

ヒアリング結果概要

公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）

独立行政法人国際協力機構（JICA）

独立行政法人国際交流基金

独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）

ヒアリング結果概要

- 1 日時
令和5年2月24日（金）10時30分～11時45分
- 2 場所
オンライン開催
- 3 ヒアリング対象者
公益財団法人国際人材協力機構（JITCO）
杉浦専務理事、松富常務理事兼国際部長、堀口常務理事兼講習業務部長
- 4 出席者
 - (1) 有識者
市川委員、是川委員、佐久間委員、武石委員、富田委員、樋口委員、堀内委員
(代理出席)
独立行政法人国際協力機構、日本労働組合総連合会、日本商工会議所、北海道庁
 - (2) 関係省庁
内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省
- 5 内容
(JITCOの概要等について)
 - JITCOは、1991年に財団法人国際研修協力機構として設立され、公益法人改革に伴い2012年4月に公益財団法人に移行し、2020年4月に名称を国際人材協力機構に変更した。
 - 技能実習生や特定技能外国人等の外国人材の受入れに係る制度の総合的な支援機関の役割を果たしており、監理団体、実習実施者、特定技能所属機関、登録支援機関、送出機関等の制度関係者に対し、円滑な制度の活用・業務運用をサポートする事業を展開している。
 - 賛助会員数は、企業、個人や団体を含めて2,161先、傘下機関数は20,886先となっており、許可監理団体の約半数が賛助会員となっている。
 - 支援サービスとして、5つの支援（受入れ支援、送出し支援、手続支援、人材育成支援、技能実習生保護・在留支援）を行っており、具体的には、電話・来訪相談対応、監理団体等への訪問・講師の派遣、送出機関等への情報提供や情報収集、地方入管局への提出書類の点検や取次、法的義務となっている養成講習の実施等の各種支援事業を展開している。
 - JITCO保険（外国人技能実習生総合保険・特定技能外国人総合保険）は、賛助会員でなくとも全ての技能実習生・特定技能外国人が加入できるものであり、両制度の外国人材の約6割が加入している。

(制度目的と実態を踏まえた制度の在り方について)

- 外国人材、受入企業ごとのニーズに寄り添える多様なスキームとして、①技能修得のみ(技能実習→帰国) ②一定期間の就労のみ(特定技能→帰国) ③技能修得及び一定期間の就労(技能実習→特定技能→帰国) ④期間の上限がない就労((技能実習→) 特定技能→定住者や永住者の在留資格) といったパッケージで提示することが有効と考えられる。
- 技能実習修了者が円滑に特定技能に移行できるよう、技能実習制度の職種・作業と特定技能制度の産業分野の整合性を図るべき。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 技能実習の送出しについては、日本側で作った手続を送出国に遵守させている一方、特定技能においては、送出手続は送出国に委ねる形となっており、具体的には、送出手順には、①政府系送出国機関や政府運営のコンピューターシステムを経由するもの(国家が関与するもの)、②民間の送出国機関を経由するもの、③直接契約によるもの、④①から③までの組合せの4類型が考えられるが、現状、送出手続は各国でまちまちとなっている。こういう状況を反映して、特定技能だけでなく技能実習を含めて、各送出国政府では所管官庁が職業訓練を所管する官庁から出稼ぎを所管する官庁に移行している。これらの動きは、日本における制度の実情を送出国政府側で反映したものである。
- 技能実習制度における送出国機関数は、全16か国で2,167機関であり、コロナ禍やウクライナ侵攻、エネルギー価格の高騰などにより、途上国や新興国の経済悪化による出稼ぎ圧力の高まりを反映し、コロナ前より淘汰されつつも、全体の総数は増加していると思われるが、中には日本に対する送出し実績がない機関も多数含まれている。
- 特定技能については、試験への合格や日本語能力など、日本対応の要求水準が高いことが負担となっている上、技能実習と比較して保護が不十分との懸念があり、また、技能実習から特定技能への移行などにおいて、送出国機関間の連携がビジネスモデルとして成立しておらず、各国の送出国機関は、特定技能は未だ成熟途上の制度であるとみている。よって、両制度の一貫性と整合性が必要。
- 技能実習制度は、技能検定試験の確実な実施や相手国政府との相互認証等、技能実習を通じて何らかの技能が身についたことが目に見える形にすることが大事。
- 諸外国における送出国事情等の情報不足や国内の現状に関する情報の海外への発信力不足、移民労働者保護に当たっての情報の非対称性を改善するため、

政府間を通じたDX化の推進が必要。具体的には、来日前の段階で都道府県別の最低賃金といった一般的な情報を技能実習生等が認知できるよう、海外の求職者に対する情報発信を政府のみならず、地方公共団体、企業の各レベルで各国言語によって充実させていくことや、日本の監理団体等の海外の求職者とのオンライン面接の推進が重要である。

- 韓国などでは、国内向け職業あっせんシステムで海外求職者の求人情報を扱う例もあることから、日本においても政府主導によるマッチングのDX化を検討すべき。
- J I T C OではDX化の推進の一環として、送出国事情のビデオクリップを作成してホームページに掲載しているほか、カンボジア労働省の一角にヘルプデスクを設置し、送出国からの相談に乗ったり、現地の送出国の調査を行っている。また、送出国と日本の職業紹介事業者等との間でオンラインマッチングの試験的实施にも取り組んでいる。
- 手数料については、労働者から手数料を徴収してはならないとするILO 181 をアジアで締結しているのは日本とモンゴルのみであり、締結していない国に対し、受諾するよう働きかけるほか、そもそもILO 181 をどのように扱っていくのかを検討する必要がある。また、送出国費用については、送出国が定額化するなどの動きがある一方、日本語の授業料など付随する契約費用が上がってきていることを注視すべき。
- 悪質な監理団体や実習実施者等の排除に当たって、J I T C Oとしては、きめ細かな指導・助言のほか、要件の厳格化が必要ではないかと考えている。
- 取り締まりと罰則強化といった事後的対策が求められる一方で、法令違反や人権侵害を未然に防止するための取組も重要であるところ、実習実施者に対する外国人技能実習機構の検査は3年に1度であり、法令違反や人権侵害の未然防止に必ずしも十分ではないという声がある。J I T C Oとしても、全国組織とこれまでの実績・ノウハウを活かし、監理団体と連携した実習実施者への巡回サービスの実施も一助になりうるものと考えており、本格展開に際しては財政基盤の強化が課題となっている。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

- J I T C Oにおいて、外国人に日本語を教える日本語指導者を対象に助言・指導を実施した経験を通じて、
 - ・ 費用負担、指導ノウハウの不足、モチベーション維持の難しさ等から、実践的な日本語能力向上に結びつかないケースが多いこと
 - ・ 企業側と日本語教育従事者との間で十分な意思疎通や情報交換が行われず、期待した成果を得られていない場合があること

- ・ 受入れ側の日本語の指導時間の確保が困難であることに加え、日本語学習レベルの異なる者を同時に指導することが難しいこと
- ・ 日本語学習の支援団体や教師は都市部に偏在することにより、地域で暮らす技能実習生にとって、身近に日本語学習の機会がないこと
- ・ 本来、日本語能力が担保されているはずの特定技能外国人でも日本語能力に問題がある場合があること

等が外国人材に対する日本語教育の課題として挙げられる。

- J I T C Oでは、日本語の指導ノウハウを持つ日本語教師の不足を解消するため、監理団体や受入れ企業の日本語教育担当者に対し、日本語教育方法の指導や「やさしい日本語」の使い方等に関するセミナーや個別指導を実施し、また、ホームページ上に「日本語教材ひろば」を開設し、日本語指導教材を無料で提供しており、その利用登録者は国内外を含め2万7千人となっている。さらに、1993年から実施している「日本語作文コンクール」により外国人材の日本語学習意欲の向上を図りながら、入賞者等の受入れ企業の指導方法等を紹介するなど、効果的な学習支援実施方法等の共有を行っている。
- 外国人材の日本語学習は、外国人材自身の負担と受入れ企業や監理団体の負担等により、個別に行われているのが現状であるが、外国人材の日本語能力の向上は、外国人材本人、受入れ企業・監理団体、国・地方自治体の3者にとってメリットがあるものであり、国全体の大きな方針の下で、体系的な日本語学習支援プログラムを創り、効果的・効率的に学習を行える環境を整えるべきと考える。その際の費用負担についても、外国人材の環境や日本語能力の状況に合わせて、関係者全体が協力して負担し、持続可能なものとするのが望まれる。
- 日本語学習における費用負担と学習内容については、以下のとおりとはどうか。
 - ① 入国前に日本語能力N5または日本語基礎テストでN5と同等以上を取得し、外国人本人と送出国が費用を負担する。(ただし、各国での試験回数の確保といった受検機会の充実が課題)
 - ② 入国時には、1か月間の日本語講習(N4レベル以上の取得を目指す)を義務化し、国が中心となって実施する。
 - ③ 実習開始後は現場の実情に合わせた継続的な日本語学習機会を監理団体、受入れ企業が費用負担して提供し、国・自治体がこれを支援する。
(日本語資格取得による永住ポイント制導入なども検討)
- 技能実習生等の実情を理解した上で日本語教育を行える指導者育成のための標準カリキュラムの構築と認定制度を創設し、日本語指導の質の担保の観点から、日本語指導の指導者は同制度の認定を受けた者とすることを検討す

べき。

- 日本語教育の内容については、実践的な内容を基本としつつ、人権問題に関連した日本語表現の学習にも重点を置くべきである。
- 外国人材の日本語学習環境を整備した受入れ企業に対する認定や表彰を行うことや、優良な監理団体・実習実施者の加点要件に日本語能力試験の合格率を追加するなどして、優遇措置を導入すべきである。
- 日本語指導者が都市部に偏在することを踏まえ、オンラインによる日本語教室を国や地方自治体を中心となって整備すべきである。

(その他)

- 家族帯同の可否については、JITCOで実施したアンケートでは認めるべきと記載したものが少数であったこと、日頃の業務においてもそのような要望は受けていないことから、特に意見として述べるべきものはない。
- コロナ禍やウクライナ侵攻による政治経済の変動により、国際労働市場の大きな変化によるアジアの人材争奪戦激化の兆しがみられ、海外への人材送出し圧力が高まる中、いかに良い人材を獲得できるかが課題となる。世界の移民労働者の流れをマクロ的に分析しておくことが重要であるとともに、外国人労働者にとってわかりやすい魅力的な制度設計と多角化が必要。
- JITCOでは、中国、ベトナムの後の主要送出国として、インドネシア、フィリピン等に加えて、南アジアや中央アジアからも受入れが進むよう働きかけている。

以上

技能実習制度及び特定技能制度の在り方に関する 有識者会議におけるヒアリング

2023年2月24日

公益財団法人 国際人材協力機構

1. JITCO事業概要 (1)役割と体制

JITCOとは

JITCOは、1991年に財団法人国際研修協力機構として設立され、2012年4月に内閣府所管の公益財団法人に移行し、2020年4月に名称を国際人材協力機構に変更した。技能実習生、特定技能外国人等の外国人材の受入れの拡大と円滑化を図り、国際経済の発展に寄与することを事業目的としている。

JITCOの役割

外国人技能実習・特定技能等の外国人材の受入れに係る制度の総合的な支援機関

監理団体、実習実施者、特定技能所属機関、登録支援機関、送出機関等の制度関係者に対し、円滑な制度活用・業務運用をサポート

※技能実習法施行前は、厚生労働省等からの委託を受け、巡回指導や技能実習2号への移行評価等を実施し、制度の中核的推進機関として活動

JITCOの組織体制

所在地：本部（東京都港区芝浦2-11-5 五十嵐ビルディング）

地方駐在事務所 11ヶ所（札幌、仙台、東京、富山、長野、名古屋、大阪、広島、高松、松山、福岡）

役職員数：役員(常勤)7名、職員：本部133名、地方駐在事務所104名（2023年2月1日現在）

JITCOの賛助会員数

賛助会員数 2,161先(企業・個人 353先、団体 1,808先)

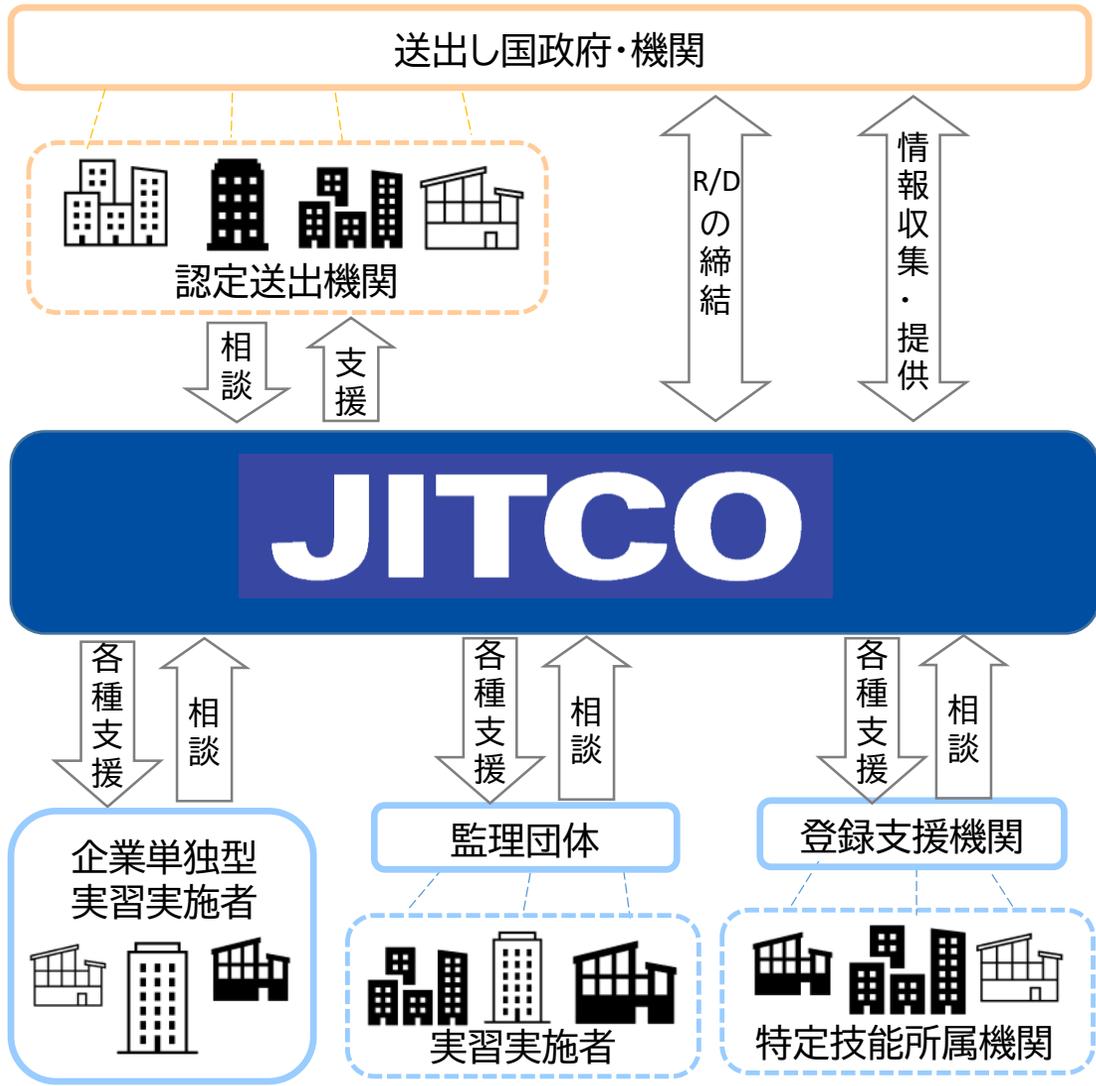
傘下機関数 20,886先(企業・個人 295先、団体 20,591先)

※許可監理団体の約半数が賛助会員

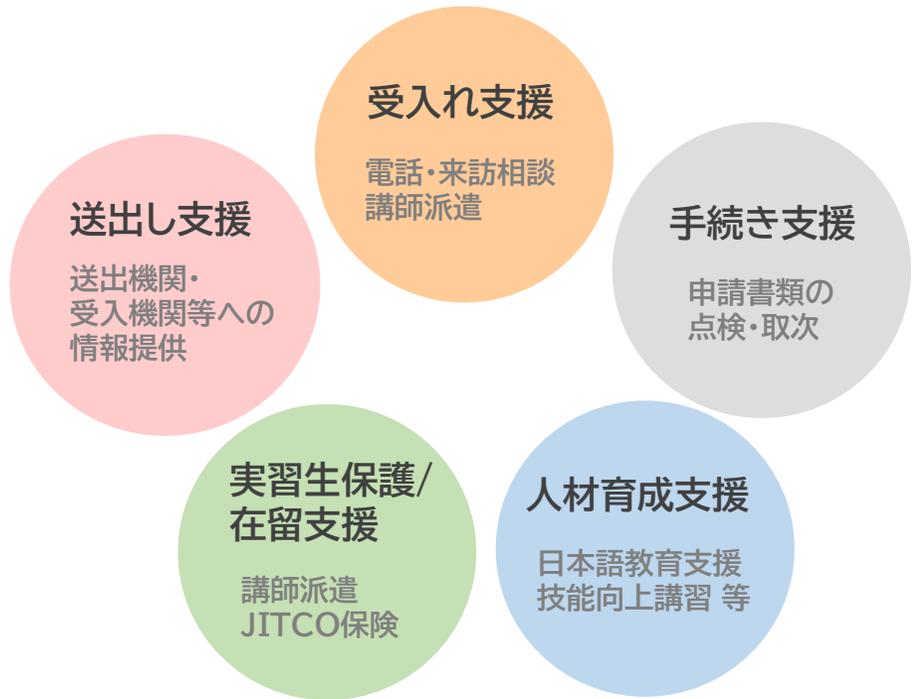
(2023年1月31日現在)

1. JITCO事業概要 (2)5つの支援サービス

JITCOと関係機関



5つの支援



電話・来訪相談件数※本部相談課による 10,762件(2021年度)	訪問機関数 1,880機関(2021年度)
R/D(討議議事録)調印機関数 16ヶ国17機関(2023年2月現在)	地方入管局への点検・取次件数 162,939人(2021年度)
セミナー参加者数(除く養成講習) 1,877人(2021年度)	養成講習参加者数 9,293人(2021年度)

2. 送出機関や送出しの在り方(1)

(1) 送出機関へのアンケート調査について

1 現行の技能実習制度に対する評価

- ・肯定的評価が 96.1%とほとんどであり、特に最上位の「高く評価」が 32.5%に達する。評価困難という声もほぼなし(2.6%)。
- ・「給料は約束どおり支払われる」、「人権保護は十分」、「実習生の相談先が明確」といったコンプライアンス・権利保護に関する項目が特に評価が高く、「仕事の効率的な進め方の修得」や「技能習得」、「日本語修得」も評価。
→実習実施者を監理する監理団体の存在・制度に特化した政府監督機関OTITの体制を高く評価、技能・技術・知識の移転という制度趣旨も効果を上げていると評価。

2 現行の特定技能制度に対する評価

- ・肯定的評価が 73.1%ながら、評価困難(15.4%)、否定的評価(11.5%)も一定数あり。
- ・「労働者としての制度設計」、「長期滞在できる仕組み」を高く評価する一方で、外国人の権利保護体制に懸念が示される。
→受入機関を管理する機関の不在・制度に特化した政府監督機関の不在が人権保護への懸念につながっている。

3 改正する技能実習制度・特定技能制度の関係性

- ・「両制度の特長を活かしつつ連結性を高めて並存させるべき」が最多の 40.4%。
- ・次いで「両制度とも現行の仕組みを維持すべき」(32.7%)、「見直すなら特定技能」(19.2%)との声。

