

2023年 活動ハイライト



2020年11月16日 設立時の会員数 51団体・個人

2023年4月26日時点の会員数 644団体・個人

団体	数	個人	数
事業会社	189	NPO/NGO	58
業界団体	14	大使館	2
人材紹介企業	43	研究者	48
監理団体・登録支援機関	65	弁護士・行政書士・社労士	78
送出機関	10	その他個人	127
自治体	10		



1. 外国人労働者との情報共有・共助

1-1. JP-MIRAIポータルサイト(アプリ)業務

- ① 外国人労働者への情報提供拡大
 - ・他機関との連携によるコンテンツ・アプリの充実・更新(強化)
 - ・送り出し国及び国内での普及活動(強化)
- ② ポイント付与制度導入

1-2. JP-MIRAIセーフティ業務

- ① 『外国人労働者自己診断シート』の展開及び本人の意向に基づく支援(JP-MIRAIアシスト)
- ② 各種団体との連携による人権侵害撲滅キャンペーン(仮称)実施及びネットワーク強化。

1-3. JP-MIRAIアシスト業務(JICAロット)

- ① JP-MIRAIポータル登録者向け相談窓口(継続)
- ② 外国人労働者向けADR利用促進(東京弁護士会との連携事業)(継続)
- ③ 外国人労働者支援団体・個人(会員)との情報共有・ネットワーク構築

1-4. JP-MIRAIフレンズ業務(継続)

- ・自治体・民間団体・同胞組織との連携などにより利用者の拡大を目指す。
- ・同胞組織等の協力を得た交流会や優良連携事例表彰
- ・2023年度は、アプリの改善を行う。

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

- ① 受入企業向け研修コンテンツ作成及び研修
- ② 送出し国スタディー・ツアー
- ③ コンサルタント等紹介

2-2. JP-MIRAIアシスト(相談・救済)業務

- ① 相談窓口運営(企業ロット)
- ② 外国人労働者向けADR利用促進(東京弁護士会との連携事業)

2-3. JP-MIRAI認証業務

- ① JP-MIRAI認証基準の作成
- ② ネットワーク構築(協力団体との協業)
- ③ 認証発行

2-4. 海外サプライチェーン管理業務

3. 学びあいと内外への発信

3-1. 会員の取組みの促進・支援業務

- ・会員が行動原則に則った活動計画を作成し、半期に1度、進捗を報告。
- ・会員の活動報告会を行い、優良事例を選定し、公開。

3-2. 学びあい促進業務

- ① 入門セミナー:体系的に実施し、資料をアーカイブ化
- ② 勉強会:旬なトピックについて、アドホックに開催。
- ③ 研究会:重要課題について、シリーズで議論を行い、方向性を見出すもの
- ④ JP-MIRAIサロン:意見交換・交流を目的とした会合を定期的に行う。
- ⑤ 新規会員意見交換会:新規参加の会員への説明と対話。毎月開催。
- ⑥ 自治体勉強会:自治体・国際交流協会等のニーズに踏まえ不定期開催。

3-3. 外国人労働者の受入れに関する調査研究

- ① 分科会:
- ② 調査研究:

3-4. 国内・海外への情報発信

- ① Webサイトでの発信強化
- ② 国内での情報発信強化
- ③ 次世代育成～JP-MIRAI youth
- ④ 国外に向けた発信



1-1. JP-MIRAIポータルサイト(アプリ)業務

■ PV数／ユーザー登録者数

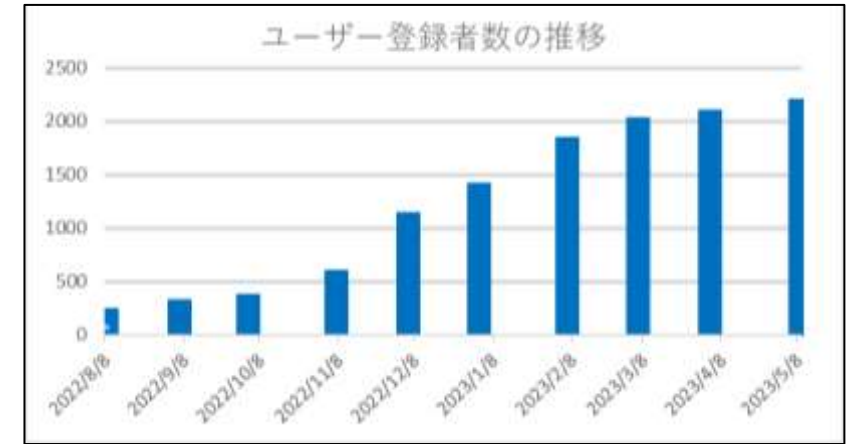
- PV数:22万(22年3月リリース時～23年5月9日まで)
- ユーザー登録者数:2,104人(2023年5月9日時点)

■ 新規コンテンツ(一例)

- 「働く・学ぶのステップ!」:
来日前から帰国後まで各段階の注意点などを掲載し、ユーザーが自己に必要な記事により容易にアクセス可能とする
- 「ある先輩のステップ!」/「日本に長く住む先輩」
各在留資格の経験談を掲載し、自分のキャリアを考えるきっかけを提供する(技能実習2件/特定技能2件/留学2件/技・人・国1件/永住者1件/日系3件)。

