



責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム (JP-MIRAI) について

(1) JP-MIRAI とは？

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、民間企業・自治体・NPO・学識者・弁護士などマルチスークホルダが集まり、設立されました。

2020年11月 任意団体「JP-MIRAI」設立

2022年3月 一般社団法人JP-MIRAIサービス設立
企業からの委託事業や多様な資金を活用した活動を行うため、2022年3月に設立し、共同事務局のひとつとして活動開始。

2023年6月 **一般社団法人JP-MIRAIに改組**
事業の拡大に向けて、組織体制の強化のため、一般社団法人JP-MIRAIサービスの定款変更により、名称及び業務内容を変更し、JP-MIRAI全体の活動を行なう体制を整備。

(2) 私たちが目指す社会

国連持続可能な開発目標(SDGs)やビジネスと人権に関する国連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。**



(3) 会員 団体・個人 649 (2023年5月末現在)

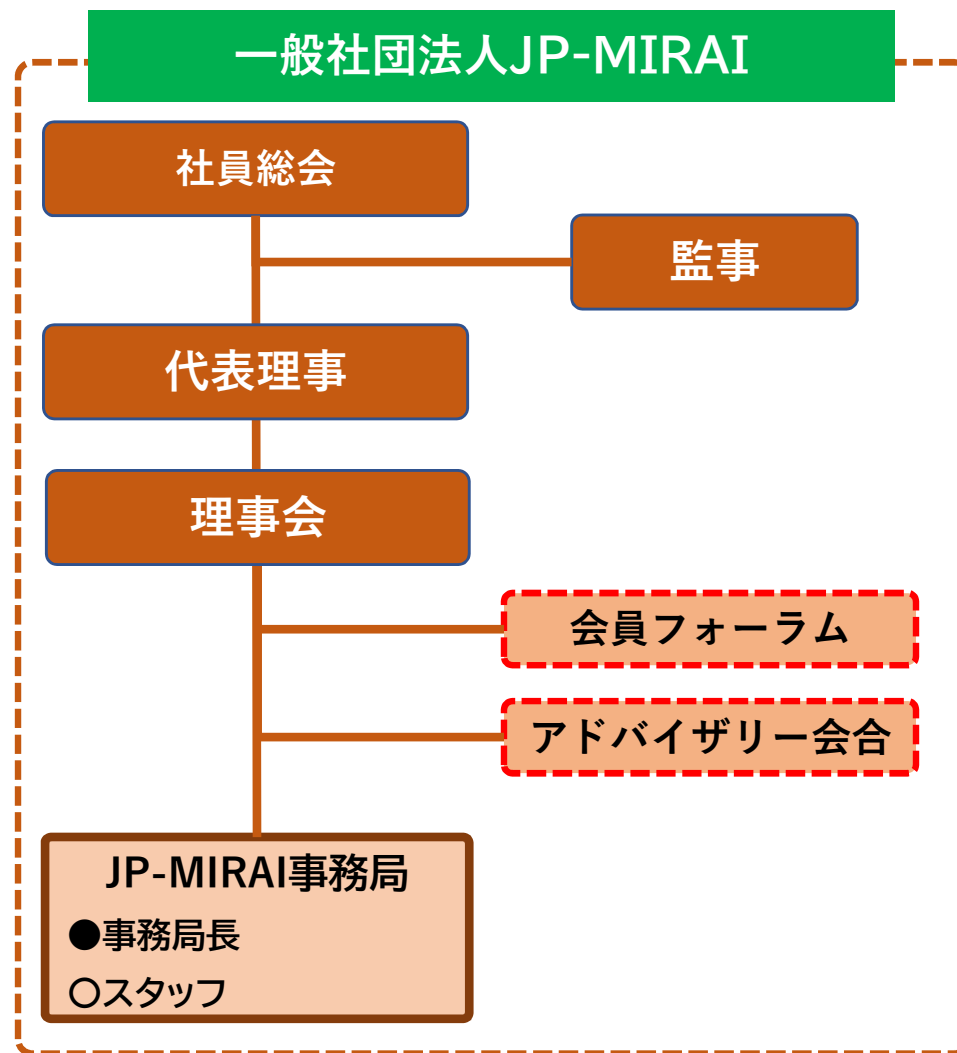
『[行動原則](#)』及び『[会員規約](#)』を遵守し、活動参加・協力して頂ける団体・個人はどなたでも参加申込み可。会費は現時点で無料。

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 649団体・個人

団体	数	個人	数
事業会社	191	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	77
送出機関	10	その他個人	130
自治体	11		

