

# 第2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2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10月4日（水）16:00～18:00

於:TKP 新橋カンファレンスセンター ホール13-C

## 議事次第

### 1. 開会

### 2. 議事

- (1) 外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いについて
- (2) 外国人介護人材支援に係る取組と令和6年度概算要求等について
- (3) その他

#### [配布資料]

- ・ 議事次第
- ・ 資料1 外国人介護人材に係る人員配置基準上の取扱いについて
- ・ 資料2 外国人介護人材支援に係る取組と令和6年度概算要求等について

#### [参考資料]

- ・ 参考資料1 外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会 開催要綱

## 2023-10-4 第2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2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。本日はよろしく願いいたします。

本日はこちらの会場と、オンラインで開催をいたします。

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、本会議は報道関係者及び一般の方の傍聴は御遠慮いただき、代わりに会議の様相をYouTubeによるライブ配信にて公開しておりますので、御承知おきください。

本日の構成員の出席状況でございますが、平川構成員の代理人として光山参考人に御出席いただいております。

また、議題の関係で、老健局高齢者支援課長の峰村課長が事務局として参加しております。

社会・援護局でございますが、人事異動がございまして、新しく総務課長に乘越総務課長、福祉基盤課福祉人材確保対策室長に吉田室長が着任しておりますので御紹介させていただきます。

また、本日、朝川社会・援護局長が業務の関係で遅れての出席となります。あらかじめ御承知おきください。

続きまして、資料の確認をさせていただきます。議事次第、資料1、資料2、参考資料1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。

カメラ等の撮影はここまでをお願いいたします。御退室いただきますよう、お願いいたします。

それでは、以降の議事進行につきましては、臼井座長をお願いしたいと思います。

臼井座長、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。これ以降の議事の進行をさせていただきます、臼井です。どうぞよろしく申し上げます。

まず最初に、前回1回目ときの進行があまりよくなかったこともあり、各構成員の皆さんからの御発言についてお願いです。最初に、私のほうで発言を希望される方を募りますので、会場の方は挙手をお願いします。オンラインの方はZoomの「手を挙げる」の機能を活用していただければと思います。私のほうで指名させていただきますので、それにより発言を開始するようにしてください。より多くの委員の方の御発言を確保するため、できるだけ簡潔に御発言いただければと思います。御協力をどうぞよろしくお願い申し上げます。

それから、御発言の際ですけれども、まずお名前を名のっていただき、可能な限りゆっ

くり分かりやすくお話しいただければと思います。また、会場の方はできるだけマイクに近寄ってお話してください。発言後は必ずマイクのスイッチをオフにしてくださいませよう、お願いいたします。円滑な会議運営に御協力をお願いいたします。

それでは、今日の議事に入っていきたいと思います。次第を御覧いただき、今日は(1)と(2)とその他がございますが、まず最初の議題(1)について、事務局から御説明をよろしく申し上げます。

○吉田福祉人材確保対策室長 人材室長でございます。資料1に基づきまして、最初の論点を御説明させていただきたいと思っております。

まず、資料の中身に入る前にですが、この論点につきましては経緯がありますので、少し御説明させていただきます。

この論点、介護保険サービスの施設運営、人員等の運営基準に係る取扱い、運用の内容であることから、介護給付費分科会で昨年8月に議論を始めているところでございます。そこで、様々御意見をいただき改めて調査などをいたしまして、前回7月の本検討会を皮切りに議論が再開されているという流れでございます。

本検討会で御意見をいただいた後、9月8日の介護給付費分科会で令和4年度に実施したアンケート調査結果等について御説明させていただいたところです。本日、本検討会においてもそのアンケート結果等について御説明させていただきたいと思っております。

具体的に資料の中身で御説明させていただきます。

かいつまんで御説明しますが、5ページを御覧ください。人員配置基準上の現状のルールでございます。御案内のとおり、EPAの候補者と技能実習生「介護」については、実習期間6か月が終わった後に基準上の算定をしていくというルールになってございます。

9ページでございます。昨年8月に給付費分科会で御議論があったという御説明をさせていただきます。そのときいただいた主な意見を御紹介させていただきます。詳細は割愛しますが、特に下から3つの目の○調査対象のn数が不足しているのではないかと、詳細なデータ分析が必要ではないかという趣旨の御意見をいただきました。そのこともありまして、アンケート調査を改めて実施したところでございます。

10ページです。n数をしっかりと確保した上で、今回は調査させていただいたという形になってございます。

11ページから具体的な結果でございます。ここは介護サービスの満足度と働きぶりを整理させていただいています。赤枠で囲っているところが「十分満足している」「おおむね満足している」、「高く評価できる」「おおむね評価できる」という内容の御回答をいただいた部分でございます。

引き続いて12ページです。今見ていただいた介護サービスの満足度をより詳細に分析した資料でございます。ここはEPA介護福祉士候補者について整理してございまして、今回6か月未満の取扱いが論点ですので、6か月未満のところを赤枠で囲わせていただいているという流れです。

13ページは同じく技能実習生、14ページは特定技能となります。

15ページ、先ほど働きぶりについても整理させていただきました。これについても、それぞれ在留資格別に整理してございます。6か月未満のところを同じく赤枠で囲ってございますが、68.4%と記載してございます。

16ページが技能実習生、17ページが特定技能という流れになります。

18ページでございます。意思疎通の程度を利用者家族などにもアンケートさせていたいています。「問題なく伝わる」「話が伝わりにくいときはあるが、ゆっくり話せばおおむね伝わる」という御回答をいただいたところを赤枠で囲ってございます。EPA候補者、技能実習生、特定技能外国人、6か月未満の方とそれぞれ赤く囲ったような数値で御回答いただいているところです。

19ページは、受入施設・事業所へのアンケートということで、配置基準への算入についての御意向を伺ってございます。赤枠をつけてございますのが、6か月より短い期間で算入することに肯定的な御意見をいただいたところでございます。

続いて20ページです。先ほど見ていただいた算入の御質問に対して、「要件なく一律に算入をいただくべき」と御回答いただいた皆さんに、その理由を問うているところです。結果は御覧のとおりです。

21ページは、「就労から6か月間は算入すべきでない」と御回答いただいている方に、その理由を聞いているところです。

22ページ以降、介護人材の待遇について御質問させていただいています。これも給付費分科会の中で御指摘いただいたことも踏まえて調査させていただいています。

22ページは、EPA介護福祉士候補者と日本人介護職員との給与の額の差について「差はない」「EPA介護福祉士の方が多い」というところに赤枠をつけさせていただいています。

23ページについては、技能実習生と日本人介護職員との比較という形になります。

続いて、24ページです。受入れを支援する組織との契約状況ということで、24ページは技能実習生、25ページは特定技能の登録支援機関について御質問し、御回答いただいているところです。

26ページです。法人に外国人職員に期待する役割がどういうものかという形で御質問させていただいています。結果は見ていただいているとおりです。

27ページです。外国人介護職員の方御本人にもアンケートをさせていただいています。これも給付費分科会の御指摘を踏まえて整理させていただいています。例えば左側ですが、「施設の職員は、丁寧に仕事を教えてくれるか」という質問に対して、肯定的な御意見をいただいたところを赤枠で囲っているという流れです。

アンケート調査結果については以上でございます。

今、御説明したものを35ページ、36ページで「現状と課題」という形で整理させていただいており、36ページの一番最後に論点として「EPA介護福祉士候補者及び技能実習生について、介護サービスの質の確保等に十分配慮した上で、就労開始直後から人員配置基準に

算入することについてどう考えるか」という論点を示させていただいているところです。

すみません、長くなりますが、どういう御意見をいただいているかを口頭で少し補足させていただければありがたいと思います。

第1回本検討会においても様々御意見をいただきました。アンケート結果をお見せする前ですが御意見をいただいています。簡単に整理させていただきますと、即時算定すべきという御意見もいただきました。具体的には給与を支払い、技能実習生も業務として就労しているので、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いう御意見や、外国人への給与が発生しているのに、給与が発生している以上入職後すぐ算定でよいという御意見。技能実習の新制度が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という御意見などをいただきました。

また、受入法人等の裁量とすべきという御意見もいただきました。施設・法人の状況もあるので法人の裁量に任せてもよいという御意見ですとか、実態は施設長と管理者が当該介護人材の技能の習熟度を判断してから介護職員として配置するという御意見。また、外国人だからというわけではなく、個人の能力によるので現場判断が必要なのではないかという御意見をいただきました。

併せて慎重に検討すべきという御意見もいただきました。制度の趣旨を踏まえれば安易に配置基準の算入要件を緩和すべきではないという御意見をいただいたところです。

今申し上げたのが本検討会での御意見ということです。

併せて9月8日の給付費分科会で今、御説明したアンケート調査結果について御説明した上で、出席者の方から御意見を募りました。多くの出席者の方からは特段御意見の表明はなかったところですが、その中で特に御発言があったものを取り出してみると、今から御説明するような形になるかなと思っております。

まず、即時算定すべきという御意見が引き続きありまして、雇用を前提とする以上、1人の職員として配置基準に算入してほしいですとか、特定技能と同様、就労後すぐに人員配置基準への算入を検討してほしい。日本人と同じように人員配置基準を取り扱うのは重要、また、在留資格の違いによって人員配置基準の差を設けることは適当でないという御意見をいただいたところです。

