

## 第2回「監理団体および登録支援機関を対象としたアンケート調査」結果について

経済人コー円卓会議日本委員会（CRT 日本委員会、以下「当会」）は、2025年12月10日から2026年1月31日まで、「監理団体および登録支援機関を対象としたアンケート調査」を実施した。本アンケートは、監理団体・登録支援機関、企業、有識者との2回の会合を経て定めた「評価手法」に則るもので、評価結果については参加企業および回答団体双方の合意により情報の授受が可能となっている。参加企業は4社、回答した監理団体・登録支援機関は22社、参加企業および回答団体の合意により情報の授受が可能となったのは2社10団体であった。

### 総括

事業規模・事業運営（設問 C）においては、職員1人あたりの支援人数を30～40名とする団体が多く、新制度を見据えた基準策定が進んでいる様子がうかがえた。一方で、経験や能力に応じ職員一人あたり50～80名を上限とする運用や、一事業所あたり30～100名を超えた場合に職員を駐在させるなど、実態に応じて柔軟に監理と支援の質を向上させようとする団体も多く確認された。また、半数を超える団体において、職員による国籍カバー率（在籍する技能実習生/特定技能外国人と同国籍の職員がいる比率）が100%に達するなど、母国語支援体制の構築が進んでいることがわかった。その一方で、設問 D に設けた「ビジネスと人権に関する指導原則」に則った取り組みにおいては、「人権方針に準ずる方針を策定している（設問 D-1）」は2団体（9%）にとどまった。また、設問 D-3-1 から D-3-7 の満点（35点）を得た団体はおらず、全22社の最高点は23.1点であった。平均点は設問 D-3-2 が3.27点と最も高く、設問 D-3-3 および D-3-6 の平均点は1.0点未満にとどまった。これは必ずしもすべてが指標に合致する活動がないことを意味するものではなく、団体において指標に合致する活動は存在するものの、その内容が回答内容に十分に含まれておらず、得点に反映できていない可能性も考えられる。

設問	設問の内容	満点	全22社の平均点	上位6社の平均点
D-3-1.	本人から送付機関への多額の支払いの防止	5	1.44	2.08
D-3-2.	動画を用いた説明などによる正しい業務理解の取得	5	3.27	4.33
D-3-3.	人権や労働権に対する本人の理解の醸成	5	0.95	2.00
D-3-4.	本人の不安の解消とモチベーションの向上	5	1.73	3.00
D-3-5.	懸念や苦情の受理	5	1.82	2.83
D-3-6.	苦情への実効的な対応	5	0.36	1.33
D-3-7.	組織全体での人権理解の醸成	5	1.45	3.33

なお、今回設問 C-3 に不備があり、満点は50点ではなく48点となった。全22団体の平均点は19.1点であり、上位6団体の平均点は29.9点であった。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGPs) と「ダッカ原則」の双方を認識する13団体の平均は25.5点であり、いずれも認識しない3団体の平均

6.3点と比べて19.2点の差があり、両原則への認知が人権尊重の活動に正の影響を与える可能性が示唆された。

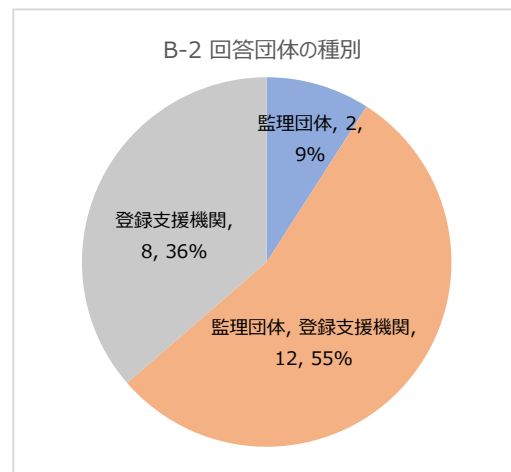
以下、設問毎に結果を報告する。

### 設問 A セミナーからの学び

当会は、2回の会合を経て定めた「評価手法」の内容を説明する目的で、2025年11月にセミナーを開催した。本設問では、このセミナーからの学びについて回答を得た。4団体からは、「想定よりも監理団体・登録支援機関の活動内容が受け入れ企業に伝わっていないのではないか、当社が当たり前だと思っている事が当たり前ではないのではないか」と気付いた。横串で見ている私たちだからこそできること・知識を共有していきたい。具体的には、①トラブル事例をまとめて、受け入れ企業に常時アップデートしたものを共有していく。②トラブル発生時にプロセスを受け入れ企業にも公表していく。③監理団体・登録支援機関の動きをもっと外部に伝えていく」 「JITCOの取り組みなど、知らない情報が多いことに気付いた。まずは積極的に情報収集する事、実際の事例を多く知り実践に活かすことが重要だと感じている」 「当組合として、人権デュー・ディリジェンス（①人権方針策定②人権リスク特定③対応状況開示）、グリーンバンスメカニズムの推進を継続し、社内外に対して積極的に状況開示をすることの重要性を確信した」との声が寄せられた。

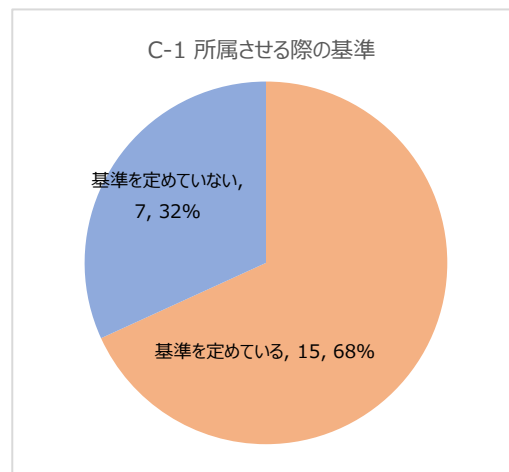
### 設問 B 回答団体の種別

回答団体の種別は、「監理団体のみ」が2団体（9%）、「監理団体および登録支援機関」が12団体（55%）、「登録支援機関のみ」が8団体（36%）であり、「監理団体および登録支援機関」が最も多かった。

