

総論 外国人労働者と「共に働き・共に暮らす」社会のために

介護の支え手としての 外国人労働者の日本への定着の課題

塚田 典子

日本大学商学部 特任教授



1. はじめに

日本の在留外国人数は、コロナ禍の影響を受けた一時期を除けば着実に増加しており、2024年末で約380万人。総人口の約3.1%を占めている（出入国在留管理庁、2024）。この数字はOECD加盟国の中では、最も少ない国の一つである（是川、2024）。日本はいわゆる「移民政策をとることは全く考えていない」（安倍、2016）。しかし、井口（2016）に言わせると、在留資格を変更あるいは更新して「永住権」を取得することが可能で、外国人の半数が永住権を取得している事実を鑑みると、長い間すでに移民政策を実施していることになると指摘する。事実、日々の生活の中で、コンビニ、建設・工事現場、レストラン等で外国人が働いていることは自然な光景となっており、外国人の力を借りなければ日本の経済は回らないことは、我々みなが肌感覚で共有していることだろう。

さて、そもそも「移民」の定義は何だろうか？経済協力開発機構（OECD）によると、「移民とは国境を越えて国外に移住をする人のことを指しており、日本に住む外国人はその居住期間や目的にかかわらず、『移民』として定義」されている（是川、2024、p.18）。そうすると、今の日本社会は我々の好むと好まざるとに関わらず移民社会であるといえそうだ。

福祉国家日本の、社会保障制度の5本柱の一つである介護保険制度を支える介護人材が不足している。本稿では、まず日本の外国人労働者受入れ姿勢を概観し、外国人介護労働者受入れ制度の歴史を振り返る。そして、2024年度に筆者が実施した特定技能介護職員の定着要因に関する全国調査の結果を少し紹介させていただき、外国人介護労働者の日本への定着の課題について考察を試みる。

2. 日本の外国人労働者に対する 受入れ制度の歴史の変遷

(1) 日本の外国人労働者受入れ姿勢の概観

日本に外国人労働者が本格的に流入してきたのは1980年代後半で、1960年代前半までは、むしろ北米や南米などへの労働者の送り出し国で、その頃の総人口に対する外国人労働者の割合は0.6%前後で安定していた（三井住友信託銀行、2024）。1960年代に戦後の高度経済成長期に入った日本は、人手不足が顕在化し始め、産業界から外国人労働者の受入れの要望が挙がっていたが、政府は、「いわゆる単純労働者の受入れ」には慎重で、長くその姿勢が表向きには保たれていった（鈴木、2006）。1989年に「出入国管理及び難民認定法」が改正

され、在留資格に「定住者」を新設。日系人の「単純労働者」の入国が急増していくことになったが（経済産業省、2003；高橋、2018）、この法改正で、「医療」の在留資格（医師、歯科医師、薬剤師、保健師、助産師、看護師等を対象）が創設されている（「介護分野」は含まれなかった）。

そして、2018年6月に初めて、「経済財政運営と改革の基本方針2018（骨太の方針）」で、「従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく」仕組みを構築する必要があると、労働力不足を真正面から認めたことから、日本の外国人労働者受入れの「歴史的転換点」と位置づけられている（山口、2020）。

さて、2024年10月末時点で、日本の外国人労働者は2,302,587人。日本の労働力人口の約3.5%を占める。国籍別でみると、これまで多かった中国を抜いてベトナムからの労働者の割合が最多の24.8%、次に中国の17.8%、そしてフィリピンが10.7%を占めている。在留資格別では、「専門的・技術的分野」¹⁾が最多の31.2%、次に「身分に基づく在留資格」²⁾で27.3%、そして、「技能実習」が20.4%と続いた。都道府県別では、最も多いのは東京都で25.4%、次に愛知県が約10%、そして大阪の7.6%であった（厚生労働省、2025a）。

（2）日本の外国人介護労働者受入れ制度の歴史の変遷

日本は、国の正式な制度として2008年に初めて、相手国の経済発展に寄与することを目的とする、経済連携協定（EPA）を結んだインドネシアから介護福祉士候補者を受け入れた（翌2009年からフィリピン、2014年からはベトナムも参加）。この

