



メンタル不調による休職後、20代の7割が退職

転職後の再休職も

メンタル不調による休職者の実態調査



レバレッジズ株式会社が運営する障がい者就労支援サービス「ワークリア」(<https://worklear.jp/>)は職場におけるメンタルヘルス不調の増加を受け*1、正社員として勤務していた際にメンタルヘルス不調で休職したことがある20~60歳の男女329名を対象に、メンタルヘルス不調による休職者の実態調査を実施しました。

*1 厚生労働省の「労働安全衛生調査」によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業所の割合は10年間で10.0%から13.5%に上昇しています。

2013 https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h25-46-50_01.pdf

2023 https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r05-46-50_kekka-gaiyo01.pdf

<調査サマリー>

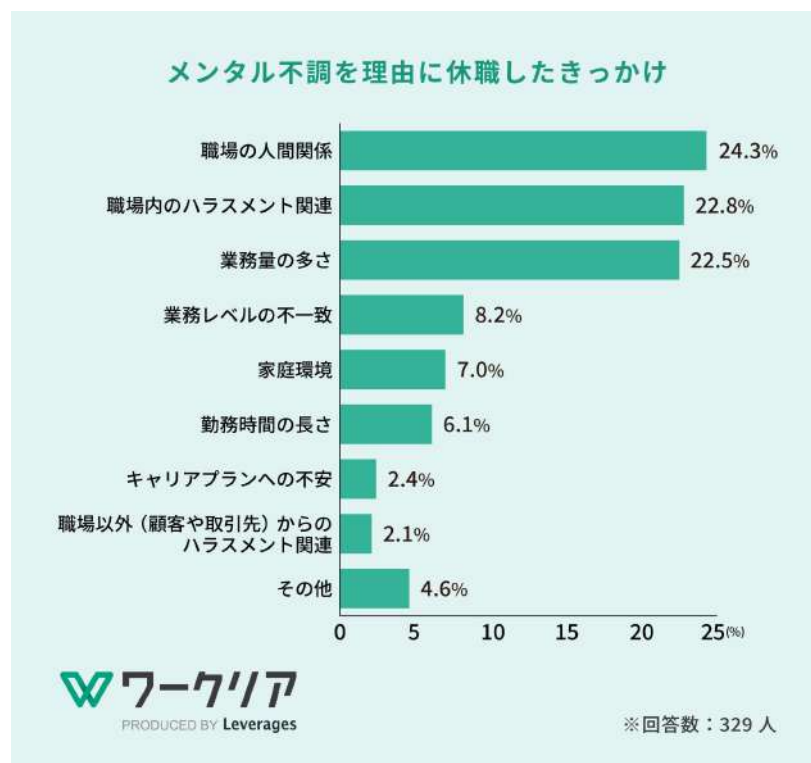
1. メンタル不調による休職期間、全体では「1年以上」が最多、一方で20代では約5割が「3ヶ月未満」
2. 休職明けに約5割が退職、20代は7割超える
3. 休職した方の約半数が再休職、転職者でも4割以上
4. メンタルヘルスを理由に休職した方の約3割が障害者手帳を取得

