



「外国人技能実習制度活用好事例の紹介」 について

2022年6月
JP-MIRAI共同事務局

本日のトピック

1. 2040年の外国人労働者受入れ

～将来展望と課題

2. 「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI)」の取り組み

～マルチステークホルダーでの取り組み

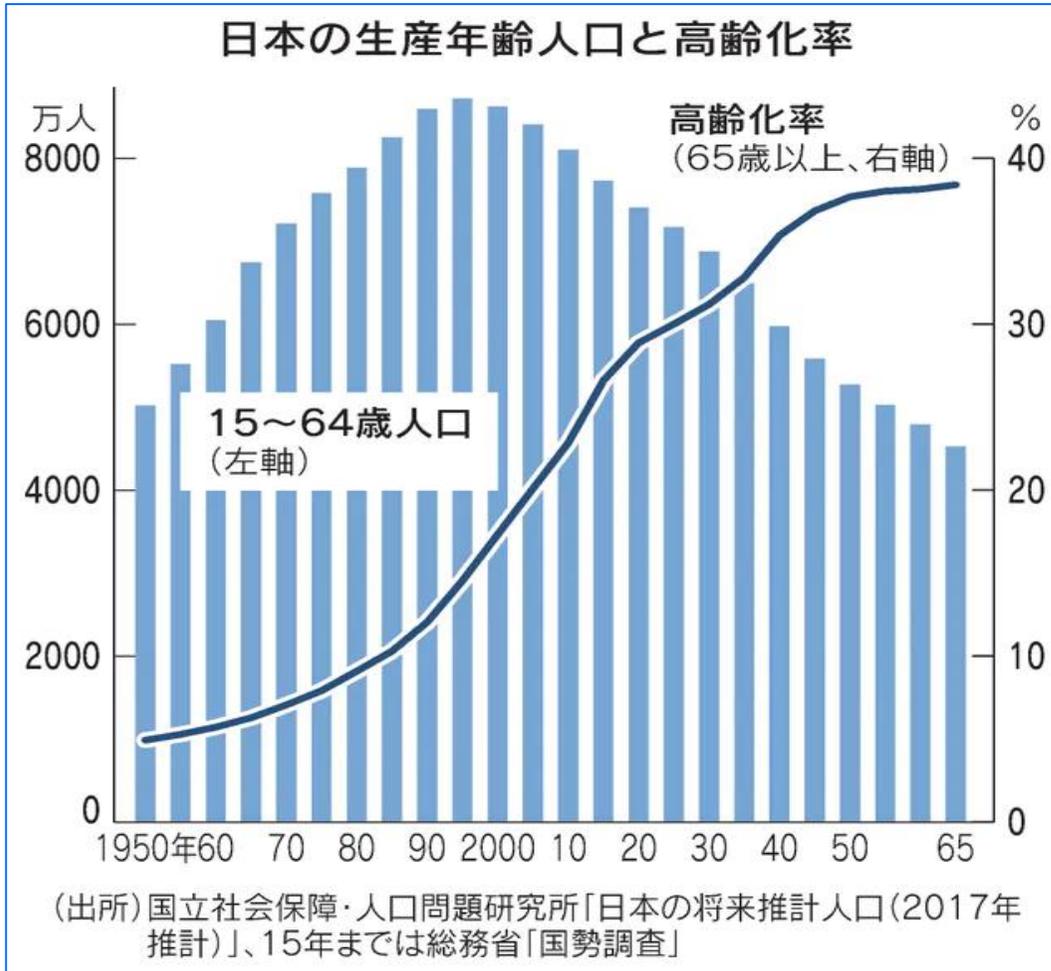
3. JICAの外国人材受入れ支援

～技能実習制度の優良事例(参考)

1. 2040年の外国人労働者受入れ ～将来展望と課題

1. 2040年の外国人労働者受入れ

問題認識 急速な少子高齢化(生産労働人口の減少) ⇒ **コロナ禍で更に加速!**



日本経済新聞

投影のみ

21年の出生数、過去最少84万人 コロナ禍で少子化加速

2022/2/25 14:33 | 日本経済新聞 電子版



出生数の減少に歯止めがかからない

厚生労働省は25日、2021年の出生数(速報値)が84万2897人だったと発表した。20年と比較すると2万9786人(3.4%)減り、6年連続で過去最少を更新した。新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、婚姻数が減り妊娠を控える動きも強まった。死亡数は大幅に増えて戦後最多だった。

21年の死亡数は20年比6万7745人増の145万2289人。出生から死亡を引いた自然増減は60万9392人減となり、初めて60万人を超えた。

出生数は21年1~2月の落ち込みが目立つ。この時期は20年春に妊娠した人が出産を迎えるタイミングにあたるが、新型コロナの感染拡大初期と重なっており妊娠控えの影響が出た。

21年後半にかけては20年並みの出生数に戻ったものの、コロナ禍前の19年の水準には戻っていない。婚姻の件数は51万4242組で、20年に比べて2万3341組(4.3%)減り、戦後最少だった。

速報値は日本に住む日本人のほか、日本に住む外国人と外国に住む日本人も含む。毎年6月にまとめる概数や9月の確定数は日本に住む日本人のみで、速報値より出生数などは少なくなる。

1. 2040年の外国人労働者受入れ

問題認識 過去10年で、2.5倍に！ ⇒ **ポストコロナの経済回復でどうなる？**

在留資格別にみた外国人労働者数の推移

- 日本で就労している外国人は、2021年10月末時点で過去最高の**172万7,221人**。
- 在留資格別にみると、「特定活動」(前年比 44.7%増)、「専門的・技術的分野の在留資格」(同 9.7%増)、「身分に基づく在留資格」(同 6.2%増)の伸び率が大きい。



出典：厚生労働省「外国人雇用状況の届出状況」(各年10月末現在)

注1：「専門的・技術的分野の在留資格」とは、就労目的で在留が認められるものであり、経営者、技術者、研究者、外国料理の調理師、特定技能等が該当する。

注2：「身分に基づく在留資格」とは、我が国において有する身分又は地位に基づくものであり、永住者、日系人等が該当する。

注3：「特定活動」とは、法務大臣が個々の外国人について特に指定する活動を行うものである。

注4：「資格外活動」とは、本来の在留目的である活動以外に就労活動を行うもの(原則週28時間以内)であり、留学生のアルバイト等が該当する。

1. 2040年の外国人労働者受入れ

問題認識 : アジア近隣国の発展(+少子化)と人材確保難
⇒日本が必要とする時に、必要な人材が来てくれるか？」

JICA調査研究『2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた取組み』
(調査期間：2021年7月～2022年3月)

【調査の狙い】

- ✓ 日本国内及び**人材送出国**の人口動態及び産業構造の変化・労働市場を分析し、2030/40年時点における外国人の受入れ人数と受入れ方法について検討を行う。
- ✓ 日本国内における外国人を取り巻く現状や社会・経済的インパクトを分析し、上記シナリオを踏まえた、将来の地方での産業や社会の変化に沿った外国人との共生のあり方について検討を行う。

【検討委員（ハイレベル）】

- | | |
|-------------|----------|
| • 京都精華大学 | ウスビ・サコ学長 |
| • 政策研究大学院大学 | 田中明彦学長 |
| • 日本経済団体連合会 | 瀬戸まゆこ部会長 |
| • 熊本県 | 蒲島郁夫知事 |
| • 群馬県 | 山本一太知事 |

【検討委員（研究者）】

- | | |
|----------------|----------|
| • 社会保障・人口問題研究所 | 是川夕部長 |
| • 経済産業研究所 | 橋本由紀研究員 |
| • 日本国際交流センター | 毛受敏浩執行理事 |
| • 国際協力NGOセンター | 若林秀樹事務局長 |
| • 桜美林大学 | 浅井亜紀子教授 |

【作業グループ】価値総合研究所／日本経済研究所 + JICA緒方貞子平和開発研究所 + JICAタスクチーム

1. 2040年の外国人労働者受入れ

研究 1 : 将来の外国人の受入れに関するシミュレーション

①外国人労働量需要量の推計

■ 目標GDP到達に必要な外国人労働需要量

2030年 : 419万人 (2020年比143%増)

2040年 : 674万人 (同291%増)

