

## 座談会報告書

### 「外国人介護職員の教育と受入れ、在留に係る諸問題」

主催：NPO法人AHPネットワークス  
後援：トヨタ財団

日時：2023年3月14日  
時間：午後1時～5時  
会場：公益社団法人 全日本病院協会会議室

#### 出席者

佐々木聖子氏（元出入国在留管理庁長官）  
川村千鶴子氏（大東文化大学名誉教授、多文化社会研究会理事長）  
万城目正雄氏（東海大学教養学部人間環境学科教授）  
安里 和晃氏（京都大学大学院文学研究科准教授）  
小室 隆司氏（公社・全日本病院協会外国人材受入事業部事務局長）  
利根 英夫氏（トヨタ財団プロジェクトマネージャー）  
レ ティ ビック ホップ氏（大阪歯科大学大学院後期博士課程在学  
ベトナム・ハードン医療短大教諭）  
マイ アイン氏（CICS社代表取締役 ベトナム人材送出し機関）  
剣持 敬太氏（特別養護老人ホーム袖ヶ浦菜の花苑施設長、中央介護福祉専門学校講師）  
岡田 智幸氏（奈良東病院グループ海外事業部統括責任者）  
二文字屋 修（NPO法人AHPネットワークス執行役員）

#### 問題提起

##### A、外国人介護職員に関して（主にベトナム）

- ①、2008年から始まった経済連携協定（EPA）の介護福祉士候補者はハイレベルですが、来日者数が減少傾向にあります。特にベトナム人は介護福祉士の資格取得後に帰国する方が多いです。
  - a, ベトナムの看護師が日本で高齢者介護をすること。
  - b, ベトナム国内の看護新卒者の就職率が良くなっている。
  - c, 技能実習や特定技能等、民間主導のプログラムが出てきた。
- ②、技能実習介護は、日本語能力条件（入国前N4取得、入国1年後にN3取得）があり、ベトナムでの実習生募集が伸び悩んでいる。またベトナム労働傷兵社会省海外労働管理局（DOLAB）が介護士をHo Ly（ホーリー：誰でもできる老人のお世話）と訳しているためにイメージが悪いという事情があるかもしれない。
- ③、特定技能介護は入職後すぐに人員配置基準への算定が可能ですが、EPA介護福祉士候補者や介護技能実習生は

入職後6ヵ月経過しないと人員配置基準への算定ができません。また在留資格「介護」やEPA介護福祉士資格者は人員配置基準への算定が可能。

これは専門的・技術的分野と非専門的・技術的分野の分けによるものなのか。しかし特定技能も技能実習も日本語教育や介護教育はゼロスタートなので、入国時の知識も技術も両者に差はない。むしろ入国前後の研修や実習計画、技能検定が課せられる技能実習の方がスキルが向上するのではないかというのが実感です。

一方で介護技能実習生は服薬介助が禁止されています。実習計画に従って難しい介助ができるようにするのが技能実習だと思います。

④、受入れ側は、技能実習生や特定技能など、送出し国の若者は長く働くだらうと思っている方が多いですが、入職して3週間で突然出社しなくなる日本人介護職員もいます。外国人だから長く働いてくれるとは限りません。

「3年間頑張って働けるように支援したのに、、、」という受入れ側の思いと、「3年も頑張ったから帰る」という当事者との意識の差。

⑤、介護留学生の経費支弁について、優秀であるが、学費が支払うことができない等の理由で来日できない方も多くいますが、これらの課題を解決できる方法について。

⑥、日本の自立支援介護は他国ではどのような評価を得ているのか。

⑦、2024年の医療報酬、介護報酬、障害福祉サービス報酬のトリプル改定による収益減。光熱費や物品高騰による収益減。介護サービス料金値上げがもたらす利用者減。これらにより介護施設の経営困難が予想されるなか、人件費増額が期待されない。これからどれだけ外国人介護職員のリクルートに積極的になれるか、企業努力が求められています。

