

第5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

2024-2-15 第5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5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、代わりに会議の様相をユーチューブ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。

なお、事務局ですが、議題の関係で、前回に引き続き、老健局認知症施策・地域介護推進課の和田課長が事務局として参加しております。

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、参考資料2、参考資料3、参考資料4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。

カメラの撮影は、ここまででお願いいたします。

(カメラ退室)

○本間室長補佐 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。

よろしく願いいたします。

○臼井座長 進行の御説明等、ありがとうございました。

私から、いつものように、この後、各構成員からの御発言、質疑をするわけですが、お願いがございます。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いたします。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いて、発言を開始してくださるようお願いいたします。より多くの構成員の御発言の機会を確保するため、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、お名前を名乗っていただき、可能な限りゆっくりと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、議事に入りたいと思います。

前回の検討会において、訪問系サービスに従事する外国人介護人材の受入事業所の声についてお聞きしたいとの御意見がございましたことを踏まえ、事務局とも相談し、本日は訪問系サービスに従事する外国人介護人材の受入事業所からのヒアリングを行うこととしております。

ヒアリングをさせていただく3つの事業者の皆様、本検討会に御出席いただいております。

ます。オンラインの方もいらっしゃいますけれども、御出席いただき、大変ありがとうございます。

ヒアリングの進め方について、事務局から、御説明いただければと思います。

よろしく申し上げます。

○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。

座長から御説明いただきましたとおり、本日は、訪問系サービスに従事する外国人介護人材、EPAの介護福祉士さんや在留資格介護を取られている方の受入れを行っている事業所に対して、ヒアリングを行うという形で考えてございます。法人・事業所内でのお取組、受入れに至った経緯、実績、御本人さんや利用者さんの声・評価、取り組むに当たっての課題・留意点などについて、御発表いただいて、質疑応答、意見交換をしていくという形にしております。

時間配分といたしましては、全体で90分程度、11時半ぐらいまでを予定してございますので、具体的には、事業所の発表を15分程度、その直後に質疑応答5分程度という形で、20分1セットという形です。3事業所の方からお話しいただくという形です。残りは30分ぐらいと見込まれますので、全体で、質疑応答、意見交換という流れで、90分程度で進められればと思っております。

ヒアリングの事業所については、3つの事業所に御参加いただいております。ありがとうございます。順番としては、訪問介護ハッピーさん、EPA介護福祉士の受入事業所さんになります。2つ目が、青山ケアグループさん、在留資格介護の受入事業所さんになります。3番目が、ぶっくるさん、こちらも在留資格介護の受入事業所になります。この3事業所からお話をお伺いして、質疑応答、意見交換が進められればと思っております。

私からは、以上です。

○臼井座長 ヒアリングの進め方について、事務局から、御説明いただきました。

各ヒアリング事業所の御説明の後に個別の質疑を5分程度、また、全体の質疑として3事業所の説明と個別質疑が終わった後の20～30分程度、時間を設けております。御発言の際は、発言の論点に沿って簡潔に行っていただければと思います。御協力をよろしく申し上げます。各事業所の後の質疑は5分程度ということですので、質疑の数が限られてしまうかと思っております。大変申し訳ありませんが、数が多かった場合には全体質疑のほうへ回っていただくということをお願いすることがありますので、御承知おきください。

それでは、訪問介護ハッピーの発表です。株式会社光明の篠田様、青山様より、御説明をお願いしたいと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

○篠田参考人 株式会社光明代表の篠田と事務長の青山と申します。よろしくお願いいたします。

私どもは、愛知県名古屋で2008年に設立いたしまして、現在、従業員は67名、住宅型有料老人ホームの運営を行っております。そこに、訪問介護、訪問看護、併せてサービ

スを受けられる会社となっております。

人員構成としましては、サービス提供責任者が7名、介護福祉士6名、実務者1名、ヘルパーが44名、資格が、介護福祉士19名、実務者5名、初任者12名、看護師8名という形になっております。提供サービスに関しましては、訪問介護の身体介護、障害福祉サービスの居宅身体介護などを行っております。訪問先は、主に私どもの住宅型有料老人ホームとなっております。

外国人介護人材受入れの経緯としましては、受入外国人の労働者の方が7名、主にフィリピンになります。当グループ法人で2名、EPA介護福祉士が3名、在籍が4年で、サービス提供責任者が1名、訪問介護員兼住宅型施設スタッフが2名、その他4名の方が永住者という内訳になっております。設立初期より永住者の就労がありまして、既に日本人の方と結婚されて名古屋でずっとお仕事を探されていたという方が就職されて、EPA介護福祉士の方に関しましては、ウェブサイトなど、具体的に言うとメッセージャーなのですが、そちらでお問合せがあったところから、私が拙いやり取りをスタートして、現地に会いに行き、受け入れたという経緯になっております。外国人人材は、常時、約5～10名程度、在籍しております。現在は、職員の方から他府県で私どもの施設で働きたいという紹介があった際に、同じくメッセージャーやLINEなどを通してコンタクトを取って会いに行くという感じになっております。私が、短い期間ではあるのですが、留学経験があったり、少々の英語力があつたりということで、コミュニケーションを取るところからスタートをして、会社の紹介、お仕事の紹介、就労の条件などをお話しして、私どもの施設でお仕事をいただいているという形になります。

EPA介護福祉士の方は、今、主にこの3名なのですが、ジャンさん、デアさん、ハーヴェイさんということで、全員、フィリピンの方になります。一番上のジャンさんに関しましては、サービス提供責任者もやっていただきまして、ヘルパーへの指示・指導、ルート表を作成し、入った当初こそサービス提供責任者ではなく一般介護士だったのですけれども、当初は手書きで時間をかけて困難だったところを、ITというか、iPadの導入などで比較的手書きが少なくなって、彼の存在価値というか、めきめきと頭角を現してきたという感じでした。担当者会議に出席いただいておりますし、モニタリング、アセスメント、逆に、ほかの外国人スタッフへの会社の紹介の際に、彼に入ってもらってさらに詳しく説明してもらっています。入職当初は結婚されていなかったのですが、ジャンさんとデアさんは、私どもの施設でお仕事を約2年半たった頃に入籍して、現在は夫婦という形でお仕事をされています。デアさんも、同じく、食事介助、入浴介助、排せつ介助などの訪問介護の仕事に従事しており、夜勤ももちろん行っている状況です。一番下のハーヴェイさんに関しましては、訪問ヘルパー兼施設スタッフという兼務で、食事介助、入浴介助、排せつ介助などの訪問介護のお仕事に従事して、フルシフトで勤務していただいているような状況です。

外国人介護人材への支援などの取組について、当初は、賃貸を探すところから一緒に探

して、免許取得、保険加入などは、知り合いの行政書士の方を通じて行って、お仕事の面、ビザといった面も全面的にサポートをしてという形です。ビザ関係、日常の賃貸、駐車場の車庫証明といったものは代表の私に対応して、業務の面に関しましては、ベテラン介護福祉士の弊社のサービス提供責任者が、大体1年ないし6か月ぐらいですかね、一緒に過ごして、細かいところをサポートしていくと、どんどんできるようになっていったという経緯があります。力を入れていることが、フィリピンというところで、クリスマスが日本でいうお正月に当たって、できるだけ家族で過ごしたいという意向があることは事前に知っていたので、できるだけ2週間、コロナ明けは1か月ぐらい、まとめて休みを取って国へ帰れるように配慮して、その際も、日本人スタッフに、文化の面とか、後ほど説明するのですが、社内のアプリケーションソフトを通してアナウンスをして、理解を深めていったという経緯があります。日本語能力について、就労開始時より全く問題がなくて、こちらは、メッセージで、どこで会おうとか、今の資格はとか、メールを英語で打つのですが、日本語で返ってきて、全くコミュニケーションに問題はなかったという印象です。日本人スタッフより難しい漢字を知っていて、当初は、年配の介護士の方が「そんな漢字を知っているのか」みたいな感じで盛り上がった覚えがあります。永住者で日本語の理解力が乏しいスタッフ向けに翻訳メモを作成してもらうなど、このサービス提供責任者のジャンさんに関しては、A4の1枚で簡単なマニュアルやこういったトラブルのときはこうするんだよというものをつくって配付して、外国人従業員の底上げを行っていたような経緯もあります。研修や記録について、従来は、筆記での研修、介護記録の記入などがあったのですが、最近は、ウェブのオンライン講習で好きな時間に自宅でこちらから見に行けて、スマホなどで簡単な漢字変換も自動入力みたいな感じで出てくるので、その辺りを選べるようになってから、さらに内容についてもしっかりと充実してきたという印象があります。新入社員は、2週間から1か月程度、先輩職員が同行研修をして、先ほど言ったサービス提供責任者の方ができるだけ一緒について指導に当たるという形になっております。初めて自分がメインで訪問する際は、サ責が同行し、研修記録も横にいて一緒に入力を進めていって覚えてもらうという感じになっています。

