

## 論文

## 生活者としての中国人介護労働者の実態

——インタビュー調査を通して——

郭 芳<sup>†</sup>

要約：本研究では、介護労働者の生の声を聞くことを通して、中国人介護労働者の就労実態と生活実態を把握し、中国人介護労働者が理解している日本の介護の特徴はなにか、生活者としての介護労働者の人間関係を明らかにすることを目的とした。調査の結果、中国人介護労働者が理解している日本の介護の特徴は日本の介護保険制度を貫く理念や考え方と一致した。職場の人間関係や利用者との関係について、外国人職員の日本語問題や認知症などの高齢者の状況によるコミュニケーションの課題はあるものの、全員が利用者とのよい関係が築けている。また、言葉の心配とパーソナルスペースを大事にする日本の文化への配慮があるため、地域に住む日本人とあいさつ程度にとどまっている介護労働者が多い。慣れない日本語や異なる文化的背景のなかで彼らは地域の日本人と交流するより、日本で就労している同じ出身国の介護労働者とのネットワークづくりが求めている。

キーワード：中国人介護労働者 日本の介護の特徴 人間関係 地域とのかかわり

## 目次

1. はじめに
2. 研究方法
  - 2-1. 調査対象者と調査方法
  - 2-2. 倫理的配慮
3. 研究結果
  - 3-1. 対象者の概要
  - 3-2. 日本にきて介護の仕事をする理由
  - 3-3. 中国人介護労働者からみた日本の介護
  - 3-4. 中国人介護労働者の就労実態
  - 3-5. 中国人介護労働者の生活実態
  - 3-6. 中国人介護労働者が求めている支援
  - 3-7. 今後の目標と将来の希望について
4. 考察
  - 4-1. 中国人介護労働者が理解している日本の介護の特徴
  - 4-2. 生活者としての中国人介護労働者
5. おわりに

<sup>†</sup>同志社大学社会学部助教

\*2023年3月2日受付、2023年3月3日掲載決定

## 1. はじめに

超高齢社会を迎えた日本では、要介護高齢者の数の増加により介護労働者の確保が喫緊の課題となっている。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、「2025年には約243万人、2040年度には約280万人となり、2025年度に約32万人、2040年度に約69万人の介護労働者が不足する」という推計が公表されている。介護労働者の需給ギャップについては再考の余地があると指摘されている（松田2022）が、2022年現在において、介護労働者の不足が根本的に解消に向かうという楽観的な見方をすることは極めて困難であろう。生産年齢人口が縮小していく中で、国内で介護労働者を確保していくことは容易でないと考えられる（中村2022）。そこで国は解決策の一つとして取り入れられたのが外国人介護労働者の受入れである。日本では2008年から2014年までEPA（経済連携協定）のみで介護労働者を受入れてきたが、それから約10年後の2016年に新たな在留資格「介護」、2017年に技能実習の「介護」、2019年に「特定技能」の介護と、介護分野では人手不足であることを前提とした外国人の受入れをしている。

厚生労働省は2020年時点における介護分野の外国人受入実績について、EPA介護福祉士・候補者は3155人（国際構成事業団調べ）、在留資格「介護」は1324人（入管庁）、技能実習の申請件数20005件（外国人技能実習機構）、特定技能の在留者数は343人（入管庁）であったことを発表した（厚生労働省2020a）。外国人介護労働者の出身国別でみると、ベトナムが最も多くなっており、インドネシアやミャンマー、フィリピンなどの東南アジア諸国の出身者が増えている。かつて、技能実習生の送出し大国であった中国は、経済の発展により日中の賃金格差が縮小してきたため、日本にくる技能実習生の人数は減っている。全職種の外労働者数に占める割合は2017年の23.1%に対し2021年では13.3%となった（外国人技能実習機構2017, 2021）。

一方、中国は日本と同様に高齢化問題に直面しており、介護労働者が不足しているという問題を抱えているため、介護人材の育成ノウハウを持つ日本に関心を寄せている。現在、日本に滞在する中国人介護労働者の数について、「在留外国人統計」によれば、留学「介護」は2021年6月時点で289人と2番目に多い。在留管理庁によれば、技能実習は2020年度時点で1079人、「特定技能1号」は2021年9月時点で254人となっている。また、中国人は漢字が読めるため、日本語を覚えやすく、日本語能力試験も受かりやすいなどの理由で、日本の中国人介護技能実習生に対する期待は大きいと言われている。そこで本稿は中国人介護労働者に焦点を当て、来日した中国人介護労働者が介護現場でどのように働き、日本社会でどのように生活しているのか、その実態と特徴を

明らかにしたい。

外国人介護労働者の受入れにより、介護現場における外国人労働者に関する研究が数多くみられるようになってきた。当初は経済連携協定の取り決めにより、EPAを通じた外国人介護労働者の受入れの可能性や現状などに着目する研究が主流であった（塚田 2010；上林 2015；安里 2016）。その後、留学介護、技能実習介護と特定技能介護の三制度の追加に伴い、2020年前後から、外国人介護労働者の受入れ制度・政策そのものを分析する研究（柴田 2019；于 2020；中村 2022）や受入れ実態に関する調査報告（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2019, 2020）、さらに、来日した外国人介護労働者が直面する課題について分析する研究が増加した（大和 2020；中嶋 2021；塚田 2021；清水 2022）。

たとえば、三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2020）の「外国人介護労働者の受入れ実態等に関する調査研究事業」報告書では、受入施設・事業所が外国人職員の研修で実施することが困難なテーマとして「介護福祉士国家試験に必要な日本語」「医療的ケア」「終末期ケア、看取り対応」が挙げられる。中嶋（2021）は外国人介護労働者を受け入れた現場で直面する課題として、人材育成費用、日本語能力、介護技術、文化的齟齬、離職に関する課題があると指摘した。外国人介護労働者の受入れに慣れていない日本社会では受入れの拡大によって多くの問題が生じることが予見できる。

しかしながらこれらの研究で分析している技能実習生や特定技能外国人労働者については、人間関係、地域社会との関わり方などの特性に関するデータが収集されておらず、「労働者」であるとともに「生活者」であるこれらの労働者の直面する課題を分析することが困難な状況にある。また、施設・事業所を調査対象とする調査研究が多く、直接介護労働者の声を聞いていない。そして、介護現場で働く上で一番重要と思われる、外国人労働者が介護職員としてどのように日本の介護を理解しているかについての分析も見当たらない。

