

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)

令和6年6月1日

(あて先) 浜松市長

申請者 所在地 浜松市〇〇区〇〇町1-1
 事業所名ふりがな かぶしきがいしゃ〇〇〇〇
 事業所名 株式会社〇〇〇〇
 代表者職・氏名ふりがな だいひょうとりしまりやく 〇〇 〇〇
 代表者職・氏名 代表取締役 〇〇 〇〇

種別 (該当する方に☑)	<input checked="" type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 更新 (認定番号 第 号)
事業所所在地	同上 (※申請者の所在地と異なる場合のみ記入)
ふりがな	
事業所名	同上 (※申請者の事業所名と異なる場合のみ記入)
ふりがな	
代表者職・氏名	同上 (※申請者の代表者職・氏名と異なる場合のみ記入)
業務名・事業概要
事業所設置年月	平成〇年〇月
従業員数	300人 (令和6年6月1日現在) ※うち外国人材 15人
連絡先 (担当者)	氏名 〇〇 〇〇 所属 総務部 総務課 電話 053-〇〇〇-〇〇〇〇 Eメール 〇〇〇@〇〇〇〇
申請にあたっての 誓約及び承諾	(1) 申請にあたり次のことを誓約します。(確認後に☑) <input checked="" 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 checked="" 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是正勧告・指導等を受けていないこと) <input checked="" type="checkbox"/> 次に掲げる者のいずれにも該当しないこと ・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

	<p>いう。)第2条第1号に規定する暴力団をいう。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。) ・暴力団員等と密接な関係を有する者 ・（法人その他の団体の場合）上記3点に掲げる者のいずれかが役員等（無限責任社員、取締役、執行役若しくは監査役又はこれらに準じるべきもの、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 <p>(2) 申請にあたり次のことを承諾します。(確認後に☑)</p> <p>☑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</p>
<p>申請にあたっての同意事項</p>	<p>申請にあたり次のことに同意します。(確認後に☑)</p> <p>☑市において、申請者の市税の納付又は納入の状況について確認すること</p> <p>※市税を納付している事業所の所在地、事業所名、代表者職・氏名が上記に記載の情報と異なる場合は、下記に記載ください</p> <p>所在地</p> <p>事業所名</p> <p>代表者職・氏名</p>

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：令和6年6月1日）

事業所名	株式会社〇〇〇〇
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>
(1) 積極的な外国人材雇用	・平成10年度から外国人材の採用を開始し、延30名を雇用。
(2) 非正規雇用から正規雇用への登用制度	・平成30年度から留学生インターンシップの受入れを開始し、3名を採用した。
(3) 事業所内研修・支援の充実	・人事評価は日本人従業員と同基準で行っており、優秀な人材は本人の意向も踏まえ正規雇用へ切り替えている（登用実績5名）。
(4) 多様性を生かした適材適所の配置	・日本人材本人の希望や適性、家庭状況などを考慮し、業務変更や配置換え、転勤等を行っている。
(5) 日本語教育の充実	・日本語学校と連携して、年間を通じて業務終了後、事業所内で教室を開催している。
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。	
・来年度から日本人従業員とのペアによるメンター制度の導入を予定。業務だけではなく、生活面でのサポートを充実させることで、人材育成だけではなく、定着率の向上により一層取り組んでいく。	

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：令和6年6月1日

事業所名：株式会社〇〇〇〇

(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	感染症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。	○		