■ 広報実績

- 一般財団法人JLEFのFacebookへの掲載(参考: JP-MIRAIポータル)
- JICA中部センターイベント
- Living in Japan (参考:[NHK WORLD-JAPAN Live & Programs](https://www.nhkworld-japan.com/live))など





1-2. JP-MIRAIセーフティ(6月1日開始予定)

助成事業アウトライン

0.自己診断シート【次ページ】

- 専門家及びJP-MIRAI事務局が、有識者の協力を得て、「強制労働の廃止」や「人身取引」といった**移民労働者の人権に関する国際規範及び重大なコンプライアンス違反事例が多い項目**をベースに『自己診断シート』を作成中(9言語、2023年5月完成予定)
- JP-MIRAIポータル上にアカウントを作成した外国人労働者に定期的にプッシュ通じ地を行い、『自己診断シート』の回答を促す。
(略称:JP-MIRAIセーフティ)



参加企業及び関連法人で働く
外国人労働者向け

一般外国人労働者向け

企業の人権DDに活用

より多くの外国人労働者の
人権を護るために

雇用主ごとに集計日、定期的に参加企業にフィードバックし、人権の取組み改善にご活用いただく。(労働者の保護に最大限留意)

休眠預金事業による助成を申請中(右記が申請事業)
5月中に採否決定

1. 外国人労働者への展開

- **拡散**:自治体、NPO、労働組合、同胞組織等を通じて展開。
- **キャンペーン**:人権月間にポスターを作成し、自治体や協力団体に送付、及びSNS広告により、より多くの外国人労働者に展開。
- **上記併せて、3年間で5000人へのリーチを目指す。**

2. 対応(救済・調査)

- 人権侵害リスクが発見された場合には、外国人労働者に必要な情報を提供を行い気づきを与える(**エンパワーメント**)とともに、希望に応じ相談窓口<**JP-MIRAIアシスト(別事業)**>に誘導し、救済に繋げる。
- 深刻度の高い**250件の事例**について、ネイティブ相談員等によるヒアリング調査及び専門家による分析を行う。

3. 外国人労働者への事例発信・交流(JP-MIRAIフレンズ活用)

- ネイティブ相談員が、JP-MIRAIポータルの交流サイト(JP-MIRAIフレンズ)上の特設コーナー等を通じて事例の発信などを通じてより多くの外国人労働者に対しても気づきを与え、共助(助け合い)にも繋げる。

4. ネットワーク構築・提言

- 調査結果をもとに、関係省庁や支援団体、専門家等とワークショップを開催し、課題解決に向けた議論及び対外的な発信を行ない、**ネットワーク構築や関係者の取組みに資する。**
(協力団体には、**団体別集計結果をフィードバック**)

1-2. JP-MIRAIセーフティ(6月1日開始予定)



外国人労働者への質問項目(案)

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、改善が必要だと思う作業はありますか。
	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。
- 休日に住んでいる寮からの外出を制限された。
- 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。
- 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。
- セクシャルハラスメントを受けた。
- 住んでいる家が不衛生であったり、多数の人と一緒にの部屋で不快である。
- 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。



<ご参考> 活動1. JP-MIRAI外国人労働者向けサービス全体像

外国人労働者への情報提供 <JP-MIRAIポータル(アプリ)>

外国人の皆さんに日本で働く・暮らす上で役立つ情報・キャリアモデルなどを提供するポータル(アプリ)です。来日前・来日中の外国人労働者に関する正しい情報提供を通じた受入れ環境の整備・改善を行っています。

外国人・日本人の交流・助け合い <JP-MIRAIフレンズ>

外国人と日本人でコミュニケーションができるサービスです。好きなカテゴリーで近くの友達・仲間・イベントを検索できます!「日本語教えてほしい」、「ベトナム料理を習ってみたい」など目的に合わせて活用できます!
(休眠預金等交付金を活用した助成事業「在留外国人への緊急支援と持続的な体制構築(SAFOR)」による助成により実施)



外国人労働者の人権を守る <JP-MIRAIセーフティ>

外国人労働者が直面する重大な人権侵害・法令違反を防止するための自己診断ツールです。アプリ内で、母国語(9か国語)の質問に回答することにより、人権侵害の有無JP-MIRAIアシストへの相談などの対応策について理解を深めることができます。
(準備作業中)

調査研究／ネットワーク強化

システムに蓄積されたデータをもとに、外国人労働者の抱える課題などについて分析を行う。併せて、同結果を生かしたワークショップを開催し、経験を通じ、関係者間のネットワーク強化を促進します。

外国人労働者の相談窓口・救済(ADR利用) <JP-MIRAIアシスト>

JP-MIRAI会員が非営利で支援する外国人労働者及びJP-MIRAIポータルに登録した外国人を対象に、相談窓口を開設し、労働環境・生活環境に関するあらゆる相談に対応しています。また、伴走支援やADR利用支援を行います。



2-1. 責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム

■ 概要： 外国人労働者を巡る課題に、企業・団体とJP-MIRAIが協働して取り組むプログラム(有償)

企業・団体支援

- ①受入企業向け研修実施
- ②アドバイザー・弁護士助言
- ③送出し国スタディー・ツアー(別料金)
- ④コンサルタント等紹介(利用料は別途)

