評価手法

監理団体および登録支援機関の人権尊重の活動をグローバルな基準に則って評価する手法

経済人コー円卓会議日本委員会

2025 年 11 月 7 日発行
2025 年 11 月 10 日修正
2026 年 11 月 16 日修正

©経済人コー円卓会議日本委員会

修正記録

修正日	修正個所
2025 年 11 月 10 日	P6 「A. セミナーからの学び」設問
2026 年 11 月 16 日	更新

©経済人コー円卓会議日本委員会

ご挨拶

このたび、当会は、監理団体および登録支援機関の人権尊重の活動を評価する指標を開発しました。評価指標の開発に込めた想いをお話します。

日本に在留する外国人の約 20%にあたる 68 万人が技能実習生や特定技能外国人です(2024 年 6 月末時点)。監理団体や登録支援機関は、この 68 万人の方々の人権を尊重し、安全で安心できる生活環境と就労環境の確保に日々取り組んでいます。しかし、その活動を「ビジネスと人権に関する指導原則」や「ダッカ原則」といったグローバルな基準に則って評価するための指標は、これまでありませんでした。

当会は 2012 年より企業の「ビジネスと人権」の取り組みを支援する中で、「どの監理団体・登録支援機関と取引すべきか」というご相談を多く受けていました。また、人権尊重に真摯に取り組む監理団体・登録支援機関からは、「自らの取り組みをどのように可視化・発信できるだろうか」「人権尊重に関心の高い企業と連携し、自分たちが支援する技能実習生や特定技能外国人に対して、よりよい生活および就労環境を提供したい」「制度の枠組みにおいて、人権尊重の実現に向けて真摯に取り組む団体があることも知ってほしい」という切実な声も寄せられていました。

このような状況を踏まえ、当会は、人権尊重の取り組みを推進する企業と、その理念を共有できる監理団体・登録支援機関の両社が互いに出会い、連携を深めるための「共通言語」となるべく、以下を目的として、監理団体や登録支援機関の活動内容をグローバルな基準で評価するための指標を開発しました。

- 監理団体や登録支援機関の活動をグローバルな基準に則って客観的に評価し、その質を可視化すること
- 企業に対し、自社やサプライチェーンにおける人権デューディリジェンスの観点から、技能実習生や特定技能外国人を適切に支援する団体の見極めに資する情報を提供すること

この指標の活用を通じて、監理団体・登録支援機関は自らのよりよい活動を「見える化」できます。企業はこれを見て「ビジネスと人権」の取り組みに理解がある監理団体・登録支援機関を取引先として選択することができるようになります。結果として、技能実習生や特定技能外国人の方々へ、より安定した、質の高い生活および就労環境が提供される可能性が高まることを心から期待しています。

なお、指標の開発にあたり、株式会社ワールディング 執行役員 池邊正一朗氏および以下の企業および団体よりご協力をいただきました。この場を借りて、お礼申し上げます。

©経済人コー円卓会議日本委員会

ANA ホールディングス株式会社
ARCH plus 協同組合、ARCH plus 株式会社
協同組合アシスト
味の素株式会社
みらい協同組合
（法人格を除き、アルファベットおよび五十音順）

本指標が、事業とサプライチェーンにおける人権尊重の実現に寄与し、すべての働く人々にとってより良い未来を築く一助となることを願っています。

2025 年 11 月 7 日

経済人コー円卓会議日本委員会
事務局長　石田寛

©経済人コー円卓会議日本委員会

目次

設問の構成と配点（全体）.....1
評価（配点）と段階的採点システム.....2
各設問および各セクションの最高得点.....2
参加の流れ.....3
　Step1. 参加表明.....3
　Step2. アンケートへの回答.....3
参加後の流れ.....4
　上位の評価結果の公開.....4
　評価結果の共有.....4
今後の予定.....4
設問および評価方法.....5
著作権.....17