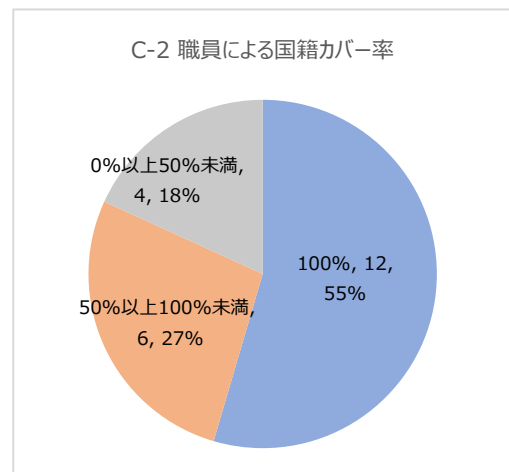


設問 C 事業規模、事業運営

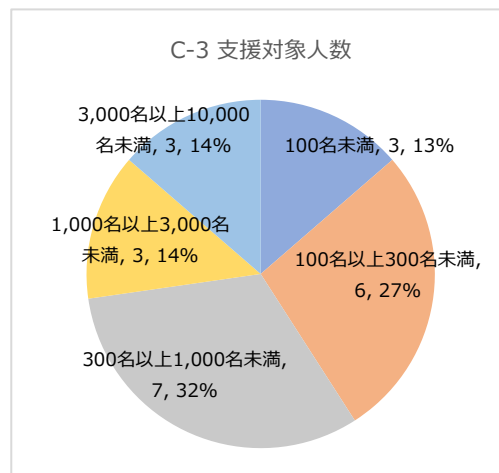
設問 C-1「雇用主の事業所に技能実習生あるいは／および特定技能外国人を所属させる際の基準を定めている」については、15社（68%）が基準を定めており、7社（32%）が基準を定めていなかった。基準として、不測の事態に備えての企業の事業所への移動時間（駆け付け時間）をあげ、「30分から2時間以内」「3時間から4時間といった半日以内」あるいは「最大では24時間以内」とする団体の他、距離をあげて「半径50km以内」と回答した団体もあった。なかには、「当財団の基準として、①監理、支援を直接訪問し指導するために当財団の役職員が訪問、面談可能な距離、地区を基準としている。少なくとも24時間以内に訪問可能な距離を目安とする。②雇用主事業団体の経営状況、環境・人権・法令遵守等が確保されているかを目安とし、外国人が所属している現地訪問を行って上で、役員等から構成される常設会議にて協議を行う」など、雇用主事業団体の決定における基準や選定のプロセスを明確にする団体もあった。一方で基準を定めない背景には、「現場の特殊性を考慮すると（漁業での受け入れなど、一般的な工場就労とは勤務形態や環境が根本的に異なるなど）一律の基準を適用するのが難しい」「距離や所要時間だけでなく、『職種や地域を考慮した手取り額』『通勤距離』『雇用管理・生活サポート体制の有無』など、複数の要素を総合的に評価している」「明文化された基準はないものの、緊急時に駆けつけられる範囲（県内および隣接市町村など）を実質的な境界としている」といった回答があった。



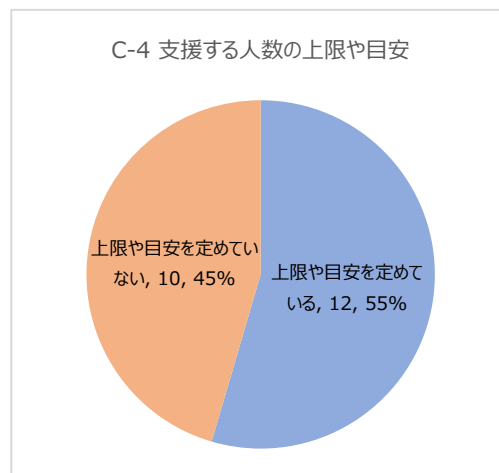
設問 C-2「雇用する監理団体・登録支援機関の業務に従事する職員の国籍、および管理・支援する対象の技能実習生あるいは／および特定技能外国人の国籍」について、回答団体の86%が、インドネシア国籍の技能実習生あるいは特定技能外国人を支援の対象としており、次いでベトナム国籍（16団体、72%）、フィリピンおよびミャンマー国籍（10団体、45%）、中国国籍（8団体、36%）、タイ国籍（7団体、31%）、カンボジア国籍（4団体、18%）、ネパール国籍（3団体、13%）、スリランカおよびモンゴル国籍（2団体、9%）、インド国籍（1団体、4%）であった。12団体（55%）において職員の国籍による技能実習生あるいは特定技能外国人の国籍のカバー率が100%であり、技能実習生あるいは特定技能外国人を母国語で支援できる体制があることがわかった。一方で、国籍カバー率が「50%以上100%未満」は6団体、「50%未満」は4団体であった。



