

浜松市外国人材活躍宣言事業所認定に関する実施要綱

(目的)

第1条 この要綱は、外国人材の活躍推進を積極的に行っている事業所の認定等に関する必要事項を定めるとともに、その取組や事業所名を公表することにより、外国人材の確保・定着・活躍促進並びに就労環境の向上を図ることを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱における用語の定義は、次の各号に定めるところによる。

(1) 事業所

企業、一般社団法人、一般財団法人、特定非営利活動法人、団体及び個人事業主をいう。ただし、従業員を雇用していない場合を除く。

(2) 外国人材

外国籍を有する者（資格外活動許可の範囲内で当該事業所に雇用されている者を除く。）の他、外国にルーツを持ち日本国籍を有する者をいう。

(認定)

第3条 市長は、外国人材の活躍推進に積極的に取り組んでいる事業所を公募し、浜松市外国人材活躍宣言事業所として認定する。

(認定申請要件)

第4条 前条の認定を受けようとする者は、次の各号に掲げる全ての要件を満たさなければならない。

- (1) 申請する日の属する年度の4月1日現在において、1年以上浜松市に所在していること
- (2) 外国人材を1名以上雇用し、安心・安全に働くことが出来る就労環境づくりのほか、能力発揮・活躍促進・職域拡大に努めていること
- (3) 市税を滞納していないこと
- (4) 浜松市暴力団排除条例（平成24年浜松市条例第81号）第2条第1号に規定する暴力団、同条第3号に規定する暴力団員又は同条第4号に規定する暴力団員等と関係を有していないこと
- (5) 労働関係法令並びに出入国関係法令等に違反がないこと及びその他法令又は社会通念上、認定するにふさわしくないと判断される事由がないこと
- (6) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条に規定する「風俗営業」「性風俗関連特殊営業」及び「接客業務受託営業」を営むものでないこと

(認定申請)

第5条 第3条の認定を受けようとする者は、市長が定める期間内に、浜松市外国人材活躍宣言事業所認定申請書（更新申請書）（第1号様式）（以下「申請書（更新申請書）」という。）に次の各号に掲げる書類を添付して提出しなければならない。

- (1) 取組報告書（第2号様式）
- (2) チェックリスト（第3号様式）
- (3) 暴力団排除に関する誓約書（第4号様式）
- (4) 市税完納証明書
- (5) 就業規則及び諸規定の写し
- (6) 事業所の概要がわかるもの
- (7) 外国人材の雇用状況がわかるもの

（認定審査）

第6条 市長は、前条に掲げる申請書（更新申請書）等を審査し、認定する事業所を決定する。決定にあたっては、必要に応じて事業所を訪問したうえで申請内容を確認し、専門知識を有する者に意見を聴くことができる。

（認定期間）

第7条 認定期間は、認定した日から2年を経過した後の最初の3月31日までとする。更新を受けた事業所の認定期間は、2年間とする。なお、認定の取り消しがあった場合や本制度が廃止された場合等はこの限りではない。

（認定証の交付）

第8条 市長は、第6条の規定により認定した事業所（以下、「認定事業所」という。）に対し、浜松市外国人材活躍宣言事業所認定証（第5号様式）（以下、「認定証」という。）を交付する。

2 認定事業所は浜松市外国人材活躍宣言事業所認定マーク（以下「認定マーク」という。）を使用することができる。

（認定期間の更新）

第9条 認定事業所のうち、認定期間を更新しようとする者は、認定の日から2年を経過する年度において市長が定める期間内に、申請書（更新申請書）に第5条第1項の各号に掲げる書類を添付して提出しなければならない。

（認定要件変更の届出及び報告）

第10条 認定事業所は、次の第1号から第2号に掲げる事項に変更が生じた場合又は第3号及び第4号に該当する場合は、浜松市外国人材活躍宣言事業所認定要件変更・報告届（第6号様式）に変更・報告内容が確認できる書類を添付して市長に提出しなければならない。

