

チェックリスト【創意工夫】の項目の該当例

No.	項目	該当例
46	共生社会への理解を促すため、外国人従業員受入れに関する会社の方針を定め、全従業員に周知している。	外国人をはじめとする多様な人材を受入れ、その能力や特性を最大限に活かすことなどについて、社訓、経営計画等において明文化されており、その内容をイントラネットや社内報、朝礼などで全従業員に定期的に周知している。
47	日本人従業員のコミュニケーションに関する研修制度（「やさしい日本語」や語学研修など）や仕組みがあり、具体的な取組実績もある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人従業員と接する従業員の研修計画等に、やさしい日本語や語学研修などのコミュニケーションに関する研修が含まれており、計画に基づいて研修を実施している。</li> <li>・従業員向けの研修支援制度があり、その制度において外国語・やさしい日本語研修も対象となっており、実施した実績がある。</li> <li>・研修制度化していないが、事業所として日本人従業員に対しコミュニケーション支援に関する研修を実施した実績があり、今後も対象者の要望に応じて支援を行う準備がある。</li> <li>・日本人従業員に対し、外国語学習の資料・教材や、国や地方公共団体が作成しているやさしい日本語の手引きなどを配布し、課内研修などで活用している。</li> </ul>
48	会議や打合せなどの場において、外国人従業員が日本人従業員と同等に議論に参加できるよう、資料の翻訳や日本語のルビ振りのほか、発言の機会を意識してつくるなどの工夫をしている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人従業員の日本語能力に応じて、資料の翻訳や日本語のルビ振り、やさしい日本語で対応したり、翻訳機などを補完的に活用したりしている。</li> <li>・会議参加者に意見を順番で発言させるなど、発言の機会を意識的に作っている。</li> </ul>
49	外国人従業員に対して、日本語学習教材や資料の提供・貸与、学習費用の助成など、事業所が主体となった外国人従業員の自主的な日本語学習に対する支援の仕組みや制度がある。	<p>「日本語教育の推進に関する法律」において、事業主が外国人従業員に対する日本語学習の機会提供や支援に努める責務を有していることを理解しており、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日本語学習サイトの情報や教材、資料の収集に努めている。</li> <li>・外国人従業員の自主的な日本語学習を促すための学習費用等の助成制度がある。</li> <li>・外国人従業員が自主的に日本語学習を行うことができるよう、日本語学習サイトの情報提供や教材、資料の提供または貸与をしている。</li> </ul>

50	勤務時間内や研修の一環として、事業所内で日本語教室を開催したり、希望する者を事業所負担で日本語教室に通わせたりするなど、事業所が主体となった外国人従業員に対する日本語学習支援の仕組みや制度がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成方針等により、事業所が主体となって外国人従業員に対し日本語学習支援を行う旨が明文化されている。</li> <li>・日本語学習支援が研修制度として確立している。</li> <li>・外国人従業員の研修計画等に、日本語学習支援が含まれており、計画に基づいて研修を行っている。</li> <li>・技能実習・特定技能外国人材の支援計画等の実施状況を把握し、別に事業所として独自に日本語教室を開催するなど、必要なフォローを行っている。</li> <li>・研修制度化していないが、事業所として外国人従業員に対し日本語教室を開催したり、事業所負担で日本語教室に通わせたりした実績があり、今後も対象者の要望に応じて支援を行う準備がある。</li> </ul>
51	外国人従業員が地域住民と円滑な関係を構築するため、ゴミ出しルールや自治会活動への協力等を外国人従業員に説明するなど、地域活動への参加を促し、接点を作っている。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ゴミ出しルールなど、近隣地域のルールや自治会などの説明を行っている。</li> <li>・防災訓練、清掃活動、近隣地域のイベントなどに従業員と一緒に参加している。</li> <li>・地域や事業所が開催するイベントの情報提供を行うなど、住民との接点を作っている。</li> </ul>
52	外国人従業員の同伴・同居家族に対して、日本語教室の情報や学習機会の提供を行う仕組みや制度がある。	<p>「日本語教育の推進に関する法律」において、事業主が外国人従業員の家族に対する日本語学習の機会提供や支援に努める責務を有していることを理解しており、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人従業員に同伴・同居家族がいる場合に、必要な支援を行う準備がある。</li> <li>・外国人従業員向けの日本語学習支援策を、同伴・同居家族も利用可能としている。</li> <li>・外国人従業員の同伴・同居家族に対して、日本語学習にかかわる、日本語教室、日本語学校、オンライン講座、日本語学習サイト、教材などの情報提供を行っている。</li> </ul>
53	外国人従業員の同伴・同居家族に対する、子供の保育や教育、医療や介護等の情報提供や、手続きの際の通訳などの支援の仕組みや制度がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人従業員の同伴・同居家族のための相談体制が整っている。</li> <li>・外国人従業員向けの相談窓口があり、生活支援は同居家族も利用可能となっている。</li> <li>・外国人従業員に同伴・同居家族がおり、外国人従業員の同伴・同居家族の現況を把握し、必要に応じた情報提供や支援を行っている。</li> </ul>

54	教育訓練の実施、能力開発、資格取得などの利用可能な制度について外国人従業員が理解できる方法（例：英語や母語、やさしい日本語等）で周知、説明するとともに、制度の利用を定期的に促している。	会社負担で利用可能な制度があり、外国人従業員が理解できる方法で周知し、定期ミーティングや朝礼、定期面談などで制度の利用を促している。
55	日本人従業員と同様に、非正規雇用から正規雇用へ移行できる制度が整備・周知されている。	パートから正社員、間接雇用から正社員などの登用制度が整備されており、対象者に対して登用制度を定期ミーティングや朝礼、定期面談などで周知している。
56	外国人従業員の状況に配慮した形の評価基準・方法（例：日本人と同レベルの日本語能力を求めない、当人の希望を聴取する機会を定期的に設ける）を行っており、さらに外国人従業員がその内容を、外国語などの理解できる方法で説明している。	外国人従業員の状況に配慮した昇進・昇格などに関する人事評価基準を設けており、外国人従業員が理解できる方法で説明や定期的な面談をしている。
57	外国語能力など外国人従業員の多様な力が職場において十分に発揮できるような環境づくりに努めており、具体的な取組がある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人従業員が多様な力を発揮できるよう、求める職務や役割などに応じた人員配置を行っている。</li> <li>・外国人従業員が多様な力を発揮できるよう、採用からキャリア形成までのキャリアパスを示している。</li> </ul>
58	外国人従業員の受入れ・育成に関するマニュアルやガイドラインを作成している。	外国人従業員の受入れ・育成に関する、研修や面談の実施計画、相談体制など、実務担当者向けの自社マニュアルやガイドラインがある。
59	外国人従業員と先輩従業員のペアによるメンター制度（指導・相談などの担当制度）を導入している。	新規採用の外国人従業員に対し先輩従業員を指導員として配置し、先輩従業員を通じて仕事の指導や、生活の相談などを行っている。
60	外国人従業員のロールモデルとなるような管理職、エリアマネージャー、職長、現場責任者などの育成実績がある若しくは育成制度や仕組みがある。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職、エリアマネージャー、職長、現場責任者などの指導監督する立場の外国人従業員の育成実績がある。</li> <li>・外国人従業員に対し、昇進・昇格に必要なリーダー研修や勉強会、昇格試験の受講、資格取得などを定期的に促している。</li> </ul>