

健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）申請に係るQ & A

平成30年9月13日

（1）申請期間・提出先・申請対象に関して

質問	回答
「健康経営優良法人2018」の認定を受けている法人も、今回の認定に申請する必要がありますか？	「健康経営優良法人」の認定期間は約1年間であり、「健康経営優良法人2018」認定期間は2019年3月31日までとなっています。そのため、「健康経営優良法人2018」に認定されている法人も、2019年4月以降も認定を受け続けるには、「健康経営優良法人2019」に申請が必要です。
申請期限はいつまででしょうか？	申請受付期限は、2018年11月30日（金）消印有効です。期限後の提出は理由を問わず受け付けられません。
申請書はどこに提出するのでしょうか。	中小規模法人部門の申請書の提出先は加入している保険者により異なります。保険者が健康保険組合、全国土木建築健康保険組合の場合は、保険者に提出してください。保険者が全国健康保険協会（協会けんぽ）、全国土木建築国民健康保険組合を除く国民健康保険組合、共済組合その他の場合は、健康経営優良法人認定事務局に郵送により提出してください。加入する保険者の別により申請スキームについては、以下をご参照ください。 http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenko_keieiuryohojin2019_scheme.pdf
申請受付は年1回のみでしょうか。追加の受付はありますか。	「健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）」の申請受付は今回（2018年8月31～11月30日）のみです。追加の受付は予定しておりません。
今回から、従業員数が大規模法人部門に該当する場合も、中小企業基本法上の「中小企業者」は中小規模法人部門で申請可能となったが、社会福祉法人やNPO法人、社団法人や財団法人はどのような扱いになるのでしょうか。	会社法上の会社（株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、有限会社）及び士業法人以外は、中小企業基本法上の「会社」に含まれないため、従業員数のみによる判断となります。 ※中小企業基本法上の「会社」については、以下をご参照ください。 中小企業庁FAQ「中小企業の定義について」Q2 http://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.htm#q2
当社は大規模法人部門・中小規模法人部門いずれの申請要件も満たしていません。大規模法人部門への申請に係る健康経営度調査へ回答することで中小規模法人部門への申請は出来なくなるのでしょうか。	大規模法人部門・中小規模法人部門のいずれにも該当する場合には、希望する部門により申請出来ますが、重複して申請は出来ません。ただし、健康経営度調査に回答したのみでは、大規模法人部門へ申請したことにはなりませんので、調査回答後に中小規模法人部門に申請しても問題ありません。
グループ企業の合併により、今年度新たに設立した会社は申請可能でしょうか。申請可能な場合は、申請書に記載する取り組み等の内容は合併前の企業の取り組みで良いでしょうか。	申請可能ですが、各評価項目については、合併前の法人における取り組み等ではなく、必ず申請法人における取り組み等について記載してください。
「健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）」の申請者として、グループ企業として申請が可能でしょうか。または、グループの親会社である、A社が申請・認定された際には、子会社のB社・C社においても健康経営優良法人の名称・ロゴ等の使用は可能でしょうか。	中小規模法人部門は法人単位による申請となりますので、必ず、各法人ごとに申請してください。
医療保険者である健康保険組合、協会けんぽ等は健康経営優良法人に申請可能でしょうか。	法人格を有していれば申請可能ですので、医療保険者も健康経営優良法人の対象となります。
業態が異なる複数の事業を行っているが、業種はどのように判断したらよいでしょうか。	申請法人において主たる事業と判断する業種により申請してください。
従業員数は、いつ時点の人数を記載するのでしょうか。	中小規模法人部門においては、申請日時点の「従業員数」を記載してください。
法人が加入する保険者の別により、申請できない場合がありますでしょうか。	認定を受けるには、保険者が取り組む「健康宣言」に参加していることが必要ですので、加入保険者が「健康宣言」事業を実施していることが必要です。
個人事業主ですが、従業員を雇い、健康経営を行っています。認定申請は出来ますか。	「健康経営優良法人認定制度」は「法人」を認定する制度のため、法人格を有していない場合は認定することが出来ません。
製造業者の中の一工場や医療法人の中の一病院等、法人格はないが一つの組織として独立している場合は申請可能でしょうか。	上記同様、当制度は「法人」認定のため、法人格を持つ組織でないと認定することが出来ません。