取組に当たっての課題や留意点で、苦労した点は、特に、フィリピンの方だから、外国人だからということではなく、本当に日本人と共通で、人間関係や利用者様との関わりに関してというところなので、本当にほかの日本人スタッフと同じです。このように接したほうがいいのか、人間関係であの人は私のことをあまり好意的に思っていないというものを、TUNAGというソフト、アプリケーションソフトで、気軽にメッセージをもらって、それに対して翌日もしくは数日以内に当事者に面談ができるという、時間のロスを短縮できているところで、こういう不安に思っている方の離職や心の不安を結構軽減できたかなと思っております。外国人介護人材の視点から必要と思われる支援で、制度では、介護福祉士の資格を取得したら、介護職を希望する家族もビザが下りるといいのではないかと、英語で介護福祉士の問題が修了できると、もっとたくさんの方に訪問介護をしていただけるかと

考えております。環境に関しても、就業場所が山間部やかなりの田舎だと、日本に憧れて来たという以上、日本の観光地にも比較的アクセスがしやすく、一緒になって日本の自然に触れられるようなところが身近にあると、もっと長い年数で日本を知りながらお仕事をしてもらえるのかなという印象があります。

最後に、外国人介護人材の声、利用者・事業者等の評価で、利用者様や御家族、ほかの職員や管理者からの評価はどうかということに関しましては、評判はとてもよくて、逆に、人員が欠員した際にほかの施設に行くと、「ジャンさんが来た」、「デアさんだ」と、逆に喜ばれるというところで、本当に普通のスタッフよりも認知度がさらに高く、利用者さん、職員にとってもすごくウエルカムなスタッフという印象です。過去に心ないことを言うスタッフもいたのですが、この後にあるようなコミュニケーションアプリなどで、「何でそういうふうにしたの」ということを、私もしくはほかのサ責のスタッフが、実際にそのように言われたほかのスタッフに対して、時間を空けずに面談でコミュニケーションを取るということで、大分その辺りは収まっていったかと思えます。コミュニケーションアプリ、TUNAGを導入したことによって、個別チャットや匿名の目安箱で気軽に相談ができるようになってから、かなりコミュニケーションが密に取れるようになってきたと思います。グループチャットやタイムラインでの共有機能でチームワークがアップしまして、外国人職員は自分の写真の掲載や情報発信に抵抗が少ないのか、アプリに積極的に参加してもらって、例えば、今日はこんなことがありましたと自ら発信して、それに対して、小さいアイコンで、よかったねとか、いいねというレスポンスができるような感じでコミュニケーションが取れるようになってから、もっと身近に、もっと一つになっていったような雰囲気があったと思います。アプリの利用に積極的で相談もまめなので、迅速に対応できます。過去に、EPA女性介護士からの利用者様の言動に困っているという相談の際には、この方の対応に対してすごく困っているのであれば、サ責と相談して、訪問先を変えたり、その方をほかの方に割り振ったり、そういったことが結構早い段階でできたので、ずっと抱え込まず、離職につながらなかったのかなという印象があります。外国人介護人材は今後どのようなキャリアパスを望んでいますかということで、5年、6年と私どもの施設でお仕事をしている際に、世の中の流れもどんどん変化してきておりまして、今、ネットで、カナダの看護師の人材でお給料はこういう条件だとか、アメリカだと家族さんも一緒にビザが取れた時点で呼べるとか、そういったところに結構敏感に反応して、将来は、日本ではなく、カナダやアメリカで看護師をやれるとか、そういった情報を集めて結構調べているという印象があります。私どもの事業所としましては、個々の能力や個々の人に焦点を当てて、キャリアパスを目指して、介護福祉士、さらに施設長になりたいのかなと勝手に思うのですが、意外と本人はそこを望んでいなくて、今のポジションでしっかりとやって、しっかりと国に仕送りができるとか、逆に、ネットフリックスなどを見て韓国のドラマに感化されて、今度は韓国語を勉強し始めて、それに対して、「いや、違うだろう」、「介護をやろうよ」ということではなくて、韓国語に興味があるのであれば、

それをしっかりと勉強する時間を設けてあげるとか、それぞれの人に対してその目標をできるだけ後押ししてあげることによって、離職が大分減ったのかなという感じはあります。キャリアアップを望まない者には、だから駄目ということではなくて、その方の自由に任せるみたいなところを追求していった感じでございます。

まとめとしましては、利用者様の性格や障害の有無に配慮して訪問先を選定することなどによって、先ほどもお話ししたのですが、定着が凶れたのではないかと。弊社の3名に関しては、留学生やいろいろな方も受け入れた経緯はあるのですが、既に介護福祉士を持っていて、日本語能力も、場合によっては、ところによっては、日本人と同等もしくはそれ以上の能力があったので、すごく評価をしたという印象があります。利用者様の特性を把握して対応方法を見つけて、あの方の介護を受けたい、ジャンさんの食事介助がいいと逆に指名が入るぐらいの人材でもあります。先ほども言ったのですが、ほかの施設で次にジャンさんはいつ来るのかと聞かれるので、すごく信頼している状況です。弊社としては、業務への取組・能力など、外国人人材に関しては非常に好印象です。今後も、SNSなどを通じて、お仕事をしたいという方に関しては、積極的に会っていきたいですし、今までの経験を基に、それらの方もしっかりと育てていけたらと思います。

簡単ですが、以上となります。ありがとうございました。

○白井座長 御説明をありがとうございました。

それでは、各構成員におかれましては、今の御説明に関し、御質問等がありましたら、よろしくお願ひします。挙手をしていただければと思います。

会場の濱田さんから。

○濱田構成員 御発表をありがとうございました。濱田と申します。

資料で日本語能力につきまして就労当初から問題があまりなかったとお伺いしておりますが、実際に訪問介護に従事する際に、主観で結構ですので、いわゆるどの程度の日本語能力があればいいと思われるか、もしお分かりでしたら教えてください。

海外から入られて何年ぐらいの在留経験が必要かということも、主観で結構ですので、少し御教示いただければと思います。

以上でございます。

○篠田参考人 ありがとうございました。

何年という期間というよりは、経験の方がいて、弊社でいうとジャンさんみたいな方が横にいて1か月でも3か月でも教えることによって、日本の文化、業務の専門用語に関する知識は比較的短い間に早く覚えるのではないかという気がするので、何年と言うのはなかなか難しいかと思ひます。N1だから、N2だからというよりは、既に業務に従事している先輩が母国語なり日本語なりでさっと理解を深める感じで教えてくれるという、アドバイザーみたいな方がいることが一番理想的なのかなと思ひます。

○濱田構成員 ありがとうございます。

○白井座長 それでは、オンラインで手が挙がりました富家構成員、お願ひします。

○富家構成員　すごく分かりやすく丁寧な発表をありがとうございました。外国人人材にもフレンドリーな職場づくり、非常に感銘を受けました。ありがとうございます。

幾つかお伺いしたいのですけれども、エースのジャンさんは、聞き逃したかもしれませんけれども、今、そちらで何年目ぐらいなのか。

あとのお2人も訪問介護に従事されているということですが、もちろん初任者研修もしっかりと受けられた後の就労なのかなと思っておりませんが、そこら辺をお聞かせいただきたい。

自分の職場も70人ぐらいの外国人がいるのですけれども、このコミュニケーションアプリはすごくよさそうだなと思っているのです。あれは、バイリンガル、マルチリンガルに対応したアプリなのか。

この3点をお聞かせいただければと思います。

○篠田参考人　ありがとうございます。

エースのジャンさんなのですが、今、約4年、私どもの会社で勤務しております。ほかのスタッフは、デアさんも大体それぐらいで、ハーヴェイさんも同じぐらいに入職していただいて、数か月違いで入職していただいたかなという感じです。最初にお会いした際には、初任者ではなく介護福祉士を持って既に4年ないし別の他府県でお仕事に従事していて、落ち着いた頃に、私とそういうメッセージングというアプリを通じてコミュニケーションを取れたという感じですので、お会いした際は、介護福祉士で経験も日本語レベルも非常に高かったという印象です。

現在利用しているTUNAGというアプリに関しては、バイリンガルではなく、本当に日本語でのアプリで、特に変換機能もないのですが、彼らも日本語で入力して日本語でコミュニケーションを取ってくるような感じになっております。

○富家構成員　ありがとうございます。よく分かりました。

○臼井座長　ありがとうございました。

申し訳ございません。15分説明、まずは5分質疑の5分がおおむね過ぎました。中山構成員、石田構成員、猪熊構成員の手が挙がっているのは承知しておりますので、あと2組の発表をいただいてから御発言いただければと思います。よろしく申し上げます。

引き続き、青山ケアセンター羽曳野・青山ケアセンター藤井寺の御発表になります。株式会社青山ケアサポートの武田様、石淵様、小山様、ハン様より、御説明をお願いできればと思います。

どうぞよろしく申し上げます。

○青山ケアサポート　よろしく申し上げます。青山ケアサポートから、説明させていただきます。

まず、私たちのグループなのですが、弊社では、訪問介護、定期巡回、住宅型有料老人ホーム、看護小規模多機能、訪問看護、居宅介護支援、通所介護、福祉用具専門のところで在宅の介護事業に特化して、2002年より、業務展開をしております。また、2015

