

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事録）

（開催要領）

- 1 日時 平成29年3月29日（水）16:15～16:55
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室
- 3 出席

<WG委員>

座長 八田 達夫 アジア成長研究所所長
大阪大学社会経済研究所招聘教授

委員 阿曾沼 元博 医療法人社団滉志会瀬田クリニックグループ代表

<提案者>

（一社）九州経済連合会 産業振興委員会外国人介護士受入れ検討ワーキンググループ

渡部 一也 総合メディカル（株）九州支社長

末石 藏八 （株）キシヤ代表取締役会長

中村 政弘 （株）インターアジア代表取締役

田中 優子 （株）インターアジア教育責任者

笈島 修三 （一社）九州経済連合会事務局産業振興部長

高野 奈津子 （一社）九州経済連合会事務局産業振興部課長

<事務局>

藤原 豊 内閣府地方創生推進事務局審議官

（議事次第）

- 1 開会
 - 2 議事 外国人介護士の在留資格緩和
 - 3 閉会
-

○藤原審議官 少し時間が押してしまってすみませんでした。

それでは、始めさせていただきます。一般社団法人九州経済連合会、株式会社インターアジア、総合メディカル株式会社、株式会社キシヤそれぞれの皆様にお出でいただきまして、「外国人介護士の在留資格緩和」というテーマにつきまして、さまざまな調査等を行われた一つの成果としての御提案を本日いただきます。

時間が30分でございますので、10、15分以内で御説明をいただきました上で、意見交換とさせていただきます。

それでは、八田座長、よろしくお願ひいたします。

○八田座長 どうもお忙しいところをお越しくださしまして、ありがとうございます。

早速、御提案について御説明をお願いいたします。

○渡部支社長 貴重な時間をいただきまして、今日はありがとうございます。九州経済連合会の「外国人介護士受入れ検討ワーキンググループ」の座長を務めます渡部でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

お手元の資料に基づきまして、まず概要、お願い事を説明させていただいた上で、議論の時間を頂戴いたします。

1 ページをお開きください。この度、こういう時間をいただいた趣旨につきましては、外国人介護士の活躍の場を広げるために、在留資格の緩和をお願いするものです。まず、その背景について触れておきたいと思います。少子高齢化に伴いまして、介護業界の人材不足は深刻な社会問題となっております。ここにうたっておりますとおり、2025年には団塊の世代が75歳以上となり、要介護者の急増が見込まれております。

厚生労働省の統計によりますと、ここにうたっておりますように、2025年には37、38万人の不足が予想されております。その人材不足の対策は、最も根本的な部分は処遇の改善というところもあります。また、ロボットやICTを活用することもしっかりですが、一つの解決策としまして、外国人の活躍をテーマに進めております。九経連のワーキンググループでは、2年前から「外国人介護士受入れ検討ワーキンググループ」を発足しまして、受入れ推進に向けて取り組んでいる真っ最中でございます。

続きまして、2 ページを御覧ください。背景の続きなのですが、我々も限られたメンバーでやっております、地元の介護事業者の現場の声を集めるアンケートを取ってきております。このページは、先月行った介護職員充足度アンケートなのです。御覧のとおりスタッフの充足度が一番左ですけれども、「やや不足」、「大いに不足」が78%を占めております。真ん中の円グラフは、年間計画に対する実際の採用数として、7割未満が55%です。右の円グラフは、今後の人員不足による経営不安という視点では、75%が「よくある」、「時々ある」というデータが出ております。

続きまして、3 ページです。もう一つ、昨年行ったアンケートですけれども、外国人介護士に関するアンケートです。2つの円グラフがありますが、左が外国人介護士の採用を希望するかというところで、59%が「希望するが不安」、「希望する」という声がまとめられています。右に行きまして、外国人介護士の採用を希望する理由として、44%が「人材不足」という答えになってきております。