また、受入法人等の裁量とすべきという御意見もありまして、就職後6か月以内は例えば方策としては、配置基準に入れるか入れないかは事業所の選択によるという方法もあると思うという御意見もいただきました。

また、慎重に検討すべきという意見もございまして、他の職員の負担が増えたり、ケアの質が低下し、専門性の向上を妨げることが懸念されるという御意見や、日本語レベルの違いや適切な指導体制の確保等の確認や確認基準などの整理が必要ではないかという御意見をいただいたところです。

以上、ちょっと長くなりましたが、このような御意見をいただいている中で、この論点については引き続き給付費分科会でも御議論いただくことと考えてございますが、その議

論を補完する意味でも本検討会で本日御意見をいただければと思っております。御議論いただいた内容は給付費分科会にもしっかりお伝えしていくという前提で、幅広い御意見をちょうだいできればと思っております。

私からは以上です。

○臼井座長 御説明ありがとうございました。ただいま議事(1)について御説明いただきました。

それでは、ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見あるいは御質問がありましたら、挙手をいただき順次御発言いただくことにしたいと思います。先ほども申し上げましたけれども、発言いただく場合には時間に限りがありますので、前回と同じようにお一人当たり3分程度でお願いできればと思います。

まずは、会場から御質問なり御意見なりありましたら御発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。

斉藤構成員、よろしくお願ひします。

○斉藤構成員 全国介護事業者連盟の斉藤でございます。

御説明ありがとうございます。私どもの意見を述べさせていただきたいと思ひます。第1回にも同様の説明をさせていただきましたが、我々事業者団体の立場とすれば、特定技能を含めた整合性をとっていくということ、即日配置要件に加えるという対応をぜひともとっていただきたいと思ひます。引き続きその見解を述べさせていただきたい。また、アンケートの結果でもそれを補完するような好意的なデータが出ているとも判断しておりますので、引き続きお願ひしたいと思ひます。

その中で、先ほどの他の委員の方々、また給付費分科会での御意見の中でも、事業所の裁量に委ねるという御意見がありましたが、この事業所の裁量という部分についても、基本的には即日対応ができるということを前提とした中で、事業所がそれに見合せて個々の裁量で対応していくという形にさせていただきたい。これは今の日本人でもそれぞれの施設ごとに人員配置要件が定められている中で、当然、新人の職員や経験のない職員とか短時間の職員を採用した場合には、介護職として配置ができたとしても、夜間はとりあえずダブルで最初はスタートして行って、慣れてから一本立ちしていただくというようなシフト上の調整は今でも日本人でも対応しておりますので、実習生についても、まず大前提として即日配置要件が認められるという前提があった上で事業所が一人前としてシフトを組むかどうかを判断できるという形にしたほうが、事業所の裁量について何か細かいルールをつくって、こういう条件の場合は認める、認めないということになると、また過度な事務負担も含めて大変になるので、事業所の裁量も踏まえた上で即日配置ができる体制に改めさせていただきたいというのが、私どもの意見でございます。

以上です。

○臼井座長 御発言ありがとうございました。ほかに会場からございますか。

先に手が挙がりましたので、濱田構成員。

○濱田構成員 ありがとうございます。資料1の11ページ以降の調査結果を拝見いたしましたが、利用者・御家族のアンケートでは満足度が大体80%程度ということです。また、15ページ以降の働きぶりに関しましても約70～80%の満足度があります。また、先ほど御説明いただきましたように、n数は、若干EPAのほうが少ない部分もありましたけれども、一定数確保できていると考えております。単純な比較はできませんが、日本人の場合でも恐らくは100%ではないだろうと考えます。EPA介護福祉士候補者や技能実習生などでは国際厚生事業団様や監理団体さんにより継続的に指導・支援を受けられる環境もございます。このため、外国人介護職員御本人に付随する介護に関する知識や技能、倫理・価値等の能力に関係なく、一律に6か月後に認めるという配置基準から、特定技能や在留資格介護と両ビザのスタートラインを合わせて、基本的に同様の配置基準で算定できるようにすることを検討してはどうかという意見でございます。

その上で、今後は期間を定めて一律的に配置する、しないという形ではなくて、例えば外国人介護職員の技能等の習熟を図る上で配慮すべき各種事項といった形で何らかの取りまとめをいただきまして、内容や対象あるいは時期によって関係所管課様等により柔軟に法人施設や事業者あるいは外国人御本人を含む関係者に提示したり、中止を求めたりできるようにしてはどうかという意見でございます。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

もう一人、近藤構成員から手が挙がっていました。お願いします。

○近藤構成員 ありがとうございます。算入のほう、ぜひお認めいただきたいなと思っております。理由は2つございます。

1つは、事業者側においては就労当初から労務費が発生し、雇用関係の下、技能実習ではありますけれども就労という形で負担が発生していること。

2つ目が、技能実習の場合は訪日前・訪日後という形で既に研修が組み込まれておりまして、そういったプログラムの下でその後就労が発生しているという前提がございます。この場合、訪日前・訪日後の研修についても実質的には雇用事業者で負担がございますので、そういった負担の上で成り立っていることを考えると、今の6か月というのは負担が重いのではないかと考えております。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

もうお一人お手が挙がりました。お願いします。

○光山参考人 全国老人保健施設協会の今回は参考人という形で参加させていただいております光山です。

全老健では、技能実習の制度を開始するときからこの制度に大きく関わっておりまして、その際も慎重に慎重にこの件につきましては議論を重ねてまいったという経緯から、安直に制度をころころ変えるという考え方も、時によっては必要かもしれませんけれども、丁

寧な議論を進めていただいた上で御検討いただきたいと思っております。

その上で、皆様方の御意見を参考にして、人権その他に配慮しながら進めていただきたいというのが私どもの意見であり、その際には、日本語教育や実務の継続的な研修等も引き続きお願いしたいと思います。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。参考人の光山さんから御発言いただきました。

会場はあといかがでしょうか。よろしいですか。

○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。よろしくお願ひいたします。

重ねる意見になってしまうかも知れないのですけれども、前回の議論のときもお伝えした表現と重なる部分がありますが、ハードルを下げるという意味ではなくて、適切な線引きが重要だと思っております。外国人、日本人だからというわけではなくて、法人として必要な仕事をしていただいて、必要な処遇をお支払いしているという状況であれば、少なくとも法制度全体から見たときに技能実習・特定技能というのが今2つ並行してございますけれども、そこは若干ちぐはぐになっている部分もなきにしもあらずという状況かなと考えられますので、一定のスキルを持って受け入れているのだという判断のもと、日本人、外国人の区別なく、その方次第で可否が判断できる前提で制度を検討すべきではないかと考えております。慎重に考えていくという意見には全く賛成でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

会場からは、おおむね皆さん一通り御発言いただけたでしょうか。もしよろしければオンラインで御参加の皆様の方で御発言いただける方がいらっしゃいましたら。今5人手が挙がっていますが、富家構成員、よろしければお願いできますか。

○富家構成員 日本慢性期医療協会の富家でございます。

前回も、また先ほどの斉藤構成員もおっしゃっていましたが、私どもとしても即時算定をお願いしたいと思います。先ほどの資料1のアンケートでも、技能実習との比較をしたとしても能力の差や評価の差はないと考えても、また、実習中も給料が発生している状況を考えても、技能実習の即時算定をお願いしたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

では、石田構成員さんから御発言いただけますでしょうか。

○石田構成員 よろしくお願ひいたします。

私からは、今、皆さん方がいろいろお話しされていた6か月をもう少し緩和するというか、6か月にこだわらずに対応を考えていくという御意見が多々あったかと思うのですけれども、それを踏まえて先ほど御紹介いただいたアンケートの中で、満足度や働きぶりやEPAがほかの技能実習や特定技能と比べて満足度が若干低いという結果が出ております。今回nを大きくして、その結果で満足度が低くなっている理由はなぜかなと疑問に感じま

した。EPAというのは、どちらかというと教育等では手厚い内容が講じられているように理解しております。それでなぜこうした結果になっているかという、この辺の詳細な調査などはあるのでしょうか。できればそれを教えていただきたいと思っております。外国人人材という場合に、EPAと技能実習と特定技能をひとまとめに考えてしまうことがあります。果たしてそれがいいのかどうか。それも踏まえて、その辺の詳細を教えていただきたいということでよろしく願いいたします。

○臼井座長 これは今の時点で事務局からコメントをお願いできますか。では、お願いします。

○吉田福祉人材確保対策室長 御質問ありがとうございます。人材室長でございます。

御指摘の点、若干数値が低いところについて我々としても十分に分析できているわけではありませんが、1つ考えられることとして、少しコロナの影響が出ているのではないかと推察してございます。EPAの候補者さんについては入国前後に日本語研修を行っているところです。通常は対面でやっていただいておりますが、今般主にアンケートをお答えいただいている方々の時期については、コロナの影響でオンラインで研修が実施されていたという状況があると承知してございます。そういうことも踏まえると、それが少し影響しているかなと考えてございます。

なお、これは一時的な過渡期のことでございまして、今一定コロナの感染が落ち着いてきているという状況の中では、オンラインでやられていたものを改めて対面でやるという措置がなされているということです。確定的なことが申し上げられるわけではありませんが、このようなコロナの影響が若干出ているのではないかと考えております。