年より、ベトナムの現地子会社にもなるのですが、JVMCHRを設立し、ベトナムの介護人材の開発及び日本語教育を行い、日本へ、介護留学生として、305名、これは2023年11月現在ではありますけれども、送り出しをしております。また、2018年には、日本政府から優良法人として選定されました。2019年6月より、技能実習生の研修施設、ACAも運営しており、技能実習生の入国後講習も下記のAHAと同じ日本語カリキュラムで行っております。また、グループ内では、社会福祉法人恩徳福社会では、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設、短期入所生活介護、デイサービス、グループホーム等の施設型・地域密着型のサービスを運営しております。また、2017年4月より、日本語学校、AHAを運営しており、ベトナムから日本まで一気通貫としてカリキュラムで日本語の習得スピードと質の向上も果たしています。次項に、弊社グループのベトナム人介護人材獲得スキームを参考資料として添付しております。2ページになりますので、これはまた見ておいていただければと思います。ほかにも、グループ内で医療法人があり、病院等を運営している状況であります。

3ページ目、外国人介護職員の受入人数等に関しては、管理者の小山から説明をさせていただきます。

○小山参考人 小山です。よろしくお願いいたします。

外国人介護職員の受入人数等について、御説明させていただきます。弊社では、現在、10名の外国人介護職員を受け入れております。そのうち、一般の在宅に訪問している外国人職員は2名です。身体介護・生活援助、アセスメント、訪問介護計画書の作成などを行っています。2人のプロフィールを紹介させていただきます。1人目、Fさん、国籍はベトナムです。2020年4月1日に、入社しました。在宅所属でして、2022年6月に、在宅に配属になりました。継続年数は、3年9か月です。介護福祉士の資格は、2020年に合格しています。Fさんは、訪問介護をして、感想としては、利用者さんと交流するのはとても楽しいと言っています。もう1名、Hさんです。国籍はベトナム、2019年4月1日に入社しました。2021年6月に、在宅の配属になりました。勤続4年9か月になります。2019年に、介護福祉士に合格しています。Hさんは、訪問介護を行って、利用者さんと一対一でお話しすることにやりがいがありますし、とても楽しくやっていますと言っています。

FさんとHさんは、現在、青山ケアセンター羽曳野と青山ケアセンター藤井寺で従事しており、一般の在宅への訪問介護を行っています。2人が働く施設は、以下のとおりです。左手のほうは、青山ケアセンター羽曳野になります。介護職員は23名、うち外国人職員は3名です。右手が、青山ケアセンター藤井寺になります。介護職員30名、うち外国人職員は5名です。

次に、外国人介護人材への支援などの取組についてです。事業所内で、管理者・サ責が、御利用者様の特性に配慮し、訪問先を選定しています。当初は、身体介護に慣れてきたら生活援助といった具合に、訪問先の調整もしています。御利用者様と御家族様に、外国人職員が訪問させていただくことを説明し、御理解いただいています。初回訪問では、まず、先輩職員と同行訪問し、サービス内容を把握・理解させています。2回目以降は、御利用

者様に応じて、先輩職員の助言と確認の下、サービス提供を行ってまいります。その後、1人でサービスを行い、適切なサービスや御利用者様への対応ができていることを確認して、最短3回目で1人での訪問をしてもらっています。それでも、もし不安があれば、再度先輩職員による同行を行うなど、利用者様や外国人職員の様子を見て、臨機応変に対応しております。研修や勉強会を毎月行い、日本人も含めて、職員同士が発表し、実際に介護現場で役立つ内容の研修・勉強の機会をつくっております。現場で何かあったときに備えて、適切な連絡先や対応のフローなどをまとめた緊急マニュアルを作成しており、何かあったときにはマニュアルに沿って対応しています。さらに、緊急のときには、必ずほかの職員が駆けつけられるような体制としています。サービス提供記録や申し送りについては、携帯端末のC-repoを使用し、サービス提供責任者や上司に連絡し、職員全員で情報共有しております。

取組に当たっての課題や留意点です。職場内でのコミュニケーションを一番に考え、日常生活や職場での困ったことなどがあれば、ふだんから相談できるように、環境づくりを心がけています。御利用者様・御家族様からのハラスメントやトラブルは今までなかったのですが、万が一何かあった場合には速やかに対応できるようにしています。業務量については、職員の担当するケースや業務を一気に増やすのではなく、サービス提供責任者や先輩職員などの意見を基に、徐々に業務を増やし、丁寧に対応しています。職員が母国との文化の違いを感じるケースもあります。会話の受け取り方・考え方・言葉の伝え方にはいろいろと工夫しながらやってきました。特に、生活援助で調理のケースは、文化の違いで味つけが違うこともありましたが、御利用者様に教えていただきながら覚えてもらいました。そういったことを受けて、事業所としても、日本食の味つけを研修などでも指導していきました。

外国人介護人材の声、御利用者・事業所等の評価になります。FさんとHさんから聞いたことです。訪問介護の在宅は1対1になるので、自身が御利用者様にしっかりと説明を行う必要があるため、理解していただけるのか不安だった。何かあったらどうしようかと不安があった。ふだんから相談できる人がいるが、そうではない人もいるかもしれないので、ふだんとは別に介護現場の外国人相談窓口があると安心。もう1点、利用者様がけがをしていたことがあったが、何かあったときの対応については事前に研修も受けていたし、端末ですぐに連絡できる体制があったので、利用者の対応をやりつつ、関係する人たちに連絡や相談をすることができた。道を覚えることに苦労した。買い物や調理がとても難しいので、日常から実践した。原付の免許を自分で取りました。これからも頑張って介護技術やコミュニケーションをさらに磨き、利用者様へのケアの質を向上させたい。最後に、今後はサービス提供責任者になって職員のフォローをしてもっと活躍したいという声があります。

御利用者様や御家族様の評価になります。御利用者様や御家族様からは、サービスも丁寧で、すごく喜ばれています。孫が来てくれると待っていてくれる利用者さんもいらっし

やいます。外国文化を教えてもらえると好評価の感想もいただいております。他の職員や管理者の評価です。職員からは、外国人職員はとても前向きな考えを持っているので、自分も初心に戻り、訪問介護の基本など、たくさん学ばされることが多いと聞いています。事業所としましては、外国人も日本人も関係なく、スキルアップして、サービス提供責任者や役職者になってほしいと思っております。

最後になりますが、外国人職員が訪問系に従事することについての思いです。若い人材を増やして、できるだけ長く勤務してもらいたいと思っております。来てもらう人たちには、ぜひいろいろな経験をしてほしい。失敗や成功を繰り返し、自分らしい介護を見つけ、身につけてほしいです。日本の文化に触れながら、訪問介護の楽しさを見つけ、介護業界をもっと好きになって、どんどん活躍してほしいです。外国人職員と日本人職員とが今まで以上に訪問系サービスに関わり、利用者様が住み慣れた場所で長く生活できるように、私たちがサポートしていきたいと思っております。

これで、青山ケアサポートの発表を終わります。ありがとうございました。

○臼井座長 御発表をありがとうございました。

それでは、各構成員の方から、ただいまの青山ケアサポートの御説明に関し、御質問等がありましたら、挙手いただければと思います。

2回目になりますけれども、濱田さん、お願いします。

○濱田構成員 濱田と申します。御発表、本当にありがとうございました。

お2人は介護福祉士を取られて3年以上経験されたということですが、本当に印象で結構なのですが、例えば、初めて特定技能ビザを取られて日本に入国されるような場合、大体どのぐらいの期間、日本にいらっしゃると、訪問介護に行ってもらってもいいかなとか、もし何か感想があれば教えていただければと思っております。

併せて、日本語能力もどのぐらいあればいいかなということを、思われている感覚で結構ですので、もし教えていただければと思います。

どうぞよろしくお願いいたします。

○青山ケアサポート 日本語能力に関しては、個々で変わってくると思います。N3以上、N2以上の方であっても、聞き取りのコミュニケーションが一番大事だと思っておりますので、どこまでの日本語能力が必要かということは本当に個々の状態になるかと思っております。

○濱田構成員 ありがとうございました。

○臼井座長 ありがとうございます。

もう1人ぐらい、時間がありそうですが、いかがでしょうか。

光元さん、お願いします。

○光元構成員 御発表をありがとうございます。高齢者住まい事業者団体連合会、光元と申します。

簡単に、今回御紹介いただいた2名の方が訪問系に従事された経緯を、御説明の中で聞き逃していたら申し訳ございませんが、教えていただければ幸いです。

よろしくお願ひいたします。

○青山ケアサポート ベトナムの外国人介護職員なのですが、まず、うちの青山ケアサポートで運営しております住宅型有料老人ホームに配属させていただきまして、そこで、介護技術やそういった利用者様のコミュニケーションからスタートをさせていただきました。そこから訪問介護の一般在宅に配属移動という形で、利用者様のコミュニケーションを含めですが、一般在宅に、1件ずつ、初めは慣れていただくためにコミュニケーションを重視して進めていく形として、やらせていただきました。

○光元構成員 ありがとうございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

オンラインで参加の石田さんから、1回、手が挙がったようではすけれども、何かございますか。

どうぞ。大丈夫です。

○石田構成員 それぞれの施設の中で、今、実際に訪問に行っていらっしゃる方は介護福祉士の資格を取得しているということではすけれども、例えば、特定技能といった方たちがそちらの施設にいらっしゃる時の研修プログラムとかで、大体どのぐらいのレベルまで到達したら訪問に行かせることができるかという判断基準みたいなものがもしあれば、教えていただきたいのです。

