

A light blue world map is centered in the background of the slide. Two horizontal blue lines cross the map, one above and one below the main title.

外国人労働者から選ばれる国に向けて ～JICA及びJP-MIRAIの取組み

2024年2月8日

独立行政法人 国際協力機構(JICA)

理事長特別補佐(外国人材)

兼 一般社団法人JP-MIRAI理事 宍戸 健一

2040年の外国人労働者受入れ将来予測と課題

～JICA調査研究(2022)より

①外国人労働量需要量の推計

～経済成長に必要な外国人材

【設定条件】

目標GDP: 年平均成長率1.24%(厚労省)

➢ 資本ストック(自動化・機械化等の設備投資)過去最大値

2022年	2030年	2040年
182万人	419万人	674万人

コロナ前の国勢調査(2015)に基づく推計であり、更に深刻になる可能性

②外国人労働供給ポテンシャルの推計

～必要な人材は確保できるか？

【設定条件】

➢ 送出国からの来日外国人労働者数を、送り出し国の将来の人口動態と経済水準、過去の入国者数のトレンドを考慮して推計。

2030年	2040年
356万人	632万人

アジアも経済成長・少子化

結論: 現行の受入れ方式では、目標GDP到達に必要な労働者数を確保困難

必要な外国人労働者の確保～途上国の若者に魅力ある選ばれる国となる必要

外国人労働者の滞在期間の長期化など需要に見合った方策の検討が必要

日本人も外国人も夢を持って安心して活躍できる豊かなダイバーシティ社会実現
～国際協力を通じた取り組みによる『選ばれる日本』と『開かれた日本』へ

ベトナムの今（2023年1月）



ゲアン省(日本への送り出しが一番多い省)でのヒアリング

地方で出稼ぎや留学を薦める看板(2022年ゲアン省では台湾への出稼ぎが一番多かった)



<ゲアン省で帰国技能実習生への聞き取り(5名)>

- 全員が、実習実施先をスマホで事前にチェック(労働条件、口コミ、駅やスーパーが近いかなど)
- 訪日前に支払った手数料(50万円~60万円)
⇒(全員)親が支払った。
⇒(全員)手数料の高い安いより行き先が大事
- 日本を選んだ理由:安全、アニメ、日本の文化に関心

<送り出し機関(ハノイ)でのヒアリング>

- 人気のない職種(建設、農業、へき地)や低賃金の仕事への応募がほとんどなく、リクルートに苦勞(リクルーターへの支払額が高騰)しており、一部は、日本の監理団体にお断りの連絡を入れている(インドネシアに流れていると聞く)【中小送出し機関】
- 職業訓練校と提携し、帰国後も日系企業への就職紹介/起業支援を行うなど魅力的なプログラムにする努力を行っている【大手送出し機関】



ラムドン省ダラット(近年、ホテルも乱立)



<ラムドン省人民委員会での聞き取り>

- ラムドン省の省都ダラットは、避暑地で有名な観光地であるが、ベトナムの経済発展により、ベトナム人の観光客が増加。省内の農業投資や生産も順調。
- コロナ禍でラムドン省から日本への技能実習生の送り出しは減少しているが、「賃金目的ではなく、農業を学ぶために技能実習生を増やしてほしい」との要望あり。また、日本に関心や憧れを持っている若者も多く、賃金も重要であるが、よりも**生活のクオリティー**に関心。

ラムドン省の製糸工場視察



<製糸工場でのヒアリング>

- 約300人の労働者を雇用しているが、生産が追い付かず、工場拡張の計画あり。
- 4時間の4シフト制で、ひとり2シフト勤務してもらっている。賃金は、**月6万円～7万円**。

インドネシアの今（2023年11月）



送出し機関での日本語教育。どの送出し機関でも、規律訓練も重視。(軍隊式も)



国立職業訓練校(バンドン)自動車整備科の施設・教育レベルは、日本と全く遜色ない(スタディーツアー参加者コメント)ただし、卒業生の就職率は、50%強。

移民労働者保護庁は、出稼ぎ労働者のデータベースや24時間対応のコールセンターを持っており、様々な事態に対応する体制を構築している。(人権配慮)



インドネシアの今（2023年11月）



日本・インドネシア人材フォーラム2023 インドネシア労働省／JICA共催

インドネシア側：労働大臣、関係省庁高官、送出し機関、業界団体などが参加、日本側：大使、日本側関係省庁（入管庁、**国交省**など）、人材派遣関係、企業など、約230名が参加。

<背景>

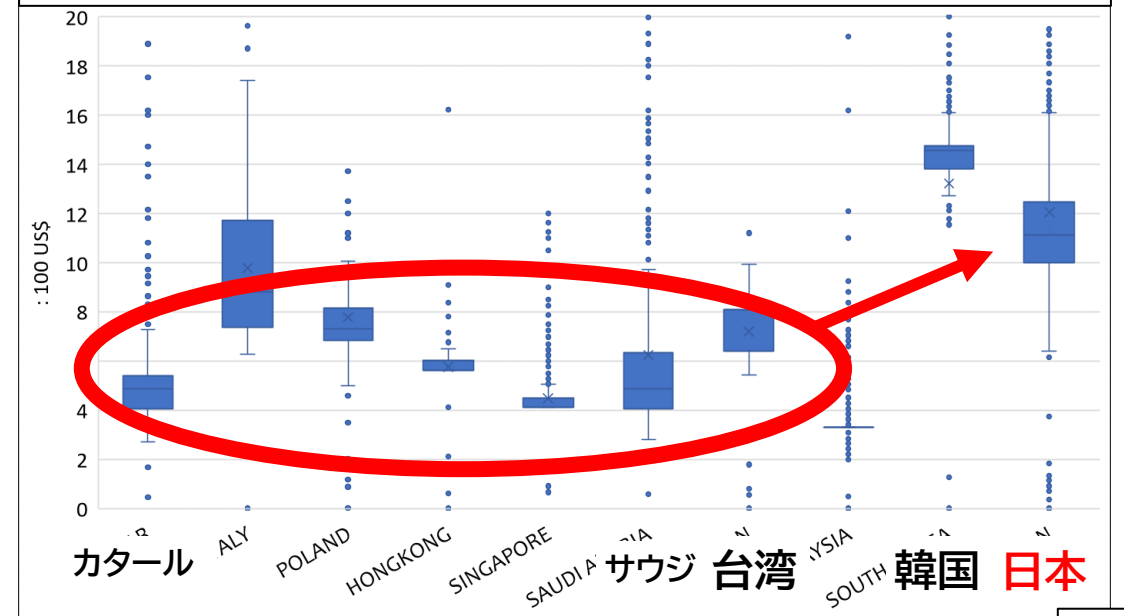
- 失業率 5.32% → **特に若年層、地方での失業率高**
- 2030年が生産労働人口のピーク。

