



# 介護分野における人材不足と外国人労働者の受け入れ

## 目次

1. はじめに
2. 介護分野における人材不足の現状と見通し
  - (1) 人材不足の現状
  - (2) 今後の見通し
3. 介護分野における外国人労働者の受け入れ
  - (1) 成長戦略としての外国人労働者の受け入れ
  - (2) 外国人労働者の受け入れ制度と現実のずれ
4. 日系外国人の事例に見る外国人労働者受け入れの経験
  - (1) 日系外国人労働者の増加と在留の長期化
  - (2) 地方自治体による受け入れ施策
  - (3) 国による受け入れ施策
5. 外国人労働者の受け入れに必要なこと
  - (1) 国および地方自治体における総合的な取り組み
  - (2) 外国人労働者の適正な活用
  - (3) 外国人労働者の生活を支える対策
6. おわりに

## 1. はじめに

団塊の世代(1947~49年生まれ)全員が後期高齢者(75歳以上)となる2025年にかけて、全国の後期高齢者の人口は顕著に増加し、2,000万人を超えると推計されている。東海地域でも後期高齢者の人口は大きく増加し、特に愛知県の伸び率は全国を上回る(図表1)。

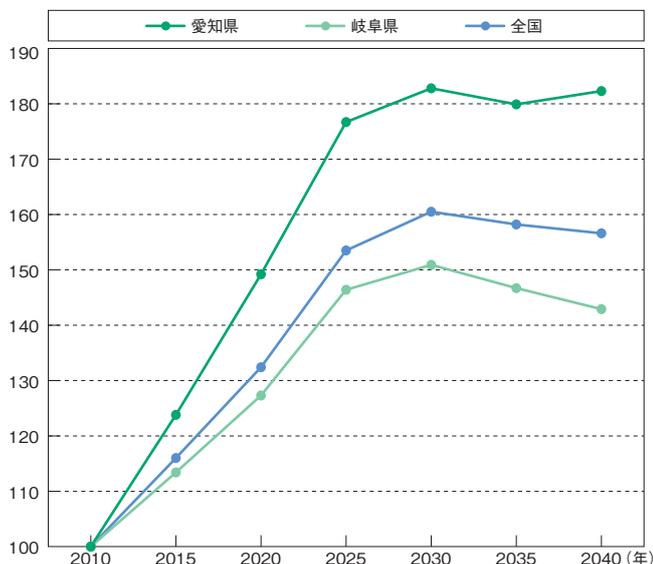
後期高齢者の人口が増えると、介護を必要とする人

の数も増える。要介護認定者の割合は年齢が上がるとともに上昇し、特に75歳を超えると顕著で、80~84歳で30%に達し、85歳以上では50%を超える(図表2)。

後期高齢者の人口とともに急速に増加する介護需要に介護人材の確保が追い付かず、必要な介護を受けられない人が出てくるのではないかと懸念もあり、いかにして介護人材の確保を図っていくのが課題となっている。

一方で、成長戦略の一つとして介護分野における外国

図表1 後期高齢者(75歳以上)人口指数(2010年=100)の推移



出所:国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25年3月推計)」および「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」よりOKB総研にて作成

図表2 要介護認定者の割合



出所:厚生労働省「介護給付費実態調査月報(2014年11月審査分)」,総務省「人口推計(2014年10月1日現在)」よりOKB総研にて作成

人材の活用が政府によって検討されている。しかし、外国人材の活用はあくまでも経済の活性化策としてであり、人材不足への対応ではないというのが政府の方針である。このような政府方針にも関わらず、現実には人材不足への対応として外国人労働者の受け入れが進む懸念がある。

本稿では、人材不足の現実の中で進む介護分野における外国人労働者の受け入れについて、これまでの日系外国人労働者の受け入れ経験を振り返ることで、受け入れのために必要なことを考察する。

## 2. 介護分野における人材不足の現状と見通し

### (1) 人材不足の現状

介護保険が始まった2000年の要介護認定者数は、全国で約218万人だったが2013年には約564万人と2倍以上に増えた。一方、その介護を担う介護人材の数も約55万人から約171万人へと3倍超となった。

しかし、それでも介護人材への需要は現状では充足されていない。介護サービス職の有効求人倍率(全国、2015年6月)は2.43倍と、全職業の0.99倍を大幅に上回っており、人材不足の状況が見て取れる(図表3)。

