

「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム(JP-MIRAI)」
2022 年会員活動報告会・臨時総会・公開フォーラム
～「選ばれる日本」に向けた JP-MIRAI の挑戦～実施報告書

2022年7月5日に、「会員活動報告会・臨時総会・公開フォーラム～『選ばれる日本』に向けたJP-MIRAIの挑戦～」を、JICA国際会議場・オンラインのハイブリッド形式で開催しました。2020年11月にJP-MIRAIを設立してから約1年半を迎え、会員団体・個人のこれまでの活動事例を紹介するとともに、新たにローンチしたJP-MIRAIサービスによる相談・救済パイロット事業のあるべき姿について、さまざまな立場のステークホルダーの方々とのパネルディスカッションを行いました。当日は合計177名の方にご参加いただきました。

なお、資料及び動画は、発表者の了解を得てホームページに掲載しています。[こちら](#)からご覧ください。また、下記報告は資料及び動画を基に事務局の責任においてとりまとめたものであり、発表者に個別の確認をいただいたものではございませんので、ご留意くださいますよう、お願いします。

1. 概要

- (1) 会議名:責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム2022年会員活動報告会・臨時総会・公開フォーラム～「選ばれる日本」に向けたJP-MIRAIの挑戦～
- (2) 開催日:7月5日(火)13:30～18:10(会員の行動原則実践活動報告会13:30～15:00、会員総会15:15～16:00、公開フォーラム16:15～18:10、交流セッション 18:10～18:40)
- (3) 場所:東京都新宿区市ヶ谷本町10-5 JICA市ヶ谷ビル2階 国際会議場【+オンライン配信】
- (4) 目的:わが国における外国人労働者の抱える労働・社会問題を解決するために行っている会員の取り組みの共有、およびJP-MIRAIの相談・救済パイロット事業のあるべき姿のステークホルダーとの対話

2. プログラム

第1部 2022年JP-MIRAI会員活動報告会

- (1) 活動事例報告(7団体)

第2部 JP-MIRAI臨時総会(会員のみ、非公開)

第3部 公開フォーラム(相談・救済パイロット事業ローンチイベント)

- (1) 開会挨拶 JICA理事長 田中朋彦
- (2) 来賓挨拶 内閣総理大臣補佐官(国際人権問題担当) 中谷元氏
- (3) 来賓挨拶 浜松市長 鈴木康友氏(ビデオメッセージ)
- (4) 2021年活動ハイライト JP-MIRAI事務局/JICA上級審議役 穴戸健一

(5) パネルディスカッション セッション1 「ビジネスと人権」とJP-MIRAIの役割

モデレーター:JP-MIRAI事務局/(株)クlean 秋山映美

パネリスト:

- ・ 外務省 総合外交政策局 人権人道課 課長 高澤令則氏
- ・ 日本貿易振興機構 アジア経済研究所 新領域研究センター 主任調査研究員 山田美和氏
- ・ 全日本金属産業労働組合協議会 事務局次長/国際局長 平川秀行氏
- ・ 株式会社セブン-イレブン・ジャパン オペレーション本部 加盟店サポート部 グローバル人材支援総括マネージャー兼一般社団法人セブングローバルリンケージ 専務理事 安井誠氏
- ・ 味の素株式会社 グローバルコーポレート本部 サステナビリティ推進部 社会グループ 中尾洋三氏(ビデオメッセージ)

(6) パネルディスカッション セッション2 より良い外国人の受入れに向けた取組み

モデレーター: JP-MIRAI事務局/国内事業部 次長(市民参加推進担当)兼 外国人材受入支援室長 奥村真紀子

パネリスト:

- ・ 外国人在留支援センター(FRESC)/出入国在留管理庁在留管理支援部在留支援課 補佐官 田中信子氏
- ・ 豊橋市市民協創部多文化共生・国際課主査 花井寿邦氏
- ・ 特定非営利活動法人シェア=国際保健協力市民の会事務局長 八尋英昭氏
- ・ 特定非営利活動法人国際活動市民中心(CINGA) コーディネーター 新居みどり氏

