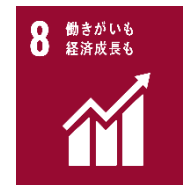




Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society



責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム 2024年度 新規参加企業向け説明会

-
1. 「ビジネスと人権」に関する企業を取り巻く最新動向
 2. 「2024年企業協働プログラム」のご案内
 3. 参加企業からのコメント
 4. 質疑応答
-

一般社団法人JP-MIRAI
2024年2月22日

Copyright © JP-MIRAI



Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society



「ビジネスと人権」に関する 企業を取り巻く最新動向

2024年2月22日
一般社団法人 JP-MIRAI



2023年5月20日 に発表された G7 広島サミット首脳宣言労働、ビジネスと 人権に関する記載内容

【労働】

我々は、あらゆる形態の強制労働と児童労働の実効的な廃止へのコミットメントを改めて表明する。

【人権、難民、移住及び民主主義】

企業活動及びグローバル・サプライチェーンにおける人権及び国際労働基準の尊重の確保並びにビジネスのための強靱性、予見可能性及び確実性の更なる向上に向けて、情報交換の加速化を含む協力及び共同の取組を強化する意図を有しており、他者に対し、我々のこれらの取組に参加するよう呼びかける。





関係府省庁施策推進・連絡会議は公共調達における政府人権指針の順守要求を決定(4月3日)



公共調達における人権配慮について

令和5年4月3日 内閣官房発信文書

ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議決定

政府の実施する調達においては、入札する企業における人権尊重の確保に努めることとする。具体的には、公共調達の入札説明書や契約書等において、「入札希望者/契約者は『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』(令和4年9月13日ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議決定)を踏まえて人権尊重に取り組むよう努める。」旨の記載の導入を進める

環境省 公共調達における人権尊重のお願い

令和5年7月 環境省大臣官房会計課監査係

事業者様へ

標記について、「ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議」(令和5年4月3日)において、政府の実施する調達においては、入札する企業における人権尊重の確保に努めることとする方針が決定されました。

当該方針において、公共調達の入札説明書や契約書等において、「入札希望者/契約者は『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』(令和4年9月13日 ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議決定)を踏まえて人権尊重に取り組むよう努める。」とされています。

つきましては、環境省との契約者様(※随意契約を含む)、競争参加者様におかれましては、同ガイドラインに基づき、人権尊重に取り組んでいただきますようお願い申し上げます。



経済産業省は「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実務参照資料」を4月に公表した

概要

本資料は、ガイドラインに沿って取組を行う企業がまず検討する、「人権方針の策定」や、「人権への負の影響(人権侵害リスク)の特定・評価」について詳細な解説や事例を掲載している。具体的には、人権方針に記載する項目の例及びその解説や、サプライチェーン上のどこに高いリスクがあるかを洗い出すステップの解説及びそのための参考資料を提供している。

関連資料

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実務参照資料

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-1.pdf>

(別添 1) 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実務参照資料 (参考資料)

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230404002/20230404002-2.pdf>

(別添 2) 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実務参照資料 (作業シート)

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.meti.go.jp%2Fpress%2F2023%2F04%2F20230404002%2F20230404002-3.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK>





農林水産省は、「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」を公表しました

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道でもあります。

そのため、政府ガイドラインで示された内容について、食品産業（主に食品製造業）において実際に取り組めるように、農林水産省において「食品企業向け人権尊重の取組のための手引き」を取りまとめ、公表しました。

今後のセミナー開催については[食品産業における「ビジネスと人権」について](#)への掲載を予定しています。

<https://www.maff.go.jp/j/shokusan/kokusaihan/jinkentebiki.html>

[食品企業向け人権尊重の取組のための手引き\(PDF：1,835KB\)](#)

[食品企業向け人権尊重の取組のための手引き 別添1\(PDF：1,278KB\)](#)

[食品企業向け人権尊重の取組のための手引き 別添2\(PDF版\(PDF：444KB\)Excel版\(EXCEL：60KB\)\)](#)

[食品企業向け人権尊重の取組のための手引き 参考資料編\(PDF：3,245KB\)](#)

食品企業向け人権尊重の取組のための手引き

令和5年12月
農林水産省
大臣官房新事業・食品産業部

MAFF
Ministry of Agriculture,
Forestry and Fisheries
農林水産省



「ビジネスと人権」早わかりガイド～国内外ビジネス、
サプライチェーンで人権尊重に取り組むには～
(2024年1月27日)

JETRO調査部企画課

「ビジネスと人権」早わかりガイド公開

https://www.jetro.go.jp/ext_images/world/scm_hrm/pdf/202401.pdf

急速に変化する社会情勢の中、企業の規模や事業内容にかかわらず、あらゆる日本企業において「ビジネスと人権」への取り組みは「待ったなし」の状況となっています。他方で、「「ビジネスと人権」にどのように取り組んだらよいのかわからない」という声もよく聞かれます。本ガイドは、「ビジネスと人権」への取り組みのポイントを解説しています。※本ガイドは日本政府により発行された「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」に基づいて作成しています。



2023年10月16日-欧州議会プレスリリース

- 法律は、企業のサプライチェーンにおける強制労働の使用を調査するための枠組みを提供します
- 強制労働を使用して製造されたすべての商品は、EUの国境で停止され、市場から引き揚げられます
- 欧州議会議員は、リスクの高い地域とセクターのリストを求めています

域内市場委員会と国際貿易委員会は、強制労働を使用して製造された製品をEU市場から締め出すという立場を採択した。

規制案は、企業のサプライチェーンにおける強制労働の使用を調査するための枠組みを整備するものです。**企業が強制労働を行ったことが証明されれば、EUの国境で関連商品の輸出入がすべて停止され、企業はすでにEU市場に出回っている商品も撤退しなければならなくなる。**これらは寄付されたり、リサイクルされたり、破棄されたりします。

リスクの高いケースにおける立証責任の逆転

欧州議会議員は、強制労働の危険性が高い地域と経済セクターのリストを作成するよう欧州委員会に課すよう、欧州委員会の提案を修正した。これらの高リスク地域で生産された商品については、立証責任が企業にあるため、当局は人々が強制労働を強いられたことを証明する必要がなくなります。

修復とより広範な定義

また、委員会は、市場から撤去された商品は、企業が事業やサプライチェーンにおける強制労働の使用をやめ、関連するケースを是正したことを証明した後にのみ、再び許可されることを望んでいます。

欧州議会議員は、本文で使用されている定義も更新し、拡大しました。特に、強制労働の定義はILOの基準に沿っており、「処罰の脅威にさらされて人から強要され、その人が自発的に申し出ていないすべての仕事またはサービス」が含まれます。



2024年2月15日日本経済新聞



強制労働への懸念から、中国の新疆ウイグル自治区からの製品輸入を原則禁じている米国の法律に違反したとして、ドイツのフォルクスワーゲン（VW）グループの新車数千台が米国の港で押収されたことが分かった。製造業の世界大手への同法適用は珍しく、波紋が広がりそうだ。

英紙フィナンシャル・タイムズ（FT）が14日報じた。FTによると、押収されたのは独高級車ポルシェのスポーツカーと多目的スポーツ車（SUV）約1千台のほか、独高級車アウディや英高級車ベントレーの数千台で、いずれもVWグループのブランド車だった。

取引先が新疆ウイグル自治区でつくられた部品を使っている可能性があるとして、サプライヤーから連絡を受けたVWが事実関係を確認し、米国当局に通報した。VWと直接的な取引関係のあるサプライヤーではなく、さらに下流から間接的に調達した部品だったため、発覚が遅れたという。

米国政府は、新疆ウイグル自治区での強制労働問題に対する監視の目を強めている。

新疆ウイグル自治区で起きているとされる少数民族ウイグル族の強制労働や人権侵害を防ぐ目的で、同自治区からの輸入を原則禁じる「ウイグル製品輸入禁止法」を2022年6月に施行した。企業は同地区から調達した製品が強制労働と関連がないことを証明できなければ、米国に持ち込めない。完成品だけでなく部材も対象だ。

欧州議会と欧州理事会が「デュー・ディリジェンス指令(CSDDD)」の最終合意に達する(12月14日)