したがって本稿では、外国人介護労働者の受入れの実態を明確にしつつも、これまでの研究から抜け落ちていたことがらに焦点をあてた。そして、外国人介護労働者の日本語能力による影響を避けるために、筆者と同じ出身国の中国人介護労働者を対象にし、介護労働者の生の声を詳細に聞くことにした。具体的には、①中国人介護労働者からみた日本の介護の特徴はなにか、②労働環境および直面している就労課題はなにか、また、③生活者としてどのようなニーズがあるかの3点について、インタビュー調査を通して把握する。

## 2. 研究方法

### 2-1. 調査対象者と調査方法

本調査研究では、K自治体の外国人介護人材支援センターによる中国人介護労働者を受入れた施設の紹介を通して、K自治体に所在する受入れ施設に調査依頼文書を用いて調査の協力を求めた。調査協力の候補がいると答えた受入れ施設に事前訪問し、調査協力候補者へのあいさつと同時に「研究に参加される方への説明書」を渡し、その時に、同意を得た中国人介護労働者には調査日程を調整・確定した。また、雪だるま式に調査協力者の紹介を通して他の受入れ施設の中国人介護労働者と連絡を取り、筆者と異なる自治体に住む調査協力者にはオンラインで研究調査の説明を行い、調査日程を確定した。最終的に、インタビュー調査に同意を得た、全国12の自治体の施設で働く中国人介護労働者16名を対象とした。

本研究では、1人当たり1時間程度の半構造化インタビューを実施した(45分～1時間20分)。調査期間は2022年9月～11月で、実施方法としては、対面によるインタビューとWechatを使用してのオンラインインタビューを併用して行った。

主な質問項目は、「日本にきて介護の仕事をする理由」、「理解している日本の介護の特徴」、「労働環境および直面している就労課題」、「生活環境および直面している生活課題」、「求めている支援」、「今後の目標と希望について」である。

インタビュー内容は、調査対象者の了解を得たうえでICレコーダーを用いて録音し、後で文字起こしを行った。文字起こしは録音データを再生しながら、質問項目に沿ってインタビューの概略を筆者が日本語に翻訳した。より詳細な語りが必要になったところだけ、あとから一字一句文字起こしを行った。

分析方法については、インタビューから得られた語りについて、意味のあるまとまりで区切って要約し、KJ法によりそれらを類似したものに分類しカテゴリ化した。なお、カテゴリは【 】、具体的な語りは「 」で表記することとする。

### 2-2. 倫理的配慮

調査協力を同意した調査対象には、「研究に参加される方への説明書」を用いて、文書および口頭により、研究の趣旨、個人が特定されないよう配慮すること、録音の許可、研究への協力は任意でありいつでも撤回できること、データの取り扱いに関することを説明し、書面にて同意を得た。また、同志社大学「人を対象とする研究に関する倫理審査委員会」の審査・承認を得ている(承認番号:22006)。

### 3. 研究結果

#### 3-1. 対象者の概要

調査対象者の属性は図表1のようになっている。16名の性別は、女性12名、男性4名であり、年代は、20代8名、30代5名、40代2名、50代1名である。16名のうち、在留資格「技能実習」は10名、「特定技能」は3名、「介護」は3名である。

3つの在留資格の入国時の日本語能力に対する要件は異なるが、調査対象者の16名の日本語レベルについては全員N3に合格している。「介護」の3名のうち2名がN2合格、1名がN1合格と比較的に高い日本語能力を有している。現在の在留資格を取得する前に職歴のある人がほとんどだが、来日前は全員介護の経験がない。特定技能と介護の在留資格を持つ者は全員日本で技能実習生として働いた経験がある。また、技能実

図表1 対象者の概要

対象者	性別	年代	在留資格	来日年数	学歴	職歴
A	女性	20代	技能実習	3年2ヵ月	大卒	病院薬局
B	女性	20代	技能実習	3年2ヵ月	大卒	なし
C	男性	20代	技能実習	2年10ヵ月	専門学校卒	ホテル管理
D	女性	30代	技能実習	2年10ヵ月	大卒	医薬会社
E	女性	20代	技能実習	3年	看護専門学校卒	なし
F	女性	20代	技能実習	3年	看護専門学校卒	なし
G	女性	20代	技能実習	4ヵ月	看護専門学校卒	なし
H	男性	30代	技能実習	3年	専門学校卒	技能実習 (クリーニング)
I	男性	20代	技能実習	1年10ヵ月	大卒	病院看護師
J	女性	30代	技能実習	2年半	大卒	高齢者施設事務
K	女性	50代	特定技能	1年	-	技能実習 (農業)
L	女性	20代	特定技能	1ヵ月	専門学校卒	技能実習 (介護)
M	女性	40代	特定技能	8ヵ月	-	技能実習 (裁縫)
N	女性	40代	留学介護	2年	専門学校卒	技能実習 (飲食)
O	男性	30代	留学介護	4ヵ月 (特別養護老人ホーム)	専門学校卒	技能実習 (農業)
P	女性	30代	留学介護	1ヵ月 (老人保健施設)	-	技能実習 (質検査)

習の A, B, C, D, H さんは技能実習の期限が切れると「特定技能」に変更したいことが調査でわかった。

### 3-2. 日本にきて介護の仕事をする理由

日本にきて介護の仕事をしたと思った理由を尋ねた結果を整理し図表 2 に示した。日本に来た理由は【国内での就職は困難】、【収入に魅力を感じる】、【日本が好き】の 3 つのカテゴリ、介護の仕事を選んだ理由は【中国では介護の仕事に将来性がある】、【日本の介護に魅力を感じる】、【専攻と関連がある】の 3 つのカテゴリにまとめた。