また「介護助手」の導入(?)により、介護の間接業務を取り出すことで、そこに外国人介護職員が配置されていくかもしれません。

→技能実習は実習計画書があるが、特定技能にはそれがない。

⑧、これからの高齢者を誰が支えていくか。

⑨、役職に就きたがらない若い介護職員が多い。

⑩、介護士としてのスキルアップが働き続けるモチベーションにつながると言われていますが、実情はそうとも言えない。

→外国人介護職員のキャリアアップが見えにくい

⑪、日本人介護職員のアンケート調査にみる、外国人介護職員の評価。

**高評価**：よく頑張る。仕事の覚えが早い。利用者から可愛がられている。

欠かすことが事が出来ない存在になっている。若くてとてもいい。

**低評価**：協調性が低い。お金の細かい。資格を取得すると帰国する。日本語のニュアンスが伝わらない。

**番外**：「誰か手抜き仕事している？」と聞くと、素直に細かく教えてくれる。

⑫、ベトナム人介護福祉士帰国者アンケートから。

**高評価**：仕事を優しく丁寧に教えてもらいました。認知症の理解と対応ができるようになった。

利用者が自己決定権を持っているのがいい。利用者のニーズに合わせた介護サービスがあるので素晴らしい。

**低評価**：多くの日本人は真面目に働いているが、自分たちはさぼって、私に仕事を押し付けてくる日本人もいる。介護福祉士になっても職務内容が変わらない。給与は多少UPした。定期的に介護倫理の勉強会をしたほうがいい。人手不足なので、丁寧に介護をすることが難しい。

**番外**：老人ホームの職員の方は頭がとても頑固ですから頭の緩和をしましょう。(原文ママ)

## B, 佐々木元長官にお伺いしたい事

- ①, 在任中にご苦勞なされたこと。
- ②, 政策等の伝わりにくかったこと。
- ③, これからの外国人政策に期待すること。
- ④, ジェンダーについて。

## C, 技能実習。特定技能など

- ①, 技能実習修了、その後特定技能へ、という流れに、技能実習制度の理念である「技能移転」をどう考えるか。
- ②, 特定技能で家族帯同可能な賃金が得られるかどうか。また仮に永住権を取得しても特定技能の仕事を10年もやり続け、永住取得後に収入のいい仕事に転職しようと思っても、学歴やスキルなどから、可能性としては低いのではないか。
  - JPEPA 第一バッチの介護福祉士が永住申請したが結果は不交付だった事例がある。
  - 日本人の賃金が上がらなければ外国人労働者の賃金も上がらない。
- ③, 技能実習は未だ受け入れ企業の法令違反などが確認されているがその改善策は。
- ④, 技能実習制度について、今後特定技能制度もあわせどのような方向性が期待されるか。
- ⑤, 働き方改革で残業が少なくなり、期待した収入が得られないという実習生の不満。
  - 韓国の方が稼げる。手軽に行ける台湾との競争。
- ⑥, 日本の魅力について、世界経済が変化していく中で、諸外国から留学生や技能実習生が安定的に来日すると言い難い時代になってきました。特に最近では円安が影響し日本離れも起こっています。このような流れを受けて、この課題をどう解決していくか。
  - 日本独自の外国人労働政策をもって連携する国と前向きに図っていくか。
- ⑦, 日本の若者の日本離れについて。離脱組や海外出稼ぎサイトの情報提供が盛ん。
- ⑧, ベトナムからの視点でみる
  - a, JICA がベトナムの関係機関と共同で技能実習生のポータルサイトを立ち上げ、ベトナムの若者が適切な送り出し機関が選択できるようにする計画があるが、ベトナムから見て効果はどうか。
  - b, ベトナムの日本人気が下降気味だと報道する日本の報道がありますが、どうでしょうか。
  - c, ここ数年日本国内で報道されるベトナム人実習生問題（人権侵害、妊娠、窃盗、失踪など）など、ベトナム国内への影響は。
  - d, ベトナムの介護技能実習生や特定技能生に、「日本で介護福祉士として長く働けば、帰国する頃にはベトナムも高齢社会になっている。母国のリーダーとして活躍してもらいたい」という話をよく聞くが、実現性はどうか。

## 資料

①、介護職員の年齢分布（n=19,925人）、平均年齢47.7歳

20歳～34歳12.9%・35歳～49歳37.1%・50歳～64歳32.7%・65歳～69歳4.6%・70以上2.7%

②、離職者の勤務年数（無期雇用職員）

(%)

	1年未満	1年以上3年未満	3年以上
訪問介護員 n=2,879	32.6	22.5	44.8
介護職員 n=6,671	33.6	25.4	41.0

③、外国籍介護労働者の受け入れ状況

(%)

	EPA	介護	技能実習	特定技能	留学生	受入れていない
全体 n=8,742	0.7	2.0	2.6	1.6	1.3	87.9
特養 n=630	5.2	6.3	11.0	5.2	4.8	75.4
老健 n=259	3.1	6.2	6.6	5.4	3.5	80.3

