



ビジネスクリエーター研究学会 第30回大会

シンガポールにおける日本人女性の就労選択とキャリア適応

－ビザ規制の影響を踏まえた考察－

学内特別研究費

2025年3月7日

相模女子大学 学芸学部
英語コミュニケーション学科 教授

小泉 京美 Kyomi Koizumi

自己紹介

小泉 京美 Kyomi Koizumi



1983年～2010年 日本航空(株)

- ・国際・国内専任客室乗務員
- ・カンタス航空・ヴァリグブラジル航空との共同運航便乗務
- ・タイ人乗務員客室訓練教官として(株)JALWAYS出向、タイ駐在(黒子)
- ・VIPフライト 『小泉首相APEC会議特別便乗務』

2010年～相模女子大学 教授 学芸学部英語文化コミュニケーション学科

- ・観光ビジネス領域・キャリア教育
- ・全学共通 社会科系列部会長
- ・キャリア支援委員

2006/4～2008/3 立教大学大学院 ビジネスデザイン研究科：MBA

2015/4～ 明治学院大学非常勤講師：キャリア関連科目

2016/4～ 中日本エクシス(株) サービスエリアCS評価委員会委員
サービス接客コンテスト全国大会審査委員

2017/4～ 文教大学国際学部非常勤講師：キャリア関連科目、ゼミナール

- 主な著書・『キャリア教育で「人間力」が伸びる』（単著）東方通信社
- ・『サッカーボール型キャリア開発』（共著）白桃書房

Agenda

- ・1. 問題意識と本発表の目的
- ・2. 先行研究レビュー
- ・3. 本発表で明らかにしたいこと
- ・4. 現地調査の概要
- ・5. 調査結果
- ・6. 考察
- ・7. 今後の課題

サバティカルの研究目的

日本における女性の労働市場への参画とキャリア形成の現状を、女性活躍が進んでいるアジア諸国と比較し、その差異の要因を多角的に分析する

【研究対象国】

シンガポール(金融中心に発展)、タイ(製造業中心に発展)

海外在留邦人数の上位国。産業発展のプロセスが異なった国における比較研究から、課題の発見や解決の方向性を見出す。

既に海外で活躍している現地採用の日本人の特徴から、解決の視点を得たい。

国(地域)別在留邦人数推計
数)

各年10月1日現在(単位 人

順位	2023年			2022年			2021年			2020年			2019年		
	国(地域)名	在留邦人数	前年比	国(地域)名	在留邦人数	前年比	国(地域)名	在留邦人数	前年比	国(地域)名	在留邦人数	前年比	国(地域)名	在留邦人数	前年比
1	米国	414.61 5	-1.0%	米国	418.84 2	-2.6%	米国	429.88 9	0.8%	米国	426.35 4	-4.0%	米国	444.06 3	-0.6%
2	中国	101.78 6	-0.3%	中国	102.06 6	-6.2%	中国	107.71 5	-3.6%	中国	111.76 9	-4.1%	中国	116.48 4	-3.0%
3	オーストラリア	98.83	5.1%	オーストラリア	94.942	1.6%	オーストラリア	93.451	-4.2%	オーストラリア	97.532	-5.9%	オーストラリア	103.63 8	5.3%
4	カナダ	75.112	1.0%	タイ	78.431	-5.0%	タイ	82.574	1.7%	タイ	81.187	2.6%	タイ	79.123	4.8%
5	タイ	72.308	-7.8%	カナダ	74.362	4.9%	カナダ	70.892	-0.1%	カナダ	70.937	-5.0%	カナダ	74.687	1.5%
11	シンガポール	31.366	-4.2%	シンガポール	32.104	-9.5%	シンガポール	36.347	-1.1%	シンガポール	36.585	-0.6%	シンガポール	36.797	0.5%

本発表での用語の定義

『現地採用』: SIEs Self-Initiated Expatriates

「自らのイニシアチブで、企業のサポートを受けずに他国へ移動し、現地と同様の労働条件で雇用されている個人」と定義（Crowley-Henry, 2007; Biemann & Andresen, 2010）などの定義より、本発表では、**日本人現地採用者**を示す

『バウンダリスパナー』: Boundary-spanners

（海外事業の場合）本国（本社）とホスト国（海外子会社）の「**橋渡し役**」
（Harzing, Koester, & Magner, 2011）

『グローバル人材』

「豊かな語学力・コミュニケーション能力や異文化体験を身に付け、**国際的に活躍できる**」人材 （出典）文科省「グローバル人材育成推進会議中間まとめ」（2011年6月）

- ・ **1. 問題意識と本発表の目的**

1. 問題意識と本発表の目的

【問題意識】

日本の女性活躍が進まない原因は、どこにあるのか？

なぜ、アジア諸国が女性活躍が進んでいるのか？

1. 問題意識と本発表の目的

【目的】

- 制度的要因(雇用政策・育児支援制度・昇進機会)、
- 文化的要因(ジェンダー規範・労働価値観)、
- 経済的要因(賃金格差・産業構造)に焦点

それぞれが女性のキャリア適応や職業選択に与える影響を検証

サビカスのキャリア構築理論の「キャリア・アダプタビリティ」の視点を用い、女性の職業的適応力とその形成プロセスを明らかにする

2. 本研究の意義

【意義】

- シンガポールにおける日本人女性の就労状況を体系的に整理し、海外キャリア形成の課題を明確化する。
- 日本企業や政策立案者に対して、海外就労支援やキャリアパス形成の示唆を提供する。
- アジア諸国と比較することで、日本人女性の日本における女性活躍が進まない課題を明確にする。