設問 C-3「管理・支援する対象の技能実習生あるいは／および特定技能外国人の数」は、常勤（正規）職員一人あたりの外国籍の労働者数を評価する設問であったが、常勤（正規）職員数についての設問を用意しなかったために、この評価ができなかった（これにより、今回の満点は50点から△2点の、48点となる）。次回より、常勤（正規）職員数についての設問を追加する。なお、支援対象の技能実習生あるいは／および特定技能外国人の数は、「100名未満」が3団体、「100名以上300名未満」が5団体、「300名以上1,000名未満」が8団体、「1,000名以上3,000名未満」が3団体、「3,000名以上10,000名未満」が3団体であり、「300名以上1,000名未満」が最も多かった。

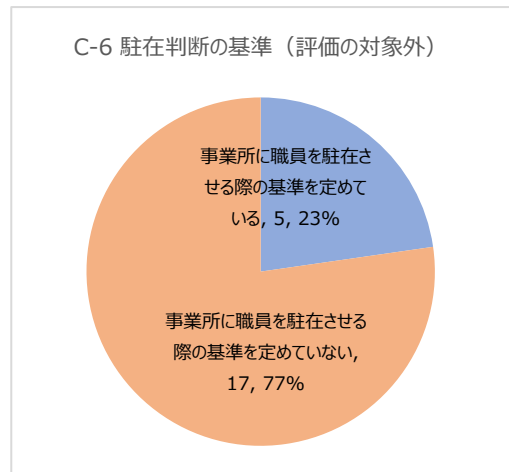


設問 C-4「職員一人あたりが支援する技能実習生あるいは特定技能外国人の数に上限や目安を定めているか」について、半数以上の12団体（55%）が上限や目安を定めており、10団体（45%）が定めていなかった。上限を定める理由には、「監理品質・支援品質の維持」や「職員の業務量の適正化」を挙げ、「経験年数、知識、能力（役職）によって担当できる人数に20名から50名の幅を持たせている」「（スタッフ一人あたり）80名程度であれば、監理クオリティの維持ができる」「支援対象の人数だけでなく、担当する企業数や社内業務との兼ね合いで調整を行っている」という回答があった。また、この人数の設定においては、「2027年施行予定の新制度では一人あたり40名未満とされていることから、これを見据えて現段階からその基準に合わせた採用や準備を進めている」「監理団体の優良要件に基づき、適切な人員配置（常勤職員1名につき40名以内など）を規定している」など、新制度や優良要件などの規定を参考にしている様子も見られた。なお、上限とする技能実習生あるいは特定技能外国人の数は、上述の職員の経験・知識・能力の他にも、「訪問先が分散する場合には人数を減らす、同一職場で多数を支援する場合には（監理する外国籍の労働者の）上限をあげる」など移動時間や担当企業数も考慮して細かな調整をしたり、「職員一人あたりの担当企業を上限20社～25社を目安にし（略）日々の業務でフォローが行き届かない可能性がある為、担当企業を持つ社数に上限を設けて」いるという回答もあった。全体として、30名から40名を標準的な目安として、経験豊富な職員や効率的な現場では50名から80名を上限としている傾向が確認された。一方で、「いいえ」の理由としては、「（上限を定めない）現状の体制で問題がない」という回答のほか、「現在は業務拡大中であり、今後の状況を見ながら上限の設定を検討していく段階にある」という回答もあった。



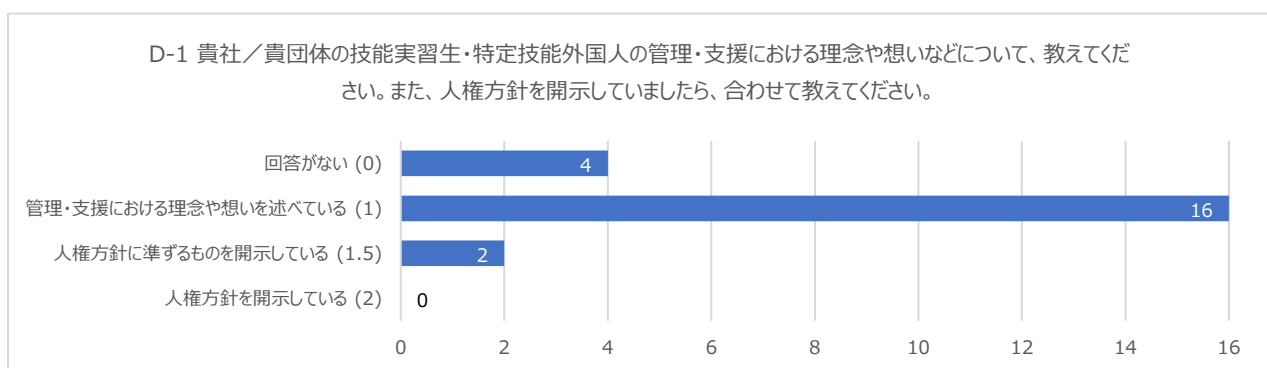
設問 C-5「管理・支援する技能実習生・特定技能外国人との定期的な面談の実施方法とその頻度について、『法定未満』『法定』『法定以上』のいずれか」で確認した。2団体が技能実習生1号のみ「法定」と回答した以外、それ以外のすべてが「法定以上」と回答した。

設問 C-6「雇用主の事業所に職員を駐在させる際の基準を定めている」について、5社（23%）が基準を定めており、17社（77%）は基準を定めていなかった。基準の内容としては、「支援する1事業所当たりの支援対象人数により常駐」「1事業所30名以上の場合を対象としている。頻度は週1回～毎日まで」「具体的な人数は定めていないが、概ね50人を目安にして、状況に応じて職員の駐在をしている」「同一事業所で実習・就労する外国人材50名ごとに当組合駐在員1名を配置する基準としている。駐在の頻度は原則平日すべて（週5日）としているが、事業所の近辺に当組合の拠点事業所がある場合には（社用車で30分以内等）、駐在頻度を少し緩和することもある（例：週4日）。基本的には週5日すべて駐在する体制としている」「駐在の基準は就労場所1か所で100名以上を超えた場合。駐在の場合、技能実習生、特定技能生と同様法定労働時間内常に駐在や週に数回1日8時間など、取引先と打ち合わせを行い調整する」といった回答があり、1事業所あたり30名～100名を超えた場合に駐在員を配置し、平日週5日あるいは週4日の頻度で常駐させている様子がみられた。



