

「人手不足が休職に影響した」のは90.0%

業務量の増加や役割の変化が心身に大きく影響

～メンタルヘルス不調からの休職者経験者 200 人のリアルな声～

復職・就職支援をおこなう株式会社 Rodina（本社：広島県広島市、代表取締役：山田 康輔）は、メンタルヘルス不調（うつ病、適応障害など）により休職を経験し、人手不足の状態にある会社で働く（または働いていた）全国のビジネスパーソン 200 名を対象に、「人手不足が職場環境や心身に与える影響」に関する調査をおこないました。

調査の結果、人手不足が長期化するなかで、業務量の増加や役割と責任の大きさの変化が心身への負担が大きくなり、結果として休職につながっている実態が明らかになりました。

2026年3月

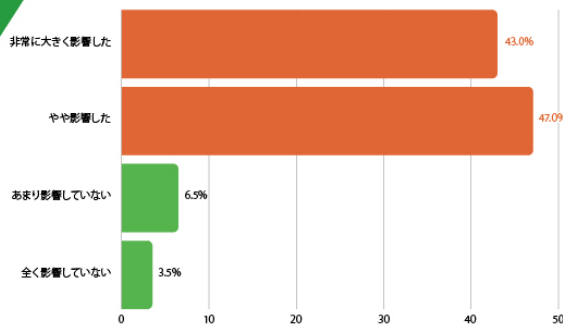
「人手不足が職場環境や心身に与える影響」に関する調査

人手不足が自身の休職に
非常に影響した **43.0%**
やや影響した **47.0%**

業務量の増加や役割と責任の大きさの変化が
心身の負担に大きく影響

 Rodina

人手不足による休職への影響(単一回答)



調査期間：2026年3月
調査対象：メンタルヘルス不調（うつ病、適応障害など）による休職を経験した全国のビジネスパーソン
サンプル数：200名
調査方法：インターネット調査
調査実施：株式会社 Rodina

ポイントまとめ

- 職場の人手不足は、休職に「非常に大きく影響した」（43.0%）、「やや影響した」（47.0%）
- 職場では、「業務に支障が出ていた」（54.5%）、「常に全体が忙しかった」（48.0%）、「長時間労働や休日出勤がよくあった」（43.0%）
- 人手不足の継続期間は「1年以上」（34.5%）が最多、「3か月以上」続くは 68.5%
- 人手不足により「本来の役割以外の業務や重い責任が増えた」（59.0%）、「業務量が大幅に増えた」（54.0%）、「業務や補助的な役割が広がった」（40.0%）
- 業務量や役割の変化により、「かなり負担が増した」（52.2%）、「限界を感じるほど負担が増した」（35.2%）

背景と示唆

➤ テーマ：「人手不足が職場環境や心身に与える影響」に関する調査

本調査では、人手不足のある職場では「業務に支障が出ていた」が 54.5%、「常に全体が忙しかった」が 48.0%、「長時間労働や休日出勤がよくあった」が 43.0%となっており、現場全体に負荷がかかっていた実態が明らかになりました。加えて、人手不足の状態は「1年以上」が 34.5%で最多となり、短期的な欠員対応ではなく、慢性的な課題として続いていた職場が多かったことがうかがえます。さらに、人手不足によって「本来の役割以外の業務や重い責任が増えた」が 59.0%、「業務量が大幅に増えた」が 54.0%となっており、単に忙しくなるだけでなく、役割や責任の範囲まで広がっていたことが確認されました。

その結果として、心身の負担については「かなり負担が増した」が 52.2%、「限界を感じるほど負担が増した」が 35.2%で、「負担が増えた」計は 98.9%に達しました。また、人手不足が休職に「非常に大きく影響した」が 43.0%、「やや影響した」が 47.0%で、計 90.0%が休職への影響を認識しています。これらの結果は、人手不足が職場の忙しさや業務支障を生むだけでなく、個人の業務量・責任の増加を通じて心身の負担を強め、最終的に休職にまで結びつく構造的な問題であることを示唆しています。