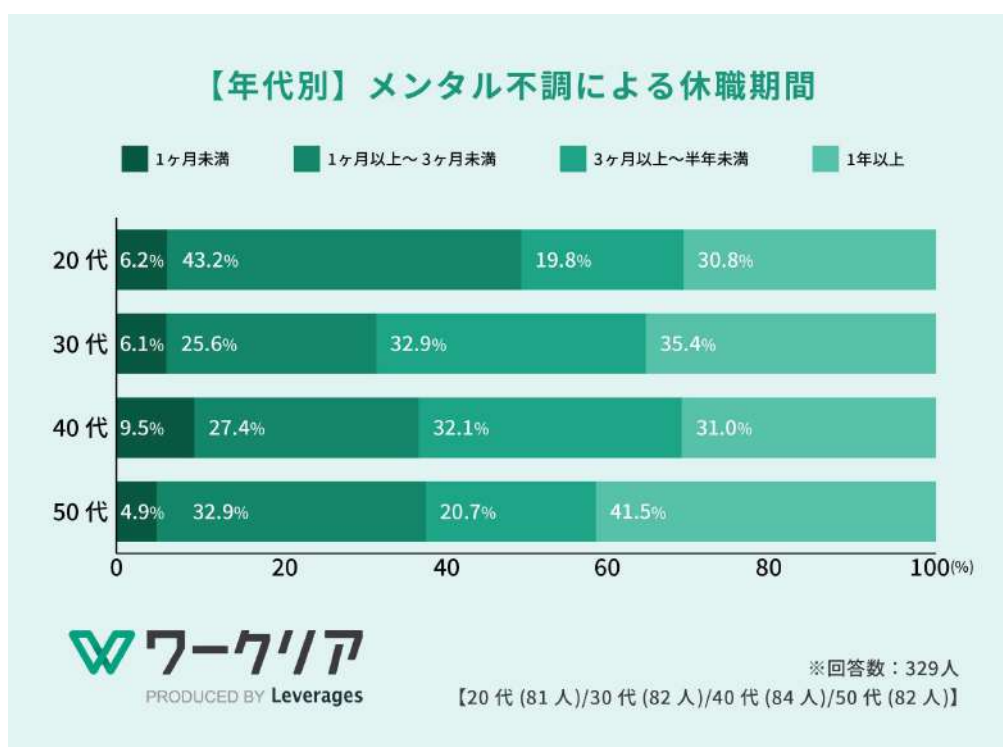
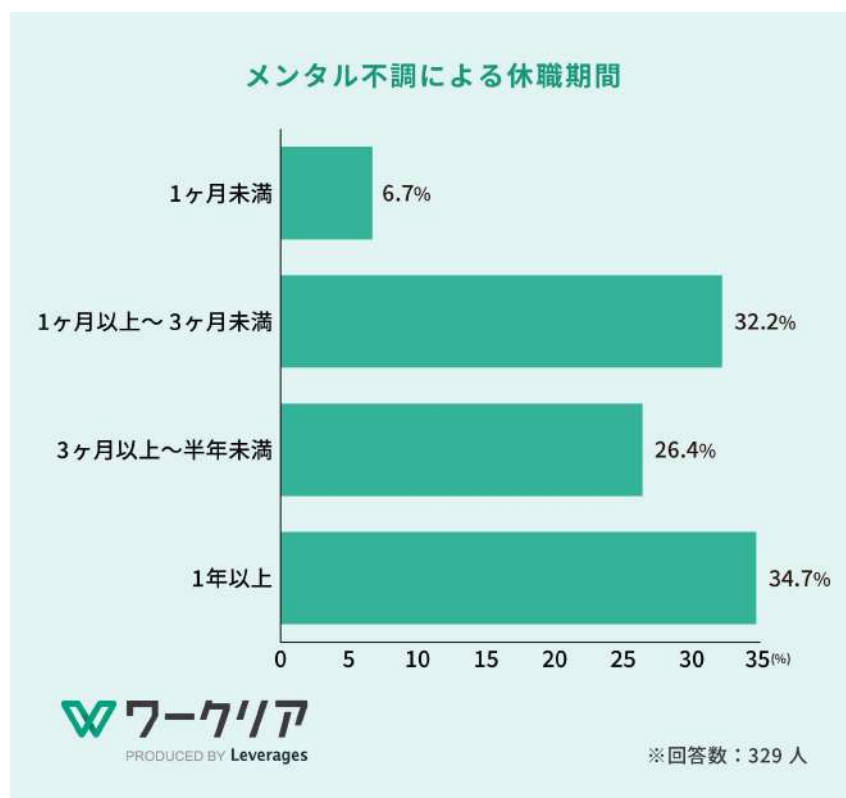
1.メンタル不調による休職期間、全体では「1年以上」が最多、一方で20代では約5割が「3ヶ月未満」

過去にメンタル不調を理由に休職をした方を対象に、休職したきっかけを聞いたところ、「職場の人間関係(24.3%)」が最も多く、次いで「職場内のハラスメント関連(22.8%)」「業務量の多さ(22.5%)」と続きます。

