

第3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3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12月4日（月）16：00～18：00

於：TKP 新橋カ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) 技能実習「介護」の受入れに係る事業所開設後3年要件について
- (2) 令和5年度補正予算事業（外国人介護人材関係）について
- (3) 「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」の議論の状況について
- (4) その他

〔配布資料〕

- ・ 議事次第
- ・ 資料1 事業所開設後3年要件について
- ・ 資料2 令和5年度補正予算事業（外国人介護人材関係）について
- ・ 資料3 「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」の議論の状況について

〔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

2023-12-4 第3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3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ひいたします。

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、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、代わりに会議の様様を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、猪熊構成員が欠席となっております。また、平川構成員の代理として光山参考人に御出席いただいております。

事務局ですが、社会・援護局長の朝川は公務のため欠席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、資料1、資料2、資料3、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でお願いいたします。

以降の議事進行につきましては、臼井座長にお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○臼井座長 御説明ありがとうございます。

会議の中身に入っていきたいと思ひます。今日は大きく資料が3点用意されていまして、議事の「(1) 技能実習『介護』の受入れに係る事業所開設後3年要件について」、これがみんなで議論する一番大きな論点になるかと思ひます。そのほかに「(2) 令和5年度補正予算事業について」、(3) で法務省で進んでいました有識者会議の議論の状況について御報告いただけると伺っています。

構成員の皆さんにお願いになります。この後、事務局から資料の説明をしていただいた後、皆さんからいろいろ御発言をいただくこととなりますが、発言に際して、私のほうから最初に発言を希望される方を募らせていただきます。会場の方を先にし、会場の方は挙手をお願いすることにしたいと思ひます。オンラインの方はZoomの「手を挙げる」の機能を使用してください。私のほうで指名させていただきます。その後御発言を開始していただくことにしたいと思ひます。より多くの委員の御発言の機会を確保したいと思ひますので、できるだけ簡潔に御発言いただきますよう御協力をお願いいたします。

御発言の際は、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ください。また、会場の方はできるだけマイクに近寄ってお話しいただければと思ひます。発言後は必ずマイクのスイッチをオフにさせていただきますよう、お願いいたします。前回に引き続き、円滑な会議運営に御協力をお願いいたします。

それでは、議事に入ります。議題（１）について、事務局から御説明をよろしくお願ひします。

○吉田福祉人材確保対策室長 福祉人材確保対策室長でございます。資料１に基づきまして、事業所開設後３年要件ですが、御説明させていただきます。

この論点については、１回目の検討会でも論点の１つとしてお示しさせていただきましたのでございます。

２ページを御覧ください。制定当時の議論を整理させていただいています。介護の技能実習生の受入れに当たりましては、技能実習本体の要件に加えまして、介護職種の固有要件を定めてございます。これにつきましては、外国人介護人材受入れの在り方に関する検討会で御議論いただき、その提言内容を踏まえて設定したところでございます。

16ページに、固有要件の全体像を少し整理させていただいています。いろいろな介護の固有要件ということで、コミュニケーションの確保や適切な実習実施者の対象範囲の設定、適切な実習体制の確保等という要件を設定してございますが、今日は適切な実習実施者の対象範囲の設定ということで、事業所開設後３年というのが要件として定められておりますので、それについて御議論いただくという形になります。

２ページですが、２つ目の○です。当時の検討会の御議論といたしましては、事務局から一定程度安定的な経営が行われている場合に限定する必要があるのではないかという論点提示をさせていただき、委員の先生から、例えば３年というある程度の事業所開設の経験を加味した要件をここに加えることも考えられるのではないかといった御意見をいただいたところではあります。

３ページです。これらの検討会での議論を踏まえまして、１つ目の・ですが、開設後の年数が浅い施設については、経営が軌道に乗らないまま技能実習生を受け入れた場合には、適切な指導体制をとることができないおそれがある。また、適切な技能移転を図る観点からは、経営が一定程度安定している機関に限定すべきといったところから、設立後３年以上経過した施設という要件が設定されたところでございます。

「（制度施行後の議論）」で、技能実習「介護」の施行後に、特定技能、平成31年度にできておりますが、ここでは事業所開設後３年要件は設けられていないところです。

その下の○ですが、法務省でやられている有識者会議での議論としては、技能実習制度について発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設するといったことや、監理・支援・保護の在り方も強化する、また本人意向による転籍も一定認めるといった御議論を踏まえて取りまとめられているということでございますので、その点についても考慮する必要があるかとお示しさせていただいています。

４ページです。事業所開設後要件の有無についてということで少し整理してございますが、技能実習のみにこういう要件が定められているという状況でございます。

５ページです。議論の進め方ですが、今申し上げてきたような経緯等ございますので、それを前提といたしまして、１つ目の○ですが、施行から一定期間経過される中で、技能

実習制度についての理解や受入れ事業所数が増加しているという状況がございます。また、特定技能が創設される中で、在留資格の取扱いを見ていくことも必要かと思われまます。

2つ目の○です。このような状況を踏まえて改めてということで、適切な技能移転を図る観点から、経営安定性に関する要件が必要かどうか。2つ目の・ですが、要件を設定する場合、事業所開設後3年といった指標は適切かどうか。この指標に加えまして別の指標を設けることは考えられないかといった点について検討が必要かと思っております。御議論いただきたいと思っておりますのでございます。

6ページです。開設後3年要件について、1回目の検討会でいただいた意見を事務局として整理させていただいております。大きく2つに分かれるかと思っております。法人単位で確認してはどうかという御意見。適切な指導体制の是非を確認すべきという御意見の2つに分かれるかと思っております。

法人単位でという御意見については、例えば、3年以上というのは法人格で認めていただきたいということや、特に新設の場合は非常に人が集まりにくいことから、法人ごとの換算にすればいいといった御意見。少なくとも住宅型のサービス等で3年以上運営しているのであれば、一定の緩和をしてもいいのではないかという御意見がありました。

適切な指導体制を見るべきということについては、3年待たなくても適切な指導体制を確立できていればいいのではないか。要件とする適切な指導体制については、確認する手順を整理すべきではないかという御意見をいただいております。

関連して、7ページ以降に今般アンケートもっておりますので、参考として載せさせていただきます。

7ページについては、技能実習生を受け入れるために必要だと思う要件について書いていただいております。法人向けのアンケートでいいますと、事業所開設後一定期間が経過していること、今の要件3年に類するものですが、それについて42%と最も多かったところですが、これに加えて、新規開設事業所であっても法人へのサポートがあること、また、法人設立後一定期間が経過していることが25%、13%とそれぞれあったところ。一方で、要件は特に必要ないという御回答も15%あったところでございます。

8ページです。今、御説明した事業所開設後一定期間経過していることと御回答いただいた法人に、さらに年数についてお伺いしてございます。ここでは現行の事業所開設後3年というのが一番多く、法人向けアンケートでは53%となっております。

9ページです。サポート体制の関係ですが、この設問については新規開設事業所であっても法人によるサポートがあることと御回答いただいた事業所にさらに聞いているものですが、4つ選択肢を示させていただいて、研修体制があること、相談体制があること、また、事前に説明会が設けられていること、法人内に協議できる体制があることといった選択肢などをお示しして御回答いただいております。今、申し上げた4つの選択肢については、一定の割合でそれが必要だという御回答をいただいておりますのでございます。

10ページです。検討の方向性ということでまとめてございますが、1つ目の○ですが、

事業所開設後3年要件については、制度施行前の前回の検討会において、適切な技能移転を図る観点から、開設年数の浅い事業所の経営安定性の懸念が排除できないということから、1つの指標としてこの事業所開設後3年という要件が設定されてございます。

2つ目の○ですが、第1回の検討会での御議論や受入れ事業所へのアンケート調査を踏まえると、一定の要件は引き続き必要、事業所開設後3年後要件など適切な技能移転を図る観点から、経営安定性に関する一定の要件は引き続き必要と考えられるとしてございます。

3つ目の○ですが、経営の安定性を確保し適切な技能移転を図るために、事業所開設後3年後要件に加えてほかに考えられる指標としては、経営の安定性は法人単位でも確認することが可能であるといったこと。また、適切な指導体制に着目するといった観点で言うと、法人内でのサポート体制、相談体制があれば対応可能であると整理できると考えておりまして、アンケート調査結果においても、一定符合している状況にあるかと思えます。

