



社員が欠勤?!今だからこそ知っておきたい休職・復職制度 ～中小企業のためのメンタルヘルス対策ガイド～

突然の社員欠勤、そして休職は、中小企業にとって大きな課題です。人手不足とあいまって、会社と社員双方に大きな負担がかかります。

本セミナーでは、社員のメンタルヘルスに焦点を当て、休職から復職までのプロセスを解説し、効果的な対応策を探ります。具体的な事例や就業規則例なども交えながら、皆様の会社にとってより良い働き方を一緒に考えていきましょう。

Index

- 休職者の傾向
- 精神疾患の変遷と受診への意識変化
- 社員が欠勤した際の対応
- 休職対応のポイント：就業規則の役割
- 休職届と休職辞令の必要性
- 復職制度の重要性
- 復職規定の例：就業規則の実例
- メンタルヘルス対策は長期的な取り組み

講師紹介

藤田社会保険労務士事務所 代表 藤田佑磨

経歴

これまで10年以上にわたって、企業の人事労務に所属し、労務相談や就業規則の改訂、そして助成金・補助金での資金調達の実績を積んできました。

「主な職歴」

2009年4月～株式会社舞浜倶楽部（複合型介護サービス事業）

事務管理課 課長代理

2016年11月～株式会社クロサワエンジニアリング（人材サービス業）

勤務社労士 係長

労働者派遣元事業責任者及び有料職業紹介事業責任者

2019年11月～株式会社ベクトル（PR広告業）

人事本部 労務部 部長

2022年10月～藤田社会保険労務士事務所 開業

「主な実績」

■会社設立・組織再編（対等合併・会社清算）に伴う労務対応

■給与計算・年末調整・社会保険手続き・労働保険料計算

■助成金実績 キャリアアップ助成金：2事業実施計114万円

働き方改革助成金：65万円

■補助金実績 事業再構築補助金 10社の採択実績、補助金額約1億円

■介護職員処遇改善加算 計画書作成、実績報告

■労働者派遣元事業責任者 労使協定方式の設計から報告まで

■労基署対応 ■2023年3月 グロービス経営大学院 経営学修士課程 修了





退職者の傾向

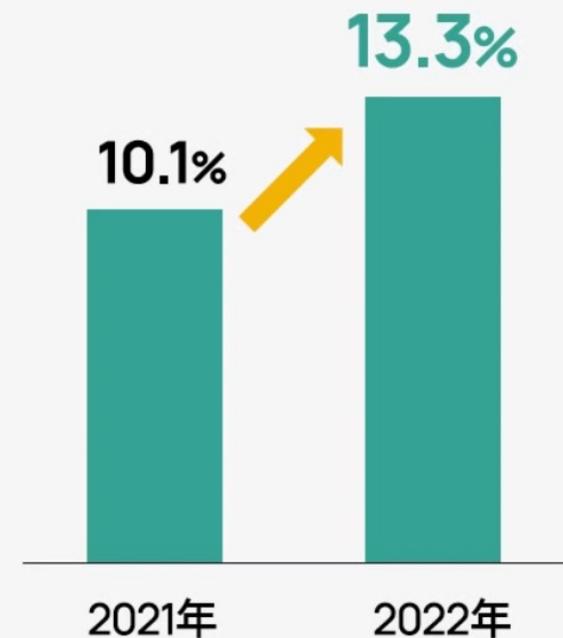
休職者の傾向 メンタルヘルス不調の増加

「令和4年労働安全委員 衛生調査（実態調査）」によれば、過去1年間（2021年11月1日から2022年10月31日）にメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休業した労働者または退職した労働者がいた事業所の割合は13.3%（前年調査10.1%）となっています。

本調査結果からも分かるように、単純平均で8社に1社以上がメンタルヘルス不調による休業を経験している計算になり、メンタルヘルスの問題は企業規模に関係なく生じている可能性があります。

また、メンタルヘルス不調者の割合は増加傾向にあり、企業としては継続的に対策を講じていく必要があります。

過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所割合



精神疾患の変遷と受診への意識変化

精神疾患に対する社会の認識は、近年大きく変化してきています。かつては、精神疾患は「心の病気」として、周囲から理解されにくい存在でした。しかし、現代では、うつ病や不安障害など、様々な精神疾患が社会的に認知され、受診しやすい環境が整いつつあります。近年、うつ病などの精神疾患の増加が注目されています。これは、働き方改革やコロナ禍など、社会環境の変化が影響していると考えられます。