休職期間*2については「1年以上(34.7%)」が最も多い結果となりました。一方、20代では「1ヶ月以上～3ヶ月未満(43.2%)」が最多で、若い世代ほど短期間の休職が多く、年齢が上がるにつれ、長期化する傾向が見られます。

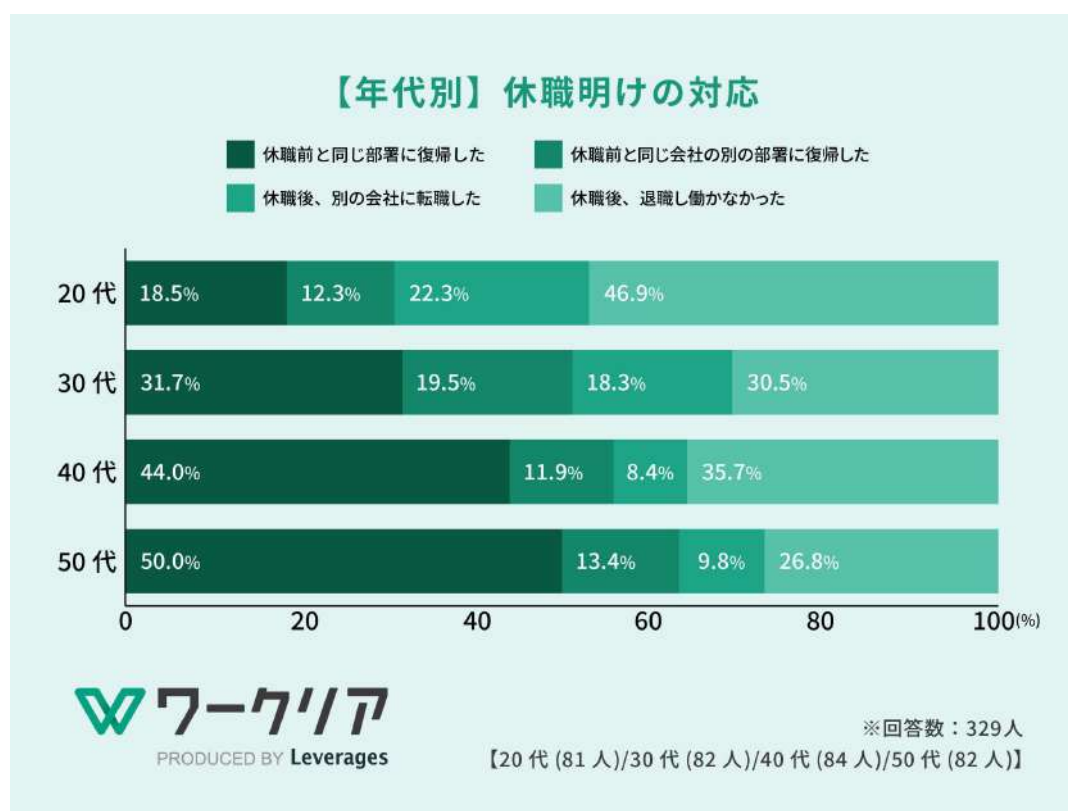
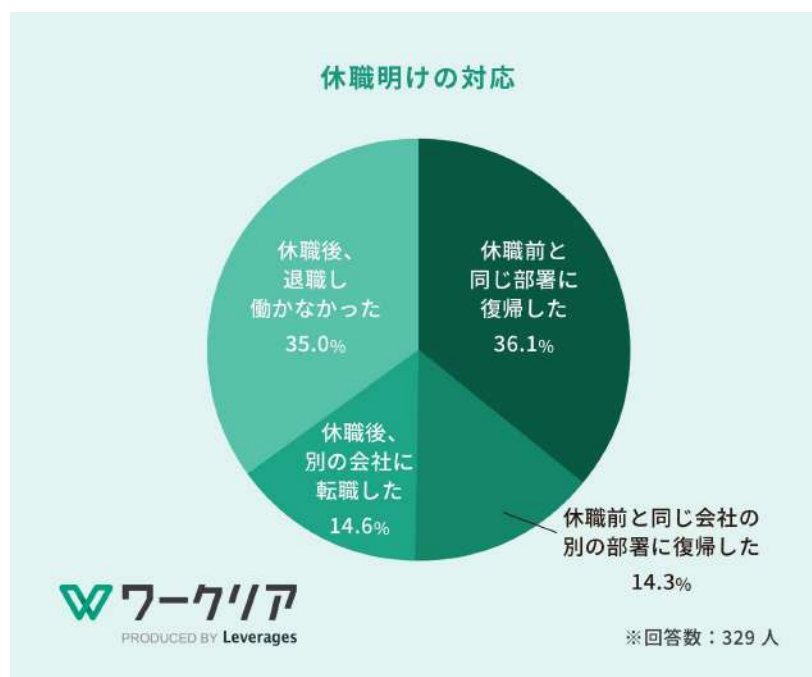
*2 複数回休職した方は、初回休職期間で回答



