

2025年度評価結果 VNサポート協同組合

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いましたら、合わせて教えてください。	<p>「「ありがとう」があふれる社会へ」を理念として全職員すべての行動指針ともなっております。</p> <p>日本で生まれた職員は「日本に来て良かった」と思ってもらえるように技能実習生・特定技能外国人に対して、問題や悩みが発生した時に、「自分だったら」の視点で考え、寄り添うことを日々のスタンスとしております。</p> <p>一方で外国籍に職員に関しては、「日本の素晴らしいところ」を同じ気持ちで共感し合いながら、時に寄り添い、時に厳しく、一生懸命に日々の悩みや、相談の解決を図っています。</p> <p>実際、地方での居住区では、まだ外国人に対する偏見なども見受けられます。</p> <p>弊組合では自治会への説明、場合によっては住民集会での説明も行ったことがあります。</p> <p>母国で勉強し、若い年齢で日本に来てくれたことを実直に説明し、トラブルの原因にもなる「ごみ捨て」に関しても対策をしっかりと説明し（時には数週間、職員によるごみ捨て時同行なども実施）結果、近隣住民の方々にも好評を頂いております。</p> <p>現在、弊組合では表立った人権方針は公表しておりませんが、SDGs「人権・雇用・人材育成」との取り組みの一環として、外国籍の方が自信をもってこの日本で持てる力を精一杯発揮し、笑顔で過ごせるよう、周りの社会もまた同じように受け入れられる取組を、弊組合がその一助となれるように今後も活動してまいります。活動の一環として、「ベトナムサッカーへの協賛イベントへ参加」、「インドフェスティバルへの協賛参加」など、より多くの方に、より多くの国籍を持った方が交わる社会の構築をこれからも推進してまいります。</p>	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。	<p>まずは、①居住地域の近隣住民の方とコミュニケーションを取ることで、意外と早く、すんなりと、地域の方に溶け込みことが出来ます。</p> <p>① 地域の行事参加 (ドブの掃除、草刈、お祭り、防災訓練など)</p> <p>また、②、③地域の名所や地元のスポーツチームの観戦など、その土地を知ってもらうことが地域社会によりよく溶け込むことに繋がると思います。</p> <p>② 地元スポーツへの観戦 ③ お城や神社などの名所めぐり</p> <p>上記は、実際弊組合職員、生活担当職員、実習実施者(受入れ企業)の担当者様や職場のリーダー等々に連れて行ってもらっていることもあります。</p> <p>その他、弊組合でも活動の一環として、「ベトナムサッカーへの協賛イベントへ参加」、「インドフェスティバルへの協賛参加」など、より多くの方に、より多くの国籍を持った方が交わる社会の推進を行っています。</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>・何らかの取り組みがある = 1</p> <p>○本人及びその親族、送出し機関等へのヒヤリングを実施し、送出し機関への支払額の把握、これに伴う借金の有無、有る場合は借金額を把握。</p> <p>その結果、送出し機関への過剰な支払いの有無を確認し、過剰分が認められる場合は送出し機関へ理由及び指導を実施。また、過剰な借金がある、又は予定の場合は内容により採用面接の候補から除外、又は親族へ相談し過剰な借金について減額等の相談・指導を実施しており、かつ下記の項目を別途実施している。</p> <p>・送出し機関と本人との契約書において、本人からの費用徴収が一定の限度額内であること、あるいは、費用徴収が一切ないことを明文化している。</p> <p>→取り組みしている ◇費用徴収金額は外国人技能実習機構へ申請時(参考様式第1-21号参照)へ徴収金額及び本人サイン等の原本を提出している</p> <p>・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。</p> <p>→確認している</p>	2.3

