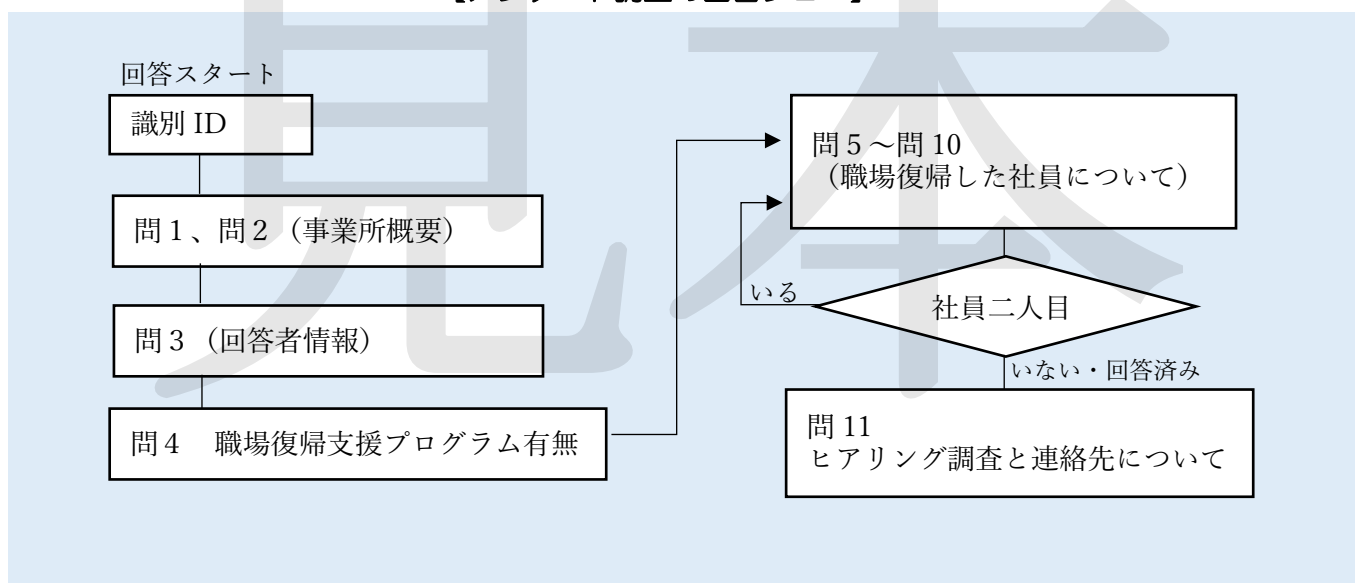


職場復帰者に対する企業の働きかけ調査

※このアンケート調査は障害者職業総合センター研究部門が現在実施している「職場復帰支援におけるキャリア再形成に関する調査研究」に係る調査活動の一環としてお願いするものです。

【アンケート調査の回答フロー】



※ 回答方法 Web アンケート

※ 調査期間 令和6年3月29日（金曜日）まで

※ 回答所要時間の目安 30分～50分程度

【調査に関する問い合わせ先】

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 障害者支援部門

担当 齋藤、浅賀、知名、宮澤

住所：〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3

電話：043-297-9031、9033、9068（月～金）9:15～17:30 Email：hsdiv@jeed.go.jp

識別 ID

依頼文書に記載されている ID を記入してください。

問1

貴事業所の従業員数を選択してください。

- ① 100 人以下 ② 101～200 人 ③ 201～300 人 ④ 301～999 人 ⑤ 1000 人以上

問2

貴事業所の主な事業内容をひとつ選択してください。

- ① 農林、漁業 ② 鉱業、採石業、砂利採取業 ③ 建設業 ④ 製造業
⑤ 電気・ガス・熱供給・水道業 ⑥ 情報通信業 ⑦ 運輸業、郵便業 ⑧ 卸売業、小売業
⑨ 金融業、保険業 ⑩ 不動産業、物品賃貸業
⑪ 学術研究、専門・技術サービス業 ⑫ 宿泊業、飲食サービス業
⑬ 生活関連サービス業、娯楽業 ⑭ 教育、学習支援業 ⑮ 医療、福祉
⑯ 複合サービス事業（協同組合等） ⑰ サービス業（他に分類されないもの）

問3

ご回答者の役職、ご担当部署名をご記入ください。

役職

担当部署

問4

貴社では「職場復帰支援プログラム」※を設けていますか。

※職場復帰支援の標準的な流れや手順、内容及び関係者の役割等についてあらかじめ定めた事業所全体のルールのこと

設けている ・ 設けていない

問5

これ以降は、下記①～③全てに当てはまる社員の方をおひとり選んでください。続く設問ではその方（以下Aさんと言います。）に対する貴社の働きかけについてご回答ください。

