

第1回 外国人介護人材の業務の在り方に関する  
検討会 議事録

厚生労働省 社会・援護局 福祉基盤課 福祉人材確保対策室

# 第1回 外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会

令和5年7月24日（月）10：00～12：00

オンライン開催

## 議事次第

1. 開会
2. 挨拶
3. 構成員紹介
4. 議事
  - (1) 座長の選出について
  - (2) 外国人介護人材受入れに関する主な論点について
  - (3) その他

### [配布資料]

- ・ 議事次第
- ・ 資料1 開催要綱
- ・ 資料2 基礎資料
- ・ 資料3 検討に当たったの考え方・検討事項（案）
- ・ 資料4 検討会スケジュール（案）

### [参考資料]

- ・ 参考資料1 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）
- ・ 参考資料2 技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議中間報告書（抜粋）

2023-7-24 第1回外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会

○本間室長補佐 定刻となりましたので、これより第1回「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」を開催いたします。

構成員の皆様におかれましては、大変お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。本日はよろしくお願いたします。

本会議は資料、議事ともに原則公開としておりまして、議事録につきましては後日厚生労働省のホームページに掲載予定となっております。また、本会議は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、報道関係者及び一般の方の傍聴は御遠慮させていただき、会議の様をYouTubeによりライブ配信にて公開いたしますので、御承知おきください。

議事に先立ちまして、厚生労働省社会・援護局、朝川局長より開会の御挨拶を申し上げます。

○朝川社会・援護局長 厚生労働省社会・援護局長の朝川でございます。

本検討会の開催に当たりまして一言御挨拶を申し上げます。ちょっと着座にて失礼させていただきます。

初めに、構成員の皆様におかれましては、日々大変お忙しい中、構成員就任に御快諾いただきまして、ありがとうございます。また、本日は第1回の検討会に御参集いただきまして、重ねて御礼申し上げます。

技能実習制度は前回の法律改正の附帯決議におきまして、技能実習制度の対象職種への介護の追加後3年を目途として、その実施状況を勘案して、必要があると認めるときは検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずることとされております。

さらに、令和4年11月22日に設置されました技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議が令和5年5月11日に取りまとめた中間報告書では、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解を得られる制度を目指すこととされ、中間報告書で示された検討の方向性に沿って具体的な制度設計について議論を行った上で、令和5年秋を目途に最終報告書を取りまとめることとされています。

このような状況を踏まえまして、有識者会議の中間報告書に示されました検討の方向性にも留意しつつ、技能実習「介護」及び特定技能「介護」における固有要件等について課題や論点を明らかにした上で検討し、結論を得ていく必要があると考えております。

我々としましては、外国人介護人材関係施策をよりよい方向に推進させるため、本検討会を通して構成員の皆様や現場の皆様の御意見をよくお伺いしながら制度改正などに向けて取り組んでまいりたいと考えております。

結びに、構成員の皆様の活発な御議論をお願いいたしまして、私からの御挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いたします。

○本間室長補佐 本日は第1回目ですので、構成員の皆様を五十音順で紹介させていただきます。お顔と名前が一致しますように、事務局からの御紹介の後にZoomのミュート機能

を外していただきまして、一言御発声いただければと思います。

なお、本日の出席状況でございますが、吉井構成員より、御都合により欠席との御連絡をいただいております。

まず、NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事、名古屋学芸大学看護学部客員教授、石田構成員です。

○石田構成員 石田でございます。

このたびは、皆様といろいろと意見を交わすことができる機会をいただきまして、大変喜んでおります。よろしくお願いいいたします。

○本間室長補佐 読売新聞東京本社編集委員、猪熊構成員です。

○猪熊構成員 読売新聞の猪熊律子と申します。現場の方の声を聞きながら考えていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいいたします。

○本間室長補佐 公益社団法人日本介護福祉士会副会長、今村構成員です。

○今村構成員 おはようございます。日本介護福祉士の今村でございます。職能の立場で発言させていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいいたします。

○本間室長補佐 神奈川県立保健福祉大学名誉教授、臼井構成員です。

○臼井構成員 臼井です。どうぞよろしくお願いいいたします。大学を離れて4年ちょっとたちます。今は介護福祉士の国家試験の問題作成のほうをお手伝いさせていただいております。よろしくお願いいいたします。

○本間室長補佐 公益社団法人日本医師会常務理事、江澤構成員です。

○江澤構成員 日本医師会の江澤です。本日またよろしくお願いいいたします。

○本間室長補佐 民間介護事業推進委員会代表委員、近藤構成員です。

○近藤構成員 民間介護事業推進委員会の近藤でございます。我々、民間事業者の団体の協議体でございます。私、近藤は、ふだん、ベネッセスタイルケアで外国人の受入れを担当している者でございます。どうぞよろしくお願いいいたします。

○本間室長補佐 一般社団法人全国介護事業者連盟理事長、斉藤構成員です。

○斉藤構成員 全国介護事業者連盟の理事長を務めております斉藤正行です。このたびは貴重な機会に構成員としてお招きをいただきましてありがとうございます。これからどうぞよろしくお願いいいたします。

○本間室長補佐 日本大学文理学部教授、内藤構成員です。

○内藤構成員 日本大学の内藤でございます。どうぞよろしくお願いいいたします。この数年、外国人介護職の方の様々な研究事業に関わらせていただきまして、いろんな勉強をさせていただきました。またどうぞよろしくお願いいいたします。

○本間室長補佐 公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 外国人介護人材対策部会長、中山構成員です。

○中山構成員 全国老人福祉施設協議会の中山でございます。こういう機会を与えられましたので、よろしくお願いいいたします。

○本間室長補佐 全国社会福祉法人経営者協議会、外国人介護人材特別委員長、濱田構成員です。

○濱田構成員 濱田です。特別養護老人ホームと関連する居宅サービス事業所を運営しております。EPA介護福祉士候補者についての初回頃から受入れを進めておりました。以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○本間室長補佐 公益社団法人全国老人保健施設協会副会長、平川構成員です。

○平川構成員 介護保険施設でございます全国老人保健施設協会の平川です。協会では、介護人材、外国人人材についての担当をしております。本日の資料にも出ていますけれども、今から9年前でしたか、平成27年に行われた外国人介護人材の受入れの在り方に対する検討会の委員もやっておりましたので、今回その検証ともなると思っているのも楽しみにしております。よろしく願いいたします。

○本間室長補佐 一般社団法人日本慢性期医療協会常任理事、富家構成員です。

○富家構成員 おはようございます。日本慢性期医療協会の富家です。貴重な機会をありがとうございます。慢性期医療の現場から日常を踏まえた現場の意見を届けられればと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○本間室長補佐 日本労働組合総連合会総合政策推進局生活福祉局次長、松田構成員です。

○松田構成員 連合の松田と申します。よろしく願いいたします。

○本間室長補佐 高齢者住まい事業者団体連合会事務局長、光元構成員です。

○光元構成員 高齢者住まい事業者団体連合会の光元と申します。よろしく願いいたします。居住系の民間の3団体の連合会で構成された団体でございますので、その立場から意見させていただければと思います。皆様、よろしく願いいたします。

○本間室長補佐 なお、龍谷大学短期大学部教授、伊藤構成員につきましては遅れて出席とのことで御連絡をいただいておりますので、御出席された際に改めて紹介させていただきます。

続きましてオブザーバーでございますが、公益社団法人国際厚生事業団、外国人技能実習機構、一般社団法人シルバーサービス振興会に御出席いただいております。

次に事務局の職員ですが、配付いたしました座席表をもって紹介を省略させていただきます。

続きまして、資料の確認をさせていただきます。議事次第のとおり、資料1から資料5及び参考資料1と参考資料2となっております。不足等がございましたら、事務局までお申しつけください。

また、事務局から資料について説明させていただいた後に構成員の皆様に御議論いただきますが、御発言される場合は、Zoomの「手を挙げる」機能を使用させていただきますようお願いいたします。発言者はこちらから御指名させていただきますので、指名に基づきZoomのミュート機能を外して御発言いただき、御発言が終わりましたらミュートにさせていただきますようお願いいたします。

挙手しているにもかかわらず、発言希望の御意思が会場に伝わっていないと思われる場合は、オンライン会議システムの「チャット」機能等で会場へ御意思をお伝えいただくことも可能ですが、原則としては挙手にて意思表示をお願いいたします。

それでは、早速議事に入ります。議事の（１）の座長の選出についてでございます。検討会を開催させていただくに当たり、会議の進行役である座長の選出を行いたいと思えます。座長は構成員の互選により選出されることとなっておりますが、事務局のほうで何人かの構成員の方に伺ったところ、臼井構成員に御就任いただいております。そのような状況を含めまして臼井構成員に御相談申し上げたところ、構成員の皆様の御賛同をいただけるのであれば座長を引き受けてもよいとの御意向でございました。

そこで事務局から構成員の皆様に確認させていただきたいと思えますか、臼井構成員に本検討会の座長をお願いするということがいかがでしょうか。

（構成員首肯）

○本間室長補佐 それでは、本会議における座長は臼井構成員をお願いしたいと思います。それでは、臼井座長より一言御挨拶をいただきたいと思えます。

○臼井座長 御指名いただいた臼井です。これから何回かの会議の運営を進行係として務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願ひします。できるだけ皆さんから忌憚のない現場の御意見をいただけるようスムーズな会議運営に努めたいと思えます。どうぞよろしくお願ひします。

