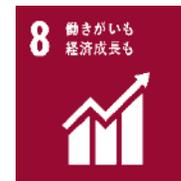




Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society



『責任ある外国人労働者受入れ 企業協働プログラム2024』

導入のご案内

1. JP-MIRAI組織・業務概要
2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」のご案内
3. その他のJP-MIRAI事業

一般社団法人JP-MIRAI

お問合せ先 : e-mail: info@jp-mirai.or.jp
電話: 050-6883-5531



1. JP-MIRAI組織・業務概要

Japan Platform for Migrant Workers towards Responsible and Inclusive Society

JP-MIRAIについて

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け入れ、「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。

私たちの目的

マルチステークホルダーと協力し、外国人労働者の権利をまもり、労働環境・生活環境を改善することにより、責任をもって外国人労働者を受け入れ、外国人労働者から『選ばれる日本』となり、包摂的な経済成長と持続的な社会の実現を目指します。

私たちが目指す社会

国連持続可能な開発目標(SDGs)や国連ビジネスと人権に関する指導原則などにおいて、外国人労働者の権利を保護し、労働環境・生活環境を改善することは、世界的な社会課題とされています。

日本においても、働く外国人が増え経済社会の重要な一翼を担う中、これらの課題解決に真摯に取り組み、責任をもって外国人労働者を受け入れ、「選ばれる日本」となることが重要です。

私たちは、外国人労働者が安心して働き生活できるディーセントワークの実現を通じて、包摂的な経済成長と持続的な社会の実現を目指します。

<2024年8月22日 現在>

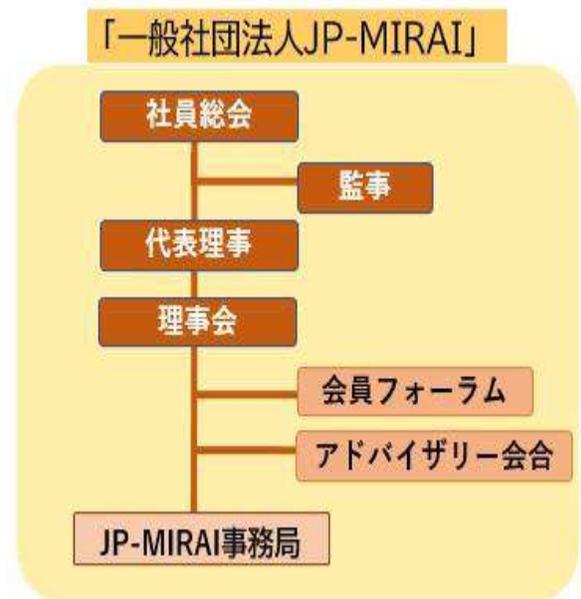
会員数

760 団体・個人

463 企業・団体
297 個人

団体	数	団体・個人	数
事業会社	205	NPO/NGO	78
業界団体	9	大使館	2
人材紹介企業	51	研究者	53
監理団体・登録支援機関	73	弁護士・行政書士・社労士	90
送出機関	14	その他個人	172
自治体	13		

組織図



企業協働プログラム

参加企業数

22 社

関連法人数
(建設プロジェクト数含む)

190

受益者となる外国人労働者数

約 26,000 人

JP-MIRAIポータル 登録者数

外国人 3,200 人



1. JP-MIRAI組織・業務概要

活動の三本柱

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。

2024年活動項目

2024年活動方針

1. 外国人労働者との情報共有・共助

- 1-1. JP-MIRAIポータル(フレンズ含む)
- 1-2. JP-MIRAIセーフティ
- 1-3. JP-MIRAIアシスト
- 1-4. 外国人サポーター【新規】

脆弱な外国人労働者へのリーチ強化

1. ポータルアクセス100万人に向けて、外国人サポーター制度(仮称)を構築し、外国人コミュニティへの浸透を目指す。
2. JP-MIRAIポータル(アプリ)の改善を行うとともに、将来に向けた運用の在り方(運営主体等)について検討を行う。

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
- 2-2. 中小企業向け動画・教材【新規】
- 2-3. 海外サプライチェーン管理支援【新規】
- 2-4. 倫理的なリクルート(FERI)【新規】

国際水準を目指す企業のニーズに応えたメニューの拡充と定着

1. 23年の経験を踏まえた企業協働プログラムの拡大(業務参考資料のLMS配信、外国人労働者へのツール強化、料金改定など)。
2. 中小企業向け教育プログラムの開発
3. 国際機関、国際NGOと連携した新たな取り組みの展開・レベルアップ

3. 学びあいと内外への発信

- 3-1. 学びあい
- 3-2. 現場アカデミー(スタディーツアー)
- 3-3. 調査研究
- 3-4. 国内外への情報発信

様々なステークホルダーの学びや活動を促進。対外発信強化

1. JP-MIRAIの特性や強みを生かした勉強会、セミナー等の実施とコンテンツ化による共有。
2. スタディーツアーの継続(ミャンマー、ネパール)とネットワーク拡大
3. パートナーシップの増加に伴い、英文による発信を強化。SNSの整理。



1. JP-MIRAI組織・業務概要 / 活動2『ビジネスと人権』における協働

外国人を雇用する企業やその製品やサービスを利用する大手企業(ブランドホルダー)の責任は大きく、国際社会においてもサプライチェーン管理や倫理的なリクルート等**国際基準に合わせた人権への取組み**が進んでいます。JP-MIRAIでは、企業が個社で取り組むことが難しい活動に協働で取り組んでいます。

企業に求められる取組み

■国連「ビジネスと人権における指導原則」より

- ①人権方針の策定
- ②人権デューデリジェンス(人権DD)の実施
- ③救済メカニズムの構築
- ④サプライチェーン上の労働者の人権をまもる責任

■その他国際規範が求める取組み

- ①民間職業仲介事業所条約(ILO C181)(労働者に斡旋料を支払わせない等)

国際機関・NGO 等との連携

JP-MIRAIの事業を国際水準で進めるために、日本国内のみならず、諸機関と連携しています。

- Issara Institute(タイNGO) 署名済
- Responsible Business Alliances(RBA) 署名済
- IOM 調整中。その他国際機関UNDP、ILOなど
- 送出し国関係組織 バトナム送出し機関協会(VAMAS)

1. 責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム

- ① 企業のキャパシティビルディング支援
- ② JP-MIRAIワークレビュー:職場環境満足度アンケート
- ③ JP-MIRAIアシスト: 多言語相談窓口
- ④ 外国人労働者向け導入支援ツール

