

日本の外国人介護労働者の受入れに関する研究 —EPA、在留資格「介護」、技能実習、特定技能制度に焦点を当てて—

Research on the Immigrant Acceptance of Foreign Care Workers in Japan
— from the point of EPA, "Nursing care" status of residents, technical training, and
"specified skilled worker" qualification —

鈴木 瑞

1. はじめに

国勢調査によると、2020年10月1日現在の外国人を含む日本の総人口は1億2,614万6千人で、2015年と比べると94万9千人の減少となった。そのうち日本人人口は1億2,339万9千人である。2015年と比べると、178万3千人減少した。総人口に占める15歳未満人口の割合は11.9%と、諸外国と比べると世界で最も低い。また65歳以上人口の割合は28.6%となり、世界で最も高い水準となっている¹。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口令和5年推計」によれば、出生中位推計の結果に基づけば、総人口は、長期の人口減少過程に入り、2070年には8,700万人になる。15歳から64歳の生産人口は2032年の7,000万人から4,535万人まで減少する。また、65歳以上人口および構成比の推移において、2020年の3,603万人から、2032年には3,704万人へと増加し、2070年には3,367万人となる。65歳人口の総人口に占める割合は2022年10月1日現在の29.0%から、2070年には38.7%となる。すなわち2.6人に1人が65歳以上となると推測される²。今後も少子高齢化の影響で総人口が減少する中、生産人口が減り、高齢者人口が増加し続ける状況となることが見て取れる。日本は1970年代後半から80年代にかけて、高齢化社会の到来への対応が求められるようになり、社会福祉制度の整備が余儀なくされた。1997年に制定された介護保険法に基づき、2000年4月から介護保険制度がスタートした。高齢社会の課題解決に向けて、社会福祉制度の整備が急ピッチに進められるようになった。

しかし、こうした福祉制度の整備だけでは、日本社会の少子高齢化の進行によって顕在化している高齢者に関する福祉の課題に十分に対応できるとは言えない。なぜなら少子化によりさまざまな産業を支える労働人口が減少し、働き手不足という課題に直面しているからである。なかでも介護の現場においても慢性的な人手不足が課題となっている。2021年の厚生労働省の発表によると、日本全国の介護職員の必要数は2019年度の約211万人に対して、2040年度には約280万人の介護職員が必要となる。このままだと介護業界は2040年度に約69万人の人手不足に陥ることが予測されている³。実際の介護現場では、既に人手不足により経営破綻まで追い込まれるケースがあらわれ、介護従事者の人員確保が現実問題となっている。こうした状況の中、介護人材を確保するために外国人への期待が大きくなり、政府が介護分野への外国人の受け入れに踏み切る形となった。このよう

に对人援助にかかわる福祉分野の外国人の導入によって、福祉現場は多文化が進んだ。介護現場では多様な背景を持つ外国人と協働できるケア体制の構築が必要になる。

2. 研究目的と研究方法

本稿は、日本の福祉現場における外国人介護労働者の導入の背景と経緯を整理することによって、その実態を把握する。その上で、今後の介護分野の外国人受入れの課題を明らかにすることを目的とする。

研究方法は外国人介護労働者の受け入れに関連する団体及び政府機関の文献分析を行う。現在、日本における外国人介護労働者を受け入れる4つの制度である、EPA（経済連携協定）制度、在留資格「介護」、技能実習制度の介護職種、介護分野の在留資格「特定技能」の受け入れに焦点を当てる。これらの制度設立の経緯と実情と動向を明らかにする。

なお、本論で用いる「外国人介護労働者」と「外国人介護人材」において、現在の段階では、2つの用語とも、同義語として用いる。

3. 日本における外国人介護労働者の受け入れ政策

現在、日本の外国人介護労働者受入れ可能な制度として、次の4つの制度がある。第一はEPA（経済連携協定）による受入れ制度。第二に在留資格「介護」の創設。第三に技能実習制度の介護職種の導入。第四に介護分野における「特定技能」の外国人の受入れという4つである。以下、これらの概要について述べていく。

3.1 EPA（経済連携協定）による受け入れ制度

3.1.1 EPA（経済連携協定）に基づく外国人介護福祉候補者の受入れ

EPA制度は経済連携協定の枠組みでの受け入れであり政府間のプロジェクトである。日本は経済活動の連携の強化という目的で、インドネシア、フィリピン、ベトナムの三か国と経済連携協定を結び、EPAの枠内での「特定活動」という在留資格による介護分野での外国人看護師、介護福祉士候補者を受け入れることになった。これによって、2008年にインドネシアから第一陣208人が来日し、以来、年度ごとに受け入れが続き、2021年度で累計受入れ人数は3か国併せて8,000人を超えた。

EPAの受入れは図1で示されているように、外国人候補者が母国で看護師の資格を有することや来日前の日本語の研修を受けること⁴、日本語能力⁵など一定の条件を満たした人を対象としている。日本では「特定活動」という在留資格で滞在となり、来日後はインドネシア、フィリピンは6か月間、ベトナムは約2.5か月の研修を経て、施設で就労することとなる。滞在上限は看護3年間、介護4年間となり、その間、施設で働きながら日本の介護福祉士、看護師の国家試験の受験に向け

て勉強し、資格取得したものは在留資格の変更許可申請を行うことにより以後の在留期間の更新が可能となり、更新回数に制限がない。しかし、合格ができない者は帰国するという仕組みとなっている。

これまで福祉の現場の対人援助の分野において、制度上の外国人介護人材の受け入れが存在しないということもあり、EPA制度の外国人介護労働者の受入れの開始は、画期的な出来事であるとして取れる。しかし、前述したようにEPA制度で来日した外国人介護福祉士候補者は、4年目の介護福祉士国家試験の受験で合格ができない者は滞在が認められず帰国を余儀なくされる。朝倉(2020)は、「EPAで来日した外国人の介護福祉士試験の合格率は約5割と、約7割の日本人と比べて低く、日本語能力が壁になっている」と指摘している。現場で数年間をかけて介護業務の知識、経験を積み、育成してきた介護人材は、業務に慣れた頃に国家試験に合格しないため、帰国するという事態になり、受入れにあたって多くの費用を負担してきた施設にとって、大きな人材の流失であると言えよう。

