

健康経営優良法人2020（中小規模法人部門）申請に係るQ & A

令和元年9月19日掲載
令和元年10月3日更新
令和元年10月16日更新
令和元年10月23日更新

NO	項目	質問	回答
1	全般	初めて申請するのだが、事務局に何を送付したいのか。	保険者が実施している健康宣言事業への参加（健保組合の場合は都道府県連合会の「健康宣言事業」への参加）が申請の前提条件になります。健康宣言事業への参加方法については、個別に所属の保険者に確認ください。エクセルデータ（申請書一式）をアップロードした上で、申請書兼誓約書を印刷・押印して事務局に直接郵送してください。ただし、全国土建保所属の方は、印刷・押印済みの申請書兼誓約書を事務局ではなく全国の各健康支援室に提出ください。
2	全般	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るが、申請書はどこに提出すればよいか。	申請法人において、加入する被保険者数等、何等かの根拠により、主たる保険者を決定の上、加入保険者別の提出方法に従って、申請書をご提出ください。
3	全般	一度認定を受ければ、それ以降健康経営優良法人と名乗れるのか。それとも1年に1度申請し、認定を受ける必要があるのか。	本認定の有効期間は2020年度末（2021年3月末）までです。
4	全般	自治体が認定申請することは可能か。	地方自治体法に基づき法人格を有し、法人番号が付与されていることから、健康経営優良法人への申請が可能です。
5	全般	中小規模法人として申請予定だが、フィードバックシートの入手を目的として健康経営度調査に回答することは可能か。また、回答した場合、大規模法人での申請が義務付けられるのか。	中小規模法人部門に該当する場合でも、健康経営度調査に回答することが可能です。健康経営度調査に回答しても中小規模法人への申請は可能ですが、大規模法人部門への重複申請はできません。
6	全般	本申請における「制度」とは就業規則に明文化されているものでなくてはならないのか。別途メールや文書で社内周知しているようなものでも「制度」として実施しているものであれば問題ないのか。	組織内において、「制度」として確立されているものであれば、就業規則等における明文化は必須ではありません。
7	全般	制度としては存在するものの、対象者が今まで発生していない為、実際の適用例がないものについてはどのような扱いになるのか。（例えば、生理休暇の制度はあるものの、女性従業員がいない為実施例が無い、など）	評価項目にもよりますが、実績がない場合でも、組織として適合基準に対応する制度の創設や環境の整備を行っている場合は評価の対象となります。ただし、「項目番号3-2-1：⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定」のように制度整備に加えて、実績が必須となっている項目がございます。各項目の詳細をご確認下さい。
8	全般	社会福祉法人として中小規模法人部門の申請を考えているが、常時使用する従業員は100人を超えている。資本金の分類から申請資格の取得を考えているが、社会福祉法人には資本金の概念がない。	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。
9	全般	法人番号を有していない健康保険組合や企業年金基金は申請できないのか。	原則、下記のいずれかに当てはまる法人が申請可能となっています。①国内法に基づく法人であり、②国税庁から法人番号が付与されていること。ただし、法人番号が無い法人であっても、申請を希望する場合は備考欄にその理由を記入してください。後日認定委員会にて審査します。
10	全般	法人番号を有していない外国法人は申請できないのか。	外国のみに法人格を有している法人（外国法人）の場合は、その旨を備考欄にご記入ください。外国法人が日本の支社に対し、国内における業務管理を統括するための権限を与えていることや、外国法人のみの判断によって当該権限がはく奪されないこと等を個別に確認し、認定委員会にて、申請書の授受を判断します。
11	全般	申請にあたり、行政書士などが業として申請代行することは可能か。	本申請書は代理作成を認めていないため、申請者ご本人様にて記入の上ご提出下さい。
12	全般	本社のみなど、一部事業所のみで実施している施策で申請しても良いか。	原則、一部の事業所のみでの取り組みは不可としています。
13	全般	50人以上の事業場があり、安全衛生委員会を設置せず衛生管理者も選定していない。この場合、申請はできるのか	労働基準法、労働安全衛生法等の従業員の健康管理に関する法令を遵守していることは申請の大前提です。万が一、法令違反の状況がある場合にはまず社内の体制構築を直すこと等の対策を優先いただき、法令違反の状況が解消された後に申請ください。なお、該当の内容が法令違反に当たるか否かは関係当局にご確認ください。