研究会・分科会等

- ①訪日前手数料研究会
- ②ゼロフィー分科会
- ③定期的な意見交換会 等

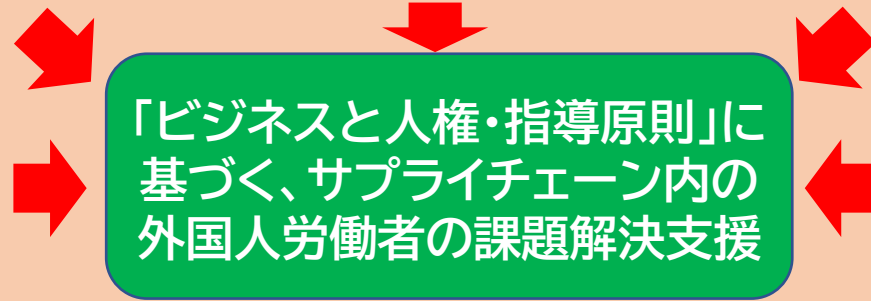
JP-MIRAIアシスト(相談・救済)

- ①多言語相談窓口利用
- ②外国人労働者向けADR利用促進(東京弁護士会との連携)

JP-MIRAIセーフティ

- ①『外国人労働者自己診断シート』配布・回収
- ②必要に応じ支援に誘導

集計データ(人権侵害リスク情報を企業・団体にご提供し、人権DDを支援)



JP-MIRAI認証(2023年度中目途)

- ①JP-MIRAI認証制度構築
- ②他団体と協力の上、制度運用・認証発行(別料金)

中小企業も参加可能な仕組み

■ パッケージ内容など： 2023年5月開始(途中参加可能)(詳しくは、JP-MIRAIホームページにて)

名称	概要	利用可能なサービス
①責任あるSC管理基本プログラム	● 契約企業及び提出いただいたSC企業が各種サービスが利用でき、契約企業へのSC管理情報提供あり。	研修、アドバイザー・弁護士相談、相談窓口・救済メカニズムなど
③責任あるSC管理拡張プログラム	● ①に加え、SCリストにない企業(Tier制限なし)の外国人労働者に関する人権侵害リスク等も情報提供。	上記に加え、JP-MIRAI一般相談の外国人労働者に関する情報提供及び日本人労働者の相談対応
③企業単独プログラム	● 契約企業(単独)での取組みの支援ツール提供。	研修参加・アドバイザー相談、人権リスク情報提供、相談窓口・救済メカニズム等のサービスが利用可。

3-2. 学びあい促進業務



セミナー等

- 1月17日(火)外国人労働者セルフチェックシート意見交換会
- 2月 3日(金)「2023年企業協働プログラム」発表イベント
～企業は、ビジネスと人権にどのように取り組むべきか～
- 2月17日(金)外国人労働者アンケート報告会
- 2月21日(火)全国社労士会×JP-MIRAI ～外国人労働者の適正な受け入れに向けた協業の可能性について
- 4月 5日(水)日越人材育成交流フォーラム in ハノイ2023 人材交流の適正化 ～国際スタンダードのリクルートをめざす～(後援)
- 4月26日(水)JP-MIRAIアシスト研修会「外国人とともにつくる未来 外国人支援のささえ手インタビュー 私の転換点～キャリアと自分軸～」

自治体・国際交流協会等勉強会

- 第3回 1月18日(水)開催
「美作市の事例から考える外国人材受入れ政策」
- 第4回 4月24日(月)開催
「モデル事業から考える特定技能と地域定着」

JP-MIRAIサロン

- 第1回 2月16日(木) 開催
「みんなで語ろう！外国人労働者の受入れ制度」
話題提供者:JP-MIRAI事務局
- 第2回 3月17日(金)開催
「地域交流を通じての外国人材との共生について考えよう！～東京都江戸川区、福井県勝山市のインド人材の事例を参考に～」
話題提供者:ナマステ江戸川区 近藤祐市様
- 第3回 5月11日(木)開催
「ベトナムの今を知り考える～互惠・対等な人材交流をめざして～」
話題提供者:認定特定非営利活動法人日本国際親善協会 伊瀬洋昭様

