

第7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7回 外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会

令和6年6月19日（水）10：00～12：00

於：TKP 新橋カンファレンスセンター ホール16-A

議事次第

1. 開会

2. 議事

(1) 外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会 中間まとめ（案）について

(2) その他

〔配布資料〕

- ・ 議事次第
- ・ 資料1 外国人介護人材の業務の在り方に関する検討会 中間まとめ（案）

〔参考資料〕

- ・ 参考資料1 特定技能制度の受入れ見込数の再設定等について

2024-6-19 第7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7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。本日も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おり、議事録につい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、伊藤構成員、内藤構成員、富家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。臼井座長、よろしくお願ひいたします。

○臼井座長 よろしくお願ひします。ありがとうございます。

それでは、今日の議事に入っていきます。

議題1、本検討会の中間まとめ（案）についてです。皆様のこれまでの御議論を踏まえた上で、事務局において取りまとめ案の作成をしていただきましたので、これを基に議論を進めてまいりたいと思います。

事務局から説明をお願いいたします。

○吉田福祉人材確保対策室長 失礼いたします。福祉人材確保対策室長でございます。

資料1、中間まとめ（案）について御説明いたします。

この案につきましては、これまでの議論を踏まえつつ、事前に座長とも御相談をさせていただき、まとめさせていただいているものでございます。

委員の皆様には事前にお送りしている内容ではございますが、改めて御説明をさせていただきます。

中身でございます。1ページ目です。

「1 本検討会について」ということで、検討会の立ち上げの経緯などを整理してございます。

「2 外国人介護人材を巡る状況やこれまでの経緯等」ということで、具体的には、総合的な介護人材確保対策に国として取り組んできたというようなこと。

今後も国内の人材確保対策を充実・強化しつつ、外国人材の確保・定着、受入れ環境整備を進めることが求められているというようなこと。

また、これは、障害福祉サービスにも同様であるというようなことを記載してごさいます。

1 ページ目の下のほうからは、これまでの経緯などを整理させていただいています。

2 ページ目です。1 つ目の○で、平成29年度から技能実習の中での受入れを開始しているというところで、介護の固有要件を設けてきたことなどを記載してごさいます。

その下の○です。特定技能制度がその後創設されて、今、外国人介護人材の受入事業者数も増加しているという直近の状況を記載しています。

「この中では」ということで、外国人介護人材を受け入れる事業者など、介護現場の実態を踏まえる必要があること。

また、特定技能制度の創設を踏まえて、各在留資格での介護人材受入れに関する取扱い等を確認する必要があること。

また、将来介護人材不足が見込まれる中で、必要な介護サービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保することが重要であること等に特に留意が必要であると整理してごさいます。

その下の○の「あわせて」ですが、人権侵害等の防止、是正等を図りつつ、日本人と外国人が互いに尊重し合い、安全・安心に暮らせる共生社会の実現を目指していくこと。

また、外国人介護人材が単なる日本人の穴埋めとしての労働力ではなく、日本人と比べて同等額以上の報酬を得ながらキャリアアップし、資格を取得することで、国内で長期間就労し活躍できる環境整備を進めることが求められると記載してごさいます。

「さらに」の○ですが、日本が魅力ある就労先として選ばれる国になるといった観点で取組を進める必要があるということで、介護保険制度の下での質の高い介護サービス、また、介護福祉士をはじめとする介護職員のキャリアパス、こういうものが特徴としてごさいますので、こういう日本で培ってきた経験を生かしつつ、海外現地への働きかけや、日本の介護現場における定着支援を、より戦略的に進めていくべきであると整理してごさいます。

3 ページ目ですが、海外現地への働きかけとしては、これまで記した取組なども記載してごさいます。

その中では、今後さらにアジア諸国への募集アプローチ、経済発展や地域・対象層等に応じた募集アプローチが必要であるといったこととか、日本の介護の考え方を知ってもらうこと。また、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であることなどについて記載してごさいます。

その下の○、定着支援については、就労・生活環境の整備、多様なキャリアパス、また、

試験対策・学習支援、国家試験を受験しやすい環境の整備などの必要ということを記載してございます。

なお書きのところですが、介護福祉士の質を低下させることなく、より受験しやすい仕組みを導入する観点から、パート合格について、別途検討が進められているということで、一人一人の状況に応じた学習を後押しし、働きながら資格取得を目指す方の受験機会の拡大を図ることが想定されていると。

この点については、適切なサービスの提供等が可能な介護福祉士が増えることは、利用者の利益にもつながることから、介護福祉士の知識及び技能が低下しないよう留意しながら進めるべきといった御意見をいただいています。

4 ページ目です。

「さらに」ということで、特定技能については、5年間の在留期間がございまして。その中で国家試験の合格が難しい現状があるのではないかと御指摘もいただきました。

人材が流出してしまう場合もあることから、一定の水準に達している場合、在留期間を延長して合格を目指せるようにすることも検討すべきではないかと御意見をいただきました。

その下「3 個別の論点について」ということで、訪問系サービスへの従事について、(1)で整理をしてございます。

これまでの経緯としては、1つ目の○で訪問系サービス、御案内のとおり、1対1で業務を行うことが基本で、適切な指導体制等の確保に十分配慮する必要があることから、技能実習等における従事は認められてきていないという状況が、これまででございます。

その下の○で、EPA介護福祉士、介護福祉士を持たれている方については、受入機関等に対して一定の配慮、留意を求めつつ、訪問系サービスの従事を認めている。

「また」ということで、在留資格介護で就労する介護福祉士の方については、日本の訪問介護員と同様に、訪問系サービスの従事を認めているというところ。

その下の○で、EPA介護福祉士、訪問に従事されているEPA介護福祉士については、受入機関等に一定数の相談が寄せられているが、円滑に基本的には業務が実施されていると考えられると記載させていただいています。

2つほど○が飛びまして「また」と書いていますが、障害福祉サービスについても、介護福祉サービスと同様に、これまで訪問系サービスの従事は認められておらず、施設系サービスへの従事のみが認められてきたというところも記載してございます。

「1. 訪問介護等」ということで、ケアの質とキャリアパスの両面から整理をさせていただきます。

ケアの質のほうについては、今の仕組みをまず整理してございますが、訪問介護では、初任者研修の研修修了、介護福祉士資格保持を義務づけるということで、有資格者に限定して担っていただくという仕組みになってございます。

また、サービス提供責任者の配置でありますとか、初回の訪問月に係る報酬の加算であ

りますとか、利用者に対するケアの質を制度上担保する仕組みとなっていると。

その下の○「さらに」とございますが、定期巡回型のサービスでありますとか、夜間対応型訪問介護についても、有資格者等が従事するという事で、ケアの質が制度上担保される仕組みとなっている。

6 ページ目です。

外国人介護人材の訪問系サービスの実施の可否を検討するに当たっては、こうした枠組みを前提としつつ、利用者に対するケアの質を担保していかなければならないというところでございます。

その下の○「また」ですが、訪問系サービスの特徴なども記載させていただいています。

利用者の個人の身体状況、生活実態に即した対応が求められる。標準化が難しく利用者によって手順や方法が異なると。利用者やその家族の生活習慣等に配慮しつつ、多職種と連携しながら支援を行うことが求められていくという特徴があると整理してございます。

加えて、コミュニケーションの関係ですが、利用者とのコミュニケーションを行うために、日本語によるコミュニケーションが不可欠であるが、試験で測られる語学力と、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、訪問の特徴を踏まえた支援は、必ずしも日本語能力のみに左右されるものではないことから、サービス提供責任者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があると書いてございます。

なお書きで、ヒアリングも実施させていただきました。事業者の工夫として5つほど並べさせていただきます。

6 ページ目の下のほう、キャリアアップですが、7 ページ目にかけてですが、外国人介護人材で訪問系への従事を希望される方も一定数いらっしゃるという中で、多様な業務を経験し、キャリアアップにつなげること。これは、我が国で継続して就労する魅力向上にもつながるということです。

