

評価手法（仮）

A. 貴社／貴団体およびご回答者についてお尋ねします。

A-1. 貴社／貴団体および、ご回答者情報を入力してください。[必須]

法人番号	
貴社／貴団体名	
貴社／貴団体の HP	
貴社／貴団体の電話番号	
必要な際に、当会より貴社／貴団体へお問合せさせていただく際のメールアドレス	
ご回答者の氏名	
ご回答者の部署名、肩書	

※法人番号はこちらより (<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>) 検索いただけます。

評価の対象外

A-2. 貴社／貴団体が国へ登録する種別について選択してください。（複数選択可）[必須]

- ☐ 監理団体
☐ 登録支援機関

評価の対象外

B. 事業規模についてお尋ねします。

B-1. 貴社／貴団体が事業を展開する都道府県の数および、貴社／貴団体が雇用あるいは契約する職員が常駐する都道府県の数を入力してください。（半角数字入力）[必須]

※職員が月の半分以上を過ごす都道府県を、常駐する都道府県としてお答えください。

	a. 事業を展開する都道府県の数	b. 職員が常駐する都道府県の数
47 都道府県のうち、該当する都道府県の数を入力してください。 (最小 1 から最大 47、 $a \geq b$)		

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を評価の対象とする。次の 6 段階で評価する。0%=0、1%以上 10%未満=1、10%以上 30%未満=2、30%以上 50%未満=3、50%以上 70%未満=4、70%以上=5

B-2. 貴社／貴団体において、監理団体・登録支援機関の業務に従事する職員の数を入力してくだ

さい。(半角数字入力) [必須]

	技能実習生あるいは／および特定技能外国人を管理・支援する職員の数	そのうち、外国籍の職員の数
正規職員		
非正規職員		
その他		

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を評価の対象とする。次の4段階で評価する。0%=0、1%以上 10%未満=1、10%以上 30%未満=2、30%以上=3

B-3. 貴社／貴団体において管理・支援する対象の技能実習生あるいは／および特定技能外国人の数を入力してください。(半角数字入力) [必須]

	人数を入力してください
技能実習生（転籍手続き中の特定活動含む）	
特定技能外国人（特定技能移行準備の特定活動含む）	

今回は評価の対象外とする。今後、次の3段階で評価することを検討する。常勤（正規）職員一人あたりの外国籍の労働者数を評価の対象とする。次の5段階で評価する。50名以上=0、39名以上 50名未満=1、39名未満=2

B-4. 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や目安を定めていますか。(単一選択) [必須]

- ☐ はい（その人数と、上限や目安を定める理由について教えてください）
- ☐ いいえ（その理由があれば、教えてください）

回答内容を次の2段階で評価する。はい=1、いいえ=0

B-5. 貴社／貴団体が管理・支援する技能実習生・特定技能外国人との定期的な面談の実施方法とその頻度を選択してください。(複数選択可)

技能実習生の場合

実施頻度 実施方法	1 か月毎	2 か月毎	3 か月毎 (四半期毎)	それ以上
オンライン実施	☐	☐	☐	☐
対面実施	☐	☐	☐	☐

上記のいずれにも該当しない場合、あるいは、上記への回答が難しい場合には、面談の実施方法と頻度について以下にご記入ください。

(最大 1,000 文字)

特定技能外国人の場合

実施頻度 実施方法	1 か月毎	2 か月毎	3 か月毎 (四半期毎)	それ以上
オンライン実施	☐	☐	☐	☐
対面実施	☐	☐	☐	☐

上記のいずれにも該当しない場合、あるいは、上記への回答が難しい場合には、面談の実施方法と頻度について以下にご記入ください。

(最大 1,000 文字)

回答は参考扱いとし、評価の対象外とする。今後は次の 3 段階、法定未満=0、法定=1、法定を超えた取り組み=2 で評価し、別途、実施方法や頻度についての記入を得ることとする。

B-6. 貴社／貴団体は、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ますか。(単一選択) [必須]

- ☐ はい
- ☐ いいえ

選択内容を次の 2 段階で評価する。雇用主の事業所に職員を駐在させる際の基準がある=1、基準がない=0

B-6a. 上で「はい」と答えた方にお聞きします。駐在の基準および駐在の頻度について教えてください。

例) 技能実習生 50 人に対して週 5 日 (25 人の場合は週 20 時間まで)、など

(最大 1,000 文字)

