

第6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

2024-3-22 第6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6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・議事共に原則公開として、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、中山構成員が御欠席となっております。

なお、事務局ですが、議題の関係で老健局認知症施策・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、参考資料1、参考資料2、参考資料3、参考資料4、参考資料5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。

それでは、以降の議事進行につきましては、白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。

○白井座長 皆さん、こんにちは。第6回「外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会」の進行をさせていただきます白井です。よろしくお願ひします。

早速ですけれども、議事に入っていきたいと思ひます。今日の議事は（1）と（2）ですが、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「訪問系サービスなどへの従事について」を御覧ください。訪問系サービスについては、前2回御議論をさせていただいているところでございます。それを踏まえつつ、本日「検討の方向性」の資料を整理させていただいています。御説明をさせていただきます。

2ページ目を御覧ください。「1. 訪問介護等」ということで、小見出しで「ケアの質について」と書かせていただいています。4つ目の丸ですが、中ほど、訪問系サービスでは、利用者の身体状況でありますとか、居宅での生活実態等に即した対応が求められるため、利用者によって手順や手法が異なり、標準化しにくい支援であると言える。

介護は、コミュニケーションを前提とした業務を行う対人サービスであり、日本語によるコミュニケーション能力が不可欠である。特に訪問系サービスでは、生活習慣等に配慮しつつ、家族のほか、ケアマネジャーなどといった多職種と連携しながら支援を行うことが求められる。利用者の意向等を踏まえつつ、支援を行うことについては、語学力と現場

でのコミュニケーション能力は必ずしも一致するものではなく、サ責の指導等も受けつつ、現場での経験を積みながらレベルアップしていく側面もあるというふうに整理をさせていただいています。

3 ページ目「ケアの質について（続き）」ということで、前回ヒアリングで来た事業所様の様々な工夫を少し整理させていただいています。1つ目のポツで、利用者の特性等も踏まえ、サ責の意見等も参考にしながら、訪問先を判断するといったこと。2つ目や4つ目、サ責による同行訪問・同行研修などについても実施されているということも記載させていただいています。

その下、小見出しで「キャリアアップ」という形で書いています。丸ですが、訪問系サービスを含む多様な業務を経験し、キャリアアップにつなげるようにしていくことは、外国人介護人材にとって、我が国で長期間就労する魅力が向上することにもつながり得る。

その下の丸ですが、外国人介護人材が多様な業務を経験しながらキャリアアップし、日本で長期間働くことができるように事業者が中心となって関係者と連携しつつ、支援していくことも重要である。

そのため、日本人と同様に適切な処遇を確保し、日本人労働者の処遇・労働環境の改善の努力が損なわれないようにするとともに、資格取得に向けた国家試験の受験・合格の後押しとか就労環境の整備等様々な支援について、多様な主体が連携して取り組むべきであるというふうに記載しております。

4 ページ目「キャリアアップ（続き）」ですが、2つ目の丸です。有資格者である訪問介護等の人材不足が深刻な状況。また、訪問介護員の高齢化も進んでいるということ。また、必要なサービスを将来にわたって提供できるように対応していくといった視点も重要ということです。

このような状況も踏まえつつ、積極的に外国人介護人材を受け入れ、その希望等も踏まえながら、訪問系サービスを含む多様な業務を経験してもらうことが必要になってくる。

この際、外国人介護人材を単なる日本人の穴埋めの労働力として受け入れることは適切ではなく、外国人介護人材のキャリアパス等にも十分留意しつつ、事業所によるきめ細かな支援が求められるというふうに記載させていただいています。

5 ページ目です。「以上を踏まえると」ということで、1つ目の丸ですが、日本人同様に介護職員初任者研修を修了した有資格者等であることを前提に、ケアの質や権利擁護の観点から、事業者に対して一定の事項について遵守を求め、適切に履行できる体制・計画等を有することを条件に従事を認めてはどうかという整理をさせていただいています。

具体的な事業者に求める措置についてはその下の丸ですが、下記①から⑤の事項を適切に履行できる体制・計画等を有することについて、事前に巡回訪問等実施機関に必要な書類の提出を求めることとしてはどうか。

また、訪問先の選定に当たっては、コミュニケーション能力や利用者の特性を踏まえつつ、サ責等の意見も勘案し、判断する。また、従事に際しては、利用者家族に対して丁寧

な説明を行う。このような適切な配慮を求めることとしてはどうかとさせていただきます。

具体的な遵守事項については①から⑤です。①ですが、受入事業者が行う外国人介護人材への研修をお願いすることになりますが、その中では、訪問介護の基本事項、生活支援技術、利用者、家族や近隣とのコミュニケーション（傾聴、受容、共感などのコミュニケーションスキルを含む）、日本の生活様式等を含むものとする。

2点目としては、受入事業者は、訪問系サービスの提供を1人で適切に行えるように、一定期間、サ責等が同行する等の必要なOJTを行うこと。

③ですが、外国人介護人材の意向等を確認しつつ、外国人介護人材のキャリアパスの構築に向けたキャリアアップ計画を作成することということです。

4点目です。ハラスメントの観点から、受入事業所内において、マニュアルの作成、発生した場合のルール作成、相談しやすい職場環境づくり等の必要な措置を講ずること。

5点目です。外国人介護人材の負担軽減、訪問先での不測の事態に適切に対応が行えるように備える観点から、介護ソフトやタブレット端末の活用による記録業務の支援、コミュニケーションアプリの導入や日常生活、介護現場での困り事が相談できるような体制整備など、ICTの活用等も含めた環境整備を行うことということです。

続いて、「国が行う取り組み」として①から③を整理してさせていただきます。

①ですが、巡回訪問等実施機関について、必要な体制強化を進めながら、提出された書類に基づいて、受入事業者への巡回訪問等を行う。その中で、今、申し上げてきた遵守事項が適切に実施されているかどうか、事業管理者やサ責等から確認すること。

2点目ですが、ハラスメントを防ぐなど、人権擁護の観点から、第三者による母国語による相談窓口を設けること。

③ですが、介護職員初任者研修を修了しやすくするため、基金等を活用しながら、研修等の受講支援や資格取得の取組を促すことということを書いてさせていただきます。

7ページ目「訪問入浴介護」です。訪問入浴介護については、複数人でのサービス提供が必要なサービスであり、比較的適切な指導體制を確保しやすいことになりますが、こうした体制等を確保した上で、外国人介護人材が職場内での実務に必要な入浴等の研修を受講し、業務に従事することとするというふうに整理をしてさせていただきます。

7ページ目「その他」です。1つ目の丸ですが、在留資格ごとの制度趣旨・目的に基づく検討というものが要ということ、訪問系サービスなどへの従事においても、そういう制度趣旨・目的等を踏まえつつ、準備ができ次第、順次施行することが考えられる。

2つ目の丸で、その中で、技能実習制度については、法律案が閣議決定をされている状況です。その法律案の中では、新たに創設される育成就労制度について、原則3年以内の施行とされていることから、この状況にも留意する必要がある。

3つ目の丸ですが、現行の技能実習制度では、「本国への技能移転」という制度趣旨に基づいて、技能移転の対象となる技能実習の業務範囲を、必須業務、関連業務、周辺業務に区分して規定しているという状況でございます。

この点に関する見直しの方向性については特に留意する必要があり、仮に現行の技能実習制度の下で、訪問系サービスなどへの従事に関して具体的な制度設計を進める場合には、移転すべき技能等既存の制度との整合性について、一定の整理を行う必要があるというふうに整理をさせていただいています。

資料1については以上でございます。

○白井座長 事務局から資料1に基づいて御説明をいただきました。

これを受けて、議題（1）に関する事項ですけれども、皆さんから御意見をいただきたいと思えます。事務局の説明について意見をいただくに当たっては、皆さんのほうから挙手をお願いしたいと思います。前回、前々回と同じように、会場のほうからの御発言を優先し、オンラインの方はその後でということになりますが、よろしく申し上げます。御発言いただく場合には、時間に限りがありますので、お一人3分程度でお願いできればと思いますので、よろしく申し上げます。

それでは、会場のほうから御発言がありましたら、手を挙げていただければ振りますので、よろしく申し上げます。では、近藤さんからよろしく申し上げます。

○近藤構成員 民間介護事業推進委員会の近藤でございます。

室長からの御説明、ありがとうございます。

今回の議題（1）のところについて意見を申し上げます。今回いただいている議題のところで「外国人介護人材」というふうにいただいておりますが、技能実習、EPA、特定技能と実際は分かれているわけで、それによって運用が異なる点があると思えますので、それをちょっと意識しながらお話しできればなと思っています。

4点でございます。簡単に申し上げます。まず、訪問介護のところではこれは技能実習に関してはということですが、技能実習指導員は現場に常駐という要件が技能実習の運用要領に定めてございますので、この場合、訪問介護で1対1になることについて、この運用要領の読み解きをどうすればいいかというのを、事業者観点で言うと、ぜひ明示いただきたいというのが1つございます。

2つ目はキャリアアップのところでございます。キャリアアップのところについて、構築に向けたキャリアアップ計画を作成ということでいただいております。3ページ目のところで初任者研修、実務者研修などの受講を組み込む云々という事例もいただいておりますけれども、具体的にキャリアアップ計画を作成というのはどういうものをイメージしていらっしゃるのかという例示をいただければと思っております。

3点目は「2. 訪問入浴介護」のところでございます。一番最後の行で「職場内で実務に必要な入浴等の研修等を受講し」とありますが、通常事業者でも研修等を行っているところでもありますので、通常事業者が実施している研修でいいのかどうかというところをぜひ教えていただければなと思えます。