<要点>

- インドネシアは、日本の産業界のニーズに応え、**5年間で10万人以上の日本への送り出し**を達成する（数年以内に日本への送出し1位の国に）
- 日本からの帰国人材がインドネシア経済発展に貢献する（安全な日本への人材育成への期待）。
- 双方のメリットのある**国際協力（日本語教育、技術訓練、情報提供など）**を展開（2023～）。



インドネシア海外労働者所得分布



選ばれる国になるために ~就労先として見た日本

憧れの国ではあるが。。

1. アニメの国
2. 日本の食・文化・自然
3. 比較的安全
4. 技術が身につくかも？

選ばないかも。。

1. 待ち時間が長い(日本語習得、手続き)
2. 日本語試験が難しい(特定技能N4)
3. 準備金がかかる(20万円~50万円)
4. 得られる収入がそんなに高くない
5. 訓練が厳しい(言語、規律、体力)
6. 応募要件が厳しすぎる



日本の受入れ制度に対する様々な本音。。

- 単純労働にN4が必要か？／短期就労希望者も多い／日本人もグローバル化すべき(多数の国)。
- 欧州・豪州では、月給3000~5000ドルの求人もある。英語で仕事ができる国の方が良い(フィリピン)
- 韓国はTikTokなどで芸能・文化・魅力を発信している。若者にとっては近年日本の影が薄い(インドネシア)。

国際労働市場を踏まえた受入れ制度の構築や日本人も外国人も夢を持って安心して活躍できる豊かなダイバーシティ社会実現が必要。

選ばれる国になるために ～失踪者の数と原因？

<現状> 日本に滞在する技能実習生数と失踪者の数

国名	2023年6月 技能実習生数	失踪者の数	
		2021年	2022年
ベトナム	185,563人	4,772人	6,016人
中国	29,142人	896人	922人
インドネシア	58,478人	206人	367人
フィリピン	31,925人	47人	70人
合計	358,159人	7,167人	9,006人


失踪率

3.2%

0.2%

来日前に送出機関又は仲介者に支払った費用

国名	支払った費用(平均値)
ベトナム	688,143円
中国	591,777円
インドネシア	235,343円
フィリピン	94,191円
平均値	542,311円



<原因>

- 日本国内の受け入れ環境の問題
(労働環境、多文化共生など多様)



<原因>

- 高額な手数料(借金問題)



<原因>

- フィリピン政府が企業・監理団体を選定

受け入れ側も選ぶ国によって異なるリスク

選ばれる国になるために ~受け入れ企業の課題

主要業種別外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等
(厚労省 2022年7月27日発表)

主な業種	監督指導 実施事業場数	違反事業場数 (違反率)	主な違反事項		
機械・金属	2,874	1,963 (68.3%)	安全基準 812(28.3%)	衛生基準 435(15.1%)	労働時間 401(14.0%)
食料品製造	1,405	1,025 (73.0%)	安全基準 506(36.0%)	労働時間 249(17.7%)	割増賃金の 支払 176(12.5%)
繊維・衣服	491	350 (71.3%)	割増賃金の 支払 96(19.6%)	労働時間 87(17.7%)	賃金の支払 77(15.7%)
建設	1,528	1,228 (80.4%)	割増賃金の 支払 403(26.4%)	安全基準 299(19.6%)	賃金の支払 295(19.3%)
農業	275	209 (76.0%)	賃金の支払 79(28.7%)	安全基準 39(14.2%)	労働条件の 明示 34(12.4%)
<参考> 全業種	9,036	6,556 (72.6%)	安全基準 2,204(24.4%)	割増賃金の 支払 1,443(16.0%)	労働時間 1,345(14.9%)

72%以上が違反

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

① 見直しに当たっての基本的な考え方

見直しに当たっての三つの視点（ビジョン）

国際的にも理解が得られ、我が国が外国人材に選ばれる国になるよう、以下の視点に重点を置いて見直しを行う。

外国人の人権保護

外国人の人権が保護され、労働者としての権利性を高めること

外国人のキャリアアップ

外国人がキャリアアップしつつ活躍できる分かりやすい仕組みを作ること

安全安心・共生社会

全ての人々が安全安心に暮らすことができる外国人との共生社会の実現に資するものとする

見直しの四つの方向性

- 1 技能実習制度を人材確保と人材育成を目的とする新たな制度とするなど、実態に即した見直しとすること
- 2 外国人材に我が国が選ばれるよう、技能・知識を段階的に向上させその結果を客観的に確認できる仕組みを設けることでキャリアパスを明確化し、新たな制度から特定技能制度への円滑な移行を図ること
- 3 人権保護の観点から、一定要件の下で本人意向の転籍を認めるとともに、監理団体等の要件厳格化や関係機関の役割の明確化等の措置を講じること
- 4 日本語能力を段階的に向上させる仕組みの構築や受入れ環境整備の取組により、共生社会の実現を目指すこと

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

② 提言

1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等

- 現行の技能実習制度を発展的に解消し、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度を創設。
- 基本的に3年間の育成期間で、特定技能1号の水準の人材に育成。
- 特定技能制度は、適正化を図った上で現行制度を存続。
※現行の企業単独型技能実習のうち、新たな制度の趣旨・目的に沿うものは適正化を図った上で引き続き実施し、趣旨・目的を異にするものは、新たな制度とは別の枠組みでの受入れを検討。

2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方

- 受入れ対象分野は、現行の技能実習制度の職種等を機械的に引き継ぐのではなく新たに設定し、特定技能制度における「特定産業分野」の設定分野に限定。
※国内における就労を通じた人材育成になじまない分野は対象外。
- 従事できる業務の範囲は、特定技能の業務区分と同一とし、「主たる技能」を定めて育成・評価(育成開始から1年経過・育成終了時まで)に試験を義務付け。
- 季節性のある分野(農業・漁業)で、実情に応じた受入れ・勤務形態を検討。

3 受入れ見込数の設定等の在り方

- 特定技能制度の考え方と同様、新たな制度でも受入れ対象分野ごとに受入れ見込数を設定(受入れの上限数として運用)。
- 新たな制度及び特定技能制度の受入れ見込数や対象分野は経済情勢等の変化に応じて適時・適切に変更。試験レベルの評価等と合わせ、有識者等で構成する会議体の意見を踏まえ政府が判断。