その下の○です。先進的な受入事業者においては、日本語学習、初任者研修、実務者研修などの受講を組み込む形での人材育成の取組がなされているということで、多様な業務を経験しながらキャリアアップし、日本で継続して働くことができるように、受入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が重要。

あと、ハラスメントの防止、相談体制の構築など、権利保護を十分に行いつつ、キャリアアップに応じた適切な処遇を確保するとともに、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べきということ。

あと、継続的な日本語学習、また、資格取得に向けた国家試験の受験、合格の後押し、また就労環境の整備等の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ということ。

1 つ○を飛ばしまして「このように」で始まる場所ですが、外国人の方々が、魅力を感じて働き続けることができる環境を整備することについて、訪問介護員等の人材不足、

高齢化が進んでいる中で、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ことにも資するものというところです。

積極的に外国人の方々を受入れ、ケアの質の担保や権利保護には十分に留意しつつ、本人の希望等も踏まえながら、多様な業務を経験してもらう環境整備が必要といったところです。

具体的な対応に入っていきます。

7ページ目の下のほうですが、日本人同様に、介護職員初任者研修を修了した有資格者であることを前提に、ケアの質や権利の保護の観点から、事業者に対して一定の事項について遵守を求め、当該事項を適切に履行できる体制・計画を有することを条件として、従事を認めるべきというところです。

国においても、しっかりとした取組をしていくことが重要であるということも記載しています。これは、障害福祉サービスについても同様に考えられるというところです。

続いて、事業者を求める措置と国が行う取組を分けて整理してございます。

事業者を求める措置につきましては、これから申し上げる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というところです。

「また」のところで、適切な配慮を求めることを記載してございますが、外国人のコミュニケーション能力、技術の状況、また、利用者の特性等を踏まえつつ、サービス提供責任者等の意見も御勘案した上で判断すると。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と、そういう適切な配慮を求めるということです。

「さらに」ということで、実務経験がなく、訪問系サービスに初めて従事する場合には、その旨を丁寧に説明する。また、サービス提供責任者が十分配慮しながら、徐々に業務に慣れることができるようOJTの期間を通常より長くすること、面談を定期的に行うこと、きめ細かな日本語の学習支援に取り組むことなど、受入事業者に特段の配慮を求めるとしてございます。

遵守事項につきましては、これまでもお示ししてきていますが、①受入事業所が行う外国人介護人材の訪問介護に係る研修。

②については、同行訪問等、必要なOJT。

③は、御本人の意向を確認しつつということですが、お一人、お一人外国人介護人材のキャリアパス構築に向けたキャリアアップ計画を作成するということ。

④、ハラスメント対策の観点から、対応マニュアルの作成でありますとか、生じた場合の対処法、ルール作成、また、相談しやすい職場環境づくり、また、利用者家族等に対する周知等の必要な措置を講ずるということ。

⑤については、外国人の方の負担軽減、また訪問時での不測の事態への対応という観点からのICTを活用も含めた環境整備をしていくということ。

以上が、事業者が行う事項ということ。

続いて、国が行う取組としては①から④を挙げさせていただいています。

まず、①につきましては、先ほど申し上げた遵守事項、これが適切な指導体制の確保の観点からということで、巡回訪問等実施機関に関し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巡回訪問等を行うということです。

申し上げた遵守事項が適切に実施されているかどうか、事業管理者やサービス提供責任者等から丁寧に聞き取りを行い確認するということです。

②、人権保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ということ。また、相談窓口の周知を図り、相談窓口の質の向上を行うといったことです。

③、外国人介護人材が働きながら初任者研修を修了しやすくするために、基金事業等を活用しながら、研修等の受講支援や資格取得支援の取組を促すこと。

また、初任者研修を修了しやすい環境など、適切にキャリアアップできる環境を順次整備していけるよう、事業所等の事例の収集を通じた有効な取組、課題の整理、必要な対応を行うこと。

さらに、国家試験に合格し、介護福祉士として活躍できるように継続的な日本語の学習支援や、資格取得に向けた受入事業者の取組等の支援を進めることです。

④、この外国人介護人材の訪問系サービスの従事を進める中で、実施状況等を適切に把握・分析する。好事例の周知等を通じ、外国人介護人材だけでなく、日本人も含めて従事しやすい環境を整備するといったこと、この4点を挙げさせていただいています。

最後、なお書きとして、一定の実務経験を有することや、高度な日本語能力の合格を要件とすべきといった意見もいただきました。

また、日本人の負担増でありますとか、日本語能力などの課題などを踏まえれば、安易に認めるべきではなくて、国内の介護サービス需要に対応する安定的な人材確保に向け、日本人介護職員の賃金や、労働条件の改善など、環境整備に取り組むことが重要であるといった意見もいただきました。

また、よりよい訪問介護のサービス提供について、検証を進めるべきといった意見もいただいたところです。

2の訪問入浴介護については、複数人のサービス提供といったようなところでございます。

「このため」と書いていますが、適切な指導体制を確保した上で、職場内で実務に必要な入浴等の研修等を受講し、業務に従事することとするということです。

あわせて、キャリアアップの観点から、外国人介護人材のキャリアパス等にも十分留意しながら、資格の取得支援を含め、事業所によるきめ細かな支援を行うよう受入事業者に対して配慮を求めるということ。

また、国として、外国人介護人材による訪問入浴介護の実施状況を把握し、好事例の周知等を進めるといったこととございます。

10ページ目の(2)のところとございます。事業所開設後3年要件です。

この要件につきましては、適切な技能移転を図る観点から、安定的に事業を行えることを確認する要件を設けることが必要といったところです。

一方で、技能実習制度が施行されてから一定期間を経過し、受入事業者が増加していること。また、特定技能制度が施行されて、同制度では事業所開設要件が定められていないこと等も踏まえることが必要であるといったところです。

11ページに進みまして、現行の事業所開設3年後の代替要件として、複数の事業所を持つ法人であれば、適切な技能移転を図るノウハウを有することが想定されるため、①新たに法人要件として法人の設立から3年を経過しているという要件を求めるべきであるということです。

少し飛びまして「また」というところですが、法人の設立から3年を経過していない場合でも、同一法人によるサポート体制が構築されていれば、適切な技能移転を図ることができることから、②サポート体制要件を設けるべきであるということです。

その下の○で「具体的には」ということで整理をしていますが、事業所の開設から3年を経過している要件を引き続き要件とした上で、これを満たさない場合には、以下の①または②のいずれかを満たす場合に受入れを認めるべきであるということで、①法人要件、②サポート体制要件、サポート体制要件については、利用者・家族が安心して利用できるように、外国人に対する研修体制と、その実施が確保されていること。外国人・外国人が働いている事業者の職員、利用者などからの相談体制があること。

3点目、外国人を受け入れることについて、事業開始前に事業所従事予定の職員や、事業利用予定の利用者・家族に対する説明会等が設けられていること。

その下、外国人受入れに関して、法人内において協議できる体制が設けられていることを挙げさせていただいています。

11ページ目の最後の○ですが、サポート体制要件については、技能実習計画への記載を義務づけるということです。実地検査の際にも確認を行うこと。

また、認定計画に従って技能実習を行わせていないことが判明したとき等には、改善命令等の行政処分等を検討することなどを通じて実効性を担保するべきであるということです。

また、適切なサポート体制の下、日本人が従事する場合の報酬の額と比べて同等以上の報酬を得つつ、業務に従事することが求められるが、必要に応じて相談等ができることが重要であるため、多言語での相談窓口が設置されていること。また、法令に違反する行為を受けたときには、申告ができ、必要に応じて指導等が行われること等について、技能実習生本人に事業者が説明することが求められるといったことについて、国は周知すべきと記載してございます。

