

# 職域の心の健康関連サービスの創出と活用に向けて －民間サービスの情報開示のあり方－ (概要版)

2024年3月

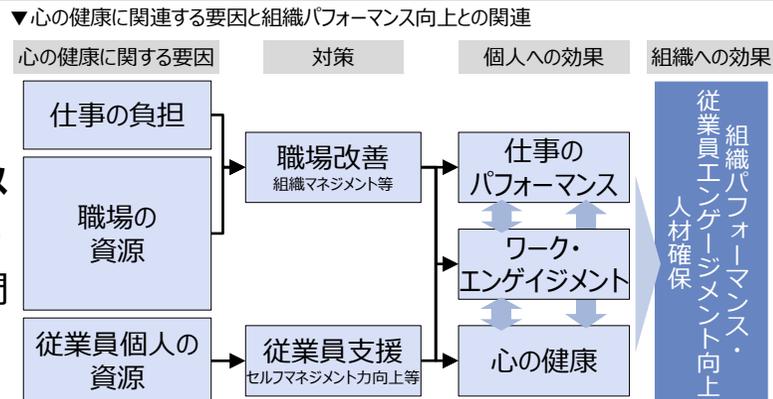
職域における心の健康関連サービス活用に向けた研究会

# 職域の心の健康関連サービスの創出と活用に向けて－民間サービスの情報開示のあり方－（要約）

## 企業（雇用主）の取組の方向性

労働安全衛生法に則った企業の責務を果たすとともに、**人的資本を重視した経営課題への取組として、心の健康に関わる取組を強化することが必要**

- 従業員の心の健康要因への対策は、個人の心の健康の保持増進・不調予防に加え、**仕事の生産性やワーク・エンゲイジメントの向上等を通して仕事のパフォーマンス向上にもつながる（右図）**。
- 従業員が効果を実感できるよう施策を展開することが、**従業員エンゲイジメントを高め、人材確保や組織業績等のパフォーマンスの向上にもつながる**。
- **経営・管理職・人事・健康管理担当・産業保健スタッフ等が連携し、専門的知見・ノウハウを持つ外部サービスも活用しながら取組をマネジメントしていく視点が重要**。



## 産業育成に向けた方向性

供給側と需要側の情報格差の解消によって、**雇用主による自社の課題に基づくサービスの選択・活用と、サービスの品質・信頼性の確保につなげていくことが必要**

- 雇用主が自社のニーズ・課題に基づき対応の方向性や活用可能なソリューションを認知することができるよう整理。
- サービスの情報開示のあり方を示すため、サービスの特性や機能に応じて求められる開示事項を整理。