各種イベントの活動報告は、JP-MIRAIウェブサイトの「活動報告一覧」よりご覧ください

3-3. 外国人労働者の受入れに関する調査研究 ゼロフィー分科会

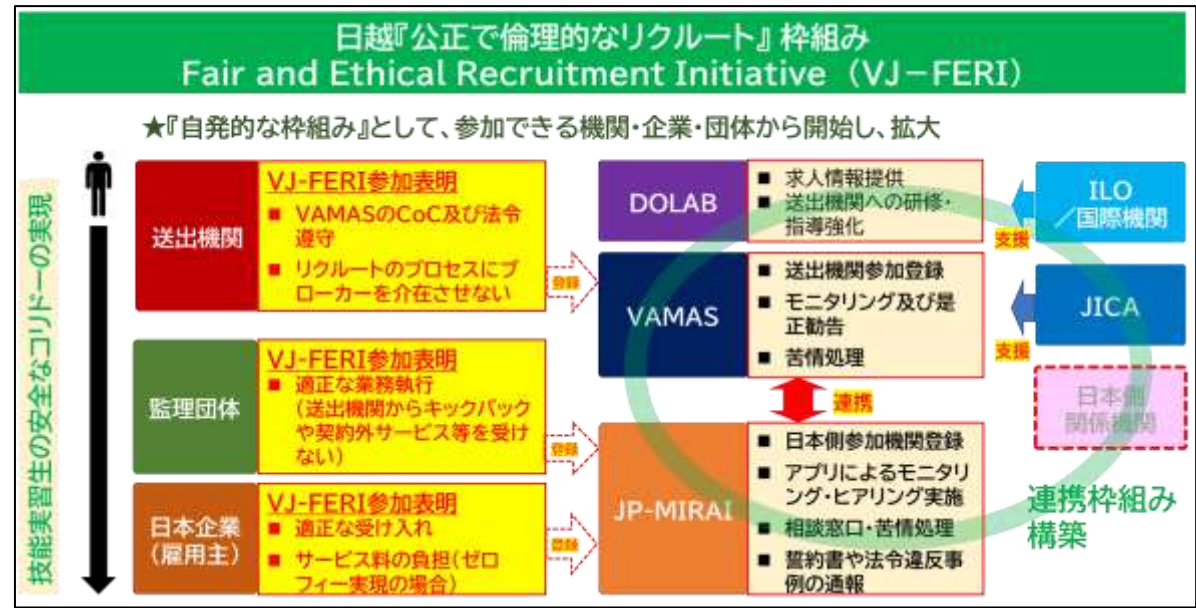


2022年11月に設置したゼロフィー分科会メンバーが中心となり4月5日に開催した「日越人材育成交流フォーラム in ハノイ2023 人材交流の適正化 ～国際スタンダードのリクルートをめざす～」をJP-MIRAが後援

日越外交関係樹立50周年を記念行事として、JICA主催、ベトナム海外労働者派遣協会(VAMAS)、ILOベトナム事務所、認定特定非営利活動法人日本国際親善協会(JIFA)共催、JP-MIRAI後援のもと、「日越人材育成交流フォーラム in ハノイ2023 人材交流の適正化 ～国際スタンダードのリクルートをめざす～」ハノイ国際会議場で開催。

前半は、ベトナム労働傷病兵社会省海外労働局(DOLAB)フォン副局長、VAMASジエップ会長、JP-MIRAI会員であるJIFA池田会長からベトナムと日本の両国における法整備や適正化に向けた取り組みやゼロフィーの事例などについて報告。後半は、DOLABフォン副局長、Hai Phong MTVトゥエン会長、ILOシニア専門家ニリム氏、帝人フロンティア岡本氏、JIFA伊瀬理事長、PMC坂井CEOをパネラーにお招きし、パネルディスカッションを行った。

各パネリストからは、「課題解決に向けてはより**多くの日本企業の参加が不可欠**。また、手数料問題以外にも日本における労働者の待遇や労働環境改善について、日本側の取組みの必要ではないか」、「リクルートプロセスの改善は不可避。日本はILO181号を批准しており、**雇用主が訪日前の手数料を負担する義務を法律上も明記すべき**」、「**送出機関がゼロフィーの取組を進めたとしても、仲介業者(ブローカー)が手数料を取ってしまうと、ゼロフィーが実現できず、政府を始め様々な関係者との協力があって初めて実現できる**イシューである」、「**リクルート費用は本来、雇用主が支払う費用**であり、ゼロフィーの実現は事業継続のために必要な大命題である」と関係企業に訴えてきた(という取組の説明)等、様々な意見が交わされ、ベトナムからの技能実習生が置かれた状況及び訪日前手数料問題の解決に向けた両国の関係者が協力する取り組みアイデアとして「**日越における公平で倫理的なリクルートメントイニシアティブ**」(仮称:VJ-FERI)を進めることについて賛同を得て、議論を終了した。



2023年 活動ハイライト

外国人労働者向け相談・救済パイロット事業のレビュー



JP-MIRAIは、9言語対応の外国人労働者向け相談窓口を運営し、企業や専門機関と連携しながら、外国人労働者の課題の最小化・早期解決を目指しています。

2022年5月より、外国人労働者が抱える課題を最小化(早期に解決)し、また企業のサプライチェーン管理を含む「ビジネスと人権」の取組みを支援するため、9言語対応の外国人労働者向け相談窓口事業を運営しています。

1. JICAロット

主に、JP-MIRAI会員が非営利で支援する外国人労働者及びJP-MIRAIポータルに登録した外国人を対象に、相談窓口の開設、伴走支援、ADR利用の仕組みの構築を試行的に行っています。

2. 企業ロット

民間企業との契約により、当該民間企業及び関連法人(サプライチェーン関係等)で働く外国人労働者を対象に、相談・救済メカニズムの構築、及び人権デューデリジェンスの実施に資するフィードバックなどを行っています。



※JP-MIRAIアシストの企業ロットは、一般社団法人JP-MIRAIサービスが主体となり実施する、活動の柱「企業の人権DD・苦情処理メカニズム構築支援業務」の一部となります。



1. JICAロット

■相談窓口

2022年5月より、外国人労働者が抱える課題を最小化(早期に解決)し、また企業のサプライチェーン管理を含む「ビジネスと人権」の取組みを支援するため、9言語対応の外国人労働者向け相談窓口事業を開始した。

■相談件数(JICAロット・企業ロット合計)