最後に、「その他」の一番最後の行でございます。「訪問系サービスなどへの従事に関して、具体的な制度設計を進める場合には、移転すべき技能等既存の制度との整合性につ

いて、一定の整理を行う」ということですが、通常の施設系の仕事同様、介護職、一定の技能は業務の中で身につけていくわけですが、訪問系ということでさらなる整理を行う必要性、プラスアルファがあるのか。もしそういうことがあれば、イメージを教えてください。

以上、4点です。すみません。長くなりました。

○白井座長 いえ、簡潔に御質問いただいております。

これは事務局のほうで少しコメントできますか。完全に答え切ることにはできないかもしれないけれども、可能な範囲でコメントを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。

4点いただきましたので、答えられる範囲でお答えをさせていただきたいと思います。

1点目、技能実習の関係で指導員との関係というのをお尋ねいただきました。技能実習制度の本体要件の中で指導員の方を配置していくというような求めがあるという状況です。これについて、訪問系を仮に実施していくとすれば、一定の整理が必要であるだろうと我々は考えてございますが、基本的な考え方としては、必ずしも技能実習生と実習指導員を常に同時に配置するといったことでありますとか、常に同じシフトにすることまでは求められていないと解してございまして、具体的にはしっかりと直接指導できるような体制をお願いしたいと思っております。具体的には現場にいるときに必要な指導ができる体制でありますとか、また、戻った後にアドバイス、指導できるような体制でありますとか、常に一緒にいるというわけではないのですが、必要に応じて現場に指導員が巡回をし、対応するといった形とか、今のは例示でございまして、いろいろなケースがあり得ると思います。

そういう中で、適切な指導体制というものが確保されていることが必要ではないかと思っております。今後よりしっかりと整理をしていくということでございますが、今、申し上げたような方向性で対応できるように、関係部局、厚労省内も含めて調整する部分もあると思いますので、対応していきたいと思っております。1点目でございます。

2点目、キャリアアップの関係でお尋ねがありました。これも本日の検討会でもしっかりと御意見をいただき、それも踏まえつつ、我々として検討・研究をしていかないといけません。本日の参考資料4、前々回の検討会の資料1でお出しした45ページに「外国人介護人材が初任者研修を受講等によりキャリアアップを目指す事例」という形で資料を出させていただいております。これはあくまでも例示でございまして、例えば入職から1年目で初任者研修を受けていただき、2年目で実務者研修を受けていただく、3年目で国家試験対策の勉強をしていただくという形で、計画的に取組を進めていってほしい。併せてそれをどのようにサポートしていくかということも整理していただいている。ここで言うと、事業所に加えて登録支援機関の活用といったことしながら、計画的にキャリアアップをしていくという組み立てをしていただいているということです。

これが全てということではないと思っておりますが、現場でのお取組として非常に先進的であれば事例かなと思っております。こういう取組ができるだけ現場で浸透していくよう

な形でのお願いというものを各事業所の方々にしていくということかなと思っております。詳細については、我々のほうで御意見もいただきながら、もう一段検討していくということかなと思っております。

3点目の訪問入浴についてお尋ねの点については、職場内で現在でも必要な研修、入浴の研修等を実施していただいております。それを踏まえて、現場に日本人の方について、今で言うと現場に従事していただいているという形になっておると思っております。それをしっかりと外国人の方々にもお願いをするということかなと思っております。

4点目、7ページ、技能移転の対象の関係で具体的にということをお尋ねいただきました。ここにも書いてございますが、今、必須業務としてどの技能実習生も実施する身体介護業務、また関連業務、周辺業務として身体介護以外の支援、必須業務に関連する技能の習得、こちら辺を業務と位置づけているということで、身体介護については食事とか排せつとか入浴という形で、より細分化して整理をさせていただいているというところなんです。これは現行ですので、これを踏まえつつ、訪問介護との関係性をしっかりともう一段整理していくことが求められるかなと思っております。これもいろいろと御意見をいただきながら、それを整理していくということかなと思っております。

以上でございます。

○臼井座長 御説明ありがとうございました。

近藤構成員、よろしいですか。

○近藤構成員 はい。

○臼井座長 伊藤構成員、何かありましたらお願いします。

○伊藤構成員 伊藤です。

今回介護に関しては、前回の技能実習を受け入れるときの検討会を含め、すごく丁寧に御議論してこられたと思っております。また、現場の方も慎重にしっかりと受入れを進めてこられたと思っております。今回業務の範囲の拡大という議論ができるというのも、それがしっかりと実行されてきたからこそ、もう少し業務の範囲を拡大してもいいのではないかとこの議論に繋がっているのだと思っております。

技能実習では初めての対人サービスということで、介護に関しては固有の要件も決められていましたし、少し厳しく丁寧にやってきました。外国人の方を受け入れてこられた、各種団体の方、そして現場の介護職員の方の丁寧な指導があり、そして何よりも御本人たちの努力があったからこそだと思っております。、これを評価する場が、評価と言うとおこがましいですけれども、検討会の場を借りて現場の方、外国人介護職員の方が頑張ってくれたということをお伝えしたいということが1点あります。

ただ、今回の訪問介護というところで言うと、吉田室長からもお話がありましたし、これまでの委員の先生方の御発言にもありましたが、訪問介護のお仕事というのは本当に専門性の高い業務だと思っております。個別のお宅を訪問し、その人のおうちの中で個々に合わせたケアを実践するという。その中で、その場での判断というものも求められてお

りますし、判断が求められる反面、制度上、決められたことしかできないというところもあります。それを実践しようと思うと高い対人援助能力というものが求められる。だからこそ、訪問介護は一定の要件がある方しか従事できないことになっています。そういう意味では、しっかりとそのスキルがある方たちに従事してもらうということが重要です。前回の検討会で、訪問に従事されている方のお話がありました。その中でしっかりと外国人の方が活躍されている報告をうかがい、活躍する能力がある方たちの働く場が広がっていくというのはすごくいいことだと思っています。

もう一つは、今回、新しい育成というものが出てきて、技能実習の見なおしが行われているところですが、技能実習の制度も、1993年にもともとあった制度が、技能実習の適正な実施と技能実習生の保護を図るために技能実習制度が見直されて、それが見直されたにもかかわらず、ちゃんと実行されていないのでまた見直すということであれば、これからつくられる制度はもしかするとそれが運用されるように整えていただきたいと思います。

そういう意味では、外国人の方の訪問介護については、先ほど近藤委員からもありましたが、制度の趣旨、それぞれの受入れルートの趣旨に合わせて引き続き御検討いただきたいと思っています。

まとめると、介護に従事する外国人の方の働く場が増えることはとてもいいことだと思います。一点は、しっかりと制度の趣旨に則ってそれを実践していただけるような、これからもそこを酌んでいただきたいこと。もう一つは、日本人の方の労働環境、処遇の質の改善というところに併せて取り組んでいただくことが重要だと思います。

以上です。

○白井座長 御発言ありがとうございました。

これは質問というよりは意見ということですのでよろしいですね。

○伊藤構成員 はい。

○白井座長 御発言ありがとうございました。

会場のほうのお二人の発言が終わりましたので、この後はオンラインで参加の皆さんから御意見をいただきたいと思います。御発言いただける方は挙手をしていただいて、御発言くださればと思いますが、いかがでしょうか。まず、光元構成員から御発言いただければと思います。よろしくお願いします。

○光元構成員 御発言の機会、ありがとうございます。

御説明のほう、ありがとうございます。

御意見にはなるのですが、全体的な方向感と個別の御意見ということで、2点に分けて整理したいと思います。全体的な方向感としては、本検討における全体的な考え方、外国人材の方に幅広い分野で活躍いただくことを趣旨として、分野区別することなく制度を見直す方向感については、本当に賛同しております。その理由としては、外国人だから、日本人だから就労できるサービスに壁をつくるのではなくて、あくまでも初任者研修等を前提としながら、同じ条件で就労可否を決めるべきであると考えております。というのが

その理由です。

前回検討会での事例紹介がありました。サービスインのタイミングにおいて、利用者様の理解を得て一定期間同行を行い、初めてメインで訪問する際にサ責の方は研修記録をつけるといったフォローについては、非常にすばらしい受入体制であると感じました。

ただ、一方で、こういった運営は、外国人に限らず、介護職のキャリアをスタートさせた方に対するフォローとして、そもそも日本人であっても本来必要なことなのだろうと考えております。実際になれば離職に至ってしまうというケースがありますので、よって、就労で入国されている外国人の場合は、日本人と違い、生活に困る場面に直結しますので、御提示いただいた人材育成及びフォロー体制は必要であろうと考えております。

2つ目、個別の御意見ということで整理させていただきますと、「検討の方向性」の「その他」のところです。「技能実習については、既存の制度との整合性について、一定の整理を行う必要がある」ということの箇所でございますけれども、特に地方部では技能実習を取り入れている法人様も多くて、技能実習での実施タイミングで緩和いただきたいと。特定技能と同じタイミングで緩和いただければなと思っております。

併せて、技能実習では、受け入れる法人様において、監理団体が適正に行われているかどうかというのを都度確認することになっておりますので、介護現場での実践的なスキルを身につけると期待には沿うものかと考えております。

まとめになりますけれども、必要なのは、本人の一定の語学スキル、日本人と同条件の資格、そして適切な受入体制と考えておりますので、以上、御意見とさせていただきます。

以上でございます。御発言の機会、ありがとうございます。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。コンパクトに、なおかつ分かりやすくまとめていただいてありがとうございます。

次に、内藤構成員、よろしく申し上げます。

○内藤構成員 内藤でございます。どうもありがとうございます。

まず、外国人の介護職の方の経験を広げるという意味で、訪問の業務に従事できるというのは非常に重要だと思います。これは国内の問題もありますけれども、母国に帰ったときに在宅サービスは訪問サービスが基本的になっていますので、これができるというのは非常に大事だと思います。

