

2025年度評価結果 協同組合アシスト

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。	日本企業の人権デュー・ディリジェンスにおけるリスクアセスメントでは、高い割合で「日本国内の外国人労働者の権利侵害可能性」が人権リスクとして挙げられています。「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」でも、外国人、特に技能実習生・特定技能外国人は脆弱なステークホルダーになりうると明示されています。一方で、企業の人権尊重責任について、UNGP等の国際規範について理解・精通した上で、技能実習制度や特定技能制度を運用している監理団体・登録支援機関はまだほとんどいません。監理団体や登録支援機関にとっては、制度上の国内法（入管法、技能実習法等）を遵守するだけでもリソースが手一杯で、ソフトローにまで対応することが困難なのが現状です。しかしながら、技能実習生や特定技能外国人に最も近い存在である監理団体・登録支援機関こそ、人権リスクと向き合い、人権尊重に取り組むべきと考えています。当組合では、数多くの社外の専門家及びステークホルダーの助言・指導を受けながら、自ら人権デュー・ディリジェンスを実施することで、外国人の人権リスクを低減し、受入れ企業の人権尊重の取り組みや開示を専門的に支援するだけでなく、外国人にとって日本での就労・生活が、身体的、精神的、社会的に良好だと感じてもらえるような管理・支援を推進しています。また、外国人の適正な雇用や人権尊重の取り組みが、外国人を単に人材不足の補填の手段に留めるのではなく、受入れ企業全体の事業発展に繋がるサステナビリティ戦略だと捉えて、日々、採用・雇用管理・生活・育成等の支援をおこなっています。	1
	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。	地域のボランティアの日本語学校や地域の行事・催し物への参加の促進などに加え、 ・各地域に居住している方を職員として雇用し地域との橋渡し役を担っていただく。 ・当組合（及び当組合提携先）で技能実習生や特定技能外国人の住居を借り上げて賃借人となり、当組合職員も地域との交流（町内会等）に加わる。 ・地域の学校（高校、大学等）と連携し、技能実習生や特定技能外国人と同世代の日本人学生との交流を促進する（企業以外の知り合い・友人を増やす）。 といった取り組みをおこなっています。	2
	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。	・送出機関からの、採用ルート、手数料額、手数料の内訳等の開示 ・募集・面接の際に、各国の手数料の上限額及び各送出機関が定めている手数料額（それ以上は支払う必要がない旨）についての当組合からの説明 ・日本入国後の、本人が母国で支払った手数料及び借金額の把握（本人申告） ・開示された手数料額と実際の本人の支払い額の乖離が大きい送出機関との対話 の4点をおこなっています。また、受入れ企業によっては、本人が支払った手数料の日本側での全額負担をおこなっていただいています（ベトナム、インドネシア、ミャンマー、モンゴルで実施中）。	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。	技能実習制度上の義務でもありますが、求人票（及び技能実習計画）を作成するにあたっては、実地に出向いて実際の業務内容を確認をおこなっています。その際に動画撮影が可能であれば、撮影して送出機関に共有します。採用面接の際には当該動画（又は会社・業務説明資料）を候補者に見せて説明をします。 一部受入れ企業とは面接前後に候補者・合格者の方々向けにオリエンテーションを実施し、業務内容はもちろん就業場所の生活環境（積雪があり気温が低いことや、スーパー、医療施設等の立地についてなど）の説明を行う対策を講じています。 また受入れ企業に同じ国籍の先輩が在籍している場合には、先輩技能実習生にどのようなことが大変なのかといった点も含めて母国語のナレーション付きで撮影してもらい、それを候補者に見せることで更なる理解の促進に努めています。ただし、現実的には採用面接だけでは理解しない（まずは日本に行くことだけを念頭に参加している）ことも多いため、雇用契約締結時や来日後の入国後講習中の説明、就業開始後の定期面談時のヒアリングも同時におこなっています。	5
	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	技能実習制度上の義務でもありますが、入国後講習中に技能実習生に対して法的保護講習を実施し、技能実習制度・労働関係法令・入管法令や、公的な相談窓口について説明をおこなっています。ただ、この講習では「人権」に特化しての説明ではないため、別途、同じく入国後講習中、当組合が採用している通	2

