

是正状況(FY2024年以前で開示済の事例および、FY2024～人権DDを通して確認できた改善項目・課題への対応状況リスト)				
* 対応完了の案件:2件、対応中の案件:10件				
	初期確認	確認記録	案件概要	対応内容
	2023年6月	【人権DD】ライツホルダーとのエンゲージメントプロセス	委託先企業における労働者への直接アンケート調査にて、一部の労働者から「雇用契約書の締結において、有給休暇などについての労働者の権利全体に関する説明が十分になされていない」「労働安全衛生に関する説明について、自分が理解できる言語での説明がなかった」との声があった。	2023年9月 当該労働者が働くパートナー企業に対し、リスクの所在についてさらなる詳細な確認を行う目的で、第三者機関による外国人労働者への直接インタビューを実施した。結果、懸念された問題は認められなかった。インタビュー回答者全員が「契約書は自身の母国語で記載されており、内容が理解できた」と回答した。また、労働安全衛生については、現場での掲示物が一部日本語のみであるものの、不明点があれば先輩などに確認するようにしており、業務に関して特段の問題は認められなかった。その他特に人権リスクは確認されなかった一方で、外国人同士および日本人監督者との日常コミュニケーションが円滑に取れる体制が構築されているなど、評価できる点も確認できた。 インタビュー結果を受けて、当該パートナー企業には「安全にかかわる掲示物について全ての労働者が正しく理解できるような対応」「給与明細についての正しい情報の丁寧な説明」等についての対応を求めている。今後も連携しながらより働きやすい環境を整備する為協力していく。本件は対応完了とする。
	2023年7月	【苦情処理システム】Ninjaへの提起	パートナー企業の外国人労働者からNinjaに、「他の空港と比べて賃金が低い、割増料金が支払われていない」との趣旨の投稿を受信。	2023年7月 グループ会社がパートナー企業に事実関係を確認したところ、「賃金は契約通り支払っている」との回答を受領し、投稿者に対し「賃金は契約通り支払っている。詳細な調査を行いたい」と返信を実施した。加えて、当該パートナー企業の外国人労働者に対し、第三者機関によるインタビュー調査を実施した。 その結果、提起された「賃金が安すぎる」という件に関して「より多くもらえると良い」という回答があったものの、契約違反に当たるような事態は確認されなかった。一方で、外国人労働者全員がフィリピンに仕送りをしているが、円安の影響を受けて負担が大きくなっている事実を確認した。また、給料からの天引きを正しく理解していない労働者もいた。さらに、寮での生活環境や日本人労働者の勤務態度への不満の声もあった。 2023年8月 パートナー企業より、主にインタビューにて確認できた労働者の不満の声に対する是正措置の実施報告を受領。給与明細の多言語化、貴重品ボックスの設置等の寮の生活環境改善が速やかに実施された。 2023年9月 パートナー企業にて、投稿された苦情の内容、ならびに是正措置の実施内容についての周知を、か国語(日・英・タガログ語)で実施した。同時に、改めて苦情処理システムNinjaの再周知を当該パートナー企業に在籍するすべての技能実習生に実施した。現時点で新しい投稿は届いておらず、本件は対応完了とする。
	2024年3月	【人権DD】ライツホルダーとのエンゲージメントプロセス	パートナー(委託先)企業における第三者機関のインタビューにて、労働者から「給与は確実に支払われているものの、給与明細の読み取りに翻訳機能を使用している」と発言があった。 これを受け第三者機関より、「給与明細の見方の説明や多言語化ができると、より外国人労働者の正しい理解が促進できるだろう」との提言を受けた。	2024年 ・委託元グループ社より当該企業へ事実確認・フィードバックを実施した。 ・当該企業は受け入れ組合に依頼し、労働者が理解できる母国語の給与明細の作成を依頼し、作成が完了した。 ・外国人労働者に対し、通訳者による母国語での説明(フィードバック)を実施したとの報告を受けた。 2025年 ・アンケート調査にて配布状況を確認。 ・今後、第三者機関による是正の確認をもって本件は完了となる。
	2024年3月	【人権DD】ライツホルダーとのエンゲージメントプロセス	パートナー(委託先)企業における第三者機関のインタビューより、「日本語でのインタビューを行うのに十分な日本語理解度を持ち、日常会話においての意思疎通には問題は認められない一方で、安全に関わる掲示物は、日本語能力に関わらず、すべての労働者が正しく理解できることが期待される。」との提言を受けた。	2024年 ・委託元グループ社より当該企業へ事実確認・フィードバックを実施した。 ・掲示に関しては、「やさしい日本語」で理解しやすい掲示物に工夫するとの返答を受けた。 ・労働者は全員日本語レベルがN4以上であることを鑑み、文書等の多言語化はせず「やさしい日本語」を心掛け、必要に応じて通訳や翻訳アプリを使用し、寄り添った対応を実施し、伝わりきらないニュアンスについては日本語能力の高い労働者の通訳や、管理職の補足説明などで対応するとの報告を受けた。 ・当該企業より労働者に対応内容についてフィードバックを実施したとの報告を受けた。 2025年 ・アンケート調査にて配布状況を確認。 ・今後、第三者機関による是正の確認をもって本件は完了となる。
	2024年3月	【人権DD】ライツホルダーとのエンゲージメントプロセス	パートナー(委託先)企業における第三者機関のインタビューにて、労働者から「給与明細は日本語であるが、デジタルの為英語に翻訳し確認している」と発言があった。 これを受け第三者機関より、「給与明細の見方の説明や多言語化ができると、より外国人労働者の正しい理解が促進できるだろう」との提言を受けた。	2024年 ・委託元グループ社より当該企業へフィードバックを実施。 ・当該企業は給与明細アプリの掲示板に備え付けの『給与明細英語表記読み替え一覧』をアップし、労働者がいつでもアクセスし確認ができるよう対応した。 ・外国人労働者に対応内容の周知を実施したとの報告を受けた。 2025年 ・アンケート調査にて周知状況を確認。 ・今後、第三者機関による是正の確認をもって本件は完了となる。
