

JP-MIRAI 受入企業・団体等の認証について考える研究会  
第3回「民間企業の取組みとJP-MIRAIの役割」

---

## 外国人雇用に関する認証制度等の構築支援について

---

2022年11月17日

株式会社ワールドディング  
マネージャー 池邊 正一郎

*worlding!*

# 会社・登壇者概要

会社名	株式会社ワールドディング
本社所在地	東京都新宿区四谷三丁目3-1-3
国内研修センター	アジア人財キャリアデザインセンター 東京都世田谷区給田4-11-3 アジア人財キャリアデザインセンター柴又 東京都葛飾区柴又7-12-19
国内拠点	愛知県名古屋市中区、大阪府大阪市淀川区
設立	2013年3月25日
資本金	2,000万円
社員数	180人
事業内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人技能実習生・特定技能外国人受入支援事業</li> <li>・外国人材採用代行・有料職業紹介・派遣事業</li> <li>・外国人向け研修・語学教育事業</li> <li>・日本人向け研修事業</li> <li>・外国人向け定期情報冊子配信事業</li> <li>・外国人技能実習生入国後講習事業</li> </ul>
取引社数	452事業者(支援中の外国人数:3,365人、累積支援数:10,000人超)
加入団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般社団法人グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)</li> <li>・一般財団法人外国人材共生支援全国協会(NAGOMi)</li> <li>・公益財団法人ケア・インターナショナル ジャパン</li> <li>・一般社団法人シルバーサービス振興会</li> <li>・公益社団法人日本メディカル給食協会</li> </ul>

経営企画室 マネージャー

池邊 正一郎(いけべ しょういちろう)



《2021～2022年度の登壇実績(順不同)》

- ・ 東京外国人材採用ナビセンター
- ・ 東京商工会議所
- ・ 経済人コー円卓会議日本委員会(CRT日本委員会)
- ・ 茨城県外国人材支援センター
- ・ とちぎ外国人材活用促進協議会
- ・ やまなし外国人労働環境適正化推進ネットワーク
- ・ 名古屋中小企業外国人材雇用支援事業
- ・ 滋賀県外国人材受入サポートセンター
- ・ 愛知県外国人介護人材受入支援事業
- ・ 奈良県外国人介護人材受入支援事業
- ・ 福岡市外国人介護人材受入支援事業 等

数字は2022年10月1日時点

# 当社がおこなっている支援内容

顧客の自社グループ内やサプライチェーンに対する「外国人雇用ガイドライン」の策定や、専門業界団体や自治体における認証基準の策定等を支援しています。



## 外国人受入企業向けサービス

- ・雇用ガイドライン策定支援
- ・受入基準制定・運用支援
- ・採用支援、雇用・定着支援
- ・育成支援、生活支援



## 監理団体・登録支援機関向けサービス

- ・外国人技能実習制度における監査業務支援
- ・外国人管理システム開発・運用支援
- ・アジア人財キャリアデザインセンターにおける入国後講習
- ・技能実習生・特定技能外国人向け定期情報冊子配信
- ・その他業務支援



## 業界団体・独立行政法人・地方公共団体向けサービス

- ・多文化共生施策支援
- ・セミナー・勉強会設計・登壇、コラム・記事寄稿
- ・会員の外国人技能実習制度運用支援

### 《重視していること》

- 法令や既出の国際的規範・ガイドラインに準拠すること ≧ 根拠のない/薄い基準は設けない
- ガイドライン上の遵守事項に加えて、基準を満たすための実施推奨施策も案内・支援する

