

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： アジア技術交流協同組合

	設問	評価手法（仮）	貴社ご回答	点数
設問Bでの点数				4
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	チームの中に外国人材の母国出身者を入れることによって外国人材と同じ目線に立って、文化や宗教感などを共感し合える体制を作り、外国人材に寄り添って悩み等を相談しやすい環境を整えています。	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	日々細めに連絡を取り合い、話す機会を多く設けることで信頼関係構築を行っています。日頃のコミュニケーションが本人の悩み事や企業からの相談事などの早期解決の一助となっています。	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	企業に外国人材が地域のイベント等（お祭りや地域清掃など）に参加できるよう促したり、地域を巻き込んだイベントを提案したりしています。	2

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： アジア技術交流協同組合

	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。	送出機関への注意喚起や外国人材への入国後にランダムにインタビューを実施し、送出機関に支払った講習費用の金額や違法なお金のやり取りがないか確認しています。送出機関を選定する際に、多額の講習費用などを徴収していないかを一つの条件としています。	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。	面接前から確認書という形で実習内容や居住環境、会社の風土などをお伝えしています。面接の際は、企業より会社説明及び業務の特徴や留意点などを改めて説明していただき、来日してからのミスマッチを防いでいます。 ※候補者に自社サイトを見せて説明したり、プレゼン資料を用意される企業など、様々です。	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。	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	技能実習では国内講習で法的講習を受講する以外に、実習期間中に外国人材から質問があった際は安全衛生法や労基法を基に説明するようにしています。特定技能では出入国在留管理庁が作成している「生活オリエンテーション」資料も活用し、オリエンテーションを行い、外国人材から質問があった際は同様に説明をしています。	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。	日本語検定に合格した場合や企業の設定した実習の進捗度合いによって、企業が特別な評価制度を設ける等の成功事例を紹介しています。	2

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： アジア技術交流協同組合

	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。	外国人材が使用しやすい各種SNSで必ず本人とつながるようにしています。担当者以外の相談窓口も設けるなどして、365日外国人材からの相談に対応できる体制を整えています。実習または就労継続に関わるような相談内容は企業担当者とサポート担当者で共有し共にサポートをし、外国人材からの連絡は基本的には翌日までには返信、相談内容を社内の管理システムに入力することになっています。プライバシーに関わる相談内容は取扱いに注意するよう心がけており、開示する範囲についても制限を設けています。	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	人権を侵害するような問題が発生した際など、相談時から解決までの経過を時系列にまとめ、関係機関へ報告しています。外国人材への精神的なフォローや企業への問題が小さなうちに早期解決をするように努め、複雑な問題に関しては実習生の母国出身のスタッフが必ず間に入ったり、問題解決をしています。	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。	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	キャリア相談を早期から実施し、本人が希望する進路に進めるように企業とも調整し、サポートしています。基本的には弊組合発信で実施しておりますが、本人の進路希望は定期的に企業に共有し、必要に応じて企業にもサポートしていただいています。	0
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				20