<その他、企業ニーズに応じた多様な取組み>

2. 中小企業向け研修プログラム開発【新規】

- ・人権侵害リスク高いとされる中小企業向けにやさしい動画や簡単な教材で**国際基準に基づく外国人労働者受入れについての研修教材を提供**

3. 海外サプライチェーン管理支援【新規】

- ・国際NGOや国連機関との連携により、日本企業の東南アジア等の海外サプライチェーン管理を支援

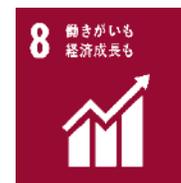
4. 公正で倫理的なリクルート【新規】

- ・ベトナム政府、ILO、JICAが協力し、適正な送り出し機関、監理団体、受入れ企業を登録し活用する、グローバルスタンダードのリクルート制度を構築。

その他、勉強会・セミナー、送出し国へのスタディツアーなど



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. 『責任ある外国人労働者受入れ 企業協働プログラム2024』



2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

2024年版プログラムの内容

1. 企業のキャパシティビルディング支援

P.17

1-1. 参加法人・関連法人向け情報提供・研修【強化】

- **参加法人・関連法人がアクセスできるLMS(e-Learning)提供:** 基本説明資料・動画(JP-MIRAI、「ビジネスと人権」、サプライヤーが参加する意義)、世界の人権を巡る動きや日本の制度変更などをタイムリーにアップデート

1-2. アドバイザー・弁護士相談

- 提携専門家の配置(講師リスト)～弁護士法人等との連携

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を対象に職場環境満足度アンケート(JP-MIRAIワークレビュー)を提供
⇒ 回答結果を参加企業へのフィードバック

P.9

3. JP-MIRAIアシスト(相談窓口・救済メカニズム)

① 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+21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必要に応じ対応)

- 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)

- 東京弁護士会専門 ADR(裁判外紛争解決)利用

P.13

4. 外国人労働者向け導入支援ツール【強化】

- 多言語フライヤーの充実・導入動画

参加企業様からの主なご要望

見直し



- 企業内他部署及びサプライヤーの理解を得ることは容易ではなく、理解促進のための資料提供や研修などの機会を設けてほしい。
- 制度改革などタイムリーな情報提供を希望

見直し



- サプライヤーにおける人権リスクを把握するツールは重要。サプライヤーが受け入れやすいものを作成して欲しい。

見直し



- 対応言語を増やしてほしい(9→22言語に対応済み)
- 外国人労働者が導入する際に手間取っているケースもあるため、できるだけ操作を簡単にし、導入支援のためのフライヤーや動画などを充実させてほしい。