実際、2008年度または2009年度にEPA受入制度開始初年度で入国したインドネシア人とフィリピン人候補者は、国家資格取得者の数が非常に限られていることから、政府は2011年3月11日から2023年2月21日までの間に数回に渡り、閣議で「経済連携協定EPAに基づくインドネシア人、フィリピン人及びベトナム人看護師・介護福祉士候補者の滞在期間の延長について」を検討し、「外交上の配慮の観点」や「滞在期間中に国家試験を受験する機会が増えることから、合格者の増加につながること」への期待ということで、介護福祉士国家試験に合格できない介護福祉士候補者に条件付きで1年間の延長滞在を認める措置を取るようになった。

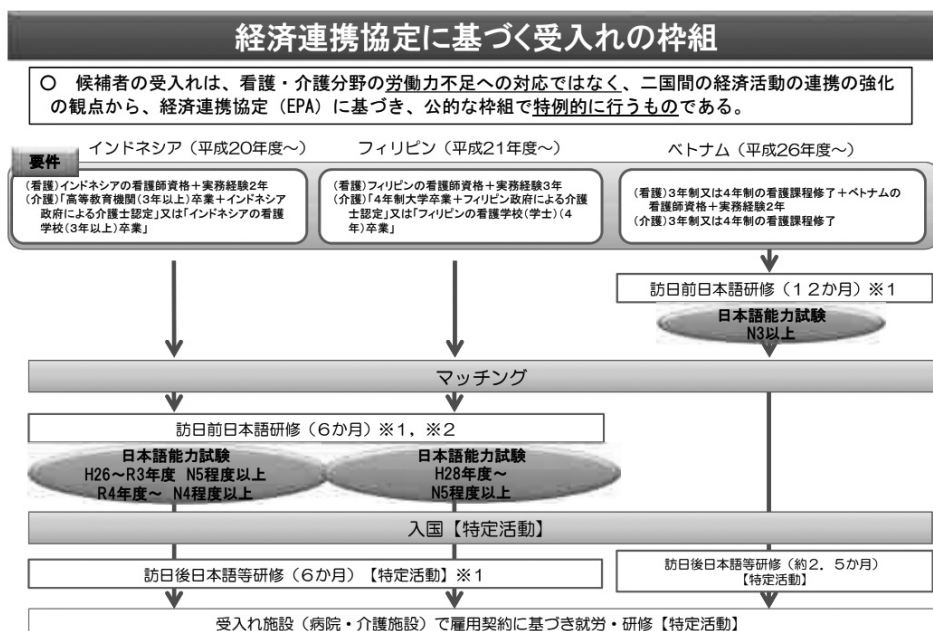


図1 経済連携協定（EPA）に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れ概要
出典：厚生労働省HP「インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて」https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html

3.1.2 EPAの活用方策に関する動向

政府は、EPAは介護分野の労働力不足への対応のために受け入れるものではない、としている。一方、実際、2007年3月に日本経済団体連合会が「外国人材受入問題に関する第二次提言」⁶を公表し、その各論の中の、「現場で働く人材が不足する分野での外国人材受入」について、EPAにおける看護師・介護福祉士を受け入れることを言及し、介護士について「日本の資格取得を条件に『技能』の在留資格での就労を認めることで経済連携協定当事国以外にも門戸を開くべきである」と述べている。さらに、同団体が2016年11月に公表されている「外国人材受入促進に向けた基本的考え方」では、EPA介護福祉士候補者の活躍促進を取り上げ、介護候補者の介護福祉士国家試験は4年目の1回に限られていることと、不合格者の帰国の状況を述べた後、「候補者を受け入れている国内介護施設での候補者に対する評価は高く、二国間交流の深化に大きな役割を果たしている」と述べ、「わが国での介護業務に従事することを希望する候補者の業務継続を可能とするため、介護福祉士の資格に代えて、『介護職員初任者研修修了』をもって、就労と在留資格の更新を可能とするよう要件を緩和するとともに、これまでの受け入れ人数の増加ペースを踏まえ、候補者の年間受け入れ枠を拡大するべきである」としている。また、介護福祉士候補者の国家試験不合格者で一定の条件を満たした者に対し、追加的に1年間の滞在延長措置を「恒久的な制度とすること」⁷を提言した。

他方、EPAの更なる活躍を促進するための具体的方策について「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」⁸で検討され、その結果をとりまとめたものとして、2016年3月7日に「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会報告書～経済連携協定に基づく介護福祉士候補者等の更なる活躍を促進するための具体的方策について～」に公表された。EPA介護福祉士候補者の受入れ対象施設の範囲の拡大及び受入れ人数の下限の見直し、EPA介護福祉士の就労範囲の拡大について、具体的な対応のあり方が明文化された。さらに、EPA介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを追加するに当たっての必要な対応について、その後の検討会で検討され、EPA介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスの追加に必要な措置について検討を進めた。これらの結果をとりまとめたものが、2016年10月に「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会報告書～EPA介護福祉士の就労範囲に訪問系サービスを追加するに当たっての必要な対応について～」⁹に公表された。2018年12月の入管法改正により創設された在留資格「特定技能1号」へ、EPA介護福祉士候補者として4年間就労や研修に適切に従事したと認められる者¹⁰の移行が認められるようになり、さらに、「特定技能1号」に移行後、5年の在留期間中に介護福祉士国家試験に合格した者は、在留資格「介護」に移行することも可能となった。これにより、在留期間更新は回数による制限がなく施設で就労することができるようになる。

前述したように、政府はEPA制度の外国人の受け入れは日本の介護分野の労働力不足に対する対応ではないとしているにもかかわらず、受け入れ当初の経済界からは既に「現場で働く人材が不足する分野での外国人材受入」に関する議論の中に、EPAを取り上げ、就労と在留資格の更新要件の緩和や年間受け入れ枠の拡大、滞在期間延長の措置制度とするという考えが示された。これは

福祉の現場の働き手の不足で経済などさまざまな分野に深刻な影響をもたらすことで、EPAの受け入れに福祉現場の緊迫した状況の緩和に期待する一面が窺える。そして、今後さらにEPAの受け入れと就労範囲の拡大が期待されている。こうしたEPA制度導入の目的である経済活動の連携の強化と経済界の期待や福祉現場の実情との乖離はEPA制度の問題点であると見て取れる。