調査概要

調査名：人手不足が職場環境や心身に与える影響に関する調査

実施時期：2026年3月

調査手法：インターネット調査

調査対象：メンタルヘルス不調（うつ病、適応障害など）による休職を経験した全国のビジネスパーソン

回答数：200名

調査詳細

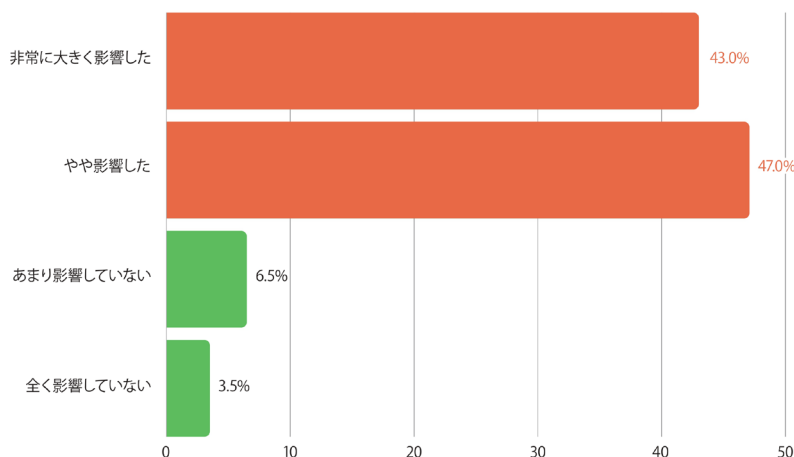
人手不足が休職に影響したのは 90.0%と大多数を占める

職場の人手不足が、自身の休職にどの程度影響したかについては以下の通りでした。

- 非常に大きく影響した：43.0%
- やや影響した：47.0%
- あまり影響していない：6.5%

「非常に大きく影響した」と「やや影響した」を合わせた 90.0%が休職に影響したと回答していることから、人手不足が休職に至るまでの判断に深く関わる主要な要因として受け止められていたことが示唆されます。

人手不足による休職への影響（単一回答）



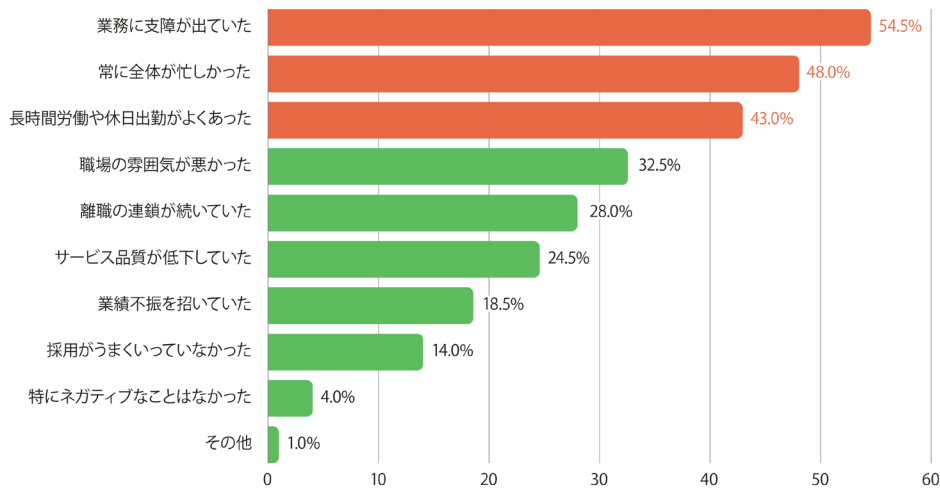
現場全体に強い負荷がかかっていた職場が半数前後にのぼる

休職時の職場の状態について、多かった回答は以下の通りです。

- 業務に支障が出ていた：54.5%
- 常に全体が忙しかった：48.0%
- 長時間労働や休日出勤がよくあった：43.0%

半数前後の人が、業務環境の悪化や業務遂行への支障を感じていたことがわかりました。また、「離職の連鎖」（28.0%）や「サービス品質の低下」（24.5%）など、組織全体の機能低下を示す回答も少なくありませんでした。このことから人手不足は職場環境の悪化と深い関係があることが示唆されます。