	2024年3月	【人権DD】ライツホルダーとのエンゲージメントプロセス	パートナー(委託先)企業における第三者機関のインタビューにて、労働者から「自身の宗教に対するお祈りの場所がなく、あると良い」と発言があった。 これを受け第三者機関より、「業務時間内の礼拝はできないこと等、労働者との共通理解を得た上で、休憩時間や終業後にお祈りができる場所の提供ができると良い。また、新規雇用契約時にも、労働者に対し、お祈り時間や場所の社内ルールを明確に説明しておくことが望ましい。」との提言を受けた。	2024年 ・委託元グループ社より当該企業へフィードバックおよび労働者との共通理解について確認をした。 ・当該企業より、お祈りに関する事項(礼拝場所や礼拝実施に伴う勤務時間の配慮等は難しい等)は雇用時にマネジメント会社を通じて本人に通知済みであることを確認した。 ・当該企業から勤務前後等に利用できる礼拝室があることを労働者へ周知したことを確認した。その後同様の希望の声の意見の受領等は現在時点でない。 2025年 ・アンケート調査にて周知状況を確認。 ・今後、第三者機関による是正の確認をもって本件は完了となる。
	2024年3月	【人権DD】ライツホルダーとのエンゲージメントプロセス	パートナー(委託先)企業における第三者機関のインタビューの結果に基づき、第三者機関より「給与明細の見方の説明や多言語化ができると、より外国人労働者の正しい理解が促進できるだろう」との提言を受けた。	2024年 ・委託元グループ社より当該企業へフィードバックを実施した。 ・当該企業より、支援機関へ給与明細の翻訳及び説明資料作成を依頼中と中間報告を受けた。 ・当該企業より、現在在籍している外国人労働者が母国語で確認できる給与明細資料の準備が整い、外国人労働者へ案内を行ったと報告を受けた。 2025年 ・アンケート調査にて配布状況を確認。 ・今後、第三者機関による是正の確認をもって本件は完了となる。
	2025年4月	【人権DD】ライツホルダーとのエンゲージメントプロセス	パートナー(委託先)企業における第三者機関のインタビューにて、労働者から「駅と寮が遠く、夜道が怖い。」と発言があった。 これを受け第三者機関より、「状況を再度確認し、自転車の使用等を再度検討すると良い。」との提言を受けた。	2025年 ・委託元グループ社より当該企業へフィードバックを実施。その際に防犯ベルの配布なども有効なのではないかと、提言。 ・パートナー社にて労働者へ防犯ベルの配布が完了したと報告を受けた。 ・アンケート調査にて配布状況を確認。 ・今後、第三者機関による是正の確認をもって本件は完了となる。
	2025年12月	【人権DD】ライツホルダーとのエンゲージメントプロセス	パートナー(委託先)企業における第三者機関のインタビューにて、労働者から「駅から寮までの夜道が怖い。」と発言があった。 第三者機関より、現地確認のうえ、必要に応じ防犯ベルの配布等の対策を取ることを提案を受けた。	2025年 ・委託元グループ社より当該企業へフィードバックを実施。寮の視察について依頼。 ・第三者機関立ち合いの元、委託元企業ANAHDも同行し実際に現地までの道や道路環境等を確認。 ・街灯が少ない道もあり、怖いと感じる状況について確認。 2026年 ・パートナー企業にて、希望者に防犯ベルの配布完了。バス通勤についても検討中と報告あり。 ・今後、第三者機関による是正の確認をもって本件は完了となる。
	2025年12月	【人権DD】ライツホルダーとのエンゲージメントプロセス	パートナー(委託先)企業における第三者機関のインタビューにて、労働者から「寮の環境が悪い。」と発言があった。 第三者機関より、現地確認の提案を受けた。	2025年 ・委託元グループ社より当該企業へフィードバックを実施。寮の視察について依頼。 ・第三者機関立ち合いの元、委託元企業ANAHDも同行し実際に寮を確認したところ、害虫の発生を確認。 ・第三者機関より、害虫駆除の対応について提言あり。
	2025年12月	【人権DD】ライツホルダーとのエンゲージメントプロセス	パートナー(委託先)企業における第三者機関のインタビューにて、労働者から「電子レンジが使えず、休憩時間内にご飯が食べられない」と発言があった。 第三者機関より、現地確認を実施し、必要に応じて増設等の検討をするとうと良いと提案を受けた。	2025年 ・委託元グループ社より当該企業へフィードバックを実施。 ・ANAHD・委託元企業が現地を視察。電子レンジの個数確認の上、施設の関係上増設は困難であることを確認。 2026年 ・パートナー企業にて労働者への説明を実施。

	2025年12月	【人権DD】ライツホルダーとの エンゲージメントプロセス	パートナー(委託先)企業における第三者機関のインタビューにて、労働者から「残業代が支払われていない、きちんと計算がされていない」と発言があった。 第三者機関より、企業に状況を確認し、もし不足がある場合には対応する必要があると提言があった。	2025年 ・委託元グループ社より当該企業へフィードバックを実施。 ・ANAHD・委託元企業がオフィスを確認したところ、残業代の考え方は適法であり、周知文も掲示されていることを確認。 ・第三者から掲示されていることを再度理解度を確認しながら労働者へBしてどうかと提案を受ける。 2026年 ・パートナー企業にて労働者への説明を実施。
--	----------	--	---	--