4 新たな制度における転籍の在り方

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化。
- これに加え、以下を条件に本人の意向による転籍も認める。
 - 計画的な人材育成等の観点から、一定要件(同一機関での就労が1年超/技能検定試験基礎級等・日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格/転籍先機関の適正性(転籍者数等))を設け、同一業務区分に限る。
- 転籍前機関の初期費用負担につき、正当な補填が受けられるよう措置を講じる。
- 監理団体・ハローワーク・技能実習機構等による転籍支援を実施。
- 育成終了前に帰国した者につき、それまでの新たな制度による滞在が2年以下の場合、前回育成時と異なる分野・業務区分での再入国を認める。
- 試験合格率等を受入れ機関・監理団体の許可・優良認定の指標に。

5 監理・支援・保護の在り方

- 技能実習機構の監督指導・支援保護機能や労働基準監督署・地方出入国在留管理局との連携等を強化し、特定技能外国人への相談援助業務を追加。
- 監理団体の許可要件等厳格化。
 - 受入れ機関と密接な関係を有する役職員の監理への関与の制限/外部監視の強化による独立性・中立性確保。
 - 職員の配置、財政基盤、相談対応体制等の許可要件厳格化。
- 受入れ機関につき、受入れ機関ごとの受入れ人数枠を含む育成・支援体制適正化、分野別協議会加入等の要件を設定。

※優良監理団体・受入れ機関については、手続簡素化といった優遇措置。

6 特定技能制度の適正化方策

- 新たな制度から特定技能1号への移行は、以下を条件。
 - ①技能検定試験3級等又は特定技能1号評価試験合格
 - ②日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格
 ※当分の間は相当講習受講も可
- 試験不合格となった者には再受験のための最長1年の在留継続を認める。
- 支援業務の委託先を登録支援機関に限定し、職員配置等の登録要件を厳格化/支援実績・委託費等の開示を義務付け。キャリア形成の支援も実施。
- 育成途中の特定技能1号への移行は本人意向の転籍要件を踏まえたものとする。

7 国・自治体の役割

- 地方入管、新たな機構、労基署等が連携し、不適正な受入れ・雇用を排除。
- 制度所管省庁は、業所管省庁との連絡調整等、制度運用の中心的役割。
- 業所管省庁は、受入れガイドライン・キャリア形成プログラム策定、分野別協議会の活用等。
- 日本語教育機関の日本語教育の適正かつ確実な実施、水準の維持向上。
- 自治体は、地域協議会への積極的な参画等により、共生社会の実現、地域産業政策の観点から、外国人材受入れ環境整備等の取組を推進。

8 送出国及び送出しの在り方

- 二国間取決め(MOC)により送出国間の取組を強化。
- 送出国・受入れ機関の情報の透明性を高め、送出国間の競争を促進するとともに、来日後のミスマッチ等を防止。
- 支払手数料を抑え、外国人材と受入れ機関が適切に分担する仕組みを導入。

9 日本語能力の向上方策

- 継続的な学習による段階的な日本語能力向上。
 - 就労開始前にA1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)合格又は相当講習受講/特定技能1号移行時にA2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)合格 ※当分の間は相当講習受講も可
 - 特定技能2号移行時にB1相当以上の試験(日本語能力試験N3等)合格
 ※各分野でより高い水準の試験の合格を要件とすることを可能とする(4, 6に同じ)。
- 日本語教育支援に取り組んでいることを優良受入れ機関の認定要件に。
- 日本語教育機関認定法の仕組みを活用し、教育の質の向上を図る。

10 その他(新たな制度に向けて)

- 政府は、人権侵害行為に対しては現行制度下でも可能な対処を迅速に行う。
- 政府は、移行期間を十分に確保するとともに丁寧な事前広報を行う。
- 現行制度の利用者等に不当な不利益を生じさせず、急激な変化を緩和するため、本人意向の転籍要件に関する就労期間について、当分の間、分野によって1年を超える期間の設定を認めるなど、必要な経過措置を設けることを検討。
- 政府は、新たな制度等について、適切に情報発信し、関係者の理解を促進する。
- 政府は、新たな制度の施行後も、運用状況について不断の検証と見直しを行う。

特定技能中心主義
技能実習→育成技能は特定技能に到る制度と整理。
意外と大きな課題
特定技能にない分野は受け入れできなくなる。

転職の在り方(最大の論点)
地方でも適正に受け入れている企業では都市部へ転職は多くない。事例多数あり。

特定技能への相談業務を追加(体制強化がなされる)

監理団体の許可要件の厳格化

手数料問題
具体的な解決策が提示されていない。

就労前日本語要件N5相当を明示。
コストアップ。
⇨競争力との関係

「技能実習」→「育成就労」への制度変更の影響は？(私見)



受入れコストの増加傾向

- 日本語能力(入国前のN5取得)
→入国前の学習期間が延びる～コストアップ
- 監理団体の許可要件の厳格化
→外部監査など ～コストアップ
- リクルート費用の適切な負担
→具体的なルール不明

送出し国

- 総論(方向性)としては歓迎
- 人材育成が従たる目的になり、キャリアアップなどに影響はないのか？(不安)
- 入国前の学習期間が延びる
→競争力の不安(人材集め・教育にコスト)

送り出しの仕組みに変化？

- インドネシアでは、「労働目的」と「研修目的」で所管省庁や送出し機関のライセンスが異なる。
→インドネシア側が今後検討

JICAの取組み

JICAが外国人材受入れ支援に取り組む経緯 ～なぜJICAが？

日本にとって最大の社会課題・途上国の経済発展にも重要な課題

送出国・日本で、JICAが出来ること

送出国 ～ほとんどが開発途上国～

- 移住労働者の**人権保護**にかかる、送出国政府の**能力強化支援**
※法・政策・制度の整備、運用の適正化、国際標準への適合
- 専門技術や日本語能力の習得・強化支援(**経済成長のための人材育成支援**)

日本

- JICA**海外協力隊等、国際協力経験者**による多文化共生社会構築への貢献
- 地方自治体、NPO、民間企業等、**多様なステークスホルダーとの戦略的連携**の支援

様々な環境整備

- 2019年 外国人材の受入れに資する取り組みを強化することを組織決定
- 2020年 外国人材受入れ支援のための予算増／総合的対応策に明記
- 2021年 国内事業部に「外国人材受入支援室」設置