・2. 先行研究レビュー

2. 先行研究レビュー

<日本人女性の海外進出の歴史> 1/3

	年代	特徴	内容
第1期	1945年～1970年代	戦後から高度経済成長期	日本の中で女性のキャリア形成意識が薄い 現地採用という選択肢の存在はほぼない 国際結婚を通じた定住者も出始める
第2期	1980年代～1990年代前半	バブル期と留学ブーム	日本企業の海外進出が活発化 駐在員妻の増加 → 駐在員妻の現地採用化
第3期	1990年代後半～2000年代前半	アジア経済の台頭と現地採用の増加	女性のキャリア意識の変化 現地採用の雇用条件の多様化 (香港、シンガポール、タイ、マレーシア) 金融、語学教師(日本語)が主流
第4期	2010年代	リーマンショックによる日本経済低迷による 海外志向	就労許可が下りやすい アジア地域に増加
第5期	2020年代	グローバル化とデジタル化 COVID19による意識の変化 ビザ規制強化 日本経済低迷	多様な業界への進出 デジタルノマドや起業家の登場

2. 先行研究レビュー

<海外進出の研究> 2/3

シンガポールは英語圏であり、日本に近く、安全、安心、海外移住者受け入れに寛容であり、女性の就労希望者が多い国（中澤・由井・神谷2012）

即戦力として、海外の現場を知る人材のニーズ（例：駐在員と現地スタッフとの結節点の役割など）があり、更に現地化を進めるために中間管理職、経営幹部候補者になることを現地企業が期待した。

若者だけでなく、中堅層やリタイヤしても元気なシニア層など幅広い年代から、日本を離れてチャレンジする機会を求め、SIEsが増加傾向にあった。

丹羽・中川・ティモテーレン(2016)

2008年リーマンショック以降、雇用状況の悪化もあり、キャリアアップの機会を海外に求め、自主的に就労目的で渡航する現地採用者(SIEs)が就労許可が下りやすいアジア地域で増えた。（古沢2019）

2. 先行研究レビュー

<現地採用者: SIEs> 3/3

‘仕事の向上意欲’と‘求められる職務スキル’からカテゴリ一定義(2022小泉)。

カテゴリ/価値観	特徴
ELA=‘Enjoy Life Abroad’ 『なんとなく組』 (生活重視)	タイのバンコクを中心に見られた傾向。海外生活を味わう事を最優先とし、自分が働く業界や仕事の内容には拘らないケースが多い。このグループには現地人と結婚した人も含まれる。
MSS=‘MySelf Shine’ 『ぴかぴか人材』 (自己実現志向)	同質性が高く、メンバーシップ雇用形態が多い日本の職務環境では満足できない人が、男女平等や公平な評価や、多文化共生の環境を好み、海外勤務にチャレンジし、生き生きと働いているポテンシャルがある人材。
UWS=‘Upward Success’ 『ギラギラ人材』 (上昇志向)	MSS以上に上昇志向が強く、より高い報酬や評価、社会的な意義や名声を積極的に得たい。主にシンガポールに見られ、タイでは少数。欧米への転職にも積極的。

