なぜ若手は突然休職するのか。
人事のための「見えない離職リスク」対策

人事課題×就労支援 竹内一法

Gemini Notebook

本資料でお伝えする3つの視点

若手の不調は個人の問題ではなく、業務高度化による構造的課題である

採用時の見極めや現場の業務調整だけでは、根本的な解決に至らない

休職からの復帰時期の見極めは抱え込まず、外部の専門的な評価を使う

Gemini Notebook

人事が直面する3つの壁と対応の全体像

REALITY

突然の不調

見えないサインと
高度化する業務

PLACEMENT

現場の困惑

配慮の限界と
業務のミスマッチ

RETURN

復職の壁

見極めの難しさと
外部連携

Gemini Notebook

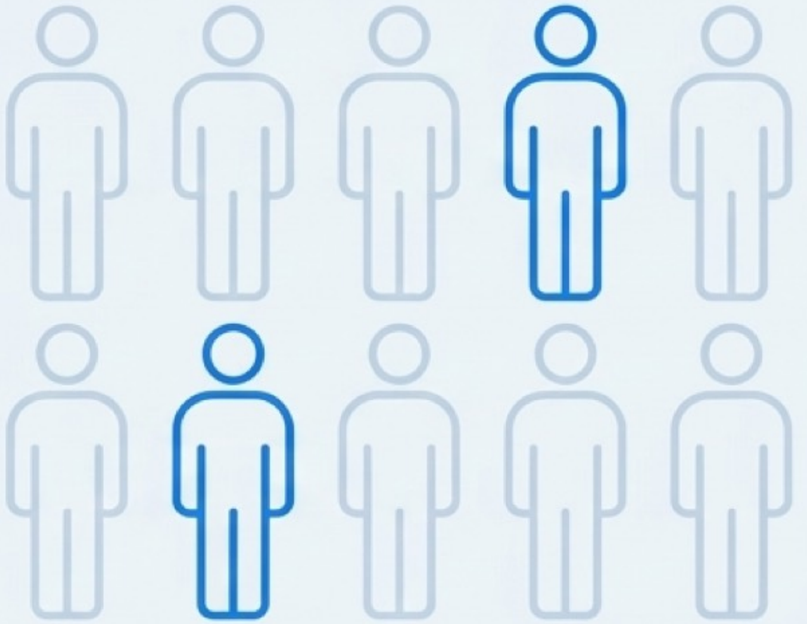
REALITY

若手の離脱は誰もが直面しうる身近な課題である。

動画内で語られた数字として大卒就職者の離職率は
平均3割という調査があり、増加傾向にあります。

現場の実感として、診断のない不調予備軍の若手は
10人に1〜2人の割合で存在すると語られています。