TIMELINE



精神疾患の変遷と受診への意識変化

1

初期の定義

精神疾患は当初、先天的なものと考えられていました。

2

後天性疾患の認識

研究や臨床が進み、後天的な要因による精神疾患の存在が認識されるようになりました。

3

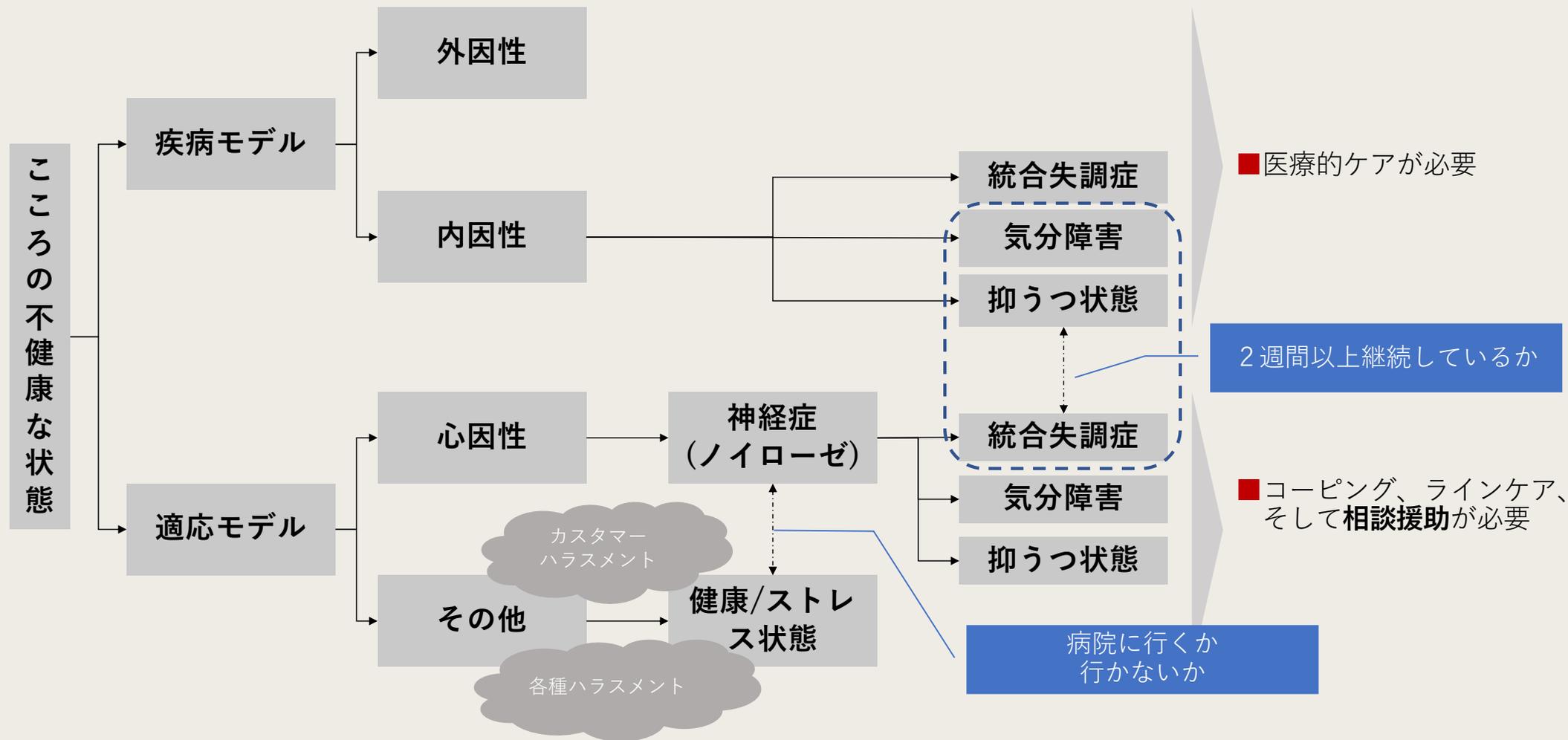
受診への意識変化

かつては精神疾患に対する社会的偏見が強く、受診をためらうケースが多くありましたが、近年では「生きづらさ」を感じる人が自身の判断で受診するケースが増加しています。

Asato

精神疾患の変遷

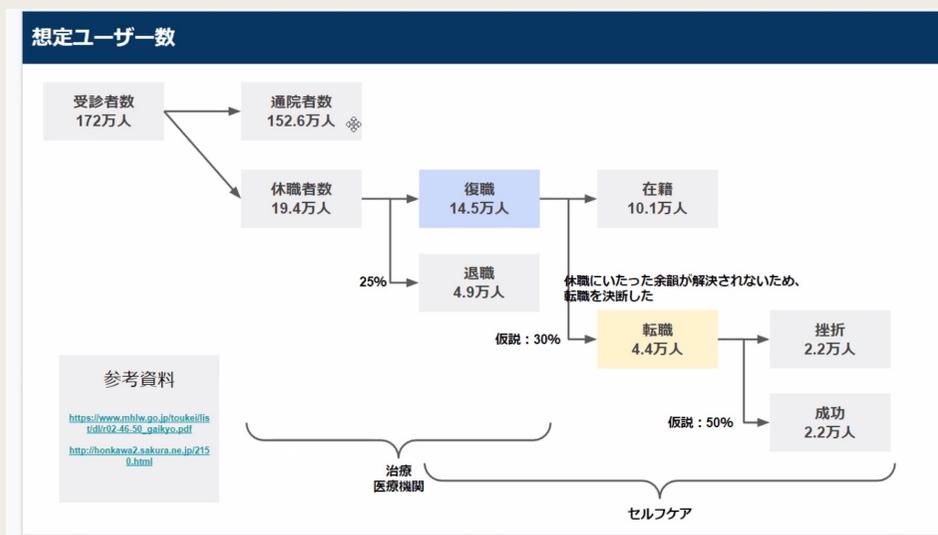
こころの健康状態については医療と研究により、従来よりも判別が明確になる一方で、適応モデルの健康・ストレス状態や神経症などには早期支援が必要です



【参考】メンタルヘルス疾患後の就労状況

メンタルヘルスによる求職者が退職する人数の一例で、休職者19.5万人のうち退職者は4.9万人。復職後に転職するも挫折してしまう人数が2.2万人。一方で、障がい福祉業界における予算総額は約1.9兆円と市場は拡大。