愛知県と岐阜県の医療・福祉分野における産業別

新規求人数と充足数を見ても、新規求人数は増加傾向にあるものの、充足数はあまり増えておらず、そのかい離は徐々に広がっている(図表4)。

### (2) 今後の見通し

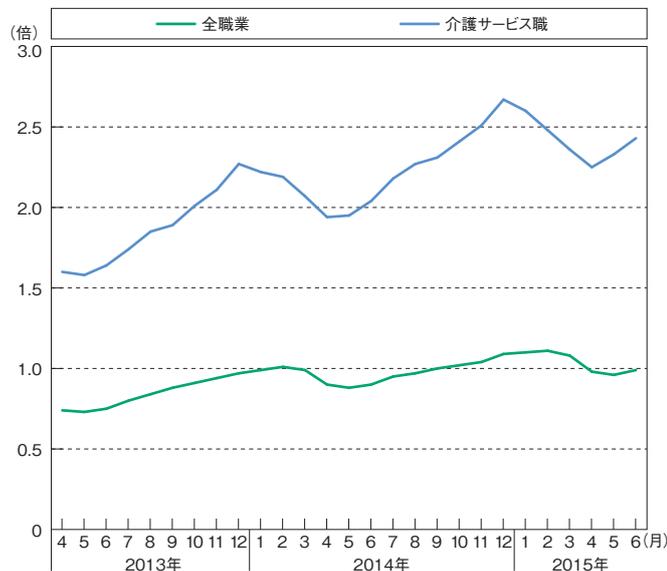
以上のように後期高齢者の増加、それに伴う介護需要の増加が見込まれる一方、介護を支える人材の不足が顕在化している。今後、介護人材の不足はさらに深刻化していく見込みだ。

厚生労働省の推計によると、2025年度には全国で約253万人の介護人材が必要になると見込まれる一方、介護人材の供給は現状では約215万人しか見込めず、約38万人の不足が発生するとしている(図表5)。

愛知県では、2025年度に約13.2万人の需要が見込まれているが、供給は約10.7万人に留まり、約2.5万人の不足が見込まれている。2025年度に必要なとされる介護人材を確保するためには、2013年度の約8.1万人から単純計算で年間約4千人ずつ増加させる必要がある。

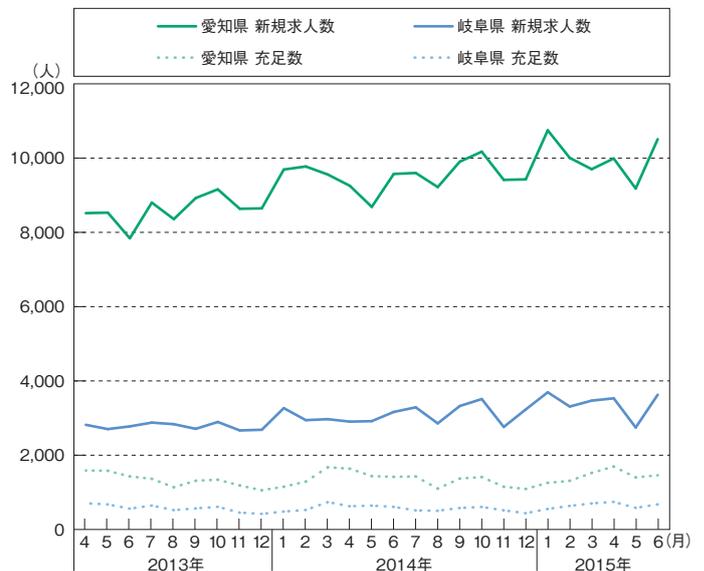
岐阜県でも、同様に2025年度には約4.0万人の需要に対し、供給は約3.2万人にとどまると見込まれ、需要を満たすためには、単純計算で年間約1千人ずつ増加させなければならない。