3.2 在留資格「介護」の創設

在留資格「介護」の創設は、介護分野において外国人留学生の活躍に期待を寄せられた制度である。2014年6月に開かれた「産業競争力会議」では、『日本再興戦略』の改訂について（素案）¹⁰が示された。その中で、「外国人が日本で活躍できる社会へ」と掲げ、「介護分野における外国人留学生の活躍」として「介護福祉士等の国家資格を取得した外国人留学生の卒業後の国内における就労を可能とするため、在留資格の拡充を含む制度設計を行う」と明記された。これを受け、学識経験者など介護サービス関係者をメンバーとする第1回「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」が2014年10月に開催され、介護福祉士資格等を取得した外国人留学生の就労可能な在留資格の制度設計を含めた外国人介護人材に係る課題に関し、検討を行うことになった。2015年2月に「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ」が公表され、「外国人留学生が介護福祉士資格を取得した場合の在留資格の付与等について」検討が進められ、「具体的な制度設計等」が示された。

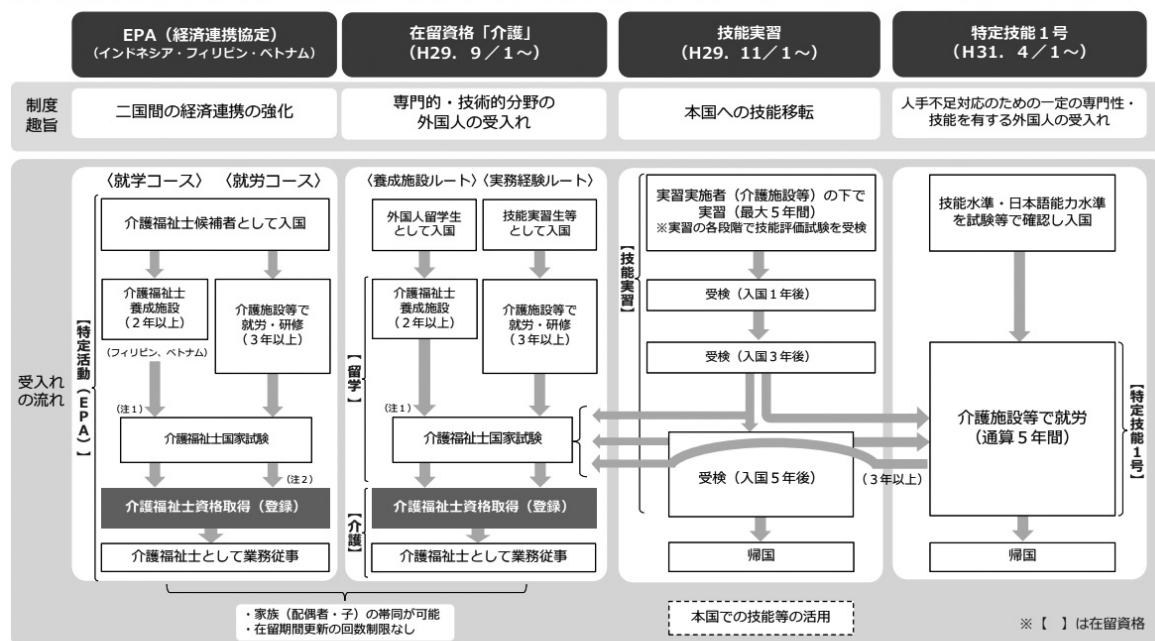
「中間まとめ」の考え方を踏まえ、制度設計等が進められ、2015年（平成27年）3月に外国人受入れに関する法案が国会に提出され、2016年（平成28年）11月18日の参議院本会議において、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律案」及び「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」の両案を一括して議題として取り上げられることになった。出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案は、「介護の業務に従事する外国人の受入れを図るため、介護福祉士の資格を有する外国人に係る在留資格を設ける」¹¹法案であり、採決した結果、両案は可決された。これによって、2016年（平成28年）11月に政府は「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」を公布し、在留資格「介護」が創設され、2017年（平成29年）9月1日から施行されることになった。この資格により、留学生として国指定の養成施設で二年以上学び、介護福祉士の国家資格を取得するものが「介護」という在留資格で日本での就労が可能となった。

在留資格「介護」は、介護福祉士の資格を取得したルートは図2で示されているように、養成施設ルートと実務経験ルートがある。養成施設ルートは、在留資格「留学」として入国する外国人は介護福祉士養成施設を2年以上学び、介護福祉士資格を取得するルートである。一方、実務経験ルートは、技能実習生等として入国する外国人は、介護施設等で就労・研修を3年以上経て介護福祉士資格を取得するルートである。また、この資格取得者は家族の帯同が可能となり、在留期間の更新の上限が設けられていないとなっている。在留資格「介護」の在留者数は2022年6月末現在5,339人となっている。

在留資格「介護」の創設について、『2016年版入管白書』は「我が国で学ぶ外国人留学生が、日

本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士等の特定の国家資格等を取得しても、我が国で介護業務に従事することはできない状況にある。しかし、高齢化が進み、質の高い介護に対する要請が高まる中、(中略)外国人留学生が日本の高等教育機関を卒業し、介護福祉士の資格を取得した場合に、国内での就労が可能となるような制度をつくることが求められていた。このような要請を踏まえ、介護福祉士養成施設に指定されている我が国の高等教育機関を卒業し、介護福祉士の資格を取得した留学生が、我が国の介護施設等との契約に基づき、介護福祉士として介護又は介護の指導を行う業務に従事できるよう、新しい在留資格『介護』を創設することとした¹²⁾と明記した。在留資格「介護」は外国人留学生を介護分野に取り入れることが可能となり、新たな介護人材の獲得の道が開けることになる。

外国人介護人材受入れの仕組み



(注1) 平成29年度より、養成施設卒業後も国家試験合格が必要となった。ただし、令和8年度までの卒業生には卒業後5年間の経過措置が設けられている。

(注2) 4年間にわたりEPA介護福祉士候補者として就労・研修に適切に従事したと認められる者については、「特定技能1号」への移行に当たり、技能試験及び日本語試験等を免除。

図2 外国人介護人材受入れの仕組み

出典：厚生労働省HP「外国人介護人材受入れの仕組み」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html

3.3 技能実習制度への介護職種の導入

外国人技能実習制度は、日本で培われた技術、技能または知識の開発途上国等への移転を図り、これらの国の経済発展を担う「人づくり」に寄与することを目的として、1993年に創設された制度である。2009年7月の入管法改正で在留資格「技能実習」が創設された。それ以前の旧制度は、外国人研修・技能実習制度として、外国人が1年目は「研修」という在留資格で在留し、研修期間は

