

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： GMT協同組合

	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。	回答なし＝0、回答あり＝1	日本 ・ILO,およびRBAの行動規範を意識したリクルートのあり方を模索し続けなければならないと考え、日本国内での法令遵守にとどまらず海外提携機関（ステークホルダー）との共通認識の向上を目指している ・人材に対しては、外国である日本に入国してから「日本の家族」的な、なんでも相談できる雰囲気作りと体制作りに傾注する	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。	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	日本 ・母国語対応可能な常駐の正職員を置き、入国前のOnlineミーティングの段階から、親密生・信頼性を高めるように努める ・特にデリケートな身体的な悩みや相談まで受け止めやすい関係づくりのための、レクレーションやイベントの開催を計画している	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。	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	日本 ・その地域開催のお祭りへの積極的な参加や、特に地域の清掃活動・花いっぱい運動などに参加する機会をコーディネートする ・その地域の小学校へ、「出前講座」として外国である母国の文化や慣習などの講師役を務め、地元の小学生とのコミュニケーションの機会を増やしている	2

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： GMT協同組合

	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。	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。	・提携の送り出し機関は、事前に十分な調査やヒアリングにより多額な支払いや借金が発生しない事業者である事を必ず訪問確認する ・可能であれば、手数料が低く抑えられる現地体制の理想として、「日本語学校や職業訓練学校と、送り出し機関が一体化した事業者」が望ましいと捉えている→理由：それぞれが別の事業者であれば、人材に徴収される費用も増額している仕組みが多いため ・今年初めて、ネパールの提携機関との間に「ゼロルビースキーム」（本人の費用負担がゼロ）を開始し、その広がりも進めたいと考えている	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。	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。	・特に面接試験の際には、サポート業務の詳細を説明する機会を必要事項においている	1
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。	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	・契約内容の説明時には、顧問の社労士による集中講座（8時間）を必ず開催している	0
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。	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。	・特にキャリアパスの重要性、企業への定着促進のための仕組みとして推奨し、具体的な事例を紹介している	0

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： GMT協同組合

	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。	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。	・本人が最も連絡しやすいツール（通信環境も考慮した上で）を選択して、基本的にはその本人と同一の母国職員を窓口担当として連絡網をおいている	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。	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	・GMTの所内情報共有システム（kintone_GMT監理システム）のトップページには、「人材相談記録」をレイアウトしており、全ての職員が現在継続中の相談案件を共有できるようにしている ・上記の相談記録は、1週間に3回の朝ミーティングとWeeklyミーティングにて、その記録それぞれの担当者と全体により内容確認を行い、問題や悩みがクローズするまで一緒に提案しながらのサポートを継続している	0
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。	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	・体調に異常や不安を感じた場合には、悩まずすぐにGMT担当者へ相談するように奨励していて、一回めの初診についてはGMT職員が必ず病院同行（通訳も兼ねて）を行うことをサポートの標準にしている	1
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	はい	1
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	はい	1

合計 **18**