



Title	日本の病院で働く中国人看護師の今後の就労意思と職務上の困難に関する実態調査：日本での看護経験年数別の比較
Author(s)	楊, 玉春; 畠中, 香織; 高橋, 慧 et al.
Citation	大阪大学看護学雑誌. 2026, 32(1), p. 48-58
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/103932
rights	©大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

日本の病院で働く中国人看護師の今後の就労意思と職務上の困難に関する 実態調査

—日本での看護経験年数別の比較—

A Survey on the Intention to Continue Working and the Occupational Challenges Faced by Chinese
Nurses in Japanese Hospitals: A Comparison by Years of Nursing Experience in Japan

楊玉春¹⁾・畠中香織²⁾・高橋慧¹⁾・清水安子¹⁾

Yuchun Yang¹⁾, Kaori Hatanaka²⁾, Kei Takahashi¹⁾, Yasuko Shimizu¹⁾

要 旨

目的：日本での看護経験年数の違いによる、中国人看護師の今後の就労意思と職務上の困難の特徴を明らかにする。

方法：日本の看護師免許を取得し、日本の病院で勤務している中国人看護師を対象に、自記式アンケートを紙媒体と Web で実施した。属性・今後の就労意思と職務上の困難に関して、研究者が作成した 12 項目を用い、記述統計とカイ二乗検定で分析した（有意水準 $p < .05$ ）。

結果：199 人のデータを分析対象とした。今後の就労意思では、2 年以上 3 年未満で最も低かったが、3 年以上の群は再び増加した。中国に戻って働きたいと考える人の割合は、3 年以上 4 年未満で 6 割以上と最も高く、4 年以上の群では、勤務年数が長くなるほど減少した。職務上の困難では、3 年未満群が「患者・家族とのコミュニケーション」「看護記録」「日本文化の理解」が困難と考える割合が日本での経験年数 3 年以上の群に比べて有意に高かった。

結論：日本での看護経験 2 年以上～4 年未満は、日本で働く中国人看護師の就労意思が変化する「分岐点」の可能性がある。日本での看護経験が浅い中国人看護師への継続的な教育と多面的支援が重要である。

キーワード：中国人看護師、就労意思、職務困難

Keywords : Chinese nurses, intention to continue working, occupational difficulties

I. 緒言

日本の 2006 年の規制改革・民間開放推進計画によって、外国の学校養成所を卒業した者、又は、外国で免許を得た者が厚生労働省の受験資格の認定により、日本の看護師国家試験を受験できるようになった¹⁾。2010 年以降は、日本の看護師免許を取得した者について、雇用期間の制限を受けずに就労することが可能となった²⁾。それ以前は、研修を目的とした滞在が主であり、活動内容や在留期間に厳しい制限が設けられていた。こういった法的整備により、民間の仲介業者が、中国

をはじめとするアジア人看護師を日本の病院に紹介した結果、中国人看護師も日本の病院で就労可能となった。中国人看護師は、母語に漢字を使用する文化圏出身という共通点もあり、他国出身の外国人看護師と比較して、日本の看護師国家試験の合格率が高い（75%～95%）ことが指摘されており³⁾、日本の看護師免許を取得して、日本の病院で働く中国人看護師は増加傾向にある。正確な人数は把握されていないが、石川⁴⁾は「法務省の在留資格統計の 2018 年 12 月より、『医療』で滞在している中国人の約 1500 人の内、大半が看

¹⁾大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻、²⁾京都光華女子大学看護福祉リハビリテーション学部看護学科

¹⁾ The University of Osaka Graduate School of Medicine, Division of Health Sciences,

²⁾ Kyoto Koka Women's University, Faculty of Nursing, Social Work and Rehabilitation Science, Department of Nursing

看護師として就労していると推測される」と述べている。その2年半後の2021年6月の統計では、『医療』で滞在している中国人は1913人であり、看護師の就労者もさらに増加していることが予想される⁵⁾。

移民看護師や国際看護師に関する研究では、出身国以外で働く看護師が、患者からの拒否や職場での孤立・排他的態度を経験していることが明らかにされている⁶⁾。また、ホスト国で勤務する外国出身看護師の中には、キャリアを構築したいと望んでいても、言語の壁や職場環境などの要因により、それが困難となり、結果として、専門的技能の低下を経験する場合もあったと指摘されている⁷⁾。こうした状況の中で、移民看護師や国際看護師にとって、ホスト国での継続勤務は、大きな課題⁸⁾とされる一方で、同僚からのサポートが外国出身看護師の職場適応を促進することも明らかとなっている⁹⁾。

