

2025年度評価結果 クイックリサーチ協同組合

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			-	5
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。	監理団体・登録支援機関として受入れ企業様、外国人材共に満足して頂けるようにフォローする事が第一と考えています。企業様からの要望に迅速な対応はもちろん、制度や法令に関する周知や順守されているかの確認の徹底、外国人材からは24時間体制で相談できるような体制を整えています。また外国人材が「思っていた、聞いていたのと違う」といったミスマッチから大きな問題に発展すると考えていますので、面接前や採用後のミスマッチが無いように受入れ企業様に合わせた定期面談を行い、就業後の外国人材の満足度を高める取り組みを行っています。	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。	近隣で開催される祭りやイベント情報を定期的に周知し、参加してもらうことで地域社会だけではなく、日本文化に触れる機会を提供している。	1
	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。	監理団体と送出機関との協定書内に保証金含むその他費用類似する費用については徴収しないことが明文化されており、徴収可能な費用については送出国の法令に基づき対応している。 送出機関と本人との契約書において、送出国の法令に基づき、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。 採用費の支払いの有無や金額を本人へ直接確認している。 各送出国で定められている法令に基づかない採用費等の支払いがあった場合、本人がこれまでに支払った金額を本人へ払い戻すことを各送出機関との間で約束している。	1
	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。	送出機関へ求人依頼する際に、企業様の作業内容の写真や動画を添付して口頭で説明するだけでなく、業務開始時にミスマッチが無いように送出機関に依頼している。また、企業様の本面接前に監理団体が候補生と事前面談を実施して、上記内容を相違なく理解しているか再度確認した上で本面接を実施している。	3
	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。	内定後は事前ガイダンスとして母国語にて労働条件含む就業体制の説明を行い、技能実習生手帳や監理団体独自のリーフレットを用いて母国語にて日本国内での法令内容や、即座に相談、申告、通報できる連絡先を監理団体含む各省庁の連絡先一覧を説明している。 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を行い、妊娠、出産を理由とした解雇や不利益な取扱いは法律で禁止されている等、母国語リーフレットを用いて本人に説明している。また、契約更新時には、労働契約の内容について説明した上で同意の元に署名を頂いている。 国際基準に則り労働者による手数料の支払いはゼロであることを説明している。 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証されていることを説明している。 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。 労働者が有する権利の内容を、母国語で説明を行い、必要に応じて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や、法律や制度改正があった場合は定期訪問時に随時説明しており、理解度の確認はチェック表を用いて本人より署名を頂いている。	1
	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施策を講じている。	内定した場合、本人や家族の連絡先を全員分共有して頂き、受入れ企業様で既に在籍している外国人がいる場合は、SNSを通じて連絡先を交換して、事前にコミュニケーションをとれる体制を整えている。そうする事で本人も安心感やモチベーションの向上、事前準備の目標設定や、配属当初から社内に溶け込みやすい環境を作ることを推奨している。	5

		<p>受入れ企業様に対して外国人材を受け入れることに対して社内に理解の土台を作る為に監理団体が作成した制度説明DVDや資料を無料で配布し、外国人材とのコミュニケーションを円滑にする目的で、作業手順やフローチャートの作成や設備・部材等の写真や動画等を用いて監理団体が翻訳や作成を行い周知するように推奨している。</p> <p>監理団体として日本語能力試験に合格（N4以上）した場合、報奨金支給と、表彰状の授与を行い、監理団体のホームページに掲載している。</p> <p>定期面談時に監理責任者が外国人材に組合担当者や企業様の対応に問題がないか確認している。</p>	
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>24時間体制でSNS（Facebook）を活用して母国語で相談できる窓口を開設して本人へ周知している。</p> <p>当組合が活用しているシステム「グローバルマネジメントツール」に相談内容を全て記録し、対応結果を入力して、受入れ企業様と即座に情報共有する運用ルールを設けている。</p> <p>定期的に制度改正や法改正、季節毎の注意点を人材に周知している。</p>	3
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>受け付けた内容や対応結果を当組合が活用しているシステム「グローバルマネジメントツール」に全て記録して受入れ企業様と情報共有している。</p> <p>受け付けた内容はグローバルマネジメントツールにて組織内で共有して問題解決にあたり是正と救済を図っている。</p> <p>受け付けた声への対応と結果をグローバルマネジメントツールを活用して受入れ企業様に開示している。</p> <p>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そのような大小関係なくグローバルマネジメントツール内で即座に事業部社員に通知する事が可能で、閲覧履歴も確認出来る。毎日の定期ミーティングにて事案内容を社内で分析や今後の事業部としての対応策を決定して事業部全体で共有している。また決定事項はグローバルマネジメントツール内に蓄積、共有されており過去の事案を確認しやすい方法で管理している。</p> <p>各支援担当者が企業訪問毎に監理責任者に報告義務を設けており、懸念や苦情への対応は即時対応を徹底する為、迅速に対応すべき内容は即時決裁を行っている。</p> <p>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、改善が見られない場合は必ず監理責任者が対応する事とし、各省庁に報告や通報義務がある場合は法令に基づき監理団体としての対応を定めている。</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>監理団体と社員に対して、人権尊重について理解を深める場として、管理責任者講習の受講や、JITCOにて定期的に開催されているセミナーに参加している。</p> <p>監理団体の社員は、本人が入寮時や定期訪問時に必要に応じて挨拶周りに同行したり、生活するにあたり必要な場所に同行して説明や地域の人々と対話する場を得ている。</p> <p>定期訪問時に他の監理団体に所属する本人と対話する機会があれば他の監理団体という垣根をこえてこちらから積極的に対話するように心がけており、なにか役に立てることがあれば、必要に応じて相談に応じている。そこに監理団体の違いはないと考えており、外国人材がより良く日本で生活できるアドバイスは可能と考える。</p>	4
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>	はい	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>	はい	1

合計 30