その上で、今回御本人の要件、事業所での訪問介護等に関する上積みの1から5番目の条件、そしてまた外部からの国の責務としての条件を提示されたということで、これは非常に賛成しております。

その上で、これを効果的に実効的に実施するために、1つは事業所の要件の①というのがあったと思います。様々な検証を行うということですが、これを実効的に行うためには、完全に直行直帰型の訪問介護の従事ではなくて、やはり事業所内でコミュニケーションを取ったり、カンファレンスをしたりということを着実に実施していただきたいと思っております。前回好事例のヒアリングの中でも、日本語能力の向上ということも、事業

所内での密なコミュニケーションが大事だということがございます。ぜひこれを確保していただきたいと思います。

それから、御本人の要件として結局、入り口としての初任者研修が非常に重要な位置づけになるということだと思います。外国人の方が受講しやすくするという取組も重要なのですが、一方で、例えば日本語能力が極めて低い状態で受講するということが生じたときに、これを研修事業者の方が受け入れると。そこで教育すべきという義務となかなか教育がはかどらないという問題が起きることが懸念されます。入口として受講が可能だということを研修事業者で判断するのか、一定の要件をつけるか分からないのですが、そこは必要になるのではないかと思います。

もう一点は、訪問入浴についてですが、入浴介助の業務で、比較的単一の業務に陥りがちだという点があるのだと思います。そうしますと、なるべくその中でも多様な介護の業務の経験をぜひ積んでいくということと、もちろん日本語能力や介護福祉士を念頭に置いたキャリアアップ等を着実に実施していくということをぜひ加えていただきたいなと思っております。

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、松田構成員のお手が挙がっているようですが、松田さん、お願いしてよろしいですか。

○松田構成員 ありがとうございます。

まず、介護報酬改定で訪問介護の基本報酬が引き下げられました。処遇改善加算がほかのサービスに比べて高い加算率とはいえ、住み慣れた地域での暮らしを支える訪問介護サービスの事業継続を危ぶむ声が聞かれています。「検討の方向性」の5ページの「遵守事項」の②、受入事業者はサ責が同行するOJTを行うとありますが、現場からはサ責の業務が多過ぎて担い手がないなど、人手不足の影響がサ責にかかっているという声が聞かれています。こういった状況でさらに外国人材の受入れとなれば、サ責を含めまして、訪問介護の現場で働く人や、これから訪問介護を目指そうとする人に国として謝ったメッセージを与えかねないと思います。まずは日本人の介護職員の賃金や労働条件の改善に取り組むことが重要であると考えております。

なお、技能実習生についてですが、本来の制度の趣旨がなおざりになっていることに大変違和感を覚えています。現行の技能実習制度の目的は国際貢献で、人材確保ではありません。今回のケースが職種追加に該当するのか分かりませんが、技能実習への職種・作業追加や試験の在り方については、母国のニーズを含めて、厚労省の専門家会議で議論されると聞いています。仮に検討するとしても、技能実習については専門家会議で検討することが大前提だと考えています。

その上で、「検討の方向性」に記載されている内容について幾つか質問と意見を申し上げたいと思います。まず、資料の1ページ目の最後の丸、5行目に「日本語によるコミュ

ニケーション能力が不可欠である」という記載については、まさにそのとおりであると思っております。日本語能力が必ずしも十分ではなく、文化も違う外国の方の場合、単純に日本人と同じ初任者研修の受講さえクリアすればいいという問題ではなく、受講する内容を正しく理解できることが重要です。そうした観点から、日本語や実務要件を設けないということは、トラブルの未然防止としては不十分です。介護の質の担保という観点からも課題だと考えています。こうした能力や技術が適切な水準であるかどうかをどのように確認するのか、事務局にお考えを伺いたいと思います。

次に、5ページの1つ目の丸に、事業者には一定の事項の遵守を求め、従事を認めるとありますが、これは事業者に求める措置が要件になるということでしょうか。一方で、これらの措置は、巡回訪問等実施機関に事前に提出し、巡回訪問に活用するとあります。この遵守事項の位置づけと条件を満たすか否かについて、どのような基準を基に、どのような場で誰が判断するのか、お考えを伺いたいと思います。

また、現在でもハラスメントなどの問題が顕在していることを考えますと、事業者の要件を設けないことは労働者保護の観点から非常に強い懸念があります。遵守事項を要件化し、国において審査することが最低限必要です。

②にOJTの回数や期間は事業者に委ねるとありますが、訪問介護の規制を緩和することに関しては、この検討会でも少なからず懸念の声がありました。OJTの回数や期間に関する基準を設けないことは、介護の質の担保という観点からも問題があります。加えて、外国人材のキャリアアップという観点からは、本人の意思があることが大前提だと考えますが、意思の確認を担保する措置が欠如している点も課題だと考えます。

続いて、6ページの②ハラスメントを防ぐ母国語による相談についてです。仮に今、認められていない在留資格で訪問介護を可能とした場合、およそ4万人弱の外国人材が新たに対象となります。体制整備に当たりまして、予算を含め相当程度必要になると考えております。予算の裏づけや体制強化の方向性が示されないままに訪問介護の対象となると、外国人材のみならず、サービス利用者の安全にも影響を与える懸念があります。まずは体制強化の方向性を示すべきです。どのように体制強化を図るのか、お考えを伺いたいと思います。

最後に、大切なのは、賃金・労働条件を含めた処遇の改善に加えまして、高齢でも働ける支援や訪問先でトラブルを未然に防ぐ仕組みの導入です。外国人にもこうした環境の整備が重要であり、それが不十分であるうちに一部のEPA介護士の事例を基に、訪問介護への就労を可能とすべきではないと考えます。

以上です。

○白井座長 御発言ありがとうございました。

何点か事務局に確認を取りたいということでの御発言がありましたので、これも今の時点でどこまで答えられるかというのがありますが、可能な範囲でコメントを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 ありがとうございます。福祉人材確保対策室長でございます。

3点、4点ほどお問合せをいただきましたので、お答えできる範囲でお答えをしていきたいと思っております。

日本語コミュニケーションのところですが、2ページ目、御指摘いただいておりますように、日本語によるコミュニケーション能力は不可欠だと我々は考えてございます。一方で、特に訪問系サービスは利用者の意向等を踏まえつつ支援を行うという形になってございます。この資料の中にも書いてございますが、標準化しにくいという訪問の特徴もございまして、これは検討会の御意見でも出ていたかと思っておりますが、2ページ目の「語学力と現場でのコミュニケーション能力は必ずしも一致するものではなく、サ責の指導等も受けつつ、現場での経験を積みながらレベルアップしていく側面もある」ということが、これまでの議論を踏まえた整理かなと思っております。

御指摘の点については、初任者研修などについてしっかりと受講しやすいようにしていくということ。6ページの③、「国が行う取り組み」として示させていただいております。そのような取組、また、初任者研修を修了しやすいような環境整備も併せてしていくというところで、受けやすく、しっかりと身につけやすいような取組をしていかないといけないという問題意識を持っております。

その中では、この資料の中にも書かせていただいておりますが、事業所等の好事例・課題を収集するということも併せてしていかないといけないかなと思っております。現場の実態等も踏まえながら、しっかりと有効な手だてを記載している方向性で整理をしていきたいと思っております。

2点目、遵守事項についてです。要件というお言葉もいただきました。基本的には守っていただきたい事項として我々はお示しをさせていただいているというところです。必要な書類の提出をあらかじめいただくということを想定してございますが、どのような形のものをどの程度書類として出していただくかというのは、今日の御議論等も踏まえながらよく検討していかないといけないと思っておりますし、巡回訪問等実施機関において必要な書類を提出し、巡回訪問するわけですが、巡回訪問の中で適切にチェックができるような対応、しっかりと事業所の中で取り組んでいただいているということが分かるような必要なものを整理していくということかなと思っております。

3点目、5ページ目の遵守事項の②の辺りだと思いますが、OJTのサ責の同行などについて少し御指摘をいただいたかと思っております。これについては、利用者の方の状況もいろいろですし、外国人の方々のコミュニケーション能力とか介護の技術も様々かなと思っております。そういう利用者や訪問する人材の関係性の中で訪問介護というものは成り立っていくものかなと思っておりますので、それはサ責など現場をよく分かっている人の御意見も聞きながら、受入事業者のほうで判断をしていくというのが基本的な方向性かなと思っております。もちろん、訪問に従事したいという外国人の方々、職務としてそういう意向の確認というの

はっきり担保していくということかなと思っております。

母国語の相談窓口。6ページ目の「国が行う取り組み」の②のところについてお問合せをいただきました。ここについては、人権擁護の観点、ハラスメントを防ぐ観点から、外国人の方々が直接相談できるような窓口というのは大変重要だと思っております。このためには、必要な体制の強化、体制の整備が求められると思っております。今も母国語での相談窓口を実施してございます。一定の体制を設けて、一定の体制の中でやってございますが、これをさらに強化していくという方向性で検討していくということかなと思います。その際には、この資料の中にも書いてございますが、相談の内容でありますとか、その対応結果などもしっかりと把握・分析をし、質の向上、併せて体制の側面もこれで十分に足りているかということも不断にチェックをしながら対応を進めていくということかなと思います。

以上でございます。

○臼井座長 御質問に対しての事務局のほうからのコメントでした。ありがとうございます。

やり取りが始まってしまうとここでまたあれなので、一通り皆さんに御意見・御質問を回していきたいと思っております。次に挙手いただいているのが富家構成員です。富家構成員、よろしいでしょうか。