それでは、以降の議事進行については私のほうで進めさせていただきます。

今、会議次第の４の議事（１）の座長の選出が終わったところですので、（２）から議事に入っていきたいと思えます。（２）外国人介護人材受入れに関する主な論点についてですが、事務局のほうから資料の説明をよろしくお願ひします。

○今泉福祉人材確保対策室長 福祉人材確保対策室長の今泉と申します。よろしくお願ひいたします。私のほうから資料に沿って説明させていただきたいと思えます。

まず資料２のほうですけれども、「基礎資料」と書いてある資料のほうを御覧いただければと思えます。

まず、１ページおめぐりいただきますと、外国人労働者の受入れの政府方針ということで資料がございます。外国人労働者の受入れの政府方針ということで、特定技能１号の創設の際、改めて考え方が整理されたものということでございます。

受入れの基本的な考え方としましては、専門的・技術的分野の外国人につきましては積極的に受入れを推進する。それとともに、それ以外の分野の外国人につきましては、国民生活や経済社会にも多大な影響を及ぼすということで慎重に対応すべきとされているところではあります。

その中で、特定技能１号の受入れにつきましては、従来の専門的・技術的分野に限定せず、深刻な人材不足に対応するためにも、一定の専門性、それから技能を有する外国人材

を幅広く受け入れていく仕組みを構築することが必要という考え方が示されております。

続きまして次のページですけれども、こちらは在留資格の一覧ということで御参考に御覧いただければと思います。左下の赤字部分ですけれども、特定技能、それから技能実習ということで、こちらが全体就労が認められる在留資格ということで整理されているものです。

右側につきましてはそれ以外、その他、身分・地位に基づくもの等ということで一覧が整理されているものです。

続きまして、技能実習制度全体の御説明をしたいと思っております。まず、技能実習の仕組みになりますけれども、制度の目的としましては、本国への技能移転ということで、平成5年になりますけれども、制度が創設されております。現在、全国に約30万人超ですけれども、在留しているという状況です。左側が受入機関の種類ということで2つパターンがございます。ほとんどが上の団体監理型での受入れとなっております。

右側が「技能実習の流れ」になりますけれども、1号、2号、3号ということで、試験を経ましてステップアップしていく仕組みとなっております。在留期間のほうは最長5年という仕組みでございます。

続きまして7ページになりますけれども、こちらは技能実習の法律の概要になります。平成28年に成立しまして、29年から施行されているものでございます。当時ですけれども、技能実習における失踪などの実態も踏まえまして、監理団体の監理、それから技能実習生に対する人権侵害行為への取り締まりといった規定が盛り込まれております。その際、右側にもございますけれども、外国人技能実習機構、技能実習の計画の認定などを行う法人ですけれども、こちらが新設されたというところです。

続きまして8ページ、9ページのほうですけれども、法律が成立する際ということで、衆議院、参議院それぞれ附帯決議のほうがついております。技能実習「介護」につきましては、技能実習生の適切な処遇の確保、それから介護サービスの質の確保のため、27年の検討会における取りまとめなどを踏まえまして必要な要件などを設定すること、それから、施行から3年を目途として実施状況を見ながら必要な措置を検討し講ずることということで、次ページになりますけれども、参議院におきましても、施行後、課題等があれば見直しを行うこととされております。

続きまして10ページです。技能実習制度の全体、現状ということがこちらのペーパーになってございます。まず、技能実習生の数が約32万人ということで、コロナの影響と思われる令和2年から令和3年にかけて数字の落ち込みが見られるというところですが、また数字自体は増えてきているという状況にございます。また、下の2になりますけれども、受入人数につきましては、ベトナムが最も多いという状況でして、続いてインドネシア、フィリピンという順となっております。

右側の上ですけれども、職種別になりますけれども、こちらで見ると、建設関係、それから食品製造関係が多いという状況にございます。受入れのタイプとしましては、4のと

ころにございますけれども、ほとんどが団体監理型ということになっております。

次の11ページは、こちらにも御参考ですけれども、在留資格「技能実習」のそれぞれの職種における在留者数の一覧がございます。赤枠、右のほうにありますけれども、こちら、介護ということで、1万5,000人ぐらいいらっしゃるという状況でございます。

続きまして12ページのほうに移ります。こちらが介護の技能実習計画の新規認定件数の推移でございます。認定開始以降、これまで約4万件となっていますけれども、令和2年以降、こちらにもコロナの影響と思われるのですけれども、減少しているという状況でございます。

3号のほうですけれども、3号は現在500件弱ほどということで、現状として認定されているところでございます。

続きまして13ページですけれども、こちらは実際に技能実習が行われている施設の類型になってございます。特別養護老人ホームが最も多いということで、全体の今回のデータの中では4割弱を占めている。続きまして、病院、それから介護老人保健施設が多いということになっております。

次の14ページですけれども、技能実習生の国籍でございます。こちら、やはりベトナムが最も多いということで、続きましてインドネシア、ミャンマーという状況で、大体技能実習全体での構成と同じなのですけれども、介護についてはミャンマーの国籍の方が結構多いという現状でございます。

続きまして15ページですけれども、こちらが都道府県別の認定件数になります。東京、それから愛知、大阪ということで、都市部が多いという傾向になってございます。

続きまして、特定技能制度全体の説明に入りたいと思います。まず、17ページですけれども、特定技能は、そもそもですが、人手不足への対応ということで、限られた特定の分野において一定のレベルの即戦力となる外国人を受け入れる仕組みということで創設されておりまして、平成31年から実施されているところでございます。

特定技能自体は1号と2号ということで構成されておりまして、1号は相当程度の知識、経験を必要とする。それから2号につきましては、熟練した技能を有する外国人ということで資格が創設されております。2号につきましては、左下のところにもございますけれども、1号と異なり、更新回数の方には制限がない。それから、家族の帯同が可能ということになっております。

右下の図ですけれども、レベルとしましては専門的・技術的分野の各資格、それから非専門的・技術的分野に位置づけられる技能実習の間に特定技能1号が入ってくるようなイメージになっております。

続きまして18ページですが、こちら、特定技能1号の分野、それぞれの分野と業務内容の一覧になってございます。1番目に介護がありまして、受入れの枠というのを設定しておりますが、5年間でのおおむね5万人超ということになっております。介護につきましては、介護の日本語評価試験も介護ということで特性から課されているというものでござい

ます。

続きまして19ページに入ります。こちらですけれども、特定技能の制度の運用に関する基本方針の概要になります。制度の意義としましては、1、2のそれぞれ事項にも記載がありますけれども、人手不足に対応する。特に人材確保が難しい分野について、一定の技能を有する外国人を受け入れていくというところ です。

3のところになりますけれども、特定技能1号、2号それぞれにつきまして求められる人材に関する事項というのが書いてございますけれども、特定技能1号というのは一定程度の日本語技能の水準、それから2号は熟練した技能となっております。

それから、項目の4にもございますけれども、特定技能につきましては状況を継続的に把握していく。それから、必要に応じて運用方針の見直しなども行っていくということになっております。

最後、5番のところですが、重要事項の一番下にもございますが、施行後2年を目途として必要があれば見直しを行うとされているところです。

続きまして20ページですけれども、今お話しした内容の概略になりますが、こちらにもまとめられておりますので、御覧いただければと思います。

それから、21ページ、これは介護の特定技能の外国人の在留者数ですけれども、受入れ開始からずっと継続して増加している。直近では1万6,000人を超える方が在留しているという状況でございます。

次のページが受入施設の類型になります。やはりこちらにつきましても特別養護老人ホームが最も多いという状況でございます。技能実習の受入施設と順番は多少入れ代わりがありますけれども、類型としてはほぼ同じ、病院も含めてですけれども、上位の類型は同じということになっております。

引き続きまして23ページですけれども、特定技能の外国人の国籍、こちらやはり技能実習と同じくベトナムが一番多い。続きましてインドネシア、フィリピンとEPA諸国がやはり多いという状況になってございます。

それから24ページ、こちらは都道府県別になりますけれども、技能実習と同様ですが、東京、神奈川、大阪ということで大都市圏がやはり多いという傾向が見て取れるというところでございます。

続きまして「介護の固有要件等について」ということで26ページが受入れの仕組みでございます。外国人介護人材につきましては、現在、4ルートで受け入れております。EPAが最も古く、それ以降、特定技能が平成31年ということで一番新しい仕組みとなっております。

次のページが受入れの実績ということで、外国人在留者数の現状でございます。技能実習、それから特定技能というのがかなり増えてきているというのが数字として表れているかなと考えております。

続きまして28ページのほうに入りますけれども、技能実習「介護」における要件につい

てですけれども、平成27年の受入れの在り方の検討会におきまして、技能実習生を受け入れるに当たっての留意点などが中間まとめということで取りまとめられております。そういった取りまとめを踏まえまして具体的な要件というのを定めたのがこちらでございます。

まず、一番上になりますけれども、こちらは日本語要件と言われるもので、介護サービスにおいては円滑なコミュニケーションの確保が必要ということで、一定の日本語のレベルが求められているものです。

