

## 第8回「第6次出入国管理政策懇談会」 議事録

開催日時：平成26年4月21日（月）

午後3時03分から午後5時03分まで

於：法務省20階第一会議室

### [出席委員]

木村座長，多賀谷座長代理，青山委員，勝野委員，川口委員，ロバーツ委員，新谷委員，ノレーン委員，高橋委員，中山委員，野口委員，吉川委員，吉村委員

### [入国管理局側出席者]

榊原入国管理局長，菊池総務課長，石岡入国在留課長，丸山審判課長，山下警備課長，石崎出入国管理情報官

## 1 開 会

○事務局 皆様，本日は第6次出入国管理政策懇談会第8回会合にお集まりいただきまして，ありがとうございます。

最初に，皆様のお手元に資料一式を配付しておりますので，御確認ください。1つ目が議事次第，2つ目が配席図，3つ目が「外国人労働者の受け入れと，介護の技能と技術，日本語能力・コミュニケーションの重要性」と題する資料。4つ目が「外国人介護人材の受け入れについて」と題する資料。5つ目が「外国人労働者の受入の在り方について」と題する資料。6つ目が「介護人材に関する意見」と題する資料及び冊子が3冊。7つ目が「EPAによる外国人介護福祉士及び同候補者受け入れの現状及び課題」と題する資料。8つ目が，本日御欠席の鈴木委員から事前提出された資料。9つ目が「建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置」と題する資料になります。

資料に落丁・乱丁などあればお知らせください。

よろしいでしょうか。

それでは，木村座長，御進行をよろしくお願いいたします。

○木村座長 それでは，以下司会進行を務めさせていただきます。

本日は第6次出入国管理政策懇談会の第8回会合に御出席いただき，ありがとうございます。

## 2 外国人労働者の受け入れについて（2）（介護分野の関係団体からのヒアリング）

○木村座長 今回も，前回に引き続きまして，議題を「外国人労働者の受け入れについて」としております。

本日は，介護分野の関係団体合計5団体の皆様にお越しいただいております，それぞれの団体から御意見を頂戴する予定でございます。

最初に，本日お越しいただいた皆様を御紹介申し上げます。公益社団法人日本介護福祉士会の石橋真二会長でございます。

○日本介護福祉士会（石橋氏） よろしく申し上げます。

○木村座長 よろしく申し上げます。

2番目が、公益社団法人全国老人福祉施設協議会の熊谷和正副会長と、福間勉参事でございます。よろしくお願ひいたします。

3番目が、全国社会福祉法人経営者協議会の平田直之高齢者福祉事業経営委員長でございます。

○全国社会福祉法人経営者協議会（平田氏） よろしくお願ひいたします。

○木村座長 よろしくお願ひいたします。

4番目が、公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会の田中博一副会長でございます。

○日本会合福祉施設養成施設協会（田中氏） 田中でございます。

○木村座長 よろしくお願ひいたします。

最後に、5番目になりますが、公益社団法人国際厚生事業団の角田隆専務理事でございます。

○国際厚生事業団（角田氏） 角田でございます。よろしくお願ひいたします。

○木村座長 よろしくお願ひいたします。

それでは、早速でございますが、プレゼンテーションに移っていただきたいと存じます。今日は5団体の方がお見えになっておりますし、またその後も少し自由討議の時間を取りたいと考えておりますので、恐縮でございますが、御発表の時間を10分程度ということをお願いできればと思います。大変時間が短くて心苦しい限りでございますが、よろしくお願ひいたします。

それでは、最初に、公益社団法人日本介護福祉士会の石橋会長、よろしくお願ひいたします。

○日本介護福祉士会（石橋氏） ありがとうございます。

私からは、「外国人労働者の受け入れと、介護の技能と技術、日本語能力・コミュニケーションの重要性」と題した資料を提出させていただいております。

最初に、外国人労働者の受入れについての基本的な考え方でございますけれども、日本の超高齢化社会におきましては質の高い介護福祉士や介護職員を養成していくことが、介護保険制度の信用と安定化をもたらすものと考えております。介護保険制度に示されているように、利用者の尊厳を守り、自立支援に資する介護を行うためには、高い知識、技術、倫理などが求められており、介護職員には高い教育と専門性が必要であります。

また、介護は対人援助サービスであることから、日本語のコミュニケーション能力が不可欠であります。そして介護行為というのは、身体的な介護技術だけで行うのではなくて、言葉での働きかけがとても重要な要素になりまして、コミュニケーション技術も必要であります。

したがって、外国人が日本の介護現場で働くためには、十分な日本語でのコミュニケーション能力と介護の基本的な知識、技術、倫理が必要であると考えています。

なお、介護分野における人材確保対策につきましては、まず日本人の介護職員の処遇改善等をしっかり行って、国内での労働力の確保を最優先すべきと考えており、その上で外国の方が日本の介護を学び、日本で介護労働に従事したいと思うようになることが重要であると考えております。

続きまして、EPAにつきましては日本の介護労働市場の健全な発展ということから考えるならば、日本語がある程度できて、また日本の介護を学んで、日本での国家試験に合格した方たちが介護現場に入ってくるのであれば質の担保ができていくということから、特に問題はないと考えております。ただ、我が国での就労の定着が可能になるような仕組みをもう少し進めていくことと、併せて日本で介護業務に従事した人材が再び母国に帰って中核的な介護人材となることを、望ましいと考えております。

続きまして、次のページですけれども、介護福祉士の資格を有した者に対する在留資格でございますけれども、こちらにつきましてもEPAの仕組み同様に、その他の外国人におきましても、日本の介護

を学んで日本語がある程度できて、そして日本での介護福祉士国家試験に合格した者であれば、EPA同様に質の担保は備わっているということで、特に在留資格を与えても問題はないと考えております。

ただ、EPAで来日した外国人の介護福祉士候補者が日本の介護現場で働くのに当たって、実際に介護現場では様々な課題があるというのを幾つかの事例で示されておりますので、時間がある時に目を通していただければと思っております。

それから、その次の3ページになりますけれども、介護分野における技能実習制度の導入については、やはり日本での介護人材確保対策が十分に行われていない状況において、介護業務を単純労働として捉えて、技能実習対象職種に介護労働を追加することに関しては反対と言わざるを得ません。

現在求められている介護ニーズというのは、身体的介護のみではなく、認知症への対応、医療的ケア、予防からターミナルケアなど幅広い介護が求められておまして、介護にはやはり一定の教育と専門性が必要であり、単純労働では決してありません。単純労働者として外国人が介護分野に参入することは、介護サービスの質の低下を招き、実際に必要とされる労働力も確保できず、介護の外周的な業務、この外周的な業務というのは掃除、洗濯とかの単純労働ですけれども、かつそれを職員が指導、指示しなければならず、逆に介護職員の業務負担になりかねない、という懸念もあります。

そして、何よりも介護は対人援助サービスであり、十分な日本語能力とコミュニケーション技術が必要であり、利用者さんとのコミュニケーションも必要ですけれども、他の介護職員、他の専門職とのコミュニケーションが不十分であれば、利用者さんの生活、生命に悪影響を及ぼす懸念も考えられます。

また、安い労働力の参入は現在の介護職員の賃金の低下を招き、介護の仕事に対するイメージにも悪影響を及ぼし、更に日本人による人材不足が深刻化するという懸念もあります。そのようなマイナス面も十分あるのだということを充分勘案していただいて、この話については慎重に対応して頂きたいと思っております。

次に、介護現場に求める介護技能、これは介護福祉士の場合を想定しておりますけれども、介護福祉士以外の介護職員もこれらの介護技能が必要だというふうに考えております。資料3ページの下から2行目のところから読ませていただきますけれども、介護の専門職である介護福祉士は、人の個別性を把握し、利用者の生活文化や人格形成に至る歴史を十分理解した上で介護を提供することが求められています。

提供する介護は、食事、入浴、排泄などの身体的介護のみではなくて、家庭生活・環境を整える支援、予防からターミナルケアなど利用者の状態像に応じた介護、認知症高齢者の増加に対応するためにも心理的、社会的支援等、非常に幅広い介護が必要となります。また、法律改正によって一部医療的ケアも業として追加されております。

なお、専門的な介護の手順といたしまして、利用者一人一人の個別性と日常生活における生活課題をアセスメントによって把握しまして、課題解決のための目標を定めた介護計画を作成し、目標を達成するための介護内容を実行、評価というプロセスに沿った介護を行っております。

このような心身の状況に応じた介護を行い、介護行為を通じて人間としての尊厳を守り、倫理などを踏まえて自立支援に沿った介護を提供することを業とするのが介護福祉士であり、介護福祉士以外の介護職員もこのレベルの介護が必要とされております。

そして、介護は利用者の生命・生活・人生と密接な関わりを持ち、提供される介護の質によってその生命・生活・人生が左右されると言っても過言ではありません。そのため介護を提供する人材の養成・質の担保というのは大変重要と考えております。大切なのは、介護福祉士のような介護ができる中核的

な人材を養成することであって、掃除、洗濯等の初歩的な介護業務しかできない介護職員をいくら増やしても、現場の人材不足解消には至らないと考えております。

それから、資料の5ページ、日本語能力・コミュニケーション能力の重要性でございますが、コミュニケーションの重要性については先ほどから申し上げております。そして、ここに2つ実際の現場の事例を述べさせていただきたいと思っておりますけれども、よくあるのが施設などで利用者の体調が急変した場合について、もし十分な日本語能力がなければ、その状態について適切に医療関係者に伝えることができないなど、利用者の生命に大きな危険を及ぼすというようなことも想定されます。特に利用者さんは、言語障害とか認知症などを有し、コミュニケーションがうまくとれない方たちが多いので、その辺をよく考えておかなければいけないと思っております。

それから、先ほど申し上げましたように記録を書くということについても、介護業務の重要な要素の一つですから、記録の読み書きができなければやはり介護業務が滞るといったことなども想定されており、やはり日本語能力・コミュニケーションというのは特に介護現場で重要だということでございます。