設問の構成と配点（全体）

設問は、団体の基本的な情報から、最も重要な人権尊重への具体的な取り組みまでを段階的に確認できるよう構成されています。設問は、A から E の 5 つのセクションにわたる全 24 問から構成されます。すべてにおいて満点を得た場合は 50 点となります。
※「監理団体・登録支援機関」を「団体」と表現します。

セクション	タイトル	設問数	評価対象となる設問数	セクションの最高得点	主な目的
A	セミナーからの学び	1 問	1 問	1 点	セミナーの感想を確認
B	団体（監理団体・登録支援機関）の基本情報	3 問	0 問	評価対象外	団体の基礎情報を確認
C	事業規模・事業体制	7 問	5 問	8 点	団体の事業規模および事業体制を確認
D	人権尊重に係る取り組み（中核セクション）	12 問	11 問	41 点	団体における人権尊重の取り組みを評価
E	その他	1 問	0 問	評価対象外	団体からの意見の受付
	合計	24 問	17 問	50 点	

©経済人コー円卓会議日本委員会

評価（配点）と段階的採点システム

各設問は、最大 1 点から 5 点までの得点で評価されます。セクションD（人権尊重に係る取り組み）は、本評価手法の中核となるセクションであり、監理団体・登録支援機関の人権尊重の取り組みの内容を評価する目的で全体の 8 割以上を占める 41 点を配点するなど、特に重視しています。セクションDの中でも、D-3-1 から D-3-7 の 7 つの設問（最大 5 点）においては「段階的採点システム」を採用し、法令遵守にとどまらない、グローバルな基準に則った取り組みを評価します。

第 1 段階：法定以上の取り組みの有無（0 点または 1 点）
まず、日本の法令で定められた水準を上回る取り組みがあるかを評価します。法定未満＝0 点、法定＝1 点とします。

第 2 段階：グローバルな基準に則った取り組みの評価（最大 4 点）
第 1 段階で「法定の取り組みがある」と評価された場合、その取り組み内容がグローバルな基準である「ダッカ原則」の趣旨に則り表記された要素を満たしているかを確認し、さらに加点（最大 4 点）します。

各設問および各セクションの最高得点

各セクションの設問番号ごとの最高得点、およびセクションの最高得点は以下の通りです。上位 20%の高評価を得た団体の回答内容については、セクション D（人権尊重に係るお取り組み）に限定して、回答内容および評価結果を、当会ホームページ上で一般公開します。詳細は p4 の「上位の評価結果の公開」をご覧ください。

セクション	設問番号	各設問の最高得点	セクションの最高得点	上位団体の回答内容の公開有無
A	A	1 点	1 点	なし
B	B-1, B-2, B-3	評価の対象外	評価対象外	なし
C	C-1, C-4	1 点	8 点	なし
	C-2, C-3, C-5	2 点		
	C-6, C-6a, C-7	評価の対象外		
D	D-1, D-2	2 点	41 点	あり
	D-3-1～D-3-7	5 点		
	D-4, D-5	1 点		
	D-6	評価対象外		

©経済人コー円卓会議日本委員会

E	E-1	評価対象外	評価対象外	なし
		計	50 点	

参加の流れ

Step1. 参加表明

本指標の活用にご関心のある企業および監理団体・登録支援機関の皆様は、以下のリンクより当会に対して参加の意思表示をお願いします。なお、アンケートへの参加は無料です。

参加表明のリンクと QR コード
https://survey-builder.crt-japan.jp/answers/survey-277648a3-4f02-4b09-b8d5-50d377db396d

参加表明の期間：2026 年 11 月 16 日（月）から 2026 年 12 月 31 日（木）

Step2. アンケートへの回答

参加表明をいただいた監理団体・登録支援機関および企業に対して、12 月中旬より順次、当会よりアンケート回答リンクをご連絡します。本アンケートは監理団体・登録支援機関を対象に実施するものですが、本指標の活用を希望する実習実施者などの企業におかれましては、当該アンケートを直接的あるいは間接的にお取引のある監理団体・登録支援機関へご連絡の上、回答をご依頼ください。