(7) 閉会挨拶 一般社団法人 JP-MIRAIサービス 代表理事 矢吹公敏氏

第1部 2022年JP-MIRAI会員活動報告会

(1) 団体・個人会員の2021年下期の活動に関する実践事例紹介(7事例)

JP-MIRAIの会員の皆様には、行動原則に沿った活動の計画と実施をお願いしており、その進捗・成果を共有する場として7会員が活動を発表されました。詳しくは、ホームページ掲載動画や資料をご覧ください。

【NPO法人 Adovo】

技能実習生を同世代としてサポートしている高校生の団体として、講習会、日本語教室、中高生の啓発の3つの柱で取り組みを行っています。講習会では、ベトナムの送り出し機関とオンラインでつなぎ、満員電車など日本の文化や慣習に関する情報を技能実習生に教えています。日本語教室は、オンラインまたはオフラインで、道案内のロールプレイングといった実践的な内容から、日本語の資格取得に対応した授業を行っています。また、技能実習制度に興味を持つ中高生に対しても啓発活動を行っています。今後は、ベトナム現地で講習をしたり、日本の中高生に対して論文コンテストをしたりと、活動を広げていきたいと考えています。

【(株)アシックス】

委託生産先の東南アジアをはじめ海外からサプライチェーンの取り組みをはじめ、日本にも展開しています。国内の委託先工場が外国人労働者を雇用している場合、工場での監理団体での資料を確認し、技能実習生とやさしい日本語をまじえて面談するなど実情把握に努めています。タイ・ベトナムの工場には苦情相談窓口を設置しました。日本では、取引先の外国人技能実習生の受け入れ実態の調査を行い、雇用数や手数料などを確認しました。調査の結果はサステナビリティレポートで開示しています。

【(株)アルプスビジネスクリエーション】

アルプスアルパイン(株)の人事総務・施設管理業務を担っており、ビジネスサポート事業の一つとして、日本に来る外国人労働者の受け入れサポートを行っています。コロナ下で外国人の受け入れがなくなり、知識・経験を習得しアフターコロナに活かすための活動を実施しました。

- ① 社員が外国人実習雇用士検定を受け、4名が資格取得しました。
- ② ハノイ大学の日本語専攻の学生とのオンライン日本語会話トレーニングで、ボランティアパートナーを務めました。
- ③ 外国人採用企業にて「ケースで考える職場のコミュニケーション」ワークショップを行いました。
- ④ これまでの研修やワークショップの実績が受け入れられ、東京都の「心のバリアフリー」サポート企業に応募し、登録されました。

また、コロナ下で在宅勤務になった外国人に向けたカウンセリングサービスも行っています。

【(公財)沖縄県国際交流・人材育成財団(OHIF)】

沖縄県が提携している、在住外国人の労働・生活環境向上に向けた、厚生労働省、出入国在留管理庁との多文化共生推進パートナーシップ協定のなかで、「多文化共生推進アライアンス」というプラットフォームを運営しています。賛同する企業や団体をメンバーとして認証登録しているほか、外国人労働者とメンバー企業の職業紹介マッチングも無料で行っています。アライアンスでは認証制度を運営し、適正な労働環境と雇用管

理の確保など5つの行動指針に沿った団体を、責任ある外国人受け入れ企業として認証しています。また、外国人労働者や外国人を雇用する企業に対して、労働や出入国管理等の関連法規の正しい情報提供と啓発促進、外国人労働者や雇用者が直面する労働トラブルの把握と解決を行っています。

【イオン(株)】

外国人技能実習生への対応を取り組むべき項目として特定し、社内のセルフアセスメントを行いました。79項目の質問のうち、実施していない項目は1%未満で、取り組みができていない項目は、「外国人労働者雇用に関する方針の策定」や、「実習生が日本に来るまでに発生している費用の把握」などでした。また、プライベートブランド製造委託工場に定期的に訪問監査を実施し、人権デューデリジェンスの要請や、コロナの影響に対応し、監査体制や方法を変更しています。また、雇用手数料の聞き取りを行うなど実情を把握する一方で、取引先ともSAQ、リモート、苦情申告システムを併用し、コミュニケーションを継続しました。今後は自社の実態調査の分析やリスクの洗い出しを行う予定です。

