

## 弘前市「健康都市弘前」推進企業認定制度実施要綱

### （目的）

第1条 この要綱は、福利厚生制度の充実、健康の増進、仕事と子育ての両立支援の推進、女性の雇用環境の改善及び移住・交流の促進（以下「福利厚生制度の充実及び健康の増進等」という。）に積極的に取り組む企業等を市長が認定し、その取組が広く評価される制度の実施について必要な事項を定めることにより、企業等が行う従業員の働き方の見直し及び職場での健康づくりなどに資する自主的な取組を促し、もって「健康都市弘前」の実現に資することを目的とする。

### （定義）

第2条 この要綱において「企業等」とは、市内に本社または事業所を有し、かつ、常時雇用する労働者を有して事業活動を行うものをいう。ただし、次に掲げるものを除く。

- (1) 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条に規定する営業を行うもの
- (2) 政治団体
- (3) 宗教上の組織又は団体
- (4) 次に掲げるいずれにも該当しないもの
  - ア 暴力団（弘前市暴力団排除条例（平成24年弘前市条例第4号。以下「条例」という。）第2条に規定する暴力団をいう。）
  - イ 暴力団員（条例第5条第2項に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）
  - ウ 暴力団及び暴力団員と密接な関係を有するもの
  - エ アからウに掲げるもののいずれかが役員等（無限責任役員、取締役、執行役若しくは監査役又はこれらに準じるべき者、支配人及び清算人をいう。）となっている法人又はその団体
- (5) 民事再生法（平成11年法律第225号）の再生手続開始の決定又は会社更生法（平成14年法律第154号）の更生手続開始の決定を受けているもの
- (6) 各種法令、条例等に違反しているもの
- (7) 認定申請月が属する年度及びその前年度に納付すべき法人市民税、固定資産税・都市計画税及び軽自動車税（種別割）（認定申請時までに納期限が到来しているものに限る。）の滞納があるもの

### （認定）

第3条 市長は、福利厚生制度の充実及び健康の増進等に資する取組を実施し、かつ、当該取組を継続して実施すると認められる企業等を、「弘前市『健康都市弘前』推進企業」（以下「基本認定企業」という。）として認定するものとする。

2 市長は、前項の規定による認定を受けた企業等であって、次の各号に規定する取組について特に積極的に、かつ、継続して実施すると認められる企業等（以下「部門別認定企業」という。）に対しては、それぞれ当該各号に掲げる部門ごとの認定をすることができる。この場合においては、1の部門別認定企業に対して複数の部門の認定をすることを妨げない。

- (1) 健康増進に関する取組 健康増進部門
- (2) 子育て応援に関する取組 子育て応援部門
- (3) 女性活躍推進に関する取組 女性活躍推進部門
- (4) 移住応援に関する取組 移住応援部門

### （認定期間）

第4条 前条第1項の規定による認定（以下「基本認定」という。）の認定期間は、当

該認定の日から起算して2年を経過する日までとする。

- 2 前条第2項の規定による認定（以下「部門別認定」という。）の認定期間は、当該認定の日から当該企業等に係る基本認定の有効期間の末日までとする。

（認定の申請）

第5条 基本認定を受けようとする企業等は、弘前市「健康都市弘前」推進企業（基本認定）認定申請書（様式第1号）に市長が必要と認める書類を添付し、市長に申請しなければならない。

- 2 基本認定企業（基本認定について申請中である企業等を含む。）であって、第3条第2項各号に規定する部門ごとの認定を受けようとするものは、弘前市「健康都市弘前」推進企業（部門別認定）認定申請書（様式第2号）に市長が必要と認める書類を添付し、市長に申請しなければならない。

（審査等）

第6条 市長は、前条第1項の規定による申請があった時は、別表第1に定める弘前市「健康都市弘前」推進企業認定（基本認定）基準に照らしてその内容を審査し、認定の可否を決定する。

- 2 市長は、前条第2項の規定による申請があった時は、別表第2に定める弘前市「健康都市弘前」推進企業認定（部門別認定）基準に照らしてその内容を審査し、部門ごとの認定の可否を決定する。
- 3 市長は、必要に応じて企業等に対して聞き取り調査又は現地調査を実施し、申請内容の確認を行うことができる。
- 4 市長は、第1項及び第2項の規定により決定をした場合、当該申請者に対し、認定をすることとしたときは弘前市「健康都市弘前」推進企業認定証（以下「認定証」という。）を交付し、認定をしないこととしたときはその旨の通知をするものとする。