原則として1年間であり、研修期間終了後、技能実習へ移行し、在留資格が「特定活動」に変更され、その後最大で2年間技能実習を行うものであった。2017年11月1日（平成29年）に「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」（平成28年法律第89号。以下「技能実習法」という）が施行され、新たな技能実習制度がスタートした。そして、この技能実習法の施行にあわせ、外国人技能実習制度の対象職種に初めて対人サービスである「介護」が追加されることになった。さらに、介護職種の技能実習では、「介護サービスの特性に基づく様々な懸念に対応するため、介護固有要件」¹³を定めることになった。

3.3.1 技能実習制度に介護職種導入の経緯

少子高齢化の進行で介護職員が不足している状況が深刻化している中、技能実習制度への介護職種の導入について検討されるようになった。第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会が、2013年11月8日から2014年5月27日まで8回開催され、技能実習制度の見直しの方向性について、議論が行われた。この分科会が開催された経緯は、技能実習制度の運用は「制度本来の趣旨・目的に沿った運用が徹底されていない」ことがあるとの指摘があり、「技能実習制度の拡充の観点から、実習期間の延長や技能実習生の受入れ人数枠の増加等に関して関係業界等から要請の声が多く寄せられるなど、制度全体の大きな見直しが求められている状況にある。このような中、早急に制度の見直しの方向性を検討する必要があることから出入国管理政策懇談会の下外国人受入れ制度検討分科会において、集中的な議論を行った」としている。

一方、2014年（平成26年）1月20日の政府の産業競争力会議において「成長戦略進化のための今後の検討方針（案）」に、「外国人受入環境の整備・技能実習制度の見直し」として、「技能実習制度について、制度の適正化とともに、一定の要件の下で再技能実習を認めることや、介護等の分野を追加することを含めた制度の見直しについて制度本来の目的を踏まえた検討を行い」、2014年（平成26年）半ばまでに「方向性を出す」と明記された。「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」作成の経緯として、こうした一連の動きに加えて、2016年4月4日の「経済財政諮問会議・産業競争力会議合同会議においては安倍総理大臣から谷垣法務大臣を中心に、関係閣僚の協力の下で、技能実習制度の監理・運用体制を抜本的に強化・改善するとともに、実習期間や対象業種などについて必要な見直しを行うよう、指示があった」という状況の中、「分科会においては活発な議論が行われ、その議論を踏まえた上で、技能実習制度の見直しの方向性について」報告書を取りまとめることになった。この報告書の中で、介護等のサービス業の分野の職種の拡充について、「業所管省庁等の関係省庁が密接に連携し、送出し国の産業発展やニーズ、日本企業の貿易・投資動向に即したニーズも踏まえ、受入れ側の産業実態に即したニーズを十分に把握した上で、見直しを検討するべきである」としている。また、2014年（平成26年）6月の「産業競争力会議」において、『日本再興戦略』の改訂について（素案）」として、「外国人が日本で活躍できる社会へ」と掲げ、「外国人技能実習制度の見直し」が明文化された。2015年度中に対象職種の拡大や技能実習期間の延長、受け入れ枠の拡大等を実施すると明記された。

こうした動きを受け、外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会では、学識経験者や介護サービス関係者で、技能実習について議論され、2015年（平成 27年）2月4日の「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ」において、「技能実習への介護職種の追加について」基本考え方や個別の各検討事項に求められる水準・内容、具体的な対応のあり方、制度設計等の進め方についての考え方が示された。

さらに、技能実習について、制度見直しの基本的方向が示された、2014年（平成26年）6月10日の第6次出入国管理政策懇談会・外国人受入れ制度検討分科会の「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果（報告）」と同年6月24日の産業競争力会議の「日本再興戦略改訂 2014」として、受入れ枠の拡大等について明記されたことを踏まえ、2014年（平成26年）11月10日に法務省及び厚生労働省は、制度見直しに向けた具体的な方策をさらに検討するため、労使や学識経験者等の有識者で構成する「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会」を設置し、2015年（平成27年）1月22日までに計4回の会合が開催され、検討が行われた。2015年（平成27年）1月30日に公表された「技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会報告書」はそれらの議論を踏まえた上で、技能実習制度の見直しの具体的方策についてまとめられたものである。この報告書は「介護分野の対象職種への追加について」の具体策として、「介護固有の具体的方策」を講じ、「新たな技能実習制度の施行と同時に職種追加を行うことが適当である」と明記された。

3.3.2 外国人介護人材の活用に関する見解

2017年（平成29年）11月1日に「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」（平成28年法律第89号）が施行され、それにあわせ、外国人技能実習制度の対象職種に介護職種が追加された。介護サービスの特性に基づくさまざまな懸念に対応するため、介護職種の技能実習に図3で示されている介護固有要件を定めることになっている。「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ」では、外国人介護人材の受入れに関しての「検討に当たっての基本的な視点」として、「議論の対象となる各制度は、人材不足への対応を目的としているものではないことから、各制度の趣旨に沿って進めていくべきである」とし、技能実習は「日本から相手国への技能移転」、留学生への在留資格の付与は「専門的・技術的分野への外国人労働者の受入れ」、EPA制度は「経済活動の連携強化を目的とした特例的な受入」としている。さらに、2025年までに、「最大で約250万人規模の介護人材を確保するには、国内の人材確保対策を充実・強化していくことが基本であり、外国人を介護人材として安易に活用するという考え方は採るべきではない」という見解が示されている。今後「具体的な施策が講じられる予定である」という。

だが、少子高齢化による労働人口が減少の一途を辿っている。同時に、高齢者人口の増加が進行し続ける状況の中、国内の人材のみでどのように確保できるのだろうか、実効性のある方策はまだ見えて来ない。今日の日本の産業はすでに外国人労働者によりその根底が支えられ、維持してきた。しかし、福祉の現場において介護の担い手不足が原因で経営が困難な事態に至るというケースが報

