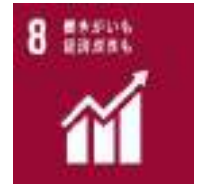




Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society



# JP-MIRAI「2025年 企業向けプログラム」新規説明会

2025年2月6日 10:30~12:00

1. 「ビジネスと人権」に関する企業を取り巻く最新動向
2. 2025年企業向けプログラム
  - (0) 一般社団法人JP-MIRAIについて
  - (1) 企業協働プログラム2025 (プログラム紹介、相談事例、活用事例)
  - (2) 公正で倫理的なリクルート(FERI)
  - (3) 中小企業向け動画・教材
  - (4) 参加方法と費用
  - (5) その他
3. 質疑応答

一般社団法人JP-MIRAI



Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society



**JP-MIRAI 『ビジネスと人権』における協働 with Private Sector**

# 1. 「ビジネスと人権」に関する最新動向

---

## 1. 「ビジネスと人権」に関する最新動向

# (1) 諸外国での動き

---



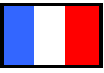

# 欧米で「人権」に関する法規制の動きが強まる


## 米国


強制労働由来の製品に対する輸入規制を実施。  
・関税法に基づく新疆ウイグル自治区由来の綿・トマトの輸入禁止措置(米国:2021年)  
・ウイグル強制労働防止法(米国:2021年成立、2022年6月施行)

同法によって、新疆ウイグル自治区由来の製品は全て強制労働によるものと推定され輸入禁止。輸入するには、強制労働に依拠していないこと等を証明する必要。

## 欧州

企業のサプライチェーンにおける人権尊重(人権デュー・ディリジェンス)の実施や開示を法律で義務づけ。  
・企業注意義務法(フランス:2017年制定)   
・サプライチェーン法(ドイツ:2021年制定、2023年1月施行) 

・企業持続可能性デュー・ディリジェンス指令採択   
(2024年7月5日官報掲載 2024年7月25日発効)

・強制労働製品の上市(市場流通)禁止を採択   
(上市規制)  
・欧州議会は2024年4月23日 欧州理事会は11月19日、強制労働によって生産された製品のEU域内における流通及び輸出入を禁止することを可能にする規則を採択

米国、欧州(具体的には英国、フランス、ドイツ、EU)は、人権侵害の懸念のある製品や取引先に対して輸出管理を実施。(例)監視カメラを製造するハイクビジョン(中国)を実質的な禁輸リストに入れて輸出管理(米国:2019年)

※ 上記の輸入規制、人権デュー・ディリジェンス義務化、輸出管理、上市規制に加えて、米欧は標的型人権制裁制度を導入済み。(米国マグニツキー法、EUグローバル人権制裁制度など)

# EUコーポレートサステナビリティDD指令発効



2024年7月10日号 西村あさひニュースレターより

2024年7月5日、EUのコーポレートサステナビリティ・デューディリジェンス指令(CSDDD)の正式最終条文がEU官報に掲載された。CSDDDは当該官報掲載日より20日目(2024年7月25日)に発効し、一定の規模要件を満たすEU企業および非EU企業に対する人権および環境に関するデューディリジェンスおよび開示が段階的に義務化されることになる。

これでCSDDDの法制化をめぐる一連の手続きが完了し、2024年7月25日にCSDDDは発効し、EU各加盟国は2026年7月26日までに国内法を整備することになる。

## 1. 適用範囲

適用対象企業は次のとおり、企業規模により段階的に適用対象が拡大される。

適用開始時期	EU 企業	非 EU 企業
2027年7月以降	<ul style="list-style-type: none"><li>従業員数 5,000 名超</li><li>かつ</li><li>全世界売上高 15 億ユーロ超</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>EU における売上高 15 億ユーロ超</li></ul>
2028年7月以降	<ul style="list-style-type: none"><li>従業員数 3,000 名超</li><li>かつ</li><li>全世界売上高 9 億ユーロ超</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>EU における売上高 9 億ユーロ超</li></ul>
2029年7月以降	<ul style="list-style-type: none"><li>従業員数 1,000 名超</li><li>かつ</li><li>全世界売上高 4 億 5 千万ユーロ超</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>EU における売上高 4 億 5 千万ユーロ超</li></ul>



## 2. 義務

対象企業は、自身および子会社の事業、これらのchain of activities上にあるビジネスパートナーの事業における実在するまたは潜在的な人権および環境に関する負の影響を制御するため、様々な措置を導入することが求められる。これらの措置には、リスクベースの人権および環境に関するデューディリジェンス、デューディリジェンスの企業方針やリスクマネジメントへの組み込み、**実在するまたは潜在的な負の影響の特定と査定、これらの影響の優先順位付け、潜在的な負の影響の防止、実在する負の影響の停止、実在する負の影響の是正、ステークホルダーとの意義のあるエンゲージメント、苦情処理メカニズムの整備、モニタリングと情報開示、代表者の設置が含まれる。**また、対象企業は、気候変動対策に関する 計画の策定も求められる。

**DDを実施するという行為義務が求められ、リスクをゼロにできないことの結果責任は求めている。CSDDDD上の義務に違反した結果として損害が発生した場合、当該損害を賠償する民事責任を負う。**

## 3. 制裁

各EU加盟国が、監督官庁を設定し、企業の遵守状況の監督、調査の実施、違反企業の公表や**全世界の年間売上高の5%を上限とする制裁金**を課すとされている。

## 4. 他の法律との関係

CSDDDDの下での義務は最低遵守事項と位置付けられ、各EU加盟国はCSDDDDの下で定められた義務水準を下げることはできない。EU加盟国の中では、たとえばフランスの注意義務法 やドイツのサプライチェーン・デューディリジェンス法 のように既に人権や環境に関するデューディリジェンスの義務化をはかっている国もあるが、これらの国内法による要請がCSDDDDによる要請よりも緩やかである場合には、CSDDDDの国内法化期限までに修正が必要となる。



# 2025年はデュー・ディリジェンス体制の整備を



項目	企業サステナビリティ報告指令 (CSRD)	企業持続可能性デューデリジェンス指令 (CSDDD)
義務の内容 (相互補完性)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ サステナビリティ課題について企業が何を報告すべきかを規定 ⇒ 開示基準に基づく透明性のある開示が必要</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ デューデリについて企業が何を実施すべきかを規定 ⇒ 指令で規定される原則や手順に基づくデューデリの実行が必要</li> </ul>
対象となる バリューチェーンの範囲	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 「バリューチェーン」と呼ぶ</li> <li>◎ バリューチェーンの上流および／または下流の直接的および間接的な取引関係を対象とする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ 「チェーン・オブ・アクティビティーズ」と呼ぶ</li> <li>◎ バリューチェーンの上流の直接的および間接的な取引関係、下流の一部の取引関係を対象とする</li> <li>◎ 下流の間接的な取引関係や廃棄に関する活動は除外</li> </ul>
重大なインパクト(影響)の 特定プロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ ダブルマテリアリティ 財務マテリアリティ：外部環境(ESG)が企業に与える将来の財務的影響(プラスとマイナス) インパクトマテリアリティ：企業が外部環境(人々や環境)に与える影響(プラスとマイナス)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◎ リスクベースに基づくデューデリ 企業が外部環境(人々や環境)に与える(重大な)負の影響</li> </ul>
「国際ガイダンス」に基づく負のインパクト(影響)の特定を定めている		

## ■ EUのCSRDとCSDDDは相互に補完し合う(共通点と相違点)

「国際ガイダンス」は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」と「責任ある企業行動のためのOECD(経済協力開発機構)デューデリジェンス・ガイダンス」のこと  
(出所: EY気候変動・サステナビリティサービス CCaSS)

# 強制労働で製造された製品の流通をEU市場で禁止する規則が可決



[Products made with forced labour: Council adopts ban] 2024年11月19日[非公式英文和訳:ビジネスと人権リソースセンター]

欧州理事会は、強制労働を利用して製造された製品をEU市場で禁止する規則を可決しました。この規則は、強制労働を利用して製造されたいかなる製品もEU市場への輸入や販売、またはEU市場から輸出することを禁じています。

## 強制労働の調査と撲滅

この規則は、EU市場で強制労働により製造された製品に対する法的措置の根拠として必要な枠組みを定めている。委員会は、規則違反を評価する管轄当局を支援するために、**強制労働のリスクがある分野または製品のデータベースを作成する予定**だ。起こりうるリスクの評価に基づき、委員会(EU外での強制労働の使用の場合)または加盟国当局(自国領土内での強制労働の使用の場合)が調査を行う。

加盟国当局は、欧州連合の他の地域で規則違反が発生していると疑われる場合は他の加盟国と情報を共有し、第三国で強制労働が行われていると疑われる場合は欧州委員会と情報を共有する必要がある。最終決定(強制労働を使用して製造された製品の禁止、回収、廃棄)は、調査を主導した当局によって行われる。国家当局によって行われた決定は、相互承認の原則に基づいて、他のすべての加盟国に適用されます。

今回の可決を受けて、同法案は採択された。

欧州議会議長および理事会議長の署名後、同規則は欧州連合官報に掲載され、掲載の翌日に施行する。施行日から3年後に適用される。



# パナソニック、ソニー、ダイキンに供給しているとされるマレーシアのプラスチック製品製造業者、強制労働の指標を含む人権侵害について告発される(BHRRC)



- マレーシアのプラスチック製品製造業者である川口製作所に雇用されている200人以上のバングラデシュ人労働者が、強制労働の指標を含む人権侵害を受けていると報じられた。
  - ✓ 2024年10月、ソニーとダイキン工業は、本件に関する調査結果を発表
  - ✓ 11月末、バイヤーが工場からの調達を中止しているという懸念が報じられる
- フリー・マレーシア・トゥデイ紙は、移民の権利活動家アンディ・ホール氏が下記の権利侵害を訴える労働者へのインタビューを共有したと報じた。
  - ・賃金未払い、**・斡旋手数料の請求**、・休暇の拒否、・不適切な生活環境

サプライチェーンにおける強制労働の実態と輸入規制による是正の実効性  
株式会社シマノのケースから学ぶ

Friday, 6 December 2024 | 09:30 - 11:00 (JST)

自転車サプライチェーンの事例を基に、強制労働を是正する手段としての輸入規制について、すでに導入している国の法規制参考にしながら、その効果や戦略を議論します。

GUEST SPEAKERS

 Cade Mosley Advocacy Officer, Human Rights Now	 Catherine Parsons Senior Analyst, IHLI Free	 Dean Pinkert Special Advisor, Disposers Accountability Lab	 Anju Kapoor Business and Human Rights Officer, Human Rights Now
---	--	--	---