続きまして、4 ページを御覧ください。このような現状を踏まえて、当ワーキンググループは九州福岡の地の利も生かしたアジア介護教育センターの設立を目指しています。コンセプトといたしましては、ここに3点書いてあります。アジアの看護大学や看護専門学校から卒業生を受け入れ、介護職員初任者研修資格を取得後、介護施設にて勤務。将来的には、母国の介護職リーダーとして活躍できる人材を育成。現行制度との大きな違いは、現地の学校から直接受け入れることと、初任者研修資格で勤務することです。

ただ、人材不足に外国の方を利用するということではなくて、志のある外国人の方を受け入れて、質の高い教育を行って、現場で活躍できる人材をつくる。そして、場合によっては母国に戻って、日本の質の高い介護を向こうで活用してもらおう。言い替えれば、介護の輸出ということも視野に入れております。

続きまして、5 ページです。もう一つ、九経連の取組といたしまして、このセンターを設立することで、メリットとして、施設としては良質な人材を確保できて、組織活性化につながられる。受講者としては、やはり心配として悪徳ブローカーとかの動きをちらほら聞きますけれども、それを排除して、安心して仕事や生活ができる環境を提供できる。両国においては、高齢化の進むアジア諸国への貢献ができる。

課題といたしましては、現行の法制度では、就労ビザが下りません。新設の必要があります。送り出し校のネットワーク作りとか、経営基盤の確立とかの課題はありますが、最もネックになるのはビザの発給になります。

最後に、6 ページでございます。そこで、特区によりまして在留資格を緩和し、介護職員初任者研修で資格を取れば、日本の介護現場で就労ができる仕組みを作りたいと存じます。これは、既存のEPAや技能実習等の機能を補完するものであります。また、特区が成立してもプレーヤーがいないということにならないように、九経連のワーキンググループにて、このセンターを設立して、教育に当たってまいります。

これによって得られる効果といたしましては、地元福岡としましては、アジアのリーダー都市として人材還流に貢献、アジア諸国として高齢化が進む社会における介護分野の強化、介護施設としては、人材不足の解消及び組織活性化という効果をもくろんでおります。

続いて7、8 ページに資料として我々が進めておりますワーキンググループの概要と、参考として最終ページに外国人介護士の受け入れ方法の特徴と課題、そしてそれぞれの機能による早見表を添付させていただいております。

説明は以上でございます。是非、御質問いただきまして、お答えをさせていただけたらと思っておりますので、どうぞよろしくお願いたします。ありがとうございました。

○八田座長 ありがとうございます。

私からの質問は、まず初任者研修とはどのようなものですか。今、初任者研修資格と普通の介護士の資格はどのように違うのですか。

○中村代表取締役 初任者研修は、従来ヘルパー講座というものがございまして、介護職の中で最初にヘルパー講座をとっていたのですが、これが数年前から初任者研修という制度に変わりました。

○八田座長 介護士のとの違いは、どのようなところにあるのですか。

○中村代表取締役 介護福祉士は国家資格なのです。初任者研修は、各県に委託されて、県の認可で講座を行って、そして修了証書をあげるという形になります。

修了証書は、教育するところが発行する。それを、業務委託を受けてやる。

○八田座長 初任者研修は、普通は何年ぐらいの研修を受けるのですか。

○中村代表取締役 初任者研修は、131.5時間という時間が決められております。これで、修了することになります。

○八田座長 国家資格のほうの介護士は、どのくらいの期間の訓練を受けるのですか。

○田中教育責任者 介護福祉士は基本2年通うのですけれども、1,850時間の授業を受けて、国家試験を受けてからの免許取得になります。

○八田座長 今の御提案では、初任者研修の資格を合格した人が、働きながら今度は国家資格の訓練も受ける、どこかの学校に行くということですか。

○中村代表取締役 希望者については、国家資格までサポートしようと思っております。

○八田座長 それはやらないで、初任者研修だけで帰ってしまうこともあるということですか。

○中村代表取締役 はい。

○八田座長 わかりました。どうもありがとうございます。

では、阿曾沼先生。

○阿曾沼委員 一つ質問、確認です。2025年に37.7万人不足だということですが、御提案の取組によって、何がどう解消されるのかが具体的に頭の中に描けないのですが。どの程度でどの位の規模を何年間かけ人材を輩出すると、九州域の中でどう充足度が増して行くのでしょうか。また37.7万人が不足している中で、今回の取組だけでは焼け石に水のような数字にならざるを得ないなという気がしてしまいます。今回の取組で直接的な効果と付随的に出てくるであろう効果が良く見えてこないの、少し補足の御説明をいただけますでしょうか。