【ミズノ(株)】

継続的にCSR監査に取り組んでおり、現在新規サプライヤーは取引前に、既存サプライヤーは3年に1度CSR監査を実施しています。取引先は自社のCSR調達行動規範、CSR自己診断チェックリスト、CSR誓約書などを提出し、来社時または工場訪問時に説明をしています。

これらの遵守状況は現場監査、書類監査、従業員インタビューを行い、ISO26000を元にしたモニタリングシートで確認しています。監査結果はA～Dでランクをつけ、C、Dランクはフォローアップ監査を行っています。ミズノでは、国ごとに監査する・しないを分けており、日本は実習生がいる工場のみ監査しています。不適合があれば是正を求めており、重大な問題は今のところ発生していません。監査を通してわかった課題は、最低賃金以上の賃金が得られない、日本語レベルが上がらない、時間外労働への対応、地域住民との関係、実習生の生活などがあげられます。工場側が、技能実習生と日本人の交流の場を設けたり、住環境に投資をしたりしているかどうかで、実習生の生活に大きな差が出るということが明らかとなりました。

【やさしい日本語ツーリズム研究会 吉開章氏(個人会員)】

外国人(日本語が母語でない人)にわかる表現を推進しています。やさしい日本語のキーワードである、「は」っきり、「さ」いごまで、「み」じかく言う、という「はさみ」の法則をわかりやすくラップミュージックにした動画を公開しました。外国人が、言葉がわからないことについては、やさしい日本語で解決し、言葉以外のことは、やさしい気持ちで解決していきたいです。ラップミュージックを含め、詳しくは動画をご覧ください。

第3部 相談・救済パイロット事業ローンチイベント

(1)開会挨拶 JICA理事長 田中明彦

JICA緒方貞子平和開発研究所の研究では、さまざまな施策や自動化の促進をしても、2040年には約674万人の外国人労働者が必要と試算しました。アジアの所得の向上や少子化が進み、日本に必要となる人材確保も困難になると予想されています。

最近の報道ではコロナ禍で更に出生率が低下し、労働人口の減少は深刻な問題となっています。もはやパッチワークの施策ではなく、日本自身が生まれ変わるぐらいの覚悟が必要です。日本を持続的に発展させるためには、外国人の力も借り、外国人も日本人も活躍できる、安心安全で、人権も守られ、多様な機会がすべての人に与えられる共創社会が必要です。外国の若者から、日本はキャリア形成でも魅力ある国と思われる必要があります。「選ばれる日本」となり、良い外国人材に日本に来てもらう必要があります。

企業、自治体、NPO、学識者、土業等、さまざまなステークホルダーの皆様が参加されているJP-MIRAIの取り組みには社会を変えていく高い意義があると思っています。ぜひ本日の議論を今後の実践に活用いただきたいと思います。

(2)来賓挨拶 内閣総理大臣補佐官(国際人権問題担当) 中谷元氏

昨年、日本に在留する外国人労働者は173万人と過去最高となりました。引き続き外国人材の適正な受け入れ、外国人材の受け入れ環境整備に政府全体で取り組んでいく必要があります。政府は外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策の改訂を行い、関係閣僚会議において、安全・安心で多様性に富んだ活力ある社会の実現に向け、中長期的な施策等を示した、「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」も決定されました。

国際社会ではSDGsや「ビジネスと人権」の重要性が広まる中、日本における外国人労働者の待遇は重要なテーマとなっています。JP-MIRAIの相談・救済パイロット事業の立ち上げは非常に有意義な取り組みです。JICAのネットワークや知見を活用した民間企業等への支援は、非常に重要です。

政府として、外国人を含むすべての人が安全で安心して暮らすことができ、能力を最大限に発揮できる多様性に富んだ活力ある社会を目指し、全ての人が個人の尊厳と人権を尊重し、差別や偏見なく暮らせるよう取り組みを進めていきます。