○青山ケアサポート 判断基準としましては、御利用者様とのコミュニケーションでどこまで聞き取りができるか、また、訪問介護の中で、ケースに行くときに、身体介護であれば声かけが必ず必要ではすので、その声かけをどこまでできるかということが一番重要かと思っております。

○石田構成員 そうなると、初任者研修ぐらいは一応クリアというレベルなのではすでしょうか。

○青山ケアサポート そうではす。

○石田構成員 それ以上のものは、その人の個人的な。

○青山ケアサポート 能力で変わってくるかと思ひます。

○石田構成員 分かりました。ありがとうございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

ちょうど時間ぐらひになりましたので、申し訳ありません。一旦、次に行きたいと思ひます。

3つ目の事例で、ぷっくるケアの御発表になります。ぷっくる株式会社の宮里様より、御説明をお願いしたいと思ひます。

どうぞよろしくお願ひします。

○宮里参考人 よろしくお願ひいたします。

資料はよろしいではすでしょうか。ぷっくるケアの取組を発表させていただきます。株式会社株式会社ぷっくるケア、宮里ではす。よろしくお願ひします。

ぷっくる株式会社について。

2018年4月に、東京都新宿区でスタートをしました。サービスの種類としては、介護保険のサービス、訪問介護、障害福祉のサービス、居宅介護、重度訪問介護、地域生活支援サービス、移動支援事業を実施しています。

介護職員です。介護職員数は26名、うち外国人職員数が1名、女性の常勤です。

サービスの提供状況です。障害福祉サービスが主となっており、中でも重度訪問介護が大半を占めています。

利用者の状況です。現在の利用者は、23名です。10代から80代まで、年齢は幅広いです。障害区分は6、介護は要介護5と重度の方が多い状況です。

重度訪問介護についてです。

重度訪問介護です。重度の障害によって常に介護が必要な方が自宅や地域で生活できるように包括的に支援する障害福祉のサービスになっています。サービスの特徴として、長い時間の支援、1日3時間以上、介護保険の訪問介護では認められていない見守りが可能になります。医療的ケア、たんの吸引や経管栄養が必要な利用者が多いです。特殊なコミュニケーション支援も必要となります。

現場で用いているコミュニケーション方法ですが、会話、もちろんお話しされる利用者さんもいらっしゃいます。携帯やスマホを読んでもらったりもしています。特殊なコミュニケーションとしては、気管切開をされて声が出せない利用者の方々もいらっしゃいます。そういう方々には、口文字、透明の文字盤、視線入力、御利用者さんが視線でパソコンに入力してくれます。それを我々が読むことでコミュニケーションを取っているケースがあります。

外国人介護者の受入れの取組です。

実績として、1名です。令和2年4月、介護福祉士養成校の卒業生（インドネシアの国籍）を新卒採用いたしました。名前と写真については、本人に承諾を得ましたので、名前では呼ばせていただきます。エルマさんといいます。エルマさんの経緯です。私自身が、介護福祉士の養成校で教員をしております。在学時から、本人から、施設の実習を通して、利用者との関わりをしっかりと持てる仕事がしたいと希望がありました。相談する中で、在宅の利用者さんを見ていただいて、どうなのかというところで、見学に行ってくださいました。何人か見学してもらって、本人が判断して、ぜひということでの入職となりました。エルマさんですが、日本語学校に2年、介護福祉士の養成校に2年、卒業と同時に私どもの会社に就職をしています。介護ビザを取って、現在、3年10か月になります。就職して1年目に、同じインドネシア国籍の男性と結婚をしています。訪問介護では日本語能力試験のレベルは特に必要はないのですが、昨年12月、エルマさんはN1に合格できました。N1に合格できたのは、仕事の中で日本語しか使わない、書くこと、話すこと、それがとてもよい勉強になったと本人は言っています。今後としましては、令和6年4月、この4月ですが、介護福祉士養成校入学の留学生2名、インドネシア国籍の方です。アルバイト雇用の予定をしています。

エルマさんの現在の週間予定です。直接訪問に行きます。長い時間の場合は、直行直帰の形にしています。仕事の内容は利用者さんの必要性で違ってはきますが、重度の方が多いので、身体介護が主になっています。医療的ケアの必要な方に医療的ケアの実施、長い時間になってくると、訪問の看護師さんや訪問のリハの方、ドクターなどがいらっしゃいますので、その方々のアシストの仕事もしています。重度訪問ならではの見守りというサービスもありまして、一緒に少しテレビを見て過ごしていることもあります。事務所の仕事は、電話対応、手順書の作成、モニタリングなど、担当ヘルパーとしてカンファレンスにも参加しています。お昼の休憩中で、彼女の礼拝の時間を自分でつくってお祈りなどはしています。御利用者様宅の長い1日の時間帯では、利用者様や御家族に承諾を得て、エルマさん自身が、仕事に支障がない時間帯で、お祈りの時間をつくっています。移動に関しては、電車で行っているケースが多いです。

外国人介護者への支援です。会社の新人研修は日本人と一緒にです。外国人の研修として、日本の文化の説明や日本の生活様式の指導をしています。生活様式に関しては、御自宅に行くということで、靴の置き方、かばんの置き方など、そのおうちの生活に合わせるというところの指導をしています。電話対応、記録の書き方、各チームは連携していますので、その連携の理解の研修をしています。研修が終わって、いざ在宅へということで、同行研修、1人の利用者様に対して3か月から4か月の時間をつくっています。週1回のケースもありますので、月に4回、3か月でも12回、長い時間ですので、身体介護の内容も多いです。それぐらいの研修が新人さんには一番いいのかなとは思っています。同行研修の流れとしては、先輩ヘルパーに同行して研修をしていきます。まず、見学、説明を受けてもらい、介護技術を一緒に行っていき、最終的には見守りの中で実施するという流れになります。研修の目標としては、サービスの内容の手順をしっかりと理解でき、それが実施できる。一件一件、緊急体制と連携を理解してもらいます。一件一件の記録や報告も違いがありますので、その理解をしていきます。また、一件一件、多職種の方々の連携も必要となってきますので、そこを理解することを目標としています。そして、独り立ちになります。独り立ちには、御利用者様、御家族のオーケーをいただいています。医療的ケアが必要な場合には、たんの吸引など、訪問看護の方に実地研修をしていただいています。独り立ちの後は、担当利用者のモニタリングの作成、担当利用者の報告・連絡、サービスの手順書を作成しています。一緒に入っているヘルパーさんへの情報共有やヘルパーさんの同行研修の担当となっていきます。

研修の主な内容についてです。私どもの会社の方針としては、新人ヘルパーは新規利用者のサービスには入らない、事業所の先輩ヘルパーが担当している利用者のサービスを引き継いでいくという形で進めています。同行研修に関しては、3～4か月ほど先輩ヘルパーに同行します。新人ヘルパーのできることが徐々に増えてくるとともに、先輩ヘルパーのサポートの負担もだんだん減ってきます。積み重ねの研修を進めていくに当たり、スキルが身につけてきますので、新たに利用者を担当する際にはこの研修期間が短くなってい

くという形で進んでいます。

緊急時の対応です。利用者の方の呼吸器のトラブルなどを想定して、適切に対応できるように、各利用者宅のフォロー図を作成していて、その確認をしています。非常時の電源の確保やアンビュの使い方など、2～3か月ごとに必ず実施しています。各利用者の手順書にも、緊急時の対応方法をまとめています。記録の支援では、経過記録や情報の共有は、携帯の端末、パソコンなどを使っているのですが、実際に記載する必要はありません。ただ、各利用者宅で他社さんや他職種の方々と共有しているノートがほぼ必ずあります。サービス時に、そこは記録が必要となります。同行研修のときに、そのノートへの記録の確認や、その中で日常では使用しない医療用語や略語の指導をしています。

これは、実際にエルマさんが書いた記録です。お1人の方は、24時間ヘルパーさんが入っていらっしゃる方で、夜勤者さんから引き継いでエルマさんが入り、その家で、記録の内容、御家族が求めているもの、訪問看護の方が求めているものも違ってきますので、そういうところに合わせた記録ということで指導はしています。これは1月1日にエルマさんが書いた記録で、一番上に、エルマさんらしいのですけれども、「あけましておめでとうございます！」と書いてあるのです。よく見ると「あげまして」になっていて、「あけましておめでとうございます」になっていて、エルマさんらしいなと思いました。ふだんインドネシアではお正月という行事はないようなので、そういうところも、日本の行事、日本の各家庭のイメージに合わせて対応しています。ヘルパーさんへの情報提供や手順書は会社のパソコンでつくっています。

課題や留意点・改善対策です。日本語能力としては、エルマさんは介護福祉士養成校で基本的な介護技術や制度の勉強をしていたので、理解はとても早かったです。重度訪問の利用者の方々は発語の難しい方が多いので、文字盤や口文字といった特殊なコミュニケーションの中での日本語の指導が必要となりました。他職種との連携のところでは、他の職種と一緒にケアをする機会がとても多いので、そういうところで引き継ぎも含めてコミュニケーション能力は必要と感じています。医療的ケアの利用者様が多いので、医療的な用語の理解も必要となります。1人の利用者様に、多職種、医療、介護と、介護も1社ではないので、チームで運営しているというチーム運営の理解も必要になってきます。