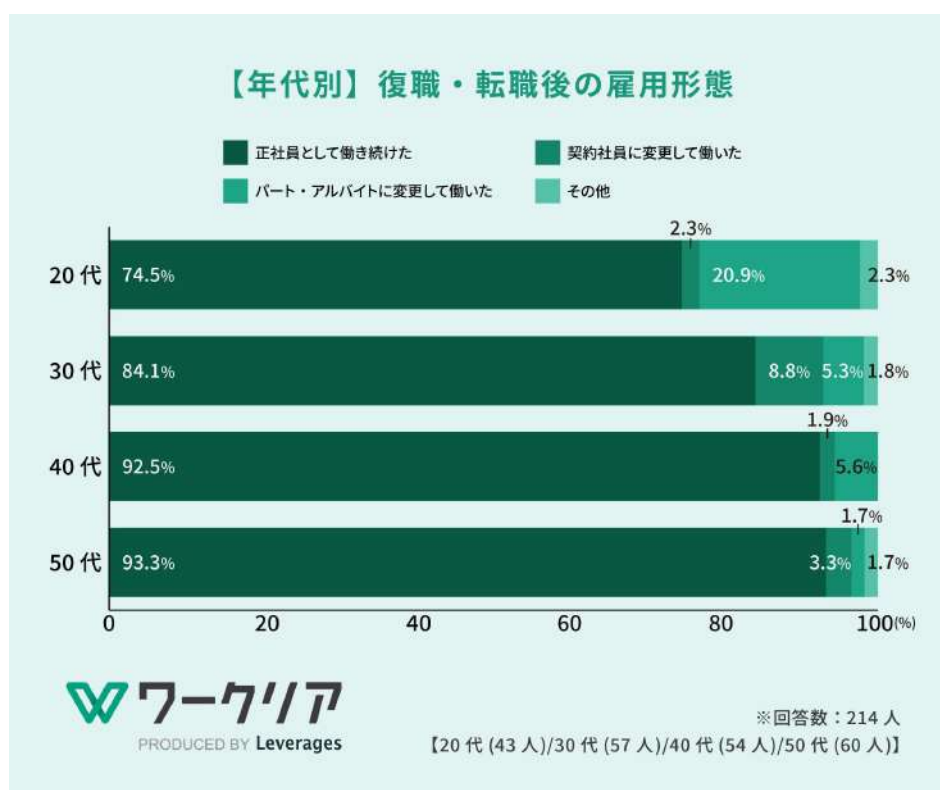
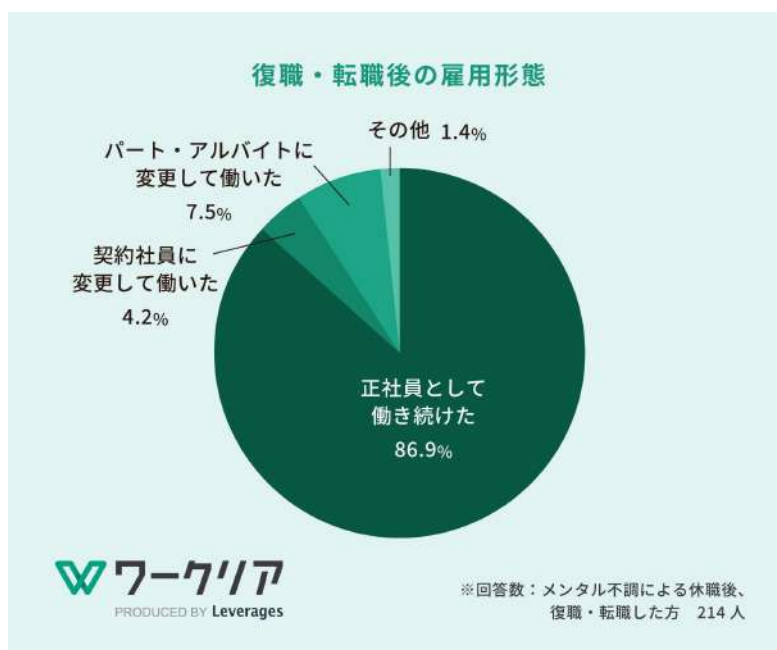


