

その意識、変えてみせる。

SHIFT

休職からの復職率75%以上、 復職半年後の定着率90%以上 にむけた取り組みについて ～未経験者でもできる仕組化～

○ 原 沙織（株式会社SHIFT 人事本部 ビジネスサポート部）

本日のアジェンダ

- 株式会社SHIFT、ビジネスサポート部について
- 休職者・復職者状況
- メンタルヘルス施策
- 休職者・復職者対応
- 今後の展望

株式会社SHIFTについて

会社概要

その常識、変えてみせる。
SHIFT

SHIFTグループは、ソフトウェアの「品質保証」を起点に
サービス作り全体のお手伝いを手がけている会社です

その常識、変えてみせる。

SHIFT

設立日

2005年9月7日

メンバー数

連結:14,726人
単体:7,815人

※パートナー、派遣含む。2025年5月末時点

グループ会社数

40社

2025年7月時点

3つの
ポイント

1

5.5兆円のブルーオーシャン市場で圧勝

- 売上高1兆円を狙えるポテンシャル
- サービス開始以来、売上高の高成長を続けている

2

非エンジニアが活躍できる市場を作った

- ITは益々人材不足→2030年には、79万人の不足が予想される
(経済産業省平成28年度調べ)
- エンジニアがやりたがらない仕事を圧倒的に優秀な人材が実施

3

「品質保証」の強みを軸に、IT総合サービスを展開

- 200万件に及ぶ膨大な不具合DBを活用した品質保証
- 人材を選定するCAT検定、人材を育てるピン大、管理をするCATを開発
- 上流支援、開発、インフラ、セキュリティ、デザイン、CSなど総合的に展開

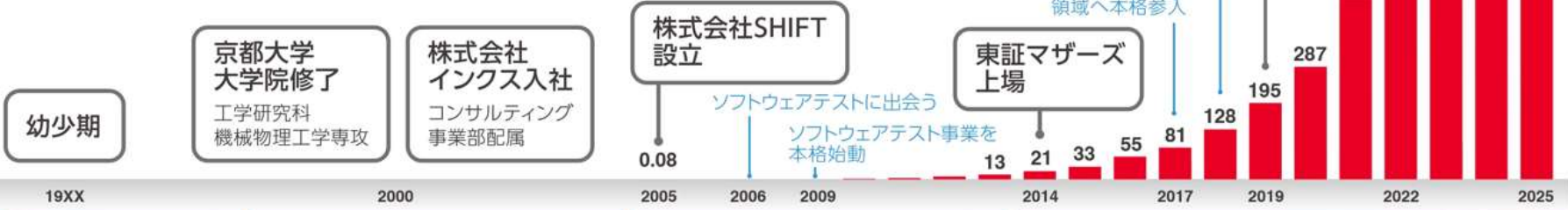
SHIFT代表・沿革

2005年のSHIFT創業から、SHIFTの根幹にある企業理念。

「新しい価値の概念を追求し、
誠実に世の中に価値を提供する」

SHIFTは **社会課題を解決する会社** を目指しています。

株式会社SHIFT 代表取締役社長 丹下 大



幼少期

19XX

起業家を目指すきっかけとなった母の一言

母から投げかけられた「大は、将来どうやってご飯食べていくの？」に、衝撃を覚え、同時に「社長になってお母さんに楽させてあげる」ことが、母と自分自身との約束に。

2000

京都大学大学院修了
工学研究科
機械物理工学専攻

株式会社インクス入社
コンサルティング
事業部配属

株式会社インクスでの学びと成果

新卒で、製造業界へ。モノづくりの工程における業務改善コンサルタントとして、知見を積む。
プロセステクノロジーで特許を取得し、**2か月かかっていた金型の製作期間を、2日に短縮。年間2億円を稼ぐトップコンサルタントとして成果を残す。**

2005

株式会社SHIFT設立

ソフトウェアテストに出会う
ソフトウェアテスト事業を本格始動

ソフトウェアテストとの出会い

大手ECサイト向け業務改善コンサルをきっかけに、未経験だったテスト業務に挑戦。
お客様の開発費、**2億円削減**に貢献。ブルーオーシャン市場であり、かつて見てきたモノづくりの現場と似ていたテスト業界に勝算を見出す。

2014

東証マザーズ上場

東証一部市場変更

プライム市場移行

SHIFTグループの拡大「社会課題を解決する」会社を目指して

ソフトウェアテスト事業から始まったSHIFTの事業領域は、企業成長とともに拡大。単なるモノづくりではなく「お客様の売れるサービス作り」を支援することを目指し、多岐にわたる専門技術を持つ企業が集まり「ONE-SHIFT」として、さらなる成長を続けています。

SHIFTの目指すところ



出典：SHIFT. 2025年8月期 第3四半期 決算説明会資料. 2025年7月9日, 46p
<https://contents.xj-storage.jp/xcontents/AS95685/81da389c/f95e/4d95/86b2/9968e7440095/140120250709510836.pdf>