12月14日(木)に欧州議会及び欧州理事会によって合意された、企業の持続可能性に関するデュー・ディリジェンス指令は、児童労働、奴隷制度、労働搾取、汚染、森林破壊、過剰な水消費、生態系へのダメージなど、人権や環境への負の影響に関する企業の義務を定めている。この法律は、EU域内で事業展開するEUおよび外国籍企業とその親会社に適用される。今回合意された法律案が効力を有するには、法務委員会および欧州議会全体、さらに理事会による正式な承認を得る必要がある。

- 両者のプレスリリースによれば、EU 企業の適用範囲は、500 名超の従業員を擁し、かつ全世界の年間売上高が 1.5 億ユーロを超える企業とされる。また、欧州議会のプレスリリースによれば、250 名超の従業員を擁し、かつ全世界の年間売上高が 4,000 万ユーロを超える EU 企業については、少なくとも 2,000 万ユーロの売上高が、繊維、服飾、履物、森林業、漁業、鉱業、建設業界といった一定の高リスクセクターからのものである場合には、適用範囲とされる。
- 非 EU 企業の適用範囲については、EU 内における売上高が上記と同様の売上高の閾値を超える場合に適用範囲となるとされているが、EU 理事会のプレスリリースでは、CSDDD 発効から 3 年後という猶予期間にも言及されている。
- 企業は、**自社と上流および下流のパートナー(生産、供給、輸送、保管、設計、流通など)が人と地球に与える悪影響を特定し、評価し、防止し、軽減し、終わらせ、是正する必要があります**。そのためには、投資を行い、パートナーに契約上の保証を求め、事業計画を改善し、中小企業からパートナーに支援を提供する必要があります。
- 企業がデュー・ディリジェンス義務に違反した場合には責任を負い、**被害者は損害賠償を受ける権利を有する**。
- 両者のプレスリリースによれば、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。

「育成就労」創設の関連法案、3月に国会提出へ



令和6年2月9日、外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議において、「技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する有識者会議最終報告書を踏まえた政府の対応について」が決定されました。2月14日出入国管理庁

政府は技能実習制度を廃止して、新たに「育成就労制度」を設けるとした方針を決定した。今の国会に関連する法案を提出することになっている。

政府は関係閣僚会議を開いて、有識者会議の最終報告書を踏まえた技能実習制度の見直し方針を決定した。それによると、今の技能実習制度を廃止して、新たに「育成就労制度」を設け、基本的に3年で一定の水準に育成するとしています。

受け入れる職種は介護や建設、農業など、専門の知識が求められる特定技能制度と同じ分野に限るとしているが、それ以外の職種についても今後、人材確保などの観点から追加するかどうか検討を進めるとしている。また、これまで原則できなかった、別の企業などに移る「転籍」も同じ分野に限り認めるとした上で、最初の受け入れ先で働く期間を職種ごとに1年から2年の範囲で定められるとしている。

一方、新たな制度を通じて永住の許可を得る外国人の増加が見込まれることから、税金や社会保険料を納めないなど問題がある場合は資格を取り消せるようにすることも検討するとしている。（2024年2月9日NHK）

政府は、「特定技能」の対象に自動車運送業や鉄道など4分野を追加するほか、国境を越えて移動しながらIT関連の仕事をする「デジタルノマド」と呼ばれる人材に「特定活動」を与える方針を固めた。これらの在留資格拡充は3月までに閣議決定や省令・告示の改正を進め、早急に運用につなげたい考え。

また、注目度の高い「技能実習」に代わる「育成就労」創設については、3月中旬に「技能実習適正化法」と「出入国管理・難民認定法」の改正案を国会に一括上程し、4月の審議入りを目指している。外国人就労を巡る一連の流れと水面下の動きを整理する。（2024年2月5日Advance News報道局）



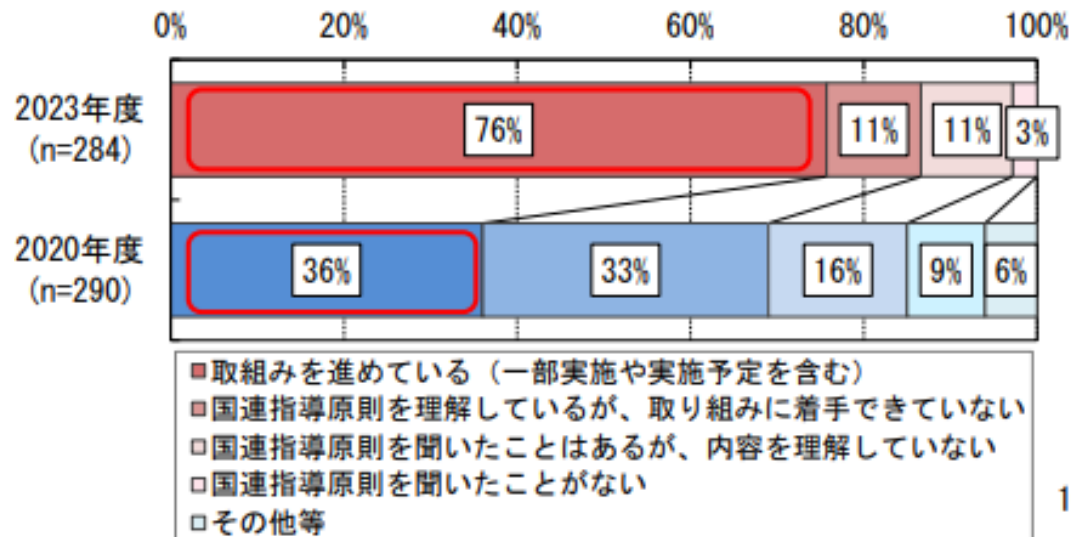
	技能実習制度	新制度（育成就労）
目的	人材育成を通じた国際貢献	人材育成と労働人材の確保
職種	88職種161作業	育成就労による3年間の就労を経て、より技能レベルの高い「特定技能1号」への移行を目指す。育成就労と特定技能で受け入れ対象分野をそろえる方針。
受入れ見込み人数	なし	プロセスの透明性確保
転職（転籍）	原則不可。職場の待遇が悪くても転職できず、技能実習生の失踪につながっていた。	転職を制限する期間は原則1年。当面、1年から2年の間で業種ごとに設定できると定めた。
監理団体・登録支援機関などの体制	運営が不十分な団体が存在	監理団体は名称を「監理支援機関」に変え、新たな許可基準をもとに審査を厳格にする。任意だった外部監査人も義務化し、中立性や独立性を担保する。
日本語能力	教育水準の定めなし	就労前の日本語について日本語能力試験で「N5」レベルを求める。転職の際は学習の継続性を確認するため、新たに導入するより高いレベルの試験を受ける



国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する取組み

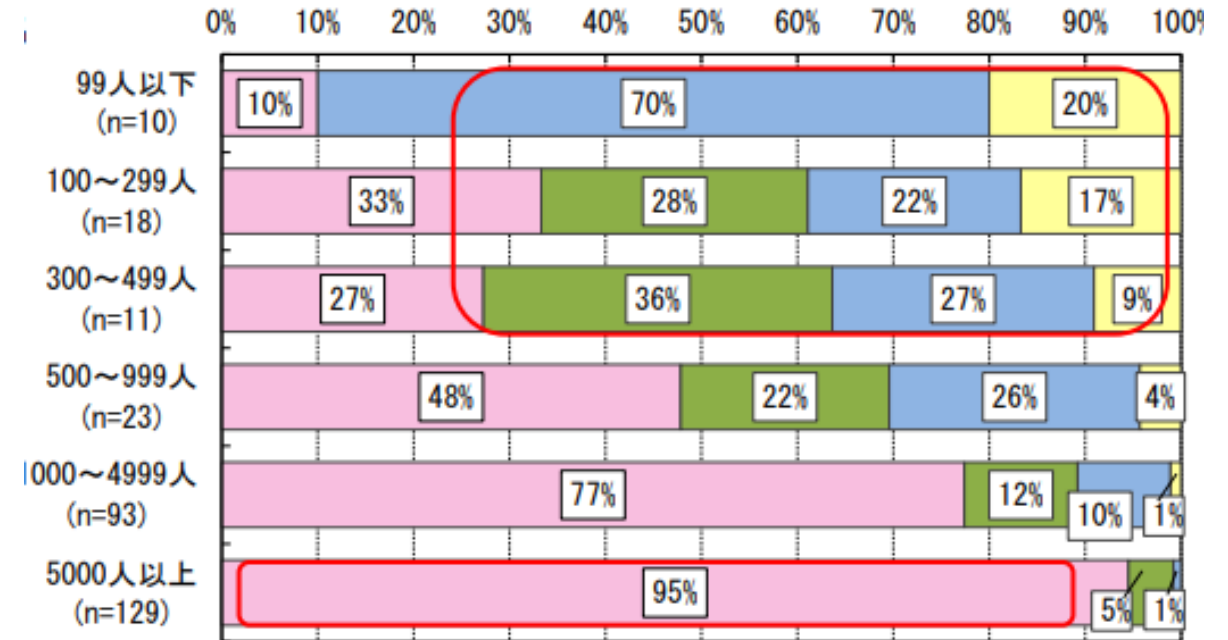
- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき取組みを進めていると回答した企業は、76%と、前回調査（2020年）の36%から2倍以上の40%ポイント増加するなど、自主的な取組みは着実に進展。
- 従業員の規模別で見ると、5000人以上の企業の95%は取組みを進めている。一方、499人以下の企業は「取組みに着手できていない」、「内容を理解していない」割合が多い。
- 中小企業における指導原則の周知・実践を図るため、政府や公的機関による支援の強化が必要である。

