

公開フォーラム ～「選ばれる日本」に向けたJP-MIRAIの挑戦～

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

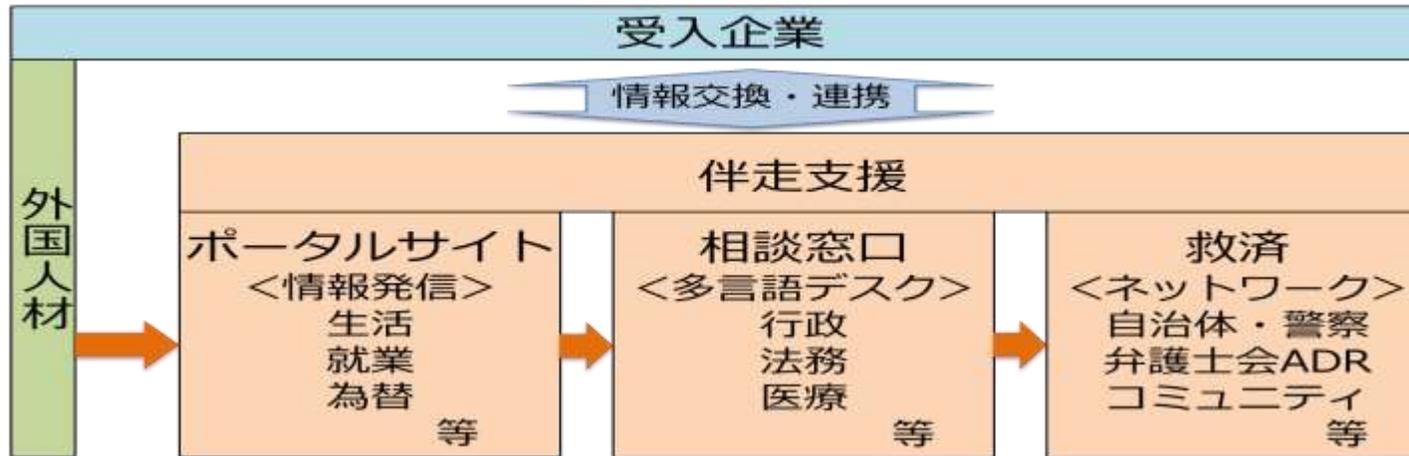
JP-miraiへの期待

2022年7月

株式会社セブン-イレブン・ジャパン
一般社団法人セブングローバルリンクエージ

セブンイレブンと外国人労働者との関係（コンビニエンスストアのスタッフやサプライヤー従業員など）、外国人労働者支援の取り組みを始めるに至った課題感や取り組みの概要

■ スキームイメージ



<ヘルプデスクとしての意義>

- 生活、就労、行政、法務、医療、メンタル等多分野の相談を対象。多言語対応が必要。
→ 個社では困難・非効率なので一般社団法人を設立し**企業が連携**。
- 救済の為には自治体や支援団体、コミュニティとの連携が不可欠。
→ **ネットワークを形成する必要**。

<人権DDとしての意義>

- 「国連ビジネスと人権の指導原則」。
→ 企業の責任、参画が求められる。特にサプライチェーンへの責任も。
- 相談・救済内容を受入れ企業に還元し受入れ態勢の改善に結び付ける必要がある（人権DD）。
→ **伴走支援、情報交換・連携と情報管理が重要**。

- 国内店舗数約**2万店**
- 従業員数約**40万人**（1店舗従業員数約20人）
- 内、外国人材約**4万人**（従業員の約10%）
- 内、留学生アルバイト約**3万人**（外国人材の約80%）

