

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日掲載
平成30年10月18日更新
平成30年11月13日更新

(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_keiiryuhojin2019_scheme.pdf
申請にあたって申請料や登録料は必要でしょうか。	申請料等は必要ありません。
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。
事業場が複数ある場合、どのように申請を行えばよいでしょうか。事業場単位で申請をしてよいのでしょうか。	「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、申請も法人単位で行っていただく必要があります。 事業場が複数ある場合は、法人としての取り組みをまとめた上で申請してください。
事業場が複数あり、協会けんぽに加入している事業場と全国土木建築国民健康保険組合に加入している事業場がありますが、申請書はどこに提出すればよいのでしょうか。	申請書は主たる保険者に提出してください。（協会けんぽや共済組合等が主たる保険者の場合は、事務局に直接郵送してください。） 主たる保険者がどこに当たるかについては、加入する被保険者数等、何等かの根拠により、申請法人において決定してください。
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りましたが、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すが、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。
大規模法人部門と中小規模法人部門の申請区分について、従業員数では大規模法人に該当しますが、大半が外向者であり、「常時使用する従業員」のみ的人数では中小規模法人部門に該当します。この場合はどちらで申請すべきでしょうか。	「常時使用する従業員」にあたらぬ外向社員や派遣社員等であっても、健康経営の施策（運動機会の増進に向けた取り組み、食生活の改善に向けた取り組み等）の対象となっている場合は、「従業員」に含めた上で申請区分を選択できます。
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。
従業員のいない、代表者1人のみの法人でも申請可能でしょうか。	健康経営優良法人に申請を行うには、従業員を1人以上使用している必要があります。
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。

質問	回答
(2) 申請書全般に関して	
申請書の様式は昨年度のを提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、担当役員や担当部長等でも良いでしょうか。	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。	A 4 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。
申請書別添 2「認定基準適合状況説明書」各評価項目の「実施内容の説明」記入欄について、取り組みの説明の記載にあたって欄が不足する場合は、※から始まる注意書きを削除してもよろしいでしょうか。	※から始まる注意書きは削除いただいて構いません。
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よいでしょうか。	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よいでしょうか。	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(株博報堂内) 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、全国土木建築国保組合の場合は、保険者に申請書を提出してください。
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、相談に乗ってもらえる窓口はありますか。	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。
申請書P1に記載する「法人番号」とは何でしょうか。	「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（番号法）に基づき、すべての法人に付与されている番号です。法人番号は公表されており、国税庁の「法人番号公表サイト」からも検索できます。 https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/
申請書P1、最下段の「加入している保険者の「健康宣言」事業の名称」とは何を記載したらよいでしょうか。	加入する保険者（複数の場合は主たる保険者）が実施している「健康宣言」事業の名称を記載してください。 例えば全国健康保険協会（協会けんぽ）の場合は、都道府県支部が実施する「健康宣言」事業がそれにあたります。 なお、保険者が健康保険組合の場合は、その健康保険組合が所属している健康保険組合連合会の都道府県連合会の「健康宣言」事業となります。
申請書P1の「申請法人が企業グループ等に所属している場合、グループ内の他の法人の申請の有無」記載欄について、こちらにグループ内の法人を記載することで、その法人も健康経営優良法人に認定されるということでしょうか。	中小規模法人部門については、法人単位ごとの認定となりますので、申請法人以外は認定されません。 「申請法人が企業グループ等に所属している場合、グループ内の他の法人の申請の有無」は審査の際の参考にお聞きしているものです。 なお、グループ内の他の法人の申請の有無そのものが、申請法人の認定可否に影響することはありません。
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」の各評価項目において保険者の制度や事業（インフルエンザ予防接種の費用補助やメンタルヘルスの相談窓口等）を事業場において活用している場合も、法人の取組内容として内容の記載をしてよいでしょうか。	保険者の制度等を法人として活用している場合は、従業員に対する制度の周知等、法人として関与があれば、その旨を取組内容として記載していただいて構いません。 なお、「健康経営優良法人」は事業所認定ではなく、法人を認定する制度であるため、法人全体としての取り組みである必要があります。
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）
既に実施している取り組みのみが評価されるのでしょうか。今後の取り組み予定を記載してもよいでしょうか。	申請の時点で既に実施されている取り組みや制定済みの制度等が評価の対象です。予定については評価対象外です。
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。	正確な開始年月日が不明の場合は年月までの記載等で結構です。 例：「2017年4月～現在」
「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。