ビジネスサポート部について

組織体制

7部門

人事本部

エンジニアプラットフォーム部

ビジネスサポート部

総務部

コーポレート人事部

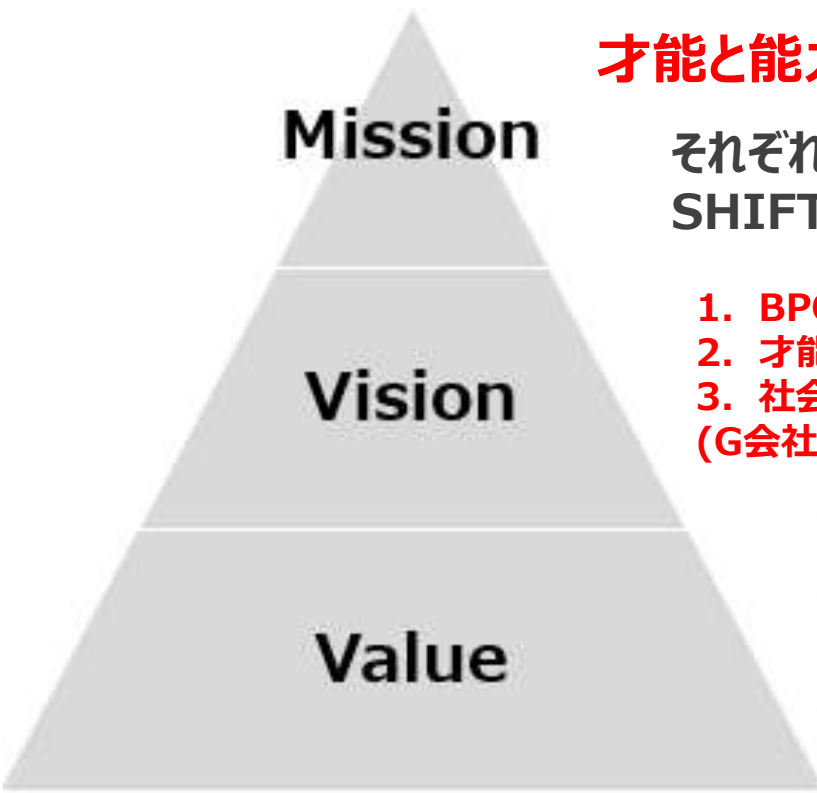
採用開発部

人材戦略部

事業人事部

MVV & 組織戦略

「日本一、才能と能力を活かせる会社」へ ～障がい者雇用領域で、第一想起される組織になる～



才能と能力を活かして、みんなが活躍できる社会の実現

それぞれの特性・個性を尊重し、個々の才能や能力を活かし、SHIFTグループの事業成長や社会に貢献する

- 1. BPO機能を担い、事業成長や社会に貢献
- 2. 才能と能力を活かし、活躍できる人材の採用と活躍機会を創りつづける
- 3. 社会価値の創造
(G会社の障がい者雇用支援、社会課題・ES向上・職域拡大の企画～運用)

- ・利他の心
そのひとりひとりの期待に誠実に向き合い、行動し、応えることで、多くの信頼を生みつづける
- ・自主自律
自己を認知し、SHIFTの一員として自ら決めた判断・行動に対して責任をもつことで、自分らしい未来の道を切り開く
- ・社会価値の創造
社会課題を解決することで経済的な利益につなげる。多様性によるイノベーションで、SHIFTグループが目指す「人間が本当に幸せに暮らせる新しい価値」を創造する