○臼井座長 ということですけれども、ひとまずはよろしいですか。

○石田構成員 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、今村構成員さん、いかがでしょう。

○今村構成員 ありがとうございます。日本介護福祉士会の今村でございます。

私は、前回の検討会で述べたこととそう変わらないのかもしれませんが、改めて発言させていただきたいと思えます。

やはり、今後の介護人材の不足を踏まえますと、外国人介護人材の確保は必須であると当然認識しております。ただし、要件なく一律に算入を認めるべき、または事業所の裁量に任せるべきとするならば、日本語のレベルや適切な指導体制等に関する基準は整備すべきではないかと思うところです。サービス受給者の利益を担保することにも当然つながるわけですし、さらに、適切な指導体制等の構築は外国人介護人材に対する人権の擁護や在留資格を適切に担保することになると同時に、そういった方々の安心感にもつながるのではないかと考えるところです。

いずれにしても、検討が不十分なまま算入を認めることには、やはり一定の懸念があるのではないかと考えますし、ここはサービス受給者及び外国人介護人材の利益を踏

まえた上で、幅広い議論を行っていくべきではないかと考えているところです。

以上、意見とさせていただきます。

○臼井座長 御意見ありがとうございました。

それでは、内藤構成員さん、よろしくお願いします。

○内藤構成員 ありがとうございます。日本大学の内藤と申します。よろしくお願いいたします。

まず1点目は皆さん御意見をおっしゃっていらっしゃるように、制度によって扱いが違うのは妥当ではないと思います。しかも、6か月と期間が決まっていますが、6か月が妥当なのかということもありますので、介護業務に就いているということであれば、当然ながら介護職員としてカウントできるというのが妥当なのではないかと思います。ただし、その条件としては一定の日本語能力があることや、今、今村構成員がおっしゃったように、質の担保として支援や教育の体制があるということは前提にすべきなのではないかと思います。質の確保をした上で介護業務に就いていただくということが条件なのではないかと思います。

当然、介護業務に就くわけですので給与等の処遇も日本人の職員の方と同じになるということも条件になると思いますし、そういう勤務する体制がどのように設定されるかまだ議論が十分ではないということもありますが、検討の結果を踏まえた上で、一定の質の確保も算定条件に認めるということが必要なのではないかというのが私の意見でございます。ありがとうございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

中山構成員さん、よろしくお願いします。

○中山構成員 全国老人福祉施設協議会（全国老施協）の中山と申します。よろしくお願いいたします。

私ども配置基準の算入については、もう少し慎重であってよいと考えております。介護は高齢者とのコミュニケーションが一番大事、命だと思っています。また、日本人スタッフと外国人との関係も非常に大事だと思っています。そういう意味では、各施設、各法人、状況、条件、環境様々あると思います。ですから、介護のコミュニケーションの一番の柱が潰れてしまうと、いろいろなところに波及いたします。ですから、この辺についてはより慎重にさせていただいて、あくまでも法人の裁量に委ねたほうがよいと考えます。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

続いて、松田構成員さん、お願いできますか。

○松田構成員 入管庁の有識者会議では4月に中間報告が出された後、現在も議論が続いております。現時点では、技能実習制度が廃止された後どのような制度になるかというのは明確になっていません。前回申し上げたように、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ことは、ほかの職員の負担増になり、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懸念が現場からも声が上がっています。それだけでなく、利用者の安全確保やケアの質などにも影響し得る問題だと考えています。

技能実習制度は、そもそも技能を習得することを目的とした制度であり、EPAの候補者の皆さんは国家資格を取得するまでは生活適応、文化適応、職場適応、そして学習の機会の確保及び就労研修に位置づけられています。いずれの制度の趣旨を踏まえれば、技能実習生、EPA候補者の皆さんについて、就労開始直後から人員配置基準に算入することは安易に行うべきではないと考えています。

それから、資料1の12ページにありますように、先ほども石田構成員もおっしゃっていましたが、EPA候補者の介護サービスの満足度が50%程度と低くなっています。一定の質が確保された介護サービスを提供するまでには、やはりある程度の時間が必要であることが読み取れます。現行の就労6か月以降に人員配置基準に算入していることについては、一定の意義があると考えています。

加えて、22ページと23ページにある事業所のアンケートによりますと、日本人介護職員との給与額の差について、EPA候補者については6%の事業所、技能実習生については20.9%の事業所が日本人よりも低く設定しております。コロナ禍における調査だったことともありますが、これは大きな問題ですので、日本人と同等の賃金・労働条件を確保する必要があると考えております。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

それでは、江澤構成員さん、いかがでしょうか。

○江澤構成員 ありがとうございます。今、資料の5ページのEPAと技能実習「介護」の青色部分の6か月間をどう対応するかという議論が行われていると思います。一方で、黄色の部分、6か月たちますと職員配置としてカウントしなければならないとなっているわけです。これは介護給付費分科会でも両論というか、それぞれの意見があって、一つの方向にはまとまらなかったのが前回のこれに関する介護給付費分科会の議論でございました。それぞれお立場はいろいろあるかと思いますが、それぞれのお立場で、すぐに職員にカウントするべきとか、あるいは一人前になってからすべきではないかとかいろいろあるかと思いますが。

分科会のときにも申し上げましたけれども、例えば、医療の現場だと一般的にはこういった取扱いがなかったりすることもありますし、一方で、ちゃんとケアが提供できる一人前の介護職員になってからカウントするべきだという考えも十分理解しています。この6か月間が職員配置に入っても、入らなくても施設基準を満たさないというような施設はほばないかと思いますが、このあたりは施設の裁量で判断いただくのがいいのかと思います。

例えば、サービス提供体制強化加算は介護福祉士を分子としていますから、場合によっては施設によって、この分母に6か月間入れたくないという施設があるかもしれませんし、

そのあたりは自由に裁量していただいて、含める、含めないが施設基準に影響することは今の状況ではほとんど少ないかと思しますので、そのあたりは施設で自由に判断できるようにしていくのがよろしいかと思します。

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、伊藤構成員がまだだと思うのですが、お願いしてよろしいですか。

○伊藤構成員 外国人介護人材の制度は4つのルートがあってややこしいという話もよく出るんですけども、外国人介護職員として来てくださる方、そして受け入れる側がうまくマッチングできることが重要だということです。日本人介護職員の方と違ってEPAの方や技能実習生は、雇用と言ってもEPAであれば介護福祉士の国家資格の取得に向けて、試験の合格を目指す。技能実習生も技能の習得ということで、今、技能実習は制度見直しが議論されているということが先ほどからも出ていますけれども、本来の制度の趣旨でいうと技能移転ということになっていますので、それぞれの制度の趣旨を踏まえたマッチングが必要なのだと思します。

今回、アンケートの結果として外国人介護職員の方の現場での能力や働き方の満足度が高いのは、これも初回の検討会で言わせていただきましたけれども、御本人の努力によるものだとも思いますが、それぞれの制度の趣旨に沿って現場の指導者の方がしっかり丁寧に現場で御指導されていることがあってこそそのものです。

見直しの論点のところに「介護サービスの質の確保に十分に配慮した上で」と書かれているのですけれども、それに加えて、EPAや技能実習生、外国人介護職員の方の学習環境や技能の習得に向けた指導の環境の質を担保し続けることも一つ御配慮いただいた上で、慎重に議論することが必要なのではないかと思します。

以上です。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

最後になるかもしれませんが、猪熊構成員もお手が挙がっているということですので、御発言いただけますでしょうか。

○猪熊構成員 ありがとうございます。移動中で通信が不安定なので顔を出していませんので申し訳ありません。失礼いたします。

技能実習や特定技能の枠組み自体の政府方針が出ていない中での議論というのは、なかなか難しいところがあるなと感じています。そもそも介護報酬とは何かとか、人員配置基準とは何かに関わる問題になるので、専門検討会である介護給付費分科会で議論が続けられていると承知していますので、それらを見ながらさらに議論を深められればよいかと思っています。

その上で、現時点で感じていることを申し上げたいと思します。

6か月の報酬の考え方ですけれども、日本人と同様、就労即時報酬の対象でよいという考え方があります。これについては、日本語能力N1、N2合格者は即時対象とされているよ

うに、日本語能力がかなり重視されているように思います。もちろん、日本語能力＝コミュニケーション能力ではないとは思いますが、日本人は日本語を話せるという意味で、その違いはあるのだらうと感じています。

一方、特定技能が即時対象なのに対して、技能実習やEPAはそうではないという点は、もちろん制度の仕組みや成り立ち、目的が違うとはいえ、端から見ると合理的な理由を見つけるのはなかなか難しいという気がいたします。ならば、技能実習も特定技能と同様、即時でいいのかという点については、この両者の違いは、人員配置という観点からだけではなく、制度全体で議論すべきであって、それは現在、法務省で検討されていると承知しています。

