

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： 協同組合アシスト

|      | 設問                                                              | 評価手法（仮）                                 | 貴社ご回答                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 点数 |
|------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|      | 設問Bでの点数                                                         |                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 10 |
| 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                           | <p>日本企業の人権デュー・デiligjenseにおけるリスクアセスメントでは、高い割合で「日本国内の外国人労働者の権利侵害可能性」が人権リスクとして挙げられています。「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」でも、外国人、特に技能実習生・特定技能外国人は脆弱なステークホルダーになりうると明示されています。一方で、企業の人権尊重責任について、UNGPs等の国際規範について理解・精通した上で、技能実習制度や特定技能制度を運用している監理団体・登録支援機関はまだほとんどいせん。監理団体や登録支援機関にとっては、制度上の国内法（入管法、技能実習法等）を遵守するだけでもリソースが手一杯で、ソフトローにまで対応することが困難なのが現状です。しかしながら、技能実習生や特定技能外国人に最も近い存在である監理団体・登録支援機関こそ、人権リスクと向き合い、人権尊重に取り組むべきと考えています。</p> <p>当組合では、数多くの社外の専門家及びステークホルダーの助言・指導を受けながら、自らの人権デュー・デiligjenseを実施することで、外国人の人権リスクを低減し、受入れ企業の人権尊重の取り組みや開示を専門的に支援するだけでなく、外国人にとって日本での就労・生活が、身体的、精神的、社会的に良好だと感じてもらえるような管理・支援を推進しています。</p> <p>また、外国人の適正な雇用や人権尊重の取り組みが、外国人を単に人材不足の補填の手段に留めるのではなく、受入れ企業全体の事業発展に繋がるサステナビリティ戦略だと捉えて、日々、採用・雇用管理・生活・育成等の支援をおこなっています。</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。 | 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>技能実習生や特定技能外国人は、我々もそうですが、コミュニケーションをとりたい相手（近隣でよく会う相手、母語で話せる相手、専門知識を有する相手など）や、コミュニケーションの内容（すぐに回答を求めたい、すぐに対応・引率してほしい、対面で話したい、深く相談に乗ってほしいなど）のニーズは様々です。1人の技能実習生や特定技能外国人に対して職員1人のみを配置しても、これらのニーズに応えられない場合があり、また、職員にとっても負荷が大きいため、当組合ではニーズに応じてコミュニケーションの手段を分散しています（近隣に住み毎月対面で会う職員、母国語対応が可能な職員（日本国内駐在、海外駐在）、専門知識を有する職員、など）。</p> <p>加えて、コミュニケーションが分散することでやり取りした情報が離散するリスクを考慮して、全職員に対して、秘匿情報を除くコミュニケーション内容の社内システムへの記録を徹底し、次にコミュニケーションをとる職員が過去のやり取りを把握できるような仕組みを構築しています。</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。      | 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>地域のボランティアの日本語学校や地域の行事・催し物への参加の促進などに加えて、</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・各地域に居住している方を職員として雇用して、地域との橋渡し役を担っていただく。</li><li>・当組合（及び当組合提携先）で技能実習生や特定技能外国人の住居を借り上げて賃借人となり、当組合職員も地域との交流（町内会等）に加わる。</li><li>・地域の学校（高校、大学等）と連携し、技能実習生や特定技能外国人と同世代の日本人学生との交流を促進する（企業以外の知り合い・友人を増やす）。</li></ul> <p>といった取り組みをおこなっています。</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 2  |