- ①メンタルヘルス不調（発達障害による二次障害も含む）や高次脳機能障害等によって休職に至った方
※採用時に障害者雇用の対象であった方は除く
- ②地域障害者職業センターのリワーク等、外部の復職支援を活用して復職された方
- ③現在も安定して働いておられる方
※業務遂行可能で、突発的な欠勤や早退、遅刻が1か月間に複数回ないことが条件

(1) Aさんの現時点での主たる疾患、障害名をひとつ選択してください。

(注) 発達障害による二次障害の場合は、発達障害を選択してください。

- ① 精神疾患 ② 発達障害 ③ 高次脳機能障害

精神疾患の疾患名、発達障害の診断名を記入してください。

(2) Aさんの年齢を記入してください。

才

(3) Aさんの直近の休職についてお聞きします。

- 1 休職は初めてですか。 ① はい、初めてです。 ② いいえ (回目)

- 2 今回休職するまでの勤続年数 年

- 3 今回の休職（休務）期間

- 4 復職してからの月数 年 月

問6

Aさんの休職、復職に関わった方を全て選択してください。

- ① 取締役（代表を含む） ② 事業所や事業部門のトップ（工場長、支社長、営業所長等）
- ③ 総務、人事、労務等の部課長 ④ 健康管理センターや社内診療所等の長
- ⑤ 産業保健スタッフ（産業医、保健師等） ⑥休職者、復職者の直接の上長
- ⑦ その他（具体的に _____)

問7 Aさんが活用した外部の支援があれば全て選択してください。

- ① 医療機関のリワーク支援 ② 地域障害者職業センターのリワーク支援
③ 地域障害者職業センターの職業準備支援 ④ EAP 機関
⑤ リハビリテーションセンター ⑥ 復職デイクア ⑦ その他（ ）

問8 Aさんが現在に至るまでの貴社の取組についてお聞きます。

(1) - 1 Aさんが休職に至るまで実施した働きかけを全て選択してください。

① ② ③ ④

(1) - 2 Aさんに特段効果的と思われた働きかけがある場合にはひとつ選択してください

① ② ③ ④

(2) - 1 Aさんが休職に入ってから復職準備までどのような働きかけをしましたか、全て選択してください。

① ② ③ ④
⑤ ⑥ ⑦ ⑧

(2) - 2 Aさんに特段効果的と思われた働きかけがある場合にはひとつ選択してください。

① ② ③ ④
⑤ ⑥ ⑦ ⑧

① 産業医相談を勧める、受診を促す

② 主治医からの情報収集

③ 取得可能な休職期間や休業補償、復職に関する情報（傷病手当金などの経済的な保障・休業の最長期間）等について説明した

④ その他（具体的に ）

① 上司、産業保健スタッフ、人事担当者等会社の担当者と休職期間中も定期的に接触する機会を設けた

② 職場復帰に対するご本人の希望を聞いた

③ 再発のサインや注意事項についてご本人に確認した

④ 職場復帰後の配慮事項や周囲の協力について、現場の理解を求めた

⑤ ご本人にリワーク支援や復職デイクア等外部の支援の活用を勧めた

⑥ 職場復帰支援プランの作成をした

⑦ 正式復職前の試し出勤（リハビリ出勤）を設定した

⑧ その他（具体的に ）

(3) - 1 Aさんが復職した後に実施した
配慮を全て選択してください。

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| ⑦ | ⑧ | ⑨ | ⑩ | ⑪ | ⑫ |
| ⑬ | ⑭ | ⑮ | ⑯ | ⑰ | ⑱ |
| ⑲ | ⑳ | ㉑ | ㉒ | | |

労働時間の配慮

- ① 当面の短時間勤務
- ② 当面の勤務日数制限
- ③ 残業の制限
- ④ 出張の制限
- ⑤ 深夜勤務の禁止
- ⑥ フレックスタイム制の適用
- ⑦ 始業、就業時間の繰り上げや繰り下げ

雇用管理

- ⑧ 上司、産業保健スタッフ、人事担当者等との定期的な話し合いの場の設定
- ⑨ 業務日誌のやり取り
- ⑩ 通院等の出退勤の配慮
- ⑪ 不調時の休暇や休憩の配慮

作業環境

- ⑫ 疲労やストレスによる不調時の休憩室や仮眠室の設置
- ⑬ 仕事の量の軽減
- ⑭ 職務内容の変更
- ⑮ 配属先、配置部署の変更
- ⑯ 作業工程の簡素化、定型業務への従事
- ⑰ 作業マニュアルやチェックリスト等の工夫
- ⑱ 相談しやすい人員配置
- ⑲ 指導担当者を決めた