		<p>◇本人への直接ヒヤリングを実施し実態を把握</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用費の支払があった場合、本人がこれまでに支払った金額を本人へ払い戻している。 <p>➔当組合からの説得又は実習実施者側での取り組みにより、採用時の支払があり、本人負担がある場合、その費用の払い戻しを行っていることがある。</p>	
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>	<ul style="list-style-type: none"> ・何らかの取り組みがある = 1 <p>送出し機関が現地での応募をする際、実習実施者・実習先の詳細及び作業内容等を把握しやすいように、独自に資料の作成をしている。かつ場合によっては作業風景を動画で紹介するなど、応募者が業務内容・作業内容を理解した上で応募できるよう工夫をしている。</p> <p>上記を応募の際だけでなく、実習実施者との採用面接前にも、弊組合職員が直接説明を実施している。</p> <p>実習実施者（企業）の採用面接時は原則、直接企業担当者より選考者に対し作業内容の説明、作業風景の動画等を利用し、本人への理解と乖離がないかを確認後、面接を実施するようにしている。</p>	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"> ・法定の技能実習生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がある。また、契約更新時には労働契約の内容について説明している。 = 1 <p>弊組合では、法定の技能実習生の入国後法的保護講習を実施しており、人権や労働権についての説明を実施している。また、特定技能外国人に対しては、生活オリエンテーションを実施。及び契約更新時には労働契約の内容について個別で直接口頭説明をしている。</p> <p>尚、以下の項目についても別途対応をしている。</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はゼロであるべきことを説明している（ダッカ原則1） <p>➔個人別に説明を実施</p> <p>◇設問にて「個人で直接口頭説明をしている」と問われているため上記の回答以外ありません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約の書面での締結に、強制して同意を得てはならないことを説明している（ダッカ原則2） <p>➔個人別に説明を実施</p> <p>◇上記以外の回答はありません</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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障されていることを説明している（ダッカ原則6） <p>➔個人別に説明を実施</p> <p>◇日本国において日本の労働者に与えられている労働者の権利について労働関係法令及び社会保険関係法令等の説明を実施している。</p> <p>労働組合等がある企業において、国籍に関係なく雇用形態による加入の有無がある場合は説明を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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（ダッカ原則10） <p>➔個人別に説明を実施</p> <p>◇上記以外の回答はありません</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働者が有する権利の内容を、母国語で説明している <p>➔個人別に説明を実施</p> <p>◇当母国籍の職員及び送り出し機関の母国語職員に直接母国語にて説明。</p>	2

		<ul style="list-style-type: none"> ・労働者が有する権利の内容を、口頭のみならず、資料を配布して説明している。 ➔個人別に説明を実施 <ul style="list-style-type: none"> ◇ツールは外国人技能実習機構（OTIT）より発行されている資料等を主に活用 ・企業への配属後にも、人権および労働権の内容を毎年定期的に説明している（頻度は不問） ➔個人別に説明を実施 <ul style="list-style-type: none"> ◇上記以外の回答はありません ・説明の内容についての本人の理解度を確認している（アンケートなど） ➔個人別にヒヤリング等をして実施 <ul style="list-style-type: none"> ◇上記以外の回答はありません 	
<p>D-3-4.</p>	<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"> ・何かしらの取り組みがある。= 1 <入国前> 入国前の期間1ヶ月～2ヶ月の頻度で採用者とのリモート面談を実施し、コミュニケーションを図るように積極的に推進している。また、学習内容について1カ月毎に報告を受け、弊組合職員により別リモート面談を実施し、本人の今感じている不安や思いなどの相談を受け付けている。 <入国後の法定講習> すべての実習実施者（受入企業）へ講習中の視察・面談の推進を実施している。また、訪問時 SNS 等での弊組合職員とのコミュニケーションを図れるツールを通じて、気軽に相談できる体制を図っている。 <配属後> 配属時の懇親会や、実習実施者（受入企業）での各イベントを通じて本人のモチベーション向上、やる気の底上げを実施。また、「やる気」の促進のため評価制度の導入などを推進しており、評価によって給与 UP に繋がることで、本人の仕事に対する意欲向上を促進している。 また、不安の解消のため24時間対応で相談窓口を設けており、プライベートの悩み・相談も受け付けている。 尚、以下の項目についても別途対応をしている。 ・企業に対して、内定者の家族と面会することや、内定者の入国前に内定者とオンラインなどでコミュニケーションを取ることを推奨している。 ➔推奨している <ul style="list-style-type: none"> ◇設問にて「推奨している」と問われているため上記の回答以外ありません。 ・企業に対して、外国人を受け入れることに対して社内に理解の土台を作ることや、外国人とのコミュニケーションを円滑にする目的で、日本人従業員向けに異文化理解プログラムを提供することを推奨している。 ➔推奨している <ul style="list-style-type: none"> ◇設問にて「推奨している」と問われているため上記の回答以外ありません。 ・監理団体／登録支援機関において、外国籍の労働者の能力評価や努力への報酬などといった具体的な制度・仕組みを構築している。また、この構築を企業に働きかけている。 ➔構築をしており、実習実施者（受入企業）へも働きかけている <ul style="list-style-type: none"> ◇すべてではありませんが実習実施者（受入企業）と協力して能力評価や勤怠評価等によっての報酬（賃金）の昇給ベースとなる制度・仕組みを構築し、未実施実習実施者（受入企業）への導入への足掛かりの為の推進を行っている。 	<p>2</p>