JOIN NOW

- 国際人権NGOヒューマンライツ・ナウは、「日本のサプライチェーンにおける強制労働への対応」と題する報告書を発表。報告書の中でシマノは、サプライヤーとともに、被害を受けた**労働者の負担した募集・斡旋関連の手数料及び費用を補償するため、合計 400,000 ネパール・ルピー (472,105円、3,268米ドル)を支払う**ことに同意した。

**【オンラインイベントを2024年12月6日に実施】**  
⇒NHKクローズアップ現代担当者から取材あり

# ユニクロが新疆綿の使用を否定したことで、中国での反発が広まる(BHRRC)



ファーストリテイリングは、人権デューディリジェンスで原材料の調達までを含むサプライチェーンの管理を始めた。1次取引先(縫製工場)、2次取引先に当たる生地工場、紡績工場(3次取引先)だけでなく、その先にある原材料の調達先まで監査する体制を整えた。日本のアパレル企業として初めての取り組みです。

英国BBCの柳井社長単独インタビュー <https://youtu.be/UTtdqfSbJ6s> (7分後から)



柳井氏が「中国・新疆ウイグル自治区の綿花は使っていない」と発言したことが2024年11月28日に報じられ、この発言が中国のSNSで大きな反発を呼びました。競合のH&Mは21年に新疆綿の綿花を使用しないと発表し、同年度の中国での売上高は前年同期から3割弱も減少してしまいました。サプライチェーンと人権リスクの問題は簡単には片付けられない問題のままです。

## 1. 「ビジネスと人権」に関する最新動向

# (2) 日本国内の動き

---





## 人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会の報告書

[FNL 人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会の報告書 仮日本語訳.pdf \(business-humanrights.org\)](#)

### 要約

8月4日まで人権及び多国籍企業並びにその他の企業の問題に関する作業部会(ビジネスと人権作業部会)は、2023年7月24日から 訪日調査を行いました。作業部会は、「ビジネスと人権」に関する行動計画の策定や「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」の公表など、日本が大きな前進を遂げていることに希望を与えられました。しかし、バリューチェーン全体にわたる人権デュー・ディリジェンスを理解し、実施するビジネス界の能力に関しては課題が残っています。加えて、作業部会は、中でも、女性、先住民族、被差別部落出身者、障害者、移住労働者、LGBTQI+の人々が経験する職場での差別・ハラスメントをはじめとした深く根付いた有害なジェンダー規範・社会規範への取り組みが著しく困難であることに懸念を示しました。ダイバーシティとインクルージョンを推進し、これらのリスクにさらされているグループの権利を守るための政府及び企業の取り組みは、今後極めて重要となります。

### 救済へのアクセス

#### 3. 非国家基盤型のグリーンバンス(苦情処理)メカニズム

27. 作業部会はまた、いくつかの政府機関が苦情通報ホットラインを設けていることを知り、喜ばしく思うと同時に、特に移住労働者が9カ国語で利用できる苦情メカニズムを含め、専門家による相談サービスを提供する「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)」が設けられていることを評価します。



## 「ビジネスと人権」に精通した社労士を 都内で研修

社労士は労務管理や労働社会保険に関する助言を行ったり、手続きなどのサービスを提供したりする国家資格。企業活動における人権侵害を防ぎ、責任ある企業行動を促す「ビジネスと人権」を理解し、人権デューデリジェンスについて企業に助言できる社労士を育成しようと全国社会保険労務士会連合会が企画、主催した。ILOは、アパレル産業の労働環境改善と生産性向上を支援する活動の一つ「ベターワーク」の知見を活かしたプログラム作成に協力するなど、専門家の立場からサポートした。

## 中小企業向け「ビジネスと人権」セミナー 全国20カ所で開催へ

このセミナーは、経済産業省が資金を拠出し、ILOが2024年4月から実施しているプロジェクトアジアにおける責任あるバリューチェーン構築(フェーズⅡ)の一環として開催します。「『ビジネスと人権』とよく聞くけれど、何から始めたら…」という中小企業・団体の担当者向けに、「ビジネスと人権」の基本的な考え方や、「中小企業にとっての人権尊重経営とは」を切り口に、実務に即してご説明する。

## JEITA、ILO、社労士会が企業向けに研修 「ビジネスと人権」で

電子部品やデジタル機器メーカーでつくる業界団体、電子情報技術産業協会(JEITA)とILO、全国社会保険労務士会連合会は11月15日、都内で会員企業の経営層を対象に「ビジネスと人権」についての研修会を開いた。この研修会は、国内の中小企業などに、責任ある企業行動への理解を深め、持続可能な調達へとつなげてもらうことを目的とした業界横断プログラムの一環で、JEITAのCSR委員会サステナブル調達パートナーシップ構想タスクフォース(TF)が企画した。





## 食品企業向け人権尊重の取組のためのセミナー

農林水産省は、2023年12月に「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」を公表し、食品企業における人権尊重の取組を後押ししてきた。食品企業における人権尊重の取組をより推進することを目的としてセミナーを開催した。セミナーでは「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」の内容を紹介するとともに、食品企業における人権尊重の取組の最前線に立たれている方を講師として迎え、各社での取組について講演いただいた。

## 「ビジネスと人権」の取組促進のための食品業界団体による勉強会・研修会への専門家派遣

近年、企業活動による人権への負の影響(人権侵害リスク)が顕在化するに伴い、企業に人権尊重の取組を求める声が高まっている。欧米諸国を中心に人権尊重を目的とした法規制の導入が進んでおり、日本政府も「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」(2020年10月)及び「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(2022年9月)を公表し、日本企業による人権尊重の取組に対する理解の深化と取組の促進を図っている。

2023年12月、農林水産省は食品企業における人権尊重の取組をさらに後押しすることを目的に「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」を作成・公表した。特にサプライチェーンが多く、生産・製造・流通・小売まで広く関係する食品産業における人権尊重の取組は、リスク管理やESG投資への対応として重要であることはもちろん、少子高齢化で労働力人口が減少する中で、我が国の食品産業が雇用を確保し生き残る上でも欠かせない。

そこで、農林水産省では、食品業界団体による「ビジネスと人権」の取組促進のための勉強会・研修及び食品企業(食品製造・流通・外食関係企業を含む)を対象とした個別相談会への専門家派遣を実施する。

# 「育成就労制度」の創設等の改正入管法成立



## 入管法

### 1. 新たな在留資格創設

○技能実習の在留資格を廃止。「育成就労産業分野」（特定産業分野のうち就労を通じて技能を修得させることが相当なもの）に属する技能を要する業務に従事すること等を内容とする「育成就労」の在留資格を創設

### 2. 特定技能の適正化

○特定技能所属機関（受入れ機関）が1号特定技能外国人の支援を外部委託する場合の委託先を、登録支援機関に限るものとする。

### 3. 不法就労助長罪の厳罰化

○外国人に不法就労活動をさせる等の不法就労助長罪の罰則を引上げ。（拘禁刑3年以下又は罰金300万円以下→5年以下又は500万円以下※併科可）

### 4. 永住許可制度の適正化

○永住許可の要件を一層明確化し、その基準を満たさなくなった場合等の取消事由を追加。ただし、特段の事情がない限り、在留資格を変更して引き続き在留を許可。

## 育成就労法（技能実習法の抜本改正）

### 1. 育成就労制度の目的・基本方針

○法律名を「外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律」（育成就労法）に改める。  
○育成就労制度は、**育成就労産業分野において、特定技能1号水準の技能を有する人材を育成するとともに、当該分野における人材を確保することを目的とする。**

### 2. 育成就労計画の認定制度

○育成就労計画の認定に当たって、育成就労の期間が3年以内であること、業務、技能、日本語能力その他の目標や内容、受入れ機関の体制、**外国人が送出機関に支払った費用額等が基準に適合していることといった要件を設ける。**  
○**転籍は、転籍先において新たな育成就労計画の認定を受けるものとし、当該認定は、①やむを得ない事情がある場合や、②同一業務区分内であること、**就労期間・技能等の水準・転籍先の適正性に係る一定の要件を満たす場合（本人意向の転籍）を行う。

### 3. 関係機関の在り方

○監理団体に代わる「監理支援機関」については、外部監査人の設置を許可要件とする。監理支援機関は、受入れ機関と密接な関係を有する役職員を当該受入れ機関に対する業務に関わらせてはならないものとする。  
○外国人技能実習機構に代わる「外国人育成就労機構」を設立。育成就労外国人の転籍支援や、1号特定技能外国人に対する相談援助業務を追加。

### 4. その他

○季節性のある分野において、派遣形態による育成就労の実施を認める。  
○制度所管省庁が地域協議会を組織することができるものとし、地域の実情を踏まえた取組について協議を行うものとする。  
○施行までに技能実習生として入国した者は、施行後資格変更を一定の範囲で認める。

# 国際的な人材獲得競争の激化 (入管庁資料より)



## 外国人材がより一層重要に

➤ 我が国の労働力不足は深刻に。

✓ 2040年までに1200万人の生産年齢人口が減少。

✓ 総人口は年間100万人ペースで減少。

➤ 技能実習生・特定技能外国人が、経済社会の重要な担い手となっている実態。



**各産業分野が生産性向上や国内人材確保のため最大限努力したとしてもなお人手不足となることは避けられず、特に地方経済・地方産業において、外国人材がより貴重な労働力になっていくことは確実。**

## 国際的な人材獲得競争の激化

海外に移動する労働者数(フロー、割合)

送出国	時点	主要な移動先(国・地域)と日本				
		1	2	3	4	5
ベトナム	2018年	日本48.1%	台湾42.3%	韓国4.5%	—	—
	2022年	台湾41.5%	日本39.3%	韓国6.6%	—	—
インドネシア	2018年	マレーシア31.9%	香港26.0%	台湾25.5%	シンガポール6.4%	韓国2.4%
	2022年	香港29.9%	台湾26.6%	マレーシア21.5%	韓国5.8%	日本2.9%
中国	2018年	マカオ14.9%	日本8.0%	香港7.2%	シンガポール6.4%	アルジェリア4.6%
	2021年	マカオ17.6%	香港15.2%	シンガポール9.0%	インドネシア4.8%	パキスタン3.7%

日本(8位)1.9%

## 低・中熟練外国人労働者の平均月給比較(2022年、円換算)

	平均月給
韓国(低熟練労働者、主に製造業)	27.1万円
日本(特定技能)	24.6万円
日本(技能実習)	21.2万円
台湾(低熟練労働者、製造業)	14.3万円
台湾(低熟練労働者、家庭内介護)	9.1万円

