

ひょうご外国人雇用企業認定制度 Q & A (チェックリスト)

1 全体について

質 問		回 答	
Q1	全ての項目にチェックが入らなければ申請できませんか。	A1	実施要綱第6条のとおり、以下、①及び②により申請いただけます。 ① 全18項目中15項目以上の取組を実施 ② 項目(1)及び項目(18)、各分類において1項目以上の取組を実施
Q2	申請の際にチェックする取組状況は、どの時点のものですか。	A2	申請時点の要綱等を適用し、認定の判断をしますので、申請時の状況をお答えください。更新（認定期間3年間）の場合も同様です。
Q3	申請後、いつ認定されますか。	A3	4箇月に1回程度開催する認定審査会での審査を経て判断します。
Q4	県のお仕事への貢献制度において認定等されていることで、優遇される項目はありますか。	A4	以下3つの認定企業に該当する場合、チェックを入力してください。その場合、以下に記載の項目は実施しているとみなしますので、該当項目にチェックを入力してください。（該当項目の添付書類は提出不要ですが、該当する認定証の写しを提出ください） - ワークライフバランス認定企業 (1)、(4)、(7)、(14)、(15)の5項目 - ひょうごSDGs認証企業 (1)、(4)、(6)、(7)、(10)、(14)、(15)の7項目 - ひょうごミモザ認定企業 (1)、(4)の2項目

2 各チェックリスト項目について

(1) 法令遵守

① 出入国、労働関係及び社会保険関係等の法令を遵守している

質 問		回 答	
Q1	ここでいう法令とは、具体的に何を指しますか。	A1	「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（平成19年厚生労働省告示第276号）」に記載する法令とします。 <指針法令一覧> ・出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号） ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号） ・職業安定法（昭和22年法律第141号） ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号） ・雇用保険法（昭和49年法律第106号） ・労働基準法（昭和22年法律第49号） ・最低賃金法（昭和34年法律第137号） ・労働安全衛生法（昭和47年法律第57号） ・労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号） ・労働契約法（平成19年法律第128号） ・労働組合法（昭和24年法律第174号） ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号） ・健康保険法（大正11年法律第70号） ・厚生年金保険法（昭和29年法律第115号） ・外国人技能実習生の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号） （参考）厚生労働省HP 外国人の雇用 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page11.html

(2) 募集・採用

② 外国人の採用方針を経営者と従業員の間で共有している

<狙い・効果>

社内全体に外国人の採用方針を共有し理解を得ることで、

- ・入社後の悩みやすれ違いをなくす。
- ・採用活動において適切な人材にアプローチできる。適切な採用活動ができる。
- ・円滑な受入れ体制を確保する。

⇒外国人の受入れにあたって従業員の不安等の解消や受入れ意欲向上に寄与し、外国人、日本人がともに理解し働ける職場づくりにつながることを期待できます。

質 問		回 答	
Q1	「採用方針」とは、具体的にどのようなことを想定していますか。	A1	企業が外国人を必要とする理由等を示した方針です。例えば、海外進出の対応、多様性の推進による職場の活性化、理工系等専門人材の獲得等が考えられます。
Q2	外国人の採用方針が日本人と同じ場合、「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A2	日本人と同様でも問題ありませんが、上記（A1）に記載の内容を踏まえる必要があります。
Q3	どのくらいの頻度での共有が必要ですか。	A3	頻度の多寡を問わず共有できていることが必要です。このため、新たに外国人を採用する際等、適宜共有を図ってください。
Q4	外国人の採用方針を、全従業員と共有していることが必要ですか。	A4	円滑な受入れ体制の確保に向けて、外国人に期待する役割等を全従業員に共有することが必要です。

③ 外国人の採用方針と採用実績を公表している

<狙い・効果>

外国人の採用方針（外国人を求める理由は必ず）、採用実績（外国人従業員の在籍者数と国籍は必ず）を公表し、外国人求職者が直接把握できるようにすることで、

- ・事前に自身の能力やキャリア展望等が合致するか判断できる。
- ・ミスマッチが生じにくくなる（在留資格含む）。
- ・外国人従業員の採用状況が分かる。
- ・外国人の採用方針が理解できる。