JICAの外国人材受入れ・多文化共生にかかる3つの取組みの柱

共に生きる豊かな社会の実現にむけて

開発途上国の社会・経済発展と
日本国内の地域活性化に貢献

1. 移住労働者の人権尊重



人間の安全保障の観点から、脆弱な移住労働者の人権の尊重を促進、出身国のガバナンス強化支援



課題別研修を通じた途上国行政官の能力強化

2. (送出国・日本双方の) 経済成長のための人材育成



移住労働者が出身国の質の高い成長に寄与するための人材育成に貢献。



モンゴル日本センターを活用した人材育成

3. 外国人材との 共生社会構築



地域における多文化共生の取組促進・支援
企業による責任ある労働者受入れの促進・支援



国際協力推進員(外国人材・多文化共生)の配置



JP-MIRAI(責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム)を通じた貢献

柱1: 移住労働者の人権尊重 【事例】訪日前手数料の適正化

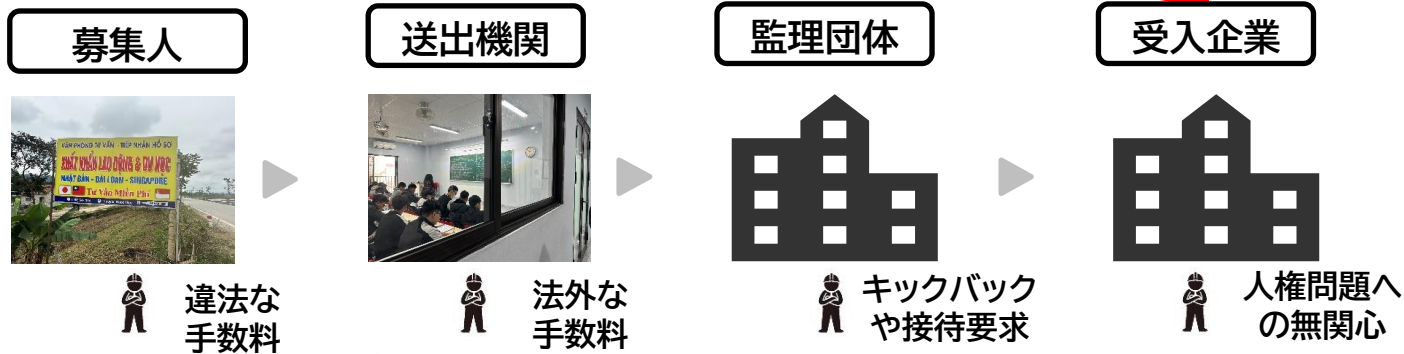
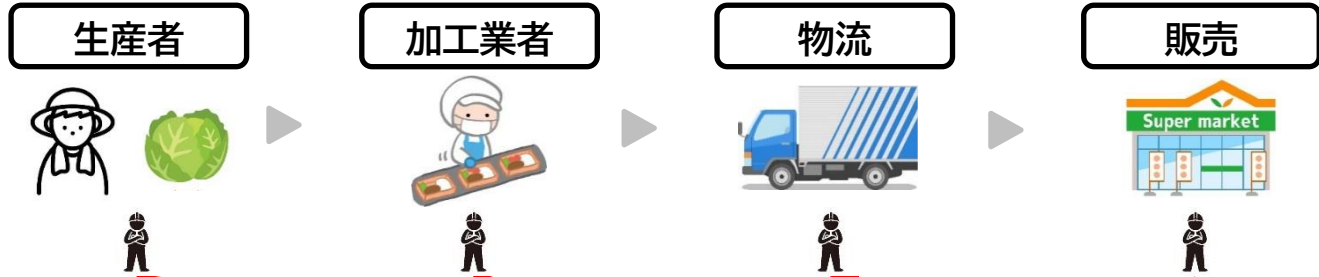


移住労働者に関する2つのChain ~コストは見えないところ(脆弱な外国人労働者)に転嫁される

サプライチェーン

移住労働者
リクルートチェーン

コスト競争→サプライヤーの負担増大(安い労働者を求める)



First One Mile
(送出国機関も知っている)

日本側の課題(送出国機関は営業と適正の板挟み)

