

# 団体経由産業保健活動推進助成金とは（※R5年10月に取扱いを見直しました。）

（独）労働者健康安全機構が、産業保健活動総合支援事業費補助金の一部で行う助成金

助成対象

商工会等の事業主団体等や労災保険の特別加入団体

助成対象事業

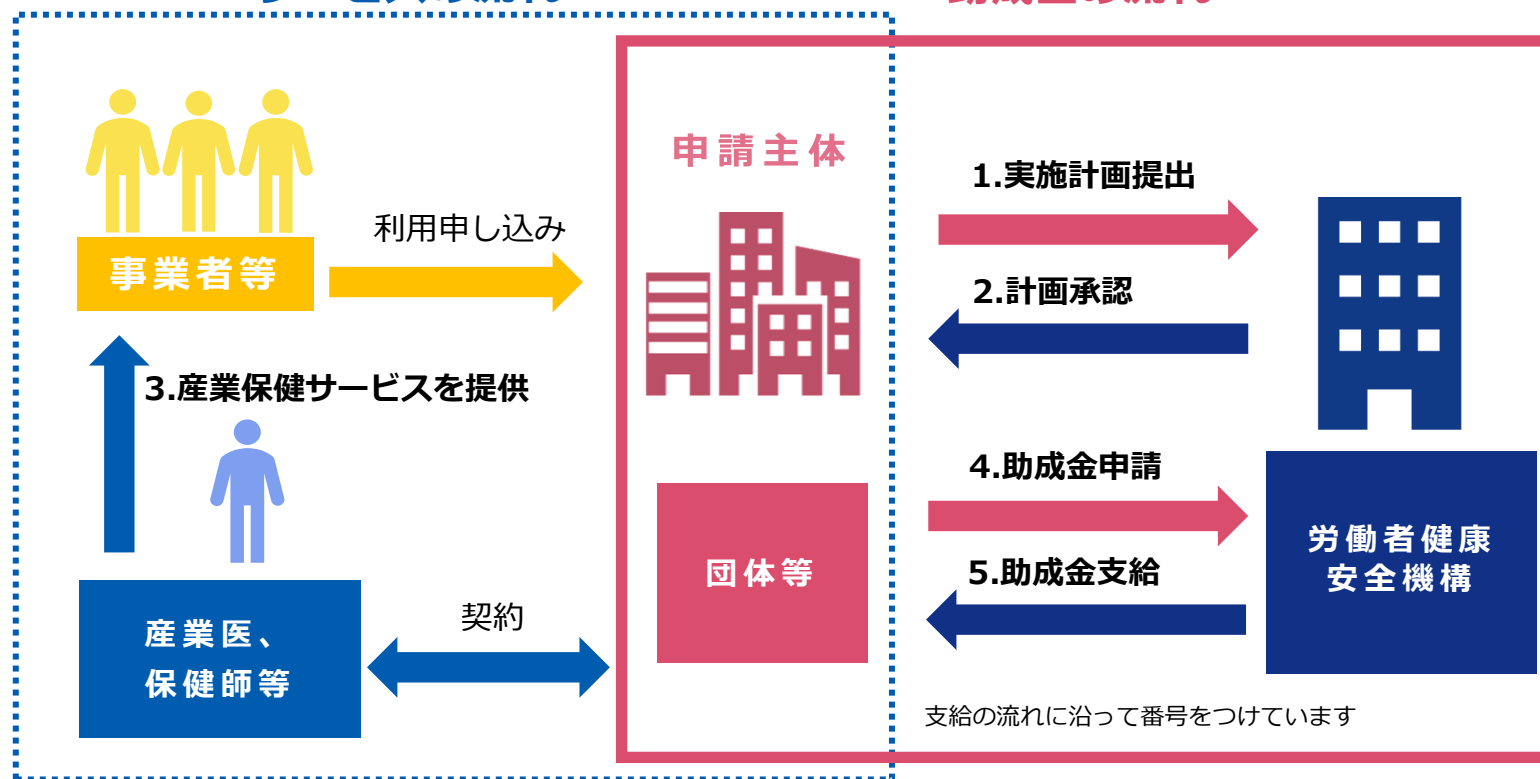
傘下の中小企業等や個人事業主に対して行う、産業保健サービス  
（健康診断結果の意見聴取やストレスチェック後の職場環境改善支援等）