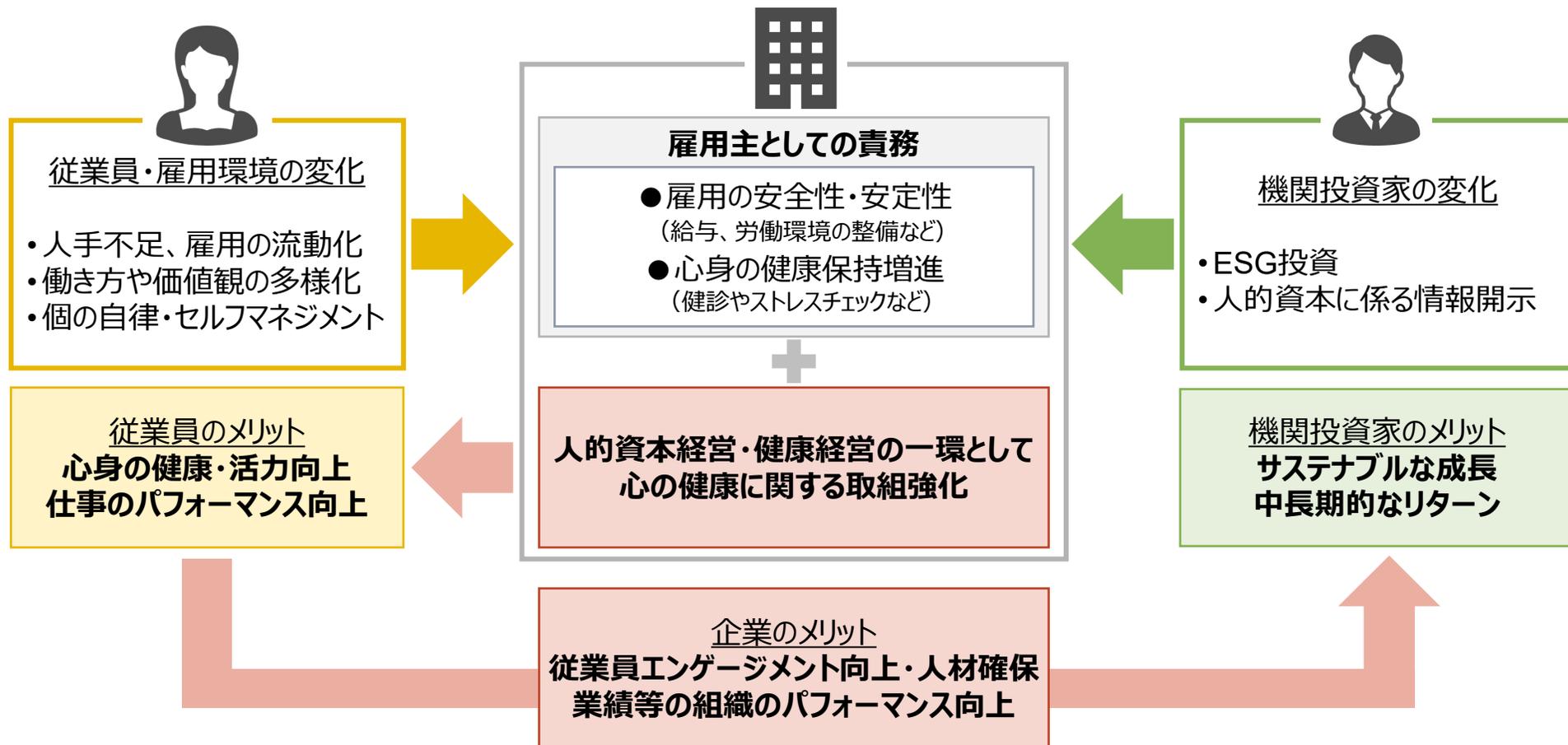
体制・業務構築	職場環境改善
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法令順守の観点で体制整備したい</li> <li>・人事・産保スタッフの質を向上させたい</li> <li>・不調対策にとどまらないポジティブな対策を強化したい</li> <li>・経営層の関心を高めたい 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・集団分析結果を活かしたい</li> <li>・部門主体で職場環境改善を行えるようにしたい</li> <li>・管理職による従業員へのケアやマネジメント力を向上させたい 等</li> </ul>
現状分析・評価	従業員支援
<ul style="list-style-type: none"> <li>・離職・休職や従業員エンゲイジメントに関する課題を分析したい</li> <li>・取組の指標を設定したい／評価したい</li> <li>・個人や組織の状態をタイムリーに把握したい 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織・従業員の特徴に応じたセルフケア対策を打ちたい</li> <li>・不調者を把握したい</li> <li>・産保スタッフ等の業務効率化、負担軽減をしたい 等</li> </ul>

カテゴリ	主な開示項目	
サービス共通	期待される効果と根拠, 導入後の有用性評価, リポート率, 提供実績, 専門家による品質担保, 導入・利用促進支援, 等	
サービス類型別	現状把握・分析支援	分析項目, 分析方法, 等
	職場環境改善支援	対応可能な内容, 提供形態, 等
	従業員支援	対応可能な内容, 提供形態, 対応手段, 危機発生時対応, 支援者教育, プライバシー確保, 実績報告, 等
DMH (Digital Mental Health)	リマインド機能, レポート機能, データ連携, プライバシー保護, アプローチ, モニタリング項目, 等	

特に雇用主の開示ニーズとして、期待される効果とその根拠が高かった。根拠の内容は、「導入した企業の担当者や従業員の評価」が高く、サービス活用経験がある企業では、「学術研究機関等による科学的な効果検証結果」や「サービスに採用されている理論の有効性」の開示も求められた。