制度が発足した当初、工場のラインで黙々と作業をするならまだしも、「対人業務でコミュニケーションが求められる看護や介護領域に外国人労働者なんて？」と驚いた人もおられたのではないだろうか。そしてその受入れから約10年経った2017年以降、猛スピードで外国人介護労働者受入れルートが次々に創設されていった。

具体的には、2017年9月に在留資格「介護」が創設され、遅ればせながら日本の国家資格である介護福祉士を保持する外国人が日本で就労できるようにした。また同年11月には「技能実習制度」の対象職種に「介護」を追加した。この制度は、日本の技術・技能・知識を習得させてそれらを発展途上国に技術移転し、母国の経済発展を担う「人づくり」をするという国際貢献を目的としていた。そして、2019年4月に、いよいよ国が人材不足を認める介護を含む14分野に、一定の専門性と日本語能力を兼ね備えた「即戦力」となる外国人労働者を受入れる為に新在留資格の「特定技能1号・2号」が創設された（介護は在留資格「介護」があるため2号は無し）。

しかし、「技能実習制度」は、労働環境の劣悪さや転職制限、低賃金単純労働の温床化などの実習生の人権問題や、実習生が本国の送り出し機関にあっせん料や事前研修費等を支払い、高額な借金を余儀なくされているケースが多いなど「債務奴隷化」の問題もあり、国内外から人権侵害との指摘が多く、抜本的な見直しが迫られていた（日本弁護士連合会、2015；米国国務省人身取引監視対策部、2020；塚田、2021）。それを受けて、2024年6月14日に、「出入国管理及び難民認定法及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、外国人労働者受入れの目的を「技術移

転による国際貢献」から「日本の人手不足分野における人材の育成・確保」とする「育成就労制度」³⁾が創設され、「技能実習制度」は発展的解消、事実上廃止された。

新「育成就労制度」の下では、日本で3年間の就労を通じて、当該分野の特定技能1号の水準の技能を有するまでの人材を育てることを目的とし、中長期にわたる人材育成を目指す仕組みとなっている。介護分野は、これまで通り、技能実習（今後は育成就労）で3年間の就労後、日本語と技能試験に合格（＝これによって特定技能1号レベルを確認）し、5年間の介護特定技能1号としての在留期間を合わせると、家族帯同は認められないものの計8年間、日本で働くことができる仕組みとなった。なお、今回の「育成就労制度」における最大の変更点は、一定の条件の下で転籍が可能になったことであろう。

表1は、2023年/2024年時点での各在留資格の下での在留者数をまとめたものである。表1に示すように、在留資格「特定技能」で在留する外国人介護労働者が現在最も多い。国籍別でみるとベトナムが最も多く、次にインドネシア、フィリピン、ミャンマー、ネパールの順となり、この5カ国で9割以上を占めている（厚生労働省、2024）。

表1. 介護分野の外国人在留者数

在留資格	在留者数
「特定活動」 EPA 介護福祉士・候補者	3,186人（うち資格取得者は587人）（2024年3月1日時点）
「介護」	9,328人（2023年12月末時点：入管庁）
「技能実習」	14,751人（2023年6月末時点：入管庁）
「特定技能」	28,400人（2023年12月末時点（速報値）：入管庁）

（出典：厚生労働省「外国人介護人材の受入れの現状と今後の方向性について」2024年、p.4のデータを基に作成）

3. 外国人介護労働者が日本に定着するための課題

ここでは、外国人介護労働者が日本に定着するための課題についてまとめる前に、筆者が2024年度に科研費研究⁴⁾で行った特定技能介護職員の定着に関する全国調査（以下、「特定技能調査」）の結果の一部を紹介したい。

（1）外国人介護労働者定着の関連要因に関する全国調査の結果

表2は、「介護職員の定着にどれだけ影響を与えていると思うか」について、約50項目を準備し、5段階（「1＝影響しない」～「5＝大変影響する」）で尋ねた回答の平均値を、施設長と特定技能職員別に、第3位まで①～③で示したものである。

表2に示すとおり、特定技能介護職員は、「条件をつけて、在留期間を5年以上に延ばす」→「母国から家族を呼び寄せることができる」→「職場の同僚と良い人間関係がある」の順に、これらの要因が自身の定着に影響していると考えていることが分かる。

