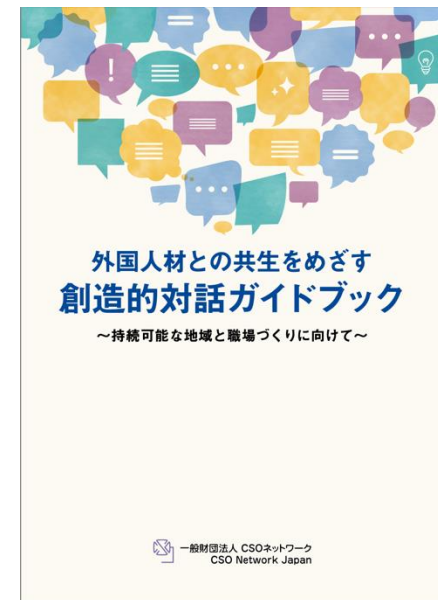




外国人材の労働・人権問題改善に向けた 創造的対話の提案

2025年2月27日（木）

一般財団法人 CSOネットワーク
事務局長・理事 長谷川 雅子





一般財団法人 CSOネットワーク

ビジョン・ミッション：

一人一人の尊厳が保障される公正で持続可能な社会の実現に向けて
価値ある取り組みを見出し、マルチステークホルダーの参画による
社会課題解決を促す

CSOネットワークの活動



責任あるビジネス・地域・行政の推進

- 人権尊重等にもとづく責任あるビジネスの促進・支援
- 政府調達における「ビジネスと人権」の促進
- 対話による外国人労働者の労働・人権問題改善
- 企業の情報開示調査と市民社会とのエンゲージメント推進
- 参加型の地域づくり支援

社会・地域のサステナビリティ支援・強化

- 非営利事業の社会的インパクト評価
- サステナビリティ・人権理解の普及

他組織との連携

- 海外団体との連携
- 市民社会組織との連携

本日のお話の内容



1. 事業の説明：対話による外国人材の労働・人権問題改善に向けた調査普及事業

- ・問題意識
- ・事業概要
- ・活動内容
- ・対話の位置付け整理

2. 創造的対話の提案（ガイドブックの紹介）

- ・創造的対話とは
- ・創造的対話の手順
- ・創造的対話の生み出すもの
- ・創造的対話のための環境づくり
- ・外国人材との共生社会実現のための創造的対話のための7つの原則

3. 今後に向けて：創造的対話ガイドブックの活用と展開





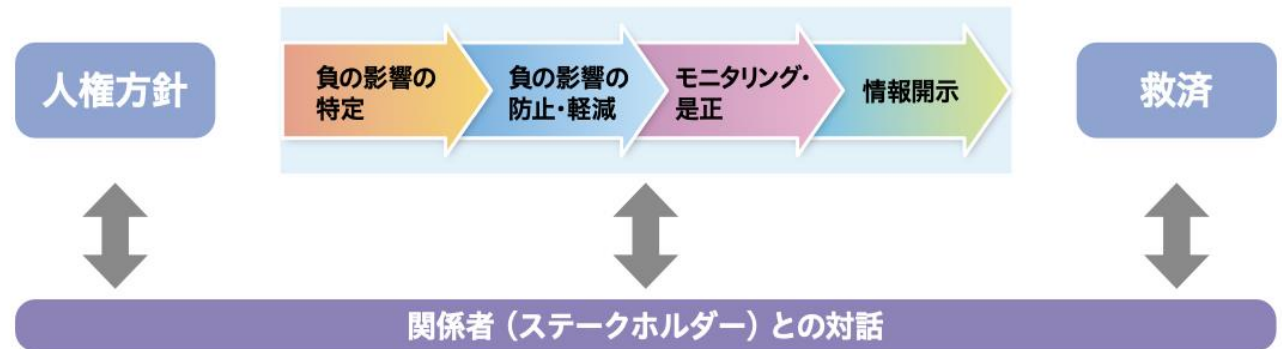
問題意識

- ✓ グローバルサプライチェーンを含む、ビジネスのすべての現場で、労働・人権問題への取組みが、世界的に求められている。
- ✓ 人権デューディリジェンスを含む、人権のすべての取組みにおいて、ステークホルダーとの対話が重要である。
- ✓ 外国人材は人権リスクが高く、対話がより必要になるのではないか。



ACE, オウルズコンサルティング、デロイト
トーマツコンサルティング「児童労働白書
2020」(2020年)