○中村代表取締役 冒頭、説明がありましたように、38万という不足がありますけれども、この制度によってこれが100%カバーできるとは全然思っておりません。九州域内に限ってこういう在留資格をいただくことによって、最初のほうは私も何千人ということは考えられないと思っておりますし、徐々に拡大して行って、数年後にはそれなりの充足率が九州域内においても全国的においてもかなりの寄与をできるのではないかと思っております。

今のところ、そんなに大それたことはあまり考えておりません。

○八田座長 先ほど、処遇の改善が一つの解決策だとおっしゃったのですが、介護では、ほかと比べて非常に賃金が低いということがあります。日本人の介護士の賃金が低いわけです。そこで、初任者研修だけを受けた人で充足されていくと、日本人の賃金の上がり方が抑えられるという側面がありませんか。

○中村代表取締役 おっしゃることはわかりますけれども、私たちにはいわゆる応募条件がありまして、アジア諸国で医療系、福祉系の大学の方々を前提条件としております。

○八田座長 大卒ですか。

○中村代表取締役 大卒です。専門学校も入っております。そういう方々を応募条件にしておりますので、単に今、これから入ってくる介護技能実習とか、そういう方々とは全然違うレベルです。向こうも医療福祉系ですから、そういう勉強をしたいというマインドが

高いと思いますし、私たちもそういう人たちの希望に応じて教育をやっていく。

初任者研修は一つの手段でありますけれども、教育レベルとしてはかなり高い教育をやっていこうということで考えております。

○八田座長 大卒の方が来られて、こちらで初任者研修としてお金を稼ぎながら専門学校に行って日本の国家資格を取るとするということですね。

今、別に特区ではなくても、日本全体で、日本の国家試験を取ったら、介護に関しては、在留期間については優遇されたという非常に特例的な扱いがあると思うのです。

○田中教育責任者 多分、EPA制度の場合は、働きながら現場経験を積んで、介護福祉士を受験し、合格すれば在留資格がいただけるのです。留学生の場合は、基本的に就労ではなくて、養成校卒業という条件付きでの介護福祉士なのです。

今回の場合は、母国での一般的な医療と福祉の教育を受けた人たちが日本に入ってきて、131.5時間なのですけれども、日本語と介護のための日本語、そして初任者研修を肉付けしたカリキュラムを作って、私たちは1年間教育して、介護施設のほうで就労させたい。

だから、全くの素人でもないし、介護福祉士のカリキュラム内容は、介護のことプラス法制度のこととか社会福祉の現状とかで、外国人の方が学ぶには、日本で永久に生活する場合はとても役に立つのですけれども、例えば、短期の場合だと、介護保険制度の中身にしても、介護職として働くためにそこまで必要ではないレベルもたくさんあるのです。それは、国家資格だからそうなのです。

今回、この御提案の内容はそうではなくて、将来は介護のプロフェッショナルを目指すのですけれども、日本人と一緒に共同しながら介護の現場を支えていけるような介護人材です。海外の場合、日本のような高いスキルを必要としないこともまだありますので、身体介護とか生活支援の基礎をこの5年間の中で学んで、そして上を目指したい方は実務者研修を受ければ、今のところ外国人はダメなのですけれども、これから先どう変わっていくかわかりませんので、実務者研修を受けて介護福祉士の受験資格を取ることでも可能である。

○八田座長 実務者研修というのは、学校に行かなくても取れる。

○田中教育責任者 取れます。450時間のカリキュラムで、日本では、今ほとんど通信教育で受けている受験生が多いのですけれども、それをクリアすれば介護福祉士の受験資格があります。