（2）外国人介護労働者が日本に定着するための課題

①日本語能力の向上

まずは日本語能力の向上を挙げたい。この言葉（日本語）の課題はこれまでも多く

表2 特定技能介護職員が日本に定着するために影響を持つと思う項目（5段階評価の平均値）

	項目	施設長 (N=157)	特定技能 (N=340)
1	日本語のコミュニケーション能力が高い	② 4.28	3.60
2	母国に残した家族に問題（健康や経済状況に関すること）がある	③ 4.23	3.30
3	日本人介護士も特定介護職員の母国の介護の状況を知っている	2.85 <	3.16
4	介護職のイメージや社会的評価を高める	3.31 <	3.55
5	職場の同僚と良い人間関係がある	① 4.29	③ 3.84
6	母国から家族を呼び寄せることができる	4.07	② 3.86
7	条件を付けて、在留期間を5年以上に延ばす	① 4.29	① 3.95

※グレーの項目は、特定技能介護職員が施設長より、定着により影響すると考えている項目を示す。

の研究者によって指摘されている。例を示すと、専門用語を使つての記録、利用者の申し送り、家族対応、介護記録が書けない等の特に「書く」日本語において問題があるとの報告（橋本ら、2020）がある。日本語能力と国家試験合格率の関係は実証されていて（上林、2015；藤野、2019）、事実、日本語能力試験N3⁵⁾を持ってベトナムから入国するEPA介護福祉士候補者の国家試験合格率は、例年90%前後で他の2国より高い（厚生労働省、2025b）。

また日本語能力は、国家試験合格のみならず日本文化に対する理解度を高めることに繋がることや（于、2020）、EPAベトナム人看護師／介護福祉士候補者の就業継続の成功要因として日本語教育が第一に挙げられ、発話能力が高い方がワーク・エンゲイジメント（仕事に関するポジティブで充実した心理状態）や職場環境への評価が高いことが分かっている（沼田ら、2018）。さらに、日本語能力が高い人ほど仕事と生活の満足感が高まり、その結果、日本語教育は外国人労働者の確保と定着に効果的であるとも報告されている（万城目、2024）。

このように、日本語能力は、単に国家試験合格のためのツールであるだけでなく、外国人介護労働者の仕事や職場に対する評

価、ひいては仕事の継続性に関わる重要な要因であることが多くの研究から明らかになっている。そうすると、彼ら／彼女らが生活する地域の中で、ボランティア、日本語学校・専門学校・大学等の地域資源を有機的に連携・活用して、外国人はコミュニケーションを含む日本語能力を、一方で日本人は外国人の母語（外国語）を学び合う場が構築できると、両者はWin-Winの関係で相互理解にもつながるのではないだろうか。「特定技能調査」（表2の3）に、特定技能介護職員が考える定着に影響を与える要因の一つとして「日本人介護士も特定技能介護職員の母国の介護の状況を知っている」ことが挙げられていたが、対等で双方向の相互理解の推進がさらに多方面で求められる。

②専門職としてのキャリア形成や学びの機会

関川（2020）は、外国人介護労働者の職場への定着に向けて、まずは中長期にわたって安定して働き続け、将来介護現場を担う専門職リーダーとして育成することが重要で、在留資格にかかわらずいずれの外国人介護労働者であっても、日本で長期にわたって就労したいと考えている人たちには、キャリアプランを示して応援する組織的な対応が必要であるとする。そういえば、

大阪で新設された特養の副施設長になった、第 1 期 EPA 介護福祉士候補者のマリシエルさんのニュース(シルバー産業新報、2021)は記憶に新しい。このニュースに触れ、日本に在留する他の EPA 介護福祉士や外国人介護労働者のモチベーションがどれだけアップしたであろう。また、EPA 介護福祉士は、母国で看護師の教育を受けて資格を持つ人が多い為、その知識が活かせるキャリア展開が、日本で多岐にわたり準備されていると定着へのモチベーションがさらに上がることだろう。