④、介護ロボットの導入

回答事業所数8,742カ所。導入している10%、導入していない80.9%

導入の課題：高コスト57.1%、効果がない38.8%、介護ロボットに違和感23.9%。

以上、「R3年度介護事業者実態調査」（介護労働安定センターR4.8.22）より

⑤、日本の外国人労働者数182万2,725人（2022年10月末現在、厚労省発表2023.1.27）

◆ベトナム：46万2,384人(25%)。

在留資格別）技能実習18万3000人（53%）。専門的・技術的分野約12万人（25%）。

資格外活動約11万人(33%)。特定活動3万3000人(45%)。

⑥、ベトナムの海外労働者派遣数（2022年度、DOLAB発表）

◆総数14万2,779人。

日本6万7,295人(47%)、台湾5万8,598人(41%)。

以下、韓国(9,968人/7%)、シンガポール、中国、ハンガリー、ルーマニア

ポーランド、ロシア、マレーシア。

\* オーストラリアの人材派遣大手 We ploy 社がベトナム現地法人を設立し、本格的にベトナム市場に参入。  
Skymind Global Ventures（英国）から500万USDを資金調達完了。

（VIET JO ニュース3月6日）

\* 「1月1日は日本の祝日です。その日は日曜日で5日ぶりに雨が降りました。」

『アメリカに帰りたくなる日本語シリーズ』より

## 座談会要旨

### 第一部 外国人介護職者のキャリアアップ

#### ■ 二文字屋（敬称略、以下同）

外国人労働を専門的技術的分野と非専門的技術的分野に区分すると、介護はどちらにも当てはまる複雑な分野だと思います。国家資格があっても専門性もありますが名称独占資格ですから、無資格で働く方もたくさんいます。

日本ベトナム EPA で介護福祉士資格を取って帰国した方々にアンケートをしたところ、「介護福祉士に合格したけど仕事内容はほとんど変わらない。お給料が少し上がった程度」と回答した方がいました。ここに介護労働の特有の問題があると思います。専門性の高い業務もあればそうでない部分もある。フィリピンやインドネシアとの EPA で介護士の受入れが始まったことに、明石純一さんが中間的労働者としてのニッチが存在すると書かれています。そういう概念を用いると介護はすっきりすると思います。それだけに論点がたくさんあって、興味深いテーマですし、最近介護人材不足から介護の在留資格が4つもあって海外からの介護職員受入れが大きな話題になっています。でも令和3年度の介護事業者実態調査によれば、受入れている介護事業者は約 2 割～3割で、受入れていない法人が大半です。この数字を冷静にみながら議論することが大事と思っています。

先月剣持さんの施設で AHP の仲間で会議していたときフィリピン EPA 第1バッチで来日している介護福祉士が参加して、彼女が「ケアマネジャーの資格を取りたいけどどう思いますか」と相談してきました。確かに介護職員のキャリアアップとしては初任者研修→実務者研修→介護福祉士、そこからケアマネや専門介護福祉士などがあるけれども、外国籍の人々がケアマネを目指すことにどんなメリットがあるのかと考えた時に、みんな「はてな」となりました。

#### ■ 佐々木

ケアマネジャーさんは人手不足ですか？

#### ■ 剣持

公益財団法人介護労働安定センターの調査では平均年齢が52.7 歳と、福祉系専門職種の中では高い割合です。世代交代が思うように進まないのが実情ではないかと思えますね。

ただ、ケアマネは介護保険制度上の資格にすぎません。介護は介護保険制度上だけにあるものではないですから、介護職にとってケアマネがゴール地点ということにはならないと考えるべきです。

#### ■ 岡田

私どものグループが持つ介護福祉士養成校でも約 10%の外国人留学生は介護保険外（障害など）へ就職していますので確かにそのとおりですね。

#### ■ 剣持

ケアマネに合格した後の選択肢は幾つかあります。①居宅支援事業所で勤務、②施設内でのケアマネ勤務、③ケアマネ勤務をしない……になります。①は外国人にとって極めて難しいでしょう。②の場合は、あえてそこに外国人を起用するなどのコンセプトが必要です。③はいわずもがなですね。

介護職と相談援助職は全く別物だと考えています。介護職だからいいケアマネ（相談援助職）になるわけではない。これは日本人であれ外国人であれ同じですから、資格を取ったから起用するか否かはその人なりの評価によるでしょう。また、介護職の給与体系とは異なりますから、交代勤務よりも収入は下がってしまう可能性は当然出てくるでしょうね。

