

第 51 回大阪府在日外国人施策有識者会議 議事概要

(開催要領)

日時：令和 7 年 2 月 18 日（火）午前 10 時 00 分から午後 12 時 15 分まで

場所：大阪府新別館北館 4 階多目的ホール

出席委員：

片岡博美座長、ウスビ・サコ座長代理

大石太郎委員、オチャンテ 村井 ロサ メルセデス委員、亀田美保委員、金輝美委員、近藤佐知彦委員、サニー フランシス委員、時光委員、山野上隆史委員（五十音順）

(計 10 名)

(議事次第)

1. 開会

2. 議事

(1) 座長の選任等について

(2) 大阪府の在日外国人施策の実施状況（2024 年度版）について

(3) その他

3. 講演

4. 閉会

(議事録概要)

＜◎：座長の発言、●：委員の発言、○：事務局等の説明、応答、□：講演者＞

〔在日外国人施策の実施状況（2024 年度版）の報告及び意見聴取〕

○ 大阪府における在日外国人施策の実施状況について説明

● サコ委員（座長代理）

重要なのは、当事者がいかに取組みに参加していくか、当事者の声がどれほど取組みに反映されているかだ。外国人と言っても幅広いので、我々のように在日歴が長い外国人は色んな失敗を重ねて今日に至っており、そうした失敗の経験を活用できる場もたくさんあるのではないかな。

課題は大きく分けて二つあり、一つは防災で、災害に対して外国人が危機意識を持ち、自分で動いて、さらに隣の人を助ける、こういう意識が大変大事ではないか。災害時に対応するためには、言語の問題や生活姿勢の話が出てくることもあるかと思う。

二つ目は学校で、これほど社会が多様化し、学校も多様化しているのに、学習指導要領はずっと内容が変わらない。単に外国人の子どもを支援する、あるいは日本語の支援をするだけではなく、学校における多文化共生の見直しが重要だ。学校は人間形成の場

でもあるため、色んな文化的な背景を持った教員が必要だが、現状、外国にルーツのある教員は少ない。消防団でも、外国人は一定のレベル以上の業務は行うことができない。外国人が日本でこれだけ増えているのに、自分の身を守る活動をできないというのは見直す必要がある。

● 大石委員

生活情報の提供や医療保健福祉サービスにおいて、以前から増加しているフィリピン出身の方向けに言語対応していないのが意外だった。新しく来日されて日本語が分からない方にとっては、特に医療や福祉において、自分が理解できる言語で対応してもらえることが大切だ。色んな言語があるため全ての言語に対応するのは現実的ではないが、対応言語の充実を期待したい。

日本人と外国人という区別が必要なのかという意見は確かにそのとおりかもしれないが、一方で可視化しないといけなくともある。今年は国勢調査の年だが、日本の国勢調査はすごく簡単な調査しかしていない。一方、カナダの国勢調査では、一部の方に対して非常に詳細な質問をしていることで様々なことが分かるようになっている。そうした一部の方への詳細な調査について、十数年前、カナダ政府がプライバシーの観点から廃止の動きを見せたところ、学術関係者から大きな反発があった。やはり、見えなくなることに問題があると思う。在留外国人統計（出入国在留管理庁）を見ると、この十数年でベトナムやネパールの方が急増していることが分かる。質問 48 番では、日本国籍以外の者がどの程度の割合で学校の先生になっているのかを聞いているが、可視化により分かることもあるかと思うので、可視化されるよう期待したい。