（2）申請書全般に関して

申請書の様式は昨年度のものを出しても良いでしょうか。	昨年度から評価項目が改定され、申請書の様式が更新されているため、「健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）」の申請様式により、申請してください。
申請書に記名・押印する代表者とは、担当役員や権限を与えられた担当部長等でも良いでしょうか。また、押印は登記印（実印）である必要があるか。	申請法人において代表権を持つ方により記名・押印してください。
申請書は手書きでも良いでしょうか。	手書き又はWordの編集のどちらでも構いません。
申請書を提出する際の、印刷形式に決まりはありますか。	A4片面印刷にてご提出ください。また申請書の別添2「認定基準適合状況説明書」については、各評価項目につき、1ページ以内にまとめてください。
取り組みの詳細を説明する資料をまとめて申請書に添付しても良いでしょうか。	申請書とは別に資料を同封された場合、その資料は審査における判断等に使用いたしません。参考資料を貼付する場合は、申請書別添2「認定基準適合状況説明書」内に収まるよう、該当資料のコピー等を貼り付けてください。その際、資料の文章等が読めるサイズで貼付してください。なお、必ずしも全ての各評価項目において資料・写真等の貼付を行う必要はありません。
協会けんぽの加入法人等で、健康経営優良法人認定事務局に申請する場合、電子ファイルによりメールで提出しても良いでしょうか。	押印を要する書類もあるため、必ず書類一式を郵送により提出してください。 〔申請書郵送先〕 〒107-6322 東京都港区赤坂5-3-1 赤坂Bizタワー（㈱博報堂内） 日本健康会議 健康経営優良法人 認定事務局 宛て ※保険者が健保組合、全国土木建築国民健康保険組合の場合は、保険者に申請書を提出してください。

質問	回答
事前に申請書を事務局に提出することで、記載方法などアドバイスをしてもらうことは可能でしょうか。また、相談に乗ってもらう窓口はありますか。	申請書の内容の事前確認には応じられません。 また、個別の法人の申請書についての相談窓口はありませんが、「健康経営優良法人認定制度」一般に関するご不明点等については、以下の問合せメールアドレスにお問合せください。 【健康経営優良法人認定事務局】 E-mail : kenkokeiei@hakuodo.co.jp
申請書の提出後に内容を修正することは可能でしょうか。	申請書提出後の修正は認められません。
別添2「認定基準適合状況説明書」について、「いずれか1つに○」と記載の箇所について、複数の取り組みを実施しており、いずれにも該当するので、複数に「○」をして問題ないでしょうか。	基本的には、いずれかを選択してください。 複数を選択する場合は、それぞれについて詳細を記載した上で、認定基準適合状況説明書（別添2）1枚に収めてください。
別添2「認定基準適合状況説明書」は、該当しない評価項目も含めて全てについて提出が必要でしょうか。	「別添2」認定基準適合状況説明書については、別添1「認定基準適合状況記載表」において「○」を付けた評価項目についてのみご提出ください。
別添2「認定基準適合状況説明書」の各評価項目の「実施期間」欄について、特に期間を設けずに毎日実施している取り組みはどのように記載すれば良いのでしょうか。	取り組みを開始した年月日から現在、と記載してください。（例：平成26年4月1日～現在）
別添2「認定基準適合状況説明書」の各評価項目の「実施期間」欄について、以前から継続して行っている取り組みで正確な開始年月日が分からない場合は、どのように記載すればよいでしょうか。	正確な取り組み開始年月日が不明の場合は、年月までの記載で構いません。
「常時使用する従業員」について、認定基準解説書P3の注意書きで「会社役員及び個人事業主は予め解雇の予告を必要とする者に該当しないので、中小企業基本法上の「常時使用する従業員」には該当しないと解される。」とありますが、従業員と役員を兼務している者（兼務役員）はどのように考えればよいのでしょうか。	業務の実態や労働保険の適用有無、解雇予告の要否等により、労働者性が強いと認められる場合は、「常時使用する従業員」に含めて考えてください。

（3）申請書記載内容（経営理念・方針）に関して

【1】健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	加入している保険者では、健康宣言事業を実施していませんが、その場合どのように申請するのでしょうか。	保険者の「健康宣言」事業への参加は必須項目となっており、代替方法はございません。まずは、保険者において「健康宣言」事業を行う必要があります。
	加入している保険者のHP上で「健康宣言」事業者として法人名が公表されている場合、社外発信の要件を満たしていることになりませんか。	健康宣言の社外への公表については、協会けんぽ等保険者のHPによる公表でも構いません。申請書に公開先のURL等を記載する等、状況の詳細について説明してください。
	経営者の健診受診日について、今年度の健診受診は申請後を予定していますが、大丈夫でしょうか。	2017年4月1日より申請日までの期間で直近の受診日を記載してください。