○富家構成員 よろしくお願ひします。日本慢性期医療協会の富家でございます。

まず、意見として訪問介護に外国人人材の活躍の場が広がるのはすばらしいのではないかと考えております。ただ、キャリアアップに関してですけれども、初任者研修は130時間の研修で、1年間で修了しようとする、週3時間の研修が必要です。さらに実務者研修450時間を含めると、週3時間の研修を実務をしながら3年間続けなければいけない。日本人でもドロップアウトが懸念されるような研修の時間かなと考えるのですが、さらにこれに日本語の研修を加えると、かなりハードなキャリアパスになるのではないかなと懸念します。

さらに、その研修も日本語で受講するとなると、外国人人材の方々のストレスも結構上がるのではないかと懸念しているのと、また、これから育成就労まで考えを広げても、外国人の方々は自由意思で日本に来ていただくので、その外国人の人材の方々がこのハードなキャリアパスを踏まえて日本に来てくれるモチベーションにつながる給与以外でのインセンティブを厚労省のほうでお考えになられているのだったら、ひとつ教えていただきたいというのがあります。給与面に関しては若干韓国のほうが上だという話も聞こえてくる中で、給与面以外での外国人のインセンティブについて何かお考えがあれば、聞かせていただければなと思っております。

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。

これも事務局への御質問ということで理解して、コメントできますでしょうか。

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

御指摘の点、大切な視点かと思えます。6ページ目「国が行う取り組み」として、先ほども申し上げましたが、初任者研修を受講しやすくしていくところを、財政的な側面も含めてしっかりとやっていくということが必要かなと思えます。あと、修了しやすい環境を整えていくということも大切だと思います。

今も現時点で都道府県の基金なども活用しながら、資格取得の支援の取組とか、併せて外国人の方々のストレスというお話もありました。そういうメンタルヘルス的な側面のサポートをするような事業、地域の実情に応じて取り組めるようなメニュー設定もさせていただいているところです。そういうものも有効に活用しながら、外国人の方々が御希望に応じて長く日本で就労していただける、訪問で活躍いただけるような形にしていくということが必要かなと思っております。

モチベーションになるようなということで、直接的なお答えにはならないのですが、仮にこの方向性をお認めいただいて、実際に訪問をやっていただくということの条件になってくれば、しっかりと好事例等を把握して行って、その中で活躍されている外国人の方々がどのような取組、どのような活躍をされているかというものもしっかり見える化をして行って、日本はもとより、外国の方々にお知らせをして行って、日本に来て働けば訪問の中でこういうお仕事ができる、こういう活躍ができるということをしかりと見えるようにしていくということも一つアイデアとしてあるかなと思っております。

いずれにしても、しっかりと現場の方々の御意見をいただきながら、より外国人の方々がモチベーションを持てるような形にしていきたいと思っております。

以上です。

○臼井座長 御質問に対してコメントをいただきました。十分かどうかは別にして、まだ発言を希望されている方がいらっしゃいますので、次に行きたいと思えます。斉藤構成員が挙手されているようです。斉藤構成員、大丈夫でしょうか。

○斉藤構成員 全国介護事業者連盟の理事長を務めております斉藤です。

これまで丁寧な議論を重ねてきた中身、また、各種のヒアリングを踏まえた上で定めていただいたこの方向性については、基本的にはこの中身で問題がないと考えております。あとは細部の運用のところをどう進めていくかということかなと思っております。その上で、1点質問と3点意見を述べさせていただきたいと思えます。

1点目、質問につきましては、事業者に求める措置、国の取組の中で巡回訪問等実施機関への事前の書類提出等ということで、巡回訪問等実施機関についてということで、どのような機関ということでの想定をしているのか。現時点で考えていること。例えばいわゆる登録支援機関がそこを兼ねるようなことを含めたことで想定していることなのか、それは全く別物と考えているのかということで、この機関についての考え方、現状についてお聞きしたいというのが質問です。

意見を3点ですけれども、1点目が、先ほど松田委員からもお話がありましたが、今般の報酬改定の中で訪問介護のマイナスということを含めて、現場の実情、厳しい状況、特に地方の訪問介護という中で、訪問介護の事業の最大の課題は人材不足、ヘルパー不足ということにあるからこそ、外国人を活用していくことによって、その事業者の対応をしっかりと行っていくという措置にもなるのではないかとということで、期待もしているところがあります。

そういった観点から、先ほどキャリアアップのところについて参考事例も御説明いただいて、大変安心したところもあるのですが、キャリアアップ、⑤の遵守事項のICT活用とかコミュニケーション支援という部分について、訪問介護は中小零細の事業者が大変多い。そういった事業者こそ経営環境が非常に苦しいという状況の中で、外国人を活用したいのだけれども大手のように資金もノウハウもないという事業者さんも何とか使える体制を考えていただきたい。もちろん、中小零細だからといってこの遵守事項を甘くするということはあってはならないと思いますが。そういう意味では、規模を問わないキャリアステップの参考事例を示していただいたところに大変安心をしたところでもあるのですが、ICT等の支援についても、中小零細がしっかりと取り組めるような形での国のサポートや支援ということも重ねてお願いをしたいという意見が1点目になります。

2点目が、これはどこにも方向感としてそんなに出ていないことでもあるのですが、いわゆる外国人活用については、技能実習でも議論されている1つの大きなポイントが転籍ということになるかと思いますが、特定技能は労働者ということになるわけですから、転籍については自由ということになるかと思いますが、ただ、一方で、訪問介護については研修受講が必須ということになるわけですし、今のルールで問題がないと思っているのですが、このルールで進めていくと、当然入職いただいて、一定期間は研修受講の期間に当てていただく。そして研修受講して、いよいよ訪問介護でOJT等を重ねた上で、ヘルパーとして勤務をしていただいた後に、やはり合わないということも当然あるのだと思いますけれども、場合によってはそこに一部悪質な事業者とか仲介事業者が入ってきて、研修受講した人に給料を高く払うから、はい、どうぞということのあっせんが頻繁に起きてしまうようなこともこれから少し想定されるのかなと感じているところでもあります。この辺り、しっかりと期間を経て対応して、また入職に至るまでのいろんな、海外に渡航して面接等をした上で採用して、そのような形ですぐに転籍ということになってしまったら、これは事業者としては非常に厳しいという状況もあろうかと思いますが、ただ、雇用という側面からはこういった面があることはやむを得ないと承知はしているのですけれども、今、申し上げたような懸念点があるということで、国のほうでの対応策等の中で、今、私が申し上げたようなことについても検討の一つにさせていただきたいということが2つ目でございます。

3つ目の意見ですが、これは最後の「その他」のところの方向性で、今回の特定技能につきましては、準備ができ次第順次施行するというふうに示されているかと思いますが、

これは冒頭にもお伝えした報酬改定を含めた訪問介護の現場の厳しい状況下を踏まえた中で、こうして皆さん方の意見がある程度しっかりと擦り合ってきている状況を見ると、できるだけ早期の実現をお願いしたいということで、事業者団体の立場として申し上げたいということが3点目となります。

私からは以上です。

○臼井座長 御質問が1点と御意見、この後の対応について、こういう点に留意してほしいということでの注文が3点ありました。

最初の御質問の部分について、事務局のほうでコメントできますでしょうか。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。

御質問については巡回訪問等実施機関に関連するお問合せだったかと思えます。現時点でも仕組みとしてEPAや特定技能において巡回訪問を国際厚生事業団（JICWELS）のほうで行っていただいています。各事業所に行っていただき、事業主、職員の方々にお話を伺うのと、外国人の方々、御本人たちにお話を伺うということで巡回訪問をし、適切な事業運営がなされているか、外国人の方々がしっかりと現場で活躍されているかというところを確認していただいているというところがあります。こういう制度も踏まえながら、これを前提にしながら、今回御提案している内容についてうまく対応できるようにしっかりと。先ほど体制強化の話もありましたが、そういう体制強化もしながら対応できるようにしていきたいと考えているというところです。

○臼井座長 コメント、ありがとうございました。

残りののは、円滑に外国人を受け入れる場合にはこういうことをぜひ希望したいという御意見を承ったということで理解したいと思えます。

濱田構成員からも手が挙がっているかと思えます。御意見をいただけますでしょうか。

○濱田構成員 よろしく願いいたします。

私のほうから、「訪問介護等」と「その他」ということで、意見と感想めいたことになるかもわかりませんが、発言したいと存じます。

まず、2ページから5ページにあります「ケアの質について」「キャリアアップ」の内容につきましては、事務局である厚生労働省でおまとめいただいた内容がまさに主な現状と課題をコンパクトにおまとめいただいている、ほぼそのとおりかと考えております。コミュニケーションにつきましては記載いただいたとおりですが、細部で恐縮ですが、3ページにあります調理・味付けなどの生活援助業務場面につきましては、外国人に限らず例えば日本人でも、最近はそのような人材も見られないのですが、若年の訪問介護員の場合に、私も苦情や要望ということで、利用者さんから伺うこともございました。要は、その利用者さんの過去の生活史等を頭の中で一定描きながら対応できるかということなどもあるかと思っておりますが、国内・国外の地域の幅の大小あり、必ずしも外国人特有のものとは言えない可能性もあるということが考えられますが、ただ、一定の想定ができるまでの日本における在留経験というものも必要かなというふうな気もいたします。

キャリアアップにつきましても、記載いただいているとおり、特定技能、介護に関する在留資格の有効期限内に介護福祉士の資格を取得できるように支援することが重要であります。資格取得により処遇改善加算等の対象にもなり、給与、賃金の向上が期待できます。在留期間が長期でも可能となること。また、家族帯同を認められ、例えばその方のライフプランであります。将来日本で家庭を築いたような場合にも生活や教育、各種社会保障の面でも税や保険料等の納付など一定の義務を伴うわけでありませうけれども、日本で日本人同様に相応の支援や給付も受けられるようになる。訪問介護事業所に限らず、介護保険施設等においてもユニットリーダーやサービス提供責任者や管理者として職場でのキャリアアップの可能性も生まれてくるようになります。