自分のスキルアップのために取得したいというのを止めることはありませんが、取得したらこういうトリートメントになるよ……ということは言えるものではありません。合格率を見ても介護福祉士とは違いますからね 20%前後でしょうか、受けない日本人も増えています。試験の難易度からしても苦労すると思います。EPA のように時間内に学習時間を設けるなんてことは原則として出来ませんね。

#### ■ 安里

日本のケアマネの在り方はやはり事業所内配置である以上、どうしても利益誘導の歪みはあると思います。そういう意味でも外国人にそこを担って貰うというのは難しさがあるのかもしれないですね。

#### ■ 二文字屋

また在留資格の課題もあります。外国人のケアワーカーが目に見える形でキャリアアップしていく形がまだ見えてこないというのが介護の世界の実情なのではないかと感じました。永住権申請には有利かもしれませんが。。

## ■安里

多くのEPAの人たちには合格後の先の展望が見えないというのは実情です。

## ■万城目

キャリアを何処に見出すかについては管理職になるという道もあるのではないかと思います。

## ■剣持

役職に就いて日本人の部下を持ったり、あるいは講習を受けて技能実習責任者に任命したりと、実際には新たな資格取得よりもそういったステップアップに載せていく方を選択しています。そして、それが可能となるようにしていく方が賢明だと思っています。

## ■岡田

私どものところは法人の職員数が多いものですから、外国籍の方はそれぞれの外国人グループの中での役割などに就いてもらっていますが、これからは中間管理職の育成は課題になるので、養成研修などを採り入れていく必要性を考えています。本人がどういう気持ちで働いているのか、家族のためだとか帰国意志があるのかとか、そういったものを加味しないとなかなか判断できないなと感じます。

2024年のトリプル報酬改定は厳しくなっていくことが予想されていますが、一定の収入がある中でないと国内であれ国外であれ、人材活用は厳しくなっていくでしょう。その改定の中で「介護助手」というのが盛り込まれてきています。看護助手と混同しやすいですが、介護福祉士の助手ということであれば、ここに外国籍の方たちにどこまでお願いしていくのかという議論も出てくるでしょう。

## ■ホップ

スキルアップ、ステップアップというのは一時的な職業に従事するというのではなく、そこで一人前になりたいと本人も願うことです。私が看護師として来日した当時、ベトナムでは看護は人気なくて、恥ずかしくて言えなかった。でも、今は自分の道が拓けたと思っています。職場も支援してくれましたし、私たち看護の世界にはそれがあつた。介護の世界は、本人たちがそう思えるようなものがないのか、あるいはあつたとしても報酬に反映されないのか。専門看護師になっても給与が上がるわけではありません。でも目指したい人はがんばります。

## ■マイ

現実としては出稼ぎなので、日本社会で日本の会社の管理職にというのは難しいところがあると思いますね。お金も知識も経験もない状態で来て、三年たちました、ハイ、次は特定技能に変える、でもドラスティックには変わらない。それに年齢もバラバラ、職歴の差もあります。若ければそれなりにかもしませんが、経験があつてもたくさん収入が上がるわけではないと感じているのではないのでしょうか。誰でも早くたくさん稼ぎたいという焦りはあるのではないかと思います。

## ■川村

介護というケア労働の複雑さを理解する上で皆様方の具体的な情報が、大変参考になります。具体的に施設に入るといくらかかって、いくらが職員の給与になっていくのか。数値が見えないと判断しにくいわけです。例えば初任給、基本給とか、キャリアアップの状況など、どういう構造になっているのかをご教示ください。

## ■岡田

それぞれの事業所で基本給や処遇改善を含む手当額が違うわけですから、説明がしづらいところではあります。どれぐらい介護保険のサービスで費用が掛かるかも、最近は収入によっては自己負担が増えていますので、我々が儲かっているかのように思われがちですが、保険収入で回っているわけですから不当に外国人を下げているとか、そういう形にはそもそもなり得ない仕組みではあります。

有料老人ホームのように実費負担の部分で見ればわかりやすいと思うのですが、保険部分と言うのは見えづらいですよ。利用料が上がる時代になったのは間違いないと思いますね、国は施設から地域、家の方に戻していくことに向けてやっていますが、なかなか戻れないし、お金もかかってしまうことはあります。