全員にその可能性がある前提の組織づくりが必要です。



Q. 自社の若手社員の離職率や休職率に、ここ数年で変化はありますか。

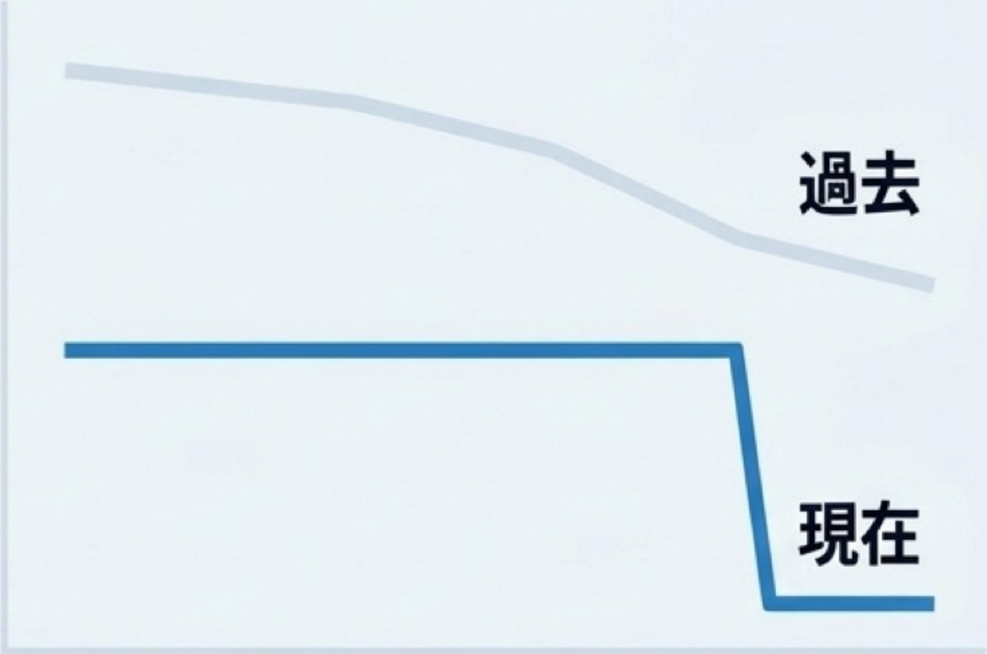
Gemini Notebook

REALITY

不調のサインは予兆なく突然現れるようになっている。

以前は日常的な対話の中で、不調を把握できました。
現在は昨日まで元気だった社員が、急に限界を訴え

新人研修中に休むなど、プロセスが見えにくいです。
周囲の環境が変わらないのに急に休むケースでは、
これまでとは異なる新しい対応が求められます。



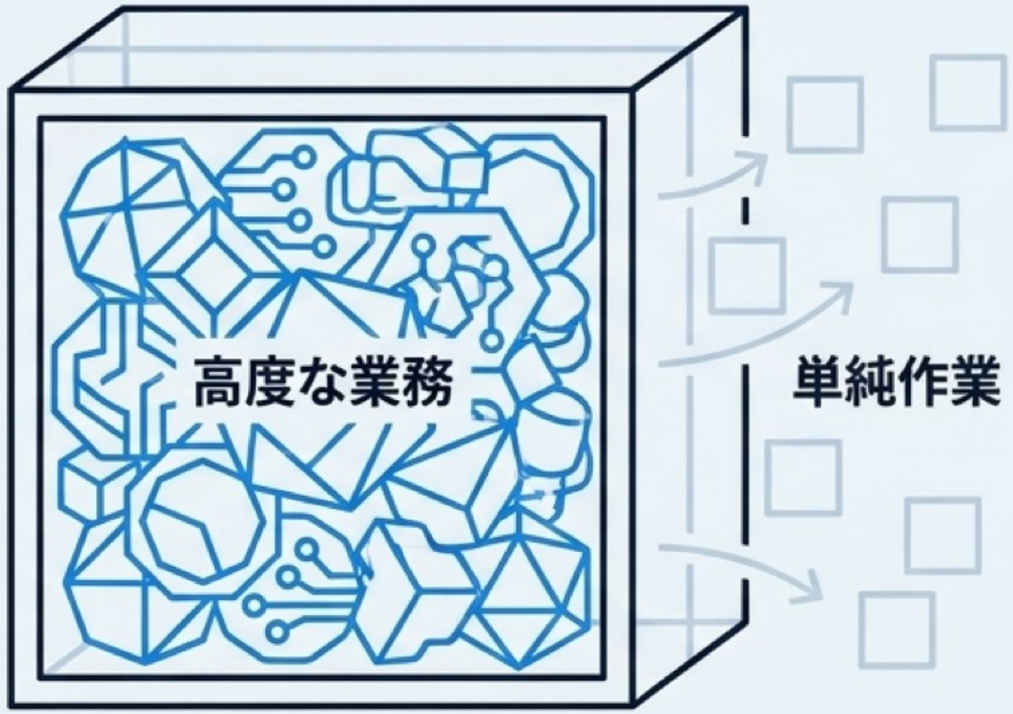
Q. 現場のマネージャーは、メンバーの小さな変化を拾える環境にありますか。

Gemini Notebook

REALITY

業務の高度化が見えないストレスを生み出している。

かつて存在した単純作業は外部やシステム化され、
社内に残る仕事の多くが高度で複雑になりました。
業務の難易度が上がり、適応しづらい環境です。
この目に見えない業務負荷の構造的な変化こそが、
若手社員の心身に大きな影響を与えています。