＜「指導原則」に関する取組み状況＞



10

＜従業員規模別＞





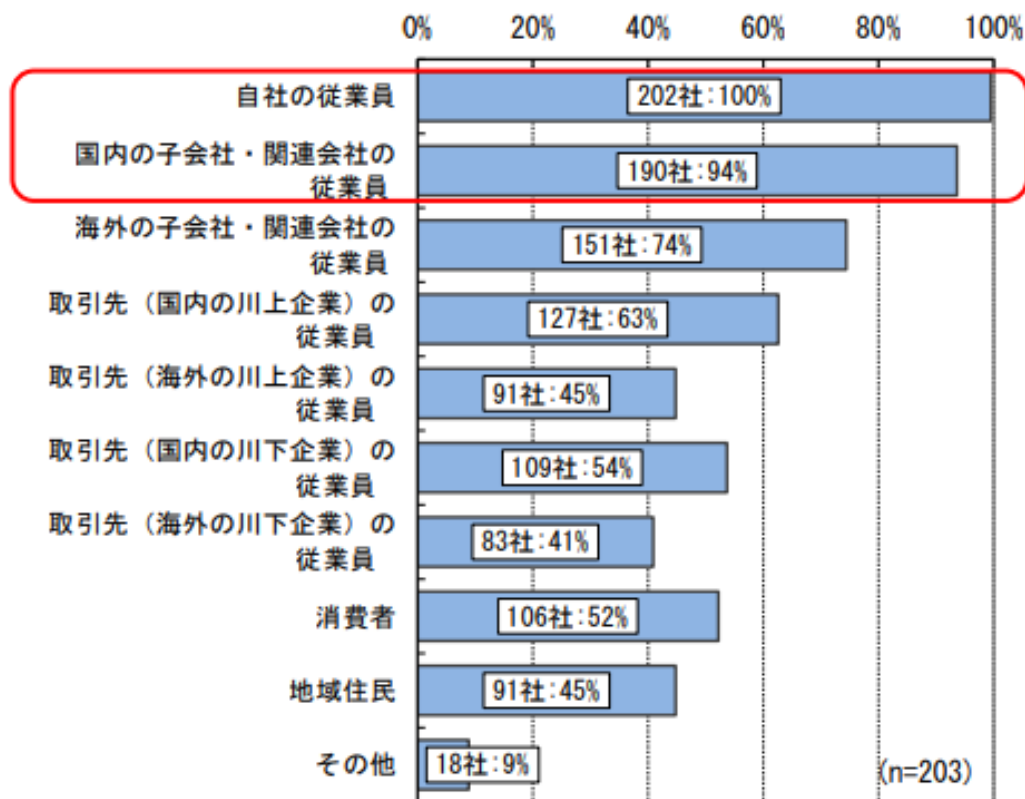
是正・苦情処理メカニズムの構築について（指導原則に基づく取組みを進めている（一部実施や実施予定を含む）企業への質問項目）

■ 人権に関わる問題を通報・相談できる窓口を設置している企業は、90%。うち、利用できる対象者の範囲は、「自社の従業員」（100%）、「国内の子会社・関連会社の従業員」（94%）。人権侵害を受けやすい社会的に立場の弱い者を含めた、幅広いステークホルダーが利用できる仕組みへの改善が課題である。

■ 人権侵害発生時の救済の仕組みは、回答企業の68%が「個社の仕組みを構築済み」。一社だけでの構築が難しい場合は、業界団体等が提供する協働プラットフォームの利用も考えられるが、利用はあまり進んでいない。