告されている。このような現場の実情に向き合い、適切な方策が講じられることを期待したい。

技能実習「介護」における固有要件について

○ 介護の技能実習生の受入れに当たっての要件は、下記のとおり。（「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ」（平成27年2月4日）での提言内容に沿って設定。） ○ 平成29年9月、介護職種に固有の要件を告示。平成29年11月、対象職種に介護を追加。		
介護固有要件 ※技能実習制度本体の要件に加えて満たす必要がある。	コミュニケーション能力の確保	・1年目（入国時）は「N3」程度が望ましい水準、「N4」程度が要件。2年目は「N3」程度が要件 ただし、一定の条件を満たす場合は、当分の間、「N4」であっても、2号修了時（入国後3年間）まで在留を可能とする （参考）「N3」：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 「N4」：基本的な日本語を理解することができる（日本語能力試験・独立行政法人国際交流基金、公益財団法人日本国際教育支援協会が実施）
	適切な実習実施者の対象範囲の設定	・「介護」の業務が現に行われている事業所を対象とする（介護福祉士国家試験の実務経験対象施設） ただし、技能実習生の人権擁護、適切な在留管理の観点から、訪問系サービスは対象としない ・経営が一定程度安定している事業所として設立後3年を経過している事業所が対象
	適切な実習体制の確保	・受入れ人数枠 受入れることができる技能実習生は、事業所単位で、介護等を主たる業務として行う常勤職員（常勤介護職員）の総数に応じて設定（常勤介護職員の総数が上限）。 ・技能実習指導員の要件 技能実習生5名につき1名以上選任。そのうち1名以上は介護福祉士等。 ・入国時の講習 専門用語や介護の基礎的な事項を学ぶ ・夜勤業務等 利用者の安全の確保等のために必要な措置を講じる。 （※）具体的には、技能実習制度の趣旨に照らし、技能実習生以外の介護職員を同時に配置することが求められるほか、業界ガイドラインにおいても技能実習生以外の介護職員と技能実習生の複数名で業務を行う旨を規定。また、夜勤業務等を行うのは2年目以降の技能実習生に限定する等の努力義務を業界ガイドラインに規定。
	監理団体による監理の徹底	・監理団体の役員に5年以上の実務経験を有する介護福祉士等を配置 ・「介護」職種における優良要件は「介護」職種における実績を基に判断
技能実習評価試験	移転対象となる適切な業務内容・範囲の明確化	一定のコミュニケーション能力の習得、人間の尊厳や介護実践の考え方、社会のしくみ・こととからだのしくみ等の理解に裏付けられた以下の業務を、移転対象とする ・必須業務＝身体介護（入浴、食事、排泄等の介助等）・関連業務＝身体介護以外の支援（掃除、洗濯、調理等）、間接業務（記録、申し送り等） ・周辺業務＝その他（お知らせなどの掲示物の管理等）
	適切な公的評価システムの構築	・各年の到達水準は以下のとおり 1年目 指示の下であれば、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できるレベル 3年目 自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を一定程度実践できるレベル 5年目 自ら、介護業務の基盤となる能力や考え方等に基づき、利用者の心身の状況に応じた介護を実践できるレベル

図3 技能実習「介護」における固有要件

出典：厚生労働省HP「介護職種の技能実習制度について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html

3.4 介護分野における在留資格「特定技能」の外国人の受入れ

在留資格「特定技能」は、改正入管法により2019年4月1日から施行されている新たな在留資格である。この在留資格の創設は、少子高齢化による生産人口の減少で深刻化する働き手の不足への対応において、国内だけでは人材を確保することが困難な状況にあることから、外国人材の受け入れを求められることが社会背景にある。

3.4.1 在留資格「特定技能」の外国人の受入れの経緯

産業現場の人手不足の問題に対応するため、これまで外国人材の受入れについて、経済団体からさまざまな提言があった。2016年11月21日に日本経済連合会が公表された「外国人材受入促進に向けた基本的考え方」において、「一定の技能を有する外国人材の活用」について、「一定の技能を有すると担保し得る客観的な技能評価制度・技能評価基準を満たす外国人材を対象に、日本での就労を目的とする在留資格のあり方を検討すべきである」と明記した。また、2017年11月16日に日本商工会議所・東京商工会議所が公表した「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見～『開

かれた日本』の実現に向けた新たな受け入れ策の構築を～」において、「わが国の出入国管理制度においては、受け入れる外国人材を原則として『専門的・技術的分野の外国人』としている。しかしながら、制度発足時とは全く異なる深刻な労働人口の減少やグローバル化の進展といったわが国を取り巻く内外の環境変化に対応し、現行制度について抜本的な検証・見直しを行う必要がある」と指摘した上、『開かれた日本』の実現に向けた、新たな受け入れ制度の構築に関する検討を政府で行うこと」と「先ずは、就労が認められる現在の在留資格について、より積極的に外国人材を受け入れるため早急に検証・見直しを行うことが必要である」と述べている。加えて、「現行の出入国管理については、在留資格制度のもと厳格な運用がされ、外国人を限定的に受け入れてきているが、今後は、より『開かれた日本』を実現するために、これまでの原則に縛られず、企業の実情や今後のわが国経済を見据えた、より『開かれた受け入れ体制』を構築することが必要である」と提言した。さらに「非技術的分野の受け入れをはじめとした新たな受け入れ制度のあり方についても、課題等を整理する『検討の場』を政府において早急に設けるべきである」と求められた。

こうした経済団体の提言を受け、2018年2月20日の内閣府の経済財政諮問会議において、外国人労働力について議論が行われた。中小・小規模事業者を始めとした、「深刻な人手不足が生じている」状況への対応として、「専門的・技術的な外国人受け入れの制度の在り方について、早急に検討を進める」ようと当時の安部晋三内閣総理大臣が指示し、政府は新しい在留制度の検討を開始した。そのため、専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォースでの検討が進められ、2018年2月23日に第1回専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォース¹⁴が開催され、同年5月29日の「第2回専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォース」において、制度案の方向性について取りまとめられた。2018年6月15日に「経済財政運営と改革の基本方針2018 ～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」(「骨太方針2018」とも称する)が閣議決定された。その中、「新たな外国人材の受入れ」が盛り込まれ、「現行の専門的・技術的な外国人材の受入れ制度を拡充し」、「一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とした新たな在留資格を創設する」と明記された。