最後に、介護人材不足解消を目的として無条件に外国人労働者を介護分野に受け入れることへの懸念があります。

まとめでございますけれども、繰り返しになりますが、介護というのは対人援助サービスであり、十分な日本語能力とコミュニケーション技術と介護技術が必要とされます。そのためEPAの受入れのように、一定の能力評価が行われた介護福祉士を日本の介護現場に受け入れることについては特に問題ないと思っております。ただ、いろいろな懸念もあることにも留意してもらいたいと思っております。

そして、外国人労働者が介護の現場で現実に行っていることの多くは、一般的に掃除、洗濯、買い物等といった家事援助など誰にでもできる仕事でありますけれども、これらの業務は介護業務としては周辺領域にすぎず、さまざまな業務の合間で行われてきた仕事であるとも言えます。そのような周辺領域を外国人が行うという話では、現状として問題とされている介護人材不足の解消にはつながらないと考えております。

資料6ページの最後から4行目になりますけれども、単純に量を増やしても周辺領域ではない介護業務ができなければ、人材不足解消にはつながらず、ややもすれば現場において逆に様々なコストや手間、配慮しなければいけないことが多発し、マイナスの側面を生みかねないということを申し上げたい。

最後に、まだ幾つかの現場の事例がありますので、またあとで目を通していただければ幸いです。

以上でございます。

○木村座長 石橋会長、ありがとうございました。

それでは、2番目の公益社団法人全国老人福祉施設協議会へ移ります。熊谷副会長と福間参事です。よろしく願いいたします。

○全国老人福祉施設協議会(熊谷氏) 熊谷でございます。このような機会を頂きましたことをまずもって御礼申し上げます。

私どもの資料といたしまして、「外国人介護人材の受入れについて」というペーパーを提出しておりますので、それをぜひ御参照いただきたいと思います。

我々の団体は、人口の動勢から言いまして現在のように労働人口の減少が必ず近いうちに起こるだろうということで、10年以上前からこの技能実習制度に対しまして介護の項目を入れていただきたいと思いますということをお願いしてまいりました。我が国の介護保険制度を継続可能にするには、介護人材の確保が

絶対の条件でございますが、2025年には250万人の介護従事者が必要だと言われております。10年間で100万人という数字は、この人口減少社会の中で大変な数字でございますが、これは国内の日本人の人材を活用することはもちろん最も重要なことでありますが、それでは多分間に合わないだろうから外国人の力も借りていかなければいけないのではないかと考えてございます。

平成20年からEPAの受入れが始まりまして、1,000人強のインドネシア、フィリピンの方々がお見えになっているわけですが、我々が現場の調査をいたしましても、非常にうまくいっている事例が多いと。これは数も少ないし選ばれた人材が来ているということもあるでしょうが、日本語能力も、みんな現場でそこそこ対応しておりますし、問題があるとは聞いておりませんので、ぜひ技能実習制度につきましても、せっかく新しい制度でありますので若干新しいルールも設ける中で、日本に適用した内容のものをつくっていただければというように考えおります。

詳細につきましては、参事の福間のほうから御説明をさせていただきます。

○全国老人福祉施設協議会(福間氏) それでは、ポイントについて私のほうから説明をさせていただきます。

お手元の資料でございますが、最初に4項目を四角でくくらせていただきました。御案内のとおり、まさに介護人材の確保というのは国家的な政策が求められる、我が国における重要課題だというふうに考えておりますので、私どもも事業者として努力いたしますが、政策的にも十分な推進対策が必要だというふうに思っております。

その中で、国内の人材確保策は当然でありますけれども、これまでのEPAの枠にとどまらない外国人材のさらなる活用ということも不可欠の要素だというふうに私どもは考えております。その際に単純労働であるとか、移民であるとか、そうした議論とは全く別立てでこの人材の活用ということをきちんと議論すべきだというふうに私どもは考えております。

また、介護従事者全体の賃金や処遇改善、労働環境の在り方、こうした問題につきましては、当然介護業界全体の課題でありますので、これ自体は引き続き努力をしていく重要な課題だということでございます。そうした基本的な認識のもとに、この外国人材の受入れ、活用について私どもの考え方を申し上げたいというふうに思います。

1枚おめくりいただきまして、具体的な内容でございますが、一つは社会福祉及び介護福祉士法に基づいた日本の国家試験である介護福祉士、これを取得された方についての在留資格についてです。現在も韓国や台湾におきまして、日本の介護保険制度を導入したそれぞれの工夫がされてきております。そうした中で若い方々が日本の介護に学ぼうということで留学も増えてきております。

そして、その知識、技術を学校でただ勉強しただけではなくて、当然現場の実践を経てから国に帰りたいという熱意のもとでいらっしゃる方々が、在留資格としては介護福祉士としての仕事ができない。せっかく日本の制度として既に30年も経つこの資格を取得した人について、その業としての在留資格を認めるというのは、まず我が国の基本的なスタンスとして必要ではないかということをもっと申し上げておきたいと思っております。

2つ目に技能実習制度についてでございますが、今、熊谷副会長が申し上げましたように、私どもは介護保険制度のスタートのときから、いずれ日本の労働力全体の中で人口減少化が進み、外国人労働力が必要な時代が来ると。そしてこの技能実習制度は様々な問題点がありますが、介護の問題についてきちんと位置付けた上で、よりよい制度を作っていただきたいということをずっと研究してまいりました。

一つは、この技能実習の場合に、その得た技能、知識を評価するという仕組みが必要であります。

介護の場合にはゴールとしての介護福祉士という資格試験はありますけれども、途中のステップのものが、養成課程を評価するという仕組みがございませんでした。これが2年前にキャリア段位制度という形で、内閣府のほうで作られました。

この制度は全体で7段階に評価制度がありまして、介護の知識と技術とそして実際にそれがわかっている、できると、そういうことを評価するものとして、現在評価者、アセッサーが養成され、介護現場での能力評価として動き出しております。

そして、それ自体が実際のアセッサーになった人間が現場でやる場合にOJTとしても非常に有効だということで、施設現場における人材養成のスキームとしても活かそうという動きが着実に前進しております。

それを踏まえまして私どもは、この介護の技能実習を入れる場合に、まず1年目から2年目に移行する際の能力評価が必要でありますので、この段位制度を導入して、その現在のキャリア段位1というのがちょうど制度が変わり目にきておりますから、ホームヘルパーの2級、現在は介護初任者研修と言われておりますが、これが130時間の研修プログラムがこれまでもございました。その能力に達しているというのがこのキャリア段位の1でございます。そうしますと技能実習で入ってきて1年間現場で働いて、知識と技術を身に付けて、それからのステップアップの評価もこれで客観的にすることができますので、非常に単純に、単純労働としての評価ではないきちんとしたものができるというふうに私どもは考えます。

それから、働く場合の事前学習としては、日本語検定のN3程度をきちんと持っていること。これはコミュニケーションが介護の現場では非常に重要でございますので、N3であればまずはコミュニケーションの第1ステップとしてはクリアできる。もちろんいろいろな専門的な用語とかやりとりはございますけれども、それは現場の中で学びながらいくものでありますので、現在EPAでもN3を持っていれば非常に有効に機能しているというのが評価でございますので、私どもは事前の能力としてはこれを備えるということをきちんと押さえたいというふうに思います。

その上で、働く場所についてでございますが、介護は様々な働く場所がございます。特に訪問系と入所施設等の利用系がございますが、訪問系ですとホームヘルパーが一人で在宅に出向くということになりますので、これは日本人でも非常にトラブルが多い状態が生まれますので、これについてちょっと外国人の方でも難しい場面になってしまいますし、安全管理の問題もありますので、働く場所については一定の歯止めが必要だろうというふうに思っております。

それから、職員の規模も非常に小規模なところから大規模のところがございますので、余りにも小規模のところではちょっと問題が出ますので、そうした歯止めも必要ではないかというように考えます。

それから、技能実習で第2段階に上がった際に、現在では2年間でございますが、これを最低でも3年間とする。そうして1号の1年と合せて合計4年以上働くというようなことができれば、そこでその人たちの能力、又は自分の意欲によっては、介護福祉士の国家試験を受けることができる。実務経験3年で受験資格を持ちますので、そうしますとそういうチャレンジの機会を与えることができます。そうすれば今度は介護福祉士の資格を取れた方は、先ほどお願いしました在留資格のほうで今度入ることもできる。もちろん取れなかったら帰国するということになる。そこは、EPAの場合は最初から取得が目標に教育というのがありますが、技能実習の場合はそれを目標にするのとはやや違いますので、ただ働きながらそこまでの経験を評価するということは必要ではないかということでございます。

以上のようなことを基本の柱にしなが、さまざまな問題が言われておりますけれども、私どもは日

本のこの介護のノウハウ、やがてもうアジアは全体が高齢化してまいるでしょうし、既に中国等はもう進んでおりますが、そうしたアジアに対してもきちんとお返しすることができる。そういう意味で日本のこの介護を学んでいただく、働いていただくというのは技能実習の趣旨にまさに該当するのではないかとこのように考えます。

それから、外国人を単純労働として見るということは私たちの発想にはございません。日本人でもお互いにそういう差別をした処遇はしておりません。そういう点では同一労働、同一職務については同一賃金をきちんと保証する。その上で賃金全体を引き上げるという努力は、事業者として、これからも当然してまいるということでございます。

そして、全体の受入れ、そして現場での指導については団体管理型で、またこれについては法務省、厚生省もきちんと指導していただき、そうした中での進め方をしてまいりたいというふうに思っております。

そして、一方でEPAが現在も進んでおりますが、EPAでの実践されている施設は先駆けでございますので、そうした人材育成のノウハウをこの技能実習において、今度は地域のリーダー的な施設としてサポートしていただくということで、総合的な体制を作っておくべきというふうに思っております。

