

評価手法

監理団体および登録支援機関の人権尊重の活動をグローバルな基準に則って評価する手法

経済人コー円卓会議日本委員会

2025 年 11 月 7 日発行

2025 年 11 月 10 日修正

修正記録

修正日	修正箇所
2025 年 11 月 10 日	P6 「A. セミナーからの学び」設問

ご挨拶

このたび、当会は、監理団体および登録支援機関の人権尊重の活動を評価する指標を開発しました。評価指標の開発に込めた想いをお話します。

日本に在留する外国人の約 20%にあたる 68 万人が技能実習生や特定技能外国人です(2024 年 6 月末時点)。監理団体や登録支援機関は、この 68 万人の方々の人権を尊重し、安全で安心できる生活環境と就労環境の確保に日々取り組んでいます。しかし、その活動を「ビジネスと人権に関する指導原則」や「ダッカ原則」といったグローバルな基準に則って評価するための指標は、これまでありませんでした。

当会は 2012 年より企業の「ビジネスと人権」の取り組みを支援する中で、「どの監理団体・登録支援機関と取引すべきか」というご相談を多く受けていました。また、人権尊重に真摯に取り組む監理団体・登録支援機関からは、「自らの取り組みをどのように可視化・発信できるだろうか」「人権尊重に関心の高い企業と連携し、自分たちが支援する技能実習生や特定技能外国人に対して、よりよい生活および就労環境を提供したい」「制度の枠組みにおいて、人権尊重の実現に向けて真摯に取り組む団体があることも知ってほしい」という切実な声も寄せられていました。

このような状況を踏まえ、当会は、人権尊重の取り組みを推進する企業と、その理念を共有できる監理団体・登録支援機関の両社が互いに出会い、連携を深めるための「共通言語」となるべく、以下を目的として、監理団体や登録支援機関の活動内容をグローバルな基準で評価するための指標を開発しました。

- 監理団体や登録支援機関の活動をグローバルな基準に則って客観的に評価し、その質を可視化すること
- 企業に対し、自社やサプライチェーンにおける人権デューディリジェンスの観点から、技能実習生や特定技能外国人を適切に支援する団体の見極めに資する情報を提供すること

この指標の活用を通じて、監理団体・登録支援機関は自らのよりよい活動を「見える化」できます。企業はこれを見て「ビジネスと人権」の取り組みに理解がある監理団体・登録支援機関を取引先として選択できるようになります。結果として、技能実習生や特定技能外国人の方々へ、より安定した、質の高い生活および就労環境が提供される可能性が高まることを心から期待しています。

なお、指標の開発にあたり、株式会社ワールドディング 執行役員 池邊正一郎氏および以下の企業および団体よりご協力をいただきました。この場を借りて、お礼申し上げます。

ANA ホールディングス株式会社

ARCH plus 協同組合、ARCH plus 株式会社

協同組合アシスト

味の素株式会社

みらい協同組合

(法人格を除き、アルファベットおよび五十音順)

本指標が、事業とサプライチェーンにおける人権尊重の実現に寄与し、すべての働く人々にとってより良い未来を築く一助となることを願っています。

2025 年 11 月 7 日

経済人コー円卓会議日本委員会
事務局長 石田寛

目次

設問の構成と配点（全体）	1
評価（配点）と段階的採点システム	2
各設問および各セクションの最高得点	2
参加の流れ	3
Step1. 参加表明	3
Step2. アンケートへの回答	3
Step3. 評価結果の確認	3
図）参加表明から評価結果の公開、情報提供までのフロー	5
設問および評価方法	6
その他	16

設問の構成と配点（全体）

設問は、団体の基本的な情報から、最も重要な人権尊重への具体的な取り組みまでを段階的に確認できるよう構成されています。設問は、A から E の 5 つのセクションにわたる全 22 問から構成されます。すべてにおいて満点を得た場合は 50 点となります。