その後、「一定の専門性・技能を有する新たな外国人材の受入れ及び我が国で生活する外国人との共生社会の実現に向けた環境整備について、関係行政機関の緊密な連携の下、政府一体となって総合的な検討を行う」を目的とする、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議の第1回は2018年7月24日に開催され、同年10月12日の第2回外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議は『出入国管理及び難民認定法』及び『法務省設置法』の一部を改正する法律案の骨子等が提示され、新たな外国人材の受入れに関する在留資格「特定技能」の創設について検討された。そして、2018年11月11日に「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案」が国会に提出され、同年12月8日の第197回国会において可決され、成立した。さらに、2018年12月25日の第3回外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議において、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針」(略称：基本方針)、「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針」(略称：分野別運営方針)、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」(略称：総

合的対応策）が議論され、了承された。「分野別運営方針」において、人手不足が深刻な状況である「介護」をはじめとした14分野の分野別運用方針が明記された。こうした一連の検討、審議を経て、改正入管法は2019年4月1日から施行され、介護分野を含めた「特定技能」という新たな在留資格が創設された。在留資格「特定技能」の介護分野の外国人材の受入れがスタートすることになった。

3.4.2 在留資格「特定技能」における外国人介護人材受入れの意義

在留資格「特定技能」は、初めて深刻な人手不足が生じている状況への対応として「一定の専門性・技能を有し、即戦力となる外国人材に関し、就労を目的とした」外国人受け入れ制度であり、従来の外国人の受入れ制度の目的と異なる。少子高齢化による労働力不足の問題に正面から向き合う点からみると、この改正入管法は一步前進であるとも言える。そして、この「特定技能」は、一定の専門性・技能を有し即戦力となる専門的・技術的な外国人受け入れの制度であり、これまで既存の知識や技術に高いレベルが求められる「高度専門職」と「技術・人文知識・国際業務」、そして、建設業、農業、水産業、製造業などの現場で単純労働として日本経済を支えている「技能実習」といった在留資格と異なり、求められる技術レベルはこれらの間になると見て取れ、新たな在留資格の枠組みである。その意味では制度上の大きな前進とも言えよう。この制度は一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」が創設され、2019年4月から実施されることになった。特定技能1号は「特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する」¹⁵在留資格で、特定技能2号は「特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する」¹⁶在留資格である。特定産業分野は介護、農業、漁業、建設など12分野が含まれている。このように少子高齢化社会の進行によって、生産人口が減少し、労働力不足が深刻化する中、経済団体からの要請や提言を受け、政府が検討を進めた結果、在留資格「特定技能」が創設され、人手不足が深刻化している介護分野も外国人材の受入れに新たな門が開かれることになった。

4. 外国人介護人材の受入れの意義

これまで日本における外国人介護労働者の受入れの制度を網羅し、4つの制度の概要と創設の経緯について述べてきた。外国人介護労働者の受入れにおいて、第一は経済連携協定に基づき、インドネシア、フィリピン、ベトナムからの外国人介護福祉士候補者の受入れのEPA制度、第二は在留資格「介護」、第三は「技能実習」の介護職種、第四は在留資格「特定技能」の受入れといった4つのルートがある。2040年に介護業界において約69万人の介護職員が不足すると推計されている中、深刻化する人手不足の問題に対応するためには、国内だけでは労働力を確保することが困難であり、外国人介護労働者の受入れは今後の日本の介護を支えるためにはなくてはならない存在になると考えられる。

EPA制度は介護分野において初めての外国人介護人材の受入れ制度であり、画期的な出来事である。在留資格「介護」は介護分野における外国人留学生の活躍に期待を寄せ、創設されたものである。これによって、介護福祉士資格を取得した外国人留学生が「介護」という在留資格で就労ができるようになった。在留資格「介護」は、介護福祉士を取得した留学生等が介護の専門知識、技術を有することから、質の高い介護の実践が期待される。在留資格「介護」の創設は、介護分野で外国人留学生は就労が可能になり、介護人材の獲得に新たな道が開かれた。

在留資格「特定技能」は、前述した外国人介護人材の受入れの4つのルートの中に、唯一の人手不足への対応として一定の専門性・技能を有する外国人人材の就労を目的として創設された制度である。この制度はこれまでの制度と大きな異なる点として、在留資格の位置づけの違いということが挙げられる。「特定技能」は一定の専門性・技能が求められ、専門的・技術的分野である在留資格の「高度専門職」や「技術・人文知識・国際業務」と技術水準が高いレベルが求められない単純労働のような「技能実習」と異なり、その位置づけはこれらの間にある在留資格であると見て取れる。したがって、今回の改正入管法は新たな枠組みが設けられることになり、大きな前進であると考えられる。

5. 外国人介護人材の受入れの課題

これまで述べたように、日本の外国人介護労働者の受入れの4つの制度において、人手不足への対応を明確な目的とした受け入れは2019年に創設された「特定技能」のみである。政府は「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会中間まとめ」において、外国人介護人材の受入れに関しての「検討に当たっての基本的な視点」について、議論の対象となるEPA制度、技能実習、在留資格を留学生への付与といった各制度は、「人材不足への対応を目的としているものではないこと」とし、「各制度の趣旨に沿って進めていくべきである」と考えを示した。EPA制度は、経済連携協定を結ぶ国からの要望に基づき、経済活動の連携強化のために特例的な受け入れであるとしている。一方、在留資格「介護」の創設の背景は、「高齢化の進行に伴い、質の高い介護に対する要請が高まっている」ことと、「介護分野における留学生の活躍支援」¹⁷となっている。在留資格を留学生に付与することは、専門的・技術的分野への外国人介護人材の受入れとしている。そして、技能実習は日本から相手国に技能移転をし、相手国の経済発展を担う「人づくり」に寄与する目的としている。

これらの制度の趣旨と目的から、「特定技能」以外の日本社会の実情やニーズへの対応としていない外国人介護人材の受入れ制度は、緊迫した働き手不足である現場の実情との乖離とも見て取れる。また、それぞれの制度を見ていくと、外国人人材が滞在できる期間に制限があり、一定の条件をクリアできないと、帰国を余儀なくされることになる。それは大きな人材の流失であると考えられる。制度上の制約は多くの外国人介護人材が継続就労の妨げになり、現場の実情と逆行することとなると言えよう。

