

2025年度評価結果 株式会社マックス

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いましたら、合わせて教えてください。	<p>当社は1999年7月設立以来26年以上にわたり、派遣、紹介、業務請負形態で、外国人労働者の就労支援・雇用管理・生活支援を行なってきた会社です。人材派遣、人材紹介、請負加工の業務形態に加えて、特定技能外国人制度ができてからは、特定技能外国人の紹介・支援もいち早く行なってまいりました。</p> <p>「人・企業・国をつなぎ、喜びを創造する」を企業理念とし、特定技能、派遣スタッフ、請負スタッフ、応募者の就労及び生活支援で喜びを創造することを最大のミッションとしております。更に社員、顧客企業、仕入先、地域社会に貢献し喜んでいただくこともミッションとしております。尚、地域社会では、多様性を認めあう共生社会づくりに貢献できるように、地元の大田区、川崎市、尼崎市等において、公的機関や地域のNPOとの連携をしながら、活動をしております。</p> <p>更に、外国人の人材ビジネスの会社として、SDGs推進宣言の中で、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・性別、障害、国籍、宗教などによる差別の禁止。多様な人材が活用できる環境整備。 ・平等で公正な雇用。 ・働きがいがあり、キャリアアップできる環境整備。 ・社内の声を聞き、自律と協働を重んじる組織づくり。 <p>を目指しております。</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>特定技能に限らず、入国時、転居時の生活支援を行っております。役所、銀行の手続きはもちろん、生活物資の買い出しからライフラインの接続手続き、トラブルとなりやすいゴミ出しルール、周辺住民に迷惑行為とならないような生活態度について、しっかりと指導しています。最初に日本のルールを丁寧に教育しておかないと、周辺とのトラブルを発生させ、本人たちの為にもならないからです。</p> <p>また、地域の消防署からの依頼で外国人の方に向けた防災研修を行いたいということで、そのイベントの告知や特定技能メンバーへの周知を行った事例もあります。</p> <p>仮にトラブルが起こった場合は現場に急行し、迅速な対応解決を行っております。トラブル時の対応については、迅速さ丁寧さから取引先様等からも高い評価を頂いております。</p> <p>また、企業様と連携して、地域へのイベントへの出席なども奨励しております。コミュニケーション能力を向上させるための無料の日本語eラーニング講座等を提供し、キャリアアップ機会を提供しています。</p>	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。	<p>現在、ご紹介支援している601名の90%以上が国内からの転職人材になりますが、海外から来日いただく人材については適正な費用となるように、契約書において、限度内であることを明文化しています。採用費の支払いについても、本人に面接時に確認しています。</p>	3.6
	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。	<p>2回の面接を励行し、業務内容の理解の乖離が起こらないようにしております。</p> <p>まず、最初の面接段階で、登録支援機関である当社から本人に業務内容をリモート等で直接説明しています。業務内容・職場環境・生活環境など、日本人社員と同国籍の外国人社員同席の上で、理解に齟齬がないようにしています。</p> <p>その後、受入企業との面接時に、当社も社員が同席の上、企業側から再度説明をし、理解に齟齬が起こらないようにしております。</p>	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く理解できるよう対策を講じている。	<p>特定技能制度における義務的支援の事前ガイダンスや生活オリエンテーションの実施、契約更新時にも労働契約の内容の説明も的確に実施しております。</p> <p>また、法令や制度の変更があった際には特定技能メンバーと支援担当者がつながっているメッセージツールを使い案内を行い、定期面談の際</p>	3.5

		<p>にも案内を行うようにしております。</p> <p>何か受け入れ機関や生活上のトラブルが発生した際の相談窓口として頼ってもらうように日々、特定技能メンバーからの連絡が来た際にしつかりと対応をしております</p> <ul style="list-style-type: none"> ・国際基準に則り、労働者による手数料の支払いはないことを説明しています。 ・労働契約の書面締結時、全ての項目を丁寧に説明しております。また、本人からの質問を促し、疑問点をなくして、納得いただいて契約締結しています。 ・特定技能について転職が可能なのは特定技能外国人全員が知っていますが、念のため、この点も説明しております。 ・労働者が有する権利の内容について、日本人社員と外国人社員が同席し、日本語と母国語の両方で説明しています。 <p>例えば、有給休暇制度や産休育休制度なども説明しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・説明にあたっては、資料を交付し説明しています。 ・説明した後も発生する疑問点などを聞きやすいように、SNS でつながり母国語担当に質問しやすいようにしています。 ・企業の就業規則の翻訳ニーズにも対応し、特定技能外国人の権利義務の理解が進むように貢献しています。 	
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"> ・企業に対して、内定者の入国前に、内定者及び家族とオンラインでコミュニケーションをとることを奨励しています。国内での転職者についても、本人とコミュニケーションがとるように推奨しています。 ・企業に対しては、受け入れ態勢について、他社の好事例の紹介等を行なっております。企業の日本人従業員向けグローバル研修開催プログラムを用意しています(社内に講師)。 ・外国籍労働者の評価制度については、当社では日本語検定のランク TOEIC 点数によって報奨金支給制度を設けています。また、特定技能2号試験受験の為のリモート講座も開催しています。 ・評価制度についても作っております。企業様にも日本語レベルの向上の為のモチベーションをあげるために報奨金支給制度の制定や、評価制度を設けるようお勧めしています。 	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>	<p>母国語で相談できる相談窓口あり、面接時及び就労時に説明しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・24時間365日対応できるように SNS、電話での相談できるようにしています。また、要望により、LINE で企業、登録支援機関、本人がグループでつながり、相談できるようにしております。 ・受け付けた声については、極力当日中に、遅くとも翌日には返信するように規定しており、極力、電子的に記録を残すようにしています。 ・本人が不利益を被らないように、利用しても不利益を被らないこと、記名・無記名に関わらず相談可能なことを説明しております。 ・定期面談以外でも直接面談、リモートでのコンタクトもあり、声掛けの回数が多いと思います。 	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>受け付けた内容と対応結果は記録し、被害者を救済しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受け付けた声は、社内の LINE WORKS 内に記録され、即座に共有、解決の為の社内協議が行われるようにしています。社内協議は特定技能担当部署だけでなく、本社法務責任者や経営陣も共有し、解決を的確にできるようにしております。対応結果も記録されています。 ・受け付けた声については、受入企業への報告を行ない、改善につなげています。 ・それらの結果については、社内の SNS ツールや社内会議で共有し、他の会社で起こらないように注意喚起しています。 ・また企業側に改善を要求しても解決できないような場合は、文書(代表名)で企業側に対応を求めることとしています。 	0
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>	<ul style="list-style-type: none"> ・定例会議などで社員に特定技能外国人も含めた外国人の人権尊重について勉強会を実施しています。(社労士の講義など)。出席できなかった社員のために共有ファイルに保存し閲覧を励行しています。 ・社員は、特定技能外国人が住む地域での地域共生についての対話の場を得るようにしている。特に地方公共団体や外郭団体との連携を行ない、情報を得ています。 ・他の登録支援団体に所属する特定技能外国人から相談があった場合は、相談を受け、責任者に相談の上、対応をしている。 ・人権尊重について学ぶプラットフォームに参加している。(労働局や業界団体のセミナー等) 	4

D-4	貴社／貴団体は、上で触れた国連「 <u>ビジネスと人権に関する指導原則</u> 」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「 <u>ダッカ原則</u> 」をご存知ですか。	はい	1
合計			34.1