図表 2 日本にきて介護の仕事をする理由

項目	カテゴリ	語り（一部）
日本に来る理由	国内での就職は困難	[A] 国内で就職しにくい。専攻と関連ある養老領域は人気と聞いた。日本で介護福祉士資格を取れると国内で就職しやすくなる。 [B, D] 卒業後自分がどういう仕事に就くかわからない。 [H] 国内での就職は順調ではなかった。 [I] 看護師として働いてたが、仕事は大変、給料も高くない。
	収入に魅力を感じる	[E, F, G, K] 給料は国内より高い。 [M] お金を稼ぎたい。息子は大学生なので、その授業料のためにも働いている。日本で働くほうが貯金できる。
	日本が好き	[K] 日本の生活スタイルが好き。 [A, B, L] 日本という国が好き。たまたま技能実習生の情報を得たので来た。 [H] 日本のゲームが好き。そこで日本語を独学で学び、N2 に合格。介護の在留資格は特定に変更できると聞いて、長く日本に残れるから。 [N] 以前技能実習できたが、長く日本で生活したいから、仲介の先生の推薦があり介護留学で来た。 [O] 日本に家族帯同できる。この留学介護を通して、家族を呼び寄せて、日本に永住したい。 [P] 日本が好き。日本に家族帯同できるし、この在留資格ならずっと残れると思った。
介護をする理由	中国では介護の仕事に将来性がある	[B] 将来性がある。人と交流するので、日本語の上達ができる。 [A, B, D, E, F, I] 中国では養老（介護）の将来性があると聞いて来た。
	日本の介護に魅力を感じる	[C] 中国の養老施設を見学する機会があり、それをきっかけに、サービスはもっとよくできないかと思い、日本の介護のノウハウ（自分の親に入れたいような施設を作りたい）を学びたいと思った。 [I] 親戚は養老（介護）に興味がないかと聞かれ、日本の介護はいいよと勧められた。ネットで調べてみたら、将来性があると思ったので、日本にきた。国内の養老施設をいくつか見学したが、環境や人員配置、質などの面でまだ改善が必要と感じ、進んでいる日本にきた。 [J] 養老（介護）の仕事が好き。国内の養老はまだ不足している面があるので、外の介護をみたかった。偶然の機会で日本の介護の話聞く機会があり、来ようと思った。ドイツの介護も聞いたが、そこは福祉機器の面で先進的だが、サービスの面ではないと調べて分かったので、日本にきた。
	専攻と関連がある	[A, L] 専攻と関連があるから。 [E] 自分の専攻と関連あるのは一つ、会社（日本の施設）の宣伝ビデオに興味を持った。

日本に来た理由についての語りとして、日本のゲームやアニメーション、生活スタイルなどの日本文化が好きと答える人が多い。また、3名の留学「介護」の対象者は家族を呼び寄せられる、長く日本にいられることを理由として挙げた。日本で長期就労が可能であるというメリットはこの在留資格の魅力であると言えるだろう。介護の仕事を選んだ理由について、中国では介護の仕事に将来性がある、日本の介護サービスの内容に魅力を感じると答える人が多い。このように答える対象者の特徴を見ると、全員が20代の技能実習生である。彼らは金銭だけを目的に日本にやってくるのではなく、「自己の成長」や「日本の介護技術を持ち帰る」という動機で技能実習制度を利用していることがわかる。

また、語り部分を見ると、1人に一つだけでなく、いくつかの理由が重なって日本にやってきた人が多い。たとえば、【国内での就職は困難】という現状にあり、かつ【日本が好き】だから来たパターン。【中国では介護の仕事に将来性がある】と思い、インターネットや親戚を通じて日本の介護サービスは良いと聞いて、【日本の介護に魅力を感じる】から来たパターンもある。

### 3-3. 中国人介護労働者からみた日本の介護

介護の仕事に従事している中国人介護労働者はどのように日本の介護を理解しているか。分析した結果をまとめて図表3に示した。16名の回答を定性的コーディング分析し、14のコード化単位が生成され、6つのカテゴリに整理された。以下において、それぞれの項目について説明していく。なお、コードは〔 〕で表記する。

図表3 中国人介護労働者からみた日本の介護の特徴

カテゴリ	コード	語り（一部）
尊厳の保持	プライバシー	[H] 高齢者のプライバシーを守っている。
	意思の尊重	[G] 個人の意思を最大に尊重している。一人一人の考えを尊重し、個人の生活習慣を尊重する。 [J] 高齢者の意思を尊重している。高齢者のやりたいことをサポートする。面倒と思わない。書道をやりたい利用者さんがいたら、できるだけ実現するようにサポートする。
	自分らしい生活	[B] 日本の施設に入っても高齢者ご自身のしたい生活ができる。中国では、施設に入るとは捨てられたと考える高齢者が多い。 [E] 職員は高齢者対応に辛抱強く、高齢者のニーズにできるだけ応える。自分が年を取ったら、日本の高齢者施設なら入りたいと思う。
自立支援	残存能力の活用	[A, H] 高齢者の残存能力を活用している。高齢者にできることは自分でやらせてもらう。 [L, M] 高齢者の残存能力を大事にしている。自分で移動できるなら、車いすではなく、高齢者自身に歩いてもらう。
	自立度の維持	[I] 利用者はなにかをするときに、時間もかかるし、私は代わりにやる方が早いですが、利用者の自立度は落ちてしまう。