4 諸外国制度の比較に関する意見

- ・日本の制度の優位点として、ここでも「人権が守られている」が5段階で 4.32 と最高評価。
- ・日本は「教育要求や条件が厳しい」という評価になっており、受入側から求められる日本語能力へのハードルが高い模様。
- ・出国に際しての実習生等の金銭的負担については、他国と同水準か、むしろ少な目との回答

2. 送出機関や送出しの在り方(2)

(2)背景についての考察

○技能実習制度の拡大及び特定技能の追加導入が送出国政府へもたらした影響(職業訓練から出稼ぎへのシフト)

- ・ 特定技能において制度上の役割の変化・・・送出し手順は送出国に委ねる形→未整備の国もあり。
4類型: 1. 国家関与 2. 送出機関経由 3. 直接契約 4. 左の組み合わせ
- ・ 中国: 専任局から商務省へ移行(特定技能導入以前より)。MOC交渉難航の一因。
- ・ フィリピン: TESDAは新たに再編された海外雇用庁の傘下に入らず。
- ・ インドネシア: 同じ労働省内における職業訓練・技能実習所管局と特定技能所管局とのせめぎ合い。歪みの発生。
(IPKOLの状況、LPKとP3MIの二重関与)

→ これらの動きは日本における制度の実情を送出し政府側で反映したもの。

○送出機関(技能実習制度)は、2167機関(16ヶ国)と、淘汰は進むもコロナ前より総数増加。関心拡大。しかし、日本国向け実績のない機関も多数。

- ・ 日本対応の要求水準が高い(試験、日本語等)との負担感。
- ・ 各国の送出機関は特定技能について未だ成熟途上にあると見ている。
 - 一技能実習と比較して保護が実体上不十分と懸念。
例えば、登録支援機関の乱立は保護の不安定さを予感させる。
 - 一送出し監理費が徴収できない等ビジネスヴァイアビリティ面の苦情あり。
例えば、フィリピンなどでは実習生の出国後から帰国まで送出機関が責任を持つこととなっており、特定技能への移行や、転職などで事実上フォローアップできず監理費も徴収できない状況でも法的責任だけは残るといった歪な状況。

→ 技能実習と特定技能との一貫性と整合性が必要。

2. 送出機関や送出しの在り方(3)

(3) 提言

① 技能実習制度は技能を強調

- ・ 実習は職業訓練の一環。職業訓練施設とひも付ける。特定技能との明確な目的差別化をアピール。
- 技能検定試験の確実な実施、相互認証等も必要。

② 双方向の情報不足のDX化による軽減・解消へ

- ・ 外国についての情報不足、国内の現状についての発信不足の改善。
- ・ 移民労働者保護にあたっての最大の論点である情報の非対称性もDX化によって軽減・解消へ。
- 今後は日本国内と海外とをつなぐDXの積極推進が肝要

○ 日本入国前に海外の求職者へ情報提供するDX化

- ・ 出入国規制のみならず、労働関係法規や実情に関する情報発信（例：都道府県別の最低賃金）。
- ・ 日本からの情報発信を、政府、地方公共団体、企業の各レベルで各国言語で充実させていく。

○ 日本の職業紹介事業者・機関と海外の求職者を結ぶDX化

- ・ 日本の監理団体等の海外の求職者とのオンライン面接の推進（コロナ禍における変化を契機として）。
- ・ 国内向け職業斡旋システムで海外在住外国人の求人求職情報を扱う例も他国(例 韓国)では起きつつある。

③ 手数料問題

- ・ ILO181の存在(アジアでは日本モンゴルのみ)。・手数料定義の曖昧さ(日本語授業料の名目も)。・送出国内の問題は是正も必要(MoC改訂)。

<参考> ○ JITCO国際部のDX化(現状)

- ・ 送出国事情のビデオクリップ作成・ホームページへの掲載。
- ・ 送出機関と日本の職業紹介事業者等との内外を結ぶオンラインマッチングの試験的实施。
- ・ 送出し側への日本の状況についての情報発信DXは今後の課題。
(実際は、送出機関セミナー、長期調査出張によるヘルプデスク設置(現在カボジア労働省の一角で実施中)等リアルの場合が多い)

2. 送出機関や送出しの在り方(4)

(4) 国際労働市場の現状と動向につき監理団体等へ提供(JITCO独自の取組)

- コロナ禍やロシアのウクライナ侵攻による政治経済の変動により国際労働市場に大きな変化の兆し。
- 大きなうねりの余波が日本にも影響を及ぼしアジアの人材争奪戦の兆し。
- 競合国は近隣諸国のみではない。韓国は入国者数を倍増(2023年11万人)するも依然小規模。台湾は在留ベースで68万人(内2/3工場労働(人手不足で給料高騰)1/3家事労働)、永住権付与の動きあり。今後の中国の動向を注視。真の競合国は先進国。

1 先進国の労働市場

- ・コロナによる労働人口減少・労働力の移動制限による構造的な人手不足、特に移民国家で移民労働者流入が一時的に滞る。
- ・OECD諸国では早期退職進み総計1000万人の就業人口減。
- 米国
 - ・一般教書演説にて建設・農業分野での移民労働者に市民権を付与すると発表(建設分野で人手不足50万人超、Temporary Guest Worker制度の導入検討、平均賃金US\$36との報道)。
- 欧州
 - ・BREXIT
 - ・ウクライナ労働者の帰国等による人手不足深刻化。
 - ・アジアからの移民労働者の吸引に注力し、ベトナムと協力協定締結。
- 豪州NZ
 - ・移民枠やワーキングホリデー制度の拡充。アジアからの労働力吸収強化。

2 新興国や発展途上国での労働市場

- コロナによる経済的影響が大きく海外への人材送出し圧力が高まっている。

3 日本の労働市場への影響

- これまでのメインの送出国ベトナムや中国からの受入れの勢いに鈍化の動き。
- インドネシア・フィリピン等からの受入れにシフト。
- 中東へ送出しに傾注してきた南アジアの国、ロシアへの移民労働者の流れに影響がある中央アジアの国も、日本への送出しに強い関心を示している。 → 2022/3-11入国者統計において高い伸び率を示している。

- 労働人材の需要供給双方で変化。先進各国とも、如何にアジア市場から良い人材を採るかの競争であり、現在が転機。
→ 労働者にとりわかりやすい魅力的な制度設計と多角化が必要。
- JITCOとして中国・ベトナム後の主要送出国として、インドネシア・フィリピン等に加え、南アジア・中央アジアに市場の関心を向けるよう働きかけ。

3. 外国人の日本語能力の向上に向けた取組(1)

技能実習・特定技能制度アンケート調査(2022年11月実施)における意見

- 「技能実習制度の課題」では、特に重要な課題の一つとして、回答者の4割弱が「実習生の日本語能力が低い」点を選択。(監理団体35.3%、実習実施者37.3%)
- 「制度見直しに期待するポイント」では、特に重点なポイントの一つとして、回答者の約2割が「一定の日本語能力と技能を有する即戦力の確保に重点を置いて欲しい」を選択。
- 「技能実習制度の運用面の課題」では、特に大きな課題の一つとして、実習実施者の3割が「技能実習生とのコミュニケーション、日本語教育で苦労している」を選択。
- この他、日本語能力によるスクリーニング(実習開始時又は2号移行時の日本語N4合格を必須化)や、国による日本語教育支援・教育環境整備を求める意見あり。

外国人材に対する日本語教育の課題

JITCOは、外国人に日本語を教える日本語指導者を対象に各種の助言・指導を実施。この経験を通して日本語教育の課題と考える点は以下の通り。

- 外国人材の受入れ側と外国人材の双方が、費用負担、指導ノウハウの不足、モチベーション維持の難しさ等から、実践的な日本語能力向上に結びつかないケースが多い。
- 効果の高い指導を期待して日本語学校や有資格者の日本語教師に指導を委ねるケースも増えているが、プロに任せておけば安心と考える企業側と、現場の事情がわからない日本語教育従事者との間で十分な意思疎通や情報交換が行われず、期待した成果を得られていない場合がある。
- 受入れ企業において、指導時間の確保が困難なことに加え、レベルの異なる複数名を同時に指導する必要があり、十分な指導が行えていない。
- 日本語学習の支援団体や教師は都市部に偏在するため、多くが地域で暮らす技能実習生等にとって、身近に日本語学習の機会がない。
- 外国人材の日本語能力向上が結果としてトラブル防止や事業成果に繋がるとの認識を持つ企業の中には、積極的に学習支援を実施しているところもあり、その経験の共有が求められている。
- 本来、日本語能力が担保されているはずの特定技能外国人でも日本語の能力に問題がある場合がある。

3. 外国人の日本語能力の向上に向けた取組(2)

外国人材の日本語能力向上に向けたJITCOの取組

【課題1】 技能実習生等が必要とする日本語の指導ノウハウを持つ日本語教師が不足している

JITCOの取組:

自国における日本学習環境等、技能実習生の実情を踏まえた日本語教育方法の指導及び「やさしい日本語」の使い方等に関するセミナーや個別指導の実施（主に、監理団体や受入れ企業における日本語教育担当者が対象）
（過去10年間の受講者数は、延べ約3,300人）

【課題2】 技能実習生等に適した日本語指導教材の欠如

JITCOの取組:

- ・ 外国人材に対する日本語指導に使えるコンテンツを提供（HP上に「日本語教材ひろば」を開設）。
- ・ 利用登録者は国内外を含め2万7千人。

【課題3】 外国人材の日本語学習意欲の向上

JITCOの取組:

- ・ 技能実習生の日本語学習意欲の喚起、受入れ機関の日本語指導推進意欲の向上を期して、優秀な日本語作文を表彰する「日本語作文コンクール」を1993年より実施。（過去30回の応募作品総数は延べ62,000編）
- ・ 優秀作品や入賞者に対する受入れ企業の指導方法等の紹介を通じて、ベストプラクティスとして周知。

3. 外国人の日本語能力の向上に向けた取組(3)

外国人の日本語能力向上に向けたコスト負担の考え方

- 現在の外国人材の日本語学習は、外国人材自身の負担と受け入れる監理団体や受入れ企業の負担等により、国全体としての大きな方向性も無く、個別に行われている。
- 外国人材の日本語能力の向上は、①入国する外国人材自身、②受け入れる監理団体及び受入れ企業、③国及び地方自治体のそれぞれにとって、以下のような大きなメリットがある。
【メリット】
 - ① 外国人材・・・仕事と生活の双方が円滑に行えるだけでなく、滞在時の処遇や生活レベルの向上、自身の将来の発展に繋がることが期待できる。
 - ② 監理団体・受入れ企業・・・相互理解の下、外国人材に対する指導・指示が容易となり、生産性の向上を図ることができる。
 - ③ 国・地方自治体・・・国際協力・国際貢献をより充実させるとともに、外国人材の誘致と多文化共生社会の推進、地域の活性化などを行うことができる。
- このため、国全体の大きな方針の下で体系的な日本語学習支援プログラムを創り、効果的・効率的に学習を行える環境を整えるべきではないか。
- この際の費用負担は、特定の者だけが負担するのではなく、外国人材の環境や日本語能力の状況に合わせて、関係者全体が協力して負担し、持続可能なものとすることが望まれる。
- これを踏まえた費用分担のイメージは以下の通り。
(以下は技能実習生を対象としたイメージであるが、特定技能外国人についても、国・地方自治体による同様の支援が重要)

ステージ	費用負担	学習内容
入国前	外国人材＋(送出機関)	日本語能力N5または日本語基礎テストで同等以上の取得(入国時の要件) ※各国での受験環境の整備が課題
入国時	国＋(監理団体・受入れ企業)	入国後、1ヶ月間の日本語講習(N4レベル以上の取得を目指す)を義務化 (N4以上の取得者には、より上位レベルの取得を目指す講習を実施)
実習開始後	監理団体・受入れ企業＋国・自治体の支援	現場の実情に合わせた継続的な日本語学習機会の提供 (日本語資格取得による永住ポイント制導入なども検討)

3. 外国人の日本語能力の向上に向けた取組(4)

外国人の日本語能力向上に向けた提言

提言1: 技能実習生等の実情を理解した上で効果的な日本語教育を行える指導者育成のための標準カリキュラムの構築と認定制度の創設

- ・ 日本語学校や有資格者の日本語教師は多いものの、技能実習生の実情や受入れ企業の実態を把握していない場合が多く、必ずしも効果的な日本語教育が行われていない。
- ・ このため、これらの理解を促す指導者育成カリキュラムを構築するとともに、修了者を認定することで、技能実習生等に対する効果的な日本語指導を実現。

提言2: 技能実習生等に対する入国時日本語講習の強化(前述)

- ・ 現行の入国時日本語講習要件に加え、より実践的な日本語教育をすべての技能実習生等に提供。
- ・ 講習では、日本語能力の向上に加え、人権問題に関連した日本語表現の教育にも重点を置く。
- ・ 質の担保された日本語指導を行うため、指導者は提言1の制度で認定されることを要件とすることを検討。

提言3: 技能実習生等の日本語能力の向上を図る監理団体・受入れ企業の認定や優遇措置の導入

- ・ 外国人材の日本語学習意欲を高める環境を整備する受入れ企業の認定・表彰。
(日本語学習機会・時間の確保、「やさしい日本語」の導入推進 等)
- ・ 優良な監理団体・実習実施者の加点要件に日本語能力試験(N4など)の合格率を追加。

提言4: オンラインによる日本語教室の整備

- ・ 日本語指導者が都市部に偏在していることを踏まえ、地方の外国人材が容易に参加できるオンライン日本語教室を、国・地方自治体を中心となって整備。

【参考】 ウェブ会議システムを活用した在住外国人の地域社会参画支援事業(愛媛県国際交流協会)

4. そのほかの論点(1)技能実習制度と特定技能制度の制度趣旨について

技能実習・特定技能制度アンケート調査(2022年11月実施)における意見

- 技能実習制度については、監理団体の38.9%、実習実施者の51.7%が肯定的評価
- 技能実習制度のよい点として最も多かった回答(複数選択)は、監理団体、実習実施者ともに「労働力人口の不足を補うことに役立っている」(監理団体57.4%、実習実施者65.7%)だったが、実習実施者では「実習生本人のキャリアアップを実現している」が2番目(40.1%)に多かった。
- 特定技能制度については、登録支援機関の41.3%、特定技能所属機関の60.8%が肯定的評価
- 今後の制度のあり方としては「技能実習、特定技能の両制度の特長を活かしつつ、連結性を高めて並存させるべき」が最多(37.1%)となり、「両制度を統合すべき」(21.2%)を大きく上回った。
- 技能実習制度において「制度の枠内で自由に転職できる制度として欲しい」の割合は低い(監理団体7.1%、実習実施者4.7%)
- 技能実習制度に関しては「技能実習制度で転職を自由にと都市部に人材が集中し、地方の中小企業は大打撃となる」旨のコメントが複数寄せられた。



- 実習実施者の多くが、制度のよい点として「実習生のキャリアアップの実現」と回答⇒現行制度においても目的に沿った成果
- アンケート回答者の多くは、特定技能と連結制を高めつつ、連結性を高めて技能実習を残すことを希望
- 2022年12月時点で在留する特定技能外国人130,915人のうち、技能実習ルートは7割以上(96,356人)を占めているが、技能実習から特定技能へ移行できない業種があるなど、さらに連結性を高める必要がある。

提言

- 外国人材、受入企業ごとのニーズに寄り添える多様なスキームを、パッケージで提示することが有効と考えられる
 - ① 技能修得のみ(技能実習⇒帰国)、
 - ② 一定期間の就労のみ(特定技能⇒帰国)、
 - ③ 技能修得+一定期間の就労(技能実習⇒特定技能⇒帰国)、
 - ④ 期間の上限がない就労((技能実習⇒)特定技能⇒上位の在留資格(⇒定住・永住))
- 技能実習修了者が円滑に特定技能に移行できるよう、技能実習制度の職種・作業と特定技能制度の産業分野の整合性は必要

4. そのほかの論点(2)管理監督や支援体制の在り方

技能実習・特定技能制度アンケート調査(2022年11月実施)における意見

【監理団体・登録支援機関関連】

- 団体監理型技能実習制度は、実習実施者、技能実習生に対する監理体制が確立されている。制度としてはよくできている。
- 監理団体から見れば、実習実施者は監理費を頂く「お客様」なので、トラブルの際に実習生より実習実施者に寄りがち。
- 登録支援機関も(届出制ではなく)許認可された団体とし、コンプライアンスを重視した制度にしてほしい。

【国、OTIT関連】

- 監理団体があげた技能実習制度の課題(複数回答) 第2位(38.6%)「送出側の制度が国によって異なり、日本側でコントロールできない」
第3位(35.3%)「実習生の多額の借金」 ※第1位は53.4%「目的と実態の乖離」
- ルールを守らない、制度を悪用する監理団体や実習実施者等は厳しく罰して排除することが必要。
- 締めるだけでなく緩めるべきところは緩めて、関連当事者にとって運用しやすい制度にしてほしい。
- 特定技能制度において、関係する省庁が多すぎる。
- OTITは、現場で法令・ルール違反がないよう、体制を強化して監理団体や実習実施者を指導することに注力してほしい。
- 技能実習計画認定において、実習内容を無理に「モデルケース」にあてはめようとせず、柔軟に対応してほしい。計画と実際が乖離してしまう。

JITCOができること

- 取り締まりと罰則強化といった事後的対策が求められる一方で、法令違反や人権侵害を未然に防止するための取組が一層重要。
⇒ 総合支援機関として制度の適正な運営に資する情報提供と支援に努めつつ、2023年度は新たに人権啓発セミナーを開催し、「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」の考え方について実習実施者等の受入れ企業まで周知を図っていく。
- 実習実施者に対するOTIT検査は3年に1度であり、法令違反や人権侵害の未然防止に必ずしも十分ではないという声がある。
⇒ 全国組織と実績・ノウハウを活かし、監理団体と連携した実習実施者への巡回サービス実施が考えられる。制度の適正運用のみならず、人権DDの要素もカバーできるチェック項目とし、要請があれば特定技能所属機関も対象とする。本格展開に向けて、財政基盤の強化が課題。

<参考> アンケート結果:その他の注目点

申請手続きの簡素化の要望について

- 技能実習については監理団体の66.1%、実習実施者の57.6%が、特定技能については登録支援機関・特定技能所属機関の65.9%が、制度の運用面の課題として「申請・届出手続きが煩雑すぎる」と回答(複数選択)した。

自由記述でのコメント(抜粋):

「技能実習制度と特定技能制度の申請書類の仕組みをわかりやすくして欲しい」、「申請・届出書類について優良な監理団体、登録支援機関は簡略化・免除を認めて欲しい」、「特定技能の入管への定期報告の内容が細かすぎる」、「45時間以上残業したら技能実習計画の軽微変更届出が必要など、意味があるのか分からない届出が多い」

外国人材に係る問題意識について

- 人権侵害への厳罰化や制度を守らない関係者の排除に関する意見がある一方、外国人材に関する問題を指摘するコメントもあった。

自由記述でのコメント(抜粋):

「日本に来る外国人実習生の質の低下(犯罪や失踪)が目立っており、送出国と日本政府で人選や事前教育に関しての一定の基準を策定して欲しい」、「もちろん人権やコンプライアンスを遵守できない企業や組合は排除されるべきであるが、実習生の問題ある行動に対し、厳しく処罰できない現状もある」、「入り口である送出国での人選も1つの原因であるが、この2~3年では借金問題よりも、本人の意識の問題(入国が目的で実習に真面目に取り組まない)が、結局失踪に繋がっているケースが多く感じる」

技能検定・技能評価試験の受検について

- 技能検定等に関する意見も多く寄せられた。

自由記述でのコメント(抜粋):