以上、私どもの基本的な考え方として申し上げます。よろしくお願いたします。

○木村座長 ありがとうございます。熊谷副会長と、福間参事でございます。ありがとうございます。

それでは、次にまいります。全国社会福祉法人経営者協議会ですが、平田委員長、よろしくお願いたします。

○全国社会福祉法人経営者協議会（平田氏） ポイントのみ御説明させていただきます。私どもの資料は「外国人労働者の受入れの在り方について」と題された1枚ものであります。

まず、この福祉サービス、介護の部分も福祉サービスです。今後は少子高齢化の中で、量を確保するというのは非常に重要です。それと同時に質を担保する。この両面を当然考えなければならないと思います。

最初の課題の専門的・技術的分野への追加について、まだ福祉分野はこれに位置付けられていません。この介護福祉士という国家資格、これは広げて言えば、他にも精神保健福祉士、あるいは社会福祉士という福祉の国家資格があるわけですが、これを専門的・技術分野の一つに位置付けるべきです。福祉人材あるいは介護人材の専門的な位置付け、日本人としての位置付けもそうですが、外国人で専門性を持った方の日本での在留資格を保証することは、先ほど老協の方がおっしゃったように、まず専門的・技術的分野に国家資格である介護福祉士を位置付けるというのは大きな意味を持つものというふうに思います。

次に、特定活動、つまりEPAについては先ほども発言がありましたけれども、基本的にはこれを押し進める、数を今後増やしてもいいかと思いますが、質の低下につながるような要件の緩和等は、現状では行うべきではないというふうに思っています。

続いて、技能実習についてですが、最初に申し上げたいのは、現行制度のままこの介護の分野に技能実習制度を位置付けるべきではないということです。資料の次のページ。先ほどから出ていますように外国人の方にとって日本語はなかなか難しい。今回のフィリピン、インドネシアのEPAにおいての日本語の要件はN5以上であります。

訪日前に6カ月の日本語研修で、訪日後6カ月の研修です。今年からベトナムが対象になりましたけれども、訪日前に12カ月、1年の日本語研修で訪日後2.5カ月となり、これまでのN5からベトナムは来日時時点でN3以上というふうに日本語の能力の要件を上げています。つまりインドネシア、フィリピンのEPAの経験によって、やはり日本語の能力をより高めることが必要である、となりました。そういう意味では老施協の方もおっしゃいましたけれども、基本的な要件としてN3以上の日本語能力というものを位置付ける必要があるのではないかというふうに思います。

また、これも少し先ほど出ましたけれども、技能実習の内容をより質を担保するためには、介護職員初任者研修等を義務づける等の措置が必要ではないかと思えます。現状で初任者研修の研修システム等がございますので、既存の部分を利用して研修システムを位置付ける。

最後に、この技能実習を導入したら、特定活動あるいは専門的・技術分野に移行するシステムを取られたらどうか。この場合現状の3年の技能実習期間ですと、介護福祉士受験に必要な3年間の就業期間という要件に少し足りませんので、例えば4年に延ばしてそういう要件を満たすことが必要です。現状のままではこの特定活動あるいは専門的分野に移行できないのですけれども、その点も今回の議論で一考されたいかがかなという部分であります。

以上、全国経営協からの意見でした。ありがとうございます。

○木村座長 ありがとうございます。平田委員長でございました。

それでは、次にまいります。公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会の田中副会長です。よろしくお願いいたします。

○日本介護福祉士養成施設協会（田中氏） 田中でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、外国人ということがテーマでございますけれども、少し全体的なお話をさせていただいて本日のテーマに焦点を当てたいと思っております。

その議論の前に、私どもがどのような活動をしているかにつきまして少しだけ時間を頂きたいと思えます。

お手元の「介護人材に関する意見」と題された資料の2ページを御覧いただきたいと思えます。現在介護福祉士を養成するルートが3つございます。一番左が養成校ルート、真ん中が福祉系高校ルート、3つ目が実務経験3年以上の方のルートということで、介護福祉士の資格ルートができております。私どもは一番左の養成校ルートということでございます。

それでは、どういう教育をしているかと申しますと、資料3ページのカリキュラムを見ていただきたいと思えます。これは左側のものが養成校で行われているカリキュラムでございます。全部で1,850時間、2年間の教育をいたしております。参考までに、実務経験の方は右側の450時間という時間で国家試験の受験資格を取ることになっております。

このように学んだ人が卒業後どういうところに行っているかということでございますが、資料4ページを見ていただきたいと思えます。これは施設別に就職先を示したものでありますが、近年約1万名の卒業生がございまして、ほぼ9割が何らかの介護職に従事しているということで、非常に高い就職率であるということが言えます。

5ページは養成校がこれまでどれぐらいの人数を育ててきたのかという表でございます。これまで累積で約31万人ほどおります。ただ、ここにきまして実務経験ルートでの合格者が非常に増えたものですから、相対的に割合が低くなっております。以前は45%の割合であったものが現在は30%を切るという状態になっております。

これは当然入学者が減ってきているということが理由でございますけれども、6ページを御覧いただきたいと思います。これが過去七、八年の入学者の動向であります。現在1万9,000人ほどの定員に対して1万強の入学者がいる状態がずっと続いております。18年度を見ていただきますと、2万7,000人の定員に対して約1万9,289名という入学者がございました。これは少子化だとかいろいろ理由がございますけれども、それだけでは説明できないことがございます。19年、20年、21年度を見ていただきたいと思います。この2年間で入学者が半減しているということなのです。半減したままずっと低空飛行を続けているということなのです。

これは何が起きたのかと、いろいろなことがございますが、実は非常に強力なテレビ番組が介護の処遇が非常に悪いと、これ事実なのでございますけれども、そのことによって高等学校の進路に非常に大きな影響を与えました。これが半減ということ招いたと我々は見ております。こういうことがあったものですから、なかなかそこから回復できないという状況になっています。

そこで、本論である資料の1枚目のところに戻りますけれども、こういう状況にあってもやはりこれは介護人材がどうしても必要だということを鑑みまして、あるいは労働力が国内外に大きく流動化する時代でございますから、私どももそれはあり得べきことであるということで、特に介護福祉士の有資格者について、就労を根拠とする在留を認めるということに賛成であります。

この中身を見てみましたのですけれども、なかなかそれに該当するものが介護の業務にございませんので、新たに専門的・技術的な分野に介護業務というふうに入れていただければ幸いです。これが1点でございます。

それから、2点目は、今技能実習制度ということで受入れということについて賛成あるいは反対というものでございますけれども、私どもの教育団体としては反対でございます。理由は2つございます。

一つは、先ほどの介士会の会長が申しましたように、介護というのは直接体に触れたり、あるいは言葉によって協同の介護がなされるわけです。これは一つ間違えば事故につながると、大変危惧をしております。そのところで、技能実習制度ということはいささかこれは考える必要があるのではないかとこの点でございます。

もう1点は、団塊の世代が2025年に75歳の段階に入ります。この75歳の大方は認知症ということを中心にも軽くも関係してくると。推計では470万人という数字が出されております。これは今やらないと、単純労働でこういうことをやらないと認知症の専門はどうしてこれができますかと、大変私は危惧、私自身もその時代に入りますから、大変危惧をいたしております。そういうことで、この技能実習制度としては受け入れかねるということでございます。

それから、3点目でございますけれども、外国人の受入れで現在やられている、先ほどからのEPAでございますけれども、資料7ページを見ていただきたいと思います。これは外国人を含めた介護福祉士の国家試験の結果でございます。この一番上の合格率、26回の全合格率は64.6%、外国人の初受験者は54.1%ということで非常に上がってきております。したがって、この合格率を上げるためにはもっと日本語支援をすれば合格率が上がるというふうに思います。ただ、絶対数が減ってきているということでございますので、これにはもっと現地の人たちが欲しい情報を流すことによってその志願者が増えるというふうに思います。加えて、資格取得後の処遇もお考えいただきたいと。

そういうことで、このEPAをどのように広げていくかという努力も一つ大事ではないか。

参考までに、外国人を介護福祉の専門職としてやる場合に、私はフィンランドの例を一つお伝えしたいと思います。フィンランドは移民に対して1年間フィンランド語とフィンランドの文化をきっちり教

えます。その後3年間教育をするというシステムをとっている。移民と就労のための在留許可は本質的に違いますが、私はここに一つのヒントを得て、何とかそういう形で日本の専門職を教育という視点で考えてはどうかと思います。

これは手前みそなのでございますけれども、現在留学生として私たちの大学に外国人が来ております。ところが、資格をとっても働けないから帰ってしまいます。もし在留許可が得られて留学生が残るようなことになれば、これはきちんと私たちが教育をして、高い就職率でございますからそういう人材が供給できるというふうに思っております。専門職というのは研修ではなくて教育で育てるのが私たちの立場でございます。

それから、一部マスコミに、一部ですけれども、介護は専門的な技術や知識のいらない業務だという表記がございます。いや、これは大変な誤解でございます、先ほどのようにきちんとした体系立てた教育をしております。

加えて、資料8ページを見ていただきたいと思います。これは昨年2,700名の卒業生の追跡調査をいたしまして、就労後6カ月の卒業生が現場で職場長からどのような評価を受けているかということ調べたものです。最終的には300という数字しか集まりませんでした。データとして使えたのは274。これは11項目の大項目からなっております。これは卒業時にこれだけの能力がありますよということをチェックして送り出したものです。これを更に46項目に分けてその職業能力というものを評価したというものです。

要するにこれは安心して介護が任せられますよという結果の評価となっております。したがって、きちんとした教育をし、職業能力を身につけて介護福祉士というのは現場で働いているということの一つの私たちの主張であります。

最後に、いろいろ大変な人材難のときにあつてどうするのかという問題がありますが、まだ遅くはないと。やはり東南アジアだけではなくて先進国も日本がこの高齢社会をどう解決するかというのに非常に関心が高いです。私はそういう意味からしても日本がこの問題をどう解決するかというのは大きな世界に対するメッセージとして出していくべきだと思います。