2.休職明けに約5割が退職、20代は7割超える

休職明けの対応について「休職前と同じ部署に復帰(36.1%)」が最も多い一方で、「休職後、別の会社に転職(14.6%)」や「休職後、退職し働かなかった(35.0%)」など約5割が休職前に勤務していた会社を退職していることが分かりました。20代では約7割が退職しています。

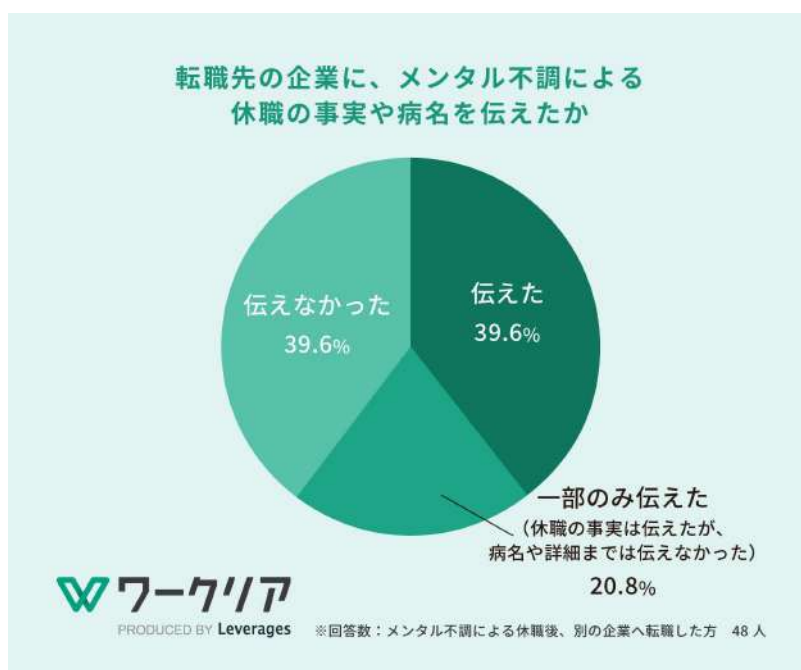
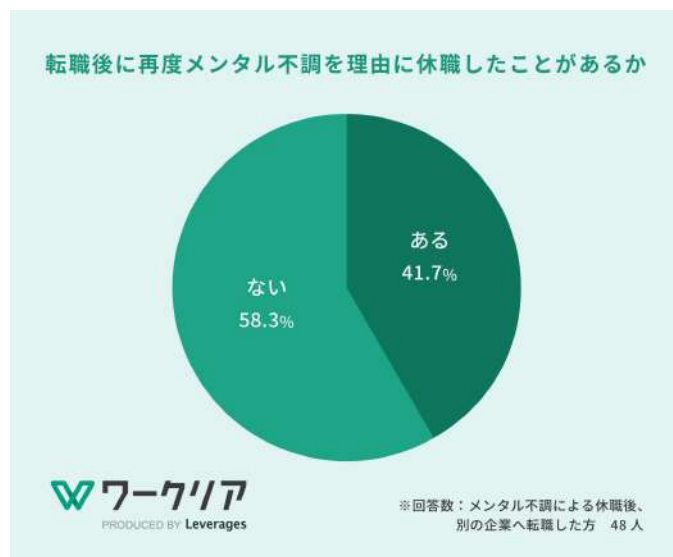
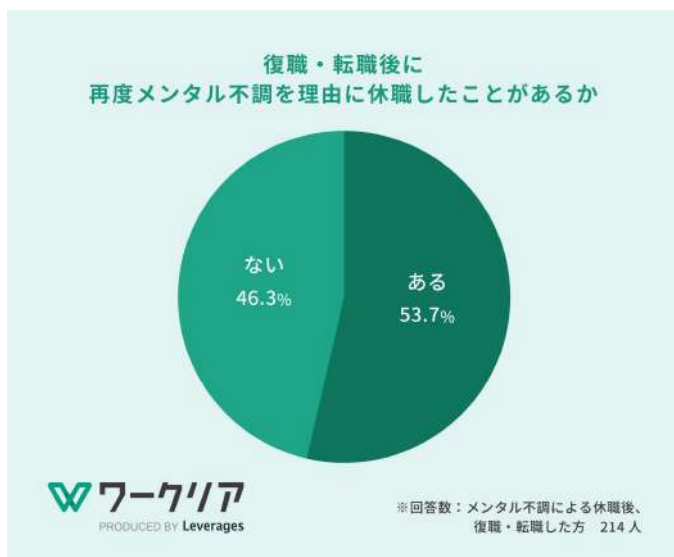


