

# 人手不足により85.5%が「休職が遅れた」と回答

## 職務への責任感と周囲への配慮が休職判断を遅らせる“心理的要因”

～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、「人手不足の職場における休職判断の実態」に関する調査を実施しました。

調査の結果、85.5%が休職のタイミングについて「遅れた」と感じていることが明らかになりました。背景には、人手不足に起因する責任感や周囲への配慮といった、複数の心理的要因がうかがえました。

2026年3月

「人手不足の職場における休職判断の実態」に関する調査

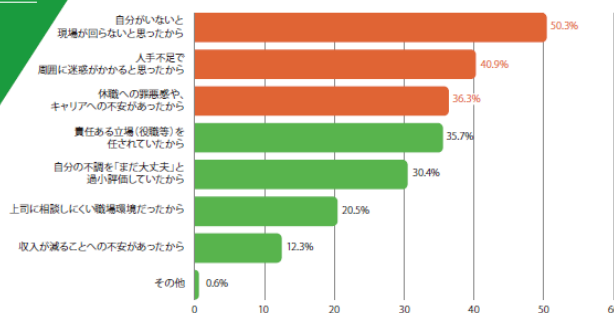
自分がいないと職場が回らないと思った

50.3%

職務への責任感と周囲への配慮が  
休職判断を遅らせる

 Rodina

休職が遅れた要因(複数回答)



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

- 職場に対して「相談はしたが、具体的な対応や改善はなされなかった」38.0%
- 2割超は「相談しなかった／できなかった」と回答
- 休職のタイミングは、「やや遅れたと感じる」(45.5%)、「非常に遅かったと感じる」(40.0%)合わせて85.5%
- 人手不足の職場では休職判断が先延ばしになりやすい傾向
- 適切だった休職のタイミングは、「2週間～1ヵ月程度前」(40.4%)が最多
- 求職者の多くの人の方がもっと早い段階で休むべきだったと振り返っている
- 休職が遅れた要因は、「自分がいないと現場が回らないと思ったから」(50.3%)が最多
- 「人手不足で周囲に迷惑が掛かると思ったから」(40.9%)など、職場を支える責任感や周囲への配慮が強く影響

## 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、人手不足の職場において、休職前に相談した人は76.5%と多い一方で、「相談はしたが、具体的な対応や改善はなされなかった」人も38.0%と4割近くにのぼり、相談の機会が必ずしも実効的な解決につながっていない実態が明らかになりました。さらに、休職のタイミングについて85.5%が「遅れた」と感じており、その背景には「自分がいないと現場が回らないと思った」「人手不足で周囲に迷惑がかかると思った」といった、現場を支える責任感や周囲への配慮が強く働いていたことがうかがえます。また、適切だったと感じる休職のタイミングは「2週間～1ヵ月程度前」が40.4%で最多となり、「1ヵ月～3ヵ月程度前」も29.2%が回答しました。多くの人が、不調が深刻化する前にもっと早く休むべきだったと振り返っていることから、人手不足の職場では本人の不調があっても休職を言い出しにくく、結果として無理を重ねやすい構造があると考えられます。

これらの結果から、休職の遅れを防ぎ、必要なタイミングで休めるようにするためには、単に相談窓口を設けるだけでなく、相談後に実際に業務調整や負担軽減がおこなわれる体制づくりと「休んでも職場が回る」環境の整備が重要であることが示唆されます。