⇒企業側の外国人採用の考え方が分かることで、入社にあたって不安解消、入社後の能力発揮、企業への定着が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	社内掲示板、社内報、社内SNS等、社内だけの公表でも「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A1	自社ホームページ等WEBサイトへの掲載や就職説明会での説明等、求職者が直接確認できる方法による情報発信が対象です。
Q2	外国人従業員数を公表していれば「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A2	外国人従業員の在籍者数の他に、外国人の採用方針と在籍する外国人従業員の国籍の公表も必要です。
Q3	採用方針のみ又は採用実績を「採用実績有り」として公表している場合、「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A3	外国人の採用方針及び採用実績の双方を公表する必要があります。採用実績とは、外国人従業員の在籍者数とその国籍です。

④ 労働条件（労働時間、休日、賃金、業務内容等）を採用前に相互確認している

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を労働条件通知書を交付する必要があります。（労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条）

<狙い・効果>

労働契約締結の際に賃金や労働時間、業務内容等について労働条件通知書により提示し、外国人が理解できる方法で相互に確認することで、

- ・労働条件への不満が生じにくくなる。
- ・入社後のミスマッチやすれ違いが生じにくくなる。
- ・円滑や受入れを行い、教育体制を確保することができる。

⇒外国人従業員が労働条件を理解して業務に従事することで、安心して働き、能力を発揮し、離職を防止することが期待できます。

質 問		回 答	
Q1	相互確認後に、本人の署名が必要ですか。	A1	相互確認できた根拠資料が必要です。このことと証明する添付書類として署名の他、同意書が考えられますが、この限りではありません。
Q2	採用前の説明会や求人情報等で、労働条件について求職者に説明し、理解されていることが確認できれば「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A2	取り組んでいると考えていただいて構いません。

⑤ 就業規則を多言語化し、採用時に説明している

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し届け出る必要があります。また、書面交付等により社員に周知する必要があります。（労働基準法第89条、106条）

＜狙い・効果＞

就業規則の多言語化等により、外国人従業員が理解できる方法で説明することで、

- ・職場における円滑なコミュニケーションの実現をはかることができる。
- ・職場への適応を促進できる。
- ・社内ルールへの理解を促進できる。

⇒従業員全体で就業規則等を理解することで、外国人の不安解消、能力発揮、離職防止にもつながるほか、外国人従業員とともに働く日本人従業員の不安や不満の解消が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	多言語化とは具体的にどのような方法を想定していますか。	A1	採用する外国人が理解できるよう、例えば、採用する外国人従業員の母国語での説明やふりがなを使用した資料での説明等を想定しています。
Q2	日本語以外の言語を1つでも用いていれば「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A2	採用する外国人全員が理解できれば、日本語以外の言語が1つでも、多言語化を実施していると考えていただいて構いません。
Q3	外国人従業員が就業規則を理解できていれば、多言語化しなくても「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A3	採用する外国人全員が理解できていれば、当該項目は実施していると考えていただいて構いません。ただし、書面等で交付する場合は、本人が後日読み返した時に、内容を理解できる言語で記載されている必要があります。
Q4	常時10人以上の労働者を使用していないため、就業規則を作成していない場合はどうなりますか。	A4	外国人従業員が賃金や労働時間等の労働条件に関すること、職場の規律等に関することを理解していると判断できる場合は、実施していると考えていただいて構いません。