日本で働く中国人看護師を対象にした研究¹⁰⁾では、中国人看護師の来日の動機はキャリア形成、日本への憧れ、地理的な帰国のしやすさなどが明らかであるが、病院赴任直後には、患者やその家族、同僚とのコミュニケーションや、看護記録記載の課題、日本の文化への戸惑いなどといった問題に直面している¹¹⁻¹²⁾。加えて、日本人の実地指導看護師が中国人看護師に指導する際の困難¹³⁾、職場変更時の再適応の課題¹⁴⁾も示されている。その一方で、1年目の看護師に比べて3年目以降では、中国人看護師の臨床実践能力、文化的能力、一部のコミュニケーション能力の改善がみられた¹⁵⁾とする研究結果もある。

これまでの日本で働く中国人看護師に関する研究では、個別の体験やエピソードに焦点を当てた質的研究が中心であり、病院で働く多くの中国人看護師に幅広く調査を展開し、その実態を量的に把握する試みは限られている。今回は、それらを鑑み、日本で働く中国人看護師を対象に量的調査を実施することとした。特に本研究では、日本で働く中国人看護師の今後の就労意思を把握し、日本で働く中国人看護師に対する適切なサポート体制を検討するための示唆を得るために、日本での看護経験年数の違いから、中国人看護師の今後の就労意思及び職務上の困難の特徴を明らかにすることを目的とした。

II. 研究方法

1. 用語の定義

看護経験年数：日本で正看護師または准看護師としての勤務年数を指す。

2. 研究参加者の選定基準

【選択基準】日本の看護師免許を取得し、日本の病院で正看護師または准看護師として勤務している中国人看護師。

【除外基準】日本の看護師免許を持つが、日本の病院に勤務していない中国人看護師。

3. データ収集方法

1) 新聞記事や病院の広報、採用ブログ、関連書籍、公開情報などを基に中国人看護師を採用する58の病院を特定した。病院の看護部長宛に紙媒体の質問紙と研究内容説明文を送付し、該当看護師へ配布してもらうよう依頼した。アンケートの回答は、紙媒体を郵送で返信するか、URLあるいはQRコードからオンライン上での回答するか、どちらかを選んでもらった。

2) 中国人看護師が集まるWeChatグループに調査趣旨の説明文を配信し、アンケート調査のURLを送信し、オンラインで回答を依頼した。アンケート協力者には、謝礼として300円分のクオカードを進呈した。

4. データ収集期間

2021年6月7日～7月31日

5. 調査内容

1) 基本属性

性別、年齢、最終学歴、同居者、看護基礎教育を修了した国名、日本語能力試験のレベルN1の合格状況、日本および中国での看護経験年数、現部署経験年数、勤務体制、職位、雇用形態、勤務資格、勤務病院の病床数、給料の満足度。

2) 今後の就労意思及び職務上の困難に関する研究者独自に作成した12項目

今後の就労意思に関する4項目、日本の臨床現場で経験している困難に関する4項目、キャリアアップの意識および職場での経験に関する4項目で構成されており、回答はリッカートスケール(1 そう思わない、2 ややそう思わない、3 どちらとも言えない、4 ややそう思う、5 そう思う)を用いて収集した。本研究で使用した12項目は、外国人看護師に関する先行研究^{11,16)}を参考に、著者が独自に作成した。なお、否定的内容を含む項目については、内部一貫性を確認するためにCronbach's α を算出する際のみ、得点方向の統一

を目的として逆転処理を行った。本研究は、尺度開発を目的とするものではないが、「今後の就労意思」について内部一貫性を確認するため Cronbach's α を算出した結果、0.53 であった。一方、「日本の臨床現場で経験している困難」（4項目）および「キャリアアップの意識および職場での経験」（4項目）は単一の概念を測定する構成ではないと判断し、Cronbach's α は算出しなかった。

6. 分析方法

対象者の属性に関して記述統計を行った後、看護経験年数による今後の就労意思および職務上の困難の特徴を捉えるため、経験年数を8群（1年未満、1～2年未満、2～3年未満、3～4年未満、4～5年未満、5～6年未満、6～7年未満、7年以上）に分けて比較した。さらに、先行研究¹⁵⁾においては、看護経験が3年以上の中国人看護師では、実践能力が向上することが示唆されている。そこで、本研究においても、対象者を看護経験3年未満群と3年以上群の2群に区分した。各設問の回答については、「そう思う」および「ややそう思う」と回答した者を「そう思う群」、「そう思わない」「ややそう思わない」「どちらとも言えない」と回答した者を「そう思わない群」として分類した。就労意思および職務上の困難に関する各項目について、両群間の差異を明らかにするため、カイ二乗検定および Fisher の正確確率検定を用いて分析を行った。分析ソフトは JMP Pro17.2.0 を使用した。有意水準は $p < .05$ とした。

7. 倫理的配慮

研究対象者に研究協力書を配布し、調査の概要、匿名性の確保、プライバシーの保護を説明した。また、研究への参加は、参加者の自由意思であり、途中辞退することも可能であり、研究協力を拒否することで不利益は受けけないこと、研究結果の公表方法などについて説明した。質問紙に同意欄を設け、本研究への参加意思について同意を得ることとした。なお、本研究は、大阪大学医学部附属病院の倫理審査委員会の承認を得て実施をした（承認番号 20586-2）。

