

2025年度評価結果 ARCH plus 株式会社/ARCH plus 協同組合

セクション	設問番号	設問	貴社ご回答	点数
設問 A			-	1
設問 B			-	-
設問 C			-	6
設問 D	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。	<p>私たちは「繋ぐことですべてのステークホルダーにプラスをもたらす」という理念を掲げ、外国人材と受け入れ企業双方の人生・事業がより良くなる未来をつくることを目指しています。来日する外国人材にとって日本で働く経験が「人生の転機」となるよう、安全が守られた環境づくりを重視しています。同時に、受け入れ企業にとっても、単なる人手不足の解消ではなく、「仲間として迎えてよかった」と思える関係性づくりを支援しています。</p> <p>人権方針として、以下の3点を大切にしています。</p> <p>①外国人・日本人双方を平等に扱います。外国人を過度に優遇することも、逆に不当な制限を課すことも行いません。</p> <p>②外国人材が安心して働き、生活できるよう、母国語相談の整備、定期面談、早期のトラブル発見と解消に全力で取り組みます。</p> <p>③企業と外国人材がお互いを理解し、文化的背景の違いを尊重し合えるよう、コミュニケーション支援と教育を継続的に行います。コミュニケーション支援はグループの日本語学校を通じて、外国人への日本語支援をするとともに、日本人職員に外国人に対するコミュニケーション研修なども行っています。</p> <p>私たちは、外国人材が「日本に来て本当に良かった」と思える環境づくりと、企業が安心して外国人材を受け入れられる体制整備を両立させ、すべての関係者がプラスになる「持続可能な受け入れ」を実現します。</p>	1
	D-2.	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。	<p>私たちは、外国人材が定着して、しっかりとキャリアを築くためにも地域社会の一員として、安心して生活できる環境づくりを大切にしています。具体的には以下の取り組みをしています。</p> <p>①各地域のスポーツサークル（例：バスケットボールなど）や地域活動を紹介し、外国人材が興味のある活動へ参加できるようサポートしています。また、受け入れ企業と連携し、地域のお祭りや行事に積極的に参加させていただくことで、住民との自然な交流の機会を増やしています。</p> <p>②配属までにフィリピンおよび日本にて生活ルール・地域マナーの丁寧な指導します。ゴミ出しのルールや騒音、近隣との挨拶など、地域ごとの生活ルールを母国語を交えて丁寧に説明しています。これは、地域の方々とのトラブルを未然に防ぐだけでなく、「地域に歓迎される外国人材」になるための大切な基礎と考えています。</p> <p>③外国人材に対する定期的なフォローで生活面で困りごとがないか確認しています。問題があった場合には早期に対応し、地域との信頼関係を維持しています。</p>	1.5
	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。	<p>当社では、外国人本人が送出機関に対して費用を支払うことが基本的でないように対策を講じています。</p> <p>まず、フィリピンにおいては労働法により、求職者から手数料を徴収することが厳しく禁止されており、違反した送出機関は免許停止となる重大な制裁が科されます。この法律により、求職者が不当な費用負担を強いられるリスクが極めて低く、安心して取引できることが、当社がフィリピンを主な送り出し国として選んでいる理由の一つです。</p> <p>また、技能実習制度では技能実習機構の定める申請書類に基づき、本人が支払った費用の有無、金額、内訳、を明確に記載し、本人の署名を必ず取得しています。これにより、費用の透明性を担保し、本人・送出機関・受け入れ企業の三者が共通認識を持ちながら手続きを進めています。また、受け入れ企業に対しても、外国人受け入れ検討時からフィリピンでは本人の自己負担は0円である必要があるため、受け入れ企業が全て負担する旨の合意を取っています。</p> <p>当社としても定期的に送出機関へ確認を行い、不当請求の防止・透明性確保を徹底する体制を維持しています。</p>	1