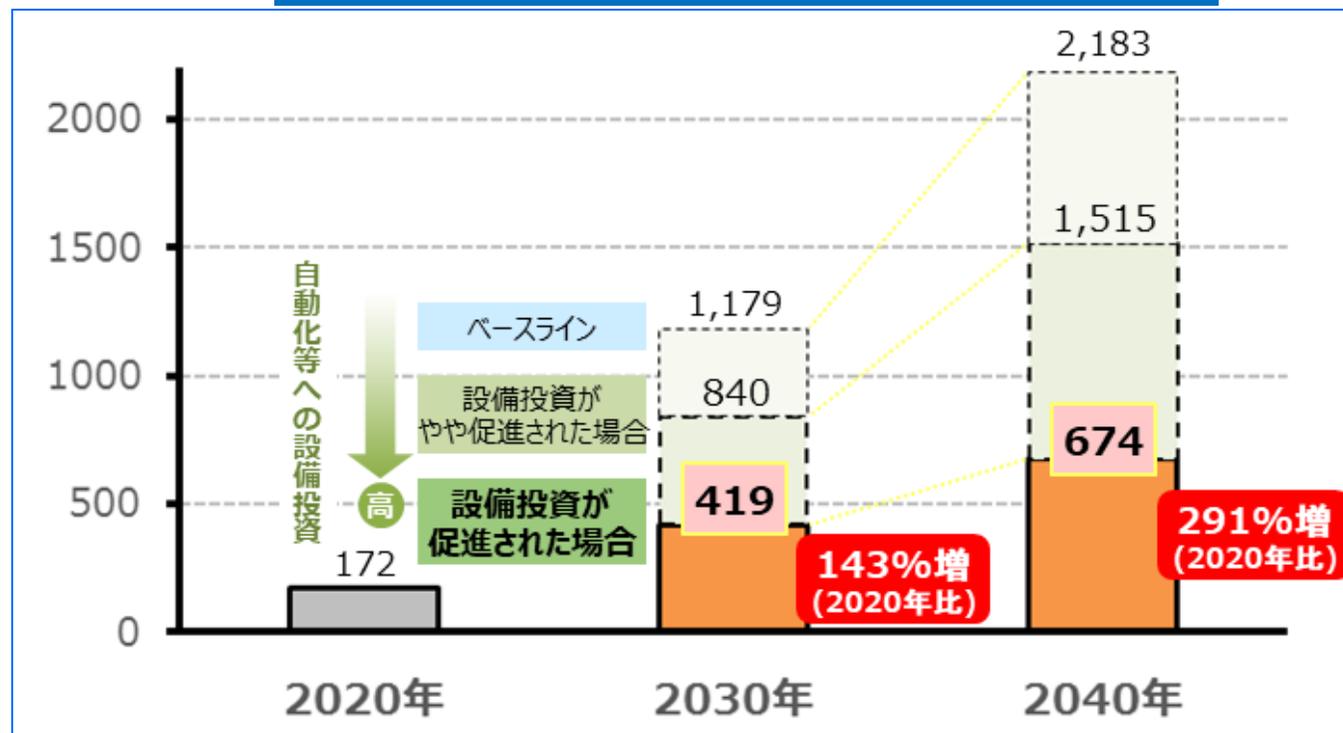
【条件設定】

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)

- ベースライン : 2040年に2015年比13.9%増 (1995年から2015年までのトレンドから設定)
- 設備投資が促進された場合 : 同31.2%増 (ITバブル崩壊後からリーマンショック前までで最も資本ストックが増加した期間のトレンドから設定)

目標GDP達成に必要な外国人労働者数 (万人)



1. 2040年の外国人労働者受入れ

研究 1 : 将来の外国人の受入れに関するシミュレーション

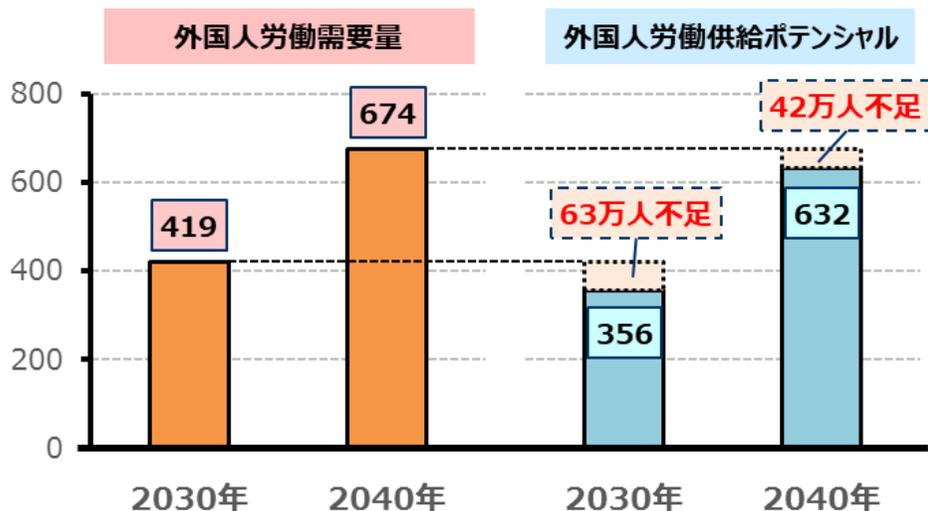
②外国人労働供給ポテンシャルの推計

■ 現行シナリオ（外国人労働者の滞在期間が現行と同等の場合）における外国人労働供給ポテンシャル

2030年 : 356万人（需要に対し、63万人不足）

2040年 : 632万人（需要に対し、42万人不足）

外国人労働者の需給ギャップ（万人）



【条件設定】

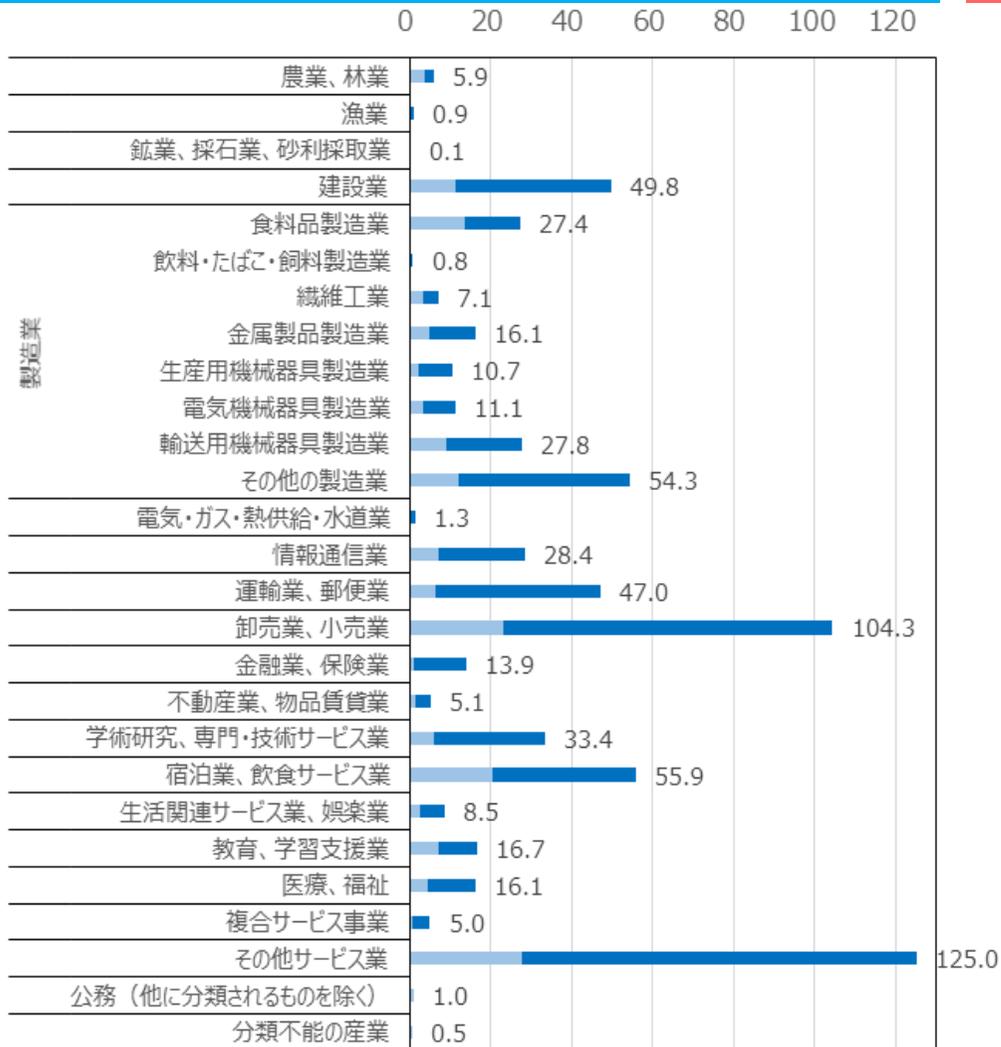
- 送り出し国からの来日外国人労働者数を、送り出し国の将来の人口動態と経済水準、過去の入国者数のトレンドを考慮して推計。
- 外国人労働者が滞在期間別に帰国する割合としては、以下の値を設定。
 - ・3年後までに帰国する割合 : 62.3%
 - ・5年後までに帰国する割合 : 69.0%
 - ・10年後までに帰国する割合 : 73.4%
- なお、将来における中国等との競合関係の変化（中国による政策的な移民獲得の強化等）による影響は考慮していない。