# ガイドライン(受入基準)、認証等の策定にあたって留意していること

誰の目線で策定するかで、重視するKPIに差が生じるため、多角的な観点が必要となる。

## 「受入企業の認証制度設計における各者の観点」

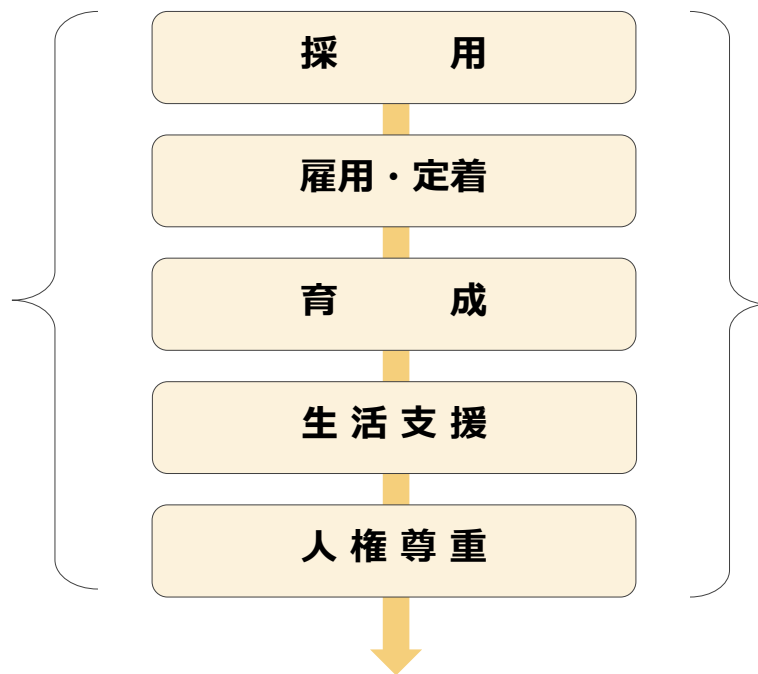
主体者	目的	基準となるKPIの例
外国人材／ 監理団体／ 送出機関	○適正な受入れを行う雇用主での就業 ○処遇向上	○ハラスメント・法令違反等の発生数・頻度 ○平均賃金、家賃、手取金額、昇給額・率 ○企業における離職率・定着率・失踪者数 ○日本側での送出機関への手数料の負担割合 等
受入企業 ／投資家	○利益上昇・利益率向上 ○企業活動維持(＝求人応募の維持・ 促進、行政処分防止)	○SDGs等、対外的発信が可能な施策の運用状況 ○企業における離職率・定着率 ○監理団体・送出機関の選定手順・支援レベル 等
ライツホルダー／ 市民活動団体 ／評価機関／ 投資家	○人権の保護・尊重・救済	○ハラスメント・法令違反等の発生数・頻度 ○人権方針の策定状況 ○人権デュー・ディリジェンスの結果 ○グリーンバンスメカニズムの整備・運用状況 等
自治体	○地域内での定着 ○地域内企業の企業価値向上	○企業における離職率・定着率 ○地域における流入率・流出率 ○地域における雇用条件・賃金水準 ○地域コミュニティとの連携状況 等
日本政府	○国内企業の企業活動の発展 ○移動希望国としての日本の選択継続	○新規中長期在留者数 ○1人あたりの日本在留年数 ○各送出国における日本への送出数・率 等

# 受入企業目線の例：外国人雇用において考えられる2つの重要課題

- ① 企業の理念・経営理念実現のための行動指針に即した「受入基準の制定」
- ② 円滑な外国人活用、不測事態への即時対応を実現させるための「情報・ノウハウの集約」

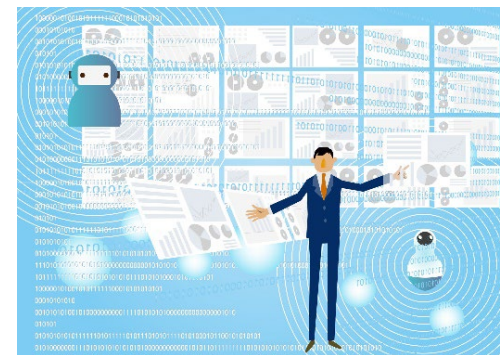
## 【課題①】

企業グループ内で統一した「受入基準」を制定し、適切に運用を継続する。



## 【課題②】

企業グループ内で発生している事案/事象の「情報・ノウハウ」を集約し、最新状況を確認できる状態を維持する。



企業グループ全体のより一層の事業発展

## 受入企業目線の例：2つの重要課題の具体例

- 企業活動を維持(応募維持、行政処分防止)するための基準設定や情報集約を重視。
- 設定した基準や集約した情報のアウトプット方法(対社内／対社会／対家族等)も重視。