一度、メンタルヘルスなどで休職に入り、社会復帰しようとするも挫折があったり、復帰できずいたり、就労支援事業の市場拡大が彼らの支援となっていることがわかります。



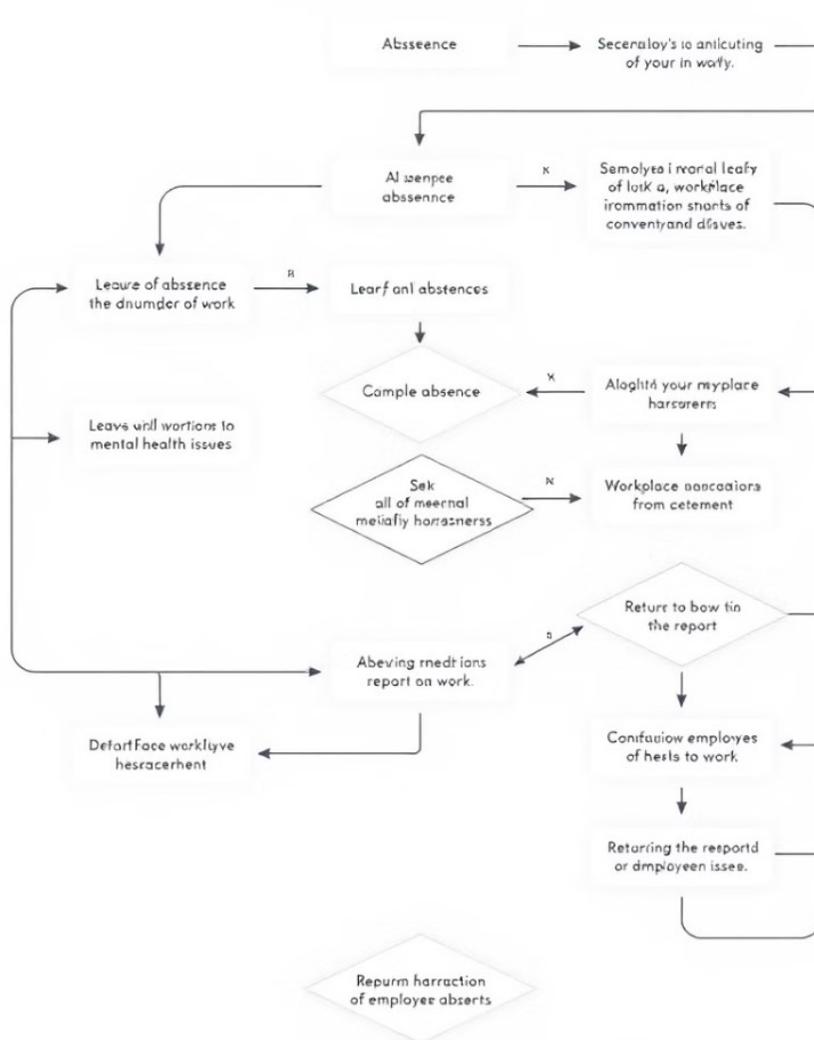
出典：船井総研「障がい福祉業界2024年時流予測レポート」



社員が欠勤した際の対応

Cur melat Pre Absence

Asley dou is in now in cer malyyer c'boerm absence on empcariry your lullies
tn in veclual employes absence emerts of fur your wherenecinel.