III. 結果

アンケート調査は、紙媒体で29人、オンラインで407人、合計436人の回答を得た。しかし、オンラインでの回答では記載漏れが多く、重複も確認された。最終的に、回答漏れが8%以下の回

答を分析対象として扱った。欠損率5～10%以内は、分析可能な範囲と認められると報告がある¹⁷⁾。欠損が回答バイアスをもたらす可能性を考慮し、この範囲内での許容とした。合計有効回答数は199であった。

1. 参加者の属性

女性が184人（92.5%）、平均年齢は28.3歳、中国で看護基礎教育を受けたものは194人（97.5%）、日本での看護勤務年数の平均は3.9年であった（表1）。

2. 日本での看護経験年数の違いによる、今後の就労意思の特徴

今後も日本で看護師として働きたいかについて、1年未満では7割以上が「そう思う」と回答したが、2年以上3年未満では3割に急減した。「日本で看護師として働きたいが転職を考えているか」について、1年未満では5割が「そう思う」と回答し、1年以上2年未満では8割弱まで急増した。「早く看護師を辞めたいと思っているか」については、2年以上3年未満で4割以上と最も高かった。「中国に戻って仕事をしたいか」について、1年未満では4割弱が「そう思う」と回答し、3年以上4年未満では6割以上に達した（図1）。

「今後も日本で看護師として働きたい」と考える割合は、日本での看護師経験が3年未満の看護師の方が、3年以上の看護師よりも有意に低かった。一方、「中国に戻って仕事をしたい」と考える割合は、3年未満の看護師の方が有意に高かった（表2）。

3. 職務上の困難に関して

1) 日本での看護経験年数の違いによる、臨床現場で経験している困難の特徴

患者・家族とのコミュニケーションの困難について、看護経験1年未満の看護師の約8割が「困難だと思う」と回答したが、経験年数が長いほど割合は減少していた。看護記録を書く困難さについて、1年未満では約9割が「困難」と回答したが、1年以上2年未満では約5割に急減した。日本文化の理解に関する困難について、1年未満から4年未満では6～7割が「困難を感じた」と回答したが、4年以上5年未満では3割弱に急減した。看護について学ぶ機会の有無について、1年未満では2割弱が「学ぶ機会が得られない」と回答したが、1年以上2年未満では6割弱まで急増した（図2）。

表 1. 参加者の属性

属性		平均 (標準偏差)	範囲
	年齢	28.3(4.4)	22-65
	日本での看護経験年数(n=194)	3.9(3.6)	0-40
	現部署経験年数(n=183)	2.4(1.9)	0-8
性別		n	%
	女性	184	92.5
	男性	13	6.5
	答えたくない	2	1.0
学歴	短期大学	59	29.7
	大学以上	138	69.3
	無回答	2	1.0
同居者 (多数選択)	一人暮らし	131	65.8
	配偶者・パートナー	60	30.2
	子供	33	16.6
看護基礎教育を修了した 国名	中国	194	97.5
	日本	3	1.5
	未回答	2	1.0
日本語能力試験 N1	合格	197	99.0
	未受験	1	0.5
	未回答	1	0.5
中国での看護経験	有	38	19.1
	無	156	78.4
	無回答	5	2.5
雇用形態	常勤	193	97.0
	非常勤	6	3.0
勤務体制	交代制	172	86.4
	日勤のみ	25	12.6
	無回答	2	1.0
職位	スタッフ	196	98.5
	看護主任・副師長	1	0.5
	看護副部長	1	0.5
	無回答	1	0.5
勤務資格	正看護師	184	92.5
	准看護師	15	7.5
病床数	<400 床	146	73.4
	≥ 400 床	47	23.6
	無回答	6	3.0

表1. 参加者の属性の続き

給料の満足度	満足	95	47.7
	不満足	104	52.3

表2. 今後の就労意思に関して、日本での看護経験年数3年未満と3年以上の比較 (n=185)