4つ目の○ですが、このことから、事業所開設後3年要件を満たさない場合においても、以下の①または②のいずれかを満たす場合には、技能実習生の受入れを認めてはどうかということで、①で法人成立要件、法人の設立から3年が経過している場合が1つ。2つ目として、サポート体制要件ということで、以下のような同一法人によるサポート体制がある場合ということで、研修体制、相談体制、事前説明会、法人内で協議できる体制を挙げさせていただいています。サポート体制要件については、※2という形で書いてございますが、確認方法ですが、実習実施者に技能実習計画への記載を義務づけることを想定してございまして、実地検査等の際にも確認を行う方向で検討したいと考えてございます。

以上、資料1について御説明させていただきました。

○臼井座長 資料の御説明ありがとうございました。

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、順次挙手をお願いできればと思います。御発言いただく場合には、繰り返しになりますが、時間に限りがありますので、お一人当たり3分程度でお願いできればと考えています。

まず、会場から御発言、手が挙がる方はいらっしゃいますでしょうか。3名会場に来ていらっしゃって、全員から手が挙がっていますので、順番にこちらからいきたいと思います。よろしくお願ひします。

○濱田構成員 それでは、事業所開設後3年要件について発言させていただきます。

資料1の2ページにございますが、3年要件設定当時の一定程度安定的な経営が行われている場合という要件を踏まえる一方で、医療介護総合確保方針の意義における生産年齢人口の減少の加速等を見据える必要があるということ。かつ、4ページにあります、その後創設されました特定技能を初めとした各在留資格における事業所開設要件の取扱いとの整合性、また、有識者会議報告を受けて、今後見直しが行われる可能性があります技能実習の位置づけなども考慮した検討が必要であると考えます。具体的には、適切な実習体制の確保を前提として、本日御提案のとおり、10ページの検討の方向性で示されました①

②のいずれかを満たす場合で差し支えないと考えます。

以上でございます。

○臼井座長 濱田構成員からの御発言でした。

続いて、近藤構成員から御発言、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す。

今、御提起のありました事業所3年要件の緩和については異存ございません。ぜひ進めていければと思っております。

冒頭、事務局から御案内いただきました中では、技能実習制度の発展的解消に着目すべきではないかと思っております。新制度においては人材確保・人材不足が明確にうたっていることと、同じ人材不足・人材確保をうたっている特定技能を見ますと、事業所の設立要件等はないわけですが、そういった意味では新制度に向けてもあまり大きい負担となるようなものは求める必要はないのかなと考えておりますけれども、特定技能は一方で支援計画が提出を義務づけられておりまして、その中でしっかり本人に対しての支援がある・なしが重要になってまいります。そういう意味では、バランスをとるという意味では、御提起のありましたサポート体制要件が法人設立要件と「or」で結ばれている。いずれかを満たす場合という要件が私は適切だと思っております、御提起いただく内容もしくは要件について異存ございません。

以上となります。

○臼井座長 ありがとうございます。

もう一人会場から、光元構成員さん、よろしく申し上げます。

○光元構成員 高齢者住まい事業者団体連合会の光元でございます。よろしく申し上げます。

御説明ありがとうございます。今、濱田さん、近藤さん両名から御発言があったとおり、今回の条件設定に関しては適切かなと考えております。理由といたしましては、もともとこの話自体が介護付きホーム及び住宅型等々いろいろな形で複数ホームを運営されている方が、そのときに介護付きホームではオーケーだと。新しくまた介護付きホームの指定がとれたときに3年待たなければいけない等、そのような状況があった中で要望を出してまいった次第でございます。ですので、ここで書かれておりますとおり、法人単位に条件を設定していくプロセスが確認されました。それに対して、「or条件」で10ページの②のようなサポート体制要件が示されたということで、いろいろな場合が考えられるかなと思ったのですが、例えば、M&Aが行われた後に諸条件が画一的に、形式要件だけで走ることではなく、一定自由度がある形で条件設定を加えていただいたという趣旨で、今回のこの案については適切かなと考えております。

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。

会場からは3名の方の御発言が一通り済みしましたので、次はオンラインで参加の皆様か

ら御発言をいただければと思います。御発言のある方、挙手をお願いできればと思います。今お三方挙がっていますね。

齊藤構成員さんから最初に口火を切っていただければと思います。よろしくお願ひします。

○齊藤構成員 全国介護事業者連盟の齊藤でございます。

御説明ありがとうございます。私の意見につきましても会場のお三方と基本的には全く同じでありまして、今回お示しいただいた検討案の内容が適切ではないかと考えております。理由は、既に事務局からも御説明いただいたとおり、また、会場のお三方からおっしゃっていただいたとおりです。あとは、現場の実態感としても、経営の安定性を3年で安定かどうか判断は難しいところで、何をもってということである一定の目安として、既に事業所での3年が設けられているということであれば、当然法人での3年ということも同様に一定の基準として考えることが妥当ではないかと思ひます。同時に、その3年の経験がない場合でも、きちんと研修体制が整っているということであれば、制度の趣旨に沿って適切ではないかと思ひます。ただ、実質的に会社をつくって3年たっていない、そうすると技能実習が対応できないという事業所の中で、本当にこういった研修体制が整っている法人がどこまであるのかについては限定的かもしれませんが、これも先ほど光元構成員からお話があったとおり、例えば、今は介護事業もいろいろな事業再編の中でM&A等々がある中で、事業譲渡を受けて新しく作った会社で対応したというケースで、実質外国人の対応もやっているけれども、会社は1年しかたっていないというケースの場合には、教育体制が整っているというケース、いろいろなことも想定できるだろうということである、今回の2つをいずれかと設定いただいている検討案は妥当ではないかと、現場の経営をしている事業者団体の立場からはそのように感じています。

私からは以上です。

○白井座長 ありがとうございます。

それでは、引き続きで恐縮です。石田構成員さん、よろしいでしょうか。

○石田構成員 よろしくお願ひいたします。

今回の要件についてです。1つは、法人の設立要件ということで3年間が経過している。もう一つはサポート体制要件ということで、この2つの要件「or」ということはどちらか一方を満たせばオーケーということなわけですけれども、思っただのは、サポート体制要件というのは非常に重要だと思ひます。実際にそこに働く人、外国の人材の方にとってもこういった体制があることによって、より仕事に対するモチベーションも確保できる。もう一方で、3年経過しているというのは先ほど御説明があったように、3年経過していれば一定程度の経営の安定性が見込まれるということですが、逆に3年以上たってもサポート体制や外国人人材の受入れに対するものが整備されていない場合にはどうなるのかと、これを見て思っただのものですから、その点についてはどうなんでしょうか。3年たっていれば大体サポート体制については、どこも容易に準備できるのだという解釈でよろし

いのかどうか、そこは確認させていただきたくて、お尋ねしたい点です。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。一通り発言が終わったところで、必要だったら厚労省からコメントいただくことにしたいと思います。

続いて、松田構成員さん、お願いできますか。

○松田構成員 連合の松田です。

まず、2017年9月に技能実習「介護」の固有要件として、設立後3年の要件が課されたという背景に、技能実習生を受け入れるためには経営が一定程度安定していることが必要だという判断があったものと考えます。資料の10ページの「検討の方向性」の4つ目に、先ほど石田構成員からもありましたが、①または②のいずれかを満たす場合に受入れを認めてはどうかと書かれています。ただ、7ページのアンケート結果によりますと、技能実習生を受け入れるための必要な要件として、左側の青の部分にあります法人の42%、事業所の48%が、事業所開設後一定期間が経過していることが重要だと回答しており、最も多くなっています。

また、8ページの「技能実習生を受け入れるために必要な事業所の開設・設立年数」では、法人の53%、事業所の61%で3年が最も多くなっています。これらのアンケート結果に基づきますと、2017年固有要件が設けられた際と同様に、現在も開設年数の浅い機関の経営安定性に関する懸念が払拭されていないことが見てとれます。現行の3年要件については引き続き維持することが必要であると考えます。

その上で、資料10ページの「検討の方向性」に戻りますと、これまでの事業所単位から法人単位に要件を緩和することになりますので、事業所開設後3年要件を満たさない場合においても緩和するということですので、①と②のいずれも満たす場合とすべきと考えます。

以上です。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

続いて、内藤構成員さん、お願いします。

○内藤構成員 日本大学の内藤でございます。よろしくお願ひいたします。

まず、全体としておおむね示していただいた案に賛成ということをお話しさせていただきます。私は先ほど御紹介いただいたアンケート調査の委員会に参加しておりますが、かなりの割合の事業所が今の設定年数を支持しているという結果でございました。そう考えると、法人を対象とした年数を設定するという場合であっても年数をどこで切るかというのは明確な根拠があるわけではないので、今のところ事業所でも3年ということであれば、法人単位でみたときにも3年が支持されており、妥当なのではないかということです。