その下の○「あわせて」ということですが、法人要件により受入れを行う法人についても、同一法人によるサポート体制を確保することが当然に想定されているところです。

このため、国は先ほど申し上げた周知に合わせて、法人要件により技能実習生を受け入

れる法人においてもサポート体制を確保することが求められることを周知すべきであると書いてございます。

「（３）その他」、施行の時期ですが、外国人人材の業務の在り方については、在留資格の制度趣旨、目的に基づいて検討がなされ、これまでも施行がなされてきたところですので、今後国において具体的な制度設計が進められることになるが、これまでと同様に制度趣旨、目的を踏まえつつ検討を進め、準備が整い次第順次施行するべきであると記載してございます。

少し飛びまして「また」ということで、特に詳細の検討に当たっては、本報告書の内容を十分に踏まえた上で、関連する法令改正の内容などにも留意して整理することが求められると記載してございます。

その下の○ですが、育成就労制度について記載してございます。法律が成立してございますので、新たに創設される育成就労制度は、原則３年以内の施行としていることから、この状況にも留意する必要があるというところです。

その下の○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、業務範囲を必須業務、関連業務、周辺業務に区分しておりまして、必須業務として身体介護業務を位置づけるなどしてございます。

13ページ目ですが、この点に関する育成就労制度の見直しの方向性については、特に留意する必要があるとあって、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ついて、具体的な制度設計を進める場合には、移転すべき機能等既存制度との整合性について、一定の整理を行いながら検討を進めるべきであると記載してございます。

最後「なお」と記載していますが、育成就労創設に伴って、いろいろな検討がなされております。その中で、育成就労制度及び特定技能制度の育成・キャリア形成プログラムの策定でありますとか、外国人本人の意向による転籍を認める一定の期間の設定等について指摘されておりますので、今後、必要に応じて介護分野での取扱いを検討していく必要があるというところです。

また、育成就労制度施行に際しては、見直し後の事業所開設後３年要件に加えて、コミュニケーション能力の確保の観点から設けられている日本語能力の要件でありますとか、技能実習生には認められていない服薬の介助など、技能実習制度で定められている介護の固有要件についても、その必要性等も改めて確認していく必要があるということ。

一方で、日本語能力の要件については、介護分野の固有要件としてありますが、日本で働き、生活する上では、一定水準以上の日本語能力が必要であるといったところで、現行でも高い水準の日本語能力要件が設けられてきたところであり、その緩和については慎重に検討すべきといった意見があったところです。

もう一点、技能実習生の人員配置基準につきましては、本検討会でも御議論いただき、介護給付費分科会のほうで審議報告がなされ、令和６年４月から施行されている状況がございまして、御紹介をさせていただいております。

14ページ目「4. 今後の対応について」ということで、業務の在り方について、各制度の実施状況や現場の状況等を踏まえて議論し、その結果を取りまとめた。

その下の○ですが、外国人介護人材が魅力ある就労先として認識してもらって、多職種と連携しながら質の高いケアを提供すること、継続的に日本語を学習しながら資格を取得するなど、キャリアアップしていくことが重要と。

日本における教育プログラムとしては、世界のトップランナーであるというようなところですので、教育プログラムが目指す方向とともに、これまでも介護現場では、ケアの質の向上など日々改善が進められてきていると。

教育等の隔たりがあるといった意見もある中では、よりよい介護実践に向けて教育プログラムと相まって様々な課題をクリアしながら取り込むことが必要と。

外国人介護人材とともに働く中で、職場環境を整備し、教育と介護実践のよい循環をつくり上げ、引き続き介護サービスの質の向上を図っていくことが求められると。

外国人介護人材がよりよい日本の介護サービスを適切に学び、日本あるいは母国において優れた介護実践にスムーズつなげていくためにも、国、関係事業者の全体の一層の努力が望まれるというところです。

今後、国においては、本報告書の内容を十分に踏まえて、具体的な制度設計を進めていくことを期待すると整理をさせていただいてございます。

すみません、長くなりましたが、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。

資料1、中間まとめ（案）について簡潔に御説明をいただきました。

続きましてですけれども、本日欠席の伊藤構成員よりコメントを提出していただいておりますので、事務局のほうから御報告いただければと思います。よろしくお願ひします。

○本間室長補佐 伊藤構成員のコメントについて、読み上げさせていただきます。

取りまとめの回に出席することができず、大変申し訳ございません。報告書案について、これまでの議論を踏まえ、丁寧にお取りまとめいただきましたことに感謝いたします。

これまでの検討会でも申し上げてきましたが、このように、外国人介護人材のさらなる活躍の場の拡大の議論ができるのは、外国人介護人材を受入れ、しっかりと指導して来られた現場の方、そして、それに応えて現場で頑張っておられる外国人介護職員の方のこれまでがあったからこそだと思います。

今回の取りまとめについて、報告書にもありますように、訪問系サービスでは、個々の御利用者の身体状態や生活に合わせた介護の提供と、その場での判断が求められます。

御利用者の方にとってのよりよいサービスの提供が第一であることは言うまでもありませんが、外国人介護職員の方のみならず、介護に従事する全ての人が安心して、質の高い介護を提供できる環境整備を進めていくことが重要だと思います。

また、今後の具体的な制度設計については、報告書にありますように、制度の趣旨ののっとり、慎重かつ丁寧に進めていただくとともに、介護現場においては、それを遵守し、

外国人介護職員の方との協同を進めていくことが、介護の量と質の好循環につながるのだと思います。

以上が伊藤構成員のコメントでございます。

○白井座長 伊藤構成員のコメントについて、読上げをしていただきましてありがとうございました。

それでは、この後、皆様方からの御意見を伺いたいと思います。

ただいま、事務局の御説明がありました中間まとめ（案）について、御意見、御質問がありましたら、挙手をお願いしたいと思います。

また、御発言をいただく場合には、時間に限りもありますので、1人当たり3分程度でお願いいただければと思います。

いつものように、まず、会場から御発言をいただき、その後、オンラインで皆様のほうに御発言を求める形にしたいと思います。

会場のほうから御発言がありましたら、挙手をいただければと思います。いかがでしょうか。

近藤構成員、お願いします。

○近藤構成員 まず、ここまでの中間お取りまとめ、事務局のほうで進めていただきまして、これまでの議論、しっかりここまで反映いただいているかなと思います。ここまで本当にありがとうございます。

個別論点のところについては、大きな点はもう吸収されておりますので、特段ございません。

今後、事業者が、特にこの訪問系サービスについて取り組むに当たって、8ページ目のところですが、遵守事項というところで、研修等をしっかり我々も取り組んでいくわけですが、やはり訪問事業者は施設系と比較して小規模なところが多いですので、そういった研修の機会がきちんと確保されるよう、御支援もいただきたいなと思っております。

あと、個別論点ではないのですが、前段のところの3ページ目のところ、今後、しっかり育成就労、特定技能が定着していくための前提としまして、3ページ目の2つ目の○のところの定着のところ、こちらをしっかりこれからも努めていければなと思っております。

1つは、こちらに書いてあるとおり、外国人介護人材を受け入れていく事業者の立場から言いますと、特にこの外国人人材の生活のしやすさ、住居の確保といったところ、育成就労、特定技能は、在留資格上は、母国からの帯同はできない仕組みになっておりますけれども、実態的には、日本で既に家庭を持ったりだとかをしているケースは多々あるかなと思います。私が所属している事業者でも産休、もしくは産休から復帰しているケースもあります。そういった方々への住居を含めた目配りというのをしっかりしていかななくてはいけないかなと。

さらに、その後の後段のところ、やはり大事なところが、この介護福祉士の受験機会の拡大というところで、既にパート受験の範囲、御検討もいただいて大変ありがたいところなのですけれども、先般の介護福祉士、EPAの合格率4割台だったと聞いております。

もし、この特定技能の受験者も、合格率がそこまで伸びず、パート受験という機会もありながらも、もし、5年という上限の中で、また母国に帰ってしまうということがありますと、我々事業者側もそうですし、送り出し国側もとても悲しい思いをする。本人たちもキャリアを失うということになりますので、さらにこの受験機会の拡大というところ、御検討をお願いしたいなと思っております。