図表3 職業別有効求人倍率



出所:厚生労働省「一般職業紹介状況(2015年6月分)」よりOKB総研にて作成

図表4 都道府県別医療・福祉産業新規求人数および充足数



出所:愛知労働局および岐阜労働局ホームページよりOKB総研にて作成



## 介護分野における人材不足と外国人労働者の受け入れ

働き手である生産年齢人口が減っていく人口減少社会の中で、必要とされる介護人材をいかに確保していくのかは難しい課題となっている。

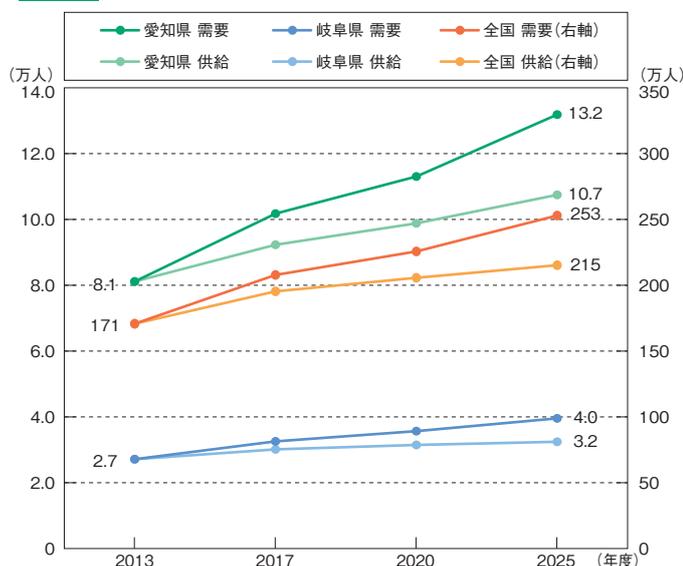
### 3. 介護分野における外国人労働者の受け入れ

#### (1) 成長戦略としての外国人労働者の受け入れ

2014年6月、政府は「日本再興戦略」改訂2014で「外国人材の活用」を成長戦略の一つとして打ち出した。「外国人材の活用」は、「女性のさらなる活躍促進」や「働き方改革」と合わせて「担い手を生み出す」成長戦略の一つとして位置づけられている。

現在、外国人労働者は図表6にある通り、4つの制度等によって日本での就労が認められている。①のEPA（経済連携協定）による介護福祉士候補者としての受け入れでは、EPAを結ぶ国との経済活動の連携を強化することを目的としている。②の日系外国人は、日本人に準じて在留を認められ、特定の目的などはない。③の技能実習は、開発途上国への国際協力の一環として、技能移転による人材育成を目的としており、④の高度外国人材は専門性の高い外国人労働者を受け入れることを制度の目的としている。

図表5 全国および愛知県、岐阜県の介護人材数推計



出所:厚生労働省「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)について」よりOKB総研にて作成

これらのうち、現在、介護分野においては①EPAによる介護福祉士候補者と②日系外国人にしか就労が認められていない。そこで、より積極的に外国人材を活用し、経済の活性化を進めるため、③技能実習と④高度外国人材でも介護分野での就労を認めるよう制度の拡充を検討することとなった。

これを受けて厚生労働省は「外国人介護人材受け入れの在り方に関する検討会」を開き、2015年2月にその結果をまとめた。この報告書では、介護分野における外国人労働者の受け入れを進める一方、その受け入れはあくまでも各制度の目的に沿って行うもので、人材不足への対応としてではないとされた。介護人材を確保するには、国内の人材確保対策を充実・強化していくことを基本とし、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取るべきではない、というのが国の方針である。

#### (2) 外国人労働者の受け入れ制度と現実のずれ

今後、各制度の目的にそって技能実習あるいは高度外国人材として、介護分野での外国人労働者の受け入れが進むことになるだろう。しかし、先に見たように介護分野では人材不足が深刻化している。そのため、各制度の目的とは別に、現実には人材不足への対応として制度が利用され、制度と現実の間にずれが生じる懸念がある。

現在でも技能実習制度では、技能移転による人材育成という制度の目的とは別に、現実には製造業や農業、漁業など人材不足の産業において必要な人材を確保するために利用されており、介護分野においても今後、技能実習制度が導入された場合、人材不足への対応として利用される可能性が考えられる。

また、高度外国人材としての在留資格を認める制度においても、現在、既に受け入れが認められている外国人看護師は、国内外の教育機関と医療施設とが組み、人材不足への対応として外国人による看護師資格の取得と就労を進めている事例がある。介護福祉士も高度外国人材として受け入れが認められるようになれば、同じような受け入れが進む可能性がある。この場合、制度の目的に沿った受け入れではあるものの、人材不足