D-3-2.	<p>[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。</p>	<p>当社では、来日前の採用面接において、応募者が実際の業務内容を誤解なく正しく理解できるよう、丁寧な情報提供を行っています。</p> <p>まず、募集に集まった候補者に対し、受け入れ企業のホームページ、可能であれば現場写真・作業風景や生活環境の近辺の写真や動画・地図などを用いて、実際の仕事内容・職場環境・生活環境の雰囲気を具体的に説明する時間を必ず設けています。</p> <p>また、雇用条件については、フィリピンの法律に基づき、面接時にはフィリピン大使館の移民労働局（MWO）の承認を取得した内容のみを候補者へ説明しています。これにより条件が、事実と異なる形で伝わることを防ぐ仕組みが確立されています。※フィリピンはフィリピン大使館に事前に MWO に対して雇用条件の申請をして、承認を得ないと面接ができないルールになっています。</p> <p>これらの取り組みを通じて、候補者が安心して来日し、双方の期待に齟齬がない状態で就業を開始できるよう努めています。</p>	3
D-3-3.	<p>[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。</p>	<p>当社では、面接前から入国後までの3回（送り出しが行うものを含めたら4回）のオリエンテーションを通じて教育体制を整えています。</p> <p>まず、技能実習生については、来日前および当社グループ内で実施している入国後講習において、行政書士が法定講習を担当し、人権・労働法・相談先・禁止行為等について法令に基づいた説明を行っています。これにより、本人が自分の権利や守られるべき基準を正確に理解できる体制を整えています。</p> <p>また、特定技能外国人に対しては、来日前・来日時のオリエンテーションで当社スタッフが、人権、労働条件、相談方法、トラブル時の対応など、技能実習と同等レベルの内容を丁寧に説明しています。</p> <p>これらの取り組みを通じて、外国人材が「困ったときにどうできるのか、自分の権利は何か」を理解し、不安なく就労生活をスタートできるよう支援しています。</p>	1
D-3-4.	<p>[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施策を講じている。</p>	<p>当社では、外国人本人の不安を解消し、安心して前向きに来日・就労できるよう、きめ細かな支援体制を整えています。</p> <p>まず、入国前から必ず母国語を話せるスタッフが「個別担当」として付き、外国人本人が「誰に相談すればよいか」を明確にする担当制を徹底しています。担当者で連絡先（メッセージ）を交換してもらい、来日前後を問わず、いつでも相談できる環境を整えています。</p> <p>来日後はキャリアアップシートを記入してもらっています。3年後の目標を共有します。</p> <p>さらに、受け入れ企業配属後については、担当者は最低でも月1回以上、本人へ必ずコンタクトを取り、生活・職場・健康・メンタル面の状況を確認するルールを設けています。その内容は当社内で共有し、必要に応じて受け入れ企業にもレポートを提出し、早期の問題発見と解決につなげています。</p> <p>こうした仕組みにより、当社・受け入れ企業・外国人本人の三者が密に連携し、本人の不安の解消、職場定着、モチベーション向上につながる支援を継続的に行っています。</p>	2
D-3-5.	<p>[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）。</p>	<p>当社では、採用後の外国人材が、職場内外の誰に対しても安心して相談できるようにしています。</p> <p>まず、外国人本人には 母国語を話せる当社担当スタッフ（フィリピン人もしくはハーフ）を必ず配置し、Facebook メッセージャーを中心とした、いつでも連絡できる相談ルートを提供しています。フィリピンの方の大半が利用しているツールであるため、本人が最も使いやすい形で相談できる環境となっています。また、当社では担当者が 最低月1回以上、こちらから積極的に本人へ連絡し、生活・職場・健康・メンタル面の状況を確認する運用を徹底しています。本人からの相談は随時受け付けており、早期に課題を把握し対応できる体制となっています。</p> <p>加えて、行政窓口（労働関係、出入国在留管理関係など）の相談先・連絡先も入国時オリエンテーションで紹介し、第三者への相談も選択肢として持てるよう周知しています。</p> <p>さらに、受け入れ企業の職員様に対しても、日本語で対応できる担当スタッフ（日本人またはフィリピン人）を配置し、企業側からも相談できる仕組みを整えています。</p> <p>これらの取り組みにより、外国人本人・受け入れ企業・第三者のすべてに開かれた相談ルートを確保し、安心して働ける環境づくりを実現しています。</p>	2

D-3-6.	<p>[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。</p>	<p>当社では、外国人本人から寄せられる懸念や苦情に対し、迅速かつ実効性のある対応を行うための明確なフローと運用体制を整えています。</p> <p>まず、本人から相談や苦情を受けた場合、担当者が一次対応を行い、その内容を企業ごとの Slack チャンネルに即時共有するルールを設けています。これにより、情報の抜け漏れや対応遅れを防いでいます。</p> <p>共有された内容は、専用のスプレッドシートに整理・記録し、週次のパートナーサクセス会議にて全件を報告・検討しています。これにより、懸念を見逃さず、継続的に改善につなげる仕組みを構築しています。また、横串で事例の共有ができるため、どんなことで不安や懸念が生じるのか、その解決策などが社内のナレッジとして溜まります。</p> <p>また、担当者レベルで解決が困難な重大案件については、パートナーサクセス会議で速やかにエスカレーションし、解決策を協議します。その上で、必要に応じて受け入れ企業様や送り出し機関と連携し、三者で問題解決に取り組むフローを採っています。</p> <p>この体系的な仕組みにより、苦情の早期発見・迅速対応・原因分析・再発防止までを一貫して行うことができ、本人が安心して働ける環境づくりに寄与しています。</p>	4
D-3-7.	<p>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。</p>	<p>当社は「すべてのステークホルダーにプラスをもたらす」という理念のもと、母国語支援・担当制・入国後の人権教育・社内共有システムなどを通じて、組織全体で外国人材の安全・安心な日本での就労生活を支える体制を構築しています。</p> <p>支援対象を1カ国に絞ることで、外国人に対する支援や、外国側の法律の理解を深めています。社内にはフィリピン人スタッフが7名在籍しており、全員が自身の来日時の苦労や異文化適応の経験を持っています。こうした経験を、ランチタイムや懇親会など日常的な場で共有する文化があり、これが日本人スタッフの理解促進や人権意識の自然な向上につながっています。</p> <p>また、代表自身もオーストラリア留学時代に差別を受けた経験があり、「日本人であっても差別され得る」という視点を共有することで、社員も自分事として考えるきっかけがあります。</p> <p>一方で、当社は外国人材を「過度に保護される存在」として扱うのではなく、日本人と外国人が対等な立場でお互いに成長できる関係を築くことを重視しています。社員教育においても、この価値観を継続的に浸透させています。</p> <p>これらの取り組みを通じて、当社では制度や仕組みだけではなく、組織文化・環境づくりに取り組んでいます。</p>	2
D-4	<p>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。</p>	<p>はい</p>	1
D-5	<p>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。</p>	<p>はい</p>	1

合計 26.5