利用者本位	利用者の選択	[L] ビールを飲みたい利用者さんにビールを提供する。危ないからやめさせるではなく、何をやりたいかを尊重し、利用者のニーズを満たすことを大事にしている。 [O] 利用者をトイレ介助のあと、部屋に連れて帰るか、ロビーでお茶を飲んでもらうか悩むとき、職員に確認したら、「利用者さんに何をしたいかを確認して」と言われて、高齢者の意向を尊重していることに感心した。
ケアプラン	自立度により異なるサービスの提供	[A] 日本の介護サービスの分類が多い。自立のレベルによって異なるサービスを受けることができる。 [E] 日本の介護システムはすでに成熟している。高齢者の自立度（体の状況）により異なるサービスを提供していることはとてもいい。
	ケアプランの作成	[A] ケアプランがあることはとてもよい。高齢者の生活の変化の根拠になるし、自立能力喪失のプロセスの証拠でもある。プランの変更は高齢者の自立度の変化の予測にもなる。家族に説明する際にエビデンスとして使える。 [E, G, H, L, M, O, P] 高齢者の自立度により異なるサービスを提供している。ケアプランあることはとてもいいと思う。 [L] 高齢者1人1人のケアプランがあるので、それに沿って介護を行うと介護しやすい。
きめ細かなサービス	介助と介護に分ける	[O] 自分でできることは自分でやらせよう。自分でできないことを介護、できるが時間のかかることはどう介助するかを判断した上で介護する。
	細かく記録	[C] 中国では細かいところをあまり意識しない。日本では高齢者の細かい動作の変化にも注意をはらう。細かいところでも日本では記録する。
	細かいところまで意識	[I] 高齢者を支えるとき、高齢者の体の状況を、右がいいか左がいいか判断した上で支える。移乗する際も高齢者の特徴に合わせながら車に乗せる。 [J] 礼儀の面について、高齢者の部屋に入る際ノックをする。利用者がいつもの様子と違うとき、「どうした。今日顔色悪いね」と声をかける。
働き方	労働時間が短い	[B] 労働環境は中国と異なる。残業なしの8時間の労働時間はいい。仕事と生活ははっきり分かれることがよい。中国で実習したとき、労働時間は12時間だった。通勤の時間を入れると、自分の生活はなくなる感じだった。週二日休みでもなかった。きつかった。労働環境の違いにより、働く自分の意識も変わってくるので、例えば、仕事のときは、真面目にする。その後は自分の生活を楽しむ。
	チームワーク	[B, F] 日本ではみんなが分担して仕事をする。中国では1人の職員は何人の高齢者を担当する形を取る。自分が担当する高齢者の情報しか把握しない。職員間の共有の機会も少ない。分担して仕事をする。中国人職員の責任感が低くなる。事故などがあつたとき、誰も責任を取らない。 [P] 職員間すぐに情報共有できるように、全員が仕事用の携帯を持っている。
	日本人職員の仕事に対する姿勢	[F] 日本人職員は責任感強い。真面目に仕事する。 [M] 職員は高齢者にやさしいと思う。高齢者が家に帰りたいと言ったら、職員は時間をかけて慰める。 [P] 日本人職員の真面目さに感心する。何回も認知症高齢者の質問に丁寧に答える。本当に普通の人として利用者を見ている。

【尊厳の保持】について、日本の介護は高齢者の〔プライバシー〕を守り、高齢者の〔意思の尊重〕を重視すること、施設入所しても高齢者が〔自分らしい生活〕を送れるように工夫している。また、【自立支援】としては、高齢者の〔残存能力の活用〕を重視し、〔自立度の維持〕のために、自分でできることは自分で行うことを徹底している。【利用者本位】については、サービスの提供において、施設職員が高齢者に何をさせた



いのかではなく、利用者が何をしたいか、つまり、〔利用者の選択〕を尊重している。【ケアプラン】については、〔自立度により異なるサービスの提供〕、〔ケアプランの作成〕が行われる点に特徴があることが明らかにされた。

【きめ細かなサービス】としては、介護サービスと言っても、介助すべき部分と介護すべき部分に分かれていること、利用者のささやかな変化でも〔細かく介護記録〕すること、礼儀を重んじて〔細かいところまで意識〕することなどの内容が含まれることが明らかになった。

【働き方】では、12時間勤務2交代という中国の勤務形態と比べ、日本の8時間勤務は〔労働時間が短い〕こと、職員間の情報共有や〔チームワーク〕を重視していること、〔日本人職員の仕事に対する姿勢〕に感心させられることがその特徴とされた。

一方、「日本の介護の理念はとても良いが、実際働くと、1人が担当する高齢者の数が多いので、なかなか実践できていない」、「日々の仕事の負担は軽い。ゆっくり利用者さんと交流したいが、一つのユニットを1人で見ないといけないので、時間が無い」という声もあった。介護現場が人手不足である様子が見えがえる。

#### 3-4. 中国人介護労働者の就労実態

中国人介護労働者の就労実態について、労働時間や労働内容、人間関係、直面している課題の面から確認した。労働時間について、留学介護の1人は正規職員として働いているため、時々残業すると答えた以外、ほとんどの人は8時間勤務であり、残業がないと口をそろえて答える。仕事内容について、食事、入浴、排せつの三大介助や会議参加、記録など、介護業務の全般を担っており、日本人職員とほぼ同じ仕事内容を行っていると答える人が多い。外国人介護労働者にとって難しいと言われる「記録」について、翻訳ソフトが整備された施設もあったため、今回の調査では実習生らは問題としていない。

人間関係について、日本人職員との人間関係と利用者との人間関係を確認した。日本人職員との人間関係の現状は図表4にまとめた。半数近くの方は日本人職員との【交流に問題ない】。関係づくりに苦労した人の多数は【文化の相違による交流の困難】が生じていた。

利用者との人間関係については、「認知症の高齢者が多いので、交流できる人は少ない」、「自分が日本語をあまりしゃべれないので、利用者との交流はスムーズではない」という声があったが、全員が利用者とは良好な関係を築けていると答えている。

一方、外国人介護労働者として働く際に直面している課題として、【仕事内容によるモチベーションの喪失】と【来日前の説明との相違】が挙げられた(図表5)。2人の対象者は単純な仕事のみを任されていると不満をこぼす。「都合のよい」労働力として扱

図表 4 日本人職員との人間関係

カテゴリ	語り（一部）
交流に問題ない	<p>[B] 日本人職員との関係は良好。</p> <p>[C] 日本人職員との関係や交流に支障ない。</p> <p>[I] 日本人職員と交流は問題ない。ただし、最初のとき、ここの方言が全然聞き取れなくて、大変だった。今はわからない単語もあるが、交流の障害にならない。</p> <p>[L] 仲の良い同僚がいるので、何か悩みがあったら彼女に相談している。仕事外にも時々一緒に買い物に行く。このように、仕事外（生活）でも楽しいことがあるととてもいい。</p> <p>[M] 職員は簡単な日本語を話してくれるので、交流には問題ない。</p> <p>[O] 日本人職員との交流は問題ない。みんな親切。</p>
文化の相違による交流の困難	<p>[D] 日本の文化の違いにより、日本人とのかかわり方がストレス。3年も経つところで最初よりよくなったが、仕事外ではあまり交流しない。自分から交流してみたが、向こうはしてくれないので、結局交流できなかった。今の生活に慣れるには相当苦労した。日本文化（人間関係）に慣れない。</p> <p>[G] 日本人職員の話すスピードが速いので、わからない時がある。文化の違いがあるので、関係性を作るには苦労している。裏表の文化に苦労。最初は自分に問題があるのではと悩んでいた。</p> <p>[J] はっきり言わない文化について最初は知らなかったなので、理解には苦労した。</p>

