本ペーパーの掲載情報は、ウェルココWebサイト掲載情報と一部内容が異なる場合があります。

ロブ復職支援サービス

株式会社ロブ

令和7年に新たに構築・開示された人事院による国家公務員向け復職サービスに準拠しています。

https://wellcoco.jp/public/providers/svcview/2b6e1fb3-d859-4c75-be78-a98d608a8143

サービス分類・提供内容（選択式）		
体制・業務構築支援	産業保健体制構築支援	○
	健康経営推進支援	○
	ストレスチェック制度対応支援	
	ハラスメント対策支援	
	過重労働対策支援	
	復職支援に係る体制・業務構築支援	
	人事・労務向けアドバイザリー	○
調査・分析支援（人的支援）		
現状把握・分析システム	ストレスチェックシステム	
	パルスサーベイ・従業員意識調査	
	健康・労務データ統合分析システム	
組織づくり・職場環境改善	組織開発コンサルティング	
	管理職向け研修	
	従業員向け研修	
管理職向け個別支援		
従業員支援	相談窓口・カウンセリング	
	セルフケア研修	
	セルフケア支援アプリ	
	復職支援	○

サービス概要・特徴（500文字以内）

ロブの復職プログラムは、人材育成＋就業継続支援を基本理念としています。
復職の根幹は、本人は療養に専念し、復職にあたっては人事部門が主体となって就業継続の可否を判断します。
提供するのは、復職プログラムと関連する就業規則類の改正支援です。
大きな特徴は人事院の国家公務員向け復職プログラムに準拠し
★ 復職時に復職準備性確認シートとして復職後就業するにあたり、必要とされる事項を
具体的に明示し、その度合いを本人、主治医、企業側で各々確認しながら復職の可否、
その後の支援の状況を確定するモデルを採用。
★ 本人の振り返り再発防止策作成を前提とする復職条件
復職の条件に本人が今回の休職の原因を明らかにし、自分事としてどのように復職後の
再発を防止するかを策定し、それが企業側でも納得できる水準・内容かどうかを判断し、
復職の条件とする。
これらで、再発防止ならびに職場や業務への適応に大きな効果を生みます。これが明示されたのが人事院の今回のモデルであり、この理論・考え方を全面的に取り入れたモデルとしています

期待される効果		根拠の詳細		
【凡例*】◎:実証評価>○:導入企業の評価>●:理論的裏付け		導入企業の評価	理論的裏付け	実証評価
基盤整備	1. 法制度対応		●	–
	2. 制度・施策体系の整理	○	●	–
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減			–
	4. 組織状況の把握			–
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上			
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上			
	7. プログラムへの参加率・利用率向上			
	8. 不調の早期発見・対応			
	9. ヘルスリテラシー・意識向上			
	10. 仕事のストレス要因低減			
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上			
	12. 周囲のサポート力向上			
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善			
	14. 健康状態・心理指標改善			
	15. アブセンティーイズム改善	○		
	16. プレゼンティーイズム改善			
	17. ワーク・エンゲイジメント向上			
	18. 従業員エンゲージメント向上			
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）			

*ウェルココ上で掲載される際に複数の根拠がある場合は、凡例の優先順で表示されます。

導入企業の評価（500字以内）

安全配慮義務、健康配慮義務の履行の一環です。

理論的裏付け（500字以内）

人事院が令和7年に新たに制定した国家公務員向け復職プログラムに準拠しており、人事院のノウハウ、知見を活用しています。
休職復職関連業務については、これまで業務単位での研究はいくつか行われているものの、産業医や産業看護職、心理職が主体です。本来の組織や職場運営という経営の視点からは各々の企業や組織の独自のノウハウであり、ほとんど開示されておりません。前述の人事院のプログラムは国が持つノウハウが十分反映されていること、特に人事部門を主体とした労務提供・就業継続を重視する総合的な最新プログラムの開示はこれ以上のものはありません。その為、弊社では理論名の掲示は行っておりません。

