

2026 年 10 月 14 日

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント

代表取締役社長 鳥越 慎二

(東証スタンダード コード 8769)

「メンタルヘルス休職・復職支援に関する企業ニーズ調査」より

企業の約 6 割が「復職判断の客観的材料不足」に課題

復職後も 6 割超が「再発兆候がわからない」と回答

株式会社アドバンテッジリスクマネジメント(本社:東京都目黒区、代表取締役社長:鳥越 慎二、以下「当社」)は、従業員 300 名以上の企業に勤務する人事・総務・産業保健業務に従事する 310 名を対象に、企業の休職・復職支援の実態や課題を把握するための調査を実施しました。

メンタルヘルス不調による休職者への対応が増えるなか、企業には適切な復職判断と、復職後の定着支援が求められています。しかし、企業が復職判断時にどのような課題を抱えているのか、また復職後にどのような支援ニーズがあるのかについては、十分に明らかになっていません。こうした背景を踏まえて実施した本調査により、以下のことが明らかとなりました。

■調査サマリー

1. 約 6 割の企業が「復職判断の客観的材料不足」を課題視

「職場復帰できるか判断する客観的な材料が不足している」と回答した企業は 58.1%。

また、「復職判定の基準があいまいで判断に迷う」(55.5%)、「復職判定のために何をすればよいかわからない」(54.5%)も半数を超えており、復職可否の判断そのものに課題を抱えていることがうかがえる。

2. 4 割超が主治医の「復職可」の診断と職場の実態とのギャップを経験、診断書の検証が十分にできない課題も

「就業困難な状態でも(休職者の)主治医から『復職可』との診断書が出される」と回答した企業は 44.2%、「前触れなく主治医から『復職可』が出される」は 43.5%。主治医による診断書に関する課題を挙げる企業が 4 割を超え、主治医の復職判定において企業が難しさを感じている実態が見えている。

3. 「再発兆候がわからない」が 6 割超、復職後も企業の不安は続く

復職後に関する課題として、「再発の兆候がわからない」が 61.3%で最も多く、次いで「いつまでフォローすべきかわからない」(59.4%)、「受け入れ先の上長に負担がかかっている」(58.4%)と続く。復職判定だけでなく、復職後の継続的なフォローや再休職防止も企業にとって重要な課題となっていることがうかがえる。

■調査概要

・調査名称:メンタルヘルス休職・復職支援に関する企業ニーズ調査

・対象期間:2026 年 5 月 14 日～16 日

・調査方法:インターネットリサーチ(マクロミル QuickMill)

・調査対象:従業員 300 名以上の企業に勤務する人事・総務・産業保健業務等の関係者のうち、休職者対応を経験したことがある方(有効回答数:310 名)

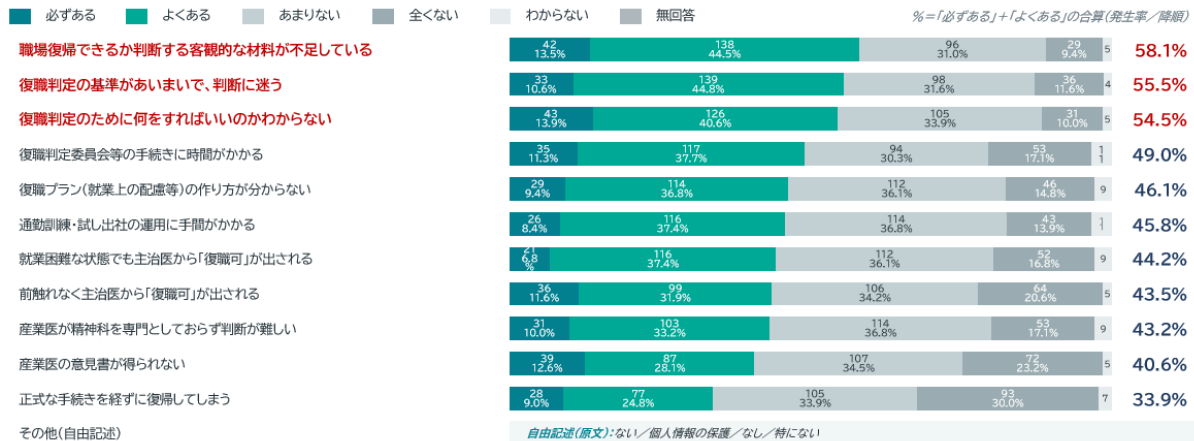
※本調査結果を引用・転載される際は、出典として「株式会社アドバンテッジリスクマネジメント調べ」と明記くださいますようお願いいたします。