何とかこの問題を長期的展望に立って、そして地に足をつけた対策でもって10年後あるいは20年後に、ああ、しまった、あのときこうしたらよかったなということのないようなことを私は切に願いたいと思って私の意見とさせていただきます。

ありがとうございます。

○木村座長 公益社団法人日本介護福祉士養成施設協会の田中副会長でございました。

ありがとうございました。

それでは、最後になりますが、公益社団法人国際厚生事業団の角田専務理事、よろしく願いいたします。

○国際厚生事業団（角田氏） 国際厚生事業団の角田でございます。本日はこのような機会を設けていただきましてまことにありがとうございます。

私どもはこのEPAに関しまして受入れ調整機関ということで受入れに携わっているということでございますので、私たちの「EPAによる外国人介護福祉士及び同候補者受入れの現状及び課題」という資料の表題でございますように、受入れの現状と課題ということにつきまして御説明させていただきたいと思っております。資料が長いもので省略させていただきますけれども、御了承ください。

まず、めくっていただきまして、受入れの概要という、これは既に御紹介あったと思っておりますので、省

略いたします。

次に、何人ぐらい入ったかということでございますけれども、平成20年度にインドネシアから始まりました104人、それから21年度にフィリピンが加わりまして379人と。その後減って、平成23年度119人、それから24年から少し回復して、今、実は平成26年のところ414人という数字でございますけれども、これはベトナムが加わったことによるものです。ベトナムからは117人でございますので、インドネシアとフィリピンだけで見れば297人ということで、前年度比100人増ということでございます。

それから、入国者数でございますが、今年の4月1日現在ですけれども、1,505人となっておりますけれども、実はこれ26年度はまだ大体6月に皆さん入国される予定ですので、入ってきておりませんで、現実に今入国した人は累計で1,091人でございます。その内訳を言いますと、就労中が候補者、資格取得者併せて753人、帰国している方が338人というのが今の現状であるということでございます。

次のページをお願いします。4ページでございますが、これ実は一番最初に御説明すればよかったのですが、私どもの仕事でございますが、受入れ調整機関としてこのような事業をしております。まず、受け入れる介護の場合、介護施設ですけれども、募集して、要件審査を行います。要件、例えば介護福祉士が4割以上いなければいけないと、あるいは日本人と同等の報酬がなければならぬといったことの要件がございますけれども、そういったことを審査いたします。合格したところが次の段階にいけるということでございます。

2がマッチングと言いまして、実際に候補者と施設の就職のあっせんそのものだと思います。

それから、日本語研修の後に施設に入る前にその橋渡しという意味で導入研修というのをやっております。また、就労ガイダンスも行っていると。これはあわせて10日弱ぐらいの期間で行っております。

それから、4、5、6連携してやっていますけれども、一つは受入れ機関からの定期報告、1月1日現在の候補者の就労状況と研修の状況を報告していただいています。それから、巡回訪問でございますけれども、これは年1回以上、必ず私ども職員と、研修の状況ということで日本語の専門家と一緒に行って助言しているということでございます。それから、相談対応は、英語、インドネシア語、ベトナム語ということで、週2回専用の電話を設けて行っております。

以上、1から6が受入れ調整機関関連事業だと思います。

それから、7が関係団体として厚生労働省に手を挙げてやらせていただいているもので、学習支援事業でございます。こういうのも私どもの仕事でございます。

次のページがマッチングを詳しく御説明したのですが、左側が日本で右側が相手国、それぞれ日本の場合には日本の機関を選ぶ、外国の場合には外国の候補者を選ぶということを、連携をもってやっているという図でございますけれども、時間の関係上省略させていただきます。

次でございますけれども、私どもの雇用管理がどういうふうに行われているのかということでまとめてみました。まず受入れ前でございますけれども、先ほど御説明したとおり要件審査として同等報酬等の審査をするということでございます。これは具体的には賃金台帳の写しなどを送ってもらって行っております。

それから、受入れ後でございますけれども、巡回訪問によって確認するというところでございます。それから、定期報告でも確認するというところでございます。それから、相談窓口による相談対応ということでございますが、私どもには顧問社労士がいますので、週1回ぐらい来ていただいて、相談にどう対応

したらいいかということに助言を受けて行っております。

それから、ちょっと話は変わりますが、そもそも今候補者の方々がどういう評価を得ているかということの資料でございまして、これは出典が下には書いてありますが、巡回訪問調査のときに聞き取りをしたり資料を頂いたりして、その際の結果をまとめたものでございまして、御覧のように職員の方からも、また利用者・ご家族の方からも大変評価が高いと、7割5分が良好または概ね良好というふうに回答してくださっています。

それから次が、施設の方とか実際に候補者がどういうことを課題と感じているかということでございます。これも巡回訪問で聞いた話です。最初は受入れに係る経済的・人的負担が大きいということ。それから、就労前にN2、N3程度の日本語能力の修得が必要と。先ほどからずっと出ておりますけれども、こういうことは施設の方もおっしゃっているということでございます。

候補者が感じている介護業務上の課題としては、コミュニケーションの問題が一番多いということでございます。

それで、実はこの制度御承知のように就労研修ということでございまして、研修というのが非常に重要な役割なのですけれども、では施設で誰に教わっているか、どういう形で施設で勉強しているかということの資料が9ページでございます。日本語の指導方法としては施設職員による指導というのが56.4%と非常に多うございます。それから、日本語教育の専門家による指導というのが46.4%となっております。

それから、今のは日本語でございまして、国家試験対策の指導方法としては、私どもへの参加というのがあるのですけれども、施設職員による指導、2番目でございまして、7割あるということでございます。それから、日本語教育の専門家による指導が30%、国家試験対策の専門家による指導が17%というふうになっています。

ここで御承知おき願いたいのは、例えば国家試験対策としても現場でいわゆるオンザジョブトレーニングとして介護を教えるということではなくて、受験参考書を使って家庭教師のように教えていくというのがここで言う指導でございます。また日本語も話していたらちょっとそれ違うとかいうのではなくて、日本語のテキストを使って教えるということでございまして、施設の人にとっては専門外のことでございますので、人的負担が大きいのはこういうところではないかと思っております。また、専門家による指導につきましてはこれはお金がかかりますので金銭面の負担ということになるのではないかということだと思っております。

次でございまして、先ほども出てますけれども、では実際施設の人々がどの程度の日本語能力があればいいと思ったかというアンケートで聞いたものでございまして、御覧のように約9割がN2、N3ということ望んでいるという結果でございまして。

では、そういういろいろな課題に対して、私どもというか日本政府がどうしているかということが中心になりますけれども、11ページでございまして、日本語研修6カ月、それから訪日後6カ月の、計12カ月の研修が今行われているということでございます。

そして、受入れ施設では、まず先ほどちょっと費用がかかるということにつきましては都道府県知事を通じた補助金が出されていると。それから、2番目でございまして、私ども学習支援事業ということで集合研修、これは入国年度別に行いますので、延べ20回にわたっております。それから、教材の配付、これ日本語も入れまして16種類、ここにもちょっと持ってきていますけれども、こういったものをお配りしていると。それから、通信添削指導ということで年6回、範囲を決めてやっもらう

ということでございます。それから、再チャレンジ支援もしております。

それから、3の私どもの受入れ支援ということ、2と3は施策が違うということだけでやっていることは同じなのですけれども、例えば(5)の日本国家試験過去問題の翻訳・提供(英語・インドネシア語)というのがありますが、今年からはベトナム語も行います。

それから、(9)でございますけれども、標準的な学習プログラム及び研修の手引きを提供していると。これは3年間勉強する期間がありますので、1年目は今のところ介護の言葉、介護専門用語をみんなよく理解しあおうということです。2年目が実はここに持ってきましたが、こういった受験参考書のようなもので、一通り勉強するというところでございます。3年目は模擬試験をやっというところでございます。なお、今使っている教科書は実はライトしてまして、これはある会社の有名な参考書なのですが、それを日本語の専門家が外国人にわかりやすいように書き直して提供しているということでございます。

それでは、次のページでございますが、では結果はどうかということで合格率の問題ですが、下が介護でございますけれども、40%ぐらいだということです。私どもが強調したいのは、次のページの13ページに、その入国した人の何割が本当に最後に受かったかということが重要だと思っまして、介護は下でございますけれども、平成22年度入国の方は57.7%ということでございまして、71人の人が受験資格を得て、41人が受かったと。フィリピンは51.9%でございます。20年度、21年度入国についてもインドネシアの場合は50%弱という成績であるということでございます。

以上が候補者でございます。ちょっと時間が押してますけれども、申し訳ございません。今度は合格者でございます。合格者については一応多くの方が継続就労を希望しております。

それから、目的としては介護知識の向上のためというのが8割というようなことでございます。

下でございますが、これ実はちょっと御説明、時間を頂きたいのですが、何をやっているかという表でございます。まず各種介助(食事・排泄・移動・入浴・着脱及び口腔ケア)とございますが、これらをどのぐらいやっているかということなのです。合格者、資格者の98.6%がやっているということですね。一番多いのはそれですね。あといろいろございますけれども、順番を言えばレクリエーションの実施、下から4番目にありますけれども、85.9%。それから、介護記録の作成、3番目にあります。これはちょっと作りがよくなって申し訳ないのですけれども、まず各種介助というのはほとんどの人がやっているということでございます。それから、与薬から介護記録の作成、申し送り、月例会議への参加、これは実はとりわけ日本語を特に使わなければならない業務で、日本語能力が非常に必要なものだと思いますが、御覧のような実施率になっています。大体平均すれば75%ぐらいだと思います。

実は今申し上げた資料の内容は資格取得者についてでございます。合格した人がこうですということなのですが、候補者についても調べておりますので御紹介いたします。各種介助につきましては候補者は89.9%になっています。ですから、候補者の段階でもこういう基本的な介助は9割ぐらいできるところが、第2グループ、与薬から月例会議の参加ですね、この辺は非常に低く、およそ半分ぐらい。例えば介護記録の作成ですと51.3%、つまり半分ぐらいしかしていないと、そういうことでございます。

