定着における異文化適応の影響

本研究では，やりがいや待遇といった職業生活への満足感と異文化適応が職業定着の課題であると考えられる外国人介護人材を対象に[7]，「職業定着に係る意思」に対する異文化適応の影響に関する検証を試みた。結果として，「職業定着に係る意思」に対する異文化適応の一定の影響がみられた。

これまで外国人看護・介護人材の異文化適応には，ストレスとその対処の側面をもつ心理的適応と，文化理解，対人関係，言語能力などの文化学習や職業遂行などの職業的適応の側面をもつ社会文化的適応があるとされてきたが[6)20)21)]，本結果からそれらの側面をもつ心理的適応と社会文化的適応が外国人介護人材の異文化適応においてもあることについて一定の妥当性が示された。

また，これまで外国人介護人材の職業定着過程では，心理的適応の側面であるストレスを感じることは意欲喪失や転職の検討と関係があるとされ，社会文化的適応の側面である文化学習や職業的適応の困難を経験することは仕事への戸惑いや仕事の不向きを感じることと関係があるとされている[7]。本結果で心理的適応が短期定着意思と長期定着意思の双方に有意に正の影響を与えていた点は，この職業定着過程の知見と一致するものであったといえる。加えて，本結果で社会文化的適応が短期定着意思に有意に正の影響を与えていた点は，この職業定着過程の知見を踏まえると，社会文化的適応が良好であることで仕事への戸惑いや仕事の不向きを感じることが解消され，短期定着意思に正の影響を与えたと考えることができる。

以上のことから，異文化適応は「職業定着に係る意思」へ影響を与える重要な要因として外国人介護人材の職業定着の課題であることが本結果より明らかになった。

なお，本研究では社会文化的適応が有意傾向

で長期定着意思へ負の影響を与えていた。前述したような外国人介護人材の職業定着過程の知見を踏まえると[7]，生活習慣や文化，介護方法，言語，文書作成や報告，施設利用者や職場の人間関係への適応といった社会文化的適応が高まるほど長期定着意思に正の影響を与えることが示唆されるが，本結果では負の影響を与える傾向を示した。この背景には，社会文化的適応が高いゆえに介護職で外国人として働くメリットやキャリア展望を見いだせず，介護職における社会文化的適応の高さを生かして看護職などで働くことを考えていることが外国人介護人材のこれまでの知見から示唆される[3)4)6)7)17)]。

（２） 外国人介護人材の職業定着

これまで外国人介護人材の職業定着過程では，やりがいや待遇といった職業生活への満足感が「職業定着に係る意思」と関係があるとされている[7]。本結果の一部で職務満足度が短期定着意思や長期定着意思に有意に正の影響を与えていた点は，この職業定着過程の知見と一致するものであったといえる。しかしながら，本結果における短期定着意思と長期定着意思をそれぞれ従属変数として全独立変数を投入したモデルでは，心理的適応と社会文化的適応の有意な影響がある一方で，職務満足度の有意な影響がみられなかった。この点からも，本結果において，異文化適応は「職業定着に係る意思」へ影響を与える重要な要因であるといえる。

また先行研究においては日本語能力が高いことや介護福祉士の資格があることは「職業定着に係る意思」と正の関係性があるとされてきたが[24]，本研究では介護福祉士の資格があることが長期定着意思と有意傾向で負の関係にあることが確認された。この点は上述した社会文化的適応が長期定着意思に有意傾向で負の影響を与えたことと同様の背景があることが考えられる。というのも，日本の介護職で長期就労できる要件は介護福祉士として現場で就労することがもっぱら想定されており[28]，介護支援専門員（ケアマネジャー）などのように介護計画を全体構想するような就労が想定されておらず，外国人介護人材本人が介護職としてのキャリアデザインを検討することが困難であるために，介護職で外国人として働くメリットやキャリア展望を見いだせないことにつながっていると考えられるためである。

さらに本研究では，母国での看護師資格を有することが短期定着意思に負の影響を与える知見が得られたが，こうした点は，母国看護師資格の保有者が看護職としての知識と技術を発揮できず，そのアイデンティティーが傷つけられ，屈辱感を感じながら就労しているとする先行研究の知見と一致するものであったといえる[29]。

加えて，本研究では配偶者がいることが長期定着意思に正の影響を与える知見が得られ，配偶者がいる21人中，14人が同居，７人が別居であった。この点は，母国で暮らす夫に対して妻としての役割が果たせない不安を感じることを指摘する先行研究もある一方で[29]，日本人との結婚や同居・別居に関わらず配偶者が来日したことで不安が解消され，長期定着意思に正の影響を与えたと考えることもできる。

Ⅴ 結　　語

これまで海外で就労を行う者における異文化適応の影響に係る知見は，組織主体のキャリア形成支援の視点からもっぱら得られたものであるが[11)14)-16)]，本研究では，日本の外国人介護人材が個人の職業的キャリア形成を目的に自らの意思で来日して就労するとされていることから[4)6)17)18)]，異文化適応の影響について個人主体のキャリア形成の視点からアプローチを試みた[16)]。結果として，「職業定着に係る意思」に対して異文化適応が一定の影響を与えることから，外国人介護人材といった個人主体のキャリア形成を行う者にとってもキャリアの継続を意図する上で異文化適応の重要性が見いだせたといえる。

ただし本研究は，就学ルートを経た外国人介護人材のみを調査対象としていることや，東北地方と北陸地方といった限られた地域における横断的データによる結果であることから，わが

国における当該課題のより一般化された検討には，就労ルートを経た外国人介護人材を加えた全国規模の追跡データによる検討が求められると考えられる。

謝辞

本研究のデータは養成施設より介護福祉施設に転送することで得られたものであり，ご協力頂きました養成施設と介護福祉施設，回答頂きました外国人介護人材の皆様に対し，この場を借りて深謝申し上げます。

文　　献

1）厚生労働省．第８期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について．（https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323_00005.html）2023.8.23.