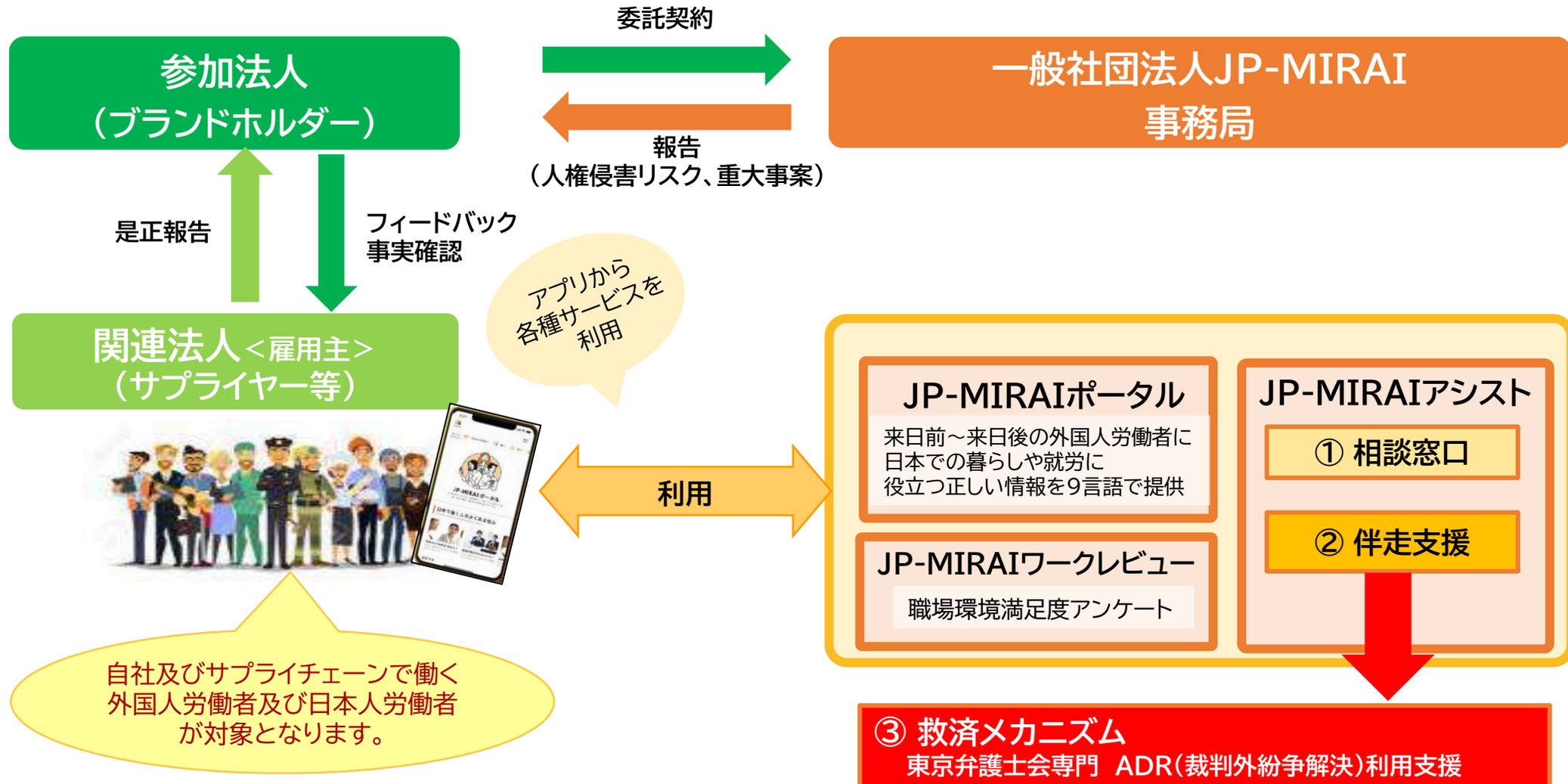
見直し





2. 「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



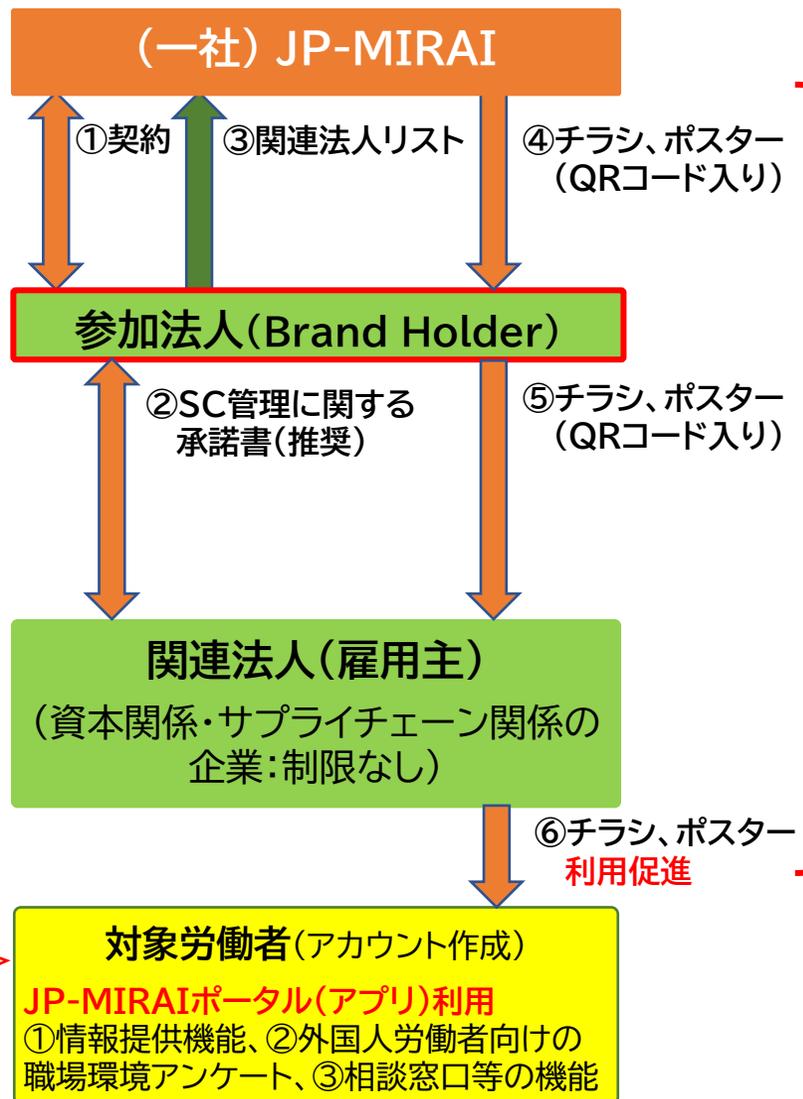


2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

ご利用の流れ：基本的な仕組みと準備

- 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。



- チラシ(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。



2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

JP-MIRAIワークレビュー(人権DD支援ツール+職場環境満足度調査)

2024年9月サービス開始

- 労働者の職場環境の現状や人権侵害などのリスクを把握し、職場環境改善に結び付けるためのツールです。サプライヤー及び労働者の方の心理的な障壁が少ない、使って頂きやすいツールとして開発しました。
- 9言語版を用意。問題を抱えている労働者は、「アシスト(相談窓口)」へ誘導。
- アンケートの回答結果は、登録した管理ポイント(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単位)ごとに参加法人にフィードバックします。



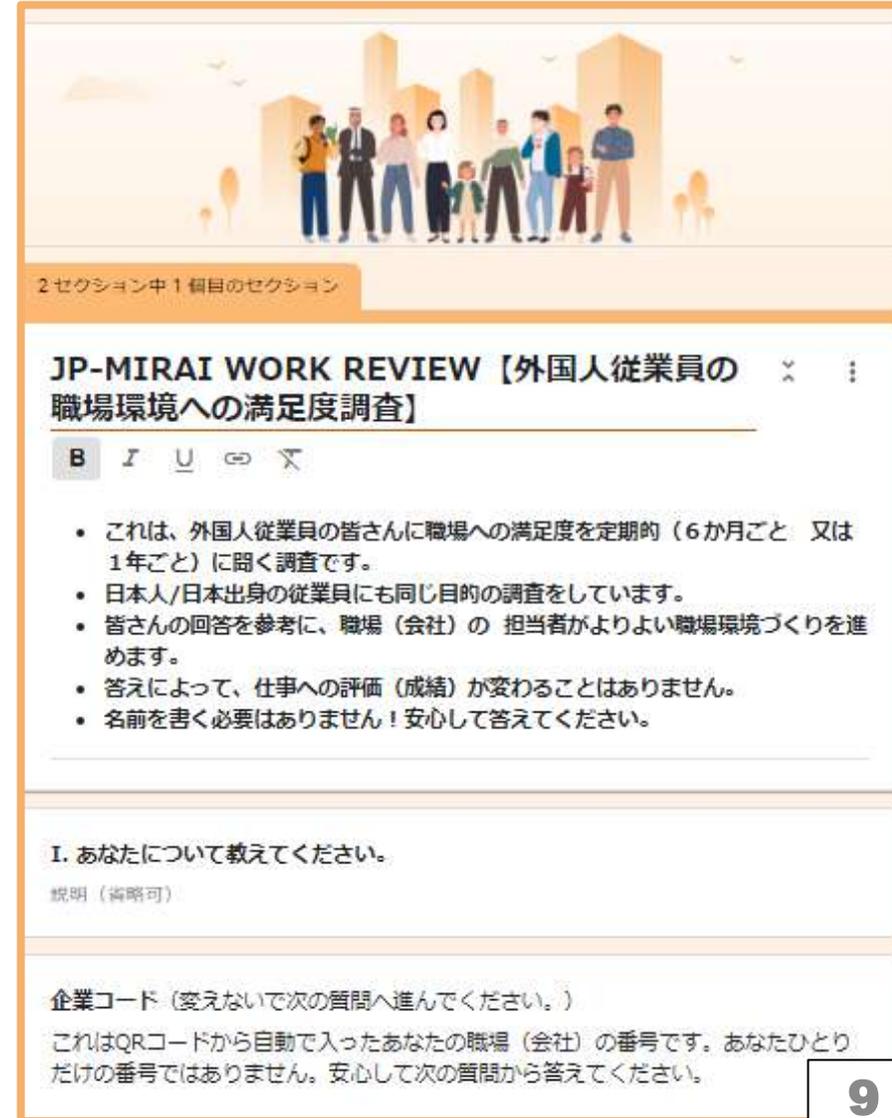
○×△の3択22問(5分)

- 仕事内容
- コミュニケーション
- 安心安全
- 福利厚生

自由記載

- 好事例へのお礼
- 不足点指摘
- 活動アイデア提案

Copyright © JP-MIRAI



JP-MIRAIワークレビュー(人権DD支援ツール+職場環境満足度アンケート)