● オチャンテ委員

外国にルーツのある子どもたちで、高校に進学する若者が増えてきている。大阪府では、日本語の指導が必要な子どもたちのために高校入試で特別枠を設けて、その枠で入学した生徒に対してきめ細かな支援を行って成果を上げていると思う。しかし、日本で生まれた子ども等、その枠の対象外となるような外国にルーツを持つ子どもで、一般入試により進学する子どもたちが増えてきている。そういった子どもたちの中には、自分のルーツに対するコンプレックスを持ったり、自尊心の低下や継承語の喪失等の課題が見られる。自分のルーツを隠さずに本当の自分を表現できる、誇りを持って自分の名前を名乗れる、または、両方の文化、バイリンガル能力を伸ばし励ますような学級作り、学校作りが求められているのではないか。自分の持つ多様な力に気づかない若者も多くいるので、気づかせる、生かせるような環境の提供はますます必要になってくるのではないかと思う。もちろん、大阪府内でも外国にルーツを持つ生徒が集中する地域と点在する地域があると思うが、小中高のうちでも特に高校において、職員に対する研修等を充実させること、生徒同士がお互いの文化的理解を深めるような交流の機会を増やすことこそが、今後不可欠になるのではないか。

もう一つは進路指導とかキャリア教育で、教育を通じて多様な職業に行き着くようキ

キャリアの可能性を広げることが必要だ。明確な展望を描けるような支援を早い段階から子どもたちに体験させること、特技を活かせる職業選択ができるような情報提供や接点作りも重要になる。例えば、地元の伝統行事や地元企業を通じて育てていくような環境、様々な地元企業に繋げるような取組みが求められる。保護者から学ぶことが難しいような日本社会の仕組みやマナー、言葉遣いなどを学ぶ機会も、今後求められるのではない。

● 亀田委員

重要なのは言語だけではないことを十分承知しているが、大阪府の高校の多言語多文化の子どもたちを支援する中で、現実として日本語が理解できないことが大変不利に働く状況がある。就職や進学もできず、本当に宙ぶらりんな状況で社会に放り出されてしまう生徒も多くいる。また、家の中に閉じこもって、なかなか日本社会に一步踏み出せずに帰国するという話も聞く。社会との繋ぎ役として、地域の教室や学校の中で日本の生徒とふれ合うことは非常に重要ではないか。そのふれ合いの中で、日本の方たちの意識の変容も期待したい。

国の施策として「地域の日本語教育のあり方について」という指針を各自治体、都道府県で出すよう定められていることを踏まえ、大阪府にはその基本方針を作成していただきたいと切に願っている。その基本方針の中には、地域住民への日本語学習の場の提供について適正かつ確実に実現するための施策が求められている。多言語多文化のルーツを持つ大人、子どもたちにとって社会との接点の場にもなるかと思うので、ぜひご尽力いただきたい。

● 金委員

日本生まれ、あるいは小学校で来日して学校に通う外国ルーツの子どもたちは、小学校、中学校と公立の学校で過ごしても高校への進学ができない、あるいは、進学できても結局ドロップアウトしてしまう話を少なからず聞く。外国人、そして外国人の子どもが確実に増えている中で、日本語支援の問題、子どもたち自身が自分のルーツを前向きに捉えられるような環境作りが大切だと思う。今現在、小中学校の先生は、個々の先生が場当たりに頑張っておられるとみられるので、大阪府には、日本語教育、教員の関わり方など、外国ルーツの子どもたちの教育に対する一貫した制度設計について検討いただきたい。

● 近藤委員

大学では就職率の向上が求められるところ、国際化進展のため英語コースが新設されたものの、英語コースを卒業した外国人は日本語ができずに就職できないケースが多く、大きな矛盾を感じる。就職の話では、日本は大学を卒業する外国人に対して「ちっちゃい日本人」を求めているように思うが、「ちっちゃい日本人」はいらない。共に日本社会を構成してくれる外国人に来てもらえる施策を作っていかなければいけない。

この会議自体は外国人が日本に定着した後、その社会の中でいかに共生していくこと

ができるかを話し合う会議だと思うので、先程消防団のお話が出たように、留学生もできれば消防団に入って地元の方と交流して仲良くなり、いざ地震が起きたら近所の方を背負って逃げるような体制を作っていけるとよい。日本が外国人と一緒にになって取り組むというマインドセットを作っていくことが必要ではないか。