への対応として制度の利用が進む可能性がある。

このような制度と現実とのずれは、1990年代から進んだ日系外国人労働者の受け入れでも見られた。日系外国人の場合、制度としては日本人に準じて在留が認められるもので、外国人労働者として受け入れたわけではなく、当初は受け入れ施策も用意されなかった。しかし、現実には日系外国人は外国人労働者として製造業をはじめ人材不足の業種での受け入れが進み、日系外国人が集住した地域では、その受け入れのため、行政情報の多言語化や日本語教育など受け入れ施策を実施しなければならなかった。次節以降では、日系外国人労働者の受け入れの経験を振り返り、介護分野における外国人労働者の受け入れについて必要なことは何かを考察する。

## 4. 日系外国人の事例に見る 外国人労働者受け入れの経験

### (1) 日系外国人労働者の増加と在留の長期化

1990年、「出入国管理及び難民認定法(入管法)」が改正施行され、日系2、3世とその家族の在留が自由化された。また、日本人と同じようにどのような職業にも自由に就くことが認められ、ブラジルを中心に南米からの日系外国人労働者が急増した(図表7)。日系外国人労働者は、特に製造業の工場が多い東海3県に集住している。

当初は労働者側も雇用者側も「出稼ぎ」という意識が強く、一時的に日本で働き、ある程度稼いだら帰国するつもりの人が多く、日系外国人労働者の多くは派遣や請負など非正規雇用労働者として働いた。しかし、2000年代になると、日本在留期間が10年前後に達する日系外国人が増え、家族の呼び寄せや結婚が進んだり、親に連れられて来日した子どもたちが成人し就職したりするなど、在留の長期化が進んだ。

### (2) 地方自治体による受け入れ施策

制度としては、日系外国人労働者は日本人に準じて在留を認めるもので、外国人労働者として受け入れたのではなかった。そのため、当初、国は外国人労働者としての受け入れ策を特段、取らなかった。その中、日系外国人労働者が増加した地域で、国に代わってその対応を担ったのが地方自治体である。日系外国人労働者は労働者であるとともに、生活者でもあり、その生活の場である地域社会においては日本語によるコミュニケーションをはじめ、ゴミ出しや週末の過ごし方など生活習慣の違い等により、地域住民との間に様々な課題が生じていた。他にも、病院における通訳や子どもたちの教育、防災など、課題は地域における生活全般に拡大していった。

例えば、文部科学省の「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」によれば、2014年度に

図表6 外国人労働者の受け入れに関わる主な制度等

制度等	目的	概要
既に介護分野へ受け入れている制度等		
① EPAによる介護福祉士候補者の受け入れ	経済連携協定(EPA)を結ぶ国との経済活動の連携を強化する。	インドネシア、フィリピン、ベトナムから各国の介護士認定や看護学校卒業などの要件を満たす人材を受け入れ、日本での「介護福祉士」資格試験合格を目指す。合格後、介護福祉士として就労できる。2014年度までに1,538人を受け入れ、合格者は241人。
② 日系外国人	特定の目的はない。身分に基づき、在留が認められる。	在留中の活動に制限がないため、様々な分野で働くことが可能。
新たに介護分野への受け入れを検討している制度等		
③ 技能実習	開発途上国等の外国人を日本で一定期間(最長3年間)に限り受け入れ、OJTを通じて技能を移転することにより、開発途上国等の経済発展を担う「人づくり」に協力する。	最長3年の期間において雇用関係の下、日本の産業・職業上の技能等の修得・習熟を図る。71職種でおこなわれており、2014年末現在、16万8千人がおり、国籍別では中国、ベトナム、フィリピンからが多い。
④ 高度外国人材	「専門的・技術的分野」での就労を目的に在留を認める。「産業及び国民生活等に与える影響」を総合的に勘案して個々の職種ごとに受け入れを決める。	「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」「技能」「教授」「投資・経営」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」の在留資格が認められる。

出所:厚生労働省ホームページよりOKB総研にて作成



## 介護分野における人材不足と 外国人労働者の受け入れ

日本語指導が必要な外国人児童生徒数は2万9千人と、過去最高となっており、その対応が教育現場における課題となっている(図表8)。

地方自治体は、このような地域における外国人労働者の受け入れにともなう諸課題に対応し、その結果、先行した地方自治体の取り組みが国の施策に反映されていった(図表9)。