御家族との関わりのところです。利用者の方や御家族に対して、外国人の受入れはどうかというところを、まず、事業所内で検討しています。検討して、エルマさんに、サービスにつなげていくようにしています。その検討事項の中では、複数のヘルパーがサービスに入っていて、エルマさんもほかのヘルパーなどに相談できる環境が整っている利用者さん、外国人がNGではない利用者さん、宗教的・文化的な習慣を受け入れてくれそうな利用者さんを検討して進めています。横にあるものは、実際に入職して、研修が終わって、御利用者や御家族、ケアマネジャーさんや相談支援の方々に、エルマさんの自己紹介ということで配ったものです。読んでいただいて、サービスに入ってもいいかどうかということの同意を得て、同行研修に進めていきました。

外国人介護者の声、利用者・事業所の評価です。本人です。エルマさんから聞き取ったものです。初めは日本語で御家族などとお話することがとても不安でした、同行研修の中で何を伝えていくのかということが分かってきたので、少しずつ安心したということです。外国人が1人というところもやはり不安だということです。先輩や職場の同僚、ケアと一緒にいる看護師さんなどにその場で相談できる場面が多かったのも、そこはとてもよかったということです。同じような立場の外国人介護職がいるのもっといいと思うということでした。利用者さん、事業所として、御家族様からは、外国人介護者の説明を聞いて、いいですよと了解はしましたが、当初はやはり心配があった、入ってからは特に心配なく、現在は安心してやっているということです。利用者様・御家族様から、ハラスメントや苦情などはなく、非常に好意的です。ほかの日本人のヘルパーの方々からも頼りにされているということで、非常に好印象で、訪問看護の看護師さんたちなどからもとてもいい評価をいただいています。

今後のキャリアパスです。エルマさんに対しては、担当利用者を増やしていただいて、個別援助計画書を書いていくという勉強もしていただきたいと思いますと思っています。行く行くはサービス提供責任者として活躍してほしいと考えています。この4月に、同国のインドネシアの留学生のアルバイト、2名を予定していますので、そのメンターとして、日本語や日本の風習の指導、サービス内容の指導の担当をしてもらう予定です。

まとめです。事業者として、ヘルパーさんのコミュニケーション能力やケアの技術だけではなく、利用者の方々の特性も踏まえて、ヘルパーさんの訪問先を決めています。事業所として、ケアの質を担保するためにも、日本人・外国人を問わず、ヘルパー個人の能力に応じて支援する必要があると考えています。外国人介護者も、訪問系サービスで十分活躍はできます。そのために、本人の特性に合わせて、本人の性格なども考えてもらって、施設サービスなのか訪問系サービスなのかという適切な選択ができるような制度をつくっていただきたいと思います。事業者としても、思いのある外国人介護者にはもっと活躍してほしいと思っています。今後も、応援を続けていきたいという方針です。

以上になります。御清聴ありがとうございました。

○臼井座長 御説明をありがとうございました。ぷっくるからの御報告ということになります。

また5分ぐらいの時間で、御質問なり御意見なりがありましたら、お願いします。

斉藤さん、お願いします。

○斉藤構成員 全国介護事業者連盟の斉藤でございます。

重度訪問という日本人ヘルパーさんでも大変スキルの高い取組で外国人の方がすばらしく活躍されていらっしゃるマネジメント体制、サポート体制の御報告、本当にすばしかったと思います。

2点、御質問をしたいのは、今、お1人だけ外国人の方ということで、これから先ということはあるのだと思うのですが、過去にも外国人の方を何回か活用していて、今、

すごくうまくやれているのか、今回初めて外国人の方を受け入れられたということになるのかということをお聞きしたい。もし過去に何度かやっていたのだとすれば、失敗などを経ながら、このようなサポート体制を確立してこられたのか、もし初めて対応されたのだとすれば、どうやってこのようにスムーズに外国人の受入れサポートや支援や研修の仕組みみたいなことをつくり上げることができたのかということをお聞かせいただければと思います。

○宮里参考人 御質問をありがとうございます。

実質、外国の方を雇ってスタートしたのは初めてです。ただ、エルマさん自体が、養成校を出ていて介護福祉士を持っていた、ある程度の専門的な知識を持っていたところは、スタートとしては、私どもの会社ではとてもスムーズだったのかなとは思っています。私が養成校で教員をしている中、今、養成校は外国人の留学生がいっぱいいますので、そういうところで、外国人の方々と話し慣れているというか、私自身も、言葉尻を簡単に、説明をすごく分かりやすくしていこうと常に思っているので、エルマさんに対しても、難しい言葉で何かを説明するよりは、分かりやすい言葉で、易しい日本語でということを試みながら、説明をしていました。マネジメントでつくり上げたというのは、本当にエルマさんと一緒につくり上げたということが事実でして、実際の研修は、個人的な研修は行いましたが、あとは同行訪問をして先輩のヘルパーと長く一つ一つ積み重ねたという経緯が一番いいのかなと思っています。今後もアルバイトの留学生を雇い入れる予定ですので、そこで、またエルマさんと一緒に、日本語能力がまだまだの学生に対しての在宅に向けて支援を考えていければいいかなと思っている状況です。

○斉藤構成員 ありがとうございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

15分御説明いただき、5分ぐらいで御質問させていただくという、ちょうど5分ぐらいたちましたので、個別の御説明と質問という形は以上にさせていただきたいと思います。すみません。ぷっくるの部分で、中山構成員、猪熊構成員、今村構成員から手が挙がっていますが、これは全体の質疑の中で御発言いただければと思いますので、よろしく願います。

それでは、全体の質疑に移らせていただきます。特定の事業所になっても結構ですし、複数の事業所に対しての質問でもいいのですが、改めて御質問等がありましたら、よろしく願います。中山構成員と猪熊構成員は2か所で手が挙がっていましたので、お2人を先にこちらから指名させていただいて、その後、石田構成員と今村構成員にいきたいと思います。よろしく願います。

まず、中山構成員から、御意見なり御質問がありましたら、願います。

○中山構成員 全国老施協の中山と申します。皆さん、発表を本当にありがとうございました。

皆様にお伺いしたいのですけれども、まず、1つは、日本語能力のことについてなので

す。大体どのくらい以上ならばこの訪問介護のいろいろな対応ができるのか、例えば、N4、N3という率直な御意見を頂戴したい。

もう1つ、定着に向けて、特段のポイント等あるいはこういうことをやっているということがあれば、教えていただきたいと思います。海外人材は移ってしまうので、定着化させるために何か特別なことをされているのであれば、それを教えていただきたいと思います。

以上2点、お願いいたします。

○臼井座長 それでは、お三方に順番に。もし可能でしたら、ハッピーの取組を御説明いただいた篠田さん、いかがでしょうか。

○篠田参考人 今のお話に関しましては、一緒にお仕事をする中で、スタッフと、利用者さんと、笑顔で話し合いながらお仕事ができるかなという、抽象的で分かりにくいのかももしれないのですけれども、場が和むこと、N1やN2とかではなくて、そういうところで大分変わってくるのではないのかなと。もちろん一般的・基礎的なお仕事や日常のコミュニケーションは当たり前なのですけれども、そういうところですね。

2点目が、定着に向けてですね。こちらの資料でも説明したのですけれども、スタッフが求めるゴールが個々に違うので、コミュニケーションソフトなどでふだんから会話をしておいて、彼・彼女が何を求めてここにいるのかなというところを後押ししてあげる、サポートをしてあげるというところが一番大きいのかなと思います。

○臼井座長 ありがとうございます。

2つ目の青山ケアサポートさんから、2点、御報告いただけますか。

○青山ケアサポート 青山ケアサポートでは、定着のポイントは、まず、職員とのコミュニケーションが必要かと思っています。日本の職員もそうですし、ベトナムの職員もそうですし、何かあっても助け合って、ささいなことでも会話をするのが一番大事かなと思っています。また、プライベート、生活の中で困っていることを密に話をしながら、生活も援助をしていくことがポイントだったと思います。

日本語の能力につきましては、本当に職員一人一人でも変わってくるとは思うのですが、N4からスタートした者も実際にいますし、N3からスタートした者もいますし、N2からスタートした者もいますので、それは本当に能力かと思っています。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

それでは、3つ目の御発表をしていただいたぷっくるさんから、コメントをいただけますでしょうか。

○宮里参考人 ありがとうございます。

日本語能力においては、N3レベルがいいかなと思っています。日常会話ができることと利用者の方の訴えや話が理解できて、一対一で対応するケースですので、それに何かしら答えられる、日常会話ができるということが基本になるのかなと思っています。

定着に向けて、職員とのコミュニケーションはもちろんです。あとは、同じ利用者さんの中に、ヘルパーさんたちが入って行って、悩みごとや今日困ったことが同等に相談できる環境をつくっていくことが必要だと思っています。1人で抱え込まないということと、何かしら相談が必ずできるような体制、そのときに困ったことを簡単に相談できるようなことが一番安心してお仕事ができるのかなと思っています。あとは、エルマさん、インドネシアの方々に関して、お祈りの時間や外国の方々自身が持っている風習をきちんと受け入れて、それが整えられるような環境をつくっていくところが大事かなと思っています。

