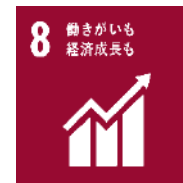




Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society



IPC/JICA中部/JP-MIRAI共催  
セミナー資料

# 外国人労働者定着に向けた取組み (最新動向)

2024年10月31日

独立行政法人 国際協力機構(JICA)

理事長特別補佐(外国人材)

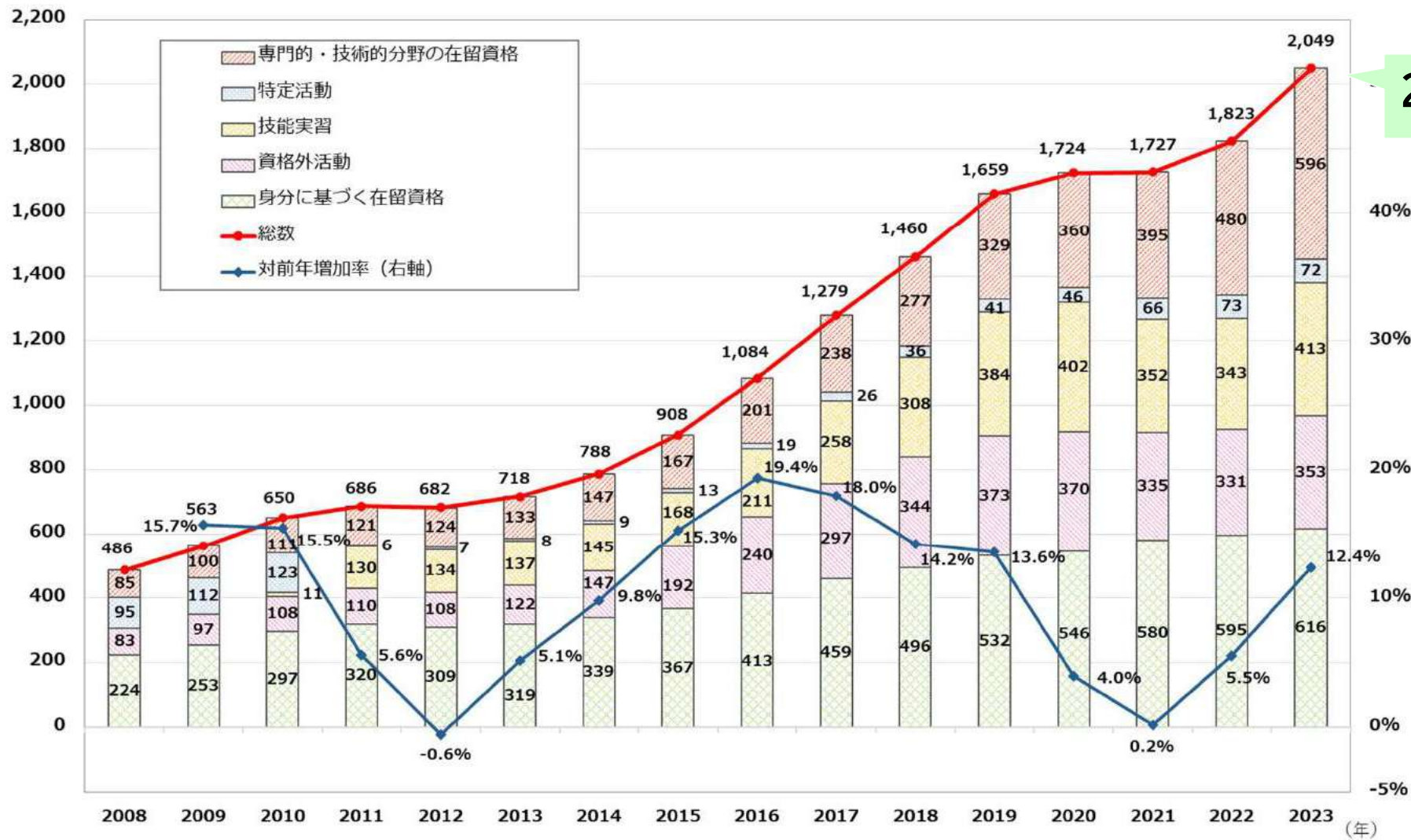
兼 一般社団法人JP-MIRAI理事 宍戸 健一

# イントロダクション 日本国内の外国人労働者の現状



図 1-1 在留資格別外国人労働者数の推移

(単位：千人)



2023年10月末 205万人

過去15年で4倍増

2022年-23年の1年間で  
23万人の増加



2030年や2040年は  
どうなっているか？

出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】(令和5年10月末日時点)