次に、働きながら学べる環境整備も大切である(関川、2020)。施設で日本語研修を充実させたり、勤務時間内/外で資格取得に向けた学習環境を整えたりすることは言うまでもなく、国家資格取得後も EPA 介護福祉士はさらなる資格取得への挑戦や様々な学びの機会を強く望んでいる。前述した科研費の「EPA 調査」でも、国の窓口機関である国際厚生事業団に対して、「資格取得後も、記録の書き方や日本語能力アップの為の継続的支援やストレスマネジメント研修等」を強く要望していた。

③ 社会統合政策の推進—地域と国とでプログラム組んだ生活支援体制づくり

中井(2011)は、2009年に日本で初めて受け入れたフィリピン人 EPA 介護福祉士候補者(49名)に対して行った就労に関する調査結果から、日本以外の第一就労希望国は「カナダ」(49%)や「アメリカ」(26.5%)。その理由は「高給料」(51%)、次に「親族が在住」(44.9%)、そして「言語が話せる」と「市民権を取得できる」が同率(38.8%)で、次に「高いケア技術」「家族を呼び寄せられる」が同率(36.7%)で続いたと報告している。また、カルロス(2012)も、外国人介護労働者はアメリカ、オーストラリア、カナダなどの条件の良い

国々——所得は高いが生活費が安い、英語が通じる、看護師等へのキャリアアップが可能、家族の呼び寄せと帰化が可能な国々——での就労を最終的な目的としており、日本を「経由地」としているのではないかと分析する。

このように、外国人介護労働者は、市民権が取得できることや家族を呼び寄せられることに魅力を感じていることが分かるが、日本では、国家試験に合格して有資格者にならなければ家族帯同は許されていない。しかし、「令和 5 年度帰国後技能実習生フォローアップ調査」によると、実習期間(在留)中の問題として最も多く挙げられていたのは「家族と離れて寂しかった」で、令和元年～令和 5 年の 5 回のいずれの調査においても 55% 以上(55.1%～63.1%)がそう答え、2 位の「残業が少ない」(27.7%～42.1%)を大きく離していた(外国人技能実習機構、2023)。長く母国の家族と離れて暮らすことは「家族崩壊」になる恐れがあり人道的にも良くない、との指摘もある(山口、2020)。この「家族帯同」の問題は、日本の「期限付き労働移住プログラム」から長期滞在への円滑な移行のカギの一つとして、今後中心的な課題となるだろう(是川、2024；三井住友信託銀行、2024；労働旬報、2024)。

さて、国家資格の介護福祉士をもつ外国人介護労働者の配偶者や子供には、「家族滞在」の在留資格が与えられる。従って、私達が外国人介護労働者が日本へ定着することを本気で期待するのであれば、呼び寄せた家族への支援—配偶者の仕事や子供の学校教育、またその前提となる両者への日本語教育等が必須要件となる。フィリピンからの EPA 介護福祉士の追跡調査から、「地域社会の受け入れがあった」ことが定着要因の一つであったと報告されている

(高畑、2014)。しかし、日本では、「異文化に対する理解や、異なる文化を持つ人々と共に協調して生きていく態度などを育成する」国際理解教育は、総合学習の時間などで行われているものの、それは「諸外国の文化を知ること」に力点があり、日本に住んでいる文化的な少数者との共生のあり方を考える多文化共生教育への取り組みは少ない」(近藤、2019、p.81)と、日本社会の外国人労働者受入れの対応策の不備と遅れが指摘されている。

では一体何から始めたらいいのだろうか？例えば、「特定技能調査」で特定技能介護職員に、医療機関を受診した際の困り事を尋ねたところ、「自分の症状を上手く伝えられないことがあった」「医療機関や薬局の窓口で話される日本語がよくわからないことがあった」と回答している。こういうちょっとしたことを受入れ施設のみならず地域全体でバックアップする体制を構築していくことが大切だろう。また、地域で生活する上で一体何に困り、何に悩んでいるのか、彼ら/彼女らを含めて実態把握をすることから始めてもいいのではないだろうか。