休職したときの職場の状況（複数回答）



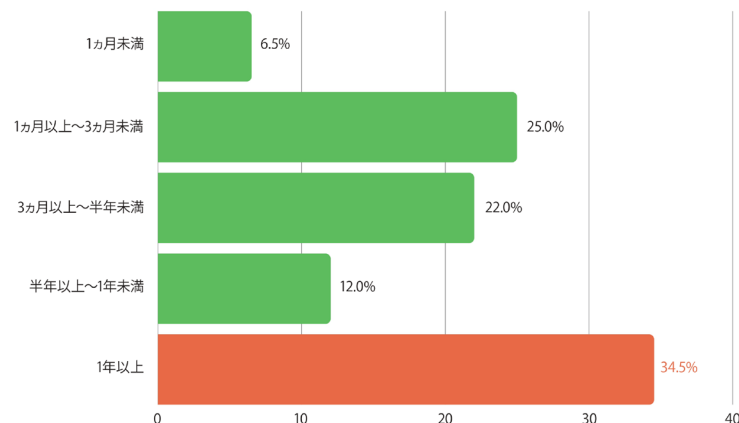
半年以上人手不足が続いている職場が46.5%、最多は1年以上

人手不足だった期間について多かった回答は以下の通りです。

- 1年以上続いていた：34.5%
- 1か月以上～3か月未満：25.0%
- 3か月以上～半年未満：22.0%

これらの結果から、人手不足は一時的なものではなく、長期間にわたって続いていたことがわかりました。

人手不足が続いていた期間（単一回答）



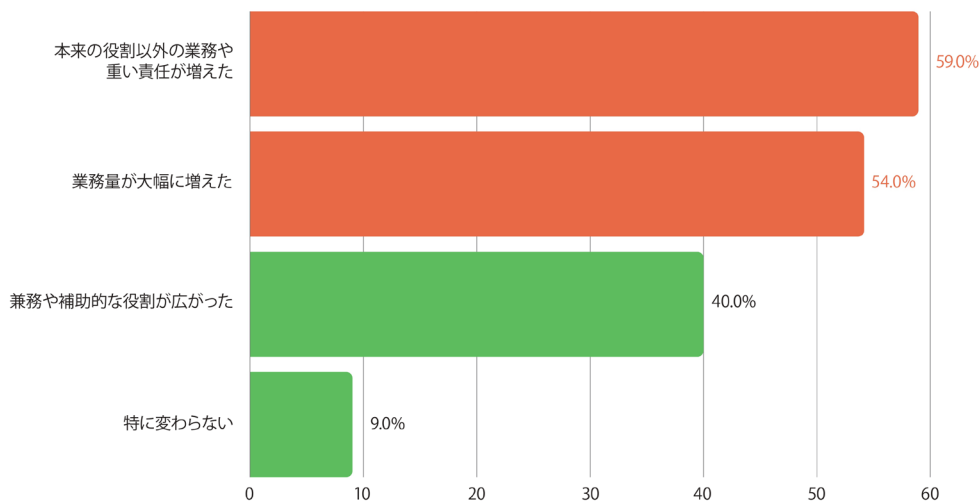
業務量の増加に加えて本来の役割を超えた負担が拡大

人手不足によって業務量や役割（内容）の変化は以下の通りです。

- 本来の役割以外の業務や重い責任が増えた：59.0%
- 業務量が大幅に増えた：54.0%
- 兼務や補助的な役割が広がった：40.0%

これらの結果から、人手不足は現場の忙しさを高めるだけでなく、本来担う範囲を超えた業務や責任が従業員個人にのしかかり、休職につながる負荷を強めていたことが示唆されます。

人手不足による自身の業務の変化(複数回答)



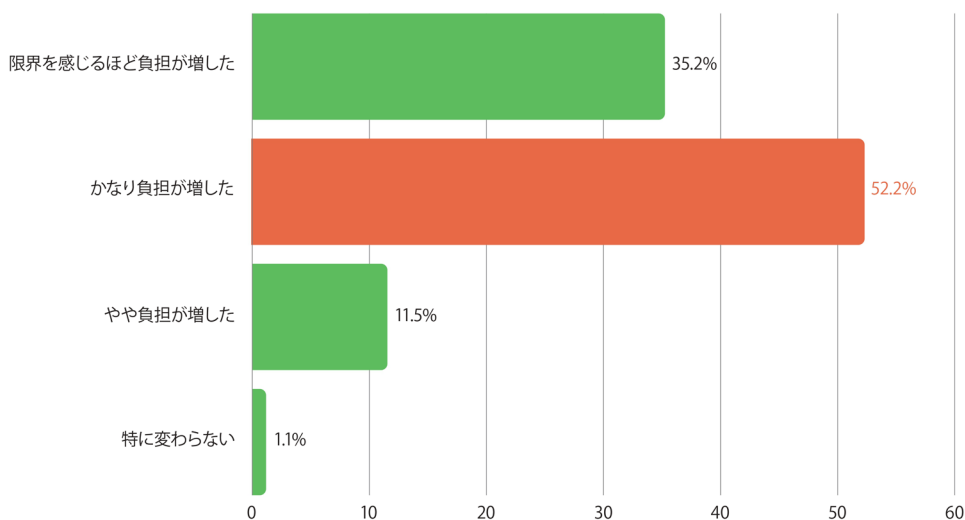
業務量や役割の変化により、ほぼ全員が心身の負担増を感じている

職場での業務量や役割の変化にともなう心身の負担感は以下の通りです。

- 限界を感じるほど負担が増した：35.2%
- かなり負担が増した：52.2%
- やや負担が増した：11.5%

「負担が増した」は計 98.9%に達しています。これらの結果から、人手不足に伴う業務量や役割の変化は、多くの人にとって一時的な負荷ではなく、心身に影響する深刻な負担増となっていたことが示唆されます。

