



# JP-MIRAI Newsletter

## vol.51

JP-MIRAIは、外国人労働者やビジネスと人権に関する情報、事務局の取り組みなどをニュースレターでご紹介します。イベント情報は、「JP-MIRAI イベント短信」でお届けいたします。

お知らせ:ニュースレターでの情報発信は、vol.51 をもって最終号となります。6 月からはウェブ上での発信に移行いたします。

## 1. インバウンド需要と外国人労働者の現実

### ■ 増加する外国人労働者からの相談

GW期間中、多くの外国人観光客が日本を訪れ、インバウンド需要に沸く全国各地の様子がテレビに映し出されていた。

一方で、この連休中はいつにも増して、日本で働く外国人労働者からの相談が入ってきた。GW や年末年始など、公的機関の相談窓口が長期休みに入ると起きる現象である。

思い起こせば、昨年 of 年末、強制帰国させられそうな技能実習生からの SOS を受け、ベトナム行き of 飛行機に搭乗する寸前に監理団体の代表者と電話で交渉し、救出に至ったという案件もあった。

### ■ 緊急性の高い相談案件

今年の GW 中は、大阪で3月に入社予定だったが5月になっても放置され続けている特定技能のベトナム人女性。長野の介護施設でパワハラを受けてストレス性胃潰瘍となり、転籍を希望する技能実習のベトナム人男性。切迫早産で入院し休業中に解雇されそうな技人国のベトナム人女性など、やはり緊急性の高い案件が多かった。連合東京が連携する「連合ユニオン東京・ともいきユニオン」で団体交渉やシェルターでの一時保護などの対応を行ったが、まだまだ多くの外国人労働者がひどい扱いを受け、苦境に立たされている現実を目の当たりにした。



2022年12月 連合ユニオン東京・ともいきユニオン結成大会



Web 団体交渉

### ■ 育成就労制度の課題

今後施行される育成就労制度では、転籍の規制が緩和される。その場合、退職と同時に受け入れ企業や監理団体等との関係が切れ、支援を得られず住居を失い路頭に迷うケースが増加するのではないかと危惧する。SNS を活用し、相談窓口のシステム化と専門部門の構築が必要である。また、実習先変更の手続

きや入管による在留資格変更の手続きを簡素化、迅速化し、待機期間を極力短くする措置も必要だろう。更には就労継続支援のマッチングシステムを構築し、外国人労働者が安心して働ける環境作りが急務である。

日本の国際的信用をこれ以上失墜させないよう、そして「世界から選ばれる国」となるよう、微力ながら引き続き取り組んでいきたい。

日本労働組合総連合会東京都連合会 地域局次長  
JP-MIRAI アドバイザリー会合メンバー  
大辻成季

## 2. インド・ネパール訪問記

**インド**は、限られた滞在であったが、インド政府の考え方、送出し機関の現状など、大まかな状況を理解することが出来た。インドの失業率は、5%弱とされているが、16億人の人口を擁するため、余剰労働力の絶対数は多く、日印首脳会談でもインドから日本への送出し促進が取り上げられている。



ベンガロールで訪問した N 社では、インドにて看護師経験を有する人材に対し、日本人教員により、N3 まで教育を行い、日本に送り出しているとのこと。また、最近では、州政府が海外労働を促進しており、日本語教育費用などを負担するプログラムも既に数州で開始されているとのことであった。



デリーでは政府高官との面談では、インド側より、「政府としては、日本語教育の一層の強化(介護以外も N3 レベル)や人権などに留意し、日本への送り出し強化を図りたい。特に北東部は仏教徒が多く、日本の受入れ側が馴染みやすいのでは？州政府も力を入れている。」とのコメントがあった。送出し機関の教育にもかなりバラツキがあり、日本側のニーズに応えた対応が必要と感じた。JICA は今年中に、インド連邦政府機関にアドバイザーを派遣する予定。インドとはもっと対話が必要そうだ。

約 20 年ぶりの**ネパール**も限られた日程であったが、労働省や送出し機関、日本語学校、ILO や IOM と多くの機関を訪問して意見交換することが出来た。今回一番驚いたのは、成田／カトマンズ直行便が飛んでいること！ 帰路夜行便に乗ったが、乗客の90%は、ネパール人で家族連れも多くとても賑やか。日本でのネパール人労働者数が急増(約 15 万人)していることを身をもって感じる事となった。



その「労働者」のうち、新規出国の 90%以上が日本語学校等への留学。週 28 時間のみの就労では、仕送りや留学費用の返済も厳しいと思われるが、関係者によれば、「生活に余裕がないネパール人は、申し込んでから日本語教育含めて、訪日まで 1 年以上要する技能実習や特定技能は、応募が難しく比較的短期間で訪日できる留学を選んでしまう。」とのこと。今年 3 月に着任した労働大臣は、日本での就労経験もある方で、こうした問題認識を共有し、今後の取組みの方向性について議論した。



他国への出稼ぎと比較すると、現在の中東の建設現場での平均給与は、月額約 250 ドルであるが、申し込んで 1 か月ぐらいで出国可能とのこと。こうした人材のうち、日本の産業界のニーズに合う若者をいかに適正な受入れにより、日本で活躍して頂くか今後の課題。JICA も具体的な取り組みを検討していく予定。(右; 送出し機関との意見交換会)