（3）労働環境

⑥ 安全衛生の留意点を外国人が理解できる方法（業務マニュアルの多言語化、図示等）で掲示している

労働者の安全と健康を確保するために、企業が必要な対策を取ることが義務付けられています。（安全衛生法第3条）

＜狙い・効果＞

仕事が原因で労働者が事故に遭ったり、病気になったりしないように必要な措置を講じることで、

- ・安全衛生への理解を促進できる。
- ・労働災害を防止できる。
- ・日本人にとっても安全・安心な環境を作ることができる。

⇒従業員への配慮により、従業員のモチベーションや生産性向上のほか、企業の信頼性、持続可能性を高めることが期待できます。

質 問		回 答	
Q1	具体的には、どのような掲示方法を想定していますか。	A1	例えば、図解や外国人従業員の母国語等を用いて、労働災害の危険のある場所への注意喚起を掲示する方法です。けがの恐れを伴う現場作業や事業所内では、天井が低く頭を打ちやすい、段差や電源コード等によりつまづきやすい、角で体をぶつけやすい、雨の日に滑りやすい、やけどしやすい等の注意喚起の掲示です。また、健康面の確保では、ポスター掲示や社内掲示板による産業医やメンタルヘルス相談窓口の案内等が考えられます。
Q2	安全衛生管理計画の策定やそれに基づく安全衛生教育の実施、作業環境の改善、健康保持増進対策の充実等の取組を実施していますが、さらに外国人従業員が理解できる方法での注意喚起の掲示も必要ですか。	A2	図示ややさしい日本語の活用等、外国人従業員を含めて誰でもすぐに理解できる方法での掲示が安全衛生の推進に効果的であると考えられます。ヒヤリ・ハット活動の一環として実施いただく方法も考えられます。

⑦ 適切な休憩や残業等の労働時間の管理、休日の確保等の環境整備をしている

<狙い・効果>

適正な労働時間管理、年次有給休暇等休日確保等の環境整備により、仕事と生活の調和を実現することで、

- ・家族を含めた生活の質の向上や健康増進ができる。
- ・待遇改善により働く意欲の向上と能力の発揮ができる。

⇒従業員においては、働く一人一人が意欲と能力を十分に発揮することで、安心感から職場定着につながり、企業においては、企業価値の向上が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	具体的には、どのような環境整備を想定していますか。	A1	法例に基づき、労働時間に伴う休憩の付与、年次有給休暇の付与（取得義務付）、時間外・休日労働の場合の労使締結、始業・就業時間の確認・記録等を遵守していることです。
Q2	就業規則に勤怠等、労務管理について明示しています。このことが環境整備に取り組んでいると考えてよいですか。	A2	労務管理の取組を実施していれば取り組んでいると考えていただいて構いません。

⑧ 宗教・慣習の違いへの理解促進と必要に応じた配慮をしている（礼拝場所の確保、食堂でのハラル表示等）

<狙い・効果>

日本人従業員と外国人従業員が、宗教、慣習、文化等の多様性を共に理解し、就労できる環境を整備することで、

- ・就労環境が充実し、働きやすくなる。
- ・職場における円滑なコミュニケーションが実現できる。
- ・ダイバーシティインクルージョンが推進できる。

⇒就労環境の整備や周囲の理解を得られる仕組みを作ること、社内全体の職場環境の向上が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	具体的には、どのような配慮や対応を想定していますか。	A1	外国人従業員と面談等を行い、配慮の必要性がある場合、例えば、礼拝できる場所（会議室や休憩室等）や時間の確保、断食月（ラマダン）に配慮したフレックス勤務等勤務時間の調整、従業員食堂等におけるハラル対応や原材料の表示、信仰を踏まえた服装への配慮等を行うことが考えられます。（本人とよく話し合って必要な配慮や対応を検討することが大切です。）
Q2	どの程度の配慮をしていれば、「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A2	何か一つでも取り組み、企業として配慮している取組があれば、当該項目は実施していると考えていただいて構いません。
Q3	外国人従業員本人への特別な配慮が不要と確認できている場合は、どうなりますか。	A3	当該項目は取り組んでいると考えていただいて構いません。ただし、今後、配慮が必要な外国人を採用する場合、上記（A1）のとおり対応が必要です。
Q4	在籍している外国人従業員について、宗教や慣習に大きな違いがなく、配慮は必要ありませんが、どうなりますか。	A4	当該項目は取り組んでいると考えていただいて構いません。ただし、今後、配慮が必要な外国人を採用する場合、上記（A1）のとおり対応が必要です。
Q5	まだ外国人を雇用したことが無い場合、どうなりますか。	A5	今後の採用計画に基づき、採用を予定する外国人を受け入れることを想定した対応が必要です。具体的には、採用時に上記（A1）の取組を実施できる受入れ体制づくりが必要です。
Q6	理解促進に努めているものの、対応できていない場合はどうなりますか。	A6	配慮が必要となる場合、それに応じた取組が必要です。