実証評価

学術介入の有無	エビデンスの水準

（学術介入有りの場合）氏名・所属・専門、掲載文献・発表した学会・演目名（500字以内）

実証評価の結果概要（500字以内）

ロブ復職支援サービス　株式会社ロブ

様式3 導入企業の評価

該当する効果		
基盤整備	1. 法制度対応	
	2. 制度・施策体系の整理	○
	3. 人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4. 組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5. サーベイ受検率向上	
	6. 相談窓口の利用率・認知率向上	
	7. プログラムへの参加率・利用率向上	
	8. 不調の早期発見・対応	
	9. ヘルスリテラシー・意識向上	
	10. 仕事のストレス要因低減	
	11. 心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12. 周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13. 生活習慣の改善	
	14. 健康状態・心理指標改善	
	15. アブセンティーイズム改善	○
	16. プレゼンティーイズム改善	
	17. ワーク・エンゲイジメント向上	
	18. 従業員エンゲージメント向上	
	19. 労務指標改善（離職率、残業時間等）	

実施概要・結果

IT企業の事例では、数多くの拠点や客先常駐先を持つ点や従業員の年齢構成等も踏まえた復職プログラムを構築しました。
復職の意思表示から実際の復職まで3～4カ月の時間をかけることで、拙速さからの再発を防ぐとともに、曖昧な気持での復職は認めない姿勢を貫くことができるようになってきています。

成果・評価コメント　※「該当する効果」との対応がわかるよう（　）内に効果のNoを付記する

コメント：フォローアップも協力していただいています。

評価者情報				
個社ごとの評価結果を根拠とする場合	企業名① 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名② 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名③ 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名④ 部署名・役職		業種 従業員規模	
	企業名⑤ 部署名・役職		業種 従業員規模	
複数社からのアンケート結果を根拠とする場合	アンケート対象及び回答社数			
	実施時期・方法			
	主な設問内容			

ロブ復職支援サービス

株式会社ロブ

様式4 理論的裏付け

該当する効果		
基盤整備	1．法制度対応	○
	2．制度・施策体系の整理	○
	3．人事・産業保健業務の効率化・負担減	
	4．組織状況の把握	
取組の普及・浸透	5．サーベイ受検率向上	
	6．相談窓口の利用率・認知率向上	
	7．プログラムへの参加率・利用率向上	
	8．不調の早期発見・対応	
	9．ヘルスリテラシー・意識向上	
	10．仕事のストレス要因低減	
	11．心理的安全性・上司のサポート力向上	
	12．周囲のサポート力向上	
心の健康・業務パフォーマンス	13．生活習慣の改善	
	14．健康状態・心理指標改善	
	15．アブセンティーイズム改善	
	16．プレゼンティーイズム改善	
	17．ワーク・エンゲイジメント向上	
	18．従業員エンゲージメント向上	
	19．労務指標改善（離職率、残業時間等）	

採用する理論的枠組みの概要　※「該当する効果」との対応がわかるよう（ ）内に効果のNoを付記する

人事院が令和7年に新たに制定した国家公務員向け復職プログラムに準拠しており、人事院のノウハウ、知見を活用しています。
休職復職関連業務については、これまで業務単位での研究はいくつか行われているものの、産業医や産業看護職、心理職が主体です。本来の組織や職場運営という経営の視点からは各々の企業や組織の独自のノウハウであり、ほとんど開示されておりません。前述の人事院のプログラムは国が持つノウハウが十分反映されていること、特に人事部門を主体とした労務提供・就業継続を重視する総合的な最新プログラムの開示はこれ以上のものはありません。このプログラムに準拠するモデルを提供しています。その為、弊社では理論名の掲示は行っておりません。

理論的枠組みの活用方法

当社の休職復職プログラムは、人事院が令和7年に制定した最新の国家公務員向け復職プログラムに準拠し、その策定で活用されているノウハウを基盤としています。従来、休職復職支援は産業医・看護職・心理職が中心となり、企業側の運用は属人的で、経営視点から体系化された知見はほとんど公開されていませんでした。当社はそれをさらに深堀し、このギャップを埋め、法務・産業保健・人事運用を統合した“経営としての休職復職体制”を構築できる点が最大の強みです。就業規則・休職復職制度の法務的整合性を踏まえつつ、産業医の関与タイミング、情報共有の範囲、復職判定基準、職場復帰支援プランなど、現場で確実に運用できるプロトコルを設計しています。これにより、安全配慮義務を確実に果たしつつ、再発防止・早期戦力化・組織の持続的成長を実現する、他社にはない総合的な復職支援プログラムを提供します。