■調査結果の詳細

【職場復帰(復職判定)で発生する課題の頻度】

企業にとって復職判断は重要な業務となっている一方で、判断基準や判断材料に課題を感じている企業が半数を超える結果となりました。

Q. あなたが所属する会社において、メンタルヘルス不調による休職からの職場復帰において以下のことが発生する頻度を教えてください。

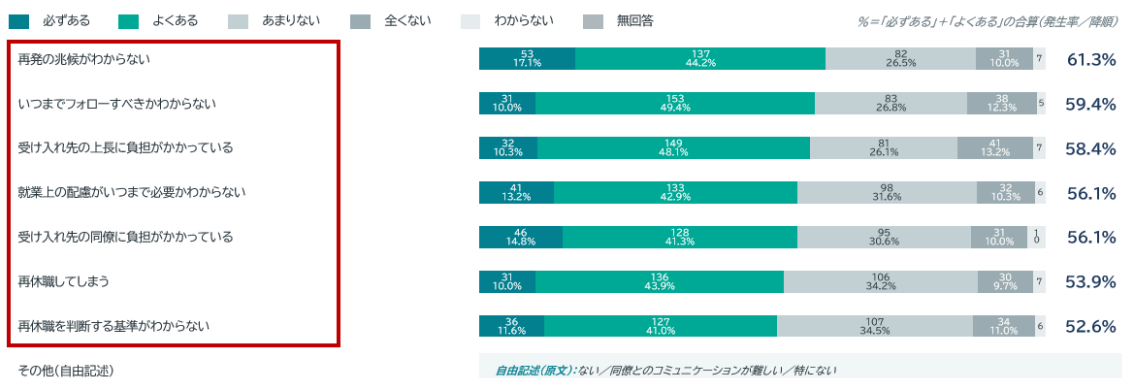


また、上記の項目「就業困難な状態でも主治医から『復職可』が出される」といった状態が発生する頻度として「必ずある」「よくある」と回答した企業が4割を超えており、復職判定時に医療側の判断と企業側の受け止め方に差異が生じるケースが存在することがうかがえます。

【復職後に発生する課題の頻度】

復職後にに関する設問では、すべての項目で、半数以上の企業が該当する事象が発生していると回答しました。復職後の継続的なフォローも企業にとって重要なテーマとなっていることがわかります。

Q. あなたが所属する会社において、メンタルヘルス不調による休職からの復職後に以下のことが発生する頻度を教えてください。

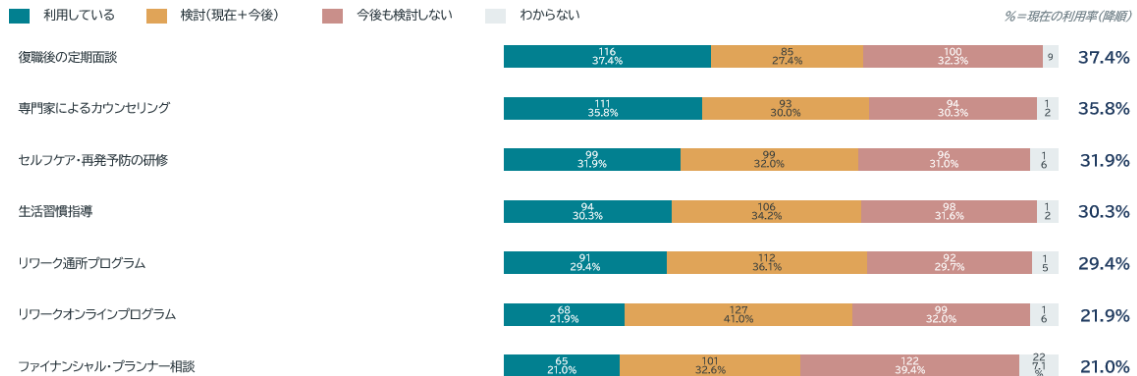


【休職者本人向けサービスの利用・検討状況】

復職判定だけでなく、復職後の定着支援や再発予防に関する取り組みも実施されていることが確認できますが、再発防止に有効とされる「リワークプログラム」(通所・オンライン)の利用は3割未満となっています。