## ■小室

介護施設では、額の差はありますが処遇改善の対象になると思いますが、病院で勤務する介護職員には、処遇改善手当がつかないので、そういった手当を支給するのであれば個々の病院が持ち出しで支給して対応するしかありません。それが外国人介護職員の処遇の問題のひとつになるのでしょうか。当然、日本人介護職員も含めての支給になりますので簡単な額ではない。それでも海外からの人材にいてほしいという思いがありますから、支給している病院からは、そういった対応をしたら、逆に人が集めやすくなったという話は挙がってきています。

## ■安里

本人たちの意識としては総支給よりも居住費や水光熱費を引かれた手取り額に着目するわけですが、介護は他の職種よりいいですよ。

## ■二文字屋

夜勤がなくても、夜勤手当を含めた額が提示できないと介護を選ばないですよと、受入れ希望の法人にはお話しします。食品製造やお総菜など人気がありますから。

名古屋で訪問看護をしているベトナムの看護師に話を伺った際に、所得とQOLは相関関係にあるという話をされました。そこで、あなたがサービス提供されている利用者さんの中で外国籍の方はどうですか？と尋ねてみたのですが、厳しいですね、ということでした。

## ■川村

「幸福な老い」を考察するとき、健康格差と所得格差が関係します。ウェルビーイングとは、介護する側も、介護される側も双方が幸せでないと生まれません。

## ■安里

サービスユーザー側からすると高い利用料でもって良質なサービスを期待するのはいいのですが、外国人介護職員からすると、どんなに利用料の高い有料老人ホームで働いていても、それがいいケアを提供しているとは限らないというのが経験的に知られています。

## ■佐々木

外国人の施設利用者と言うのは増えていらっしゃるんですか？外国人の高齢者は増えていますよね、定住者も含めて。人口に対する割合を見た時に施設利用者が少ないとすると、外国人からみたアクセスの問題はあるでしょうか？

## ■剣持

地域差があるかと思いますが、利用者の御家族が外国人と日本人の夫婦というのは稀ではなくなってきたかなという体感はいくつかあります。

## ■川村

そうですね、関西には、在日コリアンの高齢者とか、多文化家族の老後をケアしている老人ホームが多いですね。何度か訪問させていただき、感動しました。

## ■利根

地域性がかかなり強いんですよ、定住する方が増えてくると、対応されずに置いていかれてしまう方が出てくるでしょう。実習生は基本は帰っていくので、今は若い人向けの対策が図られていますが、定住するようになれば、その国の介護観にマッチしたものが求められるかもしれませんね。

## ■佐々木

日系人の集住都市ではどうなのでしょう。

## ■利根

東海地域などは、90年代に日本に来られた日系人の方が高齢になってきている問題もありつつ、その2世、3世のお子さんたちの教育の問題もあって、親と子供のそれぞれに、さらに日本人と結婚された方はまた別のメンタル的なケアも含めてニーズとしては顕在化しているのではないのでしょうか。そこにフォーカスしたじゅうぶんな対応はできておらず、現れてきたものに対応しているという状況かと思います。

## ■万城目

2019年に外国人集住都市会議の会員都市に住んでいる外国人を対象にアンケートを実施し、約1000人の方からの回答を集計したことがありました。回答者は、90年の改正入管法施行後に入国した方々なので、60代以上を迎える方が多くなるのはもう少し先になるのですが、アンケート結果をみると「年金以外の老後の備えがない」、「孤独になりがち」、「車の免許返納後の移動などの問題」、「年金や介護保険に対する理解が得られていない」といった不安要素を抱えている様子が浮き彫りになったように思いました。また、日本語能力が高いほど年金や医療保険の加入率が高いことなどから、日本語教育が大事であるというのが見えてきたことが結論のひとつでした。将来、自分の介護が必要になった場合、「帰国したい」という答えが多かったのを見て哀しい気持ちになったことを、よく覚えています。

## ■利根

認知症になると後から習得した言語が抜けてしまうというのがあるようで、そこで苦労されているという話は聞いています。ネイティブの方による介護が必要になるのではないかと。これはケアだけではなく医療も同じだと思います。