とにかく安い商品を求める消費者

それに応える企業

コスト削減の裏に隠れた問題に気付かない企業

移民労働者への負担大・社会問題

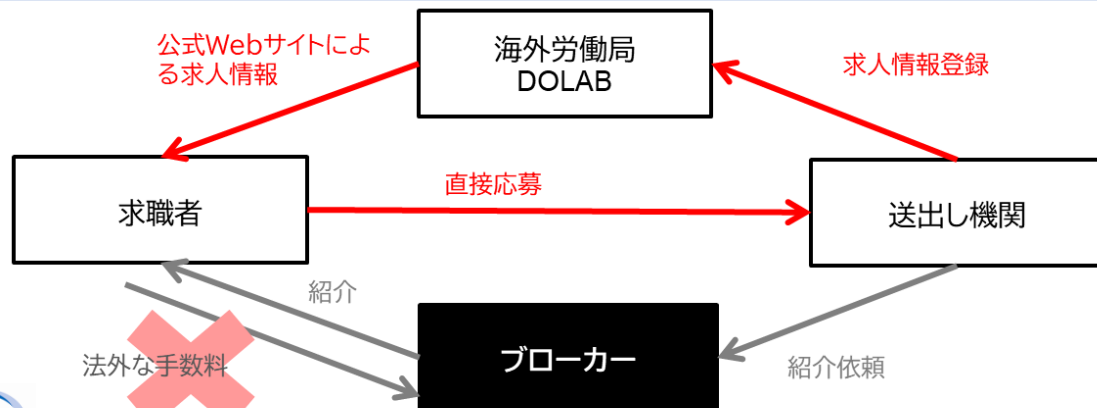
柱1: 移住労働者の人権尊重 【事例】 訪日前手数料の適正化



リクルートプロセスの見える化(モニタリング)を行い、不正を排し、企業に適正な費用負担を求める。

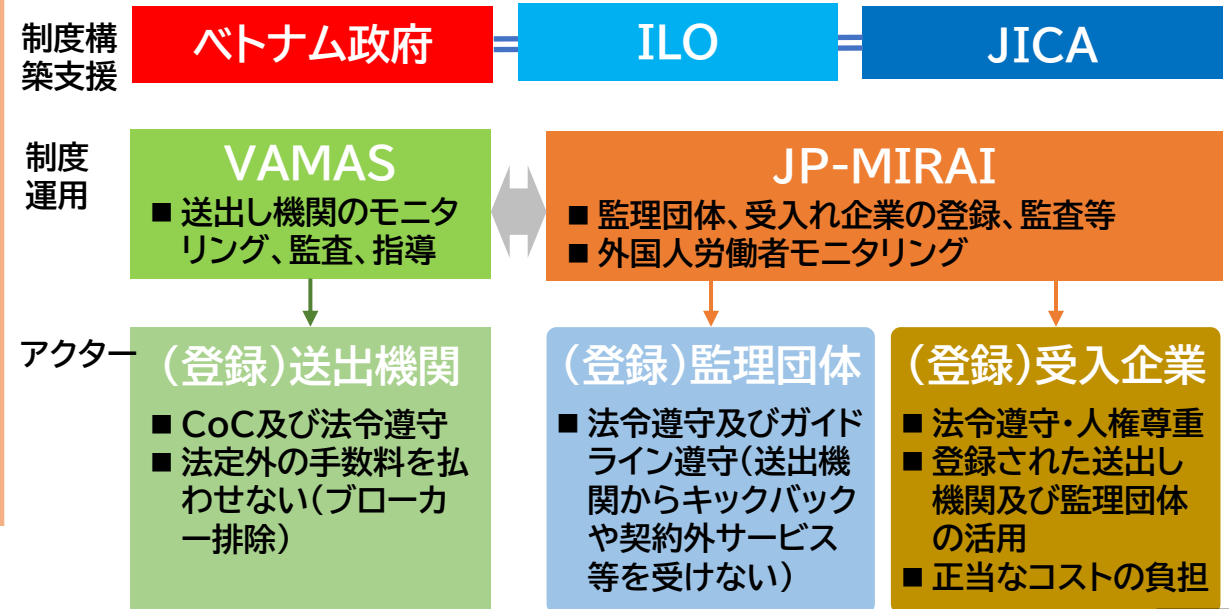
ベトナム国・海外就労希望者の求人情報へのアクセス支援プロジェクト

1. プロジェクト期間 : 2023年8月～ 5年間
2. 先方実施機関 : ベトナム労働・傷病兵・社会省 海外労働局 (MOLISA/DOLAB)
3. プロジェクト目標 : ベトナムにおいて海外就労希望者の送出的ための新システムの構築、送出機関の関連法令順守の促進及び帰国後のキャリア支援の取組を通じて、海外就労希望者が十分な情報を基に送出機関を選定し、改正派遣法・関連規則に則った海外就労を促進することにより、海外派遣プログラムの透明性向上に寄与するもの。



Fair and Ethical Recruitment Initiative (VJ-FERI)

技能実習生及び特定技能生から費用を徴収しないグローバルスタンダードの移民労働者のリクルートの実現するための自発的な枠組み。2023年7月31日、ベトナム海外労働局 (DOLAB) = ベトナム海外労働者派遣協会 (VAMAS) = ILO = JICA/JP-MIRAIの間で、合意が成立し、制度構築開始。



※他国でも同様の取組みを検討中

柱1:移住労働者の人権尊重 【事例】訪日前手数料の適正化



インドネシアの現状 ~スタディーツアー報告会(2024年1月)資料(キャムコム社作成)より

2段階になっているのは特異ではないが、**募集手法を確認することが重要。**

応募者は送出機関 (SO) だけではなく、その前段階で日本語教育費用を支払っており、**悪質な場合は50万とも言われ、ブローカーにも10~15万円の費用を支払っている場合も有。**

※ここで触れる「2段階」とは、自らの希望で通学学習する場合を除き、技能実習において、意図的に二重の費用負担をさせるケースを取り上げています

A : 20~35万

B : 30~45万

C : 45~55万

D : 55~65万または以上



柱1:移住労働者の人権尊重 【事例】 訪日前手数料の適正化

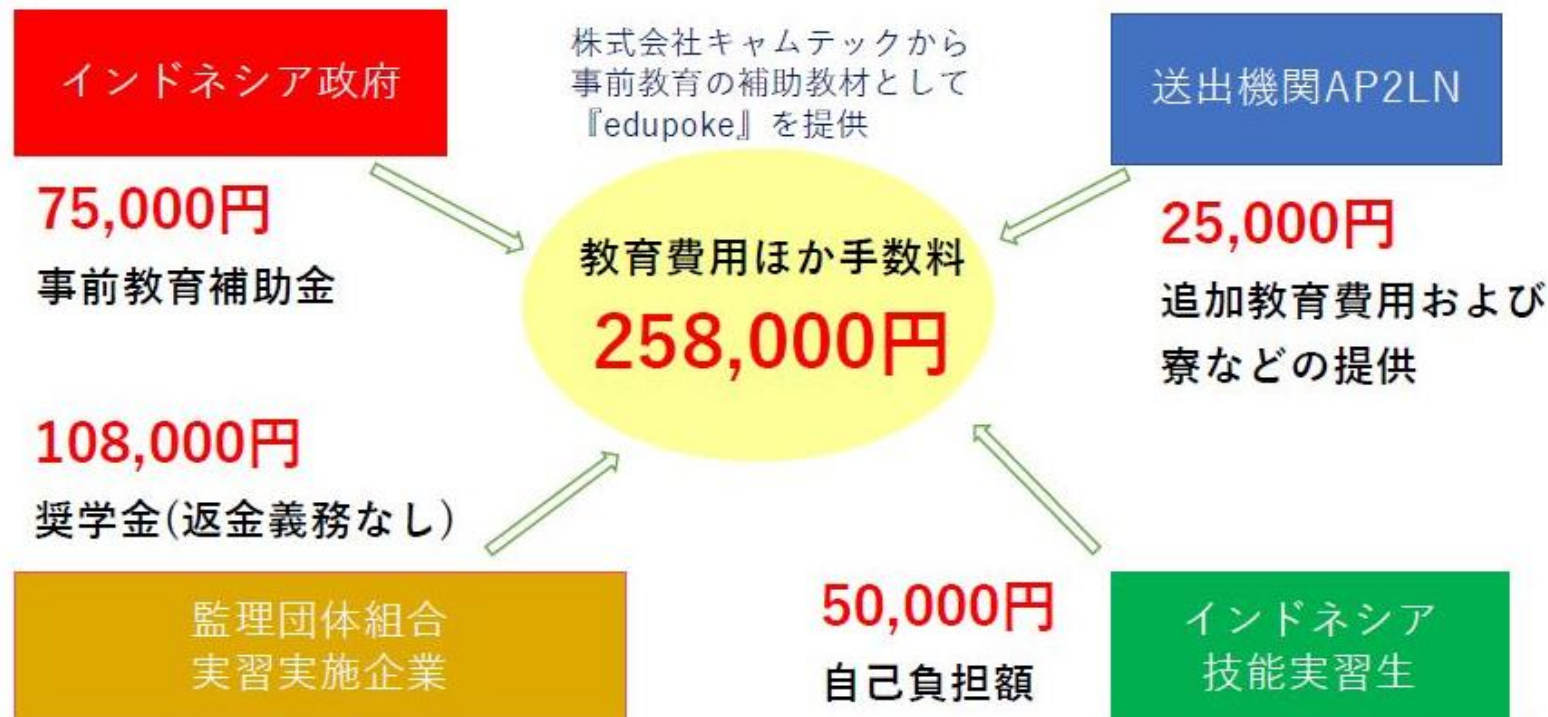


インドネシアでの取り組み事例 ～スタディーツアー報告会(2024年1月)資料(カムコム社作成)より

技能実習生に纏わる借金問題への取り組み

外資系サプライヤーの監査などで度々問題視される、技能実習生本人が現地で支払う負担金について教育費用の一部をインドネシア政府労働省からの補助金と、現地の送出機関による関連費用等提供、更にJOE協同組合と実習実施企業による奨学制度でフォローし、借金問題を大幅に解決します。