	く理解できるよう対策を講じている。	報・救済チャットシステム「Ninja」の登録を技能実習生がおこなう際に、ダッカ原則に基づいた移住労働者としての権利説明を実施しています。また、人権保護・支援をおこなっている民間のNPO・NGOの存在についても、連絡先とあわせて共有しています。 今後は、就業開始後にも、定期的に、専門家や第三者による人権や労働権の説明や相談対応をおこなっていきたいと考えています。 その他一部受入れ企業とは面接前後、入国後の集合講習中にオリエンテーションを実施し、関連する行動規範、CSRに則った行動の宣言の上、本人が負担する・しない費用、懲罰及び報復禁止方針の伝達、契約の早期終了・転籍が可能なことや、結社及び団体交渉の自由、妊娠時の保護、相談窓口、一時帰国や外国機関への連絡などの権利があることなどを説明し対策を講じています。	
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。	報酬や手当、評価、福利厚生といった外発的な動機づけも重要であり、短期的には効果をもたらしています。加えて、当組合としては、受入れ企業に以下のような自律性・有能感・関係性の3つの基本的心理欲求に繋がる施策を推奨し、本人の内発的動機づけの促進を目指しています。 ・自律性：目標設定と達成にコミットする。なぜ今の会社を選んだのか／なぜ今の業務をおこなっているのか等、本人が選択した内容に対して承認・肯定する機会を設ける、等。 ・有能感：学びたい知識・技術等に対するサポート（資格取得支援、業務範囲の拡大、知識・技術のアウトプットの機会の創出等）をおこなう、等。 ・関係性：自社の顧客や取引先への訪問・面談機会を設ける。後輩の育成を任せる（技能実習指導員や生活指導員に任命する）、後輩の採用面接や定期面談に同席させる、等。	1
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）。	通常の相談は、FacebookやWhatsAppや、当組合の全職員に付与しているLINE WORKSを活用して個別に対応しています（返信は原則3時間以内という社内ルールを設けています）。 加えて、CRT日本委員会が提供している双方向の通報・救済チャットシステム「Ninja」を、技能実習生保護のためのグリーンバンスメカニズムの一つとして活用し、現在、1,273人の技能実習生（2024年6月以降の新規入国者）が登録しています。このシステムを活用することで、第三者機関であるCRT日本委員会に匿名／記名で母国語で通報できることにより、受入企業や監理団体には相談しづらい、又は相談しても対応が進まないような事案の解消を狙っています。	4
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。	通常のSNS等での相談・苦情については、職員に対して原則3時間以内に返信する旨を義務付けています。 また、「Ninja」では、現在までに転籍希望を含む10件ほどの通報があり対応しています（転籍希望者については新しい企業への転籍が実現しました）。これまでおこなっている本人への対応進捗状況の共有に加えて、今後は、Ninjaへの相談件数や対応状況を定期的に開示することを予定しています。	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。	監理団体・登録支援機関として人権デュー・ディリジェンスを推進しています。人権方針の策定に加えて、リスクアセスメントを通じた技能実習生や特定技能外国人、自社職員等に関する人権リスクを特定しており、随時、対応状況を開示していく予定です。また、支援している技能実習生や特定技能外国人に対し、グリーンバンスメカニズムとしてはCRT日本委員会が提供している双方向の通報・救済チャットシステム「Ninja」の活用を促進したり、ステークホルダーエンゲージメントとして人権保護NGO・NPO等との対話・連携・情報交換を進めています。 また、自社だけで施策を進めるだけでなく、外国人材共生支援全国協会（NAGOMi）等の業界団体や、JP-MIRAI等の人権尊重プラットフォームに参画することにより、知見・ノウハウの学びや事例共有に努めています。	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 29.3