また、個々の地方自治体による取り組みだけでなく、日系外国人が集住する地方自治体は、集住都市会議を設立し、2001年に浜松市で第1回会議を開いて以降、現在まで毎年開催している。2015年4月1日現在で26都市<sup>(注1)</sup>が参加し、情報を交換したり、連携したりすることによって日系外国人の地域での受け入れ体制を整えるとともに、国や関係機関へ現実に対応するための制度改正を提言してきた。

他にも、多文化共生推進協議会が2004年3月に設置され、現在、愛知県、群馬県、長野県、岐阜県、静岡県、三重県、滋賀県及び名古屋市の7県1市が参加している。毎年ほぼ2回、これまでに合計20の要望・提言を国へ提出してきた。

### (3) 国による受け入れ施策

このような地方自治体による取り組みを受けて、総務省

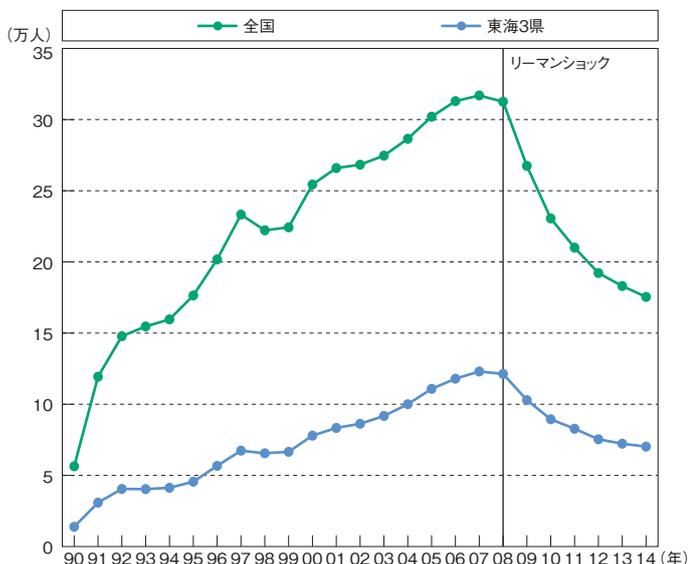
は「地域における多文化共生推進プラン」を2006年3月に策定した。これによって、国は日系外国人労働者の受け入れ施策である多文化共生への取り組みを始めたが、国の取り組みが本格化したのは、リーマンショック後だった。

2008年秋、リーマンブラザーズの破たんを端を発した世界的な経済危機「リーマンショック」は、日本においても経済的な混乱を引き起こし、多くが非正規雇用で働く日系外国人労働者は大きな影響を受け、経済的な困窮におちいる人も多かった。このような状況に対して、2009年1月、内閣府に定住外国人施策推進室が設置され、複数省庁による日系定住外国人施策推進会議が開かれた。同会議では、経済危機の影響を受けた日系外国人労働者を対象に、雇用対策や住宅対策、帰国支援など総合的な取り組みが策定・実施された。その後、東日本大震災の発生により、外国人被災者の支援や防災などへの取り組みも行われるようになった。

リーマンショックや東日本大震災後、帰国者が増え、日系外国人数は減少に転じた。在留外国人統計によると、東海3県におけるブラジル人は2008年末の約12万人から2014年末、約7万人へと減少した。

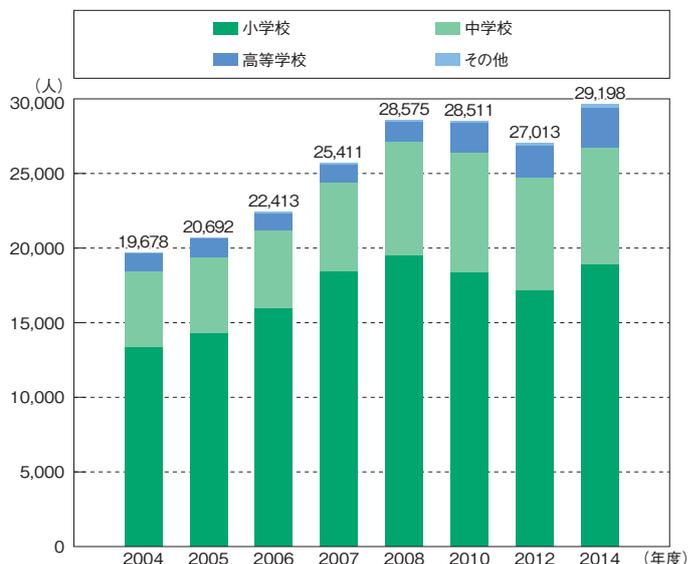
一方で、日本に残った日系外国人の中では、永住者の割合が増えた。例えば、ブラジル人の場合、永住者の