(4) 組織体制 2023年6月1日



は、規程で定める組織

は、規程で定める組織



With Migrant Workers

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。

With Private Sector

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

With Multi-stakeholders

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開催。
- 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



<ご参考> 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護る <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。



実施要領<抜粋>

目的:①人権デューデリジェンスの
仕組み確立への貢献

②救済メカニズムのモデルケ
ース作り

期間:2022年5月~1年間

対象者:参加企業及び関連法人に関係
する**外国人労働者**

対応言語:9言語

英語、中国語、ベトナム語、タガログ
語、インドネシア語、ミャンマー語、ポ
ルトガル語、スペイン語、日本語

事業コスト:参加企業からの委託契約
により実施。

主な実績

参加法人数:11社

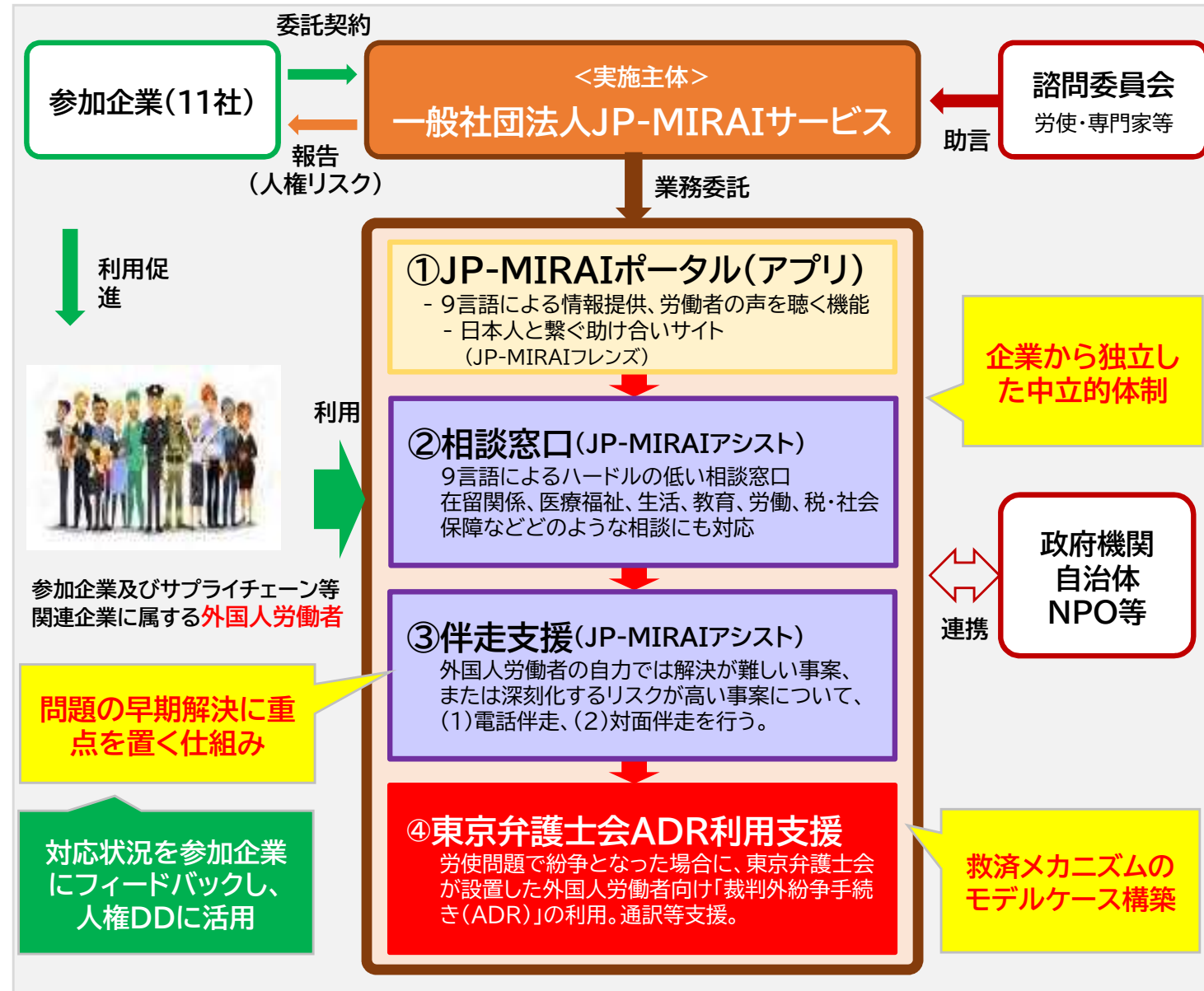
対象企業数・外国人労働者数:

約100社、約5,800名

※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)