できれば母国語で介護を、医療を受けたいという。

#### ■安里

エスニックビジネスのチャンスというはあるのかもしれない。特養などは規模が大きいので難しいかもしれませんが、グループホームはありうると思います。

#### ■二文字屋

もともと年金や介護保険は制度が複雑で難しい行政用語がいっぱいで、日本語が出来ても分かりにくいです。自分が高齢者になったからかもしれませんが(笑)。

## 第二部 外国人材受入れ・・・現状と理想の接点を探る

#### ■二文字屋

佐々木さんにお伺いしたいこととして、①在任中苦労なされたこと。②政策等で伝わりにくかったこと。③これからの外国人政策に期待すること。④ジェンダーについてですが、お話しいただけますでしょうか。

#### ■佐々木

①②③含めて、様々なことが国民的論議にまでは至らなかったということがあります。国民の皆さんがどうお考えであるのかを知ることが大事でしたが、発信の仕方や伺い方に問題があって上手に御意見をお伺いできていなかった反省はあります。外国人に関することは大きな関心は持たれているが国民的議論には至っていない。極端な意見は大きな声になって耳に入るが、隣人としてどのように関係を作っていくかという市井の人々、自治体や支援団体の意見をまとめたり、直接外国人に関係のない人たちがどのように思い、感じているかという議論をもっと盛り上げて政策作りに繋げていけたらと感じています。

日本に住む外国人は約 300 万人、人口の 2 点数%は多いのか少ないのか。5年先、10年先、20年先がどうあるべきか、議論は困難でも取り組んでいかないと、気づいたら、ただ爆発的に外国人が増えていたというものにはならないと思っております。

④は入管は余り男女意識のない職場でした。例えば、空港の出入国ブースには多くの女性職員が働いています。数としては男性はまだ多いですが、この仕事は男性が主ということは全くなく、文化的に男女がどちらも尊重し合うような土壌でした。

入管が NO を出すことで本人が居たいと思う場所にいられない、一緒にいたい人と一緒に住めないということになるわけで、大変大きな権限を持っているという自覚は入省以来ずっとございました。それをずっと意識しましょうというのは、研修であったり会議であったり、ことあるごとに伝えておかなければならないものでありました。それは、主権国家にとっては非常に重要なものですが、人間の安全保障と国家の安全保障のバッティングがあった時に社会秩序の維持の仕方として納得して戴けるものでなければ不健全になってしまう。

先を見るというのは、日々重ねていくことと繋げる「先」と、未来のあるべき姿から逆算して示される「先」という二つの考え方の両方がないといけないと思います。そうありたいと願いながら仕事をしてまいりました。

#### ■安里

佐々木さんの考えられるあるべき未来の姿とは、例えば EU のようなイメージはありましたか？

#### ■佐々木

社会秩序が維持されている前提の上で、たくさんの方々の希望する方々を招き入れて、その代わり共生社会と共創社会を作っていくということが、きちんと並行してセットで実現されていくようなイメージですね。

受け入れと共生の政策がバラバラだったものがようやく2018年になって一体のものなのだと明らかになって、今後は「こういうフレームワークで受け入れたいです」「受け入れるならこういう共生社会を創ります」というのを同時にイメージすることが必要でしょう。

「こういう方々を入れたらなかなか難しいですよ」という時に「じゃあ受け入れません」ではなくて、受け入れたいのだから「共生のためにこういう社会をがんばって創ります」という方向になって欲しいと思います。難しいから受け入れないというものではなくて。

#### ■川村



長引くロシアのウクライナ侵攻後の問題では、国家のあり方と、人間の安全保障の視野が広がりました。日本が今後、どのようなビジョンをもって、どのような「共創社会」を構築したいのか、とことん議論する時代であると思っております。「外国人の地方参政権の付与」などもテーマの一つですね。

#### ■佐々木

日本がどういう社会になりたいかという議論をした時に「たくさん受け入れたいです、共創社会を創ります、でも参政権はイヤです」という方はいらっしゃると思います。しかし、それが多数であるなら「参政権はお渡ししない受け入れ」というのも選択肢のひとつとしてはあるとは思えます。

ただ、イヤだご懸念を示される方々は、何が不安でそう思っておられるのか、をもっと浮かび上がらせたいですね。例えば人口対比で外国人が今ぐらいの数パーセントならいいけれど20%になったらイヤだという意見がおりなら、既に住民のうち外国人が2割となっている群馬県大泉町を御覧になって「この町の何処がどういう風にイヤなんですか？」というような議論をしないとイケないでしょう。なんとなくイヤ、なんとなく怖いというよりも、ひとつの例として先ほどの参政権のような、具体的な話に転換していかないと進んでいかないかと思えます。