(4) 生活環境

- ⑨ 日常生活（行政手続き、通院等）やライフイベント（子育て、住まいの購入等）にかかるサポート体制を整備している

<狙い・効果>

外国人従業員が職場をはじめ日常生活での不安や悩みを抱える場合に、気軽に相談できる環境やサポート体制を整備することにより、

- ・生活基盤を確立できる。
- ・不安解消による円滑な業務遂行ができる

⇒企業に対する信頼が増し、不安・孤独解消、能力発揮、職場への定着が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	在籍している外国人従業員は日本語能力が高く、サポート体制が必要ではない状況ですが、サポート体制の整備は必要ですか。	A1	当該項目は取り組んでいると考えていただいて構いません。ただし、今後サポートが必要な外国人を採用する際は、相談を受けたり、サポートしたりできる何らかの仕組みを整備してください。
Q2	生活環境の一部についてのみサポート体制がありますが、「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A2	一部でもサポート体制があれば、当該項目は実施していると考えていただいて構いません。
Q3	子育てのサポート、メンター社員の設置等、日本人従業員にも適用されるサポート体制が既にあります。それらが外国人従業員にも適用される場合、「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A3	外国人従業員も利用できるサポート体制があれば、当該項目は実施していると考えていただいて構いません。

- ⑩ 地域コミュニティ（イベント、清掃活動等）への参加を会社ぐるみでおすすめしている

<狙い・効果>

地域コミュニティへの参加を通じて、

- ・従業員同士の交流機会を増やし、仲間づくりを通じて不安を解消できる。
- ・日本や地域の文化・習慣を理解できる。

⇒地域コミュニティの一員になることで安心感が生まれ、会社への定着やその後の活躍が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	どのくらいの頻度での活動や紹介を想定していますか。	A1	頻度の多寡を問わず、企業として参加を促していることが必要です。
Q2	地域の行事や活動の紹介を行っている場合、「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A2	コミュニティ活動の紹介をしていれば、当該項目は実施していると考えていただいて構いませんが、企業として参加を促していることが大切です。

(5) キャリア支援・福利厚生

- ⑪ 適切な人事評価を行い、キャリアプランを明示している

<狙い・効果>

適切な評価により給与や役職等の処遇が決まり、明確なキャリアプランにより成長の機会を明示することで、

- ・人事評価や待遇への理解を深めることができる。
- ・目標達成に向けた意欲が向上し、成長できる。

⇒評価のポイントや達成すべき目標が分かり、今後のキャリアを描くことができることにより、モチベーションの向上、成長、定着が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	キャリアプランの明示として、どのような程度と内容を想定していますか。	A1	キャリアプランの明示の目的は、期待する役割を明確に伝えることで、モチベーションの向上等を図ることです。このため、程度の基準は求めませんが、求められる資質や能力等の従業員像の明確化、期待する役割等が具体的にイメージできる内容としてください。
Q2	口頭による明示でも、「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A2	口頭だけではなく、資料により明示することが必要です。

⑫ キャリア（年数、役職、資格）に応じた賃金体系を整備している

<狙い・効果>

キャリアアップの意欲があり、評価や処遇を重視する外国人の志向を踏まえ、キャリアに応じた賃金テーブルを整備することで、

- ・賃金への納得感を持つことができる。
- ・目標達成に向けた意欲が向上し、成長できる。

⇒多様な人材が適切な待遇の下で能力を発揮しやすい環境が整備されることにより、企業への定着が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	賃金体系の整備とは、具体的にどのような内容を想定していますか。	A1	勤続年数や役職、資格取得等に応じた賃金テーブルを設計しています。