人権デューディリジェンスの取組み





対話による 外国人材の労働・人権問題改善に向けた調査・普及事業

期間： 2023年5月～2025年4月

実施主体：（一財）CSOネットワーク

助成：トヨタ財団（特定課題：外国人材の受け入れと日本社会）

協力者（一財）ダイバーシティ研究所 田村太郎氏
（一社）ASSC 和田征樹氏
佐賀県国際課 北御門織絵氏
ILO駐日事務所 田中竜介氏



事業概要

問題意識

✓ **日本企業のサプライチェーン企業で、地元労働者と建設的労使関係を構築し経営に生かしているケースから学べないだろうか。。**

ILO駐日事務所プロジェクト「アジアにおける責任あるサプライチェーン（日本）（2017-20）」 報告書及びセミナー報告等参考。

趣旨

日本企業や海外サプライチェーン企業で、**対話を踏まえて、労働問題に適切に対処し人権を尊重している事例に学び**、その手法を国内の外国人雇用企業に伝えることで、**対話による外国人労働者の労働・人権問題の改善**を促す。

2023 年度

- ・文献調査
- ・国内外国人雇用企業インタビュー
- ・日本企業海外サプライチェーンインタビュー（ベトナム）
- ・報告会・パンフ作成

2024年度前半

- ・「対話」活用検討
- ・ガイドブック作成

2024年度後半

ガイドブック公開
活用の検討



活動内容

	調査手法	調査内容
1	文献調査	・JETROウェブサイト「特集外国人材と働く」 ・熊本県「R3外国人労働者が働きやすい工夫企業事例集」 ・JP-MIRAI会員事例 ・全国社労士連合会（2020）「外国人材雇用に関する事例集」 ・IOM（2023）「雇用主向け移住労働者ガイドライン」等 その他、要点等をリスト化した参考文献：総合的な文献 36、地域関係 16
2	有識者インタビュー	8名（ダイバーシティ研究所 田村太郎氏、JP-MIRAI 中尾洋三氏他）
3	国内訪問調査	浜松市・磐田市、今治市、佐賀県
4	海外訪問調査	ベトナム・ホーチミン
5	成果報告・発信	パンフレット、ガイドブック発行、シンポジウム、セミナー開催



浜松国際交流協会（2023年5月）



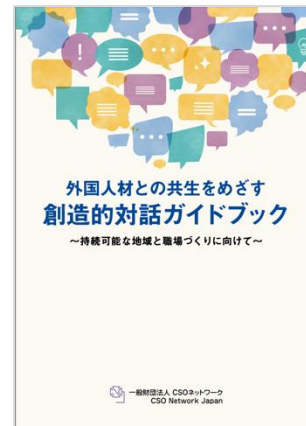
佐賀県(2023年11月)



創造的対話パンフレット作成
(2024年3月)



ベトナムホーチミン訪問(2024年3月)



創造的対話ガイドブック作成
(2024年12月)