私からは以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

ほかに会場から、では、光山参考人、よろしくをお願いします。

○光山参考人 全国老人保健施設協会の光山でございます。構成員の平川の代理で来させていただきました。参考人として発言させていただきたいと思えます。

まず、全体としまして、とてもいい取りまとめをしていただいていると思っておりますので、まずは冒頭、感謝を申し上げたいと思えます。

全老健としましては、原則、介護職は介護福祉士であるべきという立場であることから、今回のキャリアアップという観点はとてもいい、と評価させていただきたいと思えます。

多様な在留資格からの介護福祉士の資格取得というのは、とても望ましいことで、養成校だけではない選択肢を職員の皆さんに持っていただくというのは、とてもいいかなと思えます。

あわせて、日本語をしっかりと学んでもらうという体制も、例えば日本介護福祉士会さんが、事業として行っている「にほんごをまなぼう」というとてもいいコンテンツがありますので、その活用については、しっかりと詰めていただけたらなと思っております。

一方、キャリアアップという観点なのですけれども、日本でのキャリアアップだけではなく、長い在留期間の後、自国でのキャリアアップを選ぶという、私どもの従業員もいますので、それはぜひ、そういったことも検討していただきたいと思えます。

つい最近なのですけれども、今後の長期就労の意向調査をしたところ、若干名自分の国に帰って、日本の介護を学んだことを生かしたいという意向もありました。それは短期的には長期就労の機会をなくしたかのような感じに取られるかもしれないのですけれども、そういった日本の介護を学んで、それを自分の国に展開すると、再循環が期待できるので、そういったこともぜひ念頭に置いたキャリアアップということで、御検討をいただければと思っております。

以上でございます。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

では、先に斉藤構成員からお願いします。

○斉藤構成員 改めまして、これまでの議論を丁寧に取り上げていただいて、中間まとめ

ということで案にまとめていただきまして、ありがとうございます。

中身につきましては、これまで十分議論してきた内容をしっかり踏まえて記載をいたしておりますので、特段、私からは、これ以上、加筆修正する必要はないと考えております。

その上で、改めて1点申し上げたいことと、1点だけ質問、確認をさせていただきたいと思っております。

まず、申し上げたいことは、この中身について、今後どのように進めていくかということについて、時期については、この検討会で議論していくべきことではないと思っておりますが、この大前提にあります介護現場、特に訪問介護の人材不足、ヘルパー不足の状況は、本当に極まってきつつあります。また、経営環境も大変厳しい状況下にあり、訪問介護事業者の倒産件数が拡大しているという状況下にもあります。

そのような状況の中で、この外国人活用によって訪問介護事業者の人材確保ということをしかりと進めていく観点からも、早期にここに定められた要件に従った具体的な制度施行ということに向けて、ぜひとも改めてこの検討会からも強く政府に要請させていただきたいと思っております。申し上げたいことは1点です。

もう一点の質問、改めての確認ということになりますが、1ページのところに、一番下の○のところ、技能実習、特定技能、EPA介護福祉士候補者ということで記されております。この訪問介護を含めた議論については、この外国人介護人材全体という、この3つのビザについてということでの議論ということ、技能実習については、別途、育成就労の状況を踏まえてということでのただし書きがされているということで、改めて、特定技能に加えて、EPA介護福祉士候補者についても、同様の考え方であるという理解で間違いはないかということについて、改めて確認をさせていただきたいと思っております。

あと、すみません、先ほど1点お伝えし忘れまして、速やかに進めていただきたいということの中には、技能実習についても、ここにも記されているとおり、育成就労の状況を見ながら、基本的には同様の考え方で制度趣旨を踏まえた上で、こちらも状況を踏まえながらではありますけれども、また、早期につながるような議論をぜひとも進めていただきたいと思います。

私からは以上です。

○臼井座長 御発言と要望に近い幾つかのことがありました。事務局のほうからコメントができるようで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。

御質問いただいた内容についてですが、訪問系サービスへの従事について御議論をいただけてきました。対象は技能実習、特定技能、EPA介護福祉士候補者、この3つの方々だと認識しております。

それで、中間まとめとして整理させていただいた事項につきましても、この3つの在留資格に関連する方々が対象となってくると認識しております。

○臼井座長 もう一つ、施策化する、あるいは進めるための、速やかにということを検討会として、どのように働きかけるかという話がありましたけれども、一応、座長の立場で申し上げれば、取りあえず、今はつながっていますので、引き続き機会を見て、いろいろな場面で課題提起しつつ、状況に合わせた進捗を強くお願いしていきたいと思いますので、必要がありましたら、また、私のほうへコメントをいただければと思います。よろしくお願いします。

○斉藤構成員 ありがとうございます。

○臼井座長 それでは、濱田構成員、お願いします。

○濱田構成員 ありがとうございます。

中間取りまとめにつきまして、様々な意見がある中、また、制度的にも受入れ環境が変化していく難しい局面で、このように取りまとめいただきまして、厚生労働省の皆様には本当に深謝申し上げたいと存じます。

その上で大変僭越でございますが、何点か意見を述べさせていただければと存じます。

まず、2番「外国人介護人材を巡る状況やこれまでの経緯等」につきましてですが、2ページの3つ目の○以降で、介護福祉士に関する資格取得により長期間就労できる環境整備の重要性につきまして言及いただき、大変ありがとうございました。

また、介護人材の国際間確保競争についても言及いただき、こちらのほうも感謝申し上げます。

近年の為替レートの変動など、各種の環境が変化する中でも、優秀な介護人材を安定的に確保できるように、日本人はもちろんのこと、外国人にとっても魅力ある介護現場の創出に各事業者をはじめ、私ども団体でも努めてまいりたいと考えますので、引き続き御支援、御指導をよろしくお願い申し上げます。

また、4ページの冒頭に記載いただきましたが、日本語習得の困難性に鑑み、5年の在留期間を経て、資格取得や知識、技能、価値、倫理面において、一定水準を満たしている意欲ある人材である場合は、近隣諸国の状況も鑑みながら、何らかの形で、引き続き在留資格の延長ができる方法を、また御検討いただきたいと思います。一旦技能を獲得した人材の流出が防止できるような方法につきまして、引き続き御検討いただければ幸いです。

この点につきましては、特に、日本国内の地方部におきまして、人材確保が困難な状況が見られまして、重点的に御配慮いただければ幸いです。

続きまして、4ページの3番「個別の論点について」でございます。「(1)訪問系サービスへの従事について」ということで、6ページの2つ目の○では、語学力と現場のコミュニケーション能力が必ずしも一致しない旨、記載いただいております。業務を行う上で、あくまでも業務内容によってはですが、必ずしも日本語能力のみに左右されるものではないことは十分理解ができます。

ただ、5ページの「ケアの質について」に記載がありますように、訪問介護につきましては、介護職員初任者研修修了が要件とされておりまして、この研修内容を理解するため

には、一定以上の語学力、すなわち日本語能力が必要であるとも考えられます。技能実習や特定技能における入国時の要件として定められる日本語能力において、研修内容が日本人と同等に把握できるようにしていく必要があると考えます。

もちろん、研修実施機関において修了評価が行われてはおりますが、今後カリキュラムやテキストを含め、外国人も習得することが想定されたものにしていくことなどが必要です。研修受講前の日本語能力やコミュニケーション能力によっては、例えば、在留資格の要件で推奨されている1年程度経過後の日本語能力水準に達した後に、受講を修了するように推奨することなども、場合によっては視野に入れる必要があるのではないかと考えます。

なお、その機会につきましては、8ページ中ほどの○にも記載がございますが、通常より長くということではなく、例えば、受入事業者で現在認められている施設や事業所においてOJTの期間を一定程度求めていくなどの方法も検討してはどうかと考えます。