（4）申請書記載内容（組織体制）に関して

【2】健康づくり担当者の設置	健康づくり担当者とは、具体的にどのような者を指すのでしょうか。何か資格や研修が必要でしょうか。	「健康づくり担当者」とは、この制度において、従業員の健康保持・増進に関する取り組みを実践する担当者を指します。 具体的には、健康診断や保健指導の実施に関する手続き、特定保健指導の連絡窓口等の実務を担当する者を想定していますが、特定の資格や研修の修了を求めるものではありません。 なお、衛生管理者、（安全）衛生推進者、全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保健委員を担当者としてあてることが可能です。
	従業員数が少ない事業場がありますが、独立した事業場として扱われるのでしょうか。	事業場の考え方については、健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）認定基準解説書P6を参照してください。 個別の事業所・営業所等が事業場に該当するかどうかについては、最寄の労働局・労働基準監督署等にお問合せください。
	複数の事業場の健康づくり担当者を、1人で兼務しても問題ないでしょうか。	事業場間の担当者の兼務は、組織マネジメント上合理的な理由がない場合は、原則として不適合となります。 合理的な理由により兼務している場合は、その詳細を申請書に記載してください。
	親会社の健康づくり担当者が子会社の健康づくり担当者を兼務しても問題ないでしょうか。	上記と同様に、原則として兼務は認められません。

（5）申請書記載内容（制度・施策実行）に関して

【3-1-1】 ①定期健診受診率（実質100%）	定期健康診断の未受診者が1名おり、受診勧奨を行っているが、従業員の総数が少ないため、受診率が95%未満となっています。その場合、不適合となるのでしょうか。	最終的な適合可否は認定委員会において判断されますので、未受診者に対する受診勧奨の取り組み状況や受診予定日等を申請書において詳細に説明してください。
	新入社員がおり、雇入健診は実施しましたが、定期健診は受診していません。この場合、対象者数はどのように記載すればよいのでしょうか。	雇入健診等の実施により、定期健診が不要であった従業員（申請時点における常時使用する従業員）については、申請書の「常時使用する従業員数」には含んだ上で、「対象者数」からは除外してください。 その上で、「常時使用する従業員数と対象者数が一致しない場合、その理由」欄に理由を記載してください。
【3-1-2】 ②受診勧奨の取り組み	婦人科健診・検診の受診勧奨は適合の対象となりますでしょうか。	女性の健康保持・増進に特化した取り組みにつきましては「②女性の健康保持・増進に向けた取り組み」において評価されますので、そちらにおいて記載してください。
【3-1-3】 ③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	従業員50人未満の事業場がない場合は、この項目は自動的に適合になりますか。	申請書別添1「認定基準適合状況記載表」の自己評価に「○」を付けた上で、別添2「認定基準適合状況説明書」の「50人未満の事業場の有無」欄で「無し」にチェックを入れてください。

