

文献

- Adhikari, R., & Melia, K. M. (2015). The (mis) management of migrant nurses in the UK: a sociological study. *Journal of nursing management*, 23(3), 359-367.
- 相上律子, 片山美穂, 北岡和代. (2017). 日本の病院に勤務する看護師の職務満足と就業継続意思との関係. *Journal of wellness and health care*, 41(2), 113-127.
- 荒川千秋. (2011). 女性看護師の離職に関連する要因—関東地域一般病床 200 床以上の病院勤務看護師の縦断研究から—. *日本看護研究学会雑誌*, 34(1), 85-92.
- 浅井亜紀子. (2018). 職業アイデンティティ・ショックと対処方略—来日インドネシア人看護師候補者の自己をめぐる意味の再編過程. *質的心理学研究*, 17, 185-204.
- 浅井亜紀子, 箕浦康子. (2018). インドネシア人看護師家族の日本滞在の長期化と主観的ウェルビーイング—職場, 学校, 地域との関わりでの情動体験—. *桜美林論考. 言語文化研究*, 9, 77-98.
- Efendi, F., Chen, C. M., Nursalam, N., Indarwati, R., & Ulfiana, E. (2016). Lived experience of Indonesian nurses in Japan: A phenomenological study. *Japan Journal of Nursing Science*, 13(2), 284-293.
- 古川恵美, 瀬戸加奈子, 松本邦愛, 長谷川友紀. (2012). 経済連携協定 (EPA) に基づく外国人看護師候補者受け入れ施設の現況と課題. *日本医療マネジメント学会雑誌*, 12(4), 255-260.
- 古屋肇子, 谷冬彦. (2008). 看護師のバーンアウト生起から離職願望に至るプロセスモデルの検討. *日本看護科学会誌*, 28(2), 55-61.
- グレッグ美鈴, 麻原きよみ, 横山美江. (2016). よくわかる質的研究の進め方・まとめ方第2版 看護研究のエキスパートをめざして. 医歯薬出版株式会社
- Goh, Y. S., & Lopez, V. (2016). Job satisfaction, work environment and intention to leave among migrant nurses working in a publicly funded tertiary hospital. *Journal of Nursing Management*, 24(7), 893-901.
- 畠中香織, 田中共子. (2013). 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*, 10, 69-86.
- 林有学, 米山京子. (2008). 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因. *日本看護科学会誌*, 28(1), 12-20.
- 平井さよ子. (2009). 改訂版 看護職のキャリア開発 転換期のヒューマンリソースマネジメント, 日本看護協会出版会.
- 平野裕子. (2019). 外国人看護師の受入れと日本: インドネシア人看護師の帰国とキャリア発展を中心に. *週刊医学界新聞*, 第 3339 号, 4.

- 平野裕子, 小川玲子, 大野俊. (2010). 2 国間経済連携協定に基づいて来日するインドネシア人およびフィリピン人看護師候補者に対する比較調査－社会経済的属性と来日動機に関する配布票調査結果を中心に－. 九州大学アジア総合政策センター紀要, 5, 153-162.
- Humphries, N., Brugh, R., & McGee, H. (2009). "I won't be staying here for long": a qualitative study on the retention of migrant nurses in Ireland. *Human resources for health*, 7(1), 68.
- 井野恭子, 渡邊順子. (2014). 経済連携協定で来日した外国人看護師の看護技術の実践に関する研究. 日本看護技術学会誌, 13(1), 75-83.
- 石川陽子. (2011). EPA 看護師候補との3年間② フィリピンの保健医療・看護教育制度 どんな国から候補者たちは来ているのか2. 看護教育, 52(9), 792-796.
- 加藤栄子, 尾崎フサ子. (2011). 中堅看護職者の職務継続意志と職務満足及び燃え尽きに対する関連要因の検討. 日本看護管理学会誌, 15(1), 47-56.
- Kingma, M. (2001). Nursing migration: global treasure hunt or disaster-in-the-making?. *Nursing inquiry*, 8(4), 205-212.
- Kingma, M. (2008). Nurses on the move: Diversity and the work environment. *Contemporary nursing*, 28(1-2), 198-206.
- Kline, D. S. (2003). Push and pull factors in international nurse migration. *Journal of nursing scholarship*, 35(2), 107-111.
- 国際厚生事業団. (2013). 平成 24 年度厚生労働省看護職員確保対策特別事 EPA 看護師に関する調査事業報告書[PDF file]. <https://jicwels.or.jp/files/E69CACE69687.pdf>. (閲覧日:2020 年 1 月 8 日) .
- 国際厚生事業団. (2020). 2020 年度受入れ版 EPA に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット[PDF file]. https://jicwels.or.jp/files/EPA_2020_pamph.pdf. (閲覧日:2020 年 4 月 16 日).
- 厚生労働省. (2018). 平成 30 年版厚生労働白書[PDF file]. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/18/dl/all.pdf>. (閲覧日:2020 年 5 月 17 日) .
- 厚生労働省. (2019a). 経済連携協定 (EPA) に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受け入れ概要 [PDF file]. <https://www.mhlw.go.jp/content/000595174.pdf> . (閲覧日:2020 年 4 月 3 日) .
- 厚生労働省. (2019b). 「外国人雇用状況」の届け出状況まとめ(平成 30 年 10 月末現在). https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03337.html (閲覧日:2020 年 5 月 28 日) .
- 厚生労働省. (2019c). 医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会 中間とりまとめ[PDF file]. <https://www.mhlw.go.jp/content/10805000/000567572.pdf> . (閲覧日:2020 年 5 月 25 日) .