# 2040年の外国人労働者受入れ将来予測と課題



## ①外国人労働量需要量の推計 ～経済成長に必要な外国人材

### 【設定条件】

- 目標GDP: 年平均成長率1.24%(厚労省)
- 資本ストック(自動化・機械化等の設備投資)過去最大値

2023年	2030年	2040年
204万人	419万人	688万人

## ②外国人労働供給ポテンシャルの推計

～必要な人材は確保できるか？

### 【設定条件】

- 送出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。

2030年	2040年
342万人	591万人

**結論: 現行の受入れ方式では、目標GDP到達に必要な労働者数を確保困難**

**不足数  
(単純計算)**

2030年	2040年
77万人	97万人

**必要な外国人労働者の確保～途上国の若者に魅力ある選ばれる国となる必要**

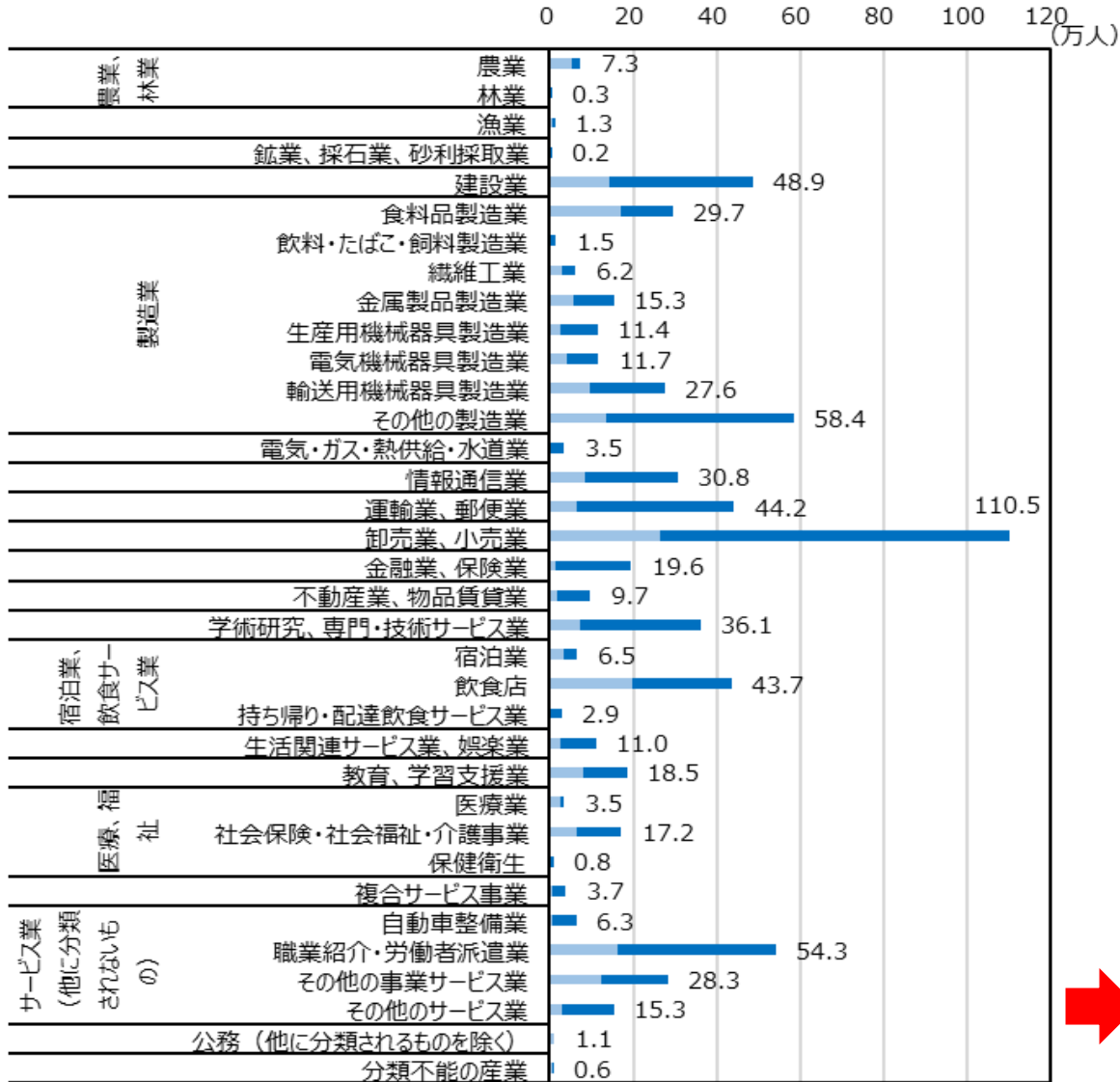
**外国人労働者の滞在期間の長期化など需要に見合った方策の検討が必要**

～JICA調査研究(2022. 2024)より

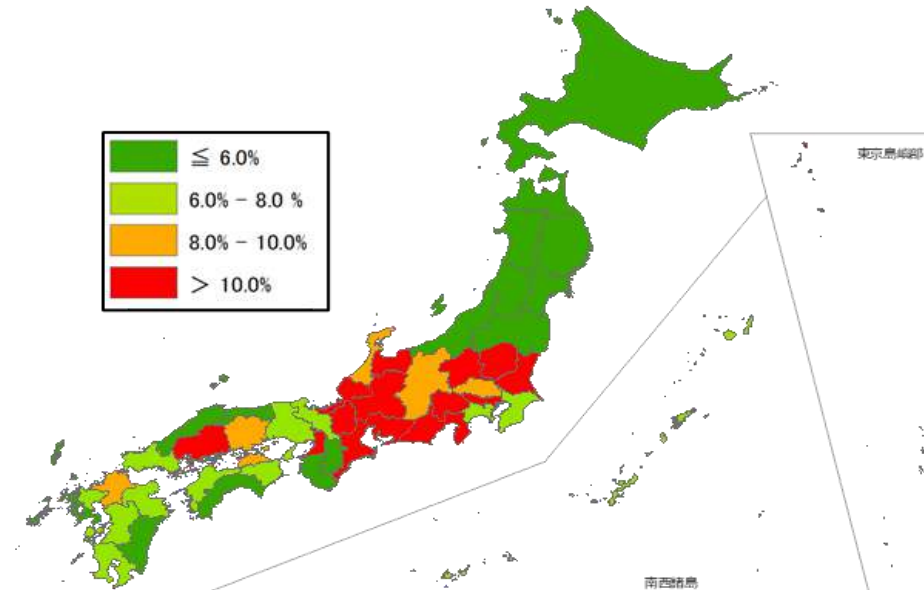
# 2040年の外国人労働者受入れ将来予測と課題



## 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：将来の生産年齢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（令和5年（2023）年推計）」

14都府県において、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 161.8万人
- 小売業 110.5万人
- 建設業 48.9万人



ゲアン省(日本への送り出しが一番多い省)でのヒアリング

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



## <ゲアン省で帰国技能実習生への聞き取り(5名)>

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

## <送り出し機関(ハノイ)でのヒアリング>

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



ラムドン省ダラット(近年、ホテルも乱立)

ラムドン省の  
製糸工場視察



## <ラムドン省人民委員会での聞き取り>

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

## <製糸工場でのヒアリング>

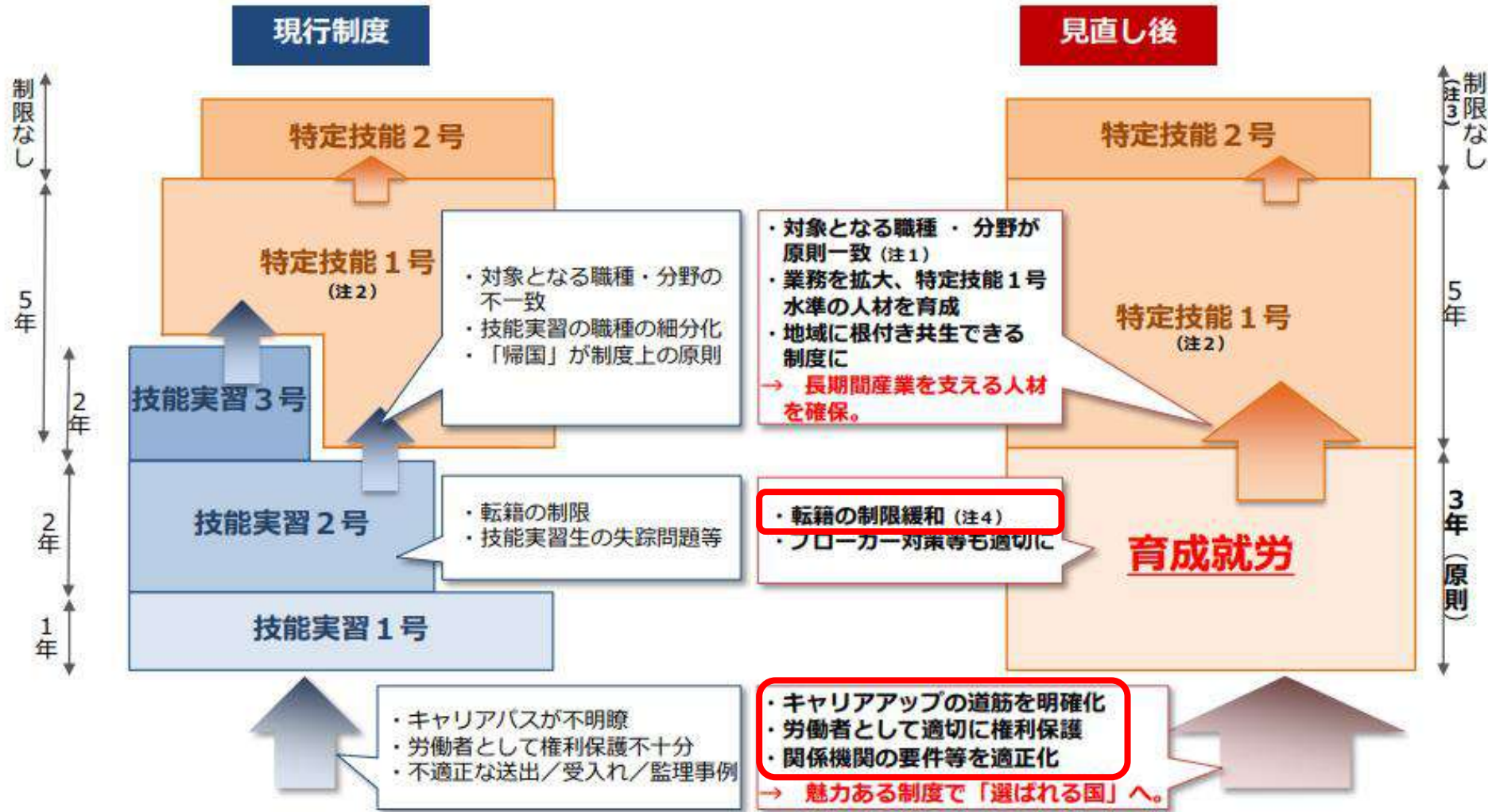
- 約300人の労働者を雇用しているが、生産が追い付かず、工場拡張の計画あり。
- 4時間の4シフト制で、ひとり2シフト勤務してもらっている。賃金は、月6万円～7万円。

