

外国人雇用管理アセスメントの取組み 雇用管理チェックリスト

20221117

株式会社One Terrace

取締役 / 外国人雇用管理アセッサー

阿久津大輔



株式会社One Terrace について

「寄り添う力」と「テクノロジー」がテーマ



企業

教育機関

自治体

支援者

採用・教育支援

海外からの人材紹介

日本語教育

入国・入社支援

定着・活躍支援



One Terrace

システム開発・デジタル化支援

システム開発

ラボ型・SES

教育機関向け
学生管理システム

自治体向け
多文化共生アプリ

ベトナム

ミャンマー

インド

韓国



外国人雇用管理アセスメントについて

第三者評価が必要な領域となってきた

外国人材の活用が企業成長のドライバーに

グローバル化

ダイバーシティ経営

日本版インダストリー4.0

ソサエティ5.0

一部の企業の対応や人権問題により厳しい目にさらされる。

企業の社会的責任が問われる。人材から選ばれなくなる。

ビジネスと人権

ガバナンス

外国人材を適正に登用する企業を証明する尺度が必要に

社会的な信頼の獲得、問題の早期発見、継続的な改善

直接的なメリット

- ・外国籍社員や従業員が適正雇用企業であることを認識できる
- ・責任者が外国籍社員の登用や活躍支援を推進しやすい環境になる
- ・第三者機関により適正雇用事業者であることが証明される

間接的なメリット

- ・社会的信用が増し、企業イメージが良くなる
- ・社会課題への対応ができる
- ・レピュテーションリスクを低減しガバナンスが増す



外国人雇用管理アセスメントについて

実施企業の4つのニーズ



自社管理

子会社管理

取引先管理
(サプライチェーン)

フランチャイズ管理



外国人雇用管理アセスメントについて



7つの調査項目、40の小項目からなる調査を行います。



(一社) 国際就労振興協会提供



外国人雇用管理アセスメントについて

7つの調査項目、40の小項目からなる調査を行います。

アセスメント項目	詳細	解説
採用	募集	外国人材の募集において法令を遵守し適切な募集活動を行い、差別的な取扱いをしないか
	選考	公平な採用選考を行い、搾取や強制労働リスクを回避するために候補者本人への確認を行っているか
	労働条件	法令を遵守し、雇用契約や労働条件内容を書面にて通知し、合意を得たうえで雇用契約を行っているか
労務	在留資格	法令を遵守し、申請に虚偽や不正がないう企業側の責任においてチェック機能を構築し、在留資格の適切な申請・変更・更新を行っているか
	安全衛生	安全衛生体制を構築し、職場の労働災害の防止につとめているか
	生活環境	外国人材の生活環境の向上のための支援を行っているか
	社内体制	外国人材を雇用する企業としての社内体制を整備しているか
	入社時の届出	外国人材の入社時に必要となる届出を期日内に行っているか
	退社時の届出	外国人材の退社時に必要となる届出を期日内に行っているか
	外国人本人の届出	入社・退社時や、家族の状況に変化のある際に必要となる届出を期日内に行う支援を行っているか
人事制度	人事制度全般	日本人・外国人材間で公平な人事制度を整備しているか
	等級制度	等級制度を整備し外国人材も日本人と同じ等級制度内に組み込んでいるか
	評価制度	評価制度を整備し外国人材も日本人と同じ評価制度内に組み込んでいるか
人材マネジメント	報酬制度	報酬制度を整備し外国人材も日本人と同じ報酬制度内に組み込んでいるか
	育成制度	外国人材の育成制度を体系的に整備しているか
	キャリアプラン	外国人材のキャリア形成ができる体制を整備しているか
	入社時のガイダンス	外国人材の入社時にガイダンスを実施し、早期に職場に馴染む体制を整備しているか
	就労時教育	外国人材の就労時に就労時教育を実施し、早期に活躍できる体制を整備しているか
	専門教育	外国人材の専門教育を実施し、キャリアアップできる体制を整備しているか
	管理職教育	管理職となる外国人材に管理職教育を実施し、管理職のキャリアパスを提供しているか
	キャリア教育	外国人材にキャリア教育を実施し、継続的にキャリアについて学ぶ機会を提供しているか
	日本語教育	外国人材に日本語教育を実施し、継続的に日本語力を高める機会を提供しているか
	管理者教育	外国人材の管理者に管理者教育を実施し、外国人材の活躍を支援する体制を整備しているか
	社員教育	社員に外国人材と一緒に職場ではたらくための教育を実施し、外国人材と働くための体制を整備しているか
	評価	外国人材にとって納得感のある公正な評価を行う体制を整備しているか
	配置	外国人材にとって納得感のある配置を行う体制を整備しているか
	働きがい	労働者の権利
公正・平等		日本人・外国人材間での格差を是正し、その改善のできる体制を整備しているか
ワークライフバランス		ワークライフバランスに配慮した雇用体制を整備しているか
能力開発機会		正社員・非正社員にかかわらず、計画的な能力開発機会の提供を行っているか
収入		最低限の生活ではなく、持続的に生計することに足る収入を得られるよう整備しているか
セーフティネット		社会保険や福利厚生において外国人材のセーフティネットを整備しているか
基本的人権		外国人材の基本的な人権を尊重しているか
人権	技能実習生の人権	技能実習生の人権を尊重しているか
	特定技能人権	特定技能人権の人権を尊重しているか
	救済アクセス	外国人材の人権に関する各種相談窓口の周知を徹底しているか
	人権デューデリジェンス	人権を尊重するための企業方針の策定や実行、課題抽出とその解決に向けた取り組みを会社全体で取り組んでいるか
	経営層	企業方針、経営戦略、人材戦略などに外国人材を組み込み、社内外に発信しているか
社内合意	企業方針、経営戦略、人材戦略などに外国人材が組み込まれていることを理解し、その実行や部下の管理につとめているか	
	従業員	企業方針に外国人材が組み込まれていることを理解し、同じ社員としての外国人材に対し積極的にかかわる姿勢をもっているか