「試験内容が古過ぎるので改善して欲しい。現状と相違があるため、試験準備の対応が難しい」、「都道府県により実施体制(技能検定委員の配置、選抜など)にばらつきがあり過ぎる」、「技能検定に合格したことが帰国後にまったく評価されないため、意味がない」新しい試験機関のやり方がバラバラで受検料が高い。試験官の交通費や宿泊費の請求もあり受検料は平等にして欲しい」

JITCO

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年2月27日（月）10時30分～11時45分

2 場所

オンライン開催

3 ヒアリング対象者

独立行政法人国際協力機構（JICA） 宍戸理事長特別補佐

4 出席者

（1）有識者

佐久間委員、高橋委員、富田委員、樋口委員、堀内委員

（代理出席）

日本労働組合総連合会、鈴鹿市、北海道庁

（2）関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 内容

（JICAの概要及び取組について）

- JICAは、開発途上国に96か所、国内には14か所の拠点が存在し、東南アジアや南アジアを中心に世界各地で事業を展開している。
- 事業内容は、技術協力、資金協力、インフラ整備、開発途上国への海外協力隊の派遣などである。過去60年間の間に、パブリックセクターを中心に累計65万人、年間約1万3千人の研修員や留学生の受入れを行っている。また、累計25万人程度の専門家、海外協力隊等を派遣している。
- JICAが本格的に外国人材の受入れ支援に取り組み始めたのは2019年であるが、人手不足や多文化共生が叫ばれている中では、国民の財産でもある日本語教育や技能教育といった開発途上国との協力関係で得たアセットを活かしていくことは重要だと認識している。
- ODAにより、日本人材開発センターを7か国9か所に建設し、人材育成や日本との国際交流を実施している。特に、ウズベキスタン、モンゴルでは技能レベルの向上のためのセミナーを積極的に行い、マッチングの側面支援を行っている。
- JICA海外協力隊の派遣を行っており、52名が初中等から高等教育、中南米の日系社会における日本語教育を行っている。
- 民間連携事業として、海外投融資というスキームを持っており、ESUHA I社とJIAEC社といった送出機関に校舎建設のための融資を行った。
- フロンティア開発として、新しい国からの人材の確保ということで、マダガ

スカルにおいて農業分野の人材に対して日本語研修を行っている。マダガスカルは貧困国なので、若者を海外で働かせて経験を積ませることにより、国内の産業を刺激したいという強い要望がある。現在、現地で農業高校や職業校の卒業生から優秀な方を選抜し、日本語教育を行って、特定技能の試験に合格した後に日本で就業した後、帰国後に稲作や営農の分野などで活躍していただくために協力している。課題としては多くの業種で採用されているシステムの仕様上、現地で技能試験が受けられない事。

- J P - M I R A I の取組として、ポータルサイトを外国人労働者に利用してもらい、正しい情報の発信に力を入れている。これは送出国でも普及しようと考え、J I C A でも海外の事務所等で多言語のチラシを配布し、様々なコンテンツから公的なサイトに誘導するような形で入口を作っている。国内でも生活上の課題や妊娠等の対応をわかりやすく発信している。

(管理監督や支援体制の在り方について)

- 技能分野では、日本派遣後に即戦力となるように、現地での訓練強化の要望が開発途上国政府や民間事業者から多くある。例えば、自動車整備で日本と海外で制度が違うのは、日本には車検制度があるが、多くの国では車検制度がないため、来日後、スムーズに業務ができるように車検制度を現地で詳しく教えてほしいといった要望がある。
- 開発途上国でも日本での就労をより魅力的なものとするため、教育訓練機関や教育機関への支援要請が増加している。
- 訪日前の手数料軽減等の人材の送出しの適正化については、なかなか送出国政府における政治的な問題等から要請が出づらいのが現状。政府の二国間交渉のプロセスにおいて、J I C A の技術協力をセットで提案いただくことも有用。
- 送出機関の管理監督は、先方政府が法令に基づき実施すべき事項であり、J I C A の役割はその支援。
- ベトナムにおける人材送出しの適正化として、就労希望者の求人情報へのアクセス支援を準備している。求人票を実績等も含めて全てウェブサイトで公開することで、求職者が直接応募できるような仕組みをベトナム労働省とも相談しながら構築している。しかし、運営サイトの公開だけで全てが解決するわけではないので、I L O などとも連携し、ゼロフィーとなるような仕組みの実現に向けた議論を関係者と始めている。
- 技能実習制度及び特定技能制度における、送出機関が人材を募集し、日本にある監理団体等を通じて日本企業に受け入れる仕組みについては、日本の産業界等社会のニーズに応じているという意味では評価すべきであるが、国に

よっては送出しの制度が国際水準に達していない点や送出機関に対する管理監督が不十分である点などを是正する必要がある。

- 送出機関を活用しないリクルートについて、我が国におけるE P A制度や韓国のE P S制度などが存在するが、技能実習制度に比べれば求人・求職数がかなり少ないため機能している面がある。送出国においては、ハローワークのような公的な職業紹介機関が機能していない地域もあることから、多くの人材を送出す技能実習制度では、民間による送出しの仕組みを維持し、公的機関側は悪質な機関の排除等の管理・監督に注力する方向が望ましい。
- 送出国の若者が日本を選ぶ理由として、安心安全が非常に大きなブランドになっているため、そうした方々の信頼を裏切らないことが重要である。今後、近隣国において人口減少で外国人労働者を必要とする時代が来るのが目前に迫り、競合する観点では、魅力的なキャリアを示したり、「労働者の安全な国際移動」といった人権保護の強化に向けた取組を行ったりしていく必要があるのではないか。
- 送出機関の管理監督については、手数料の不正な徴収などを行うブローカーを活用するような送出機関を排除する方策としては、技能実習生から丁寧な聞き取りをするのが良いのではないかと考える。具体的な方法として、J P-M I R A Iではアプリを用いたヒアリングの仕組みを準備している。
- 送出しに国が直接関与している韓国においても、ブローカーの介在が指摘されており、また、そもそもの受入れ規模も小さいことから、国の直接的な関与についてはしっかりと見極める必要がある。

(外国人の日本語能力の向上に向けた取組について)

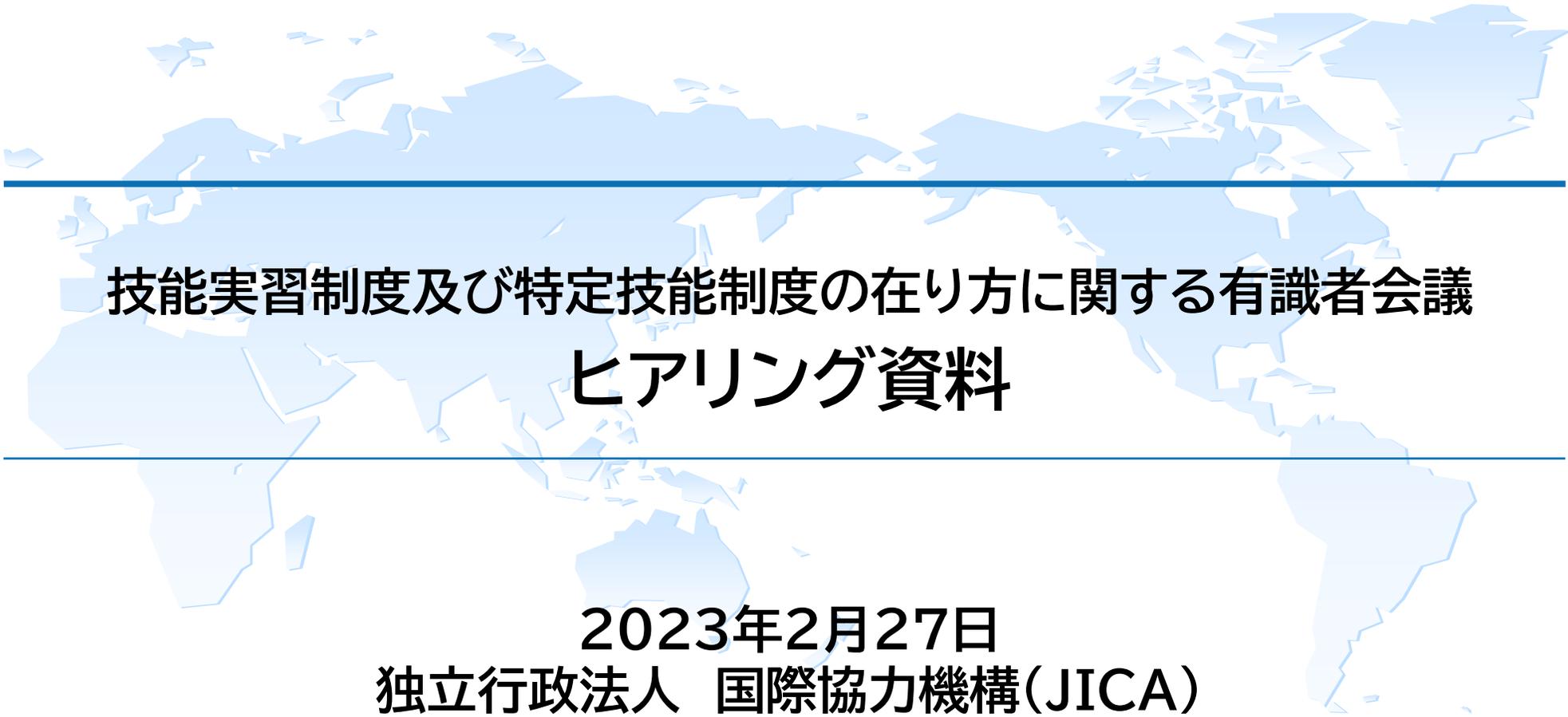
- 現地でのニーズ動向として、送出しの拡大を強く希望する国としては、インドネシア、スリランカ、ウズベキスタン、インド、バングラデシュなどがあるが、ほぼ全ての国から日本語教育の強化の要望がある。また、インドネシアからの要請で、現在3万人程度の送出し規模を5年間で10万人規模にするため、日本語教育の拡充、技能分野での協力、情報提供の要請がある。日本語の要望に対しては、国際交流基金と役割分担しつつ、海外協力隊の派遣を中心に協力を展開している。
- 送出国内で日本語教師を募集しても定員に至らないといった様々な課題があることから、今後は現地の日本留学の経験者や日本での就労経験者を活用していかなければならないと考える。
- 入国時の日本語教育について、何らかのハードルがないと、来日後すぐに帰国や転職を希望する人が増えていくと聞く。
- 入国前後における費用負担について、企業が必要とする人材に来てもらう

ため、基本的には企業負担とするのが望ましいといえる。現実的には中小企業では財務的な面で難しいところもあり、日本語教育の質にもばらつきが生じてしまうことも考えられるので、自治体による支援も併用していくのが良いと考える。

(その他)

- 家族帯同の可否について、家族帯同ができないことから、多くの場合3年から5年程度で帰国せざるを得ない人材も多いと聞く。長期間の習熟が必要な業務であったり、地方では、社会を維持していくために、できるだけ定住してほしいといったニーズがあることを踏まえると、日本語能力等の一定の条件の下、家族帯同を認めてもいいのではないかという意見を耳にする。しかし、一定の条件の内容についてはしっかり検討する必要があると考える。
- 近隣諸国との人材獲得競争については、国際水準のリクルートを実現し、借金をせず能力を持った者が日本で安全に働けるような仕組みの構築に取り組んだ上で、それを海外にアピールしてブランディングしていくことがある種の近隣国との差別化になると思う。日本の就労環境が安心安全であるため、日本を選んだという意見もヒアリングの中で聞いている。
- 伝統的な日本文化も非常に大事ではあるが、若者に人気がある情報を発信することが重要で、地方自治体のようにプロモーションビデオを作り、動画配信サイト等での公開や、SNSを活用した動画などの投稿などを行っていないと、近隣諸国との競合の中で日本は影が薄くなると思う。
- 我々は、90年代を中心として職業訓練・技能分野の協力を盛んに行っており、当時は日本に来てもらうことを想定せずに、それぞれの国にあった仕組みを構築してきたが、現状では、各国でそのような制度作りの協力は互換性が無い。ただ、一度できた仕組みを再構築するのは、双方の国の様々な障害があり簡単ではないため、日本で身につけた技能を相手国で活用するという観点から、今後は、ASEANが進めている相互認証制度の導入に対して、これに参加する方向で日本側が歩み寄るようなことも一案ではないか。

以上

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

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 ヒアリング資料

2023年2月27日
独立行政法人 国際協力機構(JICA)

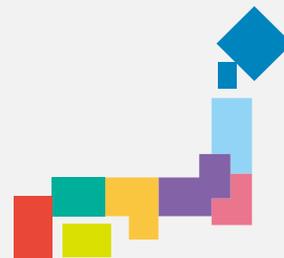
担当:理事長特別補佐(外国人材) 宍戸健一

組織概要



海外拠点

96 力所



国内拠点

14 力所



職員数

1,929 人



援助対象

150 力国・地域

【人間の安全保障】

すべての人が、生命や生活を脅かされることなく、尊厳を持って生きられる社会を目指します。



People

誰もが健康で、安心して暮らせる社会のために

- 教育
- 保健医療
- 社会保障の充実



Peace

恐怖や暴力のない、平和で公正な社会のために

- 紛争が発生しない国づくり
- 法制度整備支援
- ジェンダー平等の推進、女性・女子のエンパワーメント

【質の高い成長】

自然環境をそこなわず、格差の少ない持続的な成長を目指しています。



Prosperity

豊かで自然と調和する経済、社会の進展のために

- 農業・農村開発
- 民間セクター開発
- 都市・地域開発
- クリーンで安定したエネルギーの確保
- 運輸交通基盤の整備



Planet

地球環境を守るために

- 持続的な資源管理
- 自然環境の保全 環境管理
- 水資源の確保と供給
- 防災

JICAの地域別事業規模

● 中東・欧州・北アフリカ

協力実施国・ 23 カ国・
地域

事業
規模 769 億円



● 東・中央アジア

協力実施国 10 カ国・
地域

事業
規模 473 億円



● アフリカ(サブサハラ)

協力実施国 49 カ国・
地域

事業
規模 1,033 億円



● 南アジア

協力実施国 8 カ国・
地域

事業
規模 7,780 億円

● 東南アジア・大洋州

協力実施国 23 カ国・
地域

事業
規模 6,012 億円

● 中南米

協力
実施国 30 カ国・
地域

事業
規模 338 億円



(注)地図中の事業規模金額には、地域別に分類できない協力実績は含まない

信頼の基礎となる人と人とのつながりの構築

JICAは、専門家や海外協力隊を途上国へ派遣するとともに、途上国から行政官や技術者などの研修員や留学生を日本に受入れています。人材育成を通じた人と人とのつながりは、途上国と日本の信頼の礎です。

受入れ

研修員・留学生
(累計約65万人以上)

13,217人
(2019年度)

派遣

専門家・JICA海外協力隊
(累計約25万人以上)

9,162人
(2019年度)



JICAが外国人材受入れ支援に取り組む経緯

<送出し国 ~ほとんどが開発途上国>

<課題>

- 海外送金は、開発途上国経済にとり重要
(対GDP比(2019):フィリピン 9.8%、ベトナム5.8%)
- 日本に行くための教育費用(日本語、技能等)
- 出稼ぎ労働者の人権問題は途上国でも課題
(制度整備の遅れや悪質なブローカーの存在など)

<日本>

<課題>

- 生産労働人口の減少が深刻化し、社会経済の開発のための**外国人材が必要**
- 外国人労働者の人権問題に国際的な批判 > **多文化共生の取組み強化が必要**

JICAが出来ること

- 来日する人材の海外での育成(日本語・技能)
- 政府の能力強化支援(制度の運用改善など)
- 民間機関による外国人材受入れや自治体の取組みとの戦略的連携/ステークホルダー連携
- 多文化共生の取組みに海外協力隊の帰国隊員が活躍などによる貢献が可能。

2019年 外国人材の受け入れに資する取組みを強化することを組織決定

2020年 外国人材受け入れ支援のための予算増/総合的対応策に明記

ヒアリング項目①管理監督や支援体制の在り方について

1. JICAで実施している現地での人材育成(日本語、技能訓練など)

(1)これまでの取組み:代表事例は以下のとおり

事例1. 日本人材開発センター	スライド15	事例2. JICA海外協力隊(日本語教育)	スライド17
事例3. インドネシア農業分野	スライド18	事例4. 介護分野(アジア地域)	スライド19
事例5. 自動車整備(アジア地域)	スライド21	事例6. 民間連携事業	スライド23
事例7. フロンティア開発(マダガスカル農業分野)			スライド25

(2)現地でのニーズの動向/(3)対象国及び実施事業の拡大の可能性について

- **日本語教育**
送出しの拡大を強く希望する国(インドネシア、スリランカ、ウズベキスタン、インド、バングラデシュなど)の**ほぼ全ての国・機関から日本語教育強化の膨大な要望**あり。同じく日本語教育を担う国際交流基金と連携・役割分担しつつ、JICA海外協力隊の派遣増に取り組んでいる。他方、日本語教師の国内での応募状況や膨大なニーズ、コストに鑑みれば、日本留学経験者の積極的な育成・活用なども必要な状況。
- **技能分野**
日本派遣後に即戦力となるように、途上国政府及び民間事業者からも現地での訓練強化に関する支援要望(自動車整備、介護など)が多数寄せられており、事業形成中。
途上国側においても、日本での就労を魅力的なものとするため、教育訓練機関との連携強化事例が出ており、教育機関への支援要請が増加。
- **インドネシア**
インドネシア政府より、現在3万人程度の派遣規模を、年間10万人規模の派遣にするための①日本語教育の拡充について要請があり、留学生・技能実習生等帰国人材活用、日本語学科の支援(現地教師養成)など様々な方策について検討中。あわせて②技能分野での協力、③情報提供(PR)などの要請もあり。

ヒアリング項目①管理監督や支援体制の在り方について

2. 技能実習生の送出し適正化に関する取組(ベトナム求人情報サイト、研修事業、法制度整備支援等)

(1)これまでの取組み:代表事例は以下のとおり

事例1. ベトナム人材送り出し適正化支援	スライド27
事例2. 人材育成	スライド28
事例3. 法制度整備支援(ご参考)	スライド29

(2)現地でのニーズの動向/(3)対象国及び実施事業の拡大の可能性について

- 人材送り出し適正化
高額な手数料などベトナムと同様の課題を抱える国もあることからニーズは存在するが、**要請の出づらい取組み**であり、現時点で他国からの具体的な要請はなし。二国間協議等での議論を踏まえ、ニーズがあれば対応可能(予算確保要)
- 人材育成
各国の政府において、労働者送り出し事業の適正化に向け、労働行政を司る人材の育成は重要である。JICAは、長年にわたり数多くの留学生や研修員を受け入れてきたが、労働者送出し関係の人材育成プログラム(課題別研修)を、2022年から開始する。今後、我が国が人権への取組みを強化し、友好国と強固なネットワークを築いていくためには、キーパーソンの受入れが重要である。
- 法制度整備支援
これまでの、民事、刑事、商法などの取組みを行ってきたが、今後、送出し国の労働者派遣法等整備の支援も含め、**「労働者の安全な国際移動」など人権の取組み(イニシアティブ)**についても検討予定。

ヒアリング項目①管理監督や支援体制の在り方について

3. 技能実習生の帰国後の活躍支援(ネパール起業支援、ラオス少数民族支援等)

(1)これまでの取組

- | | |
|----------------|--------|
| 事例1. ラオス農業分野 | スライド31 |
| 事例2. ネパール帰国後支援 | スライド34 |

(2)現地及び日本からのニーズの動向

- 各国政府との対話の中で、帰国後の人材活用について様々な形でのニーズが確認されている。
 - ①公的職業紹介(ハローワーク)の設置又は機能強化(技術協力)
 - ②習得した技能や日本語を生かして、日本企業への就職支援(マッチングセミナー)
 - ③起業支援、ビジネスプランづくり支援
 - ④JICAプロジェクトでの連携
- 日本企業からは、
 - ⑤中小企業の海外展開などで、本邦で活躍した技能実習生等を海外の拠点での活用
 - ⑥当初から帰国後活躍可能となるように現職の人材を技能実習生として受け入れ育成するケースなどが共有されている。