【参考:導入説明用資料】

JP-MIRAI WORK REVIEW

導入事業所・年間活用スケジュール例



よくある質問(FAQ)



Q1.なぜ外国人従業員にも職場環境満足度調査(エンゲージメントサーベイ/ES)を行う必要があるのでしょうか？

A1. 外国人材が不可欠の時代に、外国人従業員の職場満足度を上げることは、定着率を上げる機会となりえます。

満足度調査結果→職場環境改善→従業員満足度上昇→離職率が下がり生産性が上がる、という効果があると言われています。

外国人従業員は、日本人とは違う視点や不満を持ち、会社に伝える機会が少ないです。日本人目線では気付かない、外国人から見た職場の「良い点」「足りない点」も自由記載欄で拾えるようにしています。



Q2.JP-MIRAI Work Review (WR)は日本語版と同じ設問を多言語版で提供している他のESサービスとどこが違いますか？

A2. 外国人特有の障壁や期待に関する設問を入れ、異なった視点を拾えるよう、日本人と異なる設問の立て方を工夫しています。

JP-MIRAIポータルアプリでは、満足度調査だけでなく、外国人が日本で安心して働いて暮らすためのお役立ち情報や、22言語対応の外国人向け相談窓口「アシスト」も提供しています。満足度調査アンケートの回答後の画面では、相談窓口の案内が表示され、外国人従業員の安心・信頼度をより高める工夫をしています。



Q3.WRの特色やメリットは理解できたのですが、他の担当者、取引先、事業所への説明に、できれば他社の導入成功例を参考にしたいです。

A3. 初年度の調査結果に基づく改善努力が、次年度の調査結果として表れることが期待され、1年後(1サイクル後)になりますが、成果として公表できる例が出てきます。それらを参考にさせていただける予定です。



Q4. JP-MIRAIからの説明へのサポートが欲しいです。

A4. 資料の提供、訪問説明、説明会の開催などが可能です。JP-MIRAI企業協働プログラム担当にご相談ください。

JP-MIRAIワークレビュー(人権DD支援ツール+職場環境満足度アンケート)

質問内容

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(役に立つと感じている)。
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	仕事がうまくできた時には、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。

22の質問項目+4つの自由記述

<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?