そうするとどういうことかと申し上げますと、各種介助は候補者でも資格者でもまあまあできるということでございます。しかし、第2グループというのですかね、与薬とか申し送りとか月例会議への参加、そういったものについては候補者のときよりは資格者は多くできるようになったけれども、相変

ならず4分の1はできないということでございます。ということは、もっと一生懸命資格者を教える必要があるということなのですね。施設としても資格取得者になってもなおいろいろお世話をしなければいけないというのが外国人を受け入れた場合の実態ではないかというふうに思っております。

次のページは実は今申し上げたことは施設もそう言ってますと、それから資格取得者も大変だと言っているという資料でございます。

最後ですけれども、これはいろいろな課題があって、特に日本政府がどこに対応してきたか。私どもとしてはいいマッチングの仕事をしようとするれば、面接して、ビデオに撮って皆さんに提供するというようなことをやっております。あとは日本語については6カ月から1年に延ばしましたといったような対策は種々とられていて、その効果も徐々に出てきているというふうに見ております。

ちょっと長くなりましたが、以上でございます。

○木村座長 ありがとうございます。公益社団法人国際厚生事業団の角田専務理事でございました。

以上、5つの組織の方々から御意見を頂戴しましたが、少し時間を取りまして、御質問、御意見等がございましたらお願いしたいと思いますが、いかがでございますか。何か御意見でも結構です。

○ノレン委員 ありがとうございます。英語で話します、すみません、通訳をしてもらいます。

2つ質問があります。1つは、国際厚生事業団様からの御説明の中の資料13ページで、この数値を見ると看護と介護ではっきりとした合格率の違いがあります。この違いが何に由来するものなのかということをお教えいただきたいというのが1点。

2点目は、全国老人福祉施設協議会様の資料ですが、今後10年間で約100万人の介護に携わる人を育てなければいけないというお話があったかと思いますが、これは大変な労力があるものではないかと思えます。

今、様々な努力が続けられているかと思うのですが、幾つかの制約要因の中でそういうことをやっておられるかと思えます。一つは、介護の人材に関してはEPAを通して受け入れているという現状がありますが、例えばそれ以外のやり方でEPAを結んでいないほかの国からそういう資格を持った方を受け入れるということも考えられるのではないかと思います。

○木村座長 それでは、最初に角田さんから御返答を頂きたいと思えます。

○国際厚生事業団（角田氏） 御質問ありがとうございます。

看護と介護の合格率の乖離は何かという御質問でございますけれども、これは大変難しい。制度的に申し上げれば、看護の試験というのは業務禁止を解除するというのですか、業務独占を与える試験であって、介護は名称独占でございますので、そこでおのずと試験の難しさがあるのではないかというのが一つの考え方でございます。

○全国老人福祉施設協議会（熊谷氏） 受験回数という要因もあります。

○国際厚生事業団（角田氏） それから、今熊谷さんがおっしゃった受験回数もでございます。

それから、実は介護と看護の候補者の年齢も、看護が高うございまして、年齢が低いほど受かりやすいということがございます。最初難しいと申し上げましたのは、結局私ども介護の学習支援の御説明をいたしましたけれども、看護でもやっております。あと勉強時間を見ますと看護の人のほうが勉強しております。ですから、そうやって勉強して随分やっていて、私どもと同じような学習支援を受けながらやはり看護のほうが低いというのはいろいろな要素があろうかと思いますけれども、先ほど申し上げたようなことがあるのではないかというふうに思っています。

○木村座長 受験回数が違うのですよね。

- 国際厚生事業団（角田氏） 受験回数は看護の場合は1年目から受けられます。介護の場合は3年終わった後ですね。
- 全国老人福祉施設協議会（熊谷氏） チャンスが一度しかないということですね。
- 木村座長 3回チャンスがあることによって緊張感が生まれないのではないかとというような議論は前にここで出ております。
- 国際厚生事業団（角田氏） それは要するに、あえて申し上げれば、1年目というのは今まで受かった人は二人しかおりません。2年目はある程度受かっていますけれども。やはり2年目で相当受かりたいと思ってみんな頑張ります。3年目に、最後だといって非常に気合いが入っているというか、私ども学習支援でも同じように集合研修やっていますけれども、とにかく3年目の人というのは非常に参加率も100%近いですね。ですから、御議論があったように、やる気がなくなっているのではないかとすることはちょっと違うと思いますけれども。
- ノレーン委員 国家試験に落ちた方はその後例えば何回か試験を受けられるのか、それともその後どうなってしまうのでしょうか。
- 国際厚生事業団（角田氏） まず、合格しなかった場合は帰国になります。帰国になった場合、短期ビザで何回でも試験を受けられます。それで私どもは資料にもございましたけれども、11ページの表の真ん中の2の学習支援の中の（4）というのがございますけれども、再チャレンジ支援というのがございます。これは帰国された方も模擬試験、実はインドネシアもフィリピンも大使館でやっております。それから、通信添削ですね、それから、電話での学習相談も受けられるということで、そういったものを受けられます。
- それから、看護の場合はこれに加えてeラーニングなどをやっていますけれども、それも現地で利用できます。帰って合格した人は、ちょっとはつきりしませんけれども、二人いらっしゃるのではないかと思います。これは看護でございますけれども。
- 全国老人福祉施設協議会（熊谷氏） 在留資格のある方も介護の業界で働いている方も多いうちに聞いておりますし、また留学されておる方も週に時間を切ってアルバイトとして就労していることも聞いておりますが、ちょっと実態は私も今日は数字を持ってきておりません。全部ではないと思いますが、在留資格を持っている方が日本語が上手かということと必ずしもそうではないみたいでして、今我々が幾つか聞いている話によりますと、やはりEPAで来ている人たちは優秀だというふうに聞いております。
- 木村座長 EPA以外の国からの可能性についての御質問がありましたが、その辺はどうですか。
- 全国老人福祉施設協議会（熊谷氏） 現在、介護の業界には日本人と結婚されたりして在留資格をお持ちになっている方もかなりおいでになるようですが、今申し上げましたように、必ずしも在留資格を持っている方が日本語が達者かということとそうではなくて、逆に在留資格があるから働くことはできるのですが、逆に問題が多いというふうにも聞いております。
- 木村座長 ありがとうございます。
- 勝野委員 御説明ありがとうございます。1点、事実確認をさせていただきたいのですけれども。
- このEPAに基づいて外国人の介護福祉士を日本に認めるということの現場へのインパクトがどの程度あるものかという観点から数字をちょっと確認したいのですね。先ほどの田中さんの御説明によると、こういう理解でよろしいでしょうか。5ページでありますけれども、現在の介護福祉士登録者はここを見ますと平成24年度は約100万人、正確には109万6,000人いると。かたや先ほどの国際厚生事業団さんの御説明によると、このEPAによって資格を取得した人がこの100万人に対する数字

として例えば3ページの242人という、こういう比較でよろしいのでしょうか。逆に100万人国家資格を持っている人がいるのだけれども、実は我々が今ここで議論しているEPAで結構現場へのインパクトが大変なのですよという議論が大きいのですけれども、その人数は242人と。この242人の議論をしていると、そういう比較の数字でよろしいのでしょうかということでもあります。

○木村座長 どうでしょうか。どなたかお答え頂けますか。どなたに対する御質問でしたか。

○勝野委員 田中さんでも結構でございますけれども。

○日本介護福祉士養成施設協会（田中氏） EPAで来られた方は経験3年実務の方がチャレンジして合格した人の中でございます。だから、それは非常に割合としては少ないということです。ただ、我々、先ほどノレーン委員がおっしゃったように、EPA以外に広げる方法はどうかということにつきましては、現在も養成校には留学生を受け入れておりますが、彼らの在留をもし許可することになれば、かなりの留学生が来るのではないかと。海外では非常に関心が高いということもございますので、それは我々としてはウェルカムということで対応したいというふうに思っています。

○勝野委員 確認させていただきますけれども、我々の議論は今100万人に対してこの242人というか240人ぐらいの議論をしていると、今そういう実態にありますと。将来もう少し増える可能性があるかもしれませんが、現状はそういう現状での議論ですということですね。

○日本介護福祉士養成施設協会（田中氏） そうです。

○木村座長 ほかにございませんか。

○新谷委員 大きく3つの分野の質問をさせていただきます。今日は介護労働者を養成する団体の皆さん、それと介護労働者の受入れ施設の団体の皆さん、それと国際厚生事業団の方が来られていますので、それぞれお聞きしたいと思います。

まず、介護労働者を養成する団体の方にお伺いしたいのですが、提出いただいた資料に、介護は専門的知識と日本語のコミュニケーションが不可欠であるということが書かれております。この点は、全くそのとおりだと思います。この点からすると、御提案の中にもありましたように、外国人の方でも介護福祉士の国家資格をとられた方、これはまさしく日本語能力と専門的知識を備えていると判断できる方ですので、論議になりましたように、これは私ども労働側としても受入れの検討に値するのではないかと考えております。

その一方で、今政府でも検討されており、提出いただいた資料にもその危惧が記載されておりますけれども、技能実習制度での介護労働者の受け入れについては非常に課題が多いと思っております。特に日本語の能力、専門知識の面で課題が多いと思っております。お聞きしたいのは2つあります。

1つは、介護分野では、100万人の有資格者がおられるうち、現に労働市場で働いておられる方は60万人強であって、3分の1の方が潜在有資格者として労働市場におられないという現状があります。この背景には、介護分野は通常の他の産業に比べて労働環境が非常に厳しく、処遇も低いことから一度離職したら介護分野に戻ってこられないということがありますので、私どもとしては、この潜在有資格者の方々に介護分野に戻って来てもらう方策を当然先に考えるべきだと思っております。

その上で、今後470万人にのぼるとも言われている認知症の方の介護を、現実的に技能実習生レベルの方ができるのかという可能性についてお聞かせいただきたいと思っております。