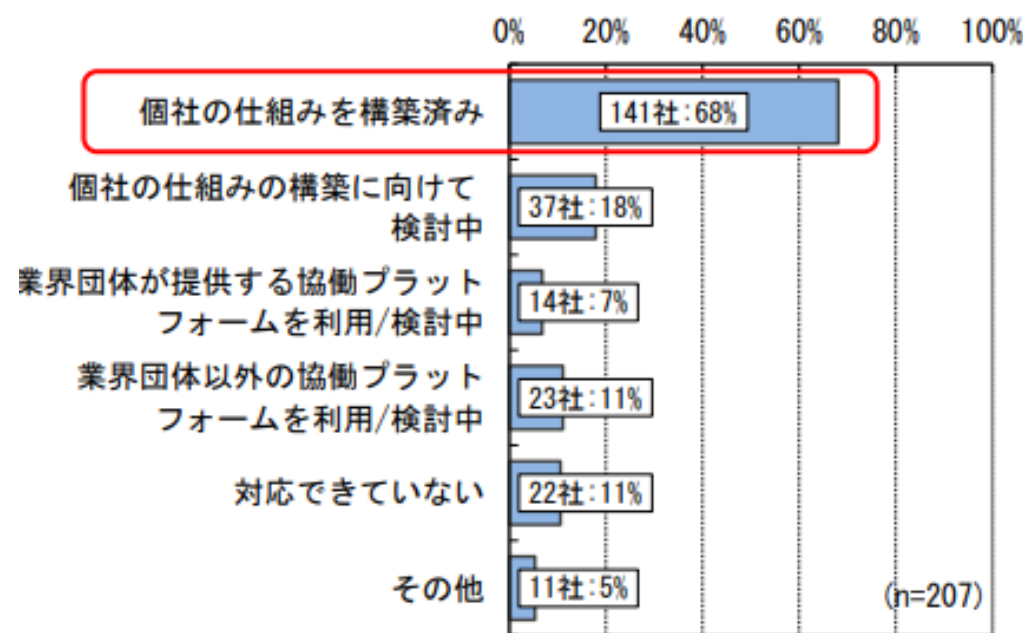
<人権に関する問題の通報・相談窓口の利用対象者>

（複数回答）



<是正・苦情処理メカニズムの構築・利用状況>

（複数回答）

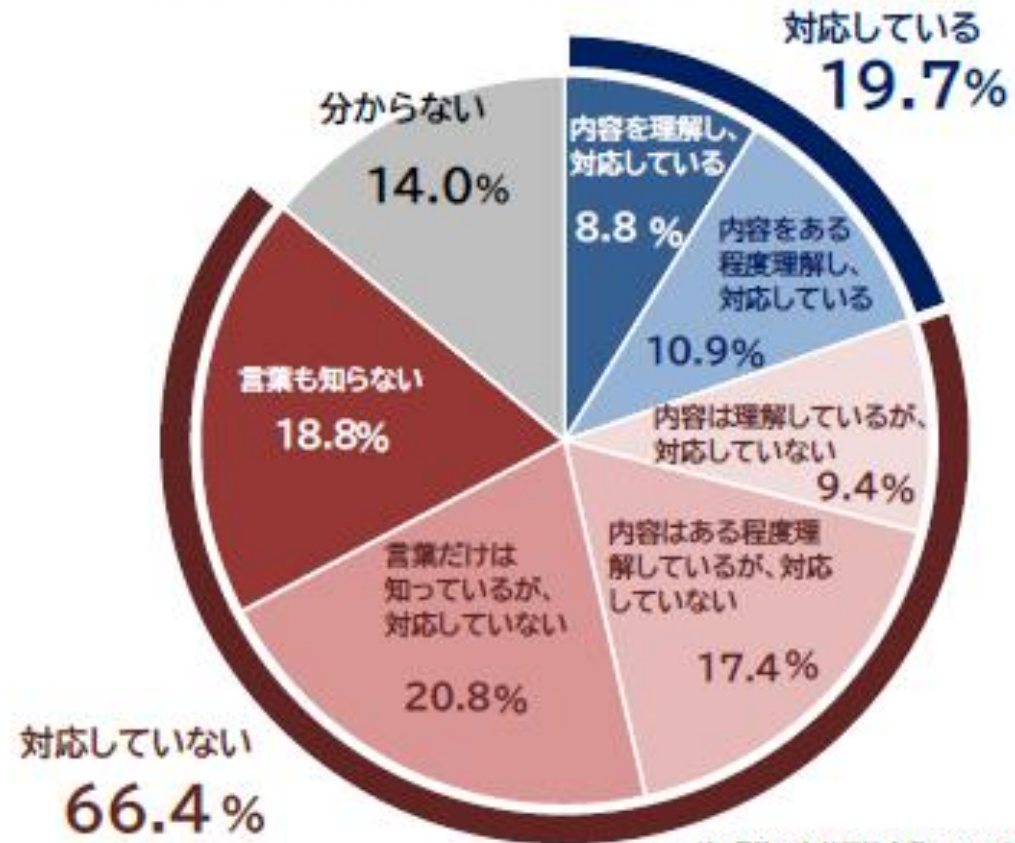




1.改正公益通報者保護法について、内容を理解し、対応している企業8.8%にとどまる

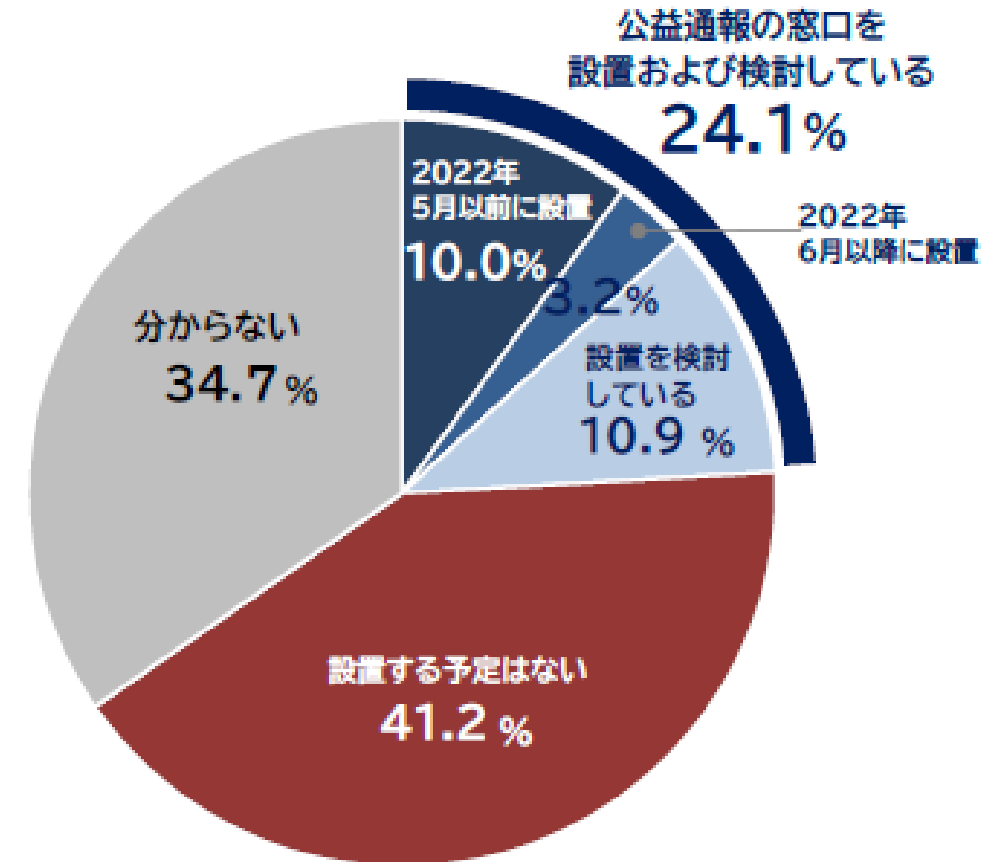
2. 公益通報の窓口を設置および検討している企業は24.1%でおおむね4 社に1 社