外国人材の労働人権問題の現状と対話の位置付け整理



目指す姿

共生社会の実現

労働権・人権の尊重

人権・労働基本権保障

- ・労働問題の解決
- ・人権方針・人権DDの推進
- ・社内対話の推進
- ・社内コミュニケーション研修

キャリア形成支援

- ・キャリアパス支援・作成
- ・資格取得支援

地域参加

- ・地域交流
- ・地域参加

安心・安全な暮らし

- ・医療保険・医療通訳
- ・移動手段の確保
- ・相談体制

対話

NPO

専門家

業界団体

企業



外国人材

外国人
ネットワーク

地域
住民

自治体

対話

対話

対話

課題

劣悪な労働条件・環境

- ・賃金差別
- ・長時間労働
- ・危険な労働環境
- ・暴力行為

働きがいの不足

- ・外国人材のキャリアや将来への考慮欠如
- ・教育・研修の機会不足

地域との摩擦

- ・地域からの孤立
- ・地域とのトラブル

生活不安

- ・病気や怪我の治療不安
- ・妊娠
- ・移動の手段の不足
- ・孤独

要因

外国人材を
労働力として
のみ対応

人権・労働者の権利
に関する知識の欠如、
認識不足

外国人材との
文化・習慣の
差異

コミュニケー
ション不足

排外意識

労働人口減少

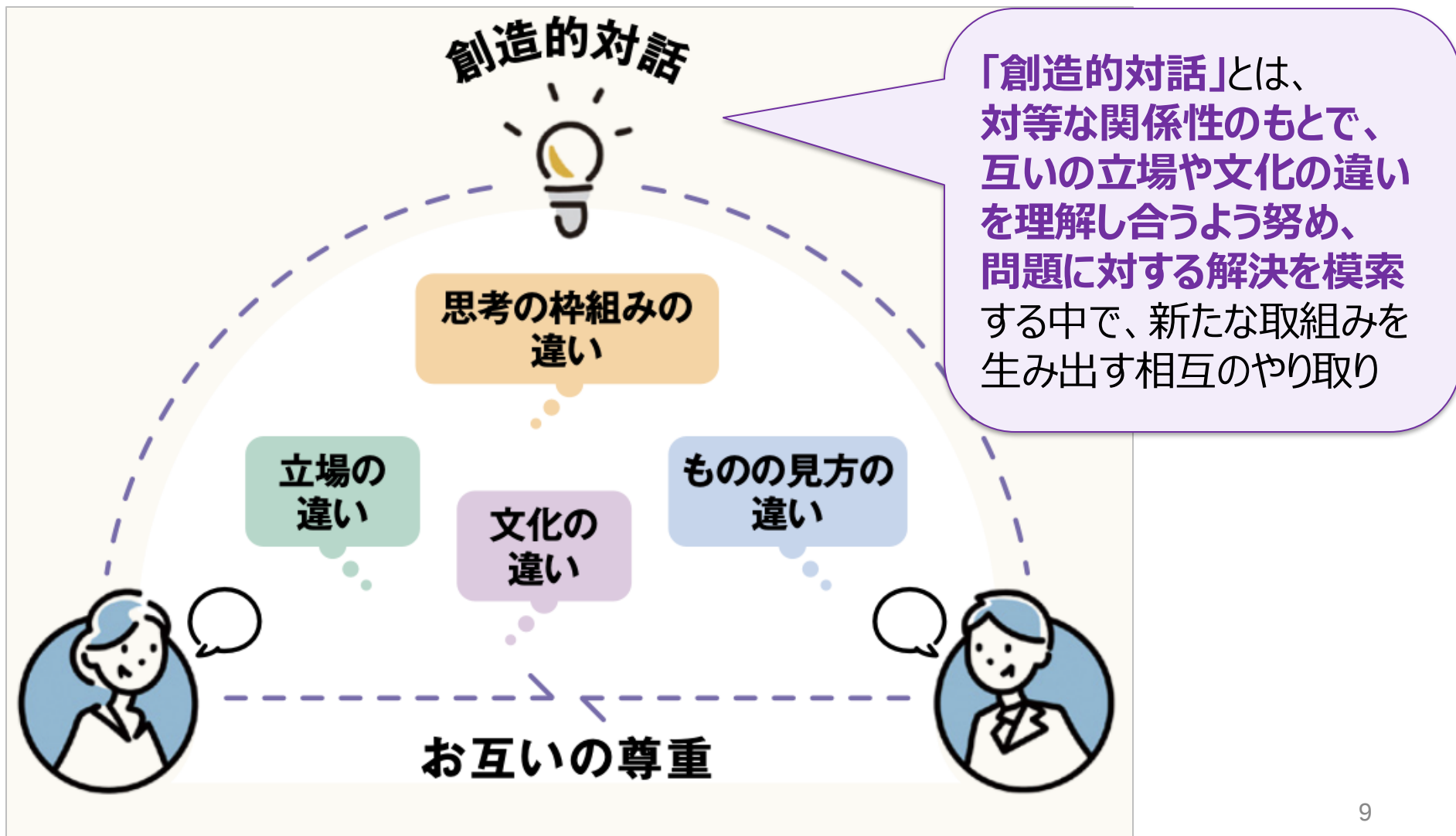
地方人口の
高齢化

産業による
賃金格差

国民的議論
の欠如

ガイドブックのご紹介

「創造的対話」による 外国人雇用企業の職場の問題の改善を提案



「創造的対話」の手順



お互いを尊重する姿勢

問題の特定

- まず、問題に気づくための機会をつくってみてはいかがでしょうか。
- 外国人材の緊急性や重要度を踏まえ企業として優先度の高い問題を選定。

背景の
違いを理解

- 外国人材は、大切にしている価値観・文化が日本人とは異なります。
- 移住労働者としての立場も、日本人労働者とは違います。
- 意見の違いも、それぞれの立場やものの見方に立てば理解できる部分もありその理解を対話の共通基盤にしていきましょう。

目的の共有

- お互いが共有できる目的はないでしょうか。
- 共通の目的をめざすことが対話の前提となれば、意見の違いを超えて、問題解決の糸口を一緒に探することができるかもしれません。

創造的解決

- お互いの立場やものの見方を理解しあい、共有できる目的を踏まえて問題の解決方法を探ってみましょう。
- 今すぐに解決できなくても長期的な視点から、幅広い視点から場合によっては関係者とともに、解決策を考える中で、新しい取組が出てくるかもしれません。