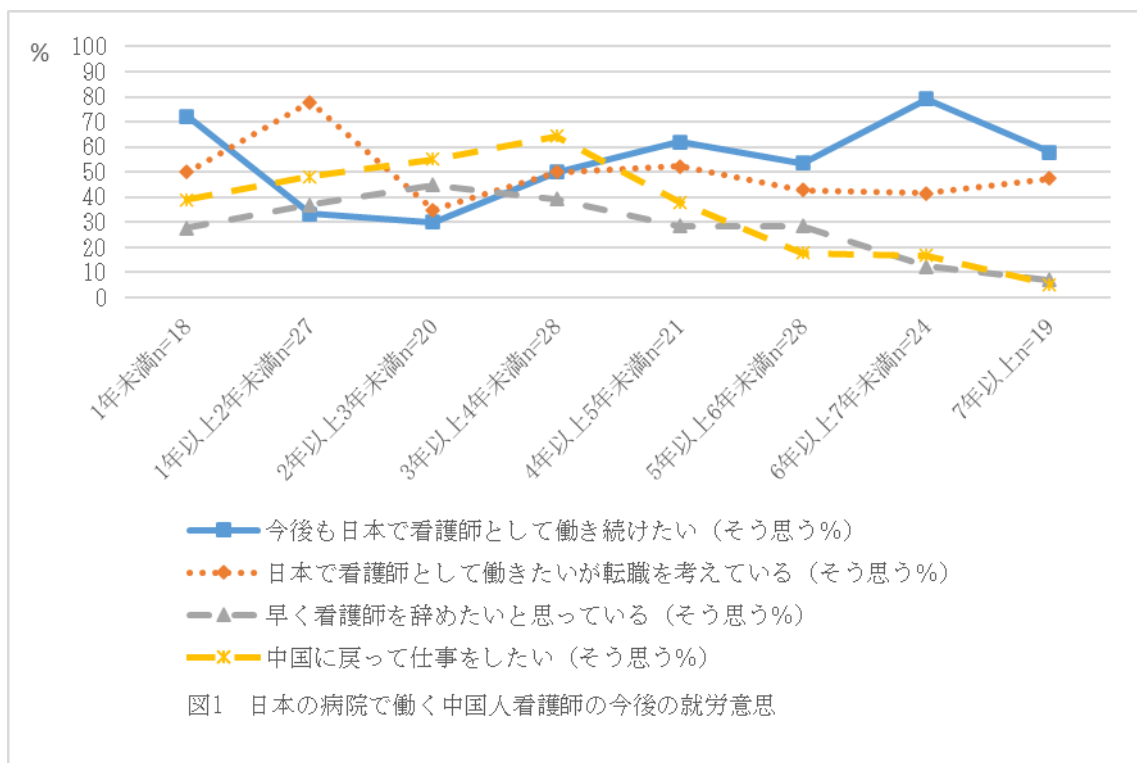
質問項目	看護経験年数	そう思 う	そう思わ ない	カイ二乗検定	Fisher の正確 検定 p 値
今後も日本で看護師と して働きたい	3年未満	28	37	$X^2 = 4.87$	0.031
	3年以上	72	48	p 値 0.027	
日本で看護師として働 きたいが転職を考えて いる	3年未満	37	28	$X^2 = 1.78$	0.22
	3年以上	56	64	p 値 0.18	
早く看護師を辞めたい と思っている	3年未満	24	41	$X^2 = 2.07$	0.18
	3年以上	32	88	p 値 0.15	
中国に戻って仕事をし たい	3年未満	31	34	$X^2 = 4.87$	0.031
	3年以上	36	84	p 値 0.027	

表3. 職務上の困難に関して、日本での看護経験年数3年未満と3年以上の比較 (n=185)

質問項目	看護経験年数	そう思 う	そう思わ ない	カイ二乗検定	Fisher の正確 検定 p 値
患者・家族とのコミュ ニケーションは困難だ と思う	3年未満	41	24	$X^2 = 23.39$	<0.0001
	3年以上	32	88	p 値 <0.0001	
看護記録を書くことは 困難だと思う	3年未満	43	22	$X^2 = 20.56$	<0.0001
	3年以上	38	82	p 値 0.027	
看護を行う中で日本の 文化が理解できずに困 ったことがある	3年未満	44	21	$X^2 = 12.37$	0.0007
	3年以上	49	71	p 値 0.0004	
看護について勉強する 機会が得られない	3年未満	22	43	$X^2 = 2.32$	0.16
	3年以上	28	92	p 値 0.13	

表 4. キャリアアップ意識と職場での経験に関して、日本での看護経験年数 3 年未満と 3 年以上の比較 (n=185)

質問項目	看護経験年数	そう思 う	そう思わ ない	カイ二乗検定 <i>p</i> 値	Fisher の正確 検定 <i>p</i> 値
看護師としてキャリア アップしたい	3 年未満	46	19	$X^2 = 2.38$ <i>p</i> 値 0.12	0.14
	3 年以上	97	23		
悩みが相談できる日本 人看護師の同僚がいる	3 年未満	31	34	$X^2 = 5.72$ <i>p</i> 値 0.017	0.019
	3 年以上	79	41		
中国人であることを理 由に職場で差別を受け たことがある	3 年未満	22	43	$X^2 = 0.68$ <i>p</i> 値 0.41	0.43
	3 年以上	48	72		
中国人であることを理 由に患者から拒否され たことがある	3 年未満	21	44	$X^2 = 0.47$ <i>p</i> 値 0.49	0.50
	3 年以上	33	87		