(3)対象国及び実施事業の拡大の可能性について

- JICAとしては、上記のニーズに応えるべくJICA事業において様々な工夫や運用により対応しているが、予算的にも十分とは言い難い。主要な送り出し国には、①日本の制度や魅力を発信する広報拠点、②キャリア相談、③企業とのマッチング、④帰国後活躍支援、⑤適正なリクルートプロセスのモニタリング／苦情処理などの機能を持つユニット設置(仮称:『Japan Desk』)の必要性を感じている。

ヒアリング項目①管理監督や支援体制の在り方について

4. 外国人材の受入れに関連する取組

(1)これまでの取組み

事例1. 調査研究	スライド36
事例2. 日本国内の多文化共生	スライド40
事例3. 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)	スライド44

(2)現地でのニーズの動向/(3)対象国及び実施事業の拡大の可能性について

- 調査研究
2022年度からは、『海外労働希望者の国際移動経路と経路選択メカニズムに関する研究』として、インドネシアをフィールドに調査研究を開始。社会の階層や学歴、家庭環境などにより、移民労働者の行き先選択にどのような違いがあるか要因分析を行い、日本が選ばれるためのターゲット層の選定などに活用を想定。
- **国内の多文化共生**
国際協力のフィールドを経験したJICA海外協力隊などの人材は、国内における多文化共生の活動においても貢献し得る。今後増加する外国人材の受入れに関連する組織やビジネスにおいて活躍するための支援を拡充していく方針。
- **責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)**
設立以来、順調に会員数も伸び、600を超えた。JICA資金で開発したJP-MIRAIポータル(アプリ)は、日本の制度や魅力発信、生活支援、人権問題のチェック/解決支援など多様な機能を持ち、今後、JICAが実施する海外でのプロジェクトとも連携して普及・活用を図っていく予定。また、企業との共同においては、2022年度は11社からの資金により、相談救済パイロット事業を実施。2023年度は更に取り組みを拡大し、**企業のサプライチェーン内の外国人労働者の課題を解決する仕組み**を提供予定。研究会や国内外への発信も徐々に拡大している。外国人労働者全体の課題解決に向け、体制強化や資金ソースの多様化に取り組んでいる。**こうした動きを後押ししていく国の補助も重要。**

ヒアリング項目①管理監督や支援体制の在り方について

<ご質問に対する回答> (取り組みにおいて得られた知見を担当者が取りまとめたものであり組織の公式見解ではない)

ご質問	回答
(1)技能実習制度・特定技能制度では、送出国にある送出機関が人材を募集し、日本にある監理団体・職業紹介事業者を通じて日本の企業に受け入れています。このような仕組みをどのように評価していますか。	日本の人材需要が急増する中、送出国において効率的に人材募集・育成を行う仕組みを活用し、 ニーズに応えたことは、評価すべき である。他方、送出国によっては、国内の法令・制度が国際水準に達しておらず、特に送出機関に対する監理監督が不十分、汚職などの課題により、 必ずしも適切に行われていない事例が多く見られる実態に留意 する必要がある。
(2)送出機関を活用しないリクルートは機能すると思いますか。	我が国のEPAによる看護師・介護士受け入れや韓国のEPS制度などが存在するほか、送出国の教育・訓練機関と連携した送り出しの仕組みなども構築し得るとされる(OA連携も可能)。ただし、今後、増大する人材需要に鑑みれば、ハローワークのような公的な職業紹介制度が十分に機能していない国で、 民間送出機関を排除するのは現実的ではなく、民間送出機関の監理監督を強化する方向で対応すべき 。
(3)日本政府又は公的機関が送出しに関与するべきだと思いますか。	二国間の協議で課題を徹底的に議論するとともに、必要に応じて、技術協力を活用した制度整備・運用改善(監理監督の強化)支援を積極的に行うべき。さらに、我が国は安全な国として、送出国の若者から一定の信頼を得ており、その信頼を裏切らないように、「労働者の安全な国際移動」など人権の取組みをリードすべき(人権問題が指摘される覇権主義国家との差別化)。
(4)送出機関等に支払う手数料について、どう考えますか。その負担はどうあるべきだと思いますか。	ILO条約181号に準拠し、雇用主が負担すべきと考える。

ヒアリング項目②外国人の日本語能力の向上に向けた取組について

<ご質問に対する回答> (取組みにおいて得られた知見を担当者が取りまとめたものであり組織の公式見解ではない)

ご質問	回答
(1)日本語教育は入国前、入国後において、どの段階で、どのような形で、どの程度行うことが望ましいと思いますか。	<p><入国時></p> <p>技能実習、特定技能に関わらず、日本語教育は、<u>N5レベルまでは現地で行ない、出国前に試験を課すことが望ましい</u>。(実際の日本語教育を行わない送出国の存在、意欲ある人材確保の面から)</p>
(2)特定技能1号では、入国時に日本語能力試験の合格を求めています。技能実習においても同様の仕組みとすべきだと思いますか。その場合に考えられる問題は何かと思いますか。	<p>他方、これ以上のレベルについては、受入れ形態(企業単独型等)や業種、受入れ先の状況などによって異なるため、制度としてでなく、リクルートの条件として設定することが望ましい。(一律に過度の日本語レベルを要求すると、出発までの期間やコスト面において、他国との競合において不利)</p> <p><入国後></p> <p>特に長期的な滞在を希望する人材については、継続的に日本語学習の機会を提供し、家族帯同や定住への移行までに一定水準に達することを課すべき(日系人受入れの反省から)</p> <p><人材確保の観点></p> <p>語学は若い世代から習得する方が有利であり、インパクトも大きい。ため、<u>我が国が必要とする人材が多く在籍する高校や職業訓練校などでの日本語教育を拡充する支援を行い、日本への関心層拡大や訪日希望者を増やすことが望ましい</u>。</p>
(3)入国前、入国後における日本語教育に係る費用については、事業主が負担することをどう考えますか。	事業主が負担することが望ましいが、現実的には受入れ企業の規模等により、相当のばらつきが生じると思われるため、自治体による支援も併せて拡充すべき。

ヒアリング項目③その他

<ご質問に対する回答> (取り組みにおいて得られた知見を担当者が取りまとめたものであり組織の公式見解ではない)

ご質問	回答
(1)技能実習や特定技能1号では、外国人本人が支援を受ける立場であるため家族帯同を認めていませんが、家族帯同を認めるべきだと思いますか。	人材が長期的に就業することを期待する受入れ企業や社会維持のために自治体がある中、 長期滞在のボトルネックの一つが家族帯同 。その点から、一定条件のもと認めるのも一案。例えば、一定年数(3年)経過後、就労状況や日本語能力に応じて認めるなど。
(2)外国人材の受入れを巡り、近隣諸国と競合が発生していると考えますか。どういう点で日本が就労先として選ばれていると考えますか。また、日本が就労先として選ばれるために改善すべきポイントは何ですか。	送出し国や職種によって状況は異なるが、 明らかに競合がみられる 。 例①:ベトナム⇒台湾・農業/家事労働 (1か月、10万円の費用で渡航可能、賃金は日本と同水準) 例②:ベトナム⇒オーストラリア農業労働(月5000ドル)の事例あり 例③:インドネシア⇒マレーシア、台湾、湾岸諸国:農業・建設 例④:インドネシア⇒ドイツ、サウジアラビア介護人材(日本の数倍の賃金) 日本が選ばれるポイントは、聞き取り調査では、①安全、②日本文化(アニメ)、③技術の習得、④自然の魅力などを上げる人材が多い。 賃金での優位性が減退する中、可能な取り組みを国策としてしっかり取り組む必要がある 。 <改善ポイント例> ① 「労働者の安全な国際移動」など人権の取り組み をアピール ② アニメやコンテンポラリーなコンテンツ の積極的な発信を大胆に進めるべき。東南アジア諸国においては、韓国の音楽・ドラマが人気であるが、韓国は、YouTuberを活用した発信にも積極的であり、日本の影が薄いとの指摘あり(YouTubeには一部日本に批判的なメッセージ有との情報)。 ③ キャリアモデルの発信 (日本で身につけた技能等の先方国での活用促進及び技能実習から留学や企業などの活躍事例のPR) ④日本の地方のプロモーションビデオの展開(編集してTIKTOK投稿など)

ヒアリング項目① 1. JICAで実施している 現地での人材育成(日本語、技能訓練など)

事例1. ベトナム人材送り出し適正化支援

事例2. 人材育成

事例3. 法制度整備支援(ご参考)

事例1. 日本人材開発センター

設立 2000年以降、日本の政府開発援助(ODA)により、
当時の**市場経済移行国9か国**に順次設立

設立の目的 ①市場経済化に向けたビジネス人材育成
②所在国と日本間の相互理解・交流促進



ビジネスコース(JICA)



日本語コース(国際交流基金)



相互理解・交流プログラム

東南アジア (4か国)

ベトナム	(2002年	ハノイ、ホーチミン)
ラオス	(2001年	ビエンチャン)
カンボジア	(2006年	プノンペン)
ミャンマー	(2013年	ヤンゴン)

東・中央アジア (3か国)

ウズベキスタン	(2002年	タシケント)
モンゴル	(2002年	ウランバートル)
キルギス	(2003年	ビシュケク)

協力方針

- ◆ 市場経済への移行支援から **日本とのビジネス交流拠点** へ
- ◆ 当該国の経営者・起業家といった **産業中核人材の育成** に加え、**情報・ネットワークの拠点機能** を通じ、日本企業・現地企業をはじめとする **ビジネス関係者、支援機関や研究機関等のプラットフォーム** となることを目指す



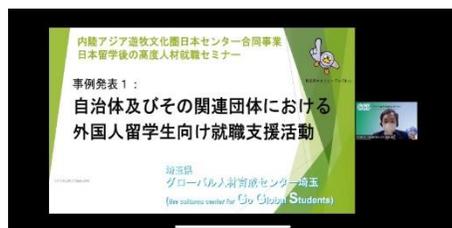
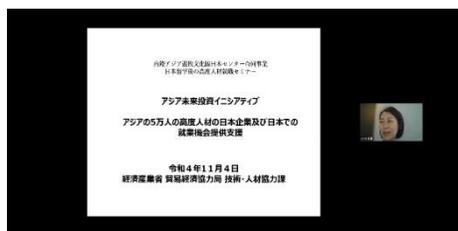
* 2018年11月14日に日・ASEAN首脳会議で日本政府発表。
2018-2022年の5年間で8万人の産業人材育成支援を行う。

事例1. 日本人材開発センター

JICAが支援を継続する東南アジア、東・中央アジア7カ国の日本センターを通じ、日本での就労に関心を持つ方々を対象とし、日本での生活やビジネス環境に関する正しい情報を提供、就労に向けた準備を支援する取り組みを開始。

内陸アジア遊牧文化圏日本センター合同事業 日本留学後の高度人材就職セミナー

キルギス、カザフスタン、モンゴルの3ヶ国日本センターとJICAの共催実施。経済産業省、自治体関連団体にも登壇いただき、各々の地方の魅力の発信とともに、域内留学生への就職や起業支援活動を事例紹介した。



就職フェア2023及び横浜市によるセミナー "Working and Living in Yokohama City, Japan"

カンボジア日本センターでは日系企業・日本企業が参加する就職フェアと横浜市主催の「横浜市で働く魅力」を伝えるセミナーを同時開催。参加者約50名に対し、横浜市の生活環境、就業環境が紹介や日本企業への就職の方法、ビザの種類、日本企業の特徴が説明された。



就職フェアの様子

モンゴル日本センターの外国人材支援の取り組み

モンゴル人材キャリア支援事業として、外国人材支援を推進している。日本の就労情報を提供するため、「日本でのモンゴル人就労支援パンフレット」の制作や日本帰国留学生の会“JUGAMO”と共催し、日本から帰国した人材の母国におけるキャリアや日本とのビジネスをテーマとするトークイベント“TALKio”を3度にわたり実施した。



事例2. JICA海外協力隊(日本語教育)の派遣

開発途上国

派遣実績: 3,332名(1965年~2023年1月末)
派遣中: 52名(2023年2月20日時点)

■ 初中等教育における日本語教育

派遣中8名(タイ、インド、ウズベキスタン)

■ 高等教育における日本語教育 (人文系・教員養成系)

派遣中27名(ベトナム、インド、モンゴル、ウズベキスタン等)

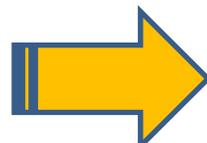
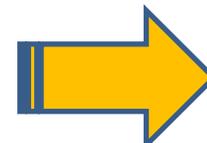
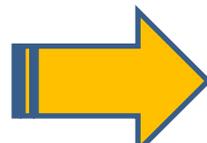
■ 高等教育における日本語教育 (工学系・技術系)

■ 技術職業教育・訓練における日本語教育 (ポリテクニク、高専、技能訓練校など)

派遣中6名(ベトナム、マレーシア、インド、パナマ)

■ 中南米の日系社会における日本語教育 (日系団体・日系日本語学校)

派遣中11名(ブラジル、ペルー、ドミニカ共和国)



- 親日人材・日本語人材の育成
→ 日本への関心の喚起
→ 日本への留学
- 現地日本語教師の輩出
→ 現地日本語教育の
拡大・向上
- 産業人材・技能人材の育成
→ 日系企業への就職
→ 選択肢の1つとして、日本での就労
- 日本との連携の強化
→ 日本とのつながりの確認

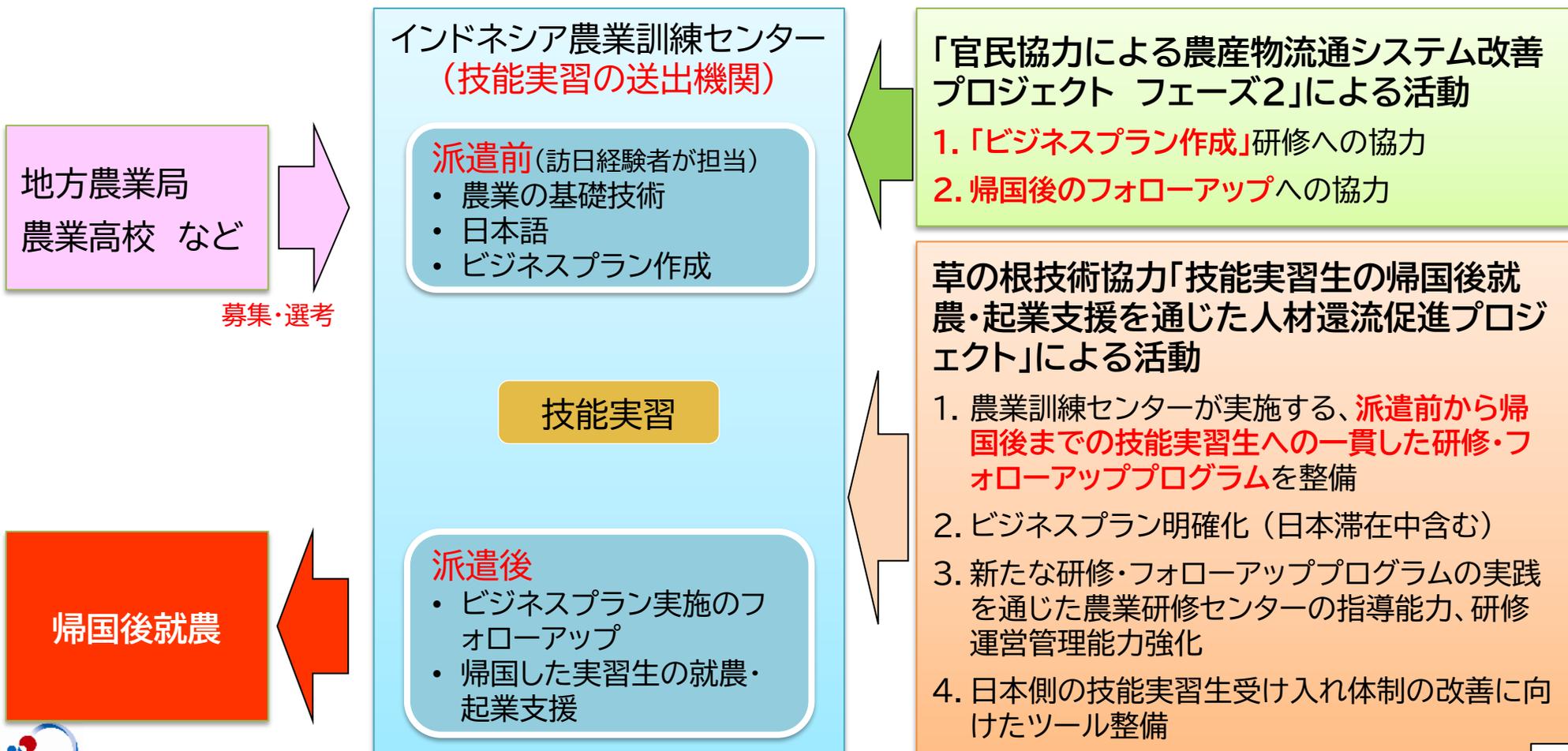
注: 国際交流基金との調整、役割分担のもと取り組んでいる。

開発途上国と日本との
人材の還流促進

事例3. 農業分野

インドネシア 農業分野人材育成

- インドネシアにおいては、農業省農業訓練センター(ICAT)が技能実習生を教育、**直接送出し**、日本での実習及び帰国後のフォローアップも実施。効果向上のため、JICAが側面支援中(2022年～)



事例4. 介護分野

外国人介護人材受入に関する基礎情報収集・確認調査(調査中)

- 2022年3月～2023年3月
- 外国人介護について、より戦略的に展開し、開発途上国及び我が国の人材育成や制度整備、ビジネス展開に資するための基礎情報を収集し、案件形成に資する。
- 重点対象国:ベトナム、フィリピン、インドネシア、インド、ネパール、バングラデシュ

(考えられるアプローチ)

日本の介護
(KAIGO)の
発信

『アジア健康構想』と連動

政策・制度面のアプローチ

- ✓ 介護制度の重要性の発信
- ✓ 日本の事例を通じた介護制度整備への助言
- ✓ 介護人材の資格制度構築支援

人材面のアプローチ

- ✓ 来日人材の質的・量的な確保
- ✓ 受け入れ前の適切な教育・情報発信
- ✓ 帰国後のキャリア開発
- ✓ 受け入れ側の理解促進

施設、サービス、福祉用具・介護用品面のアプローチ

- ✓ 介護関連産業の振興
- ✓ 日本の介護施設・事業所の海外進出促進

事例4. 介護分野

介護分野協力実績(ご参考)

2023.2 現在

- 技術協力プロジェクト
- 草の根技術協力
- 中小企業海外展開支援
- 研修、ボランティア派遣
- 調査

タイ

- 「健康長寿」長野県佐久市の地域包括ケアを活かしたタイ、チョンブリ県サクス町における多職種連携による高齢者ケアプロジェクト(2019.11-2023.9)
- タイ国の「自治体ネットワーク」によるコミュニティベース統合型高齢者ケアの普及モデル構築と人材循環プロジェクト(2022.7-2025.6)
- 多機能車いすの導入による要介護高齢者の生活の質向上に資する案件化調査(2022.5-2023.3予定)
- 日本式福祉用具レンタルサービス案件化調査(2022.4-2023.3予定)
- 青年研修(高齢者支援・介護)

スリランカ

- コミュニティにおける高齢者向けサービス運営能力強化プロジェクト(2022.2-2025.2)