2つ目につきましては、実習施設は介護が行われている施設であること、それから、技能実習生の人権擁護等の観点から、訪問系サービスは対象としないこと。それから、安定した経営状況にある事業所を対象とするため、設立後3年の事業所を対象としていることで要件として設定してございます。また、適切に実習を行えるようにということで、受入人数枠の設定なども設けているところでございます。技能実習生の技能についても、1号から2号に移行するに当たっては習得状況を確認できるように試験を実施しているというところでございます。

続きまして29ページに入りますけれども、こちらが現行における対象施設の一覧でございます。白い部分が対象となる施設、それから、緑の部分というのは一部が対象となっているということで一覧のほうをお示ししております。

続きまして、法務省で行われている有識者会議の関係になります。31ページですけれども、こちらが技能実習、それから特定技能それぞれ法律の附則におきまして、技能実習のほうは施行後5年を目途、それから特定技能は施行後2年を目途ということで、状況を踏まえまして必要な措置を講ずることとされております。この規定に基づきまして、今年の11月からですけれども、有識者会議が実施されてございます。

次のページがスケジュールになってございます。昨年から会議が開催されておまして、本年5月に中間報告書が出されております。最終報告につきましては、本年の秋頃をめどとされておまして、引き続き論点について議論が継続されていくという状況でございます。

その中間報告書の概要というのが次のページにございます。こちらですけれども、最も注目されたというのが「検討の基本的な考え方」の一番上の項目になりますけれども、「制度目的と実態を踏まえた制度の在り方」ということで、右側に「新たな制度」という枠がありますが、現行の技能実習制度は廃止してということで、人材確保という観点を新たに目的に位置づけるという議論がなされております。それから、それに伴うものとして、中ほどに「転籍の在り方」というのがございますけれども、現在、技能実習、原則不可になっておりますけれども、制度目的に人材確保という新たな目的を位置づけることで、この転籍制限というのをどこまでかけられるかという議論が、こちらでも引き続き行われていくという予定でございます。

これらの論点につきましては、一番下にもありますけれども、これら中間報告書で示した検討の方向性に沿ってということで、5年の秋の最終報告書に向かって議論が続いてい

くということになってございます。

資料2につきましては以上でございます。

そうした状況を踏まえまして、資料3に入りますけれども、介護の人材というところに目を向けてということで、検討に当たっての基本的考え方、その他具体的な論点案のほうを示させていただいております。

まず1枚目ですけれども、やはり介護人材、圧倒的に不足している中で、必要な介護サービスを安定的に受けられる、安心して受けられるような体制づくりが必要だろうと。そのためには、介護人材の確保というのは重要な課題だということで、特に最近増えている外国人の介護人材の受入環境を整備していくことが必須だと思っております。

これまで御紹介したとおり、外国人の介護人材につきましては、やはり介護というのが対人サービスであるということから、様々な要件、制限などを設定しているというところですが、設立後、こちらの技能実習等の資格ができて以降、様々な状況の変化等がございまして、現場の皆様、それから関係者の皆様からいろいろ御意見をいただいているところという状況でございます。

さらに、御紹介しましたように、法務省のほうで有識者会議も行われているということで、まさに制度全体の見直し、あり方ということが議論されていく中で、我々としてもこの介護人材受入に当たって、現状を踏まえた上で、また様々な有識者会議での議論も踏まえた上で議論する必要があるだろう、考えていく必要があるだろうということで、改めて今回このような形で開催させていただいているというところでございます。

実際に我々のほうで検討事項として考えている案というのが以降になっております。まず、訪問系サービスなどへの従事ということで、こちらは、先ほどもちょっと御紹介しましたけれども、実際、技能実習「介護」、それから特定技能「介護」の外国人の方々というのは、訪問系サービス、現状では従事が認められていないということですが、これをどう考えていくかということで御意見をいただければと思っております。

下にあるのが中間まとめ、平成27年のときの議論をまとめたもの。それから、告示、その他ということで、関係するものを抜粋ということで掲載しているものです。

続きまして「事業所開設後3年要件について」ということで、技能実習「介護」では、経営が安定している事業所を対象とするということで、設立後3年を経過している事業所を対象ということにしているところですが、こちらをどう考えるかということで御議論いただければと思っております。

それから、5ページになりますけれども、技能実習「介護」等の人員配置基準ですが、技能実習「介護」、それからEPAにつきましては、就労開始後6か月を経過したものについてのみ人員配置の基準に算定するという扱いになってございます。こちらの取扱いについてもどう考えるかということで御意見をいただければと思っております。

続きまして資料4のほうに入ります。こちらが検討会のスケジュール（案）でございます。本日第1回ということで7月24日とありますけれども、以降、それぞれ論点について

順次御議論いただいた上で、年内をめどに、12月をめどに取りまとめを行いたいと思っております。

ただ、有識者会議の議論が秋をめどにということになっておりますけれども、そちらの状況なども踏まえながらということで、若干、スケジュール、それから回数に変更がある可能性もありますけれども、御了承いただければと思っております。

以上です。

○臼井座長 簡潔に資料2から3、資料4までの御説明をいただきました。普通ですと、ここで資料についての御質問を受けたりするのですがけれども、1回目の会議ということなので、外国人介護人材の受入れの現状や課題、今後の方向性等について、構成員の皆さんからお一人ずつ御発言、御意見を伺えればと思います。お一人3分程度で順番にいきたいと思いますので、どうぞ御協力よろしくお願ひします。

それでは、NPO法人高齢社会をよくする女性の会の石田構成員から、3分程度で、何か御発言あればお願いできればと思います。よろしくお願ひします。

○本間室長補佐 すみません。事務局からですが、画面上に「そろそろお時間です」と表示されているところがあって、ここの左上のところに挙手のマークが出れば、それはお時間ということですので、そこをちょっと御留意いただきまして御発言いただきますよう、よろしくお願ひいたします。

今のように出るので、御覧いただいて、御発言のほうを終了していただければと思います。よろしくお願ひいたします。

○臼井座長 では、石田構成員、よろしくお願ひします。

○石田構成員 おおよその、今回の特定技能、それから技能実習のことに関する概要を御説明いただきましてありがとうございます。これからの課題が満載と思っております。

1つには、こういう外国の介護人材を受け入れる側としての施設側のお考えについてお聞きしたいところです。慢性的な人手不足の課題を抱える中で、外国人介護人材を受け入れる際に、どのような点が問題で、どのようなところに困っていらっしゃるかということ。たまたま私は、実は積極的に外国人介護人材を受け入れている施設を訪問させていただいて、ちょうど7月の頭ぐらいですけれども、その実情について知る機会がありました。やはり外国人の介護人材を受け入れる側の施設にとって非常にリスクが高くて、実際にどのような方をどういう形で受け入れていいのか、非常に迷いがあり、躊躇しているケースが少なくないとのことでした。実際に受け入れても、その定着がなかなか難しいという不安がぬぐいきれず、それをどのように打開していったらいいのかというところがまだはっきり明確に提示されていないところで踏みとどまっているというような現状があるということもお聞きしました。

実際に私がお伺いした施設では非常に積極的に外国の方々を受け入れていて、その受け入れている一つの方法として、外国の学生を募集して語学研修を専門にしている専門学校、この専門学校も多くの留学生を教えてきた長年の実績があるところを探したそうですが、

そこと協定を結んで、そこで一定期間勉強して、分かりやすく言うと、途中でギブアップしないで、ずっと継続して頑張っている学生の中から、その後、福祉や介護の分野で働く意欲がある学生をリクルートして、自らの福祉施設で働いてもらう人材を獲得しているということでした。この場合には外国人介護職の定着率が高いという実績を上げているそうです。

こういった方法も含めて、技能実習や特定技能という在留資格において、実際に現場の外国人介護人材を受け入れている実態というのがどのぐらいまで調査されているのかということについて、是非とも私はお聞きしたいと思っております。以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。それでは、お二人目です。龍谷大学の伊藤構成員、途中からお入りになられていますが、次に3分間御発言いただければと思います。よろしくをお願いします。

○伊藤構成員 おはようございます。龍谷大学短期大学部の伊藤と申します。どうぞよろしくお聞きいたします。聞こえておりますでしょうか。

○臼井座長 はい、大丈夫です。

○伊藤構成員 すみません。第1回の大事な委員会に遅刻して参加して、今ちょうど接続したところで、どんな議論がされているのか分からないのですけれども、出席番号順でもう当たってしまったので、座長から、お好きにということですので少しお話しさせてもらいたいと思います。EPAに始まり、介護職場への外国人の介護職員の受入れに関しては、これまでもすごく丁寧に慎重に議論されてきたと思っています。特に技能実習制度に関しては、技能実習という枠組みの中で初めての対人サービスということで、本当に丁寧に丁寧に在り方検討会でも議論されてきましたし、制度の枠組みをつくる时候にも慎重に行ってきたところです。

前回の在り方検討会では、外国人介護人材の受け入れについては、現場の御利用者の方や介護職員の方に混乱がないようにということで議論が行われたのですけれども、私もちょうどそのときには厚生労働省のほうで制度つくるところに参加させていただいていました。その後、特定技能の追加などもあって、今多くの外国人介護職員の方が現場で働いているのですけれども、実際に技能実習生や特定技能の中からも、介護福祉士の国家試験に合格する方が出てきたりとか、技能実習や特定技能の受け入れなどで介護職種がうまく回っているのは、もちろん制度の枠組みもですけれども、現場の中でしっかりとその制度の趣旨にのっとって受入れをしてくださっている事業所の方であったり、その中で日々丁寧に御指導くださっている介護職員の方たちがいてこそ、制度が整ってきたのだなと思っています。