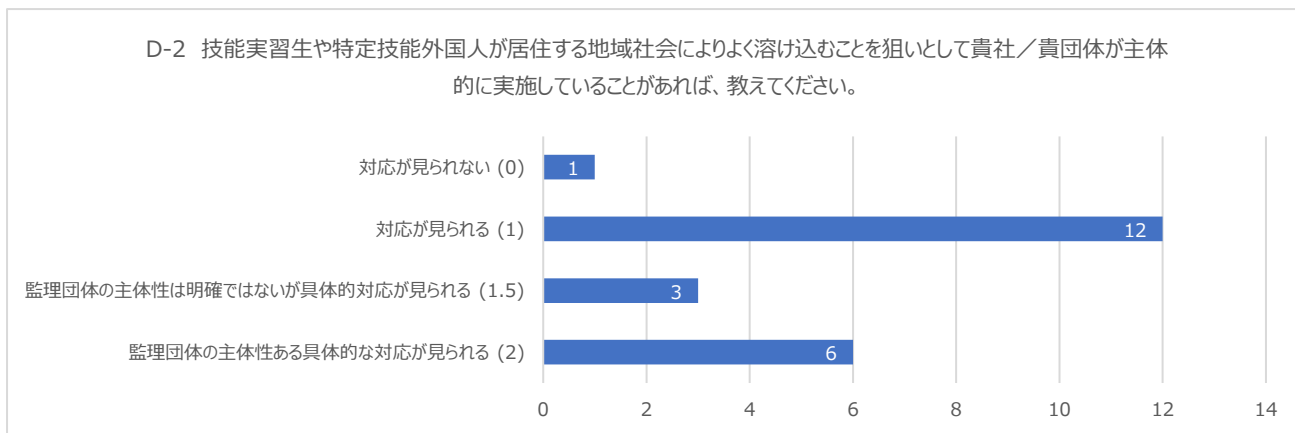
#### 設問 D 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則る人権尊重に係る取組み

設問 D-1 では「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の内容、および人権方針の策定」について確認した。「人権方針」には、方針の適用範囲、国際的に求められた人権基準に則っていること、人権デュー・ディリジェンスの実施・対話や協議・教育や研修・救済を行うこと、方針の運用における責任者などが明記されていることが望ましいものの、そのような内容が網羅されていない場合でも「人権」に触れた方針が開示されていれば『人権方針』に準ずるものを開示している＝1.5点」と評価した。2団体（[あさひねっと協同組合](#)、[株式会社ウィルオブ・ワーク](#)）が「人権方針」に準ずるものを公開しており、16団体が理念や想いを回答した。なお、4団体は回答がない、あるいは、管理・支援における理念や想いに関する回答がみられなかった。



設問 D-2 では、「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」について確認した。回答内容から、監理団体の主体性ある活動を明確に確認できる場合に「（監理団体の主体性ある）具体的な対応が見られる＝2点」と評価した。これには「監理団体自身

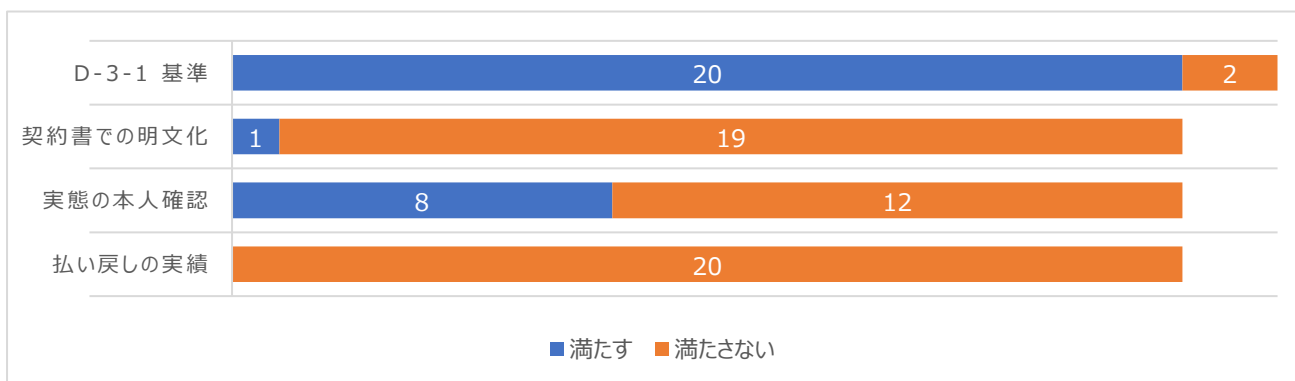
で技能実習生や特定技能外国人向けのイベントを企画・主催している」「監理団体の費用負担で日本語講座を提供している」「地域への統合を目的として地域の方を職員として雇用している」という回答があった。「地域のお祭りや町内会の行事に参加する場合には、受入企業と外国人だけでは無く、弊社の職員や通訳者もできる限り一緒に参加するようにしている」など監理団体での企画・主催のイベントではないものの職員や通訳者とともに社会的包摂を進めようという取り組みは「監理団体の主体性は明確ではないが具体的な対応が見られる = 1.5 点」と評価した。何らかの説明や外部イベントのお知らせ（周知、参加の推奨）、隣近所への挨拶周りといった回答は「対応がある（見られる） = 1 点」と評価した。