介護分野で働く外国人の方の介護や日本語、コミュニケーション能力と、実際に担っていただく介護の仕事の内容を考えて、事業所ごとに判断するというのも一つの考え方なのかなと思います。ただ、全く事業所さんに任せていいのかといえば、それはそれで課題が残るように思います。利用者の立場からすると大事なものは、日本人だろうと外国人だろうとしっかり仕事をしてくれること、それと、これは利用者のみならず事業所にとっても外国人介護者本人にとっても一番困るのは、災害時や緊急時に大きな支障が出ることだと思います。その意味で、6か月要件をなくすにしても、即時対象を含む事業所の裁量に任せるとしても、あるいは要件の期間を短くするにしても、介護のサービスの質と安全性確保に向けた何らかの配慮があつていいのではと思います。定期的に利用者アンケートをとるとか、日本語や日本文化を学ぶ機会を事業所がどれくらい積極的に行っているのかを公表するとか、何らかの配慮・担保が、あまり過度にならない形であつていいのではと思います。

最後に、事務局に質問です。この検討会は、事業所開設後3年要件や訪問系サービスへの従事についても検討事項であると承知しています。配置基準の算定の議論がそのままほかの検討事項にはねるわけではなく、それぞれ個々に検討されるということで理解していますが、それでよろしいのかを念のためお伺いできればと思います。

以上です。

○臼井座長 御発言と最後に御質問がありましたけれども、ありがとうございます。最後の部分について、事務局からコメントいただければと思います。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。おさらいいたしますと、1回目の検討会で3つの論点を示させていただきました。給付費分科会とも関わる配置基準の論点については、給付費分科会で御議論いただくことも踏まえて、補完する意味でこちらでしっかりと御議論いただくという流れになってございます。その前提で今日、御議論いただいているところです。ほかの論点については、これとは別々にという形で切り離して、しっかりと御議論いただこうかと思っております。そういう前提で御議論が進めばいいなと思っております。

補足してですけれども、もともと年内目途の取りまとめと第1回の検討会のときに申し

上げました。人員配置基準の論点については急いで御議論させていただいていますが、ほかの論点については、先ほど個別に議論していくという流れで御説明させていただきました。法務省の有識者の検討会の状況などもしっかりと見ていかないといけないと思っております。委員の先生方からしっかりと御意見をいただく必要もあると思っておりますので、その議論の状況を注視しながら御議論を進めていくということで、必ずしも年内目途にとられず、しっかりと御意見いただけるような機会をこの検討会でも座長とも御相談しながら進めていければと思っております。

以上でございます。

○猪熊構成員 どうもありがとうございます。

○臼井座長 御説明ありがとうございます。御質問に対する回答ということですが、よろしいでしょうか。

一通り私以外は皆さん御発言いただいている状況かと思えますけれども、今日は本当に御協力いただいて簡潔な御発言でコンパクトにまとめていただいておりますので、いい進行状況かと思えます。若干時間がありますので、追加で補足しておきたいということがあれば。お一人お手が挙がりましたので、どうぞ御発言ください。

○吉井構成員 私は今回初めて参加させていただきますけれども、東京都老人クラブ連合会ということで、立場的に申し上げれば利用者かと思っております。正直、今、各構成員の方々が御発言された制度について基本的に知識があるかというところありませんので、知ったようなことは申し上げませんが、1点いろいろ皆様から御意見をいただいた中で分からないことがあって、36ページの論点整理の言葉がよく分からないんです。いろいろな見方があって日本語能力であるとか、在留資格の問題、外国人・日本人の労働の問題等々あるのですけれども、「介護サービスの質の確保等に十分に配慮した上で」という言葉が入っていて、そうしたことで配慮されていない場合は就労と言うのか言わないのか私は分かりませんが、こういうあんこを入れた上で「就労開始直後から人員配置基準に算入することについて」、ちょっと分からないのですが、なんでここでまたもう一つクエスチョンマークが入るのでしょうか。もともとの制度のEPAであるとか、技能実習生であるとか、成り立ち、置かれた状況みたいなものがあってこういうことになっているのかもしれませんが、十分配慮されているならば、介護を受ける立場から言うとなぜと率直に思いました。制度の沿革、立場、いろいろ見方があるのでしょうかけれども、そこについてお役所のあんこかなと思うのですが、教えてください。よろしく申し上げます。

○臼井座長 吉井構成員から御質問がございました。36ページの論点の文章の中で「介護サービスの質の確保等に十分に配慮した上で」というただし書きみたいな文章が間に入っている。これはどういう意味なのかということですが、ちょっと答えにくいかなという気はしますが、事務局からコメントいただければ申し上げます。

○吉田福祉人材確保対策室長 御質問ありがとうございます。御質問の趣旨に十分に答えられるかどうか分かりませんが、もともとの御議論は就労開始直後から人員配置基準に算

入することについてどう考えるかというのを御議論いただきたいという趣旨で書いてございます。前提としてという言葉がいいかどうか分かりませんが、介護サービスの質が算入することによって低下するのではないかという御指摘・御懸念なども示されているところですので、そこについては十分配慮することは大前提として、その上で人員配置基準に算入することについて皆さんどうお考えになるのか、併せてどういうことが必要なのかを御議論いただきたいという趣旨で、この文章を作成させていただいたということになります。

○吉井構成員 難しいですね。

○臼井座長 確かに難しいですね。

お二人手が挙がりましたので、斉藤構成員から。

○斉藤構成員 少しお時間があるということですので補足も含めてと、今、吉井構成員がおっしゃったことに対しての私の見解も含めてということで述べさせていただきたいのですが、先ほどお伝えしたとおり、我々としては即時認めていただきたいということ。ただ、多くの皆様方がおっしゃっているとおり、安直にはなくて慎重にきちんと議論を重ねて、また論点の表現に示されているとおり、質の担保が十分できるのかどうかも踏まえた上でということ承知した上で申し上げているところではございます。

その上で、質の確保と開始直後からの配置算入が相矛盾するような表現のようにも見えるのですが、私は必ずしも相矛盾しているとは思っておりません。それは大前提の議論で今日、皆さん当たり前だから発言されなかったと思うのですが、圧倒的に介護の人材不足、有効求人倍率が高まってきており、ついには入職超過率もマイナスになっている状況下での外国人活用の議論なのだと思います。現時点では半年間はまだ研修段階ということかもしれないですが、即日配置要件が認められないということになると、現場の人手不足の状況下で外国人活用に相当な事業所は費用も払って人を確保しているところで、その分日本人の確保にお金が十分に回っていかなかったり、逆に、先ほど申し上げたとおり、日本人については現状無資格・未経験の方でも配置要件を満たされているというところであるので、日本人の採用にお金と時間を必要以上に使っていくことになり、その分、教育や質の向上に向けた取組みへにお金や時間が削られることになれば、実は中長期で見れば究極の人手不足の状況下で、現状のルールが事業者の運営の足かせになって全体的な質が下がってしまっているという懸念もあるのではないかと、短期的目線での質の部分と中長期の目線での考え方の中から、我々としては業界全体の中期的な視点に立った質の確保も踏まえて、今の苦しい現場の人材不足の状況を踏まえて、即時の開始を検討いただきたいということを重ねて申し上げたいと思います。

以上です。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

では、続いてお願いします。

○光山参考人 光山でございます。そもそもこの制度が開始以来、在留資格の4つの中でいろいろ内部矛盾が存在していたのは皆さん御存じのとおりですから、このまま緩やかに

改善されていくことは期待していたのですけれども、慎重でありつつも、例えば対外的な人権的な側面からも慎重に議論を進めていただきたい。例えば、在留資格「介護」を目指す養成校の学生は人員基準に入れてもいいといった、我々としても若干矛盾を感じるような点も解消しつつ、職場側としては単独にならないといったものも含めた体制をしっかりと整えながら、人権に配慮した制度の変更を期待したいなと思っております。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。会場あるいはオンラインで参加の皆さんで、追加で何か御発言ございますか。

事務局から発言が求められましたので、お願いします。

○吉田福祉人材確保対策室長 1点、私の御説明が十分ではなかったので補足させていたいただきたいと思いますが、松田構成員から22ページ、23ページの待遇の御指摘をいただきました。差はない、技能実習生のほうが多いと回答している合計が72.4%である一方で、技能実習生のほうが少ないというのが20.9%いらっしゃるということについて御指摘をいただいたところです。これについては我々も気になってございまして、一部の事業所には既に問い合わせさせていただいてございます。我々が御質問させていただいた趣旨というのは、職務内容や責任の程度、同等の方々について、日本人・外国人を比べて御回答いただきたいという調査票を作成したところでございます。一部、技能実習生のほうが少ないと御回答いただいた事業所さんに確認したところ、あまり職務内容や責任の程度を勘案せずに、事業所で働いておられる日本人・外国人の全体を比べて御回答いただいたところもあると聞いてございます。質問票の文言がどの程度十分に伝わるものであったか、併せてお忙しい中でたくさんの質問をさせていただいて、ご負担がある中で御回答いただいている中でそのようなことが起こっているのかなと思っております。いずれにせよ技能実習のほうが少ないという形で回答いただいたところについては、今も御紹介したように一部には確認してございますが、今後も引き続き少し確認させていただいて、どういう御趣旨で御回答いただいているのかはしっかりと見ていきたいと思っておりますので、この点すみません、私の説明不足でしたが御説明させていただきました。

以上でございます。

○臼井座長 追加で説明がございましたけれども、確かに課題を超えて問題になってしまいうような統計資料になっていきますので、継続してフォローしていただければと思います。経験年数みたいなものを考慮した企業であれば、当然経験が短い人は低いわけけれども、それをもって低いと言うわけにもいかないし、きちんと見ていただくことが大事なと思います。