# 経営課題として心の健康に関する取組を強化すべき背景と意義

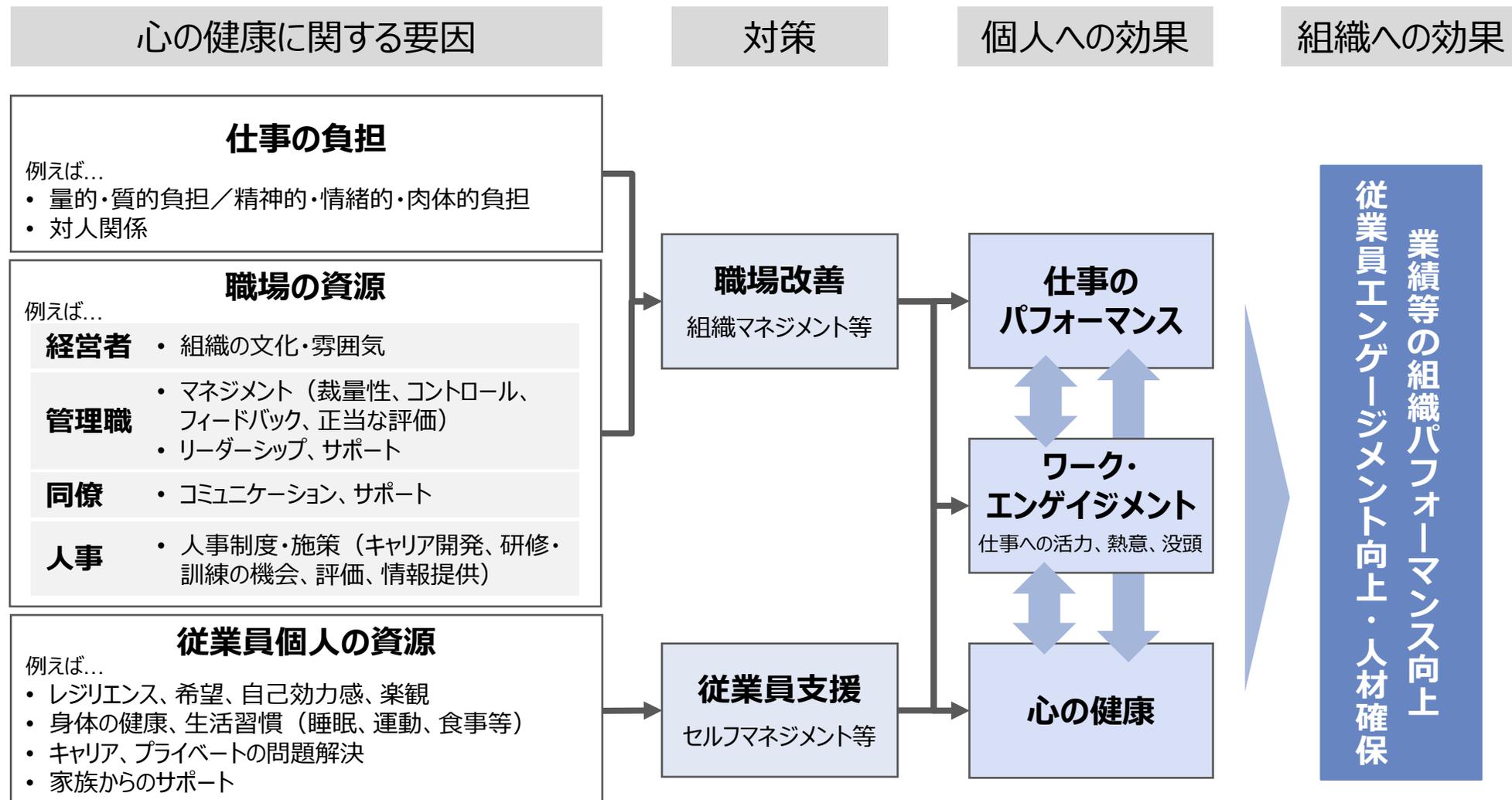
- 雇用主は労働安全衛生法に則った企業の責務を果たすとともに、人的資本を重視した経営課題への取組の一環として、心の健康に関わる取組を強化することが必要である。



