

別紙：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 — パブリックコメントの結果について

No.	主な該当箇所	ご意見	ご意見に対する考え方・対応方針
1-1	第1章1.職域の心の健康分野の取組強化の必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・大枠としてESGや人的資本とのつながりが明記されているが、健康経営との繋がりに関しての言及がフレームとしてもう少し見ることができていいのではと感じた。（施策としては健康経営支援推進として具体的にはございますが、大枠のなかにも取り入れた方が訴求しやすいかと思ったため） ・今回のこの施策を組み合わせる実施することによって健康投資管理会計ガイドラインに沿った施策を展開することにもつながると思う。そのことを明示すると健康経営とメンタルヘルス対策のつながりがよりイメージできるのではないかと感じた。 	<p>健康経営について、第1章組織パフォーマンス向上のためのメンタルヘルスサービスの可能性に記載を追加します。</p> <p>健康投資管理会計ガイドラインに沿った施策の展開についてはご指摘の通りであり、第2章雇用主のニーズ・課題別ソリューションに戦略マップ/ロジックモデルの作成を対策の一つとしてお示ししております。</p>
1-2	第1章2.職域の心の健康分野における産業育成の必要性と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・企業のメンタルヘルスカケアに重要性が認知されていない。 ・必要性は感じているが「あればいい程度」または「ストレスチェック」を実施していれば職域における対応は問題ないと考えている企業の人総務部門が多い。 ・サービスなどで「現状分析」をすると該当者があぶり出されると対応をしなくてはいけなくなるため「やらない方がいい」と考える企業も多い。 ・企業のトップおよび人総務部門のメンタルヘルスカケアの必要性の醸成（例えば、経産省または厚労省からの情報発信、ISO化など） 	<p>ご指摘の点は過去の調査でも明らかになっており、本提言の作成に至っております。メンタルヘルスカケアの重要性は第1章組織パフォーマンス向上のためのメンタルヘルスサービスの可能性に記載しておりますが、引き続き今後の検討課題として参考にさせていただきます。</p> <p>（参考）令和3年度ヘルスカケアサービス社会実装事業（心の健康保持増進に関する製品・サービスの普及に向けた調査事業）調査報告書 https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/R3_houkokoku_kokoronokenkou.pdf</p>
1-3	第1章2.職域の心の健康分野における産業育成の必要性と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・「役立っている外部委託先」と「役立たなかった外部委託先」の比較分析が大切ではないか。 	<p>いただいた御意見は、今後の検討課題として参考にいたします。</p>
1-5	第1章4.提言のねらいと波及効果	<ul style="list-style-type: none"> ・「供給側と需要側の情報格差を解消していくことが必要である」「現状では、買い手である雇用主にとってサービスの価値や品質に関する情報が不足しているうえ、サービス導入後の効果を実感している割合が高いとは言えない」とあり、懸念点であると考えている。この認識に至る根拠や事実を教えてください。 ・顧客の中には、多くの情報を求めようとしない顧客が存在する現実もあり、それをどう考えるか。 	<p>第3章サービスの情報開示のあり方の「価値や品質に関する情報」の記載を「価値や品質を判断するための情報」に修正します。</p>
1-6	第1章5.対象とするソリューション	<ul style="list-style-type: none"> ・同意書の取得が必要である。利用者が安心して本サービスが利用できるようデータの目的、収集内容、開示先などは明確にし同意書を取ることで、納得した上でサービスを利用できるのではないか。 	<p>第3章6.5)情報セキュリティにて、情報セキュリティに関する対応の有無掲載しています。</p>
1-7	第1章5.対象とするソリューション	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員支援では、同意書の取得と継続率アップの仕組が必要。 ・無理せず自然と習慣化する、およびリテラシー向上の仕組がないと継続して使われない。利用率10%程度ではサービス提供事業者におけるセーフティネットにはならない。 	<p>ご指摘の点は、第3章1.6)導入・利用促進支援及び同章5.1)リマインド機能に包含されています。</p>