#### ■利根

他国の移民政策・入国管理政策で参考になると考えた国や、評価できるものはありましたか？

#### ■佐々木

37年前に入管に入った頃、「入管職員はドイツから学べ」と教えられました。その当時は「反面教師として」でしたが、退官前にもう一度「ドイツに学ぼう」となりました。これはドイツが共生施策に転換したからなので以前とは逆の意味になりますが、入管は二度ドイツに学んでいるわけです。

韓国やシンガポールは、その政治体制などから、新しいことが比較的パワパッと出来る。役人としてはちょっとうらやましくは思えましたね。日本のように一つのテーマを30年も議論している中では、他国を参考にしながらも、オリジナルなものを創っていく他にないだろうと思います。なぜならば、このお話はそれぞれの国の、歴史や社会や文化や国民性等様々なことが土壌となるからです。他国のやり方をそのままもってきて、行政手法としてはもっともだとしても、日本にはフィットしない部分が必ずあります。

#### ■安里

特定技能は誤解されている制度と感じています。技能実習の反省も含めてかなり考えられた制度ではないかなと思うのですが、その点はいかがですか？

#### ■佐々木

5年間で35万というキャップを掛けたのは、この制度に反対される側の方々に安心して戴くために政治的に発信したものです。特定技能2号に移った後にすぐに永住になるわけではないけれども、技能実習から特定技能1号に上がって特定技能2号に上がって、永住になれる道筋が出来たことに御懸念の声があって、ここに政治的な判断となったわけで「いいえキャップ掛けますから」というのが主旨であったと思います。にもかかわらず目標値のように受け止められて、35万に行かなければ制度として失敗であるというようなメッセージになってしまっています。

元々は技術労働者が単純労働者かみたいな二分法で語っていたわけですが、特定技能は「単純労働者を入れない」という政策線は維持したまま、今までのスキルドワーカーをセミスキルドにまで、その職能の範囲を広げたものです。個人的には、マイナーチェンジのつもりでしたが、大きな議論になりました。

ばたばたと拙速だったという点でご批判をいただいたこともあります。バブル期から延々と議論されてきた「単純労働者はどうする？」というテーマに一步踏み込んだ結果となったと思います。技能実習と特定技能の両制度は今回設置された有識者会議における検討会

で整理されていくと思うが、それは想定していたことです。当時はまずは一步進めて、その後に整理をしていくことになるであろうと思っておりました。

#### ■川村

外国人が、日本で学んだ技能を母国に持ち帰ることを目的とした「技能実習制度」に関しては、「人材育成」と「人材確保」の両方を目的とする新制度についても議論されています。私は、学び合いと協働による新たな「共創価値」が生まれていると思っております。その蓄積を振り返り、人生周期によりそう長期的な分析視覚が必要です。

#### ■佐々木

一本化したらいけないかという御意見は多いです。仮に一本化した場合に技能実習は特定ゼロ号に当たるのではと思うのですが、これを技能実習つぼくするのか、特定技能つぼくするのか、議論になると思います。

きちんと手をかけて育てるといってお気持ちを真摯な監理団体さんたちは持ってらっしゃる。経済界はもっとシンプルでいいじゃないかというお考えの方が多いかもかもしれません。

あとは、とにかく技能実習けしからんで制度がなくなればいいと考えておられる方々の中には、その後がどうなるかについてはあまり関心が無い方がいらっしゃるかもしれません。まず制度がなくなれば形はどうでもよいと。少なくとも、この三つの考え方が論議されています。

例えばシンガポールの制度をヒントにするなら、イニシャルコストは会社が持ちます、会社側はある特定の A さんを雇うためのイニシャルコストではなく、外国人を誰か雇うための社会的コストにするなどという選択肢はあるかもしれませんね。雇用税だとか、協議会に納めるとか。転職の話とお金の話と監理団体の在り方の検討は最後まで続くと思います。協議会に入ることについてはご不満のお声もありますが、その代わりにちゃんと監理もケアもやっているという評価です。

法務大臣は制度見直しに当たって4つ大事なことがあると仰ったんですね。「技能実習の目的と実態の乖離」、「人権の尊厳」、「その方の人生が右上がりになること」、「思い描いたこれからの未来に沿うような制度であること」でした。