	制定を検討すべき「受入基準」例		集約を検討すべき「情報・ノウハウ」例
採用	提携先	紹介/派遣会社、監理団体/登録支援機関/送出機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 提携先の費用・サポート内容</li> <li>• 募集・面接方法(説明資料、質疑応答、試験・診断内容)</li> <li>• トラブル事例・抑止方法(内定辞退、海外での病気・怪我)</li> <li>• 外国人受入制度改定状況</li> </ul>
	採用方法	面接手段、応募書類、選考レベル、採用時期、供給接待	
	内定後フォロー	入社前面談、家族面談、本人提出書類、ハルティ	
雇用・定着	労務管理	入社書類、設定賃金、時間外労働時間上限	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 地域別/国別 賃金・控除金額・手取金額相場</li> <li>• 賃金トラブル/離職事例・抑止方法</li> <li>• 従業員満足度、満足度向上事例(イベント、家族ケア)</li> <li>• 労働関係/入管/技能実習法令違反事例</li> </ul>
	人事評価	昇給、手当、評価面談	
	福利厚生	家賃、通信費、貸与生活備品、外国人保険、帰国費用	
育成	入国前/後講習	語学、生活、技能、関係法令、習熟度、宿泊施設	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 各工場における定期研修スケジュール</li> <li>• 日本語能力試験等合格状況</li> <li>• 各スキル保有状況(資格、社内検定)</li> <li>• 特定技能での就業希望状況</li> <li>• 母国での現地法人への就業希望状況</li> </ul>
	定期研修	マナー、5S、行動指針、コンプライアンス、安全管理、衛生管理、健康管理、日本文化・歴史、金銭管理	
	配属後研修教育	語学、技能・技術・知識	
	キャリア支援	母国帰国後のリーダーとしてのスキル養成	
生活支援	健康管理	傷病発生時フロー、健診結果数値判断、メンタルケア	<ul style="list-style-type: none"> <li>• トラブル事例・抑止方法(病気・怪我、近隣・人間関係トラブル、犯罪・事故、金銭トラブル)</li> <li>• 健康状態(国籍別数値平均値、外国人保険適用状況)</li> <li>• 国際送金状況(国籍別一か月・一人あたり送金額)</li> <li>• 各種自治体・行政機関との連絡網</li> </ul>
	近隣関係各所 掲示	病院、警察、消防、銀行、郵便局、役所、スーパー、ゴミ回収、避難地、AED、犯罪危険地域、関係者住居	
	宿舍確認	犯罪可能性判断、人間関係確認	
人権尊重	本人負担手数料	日本側での負担割合、金額上限(ILO 181号※1 準拠)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 内部/外部監査対応マニュアル</li> <li>• 外部監査/実地検査対応状況</li> <li>• 手数料確認方法、送出機関毎の手数料額</li> <li>• トラブル事例・抑止方法(ハラスメント、違反、解雇)</li> </ul>
	ハラスメント	ハラスメント判断(ILO 190号※2 準拠)	
	私生活管理	外出/外泊届、来訪者届、備品損傷時ルール	
	懲戒処分	行政機関への相談・報告	

※1 民間職業仲介事業所に関する条約(1997年6月19日採択/2000年5月10日条約発効/1999年7月28日 日本批准)

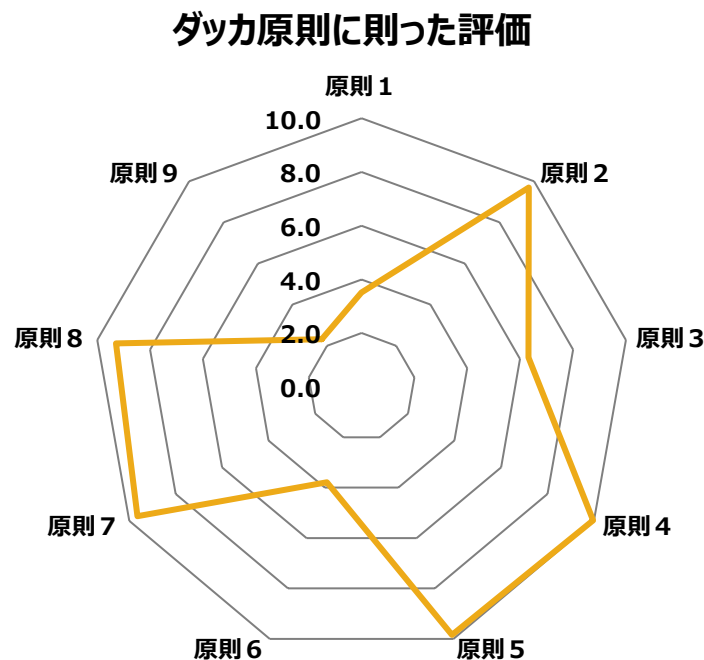
※2 仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約(2019年6月21日採択/2021年6月25日条約発効/日本は未批准)