社員が欠勤した際の対応

業務中の事故

業務中の事故で休む場合は、休業となります。労働基準法に基づき、労働者は休業中の賃金を受け取ることができます。

通勤災害

通勤中の事故で休む場合は、通勤災害として扱われます。労働基準法に基づき、労働者は休業中の賃金を受け取ることができます。

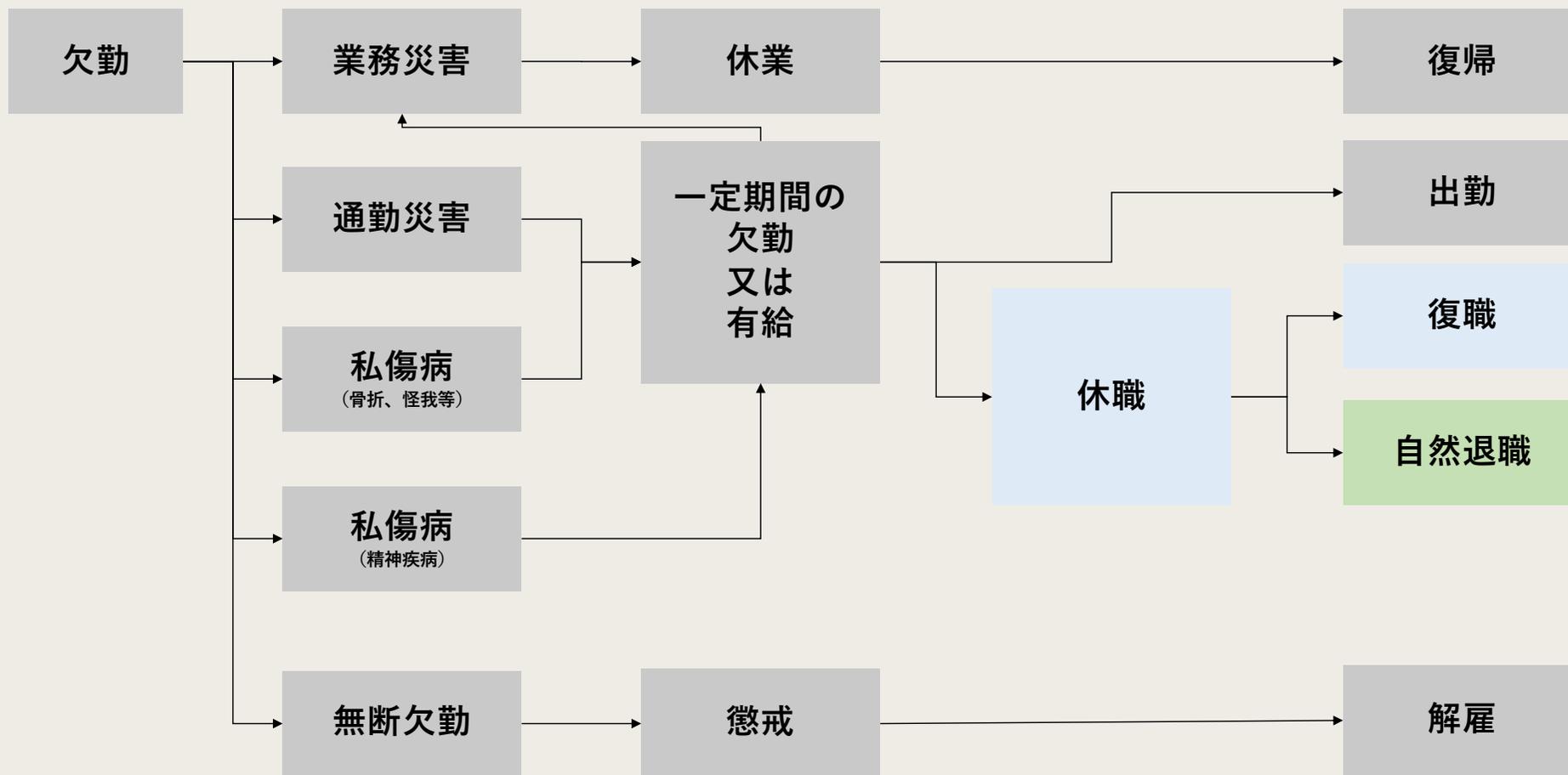
有給休暇

病気や疾病など、事前に申請できない場合でも、事後の取得が認められています。会社は就業規則に基づき、休暇取得を判断します。

休職

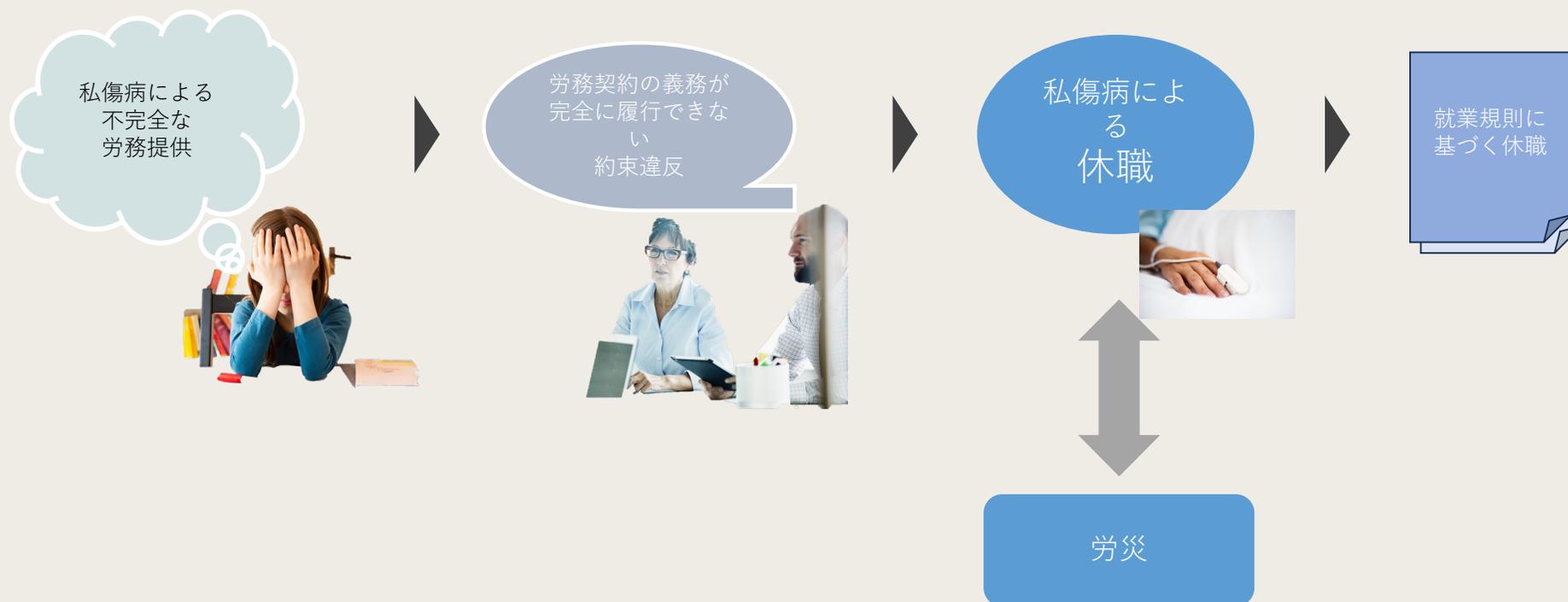
疾病などにより、一定期間仕事を休む必要がある場合、休職となります。メンタルヘルス不調が原因となる場合、ハラスメントが背景にある可能性も考慮する必要があります。

社員が欠勤した際の対応 フローチャート



メンタルヘルスにおける私傷病と労災の対応

私傷病の要因は複雑なため、労災での一定の判断基準が設けられております。過重労働はもちろん、ハラスメントの脆弱性に関する指標があり、休職後に労災申請ができるよう、備えておくことが大切です。



労災申請にあたっての使用者が求められる事項例

参考までに労災申請にあたって会社側が求められる事項を記載しております。事前にご準備することでヒアリングがスムーズに行き、焦らず抜け漏れなく、対応が可能です。

労災申請にあたっての使用者が求められる事項例

4. 被災者の症状経過等について

- (1) 入社前の健康状態・身体状況で把握していること
- (2) 定期健康診断の結果で把握していること
- (3) 発症前に、会社に申し出していた、あるいは同僚等に話していた健康状態（自覚症状・医師への受信・薬の服用等）
- (4) 発症前に本件傷病に関係すると思われる負傷の有無と状況
- (5) 同僚等からみた身体状況の変化の有無・程度
- (6) 身長と体重等（発病直近の健康診断結果）

- 身長
- 体重
- 体型(肥満ー普通ー痩せ型)
- 体質

5. 作業環境について

- (1) 熱暑・寒冷に関して（作業場での温度環境、空調の有無等）
- (2) 作業環境測定の有無
- (3) 作業対象物および作業環境に対する緊張感について（取扱注意物の有無等）

6. 通勤について

- (1) 通勤経路と方法
- (2) 通勤時間（片道）約時間分

7. 被災者の嗜好・趣味・家庭環境・友人関係等について （把握している範囲で記載）

- ①1回の飲酒の量：種類
- ②飲酒の頻度：週・月 回程度
- ③飲酒によるトラブルの有無（有の場合・具体的な出来事）
 - (2) 喫煙・・・・・・・・有・無 銘柄 本/日
 - (3) 趣味
 - (4) 家庭環境（家族構成、家族の健康状態）
 - (5) 友人関係（同僚等との交友関係）
 - (6) 兼業の有無・・・・・・・・有・無 有の場合の勤務先・勤務時間

8. 被災者の勤務評価

- ①人事考課の有無・・・・・・・・有・無
- ②所属部署での勤務評価（

9. 業務以外で心理的負荷となったと思われる出来事の有無

- 出来事の有無・・・・・・・・有・無
有の場合は、時期、場所、内容（

10. 業務で心理的負荷となったと思われる出来事について（発症前おおむね6カ月間）

- (1) 出来事の有無・・・・・・・・有・無
有の場合は、時期、場所、内容（
 - (2) 出来事後における労働時間の変化について（発症前と発症後を対比して、違いについて記載）
 - (3) 出来事後における業務量の変化について（発症前と発症後を対比して、違いについて記載）
 - (4) 出来事後における業務の質の変化について（発症前と発症後を対比して、違いについて記載）
 - (5) 出来事後における責任の変化について（発症前と発症後を対比して、違いについて記載）

- (6) 業務における裁量性の有無について（発症前と発症後を対比して、違いについて記載）
- (7) 職場の物的、人的環境の変化について（発症前と発症後を対比して、違いについて記載）
- (8) 出来事後における支援・協力的体制について（発症前と発症後を対比して、違いについて記載）