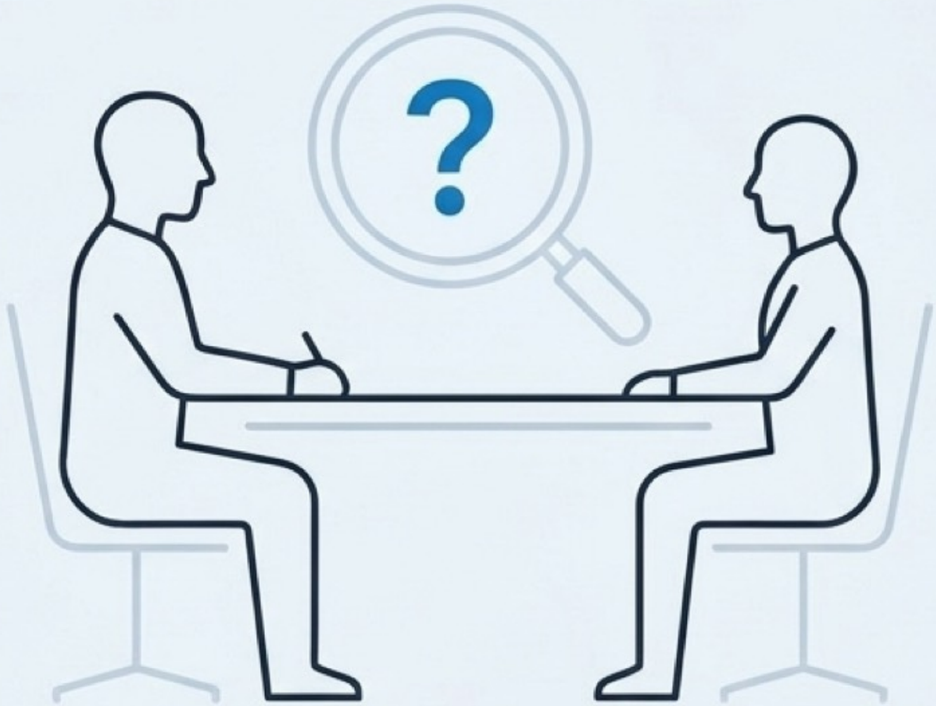
Q. 自社の若手が担当する業務は、数年前と比べて複雑になっていませんか。

Gemini Notebook

PLACEMENT

採用面接の短い時間で特性を見極めることは難しい。

選考段階で候補者の特性を完全に把握するのは困難です。
本人に自覚がない場合も多く、企業には診断もできません。
また、業務に適応できない状況が現場で起きても、
現場の社員はその対応の訓練を受けていません。
見極めより、入社後のサポート体制構築が重要です。



Q. 選考時の見極めに依存せず、入社後をフォローする体制はありますか。

Gemini Notebook

PLACEMENT

業務量を減らすだけの配慮では根本的な解決にならない。

現場は負荷をかけないよう配慮しますが限界があります。業務の量ではなく、その仕事をすること自体に無理を感じている場合、量を減らしても解決しません。「うちの部署にはこの仕事しかない」と結論を出さず、職場の配慮と本人の適性のズレを調整する仕組みが必要です。