質問	回答
大規模法人部門の場合、健康経営度調査に回答を行った後に、回答結果を基にしたフィードバックシートが送付されますが、中小規模法人部門に関してはこのようなフィードバックはないのでしょうか。	認定された法人については、日本健康会議及び経済産業省のホームページにおいて適合状況を公表する予定です。なお、不認定となった法人の法人名・適合状況については公表は控えた上で、別途、適合状況をお伝えする予定です。 (参考) 健康経営優良法人2018認定法人 適合状況 http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeiiryuhohojin2018_chushokibo_tekigojyokyo.pdf

(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。
	「健康宣言」を実施した日付が審査対象期間（2017年4月1日～申請日）より前の場合は認定されないのでしょうか。	「健康宣言日」は2017年4月1日より前の日付であっても、申請日において継続していれば構いません。
	保険者の「健康宣言」事業への参加手続き終了が、認定の申請受付期間の終了後となる見込みです。「健康宣言の社内外への発信」には予定の内容を記載すればよろしいでしょうか。	健康経営優良法人2019（中小規模法人部門）への申請日時時点で「健康宣言」を済ませておく必要があります。
	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。
【1】健康宣言の社内外への発信・経営者自身の健診受診	「経営者自身の健診受診」について、今年度の健診日は申請〆切後を予定していますが、大丈夫でしょうか。	2017年4月1日から申請日までを審査対象としているため、今年度の健康診断が終了しておらず、昨年度の健康診断実施日が当該期間に含まれる場合は、昨年度の内容を記載しても構いません。健診の予定の記載は不適合となりますのでご注意ください。
	経営者が複数の場合、全員の健診受診が必要でしょうか。	経営者にあたるすべての方が健康診断を受診している必要があります。なお、別添2「認定基準適合状況説明書」の健診受診日については、任意の1名についての記載のみで結構です。
	経営者が病気療養中等で健診が受けられない場合はどのように記載すればよいのでしょうか。	特殊な事情がある場合は、別添2「認定基準適合状況説明書」の欄外に詳細を記載してください。個別の事例の適否については認定委員会において判断されます。

(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も可能です。
	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。	事業場の考え方等については、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のでしょうか。	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のでしょうか。	上記と同様に、原則として兼務は認められません。
	事業場の数が10を超えるため、別添2「認定基準適合状況説明書」の記載欄に書ききれません。	行を追加の上、全ての事業場について記入をお願いします。その際、やむを得ず複数ページとなってしまっても構いません。

(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を記載してください。
	転職等の事由により従業員数が変動しており、申請時点の「常時使用する従業員」数を母数にした場合に、直近1年間の受診率の算出が困難です。どのように記載すればよいのでしょうか。	受診率は対象者数を分母として算出してください。その上で、別添2「認定基準適合状況説明書」の「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」欄に状況の詳細を記載してください。
	今年度の定期健康診断が終了していない場合は、昨年度の受診率により申請してもよいのでしょうか。	2017年4月1日から申請日までを審査対象としているため、今年度の健康診断が終了しておらず、昨年度の健康診断実施時期が当該期間に含まれる場合は、昨年度の実施結果により記載しても構いません。 なお、上記の理由で昨年度の結果を記載したことにより、その後の退職等に伴い申請日時点の「常時使用する従業員数」と「対象者数」が一致しない場合は、「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」欄において理由を記載ください。