また、御本人の家族のお世話と都合で一定期間、残念ながら母国へ帰国しなければならない期間があっても、再度来日でき、元の日本での介護キャリアを再び発揮してもらうことで、外国人経験者の国外への流出を防止できるメリットもあります。

これは伝聞ではありますけれども、日本の介護福祉士資格が東アジアの諸国や北米、EU諸国で介護業務に従事する際に評価されたような事例も最近は聞き及んでおり、そういった意味でも、介護福祉士を取得することで外国人介護人材本人のキャリア形成を支援することが、ひいては経験を積み重ねて、日本での在留期間を長期化し、日本の介護に貢献してもらえることにもつなげると考えております。

訪問介護について、5ページにあります「事業者を求める措置」や遵守事項につきましては、いずれももっともな内容と考えておりますが、一方で、訪問介護に従事するための介護職員初任者研修は、初任者であるがゆえにということですが、受講開始時期や修了についての期間が何年と設けられていないと感じます。日本人の場合でも、すぐに業務に従事することはあまり想定されない福祉系高校や他の分野の専門学校等、いわゆる知識を得る目的で習得する例もあります。実際に特定技能等の在留資格で外国人が初めて日本に入国した例を想定した場合には、例えばそれ以前に留学をしている、あるいは他の分野の技能実習等、別の在留資格で既に一定期間日本に在留しているなどの場合もあるかとは思いますが、そういう例でない場合は、初任者研修でその内容を十分理解できるような配慮を行ったり、OJTをしっかりと行って業務上必要なコミュニケーションができるように、日本の生活習慣に起因した日本人にとって常識的な要望にはある程度対応可能となるような支援をする必要があると考えます。

訪問介護事業者は、小規模事業者が多い分野でもあり、事業者にとって一定のOJTの期間も賃金が発生するというので、特定の利用者にとって長期間OJTを実施することが難しい例が出る可能性もございます。

また、入国短期間の場合、初任者研修の修了によってどの程度の内容の理解が進んでいるか、現在各研修実施機関で修了評価も行われているものの、どのように確認していくかということ。これは日本人の場合も含めてということではありますが、ちょっと考える必要があると思っております。

例えば現在外国人介護人材の業務が可能な場面として介護保険施設がありますが、ユニットケアの現場で1人で夜勤業務をどの段階から任せることができると考えたときに、前述のとおり、着任した際の当該外国人の日本語能力やコミュニケーション能力によりませんが、日本人より相当長期間OJTを必要とするのが一般的でありますので、日本人の場合でもゼロではありませんが、中には1～2年経過後にやっと任される例もあります。もちろん、非常に短期間、数か月で任されるといった例もございます。

このため、現在ある日本語能力等の検定の水準など、こういう要件を設けないのであれば、5ページ記載の家族や近隣とのコミュニケーション（傾聴、受容、共感などのコミュニケーションスキル）や日本の生活様式等を含むものとするについては、初任者研修終了やOJT期間に併せて、一定の在留期間も検討することなども必要かと考えます。

その上で、過去既に一定の日本語能力を取得していたり、留学等、日本における生活習慣や文化等を習得している期間があったりする場合は、まさに日本人と同じような経過で従事可能とするなどをイメージしてはどうかと考えております。

「その他」ということですが、キャリアパスに関して介護福祉士資格が重要であることは述べましたけれども、アルファベットのみの使用で文字あるいは言葉を伝えられるという言語とは異なりまして、もう十分御承知のことではありますが、平仮名、片仮名、数千の漢字、また漢字仮名送り言葉などを駆使しないと行けない日本語を習得し、さらに介護福祉士の国家試験を合格するのは、特定技能における在留期間5年では習得期間としてはなかなか困難であることは、現状における外国人の介護福祉士資格の合格率が示していると考えております。

合格点に数点足りずに帰国を余儀なくされたベテラン外国人介護人材も多く、試験の在り方や、介護福祉士取得意向がありながら人材が流出している可能性もある現状を少しでも何とかできないかということも考えます。

これは他分野で現在認められている特定技能2号の合格者が僅少である事例を見ても分かることではないでしょうか。同列に意見を述べてよいかどうかということもございますが、EPA介護福祉士のように一定の点数を取得しているような場合、5年の在留期間をさらに延長して合格まで導くということも検討できないかということなども考えたりいたします。

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。具体的に展開する上で気になる幾つかの課題について丁寧に御説明いただけたかと思っております。ありがとうございました。

次に、石田構成員からお手が挙がっておりますけれども、御発言をお願いしてよろしいでしょうか。

○石田構成員 ありがとうございます。私のほうからは意見を述べさせていただきたいと思っております。

今回の外国人人材の介護分野における業務ということを考えてまとめていただいた中で、

どのように育成していくかということも含めた今回の内容で、改めて我が国の介護の分野におけるいろんなものが再認識されるような内容になっているのではないかなと思います。特に訪問介護という形で抽出されているということは、我が国において介護分野の中の訪問介護が占める役割は非常に重要であって、しかもその中で働く人たちの能力というのは大変貴重なものであるということが再認識されたのではないかなと考えます。

特にそういった人材を育成するためには、サ責の方が同行訪問するというものであったり、指導するという体制をしっかりと確立しなければいけない。改めて訪問介護分野における業務の内容を再認識しなければいけない。そういったことにつながるかなと思っております。

もう一つ、こういった方たちを教育して育成していくときに、最終的には介護福祉士を目指して資格を取得してもらおう。改めて介護の分野の中でそういった仕事に従事していただくためには、その辺のスペシャリストとしてちゃんと自立していただく。ここを目指すのは当然のことになっている。これもキャリアアップということでは非常に重要な内容で、改めて再認識されたと考えます。

ただ、これは内容においては改めてそのとおりのことなのではけれども、先ほど何人かの構成員の方からの御発言にありましたが、では、現実に、実際の現場はどうかというところなのです。今、申し上げたサ責の方についても、業務が多重になって、これ以上いろんな人の指導に当たるだけの余力がない、時間も割けないということ。これは現実に多々あると思います。

ですから、今回こういった現実と理想のギャップを改めてどうやって埋めていくかということも並行して考えていかないと、理論そのものについては、おっしゃるとおり大変大事なことで、このとおりのことなのではけれども、しかし、現実としては、先ほど何度か出しましたが、例えば小規模な訪問介護事業所、人材が欲しくてしょうがないのに、こういった新たな人材を指導したり、育成していく余力がないというところをどうフォローしていくか。ここが非常に大きな問題で、一緒に同じように解決していかなければいけない課題として大変に重いものがあるのではないかなと思います。

さらに、参考資料にもありましたけれども、こういった人材というのは今、国際社会で取り合いになっておりまして、競争が激しくなっています。日本は分があまりよくないというふうにも聞いております。一方で、先ほども転籍という話がありましたが、そういった形でせっかく育成したところで、同じ国内でもほかの業種に移ってしまう。それだけ介護の分野における魅力、待遇もそうですけれども、様々な要素において他と比べて負けてしまうことがあるのではないかという懸念があります。外国人人材を養成するという課題と一緒に、国際社会や国内産業間における競争に対抗していくという問題を並行して考えていかないと、ここの内容の本当の意味での完結につながっていかないのではないかなと感じておりますぜひとも今回を契機にして、その点もしっかり御検討していただければなと考えます。これは要望ですけれども、申し上げておきたいと思っております。

以上です。

○白井座長 御発言ありがとうございました。要望ということで御発言がいただけたということで、石田構成員のほうからもコメントがございました。

まだ手が挙がっている方がいらっしゃいます。江澤構成員、御発言をお願いしてよろしいでしょうか。

○江澤構成員 ありがとうございます。幾つか意見を述べさせていただきます。

「検討の方向性」については、全体的に賛成でございます。こういったことを進めるに当たりまして、大前提は技能実習生を人材不足の穴埋めと考えることは決してないようにすること。その上で、職場の大切な同僚、仲間として尊重することが絶対欠かせないものだと思っています。その上で、初任者研修受講のための支援。以前も申しましたが、時間的な配慮、あるいは地域医療介護総合確保基金等の活用による経済的な支援、そういった配慮は必要ではないかなと思っています。

これまでの意見にもありましたけれども、初任者研修を習得できる状況、しっかりと講座、座学の内容が理解できるということは必要ではないかなと思っています。

また、介護の実技はそう簡単に短期間で身につくものでもありませんので、実技の習得については、例えば連携する介護施設等で研さんを積むということも考えられるのではないかなと思います。

また、サ責の同行訪問等で一定の評価を行うことによって、その後の技能実習生の訪問サービスの提供について可否なり評価なりを検討することもワンステップ考えられるかとは思っています。

また、今回の令和6年度の介護報酬改定においては、特定事業所加算の評価項目に医療機関や訪問看護との連携、あるいは看取りの実績というものが一部付加されております。

これから在宅の看取りが増える中で、人生の最終段階のガイドラインにおける意思決定支援の医療ケアチームの一員となることも想定されるわけでありまして、したがって、ターミナルケア、看取り、意思決定支援に対応できるような研修というのは特に今後重要だと考えています。

介護保険の二大目的であります尊厳の保持、自立支援の十分な理解を深めるとともに、それから人を大切に想う心をしっかりと身につけていただくような支援、あるいは教育研修、あるいは事業所からの日々の支えというものが必要ではないかなと思っています。