助成額

上記のサービスに要する費用及びサービス提供に係る事務費用の90%（上限500万円、  
都道府県事業主団体は1,000万円）（1団体につき年度ごとに1回限り）

## サービスの流れ

## 助成金の流れ



# 旧助成金（産業保健関係助成金）との違い

- ▶ 令和3年度まで行っていた旧助成金（産業保健関係助成金）では、持続可能性や裨益事業場の少なさ等様々なデメリットがあったことから、令和4年度に仕組みの見直しを行い、今回の団体経由産業保健活動推進助成金を創設
- ▶ 特に、①助成対象を個別事業場→団体に変更したこと、②申請の仕組みを変更したことが大きな違い

	産業保健関係助成金	団体経由産業保健活動推進助成金	変更の趣旨
申請の仕組み	事後に支給申請のみを行う （課題）事前にどの程度の件数が来るのか把握ができず、予算超過時点での受付停止が困難 また、取組実施後の申請となるため、予算超過時点で受付停止した場合に、助成金を期待して事業を実施した事業者に不満が生じるおそれ	事前に計画提出・承認してから支給申請を行う	・あらかじめ計画届出・承認時点で件数把握、コントロールが可能となり、取組実施前の段階で、予算超過時点での受付停止を可能とする（申請者からの不満も生じない仕組み）
申請から支給までの期間	事業場での取組終了後6ヶ月以内の申請など、支給手続が完了するまでに年度をまたぐ （課題）ある年度の取組に対する支援が、翌年度の予算から支払われることがある	年度内に支給が終了するスケジュールとする(計画提出を12月末まで、支給申請を翌年2月末まで)	・年度内の支払いを可能とする
助成対象	個々の事業者 （課題）事業者が個々に産業医等との契約や支給申請の事務を行わなければならない、事業者にとって事務的にも経済的にも負担が大きい	中小企業の各種活動を支援する団体	・より多くの事業場に対する間接的な支援が可能 ・個々の事業場の負担を軽減
補助率	実費全額助成（上限あり）又は一律助成、一度限り （課題）持続可能性に課題あり、裨益事業場が少ない	総事業費の9/10助成（上限500万円、都道府県事業主団体は1,000万円）、原則、各年度1回限り、毎年度申請可能	・持続可能性の向上 ・より多くの事業場の産業保健活動を支援
補助対象となる取組	小規模を含む事業場における個々の取組 （課題）一部の事業場における単発の取組への支援であり、支援の効果が限定的	支援団体による、事業場への支援の取組及び傘下の事業場へ支援するための事務費用（事務費用は上限あり）	・事業場の個々の取組ではなく組織として傘下の企業の産業保健活動を支援する団体の取組を支援

## 事業主団体等

### 1 事業主団体（都道府県事業主団体含む）やその連合団体

事業協同組合、企業組合、都道府県中小企業団体中央会、商工会 などの団体

（例）〇〇商工会議所、〇〇町商工会、〇〇協会〇〇支部、〇〇県中小企業団体中央会、  
〇〇県同業組合、一般社団法人〇〇

### 2 共同事業主

10以上の事業場で構成

※ 中小企業主の割合が構成事業主全体の1 / 2以上を超えていること、1年以上の活動実績があることなどが要件

## 特別加入団体

労働者災害補償法第33条第3号・第5号に掲げる者の団体

一人親方関係（貨物運送業、建設業、林業等）、特定作業従事者関係（芸能関係作業従事者、ITフリーランス等）

※ 1年以上の活動実績があることなどが要件

## 1 医師、歯科医師による健康診断結果の意見聴取

安衛法第66条の4に基づく医師、歯科医師による労働者等の健康診断結果の意見聴取

**注** 健康診断実施費用については、対象外

### 助成対象例

- 事業主団体等が地域の産業医と契約し、傘下企業が産業医に対して健康診断結果に基づく意見聴取を行った場合にかかった費用を助成する。

## 2 医師、保健師による保健指導

安衛法第66条の7に基づく医師、保健師による労働者等に対する保健指導

**注** 1と同様、健康診断実施費用については、対象外

### 助成対象例 ※詳細は【活用事例1】に記載

- 事業主団体等が地域の産業医、保健師と契約し、傘下企業の労働者に対して健康診断結果に基づく保健指導を行った場合にかかった費用を助成する。

### 3 医師による面接指導、意見聴取

安衛法第66条の8等に基づく長時間労働者に対する面接指導、安衛法第66条の10第3項に基づく高ストレス者に対する面接指導、及びこれらの面接指導結果に基づく意見聴取が対象