JP-MIRAIの相談・救済・パイロット事業や、本日のイベントを通じ、多くの方々にビジネスと人権への理解が深まっていくことを期待しています。

(3)来賓挨拶 浜松市長 鈴木康友氏(ビデオメッセージ)

浜松市はJP-MIRAIの趣旨や取り組みに賛同し、今年の3月に入会しました。浜松市には人口の約3%、2万5千人の外国人が住んでおり、日本一ブラジル人の多い町です。本市では外国人は重要な街づくりのパートナーであると捉え、誰もが活躍できる多文化共生社会を目指しさまざまな取り組みを行ってきました。外国人材を積極的に雇用する企業を認定し、認定企業は認定マークを使用しWEBで公開し、市の発注への優遇措置を設けています。また、地方公共団体から支援を受ける外国人起業家の最長1年間の入国在留を認めるスタートアップビザを活用し、起業家を応援しています。

外国人の受け入れに関して、4つの考えがあると考えています。

1. もっと外国人を受け入れるべき(計画的であることが前提)。
2. 外国人も同じ人間、生活者であるという認識が非常に重要。
3. 出入国管理と社会統合政策の両方が必要。
4. 外国人受け入れ施策の根拠法の整備と外国人庁の設置。

(4) JP-MIRAIの取り組み説明(ポータル/アシスト/フレンド) JP-MIRAI事務局/JICA上級審議役 穴戸健一

設立時の会員数は51だったのが、現在では484の団体・個人が参加するまでに拡大しました。

JP-MIRAIの取り組みの3つのハイライトを紹介します。

1. JP-MIRAIポータル

外国人向けのポータルサイト、「JP-MIRAIポータル」がスタートしました。海外で日本の魅力の広報、外国人労働者の必要な情報、外国人お役立ちコンテンツの提供を行っていきます。

2. JP-MIRAIアシスト

一般社団法人JP-MIRAIサービスを設立し、2022年5月に相談・救済パイロット事業、愛称JP-MIRAIアシストをスタートしました。JP-MIRAIアシストの目的は問題自体を早期に解決し問題自体を最小化することです。2023年4月まで実施します。

相談・救済パイロット事業は企業ロット、JICAロットに分かれており、企業ロットでは、企業で働く外国人・サプライチェーンで働く外国人を対象に、相談窓口、伴走支援、ADRを利用し問題を解決します。相談内容・アンケートの内容は企業にフィードバックされ、ADRは東京弁護士会の協力を受けています。JICAロットでは、支援する団体のネットワークを行い取り組みのレベルアップを行っていきます。

3. JP-MIRAIフレンズ

JP-MIRAIフレンズは、コミュニケーション、助けあいのためのアプリです。

外国人に対する各種アンケート調査で、日本人の友人が少ないという回答が多数ありました。外国人の役に立ちたい日本人と外国人を結びつけ、双方向で役に立ちあうことで、自己肯定感の向上、孤立防止につなげたいと考えています。

言語の壁をなくすように多言語の自動翻訳システムを組み込んでいます。位置情報を活用し、距離的な条件で検索でき、ウェブサイトにてできることを投稿してチャットでやりとりを行い、サポートしてくれた人には「いいね」をつける仕組みです。一般社団法人JP-MIRAIサービスが休眠預金の助成を受け、8月にリリースする予定です。5000人の外国人に登録してもらうことを目標にしています。

(5) パネルディスカッション セッション1 「ビジネスと人権」とJP-MIRAIの役割

さまざまな立場のパネリストにより、外国人技能実習生の人権問題の取り組みの報告と、JP-MIRAIへの期待について議論されました。

■外務省 総合外交政策局 人権人道課 課長 高澤令則氏

2020年10月に日本政府が策定した「ビジネスと人権」に関する行動計画の内、政府が取り組むべき施策に

関する第2章の冒頭に、特に重要な5つの優先分野を挙げており、その1つに救済メカニズムがあります。また第3章において、人権デュー・デリジェンスの導入促進と救済メカニズムの構築に関する企業への期待を表明しており、JP-MIRAIの相談・救済パイロット事業は、この行動計画を具体的に実行に移す取組と認識しています。