その意味で言うと、学校は地域の核だと思う。小学校等の学校の先生には研修等の機会を作って、子どもたちの国際性の涵養、外国ルーツの子どもたちの自己肯定感の向上、外国人が地域に親近感を持つきっかけとしての学校の活用等について、先生方と考えられたらよい。大阪府には、先生に対するそうした研修等を実施するとともに、外国人を余所から来た人として捉えるのではなく、社会全体で外国人が働きやすくなるよう考える意識を作っていく方向で施策を行ってもらいたい。

● サニー委員

38年前、先輩と2人で家を借りようとしたが、2人とも全く日本語が話せなかったため、不動産屋で2軒続けて入店を断られたことがあった。当時の日本はバブル真只中だったため、不動産屋は外国人に部屋を貸さなくても十分潤っており、外国人対応を面倒くさがったのではないかとみられる。その翌週頃に日本人の方と一緒に不動産屋を訪れた際は、その方が説明してくれたためスムーズに家を借りることができた。その際に、「捨てる神がいれば拾う神もいる」という素晴らしい言葉を覚えた。学校で習う日本語はもちろん正しい日本語で役に立つが、人と喋って覚える生の日本語こそずっと記憶に残るので、どちらも身に着けてようやく日本で一人前に生活できる。新しい国で暮らす場合は、その国の言葉をまず覚えることが大変大事だと思う。

二十数年前、マイホームを買おうとして、気に入った物件について住宅ローン審査を申し込んだが、当時は日本人の平均を超える程良い収入を得ていたにも関わらず、タレント活動による収入の不安定さを理由に断られたことがあり、どういう判断基準なのか疑問に思った。それから一年後、収入がだいぶ下がった時に、今後は別の物件について住宅ローン審査が通り、マイホームを手に入れることができた。この国では一体何を重視して何を基準に判断しているのか、今でも不思議に思う。

● 時委員

日々、学校現場で多文化の子どもたちをサポートしたり、私自身が一人の母として多文化の子育てをしている中で、現実と理想のギャップがたくさんあると感じる。例えば、子どもの自尊感情の話や、家族の中で文化や言語が分断されて良好な家族関係すら構築できない問題、もしくは母語の継承の問題等、大きな問題は色々あるが、今日は目の前の問題を提起したい。

以前、大阪府在住の新渡日の中国ルーツの方から電話があり、就学年齢の子どもの就学に関して、教育委員会や学校と連絡したいが言葉が通じないので、身動きが取れずとても心配されているというケースで相談を受けたことがある。具体的な質問が二つある。一つ目は、市町村の教育委員会における通訳もしくは多文化ルーツのスタッフが配

置されていない窓口では、多言語での相談にどのように対応されているのか。二つ目は、府では市町村の教育委員会に対して通訳情報を提供していると資料に書かれているが、具体的にどのような情報をどう提供されているのか。

また、提言として、大阪府には、例えば大阪府内の国際交流協会、地域のNPO団体、大学等、地域の様々なリソースとの連携を図り、一人でもスムーズな就学ができるお子さんを増やしていただきたい。

- 一つ目の質問について、日本語が通じない子どもたちが安心して学校に通うように対応することはとても大切と考えている。市町村教育委員会の管轄する小中学校に通訳を必要とする児童生徒が転入してきた場合で、例えば少数言語だった場合には必要な通訳を確保できなかったことで市町村教育委員会が困ることがある。そういった場合で、市町村教育委員会から大阪府教育庁に相談が来た際は、大阪府の事業で把握している通訳情報を基に、該当言語について通訳の活用実績がある市町村を紹介したり、OFIX（公益財団法人大阪府国際交流財団）の通訳翻訳サービスについて問い合わせるよう勧めている。
- 二つ目の質問について、OFIXでは大阪府外国人情報コーナーを運営しており、13言語による相談に応じている他、語学ボランティアの登録派遣制度を運営して、府内の自治体が実施する事業への協力に当たっている。同登録派遣制度では、昨年度末現在で、572名のボランティアの方に登録いただいている。市町村教育委員会の窓口で日本語が通じない方が来られた場合には、大阪府の外国人相談コーナーを活用いただくことができる。また、保護者懇談会等で定期的に通訳支援が必要であれば、有償無償を問わずご協力いただける通訳の方を探すことができる。定期的な通訳支援が必要な場合、通訳に情報照会をすることもできるので、まずはOFIXにご相談いただきたい。