NO	項目	質問	回答
14	全般	取り組みの証拠を申請日から2021年10月31日まで保管とあるが、保管の仕方は決まっているか。昨年度同様、各項目に対してA4一枚で保管する必要があるか。	今年度は保管の様式を定めていません。取り組みを説明できるものであれば、紙媒体に限らず電子媒体等でもかまいません。提出を求めた際、すぐに提出できるよう保管をお願いします。
15	全般	各評価項目の「実施日（期間）」について、特に終期を定めず実施している取り組みや、制度の整備についてはどのように記載すればいいか。	期間の終期は、便宜上申請日を入力してください。もしくは、空欄のままでも構いません。（空欄の場合「実施日(期間)を全て回答していますか」のエラーが出ますが、無視して下さい。）
16	全般	各評価項目の「前回実施日」、「次回実施日」の記入欄において、単日ではなく期間を設けて実施した場合はどのように記入すべきか。	取組期間の開始日でお答えください。
17	全般	書類のアップロードのやり直しはできるのか。	可能です。最後にアップロードされたものを最終提出とみなします。
18	全般	ファイルのアップロード後にアップロード完了の連絡はもらえるのか。	アップロード完了後、画面に受付完了と表記されますが、アップロード完了等の連絡はしておりません。
19	全般	自由記述の文字数制限はあるのか。	特に文字数制限は設けておりませんが、欄を追加することはできませんのでご注意ください。
20	申請書兼誓約書	「c-3)健康保険組合連合会所属の方：都道府県連合会名をご記載ください。」とあるが、どの連合会か不明。	加入している健康保険組合が所在する都道府県名を記載してください。
21	企業属性	申請書1（企業属性）シート Q2.最後の「特段の理由があって中小規模法人部門への申請を希望される方」の記載欄に入力できない。	大変申し訳ありませんが、申請書ファイルの不備のため記入ができません。「特段の理由」は認定基準適合状況説明書最下部の「備考欄」に記入して下さい。
22	企業属性	「参加している健康宣言事業の名称」とは何を記載したらよいか。	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都道府県連合会の「健康宣言」事業となります。また、いずれの保険者の健康宣言事業にも参加していない場合、本申請はできません。
23	認定基準適合状況表	項目番号5の「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）」は、何を確認すればいいか。	この項目は、認定事務局から加入保険者に対して確認しますので、申請法人側で特に確認するものではありません。自己評価欄には、実施されているものとして「1」を入力し、申請してください。
24	1	東京都の事業者の場合は、保険者の健康宣言事業への参加だけでなく、「銀の認定」が必要か。	健康宣言事業については、協会けんぽ都道府県支部や健保連都道府県連合会において、それぞれが制度設計をしており、何が健康経営優良法人認定制度の必須項目である「健康宣言」に該当するかも、各保険者において判断されています。東京都においては、都における「金の認定」「銀の認定」等の認定制度との関連も踏まえて、健康経営優良法人には「銀の認定」が必要と判断いただき、認定事務局としても保険者の自主性を尊重し、承知しているところです。
25	1	加入している保険者が「健康宣言事業」を実施していないが、申請はできるのか。	加入保険者が「健康宣言事業」を実施していない場合は申請することができません。来年度に向けた検討を進めるにあたり実態を把握するため、加入保険者が「健康宣言事業」を実施しておらず申請ができない法人の方は、下記までご連絡いただけますようお願いいたします。 経済産業省ヘルスケア産業課 kenkoukeiei-team@meti.go.jp
26	1	健康宣言の社内外への発信については、宣言書を掲載すればよいか。社長が発信している宣言内容を何か掲載する必要があるのか。	原則として、保険者が実施している「健康宣言事業」に参加していることがわかるよう、保険者から送られてきた「健康宣言書」、あるいは宣言した「健康宣言の内容」を、社内外へ発信することをもって適合とします。また、「健康宣言事業」に参加した上で、その内容や趣旨を踏まえた独自の健康宣言を作成していれば、独自の健康宣言を発信していても適合とします。
27	1	今年度経営者が変わった場合、経営者の健康診断受診はどのように記載すればよいか。	現経営者について記載して下さい。ただし、現経営者が2018年4月1日以降、健康診断を受診していない場合は、未受診の理由に経営者が変わった旨を記載して下さい。適合するか否かは、認定委員会にて判断します。

