

2025年度評価結果 あさひねっと協同組合

セクション	設問番号	設問	貴社ご回答	点数
設問 A			-	0
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ありましたら、合わせて教えてください。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当組合の組合理念として《尊重》《学び》《貢献》を3本柱とした外国人材の受入れ理念を制定している。また、この理念実現のため5つの行動指針を定め、役職員一人ひとりが業務の指針としている。 <a href="https://asahinet.org/philosophy/">https://asahinet.org/philosophy/</a></li> <li>・サステナビリティへの取り組みとして、外国人材の個人情報の保護と人権に配慮した受入れ管理を重視し、HPでも公表している。 <a href="https://asahinet.org/sdgs/">https://asahinet.org/sdgs/</a></li> </ul>	1.5
	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まず新規契約の宿舎物件への入居の際には、近隣住民へのご挨拶を当組合・受入れ企業で行い、入居後の安定的な生活環境づくりに努めている。</li> <li>・地方など閉鎖的な地域では、当地の自治会長などと連携し、近隣住民のご意見を管理活動に反映する取り組みを実施している。</li> <li>・当組合では毎年2回、3～4カ月のオンライン日本語授業を無料で所属外国人材に提供している。日本語レベルの向上は地域住民とのコミュニケーションや文化理解を促進することから、地域によりよく溶け込む手助けになると考えている。</li> <li>・その他、地域のお祭りイベントや清掃活動などの情報提供を行ったり、受入れ企業が参画しているイベントへの積極参加の促進を行うことで地域社会とのつながり強化を図っている。</li> <li>・受入れ企業と、外国人材の社宅への「夫婦同居」の取り組みを進めている。夫婦であること、またお子さんの出産などを契機に、地域の社会的繋がりが促進され、外国人材がより地域に根差した生活環境を意識していくきっかけになると考えている。</li> </ul>	2
	D-3-1.	[採用時] 当社／当団体は、本人から送付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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当組合と送り出し機関との間で、本人(家族・親族含む)から保証金や違約金等の日本の法令で認められていない費用の徴収を行わない取決めを明記し、遵守させている。また、本人が入国・入社した後にヒアリングにて事実関係の確認を行っている。</li> <li>・入国、入社した外国人材から母国送り出し機関や紹介会社へ支払った費用の内訳と金額をヒアリングし、記録をとっている。また、送り出し機関や紹介会社からも徴収費用の明細を提出してもらい、本人聞き取り内容との照合作業を実施している。</li> <li>・仮に、徴収費用が法令上限を超えている場合には、超過分の本人への返金を指示し、実際に返金をしてもらっている。(2025年4月に1例あり)</li> <li>・母国送り出し機関の選定にあたっては、募集時のブローカーを利用しない機関、国籍をできるだけ採用している。また、やむを得ずブローカーを活用している機関であっても、ブローカーを経由しない募集ルートを増やしてもらったり、ブローカー費用を送り出し機関で負担するなど、本人に過大な費用負担が発生しない取り組みを強化してもらっている。</li> <li>・技能実習生等の母国での出張面接の際には、送り出し機関からの夜の接待、観光接待は当組合としてお断りしている。仮に多額の費用が発生するアテンドがあった場合には、当組合や受入れ企業へ費用の請求をしてもらい、最終的な技能実習生への負担とならないよう取り組んでいる。</li> </ul>	2.3
	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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用面接の際には、できるだけ雇用主である受入れ企業の職員にオンライン等で参加してもらい、業務内容や職場環境などについて直接説明してもらう対応をとっている。また、本人からの質問の時間を多めにとり、疑問点を直接企業の職員へ聞いてもらい、不安を解消してもらうようにしている。企業側が参加できない場合には、受入れ企業を担当する当組合職員から説明と質疑応答を行うようにしている。</li> <li>・企業によっては、募集・面接用の素材が動画を制作し、本人が応募時や面接時に視聴してもらっている。画像や映像で業務内容や職場環境を理解できるように工夫している。</li> <li>・過去の外国人材の声をもとに、当組合職員からも独自目線で業務内容や職場環境の説明を実施している。以前の人材が不満を持っていた業務の負荷など、ミスマッチ予防のため、あえて説明し、問題ない候補者を優先で採用することも行っている。</li> </ul>	5