⑬ 従業員の研修（スキルアップ）支援に日本語学習・資格取得の項目がある

<狙い・効果>

日本語学習や資格取得を研修メニューとし、日本人従業員が他言語を学習するのと同様に外国人従業員にも日本語学習の機会を設けることで、

- ・日本語能力の向上によるスキルアップをはかることができる。
- ・日本語学習への意欲が向上する。
- ・従業員研修参加への意欲が向上する。

⇒業務に必要なスキル習得の支援や機会の提供、実績を評価できる体制を設けることにより、不満や不信感の解消が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	日本語教育に限らず、従業員研修プログラムを整備していない場合、どうなりますか。	A1	外国人従業員の日本語能力の向上に向けた何らかの取り組みを実施していれば構いません。その取組が分かる資料を添付してください。

⑭ 風通しの良い職場環境づくり（社内レクリエーションの実施等）への配慮している

<狙い・効果>

イベントの実施のほか、周囲が意識的、意図的に声をかける環境をつくり、様々な従業員と交流する機会を創出することで、

- ・社内環境にスムーズに馴染むことができる。
- ・社内の円滑なコミュニケーションが可能になる。
- ・多様性への理解が促進される。
- ・モチベーションが向上する。

⇒職場環境を良くすることにより、従業員同士のコミュニケーションが活発になり、安心感や会社への愛着が生まれることで、職場への定着が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	風通しの良い職場づくりは、どのような取組を想定していますか。	A1	社内レクリエーションの実施により従業員同士の交流の場を設ける等、従業員が自分の意見を率直に発言・相談できる環境のある職場を作るための取組です。

(6) エンゲージメントの向上

⑮ 日本人と外国人が互いに思いやる社内風土の醸成に取り組んでいる

<狙い・効果>

外国人授業員のバックグラウンドは多様であるため、お互いを尊重し思いやることにより、

- ・社内の円滑なコミュニケーションが可能になる。
- ・周囲の理解により、職場に安心感が生まれる。

⇒従業員同士が互いに思いやる社内風土を醸成することにより、効果的なコミュニケーションが可能となり、能力発揮や職場への定着が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	自社の理念として「従業員同士が互いを思いやる」ことを謳っている場合、「取り組んでいる」と考えて良いですか。	A1	企業理念に掲げるだけでなく、実際に互いに思いやることができる取組の実施が必要です。チェックリスト（様式第2号）の「具体的な取組」を参考にしてください。

⑯ 自社の理念や製品・サービス等の優位性、独自性等を各従業員が認識・理解している

<狙い・効果>

自社製品やサービスに対する誇りや愛着、熱意を持つことで、

- ・自発的に貢献しようという意欲が向上する。
- ・エンゲージメント（愛社精神）が向上する。

⇒会社へのエンゲージメントを高めることにより、一層の能力発揮や職場への定着が期待できます。

質 問		回 答	
Q1	認識・理解の確認方法として、具体的にどのような方法を想定していますか。	A1	例えば、従業員に質問し、従業員が自社の理念や製品等の優位性、独自性を話すことができれば認識・理解できていると判断いただいて構いません。