設問 D-3-1 から D-3-7 では、団体における「ビジネスと人権」活動の詳細について確認した。ここでは、段階的採点システムを採用し、第一段階として、基準を満たした取り組みの有無を確認した上で、取り組みがある場合には、第二段階としてその取り組みの内容がグローバルな基準である「ダッカ原則」の趣旨に則ったものであるかを確認した。なお、団体自身として記入の活動内容を評価の対象とした。指標そのものをコピーする、あるいは、コピーペーストしたものに「→推奨している」などの回答には、回答そのものからは団体の活動内容が読み取れず、評価に至らないものがあった。

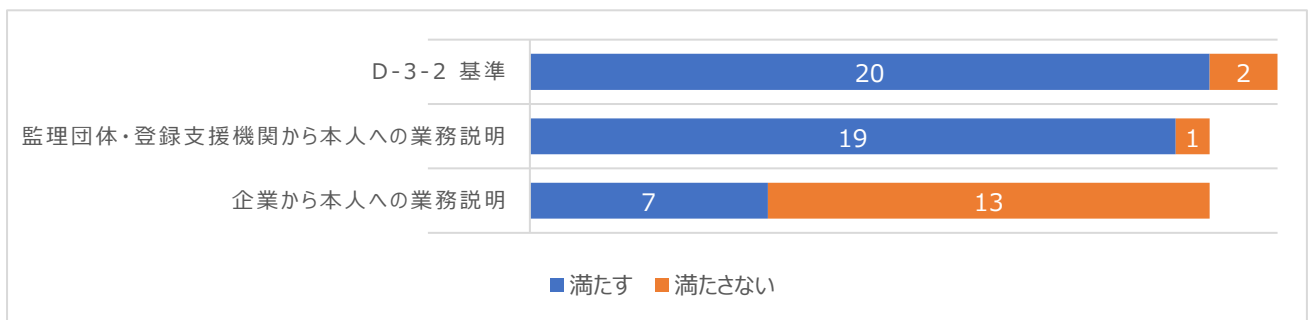
設問 D-3-1. [採用時] 当社／当団体は、本人から送付機関などへの多額の支払いや、それによる借金を防ぐための対策を講じている。

回答からは、20 団体（91%）が基準を満たした取り組みを有することが確認された。採用費の返還に関しては、すべての技能実習生・特定技能外国人への対応が確認できる場合に加点した。満点を得た団体はいなかったものの、回答には「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）（あさひねっと協同組合）」と、すべての技能実習生・特定技能外国人への対応ではなくとも、返還対応を確認できるものがあった。



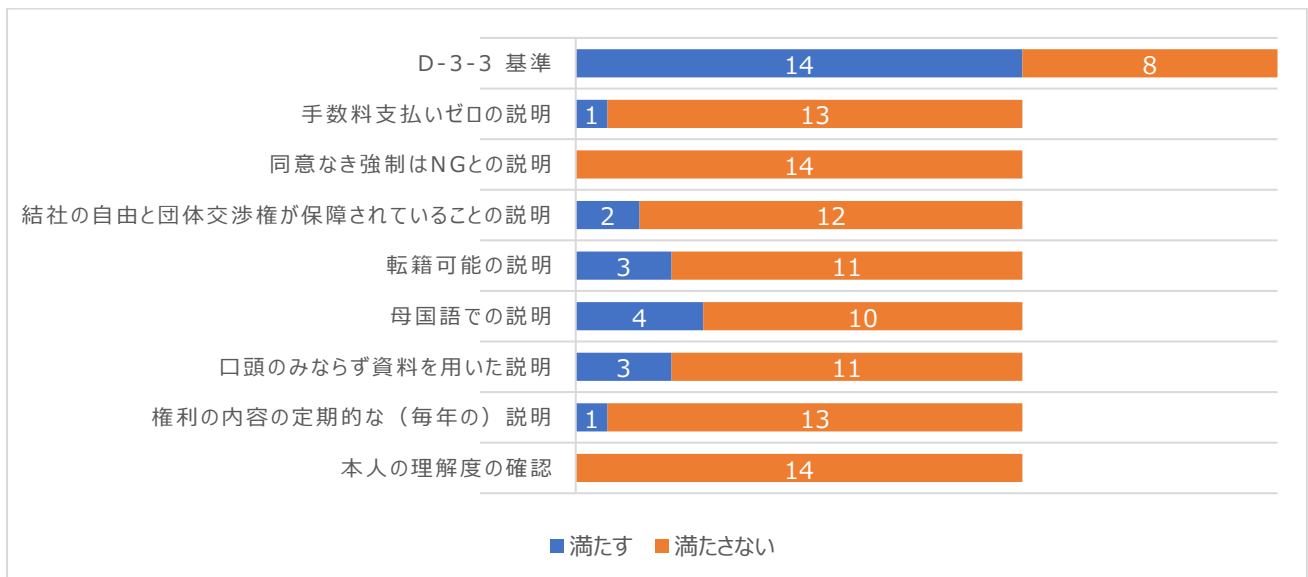
設問 D-3-2. [採用時] 当社／当団体は、(来日前の) 採用面接の際に、本人が自身の業務内容について実態との乖離なく正しく理解できるよう、対策を講じている。

回答からは、20 団体 (91%) が基準を満たした取り組みを有することが確認された。そのうち 7 団体 (VN サポート協同組合、株式会社マックス、あさひねっと協同組合、協同組合アシスト、流通産業協同組合、ジャパンマリンサービス株式会社、株式会社 BREXA CrossBorder) が満点を得た。「業務内容・作業内容の説明を、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。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 (株式会社マックス)」「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 (あさひねっと協同組合)」という回答があった。