## ライツホルダー目線の例：参照国際的規範・ガイドライン(例)

項目	規範・ガイドライン
国連	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 世界人権宣言</li> <li>● 国連ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)</li> <li>● 国連指導原則報告フレームワーク</li> <li>● 全ての移住労働者及びその家族の権利保護に関する条約</li> <li>● 国連グローバル・コンパクトの10原則</li> </ul>
ILO	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中核的労働基準</li> <li>● 移民労働者条約</li> <li>● 労働における基本的原則および権利に関するILO宣言</li> <li>● 民間職業仲介事業所条約</li> <li>● 強制労働条約の議定書</li> <li>● 公正な人材募集・斡旋に関する一般原則・実務指針ならびに募集・斡旋手数料と関連費用の定義</li> <li>● 多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言</li> <li>● 仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約</li> </ul>
欧米・OECD	<ul style="list-style-type: none"> <li>● OECD多国籍企業行動指針</li> <li>● 責任ある企業行動に関するOECDデュー・デリジェンス・ガイダンス</li> <li>● EU企業持続可能性デューデリジェンス(CSDD)指令案</li> </ul>
日本政府	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)</li> <li>● 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</li> </ul>
ISO	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ISO 26000:2010(社会的責任に関する手引)</li> </ul>
民間団体等	<ul style="list-style-type: none"> <li>● IHRB 尊厳ある移民のためのダッカ原則</li> <li>● GRIスタンダード</li> <li>● CGF 業界の優先的原則ガイダンス／技能実習生・特定技能としての外国人労働者の責任ある雇用ガイドライン</li> <li>● RBA(責任ある企業同盟)行動規範</li> <li>● JEITA 責任ある企業行動ガイドライン</li> </ul>

# ライツホルダー目線の例：国際規範に則った評価（例：ダッカ原則）



原則	内容	スコア
原則1	移住労働者から費用を徴収しないこと	3.5
原則2	すべての労働契約は、明確かつ理解しやすいものであること	9.7
原則3	方針及び処理手続きに移住労働者の権利についての言及を含める	6.3
原則4	移住労働者のパスポート又は身分証明書を取り上げない	10.0
原則5	賃金を定期的に、直接、かつ期日通りに支払う	9.8
原則6	労働者代表に係る権利を尊重する	3.8
原則7	職場環境が安全かつ適切なものであること	9.6
原則8	生活環境が安全で適切なものであること	9.3
原則9	救済手段を利用できるようにする	2.3
原則10	転職の自由を尊重し、安全かつ適時の帰国を保証する	対象に含めず

ワールドینگと経済人コーポラ卓会議日本委員会（CRT日本委員会）が、原則1から原則9（原則10を除く）に沿って作成した設問に対する**ベトナム人技能実習生247名**の匿名回答を集め（2022年2月21日～3月31日）、彼らが実際にダッカ原則に沿った採用・雇用状況にあると考えるかを確認・評価したもの（確認・評価はCRT日本委員会が実施）。

ダッカ原則（尊厳ある移民のためのダッカ原則/The Dhaka Principles for Migration with Dignity）とは、外国人労働者（移民労働者）の権利尊重を、採用・募集から雇用、帰国までにおいて実現するために守るべき原則。IHRB（人権ビジネス研究所@英国）が中心となり、2009年からの広範な議論を経て、2011年6月にバングラデシュのダッカにおいて公にされ、2012年12月18日に最終案が公表された。最終案は、国際人材派遣業連盟（現・世界雇用連盟）と国際労働組合総連合（ITUC）によって合意・承認されている。<https://www.ihrb.org/dhaka-principles>



# ライツホルダー目線の例：遵守が軽視されがちな法令・方針等

## 労働条件等の母国語表記

「主要な労働条件について、**当該外国人労働者が理解できる**内容の書面を交付」「**母国語**での導入研修の実施(努力)」「(外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針)

## 日本語学習機会の提供範囲

「雇用する外国人等及び**その家族**」に対しての日本語学習機会の提供が事業主の責務(日本語教育の推進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するための基本的な方針)