復職または転職をした人の雇用形態については、約87%が「正社員(86.9%)」と回答しましたが、1割以上が「契約社員(4.2%)」や「パート・アルバイト(7.5%)」へと雇用形態を変更していることが分かりました。休職によってその後の働き方やキャリア形成に影響を与えていることが考えられます。

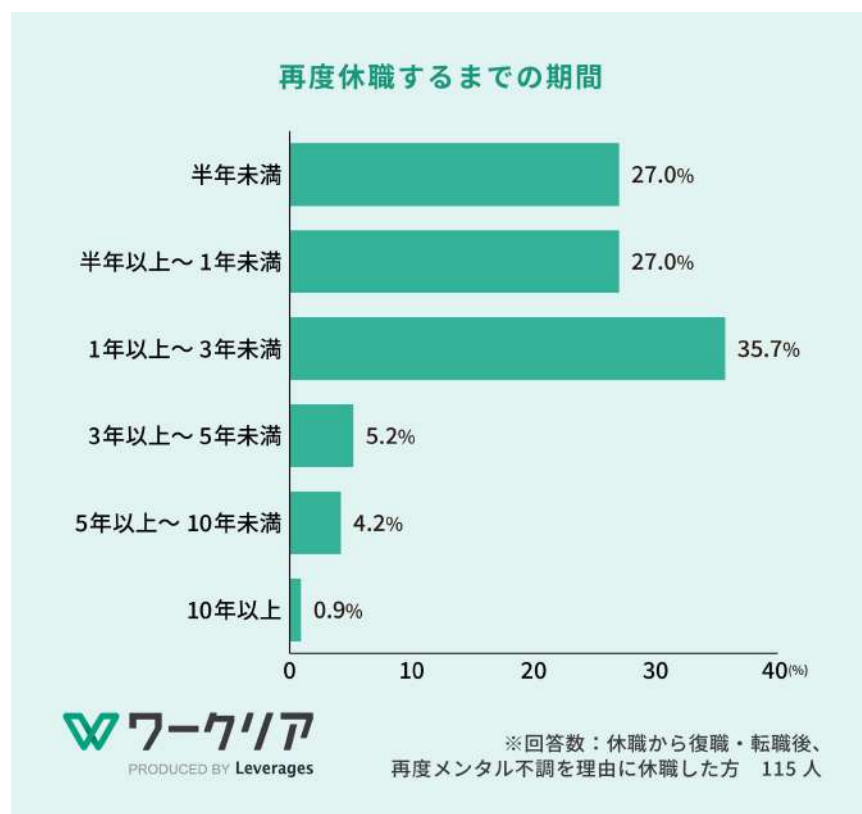


3.休職した方の約半数が再休職、転職者でも4割以上

復職または転職をした方を対象に、再度メンタルヘルス不調を理由に休職したことがあるか聞くと、約半数が「再休職の経験がある(53.7%)」と回答しました。別の企業への転職者でも約4割が再休職をしています。病名や休職の事実については、転職先に「伝えなかった(39.6%)」と回答した方が約4割に上りました。