以上でございます。

○白井座長 江澤構成員から具体の対応で大切なことを幾つか御発言いただきました。ありがとうございます。

次に、平川構成員からも手が挙がっているようですが、お願いできますでしょうか。

○平川構成員 全国老人保健施設協会の平川でございます。まずは今回の取りまとめですが、訪問介護へ拡大するとのテーマでここまで検討を繰り返すのかなと思うぐらい丁寧に

たくさんの方から意見を伺ったと思っています。大変勉強になりました。ありがとうございます。

以前、私は介護について「人員」か「人材」のどちらを外国人で埋めるのかという話をしたと思います。そして、人材については専門人材を育てるという形を提案させていただきました。その結果、本検討会は「人員」でなく「人材」しかも専門性を重視した意見で盛り上がったのは非常によかったと思っています。確かに外国人介護職育成には手間暇がかかります。私どもの法人でも数多くの外国人看護・介護職がいますが、本当に大変ですし、いいことのほうが少ないかもしれませんが、丁寧に育てれば、やはり丁寧なものが返ってくるのかなと実感しています。手を抜けばうまくいきませんし、安直とか、あるいは覚悟がないまま受け入れてしまえば失敗に終わります。ですから、先ほどのお話にも日本の魅力がどうのこうのというのがありましたけれども、例えば今回の円安の問題等々で台湾・韓国に人は流れましたが、以前もお話ししたとおり、その後両国で失踪者の数はめっちゃ増えました。ですから、ただ人が来てもらえればいいというわけではなくて、ちゃんと外国人の方自身も自覚を持って、覚悟のある方に日本に来ていただきたい。そういった点では、日本の敷居が多少高くなっても、悪いことではないと思っています。一定の考え、志を持った方に来日してもらいたいと思います。

今回の取りまとめ案で訪問系に拡大することは賛成です。ただ、訪問系サービスの提供は決して簡単ではない。介護サービスの中でもかなり特殊なものだと思います。例えば医者の中でも、医師免許をとっていきなり往診する者はいませんし、リハビリでもそうです。私の施設でも訪問リハに初心者なんか出しません。やはり経験を積んだ者が訪問しないと、マンツーマンの業務ですから、当然の話だと思います。越えなければならない敷居はちゃんと考えておくべきだと思います。

最後に1点だけ御報告です。私ども全国老人保健施設協会は介護職の基本資格は「介護福祉士」と考え、日本人、外国人を問わず、「介護福祉士養成」に注力しています。実際、全介護サービスの中でも介護職に占める「介護福祉士率」は高いレベルにあります。ですから外国人介護福祉士も相当教育でてまいりました。そのような中で、先日、EPAや介護留学等によって介護福祉士資格を取得した外国人介護職70人に対してアンケートを取りました。当たり前のことですが、彼らは、いわゆる在留資格を持っている方です。その方々に「永住権が欲しいか」と訊ねたところ、実に8割の方が、「永住権が欲しい」と回答しました。正直ここまで高率とは予想していませんでした。彼らは、自分も頑張ったし、周囲からの援助も受けた。そして日本の高齢者と接してみて、この職場は自分に合っている。しかも日本の環境が良いと考えています。永住したいその理由としては、「日本で自由に働きたいから」「日本で家族と一緒に過ごしたいから」「日本の文化や生活が好きだから」「日本で安心して結婚したり、出産したり、子供を育てたい」との回答でした。日本のことを理解し、介護の仕事の大切さもよく分かってもらえていることを知り、こみあげてくるものがありました。繰り返しですが、手間暇かけて、少々面倒くさいかもしれないけれ

ども、誠意をもって丁寧にやれば、ちゃんと恩返しもあるのかなと思っています。最後に意見として加えました。

失礼しました。

○白井座長 平川構成員からでした。とてもいいお話が聞けたかと思います。ありがとうございました。

次に、今村構成員、お願いしてよろしいでしょうか。

○今村構成員 日本介護福祉士会の今村でございます。

私のほうから意見を少しだけ述べさせていただきます。改めましてサービスの質が制度的に担保できるのであれば、外国人介護人材の方々の訪問系サービスへの従事は構わないと思っておりますし、活躍の場が広がるということは歓迎すべきことだというふうにも思っているところです。例えば前回検討会で紹介されましたヒアリング先の事業所の取組など、こういったものについて平準化し、共通の仕組みとしていくということは、第4回検討会でお示しいただきました法人・事業所側の訪問系サービスで外国人介護人材を受入れ可能とする割合というものについては、大きく押し上げる可能性は高いと思いますし、このことについては、外国人介護人材、事業所双方にとって重要な要素というふうにも考えます。訪問系サービスへの外国人介護人材の従事については緩和ありきということではなくて、外国人介護人材本人に対する権利擁護などを含め懸念される要素については、可能な限りなくしていくということについて今後も必要な検討を深めていくべきだと考えて、意見とさせていただきます。

以上です。

○白井座長 御発言ありがとうございました。

構成員の方々でまだお手が挙がっていらっしゃらないのが吉井構成員と猪熊構成員ですが、お二人、何か御発言することがあれば、いかがでしょうか。それでは、猪熊構成員、お願いします。

○猪熊構成員 質問と意見を述べたいと思います。まず、事務局に2点質問させていただきます。

1点目です。訪問介護の検討の方向性のところで、これは集合住宅系の訪問も、一軒家、いわゆる戸建ての訪問も、併せての御提案でよいのかということ。あと、当初のこの会議では、集合住宅系は施設と似た機能があるから緩和してもよいのではないかという意見があったかと思うのですが、今回、一緒にして提案されている理由を教えてください。

2点目です。訪問入浴介護の検討の方向性については、これは外国人御本人も、事業所にも、特段の要件をつけるということはないということなののでしょうか。そうでしたら、その理由を教えてくださいというのが質問です。

○白井座長 ありがとうございました。

2点御質問ですけれども、コメントできますか。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。

御質問の点ですが、集合住宅、また地域一般在宅を含めて御提案をさせていただいております。そこに区別というか、差は設けず、お示した要件、遵守事項なども併せてお願いをするという形で考えております。

趣旨といたしましては、訪問介護等、ケアの質をしっかりと担保していくということが必要だということ。併せて、外国人お一人お一人に着目すれば、キャリアアップ、キャリアパスをしっかりと構築していくということ。その両側面が必要かなと思っておりまして、そのことについて対応していくという観点から結論を導き出しておりまして、そこで集合住宅と地域一般在宅に差を設ける必要は必ずしもないのかなということで、こういう形での御提案をさせていただいているというところです。

2点目、訪問入浴介護で御本人に働き。すみません。

○猪熊構成員 訪問介護等のほうは初任者研修が要件ということだと理解しているのですが、訪問入浴介護のほうは、特に初任者研修ということを要件にしていないのかということと、事業所に関しても、訪問介護で書かれているような事業者を求める措置というものが特段ないのかという質問です。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。

紙にも書いていますように、職場内での実務に必要な入浴等の研修は、御本人にしっかりと受けていただく、事業所のほうでしっかりと対応していただくということかなと思っておりまして、そのほかについては適宜適切に対応していただくということかなと思っておりまして、個別具体的をお願いするのは今、申し上げた点かなと思っております。

○臼井座長 よろしいですか。

○猪熊構成員 ありがとうございます。

では、意見を述べてよろしいでしょうか。

○臼井座長 お願いします。

○猪熊構成員 訪問介護に関して、ハード面で、家ごとの差異が少ない集合住宅系訪問と、そうでない個別の戸建て住宅、これは移動の手間などありますが、それらを考えると、一緒によいのかなという気がしないでもありません。ただ、併せて緩和ということであれば、それをやってもよろしいという話にする場合には、基準は一定レベルを求めたほうがよいように思います。つまり、訪問介護は、それなりの配慮をしながら緩和してほしいと思っています。本人に対しては、初任者研修を受けるのが要件ということです。初任者研修は基本、座学だと思います。いきなり介護そのものを実践するということはないのだろうとはもちろん思いますが、その上で、あえて施設など、で実際に働いた実務経験を一定期間、義務づける必要があるのかどうかという点は、もう少し検討してもよいのではというふうに思います。

研修などもございますけれども、実際に働いた経験と研修とではちょっと違う気がします。まあ、OJTということで、前にやるか、後にやるかということの違いかもしれませんが、人によっても違うのかもかもしれませんが、ある程度の実務経験がある、ないという点は、も

う少し検討してもよいのかなと思っています。

また、訪問入浴は複数で行うので、特に要件を設けないようですが、複数だからといって補助的業務ばかりになってしまうと、キャリアアップが望めないということがあります。さらに、入浴作業は利用者の尊厳に関わるセンシティブなサービスとも思いますので、それなりに働く側と事業所側に覚悟というか、プロ意識が求められるように考えます。それらを担保する方法も、若干、検討してもいいのかなと思います。

むやみやたらに規制をして入りにくくする必要はありませんけれども、これまで介護の分野があまり問題なくやってこられたという背景には、もちろん当人や現場の事業所の努力があったか、かなり丁寧、慎重に議論を進めてきたということがあったと思います。今後、日本の人口構成を見たときに、高齢化に伴って在宅サービスの需要が物すごく高まります。医療も介護も必要で、認知症もあるという85歳以上の方が顕著に増え続けます。そうした介護ニーズをしっかりと受け止められる体制が必要だと思っています。

加えて、地震などの自然災害、緊急を要する機会も残念ながら増えているので、そういうときにしっかり動ける体制も必要だと思っています。

何を申し上げたいのかといいますと、意欲のある外国人の方に働いてほしいというのはすごく思いますし、ヒアリングのときにも、話を伺った外国人の方々はずばらしいと思いました。けれども、外国人で全部、訪問介護のニーズをカバーできるわけではありません。日本人も外国人も働きたくなる魅力的な職場にしていかないと、せっかく入った外国人介護職員が辞めてよその国に行ってしまう可能性があると思いますし、結局、そうなる困るのは利用者ということになります。