JP-MIRAI 理事  
穴戸 健一

### 3. 向井建設(株) 外国人材の歩みと成長: ミャンマーから日本へ

弊社の外国人材受け入れは、1989 年に中国から始まりました。当初は国際貢献をモットーに中国からの人材を受け入れていましたが、後に中国の経済発展に伴い、2012 年からはベトナムから技能実習生を受け入れるようになりました。ベトナムでは、実習生が早く現場に出られるよう、入社前に基礎的な技能を教育する事前教育を取り入れました。10 年間で約 1000 人の実習生を日本に送り出すことができました。



現在、弊社はミャンマーでも技能実習生の事前教育を行っています。向井建設が技能教育を担当し、企業連合事業協同組合(監理団体)が研修生管理を行い、HK サービス(送り出し機関)が日本語教育や手続きを担当するという 3 社連携で、良い人材を日本に送るべく日々努力しています。

ミャンマーでの教育カリキュラムは、4 ヶ月の期間で構成されており、2.5 ヶ月が日本語教育、0.5 ヶ月が専門座学、1 ヶ月が基礎的な技能訓練です。日本語教育は HK サービスが「みんなの日本語」を用いて行い、企業連合事業協同組合の日本人講師が外国人特有の日本語の言い回しを修正します。技能訓練では、鳶・型枠・鉄筋の日本人講師とベトナム人講師が連携し、専門座学や実技訓練、安全知識教育を行っています。特別教育として、足場の組立解体やハーネス型安全帯の取扱い教育も行い、資格取得を目指します。

入校には体力テスト、数学のテスト、面接をパスする必要があり、入校後も厳しい評価制度が導入されています。毎週の理解度テスト、月間テスト、専門座学の理解度テスト、技能試験、N5 級日本語テストに合格しなければなりません。授業態度や生活態度も評価され、基準を満たさない場合はレッドカードやイエローカードが発行され、最悪の場合は退校処分となります。これは、問題のある研修生が日本で問題を起こし、受け入れ企業に迷惑をかけないための措置です。

ミャンマー人は温厚で、家族のために真面目に働く人が多く、弊社も彼らと協力しながら、良い関係を築

いています。



型枠工訓練(柱・梁・壁・スラブ建て込み)

鉄筋工訓練(ベース・段差のある梁配筋)

向井建設株式会社  
経営企画部国際交流推進課  
富崎 信介

## 4. 事業アップデート:

### 報告「責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム」参加 企業意見交換会 -初の会場開催で取組みを加速！-

JP-MIRAI では、企業の「ビジネスと人権」への取り組みとサプライチェーンで働く外国人労働者の安心・安全な就労・生活環境作りを支援するため、企業が個社で取り組むことが難しい活動に、参加企業と協働で取り組んでいます。「企業協働プログラム」は 2022 年度に「相談・救済パイロット事業」として開始し、2023 年度から「企業協働プログラム」として本格的に展開。3年度目を迎える現時点で、参加企業22社、関連法人数 186 社、受益者となる外国人労働者数は約 1 万 2 千人となりました。これまで、定期的に参加企業の意見交換会をオンラインで開催してきましたが、4 月 24 日に初の対面での意見交換会を開催しました。

当日は会場・オンライン参加をあわせて19社(約50名)にご参加いただき、冒頭の基調講演では、日本貿易振興機構(ジェトロ)アジア経済研究所山田美和様より、『ビジネスと人権に関する国連指導原則』の実践～サプライチェーンにおける外国人労働者の権利について～と題して、ビジネスと人権に関して、企業が目指すべき取り組みについて、具体的にお話いただきました。JP-MIRAI 事務局からの改善に向けた取り組みの説明に続くグループワークでは、「外国人労働者にいかに相談・救済のシステムを浸透させるか」というテーマについて、参加者間で熱い議論が交わされました。後半の基調講演では、弁護士法人 Global HR Strategy 杉田昌平様より、「外国人雇用・労働法・サプライチェーン管理を考える」と題して、外国人雇用で注意が必要となる事例についても詳しくお話いただきました。講演後に行われたグループワークによる相談事例の問題演習では、各グループで活発な議論が交わされ、「実際に外国人



従業員の相談に対応する際の具体的なイメージを初めて持つことができた」、「他の参加者からも対応方法を学べた」などの声が聞かれました。

初の対面での開催について、参加者の方々からは、「他社の方と悩みを共有することができ、学びが多く、有意義だった」との感想をいただきました。JP-MIRAI では引き続き企業間の事例や経験共有のための会合を年1,2回開催する予定です。

企業連携チーム  
山田 幸

## 一般社団法人 JP-MIRAI

責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム  
会員数:728(2024年5月31日現在)

〒162-8433 東京都新宿区市谷本村町 10-5 (JICA 市ヶ谷ビル内)

E-mail: [ask@jp-mirai.org](mailto:ask@jp-mirai.org)

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

### JICA 多文化共生・外国人材受入寄附金

寄附金の一部が、JP-MIRAI 事業との協働事業に活用される予定です。  
詳しくは右の QR コードより検索してください。



### 責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム

企業・団体がサプライチェーン上の外国人労働者の人権に関して、  
JP-MIRAI と協働して取り組む総合的なプログラム

参加企業募集中

参加企業数:22  
(2024年5月現在)



### JP-MIRAIポータル

外国人のみなさんが安心・安全に日本で働き、暮らすための総合サイト



### JP-MIRAIアシスト

メール・チャット・電話対応の外国人向け相談・救済窓口



### JP-MIRAIセーフティ

労働・生活環境が適切かどうかを判断できる自己診断ツール



### JP-MIRAIフレンズ

外国人と日本人との間のコミュニケーション支援



### JP-MIRAIアプリ

外国人の方が安心・安全に日本で働き、暮らすために役立つコンテンツを提供するアプリ