**今後の国際的な人材獲得競争において我が国の外国人材の確保が困難になるおそれがあり、我が国経済、特に地方経済・地方産業の深刻なリスクに。**



# 技能実習生の来日前の支払費用、借金の実態(入管庁資料より)



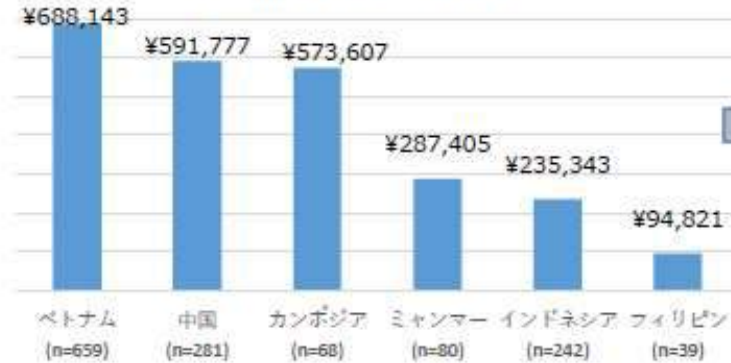
技能実習生が来日前に母国の送出国機関や仲介者（送出国機関以外）に支払った費用の平均額は 54万2,311円

## 母国の送出国機関や仲介者（送出国機関以外）への手数料の支払の有無とその金額

<支払の状況> (n=2,182)

支払あり	送出国機関のみ	1,572人
	仲介者（送出国機関以外）のみ	11人
	送出国機関及び仲介者の双方	231人
いずれにも支払なし		294人
いずれか一方への支払について不明		74人

## 支払費用の平均額（国籍別）



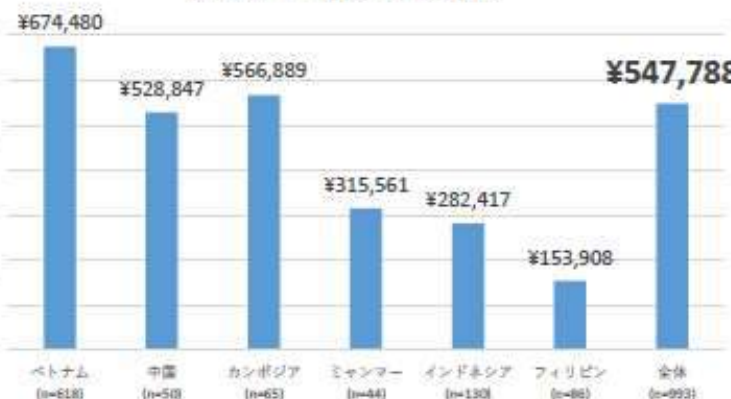
支払額の平均  
(n=1,369)  
542,311円

来日前に借金をしている者は全体の約55%。借金の平均額は54万7,788円

## 借金の有無とその金額



## 借金の平均額（国籍別）



## 借金をしている（していた）者の返済期間





## 5. 関係機関の在り方

### (1) 監理支援機関・登録支援機関

- 監理団体(監理支援機関)について、受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限、外部監査人の設置の義務化等により独立性・中立性を担保。
- 特定技能外国人の支援業務の委託先を登録支援機関に限定。

### (2) 受入れ機関

- 受入れ機関の要件を適正化。適正な受入れに必要な方策を講ずる。

### (3) 送出機関

- 二国間取決め(MOC)を新たに作成し、悪質な送出機関排除に向けた取組を強化するとともに、原則として、MOC作成国からのみ受入れ。
- 手数料等の情報の透明性を高めるとともに、手数料等を受入れ機関と外国人が適切に分担するための仕組みを導入し、外国人の負担軽減を図る。

### (4) 外国人育成就労機構

- 外国人技能実習機構を外国人育成就労機構に改組、特定技能外国人への相談援助業務も行わせるとともに、監督指導機能や支援・保護機能を強化。





## ➤ 日本では外国人労働者の労働災害が急増

[仕事ミスで休業、退職勧奨も 外国人実習生の相談相次ぐ 専門家「外部の目届きにくく」] 2024年11月17日  
日本で働く外国人の増加に伴い、外国人が関与する労働災害も急増している。昨年、外国人労働者の死傷者数は過去最多の5,672人に達し、うち32人が死亡した。こうした状況の背景には、外国人労働者が十分な日本語能力や安全意識を身につけないまま就労していることが挙げられる。

労働者1,000人当たりの労働災害発生率は、技能実習生では4.1、特定技能では4.31で、日本人を含む全労働者の2.36を大きく上回っている。

厚生労働省は、外国人労働者への安全と健康に関するマンガの教育用教材を、ベトナム語、インドネシア語、ミャンマー語など14ヶ国語で作成した。

<https://asianews.network/workplace-accidents-involving-foreign-workers-soar-in-japan/>

## ➤ 技能実習「安全徹底を」 右指切断で組合側を提訴

読売新聞[深層追跡] 2024年11月9日

木材加工などを手がける「けせんプレカット事業協同組合」で、中国人技能実習生が機械に右手を挟まれて指を切断した。病院で指を縫合する緊急手術を受けたが、指先の感覚は今も戻っていない。男性は事故原因に組合と監理団体「協同組合大船渡水産加工」の安全配慮義務違反があったと主張し、組合と監理団体を提訴した。組合の泉田十太郎代表理事は、仕事内容の説明がなかったとの指摘を否定し、安全配慮義務違反には当たらないなどと主張している。

<https://www.yomiuri.co.jp/local/iwate/news/20241108-OYTNT50216/>

# 外国人労働者の労働災害発生状況(厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課)



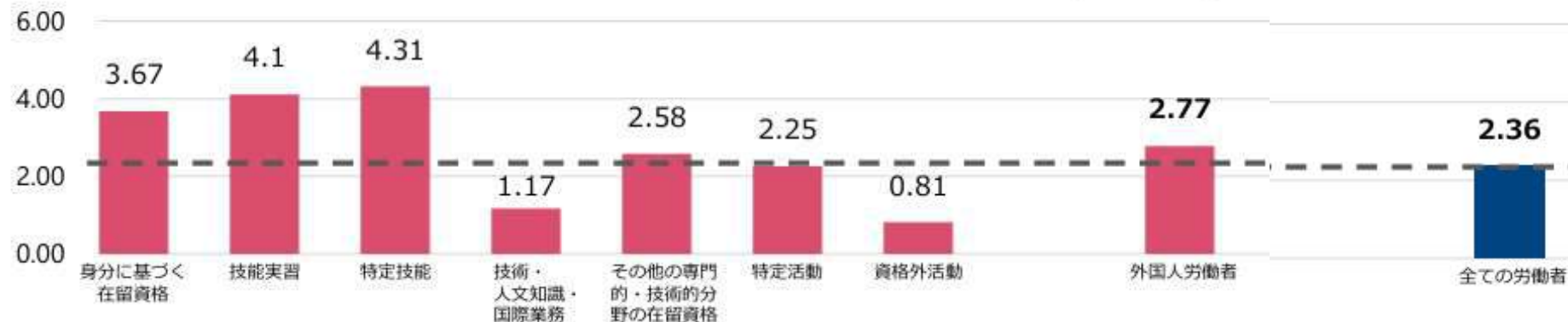
外国人労働者の労働災害発生率(死傷年千人率(以下「千人率」という。))は、日本人を含む全ての労働者の千人率より高く、第14次労働災害防止計画において、「外国人労働者の死傷年千人率を2027年までに全体平均 以下とする。」とのアウトカム指標が定められている。(令和6年5月27日厚生労働省労働基準局安全衛生部安全課資料より)

在留資格別の千人率(令和5年)

在留資格	外国人労働者								(参考)		
	在留資格に基づく	技能実習	専門的・技術的分野の在留資格			特定活動	資格外活動	その他・不明	合計	令和5年	全ての労働者
			特定技能	国際業務・知識	その他の専門的・技術的分野の在留資格						
令和5年											
死傷者数(人)	2,258	1,692	597	427	235	161	284	18	5,672	死傷者数(人)	135,371
労働者数(人)	615,934	412,501	138,518	366,168	91,218	71,676	352,581		2,048,675	労働者数(人)	57,390,000
千人率	3.67	4.10	4.31	1.17	2.58	2.25	0.81		2.77	千人率	2.36

データ出所：外国人の死傷者数、全労働者の死傷者数…労働者死傷病報告(令和5年) ※ 新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く  
外国人の労働者数…外国人雇用状況の届出状況(令和5年10月末現在) から算出  
全ての労働者の労働者数…労働力調査(年次・2023年・基本集計第I-2表 役員を除く雇用者)  
千人率 = 労働災害による死傷者数 / 平均労働者数 × 1,000

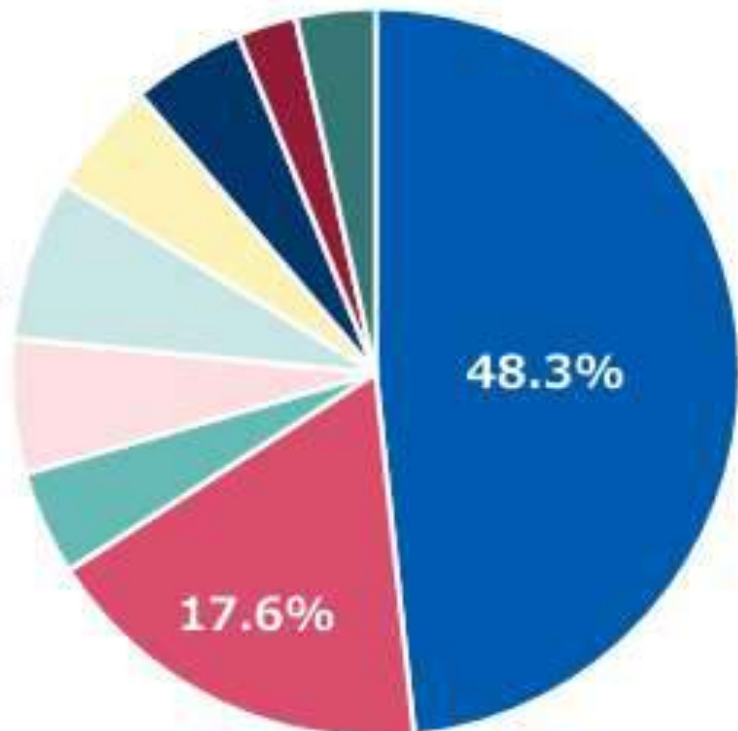
在留資格別の千人率と全ての労働者の千人率の比較(令和5年)