SDGs目標	ターゲット	説明
1	貧困をなくそう	1.3 各国において最低限の基準を含む適切な社会保護制度及び対策を実施し、2030年までに貧困層及び脆弱層に対し十分な保護を達成する。
4	質の高い教育をみんなに	4.3 2030年までに、全ての人々が男女の区別なく、手の届く質の高い技術教育・職業教育及び大学を含む高等教育への平等なアクセスを得られるようにする。
		4.4 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
		4.7 2030年までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、全ての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにする。
8	働きがいも経済成長も	8.5 2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。
		8.7 強制労働を根絶し、現代の奴隷制、人身売買を終わらせるための緊急かつ効果的な措置の実施、最悪な形態の児童労働の禁止及び撲滅を確保する。2025年までに児童兵士の募集と使用を含むあらゆる形態の児童労働を撲滅する。
		8.8 移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
10	人や国の不平等をなくそう	10.2 2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、全ての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。
		10.7 計画に基づき長らく管理された移民政策の実施などを講じて、秩序のとれた、安全で規則的かつ責任ある移住や流動性を促進する。





外国人雇用管理アセスメントについて

■ アセスメント結果

判定	
B	
合計 (700点)	
497 点	
採用	90 /100 点
労務	81 /100 点
人事制度	50 /100 点
人材マネジメント	58 /100 点
働きがい	64 /100 点
人権	68 /100 点
社内合意	86 /100 点
総合評価	497 /700 点

■ 得点推移



■ アセスメント詳細

全7項目、40小項目、342の設問に対し選択記述いただいた内容、および追加で提出をいただいた企業情報等を基礎データとし、専門の評価者による面接により100点満点で点数化しました。判定は、B以上を適正とし、90点以上=S、80点以上=A、60点以上=B、40点以上=C、40点未満=Dとしています。