# 制度見直し

外国人材の定着を  
考える上でのキーワード

- ① 転職要件の緩和
  - ② 選ばれる国(企業)に向けた取り組み
- キャリアアップ  
→ 適切な権利保護

## 制度見直しのイメージ図



(注1) 育成就労制度の受入れ対象分野は特定産業分野と原則一致させるが、国内での育成になじまない分野は育成就労の対象外。

(注2) 特定技能1号については、「試験ルート」での在留資格取得も可能。

(注3) 永住許可につながる場合があるところ、永住許可の要件を一層明確化し、当該要件を満たさなくなった場合等を永住の在留資格取消事由として追加する。

注4) 転籍の制限緩和の内容

- 「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大・明確化するとともに、手続を柔軟化。
- 以下を要件に、同一業務区分内での本人意向による転籍を認める。
  - ・ 同一機関での就労が1～2年(分野ごとに設定)を超えている
  - ・ 技能検定試験基礎級等及び一定水準以上の日本語能力に係る試験への合格
  - ・ 転籍先が、適切と認められる一定の要件を満たす

# 外国人労働者に選ばれる企業となるため、何に取り組むべきか？



## 課題

### 労働環境

73%の事業所が指導監督対象

### 生活環境

文化の違い、地域との接点

### 外国人労働者特有の課題

ミスマッチ、訪日前手数料問題

## 考え得る対応

### 職場環境改善

### 地域での受け入れ環境改善

### 受け入れの適正化

## 関連するJP-MIRAIの取組み

外国人労働者無料相談窓口  
(JP-MIRAIアシスト)

外国人労働者満足度調査  
(JP-MIRAIワークレビュー)

中小企業向け動画教材(作成中)

地域連携支援(準備中)

公正で倫理的なリクルート(準備中)





# <参考> 技能実習生の労働環境

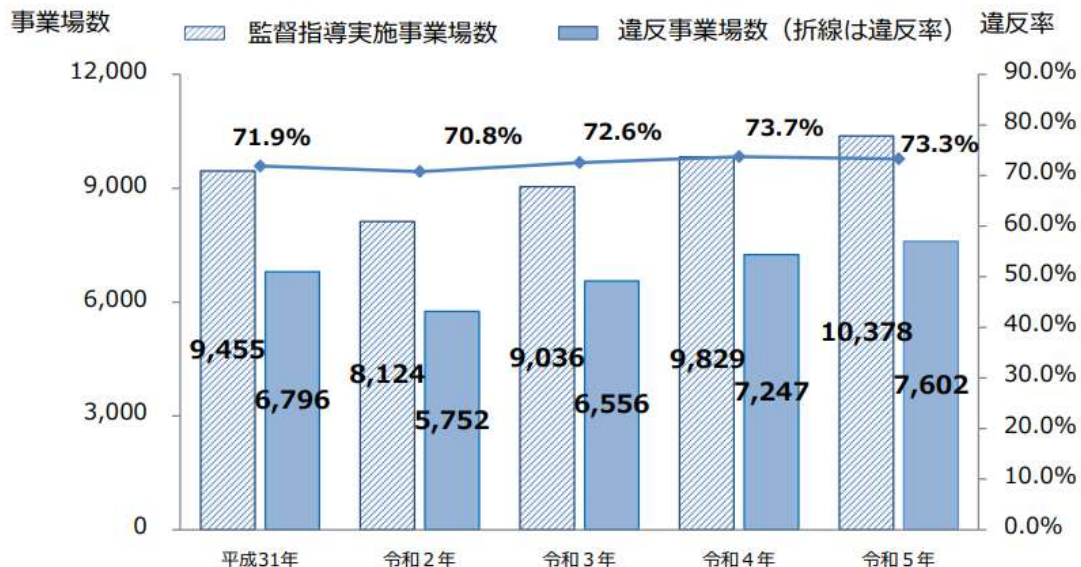
- 約73%の事業省が指導監督対象
- 業種によって異なるリスク

別紙

## 技能実習生の実習実施者に対する監督指導、送検等の状況

### 1 監督指導の状況

(1) 令和5年に全国の労働基準監督署等において、労働基準関係法令違反が疑われる実習実施者10,378事業場に対して監督指導を実施したところ、その73.3%に当たる7,602事業場で同法令違反が認められた。



(出典:厚生労働省HP)

Copyri

(3) 主な業種に対する監督指導の状況は、次のとおりであった。

主な業種	監督指導実施事業場数	違反事業場数 (違反率)	主な違反事項					
			違反項目	件数	割合			
機械・金属製造	3,099	2,080 (67.1%)	安全基準	899 (29.0%)	衛生基準	596 (19.2%)	健康診断結果についての医師等からの意見聴取	436 (14.1%)
食料品製造	1,479	1,073 (72.5%)	安全基準	538 (36.4%)	労働時間	263 (17.8%)	割増賃金の支払	183 (12.4%)
繊維・衣服製造	464	350 (75.4%)	健康診断結果についての医師等からの意見聴取	101 (21.8%)	年次有給休暇	90 (19.4%)	割増賃金の支払	88 (19.0%)
建設	1,856	1,500 (80.8%)	割増賃金の支払	455 (24.5%)	健康診断結果についての医師等からの意見聴取	386 (20.8%)	年次有給休暇	346 (18.6%)
農・畜産	423	337 (79.7%)	安全基準	92 (21.7%)	年次有給休暇	84 (19.9%)	賃金の支払	80 (18.9%)
<参考> 全業種	10,378	7,602 (73.3%)	安全基準	2,447 (23.6%)	割増賃金の支払	1,709 (16.5%)	健康診断結果についての医師等からの意見聴取	1,685 (16.2%)



## シャトレゼ 移籍をした外国人労働者88人 ～2か月半ほど働けず一時待機に休業手当を支払いへ



2024年6月14日著者:Television Yamanashi Co.,Ltd.