図表 5 労働面で直面する課題

カテゴリ	語り（一部）
仕事内容によるモチベーションの喪失	<p>[D] 言われたことだけをやる感じ。毎日の仕事内容が決まっている。日本人と違う仕事をするので（会議に参加しない）、モチベーションない。</p> <p>[P] 大事な仕事を任せられない。いくら優秀であっても、外国人だからリーダーになれないと感じているので、いつか帰国すると決めている。おむつ交換、トイレ介助などがほとんどだった。現在の仕事内容だったら、自分の学びたい介護ではない。</p>
来日前の説明との相違	<p>[D] 給料にあまり満足していない。仲介は高く言ったが、実際と違う。円安だし、物価も高くなったし、あまり貯金できていない。</p> <p>[G] 待遇について、日本に来る前に聞いた金額と違う。16万ぐらい。手取り13万になる。家族に送金するので、今の賃金だと足りない。</p> <p>[M] 給料は15万以下と低い。転職したいが、自分の日本語能力は心配。契約上の給料は16～17万だが、そこに達していない。コロナ感染の影響により出勤時間も減ったりして、給料に影響があった。</p> <p>[P] 日本にくる前に、介護は高齢者と麻雀や花見をするとだけ説明された。実際はトイレ介助もあるし、入浴介助もある。奨学金の貸付制度についての説明も曖昧だった。実際は奨学金の半額しかもらえていない。</p>

われると日々の仕事に対するモチベーションが下がってしまう恐れがあることが見受けられた。また、【来日前の説明との相違】では、待遇と仕事の内容、貸付制度について、説明と実際に相違があることがわかった。このようなことにより、中国人介護労働者は日本に来て落差を感じ、仕事の満足度に影響が出るのが危惧される。

### 3-5. 中国人介護労働者の生活実態

中国人介護労働者の生活実態について、生活環境、地域との関わり、仕事以外の人間関係、直面している課題について確認した。生活環境としては、対象者の全員は施設や

学校の寮、あるいは、施設が借りたアパートに生活しており、仲間と同居する対象者もいるが、それぞれ自分の部屋があり、部屋に日常生活設備（電子レンジ、冷蔵庫、テレビなど）が整備されている。家賃は月2万前後であり、家賃の半額は施設が補助しているところもあった。受入れ施設や事業所が外国人介護労働者の住居環境の確保に力を入れていることが伺えた。

地域との関わりについての回答は図表6のように示した。地域に住む日本人住民と【交流する】人は2人いた。半数近くの中国人介護労働者は近くに住む日本人と交流するが、【あいさつ程度】にとどまっている。言葉の心配は理由の一つとして挙げられたが、パーソナルスペースを大事にする日本文化に配慮している対象者もいた。一方、敢えて周りの日本人住民と【交流しない】対象者もいた。仕事で忙しいから交流する時間がない、周りに日本人住民が住んでいない、きっかけがない、交流しなくても自分の生活に影響はないなどの理由が見られた。

仕事以外の人間関係としては、SNSを通じて自発的に日本で介護に従事する技能実習生とつながったり、同じ趣味を持つ中国人友達を作ったりしている対象者が3人いた。一方、生活上の悩み事について、テレビ電話で国内の家族や友人に相談すると答え

図表6 地域との関わり

カテゴリ	語り（一部）
交流する	[E] 近くの日本人住民との関係は良好。野菜の裾分けやケーキ（ケーキ屋さん）などもらえる。代わりに中国料理を作ってあげる。 [N] 周りの日本人住民と交流している、農作物をくれたことがある。
あいさつ程度	[A, B] 近くの日本人とあいさつする。親切である。近所とトラブルを避けるために、ごみを施設まで持っていくようにと言われている。近所とはあいさつぐらいでよい。あまりに親切だと、日本語はあまりよくないので、負担になる。 [H] 周りの日本人と交流したいが、相手にどう思われるかわからないので、あいさつ程度にとどまっている。日本人の間もあまり交流しないから、そこまで求めなくてもいいと思う。 [L] 周りの日本人に会ったらあいさつする。自分から敢えて近所の日本人と交流していない。そうしなくても自分の生活に影響はない。 [M] 近隣の日本人とあいさつ程度、深く交流しようと思っていない。日本人は人に邪魔されたくないと思っている。 [O] 近くにいる農家に会ったらあいさつする。 [P] 隣は日本人住んでいる。あいさつ程度。
交流しない	[C, D] 住んでいるところの周りに、日本人住民はあまりいない。東南アジアの人は多い。 [F] 周りに日本人住民もいるが、交流しなかった。言葉のことを心配するし、きっかけがなかったし、最初の頃職員と一緒に周りの日本人にあいさつをしたら、もっと早く生活に慣れたかも。でも、交流しなくても自分の生活に影響はなかった。 [G] 普段仕事で交流する時間がない。休日は買い物以外あまり外出しない。 [I] 近隣住民とあまり交流しない。日本語の上達や日本理解に繋がるので、交流したいがきっかけがない。交流しなくても寂しくない。 [J] 近くの日本人住民とあまり交流しない。交流する時間がない。地域の祭りにもコロナで参加できていない。 [K] アパート全体は外国人ばかりなので、日本人と交流していない。日本人と交流しないと、日本の文化や習慣をなかなか理解できないが、自分から交流したくない。

る対象者が多く、日本で新しい人間関係を作るといよりも国内の家族関係や友人関係に頼っていることがわかる。

生活の面において直面している課題として、「病院に行くとき、日本語がわからない」こと、「円安のため、貯金できない」こと、「施設は公共交通手段があまりない地方にあるので、買い物は不便」であることが挙げられた。

### 3-6. 中国人介護労働者が求めている支援

中国人介護労働者が今後支援してほしいことについて図表7のような項目が挙げられた。来日前の説明と相違がある場合、介護労働者の仕事に対する不満につながるため、【来日前に詳細な説明】を求めることが理解できる。また、【日本語や介護の研修】【明確な相談先】【給料】などは、介護労働者が介護の仕事に慣れる、日本に定着することにつながるだろう。さらに、【母国出身者の存在】【看病の同行】は異国で暮らす介護労働者にとって、安心な材料であろう。