『手数料』とされる部分で入国渡航費等は別途要



国立職業訓練校の
卒業生が対象に
インドネシア政府が
補助金

送出し機関も適正
な費用徴収

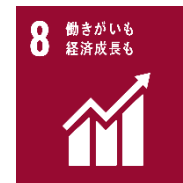
日本側も負担

本人負担少

カムコム社がインドネシア
政府とのMOUによるスタ
ートしたが、今後枠組みを
拡大する方向で議論中



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)の活動紹介

一般社団法人JP-MIRAI

2023/11/23版

お問合せ先 : e-mail: info@jp-mirai.or.jp
電話: 03-6261-5539



JP-MIRAIとは Japan Platform for Migrant Workers towards Responsible and Inclusive Society

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。

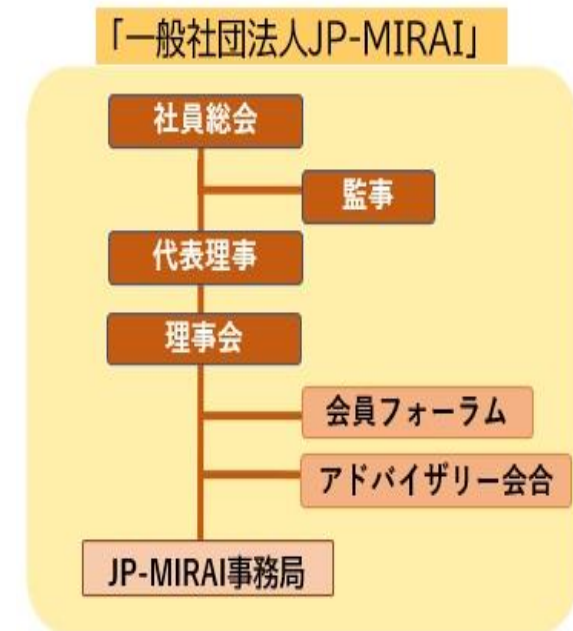
会員数

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





202年活動計画

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。

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年度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. JP-MIRAI現場アカデミー
- 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。
- 2. 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。



外国人労働者に役立つ情報をポータルサイト&アプリにて提供

【目標】 JP-MIRAIポータルへのアクセス拡大(2025年に100万アクセス達成)



コンテンツ例



9言語対応!!!

交流機能(フレンズ)もあり

<今後の取組み>

より魅力的なコンテンツ制作

- **来日(きにち)前の外国人(がいこくじん)向け**
 - **国別(こくべつ)ページ(ぺいじ)の拡充(くわくじょう)**(国(こく)ごとに異なる送り出し(おくりだし)制度(せいど)に対応(たいしん)、課題(かだい)を最小(せうせう)化(けい)するため)
 - **日本(にっぽん)の魅力(魅力)発信(せつしん)**(各自治体(ごうじつたい)作成(せいせい)の動画(どうが)などのリンク)
- **日本で働く(にっぽんでたく)方(かた)へ**
 - **セーフティ(せいふてい)、アシスト(あしすと)**(人権(じんけん)問題(もんだい)発見(はっけん)、相談(さうだん)・救済(きうさい)への入り口(いりぐち)**(外国人(がいこくじん)に信頼(しんらい)されることが重要(じゅうじょう))**

【特徴(とくちょう)その1】

海外(かいがい)(送出し(おくりだし)国(こく))での普及(ふく)により、日本(にっぽん)の魅力(魅力)や(キャリア形成)、制度(せいど)や正しい参加(さんか)方法(はうほう)などについて発信(せつしん)。

【特徴(とくちょう)その2】

日本国内(にっぽんこく)では、生活(せいか)や労働(らうどん)上(じょう)必要な知識(ちきじき)を分かりやすく解説(かいせつ)し、公的機関(こうてききかん)のホームページ(ホームページ)等(らう)へ誘導(きうどう)。

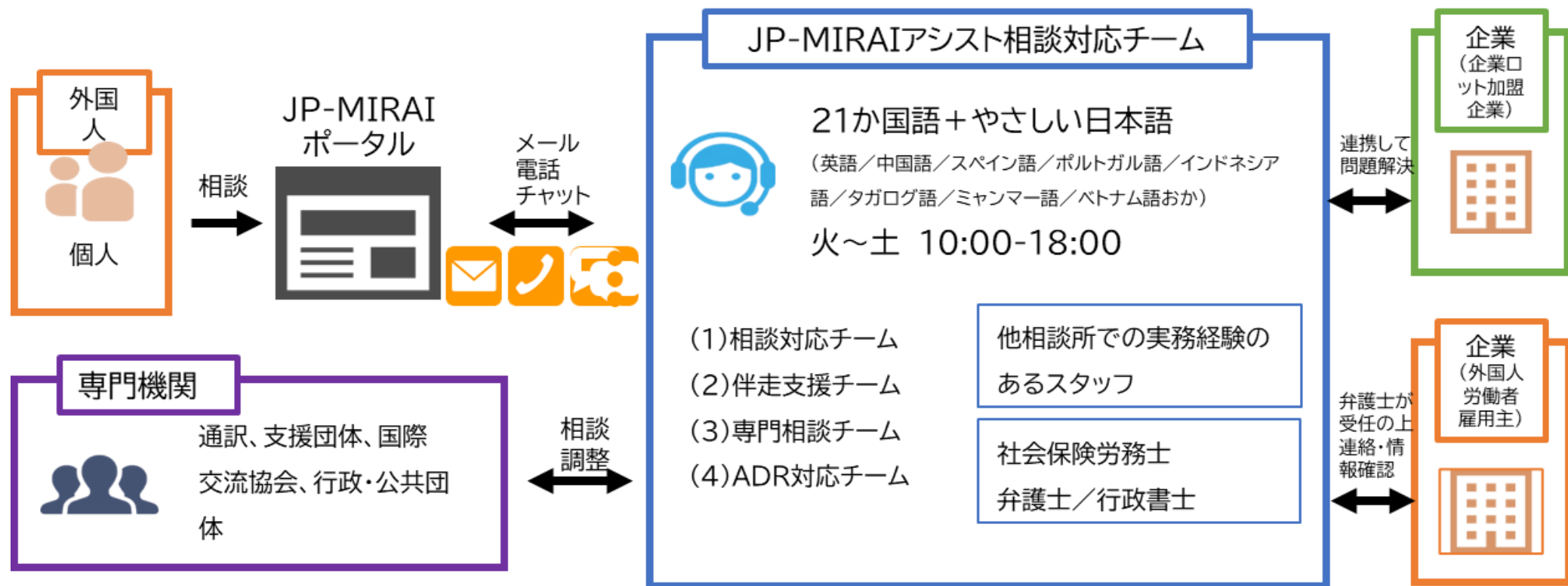


外国人労働者向け多言語相談窓口(無料) + 救済(東京弁護士会「外国人専門ADR」の利用支援)