## 調査概要

調査名：人手不足の職場における休職判断の実態に関する調査

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

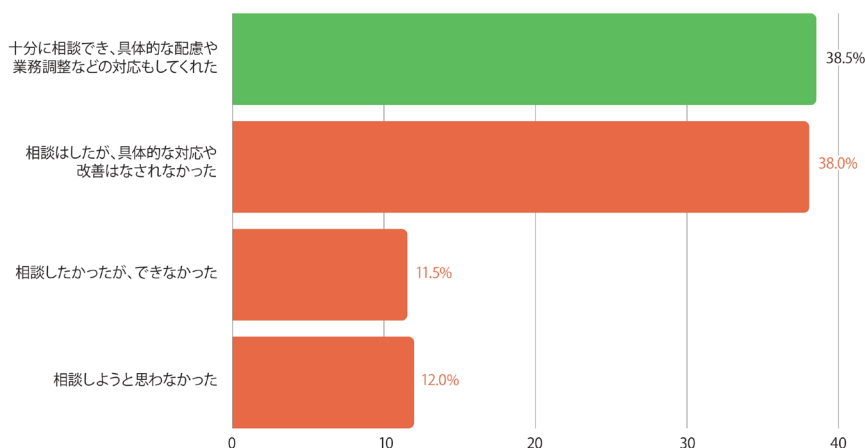
### 相談の機会はある一方で具体的な改善につながらないケースも多数

人手不足の職場での休職前の相談状況については以下の通りでした。

- 十分に相談でき、具体的な配慮や業務調整などの対応もしてくれた：38.5%
- 相談はしたが、具体的な対応や改善はなされなかった：38.0%
- 相談しようと思わなかった：12.0%
- 相談したかったが、できなかった：11.5%

これらの結果から、休職前に相談の機会自体は一定程度あったものの、人手不足の職場では相談後の具体的な配慮や業務調整が不十分で、休職回避や早期対応につながりにくかったことが示唆されます。

職場への相談と対応（単一回答）



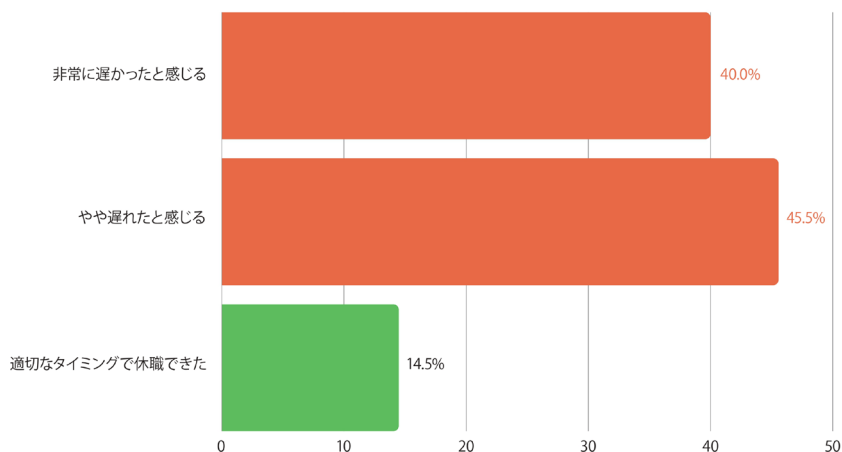
## 休職のタイミングが「遅れた」のは 85.5%

人手不足の職場における、自身が休職したタイミングについては以下の通りでした。

- 非常に遅かったと感じる：40.0%
- やや遅れたと感じる：45.5%
- 適切なタイミングで休職できた：14.5%

これらの結果から、人手不足の職場では周囲への影響や業務継続への懸念などから休職をためらい、結果として休職のタイミングが遅れやすくなっていたことが示唆されます。

休職したタイミング(単一回答)