**注** ストレスチェックや集団分析については、対象外

**助成対象例** ※詳細は【活用事例1】に記載

- 事業主団体等が地域の産業医と契約し、傘下企業の長時間労働者や高ストレス者への面接指導を行った場合にかかった費用を助成する。

### 4 医師、保健師、看護師等による健康相談対応

産業保健に係る労働者等からの相談対応が対象

医師、保健師、看護師の他、歯科医師、精神保健福祉士、公認心理師、産業カウンセラー、臨床心理士などの産業保健の専門家による対応を想定

**助成対象例** ※詳細は【活用事例3】に記載

- 事業主団体がEAP提供機関と契約し、24時間利用可能なメンタルヘルス相談体制を整備した場合にかかった費用を助成する。
- 事業主団体が保健師と契約し、傘下企業の労働者に対して、健康診断の機会に併せて行う健康相談対応を実施した場合にかかった費用を助成する。

### 5 医師、保健師、看護師、社会保険労務士、両立支援コーディネーター等による**治療と仕事の両立支援**

治療と仕事の両立支援に係る相談対応、医療機関・労働者・事業者間の連携、就業可否に関する意見、就業上の措置や配慮等の検討の支援、環境整備支援等が対象

#### 助成対象例

※詳細は【活用事例2】に記載

事業主団体等が医師、保健師、看護師、社会保険労務士、両立支援コーディネーター等と契約し、以下の事項について取り組んだ場合に助成する。

- 治療と仕事の両立支援が必要な労働者に対する各種支援
  - ・ 産業医による復職判定
  - ・ 産業医による「職場復帰支援プラン」の策定 等
- 事業者に対する各種支援
  - ・ 社会保険労務士による、治療のための休暇を取得しやすい制度構築支援（短時間勤務制度や時間単位有給休暇制度等の導入）
  - ・ 両立支援コーディネーターによる、労働者の病気、通院スケジュールに応じた配慮事項の提案 等

## 6 医師、保健師、看護師等による職場環境改善支援

- ・ ストレスチェック実施後の集団分析結果を活用した職場環境改善支援
- ・ THP指針に基づく健康保持増進対策による職場環境改善支援
- ・ メンタルヘルズ指針に基づく心の健康づくり計画を策定し、メンタルヘルズ対策を行うことによる職場環境改善支援
- ・ 化学物質取扱いに係る健康相談

### 助成対象例

※詳細は【活用事例3】に記載

- 事業主団体が産業医と契約し、ストレスチェック後の集団分析結果を踏まえた職場環境改善プランの提案を行った場合にかかった費用を助成する。
- 事業主団体が心理職と契約し、社内のメンタルヘルズ対策についての課題整理、改善のための助言指導を行った場合にかかった費用を助成する。

### 7 医師、保健師、看護師等による健康教育研修、事業者と管理者向けの産業保健に関する周知啓発

- ▶ 産業保健に関する内容についての各種研修が対象（例：メンタルヘルス、女性の健康等）
- ▶ 医師、保健師、看護師等による研修等の内容提案、実施に要する講師費用、会場賃借費用、テキスト費用等が助成対象