行動計画の取組の実施状況を客観的に捉えることも重要であり、外務省が事務局となり、関係府省庁とステークホルダーの対話の場としての円卓会議と作業部会を開催しているほか、政府は関係府省庁会議を行い、省庁横断的に取組を推進しています。例えば外務省は、本年3月までをいわば行動計画の元年として、1年目の取組の実施状況レビューを取りまとめました。また、中小企業を含む日本企業にヒアリングし、取組事例集として「ビジネスと人権」ポータルサイトに公開しています。経済産業省においてもサプライチェーンにおける人権尊重のための業種横断的なガイドラインを検討し、夏までに取りまとめを行う予定です。

■日本貿易振興機構アジア経済研究所新領域研究センター 主任調査研究員 山田美和氏

国連「ビジネスと人権指導原則」(以下:指導原則)で一番大切なのは人権で負のインパクトを与えないことです。指導原則に基づいた取り組みは日本国内の法律を超えた形のもので、皆様にとっても大きなチャレンジになります。人権デューデリジェンスのプロセスは、まず方針を作り、人権デューデリジェンスのサイクルを何度も回していくことであり、JP-MIRAIの相談・救済パイロット事業は、問題が起こってしまった際の救済へのアクセスの1つとして活用できる仕組みがローンチされたことになり、指導原則が求めるグリーンバンスメカニズムの要素に沿った形で活用されることを期待しています。

グリーンバンスメカニズムは、人権への負のインパクトを特定する人権デューデリジェンスの一部であるとともに、早めに問題を見つけることができ、ステークホルダーエンゲージメントとしても活用できます。

■全日本金属産業労働組合協議会 事務局次長／国際局長 平川秀行氏

国際産業別労働組合組織の日本の加盟協議会という立場で、金属労協で取り組んでいる人権デューデリジェンスの取り組みを中心にお話しします。人権デューデリジェンスの最大の特徴は、バリューチェーンも含めたステークホルダーとの情報交換・協議を通じて人権侵害を撲滅するということだと思います。従業員・労働組合はステークホルダーの中でも特別な存在と考えており、企業が人権デューデリジェンスの社内プロセスを設計する段階から積極的な役割を果たすことが大事だと考えています。

金属労協の取り組みとしては、2021年9月以降、労働組合として人権デューデリジェンスの方針を整理し、政府が発行する予定のガイドラインに対し、主に労働組合の関与の明記、人権デューデリジェンスの対象、海外や国内の労働法が国際基準に対応していない場合の対応についての3つを要請しました。今後は、2022年9月に労働組合が協議交渉の際に参考にできる「労働組合の対応ポイント」を作成し、発表する予定です。

■株式会社セブン-イレブン・ジャパン オペレーション本部加盟店サポート部 グローバル人材支援総括マネージャー兼一般社団法人セブングローバルリンケージ 専務理事 安井誠氏

JP-MIRAIのスキームには次のような点で期待しています。一つ目は、生活、就労、行政、法務、メンタルなど専門性と多言語が必要となり、企業1社では相談・救済パイロット事業のようなスキームの構築は難しく、救済のためには自治体や支援団体とのネットワーク形成が必要となる点です。二つ目は、人権デューデリジ

エンスとしての役割、指導原則のなかで企業に求められている責任、参画、サプライチェーンに求められている責任を果たすことができる点です。人権問題として何が起きているか受け入れ企業に共有し、受け入れ企業の改善に結び付けるためには伴走支援、情報交換・連携、情報管理が重要になってくると思います。セブンイレブンでは4万人の外国人材が働いており、日本の留学生の10人に1人がセブンイレブンでアルバイトしています。外国人材の受け入れに関する責任や、多文化共生を推進することも責任があります。JP-MIRAIサービスでは、ポータル運営やADRを委託していますが、ブランドホルダーと呼ばれるような企業だけでなく、サプライヤーにも参画してもらうことが重要であると考えています。