● 山野上委員

一つ目は、質問番号29番「在日外国人教育の充実」に関連して、学校で多文化共生の推進が上手くいかなかった、あるいは十分に機能しなかった場合に、不登校やいじめにつながるということは十分に考えられる話だと思う。この点、現状がどうなっているか気になり、自治体の教育委員会などに聞いたこともあるが、個別のケースは認識されているが、全体として増えているのか減っているのか、こういった内容が増減しているのか等、全体の傾向についてはご存じない。なぜかと言うと、府から基礎自治体に降りてくるアンケートの調査票に外国ルーツの子どもに関連する項目がないので、自治体で勝手に変えられないというのが、その理由だった。ただ、今回、大阪府で調査票を変えられるかと聞いたら、それは文部科学省の調査票にそうした項目がないことによるので、変えられないということだった。ということは、大阪府に限らず全国で実感として外国ルーツを理由とする不登校やいじめはあるものの、数字として出てきていないのが現状だと思う。外国ルーツの子どもの不登校やいじめが大きな課題であると言うのであれば、まずはその実態把握するためにも調査票の改善を文部科学省に要望しても

raitai。

二つ目は、質問番号 42 番「地域社会への参画支援」と、質問番号 45 番「府政への参画支援」のところだ。私の所属しているとよなか国際交流協会は豊中市全体を担当しているが、地域の実態を申し上げますと、外国人は地域で激増しており、市の支援拠点であるとよなか国際交流センターも色んな事業をやっているが、受け入れ態勢の整備が追いつかず、ボランティアの方から事業への新規参加を一旦止めてほしいとの声が上がっているものもある。さらに、これから特定技能、育成就労で外国人の受入れが進む中で、各拠点だけでサポートをしようにも人手が十分ではなく、遅かれ早かれ難しくなってくるのではないかと考えている。多文化共生分野にかけられる予算にしても人的資源にしてもいずれも有限であり、地域の身近な支援拠点一か所だけで外国人を支えるのではなく、地域での人間関係作り等、カバーできる場所は身近なところでカバーしつつ、さらに一歩進んだ支援が必要な場合に支援拠点到どうつなげていくかといった整理が必要になってくるのではないかと考えている。地域社会への参画支援、多文化共生意識の土壌作りなどが必要になってくるが、そのためにも様々な分野の審議会等への多文化共生に係る専門家や外国人の登用についても、当事者や経験者だからこそ提案できることや見えていることがたくさんと思う。登用数の把握にあたり、どこまでをどうカウントするのか、線引きが難しい部分はあると思うが、ぜひ消防団に限らず他の分野、例えば福祉、地域自治、防災等、いろいろな観点から支援をどう広げていくか考える上で、審議会等への参画状況について把握を進めていただきたい。

最後に、大阪府の指針はあくまで府が取り組むべきことをまとめたものであり、市に対して実施してほしいことを直接的に記載するのは難しいと思う。ただ、市町村が実施すべき事業について、府の指針に間接的にでも記載されていれば、市町村にとって大きな原動力になることが現実的にある。可能なら市町村への事業提案の形で記載いただければ、そのとおりやってみようとする市町村がたくさんあると思う。あるいはそういった要望や提言をこの会議でまとめることができないか。そうした記載をどこのクレジットで出すかは難しいかもしれないが、例えば有識者会議メンバーでの提言等をこの会議で出せるとよい。