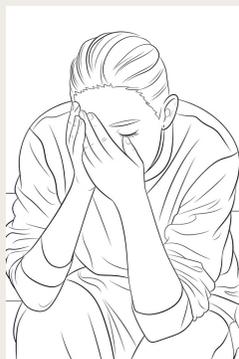
安全配慮義務の重要性



安全配慮義務の重要性

自傷他害

人間関係から生じる他害や自傷行為と判別しにくく、突発的な行為と認めるような場合



幻覚

当該従業員にしか見えないものが、就労中に確認できる場合



→万が一、これらの症状を現認した場合には医師等の専門家の診断が必要な可能性があります。ただ社長様や担当者様が専門家ではないのが通常です。そのため、緊急連絡先や保証人へ連絡の上、親族から通院を勧めていただけると、ご対応することが早期発見と対処につながります。その際に、動画や音声録画などを残すことで受診の際の資料に役立つと考えられます。（あらかじめ、個人情報の第三者提供の取り扱いに関する同意書を取るようにしましょう。）

休職対応のポイント： 就業規則の役割



休職対応のポイント：就業規則の役割

就業規則の重要性

就業規則は、労働者と会社の間で労働条件を定めたもので、休職に関する規定も含まれています。会社は就業規則に基づき、休職の判断、休職期間、復職に関する手続きなどを定めることができます。＝休職制度の作成理由（作成は自由である点）

休職規定の例

「休職期間は、原則として〇か月とする」「休職中の賃金は、会社が定める基準により支給する」「休職中の健康状態や復職の可能性について、定期的に確認を行う」など、具体的な規定を盛り込むことが重要です。

休職対応のポイント：就業規則の役割

診断書の提出

第26条 遅刻、早退、欠勤等

- 1 社員は、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に所属部署の長に対し申出るとともに、許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で
- 4 傷病のため継続して7日以上欠勤するときは、医師の診断書を提出しなければならない。

休職の内容＝診断書をもとに労務不能と認める場合

第6条 休職事由

- 1 社員が、次のいずれかに該当するときは、休職を命ずることがある。

(1) 私傷病休職

私傷病（類似の傷病を含む。）により引き続き欠勤し、14日を経過しても就業できないとき。

(2) 自己都合休職

傷病以外の自己都合による欠勤が14日に及んだとき。

休職対応のポイント：就業規則の役割

休職期間

第7条 休職期間

1 前条に定める休職の上限期間は、休職を命じた日の初日から通算した次の期間とする。

(1) 私傷病休職

入社1年以上3年未満 3ヶ月

入社3年以上5年未満 6ヶ月

入社5年以上10年未満 1年

入社10年以上 1年6ヶ月

ただし、会社が必要と認める場合には、上記の期間を延長することがある。

(2) 自己都合休職 1ヶ月

2 有期契約社員について、前項に定める休職期間より前に当該雇用契約期間が満了する場合は、前項の規定にかかわらず、休職期間は当該雇用契約期間が満了する日までとする。

3 私傷病休職期間の上限期間に達する前に復職し、当該復職の日から6か月以内に同一又は類似の傷病について欠勤するときは、欠勤開始日から休職とし、以後継続又は断続する欠勤日は従前の私傷病休職期間に通算する。

4 本条第1項に定める休職期間を満了しても、第6条に定める休職事由が消滅せず、復職できない場合は、休職期間満了をもって退職とする。

休職対応のポイント：就業規則の役割

休職期間中の賃金

第8条 休職期間中の賃金

- 1 休職した期間については、賃金は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に休職した期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、休職期間中は行わないものとし、休職期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に評価に基づいて昇給させるものとする。
- 4 休職により賃金が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分及び住民税は、各月に会社が納付した額を社員に請求するものとし、社員は会社が指定する日までに支払うものとする。

休職届と休職辞令の 必要性





休職届と休職辞令の必要性

1 休職届

社員は、休職を希望する場合、会社に対して休職届を提出します。休職の理由、期間、復職意向などを明確に記載する必要があります。

2 休職辞令

会社は、休職届を受理し、就業規則に基づき、休職を認める場合は、休職辞令を発令します。辞令には、休職期間、賃金、復職に関する手続きなどが記載されます。

3 手続きの重要性

休職届と休職辞令の手続きを明確にすることで、会社と社員双方にとって安心して休職期間を過ごすことができます。また、復職に関する手続きをスムーズに進めるためにも重要です。

休職届と休職辞令の必要性：一例

休職届

令和〇年〇月〇日

休職届

〇〇部長 殿

〇〇部 〇〇課
〇〇 〇〇 印

このたび、下記のとおり休職させていただきたく、ここにお願い申し上げます。

記

1. 休職期間 令和〇年〇月〇日(月)～令和〇年〇月〇日(金)

2. 理由

3. 休職中の連絡先 090-0000-0000

4. 添付書類

5. 備考

以上

休職辞令

年 月 日

職名：〇〇部〇〇課〇〇職
氏名：〇〇〇〇 様

〇〇株式会社
代表取締役 〇〇〇〇 印

休職辞令

貴殿の休職の取扱いに関する次の事項を確認してください。

1. 休職の取扱い

休職の事由	
休職発令日	〇〇年〇月〇日
休職の期限	〇〇年〇月〇日（就業規則第〇条第〇項第〇号）

2. 復職を希望するときの手続き
復職願（社内様式第〇号）を会社に提出してください。休職の事由が業務外の傷病若しくは精神又は身体上の疾患によるものである場合は、主治医の診断書（意見書）を添付してください。

3. その他休職に関する確認事項

- 休職期間中は、無給とします。
- 休職期間中であっても服務規律が及ぶことを確認し、休職事由に応じた目的から逸脱する行動及び会社の信用を失墜させるような行為をしてはなりません。
- 休職の事由が私傷病によるものである場合は、当該傷病の治療に専念し、規律正しい生活をしなければなりません。
- 休職期間中は、自ら事業を行い、又は他に雇用されて就業してはなりません。
- 休職期間中に会社から状況の報告を求められた場合は、休職者近況報告書（社内様式第〇号）を提出しなければなりません。
- 会社は、必要があると認める場合、貴殿の同意を得たうえで、会社が指定する医師（産業医）に主治医等の復職等に関する意見を求めさせ、会社に報告させることがあります。
- 休職期間中の社会保険料の自己負担分は、会社が指定した銀行口座に指定期日までに振り込んでください。
- 前各号の事項に従わない場合は、会社は休職を打ち切り、休職期間が満了したものとみなすことがあります。