- (1) 事業所の名称
- (2) 事業所の所在地
- (3) 第2条に定める事業所でなくなったとき
- (4) 第4条各号のいずれかの要件を満たさなくなったとき

（認定の取消しに係る基準）

第11条 市長は、次の各号のいずれかに該当する場合には、認定を取り消すことができる。

- (1) 第2条に定める事業所でなくなったとき

- (2) 第4条各号のいずれかの認定要件を満たさなくなったとき
- (3) 事業所が偽りその他不正な手段により認定されたとき
- (4) その他、認定事業所として適当でない認められたとき

(認定の取消し)

第12条 前条の規定により認定を取り消したときは、浜松市外国人材活躍宣言事業所認定取消通知書(第7号様式)により速やかに通知するものとする。

2 前項の規定により、認定を取り消された事業所のうち再度認定を受けようとする者は、市長が定める期間内に、第5条第1項の書類に加え、認定を取り消された事由を改善したことが証明できる書類を添付して提出しなければならない。

3 第1項の規定により認定を取り消された事業者は、遅滞なく市長へ認定証を返納するとともに、認定マークの使用を中止しなければならない。

(公表)

第13条 市長は、認定事業者及びその先進的な取組を広く市民に周知するものとする。

(雑則)

第14条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附則

この要綱は、令和3年10月15日から施行する。

附則

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

附則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

第1号様式（第5条、第9条関係）

浜松市外国人材活躍宣言事業所認定申請書（新規・更新）

年 月 日

（あて先）浜松市長

申請者 所在地
事業所名
代表者名

（自署しない場合は押印してください）

種別 (該当する方に☑)	<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 更新 (認定番号 第 号)
事業所所在地	浜松市
ふりがな	
事業所名	
ふりがな	
代表者職・氏名	
業務名・事業概要	
事業所設置年月	年 月
従業員数	人 (年 月 日現在) ※うち外国人材 人
連絡先 (担当者)	氏名 所属 電話 Eメール
申請にあたっての 誓約	申請にあたり次のことを誓約します。(確認後に☑) <input type="checkbox"/> 市税を滞納していないこと <input type="checkbox"/> 暴力団、暴力団員又は暴力団員等と関係を有していないこと <input type="checkbox"/> 風俗営業、性風俗関連特殊営業及び接客業務受託営業を行っていないこと <input type="checkbox"/> 労働関係法令及び出入国関係法令に違反をしていないこと (労働基準監督署や出入国在留管理庁、外国人技能実習機構からは正勧告・指導等を受けていないこと)

第2号様式（第5条関係）

浜松市外国人材活躍宣言事業所認定申請にかかる取組報告書

（基準日： 年 月 日）

事業所名		
外国人材の活躍推進に関する工夫や注力している取組などを具体的に記入してください。		
＜取組内容＞	＜効果・実績＞	
その他、今後検討している取組やアピールポイントなどがある場合は記入してください。		

第3号様式（第5条関係）

チェックリスト ※該当箇所にチェックしてください

基準日： 年 月 日

事業所名：

(1) 募集及び採用		実施	未実施	該当無
1	外国人従業員のあっせんを受ける場合には、許可又は届出のある職業紹介事業者より受けるものとし、職業安定法又は労働者派遣法に違反する者からは受けていない。			
2	求人申込みを行うにあたり、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしていない。			
3	在留カード等により、外国人従業員の氏名、在留資格、在留期間、就労可能かどうか、採用後の具体的に従事する業務内容が適正かどうか確認しており、そのことについて過去3年間において出入国に関する法令に関して不正又は不当な行為をしていない。			
4	募集時及び採用時において、外国人が理解できる方法（例：英語や母語、やさしい日本語等）で業務内容や労働条件を書面等により明示・確認している。			

