

## 評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： ARCH plus協同組合、ARCH plus株式会社

設問	評価手法（仮）	貴社ご回答	点数
設問Bでの点数			6
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想いなどについて、教えてください。	<p>回答なし=0、回答あり=1</p> <p>（概要） 理念『繋ぐことでプラスをもたらす』に基づき、企業にとっても労働者にとっても双方の人生のプラスになる出会いの提供、そしてプラスになるように支援することを約束しています。 なお、弊社は、人権保護が進んでいるフィリピンに特化して事業運営を行っております。 フィリピンでは、フィリピンのDMW（海外雇用庁）の下にある法律が厳しく、本人からの費用徴収が禁止されるなど、労働者を守る仕組みが整備されています。</p> <p>（詳細） 経営理念 1. 私たちは架け橋となって、プラスを繋ぎ、目の前の人々の人生を豊かにします 2. 私たちは他者を喜ばせるために自身の人間力を高め、自分達の人生も豊かにします</p> <p>人の人生は出会いによって決まると信じています。良き出会い、そして良き絆が人生を豊かにします。人は、繋がりで生きていけるし、未来を変えられます。 世界には多様な価値観、文化があり、日本人の常識では考えられない学びに出会えます。でも一方で、言語の問題や常識から外れる価値観がハードルとなり、その出会いがプラスにできないことが多々あります。だから私達は、外国（グローバル）に特化した架け橋となり、プラスの出会いを提供します。</p> <p>ARCH plusがいるからこそその出会いの提供、ARCH plusがいるからこそその絆の構築を行うことで、社会に、企業の人生に、そして一人ひとりの人生にプラスを生みたいです。</p> <p>それは、ARCH plusにとっても同じです。ARCH plusのメンバーがお客様に/人材に出会えたことは私達にとって、とても大切なことです。社員一人ひとりがその出会いを大切に、仕事を通して人間性を高めていき、自分たちの人生も豊かになればと思っています。さらには、大事なステークホルダー（お客様/人材/社員）に「ARCH plusに出会えて良かった」と思ってもらえる会社でありたいと思います。</p>	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。	<p>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</p> <p>・母国の職員が1ヶ月に1度はこちらから連絡するようになっています。（そのため、弊社はフィリピンに特化しています。） やはり母国の職員のほうが、しっかりと外国人の悩みや考えを話してくれると考えるからです。 ・外国人の「わがまま」と「要望」を聞き分け、判断に悩んだ時は「外国人の成長につながるのか？」という視点でアドバイスするよう、従業員とコンセンサスを取っています。例えば、緊急ではない病院や役所対応の代理などは、全部代行したほうが手間はかかりませんが、そうではなくサポートをしつつ、自立を促します。 ・弊社が外国人からヒアリングした内容を基に、受け入れ企業が外国人を受け入れるにあたり改善したほうがよいことをまとめてレポートしています。 ・どちらか一方の話を聞くのではなく、外国人と企業双方の話をフラットな目線でヒアリングし、摩擦をなくす努力をしています。企業には、「外国人に日本人らしくなれ」というのではなく「外国人の強みを活かすこと」を伝え、外国人には「外国人自身が日本の企業で活躍しやすくなるために日本文化や日本語を学ぶことが必要であること」を伝えています。</p>	2
C-3.	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があれば、教えてください。	<p>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</p> <p>・地域のバスケットボールチームなどの紹介をしています。 ・上記にも記載しましたが、役所や病院などは、自ら対応できるように、代行するのではなく、自立支援という形で寄り添っています。 ・入国後講習では、単に授業だけではなく、街の散策などを通して、配属後も自ら街に出かけやすい教育を工夫しています。</p>	2