以上になります。

○臼井座長 ありがとうございます。

次は、猪熊構成員から、2か所で手が挙がったかと思うのですが、御質問なり御意見をお願いします。

○猪熊構成員 ありがとうございます。

まず、事務局に対して、貴重なヒアリングの機会を設けていただいて、ありがとうございます。

お三方の発表は、熱意のある外国人の方が日本に注目して、来て、活躍してもらって、すばらしいと思いましたし、事業所も手厚くケアをしていて、すばらしいと思いました。

すみませんが、3か所にそれぞれお伺いできればと思います。

石田構成員の話とダブるのですけれども、今回は介護福祉士を持っている方が訪問介護をされておりますが、もし介護福祉士を持っていない方が訪問介護をする場合についてどう思われるか。どこまでできるか。何があれば可能だと思われるか。最初のハッピーさんは、既に介護福祉士の資格を持っていらっしゃる方の採用ということでしたけれど、介護福祉士を持っている人とそうでない人との差といいますか、ギャップといいますか、資格を持っていない人が訪問介護をする場合に、何があればできるのかということをお三方にお伺いしたいと思います。

もう1つ、非常に手厚くケアをされている事業所の姿勢が印象的でした。恐らく日本人のスタッフにもそういうことをされていて、離職率も低いのかなと思うのですけれども、一般的に、今、訪問介護は、有効求人倍率が高くて、人が集まらない、大変ということが言われています。日本人の職員の方も含めて、訪問介護になぜ人が集まらないのか、どうしたらいいのかという辺りのお考えがあれば、お伺いしたいと思います。

もう時間がないのですけれども、もし外国人の方がいらっしゃったら、日本の介護の特にどこがよいと思われて、学びたいと思われて来たのかということもお伺いしたいと思います。これは何かコメントがあればということで結構です。

最初の2点について、お伺いできればと思います。よろしくお伺いいたします。

○臼井座長 猪熊構成員から、介護福祉士の資格以外にどんな専門性が必要かという御質問、訪問介護の人材を確保するのにどうしていったらいいかということが2点目、可能であればプラスアルファで日本の介護のよいところということです。

それでは、光明さんから、お願いできますか。

○篠田参考人 永住者で介護福祉士を持っていない方も、住宅型で初任者を取って訪問に入っています。ただ、介護福祉士、エースのジャンさんみたいな方は、本当に最初から担当者会議にも出席できるし、モニタリングもできる、アセスメントもできるというすばらしい感じなのですけれども、初任者、永住者の方でも、介護福祉士を持っていない方でも、時間とともに経験によって訪問に入っていけるということは実感としてあります。

最後のほうに関しましては、日本への憧れというか、文化というか、食事やネットで紹介されるようなところでお仕事がしたいと、私どもの場合はフィリピンなので、比較的アクセスが近いということで、すごく夢と希望を持って来られている方が多いという印象です。

定着に関しましては、本当にこれも日々模索しながらというか、まだ答えが出ていないというのが正直なところだと思います。

ありがとうございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

それでは、2つ目の青山ケアサポートさん、コメントはできますでしょうか。

○青山ケアサポート うちもそうなのですけれども、介護福祉士だけではなくて、初任者研修の者がいますので、何が違うかということは経験しながらになってくるかと思えます。また、基本の介護研修も、うちでは入社の際にさせていただきますので、そこで経験していただいたもので利用者様に介助をしていただくというのを進めてはいるので、その差は本当に経験にはなるかと思えます。介護用語を御利用者様・御家族様にどれだけ伝えられるかということもあるかと思えます。

訪問介護としてなぜ人が集まらないのかという部分に関しては、一対一の介護でもあるので、まず、そこでの不安が一番大きいかと思えます。それに関しては、日本で一旦資格を取って母国に帰るといった職員も実際にいるかと思うのですが、その中でも、ヘルパーとして、御利用者様、高齢者の方と接して介護をしたいという熱い思いで来られる方が多いと思えます。そういった不安の中でも楽しさが大きければ帰ってくるかなとは思っております。

青山ケアサポートで、今、ハンも参加させていただいていますので、ハンに3番目のお答えはさせていただこうかと思えます。

○ハン参考人 青山ケアセンター藤井寺で勤務しております、ハンと申します。よろしくお願ひします。

日本で介護の勉強ができることの質問について、お答えさせていただきます。実際は、ベトナム、自分の国で、こんなにすごい訪問のサービスとかは、今、本当にありません。日本にこうやって来て、福祉について勉強して、実際の在宅、一般在宅訪問で、日本語はもちろん勉強ができていますし、日本語を使える機会があります。そのほかには、日本の文化、例えば、生活で、調理、日本の料理とかは、利用者様と関わって、日本の風習とか

もいろいろと勉強ができていることはよかったなと思います。

お答えになりますでしょうか。

○臼井座長 ありがとうございます。生の声が聞けて、とてもよかったと思います。

続いて、ぶっくるさん、お願いします。

○宮里参考人 ありがとうございます。

介護福祉士でない外国の方となってくると、日本語の能力は、先ほど言ったように、ある程度の日本語の会話ができるという勉強と、現場で介護用語を使うので、介護用語の勉強、在宅に入るというところでは、日本の生活の様式、そのルール、やはり外国の方々と生活風習が違っているので、そういう勉強が必要なのかなと思っています。介護福祉士から在宅スタートという形ではなくても、十分に外国の方々は活躍できると考えております。

介護人材がなせ少ないかというところですが、今の日本の若い方も含めてなのかもしれないのですけれども、一対一できちんと対応することが少し苦手な部分があるのかなと思っています。私の学校の高卒組の学生さんでも、今、人の家に入る、人の家で何かをするという習慣があまりなくて、人の家に入って物を触る、人の家で堂々と何かをするということは苦手ですということをはっきり言うケースがあります。それを考えると、外国の方々は、まだ御家族は御家族で面倒を見る、その周りの地域の近所の方々の面倒も見るという、昔の日本ならではのところで育てている人が多いので、そういう意味では、在宅が嫌だ、人と一対一で向き合うのが嫌だという外国の方はいないのではないのかなとも思います。そういうところでも、本当に在宅に来ていただきたいなと感じています。

うちのインドネシアのエルマさんが言っていたことですが、何で日本の介護を選んだのかというところでは、日本には、介護という制度がある、国家資格がある、その点が、ほかの国、自分の国にはないので、職業としての介護というところが非常に明確なので、日本に来て、今、介護をしていると言っています。本当にこの介護の制度はきちんとしていきながら、介護職を少しでも増やしていくということを考えていければいいかなと思います。

すみません。答えになっていないかもしれないのですけれども、よろしくお願いします。

○臼井座長 ありがとうございます。

少し待ってください。先に手が挙がっている方がまだいらっしゃいますので、その後で平川構成員に振ります。お願いします。

石田構成員は、最初のところから手が挙がっていたと思うのですが、石田構成員、いかがでしょうか。

○石田構成員 ありがとうございます。

3つのケースで、現在、介護福祉士という方たちばかりの事例が御紹介されたのですが、外国の方を受け入れたときには、最終的には介護福祉士を取得した上で現場に出てもらおうということが基本路線なのか、先ほどの猪熊さんのお話にもあったのですが、実際にはもう少しこのハードルを下げてもいいのか、その辺のお考えを教えていただければ

と思います。基本的には介護福祉士がクリアされることが希望なのですが、その辺はどうかというところだけ、確認です。

○臼井座長 今回のことは、話の最後に、座長の私から、コメントをできる範囲で少ししたいと思います。そういうことでいいですか。

それでは、今村構成員からも手が挙がっていたかと思いますが、いかがでしょうか。

○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ございます。

御発表いただきました3事業所の皆様方は、本当に素晴らしい取組をされていらっしゃると思いました。そこまでできていればと思ったところでございます。

御質問したかったことにつきましてはほかの構成員の方々がされましたので、私からは意見だけ述べさせていただければと思います。

前回の検討会でも、サービスの質が担保できているのであれば外国人介護人材の訪問サービスへの従事は構わないと考えている旨、発言させていただきましたが、改めて今回のお取組をお聞きして、さらにその考えを深めたところでございます。発表されました3事業所に従事する人材の方については、いずれも介護福祉士の資格をお持ちであり、一定程度の日本語能力も担保されているからこそと感じたところでございます。サービス受給者の視点で見ると、各事業所の取組や対応については、当然安心できるものではないかとも思いました。そういう意味では、前回の検討会で提示いただきました、今回の参考資料2の16ページ、アンケートの割合は、御発表いただいた3事業所並みの体制が整っているということであれば、やはり大きく変わってくるのだろうとも改めて感じたところです。

ただし、1点だけ、気になったところとしましては、外国人介護人材の方々が独り立ちされるまでの期間が大きく違うというところは若干気にはなりました。介護保険、障害福祉というサービスの違いはあると思いますが、日本人であったとしても同行訪問の期間については長ければ安心できるはずでありますし、これが、技能実習の方、特定技能の方々であればなおさらではないかとも考えるところです。

いずれにしても、一対一で行うことが基本であるサービスであるからこそ、サービス受給者、外国人介護人材、双方が安心できる体制、何度も申し上げますけれども、日本語能力や同行訪問の期間、さらには文化の理解などの制度的な担保は欠かせないとも思いますし、そういった具体的な内容をガイドラインのようなものという形でも整理しておく等の対応は必要ではないかとも考えるところでございます。改めて、ここの検討は進めていくべきではないかと思いました。意見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。