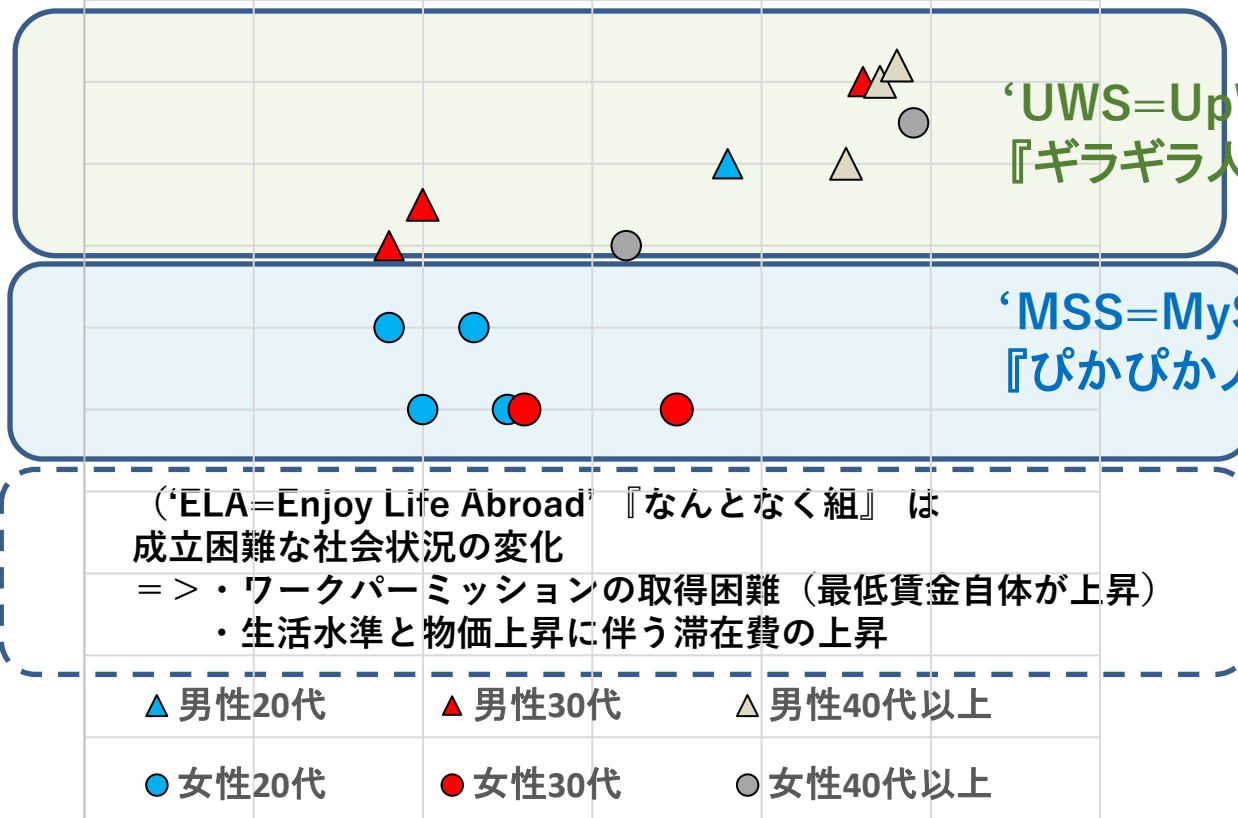
シンガポール：邦人勤務者の属性分類

上昇志向



仕事の向上意欲

生活重視



‘UWS=UpWard Success’
『ギラギラ人材』

‘MSS=MySelf Shine’
『ぴかぴか人材』

← <職務スキル> →

現地で評価される
一般的な職務能力

ハイパープロフェッショナル
専門性が地域を問わず
活用、評価される能力

2. 先行研究レビュー キャリア理論

新たな人生設計が求められるている

これまでのキャリア

定年
↑
部長
↑
課長
↑
入社



キャリアとは1つの組織で
昇進するための“尺度”だった



プロティアン・キャリア

キャリアの成否を
決めるのは自分



組織は地面のようなもの
個人の求める場を提供する

出典 : NewsPicks 田中研之輔 解説「今、再評価されるプロティアン・キャリアとは」(2019)
https://newspicks.com/news/3607208/body/?ref=user_3644856

プロンティアンキャリア(変幻自在のキャリア)

組織内キャリア (伝統的キャリア)		自律型キャリア (プロティアン・キャリア)
環境変化は前提ではない	環境変化	環境変化することが前提
組織	キャリアの所有者 (主体)	個人
昇進、権力	核となる価値観	自由、成長
地位、給料	成果	心理的成功
組織コミットメント	態度	仕事の満足感、 専門性へのコミット
組織から尊敬されているか(他人からの尊重) 私は何をすべきか(組織認識)	アイデンティティ (自分らしさ)	自分を尊敬できるか(自尊心) 自分は何がしたいのか(自己認識)
組織で生き残ることができるか	アダプタビリティ (変化適応力)	自分の市場価値 (仕事に関係する柔軟性)

変幻自在のキャリアは、組織にではなく個人によって管理され、生涯を通じた経験・スキル・学習・指導・転機・アイデンティティの変化の連続。

その都度、方向転換され「変幻自在」

1976年に米国のダグラス・Tホール教授によって提唱された理論



マークサビカス<キャリア構築理論>

キャリア構築理論

[1] 職業的 パーソナリティ

- ・個人のキャリアに関する能力、ニーズ、価値観、関心
- ・人と環境がどの程度当てはまりそうか主観的に示す

[2] キャリア・ アダプタビリティ

[2-1]
関心

- ・未来志向 ・将来に向けて備えておくこと

[2-2]
統制

- ・自らのキャリアの責任は、自らにあることを確信する

[2-3]
好奇心

- ・好奇心をもって職業にかかわる環境を探索すること

[2-4]
自信

- ・自意思決定時に必要な一連の行動を適切に実行できること
自己効力感

[3] ライフテーマ

- ・職業生活のもっとも主観的な部分
- ・なぜその仕事で働くのかを明確にする
- ・キャリアに統一感のある意味や価値観を考える解釈枠組み

Career adaptability4次元 質問内容

アダプタビリティ 4次元	質問内容
Concern/関心	自分のキャリアの将来について関心を持ち、必要なスキルを習得する
Control/統制	自分の未来を他人に任せず、自分でコントロールすることができる
Confidence/自信	環境が変わっても、自分の志を追求できるという自信を育てる
Curiosity/好奇心	常に好奇心を持ち、どんな変化にも対応できるよう新しい知識を積極的に吸収する

Savikas 2023を基に作成

・3. 本発表で明らかにしたいこと

・本発表で明らかにしたいこと

- 就労環境が厳しい中で、なぜ、シンガポールを選択するのか？
- シンガポールにおける女性の労働市場は、日本のどのようになり、どのようなチャンス・制約があるのか？
- キャリア形成において、日本人女性が抱える特有の困難とは何か？
- シンガポールの社会文化的背景が、キャリア適応にどのように作用しているのか？
- ビザ規制強化が女性就労にどのような影響を与えているのか？

・4. 現地調査の概要

4. 現地調査の概要

- ・当初研究計画:2019年度～2021年度活動を、コロナ禍により1年間期間延期。
- ・インタビュー調査対象は、在シンガポールのネットワーク等からスノーボール方式で選定。