**注** オンラインによる実施も可能だが、録画動画の配信のみ（一方通行のみ）は対象外

**注** 研修教材の配布のみは、対象外

**注** 医学的根拠が認められない内容は対象外

#### 助成対象例

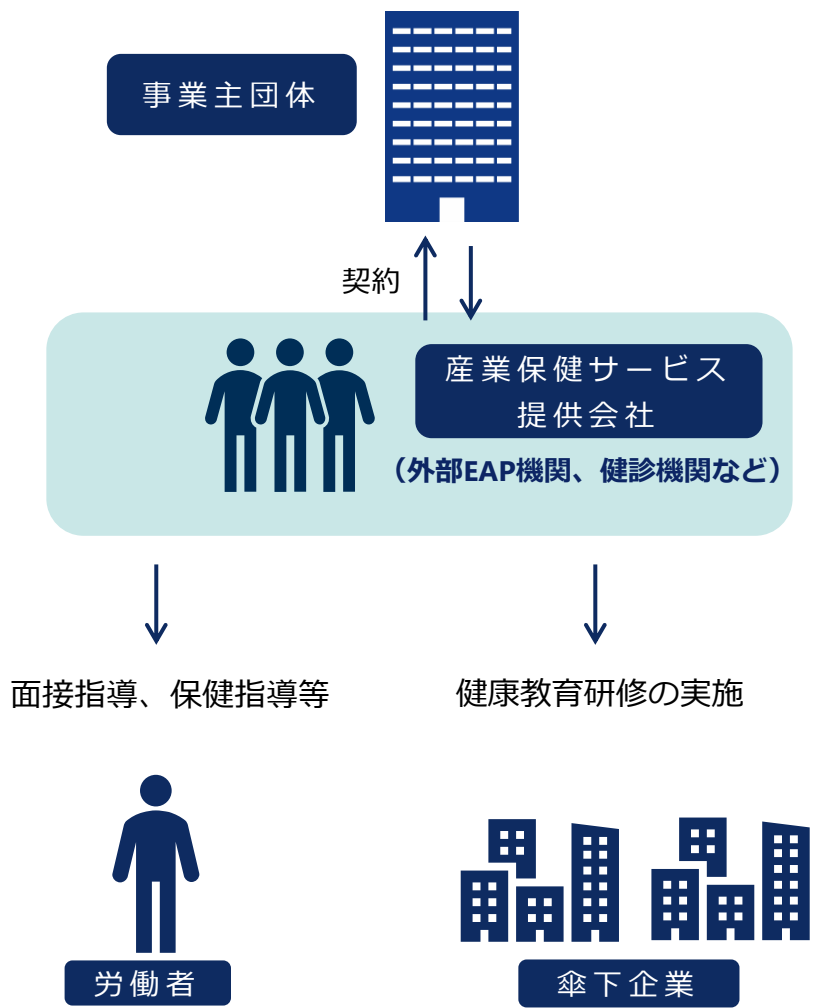
※詳細は【活用事例1】に記載

- 事業主団体が産業医と契約し、傘下企業の労働者向けにメンタルヘルスをテーマとした研修を行った場合にかかった費用を助成する。
- 保険者による事業所カルテやスコアリングレポート等を活用した健康づくりの取組（健康教育研修など）を行った場合の費用を助成する。



# 活用事例 1 : 傘下の中小企業が健康経営優良法人の認定を目指す場合

事業主団体等が産業保健サービス提供会社と契約し、健康経営優良法人を目指す傘下企業に対して、認定基準の一部取組を中心に助成し、認定の後押しをする。



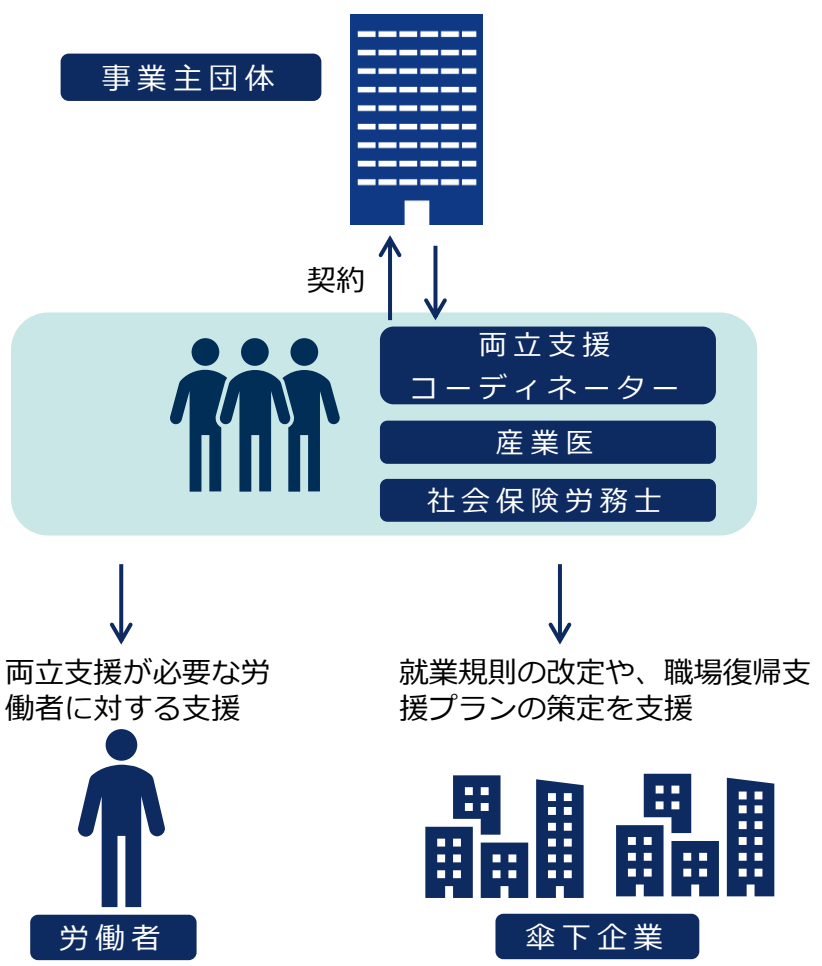
## 傘下企業の健康経営を後押し

健康経営認定基準の要件にも含まれる、以下の取組を行った場合に助成対象となる。

- 医師による、長時間労働者や高ストレス者を対象とした面接指導
- 医師、保健師による、傘下企業の労働者に対する保健指導
- 医師、保健師による、傘下企業の労働者に対する一般的な健康教育研修の実施