- 2022年パイロット事業を踏まえ、より総合的に、ブランドホルダーのサプライチェーン内の外国人労働者の課題解決を支援するメニューを拡充。

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)

「ビジネスと人権・指導原則」に基づく、サプライチェーン内の外国人労働者の課題解決支援

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

2-4. 海外サプライチェーン管理検討(NEW)

3. 国内外への発信(優良事例として)

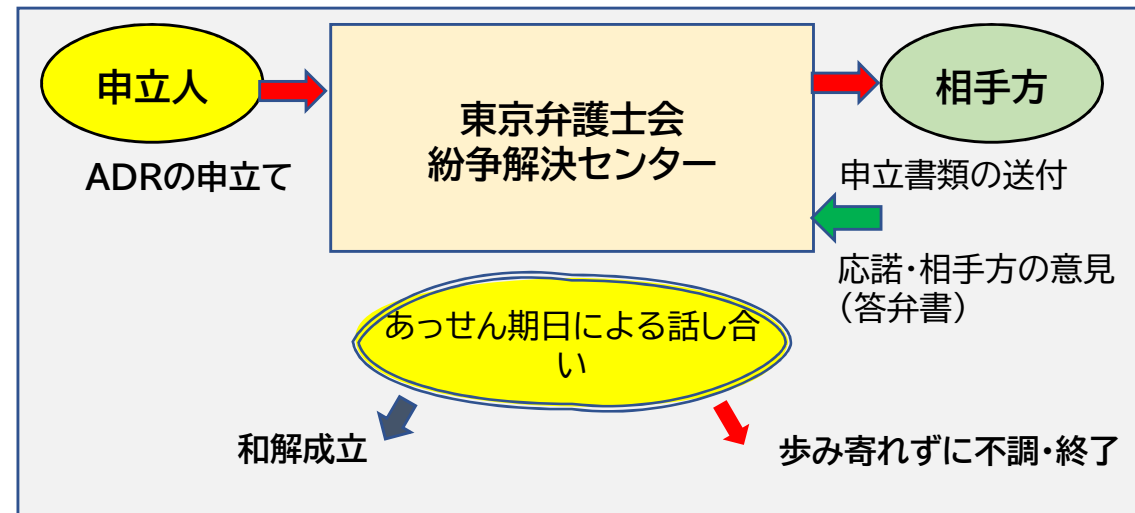


ADR・・・Alternative Dispute Resolution(裁判に代替する紛争解決手段)

→典型的には、あっせん手続(紛争状態にある当事者間のある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。