では、一通り皆さんの御発言をいただけたので、皆さんの発言をお聞きした上での私の意見を少し申し上げたいと思います。

前回も同じですけれども、皆さんから御発言いただいて、できるだけ最初から算入して介護保険の給付のほうでお金を出して手当として受け取っていただくような枠組みにする

べきであるという人たちと、少し慎重に条件をつけて考える必要があるよねという人たちと大きくは2つに分かれるのだと思います。できるだけ早く介護保険から給付をとという方々も、必要な条件は満たす必要がある。それは多分2つ、3つあって、まずは来ていただく技能実習生そのものの意欲みたいなもの、あるいは社会的な立ち位置みたいなものが権利との関係できちんと守られているのかどうかという議論の視点が1つ。それから、当然ですけれども利用者さんの視点もあって、利用者さんの受け取るサービスの質がうまく維持できるような仕組みであったほうがより望ましいということも、ほぼ皆さん共通しているのかなと思います。そういう意味では、意見の幅はあるのだけれども、前提条件を加味していくとそんなに大きな違いはないのかなと。前提条件の部分を強く考えるのか、それは付随的なものとして考えるのかという違いぐらいないのかなと、今日のお話を伺って改めて感じました。

私自身のコメントをしようと思うのですが、頭の中の整理をされていて、どうしてこんなことを考えたのかの背景を申し上げるのは時間がかかるのでやめますけれども、日本人の方が介護福祉の現場へ入っていったときに、雇用関係が成立した途端に介護保険の人員として算入されるようになるというのは確かにそうなのですが、全部とは申し上げませんが、その前の段階、職場として介護の現場を選んだ人たちが、いきなり何の予備知識もなく現場に入るかといったときに、例えば、介護福祉の研修として今制度的に大きく認知されているのは、国家試験の受験資格を取っていただく、実務経験ルートで受験資格を取っていただく実務者研修と、もともとヘルパー向けの研修であった身体介護を行うための前提条件になるような短い初任者研修とある。初任者研修は、介護の専門性を議論するためには不十分ではあります。例えば、介護福祉士の養成課程でいえば介護過程という項目は入っていませんから、そういう意味ではいろいろ不十分なのだけれども、基本的な介護の必要なことについては勉強していただく。130時間でしたか、一定の時間勉強していただく仕組みになっているので、130時間の勉強時間というのはそんなに短くはない、しかし、過重な時間でもないように思います。例えば、そのものを適用しなくてもいいのですが、初任者研修に相当するような研修を事前にできていればそれはそれでいいのですが、必要があれば来日してから施設の中の職員が研修するのか、あるいは専門学校に行くのかはありますけれども、例えば、初任者研修をきちんとクリアーしていただく期間をとって、日本人ですと現実にはほぼ100%初任者研修を受講すれば、ギブアップしない限り最後までたどり着くわけですから、同じプロセスを通っていただいて、その上で介護の現場のことも少し勉強していただいた上で実践に入っていくということはどうなのかなと。そうだとすると、前半の初任者研修を受けている期間は、それが施設の中だろうが、外だろうが研修期間ですから、介護保険上の業務としての就労ではなくて、その手前の研修だという位置づけにして、例えばそれは法人のほうで御負担いただいて、それをクリアーした段階で現場の仕事に就労した。その段階からは、介護保険の給付の対象にするみたいなやり方が一つあるのではないかと思います。

この議論は成立するかどうか分からないのですけれども、介護保険の給付で給料が出るということは、それでも研修部分は残りますけれども、業務としてその仕事をするわけですから、働いている人の介護上の責任はほぼ100%に近い形でその人に負荷がかかるのだらうと思います。介護現場でのいろいろな事故が増えていることを想定すると、来日して早い段階ですぐ一定の研修を受けていただいた後、責任の伴う仕事をさせていただくということで整理したらどうかなというのが私の意見です。皆さんの言っていた話の折り合いをつけるための方法として、今みたいなどを考えたらどうかということが私からの提案になります。

もう一つだけ、これは配置基準の話とは違うのですけれども、現場の人たちから外国人が働いていてどういう状況ですかということで、神奈川県社会福祉協議会でアンケートをしてくださったんです。そのアンケート結果を見ると、老人ホームで外国人の方が働き始めたときに一番ネックになるのは夜勤タイムらしいんです。当然ですけど、夜勤は体制が少なくなりますから、それでも例えば小さな施設でも、50人のところでも2人か3人は夜勤していると思うのですけれども、2人のところで1人例えば救急車に乗って救急の利用者さんと一緒に病院に行ってしまうたら残り全部1人になるし、あるいは救急車に乗って利用者さんと一緒に病院に行くのが外国人の方だと、ちゃんと状況を医療機関に説明できるのかという話があって、そういうことがアンケートの結果からは出ていますので、その部分は時間経過、そこへ組み入れるのは少し遅らせてもいいのかなと。保険で給料をお出しするのを始めた後しばらく、半年までは要らないかもしれないけれども、3か月か4か月の一定の期間は夜勤をしなくてもいいような形で、さらに業務に慣れていただいて、その上で夜勤体制にも入っていただくということが必要なのかなと申し上げようと思って今日は来ました。

ということで、今日の最初の議題については、私も含めて一通り発言をさせていただいたと思うのですけれども、私が話したことでさらに追加で発言したい方もいらっしゃると思うので、何かさらに補足するべきことがあるようでしたらお手をお挙げいただければと思いますが、いかがでしょうか。

今村構成員から手が挙がっているということで。

○今村構成員 ありがとうございます。今、座長の御発言をお聞きして、ちょっと思っていたことと違いますか、先ほどは述べませんでしたけれども、介護の現場において日本語は重要だと思います。私も本業は特別養護老人ホームや高齢者施設を幾つか運営しているところにはなるのですけれども、例えば、資料の5ページの配置基準、取扱い、EPAがフィリピン、インドネシアは6か月の訪日後研修、ベトナムは2.5か月、これはN3を取っているか、そうでないかということでしょうし、技能実習だったとしても訪日後2か月程度の研修があって実際の実習に入るといっていきながら、例えば、18ページの日本語での意思疎通の程度で見ると、EPAが低いのはなぜだろうと思ってしまうんですね。これでも訪日後の研修で期間をとっているにもかかわらず技能実習・特定技能からすると割合が低い

のはなぜだろうとあっていて、ある程度慣れてきたからこそ周りがもうちょっとできるんじゃないということでの割合なのかどうか。これはサービスを受ける方にしてみれば非常に大きなことではないかと思っておりますので、そういった意味で一定の線引き・基準を設ける必要性はあるのではないかと感じましたので、追加で意見させていただきました。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。線引きをするかしないかも、まだどっちになるかわかりませんが、線引きするのだとしても、あるレベルで皆さんが共有して納得できるようなものである必要があるのは間違いないと思っておりますし、逆に、その線引きが次のステップへ、今回何か別のあるステップをつくったとしても、その次のステップへ行くもう少し緩やかなものへ移行するときにも、どうしてそれをつくったのかはとても大事なことになるのかなと思っております。

手が挙がりましてので、御発言いただければと思っております。

○濱田構成員 濱田です。確かに安全確実という点では、今、座長から御発言いただきましたように、初任者研修や実務者研修を修了した人を算入するという点もありません。しかしながら、外国人だけにそれを課すことになると、例えば中には自ら、日本語検定を職場から言われなくてもN2、N1と受けてくるような方もいまして、日本人との逆転現象が起こることもございます。習熟度の早い方もいますので、もしそうするのであれば、日本人と合わせるようにするのか、あるいは何らかの「望ましい」とかマストではない形で考えていただいたほうが今後のためにもいいのかなと思っております。これは一意見でございます。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。現実の対応でいろいろなケースがあつて、もちろん個人差がありますから、そのあたりをどのくらい管理して制度に考えるのかという話かと思っております。

一通り御意見が出たということで理解させていただいて、議題の次へ行かせていただいでよろしいですか。皆様から御意見・御質問いただきありがとうございます。私も含めていろいろな御意見を伺わせていただきました、大変ありがとうございました。今日は高齢者支援課長さんもお見えになっていますが、介護給付費分科会の議論に役立つ意見交換だったと思っておりますので、事務局ではこの結果をしっかりと整理していただき、併せて給付費分科会へお伝えいただければと思っております。

それでは、続きまして、議事(2)について事務局から御説明いただきたいと思っております。資料2になるかと思っております。よろしく申し上げます。

○吉田福祉人材確保対策室長 資料2でございます。主に予算の関係を整理してございます。

令和5年度予算事業ということで、3ページを御覧ください。少し細かいですが、どう

いう在留資格の方がどういう事業内容をやっているかというのを一覧で整理させていただきます。1から8まで通し番号もつけてございます。

4ページです。これは同じ事業を違った視点・切り口で整理させていただいています。入国支援、定着支援、学習支援、受入環境整備という形で4つに分けて、どういう事業内容をしているかを整理させていただいています。

かいつまんで個別具体的な事業を御説明できればと思いますが、7ページを御覧ください。外国人介護人材受入環境整備事業ということで、下に矢印が並んでいる図がございます。4-1で試験の関係事業、4-2で日本語学習の関係事業、4-3で受入れ・定着支援の事業ということで、大きく3つのパーツに分かれます。それが後ろのページでそれぞれ整理してございます。