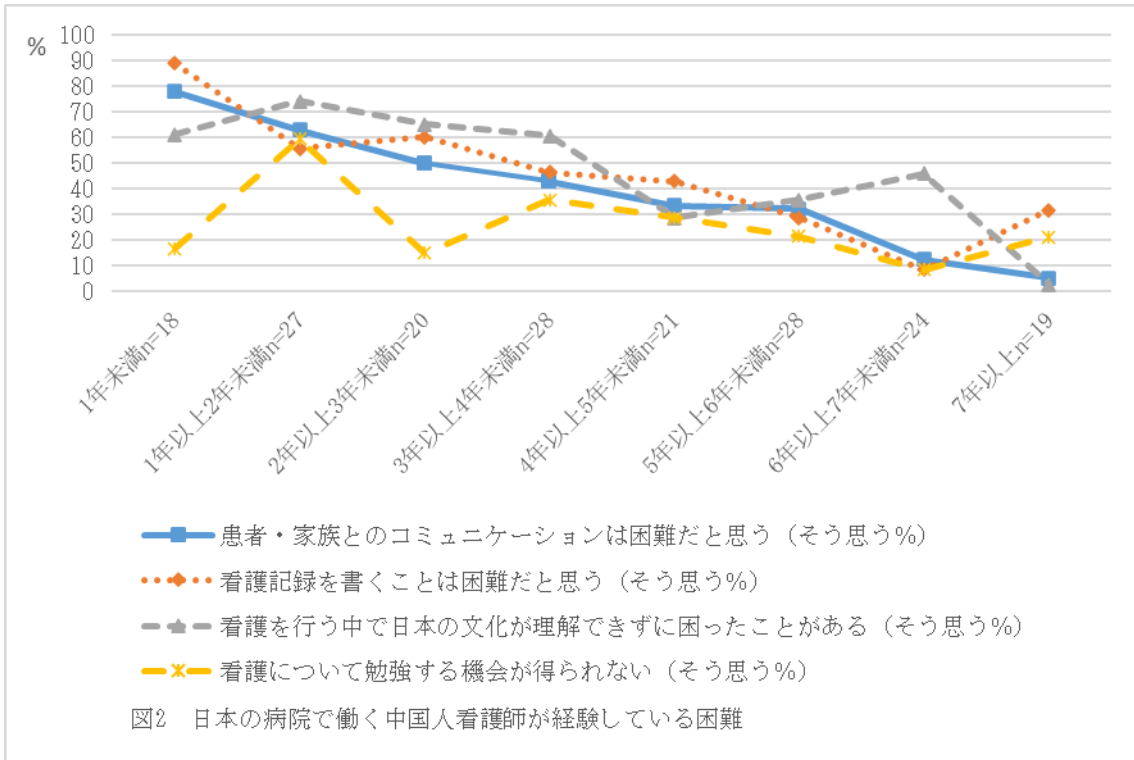


図2 日本の病院で働く中国人看護師が経験している困難

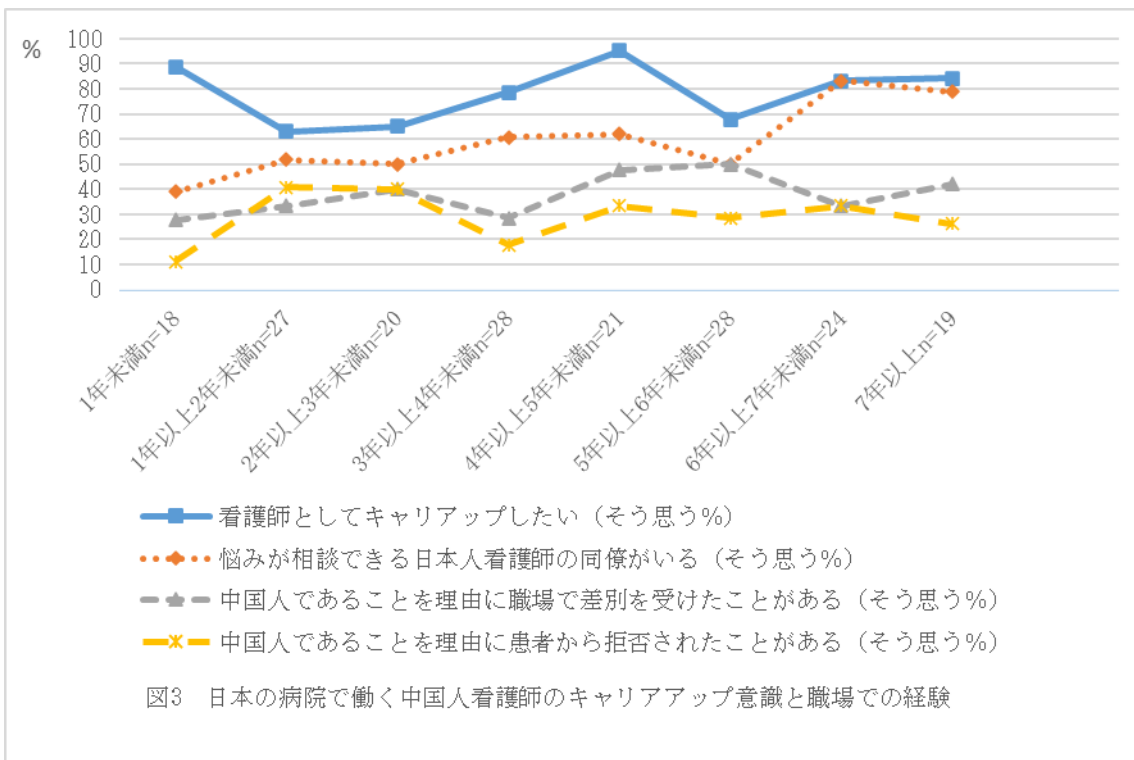


図3 日本の病院で働く中国人看護師のキャリアアップ意識と職場での経験

患者・家族とのコミュニケーションの困難さ、看護記録を書く困難さ、看護実践における日本文化理解の困難さと日本での看護経験年数との関連について検討した結果、3年未満の中国人看護師が、「そう思う」と回答した割合は、3年以上の

看護師に比べて有意に高かった (表3)。

2) 日本での看護経験年数の違いによる、キャリアアップの意識および職場経験の特徴

キャリアアップへの意欲について、1年未満の看護師の約9割が「キャリアアップしたい」と回

答した。悩みを相談できる日本人看護師の同僚の有無について、1年未満では4割弱が「いる」と回答し、経験年数が高いほど、割合が増加していた。職場で中国人であることによる差別経験について、1年未満では約3割が「差別を受けたことがある」と回答し、看護経験年数を問わず、2割～5割が差別を経験したと回答した。患者からの拒否経験について、1年未満では約1割が「拒否されたことがある」と回答し、1年以上2年未満では4割を示した(図3)。

看護経験年数と悩みが相談できる日本人看護師の同僚がいるとの関連について検討した結果、3年未満の中国人看護師がそう思うと回答した割合は、3年以上の看護師に比べて有意に低かった(表4)。

IV. 考察

本研究の目的は、日本での看護経験年数の違いにより、中国人看護師の今後の就労意思および職務上の困難の特徴を明らかにすることである。今回の結果から、日本での看護経験2年以上4年未満では、中国人看護師の就労意思が大きく変化する時期であり、勤務年数が高くなるほど職場での困難は減少する傾向がみられた。

