

健康経営優良法人セミナー（R4.10.5開催）におけるQ&Aについて

	質問	回答
1	申請した書類（アップロードした調査票）はどうしたら確認出来ますか。自分のパソコンに残って無いのです。	健康経営優良法人認定事務局（日本経済新聞社・日経リサーチ）にご確認ください。（サイト「Action!健康経営」の一番下のお問い合わせ参照）
2	申請書のアップロードは何回しても問題ないのでしょうか？費用はアップロード回数分かかることはありますか？	受付期間中は、何度でもアップロードできます。最後にアップロードしたファイルのみ申請内容として審査されます。アップロード回数は費用には影響はしません。
3	健康経営優良法人は、1回認定されればずっと認定ですか？それとも毎年申請して認定される必要がありますか？	健康経営優良法人2023の認定期間は、2023年3月（発表日）から2024年3月31日までの約1年間の予定です。なお認定された後、特段実施いただく事項はありませんが、継続的に認定を受けたい場合は、毎年申請する必要があるため健康経営施策の継続が必要です。
4	毎々お世話になっております。ほぼ知識のない状態で参加させていただいたのですが、申請についてのお話しをお聞きするに、あまり難しい印象を受けなかったのですが、申請して認定頂けた後には具体的には何をすれば良いのでしょうか？また、この認定申請は毎年更新手続きをするものなのでしょうか？よろしくご願ひ申し上げます。	
5	認定に際して、会社への調査訪問がありますか。	健康経営優良法人の認定審査に際し、日本健康会議健康経営優良法人認定委員会から追加的に確認を行う場合があるとされています（全企業が対象ではないと思われます）。
6	申請方法が具体的でイメージしやすかったです。一点、お伺いさせてください。申請後または認定後に申請先からの実態調査などはあるのでしょうか。	
7	認定にはエクセル申請書1枚だけとのことでしたが、実際にその取り組みを実施しているかどうかの確認はされないのでしょうか。	
8	健康宣言をこれからする場合に、宣言証の発行が申請までに間に合わないと思うのですが、その場合は一旦申込書をHPに公開することでたりますでしょうか？	健康宣言については、協会けんぽ広島支部にひろしま企業健康宣言エントリーシートの提出された（FAXが届いた）日を「宣言日」としますので、健康経営優良法人の申請前に必ず手続きをしてください。 ホームページには健康宣言をしている旨を掲載し、社内外に発信してください。

9	<p>零細企業の場合、認定料の15000円は安くはないと思います。認定を受けた場合のメリットにはどのようなものがあるのか教えてください。また従業員何人以上の会社から認定を取るべきなのでしょうか。目安を教えてください。</p>	<p>健康経営優良法人認定法人は健康経営に積極的に取り組む企業として、経済産業省ホームページに企業名が公表され、企業ステータスの向上につながります。加えて、従業員の方の健康意識向上につながると考えます。</p> <p>目安はありませんが、従業員の人数が1名以上から申請が可能です（なお、代表者1名のみ〔従業員0名〕の法人の申請は認定されません。）</p>
10	<p>本社と支店を合わせて70名の企業です。本社のみ支店のみでは、50名以下です。50人以上の事業場にはならないのでしょうか？</p>	<p>50人以上の事業場とはなりません。ストレスチェックの実施における常時50人以上の労働者を使用する事業場の基準について、場所的に分散しているものは別個の事業場とされます。</p>
11	<p>健康づくり担当者設置について、1～数名のみのオフィスがあるのですが、その場合には設置不要でしょうか？設置不要とできる基準（事務機能がないことの証明）はありますか？</p>	<p>全ての事業場において、健康づくり担当者を定めることとされています。ただし、場所的に分散している場合のものであっても、規模が著しく小さい場合は本社一括での設置としても問題はないとされています。なお、具体的な基準や証明等は不要です。</p>
12	<p>当社は広島県以外にも複数事業所があり、対策（カロリー計算弁当や自販機など）のなかで一部の事業所のみしか対応できていないものがあるのですが、項目として「できている」と回答してよいのでしょうか。</p>	<p>自社の一部事業場のみの取組みではなく、企業全体での取組みについて、回答するものとされています。</p> <p>（なお、事業場・職種によって従業員の健康課題が異なり、その状況に応じて制度・取組みを実施している場合に限り、一部の事業場・職種の従業員のみを対象としているものであっても回答できるとされています。）</p>
13	<p>すべての拠点を同じようにするのは、弊社の場合、本社（数百名）と地方の拠点（2,3名）も同じ扱いをしないと認定をされないのでしょうか。</p>	<p>（この質問は12番目と重複する内容のため、回答は12番目の回答を参照してください。）</p>
14	<p>Q10の質問SQ2で課題テーマが選択肢1～10にない場合はどうしたらいいですか？</p>	<p>Q10の「健康経営の具体的な推進計画」では、選択肢1～10の課題テーマに関連する計画を入力してください。</p>
15	<p>具体的な目標設定で、法律を超える取組みとお伺いしておりますが、健康診断受診率としてもよいのでしょうか。</p>	<p>健康診断の実施は、労働安全衛生法に基づくことから法律を超える取組みにはなりません。Q10「健康経営の具体的な推進計画」においては、健康診断受診率以外の項目で目標を設定してください。</p>