新しい制度の趣旨でも確保と育成が必要とされていますので、まずは事業所単位で指導体制があることが大前提になっているということだと思っておりますので、それが必須の要件だ

と思います。しかし、経営の安定という点については法人単位でも十分確認はとれるのではないかと思いますので、現在のルールをベースにしておきながら、案で示されているような法人要件を加えることに賛成です。

ただ、「or」にするか「and」にするかはやや微妙なところですが、基本的には法人単位でも育成の体制を整えられればそれでいいと思いますので、そこに重点を置きながら3年ぐらいたっている法人であれば、それが確保されている可能性が高いということで見なければよ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 御発言ありがとうございました。

続きまして、日本医師会の江澤構成員さん、お願いします。

○江澤構成員 ありがとうございます。10ページの要件につきまして意見を申し上げたいと思います。

先般、実調でも結果が出ましたように、今、特養の平均収支率がマイナス1.1%、老健がマイナス1.0%と、介護保険制度創設以来初めて施設系の収支差がマイナスに触れたというのは御周知のことと思います。したがって、経営の安定性で3年というのであれば、もう3年には全く根拠がないということになります。かといって、赤字になったら受入れしてはいけないのかというのは実態として当然なじまないわけで、人材不足あるいは人材育成、国際貢献といった御旗の下に取り組んでいる事業でございますので、足元の経営が悪いからといって、いきなり受入れが駄目だというのはあり得ない話だと思います。

したがって、要件の①はあまり根拠がないのではないかと考えています。一方で、②というのは非常に重要な要件で、しっかりと技能実習を支える仕組みは必須要件ですから、①か②どちらか、例えば①がオーケーで②がないようなところが受け入れることがあってはならないと考えます。したがって、②は必須要件として、①を残すかどうかは構成員さんの皆様の御議論等で方向性も出てくるかと思いますが、少なくとも②は必須要件とすべきだと思っております。

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。

次に、光山参考人さん、お願いします。

○光山参考人 全国老人保健施設協会の参考人になります、平川構成員の代理ということで発言させていただきます。

これまでの各構成員の皆さん方の意見におおむね賛成でございます。特に3年要件につきましては、他の在留資格と比較してもあまりなじまないと思います。そこで、それぞれ皆さん方の御意見を踏まえて発言させていただきたいと思うのですが、まず、年数で経営をはかるというのは私もあまり芳しくないと思いますので、例えば、万が一経営破綻するような事業所があった場合に、それをどう助けられるかという施策を並行して考えていただければと思っております。研修や教育だけの観点ではなくて、支援をどうするか、

万が一不慮の状況になった場合に、技能実習生や特定技能の方をどう救うかというすべも併せて御検討いただければと思っております。

私からは以上でございます。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

続いて、伊藤構成員さん、お願いできますか。

○伊藤構成員 ありがとうございます。伊藤です。

まず、適切な技能移転を図る観点から、経営の安定性に関する要件が必要かと問われると、必要ないとはなかなか言えない、この問い方をされると必要ではありませんとはちょっと答えにくいところはあろうかと思えます。ただ、経営の安定性を見る指標が開設後3年でなくてもというのは、ほかの構成員の方もおっしゃられていたように、特に3年という必要はないと思えますし、法人単位であっても問題はないと考えています。その一方で、適切な技能の移転ということでつくってきた技能実習の制度でいうと、新しい制度に変わって人材確保という観点はあるものの、人材の育成をこれからも続けていくというところ、適切な指導を行っていく体制ということで言うと、事業所の方のアンケートの7ページの受入に必要な要件という回答で、事業所の方が事業所単位という回答をされていることや、受入に必要な事業所の開設年数についても3年と御回答されていることに関して言うと、経営面というよりは適切な指導体制を確保するには3年ぐらいたったところが受入れをしていく、しっかりと指導するには開設後3年ぐら이가適切だろうという観点からの回答ではないかと思えます。

技能実習に関しては、特に最初は技能実習指導員の指示の下で技能の習得を図るという点で言うと、事業所単位で適切な受入れ環境が整っていなければ適切な指導ができないと考えています。いくら法人内でサポートができて、技能実習生がいる事業所でしっかりと指導ができるということが重要だと思うので、法人単位での経営の安定を見ていくにしても、受入れに関して言うと引き続き事業所単位でしっかりと受入れをしていく、その環境を整えていくことが重要なのではないかと思えます。

以上です。

○臼井座長 御発言ありがとうございました。

続きまして、中山構成員さん、お願いできますか。

○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。

この経営の安定ということから考えますと、3年云々というのは今これからの時代あまり意味がないのではないかと。どういうことで経営が安定、どういう指標で安定とするのかというのは非常に難しい問題だと思いますので、これは別として、皆様おっしゃるように、10ページの②サポート体制。特に私はこの中の、ちょっと細かくなりますけれども、介護は言葉、コミュニケーションが命なので、日本語の教育体制を深掘りしてもらって、サポート体制の何か日本語の教育体制の目安・基準をきちんと何か基準になるものを設けてほしいなと考えております。ほかの技能実習の業種と違って、日本語の教育体制をしっ

かりやらなければいけないのが、私たちの介護の世界だと思っておりますので、ここをどう見るか。ここに力を少し注いでいただきたいと思いますと考えております。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

続きまして、今村構成員さん、よろしいでしょうか。

○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す。

構成員の皆様方の御発言を聞いて、施行から一定期間を経て制度の理解や受入れの事業所数が増えている中で、この要件の緩和についてということですが、反対するものではないことを踏まえて発言をさせていただきたいと思っております。

5ページの2つ目の○の3つ目「この指標に加えて、別の指標を設けることは考えられないか」とございますけれども、前回の検討会の中でも発言させていただきましたが、この後のアンケート調査の中でということはありませんけれども、法人事業所のバックアップ体制があれば緩和してもいいのではないかという点については、当然緩和する上での指標は確実に設けるべきと思っております。このことが7ページの受け入れるために必要な要件としての一定期間のことや、8ページの必要だと思われる年数については、半数以上が3年と答えていることから、そこは示していくべきではないかとも考えているところです。

また、10ページの検討の方向性に示されております4つ目の○について、構成員の先生方からも御発言がありましたけれども、サポート体制要件の中身については、技能実習生の配慮等を踏まえつつ、そこを示しながら法人事業所にとっても適切な受入れを進める上での要件についてということで、共通した認識のもとで運用できるように、ここは細かく検討を進めていくべきではないかと考えるところです。大枠でこれに当てはまるならというよりも、もう少し細かくしたほうが双方にとって利益につながるものではないかと考えているところです。

以上です。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

それでは、続いて富家構成員さん、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。

御提起の内容、緩和という観点では異存はございません。ただ、経営の安定性の懸念の排除とは別の意味で、実習生への安定指導という観点ではサポート体制要件というのは必要ではないかと思うのですが、そもそも技能実習生の受入れ施設はこのような体制が既にとられているのではないかと考える中で、あえてそれをさらにまたこちらで要件化するというのは、逆に緩和というよりも重くなってくるのではないかと感じているところでございます。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

順番の最後になりますけれども、お待たせしました吉井構成員さん、御発言お願いします。

○吉井構成員 私は後から入って、しかも、具体的な経営の話は正直素人でございますけれども、10ページの①と②については、いろいろなことを踏まえた上で①と②を「and」にするのか「or」にするのかということで検討されてきたのだとは理解するのですが、先ほど江澤構成員がおっしゃったことが正直な気持ちとしては一番なのかなと私自身は思いました。というのは、私の立場で言うと、経営ということではなくて、受ける方の立場ということではサービスがいかにきちんと確保できているかという観点が一番大事なのかなと思ったからでございます。ですから、その見極めがどういう形でやるのかについては、私自身ちょっとよく分かりませんので、もしそういうことができているのであれば教えていただければと思います。

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。一回りした形になるかと思えます。ここで御質問が1点ありましたので、それについて厚労省からコメントいただきたいと思えます。よろしくをお願いします。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。石田構成員から、サポート体制と法人3年の関係性みたいなところを御質問いただいたかと思えます。いろいろな先生方に触れていただいていることとも絡みますので、16ページを可能であれば投影してもらえるとありがたいのですが、技能実習「介護」における固有要件ということで定めているものです。伊藤構成員などもおっしゃっていましたが、事業所単位で見えていくところは見ていくべきということで御指摘をいただいています。いろいろ介護の固有要件が並んでいますが、適切な実習体制の確保というのは別途定められています。この要件は、事業所がしっかりと満たしていただくのが前提でございます。受入れ人数の枠ですとか、技能実習指導員を設置しなければいけないというようなこと、また、講習などというところは満たしていただくことは引き続きかなと思っております。