アンケート回答期日：2027 年 2 月 28 日（日）

©経済人コー円卓会議日本委員会

参加後の流れ

上位の評価結果の公開

回答期日後、当会でアンケートへの回答内容を評価します。評価の結果、上位 20%の高評価を獲得した団体の評価結果およびセクション D（人権尊重に係るお取り組み）の回答内容については、他の監理団体・登録支援機関の皆様のよりよい活動の参考としていただくことを目的として、当会ホームページ上で一般公開します。
また、評価結果に関わらず、参加団体の団体名を当会ホームページ上で一般公開します。

評価結果の提供

一方で、団体は、自身評価結果およびセクション C, D の回答内容の企業への提供の範囲を指定いただけます。団体はアンケート回答時に、以下から選択ください。

○　（自身の評価結果およびセクション C, D の回答内容を）本アンケートへの参加表明企業全体に提供する
○　（自身の評価結果およびセクション C, D の回答内容を）指定した企業にのみ提供する→次の設問で、提供先の企業名を入力いただきます。
○　企業への提供は希望しない。

今後の予定

2026 年 11 月 16 日　説明会・参加表明受付開始
2026 年 12 月 31 日　参加表明の締め切り
2027 年 02 月 28 日　回答期限
2027 年 04 月　　結果報告・公開
2027 年 06 月　　結果報告会（上位団体の事例紹介）

©経済人コー円卓会議日本委員会

設問および評価方法

セクションAからEの設問は以下の通りです。
「貴社／貴団体」は、監理団体・登録支援機関を、「本人」は技能実習生・特定技能外国人を意味します。回答期間は育成就労制度の施行前のため、用語は現行制度のものを用います。なお、赤字は第2回からの変更点を意味します。【改】は第2回からの変更箇所、【新】は新設個所を意味します。
実際の回答は、別途ご連絡するアンケート回答リンク上に入力ください。

A. セミナーからの学び

【改】2026年11月16日（月）に実施の第3回アンケート説明会にご参加された方は、このセミナーを通じて、あなたが自社で実践・応用したいと考えた具体的な学びや気づきを、200字程度でご記入ください。

回答内容を次の2段階で評価する。具体的な記述がない（空欄の場合を含む）=0、具体的な記述がある＝1

B. 貴社／貴団体およびご回答者についてお尋ねします。

B-1. 貴社／貴団体および、ご回答者情報を入力してください。［必須］

法人番号	
貴社／貴団体名	
貴社／貴団体のHP	
貴社／貴団体の電話番号	
必要な際に、当会より貴社／貴団体へお問合せさせていただく際のメールアドレス	
ご回答者の氏名	
ご回答者の部署名、肩書	

※法人番号はこちらより（https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/）検索いただけます。

©経済人コー円卓会議日本委員会

評価の対象外

B-2. 貴社／貴団体が国へ登録する種別について選択してください。（複数選択可）［必須］

□ 監理団体

□ 登録支援機関

評価の対象外

B-3. ご自身の評価結果およびセクション C, D の回答内容について、希望する情報提供先の範囲を選択してください。なお、上位 20%の団体の評価結果とセクション D の回答内容は、ここでの回答内容にかかわらず、優良事例として一般公開します（第 2 回と同じ）。

○　本アンケートへの参加表明企業全体に提供する

○　指定した企業にのみ提供する→B-3a.に進む

○　企業への提供は希望しない

B-3a. 貴社／貴団体の情報を提供したい直接あるいは間接取引先（顧客企業）の法人名および法人番号を以下に入力し、情報提供に同意してください。

※法人名と法人番号が正しいことをご確認ください。法人番号はこちらより（https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/）検索いただけます。

法人名	法人番号	当社／当団体の評価結果およびセクション C、D の回答内容を、左に記載の顧客に指定公開することに同意します。（同意の場合にはチェックを入れる）
		□　同意する
		□　同意する
		□　同意する
		□　同意する
		□　同意する
		□　同意する

評価の対象外

C. 事業規模・事業体制についてお尋ねします。

C-1. 貴社／貴団体は、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ますか。これには、「（貴社／貴団体の）職員が常駐する拠点