図表7 求めている支援

カテゴリ	語り（一部）
来日前に詳細な説明	[P] 来る前の説明を詳細にしてほしい。
日本語や介護の研修	[C, D] コロナの影響で介護技術についての研修が少なくなった。もう少し研修の機会がほしい。 [I] 日本語の研修をしてほしい。特に仕事と関連する日本語。 [L] 介護保険制度や政策、介護の理念についてもっと学びたい。つまり、理論的な部分の知識をもっと学びたい。 [N] 認知症高齢者への対応方法について学ぶ機会がほしい。 [I, O] 方言についての研修をしてほしい。
明確な相談先	[G] 悩むとき、一体どこに相談したらよいかを知りたい。また、日本人職員との関係が悪化したときに交流が必要が、自分の日本語能力が足りないので、うまく説明できない。その時にサポートしてくれる人がいてほしい。大阪弁で話すので、わからない。
給料	[N] 給料をもっと高くしてほしい。難しいと思うので、家賃の補助をしてもらえたらうれしい。 [O] 時給をすこし高くしてほしい。
母国出身者の存在	[F] 中国人の先輩は施設にいたらよかった。日本の文化は人に迷惑をかけないことなので、日本人の職員に相談しにくかった。 [F] 中国人ネットワークがあれば、困ったときに聞けるし、休日に一緒に遊べる。 [L] 同じ技能実習生、同じ中国人でコミュニティを作ればいいと思う。お互い交流し、仕事のストレスや一緒に楽しめたら、生活も楽しくなる。来日したばかりの際、ホームシックになるので、どこで友達を作れるかの情報がほしい。
看病の同行	[D, L] 初めて病院に行くときは同行してほしい。

### 3-7. 今後の目標と将来の希望について

今後の目標と将来の希望について尋ねた結果は図表8にまとめた。日本に残るグルー

図表 8 今後の目標と将来の希望

カテゴリ	コード	語り（一部）
日本に残る	長期的に日本に残りたい	<p>[E] まず介護福祉士の資格を取りたい。合格したら、正社員として日本で介護の仕事をする。</p> <p>[K] 特定技能の期限が切れたら続けて日本に残る予定。特定技能は日本人職員の待遇と同じ。他の施設と比べても、待遇が同じくらい。今の施設では家賃の補助もあるし、満足している。介護は農業より少し楽、仕事環境もいい。</p> <p>[M] 引き続き日本に残り、ずっと介護で日本で働いてもいい。利用者さんは私のことを心配してくれるので、「今日元気」と聞かれたり、とても温かい感じがする。日本での生活（人間関係）は単純で好き。</p> <p>[O] 家族を呼び寄せて、日本に永住したい。子どもに異国文化を体験してほしい。ずっと介護に従事しても構わない。</p>
	介護福祉士の資格の取得や大学院進学のためにしばらく日本に残る	<p>[C] 将来、中国で介護の人材を育成したい。一つの施設でよい介護を提供することにとどまるではなく、若い介護人材を育成したい。多くの人に介護に興味をもつようにしたい。そのために、大学院進学に向けて準備している。技能実習から留学ビザに変更できないので、いったん特定技能に変更する予定。</p> <p>[D] 介護福祉士資格を得るために、現在技能実習生から特定技能に転換しようと思ったところ。資格を取ったら帰国し、中国の養老施設で働きたい。</p> <p>[H] 介護福祉士資格を取りたいので、特定技能に変更する予定。しばらく日本で働きたい。</p> <p>[J] しばらく日本で働きたい。技能実習の在留期限が切れたら、特定技能に変更する予定。特養以外の同法人の他の施設で働いてみたい。</p> <p>[L] 介護人材を育成する講師になりたい。中国はまだこのあたりが不十分。日本で体験したことをぜひ自分の将来の学生に伝えたい。そのために、日本の大学院で学びたい。</p>
帰国	介護関連の仕事に従事したい	<p>[A] 帰国後出来たら養老（介護）の仕事したい。日本で介護福祉士を取得した。中国で通用できないが、さまざまな法律、制度の勉強ができたのでよかった。</p> <p>[F] 日本の介護の影響を受けたので、中国の介護理念をすこしでも変えたい。今のままだと、施設の高齢者は可哀そうと思う。</p> <p>[I] 技能実習の期限が切れたら帰国する予定。養老（介護）関連の仕事をしたい。最初は介護人材の育成をしたいが、在宅訪問介護や福祉用具関連の仕事、高齢者化粧品（高齢者産業）関連の仕事も展開したい。中国では養老に対するイメージは汚い、技術性がないと思っている。若者たちに養老に対するイメージを変えたい。</p> <p>[N] 3年後に帰国し、中国で養老（介護）施設を開きたい。</p> <p>[P] 今の奨学金期間が終わったら、中国に戻って、養老施設を作りたい。ぜひ日本の介護理念を持ち帰りたい。高齢者の体のみではなく、心のケアも気を配る。</p>
	迷い中	<p>[B] 帰国後養老の仕事をしたが、中国で介護をすると、家族への対応は大変。高齢者の施設でのケガに対して苦情が多い。中国の高齢者家族はリスクに対してとても厳しい。</p> <p>[G] 介護の仕事には問題ないのだが、日本人職員との関係がうまく作れていないので、すぐに帰国したい。帰国したらどういう仕事に就くかまだわからない。</p>

ブと帰国グループに分けられ、日本に残るグループには【長期的に日本に残りたい】人と【介護福祉士の資格の取得や大学院進学のためにしばらく日本に残る】人がいた。帰国グループには帰国しても【介護関連の仕事に従事したい】人と【迷い中】の人がいた。

## 4. 考 察

以上、日本の介護現場における中国人介護労働者の就労実態と生活実態をインタビューデータに基づき分析を進めてきた。以下では、本研究が焦点をあてた中国人介護労働者が理解している日本の介護の特徴および生活者としての中国人介護労働者の実態と特徴について考察を行う。