質問		回答
<p>【3-1-1】 ①定期健診受診率（実質100%）</p>	<p>従業員が、申請法人が実施する健康診断を受診せずに、自身のかかり付け医等において受診した診断結果（定期健診の項目を満たすもの）の提出をもって、申請法人として健診を実施したと考えてよいでしょうか。</p>	<p>当該従業員については、認定基準適合状況説明書の「対象者数」に含めた上で、未受診者として受診率を算出し、未受診の理由を下部の「受診勧奨の内容等」の欄に記載してください。 なお、個別の事例に関する最終的な適否は認定委員会において判断されます。</p>
	<p>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良いでしょうか。</p>	<p>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。 なお、雇入健診等の定期健診の代替となる健診を実施していない場合は、「対象者」からは除外出来ません。</p>
<p>【3-1-2】 ②受診勧奨の取り組み</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>【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</p>	<p>今年度のストレスチェックは申請日より後の実施を予定していますが、認定基準適合状況説明書における「ストレスチェック実施日（期間）」は予定の記載でよろしいでしょうか。</p>	<p>申請日までに実施済みのものについてのみ記載可能であり、予定の内容は記載いただけません。 なお、2017年4月1日から申請日までを審査対象としているため、当該期間内において、昨年度に労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施している場合は、当該実施日（期間）を記載してください。</p>
	<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>【3-2-1】 ⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定</p>	<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>【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</p>	<p>「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。</p>	<p>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。</p>
<p>【3-3-2】 ⑩食生活の改善に向けた取り組み</p>	<p>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、食生活にも気をつけ、運動を行うよう促しています。</p>	<p>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、適合にならないと考えてください。</p>
<p>【3-3-3】 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み</p>	<p>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。</p>	
<p>【3-3-4】 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み</p>	<p>申請書下部に「（参考）女性従業員人数」とありますが、この箇所の記載はこの項目の適否に影響するのでしょうか。 女性特有の健康課題にはメンタルヘルスに関するものがあり、メンタルヘルスの相談窓口を設置していることで評価項目3-3-7「⑩メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み」に加え、3-3-4「②女性の健康保持・増進に向けた取り組み」の両方に適合すると考えますが、両方の評価項目で記載してもよろしいでしょうか。</p>	<p>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。 評価項目3-3-4「②女性の健康保持・増進に向けた取り組み」については、女性を対象とした取り組みに特化しているか、という観点で判断してください。例えば、婦人科検診の受診勧奨は、受診対象を女性に特化しているという観点から、評価項目3-1-2「②受診勧奨の取り組み」ではなく「②女性の健康保持・増進に向けた取り組み」に記載をお願いします。 一方で、メンタルヘルスの相談窓口は、目的を女性の健康保持・増進に限定していないため、「②女性の健康保持・増進の取り組み」の対象外と考えられます。</p>
<p>【3-3-6】 ⑭長時間労働者への対応に関する取り組み</p>	<p>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。</p>	<p>実際の超過勤務時間により判断してください。</p>
<p>【3-3-7】 ⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み</p>	<p>法人で契約している保険商品の付帯サービスや特約として、従業員が相談窓口が利用可能である場合、窓口が社外であっても評価の対象となりますでしょうか。</p>	<p>メンタルヘルスに特化している相談窓口であれば、社外のものであっても適合すると考えられます。</p>
<p>【3-3-8】 受動喫煙対策に関する取り組み</p>	<p>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。 事業場の数が10を超えるため、別添2「認定基準適合状況説明書」の記載欄に書ききれません。 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。 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。</p>	<p>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。 行を追加の上、全ての事業場について記入をお願いします。その際、やむを得ず複数ページとなってしまっても構いません。 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。 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、賃貸ビルの出入口等の共用部分などは除く）の状況でお答えください。</p>

質問		回答
【3-3-8】 受動喫煙対策に関する取り組み	受動喫煙対策として屋内に喫煙室を設置しますが、設置完了が申請期間終了後となる見込みです。申請書には予定の内容で記載しても大丈夫でしょうか。	申請日の時点で受動喫煙対策を完了している必要があります。
	一部の従業員を、出向や派遣社員として取引先の企業に席を置いて勤務させています。その取引先企業の受動喫煙対策が不十分である場合は、全事業場で受動喫煙対策ができていないと考えるのでしょうか。	当該従業員の勤務場所が申請法人の事業場にあたる場合は、受動喫煙対策が必須となります。事業場の詳細については、認定基準解説書P6をご参照ください。 http://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenko_keieiyuryohojin2019_chusho_kijyunkaisetsusho.pdf なお、個別の職場の事業場への該当有無が不明の場合は、最寄りの労働局又は労働基準監督署にご相談ください。
	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、備考欄にはデータ提供の証拠を貼付するのでしょうか。	既に保険者にデータ提供済みの場合は、データ提供先の「保険者種別」の選択と「保険者名称」の記載、「データ提供状況」で①の選択までで結構です。(備考欄の記載は不要です。)申請日時点でデータ提供の実績がなく、今後の健診についてデータ提供を行う旨の同意を保険者と交わしている場合は、「データ提供状況」で②を選択の上、同意書等があれば写しを備考欄に貼付してください。
	保険者との同意に基づき、健診機関から直接データが保険者宛に提供されている場合は、認定基準適合状況説明書の「データの提供状況」欄は「①データ提供済み」「②データは未提供だがデータの提供について保険者に同意済み」のどちらを選択するのでしょうか。	方法の別を問わず、既に保険者に健診データが提供されているのであれば①を選択してください。
	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のでしょうか。	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	「法令遵守・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のでしょうか。	申請書別添3の誓約書を提出してください。申請者の都合で様式の変更を行うことは出来ません。なお、「保険者による特定健康診査・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査・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のでしょうか。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査・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HPI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 保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施(自主申告)	認定基準解説書P27の適合基準に記載されている「2017年度の実績において実施率が0%でないことを要件」とは、申請法人における特定健康診査・特定保健指導の実施率を指しているのでしょうか。	申請法人の主たる保険者における特定健康診査・特定保健指導の実施率が0%でないことを要件としており、法人単位での実績を求めているわけではありません。当該実施率については、申請書提出後に保険者において確認されます。
【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○を付けていただいで構いません。
【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ること(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。