その中で、適切な実習実施者がどういうものであるべきか。経営の安定性ということ、適切な実習ができるような経営というのをどう見ていくかというところかなと思っております。それが今まで事業所3年という切り口で見てきたわけですが、法人3年ということなどがアンケート、またこの委員会の中から出てきたことと、併せてサポート体制、今申し上げているようなものがある程度あれば、うまく実習体制がいくのではないかとということで定めさせていただいているところです。

少し言い方を変えれば、法人3年がたっていれば、この辺のサポート体制要件、今回お示しさせていただいたようなものについては、一定程度満たすようなことになっているのではないかとことから、こういう要件設定を今、御提案させていただいているところです。それが1つ。

もう一つが、光山参考人から破綻したときの御支援もちゃんとすべきではないかと、こ

れはお問い合わせというよりも御意見だったかと思いますが、念のために現行の制度等を御紹介しておく、技能実習生の枠内で、もし実習に適さない、適切ではないという状況が生じた場合には、機構で御支援するという枠組みが現在でもあるところでございます。この技能実習制度を発展的に解消されていく、新制度に移行していくという議論が今進んでいるわけですが、その中では転籍という話も出てきますが、それについて転籍の支援の強化もしていくとも言われていますので、外国人の技能実習生の方が適切に処遇されるというか、適切な実習が受けられるような仕組みは本体の要件の中でも今、担保されていますし、さらに強化される方向で議論が進んでいるという中で、併せてこの介護の固有要件、今、御議論いただいているもの、特に経営の安定性をどういうメルクマール、どういう基準で見えていくかのことを御議論いただいている状況かなと思っております。

すみません、石田構成員の御質問に十分答えられているかどうか分かりませんが、事務局から一応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 御説明ありがとうございます。まだ時間は十分ありますので、追加あるいは言い忘れたということがあれば、お一人手が挙がりました。

では、斉藤構成員さんから手が挙がりましたので、斉藤構成員さんから追加で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。

○斉藤構成員 追加での発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。

ほとんどの構成員の皆様方、この新しい提案についておおむねの方向感と同じなのだと思うのですが、「or」とするのか「and」とするのかでの相違があるのかと思います。私自身は先ほどもお伝えさせていただいたとおり、「or」とすべきではないかという考え方でございまして、その考え方を補完する上でも一言、二言申し上げさせていただきたいと思っております。

「and」という考え方とした場合には、実はもう一つ考えが出るのではないかと思うのが、この法人の3年という要件を追加する場合に「and」を限定するのか、それとも、そもそも新たにこの要件を加えるべきかということで、事業所開設3年の場合でも「and」とするのかということで、先ほど来の御発言の中で、確かにおっしゃっていただいている方々、「and」とすべき方々がおっしゃっている、しっかりと教育・研修体制を整えていかないといけないという観点から、この考え方を追加することというお話もありましたが、先ほど吉田室長から御説明があったとおり、そもそもこの介護固有要件の中に実習体制としてきちんとサポートする体制が、そもそも固有要件としては認められているという状況下には一定あるわけでして、ここで今回お示しいただいたもう一つの案は、特に外国人に特化した上での相談体制という中身を整えていかなければいけないので、対応できればよりすばらしいことであろうとは思いますが、そもそも今回の議論のスタートは、これまでの技能実習の状況を踏まえた上で、介護の現場の人手不足の状況がさらに極まってきたという状況

下で、多様な就労の機会をより確保していこうという政府の大きな方針の中で見直しをしていこうという、そもそもの出発点から始まっているのではないかということから考えると、「and」がさらにこの要件だけではないことに加えていくと、先ほど富家構成員からも御発言があったとおり、より緩和ではなくて、さらにハードルが上がる見直しにつながるのではないかということでは、本来の趣旨からそれてしまわないかということでの懸念を感じております。

もちろん人手がないから、じゃあ実習体制が整っていなくても、それでオーケーという話では決してないとは承知しております。そういったことを含めてのもともとの要件の部分と、これまで長い時間をかけて培ってきた状況の中で、大前提として技能実習、いろいろなことが取り沙汰されていると思います。ただ、介護の現場については、様々な固有要件が設定されていることによって、その他の職種と比べると技能実習における大きな問題が起きていることについては、あまり報告も受けられていないのではないかと考えます。また、さらには、そもそもの趣旨で言えば、この後恐らく御説明があらうかと思いますが、技能実習を廃止した新制度、要は、教育の体制よりも雇用の側面もきちんと持たせようという制度の見直しの中で、この固有要件の見直しということであるならば、繰り返しになりますけれども、強化をするというよりは緩和していく方向感が適切なのではないかということ。このようなことを総合的に判断して、「or」の体制という今お示しいただいている事務局案のとおりでよろしいのではないかというのが私の考え方でございます。

以上、皆さん方の御意見も踏まえた上での私からの2巡目の発言でした。

○臼井座長 御発言ありがとうございました。

追加で御発言があれば。まずは会場からどうですか。では、お願いします。

○光元構成員 高齢者住まい事業者団体連合会の光元でございます。

今、斉藤構成員からもお話がありましたけれども、私もここに関しては「or」のほうがいいのではないかと考えております。その理由としましては、受入れに関してある程度規制を和らげていこうという流れもある中で、一定の形式要件を持たせた上で受入れ条件を設定していくべきではないかと考えております。というのが、②は当然この要件をもっと細かくしていくという考えがあるのだと思うのですけれども、一定地方自治というか、現場での受入れで判断していくという流れになったときに、ここは裁量があまり働かない形にした条件設定というのは一定必要なのではないか。そのときに事業所単位ではなく法人単位とするという判断は、合理的な流れにはなっているのかなど。ただ、おっしゃるとおり3年で経営がということになると、そこは非常に私自身も危惧しているところではありますけれども、条件を決めるという今の枠組み、検討の流れの中では「or」が適切なのではないかと考える次第でございます。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

あと、会場からいかがでしょうか。では、オンラインで江澤構成員さん、御発言お願い

します。

○江澤構成員 ありがとうございます。経営の安定性というのは、まずしっかりと人材確保ができていて、そしてキャッシュフローが回っている健全経営というのが一般的に考えられることだと思います。したがって、先ほど申し上げたように、受け入れる以上は②は当然必須ですし、①を残すかどうかであれば、①は経営の安定性ということであれば、しっかりと人材確保ができていて、それと、しっかりとキャッシュフローが回るような健全経営ができていてということに置き換わるわけですが、そこまで求めるかどうかはいろいろ議論が必要かと思います。今、特養・老健の5割、6割が赤字経営でございますので、それを求めるとなかなか厳しいとも考えます。

したがって、経営の安定性をもし①に代わって何か新たな物差しをつくるのかどうかは、まだ課題ではないかと思えますし、②については、これから技能実習は大きく見直されるわけですが、現行の技能実習においては実習という位置づけでございますから、しっかりと教育して、母国で羽ばたいていただけるような支援をするということがミッションになりますので、ということは、それなりの教育をするあるいは日本語も含めて支援するような人材を確保しているような事業所が想定されることになりますので、そういった体制をとっていることが非常に重要でございますから、②については必須要件だと思っております。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

オンラインで光山参考人からも手が挙っているようですが、お願いできますか。

○光山参考人 御回答ありがとうございます。当然のことだと思っております。経営的に破綻することに対する救済措置というのは前提条件としてあることは分かっておりますし、今後、趣旨自体が技能移転から確保・研修ということになるわけなので、それを前提に考えますと、教育・研修体制というのはしっかりとっていただきたいということは皆さんと同じ意見でございますので、それを前提に進めていただければと思います。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

フロアも含めて追加でいかがでしょうか。

私のほうでも少しだけ発言させてください。

論点が2つあって、1つは、3年要件を施設なのか法人なのかという話ですが、構成員の皆さんからも発言があったように、経営が安定しているというのをどう見るかというのは結構難しく、知り合いの法人で、非常にいい立地にあるので多額の寄付をまとめて受けたことがあって、それが事業展開のための財産としてまだ残っていて、5～6億円のストックが完全に余剰資金としてある法人なのですが、ところが、20年以上たっているのですけれども、ここへきてコロナの影響で2年ぐらい連続で赤字になっている。今すぐ何かがあるわけではないけれども、経営的には厳しい環境になっていて、これを安定している