雇用実績

181名を雇用、精神障がいの社員が9割

法定雇用率
2.5% <



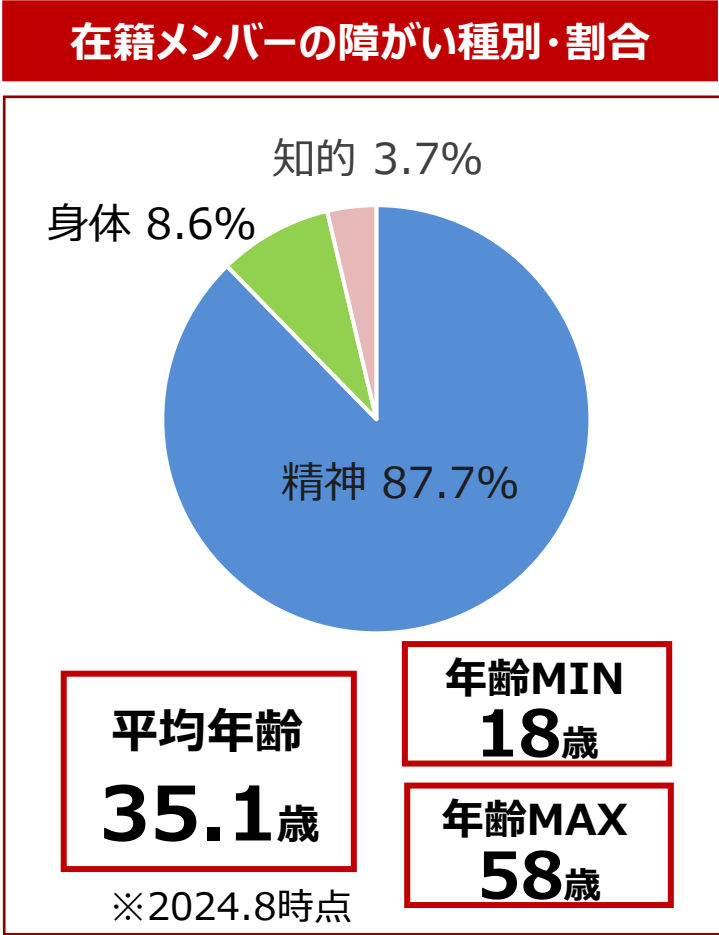
※IT業界
平均値1.84%
※2025.6時点



※2025.6時点



※2025.8時点



組織体制

ビジネスサポート部

ビジネスサポート1G

全体：**195名**（G長含む）

マネジメントメンバー：約20名

チームの価値の最大化を担う

※約190名のメンバーマネジメント

■ MGR（マネージャー）

- 各領域のマネジメント・運営、3～5チーム最大60名
- AMG、リーダー、メンバーに対しての指導、育成（研修含む）

■ AMG（アシスタントマネージャー）

- 担当チームの業務マネジメント・運営
1～3チーム最大12名
…指導、工数管理／生産性向上
情報・資産管理など
- 他部署との交渉・調整・業務切り出し
- 支援機関との連携や体調管理（一部）

＜マネジメントメンバーの経歴例＞

- 事業会社で障がい者雇用管理
- 就労支援事業所でジョブコーチ
- 企業にてテスト設計や実行等の担当リーダー

ビジネスサポート2G

全体：**28名**（G長含む）

マネジメントメンバー：2名

チームの価値の最大化を担う

■ MGR（マネージャー）

- テストチームのマネジメント・運営
- AMG、リーダー、メンバーに対しての指導、育成（研修含む）
- テストチームの組織構築（教育、評価制度など）

■ AMG（アシスタントマネージャー）

- 担当チームの業務マネジメント・運営
…指導、工数管理／生産性向上
情報・資産管理など
- アサイン調整、教育
- 支援機関との連携や体調管理

＜マネジメントメンバーの経歴例＞

- IT企業にてテスト設計や実行等の担当リーダー
- SHIFT内テストチームにて4年設計実行、4年管理者/SMG経験者

ビジネスサポート3G

全体：**8名**（G長含む）

**障がい者採用
活躍できる人材の採用**

**新しい価値の創造
（新プロジェクトの企画）**

- 社内企画による新規仕事の創出
…アートPJT、花PJT、新オフィスサービスPJTなど

組織の仕組みづくり・仕掛けづくり

- DE&I、ノーマライゼーションの推進（ブランディング）など
- ES向上、部署における評価ガイドラインの作成
- 全社の障がい者手帳管理

＜担当の経歴例＞

- NPO法人→就労支援事業所の立ち上げ、人事
- 事業会社で営業
→就労支援事業所の事業管理責任者
- 事業会社営業→事業会社人事

グループ会社の障がい者雇用推進、定着・活躍支援も担当

※2025.9時点

11

組織体制

ビジネスサポート1・2 G = 業務推進・SHIFTGのBPO機能



人事本部・事業部目標達成のための企画立案～実行、組織運営の設計～実行、G単位のミッション設定～完遂、人的リード・後進育成（G内マネジメント）、特定PJTの推進

業務領域

役割詳細

専門職

事務職

総務サービス職

メンタルヘルス担当

マネージャー
マネジメント・PJT企画遂行



7チーム／72名



11チーム／72名



6チーム／53名



組織横断でサポート

アシスタント
マネージャー
1～2チーム、5～12名のマネジメント

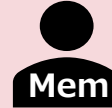


- ・健康チェック
- ・日々の相談
- ・社内研修
- ・産業医連携
- ・支援機関連携
- ・医療機関連携
- ・高リスク者対応
- ・高ストレス者対応
- ・休職者対応
- ・復職者対応
- ・その他対応