訪問介護事業者様においては、介護保険サービス事業者の中でも、様々な規模の事業者もあり、安定した経営基盤があったほうが望ましいと考えます。一定程度受入従事者数が拡大した場合においても、OJTが十分行える体制を持つなど、利用者・御家族をはじめ、従事する外国人にとっても安心してサービス利用、そして提供ができ、安定して従事できるような環境設定が必要と考えます。

その他のことといたしまして、検討事項以外の内容で恐縮なのですが、平成29年11月に定められました、介護の固有要件の中の対象施設で、老人福祉法関係の施設として養護老人ホームがございます。介護保険制度の特定施設入居者生活介護の指定を受けている場合のみが対象となっております。現実には、外部サービス利用型はございますが、ほとんどの施設が対象となっております。

職種としては、支援員になりますが、令和3年実績に関する第10回全国老人ホーム基礎調査では、養護老人ホームの利用者の7割弱は要介護者等で要介護認定を受けている旨が報告されており、実際の業務は介護及びその関連業務となっております。

都道府県におかれましては、支援員として外国人介護人材の受入れ認められないとの例も報告されておまして、対象施設に加えていただければ幸いです。

最後に15ページにもございますが、様々な環境を踏まえつつ、人材確保が困難な状況も鑑み、具体的な制度設計につきましては、早期に進められることを期待いたします。

以上でございます。

○白井座長 御発言ありがとうございました。

会場からは、一通り御発言いただきましたので、次に、オンラインで御参加の皆様の方から御意見をいただければと思います。

今、最初に手が挙がっていらっしゃるの、お二人、中山構成員さんから、まず、お願いいたします。

○中山構成員 全国老施協の中山です。

中間取りまとめ、非常にいい取りまとめができたのだと思っております。その上で少しお話をさせていただきます。

13ページになりますけれども、育成就労制度云々がありまして、転籍を認める一定の期間と設定についてというところなのですが、私、この会議でもお話しさせていただきましたが、この転籍については、確かに働く外国人介護士の働く権利、これはもちろん認めなくてはいけないのですが、ただ一方、地方が今の状況でも地方から都市部に、まして悪徳な業者も介在しながら、現実に都市部にも偏った流入をしている状況です。もしもこの転籍をきちんと認めるということになった場合に、非常に憂慮する事態が起こるのではないかなと考えております。

地方で働く外国人介護者の住環境の整備、それから、国として何かサポートを、補助等、これもぜひとも実施していただきたいと思えます。

地方は、少なくとも介護人材はもう枯渇している状況です。この転籍の自由という名の下に、ますます一極集中にならないように、特段の地方への配慮をお願いする、こういうことを、ぜひともこの文書等の中に何か入れてもらえなと思えます。よろしくお願ひします。

○臼井座長 御発言ありがとうございました。

続いて、松田構成員さん、お願いできますでしょうか。

○松田構成員 ありがとうございます。

まずは、10ページの2段落目になりますが、「また」以降に、現場における日本人の負担増に対する懸念、外国人介護人材の日本語能力の課題などを踏まえれば、安易に認めるべきではないとあります。今回の検討事項については、改めて、このように考えていることを申し上げておきたいと思えます。

その上で、8ページ目「事業者に求める措置」の○の1つ目の3段落目「さらに」のところにある日本語能力についてです。

以前にも申し上げたとおりですが、日本語の学習支援に取り組むと記載されているということは、実務上、日本語能力に課題があるということですので、高いレベルの日本語要件や実務経験を必須化すべきであることを重ねて申し上げます。

また、仮に実務要件などを設けないとしても、OJTの期間については、労働者の人権や安全の確保に加え、利用者に対するサービスの質の担保という観点から、施設における実務経験を最低1年とするなど、国において最低基準を設けるべきで、その旨を追記いただきたいと思えます。少なくともそうした意見があった旨は記載していただきたいと思えます。

また、遵守事項に関して、2点確認したいと思えます。

1つ目は、遵守事項というのは、つまり事業者の要件ですので、これを満たさなければ、技能実習、特定技能候補生の訪問系サービスへの従事は認めないという認識でよいでしょうか。また、それは誰が確認し判断するのか、改めて確認をお願いします。

2つ目は、外国人が訪問系サービスに従事する際に、事業者は、業務内容を丁寧に説明

し、外国人労働者本人から同意を得る、同意が得られなければ従事させないことは当然だと思いますが、そのような認識でよいか、確認をお願いします。

なお、これらの点について曖昧ですので、本文に明確に記載いただきたいと思います。

利用者やその家族に対しても説明するだけでなく、少なくとも合意を得ることが必要です。先ほどの「さらに」の段落の2行目にある「利用者・家族に対してその旨を丁寧に説明するとともに」の後に「合意を得た上で」と追記していただきたいと思います。

続いて、11ページ目、2つ目の○の②の下にある4つのボツの要件についてです。研修体制や相談体制があることは、技能実習制度の実習実施者であれば当然に行っているべきものです。3年要件に代替する上乗せの要件として妥当性があるとは言い難いものです。

通常の技能実習生の実習実施者に求められる要件と、どのような点で異なるのかについて具体的に伺いたいと思います。

また、サポート体制要件としては、より充実した研修体制を有することや、ハラスメント防止に向けた実効的な措置を設けていること、あるいは財務状況など、通常の実習実施者に求められる体制より上乗せの要件を設けるべきです。上乗せ要件を設定しないのであれば、現在示されている4つの案だけでは、単なる要件の緩和にすぎないため、従来どおり、3年要件を必須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した。

事務局のほうへ確認あるいは質問事項がありましたので、答えられることについてコメントをお願いします。

○吉田福祉人材確保対策室長 ありがとうございます。何点か御質問をいただきましたので、御回答をさせていただきます。

まず、8ページの辺りの遵守事項について御指摘をいただきました。

遵守事項については、報告書の中にも一部書いてございますが、受入事業者が遵守していただく事項として定めているものです。

これにつきましては、確認等につきましては、巡回訪問等実施機関のほうに書類を提出していただくということで考えてございます。

その上で、提出された書類に基づきまして、受入事業者に巡回訪問等を行うこととし、これにつきましては遵守事項を5点ほど整理させていただいていますが、これについて適切に実施されているかどうかを確認していくということで考えてございます。

その際には、事業の管理者でありますとか、サービス提供責任者、また、必要に応じて外国人本人から、その状況等について確認をさせていただくことになるかと思えます。

その上で、例えば、特定技能外国人を受け入れられている事業所におかれて、巡回訪問等を通じて適切な履行が確認できないといったケースが出てくる可能性もございます。その場合につきましては、指導をさせていただくということかなと思えます。何度か御指導をさせていただいて、改善を見ていくというようなところだと思います。

その上で、指導等を通じて改善が見込まれないといったような判断がなされる場合には、外国人の介護人材の受入れ、訪問への従事というのを認めていかないことの措置を講ずることを想定してございます。

あと、関連して業務内容に、訪問に従事される際に、外国人の方々への同意について御指摘をいただきました。

外国人への方々々が訪問系サービスに従事するに当たりましては、御本人が納得した上で訪問系サービスに従事していただくこと、これが大切だ、重要だと考えてございます。その旨が報告書の中にも記載されていると思います。

一方で、同意や合意ということを示的に記載していくということにつきましては、基本的には、労働条件が定められている労働契約などで、外国人との合意によって労働契約の締結をされているということだと認識してございます。別途、この訪問系サービスの従事について、個別に同意を求めていく、これを国が一律に同意を求めていくということについては、慎重に考えるべきではないかと考えてございます。

いずれにいたしましても、同意ということではありませんが、業務内容や業務に際しての注意事項、これを丁寧に説明していく、それを御理解いただいて納得した上で従事していただくということが極めて大切だと思っておりますので、その旨も報告書の中に書かせていただいている、座長とも御相談の上、整理させていただいているところですので、御理解をいただければと思います。