今回、要件含めていろんなことについて見直しをしていくのですが、この制度の趣旨にのっとって丁寧に議論していくことができればなと思っています。ちょっと的外れなのかどうか分からないのですが、以上で終わらせていただきます。よろしくお聞きいたします。

○臼井座長 無理に振りましたが、ありがとうございます。それでは、お三方目で、読

売新聞の猪熊構成員、お願いします。

○猪熊構成員 よろしく申し上げます。3点申し上げたいと思います。

1点目は、改めてなのですけれども、外国人の介護職員を受け入れるに当たっての基本的な考え方というものを共有しておきたいと思います。単なる人材不足の穴埋めとせず、日本の介護技能を国際的にも生かすとか、当たり前のようにすけれども、そうした点を幾つか皆様で改めて最初に共有しておければと思います。

2点目は、掲げられた検討項目を考えるに当たって、これは厚労省さんにぜひ次回以降お示しいただければと思います。技能実習制度、制度自体として、社会から結構厳しい目が注がれた折、運営上、これまで何か問題なかったのか、事件事項、ヒヤリハットとか、事業所からの悩みとか相談事、あと、事業者の方が何を望み、実際に働いている外国人の介護職員がどんな仕事を望んでいるのか、利用者さんの反応、高齢者の反応どうなのか、事業者、働く当事者、サービスの利用者、三者が満足できる三方よしを理想としますので、検討に当たってのデータをできればいただきたいということが2点目です。

3点目、やや中長期的視点から考えるのも必要なのかもしれないなと思っています。どうということかと申しますと、テクノロジーが非常に進展して、今後、長寿化が非常に進むという人口構成の問題があります。例えば介護現場で行ったことや話したことをAIが音声解析して自動記録するような技術とか、センサーで見守りが一定程度できるという技術が進んでいる折、日本人の介護職員の仕事内容や仕方も当然変わってきているのだと思います。

外国人の方の課題になっている、日本語が飛躍的に今後、5年後ぐらいに通訳、翻訳技術・技能が進む可能性というのもあります。あと、人口構造でいくと、100歳以上が昨年9万人を超えて、やがて70万人台まで増えると言われていまして、介護だけでなく、医療も同時に必要な高齢者が急増して、今、急性期病院でも介護ニーズが高まっています。タスクシフトとかタスクシェアが必要と言われている折に、どの部分を外国人の介護職員に担ってもらうのかというものをかなりきちんと考えていく必要があるのかなと思っています。

以上です。よろしく願いいたします。

○臼井座長 ありがとうございます。それでは、次の日本介護福祉士会の今村構成員からお願いできますでしょうか。

○今村構成員 聞こえていますでしょうか。大丈夫ですか。

○臼井座長 大丈夫です。

○今村構成員 ありがとうございます。事前レクを受けまして、検討中のことについても構いませんということでしたので、資料3のところをお伝えさせていただければと思っています。

検討していく中で、特に訪問系サービスの従事というものについてはやはり1対1で行うということが基本となりますので、資料にもありますように、適切な指導体制とか、人

権擁護とか、在留資格の管理が困難ということに対しては、こういった疑念というものを払拭しないまま、例えば緩和の方向にいくとかいうことはやはり難しいのではないかなと考えますし、さらに訪問系サービスですと、利用者のところで、食事の準備や掃除といった部分もありますので、それらに適切に対応できる能力も当然求められてくるだろうと思いますので、やはり慎重な判断というものが必要でないかと考えているところです。

あと、3年要件についてですけれども、3年待たなくても適切な指導体制が確立できていれば必ずしも要件とする必要はないのではないかなとも思いますが、他方で、適切な指導というのもののようによく拡充していくのかですとか、確認する手順というものをやはり整理していく必要性があると思いますので、例えばこの検討会の中でそういった議論があっていいのではないかなと考えているところです。

それと人員配置のところですが、一番悩ましいと実は思っておりまして、皆様方御承知のとおり、特定技能に関しては技能実習3年修了と同等であるというところで就労と同時に配置基準に算定していくことになるかと認識していますが、例えばここで日本語レベルのことですとか、介護技能のそれぞれの経験の有無ですとか、その辺をどのように考え、すり合わせていくのか、その辺懸念している。私も本業が特別養護老人ホームですので、周りからもそういった声を聞くことがありますので、この辺をどのように整理していくのかというのはとても大切なことではないかなと思います。

いずれにしても、日本語やその他付随する部分をしっかりと検討していきながら議論を進めていくべきではないかなと考えているところです。

簡単ではございますが、以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。それでは、次は日本医師会の江澤構成員、お願いできますでしょうか。

○江澤構成員 ありがとうございます。検討事項の①から③は後ほどまた議論するというところでよろしいでしょうか。

○臼井座長 それで結構です。

○江澤構成員 では、総括的なことといたしまして、技能実習は我が国の国際貢献の御旗のもとに、他国への技能移転、そして人材をしっかりと育てて、技能実習生が母国で羽ばたいて活躍できるというのが、これはもう基本で、誰もが共有していることだと思います。ただ一方で、現状、我が国の介護現場の人材不足というのが継続的に続いていて、若干人材不足の穴埋め的な要素になっているというのが、これはなかなか不幸な現実だと思っています。

特に、いろんなテレビ番組等で報道もされたりしておりますけれども、かなり劣悪な環境で失望して母国へ帰っている方も当然一部いらっしゃいます。したがって、参考資料1の中間まとめの内容は全て賛同する内容なのですが、ここでもしっかりとうたわれておりますけれども、日本人と同等以上の処遇をいかに担保するかは、ミニマムミッションだと考えています。現実的には、今の介護事業所は本当に経営が逼迫しています。技能

実習生を受け入れて、しっかり指導して、ちゃんと任務が全うできるのかということ、なかなかそういう余裕ある事業所は少ないと思いますし、また、監理団体へのいろんな初期費用であったり、毎月の管理費用を捻出するというのは今の介護報酬の仕組みではなかなか経営上厳しいというのは、これも現実だと思いますので、その辺りが非常に課題だと思います。

それからもう一つ、介護という業務の特性でいくと、もちろん、技能実習の1号、2号、3号とあって、ステップアップはステップアップですけれども、今、1号、2号で余り参加していないのがカンファレンスです。チームケアですので、カンファレンスとか、非常にアセスメントというのが重要で、そこを踏まえた上での介護という業務になりますから、そこを踏まえないと介護というのは完結しません。それから、知識と技術と情熱が3つそろって初めて成り立つのが介護でもございますので、その辺りの介護特有の業務の特性というのも考えていかないといけないと思います。

また、最後1点です。コミュニケーションに関しましては、やはりコミュニケーションの基本は受容と共感です。そこから始まりますので、特に介護ではその辺が重要ですから、そういったことはなかなか日本人と感性が異なる、違ってしかりですけれども、その辺りもどう今後検討していくのか、本当に利用者の方のお声というのも大事だと思います。

一番最後に一言だけ。今後、実習なのか、労働なのか、いろんな幅広い議論が必要だと思います。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。それでは、次ですけれども、民間介護事業推進委員会の近藤構成員、お願いいたします。

○近藤構成員 民間介護事業推進委員会の近藤でございます。よろしく申し上げます。

私、一民間事業者として、ふだんより外国人の採用・育成に携わっている立場でございますけれども、自社だけではなくて、日頃、受入れ事業者、民間の方々とたくさん情報交換、意見交換しておりますが、各現場において大きなトラブル、事故がたくさん起こっているという状況は特段ないかなと思っておりまして、むしろ各現場においては、御利用様ですとか御家族、一緒に働くスタッフとうまく連携をとって、関係性の中でしっかり活躍しているケースがやはり多いのではないかと実感として感じております。

本日、論点①から③という形で御用意いただいていると思いますが、そういった観点から、我々、民間介護事業者としても、外国人の介護人材がより活躍できるような御検討をぜひ前向きに進めていただければと思っております。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。では続きまして、全国介護事業者連盟の斉藤構成員さん、お願いします。

○斉藤構成員 斉藤でございます。

各委員の皆様方からもいろんな御意見が既に出ていたとおりでありますが、今後この議

論を進めていく過程におきまして、まずはこれまで培ってきた丁寧な議論を続けてきたということ、そこをしっかりと配慮した上で、引き続き、この議論を進めていく上において慎重な判断が必要になってくるということは大前提だと承知しております。

その上で、私ども事業者団体という立場としては、先ほど来、事業所の立場としてお話が出ていますとおり、現場では、この人材不足が切迫しているという状況は間違いございません。そして同時に、これから現役世代の急減というような新たな局面を迎えていく中において、この外国人人材の重要性というのが増してくるという、そういった観点を踏まえた上で、緩和施策含めて検討していくことが重要になってくるだろうと思います。そのような現場の人材不足の状況ということは十分に御承知いただきたいと思っております。

そのほかに、具体的に議論を進めていく上におきまして、他の外国人人材活用におけるビザ等々の制度の兼ね合いということを中心に考慮いただければなと思っております。技能実習、特定技能及びEPAですとか介護ということの在留資格の主要4つとともに、既に学生ビザですとか、日系であるとか、そういった実態として、特に学生ビザなんかはある程度制約ない中で、介護の現場で仕事を受けるというような実情もあります。そういった他制度との比較の上で、特定技能や技能実習についても幾つかの矛盾があるということで今回の論点も示されていると思っておりますので、この辺りの全体の制度の矛盾の解決ということを中心に置いていただきたいと思いますと思っております。