甲府市に本社のある菓子メーカー シャトレゼで別の職場から転籍するなどした外国人労働者80人以上が2か月半ほど働けない状態となっていたことがわかりました。

シャトレゼによりますと今年2月、山梨県外で新たに3つの工場を稼働させるため他の企業などで働いていた特定技能の在留資格を持つベトナム人などの外国人労働者88人と雇用契約を結びました。

しかし、工場の建設が当初の計画より遅れ、外国人労働をすぐに勤務できる状態にすることができず、待機の状態となり、一時的に給与が支払われていなかったということです。

待機となった期間は平均でおよそ2か月半で業務は順次開始しています。また、外国人労働者には休業手当を支払うということです。

シャトレゼは取材に「ご心配とご迷惑をおかけしお詫び申し上げます。技能実習の受け入れプロセス全般の見直しに着手し再発防止に努めます」とコメントしています。



# 訪日前手数料と失踪者数 ~大きなリスク

来日前に送出国又は仲介者に支払った費用

<現状> 日本に滞在する技能実習生数と失踪者の数

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



国名	2023年6月 技能実習生数	失踪者の数		失踪率
		2022年	2023年	
ベトナム	185,563人	6,016人	5,481人	2.1%
中国	29,142人	922人	816人	∇
インドネシア	58,478人	367人	662人	∇
フィリピン	31,925人	70人	84人	0.2%
合計	358,159人	9,006人	9,753人	



- 高額な手数料(借金問題)
- 悪質なグループの存在



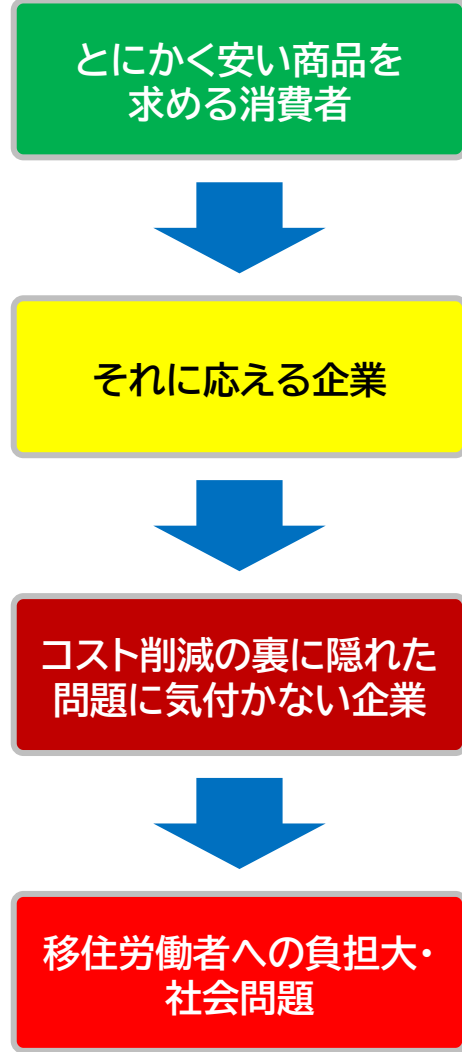
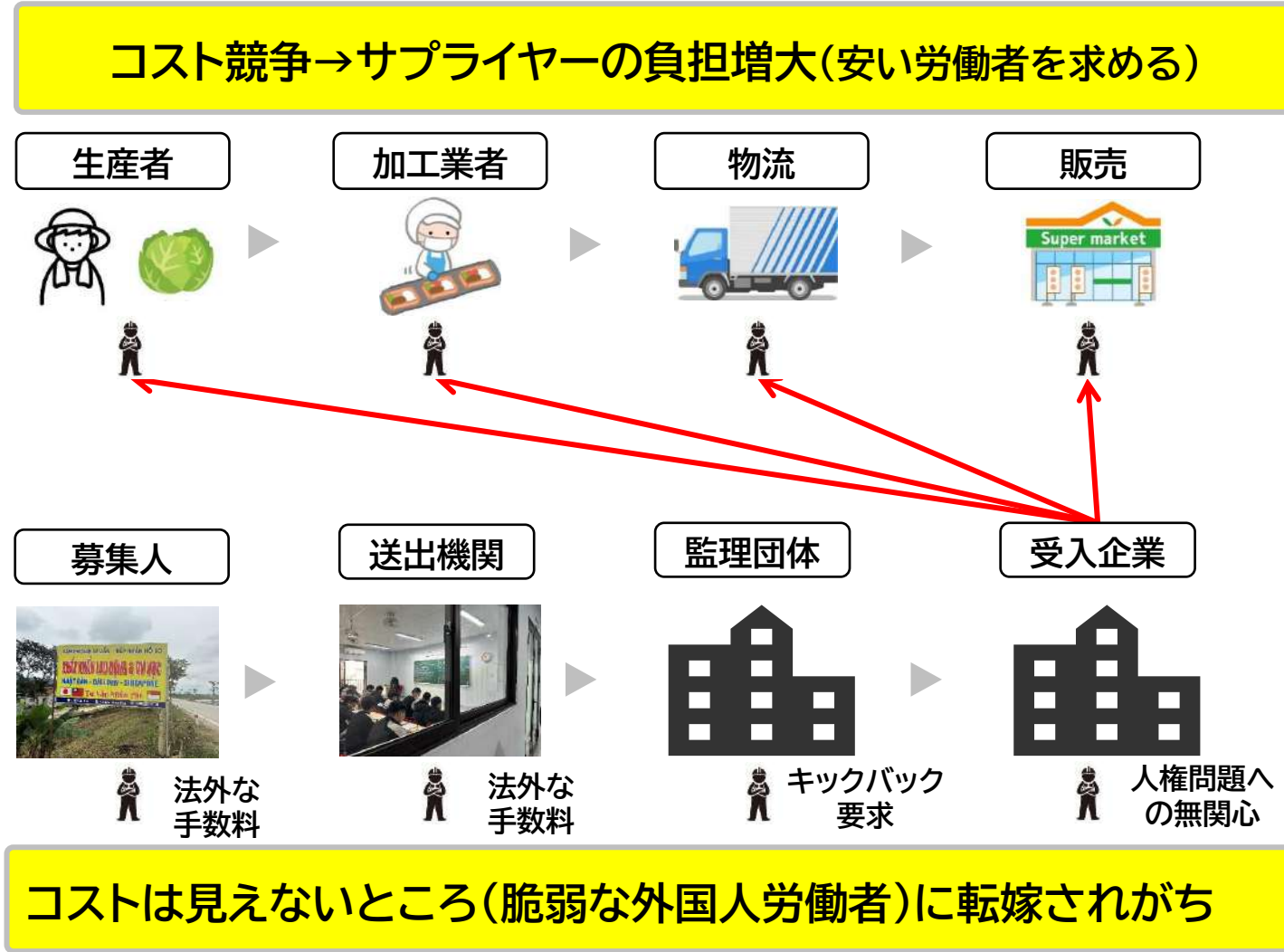
- フィリピン政府が企業・監理団体を選定