また、受入れ施設側の団体の方にお聞きしたいのは、先ほども外国人の雇用管理について問題が多いという御指摘があったわけですが、具体的に受入れ施設側の負担に加え、その施設で働く現場労働者の負担も含めてどんな課題があるのかを教えてくださいたいと思っております。

それに関連してですが、介護保険制度上、指定施設については入居者の数に応じて介護職員の人員配置基準が決められております。もし仮に技能実習生の受入れをしたとしたときに、この介護職員の算定における人員配置基準に技能実習生をカウントするののかしないのか、お考えがあればお聞かせ願いたい。私どもとしては算定対象に入れるべきではないというふうに思っておりますけれども、その辺の検討がもしあればお聞かせいただきたいと思います。

それと3点目、処遇の改善についてです。介護労働者は、現状でも他の産業の労働者に比べて2割以上賃金が低い現状があります。それが原因として離職率も非常に高い現状にあるわけですが、現在の技能実習生の平均賃金は約12万5,000円しかありません。要するに技能実習生の賃金は最賃すれすれなのです。こういう方々が仮に介護分野に入ってくるとすると、日本人の介護労働者より低い水準で雇われることになりませんが、それでも母国の賃金よりは高いことから技能実習生は働くと思うのです。そうしたときに、今問題とされている日本人の介護労働者の処遇改善が大きく後退するおそれがあると私どもは考えているのです。その辺について施設側の団体の方はどういうふうにお考えになっているのかお聞かせいただきたいと思います。

最後に、国際厚生事業団にお聞きしたいのは、先ほどもEPAの受入れ枠の話がありますけれども、現在でもEPAによる受入れは各国300人ずつ枠があるのに、それを満たしていない状態がずっと続いているわけです。なぜ枠があるのに定員割れが続いているのかということの原因分析をどのようにされているのか、お聞かせください。

○木村座長 それでは、順番にいきたいと思います。まず、石橋会長、お願いできますか。

○日本介護福祉士会（石橋氏） 介護福祉士の登録者数が現在、120万を超えておりますけれども、実際に現場で働いている方については5割から6割かと思えます。その方たちも基本的にはやはり、介護の仕事にやりがいを持って、意義も非常に感じていらっしゃるのですけれども、やはり処遇が悪かったり、労働条件が悪かったりして他の職種に移ったり、または辞めなければいけないという状況の人たちがおります。ほとんどの方たちは要件さえ合えば戻ってきたいと考えていらっしゃいます。まずは処遇改善等をしっかりと行えば、日本人の方たちの介護職員の確保はある程度十分できるのではないかと、そこがやはり一番大切なことかなと思います。

それから、今、介護の現場で認知症の方たちが非常に増えてきております。施設の現場では8割の方が何らかの認知症の症状があります。やはり認知症の方たちについては認知症の中核症状とか周辺症状ということなどについてきちんと理解しておかないと適切な介護はできません。そしてやはり認知症の方たちは自分の言葉で職員にうまくものを伝えるということができません。やはり職員がちょっとした言葉の端々から何が言いたいのか、どういうことを望んでいるのかということ洞察したりとか、その人の歴史とか文化、風習等を理解しておかないと適切な介護はできませんので、やはりそれなりの知識・技術や日本語能力を持っている方でないと認知症の介護は非常に難しいと思います。

○日本介護福祉士養成施設協会（田中氏） 介養協の田中です。

まず、認知症は専門的な知識がないとできないのかということ、これはないとできません。しかし、いわゆる私たちが求めている介護福祉士というのは「根拠に基づく介護」を行わなければなりません。なぜこういう症状があるのかということ、その根拠に基づいて介護しているということ、そういうことができるような教育をしております。簡単に申し上げますと、介護の専門領域はどこだというふうによく言われるのですが、わかりやすく申し上げますと、まずは予防をします。きれいな服装に毎日着せ替えるということは介護をされるのに大変大切なことであります。もう一つは、リハビリテーションで

あります。つまり、そのことによって寝たきりをなくすと。寝たきりになってもその期間を最も短くするというように我々は教育の中で目標を立てていると。根拠に基づくことを説明できる介護福祉士ということがこれから必要だというふうに思っています。

○全国社会福祉法人経営者協議会（平田氏） まず、外国の方を現場で受入れたときの負担、現状をお聞きしますと、かなり日本語の研修に負担がかかっているということを多くの受入法人からお聞きします。学校に通わせる場合もあり、実質的な金銭面の負担というのかなりある。そういう意味では今後受け入れるに当たっての人数、これは法人の選択であろうと思うのですが、外国の方ですので、E P Aもそうですけれども、必ず二人以上でお受けする。これは法人の規模にもよりますが、その辺の負担の部分はどうするかというのは今後また大きな課題かもしれません。

また、賃金に関しては、これはやはりE P Aのときも議論しましたけれども、日本人と同程度の賃金としましたのは、もし外国人の方が今の技能実習のように低い賃金で入れれば、やはり日本人として介護分野に入ってくる方たちのモチベーション、あるいは現在高まってきた介護福祉士という国家資格のレベルが下がりますので、そこはどのようなシステムで日本人と同程度の賃金を守るシステムを入れるかということが重要です。ただ、これを労使だけに任せますとなかなかそういうわけにも参りませんので、そこはかなり難しいですが、国家としてどういう整理をするかという点になろうかと思えます。労使のみに任せてしまうことは一番危惧するところでもあります。

また、先ほどから賃金の低さあるいは離職率の話が出ますが、離職率はかなり法人によってばらつきがあります。本当に少ない法人と本当に離職率30%以上あるような職場、ここ平均すると先ほど言われましたように20%だとか19%だとかという数字が出てくるのですが、やはり高低差があり、本当に質の高い教育をするようないい事業者もあれば、ある意味では悪い事業者もあります。今語られているのは平均で語られていますので、業界としても教育の質が低い、離職率の高いところについては例えば処遇改善のキャリアパスのシステムを導入するとか、その辺をもう少し推し進めていかなければならない。

いずれにせよ、一番心配なのは先ほど申し上げたとおり、低い賃金で外国人労働力を入れることによって、日本人の介護に対する就職動機が下がるということを私どもが一番心配しています。

○全国老人福祉施設協議会（熊谷氏） 老施協の熊谷でございます。

まず、人員配置基準のことでありますが、御承知のようにE P Aが始まったときには人員配置は基準に入っておりませんでした。昨年の4月から基準に入れていただきました。これは後ほどJ I C W E L Sさんでお話しされると思いますが、募集人員に達していないということの一番の大きな原因だったというふうに考えています。

我々現場としましても、私も一番最初にE P Aの制度をつくるときに厚生労働省の担当者とも若干協議させていただいたのですが、私ども考えていましたのは、3対1という人員配置基準があるのですが、しかし、実際は3対1でやっている施設はありません。平均すると2.5とか2.2とか、個室にいる人は別にしましてそういう配置していますので、その基準に対しては問題ないだろうということで始めましたら、ちょっと拡大解釈がありまして。夜勤のときの、例えば50人の施設だったら二人夜勤が必要な、それもいけないとか。個室ユニットでは必ず一人はいなきやいかん、それもいけないとかという拡大解釈になったものですから、これはお願いして是正をしていただきました。このことについては是非実習制度が始まりまして、限定つきで、ある程度条件つきで、いきなりということは言いません。今E P Aでも1年間経過したものに関しては、それから夜勤についても日本人と一緒にするとか幾つか

条件がありますので、そういうようなことで認めていただければというふうに、同等なもので認めていただければというふうに考えております。

それから、賃金の話ですが、これも受入れ団体を精査して、今 J I C W E L S さんが全部賃金の管理もしているわけです。これは地域別に、例えば都市部は高いとか、地方は安い、こういうことはありますから、これは一概に地域別のことは言えませんが、同一労働同一賃金の原則は受入れ団体がきちんと守るべきだと思って考えておりますので、決して公定価格でやってる介護が安い労働で使おうということは制度できちんと決めさえすれば守れるものだと思って、私はそのことも主張しております。

そして、賃金の平均ですが、御承知のように措置制度のときは行政職の給与表で給与を決めておりました。ですから、ほとんどのところが行政職のその都道府県の一般職の給与表でやりましたので、そんなに初任給が低いということはなかったと思いますが、民間参入になりまして競争が激しくなったということが一つ。それから、昇給率が低いというふうに言われておりますので、その2つが問題だと思っております。

○全国老人福祉施設協議会（福岡氏） 若干補足をさせていただきます。私どもは技能実習であっても単純労働だとは全く考えておりません。

それから、先ほどから介護の話が出ていますけれども、介護の仕事の質の話と、介護福祉士の質の話とは別に考えないと。つまり、今の介護の現場に従事者が100万人いますけれども、ここには介護福祉士は4割ぐらいです。あとは介護福祉士の資格はありません。介護は看護と違い、業務独占ではないのです。だからといってじゃあ介護福祉士でない人が単純労働で補助的なことをしてるかということはないわけです。皆同じようにやっているんです。そのことをまず前提に置かないと、ちょっと外国人が来たらじゃあ単純労働だからそこでいいんだと、そういうものではないということが1点。

それから、賃金ですけれども、介護の場合は報酬額が医療保険と同じように決まっています。医療の場合は出来高払いですけれども、介護の場合は例えば施設であれば定員が決まっています。通所施設でも定員が決まっています。そして、それに対応する職員の人数も決まっています。そうしますと、どんなに賃金をカットして安くしてお金を浮かして、それがもうけになるという理屈では事業者は回りません、人が来なくなりますから。ですから、最低賃金で雇うという発想は、世間の相場からいってまらず介護のほとんどのところではないのではないのか。よほど劣悪で小規模なところでそういうケースが出てくる可能性はありますが、必ずそういうところは問題になっています。そういう点では働く場所についてももう少し精査をすればそういう労働差別そのものについても若干問題がある。