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21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。



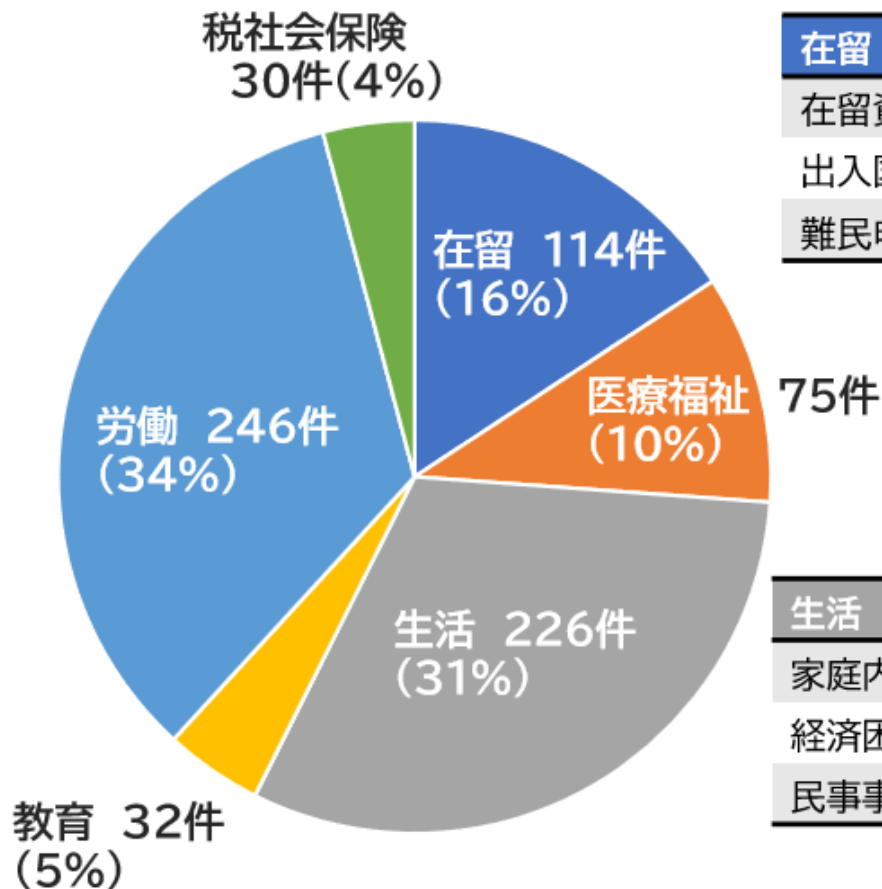


相談件数内訳(2022年5月～2023年4月累計)

教訓 →多様、かつ複合的な課題が多い。

相談件数:723件

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%

活動2.『ビジネスと人権』における協働

倫理的なリクルート

ゼロフィー分科会

2022年11月の設立以来、取り組みの進捗に応じて、開催し、意見集約を図っています。

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～」

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)共催のもと、標題フォーラムをハノイ国際会議場で開催し、オンライン含めて約220名が参加しました。メディア関係者も日越合計20社以上が参加し、特にベトナムではテレビも含め約35記事が掲載され関心の高さがうかがわれました。



フォーラムでは、適正な手数料負担でのリクルートを目指す方向で一致し、ベトナム政府、VAMAS、ILO、JICA、JP-MIRAIの5者で協力するVJ-FERIの枠組みに賛同を得ました。

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」

VJ-FERIの枠組みの成立を受け、9月22日に、国内イベントを実施し、123名が参加しました。JICA理事、VAMAS会長の開会挨拶、ILO専門官及びベトナム海外労働局からの基調講演に続き、送出し機関代表、監理団体代表、民間企業代表、ILO代表が参加したパネルディスカッションを行い、ゼロフィーに向けた取組みの重要性についてそれぞれの立場から議論を交わしました。

活動3. 学び合いと内外への発信

JP-MIRAI現場アカデミー(スタディーツアー)

JP-MIRAI会員向けに、ベトナムとインドネシアへのスタディーツアーを実施しました。会員の皆さまに、外国人材の送出しに関わる機関との意見交換と、出発前・帰国後の技能実習生との対話を通して、日本を目指す若者がリクルートされるプロセスの現状と課題について理解を深めていただき、今後のより良い外国人材受入に役立てていただくことを目的としています。

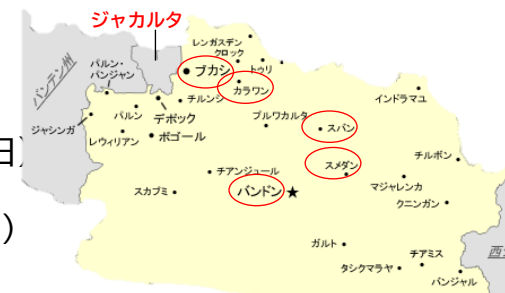
ベトナム編

- 日程
事前勉強会(7月18日)
ツアー実施(7月24日～29日)
事後勉強会(8月31日)
実施報告会(9月6日、オンライン開催)
- 参加人数 9団体11名
- 訪問先
ハノイ: 日本大使館、JICAベトナム事務所、LOD・ハイフォン(送出機関)、職業訓練短大CTECH、ハノイ工業大学、労働傷病兵社会省海外労働局、ベトナム労働者派遣協会、ILO、IOM、UNDP
ゲアン: ゲアン省労働傷病兵社会福祉局、タン・ドゥ(送出機関)
ハティン: NPOハティン教育開発支援機構、タセンコ日本語学校、ハティン省外務局/労働傷病兵社会局/教育訓練局



インドネシア編

- 日程
事前勉強会(11月20日)
ツアー実施(11月26日～12月1日)
事後勉強会(12月19日)
(実施報告会(2024年1月16日))
- 参加人数 7団体10名
- 訪問先
ジャカルタ: 日本大使館、移民労働者保護庁、インドネシア送出し機関協会、労働省職業訓練総局、国際労働機関、JETRO、JICAインドネシア事務所
カラワン: インドネシア研修生実業家協会
ブカシ: 国立職業訓練センター、アイム・ジャパン(送出し機関)
スバン: 浜連教育センター(送出し機関)
バンドン: 国立職業訓練センター、スダガイヤ(送出し機関)
スメダン: タンジュンサリ農業高校
- インドネシア労働省・JICA共催「日本インドネシア人材フォーラム」(11/28)に参加