(統計出典: 入管庁ホームページ)

# 何故、高額な訪日前の手数料は発生するか？



## ■ 移住労働者に関する2つのChain





### 3. 責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム (JP-MIRAI)の取り組み



# 1. JP-MIRAI組織・業務概要

Japan Platform for Migrant Workers towards Responsible and Inclusive Society

## JP-MIRAIについて

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け入れ、「**選ばれる日本**」となることを目指し、2020年11月に民間企業・自治体・NPO・学識者・弁護士など多様なステークホルダーが集まり設立されたプラットフォームです。

### 私たちの目的

マルチステークホルダーと協力し、外国人労働者の権利をまもり、労働環境・生活環境を改善することにより、責任をもって外国人労働者を受け入れ、外国人労働者から『選ばれる日本』となり、包摂的な経済成長と持続的な社会の実現を目指します。

### 私たちが目指す社会

国連持続可能な開発目標(SDGs)や国連ビジネスと人権に関する指導原則などにおいて、外国人労働者の権利を保護し、労働環境・生活環境を改善することは、世界的な社会課題とされています。

日本においても、働く外国人が増え経済社会の重要な一翼を担う中、これらの課題解決に真摯に取り組み、責任をもって外国人労働者を受け入れ、「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。

<2024年8月 現在>

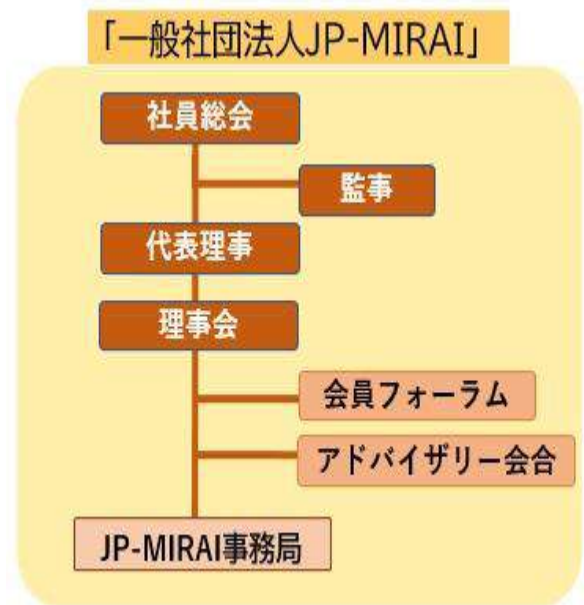
## 会員数

760 団体・個人

463 企業・団体  
297 個人

団体	数	団体・個人	数
事業会社	205	NPO/NGO	78
業界団体	9	大使館	2
人材紹介企業	51	研究者	53
監理団体・登録支援機関	73	弁護士・行政書士・社労士	90
送出機関	14	その他個人	172
自治体	13		

## 組織図



## 企業協働プログラム

参加企業数

24 社

関連法人数  
(建設プロジェクト数含む)

200

受益者となる外国人労働者数

約 26,000 人

## JP-MIRAIポータル 登録者数

外国人 3,500 人



# 1. JP-MIRAI組織・業務概要

## 活動の三本柱

民間セクター(企業・業界団体・経済団体等)、公的セクター(関係省庁・関係団体・国際機関等)が連携し、アドバイザーの方々の助言を頂きながら、運営を行っています。

### 2024年活動項目

### 2024年活動方針

#### 1. 外国人労働者との 情報共有・共助

- 1-1. JP-MIRAIポータル(フレンズ含む)
- 1-2. JP-MIRAIセーフティ【終了】
- 1-3. JP-MIRAIアシスト
- 1-4. JP-MIRAIサポーター【新規】

#### 脆弱な外国人労働者へのリーチ強化

1. ポータルアクセス100万人に向けて、外国人サポーター制度(仮称)を構築し、外国人コミュニティへの浸透を目指す。
2. JP-MIRAIポータル(アプリ)の改善を行うとともに、将来に向けた運用の在り方(運営主体等)について検討を行う。

#### 2. 『ビジネスと人権』 における協働

- 2-1. 責任ある外国人労働者受入れ企業協働プログラム
- 2-2. 中小企業向け動画・教材【新規】
- 2-3. 海外サプライチェーン管理支援【新規】
- 2-4. 倫理的なリクルート(FERI)【新規】

#### 国際水準を目指す企業のニーズに応えたメニューの拡充と定着

1. 23年の経験を踏まえた企業協働プログラムの拡大(業務参考資料のLMS配信、外国人労働者へのツール強化、料金改定など)。
2. 中小企業向け教育プログラムの開発
3. 国際機関、国際NGOと連携した新たな取り組みの展開・レベルアップ

#### 3. 学びあいと内外への 発信

- 3-1. 学びあい
- 3-2. 現場アカデミー(スタディーツアー)
- 3-3. 調査研究
- 3-4. 国内外への情報発信

#### 様々なステークホルダーの学びや活動を促進。対外発信強化

1. JP-MIRAIの特性や強みを生かした勉強会、セミナー等の実施とコンテンツ化による共有。
2. スタディーツアーの継続(ミャンマー、ネパール)とネットワーク拡大
3. パートナーシップの増加に伴い、英文による発信を強化。SNSの整理。



## 外国人労働者に役立つ情報をポータルサイト&アプリにて提供

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



### コンテンツ例



9言語対応!!!