日本に住んでいる在留外国人の方は、ほとんどそれで取っていきます。学校には行かずに、働きながら現場経験3年と実務者研修を受けて、受ける。

○八田座長 今取っていらっしゃるのですか。

○田中教育責任者 取っています。

○八田座長 ちょっと今のところが、私はよくわからなかったです。

今実際にそうやってできるのですか。

○田中教育責任者 できます。

○八田座長 今度の制度では、どのようになるのですか。

○田中教育責任者 外国人は、できないのです。

○八田座長 実務者研修で、外国人ができるということですか。

○田中教育責任者 在留の方はできるのです。例えば、永住とか定住ビザで生活している外国人の方は、それが可能なのです。ただ、今回の場合、海外から来る人たちは、ビザの関係で実務者研修を受けても受験資格はない。

○八田座長 実務者研修のところを外国人でもできるようにすることが、一つの改正ですね。

○田中教育責任者 それも大事だと思います。

○八田座長 どうも、そちらのほうが筋がいいような気がするのです。

○阿曾沼委員 わかりやすいですね。

○八田座長 こういう改革を主導している委員会で言うのも変なのですけれども、日本の在留資格に関する政府の基本的考え方は、自由に高度人材を入れる。一方で、日本の所得の格差が開くことを防ぐために、高度人材ではない人は入れないということが原則です。高度人材であるか否かで、非常に明快に分かれている。もちろん境界領域はあるわけで、高度人材の定義が一応大卒程度になっているわけですが、そこで格差の拡大を防ごうとしている。私は、基本的にこれは正しいと思うのです。

境界領域は、専門学校を卒業して、それなりに国家資格などを受けた場合にどうするかということ。これは一概には言えないし、例えば、国家試験を受けて美容師になって、即日帰らなければいけないというような非常に厳しい状況に置かれているけれども、少なくともその緩和から始めようと多くの方が考えています。母国への貢献に役立つ場合には、日本の賃金をほとんど抑制しない範囲でならば、それをやってもいいのではないかという議論で、色々な穴を開けようとしています。目的はあくまで日本の人手不足を補って日本の賃金の上昇を抑えるのではない。

ほかの分野では、日本の国家試験に合格してもすぐに帰らなければいけないわけなので、今日お話を伺ったケースについては、せめて実務者研修でちゃんと資格を取れるようにすることが、合理的な、ほかとうまく並ぶような提案のように思います。

○中村代表取締役 だから、実務者研修を受けるためには、日本に来て、前提としてビザが要るのです。それがないと実務者研修も受けられない。

○八田座長 学生ビザではダメなのですか。

○中村代表取締役 留学ですか。

○八田座長 留学です。

○田中教育責任者 実務者研修は、今日本で一番多いのは介護人材を教育している人材派遣の会社とか介護事業者がやっているのです。留学ビザは、学校ではないのです。例えば、介護福祉士の養成校とかでは、ほとんどやっていないのです。一般企業がやっている。あとは、行政がやっているということです。

○八田座長 さきほど、一般企業、例えば派遣会社が在留者を雇ったときには、その人は通信教育を受けると言っておられましたね。

○田中教育責任者 本当は450時間なのですけれども、ほとんどの方が通信です。

○八田座長 それは、実際に実務で働くわけですね。働いて、傍ら通信教育を受けて勉強して、資格を取るということでしょうか。そこに外国人が入れるようにしたら、それでいいのではないですか。

○田中教育責任者 外国人というのは、海外から来る外国人ということですか。

○阿曾沼委員 在留だけでない外国人も受け入れられるということで。外国人でも在留の人とイコールフットィングな条件で資格を取れるということだと、分かり易いなと思います。

資料の7ページの中で、EPAは人件費負担が大きいから新たなと取組の要求だと、ただ単に人件費の安い人材を促成培養したいと見えてしまいますね。

○八田座長 それでは、国の在留資格の大原則と合わないですね。

○中村代表取締役 これは、人件費のペイの負担が大ということではなくて、EPA制度そのもののシステムによる負担が大きいという意味です。

○八田座長 これは、外国の制度改善に日本での経験を役立てようということが元来の趣旨ですから、ある意味でODAの一環なのです。それは理屈が付くのです。ところが、安いから雇うということは、日本のほかの介護士などへの影響を考えるとまずいのではないのでしょうか。法務省の肩を持つわけではないけれども、そういう考えだと思うのです。