③ギャップ解消に必要な外国人労働者の受入れは？

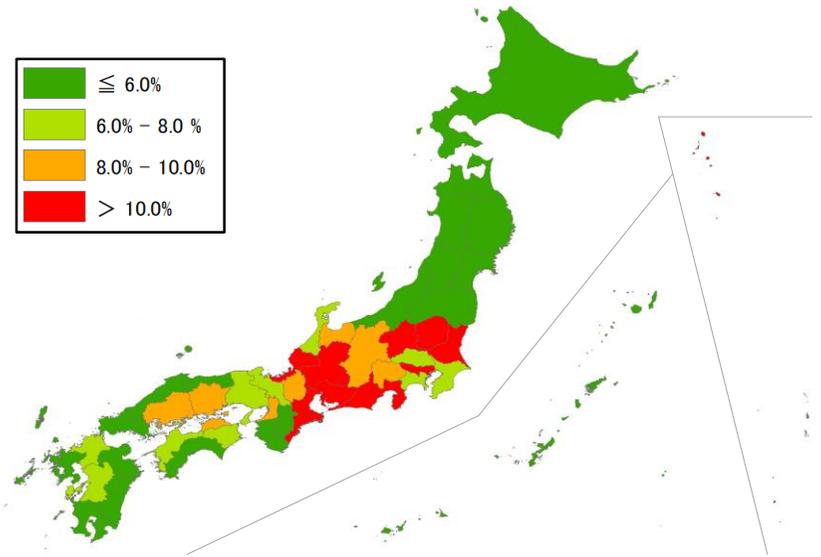
- 現行の受入れ方式では、目標GDP到達に必要な労働者数を確保できない（供給ポテンシャルが不足する）
- 外国人労働者の滞在期間の長期化などの需要に見合った方策の検討が必要。

図表: 2040年の予測

2040年の産業別外国人労働数 (万人)



2040年の外国人労働者数 (対生産年齢人口比率)



注3: 都道府県別の将来人口は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口 (平成30 (2018) 年推計)」

9都県において、労働人口に占める外国人労働者の割合が10%を超える

需要が高い分野

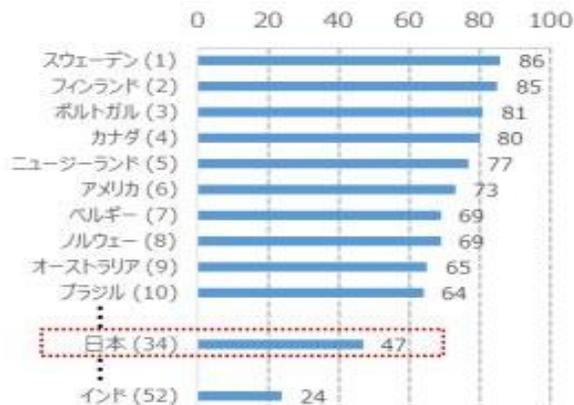
- 製造業全体 155.3 万人
- 小売業 104.3 万人
- 建設業 49.8 万人

1. 2040年の外国人労働者受入れ

研究2：将来の外国人との共生の在り方に関する検討

移民統合政策指標 (MIPEX)

MIPEX2020スコアの国別ランキング



日本のMIPEX分野別スコア



受け入れ態勢の整備状況

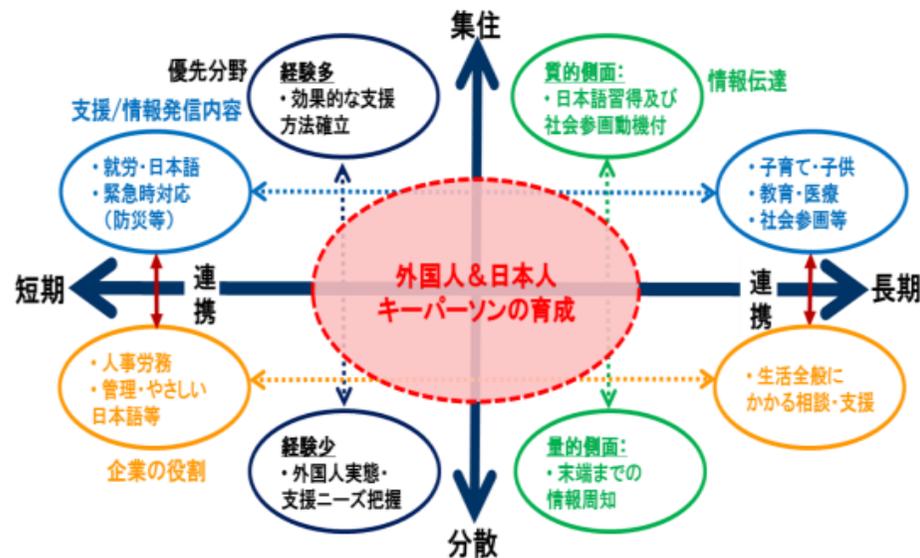
⇒日本は低位(34位)

調査により明らかになった課題

15の自治体ヒアリング調査
⇒地域により課題が大きく異なる

【結論】

⇒外国人労働者600万人時代に向けて、
多文化共生を担う、外国人と日本人の
キーパーソンの育成が急務



1. 2040年の外国人労働者受入れ（課題）

調査・研究会から 見えた課題

- ①日本の経済成長のための外国人労働者受入の必要性（2040年に**674万人**が必要との推計）。
- ②アジアの主要送出し国において経済成長・少子化の進展による**労働者不足・獲得競争激化**。
- ③日本の**地方の人手不足**は深刻であり、外国人抜きでは地方の社会・経済が成り立たない現状。
- ④国際社会の『**ビジネスと人権**』へ関心が高まり、日本も取り組み強化が必要。

目指すべき方向性

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**の実現 ～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

6つの取り組み課題

【課題1】中長期的な見通しを踏まえたビジョン・政策の策定・体制強化

- ✓ 基本法令整備・実施体制整備、ステークホルダー連携強化
- ✓ 「ビジネスと人権」の取り組み強化

【課題2】外国人が日本で就労する魅力（メリット）向上と発信（信頼とブランド確立）

- ✓ 親日家の育成。日本や日本で働く魅力を積極的発信。
- ✓ 人権擁護、適正な受入れ（**安心安全な日本に**）
- ✓ キャリア・アップにつながる就労（**夢を持って学べる日本に**）

【課題3】送出し国における人材育成拡充（確保困難分野）及び新興送出国の開拓

- ✓ 送出し国での日本語教育支援拡大
- ✓ 介護・IT等の確保困難分野の人材育成（産業界に必要な人材育成）
- ✓ 南・中央アジア、アフリカ、大洋州等の**フロンティア開拓**

【課題4】産業界や地方の人材ニーズにマッチした外国人労働者の受け入れ制度構築

- ✓ 業界のニーズ（レベル・量）に応じた長期就労等の制度整備
- ✓ 自治体が責任を持つ、就労自由度の高い在留資格の創設等

【課題5】外国人も活躍できるダイバーシティ社会の実現 ～ライフサイクルに合わせた対応強化

- ✓ 自治体・地方公共団体の行政サービス強化
- ✓ 地域ネットワーク・NPOとの協働
- ✓ **日本語習得支援強化**

【課題6】ダイバーシティ社会を支える日本人の育成・外国人の活躍

- ✓ 自治体・学校・病院・警察・消防などのリーダー及び士業、コーディネーターなどの育成。外国籍住民の活用促進。
- ✓ 国際理解教育推進、日本人の語学教育強化。

2. 「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)」の取り組み ～マルチステークホルダーでの取り組み

背景: ビジネスと人権に関する動向 ～民間の危機感

- 2011年 国連人権理事会「ビジネスと人権に関する指導原則」採択
- 2015年 「英国現代奴隷法」制定(世界各国で同様の法制化)
「持続可能な開発目標(SDGs)」採択
- 2018年 OECD「責任あるビジネスのためのデューディリジェンスガイダンス」発表
ILO・EU・OECDパートナーシップ「アジアにおける責任あるサプライチェーン事業」始動
- 2020年 米国国務省「人身取引報告書」(日本が「要監視」に格下げ)
日本政府「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020ー2025)」発表
- 2021年 米国国務省「人身取引報告書」(日本は引き続き「要監視」)
ドイツ・サプライチェーン法成立(施行は2023年から)



- ①グローバル企業: CSR報告書の情報開示が機関投資家の行動に大きく影響
- ②日本マクドナルド: 取引先のCSR監査で、技能実習生の手数料返還勧告
- ③自動車業界: ドイツのSC法施行に向けて、仕組みづくりが必要

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)

Japan Platform for Migrant Workers towards Inclusive Society



【What is JP-MIRAI ?】

日本国内の外国人労働者の課題解決に向けて、2020年に民間企業・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**任意団体**

【私たちが目指す社会】（「行動原則」から）

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。

【参加者・体制】 すべてのステークホルダーが協力

民間セクター(会員)

- ・民間企業、業界団体、経済団体
- ・人材派遣会社、監理団体
- ・研究機関、有識者 等



公的セクター(サポーター)

- ・関係省庁、関係団体
- ・国際機関 など

事務局：(独)国際協力機構(JICA)、民間団体(空席)



2020/11/16設立フォーラム

【会員】企業・団体・個人 469

<主な会員> (2022/6/1現在)

味の素(株)、(株)アシックス、イオン(株)、茨城県、クレアン(株)、住友電気工業(株) 国民生活産業・消費者団体連合会、佐賀県、セブンアンドアイ・ホールディングス(株) (一社)全国ビルメンテナンス協会 ソフトバンク(株)、帝人(株)