交流機能(フレンズ)もあり

<今後の取組み>  
**より魅力的なコンテンツ制作**

- **来日(きにち)前の外国人(がいこくじん)向け**
  - **国別(こくべつ)ページ(ぺいじ)の拡充(くわくじょう)** (国(くに)ごとに異なる送り出し制度(せいど)に対応(たいおう)し、課題(かだい)を最小(せうせう)化(か)するため)
  - **日本の魅力(めいり)発信(せつしん)** (各自治体(かくしじたい)作成(せいせい)の動画(どうぎや)などのリンク)
- **日本で働く方(かた)へ**
  - **セーフティ、アシスト(人権問題(じんけんもんだい)発見(はっけん)、相談(さんたん)・救済(きうさい))** への入り口(いりぐち) (外国人(がいこくじん)に信頼(しんらい)されることが重要(じゅうじょう))

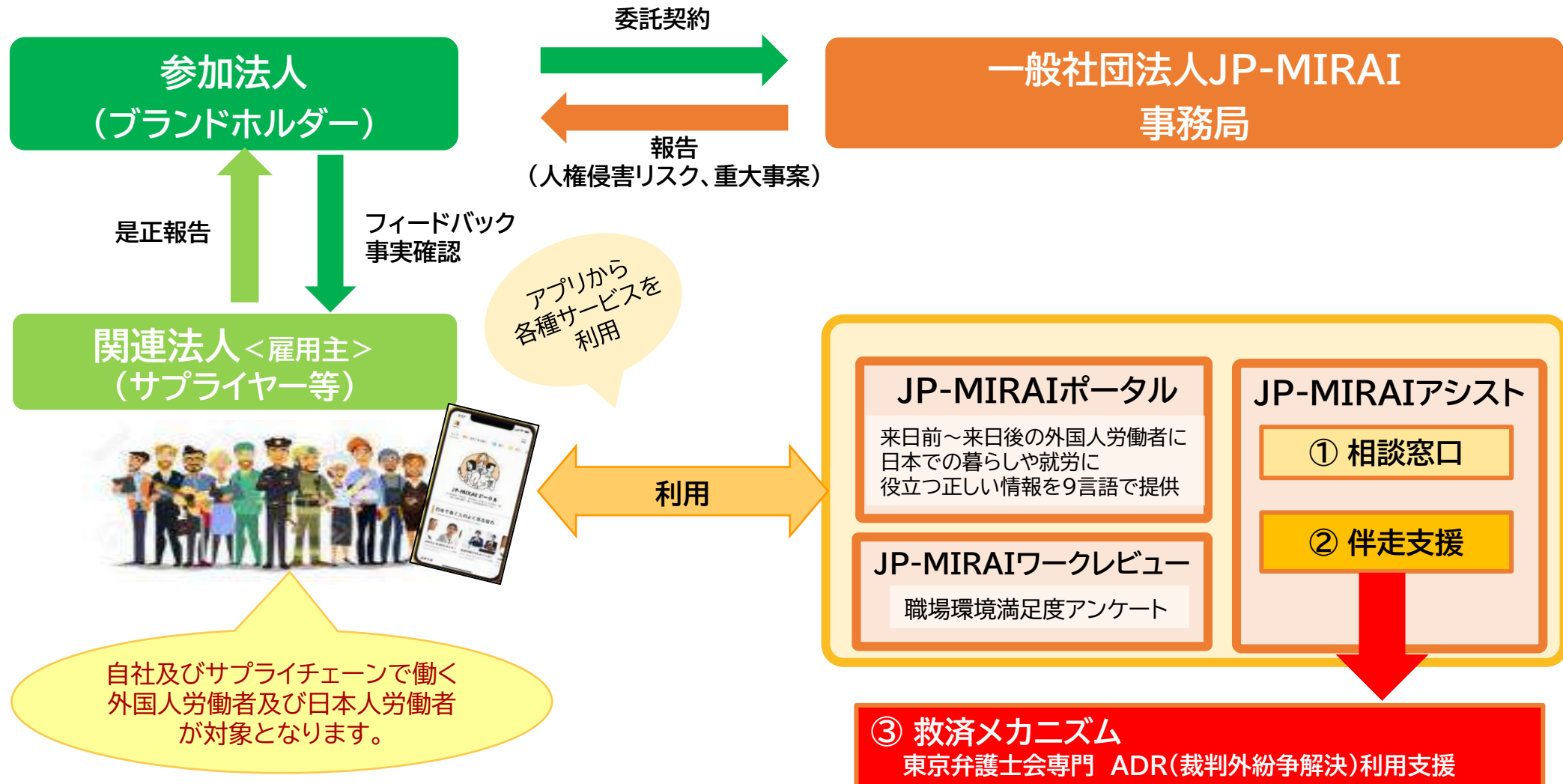
【特徴(とくちょう)その1】  
**海外(かいがい)(送出国(せいしゅつこく))での普及(ふくぱい)**により、日本の魅力(めいり)や(キャリア形成(かりあけいせい))、制度(せいど)や正しい参加(せんとく)方法(はうほう)などについて発信(せつしん)。

【特徴(とくちょう)その2】  
**日本国内(にっぽんだい内)では**、生活(せいか)や労働(らうどん)上(じょう)必要な知識(ひつやくなちしき)を分かりやすく解説(かいせつ)し、公的機関(こうてききかん)のホームページ(ホームページ)等(らう)へ誘導(きうどう)。





## 企業のサプライチェーン内の外国人労働者等を総合的に支援する仕組み





### JP-MIRAIワークレビュー(人権DD支援ツール+職場環境満足度調査)

2024年9月サービス開始

- 労働者の職場環境の現状を把握し、現状や人権侵害などのリスクを把握し、職場環境改善に結び付けるためのツールで、サプライヤー及び労働者の方の心理的な障壁が少ない、使って頂きやすいツールとして開発。
- 9言語版を用意。問題を抱えている労働者は、「アシスト(相談窓口)」へ誘導。
- アンケートの回答結果は、登録した管理ポイント(グループ企業、サプライヤー企業、工場、事業所、プロジェクトサイト等の単位)ごとに参加法人にフィードバックします。