## 評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： ARCH plus協同組合、ARCH plus株式会社

	設問	評価手法（仮）	貴社ご回答	点数
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。	<p>回答内容を次の5段階で評価する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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（「ゼロファイプロジェクト」あるいは「Employer Pay Principle/雇用者負担の原則」を実施している）＝3</li> <li>・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。</li> </ul> <p>※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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対策済。対象国はフィリピンのみを選定している。また、フィリピン国のルールをしっかり守る送り出し機関と提携している。→フィリピンは、本人から送り出し機関への支払いは一切禁止されています。</li> </ul> <p>技能実習機構のフォーマットではありませんが、本人からの徴収費用を記載し、本人と送り出し機関が署名したものを技能実習機構に提出しております。これは1例ですが、フィリピンの場合は、本人に負担させることができない法律となっておりますので、過去斡旋した人材は全て本人負担「0円」となります。</p>	1
C-4-2.	【採用時】当社／当団体は、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。	<p>回答内容を次の4段階で評価する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・何らかの取り組みがある＝1</li> <li>・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</li> <li>・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。</li> </ul> <p>※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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当社はミスマッチや誤解をなくするために以下の頻度でオリエンテーションを行っています。また、フィリピンの場合は、面接前にジョブオーダーを取らなければいけない仕組みがあり、雇用条件などはフィリピン大使館にも許可を得た上で進めており、「聞いていた話と違う」ということはありません。</li> </ul> <p>▼外国人向け</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①面接前</li> <li>②面接後</li> <li>③入国前</li> <li>④入国後、配属前</li> </ol> <p>▼企業向け</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①申し込み前（経営陣向け）</li> <li>②申し込み後にあらかじめ制度の説明（管理者向け）</li> <li>③配属前（現場スタッフ向け）</li> </ol> <p>これらのオリエンテーションを通して、彼らの義務、権利、労働条件などを伝えています。</p> <p>面接時にHPやビデオなどを用いて業務内容や社風について説明をしている。フィリピンで珍しい職業（大規模な障害者グループホーム）などの場合は、事前に弊社が企業様の様子を動画で撮影してから募集をかけている。</p>	2
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。	<p>回答内容を次の3段階で評価する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<p>入国後講習の法定講習では、信頼できる行政書士から伝えている。また、在日フィリピン人スタッフから伝えている。</p>	1
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ような制度や仕組みの構築を推奨している。	<p>回答内容を次の3段階で評価する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>※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。</p>	<p>代表の瀬戸はキャリアコンサルタントの資格を所有しており、必要に応じて、相談にのっている。またオリエンテーションでも3年後の目標を明確にさせるよう、レクチャーしている。</p> <p>入国時にキャリアビジョンシートを実習生達に配布し、記入してもらって、内容に応じた相談を行っている。3年後（帰国時）はキャリアビジョンシートの振り返りを行う。</p>	1

## 評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： ARCH plus協同組合、ARCH plus株式会社

	設問	評価手法（仮）	貴社ご回答	点数
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、制度や仕組みを整えている。	<p>回答内容を次の5段階で評価する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul> <p>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。</p> <p>※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。</p>	<p>フィリピン人はFacebook利用率がほぼ100%であるため、メッセージャーを使っていつでも相談できるようにしている。</p> <p>相談があった場合は、Googleスプレッドシートに日付と対象者と内容を記載して、上長が見れる仕組みを設けている。すぐに回答できない難しい案件は、週次の社内会議で共有し、1週間以内に返信するようにしている。</p> <p>また、弊社以外の相談窓口（技能実習機構の相談窓口や入管など）は、第三者である外部監査人から入国時のオリエンテーションで伝えてもらっている。</p> <p>なお、これは当社の監査とは関係ないが、あえてこの場を借りて申し上げたいことがある。実際に転職を希望する他社の外国人から相談を受けたところ、社会保険に加入されておらず、国保の請求がきていた。一方で、給与明細からは社会保険料が控除されていた。完全な違法行為が1年以上続けられており、入管、労働基準監督署、技能実習機構に相談したが、彼がコロナ禍における特定活動ビザだったこともあり、どこも向き合ってもらえなかった。果たして、匿名で相談できる窓口が役に立つのかは疑問に思っている。</p>	2
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。	<p>回答内容を次の3段階で評価する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<p>社内ではSlackというチャットツールを用い、企業ごとに相談された内容をすぐにSlackでシェアするルールにしている。相談事項が職員1人でとまらないようシェアすることで、本人の悩み事を解決までフォローアップできるようにしている。</p> <p>上記に記載したよう、然るべき機関に相談したが、解決されなかったため、当社で彼の所属する企業や監理団体と交渉を重ね、救済を行った。企業名も監理団体名も行政機関には報告を行った。</p>	1
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。	<p>回答内容を次の3段階で評価する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>	<p>配属後に外国人が企業と馴染めるように、入国後講習中に企業にはがきを送っています。内容は自分自身や出身地のことで、それを見た日本人従業員が話しかけるネタが見つけれられるようにしています。仕事の話だけではなく、彼ら自身に興味を持って、従業員と使用者としてだけでなく、人と人のコミュニケーションを取ってほしいからです。</p> <p>私達が重視しているのは、ルールを守ってもらうことはもちろんですが、企業と外国人が信頼関係築くサポートをすることです。「この会社に入って良かった」「日本に来てよかった」「彼らを採用してよかった」と思ってもらうことをゴールにしています。そのおかげで、当社から斡旋した外国人は3年後も定着率は80%を越えています。</p> <p>こちらの業界団体に加盟しています。</p> <p>①<a href="https://gaikokujin.link/blog/?page_id=105">https://gaikokujin.link/blog/?page_id=105</a> ②<a href="https://jp-mirai.org/jp/">https://jp-mirai.org/jp/</a> ②の方が業界団体としては大きく、著名な方が活躍されており、さらに、①は業界を正しくするために運営の方が動いており、生の情報、正しい法解釈などを頻りに情報交換できる場であり、またときにはメンバーで集まり、労働者のためにできることを話し合う機会が多々ございます。</p>	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」（UNGPs）をご存知ですか。	はい＝1、いいえ＝0		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。	はい＝1、いいえ＝0		いいえ 0

合計 **21**