: **728件**の相談、**136名**からの相談

■外国人支援の関係団体ネットワーク構築

: 研修会開催**12回**、参加者**630名以上**

: メルマガ配信**10回**、購読者**208名以上**

- 外国人支援の関係団体ネットワークの構築に向けて、メールマガジンの配信や、外国人支援者向け研修会(5回: 沖縄、長崎、徳島、北海道、石川)を実施した。研修会では、地域の問題意識や課題に焦点を当てた構成としたことで、参加者の意識を高めると共に、実施に際して様々な関係機関の連携の機会を創出した。
- 今後外国人支援者となることを希望する方々の裾野を広げ、それぞれの環境や特性を活かして具体的な支援者としてのキャリアを進むことを後押しする試みとして、外国人支援の先駆者といえる9名の方々に、キャリアについてインタビューを行い、その内容を記事として掲載。

2. 企業ロット

■参加法人: **11社**

(株)アイシン、味の素(株)、いすゞ自動車(株)、花王(株)、(株)SUBARU、(株)セブン&アイホールディングス、(株)ORJ、トヨタ自動車(株)、豊田通商(株)、三井不動産(株)、(株)良品計画

■対象関連法人・外国人労働者数

: **約100社**、**約5,800名**(参加法人+関連法人)

※参加法人からの申告数

■相談実績: 非公表(伴走支援、ADR実績なし)

■参加法人から提起された課題:

- ①関連法人(SC企業)の理解が得ることが難しい
- ②個人情報等の情報管理体制の一層の強化
- ③業種の違いによる多様なSC管理への対応が必要
- ④登録者・相談件数の伸び悩み(アプリ完成度向上)
- ⑤参加企業への相談件数等情報量・頻度が少ない(相談窓口だけでは危機対応や人権DDへの対応が難しい)
- ⑥企業の影響が原因の相談内容の参加法人主導による解決(公益通報との整合)。問題解決のための企業伴走に期待



一目でわかる相談・救済事業(1年間の取組み実績)

2023年5月に事業を開始し、約1年間運営してきた、相談・救済事業を数字でまとめました。
相談対応を通じて、多くの外国人労働者や企業・団体と繋がり、情報提供のみでは問題解決に至らなかったと思われるケースについても、伴走支援を行うことで、解決までの具体的な道筋を示すことができました。

相談件数

*相談件数は相談の中で相談内容が複数の分野にわたる場合(例:労働と在留、など)、複数の件数としてカウントしたものの

728 件

相談人数

136 人

伴走支援・相談対応での連携団体数

17 団体

チラシ配布数

4,200 枚以上

研修会・セミナー

12 回

参加人数(のべ)