9ページを御覧ください。まず、試験の事業がございます。4-1ですが、これについては日本国内で特定技能の事前に入っていたいただくための試験ですが、受けられることに加えて、海外11か国で受けられる仕組みになってございます。上の箱の2つ目の○に書いてございますが、技能評価試験、日本語評価試験それぞれ6万人弱、6万人を超えるような方々が今合格している状況です。

10ページを御覧ください。今申し上げたものをグラフで整理してございます。最新では6万人という数字が出てきていますが、令和5年度末までいきますと累計で7万5000人とか7万7000人という数値が出てきていまして、これくらいの方々が日本に来るための試験を受けて合格していただくような状況になってくるのかなと思っております。引き続きこういう方々にしっかりと入っていただくように環境整備をしていかないといけないということかと考えております。

11ページです。4-2で日本語の学習支援の関係です。下にアイテムというか、いろいろ取組を整理してございます。具体的には12ページ以降に整理してございます。WEBのコンテンツ「にほんごをまなぼう」というコンテンツを整理しております。関係団体の御協力も得ながらやっているものですが、オンラインで外国人御本人さんが自分のレベルに合ったものを自学自習できるようなドリルなどを整備させていただいて、自分がよいタイミングで、よいレベルのものを選んで学習しやすい形にしております。

13ページも同じような資料ですが、14ページはテキストです。学習テキスト、専門用語集、一問一答という形で各国の言語で学習がしやすいような形で整備させていただいています。

15ページです。4-3ということで、受入れ・定着支援の事業を記してございます。「2事業の概要・スキーム」で4つ柱が立ってございますが、ここでは「1.情報発信」について御紹介させていただきます。

16ページです。海外に向けた日本の介護についてのPRということで、右側、海外向けのオンラインセミナーということで、日本の施設と現地をつないで少しやり取りしながら介護の状況を御説明するというものを令和2年から10か国19回開催しているところです。

左下です。アンバサダーという形で、日本で活躍されている外国人介護人材にアンバサダーとして活躍していただいている、WEBやSNSでの情報発信を進めているところです。

17～19ページは詳細な資料になります。後ほど御覧ください。

20ページです。御案内のとおり、基金でも都道府県などで介護人材の確保に係る事業をしていただいているところです。特に、外国人関係の部分を赤字で整理させていただいています。

具体的な中身を21ページ以降に整理しています。例えば、5－1奨学金の給付等に係る支援事業ということで、留学生で入ってきていただいて日本語学校や養成施設で学ばれるケースがございます。受入介護施設について奨学金を設けて対応や給付をされているケースがございますが、これについて補助率3分の1という形で経費助成をさせていただいています。

22ページです。介護福祉士修学資金等の概要ということで、これは養成施設で学ばれている生徒さん本人に貸し付けるという形ですが、学費等の御支援をしているという形です。右上で「福祉・介護の仕事」と書いてある箱がございますが、5年間仕事に継続して従事していただいた場合には返済を全額免除していくという形にしております。

24ページです。7の外国人受入環境等整備事業ということで、コミュニケーションの支援、資格取得の支援、生活支援、教員の質の向上支援という形で、きめ細かに取組をしていただいているところです。

26ページからは、都道府県で基金を活用していただいていますので、都道府県が中心になって関係団体と連携しながら取組を進めていただいているところですが、取組事例として滋賀県、静岡県、広島県の事例を御紹介させていただいています。

26ページでいうと滋賀県で、左下にありますが、国際介護・福祉人材センターを設置・運営されまして、外国人と施設とのマッチングの取組を強化するという形で取り組んでいただいていると聞いてございます。

27、28ページは静岡や広島の実例でございます。

29ページ以降は、現在どれくらいの方々が入ってきていただいているかを整理してございます。

30ページが全体像、それぞれ在留資格ごとに少し整理してございますが、34ページは特定技能の外国人の在留者数の推移という形で、今2万2000人弱の方に入ってきていただいています。非常に伸びてきているということかと思っております。先ほど試験に合格されている方がいらっしゃるという形もありましたので、そういう方々に入ってきていただいて、より多くの方々が特定技能という形で活躍していただかないといけないと思っておりますし、そういう環境整備が重要なことと考えております。

その上で、令和6年度予算、今後強化するものについて整理しているのが35ページ以降です。

36ページを御覧ください。先ほど奨学金に係る経費ゼロ保障をしていると申し上げます

たが、これについて今、補助率3分の1のところを一定の条件満たした場合については、補助率を2分の1にかき上げしていくことをお願いできないかということで予算要求をさせていただいているところです。

37ページです。5年間働けば免除されるということで修学資金の御説明をさせていただきました。これについてもしっかりと原資を積んでいかなければいけませんので、左上ですが概算要求額として53億円要求しているところです。

38ページです。資格取得の支援という形で、これまでも様々取組をしてきてございます。試験合格していただいて長く日本で働いていただけるようにしていくことが極めて重要です。そのような観点から様々な事業をしているところですが、新たに「2 事業の概要・スキーム」に整理させていただいていますが、①指導者養成の実施ということで、都道府県内で学習支援の方法などにたけた方を研修などで養成していこうという取組を進めていきたいと考えてございます。

②で、今それで養成した方々をチームとして編成・構成し、具体的に受け入れられている施設に派遣し、教育担当者の方がいらっしゃるケースも多いと思いますので、学習支援の方法や指導方法を御助言・アドバイスしていくことを進められればということで、これも予算要求してございます。

最後の39ページですが、日本語学習支援に取り組んでいるということで先ほど御紹介しましたが、赤字の部分を新規でお願いできないかということで考えていまして、試験対策の講座ということで講義（座学）と演習、グループワーク等を組み合わせたような国家試験対策向けの講座の開催というのが新たにできないかということで予算要求をさせていただいております。

一覧性を持って取組を整理させていただいて、現場でいろいろと御支援、実際に事業を展開していただいているところで御協力いただいている団体さんもいらっしゃるかと思っております。日頃の活動に非常に感謝してございますし、引き続き御協力をいただければと思います。併せて、こういうところをより強化していくべきというような御示唆等があれば、非常にありがたいと思っております。

私からは以上です。

○臼井座長 御説明ありがとうございました。ただいま議事(2)外国人介護人材支援に係る取組と令和6年度概算要求等について御説明をいただきました。概算要求時点での資料ということになりますが、この時点で御説明いただけたのは貴重なことかと思っております。ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見・御質問がありましたら挙手をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

どうぞ。

○光山参考人 光山でございます。多くの取組をしていただきまして、まずは感謝申し上げます。ありがとうございます。私どもは、この中で幾つか委員として参加させていただいているものもありまして、例えば「にほんごをまなぼう」などはとてもいいコンテンツ

となって仕上がっていると思います。これをもう少し皆さんしっかりとPRしていただきまして、各事業所に持ち帰っていただきたいと思っています。特に、先ほどの技能実習の議論もそうですし、特定技能の方もそうですけれども、最終的には介護福祉士になっていただきたい。介護福祉士を目指す一つの道筋として労働から始まるもよし、研修や実習から始まるもよし、それは結構かと思いますが、様々な選択肢が海外から来られた労働者にあるというのをしっかりと道筋としてつくっていくことが、魅力のある日本の介護となるのではないかと思いますので、そのあたりの整備をしっかりと今後も続けていただきたいと思っています。

以上です。

○白井座長 ありがとうございます。

齊藤構成員、お願いします。

○齊藤構成員 同様に本当に様々な取組を実施いただき、また来年度に向けても取り組んでいただいていることに感謝申し上げたいと思います。その上で、今後の来期に向けての取組の中で、ぜひ強化いただきたいと感じていることが2点ございます。

いずれも第1回の検討会でも少し問題認識として私のほうで示唆させていただいたことと関連するのですが、1点目は、今の日本の外国人の獲得に向けてということで、他の職種さらには海外に、どう日本に来ていただくかという魅力をしっかりと発信していくか。特に繰り返しになりますが、介護は先ほど来議論している様々な諸条件がありますので、より確保が難しいという状況下で、日本の介護で働いてもらうことについてのPRをしっかりとさせていただきたいということを、ぜひ強化いただきたいと思っています。

その中で、例えば39ページの魅力発信、WEBコンテンツの運用の中での追記やその他含めてということで、私からは具体的な提案としましては、アジア健康構想ということで政府のほうで日本の介護やヘルスケアについての魅力発信という事業が取り組まれていると思います。ぜひ、ここの連動性を持っていただいて、この協議会では日本式介護とはということで自立支援や重度化防止、科学的介護に日本の介護の情報発信をしているところで、こういった漠然と日本の介護ということだけではなくて、日本の介護にはこういう魅力や特徴があるということをしっかり打ち出していくことが重要ではないかというので、くしくも武見新厚生労働大臣がアジア健康構想については旗振り役としても推進されているというこの機会に、ぜひとも力強く推進いただくことを、本事業含めて多角的に連携していくことを御検討いただきたいということが1点目。