復職制度の重要性

復職制度の重要性



周囲の理解

社員が安心して復職できるよう、職場環境や同僚の理解を得ることが重要です。



復職支援

復職支援プログラムなど、必要なサポートを提供することで、社員の復職を促進できます。



相談窓口

相談窓口を設置することで、社員が安心して相談できる環境を整備できます。



復職規定の例

1

復職前相談

復職前に、会社と社員が面談を行い、復職に関する不安や課題を共有します。

2

職場環境調整

社員の体調や能力に合わせた職場環境調整を行い、安心して仕事に取り組めるように配慮します。

3

段階的復職

いきなり元の業務に戻すのではなく、段階的に業務量や勤務時間を調整するなど、無理のない復職を支援します。

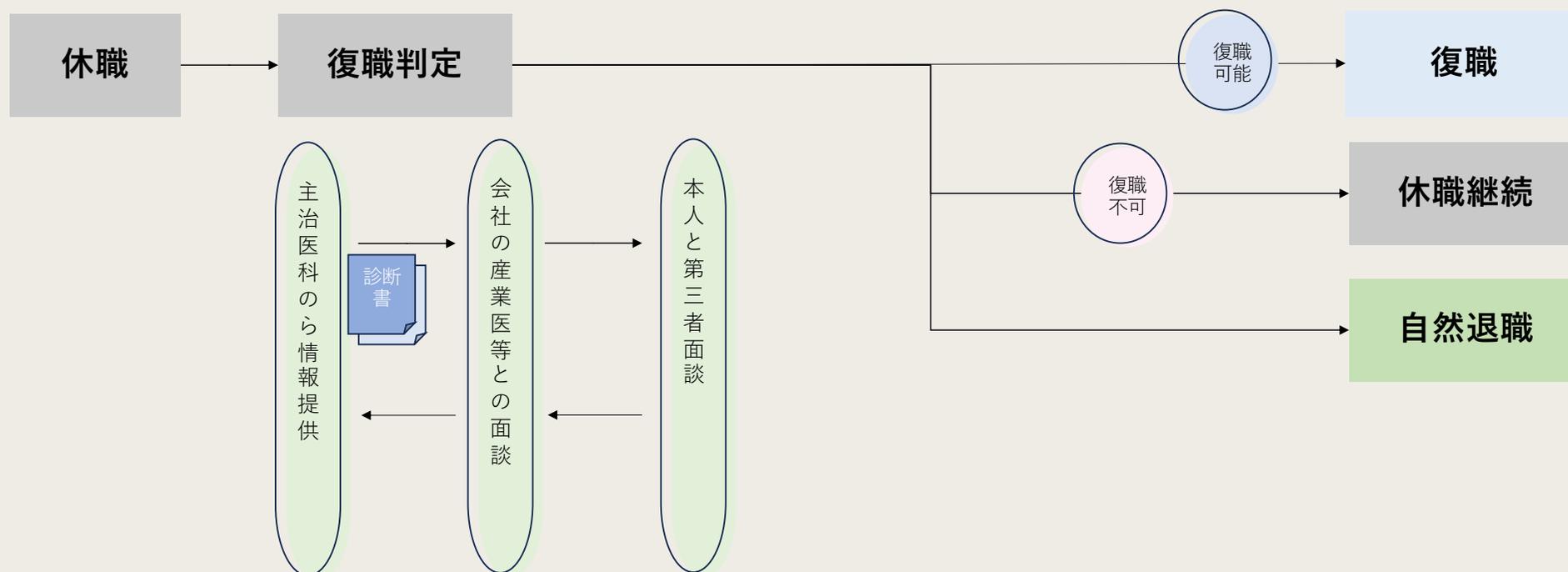
= 短い労働時間、再発の対応、



復職規定の例：就業規則の実例

復職可能の判断と復職決定

復職の判断はあくまでも会社が行うようにします。約束違反の状態を正常に戻すためです。労働者の主治医の診断のもと、会社の産業医や県の保健師の意見をもらい、元職に復職できるか面談を通じて判断を行います。



復職規定の例：就業規則の実例

休職期間

第10条 復職

- 1 第6条に定める休職事由が消滅し、復職に支障がないと会社が認めた場合、会社は原則として休職前の職務に復職を命じる。ただし、休職前の職務に復職させることが困難又は不適当と認める場合には、職務や就業場所を変更することがある。
- 2 復職後の職務内容、労働条件その他の待遇等に関しては、休職直前の時を基準として定める。ただし、復職時の社員の心身の状態等から、休職前と同程度の質・量・密度、責任の度合いがある業務に復せないものと認め、業務の軽減・労働時間短縮・責任の軽減等の措置をとる場合には、その状況に応じた降格・配転ほかの異動、賃金の減額等の調整を行うことがあり、労働条件その他の処遇について新たに決定することがある。

復職規定の例：就業規則の実例

復職可否の判断① = 本当に会社の業務に耐えうるか？個別具体的には、会社から主治医の意見徴収

第11条 私傷病休職における復職可否の判断

- 1 私傷病休職を命じられた社員が復職を希望する場合、通常の業務を遂行することに耐え得る段階まで治癒した旨を証する医師の診断書を会社に提出しなければならない。
- 2 私傷病休職における復職の可否については、産業医又は会社が指定する専門医の意見やその他の情報を総合し、会社が決定する。

復職の可否についての判断基準は、次のとおりとする。

- (1) 通勤時間帯に一人で安全に通勤できること。
- (2) 会社が設定している勤務日に会社が定める通常の勤務時間の就労が継続して可能であること。
- (3) 業務に最低限度必要とされる作業（事務処理、パソコンの操作、軽度の身体作業）を遂行することができること。
- (4) 投薬の影響等による昼間の眠気がないこと。
- (5) 日々の業務による疲労が翌日までに十分回復していること。
- (6) 適切な睡眠覚醒リズムが整っていること。
- (7) 業務遂行に必要な注意力及び集中力が回復していること。