業務の変化に伴う自身の負担感(単一回答)



坪田聡先生の提言コメント

今回の調査で注目すべき点は2つあります。

まず、人手不足の職場において単に仕事量が増えた（54.0%）だけでなく、「本来の役割以外の業務や重い責任が増えた」という方が59.0%に上っている点です。責任感が強い人ほど無理をして引き受けてしまいがちですが、十分なサポートのない重圧は心に大きなストレスを与えます。休職は決してご本人の弱さではなく、環境の影響がとても大きかったのだと思われます。

また、87.4%の方が深刻な負担を抱えており、その状況が「1年以上続いていた」という方が最多でした（34.5%）。これは一時的な多忙ではなく、心と体のSOSサインを感じながらも、周囲を気遣ってギリギリまで耐え続けていた証拠です。一人でがんばり続けてこられた心労は、計り知れないものがあります。

この調査結果を踏まえ、健やかに働くための3つの提言があります。

1. 個人の優しさに甘えない組織への変革

メンタルヘルス不調は、自己管理不足ではありません。従業員個人の責任感に頼り切るのではなく、周囲が「ここまでで十分だよ」とブレーキをかけてあげられるマネジメントが求められます。

2. 業務の「引き算」による心のゆとり作り

人手をすぐに増やせないときこそ、企業は今すぐやらなくてもいい業務を減らす（引き算）決断が必要です。役割の境界線を明確にし、一人に重荷を背負わせない仕組みを検討してください。

3. 心身の回復と職場環境の改善をセットで進める

心と体が回復しても、本人を追い詰めた環境がそのままであれば、復職への不安は消えません。休職者のケアと同時に、専門の復職プログラムを活用するなどして、帰ってきたいくなる優しい職場環境への見直しを進めることが大切です。

坪田聡先生のプロフィール



【経歴】

医師、医学博士。つざわ津田病院副院長。日本睡眠学会、日本医師会所属。睡眠専門医として20年以上、現場に立ち続ける。著書に『女性ホルモンが整う オトナ女子の睡眠ノート』（綜合法令出版）他。

【資格】

医師・医学博士、日本整形外科学会 専門医、日本リハビリテーション学会 臨床認定医、日本医師会認定産業医

【著書】

『脳も体も冴えわたる1分仮眠法』（すばる舎リンケージ）

『朝の「二度寝」でストレスが消える!』（かんき出版）

『専門医が教える毎日ぐっすり眠れる5つの習慣』（三笠書房）

『睡眠は50歳から「老化」する』（大和書房）

『快眠★目覚めスツキリの習慣』（中経文庫）

『あなたを変える睡眠力』（宝島社） 他

Rodina の取り組み

事業開始からこれまでに 3,000 名以上の支援をおこない、事業所数は全国で 45 拠点以上展開しています。

長年にわたる現場での実践を通じて、休職者が安心して職場に戻れるよう、離職した方が新たな職場に就労できるように、専門的なプログラムの提供や企業に対する支援もおこなってきました。

近年では、復職後の職場定着支援や、メンタルヘルスに対する企業側の理解促進、社内制度の見直しに向けた伴走支援にも力を入れています。Rodina は今後も、すべての人が「自分らしく働ける社会」の実現を目指し、支援の質と幅をさらに広げてまいります。

■株式会社 Rodina 概要

代表者：代表取締役 山田 康輔

所在地：〒732-0822 広島県広島市南区松原町 2-62 広島 JP ビルディング 7F

設立：2017 年 7 月

事業内容：障害福祉サービス事業、EAP（従業員支援プログラム）事業

URL：<https://rodina.co.jp/>

サービスサイト：<https://service.rodina.co.jp/>

【本件に関するお問い合わせ】

株式会社 Rodina 事業推進本部 広報グループ

TEL：082-569-9311 Email：pr@rodina.co.jp