リーダー
1チーム／～4名の業務マネジメント業務遂行



メンバー
各チームにおける業務遂行



組織体制

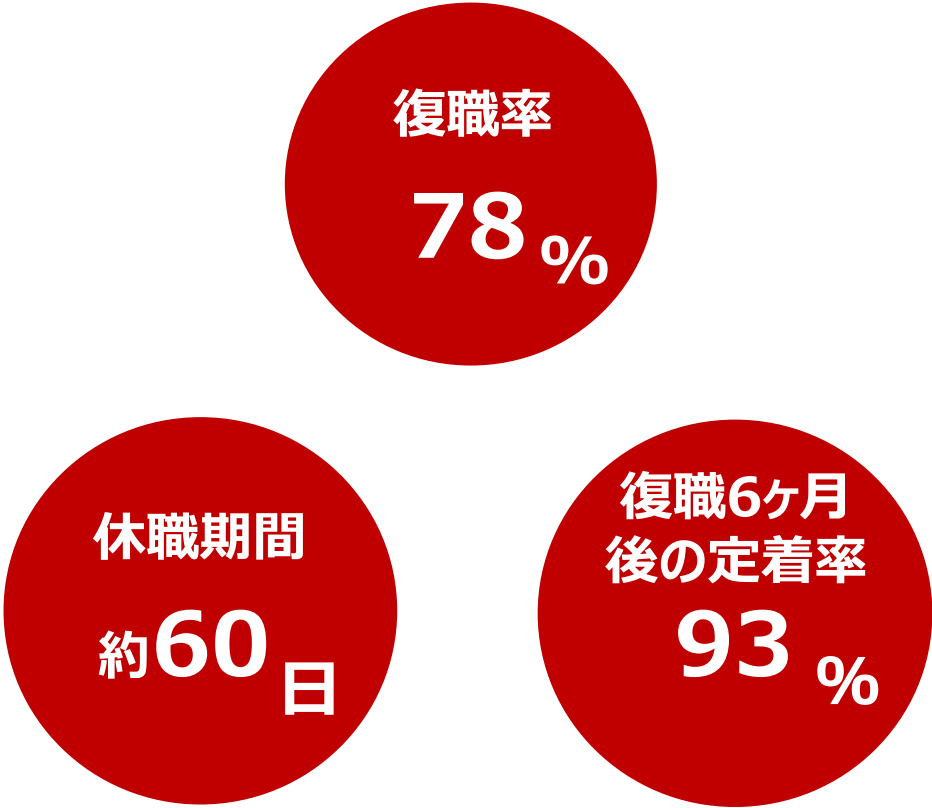
社内BPO機能・価値創出を業務として実施
価値を発揮する仕組みを構築

BPO機能を担い事業成長に貢献		才能と能力を活かす活躍機会創出		社会価値の創造	
<p>テスト 各部署から依頼され たテスト業務実施</p>	<p>業務改善サポート 業務自動化、分析 ツール開発・提案</p>	<p>新卒採用 新卒採用グループの 採用アシスタント</p>	<p>総務 設備管理、電話対 応、社内清掃</p>	<p>チーム数 計 22 チーム</p>	
<p>映像A・B 撮影、編集、配信、 イラスト、3D</p>	<p>能力開発室 社内検定の採点 情報システム関連</p>	<p>中途採用 中途採用グループの 採用アシスタント</p>	<p>EP（エンジニア派遣） 社内エンジニアの 情報管理</p>	<p>スポット業務 約 707 件</p>	
<p>Web バナー制作、コンテ ツのコーディング</p>	<p>ヒトログ 人材マネジメント システムへの投入</p>	<p>営業事務 マスク処理、顧客訪 問履歴データ化</p>	<p>オフィスサービス 社内カフェ運営 コンシェルジュ対応</p>	<p>定期業務 約 414 件</p>	
<p>アーティスト アート作品制作 アートプロジェクト</p>	<p>庶務 その他単発業務 ビジサポ内業務</p>	<p>営業サポート 営業グループのアシ スタント</p>	<p>SHIFRe 福利厚生のマッサー ジルーム運営</p>	<p>※2025.8末時点 ※G会社出向メンバー で構成されるチーム除く</p>	
<p>フローリスト・花卉 栽培 アレンジメント、栽培</p>	<p>アドミ 他部署からの業務 (経費精算チェックなど)</p>	<p>ネットパトロール 社内外のSNSの チェック</p>	<p>部署常駐 営業・労務・EPグ ループなどに常駐</p>		

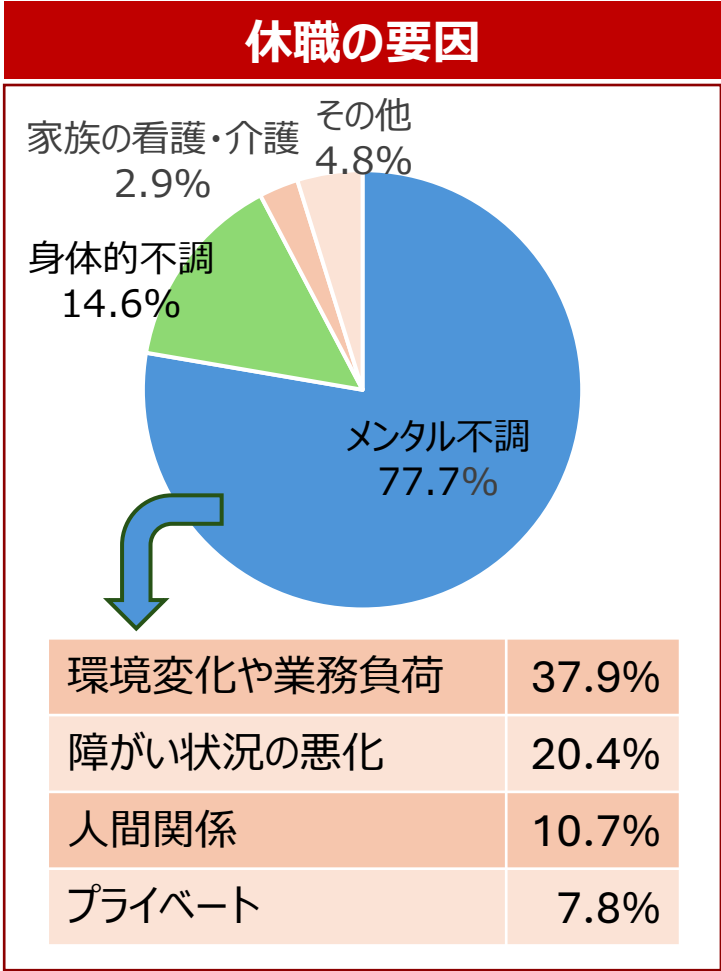
ビジネスサポート部の 休職者・復職者状況

休職者・復職者状況

休職制度を上手く活用し、早めの休養・復職へ繋げる
仕組み化により復職後も高い定着率を維持



※2022.9～2025.8平均



メンタルヘルス施策

全体_1次予防

健康経営の観点でメンタルヘルス対応の施策を実施 1次～3次予防まで詳細な取り組みと可視化で体調の安定へ繋げる

1. 毎朝のヘルスチェック

- ・日々の健康状態を把握し、不調時は原因と対策を確認する
- ・体調に応じた働き方ができるよう適時業務や環境の調整をする
- ・日々の体調の可視化で不調の原因や傾向を振り返り、対策を講じる
- ・不調の状態を長引かせないよう、回復に至るまで経過を把握する