復職規定の例：就業規則の実例

復職可否の判断②

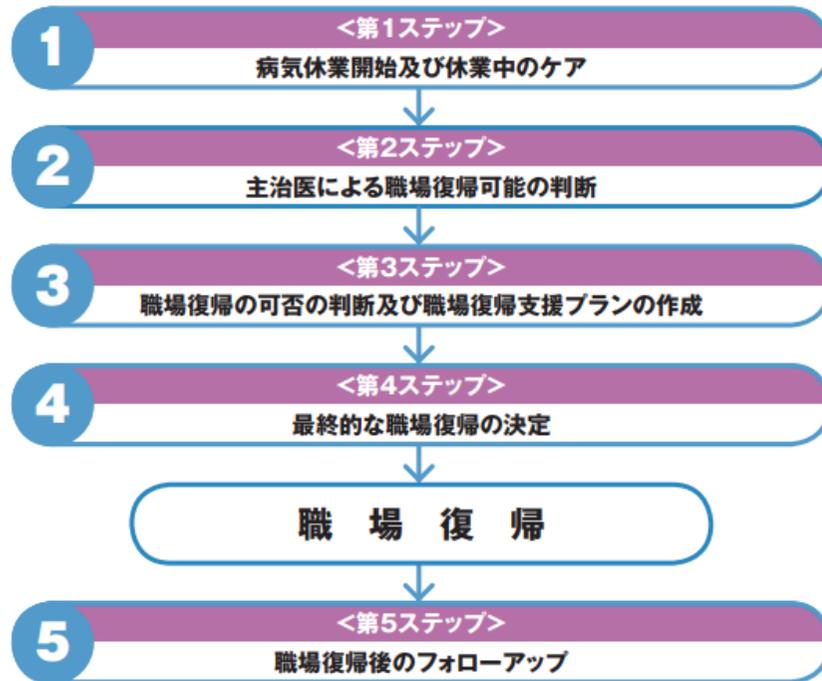
- 3 会社が復職可否を判断するため、社員の主治医、家族等の関係者から必要な意見聴取を行おうとする場合、社員は、会社がこれらの者と連絡をとることに同意する等、必要な協力をしなければならない。
- 4 会社が復職可否を判断するため、会社が社員の主治医に対する面談による事情聴取、又は医療情報の開示を求めた場合、社員は正当・合理的な理由なくこれを拒んではならない。社員が正当・合理的な理由なくこれを拒んだ場合、会社は社員から提出された診断書を休職事由が消滅したか否かの判断材料として採用しない。
- 5 会社が復職可否を判断するため、会社が産業医又は会社指定の専門医による面談、健康診断、検診又は精密検査等の受診を命じた場合、社員は正当・合理的な理由なくこれを拒んではならない。社員が正当・合理的な理由なくこれを拒んだ場合、会社は休職の終了を認めず、復職を命じないことがある。

復職支援プログラム

2 職場復帰支援の流れ

手引きによる職場復帰支援の流れは図2のようになっています。

図2 職場復帰支援の流れ



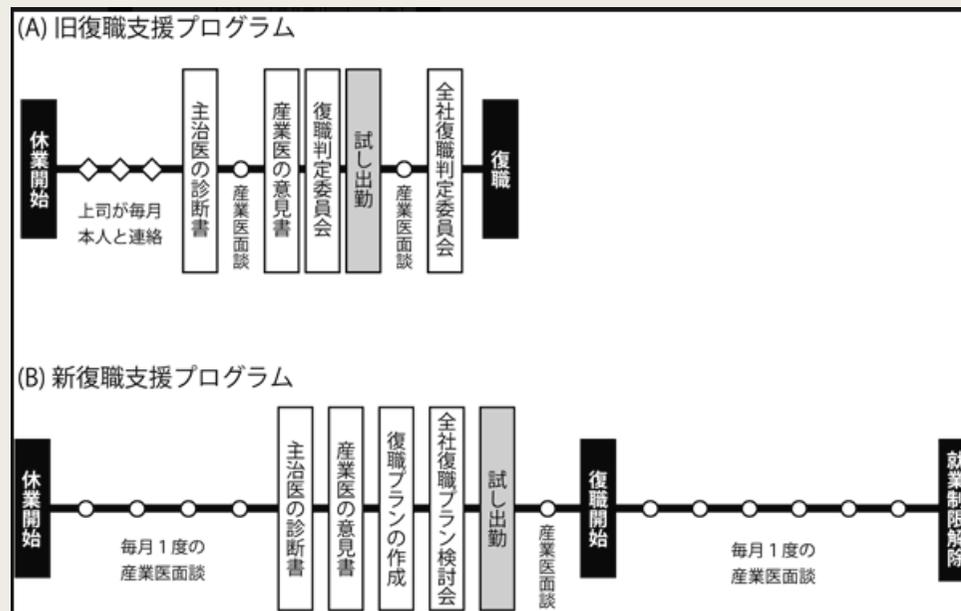
出典：厚生労働省「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」

具体的な効果

- 職場復帰の円滑化**: 職場復帰支援プログラムは、復帰までのプロセスを明確にし、関係者間の連携を強化することで、スムーズな復帰を促進します。
- 再休業の防止**: 職場復帰後もフォローアップを行い、疾患の再燃や再発を早期に発見し、適切な対応を行うことで、再休業のリスクを低減します。
- 労働者の安心感の醸成**: 休業中の労働者に対して、経済的な保障や相談先の情報を提供することで、安心して療養に専念できる環境を整えます。
- 職場環境の改善**: 職場復帰を支援する過程で、職場環境の問題点やストレス要因を把握し、改善に取り組むことで、より働きやすい職場づくりに貢献します。
- 関係者の理解促進**: 職場復帰支援プログラムの実施を通じて、労働者だけでなく、管理監督者や同僚など、関係者全体のメンタルヘルスに対する理解を深めます。
- 試し出勤制度の活用**: 職場復帰前に試し出勤制度を利用することで、労働者は職場環境に慣れ、復帰への不安を軽減できます。
- 個別の支援プランの作成**: 職場復帰支援プログラムに基づき、個々の労働者の状況に応じた職場復帰支援プランを作成し、きめ細かい支援を行います。

