

おかやま外国人材活躍支援企業認証制度実施要綱

(目的)

第1条 この要綱は、外国人材の適正な労働環境の整備及び活躍推進に取り組む事業者を認証し、認証に関する必要事項を定めるとともに、その取組を公表することにより、県内事業者が地域住民との共生の下に、外国人材が安心して働き、活躍できる職場づくりを推進す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、次のとおりとする。

(1) 事業者

岡山県内に本社又は事業所があり、労働者を雇用する法人、団体、個人事業主をいう

(2) 外国人材

特別永住者並びに在留資格が「外交」及び「公用」の者を除く、日本国籍を有しない外国の労働者をいう

(認証申請要件)

第3条 認証の対象となる事業者は、次に掲げる要件をすべて満たすものとする。

(1) 岡山県内の本社又は事業所で外国人材を雇用していること

(2) 申請前3年以内に、労働関係法令及び出入国法令等に関して、公表、送検の対象となる等の重大な違反を発生させていないこと

(3) 申請前3年以内に労働者を解雇していないこと（労働者の責めに帰すべき重大な事由（懲戒解雇相当の事案）、その他やむを得ない事由がある場合を除く）

(4) 役員等が岡山県暴力団排除条例（平成22年岡山県条例第57号）第2条第3号に掲げる暴力団又は暴力団員でないこと及び暴力団若しくは暴力団員と関係を有しないこと

(5) 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

(6) 県税を滞納していないこと

(7) その他認証の対象とすることが適当でないと認められる事由がないこと

(認証基準)

第4条 おかやま外国人材活躍支援企業は、別表「認証項目」により以下のすべての基準を満たすものとする。

(1) 「適正な労働条件の確保」及び「安全衛生の確保」のすべての内容を実施していること

(2) 「就労環境・福利厚生整備」の5以上の内容を実施していること

(3) 「多文化共生のための支援」の5以上の内容を実施していること

(4) 「外国人材が活躍できる環境の整備」の3以上の内容を実施していること

2 おかやま外国人材活躍支援先進企業は、別表「認証項目」により以下のすべての基準を満たした上で、外国人材が安心して働き、活躍できる職場づくりのための優れた取組を行っているものとする。

(1) 「適正な労働条件の確保」及び「安全衛生の確保」のすべての内容を実施していること

(2) 「就労環境・福利厚生整備」の7以上の内容を実施していること

(3) 「多文化共生のための支援」の7以上の内容を実施していること

(4) 「外国人材が活躍できる環境の整備」の4以上の内容を実施していること

(認証申請)

第5条 おかやま外国人材活躍支援企業の認証を受けようとする事業者は、次に掲げる書類を、別に定める申請期間内に、知事に提出しなければならない。

(1) 認証(更新)申請書(様式第1号)

(2) その他知事が必要と認める書類

2 おかやま外国人材活躍支援先進企業の認証を受けようとする事業者は、次に掲げる書類を、別に定める申請期間内に、知事に提出しなければならない。

(1) 認証(更新)申請書(様式第1号)

(2) 取組事例報告書(様式第2号)

(3) その他知事が必要と認める書類

(認証審査)

第6条 知事は、前条に基づく申請を受理した場合、申請内容を審査し、第3条及び第4条で定める認証基準を満たすものと認めた場合、事業者を認証する。

2 知事は、審査に必要な事項について、事業者に対して資料の提出並びに実地調査及び聞き取り調査への対応を求めることができる。

3 知事は、認証を受けた事業者が第3条及び第4条を満たすことを確認するため、認証後においても、事業者に対して前項の対応を求めることができる。

(認証書の交付)

第7条 知事は、第6条に基づき、おかやま外国人材活躍支援企業及びおかやま外国人材活躍支援先進企業を認証したときは、認証書を交付するものとする。

2 前項によりおかやま外国人材活躍支援企業の認証を受けた事業者は、おかやま外国人材活躍支援企業認証マークを使用することができ、おかやま外国人材活躍支援先進企業の認証を受けた事業者は、おかやま外国人材活躍支援先進企業認証マークを使用することができる。

3 認証マークの取扱いについては、別に定める認証マーク使用要領による。

(認証期間)

第8条 おかやま外国人材活躍支援企業及びおかやま外国人材活躍支援先進企業の認証期間は、認証日から起算して3年が経過した日以後に到来する最初の3月31日又は9月30日までとする。

(公表)

第9条 知事は、おかやま外国人材活躍支援企業又はおかやま外国人材活躍支援先進企業の認証を受けた事業者(以下、「認証事業者」という。)の名称、取組等について、県のホームページに公表する等の方法により、周知を図る。

(更新申請)

第10条 認証期間の更新を希望する認証事業者は、認証期間満了日の属する年度における認証期間満了日前の申請期間内に、次に掲げる書類を知事に提出しなければならない。

(1) 認証(更新)申請書(様式第1号)

(2) 取組事例報告書(様式第2号)(おかやま外国人材活躍支援先進企業に限る)

(3) その他知事が必要と認める書類

2 第6条から前条までの規定は、前項の場合について準用する。

3 認証期間の更新を受けていない認証事業者は、認証期間満了後、ただちに、認証マークの使用を中止しなければならない。

(変更の届出)

第 11 条 認証事業者は、事業者の名称又は所在地等に変更が生じた場合は、変更届（様式第 3 号）に変更・報告内容が確認できる書類を添付して知事に届出しなければならない。

(認証の取消しの申請)