## 業種別の死傷者数割合 (令和5年)

- 製造業
- 建設業
- 陸上貨物運送事業
- 農業・畜産・水産業
- 商業
- 保険衛生業
- 接客・娯楽
- 清掃・と畜
- その他



データ出所：労働者死傷病報告（令和5年）※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

## 業種別・在留資格別の死亡者数 (令和5年)

業種	在留資格		専門的・技術的分野の在留資格					その他・不明	合計
	身分に 基づく	技能実習	特定 技能	国際 業務					
				人 文 知 識	技 術	野 的 の 在 留 資 格 分 門	其 他 の 専 門 的 分 門		
製造業	2	1	0	1	0	0	0	0	4
建設業	4	4	1	0	2	1	1	2	15
陸上貨物運送事業	1	0	0	0	0	0	0	0	1
農業・畜産・水産業	0	0	2	0	0	0	0	0	2
商業	2	1	0	1	0	0	0	0	4
保険衛生業	1	0	0	0	0	0	0	0	1
接客・娯楽	1	0	0	0	0	0	0	0	1
その他	1	0	0	0	0	0	2	1	4
合計	12	6	3	2	2	1	3	3	32

データ出所：死亡災害報告（令和5年）※新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除く

## 事故の型別の死傷者数割合 (令和5年)

- はさまれ、巻き込まれ
- 転倒
- 動作の反動、無理な動作
- 切れ、こすれ
- 墜落・転落
- 飛来、落下
- 激突され
- 激突
- 高温・低温物との接触
- 崩壊、倒壊
- その他







## 調査の概要

令和6年12月26日

厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_46975.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_46975.html)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/001359139.pdf>

### 1 調査の目的

外国人労働者を雇用する事業所における外国人労働者の雇用形態、賃金等の雇用管理の状況及び当該事業所の外国人労働者の状況、入職経路、転職に関する事項等について、その実態等を産業別、在留資格別等に明らかにすることを目的とする。

### 2 調査対象の範囲

(1)事業所 外国人雇用状況データベースに登録されている事業所のうち、雇用保険被保険者数5人以上、かつ、外国人労働者1人以上を雇用している事業所を母集団として、産業、事業所規模及び外国人労働者規模別に層化して無作為に抽出した約9,450事業所。

(2)労働者 上記(1)の事業所に雇用されている外国人労働者のうちから無作為に抽出した44,531人。

### 3 調査の時期

令和5年9月30日現在の状況について、令和5年10月から11月までの間に実施した。

### 4 集計・推計方法

産業、事業所規模、外国人労働者規模ごとに復元倍率を算出し、復元倍率を用いて集計した結果から構成比等を算出した。

### 5 調査対象数、有効回答数、有効回答率 事業所調査:

調査対象数9,450事業所、有効回答数3,534事業所、有効回答率37.4% 労働者調査:調査対象数44,531人、有効回答数11,629人、有効回答率26.1%

# 厚生労働省「令和5年外国人雇用実態調査の概況」(令和6年12月26日)

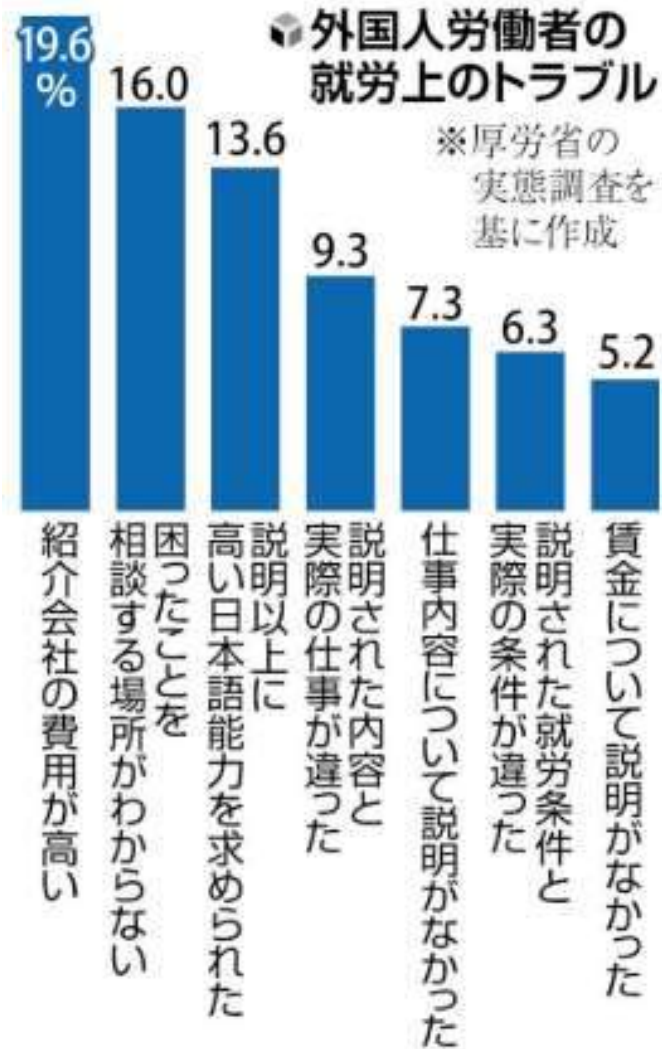


## 【外国人労働者の入国に要した費用別構成比】

(単位：%)

在留資格区分	合計	入国に要した費用						不明
		20万円未満	20万円以上 40万円未満	40万円以上 60万円未満	60万円以上 80万円未満	80万円以上 100万円未満	100万円以上	
計	100.0	19.2	23.0	12.4	13.6	14.3	13.2	4.3
専門的・技術的分野	100.0	19.1	21.5	11.9	14.3	15.0	14.3	4.0
うち技術・人文知識・国際業務	100.0	24.4	23.3	9.6	10.8	9.7	17.8	4.3
うち特定技能	100.0	14.6	20.3	13.6	15.2	18.7	14.1	3.5
うち高度専門職	100.0	11.0	19.6	21.5	14.5	7.5	23.3	2.7
技能実習	100.0	15.9	20.9	14.9	15.1	17.6	12.1	3.5
留学	100.0	15.2	7.5	3.9	22.9	17.6	30.4	2.5
身分に基づくもの	100.0	27.6	40.9	11.5	3.3	1.9	6.6	8.2
うち永住者	100.0	29.4	42.8	6.3	2.9	2.9	6.3	9.4
うち定住者	100.0	26.6	45.8	16.6	0.1	0.4	5.9	4.6
その他	100.0	22.8	20.3	9.8	15.1	13.5	14.4	4.2





## 【就労上のトラブルの状況】

今の会社の仕事をする上でのトラブルや困ったことの有無をみると、「あり」が14.4%、「なし」が82.5%となっている。また、トラブルや困ったこととしては、「**紹介会社(送出し機関含む)の費用が高かった**」が19.6%と最も多く、次いで「**トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった**」が16.0%、「**事前の説明以上に高い日本語能力を求められた**」が13.6%となっている。

**専門的・技術的分野**では「**紹介会社(送出し機関含む)の費用が高かった**」[22.0%]、「**トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった**」[12.9%]、「**事前の説明以上に高い日本語能力を求められた**」[11.9%]の順となっている。

**技能実習**では、「**紹介会社(送出し機関含む)の費用が高かった**」[28.5%]、「**事前の説明以上に高い日本語能力を求められた**」[20.6%]、「**トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった**」[12.4%]の順となっている。

**留学**では、「**トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった**」[19.7%]、「**紹介会社(送出し機関含む)の費用が高かった**」[9.4%]、「**事前に説明された内容と実際の仕事内容が違った**」[6.3%]の順となっている。

**身分に基づくもの**では、「**トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった**」[25.6%]、「**事前に説明された内容と実際の仕事内容が違った**」[14.4%]、「**事前に仕事内容について説明がなかった**」[12.4%]の順となっている。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_46975.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_46975.html)

# 厚生労働省「令和5年外国人雇用実態調査の概況」(令和6年12月26日)



## 【外国人労働者の就労上のトラブル】

(単位：%)

在留資格区分	合計												
	トラブルの内容(複数回答)	会社に入るために必要な費用の説明がなかった	紹介会社(送出し機関含む)の費用が高かった	事前の説明以上に入るとの費用がかかった	事前に仕事内容について説明がなかった	事前に賃金について説明がなかった	事前に労働時間やその他の就業条件について説明がなかった	事前に説明された内容と実際の仕事内容が違った	事前に説明された条件と実際の就業条件が違った	事前の説明以上に高い日本語能力を求められた	事前の説明以上に会社に入るまでに時間がかかった	トラブルや困ったことをどこに相談すればよいかわからなかった	その他
外国人常用労働者計	100.0	3.5	19.6	2.9	7.3	5.2	4.7	9.3	6.3	13.6	9.3	16.0	34.5
専門的・技術的分野	100.0	2.7	22.0	3.7	6.8	3.7	4.2	8.1	7.6	11.9	10.8	12.9	37.1
うち技術・人文知識・国際業務	100.0	1.5	11.3	3.2	7.8	4.0	4.9	9.9	11.3	10.6	9.0	18.5	43.5
うち特定技能	100.0	3.5	30.5	5.5	5.7	2.0	2.0	8.1	2.0	12.9	14.3	5.4	34.0
うち高度専門職	100.0	1.1	0.0	0.5	15.2	4.9	8.3	1.1	28.6	17.8	4.5	28.6	29.9
技能実習	100.0	2.8	28.5	4.5	3.3	2.5	2.6	7.8	3.2	20.6	9.8	12.4	21.4
留学	100.0	2.3	9.4	0.0	1.0	0.0	0.0	6.3	0.0	1.7	3.1	19.7	74.8
身分に基づくもの	100.0	5.8	5.4	0.0	12.4	11.6	8.5	14.4	8.5	11.5	8.8	25.6	37.3
うち永住者	100.0	6.7	7.1	0.0	9.5	11.1	8.3	16.2	9.6	8.0	12.1	22.5	38.0
うち定住者	100.0	2.7	0.0	0.0	22.9	3.4	9.2	2.5	2.5	17.4	3.4	31.4	32.9
その他	100.0	4.3	22.0	2.0	9.1	3.5	3.5	6.1	3.3	9.3	2.3	15.8	46.2



Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society



---

## (1)一般社団法人JP-MIRAI組織・業務概要

---



<2025年1月29日 現在>

### JP-MIRAIとは？

日本国内の外国人労働者の課題に真摯に取り組み、責任をもって外国人労働者を受入れ、「**選ばれる日本**」となることを目指し、2020年11月に民間企業・自治体・NPO・学識者・弁護士など多様なステークホルダーが集まり設立されたプラットフォームです。