- ◎ 外国人対日本人の二項対立という枠組みが固定化されてきている今、あらためて「多文化共生」自体の多文化化を考えていく必要がある。たとえば、「在日外国人」という表現の「在日」を、多様化させて捉えれば、今、地域でもっとも異文化接触の摩擦が起きているのは、いわゆる従来の「在日外国人」の方との間ではなくて、外国人旅行者の方との間である。ただ、旅行者とはいえ、現時点では「在日」外国人である。そういうことも踏まえ、その場面に沿った「在日」という概念のあり方を考え、それに沿った対処・施策を考えていくことが必要と思う。それとともに、例えば、防災の場合、国籍を問わず、地域住民と外国人住民や旅行者が一緒に何かしら協働していく枠組みが必要となるし、教育の場合には、日本に馴染めない外国人の枠組みが必要となるかもしれない。

い。このように、場面によって二項対立の枠組みを変更したり、あるいは二項対立そのものを取り払って国籍ミックスで協働していくことが必要となる。その意味で、「国籍」で捉えることが固定化されている従来の「多文化」の「多文化化」も重要である。この会議では、そのベストミックスのあり方についても探っていきたいと思う。その意味では、さきほど委員の方から意見が出たが、この有識者会議での提言というものも今後実現したらよいと思う。ぜひ委員の方々には、今後とも様々な立場からいただいたご意見、ご提案をお願いしたい。

(講演の要旨)

□ 「『ビジネスと人権』の視点から自治体による外国人施策を考える」

(講演者：大阪経済法科大学国際学部 教授 菅原 絵美 氏)

「大阪府在日外国人施策に関する指針」の改正背景において、国の動きとして『『ビジネスと人権』に関する行動計画』が挙げられている。『『ビジネスと人権』に関する行動計画』は、「持続可能な開発目標」(SDGs)の実施指針の下で2020年に策定されたもので、2011年に国連で策定された『『ビジネスと人権』に関する指導原則』がベースになっている。

『『ビジネスと人権』に関する指導原則』の柱は三つあり、第一の柱として、自治体を含む政府(国家)に人権保護義務があるとし、この点は従来から国際人権法が示すところである。第二の柱として、同指導原則には、国連の文書として初めて企業の人権尊重責任が明記されており、これは同指導原則がグローバルスタンダードとされる重要な点となっている。企業の人権尊重責任の内容としては、①国境を越えて企業活動する場合、国際人権法に基づく国際的な人権基準を最低限の基準として尊重しなければならないこと、②自社の商品・サービスの製造から販売、廃棄に至るまでの過程など取引関係(サプライチェーン)を含む事業全体において企業が責任を負うこととされている。さらに、同指導原則では、③人権侵害の予防と問題の是正・救済について、取引先も含めたマネジメントの仕組みについて示されている。最後に、第三の柱として、救済へのアクセスが取り上げられている。

「ビジネスと人権」に係る議論の始まりは、1970年代に多国籍企業が進出先の途上国で人権侵害、環境汚染を起こしたにも関わらず、受入国がこれら問題を放置したことで国連に問題提起がなされたことであった。親会社子会社は別法人のため法的責任は問えないが、これを超えて社会的責任を問うことを検討したのが1970年代だった。1990年代からは企業の社会的責任(CSR)を重視する動きが広がり、製造委託先など他社である取引先での問題に対しても社会的責任が問われることになった。この2つの流れを受けて2011年に登場したのが、国連の『『ビジネスと人権』に関する指導原則』であった。さらに2015年には「持続可能な開発目標」(SDGs)が採択されたのを受けて、サプライチェーン企業における人権尊重についても自社の問題として取り組んでくこと

が国際的な行動基準となりつつある。こうした中、日本政府が2020年に『ビジネスと人権』に関する行動計画』を、2022年には「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」を策定した。国や自治体の保護義務として、このガイドラインに基づき、公共調達等の政策の中で人権尊重を確保していくことが求められる。

