

## ○職場環境改善計画助成金（建設現場コース）に関するQ & A

### 1 助成対象事業者について

Q 1-01 助成金を受けるための要件は何ですか。

A 1-01 具体的な申請要件は、「職場環境改善計画助成金（建設現場コース）の手引（令和3年版）」の1頁をご覧ください。

Q 1-02 申請は、企業単位で申請するのですか。

A 1-02 建設現場単位で申請いただくことになります。

Q 1-03 要件に「労働者数が常時50人以上の建設現場」とありますが、50人以上とはどのような状態ですか。

A 1-03 建築現場において、初期の準備工事、終期の手直し工事等の工事を除く期間、平均1日当たり労働者数が50人以上である状態をいいます。なお、労災保険の適用事業であることも要件となります。

Q 1-04 同じ元方事業者に対して、同一県内で同一年度の場合、助成は1回限りとされていますが、同一年度であることは何をもちいて判断されるのですか。

A 1-04 「職場環境改善計画に基づく改善の全部又は一部が実際に実施されたことを専門家が確認した日」の属する年度で判断します。

Q 1-05 例えば「A建設」が全国で同時に複数の建設現場を展開している場合、各建設現場が別々に助成金を申請できますか。

A 1-05 「A建設を共同企業体代表者とする建設現場」が同一県内に複数ある場合、A建設が本県で助成金を受けることができる回数は1回限りとし、「同様の建設現場」が他県に複数ある場合、他県における助成金を受けることができる回数も1回限りとしています。(仮に全都道府県で複数の申請する場合、最大47回となります。)

Q 1-06 現在、「小規模事業場産業医活動助成金（保健師コース）」の助成金を不正受給したとして不支給措置を受けているのですが、別の種類の助成金になるため、この「職場環境改善計画助成金（建設現場コース）」を新たに申請することは可能でしょうか。

A 1-06 申請することはできません。

当機構で取り扱っている助成金の中のいずれかが不正受給に

より不支給措置を受けられている場合は、当助成金に限らず、産業保健関係助成金の助成金申請をすることはできません。

Q 1 - 0 7 様式第 3 号「支給要件確認申立書」の中で「過去 1 年間に、労働関係法令（労働基準関係法令等）違反をしている。」とありますが、労働関係法令違反とはどのようなことを指すのですか。

A 1 - 0 7 労働関係法令違反により送検されていること、又は行政機関から企業名の公表や認定の取り消しをされていることを指します。

なお、就業規則の作成届出、36 協定届出、健康診断の実施などの労働関係法令違反については、是正・改善されてから申請していただくことが望ましいです。

## 2 助成対象事業について

Q 2 - 0 1 要件に「ストレスチェック実施後の集団分析を実施していること。」とありますが、ストレスチェックやその後の集団分析に関係なく、職場環境改善計画を作成・実施した場合は助成金の支給対象となりますか。

A 2 - 0 1 支給対象にはなりません。この助成金は、ストレスチェック制

度の普及・定着を企図しているものであり、ストレスチェック実施後の集団分析に基づき、職場環境改善計画を作成・実施した場合に支給対象となります。

Q 2 - 0 2 職場環境改善計画助成金（建設現場コース）と職場環境改善計画助成金（事業場コース）を同時に申請することは可能ですか。

A 2 - 0 2 事業場コースは、店社事業場の職場環境改善に対するものであることから、「建設現場コース」と「事業場コース」を同時に申請することは可能です。

Q 2 - 0 3 要件に「令和元年10月1日以降、専門家と職場環境改善指導に係る契約を締結していること。」、「建設現場を訪問した専門家からストレスチェック実施後の集団分析結果の見方やストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえた職場環境改善手法について指導を受けていること。」とありますが、令和元年9月以前に指導を受けている場合は、支給対象となりますか。

A 2 - 0 3 支給対象にはなりません。令和元年10月以降に専門家からストレスチェック実施後の集団分析結果の見方やストレスチェック実施後の集団分析結果を踏まえた職場環境改善手法につ

いて指導を受けていることが要件になります。

Q 2 - 0 4 ストレスチェックは実施しましたが、集団分析は行わなかった場合で、専門家の指導により職場環境改善計画を作成・実施した場合の指導費用は支給対象となりますか。

A 2 - 0 4 集団分析を行っていない場合は、支給対象にはなりません。ストレスチェック実施後の集団分析を行った上で、それを踏まえて職場環境改善計画を作成・実施した場合に支給対象となります。

Q 2 - 0 5 専門家による電話の助言のみで職場環境改善計画書を作成・実施した場合、指導費用は助成金の支給対象となりますか。

A 2 - 0 5 支給対象にはなりません。専門家の指導に当たっては、事業場への訪問を想定しており、申請書類として、専門家の事業場訪問日を示す書面を求めることとしています。また、専門家が職場環境改善計画書に基づく改善状況を確認する必要もあることから、電話による助言のみの場合は、支給対象になりません。

### 3 助成対象経費について

Q 3 - 0 1 助成金額について教えてください。

A 3-01 専門家の指導費用の実費について1建設現場当たり10万円を上限とし、将来にわたり1回限り支給します。

#### 4 支給申請について

Q 4-01 助成金の申請はいつまでに行えばいいですか。

A 4-01 「職場環境改善計画」に基づき「実際に職場環境の改善が実施されたことを専門家が確認した日」以降に速やかに提出いただく必要があります。令和3年度分の申請は、令和4年6月30日までです。(消印有効)

Q 4-02 添付書類とされている「専門家であることを証明する書類(写)」とはどのような書類を指すのですか。

A 4-02 専門家の職種に応じて次の書類を添付していただく必要があります。

- ・産業医、医師、保健師、看護師若しくは精神保健福祉士又は産業カウンセラー若しくは臨床心理士等の心理職（例キャリアコンサルタント、シニア産業カウンセラー、公認心理師）のほか、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士の場合は、各種資格証明書の写し。
- ・労働安全コンサルタントの場合は、次の①、②及び③の全

ての書類

①「労働安全コンサルタント登録証」(写)(公益財団法人  
安全衛生技術試験協会が発行)

②「安全管理業務に3年以上従事したことを証明する書類」  
(所属する事業者等が発行)

③「厚生労働省の定める研修の修了を証明する書類」(写)  
(労働安全衛生教育機関等が発行)

・統括安全衛生責任者の場合は、次の①と②の書類

①「統括安全衛生責任者として3年以上従事したことを証  
明する書類」(法令による選任義務の有無に関わらず、所  
属する事業者が発行)

②「厚生労働省の定める研修の修了を証明する書類」(写)  
(労働安全衛生教育機関等が発行)

## 5 その他

Q 5 - 0 1 本助成金の申請受付件数は決まっていますか。

A 5 - 0 1 本助成金の件数の合計数に上限は設けていません。ただし、支  
給する予算がなくなり次第、終了させていただく場合があります。  
す。