2点目は、第1回にも申し上げましたが、介護の職種の中に障害福祉の支援員についても同様に外国人人材の活用がルールとして取り入れられているわけですが、介護という職種の中に障害の職種も入っていることによって少し不整合な部分があると認識しております。細かいことはまた改めて申し上げたいと思いますが、例えば1例だけ申し上げますと、介護の技能実習であれば、当然介護の技能を学ぶことが目的になっておりますので、食事介助や排泄介助、さらには入浴介助などの機会があることが前提のルールとなっております。

す。このルールの中で障害福祉の各種サービスもサービス対象が定められているのですが、例えば、放課後等デイサービスと呼ばれる児童を放課後にお預かりするようなサービスにもこのルールがそのまま適用されてしまっているため、入浴介助がないと実習生の受入れ対応できませんよということで、ルール上は対象サービスになっているのにそもそも、このサービスでは入浴を提供することは基本的には考えがたい状況になっていますので、実質は実習生を受け入れることが出来ない。こういった不整合なことが障害福祉については細々とございますので、老健事業等追加的な検討の中でも構いませんが、ぜひ障害福祉の推進についての御検討もいただきたいということ。

以上2点のお願いでございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

では、近藤構成員からお願いできますか。

○近藤構成員 私どもも民間事業者として、このような予算措置をつけていただいて本当に感謝申し上げます。今、私個人としてはベネッセスタイルケアという介護事業者で外国人の受入れをして4年目になります。私ども今60人、70人おりますけれども、4年目を迎えて結婚、妊娠、出産という事例もパラパラ出てまいりました。その場合私どもは、弊社の制度を使ってしかるべき休暇制度を整えて、しっかり対応・支援していくわけですがけれども、一方で就労はどうなっているかといいますと、各現場で中核的な存在としてシフトリーダーだったり、日本人のOJT指導をしていく風景は日常のものとなっています。つまり、特定技能が始まって就労者を受け入れて4年、5年たつというのは、もうそういうことなのかと考えておまして、今回の予算措置も就労・修学という意味で手当をつけていただいて大変感謝申し上げたいところですがけれども、併せて生活者としての目配りも今後必要になってくるのではないかと、御意見申し上げます。

さらに、2点個別の質問とお願いをさせていただきたいと思います。

36ページをお願いします。外国人留学生の奨学金の給付等に係る支援事業ということで、留学生への奨学金というのは非常に有意義な支援・取組だと考えています。一方で、奨学金の給付に関しては個人への貸付けで、下にある修学資金の場合は5年間就労した場合に免除となるわけですがけれども、上の奨学金に関しては、その後の就労や定着が奨学金給付の条件となっていないのかなと思っておまして、ここが当然、奨学金をつけたからお礼奉公で働いてねという義務はできないものですから、そういうところで最終的に無駄なお金、もしくは採用コストが過剰にならないような配慮が必要かなと思ってます。これはお願いの1つです。その意味で、どのくらいの就労者が就労したのかという割合も開示・ウォッチをしていくべきなのではないかというのがお願いの1つです。

2つ目が、今回の大きなところで3分の1を2分の1にするというのは一定の条件という記述があるかと思えます。こちらは、もし具体的な御検討がありましたら御教示いただけないでしょうか。

近藤からは以上です。

○臼井座長 では、御質問が入っていましたので、事務局からお願いします。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。この事業についてまず言っていたことで、定着をしていくことが非常に重要だと思っています。そういう観点で我々もしっかりと事業展開していかないといけないと思っていますし、そういうことも踏まえた対応をよく考えていかないといけないと思っています。

御質問の補助率ですが、まだまだ調整段階でなかなかしっかりと申し上げられるような具体的な基準をお伝えできる状況にはないのですが、資料にも書いてあるとおり、介護人材の確保に積極的に取り組んで一定の施設が上がっている施設に対して補助率を引き上げていくというのが基本的な考え方かなと思っています、そういうことをしっかりと具現化できるような基準をつくっていきたいと思っています。

○臼井座長 ありがとうございます。

会場からもうお一人手が挙がっていますので、濱田構成員、お願いします。

○濱田構成員 厚生労働省様におかれましては、3ページから4ページにありますように、外国人介護人材確保・育成に関して各種の事業を立ち上げていただきまして、改めて感謝申し上げたいと存じます。

一方で、現実には地域医療介護総合確保基金のように、都道府県等において当該事業が採択されませんと、施設や事業者あるいは外国人介護職員本人は支援が受けられないということがございます。今回は好事例を御紹介いただいておりますけれども、もう既に公表されているかも分かりませんが、各都道府県がどのような状況かも適宜、情報提供いただければありがたいと思います。

また、9ページでは、特定技能試験の実施状況と現地試験の実施国をお示しいただいております。これはもしかすると他の省庁の御担当かも分かりませんが、引き続きベトナムをはじめ主要な送り出し国において現地試験が実施できる環境整備をお願いできればということでございます。

また、日本人の職員あるいは介護職員採用等と異なりまして、EPAの場合の現地マッチングのように、日本の就職フェアと似たような希望者と施設が実際に直接対面して採用する場面は通常ございません。マッチングなどは双方で、例えばWEB上で日本の履歴書に当たるような資料をいただいて、それを読んで非常に短時間で、よりどの人が適しているかということによって採用者を選ぶケースが多くございます。

一方で、送り出し国の言語にもよりますが、アルファベットのみの送り出し国・出身国の方とは異なりまして、日本語の仮名、片仮名、漢字、漢字仮名送りでは、前後の言葉によって読み方が変わるということで、これが既に要件化されています。習得して最終的には介護福祉士合格を目指すというのが一定の高いハードルで、知識獲得力や御本人の学習する習慣、こうした有無も選考に当たっては重要かと思っています。さりとて、日本の場合のようにペーパーテストで選ぶわけにもまいりません。これは国によって教育体系も異なりますが、例えば出身校・学歴あるいは専門分野などで将来的には日本のいわゆる教

育体系と比較した場合、どの水準であるかなどの情報があれば、よりそうした合格を目指す学習に習熟する可能性の高い人材の採用に至ることもあるのではないかと考えております。

近年、他の分野の技能実習生の方が、在留資格が終了する前にビザを変更して、介護の特定技能の試験を受けて介護職員として再スタートする例もございます。このような場合も含めまして、例えば、既に日本語学校に留学生でいらっしゃる方あるいは介護と異なる分野でありましても、国内の他分野の学部等の大学生等の留学生に対しましても、介護の特定技能の国内試験を受けられるという情報提供があると誠にありがたいかなと思っております。既に日本語が何年間か話せる状態である、そこからさらに5年ということもございます。

また、介護福祉士取得後に他国で従事される例も聞かれるようになっております。介護福祉士の就労登録制度や求職者の再就職支援の対象について、これも把握できる範囲でということで、将来的には介護福祉士を取得した外国人まで拡大して再度の来日、もちろん再度来日した場合に就労するためのビザが取得できるかどうかというのはまだ分からないわけですが、一度熟練した外国人介護人材が再度国内で復職しやすい仕組みなども、これは将来的なことではございますが、御検討いただければ幸いかなと思っております。

以上でございます。

○白井座長 御発言ありがとうございました。

では、オンラインの方、この後皆さんのほうへ回しますので、光元構成員、お願いします。

○光元構成員 私の場合は意見というよりも、まず民間の高齢者住まいの運営の状況をお伝えさせていただければと思っております。

そもそも外国人の活用というのは、福祉施設系でいろいろと進み始めたというのがございまして、前回の議論でもございましたが、訪問系に解禁するやしないやの論点もありましたけれども、例えば、民間のホーム系で言えば全体では今90万人の方がお暮らしになっていると。ただ、そのうち約60万人は、いわゆる訪問介護とか訪問系のサービスを使いながら運営している事業者が多いという実態がございまして、外国人を使うかどうかとこの手前にいる事業者さんが実は多いという、民間ではそういう実態がございまして、ただ、もちろん個々の経営者の御判断になるのだと思っておりますけれども、外国人という選択肢を経営方針の中に入れていく、今後人材の多様性をもっともっと受け入れていく環境づくりは国としても進めていくべきかなと考えておりまして、選択のハードルを低くしていく必要があるかなと思っております。

今後、業界として選択肢がまだ多いうちに、ぜひともこのあたりの環境整備をして、本当に選択肢が、人がもっともって人材需給ギャップがもっと大きくなって選択肢がなくなってから対応すると、前回の議論でいろいろ意見が出たように、単純に人が足りないから

緩和してくれという本末転倒な議論になる可能性を危惧しておりますので、ぜひともこのあたりのハードルを低くする。もちろん、自治体から何が出ているかを活用勸奨してくれとまでは申しませんが、もう少し厚生労働省から様々な事業を展開いただいている中で、例えば、事業者目線でどういう使い方ができるのかという、さらに分かりやすいアナウンス方法や自治体からこの基金を使ってこういうものが出ているとか、もちろんこれは業界団体としても引き続きの課題でございますけれども、行政の皆様と協議を重ねることができればいいかなと考えております。

以上でございます。

○臼井座長 貴重な御意見ありがとうございました。

それでは、オンラインで参加していただいている方々から御発言いただければと思います。

まず、内藤構成員、お願いできますでしょうか。

○内藤構成員 まず、今回はいろいろな外国人介護職の方の支援をまとめていただいたので、実は非常に多くの支援をしていることが一目で分かりました。ありがとうございました。