続いて、江澤構成員からも手が挙がったかと思いますが、いかがでしょうか。

○江澤構成員 今日の3名のプレゼンターの方々に、質問です。お答えできる範囲で結構ですので、支障がない範囲で教えていただきたいと思います。3つ、簡単に質問があります。

1点目は、処遇について。例えば、ベースアップや賞与等を含めて、全く日本人と同等なのか、さらに何かほかに評価をされているのかどうか、介護の処遇改善の取得状況、円安の状況下ではありますけれども、御本人たちのそういった処遇に対する満足度等、もしあれば結構なので、それが1点目です。

2点目は、今回の事例の方々は全て好事例で大変すばらしい事例だと非常に共感いたしましたけれども、資格を取得されているので、かなりの長期間の事例で、永住とか、先ほど御結婚されたという御報告もありましたので、今後のプランニング的に御本人たちがどう考えていらっしゃるのか。

最後、3点目は、日本の生活になじむために、仕事以外の時間、休日とかの過ごし方で、職員さんとの連携とか、その辺で日本生活になじむような、何か、かいま見えるものがあれば、教えていただきたいと思います。

以上、3点です。

○臼井座長 ありがとうございます。

処遇に関して、日本との違いはどうか、あるいは、満足度はどうか、それから、長くいてもらえる可能性があるのかどうか、最後が、仕事以外の時間の過ごし方に関してどんなサポートをしていらっしゃるかということです。

順番にお聞きしていきたいと思います。

光明さんから、コメントをいただければと思います。

○篠田参考人 処遇に関しましては、日本人の職員と全く同じ給与体系、キャリアパスのシステムを導入しております。処遇改善などの加算とかもしっかりと取って、それを職員に配分できるようにと考えております。

それぞれのゴールということで、この話をいただいた際、年末の頃は、自信を持って、ずっと永住で家族さんも日本に呼んでと思って、胸を張っておったのですが、ちょうどこの話を受けてすぐに、エースのジャンさんから、実は国に帰りたいと。ジャンさんとデアさんが帰国することになってしまいまして、堂々と言う自信が音を立てて崩れかけていて、困っていました。その際に、円安とか、地震が多いからかなと、心配で、いろいろと考えて、その辺りを聞いたら、その辺りのことは全くということで、ジャンさんがちらっと言ったことが、フィリピンに帰って、アメリカかオーストラリアで看護師としてお仕事をしたい、そのテストを受けるためだということで、そういうことだったのかという話です。

生活なのですが、日本人の職員と仲のいい方は、何かを見に行ったり、食事したりするのですけれども、ほかの県、近隣の県に住んでいる子たちとドライブを楽しんで、観光地に行くということで余暇を過ごされていると聞いております。

○臼井座長 ありがとうございます。

続いて、青山ケアサポートさん、いかがでしょうか。

○青山ケアサポート 青山ケアサポートでは、お給料に関しては、日本人職員と同等です。全て同じお給料となっています。職員の満足度に関しても、有給消化をさせていただいて

いますので、そこも職員のほうでは満足という認識ではあります。

今後の長期プラン、ベトナムの職員の長期プランに関しては、ハンからお伝えさせていただきます。

○ハン参考人 ハンから、お答えさせていただきます。

私の場合は、今後の長期プランについては、在宅は、いいことと勉強が必要なところがまだあるので、今後も在宅でもっと経験したいと思います。また、福祉業界では、ヘルパーのほかの職業もあるので、もっとチャレンジをしたいと思います。

仕事以外は、私の場合は、旅行と日本の料理文化が結構好きなので、職場で、同じヘルパー同士や上司の方と、日本のおいしい食べ物とか、日本の特徴的な文化を体験できる場所がありますとか、会話はしております、自分でもインターネットで調べて、行ってみようかなと思って、よく回っていました。

お答えになりますでしょうか。

○臼井座長 ありがとうございます。

次、ぷっくるさんは、いかがでしょうか。

○宮里参考人 ありがとうございます。

処遇に関しては、日本人と全く一緒です。昇給もございますし、有給もございますし、加算を取って、職員に分配しています。

3年9か月の在職の中、結婚をされまして、1年半ぐらいでしたかね、そのときに、日本にいるインドネシアの方、その方も介護ビザを取っているのですが、その方と結婚するというので、インドネシアに1か月半ぐらい帰っていました。去年は、ラマダンがありまして、日本でも個人的にきちんとラマダンをやっているのですが、何年かに1回ということで、家族と一緒にラマダンを過ごしたいということで、去年も1か月ほど長期休暇を取っています。その長期休暇は有給に充てて行っています。そういう相談は、風習を大事にということで、乗るようにしています。

仕事以外の過ごし方ですが、カフェ巡りが好きということで、お休みの日は、御主人や、学校時代の日本人の友達もいっぱいいるので、そういうお友達と過ごしているとは聞いています。

今後も、夫婦共々、インドネシアに帰る予定はなく、日本でずっと働いていきたいと言っていますので、ずっと長く働いてもらうような形で、会社としても期待はしています。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

江澤さんからの御質問、3点については、以上にさせていただければと思います。

○江澤構成員 大変ためになる、貴重な御回答をいただき、ありがとうございます。感謝を申し上げます。

○臼井座長 オンラインで手が挙がっていましたのは内藤構成員ですが、内藤さん、いかがでしょうか。

○内藤構成員 内藤でございます。

時間がない中、どうもありがとうございます。

大変すばらしい御発表を聞かせていただいて、非常に参考になったと思います。どこの事業所も、本人への支援体制、同行訪問、様々なコンテンツで、このようにしたらいいというものがあったと思います。最初の御発表には、外国人の方専門の相談窓口みたいなもの、第三者の相談窓口という御意見もありました。

本人の御意見については、今回は介護福祉士の方ということですが、私が、1つお聞きしたいのは、日本語について、最後のぷっくるさんはN3が基本だというお話でしたが、ほかの2事業者様は、必ずしもN2やN3とは決められない、むしろ聞き取り能力あるいは配慮的な発言が大事だというお話でした。それは、事業所での支援があるのか、それとも、本人が自発的に獲得するものなのか、もし事業所で何かプラスの経験としての日本語能力の支援があるのでしたら、教えていただきたいと思います。

よろしくをお願いします。

○臼井座長 内藤構成員からの御質問で、非常に言語化して質問がしにくい項目ですが、何かコメントはできますでしょうか。

○石田構成員 特にというものは、本当はないのですよね。日々、一緒に、利用者様、スタッフと過ごす中で、笑いとか、困り事の解決を一緒にやっていって、経験知を蓄積していっているというところだと思います。

○臼井座長 ありがとうございます。

青山ケアサポートさん、コメントはできますでしょうか。

○青山ケアサポート 難しい返答にはなるかと思うのですがけれども、本当に職員とのコミュニケーションとか。その能力次第で変わってくるかなとは思っています。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

よろしいですか。ぷっくるさん、コメントができれば、どうぞ。

○宮里参考人 ありがとうございます。

先ほどN3と申したのは程度というところで、日常会話、本当に受け答えができればと、そこが在宅で一对一の仕事をする中では必要だと思っているので、そういう言い方をさせていただきます。

会社会的な日本語能力の支援は、今のエルマさん自体はN1を取っているのですが、特にはしてはいません。ただ、日本にとっても興味を持っているのです。本人は、いろいろな日本の文化も好きですし、夫婦で、この前は京都か何か、旅行も行っていました。本当に日本に興味があるというところから日本を知ろうというところで、いろいろな場面を見て、知って、日本語能力がついてくるのかなと思うので、日本がとにかく好きで来たという外国人であれば、日本語能力はアップしていくのではないかとは思っています。

○臼井座長 ありがとうございました。

○内藤構成員 どうもありがとうございました。大変参考になりました。

今の御発言もそうですけれども、きちんとコミュニケーションを事業所内で取っていくことが日本語能力を上げていく支援ということだと思いました。

○臼井座長 大変お待たせしました。平川構成員、お願いします。

○平川構成員 全国老人保健施設協会の平川でございます。

本当にいい御発表をありがとうございます。

1点の質問と最後にコメントをと思っています。

1点目の質問は、青山ケアサポートさんと最後のぷっくるさんに今回、訪問介護を提供された外国人の方は介護福祉士ということになっております。この方々は、いずれも養成校卒業の介護福祉士ですけれども、介護福祉士養成校の卒業のときの国家試験に受かった介護福祉士なのでしょうか。

○臼井座長 青山さんとぷっくるさん、お願いします。

○青山ケアサポート 青山ケアサポートです。

青山ケアサポートに関しては、卒業後に介護を取って、うちに来た形ではあります。

○平川構成員 国家試験に合格してから採用したという形ですか。外国人の国家試験の合格率は非常に低うございますから、この2人はそういう中でも国家試験に合格された方ということでしょうか。

○青山ケアサポート そうです。国家試験に合格した者です。

○平川構成員 ぷっくるさんは、どうでしょうか。

○宮里参考人 養成校2年の卒業時の試験は落ちました。非常にショックを受けていたようで、就職して、1年間、自分で勉強して、私も、職員も、みんないろいろと手伝いましたが、卒業して1年目で合格しました。