改正公益通報者保護法への対応状況



注:母数は有効回答企業1万1,506社

公益通報への対応体制

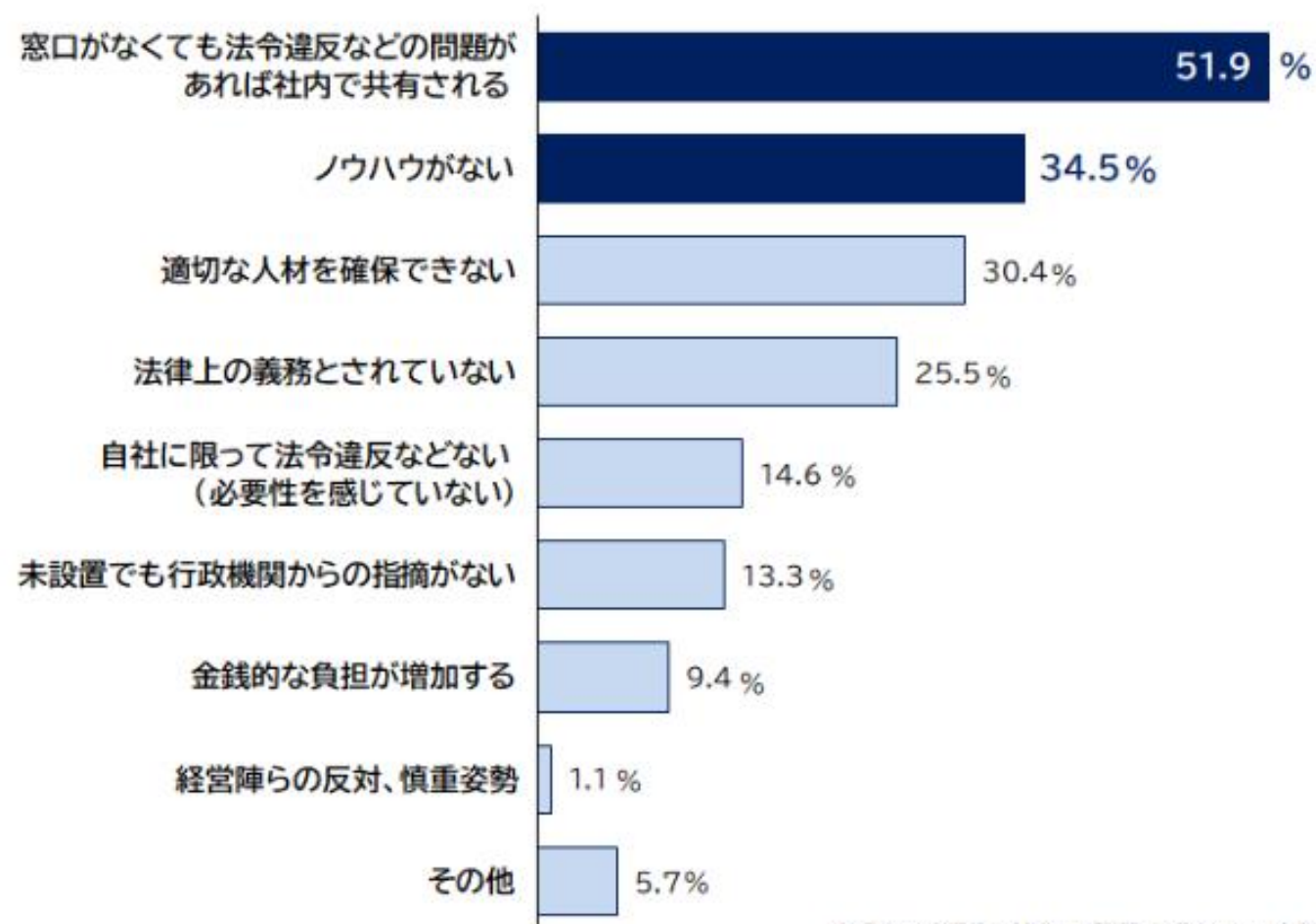


注:母数は有効回答企業1万1,506社



通報窓口を設置しない理由、
「窓口がなくても法令違反などの問題があれば社内で共有される」が半数を超えた

設置しない理由（複数回答）



注：母数は公益通報の受付窓口を「設置する予定はない」企業4,744社



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**。

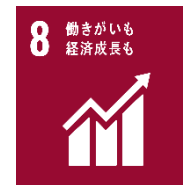


法務省「ビジネスと人権」公開シンポジウム
日本とASEANのグッド・プラクティスから救済・苦情処理・紛争解決メカニズムの実例を学び
今後の法制度整備支援の役割について考える
国連ビジネスと人権作業部会委員 アニタ・ラマサストリ氏基調講演
『救済へのアクセス』の重要性
企業に求めるグリーバンス・システムとは、透明性、独立性、信頼性が高く、
アクセシビリティが確保され、市民社会をパートナーとすべき





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**

『責任ある外国人労働者受入れ 企業協働プログラム2024』

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。

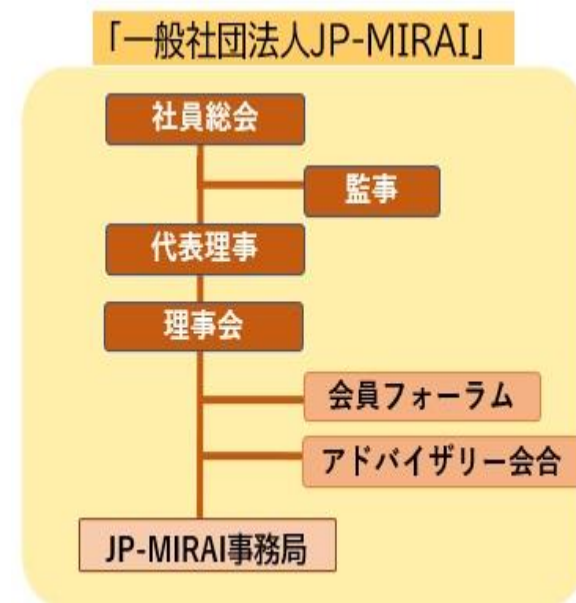
会員数

681 団体・個人

416 企業・団体
265 個人

団体	数	団体・個人	数
事業会社	203	NPO／NGO	60
業界団体	14	大使館	2
人材紹介企業	47	研究者	51
監理団体・登録支援機関	66	弁護士・行政書士・社労士	80
送出機関	12	その他個人	134
自治体	12		

組織図



企業協働プログラム

参加企業数

17 社

関連法人数
(建設プロジェクト数含む)

127

受益者となる外国人労働者数

約 11,522 人

JP-MIRAIポータル 登録者数

外国人 2,202 人

<2023年11月現在>

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. パートナリ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 ベ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セーフティ:人権侵害リスク自己診断
- 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



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 企業協働プログラムの内容

1. 企業のキャパシティビルディング支援

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セーフティ(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、人権リスク自己診断ツール(JP-MIRAIセーフティ)を提供 ⇒ 回答結果を参加企業へのフィードバック

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

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

2022年パイロット事業、2023年企業協働プログラム参加企業様からの主なご要望

- 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
- 多様なサプライチェーン管理の方法が可能となるようにしてほしい(事業所別集計、建設現場などをまとめて管理するなど)
- 対応言語を増やしてほしい(9→21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



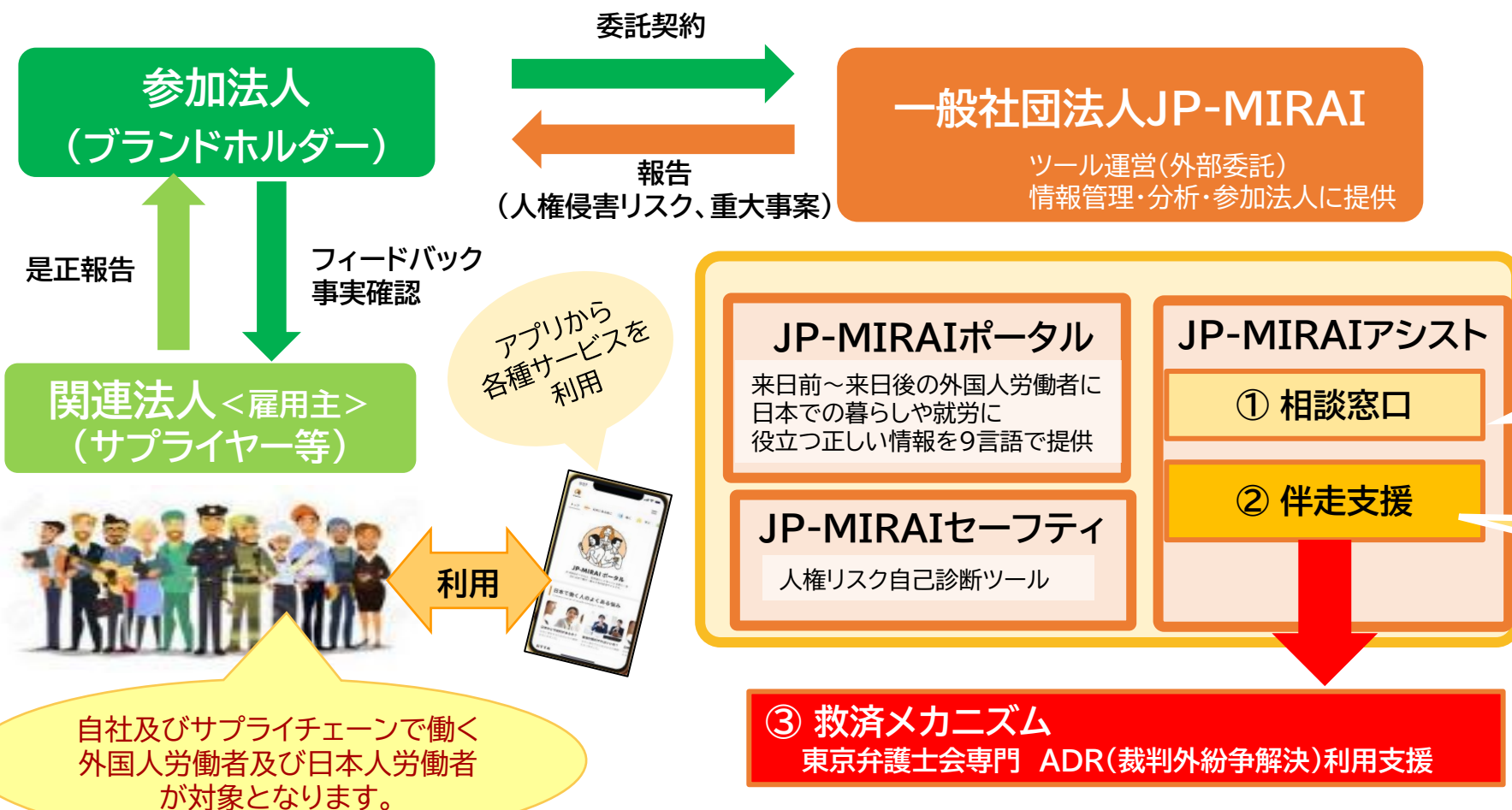
2023年企業協働プログラム参加企業リスト(50音順)

- | | |
|-----------------------|-------------------|
| 1 株式会社アイシン | 11 株式会社豊田自動織機 |
| 2 味の素株式会社 | 12 豊田通商株式会社 |
| 3 Amazon.com, Inc. | 13 株式会社ニッスイ |
| 4 いすゞ自動車株式会社 | 14 三井不動産株式会社 |
| 5 花王株式会社 | 15 三菱地所株式会社 |
| 6 サントリーホールディングス株式会社 | 16 明治ホールディングス株式会社 |
| 7 株式会社SUBARU | 17 株式会社良品計画 |
| 8 株式会社セブン&アイ・ホールディングス | |
| 9 株式会社トヨタエンタプライズ | |
| 10 トヨタ自動車株式会社 | |