図表7 全国と東海3県におけるブラジル人数の推移(各年末)



出所:法務省「在留外国人統計」よりOKB総研にて作成

図表8 日本語指導が必要な外国人児童・生徒数の推移



出所:文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査」よりOKB総研にて作成

割合は2008年末の41.2%から2014年末には67.3%となった(図表10)。

このような状況の変化に伴い、経済危機や災害などへの危機対策を中心に進んだ国の取り組みは、2014年3月に「日系定住外国人施策の推進について」として平時における日系外国人受け入れ施策がまとめられた。具体的には、①日本語で生活できるために、②子どもを大切に育てていくために、③安定して働くために、④安心・安全に暮らしていくために、⑤地域社会の一員となるために、⑥お互いの文化を尊重するために、以上6つの分野で合計59施策が取り組まれている。

## 5. 外国人労働者の受け入れに必要なこと

今後、介護分野においても外国人労働者の受け入れが進むと予想される。それとともに、人材不足が深刻化する中、受け入れの制度と現実のずれが広がる懸念がある。それを避けるためには、先に概観した日系外国人の受け入れにおける経験を踏まえて、以下のような取り組みが必要と思われる。

### (1) 国および地方自治体における総合的な取り組み

#### ① 国によるすべての外国人労働者受け入れに関わる総合的な施策の策定・実施

これまでの経験等から、技能実習および高度外国人材いずれの制度で外国人労働者を受け入れるにしろ、人材不足への対応として制度が利用される可能性が高いと思われる。そのため、こうした制度本来の目的(技能実習制度=国際協力による人材育成、高度外国人材制度=専門的分野での外国人材活用)とは異なる動き(人材不足への対応)への対策を、制度の垣根を越えて横断的に策定・実施する必要がある。

例えば、現在は日系定住外国人を対象に、内閣府の「定住外国人施策推進室」で取り組まれている「日系定住外国人施策」の対象を広げ、技能実習生や高度外国人材なども含めた外国人労働者の受け入れの総合的な施策に取り組むことが考えられる。また、具体的な施策としては、以下(2)および(3)で後述する適正な雇用の確保や生活支援などへの取り組みが特に必要である。

#### ② 地方自治体における高齢者福祉担当部署と多文化共生担当部署との連携

今後、外国人労働者を受け入れた経験が少ない介護分野において、外国人労働者の受け入れが増えることが想定される。そのため、地方自治体においても高齢者福祉を担当する部署と外国人の地域への受け入れ施策を担当する部署が、十分な連携を取っておくことが必要である。これによって、外国人労働者の円滑な受け

図表9 地方自治体および国による主な外国人受け入れ施策

	愛知県	岐阜県	国
日本語教育	日本語教室への支援や日本語学習に関する情報提供 「やさしい日本語」の普及	日本語教室の開催支援 日本語指導ボランティアの育成・ネットワーク化	自治体等による「生活者としての外国人」に対する日本語教育等を支援 日本語教育教材等の情報を検索し、利用できるシステム運用
子どもの教育	日本語教育適応学級担当教員の加配 進路説明会などの開催	小中高校における外国人児童・生徒支援加配教員の配置 子ども保護者のための進学ガイダンスの開催	外国人児童・生徒に対する「特別の教育課程」による日本語指導の実施 日本語指導を行う教員についての加配定数措置の引き続きの実施
医療通訳	あいち医療通訳システムの普及および対象の拡大 医療機関等外国人対応マニュアル普及	医療通訳ボランティアの育成・斡旋 「ぎふ医療施設ポータル」における医療機関及び薬局に関する外国語対応情報等の提供	医療通訳等が配置されたモデル拠点の整備 医療関連単語集や医療通訳に関する資料の提供
雇用の適正化	外国人労働者の適正雇用を進める憲章の普及 外国人県民を対象とした職業訓練の実施	外国人労働者の適正雇用を進める憲章の普及 外国人労働者受入企業連携推進会議	日本語コミュニケーション能力の向上等を行う「日系人就業準備研修」の実施 ハローワークによる通訳の設置等、多言語での就職相談の実施
防災	災害多言語支援センターの設置 防災訓練への参加促進及び外国人も加わった防災訓練の取り組み紹介	災害時語学ボランティアの育成 外国人向け防災啓発・減災事業	平時及び災害時における必要な情報提供の実施や、災害時等に備え、多くの日系定住外国人が理解可能な「やさしい日本語」の活用推進 外国人向け災害対応に関する普及啓発ホームページ等各種広報媒体による周知