ベトナム

- 「こけないからだ体操」を通じた介護予防事業の支援(2022.4-2025.4)
- 病院・介護施設向け食品の基礎調査(2021.7-2023.1予定)
- 医療用の高機能マットレス及び褥瘡(床ずれ)予防ノウハウを活用した褥瘡予防にかかる案件化調査(2022.2-2023.2予定)
- 日本式介護学校と介護センターの一体運営モデルの普及・実証・ビジネス化事業(2022.4-2025.2予定)

フィリピン

- 日本式介護システム普及・実証・ビジネス化事業(2022.6-2024.10予定)

メキシコ

- コミュニティを基盤とした高齢者の包括介護プロジェクト(2021.5-2024.5)
- 青年研修(高齢者支援・介護)

チリ

- 高齢者ケアのための地域モデル形成支援:ケアするコミュニティプロジェクト(2023.1-2025.7)

ブラジル

- サンパウロ市における音楽リハビリを活用した介護予防モデル構築(2021.3-2024.3)

事例5. 自動車整備分野

●現地教育の強化

現地



技術協力や民間連携事業を通じた教育機関支援



各種教材(事業者向け・外国人材向け)の作成
> 事業者の負担軽減



日本

外国人材の実態調査
> 外国人材のキャリア形成検討

●日本国内での人材活用(側面支援)

●帰国後の現地での就労環境整備



技術協力を通じた現地車両保守管理制度の整備・展開

整備士職の魅力向上キャンペーン

帰国人材の実態調査



グッドプラクティスの発信

国内関係者間の連携強化

国土交通省及び民間企業等と連携した取り組み実施中(調査研究)

事例5. 自動車整備分野

過去10年間の自動車整備分野 協力実績(ご参考)

【民間連携事業】

- ベトナム ハノイ市バス 経営・運営ノウハウ普及促進事業(2017-2019)
- ラオス国 ビエンチャンにおけるバス事業改善システム案件化調査(2015)
- タンザニア 自動車整備事業の実績に基づく自動車整備士育成と整備工場網構築のための案件化調査(2019-2021)
- カンボジア 認定自動車整備士養成e-Learningプログラムの導入に関する普及・実証事業(2018-2022)
- ベトナム国優良自動車整備人材還流プラットフォーム構築のための案件化調査(2022-)

【草の根技協】

- インドネシア バンタエン職業訓練学校自動車整備要請プロジェクト(2016-2018) :愛媛県
- インドネシア国立職業訓練校自動車整備科インストラクターの養成及び評価・育成システム構築プロジェクト普及・実証事業(2016-)

中東 3か国6名

中央南アジア 5か国12名

アフリカ 15か国59名

東南アジア 5か国16名

大洋州 6か国16名

中南米11か国27名

- ▲ 職業訓練校への技術協力
- ▲ 公共交通分野(バス)車両整備に関する技術協力
- ▲ JICA海外協力隊(自動車整備分野)派遣実績
(計45か国136名)

事例6. 民間連携事業

中小企業・SDGsビジネス支援事業における外国人材活用事例

- 過去3年間に、231件を採択。採択企業の一部は、何らかの形で外国人材受入れ又は外国人材活用を行っている。

宮城県

株式会社
菅原工業
×
JICA

インドネシア

アスファルト廃棄物再利用技術を活用した循環型舗装技術の普及を目指す。還流人材を現地法人で積極的に採用し、日本で学んだ技能を現地で活用している。将来的には帰国技能実習生にも現場監督レベルの業務を任せる予定。



(出典)株式会社菅原工業

香川県

ファーマーズ
協同組合
×
JICA

ベトナム

帰国技能実習生を技術と経営の軸とし、オール香川による安全で品質が良いベトナム産「さめきニンニク(仮称)」の生産から販売までの一連バリューチェーン構築を通じて、農家の収入向上への貢献を目指す。



(出典)ファーマーズ協同組合

事例6. 民間連携事業

海外投融资 : 質の高い技能実習生向けの教育を提供し、日本の技術・経験を有する産業人材育成に貢献

事業概要

ベトナムESUHAI社・インドネシアPT JIAEC社における、技能実習生を対象とした日本語教育を含む派遣前研修等の拡充に必要な、校舎の建設を支援するもの。

インパクト

1. ベトナム・インドネシアにおける送出機関のモデル

ESUHAI社及びJIAEC社はリーズナブルな価格で質の高い教育を提供する送り出し機関として、ベトナム政府／インドネシア政府・業界団体、及び日本政府・監理団体・受入企業から高い評価を得ている。

2. 現地に展開する日本企業の産業人材確保

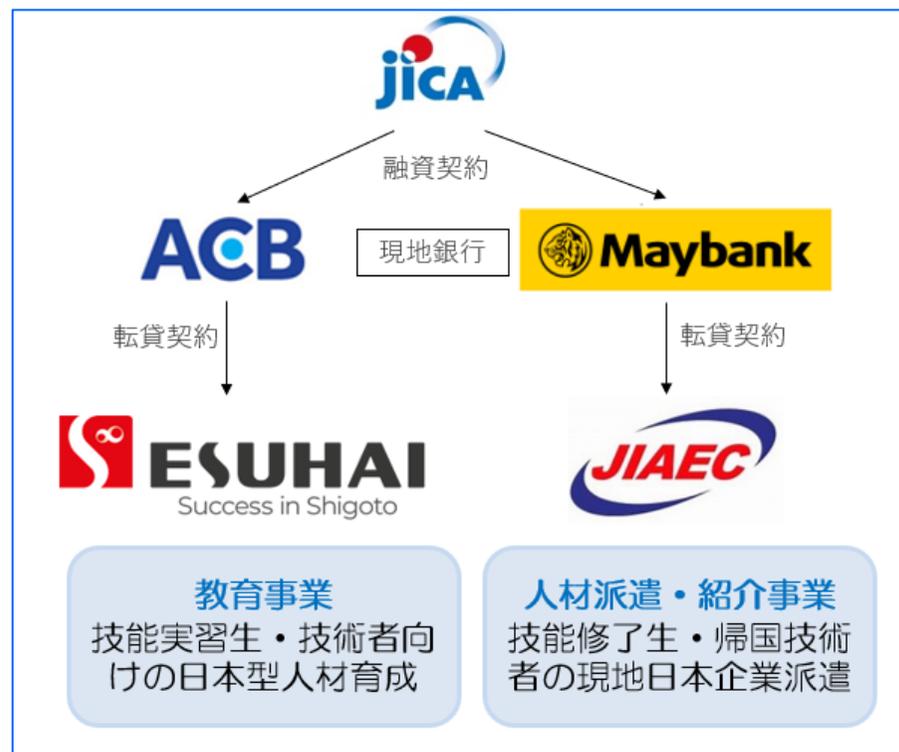
実習を修了した帰国生を、現地進出する日系企業に紹介する等により、日本の技術・経験を得た産業人材の拡充及び質の向上に貢献。



ESUHAI社で研修を受ける
技能実習候補生



JIAEC社ジャカルタ校舎



事例7. フロンティア開発(マダガスカル農業分野)

- マダガスカルは、国内産業が未発達であるが、中東での人権問題から2013年に民間リクルート会社が禁止されて以降、海外労働は限定的。
- 2022年5月、マダガスカル国大統領から日本への人材交流について要請があり、2023年1月、JICAが農業分野の特定技能で送出国を支援するパイロット事業を行うことで合意。
- 2023年2月には、農業高校等の卒業生20名を選抜し、研修コースを開始。並行して、日本側において、マダガスカルの農業開発に資する経験が詰める受入れ先について調整中。
- 課題は、**特定技能の検定の現地実施**(関係機関と調整中)。
- 人権問題などが発生しない仕組みが出来上がった時点で、民間にバトンタッチする予定。



パイロット事業参加者:修士、大卒、専門学校卒2名
稲作、野菜や畜産(養鶏)などの希望者が多い

JICA支援



ヒアリング項目①

2. 技能実習生の送出し適正化に関する取組

事例1. ベトナム人材送り出し適正化支援

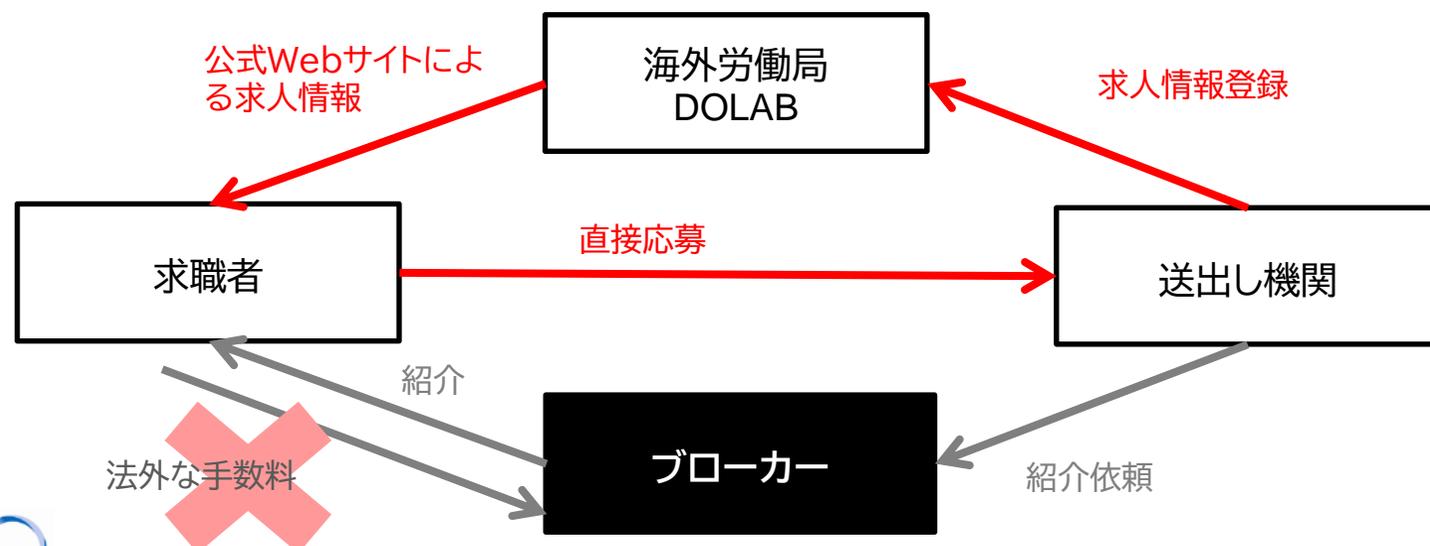
事例2. 人材育成

事例3. 法制度整備支援(ご参考)

事例1. ベトナム人材送り出し適正化支援

ベトナム人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～ 5年間 (ベトナム政府内手続完了次第、速やかに開始予定))
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。
4. 日本側投入
 - ・専門家2名 (①チーフアドバイザー/労働・ジョブマッチング、②業務調整)
 - ・ITコンサルタント(新システム構築)、機材供与(新システムハードウェア・ソフトウェア)
 - ・本邦研修、・現地セミナー・ワークショップ



正しい求人情報を提供し、直接応募の推進により、高額な手数料や搾取をなくす！

ILOとの連携(調整中)

事例2. 人材育成

課題別研修「経済成長とディーセントワーク実現に向けた海外就労者の送付及び帰国後のキャリア開発支援に係る労働政策」【2022年度新規事業】

1. プロジェクト期間 2023年3月28日(火)～2023年4月14日(金)
2. 研修実施機関 行政機関やNPO法人、大学機関など
3. 対象者 **各国の労働者送付及び帰国後の就労支援等を所管する公的機関**において、5年以上の実務経験を有する人材
インドネシア(1名)、ウズベキスタン(1名)、ネパール(4名)、
フィリピン(1名)、ベトナム(1名)
4. 研修内容 講義・・・行政機関やNPO法人、大学機関など
視察・・・関西圏の食品製造工場、工務店、業界団体など
その他・・・自国の課題や政策の共有、アクションプランの発表など

事例3. 法制度整備支援(ご参考)

主な協力分野と活動例:

★民事司法

民法制定、民事訴訟実務改善
調停制度導入

★刑事司法

刑事訴訟実務改善

★知的財産権法

知財法制定、知財紛争処理制度構築

★競争法

競争法改正、競争当局能力強化

★法案起草能力強化

法令整合性確保など
(※2019年度の活動に基づく分類)

モンゴル★

○公正競争環境促進フェーズ2(2019~)
※2004~

ウズベキスタン★

○権利保護及び市場自由化のための司法能力強化(2020~)

ネパール★

○法整備支援アドバイザー(2015~)
※2009~

ラオス★

○法の支配発展促進(2018~)
※1998~

バングラデシュ★

○調停制度・事件管理強化(国別研修)
(2020~)※2017~

ミャンマー★

○法・司法制度整備支援(2018~)
※2013~

スリランカ★

○刑事司法実務改善(国別研修)
(2021~)※2019~

タイ★

○競争法執行能力強化(2021~)

ベトナム★

○法整備・執行の質及び効率性向上(2020~)
○改正競争法に基づく競争政策施行能力強化
(2019~)※1996~

東ティモール★

○法司法整備能力強化支援(2020~)

<コートジボワール等>★

○仏語圏アフリカ刑事
司法研修(2019~)
※2013~

カンボジア★

○民法・民事訴訟法運用改善(2017~2022)
※1998~

マレーシア★

○競争法アドバイザー(2020~)

インドネシア★

○ビジネス環境改善のためのドラフターの
能力向上及び紛争解決機能強化プロジェクト
(2021~)※2006~

ヒアリング項目①

3. 技能実習生の帰国後の活躍支援

事例1. ラオス農業分野

事例2. ネパール帰国後支援

事例1. ラオス農業分野

■ 背景

監理団体(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、支援・助言。(農家を育てたい)

■ 課題

1. 帰国技能実習生が営農しない > 日本企業・飲食店等に就職



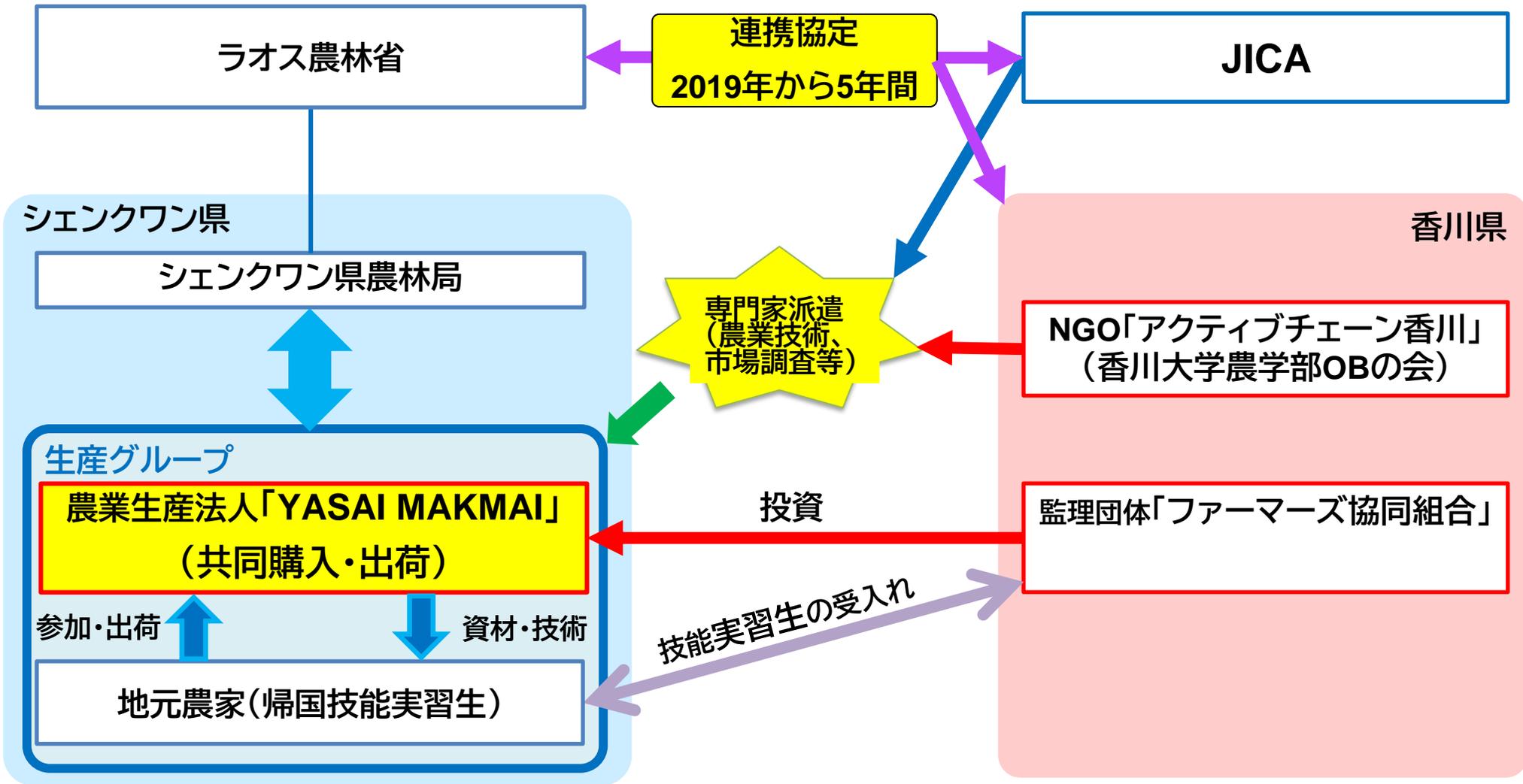
帰国後営農する人材を
技能実習生として選ぶ
⇒少数民族支援

2. 営農しても所得向上に結び付いていない

高付加価値の農産物生産と販路確保(産地形成)により、帰国技能実習生を支援し、より多くの若者に来てほしい(香川を魅力ある行先に)



事例1. ラオス農業分野



事例1. ラオス農業分野

シェンクワン県



オール香川



- ① 貧困農民の生計向上
- ② 日本への信頼向上
(日本に来る人材増)

WIN=WIN

- ① 人手(技能実習生)の確保
- ② 良質なニンニク種子確保
- ③ ビジネス展開
- ④ 異文化理解の推進

◆◇◆ポイント◇◆◇

1. 技能実習生は帰国後農業に従事するか？

> 貧困地帯に住む少数民族

2. 農業生態系や作物の品種、技術に共通性はあるか？

> 気候の似た東南アジア地域の山岳地帯

事例2. ネパール帰国後支援

ネパール海外就労者キャリア開発・起業家支援プロジェクト

1. プロジェクト期間 2023年～2028年(計60か月)

2. 目的 ネパールにおいて **日本就労帰国者(学生 VISAの渡航者も含む)** に対する**キャリア開発・起業に資する**情報やメンタリングサービスを提供することにより、日本就労帰国者のキャリア開発・起業促進にかかる適時・適切な情報アクセスと能力強化のためのプログラム・体制の構築、運営を図り、もってネパールの産業振興に資する人材の育成に寄与する。

3. 実施機関 労働雇用・社会保障省、海外雇用局、海外雇用委員会

4. 日本側投入 専門家派遣 4名
(①ビジネス開発、②キャリア開発、③オンラインツール構築支援、④普及・広報)
研修員受入、機材供与(オフィス機材等)

ヒアリング項目①

4. 外国人材の受入れに関連する取組

事例1. 調査研究

事例2. 日本国内の多文化共生

事例3. 責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)

事例1. 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(2021年度、調査研究)