(2) 労働条件の確保		実施	未実施	該当無
5	外国人従業員の賃金台帳や労働者名簿を労働基準法の定めるところにより作成している。			
6	外国人従業員のパスポート及び在留カード等は本人が所持・保管している。			
7	外国人従業員の雇用・離職に当たり、厚生労働大臣への届け出を適切に行っている(届け出先：公共職業安定所)。			
8	労働基準法や労働安全衛生法等の関係法令の概要や関係機関を外国人従業員に理解できる方法（例：英語や母語、やさしい日本語等）で周知し、理解したことを確認している。			
9	適用となるすべての外国人従業員に対して雇用保険、労働者災害補償保険、健康保険、厚生年金保険の加入を行い、そのこと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）で説明し、理解したことを確認している。			
10	外国人従業員の国籍及び短時間・有期雇用又は派遣などの雇用形態にかかわらず、「同一労働同一賃金」の原則に則って基本給を決定し、従業員間の不合理な待遇の差や差別的取扱いをしておらず、そのこと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）で説明し、理解したことを確認している。			
11	法定労働時間の遵守等、適正な労働時間の管理、タイムカードやICカード等の記録による労働時間の把握及び労働基準法等の定めによる年次休暇の付与など、労働に関する法令等（外国人技能実習法を含む）を遵守し、過去3年間においても不正又は不当な行為をしていない。			
12	事業主は、労働基準法及び会社の就業規則に則って適正な管理を行い、雇用契約時に、その規則等のほか、税金、社会保険、その他の控除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）で説明し、理解したことを確認している。			
13	外国人従業員の採用後、定期的に在留カードにより、在留資格、在留期間、従事する業務内容が適正かどうか確認しており、そのことについて過去3年間において労働基準監督署や出入国在留管理庁、外国人技能実習機構からは正勧告や指導等を受けていない。			
14	法定労働時間以上又は法定休日に労働させる場合、あらかじめ労使で労働基準法第36条に基づく書面による協定（36協定）を締結し、年に1回以上労働基準監督署に提出して			

	いる。また、協定の範囲内で時間外労働や休日労働が発生した場合は、割増賃金の計算及び支給が適正に行われており、未払いが発生していない。			
--	--	--	--	--

(3) 安全衛生の確保		実施	未実施	該当無
15	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、安全衛生教育を行っている。			
16	(外国人従業員の従事する業務が該当する場合のみ) 外国人従業員が操作する機械設備、安全装置、保護具の使用方法等については、本人が確実に理解できる方法（例：英語や母語、やさしい日本語等）で説明している。			
17	外国人従業員が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を確実に習得するよう指導している。			
18	健康診断の目的・内容を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）により説明し、年1回以上実施している。			
19	新型コロナウイルス感染予防対策を含む安全衛生に関する社内表記や啓発物等は、外国人従業員が確実に理解できる方法（例：英語や母語、やさしい日本語等）で行っている。			
20	職場内における労働災害防止に関する標識、掲示等について、外国人従業員が確実に内容を理解できる方法（例：英語や母語、やさしい日本語等）や図解等を用いて行っている。			
21	健康診断の結果に基づく事後措置を実施するときは、健康診断の目的・結果並びに事後措置の必要性及び内容を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）により説明している。			
22	産業医、衛生管理者等を活用して、外国人従業員に対して理解できる方法（例：英語や母語、やさしい日本語等）で健康指導及び健康相談を行っている。			
23	外国人従業員の健康管理のため、医療機関にかかる際には情報提供や通訳等の言語的な支援について必要に応じて行っている。			

(4) 労働・社会保険の適用等		実施	未実施	該当無
24	外国人従業員に係る労働災害等が発生した場合には、労災保険給付の請求その他の手続に関し、本人からの相談に応じ必要な支援（例：手続き代行や通訳派遣等）を行っている。			
25	外国人従業員が離職する際に、本人への雇用保険被保険者離職票の交付等の必要な手続きを行っている。また、本人の権利に属する全ての金銭及び物品を返還している。			
26	厚生年金保険については、加入期間が6か月以上の外国人従業員が帰国する場合、帰国後、加入期間等に応じた脱退一時金の支給を請求できることを帰国前に説明し、年金事務所など関係機関の窓口を案内するよう努めている。			