第 12 条 認証事業者は、次の各号のいずれかに該当する場合は、認証取消申請書（様式第 4 号）を知事に提出しなければならない。

- (1) 事業を廃止したとき
- (2) 第 3 条に定める事業者でなくなったとき
- (3) 第 4 条に定める認証基準を満たさなくなったとき

(認証の取消しに係る基準)

第 13 条 知事は、次の各号のいずれかに該当する場合は、認証を取り消すことができる。

- (1) 第 3 条に定める事業者でなくなったとき
- (2) 第 4 条に定める認証基準を満たさなくなったとき
- (3) 認証事業者が偽りその他不正な手段により認証を受けたとき
- (4) 認証事業者が第 6 条に基づく聞き取り、資料の提出及び実地調査に応じないとき
- (5) 認証事業者が前条に基づき認証の取消しの申請を行ったとき
- (6) その他、認証事業者として適当でないと認められたとき

(認証の取消し)

第 14 条 知事は、前条の規定により認証を取り消したときは、速やかに事業者に通知するものとする。

2 前項の規定により認証の取り消しの通知を受けた事業者は、ただちに、認証書及び認証マークの使用を中止しなければならない。

(雑則)

第 15 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 8 年 9 月 1 日から適用する。

別表 （第4条関係）

認証項目

認証項目	認証項目の内容	
1 適正な労働 条件の確保	①	募集及び労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、外国人材が理解できる方法※で、書面の交付等により明示している。
	②	公共職業安定所への届出（外国人雇用状況の届出など）、労働基準監督署への届出（就業規則、36 協定など）を適切に行っている。
	③	労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間、その他の労働条件について、待遇差を設けていない。
	④	労働時間をタイムカード、IC カード、パソコンの使用記録などの客観的な方法で把握している。（やむを得ず客観的な方法をとれない場合は、その他の方法も可）
	⑤	労働基準法の定めるところにより、年次有給休暇を付与し、年次有給休暇管理簿による管理を行っている。
	⑥	在留カード等により在留資格及び在留期間を確認し、その範囲内で就労させている。
2 安全衛生の 確保	①	安全衛生教育を行う場合に、母国語の教材を用いる、視聴覚教材を用いるほか、外国人材が理解できる方法※により行っている。加えて、業務内容に応じた労働災害防止のための安全衛生対策の工夫（基本的な合図の習得、標識や掲示のイラストや母国語併記など）を行っている。
	②	従事する業務に応じた健康診断（労働安全衛生で定めるもの）を適切に実施しており、健診結果及び必要となる事後措置の説明を外国人材が理解できる方法※で行っている。
3 就労環境・ 福利厚生 の整備	①	労働・社会保険に係る法令の内容・手続きについて、外国人材が理解できる方法※により説明を行い、必要な手続きを行っている。
	②	療養、休業、離職など公的保険の請求が必要なときに、必要な援助を行っている。
	③	就業規則や社内を使用する文書の多言語化、通訳者の配置、翻訳機の導入など、社内のコミュニケーションが円滑となる取組を行っている。
	④	就労及び生活に関する相談窓口（メール、SNS など含む）を設ける、定期的にヒアリングを行うなど、悩みや困りごと等の把握・改善を行っている。
	⑤	在留期間が満了し、在留資格を更新しない場合は、雇用関係を終了し、帰国のための手続きの相談や手続きの援助を行っている。
	⑥	在留資格の変更又は在留期間の更新などの手続きに当たっての勤務時間の配慮や援助を行っている。

	⑦	母国の風習に合わせた長期休暇制度を導入している。
	⑧	必要に応じて住居確保の支援（社員寮の整備、賃貸物件の契約の支援など）を行っている。
	⑨	家具、家電、日用品の提供などの生活支援を行っている。
4 多文化共生 のための支 援	①	日本語能力向上のために、日本語学習の機会（社内外問わず）を提供している。
	②	地域でのトラブル防止のため、日本の文化、生活習慣、地域の生活ルールについて、外国人材が理解するための取組を行っている。
	③	本人の希望に応じて地域行事、スポーツ、文化活動に参加できるよう支援を行っている。
	④	居住地周辺の行政機関、医療機関、金融機関、スーパーマーケットなど生活に必要な情報の提供や送迎などの支援を行っている。
	⑤	日本人労働者に対して、外国人材の受け入れのための研修（外国の文化、コミュニケーション方法、やさしい日本語など）を実施している。
	⑥	文化、慣習の相互理解やコミュニケーション促進のために、日本人労働者を含めた社内イベントなどの交流の機会を設けている。
	⑦	礼拝場所や時間の確保、食事への配慮など、宗教や文化的背景に配慮した取組を行っている。
	⑧	外国人材の家族が日本で生活できるよう、子どもの保育、教育、医療などの情報提供や行政手続きなどの支援を行っている。
	⑨	災害などの緊急時の連絡体制の整備や避難訓練を、外国人材が理解できる方法※により実施している。
5 外国人材が 活躍できる 環境の整備	①	在留資格の範囲内で本人の希望やスキルを考慮した配置を行っている。
	②	本人の希望や能力に応じたキャリアアップ制度を設けている。
	③	能力向上のための研修制度、資格支援制度を設けている。
	④	人事評価制度を導入し、人事評価の結果を賃金や昇進などの処遇に反映させている。
	⑤	日本語能力の熟達度（日本語能力試験の結果など）を賃金や昇進などの処遇に反映させている。
	⑥	直近3年以内に外国人材の管理職登用実績がある。

※ 母国語、平易な日本語など本人の語学力に応じた方法