【<企業・現地採用者: SIEs>インタビュー調査/アンケート調査】

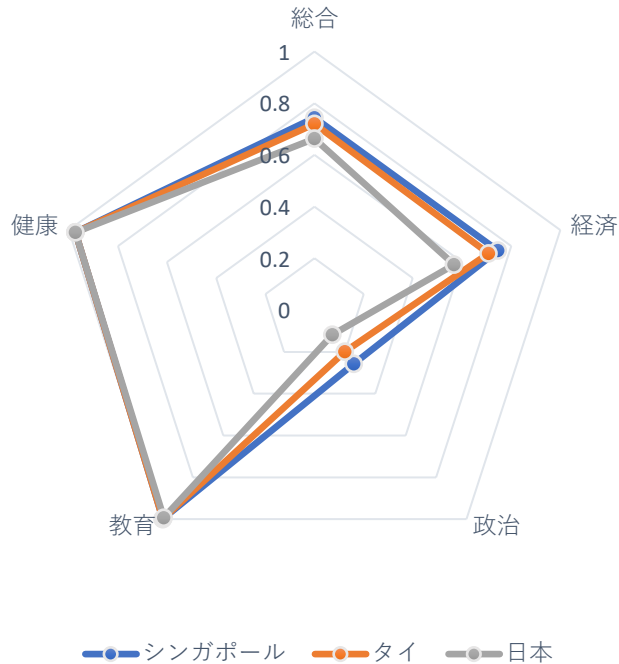
- ・日程 :2022年7月31日(日)～8月4日(水) 4日間(予備調査)
2024年8月20日(火)～8月24日(土)5日間
2025年1月13日(月)～1月15日(水)3日間
- ・調査対象:日系事業会社10社、在シンガポール日本大使館、シンガポールJETRO、
シンガポール商工会議所、**合計9法人**
現地採用者を中心とした日本人現地勤務者 **合計20名**
- ・調査方法:事前送付した質問票に基づいた半構造化インタビュー調査

・5. 調査結果

【シンガポール女性活躍政策】

3国間のジェンダーギャップ指数

3国のジェンダーギャップ指数



順位	国名	GGIスコア
1位	アイスランド	0.935
2位	フィンランド	0.875
3位	ノルウェー	0.875
25位	フィリピン	0.779
43位	アメリカ	0.747
48位	シンガポール	0.744
65位	タイ	0.72
72位	ベトナム	0.715
100位	インドネシア	0.686
104位	マレーシア	0.677
110位	カンボジア	0.673
112位	ラオス	0.67
116位	ブルネイ	0.665
117位	ミャンマー	0.664
118位	日本	0.663

【シンガポール女性活躍政策】 歴史

西暦	歴史	
1965年	シンガポール憲法制定	シンガポール独立
1966年	2人っ子政策実施	人口抑制
1968年	雇用法の制定 (Employment Act)	働く女性の環境支援
1978年	外国人メイド政策開始	女性の育児と仕事の両立支援
1988年	託児所法制定	
2000年	フレックス勤務制の導入 (公的機関)	
2001年	児童育成共同貯蓄法制定	
2004年	Wow! 基金の導入	(2013年ワークライフ助成金に変更)
2006年	産休期間を12週→16週に変更	
2014年	多様性の行動委員会 (DAC) の設立	
2017年	男性育児休暇2週間に延長	

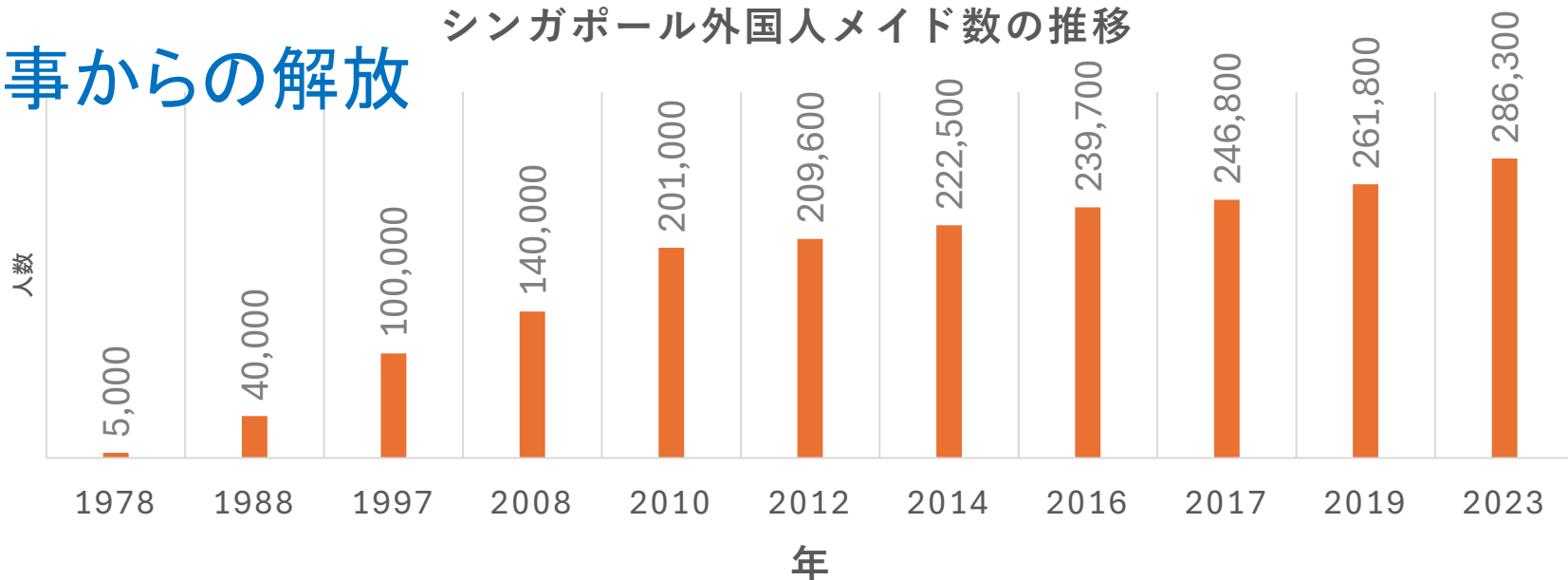
* Wow基金とは、ワークライフバランスを図ることができる職場環境構築のための企業に対する補助金https://www.clair.org.sg/j/wp-content/uploads/2020/08/19_Gender.pdf