※「監理団体・登録支援機関」を「団体」と表現します。

セクション	タイトル	設問数	評価対象となる設問数	セクションの最高得点	主な目的
A	セミナーからの学び	1 問	1 問	1 点	セミナーの感想を確認
B	団体（監理団体・登録支援機関）の基本情報	3 問	0 問	評価対象外	団体の基礎情報を確認
C	事業規模・事業体制	6 問	5 問	8 点	団体の事業規模および事業体制を確認
D	人権尊重に係る取り組み（中核セクション）	11 問	11 問	41 点	団体における人権尊重の取り組みを評価
E	その他	1 問	0 問	評価対象外	団体からの意見の受付
	合計	22 問	17 問	50 点	

評価（配点）と段階的採点システム

各設問は、最大1点から5点までの得点で評価されます。セクションD（人権尊重に係る取り組み）は、本評価手法の中核となるセクションであり、監理団体・登録支援機関の人権尊重の取り組みの内容を評価する目的で全体の8割以上を占める41点を配点するなど、特に重視しています。セクションDの中でも、D-3-1からD-3-7の7つの設問（最大5点）においては「段階的採点システム」を採用し、法令遵守にとどまらない、グローバルな基準に則った取り組みを評価します。

第1段階：法定以上の取り組みの有無（0点または1点）

まず、日本の法令で定められた水準を上回る取り組みがあるかを評価します。法定未満＝0点、法定＝1点とします。

第2段階：グローバルな基準に則った取り組みの評価（最大4点）

第1段階で「法定の取り組みがある」と評価された場合、その取り組み内容がグローバルな基準である「ダッカ原則」の趣旨に則り表記された要素を満たしているかを確認し、さらに加点（最大4点）します。

各設問および各セクションの最高得点

各セクションの設問番号ごとの最高得点、およびセクションの最高得点は以下の通りです。上位20%の高評価を得た団体の回答内容については、セクションD（人権尊重に係るお取り組み）に限定して、回答内容および評価結果を、当会ホームページ上で一般公開します。詳細は次項の「Step3. 評価結果の確認」をご覧ください。

セクション	設問番号	各設問の最高得点	セクションの最高得点	上位団体の回答内容の公開有無
A	A-1	1点	1点	なし
B	B-1, B-2, B-3	評価の対象外	評価対象外	なし
C	C-1, C-4	1点	8点	なし
	C-2, C-3, C-5	2点		
	C-6, C-6a	評価の対象外		
D	D-1, D-2	2点	41点	あり
	D-3-1～D-3-7	5点		
	D-4, D-5	1点		

E	E-1	評価対象外	評価対象外	なし
		計	50 点	

参加の流れ

Step1. 参加表明

本指標の活用にご関心のある企業および監理団体・登録支援機関の皆様は、以下のリンクより当会に対して参加の意思をお示しください。なお、アンケートへの参加は無料です。

参加表明のリンク <https://tinyurl.com/426evj6b>

参加表明の期間：2025 年 11 月 7 日（金）から 2025 年 12 月 7 日（日）



Step2. アンケートへの回答

参加表明をいただいた監理団体・登録支援機関および企業に対して、11 月末から 12 月頭を目途に、アンケート回答リンクをご連絡します。本アンケートは監理団体・登録支援機関を対象に実施するものですが、本指標の活用を希望する実習実施者などの企業におかれましては、当該アンケートを直接的あるいは間接的に取引のある監理団体・登録支援機関へご連絡の上、回答をご依頼ください。指定公開についての説明は「Step3. 評価結果の確認」をご覧ください。

アンケート回答期日：2026 年 1 月 31 日（土）

Step3. 評価結果の確認

回答期日後、当会でアンケートへの回答内容を評価します。回答内容および評価結果は以下の方法で、一般公開あるいは指定公開します。

① 上位団体の評価結果およびセクション D の回答内容の一般公開

評価の結果、上位 20%の高評価を獲得した団体の評価結果およびセクション D（人権尊重に係るお取り組み）の回答内容については、他の監理団体・登録支援機関の皆様のよりよい