NO	項目	質問	回答
28	2	事業場の人数には役員を含むか。	「事業場の人数」に関しては従業員の記入をお願い致します。役員は従業員に含まれません。 ただし、役員と従業員を兼務している兼務役員等、労働者性が強く、実態は従業員に当てはまる場合もありますので、実情に応じて判断してください。
29	2	本社にA事業場、B事業場の健康づくり担当者がいる場合も適当か。A事業場の担当者はA事業場に勤務している必要があるのか。	原則として、連絡窓口として実務を行う必要があるため、各事業場に勤務する必要があります。
30	2	健康づくり担当者は海外の支店・事業所にも設置が必要か。	海外事業場の取組は本申請における対象範囲から除外しているため、設置は不要です。
31	2 3-3-8	事業場の数が30箇所を超えているため、回答欄が足りないがどうればいいのか。	別途Excelファイルを作成し、電子メール本文に法人名、法人番号、ID、担当者名を明記して、認定事務局宛（kenkoujimu@nikkei-r.co.jp）に送付して下さい。 ※項目番号2については①事業場の名称、②事業場の従業員数、③健康づくり担当者氏名 を記載 ※項目番号3-3-8については①事業場の名称、②受動喫煙対策の実施状況（番号を記載）、③喫煙可能区域での適切な換気措置を選択した場合の事業場での事業内容を記載
32	3-1-1	労働安全衛生法に基づく健康診断と記載があるが、パート社員が社会保険に未加入の場合は定期健診受診の対象外という認識で良いのか。	社会保険に未加入であっても、労働安全衛生法に基づく健診実施義務がある従業員は、対象者数に含めて頂きます。
33	3-1-1	健診期間中の入院を理由に未受診となった者は「やむを得ない事由」に該当するか。	健診期間を通じて入院・休職されている場合には「やむを得ない事由」に該当します。
34	3-1-1	会社設立から1年以内の場合でも定期健診を全社員が受診していることが求められるのか。	会社設立時期の如何に関わらず、2018年4月1日～回答日までの期間に全対象者が定期健診を終えていることが求められます。なお、雇入時健診を実施していれば、受診者数の記入欄の当該箇所に記入することができます。
35	3-1-1	一部拠点で今年度の健康診断が終了しておらず昨年度の実績まで遡る場合、遡った日(例：2018年11月15日～)を初日として記入すべきか。もしくは実施日初日自体を2018年4月1日～として良いのか。	法人で定める単年度分の健診期間を越えた集計は認められません。例として、5月～翌4月末を健診期間として定めている場合は、「2018年5月～2019年4月末日」もしくは「2019年5月～申請日」のどちらかの健診期間での集計をご記入いただけます。
36	3-1-1	今年度の定期健診期間が終わっていないが、どう回答すればいいのか。	法人として定めている定期健診期間中の受診率については、今年度の実績、もしくは昨年度の実績のいずれかを回答いただくことを想定しています。今年度の定期健診期間が終わっていない場合は、昨年度の実績で回答してください。
37	3-1-1	業務と検査機関（健診実施の病院）の都合により、定期健康診断を申請期間内に実施できない従業員がいる。従業員本人は受ける用意はあるが、検査機関の都合で予約が取れず受診が出来ない場合の記載方法について教えてください。	当該従業員については「対象者数（b）」に含めた上で受診率を算出し、未受診の理由と受診勧奨の取り組みを認定基準適合状況説明書下部の「受診勧奨の方法」の欄にご記載ください。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。
38	3-1-1	定期健診受診率について、1名が75歳以上の為、協会けんぽの健診を受けていない。申請不可となるか。	安衛法上の定期健康診断の受診義務がある場合は、年齢に関わらず定期健康診断の受診または結果の提出が必要です。なお、後期高齢者医療健康診査の基本項目だけの受診では定期健診の必要項目を満たさないため、適宜必要な措置を講じて下さい。
39	3-1-1	指定した期間内に定期健診を受けずに退職してしまった従業員がいた場合はどのような扱いになるのか。	当該従業員の方が、①定期健診実施期間中に退職された場合は、「対象者数（b）」からは除外ください。②定期健診実施期間中に受診せず、定期健診実施期間終了後に退職された場合は「対象者数（b）」に含め、「受診者数（c）」から除外してください。
40	3-1-1	弊社にはハローワークの紹介でトライアル雇用中の者がいる（トライアル雇用期間は3か月）。トライアル雇用中であっても「常時使用する従業員」、「定期健診受診対象者」に含まれるのか。	トライアル雇用中の従業員に対しても、通常の非正規社員と同じように労働基準法上の定義と労働安全衛生法の考え方に基づいてご判断下さい。
41	3-1-1	今年度4月から入社した社員が前職で健康診断を受診していたことを理由として、弊社で定める今年度の健診受診を辞退している。前職での健診受診の事実をもって健診受診者としてカウントして良いのか。	前職での健康診断受診の有無に関わらず、入社時の雇入時健診の実施（健康診断結果の提出を含む）をもって受診者としてカウントして下さい。