出所:愛知県「あいち多文化共生推進プラン2013-17」、岐阜県「岐阜県多文化共生推進基本方針別冊平成27年度」、内閣府「日系定住外国人施策の推進について」よりOKB総研にて作成



## 介護分野における人材不足と 外国人労働者の受け入れ

入れが支援できる環境を整備するとともに、事業者への適切な情報提供、働き掛け、指導などが可能となる。

### (2)外国人労働者の適正な活用

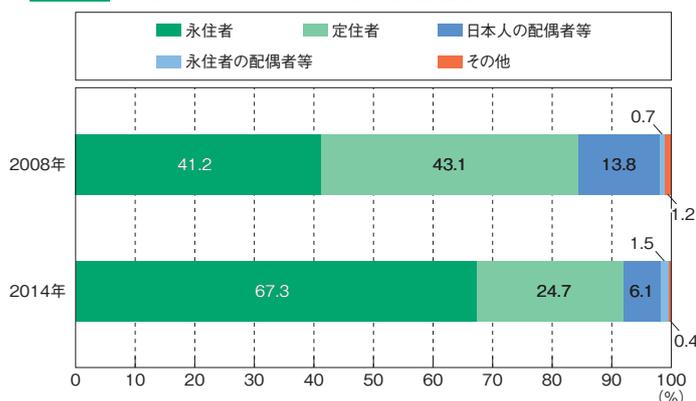
#### ①適正な労働環境の確保

人材不足の現実の中、外国人労働者の受け入れを進めた場合、安い人件費での介護人材が多数供給され、現在課題となっている介護人材の労働環境がさらに悪化する懸念がある。

介護分野での労働環境は、平均賃金が他の産業に比べると低く、長時間労働など身体的な負荷が強いなど、その改善が課題とされている。また、外国人労働者、とりわけ技能実習生の労働環境は放置できない状況にある。法務省によると2014年には241の管理団体・実習実施機関で、350件の不適切な事案があった(図表11)。この他にも、不正行為とは言えないが、低賃金、長時間労働など劣悪な労働環境が一般化していると言われている。

技能実習制度に限らず、外国人労働者は日本の職場では弱い立場に置かれており、様々な不利益を被る可能性がある。一方的な不利益を被らないため、岐阜県、愛知県、三重県、名古屋市の3県1市では、平成20年に「外国人労働者の適正雇用と日本社会への適応を促進するための憲章」を策定し、外国人労働者の労働環境を整えることを目指している。特に、この憲章では労働環境の改善のため、地元経済団体の協力を得て、事業者とともに実効性のある対策をとることを目指している。

図表10 東海3県ブラジル人の在留資格別割合



出所:法務省「在留外国人統計」よりOKB総研にて作成

このように、安価な労働力としての外国人労働者の濫用を防ぎ、介護分野における労働環境の悪化を防ぐことが必要である。

#### ②受け入れる人材の「質」に着目した活用策

介護現場でどのような人材が必要とされているのかという点にも着目して考えるべきである。介護福祉士レベルの高度外国人材やEPAによる介護福祉士候補者は介護分野の中核を担い、将来の幹部候補生ともなりうる人材である。就労期間もビザの更新が必要だが、制限はないため中長期的な人材となりうる。

一方、技能実習生や日系外国人は介護の現場を日常的に支える初任者研修終了レベルの人材である。就労期間も技能実習生の場合は、現行制度で3年と限定されているため、短期的な活用を考えなければならないが、