特定技能と技能実習については、当然ながら、技能実習制度の新制度に向けてということで、この動きを見ながらでなければ判断できないこともたくさんあるだろうと思っておりますので、そのことをしっかりと踏まえた上で、場合によっては、その論点についても、例えばこの配置要件のところについても、これは当然、新制度における日本語要件がどうなるかによって、場合によっては技能実習自体の新制度における介護固有の要件の日本語要件の見直しみたいな議論にも通じてくると思っておりますので、その状況によって人員配置の要件どうするかということも変わってくると思っておりますので、多面的な視点で議論が進めていければと思います。

最後に、私どもからは、我々、介護と障害福祉の事業者団体ということで活動しております。障害福祉についても、介護の要件の中の在留資格として制度を立てつけられているのですが、介護職種の中で障害のルールがつくられているので、若干いびつな要件になっているところもあると思っておりますので、障害福祉は障害福祉特有要件ということも含めた検討が必要ではないかと思っております。その辺り、新たな論点という中で検討いただければとも考えております。

以上、まず全体像のところでのお話として、具体的な個別の論点についてはまた後ほど御意見したいと思っております。以上になります。

○臼井座長 多角的な御意見、ありがとうございました。それでは続きまして、日本大学の内藤構成員からお願いできますでしょうか。

○内藤構成員 どうもありがとうございます。日本大学の内藤でございます。

皆様おっしゃっていますように、様々な制度が並立しているとはいえ、例えば技能実習なども、ほかの領域よりはスムーズに進んでいっている現状があるのではないかと思います。なので、今までの制度を総括して、どこの部分がつなぎ悪いのかとか、課題があるのかということが議論のスタートだと思います。しかし、何といたっても介護領域は介護福祉士という資格があるというのが非常に大きなメリットだと思うのです。そこを目指していくということは間違いなことなので、そこを基準にしてどのように育成が進んでいくのかということを見ると、今の技能実習の1号の位置付けというのはなかなかそこまで遠いという現実もあるので、そこをどのように設定していくのかという課題があるのではないかと思います。

日本語の技能をどうするかというのは非常に大きな論点なのではないかとも思います。しかし、何よりも、現在うまく回っている理由というのは、人材育成の仕組みがうまく回っているということ、逆にあるいは回していけるところしかうまく受け入れられないということかもしれませんが、そこが非常に大事なのではないかと思います。対人援助の専門職として受け入れるということですから、単に業務を管理するという管理体制だけでなく、人を育てていくという体制があることが大切だと思います。これは日本人の介護職の方に対しても同じだと思うのですけれども、それをうまく回していく中で、日本語の技能をどうするかという位置付けになるのだと思います。それはなかなか一事業所ではうまくいかないことなのかもしれませんので、仕組みとしてどうするかという問題がそこにはあるのではないかと思います。

そう考えていきますと、訪問の可否であるとか、受け入れの要件とか、人材配置の要件とか、そういうこともだんだん答えが見えてくるような気がします。どうもありがとうございます。

○臼井座長 ありがとうございます。それでは続きまして、全国老人福祉施設協議会の中山構成員さん、お願いできますでしょうか。

○中山構成員 中山です。聞こえますでしょうか。

○臼井座長 聞こえます。大丈夫です。

○中山構成員 それではお話をさせていただきます。

私ども、特養を中心とした事業を展開しているところの会員さんが大半です。思い返せば、2008年の第1回インドネシアEPA、そのときから外国人の介護人材を受け入れてまいりました。日本で初めてだったのですけれども、利用者は本当に心から受け入れてくれました。そういう点では非常に運がよかったというのか、日本のそういう体制、質がそうだったのか、そういう意味ではすんなりと利用者は海外の人材を受け入れてくれたわけです。それからもう早15年がたちました。その間様々に技能実習生と特定、いろいろな制度が出てきたわけですが、まずは、私は、この複雑になり過ぎた制度をできるだけ一本化してほしい、そういうことを1つお願いしたいと思います。

それから、外国人介護人材の定着化。特に地方では、ほとんど3年で大都市、東京、名

古屋、大阪に集中してしまいます。この問題は何とかしてほしい。地方から介護人材、外国人材がいなくなってしまうということになりかねないわけです。ですから、そういう意味では、私ども側の責任、何をやるべきなのか、きっちり明確にするべきだと思います。

例えば受け入れる前に法人で何をしたらいいのか、何を勉強したらいいのかとか、入った場合の外国人介護人材の教育、介護そのものを教えるという、そういう大きなことをきっちり明確にすべきだと思います。それから、それに相對して行政のほうの責任の明確化になるかと思っています。昨今では様々悪徳業者がすごい状況で、いろんなどころで動いています。そういうことに対する対策ですね。それから、これから日本は本当に来てもらえるのだろうかという大きな不安もありますので、日本国としてきちんとした見通し、政策を明確にしてほしいなと思います。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。では続きまして、全国社会福祉法人経営者協議会の濱田構成員さん、お願いします。

○濱田構成員 よろしく申し上げます。福祉医療機構の令和3年の調査ですが、老人ホーム等では平均で44.9%の施設が受入れしているということで、特に1級地であります23区では8割を超えているという状況でございます。本日のテーマはどちらかということこれから受入れをどうするかということだと思っておりますが、既にかなり定着している状況だと考えております。これは本検討会の議論ではないかもしれませんが、特定技能におきまして、在留期限5年ということがございます。習熟した外国人介護人材の皆様が日本で介護福祉士を取得するための環境整備は一定必要だと思います。5年ですと、介護福祉士の試験が1回ないし、多くても2回しか受けられないということがございますので、日本語を学んで合格を目指すという熟練した方には、もう少し長く在留できるようにする配慮も必要ではないかと思っております。

また、19ページの特定技能の基本方針概要にも記載されておりますが、人材が不足する地域の状況に配慮ということがございます。どうしても都市部に集中するという傾向がございます。一部の地方自治体様では留学生を含めた各種在留資格の取得支援が、介護だけでなくその他の分野でも行われているようでございますけれども、例えば地方で介護業務を継続するような場合は、在留期間も含めて何らかのインセンティブを与えて、人材が都市部に集中せず、地方にも在留していただける方法を考えるのも、今後の検討になるかと思いますが、必要ではないかと思っております。

また、これは法務省の所管事項かもしれませんが、技能実習の場合は、種別ごとの在留資格の人数が出てくるのですが、特定技能の場合はそうした区別がどうも余りされていないということがあります。今後であります、どの分野にどれだけの人材がいるのかという数値が示される必要があります。実は私どもも施設で外国人の介護人材、例えばビザの手続などの支援を行っているのですが、入国管理局の担当部署も非常に混み合っておりまして、なかなか職員の負担が大変な状況もございまして、例えばデジタル化で、オンライ

ン手続きができるようになども今後検討していくべきではないかなど考えております。

取り急ぎ以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。続きまして、全国老人保健施設協会の平川構成員さん、よろしくお願いします。

○平川構成員 平川です。よろしくお願いいたします。

私の法人では、今、EPA、在留資格「介護」、技能実習、特定技能、全ての制度を使って、60人ちょっと、フィリピン、ベトナム、中国人、モンゴル人の方に来ていただいております。私のこの外国人介護職に関する基本スタンスは単純です。平等で、ともに幸あれということです。また、全国老人保健施設協会の会員には、外国人介護職の受入に対しては責任と覚悟のない施設には参入してほしくないということを強く訴えています。

さきの技能実習生受入れの在り方の検討会でも、私はひたすら日本語要件の重要性を最初から最後まで訴え続けて、思った基準にはならなかったですけれども、この検討会では過去の技能実習制度の問題点を挙げてかなり丁寧に議論ができたので、介護の技能実習がスタートしても、他産業の技能実習生と比べて、トラブルや事件や事故が比較的少ないのはこの検討会でのルールがこれまで守られてきたからだと思っていますので、これはぜひこのまま延長していきたいと思っていますし、もう一つ、確かに介護職の人材は足りませんけれども、足りないのは事業者側にも問題ある場合があります。事業所側の研修制度や処遇などに様々な問題があって、歯が抜けるように職員が辞めていく事業所は幾らでもありますし、そういった事業所の欠員を埋めるために、わざわざ外国から来た方々を入れるというのは、僕はちょっと安直過ぎるのではないかと思います。繰り返しですけれども、受入側というのは人様を預かるわけですから、責任と覚悟がない者はやはり参入はご遠慮いただきたいという気がいたします。

今回、少しハードルを下げる、緩和を要求するわけですから、当然義務がついて回るわけですから、受け入れるだけの資格を持った事業者、基準を満たした事業者であれば下げてもいいかもしれませんけれども、誰でも結構だというような、ザルのような規制の緩和はやめてほしい。