トヨタ自動車(株)、**日本繊維産業連盟** (一社)日本惣菜協会、三起商行(株)、山梨県ほか、弁護士、研究者、NPOなど

会費無料(当面)

2022年アドバイザー会合・専門家会合



Japan Platform for Migrant Workers
towards Responsible and Inclusive Society

アドバイザー会合

事業計画立案、資金支援、組織の在り方などの組織運営面での支援を賜る。活動に多大な貢献を行う団体、ステークホルダーを代表する団体等による議論を強化する。

株式会社セブン&アイ ホールディングス

帝人株式会社

トヨタ自動車株式会社

国民生活産業・消費者団体連合会(生団連)

一般社団法人 日本経済団体連合会(経団連)

一般社団法人 国際連携推進協会(PIRA)

専門家会合（敬称略）

「ビジネスと人権・指導原則」に沿った相談・救済メカニズム、国際的な発信など 専門的な視点からの助言・ご協力を賜る。

NPOシェア＝国際保健協力市民の会 事務局長

八尋英昭

外国人技能実習生問題弁護士連絡会 共同代表

指宿昭一

鎌倉サステナビリティ研究所 特別顧問

足達英一郎

グローバルコンパクト・ネットワークジャパン 事務局長

矢部英貴

日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所 新領域研究センター 法・制度研究グループ長

山田美和

弁護士法人 Global HR Strategy 代表社員

杉田昌平

日本国弁護士、ニューヨーク州弁護士

蔵元左近

1. 外国人労働者への情報提供・現状把握

- 1-1. JP-MIRAIポータルサイト(アプリ)業務
- 1-2. 外国人労働者の現状分析及び関連業務

2. 外国人労働者の相談・救済窓口

- 2-1. JP-MIRAI相談救済窓口業務
- 2-2. 相談関係団体ネットワーク業務
- 2-3. 外国人労働者ADRセンター業務

3. 企業・団体の取組みの支援

- 3-1. 外国人労働者の受入れに関わる調査研究業務
- 3-2. 会員の取組みの促進・支援業務
- 3-3. 企業の人権DD・苦情処理メカニズム構築支援業務
- 3-4. 研修・勉強会等業務

4. 会員間の協力

- 4-1. 外国人労働者に対する緊急支援
- 4-2. 将来の人材確保に向けた取り組み

5. 国内・海外への発信

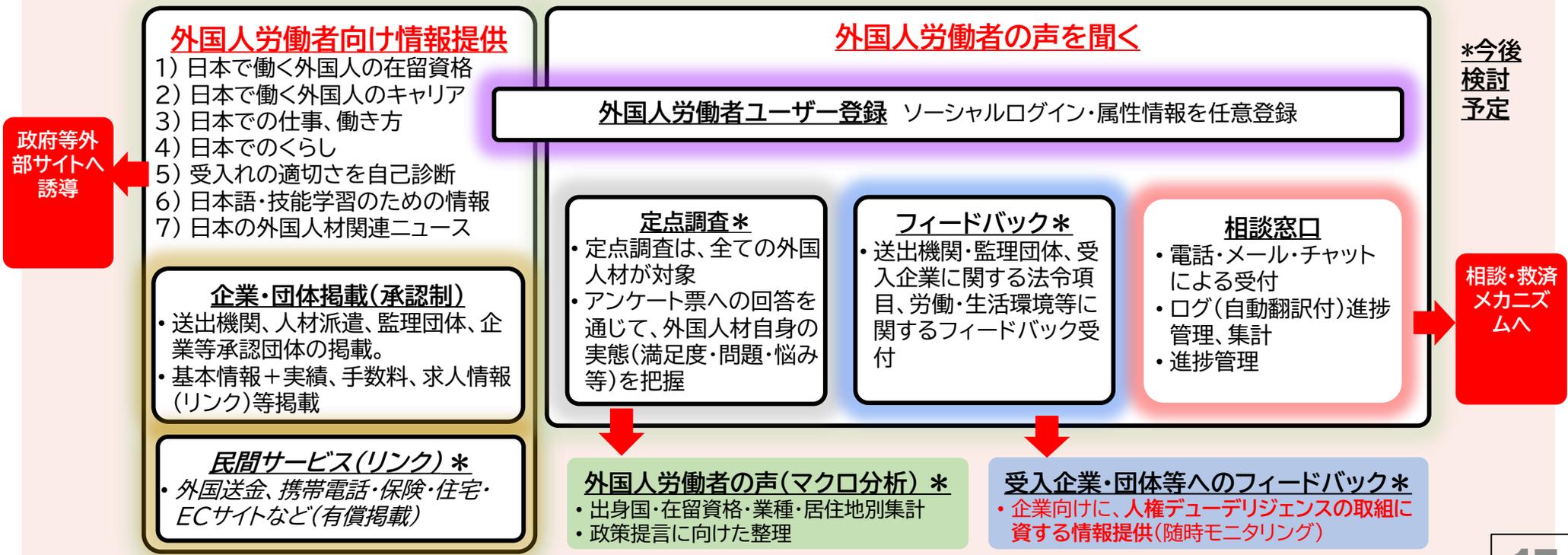
- 5-1. 地域イベント支援と国内メディアへの露出拡大
- 5-2. 国際社会への発信
- 5-3. JP-MIRAIの活動を共有するコミュニケーションツールの制作
- 5-4. 次世代育成 ~JP-MIRAI Youth

活動事例 1. JP-MIRAIポータル (アプリ) ~全ての外国人労働者に普及

- 【目的】
- ①外国人労働者への情報提供を通じた問題最小化
 - ②企業のビジネスと人権・指導原則への対応支援

- ・ 来日前の外国人に日本の良さ・キャリア・諸制度・企業団体等の情報を提供し、適切なキャリアを選択し、適正な来日を支援
- ・ 来日後の外国人労働者に生活や労働に必要な情報を提供(プッシュ型)し、生活の満足度を向上。
- ・ 外国人労働者の置かれた状況(声)を聞き、行政機関などへ改善に向けた提言のための情報蓄積
- ・ 外国人労働者のフィードバックを受けて、会員企業が、「ビジネスと人権・指導原則」に準拠した対応を行うために必要な情報を提供

【基本的な機能】 多言語対応(8言語)、2022年3月17日リリース。順次コンテンツ・アプリ化(機能拡大)
(日本語、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、インドネシア語、ミャンマー語)



Dành cho các bạn có dự định đến Nhật Bản
Dành cho các bạn đang làm việc (hoặc sinh sống) tại Nhật Bản

Trang thông tin điện tử cho người nước ngoài



JP-MIRAI Portal

Ra mắt năm 2022



Trang cổng thông tin dành cho người nước ngoài được điều hành bởi Nền tảng tiếp nhận lao động nước ngoài có trách nhiệm (JP-MIRAI) sẽ chính thức được ra mắt vào tháng 2/2022.

 <p>Cung cấp toàn diện thông tin cần thiết cho người nước ngoài Quốc tịch, công việc, nhà ở, những điều cần lưu ý khi sống ở Nhật Bản, những rắc rối có thể gặp phải, v.v.</p>	 <p>Hỗ trợ 9 ngôn ngữ Tiếng Nhật, tiếng Anh, tiếng Trung, tiếng Việt, tiếng Tagalog, tiếng Indonesia, tiếng Myanmar, tiếng Bồ Đào Nha, tiếng Tây Ban Nha</p>
 <p>Ưu tiên có sẵn trong ứng dụng Hỗ trợ ứng dụng điện thoại Truy cập dễ dàng với ứng dụng dành cho iPhone và điện thoại Android</p>	 <p>Cung cấp thông tin phù hợp cho từng tư cách lưu trú Niên lịch chi lương cao, thời tập nghề nghiệp, kỳ nghỉ dài ngày, du học/v.v.</p>
 <p>Liên hệ với chúng tôi qua email portal@jp-mirai.org</p>	 <p>Truy cập tại đây http://portal.jp-mirai.org/</p>

【特徴その1】
海外（送出し国）での普及により、日本の魅力や（キャリア形成）、制度や正しい参加方法などについて発信。

【特徴その2】
日本国内では、生活や労働上必要な知識を分かりやすく解説し、公的機関のホームページへ誘導。

【特徴その3】
日常的にアクセスするようなコンテンツの提供（内容・提携先検討中）。

【特徴その4】
外国人向けデジタル基盤として、各種社会実験の実施（検討中）（アイデア）

- 企業・自治体との協力によるプッシュ型情報提供
- 位置情報を利用した伴走支援パートナー検索・コンタクト
- 諸手続き書類作成アプリ
- 留学生等外国人対象としてビジネスコンテスト「こんなアプリが欲しかった！」（仮称）など

活動事例2. 「外国人労働者相談・救済パイロット事業」

日本経済新聞

記事利用について

外国人材の人権侵害防止 トヨタなどが相談機関 【イブニングスクープ】

2022/3/16 18:00 (2022/3/17 5:24更新) | 日本経済新聞 電子版



勤め先企業でのトラブルや病気などの相談に多言語で一元的に対応する

トヨタ自動車などが4月にも、自社や取引先で働く外国人労働者の相談・救済機関を共同で設置することが16日、分かった。勤め先企業でのトラブルや病気などの相談に多言語で一元的に対応し、深刻な場合は連携する弁護士会を通じて和解のあっせんなどをする。企業経営での人権尊重の取り組みは世界的に求められており、外国人材の受け入れを拡大する日本の産業界も体制を整える。