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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能実習生に関しては、法令により入国後講習時に必ず労働法・入管法の授業を8時間、外部講師により実施する規定がある。このため、資料を配布しながら、法令どおりに内容の理解促進に努めている。また、特定技能に関しても、採用後の事前ガイダンスや生活オリエンテーション時に同様の内容のレクチャーを当組合で実施したり、入管制作のレク動画を必ず視聴させることで、理解促進を図っている。以上はすべて当組合通訳スタッフにより母国語で説明を行っている。(https://www.moj.go.jp/isa/support/coexistence/04_00078.html)</li> <li>・外国人技能実習機構より人権上の観点から本人へ特に教育をするように指導のある「妊娠」「転籍」「マイナンバー」の教育はルーチンとして実施し、①妊娠は禁止されておらず個人の権利であること、②やむを得ない事情がある場合の転籍について支援があること、③マイナンバー取得による利便性等、の内容の理解促進を図っている。</li> <li>・こうした内容については当組合の母国通訳スタッフが母語により分かりやすく説明し、随時質問を受けたり、過去の質問内容から説明が必要だと思われる項目について積極的に解説をしている。</li> </ul>	2.5
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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面接時には、将来的に特定技能1号や特定技能2号になることができるか質問される機会が多い。入社してからのキャリアパスの意識が高いと感じており、こうした面でのケアは本人たちのやる気を高めるポイントでもあると考えている。特定技能への道が開けている企業については、積極的にこうしたキャリアパスや待遇向上の将来像を発信するように努めている。</li> <li>・採用後、母国で学習する入社前人材とオンラインでつなぎ、入社前の学習への激励や職場の状況の説明、日本語学習の大切さなどについて本人たちとコミュニケーションを行っている。その際、本人たちからは入社前に準備すべきことや、心構えなどの質問が寄せられることが多い。こうした疑問にも企業側や当組合からも説明ができるため、本人たちのやる気を高められると感じている。</li> <li>・受入れ企業によっては入社後の定期的な満足度調査・面談を実施しており、当組合も通訳・翻訳や結果の集計などの協力を実施している。</li> <li>・当組合と受入れ企業では、本人たちの能力向上やモチベーションアップのための評価制度や手当の付与など取り組みを推進している。具体的には、日本語能力試験の資格保有者への手当付与などが挙げられる。また当組合では企業に関わらず、すべての所属人材に対して、日本語能力試験の受験費用の補助、合格時の報奨金の支給を行っている。</li> <li>・当組合では、外国人材に対する人権尊重や待遇改善を図るため、「外国人材から選ばれる企業へ“魅力づくり”に向けた取り組みガイドライン」を作成し、受入れ企業と共同で取り組みを推進している。ガイドラインでは、キャリアパス、賃金待遇、就業地域、生活環境、労働環境、支援体制の6つのカテゴリを挙げ、チェックシートで現状分析ができるように工夫している。2023年から同取り組みを展開しており、改善が進みつつあると感じている。</li> <li>・当組合では、年間で定期的に所属全人材に対して差し入れ活動を行っている。果物やお菓子など人数分購入し、当組合スタッフが手渡しで配付し、日々の実習・就労の慰労を図っている。また、受入れ企業と共同で、BBQや食事会、スポーツ大会などを企画し、外国人材・受入れ企業・当組合が相互に交流・親睦できる機会を積極的に作っている。</li> </ul>	4
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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まず所属する全人材に対して、当組合の母国通訳職員の SNS アカウントの配布を行い、本人がいつでも母語で相談できる体制を整備している。</li> <li>・受入れ企業の規模に応じて、当組合では企業の事業所へ通訳駐在員を配置している。その場合には、本人たちはいつでも駐在スペースへ立ち寄ることができ、母語で各種の相談を行うことが可能となっている。（ちなみに当組合の駐在は6事業所ある）</li> <li>・技能実習生の入国後講習では外国人技能実習機構の連絡先、特定技能外国人の生活オリエンテーションでは入管の連絡先など、第三者への連絡先(母語対応)を紹介している。</li> <li>・マルハニチロ(株)グループで実施している JP-MIRAI 企業協働プログラムの多言語対応の相談窓口の展開に当組合も協力し、所属人材へ仕組みの説明と窓口利用の促進を支援している。</li> <li>・当組合では、本人たちと普段やりとりしている担当職員とは別の、本部通訳職員を出張ベースで派遣し、現地の外国人材とコミュニケーションさせる取り組みを定期・随時に実施している。これにより、担当職員には言いづらいことや、担当職員への不満などがすくいあげられ、より良い監理・支援活動へと改善を図ることができる。</li> </ul>	2

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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当組合では本人から受け付けた懸念や苦情を当組合の業務アプリへ報告・登録し、チーム内で共有、対応方針を決めて解決に取り組んでいる。対応の進捗については随時業務アプリ内で追記を行っており、進捗が見える化している。最終的に、解決までこぎつけたものは、ステータス管理により「完了」、未解決のものは「継続中」と表示されるため、漏れなく対応完了までフォローできる体制となっている。</li> <li>・本人からの要望に応じて、少人数の共有にとどめてじっくり対応したり、企業側と共有して迅速に対応を進めるなど、より実効的な対応ができるように努めている。状況に応じて、企業職員と一緒に面談を行う機会を設定し、直接企業へ意見を伝える橋渡しを行っている。</li> <li>・業務アプリのレコードは蓄積されるため、過去の事例の活用ができたり、ソートをかけて分析できるため、より効率的・現実的な対応方針を策定する手助けとなっている。</li> </ul>	0
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当組合の顧客であるマルハニチロ(株)で策定された「外国人技能実習生および特定技能外国人の雇用に関するガイドライン」の社内勉強会を実施し、担当職員の理解を深める取り組みを行っている。当ガイドラインには外国人材に対する人権尊重の取り組み項目が多く、実際の業務反映を進めている。</li> <li>・JP-MIRAIの会員となっており、同会の行動規範に準じた取り組みを推進し、毎半期ごとに取り組み内容を同会を報告している。また、定期フォーラムなどに毎年出席し、最新の人権テーマについて情報収集を行っている。</li> <li>・所属外国人材の個人情報の取扱いを重視するため、プライバシーマーク認証の取得をし、個人情報の保護の取り組みを仕組みとして実施している。</li> <li>・当組合の業務アプリ内に、代表的な人権文書を登録しており、組合役職員が随時ダウンロードや閲覧できる体制を整備している。ちなみに業務アプリ内に登録している代表的な文書は、ビジネスと人権に関する指導原則、「ビジネスと人権」に関する行動計画、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、ILO 民間職業仲介事業所条約（第 181 号）、外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策などである。</li> <li>・当組合職員の業務マニュアル内に、「ハラスメント／人権・プライバシー尊重」のマニュアルカテゴリを設定している。お題目ばかりではなく、当組合の業務の中で発生しやすい人権侵害行為やハラスメント行為を例示し、より具体的に分かりやすく全職員へ NG 行為の教育を実施している。</li> </ul>	3
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。	はい	1
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。	はい	1

合計 30.3