「創造的対話」が生み出すもの

- **業務改善や生産性の向上**

外国人材が作業手順を理解しやすいよう、作業工程を整理し標準化したことにより、全体の作業効率が向上し、全従業員にとって働きやすい職場環境が創出された。

- **多様な人材が働きやすい職場**

外国人材のみならず、女性、高齢者、障がい者など多様な人材が働きやすい職場は、「心理的安全性」が確保されていて、生産性が向上する傾向にあると言われている。

- **人材獲得・定着**

働きやすさは、企業の人材獲得にも有利に働き、長期雇用につながる可能性も高く、結果的に経営力の向上が期待できる



特別養護老人ホーム日田園,
JEWELS+「外国人労働者が
働きやすい工夫をしている企業
事例集R6年度更新版」より



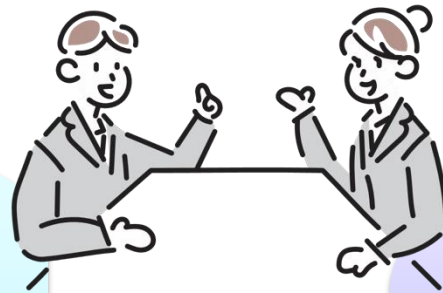
2024年10月植松建設さん
高年齢者活躍企業コンテストにて
厚生労働大臣表彰
「植松建設ホームページより

「創造的対話」のための環境づくり



場づくり

- ・即座に否定しない
- ・秘密は守られる
- ・心理的安全性が確保されている
- ・寄り添ってくれる存在がそばにいる



関係づくり

- ・誠実で迅速な対応
- ・正確な情報ていきょう
- ・丁寧な説明
- ・従業員の声が反映される仕組み
- ・従業員の成長と会社の成長が
つながっている実感

ステークホルダーとの 連携

- ・立場や思考の枠組みの見える化
- ・専門家の立ち会い
(労働法や国際人権の確認)
- ・業界団体や地域の関わりも検討



外国人材との共生社会実現のための 創造的対話の「7つの原則」

- 1 | 人権や人間らしい働き方に関する国際規範を確認しよう
「ビジネスと人権に関する指導原則」*1、ILO中核的労働基準*2など
- 2 | 外国人も日本人と同じように平等に対応しよう
- 3 | 意見の背後にある宗教、言語、文化、伝統などを理解しよう
- 4 | 必要なルールは背景や理由を丁寧に説明しよう
- 5 | 意見を述べたことをもって不利益な取り扱いをしない
- 6 | 意見の違いを尊重し、認め合おう
- 7 | 十分に話し合い、合意点を探り新たな着地点を探そう

本原則は、「責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則（ダッカ原則）」等を参考にCSOネットワークが作成。ダッカ原則は、「人権とビジネス研究所（IHRB: Institute for Human Rights and Business）」が、国連ビジネスと人権に関する指導原則と国際人権基準に基づき、民間企業、政府、労働組合、市民社会組織との協議を経て2011年に策定。

今後に向けて 「創造的対話ガイドブック」の活用・展開



- **活用：外国人材雇用企業に向けた研修**

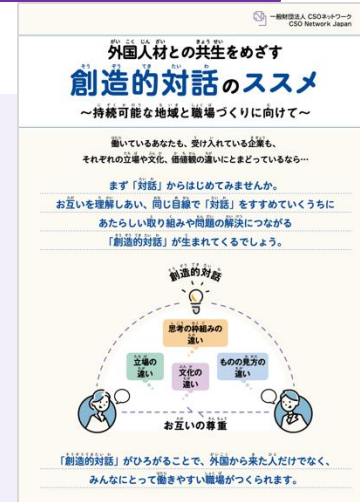
外国人材雇用企業の管理職・ご担当者に向けた研修、
外国人材雇用企業の社内研修へのご活用
(日本人社員、外国人材、それぞれあるいは両者一緒に)

- **展開：① 事例集の作成**

外国人材の受け入れをきっかけに新たな取組みを創出した企業や事業所の事例を集め、
「創造的対話」導入の参考にさせていただく。

- **展開：② 外国人材のご担当者向けハンドブックの作成**

外国人材のケア担当者の外国人材への対応や社内での活動が重要と考えられるため、
ご担当者向けにポイントをまとめた小冊子を作成し参考にさせていただく。





ご静聴ありがとうございました



一般財団法人 CSOネットワーク
CSO Network Japan

長谷川 雅子
mhasegawa@csonj.org