1. 今後の就労意思に関して

結果から、日本での看護経験2年以上4年未満は、中国人看護師の就労意思が大きく変化する“分岐点”である可能性があると考えられる。この所見は、日本の若年看護師において離職・離職意向が入職後1～3年に集中するという先行研究¹⁸⁾と一定の整合性を有する。一方、中国国内の看護師を対象とした研究では、新卒や経験年数の少ない層(特に1～2年未満)の看護師の離職意向が高いという傾向が報告されているが、経験年数と離職意向に明確なピークは認められなかった¹⁹⁻²²⁾。本研究で観察された傾向は、日本の職場環境や社会文化的要因などが複合的に影響した可能性があると考えられる。また、経験年数がさらに長くなると、日本で働き続けたいと考える人の割合は、再び増加を示していた。この傾向は、看護経験年数2～4年の段階で、転職や帰国を実行した人が多く、職場に残った看護師は、いわゆる“サバイバー”であり、強い就労意志を有していると推測される。もう一つの解釈としては、日本での看護師経験が2年以上4年未満の段階においては、転職や帰国を検討していた可能性があるが、

勤務を継続する中で、日本の臨床現場に適応し、次第に働き続けたいという意識が高まったことが考えられる。したがって、この時期にある中国人看護師に対しては、臨床現場での適応を支援するためのサポート、例えば、文化的背景を考慮した職場内コミュニケーションの促進、キャリア形成に関する相談機会の提供など、実践的かつ継続的な支援体制を整備することが重要であるといえる。こうした支援は、彼らの日本の医療現場における継続的かつ就労意思の促進につながると考えられる。