1. 昨日の昼から今朝にかけて、処方された薬を正しく服用できましたか？

	飲んだ	忘れた	飲みすぎた	処方なし
昨日の昼	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
昨日の夜	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
昨日の夜間	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
今朝	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

	1回飲んだ	複数回飲んだ	飲む必要なし	処方なし
経過	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

薬を「飲み忘れた」または「飲みすぎた」もしくは「経過」を「飲んだ」理由を入力してください。

※一部抜粋

2. ざっそう（雑談＋相談）

- ・体調、業務、人間関係、プライベートなどについて、生活や業務に支障が出そうな（出ている）状況を中心に話せる範囲で共有し、改善に向けた対策をすり合わせる
- ・内容によっては上長以外に話し、別のアプローチをとることで改善へと繋げる
- ・メンバー自ら不調の発信や、改善する意識・行動ができるよう伝える

3. 定着面談（2者面談、3者面談）

- ・直近の勤怠や業務状況などを共有し、困りごとなどがあれば早めに改善できるようにする
- ・支援機関に対応いただきたいことがあれば依頼し、連携を図る
- ・支援機関経由で会社に伝えたいこと、メンバーからの要望があればすり合わせる
- ・就労継続に向けた本人、支援機関、会社、それぞれの動きをすり合わせて安定就労に繋げる

1次予防

MVVに紐づいた自主自律を目指す社内研修を実施 セルフコントロール力の向上、安定した勤務に繋げる

4. 社内研修（月1回、全12回）

- ・メンバー側：各テーマにおける現状を可視化する、知識を習得する、課題を改善する
- ・マネジメント側：メンタルヘルス領域の知識やマネジメント力を向上する、対応を標準化する

■テーマ

- 第1回 ストレス対処
- 第2回 余暇活動(レジャー論)
- 第3回 生活リズム、栄養管理
- 第4回 医療との関わり方
- 第5回 社会資源
- 第6回 自分の考え方の傾向を知る
- 第7回 コミュニケーション
- 第8回 ストレスマネジメント
- 第9回 1人暮らし、将来設計
- 第10回 自己理解(社会人基礎力)
- 第11回 ざっそう・定着面談
- 第12回 総括

■研修のゴール

- ・ストレスのメカニズムと自分の傾向を知り、対策までイメージができる
- ・3種類の余暇を自分の状態に合わせて使いわけ
- ・自分にとって健康的な状態像を知り、課題・改善に向けて取り組む
- ・自分の状態を適切に主治医へ伝える、処方薬を理解して服薬する
- ・社会資源を知り、必要なときに活用できる
- ・自分の考え方の傾向を知る、自分とは異なる考え方を受け止める
- ・同僚と適切な距離感で円滑にコミュニケーションがとれる
- ・第1～7回のなかで課題を改善し、レジリエンスを高める
- ・適切な金銭管理を行い、貯蓄など将来の見通しがもてる
- ・自己評価、他者評価によるギャップが少ない状態にする
- ・有効な相談の仕方、支援機関の活用方法を理解し、実践する
- ・要点を振り返り、セルフコントロール力・自己理解が深まっている

2次予防

不調の原因を分析し、早めに対策して回復する 多職種間で連携して不調を長引かせない

1. 勤怠不良者への早期介入

- ・週次で勤怠不良者を把握し、原因と回復に向けた対策、回復状況を把握する
対策が取れていないときは早めに対応するよう促し、長引かせないようにする
- ・必要な時は業務や環境の調整をする
- ・回復が見込めない場合は一時的な働き方の調整や休職を提案する

2. 一時的な働き方の調整

- ・体調回復のため、在宅勤務日数の増やすなど、一時的な配慮を行うなど、働き方を調整する
- ・最長半年後までに元の働き方に戻すための計画をすり合わせ、毎月進捗を確認する
- ・主治医や支援機関、産業医などと連携しながら着実に回復していけるよう進める

3. 産業医面談の積極活用

- ・上記1、2などの対応を行っても勤怠不良の打開策が見えないときは産業医面談を活用する
- ・健康相談や、不調が続いている方、不調になるリスクが高い方など、会社としての対応・配慮を確認する
- ・産業医からのFB内容を基にその後の対策をメンバーと確認して実践する
- ・必要な時は主治医や支援機関と連携しながら確実に改善へと繋がられるよう連携して取り組む