# 活用事例 2 : 傘下企業の治療と仕事の両立トータルサポートを行う場合

事業主団体等が両立支援コーディネーター、産業医、社会保険労務士と契約し、傘下企業の「治療と仕事の両立」を全面的にサポートし、継続的な人材の確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着・生産性の向上につなげる。



## 治療と仕事を両立支援を必要とする労働者へのサポート

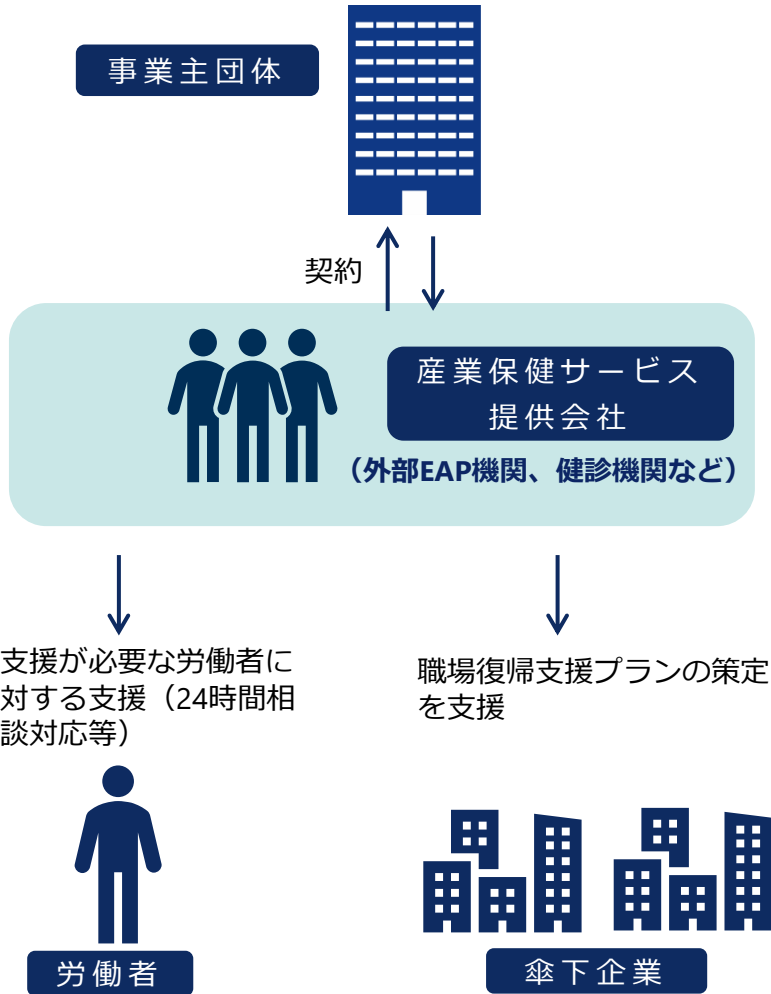
両立支援コーディネーターが、支援対象となる労働者と月に1回面談し、現在の治療の状況や、職場に求める配慮等をヒアリング。ヒアリング内容は、労働者の同意を得た上で、企業の人事労務担当者等へフィードバック。

## 傘下企業へのサポート

- 治療と仕事の両立がしやすい制度にするため、社会保険労務士が、就業規則の改定を支援
- 現在、治療と仕事の両立支援を必要とする労働者が所属している企業に対して、産業医、両立支援コーディネーター、社会保険労務士が「職場復帰支援プラン」の策定を支援

# 活用事例3：外部EAP機関を通してメンタルヘルス対策を行う場合

事業主団体等が、メンタルヘルス対策や治療と仕事の両立支援対策等の取組を実施する外部EAP機関等と契約し、傘下企業に対して、ストレスチェックの事後措置のほか、職場環境改善支援、休職者の復職支援等の取組について支援を行う。



## 労働者のメンタルヘルス対策をサポート

- ストレスチェックの実施だけでなく、その先の集団分析、職場環境改善支援を実施
- 日頃の悩み相談やストレス対処法等の相談を受け付ける窓口を設置。24時間SNS等用いて相談可能な健康相談窓口の設置（※）等

（※）相談窓口を設置しただけでは助成対象とはならず、相談を受けた実績が必要です。

## 休職者の復職支援

- 外部EAP機関が、心理専門家を派遣し、休職者等を対象として、生活リズムの改善からストレス対処法のアドバイスまで、復職に向けた準備に伴走