【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）】

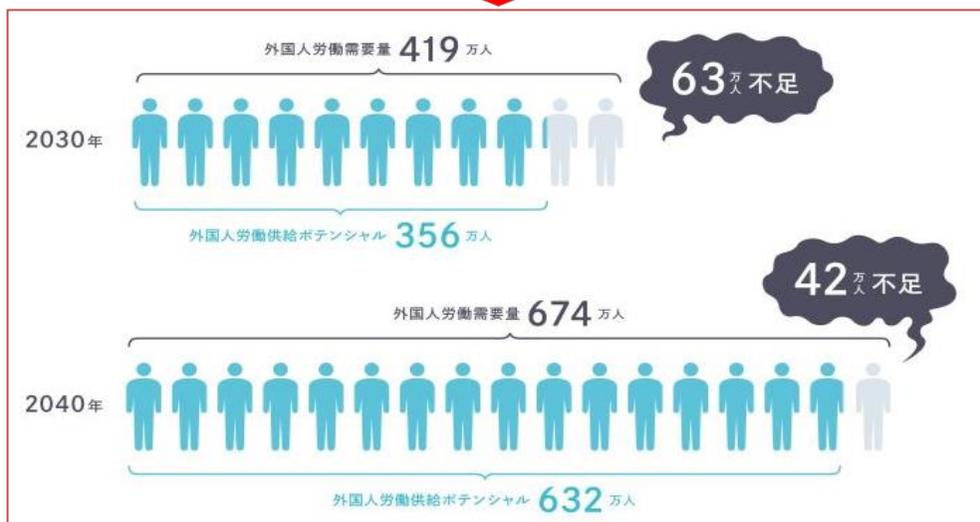
- | | |
|----------------|----------|
| • 社会保障・人口問題研究所 | 是川夕部長 |
| • 経済産業研究所 | 橋本由紀研究員 |
| • 日本国際交流センター | 毛受敏浩執行理事 |
| • 国際協力NGOセンター | 若林秀樹事務局長 |
| • 桜美林大学 | 浅井亜紀子教授 |

【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

事例1. 調査結果(2040年時点のシミュレーション結果)

【外国人の労働者の予測・需給ギャップ】

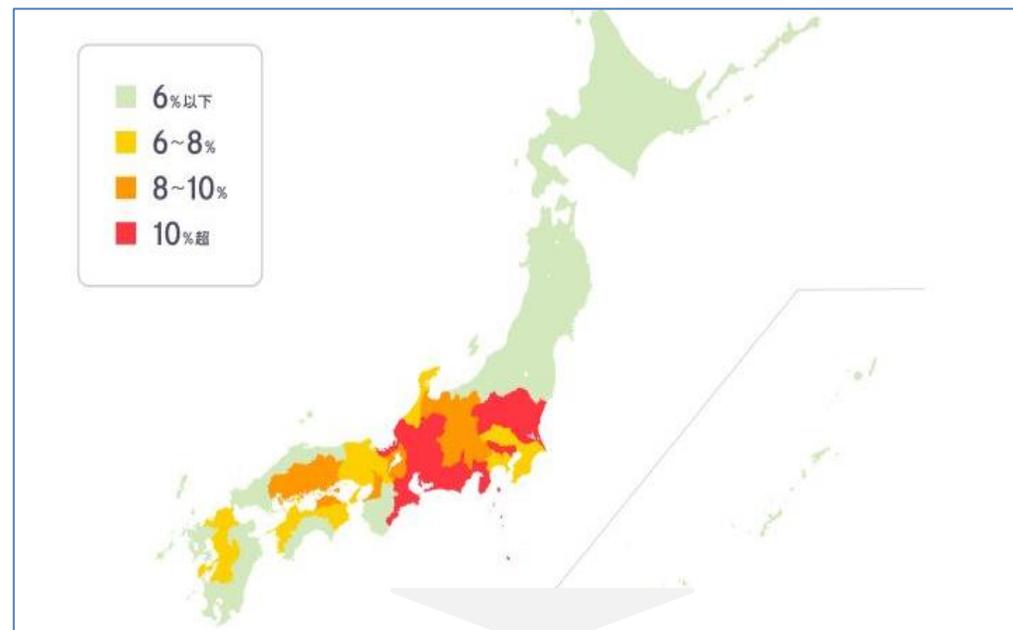
2022年 外国人労働者数 **182万人(過去最高)**



- 年1.24%の経済成長を達成するためには、国内の労働力を活用し、設備投資が進んでも、2040年には**674万人**の外国人労働者が必要。
- 主要送出し国の経済成長、生産労働人口の減少により、人材供給が不足(**確保困難**)。

注:本推計は、コロナ禍以前の人口や経済統計を使用して推計したもの⇒**状況はより深刻化**

【生産労働人口に占める外国人労働者の割合】



- 2040年には東京に加え東海地方などの9都県で10%を超える。
- 産業における外国人労働者に対する需要は、製造業、卸売業・小売業、建設業の順に高い

• **どのような外国人に来て頂き、どのような社会をつくるかのビジョンが必要**

事例1. 調査結果(2030/40年に向けた取り組み課題)

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)。

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。

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**。

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。

事例1. 調査結果(JICA事業への提言)

主な取り組み課題	JICAが取り組むべきアクション(案)
【提言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	①「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム」等を通じたステークホルダーの連携強化 ② 送出し国の実態把握・法令等調査拡充(制度構築への貢献)
【提言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)	①親日家拡大/日本や日本で働く魅力を積極的発信 ✓ 留学生受入れ拡大、知識層向けセミナー(JICAチェア)拡大、JP-MIRAIポータル/アプリ普及 ②人権擁護、適正な受入れ(安心・安全な日本に) ✓ 国際イニシアティブ(「労働者の安心安全な移動圏」イニシアティブ(仮称))の展開 ✓ 各国のビジネスと人権(NAP)への取り組み支援 ③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) ✓ 「Japan Desk」(仮称)の設置★ ✓ JICA海外協力隊員「日本語教師(日本案内人)」の拡充 ✓ 日本国内での外国人労働者の人材育成プログラム創設★ ✓ 帰国人材の活躍支援(途上国の経済発展にも寄与)
【提言3】 送出し国における人材育成拡充 (確保困難分野)及び新興送出国開拓	①送出し国における日本語教育の拡充と質の向上 ②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) ✓ 現地での教育・訓練機関拡充、確保困難分野における包括的協力 ③南アジア、中央アジア、アフリカ、大洋州等の人材受入れ拡大に向けた取り組み ✓ 若手民間人材の日本語・技能習得・インターンなどの本邦受入プログラム創設★ ✓ 日本語学習センター(仮称)の設置★
【提言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入制度構築	① 国際協力を通じた地方創生プログラム(仮称) ~「地方創生」に連動した包括支援 ✓ 外国人労働者や帰国協力隊員の混成チームによる地域の課題解決支援プログラムの展開など
【提言5】外国人も活躍できる ダイバーシティ社会 実現~ ライフサイクル に合わせた対応強化	①自治体・地方公共団体の行政サービス強化支援 ✓ 国際協力推進員や国内拠点との連携活動拡大、協力隊グローバルプログラム拡充 ✓ JP-MIRAIによる相談窓口支援、外国ルーツの母語教育推進(補助)支援、海外展開支援 ②地域ネットワーク・NPOとの協働 ✓ NPO等組織運営体制支援★、同胞組織とのネットワーク強化、 ③過疎地域における日本語学習支援★
【提言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	①自治体リーダー、公共施設、土業、コーディネーターなどの 重要なアクターの国内外での研修★ ②学校・職場・公共施設等地域での国際理解教育推進、外国人の活躍の場の拡大

★印:実現に当たって、制度構築が必要な項目

事例2. 日本国内の多文化共生

国際協力推進員(外国人材・共生)の配置(2020年度～)

- 地域が抱える外国人材受入・多文化共生にかかる課題解決の支援を行うとともに、途上国での知見・ネットワーク及び多様なJICA事業を活用し、日本と途上国をつなぐ双方向の事業の形成・実施を支援する。
- 主に自治体が設置する外国人材受入れ支援センターや、各地域で外国人材受入れにかかる課題に取り組む団体と連携し、地域の外国人材受入れ・多文化共生を推進する。



主な配置先(2020年度～、2023年1月現在)



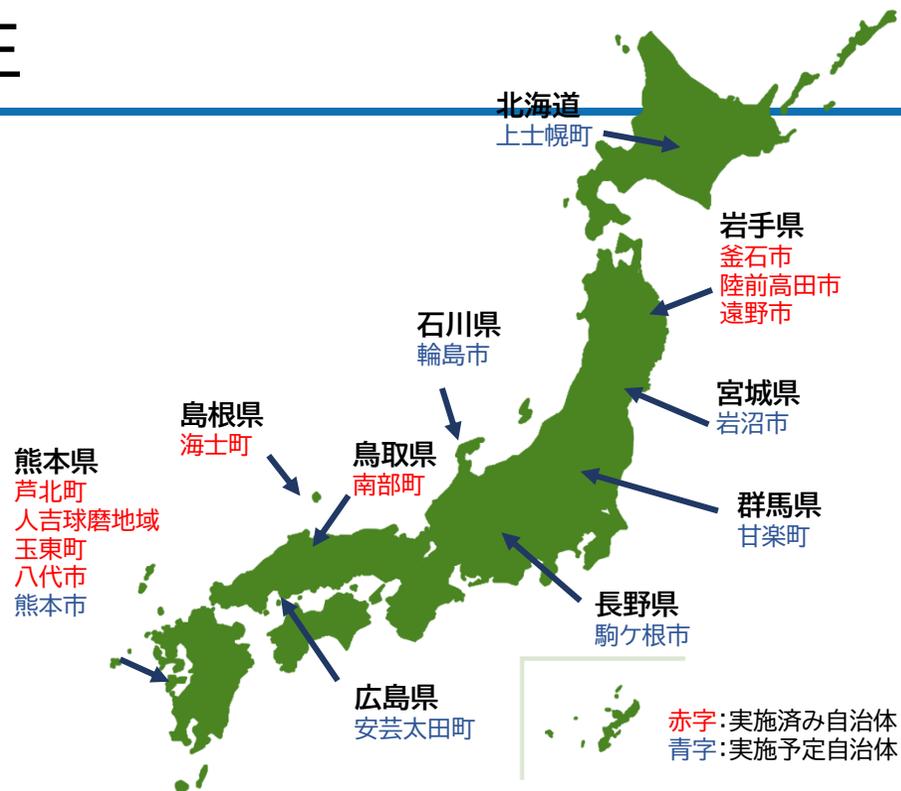
帰国海外協力隊員など、異文化やJICA事業を経験した人材を配置。自治体等が行う人材確保や多文化共生の取組みを支援。

事例2. 日本国内の多文化共生

グローバルプログラム(派遣前訓練)

派遣前の隊員(希望者)に、国内の地方創生等の現場でインターンシップの機会を提供。

- 2022年から開始。これまでに、9つの自治体にて、延べ63名の隊員が実習参加。
- 官公民連携の枠組みで活動する団体・起業等で、3ヶ月間(12週間)地域密着にて実習先の課題解決に貢献。
- 2023年4月から受入地域は16自治体に拡大予定



地域住民と田植え作業(鳥取県南部町)



高齢者へのスマホ講座(岩手県陸前高田市)



事例2. 日本国内の多文化共生

熊本モデル ～包括的な協力



背景

1. 地方の課題

- 成長産業の不在、過疎、人材難
- 内向き志向、DX
- 災害・復興

2. 制約

- 地方行政の課題は多様で、業務過多
- 国際化の優先度は高くない

JICAの取り組み方針

1. JICAの強み

- 途上国での経験・ネットワーク
- グローバル人材のプール、よそ者視点

2. 基本姿勢 ～地域の関係者が主役

- 地域と外をつなぐ ～人材・技術
- 地域をつなぐ ～多くの関係者の巻き込み
- 小さな成果(成功事例)の積み重ね
→バトンを繋ぐ人材を地域に呼び込む

熊本県とJICAの連携協力における達成目標(案):

「国際化」と「イノベーション」による地域経済・社会の活性化／復興

3つの取り組み課題

1. 外国人の活躍

～外国人に夢とチャンス

3. イノベーションの推進

～新たな取り組み・価値の創造(刺激)

～様々な地域の関係者との協働

2. グローカル人材の活躍

～地域と外をつなぐ「よそ者」の呼び込みと魅力ある活動

JICAの具体的取り組み

1. 多文化共生

- ① 外国人実態調査
- ② パイロット(日本語教室、コミュニティ連携強化、防災トレーニング等)
- ③ 途上国との連携による優良人材確保～途上国への支援(還元)
- ④ JP-MIRAIの活動参画

2. 海外協力隊と人材育成

- ① 県立大・JICAの連携大学院
- ② SDGsグローバル教育
- ③ 協力隊グローバル訓練
→定着モデル
- ④ 協力隊拡充(一般/現職/民連)と地域の人材育成支援

3. 民間等外部連携

- ① ひごラボ(被災地復興×官民連携×DX)
- ② JICA民間連携・海外進出支援
- ③ くまモンの世界しあわせ部長

チーム熊本

- ・出向者(県立大学特任教授)
- ・国際協力推進員×3



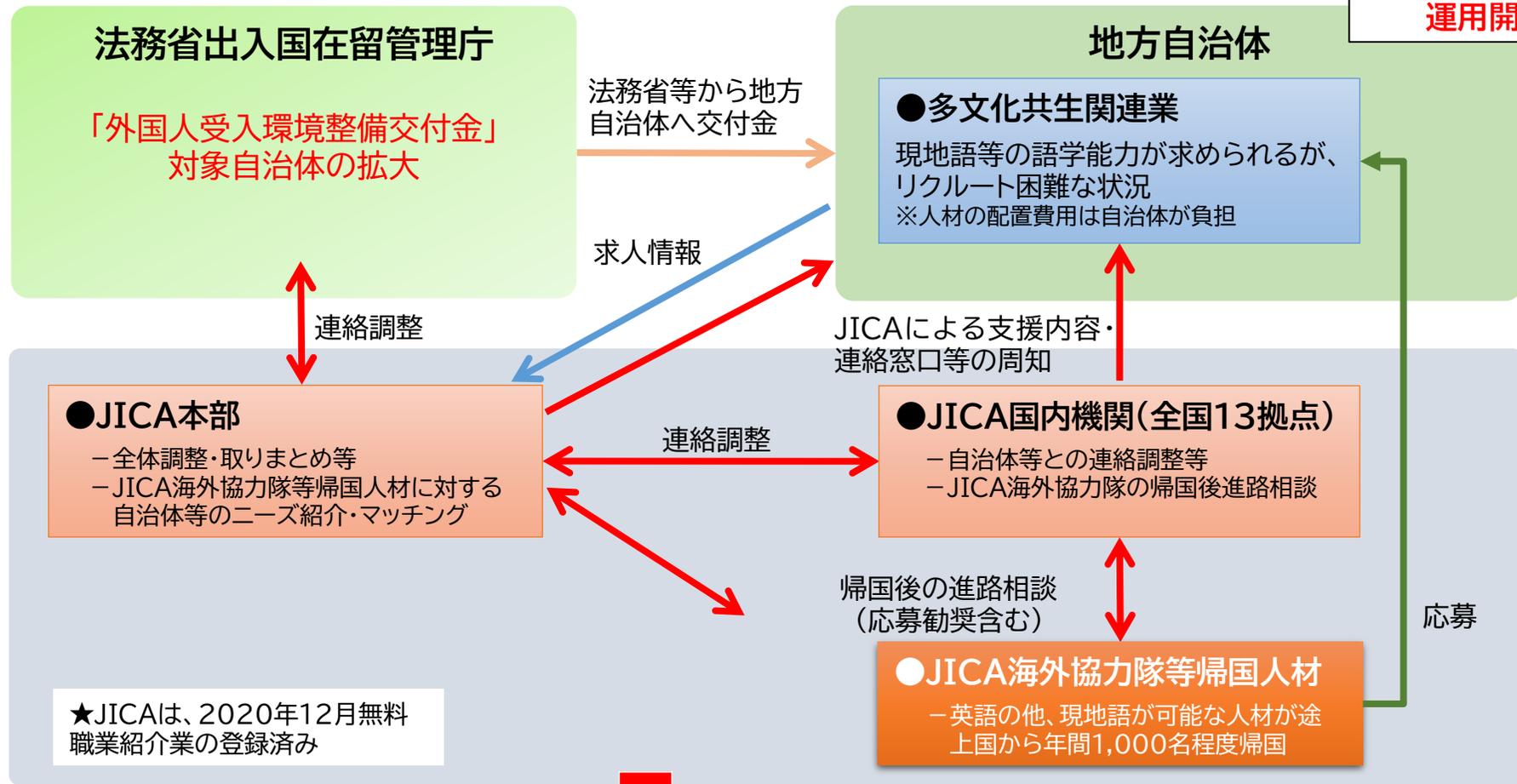
熊本での経験を生かしたJICAの取り組み

- ① 熊本モデルの成功事例の他地域への発信～人材呼び込み
- ② JICAとしての学びの整理、今後の展開在り方検討

事例2. 日本国内の多文化共生

JICA海外協力隊経験者の斡旋 ～法務省・自治体・JICA連携～

2020年12月
運用開始



【成果】203団体から468の求人登録、135人からの求職登録を得て、7件の就職成立実績有(2023年2月時点)



事例3. 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、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**任意団体**です(2023年2月現在)。



2020/11/16
設立フォーラム

(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**。

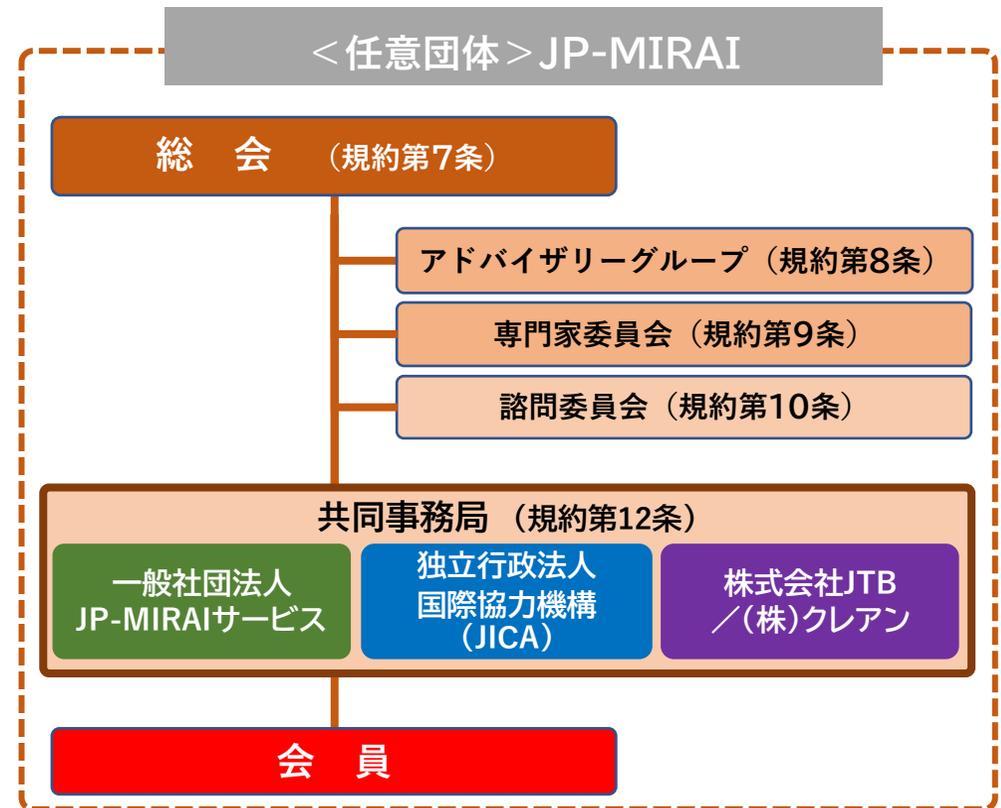


(3) 会員 団体・個人 601 (2023年2月2日現在)

『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。

団体	数	個人	数
事業会社	181	研究者	44
業界団体	14	弁護士・行政書士・社労士	70
人材紹介業	41	その他個人	114
監理団体・登録支援機関	59		
送出し機関	8		
自治体	10		
NPO/NGO	58		
各国大使館	2		

(4) 組織体制 2023年2月現在、下図のとおり。





1. 外国人労働者との情報共有・共助

With Migrant Workers

1-1. JP-MIRAIポータルサイト(アプリ)業務

- ・ 来日前の人材にも普及し、日本の制度や魅力を発信し、トラブルを軽減
- ・ 外国人労働者の声を聴く/『外国人労働者セルフチェックシート』の導入

1-2. JP-MIRAIアシスト業務(JICAロット)

- ・ JP-MIRAIポータル登録者向け相談窓口運用(継続)
- ・ 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)
- ・ 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

1-3. JP-MIRAIフレンズ業務 実施主体:(一社)JP-MIRAIサービス

- ・ 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
- ・ 同胞組織等の協力を得た交流会や優良連携事例の表彰

2. 『ビジネスと人権』における協働

2-1. 企業・団体支援業務 実施主体:(一社)JP-MIRAIサービス

- ・ 受入企業向け外国労働者受入れガイドライン及び研修
- ・ 送出し国スタディー・ツアー

2-2. JP-MIRAIアシスト(相談・救済)業務

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

2-3. JP-MIRAI認証業務

- ・ JP-MIRAI認証基準の作成
- ・ ネットワーク構築(認証団体との協業)、認証発行

2-4. 海外サプライチェーン管理業務

With Private Sector

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優良活動事例を公開

3-2. 学びあい促進業務

- ・ 入門セミナー、JP-MIRAIサロン、新規会員意見交換会
- ・ 勉強会、研究会、自治体勉強会

3-3. 外国人労働者の受入れに関する調査研究

- ・ 国際規範・法令調査研究分科会
- ・ ゼロフィー分科会、・認証分科会
- ・ 人材育成・定着分科会

3-4. 国内・海外への情報発信

With Multi-stakeholders



1-1. 「JP-MIRAIポータル」リリース！(2022年3月～)

With Migrant Workers

外国人労働者に役立つ情報をポータルサイト&アプリにて提供する



コンテンツ例



9言語対応!!!