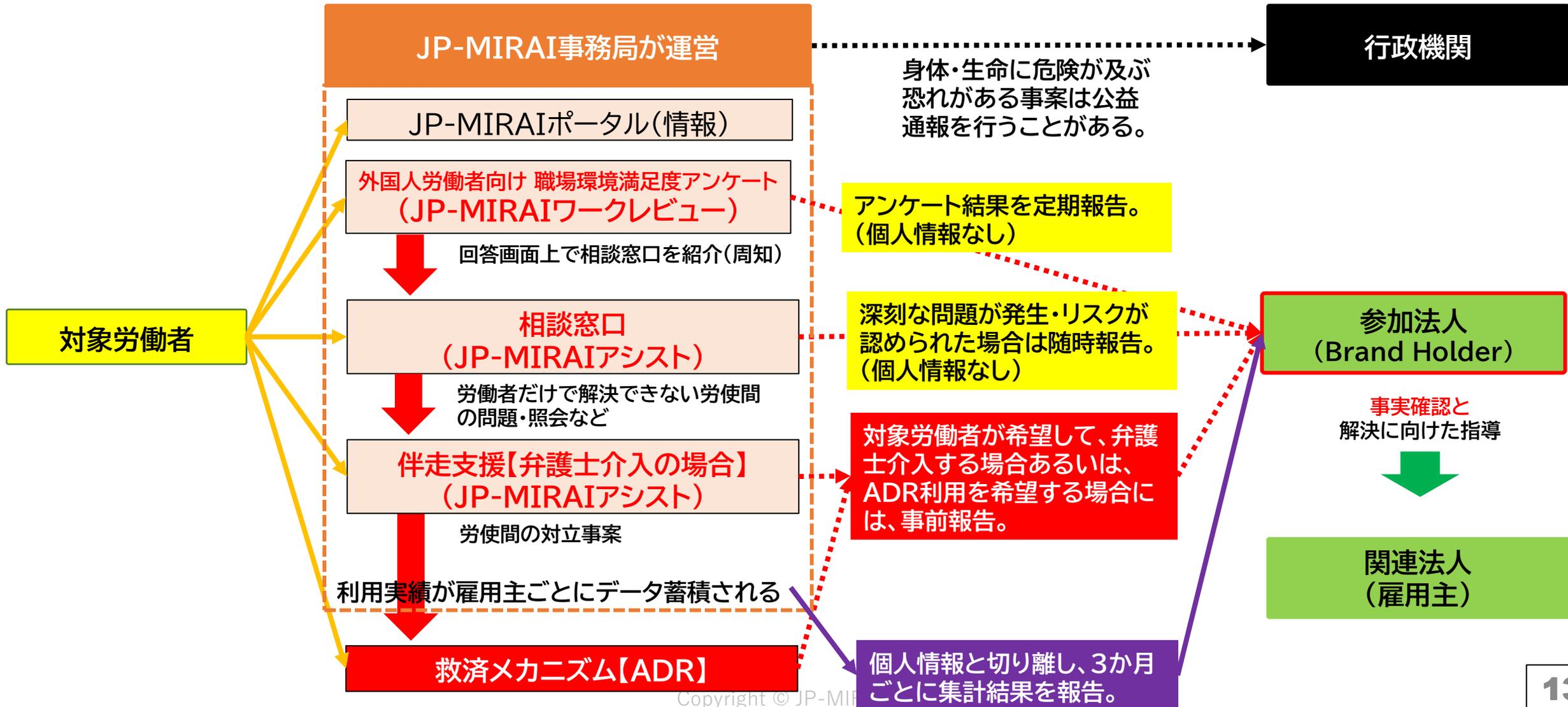


自由記述式



2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

対象労働者によるJP-MIRAIポータル(アプリ)／JP-MIRAIアシストの利用フロー





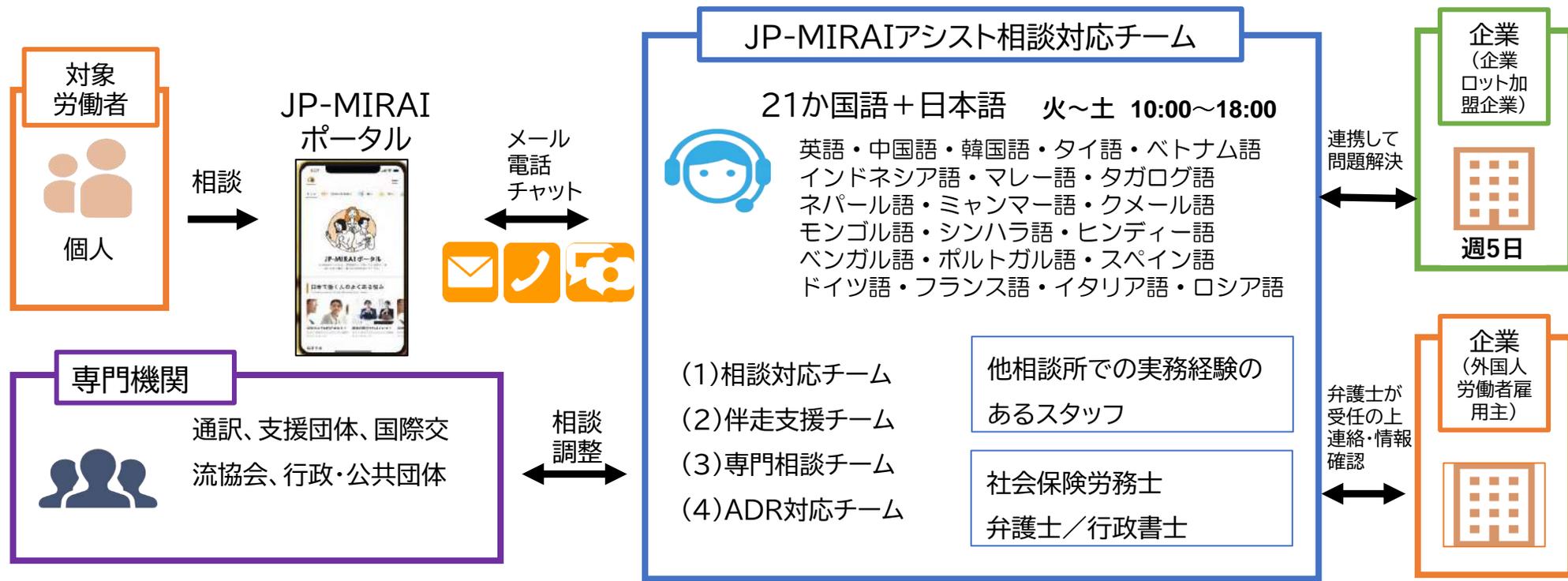
2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

「JP-MIRAIアシスト」(相談窓口)の仕組み

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。

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。

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や行政書士が担当します。





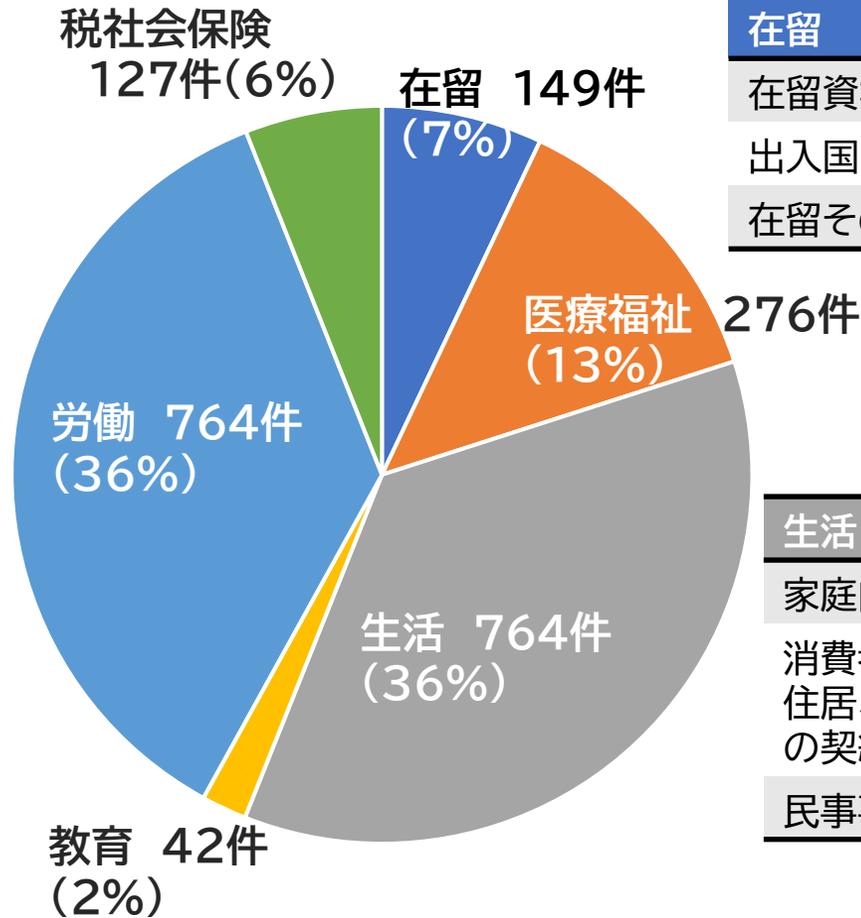
2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

「JP-MIRAIアシスト」年間相談実績

アシスト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



2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

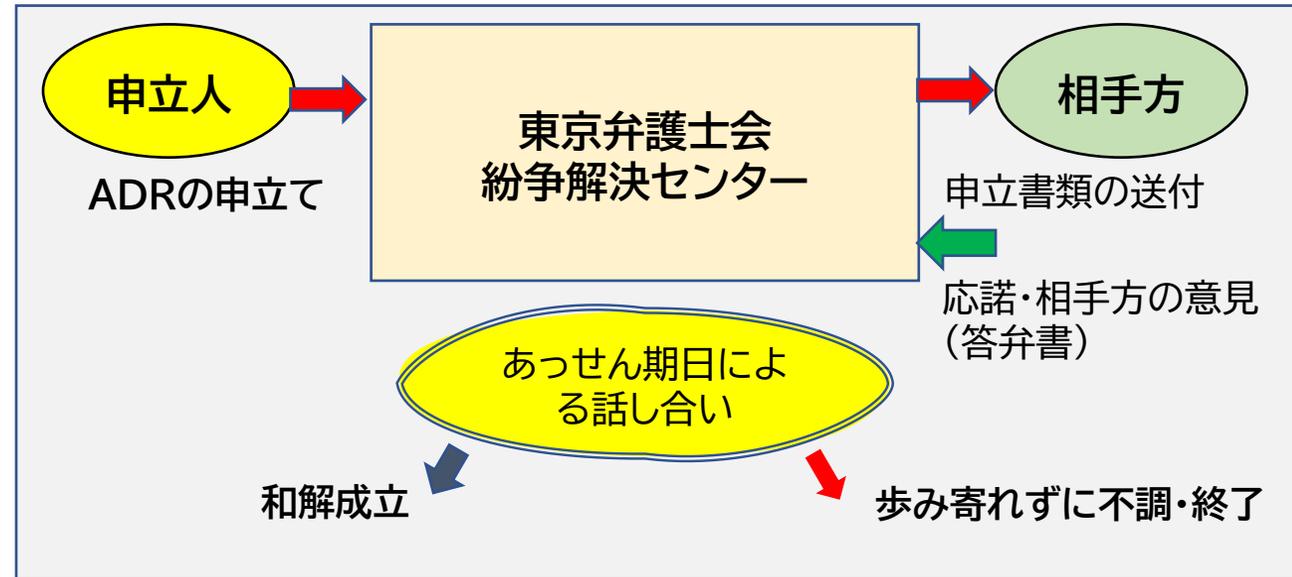
救済メカニズム(東京弁護士会専門ADR利用)について

ADR・・・Alternative Dispute Resolution(裁判に代替する紛争解決手段)

