

わが国における外国人介護職の就労継続意向の 影響要因に関わる研究の動向

大儀 律子^{*1}

Trends in Research Related to the Perceptions of and Factors Affecting the Intention of Foreign Caregivers to Continue Working in Japan

Ritsuko Ogi^{*1}

要旨

近年、急速な高齢化や労働力不足を背景に、日本の介護業界における外国人労働者の受け入れが増加している。外国人介護人材の受け入れは、先進国においても積極的になされている。本研究は、文献レビューを通じて、外国人介護職の就労継続意向に影響を及ぼす要因に関する研究動向を概観した。

文献検索と検証の結果、国内文献46件、海外文献6件を抽出し検討した結果、外国人介護職の就労継続意向の影響要因に関しては、大きく政策要因、外部環境要因、内部環境要因という3つの側面に分類できることが分かった。

政策要因に関しては、2008年に始まった「外国人介護職員受け入れ制度」などにより外国人受け入れが進み、介護労働力不足の緩和に寄与したが、在留資格の複雑さや介護資格取得の難しさが課題として残っている。

外部環境要因に関しては、経済的要因では、低賃金や報酬の不公平性、社会文化的要因では、言語の問題や文化的違いによる障害の克服が課題である。

内部環境要因に関しては、職場の運営や教育体制という職場環境の構築、個人の経験や特性に合わせたアドバイスや指導、キャリアアップ可能な環境の整備が外国人介護労働者の継続意向に影響を及ぼしている。

キーワード：外国人、介護職、就労継続、文献レビュー

Abstract

Through a literature review, this study provided an overview of research trends regarding factors that influence foreign care workers' intention to continue working.

As a result of a literature search and verification, we extracted and examined 46 domestic and 6 foreign publications. As a result, we found that the factors influencing the intention to continue working among foreign caregivers are mainly policy factors, external environmental factors, and internal environmental factors.

Regarding policy factors, the introduction of the "Foreign Care Worker Acceptance System" in 2008 has increased the acceptance of foreigners, but the complexity of immigration status and the difficulty of obtaining care qualifications remains as issues.

Regarding external environmental factors, economic factors include low wages and unfair rewards, and sociocultural factors include overcoming obstacles due to language issues and cultural differences.

Regarding internal environmental factors, the creation of a workplace environment, advice and guidance tailored to individual experience and characteristics, and creation of an environment that allows career advancement have an impact.

Keywords : foreign workers, caregivers, continue working , literature review

*1：姫路大学看護学部・Himeji University, School of Nursing

I. はじめに

1. 超高齢社会の継続に伴う介護職需要の増加

日本の高齢者人口比率は他の先進国と比べても突出して高い¹⁾。内閣府の「高齢社会白書」によると、2025年には総人口の約3分の1が65歳以上に達すると予測されている²⁾。この高齢化の進行は、介護需要の持続的な増加と介護職の人材不足をもたらす³⁾。斉藤の調査報告によれば、2030年までに数十万人単位の介護職不足が予想され⁴⁾、介護現場の存続を揺るがしかねない事態にある⁵⁾。

2. 外国人介護労働者の役割

介護分野における人材確保の解決策として、外国人労働者の受け入れが進行中である。実際に、技能実習生制度や特定技能ビザの導入を通じて、多くの外国人が介護職として日本での就労を開始している⁶⁾。一方、日本の介護現場において彼らの就労を長期的に定着させるための方策や支援体制の構築が急務とされている。伊藤と安里の調査によれば、外国人労働者はその専門的な技能や経験を活かして、日本の介護現場で大きな役割を果たしており、サービスの質の向上にも寄与している^{7) 8)}。

3. 海外における外国人介護労働者の受け入れ

先進国での深刻な看護師不足が、精力的な国際的な採用を活発化している⁹⁾。シンガポールでは1980年代半ばから看護師不足に直面し、近隣のマレーシアやフィリピンから看護師を採用し、近年中国やインド及びミャンマーなどの国にも採用が広がっている¹⁰⁾。その結果、先進国では、医療や社会的ケアにおける移民の介護従事者が増え、介護労働力は社会文化的にますます多様化している¹¹⁾。