JP-MIRAIポータルサイトへのアクセスはこちらから



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

【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等へ誘導。



1-1. 「外国人労働者・セルフチェックシート」(仮称)導入 **(NEW)**



仕組み・質問項目等については、会員及び専門家の意見を踏まえ作成中。

(1)目的:外国人労働者が直面する重大な人権侵害及び重大な法令違反防止

(2)対象者(案):JP-MIRAIポータルに登録しているすべての外国人。

(3)質問方法(案):

人身取引・強制労働・人権侵害・重大な法令違反のリスクの高い30項目程度を選び、母国語(9か国語)かつ平易な表現で質問。

(4)実施方法(案):

来日後から定期的に(3か月~6か月)の頻度で質問項目をプッシュ通知。
→重大な問題が場合、常時回答を促し、**重大な違反の発生をリアルタイム把握!**



With Migrant Workers

外国人労働者の回答が、法令違反の重大な懸念がある場合、本人に説明を行い、関連サイトまたは、JP-MIRAIアシストに誘導(**外国人労働者のエンパワーメント**)



With Private Sector

問題事例の緊急アラート・救済及び個人情報保護に配慮しつつ、契約企業・団体に人権侵害リスクとして報告(**企業・団体の人権デューデリジェンスの取組みに貢献**)。



With Multi-stakeholders

集計結果については、個人情報と切り離して公表(**社会啓発**)。



1-2. 外国人労働者向け相談窓口「JP-MIRAIアシスト」 パイロット事業実施中！(2022年5月～)

With Migrant Workers

JP-MIRAIアシスト

JP-MIRAI(責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム)外国人相談窓口

だれでも、「仕事のこと」「健康のこと」「生活のこと」「子どもの学校のこと」「行政手続き」など、なんでも相談することができます。秘密は守ります。働いているところに言いません。

毎日9言語対応

英語 English	中国語 中文	スペイン語 Español
ポルトガル語 Português	タガログ語 Tagalog	インドネシア語 Bahasa Indonesia
ミャンマー語 မြန်မာစာ	ベトナム語 Tiếng Việt	やさしい日本語

期間 2022年5月23日から2023年4月30日まで

AM10:00～PM6:00 月曜日～土曜日(日曜日・祝日休み)

ここから相談

相談したいときは <https://portal.jp-mirai.org/> をご覧ください。はじめにメールアドレスとパスワードを決めてください。

本事業は、一般社団法人JP-MIRAIサービスが学協会等との協賛のもと行う事業であり、責任はJP-MIRAIサービスにあります。
※緊急時以外の通話手数料は、0800-080-4686にお電話ください。
JP-MIRAIサービスに関するお問い合わせはinfo@jp-mirai.or.jpまでお願いします。



「相談・救済窓口基盤整備事業」<JICA資金>

- (1)目的:相談窓口及び救済メカニズム構築に向けたパイロット事業
- (2)協力団体:JP-MIRAI会員(非営利活動に限り無償利用可)
- (3)対象外国人:JP-MIRAI会員(非営利)が支援する外国人労働者等

当面の間、社会実験として、ポータルサイトから登録した外国人ならだれでも利用可能

(4)業務内容

- ① 相談窓口(9言語対応、何でも相談可。行政やNGOと連携)
- ② 伴走支援(外国人労働者だけで解決困難な事案への試行的対応)
- ③ 救済メカニズム(東京弁護士会が設置する外国人労働者ADRの利用促進)
- ④ ネットワーク構築・情報共有(自治体・支援団体との勉強会等を開催)
→事例の積み重ねにより、よりよい相談窓口・救済メカニズムを構築



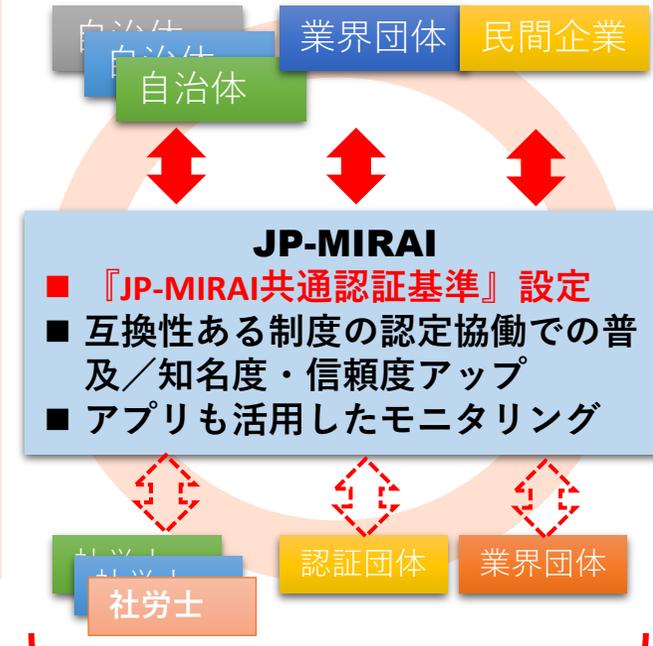
2-3. 「JP-MIRAI認証制度」の構築(NEW)

With Private Sector

(1)目的: ①適正な受け入れに取り組む企業／監理団体／登録支援機関などのインセンティブ向上、及び認証を取得した雇用主や監理団体等が選ばれる仕組みの構築。

(2)基本方針:

- ① 既存の制度と可能な限り連動性高い制度を目指す
- ② 国内・海外での認知度を上げる。
- ③ 「外国人労働者セルフチェック」機能等を活用して、低コストで精度の高い制度とし、中小企業含め、より多くの事業者が取得可能な認証制度を目指す。
- ④ 2023年は受入れ企業向けの制度構築を優先し、監理団体/登録支援機関向け制度は次年度検討。



士業団体や民間事業者等との連携により、審査を担う人材のネットワークを構築し、地方の中小企業でも安価に取得できる制度の構築を目指す。

シームレス

自己チェックシート
(受入企業/団体)

法令遵守

入会時審査を兼ねる

JP-MIRAI Basic

現場監査
(民間、自治体、業界団体、士業等が実施)

報告書提出

JP-MIRAI Silver

外国人労働者セルフチェックシート

モニタリング導入

JP-MIRAI Gold



3-2. セミナー・勉強会等

With Multi-stakeholders

JP-MIRAIでは、会員の理解促進のために様々な研究会、勉強会、セミナー等を実施し、資料や動画をWebサイト上で公開しています。2023年は、会員間の交流など多様な活動を展開する予定です。

■2022年開催実績(ご参考)

公開研究会

諸外国のビジネスと人権の取り組み研究会(全3回)

- 2月15日 第1回「世界の潮流と日本政府の方針」
- 2月22日 第2回「欧米諸国の取り組み」
- 3月8日 第3回「民間セクターの人権の取り組み」

「選ばれる日本に向けた望ましい外国人材受け入れ制度を考える」研究会(全3回)

- 5月31日 第1回「移住労働者の脆弱性」
- 6月30日 第2回「送出し国ごとの労働者の脆弱性の違い」
- 7月28日 第3回「受入国と移住労働者の脆弱性~受入国の制度は移住労働者の脆弱性に影響するか」

受入企業・団体等の認証について考える研究会(全3回)

- 8月25日 第1回「自治体および業界団体の取り組みから学ぶ」
- 10月13日 第2回「グローバルスタンダードを目指すためには」
- 11月17日 第3回「民間企業の取組みとJP-MIRAIの役割」

セミナー等

- 1月14日 「徹底討論・日本の外国人労働者受入れのあるべき将来像は」(会員限定)
- 1月21日 「支援者・雇用主向けツール共有会」(会員限定)
- 2月21日 「中小建設業界・外国人受入れ事例共有座談会」
- 7月5日 「公開フォーラム『「選ばれる日本」に向けたJP-MIRAIの挑戦～」
- 9月14日 「外国人支援者向け研修会(沖縄)」
- 11月21日 「東南アジアのNGO『Issara Institute』に学ぶ~グローバルサプライチェーンにおける労働問題への対処～」
- 11月24日 「責任ある企業行動セミナー ~日本繊維産業連盟および日本政府のガイドラインから考える企業の行動～」



3-2. セミナー・勉強会等

With Multi-stakeholders

自治体・国際交流協会等勉強会 2023年は、政策、ITなど共通課題を予定

■開催実績(ご参考)

JICA九州-宮崎大学 合同セミナーシリーズ:戦略的な高度外国人材導入と選ばれる地方ー『宮崎-バングラデシュ・モデル』(全3回)

2022年4月27日 第1回
2022年6月27日 第2回
2022年8月4～5日 第3回



【宮崎のJICAで働くE-TEI卒業生との意見交換】(写真:宮崎大学)

「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(群馬大学結城恵教授ご講演)
2022年5月25日

「美作市の事例から考える外国人材受入れ政策」
(美作市萩原市長ご講演)
2023年1月19日



会員活動報告会

～優良な取り組みの共有を半期に一度開催

■2022年開催実績(ご参考)

➤ 7月5日 上期活動報告会(7団体)

- ①株式会社アルプスビジネスクリエーション
- ②イオン株式会社
- ③株式会社アシックス
- ④ミズノ株式会社
- ⑤公益財団法人沖縄県国際交流・人材育成財団
- ⑥非営利活動法人Adovo
- ⑦吉開章氏

➤ 11月18日 下期活動報告会(7団体)

- ①加山興業株式会社
- ②協同組合ビジネスナビ
- ③明治ホールディングス株式会社
- ④一般社団法人外国人介護職員支援センター
- ⑤樽松佐一氏
- ⑥公益財団法人国際労務管理財団
- ⑦一般社団法人磐田国際交流協会



3-4. 国内外への発信

With Multi-stakeholders

会員間の協力

■2022年開催実績(ご参考)

- 1月21日「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～」(ONE-VALUE株式会社コラボ)
- 1月25日「日系人の受入の経験に学ぶ共生社会の在り方」(JICA+JP-MIRAIコラボ)
- 2月3日「日本のアルキ方 -国内日系人、デカセギからプロフェッショナルリズムへ-」(JICA+JP-MIRAIコラボ)

- JP-MIRAI youth(若年層の活動の支援)
勉強会・交流会「大恩寺インタビュー～支援の形を言葉に～」

関係機関への発信

- OECD移民課長との面談(JP-MIRAI説明)
- Mercy Corp(USAID委託)、UNDP、ILO等への説明
- 米国大使館、ドイツ大使館、各国大使館との面談
- USTRへの説明

国内・海外への発信

■2022年開催実績(ご参考)



6月27日 ISSARA
Institute訪問



8月8日 在京タイ大使館
公使・参事官(労働担当)面談



8月10日 「『選ばれる国』
になるためにー共生社会
実現へのアジェンダ」(経
団連・JCIE・JICA共催、
JP-MIRAI後援)にてJP-
MIRAIの取り組みを報告
(写真:JICA)



2. 『責任ある外国人労働者の受入れ企業協働プログラム』

With Private Sector

■ 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)

相談内容等を企業フィードバック

『外国人労働者セルフチェックシート』

集計データ(人権侵害リスク情報を企業・団体にご提供)

「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を支援

JP-MIRAI認証(2023年度中目途)

- ①JP-MIRAI認証基準等仕組み作り
- ②認証発行 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** (詳しくは、JP-MIRAIホームページご参照)

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。

ヒアリング結果概要

- 1 日時
令和5年2月28日（火）10時00分～10時52分
- 2 場所
オンライン開催
- 3 ヒアリング対象者
独立行政法人国際交流基金 山本日本語第二事業部長
- 4 出席者
(1) 有識者
高橋委員、市川委員、是川委員、佐久間委員、富田委員、富高委員、堀内委員
(代理出席)
日本商工会議所、北海道庁
(2) 関係省庁
内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省
- 5 内容
(国際交流基金の取組について)
 - 国際交流基金は、海外における日本語教育及び日本研究の支援に加え、文化芸術交流を専門に行う外務省所管の独立行政法人である。日本語教育に関しては1970年代から海外に日本語教育の専門家を派遣しカリキュラムの開発や現地の教員の育成等を支援してきた。1984年には、海外の15か国で日本語を学ぶ方々を対象に言語知識を測るものとして日本語能力試験（JLPT）を開始した。2010年には言語教育の新しい考え方であるコミュニケーション能力を重視する試験に内容を改定。2019年のJLPTの受験者は世界87か国で100万人を超え、日本語能力を測る試験の中では最も受験者が多い試験となっている。
 - 国際交流基金では、日本語能力試験を実施してきた知見を活かして、特定技能1号の在留資格を申請される方を対象に、新たに国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）を開発し、実施している。JFT-Basicは、2001年に欧州連合が開発したヨーロッパ言語共通参照枠（CEFR：Common European Framework of Reference for Languages）のA2レベルに当たる「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力」を測る試験となっている。国際交流基金では、CEFRの考え方をいち早く取り入れ、2010年に「JF日本語教育スタンダード」を開発した。これにより、従来の言語知識を積み上げる日本語教育から、2010年にコミュニケーション能力を高める日本語教

育にシフトし、日本における生活・就労の場面で実際に日本語を使うことを念頭に、日本語教育のコースのデザインやカリキュラムの作成等を行ってきた。CEFRは、レベルの低いほうから、A1、A2、B1、B2、C1、C2となっている。JFT-Basicは、CEFR、JF日本語教育スタンダード、及び文化庁がCEFRにのっとして作成した日本語教育の参照枠のいずれにおいてもA2レベルであり、基本的な言葉を理解し、基本的な事柄を自分の言葉で話すことができる（例：駅に行って目的地を伝え切符を買うことができる、職場で基本的な作業の指示を理解することができる）レベルの日本語能力の有無を測る試験となっている。JFT-Basicは、これまで9万人弱の方が受験し、3万7千人近くの方が合格（250点満点中200点を基準とする）している。

- 外国人が来日するに当たり、必要な日本語をなるべく準備して身に付けられるように、成人教育を念頭においたカリキュラムと教材の開発及び普及も進めている。国際交流基金では、日本語でどのような場面で何ができるか（Can-do）ということの一つずつ高めていくための教材『いろどり』を開発した。『いろどり』を学んでいくとA2レベル（JFT-Basicに合格する程度）の日本語能力が身に付くようになっており、この教材はWEBで全世界に無料で提供している。さらに、国際交流基金の海外事務所では、『いろどり』を特定技能の対象国となっている地域の言語（ベトナム語、ミャンマー語、タイ語、クメール語、インドネシア語等）に翻訳し、各国語版も利用できるようになってきている。
- 特定技能で来日する方は、日本語学習の習熟度がそれほど高くないため、母語を使いながら日本語を教えることができる現地教師の育成も進めている。国際交流基金の海外事務所にいる日本語教育専門家が、現地の教師に対し、母語を使いつつ、『いろどり』を用いて、どのように日本語教育の授業を組み立て、生徒の能力を向上させるかという研修を行っている。また、現地の教師を日本に招いて国際交流基金の施設での研修も行っている。その他にも、現地での調達が困難な教材の購入費用等の助成事業等を行っている。

（外国人の日本語能力の向上に向けた取組について）

- JFT-Basicは、基本的には特定技能の二国間取決めが作成されていることを前提とし、分野の試験実施に向けた政府間協議が整った段階で実施の準備を行っている。二国間取決めが作成されているものの、JFT-Basicを実施していないベトナム、マレーシア、ラオスでは、試験の実施に向けた政府間協議が整うことを待っている段階であり、近い将来試験を始められることを見据えて、教材の提供等の準備を進めている。

- 国際交流基金では、海外事務所を通じて、現地の日本語教育の状況を調査し、実際に外国人を受け入れている企業や、地域のコミュニティから意見を伺うことがあるが、送出し側では、現地の先生が母語を使って、伝統的な教材（文型積み上げ式）を使って教えていることが多い。一方で、受入れ側の企業や地域のコミュニティでは、生活や就労の場でコミュニケーションを取ることができる実用的な日本語能力を求めており、送出し側と受入れ側の間でのミスマッチを強く感じている。
- 現地の先生は、自分が教わった文型積み上げ式でしか日本語を教えることができない方が多いため、国際交流基金では、実用的な日本語の指導能力を身に付けさせるための教育の支援を実施している。加えてJICAでも海外青年協力隊の「日本語教育」隊員の派遣を行っているので、連携して実施していくことが可能である。
- JFT-BasicやJLPTのN4は特定技能の申請に必要な試験であるが、試験に合格するための日本語能力に加えて、日常生活のコミュニケーション能力や就労する分野に必要な用語や習慣を理解する能力が身に付く日本語教育が望ましい。また、来日前のCandoによる学習にとどまらず、来日後も継続的にCandoを用いた学習をし、日本語でできることを増やしていくことが必要である。
- 現地での質の高い日本語教育のためには、適切な（Candoにより、コミュニケーション能力が身につく）教材と、実用的な日本語を教えるスキルのある教師の育成が肝要であり、国際交流基金ではそこに力を入れてきた。
- 日本語教育の費用負担は事業主負担を原則とするのが望ましいと思われるが、その結果、母国で外国人本人に多額の費用負担が発生したり、事業主が費用の負担を抑制しようとするあまり、提供される日本語教育の質や、学習期間の確保等に支障が生じることも懸念される。個人的見解であるが、可能であれば、日本政府による提供又は支援により、無償で質の高い教育を提供することが望ましい。
- 現地の送出国等日本語を勉強している場合は、その日本語教育の費用を本人から徴収しているところも多く、その多寡は様々である。他方で、政策として人材送出しを重視しているインドやインドネシアといった国では、無償（もしくは安価）で日本語教育を受けられる場もある。
- CEFRLのA2レベルの日本語能力の修得に要する期間は、学習者の能力や学習方法により幅があるが、6か月から1年必要だと思われる。例えば、インドネシア及びフィリピンとのEPAに基づく看護師・介護福祉士候補者は訪日前においてJLPTのN4レベルが目標とされているところ、国際交流基金により、日本語初学者の同候補者を対象に日本語教育を実施しているが、

