

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： 協同組合西海協

	設問	評価手法（仮）	貴社ご回答	点数
	設問Bでの点数			5
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	多文化共生社会の実現を目標として活動しています。その実現のために、もっとも重要な要素は、日本で働く外国人の方のスキルアップであると考えています。特に日本語の習得について、組合設立当初より任意に日本語能力試験の受験支援に取り組み、合格者には報奨金(例：N4五千円・N1三万円)を支給する制度を保有しています。実績として、約20年間で延べ3000名以上の合格者を輩出しました。また、外国人の方の採用についても、独自に適正テスト(クレベリン検査等)を導入して人材の質を担保しています。採用・教育・管理を一貫した理念に基づいて取り組むことで、外国人の方のモチベーションを向上させ自立を支援しています。	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	職員は受入企業と技能実習生の間に立ち、教育・生活指導を行います。立場上、受入企業で働く外国人に対して厳しい指導を行う必要があり、嫌われ役になることもあります。そうした人間関係だと、技能実習生に煙たがられ、素直に指導を聞いてくれないことがあるため、職員と技能実習生のコミュニケーションを円滑に行う工夫として、年に2回、長期連休時に、技能実習生の出身国の文化に合わせた贈り物をしています。贈り物の選定は各職員に委ねていますが、例えば、お正月だと、その国のお正月で食す文化のあるようなものを1人500円の予算で配布しています。	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	特に力を入れて教育していることは「挨拶」「マナー」「交通ルール」です。気持ちの良い挨拶、そして地域で歓迎されるマナーを身に着けるよう指導しています。例えば、地域でもっとも嫌われる問題として、不適切なゴミ分別がありますが、当組合では入国後講習において、実際のゴミの模型を用いて、日本の複雑なゴミ分別の指導を徹底して行っています。交通ルールに関しては、外国人の方の移動手段として、もっとも多い自転車の運転マナーについて、講習施設に専用のシュミレーターを設置して、一人ひとり個別に指導しています。気持ちの良い挨拶・正しいゴミ分別・交通ルールの遵守を身に着けていれば、外国人の方が地域に歓迎され、安定した生活につながると考えています。	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。	当組合は全ての提携する送り出し機関に対して、適正な範囲の手数料等の徴収を求めています。また法令で禁止されている担保を取る行為についても厳しく禁止しています。具体的な対策として、現地面接採用後に全技能実習生に対して、担保を取られていないか、徴収される手数料等が妥当か、労働契約不履行になった際の罰金契約の有無など、個別に母語により書面で確認しています。さらに入国するまでの間に不適切な契約を強要されていないことを確認するため、日本に入国した後の入国後講習期間中に、あらためて全員の技能実習生を対象に同様のアンケート調査を行い記録として保管しています。	1

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： 協同組合西海協

	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。	日本で従事する業務について、本人のイメージと実際の仕事内容に齟齬が生じないように、面接時に動画・写真・HPなどを使用して、労働環境等について説明をしています。 また宿舎環境や居住地環境などについても丁寧に説明して、少しでも不安を減らす工夫をしています。	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タカ原則の内容を説明している＝2	当組合は法令に従い、技能実習生の入国後法定講習期間中に本人が有する権利について社会保険労務士等の専門家により説明をしています。その際は正しく理解できるように母語の通訳を配置して説明をしています。また当組合が保有する入国後講習施設は宿舎を含めて、フリーWi-Fiを導入しており、本人たちがいつでも家族と自由にテレビ電話等でコミュニケーションが取れる環境を整備しています。	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。	当組合は日本語能力試験の受験支援・報奨金支給に加えて、全国ビジネスサポート協同組合連合会として、毎年全国7都市(東京・大阪・名古屋・福岡・札幌・仙台・広島)で外国人技能実習生弁論大会を開催・参加しています。またJITCO（公益財団法人国際人材協力機構）が主催する作文コンクールにも毎年参加して過去に上位4名のみが選出される最優秀賞を複数名輩出しています。日本語能力試験の受験支援・弁論大会への参加・作文コンクールへの参加を三本柱として、日本で働く外国人の方が日本語学習のモチベーションを維持・向上できるよう取り組んでいます。	1
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。	当組合の職員と技能実習生・特定技能者はSNSをつうじて、いつでも相談できる仕組みを構築しています。相談の記録は全て管理記録に保管して、毎週月曜日に前週に起こった管理上の問題を全国の管理者で共有する習慣があります。問題の解決に時間を要する案件については議事録に記録して、解決されるまで追跡する仕組みになっています。全国の管理者で問題とその対応方法を共有することで、似たような問題が起こった際に適切な初動が取れるメリットがあります。また、月曜日の管理職の会議のなかで全体に共有すべき事項については、代表理事により実施する毎週の朝礼で説明するようにしています。	2

評価手法（仮）に基づく評価結果

会社／団体名： 協同組合西海協

	設問	評価手法（仮）	貴社ご回答	点数
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	社内に緊急時ホットラインを設定し、大きな災害等が起こった際に直ちに外国人の安否確認・避難指示・社内報告が行われる体制を有しています。	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。 ・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	当組合はISO 9 0 0 1 認証団体です。正確な業務により、入国管理局や技能実習機構等より優良な団体として高く評価されています。 また、法令で定める、外部監査制度とは別に独自に内部監査機関を設置して、適正な制度運用が行われる取り組みをしています。	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	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 18