©経済人コー円卓会議日本委員会

から、技能実習生あるいは／および特定技能外国人の就労先の工場までの距離が〇〇km以内」や「不測の事態が発生した際に最大でも〇時間以内に駆け付けられる距離」といった内容が考えられます。（単一選択）［必須］

〇 はい（貴社で定める基準の内容について教えてください）

〇 いいえ（その理由があれば、教えてください）

回答内容を次の 2 段階で評価する。はい＝1，いいえ＝0

C-2. 貴社／貴団体で雇用する、監理団体・登録支援機関の業務に従事する職員の国籍を選択してください。また、貴社／貴団体において管理・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を選択してください。［必須］

国籍	職員の国籍	技能実習生あるいは／および特定技能外国人の国籍
ベトナム	□	□
インドネシア	□	□
フィリピン	□	□
ミャンマー	□	□
中国	□	□
・・・（必要に応じて国を追加）	□	□

職員（正規・非正規は問わない）の国籍による、技能実習生あるいは／および特定技能外国人の国籍のカバー率を評価の対象とする。次の 3 段階で評価する。0%以上 50%未満=0、50%以上 100%未満=1、100% =2

C-3. 貴社／貴団体が管理・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を入力してください。【新】また、監理・支援業務に従事する常勤（正規）職員の数を入力してください（バックオフィス業務のみに従事する職員を除く）。（半角数字入力）［必須］

	人数を入力してください
技能実習生（転籍手続き中の特定活動含む）	
特定技能外国人（特定技能移行準備の特定活動含む）	
【新】監理・支援業務に従事する常勤（正規）職員の数	

©経済人コー円卓会議日本委員会

回答内容を次の 3 段階で評価する。常勤（正規）職員一人あたりの外国籍の労働者数を評価の対象とする。50 名以上=0、39 名以上 50 名未満=1、39 名未満＝2
今後は育成就労の要件に合わせ、「(バックオフィスを除き）監理する職員の数」を評価の対象とすることを検討する。

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ますか。なお、本設問は公開の有無を問いません。上限や目安を公開していない場合でも、社内規定など社内に組織として共有された上限や目安がありましたら、「はい」を選択してください。(単一選択）［必須］
○ はい（その人数と、上限や目安を定める理由について教えてください）
○ いいえ（その理由があれば、教えてください）

回答内容を次の 2 段階で評価する。はい＝1，いいえ＝0

C-5. 貴社／貴団体が管理・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」のいずれかを選択してください。いずれの選択も難しい場合には「その他」を選択し、面談の実施方法と頻度をご記入ください。(複数選択可）

技能実習生 1 号の場合	法定未満　□	法定　□	法定以上　□	その他　□
技能実習生 2 号の場合	法定未満　□	法定　□	法定以上　□	その他　□
特定技能外国人の場合	法定未満　□	法定　□	法定以上　□	その他　□

（最大 1,000 文字）

技能実習（1 号、2 号)、特定技能のそれぞれについて、回答内容を次の 3 段階で評価する。
法定未満＝0、法定＝1、法定以上（法定を超えた取り組み）＝2

C-6. 貴社／貴団体は、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ますか。
（単一選択）［必須］
○ はい
○ いいえ

評価の対象外

©経済人コー円卓会議日本委員会

C-6a. 上で「はい」と答えた方にお聞きします。駐在の基準および駐在の頻度について教えてください。

例）技能実習生 50 人に対して週 5 日（25 人の場合は週 20 時間まで）、など

（最大 1,000 文字）

評価の対象外

C-7.【新】B-2.で「監理団体」を選択した団体にお聞きします。育成就労制度（2027 年 4 月 1 日施行）における監理支援機関の許可申請の状況について、該当するものを選択してください。なお、申請の結果、許可を受けられなかった場合は、今後の予定に応じて選んでください。