2. 職務上の困難に関して

1) 日本の臨床現場での困難

日本の臨床現場において、中国人看護師が感じる困難は、経験年数が高くなるほど減少する傾向がみられた。これは、経験の積み重ねにより、困難を少しずつ乗り越えてきた結果と考えられる。一方で、「看護について学ぶ機会が得られない」と感じている割合は、勤務1年未満では2割弱だったのに対し、1年以上2年未満では約6割に達した。先行研究では、卒後2年目看護師の育成において、「新人看護師の時に経験や修得できなかった臨床実践能力を、継続して修得するための教育体制が不十分である」と回答した者は61人(64.2%)であった²³⁾。これらの結果は、1年目終了後の看護師に対する継続的な教育支援の必要性を示唆している。先行研究¹¹⁾によると、勤務経験が1年以上の中国人看護師は、1年未満の看護師に比べて、日本語でのコミュニケーション困難が著しく改善されていると報告されている。このことから、臨床経験を通じて、日本語能力が向上していると考えられ、この時期に適切な支援を行うことで、さらなる実践力の向上が期待できる。今回の結果を踏まえると、日本での看護経験が1年以上2年未満の中国人看護師においては、学習ニーズが十分に満たされていない可能性があり、継続的な教育支援の整備が求められるといえる。2年目という時期を想定して、看護記録、日本の看護文化、日本スタイルのコミュニケーションについて教育・研修を実施することが望ましいと考える。

2) キャリアアップの意識と職場経験

「看護師としてキャリアアップしたい」と回答した割合は、経験年数によって一定の変動が見られたものの、全体として6割以上が肯定的に回答しており、キャリア発展に対する関心の高さが示

された。この結果は、森の調査結果¹⁰⁾と一致していた。このことは、日本で働く中国人看護師が、自身の職業的成長や専門性向上に前向きな意識を持っていることを示唆していると考ええる。

悩みが相談できる日本人看護師の同僚の有無からは、経験年数が長いほど、相談できる同僚がいると感じる中国人看護師の割合は増加していた。これらは、中国人看護師が日本での滞在年数が長いほど、日本文化や日本の対人関係について学び、同僚との関係形成がよりスムーズにできたのではないかと推測される。一方で、日本での看護経験年数が少ない中国人看護師は、同僚との関係形成に困難を感じる人が多かった。こうした結果より、日本での勤務年数が浅い看護師を対象に、同僚との関係作りの場の提供や日本の対人関係文化を伝えることは、中国人看護師が同僚との関係形成を促進する機会となる可能性があると考ええる。

職場で差別を受けたことがあると思う、患者から拒否されたことがあると思う人は、経験年数の違いによる大きな変化はなかった。この結果から、経験年数3年未満と3年以上での差はないものの、日本で働く中国人看護師が職場から差別を感じたのではないかと考える。外国人看護師を対象とした研究²⁴⁾では、職場差別が離職意向の増大に関係することが報告されている。これらのことから、職場差別を解決することは現場における課題であると考ええる。その問題解決には、病院におけるダイバーシティの職場環境整備が重要であると考ええる。

3. 本研究の限界

本研究では、対象を病院で働く中国人看護師に限定したため、病院以外の医療施設で働く中国人看護師の実態を把握していない。また、看護年数の違いによる、日本の病院で働く中国人看護師の今後の就労意思と職務上の困難に関する実態を明らかにしたものの、縦断的な研究ではなく、横断的な研究であることに限界があると考えられる。看護記録の困難に関しては、研究参加者の所属病院のカルテが手書きカルテなのか電子カルテなのかを調査していない。

V. 結語

日本の病院で働く中国人看護師の今後の就労意思に関して、日本での看護経験年数2年以上4年未満は、中国人看護師の就労意思が大きく変化する“分岐点”である可能性があると考えられる。

病院で経験した困難に関しては、勤務経験が長いほど減少していた。一方で、経験年数に関わらず、多くの中国人看護師がキャリアアップを望むものの、職場で差別を感じている看護師も存在した。これらのことから、日本での看護経験が浅い看護師は、多数の困難を経験し、特に、看護記録、日本の看護文化、患者・家族とのコミュニケーション方法、同僚との関係形成方法についての教育・支援をする必要があると考ええる。こうした差別を軽減するには、病院のダイバーシティの職場環境を整えることが大切であると考ええる。

謝辞

アンケートに回答いただいた方々に敬意を表し、ここに感謝いたします。

利益相反

本研究に開示すべき COI はない。

文献

- 1) 規制改革・民間開放推進3か年計画等のフォローアップ結果(平成18年8月31日) 医療関係 <https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/old/publication/2006/0905/index.html>
- 2) 法務省(2010):第2部平成22年度における出入国管理行政に係る主要な施策等 URL : <https://www.moj.go.jp/isa/content/930002788.pdf> (検索日:2025年10月29日)
- 3) 林琳.(2017). 中国人看護師(候補者)の受入れ現状—受入れの概要と日本語支援・日本語問題を中心に—. 奈良教育大学国文: 研究と教育, (40), 52-67.
- 4) 石川陽子.(2019) 外国人看護師と一緒に働く時代に必要なこと <https://webronza.asahi.com/politics/articles/2019082300005.html?page=1>
- 5) 在留外国人統計 2021年6月【在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表】 | 出入国在留管理庁
- 6) Antón-Solanas, I., Rodríguez-Roca, B., Vanceulebroeck, V., Kömürçü, N., Kalkan, I., Huércanos-Esparza, I., Casa-Nova, A., Hamam-Alcober, N., Tambo-Lizalde, E., Coelho, M., Coelho, T., Van Gils, Y., Öz, S. D., Kavala, A., Ramón-Arбуés, E., Jerue, B. A., & Subirón-Valera, A. B. (2022). Migrant and ethnic minority