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



JP-MIRAI プログラムの ポイント

予防と早期解決
に重点！

21言語対応！
日常生活のことなど
小さなことから複雑
な相談まで、何でも
気軽に相談できる
窓口です。

複雑な相談は伴走支援で
丁寧にサポートします！

悩みが軽い段階で
気軽に相談できるため
早期解決と問題の予防
につながります！

2.「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」



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

+

+

オプション

中小企業向け研修教材開発
(パイロット事業参加) 100万円／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3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)

詳細資料:『責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム』



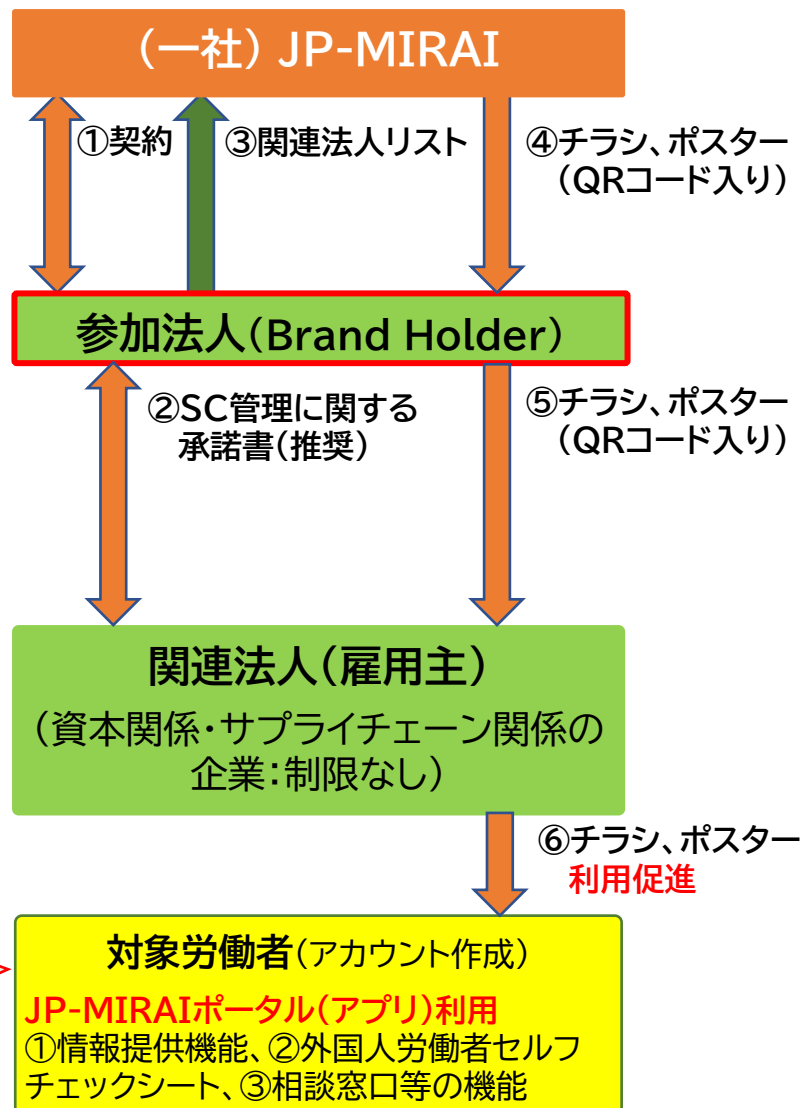
1. 利用準備段階(ご契約後)

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。

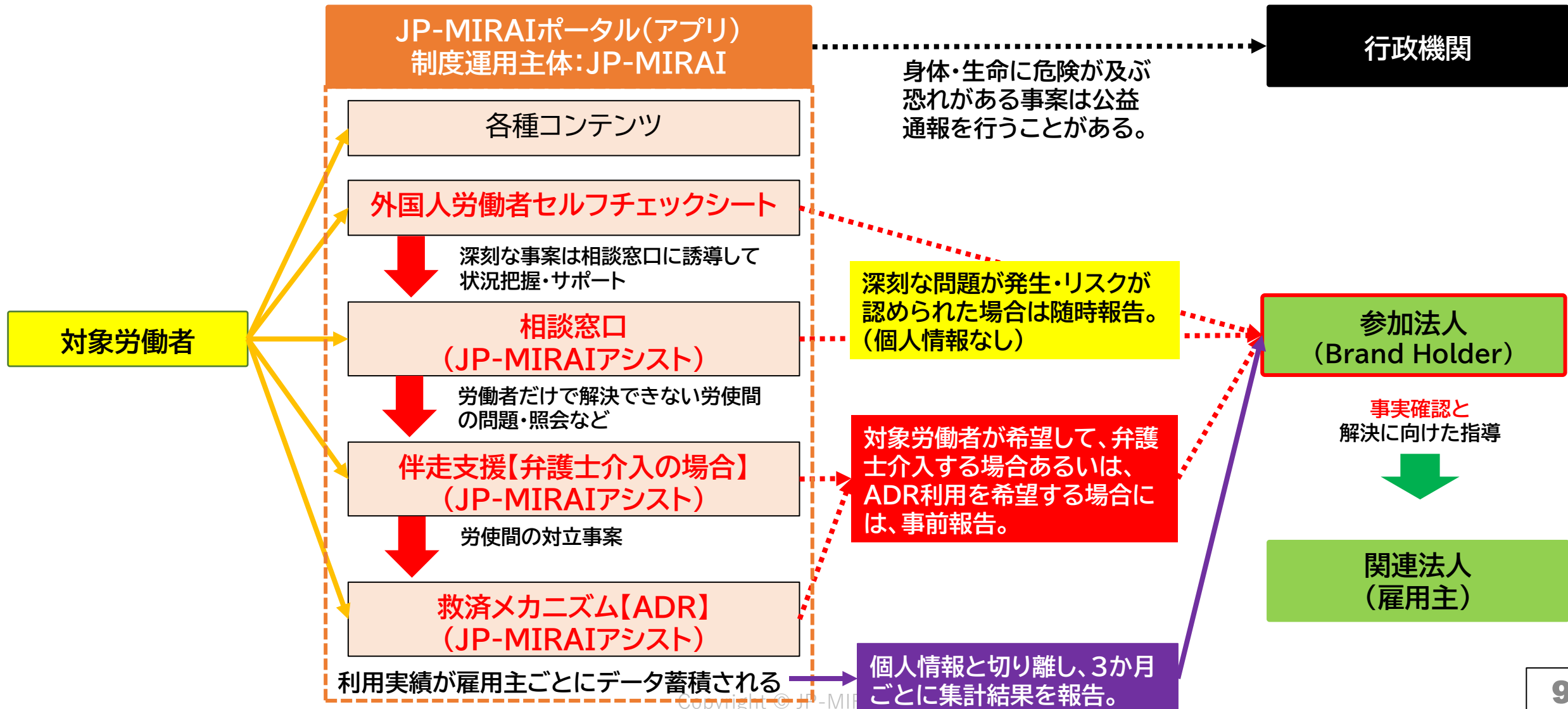


チラシ(関連法人ごとに作成)

- 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. JP-MIRAIポータル(アプリ)／JP-MIRAIアシスト利用段階





