外国人材の雇用に関する人権方針

１　目的

当法人は、介護・福祉サービスの担い手として、国籍、在留資格、言語、文化的背景等の違いにかかわらず、外国人材が安心して働き、能力を発揮できる職場環境を整備することが、利用者に質の高いサービスを提供し続けるための重要な基盤であると認識しています。

本方針は、「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連）、ILO 中核的労働基準、社会福祉法、労働基準法、出入国管理及び難民認定法、その他の関連法令を踏まえ、外国人材の雇用における人権尊重の基本的な考え方と具体的な取り組みを定めるものです。

２　適用範囲

本方針は、当法人が運営する特別養護老人ホーム、介護老人保健施設等の各事業所において直接雇用する外国人労働者、技能実習生又は育成就労外国人（介護職種）、特定技能外国人（介護分野）、EPA 介護福祉士候補者、留学生アルバイト等すべての外国籍職員に適用します。あわせて、監理団体（監理支援機関）、登録支援機関、送出機関、人材紹介会社、業務委託先等の取引先に対しても、本方針の趣旨に沿った対応を求めます。

３　基本原則

当法人は、外国人材の雇用にあたり、以下の基本原則を遵守します。

①　国籍、民族、人種、宗教、性別その他の属性を理由とする不当な差別的取扱いを行わない
②　強制労働及び人身取引を一切許容せず、本人の自由意思に反する労働を強制しない
③　労働関係法令、社会福祉関係法令その他の関連法令及び国際的な人権基準を尊重する
④　職員の尊厳を尊重し、身体的・精神的いずれのハラスメントも許容しない
⑤　外国人職員が利用者及びその家族から不当な差別的言動を受けることのないよう、利用者及びその家族の理解促進にも努める
⑥　外国人職員の雇用及び就労に伴う人権上の問題を把握し、必要な予防、改善及び是正に努める

４　具体的な取り組み

（１）採用における公正性の確保

当法人は、募集及び採用の各段階において、性別、国籍、宗教等による不当な差別的取扱いを行いません。業務内容、夜勤の有無、賃金、キャリアパスについて、母国語又は本人が理解できる言語等による正確な情報提供に努め、虚偽又は誤解を招く説明を行いません。

（２）強制労働の禁止と身分証明書類の適正管理

当法人は、パスポート、在留カードその他の身分証明書類について、法令上必要な確認等のために提示を求める場合を除き、職員から預かり、又は保管しません。また、雇用契約の締結にあたり、違約金の定めや保証金の徴収その他職員の自由な退職・転職を不当に制限する取り決めを行いません。

（３）手数料等の適正化

当法人は、職業紹介や来日にかかる手数料について、送出機関、監理団体（監理支援機関）、登録支援機関を含む取引先が職員に対し過大な費用を請求していないかを確認し、職員本人が過度な債務を負うことにより、実質的に自由な退職・転職等が制限される状態を生じさせないよう努めます。

（４）適正な労働条件の確保

当法人は、国籍等を理由とする不合理な待遇差を設けず、職務内容、職責、経験、資格等に応じた適正な賃金水準を確保するとともに、最低賃金法その他の関係法令を遵守します。また、夜勤、時間外労働、休日労働は介護現場の実情を踏まえつつ法令の範囲内で適正に管理し、社会保険及び労働保険への加入手続きについても確実に行います。

（５）安全で衛生的な職場環境と生活支援

当法人は、感染対策、腰痛予防、移乗介助等の介護技術に関する安全衛生教育について、

外国人職員が理解できる言語又は方法で実施します。また、宿舎を提供する場合は、良好な居住環境、安全性及びプライバシーに配慮するとともに、地域生活に必要な行政手続き、医療機関の利用等の生活支援を監理団体（監理支援機関）又は登録支援機関と連携して行います。

（６）相談・苦情処理の仕組み

当法人は、母国語その他の理解可能な言語で対応できる相談窓口を事務局総務課に設置し、ハラスメント、賃金未払い、労働条件、利用者又はその家族からの不当な言動等に関する苦情を安心して申し出られる体制を整備します。申立てを行った職員に対する報復的取扱いを禁止します。

（７）教育・研修と資格取得支援

当法人は、外国人職員本人に対する日本の労働法制、生活情報等のオリエンテーションに加え、日本語学習支援及び介護福祉士資格取得に向けた学習機会の提供に努めます。また、当法人の職員に対しても、多様性の尊重と人権に関する研修を必要に応じて実施します。

（８）人権上の問題の確認及び改善・是正

当法人は、必要に応じて、利用者及びその家族に対し、外国人職員の受け入れ趣旨について丁寧な説明を行い、国籍や文化の違いを理由とした不当な処遇要求やハラスメント的言動が生じないよう努めます。また、外国人職員の採用、就労、資格取得等の各段階において、人権上の問題が生じていないか必要に応じて確認し、問題が確認された場合には、適切な改善及び是正を行います。

５　推進体制

本方針の実行について統括する責任者を当法人の業務執行理事とし、事務局総務課を主管部署として、各事業所の所属長又は管理者と連携のうえ、実施状況の定期的な確認及び継続的な改善を行います。また、重大な人権侵害の疑いが確認された場合には、速やかに事実関係を調査し、必要な是正措置及び再発防止策を講じます。

６　情報開示

当法人は、本方針に基づく取り組み状況について、法令及び社会的要請を踏まえ、適切な範囲で開示します。また、本方針は、事業環境や社会情勢の変化、関連法令の改正等を踏まえ、必要に応じて見直しを行います。

令和　８年１０月　１日

社会福祉法人　和光福祉会