海外では、日本の制度とは違い、看護師が身体介護を含め介護労働の主体となっている。例えばドイツでは居宅介護サービスの従事者のうち、認定高齢者介護士の約50%が看護師であり、また無資格者が介護サービスに従事する状況も珍しくない¹²⁾。オランダでも介護サービス従事者のうち看護師が半分近くを占めている¹²⁾。

4. 就業継続意向を研究する意義

近年、日本の介護業界における外国人労働者の導入に関する研究や実態調査が注目を浴びている¹³⁾。外国人労働者の増加は日本の介護の質や供給量の確保に寄与する可能性があり、その役割への理解と直面する各種課題の解決が求められている¹⁴⁾。介護現場における外国人労働者の定着を確保するためには、彼らの就業

継続意向への理解が不可欠である。就業継続意向とは、労働者が現在の職場や職種において、将来も働き続ける意向や意識を指すものである¹⁵⁾。この概念は、現職に留まる意向だけでなく、自らの職能や能力を活かして継続的に働くという意識も含む。

従業員の就業継続意向は、長期的には組織の生産性やサービスの質に大きく影響するが¹⁶⁾、介護労働者の継続意向が高い場合、介護の現場に次の影響が生じると考えられる。

- 1) 熊谷らの研究によれば、継続意向が高い介護職員は、新しい技術や知識を習得し、その結果として介護の質が向上すると考えられる¹⁷⁾。
- 2) 介護職の継続意向が高いことは、サービスの継続性に寄与している¹⁸⁾。
- 3) 継続意向が高い労働者が多いと離職率が低下し、職場が安定する可能性が高まる¹⁹⁾。

上記のように、グローバル的に外国人介護職の受け入れが進んでおり、その就労継続促進の意義及び方策も注目されている。一方、外国人介護職の就労継続意向についてどのような視点において影響要因が指摘されてきたかという研究の動向に関しては、まだ十分な検証が行われていない。このような状況を踏まえて、本研究は、超高齢社会における外国人介護職の就業継続意向の影響要因に関する研究動向について、文献調査により検討することを目的とする。

II. 研究方法

1. 文献調査の方法

2012～2023年の原著論文及び解説・総説に限定して文献検索を行った（検索日:2023年10月14日～10月25日）。

国内文献について、医学中央雑誌Web（医中誌Web:以下、医中誌）で、キーワード「外国人介護」を固定し検索したところ、ヒット件数は180件であったが、その中から外国人介護職の就労継続意向の影響要因に関すると思われる文献を46件抽出した。

英語で書かれた国外の文献では、PubMedで、キーワード「Foreign nursing care worker」を固定し検索したところ、ヒット件数893件であった。前述したように、外国人介護職に関しては、日本とは制度上の違いがあり、単純な比較に適していないが、外国人介護職の就労継続意向の影響要因に関して日本にとっても参考になるとと思われる文献を6件抽出した。

2. 分析の方法

外国人介護職の就労継続意向の影響要因に関して

は、上記の各種文献の論述を検討してきた結果、大きく政策要因、外部環境要因、内部環境要因という3つの側面に分類できることが分かった。政策要因は、日本政府が施行する出入国管理政策、介護制度にかかわる各種政策である。在留資格や介護士資格への外国人労働者のアクセスがしやすいか否かに関わる基盤である。外部環境要因には経済的要因や社会文化的要因などが含まれる。外国人が日本という異国で介護職として働く場合、経済的魅力を感じるか否か、文化的に馴染むか否かである。内部環境要因とは、外国人が介護職として働く現場において職場の環境や給与等の待遇などにどの程度の満足度が得られるかである。

次章以降、上記の3つの側面から分析を行う。

3. 用語の定義

1) 外国人介護職

日本において外国人を介護職として雇用する制度(EPA: Economic Partnership Agreement)、在留資格による介護、技能実習生、特定技能)の下で働いている者とする。

2) 就業継続

日本で介護職として働き続けていることであり、転職の有無は問わない。

4. 倫理的配慮

本研究は文献の記述内容をデータとしており、人を対象とした倫理指針に基づく倫理的配慮を要する研究には該当しない。しかし、文献を取り扱う際には、著作権を侵害することのないよう配慮し、原論文の意図を忠実に再現した。