アセスメント項目	詳細	得点	判定	評価
採用	募集	83	A	採用の目的、募集の範囲、募集の手段の適切性等について、社内外の状況に応じた、職歴・年齢・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等について、適切な採用活動を実施している。
	選考	67	B	採用の目的に合った人材を選考するための適切な選考方法を実施している。また、選考の過程で、応募者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	労働条件	95	S	労働条件が適正で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	在籍資格	71	B	在籍資格の取得が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
労務	安全衛生	81	A	安全衛生対策が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	生活環境	73	B	生活環境が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	社内内情	90	S	社内内情が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	入社時の届出	100	S	入社時の届出が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
人事制度	通社時の届出	90	S	通社時の届出が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	外国人本人の届出	100	S	外国人本人の届出が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	人事制度全般	20	D	人事制度全般が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	等級制度	75	B	等級制度が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
人材マネジメント	評価制度	58	C	評価制度が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	報酬制度	50	C	報酬制度が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	育成制度	68	B	育成制度が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	キャリアプラン	42	C	キャリアプランが適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
働きがい	入社時のガイダンス	50	C	入社時のガイダンスが適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	就労時教育	80	A	就労時教育が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	業種教育	75	B	業種教育が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	管理職教育	0	D	管理職教育が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
人権	キャリア教育	38	D	キャリア教育が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	日本語教育	94	S	日本語教育が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	管理職教育	42	C	管理職教育が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	社員教育	0	D	社員教育が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
社内合意	評価	40	C	評価が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	設備	71	B	設備が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	労働者の権利	33	D	労働者の権利が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	公正・平等	70	B	公正・平等が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
人権	ワークライフバランス	84	A	ワークライフバランスが適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	能力開発機会	58	C	能力開発機会が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	収入	50	C	収入が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	セーフティネット	71	B	セーフティネットが適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
人権	基本的な人権	83	A	基本的な人権が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	技能実習生の人権	95	S	技能実習生の人権が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	特定技能の人権	94	S	特定技能の人権が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	救済アクセス	0	D	救済アクセスが適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
社内合意	人権フェアリティ	0	D	人権フェアリティが適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	経営層	100	S	経営層が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
	管理層・リーダー	88	A	管理層・リーダーが適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。
社内合意	従業員	75	B	従業員が適切で、労働者の権利を尊重している。また、労働者のスキル・経験・資格・学歴・出身校・性別・国籍・言語・スキル・給与・福利厚生・就業条件・労働環境・社内の雰囲気等を適切に評価している。

■ SDGs 到達度



持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。本調査では、SDGs17の目標、169のターゲットのうち、1、4、8、10番の目標に紐づく10のターゲットを、企業の責任、外国人雇用管理の観点で評価しています。

■ SDGs 指標詳細

SDGs目標	ターゲット	到達率%	評価
1 貧困をなくそう	1.3	84.5	SDG1の目標達成に向けた取り組みとして、貧困削減に取り組むことにより、SDG1の目標達成に貢献している。
	4.3	62.5	SDG4の目標達成に向けた取り組みとして、教育の質を向上させることにより、SDG4の目標達成に貢献している。
4 質の高い教育をみんなに	4.4	71.9	SDG4の目標達成に向けた取り組みとして、教育の質を向上させることにより、SDG4の目標達成に貢献している。
	4.7	45.8	SDG4の目標達成に向けた取り組みとして、教育の質を向上させることにより、SDG4の目標達成に貢献している。
8 働きがいも経済成長も	8.5	68.9	SDG8の目標達成に向けた取り組みとして、経済成長を促進することにより、SDG8の目標達成に貢献している。
	8.7	80.0	SDG8の目標達成に向けた取り組みとして、経済成長を促進することにより、SDG8の目標達成に貢献している。
10 人や国の不平等をなくそう	8.7	65.2	SDG10の目標達成に向けた取り組みとして、不平等を削減することにより、SDG10の目標達成に貢献している。
	10.2	38.6	SDG10の目標達成に向けた取り組みとして、不平等を削減することにより、SDG10の目標達成に貢献している。
10 人や国の不平等をなくそう	10.2	38.6	SDG10の目標達成に向けた取り組みとして、不平等を削減することにより、SDG10の目標達成に貢献している。
	10.7	94.7	SDG10の目標達成に向けた取り組みとして、不平等を削減することにより、SDG10の目標達成に貢献している。

認定証が発行されます

外国籍社員適正雇用事業者認定証
が交付されます



3段階評価で認定証が交付されます

★ ★ ★ 最優良 S評価 630点以上

★ ★ 優良 A評価 560点以上

★ 適正 B評価 420点以上

評価項目にSDGsの一部ゴールを含みます



認定マークを使用いただけます



認定マーク



OT 認証
Global Network

認証機関マーク

外国人雇用管理アセスメントについて

アセスメントの流れ

外国人雇用管理アセスメントの流れ

貴社 (取得者)

アセスメント申込み
↓
認証機関による
アセスメント実施
↓
結果報告
是正措置施策策定
↓
認定証受領



(一社) 国際就労振興協会提供

認証機関 (弊社)