2）厚生労働省．外国人介護人材の受入れについて．（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html）2023.10.9.

3）赤羽克子，高尾公矢，佐藤可奈．介護人材不足と外国人労働者の受入れ課題：EPA介護福祉士候補者の受入れ実態を手がかりとして．聖徳大学研究紀要　2014；25：21-9.

4）河内康文．Economic Partnership Agreement介護福祉士の職業経験とキャリアに対する認識：EPA介護福祉士・管理者に対するインタビュー調査に基づく質的分析．介護福祉教育　2020；24（１，２）：85-94.

5）布尾勝一郎，平井辰也．外国人介護・看護労働者のキャリア形成．日本語教育　2020；175：34-49.

6）畠中香織，田中共子．外国人看護師・介護者らの異文化適応：三層構造モデルを用いた事例的分析．多文化関係学　2013；10：69-86.

7）李泰俊，加瀬裕子．高齢者介護施設における外国人介護職の異文化適応過程：複線径路・等至性モデル（TEM）による分析．介護福祉学　2020；27（１）：1-10.

8）John W. Berry. Acculturation：A Personal Journey across Cultures. Cambridge：Cambridge University Press 2019；35.

9）Joseph Shaules. Deep Culture：The Hidden Challenges of Global Living. Clevedon：Multilingual Matters 2007；83.（鳥飼玖美子，長沼美香子．深層文化 異文化理解の真の課題とは何か．東京：大修館書店　2013；93.）

10）Searle, W., Ward, C. The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. International Journal of Intercultural Relations 1990；14：449-64.

11）Bierwiaczonek, K., Waldzus, S. Socio-Cultural Factors as Antecedents of Cross-Cultural Adaptation in Expatriates, International Students, and Migrants：A Review. Journal of Cross-Cultural Psychology 2016；47（６）：767-817.

12）J. Stewart Black, Mark Mendenhall, Gary Oddou. Toward a comprehensive model of international adjustment：An integration of multiple theoretical perspectives. Acamdy of Management Review 1991；16（２）：291-317.

13）Aycan, Z. Expatriate adjustment as a multifaceted phenomenon：Individual and organizational level predictors. The International Journal of Human Resource Management 1997；８：434-56.

14）Regina Hechanova, Terry A. Beehr, Neil D. Christiansen. Antecedents and consequences of employee's adjustment to overseas assignment：A meta-analysis review. Journal of Applied Psychology 2003；52（２）：342-53.

15）Anne-Wil Harzing. The persistent myth of high expatriate failure rates. International Journal of Human Resource Management 1995；６（２）：457-74.

16）Hall, D. T. The protean career：A quarter-century journey. Journal of Vocational Behavior 2004；65（１）：1-13.

17）安立清史，大野俊，平野裕子，他．来日インドネシア人，フィリピン人介護福祉士候補者の実像．九州大学アジア総合政策センター紀要　2010；５：163-74.

18）河内康文．Economic Partnership Agreement介護福祉士候補者の介護現場における認識の変容：経験学習に基づく質的分析．介護福祉教育　2018；23（２）：169-79.

19）Blau, G.J. The measurement and prediction of career commitment. Journal of Occupational Psychology 1985；58：277-88.
20）畠中香織，田中共子．在日外国人ケア労働者における異文化間ソーシャル・スキルの異文化適応への影響．多文化関係学　2015；12：105-16.
21）Kaori Hatanaka, Tomoko Tanaka. Cross-cultural factors that influence adjustments of foreign care workers in Japan：Toward a three-layered structural model. LIFE：International Journal of Health and Life-Sciences 2016；２（３）：1-17.
22）Susan Nancarrow, Joanne Bradbury, Sabrina Winona Pit, et al. Intention to Stay and Intention to Leave：Are They Two Sides of the Same Coin? A Cross-sectional Structural Equation Modelling Study among Health and Social Care Workers. Journal of Occupational Health 2014；56：292-300.
23）大和三重．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　2010；17（１）：16-23.
24）亀山純子，柳久子．外国人介護職者における就労意向・バーンアウトおよびコミュニケーション能力の特徴に関する研究．日本公衆衛生雑誌　2019；66（１）：38-47.
25）伊藤鏡．外国人介護福祉士候補者の介護技能評価と就労意向に関する一考察：インドネシア第二陣受け入れ施設への調査からの示唆．社会福祉学　2015；56（３）：74-87.
26）厚生労働省．（参考資料）第33回介護福祉士国家試験 養成施設等別合格率．（https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000757039.pdf）2023.8.29.
27）厚生労働省．（参考資料）第34回介護福祉士国家試験 養成施設等別合格率．（https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000917102.pdf）2023.8.29.
28）出入国在留管理庁．在留資格「介護」．（https://www.moj.go.jp/isa/applications/status/nursingcare.html）2023.10.25.
29）蔡小瑛．海外就労フィリピン人女性ケア・ワーカーのメンタルヘルス：個人のアイデンティティに関する諸視点による考察．梅花女子大学看護保健学部紀要　2016；６：25-32.