活動の参考としていただくことを目的として、当会ホームページ上で一般公開します。

② 監理団体・登録支援機関の評価結果およびセクション C, D の回答内容の指定公開

監理団体・登録支援機関および企業の双方が互いに互いを指定して、企業から監理団体・登録支援機関に対して情報開示を求め、監理団体・登録支援機関が企業への情報提供に同意した場合、当該監理団体・登録支援機関の評価結果およびセクション C, D の回答内容を当該企業へ提供します。企業が人権尊重の観点から適切な取引先（監理団体・登録支援機関）を見極める際に有効と考え、2025 年度はこれを無償提供します。なお、ここでの情報提供先である「企業」は、実習実施者に限定しませんが、事業会社に限定します。つまり、実習実施者ではない企業も、事業会社であるならば、以下の2つの作業を経て、取引先の実習実施者の先の（2次）取引先である監理団体・登録支援機関の評価結果およびセクション C, D の回答内容を得ることができます。

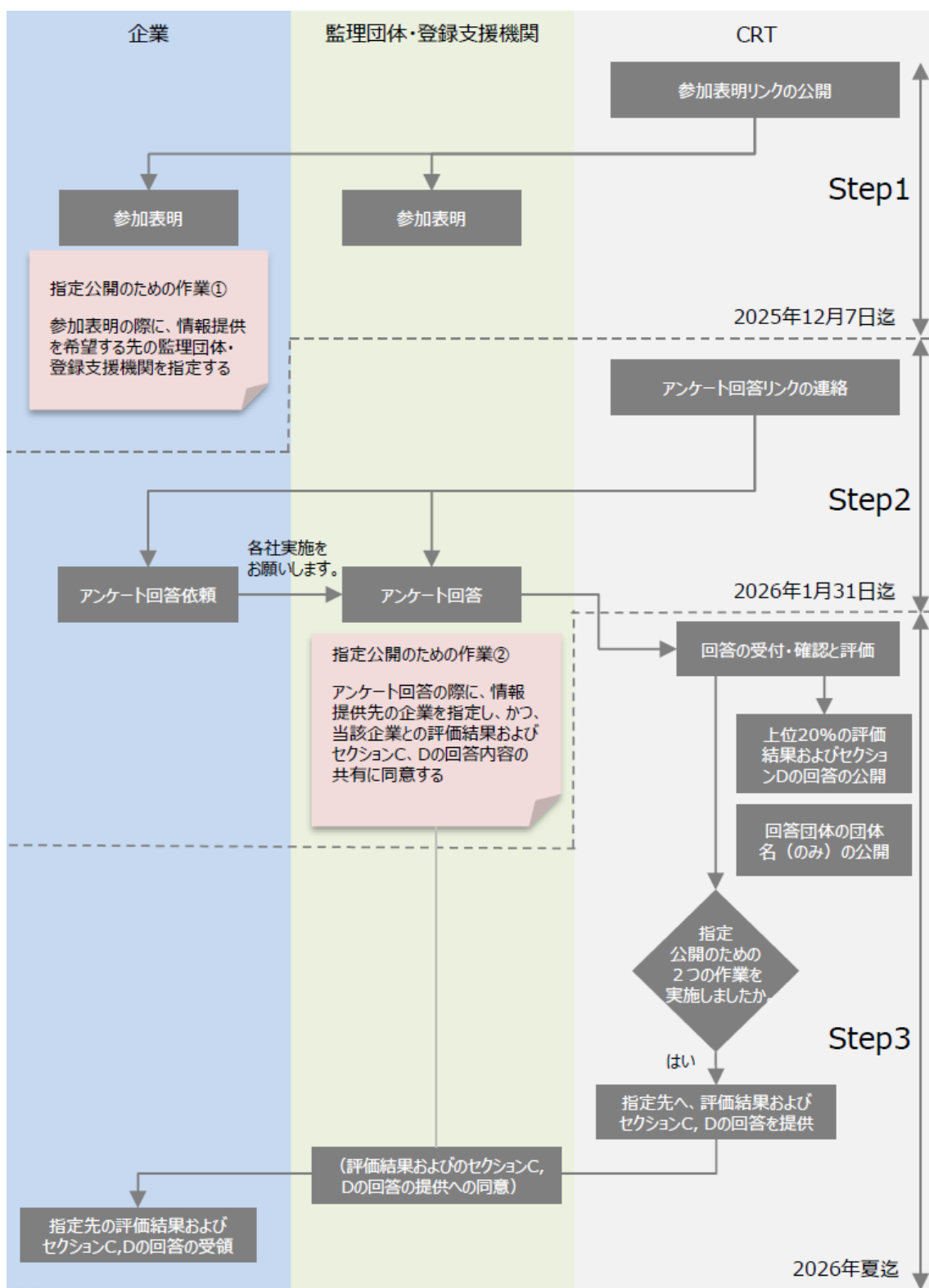
【指定公開のための2つの作業】

- ① 企業が、本指標の活用を意思を表明（参加表明）する際に、情報提供を希望する先の監理団体・登録支援機関を指定すること
- ② 監理団体・登録支援機関が、アンケートに回答する際に、評価結果および回答内容を提供する先の企業を指定し、かつ、当該企業との評価結果およびセクション C, D の回答内容の共有に同意すること

- ・ よって、企業が、指定公開を受けることを目的として、取引のある監理団体・登録支援機関に対してアンケートへの回答を依頼する際には、ご自身の会社名を記入すること、また、ご自身の会社との評価結果およびセクション C, D の回答内容の共有に同意することをご依頼ください。なお、当会が、参加表明の際に指定した監理団体・登録支援機関に対してアンケート回答を依頼することはありませんので、回答依頼は企業自身で実施してください。
- ・ 依頼先の監理団体・登録支援機関が、協力会社などを通じた間接的な取引先の場合は、当該監理団体・登録支援機関にとっての直接取引先である企業名ではなく、その先の貴社名を指定するようにご依頼ください。なお、監理団体・登録支援機関は、複数の顧客名を提供先に指定することができます。

→上記①および②の作業が実施され、両社が互いに指定し合った場合、かつ、監理団体・登録支援機関が当該企業への情報提供に同意した場合、当会は監理団体・登録支援機関に代わり、企業に対して、当該監理団体・登録支援機関の評価結果とセクション C, D の回答内容を提供します。

