

健康経営優良法人2018（中小規模法人部門）認定取得説明会 質疑応答

会場	質問	回答
1 福岡	前回認定を受けた法人も、今回の認定を受けるためには再申請が必要となるか。	認定の期間は1年間、具体的には認定日から翌年の3月31日までとなるため、引き続き認定を受けるには、毎回申請が必要。（健康経営優良法人2017の認定期間は平成30年3月31日まで）
2 福岡	健康づくり担当者の設置に関して、前は組織図を提出することが求められていた。今回は提出の必要がなくなったのか。	今回から申請書の様式の中で事業場の一覧を明示していただくことになった。そのため、組織図として提出する必要はなくなった。
3 福岡	今回申請は2回目になるのだが、例えば喫煙の項目に関して、前回申請時からあまり効果がでない。そのような内容でも記載して申請して良いのか。	現時点で、「効果」は評価基準としていないため、問題ない。ただし、2019年の認定から、大規模法人部門の方では保健指導の実施率等について評価項目として取り入れる予定である。そのため、中小規模法人でも今後評価項目に取り入れられる可能性はある。
4 福岡	当社の場合、健康経営に子会社を含め取り組んでいるが、親会社の健康づくり担当者が子会社を含めて担当しているケースは問題ないか。	親会社と子会社が別法人である場合は、基本的には別々に申請していただきたい。また、子会社であっても事業場ごとに担当者を設置していただきたい。
5 福岡	申請書類の他に別紙の資料があると認定を受けやすいと聞いているが、本当か。	認定申請書別添2の認定基準適合状況説明書は各評価項目について一枚にまとめていただくことが基本である。審査の効率化の観点からも、一枚にまとめていただくことをお願いしたい。
6 大阪	項目番号2において「基本的に全ての事業場に「健康づくり担当者」を設置すること」になっているが、従業員3～4人の営業所でも例外なく必要か。	基本的に1つの組織として成立していれば、1つの事業場と考えるが、その判断は個別の事例による。（事業場の定義については認定基準解説書のP5を参照）
7 大阪	親会社の下に子会社が2社ある。親会社が子会社を含めて健康経営を実践しているが、親会社一括の申請でよいか。また、子会社のうち1社の従業員は大半が親会社からの出向者であるが、この場合は親会社と子会社どちらの従業員となるのか。	中小規模法人部門は法人単位での申請となるため、複数の法人格による一括申請は出来ない。 出向者については、その従業員の健康管理等をどの法人が行っているかに基づいて判断いただきたい。
8 大阪	ストレスチェックは調査票の回答と結果のフィードバックの両方を含む必要があるのか。	ストレスチェック制度の概要については認定基準解説書のP27を参照いただきたい。なお、個人が質問票に回答するだけでなく、組織として実施し、結果の通知と、本人からの希望に応じて医師の面接指導を可能にする環境を用意することが必要である。
9 大阪	ストレスチェック調査票は誰が作ってもいいか。参考になるものはあるか。	ストレスチェックの実施者は、労働安全衛生法の規定により産業医や保健師等である必要がある。厚生労働省が推奨する調査票が公開されているので参照されたい。 http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150709-1.pdf
10 大阪	項目番号3-3-2「食生活の改善に向けた取り組み」について、従業員の健康課題に基づいていることが要件とされているが、例えば健康診断結果分析から抽出された具体的な課題でなくてはならないのか。	健診結果の分析等の何らかの数値をもとにしている必要はなく、企業等としての健康課題を設定していれば良い。
11 大阪	項目番号3-1-1「定期健診受診率(実質100%)」について、従業員の受診率100%達成が項目に上がっているが、従業員にはパートやアルバイトは含まれるのか。	基本的には従業員であれば定期健康診断の対象となる。中小企業基本法上の「常時雇用する従業員」については認定基準解説書2ページにおいて解説しているため、参照されたい。
12 大阪	評価項目5「法令遵守・リスクマネジメント」について、「自主申告(宣誓)をもって、評価を行う」とあるが、「保険者による特定健康診査・特定保健指導」についてはどのような書類を提出すればよいのか。	協会けんぽ等の保険者において確認する事項である。
13 大阪	項目番号1「健康宣言の社内外への発信」について、協会けんぽ等が実施する健康宣言事業に参加することとは具体的にどのようなことか。	協会けんぽの都道府県支部等が実施している所属事業所の健康づくりをサポートする事業であり、「健康経営優良法人認定制度」に申請するにはこの健康宣言事業に参加して健康宣言を行っている必要がある。 なお、事業名は協会けんぽ支部等によりそれぞれ異なっているため、必ずしも「健康宣言」という名称とは限らない。
14 大阪	項目番号3-2-2「適切な働き方実現に向けた取り組み」について、認定基準解説書のP12において（項目番号3-3-6「長時間労働者への対応に関する取り組み」と）「両方の評価項目掲げる設置趣旨を満たす取り組みを実施している場合は、取り組みの目的が評価項目の設置趣旨により合致するいずれか一方にて評価するものとする」とあるが、具体的にはどうのことか。	項目番号3-2-2「適切な働き方実現に向けた取り組み」は労働時間に関する取り組みも想定され、その場合、項目番号3-3-6「長時間労働者への対応に関する取り組み」においても評価される取り組みである可能性があるため、その際は、より適合性が高い一方の項目において評価するという意味合いである。 ノー残業デー等の全社一律に実施するような取り組みは「適切な働き方実現に向けた取り組み」に記載し、実際に長時間労働者が生じた場合の具体的な対応策等は「長時間労働者への対応に関する取り組み」に記載するといったかたちで整理いただきたい。
15 大阪	申請にあたり、申請書の書きぶりを相談する窓口はあるのか。	経済産業省においては、そのような窓口は設けていない。なお、認定可否については認定委員会によって審査するが、その際、判断基準に用いるものは認定基準解説書であり、その他の規定等が別途存在しているわけではない。申請の際は、認定基準解説書における各項目の設置趣旨や適合基準をよく確認いただきたい。
16 大阪	申請書作成にあたり、図や写真を使っても良いか。	自主申告に基づき審査を行うため、証拠書類の添付は必須ではなく、取り組みが分かる説明がされていけば特段指定はない。適宜、写真や社内規定の抜粋等を貼付いただけると読む側にとって分かりやすくなり良いかと思う。