※従業員エンゲージメントとは、「企業が目指す姿や方向性を、従業員が理解・共感し、その達成に向けて自発的に貢献しようという意識を持っていること（ウィリス・タワーズワトソン）」として、人材版伊藤レポートに紹介されている。

# 心の健康に関連する要因と仕事のパフォーマンス向上との関連

- 従業員の心の健康は、仕事の負担、職場環境、従業員個人の状況に影響され、これらの要因への対策は、個人の心の健康や仕事のパフォーマンス向上にもつながる。

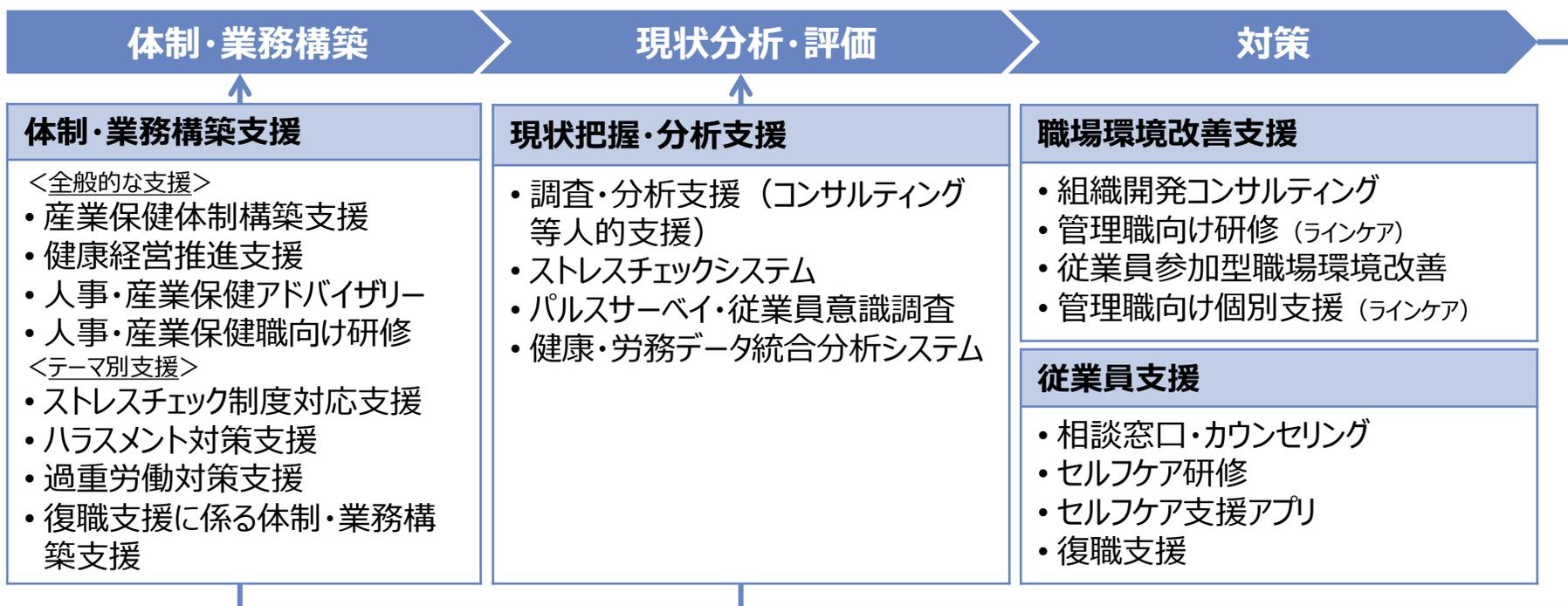


※職場いきいきモデル、JD-Rモデル、職域における心の健康関連サービス活用に向けた研究会意見を参考に、NTTデータ経営研究所が作成