630 人以上

メルマガ配信

10 回配信

購読者数

208 人以上

※明記されていない場合、
2022年5月～23年4月までの数値

企業との協働

相談・救済パイロット事業参加企業数

11 社

2023年3月末日現在

受益者となる外国人労働者数

約 5,800 人

2023年3月末日現在

JP-MIRAIポータル PV数・登録者数

22万 PV 2,104 人

2022年3月～23年5月



相談件数及びテーマ毎の内訳

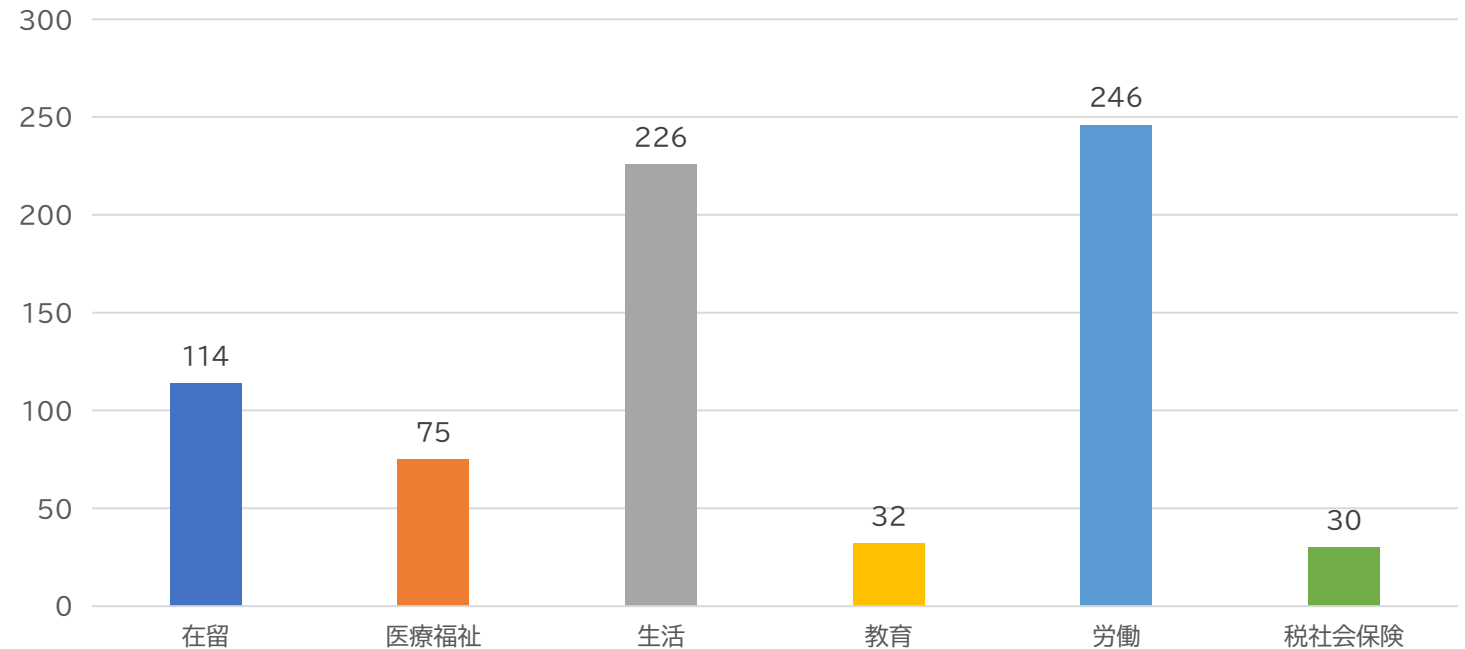
期間:2022年5月から2023年4月末日まで

相談件数*: **728**件 相談回数*: **518**回 相談人数: **136**名

労働		
労働契約、就業規則	30件	12.2%
労働条件変更	10件	4.1%
休憩、休日、休暇	5件	2.0%
休職、復職	3件	1.2%
解雇、雇止め	2件	0.8%
退職	9件	3.7%
賃金	12件	4.9%
ハラスメント、人間関係	28件	11.4%
労働その他	147件	59.7%

在留 (上位3項目)		
在留資格の変更	50件	43.5%
出入国	11件	9.6%
難民申請	5件	4.3%

生活 (上位3項目)		
家庭内トラブル	41件	18.0%
経済困難	24件	10.5%
民事事件	14件	6.1%

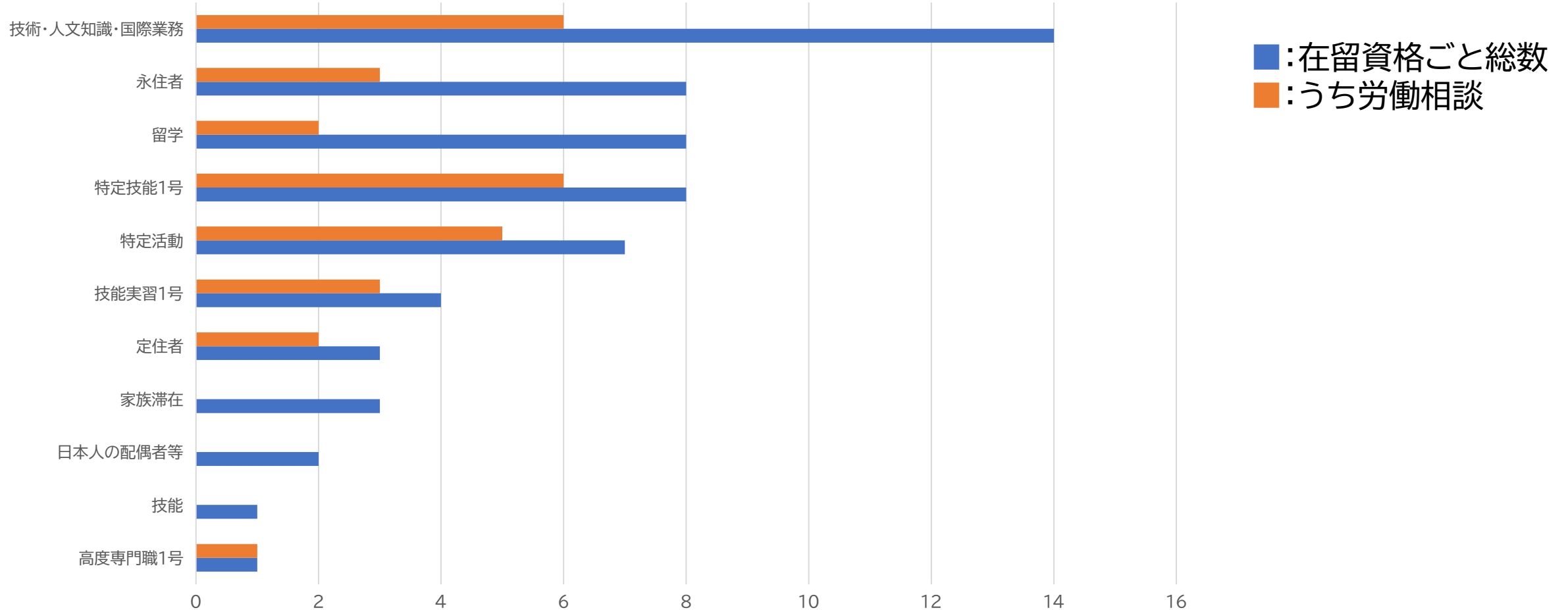


*相談件数は相談の中で相談内容が複数の分野にわたる場合 (例:労働と在留、など)、複数の件数としてカウントしたもの
 *相談回数は、相談者から相談があった回数

相談者在留資格・労働相談の割合(初回相談時)



該当者数:59名(判明済みの方のみ)



相談者居住地



相談者数:64名(居住地回答者のみ)