【シンガポール女性活躍政策】 メイド政策

1978年シンガポールの外国人家事労働者 (Foreign Domestic Workers, FDWs)
受け入れ強化 2023年

家事からの解放

シンガポール外国人メイド数の推移



【シンガポール女性活躍政策】賃金格差

能力主義

フルタイム就業者の男女賃金格差の比較

国名	男女間賃金格差 (男=100)	平均月収(女性)	平均月収(男性)
シンガポール	90.8%	S \$ 4,027 (≒451,千円)	S \$ 4,437 (≒497,千円)
日本	74.2%	251,0 千円	338, 0千円

出典:2020年 一般社団法人自治体国際化協会 シンガポール事務所をもとに作成

* S \$ 1.00=112円

【シンガポール女性活躍政策】 家族計画

政府による政策

- 育児支援策

育児休暇産前産後12週→16週

条件

- ・子供がシンガポール人であること
- ・子供の親が法的に結婚していること
- ・出産前に同じ企業で継続的に90日以上勤務経験があること

- 大家族推進 持ち家計画

→既婚の子どもが父母と同居または父母の近隣住宅購入申請をした場合他の申請者の倍の当選確率を与える

- 「小型HDB計画」

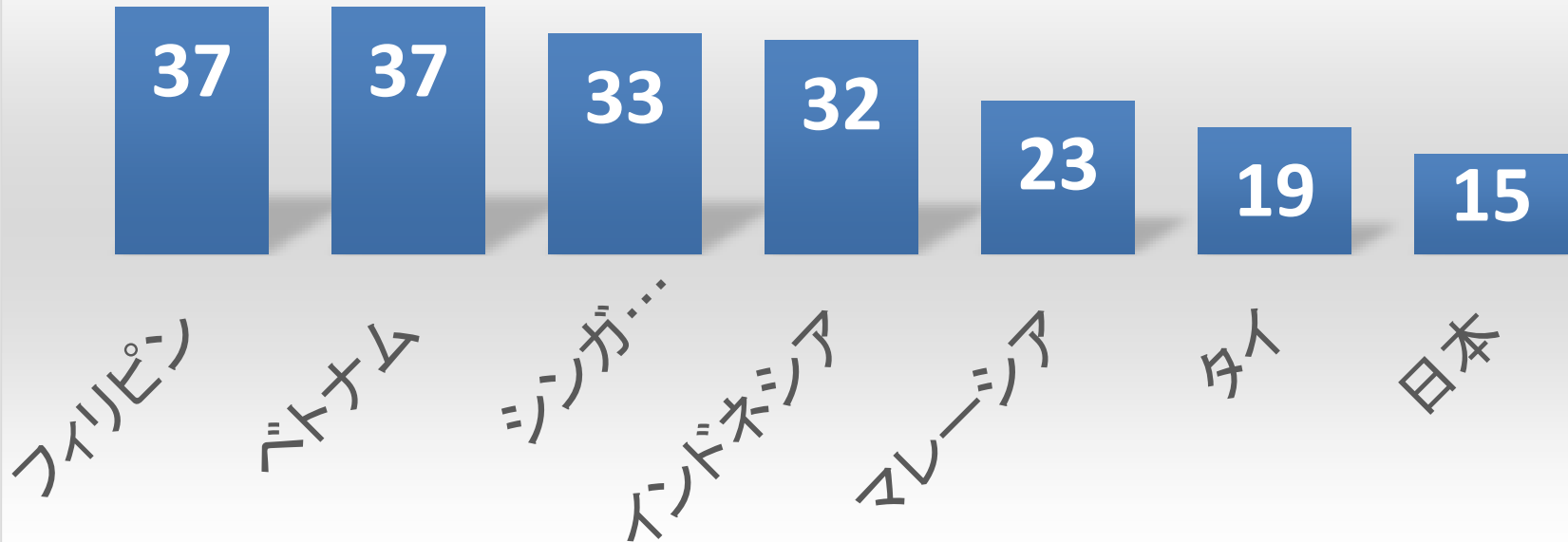
→高齢の国民が、子どもの近くにある小型HDB(新築物件)に居住することができる制度

【シンガポール女性活躍の要因】

- 男女差のない能力主義
- ライフイベントにかかわらず働き続けることができる環境（外国人家事労働者の受け入れ）
- 家族計画

政府主導型の長期的計画

経営幹部に占める女性の比率(%)2019年



経営幹部の定義:「企業の意思決定に関与する立場」の役職を持つ女性企業内の実際の執行役職も含む
CEO(最高経営責任者) COO(最高執行責任者) CFO(最高財務責任者) CTO(最高技術責任者) CMO
(最高マーケティング責任者) 人事部長(HR Director) 営業部長(Sales Director)
法務部長(Legal Director) 取締役(Board Director) その他の上級管理職(Senior Executive)