と見るのか見ないのか。安定していないと見るのだったら受けられなくなってしまふ。ただ、東京都内にある非常に有名な、いい事業をやっていることで知られている法人なので、あそこが駄目になってしまうのはどうなのかなと考えながら聞いていました。

大変難しいのは、社会福祉法人のうちの特に高齢系は、利用者・入所者を探すのが全国的に難しくなっている状況で、なおかつ各基礎自治体の介護保健の計画をつくる際に、基礎自治体の中で特養を新設すると、保険料が上がってしまうということもはっきり数字で出ているような状況で、それは何年も前から話ですよ。平成の終わりくらいにこの基準をつくったときと環境はちょっと違っている。高齢者の入所施設を取り巻く経営環境というのは変わってしまっている状況の中でどうするかという議論が必要で、つまり安定的な経営というの、どこまでの期間で見るかというのは結構難しく、3年という要件は昔は成立したかもしれないけれども、今は逆に言うとも見ようによっては成立が非常に難しくなっていると考えるべきなのだろうと思います。そういうときに、これがどこまで効果があるのかという議論を確認することが必要だということ。

それから、もう一点、2点目のサポート体制要件の議論がありました。私もそうだなと思っていたのですが、少し知り合いと意見交換すると、多分、技能実習生の制度を扱っている法務省の議論でも、この話は人材の確保と育成みたいところが制度改正の最大の論点だということになるとなれば、この部分について単純な今ここで議論しているレベルのものでいいのかどうか、そういう対応でいいのかという話になりかねないので、今これで固めてしまうのもどうなのかという判断はどうもありません。これは、その次のステップがもしあるようであれば、広い視点で見ると、この話をどう制度の中へ織り込んでいくのかをもう一回きちんと整理しておく必要があるかなという気がします。ここで急いで答えを出してしまうのがいいのかどうかというのはちょっと気になりました。というのが私の意見です。

あとは皆さん、いかがでしょうか。お二人手が挙っています。

伊藤構成員さん、まずどうぞ。

○伊藤構成員 まず、サポート体制のところなのですが、もちろん人材がいなくて、すごく人材確保が大変ということも含めて、現場が大変なことは承知しているところではあるのですが、ここに書いてあることがそんなにハードルが高いことなのだろうかというのは見ていて思うところです。人材がいなくて、日本人職員も含めて、お入りいただいた人たちをしっかりと育てることもすごく重要だと思っていますし、外国人の介護職員に話を聞くと、しっかりと研修してくれるところに移りたいとか指導が整っているところ、介護福祉士の資格を取りたいという意欲のある人たちは、研修体制がしっかりと整っていたり、外国人の話をしっかりと聞いてくれるところに行きたいという希望も多く聞かれます。これから転籍ができたりするようになるなら、より一層現場の中でしっかりと育てていく環境をつくっていくことが重要なのではないかと思います。そういう意味では、ここに書かれているようなことは日本人職員も含め、しっかりと研修体制をとって

いくとか、相談に乗る体制を整えていくことが重要なのではないかと思います。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

では、続いて内藤構成員さん、お願いします。

○内藤構成員 先ほど今回の御提案に関する御意見は申し上げたのですが、育成が重要だということは間違いなことなので、介護福祉士を目指すというレベル設定でぜひ考えていただきたいと思います。

それからもう一つ、今のところ外国人の方があまり来ていない都道府県があると思います。今後、法人や事業所へのサポート体制を地域で支援するということが重要になってくるのではないかと思います。例えば、社会福祉連携推進法人みたいな仕組みを活用して、共同で受入れ体制のサポートをつくるというようなことに対応できるようなことも考えておく必要があるのではないかと思います。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

斉藤構成員さんからも手が挙っていますね。お願いします。

○斉藤構成員 もう一度発言させていただきたいと思います。

今、伊藤構成員からの②の要件がそんなに手間なことになるのだろうか、そもそも必要なことではないだろうかという部分について、私の肌感で申し上げますと、そんなに大変なことではないと感じます。そして、あったほうがいいであろうということでは、あったほうがいい体制であるということについては私も同じ考えです。

ただ、改めてもう一つお伝えしたいこととしては、まさに座長からおっしゃっていたことでもあるのですが、先ほど来整理をいただいているとおりの吉田室長から御説明があった16ページの要件、ここで言うと②についての議論は、16ページの「適切な実習体制の確保」の内容の見直しや追加という議論になるのではないかと感じるということで、今回の論点は、そうではない経営の安定の3年について、事業所単位から法人単位の拡大をしようということから始まっている話であり、私の理解としては、これは3年で本当にいいのかという議論はいろいろとあると思いますが、どこかで切らないといけないのであれば、一旦決めている3年を法人に拡大することについては妥当ではないか。そして、これは恐らく3年たっていない事業所での対応を検討すべき余地があるのではないかと、ことに新たなルールをとというのが私の理解であり、そうであれば、それは「or」という流れで問題ないのではないかと考えているということです。

これを全体に波及させるということであれば、またこの論点の中で議論していくべきではないかということで、経営の安定と3年という要件の中では「or」という対応が好ましいのではないかと考えております。

私からは以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。大分論点は整理されてきたように思います。「or」

なのか「and」なのか、それから、今話しているのはどこの部分なのか、3年要件の部分の議論をメインにしているのだとすれば、新たに出てきているものはそれとの関係でどう整理するのか、どう位置づけたらいいのかみたいなことも一応ちゃんと考えておいたほうがいい。

それから、当然の話ですけれども、今の話の延長線上では技能実習の本体の制度で有識者会議の結論は出ましたけれども、多分、法制度の改正みたいな話になっていくときに、何がどこまで盛り込まれるのか、それを受けて厚労省サイドとして、あるいは高齢者福祉を担う皆さんも含めて、全体として何をどうしないといけないのかの議論があるのかなと思います。

富家構成員から手が挙っています。もし、よろしければ御発言いただけますか。

○富家構成員 ありがとうございます。先ほどのサポート体制の点に関して、埼玉県慢性期医療協会で監理団体を行っているもので、資料を読み直してみたのですが、監理団体の資料として、入国後講習実施予定表というのがあって、ここに書いてあるようなサポート体制については既に明記というか、監理団体として実習施設で行われることに関してはチェックしている実情が今あるのではないかと思います。

それと、3年要件というところは、経営安定性の懸念が排除できないからということで3年要件がついたところを考えて、改めて先ほどの資料1の4ページを見ると、EPA、在留資格「介護」、特定技能、どれも経営の懸念が排除できないという理由で開設要件は定められていないとすると、先ほどの江澤構成員のお話から3年では経営が担保できないと考えるのであれば、そもそもほかのところでも要件を定めていないのであれば、なくてもいいのではないかとはいったところがございます。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

3年の要件を経営上の観点から考えるのが本当にいいのかというのはよく分からないですよ。ただ、はっきりしているのは、例えば、新たに開設した施設があったとして、その新規の開設施設に技能実習生を最初から送り込んでしまうというのは、多分バタバタになって、技能を蓄積してもらうことが現実には望めなくなってしまうだろうなというのはよくある話で、例えば、新たに事業を始めたところが接客業でレストランか何かで昔ひどい目に遭ったことがありますけれども、開店当初はお店がうまく回らなくてお客にすごく迷惑をかけるということは平気であるわけですよ。普通のお店であればそれはいいけれども、外国から来て働いている人が技能を蓄積して、自らスキルアップして、日本で仕事をしていくということを考えたときに、最初の何か月間うまく回らないようなところで仕事をしてもらうのが適当かというのはすごく気にはなります。でも、それも経営の安定、3年経営だと言っている趣旨と少し違うかもしれません。だから、全く要らないとは言わないけれども、少し論点を絞って議論をする必要があるのかなという気がします。

一通り皆さんからお話を伺いました。一通りの御発言がいただけたのではないかと考え

ております。様々な御意見をいただきましたので、これを踏まえて事業所開設3年要件、この3年要件というのはコンクリートした形で運用してきているわけですが、この見直し案についてさらに検討を進めていただければと思っています。取りまとめに向けて事務局でしっかり論点を整理していただきたいと思います。実際、取りまとめにつきましては、本検討会で検討するとされている訪問系サービスの従事に関する残りの議論をしなければいけない論点などをディスカッションした後になるかとは考えていますけれども、このあたりも含めて室長から何かコメントをいただけますでしょうか。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。幅広い御議論をいただいたと思います。座長から御指摘いただいたとおり、訪問系サービスの従事の論点なども残っておりますので、本検討会で御議論いただいた後、取りまとめる方向に移るのだと思っています。その点で今日いただいた御意見を十分に参考にさせていただきながら、まとめを整理していきたいと思っています。