事例① 業務中に怪我をして、6か月分の傷病手当金を労災として受給した。しかし、そのあともまだ通院して働けない状態で、会社からは傷病手当金を申請して欲しいと言われた。その通りに申請したら、傷病手当金と労災は同じ理由で申請できないと言われた。

⇒相談者に状況を聞き取り、承諾のもと労基署に状況確認を行った。その中で、労災の対象となっていた怪我については症状固定(治癒)となっているため休業補償が終わっているが、当初の怪我に起因する別の病名で治療が必要な状態であることが分かった。相談者にその旨説明し、相談者自身で確認したいことがあるとのことで相談者の対応を待ちつつ、傷病手当受給手続きについて助言した。

事例② 技能実習生として働いていたが、用意された新しいアパートに移動したところ、同室で自分だけが床で寝ないといけなかった。会社や監理団体は問題を解決してくれず、これまでの労働環境の問題もあり、逃亡した。日本に来る前に借金をしており、ほかの会社で働きたい。

⇒状況を確認したところ、支払われていない給料があったり、勤務中に差別的な待遇やパワハラがあった可能性があった。相談者は当初法テラスに相談しており、弁護士が示談交渉を受任する一方で、転籍のためには在留期限中に手続きをしなければならず、OTITへの伴走支援を行った。引き続き経過を見守り対応している。

事例③ 特定技能での転職が決まった矢先に妊娠がわかった。子どもの父親の日本人が、子どもの認知をしてくれない。また、妊娠が発覚したら転職先の会社から辞退を求められた。お金もなく、絶望的で死にたい。

→メンタルサポートを第一優先とし、本人の不安の傾聴を続けた。メンタル・体調面での不安もあり、相談者の居住地に近い弁護士相談もできる支援団体につないだ。

- 分野を超えて問題が複合的に絡み合う難しさ(在留資格と労働、家庭・生活と在留資格の問題)
- 労働に関連する雇用主等との対話の必要性、基礎知識を持つておくことの重要性
- 問題解決のためのステークホルダー間の協力の必要性



■研修会(全5回:全国で開催)

- 全国5か所(沖縄県、長崎県、徳島県、北海道、石川県)で研修を実施。
- 外国人支援を行う意思を持ちつつも経験がない市民の方々(支援候補者)をターゲット層として、講演やワークショップを通じて、実際の支援の際の不安感を減らす。
- ターゲット層への基礎知識の提供と地域でのネットワーク構築強化が目的。

■キャリアインタビュー (計8名のキャリアを記事化)



- 「外国人とともにつくる未来—外国人支援のささえ手インタビュー」
- 多文化共生のために動くトップランナー8名に、自身のキャリアのきっかけや仕事への向き合い方をインタビュー
- 多文化共生に参加したい方が一歩踏み出すきっかけを作る
- [リンク](#)

■JP-MIRAIアシスト研修会(ウェビナー)

- 「外国人とともにつくる未来 外国人支援のささえ手インタビュー 私の転換点～キャリアと自分軸～」
- 外国人問題に取り組む指宿弁護士に、対談・インタビュー形式で現職のきっかけや仕事観を伺う。
- 外国人支援によるキャリア構築を目指す参加者への情報提供やモチベーション向上を狙う。

■メルマガ配信

- 外国人支援領域で活動する方々、JP-MIRAI会員向けに計10回メルマガを配信
- 国内の外国人を取り巻く環境・制度に係る情報提供、労働関連法の改正に係る情報提供、外国人を含む幅広い人が多様性を認め合いながら活躍できる社会作りに向けたインタビュー記事等を掲載
- これまで12以上の団体・機関を取材。地域の国際交流協会、NPOから国の関連機関(労働相談センター、法テラス、FRESC、JITCO、開業ワンストップセンター等)とも関係構築。

#1 WELgee代表 渡部カンコロンゴ清花さん
就労支援を通して難民の人生に伴走していきたい



「難民なんて日本にいないのでは」と思う人が大半だったろう。2016年に、難民のための就労支援を始めたのが、NPO法人WELgee代表理事の渡部カンコロンゴ清花さんです。難民を個の人間として捉え直し、パイオニア人材として企業に繋いできた渡部さん。報道番組などでもその熱い思いを発信している渡部さんに、これまでの活動を振り返るとともに、日本社会の難民への目線と、その変化の兆しについて話していただきました。

#3 NPO法人青少年自立援助センター定住外国人支援事業部責任者 田中宝紀さん
子どもに向き合う現場とバランスを取りながら、継続可能な事業を展開していく



「外国にルーツのある子どもの支援」という言葉を社会に浸透させた立役者といえばNGO法人青少年自立援助センター定住外国人支援事業部責任者の田中宝紀さんです。いじめ、フィリピンへの単身留学、フリーター……。壮絶ともいえるそのライフストーリーを振り返るとともに、この分野の第一人者としてのこれまでの実践と自分の立ち位置の変化について、率直な言葉で語っていただきました。

#2 行政書士 笠間由美子さん
地域の国際協力の仕事がしなくて行政書士になった



外国人にとってもっとも身近な法律職が行政書士ではないでしょうか。海外支援を行うNGOでの勤務経験から、結婚後に自分が住む地域に目線を移し、行政書士として活動しているのが、神奈川県川崎市の笠間由美子さんです。国際業務、在留資格・国籍手続業務を通して外国人に寄り添うやりがいや、そこで感じる日本社会の課題について話していただきました。