→典型的には、あっせん手続(紛争状態にある当事者間のあるあっせん人が入って、あっせん人が当事者同士の話し合いを支援し、当事者の合意により紛争を解決する手続)

<ADRの特徴>

- 第三者(東京弁護士会)による調停。
⇒中立性、公平性、透明性。
- 裁判に比べて、解決までの日数が短い(多くの場合)。
⇒労使双方にメリット。
- 裁判と異なり、非公開のため情報管理が可能。
⇒レピュテーションリスクの軽減、開示は企業判断。
- 外部通報によるブランドイメージの棄損や訴訟費用を考えると圧倒的にコスパが良い。
⇒プラットフォーム内での事例共有で、案件対応のノウハウの蓄積と活用が可能。
- 話し合いの対象(申立の内容)の自由度が高い(例えば、「理由を説明してほしい」という申立ても可能)。
- 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。



- 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
- (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)
- 隔地者間でのあっせん手続が可能となるよう、Web会議によるあっせん期日など、オンラインの手続きを活用する予定

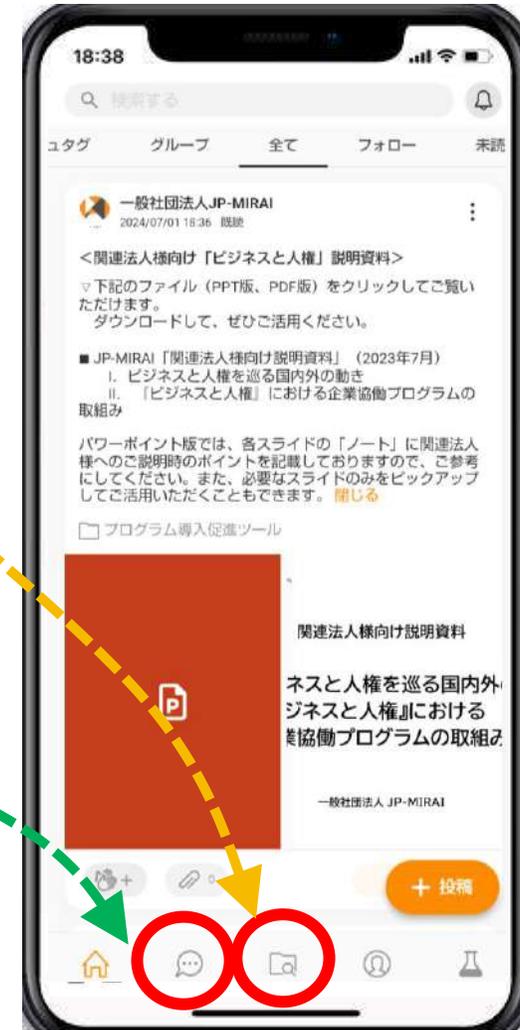


2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

参加法人向け情報提供ツール

- 企業での情報収集及びプログラムの利用促進のために必要な情報提供や意見交換の場を提供します。LMS「soeasy buddy」を利用。Web版、アプリ版のどちらでもアクセスできます。

- 実施スケジュール：8月以降～運用開始
- 参加法人あたり1アカウントを配布。



1 事務局からの情報提供

投稿＞フォルダに整理

- 事務局から随時、情報提供します。
- 過去の投稿(記事・ファイル・動画)もフォルダに整理して保存するので、見たい時に簡単にアクセスできます。

2 参加企業のコミュニティ

トーク機能

- 企業協働プログラム参加企業のトークルームを作成。参加企業間の情報交換や学び合いの場としてぜひご活用ください。



2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

参加法人向け情報提供ツール

2024年9月スタート
事務局からの情報提供
(投稿>フォルダに整理)



「フォルダ」をクリックして、
いつでも見たいときに
見ることができます

【JP-MIRAIについて】

- ↳ JP-MIRAIについて > JP-MIRAI紹介リーフレット
- ↳ 年次報告書・活動計画 > JP-MIRAI年次報告書、活動計画
- ↳ 企業協働プログラム紹介資料 > 企業協働プログラム2024ご案内資料

1. ビジネスと人権

- ↳ 基礎知識 > 参考リンク集
- ↳ 指針・ガイドライン > 参考リンク集
- ↳ マンスリーアップデート > 最新動向・ニュースの紹介
- ↳ ピックアップ > 過去のセミナーのピックアップ

2. 外国人労働者の適切な受け入れ

- ↳ 基礎知識 > 参考リンク集
- ↳ 指針・ガイドライン > 参考リンク集
- ↳ アップデート&ピックアップ > 最新動向・ニュースの紹介、過去のセミナーのピックアップ

3. 企業協働プログラム

- ↳ プログラム導入促進ツール > 関連法人様向け説明資料、外国人向けアシスト紹介動画など
- ↳ 参加企業意見交換会 > 配布資料、会議録画
- ↳ 事務局より

4. イベント情報・お知らせ

- > イベント情報・JP-MIRAIの新着情報(ホームページ掲載情報へのリンク)



2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」

プログラムと参加費用 <税抜>

下記の①～③から選択

基本料金

① SC管理基本プログラム

- 参加法人及び登録した関連法人の外国人労働者を対象に各種サービス*を提供します。
- 参加法人に対し、参加法人及び登録した関連法人が雇用する外国人労働者に関する相談の重大事案・人権侵害リスク等を情報提供します。

180万円
／年額

② SC管理拡張プログラム

- 参加法人及び登録した関連法人の**日本人**及び外国人労働者を対象にプログラムの各種サービス*を提供します。
- 参加法人に対し、①に加え、**参加法人及び関連法人からの周知ルート以外で、一般ユーザー**(明らかに当該企業に関連する労働者**)からの相談の重大事案・人権侵害リスク等も情報提供します。