図) 参加表明から評価結果の公開、情報提供までのフロー



設問および評価方法

セクション A から E の、各設問について記載します。

※監理団体・登録支援機関を「貴社／貴団体」と表現します。

実際の回答は、別途ご連絡するアンケート回答リンク上に入力ください。

A. セミナーからの学び

(2025/11/10 修正) 2025 年 11 月 7 日 (金) に実施の「人権尊重の観点から適正な監理団体・登録支援機関を見分ける方法～ビジネスと人権、ステークホルダーエンゲージメント」セミナーにご参加された方は、このセミナーを通じて、あなたが自社で実践・応用したいと考えた具体的な学びや気づきを、200 字程度でご記入ください。

--

回答内容を次の 2 段階で評価する。具体的な記述がない（空欄の場合を含む）=0、具体的な記述がある =1

B. 貴社／貴団体およびご回答者についてお尋ねします。

B-1. 貴社／貴団体および、ご回答者情報を入力してください。[必須]

法人番号	
貴社／貴団体名	
貴社／貴団体の HP	
貴社／貴団体の電話番号	
必要な際に、当会より貴社／貴団体へお問合せさせていただく際のメールアドレス	
ご回答者の氏名	
ご回答者の部署名、肩書	

※法人番号はこちらより (<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>) 検索いただけます。

評価の対象外

B-2. 貴社／貴団体が国へ登録する種別について選択してください。（複数選択可）〔必須〕

- ☐ 監理団体
☐ 登録支援機関

評価の対象外

B-3. 希望する情報提供先がありましたら、以下に入力してください。

貴社／貴団体の情報を提供したい直接あるいは間接取引先（顧客企業）がありましたら、法人名および法人番号を以下に入力してください。なお、顧客企業は事業会社に限定します。その上で、貴社／貴団体の回答内容への評価結果およびセクション C, D の回答内容を当該企業へ提供することに同意をお願いいたします。

※法人名と法人番号が正しいことをご確認ください。法人番号はこちらより

(<https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/>) 検索いただけます。

法人名	法人番号	当社／当団体の評価結果およびセクション C、D の回答内容を、左に記載の顧客に指定公開することに同意します。（同意の場合にはチェックを入れる）
		☐ 同意する
		☐ 同意する
		☐ 同意する
		☐ 同意する
		☐ 同意する
		☐ 同意する