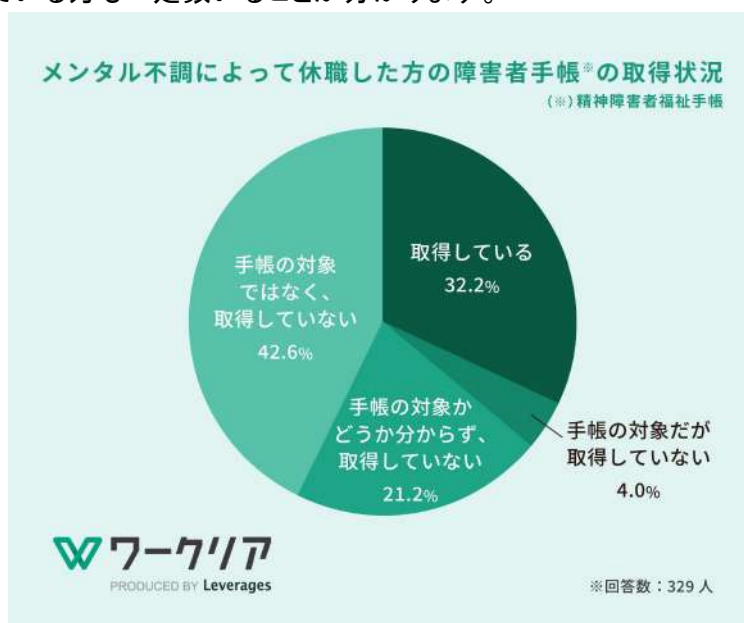
一度目の休職から復職後、再度休職までに至る期間は「1年未満」が過半数を超えており、比較的短期間での再休職が多い傾向が明らかになりました。

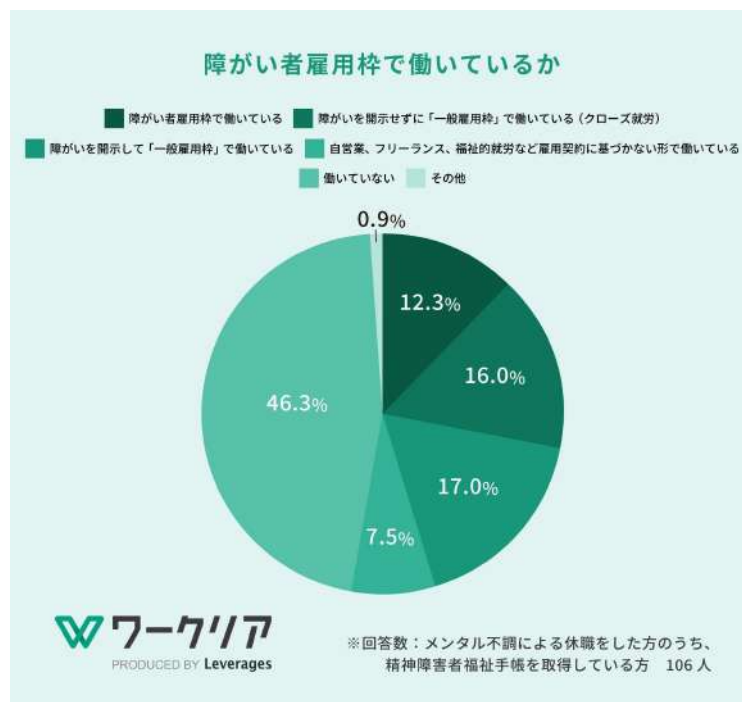


4.メンタルヘルスを理由に休職した方の約3割が障害者手帳を取得

メンタルヘルス不調による休職をした方のうち、約3割が精神障害者保健福祉手帳を取得しています。手帳取得後の就労状況は、約10人に1人が障がい者雇用枠、約6人に1人は障がいを開示せずに働く「クローズ就労」を選ぶなど、多様化していることが分かりました。