16	<p>健康診断時にがん検診の費用補助を行っています。がん検診受診率を毎回計算しております。前年の検診でひっかかり、再検査をされた方について がん検診受診率を計算するうえでその方のカウントはどのようにすればいいのでしょうか？</p>	<p>がん検診受診率を計算する場合は、再検査を受けられた方のその検査については、がん検診受診率に含む必要はないと考えます。</p>
17	<p>「多目的休暇」として、健診やがん検診（婦人科）受診・通院・療養など幅広く利用できる休暇の導入を検討しています。この場合に、受診勧奨／両立支援／女性の健康増進／など、複数の項目を満たすと回答して問題ないでしょうか。</p>	<p>それぞれの項目を目的とした休暇制度のため、複数の項目を満たす回答と思われる。</p>
18	<p>管理職・社員への教育のうち、「定期的な情報提供」に関して、掲示はNGとのことですが、現場社員もおり、従業員個人へ届く方法は紙以外で良い方法はありますか？</p>	<p>文書回覧やメールでの周知が推奨されています。</p>
19	<p>病気やメンタルヘルス不調で通院となった場合、勤務時間内でさせる(給料発生)必要がありますか？ また、通院によって休む場合有給休暇とは別で病気の特別休暇として取らせる必要がありますか？</p>	<p>企業の判断になりますが、有給休暇制度とは別に、通院時間の就業時間認定や特別休暇制度の導入を推奨します。</p>
20	<p>食生活改善についての取り組み例で、納豆を冷蔵庫に、という企業がありました。この取り組みは期間限定でも達成したことになりますか？例えば1週間、2週間でも大丈夫でしょうか</p>	<p>2021年4月1日から申請日までに実施した内容について、ご回答ください。また、項目全般に共通しますが一時的ではなく、「恒常的な対応」が必要であると認識しています。（イベント開催等は除く。）</p>
21	<p>①申請〆切まで日が無いので、住友生命さまのサポートを受けたいのですが、無料でやっていただけるのでしょうか？②無料の場合でも、申請サポートを受けるために住友生命の保険に加入する必要があったりしますか？③諸事情でどうしても今年度は間に合わないので来年度に申請しようとなった場合、それまでに定期的な情報提供を住友生命さまにお願いすることは可能でしょうか？</p>	<p>①申請サポートは無料で受けられます。 ②保険に加入していなくても、申請サポートさせていただきます。 ③ご依頼いただきましたら、定期的な情報提供をさせていただきます。</p> <p><お問い合わせ先> 住友生命保険相互会社 中国四国ブロック法人部 TEL：(086)201-2328</p>

※回答は、健康経営優良法人2023（中小規模法人部門）の認定要件及び申請書等をもとに作成しており、詳細については、健康経営優良法人認定事務局（日本経済新聞社・日経リサーチ）にご確認ください。（サイト「Action!健康経営」の一番下のお問い合わせ参照）