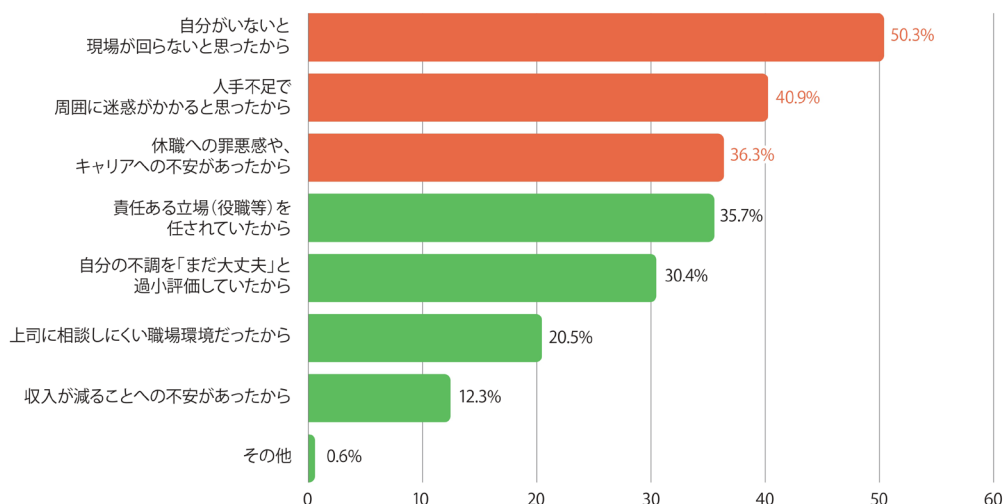
## 休職が遅れた主因は、職場を回す責任感と周囲への配慮

休職が遅れた要因で多かった回答は以下の通りです。

- 自分がないと現場が回らないと思ったから：50.3%
- 人手不足で周囲に迷惑がかかると思ったから：40.9%
- 休職への罪悪感や、キャリアへの不安があったから：36.3%
- 責任ある立場（役職など）を任されていたから：35.7%

これらの結果から、人手不足の職場では「休むと回らない」「迷惑をかける」という責任意識が強く働き、本人が不調を抱えていても休職の判断を遅らせやすくなっていたことが示唆されます。

休職が遅れた要因(複数回答)



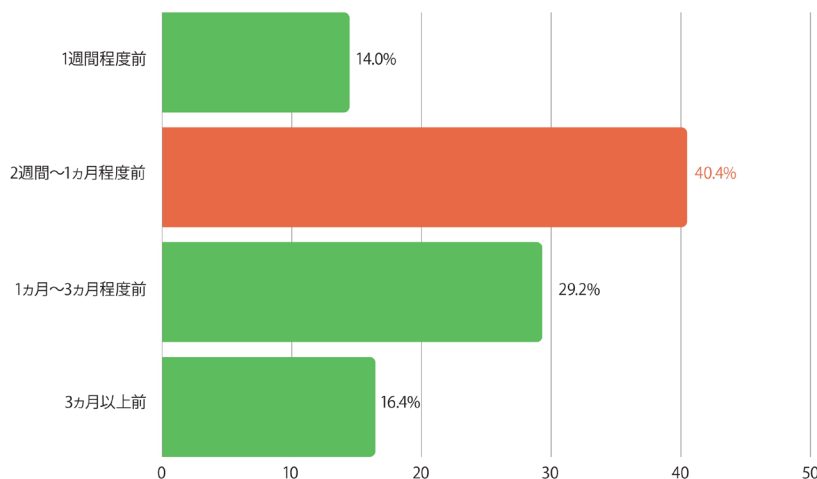
## 適切だったタイミングは「2週間～1ヵ月程度前」（40.4%）が最多

どのくらい前に休職していれば適切だったかについては、以下の通りです。

- 2週間～1ヵ月程度前：40.4%
- 1ヵ月～3ヵ月程度前：29.2%
- 3ヵ月以上前：16.4%

これらの結果から、休職が遅れた人の多くは、不調が深刻化する前の比較的早い段階で休むべきだったと振り返っており、人手不足の中で休職判断を先延ばしにしていたことが示唆されます。

適切だったと感じる休職タイミング(単一回答)



## 医師監修：前田佳宏先生



### 【所属・経歴】

- 医師 12 年目。東大病院精神科医局所属。精神保健指定医。日本小児精神神経学会所属。
- 東京警察病院、国立精神神経医療研究センター等に勤務。
- 都内クリニックで、3年間児童精神科の専門外来を経験。
- ト라우マ専門外来で、自身も30～60分の心理療法を1,500時間以上提供。
- 2021年4月から町田にて「和クリニック」を開業。

## 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](mailto:pr@rodina.co.jp)