○阿曾沼委員 もう一つ、先ほどの説明の中で、制度の問題とか法律の問題は勉強してもしょうがないという発言がありましたが、アジア諸国は日本の医療制度や介護保険制度そのものを導入したいというニーズも非常に強いと思います。その意味では、実務の仕組みと法体系の仕組みを勉強することは、むしろアジア諸国で活躍する人材を育成するのであるならば、制度を学ばせることは非常に重要なことだと思います。

例えば、450時間の中で考えられればより良いと思います。

○田中教育責任者 多分、私たちは、介護といえれば施設とか、そういう感じがありますね。アジアの方の場合、どうしても在宅というところで生活されているのです。そういう方が日本に来て介護の勉強をするときに、やはり介護保険制度は在宅というスタンスでスタートしてはいるのですけれども、実際、施設介護のほうで勉強の内容が多いですね。そういう理解に苦しむというところで、法的なものに力を入れてしまうと、そこで気持ちが萎えてしまうところが経験上あったもので、そういうニュアンスで、それよりはコミュニケーションとかアクティビティを中心にしたほうがという意味で発言をいたしました。

○八田座長 それはわかります。

○阿曾沼委員 ただ最近、医療制度と関連法規の講義は看護教育の中でも重要と認識されています。法文だけ読んでいくと、面白くないかもしれませんが、工夫次第では皆さん食いついてきますので、是非考えてほしいなと思います。

○八田座長 そうすると、少なくとも大卒に限って受け入れるというところは、専門学校ともおっしゃったけれども、バランス上、大卒というほうが高度人材にはなりやすいと思います。

そのことに重きに置いて、要するに日本の大学であろうと外国の大学であろうと、もう大学を出た人は高度人材だと。そして、その人が日本の制度を利用して、元の国に帰って生かすことが主眼であって、こちらの人手不足を補うものではないということならば、具体的な提案になり得る。その代わりおっしゃるような趣旨で、施設のこととかはあまり今の時点では重点を置かないで、むしろ在宅介護みたいなところに重点を置いて母国で役に立つようにする。

今までの制度が非常に大がかりなものでしたが、こちらは大卒対象ではあるけれども、割と期間も短くコンパクトにやりたいというような骨子だったら、少なくとも検討の俎上には上るかなという気がします。

相当難しいけれども。

○阿曾沼委員 八田先生がおっしゃるように、大学卒業をした人たちが日本の実情と制度を学びながら活躍でき、しかも自国に帰ってリーダーになっていけることが重要だと思います。アジア介護教育センターの中のカリキュラムとして考えてくださると良いですね。

○八田座長 前提を留学とするのはよくないのですか。

○田中教育責任者 多分、留学となると、今のところ文科省の学校か日本語学校になるのかなという気がしています。

○八田座長 専門学校は文科省ですね。

○中村代表取締役 文科省です。学校設置基準がありますから。

○八田座長 言葉の問題がありますね。言葉のテストはどこかでやらなければまずいですね。そうすると、専門学校に行って、日本人の人たちと勉強していると日本語がうまくなることは、普通はあるのです。

○田中教育責任者 ほとんど日本に来ている留学生の方は、まず1年か2年ぐらい日本語学校に通って、それから先の進学として専門学校とか大学のほうに行く。

○八田座長 しかし、ここではそのプロセスがスキップされるわけでしょう。

○田中教育責任者 そうですね。

だから、留学生が採れるかなと。

○八田座長 日本語の訓練を受けていないことになると、実際に仕事をできるのかなということはありますね。

○中村代表取締役 一応、来てもらって、日本語と介護のための日本語という実務教育を集中的に1,000時間以上考えているのです。そこまですれば、かなりコミュニケーション能力とか日本語力も付くのではないかと。