それから、もう一つ、全体の賃金の統計の問題も、介護の現場の平均年齢、それによる賃金と一般産業の平均年齢、平均賃金と比較したときに、単純比較でやるとちょっと違ってきますので、問題は介護の場合は長くいた状態での、先ほど熊谷が申し上げたような昇給財源とかいろいろな処遇の問題がございますので、やや構造的な問題もきちんと押さえた上でやらないと勘違いするのではないかというふうに私どもは思っております。

もちろん前提として安上がりでやろうなどとは全く思っていないんですが、ただデータの的なものを見るときにちょっとその辺を押さえていただかないと勘違いするのではないかということでございます。

○全国老人福祉施設協議会（熊谷氏） もう1点よろしいでしょうか。先ほど介護者の質の問題を話されましたが、今実態を申し上げますと、頭数をそろえるのに窮々としておりまして、都市部では例えば100床の特養を補助金もらってつくっても、現実的に人が集まらないからとりあえず50床で開設しようとか80床でやろうとかそういうような実態です。我々も介護の質の向上ということを常々心がけて

はいるのですが、それ以前に人の頭数を集めることに窮々としていると、そういう実態もぜひ御理解いただければというふうに思います。

○国際厚生事業団(角田氏) それでは、入国者数が少ない理由ということでございますけれども、3ページをごらんいただきたいといます。本年度は上限900人に対し414人の受入れという現状でございます。

これ上限に満たないのはなぜかということでございますが、なかなか難しい問題ですけれども、4つぐらいあるのかなというふうにいつも答えております。一つは、景気が悪いときはこの業界は結構人が来るから、EPAに基づく入国者に対する需要がなかったんじゃないかというようなことでございます。2番目としては、なぜ手を挙げていただけないのかということアンケートしたこともありますが、その中には今いる候補者の研修に専念したいというような回答がございました。3番目としては、やはり人的、経済的負担が大きいということでございます。それで4番目は3番目に非常に似てますが、極めて俗な言い方をしますと、割の合わないものと思われたというのが私の見方でございます。

3番目と4番目についてちょっと御説明しますと、障害となるのは日本語ですね、まず一番大きいのは日本語で、6カ月間で就職した人、実は私もいろいろそういう方にお会いしますが、今で言えば例えばN4も受からないのではないかなという方ですね、もうちょっときれいな言い方をすれば、介護施設が期待していたほどには日本語能力がないので、介護施設のそこに関する負担がものすごく大きかったということだと思っています。

それからあとは、これは最近思ったのですけれども、実はこれを御覧になると平成22年からドスンと落ちているんですね。実は21年度の看護の国家試験合格率の発表がございまして、1%くらいの数字なわけです。1.2%。看護と介護は違いますが、看護の人は全然受からないんだというようなことも思ったと思うのです。そういう日本語ができない人をいくら一生懸命教えてやっても、やはり受からないだろうと。負担ばかり大きくて、更に熊谷副会長がおっしゃっていたけれども、人員配置基準も入ってませんから、負担はどんどんするわけですね。ところが、その人を就職させても入ってくるべきお金が入ってきません。そういうことで非常に問題が多い制度なのだろうと思われてしまった。

そこで、この資料によれば、政府はそれに対して平成22年度から本格的に学習支援を始めました。厚労省は予算額を10倍にして支援をしていった。あるいは23年度には日本語の期間の延長を始めております。それから、24年度には試験に対する配慮ですね。それから、25年度には人員配置基準ということで、非常にそういう施策をどんどん打った。打ったけれども、なかなかそれが浸透していないのが状況でございまして、そこは私どもの責任もあろうかと思っています。ただ、昔に比べてはよくなっていると。特に私どもは説明会などをやりますと、最初受け入れてくれた施設の方が今はいいですと、昔はひどかったというようなことをよく言われますので、だんだんよくなっているということをもう少し説明していけばいいのだと思います。

それから、合格率につきましても57%と御説明しましたが、日本人が64%ですので、もう少しで日本人と同じぐらいになるのです。そういうこともぜひいろいろな場面で御説明していけば、私は少なくとも上限ぐらいにはいくのではないかと考えています。ですから、そういう支援も国にぜひ引き続きお願いしたいというふうに思っております。

○木村座長 ありがとうございます。

時間の関係がありこの辺で打ち切りざるを得ませんが、5団体の方に来ていただいておりますので、追加の御質問のある委員の方は書面で出していただけませんかでしょうか。それを、5団体の方へお送り

しますので、それについてお答えいただければ、更に理解が深まるのではないかと思います。

この後建設労働者の話もありますので、議論はここで切らせていただきたいと存じます。

本日は5団体の皆様、ありがとうございます。今後ともよろしく願いいたします。

○木村座長 それでは、引き続きまして、先ほど申し上げましたようにこの後自由討議に入りますが、その前に、建設分野における外国人材活用の緊急措置など、最近の政府における動きについて事務局から報告をしていただきたいと思います。その後、時間がさほどとれませんが、御議論を頂きたいと思います。

なお、本日御欠席の鈴木委員から外国人集住都市会議から意見書に関する資料の提出がありましたが、ここで詳しく御紹介している時間がありません。事務局から簡単に説明して貰いますが、お手元にお配りしてありますので後程御覧いただきたいと存じます。

それでは、よろしく願いいたします。

○福原企画室長 事務局から報告いたします。

本年4月4日に建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置が関係閣僚会議においてとりまとめられました。お手元に資料を用意しております。時間の関係もありますので、その2ページを御覧ください。

今回の緊急措置は、復興事業のさらなる加速を図りつつ、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の関連施設整備等による当面の一時的な建設需要の増大に対応することを目的としているものでございます。この建設需要増大への対応につきましては、離職者の再入職など、国内での人材確保が基本でございまして、そのために資料2ページの右下の囲みにあるような施策がパッケージとして実施されるなどの取組が行われることとされており、その上で、当面の一時的な建設需要の増大への緊急かつ時限的措置として、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図り、大会の成功に万全を期することとされたわけでございます。

次に3ページを御覧ください。今回の緊急措置の内容につきましては、建設現場での安全確保等の観点から、我が国の建設現場での就労経験を有する技能実習修了者を対象として、2年または3年の就労が認められることとなりました。具体的には右下の囲みにありますとおり、技能実習修了時から2年間、帰国済みの技能実習修了者につきましては再入国により2年または3年間、特定活動の在留資格での在留が可能となるわけでございます。

また、4ページにございますとおり、今回の緊急措置につきましては技能実習制度を参考としつつ、国土交通省を中心に建設分野での特別な監理体制がとられることとされておりまして、その内容につきましてはこの右下の囲みにあるとおりでございます。

今後関係省庁において実施要領の作成など必要な措置をとりまして、平成27年度初頭から外国人材の受入れが行われる予定となっております。

また、同じく4月4日には経済財政諮問会議と産業競争力会議の合同会議が開催され、外国人材の活用に関する議論が行われました。同会議では農林水産業や製造業における短期就労制度、それから家事支援のための外国人材の活用などが議論され、安倍総理大臣から技能実習制度の見直しのほか、女性の活躍促進や中長期的な経済成長の観点から十分な管理の下でのさらなる外国人材の活用のための仕組みを検討するよう指示が行われました。

法務省におきましては、こういう状況を踏まえまして、関係省庁とも協力し、検討を進めることとしております。

また、先ほど座長のほうから御紹介ございました、本日欠席されている鈴木委員御提出の資料の概要を説明させていただきたいと思っております。

「外国人集住都市会議による外国人労働者の受入れに関する意見書の提出について」という資料を御覧いただければと思います。この意見書は2月28日に外国人集住都市会議を代表いたしまして、鈴木浜松市長と村山大泉町長から自由民主党政務調査会及び法務省に対して提出されたものでございます。これは、本年1月に産業競争力会議で決定されました「成長戦略進化のための今後の検討方針」に外国人材の活用が盛り込まれるなど、外国人労働者の受入れに関する議論が活発化しているということを受けまして、外国人の受入れを経験してきた自治体で構成する外国人集住都市会議としての考え方を示したものでございます。

その概要につきましては、意見の趣旨というところで記載されているとおりでございますが、1点目として、外国人労働者の受入れに関する議論が加速していることを評価するということ。2点目として、外国人の受入れに際しては労働力としてではなく、生活者としての視点が必要であるということ。3点目として、出入国管理政策については多文化共生政策との連動が必要であるということ。4点目として、一時的な受入れで次代を支える人材を育成できるのか、国の将来像についての議論とともに検討すべきであるという内容が盛り込まれているところでございます。

法務省におきましては、本意見書の内容を十分に踏まえまして今後の検討を進めていくこととしております。

○木村座長 ありがとうございます。

時間の関係でかなり端折った御説明でしたが、受入れ方と、数についてはどうなっていますか。

○福原企画室長 これは国土交通省のほうの試算になりますが、この2ページの左側のほうの図を見ていただければと思います。2014年から2021年、途中までかかっていますが、これは2020年度終わりまでという意図でございますけれども、ここまでの一時的な需要増に対応するために、外国人材としては7万人ぐらいを確保できるのではないかとございまして。これは延べの人数でございますので、1年に換算すれば、現在建設分野での技能実習生が1.5万人というところでございまして、大体それを2倍するようなイメージではなからうかとございまして。

なお、この7万人という数字でございますが、これが目標値ということではございまして、今回の措置をとることによって、6年間の延べで7万人ぐらいを確保することができるのではないかと数値でございます。

○木村座長 ありがとうございます。

いかがでございでしょうか。これもなかなか難しい問題です。何か御質問、御意見等ございましてか。どうぞ。

○ノレーン委員 わからないことがあるので教えてください。まず、今閣議決定されている内容は、技能実習制度の中で行われることなのか、あるいは技能実習制度とはまた別の枠組みで別の省庁によって行われることなのでしょうか。

また、先ほどの意見交換の中でもありましたが、この問題は技能実習制度の中のカテゴリを今必要とされているものにあわせて変えていくというような考え方で考えていくものなのでしょうか。