設置主体は国際協力機構（JICA）が事務局を務める任意団体「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム（通称JP-MIRAI）」。各事業者から企業規模に応じて徴収する参加費で運営する。

日本経済新聞

新聞・夕刊 LIVE Myニュース 日経会社情報

トップ 速報 オピニオン 経済 政治 ビジネス 金融 マーケット マネーのまなび テック 国際 スポーツ 社会・調査 地域

この記事は会員限定です

外国人材保護で救済機関 トヨタやセブン&アイなど8社

外国人「共生」の実相 [+フォローする](#)

2022年5月23日 16:59 (2022年5月24日 5:16更新) [有料会員限定]

保存

共有アイコン

Think! 多様な観点からニュースを考える

至橋祐貴さんの投稿

トヨタ自動車などが共同で運営する外国人労働者の相談・救済機関が23日に始動した。セブン&アイ・ホールディングスや味の素なども加わり、参画した事業者は計8社となった。国や企業に人権侵害防止の取り組みを求める国連の原則に準拠し、自社や取引先で働く外国人を巡るトラブルなどに多言語で一元的に対処。外国人が安心して働ける環境を整える。

参加企業はほかに三井不動産や良品計画があり、残る3社は公表していない。...

この記事は会員限定です。登録すると続きをお読みいただけます。

残り1184文字

すべての記事が読み放題
有料会員が初回1カ月無料

活動事例2. 「外国人労働者相談・救済パイロット事業」

目的1. 外国人労働者が抱える課題を最小化する（早期に解決）

- 関係者の連携によるメカニズム構築（政府・自治体・関係機関・業界団体・企業・NGO等）
- ワンストップかつ専門性高いチームとの連携、中立性・対話による解決の重視