週 5 日間日本語を集中的に勉強するインテンシブなコースを 6 か月行い、ごく一部だが不合格となってしまう人もいる。

- 韓国政府も外国人材向けの韓国語試験を実施しており、ネパールで人気があると聞く。また、Korea Foundation（韓国国際交流財団）が韓国語教育の支援事業を実施しているが、外国人材向けに特化した支援を行っているかどうかは不詳。

以上

外国人材受入促進に向けた 日本語教育事業

2023年2月28日

国際交流基金

JFT-Basic
国際交流基金 日本語基礎テスト

外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策

〔改訂 令和4年6月14日〕

具体的施策

- 日本国内での生活・就労に必要な日本語能力を、外国語能力判定の国際標準を踏まえつつ確認できるテストとして、独立行政法人国際交流基金において、日本語能力試験（JLPT）の開発・実施で培った知見を活用して新たに開発したCBT（Computer Based Testing）形式による「**国際交流基金日本語基礎テスト（JFT-Basic）**」を、**技能試験の実施状況や人材受入れのニーズ等を踏まえ実施を推進する**。〔外務省〕《施策番号9》
- 「特定技能」の在留資格に基づく外国人材の受入れに当たって必要となる日本語教育を現地で効果的に行えるようにするため、独立行政法人国際交流基金が作成した、言語教育・評価の国際標準に準拠した「**JF日本語教育スタンダード**」を活用しつつ、**成人教育を念頭においたカリキュラムと教材「いろいろ 生活の日本語」の開発及び普及を進める**。〔外務省〕《施策番号10》
- 現地語を使いながら日本語を教えることができる現地教師の確保・拡大が不可欠であることから、日本からの**日本語教育の専門家を派遣**し、開発したカリキュラムと教材を活用しつつ、効率的・効果的な日本語教育活動が可能な**現地教師の育成を進める**。〔外務省〕《施策番号11》
- 各国において外国人が日本語を学べる場を増やすことを目的として、**現地の日本語教育機関の活動に対して支援（教材調達、教師の確保等）する**とともに、現地教師の日本語の会話能力の向上をサポートし、日本語教育の質を上げるため、**日本人支援要員を養成・派遣し教育機関への巡回指導・支援を進める**。〔外務省〕《施策番号12》
- 日本への入国・在留者が増加している東南アジア諸国に加え、他の国々においても、将来にわたって、我が国における生活・就労を希望する外国人材が輩出されるよう、**独立行政法人国際交流基金の日本語教育事業を通じて、より多くの国で日本語教育基盤の強化を図る**ほか、我が国の文化及び社会の魅力発信や交流のための取組を推進する。〔外務省〕《施策番号13》

制度概要 ①在留資格について



- **深刻化する人手不足への対応**として、生産性の向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に限り、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れるため、在留資格「特定技能1号」及び「特定技能2号」を創設（平成31年4月から実施）
- **特定技能1号**：特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：123,679人（令和4年11月末現在、速報値）
- **特定技能2号**：特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
在留者数：8人（令和4年11月末現在、速報値）

特定産業分野：介護、ビルクリーニング、素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業、建設、
（12分野）造船・舶用工業、自動車整備、航空、宿泊、農業、漁業、飲食物品製造業、外食業
（特定技能2号は下線部の2分野のみ受入れ可）

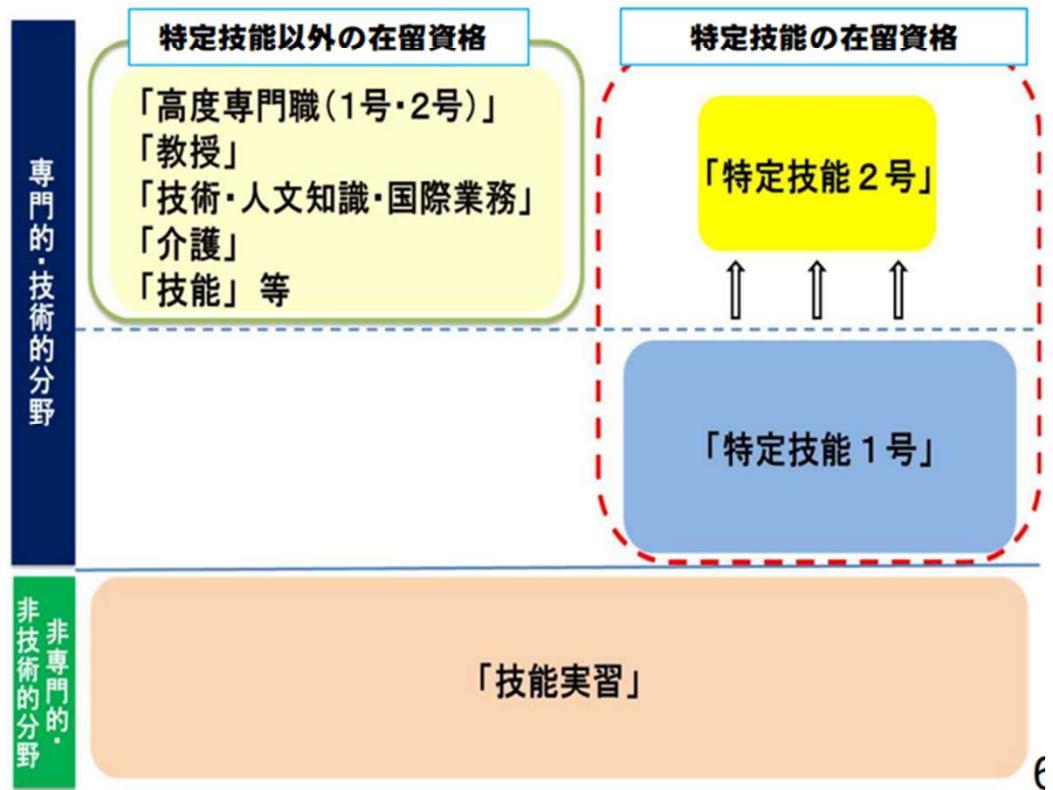
特定技能1号のポイント

在留期間	1年、6か月又は4か月ごとの更新、通算で上限5年まで
技能水準	試験等で確認（技能実習2号を修了した外国人は試験等免除）
日本語能力水準	生活や業務に必要な日本語能力を試験等で確認 （技能実習2号を修了した外国人は試験免除）
家族の帯同	基本的に認めない
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象

特定技能2号のポイント

在留期間	3年、1年又は6か月ごとの更新
技能水準	試験等で確認
日本語能力水準	試験等での確認は不要
家族の帯同	要件を満たせば可能（配偶者、子）
支援	受入れ機関又は登録支援機関による支援の対象外

【就労が認められる在留資格の技能水準】



1. JFT-Basicの実施

2. 教材等の
開発、普及

4つの柱

3. 現地日本語教師
育成

4. 現地日本語教育
活動支援

1. JFT-Basicの実施

◆名称

国際交流基金日本語基礎テスト（Japan Foundation Test for Basic Japanese）
略称：JFT-Basic

◆目的

「JF日本語教育スタンダード」※に基づき、主として就労のため日本で生活する外国人が来日後に遭遇する生活場面でのコミュニケーションに必要な日本語能力を測定し、「**ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力**」の有無を判定する。

※ヨーロッパ言語共通参照枠（CEFR）の考え方に基ついて国際交流基金が開発した、「相互理解のための日本語」を理念とする日本語教育のための枠組み。コースデザイン、授業設計、評価などに活用できる。

◆実施頻度

4月を除き、原則**毎月実施**

◆実施国

特定技能MOC作成国のうち、**モンゴル、インドネシア、カンボジア、タイ、フィリピン、ミャンマー、インド、スリランカ、ネパール、ウズベキスタン、バングラデシュ及び日本**で実施（2023年2月現在）。

◆実施体制

試験のCBT化及び試験実施に係る業務は、CBT事業者に業務委託を行う。

1. JFT-Basicの実施

◆受験資格

原則として、日本語を母語としない外国人であること。

◆実施方法

CBT方式

※テストセンターでコンピュータを使用して出題・解答するもので、受験者は、各ブースで、コンピュータの画面に表示される問題やヘッドフォンに流れる音声をもとに、画面上で解答する。

◆問題構成・試験時間・出題言語

「文字と語彙」、「会話と表現」、「聴解」、「読解」の4セクションで構成。試験時間は60分、試験問題数は約50問程度。

◆結果の通知

試験終了後、試験会場のコンピュータ画面上で試験結果（総合得点）を表示。後日、判定結果通知書が専用ウェブサイトで発行される。

◆結果の活用

在留資格「特定技能1号」への申請の際、日本語能力の証明として使用可能。

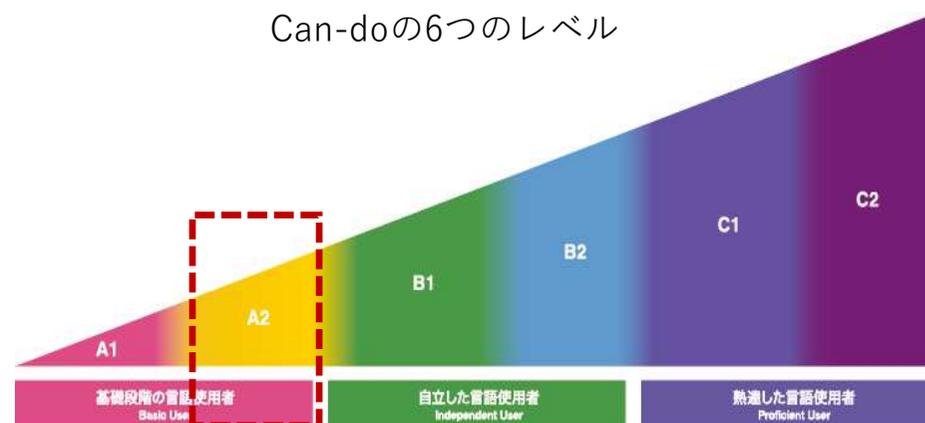
JFT-Basic: 測定する日本語能力水準

このテストは、主として就労のために来日した外国人が、政府が定める「ある程度日常会話ができ、生活に支障がない程度の能力」の目安として、A2レベルの一定程度の日本語力を持っているかどうかを判定する。

※レベルの指標について

「JF日本語教育スタンダード」が日本語の熟達度として採用しているCEFRの枠組みに沿い、「日本語で何がどれだけできるか」という課題遂行能力をレベル指標とする。

課題遂行能力はCan-do（「～できる」という文）で表し、A1、A2、B1、B2、C1、C2の6レベルに分かれている（右図参照）。



A2レベルの目安（隣接するレベルとの比較）

レベル	レベルの目安
B1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事、学校、娯楽で普段出合うような身近な話題について、標準的な話し方であれば主要点を理解できる。 ・ その言葉が話されている地域を旅行しているときに起こりそうな、たいていの事態に対処することができる。 ・ 身近で個人的にも関心のある話題について、単純な方法で結びつけられた、脈絡のあるテキストを作ることができる。経験、出来事、夢、希望、野心を説明し、意見や計画の理由、説明を短く述べるができる。
A2	<ul style="list-style-type: none"> ・ ごく基本的な個人的情報や家族情報、買い物、近所、仕事など、直接的関係がある領域に関する、よく使われる文や表現が理解できる。 ・ 簡単で日常的な範囲なら、身近で日常の事柄についての情報交換に応ずることができる。 ・ 自分の背景や身の回りの状況や、直接的な必要性のある領域の事柄を簡単な言葉で説明できる。
A1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的な欲求を満足させるための、よく使われる日常表現と基本的な言い回しは理解し、用いることもできる。 ・ 自分や他人を紹介することができ、どこに住んでいるか、誰と知り合いか、持ち物などの個人的情報について、質問をしたり、答えたりできる。 ・ もし相手がゆっくり、はっきりと話して、助け船を出してくれるなら簡単なやり取りをすることができる。

JFT-Basic 実施国別受験者数・合格者数

実施国	受験者数 (～2023年1月)	合格者数 (～2023年1月)
インドネシア	38,033	16,309
フィリピン	11,805	3,979
ネパール	10,190	3,229
ミャンマー	3,525	1,979
カンボジア	3,259	1,096
タイ	2,029	963
スリランカ	1,146	382
モンゴル	900	399
インド	200	95
ウズベキスタン	124	31
日本	18,014	8,456
総計	89,225	36,918

2. 教材等の開発・普及

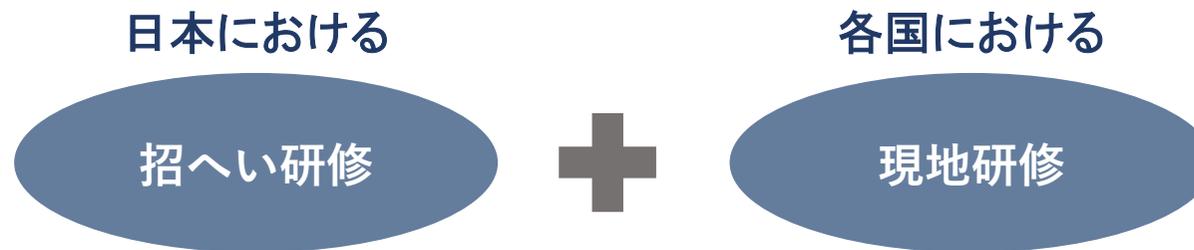
- 来日後の日本での生活場面で、日本語による遂行を求められる言語活動をCan-doで明示する。
- このCan-doに基づく教材や、基本的なシラバス等を開発。



- 生活日本語コーディネーター派遣を通じ、普及を図る。

3. 現地日本語教師育成

- A1～A2レベルの日本語学習者に必須となる、現地語を使って教えることができる現地人教師を、集中的に育成する。



4. 現地日本語教育活動支援

- 海外での調達が困難な教材の購入費用や、日本語教師による研修会等の活動支援、教師を雇用するための給与経費を一部支援するため、助成事業を実施。

助成支援

ヒアリング結果概要

1 日時

令和5年3月1日（水）13時00分～13時50分

2 場所

オンライン開催

3 ヒアリング対象者

独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）

三根企画部総括審議役、新井貿易投資相談課長、石川貿易投資相談課長代理、粕谷主幹（企画部）

4 出席者

（1）有識者

高橋委員、市川委員、大下委員、佐久間委員、富田委員、樋口委員、堀内委員（代理出席）

独立行政法人国際協力機構、日本労働組合総連合会、一般社団法人日本経済団体連合会

（2）関係省庁

内閣官房、出入国在留管理庁、厚生労働省

5 内容

（管理監督や支援体制の在り方について）

- サプライチェーンと人権の観点から、政府が策定した「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」が昨年9月に公表されたことにより、日本企業に対して、啓蒙活動を行っている。
- ビジネスと人権については、海外、特にアメリカ、ヨーロッパにおいて先進的な取組を行っているため、ホームページの特集など、欧米の取組事例等を収集・発信しているほか、日本政府、業界団体の取り組みを紹介。
- 啓蒙普及に関しては、経産省、弁護士事務所を講師に迎え、webでのセミナーに取り組んでいる。そのほか、ILOとの共同調査やJETROのアンケート調査などで、海外に進出している企業や日本の本社に対して、サプライチェーンと人権に関連する取組状況をまとめている。
- アンケート調査結果を見ると、大企業については、経済安全保障やビジネスと人権、グリーンといった内容について積極的に取り組んでいるが、中堅中小企業では、情報不足や経営資源が足りず、どのように対応していくか分からないといった声もあるため、地方でのセミナーの実施や貿易投資相談窓口を設置して対応している。
- ビジネスと人権については、欧米で法制化され、貿易管理でも注意が必要。海外に展開している企業が調達する際に特にアメリカとの取引では、下請け

の企業も含むサプライチェーンに対しても確認を求められることがある。

(委員からの質疑応答での回答)

- 中堅中小企業の海外展開に関する内容として、グローバル人材の活用等について相談を受けることがあり、進出の際は、進出・設立上の注意点、現地の法制度といった情報を提供するなどの対応を行っている。
- 企業に対して特定の人材を紹介することなどはないが、例として、フィリピンでは海外雇用庁から許可を得ている送り出し機関がweb上に公開されているため、そういった公開情報を案内するなどの対応を行っている。
- サプライチェーンと人権デューデリジェンスの観点では、現地のステークホルダーとの関係をどう構築するかが重要であり、現地の社会で問題となった場合など、現地の法務労務事務所の相談に繋げるなどの対応を行っている。
- ビジネスと人権の観点では国においても温度差があり、国連の指導原則の下、「ビジネスと人権に関する行動計画」(NAP)に積極的に取り組んでいる国であれば、国の機関との連携による対応が考えられるが、消極的な国や自主的な取組を行っている国における対応は難しい面がある。日本は、NAP策定後、自主的な取組を行っている国であり、欧米においては法制化し、義務化する方向にある中で、企業との間でリスクも含めて対応方法を共有している。特にアメリカ又はヨーロッパに輸出する場合には、人権について厳しくなっており、日系企業も注意する必要がある。
- 日本でのサプライチェーンと人権については、ガイドラインが公表され、現在啓蒙普及に取り組んでいるところ。今後、特にヨーロッパにおいて取組を強化していく動きが出てきた場合には、日本との取引においてサプライチェーンでのエビデンス等を求められる可能性もあるだろう。将来、法制化を求められる可能性はあり得るものの、現在は自主的なガイドラインについて啓蒙普及することが重要と考えている。
- 強制労働に関する問題については、特定国の産地に限らず他の国からの移民も含めて、サプライチェーン上で懸念がないかなど、リスク管理が必要。このような対応は海外の日本企業にとっても大きな負担であり、すぐに対応できない問題でもある。そのため、引き続きこの問題自体をフォローし、情報収集しながら今後の方向性を見ていく必要がある。

(高度外国人材支援について)

- JETROの高度外国人材支援については、ホームページを参照いただきたい。高度外国人材については、「高度外国人材活躍推進プラットフォーム」が設置されており、高度外国人材の受入れを推進しており、関係省庁と連携し

ながら「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」による情報提供や外国人在留支援センター（F R E S C）内のサテライトデスクでの企業担当相談員（コーディネーター）の配置などを行っている。

- 高度外国人材は、在留資格「高度専門職」に加え、「研究」、「技術・人文知識・国際業務」、「経営・管理」、「法律・会計業務」に該当し、職種としては、研究者やエンジニア等の専門職、海外進出等を担当する営業職、法務・会計等の専門職、経営に関わる役員・管理職等に従事するものであり、学歴としては、日本国内又は海外の大学・大学院を卒業と同程度の最終学歴を有しているものが該当。このような高度外国人材に対して支援を行っている。
- 高度外国人材に関する支援では、採用の方法、採用戦略、外国人へのアピール方法などの指導や在留資格に関する申請の方法、定着に向けた取組、評価の方法といった実務的な支援を行っている。
- 中堅中小企業に対しては、高度外国人材の受入れに関して12名の相談員（コーディネーター）を配置し外国人材活躍支援パッケージ（伴走型支援サービス）を行っており、例えば、オンラインでの合同企業説明会やジョブフェアを開催し、アドバイスを行うなどの対応をしている。

（その他）

- J E T R Oでは、対日投資促進事業を行っており、近年はイノベーションを重視しており、地方の活性化に貢献する外国企業を対象とする等の要件を設けている。また、日本の更なる発展のため、理系人材、IT人材が必要と考えており、海外のIT系の大学等との連携も重要と考えている。
- 高度外国人材の受入れに当たっては、日本文化も理解している留学生が重要であると考えており、卒業後の就職機会の提供に関する支援や地域社会全体での受け入れが大切。高度外国人材の受け入れでは、家族の生活環境、国際学校の整備など、しっかりと対応していく必要がある。
- 高度外国人材の受入れに当たっての競争力の観点では、日本が選択される環境を作る必要がある。外国人にとって利便性の高い環境をつくっている国と比較すると日本では対応できていないところもある。他の国地域から、日本がどのように見られているのかと言った観点での調査も必要と考えている。

以上