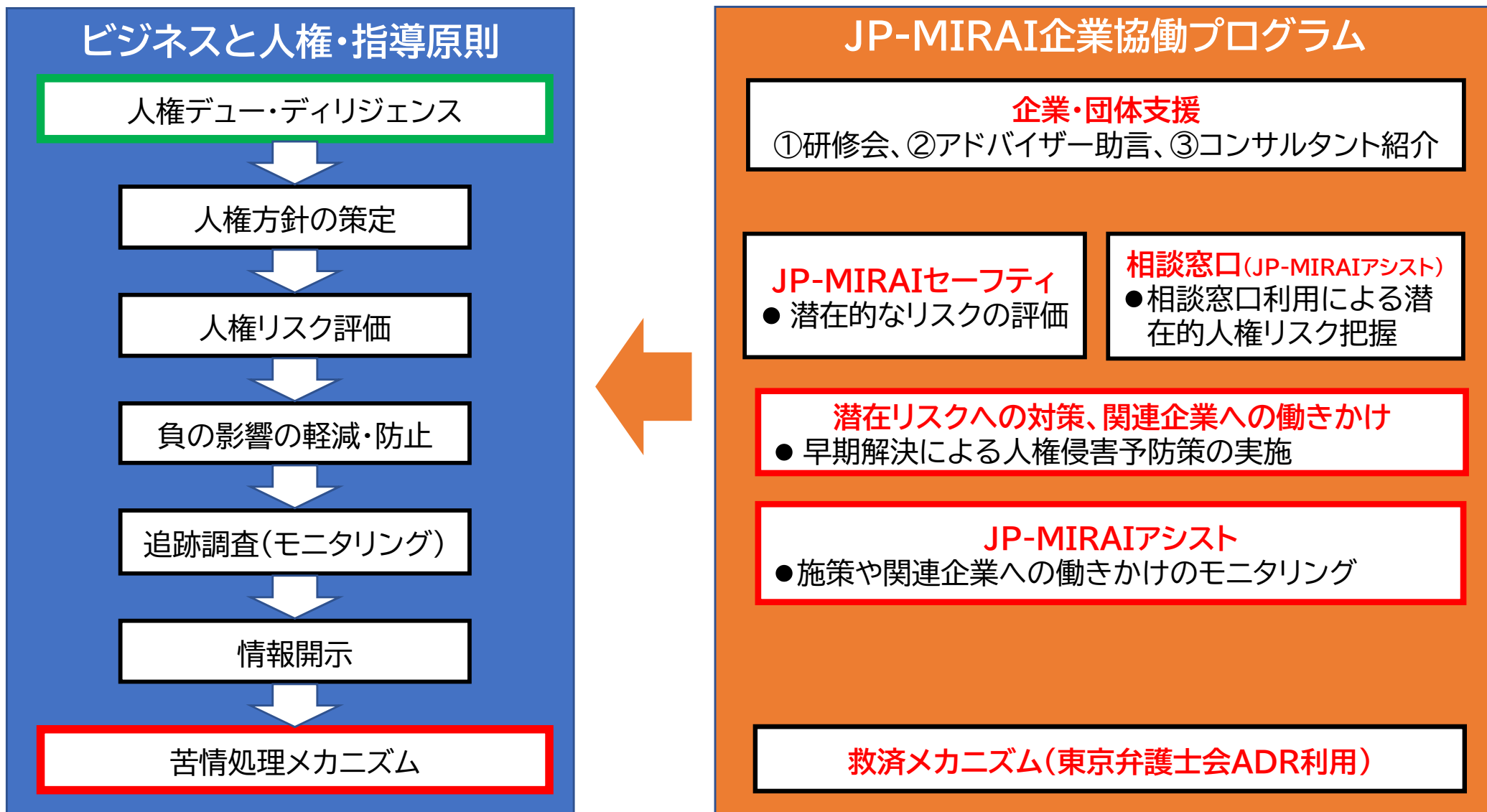


- あっせん人2名体制 — 外国人労働者側の法律実務の知見のある弁護士あっせん人と使用者側での労働紛争実務の知見のある弁護士あっせん人
- (必要に応じて)通訳を入れたあっせん手続(書面についても、外国人労働者には日本語以外による作成でOKとなるような制度設計)
- 隔地者間でのあっせん手続が可能となるよう、Web会議によるあっせん期日など、オンラインの手続きを活用する予定



<まとめ>

JP-MIRAIの企業協働プログラムは、『ビジネスと人権・指導原則』が企業に求める取り組みに必要なツールを提供します。





● ODAと外国労働者支援プログラム

- 開発途上国支援と外国人労働者支援との連携は有効
- 我が国の政策： 開発協力大綱(ODA大綱)の改定

<ODA大綱(改定案)>

- 「これまで我が国は、留学生・研修員の受入れや専門家の派遣等を通じて、技術やノウハウを伝える「人への投資」を一貫して重視し、きめ細やかな人づくりに取り組んできており、開発途上国からの期待も高い。引き続き、**途上国から留学・研修先として「選ばれる国」であるべく、政府関係機関職員のみならず民間人材も含め、途上国に有用な我が国の経験の体系的習得、日本企業の現地パートナーとなる途上国人材の育成を進めるなど、留学・研修プログラムの充実に努める。**」
- 「新しい時代に対応する**人間の安全保障を実現するためには、個人の保護と能力強化**といった**「人への投資」**、人間中心の開発を通じた強靱かつ回復力に富んだ国・社会づくりが引き続き重要である。」
- 「開発途上国の経済社会の自律性・強靱性の強化の観点から、サプライチェーンの強靱化・多様化や経済の多角化、資源の持続的供給、技術の育成・保護、投資環境整備、食料増産、栄養改善等のための協力を推進する。」



● 法整備支援活動との連携強化

- ・ 我が国が実施してきた法整備支援活動は、アジアを中心とした開発途上国の「人材育成」を一つの柱としている。
- ・ 外国人労働者の送り出し国における人材育成は、法整備支援活動の一環として重要な地位を持つことが期待できる。

● 我が国の「ビジネスと人権」の分野での活動を強化。

- ・ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（2011年）
- ・ OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイドライン」（2018年）
- ・ 日本政府「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」（2022年）

● 国際機関との連携を視野に

- ・ ILO、UNDPなど

<まとめ：今後の展開に向けて>

グローバル・スタンダードに則った日本・ASEAN地域における安全な国際労働移動の実現やASEAN地域の労働者に対する人権保護の強化に向けて、民間企業、日本政府、各国政府、国際機関、NGOなどが、法整備支援活動と連携しながら「**ビジネスと人権**」を効果的・一体的に実践・推進していくためのイニシアティブを打ち出し、協力を促進するためのプラットフォームづくりが重要。