取りあえず現在の私の印象です。

○臼井座長 ありがとうございます。続きまして、日本慢性期医療協会の富家構成員さん、お願いできますでしょうか。

○富家構成員 よろしく申し上げます。日本慢性期医療協会は、支部の埼玉県慢性期医療協会が技能実習の監理団体を運営していて、現在、30名の外国人の管理を行っています。私自身、人材確保としての外国人の受入れを行う以上、来ていただく外国人人材に対しても、技能移転という建前の技能実習の廃止は大賛成でございます。先ほどありました検討事項①の対象施設ですけれども、一般在宅と比べて施設在宅とされる有料老人ホームやサービス付き高齢者住宅は、施設に何人も介護士がいて、介護保険施設と余り労働環境は変わらずに、1対1の介護にはならないので、施設在宅のサービス付き高齢者住宅などは対

象施設として含めて問題ないのではないかと考えております。

検討事項の2番については、技能実習の受入れの事業所の要件が設立後3年となっておりますけれども、複数の事業所を持つ医療法人や株式会社であれば、たとえその事業所が新規であっても、経営の安定や教育体制は確保や確認することは可能なので、事業所単位の要件ではなく、法人単位と考えていくのがいいのではないかと思います。

検討事項の③ですけれども、技能実習の介護の人員配置6か月となっておりますが、そもそも技能実習は2号までで3年間、36か月しかない中で、そのうち、来日して1か月は缶詰になって講習があって、その後、雇用契約を結んでからの6か月後にやっと人員配置基準として算定が可能になるということは、その間、外国人への給与は発生していますので、6か月は長過ぎる。給与が発生している以上、入職後すぐに算定可能でもいいのかなと考えております。

特定技能の2号ですが、現在は介護福祉士とされていますけれども、そのためには460時間の講習を受ける必要があって、外国人的には非現実的でございます。優秀な外国人人材に長く日本にいていただくための検討が必要なのかなと考えております。

給与に関してですけれども、外国人人材には管理費として、給与以外に平均的に技能実習で4万円ぐらい、特定技能には2.5万円ぐらい、月にかかっております。さらに介護保険施設には介護処遇改善加算があって、外国人にも適用されますけれども、病院の看護補助者には処遇改善加算がなくて、介護保険施設を併設している病院の看護補助者にはその処遇改善加算分を病院が介護施設の介護福祉士と同等になるべく補填をしている状況があります。その上で、またさらにこの管理費がかかってくるということを御周知していただければと思います。

最後に、日本語要件については、実際に自分の病院の外国人と話してみますと、N4だろうがN1だろうが、個人差が大きいのが実情で、現場では、その人の能力によって間接介護や直接介護のバランスを変えております。介護分野への人材の確保のためには、ストリクトな日本語要件というのは逆に足かせになるのではないかなと考えております。私も、安い人材として、人材確保としての外国人人材というのは全く考えていなくて、優秀な外国人人材に、私どもの施設、介護を助けていただくというようなスタンスで外国人に来ていただければと思っております。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。続きまして、日本労働組合総連合会の松田構成員さん、お願いいたします。

○松田構成員 2点、意見を申し上げたいと思います。

1点目は、法務省の有識者会議の中間報告書で、日本語能力の向上に向けた取組として、就労開始前と来日後の日本語能力が段階的に向上する仕組みを設けるとされていることについてです。外国人の皆さんが日本で働き生活する上では一定水準以上の日本語能力が必要です。技能実習制度が廃止された後も外国人介護人材に求められる日本語能力について

は条件を緩和することのないようお願いしたいと思います。

2点目が人員配置基準上の取扱いについてです。技能実習就労開始6か月後からの人員配置基準への参入について、主な検討事項の3つ目に掲げられています。現行の技能実習制度は技能を習得することを目的とした制度であり、EPAは国家資格を取得するまでは就労研修とされています。いずれも、制度の趣旨を踏まえれば、安易に配置基準の参入要件を緩和すべきではないと思います。

この件について昨年8月の介護給付費分科会で議題となった際に介護サービスの満足度と働きぶりの調査の結果として、就業開始後6か月未満と6か月以上とで比較してみても、EPA候補者と技能実習生のいずれにおいても大きな差はないと結論づけておりました。しかし、調査対象となっていたEPA候補者は42人、技能実習生は6人ということで、僅かな人数でした。これで大きな差はないとしてしまうのは問題ですので、対象者数を増やして、改めて調査するなどの対応をお願いしたいと思います。

最後に、技能実習制度が廃止された後どのような制度になるのか、まだ明確ではない中で、就労開始6か月未満の技能実習生やEPA候補者を人員配置基準の対象とするとなってしまうと、かえってほかの介護職員の負担増となり、ケアの質が低下することや専門性の向上を妨げてしまうことが懸念されます。利用者の安全確保やケアの質、介護労働者の負担などに直結するため、慎重な対応を求めたいと思います。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。続きまして、高齢者住まい事業者団体連合会の光元構成員さん、お願いします。

○光元構成員 よろしくお願いいいたします。私のほうからも3点ほどお伝えできればと思います。

個々の制度設計はこれからということなのですが、1つ目ですね。現場の会員さん含めて、今既に技能実習、特定技能の方いらっしゃるいただいておりますけれども、比較的大きな問題はなく運営できているのかなと。むしろ、どちらかという、入居者様にも非常に歓迎されていて、職員の皆様にも刺激になっているというような実態をよく聞く。すみません。私が聞いているところだけかもしれないですけども、皆さんからの意見を伺っていても、やはりそうなのかなあとは感じております。

2つ目ですね。人員基準の話とかもありますけれども、どちらかという、外国人だからという部分もあるのですけれども、一定のスキルを持っていらっしゃる方々でございますので、やはりそれはある程度現場で判断していくという裁量の部分も設けていくべきではないかなと考えております。なので、外国人だからというわけではなく、その人次第で、いわゆる現場で一線の戦力になるのかどうかというのは、一定そこの現場の判断が必要なのではないかと考えております。

3つ目ですけども、これは固有の要件になるのですけれども、先ほど訪問系という話が出ておりました。今、居住系の3つのサービス類型でいけば、特定施設のみにはオーケ

一になっているという実態があります。ただ、これは1点、居住系の高齢者向け住まいですね。大体1万1,000法人、全国にございます。ただ、この7～8割がいわゆる特定施設入居者生活介護でない住まいでございまして、ここで外国人の受入れは今できていないという実態がありますので、この辺りは、ハードル下げる下げないという問題というよりも、適切な線引きというのでしょうか、こういう観点でいろいろ議論もし、幅広く外国人の方を受入れ、制度設計に近づいていくような、そんな検討ができればいいのかなと考えております。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。次が東京都老人クラブ連合会の吉井構成員。今日欠席ですね。失礼しました。

一通り皆さんから御意見というか、コメントをいただいたので、私のほうからも少しお話ししたいと思います。

私、大学を退官した後、神奈川県で社会福祉協議会等の仕事を幾つかさせていただいています。その中で関係者からいろいろ話を聞く機会がありまして、介護・福祉関係の人材に関しては高齢系を中心に大変厳しい状況にあるというのはもうずっと聞かされ続けているところです。

ちょっとプラスアルファで2つお話をしますと、昭和60年にできた当時は神奈川県で一番大きな会員制のホームヘルプ組織があったのです。神奈川県ホームヘルプ協会という名前で運営していたのですけれども、一番多いときに、訪問介護を行う人が登録で200名いたのです。その200名いた人が、つい最近の総会のときには僅か70名まで減っているのです。なかなか新しい方が入ってこない。あるいは、今いらっしゃる方も、NPO法人でやっていらっしゃるその団体での先の見通しがなかなか厳しい状況で、もう少し安定した仕事をするためによそへ転出するみたいなことで、法人運営が大変難しくなっています。知り合いがその副理事長をしまして、存続の危機にあるみたいな話を伺っています。

それから、これはまた別のところですが、神奈川県内の横浜にある自閉症の支援で大変有名な施設があるのですけれども、その法人も最近では、職員が増やすどころか、募集をかけても退職した後の補充も厳しくなっている。だから、トータルで毎年少しずつ職員の総数が減っている状況だという話になっています。自閉症の専門の大変ノウハウ持っている施設なのですけれども、やらなければいけない仕事はたくさんあって、横浜市からも期待されるのだけれども、人が確保できなくて、事業を事実上少しずつ規模縮小しなければいけないような状況に追い込まれているというお話を聞かされています。

同じような話は女性の保護施設なんかからも聞こえてきていますので、福祉の現場の人をどうやって確保するのかというのは、少なくとも私が神奈川で見ている限りでは大変厳しい状況で、どうもそれぞれの都道府県の様子を見ていくと、地域によってその色合いが違うみたいなのですが、こういう状況のもとで外国人をどうするのかみたいなことを、皆さん現場の管理者の方は考えていらっしゃるのだけれども、なかなか難しい現状に突き当

たっているようです。

それから、訪問介護に関して幾つかお話がありましたけれども、訪問介護は外国人の受入れしていないわけですが、それ以前にもものすごく問題があって、問題があるというのは、訪問介護をしながら新しく入ってきた人材をどう育てるのかというのは大変難しいのです。複数の職員が日々職場にいて、実際の援助の場面に食いつながりながらノウハウを先輩から後輩へ渡していく活動が簡単にできる職場であれば、職員は、育て方の問題は別にして、育つ土壌はそこにあると思うのですけれども、逆に、訪問介護ですと、一人職場になって、一人職場の人をどうやって育てるのか。その育て方がうまく機能しないと、そもそも訪問介護というのは専門性として、保健福祉人材の専門職として成立しないのではないかという課題があると思います。