休職者・復職者対応

3次予防

それぞれの段階における役割やフローを標準化 有効に休職制度を活用して、復帰できる状態を目指す

**不調になり過ぎる前に（就労継続するための）早めの休職
& 復職後の無理のない働き方で安心・安定して働き続ける**

メンバー

1. 休職前

- ・休職相談、制度や休職・復職のフローを確認する
- ・安心して休める見通しを持つ

2. 休職中

- ・しっかり休養する
- ・体調ヒアリングで経過を伝える
- ※生活リズムが戻り、日中活動が安定して出来るようになったら復職に向けて考えていく

3. 復職前

- ・職場復帰チェックリスト、生活記録表を記入する
- ・職場復帰支援プランでは働き方の希望を伝えて、無理なく働くイメージを持つ

4. 復職後（月次の振り返り面談）

- ・無理なく働く、適時相談
- ・徐々に回復しながら、安定した働き方が出来るようセルフコントロール力を向上する

AMG

1. 休職前

- ・休職相談、制度説明
- ・休職に伴う手続き、事務対応（稟議申請、BizMA、スレッド共有、休職担当者と連携）
- ・支援機関へ共有、休職中のサポートの相談

2. 休職中

- ・支援機関と経過の共有

3. 復職前

- ・産業医面談対応 ※必要時
- ・復職前面談
 - ①職場復帰チェックリストで体調確認
 - ②職場復帰支援プランで働き方の調整
- ・支援機関へ共有、復職後の連携方法の確認

4. 復職後（月次の振り返り面談）

- ・職場復帰チェックリストで体調、業務の確認
- ・職場復帰支援プラン：本人の回復状況に合わせた業務内容や量の相談・調整や勤務時間の延長、出社日数の増加などを進める
- ・面談後、都度メンバースレッドで共有
- ・支援機関へ共有、連携

休職担当者

1. 休職前

- ・適時AMGの相談対応

2. 休職中

- ・体調ヒアリングで経過確認
- ・スケジュール調整
- ・面談後、都度休職スレッドで共有

3. 復職前

- ・産業医面談の確認、調整 ※必要時
- ・復職前面談
職場復帰支援プランで主治医・産業医の見解、メンバーの働き方のすり合わせ

4. 復職後

- ・AMGへ引継ぎ、適時フォロー

休職前～休職開始

休職の相談、制度説明、煩雑な手続きまで
チェックリストで誰でもできる体制に

チェック	対応項目	説明項目	休職担当に確認が必要な事項（あれば）	参考リンク
<input type="checkbox"/>	しおりの説明 1. SHIFTのしおり	SHIFTRの休職・復職の手続き（本人・主治医・主治医が記載後、社労士事務所に送付）について説明した。		
<input type="checkbox"/>		休職前の時点であればTeamsでの説明もOK		
<input type="checkbox"/>		①SmartHR 従業員情報申請→休職関係→休職申請（傷病休職用）→【responこち6】→【新規問い合わせ】→ 傷病休職に関する問い合わせ→私傷病休職のご案内_20251015.pdf→【休職・復職支援のしおり】		
<input type="checkbox"/>		②いちや部屋 e:spoon→【新規問い合わせ】→傷病休職に関する問い合わせ→私傷病休職のご案内_20251015.pdf		
<input type="checkbox"/>		・休職の制度説明のボリュームが多いため、本人に不利にならないようポイントを 押さえて口頭で説明		私傷病休職のご案内_20251015.pdf
<input type="checkbox"/>		・不調で理解しにくいときではあるが、体調に配慮しながら進める		
<input type="checkbox"/>	しおりの説明 2. ビジサポのしおり	既に診断書を取付済の場合 休職期間（開始日・終了日）が明確に記載され、不備がないことを確認した。不備がある場合は、再度 通院して修正いただくよう伝え、次の通院日を確認した	診断書の不備時 ※最短期 通院日 月 日（ ）	
<input type="checkbox"/>		※修正する際は既存の診断書を訂正（再度診断書作成で費用がかかる）よう確認		
<input type="checkbox"/>		休職期間が1か月以上の場合はPC返却を依頼し、いつ対応できるか確認した	返却対応日 月 日（ ）	
<input type="checkbox"/>		傷病手当金の申請の取付方法、申請方法（本人・主治医が記載後、社労士事務所に送付）について 説明した		
<input type="checkbox"/>	スケジュール調整	休職中のやり取りの負担を最小限にするため、先にスケジュールを調整		
<input type="checkbox"/>		・休職から復職までの仮の見通しをもつことで不安を軽減する		
<input type="checkbox"/>		AMGの 事務手続き		
<input type="checkbox"/>		・不備なく手続きを行い、休職者担当へ引き継ぐ		

休職中

回復度合いを確認し、着実に回復して復職する見通しを立てる 有効に休職期間を過ごせるようサポートする

復職時に以下のいずれか、希望があれば一時的に配慮が可能
6ヶ月後には元の働き方へ段階的に戻していく

- 1. 時短勤務 ※6時間勤務まで
- 2. 在宅勤務 ※通常より多い日数～フル在宅
- 3. 休憩時間の延長



しっかり療養する。
たくさん睡眠をとる、横になり、心身の回復に専念する

①急性期



少しずつ気力が湧き、可能な範囲で好きなことを楽しむ。少しずつ生活リズムを整えていく

②生活回復期



日中、何か活動をしながらか過ごせる時間が増える。少しずつ復職について考え始める

③心身回復期
(復職検討期)



GAI-Chatで生成

**回復段階に合わせた必要な観点と
現在の状態を確認し、無理のない働き方を目指す**

田舎色に情に惹かれていゝと評す

[illegible]

復職前_職場復帰チェックリスト

1. チェック項目／評価指標

- ・休職中：18項目 ▶ 6ヶ月後：34項目
※項目数は段階的に増加、内容も徐々に負荷をかけていく
- ・生活面、体調面、業務面について
- ・黄色：特に重要視している項目、白：通常の項目
※それぞれの色わけした項目の平均点を計算、復職の基準は3.0以上