○ 申請済み
○ 申請予定あり
○ 申請しない（現時点で許可の要件を満たす見込みがないため）
○ 申請しない（上記以外の理由）

評価の対象外

D. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権尊重に係るお取り組みについてお尋ねします。

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（以下、UNGPs）とは、2011 年に国連人権理事会で策定された、国家の人権保護の義務と、企業（事業者）の人権尊重の責任を明示した国際的な規範です。経済産業省は、2022 年 9 月にこの UNGPs に則り「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」を発行し、この中で、すべての企業に対して人権尊重および人権デューディリジェンスの実施、および苦情処理メカニズムの設置を求めています。これを受けて 2022 年 10 月に出入国在留管理庁・厚生労働省・外国人技能実習機構は「責任あるサプライチェーン等における技能実習生の人権尊重について（周知）」を発行し、ここに「実習実施者・監理団体の皆様におかれましては、本ガイドラインを踏まえ、技能実習生の人権尊重のための取組を実施していただきますようお願いします」と記しています。以下の設問は、上に紹介しました国連 UNGPs、経済産業省のガイドライン、および出入国在留管理庁・厚生労働省・外国人技能実習機構の周知に則り、人権尊重および人権デューディリジェンスの取り組みを推進する企業や団体が考慮すると考えられるポイントを網羅しています。

©経済人コー円卓会議日本委員会

D-1. 【改】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る場合は、その URL と方針に含まれる内容（適用範囲、国際的な人権基準への準拠、人権デューディリジェンスの実施、対話・協議、教育・研修、救済、運用の責任者など）にも触れてください。

（最大 1,000 文字）

回答内容を次の 3 段階で評価する。回答がない、または管理・支援の理念に該当しない＝0、管理・支援における理念や想いを述べている＝1、「人権」に触れた方針を開示している（人権方針に準ずる）=1.5、上記の要素を備えた人権方針を開示している＝2

D-2. 【改】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。

（最大 1,000 文字）

回答内容を次の 3 段階で評価する。対応がない（空欄の場合を含む）=0、外部イベントの周知・参加推奨、近隣への挨拶回りなど＝1、団体の主体性は明確でないが、職員・通訳者も共に参加するなど具体的な対応がある＝1.5、団体が主体的に企画・主催・費用負担している（例：本人向けイベントの主催、団体負担の日本語講座の提供、地域の方の職員雇用）=2

D-3.【改】その他、以下の観点から、技能実習生・特定技能外国人の人権尊重に繋がると考えられるお取り組みがありましたら、団体ご自身の言葉で具体的に教えてください。
※記述内容には、個人を特定できる情報（氏名、連絡先など）を含めないでください。
※評価に関して、文中に「また」と記載されている場合は、すべてを満たした場合に得点を得ます。「または」「あるいは」と記載されている場合は、いずれかを満たした場合に得点を得ます。

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。

（最大 1,000 文字）

回答内容を次の 2 段階で評価する。
・設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）。=0
・何らかの取り組みがある。＝1

©経済人コー円卓会議日本委員会

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大4点／各1点）
※すべての項目を満たした場合は4点とする。
・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（監理団体と送出機関、監理団体と企業の契約書上での明文化は対象外。登録が登録支援機関のみの場合は自身と本人との契約書に明記されている場合に加点）。
・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（機構への申請書類の記載以上の取り組みがあり、採用費の支払いに関する確認であることが明確な場合に加点）。
・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（すべての本人への支払いと、払い戻しを確認できる場合に加点）。
・送出機関の選定時および取引継続時に、送出機関による本人からの手数料徴収の実態を確認している（現地訪問、契約書・領収書の確認など）。

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。

（最大1,000文字）

回答内容を次の2段階で評価する。
・設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）。=0
・何らかの取り組みがある。＝1

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大4点／各2点）
・監理団体あるいは登録支援機関から本人に対して業務内容を直接に説明している。
・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。