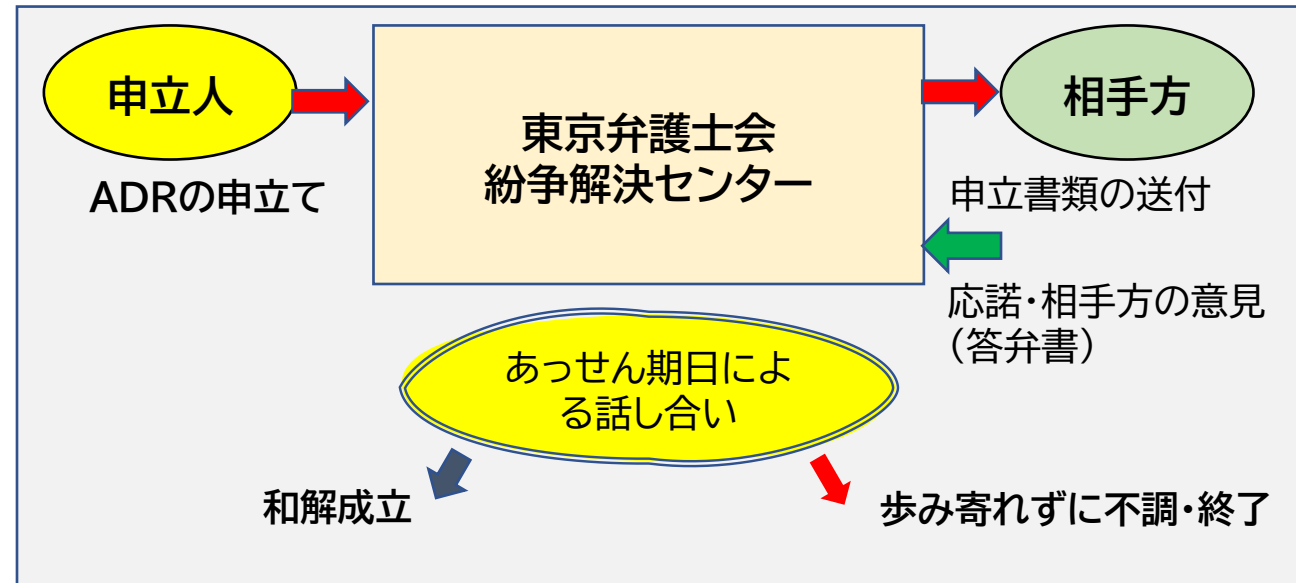
3. 救済メカニズム(東京弁護士会専門ADR利用)について

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間に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き)

<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



4. 人権デューデリジェンス支援ツール(**JP-MIRAIセーフティ**)について

「JP-MIRAIポータル」のアプリから利用できます

外国人労働者自身が、重大な人権侵害や法令違反を受けていないか自己診断するためのツール
13の簡単な質問に答えることで、外国人労働者が自身の労働・生活環境に問題がないかチェックできます。

- (1) JP-MIRAIポータル(アプリ)に登録した外国人労働者に対して、来日後定期的にプッシュ通知します。
(3か月ごと;通知がなくとも回答可)。
- (2) **母国語(9か国語)**で、人身取引・強制労働・人権侵害・重大な法令違反リスクにつながる13の質問について、外国人労働者がアプリ上でアンケートに回答し、リスクがないかどうか、セルフチェックしてもらいます。
- (3) 各質問の回答毎に、関連する記事及び相談窓口へのリンクが表示されます。全ての質問の最後に「JP-MIRAIアシストに相談を希望しますか?」と表示されます。本人が相談窓口のリンクからJP-MIRAIアシストに相談することができます。相談窓口につながった場合、情報提供・相談・ADR利用案内など必要な対応を行います。

(4) 参加法人へのフィードバック

<回答結果の報告> 参加法人の労働者の回答結果は、個人情報と切り離れた上で、四半期毎に参加法人への四半期報告書の中で報告します。参加企業全体の回答データ(個人情報を除く)と参加法人の労働者の回答データの比較も報告します。
(**企業・団体の人権デューデリジェンスの取組みに貢献**)。

4. 人権デューデリジェンス支援ツール(JP-MIRAIセーフティ) — 13の質問項目

外国人労働者への質問項目

来日前	1	あなたは働くために日本にくるまでの間、以下の事項に当てはまる経験がありましたか。経験したことすべてにチェックを入れてください。
	2	あなたが日本に行くために支払った金額総額(費用・謝金など)はいくらでしたか。金額とその単位(yen、\$、VNDなど)を書いてください。
来日後	3	あなたが日本で働いている間、嫌なことや困ったことはありましたか。以下の事項に当てはまる経験があれば、経験したこと全てにチェックを入れてください。
	4	あなたは、仕事を始める前に、日本での仕事の内容や賃金等の条件について説明を受けましたか。
	5	あなたが日本で働いている際の仕事の内容や賃金が、働くまでに聞いていた説明と違っている部分はありますか。
	6	あなたはあなたの職場の就業規則を知っていますか。
	7	あなたの職場では、賃金の金額が誤っていたり、有給休暇が取得できない場合、会社に相談することはできますか。
	8	あなたの職場では、困ったことがあったら、相談できる窓口はありますか。
	9	あなたは、あなたが行う仕事の内容や危険性、健康に関する事項、災害が生じたときの避難の方法等について、あなたが理解できる言語で説明を受けましたか。
	10	あなたの職場では、生命や身体にかかわる危険な作業があり、改善が必要だと思える作業はありますか。
	11	あなたは、職場で、労働時間、残業時間、職場での怪我などについて、以下のうち当てはまる経験があれば、経験したことすべてにチェックを入れてください。
	12	あなたがこれまでの項目以外で困っていることがあったら、教えてください。
対応	13	あなたの状況について、相談できる外国人専用相談窓口「JP-MIRAIアシスト」があります。あなたの秘密は守ります。相談を希望しますか？

- 自分の意思に反して無理やり日本に連れてこられた。
- あなたが日本に来て働くことについて、あなた以外の人が働くことを決めて、それに従わなくてはならなかった。
- 日本で働くまでの間に暴力を振るわれた。
- 日本に行くまでの間脅迫をされた。
- 日本に行くために借金をしなければならなかった。
- 日本に行くために、異性との交際や妊娠を制限された。
- 日本に行くために虚偽の書類を作らねばならなかった。

- 一か月の時間外労働(残業)が45時間を超えている。
- 給与や残業代が全部支払われていない(税金で控除される部分は除きます)。
- 有給休暇の取得を制限された。
- 在留カード、パスポート、預金通帳など、あなたの物をあなた以外の人が管理した。
- 会社の外部の相談窓口や、会社の内部の相談窓口を利用することを制限された。
- 労働組合に入ることを制限された。
- 暴力を振るわれた(例:手で頭を殴られた。工具でヘルメットの上から殴られた)。
- 脅迫をされた(例:「いうことを聞かなければ帰国させるぞ」、「いうことを聞かなければビザを更新しないぞ」といわれた)。
- 仕事で怪我や病気をしたが、会社が費用を支払ってくれなかったり、対応をしなかった。

- 家族や友人との連絡を制限された。
- 勤務時間以外に携帯電話の使用やインターネットを制限された。
- セクシャルハラスメントを受けた。
- 休日に住んでいる寮からの外出を制限された。
- 住んでいる家が不衛生であったり、多数の人と一緒に部屋で不快である。
- 異性と交際することや妊娠をすることを制限されている。
- 外国人であることを理由に差別された。

- 労働時間について、事前の説明なしに、契約書よりも多く／少なく働かされている。
- 残業時間について、本当の残業時間と違う内容を申告したことがある。
- 職場でけがをした際に、治療費などを支払った。