併せて、少し私の説明が不足していたかもしれませんが、法務省の検討会でいろいろと議論がなされ、取りまとめも一定なされています。政府としての方針を決めていかないといけない状況にありますし、介護側でもその議論は見据えつつですが、この検討会として論点を立てているところですので、法務省の検討も横目で見ながらですが、我々としてもあるタイミングで一定の結論を出していかないとイケないということだと思います。法務省の検討会は十分に状況を見ながらということになりますが、今日いただいた御意見を整理して、まとめを一定のタイミングでさせていただくという形で進めさせていただければと思っています。

私からは以上です。

○臼井座長 よろしく御検討ください。よろしく申し上げます。

それでは、後でまた発言の時間があれば戻って御発言いただいても構いませんので、とりあえず先へ進ませていただきます。

続きまして、議事の(2)(3)について資料が2つ残っていますが、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 資料2と資料3を続けて御説明させていただきます。

資料2については、先般、国会で成立していただきました補正予算の関係、特に外国人の介護人材の関係をまとめた資料でございます。

3ページです。外国人の介護人材確保の関連予算事業ということで全体を整理したものでございますが、赤枠で囲っているところが今回、補正で措置を対応しているところになります。

5ページ以降が具体的な事業の中身でございます。

5ページは修学資金の貸付事業ということで、当初予算で要求しておりましたのですが、補正のタイミングがありましたので、前倒しで措置をしたところになります。令和5年度補正予算、52億円という形で書かせていただいています。御案内のとおり、養成校で

学ばれている学生さんに対して、これは日本人、外国人かかわらずですが、学費等を貸し付けていく事業でございます。5年間福祉・介護の仕事で働いていただければ返済を全額免除していくということで、都道府県の社協さんが貸付けをするという枠組みになってございますので、原資がしっかりと担保されるようにという形で都道府県に配付していく形にしております。

続いて6ページです。外国人の介護人材受入・定着支援ということで、民間団体への補助事業という形でセットさせていただいています。

「③施策の概要」に書いていますが、大きく3つぐらいございまして、まず、介護技能の評価試験の充実強化です。特定技能で入っていただく際には試験を受けていただくということで、諸外国11か国ぐらいで試験をさせていただいています。特にミャンマーなどで試験会場が埋まるほど受検者が急増しているというお声も聞いてございますので、その試験会場の増設等ができるように補正予算で措置をさせていただいています。

あと、外国人材受入・定着支援事業ということで、日本の介護を海外向けにPRをする取組をさせていただいています。セミナーといった形で日本の施設と現地を結んで、日本で働いていただいている外国人の方々にコメントいただきながら、日本の介護の状況をお伝えするというようなオンラインのセミナーを今しているところですが、それについて海外現地でリアルでやるというか、現地でそういうセミナーをやっていくという方向で検討しております、そのような措置をできるような補正予算を対応しているところです。

最後3点目ですけれども、外国人の介護人材の日本語学習の支援ということで、先ほど議論の中でも日本語学習の重要性は構成員の先生の中から御指摘いただいていたところです。今までもウェブのコンテンツなどで外国人の方々、日本に来ていただいた方が自律的に学習できるような環境を整えてきたところですが、介護福祉士資格を取ってより長い期間いていただけるようにということで、国家試験の対策もやっていこうということで、講義と演習、座学とグループワーク等を組み合わせさせたような取組を外国人の介護人材の方々にやっていきたいということで、補正で措置をさせていただいています。

7ページです。外国人介護人材受入促進事業ということで、自治体への補助事業として整理させていただいています。

「③施策の概要」で大きく2つに分かれてございますが、外国人の介護人材が現場で働きやすくするような環境整備ということで、来ていただいた方にいい職場環境で働いていただくことが重要です。その中で支援ツールが様々出てきております。携帯型の翻訳機器や多言語対応の介護記録ソフトウェアなどを例示で挙げさせていただいていますが、その導入費用などについて都道府県を通じて事業所に補助していく、支援をしていくという枠組みを考えてございます。

「(2) 海外現地での外国人介護人材確保の取組に対する支援」ということで、外国人を受け入れる事業所が現地で学校の開拓や留学希望者を募るといったことをやられるケースもございます。また、説明会を開いて日本の介護施設、養成校を御紹介するという取組

もなされていると聞いております。そういう取組をより強化していく、より支援していくという観点から、これも都道府県を通じた補助事業として、対応する事業所さんに支援していこうということを考えてございます。

8 ページ、9 ページは外国人に限りませんが、モデル事業的なものを2つ用意させていただいております。

資料2については以上です。

引き続き資料3ですが、先ほどからも出ております法務省での有識者会議の議論の状況ということで、先日11月30日に報告書が取りまとまっておりますので、その内容の御紹介です。

「①見直しに当たっての基本的な考え方」というので色つきで整理されていますが、3つの視点（ビジョン）ということで、外国人の人権保護、キャリアアップ、安全安心・共生社会がうたわれております。

4つの方向性については、技能実習制度を見直していく、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度にしていくということ。

2で、キャリアパスを明確化し、特定技能制度への円滑な移行を図るということ。

3で、人権保護の観点から、本人意向の転籍を認めるということ。

4点目、日本語能力を段階的に向上させるということ。

留意事項としては2つ上がってしまして、現行制度の利用者等への配慮や人手不足が深刻な地方や中小零細企業への人材確保に係る配慮がうたわれているところです。

「②提言」でたくさんの方が書かれてございますが、かいつまんで御説明すると、1の新たな制度及び特定技能制度の位置付けですが、2つ目の・で、基本的に3年間の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成していくといったこと。

「4 新たな制度における転籍の在り方」ということで、やむを得ない事情がある場合の転籍、今も認められていますが、その範囲を拡大し、明確化していくといったこと。2つ目の・で、本人意向による転籍も認めるということで、一定条件、3つほど条件が書かれていますが、同一機関での就労が1年を超える、また、日本語試験などに合格する、転籍先機関の適正性を要件としながら、同一業務区分内に限るということで、介護の分野であれば介護の分野での転籍ができるということが書かれています。

「5 監理・支援・保護の在り方」ということで、監理団体の要件の厳格化などがうたわれているところです。

右側「9 日本語能力の向上方策」ということで、継続的な学習による段階的な日本語能力向上ということで、就労開始前に日本語能力試験N5等に合格する、また、相当講習を受講するとか、特定技能1号移行時にN4等に合格する、また、当分の間は相当講習受講も可という形で記されているところです。ここについては、既に介護においては日本語の固有要件、入国時のN4とかN3が望ましいとかいろいろな要件が課されていますので、そことの関係、上乘せの要件になっていますが、その要件について定められているという関係性

を今後しっかりと見ていかないといけないということかと思えます。

「10 その他（新たな制度に向けて）」ということで、経過措置を含めているいろいろなことが定められていますが、現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討ということ、検討会の中でもここは大変御議論があったところだと伺っていますが、こういう形での経過措置を検討してはどうかという御提言がなされているところです。

これは、まさしく有識者会議での報告書が取りまとまった段階ですので、今後についてはまだ詳細に決まっているわけではありませんが、政府の考え方を取りまとめて、必要なときには法的な手当てをしていくということなのではないかと思っておりますので、政府全体の動きとしてしっかりと対応していくということもありますし、介護分野を所管する厚生労働省としては、この動きをしっかりとフォローしていく、ウォッチしていくということなのかなと思っております。

雑駁でございますが、資料2と資料3について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 事務局から資料2と資料3について御説明いただきました。ありがとうございました。

ただいまは議事「（2）令和5年度補正予算事業（外国人介護人材関係）について」。それから、議事「（3）『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』の議論の状況について」の御説明となります。

ただいまいただいた事務局の説明について、何か皆様から御意見や御質問がありますでしょうか。

まず会場から、また順番にどうぞ。

○濱田構成員 全国経営協の濱田でございます。

まず、資料2の令和5年度補正予算事業につきまして、厚生労働省におかれましては3～4ページにありますように、外国人介護人材学習等に関しまして、各種支援を拡充いただきまして感謝申し上げたいと存じます。