評価の対象外

C. 事業規模についてお尋ねします。

C-1. 貴社／貴団体は、雇用主の事業所に技能実習生あるいは／および特定技能外国人を所属させる際の基準を定めていますか。これには、「（貴社／貴団体の）職員が常駐する拠点から、技能実習生あるいは／および特定技能外国人の就労先の工場までの距離が〇〇km 以内」や「不測の事態が発生した際に最大でも〇時間以内に駆け付けられる距離」といった内容が考えられます。（単一選択）〔必須〕

- はい（貴社で定める基準の内容について教えてください）
○ いいえ（その理由があれば、教えてください）

回答内容を次の2段階で評価する。はい=1, いいえ=0

C-2. 貴社／貴団体に雇用する、監理団体・登録支援機関の業務に従事する職員の国籍を選択してください。また、貴社／貴団体において管理・支援する対象の技能実習生あるいは／および特定技能外国人の国籍を選択してください。[必須]

国籍	職員の国籍	技能実習生あるいは／および特定技能外国人の国籍
ベトナム	☐	☐
インドネシア	☐	☐
フィリピン	☐	☐
ミャンマー	☐	☐
中国	☐	☐
・・・(必要に応じて国を追加)	☐	☐

職員（正規・非正規は問わない）の国籍による、技能実習生あるいは／および特定技能外国人の国籍のカバー率を評価の対象とする。次の3段階で評価する。0%以上 50%未満=0、50%以上 100%未満=1、100% =2

C-3. 貴社／貴団体が管理・支援する対象の技能実習生あるいは／および特定技能外国人の数を入力してください。(半角数字入力) [必須]

	人数を入力してください
技能実習生（転籍手続き中の特定活動含む）	
特定技能外国人（特定技能移行準備の特定活動含む）	

回答内容を次の3段階で評価する。常勤（正規）職員一人あたりの外国籍の労働者数を評価の対象とする。50名以上=0、39名以上 50名未満=1、39名未満=2
 今後は育成就労の要件に合わせ、「(バックオフィスを除き) 監理する職員の数」を評価の対象とすることを検討する。

C-4. 職員一人あたりが支援する技能実習生あるいは特定技能外国人の数に上限や目安を定めていますか。なお、本設問は公開の有無を問いません。上限や目安を公開していない場合でも、社内規定など社内に組織として共有された上限や目安がありましたら、「はい」を選択してください。(単一選択) [必須]

- はい（その人数と、上限や目安を定める理由について教えてください）
○ いいえ（その理由があれば、教えてください）

回答内容を次の2段階で評価する。はい=1, いいえ=0

C-5. 貴社／貴団体が管理・支援する技能実習生・特定技能外国人との定期的な面談の実施方法とその頻度について、「法定未満」「法定」「法定以上」のいずれかを選択してください。いずれの選択も難しい場合には「その他」を選択し、面談の実施方法と頻度をご記入ください。（複数選択可）

技能実習生1号の場合	法定未満 ☐	法定 ☐	法定以上 ☐	その他 ☐
技能実習生2号の場合	法定未満 ☐	法定 ☐	法定以上 ☐	その他 ☐
特定技能外国人の場合	法定未満 ☐	法定 ☐	法定以上 ☐	その他 ☐

（最大1,000文字）

技能実習（1号、2号）、特定技能のそれぞれについて、回答内容を次の3段階で評価する。
法定未満=0、法定=1、法定以上（法定を超えた取り組み）=2

C-6. 貴社／貴団体は、雇用主の事業所に職員を駐在させる際の基準を定めていますか。
（単一選択）[必須]