240万円
／年額

③ 企業単独プログラム

- 参加法人の外国人労働者を対象にプログラムの各種サービス*を提供します。
- 参加法人に対し、同社が雇用する外国人労働者に関する相談の重大事案・人権侵害リスク等を情報提供します。

90万円／年額
<中小企業優遇>
12万円／年額

サプライチェーン(SC)管理費用

【新規(導入1年目、登録 **50カ所/社**以内)】
60万円／年額

【SC/管理ポイント **300カ所/社**以内】
120万円／年額

【SC/管理ポイント **1000カ所/社**以内】
240万円／年額

【SC/管理ポイント 無制限】
360万円／年額



* 6ページに記載の「責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム2024」サービス内容。

** 参加法人及び関連法人からの周知ルート以外で、JP-MIRAIアプリに登録した一般ユーザー(外国人労働者)で、明らかに当該参加法人の関連法人とみられるもの(注:社名等第三者から見て明らかなものに限る)

SC=サプライチェーンの略語

※ 管理ポイント=法人識別コード設定単位(サプライヤー数もしくは事業所数を想定)

2. 「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」



2024年 参加企業

2024.8.22 現在 **22社** 五十音順

※ 掲載許可を頂いた企業様のみ公開しております

株式会社アイシン

AISIN

味の素株式会社

Eat Well, Live Well.
Aj
AJINOMOTO

amazon.co.jp

いすゞ自動車株式会社

ISUZU

株式会社大林組

大林組

花王株式会社

KAO

サントリーホールディングス株式会社

SUNTORY

株式会社SUBARU

SUBARU

株式会社セブン&アイ・ホールディングス

SEVEN & i HOLDINGS

ダイハツ工業株式会社

DAIHATSU

株式会社トヨタエンタプライズ

株式会社トヨタエンタプライズ

豊田合成株式会社

TOYODA GOSEI

トヨタ自動車株式会社

TOYOTA

株式会社豊田自動織機

豊田自動織機

豊田通商株式会社

豊田通商株式会社

株式会社ニッスイ

NISSUI

平野ビニール工業株式会社

HIRAVI

三井不動産株式会社

三井不動産
MITSUI FUDOSAN

三菱地所株式会社

三菱地所

明治ホールディングス株式会社

健康にアイデアを
meiji

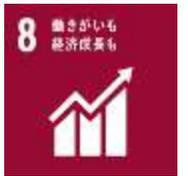
株式会社良品計画

株式会社
良品計画



Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society
責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



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

3. その他のJP-MIRAI事業



3. その他のJP-MIRAI事業 / 中小企業向け動画・教材【新規】

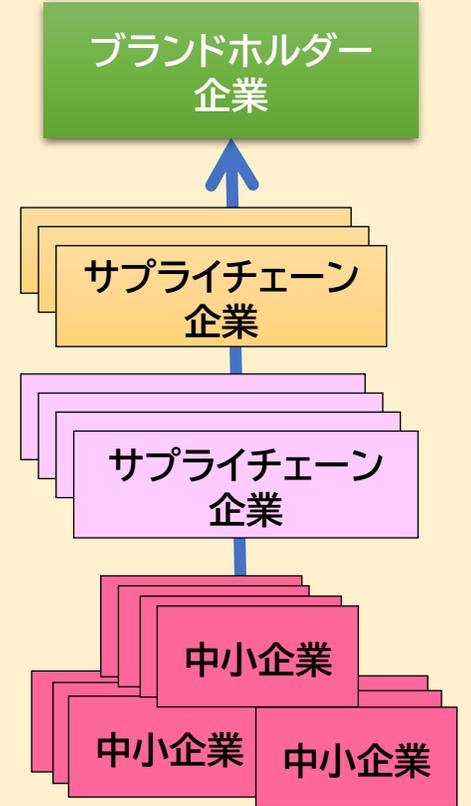
- 中小企業における深刻な人権侵害を予防するために「ビジネスと人権指導原則」に基づきリスクが高い内容(特に強制労働、人身取引等)に絞り、やさしく実践的な教材(短編動画等)を制作中。
- また、修了者には、自己診断シート(SAQ)のスコア等に応じたバッジを発行し、中小企業のモチベーションを維持する仕組みを構築し、実践を支援する。
- サプライチェーンでの活用や将来的には認証制度も議論中。
- 2024年度に制作を終え、2025年度に普及のための活動を展開予定。

【必要性】

CSR監査が及ぶのはTier1(精々Tier 2)まで

事業所数 多
×
管理人材 少
↓
人権侵害
リスク 大

中小企業での環境改善無くして、日本全体の外国人労働者の人権問題は解消しない。



やさしい
動画教材
作成・活用
普及・啓蒙

動画教材(15分×15本)【当初計画;議論中】

- ①イントロダクション(取組みの必要性)
- ②③フレームワーク(ビジネスと人権)
- ④⑤重要な人権
- ⑥⑦人身取引、⑧⑨強制労働
- ⑩⑪重要な法令、⑫⑬労働安全衛生
- ⑭人材育成、⑮外国人労働者とのエンゲージメント

学習管理システム(LMS)

- 動画教材は、利用者のモチベーションを維持するため、ゲーム感覚で学習できるようにデザインや操作性を工夫
- 章ごとに簡単なテスト(SAQ)作成
- 修了者には、SAQのスコアや取り組み状況に応じた 修了証(バッジ等)を発行し、モチベーションを維持