○平川構成員 ここは非常に重要なポイントだと思うのですね。いずれにしても、今回は介護福祉士の資格をお持ちの方が在宅のケアを提供できたという、当然といえば当然だし、それでなければ、現状でも介護福祉士資格を取得された方は在宅のケアをやっていいと許可されていますので、そういう点では非常に安心したところでございます。

もう1点、これはコメントにはなるのですが今回、ハッピーさんでは外国人介護人材が退職してしまうという話でした。気の毒に思うのですが、逆に言えば、ハッピーさんに入職する前に基礎を育てて、日本語能力、介護スキル、日本の慣習・風習も教えてこられた前職の事業者の方々からすれば、とても悔しかったのではないかなと思います。いずれにしても、この方々は日本に来て時間をかけて、着実に日本語能力、介護技術、日本文化を身につけてこられた外国人人材であったことが大前提だと僕は思っています。その結果として、このような医療的ケアなどは、医者立場から言えば、医療機器を使ったり、モニターを使ったりすることは大変なことです。日本人の介護福祉士でも誰もができるわけではないことがやれたということは、外国人の方の資質は日本人に劣ることがないということが証明できて、よかったと思っています。そういった意味で、非常によかった。言葉は

悪いですが、これから今の基準を下げていく作業になると思うのですが、あり得ないとは思いますが、訪問介護事業をやっているがどうしても人が抜けてしまうのでその穴埋めに取りあえず外国人を入れようと安直な考えの方がもしいたとしたら、今日の発表を聞いて、この訪問系サービスに外国人介護職を導入することは簡単でなく、特段の配慮と手間暇がかかることをご理解していただけたとすればよかったと思っています。ここまで丁寧にフォローアップされているということは、ぜひ知ってほしいです。常々この検討会でも言っていますように、外国人の方を受け入れて共に仕事をしていくということについて、事業者は相当の覚悟がなければ、成り立たないことをご理解いただきたい。安直にということではぜひやめてほしいと思っています。そういう点では、今日の事例はすばらしかった。きちんと育てて、きちんとやっているところでは、これぐらいの覚悟が必要だということの勉強になったと思います。

日本語についての議論ですが介護福祉士の国家試験合格にどれだけの日本語レベルが必要かとかは分からない話であって、N3やN2も基準にならないと思っています。それらをクリアした人間でなければ国家試験は受かりません。大事なことは日本語の勉強を日常会話からだけではなくN3、N2取得のためにきちんと系統立てて勉強したという姿勢がやったということであって、もちろん日常会話での勉強も大事ですけども、目標を立てて覚悟を持って外国人の方が実践されたということが大事だと思っています。

以上でございます。

○白井座長 ありがとうございます。

オンラインと会場からの質疑については、この辺で整理させていただきたいと思います。

これで、最後にします。まだ石田構成員さんへの私のコメントができていないので、それが最後になります。

斉藤さん、よろしくお願ひします。

○斉藤構成員 すみません。最後に、質問ではなくて、全体の所感と併せて、意見を1点だけ、申し上げさせていただきたいと思います。

3社の御説明を聞きまして、本当に素晴らしい取組でありまして、当然EPAの方や介護福祉士の方でいらっしゃると思いますので、日本人とほとんど変わらないような課題感で取り組まれているということを感じたところと、同時に、従来から御指摘されていたような、文化・風習の違い、日本語のコミュニケーションの重要性、サポート体制が改めて重要なのだと感じたところであります。

一方で、先ほど来のお話がありまして、介護福祉士の方、EPAの方だからという議論が出ているところでありまして、また、今回は好事例ということですので、実際、全国各地にはうまく活躍できていない外国人の方もたくさんいらっしゃるのだろうとは感じております。

その上で、私が思うこと、1点、申し上げたいことは、私どもの団体でも様々な外国人活用をしている事業者さんの意見を聞く中で、このEPAの方もしかりですけども、技能実

習や特定技能の施設等で従事している方々にお話を聞く中で、先ほど来、皆さんも共通しておっしゃっていたのは、個々によるんだという当たり前のことをおっしゃっていたと思うのです。少なくとも海外の方は、総じてということ言うと、皆さん、日本に来て、異国に行っても介護の仕事をしたいのだという思いを持って、N2、N3、N4であっても、最低限の日本語もしっかりと勉強して、時間をつくって、努力をして、大変労働意欲の高い方々が従事されているという状況だと思います。日本の従事いただいている介護の現場の方々の中にも、当然、介護で働きたいという方がたくさんいらっしゃるわけですが、この圧倒的人手不足の状況の中で、正直に言って、ほかに仕事がない中で、ハローワークでいろいろなところを紹介してもらっても仕事につけなくて介護に来ているという方々もたくさんいて、そういう方でも活用せざるを得ないというぐらい介護の現場の人材不足が困窮している状況です。その中で、私どもが事業者の方々にお聞きすると、労働意欲の非常に高い外国人の方については、日本語要件とある程度の基礎を持って入職いただければ、しっかりとサポートしていければ、対応できるという声が大変多いと私は感じているということを申し述べます。結局、そこを事業者がどうサポートして対応していくかという事業者の判断が大変重要なかなど、改めて感じたところです。

以上です。

○白井座長 御発言をありがとうございました。

幾つか論点があったのですが、日本語の能力は、外国人の学生を教えていた私の過去の経験からいくと、個人差が物すごく大きくて、判断基準、例えば、日本語の試験の何のレベルを持っているかといっても、あまり実態としては意味がなかったということが私の経験なのです。N1の資格を持っているけれども、大学院の入学試験のときに面接をやってほとんどしゃべってくれなかった学生がいますし、例えば、ベトナムから来た学生で、来たときは日本語を一言も話せなかったのに、半年いる間に、学生間のグループワークでディスカッションに参加できる、紙に書いてまでは難しかったけれども、少なくとも発言は一定程度できるところまで、半年間で成長した学生がいたという経験もしていますから、これは何とも言い難い。ただ、少なくとも利用者さんと現場でコミュニケーションが必要だということが1点かと思います。それをどのように判断するかということは、個別性の要素が非常に高いものをどう判断するかということに尽きるかと思います。資格等で判断ができればそれに越したことはないですが、それだけでうまく判断し切れるかということは、また難しい。

もう1つ、お話ししておきたいのは、私が教えた学生の中で、ずっと韓国と中国の留学生が多かったのですが、その学生を見ていると、人間関係の距離の取り方が日本人の学生と違う方が多いのです。距離感が近いというか、別の社会学用語で言うと、intimate、親密性という言葉がありますけれども、このintimate、親密性が強い。だから、一旦仲間になると、仲間意識が非常に強い方です。通常はパートナーや家族との関係の中でintimateという言葉を使うのですが、つまり、高齢者に対して、あるいは、障害者でもいい

のですけれども、支援が必要な人に対して、intimateな関係性を、本人は意識しなくても、そういう状態で支援をすることができる能力は、多分、今、世界の中では、私の知っている範囲では、東南アジアあるいは東アジアぐらいが一番能力の高いエリアで、日本人は、私も含めて、全体の能力は大分下がってきてしまっているのかなと。逆に言うと、高齢者の方のケアをするあるいは障害者の方のケアをするときに、intimateな関係性を構築していく能力があるかどうか、実は介護福祉士のいい支援を行えるかどうかの大前提になるのではないかと。僕の知り合いの助産師の方が書いた論文でも同じ話を書いてあって、私たち医療スタッフはあなたのことを気にしていますよということが、言葉が通じなくても、メッセージとしてそれが意識されると、医療サービスの満足度が上がるというすごく面白い論文があるのです。その論文を書いたのは、助産の先生なのです。有名な大学の助産の教授を今はやっていますけれども、同じ話だと思います。つまり、介護が必要な人にとって、支援をしてくれる人が私のことをどれぐらい気にかけてくれてどのように親身になってサポートをしてくれるかというのは、言葉でそれを分かってもらうことは非常に分かりやすいけれども、言葉だけではない、intimateな関係を構築できる能力があるかどうかという話で考えれば、東アジア、東南アジアの方々は、その能力が全般的に高いと私は理解しているのです。その能力をどうやって活用したらいいのかということは大きな課題だし、活用すべきだと思います。日本人の我々は昔みたいな親密な大きな家族関係の中で生活するような状況ではなくなっていますので、そういう中で、そういう能力を持っている方たちに、うまく日本の文化の中で経験を積んでいただいて、どこまで介護福祉士の仕事に参加していただけるかという工夫を、今、一生懸命検討している最中かと思います。

答えとしては、石田さんに対してのコメントとしては、できるだけ現場の利用者が困らないような形で、外国人の方ができる範囲を広げていければ、それに越したことはない。しかも、労働として考えたときにも、嫌な仕事を押しつけるのではなく、一番大変なところを押しつけるのではなく、日本で一緒に生活をする人たちの一人として外国人の方に日本に入ってきてもらって、持っている能力を最大限に生かしてもらおうという観点での、どこまで何を緩めることができるのかという判断かと思います。そういうことでこの議論をしているということで御理解いただければと思います。もしかしたら隣で室長が違うと言うかもしれませんけれども、私はそのように判断をしております。

そういうことで、時間も大分予定より過ぎていますので、この辺でおしまいにしたいと思います。

事務局へお戻ししたいと思います。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、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。