民間セクター(企業・業界団体・経済団体等)、公的セクター(関係省庁・関係団体・国際機関等)が連携し、アドバイザーの方々の助言を頂きながら、運営を行っています。

### 会員数

798 団体・個人

485 企業・団体  
313 個人

団体	数	団体・個人	数
事業会社	215	NPO/NGO	81
業界団体	9	大使館	2
人材紹介企業	53	研究者	56
監理団体・登録支援機関	77	弁護士・行政書士・社労士	92
送出機関	16	その他個人	179
自治体	14		

### 組織図



### JP-MIRAIポータル 登録者数

外国人 3,200 人



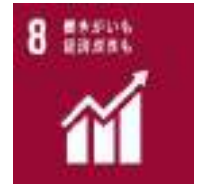


1. 外国人労働者との 情報共有・共助	1-1. JP-MIRAIポータル	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国内外でのアクセスの拡大 →送出国政府・関係機関、NGO、国内金融機関などのサイトとのリンク拡大</li> <li>● コンテンツ・操作性改善、対応言語増(4月、自動翻訳導入)</li> </ul>
	1-2. JP-MIRAIアシスト	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 国内支援団体(NGO等)とのネットワーク強化、外国人相談員雇用拡大</li> </ul>
	1-3. JP-MIRAIサポーター	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 主要言語のサポーター確保、アウトリーチ強化(SNS活用、イベント参加)</li> </ul>
2. 『ビジネスと人権』 における協働	2-1. 責任ある外国人労働者受入れ・ 企業協働プログラム(アシスト、 ワークレビュー、LMSなど)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 救済プログラムへの関心向上 →契約企業の拡大 24→30(目標)</li> <li>● 企業向けサービスの拡充(有料会員向け)</li> <li>● サプライヤーの協力に向けて企業と連携強化</li> </ul>
	2-2. 中小企業向け動画・教材 【トヨタ財団助成事業】	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 無償版公開:2025年1月以降順次、有償版(LMS): 調整中</li> <li>● シンポジウム開催(2025年8月予定)、中小企業向けポータル・ヘルプデスク →全国社労士連合会、中小企業関連団体、業界団体、金融機関との連携強化</li> </ul>
	2-3. 公正で倫理的なリクルート (FERI)【一部Amazon受託事業】	<ul style="list-style-type: none"> <li>● VJ-FERI: 運用開始(2025年1月以降)</li> <li>● e-FERI: インドネシア、ネパール、ミャンマー等への運用開始、発信強化</li> </ul>
3. 学びあいと内外へ の発信	3-1. 学びあい	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 会員活動報告会、企業同士の協業促進など</li> <li>● ビジネスと人権、新制度、自治体勉強会(特に人材の確保・定着)</li> </ul>
	3-2. 現場アカデミー(スタディーツアー)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 予定:インドネシア(6月)、タイ(9月)、インド(11月)</li> </ul>
	3-3. 調査研究	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「現場労働に携わる外国人労働者の定着に向けた地域連携支援事業(雇用主と外国人労働者のエンゲージメント強化を中心として)」→休眠預金活用事業申請中</li> <li>● 海外サプライチェーン管理分科会(Issara、IOM等との連携/優良事例・課題も多いタイへのスタディーツアー継続)</li> </ul>
	3-4. 国内外への情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Webサイト発信強化(多言語化)</li> <li>● 海外イベント積極参加+RBA・国際機関連携</li> </ul>





Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society



**JP-MIRAI『ビジネスと人権』における協働 with Private Sector**

## 2. 2025年企業向けプログラム

(1) 企業協働プログラム2025 (プログラム紹介、相談事例、活用事例)

# 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」 ～サプライチェーン管理の基本的な仕組み





# 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

## 2025年版 企業協働プログラム

### 1. JP-MIRAIアシスト(相談窓口・救済メカニズム)

- ① **多言語相談窓口** (無料相談により、対象労働者の問題解決を支援)
  - 日本語+22言語で相談しやすい窓口
  - 在留関係、医療福祉、生活、教育、労働、税・社会保障等多様な相談に対応
- ② **伴走支援**(自力で解決できない相談について行政窓口への同行や電話伴走)
  - 相談員及び専門家による対応、行政やNGOとの連携
  - 弁護士による雇用主への照会
- ③ **救済メカニズム** (雇用主との紛争となった場合)
  - 東京弁護士会**外国人専門ADR**(裁判外紛争解決)利用を支援

### 2. JP-MIRAIワークレビュー(人権デューデリジェンス支援)

- 参加企業の国内サプライチェーンで勤務する外国人労働者向けにアプリから**9言語で回答できる職場環境アンケート**「JP-MIRAIワークレビュー」を提供。  
⇒ 回答結果を参加企業へフィードバック(SC上の労働環境改善ツール)

### 3. 企業のキャパシティビルディング支援

#### 3-1. 参加法人向け情報提供

- **LMS(e-Learning)を通じた参加法人向け情報提供**(BHR最新動向、制度改正、過去セミナーのアーカイブ動画等)。

#### 3-2. アドバイザー・弁護士相談

- **顧問弁護士による助言、事務局配置のアドバイザーによる個別相談**
- JP-MIRAI提携専門家(講師、コンサルタント)の紹介(別途料金)

### 4. 外国人労働者向け導入支援ツール

- **多言語フライヤー・導入動画**の提供

プログラム参加企業様は  
**追加費用なし**で



- 1 **FERI(公正で倫理的なリクルート)**に参加登録できます。※求人単位の従量料金は別途必要になります。
- 2 **中小企業向け動画・教材**(修了証付きオンライン学習教材) および**中小企業サポートデスク**のサービスをご利用いただけます。※夏頃～ご提供予定。
- 3 **JP-MIRAI有料会員様**としてご登録させていただきます ※4月より導入。有料会員様向けイベントも企画予定です。

ご要望に応じて2025年のサービス拡大を検討中

- **海外サプライチェーンにおける通報受付代行サービス**(参加企業の海外SC上の労働者からの通報をJP-MIRAIにて受け付け、参加企業に通報内容をフィードバック。通報内容に対する相談対応はサービス範囲には含まない想定。)



外国人労働者への  
情報提供

外国人向けの 日本での  
暮らしや仕事に役立つ  
正しい情報を提供

日本に来る前に

働く

学ぶ

暮らす

困ったとき

外国人労働者の声

外国人労働者自身の「声」  
を知ることができる！

体験談

日本を目指すあなたに  
日本で働く(又は暮らす)あなたに

外国人向け情報ポータルサイト  
JP-MIRAI ポータル



2022年  
公開

企業協働プログラムでは、相談状況やアンケート結果をフィードバック(個人情報除く)

JP-MIRAIアシスト

外国人向け相談窓口  
仕事のこと、生活のこと…  
なんでも相談できる！

23言語対応

JP-MIRAIワークレビュー

外国人労働者向け  
職場環境満足度  
アンケート

9言語対応

JP-MIRAIが運営する外国人向け情報ポータルサイトです。





# 1. JP-MIRAIアシスト ～外国人労働者のための相談窓口

Consultation Desk for Foreigners  
がいこくじん  
**外国人のための  
相談窓口**  
JP-MIRAIアシスト

仕事のこと、生活のこと、子どもの教育のこと、  
行政手続きのこと...なんでもご相談ください

**23** 言語  
対応

<b>対応日時</b> かほろび 土よらび <b>火曜日～土曜日</b> Tue-Sat <b>10:00-18:00</b> (休) 日曜日、月曜日、祝日	<b>対応言語</b> やさしい日本語 英語 English 中国語 中文 韓国語 한국어 タイ語 Thai ベトナム語 Tiếng Việt インドネシア語 Indonesia マレー語 Bahasa Melayu	タガログ語 Tagalog ネパール語 नेपाली ミャンマー語 မြန်မာစာ クメール語 ខ្មែរ モンゴル語 Монгол хэл シンハラ語 Sinhala ヒンディー語 हिन्दी	ベンガル語 বাংলা ポルトガル語 Português スペイン語 Español ドイツ語 Deutsch フランス語 Français イタリア語 Italiano ロシア語 Русский
---	--	---	--

- 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI) が運営する **日本に住む(または日本を目指す)外国人労働者のための相談窓口**です。
- 『JP-MIRAIポータル』の**アプリ**または **Webサイト**、**電話**から相談できます。
- 相談窓口は**23言語**に対応しています。



## <対応言語>

やさしい日本語・英語・中国語・韓国語・タイ語・ベトナム語・インドネシア語・マレー語・タガログ語・ネパール語・ミャンマー語・クメール語・モンゴル語・シンハラ語・ヒンディー語・ベンガル語・ポルトガル語・スペイン語・ドイツ語・フランス語・イタリア語・ロシア語・ウルドゥー語



# 1. JP-MIRAIアシスト ~様々な相談に対応しています

- **仕事・生活・教育・医療・福祉**など、電話(無料通話)、メール、チャットで**何でも相談できます!**
- 外国人本人からの相談だけでなく、**外国人労働者**と関わる方々もご相談いただけます。  
(拡張プログラムでは、日本人労働者からの相談も受け付け)

## 多言語 相談対応

仕事のこと、健康のこと、生活のこと  
子どもの学校のこと、行政手続き  
など、なんでも相談できます!

## 専門相談

在留資格や労働問題に詳しい専門家による専門相談ができます。  
外国人対応に実績のある弁護士や  
行政書士が担当します!

23言語対応

相談窓口  
「JP-MIRAI アシスト」



## 伴走支援

当事者本人による自力の解決が  
難しい場合、行政窓口・医療機関への  
同行など**伴走支援**を行い、ともに解決  
を目指します!