- はい
○ いいえ

評価の対象外

C-6a. 上で「はい」と答えた方にお聞きします。駐在の基準および駐在の頻度について教えてください。

例) 技能実習生50人に対して週5日（25人の場合は週20時間まで）、など

（最大1,000文字）

評価の対象外

D. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権尊重に係るお取り組みについてお尋ねします。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、UNGPs）とは、2011年に国連人権理事会で策定された、国家の人権保護の義務と、企業（事業者）の人権尊重の責任を明示した国際的な規範です。経済産業省は、2022年9月にこのUNGPsに則り「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」を発行し、この中で、すべての企業に対して人権尊重および人権デューディリジェンスの実施、および苦情処理メカニズムの設置を求めています。これを受けて2022年10月に出入国在留管理庁・厚生労働省・外国人技能実習機構は「責任あるサプライチェーン等における技能実習生の人権尊重について（周知）」を発行し、ここに「実習実施者・監理団体の皆様におかれましては、本ガイドラインを踏まえ、技能実習生の人権尊重のための取組を実施していただきますようお願いいたします」と記しています。以下の設問は、上に紹介しました国連UNGPs、経済産業省のガイドライン、および出入国在留管理庁・厚生労働省・外国人技能実習機構の周知に則り、人権尊重および人権デューディリジェンスの取り組みを推進する企業や団体が考慮すると考えられるポイントを網羅しています。

D-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。また、人権方針を開示していましたら、合わせて教えてください。

（最大 1,000 文字）

回答内容を次の3段階で評価する。回答がない＝0、何らかの回答がある＝1、具体的な対応として人権方針を（策定するだけでなく）開示している＝2

D-2. 技能実習生や特定技能外国人が居住する地域社会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

（最大 1,000 文字）

回答内容を次の3段階で評価する。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

D-3. その他、以下の観点から、技能実習生・特定技能外国人の人権尊重に繋がると考えられるお取り組みがありましたら、その内容を具体的に教えてください。

※評価に関して、文中に「また」と記載されている場合は、すべてを満たした場合に得点

を得ます。「または」「あるいは」と記載されている場合は、いずれかを満たした場合に得点を得ます。

※なお、技能実習生・特定技能外国人を「本人」と記します。

D-3-1. [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。

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の 2 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

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大 4 点／各 1.3 点）

※すべての項目を満たした場合は 4 点とする。

- ・ 送出機関と本人との契約書において、本人からの費用徴収が一定の限度内であること、あるいは、費用徴収が一切ないことを明文化している。
- ・ 採用費の支払の有無や金額を本人へ直接に確認している。
- ・ 採用費の支払があった場合、本人がこれまでに支払った金額を本人へ払い戻している。

D-3-2. [採用時] 当社／当団体は、（来日前の）採用面接の際に、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。

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の 2 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

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大 4 点／各 2 点）

- ・ 監理団体あるいは登録支援機関から本人に対して業務内容を直接に説明している。
- ・ 企業（実習実施者・勤務先）から本人に対して業務内容を直接に説明している。

D-3-3. [内定後] 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。

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の２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。また、契約更新時には、労働契約の内容について説明している。
=1

上で「１」の場合、以下の取り組み（すべて本人に対する取り組み）があれば加点する
（最大４点／各０.５点）

- ・ 国際基準に則り労働者による手数料の支払はゼロであるべきことを説明している（ダッカ原則１）。
- ・ 労働契約の書面での締結に、強制して同意を得てはならないことを説明している（ダッカ原則２）。
- ・ 日本においては、外国籍の労働者に対しても、日本国籍の労働者と同様に、結社の自由と団体交渉権が保障されていることを説明している（ダッカ原則６）。
- ・ 技能実習制度においてもやむを得ない場合には転籍が可能であることを説明している（ダッカ原則１０）。
- ・ 労働者が有する権利の内容を、母国語で説明している。
- ・ 労働者が有する権利の内容を、口頭のみならず、資料を配布して説明している。
- ・ 企業への配属後にも、人権および労働権の内容を毎年定期的に説明している（頻度は不問）。
- ・ 説明の内容についての本人の理解度を確認している（アンケートなど）。

D-3-4. [採用前後] 当社／当団体は、本人の不安を解消し、やる気を高めるような対策を講じている。

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の 2 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

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大 4 点／各 1 点）

- ・ 企業に対して、内定者の家族と面会することや、内定者の入国前に内定者とオンラインなどでコミュニケーションを取ることを推奨している。
- ・ 企業に対して、外国人を受け入れることに対して社内に理解の土台を作ることや、外国人とのコミュニケーションを円滑にする目的で、日本人従業員向けに異文化理解プログラムを提供することを推奨している（例えば、日本人従業員に対するベトナム語講習の実施など）。
- ・ 監理団体／登録支援機関において、外国籍の労働者の能力評価や努力への報酬などといった具体的な制度・仕組みを構築している（例えば、日本語能力試験合格者への報奨金支給、能力や勤務年数に応じた昇給制度の設置など）。また、この構築を企業に働きかけている。
- ・ 外国籍の労働者に対して満足度調査を行うなど、監理団体・登録支援機関あるいは企業の対応が本人のニーズにあったものであることを定期的に確認している。