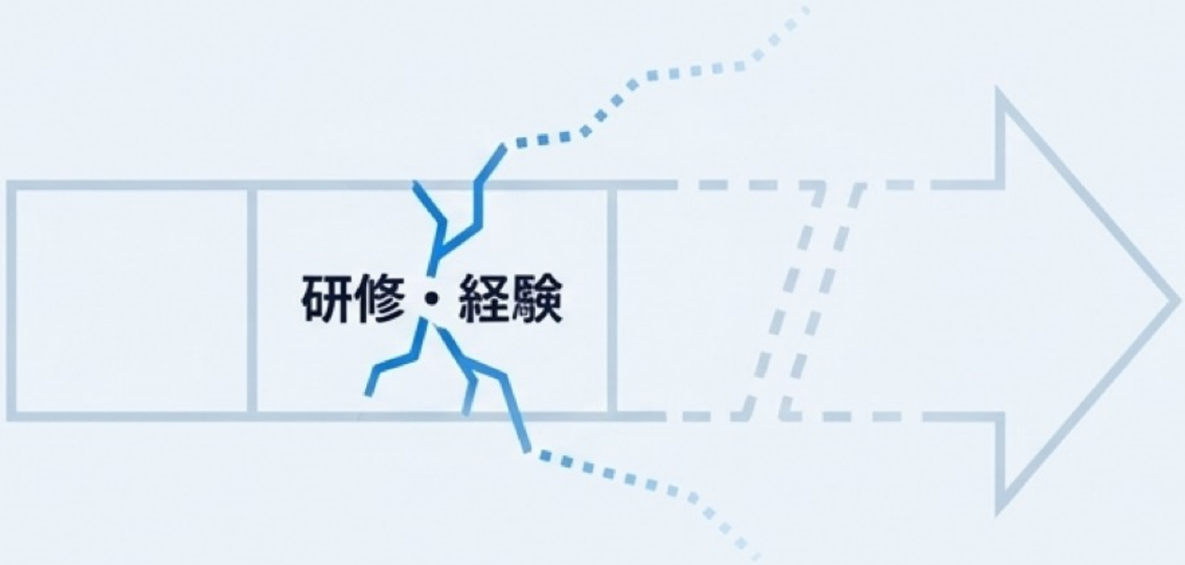
Q. 不調を訴えた社員に対し「仕事を減らす」以外の選択肢はありますか。

Gemini Notebook

RETURN

若手の休職は、業務経験と研修の中断という課題を残す。

企業は社員を休ませたり、医療機関を勧める対応には慣れてきていますが、休職後の課題が残ります。若手が休職すると業務経験を積む機会が途絶えてしまい、研修も中途半端となって復職キャリアに影響します。
休むこと自体は適切ですが、その後の道筋が問われます。