取得していない方でも約2割が障害者手帳の取得を検討しており、メンタルヘルス不調によって休職した人の中には精神的な困難を抱え、経済的負担の軽減や就労支援といった公的な支援の必要性を感じている方も一定数いることが分かります。





＜ワークリア事業部責任者・津留有希子氏からの一言＞

今回の調査により、職場の人間関係やハラスメント、業務量の多さがメンタルヘルス不調による休職の主な要因であることが明らかになりました。さらに、休職した方の約半数が退職していることや、復職や転職した方の半数以上が再休職していることから、メンタルヘルス不調が個人のキャリアに長期的な影響を及ぼしている実態も浮き彫りになりました。

従業員の休職は、企業にとって人材損失であると同時に業務分担の見直しや周囲への負荷増など、組織全体にも影響を及ぼします。生涯に約15人に1人がうつ病を経験すると言われる*3現代において、社員のメンタルヘルス不調を未然に防ぎ、休職後のスムーズな復職を支援する体制づくりが不可欠です。短時間勤務から始められる段階的な復職プログラムの導入や、社内

の相談窓口の設置、柔軟な働き方の実現など、個々の状況に合わせたサポート体制の整備がより重要になるでしょう。

*3 厚生労働省「うつ病 | こころの病気について知る」

https://www.mhlw.go.jp/kokoro/youth/stress/know/know_01.html

◆津留有希子氏・プロフィール

中途採用事業本部 ワークリア事業責任者

立教大学コミュニティ福祉学部(社会福祉士取得)卒業後、2020年レバレッジズ新卒入社。若年層領域に特化したハタラクティブの法人営業に従事し、2年目には名古屋支店の拠点長を歴任。同年に全社のベストセールス賞を受賞。

2023年よりワークリア事業部サービス責任者に。就任後2年間で組織を180%拡大、従業員定着率90.7%を達成。



<調査概要>

調査対象: 正社員として勤務していた際にメンタルヘルス不調によって休職した20~60歳の男女329名

調査年月: 2025年7月14日~18日

調査方法: インターネット調査

回答者数: 329名

調査主体: レバレッジズ株式会社

実査委託先: GMOリサーチ&AI株式会社

ワークリア(<https://worklear.jp/>)

ワークリアは、世の中の障がい者雇用を活性化することを目指す、就労支援サービスです。

未経験・就業経験の少ない精神発達障がい者を中心に自社で雇用し、120種類を超える業務を提供しながら一人ひとりの「可能性」を最大限に引き出す体制を整えています。組織規模は直近2年で180%に拡大しながらも定着率は90%超えを達成。この独自のノウハウを活かし、障がいのある方と雇用する企業双方の負担を軽減するサテライトオフィスの運営や就職支援も行い、持続可能な就労をサポートしています。

レバレッジズ株式会社(<https://leverages.jp/>)

本店所在地: 東京都渋谷区渋谷二丁目24番12号 渋谷スクランブルスクエア24階 /25階

代表取締役: 岩槻 知秀

資本金 : 5,000万円

設立 : 2005年4月

事業内容：自社メディア事業、人材関連事業、システムエンジニアリング事業、システムコンサルティング事業、M&Aアドバイザー事業、DX事業、メディカル関連事業、教育関連事業

社会の課題を解決し関係者全員の幸福を追求し続けることをミッションに、インターネットメディア・人材・システムエンジニアリング・M&Aの領域で国や業界をまたいだ問題解決を行なっています。2005年に創業以来、黒字経営を継続し、2024年度は年商1428億を突破しました。各分野のスペシャリストが集うオールインハウスの組織構成と、業界を絞らないポートフォリオ経営で、時代を代表するグローバル企業を目指します。

本リリースに関する報道関係のお問い合わせ
レバレッジズ株式会社 広報部
TEL:03-5774-2900 MAIL: pr@leverages.jp