－JP-MIRAIへの期待やアドバイス

● 平川氏

海外の現場におけるILO中核的労働基準に関わる労使紛争において、話し合いがしっかり行われるために日本の本社に働きかけていますが、日本の労使間での対話と同様の姿勢で取り組んでいてもうまくいかないこともありました。JP-MIRAIの相談・救済事業の経験を蓄積し、ぜひその仕組みをモデルケースとして海外のバリューチェーンにも展開していただきたいです。

● 安井氏

相談・救済パイロット事業にサプライチェーンの企業に参画していただくのはとても大変ですが、サプライヤーが参画することに意義を感じてもらうことができる事業にしたいと思っています。相談者本人の了解を得た上で、また、個人名が分からないよう個人情報保護の上で、企業に情報を共有していただくことも必要です。政策へ反映してもらうためには、当局への共有も必要となります。情報管理の仕組みもきっちり作り、情報共有がなされることを期待しています。

● 味の素株式会社グローバルコーポレート本部サステナビリティ推進部社会グループ 中尾洋三氏(ビデオメッセージ)

米国では通商貿易政策を通じて人権をテーマに企業への影響力を行使しはじめており、EUではデューデリジェンスの義務化の動きが確実にできてきています。日本政府もデューデリジェンスのガイドラインを策定中で、さらにUNDPに拠出し、東南アジア諸国の人権デューデリジェンスを支援しています。

企業にとって人権デューデリジェンスは、行う前提で、どのように取り組んでいくかという時代です。日本では、サプライチェーンの上流の労働者、特に外国人労働者のリスクが高いと言われています。外国人労働者の声を聞くJP-MIRAIの相談・救済パイロット事業は、潜在的リスク把握のための素晴らしい仕組みだと思います。労働者の声を聞くだけでなく、労働者に情報提供を行い、信頼できる関係づくりをすることで、労働者にとって色々なことを相談できる真のグリーンバンスメカニズムとなり、企業にとっても人権侵害のリスクを予防する取り組みにつながると考えています。

JP-MIRAIがうまく稼働することにより、日本全体の評判の向上につながります。海外の同様の仕組みをもつNGOと協働することで、サプライチェーンでのリスク低減にもつながると思います。日本の国際競争力は人権分野ではやや低下していましたが、回復に貢献すると期待しています。多くの企業に参加いただき、日

本全体の評価を高める取り組みとなることを期待しています。

- 山田氏

個社でできないことに取り組む点に大きな意義があると思っています。人権デューデリジェンスは、誰かの人権が侵害されるリスクが高いところから取り組んでいくことが重要であり、JP-MIRAIが対象としている外国人労働者はハイリスクな人権問題で、ここから取り組みを始めることは非常に重要です。一方的なデューデリジェンスではなく、関連法人にいかにも多く参加いただき、多くのサプライチェーンにつながっていただくか、それが日本全体の向上につながっていくと思います。

- 高澤氏

昨年6月に国連ビジネスと人権ワーキンググループは、次の10年のロードマップを策定しました。その中で二点興味深い指摘があります。一つ目は、「救済へのアクセスは指導原則の中核をなす要素だが、実現は阻まれており、今後10年の緊急かつ主要な事項だ」との指摘です。もう一つは、「企業の苦情処理の非司法メカニズムは、スピード、コスト面での利用のしやすさ、国境を越えた救済の可能性から、国家の司法メカニズムを補完する重要な役割を果たす」との指摘です。相談・救済パイロット事業は、企業、労組、NPO、弁護士、など多様なステークホルダーが参加し、外国人労働者に対してワンストップで相談・救済の仕組みを提供し、参加企業から独立しており、利用しやすい仕組みになっています。また、多言語対応など企業が単独で構築が難しいものであるため、企業にとっても意義があります。このパイロット事業が成功に進み、相談・救済事業が本格化し、日本の外国人労働者にとって本格的な問題解決が図る仕組みが実現するための橋渡しとなることを期待しています。