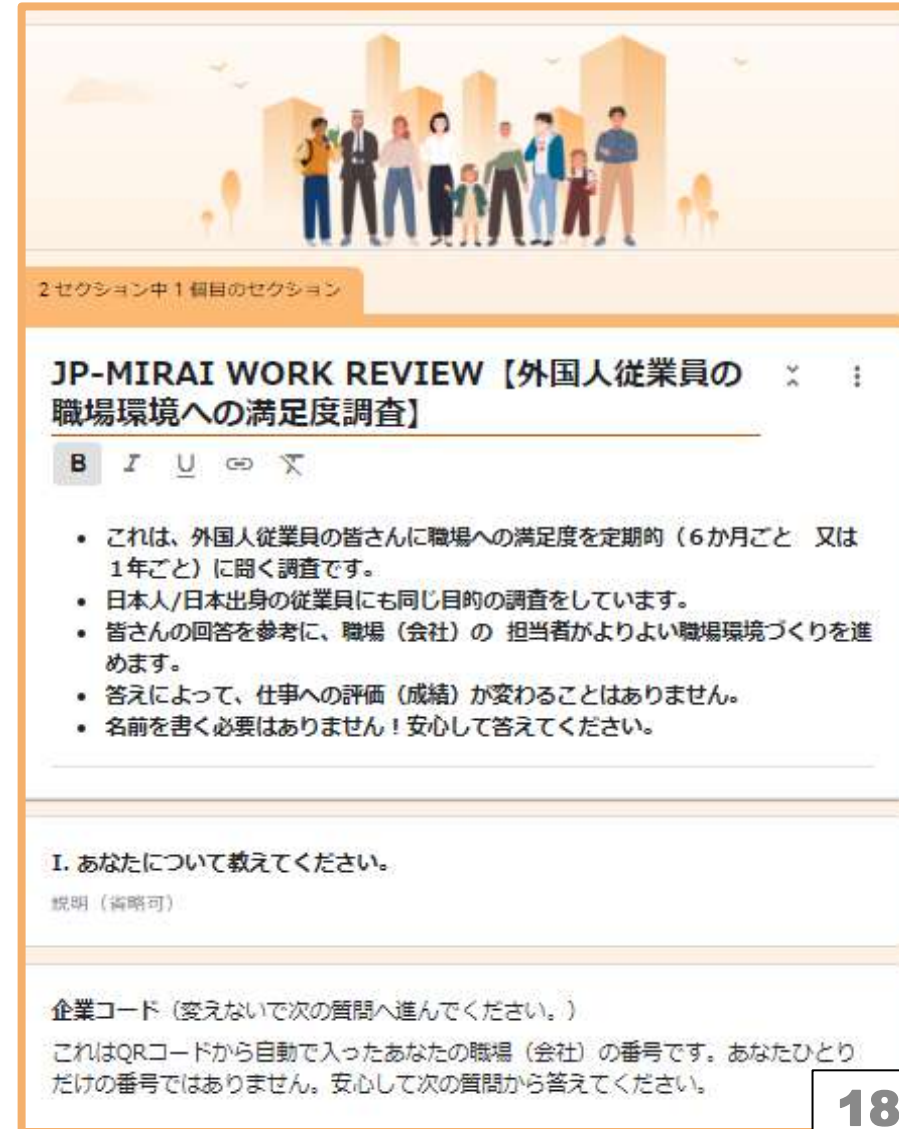


#### ○×△の3択22問(5分)

- ・ 仕事内容
- ・ コミュニケーション
- ・ 安心安全
- ・ 福利厚生

#### 自由記載

- ・ 好事例へのお礼
- ・ 不足点指摘
- ・ 活動アイデア提案



# JP-MIRAIワークレビュー(人権DD支援ツール+職場環境満足度アンケート)

【参考:導入説明用資料】

## JP-MIRAI WORK REVIEW

導入事業所・年間活用スケジュール例





### 2024年 参加企業

2024.10 現在 **24社** 五十音順

※ 掲載許可を頂いた企業様のみ公開しております

株式会社アイシン



味の素株式会社



いすゞ自動車株式会社



株式会社大林組



花王株式会社



サントリーホールディングス株式会社



株式会社SUBARU



株式会社セブン&アイ・ホールディングス



ダイハツ工業株式会社



株式会社トヨタエンタプライズ



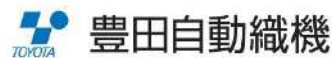
豊田合成株式会社



トヨタ自動車株式会社



株式会社豊田自動織機



豊田通商株式会社



株式会社ニッスイ



平野ビニール工業株式会社



三井不動産株式会社



三菱地所株式会社



明治ホールディングス株式会社



株式会社良品計画





## ご活用事例

### ～ニッスイ様

(JP-MIRAI Webサイトより)

### 救済措置

2023年度よりJP-MIRAIの「企業協働プログラム」に参加しています。グループ内の20法人、35事業所の約4,000名の外国人従業員にJP-MIRAIアシストの周知と外国人労働者へのアプリ登録依頼を行いました。

各事業所向けの説明会を実施

各事業所への依頼内容

- ・ポスター掲示／チラシ配布  
(食堂や更衣室等)
- ・外国人労働者への周知  
(アプリのインストール、登録の依頼)



工場内 掲示板



漁船員への説明



メッセージアプリの活用

(株)ニッスイ提供

ニッスイグループでは、持続可能で責任あるビジネス環境を構築するために、サプライチェーンや従業員教育を通じて、人権尊重の基盤を強化し、企業としての社会的責任を果たすための努力が続けられています。



- 中小企業における深刻な人権侵害を予防するために「ビジネスと人権指導原則」に基づきリスクが高い内容(特に強制労働、人身取引等)に絞り、やさしく実践的な教材(短編動画等)を制作中。
- また、修了者には、自己診断シート(SAQ)のスコア等に応じたバッジを発行し、中小企業のモチベーションを維持する仕組みを構築し、実践を支援する。
- 2024年度内に制作～2025年度に普及のための活動を展開予定。
- 普及のアプローチ
  - ①企業のサプライチェーン内での活用
  - ②業界団体との連携(複数団体と調整中)
  - ③自治体が推奨(選ばれる地域に向けて)
  - ④金融機関との連携(金融ガバナンス、顧客サービス)

動画教材

次ページ



学習管理システム(LMS) 有償サービス

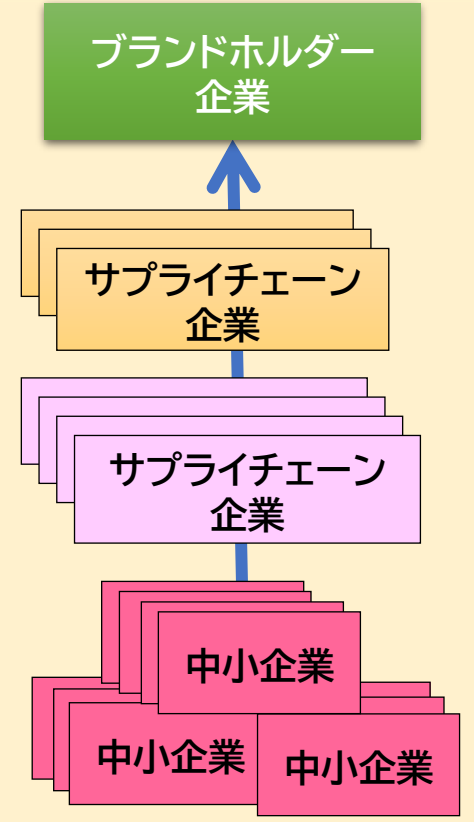
- 動画教材は、利用者のモチベーションを維持するため、ゲーム感覚で学習できるようにデザインや操作性を工夫
- 簡単なテスト(SAQ)作成
- 修了者には、SAQのスコアや取り組み状況に応じた **修了証(バッジ等)**を発行し、モチベーションを維持

## 【必要性】

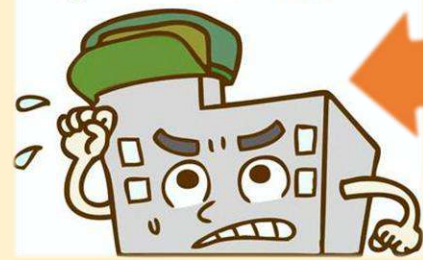
CSR監査が及ぶのはTier1(精々Tier 2)まで

事業所数 多  
×  
管理人材 少  
↓  
**人権侵害  
リスク 大**

中小企業での環境改善無くして、日本全体の外国人労働者の人権問題は解消しない。



中小企業



やさしい  
動画教材  
作成・活用  
普及・啓蒙

# 活動2-2. 中小企業向け動画・教材【新規;トヨタ財団助成事業】



## 動画教材(構成案)

対象者に応じて、必要な部分のみ学習できる

### 【イントロダクション】 5分

まず、学ぶ必要性について理解を得ることが重要。  
→ビジネスと人権の流れによる必要性+自発的な動機付け



【基礎編】 15分×15本 杉田弁護士作成  
①身近な「外国人労働者」、②「外国人労働者」について知る、③外国人労働者はどうやって来ているか、④外国人労働者の脆弱性、⑤外国人労働者と手数料問題、⑥外国人労働者と制度、⑦外国人労働者と重要な課題、⑧ビジネスと人権、⑨働くことと普遍的な価値、⑩人権方針について、⑪人権デューデリジェンス、⑫外国人労働者に関する人権DD、⑬救済措置、⑭取組事例、⑮最終回