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。

（最大1,000文字）

©経済人コー円卓会議日本委員会

回答内容を次の２段階で評価する。

・設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）。=0

・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。＝1

上で「１」の場合、以下の取り組み（すべて本人に対する取り組み）があれば加点する（最大４点／各 0.5 点）

・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）。

・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）。

・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）。

・【改】技能実習制度におけるやむを得ない場合の転籍、特定技能における転職が可能であることを説明している（ダッカ原則１０）。

・労働者が有する権利の内容を、母国語で説明している。

・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。

・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）。

・【改】説明の内容についての本人の理解度を確認している（確認テスト、アンケート、母国語での口頭確認など、方法を記入）。

©経済人コー円卓会議日本委員会

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。

（最大 1,000 文字）

回答内容を次の 2 段階で評価する。
・設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）。=0
・何らかの取り組みがある。＝1

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大 4 点／各 1 点）
・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。
・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（例えば、日本人従業員に対するベトナム語講習の実施など）。
・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。
・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。

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）。

（最大 1,000 文字）

回答内容を次の 2 段階で評価する。
・設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）あるいは、監理団体／登録支援団体において相談できるツール／手段の用意がない。=0
・本人が母国語で提起できる相談窓口（苦情提起窓口）とその連絡先を、本人へ周知している。＝1

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大 4 点／各 1 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。

©経済人コー円卓会議日本委員会

・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。
・【改】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（次の 4 要素を各 0.25 点で評価する）。
  - 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。
  - 記名と匿名のいずれにおいても提起可能である。
  - 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。
  - 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。
・実際に定期的に声を受け付けている。直近 1 年間の受付件数（概数可）を含めてください。

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。

（最大 1,000 文字）

回答内容を次の 2 段階で評価する。
・設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）。=0
・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（法定）。＝1

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大 4 点／各 1 点）
・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を組織内で共有し、根本原因を把握し、この原因を除去し、是正と救済を図っている。
・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（一般公開に至らずとも、企業への開示・共有が確認できる場合も加点対象）。
・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。
・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。

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。

（最大 1,000 文字）

回答内容を次の 2 段階で評価する。

©経済人コー円卓会議日本委員会

・設問の内容に対応した回答がない（回答そのものがない、空欄の場合を含む）。=0
・何らかの取り組みがある。＝1

上で「1」の場合、以下の取り組みがあれば加点する（最大4点／各1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）。
・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。
・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。直近1年間に受け付けた相談件数を含めてください。
・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会員・メンバーとして参加している（JP-MIRAIなど）

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。（単一選択）［必須］
○ はい
○ いいえ

選択内容を次の2段階で評価する。はい＝1、いいえ=0

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。（単一選択）［必須］
ダッカ原則とは、国際的なシンク＆ドゥ・タンクである英国の「人権とビジネス研究所（IHRB）」が主体となり、民間企業、政府、労働組合、市民社会組織との協議を経て作成の上、2011年に発表された原則です。正式名称を「責任ある移住労働者の募集及び雇用のための原則」 といい、移住労働者の人権尊重における国際的な原則として普及しています。（https://dhakaprinciples.org/images/uploads/dhaka-principles-translations/DPs_-_Japanese.pdf）
○ はい
○ いいえ

選択内容を次の2段階で評価する。はい＝1、いいえ=0

D-6.【新・試行】本人に及ぼされる人権リスク（受入企業の労働環境・生活環境、送出しの過程など）を特定・評価する取り組みを行っていますか。

©経済人コー円卓会議日本委員会

○　はい（対象、方法、頻度、結果の活用方法について教えてください）
○　いいえ

評価の対象外。回答傾向を踏まえ、第 4 回以降の配点化を検討。

E. その他

本アンケートへのご意見など、ご自由にご記入ください。

（最大 1,000 文字）

評価の対象外

©経済人コー円卓会議日本委員会

著作権

本評価手法の著作権は経済人コー円卓会議日本委員会に帰属します。本評価手法は一般に広く公開するものですが、引用にあたっては、@経済人コー円卓会議日本委員会との記載をお願いいたします。

お問い合わせ先
経済人コー円卓会議日本委員会
監理団体および登録支援団体向けアンケート調査事務局
メールアドレス：info@crt-japan.jp

©経済人コー円卓会議日本委員会