・5. 調査結果

【シンガポール外国人労働者政策】

【シンガポール外国人労働者政策】 査証

2018年度よりシンガポール人雇用優遇 & 高度外国人材のみ就労許可へ政府方針転換

種類	最低給与要件	有効期限	特徴	条件
EP (高度専門職用)	5,000シンガポールドル(約56万円)以上(金融業界は5,500シンガポールドル以上)	初回2年、更新時3年(回数制限なし)	COMPASS制度(2022年導入)	給与水準・ 学歴 ・企業の多様性指標などをポイント制で評価する新制度を導入
Sパス (中級技能職用)	3,150シンガポールドル(約35万円)以上(業界によって異なる)	初回2年、更新時3年(最大6年まで)	外国人雇用枠の制限	企業の外国人労働者比率によって発行数が制限される(例:製造業では全従業員の20%まで)

長期永住希望者は、永住権 (P R) 取得を目指す

・5. 調査結果

【シンガポールで働く日本人女性のキャリア意識】

現地採用者を中心とした日本人現地勤務者 **合計20名**

対象者	年齢	国籍	ビザ	職業業種	年収	役職	結婚の有無	子ども	海外経験	留学経験	企業形態	SINを選択した理由	帰国の意思	日本に帰る意思の有無
A	55	ミャンマー	永住	製造業	\$10万	管理職経験	既婚	無	有	大学	日系	大学時代に日本語の通訳をした日系企業の社長にスカウト	無	アジアを一つのエリアと考えている
B	31	日本人	S PASS	社内リクルーター	\$7万		未婚	無	有	大学	外資系	両親が若い時にSINで働いていたことから両親の勧められて	△	VISAが取得できる限り働いていきたいが、今回S passになったので心配。親が年をとった時にどのようになるかわからない
C	46	日本人	EP	自動車産業	\$10万	マネージャー	既婚	有	有	大学	日系	子どもの教育留学のため。	無	海外拠点で働いていたので、今後も海外で働きたい
D	36	日本人	配偶者ビザ	現在就活中	\$10万		既婚	有	有	大学	日系	ご主人の転勤で帯同、子供も1歳になったので、現地採用として働く。	△	主人が現地採用を考えているので、わからない
E	41	日本人	EP	会計事務所	\$10万	マネージャー	既婚	無	有	大学	日系	大学時代に1年間SINの大学に留学したことがあったから	無	VISAが取得できる限り働いていたい。
F	39	日本人	EP	人材紹介・営業	\$15万		独身(離婚)	無	有	英国大学院	日系	離婚を機にアジアの会社を探して、今の会社に入社	無	VISAが取得できる限り働いていたい。
G	36	日本人	S PASS	IT事務	\$7万		既婚	無	無	大学	日系	現在のご主人がSIN現地採用機に結婚した、	△	ご主人の仕事による
H	33	日本人	EP	人材紹介 マーケティング	\$10万	マネージャー	既婚	無	無	大学	外資系	女優を目指していたが25歳頃に断念し、母親がSIN人だったこともあり身近だった。	無	現在、永住権を申請中
I	33	日本人	永住	社内リクルーター	\$10万	マネージャー	既婚	無	有	大学	外資系	日本の企業に入社したが、海外に行くには10年かかると言われた。その企業のSINの現地採用として受けなおして入ったのきっかけ。現在、7社目	無	永住権を取得したので働ける限りここで働きたい

キャリア・アダプタビリティ調査

サビカスの次元4Cのアンケート調査

対象者	年齢	国籍	列4	自分のキャリアの将来について関心を持ち、必要なスキルを習得する (関心)	自分の未来を他人に任せず、自分でコントロールすることができますか (統制)	常に好奇心を持ち、どんな変化にも対応できるように新しい知識を積極的に吸収する (好奇心)	環境が変わっても、自分の志を追求できると いう自信を育てる (自信)
A	55	ミャンマー	既婚	4	5	5	5
B	31	日本人	未婚	4	4	4	5
C	46	日本人	既婚	4	4	4	4
D	36	日本人	既婚	4	4	5	3
E	41	日本人	独身	4	4	3	4
F	39	日本人	独身 (離婚)	5	5	4	5

回答選択肢 5段階 5：非常に当てはまる 4：当てはまる 3 どちらでもない 2：あまり当てはまらない 1：全く当てはまらない

Savikas 2023をもとに作成

「日本よりも自分らしく働ける」環境



- 成果主義の評価制度
- フラットな組織文化
- ワークライフバランスの取りやすさ
- 人に干渉しない
(アンコンシャスバイヤス、見えない遠慮の不要性)
- 女性が活躍できる環境(男女差なし)



「内的キャリアが高くなる環境」

・6. 考察

キャリア適応性 (Career Adaptability) の視点からの考察

1. 関心 (Concern)

- シンガポールでの生活やキャリア計画に対する興味や期待が、海外就職の動機となる。

2. 好奇心 (Curiosity)

- 新しい職場環境や異文化での仕事に対する適応力が求められ、最初は挑戦として捉えられる。

3. 統制 (Control)

- 自らのキャリアパスを主体的に選択し、年収向上やスキルアップのために転職を戦略的に活用する。

4. 自信 (Confidence)