(5) 人事管理・教育訓練、福利厚生等		実施	未実施	該当無
27	外国人従業員からの労働条件や職務内容、就業規定に関わること等の質問や相談に対しては、外国人従業員が十分に理解できる方法（例：英語や母語、やさしい日本語等）で応じるよう工夫している。			

28	外国人従業員採用時の在留資格取得や更新、住民登録手続き等について必要に応じて行政書士等の専門家の支援を受けられるための情報提供や、手続きのための書類記入や申請書類準備に関して配慮・支援している（例：休暇取得、勤務時間内での対応等）。			
29	宗教や慣習の違いにより就業時間中に配慮が必要なこと（例：礼拝や服装、禁忌事項等）の対応について、外国人従業員に確認するとともに、他の従業員にも理解を促している。			
30	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）で基礎的な導入研修（例：就業規則や労基法、社会保険等の労働者としての権利と義務等）を行っている。			
31	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）により、日本文化、社内の雇用慣習やマナールール等についての研修を行っている。			
32	外国人従業員の異文化環境への適応困難による心身の疾患の予防・対応策を講じている。			
33	外国人従業員及びその家族が安心して健康な暮らしを送れるよう、住居、食事、医療、余暇活動、レクリエーション等の環境を整えるために支援、相談・情報提供を行っている。			
34	社内で外国人従業員を含めた従業員同士のコミュニケーションを円滑に行うため、交流機会を設けるなど、誤解なく意思疎通を図れるように工夫している。			
35	社内理解を促すための工夫として、外国人差別につながるような表現や態度がないか、社内環境や従業員の対応をチェックするとともに、必要な配慮について具体的に社内の理解を得るための説明を行っている。			
36	社外・業務外での災害時などの緊急時に外国人従業員やその家族の安全を確保するため、母国及び国内の緊急時の連絡先について把握し、連絡や支援する仕組みがある。			
37	社内の設備（食堂、ロッカー、トイレなど）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）やピクトグラムなどを活用して表示するなど配慮・工夫している。			
38	作業の行程、機械・設備の使用方法など業務マニュアル等について外国人従業員も理解できる方法（例：英語や母語、やさしい日本語等）で作成している。			
39	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）で相談や問合せに応じるとともに、指導・対応が迅速にできるよう、面談等も含めて体制を整えている。			
40	外国人従業員の雇用に関して専門知識を有する受入れ担当者を配置又は養成している。また、外国人従業員の背景理解、異文化理解、受入れ制度等についての研修を行っている。			
41	外国人従業員が円滑に職場に適応し、職場での評価や処遇に納得しつつ就労することができるよう、職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力を発揮しやすい環境の整備に努めている。			
42	外国人従業員に対して、必要に応じて地域の日本語教室や日本語学校などの日本語学習機会に関する情報提供を行っている。			

(6) 解雇等の予防及び再就職の援助等		実施	未実施	該当無
43	(外国人従業員を常時10人以上雇用する場合のみ) 外国人従業員の雇用労務責任者を選任している。			
44	外国人従業員であることを理由に安易に解雇していない。やむを得ず解雇等を行う場合は、公共職業安定所と密に連携をとり、再就職援助についての助言・指導に基づき適切に			