そこに外国人として言葉の意思疎通が普通の日本人よりは余計に手間がかかる方がいらっしやったときに、そこをさらにどうクリアするのかということで、ここは、この検討会のメインの話ではないのだけれども、どこかで頭の片隅に入れながら考えなければいけないのかなという思いがしています。

3つ目に、これは個人的な過去の経験をちょっとだけお話しすると、大学で教員をしていたときに、何人か外国から留学生が来ていました。例えば障害者のグループホームでアルバイトをする留学生がいたり、あるいは高齢者の施設で週28時間の上限いっぱいアルバイトしながら、大学、あるいは大学院に通っていた学生がいます。そうした学生たちが大変勉強熱心で、特に高齢者の介護施設で週28時間、一生懸命アルバイトしながら大学院へ通っていた女性がいるのですけれども、彼女は、大学院の修士論文が書き上がった直後に、1月に介護福祉士の国家試験を受けて合格して、さらに日本の介護現場に残ってしばらく、1年ぐらいさらに働いてくれたかな、最終的には地元の中国で新たにオープンする介護施設の責任者として南京のほうへ行かれて、今そっちで働いています。

若干ですが、今回の技能実習の話とはちょっと別ですが、日本で福祉の勉強をし、介護福祉士の資格も取り、あるいは取らなかった方もいますが、日本に残る、あるいは日本で勉強したことをもとに自分の国へ帰って仕事している知り合いが何人かいますので、そういうことも事例としてお話ししながら、皆さんと一緒に最善の方法を考えていければと思っていますので、どうぞよろしくお願ひします。

繰り返しになりますけれども、法務省のほうの検討がまだ最終のところまでたどり着いていませんので、今日いろいろ御意見いただきましたけれども、ちょっと不確定、ベースになるプラットフォームが確定していない状態でのディスカッションになってしまっている点は申し訳ないのですけれども、次回以降、さらにディスカッションで中身を深めていければと思っていますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

皆さんが大変協力的にコメントしていただいたので、少し時間残っていますけれども、どうしましょうか。

江澤構成員さんと斉藤構成員さん、濱田構成員が少し言い足りていないのではないかと

隣からコメントが、サポートがありましたので、では順番にいきましょうか。

江澤構成員と斉藤構成員と、もう一人が濱田構成員。お願いします。

○江澤構成員 検討事項について申し上げさせていただきます。①の訪問系サービスへの従事について、もちろん、指導担当者と同行による実習であれば問題ないと考えますけれども、実習地への単独訪問は、現時点では認めるのは厳しいかなあと考えています。また、現状、ホームヘルパー2級の受講資格も技能実習生等にはありませんので、当然報酬の請求も難しいと思いますし、現実的にはまだ議論する状況にないのかなと思います。

続いて2番目につきまして、事業所開設後3年要件ですけれども、現状の介護経営は大変厳しくて、小規模事業所も多く、3年で経営が安定する保証は全くないというのが今の実情だと思います。したがって、事業所とか法人格とかありますが、年数よりも、やはり実習施設として指導体制なりいろんな適切な処遇であったり、実習施設としてのふさわしい要件を満たしているかどうかで、年数にこだわる問題でなくて、その辺をちゃんと確認の上、実習を受け入れていただくというのが重要ではないかと思います。

最後の3つ目の技能実習「介護」等の人員配置基準ですけれども、これは以前も介護給付費分科会で議論いたしました。日本人でまずは施設基準の人員配置を満たしていることが前提条件になろうかと思えます。実習生でぎりぎり人員配置を満たすというのはなかなか、これはコンセンサスが得られないのかなあと思えます。

さらに、少なくとも人員配置に含めるか含めないかには関わりませんが、やはり日本人と同等以上の処遇をしているということは必須条件であろうと思えますし、あと、この関連で言うと、どういった処遇になっているのかというのがなかなか見えていなくて、いろんな公表する仕組みとかそういったものも検討する必要があるかと思えます。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。それでは、順番ですけれども、次、斉藤構成員さん、よろしいですか。

○斉藤構成員 はい。追加で御意見の機会をいただいてありがとうございます。全体のところで1点だけ伝え忘れたことがあるので、全体のところを1つと、個別についても少しだけ意見を述べさせていただきたいと思えます。

全体については、先ほど来皆さんからお話があったとおりであります。単純に人が足りないから緩和ということではなくて、現場の状況をしっかりと、これまでの議論や調査を踏まえて判断していくということが大前提だと思いますが、その中で状況変化があるので見直しをしていこうということになるのだと思えます。

もう一点、今日の見解の中で触れられなかった部分としては、他の国々ですとか他のサービス等の外国人人材の獲得競争という部分について、これまでもいろんな方から御意見が挙がっていると思えますが、今、日本になかなか人が来なくなっているということが大前提にあります。その状況の中で、介護は特に要件を他の産業、サービス以上に高くしているということがあるので、より一層介護の人材が外国からなかなか集まってこないとい

うような背景もあります。こういったことも踏まえた上で、時代、環境に応じた見直しをぜひ検討いただきたいということを全体のところで一言申し添えたいと思います。

個別具体的なところにつきまして、まず、論点1つ目の訪問系サービスのところについては、これはもう先ほど来事業者団体の皆様方からお話がありましたとおり、集合住宅等を中心とした施設の形態をとっているところについては検討をぜひ進めていただきたいと思っております。

ただし、具体的に検討していくということになれば、集合住宅といっても訪問サービスや通所やいろんなサービスの組合せがありますが、その訪問サービスが施設に事業所が併設している場合、近隣に施設がある場合、また外部の自宅に訪問するようなケース、こういうケースをどう扱っていくのか。また、24時間サービスの中で、訪問サービス以外の自費サービスも含めて必要になってくるので、その辺りも含めていくなれば細かいルール決めが必要になってくるのだろうという課題認識は持っております。

もう一点、訪問系については、訪問介護のみならず、訪問系という表現ですので、我々としては、訪問入浴についても、これは3人でサービス提供していくというルールになっておりますので、訪問介護のように1人で自宅に行くわけではありませぬので、この訪問入浴については同様に、集合住宅関係なく、緩和の方向性ということは検討いただきたいと思っております。

特に特定技能については、これは労働力ということの観点になろうかと思えます。技能実習については引き続き技能ということの移転の意味合いをどの程度持たせるかによっては、入浴だけのサービスということであれば、この辺りは一定の制限もあるのかもしれないので、詳細議論が進んでいけばいいかなと思っております。

論点2つ目の3年ということの実績については、これは富家委員がおっしゃった意見に私どもも全面賛成でございまして、事業所単位ではなくて、法人単位ということでぜひとも検討いただきたいと思っております。同時に、これも技能実習についての今後の議論の行く末を見ながら、技能移転の研修の意味合いと労働力の意味合い、両方持たせていくことであれば、労働力の意味合いを強めるのであれば、特定技能に近いようなルールに近づけていく必要もあると思っておりますので、その辺りのバランスも含めて法人単位の考え方に加えて、3年という年数も含めた考え方についての整理が必要なのではないかと思っております。

最後、論点3点目の実習期間としての半年ということについても、これも同様で、今後の技能実習の新制度がどうなっていくのかということによって、当然労働力の意味合いを持たせるのであれば、特定技能と同様の考え方にしていくことが自然ではないかと思っておりますが、同時に、研修としての意味合いをどの程度持たせていくのかという今後の議論の過程なのだと思います。

ただ、1点、先ほど私が申し上げたとおり、日本語要件のところについて、現状はN4ということに技能実習はなっており、特定技能については日本語検定ということになってい

ます。この検定は当然世界標準統一ということではありますが、やはり若干ばらつきがあるという認識でもあり、実情としては、N4よりも日本語検定のほうが、要件が少しハードルが低いのではないかと聞き及んでいるところでもあり、そうであれば、よりハードルの高いN4なのに半年間の配置要件満たされないということについては、これは少し制度が不整合なのではないか。現状のN4要件を維持するのであれば、初日から配置要件を認めていくということでもいいのではないかと考えています。

ただ、逆に、このN4という要件についても、先ほども申し上げましたが、そもそも技能実習の新制度においては、介護以外のサービスについても、そもそも何らかの日本語要件を検討していこうというような議論が中間報告の中でも示されておりますので、その内容次第によっては、逆に新制度においては、N4の要件ということを見直して他のサービスと統一にしていく。そのかわり、あくまで研修の意味合いもあるから、かなりハードルの低い日本語要件で入国するので、半年間は配置要件には満たさないという判断にしていくのか、その辺り、新制度との兼ね合いの中で総合的に判断していく必要があるのではないかなあと考えております。

いずれにせよ、あとは大前提として、この要件ということでは、外国人であろうとも労働者として公平な判断が何よりも優先されるのであろうと考えております。

以上、ちょっと各論も含めたコメントとさせていただきます。以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。もう一人、濱田構成員さん、いかがでしょうか。

○濱田構成員 ありがとうございます。3点の検討事項について意見を申し上げたいと存じます。まず、訪問系サービスへの従事についてです。EPAで約15年、技能実習制度で約7年程度もう期間がたっているということで、外国人介護人材でありましても、既に介護福祉士を取得して訪問介護に従事している方が一定数存在しているはずであります。このため、なかなか探するのが難しいかも分かりませんが、既に訪問介護に従事している外国人介護人材及び事業者、利用者、また雇用や事業所の指導体制などを踏まえて検討するのがよいのではないかと考えます。