(6) パネルディスカッション セッション2 より良い外国人の受入れに向けた取り組み

さまざまな立場のパネリストにより、どのように各セクターが連携して、外国人の受け入れ態勢を強化していくかについて議論されました。

■ 外国人在留支援センター(FRESC)／出入国在留管理庁在留管理支援部在留支援課 補佐官 田中信子氏

FRESCでは外国人生活支援のポータルサイトを作っており、色々な省庁の外国人支援施策を多言語でまとめています。また、生活就労ガイドブックというものを作成し、各省庁が連携し、外国人が日本で直面する、知っておいて欲しい情報についてまとめたものを16言語で掲載しており、JP-MIRAIポータルとも連携し、掲載しています。言語面においては、やさしい日本語による外国人とのコミュニケーションの普及を促進しています。昨年は有識者会議を設置し、地域社会、民間企業にやさしい日本語をどう普及させていくか議論しました。多言語対応に時間がかかるような情報については、迅速に、まず、やさしい日本語での情報発信を進めています。FRESCでの課題は、外国人にどのように情報を届けていくかであると認識しています。

■ 豊橋市市民協創部多文化共生・国際課主査 花井寿邦氏

豊橋市は製造業が盛んな都市で、外国人の市民は70の国・地域の1万9千人が住んでいます。総人口の5%が外国人であり、永住者・定住者の在留資格の人口はうち80%以上です。

これまで国、県、関係機関、NPO、国際交流協会などと連携して多文化共生社会をつくってきました。外国語学習支援や、生活支援のほか、日本語をうまく話せない児童のために最初の90日を過ごす初期支援校を設置し、日本語と日本の学校文化を学んだのち各地域の学校に通学する仕組みをつくりました。また、外国人相談窓口として一元的相談窓口を設けるとともに、行政でも6名の相談員を擁し、1年で1万2千件の相談を受けました。コロナウイルスのワクチン対応では、のべ1000人近い方に問診表の書き方を教え、ポルトガル語とタガログ語の通訳を配置しましたが、行政側の視点だけでの対応で外国人が抜けていた点が反省点です。外国人市民にしっかり情報を届けることが大きな課題だと感じており、わかりやすい情報を発信することを目指し、スタートアップ企業と連携して情報サイトを立ち上げました。

■特定非営利活動法人シェア＝国際保健協力市民の会事務局長 八尋英昭氏

シェアは、すべての人々が心身共に健康に暮らせる社会を実現することを目指し、1983年に設立しました。医療へのアクセス、公衆衛生の推進に取り組んでいるNGOとして、カンボジアと東ティモール、日本で活動を行っています。日本では、1991年より、とくに脆弱な立場にある在日外国人向けに健康相談会や通訳者・支援員の育成等の健康支援活動を行ってきました。この2～3年は、日本では新型コロナウイルスの特性に関して、在日外国人向けに、2週間に1回情報発信をしてきました。

■特定非営利活動法人国際活動市民中心(CINGA) コーディネーター 新居みどり氏

CINGAは今回JP-MIRAIの相談窓口を受託した団体で、会員全員が専門職であること、ネットワーク型の法人であることが特徴です。JP-MIRAIアシストは月曜日～土曜日、8言語＋やさしい日本語で対応を行っています。相談員は12名で8言語で対応し、全員が相談のプロです。その人の主訴を聞き取る力、高い日本語能力も必要です。伴走支援員、その方を支援する専門家のチームを集め、その中で出てきた案件についてADRにつなげていきます。

殆どの相談は、話を聞き、日本の制度を教えてあげるといった情報提供で対応が可能です。

相談現場の問題は大きく3つあります。1つめは、センターが外国人はもちろん、日本人からもいかに信頼を得るかです。2つめは、伴走支援とエンパワメントの両立です。3つめは、弱者支援の支援と中立性・公正性をいかに確保するかです。構造的に搾取されやすい立場の人の視点を持ちつつ、中立性・公正性をどう確保するかが難しいと思っています。