回答は参考扱いにとどめ、評価の対象外とする。

C. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権尊重に係るお取り組みについてお尋ねします。

国連「[ビジネスと人権に関する指導原則](#)」(以下、UNGPs)とは、2011 年に国連人権理事会で策定された、国家の人権保護の義務と、企業(事業者)の人権尊重の責任を明示した国際的な規範です。経済産業省は、2022 年 9 月にこの UNGPs に則り「[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](#)」を発行し、この中で、すべての企業に対して人権尊重および人権デューディリジェンスの実施、および苦情処理メカニズムの設置を求めています。これを受けて 2022 年 10 月に出入国在留管理庁・厚生労働省・外国人技能実習機構は「[責任あるサプライチェーン等における技能実習生の人権尊重について\(周知\)](#)」を発行し、ここに「実習実施者・監理団体の皆

様におかれましては、本ガイドラインを踏まえ、技能実習生の人権尊重のための取組を実施していただきますようお願いいたします」と記しています。以下の設問は、上に紹介しました国連 UNGPs、経済産業省のガイドライン、および出入国在留管理庁・厚生労働省・外国人技能実習機構の周知に則り、人権尊重および人権デューディリジェンスの取り組みを推進する企業や団体が考慮すると考えられるポイントを網羅しています。

C-1. 貴社／貴団体の技能実習生・特定技能外国人の管理・支援における理念や思いなどについて、教えてください。

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の 2 段階で評価する。回答なし=0、回答あり=1

C-2. 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ことがありましたら、教えてください。

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の 3 段階で評価する。対応がない（空欄の場合を含む）=0、対応がある=1、具体的な対応が見られる=2

C-3. 技能実習生や特定技能外国人が居住する地域社会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があれば、教えてください

例) 地域の大学生と同世代間の交流を促すイベントを企画・実施している。居住を開始する際には近くの交番や隣近所の住民へ挨拶回りをを行い、また技能実習生や特定技能外国人に対して日頃から地域住民に対して挨拶をするように話している、など

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の 3 段階で評価する。対応がない（空欄の場合を含む）=0、対応がある=1、具体的な対応が見られる=2

C-4. その他、以下の観点から、技能実習生・特定技能外国人の人権尊重に繋がると考えられるお取り組みがありましたら、その内容を具体的に教えてください。

C-4-1. [採用時] 当社／当団体は、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。

例) 手数料ゼロの方針を掲げ、これに同意する送出機関のみと取引を行っている。採用面接の場で本人が支払う必要のない費用について説明している、など

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の 5 段階で評価する。設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空

欄の場合を含む）＝0、何らかの取り組みがある（採用費の徴収に関する取り組みが明確に確認できない場合にはこちら）＝1、送出機関との契約書上において、送り出し機関による本人からの費用徴収を一定限度内に収めることを明文化した上で、採用費の支払の有無や金額を労働者へ直接に確認している＝2、送出機関との契約書上において送出機関による本人からの費用徴収を一切認めないことを明文化した上で、採用費の支払のないことを労働者へ直接に確認している（「ゼロフィープロジェクト」あるいは「Employer Pay Principle/雇用者負担の原則」を実施している）＝3、企業の働きかけなどを通じて、労働者がこれまでに支払った金額の労働者への払い戻しを行っている＝4。

※なお、労働者への直接の確認ということが明確に読み取れない場合には「1」とする。

C-4-2. [採用時] 当社／当団体は、（来日前の）採用面接の際に、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。

例）採用面接の場へは企業担当者の同席を得て、企業担当者から業務の内容や職場の雰囲気を本人へ伝えている、など
（最大 1,000 文字）

回答内容を次の 4 段階で評価する。設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）＝0、何らかの取り組みがある＝1、監理団体あるいは登録支援機関から労働者に対して説明している＝2、企業に促して企業（実習実施者・勤務先）から労働者に対して直接に説明している＝3。

※なお、企業から労働者に対して直接に説明されていることが明確に確認されない場合には、本調査への回答者である監理団体あるいは登録支援機関からの説明と理解し「2」とする。

C-4-3. [採用後] 当社／当団体は、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。

例）受け入れ時には、企業の労働組合に立ち合いを求め、労働組合から本人が有する労働権の内容を説明している、など
（最大 1,000 文字）

回答内容を次の 3 段階で評価する。設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）＝0、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＝1、法定を超えて人権尊重やダッカ原則の内容を説明している＝2

C-4-4. [採用後] 当社／当団体は、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。

例）企業に対して、本人が取得したスキルや知識・資格に応じて、昇格あるいは昇給する仕組みの構築を推奨している、など
（最大 1,000 文字）

回答内容を次の 3 段階で評価する。設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）＝0、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（日本語能力試験合格者への報奨金支給など）＝1、企業側に具体的な制度・仕組みの設置があ