#### ■二文字屋

ここ数年ベトナムの技能実習生など悲惨なニュースがありますが、ベトナム国内でも報道されていますか？

#### ■マイ

さほど新聞やニュースでは見かけないと思います。フェイスブックは活躍していますが。

#### ■佐々木

この先、一番変わらなければならないのは、何の悪気もなく、何の疑問もなく、本来日本人が雇えたらこのくらい給与を払えるというはずだったものが、外国人になった途端に少なくなってしまう。外国人にも凄く優しく接しているけれども、何の疑問もなく安い支払いでいいとなってしまう。こういうマインドが変わっていかないといけないとどこかに歪みが残りますね。

#### ■万城目

2018年に日本で外国人との共生政策がスタートしたことを契機に2019年の賃金構造基本調査から外国人の賃金データが集計・公表されるようになりました。2022年11月3日の日本経済新聞「経済教室」に掲載された拙稿でご紹介したとおり、一橋大学の神林龍教授、中川万里子講師らとの共同研究により、厚生労働省から19年と20年の同調査の個票データの提供を受け実施した予備的分析結果によると、日本人労働者と外国人労働者の間には一定の賃金差がありますが、個人属性(年齢・性別・教育年数・勤続年数)をコントロールするとかなり小さくなるのです。つまり日本人労働者と外国人労働者の賃金差の大部分は、労働者の人的資本により説明されるのです。

#### ■利根

基本的に新卒採用でキャリアに乗れるかどうか、待遇として適切かどうかは別として、そこがうまくいけば差別はない……というような話を伺ったことがあります。非正規雇用では日本人でも外国人でも差別はないけれども賃金はどちらも低いということになる。

#### ■岡田

技能実習から特定技能に移れば報酬は上がりますが、住まいなどの諸費用は全額本人負担となります。それと見合わせて上がったかどうか実感として感じられるかはそれぞれになってくる部分はあるかもしれません。サポート体制には個別差がありますから。

#### ■小室

介護の場合、技能実習から特定技能、そこから介護福祉士という道はかなり険しいだろうと感じています。学習的だけでなく、実務経験の算定や介護福祉士実務者研修の受講なども含めて。

#### ■剣持

総支給額と差引支給額の乖離は、当然ですが日本人だろうが外国人だろうが、どんな職種だろうが当然あることです。介護では外国人受け入れとしてEPAが先例としてありますから、著しい給与の抑制などは他職種と比べると生じにくいであろうという気はしています。

#### ■安里

日系人だとどうしても非正規労働者になってしまうので年齢の推移で給料はまったく変わらない。だから男性だと50歳あたりになって次の世代がやってくる時代になるともう帰りたいと。子供たちが来日するようになれば自分たちは働くのをやめて帰国するということがあるかと思います。

問題は例えば女性が世帯主のひとり親家庭で、パートだけで一家を支えないといけない場合が多くて、貧困などの問題が見られます。

■佐々木

いろんな問題のキーワードは「こんなはずじゃなかった」ですよね。来られた方も受け入れ側も。いかに入国前も含めて早い段階で情報共有をすること。それが「こんなはずじゃなかった」をなくすことだと思いますね。

■安里

一番の原因はコストだと思うのです。初期費用を調査するとそれは失踪率に関係していると思っています。

■佐々木

そういう情報は出していますし、そこにリスクはあるということは御存知であるにもかかわらずベトナムから受け入れたい方が依然として多いのはなぜでしょう。

■安里

書類手続きがスムーズだし、日本語教育はスパルタ式だし、そこにコストがかかっている分だけ使用する側にとってはきちんとしているように見えるということなのだと思います。

■ホップ

募集する時にベトナムでは「労働輸出」、受け入れ企業は「技能の指導」。もうスタートからズレていますから、もっと稼げるはずだと思うのは、やはり「こんなはずじゃなかった」からです。本来の「技能の指導」のはずが「安い労働力」ということで受け入れている。だから実習生はやりきれなくなってしまう。実際の現場では差別や過重労働があるのも事実です。

■マイ

コストで言うと高度人材も実習生もあまり変わらないです。但し、実習生が失踪する理由は「十分稼げない」とか「給料が安い」になりますが、手取りを言ってるので総支給額とは違いがあります。そのあたりの事を知らない方がそれを受け止めて「ああ、かわいそう」と騒ぎになる。高度人材はすべて自己負担なのに批判は出て来てないですね。

■万城目

コロナ禍を経験し、酷い待遇をするような企業には技能実習生は来てくれなくなるというマインドにシフトしていると感じています。

■二文字屋

大きなテーマで語り尽くせるものではありませんが、いくつかの課題が明確になったと思います。本日は皆様どうもありがとうございました。