－取り組む上での課題

● 田中氏

FRESCの相談窓口やHPにたどり着けない外国人にどのように情報を提供するかということを感じています。FRESCでは、企業や支援団体を通じて外国人の方に必要な情報を届けたり、JP-MIRAIと地方入管の受け入れ環境調整担当官が連携してセミナーを行っています。また、支援団体のネットワークに参加したり、ネットワークがないエリアでは支援団体の参加を呼び掛け、必要な情報を発信していますが、この取

り組みは、まだ全国でうまく機能しているわけではなく、連携してくれる団体や企業がみつからない点が課題です。入管は管理する側で、怖いと思われており、信頼していただく努力をしているところです。

－外国人支援のネットワーク

- 新居氏

2018年の入管法改正で入管の担当範囲は大きく変わりました。入管に支援の領域が作られて、関わるようになりました。東京においては、組織を超えたネットワークづくりが行われていて、支援団体から入管への相談、入管から支援団体への相談が行われるようになっており、信頼ベースのネットワークを構築する必要があります。これまで何十年も日本に外国人はいらっしゃり、支援する団体も沢山あるので、JP-MIRAIには、そのような団体とつながっていただきたいと思います。

－外国人への情報発信

- 花井氏

刻一刻と状況が変わる中、外国人市民がどのようなことに困っているかを吸い上げたいと思っています。外国人の雇用支援や日本語教室支援を行っている企業から実証実験のお声がけをいただき、外国人と行政、他団体がどのようにコミュニケーションをとっていくのか詳細な検討を行う予定です。課題はありますが、ソリューションがないため、企業と協力して進めていきたいと思っています。

－JP-MIRAIへの期待

- 花井氏

市としても相談を受けた際、どこにつないだらいいのかわかることがあるため、JP-MIRAIアシストのように相談をつなぐことができる仕組みは非常に助かります。また、国際的な視点でみると、外国人につながりたい多くの日本人から相談をうけることがあるため、JP-MIRAIフレンズのアプリを紹介することができます。外国人は支援するというだけでなく、一緒に活躍するメンバーでもありますので、さまざまな交流が生まれるとよいと考えています。

- 八尋氏

JP-MIRAIの取り組みは画期的であると思います。成功させるためには、雇用主である企業の人々がどこまで現場の理解を促すかにかかっていると思います。健康に課題を抱えている外国人は、相談したらクビにされるかもしれない、帰国させられるかもしれないと思うこともあります。このような外国人労働者が病気にかかった時に、JP-MIRAIの相談窓口で相談してもらえるかということが重要なポイントになると思います。これは現場の上司や同僚との信頼関係が重要です。外国人に関わる企業の人たちに知っていただきたいのは、病気や治療の特性の理解です。治療しつつ働くことは可能です。治療が中途半端になると、薬剤耐性がついてしまいますので、日本で発覚した場合は日本で完治させてから母国に帰す必要があります。

500近い団体・個人会員がJP-MIRAIに加盟して嬉しく思います。しかし、外国人を雇用している事業者の

参加はそのうち百数十社です。まだまだ、外国人を受け入れている企業の参加が少ないので、加入企業を増やすためには、今、JP-MIRAIに参加されている企業の活躍が一番であると思っています。今後のJP-MIRAIの活動に非常に期待しています。

(7)閉会挨拶 一般社団法人 JP-MIRAIサービス 代表理事 矢吹公敏氏

法を遵守し、外国人労働者の方々が安心して日本で働ける仕組みが JP-MIRAI です。JP-MIRAI アシストでは多言語で相談救済事業を始めました。ADR という裁判外の手段で、迅速かつ公正で納得できる紛争解決を目指すこととしています。裁判だと労働紛争の解決に長時間かかり、通常は従業員が解雇されてしまい、金銭的解決にしかならないことが多々あります。外国人にとっては適切な労働条件で、雇用を継続することが最も大事です。JP-MIRAI は雇用の継続を主目的とし、裁判とは異なる仕組みづくりをしていきたいと思っています。

人権に配慮した企業の市場の選別は強まっています。政府、企業、NGO の皆様が協力を密にし、効率の良い、内容のある支援をしていく必要があると感じています。私たちの第一歩として JP-MIRAI では皆様と共に積極的に活動していきたいと思っています。

以上.