1	就寝・起床・食事のリズムが一定している
2	自分にとって適正な睡眠時間がとれている

11	問題なく通勤できる
12	復職や復職後の安定に関して前向きな気持ちである
13	復職後の体調管理について具体的な対策ができています

- ・4段階評価
※直近1ヶ月（休職中は2週間程度）のなかでの割合に合わせた数字を記入

チェック内容 ※基準※
4：ほぼ毎日できている、維持できている(90~100%)
3：概ねできているが、少し改善が必要である(80~89%)
2：できたり、できなかったリムラがある(70~79%)
1：安定が難しい(70%未満)

復職前_職場復帰チェックリスト

2. 入力項目／4段階評価、詳細

- ・安定して勤務していた時の状態
- ・現在の状態 本人／職場
- ・詳細 本人／職場

安定して勤務 していた時 の状態	現在の状態		詳細	
	本人	職場	本人	職場
			<div>・就寝時間：（出社時）（在宅時） ・起床時間：（出社時）（在宅時） ・中途覚醒：あり（回）・なし ・日中の眠気：あり・なし ・食事：食 ・改善したいこと：あり（内容）・なし</div>	
			<div>・適正な睡眠時間：時間 ・今の睡眠時間：時間</div>	<div>飲み忘れはありませんか？ また、一次的に追加・変更のお薬や病院などあれば教えてください</div>

チェック項目についてメモを見ながら自身で回答する
自己理解に必要な観点を盛り込み、セルフコントロールを意識する

見解にギャップがある場合は適切な
受け止めができるようすり合わせる

復職前_職場復帰支援プラン

職場復帰チェックリストで振り返った内容をもとに、
安心して取り組める働き方をすり合わせる

職場復帰支援プラン

氏名
所属チーム
作成日 2025年 月 日 ()

	復職前	復職後	更新日
復職に対する 主治医の意見・配慮事項等			
復職に向けたご本人の希望			
産業医の意見・配慮事項等			
現在の健康状態、服薬状況 ／復職後の通院頻度			

期間	復職後の計画 ※復職前、月次の振り返り面談時に作成			実際の状況 ※月次振り返り面談（チェックリスト）を基に必要なトピックを記載			
	勤務時間／休憩時間	出社／在宅	業務内容 (必要な配慮等)	勤務状況	出社／在宅	業務内容（必要な配慮等）／所感	面談日／面談者
(例) 1か月目	10:00~17:15 休憩1.25h ※8h~6hで様子を見ながら徐々に延ばす	・初日は出社 ・週1日（水曜）出社	・在宅：〇〇+■■■業務 ・出社：△△+××業務 ・これまでより少し数を減らして無理なく前期に 間に合うように他の方と分担する	■勤怠 欠勤2回、遅刻1回、早退 0回、在宅代替2回	計画通りに実施	・疲れた時は早めに寝て体調を整えた ・休憩優先で〇〇と△△業務は一旦行わず、■■ と××業務に専念した ・頑張りが過ぎて疲れてしまった	YYYY/MM/DD □□・▽▽
1か月目 月 日 () - 月 日 ()	10:00~17:15 休憩1.25h			■勤怠 欠勤2回、遅刻1回、早退 0回、在宅代替2回		■平均	///