3点目、11ページ目の辺りですが、事業所開設後3年要件に関する見直しの中でのサポート体制要件について御指摘をいただきました。

これにつきましてはですが、まず、報告書の中にも、中間取りまとめの中にも書かせていただいていますように、4つお示しをさせていただいています。

利用者・家族が安心して利用できるよう、外国人に対する研修体制が確保されていて、その実施が確保されていることとありますとか、また、外国人が働いている事業所の職員・利用者などからの相談体制があること。また、外国人を受け入れることについて、事業開始前に事業所従事予定の職員や事業利用予定の利用者・家族に対する説明等が設けられていること。外国人受入れに関して、法人内において協議できる体制が設けられていること。この4つを挙げさせていただいています。

これにつきましては、外国人を受け入れられている事業者への取組事例なども参考に、介護現場の実態等も踏まえつつ、また、この検討会での御議論を参考に設定しているところでございます。

御指摘の技能実習制度の本体の要件との関わりにつきましては、本体の要件の中で技能実習に関する職員を監督する技能実習責任者を選任することを、また、技能実習指導員を選任することなどが設定されてございます。

これにつきましては、技能実習ですので、適切な技能移転を図るという観点から設けられているものと承知をしてございます。

今回サービス体制要件で4つ定めさせていただいている内容につきましては、例えば、3点目の事前に説明会を設けるとか、説明の機会をつくるとかということで、法人全体で取り組んでいただきたいということで、個別の職員の配置を超えて、法人全体でのお取組というのをお願いしているということとか、あと利用者・家族が安心して利用できるということ、利用者・家族の観点も含めて、相談を受けつけたりということの想定できるようなものを御準備いただくということで、利用者への適切なサービスの提供といった観点、もちろん適切な技能移転という観点は大切ですが、それに加えて、利用者への適切なサービス提供といったことを含めた形での安定的な事業運営を図っていく観点から、設けているサポート体制要件というところになってございます。

これにつきましては、技能実習の要件に加えて要件設定しているところですので、これも満たしていただくことで、より適切な技能移転、また、安定的な事業運営というものが図られるのではないかとということで、報告書の中で整理をさせていただいている状況です。

以上でございます。

○白井座長 ありがとうございます。

石田構成員さん、お願いできますでしょうか。

○石田構成員 よろしく願いいたします。

私のほうからは、4点ほど、意見あるいは要望を述べさせていただきます。

まず、最初に6ページにありました訪問介護事業における外国人介護人材への指導というところで、サービス提供責任者の役割というのが出てきております。

ここで、報酬上の加算を設けるという文言はありますけれども、実際、現場の状況について考えますと、このサ責の仕事が非常に過重になっているのではないかと思います。

実際の現場がどうなのか、現場の実情についてはしっかり確認していくことが必要であると考えます。場合によっては、サ責のみならず介護に従事している日本人ワーカーによる指導の中で、業務過重による共倒れの形に決してならないように、ぜひ、現場における実情はしっかりチェックしていただきたいなと思います。それが1点目です。

2点目は、9ページの国が行う取組というところで、今回こういったことに関して、国は、事業者への巡回訪問等をして、実情をしっかりとチェックしていくということが述べられております。さらに、こういった活動の中で好事例をチェックして、それを取組の中で整理していこうという文言がありました。当たり前ののですが、好事例のみならず、本来注目すべきは、むしろうまくいっていない事例の方ではないかと思います。それ等の事例についての問題に着目すべきであって、どこがどのような原因でうまく進んでいかなかったのか、ここをしっかりと調査して、現場の中身、問題点、それから解決策など、しっかりと点検していただきたいなと思います。これが、やはり国の取組の中で一番重要なものではないかと考えております。

それから、3点目は、事業所開設3年要件のところ、そこで、今、御説明にも少しありましたけれども、4点ほど説明がありました。

普通、当然、こういった事業所、法人の中では、何らかの事故が起きたときのリスク管理ということについては、しっかりその事業所ごとにルールや委員会というのが設置されているかとは思いますが。そ外国人人材を雇用する場合に発生することが想定される事故というのがあるのではないかと思います。つまり、一般的な事故発生時の対応マニュアルや対策委員会の1つに入っているということではなしに、外国人介護人材を雇用している場合には、とくに事故に関するリスクマネジメント体制をどのぐらい敷いているかということは、あったほうがいいのではないかなと感じましたので、これは要望で述べさせていただきます。と思っています。

最後に、13ページにありましたが服薬介助についてです。やはり在宅で生活してらっしゃる要介護者にとって、服薬管理や服薬介助というニーズは結構高くて、飲み忘れや飲み間違いなどが、日常的に発生していて、それをしっかりチェックするというだけでも、介護専門職の役割は重要です。ここについては今後検討課題になろうかと思えますけれども、ポイントとして、しっかりチェックしていただきたいと思っています。

以上でございます。

○白井座長 御発言ありがとうございました。

続きまして、光元構成員さん、よろしくお願いします。

○光元構成員 よろしくお願いたします。

中間取りまとめ、様々な角度からの御意見を丁寧に整理いただき、ありがとうございます。感謝しております。

私のほうからも意見という形で述べさせていただければと思います。訪問系サービスの従事について、事業者に求めることとして整理されておりましたが、いろいろな御意見があるとは思いますが、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れた方に対するフォローとして、そもそも日本人の育成でも必要なことなのだろうと思います。これは前々回とかを含めて、繰り返しの意見で恐縮でございます。

ただ、日本人であれば、離職に至ってしまうでしょうし、就労で入国されている外国人の場合は、そうはいかないということになりますので、生活に困る場面に直結することになれば、ESが成り立たない、ESが成り立たなければCSが成り立たないということで、こういう運営が必要なのだろうと考えております。

外国人材を受入れる事業所であれば、やはり、今回案で出されております巡回調査という観点で、もちろんコメントの中では聞き取り等を行うと記載されておりますので、配慮いただいているのかなとも考えておりますけれども、これは念のための意見として、巡回調査が書面主義にならずに、監査的にエビデンスをそろえることが相当な負荷にならないという形で、実務的には、やはり経営者や、実際に運営、実務者へのインタビュー等を中心とした制度設計に当たっての御配慮、御意見、御考慮、この辺りについて御意見を述べさせていただきました。

2つ目でございます。

技能実習制度についても述べられておりましたけれども、そういった技能実習の法人においては優良な監理団体から受入れを行っている等、いわゆる巡回調査において、事業所サイドでの負荷軽減策を講じるということは、御検討いただくことに一定の妥当性はあるのではないかと考えております。まさに今後、運用の中で検討していくものと考えております。

事業所開設3年要件については、取りまとめ案に賛同いたします。非常に実態を踏まえているのかなと考えております。

最後に、すみません、その他施行の時期等についての箇所ということで、訪問系サービス、人材の需給ギャップが大きいサービス類型でございまして、記載いただいた制度、既存制度との整合性を確保しつつも、できる限り速やかな実施というのを望みたいと考えております。

例えば、技能実習制度でいけば、技能移転が制度趣旨であり、国際貢献というものもある中で、服薬介助や夜勤が認められておりません。

技能移転という制度趣旨と戦力としての期待という現状の運営が、違ってきているという状況、そういった状況は重々承知の上ではございますけれども、先行して運営されてきた法人様の御尽力もあって、大きな問題が起きることなく運営されてきたのではないかなと、こういうことも事実であると考えておりますので、取りまとめの箇所において、全体的に慎重に進めていくトーンということで期待されておりますが、拙速にということではなく、慎重かつスピード感を持って検討を進めてもらいたいということを記載する旨を、当方の意見として申し添えたいと思います。

以上でございます。

○白井座長 御発言ありがとうございました。

先に、介護福祉士会の今村構成員さんの挙手があったかと思しますので、今村さん、お願いできますでしょうか。何かオンラインが固まっているような気配ですね。

では、今村さんには後ほどということにして、先に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。

資料に沿って幾つか意見を申し上げたいと思います。

まず、3ページには、パート合格の記載があって、4ページのところに5年の在留期間云々の記載がございます。

今後こういった実態に鑑み、この5年の在留期間の延長の見直しに当たって、パート合格をうまく活用する方策も検討していく必要があるのではないかと思います。

したがって、パート合格を、在留期間で延長の要件にするとか、いろいろなアイデアはあろうかと思しますので、また、今後その辺りで少しでも現場で貢献できるような方策も必要ではないかなと思います。