Ⅲ. 政策要因について

1. 日本の政策とその影響

外国人介護労働者を受け入れるための政策及び制度が、日本の介護現場に外国人が就業し、働き続けることが大前提となる。

2000年代に入ると、日本の急速な高齢化とそれに伴う介護業界の人手不足が深刻化したことを背景に、2008年に「外国人介護職員受け入れ制度」がスタートした²⁰⁾。この制度は、2008年に日本とインドネシア・フィリピン間で経済連携協定(EPA)が結ばれ、特定の職種における外国人の受け入れが開始され²¹⁾、インドネシア、フィリピン、ベトナムなどの国々との経済連携協定(EPA)の一環として取り組まれており、受け入れた介護職は日本での技能習得と同時に、介護業務に従事することが可能となっている。

さらに2015年の技能実習制度の改正により、外国人

介護職の受け入れがさらに拡大。技能実習生が介護分野での研修を受け、一定の条件を満たすことで、介護職として正式に働くことができるようになった²²⁾。また、2019年には、新たに「特定技能」という在留資格が創設され、これにより更なる外国人労働者の受け入れが進められている。

海外においても介護労働者の流入に関して政策要因の影響が指摘されている。イタリアの家族ケアおよび英国の在宅介護サービスなどの介護労働における移民労働者の雇用はケアの市場化プロセスと移民規制政策に左右されているという調査結果がある²³⁾。

2. 現行の政策による影響と今後の課題

上述の政策により、日本の介護現場には多くの外国人労働者が参画するようになった。外国人労働者の導入は、介護の現場に新たな活力をもたらし、労働力不足の問題をある程度緩和する効果があった^{20) 24)}。

しかし、現行の制度上に幾つか課題も残っている。

1) 在留資格の複雑さ

受け入れ制度は、異なる目的や趣旨を有する4つの在留資格からなっているため、受け入れ機関や窓口もそれぞれ異なり、受け入れ施設や事業所にとって制度の理解と利用が大きな難点となっている²⁵⁾。

2) 介護資格取得の難しさ

日本の介護資格を取得するための試験の難易度は高く、多くの外国人介護職が資格取得に苦しんでいるのが現状である²⁶⁾。

上記の課題に対応するために、外国人介護職に関わる在留資格の一本化や介護資格認定の緩和策が必要であろう。

待遇改善により日本人介護職の増加を目指し、「外国人に頼らない介護業界の創造が必要」という外国人介護職の排除論がある²⁷⁾。人手不足は他の産業分野にも共通する課題であり、待遇改善だけで解消することは非現実的である。また、他の先進国においても介護人材の不足を外国人労働者の受け入れによって補っており、やはり日本でも外国人介護職の受け入れ制度自体の再検討や研修制度の見直しを進めるべきであろう²⁸⁾。

Ⅳ. 外部環境要因について

1. 経済的要因

経済的要因は、労働者の動機付けや就業の決定において中心的な役割を果たす。給与、賞与、福利厚生などの具体的な待遇が、その人の生計を支える基盤となるため、これらの要因は直接的に就業継続意向に影響を及ぼす²⁹⁾。途上国出身の介護労働者にとって先進国

の一員である日本で働けば、より高い収入が得られるという状況が動機づけになる。

従来から低賃金等の労働条件が介護分野における入職や継続を妨げているが⁵⁾、外国人介護労働者に関しても、給与の低さなどが指摘され³⁰⁾、同じ業務を行っている日本人職員と比べて低い報酬を受け取っている者も多い²⁹⁾。

また、給与だけではなく、賞与や福利厚生やその適用の公平性も労働者の就業継続意向に影響する要因となる¹⁹⁾。給与や福利厚生の改善は、外国人介護職の働く意欲や満足度、さらには離職率への影響が大きいことが指摘されている³¹⁾。

2. 社会文化的要因

一方、外国人介護職の動機は金銭的インセンティブに限定されず多要素であり、民族や文化の違いも異国で働く障壁になり得る³²⁾。労働者の背景や文化的な違いは、職場での満足度やコミットメントに影響を及ぼす。異文化間のコミュニケーションの難しさや、それに伴う誤解は、労働者の退職を促進する要因となることが示されている³³⁾。