17	大阪	誓約書について、初めに「1. 申請日から過去3年以内に以下の事実がないこと。」とあり、以下、(1)労働安全衛生法第66条に基づき、労働者に対して健康診断を行っていること。(2)労働安全衛生法第66条の10に基づき、従業員50人以上の事業場における医師、保健師、その他厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査(ストレスチェック)を行っていること。(3)その他、過去3年以内に、以下の事実がないこと。と続くが、誤りではないか。	記載に誤りがあった。申請書を修正の上、経済産業省HP「健康経営優良法人認定制度」のページに正誤表を掲載する。(H29.11.10掲載)
18	大阪	評価項目5「法令遵守・リスクマネジメント」について、基準解説書のP24で「過去3年以内に、以下の事実がないこと」とされているが、いつの時点から過去3年か。	申請日から過去3年になる。こちらについては基準解説書の説明が不足しているといえるため、修正版を掲載する。(H29.11.10掲載)
19	東京	締切り後に申請企業数は公表するの。	申請数の公表は予定していない。
20	東京	項目番号2の「健康づくり担当者の設置」は少人数の事業場においても必須なのか。	事業場に該当する場合は設置が必要。事業場の考え方については認定基準解説書5ページに記載しているので参照いただきたい。事業場に関する具体的事例に関しては最寄りの労働基準監督所に個別相談いただきたい。
21	東京	受動喫煙については従業員スペースにおいてのみ対応すればいいの。飲食で客のための喫煙スペースがあって、そこに従業員が立ち入る場合も不適合となるの。	事業場が対象なので、飲食店等の店舗であっても建物全体が対象となると考えている。
22	東京	認定基準解説書における各項目の説明において、前回までは「事実を添付すること」となっていたものが、今回は「記載すること」になっている。添付書類についての考え方を知りたい。	自主申告に基づく審査なので、詳細なエビデンス必ずしも必要ではない。例えば別紙で大量の書類を添付いただいても、その書類のどの箇所が評価項目に対応しているのかわかりかねるので、基本的には認定基準適合状況説明書のA4の範囲で各項目について説明いただきたい。その際、必要に応じて内部規定や写真等を添付いただくと分かりやすくなって良い。
23	東京	申請書の書き方により不適合だった場合に、適否は認定法人の発表までわからないの。審査の過程では正のチャンスはあるの。	基本的には認定委員会に申請書が提出された後に内容を修正することはできない。審査の際に用いるのは認定基準解説書のみなので、申請の際は各項目の設置趣旨や適合基準をよくご確認いただきたい。なお、審査の過程で記載内容に不明点がある際に個別に照会させていただく可能性はある。
24	東京	項目番号3-1-1「定期健康診断受診率(実質100%)」は、申請期限までに100%に達している必要があるの。12月に受診を予定している従業員がおり、今年度は現時点で100%に達していないが、不適合となるか。	基本的に各項目について申請日から過去一年間の状況を訊いているが、「定期健康診断受診率」の項目については、定期健診が年度ごとに実施されている関係上、やむを得ない理由により昨年度から申請時期にズレが生じる可能性があるため、今回から認定基準解説書の記載を「過去1年間」から「年に1回」に改めている。前回の受診期間から1年以上経過している場合は、申請書にその旨記載いただきたい。
25	東京	項目番号4「保険者へのデータ提供」について、健診を実施した医療機関から保険者に直接健診データが渡される場合、データの提供日どのように考えればいいのか。	提供日については保険者とよく相談の上、決定していただきたい。日付の考え方はこちらからあえて指定していないので、例えば対象の従業員のデータが全て保険者側に渡った日など、それぞれの提供方法に応じた日にちを設定していただき、保険者の確認がされていけば基本的には問題ない。
26	東京	認定基準解説書の1ページ目に「各評価項目の適否の判定に際し、認定委員会が特に必要と認める場合は申請者に対し、関連書類の提出や実地調査を求めることがある。」と記載があるが、例えばどのような場合に実地調査が行われるの。	例えば以下のような例が考えられる。 ・審査の過程で、ある評価項目の記載内容に不明点があり適否の判断ができず、認定委員会が必要と認めるとき ・重大な法令違反の疑義がある場合
27	東京	項目番号3-3-2「食生活の改善に向けた取り組み」と3-3-3「運動機会の増進に向けた取り組み」において健康課題の具体的な明示な記載を求められているが、他の項目についても具体的な記載が必要なのか。	項目番号3-1-4「健康増進・過重労働防止等に向けた具体的目標(計画)」で計画等策定背景を聞いているほかは、明示的に求めてはいない。適宜、認定基準適合説明書のなかで、取り組みのバックグラウンドを含めて説明いただくと、審査側の理解が深まって良いと思われる。
28	東京	従業員の食生活と運動習慣の目的の例として、従業員の健康意識の向上のためだとか運動機会の提供だとか簡単な文言で記されているが、そのレベルでいいのか。	必ずしも客観的な数値やエビデンス等は必要ではなく、企業等としての健康課題を設定していれば良い。申請書においては課題のチェック欄があり、基本的にはそこから選んでいただく。