高橋(2018)は、「国際的な競争が激化するなかで、人材確保は将来的には一層難しいものとなるであろう。育てた人材をいかに定着させていくかを考えるためには、言語政策を柱とした『移民政策』として社会への統合を視野に入れた総合的なスキームが必要」(pp.27-28)であると提言している。社会統合には2つのモデル⁶⁾—「多文化共生」と「同化/統合」—があるとされており、日本は前者のアプローチを取り始めている。日本は、遅ればせながら、外国人材の受入れ・共生のための取り組みを強力にかつ包括的に推進するために、2018年に「外国人材の受入れ・共生のた

めの総合的対応策」を決定し、日本語教育、情報発信と相談体制の強化、ライフステージに合わせた支援、外国人材の円滑かつ適正な受入れ、共生社会の基盤整備に向けた取組の5本を軸として、共生社会の実現に向けて本腰を入れ始めたところである(外国人材受入れ・共生のため関係閣僚会議、2024)。今後の成果に大いに期待したい。

実は、ドイツもかつては「移民の国ではない」と、日本同様に居住期間や地域、扶養家族の入国を制限していた。しかし、定住する海外からの労働者とドイツ人住民との亀裂が生じ、現実を直視。「移民法」を制定して「移民の国」と認め、EU域外から、遠くは東アジアからも介護人材を受け入れ始めドイツ社会への定着を目指している(塚田、2015；吉田、2020；山口、2020)。具体的には、中長期滞在を目的とした新規に入国する外国人労働者に600時間のドイツ語研修コースやドイツの法秩序、歴史、文化を学ぶ45時間のオリエンテーション等が実施されている(山口、2020)。このように、ドイツの社会・経済、文化的生活に、実質的に参加できるようにして共同体への帰属感を高め、統合政策の取組を継続することによって、外国籍の介護専門職の割合は、2014年の8%から2019年には12%に増えたと報告されている(吉田、2020)。

4. おわりに

「多文化主義」の受容や二世世代以降の「社会統合」「文化摩擦」の問題に関しては、日本の状況は1980年代の欧州諸国の状況に似ている(つまり遅れている)という(井口、2016)。2020年に行われた、第5回目の正規滞在外国人の権利保障に関する国際

比較調査の「移民統合政策指数 (MIPEX⁷⁾: 2020)」の結果をみると、日本は調査対象の 56 カ国のうち 35 位。8 分野で評価 (100) されるが、その中でも評価が低いものから「差別禁止」(16)、「政治参加」(30)そして「教育」(33)であった (近藤、2022)。実際問題として、人権教育啓発推進センターが実施した「外国人住民調査報告書」(2016)でも差別や差別的な表現等、日本社会に差別が存在することが報告されている。日本は外国人労働者受入れ後発国であるため取組みの遅れは否めないが、他国の経験に学ぶことはできる。

最後に、外国人介護労働者は、東アジア諸国のみならず、すでに世界各国で争奪戦が過熱しており、もともとネットワークの軽い彼ら/彼女らは、より賃金の高い、より経済的・社会的条件の良い国へ移動しているのが現実である。特に東アジアの国々は、日本を上回るスピードで人口高齢化が進んでいるため、人材獲得競争はさらに過熱することが予想されている。そうした中、難しい日本語を習得してでも「日本に来て働きたい」「できれば日本に定着したい」と思わせるだけの魅力ある生活支援体制を、どれだけ構築していけるか。これが、すでに日本に定住している外国人労働者と協同しながら、職場を含む地域、自治体・国が一丸となって、今取り組むべき「待った無し」の目標課題となっていることだけは確かである。

注

- 1) 「専門的・技術的分野の在留資格」には、「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職 1 号・2 号」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」及び「特定技能 1 号・2 号」が含まれる。
- 2) 「身分に基づく在留資格」には、「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」及び「定住者」