また、これは通常日本人でも訪問介護に従事する前は介護職員実務従事者研修や介護職員初任者研修等の修了を経まして、施設等での従事環境と異なる、1人で利用者と対応することが求められるということに最終的にはなっておりません。そういうことがございますので、これも28ページにございますが、介護固有要件、適切な指導体制の確保、利用者、外国人介護人材双方の人権擁護が確保される体制の確認、適切な在留管理、これらを満たした上で、サービスの質の担保のためにも、事業所内で十分実地に関する研修を行い、その上で管理者やサービス提供責任者が従事可能と認めた場合に従事していただけるようにすることが重要だと考えております。

また、現場では一定の利用者からの相談等の対応が求められる可能性もありますので、日本における在留年数なども若干考慮してもよいのかなと考えております。

2点目の事業所開設後の3年という要件でございますが、外国人の介護人材を受入れ、

既に3年以上経営が行われている法人であれば、その受入れの指導体制等のノウハウ転用も期待できます。特段問題が生じていないということであれば、事業所は開設3年未満であっても、法人において受け入れている場合は可能というように検討してはどうかと考えています。

それから、人員配置基準でございますけれども、日本人の場合でも、外国人の場合でも、介護等に関する資格、経験がない場合でも、現在は認知症介護基礎研修従事後に配置基準に算定できるということになっております。そういうことがございますので、施設長と管理者が技能面で実際に介護実務に従事させることが適当であるという技能の習熟を判断してから、これは両者ともですが、介護の職員として配置することになると考えますので、在留資格の違いによって配置基準の違いを設けないような形にしていくことが適当ではないかと考えます。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。老人保健施設協会の平川構成員から手が挙がっています。お願いできますか。

○平川構成員 ありがとうございます。構成員の方々のお話は非常に勉強になりました。ただ1点気になったのは、そもそもの介護職のイメージが発言者間で随分違うのではないかなと感じました。例えば私の老健施設は、外国人介護職が約10人おりますが、EPA研修者を除いた全員が介護福祉士の資格を持っています。日本の介護技術も学ぶのであれば介護福祉士を目指すことは当然だと私は思っています。ところが未だに介護は看護助手だとか、家政婦、ヘルパーさんだというレベルで考えていらっしゃる方もいます。人が足りないからとりあえず手足のように使えば良いと考えているのか、介護職としてプロフェッショナルを目指してもらい、それを支援するのかわでこれからの議論が変わってくると思います。ハードルの考え方も変わってきますし、緩和策も変わってくるでしょうし、その辺はもう一回きちんと整理していく必要があります。世の中でも介護職として簡単にひとくくりにされてしまいますが、その辺ちゃんと統一しておかなければならないと思います。今日お話を伺いながら、そもそも介護職の位置づけが構成員の方々それぞれに違っているのではないかなという印象を受けました。今後3つの検討課題を議論するときにも、この辺りをきちんとしておかないと、ばらばらでかみ合わないのかなと危惧しています。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。民間介護事業推進委員会の近藤さんから手が挙がっています。どうぞ、近藤構成員さん。

○近藤構成員 民間介護事業推進委員会の近藤でございます。

いただいた論点について簡潔に申し上げます。今、平川様もおっしゃっていますけれども、それを含めてです。訪問系サービス、もう既に何名かの方からもお話があったとおり、1対1にならないサービス類型というのが幾つかあると思います。そういったところから、1つは集合系ということだと思えますし、もう一つは訪問系入浴ということだと思えます

けれども、百ゼロの議論にならないように、そういったところからまず検討していくというのが1つ。もう一つが、今の平川様の議論も踏まえて、人材要件的なところですね。例えば保有資格ですね。初任者研修、ほとんど今技能実習生受けていないと思うのですけれども、そういった保有資格を一つの要件、またはその前に施設系で例えば何年、何か月就労していたような人材を対象にするとか、そういった人材の要件をある程度見える化するということも1つなのではないかと思います。

論点2つ目です。これも同じように、もう既に皆様からありましたように、3年以上というのを法人格で認めていただきたく思います。

論点3です。こちらは指導体制をしっかりとということも重々前提の上で、一方で、我々事業者、給料を支払い、かつ、実習生も業務としてもう就労しておりますので、そういった現実を踏まえて、ぜひ就労日からのカウントをお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。老人福祉施設協議会の中山構成員さんからも手が挙がっています。お願いできますでしょうか。

○中山構成員 それでは、まず訪問系サービスへの従事についてですけれども、やはり外国人の方々、言葉の問題、それから日本の文化・風習、そういうことから勘案しますと、少しまだ早いのではないかなと思います。同じく、住宅型有料老人ホーム、サービス付き高齢者住宅についても、1人ヘルパーなので、同じように考えます。

それから、介護等人員基準に参入する、このことについては、それぞれの施設、法人の状況もあることだと思いますので、ある意味では、その法人の裁量に任せてもいいのかなと考えます。それから、3年経過のことについてですけれども、これはもう法人ごとの換算にすればいいと思います。特に新設の場合は非常に人が集まりにくいことから考えますとなおさらだと思います。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。あとお二人手が挙がっています。お二人のお話をお聞きするところでちょうど時間になるかと思っておりますので、順番にいきたいと思います。高齢者住まい事業者団体連合会の光元構成員さん、お願いします。

○光元構成員 ありがとうございます。もう皆様からの御意見のとおりですけれども、先ほど私のほうからも、訪問系について、集合住宅の部分については、ハードルを下げるという意味ではなく、適切な線引きということではいかがでしょうかということをお申し述べましたが、特定施設以外の集合住宅については外国人・日本人だからということではなくて、今、日本人でヘルパーは初任者研修を受けた人が前提になっていますので、ここはやはり同じ条件にするべきだろうとは考えております。

あと、設立後3年、ここも意見として追加させていただきますと、これら法人単位で、少なくとも住宅型なりで、それ以上、3年以上運営しているのであれば。そこは一定、もう少し短くしてもいいのではないかなということ考えております。

人員配置基準のところも皆様と同じ部分かなと思っておりますけれども、これも外国人だからということではなくて、ある程度現場の管理者なりが一定の判断をした上で一定のスキルを持って受け入れているはずであるので)日本人・外国人の区別なくその人次第で可否が判断できる前提で制度を検討すべき。

○臼井座長 再度つながりました。光元さん、途中で論点3の途中で切れているかと思うのですが。

○光元構成員 大変失礼いたしました。どの辺で切れましたかね。冒頭、訪問系のところについては。

○臼井座長 論点3のところだけでいいです。

○光元構成員 ここは大丈夫でしたかね。

○臼井座長 大丈夫です。論点3だけ。

○光元構成員 ごめんなさい。なんか音声がよくないのですかね。すみません。後でもよろしいですか。

○臼井座長 はい。それでは、もう一人、慢性期医療協会の富家構成員さん、手が挙がっていますので、お願いします。

○富家構成員 よろしく申し上げます。

ちょっと余談ですけども、この前、当院の技能実習生の結婚式に招待されまして、ハノイの近くの、日本でいうと東京の隣の埼玉県みたいなところの地方都市の結婚式に参加してきました。新婦は御実家が農家なのですけれども、今までベトナムは、米農家で二毛作を行っていたのですが、最近は1回しかつくりたくない、一毛作しかしないのだと言って、何でですかと聞いたら、中国の工場のほうで就労しているので、農家やる時間が余りなくなってしまって、収入も上がったので一毛作にしましたとおっしゃっていて。そして、5年ぶりにハノイに行ったのですが、5年前はバイクがすごく多かったですけれども、自動車が増えてきていて、つまり、経済発展を非常に遂げております。

何が言いたいかという、外国人人材というのはやはり、先ほどもお話ありましたが、ほかの諸外国と比較というか競争して、取り合いになっているというのを私どもも頭に入れておく必要があつての議論をするべきではないかなと思います。例えば韓国や台湾と、外国人人材、非常に取り合いになっていて、日本、給与面でもちょっと競争力がなくなってきたので、来ていただけない、選ばれる必要があると。ハードル上げれば上げるほど来ていただけないというのがあるので、その視点を持った議論をこれからもしていく必要があるのかなと思ひまして発言させていただきました。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。大体これでよろしいでしょうか。

すみません。皆さんのお話を十分にはお聞きし切れていないかもしれないのですが、今日のところはお一人3分強で、事務局から御説明いただいたことに対する感想や御意見を御発言いただいたということで理解したいと思います。今日意見たくさんいただきまし

たけれども、その意見でもう決めてしまうということではなくて、改めて法務省のほうの検討の状況も見ながら、こちらはこちらの検討会としての議論をこの後進めていくことになりますので、どうぞよろしく願いいたします。

次回以降の日程等の発言があるかと思imasので、この辺りで事務局へ一旦お戻ししたいと思imas。審議のほうはというか、やり取りは、今日のところは一通り御意見いただけたということで議事は終了させていただいて、事務局から今後のスケジュールについて御説明をよろしく願imas。

○本間室長補佐 事務局でございます。

次回の検討会につきましては、今後調整の上、追ってお知らせいたします。御承知おきいただきますよう願imas。

本日はお忙しい中御出席いただきまして、ありがとうございました。今後ともよろしく願imas。

○臼井座長 お疲れさまでした。次回またいろいろ活発に御発言いただけることを期待しています。ありがとうございました。