続きまして、4ページからの個別の論点ということで、全体的な内容については、おお

むねよろしいかと思いますが、今、訪問介護は、先ほどから御意見もありますように、最も介護分野の中でも人材不足が著しく、そして、最近でも倒産事業所も増えているという報道もあります。

こういった小規模な運営の厳しい事業所で、果たして、実効性の担保ができるのかどうかということは、しっかりこれを運用しながら検討していく課題ではないかなと思います。

あと全体的に、介護福祉士の合格の大きな要因の1つは、やはり日本語能力でございませうから、事業者側と国側のところにおいて、もう少し日本語習得支援に関する記載があってもよろしいのかなと思っております。

続きまして、5ページの○の3つ目ですけれども、障害福祉サービスについても、これは介護サービスと同様に考えていくべきであろうと考えております。

続きまして、11ページの法人要件とサポート体制要件でございませう。

これは、もともと設立から3年すると経営が安定するというところで、3年という設定がなされたと認識しておりますけれども、現在の状況を見ますと、介護事業者の全体の約半数が赤字事業所みたいな状況に陥っています。

したがって、もうこの3年ということにあまり根拠がない数字なので、これをどう考えるかというのは、少し検討が必要ではないかなと思います。

これまでの議論の中では、サポート体制要件については、必須にするべきではないかという意見が多くあったと思います。

ですから、①または②となっておりますけれども、サポート体制要件は、しっかりと外国人介護人材の支援のためには不可欠でございませうから、この辺りは、これまでの議論を踏まえて、いろいろ、また検討が必要ではないかなと思っております。

続きまして、13ページの②に育成就労の記載がございませう。技能実習と育成就労は大きく考え方も位置づけも異なっておりますし、国際貢献も含めて異なるものであります。

実習生と労働者であれば、労働者の扱いとなれば、やはり働き方改革も含めた適切な労務管理というところに重きを置いて、しっかりと従業者を守っていくというか、適切な労務管理を行っていくというのが強く求められますから、育成就労については、まだ全く平場で議論はされていないと思いますから、この在り方については、しっかりとしかるべきところで育成就労の今後については、議論をする場が必要だと申し上げたいと思います。

最後に、14ページの教育プログラムが世界のトップランナーの記載もありますが、大事なことは、教育された者が、しっかりと現場で実行できているかどうかということが重要でありますから、まだまだ我が国は寝たきりも多く、自立支援の取組もより積極的に取り組んでいく必要があると思いますし、拘束や虐待も決してゼロではないと思いますから、この辺りも含めてしっかりと介護現場の質を高めつつ、並行してこういったことを取り組んでいくことが必要ではないかなと思います。

以上でございませう。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した。

すみません、途中で回線が混乱したみたいですが、介護福祉士会の今村構成員、発言をお願いできますか。

○今村構成員 ありがとうございます。大変失礼いたしました。

まずは、丁寧に取りまとめをいただき、ありがとうございます。

私のほうからは、訪問系サービスの従事についてということで、意見を述べさせていただきたいと思います。

この中間まとめ（案）から訪問介護等へ従事する場合の外国人介護人材に対する今後の方向性が示されたものと認識をしております。

その中で具体的な対応として、事業者に求める措置や国の行う取組などが示されておりますけれども、例えば、8ページの事業者に求める遵守事項について、体制の確保や適切に判断すること、計画を作成することなど、一定の事項について遵守を求めるとありますけれども、当然必要なものではあるものの、全ての事業者が適切に対応することは難しいのではないかと考えております。

事業規模によっては、管理者やサービス提供責任者への負荷が増えることも想定されますし、対応そのものが困難な事業者が出てくる可能性は否定できないとも考えているところ です。

よって、共通の枠組みの中での判断基準や作成基準など、一定の事項の中身についてお示しをいただくことが、今後、受入事業者の皆様にとって安心感などにつながるのではないかと 思います。

直近のニュース等で高齢者単独世帯の増加ですとか、人材不足を含めた複数の要因による訪問介護事業所の倒産が増えているといった話が聞かれますけれども、地域で必要なサービスを受けられなくなる介護難民の方々が増えることが懸念されておりますが、訪問介護は、やはり在宅生活の継続に欠かせないサービスであります。このようなことから、より丁寧なサポート体制を整備する必要があると思います。

本検討会の趣旨は、技能実習制度と特定技能制度が直面する様々な課題を解決した上で、国際的にも理解が得られる制度を目指すとしてされておりまして、このような状況を踏まえ、技能実習介護及び特定技能介護における雇用要件等について必要な検討を行うとなっております。

そのような中、昨今の社会情勢を踏まえつつ、検討を進めていくことも必要ではないか と思いますし、その上で、外国人介護人材が訪問系サービスに従事するに当たり、適切に業務に入ることができる環境の整備をお願いしたいと思います。

なお、訪問系サービスに従事する外国人介護人材に対する研修受講等について、地域医療介護総合確保基金事業等の活用という記載もございますけれども、こちらについても都道府県の周知広報については、国からの後押しを強くお願いしたいと思います。

あわせて、介護福祉士国家試験についても触れられておりますけれども、記載内容自体は否定するものではございませんが、受験しやすい仕組み、こちらが、外国人介護人

材が在留資格を取得するために導入されたといった捉え方にならないような対応を、ぜひお願いしたいと思います。

私からは以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

続きまして、猪熊構成員さん、お願いできますか。

○猪熊構成員 ありがとうございます。

全体的なことで、2点述べさせていただきたいと思います。

1点目ですけれども、介護分野において、外国人の方に活躍していただくということは、日本のためにもよいことだと思っております。

ただ、これまで大きな問題が報告されることなくきたというのは、関係者の御努力と同時に、それなりに要件をつけ、配慮もしてきたということだと思いますので、ドアは広く、しかし拙速でなく、質の保持に留意しながら、外国人材のさらなる活躍を進めていただきたいと思います。

もう一点、今回のテーマに関して、外国人だけでなく日本人も含めて従事しやすい環境整備を進めることが最も重要と考えております。

85歳以上高齢者の増加が見込まれる折、とりわけ訪問介護は、日本の今後の医療・介護の世界の中で、非常に重要な分野をますます占めていくと考えられます。

今回の検討会は、現下の介護現場での取り組みの中での検討、ということだったわけですが、日本人にとっても外国人にとっても魅力的で持続可能な訪問介護とするために、改めて訪問介護が果たす役割ですとか、中長期的視点も踏まえたサービス提供体制の在り方を検証すべきではないか。今回を機に、それらを検討していただければと思います。

以上です。

○臼井座長 ありがとうございます。

手が挙げた方に関しての御発言は、一通りお願いできたかと思っておりますけれども、まだ、手が挙がっていらっしゃらない方もいらっしゃいますが、いかがでしょう。

吉井構成員さん、お願いします。

○吉井構成員 私は全く、そういう意味では、東京都老人クラブ連合会の事務局長をしております、今、皆様から様々御意見いただいたところについては、いわゆる介護を受ける立場みたいなスタンスというと非常に感謝を申し上げたいと思います。

ただ、先ほど介護福祉士さんのところでもおっしゃっていましたが、介護難民と、この問題1つということに照準を当てるのではなくて、やはり孤独・孤立、そして、そういう世帯構成の中で、人知れず亡くなるみたいな形で、なかなか介護サービスを受けることもできないみたいなところの現実があるのかなと思います。

もう一つ加えれば、介護保険という制度の中ではあるのですが、やはり家族負担みたいなものも大きくあるというのが、まず現実にあるということで、いろいろ多様なチャンネルを駆使するような形で、訪問介護みたいなものの充実を地域の中で展開していた