		<ul style="list-style-type: none"> ・外国籍の労働者に対して満足度調査を行うなど、監理団体・登録支援機関あるいは企業の対応が本人のニーズにあったものであることを定期的に確認している。 ➔年度毎に実施している ◇訪問指導時、監査時及び都度訪問時に外国人労働者に対し「問題や困ったこと」等について都度聞き取り、ヒヤリングを実施している 	
<p>D-3-5.</p>	<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"> ・24時間／365日、提起可能な電子メール／手段（Facebook、LINE、その他アプリを含む）の利用を本人へ周知および推奨している。 ➔弊組合では、24時間／365日、SNSを利用し母国語での対応できる体制を構築。また、本人たちへ気軽に相談・悩みがあれば連絡をするよう周知・推奨をしている。 ・受け付けた声に対する返信期限や記録の保持など、ツールの運用ルールを設けている。 ➔当組合では、相談窓口設置制度に基づき「相談対応記録」を作成し、受付者・受付日時・受付内容・対応内容等を記録、保管をしている。相談内容によってステージを設けており、組織的体系に基づき対応することとなっている。返信期限は原則当日内返信。 ・本人が安心して利用できる仕組み（以下のすべて）を整え、これを周知している。 ➔窓口の利用（提起）を理由として不利益を被らないことを明記している。➔している。 ◇弊組合ではプライバシーポリシー（個人情報保護方針）において「個人情報の第三者への開示・提供の禁止」により相談者の個人情報等は本人の同意無き開示はしていない為、相談者の不利益になる要因はないものと考えている。（HP参照） ➔記名と匿名のいずれにおいても提起可能である。➔可能 ◇上記プライバシーポリシーに準ずる為 ➔利害関係のない第三者による苦情受付窓口を活用し、実効的な声の受付を図っている。➔図っている ◇ホームページ「お問合せ」ホームより匿名での報告が可能である ➔声を受け付けてから対応するまでの流れ／プロセスを開示・公表している。➔公表はしていない ・実際に定期的に声を受け付けている。➔実施している。 ◇ホームページ「お問合せ」ホームより随時受付対応が可能である 	<p>3</p>
<p>D-3-6.</p>	<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・監理団体／登録支援機関は、（担当者個人ではなく）受け付けた声の内容および対応の結果をすべて記録し、被害者を救済している（決定）。= 1 ➔弊組合では、相談窓口設置制度に基づき「相談対応記録」を作成し、受付者・受付日時・受付内容・対応内容等を記録・保持をしており、相談内容によってステージを設け組織的体系に基づき対応することとなっている。 ・監理団体／登録支援機関は受け付けた声への対応の内容と結果を開示している。 ➔内容により受入企業様へ情報の開示をしており協力して解決への協議を都度図っている。 ・監理団体／登録支援機関は、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活用している。 ➔事案の内容は記録し職員間で共有し、再発防止のため、必要なことはルール化、本人たちへの周知文書等を作成し場合によってはSNS等で周知し、入国後講習での説明内容に追加するなど実施している。 ・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、企業側に改善が見られない場合の監理団体／登録支援機関としての対応を定めている。 	<p>0</p>

		<p>→受入企業へは法の改正の都度情報提供を実施するだけでなく、必要に応じて他企業の参考例等を用いてコンプライアンスに基づく提言をしている。また、改善が見られない場合は、弊組合の他組合員（企業）に影響が及ぶ可能性があるため、中小企業等協同組合法「法定脱退（中協法第19条）」に基づき、退会を促す場合がある。</p>	
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>・人権尊重のため、本人の国籍にもよるがインドネシアなどの場合、職場でのお祈りの部屋の用意、食事、社内イベントでの飲料等への配慮を促している。また、居住環境においても法律以上の環境、例えば出来る限り本人のプライベートを確保できるように一人部屋の環境を整えられるように促している。さらに、地域住民との繋がり、人権尊重への理解を深めるため、地域行事へ弊組合職員と一緒に参加する機会を設け、スポーツ観戦、観光、会食などへ出来る限り受入企業への理解を促すとともに弊組合職員も参加の機会を設けている。</p> <p>・監理団体／登録支援機関の社員に対して、技能実習生や特定技能外国人の人権尊重について理解を深める場を提供している（労働者を支援するNGOや外部講師の招聘による社内勉強会の実施、送出国の法律について学ぶ機会の設定など）</p> <p>→社内での人権尊重に関する教育は実施しているが、外部講師の招聘等までは実施していない</p> <p>・監理団体／登録支援団体の社員は、本人が生活する地域の人々との対話の場を得ている。</p> <p>→地域行事、地域イベントへの参加（弊組合職員も参加）</p> <p>・他の監理団体／登録支援団体に所属する本人からの相談に応じている。</p> <p>→他の監理団体／登録支援団体からの直接の相談を受け入れており、その対応を実施している。また、直接他の監理団体／登録支援団体に所属する本人から相談もあり、都度適切に対応を実施している。</p> <p>・技能実習生や特定技能外国人の人権尊重について学ぶことのできる外部プラットフォームに参加している</p> <p>→現状未参加</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 **29.3**