海外文献の中で外国人看護師の勤務経験に関する定性的調査研究を行ったところ、「職場で部外者であること」と「文化的な不協和と馴染みのない看護実践」に直面していると指摘があった³⁴⁾。さらに、日本の総人口に占める外国人人口の割合は他の先進国に比べて非常に低かったため、日本は、外国人と共に働き、暮していくことに不慣れな国と言わざるを得ない³⁵⁾。そのため、社会文化的要因がより影響が大きいと言える。

外国人介護職は日本文化になじむ上で数々の困難に直面していることは、多くの研究で指摘されている。最も顕著なものが言語の問題で、日常のコミュニケーションから緊急時の対応まで、様々な場面でこの壁に直面している³⁶⁾³⁷⁾。日本語能力は介護現場での効果的なコミュニケーションのためには欠かせない要素である³⁸⁾。外国人介護者は、読み書き能力不足のために業務遂行に支障が出ているばかりでなく、キャリアアップにも影響を及ぼしている³⁹⁾。さらに、介護労働における文化的背景では、言語能力に留まらず、日本人とは根本的に違う外国人の心理的・行動的性格により大きな影響が生じている⁴⁰⁾。異なる文化背景からくる摩擦は職場の人間関係に影響を及ぼし、それが退職の一因となることもある¹⁸⁾。また、畠中らの研究では、特に外国人労働者が感じる言語の壁や文化的な違いが、職場での満足度やコミットメントに影響を及ぼすことが指摘されている⁴¹⁾。

さらに、外国人介護人材を「生活者」としても受け入れる意識が求められており⁴²⁾、職場内だけでなく、

地域の一員として生活できるように多文化共生社会の実現に向けた努力が日本社会には必要である⁴²⁾。

外国人介護人材の生活課題としては、「特に職場における労働関係法令や労務管理の理解とコミュニケーション、地域との関係づくり」が重要であると指摘されている⁴³⁾。

V. 内部環境要因について

1. 職場環境

労働者が日々直面する職場の環境は、その人の就業継続意向を大きく左右する。

外国人介護職にとって、職場環境とは日々働く職場において生活、精神、言語や学習面等の支援が得られるか否かという職場運営や教育体制に関連していた⁴⁴⁾。

井上の調査によれば、外国人労働者に特有の課題、例えば言語の壁や文化の違いなどが、彼らの就業意向や職場への満足度に影響を及ぼす可能性がある⁴⁵⁾。

さらに精神的ストレスへの対応、故郷の家族との会話ができるネット環境・設備の整備なども必要であると言われている⁴⁶⁾。

2. 個人の特性

個人の特性は、その人が持つ独自の価値観や信念、経験に基づくもので、これらの特性が職場での行動や意識に影響を及ぼす。

畠中は、外国人労働者の具体的な経験や感じる課題が、その人の継続意向に大きな影響を及ぼすことを指摘している⁴⁷⁾。

岡田らは外国人介護職の働きぶりについて「…性格が明るく、勤勉家が多く、…日本人職員よりも働くことへの意識が高い」と評価している⁴⁶⁾。

新しく入社した外国人介護職が迅速に適応するためには、個人の特性に合わせて経験豊富な現地スタッフからの具体的なアドバイスやフィードバックが非常に効果的である⁴⁸⁾。さらに「介護サービスに関する適切な指導」や「良いケアを学べる場や場面」の提供が就労継続意欲の向上に寄与するという調査結果がある⁴⁹⁾。

3. キャリアアップ可能な環境

継続的なスキルアップやキャリアの展望が期待できる環境は、介護労働者の継続意向を高める要因となるが⁵⁰⁾、外国人介護職についても同じことが言える。安井らの研究は、研修制度の有効性に焦点を当て、その重要性を明らかにしている⁵¹⁾。今後、外国人介護職の受け入れをより効果的かつ持続的に行うためには、資

格取得のためのサポートの強化、給与や待遇の改善、そして彼らのキャリアの展望を明確にする必要がある²¹⁾。外国人介護職を雇用する職場では、能力向上や最新の知識の習得を通じて介護サービスの質を一層高めるために定期的な研修や教育の実施を行うほか⁴⁴⁾、1年目は臨床経験の積み重ね、2年日以降は国家試験に備えた日本語学習や対策講義の強化といった段階別の配慮と支援が必要である⁴⁶⁾。