が含まれる。

- 3) この「育成就労制度」は、2024 年 6 月 21 日から起算して 3 年以内の政令で定める日に施行されることになっている (厚生労働省、2025c)。
- 4) 2023 年度から科学研究費助成事業 (学術研究助成基金助成金) 基盤研究 (C) (JSPS 科研費課題番号: 22K02044) の助成を 3 年間受けて、「EPA 介護福祉士」および「特定技能介護職員」の定着への課題と対策に関する全国調査を 2 度行った。「特定技能調査」は 2024 年 11 月に、特定技能介護労働者を雇用する法人リストを基に都道府県別に 1000 箇所層化無作為抽出した法人に対して該当施設長と特定技能介護職員を対象にアンケート調査を実施した。
- 5) 日本語を母語としない人の日本語能力を N1 ~ N5 で示しており。N1 は日本語能力が高く N5 は低い。N3 は、「日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる」レベルである。
- 6) 是川 (2022) は、この 2 つのモデルに関して、「日本で外国人の社会包摂、統合と言ったものを論じる際に多文化共生というキーワードが重要」であることや「同化という言葉はアメリカ以外余り使われないこと」、また、「ヨーロッパや日本は統合 (integration) という言葉が使われる」が両者は概念的にはほぼ同じものと言われている、と報告している。
- 7) MIPEX は、Migrant Integration Policy Index の略。

参考文献

- 安倍晋三 (2016) 「第 190 回国会 衆議院本会議 第 11 号、平成 28 年 2 月 16 日」会議録本文、014・安倍晋三 <https://kokkaindl.go.jp/simple/detail?minId=119005254X01120160216&spkNum=0#s0>, 2025 年 5 月 1 日閲覧
- 井口泰 (2016) 「外国人労働者問題と社会政策—現状評価と新たな時代の展望」『社会政策』8 (1), pp.8-28
- 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
- 上林千恵子 (2018) 「外国人技能実習制度成立の経緯と 2009 年の転換点の意味づけ: 外国人労働者受け入れのための試行過程」『移民政策研究』10, pp.44-58
- カルロス マリア・レイナルース (2012) 「フィ

- リピン人労働者の多段階的移動の文化から見た介護士の日本への定着の課題』『インターカルチュラル：日本国際文化学会年報』10、pp.127-135
- 外国人技能実習機構 (2023) 「令和5年度帰国後技能実習生フォローアップ調査」
<https://www.otit.go.jp/files/user/02-240902-102.pdf>, 2025年5月8日閲覧
- 外国人材受入れ・共生のため関係閣僚会議 (2024) 「外国人材受入れ・共生のため総合的対応策 (令和6年度改訂) 令和6年 (2024年) 6月21日 https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kaigi/pdf/r060621_taiousaku_honbun.pdf, 2025年5月29日閲覧
- 経済産業省 (2003) 『通商白書 2003』
- 厚生労働省 (2024) 介護分野における特定技能協議会運営委員会 令和5年度第1回 (R6.3.27) 資料2 「外国人介護人材の受入れの現状と今後の方向性について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001240343.pdf>, 2025年5月14日閲覧
- 厚生労働省 (2025a) 「外国人雇用状況」【概要版】 (令和6年10月末時点) 令和7年1月31日 <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001389442.pdf>, 2025年5月23日閲覧
- 厚生労働省 (2025b) 「第37回介護福祉士国家試験におけるEPA介護福祉士候補者の試験結果」 令和7年3月24日 <https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/001474381.pdf>, 2025年5月29日閲覧
- 厚生労働省 (2025c) 介護分野における特定技能協議会運営委員会 令和6年度第1回 (R7.3.28) 第1部後半 出入国在留管理庁資料1 「育成就労制度等の概要等について 令和7年3月28日」 <https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001478530.pdf>, 2025年5月14日閲覧
- 近藤敦 (2019) 『多文化共生と人権 諸外国の「移民」と日本の「外国人」』 明石書店
- 近藤敦 (2022) 「移民統合政策指数 (MIPEX 2020) 等に見る日本の課題と展望」 特集：日本における移民の社会統合という課題 『移民政策研究』14、pp.9-21
- 是川夕 (2022) 「移民の多様性と活力、社会的包摂から社会的統合へ」 2022年度佐倉市国際文化大学第2回講義 (公益財団法人佐倉国際交流基金)
<http://www.sief.jp/21/2022/0521bundai.pdf>, 2025年5月29日閲覧
- 是川夕 (2024) 「日本の移住労働者 - OECD 労働移民政策レビュー」 Recruiting Immigrant Workers: Japan 2024 第11回 外国人雇用対策の在り方に関する検討会 (令和6年9月10日) <https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001301739.pdf>, 2025年5月14日閲覧
- 出入国在留管理庁 (2024) 「令和6年末現在における在留外国人数について」, https://www.moj.go.jp/isa/publications/press/13_00052.html, 2025年5月14日閲覧
- シルバー産業新聞 (2021) 「外国人介護福祉士 マリシェルさん 新設特養の副施設長に就任」 2021年10月10日号 <https://www.care-news.jp/column/%E7%94%9F%E3%81%8D%E6%B4%BB%E3%81%8D%E3%82%B1%E3%82%A2/3nYZ2>, 2025年5月26日閲覧
- 人権教育啓発推進センター (2016) 「平成28年度法務省委託調査研究事業 外国人住民調査報告書—訂正版—」 平成29 (2017) 年6月 <https://www.moj.go.jp/content/001226182.pdf>, 2025年5月8日閲覧
- 鈴木江理子 (2006) 「日本の外国人労働者受け入れ政策」 (第8章) 吉田良生・河野綱果編 『国際人口移動の新時代』 (人口学ライブラリー4) 原書房、pp.187-210
- 関川芳孝 (2020) 「外国人介護労働者の受け入れ環境整備について」 『地域福祉研究』、48、pp.49-58
- 高畑幸 (2014) 「過疎地・地方都市で働く外国人介護者 - 経済連携協定によるフィリピン人介護福祉士候補者49人の追跡調査から -」 『日本社会学会年報』32、pp.133-148
- 高橋和 (2018) 「日本の移民政策と外国人介護労働者の受入れ—EPA協定で介護労働者は確保されるのか—」 『法政論叢』、68・69、pp.1-28