目的2. 企業の「ビジネスと人権」取り組みを支援する

- 相談及びポータルを活用し、外国人労働者の抱える課題を把握し、**企業の人権DDの取り組みを支援**
- 中立性・独立性の高い**救済メカニズムの構築**

サプライチェーンの（準リアルタイムの）モニタリングシステム構築を目指す

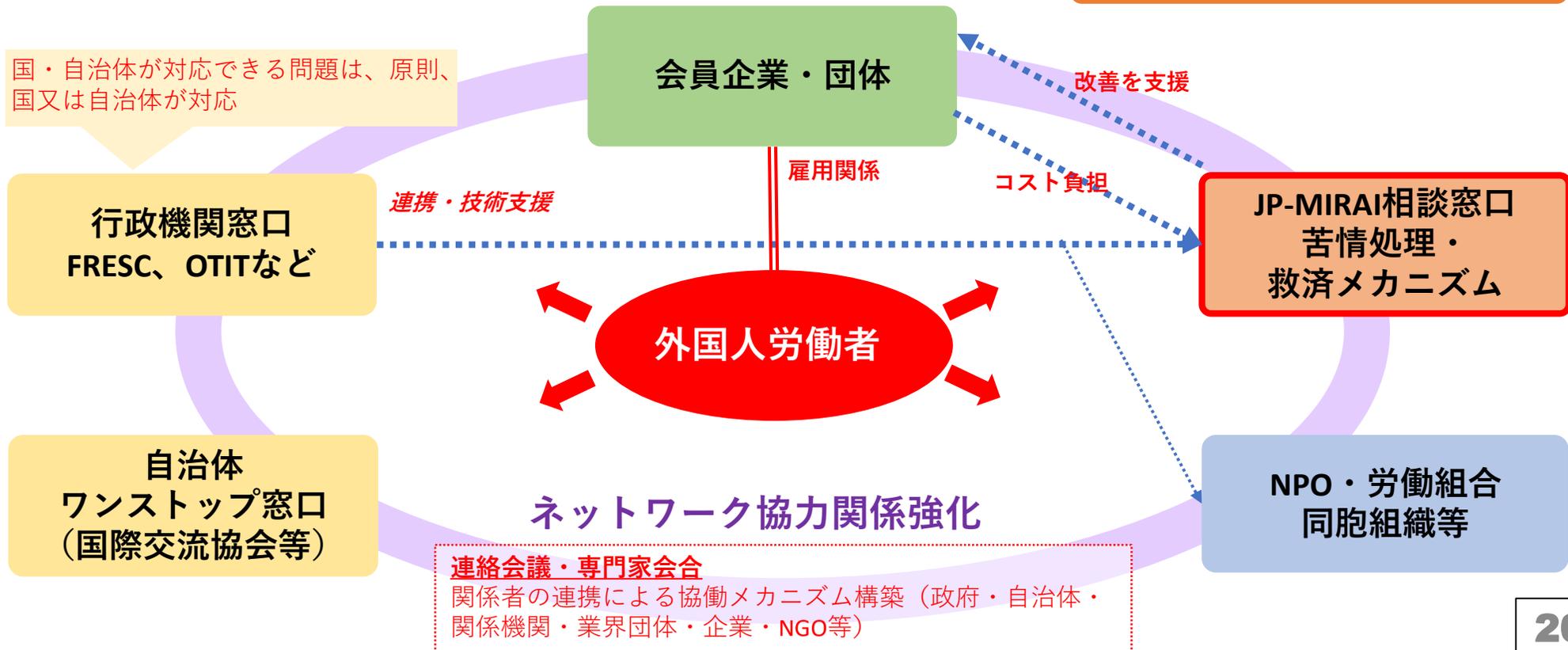


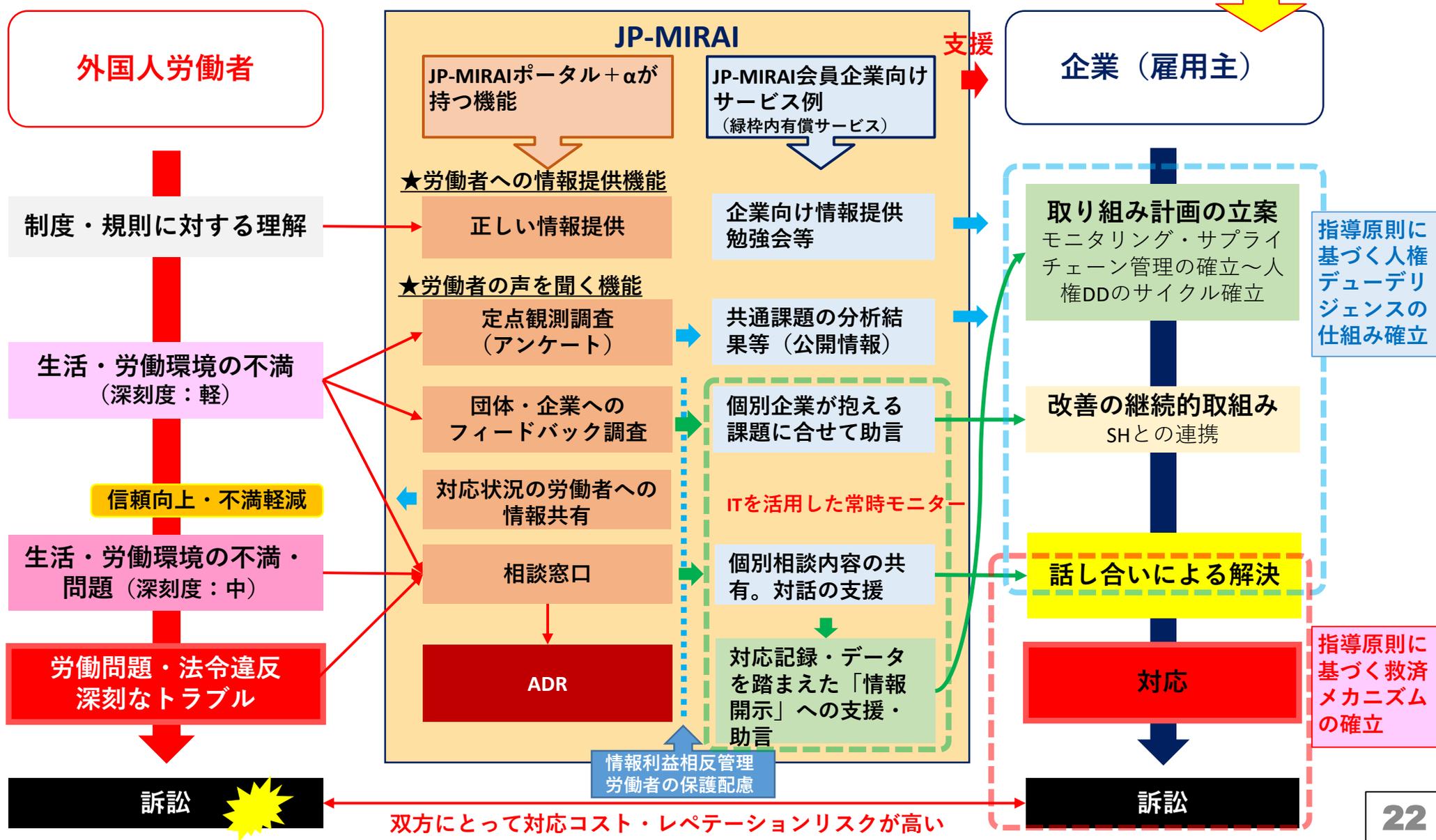
図1:パイロット事業概念図



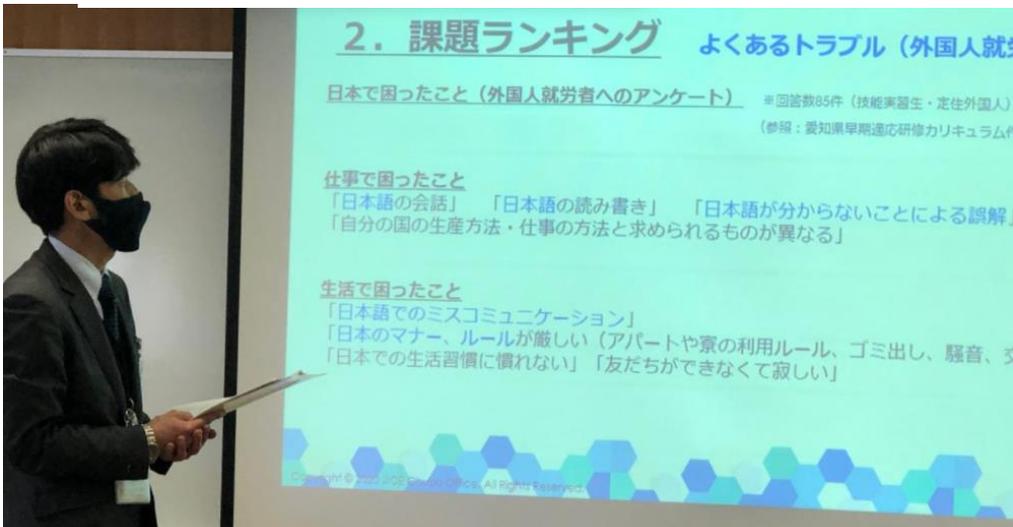
図2：企業の人権DDと救済メカニズムとの関係



原則19. 人権への負の影響を防止し、また軽減するために、企業はその影響評価の結論を、関連する全社内部門及びプロセスに組み入れ、適切な措置をとるべきである。



活動事例3. 会員セミナー



会員セミナー

詳しくはホームページをご覧ください(活動報告)<https://jp-mirai.org/jp/>

6月24日開催「信頼関係をつくるコミュニケーションシリーズ(2)職場で起きるミスコミュニケーションを理解しよう」

■講師：一般財団法人日本国際協力センター(JICE) 長山様・打田様

5月11日開催「やさしい日本語のあるMIRAIへ」

■講師：やさしい日本語ツーリズム研究会代表 吉開章様

3月30日開催「技能実習生の側からみた満足・不満足に分かれ目」

■講師：毎日新聞 KOKOROプロジェクト担当 岩崎日出雄様

2月16日開催「『あるあるコンプライアンス違反』を避けよう！」

■講師：弁護士法人Global HR Strategy代表社員 杉田昌平様

2月10日開催「『外国人労働者の健康課題と望まれる対応』

■講師：シェア=国際保健協力市民の会 副代表理事 (医師) 沢田貴志様



活動事例4. 研究会

手数料問題研究会

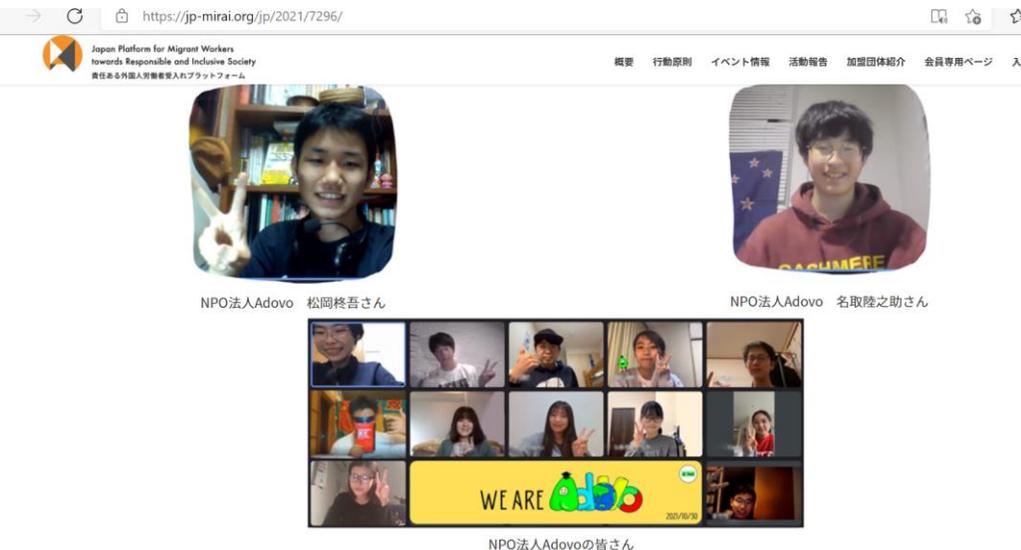
技能実習生「手数料」問題研究会 (全4回、公開・オンライン開催)v

4月27日	『国際社会の動きと日本の労働者受入れ制度・課題』 「移民労働者に関するILO 条約と国際潮流」 田中竜介: ILO駐日事務所プログラムオフィサー/ 渉外・労働基準専門官 「ベトナムにおける関連法制度・取組み及び本邦の法制度との関係」 杉田昌平: Global HR Strategy代表社員(弁護士) 「斡旋手数料の国際比較と斡旋構造: 技能実習制度を中心に」 安里和晃: 京都大学大学院文学研究科 社会学専修/ 国際連携文化越境専攻
5月18日	『民間企業及び送出し機関の取組み』 「ベトナムの送出し機関のリクルートの現状と手数料問題」 宮本勇樹: LACO労働協力有限会社 対外事業部部長 「外国人技能実習制度に係る取組み(外国人技能実習生が支払う手数料の問題を中心として)」 岡本真人: 帝人フロンティア株式会社 環境安全・品質保証部
6月1日	『アジアの労働市場の視点から見た手数料問題』 「アジアの労働市場・移民労働の現状」 是川夕: 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長 「ベトナム送出し機関の現状及び、手数料問題について」 松本信彦: TSC JAPAN株式会社 取締役、グローバル・ビジネス・アライアンス協同組合(GBA)専務理事
6月15日	『様々なステークホルダーの取組み』 「送出し機関の適切な選定と負担軽減に対する取組み」 服部説夫: PIRA理事、協同組合FUJI代表理事 「外国人技能実習制度の適正化に向けた取組み」 林幹雄: 在ベトナム日本国大使館一等書記官

【結論】

1. 外国人材を無条件で安定確保できるわけではない
2. 手数料は日本側の問題でもある ・受入企業の利益 ・選ばれる国
3. 手数料問題は日本側(受入企業、監理団体)から改善できる
 - ①実態把握
 - ②監理団体・送出し機関に要望・交渉
 - ③監理団体を選ぶ
 - ④送出し機関を選ぶ
4. 4. 日本政府やJP-MIRAIとも連携した取り組み

活動事例5. 会員の取り組み紹介(共有、発信)



- 第1回:株式会社農園たや
- 第2回:井上泰弘さん
- 第3回:久健興業株式会社
- 第7回:アジア技術交流協同組合 他
- 第4回:協同組合FUJI
- 第5回:茨城県の取り組み
- 第6回:NPO ADOVO

詳しくはホームページよりご覧ください

～会員による行動原則実践の推進の事例紹介～

<https://jp-mirai.org/jp/>

Q. なぜ高校生がNPO法人を作ったのでしょうか？

活動事例6. 会員間での協力事業(緊急支援の例)

緊急支援 コラボ事業

詳しくはホームページをご覧ください(活動報告)<https://jp-mirai.org/jp/>

- ・ 帰国困難ベトナム人支援
 - ・ キャリアセミナー、能力開発研修の開催
- ・ 帰国困難ミャンマー人支援
 - ・ 映画『僕の帰る場所』オンライン上映会&トークイベント
 - ・ 「在日ミャンマー人向け在留と仕事に関するセミナー」、個別相談会



【キャリアセミナーのトピック】

- ・ 外国人在留支援センター(FRESC)説明
- ・ COVID19 下での在留資格
- ・ キャリア概論①ビルメンテナンス
- ・ キャリア概論②農業
- ・ キャリア概論③介護
- ・ キャリア概論④飲食料品製造
- ・ COVID19 下での健康管理
- ・ その他有用情報紹介:採用面接の準備

ベトナム人向けキャリアセミナー 118名参加 参加者事前アンケート(回答数99名)