- 小元まき子, 工藤綾子, 服部恵子, 永野光子, 藤尾麻衣子. (2008). 看護師の離職を招いた要因－看護基礎教育課程修了後6年未満の看護師に焦点をあてて. *医療看護研究*, 4(1), 72-78.
- Liamputtong, P. (2012). *Research Methods in Health Foundations for Evidence-Based Practice 現代の医学的研究方法-質的・量的方法、ミクストメソッド、EBP-*. (木原雅子&木原正博, 訳). メディカル・サイエンス・インターナショナル.
- Li, H., Nie, W., & Li, J. (2014). The benefits and caveats of international nurse migration. *International Journal of Nursing Sciences*, 1(3), 314-317.
- 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ. (2009). 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関連する要因の分析. *日看管理会誌*, 13(1), 14-23.
- 撫養真紀子, 池亀みどり, 河村美枝子, 清水厚子, 志田京子, 勝山貴美子,..., 青山ヒフミ. (2014). 病院に勤務する看護師の職業継続意思に関連する要因の検討. *大阪府立大学看護学部紀要*, 20(1), 29-37.
- 長江美代子, 岩瀬貴子, 古澤亜矢子, 坪ノ内千鶴, 島井哲志, 安藤智子. (2013). EPA インドネシア看護師候補者の日本の職場環境への適応に関する研究. *日本赤十字豊田看護大学紀要*, 8(1), 97-119.
- 中山洋子, 萱間真美, 岡谷恵子, 小代聖香, 野嶋佐由美, 中野綾美, 志自岐康子, 下平唯子. (1994). 看護師の仕事の継続意志と満足度に関する要因の分析. *日本看護学会論文集*, 25, 17-19.
- 難波峰子, 矢嶋裕樹, 二宮一枝, 高井研一. (2009). 看護師の組織・職務特性と組織コミットメントおよび離職意向の関連. *日本保健科学学会誌*, 12(1), 16-24.
- 奥島美夏. (2011). EPA 看護師候補との3年間① インドネシアの保健医療・看護教育制度 どんな国から候補者たちは来ているのか1. *看護教育*, 52(8), 696-701.
- 尾崎フサ子. (2003). 看護職員の職務満足に与える看護師長の承認行為の影響. *新潟医学会雑誌*, 117(3), 155-163.
- Adhikari, R., & Melia, K. M. (2015). The (mis) management of migrant nurses in the UK: a sociological study. *Journal of nursing management*, 23(3), 359-367.
- 李健實. (2012). 外国人労働者のメンタルヘルスと心理援助の現状と展望. *東京大学大学院教育学研究科紀要*, 52, 403-410.
- 佐野友香. (2014). クリティカルケア看護師の「承認の認識」が「職務継続意志」に与える影響. *日本救急看護学会雑誌*, 16(1), 20-30.
- Sato, F., Hayakawa, K., & Kamide, K. (2016). Investigation of mental health in Indonesian health workers immigrating to Japan under the Economic Partnership Agreement. *Nursing and Health Sciences*, 18, 342-349.

- 清水嘉子, 増田末雄. (2001). 在日ブラジル人の母親の育児ストレス. 母性衛星, 42(2), 473-480.
- 田中共子, 藤原武弘. (1992). 在日留学生の対人行動上の困難－異文化適応を促進するための日本のソーシャル・スキルの検討－. 社会心理学研究, 7(2), 92-101.
- 高橋友子, 米山直樹. (2011). 日本における新人看護職職場適応に関する研究の現状と課題. 臨床教育心理学研究, 37, 11-17.
- 渡邊里香, 荒木田美香子, 鈴木純恵. (2010). 若手看護師の離職意向に関連する個人要因と組織要因の検討. 日本看護科学会誌, 30(1), 52-61.
- World Health Organization. (2016). Health workforce requirements for universal Health coverage and the sustainable development goals Human resources for health observer series No 17[PDF file].
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250330/9789241511407eng.pdf;jsessionid=467D21B84660E7E59A64A4FB86827414?sequence=1>. (閲覧日：2020 年 5 月 18 日) .
- 山口善子. (2012). 訪問看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトが主観的健康感と訪問看護就業継続意志に与える影響. 日本看護管理学会誌, 16(2), 111-118.
- 山本佐枝子, 樋口まち子. (2015). 二国間経済連携協定（EPA）による外国人看護師候補者の就労研修期間における体験. 国際保健医療, 30(1), 1-13.
- 山本哲子, & 水上勝義. (2018). 経済連携協定（EPA）で来日中の看護師の職業性ストレスについての検討. 日本プライマリ・ケア連合学会誌, 41(2), 38-44.