基本的に外国人の方に活躍していただくのはとてもいいことだと思っているのですが、最近の訪問介護をめぐる状況、特に一軒家の訪問をする事業者の方からは人材難の悲鳴が上がっていて、そういうところに外国人の方が入って行って、うまくやっていけるのだろうかという思いがあります。日本の訪問介護の現状と、ヒアリングで聞いたような外国人が活躍しているところのギャップが目立つ中で、どういうふうにそのギャップを解消できるのかということを感じるため、こういうことを申し上げております。

先ほど石田構成員がおっしゃったように、小規模の事業所で人材が欲しいところに対しては、サポート、フォローが必要になってくると思います。どうすれば人が集まる仕組みになるのか、仕事になるのか。訪問介護の仕事の在り方そのものも、既に担当の検討会があるとは承知しておりますが、これを機に改めて、訪問介護の仕事についての検討を鋭意進め、深めてほしいと思っています。

以上です。

○白井座長 御発言ありがとうございました。

御参加いただいている構成メンバーの中で吉井委員がまだ御発言いただけないかなと思うのですが、ここでコメントいただけますか。お願いします。

○吉井構成員 吉井でございます。

皆様、専門家の方々がいろいろなことについて御発言いただいているのを聞いていて非常に勉強になるなと思ったわけですが、私は老人クラブ連合会というところに従事していて、今、高齢者の方々と向き合っていますけれども、在宅ということでの療養の在り方みたいところは非常に大事であります。介護もそうなのですが、看護も医療も含めてトータルでその地域にいる人たちをどう支えていけるかということの構築の仕方が一番大切なのかなと思っております。

そういう意味で、外国人の方々にサービスの質を求めて、語学の壁も含めてクリアできるように対応していくということは、逆に言うと、全体的な訪問介護の質みたいところへの逆の効果も出てくるのではないかというふうに今、伺っておりました。そういう意味で、最近の報道によると、外国人1割時代みたいな形で内外関係なくなってきましたけれども、ここら辺の検討でいろんな立場からの御意見があるのだなと認識しておりますが、受け手の高齢者がメインになろうかと思いますが、そこら辺に対してのサービスの質みたいなのを、内外という言い方をしたら怒られてしまうかもしれませんが、問わずクリアできるような形でお願いをしたいなと思います。

訪問介護ということでの介護報酬だけが唯一下げられたということについては、私自身も頭の中でなかなか整理できていないのですが、この会議ではないかもしれませんが、そうしたところの質の低下にならないような形もお願いできればと思います。

以上でございます。

○臼井座長 御発言ありがとうございました。

一通り一回りした状態ですけれども、プラスアルファで御発言いただく方、いらっしゃいましたらお願いします。会場のほうも必要があれば。会場のほうで伊藤構成員から手が挙がりました。では、御発言をお願いします。

○伊藤構成員 先ほど制度の趣旨にのっとってということだけを曖昧に伝えてしまったのですが、現行で言うと、先ほど委員の先生も言っておられましたけれども、技能実習制度の技能移転ということでは、前回の在り方検討会では、必須業務については、介護の専門性とは何か、移転すべき技能とは何かということ、介護の専門性を検討された上でそれを移転する技能とする御議論がありました。そういう意味では、そこに行かせたいから必須業務を直すとかということではないような検討をしていただきたいと思います。

この新しい制度の枠組み表を見ると、育成就労の方が特定技能の方の下にいるということなので、どの在留資格にも訪問解禁とかというのではないような議論の仕方も併せて、制度の趣旨にのっとって育成就労の部分がしっかり見えてきたら検討いただきたいということを付け加えさせていただきます。

○臼井座長 ありがとうございます。

斉藤構成員から手が挙がっているようです。斉藤構成員、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 先ほど質問させていただいた巡回訪問等実施機関について回答いただきま

して、ありがとうございました。

基本的には御説明いただいたとおり、また繰り返しになりますけれども、この検討の方向性のおりで異存がないということですが、ただ、1点だけ、今後の運用状況を見ながらということの中で、既存のEPAの団体を活用していくということでの想定だということだったのですが、当然EPAと比べると、特定技能ということについては、想定ですけれども、人数差、特定技能のほうが相当な人数になることが予測されることを考えると、既存の体制の中でかなり強化をしていかないといけないのではないかなということ、その辺りの体制面について入国前はともかくとしても、入国後の運営体制みたいなチェックを含めた中で体制については、何らかの外部委託みたいなことを含めて検討していくのかどうかとか、また、先ほど申し上げた登録支援機関としての役割として訪問介護ということについては特段何も新しい追加はないということの理解でいいのかなとは思いますが、その辺りについても、きちんとルールとして定めるかどうかは別として、何らかの役割も必要になってくるのかなと思いますので、その辺り、一旦これでスタートしていくという流れになるのかどうかだと思いますが、私としては異存はございませんので、その後の運用の中でしっかり見ていく必要があるのではないかとということで、一言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した。

事務局のほうからフリーディスカッションでということではあるけれども、皆さん発言いただけたということでもよろしいでしょうか。

よさそうですね。

皆様、御意見いただきありがとうございました。

訪問系サービスの従事に関しては、これで一通り御発言いただけたのではないかと思います。これまで本検討会で構成員の皆様にも熱心に御議論いただきました。その結果、議論がかなりはっきりある方向で収められているのではないかと考えています。おおむね検討の方向性についても、若干の幅はありますが、異論は大きくはなかったのかと考えています。ただ、今も申し上げましたように、様々な御意見が出ましたので、これを踏まえて、本日事務局が提示した具体的な要件についてさらに検討を進めていただき、事務局のほうでしっかり整理していただきたいと思います。

次回辺りからそろそろ本検討会においてこれまで議論した内容の取りまとめに向けた議論に入っていくことになるのではないかと思います。次回以降も充実した議論ができるように皆様の御協力を引き続きお願いしたいと思います。

吉田室長のほうから何かコメントがございましたらお願いします。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。様々な御意見をいただきました。しっかりと受け止めたいと思います。座長ともよく相談をさせていただいて、今後の取り

まとめに向けて十分に検討していく、まとめの方向性を座長と御相談をしていくということかなと思っております。引き続きよろしく願いいたします。

○臼井座長 ぜひよろしく願いしたいと思います。丁寧に作業を進めていただければと思います。

最後に議事（２）「その他」ですが、何かありますでしょうか。事務局のほうからお願いいたします。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。

参考資料を簡単に御説明させていただきます。参考資料１、２、３と３種類ございますが、まとめて御説明させていただきます。

参考資料１につきましては、「海外からの外国人介護人材の戦略的な獲得に向けて」ということで、海外への働きかけについて考え方を整理してございます。

１ページ目を御覧ください。基本認識ということを書いてございます。色が変わっているとところなどがポイントですが、外国人介護人材についてもしっかりと確保できるように取組を強化していくことが重要だということ。介護保険制度の下で、質の高いサービスの提供がこれまでも進んできたということ。併せて、介護福祉士さんをはじめとするキャリアパスの整備も努めてきたということですので、こういうことが強みだと思いますので、こういう強みを生かしつつ、海外現地への働きかけ、定着支援をより戦略的に進めていくということかなと思っております。

現在の取組としては、御覧いただいているような取組を今も充実強化を図りながら進めているところです。

２ページ目を御覧ください。主な課題と対応の方向性ということ、調査研究事業などもやってございます。その中でいただいた御意見なども中心にまとめをさせていただいています。章のまとめというよりも現時点での到達点ということ、暫定的な試みの案という形ですが、少し整理をさせていただいているということです。

海外現地への働きかけについては、経済発展や地域・対象者層に応じた募集アプローチが必要ということで、ここにも書いてあるとおり、ベトナム・フィリピンは地方部で募集するなど工夫が必要であるとか、ベトナムでは認知症など高齢化に対する問題意識が高まっている等々、国ごとの特徴などもありますので、そういうのを踏まえた募集アプローチが必要ではないかというお話等を伺うところです。

２つ目のところで、日本の介護分野での就労機会や日本の介護の考え方を知ってもらうこと等が必要ということで、先ほども出ていましたが、自立支援とか尊厳とか、日本の介護保険制度が大事にしてきたところをしっかりと海外の方にも伝えていくということが必要ではないかということも言っているところです。

３点目です。介護技術や日本語について現地で入国前に学習できる環境が必要ということで、費用負担の問題などありますが、現地での学習というのが大変大事だという御意見も伺うところでございます。

4点目です。定着していただくことは非常に重要ですが、御事情もあってやむを得ず帰国される場合もあると思います。その際には現地の介護産業で就労するなど活躍の場が確保されている、自国での活躍イメージが持てるということで、日本での就労インセンティブにもなるのではないかとということです。

最後のポツですが、日本の介護技術を標準化して、アジアで普及していくことなども考えられるのではないかとという御意見をいただきます。

(2) 定着支援については、就労・生活環境の整備が重要であるとか、キャリアパスを示すこと、また、国家試験の資格取得に向けた試験対策等をはじめとする対策を進めることが必要ではないかといったこと。

また、受入実績の少ないところはイメージが持ちにくいという御意見もございます。外国人介護人材のイメージを持てるような工夫が必要だという御指摘もあるところです。

矢印の項に書いていますが、引き続き我々としてもしっかりと有識者の方から御意見をいただきながら、これをブラッシュアップしていくということを進めるとともに、必要な対策、海外現地への戦略的な掘り起こしの強化とか、関係者のネットワーキング、できる部分からしっかりと対応を強化していく、そういうものを検討していくということかなと思っております。

参考資料1でございます。

続いて、参考資料2です。介護福祉士国家試験の検証に資するデータ分析に関する検討会ということで、介護福祉士国家試験の受験のしやすい仕組みの導入を御提言いただいている、そういう内容の検討会の報告書が出てございますので、御紹介をさせていただきます。