○福原企画室長 まず第1点としまして、今回の建設分野における外国人材の活用のための緊急措置につきましては、これは技能実習制度とは全く別でございまして。技能実習制度の見直しにつきましては現在政策懇談会の分科会のほうで委員の先生方にも御協力いただきながら検討を進めさせていただいている

ということでございまして、こちらにつきましては今後の見直しの方向性について、年央ぐらいをめどに進めているところでございます。

今回の緊急措置は確かに技能実習生を活用しているということがありますので、技能実習制度の拡大のような印象はございますけれども、先ほど申し上げましたとおり、建設分野で即戦力となり得る外国人材が技能実習修了者であるということでございまして、そういった方々を今回は特定活動という別の在留資格で受け入れるという仕組みでございまして。

それから、これは閣議決定をしたということではなくて、関係閣僚会議の中で関係閣僚の間でこういう措置にしようということが合意されたということでございます。

○ノレーン委員 頂いた配布資料に対して懇談会として修正をかけるというようなことは可能なのでしょうか。

○福原企画室長 これは関係省庁の間でこういう内容で今後建設分野については外国人材を活用していくということが合意されたというものでございます。

今後この制度の作り込みを年央をめどに進めていく予定にしております、今各所からいろいろな意見を頂いているところでございますので、ノレーン委員からこの政策懇で何かご提案があればそれについても十分踏まえさせていただこうと考えております。

○木村座長 いいですか。

○ロバーツ委員 意見ですが、こういう人を受け入れるなら技能実習制度じゃなくてゲストワーカーか移民か本当にやってる仕事とそれを称するようなプログラムじゃないといけないと思います。日本人の労働者と同等に扱うべきだと思います。

○木村座長 ありがとうございます。

○吉村委員 すでにいろいろな御意見が出ていますが、やはり今回の御説明をお聞きし、内容を拝見しても、技能実習制度をちょっとアレンジしたという形にしか見えないのですね。配布資料の4ページのチャートを拝見しても、ここ（新制度）で出てくる「優良な管理団体」、「優良な受入れ企業」という表記も、そもそも技能実習制度においても問題が起きてはいけないのですし、（企業や監理団体は）優良でなければならないのは当然のことです。ここではそうした当然のことがわざわざ強調されているというふうに見えます。ですから、形としては変えているのだというのも分からないでもないですけども、やはりここで問題になるのは、技能実習制度自体に様々な問題があって、この懇談会の場合でもそうした様々な問題点が指摘されていることを踏まえていただきたいということです。

やはり技能実習制度は国際的にも批判されている点が非常に多いですので、そういうことを改善しないままで、また同じ問題や性格を持つものと思われるような制度でやった場合には状況は変わらないのではないかという懸念もあります。

○木村座長 ありがとうございます。

他に御意見ございませんか。

○新谷委員 今吉村委員が御発言されたので気になって発言したいと思います。

このペーパーが配られたのは4月4日の産業競争力会議と経済財政諮問会議の合同会議だと思いますけれども、その合同会議では谷垣法務大臣が提出された「外国人技能実習制度の見直しについて」という資料があります。外国人技能実習制度に関しては、今外国人受入れ制度検討分科会で論議をしているのですけれども、その論議の中でさまざまな課題が指摘されています。また、諸団体のヒアリングを行っている中でも課題が多くあるということが意見として出てるのに、法務大臣提出資料では「見直しの

方向性等」として再技能実習を認めるとか、期間を延長するとか、そういった偏った方向で論議がされているかのような記述が出ているのです。資料の末尾には分科会の委員の名前も記載されています。技能実習制度の見直しについては、今まさに分科会で論議途中であり、いろいろな意見がある中でこれから方向性を検討していく段階にあることから、今回の法務大臣提出資料の記述は違和感を覚えましたので、申し上げたいと思います。

○木村座長 ありがとうございます。かなり微妙な問題でありますので、今後事務局とすり合わせをしていきたいと思います。

他にございませんか。

○多賀谷座長代理 先ほど来実質的な技能実習制度的な仕組みをそのまま維持しているのではないかとおっしゃいますけれども、この4ページで書いてある優良な協議会システムというのは、明白にそれは技能実習制度とは違う仕組みをつくるという意図で、その意味でこれはどう機能するかはまた別の問題ですけれども、単なる技能実習制度のそのままというそういう仕組みではないということはやはりはっきりしていると思うんですけれども。

○木村座長 分かりました。ありがとうございます。

他にございませんでしょうか。

○高橋委員 今日の議論とは直接かみ合わないかもしれませんが、先ほどの介護のところでも出ましたけれども、やはり既存の技能実習制度の上に介護を乗せてやっていくということについてはかなり問題が多いという認識は共通しているのではないのか。一方で国家資格を取った人はもう在留資格を認めていいんじゃないか、これも共通の認識ではないかというふうに思います。したがって、技能実習制度を見直すことで介護人材を確保することがいいのか、それとも全く別な新しい制度をつくるほどの改良をしなくちゃいけないのか、その辺は議論しなくちゃいけないというふうに思います。

それから、諮問会議では実は家事支援労働というのが一つ話題になりまして、これはある意味では単純に考えれば極めて単純労働にも近いわけで。しかし、女性を支援ということでこの枠組みを入れたいということなのですけれども、これも多分既存の技能実習制度には乗らない、乗せちゃいけない制度だというふうに思いますので。

そういう意味では技能実習制度をよりいいものに変えていくということと同時に、多分別の枠組みの議論もこれからはなくてはいけないのではないかなというようにちょっと感じております。

○吉村委員 今ちょうど新聞などでも報道されていますが、家事サービスの分野で外国人労働者を導入するという議論が具体的にどんなものなのか全くこちらのほうには一般の人間に対しては情報が出てきていないので、今のお話を伺ってぜひ申し上げたいのですが。

私自身はアジアの女性の問題、もしくは女性の外国人労働者についての研究・調査を東南アジアをケースにして行っておりますが、例えばシンガポールの場合には、女性を社会進出させる、女性の就労支援ということで、いわゆる保育所などの託児サービスの充実化といった公共政策の議論を抜きにして、もう業者のほうからの要請や圧力で結局外国人家政婦をどんどん入れるという方向に進んでしまい、あれだけのメイドさんとかドメスティック・ヘルパー(家政婦) 大国というふうになっていったのです。

そうしたことを考えると、日本において、例えば厚労省を中心として今まで保育所をどうしようとか、もしくはシングルマザーをどういうふうに支援しようとか、もしくは女性たちが結婚して子育てと仕事の両立やまた再就職支援をどうするかという議論を行うときに、今まで積み重ねてきたものをも

う全部なしにして、中の上以上の所得水準の人がどういうふうに安いメイドさんを雇うかという議論にすり替えられていく可能性があるのです。ですから、アジアの事例を研究している研究者としては、そうした安易な議論、安易なつなげ方というのは全く反対です。そもそも女性の就労支援ということを考えるときに、積み重ねるべき議論があるわけで、そこではワーク・ライフ・バランスとか保育所を増やして充実させましょうといったような地道な議論のほうが優先されるべきでだと思います。

すみません。今回の懇談会で直接に議題として挙がっている話題ではないですが、発言させていただきました。

○多賀谷座長代理 今のお二人の話とちょっと関連するのですけれども。新しい仕組みをつくる場合、単に資格とか一定のレベル以上の能力がある人を入れるというのではなくて、どうしても日本社会でどの程度ニーズがあるかという話を抜きにしては語れないと思のんです。ある種の市場テストですけれども、例えば今の家事使用人でも、日本でどの程度それを望んでいるか、ニーズの規模がどの程度あるかということ的前提としてなければ議論は始まらないという、そういう原則はやはり守るべきだと思います。

○吉村委員 ニーズということを行う場合には、例えば私など海外の大学などに行くと子育て大変、保育園に連れていくのが大変、という話をすると、じゃあメイドさんを雇えばいいじゃないのと簡単に言われるんですね。ですから、そのニーズや市場の問題ではなくて、どういう国や社会の在り方、(男女平等という点も含めて) どういう家事や家族形態の在り方というそこが問題だと思いますので、ぜひそれは今後厚労省の方に議論や施策検討を積み重ねていただきたいというふうに思います。

ですから、きょうの議論をお聞きしていて、介護の問題でもそうですけれども、ニーズがあるからこうしようではなくて、やはり我々はどういう福祉国家というものをつくっていくかという、そういう理念の問題だと思うのですが、それがもしかしたらアカデミックの机上の空論であったら大変申しわけないのですが、やはり国の理念というものが問われる問題だと思っております。

○木村座長 ノレーン委員、どうぞ。

○ノレーン委員 吉村先生のおっしゃったことに賛成で、香港の家事使用人の事例を見ると落胆するのではないかと思います。

技能実習制度は日本にとっても、技能実習生にとってもいい点が多くあると思うのですが、ただ改善をするべき点はあると思います。例えば今日の議論にあったように新しいカテゴリーを創設するなども考えられると思います。

○木村座長 ありがとうございます。

他にございませんでしょうか。よろしゅうございますか。

建設労働者の問題は絶対にこうすると決まったわけではありません。そういうスタンスで議論をして頂いた関係で、いろいろな御意見が出てきたのだと思っています。今後の議論をどういうふうにもっていくかについては、事務局と相談したいと思います。ノレーン委員の言われるように高いところから降ってきたものにノーと言えるのかどうか、その辺は私自身もわからないところがあります。事務局と良く相談して次回以降の議論の方向を決めたいと思います。よろしく願いいたします。

それでは、事務局、よろしく願いします。

### 3 今後の予定について

○福原企画室長 次回の第9回会合は5月12日の開催でございます、議題は留学生の受入れについてということでございます。留学生の就職問題も含め御議論いただく予定にしております。開催案内等に

つきましては改めて事務局から御案内いたします。

事務局からは以上でございます。

#### 4 閉 会

○木村座長 ただいま申し上げましたように、出入国管理の問題は風雲急を告げておりますので、会議の回数が増える可能性もあります。よろしく申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。

—了—