- 転職や昇進を繰り返すことで自己効力感が高まり、シンガポールでのキャリアをより安定的に築いていく。

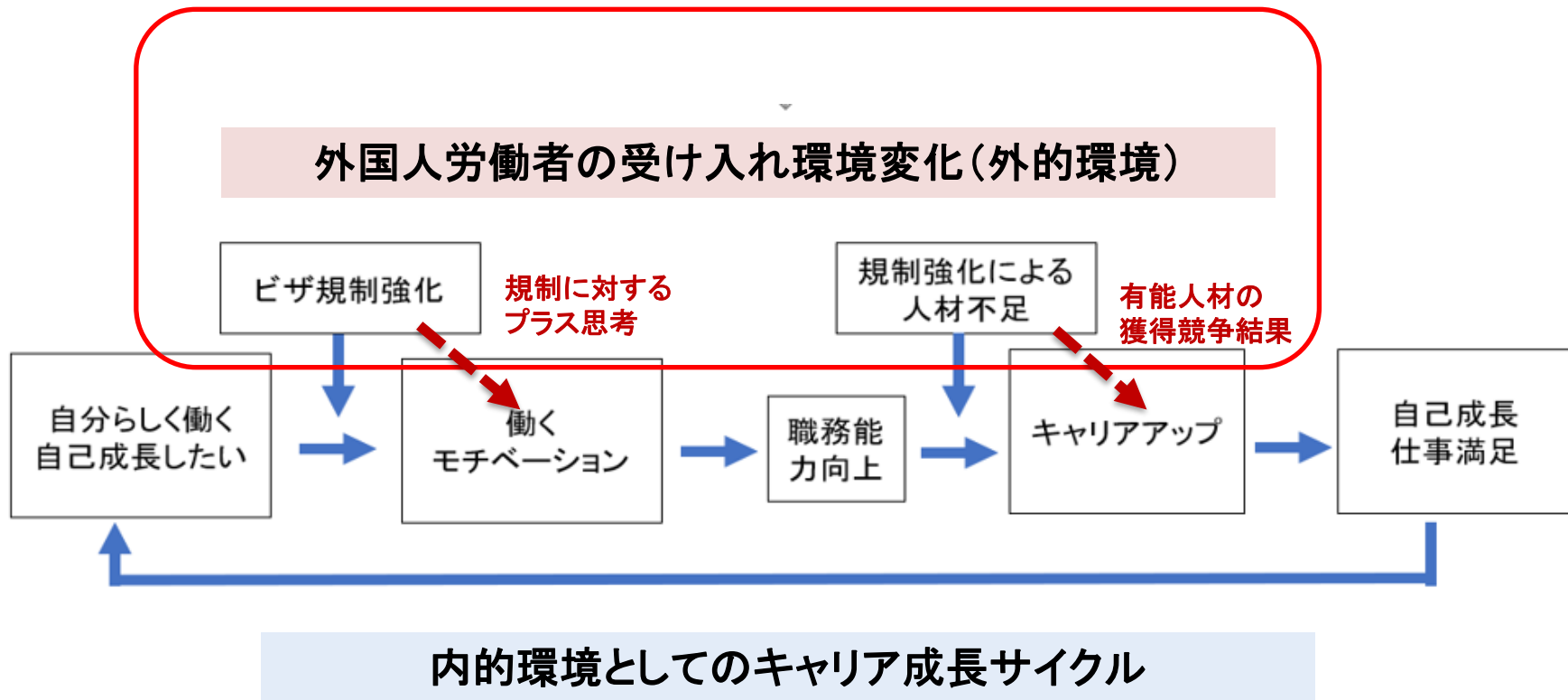
シンガポールのビザ政策と労働市場の変化

- 新規の外部挑戦者(新規の現地採用希望者)が参入しにくい状況
- 既存の現地採用者でスキルを向上させた人材が、企業にとって貴重な存在となる

現地採用の女性たちは労働市場で希少価値を持つ存在となり、売り手市場の状況<ブルーオーシャン>が形成される

需要と供給の不均衡を活かし、より有利な職業的立場を確立

外国人労働者規制がキャリア成長に及ぼす新たな影響(ハイキャリア人材労働市場)



