

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： 公益財団法人国際労務管理財団

	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	理念として「五方笑顔」を掲げている。 技能実習生、特定技能生とのコミュニケーション、法令順守、受け入れ企業への適正な指導監督により、関係者全ての人が笑顔で働けることを目指している。	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	基本的に連絡手段はfacebookを活用し連絡を取りやすくしている。面談は対面で行い、自分から連絡してこない技能実習生、特定技能生に対してもヒアリングを行っている。	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	自治体が企画した住民交流会への参加を技能実習生に促している。このようなイベントに技能実習生が参加する場合、弊財団の職員が通訳にあたっている。 技能実習生がイベントに参加した様子は広報誌で受け入れ企業にお知らせし、地域イベントに参加することの重要性を伝えている。	2
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。	技能実習生から高い手数料を徴収していないか、ゼロフィープロジェクトに協力的かを確認している。この基準を満たす送り出し機関と契約を締結している。 技能実習生から高い手数料を徴収していないか、ゼロフィープロジェクトに協力的かを確認している。この基準を満たす送り出し機関と契約を締結している。また、入国後には出国に要した費用を確認し、過去には、法外費用の支払いが確認された場合は、本人への返金をさせた事例もあった。	1

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： 公益財団法人国際労務管理財団

	設問	評価手法（仮）	貴社ご回答	点数
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。	弊財団の担当者より、本人へ業務内容の説明を行なっている。 雇用のミスマッチ防止のため、雇用契約締結前、面接時に業務の内容を説明するよう促している。雇用契約書及び雇用条件書は必ず母国語併記のもので説明しており、宿舍費等も実際の家賃や、徴収根拠を説明している。また、候補者の募集段階で、作業の写真や宿舍の写真、会社のイベント、地域の特徴等をまとめた面接募集のための資料を受入企業が作成するよう促している。 他にも、面接時に先輩の外国人から母国語で会社紹介や業務の説明をするようなケースもある。	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	弊財団担当者より、本人へ人権や労働権に関する説明を行っている。 入国後の法的保護講習で下記事項について、専門の知識を有する者（社労士や行政機関OB等）が説明を実施している。 ・技能実習法令、入管法令、労働関係法令に関する知識 ・実習実施者や監理団体等が技能実習法令等の規定に違反していることを知ったときの対応方法（申告・相談） ・労働基準関係法令違反の申告・相談先である労働基準監督署等の行政機関への連絡方法（※申告による不利益取扱いの禁止に係る事項を含む） ・賃金未払に関する立替払制度や休業補償制度、労働安全衛生や労働契約に関する知識 ・国民年金又は厚生年金の脱退一時金・医療保険の手続 ・男女雇用機会均等法で定める婚姻、妊娠、出産等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止、労働基準法に定める妊娠・出産した場合の休業制度（産前・産後休業）や支援制度（健康保険の出産手当金や出産育児一時金）、育児・介護休業法に定める育児休業 ・「転籍を認め得るやむを得ない事情」に関する知識、技能実習生が実習先変更希望の申出を行う方法、「実習先変更希望の申出書」（参考様式 1-44 号）を監理団体又は実習実施者に提出した後の各手続に関する知識 ・その他、雇用保険や医療保険の切り換え手続、入管法の手続 ・外国人技能実習機構や監理団体の相談窓口 また、入国後講習後、妊娠、パワハラが疑われる場合には個別に人権や労働権について説明をし、3ヶ月に1回の監査時や面談時には、人権保護に関する各種資料を用いて実習生等に説明し、心配な事案がある場合はすぐに相談するよう伝えている。	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。	更新時、受け入れ企業へ昇給の提案を行っている。また、技能実習生、特定技能生より苦情があったときは、受け入れ企業へ環境改善の提案を行っている。 実習実施者への技能実習生・特定技能生向けのキャリアプラン策定の推奨、日本語能力試験合格者への報奨金支給、弊団体内作文コンクール実施（入賞者報奨金あり）、携帯電話で出来る日本語通信教育、YOUTUBEを活用した日本語学習無料動画公開などの実施 一部の企業では、日本語能力試験合格者への報奨金支給制度や昇給制度を設けている。	2

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： 公益財団法人国際労務管理財団

	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。	基本的に連絡手段はfacebookを活用し連絡を取りやすくしている。面談は対面で行い、自分から連絡してこない技能実習生、特定技能生に対してもヒアリングを行っている。 技能実習生や特定技能外国人については、配属時に電話等相談連絡先を周知し、またSNS等を利用して担当職員が随時相談を受けることができる体制を整えており、返信期も同様に随時可能な体制である。 日常生活に係る簡易な相談を除いて、在留資格の活動に影響するような相談については、帳簿書類として記録し保管している。 当然であるが、第三者に知られたくないような相談も受けており、労働者の不利益にならないような相談対応の配慮をしている。 また、実際にも相談を受け、企業側に体制の改善を行っていただいた。	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	技能実習生・特定技能生・受け入れ企業の双方の立場を汲んだヒアリングを行い、円滑な受け入れとなるよう三者面談等話し合いの場を持ち、改善を図る。 人権侵害に抵触・発展する可能性のある事案については、早期に芽を摘むことを心がけている。また、受け入れ企業に対して改善が認められるまで指導や提言を行う。 懸念や苦情といっても大小あり、受入企業に関係のない生活上のこと、家族のこと等も含め様々である。これらは定期面談による聞き取りはもとより、技能実習生や特定技能外国人については、SNS等を利用して担当職員が随時相談を受けることができる体制を整えており、随時返信できる体制である。 これらの相談のうち、受入企業の適性要件に反するような行為、例えば人権侵害や労働関係法令や入管法令等に違反している等の行為が認められた場合や、その可能性が認められた場合は、即時、臨時監査・訪問を実施し、その内容を出入国在留管理庁や外国人技能実習機構に報告することとしている。 また、企業側に提言を行い、外国人に対しての問題が改善されない場合は、技能実習生の保護（新たな住居の準備等）や転籍先の確保といった支援に努めることとしている。	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。	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	・日本語学習支援（YouTubeで日本語学習チャンネルを開設、作文コンクール開催） ・課外授業（一部の実習生に対し、日本の文化や公共マナーを体験してもらうために実施。具体的には、電車に乗り浅草を散歩する、和菓子の製造体験を行う等） 1.外国人材の適切な保護等を目的とするNAGOMi（一般財団法人 外国人材共生支援全国協会）に参加、「不正行為撲滅キャンペーン（外国人技能実習制度・特定技能外国人制度）」等を実施している。 2.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。※以下、昨年度実績 2024年8月29日 御堂筋税理士法人に対する「外国人材受入制度はどう変わる」 2024年9月24日 三重県社会福祉協議会に対する「福祉現場における外国人材受け入れについて」 2024年10月29日 関西広域連合に対する「初めての外国人雇用対策セミナー」「新制度『育成就労制度』について」 2024年11月12日 姫路商工会議所に対する「外国人雇用対策セミナー」 2024年11月13日 大阪府製本工業組合に対する「外国人材受入制度はどう変わるか」 2025年1月17日 アドバンスクラブ富山支部に対する「外国人受入制度を学ぶ」	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	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25