（認定の更新）

第7条 認定期間（第4条第1項及び第2項の認定期間をいう。以下同じ。）を経過した後引き続き認定の更新を受けようとする認定企業は、認定期間満了の30日前までに、市長に認定の更新申請をしなければならない。

- 2 市長は、前項の申請があった場合において、別表第1項及び別表第2の認定基準に適合していると認めたときは、認定期間を更新するものとし、その期間は2年間とする。
- 3 認定の更新に係る申請及び審査等については、前2条の規定を準用する。

（変更の届出）

第8条 基本認定企業及び部門別認定企業（以下これらを総称して「認定企業」という。）は、申請に係る事項に変更があったときは、弘前市「健康都市弘前」推進企業認定変更届出書（様式第3号）に、変更する事項を記載して市長に届け出なければならない。

（取組状況の報告）

第9条 認定企業は、毎年、6月1日現在における取組の状況について、弘前市「健康都市弘前」推進企業取組状況報告書（様式第4号）により、翌月15日までに市長に報告しなければならない。

- 2 前項の規定に関わらず、12月1日から翌年5月31日までに認定された認定企業にあっては、最初の報告を省略することができる。

（認定の取消し等）

第10条 市長は、認定企業が次の各号のいずれかに該当することとなったときは、認定を取り消すことができる。

(1) 認定企業が、第2条ただし書きの規定並びに別表第1及び別表第2の認定基準に適合しなくなったとき。

(2) 公序良俗に反する行為その他市長が適当ではないと認める行為を行ったとき。

2 市長は、前項の規定により認定を取り消したときは、当該認定企業に対し、その旨を通知するものとする。

3 第1項の規定により認定を取り消された認定企業は、直ちに認定証を市長に返還しなければならない。

4 第1項の規定により認定を取り消された認定企業は、当該取消しに係る認定期間の期間中は、第5条第1項の規定による申請を行うことができない。

(認定の辞退)

第11条 第6条第1項又は第2項（第7条第3項において準用する場合を含む。）の認定を辞退しようとする企業等（基本認定及び部門別認定並びに認定の更新について申請中である企業等を含む。）は、弘前市「健康都市弘前」推進企業認定辞退届（様式第5号）を市長に届け出なければならない。

(認定企業への支援)

第12条 市は、認定企業について、市の広報媒体による周知その他必要な措置を講じ、認定企業の取組が広く評価されるよう支援するものとする。

(その他)

第13条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の施行に関して必要な事項は、市長が定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、令和6年4月1日より施行する。

(ひろさき健やか企業認定制度実施要綱等の廃止)

2 次に掲げる要綱は、廃止する。

一 ひろさき健やか企業認定制度実施要綱（平成28年弘前市告示第370号）

二 弘前市移住応援企業認定制度実施要綱（平成26年弘前市告示第389号）

三 弘前市子育て応援企業認定制度実施要綱（平成26年弘前市告示第390号）

四 弘前市女性活躍推進企業認定制度実施要綱（平成29年弘前市告示第14号）

(ひろさき健やか企業認定制度実施要綱の廃止に伴う経過措置)

3 この要綱の施行の際現に前号の規定による廃止前のひろさき健やか企業認定制度実施要綱（以下この号において「旧要綱」という。）第3条第2項の規定に基づく認定企業については、この要綱の施行の日から旧要綱第5条又は第6条第2項の規定による当該認定企業に係る認定期間が経過する日までに限り、第3条第1項の規定による認定企業（以下「特例認定企業」という。）とみなす。ただし、当該認定企業が特例認定企業に移行しないことを申し出た場合にあっては、この限りでない。

(弘前市移住応援企業認定制度実施要綱の廃止に伴う経過措置)

4 この要綱の施行の際現に第2号の規定による廃止前の弘前市移住応援企業認定制度実施要綱（以下この号において「旧要綱」という。）第3条の規定に基づく認定企業については、この要綱の施行の日から旧要綱第6条又は第7条第2項の規定による

当該認定企業に係る認定期間が経過する日までに限り、特例認定企業とみなす。ただし、当該認定企業が特例認定企業に移行しないことを申し出た場合にあっては、この限りでない。