CF 国内留学生数約**30万人**

→ 留学生の10人に1人がセブン-イレブンでアルバイト
→ 外国人材受入れに関する責任

在留資格制度の導入



- ・ 留学生が卒業後も就業できる在留資格制度の導入
- ・ これにより人手不足が深刻な地域でも就業可能

受入態勢の整備



- ・ 加盟店任せにせず、本部がしっかりと参画する
- ・ 本部による受入態勢の整備

多文化共生の推進

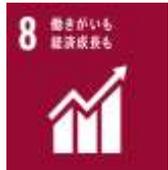


- ・ 外国人材の受入れは日本社会のサステナビリティ
- ・ 社会と連携した多文化共生の推進

多文化共生を推進する企業・組織と連携する枠組み



生涯学習



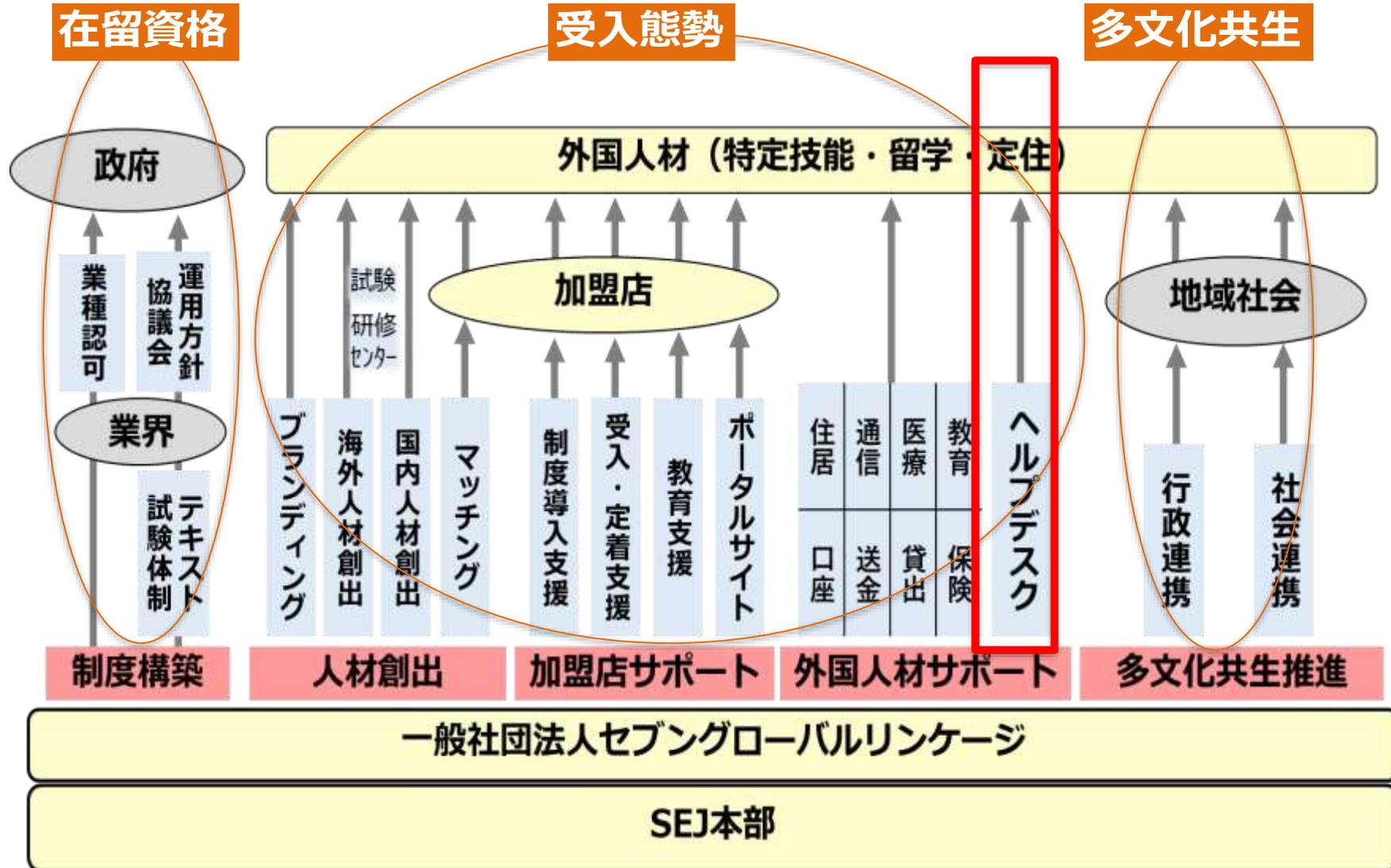
働きがい



平等



パートナー



今後、JP-MIRAIへの期待や、JP-MIRAIのポータルや相談・救済パイロット事業をどのように活用されて行かれるのか