## 評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： 協同組合アシスト

|        | 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</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>・送出機関からの、採用ルート、手数料額、手数料の内訳等の開示</li> <li>・募集・面接の際に、各国の手数料の上限額及び各送出機関が定めている手数料額（それ以上は支払う必要がない旨）についての当組合からの説明</li> <li>・日本入国後の、本人が母国で支払った手数料及び借金額の把握（本人申告）</li> <li>・開示された手数料額と実際の本人の支払い額の乖離が大きい送出機関との対話の4点をおこなっています。また、受入れ企業によっては、本人が支払った手数料の日本側での全額負担をおこなっていただきます（ベトナム、インドネシア、ミャンマーで実施中）。</li> </ul>                                                                                                       | 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>                                                                                                                                                                                                   | <p>技能実習制度上の義務でもありますが、求人票（及び技能実習計画）を作成するにあたっては、実地に向いて実際の業務内容を確認をおこなっています。その際に動画撮影が可能であれば、撮影して送出機関に共有します。採用面接の際には当該動画（又は会社・業務説明資料）を候補者に見せて説明をします。</p> <p>受入れ企業に同じ国籍の先輩が在籍している場合には、先輩技能実習生にどのようなことが大変なのかといった点も含めて母国語のナレーション付きで撮影してもらい、それを候補者に見せることで更なる理解の促進に努めています。</p> <p>ただし、現実的には採用面接だけでは理解しない（まずは日本に行くことだけを念頭に参加している）ことも多いため、雇用契約締結時や来日後の入国後講習中の説明、就業開始後の定期面談時のヒアリングも同時におこなっています。</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>技能実習制度上の義務でもありますが、入国後講習中に技能実習生に対して法的保護講習を実施し、技能実習制度・労働関係法令・入管法令や、公的な相談窓口について説明をおこなっています。ただ、この講習では「人権」に特化した説明ではないため、別途、同じく入国後講習中、当組合が採用している通報・救済チャットシステム「Ninja」の登録を技能実習生がおこなう際に、ダッカ原則に基づいた移住労働者としての権利説明を実施しています。また、人権保護・支援をおこなっている民間のNPO・NGOの存在についても、連絡先とあわせて共有しています。</p> <p>今後は、就業開始後にも、定期的に、専門家や第三者による人権や労働権の説明や相談対応をおこなっていきたいと考えています。</p>                                                                                                   | 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。      | <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>報酬や手当、評価、福利厚生といった外発的な動機づけも重要であり、短期的には効果をもたらしています。加えて、当組合としては、受入れ企業に以下のような自律性・有能感・関係性の3つの基本的心理欲求に繋がる施策を推奨し、本人の内発的動機づけの促進を目指しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自律性：目標設定と達成にコミットする。なぜ今の会社を選んだのか／なぜ今の業務をおこなっているのか等、本人が選択した内容に対して承認・肯定する機会を設ける。等。</li> <li>・有能感：学びたい知識・技術等に対するサポート（資格取得支援、業務範囲の拡大、知識・技術のアウトプットの機会の創出等）をおこなう。等。</li> <li>・関係性：自社の顧客や取引先への訪問・面談機会を設ける。後輩の育成を任せる（技能実習指導員や生活指導員に任命する）、後輩の採用面接や定期面談に同席させる。等。</li> </ul> | 2  |

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： 協同組合アシスト

|        | 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。<br>・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<br>・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<br>・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<br>・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<br>・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<br>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。<br>※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。 | 通常の相談は、FacebookやWhatsAppや、当組合の全職員に付与しているLINE WORKSを活用して個別に対応しています（返信は原則3時間以内という社内ルールを設けています）。<br>加えて、CRT日本委員会が提供している双方向の通報・救済チャットシステム「Ninja」を、技能実習生保護のためのグリーンパスメカニズムの一つとして活用し、現在、1,273人の技能実習生（2024年6月以降の新規入国者）が登録しています。このシステムを活用することで、第三者機関であるCRT日本委員会に匿名／記名で母国語で通報できることにより、受入企業や監理団体には相談しづらい、又は相談しても対応が進まないような事案の解消を狙っています。                                                  | 4  |
| 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。<br>・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<br>・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<br>・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                                                                                                                                                                                                                                                                           | 通常のSNS等での相談・苦情については、職員に対して原則3時間以内に返信する旨を義務付けています。<br>また、C-4-5で回答した「Ninja」では、現在までに転籍希望を含む10件ほどの通報があり対応しています（転籍希望者については新しい企業への転籍が実現しました）。これまでおこなっている本人への対応進捗状況の共有に加えて、今後は、Ninjaへの相談件数や対応状況を定期的に開示することを予定しています。                                                                                                                                                                  | 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。<br>・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<br>・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<br>・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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 監理団体・登録支援機関として人権デュー・ディリジェンスを推進しています。人権方針の策定に加えて、リスクアセスメントを通じた技能実習生や特定技能外国人、自社職員等に関する人権リスクを特定しており、随時、対応状況を開示していく予定です。また、支援している技能実習生や特定技能外国人に対し、グリーンパスメカニズムとしてはCRT日本委員会が提供している双方向の通報・救済チャットシステム「Ninja」の活用を促進したり、ステークホルダーエンゲージメントとして人権保護NGO・NPO等との対話・連携・情報交換を進めています。<br>また、自社だけで施策を進めるだけでなく、外国人材共生支援全国協会（NAGOMI）等の業界団体や、JP-MIRAI等の人権尊重プラットフォームに参画することにより、知見・ノウハウの学びや事例共有に努めています。 | 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     |                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 30 |