### 4-1. 中国人介護労働者が理解している日本の介護の特徴

日本の介護保険制度は、要介護状態となった高齢者が尊厳を保持し、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行うことを目的としている（介護保険法第1条）。介護保険の保険給付は、心身の状況や環境等に応じ、利用者の選択に基づいて、適切な保健医療サービス及び福祉サービスが、多様な事業者・施設から総合的・効率的に提供されること（介護保険法第2条）。また、日本の介護は、要支援・要介護者に対する予防を3段階に分けてきめ細かく提供されている。特に、介護予防は、「要介護状態の発生をできるかぎり防ぐこと、そして要介護状態にあってもその悪化をできるかぎり防ぐこと、さらには軽減を目指すこと」が目的とされている。そのため、日本の介護サービスメニューは豊富（介護給付を行うサービスと予防給付を行うサービスがある）である。高齢者の状態の維持・改善を指向した各種サービスが揃っている。上記の法律条文からわかるように、介護保険制度全体を貫く理念と基本的な考え方は高齢者の尊厳、自立支援、利用者本位がある。また、介護予防や高齢者の状態により異なるサービスが揃っている点などが特徴である（厚生労働省 2021 b）。

介護職員として働く場合、日本の介護の考え方や施設の理念を理解することは大事である。これは外国人介護労働者にとっても同じである。三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2020）によると、将来、外国人介護職員に期待する職位や役割について尋ねたところ、「外国人介護職員を指導する役割を担ってほしい」が68.0%と最も高く、次いで「施設・事業所に定着するロールモデルになってほしい」が65.4%、「介護職員として技術・経験を積み重ねてほしい」が60.4%だった。期待されているこれらの職位と役割に応えるには、やはり根本にある施設の理念や日本の介護の考え方を正しく理解する必要がある。

本研究では、中国人介護労働者が理解している日本の介護の特徴として、「尊厳の保持」、「自立支援」、「利用者本位」、「ケアプラン」、「きめ細かなサービス」、「働き方」が挙げられた。「尊厳の保持」、「自立支援」、「利用者本位」は上記の日本の介護保険制度

を貫く理念や考え方と一致していることがわかる。「ケアプラン」、「きめ細かなサービス」も「日本の介護サービスメニューは豊富」や「介護予防や高齢者の状態により異なるサービスが揃っている」などの特徴への理解である。16名という限られた調査人数ではあるが、中国人介護労働者は所属施設で提供している日本の介護の特徴を正しく理解できていると言えよう。

中国人介護労働者はどのようにしてここまで日本の介護の特徴を理解できたか。一つ目は、外国人介護労働者の受入れの各種制度において、来日前に外国人介護労働者が満たすべき一定の技能水準が決められているからである。技能実習「介護」の場合、来日後も2か月の研修、6か月の実習が必要である。二つ目は、それぞれの就労施設において研修が行われたり、一緒に働く日本人職員から影響を受けたりすることも一つの要因と考えられる。インタビューでなぜ日本の介護の考え方を受け入れたかについて尋ねると、「私は介護保険に関する研修を受けて、知識があった。一緒に働く日本人職員は私たちにそのように教えてくれたので、受け入れやすかった」との回答があった。三つ目は、中国の介護と日本の介護を比較して、異なる部分が日本の介護の特徴であると理解したと推測される。「働き方」というカテゴリが挙げられた理由はこれに当たる。たとえば、「チームワーク」について、中国の施設で実習経験がある1人の対象者は「日本ではみんなが分担して仕事をする。中国では1人の職員が複数の高齢者を担当する形を取る。自分が担当する高齢者の情報しか把握しない。職員間の共有の機会も少ない。分担して仕事をする、中国人職員の責任感が弱くなる。事故などがあったとき、誰も責任を取らない」と語った。

当然、日本の介護への正しい理解には、一定の日本語能力や日本の介護知識・技能の習得に対する意欲があるかどうか問われる。一部の調査対象者は日本語能力の課題や介護技能不足の課題を抱えているが、研修や学習を重ねていくと、日本の介護の特徴の理解に繋がっていくだろう。

#### 4-2. 生活者としての中国人介護労働者

本研究では生活者という側面に焦点を置き、中国人介護労働者の就労環境における人間関係、生活環境における地域社会との関わり方、ネットワークづくりに関するデータを収集した。

塚田が2014年に実施した「外国人介護労働者の受入れに関する全国アンケート調査」(塚田2021)では、外国人介護労働者を受け入れる際の課題や心配事について、施設長および介護職員ともに、第2位に「利用者やその家族、日本人職員とコミュニケーションをとること」が挙げられた。本研究では、職場の人間関係や利用者との関係について、外国人職員の日本語問題や認知症など的高齢者の状況によるコミュニケーションの

課題はあるものの、全員が利用者とのよい関係が築けていることがわかった。一方、半数近くの人には問題なく日本人職員と交流できているが、文化の違いによるコミュニケーションの齟齬が生じることも明らかになった。「介護労働実態調査」（介護労働安定センター 2020）によれば、介護関係の仕事をやめた理由の第1位は「職場の人間関係に問題があったため」（全体の23.2%）である。介護の仕事は周囲とのコミュニケーションなしには仕事がスムーズに進まず、利用者に対しても質の高い介護サービスを提供できない。そのため、介護現場においてよい人間関係を築くことが大事である。文化の違いによる誤解を避けるために、外国人介護労働者に日本社会における文化への適応を一方的に求めるのではなく、相手の文化への理解も必要になるだろう。

地域社会とのかかわり方について、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2020）の報告書では、在留資格を問わず「あいさつをするくらい」が最多で、全体では62.4%となっている。本研究でも地域に住む日本人と交流するが、あいさつ程度にとどまっている中国人介護労働者が多いと報告書と同様の結果が出た。理由としては、言葉の心配とパーソナルスペースを大事にする日本の文化への配慮が挙げられた。「交流したいが、きっかけがない」という声に対して、「来日してすぐの段階で、近隣の日本人に対して施設職員と一緒にあいさつ回りをしていたら、もっと早く生活に慣れたと思う」という語りが今後の支援への示唆となる。

外国人介護労働者と地域との関わりをサポートすることが大事であると一般的に考えるが、一方、本研究では、地域の日本人と「交流しなくても自分の生活に影響はない」、「日本語はあまりしゃべれないので、深く交流すると負担になる」と考えている外国人介護労働者も多いことが明らかになった。彼らは地域の日本人と交流するより、自発的にSNSを通じて日本で就労している同じ出身国の介護労働者とネットワークを作り、さまざまな情報を得たり、休日を過ごしたりしている。慣れない日本語や異なる文化的背景のなかで孤独な状況に陥りやすいことから、今後求める支援に挙げられた【母国出身者の存在】のように、仕事外でのネットワークづくり支援は外国人介護労働者への一つの生活支援策として考えられるだろう。