## ADR(裁判外紛争解決手続き)

東京弁護士会紛争解決センター内  
「外国人労働者に関する専門ADR」  
の利用をサポートします。



# 1. JP-MIRAIアシスト ～外国人労働者のための相談窓口

**相談対応** 仕事・生活・教育・医療・福祉など、様々な領域にわたる相談対応を22言語で行います。

**専門相談** 在留資格や法律にかかわる相談に応えます。外国人対応に実績のある弁護士等専門家が担当します。

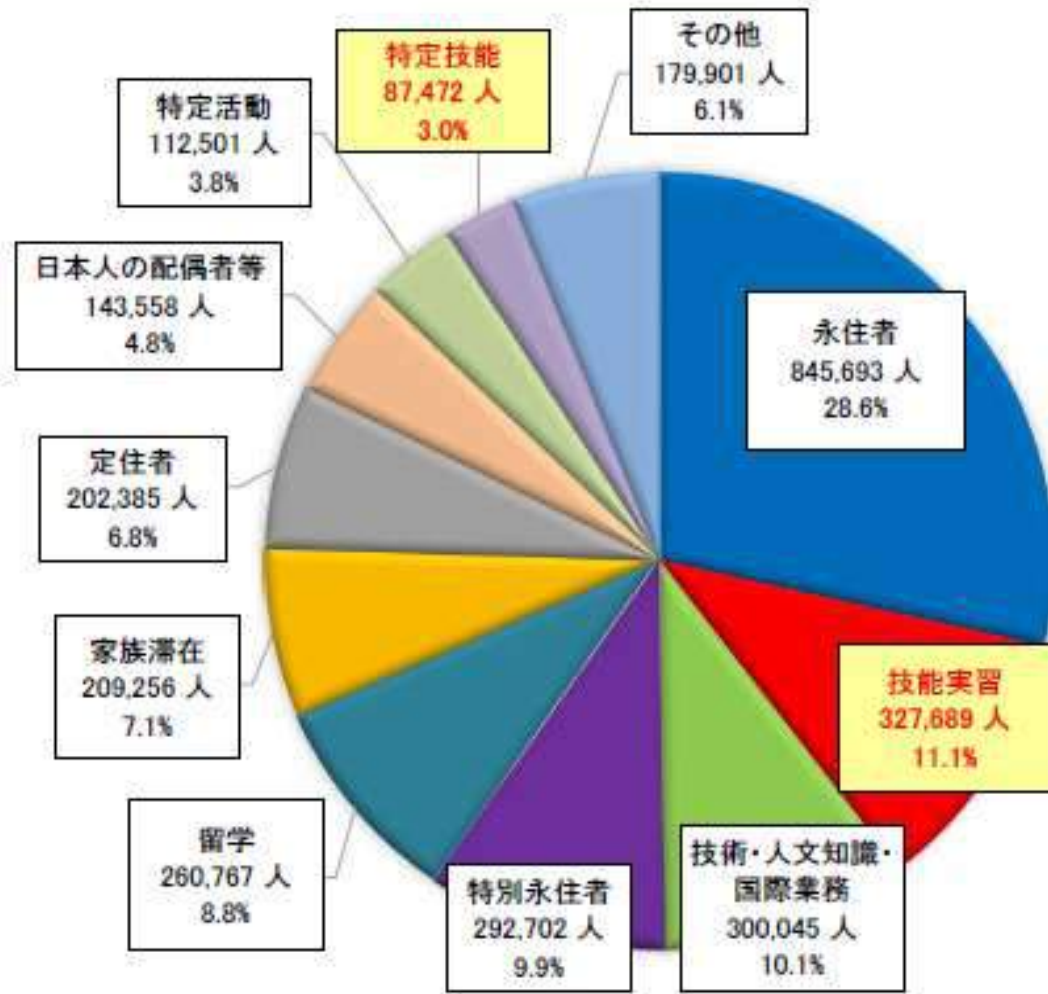
**伴走支援** 電話や対面で、当事者に寄り添い、ともに解決を目指します。必要に応じ、外部の支援団体と協力します。



# 1. JP-MIRAIアシスト ～相談実績

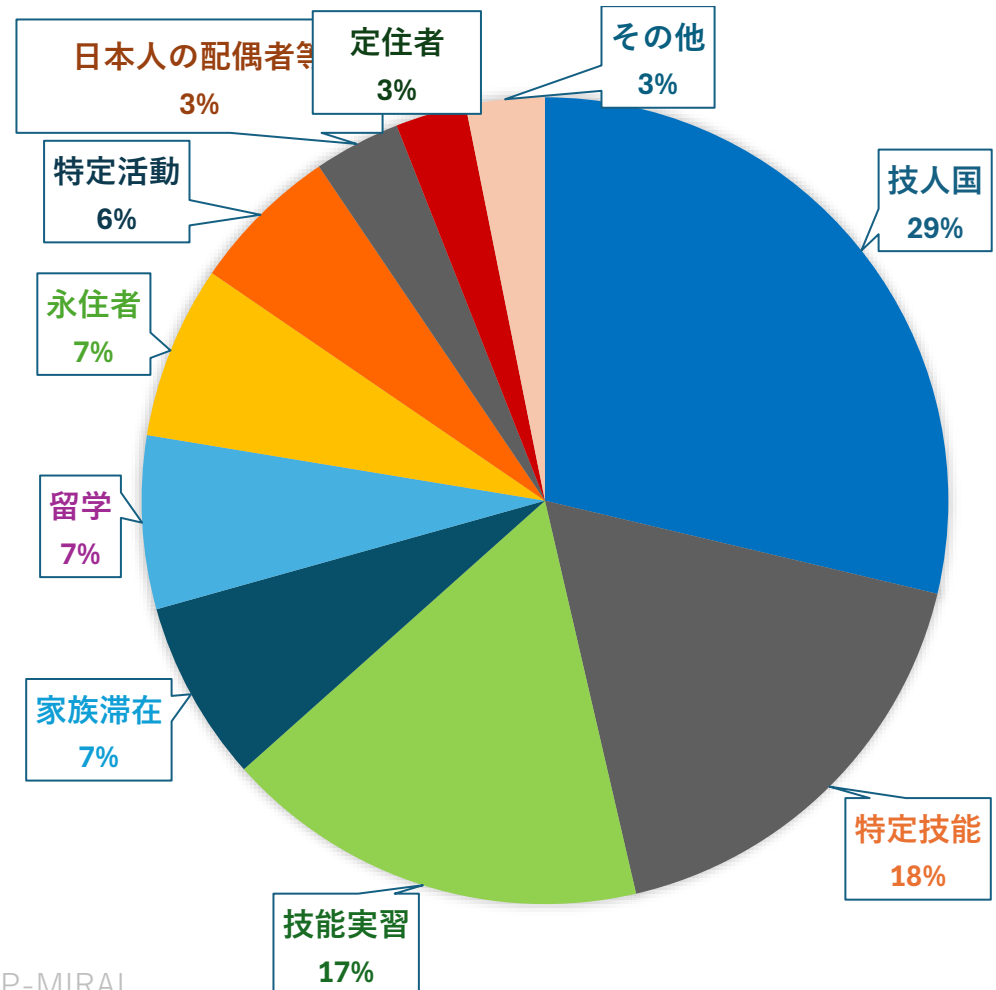


## 在留外国人の在留資格別内訳 (令和4年6月末)出入国在留管理庁



## JP-MIRAIアシスト相談者の在留資格内訳

該当者数: 317名(判明済みのみ)