3. その他のJP-MIRAI事業 / 海外サプライチェーン管理支援

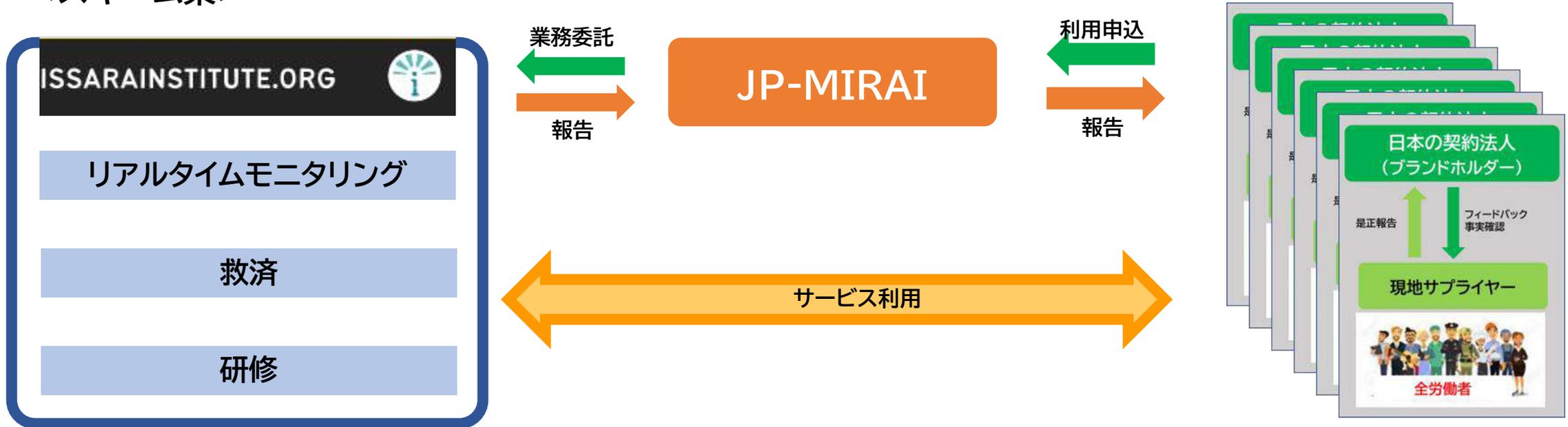


Issara Instituteとの協力覚書に基づき、タイ及びマレーシアにおいて、Issara Instituteのサービス利用が可能となる方向で調整中。

IOM等その他機関・団体とも同様の可能性について調整中。

- 協力期間: 2023年10月24日から3年間
- 協力分野: 活動1. 倫理的なリクルート
活動2. 日本における人権DD及び救済メカニズム
活動3. **日本企業の海外サプライチェーン管理支援**
3-1. Issaraワークズボイスを通じたサプライヤーのリアルタイムモニタリング
3-2. 問題が生じた場合の救済
3-2. サプライヤー及びリクルート会社向け研修
活動4. データ、情報、学習利用促進

<スキーム案>





3. その他のJP-MIRAI事業／ 公正で倫理的なリクルート

■ FERI(Fair and Ethical Recruitment Initiative)とは？

JP-MIRAI(杉田顧問弁護士/事務局)が、ILO、RBAなどの協力得て構築した仕組みで、送り出される**技能実習生及び特定技能労働者から、募集・斡旋費用及び関連費用を徴収しない『国際水準の移民労働者のリクルート』を実現するための自発的な枠組み**(政府間の枠組みではなく、登録した組織間での取引、モニタリング、認証)。

■ FERIの特徴

- ① リクルート・プロセスにおける斡旋手数料及び関連費用の支払いやその他人権問題などの発生を**未然に防止**するためのメカニズムを構築(**RBA基準**との整合性確保)。
- ② 『求人票』の事前審査(事務局)及び認定・確認された求人票に関して、リクルート～来日後の就労までのすべてのプロセスにおいて、**モニタリング、第三者(事務局)への相談・苦情処理の仕組みを構築**。
- ③ モニタリングの結果、参加組織による問題が発見された場合には、是正指導。重大な法令違反の場合には、公益通報。優良組織の表彰・公表。
- ④ ILO、JICA、送出し国政府、送出機関協会、JP-MIRAI等**公的な組織も関与する制度構築**及びステークホルダー代表及び有識者の関与によも含めた**公平・中立な制度運用**。

<ご参考>

公正な人材募集・斡旋に関する一般原則(抜粋)

- 1. 雇用は、国際労働基準で規定されたもの、特に結社の自由及び団体交渉権ならびに、強制労働、児童労働及び雇用と職業における差別の防止と排除を含め、**国際的に認知された人権を尊重、保護及び実現する形で行われるべき。**
- 7. **募集・斡旋手数料及び関連費用は、労働者または移民労働者に対して、一切請求されるべきではなく、また、その他の形で負担させるべきでない。**
- 13. **苦情申立て**その他の紛争解決手段へのアクセス

出典：ILO「公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針ならびに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義」(2020年、日本語版)より

<CSR監査後の返金>

以下の点で問題が多い。

- 返金額の確定が困難(領収書なし)
- 費用負担者(雇用主/BH)の調整が困難。
- 支払った金額の中に、キックバックや賄賂が含まれるリスク(Do harm)



3. その他のJP-MIRAI事業／ 公正で倫理的なリクルート

目的

送出国から送り出される技能実習生及び特定技能労働者から、募集・斡旋費用及び関連費用を徴収しない『国際水準の移民労働者のリクルート』を促進する

自発的な枠組み

法令及びFERIガイドライン遵守する送出機関、斡旋機関、使用者を**予め登録**し、登録した企業・団体の間でリクルートの**促進・認証**を行う、『**自発的な枠組み**』。

送出機関

- リクルートのプロセス全体に責任を負う。原則、募集・斡旋費用及び関連費用を払わせない

日本側斡旋機関

- 送出機関からキックバックや契約外サービス等を受けない。

使用者

- **適切なコストの負担**
- 登録された送出機関及び斡旋機関の活用

制度運用

JP-MIRAIが送出国関係機関と協力して制度運用を行う。運用にかかる実費を徴収。

送出国関係機関

- 送出国において、送出機関の登録、研修、モニタリング、是正勧告等を行う。



JP-MIRAI (FERI全体の運用事務局)

- 日本側斡旋機関、使用者の登録、研修、是正勧告等
- 外国人労働者モニタリング(アプリ・ヒアリング)
- 求人票適合審査、FERI認定

制度構築 運用支援

送出国政府・ILO・JICAが協力して制度構築・運用支援を行う。RBAの助言を受ける。(ただし、政府の関与は必須ではない。)

対象国 導入時期

ベトナム:2024年11月以降運用開始予定。
他国展開:インドネシア、ネパールほか数か国と交渉中。2025年以降順次運用開始予定。



3. その他／国際連携調整状況

RBAとの協力覚書の概要（署名済）

Responsible Business Allianceは、電子産業業界の責任あるビジネス行動のために2004年に設立されたElectronic Industry Citizenship Coalition (EICC)を2017年に改組して設立された組織であるが、現在では、電子工業業界のみならず、自動車、小売りなど230以上のブランドホルダーが参加する世界最大のビジネスと人権のネットワークとなっている。RBAは、近年企業のみならず、GIZ(ドイツ援助機関)など様々なパートナーと提携を進め、世界的な影響力を強めている。

日本国内においてもRBA参加企業が増えており、現時点で約60社が加盟。RBA側は、「アジアにおいては、日本は重要な市場であり、また国際的にも外国人労働問題を抱えておりこれらの改善のためにも重点国と位置付けているが、日本に事務所を設置できず(※ベトナム事務所がカバー)、日本固有の問題にはアプローチが十分できていない」として、JP-MIRAIとの連携に期待。

- 協力期間は、2023年10月から2年間
- 協力内容
 1. リクルート会社・サプライヤーの能力強化
 2. 人権DD及び責任あるリクルートの普及
 3. データ収集及び調査研究
 4. ポリシーメーカーへの発信