## 5. おわりに

本研究では、介護労働者の生の声を聞くことを通して、中国人介護労働者の就労実態と生活実態を把握し、中国人介護労働者が理解している日本の介護の特徴はなにか、生活者としてのニーズはなにかを明らかにすることを目的とした。調査の結果、中国人介護労働者が理解している日本の介護の特徴として、「尊厳の保持」、「自立支援」、「利用者本位」、「ケアプラン」、「きめ細かなサービス」、「働き方」が挙げられ、日本の介護保



険制度を貫く理念や考え方と一致した。このことから、中国人介護労働者が正しく日本の介護を理解できているといえる。これは制度が要求している技能基準があること、日本人職員から影響を受けていること、自国の介護と異なることなどが理由である。しかし、外国人介護労働者は研修などを通して日本の介護の理念や考え方を正しく理解できても、介護サービス提供の現場において必ずしも実践できているわけではない。今後、外国人介護労働者は日本の介護の理念を行動に落とし込んでいるかについての評価も必要であろう。

本研究では中国人介護労働者自身の語りを通して、生活者としての実態とニーズをすくい上げた。外国人介護労働者が生活者として安心して暮らせる環境をつくるのが、結果的にモチベーションを保ち働くことのできる環境を作っていくことにつながるものと考えられる。また、外国人介護労働者の実態とニーズを把握することを通して、外国人介護労働者への支援のあり方を明確にすることができる。受入れ施設・事業所に異なる出身国の人材のそれぞれの強みを活かせるような施策構築に有益な情報を提供できるよう、今後は、中国以外の出身国の外国人介護労働者の実態とニーズについても明らかにしていきたい。

#### 謝辞

研究にご協力いただきました協力機関、中国人介護労働者の皆様に心より感謝申し上げます。

#### 参考文献

- 安里和晃 (2016) 「経済連携協定を通じた海外人材の受け入れの可能性」『日本政策金融公庫論集』第30号, pp 35-62
- 上林千恵子 (2015) 「介護人材の不足と外国人労働者受け入れ：EPAによる介護士候補者受け入れの事例から」『日本労働研究雑誌』662号, pp 88-97
- 于洋 (2020) 「わが国における外国人介護人材の受け入れ政策の展開と課題」『城西現代政策研究』13(2), pp 1-17
- 大和三重 (2020) 「日本の介護人材不足と外国人介護労働者の受け入れをめぐる課題：神戸市の外国人介護労働者実態調査の結果から」*Human Welfare: HW* 12(1), 57-69
- 介護労働安定センター (2020) 「介護労働実態調査」[http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01\\_chousa\\_kekka\\_gaiyou\\_0823.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_kekka_gaiyou_0823.pdf) (2023年2月10日閲覧)
- 外国人技能実習機構 (2017) 「平成29年度業務統計」[https://www.otit.go.jp/gyoumutoukei\\_2017/](https://www.otit.go.jp/gyoumutoukei_2017/) (2023年2月2日閲覧)
- 外国人技能実習機構 (2021) 「令和3年度業務統計」[https://www.otit.go.jp/research\\_toukei\\_r3/](https://www.otit.go.jp/research_toukei_r3/) (2023年2月2日閲覧)
- 厚生労働省介護分野における特定技能協議会運営委員会 (2020) 「介護分野における外国人の受入実績等」<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/000704359.pdf> (2023年1月23日閲覧)
- 厚生労働省 (2021 a) 「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/content/000801559.pdf> (2023年2月1日閲覧)
- 厚生労働省 (2021 b) 「介護保険制度の概要」<https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000804129.pdf> (2023年2月10日閲覧)
- 澤田有希子・大和三重 (2022) 「外国人介護労働者の受け入れ状況と組織支援体制の現状と課題：全国の特

- 別養護老人ホームに対する質問紙調査を通して－』『Human Welfare』14(1), pp 91-104
- 柴田拓己 (2019) 「外国人介護人材の日本への受け入れについて－制度への理解－」『介護福祉』114, pp 11-24
- 清水弥生 (2022) 「日本における外国人介護労働者の現状と受け入れの課題」『神戸女子大学健康福祉学部紀要』14号, pp 11-25
- 塚田典子 (2021) 『日本の介護現場における外国人労働者－日本語教育, キャリア形成, 家族・社会保障の充実に向けて』明石書店
- 中嶋裕子 (2021) 「外国人介護人材の受け入れについての課題と展望」『社会事業研究』60号, pp 7-18
- 中村和敏 (2022) 「日本における外国人介護労働者の受け入れと今後の課題」『エコノミクス』26巻2号, pp 67-95
- 松田尚子 (2022) 「介護労働者の需給推移と人材確保政策に関する一考察」『社会福祉学』62巻4号, pp 58-71
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2019) 「外国人介護人材の受入環境の整備に向けた調査研究事業」  
<https://www.pref.osaka.lg.jp/attach/39494/00383613/36.pdf> (2023年2月10日閲覧)
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2020) 「外国人介護労働者の受入れ実態等に関する調査研究事業」  
[https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2022/11/houkatsu\\_07\\_1-04.pdf](https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2022/11/houkatsu_07_1-04.pdf) (2023年2月10日閲覧)

---

## The Reality of Chinese Care Workers as Consumers: Through Interview Survey

Hou Kaku

---

The purpose of this study was to grasp the actual working and living conditions of Chinese care workers by listening to the real voices of care workers, and to clarify the human relationships of care workers as consumers, and what are the characteristics of Japanese nursing care that Chinese care workers understand. As a result of the survey, the characteristics of Japanese nursing care understood by Chinese care workers are consistent with the philosophy and way of thinking that runs through the long-term care insurance system in Japan. Regarding human relations in the workplace and relationships with users, although there are communication issues due to Japanese problems and the situation of the elderly such as dementia, all of them have built good relationships with users. In addition, due to language concerns and consideration for the culture of Japan who value personal space, many care workers only greet Japan people living in the community. In an unfamiliar language and from a different cultural background, they seek to network with care workers from the same country of origin who work in Japan rather than interact with local Japanese.

**Key words:** Chinese care workers, Characteristics of Japanese nursing care services, Interpersonal relationship, Relationship with the community