参加者からは、高額な手数料の問題や帰国後の就労について、現場で生の声を聴けたことは大変有意義であったとの声が聞かれました。



訪問先では、参加団体の具体的な取組みにつながる話合いも生まれました。



活動3. 学び合いと内外への発信

勉強会・セミナー

公開フォーラム「マルチステークホルダーによる外国人労働者の労働・生活環境の改善に向けて」

JP-MIRAIでは、2022年より「外国人労働者相談・救済パイロット事業」を実施し、企業のビジネスと人権の取組みをサポートしてきましたが、2023年からより総合的に企業を支援する「企業協働プログラム」を開始しました。フォーラムでは、適正な外国人材受入れに取り組む企業、自治体、NGOからゲストをお招きしパネルディスカッションを行いました。

会場・オンライン併せて111名の方にご参加いただきました。



- 開催日時：
2023年5月19日(金)
16:00~17:30
- 場所：JICA市ヶ谷ビル 国際会議場【+オンライン配信】
- プログラム
(1) 主催者挨拶：一般社団法人 JP-MIRAIサービス代表理事 矢吹公敏
(2) 来賓挨拶：外務省総合外交政策局 人権人道課課長 高澤令則様(オンライン)
(3) JP-MIRAI活動ハイライト：JP-MIRAI事務局
(4) パネルディスカッション 徹底討論「日本、JP-MIRAIは今何をすべきか！」

登壇者(順不同):

日本繊維産業連盟 副会長/事務総長 富吉賢一様
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 八尋英昭様
山梨県男女共同参画・共生社会推進統括官 外国人活躍推進監 小宮山嘉隆様
花王株式会社ESG部門ESG活動推進部 シニアパートナー 大鹿正人様(録画)
モデレーター：JP-MIRAI事務局 穴戸健一

広報活動

「インターナショナルジョブフェア東京2023」ブース出展

JP-MIRAIは、「インターナショナルジョブフェア東京2023」にブース出展しました。ブースでは、国内在住の外国人に寄り添った活動や情報発信をされている6つの会員団体様と共にJP-MIRAIパビリオンを形成し、来場者にそれぞれの取組みを発信しました。

- 開催日：2023年11月24日、25日
- 会場：東京都立産業貿易センター浜松町館

【共同出展団体】(順不同)

NHK国際放送局
一般財団法人NHK財団
特定非営利活動法人シェア＝国際保健協力市民の会
KOKORO(「在日ベトナム人協会」と毎日新聞社のコラボ事業)
NPO法人Adovo(学生による外国人支援ボランティア)
ProMaman(女性とママのグローバルSNS)

JP-MIRAIブースには370人余りの来場者にお越しいただきました。外国人留学生や求職者には「JP-MIRAIポータル」や「JP-MIRAIセーフティ」を、企業の皆さまには、サプライチェーン上の外国人労働者の人権に取り組む総合的なプログラムである「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」をご紹介しました。

JP-MIRAIパビリオンの様子



活動3. 学び合いと内外への発信

勉強会、セミナー等開催実績

2023年度も、選ばれる日本に向けた適正な外国人材の受入れに関心のある会員・非会員の皆さまに向け、「ビジネスと人権」や「外国人材の定住」等様々なテーマで勉強会やセミナーを開催しました。対面、オンライン併せ、のべ約1,400人の方にご参加いただきました。

1. 自治体・国際交流協会等勉強会

自治体のニーズに応えた勉強会を実施しました。

- ✓ 第3回 JP-MIRAI自治体・国際交流協会等勉強会「美作市の事例から考える外国人材受入れ施策」(1月18日)
- ✓ 第4回 JP-MIRAI自治体・国際交流協会等勉強会「モデル事業から考える特定技能と地域定着」(4月24日)
- ✓ 第5回 JP-MIRAI／自治体・国際交流協会等勉強会「中・長期間の移住・定住を目指したモンゴル人材の受入～長岡市の取り組みと課題」(9月1日)
- ✓ 第6回 JP-MIRAI／自治体・国際交流協会等勉強会「JCIE調査報告 ～自治体の新たな動きと課題の解決に向けて」(10月25日)

2. JP-MIRAIサロン

会員同士の交流と自由な意見交換を目的とし開催しました。

- ✓ 第1回 JP-MIRAIサロン「みんなで語ろう！外国人労働者の受入制度」(2月16日)
- ✓ 第2回 JP MIRAI サロン「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～」(3月17日)
- ✓ 第3回 JP-MIRAIサロン「ベトナムの今を知り考える～互惠・対等な人材交流を目指して」(5月11日)

3. セミナー等

会員の理解促進のためにセミナー等を開催しました。

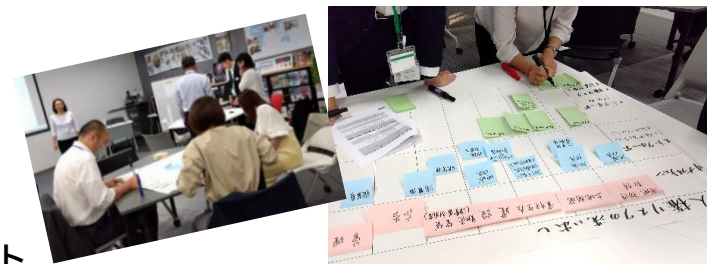
✓ 技能実習生制度・特定技能制度改革関連セミナー

- ① 緊急セミナー「技能労働者の受入れ制度はどうかわかるか？」(会員限定)(5月23日)
- ② 「技能実習制度・特定技能制度に関する制度改革アップデートセミナー」(12月15日)

- ✓ 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」(2月21日)
- ✓ 「外国人労働者への金融サービス・金融教育を考える」(10月15日)

✓ はじめての「ビジネスと人権」セミナー

- ① 「『ビジネスと人権』とは」(7月14日)
- ② 「外国人労働者の労働環境の改善 ～具体的事例を踏まえて」(8月25日)
- ③ 対面ワークショップ(11月2日)



4. その他共催イベント

- ✓ 外国人労働者アンケート報告会(2月17日)
- ✓ JICA/JP-MIRAI共催「マダガスカル_日本での就労を通じた農業人材育成パイロットプロジェクト説明会」(6月20日)
- ✓ JICA九州/JP-MIRAI共催「多文化共生シンポジウム2023 ～九州の現場から共生社会を考える～」(10月30日)



Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society

適正な受入れに向けて、様々な取り組みを行っています。
是非、ご参加ください。