EPA制度において、外国人候補者は介護の場合、滞在期間は4年となり、介護福祉士国家試験に合格できない者は帰国することとなる。こうした外国人候補者の受け入れの流れから見ていくと、外国人候補者は日本に入国前と後に一定期間の日本語等の研修を受けた後、現場に配属される。そして、現場で働きながら介護福祉士国家試験に向けて日本語や専門知識等を勉強し、4年目に国家試験に受験する。こうした長い年月をかけて、現場で経験を積み、漸く一人前になり、業務に慣れている頃に試験で合格ができない者は継続就労ができず帰国することになる。現場に配属された当初から滞在期間の4年間まで生活へのサポート、日本語や専門知識、技術の学習、業務の指導など、施設側は外国人候補者を育成するために多くの時間、コストをかけることになる。しかし、国家試験が不合格だった場合、継続就労ができなくなり、施設にとって大きな損失になると推測される。実際、受け入れてから初めての国家試験に多くの不合格者が出た実情から、政府は1年間延長措置を取ることやその後、条件付きの「特定技能」や在留資格「介護」への移行等、制度の緩和が進めてきたが、抜本的な見直しまでには至らなかった。さらに、受入国である日本社会のニーズにそぐわない制度の目的は、人手不足で経営難に陥っている現場の実情との乖離という課題もある。経済協定を結ぶ相手国も日本も相互のニーズに対応できるようにEPA制度の見直しは必要であると考えられる。

他方、技能実習制度への介護職種の導入は、技能実習制度の目的である相手国への技能移転という観点から、相手国と受入国の実情が異なることで外国人介護人材が日本で学んだ介護知識や技術は母国で活用しにくい問題がある。まず、相手国からみていくと、受け入れ先の国は主に発展途上国であり、それらの国は社会福祉制度が十分整備がなされていないことで福祉施設が普及していない現状がある。またこれらの国の多くは伝統を重んじる文化などの習慣で介護は主に家族や親族で面倒をみるというのが主流である。速水（2019）は「東南アジアの国々は制度政策がいまだ不十分」であり、「現地社会で調査を進めてみれば、高齢者のケアは、特に寝たきりの高齢者や障害者については、家族ないし世帯の中で担われていることが圧倒的に多い」と述べている。また、現在、東南アジア諸国は「産業先進国よりもはるかに速いペースで高齢化が進み」、しかし、「社会保障制度の整備やそれを可能にする経済的な基盤の構築が追いついていない」と指摘している。鈴木（2023）は日本に在住する外国人高齢者に関する調査では、「ベトナムは家族を重んじる文化で高齢者の面倒は家族や親戚で看る習慣が定着していることから、福祉施設へ入居させる習慣はない」と述べている。こうした状況の中、技能実習制度を利用して来日した外国人介護労働者は日本で介護知識や技術を習得し、帰国しても母国でそれを活かす場が少ないと推測される。技能実習制度が掲げている相手国へ技術移転という目的は現況下において果たせるだろうか。もちろん、長期的な視点でみると、今後、これらの国々が社会福祉制度を整備していく中、力を発揮しやすい環境が多くなる可能性があると考えられるが、それは一定の年月がかかると推測される。また、受入国の日本においても、技能実習制度の目的は人手不足への対応でないことから、制度の制限により、安定した人材の確保が困難となり、現場の実情と乖離する課題が生じることになっている。図2で示されているように、技能実習生は条件付きで在留資格「介護」または「特定技能」に移行することがで

きるようになったが、国際貢献という制度の目的から見れば、前述したような相手国と日本の社会情勢から介護の受入れは果たして互いの国のニーズに寄り添った制度と言えるだろうか。

これまで、日本の外国人介護人材の受入れの4つの制度について概観してきた。厚生労働省の資料によると、これまでの介護分野の外国人受入実績からみていくと、EPA介護福祉士・候補者在留者数は3,257人でうち資格取得者635人（2023年1月1日時点、国際厚生事業団調べ）、在留資格「介護」在留者数は5,339人（2022年6月末時点、入管庁より）、技能実習在留者数は15,011人（2022年6月末時点、入管庁より）、特定技能在留者数は17,066人（2023年1月末時点、入管庁より）となっている¹⁸。在留者数は最も多いのが特定技能であり、制度の創設以来、急激に伸びていることが見て取れる。少子高齢化の進行に伴い、生産人口の減少という課題への対応として、人材を確保することが必要不可欠である。そのため、介護分野においても外国人人材を獲得することで、現場の働き手の減少による経営の破綻を防ぎ、円滑な運営を維持するための打開策とも推測される。政府はこれらの現状を踏まえ、議論を重ね、入管法の改正に至った経緯がある。しかし、現状では、外国人介護人材の受入れに関する4つの制度の中、本格的に人手不足に真正面から対応するものは在留資格「特定技能」に限る。2040年に最大で約69万人規模の介護人材を確保する必要という状況の中、現場の実情にそぐわない現制度では、働き手を十分に確保することは言い難い。しかし、前述したように、「国内の人材確保対策を充実・強化していくことが基本であり、外国人を介護人材として安易に活用するという考え方は採るべきではない」という政府の見解では、抜本的な受入れ改革には大きな隔たりが生じると推測される。総人口の減少に歯止めがかからない状況では、如何に国内の人材確保対策を施しても限界があり、根本的な問題解決が困難であると考えられる。現場の実情やニーズに真正面から向き合い、課題の抜本的な対策が求められる。

本稿は日本の外国人介護人材の受入れに関する議論、経緯を踏まえ制度を概観し、その意義と課題を述べてきた。今後、これらの制度を基に、外国人介護人材受入れの雇用側と外国人介護人材当事者のそれぞれの立場から、さらに実態を解明することが必要であり、課題をもっと提示したい。

注記

- 1) 総務省統計局HP「令和2年国勢調査 調査の結果」
<https://www.stat.go.jp/data/kokusei/2020/kekka.html>（2023年9月5日閲覧）
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所HP <https://www.ipss.go.jp/>（2023年9月5日閲覧）
内閣府HP「令和5年版高齢社会白書（全体版）（PDF版）」
https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2023/zenbun/05pdf_index.html（2023年9月5日閲覧）
- 3) 厚生労働省HP「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/stf/houdou/0000207323_00005.html（2023年9月5日閲覧）
- 4) インドネシアとフィリピンは訪日前日本語研修（6か月）が訪日前日本語研修一定期間内に日本語能力試験N3若しくはN4を取得した候補者は免除される。ベトナムは訪日前日本語研修（12か月）が日本語能力試験N2以上の候補者は免除される。
- 5) インドネシアは日本語能力試験H26～R3年度 N5程度以上でR4年度からN4程度以上であり、フィリピンは日本語能力試験H28年度からN5程度以上である。
- 6) 一般社団法人 日本経済団体連合会HP「外国人材受入問題に関する第二次提言」（2007年3月20日）