だく、これは非常に重要なことだと思いますので、どうかよろしくお願ひしたい。

ただ1点、先ほど石田先生の御発言の中にあつたことで、外国人人材の事故の関係とかということで、好事例ばかりではなくてということがあつたのですが、逆に何かこういうことというのは、いろいろ要件を多くして、ポイント、問題を整理して、過ちを犯さないようなという感じで、このようなものが見て取れてしまうような感じもしたのですけれども、そういう意味では日本語を習得する能力、それから文化の違い等々ありますけれども、それ以上に何かあるのでしょうか、少しそこら辺のところを懸念で、教えていただければと思つて発言させていただきました。

○臼井座長 御発言ありがとうございます。

今の部分、何か石田構成員さんのほうから、追加でコメントをいただけますか、いかがでしょう。

○石田構成員 私が少し聞いている事例では、例えば、やはり言葉の壁があつて、緊急事態等の状況を的確に伝えられなかつたとか、外国人人材であるがゆえに意思疎通の不完全さから誤解などによって発生してしまつた事故などですね。そういったことに関しては、やはり一定程度、外国人人材を雇用しているということに対するリスクマネジメントというのは、通常の自施設であるリスクマネジメントに加えて、やはり想定しておく必要があるのではないかなと思つたものですから、少し申し上げました。よろしいでしょうか。

○臼井座長 追加で御発言をいただいてありがとうございます。

吉井構成員さん、今のような趣旨だそうですが、よろしいですか。

○吉井構成員 ありがとうございます、すみません。

○臼井座長 ありがとうございます。

一通りこれで皆様から御発言をいただけたかと思いますが、あと、追加で、ぜひこれはということで発言しておきたいことがあれば、お受けしますが、よろしいでしょうか。

では、会場のほうから、光山参考人の発言です。

○光山参考人 全老健の光山でございます。追加でお話をさせていただきたいと思ひます。

中山構成員が、地方の問題が厳しい、と発言されました。

私ども全老健でも地方問題については、いろいろ議論をしております。実は、私も事業所が大阪と和歌山県にありまして、当然、大阪という都市部と地方との問題の違いというのは、十分認識をしております。ただし、これも最近のお話でヒアリングをしたところ、地方は地方でいい面があると、地方の方もしっかり思つておかないと、ステレオタイプに地方だから集まりにくいとかというだけではなく、地方のよさというものをしっかりと前面に押し出せば、例えばリビングコストの面でも、都市部よりも圧倒的に優位になる場合もありますので、そこはプロモーションの仕方というか、それは各自治体の努力と各事業者さんの努力というのにも必要かなと思つております。そこは、まず、1つ重要かなと思ひます。

転籍要件を厳しくすることはあり得ないわけなので、むしろムチを厳しくするよりも、

何かアメのようなものが出せれば、例えば、現実的かどうかは別にしても、地方に長期、例えば3年以上いてくれれば、少しボーナスを出すとか。そういったものが仮に可能なのであれば、そのような誘導もできるかなと。3年以上いれば、定着することになるかと思っておりますので、そういった思い切ったことも、ぜひ、近い将来、検討すべきかなと思っております。

安易に安かろう、悪かろうの人材を無理に引っ張ってくると、不法滞在とか、二次的コストの原因になるかと思っておりますので、そこはないように、ぜひお願いしたいと思います。入管法も厳しくなっておりますので、甘くはないと思っておりますので、ぜひそこは御検討いただきたいと思っております。

以上です。

○臼井座長 追加で御発言をありがとうございました。

今の部分は、途中で言われた厳しい仕組みを入れるよりは、関係者にとってプラスになるような仕掛けを組み込んで、長くいてもらえるような方法を考えるのも1つの手段ではないかということで、これは非常に勉強になる話かと思っております。ありがとうございました。

では、濱田構成員さん。

○濱田構成員 恐縮でございます。私ども、いろいろ老健事業の調査研究事業の委員会に入れていただいております。そこで御報告いただいている例では、市町村自治体あるいは都道府県自治体様のほうで、介護福祉士の養成施設を改めて整備して、もちろん日本人も含めてということではありますが、留学生を受け入れて、周辺の施設あるいは事業所に人材を供給しています。養成施設だけではなく、日本語学校も併せて整備しているということではありますが、そういう仕掛けをして地域で介護人材を確保されているという事例も、ごく一部ではありますが伺っております。この辺りは、本当に自治体様のほうにも期待したいところではありますが、何とぞ、また御支援をお願いできればということでございます。

以上でございます。

○臼井座長 ありがとうございました。

皆さんからたくさん御意見をいただきまして、本当にありがとうございました。

中間まとめの(案)につきましては、一通り御発言をいただけたかと思っております。これまでの本検討会での構成員の皆様が熱心に御議論いただきましたこと、その結果として、おおむね方向性について固まってきたのではないかと考えています。

ただ、今日も様々な御意見が出ましたので、これを踏まえた上で、必要な加筆あるいは修正等を含めて、具体的な報告書の書きぶりにつきましては、私と事務局で相談させていただきたいと思っております。必要な対応を行った上で、皆様に御報告させていただきますとともに、厚生労働省のホームページに速やかに公表することとしたいと存じます。

今申し上げたことで、加筆修正をさせていただくことについて、座長である私と事務局に御一任いただければと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(異議なしの意思表示あり)

○白井座長 ありがとうございます。そうさせていただければと思います。

それでは、事務局と、この後、相談させていただいた上で、今日お出しいただいた皆様の御意見を踏まえて、取りまとめを行っていきたいと思います。

なおですが、取りまとめの後の報告書の確定版につきましては、事務局より構成員の皆様に送らせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

中間まとめ（案）につきましては、これで終了となります。本当にありがとうございます。

たしか去年の7月からスタートしていたかと思いますので、実質、おおむね1年かかりましたけれども、本当にありがとうございました。

最後に、議事の（2）その他について、何かございますでしょうか。

よろしいですか。特にないようですので、これにて本日の議事は全て終了となります。

事務局より、今後について御説明をお願いいたします。

○本間室長補佐 事務局でございます。

報告書の中間まとめにつきましては、先ほど座長一任で御了承いただきましたので、この後は座長と御相談の上、報告書の取りまとめをさせていただきます。

報告書の確定版につきましては、事務局よりメールにて構成員の皆様に送らせていただきます。よろしく願いいたします。

最後に、社会・援護局、朝川局長より、お礼の御挨拶をさせていただきます。

○朝川社会・援護局長 厚生労働省社会・援護局長の朝川でございます。

本検討会の報告書の中間取りまとめに当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

白井座長をはじめ、構成員の皆様方には御多忙の中、昨年7月の本検討会の立ち上げ以来、限られた時間ではございましたが、7回にわたって大変精力的に御議論いただきましたことを厚く御礼申し上げます。

特定技能介護等における訪問系サービスへの従事などについて幅広く御意見をいただきまして、具体的な方向性をおまとめいただきましたこと、感謝申し上げます。

今日の報告書を見させていただいても、多角的な視点を反映した非常に充実したものになったと思います。今回の検討会での議論を十分踏まえて、円滑な施行・実施に向けて検討を進めてまいります。

その際、訪問介護は、在宅サービスのかなめであるとは私は思っておりますので、量質ともに十分なものであることが欠かせないと、そういう視点でしっかり取り組んでいきたいと思っております。

また、外国人材という観点では、世界的な人材獲得競争の中で確保していくということで、海外への戦略的な働きかけと、介護福祉士の資格取得の支援など、我が国で長く働いてもらうための対策が必要と考えています。

特定技能試験の受験機会の拡大や国家試験対策の支援など、取組を強化してまいります。

引き続き、外国人介護人材に対する施策の一層の推進に向けて、御支援・御指導をよろ

しくお願いいたします。どうもありがとうございます。

○本間室長補佐 それでは、構成員の皆様におかれましては、御多忙な中、長期間にわた
りまして誠にありがとうございました。

本日はこれにて閉会させていただきます。ありがとうございました。