（弘前市子育て応援企業認定制度実施要綱の廃止に伴う経過措置）

- 5 この要綱の施行の際現に第2号の規定による廃止前の弘前市子育て応援企業認定制度実施要綱（以下この号において「旧要綱」という。）第3条の規定に基づく認定企業については、この要綱の施行の日から旧要綱第6条又は第7条第2項の規定による当該認定企業に係る認定期間が経過する日までに限り、特例認定企業とみなす。ただし、当該認定企業が特例認定企業に移行しないことを申し出た場合にあっては、この限りでない。

（弘前市女性活躍推進企業認定制度実施要綱の廃止に伴う経過措置）

- 6 この要綱の施行の際現に第2号の規定による廃止前の弘前市女性活躍推進企業認定制度実施要綱（以下この号において「旧要綱」という。）第3条第1項の規定に基づく認定企業については、この要綱の施行の日から旧要綱第3条第2項又は第6条第2項の規定による当該認定企業に係る認定期間が経過する日までに限り、特例認定企業とみなす。ただし、当該認定企業が特例認定企業に移行しないことを申し出た場合にあっては、この限りでない。

附 則

（施行期日）

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。

別表第1（第6条第1項関係）

| 項 目                                                                                                                                                                                                         |                                          | 認定要件               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------|
| 1 特別休暇                                                                                                                                                                                                      |                                          |                    |
| (1) 従業員の生活・余暇支援につながる独自の休暇制度が整備されていること                                                                                                                                                                       | (2) 従業員の仕事と家庭の両立支援につながる独自の休暇制度が整備されていること | (1)及び(2)のうち1項目以上   |
| (2) 従業員の生活・余暇支援につながる独自の休暇制度が整備されていること                                                                                                                                                                       |                                          |                    |
| 2 生活・余暇支援                                                                                                                                                                                                   |                                          |                    |
| (1) 従業員の自己啓発活動を支援する取組を行っていること                                                                                                                                                                               | (2) 従業員間のコミュニケーションの活性化や交流を深める取組を行っていること  | (1)から(4)までのうち2項目以上 |
| (2) 従業員の生活を支援する制度が整備されていること                                                                                                                                                                                 |                                          |                    |
| (3) 従業員の余暇活動を支援する取組を行っていること                                                                                                                                                                                 |                                          |                    |
| (4) 従業員の余暇活動を支援する取組を行っていること                                                                                                                                                                                 |                                          |                    |
| 3 多様な人材の活用                                                                                                                                                                                                  |                                          |                    |
| (1) 若者が働きやすい環境づくりに関する取組を行っていること                                                                                                                                                                             | (2) 障がい者が働きやすい環境づくりに関する取組を行っていること        | (1)から(4)までのうち1項目以上 |
| (2) 障がい者が働きやすい環境づくりに関する取組を行っていること                                                                                                                                                                           |                                          |                    |
| (3) 高齢者が働きやすい環境づくりに関する取組を行っていること                                                                                                                                                                            |                                          |                    |
| (4) 非正規社員が働きやすい環境づくりに関する取組を行っていること                                                                                                                                                                          |                                          |                    |
| 4 健康                                                                                                                                                                                                        |                                          |                    |
| (1) 負傷または疾病の治療中その他止むを得ない事情のある場合を除き、事業主自身が年1回健康診査を受診していること                                                                                                                                                   |                                          | 必須                 |
| (2) 事業所において従業員の健康づくりについて担当者（リーダー）が定められていること                                                                                                                                                                 |                                          | 必須                 |
| (3) 負傷または疾病の治療中その他止むを得ない事情のある者を除き、従業員全員が健康診査を受診し、かつ、要精検者及び特定保健指導対象者に必要な措置を講じていること                                                                                                                           |                                          | 必須                 |
| (4) 従業員に年齢等の条件に応じたがん検診を実施または勧奨し、かつ、対象検査（胃・肺・大腸・子宮・乳がん検診）のうち2項目以上の実施（受診）率が従業員の50%以上であること                                                                                                                     |                                          | 必須                 |
| (5) 事業所において健康増進法に定める受動喫煙防止対策を講じていること                                                                                                                                                                        |                                          | 必須                 |
| 5 両立支援                                                                                                                                                                                                      |                                          |                    |
| (1) 就業規則等に育児・介護休業法の育児休業制度等が正しく反映されていること<br>① 育児休業制度について<br>② 出生時育児休業（産後パパ育休）について<br>③ 子どもの看護等休暇について<br>④ 所定外労働の免除について<br>⑤ 法定時間外労働の制限について<br>⑥ 深夜業の制限について<br>⑦ 所定労働時間の短縮措置等について<br>⑧ 育児休業に関するハラスメント等の防止について |                                          | 必須                 |
| (2) 育児休業等に関して周知・意向確認をするための措置を講じていること                                                                                                                                                                        |                                          | 必須                 |