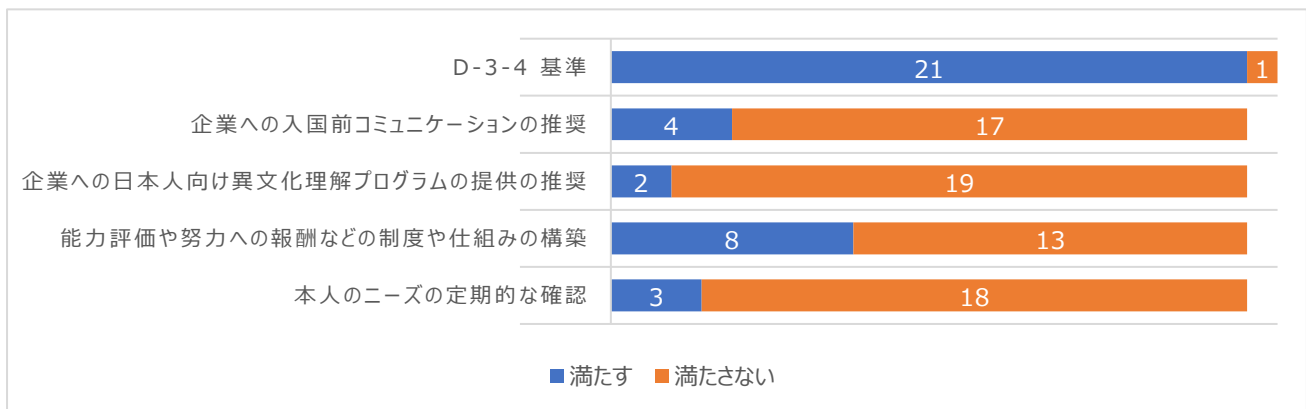
設問 D-3-3. [内定後] 当社／当団体は、本人が自身の有する人権や労働権について正しく理解できるよう対策を講じている。

回答からは、14 団体 (64%) が基準を満たした取り組みを有する、つまり「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」ことが確認された。そのうち「同意なく契約を締結 (強制) してはならないことの説明」および「本人の理解度の確認」を満たした団体はおらず、最高点は 3.5 点 (株式会社マックス) となった。



設問 D-3-4. [採用前後] 当社／当団体は、本人の不安を解消し、やる気を高める施策を講じている。

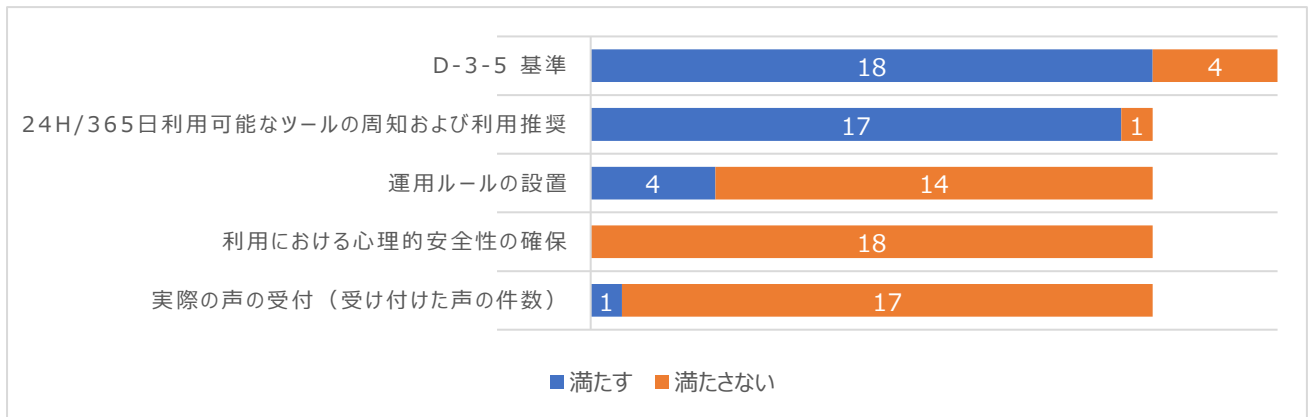
回答からは、21 団体（95%）が基準を満たした取り組みを有することが確認された。そのうち 1 団体（クイックリサーチ協同組合）が満点を得た。「当組合では、外国人材に対する人権尊重や待遇改善を図るため、『外国人材から選ばれる企業へ“魅力づくり”に向けた取り組みガイドライン』を作成し、受入れ企業と共同で取り組みを推進している。ガイドラインでは、キャリアパス、賃金待遇、就業地域、生活環境、労働環境、支援体制の 6 つのカテゴリを挙げ、チェックシートで現状分析ができるように工夫している。2023 年から同取り組みを展開しており、改善が進みつつあると感じている（あさひねっと協同組合）」「(略) 来日後はキャリアアップシートを記入してもらっています。3 年後の目標を共有します。さらに、受け入れ企業配属後については、担当者は 最低でも月 1 回以上、本人へ必ずコンタクトを取り、生活・職場・健康・メンタル面の状況を確認するルールを設けています。その内容は当社内で共有し、必要に応じて受け入れ企業にもレポートを提出し、早期の問題発見と解決につなげています。こうした仕組みにより、当社・受け入れ企業・外国人本人の三者が密に連携し、本人の不安の解消、職場定着、モチベーション向上につながる支援を継続的に行っています（ARCH plus 株式会社/ARCH plus 協同組合）」という回答があった。