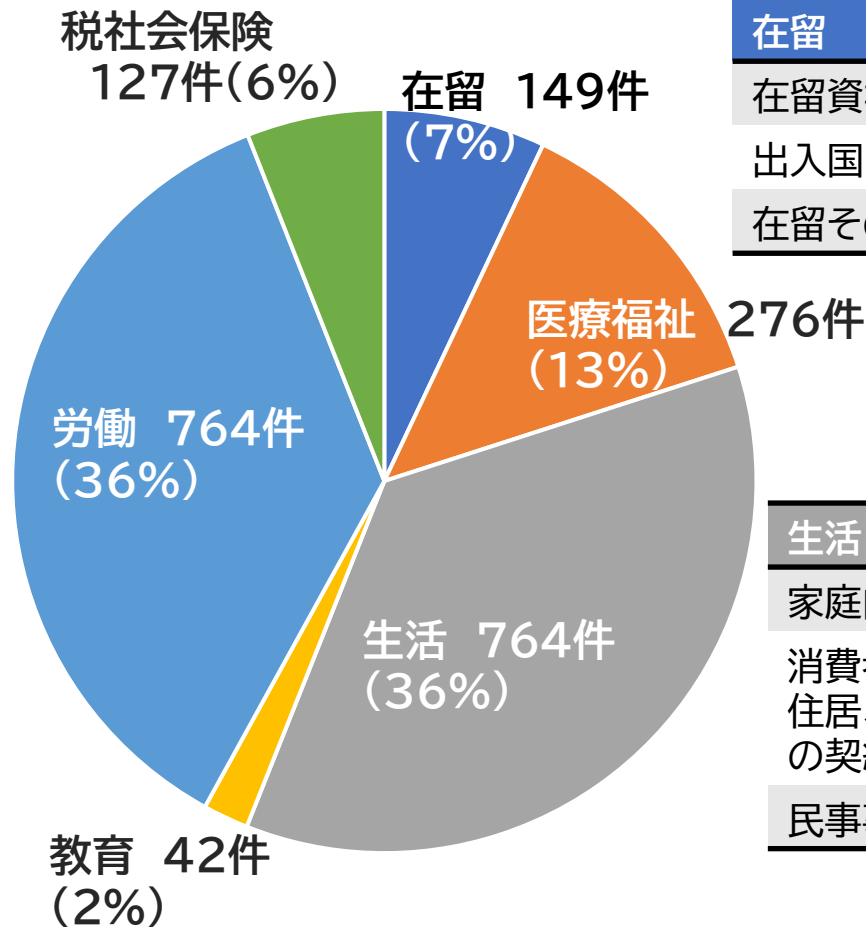
# 1. JP-MIRAIアシスト ～「JP-MIRAIアシスト」年間相談実績



## 相談件数のテーマごと内訳(2023年1月～12月累計)

相談者数 : 319名  
 相談件数※1 : 2,122件

労働		
解雇、雇止め	33件	4.3%
賃金	175件	22.9%
ハラスメント、人間関係	286件	37.4%

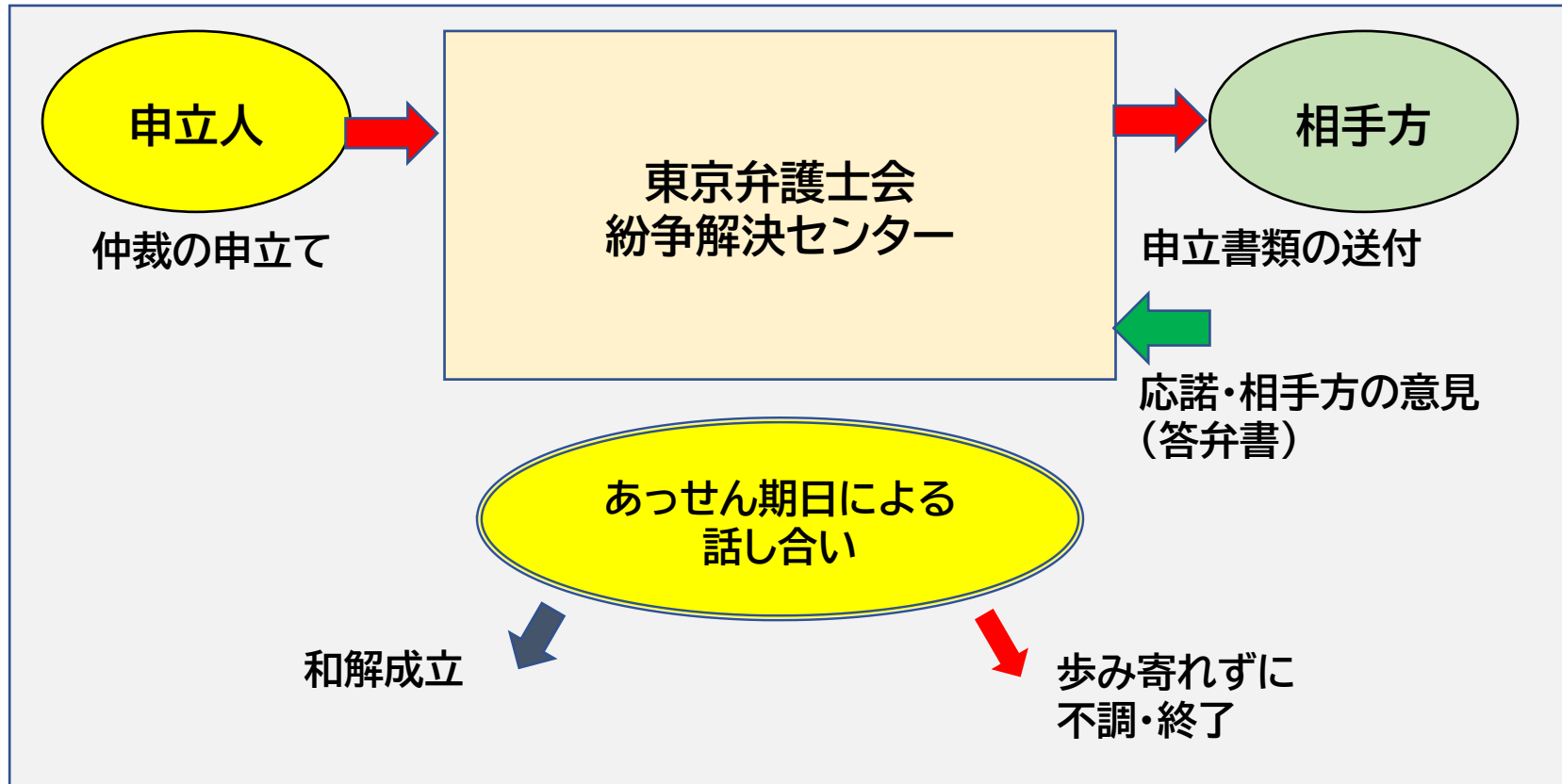


在留		
在留資格の変更	87件	58.4%
出入国	9件	6.0%
在留その他	53件	35.6%

生活		
家庭内トラブル	187件	24.6%
消費者トラブル 住居、携帯電話 の契約など	60件	7.9%
民事事件	58件	7.6%

※1 相談内容が複数の分野にわたる場合(例:在留と労働など)、一人の相談者からの複数の相談テーマについて、テーマ一件ごとに「相談件数」としてカウント

# 1. JP-MIRAIアシスト ～救済メカニズム:東京弁護士会紛争解決センター利用支援



- あっせん人2名体制 — 外国人労働者側の法律実務の知見のある弁護士あっせん人と使用者側での労働紛争実務の知見のある弁護士あっせん人によるあっせん調停
- (必要に応じて)通訳を入れたあっせん手続(書面についても、外国人労働者には日本語以外による作成でOKとなるような制度設計)

## <紛争解決センター特徴>

- 第三者(東京弁護士会)による調停。
- 裁判に比べて、解決までの日数が短い(多くの場合)。
- 当事者が納得できる結論で和解でき高い満足度が期待できる。
- 未来志向で、相手への共感を持った解決が図れる。

# 1. JP-MIRAIアシスト ～相談事例(年報2024より)



## 相談事例

- ◆ フィリピンからの技能実習生(とび)が工作中的の事故で指を骨折した。事故がトラウマとなりPTSDを発症したため退職したいと会社に伝えると借金70万円の返済を要求され、会社からは仕事を続けてほしいと説得された。フィリピンでの語学学校の費用(40万円)は社長と借金の合意をし、毎月返済していると確認後、監理団体に相談するように伝えた。専門家相談調整中に、会社が退職を認め、監理団体から本人が帰国時の旅券を手配することで借金の返済を免除すると連絡があり、帰国する流れになった。
- ◆ 特定技能(農業)から試験を受けて特定技能(飲食料品製造業)へ転職。給料日についての間違った理解から生活が困窮しているとの相談に、一時的な食料確保のため近くのフードバンクを案内した。加えて、転職先での業務内容や職場環境への不満については、特定技能の転職について説明し、登録支援機関に相談するように伝えた。
- ◆ 離婚をした永住者の在留資格を持つ妊婦健診未受診の妊婦(妊娠7か月)から病院に行きたいが医師に怒られるのが怖いとの相談があり、住まいの子育て包括支援センターと協力し、受診に繋げた。今後の生活と出産費用についても支援が必要となり、JP-MIRAIアシストが通訳支援し、生活支援センターと面談を行った。所持金が少ないため、自治体の食糧支援を受け、担当部署と生活保護の相談をしていくこととなった。

## 相談員からのコメント

2024年4月20日から相談事業がJP-MIRAIに内製化され、企業協働プログラムへの情報共有等をより円滑に行うことができるようになりました。11月から外国人スタッフも加わり、来日後必要な情報や支援について情報交換を行っています。自治体の相談窓口と比べると労働に関する相談が多く、最近では相談者が自分の問題をネット検索してJP-MIRAIアシストへ相談してくるケースが多くなりました。JP-MIRAIポータルに母国語で記事があることが重要なのだと気づかされます。これからも相談に繋がるような情報発信をしていきます。



## 内部通報

## 外部通報





### 3. JP-MIRAIワークレビュー ～外国人従業員向け「職場環境満足度アンケート」



- 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI) が提供する**外国人従業員向け「職場環境満足度アンケート」**です。
- 『JP-MIRAIポータル』の**アプリから利用**できます。
- アンケートは**9言語に対応**しています。

#### <対応言語>

やさしい日本語、英語、中国語、ベトナム語、タガログ語、インドネシア語、ミャンマー語、ポルトガル語、スペイン語

- アンケートの回答結果は、個人情報を除いた上で、参加法人が登録した管理ポイント\*ごとに集計し、参加法人に**定期的に報告**します。
  - \* 管理ポイントとは、グループ企業、サプライヤー企業、工場、事業所、プロジェクトサイト等の「識別コード」で管理する単位をいいます。
- アンケート結果を通じて**現状把握⇒リスク予防と早期解決**に。
- 定期的にアンケートを実施することで、**経年変化を把握**できます。

#### <導入のメリット>

- ① 働きやすい環境づくりにより、**外国人従業員の定着率UP!**
- ② 人権尊重への取り組みにより、**企業評価UP!**
- ③ 労働環境の現状把握により、**リスク予防・早期解決に!**
- ④ 外国人従業員の声を聞くことで、**経営・職場改善のアイデアに!**
- ⑤ 職場のプラス面も聞くアンケート内容で、**取組み効果の経年変化も分かる!**

ポータルアプリは  
げんごたいおう  
9言語対応



# 3. JP-MIRAIワークレビュー ~アンケートは、22の質問項目+4つの自由記述



## 質問内容

※ アンケートは「やさしい日本語」を含め、9言語です。下記はサンプル用日本語版で、「やさしい日本語」版ではありません。

I	あなたについて教えてください。(企業コード / 在留資格 / 今月の終わり時点での、この職場(会社)で働いた年月)
II	あなたの仕事内容について教えてください。この1年のことを教えてください。
1	自分の仕事は、どこかで人や社会の役に立っている(価値がある)。
2	自分の仕事は、自分の夢や目標につながっている(役に立つなど感じている)。
3	今の自分に合ったレベル(程度)の仕事をもたらしている(単純すぎないし、難しすぎない)。
4	起床したとき(寝て起きると)、仕事の疲れは残っていない。
5	自分の仕事への給料で、自分と家族の生活がよくなってきている。
III	あなたの職場のコミュニケーション(対話)について、教えてください。この1年のことを教えてください。
6	職場の人が仕事の説明につかう言葉や絵や図がわかりやすい(ちょうどよい)。
7	仕事があまくできた時には、ほめられ、良い評価(成績)をもらえる。
8	仕事が上手くいかない時には、すぐ相談でき、アドバイス(助言)がもらえる。
IV	あなたの職場の安心安全・健康や休暇について教えてください。この1年のことを教えてください。
9	体の調子が悪いときや、怪我をしたときには、すぐ休みがとれる。
10	自分や家族の大切な用事があるとき、休みがとれる。
11	職場で緊急事態(災害や事故など)が起こっても、訓練やわかりやすい掲示(ポスター)のおかげで困らない。
12	職場の外での緊急事態(災害や事故など)にも、訓練や連絡網(電話やライン)のおかげで安心できている。
V	あなたの職場からの支援(福利厚生)について教えてください。この1年のことを教えてください。
13	食堂のメニューや売店で売ってるものがよい(好きなものがある)。
14	寮の環境(場所、広さや間取り、設備、プライバシーへの配慮)がよく、住みやすい。
15	日本語をもっと学びたい人には、教室や教材の紹介などのサポートがある。
16	もっと高い技術や能力を学びたい人には、教材や研修の紹介などのサポートがある。
17	外国人従業員と日本人従業員とその家族が交流したり(知り合ったり)学び合うイベントがある。
18	外国人従業員と住んでいる地域の人々(町内会や学校、スポーツチームなど)が交流したり(知り合ったり)学び合うイベントがある。
19	仕事や暮らしの困りごとを、職場の誰に相談できるか教えてもらった(知っている)。
20	「JP-MIRAIポータル」からも情報を集めたり、相談したりできることを、教えてもらった(知っている)。
VI	あなたの職場をどう思いますか?この1年のことを教えてください。
21	自分の「違い」「個性」も含めて大切にされている。安心して働くことができる。
22	この職場を親戚や友人にも勧めたい。

## <アンケート冒頭の説明>

これは、外国人従業員の皆さんに職場への満足度を年ごとに聞く調査です。皆さんの回答を参考に、職場(会社)の担当者がよりよい職場環境づくりを進めます。  
 答えによって、仕事への評価(成績)が変わることはありません。  
 名前を書く必要はありません!安心して教えてください。

## 選択式回答(3択)

- a. そう思う
- b. そう思わない
- c. わからない・どちらでもない

VII	ここからは皆さんからの良いアイデアを集めるための質問です。どの質問に答えるかはあなたの自由です。
A	「これまで」、自分の仕事は「よい仕事だ」「やりがいがある(価値がある)」とうれしくなったのは、どんな時ですか?
B	「これまで」、とてもうれしかった 職場(会社)での取り組みやサポート、言葉は何ですか?
C	「これまで」欲しかった、また「いま」欲しい、職場(会社)の取り組みやサポートは何ですか?
D	あなたが職場や住んでいる地域で多文化共生(外国人と日本人が、いっしょに仲良く暮らすこと)のためにやりたいことはありますか?