今、働いているか?	①はい 58.2% ②いいえ 41.8%
解雇されたか?	①はい 40.2% ②いいえ 59.8%
この1年間の給与	①増えた 3.3% ②変わらない 35.6% ③減った 61.1%
住居の状況	①会社の寮(個室)11.9% ②会社の寮(相部屋)38.6% ③友人宅 19.8% ④家なし 3.9%
食事の状況	①1日3食満足に食べている 51% ②1日に2食 38.2% ③1日に1食 10.8%
来日前の日本の印象	①好き 75.2% ②好き・嫌い両方ある 23.8% ③嫌い 1%
今、日本の印象は?	①好き 65.3% ②好き・嫌い両方ある 33.7% ③嫌い 1%
また日本に来たい?	①是非来たい 67.3% ②条件が合えば 30.7% ③来たくない 1%
来日後困っていること	1位: 言語・コミュニケーション 2位: その他 3位: 日本の制度や仕組みが分からない
困った時の相談相手?	①母国の家族 32.3% ②監理団体 24% ③職場の上司 16.7%
今後、日本で働きたい?	①はい 97% ②いいえ 3%
なぜ働きたいか?	①沢山借金がある 17.8% ②お金を貯めたい 36.6% ③その他 45.5%
希望就業形態	①技術・人文知識・国際業務 23.8% ②特定技能 63.4% ③その他 12.9%
希望職種	1位: 飲食料品製造業 2位: 外食業 3位: 宿泊業
希望勤務地	1位: 関東 2位: 中部 3位: 近畿
日本語レベル(JLPT)	①N1 3.0% ②N2 13.0% ③N3 30.7% ④N4 17.8% ⑤N5 11.9%



技能実習生「手数料」問題研究会 (全4回、公開・オンライン開催)

【背景・目的】

来日前の技能実習生が、送出機関等に多額の手数料を支払う実態があり、国際社会から債務労働と指摘され、日本国内で失踪に至る一因とされている。この問題について、国際機関、弁護士、研究者、送出機関、監理団体、政府からの情報をもとに、実態や背景・課題を把握し、解決策を検討するために研究会を実施。

4月27日	『国際社会の動きと日本の労働者受入れ制度・課題』 「移民労働者に関するILO条約と国際潮流」 田中竜介: ILO駐日事務所プログラムオフィサー/ 渉外・労働基準専門官 「ベトナムにおける関連法制度・取組み及び本邦の法制度との関係」 杉田昌平: Global HR Strategy代表社員(弁護士) 「斡旋手数料の国際比較と斡旋構造: 技能実習制度を中心に」 安里和晃: 京都大学大学院文学研究科 社会学専修/ 国際連携文化越境専攻
5月18日	『民間企業及び送出機関の取組み』 「ベトナムの送出機関のリクルートの現状と手数料問題」 宮本勇樹: LACO労働協力有限会社 対外事業部部長 「外国人技能実習制度に係る取組み(外国人技能実習生が支払う手数料の問題を中心として)」 岡本真人: 帝人フロンティア株式会社 環境安全・品質保証部
6月1日	『アジアの労働市場の視点から見た手数料問題』 「アジアの労働市場・移民労働の現状」 是川夕: 国立社会保障・人口問題研究所 国際関係部長 「ベトナム送出機関の現状及び、手数料問題について」 松本信彦: TSC JAPAN株式会社 取締役、グローバル・ビジネス・アライアンス協同組合(GBA)専務理事
6月15日	『様々なステークホルダーの取組み』 「送出機関の適切な選定と負担軽減に対する取組み」 服部説夫: PIRA理事、協同組合FUJI代表理事 「外国人技能実習制度の適正化に向けた取組み」 林幹雄: 在ベトナム日本国大使館一等書記官

【結論】 パネルディスカッションまとめ: モデレーター 毎日新聞岩崎氏

1. 外国人材を無条件で安定確保できるわけではない
2. 手数料は日本側の問題でもある ・受入企業の利益 ・選ばれる国
3. 手数料問題は日本側(受入企業、監理団体)から改善できる
 - ① まずは実態把握(ヒアリング、人間関係)
 - ② 監理団体・送出機関に要望・交渉
 - ③ 監理団体を選ぶ = 取引先送出機関、ケアの体制、実習生に親身かどうかなど
 - ④ 送出機関を選ぶ = 総費用(キックバック、接待/ブローカー)、日本語教育、失踪対策
4. 日本政府やJP-MIRAIとも連携した取組み

<背景>

ILO条約181号(1997)

米国人身取引報告書(2021)

—労働者からの手数料他の徴収の禁止など

—技能実習の諸問題を厳しく指摘、日本は要監視国

【帝人フロンティア様の取り組み】



~上記研究会資料より要約

<基本方針>

- 手数料は実習実施機関が支払う。／保証金等は送出し機関に徴収させない。

<具体的なアクション>

- TFRグループ会社の監理団体を1社に統一
 - 数年かけて、各社の外国人技能実習生をすべて同じ監理団体を通じての採用。
 - 契約は、各社と監理団体で締結。
- **2020年4月**よりTFRグループ会社による手数料負担開始
 - 監理団体からの請求に基づき支払いを行う。
- 送出し機関(監理団体経由)からの請求書を受領。
 - 来日した技能実習生に手数料を支払っていないことを確認する。
- 手数料支払なしのステートメント受領。

<課題>

- 関係各社の理解を得るのに苦勞。／JP-MIRAI等を通じて、他社にも広めたい

【好事例②】

株式会社 農園たや 田谷社長（福井県）

「インドネシア農業技能実習プログラム」

- 技能実習制度を交流・出会いの場にしよう、という想い
- 実習生・社員相互のレスpekt(尊敬・尊重)を重視
- 能力開発に力を注ぐ
 - 受入れ前から農業とビジネスプランも学べるよう計画
 - 日本人スタッフにも「共感を持った人材」となるよう育成
 - 実習生の帰国後のビジネスも支援・指導
- 日本人スタッフも工夫
 - 指示出しを具体的に。「ちょっと」→「●●グラム」

経験値の共有・整理整頓が進み、生産性が上がった

日本人の若いスタッフが全国から集まった



詳しくは、JP-MIRAIホームページ 事例紹介をご覧ください。 <https://jp-mirai.org/jp/2021/3869/>



2022年2月OCEDフォーラム「着物・履物セミナー」サイドイベント

8th OECD Forum on Due Diligence in the Garment and Footwear Sector

MIGRANT WORKER RESPONSIVE HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

SIDE-SESSION | 25 FEBRUARY 2022
4:00 PM - 5:15 PM (GMT +7)



JP-MIRAIや繊維産業連盟、帝人フロンティアの取り組みを発表

What is JP-MIRAI ?

Japan Platform for Migrant Workers towards Inclusive Society

■ Multi-Stakeholder Platform established in November, 2020

■ 392 Members

(As of 2022/2/15)

Private Company	143	Local Government	5
Business Association	7	Embassy	1
Supervising Organization	47	Researcher	31
Sending Organization	7	Lawyer	1
NPO/NGO	50	Other	1

■ Secretariat: JICA

■ Our Goal :

to achieve inclusive economic growth and the realization of decent work where workers can work and live with peace of mind, toward SDGs & the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

Major Activates of JP-MIRAI

Start from Mar 2022

1. [JP-MIRAI web application] for foreign workers

- ① Information service
- ② Collect the voices (feedback) of foreign workers

Start from April 2022

2. Consultation services and grievance mechanism

- ① Consultation services
- ② Alternative Dispute Resolution (ADR) w/ Tokyo Bar Association



Accumulation of Big Data

Providing analyzed data to JP-MIRAI's members for Human Rights Due Diligence

Good Practice The Japan Textile Federation (JTF)

Guidelines for Responsible Business Conduct



The Japan Textile Federation (JTF) and the International Labour Organization (ILO) signed a Memorandum of Understanding (MOU) on Cooperation toward Promoting Business Conduct in the Textile and Apparel Industry

November 5, 2021

JTF has established a committee to formulate "Guidelines for Responsible Business Conduct in the Textile and Apparel Industry" (the Guidelines) consisting of its member organization and the ILO. The Guidelines were formulated based on the opinions of external experts and

Source: <https://www.meti.go.jp/press/2021/11/05/20211105001.html>

Good Practice Teijin Frontier Co., LTD.

TEIJIN

TEIJIN FRONTIER CO., LTD.

<https://www.teijin-frontier.com/en/global/>

Zero Fee Project for Technical Intern Program

STEP 1 Teijin Frontier (TFR) group exchanged opinions with the Japanese supervising organizations (JSOs) for TFR group companies.

STEP 2 TFR group selected ethical JSO that agree with its philosophy and disclose information on fees and other costs at the time of sending.

STEP 3 From FY2019, TFR group started "Zero Fee Project", with fees paid by the TFR group companies.

STEP 4 TFR group companies check that technical interns have not paid any fees to the sending organization when they come to Japan.

SPEAKERS



Leanne Melnyk
Diginex



Archana Kotecha
The Remedy Project



Shishido Kenichi
Japan International
Cooperation Agency



Nareeluc
Pairchaiyapoom
Ministry of Justice,
Thailand

REGISTER NOW!



