

2025年7月吉日
経済人コー円卓会議日本委員会

2025年度「監理団体および登録支援機関を対象としたアンケート調査」結果について ～設問Bおよび設問Cにおける点数について～

設問B

事業を展開する都道府県の数に対する、職員が常駐する都道府県の数割合は、10%以上30%未満が最も多く、事業を展開するすべての都道府県に職員を常駐させている団体（ティー・アイ・シー協同組合）もあった（設問B-1）。全職員（正規・非正規は問わない）における外国籍の職員の割合は30%以上が最も多く（7団体）、次いで10%以上30%未満（4団体）であり、それ以外の回答はなかった（設問B-2）。よって、回答団体においては、概ね外国人労働者を母国語で支援するスタッフが配置されているだろうと考えられる。「職員一人あたりが支援する技能実習生あるいは特定技能外国人の数に上限を定めている（設問B-4）」と回答した団体は6団体、上限を定めていない団体は5団体と、上限の設定有無は半々に分かれた。「職員一人ひとりがどの程度の労働者に対して目を行き届かせられるかについては、その職員の能力や、労働者の勤務場所（アクセスのよさ）によっても異なる」といった回答も見られた。雇用主の事業所に職員を駐在させる際の基準を定めている団体は1社（協同組合アシスト）のみであった（設問B-6）。

設問C

全11団体のうち1社を除くすべてが、設問Cに回答した。「技能実習生・特定技能外国人の管理・支援における理念や想いの内容（設問C-1）」、「職員と技能実習生・特定技能外国人の間でのコミュニケーションを円滑にするために気を付けている内容（設問C-2）」、「技能実習生や特定技能外国人が居住する地域によりよく溶け込むことを狙いとして実施していること（設問C-3）」の設問に、具体的内容を含めて回答した団体も多かった。

設問C-4-1からC-4-7は、主に「ビジネスと人権」活動に関するものである。「本人から送出機関などへの多額の支払いや、それによる借金を防ぐための対策を講じている（設問C-4-1）」については、各団体がこれを防ぐための様々な取り組みを実施するものの、より高い点数に繋がる、送出機関との契約書上において「本人からの費用徴収は一定限度内に収めることを明文化している（得点1）」、「本人からの費用徴収を一切認めないことを明文化している（得点2）」ことを確認できた団体はなく、点数が伸びなかった（「企業によっては本人が支払った手数料の日本側での全額負担を行っている」という回答もあったものの、明文化はされていないことから、得点1、2を得ることができず、得点に繋がらなかった）。

「採用時に、本人が自身の業務内容について実態との乖離なく正しく理解できるよう対策を講じている（設問C-4-2）」については、総じて点数が高かった。監理団体・登録支援機関から労働者に対して業務内容を説明するほか、企業に促して企業自身から労働者に対して直接に業務内容を説明していると回答した団体も2社（ティー・アイ・シー協同組合、RD事業協同組合）あった。「採用後、本人が自身の有する人権や労働権について正しく理解できるよう対策を講じている（設問C-4-3）」については、多くが

「法定の技能実習の入国後法的保護講習あるいは特定技能外国人の生活オリエンテーションの実施がある」とするものの、外国人労働者（移民労働者）の採用と雇用に関する国際的なガイドラインである「ダッカ原則」に触れて説明する団体は1社（協同組合アシスト）にとどまった。「採用後、企業に対して、本人のやる気を高めるような制度や仕組みの構築を推奨している（設問 C-4-4）」は、取り組みが3つのレベル：取り組みが確認できない団体（4 団体）、監理団体あるいは登録支援機関側で具体的な制度・仕組みを設けている団体（3 団体）、さらに企業側に促して具体的な制度・仕組みの設置がある団体（4 団体）に分かれた。取り組みの内容には、日本語能力試験合格者への報奨金支給、企業負担での日本語習得機会の提供、キャリアビジョンシートを用いた個人の能力開発の仕組化、といった内容が見られた。

設問 C-4-5 および C-4-6 は苦情処理メカニズムに関する設問であり、点数が伸びなかった。「本人が職員にいつでも相談できるツール、制度や仕組みを整えている（設問 C-4-5）」については、ほぼすべての団体が何らかのツールを用意しているものの、その運用ルールを定めていることが確認される団体は6 団体であり、そこからさらに、匿名でも提起可能、利害関係のない第三者による声の受付、利用を理由とした報復の禁止など、労働者が安心して利用できるツール／手段、制度や仕組みとして周知し、実際に通報があり労働者から一定程度の信頼を得て（そのツールが）機能していると確認される団体は1社（協同組合アシスト）にとどまった。「本人から受けた懸念や苦情への実効的な対応に努めている。（設問 C-4-6）」については、約半数の団体において「受け付けた声の内容および対応の結果をすべて国に報告し、被害者を救済している（法定）」ことが確認されたものの、「監理団体／登録支援機関は、事案の内容を今後の苦情や被害を防ぐための教訓として活用するよう、企業側に必要な提言を行い、これが守られない場合の監理団体／登録支援機関としての対応を定めている」ことが確認された団体は2 団体（公益財団法人国際労務管理財団、みらい協同組合）にとどまった。

設問 C-4-7 において、C-4-1 から C-4-6 に限定されない取り組みについて確認したところ、「NGO・NPO 等との対話・連携・情報交換や、人権 DD の積極的な推進」「自社だけで施策を進めるだけでなく、外国人材共生支援全国協会（NAGOMi）等の業界団体や、JP-MIRAI 等の人権尊重プラットフォームに参画することにより、知見・ノウハウの学びや事例共有に努めている」、そこでのキャンペーンの実施や「監理団体向け、介護分野向け等の業界団体と連携して、適切な外国人受入れについてセミナーを実施している」など、労働者の状況改善に向けて業界団体でイニシアティブをとるなどの他社と協働した取り組みを進める団体があった（協同組合アシスト、公益財団法人国際労務管理財団、ARCH plus 協同組合・ARCH plus 株式会社）。

なお、設問 C-5 および設問 C-6 は、それぞれ、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）および移住労働者（外国籍の労働者）の権利を示した「ダッカ原則」の認知を問うものであるが、すべての団体が設問 C-5 と設問 C-6 に同じ内容を回答し、どちらも「はい」は6 団体（協同組合アシスト、公益財団法人国際労務管理財団、アジア技術交流協同組合、みらい協同組合、GMT 協同組合、協同組合グローバルリンク）、「いいえ」は5 団体であった。前者6 団体の平均点は19.8 であるのに対して後者5 団体の平均点は17.2 と2.6 ポイント差があり、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGPs）および「ダッカ原則」の認知の有無が得点に影響する可能性が示唆された。

以上