る（日本語能力試験合格者への報奨金支給や、能力/昇給制度の構築など）＝2
 ※なお、1, 2 ともに取り組みがある場合には、より高得点の「2」を適用する。

C-4-5. [採用後] 当社／当団体は、本人が職員にいつでも相談できるツール／手段、制度や仕組みを整えており、本人に対してそれを周知している（ここで言う「ツール／手段、制度や仕組み」には運用要領に定められた「定期面談」を含まない）。

例）SNS である Facebook や LINE などを通じて、技能実習生や特定技能外国人は困ったときにすぐに職員に声を挙げられる他、自ら声を出しにくい技能実習生や特定技能外国人がいる可能性に備えて、定期的にヒアリングやアンケートなどのプッシュ型での聞き取り調査を実施している、など
 （最大 1,000 文字）

回答内容を次の 5 段階で評価する。設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）あるいは、監理団体／登録支援団体において相談できるツール／手段の用意がない＝0、監理団体／登録支援団体において相談できるツール／手段を用意している（周知されている）＝1、相談に対する返信期限や記録の保持などの運用ルールを設けてこれに則って運用している＝2、職員に直接声をあげにくい労働者がいることも考慮し、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、制度や仕組みを用意し、そのことを周知している＝3、実際に通報があり労働者から一定程度の信頼を得て機能している＝4

なお、現段階では、周知されていることが明確に読み取れない場合でも「1」とし、周知までを求めるかどうかは今後の検討とする。

※設問 C-4-5 では監理団体／登録支援機関におけるツール／手段の用意の有無を確認し、次の設問 C-4-6 において、受け付けた声への対応を確認する。

C-4-6. [採用後] 当社／当団体は、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。

例）提起された懸念事案や問題発生の原因調査を行い、再発防止策を講じ、また、その再発防止策が確かに機能していることを確認している。また、受け付けた声の内容をシステムで一覧化および一元管理し、その対応の進捗状況を記録し、対応に漏れがないように注意している、など
 （最大 1,000 文字）

回答内容を次の 3 段階で評価する。設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）＝0、監理団体／登録支援機関は、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）＝1、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＝2

C-4-7. その他に貴社／貴団体が実施しているお取り組みがございましたら、具体的に教えてください。

例) 人権方針を策定および公開している。事業およびサプライチェーンにおける人権リスクを特定し、予防、軽減、対処している。経営層および職員に対して定期的に人権に関するトレーニングを実施している。技能実習生あるいは／および特定技能外国人が、人権侵害を受けた際、あるいはその懸念を感じた際に声を提起できる窓口を設置している、など (最大 1,000 文字)

回答内容を次の 3 段階で評価する。設問の内容に対応した回答がない (回答そのものがない、空欄の場合を含む) =0、これまでの設問とは異なる観点での取り組みがみられる=1、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がみられる=2

C-5. 貴社／貴団体は、上で触れた国連「ビジネスと人権に関する指導原則」をご存知ですか。(単一選択) [必須]

- ☐ はい
- ☐ いいえ

選択内容を次の 2 段階で評価する。はい=1、いいえ=0

C-6. 貴社／貴団体は、移住労働者（外国籍の労働者）の権利を示した「ダッカ原則」をご存知ですか。(単一選択) [必須]

ダッカ原則とは、国際的なシンク＆ドゥ・タンクである英国の「人権とビジネス研究所 (IHRB)」が主体となり、民間企業、政府、労働組合、市民社会組織との協議を経て作成の上、2011 年に発表された原則です。正式名称を「責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則」といい、移住労働者の人権尊重における国際的な原則として普及しています。

(https://dhakaprinciples.org/images/uploads/dhaka-principles-translations/DPs_-_Japanese.pdf)

- ☐ はい
- ☐ いいえ

選択内容を次の 2 段階で評価する。はい=1、いいえ=0

D. その他

D-1. 当会では、今回のアンケート回答をもとに、監理団体・登録支援機関の皆様と議論しつつ、評価手法（採点方法）を精査する考えです。貴社／貴団体は、この監理団体および登録支援機関における人権尊重のお取り組みを評価する評価手法（採点方法）を議論する会合へのご案内を希望されますか。実施時期は 8 月あるいは 9 月を考えております。(単一選択) [必須]

- ☐ 案内を希望する (設問 A-1 にご回答のメールアドレス先にご案内いたします)
- ☐ 案内を希望しない

評価の対象外

D-2. 本アンケートへのご意見など、ご自由にご記入ください。

(最大 1,000 文字)

評価の対象外

以上