NO	項目	質問	回答
42	3-1-2 3-3-4	「事業者の関与が見られない場合は不適合」とあるが、保険者による費用補助は適合か。	加入している保険者が費用補助を行っていることのみでは不適合です。従業員に対し保険者の費用補助を周知するなど、事業者としてのなんらかの関与が必要です。
43	3-1-3	ストレスチェックを行うにあたっては必ず医師や保健師が関与していないといけないのか。	労働安全衛生法上のストレスチェック制度に準じていることを求めているため、医師、保健師、その他の厚生労働省令で定める者（厚生労働大臣が定める研修を修了し検査のための知識を得ている看護師、精神保健福祉士等）の関与を必須としています。外部委託を通じてそのような専門職を介している場合は問題ないが、専門職で無い、例えば社長等が行うものは認められません。
44	3-2-1	b) 研修のテーマを複数選択し、その研修のc) 対象者がそれぞれ全従業員・一部の管理職・衛生管理者等の異なる者が参加していた場合、複数選択すべきか。	複数実施している場合は、c) 対象者についても、該当するもの全てをお選びください。
45	3-2-3	事業所ごとにコミュニケーションの促進に向けた取り組みを行っている場合は適合か。	法人全体の方針としてコミュニケーションの促進に向けた取り組みを定め、事業所ごとに実施させるように、適合にあたっては「事業者が関与した上で」事業所ごとに取り組んでいることが必要です。
46	3-3-3	運動イベントの実施の中で「クラブ活動の促進」が適合例として挙げられている。クラブ活動は任意参加だが、運動機会の促進に適合するののか。	同好会のような、従業員有志による任意のクラブ活動は不適合となります。事業者による活動場所の提供や、活動費補助を行っているような、事業者が認めているクラブ活動を想定しています。
47	3-3-6	超過勤務時間が45時間以上の従業員については、みなし労働時間制が適用される者（裁量労働制が適用される者）も対象になるか。	当項目は、長時間労働者が発生した場合の対応策を事前に定めていることが適合基準となり、対象者には裁量労働制が適用される者も含まれます。
48	3-3-6	36協定を締結しておらず時間外労働自体が発生しないが、このような場合は適合となるか。	36協定を締結していないため時間外労働が発生しない場合は、適合とします。この場合、選択肢6「その他」を選択し、「36協定を締結していないため時間外労働が発生しない」旨を記入してください。
49	3-3-6	36協定を締結しているが、特別条項を定めていないため、時間外労働が月45時間を超えることがない。このため長時間労働は発生しないが、このような場合は適合となるか。	36協定を締結しているが特別条項を定めていないため、月45時間を超える時間外労働が発生しない場合は、適合とします。この場合、選択肢6「その他」を選択し、「36協定を締結しているが特別条項を定めていないため、月45時間を超える時間外労働が発生しない」旨を記入してください。
50	3-3-8	屋外喫煙所を設置していたら適合とあるが、ベンダを喫煙所にしていない場合は適合か。	非喫煙区域に煙が入ってしまう場合は不適合となります。詳細は「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」 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000085286.pdf をご覧ください。
51	4	40歳以上の従業員がいない場合はどう回答すればいいか。	便宜上、c)データ提供状況 では「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」を選択し、認定基準適合状況説明書最下部の「備考欄」に「40歳以上の従業員がおり、雇用予定もない」旨を記入して下さい。
52	5	申請を控えた今月に従業員数が50人になった事業所があるが、ストレスチェックをまだ実施していない。申請日時点でストレスチェックを実施した実績がないと「法令遵守・リスクマネジメント」に○を付けられないのか。	貴社の状況を踏まえて労働基準監督署にご相談の上、申請日時点でのストレスチェック実施の必要の有無に基づいてご回答下さい。
53	5	誓約事項の中に「特定健康診査、特定保健指導の実施」に関する項目があるが、対象者がいない場合にはどのように誓約を行えばいいか。	本項目に関しては申請書を提出いただいた後、認定事務局から保険者に対し、特定健診及び特定保健指導を行っているかを直接確認します。
54	5	誓約事項において、長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令として、「第141条第3項（労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む）」とある。労働基準法第141条は医師に関する例外規定の条項だが、ここでは派遣されている医師のことを指しているのか。	括弧書きで記載している「労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む」という文言は、第141条第3項だけでなく、その前に記載している条項全体にかかっています。つまり、労働者派遣法で定義されている派遣労働者全体について、それぞれ、前に列挙している各条項の定める規定が適用されるということを意味しています。
55	5	今年度から従業員数50人を超えたため、まだストレスチェックを実施していないが、認定されないのか。	申請日から遡って1年以内に事業場の従業員数が50人を超えたため、現時点ではストレスチェックが未実施である旨を、認定基準適合状況説明書の備考欄にその旨を記載した上で、認定基準適合状況表の「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」にはチェックを付けず、ご提出ください。

NO	項目	質問	回答
56	定性記述用紙	今年度から3項目の自由記述が必須になっている。他の項目で基準を満たしていても、自由記述の3項目のうち、1つでも不適合なものがあれば、認定はされないのか。	定性記述で記載された内容について、その項目の基準に満たない場合は、当該項目のみを不適合とします。「記入必須」としてはいますが、一つでも基準に満たない場合に不認定となるのではなく、回答が必須であるという意味です。