# 対象サービス

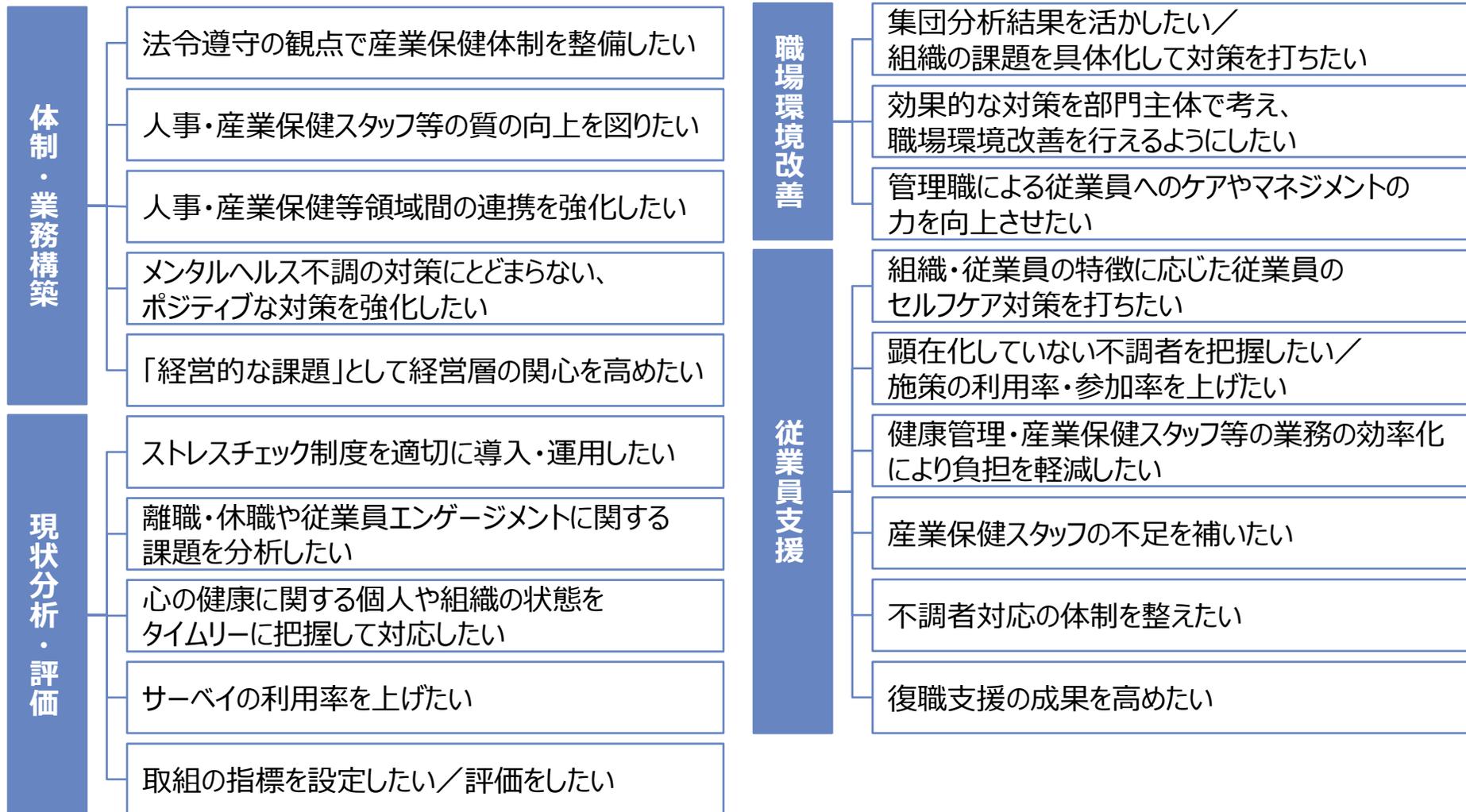
- 心の健康に関するサービスを、体制・業務構築、現状把握・分析、職場環境改善、従業員支援の4つのカテゴリとして整理した。

職域における心の健康関連サービス  
(サービス選択支援ツールに掲載する対象サービス)



# 雇用主の心の健康に関する取組ニーズ・課題

- 雇用主が心の健康に関する自社のニーズ・課題を俯瞰的に整理することができるよう整理した。



# 開示事項の全体像

- 雇用主の開示ニーズが高い事項、及び、サービス提供事業者がサービスの品質及び信頼性を確保するために重要な事項を主な開示事項として整理した。