VI. 継続意向を高めるための方策の提案と政策提言

上記の政策要因、外部環境要因及び内部環境要因に関する研究結果を総合的に考察することで、次のような改善策の提案及び政策提言を行いたい。

1. 政策要因に関する提言

4つの在留資格を一本化し、受け入れ機関や窓口も同一基準により運営を統合することが望ましいと思われる。また、無資格者でも介護サービスに従事することが認められる海外の事例を参照して、介護資格取得のハードルを大幅に下げる必要がある。

2. 外部環境要因に対応するための改善策

- 1) 同一業務を行う日本人職員と同一の報酬水準を原則とすべきである。賞与や福利厚生等の制度に関する適用の公平性の維持も重要である。
- 2) 言語教育の充実を通じて、専門用語や日本独自の文化・習慣に関する深い理解を求めめるための継続的な教育プログラムの実施が不可欠である。
- 3) 外国人介護職と地域住民や他のスタッフとの関係性を強化するために多文化共生の取り組みを強化していく必要がある。

3. 内部環境要因に対応するための改善策

公平で透明性の高い評価制度の確立や明確なキャリアアップの道の提示により、外国人介護職のモチベーションを維持・向上させる取り組みが必要である。

VI. 本研究の課題と将来の研究方針

本研究では、既存の文献資料のみにより外国人介護職の就業継続意向の影響要因に関する議論を展開した。ただし、介護現場での実態調査やケーススタディを行っていないため、考察が十分でない可能性もあり得る。

今後の研究では、他国の事例を取り入れながら、介護現場での取り組み状況を踏まえて日本の独自の課題

を詳細に検討していく方向性が考えられよう。

VII. まとめ

本研究を通じて、日本における外国人介護職の就業継続意向及びその影響要因について深く探求することができた。以下、主要な結論を再確認する。

1. 政策要因について

2008年に始まった「外国人介護職員受け入れ制度」などの政策や制度構築は、外国人介護労働者の参画に寄与している。海外でも介護労働者の流入には政策要因が指摘されている。しかし、日本の場合、在留資格の複雑さや介護資格取得の難しさが残り、在留資格の一本化や資格取得の緩和が課題である。

2. 外部環境要因について

経済的要因が介護労働者の動機と就業継続に中心的な役割を果たすが、外国人介護労働者については低賃金や報酬の不公平性が課題であり、離職率に影響を及ぼす要因となり得る。社会文化的要因では、言語の問題や文化的違いが退職を促進する要素になる。特に、日本の文化や言語になじむことが難しく、多文化共生社会の実現が求められている。

3. 内部環境要因について

職場環境に関しては、職場の運営や教育体制の整備、言語の壁や文化の違いへの対応に加えて、精神的なストレスへの対応や家族とのコミュニケーションの確保も外国人介護職の就業継続に影響する要素として重要性を持つ。

個人の経験や特性に合わせたアドバイスや指導、資格取得支援や研修制度の改善を含むキャリアアップ可能な環境の整備も就業継続意向に寄与すると考えられる。

4. 提言と今後の研究方向性

本研究では、外国人介護職の継続意向に関わる3つの影響要因について改善につながる提言又は提案を行った。今後の研究方向性としては、実地調査や他国の成功事例の考察が必要であるとした。

総じて、本研究は日本の介護業界における外国人労働者の価値を強調し、その継続的な参加を促すための方策と課題を明らかにした。今後もこの議論は継続され、より具体的な取り組みが求められるであろう。