○八田座長 日本語力に関するテストがありますね。

○中村代表取締役 今は、能力検定試験がある。

○八田座長 それをある程度、要求することも一つの手かもしれない。

○中村代表取締役 私どもは逆に、そこのハードルを下げて受け入れて、こちらでもしっかりコミュニケーション能力を付ける、現場に沿った日本語教育をしようということを考えています。

ただ、標準語で文法があってという形で一生懸命やりますと、例えば、九州なら九州の方言があって、全然通じないです。むしろコミュニケーション能力というものを実務的に、九州地方は九州地方の日本語で教えたほうが効率がいいかなという形に、今考えているのです。

そうなると、検定とはちょっと外れてくるのです。コミュニケーション能力は大丈夫なのかと、受入れでよく言われます。でも、実は私たち現場は250人ぐらいの在留外国人を育ててきたのですけれども、コミュニケーション能力は取り越し苦労でほとんどうまくいっているのです。ただ、もちろん日本にいらっしゃるからということはありません。

○八田座長 今までそうやっていらした方たちは、留学生とかそういう方たちですか。

○中村代表取締役 在留です。

○八田座長 在留というのは。

○中村代表取締役 日本に住んでおられる、配偶者が日本人。

○八田座長 それはまた違います。

○中村代表取締役 違いますけれども、その中で、日本語のコミュニケーション能力とは何かということが私たちなりに見えてきたのです。

○八田座長 そうはそうでしょうけれども、何しろ高度人材として日本のやり方を後で伝えていくのにも、通信教育を受けるにも日本語の基本的な能力は必須ですね。

○中村代表取締役 私も、これは高度人材として位置付けしております。

○八田座長 お話はわかりました。基本的な論点がこういうところにあることも申し上げましたので、そういう提案を事務局とも調整して、再提案していただきたいと思います。さて、そこで本当に交渉の過程でほかの省庁に納得してもらえるかどうかは難しいですが、少なくともスタートはそこで行かないといけないと思うのです。

くれぐれも、低賃金で雇おうという印象を与えてはまずいです。

○阿曾沼委員 九州アジア観光アイランド総合特区を前提とされているのですが、議論の前提が全国レベルで何万人とかとなってくると、地域としての課題克服としての具体的な計画が見えにくくなってしまいますね。

○八田座長 両方ともあったわけですね。

○阿曾沼委員 両方あったと思うのです。

教育センターの設立ということであれば、当然、カリキュラムへの反映や教育のあり方等の計画が、もう少し具体的に御提案いただく事が必要と思います。

○末石代表取締役会長 九州の福岡が地理的に一番アジアの玄関口なので、それを生かしていこうということなのです。

○八田座長 専門学校をつくってしまったら一番いいのではないですか。

○中村代表取締役 専門学校だと、どうしても日本の設置基準があって、建物があって土地の確保があって、色々な条件がいっぱいありまして、これに合わせようとしたら、どんどん外れていくのです。コストがかかる。

○八田座長 それは、そうなのです。世の中はそういうものなのです。コストがかかるから日本語学校や専門学校を外そうというのなら、ここは安い労働力を得ることが目的ではないかとみんな疑ってかかるわけです。介護は平均賃金が低い分野ですから要件を全部バイパスしてしまおうということは、ちょっとまずいと思うのです。やるのならば、正々堂々学校でやる。色々な無駄があることはよくわかっている。だけれども、低賃金労働者受入れによって日本人介護労働者の低賃金が継続し、さらには、それによる格差拡大が起きてはもっとまずいことになるのではないのでしょうか。

○阿曾沼委員 ベトナムでもフィリピンでもそうですが、日本語教育をする教育施設はいっぱいありますね。しかも、それは看護師だとか介護士を中心として現地で日本語教育をしようとする施設も多いですね。これらの連携も問われることになるのだらうと思います

○八田座長 大卒で、日本語の条件をある程度満たして、それに対して何かをやるというものだと、割と説得性が出てくると思います。

どうもありがとうございました。