	対応している。			
45	外国人従業員をやむを得ず解雇等を行う場合は、関連会社へのあっせんなどの再就職が可能となるよう必要な援助を行っている。			

(7) 創意工夫		実施	未実施	該当無
46	共生社会への理解を促すための工夫として、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。			
47	外国人従業員と直接接する従業員のコミュニケーションに関する研修(「やさしい日本語」や語学研修など)を行っている。			
48	会議や打合せを行う場合、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、外国人従業員が議論に参加できるように努めている。			
49	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にするため、必要に応じて教材や資料の提供・貸与を行っている。			
50	勤務時間内や研修の一環として、外国人従業員に対する日本語教室を事業所として実施している。			
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。			
52	外国人従業員の同伴・同居家族に対して、必要に応じて日本語教室の情報や学習機会の提供に努めている。			
53	外国人従業員の同伴・同居家族に対して、子供の保育や教育、医療や介護等の情報提供や手続き等の支援を行うとともに、必要に応じて通訳等の支援を行っている。			
54	教育訓練の実施、能力開発、資格取得などの制度の利用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、制度の利用を促している。			
55	外国人従業員が非正規雇用の場合、日本人従業員と同様に正規雇用へ移行できる制度が整備されており、実績もある。			
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理解している。			
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いる。			
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。			
59	外国人従業員と日本人従業員のペアによるメンター制度を導入している。			
60	外国人従業員のロールモデルとなるような幹部(管理職)を育成している。			

暴力団排除に関する誓約書

浜松市外国人材活躍宣言事業所認定申請にあたり、下記事項について誓約します。

また、浜松市が暴力団排除に必要な場合には、静岡県警察本部又は管轄警察署に照会することを承諾します。

記

- 1 次に掲げる者のいずれにも該当しません。
 - (1) 暴力団（浜松市暴力団排除条例（平成24年浜松市条例第81号。以下「条例」という。）第2条第1号に規定する暴力団をいう。）
 - (2) 暴力団員等（条例第2条第4号に規定する暴力団員等をいう。以下同じ。）
 - (3) 暴力団員等と密接な関係を有する者
 - (4) 前3号に掲げる者のいずれかが役員等（無限責任社員、取締役、執行役員若しくは監査役又はこれらに準ずるべき者、支配人及び清算人をいう。）となっている法人その他の団体

年 月 日

浜松市長宛

(誓約者)

住所（所在地）

氏名（名称及び代表者氏名）

（自署しない場合は、押印してください）



浜松市外国人材活躍宣言事業所認定証

認定番号 第 号

事業所名

認定日 年 月 日

認定期間 年 月 日まで

貴事業所は、外国人材の活躍推進に向け、積極的に取り組んでいることから、浜松市外国人材活躍宣言事業所として認定します。

年 月 日

浜松市長

第6号様式（第10条関係）

浜松市外国人材活躍宣言事業所認定要件変更・報告届

年 月 日

(あて先)
浜松市長

所在地
届出者 事業所名
代表者名

(自署しない場合は押印してください)

浜松市外国人材活躍宣言事業所の認定内容の変更又は報告について、次のとおり届け出ます。

【変更・報告内容】 変更・報告年月日： 年 月 日

変更前	事業所の名称	
	事業所の所在地	
変更後	事業所の名称	
	事業所の所在地	
報告	申請要件を満たさない事項等	

※事業所の名称、事業所の所在地が変更となった場合や、認定に関する実施要綱第4条の申請要件を満たさなくなったときに届け出てください。

※変更・報告内容が確認できる書類を添付してください。

※事業所の名称に変更がある場合は証明書を添付してください。記載内容を変更した認定証を差し替え交付します。

第7号様式（第12条関係）

浜松市外国人材活躍宣言事業所の認定取消通知書

第 号
年 月 日

（事業所名）

（代表者名） 様

浜松市長

貴事業所については、 年 月 日付で浜松市外国人材活躍宣言事業所に認定
しましたが、浜松市外国人材活躍宣言事業所認定に関する実施要綱第12条の規定に基づき、
年 月 日付でその認定を取り消したので通知します。

記

- 1 認定番号 第 号
- 2 事業所名
- 3 代表者名
- 4 取消理由