図表11 技能実習制度の不正行為類型別件数

	2012年	2013年	2014年
二重契約	0	3	0
研修・技能実習計画との齟齬	10	87	32
名義貸し	18	16	21
偽変造文書等の行使・提供	7	14	29
研修生の所定時間外作業	3	3	0
悪質な人権侵害	109	102	151
(内訳) 暴行・脅迫・監禁	0	0	1
旅券・在留カードの取上げ	0	1	2
賃金等の不払	90	99	142
人権を著しく侵害する行為	0	2	6
その他	19	0	0
問題事例の未報	3	7	4
(内訳) 実習実施機関における「不正行為の報告不履行」・「実習継続不可能時の報告不履行」	0	0	2
監理団体における「不正行為等の報告不履行」・「監査、相談体制構築等の不履行」	3	7	2
行方不明者の多発	0	0	0
不法就労者の雇用等	5	8	11
労働関係法令違反	83	25	23
再度の不正行為	0	1	3
保証金の徴収等	0	2	2
講習期間中の業務への従事	0	79	74
営利目的のあっせん行為	0	0	0
日誌等の作成等不履行	2	19	0
帰国時の報告不履行	0	0	0
合計	240	366	350

出所:法務省ホームページよりOKB総研にて作成

日系外国人の場合は就労期間に制限はない。

外国人労働者の中でも、制度によって人材の質や就労できる期間が違っている。それぞれの人材の質と介護現場におけるニーズに合わせた活用を進める必要がある。

### (3)外国人労働者の生活を支える対策

岐阜県や愛知県など日系外国人労働者が集住する地方自治体は、彼らの受け入れという経験から、外国人労働者の地域での生活をいかに支えていくかが大切であることを学んだ。

実際、集住地域の市町村や県などは、行政サービスの多言語化に始まり、日本語教育や子どもの教育、防災など、前掲の図表9にあるような地域での生活に欠かさない支援を提供している。この中でも特に以下の2つが重要であると考えられる。

#### ①日本語教育の制度化

##### ～インセンティブの付与と指導レベルの標準化～

日本語学習は、地域においてコミュニケーションをとるための基本的な手段であり、地域での生活に欠かすことができない。

現在の日本語学習の課題は、地域に様々な日本語教室があっても、外国人労働者にとっては、日本語を学ぶ十分なインセンティブがないことである。そこで、外国人労働者に日本語を学ぶインセンティブを与えることが必要である。例えば、日本語のレベルが一定以上だと、在留期間を延長できるなどといった「特典」を制度に加えることなどが考えられる。

また、現在の地域での日本語教室は、ボランティアによる運営が中心だが、日本語教師など専門家の力も活かし、資格制度などによって一定の水準を満たすような工夫も必要と考えられる。

#### ②医療通訳の制度化

##### ～保険適用と通訳レベルの標準化～

地域における情報の多言語化も必要な施策である。集住地域の地方自治体においては、多言語による情

報提供がある程度進んでいる。こうしたなか、課題となっているのは医療現場での通訳である。医療現場での通訳は、現在、基本的にはボランティアによって提供されており、通訳にかかる費用も患者や病院が負担しているケースが多い。今後、より多くの外国人労働者が日本で生活するようになった場合、医療通訳の資格制度などを整備し、有資格者が通訳を提供したり、その費用も医療保険などにより負担したりする制度が必要となるだろう。

## 6. おわりに

介護分野における人材不足は、2025年に向けて今後さらに深刻化していく。それへの対応としては、いかに国内の人材を確保していくかが基本であることは論をまたない。それに加えて、外国人労働者の受け入れ制度を介護分野に広げていくのであれば、外国人労働者の活用も介護人材の確保策の一つとして考えていくべきである。それによって、外国人労働者の受け入れ制度も現実から離れることなく、適正に活用されるとともに、外国人労働者も含めた介護人材の確保が進むであろう。

さらに今後、アジア諸国では日本を追いかける形で高齢化が進んでいく。中国やシンガポール、タイなどは特に高齢化の急速な進展が懸念されている。高齢化とともに、日本と同様に介護人材の需要が高まっていくことが予想される。

日本が外国人労働者も含めて介護人材の育成、活用に成功すれば、アジア諸国の高齢化への対応にも貢献することができるだろう。国内の介護人材の需要を満たすとともに、アジア全体での介護人材の育成にも貢献できるようになることを期待したい。

(注1)外国人集住都市に参加する東海3県の都市は、岐阜県が美濃加茂市、愛知県が豊橋市、豊田市、小牧市、三重県が津市、四日市市、鈴鹿市、亀山市、伊賀市である。(2015年4月1日現在。順番は総務省地方公共団体コードによる。)