⑰ 外国人定着率75%以上（直近5箇年平均）達成している

<狙い・効果>

外国人従業員の定着状況を客観的に把握し、改善に向けた取組に努めることで、

- ・待遇改善ができる。
- ・安全安心な職場環境を作ることができる。

⇒計画的な人員配置や育成が可能となり、生産性が向上する他、全従業員の能力発揮が期待できます。

質 問		回 答														
Q1	外国人定着率は、どのような方法で算出しますか。	A1	定着率の算出方法は、外国人従業員の1年毎の定着率を4月1日を起点に各年度単位で計算のうえ、その定着率の直近5箇年平均を計算し、算出してください。（申請日の前年度より5年） <定着率の計算方法> 下記ア～オのとおり、各年度単位（起点：各年4月1日）で定着率を計算して直近5年度平均を算出してください。 （例：令和7年10月1日申請の場合） ア R7. 3. 31時点の外国人従業員数 イ R6. 3. 31時点の外国人従業員数 ウ R5. 3. 31時点の外国人従業員数 エ R4. 3. 31時点の外国人従業員数 オ R3. 3. 31時点の外国人従業員数 ／R6. 4. 1時点の外国人従業員数 ／R5. 4. 1時点の外国人従業員数 ／R4. 4. 1時点の外国人従業員数 ／R3. 4. 1時点の外国人従業員数 ／R2. 4. 1時点の外国人従業員数 = = = = = = 〇〇% 〇〇% 〇〇% 〇〇% 〇〇% 〇〇% ※在留資格はいずれの資格も各年度単位で一括りにして計算してください。 ただし、在留期間満了に伴う離職者は対象外としてください（下表参照）。 ※正規雇用の職員のみを対象としてください。 （参考） <table><tr><th colspan="2">在留資格</th><th>在留期間</th></tr><tr><td rowspan="2">特定技能</td><td>1号</td><td>1年又は6箇月又は4箇月 （上限：通算5年）</td></tr><tr><td>2号</td><td>1年以内</td></tr><tr><td rowspan="2">技能実習</td><td>2号</td><td>2年</td></tr><tr><td>3号</td><td>2年</td></tr></table>	在留資格		在留期間	特定技能	1号	1年又は6箇月又は4箇月 （上限：通算5年）	2号	1年以内	技能実習	2号	2年	3号	2年
在留資格		在留期間														
特定技能	1号	1年又は6箇月又は4箇月 （上限：通算5年）														
	2号	1年以内														
技能実習	2号	2年														
	3号	2年														
	<ケーススタディ> （申請日：R7年10月1日） ①R6年4月1日（起点）に在籍する外国人従業員数は10人。（R7年3月31日時点の在籍者は8人） ②R6年5月20日：特定技能の外国人1人が在留期間満了のため、退職。 ③R6年7月30日：技術・人文知識・国際業務の外国人2名が退職。 ④R6年9月1日：技術・人文知識・国際業務の外国人2名を新規採用。 ⑤R7年3月30日：技能実習2号の外国人1人が在留期間満了（2年）のため、退職。		<考え方> ①(R7. 3. 31時点の外国人従業員数)8人 ／(R6. 4. 1時点の外国人従業員数)10人＝80% ②在留期間満了に伴う退職のため、<u>起点人数から除外</u>します。（8人／<u>9人</u>＝88.9%） ③計算に含めます。（8人／9人＝88.9%） ④起点（4月1日）以後の採用のため、<u>計算式への反映は不要</u>です。（6人／9人＝66.7%） ⑤在留期間満了に伴う退職のため、<u>起点人数から除外</u>します。（6人／<u>8人</u>＝75%） 【結果：R6年度は、75%（6人／8人）】													
Q2	4月1日（起点）時点で外国人従業員が0人の場合は、どうなりますか。	A2	該当年は除外して算出してください。													

⑱ 【自由記述】採用・定着に向けた企業独自の取組

<狙い・効果>

企業ごとの実情に合った独自の優良な取組を実施、公表することは、従業員の自社への愛着につながります。また、企業同士の波及効果も期待できます。

質 問		回 答	
Q1	具体的には、どのような記載内容を想定していますか。	A1	自社の業種、雇用する外国人の在留資格を踏まえた記載としてください。実際に採用・定着につながっている取組を対象に考えていますので、効果の出た取組等も記載してください。
Q2	取組は1つでも良いですか。	A2	問題ありません。
Q3	他企業で実施している事例と類似した取組であっても、記載して良いですか。	A3	他企業で実施している取組であっても、効果の出ているもの、今後効果の期待できるもの、あるいは外国人の採用と定着に向けて取り組んでいるものを記載してください。 例えば、以下のような取組が考えられます。 ・外国人従業員専用の相談窓口の設置 ・メンター制度の導入 ・日本語研修の実施 ・日本語能力にとらわれない評価制度の導入 ・母国への渡航費用補助 ・合同企業説明会における外国人先輩従業員の参加等
Q4	他のチェック項目に該当する取組でも、記載して良いですか。	A4	他のチェック項目であっても、効果の出ているもの、今後効果の期待できるもの、あるいは外国人の採用と定着に向けて取り組んでいるものがあれば記載してください。