企業におけるマネジメントの仕組みについて、『ビジネスと人権』に関する指導原則』では、企業は、人権問題に取り組むトップ・コミットメントを示した方針を作った上で、予防と問題の是正・被害者救済に両輪で取り組むこととされる。近年、企業の責任として取引先とともに、また取引先にはたらきかけながら人権尊重に取り組む企業が増えており、仕組みとして、自社ビジネスの全体像においてどんな人と接点があるかを分析し、ビジネスの中で優先的な人権課題を挙げて、取引先と一緒に予防と救済に取り組むという人権方針を掲げるといった方法が活用されている。なお、マネジメントを行うにあたっては、まず自社の事業活動の中での人権課題を特定することから始まるが、企業活動には、日本社会が抱える人種やジェンダー平等、暴力、ハラスメント等の構造的な問題が人権課題として現れてくるため、企業はそうした構造的な問題と向き合わない、課題を特定しても見過ごしてしまうことがある点に留意する必要がある。

企業の人権尊重責任をどう促進していくかについて、マーケット市場（投資家や消費者、取引先との関係）や人材市場（労働者との関係）において人権尊重が評価されることが大事となる。企業にとっては既に国内外で選ばれる企業になるため人権尊重が必要とされており、不動産業界では、最近、海外ブランドを含むアパレル業界が人権尊重への取組みに一際厳しいことを踏まえて、テナントを得るため、人権尊重の取組みに積極的である。また、金融庁は有価証券報告書の情報開示において「人権」の開示例を示しており、こうした政府の動きを受けて、金融業界においては、投融資先に係る「ビジネスと人権」の取組みについて独立の人権レポートを出す動きが最近目立っている。

人権尊重への取組みに対する評価の仕組みが自治体の施策とどう結びつくかについて、ビジネスにならない部分で人権尊重が絶対的に必要な部分においては規制で守る一方、ビジネスを促進していくべき部分においては、自治体の施策と併せて、政府、企業、市民社会のネットワークを構築し、市場、社会の評価と連動させていくことが重要になる。特に地方においては、企業が主体的に人権尊重、人権保障を行うようになってきた中で、自治体の役割が重視されるようになってきており、自治体の施策と「ビジネスと人権」に係る企業人権研修の実施が重要となる。今後は、企業の個別ニーズに応じた相談や助言、支援を行う様々な窓口について情報提供することが求められている。

外国人労働者の問題に対してどう取り組むべきかについて、責任ある外国人労働者受入プラットフォーム（JP-MIRAI：外国人労働者の受入れ支援に取り組む団体）は、携帯アプリを使つての相談窓口（JP-MIRAI アシスト）を設け、外国人労働者への情報提供（JP-MIRAI ポータル）や、地域と繋がるためのコミュニケーションサービス（JP-MIRAI フレンズ）を設置している。同プラットフォームは、企業と市民社会、自治体などが参

加の下、勉強会を開催する等、外国人労働者の困り事に皆で協力するようになっており、悩みを抱える企業に利用を勧める形で、サプライチェーンを通じて外国人労働者の問題に向き合うソフトなネットワークを作っている。また、外国人お断りといったようなビジネス慣行に対しては、大阪府が様々な差別やハラスメントを含めた「差別のない社会作りのためのガイドライン」を定めているほか、ヘイトスピーチ解消に向けた取り組みも実施している。様々な困難に直面した外国人がどう助けを求めるかについて、中小企業だけですべての問題に対応する窓口を作るのは難しいため、政府や業界団体、JP-MIRAI 等、既存の多様な相談通報窓口について情報提供し、外国人労働者がそれぞれの状況に応じて様々な相談を早期に正式に訴え出られるようにすることが大事となる。

最後に、地方公共団体の役割として、「ビジネスと人権」に関する理解促進、意識向上に向けた取り組みや法規制に加えて、地域の市民、企業、行政のネットワークを構築して、施策を通じて市場の動きや社会からの評判と連動させることで、企業による人権尊重の動きを広げていくことが最も重要なことを確認しておく。