設問 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）。

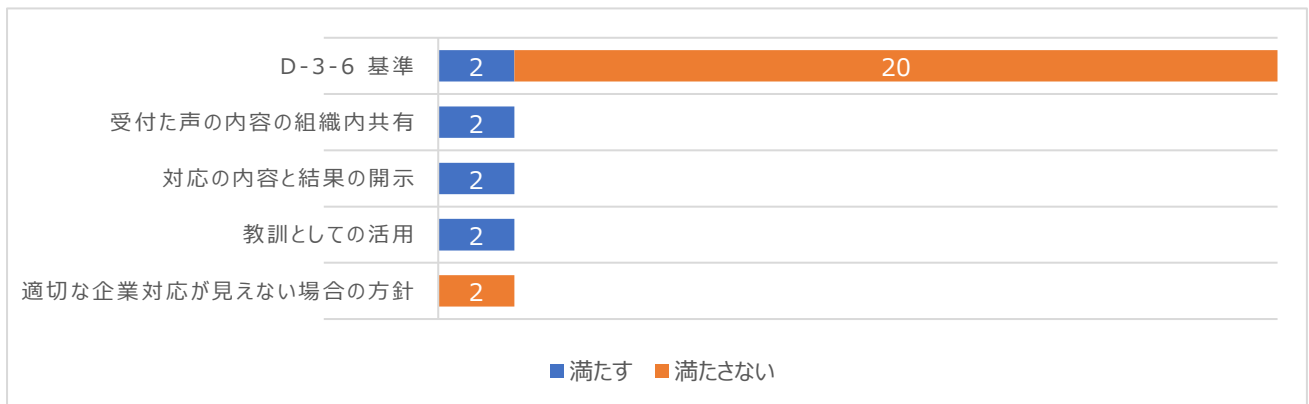
回答からは、18 団体（81%）が基準を満たした取り組みを有する、つまり「本人が母国語で提起できる相談窓口とその連絡先を本人へ周知している」ことが確認された。なお、「母国語で」提起できることが明確に確認できない回答が多かったが、設問 C-2 への回答から母国語カバー率が確認される場合には、これを考慮して得点を付与した。そのうち一社が「本人が安心して利用できる仕組み（以下のすべて）を整え、これを周知している（利用における心理的安全性の確保）」以外を満たし、最高点の 4 点を得た（協同組合アシスト）。「通常の相談は、Facebook や WhatsApp や、当組合の全職員に付与している LINE WORKS を活用して個別に対応している（返信は原則 3 時間以内という社内ルールを設けている）。加えて、(略) 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パ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）が登録している。このシステムを活用することで、第三者機関（略）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いとして

いる（協同組合アシスト）」という回答があった。



設問 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。

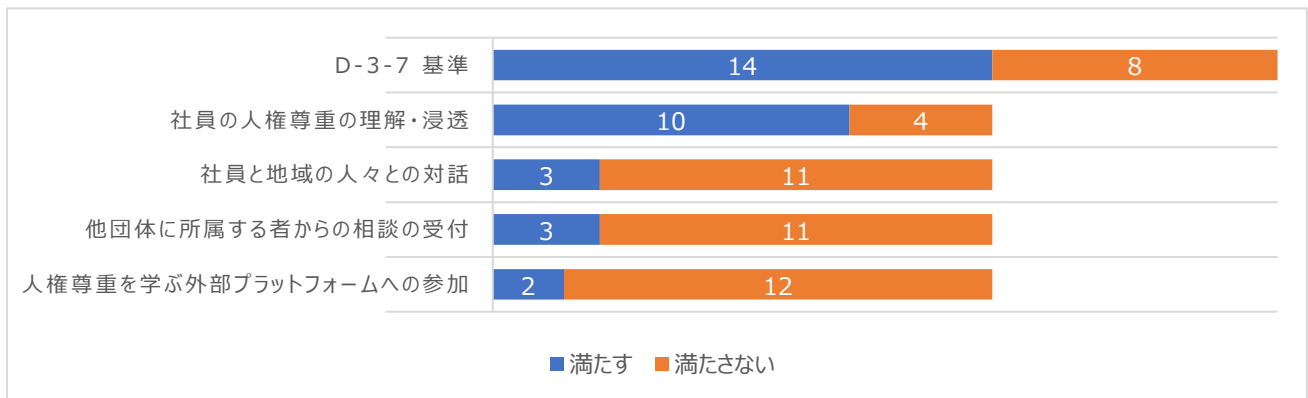
回答からは、2 団体（9%）が基準を満たした取り組みを有する、つまり「監理団体／登録支援機関は、受け付けた声の内容および対応の結果をすべて記録し、被害者を救済している」ことが確認された。「すべて記録し」を満たすことを確認できる団体が少なかった。この 2 団体（クイックリサーチ協同組合、ARCH plus 株式会社/ARCH plus 協同組合）はともに、「適切な企業対応が見えない場合の方針」以外を満たし、最高点の 4 点を得た。「相談窓口設置制度に基づき『相談対応記録』を作成し、受付者・受付日時・受付内容・対応内容等を記録・保持をしており、相談内容によってステージを設け組織的体系に基づき対応することとなっている（VNサポート協同組合）」という回答があった。



設問 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具体的なお取り組みがございましたら、具体的に教えてください。