JP-MIRAIは、全ての皆様とよりよい日本社会を作っていくためのツールです。
是非この機会に入会をご検討下さい。

検索

JP-MIRAI

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

概要 行動原則 活動内容 イベント情報 活動報告 加盟団体紹介 会員専用ページ 入会申し込み ENGLISH TIẾNG VIỆT

日本国内の関係者の皆様と協力し、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。

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム

新着情報

- 2022.3.8 イベント情報 [JP-MIRAI外国人労働者相談・救済パイロット事業企業説明会のご案内](#)
- 2022.2.28 活動報告 [事務局体制変更のお知らせ（2022年3月1日より）](#)
- 2022.2.25 イベント情報 [「諸外国のビジネスと人権の取り組み研究会」の開催について（ご案内）](#) *第3回目のプログラム更新しました
- 2022.2.24 イベント情報 [【開催延期】JP-MIRAI自治体・国際交流協会等勉強会・第1回【人材編】「グローバル・ハタラクラスぐんま」と連携の可能性について](#)
- 2022.2.24 活動報告 [第2回「諸外国のビジネスと人権の取り組み研究会」実施報告](#)
- 2022.2.24 活動報告 [「中小建設業界・外国人受け入れ事例共有座談会」実施報告](#)
- 2022.2.7 イベント情報 [日本\(にほん\)ではたらく外国人\(がいこくじん\)の声\(こえ\)をあつめるプロジェクト FOREIGN WORKERS' VOICE PROJECT](#)
- 2022.2.2 イベント情報 [中小建設業界・外国人受け入れ事例共有座談会](#)
- 2022.2.2 活動報告 [JP-MIRAI会員ONE-VALUE社+JP-MIRAIコラボ事業「在日ベトナム人実態調査報告会～在日ベトナム人が抱える課題と今後に向けての取組～」実施報告](#)
- 2022.2.2 活動報告 [会員勉強会「支援者・雇用主向けツール共有会」実施報告](#)

3. JICAの外国人材受入れ支援

～技能実習制度の優良事例(参考)

技能実習・好事例①:香川×ラオス(農業)

<これまで>

ラオスの帰国技能実習生の自宅訪問

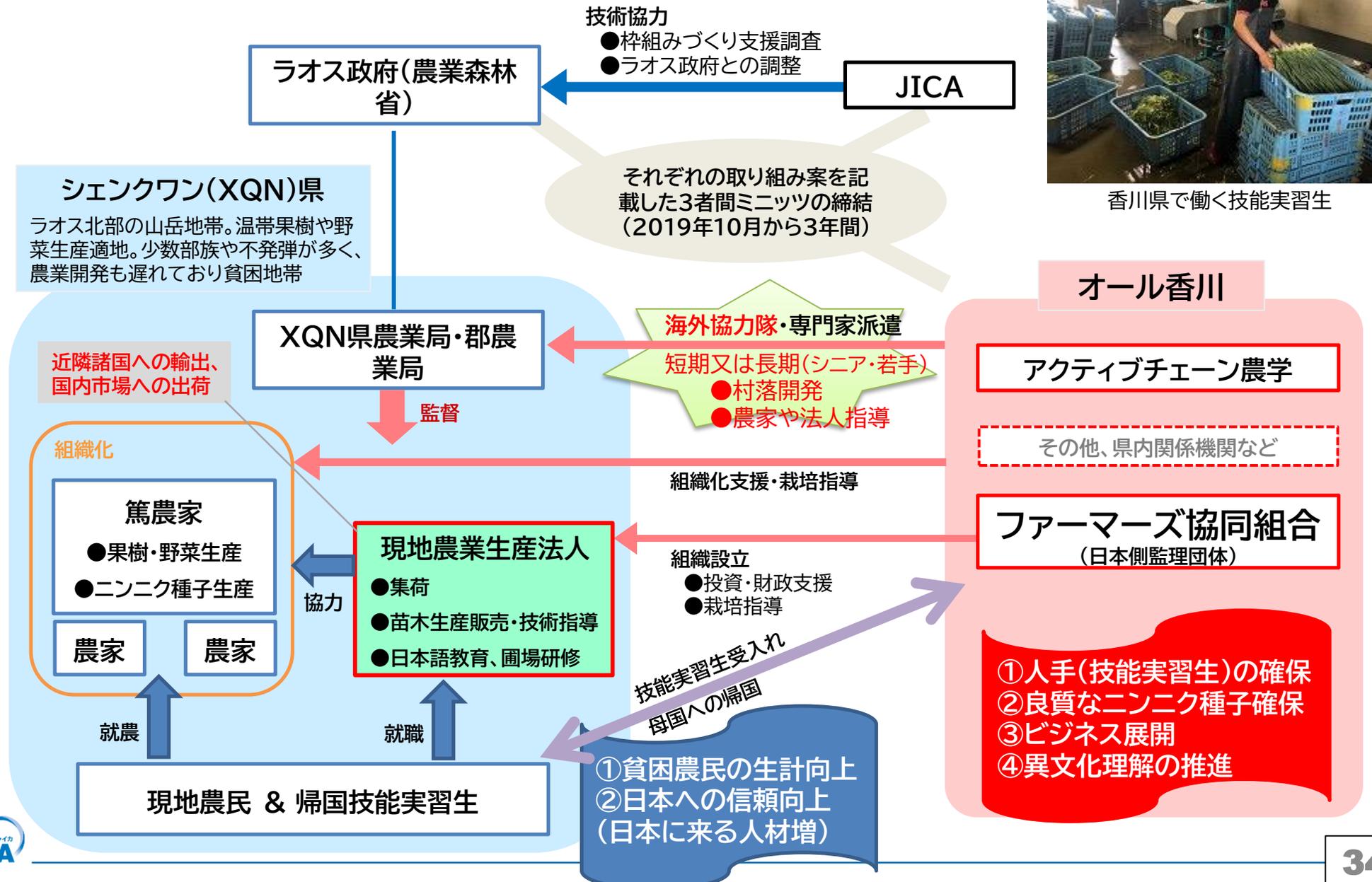
- 香川県のファーマーズ協同組合は、帰国した技能実習生を定期的に訪問し、助言を行っている。
- 写真は、日本で3年間の実習を終え、1年前に帰国した元実習生(20代女性)、帰国後は、家庭菜園で野菜を生産するも、課題有り(現状、大きな所得向上に結び付いていない)
- ⇒付加価値の高い農産物生産と販路拡大(産地形成)が不可欠



取り組み事例①:香川×ラオス(農業)



香川県で働く技能実習生



事例②:外国人技能実習制度を活用した産地間マッチング

目標:日本とベトナムの産地が共に発展するモデルの実現 —地域・組織間連携—

JAグループ

- ①農業分野の人材確保
- ②関連企業の海外展開



受入産地(農家)

JA全中=JICA連携協定:
2019年5月締結



監理団体

JICA

「農業人材開発アドバイザー」
2021年9月~2年;奥田善基氏

- ①連絡調整の強化
- ②産地間マッチング(農産物・作業内容等)の実施(送出・受入の戦略性向上)
- ③送出前の研修充実化
- ④帰国人材の支援強化(就業・起業支援、日本企業紹介)
- ⑤特定技能の送出推進

ベトナム政府(農業・農村開発省)

- ①農業開発(農家所得の向上)
- ②人材の送出(外貨獲得、人材育成)



ベトナム国立農業大学(VNUA)
【教育訓練機関】

学内に人材開発提供センターを設置し、日本語教育等を行い、特定技能含めた送出を推進



認定送出機関

人材の送出・受入

よりよい枠組みとするために(今後の展開)

1. JA関係者の派遣

- ①VNUAや附属校での送出前研修の講義(農業・日本語)
- ②ベトナム対象地域の視察、農業支援(営農指導、組織化等)
- ③JICA事業での連携(帰国人材等の農家グループや地域を重点的に支援し、農家所得向上)

- 2. JA関連企業や地元企業の海外展開
- 3. 受入産地からの実習内容のアピール

対象地域(受入先と営農形態が類似している地域を想定)



- ①技能実習・特定技能人材の候補生
- ②帰国人材

外国人材受入支援に関するJICAの取組み

基本方針： JICAの強み(※)を最大限活かし、開発途上地域及び日本国内双方において積極的に支援を行う。

1

開発途上国の経済発展と日本国内の地域活性化に貢献



2

より適正な外国人労働者の受入れを支援



3

日本国内の多文化共生社会構築を推進



4

帰国した外国人材の母国での活躍・貢献を応援



※JICAの強みとは・・・ 開発途上地域にも日本国内にも数多くの拠点があり、開発途上地域における人材育成事業や移住事業の経験、日本国内における開発教育の経験、海外協力隊経験者等国際経験のある豊富な人材等

תודה
Dankie Gracias
Спасибо شكراً
Merci Takk
Köszönjük Terima kasih
Grazie Dziękujemy Děkojame
Ďakujeme Vielen Dank Paldies
Kiitos Täname teid 谢谢
Thank You Tak
感謝您 Obrigado Teşekkür Ederiz
Σας Ευχαριστούμ 감사합니다
ඔබටත Bedankt Děkujeme vám
ありがとうございます
Tack