- <https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2007/017.pdf> (2023年 9 月 5 日閲覧)
- 7) 一般社団法人 日本経済団体連合会HP「外国人材受入促進に向けた基本的考え方」(2016年11月21日)
https://www.keidanren.or.jp/policy/2016/110_honbun.pdf (2023年 9 月 5 日閲覧)
 - 8) 学識経験者など介護サービス関係者を参集し、外国人介護人材に係る課題に関し、検討が行われた。厚生労働者HP https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syakai_225506.html (2023年 9 月 5 日閲覧)
 - 9) 厚生労働省HP「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000141302.html> (2023年 9 月 5 日閲覧)
 - 10) 直近の介護福祉士国家試験において、合格基準点の 5 割以上の点数を得ていて、すべての試験科目で得点があるという条件を満たすことが必要である。
 - 11) 「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案」及び「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案」はいずれも第百八十九回国会内閣提出、第百九十二回国会衆議院送付である。
参照：参議院HP 第192回国会参議院本会議会議録情報 第12号 平成28年11月18日
<https://kokkai.ndl.go.jp/#/detail?minId=119215254X01220161118&spkNum=0¤t=1> (2023年 9 月 5 日閲覧)
 - 12) 参照：出入国在留管理庁HP「入管白書『出入国在留管理』」の「平成28年版『出入国管理』」
https://www.moj.go.jp/isa/policies/policies/seisaku_index2.html (2023年 9 月 5 日閲覧)
 - 13) 参照：厚生労働省HP「介護職種の技能実習制度について」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147660.html> (2023年 9 月 5 日閲覧)
 - 14) 専門性・技能を有する外国人材の受入れに向け、制度改正の具体的な検討を進めるため、「専門的・技術的分野における外国人材の受入れに関するタスクフォース」が開催された。
 - 15) 厚生労働省HP「介護分野における特定技能外国人の受入れについて」
<https://www.moj.go.jp/isa/content/001335263.pdf> (2023年 9 月 5 日閲覧)
 - 16) 15と同様
 - 17) 厚生労働省HP「介護福祉士資格を取得した外国人の方に対する在留資格『介護』の付与について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28131.html (2023年 9 月 5 日閲覧)
 - 18) 厚生労働省HP「介護分野における特定技能協議会運営委員会」(令和 4 年度第 1 回) 資料 2 参照
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_000117702_00012.html (2023年 9 月 5 日閲覧)

参考文献・参考資料

- 出入国在留管理庁HP「『技能実習制度の見直しに関する法務省・厚生労働省合同有識者懇談会』報告書」
平成27年 1 月30日 法務省入国管理局 厚生労働省職業能力開発局
<https://www.moj.go.jp/isa/content/930003075.pdf> (2023年 9 月 5 日閲覧)
- 厚生労働省HP「経済連携協定(EPA)に基づくインドネシア人、フィリピン人及びベトナム人看護師・介護福祉士候補者の滞在期間の延長について」令和 3 年 2 月19日閣議決定
<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/001073814.pdf> (2023年 9 月 5 日閲覧)
- 厚生労働省HP「経済連携協定(EPA)に基づくインドネシア人、フィリピン人及びベトナム人看護師・介護福祉士候補者の滞在期間の延長について」令和 5 年 2 月21日閣議決定
https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press1_001308.html (2023年 9 月 5 日閲覧)
- 厚生労働省HP「『介護分野における特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する方針』に係る運用要領」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000982586.pdf> (2023年 9 月 5 日閲覧)
- 厚生労働省HP「技能実習制度の見直しの方向性に関する検討結果(報告)」<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000065151.pdf> (2023年 9 月 5 日閲覧)
- 厚生労働省HP「外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000073035.html> (2023年 9 月 5 日閲覧)
- 日本経済団体連合会HP「外国人材受入促進に向けた基本的考え方」(2016年11月21日)
https://www.keidanren.or.jp/policy/2016/110_honbun.pdf (2023年 9 月 5 日閲覧)
- 日本商工会議所・東京商工会議所「今後の外国人材の受け入れのあり方に関する意見～『開かれた日本』の実現に向けた新たな受け入れ策の構築を～」2017年11月16日
<https://www.jcci.or.jp/Text.pdf> (2023年 9 月 5 日閲覧)
- 首相官邸HP「政治会議」第15回 産業競争力会議「成長戦略進化のための今後の検討方針(案)」
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkaigi/kaisai.html> (2023年 9 月 5 日閲覧)
- 首相官邸HP「政治会議」第17回 産業競争力会議「『日本再興戦略』の改訂について(素案)」

『静岡英和学院大学・静岡英和学院大学短期大学部 紀要第22号』

- <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/skkaigi/kaisai.html> (2023年9月5日閲覧)
内閣府HP「平成30年第2回経済財政諮問会議 議事要旨」
<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/0220/gijiyoushi.pdf> (2023年9月5日閲覧)
首相官邸HP「経済財政運営と改革の基本方針 2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai18/siryou2.pdf> (2023年9月5日閲覧)
首相官邸HP「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/index.html> (2023年9月5日閲覧)
衆議院HP「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律案」 「第197回国会 議案の一覧」
https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/kaiji197.htm#11 (2023年9月5日閲覧)
厚生労働省HP「外国人技能実習制度について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/global_cooperation/index.html (2023年9月5日閲覧)
JITCO（公益財団法人 国際人材協力機構）「外国人技能実習制度とは」 <https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/>
(2023年9月5日閲覧)
安藤幸一（2010）「在日外国人」多文化共生キーワード事典編集委員会編『多文化共生キーワード事典』明石書店
杉田正平（2019）著『改正入管法対応 外国人材受入れガイドブック』ぎょうせい
三本松政之・朝倉美江（2020）編著『多文化福祉コミュニティ-外国人の人権をめぐる新たな地域福祉の課題』誠信書房
速水洋子（2019）編『東南アジアにおけるケアの潜在力-一生のつながりの実践』京都大学学術出版会
鈴木瑞（2023）「多文化共生から見る外国人高齢者と社会福祉（2）-外国人へのインタビュー調査から-」『静岡英和学院大学紀要』第21号