このような国内で外国人介護職の方を受け入れやすい環境を整えるというのは大きな目標だと思うのですが、実際には日本に来てもらえるかということが、これからそもそもの大きな関門として起きてくるのだらうと思います。ですので、こういったいろいろな取組をしていることを積極的に海外向けに広報していくことが非常に大事なのではないかと思います。また、介護福祉士という資格が日本にあるわけで、そこを目指して教育支援も行われていることは非常に重要な意味を持っていると思います。というのは、労働力として使い潰してしまうということではなくて、ちゃんと育成していくことを国はやっているのだということは非常に重要な情報なのではないかと思います。

もう一つは、日本語が一番大きなネックなのだと思います。英語ができれば英語圏に行ってしまうということもよく聞く話で、先ほどご紹介いただいた非常にすばらしい教材もありますので、その活用も含めて、例えば、それぞれの母語で教育を受けられるとか、日本語を習得しやすいような取組があるといいのではないかと思います。

さらに、都道府県が介護人材の確保については大きな役割を果たしていて、基金を使った事業はいろいろあると思うのですが、前回の資料にもありましたように、基本的には都市部にかなり外国人の方が集中していることもあって、もちろんそれぞれの都道府県がどう考えるということはあると思いますが、外国人の方に来てほしい都道府県がどんなことに取り組んでいけばいいかということが明確になるとよいと思います。先ほど、基金の事業はなかなか取れないという御意見もありましたけれども、そこを支援していく必要があるのではないかと思います。

3つ目は、この検討会の話題ではないかとも思いますが、こうやっていろいろな支援があるのを見て、ぜひ日本人の介護職員の方にどんな支援があるのかということ整理してい

ただき、日本人の介護職の方にも働きやすい環境や資格取得など、すでにいろいろやられていると思うのですけれども、周知するなど、していただければと思います。

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。

続いて、今村構成員、お願いできますでしょうか。

○今村構成員 御説明ありがとうございます。本資料を見ておまして、外国人介護人材の受入環境整備等に関する補助事業や基金事業が今後ますます拡充されていくものと見受けられました。本会でも補助事業として開発・運用しております外国人介護人材向けに提供しているコンテンツ等につきまして11～14ページまで御紹介いただきまして、ありがとうございます。本会としましては、在留資格別に対応することは当然として、最終的には国内に在留する全ての外国人介護人材の方々に対して国家資格である介護福祉士を目指していただきたいと考えておまして、取り組みを進めているところでございます。

特に35ページ以降、充実強化するものとして取り上げてありますけれども、事業の目的等にもありますように、要介護者の急速な増加が見込まれる中、複雑化・多様化する介護ニーズに適切に対応できる高い専門性を有する介護人材の育成・確保を確実に進めることは、サービスの質を担保していくことにも当然つながるものとも考えているところでございます。

いずれにしても、人材不足が顕著であります介護分野におきまして、外国人介護人材への期待は大変大きいと承知しておりますし、その上で外国人介護人材の長期の定着を図る上でも御説明いただきました各種取組は有効であると思っておりますし、それぞれの事業の充実が外国人介護人材の介護福祉士の資格取得の促進や、例えば、介護福祉士の資格そのものが評価される仕組みがあるならば、さらに訴求力を高めることにもなると思っておりますし、国内の更なる参入にもつながるものではないかとも考えているところでございまして、意見とさせていただきます。ありがとうございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

お待たせしました。中山構成員、お願いできますでしょうか。

○中山構成員 先ほど内藤先生からも御指摘がありました、EPAにしても技能実習制度にしても、何とか地方に3年間いてくれるんですが、その3年後は100%と言っていいほど大都市圏にみんな行っちゃうんです。非常に地方の介護人材確保が大変な状況にあります。このままですと地方の介護は壊滅状況になってしまうのではないかと感じております。最初の3年間苦勞して苦勞して日本語を教えたり、いろいろな日本の習慣・文化等を教えながら苦勞して、それが3年過ぎるとみんな都市部に行ってしまう。何とか地方への定着化の支援が欲しいなど、私どもは15年前の第1回のEPAからやっているのですけれども、3年過ぎるとみんな東京、大阪に行ってしまうんです。何とかこの辺よい施策はないものでしょうか。このままですと本当に大都市圏と地方の格差はどんどん広がってしまいます。地方は壊滅になってしまいますので、そのあたりをどうかお願いしたいと思います。恐らく調査すると歴然とした結果が出てくると思いますので、地方の実情、これからの実情に配慮

した施策を御検討願えればと思います。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

それでは、石田構成員、お願いできますでしょうか。

○石田構成員 今回の事業、様々御紹介いただいて、大変手厚い指導が行われているというのは実感いたしました。そこに伴って、実は外国人の介護人材を受け入れる施設の経費に関する助成ということで、先ほどの資料で、例えば、こういった外国人人材受入れ1人につき50万円ぐらい監理団体等に支払うとなっております。それから、毎月4万円程度の経費を支払うということが書かれてあります。その50万円の明細や毎月4万の明細について、どういうことにどんな費用がかかっているのか知りたいところではあります。もし事務局でその辺が分かっているのだったら教えていただきたいのですが、このように結構費用がかかるということ、1人につきこれだけの経費がかかっていることとなりますと、介護の事業所でも中小規模の事業所は外国人人材が欲しくても手が出せないという事情があるのではないかと、そのために事業所の規模によって大きな格差が生じてしまうようなことを懸念しております。ですから、今、地方と都市部との格差のお話もありましたけれども、事業所規模の格差についても配慮した形での助成をぜひ検討していただきたいと考えております。

以上です。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

遅くなりました、富家構成員、お願いします。

○富家構成員 日本慢性期医療協会の富家でございます。

まず、たくさんのお取組と御支援を御検討いただきまして、ありがとうございます。その中で特定技能の介護は1号だけで、2号は介護福祉士の資格取得とされていて、450時間の実務者研修が時間的にも金銭的にも高いハードルになっていたところなのですけれども、資料2の23ページにいただいた実務者研修受講資金が、特定技能1号の方に介護福祉士取得に向けた外国人が使えるのであれば特定技能「介護」の1号の方々の先を考えていけるので、とても評価させていただきたいと思っております。また、ほかに負担軽減の仕組みがありましたら、ぜひ教えていただければと思います。

もう一つ、これはほとんど愚痴ですけれども、資料1の24ページにあるような外国人の人材としての技能実習生の就労開始までには平均55万、就労後に月平均4.4万かかると出ております。介護保険施設は介護士の処遇改善加算があつて、これは外国人にも適用されますけれども、病院の介護福祉士や介護士には介護処遇改善加算はなくて、看護補助者には病院が補填している現状があります。ということは、外国人技能実習生にはさらに管理費が負担になってくるので、ここは今、病院の介護、外国人材の確保について頭の痛いところでございます。もし可能であれば御配慮いただければと思うところでございます。

以上でございます。

○臼井座長 御発言ありがとうございました。

それでは、伊藤構成員から手が挙がっているようです。お願いします。

○伊藤構成員 1つ目の議論で、私は最後にEPAや技能実習、外国人介護職員の方の学習環境、技能の習得の支援の担保のお話をしたのですけれども、まさに今回、整理して下さったものをしっかり活用していくことが重要なのだと思って見ていました。ただ、なかなか情報が届いていない事業者様もおありなので、そのあたりがしっかりと伝わっていくこと、たくさん活用いただくことが大事なのだらうと思います。

もう一つが、職能団体の日本介護福祉士会さんがおっしゃられていたのですが、外国人の方に介護福祉士を目指していただきたいということで、介護福祉士という資格が長期に滞在できるから取りたいということだけではなく、資格そのものの魅力を上げていく必要性があるのだらうと思っています。そういう意味では、日本人の介護職員の人たちを含め専門性を高くしていく、それが現場の御利用者の方の生活の質の向上などにつながっていくことを、私自身も養成にも関わっているのです、そのあたり気を引き締めていかないといけないなと思いました。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございました。

一通り皆さんから御意見をいただけたように思います。本当に貴重な御意見をありがとうございました。概算要求の資料を御説明いただいたものを巡っての質疑ができたことで、より議論が深まったのではないかと、大事な議論ができたのではないかと思います。

そろそろ時間になってきましたので、(2)の議論はこのくらいにさせていただければと思います。

最後に、議事(3)その他とありますが、これについて何かありますか。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございました。意見交換させていただく中でも少し触れさせていただきましたが、本検討会は年内を目途に取りまとめと申し上げておりましたが、有識者会議の議論等を踏まえて検討すべきであるところを、その議論の状況もしっかり見ていくということで委員の先生方に御意見をしっかりといただけるような機会をつくっていきたいと思っております。その関係で次回の検討会については、今後調整の上、追ってお知らせさせていただきたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

以上でございます。

○臼井座長 どうもありがとうございました。

さっきも申し上げましたけれども、とてもいい議論ができたと思います。1回目のときは少し心配したのですけれども、議論の幅はあって、最後の結論の形は幅の広い中の話なのだけでも、皆さんが考えている論点は同じところにあるということは間違いなく確認ができたので、そういう意味ではとても意義のある今日の検討会だったと思います。時間内で何とか最後までたどり着くことができました。どうもありがとうございました。

事務局にもう一回お戻しして、おしまいにしたいと思います。よろしく申し上げます。

○本間室長補佐 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。よろしく願いいたします。

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いいたします。