#4 聖心女子大学教授 岩田一成さん
「やさしい日本語」で日本の公文書を変えていきたい



日本が多文化共生社会に向かう上で問題になるのがことばの壁。そこで注目されているのが、日本語に不慣れな外国人にも理解しやすい「やさしい日本語」です。この動きを加速するためにも、難しい行政文書などをわかりやすい日本語に書き換えていこうと提言しているのが、聖心女子大学教授の岩田一成さんです。「やさしい日本語」が持つ可能性と、岩田さんが考える日本人にもやさしい日本語の必要性について、研究者ならではの多角的な視点で話していただきました。

※4月26日には指宿弁護士への公開インタビューを実施し、現在、記事作成中。近日公開予定。

外国人とともに作る未来——外国人支援のささえ手インタビュー – 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム – [Japan Mirai \(jp-mirai.org\)](http://JapanMirai.jp-mirai.org)



#5 神奈川県勤労者医療生活協同組合港町診療所所長 沢田 貴志さん

日本のやり方が常識だと思っているうちに、日本は世界からおいていかれてしまう



日本で暮らす外国人が増えています。彼らを受け入れる医療の体制は整っているといえるでしょうか。この問題に医療の専門家として向き合い続けているのが、神奈川県勤労者医療生活協同組合港町診療所の所長で内科医の沢田貴志さんです。開発途上国での活動に興味を持っていた沢田さんが、日本の外国人医療に目を向けるようになったのには、どんなきっかけがあったのでしょうか。“地理オタク”だった少年時代から外国人医療に関わるまでのライフストーリーを明かしていただくとともに、この仕事のやりがいや、日本の外国人医療が抱える課題についても話していただきました。

#6 弁護士法人Global HR Strategy 杉田昌平さん
弁護士ならではの横断的な支援で、外国人材を活用する企業を支援する



少子高齢化による労働生産人口の減少や、経済のグローバル化により、外国人材の積極的な受け入れに舵を切る企業が増えています。そうした企業を法律家として支援しているのが、弁護士法人Global HR Strategyの杉田昌平さんです。在留資格手続きから税務、社会保険労務まで、横断的なリーガルサービスを行うことで、企業が安心して外国人を雇用できるように支援を行っています。杉田さんはどういったきっかけで、外国人雇用の業務に関わるようになったのでしょうか。この分野の弁護士業務のやりがいや将来性についても熱く語っていただきました。

#7 ボーダレスハウス 李成一さん

自分のアイデンティティについて胸を張って話せる社会にしていきたい



多様な価値観が認められる居場所、そして社会を——。世界中の人が“一つ屋根の下”に暮らすことができる国際交流シェアハウスが増えています。その仕掛け人の一人がボーダレスハウス社長の李成一さん。社会起業家として、そして在日コリアンとして、今の日本社会をどう感じ、どう変えていきたいと考えているのでしょうか。ご自身のアイデンティやキャリアを振り返りながら、その思いを語っていただきました。

#8 佐賀県国際課・多文化社会コーディネーター 北御門織絵さん
みんなが多文化共生のマインドを持てば社会はもっと良くなる



多文化共生というとNPOや地域日本語教室といった民間の活動をイメージしやすいですが、2019年の日本語教育推進法の制定もあり、行政も力を入れ始めています。自治体の職員として多文化共生に関わる人はどんな仕事をしているのでしょうか。佐賀県庁の多文化社会コーディネーターとして県の多文化共生施策をリードしてきた北御門織絵さんに話を伺いました。アメリカ留学中の衝撃的な“事件”や、専業主婦から今の仕事に就くまでの経緯についても話してください。

※4月26日には指宿弁護士への公開インタビューを実施し、現在、記事作成中。近日公開予定。

外国人とともに作る未来——外国人支援のささえ手インタビュー – 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム – Japan Mirai (jp-mirai.org)





■成果

- 相談対応を行う中で、情報提供のみでは問題解決に至らなかったと思われるケースについて、伴走支援を行うことで、解決までの具体的な道すじを示した。（外国人に寄り添い「問題解決」までを目指す＝救済メカニズム構築の第一歩）
- 具体的な事業実施を通じて、相談体制の確立・見直し・効率化を行った。
- 様々な相談方法や多言語に対応する一元的窓口を運用することで、困窮する相談者が混乱することなく、相談窓口に辿り着きやすくすることができた。
- 個別のケースを通じて、外国人の方の脆弱性について情報を収集した。

■課題・今後の展望

- 更なる事例の積み重ねにより、外国人労働者の脆弱性に関する分析を行う。
- 相談対応の経験や事例を途上国の労働者／日本国内の外国人労働者に関連する事業に繋げる。
- 専門ADR利用案内の実例を作る。
- 既存の相談体制における空白(ギャップ)を見定める。
- ビジネスと人権指導原則に基づく、人権DD及び救済メカニズム構築に向けて、企業向けプログラム全体を拡充する。

これまでの成果を土台として、今年度、企業が主体となり実施する企業協働プログラムは本格稼働を始め、JICAロットのパイロット事業についても約1年間継続する予定です。引き続き、会員の皆様の事業へのご参画をお願いいたします。



Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society