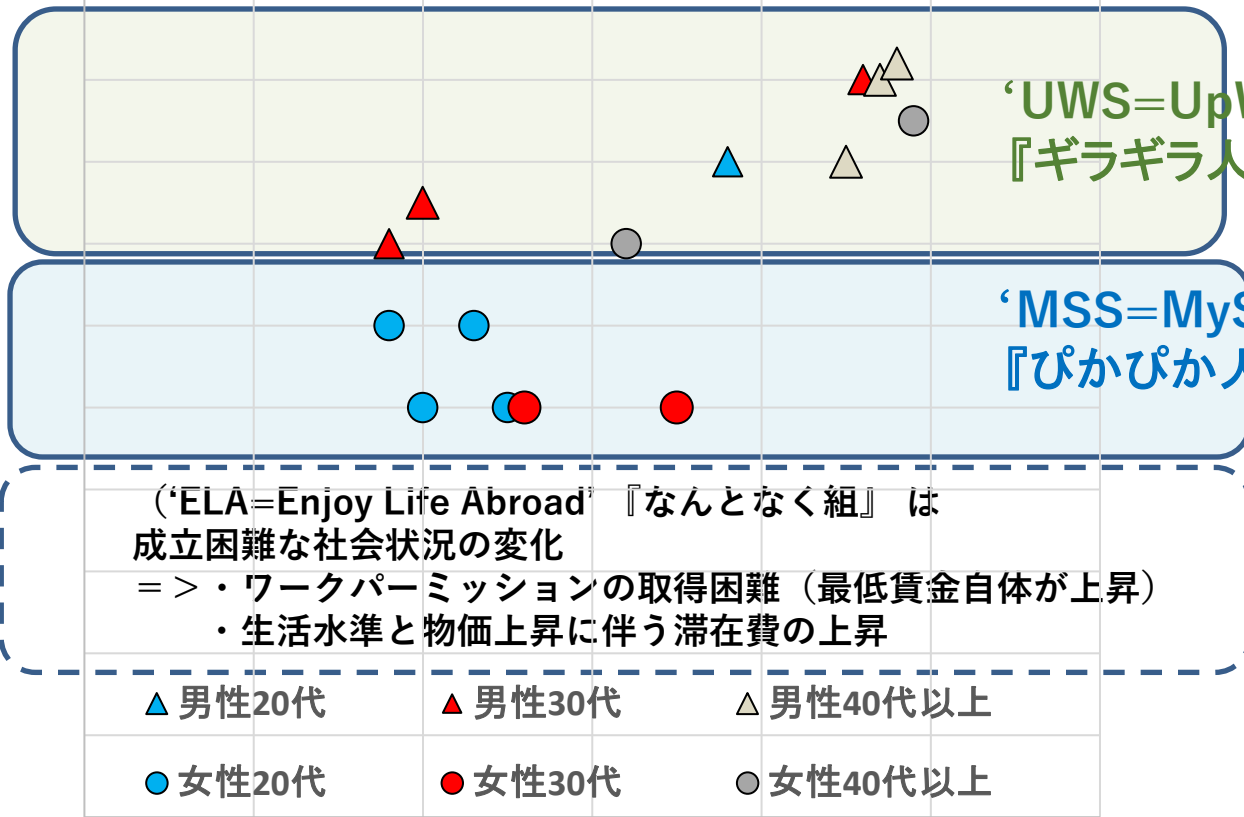
シンガポール：邦人勤務者の属性分類

上昇志向



仕事の向上意欲

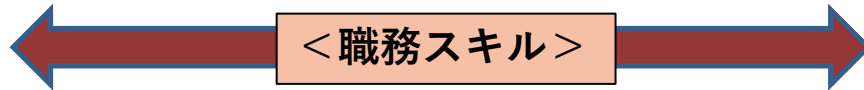
生活重視



‘UWS=UpWard Success’
『ギラギラ人材』

‘MSS=MySelf Shine’
『ぴかぴか人材』

現地で評価される
一般的な職務能力



ハイパープロフェッショナル
専門性が地域を問わず
活用、評価される能力

6. 考察

<インプリケーション>

- ・日本国内では女性のキャリアアップが依然として制約されており、そのため意識と能力を持つ女性たちが海外に活路を求める傾向
⇒国の施策、企業のマインドセット、女性自身のマインドが重要。
- ・日本企業がシンガポールに駐在員を派遣する際のコストは増大
⇒戦略的な人材配置の見直し、現地の雇用制度に即した柔軟な対応の必要

・7. 今後の課題

7. 今後の課題

<今後の研究課題>

- 1) 日系企業で活躍する人材だけでなく、アジア以外の地域を含めた多国籍企業で活躍している日本人を対象とした研究の実施。
- 2) 広範な定量的調査を実施し、統計的な知見を加えることで、日本の女性活躍推進政策の具体化に貢献すること

謝辞

本稿の執筆にあたり、インタビュー調査に快くご協力いただいた多くのシンガポール、タイの日系企業、日本大使館、在外公的機関、各種業界関係の皆様、相模女子大学に感謝申し上げます。

参考文献

- Mark,L,Savicas(2023)『サビカス キャリア構成理論 四つの〈物語〉で学ぶキャリアの形成と発達』福村出版
- 小泉京美(2020)「アジアにおける邦人現地採用のキャリアパスと日系海外現地法人の人材雇用戦略の研究ータイ・バンコク現地調査から見た人材カテゴリー」人材育成学会第18回年次大会
- 小泉京美(2023)「アジアにおける邦人現地採用のキャリアパスと日系海外現地法人の人材雇用戦略の研究-シンガポールとタイの比較研究から-」人材育成学会第20回年次大会
- 小泉京美(2024)「ビザ規制強化がシンガポール日本人現地採用女性のキャリア形成に与える影響」相模女子大学文化研究紀要43号掲載予定
- 酒井千絵(1998)「ジェンダーの規定からの解放ー香港における日本人女性の現地採用就労ー」ソシオロギズ 第22号 p137-152
- 中澤 高志, 由井 義通, 神谷 浩夫(2012)「日本人女性の現地採用労働市場の拡大とその背景: 2000年代半ばのシンガポールの事例」日本地理学会 67 巻 4 号 p153-172
- 松谷実のり(2015)社会学研究会 ソシオロジ 60 (2), p95-113
- シンガポール政府機関HP Ministry of Manpower
<https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/work-permit-for-foreign-worker/foreign-worker-levy/what-is-the-foreign-worker-levy>
(2024/10/15)
- 外務省海外在留人数統計調査<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100436737.pdf>
- 厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/19/backdata/01-01-08-02.html> (2024/10/15)
- 考文献