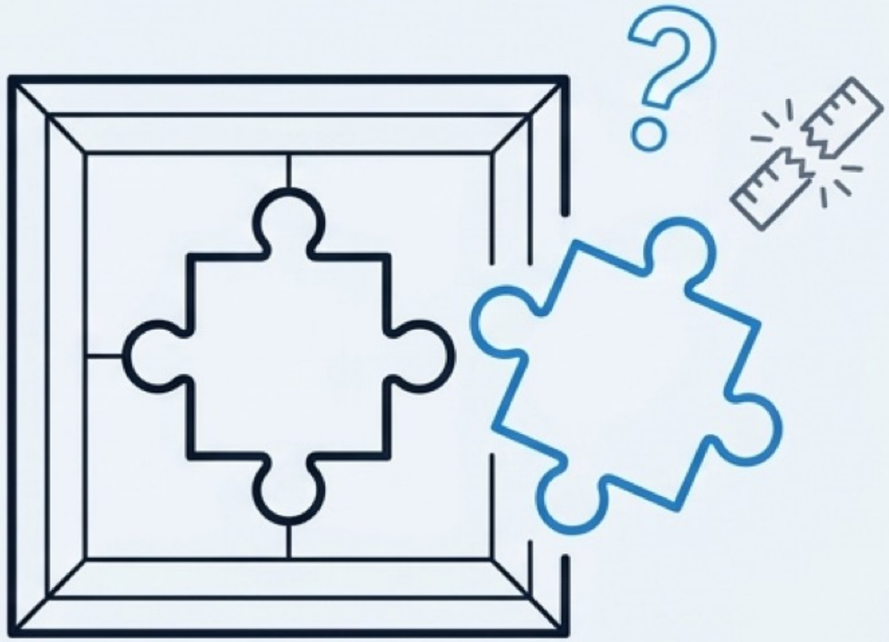
Q. 休職から復帰した際、途切れた育成を再開するフローは整っていますか。

Gemini Notebook

RETURN

復職できる状態かの客観的な判定は社内だけでは困難である。

休職からいつ戻してよいのか、判定は大きな悩みです。
社内で提供できる対応や判断基準には限界があります。
現場の感覚だけで復職を決めると、再び休職を繰り返す
リスクが高まるため、客観的な判定が欠かせません。
業務に耐えうる状態かを見極めるプロセスが求められます。



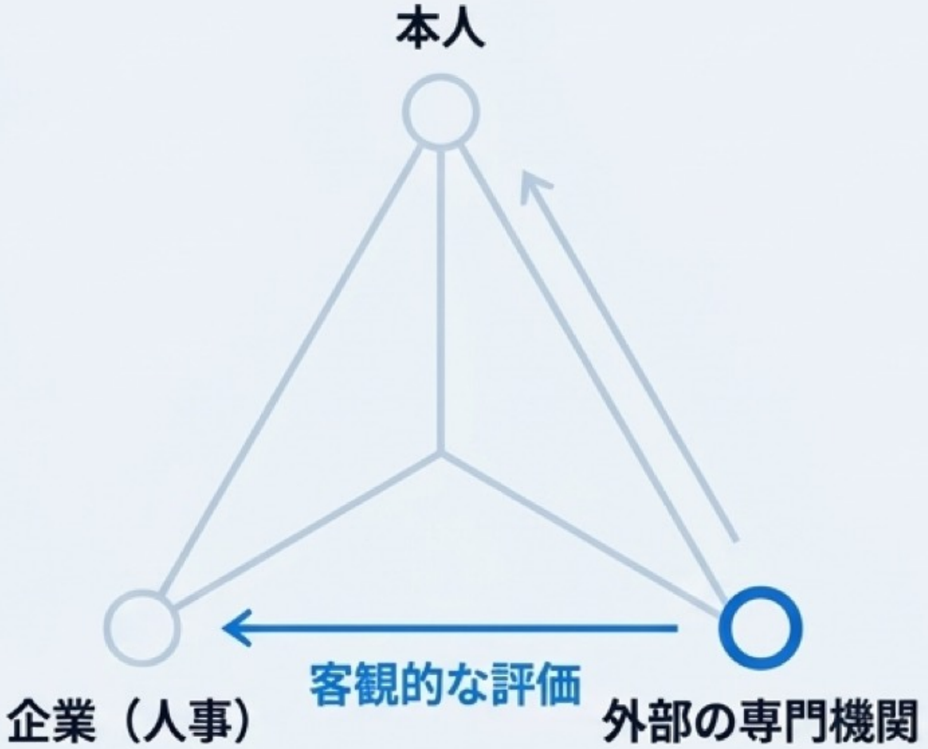
Q. 復職のタイミングを、担当者の感覚や本人の申告だけで決めていませんか。

Gemini Notebook

RETURN

社外の専門機関と連携し、第三者の視点で復職を見極める。

社内で抱え込まず、外部機関を活用する手段が有効です。
休職中に外部の就労支援機関へ通うことで、復職可能かを専門家の視点で客観的に評価することが可能になります。
企業の人事から直接、復職支援を依頼するケースも増え、本人と職場の双方が安心できる復帰を目指せます。



Q. 自社の課題を社内だけで解決しようとせず、外部に頼る選択肢を持っていますか。

Gemini Notebook

まとめ：見えない課題を可視化し、適切な連携へ

若手の突然の離職や休職は、個人の問題ではなく環境の変化による構造的な課題です。
見極めや配慮の難しさを人事だけで抱え込まず、専門機関と連携することが解決の鍵となります。

NEXT STEP

【次の一歩】

まずは自社の休職・復職のプロセスに、外部の専門視点を取り入れる余地がないか確認してみましょう。

Gemini Notebook