復職支援プログラムの効果

抄録



目的：メンタルヘルス不調者の復職支援の効果を定量的に評価するために、異なる復職支援プログラムにおける復職後の入社継続率と費用対効果を比較調査した。

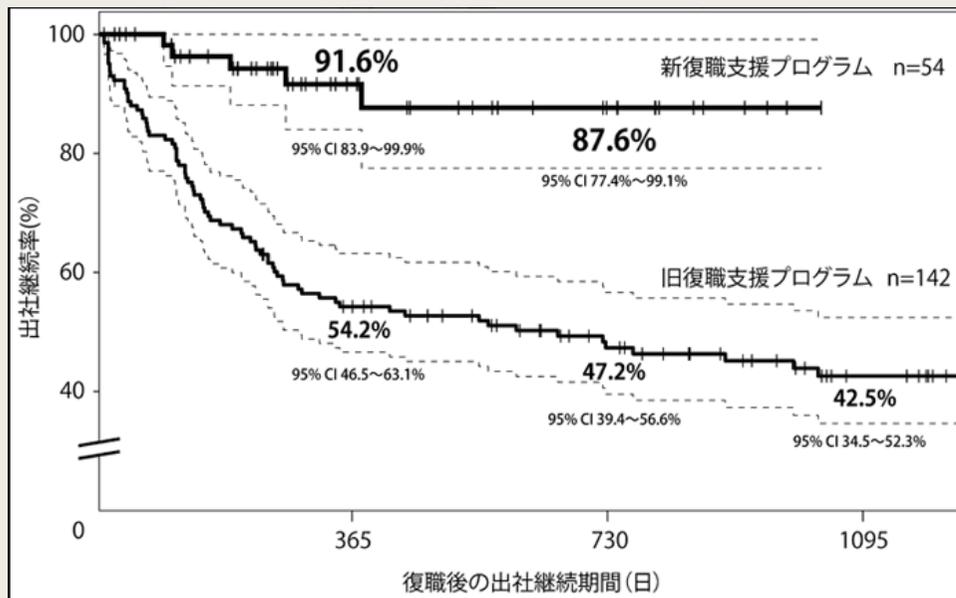
方法：ある企業においてメンタルヘルス不調者に対する新旧2つの復職支援プログラムを実施し、旧プログラムで復職した142例、新プログラムで復職した54例、計196例を対象に分析を行った。新プログラムには、(1) 生活記録表を用いた復職判定、(2) 6ヶ月間の段階的な復職プラン、(3) 定期的な産業医面談、(4) 全社復職プラン検討会などを盛り込んだ。

結果：新プログラムの休業期間は中央値で60日ほど長かったが、**復職1年後の入社継続率は54.2%から91.6%へと改善し**、復職後1年間の生産性も6,226,192万円から8,418,514円へと改善した。復職支援にかかった費用は65,945円から300,898円と増加した。経営者の視点から費用便益分析を実施したところ、本取り組みの投資収益率（ROI）は933%であった。

結論：復職後の再発を予防するためには新しい復職支援プログラムが効果的であることが示唆された。

復職支援プランの効果

抄録



方法：ある企業においてメンタルヘルス不調者に対する新旧2つの復職支援プログラムを実施し、旧プログラムで復職した142例、新プログラムで復職した54例、計196例を対象に分析を行った。新プログラムには、(1)生活記録表を用いた復職判定、(2)6ヶ月間の段階的な復職プラン、(3)定期的な産業医面談、(4)全社復職プラン検討会などを盛り込んだ。

結果：新プログラムの休業期間は中央値で60日ほど長かったが、復職1年後の出社継続率は54.2%から91.6%へと改善し、復職後1年間の生産性も6,226,192万円から8,418,514円へと改善した。復職支援にかかった費用は65,945円から300,898円と増加した。経営者の視点から費用便益分析を実施したところ、本取り組みの投資収益率 (ROI) は933%であった。

リワークプログラムの活用

1

リワークプログラムとは

リワークプログラムは、退職中の社員が、医師や専門家の指導のもと、職場復帰に向けて段階的に身体機能や精神状態の回復を図るプログラムです。

2

プログラムの内容

プログラムの内容は、個々の社員の状態に合わせて、仕事への適応訓練、体力向上、ストレスマネジメントなど、多岐にわたります。

3

復職への効果

リワークプログラムは、社員の復職率向上、再発防止、早期復帰など、様々な効果が期待できます。



まとめ

メンタルヘルス対策は長期的な取り組み



メンタルヘルス対策は長期的な取り組み



ストレスマネジメント

社員がストレスを適切に管理できるよう、ストレスチェックの実施やストレスマネジメント研修の提供などを検討しましょう。



良好な人間関係

職場における良好な人間関係を築き、社員が安心して仕事に取り組める環境づくりが重要です。



相談しやすい環境

社員が相談しやすい環境を整備し、相談窓口の設置や社内カウンセリングなどの制度を導入しましょう。



社員の心の声に耳を傾けよう

1

ヒアリング

社員の意見や不安を聞く機会を設け、定期的な面談などを通して、社員の心の声を丁寧に聞き取りましょう。

2

理解

社員の状況や気持ちを理解し、寄り添う姿勢を持つことが重要です。社員の言葉に耳を傾け、共感し、サポートすることで、信頼関係を築きましょう。

3

対応

社員の意見や不安に基づいて、必要な対応を検討しましょう。制度の改善や新たな取り組みの導入なども積極的に検討することで、社員の安心感を高められます。



「ケチな飲み屋（ケチナノミヤ）」

- 「ケ」…欠勤
- 「チ」…遅刻や早退
- 「ナ」…涙が溢れる
- 「ノ」…能率の低下
- 「ミ」…ミスや事故
- 「ヤ」…辞めたいと言う

休職・復職に関する情報共有

1

社内情報共有

休職・復職に関する社内規定や制度、サポート体制などを、社員全員が理解できるように、社内ポータルサイトや社内報などで周知徹底しましょう。

2

定期的な情報提供

メンタルヘルスに関する最新情報や、休職・復職に関する事例などを定期的に提供することで、社員の意識向上を図りましょう。

3

相談窓口の周知

相談窓口の設置や、相談しやすい雰囲気作り、相談窓口へのアクセス方法などをわかりやすく周知することで、社員が安心して相談できる体制を整備しましょう。





共に歩む、働き方改革

本セミナーでご紹介した内容が、皆様の会社にとって少しでも参考になれば幸いです。社員の休職・復職は、会社と社員双方にとって大きな課題です。しかし、適切な制度やサポート体制を整備することで、安心して休職し、復職できる環境を構築できます。社員の心の声に耳を傾け、共に働き方改革を進めていきましょう。

ご清聴 ありがとうございます