Q. 以下のメンタルヘルス不調による休職者本人向けのサービスを利用していますか。

利用していない方は検討状況についてお答えください。(会社が利用料を負担する方が対象)



【新規事業開発本部 本部長 大藪 茜より(アドバンテッジ リワーク&ジョブセンター支援員)】

復職判断では、主治医から「復職可」の診断書が出ていても、職場で求められる「継続的に就業ができる状態であるか」を社内で十分に確認しきれないケースがあります。医学的な回復状況に加え、生活リズムや業務遂行力、再発予防に向けた本人の理解・対処力などを多面的に確認することが重要です。

例えば、実際の通勤時間帯に移動し、日中の一定時間活動できるか、その状態を平日に2〜3週間継続できるかといった点も、復職前に確認しておくべき判断材料となります。復職後も、上長や人事担当者だけが抱え込まないフォロー体制が求められます。

企業だけでなく、休職者ご本人も復職に不安を感じているケースは多く、主治医の診断書に加え、通勤訓練や認知行動理論の学習等を行うことで、本人の自信にもつながります。

当社では、オンラインリワーク「eRework」の通勤訓練やプログラム、通所型リワーク、復職支援カウンセリングを通じて復職準備状況を可視化し、復職判断に必要な情報の提供から復職後の定着・再発予防まで一貫して支援します。単に「復職させる」のではなく、復職後も働き続けられる状態を整えることを目指します。

■関連サービス

当社では、メンタルヘルス不調者が安心して復職し、その後も安定して働き続けられるよう、休職中から復職後まで一貫した支援サービスを提供しています。

・[オンラインリワークサービス「eRework」\(イーリワーク\)](#)

復職準備を仕組み化し、人事が安心して復職判断できる状態づくりを支援するオンライン復職準備プログラムです。GPSを用いた通勤訓練や生活リズム表のタイムリーな記録、認知行動理論に基づく動画コンテンツや作文などが含まれる3週間のプログラムを通じて、生活リズムの改善や再発予防に取り組みながら、復職準備の過程を可視化。復職可否の判断材料として活用できるだけでなく、復職後の定着支援にもご活用いただけます。

・[通所型リワーク施設「アドバンテッジ リワーク&ジョブセンター」](#)

復職に向けた準備を支援する通所型リワーク施設。専門スタッフによる支援に加え、人事担当者や産業医とも連携しながら、生活リズムの安定、再発予防、復職準備の進捗確認を行い、安心して復職できる状態づくりをサポートしています。

・[復職支援カウンセリング](#)

休職者本人と企業の双方を支援する復職サポートサービス。

心理専門職によるカウンセリングを通じて、休職者の復職準備や再発予防を支援します。月1回提出する企業向けレポートを通じ、人事担当者や産業医、職場とも連携しながら、復職判断や復職後のフォローをサポートします。

■アドバンテッジリスクマネジメントについて (<https://www.armg.jp/>)

企業に未来基準の元気を！



1995 年、休職者の所得を補償する保険「GLTD(団体長期障害所得補償保険)」専業代理店として創業。

2002 年より、日本で初めてストレスチェックを取り入れた、予防のための EAP(従業員支援プログラム)サービスの提供を開始し、周辺領域へと事業を拡大。

現在は、EAP や研修・ソリューション、健康経営支援を軸とする「メンタリティマネジメント事業」、病気・ケガ、出産・育児、介護による休業・復職支援や仕事との両立支援を軸とする「就業障がい者支援事業」、個人向け保険販売を軸とする「リスクファイナンス事業」を展開。

従業員の「ウェルビーイング」「ハピネス」向上を掲げ、今後は福利厚生アウトソーシングや労務管理支援、組織活性化のためのツールなどへと事業拡大。効果につながるプラットフォームとソリューションを提供しウェルビーイング領域における圧倒的地位確立を目指します。

【報道関係者からのお問い合わせ先】

株式会社 アドバンテッジリスクマネジメント 広報担当 pr-info@armg.jp