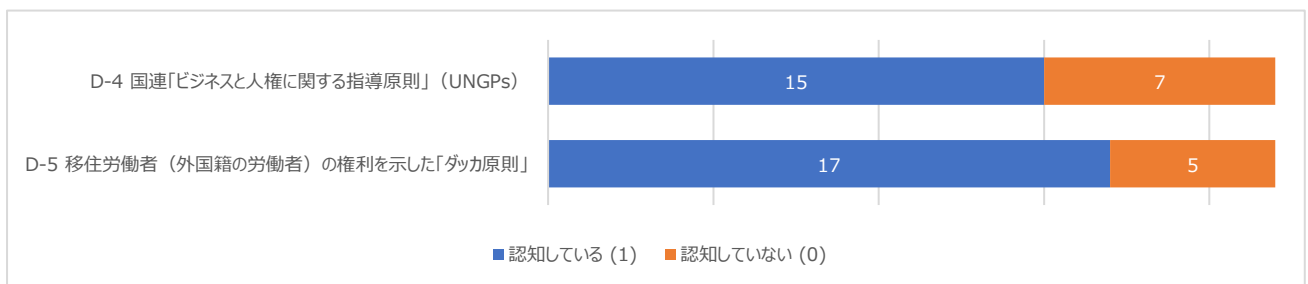
回答からは、14 団体（64%）が基準を満たした取り組みを有することが確認された。組織全体における人権尊重への理解度を高めることを目的とした取り組みが確認できない場合は基準を満たしていないと判断した。満点はおらず、3 団体が、「人権尊重を学ぶ外部プラットフォームへの参加」以外を満たし、最高点の 4 点を得た（VNサポート協同組合、株式会社マックス、クイックリサーチ協同組合）。「他の監理団体／登録支援団体からの直接の相談を受け入れており、その対応を実施している。また、直接他の監理団体／登録支援団体に所属する本人から相談もあり、都度適切に対応を実施している（VNサポート協同組合）」「定例会議などで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

ている(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る(株式会社マックス)」「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(あさひねっと協同組合)」「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(あさひねっと協同組合)」「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(あさひねっと協同組合)」という回答があった。



#### 設問 D-4 および D-5

回答団体の 15 団体 (68%) が国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(以下、UNGPs) を、17 団体 (77%) が移住労働者 (外国籍の労働者) の権利を示した「ダッカ原則」を認知していた。



13 団体 (VNサポート協同組合、株式会社マックス、クイックリサーチ協同組合、あさひねっと協同組合、協同組合アシスト、ARCH plus 株式会社/ARCH plus 協同組合、株式会社ウィルオブ・ワーク、株式会社 BREXA CrossBorder、ジャパンマリンサービス株式会社、公益社団法人 国際人材革新機構、株式会社 JAYA インドネシア、株式会社ヤマヤ、本州・四国ハイウェイ協同組合) はいずれの原則も認知すると回答した。一方で、いずれの原則も認知しないと回答したのは 3 団体であった。前者 13 団体の平均が 25.6 点であるのに対して後者 3 団体の平均は 6.3 点であり、差は 19.3 点であった。 以上

なお、今回の評価に用いた加点項目の一部に関して、以下の説明を補足する。

#### 設問 D-3-1.の加点項目

- ・ 加点「送出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」に関して、送出機関と本人との契約書上での明文化が確認できる場合に加点を認める。これが確認できない場合、また確認できるのが他の契約書上での明文化（監理団体と送り出し機関、あるいは監理団体と企業との契約書への記載など）のみの場合には加点を認めない。なお、登録支援機関のみの場合は、送り出し機関が存在しないため、自身と本人との契約書上での明文化が確認できる場合に加点を認める。
- ・ 加点「採用費の支払の有無や金額を本人へ直接に確認している」に関して、「本人への直接の確認」が確認できる場合に加点を認める。機構の申請書類上の記載以上の取り組みに加点を認める。採用費の支払いに関する確認ということが明確に確認できる場合に加点を認める。
- ・ 加点「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」に関して、監理団体からの返金に限定せず、雇用主事業団体（企業）からの返金の実態が確認される場合にも加点を認める。また、監理する技能実習生・特定技能外国人のすべてへの対応が確認できる場合に加点を認める。

#### 設問 D-3-2.の加点項目

- ・ 加点「企業（実習実施者・勤務先）から本人に対して業務内容を直接に説明している」に関して、企業から本人への直接の説明であることが確認できる場合に加点を認める。

#### 設問 D-3-3.の加点項目

- ・ 加点「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）。」に関して、加点項目として挙げたすべてに対する理解度の確認を意図する。

#### 設問 D-3-4.の加点項目

- ・ 加点「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（例えば、日本語能力試験合格者への報奨金支給、能力や勤務年数に応じた昇給制度の設置など）。また、この構築を企業に働きかけている」に関して、具体的な制度や仕組みが確認できる場合でも、それが能力評価や努力への報酬あるいは報酬への連動といった観点から確認できない場合には加点を認めない。

#### 設問 D-3-5.の加点項目

- ・ 加点「24 時間／365 日、提起可能な電子的なツール／手段（FACEBOOK、LINE、その他のアプリを含む）の利用を本人へ周知および推奨している」に関して、（本来であれば周知、利用推奨までの確認を含めたいが）今回は 24 時間／365 日、提起可能であることが確認できれば加点を認める。
- ・ 加点「実際に定期的に声を受け付けている」に関して、受け付けた声の件数を回答している場合に加点を認める。

設問 D-3-6.の加点項目

- ・ 加点「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」に関して、公開に限定せず、企業への開示・共有が確認できる場合にも加点を認める。
- ・ 加点「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。」に関して、定めた対応の内容が分かる場合に加点を認める。

設問 D-3-7.の加点項目

- ・ 加点「監理団体／登録支援団体の社員に対して、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）」に関して、人権尊重について理解を深める場であると明確に確認できる場合に、加点を認める。
- ・ 加点「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（JP-MIRAI など）」に関して、団体の会員など、プラットフォームメンバー・会員である場合に加点を認める。セミナーの参加のみでは加点を認めない。

\*\*\*\*\*