### 【事例編】 3~10分×10本

①宗教や文化的慣例に関係する例、②“健康/医療、出産/育児、③人身取引・強制労働に関係する例、④労働安全に関する例、④給与・労働時間に関する例、⑤住民トラブルに関する例、⑥相談救済システムに関する例、⑦一緒に働く日本人に知ってほしい文化(習慣、宗教、こだわり)、⑧代表的な国の外国人の声、⑨一緒に働く日本人に改善してほしいこと、⑩JP-MIRAIのツールや教材など紹介

### 【実践編】 5分

中小企業で、人権DDについて取り組む方法をやさしく説明。



### 【トピック】 2分 サブスク配信

旬な問題や事例を定期的にサブスク配信。

### 【理解度テスト】 一定スコアで修了証発行(LMSユーザーのみ)

チェックリスト式理解度テスト(見直しアドバイス付)

## 学習管理システム(LMS)

- 動画教材は、利用者のモチベーションを維持するため、ゲーム感覚で学習できるようにデザインや操作性を工夫
- 簡単なテスト(SAQ)作成
- 修了者には、SAQのスコアや取り組み状況に応じた **修了証(バッジ等)**を発行し、モチベーションを維持

有償サービス



### 目的

送出国から送り出される技能実習生及び特定技能労働者から、募集・斡旋費用及び関連費用を徴収しない『国際水準の移住労働者のリクルート』を促進します。

### 自発的枠組み

法令及び『FERIガイドライン』を遵守する送出機関、斡旋機関、使用者を**予め登録**し、登録した企業・団体の間でリクルートを行う『**自発的な枠組み**』(登録・認証)です。

#### 送出機関

- リクルートのプロセス全体に責任を負う。原則、募集・斡旋費用及び関連費用を払わせない

#### 日本側斡旋機関

- 送出機関からキックバックや契約外サービス等を受けない。

#### 使用者

- **適切なコストの負担**
- 登録された送出機関及び斡旋機関の活用

### 制度運用

JP-MIRAIが関係機関と協力して制度運用を行ない、運用にかかる費用を徴収します。

#### 送出機関協会等関係機関

- 送出国において、送出機関の登録、研修、モニタリング、是正勧告等を行う。



#### JP-MIRAI (FERI全体の運用事務局)

- 日本側斡旋機関、使用者の登録、研修、是正勧告等
- 外国人労働者モニタリング(アプリ・ヒアリング)
- 求人票適合審査、FERI認定

### 制度構築 運用支援

送出国政府・ILO・JICAが協力して制度構築・運用支援を行ないます。  
RBAの助言も受けました。





# 「公正で倫理的なリクルート(FERI)」に取り組む必要性

## <企業を取り巻く環境>

【国際社会】  
ビジネスと人権の取組み進展

【国際社会】  
人権問題指摘のリスク

【送出国】人材獲得競争激化  
優良な人材の確保が困難

【日本国内】転職要件緩和に  
よる人材流出リスク



サプライヤーの理解を  
得ることが容易でない



使用者にとって  
の課題解決

## <課題:追加の費用負担・手間>

①斡旋手数料・関連費用の  
負担(50~100万円と言わ  
れる費用は負担できない)

②RBA基準など実現する  
ために手間やコストがか  
かり、出来ない。



## <直接的なメリット>

①優良な人材確保

②人材の定着率向上

良心的な送出国を選定すれ  
ば、追加負担額は、10~30  
万円程度。

FERIで共同で取り組むこと  
により、問題ある斡旋機関が  
排除され、間接コストも安い。

送出国機関が「明らかに多くの  
応募者が集まり、優秀な人材  
を確保可能。」と指摘。

離職ゼロ(国内)、離職激減  
(30%→1%、タイ)など優良  
事例あり。

今後エビデンスも必要

## <メッセージ>

「公正で倫理的なリクルートの実施(FERI)」や「労働・生活環境の改善」を通じた、  
外国人労働者のディーセントワークの実現(人を大切にする持続的な経営)



# <参考> 取組み事例

## 事例① GMT協同組合様「ゼロルピー・スキーム」

- ネパールの日本語学校／送出機関の協力を得て、コスト軽減に努めていたが、技能実習生負担分が、30万円となっていた。
- 本人が負担していた額(30万円)を、雇用主が負担する仕組みとするもの。(いずれも使用者から送出機関に直接支払られるものであり、本人の現地での負担はゼロ)。
- 今後受け入れ展開予定。

費用項目	現行	ゼロルピースキーム	日本側追加負担分
入国前教育費	15,000	80,000	65,000
監理費 5,000円×36	180,000	360,000 (10,000×36)	180,000
2年目奨励金	無し	35,000	35,000
3年目奨励金	無し	20,000	20,000
本人負担額	300,000	0	0
費用合計額	495,000	495,000	300,000

## 事例② キャムコムグループ様「IJCプロジェクト」

- 2022年に、インドネシア労働省との連携覚書に基づき、インドネシアの国立職業訓練センターの卒業生を対象に、インドネシア政府の補助金などを活用し、本人負担が少ない(5万円程度)プログラムIJCを開始。  
使用者の追加負担は、10.8万円のみ。
- 2023年は、技能実習生250名以上(飲食料品製造など)を受け入れたが、入国後1年経過しているが、失踪者はゼロであり、明らかに定着に効果があると見られたと報告されている(2024日尼人材フォーラムより)

### 技能実習生に纏わる借金問題への取り組み

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





## <参考> 取組み事例

### 事例③ タイ国T社の事例

- 2024年9月のIssara Institute-JP-MIRAI共催 スタディツアーにおいて、郊外の手縫製工場T社(欧州の高級ブランド製造)を訪問。従業員400名以上の約半数が、ミャンマーからの移住労働者。近年、Issaraの支援を受け、倫理的なリクルート(正規ルートで入国した人材のみ雇用し、就労までに要した経費を負担)や人権DDの取組みを強化。タイ人と待遇等でも差別を行っていない。
- その結果、年間の離職率が従来の30%から1%程度まで減少し、生産性も向上した。リクルートや人権DDに追加的なコストを要しているが、人材交替・教育コストが減少するためメリットが多いとの説明。



受入企業、監理団体／登録支援機関、支援団体、自治体など  
外国人労働者の受入れに関わる全ての皆様、  
是非、JP-MIRAIにご参加頂き、一緒に問「選ばれる国・企  
業」を目指しましょう！



Japan Platform for Migrant Workers  
towards Responsible and Inclusive Society