別表第2（第6条第2項関係）

| 部 門      | 項 目                                                                                                                                                | 認定要件                |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| 1 健康増進   | (1) 事業所においてメンタルヘルスに対する取組が行われていること                                                                                                                  | (1)から(12)までのうち5項目以上 |
|          | (2) 事業所において治療と仕事の両立支援のための環境が整えられていること                                                                                                              |                     |
|          | (3) 事業所において市等が運営するQOL健診を受診していること                                                                                                                   |                     |
|          | (4) 従業員の禁煙支援に対する取組が行われていること                                                                                                                        |                     |
|          | (5) 従業員に対して予防接種（インフルエンザ等）の推奨など、感染症予防対策を行っていること                                                                                                     |                     |
|          | (6) 従業員に対して運動機会の増進に向けた取組を行っていること                                                                                                                   |                     |
|          | (7) 従業員に対して健康に関する意識及び知識を修得させ、健康教養を高めるための取組を行っていること                                                                                                 |                     |
|          | (8) 従業員に対して食生活改善など食育に関する取組を行っていること                                                                                                                 |                     |
|          | (9) 従業員に対して歯及び口腔に関する取組を行っていること                                                                                                                     |                     |
|          | (10) 従業員に対して市等が実施する健康づくり応援人材養成研修等を受講させ、健康づくりに関わる者を有していること                                                                                          |                     |
|          | (11) (1)から(10)までの取組以外の健康づくりに関する取組を行っていること                                                                                                          |                     |
|          | (12) (1)から(11)までについて、機会付与やインセンティブ（有償等）を行っていること                                                                                                     |                     |
| 2 子育て支援  | (1) 子育て支援の社会的気運醸成を図る取り組みを行っていること<br>① 子育てバリアフリーに取り組んでいる<br>② 子ども・子育てに関する地域貢献活動等を行っている<br>③ 仕事と子育ての両立支援に係る独自の取組や独自制度等を実施している<br>④ 「くるみん企業」の認定を受けている | ①から④までのうち1項目以上      |
|          | (2) 育児関連制度利用促進に取り組んでいること<br>① 過去2年間に男性の育児休業や育児関連制度の利用実績がある<br>② 過去2年間に在職中に出産した女性の8割以上の育児休業取得実績がある<br>③ 当該実績や実施している子育て支援に関する情報を公表している               | ①から③までのうち1項目以上      |
| 3 女性活躍推進 | (1) 女性の採用拡大に向けた具体的な計画または取組があること                                                                                                                    | (1)から(7)までのうち4項目以上  |
|          | (2) 正規社員を採用した過去3箇年において、いずれも女性の正規社員を採用（経験者や再雇用を含む）した実績があること                                                                                         |                     |
|          | (3) 女性の活躍推進に関する目標を定めていること                                                                                                                          |                     |
|          | (4) 役員又は管理職（課長相当職以上）に女性が2人以上就任していること                                                                                                               |                     |

|        |                                                                 |                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------|
|        | (5) 出産が昇格・昇任の上で妨げにならないようにしていること                                 |                           |
|        | (6) スキルアップや資格取得を目指すための研修（派遣も含む）や支援を行っており、過去２箇年において、女性の利用実績があること |                           |
|        | (7) 「えるぼし企業」の認定を受けていること                                         |                           |
| ４ 移住応援 | (1) 移住・定住を促進する雇用機会の創出等の取組を行っていること                               | (1) から (5) までのうち<br>２項目以上 |
|        | (2) 地域における移住・交流受入サービスを行っていること                                   |                           |
|        | (3) 自らの企業等における移住・交流受入体制づくりを行っていること                              |                           |
|        | (4) 市が実施する移住・交流を促進する事業との連携していること                                |                           |
|        | (5) 過去２年以内に移住者の雇用実績があること                                        |                           |

備考

- １ 部門４において、(2) 及び (3) のみの組み合わせでの認定はしない。
- ２ 部門４において、弘前市東京事務所が実施する無料職業紹介を利用し、又は青森県が運営するマッチングサイト「あおもりジョブ」に移住支援金の対象として掲載されている求人に応募し、過去２年以内に雇用した正規社員が、申請日において在籍している場合は、(1) 及び (5) の２項目を満たすものとみなす。