利益相反

本研究における利益相反は存在しない。

文献

- 1) 総務省, 総務省統計局 (2021): 統計トピックス No132, 統計からみた我が国の高齢者, <https://www.stat.go.jp/data/topics/topil320.html>, 2023年8月24日
- 2) 内閣府, 内閣府出版局 (2022): 令和4年度 高齢社会白書, https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2022/zenbun/pdf/lsls_01.pdf. 2023年8月24日
- 3) 松田尚子: 介護保険制度下における人手不足の要因と一考察, 佛教大学大学院紀要 社会福祉学研究科篇, 48, 53-70, 2020
- 4) 斉藤俊 (2023): 深刻化する介護現場の人手不足, リコー経済社会研究所, https://blogs.ricoh.co.jp/RISB/society/post_842.html, 2023年8月24日
- 5) 吉岡洋子, 山口宰: 高齢者介護施設における男性職員の就業継続要因: 3つの職層におけるフォーカス・グループから, 関西大学社会学部紀要, 54 (1), 29-46. 2022
- 6) 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け入れ課題 - EPA 介護福祉士候補者の受け入れ実態を手がかりとして -, 聖徳大学研究紀要, 25, 21-29. 2014
- 7) 伊藤鏡: 外国人介護福祉士候補者の介護技能評価と収録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, 56 (3), 74-87. 2015
- 8) 安里和晃: 【インバウンドと在留外国人 - その増加と諸課題】 海外人材は介護人材不足を解消するか 技能実習制度を中心に, 公衆衛生, 83 (2), 114-119. 2019
- 9) Mireille Kingma: Nurses on the Move: A Global Overview, HSR, 42 (3), 1281-1298. 2007
- 10) Gek P Chua: Challenges Confronting the Practice of Nursing in Singapore, Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing, 7 (3), 259-265. 2020
- 11) Ken H.M. Ho MSc RN, Vico C.L.Chiang: A meta-ethnography of the acculturation and socialization experiences of migrant care workers, RN FHKAN JAN, 71, 237-254. 2015
- 12) 健康保険組合連合会: 公的介護制度に関する国際比較調査, 報告書, 健康保険組合連合会, 東京, 24-74. 2020
- 13) 児林健太, 西村栄一: 外国人介護サービスの新風とその可能性 日本の介護業界が直面する問題と外国人介護サービスの行方, 通所サービス&マネジメント, 16 (4), 99-103. 2018
- 14) 山本さやこ: 介護福祉士候補者の受入事例からみる外国人介護人材の効果と課題 社会福祉法人サン・ビジョンの事例をもとに, 地域ケアリング, 22 (1), 18-23. 2020
- 15) 大久保将貴: 介護労働における就業継続意向の規定要因, フォーラム現代社会学, 15, 46-59. 2016
- 16) 小山健太: 高度外国人材を含む異文化チームのマネジメント, 日本労働研究雑誌, 744, 35-47. 2022
- 17) 熊谷大輔, 河村明和: 外国人介護職員が認識する教育担当者の指導行動と自己有能感との関連, 介護福祉学, 29 (1), 24-32. 2022
- 18) 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, 66 (1), 38-47. 2019
- 19) 富永真巳, 中西三春: 介護職における就業継続の意向を高める要因: ユニットリーダーへのインタビューによる質的研究, 日本公衆衛生雑誌, 1-7. 2021
- 20) 酒井良英, 暮石重政, 須藤慶己他: 経済連携協定に基づく介護福祉士候補者の受け入れ, 日本農村医学会雑誌, 69 (1), 95-97. 2020
- 21) 中嶋裕子: 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, 7-18. 2021
- 22) 高橋明美: EPA 介護福祉士候補者の介護福祉士国家資格取得に向けた施設内研修, 敬心・研究ジャーナル, 5 (2), 93-103. 2021
- 23) Isabel Shutes, Carlos Chiatti: Migrant labour and the marketisation of care for older people: The employment of migrant care workers by families and service providers, Journal of European Social Policy, Volume 22 (4), 2012
- 24) 上林千恵子: 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, 88-97. 2015
- 25) 大和三重: 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人材実態調査の結果から 『Human Welfare』 12 (1), 57-69. 2020
- 26) 亀山純子, 橋爪祐美, 柳久子: 外国人介護職者の国家資格取得に向けた教育支援に関する質的研究, 産業衛生学雑誌, 63 (4), 133-143. 2021