D-3-5. [採用後] 当社／当団体は、本人が職員や第三者に対していつでも相談できるツール／手段、制度や仕組みを整えており、本人に対してそれを周知している（ここで言う「ツール／手段、制度や仕組み」には運用要領に定められた「定期面談」を含まない）。

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の 2 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
- ・ 本人が母国語で提起できる相談窓口（苦情提起窓口）とその連絡先を、本人へ周知している。=1

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大 4 点／各 1 点）

- ・ 24 時間／365 日、提起可能な電子的なツール／手段（FACEBOOK、LINE、その他のアプリを含む）の利用を本人へ周知および推奨している。

- ・受け付けた声に対する返信期限や記録の保持など、ツールの運用ルールを設けている。
- ・本人が安心して利用できる仕組み（以下のすべて）を整え、これを周知している。
 - 窓口の利用（提起）を理由として不利益を被らないことを明記している。
 - 記名と匿名のいずれにおいても提起可能である。
 - 利害関係のない第三者による苦情受付窓口を活用し、実効的な声の受付を図っている。
 - 声を受け付けてから対応するまでの流れ／プロセスを開示・公表している。
- ・実際に定期的に声を受け付けている。

D-3-6. [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。

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の 2 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記録し、被害者を救済している（法定）。=1

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大 4 点／各 1 点）

- ・監理団体／登録支援機関は、（担当者個人ではなく）受け付けた声の内容を組織内で共有し、根本原因を把握し、この原因を除去し、是正と救済を図っている。
- ・監理団体／登録支援機関は、受け付けた声への対応の内容と結果を開示している。
- ・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している。
- ・根本原因が企業側にある場合には、企業に対して必要な提言を行い、企業側に改善が見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。

D-3-7. その他に貴社／貴団体が、組織全体における人権尊重への理解度を高めることを目的としたお取り組みがございましたら、具体的に教えてください。

(最大 1,000 文字)

回答内容を次の 2 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

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大4点／各1点）

- ・ 監理団体／登録支援団体の社員に対して、技能実習生や特定技能外国人の人権尊重について理解を深める場を提供している（労働者を支援する NGO や外部講師の招聘による社内勉強会の実施、送出国の法律について学ぶ機会の設定など）。
- ・ 監理団体／登録支援団体の社員は、本人が生活する地域の人々との対話の場を得ている。
- ・ 他の監理団体／登録支援団体に所属する本人からの相談に応じている。
- ・ 技能実習生や特定技能外国人の人権尊重について学ぶことのできる外部プラットフォームに参加している（JP-MIRAI など）

D-4. 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」をご存知ですか。（単一選択）〔必須〕

- ☐ はい
- ☐ いいえ

選択内容を次の2段階で評価する。はい=1、いいえ=0

D-5. 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。（単一選択）〔必須〕

ダッカ原則とは、国際的なシンク＆ドウ・タンクである英国の「人権とビジネス研究所（IHRB）」が主体となり、民間企業、政府、労働組合、市民社会組織との協議を経て作成の上、2011年に発表された原則です。正式名称を「責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則」といい、移住労働者の人権尊重における国際的な原則として普及しています。（https://dhakaprinciples.org/images/uploads/dhaka-principles-translations/DPs_-_Japanese.pdf）

- ☐ はい
- ☐ いいえ

選択内容を次の2段階で評価する。はい=1、いいえ=0

E. その他

本アンケートへのご意見など、ご自由にご記入ください。

（最大 1,000 文字）

評価の対象外

以上

その他

著作権

本評価手法の著作権は経済人コー円卓会議日本委員会に帰属します。本評価手法は一般に広く公開するものですが、引用にあたっては、@経済人コー円卓会議日本委員会との記載をお願いいたします。

お問い合わせ先

経済人コー円卓会議日本委員会

監理団体および登録支援団体向けアンケート調査事務局

メールアドレス：info@crt-japan.jp