問題を抱えている外国人には、関連情報リンクや相談窓口の利用を薦めるメッセージを表示

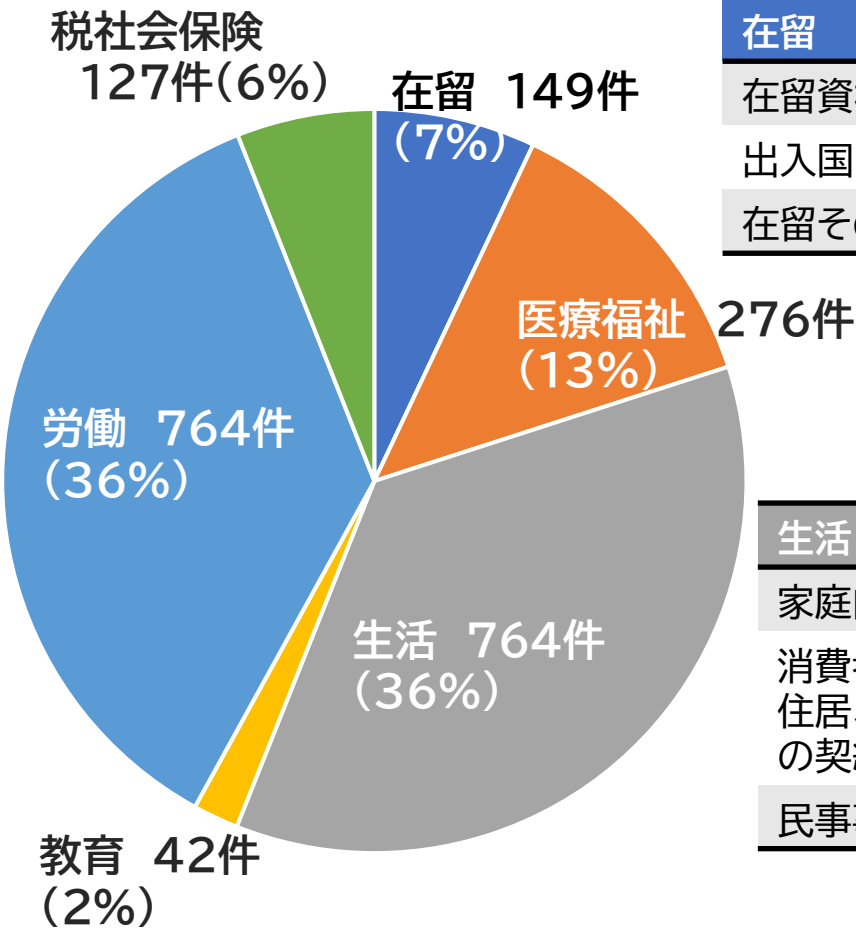


5. 「JP-MIRAIアシスト」年間相談実績

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	60件	7.9%
住居、携帯電話の契約など		
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

JP-MIRAI企業協働プログラム参加企業

Japan Platform for
Migrant Workers towards
Inclusive Society



『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム』2023年参加企業

(2024.2.22 現在17社) ※五十音順

株式会社アイシン

Amazon.com, Inc.

味の素株式会社

いすゞ自動車株式会社

花王株式会社

サントリーホールディングス
株式会社

AISIN

準備中

Eat Well, Live Well.

Aj
AJINOMOTO.

ISUZU

KaO

SUNTORY

株式会社SUBARU

株式会社セブン&アイ・
ホールディングス

株式会社トヨタエンタプライズ

トヨタ自動車株式会社

株式会社豊田自動織機


SUBARU


SEVEN&i HOLDINGS



株式会社トヨタエンタプライズ

TOYOTA



豊田自動織機

豊田通商株式会社

株式会社ニッスイ

三井不動産株式会社

三菱地所株式会社

明治ホールディングス株式会社


株式会社良品計画

 豊田通商株式会社

nissui



三井不動産
MITSUI FUDOSAN

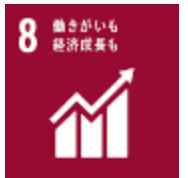
 三菱地所

健康にアイデアを
meiji

株式会社
良品計画



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



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

その他のJP-MIRAI事業

3. その他のJP-MIRAI事業



活動2-2. 中小企業向け研修教材

■2024年活動計画

活動1. 教材内容検討

- ① 中小企業における優良取組み事例抽出及び課題の分析
- ② 重大な人権侵害から労働者を守るため最低限の必要なチェック項目(SAQ)の作成・検討
- ③ **ワークショップ開催(2024年8月)**優良事例共有、SAQ・教材作成方針検討

活動3. 学習管理システム(LMS)

- 動画及び教材は、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
- チャプターごと簡単なテスト(SAQ項目)の作成
- 修了者には、SAQのスコアや取組み状況に応じた **修了証(バッジ等)**を発行し、モチベーションを維持

作成スケジュール: ~2024年10月

活動2. 動画教材(15分×15本)

- 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

何故、取り組むのか？どのように取り組むのか？が分かる実践的教材

作成スケジュール: ~2024年12月

■WG・コアメンバー

氏家 啓一(GCNJ)、菅原 絵美(大阪経済法科大学教授)、
田中 竜介(ILO駐日事務所)、杉田 昌平(GHRS代表弁護士)、
万城目 正雄(東海大学教授)
穴戸 健一、中尾 洋三、佐藤智子 JP-MIRAI事務局

■WG・協力機関(順次呼びかけ団体を拡大予定)

連合、JITCO、中小企業連合会、
ヒューライツ大阪、CSOネットワーク、グローバル人財サポート浜松
RBAにもコメント依頼予定

■当面の予定 (関連イベント含む)

3月下旬 第1回WG開催(教材作成の基本方針、スケルトン、SAQ、分担等)

活動2-3. 海外サプライチェーン管理

■海外サプライチェーン管理分科会

目的 : 本邦の会員企業の海外におけるサプライチェーン(SC)管理を推進するために、海外のパートナーに関する情報や事例などを共有し、必要な取組みについて議論を行い、各企業での取組み促進に資することを目的として、2024年1月設置。

メンバー: 海外SC管理に具体的な取り組む予定、あるいは知見を有するJP-MIRAI会員(企業・専門家等)で構成す(原則クローズ)。

■第1回分科会 [Webサイトに概要掲載](#)

■当面の予定 (関連イベント含む)

- 2月 アンケート(Issara Instituteのスキーム活用関係)
- 3月7日(金) IOM主催オンライン・セミナー: 「移住労働者×ビジネスと人権 — グローバルサプライチェーンにおける移住労働者の人権を尊重する事業活動」(仮称)
- 4月(調整中) **第2回分科会** / Issara Instituteとの意見交換
- 4月19日(金) IOM主催ワークショップ: 「移住労働者×ビジネスと人権 — グローバルサプライチェーンにおける移住労働者の人権を尊重する事業活動」(仮称)
- 5月以降 Issara Instituteとの連携事業の具体化

3. その他のJP-MIRAI事業支援



活動3-4. 倫理的なリクルート

■ゼロフィー分科会

目的：外国人労働者のゼロフィーを推進するために事例共有及び必要な取り組みについて議論を行い、広く提言・対外発信を行うことを目的とします。2022年11月設置。

メンバー：ゼロフィーに関し、具体的な取り組みを行っている／今後取り組む予定、あるいは知見を有するJP-MIRAI会員で構成(原則クローズ)。

■ベトナム：VJ-FERI進捗状況及び当面のスケジュール

2023年9月 [【実施報告】シンポジウム「訪日前手数料ゼロに向けたベトナムでの取り組み ～公正で倫理的なリクルートメントイニシアティブ\(VJ-FERI\)の実現に向けて」【2023年9月22日】 - 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム - JP Mirai \(jp-mirai.org\)](#)

2月 JICA＝ILO委託契約(ガイドライン作成)
5月以降 送出し機関、監理団体、受入れ企業ガイドライン検討
6月(調整中) ハノイ・ワークショップ(ガイドラインの関係者合意)
9月以降 **説明会・参加団体登録開始**

■今後の展開(2024年)

インドネシア：2023年11月のスタディーツアーを契機に、インドネシア労働省・AP2LNとの「倫理的なリクルート」の枠づくりに向けた協議開始

ミャンマー・ネパール：今後の対話の結果により、検討。

活動4-2. 現場アカデミー (第3回:ミャンマー)



対象：JP-MIRAI会員

目的：ミャンマー国における外国人労働者の送出し環境について学ぶ。本プログラムの開催前後には事前／事後研修会を実施し、外国人労働環境においての知識を共有すると共に会員間交流を促進する機会を作る。

日程：2024年6月2日(日曜日)～6月8日(土曜日)

参加費用：400,000円(旅費交通費・燃料サーチャージ等含む)

催行定員：20名(最低催行人数：8名、応募者多数の場合には選考)

主催：一般社団法人JP-MIRAI

募集期間：2月下旬～4月15日(月)

留意点：政府関係者とは一切接触しない。対外広報にも配慮。
現地の政治・治安情勢の変化などにより、中止もあり。

プログラム(案)：

6月2日(日) ヤンゴン着
6月3日(月) JICA事務所、大使館/日本センター
6月4日(火) 送出し機関(MWS)/Issaraヤンゴン事務所/NGO
6月5日(水) 送出し機関(J-SAT、Myanmar Unity)、日本語学校
6月6日(木) 現場視察(モービー付近、日本語学校、コミュニティでの実習生候補者・親へのインタビュー)
6月7日(金) 国際機関、ラウンドテーブル(対話) /ヤンゴン発
6月8日(土) 帰国