No.	主な該当箇所	ご意見	ご意見に対する考え方・対応方針
2-1	第2章3.職場環境改善	・雇用側への情報開示の内容として、データを分析し、そのデータをどのように活用し、経営目標達成につなげていくか、その道筋を事前に明示しておくことが重要ではないかと考える。	提供されるサービスによっては必ずしもデータの分析結果を踏まえた取組の提案までを実施しないものもあります。ご指摘の点はサービスの情報開示のあり方として統一的に求めるものではなく、サービスの差別化要素であるため、採用を見送りとさせていただきます。
2-2	第2章雇用主のニーズ・課題別ソリューション	・サービスは、現状分析だけでなく出口（対策）もあること。対象を見つけただけでは雇用主は困る。 ・業種毎に職域環境が異なるため、カテゴリー分けが必要（例：製造業ではスマホは持ち込めない）	現状分析後の対策について第2章雇用主のニーズ・課題別ソリューションに記載しています。 業種ごとの違いについては、今後の検討課題として参考にさせていただきます。
2-3	第2章雇用主のニーズ・課題別ソリューション	・雇用主には、体制業務構築等に既に取り組んでいる企業の他に、未整備の中小企業、創業間もない企業等も含まれている。企業間でそれぞれニーズと課題は異なるのではないかと。本提言案には、前者を対象としたサービスの提供のみを想定しての内容のみとなっている印象を受けた。後者の雇用主への課題・ニーズについても取り上げてほしい。	ご指摘の点は、本研究会及び雇用主部会、雇用主ワークショップを通して検討されており、第2章雇用主のニーズ・課題別ソリューションに法令順守の観点を記載するに至っております。
3-1	第3章1.1)期待される効果	・ワーク・エンゲイジメントと従業員エンゲイジメントの違いは何か。	第1章1.職域の心の健康に関する取組強化の必要性に、従業員エンゲージメントについて注釈を追加します。 ワーク・エンゲイジメントは、仕事への活力、熱意、没頭が揃い、仕事へのポジティブで充実した状態のことを指し、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を指すものと認識しています。
3-3	第3章1.サービス全般に関する開示事項	・それぞれのサービスの効果、特に研修やカウンセリングの効果検証を一律で実施することは難しいと考えている。サービスを受けた社員が本当に変わったかどうかをどのように評価するか、どの部分まで評価基準を作るのか。サービス提供者としての情報の開示について、統一化を図ることは、ユーザーにとっては比較対象が容易になるという利点があるが、間接的に差別化を阻害する（サービスの横並びにつながる）ことに繋がるのではないかと。 ・そのためクライアントからの要請に基づく個別対応で充分である。例えば情報開示項目を統一できたとしても、クライアントから個別に要求が出た場合は応えざるを得ないであろうし、統一化によるメリットがサービス提供事業者（EAP）にどのようにもたらされるのか疑問を感じる。	ご指摘の点は、本研究会及びサービス提供事業者部会において検討を重ねてまいりました。その結果、本書ではサービスの効果を評価するための統一的な基準を示しておらず、第3章において、期待される効果やその根拠を開示することや、サービス導入後の有用性評価の実施有無と実施している場合の評価指標を開示することが望ましいとしています。
3-4	第3章2.1)分析項目	・個人の心理指標はポジティブ心理学に関連する項目のみがあがっており偏りがあり、ポジティブ心理学関連のみ該当すると読み手に誤解される可能性がある。ストレス耐性、対人関係スキル、意思決定能力、クリティカルシンキングなど他の指標の記載もしてほしい。	ご意見を踏まえ、個人の心理・行動指標として、ソーシャルスキル、ストレスコーピング、非機能的認知、メタ認知を追加します。
3-5	第3章6.4)サービス提供体制	・CEAPの在籍数の公表はクライアントは求めている（または知らない）ため不要なのではないか。	サービス提供事業者部会において検討した結果として掲載しています。
3-6	第3章6.7)人的資本に関わる情報	・ほぼ中小企業しかいない業界だが、上場企業でないのに人的資本に関わる情報開示をさせるのか。	研究会及びサービス提供事業者部会において検討した結果、人的資本に係るサービスを提供する事業者自身が人的資本を重視した経営を行っているかは、雇用主にとって重要な情報であるため掲載しています。
3-7	第3章サービスの情報開示のあり方	・判断基準として求める【価値】や【質】について、【雇用主・利用者】が判断できる情報が、提供される必要があると思う。【第3章 サービスの情報開示のあり方】について、【価値】や【質】についての記載を検討願いたい。【雇用主・利用者】の視点に立った時、問題が特定されていれば、解決策を選択でき、【価値】や【質】について、判断できると思われるが、問題の特定に至らないままに、解決策を選択することは少ないと思われる。詳細な情報提供はありがたいものであるが、どのような組み合わせによって、【雇用主・利用者】がもつめる【価値】や【質】につながるのか、もしかしら、複数の企業のサービスを組み合わせることによって、【価値】や【質】につながる可能性がある。【雇用主・利用者】が求める【価値】や【質】につながるための、【ソリューションの組み合わせ提案】が提供される必要があるのではないかと考える。	いただいた御意見は、今後の検討課題として参考にいたします。