黄色のところでは趣旨等を書いていますが、1つ目のポツでは、介護ニーズの高まり、引き続き高まっていくという中での介護福祉士の方々、資格取得を目指す受験者が一層受験しやすくなる仕組みを検討することが重要ではないかという御提言です。

一方で、足元を見てみますと、2つ目の丸ですが、受験生は徐々に減少している。また、実務経験ルートでの受験者が8割以上を占めていて、資格取得を目指す中では、やはり就労と試験に向けた学習の両立が課題といったお声もあるというところ。

4つ目の丸ですが、それは外国人の介護人材にも当てはまるということで、在留期間に制約があるために受験機会が限られている。その中で就労と試験に向けた学習の両立は課題だというお声があるというところではあります。

こういうことも踏まえながら、少しデータなども分析しつつ、検討会の中で御議論いただいて、御提言をいただいているというところではあります。

左の真ん中で「受験しやすい仕組みの考え方」ということで、受験しやすい仕組みとは何なのかということですが、受験のための学習への取り組みやすさ、利便性の両側面から考えるべきということではあります。一方で、この仕組みの導入を仮にするとした場合には、介護福祉士の知識及び技能が低下するものではあってはならないということも言っていただい

ているところでは。

受験しやすい仕組みとしてどういうものを導入していくかということで、パート合格というのを御提案いただいています。パート合格を導入することによって、2回目以降の受験時に不合格パートの学習に注力できるということで、一人一人の状況に応じた学習を後押しすることも可能ではないかということも言っています。

受験方法については、1日間で全科目の試験を実施するというのは維持をしますが、初めての受験時は全員が全科目を受験。再受験時には幾つかのパートに分けるわけですが、パート合格したパートの受験の部分については希望制として、合格した部分も含めて受けられるということの選択肢も残していくということを御提言いただいています。

右上、分割パターンですが、出題数、科目のつながりなども踏まえながらパート設定をしていくということで、具体的なパート分けについては今後検討ですけれども、御提言いただいているのは、学習への取り組みやすさ、また受験者の利便性、運営面の負担も踏まえると、3分割ないし2分割が望ましいと。さらに、3分割と2分割を比べたときには、再受験のための学習時に注力すべき科目が特定されるので、3分割がより適切ではないかという御提言をいただいています。

5の合格基準のところでは、レベルの低下、知識及び技能の低下があってはならないということですので、全科目に対する合格基準は現行と同様ですし、パートごとについても、平均点の比率、案分とかということで御提案いただいています。しっかりとした合格基準の水準を設けていることが望ましいというところもお話をいただいているところです。

この検討会、御提言をいただいています。参考で書いていますが、今後の進め方としては、令和6年度に介護福祉士国家試験の在り方に関する検討会を開催し、パート合格の導入についてさらに検討を深めていただくということを想定してございます。

これが参考資料2でございます。

最後、参考資料3です。これは本体の議論でも出てきましたが、育成就労制度の創設を内容とする改正法案の閣議決定が今なされているところです。入管法と育成就労法の改正というのが両方提示されてございます。転籍の話もございました。やむを得ない事情がある場合の転籍と本人意向の転籍について規定なども設けられているところです。公布の日から原則3年以内に施行という形で提示されてございまして、今後国会での議論を経て、仮に成立をすれば、より詳細な部分が議論、整理されていくという流れになるかなと考えております。

私のほうからは以上です。

○白井座長 御説明ありがとうございました。

ただいま事務局のほうから海外からの外国人介護人材の戦略的な獲得に向けた取組あるいは課題について御説明いただきました。皆様のほうから残りの時間で若干でも御意見・御質問をいただければと思いますが、いかがでしょうか。富家構成員からお手が挙がったようですが、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。

育成就労について1つお聞きしたいのですけれども、今、国会に上がっているということですが、もし今国会で法案が通った際に、育成就労が施行されるというか、なっていく時間的な、タイムスケジュール的なものが少しでも分かっていたら教えていただければと思います。大体いつぐらいから施行されるような予定なのでしょうか。

○臼井座長 コメントできますか。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。

御質問の点、先ほども少し申し上げましたが、1ページ目の改正法の概要と書いてある枠囲いの一番文末に「公布の日から原則3年以内に施行 準備行為に係る規定は公布即施行」という形で書いてございまして、全体の中味のある部分については3年以内に施行していくということで聞いてございます。これから国会審議もありますので、いろいろな論点等出てくると思います。それを踏まえてより詳細をその3年の間で詰めていくという方向感かなと思います。より詳細なスケジュールというものは、私どもは現時点では持ち合わせていないところですので、順次対応がなされていくというお答えになるかなと思います。

○臼井座長 コメントありがとうございます。

ということによろしいでしょうか。

○富家構成員 ありがとうございます。

こういうふうに「原則3年以内」と書いてあると、大体3年を使って施行されるのですか。それとも前倒しになる可能性も今までのこういった例ではあるのでしょうか。

○吉田福祉人材確保対策室長 いろんなケースがあると思いますが、3年以内ということなので、国会の御審議なども踏まえながらしっかりと関係者で検討していくということなのだと思しますので、一定の時間がかかるという理解で我々としては受け止めております。

○富家構成員 ありがとうございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

「国会のほうの審議の状況でいろいろ意見が出てしまうと少し遅れたりとか」と。でも、3年以内に順次ということだと思います。

今村構成員から手が挙がっています。御発言いただけますでしょうか。

○今村構成員 ありがとうございます。

私のほうからは参考資料2について意見を述べさせていただきます。受験しやすい仕組みについてでございますが、介護分野におけます唯一の国家資格であります介護福祉士は、御承知のとおり、介護現場において中核的存在として介護福祉士の様々な現場で活躍しているところでございます。今回のこの受験しやすい仕組みについてですけれども、あくまでも働きながら資格取得を目指す方々の受験機会の拡大を図るための検討という趣旨であるならば、適切なサービスの提供と介護の質を担保していく上で、国家資格である介護福祉士を増やしていくことは受益者の利益にもつながるものであり、否定するものではない

と考えているところです。

本資料において、受験しやすい仕組みの導入により、介護福祉士の知識及び技能が低下するものであってはならないと提言されてありますけれども、まさにそのとおりであると考えますし、合格しやすい仕組みであっては本末転倒でなかろうかというふうにも考えるところです。いずれにしましても、受験機会の拡大が国家資格である介護福祉士に対する評価を下げるにつながらないように、くれぐれも御留意いただきたいと思ひまして、意見とさせていただきます。

以上です。

○臼井座長 御意見ありがとうございます。

もう一人手が挙がりました。近藤構成員、よろしくお願ひします。

○近藤構成員 ありがとうございます。

私は参考資料1のところで意見と情報共有をさせていただきます。こちらの海外現地への働きかけというところで、こういった働きかけをしていただいた上での海外からの受け止めというところです。昨年暮れ、私はインドネシアで日本で言う旧自治省に当たる政府の高官の方と意見交換をゆっくりする機会がありました。この中で特定技能の評価試験の会場の拡大みたいなお話、個別とは別なのだけれども、そういうのが動いているのだよというお話をさせていただいたら、とても喜んでいらっしゃいました。

特に農村部においては、就労機会の獲得支援というのは行政において本当に大きい問題で、そういった意味で言うと、日本に特定技能の制度というのは、就労するまでのステップが非常に明確で、要は、評価試験とJFTを取っていけばいいというステップが明確であるということと、あとは、そこで就労すればどのくらい手取りのお金がもらえるかということも大体分かるという意味で、支援としては非常にロジカル、分かりやすいステップになっているのがとてもいいというお話でした。

そういった意味で、特定技能というのは本当にポテンシャルがある制度だなと思ひてお願ひして、かつGtoGで二国間協定がベースとなっている仕組みだというふうにも思ひていただきますので、今後も政府と、もしくは送り出し側の政府ともきちんと意思疎通を取っていただきながら、もちろん民間・民間メインでやっていくのですけれども、そういった後押しをぜひお願ひできればなと思ひております。意見でございます。

○臼井座長 ありがとうございます。

今日は、私、進行役でずっとここまで来たのですが、最後に1つだけ言わせてください。伊藤構成員のほうからも話があったのですが、外国の方に日本で働いてもらうときに、日本の国の状況の中で介護福祉士の本質的な役割は何なのか。日本で本質的だと考えている部分が例えばよその国の方と共有できるのかというのは結構大事な話ではないかと思うようになっていきます。家族関係とか社会関係性の価値観が国によって少し違うので、全く違う、つまり、日本のオリジナルの関係性の中での狭い議論で介護福祉を考えてもらうのではなくて、実は人的な交流をする、様々な国と日本とでトータルで家族関係性や社

会関係性の上に介護福祉が何をなすのか。それはこういう意味があるのだと。具体的なサービスの支援の内容だけではなくて、ちょっと理屈っぽい話も併せて考えなければいけないのかなど。その辺りは、少なくとも研究者の端っこのほうにいた人間としての私などの役割や、御発言いただいた伊藤先生などのお力も借りながら、少し関係者とディスカッションして、これは厚労省に任せる話ではなくて、介護福祉関係の教育に携わっている人間等が議論していかなければいけないことかなと思っています。現場の方々にもお知恵をお借りする場面があるかと思えますけれども、またよろしくお願ひします。ということを一言だけ御発言させていただきます。

おおむねこれで一回りしたのかなと思います。ほかに何かございますでしょうか。

よろしければ、これで本日の議事は全て終了にしたいと思ひます。

事務局のほうから連絡事項等ございましたら、よろしくお願ひします。

○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。

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す。今後ともよろしくお願ひいたします。