- 27) 佐藤卓利：外国人介護労働者の受入れに関わる自治体施策についての予備的考察，立命館経済学，71 (5)，110-126. 2023
- 28) 阿部敦：介護福祉士を目指す外国人留学生の現状と外国人福祉従事者への評価 労働環境の変容を視野に入れて，日本社会福祉マネジメント学会誌，2，39-50. 2022
- 29) 清水弥生：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，14，11-25. 2022
- 30) 赤羽克子，高尾公矢，川池秀明：介護施設における外国人介護職員の受入れと期待に関する研究 介護職員への意識調査の結果から，聖徳大学研究紀要，26・48，17-23. 2016
- 31) 名定慎也：介護職員の離職に係る把握とその対策の検討－離職経験のある介護職員を対象とするインタビュー調査をもとに－，商大ビジネスレビュー，7 (3)，105-137. 2017
- 32) Mireille Kingma：Nurses on the Move: A Global Overview, HSR, 42 (3)，1281-1298. 2007
- 33) 山本哲子，水上勝義：経済連携協定（EPA）で来日中の介護福祉士の職業性ストレスについて，高齢者ケアリング学研究会誌，8 (2)，11-21. 2018
- 34) Berit Viken, Eva Merethe Solum, Anne Lyberg：Foreign educated nurses' work experiences and patient safety—A systematic review of qualitative studies, Nursing Open, 5 (4)，455-468. 2018
- 35) 塚田典子：日本の外国人介護労働者受け入れの成果と課題，生活協同組合研究，558 (0)，37-50. 2022
- 36) 小原寿美，岩田一成：EPAにより来日した外国人看護師候補者に対する日本語支援：国家試験対策の現状と課題 山口国文，35，114-124. 2012
- 37) 上野美香：EPAによるインドネシア人介護福祉士候補者の受入れ現場の現状と求められる日本語教育支援：候補者と日本語教師への支援を目指して国際協力研究誌，18，123-136. 2012
- 38) 小川美香：外国人介護人材の「コミュニケーション力」再考－就労現場における共有知識・情報・期待を前提に－，日本語教育，176，64-78. 2020
- 39) 斉木美紀，田中奈緒：介護職における定住外国人の支援のあり方を考える－介護記録のテキスト作成の試みから－，宮崎里司，西郡仁朗，神村初美，野村愛（編）『外国人看護・介護人材とサステイナビリティ 持続可能な移民社会と言語政策』くろしお出版，東京，150-160. 2018
- 40) 近藤秀将：【外国人介護職の雇用】新しい「日本」への変革 外国人雇用の制度と留意点，コミュニティケア，20 (11)，65-68. 2018
- 41) 畠中香織，田中共子：在日外国人看護師・介護士候補生の異文化適応問題の背景に関する研究ノート－EPA制度とその運用－，岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要，34，79-90. 2012
- 42) 金圓景，羅珉京，金美辰他，「生活者」としての外国人介護人材が置かれている現況と課題－在留資格「介護」で就労している介護留学生を中心に－，明治学院大学社会学部付属研究所研究年報，53，3-15. 2023
- 43) 羅珉京：在留資格「介護」で働く外国人介護人材が抱える生活課題の検討－当事者へのインタビューデータの分析－，長野大学紀要，44 (3)，97-105. 2023
- 44) 寺本健太：外国人介護職の就労継続に関連する要因，聖路加看護学会誌，25 (2)，28-37. 2022
- 45) 井上美砂：日本で就職した元留学生外国人社員の職場での経験に関する質的調査－多様性の相互受容がもたらす多文化協働の可能性－，多文化関係学，18，21-36. 2021
- 46) 岡田智幸，杉本康子：【外国人介護職の雇用】委員会を設置し個々の状況に応じて支援，コミュニティケア，20 (11)，58-61. 2018
- 47) 畠中香織：【外国人看護師・介護福祉士のストレス】在日外国人のケア労働者の異文化ストレス 外国人と日本人の協働に向けた異文化間インターメディアエーターの役割，ストレス科学，33 (1)，45-56. 2018
- 48) 宮本恭子：持続可能な社会に向けた外国人労働者の受け入れに関する研究，山陰研究，10，1-19. 2017
- 49) Kameyama Junko, Hashizume Yumi, Takamura Yuko et al：Work engagement, well-being, and intent to continue working based on educational support among foreign care workers in Japan, Environmental Health and Preventive Medicine, 27 (0)，4-4. 2022
- 50) 大和三重：介護人材の定着促進に向けて－職務満足度の影響を探る，関西学院大学出版会，兵庫，98-138. 2014
- 51) 安井悠介，バンバン・ルディアント：経済連携協定におけるインドネシア人看護師・介護福祉士候補者受け入れ制度とその提言，和光経済，45 (1)，9-16. 2012