客観的に整理
・主治医、産業医、本人それぞれの働き方の希望、見解
・計画／実際の状況

復職後_月次の振り返り面談

**休職をポジティブに受け止め、安定就労へ繋げる
メンタルヘルス領域未経験者も対応できる体制へ**

- 運用
- ・本人、AMG、休職者担当で面談
 - ・職場復帰チェックリスト、職場復帰支援プランを基に振り返る

1. 本人：自己理解、セルフコントロール力の向上

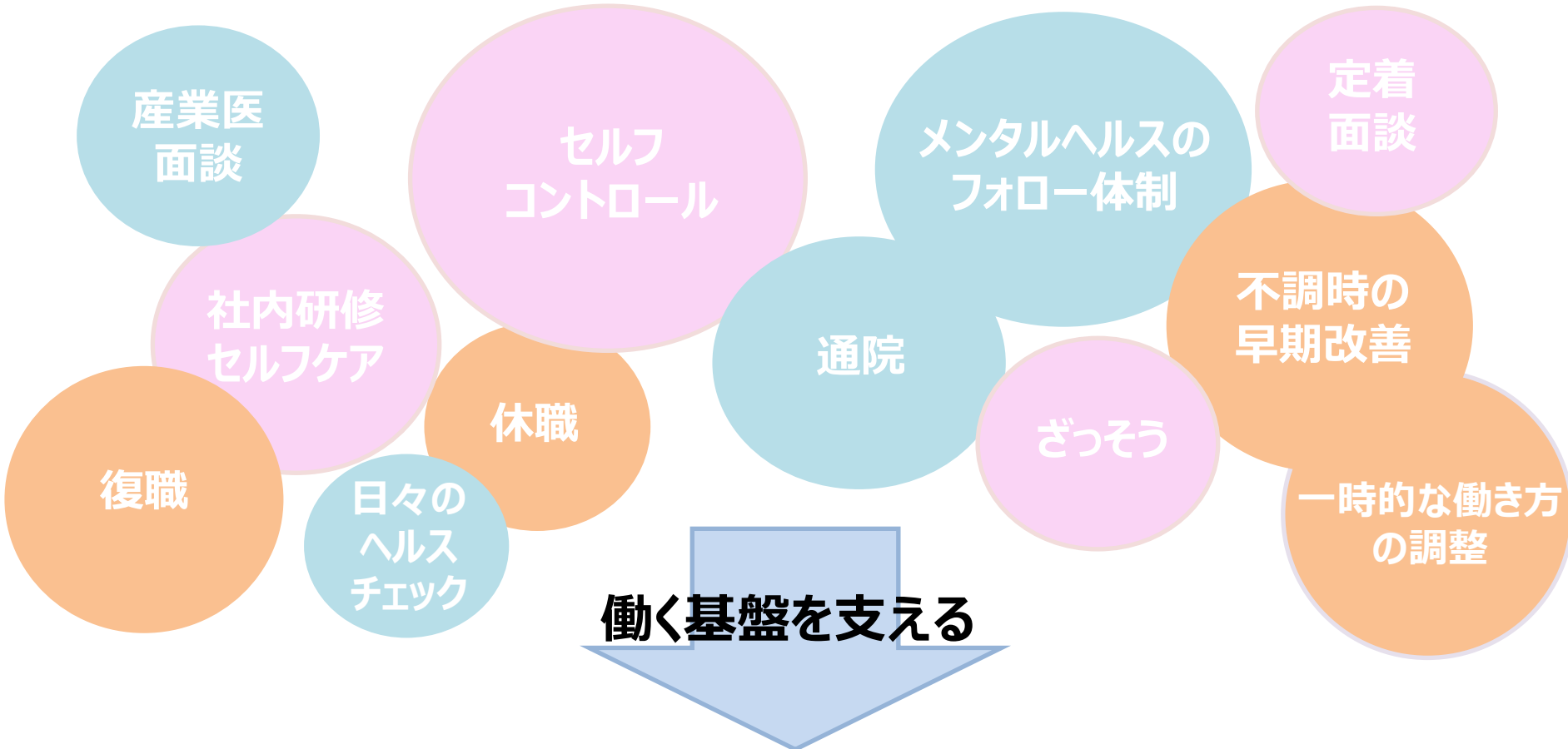
- ・不調になった原因や不調のサイン、傾向を知る
- ・自身の課題、対処法を知り、自己理解が深まる
- ・セルフコントロール力が上がり、休職前よりも安定した勤務を継続できる

2. 会社：メンタルヘルス領域に必要な観点を体得し、マネジメント力が向上

- ・安定した就労継続に必要な観点を数値化、可視化する
- ・各チームである程度標準化されたアプローチでのマネジメントが可能
- ・必要なときは支援機関や産業医など多職種で連携する

今後の展望

一人ひとりが自分のペースに合った、安心・安定して長く働ける環境へ



Mission

才能と能力を活かして、みんなが活躍できる社会の実現

SHIFTの取り組みを検索いただけますと幸いです！



令和6・7年度 障害者雇用優良事業所表彰 (機構理事長努力賞表彰)

厚生労働省独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 実施

令和6年度・障がい者の積極雇用

・永年にわたる障がい者雇用促進・職業安定に貢献

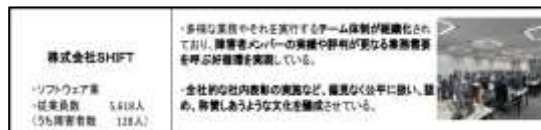
令和7年度・優秀勤労障害者



令和6年度 障害者雇用エクセレントカンパニー賞 (東京都知事賞)

東京都 実施

- ・多様な業務とチーム体制の組織化
- ・メンバーの実績、評判が業務需要を呼ぶ好循環の実現
- ・全社表彰など偏見なく公平に扱い、認め、賞賛しあう文化を醸成



第12回日本HRチャレンジ大賞 採用部門優秀賞



東京都「心のバリアフリー」 令和4年度 好事例企業



対外発信

(メディア露出、セミナー登壇)

日経ビジネス
「企業研究・最
前線」シリーズ
2025.6.11

日経BP
Human
Capital
2024.12.6

リクルート主催
障がい者雇用
先進企業の取
組みセミナー
2025.7.15

月間人事
マネジメント
2025.4.7

日経BP
Human
Capital
2024.9.19

第32回職業
リハビリテー
ション研究・
実践発表会
2024.11.1
4

DIAMOND
online・
クォーターリー
2025.1.20

労働新聞
2025.7.17

テレビ朝日
東京サイト
2024.12.3

社会福祉支援
研究機構
「イコウ」
2025.6.11

昭和女子大
キャリアカレ
ッジ登壇
2024.9.18

SNSなどでの対外発信 note、X、Instagram



TMJ株式会社主催「第32回職業リハビリテーション研究・実践発表会」における採用活動



※2025.8時点

www.shiftinc.jp

ご清聴ありがとうございました



アーティスト壁紙ダウンロード | 障がい者採用 | SHIFT (シフト)
<https://topics.shiftinc.jp/diversity-challenged/artists/>

X、Instagramもご覧ください！



X(旧twitter)
アカウント名
@sft_colors



Instagram
アカウント名
@sft_colors

その常識、変えてみせる。

SHIFT