一方で、恐らく資料2の7ページの（2）が関連するかと存じますが、いわゆる海外現地の学校との連携強化ということで、例えば、将来の日本における介護分野での就職を視野に入れて、母国の大学等の単位をもってインターンシップ等を介護施設が受け入れるなど、一部都道府県や市町村等で受入れ協定を締結する事例も出てきております。介護分野では日本は先進国ということで注目を浴びておりまして、人材送り出し国におきましても非常に関心を向けていますので、これらの人材につきましても例えば、卒業までに介護分野の特定技能等何らかの就労可能な在留資格が得られるように、国からの一定の関与や、更なる各種支援の可能性を探っていただければ幸いです。

資料3の有識者会議の議論の状況についてでございます。3ページの「② 提言」に「4

新たな制度における転籍の在り方」が示されておりますが、これは技能実習の場合においてということかと存じます。既に在留しております介護以外の他業種の技能実習や特定技能において就労されている外国人の方はもちろんのこと、介護分野で同じく技能実習や特定技能で過去に就労した経験がある人が転籍等を希望する場合の支援としても、4にも「監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による支援を」と書いてございますが、何らかの形で情報提供支援が必要です。今はウェブ等でこうした情報提供も行われているかと思えますけれども、既に外国人の介護人材を受け入れている介護関係事業所や施設がどこか分かるように、情報提供が行われることが望ましいと考えます。

また、各種の支援が受けられたとしましても、仕事や職場、人間関係が合う・合わないは、外国人の場合でも日本人でも普通に起こることです。困りごとが表面化してうまく解決し、継続勤務できることが望ましいわけでございますが、そうならなかった場合に、円滑な課題解決が図れるようにしておく必要があると考えております。近年、介護分野からの人材流出も懸念されておりますが、外国人においても関係者にとっても一旦獲得した技能が同じ分野で生かせることが望ましいと考えますので、先ほど申し上げましたが、監理団体、ハローワーク、技能実習機構様、またこれ以外にも福祉人材センターや国際厚生事業団、また介護サービス情報公表システム等の活用を初め、各種の情報提供が行われることを期待したいと考えております。

以上でございます。

○白井座長 ありがとうございます。

では、続いて、近藤構成員さんからお願いします。

○近藤構成員 事務局から御提起いただきました補正予算案は全く賛成ということで、特に4-1と4-3で事例の共有と御意見をさせていただければと思います。

4-1の技能評価試験の実施事業の拡充については全く賛成でございます。事務局からミャンマーの事例がございましたけれども、ちょうど私は民間事業者で特定技能外国人の採用・育成を担当しておりますが、先日ミャンマーから採用をちょうどしたところなのですが、何人かがミャンマーで評価試験を受けられずという場面に直面しまして、その方たちにはやむを得ず隣国のタイに行ってもらって、バンコクで評価試験を受けて、幸いに全員一発合格でしたのでよかったという話ではあるのですが、当然、御本人たちはそれに対して心理的な負担がかかっていると同時に、当然バンコクに行った渡航費については我々事業者が負担しておりますので、そういったところでこういったボトルネックを解消という意味で4-1の拡充、ありがとうございます。

4-3の定着についてですけれども、こちらは先日私が申し上げたとおり、弊社でもいよいよ結婚や妊娠・出産などいろいろ出てきております。そういった中でいろいろな問題に直面するわけですが、1つ分かりやすいのが住宅です。外国人でさえもなかなか住宅確保、賃借は難しいという話がありますけれども、その中でも特定技能という在留資格の場合、さらに一段賃借が難しいという話を聞いたことがございます。もちろん、そういう背景が

あって事業者に支援義務が課せられているわけですが、それを私たちは事業者のみで負担していくのはなかなか苦しいものがございますので、生活者としての目線での支援もぜひ拡充を引き続きよろしく願いできればと思っております。

以上となります。

○臼井座長 ありがとうございます。

光元構成員、お願いします。

○光元構成員 今回、事務局から補正予算で前倒しでいろいろな形で拡充・新規で受入れ予算を確保していただくという対応については本当に感謝申し上げます。ありがとうございます。

あとは、こういった制度をどう使っていいかという目線で、なかなか事業者が見られないところも民間では多くございますので、前回も申し上げた次第でございますけれども、事業者目線でこういった形でこういったものが使えるのか、事例としてこういう活用をしているというものをもっともっと発信していただけるような形をとればと思っておりますので、そのあたりは厚生労働省の皆様とも今後協議してまいりたいと思います。

あと、有識者会議で技能実習に関して日本語能力の向上策という形の提言が出されておりますけれども、今々でいきますと、技能実習制度の中でも1から2に上がるときにN3が要るといったときに、N3の試験においても民間の中の創意工夫で、言語能力だけではなくて、より仕事で使える言語能力を試験でやっていくというトライアル的なものも始まっておりまして、そういった制度も今動いている中で、そういったものをうまく今後の技能実習に移っていくときの組み込みや制度の継続性を見ていただけるような形になれば、今、民間で動いている創意工夫の部分も生かされてくるのかなと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

オンラインで御参加の方、4名手が挙がっています。順番にいきたいと思います。

まず、中山構成員さん、いかがでしょう。

○中山構成員 まず、予算のことについてですけれども、私は地方にいますので、地方は県単位で考えてみましても介護福祉専門学校等3割くらいしかないんですね。市のところでも。ですから、先ほど御説明がありましたけれども、奨学金等もなかなかうまく使えない。そういう意味で、もっと奨学金等についても学校を通さなくても何か法人単位でできるものがないかとずっと考えておりました。そういうことで、そのあたりこれからもっと充実させてほしいところです。

それから、転籍のことですが、前回もお話ししましたように、このままではどんどん地方から人は外国人でさえも、特に関西圏に集中して地方に本当にいなくなってしまう。これは一体どうしたらいいのか本当に頭が痛いところです。確かに、人権侵害云々と海外からは言われているというのですが、実習制度全体を見ますと介護はそんなにトラブル、人権侵害等はないはず。失踪もそんなにないはず。ですから、その辺をもう少し

地方に配慮した何か工夫をしていただきたいなと思っております。地方は本当に疲弊しております。もう1年、2年講習しても誰も来ないという状況が結構続いているわけです。本当に最後の頼みの綱が海外人材です。この海外人材を丁寧に育てて定着させる、本当にこれしかないところです。どうかその辺の転籍自由、簡単に言いますが、少し工夫をしていただけて何とか地方にも光を当ててほしいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。切実な現状をお話しいただけたかと思いません。

続きまして、石田構成員さん、よろしく申し上げます。

○石田構成員 私からは、資料3の有識者会議の最終報告書から意見と少し質問がありますので、お願いいたします。

今回、この報告書の概要の中で見直しの4つの方向性というのがきちんと整理されたということです。技能実習制度がしっかりと人材確保と人材育成が目的であることが提示されたということ、新しい制度がそういう形でスタートするということが、これは非常に重要なことで、また、基本的に3年間の育成期間で、その後特定技能につなげていくという流れも非常に分かりやすくなったのではないかと思います。この特定技能への円滑な移行を図るということも目的化されておまして、一方で人権保護の観点で、本人の意向の転籍を認めるであったり、監理団体等の要件の厳格化、関係機関の役割の明確化も非常に重要なことではないかと思っております。事業所から多くそういう意見があって、やはり監理団体に係る費用が非常に重いという話が多々出てきておりますし、この辺はもう少し明瞭な形で示していただく方向をぜひ目指してほしいと思っております。

1つ確認なのですが、特定技能制度への円滑な移行、資料ですと「② 提言」の6で「特定技能制度の適正化方策」と書かれております。新たな制度から特定技能1号への移行は以下を条件とするということで様々な条件がここに書かれております。検定試験3級または特定技能1号評価試験合格とか日本語能力というのがあったりするのですが、ここで聞きたいのが、「試験に不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める」とあります。この1年についての中身ですけれども、これは同じ事業所で1年ずっと同じ業務をしながら在留して再度試験にチャレンジするという解釈でよろしいのかどうか。もし再試験が不合格になった場合はどうなるのかということが分かれば教えていただきたいと思います。