(講演に対する意見及び質疑応答)

● サコ委員 (座長代理)

講演内容は非常に素晴らしかったが、本当に実現できるのか不安に思う。日本で我々外国人が一番苦しんでいるのは、基準が不明確なため、自分の権利について何が許されて許されないのか分からないことだ。いくら制度を作っても、何が自分の権利で、どこで声を上げることができるか分からず、しかも水面下では声を上げられないような構造になっている。制度の問題ではなく構造の問題であり、日本には外国人に対する偏った考え方が色濃く背景に残っている。だから、いくら制度が整っても、教育、特に社会教育により意識改革ができない限り、外国人への無意識の偏見という構造的な問題の解消は無理だと思う。もう一つ、スイス、ドイツが 1950 年代にたくさん外国人労働者を取り入れたが、そのときにスイスの作家マックス・フリッシュが、「労働力だけが欲しかったのに人間がついてきた」という言葉を残している。企業がどう正しく外国人を社会の中に取り入れていくか、外国人を人間としてどう見ているかが非常に重要で、制度と同時に研修や意識改革を行わない限り、2030 年から 2040 年に、日本の GDP 成長 1.24% を維持するためには 400 万人から 600 万人の外国人が必要とされているが、おそらく間に合わないと思う。

- 教育研修は大変大事だが、教育研修の成果が出るには年月を要するため、教育研修と一緒にその教育研修を生かす仕組みも同時に考えていく必要がある。「ビジネスと人権」という施策は一長一短があり、どうしても市場の動きを活用するので諸刃の刃になるが、企業に対して、ビジネスの前提としてしっかりした社員研修により人権侵害を防止させる点を利用する戦略だと思っている。

今、中小企業の中で人権尊重にどう取り組むべきか関心が大きくなってきている。グ

リーバンスメカニズム（相談窓口）で一番大事なことは、人権課題かどうかを問わず何でも受け付けることとされ、受け付けた後に人権課題であるかどうか、どこの部署がどう対処すべきか判断するという考え方になる。その意味で、人権研修（自分はどのような権利を有しているのか等を知る機会）と同時に、被害者（潜在的被害者を含む）に被害が小さいうちに早期に声を上げてもらうことが重要である点について、取組みを進める企業ではある程度現場の理解がある。人権尊重を重視しながら上手く市場、投資家の動きを活用できる部分があればよいと思っている。

● 近藤委員

府や行政、いわゆるローカルガバメントがこういったプロセスをどう施策に生かしていくことができるのか。例えば、マレーシアのハラール認証のように、人権尊重について一定の要件を果たした企業にはバッジが交付されるようなシステムだと分かりやすいものの、一方でとても官僚的になるように思われるが、そうしたシステムにまでなりつつあるのか先生の知見をいただきたい。

- 大阪府では既に企業への人権研修が展開されているので、次にどう取り組むべきか悩んでいる企業に対して個別ニーズに応じた相談支援に結び付けるような、例えば中小企業とNGO等の支援団体とのマッチングの機会を作るなどされると次の動きが見えるのではないか。

大阪府が東京都のような公共調達を取り入れるにはワンステップもツーステップもかかってくるかと思うが、公共調達を通じて企業が人権尊重への取り組み方を学ぶ機会にできればよい。イギリスでは、公共調達担当職員向けのガイドブックが出ていて、企業が書面を出してきた際、これについてはこう取り組んだらいいと人権尊重の取組みについて助言することができるよう備えている。

また、行政が様々な相談窓口について情報提供するのも一つの方法ではないか。例えば、小規模企業で社内に一つの窓口を作ることではあるが、専門的なアドバイスまではできないという場合、政府や外部の多様な窓口を紹介する。外国人の方は、労働者、消費者、生活者としての顔があり、色んな悩みがある中で、相談先として本当は企業内で早期に相談できれば一番いいが、企業側には社外の相談窓口の利用など、色んな形の窓口の作り方がありと提示できるとよい。

以上