## 宿舎管理、災害への対策、情報提供

- ・**月に一回寄宿舍を巡回し**、不具合箇所を改修
- ・**開始後及び6月以内ごとに避難・消火訓練**  
(建設業附属寄宿舍規程)
- ・就労・生活の正確な情報の迅速な提供が必要

## 年休／産休／育休

- ・年休：年5日間の取得義務
- ・産休・育休：妊娠を理由に技能実習を一方的に終了することの禁止、**技能実習の継続意思や日本での出産、育児休暇取得等の確認義務**

## 宿舎の外出/外泊、会社行事参加等

- ・私生活の自由の尊重(**外出・外泊**の使用承認、教育娯楽他**行事への参加強制**、面会の自由制限といった制約は禁止)(労基法、寄宿舍規程)
- ・行事等の積立金(貯蓄金)の返還義務(労基法)

## 保証金、違約金の設定

特定技能所属機関や登録支援機関のほか、**職業紹介事業者などの仲介事業者のみならず、本国及び日本の仲介事業者(ブローカー)等**を含め、幅広く規制の対象とする(入管法、特定技能運用要領)

## 非自発的離職者の発生

- 以下以外の離職を発生させている場合は1年間特定技能外国人受入れ停止
- ・定年退職者、契約通りに離職した有期契約労働者
  - ・**自己の責めに帰すべき重大な理由で解雇**された者
  - ・自発的に離職した者

## 監理団体・登録支援機関の選定

- ・約3,800の監理団体、約8,000の登録支援機関の存在
- ・選定時の**コンプラ調査不足**(役員等からの縁故紹介)

# ライツホルダー／投資家目線の例：人的資本可視化のための開示事項(例)

項目		開示事項の例
育成	リーダーシップ	研修時間・費用、パフォーマンスとキャリア開発につき定期的なレビューを受けている従業員の割合、研修参加率、複数分野の研修受講率、リーダーシップの育成、研修と人材開発の効果、人材確保・定着の取組、スキル向上プログラムの種類・対象 等
	育成	
	スキル/経験	
エンゲージメント		従業員エンゲージメント、経済的な安定を支援する取組み(ファイナンシャル・ウェルネス) 等
流動性	採用	離職率、定着率、新規雇用の総数・比率、離職の総数、採用・離職コスト、人材確保・定着の取組の説明、移行支援プログラム、キャリア終了マネジメント、後継者有効率、後継者カバー率、後継者準備率、求人ポジションの採用充足に必要な期間 等
	維持	
	サクセッション	
ダイバーシティ	ダイバーシティ	属性別の従業員・経営層の比率、正社員・非正規社員等の福利厚生の違い、男女間・国籍間の給与の差、最高報酬額支給者が受け取る年間報酬額のシェア、育児休業等の後の復職率・定着率、男女別家族関連休業取得従業員比率、男女別育児休業取得員従業員数 等
	非差別	
	育児休業	
健康・安全	精神的健康	労働災害の発生件数・割合・死亡数、医療・ヘルスケアサービスの利用促進、その適用範囲の説明、安全衛生マネジメントシステム等の導入の有無、対象となる従業員に関する説明、健康・安全関連取組等の説明、(労働災害関連の)死亡率、ニアミス発生率、労働災害による損失時間 等
	身体的健康	
	安全	
労働慣行	労働慣行	人権レビュー等の対象となった事業(所)の総数・割合、深刻な人権問題の件数、差別事例の件数・対応措置、団体労働協約の対象となる従業員の割合、業務停止件数、コンプライアンスや人権等の研修を受けた従業員割合、苦情の件数、児童労働・強制労働に関する説明、結社の自由や団体交渉の権利等に関する説明、懲戒処分の件数と種類、サプライチェーンにおける社会的リスク等の説明 等
	児童労働/強制労働	
	賃金の公正性	
	福利厚生	
	組合との関係	
コンプライアンス		

「価値向上」の観点

「リスクマネジメント」の観点

非財務情報可視化研究会「人的資本可視化指針」を元にワーキングが編集



ご清聴いただき、誠にありがとうございます。

《お問い合わせ先》

株式会社ワールドディング マネージャー 池邊（いけべ）

Mail: [ikebe@worlding.asia](mailto:ikebe@worlding.asia)

東京都新宿区四谷3-1-3 第1富澤ビル6F

Tel: 03-5361-6455 Fax: 03-5361-6456

<https://worlding.asia/>

<オンライン名刺>