- nurses' experience of working in European health services: a qualitative study. *Revista da Escola de Enfermagem da U S P*, 56, e20220104. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0104en>
- 7) Bayuo, J., Abboah-Offei, M., Duodu, P. A., & Salifu, Y. (2023). A meta-synthesis of the transitioning experiences and career progression of migrant African nurses. *BMC nursing*, 22(1), 104. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01273-1>
 - 8) Pressley, C., Newton, D., Garside, J., Simkhada, P., & Simkhada, B. (2022). Global migration and factors that support acculturation and retention of international nurses: A systematic review. *International journal of nursing studies advances*, 4, 100083. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2022.100083>
 - 9) Shiju, M., Hall, H., Lee, C., & Whitehouse, C. (2024). Barriers and Enablers of Successful Workplace Integration of Internationally Educated Nurses (IENs) in a Host Country: A Qualitative Evidence Synthesis. *Policy, politics & nursing practice*, 25(4), 228–240. <https://doi.org/10.1177/15271544241276860>
 - 10) 森つばさ (2024) : 在日中国人看護師のソーシャルスキルと職場への適応との関連性, 日本看護研究学会雑誌, 47 (1), 107-117. Doi : 10.15065/jjsnr.20230419226
 - 11) 石原美知子. (2012). 日本の医療現場における中国人看護師とコミュニケーション: 病院赴任直後の言葉の問題を中心に.
 - 12) ト雁. (2017). 在日中国人看護師の異文化適応問題に関して: 現場調査のデータ分析より. 淑徳大学研究紀要. 総合福祉学部・コミュニティ政策学部, 51, 117-130.
 - 13) 江秀杰, & 野崎真奈美. (2024). 日本人先輩看護師が在日中国人看護師を指導する際に抱えている困難. *医療看護研究*, 20(2), 44-54.
 - 14) 江秀杰, 野崎真奈美, & 永野光子. (2024). 在日勤務 3 年後に職場変更した中国人看護師が新たに職場適応する際に抱える困難. *日本看護科学会誌*, 44, 348-357.
 - 15) DAN, J, 北池正. 在日中国人看護師の看護実践能力の課題. 千葉看会誌 VOL.29 No. 2 2024. 2 57-66.
 - 16) Thomas, J. B., & Lee, M. A. (2024). Factors influencing the transition of foreign-educated nurses to the US healthcare setting: A systematic review. *International nursing review*, 71(3), 440–456. <https://doi.org/10.1111/inr.12862>
 - 17) Bennett D. A. (2001). How can I deal with missing data in my study? *Australian and New Zealand journal of public health*, 25(5), 464–469.
 - 18) Tachibana, T., Takahashi, K., & Sakurayama, T. (2010). Factors causing the rapid turnover among novice nursing staff: Analyses of the survey conducted in 2006 on the employment situation of nursing staff in the Tokyo metropolitan area. *Journal of the National Institute of Public Health*, 59(2), 178–187.
 - 19) Li, Y., Zhang, Q., Deng, X., Zhang, J., Li, J., Xia, G., Zhang, J., & Chen, Y. P. (2025). Relational job characteristics and turnover intention among nurses: the mediating role of subjective well-being. *BMC nursing*, 24(1), 987. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03637-1>
 - 20) Tang, C., Zhou, S., Liu, C., Min, R., Cai, R., & Lin, T. (2023). Turnover intention of nurses in public hospitals and its association with quality of working life: a cross-sectional survey in six provinces in China. *Frontiers in public health*, 11, 1305620. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1305620>
 - 21) Huang, H., Wang, L., Qian, R., & Zhang, Y. (2024). A cross-sectional study on turnover intention of nurses in eastern China. *BMC health services research*, 24(1), 425. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-10849-9>
 - 22) Zhang, J., Xia, L., Wang, Y., Yi, T., Wang, Y., Zhou, E., & Dong, C. (2024). Predictive factors of turnover intention of newly graduated nurses in their first year of employment: a longitudinal study. *BMC nursing*, 23(1), 522. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02205-3>
 - 23) 福井早苗, & フクイサナエ. (2013). 卒後 2 年目看護師と教育担当者の継続教育についての認識. *高知女子大学看護学会誌*, 38(2), 129-138.
 - 24) Hua, J., Kondo, A., Wang, C., & Ganchuluun, S. (2023). Job Satisfaction, Intention to Leave, and Related Factors among Foreign-Educated Nurses

in Japan: A Cross-Sectional Study. *Journal of nursing management*, 2023, 9686746.
<https://doi.org/10.1155/2023/9686746>