事前アンケート実施
↓
貴社へのヒアリング
(実態調査)
↓
結果報告書作成
↓
結果報告実施
↓
認定証申請



 One Terrace

認定機関 (国際就労振興協会)

申請受付け
↓
認定審査
↓
認定証発行

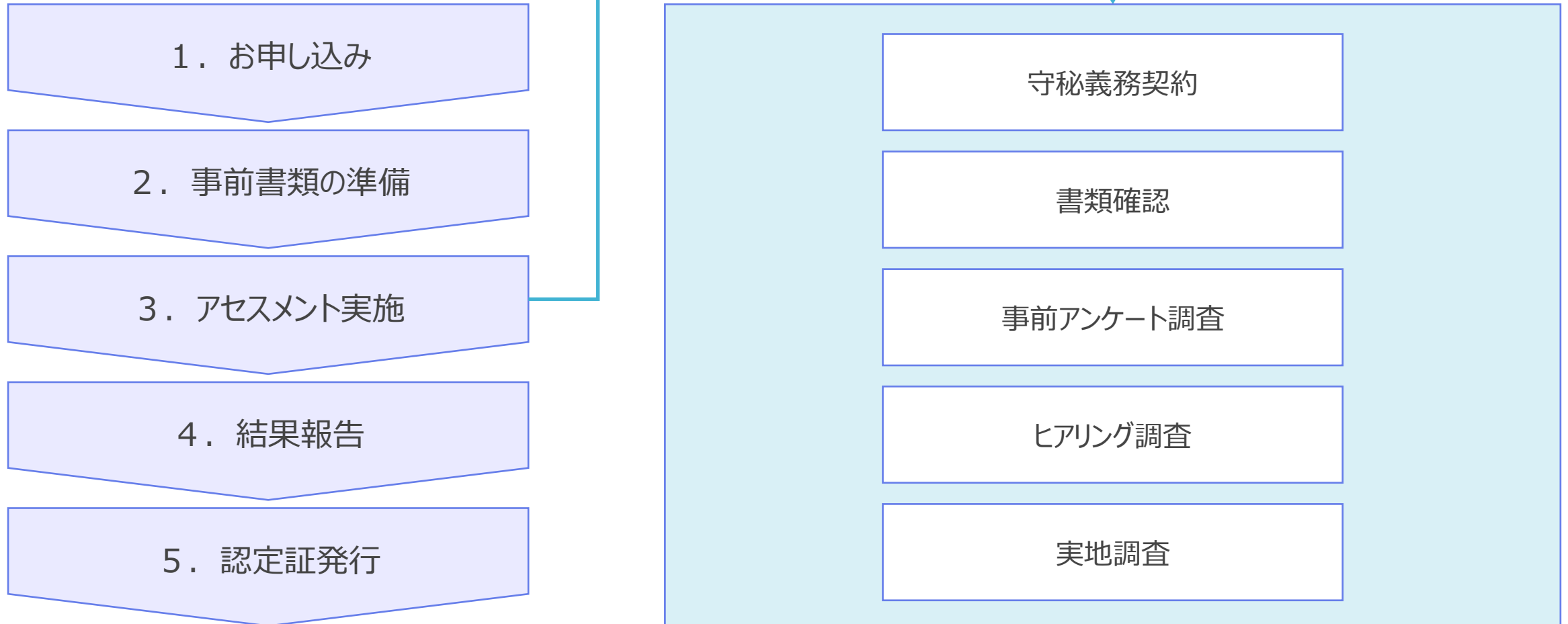


一般社団法人
国際就労振興協会
International Employment Promotion Association



外国人雇用管理アセスメントについて

アセスメントの流れ





外国人雇用管理アセスメントについて

確認事項の基となる法律や国際法規



日本法

- ・注解・判例 出入国管理実務六法
- ・労働法全書
- ・社会保険労務六法
- ・上記各書籍に掲載されている法令、省令、政令、通達、ガイドライン

国際法規

- ・対象国における送り出しに関する法令
- ・同国との二国間協力覚書
- ・国際規範
（ビジネスと人権の指導原則12で定義される人権、日本が批准しているILO条約等の国際法、国際機関の活動に基づくガイドライン（公正な人材募集・斡旋に関する一般原則及び実務指針ならびに募集・斡旋手数料及び関連費用の定義、安全で秩序ある正規の移住のためのグローバル・コンパクト等））