人事の変更

- ⑳ 昇進・昇任・昇格
- ㉑ 降格

雇用形態の変更

- ㉒ 雇用形態の変更
具体的に（ ）

(3) - 2 Aさんに実施した配慮のうち、
特段効果的と思われた配慮がある場合
には、最大3つまで選択してください。

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| ⑦ | ⑧ | ⑨ | ⑩ | ⑪ | ⑫ |
| ⑬ | ⑭ | ⑮ | ⑯ | ⑰ | ⑱ |
| ⑲ | ⑳ | ㉑ | ㉒ | | |

(3) - 3 Aさんに実施した配慮のうち、
その後配慮に見直しがあつた場合には、
見直しの時期をご記入ください。

項目番号（復職後〇〇までに見直し）

(回答例) ①（復職1カ月までに見直し）

(4) (3) でお尋ねした①～㉒以外に貴社で工夫や配慮していることやインフォーマルな働きかけがあればご記入ください。 ※記入例：同僚の励まし

問9 キャリア形成を支える取組についてAさんに実施している取組、一般社員の方への取組をそれぞれ全て選択してください。

Aさんと一般社員の方への対応に違いがある場合は、違いを選択してください。その他の場合は具体的にご記入ください。

- ① スキルアップ研修（階層別研修、職能別研修、目的・課題（ITスキル習得など）別研修）
- ② キャリアプランニング研修（社員のキャリア形成を支援する制度で外注・委託も含む）
- ③ マネープランニング研修/相談（社員が今後のマネープランを考える研修）
- ④ 上司による定期的な面談、1on1ミーティング（上司が部下と事実を共有し、部下の成長につながるような面談の機会）
- ⑤ キャリアカウンセリング（キャリアコンサルタントの資格を持つ者によるカウンセリング）
- ⑥ 自己啓発に対する支援（情報提供や資格取得やリカレント教育への補助・勤務時間面での配慮）
- ⑦ 定期的な人材アセスメント（社員のスキルや適性などを第三者が客観的に分析・評価し、可視化する）
- ⑧ メンター制度（社員に対して職務上の相談に留まらず個人的な問題まで相談に乗る助言者をつける制度）
- ⑨ 目標管理制度（自らの業務目標を決め、期末に目標達成度を判定して賞与や昇給に反映させる制度）
- ⑩ 社内FA制度、社内公募制度（会社からの命令ではなく、やってみたいと思うポジションに自らの意思で応募する制度）
- ⑪ 社会貢献活動の支援（社員のボランティア・社会貢献活動への参加の推進）
- ⑫ 社員のキャリア形成を意識したジョブ・ローテーション（戦略的・計画的な人事異動・配置転換など）
- ⑬ キャリア・シート（自身の今後のキャリア展望を社員自らが表明するもの）
- ⑭ 複線型人事制度（専門職などといった特別の資格や役職を設け、従来型の職能資格制度と並行して運用していく制度）
- ⑮ 360度フィードバック（上司だけでなく部下や同僚など複数の方位から評価を行う。人事評価の構成要素とするかは問わない）

Aさんに実施している取組

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮

一般社員の方への取組

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮

対応の違い（内容やテーマ、実施頻度や時期、実施場面、実施方法、担当者など）

回答例：①スキルアップ研修：Aさんには必要に応じて上司から個別研修を実施。

問10 その他、問9以外でAさんに対するキャリア形成を支える取組を実施している場合は具体的にご記入ください。また、キャリア形成についてのお考えを自由にご記入ください。

問 11

ご回答いただいた内容や事例について、さらに詳しくお聞きしたい場合があります。

（１）後日、調査担当者からの貴社でのご担当者様とAさんご本人へのインタビューの両方にご協力いただくことは可能でしょうか。日程等は調整いたします。

ご協力いただける場合は、可能な方法について当てはまるもの全てを選択してください。

① 貴社への訪問 ② オンライン（Teams または ZOOM） ③ その他（ ）

（２）インタビューにご協力いただける貴社のご担当者様がこのアンケートの回答者と異なる場合は、差し支えない範囲で連絡先等のご記入をお願いいたします。

部署： _____ ご担当者： _____

電話番号： _____ メールアドレス： _____

※ご記入いただきました情報につきましては、インタビューの実施に係るご連絡のみに使用し、他の目的で使用することはありません。また、ご担当者名等個人情報は当機構の規定に基づき適切に管理します。