質問	回答	
【3-2-1】 ⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	女性特有の健康課題に関するセミナーを実施した場合は、この項目の対象となりますでしょうか。	女性の健康保持・増進に特化した取り組みにつきましては「②女性の健康保持・増進に向けた取り組み」において評価されますので、そちらにおいて記載してください。
【3-3-1】 ⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	「保健指導の実施」については、実際に保健指導を実施した実績が必要でしょうか。	審査対象期間（2017年4月1日～申請日）において、実際に従業員等が定期健診に基づく保健指導を受診している必要があります。 なお、「特定保健指導の実施機会の提供」については、保険者による特定保健指導の対象者がおらず、審査対象期間中に未実施の場合も、実施機会の提供に係る制度等が整備されている場合は選択可能です。
【3-3-2】 ⑩食生活の改善に向けた取り組み 【3-3-3】⑩運動機会の増進に向けた取り組み	職場に体重計や血圧計を設置することで従業員の健康意識を高め、食生活にも気を付け、運動を行うよう促しています。 このような取り組みは食生活の改善や運動機会の増進にあたりますでしょうか。	直接的に食生活の改善や運動機会の増進に寄与すると考えられる取り組み以外は、適合にならないとと考えてください。
【3-3-4】 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	申請書下部に「（参考）女性従業員人数」とあるが、この箇所の記載はこの項目の適否に影響するの。	あくまで参考のため、女性従業員比率の大小が適否に影響を与えることはありません。
【3-3-6】 ⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	労働時間の計算において、残業手当の支給上限が決まっている場合は、給与計算の上で残業とみなしている時間により、超過勤務が45時間以上の従業員の有無を判断してよいでしょうか。	実際の超過勤務時間により判断してください。
【3-3-8】 受動喫煙対策に関する取り組み	申請書下部に「（参考）喫煙率」とありますが、喫煙者の割合が高いと適合とならないのでしょうか。	あくまで参考のため、喫煙率の大小が適否に影響を与えることはありません。
	飲食業のため喫煙席があり、そこに従業員が立ち入る場合は不適合となるのでしょうか。	顧客が喫煙できることをサービスに含めている宿泊業、飲食店等で屋内全面禁煙又は空間分煙が困難な場合においては、喫煙可能区域を設定した上で当該区域において適切な換気を行っている場合は適合となります。 詳細については、「労働安全衛生法の一部を改正する法律に基づく職場の受動喫煙防止対策の実施について」（平成27年5月15日付け基安発0515第1号）の「4 受動喫煙の防止のための措置」P9を参照してください。
	入居しているテナントビルの共用スペースに喫煙所が設置されており、当社の管轄外ですが、受動喫煙対策が必要でしょうか。	申請法人の管轄外である共用施設の場合は、申請法人が事業場として責任を持つ範囲（ビル内でテナントとして賃借しているスペースの範囲で、賃貸ビルの出入り口等の共用部分などは除く）の状況でお答えください。
	加熱式たばこも受動喫煙対策が必要でしょうか。	加熱式たばこについては、厚生労働省において「現時点までに得られた科学的知見では、加熱式たばこの受動喫煙による将来の健康影響を予測することは困難」であり、「今後も研究や調査を継続していくことが必要」との認識が示されているため、現時点においては、紙巻たばこ同様の受動喫煙対策を実施することとしてください。 （参考）厚生労働省「加熱式たばこにおける科学的知見」 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10900000-Kenkoukyoku/0000201435.pdf

(6) 申請書記載内容（評価改善）に関して

【4】(求めに応じて)40歳以上の従業員の健康診断データの提供	「40歳以上の従業員の健康診断のデータの提供」について、従業員に40歳以上の従業員等がない場合はどうしたらよいでしょうか。	今後も雇用する予定がなく、保険者と同意書を交わす予定もない場合は、備考欄に40歳以上の従業員がいない旨を記載してください。
---------------------------------	---	---

(7) 申請書記載内容（法令遵守・リスクマネジメント）に関して

【5】法令遵守・リスクマネジメント	「法令順守・リスクマネジメント」として挙げられている4項目について「自主申告」とされていますが、任意様式により提出するという認識でよいでしょうか。	申請書別添3の誓約書を提出してください。 なお、「保険者による特定健康診断・特定保健指導の実施」については、申請書提出後に、加入している保険者において確認します。
【5】法令遵守・リスクマネジメント 保険者による特定健康診断・特定保健指導の実施（自主申告）	申請法人として、（別添1）認定基準適合状況記載表の「自己評価」欄はどのようにすればよいでしょうか。保険者に確認して「○」を付けるべきでしょうか。	「保険者による特定健康診断・特定保健指導の実施」は、加入している保険者において確認することになります。 既に申請書をダウンロードされている場合は、当該項目の「自己評価」欄は空欄で結構です。 ※なお、経済産業省HPに掲載している申請書様式については平成30年9月13日に更新を行い、当該欄に斜線を引いております。
【5】法令遵守・リスクマネジメント 50人以上の事業場におけるストレスチェックを実施していること（自主申告）	50人以上の事業場がない場合は、（別添2）認定基準適合状況説明書の自己評価欄はどのように記載したらよいのか。	50人以上の事業場がない場合は、認定基準適合状況記載表の「自己評価」欄は○を付けていただいて構いません。
【5】法令遵守・リスクマネジメント 従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと（自主申告）	「長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反していること。」について、別々の事業場において1回ずつ同一条項に関する是正勧告を受けている場合は、この規定に抵触するのでしょうか。	法人単位ではなく、事業場単位において複数回違反していることを持って規定への抵触とみなしますので、別々の事業場での是正勧告については抵触となりません。 ただし、同一事業場における違反が1回の場合であっても、申請日までに是正措置を講じている必要はあります。