- 塚田典子 (2015) 「ドイツの外国人介護労働者受け入れに関する最新情報」『保健福祉 News 2015』No2、pp.2-5
- 塚田典子編著 (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
- 中井久子 (2011) 「フィリピン人介護福祉士候補者受け入れ施設の意識から見た EPA 制度の課題」『大阪人間科学大学紀要』10、pp.1-11
- 日本弁護士連合会 (2015) 「技能実習制度の見直しに関する有識者懇談会報告書に対する意見書」2015 (平成 27 年) 2 月 27 日
- 沼田秀穂、村中泰子、ファム・ホアン・アイン、池田佳代 (2018) 「EPA に基づくベトナム人看護師・介護福祉士におけるワーク・エンゲイジメントの考察」『環太平洋大学研究紀要』12、pp.147-156
- 橋本美香、釧持朝子、伊藤就治、高梨友也 (2020) 「地方都市で就労する経済連携協定 (EPA) に基づく外国人介護士が求める支援」『東北文教大学短期大学部紀要』10、pp.73-84
- 藤野達也 (2019) 「EPA 介護福祉士候補者受け入れの現状と課題」『淑徳大学研究紀要』53、pp.153-163
- 米国国務省人身取引監視対策部 (2020) 「2020 年人身取引報告書 (日本に関する部分) 第 2 階層」2020 年 6 月 25 日 在日米国大使館・領事館、
<https://jp.usembassy.gov/ja/trafficking-in-persons-report-2020-japan-ja/>, 2025 年 5 月 28 日閲覧
- 万城目正雄 (2024) 「選ばれる国になれるか：育成就労制度導入で変わる外国人労働者の受け入れ」<https://www.nippon.com/ja/in-depth/d01022/>, 2025 年 5 月 17 日閲覧
- 三井住友信託銀行 (2024) 「経済の動き～移民社会化する日本をどう考えるか」調査月報 2024 年 1 月号、https://www.smtb.jp/-/media/tb/personal/useful/report-economy/pdf/141_2.pdf, 2025 年 5 月 23 日閲覧
- 山口裕子 (2020) 「日本の外国人受け入れ施策の変遷と課題—技能実習制度から 2018 年入管法改正までを中心に」『北九州市立大学文学部紀要』90、pp. 87-108
- 吉田恵子 (2020) 「ドイツでの外国からの介護専門職獲得における課題と対策」『地域ケアリング』22(1)、pp. 24-29
- 労基旬報 (2024) 「『家族帯同』が施策成功のカギ OECD が日本の外国人労働者政策を検証」2024 年 6 月 21 日 <https://roukijp.jp/?p=10177>, 2025 年 5 月 14 日閲覧