よろしく願いいたします。

○臼井座長 コメントできそうですか。うなずいていますので大丈夫そうです。では、コメントをお願いします。

○吉田福祉人材確保対策室長 事務局でございます。御指摘いただいた点、最終報告書の中で整理されていますが、基本的には同一の受入れ機関での就労を継続する場合に限って

再受験に必要な範囲で最長1年の在留継続を認めるということが言われています。報告書の中身で書かれていることですが、希望を持って我が国を就労先として選択した外国人を1回の試験不合格をもって直ちに帰国させるのは配慮に欠ける面があり、制度の魅力を失わせかねないため試験不合格者に対する救済措置を検討することが必要とされ、このような方向性に異論はなかったということも記されています。これ以上の中身、最長1年ということなので基本的にはこういうことなのだと思いますが、その後の措置も含めて具体的にどう制度に落とし込んでいくのかというのは、政府部内で報告書を踏まえて検討することだと思いますので、現時点ではそこまでは申し上げられないかなというところです。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。今答えられるのは、コメントいただいた範囲ということになるかと思います。御理解ください。

それでは続いて、オンラインで御参加の今村構成員さん、よろしくお願いします。

○今村構成員 ありがとうございます。資料3について発言をさせていただきたいと思えます。

有識者の最終報告書の提言に記載されております日本語能力の向上方策についてですけれども、外国人介護人材及び法人事業所双方にとって一番重要なポイントではないかと考えているところです。新たな制度を運用する上での決めごとや条件等については守るのが当然ですけれども、日本語能力というものは対人サービスである介護現場において極めて重要な要件と言えるのではないかと考えております。当事者の方、法人事業所が日本語能力について、その向上に向き合うことはサービス受給者の利益にもつながるはずで

資料2の14ページに、介護の日本語学習支援等事業について、当会が厚生労働省の補助を受けながら事業を展開しております。今まさに国内で就業している外国人介護人材の方々だけではなく、見直し後の新しい制度で入国してくる多くの外国人介護人材や受入れ先である法人事業所に活用していただけるものと考えております。日本語能力の向上は、人材確保の定着促進という側面から支援するものでもあると考えるところですので、当会としましても将来も引き続き取り組んでいきたいと思っておりますし、改めて後押しもお願いしたいというところで発言とさせていただきます。

以上です。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

続いて、富家構成員さん、お願いできますでしょうか。

○富家構成員 ありがとうございます。

まず、補正予算についてはいろいろ御配慮いただいてありがとうございます。先ほどの資料3の最終報告で、先ほども結婚・出産というお話が出ておりましたが、ちょっとニッチな話になりますけれども、私どもの技能実習生がこの前、結婚してお子さんが生まれて、そこで気がついたことなんですけれども、技能実習生もしくは特定技能1号の方のお子さんが生まれたときに、お子さんの在留資格が今ないそうで、6か月間の特定活動ビザとい

うものが技能実習生の技能実習の間は出ることは確約されているそうですが、6か月ごとに更新しなければいけないというお話をいただいて、通常ですと家族滞在という形で子どもが在留資格が得られるのですが、技能実習生と特定技能1号に関しては、それが現在当てはまるものがない状況になっているということで、最終報告のたたき台のところで安全安心な共生社会を目指すということであれば、そういったところの御配慮、子どもに対する配慮、在留資格等も検討していただくとありがたいかなと、外国人が安心して生活できるのかなと思います。5年間となると、0歳の子どもの5歳になる年月でございますので、その間在留資格がないというのは精神安定上もあまりよくないのかなと思います。

私からは以上でございます。

○臼井座長 御発言ありがとうございました。

続いて、光山参考人さん、お願いします。

○光山参考人 中山構成員の地方に対する御懸念、誠に賛同しておりまして、全老健としても、地域・地方の課題についてしっかりと取り組んでいこうと人材対策委員会でも、検討している段階でございます。前回の委員会でも中山構成員が切実な思いをお話ししたことにつきまして私も痛感しておりまして、今回の資料2の9ページ、伴走支援プログラムの実施に関して、これは極めて画期的なもので、地域ごとの介護人材の推計・分析の支援というのは喫緊だと思います。今回このように予算を組まれたことにつきましては、とても画期的でいいのはいいのですが、予算的にもう少し拡大して、地方をいかに救済するかを大きなテーマとして今後検討いただければと思っております。このままではピーク時を迎えるまでもたないような気がすると思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○臼井座長 御発言ありがとうございました。

2つ目の項目、予算の関係と法務省の検討状況についての資料に基づくやり取りがかなり深まったかと思ひます。このくらいで大体よろしいですかね。法務省の有識者会議の資料の「② 提言」の10項目あるうちの1ですけれども、技能実習の制度と特定技能の制度、この2つをうまく活用しながら外国人に日本に来ていただいて、日本の社会の中できちんとした社会の一員としての役割を限定された項目ではあるけれども担っていただき、ずっとになるのか一定の期間になるのか分かりませんが、いい状況で日本という国の中で暮らす1人の人としてきちんと位置づけできる形になっていけばいいのかなと。多分、技能実習と特定技能の次が介護福祉士の国家試験の合格ということで、そこまでいけば在留資格介護で、あとは御本人の選択でいつまでいるかは全く自由に選べますので、その上でいつまで日本にいらっしゃるのか、いていただける間は日本社会の一員として頑張ってください、必要があつて自国へ戻られるようなことがあれば、日本で学んだことを生かしていただける、そういう環境をきちんとつくり、そのことで日本のどこにいても同じようにいいサービスが受けられるような環境ができれば、それが一番望ましいことなのかなと思ひます。

今日もいろいろな実態を受けて、とてもいい議論ができたことを皆さんにお礼申し上げますと思います。ただいま補正予算の関係、法務省の有識者会議の議論の状況について御説明いただいて、いろいろ御発言をいただきました。本当にありがとうございました。

もし何かトータルしてこの際発言しておきたいことはありますでしょうか。もうあとお一人かお二人くらいは発言できるぐらいの時間が残っていますが、いかがでしょう。

斉藤構成員さんから手が挙がりました。よろしくをお願いします。

○斉藤構成員 ありがとうございます。最後に、もう一度最初の議論のところに戻ったお話を、もう一言だけ申し添えさせてください。

3年について私も申し上げましたけれども、多くの皆さん方もおっしゃられていた、それが経営の安定ということなのかについては、当然そんな簡単なことでは経営判断できないことは誰もが同意だと思うのですが、一方で、明確なものをつくるのは大変難しい中で、3年に全く意味がないかという私は意味はないとは思っておりません。これはある意味、自明の理でもあって、今もちろん環境も大きく変わってきているし、介護の収益環境も非常に厳しいし、倒産件数も増えてはおりますが、ただ、開設して1年とか開設して3年の会社と、設立して3年以上経過している、10年経過している会社の倒産率を比べれば、確実に短い期間のほうが倒産しているのは自明のデータとして出てくることだと思いますので、そういったことを踏まえた上で3年要件が既に事業所単位でつくられているのであれば、現在いろいろな議論を積み重ねてきた中で、これを生かした法人に拡大した3年を進めていくことは一定の理屈はあるのだろう。十分であるかどうかはまだ議論の余地はあると思いますが、一定の意義はあると思っていることは一つ申し添えておきたいことと、そういう意味でも今回のこの議論、事業所での3年から法人の3年を拡大するところをぜひ進めたいと思っています。そこで、例の「or」「and」の話が繰り返しになりますが、私は仮にここが十分な議論ができないということであれば、一旦、法人の3年だけでも進めていただいて、残りの「or」については、もう少し時間をかけて丁寧に議論するというだけでもいいのかなとは感じるところです。

ただ、先ほど最後に座長が、つくったばかりの法人でこういった対応できるだろうか、ドタバタしているだろうしとおっしゃっていたこと、そのとおりだとは思いますが。そういう意味で、全てではないにしても多くの介護事業者も、つくったばかりで全然対応もできないところですぐ外国人をとということ、ほとんどの方はそういったことは考えないとは思いますが。ただ、あえて「or」をつくっている理由は、先ほども少し申し上げましたが、M&Aや事業継承の中で、本来運営の実績はあるけれども短い期間の事業として、会社としてつくったというケース、そういった部分に対しての一定の配慮としてつくられた「or」なのではないかと私自身は受け止めているということです。

繰り返しになりますが、法人での3年要件についてはぜひ前向きに進めていただき、サポート体制要件の②の議論については、座長にお預けさせていただきたいと思います。

私からは最後、以上です。

○臼井座長 どうもありがとうございました。

トータルで今日もいいディスカッションができたのではないかと思います。今日の各構成員の発言を踏まえながら、事務局で丁寧にまとめていただき、次につなげていただければと思います。

最後になりますけれども、その他で何かお諮りする事案はありますか。よろしいですか。

それでは、本日の議事は全て終了となります。

事務局から連絡事項等がありましたら、お願いします。

○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。

○臼井座長 どうもありがとうございました。お疲れさまです。