自由記述式

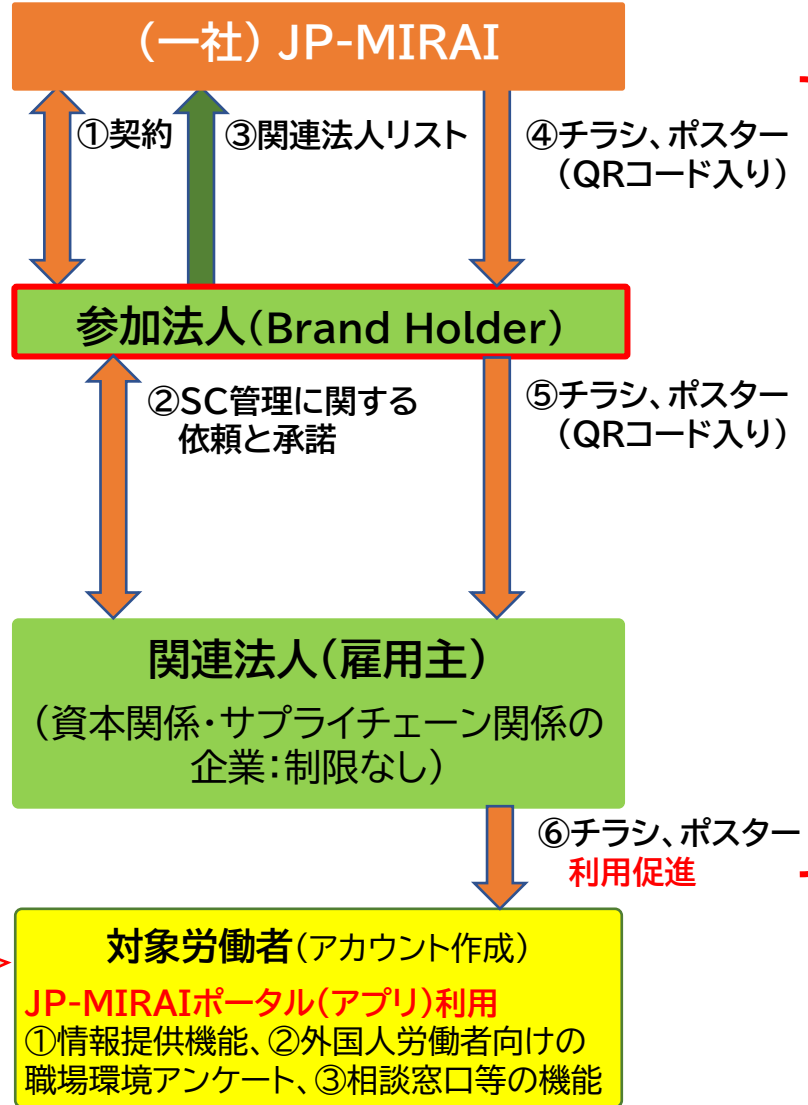


# 企業協働プログラムの利用手順



- ### 参加法人(BH)の役割(責務)
- 人権方針(SC管理含む)策定
  - 関連法人への説明・十分な理解・協力取り付け
  - 内部通報窓口の整備
  - 問題が発生した場合、自社及び関係法人が外国人労働者に対する不利益行為を取らないことを徹底

- ### プライバシーポリシー
- 労働者(ユーザー)がアカウント作成の際に、個人情報保護法に則り作成されたプライバシーポリシーに同意いただきます。
  - JP-MIRAIは本人の同意なく、個人情報を外部(参加法人含む)に提供いたしません。



- ### フライヤー(関連法人ごとに作成)
- 簡単な操作方法を9言語で解説(別途操作方法の動画あり)
  - チラシには、ポータルサイトへのリンク(参加法人・関連法人の法人番号含む)のQRコードがついており、QRコードを読み込んで登録することで、BHと雇用主の社名がユーザーのアカウントに登録されます。



# 国連機関の苦情処理メカニズムに関するコメント

## 国連ビジネスと人権の作業部会訪日調査(2023年7月24日~8月4日) ミッション終了ステートメント

### 非国家苦情処理メカニズム

作業部会は、いくつかの政府機関が苦情通報ホットラインを設けていることを知り、嬉しく思うと同時に、**すべての人が利用できる苦情処理メカニズムを含む「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-Mirai)」が設けられていることを称賛します。**9つの言語に対応するこのメカニズムでは、専門家による相談サービスが受けられます。私たちは**JP-Miraiに対し、日本の移民労働者コミュニティに対する視認性を高め、信頼性を構築するよう促します。**



## 法務省「ビジネスと人権」公開シンポジウム(2023年7月7日) 国連ビジネスと人権作業部会委員 アニタ・ラマサストリ氏基調講演 「『救済へのアクセス』の重要性」

企業に求めるグリーバンス・システムとは、透明性、独立性、信頼性が高く、**アクセシビリティが確保され、市民社会をパートナーとすべき**





# JP-MIRAI企業協働プログラム参加企業



大手企業を中心に24社(2025年1月末現在)参加

AISIN

Eat Well, Live Well.  
**Aj**  
AJINOMOTO

amazon

ISUZU

大林組

kaO

SUNTORY

SUBARU

SEVEN & HOLDINGS

DAIHATSU

株式会社トヨタエンタープライズ

TOYODA GOSEI

TOYOTA

豊田自動織機

豊田通商株式会社

nissui

HIRAVI

三井不動産  
MITSUI FUDOSAN

三菱地所

健康にアイデアを  
meiji

株式会社  
良品計画

## 企業協働プログラム

参加企業数

24 社

関連法人数  
(建設プロジェクト件数含む)

210

受益者となる外国人労働者数

約 26,000 人

# ニッスイグループ様における人権尊重の取り組み事例



## 自社グループ 生産事業所における多言語対応

生産事業所では従来から掲示物の多言語対応を進めてきたが、外国人従業員の労働安全確保や作業手順・ルール理解促進のため、絵や写真を多く使い、わかりやすく説明された多言語ツールの導入を進めている。

### ピクトグラムの活用



(転倒注意)



現場への展開例



(挟まれ注意)



火傷(やけど)注意

ပူလောင်မှုကို သတိထားပါ။

ミャンマー語  
対応

### 従業員教育の多言語対応



労働安全に関する従業員ミーティング(3か国語で説明)



モンゴル語による教育資料



動画の活用(字幕入り)





# ニッセイグループ様における人権尊重の取り組み事例

## JP-MIRAIアシスト 自社グループ内 各事業所への展開

JP-MIRAI『企業協働プログラム』へ2023年度より参加

### 各事業所向けの説明会を実施

#### 各事業所への依頼内容

- ・ポスター掲示／チラシ配布  
(食堂や更衣室等)
- ・外国人労働者への周知  
(アプリのインストール、登録の依頼)



工場内 掲示板



漁船員への説明



メッセージアプリの活用





## グループ内浸透の取り組み

- ・大林組及びグループ各社の関連部門へメールによる通知
- ・社内ウェブ「外国人労働者受入ポータル」へポスター・リーフレットを掲載
- ・建設現場におけるポスター掲示
- ・外国人労働者に対する新規入場者教育の際にリーフレットを配付
- ・全グループ社員向けの人権研修（eラーニング）において紹介



全グループ社員向け人権研修資料






## グループ内浸透の取り組み

- ・グループ会社におけるサステナビリティ研修を利用した周知

JP-MIRAIアシスト(外国人労働者の相談窓口)について

 **JP-MIRAI**  
外国人労働者の労働・生活環境向上に取り組むため、  
民間企業・自治体・NPOなどにより設立されたプラットフォーム  
720の団体が加入(2024年4月4日現在)

 **JP-MIRAIアシスト**  
**21言語+やさしい日本語対応**

英語、中国語、韓国語、タイ語、ベトナム語、  
インドネシア語、マレー語、タガログ語、ネパール語、  
ミャンマー語、クメール語、モンゴル語、シンハラ語、  
ヒンディー語、ベンガル語、ポルトガル語、スペイン語、  
ドイツ語、フランス語、イタリア語、ロシア語

ポスター・リーフレットのデータは、  
大林ファシリティーズ課人事部へ  
ご依頼ください



MAKE BEYOND  
つとを拓く



グループ会社向け研修資料

研修風景

2025年4月より外国人技能実習生を受け入れるグループ会社  
(大林ファシリティーズ) に対して研修を実施



## サプライチェーン浸透の取り組み

- ・大林組協力会社に「サステナビリティとCSR調達」をテーマとした研修を実施

JP-MIRAIアシスト(外国人労働者の相談窓口)の導入

**JP-MIRAI**  
外国人労働者の労働・生活環境向上に取り組むため、民間企業・自治体・NPOなどにより設立されたプラットフォーム  
720の団体が加入(2024年4月4日現在)

**JP-MIRAIアシスト**

21言語+やさしい日本語対応  
英語, 中国語, 韓国語, タイ語, ベトナム語, インドネシア語, フィリピン語, タガログ語, タイ語, ヒンディー語, ベトナム語, シンガポール語, ミラノ語, ペンタゴン語, フランス語, イタリア語, スペイン語, ドイツ語, ポーランド語, オランダ語, ロシア語

サプライチェーン向け研修資料

研修風景



**1 調査概要**

(1)調査期間 2024年11月~12月  
(2)調査対象企業  
2023年度に実施した「CSR調達ガイドラインに関するアンケート」において、『自社で外国人技能実習生を含めた外国人労働者を受け入れている』と回答した422社を対象に受入状況に関するアンケートを実施  
(3)調査目的  
外国人技能実習生等の受入状況や人権侵害リスクの把握および是正指導  
(今年度調査から、今後増加が見込まれる特定技能の労働者も対象に追加)

**2 調査結果**

(1)受入状況等

	2023年度 調査結果	2024年度 調査結果	増減
アンケート対象企業数	311社	422社	+111社
受入企業数	288社	375社	+87社
割合率	92.6%	88.9%	▲3.7pt
外国人技能実習生を受け入れる企業数	248社	237社	▲11社
特定技能の労働者を受け入れる企業数	—	150社	—
現時点で受入れなし	42社	120社	+78社

外国人労働者受入れ企業へのアンケート調査  
(調査結果は社外HPに掲載)

2024年4月のJP-MIRAIアシスト導入後、4月に東京、10月に大阪にて研修実施