

2025 年 12 月 5 日

株式会社 アドバンテッジリスクマネジメント

代表取締役社長 鳥越 慎二

(東証スタンダード コード 8769)

休職者管理の現状に関するニーズ調査を実施

休職者管理業務の煩雑さ・情報共有の課題が浮き彫りに

～ アナログ管理や業務の属人化への対応も急務 ～

株式会社アドバンテッジリスクマネジメントは、2025 年 10 月に「休職者管理の現状に関するニーズ調査」を実施いたしました。

休職者の増加に伴いメンタルヘルス不調や育児・介護による休業者とのコミュニケーション、スケジュールや書類の授受等、各種管理におけるご担当者のお悩みを聞く機会が増えています。特に育児休業者は法改正の影響により増加傾向であることに加え、高齢社会の現代では介護理由も今後増える見込みです。

これらの課題を含めて実態を把握すべくアンケートを実施した結果、164 名から回答を得られました。

■調査サマリー

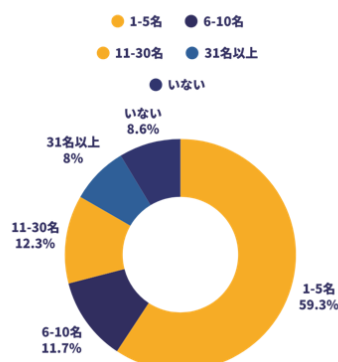
- ・ 休職者情報の管理手法は「表計算ソフト」が最も多く、回答者の半数にのぼる。
- ・ 休職者とのコミュニケーション課題について、「コミュニケーション履歴の管理」や「連絡頻度や方法なども不明確」、「会話/連絡内容に迷う」など、マニュアルの必要性を感じる回答が多く挙がる。
- ・ 休職者管理業務の課題について、「属人化しており、情報が関係者にすぐに共有できない」「休職者の情報把握が難しい」の回答が多く、ともに回答者の 4 割以上にのぼる。

■結果詳細

1. 直近 1 年間の休職者の発生状況

回答者の 90%以上が「休職者がいる」状況。「1～5 名」が 60%弱と最も多い。

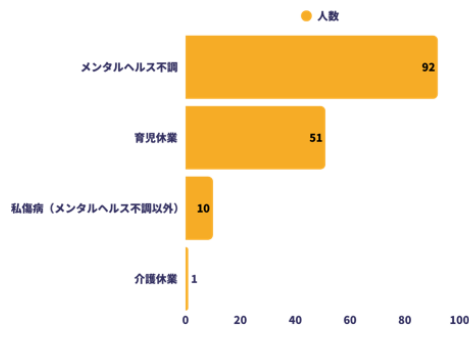
直近 1 年間の休職者はどの位発生しているか



2. 最も多い休職理由

回答者の企業・団体では「メンタルヘルス不調」で休職する従業員が多い傾向にある。

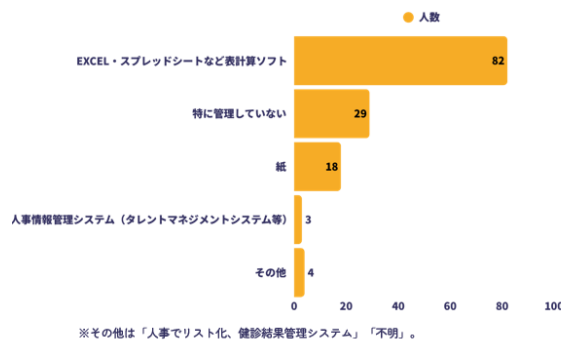
直近1年間の休職者の中で、最も多い休職理由



3. 休職者情報の管理方法

表計算ソフトが主流であり、ある意味“アナログ”管理をしている結果に。「特に管理していない」層も一定数。

休職者管理方法



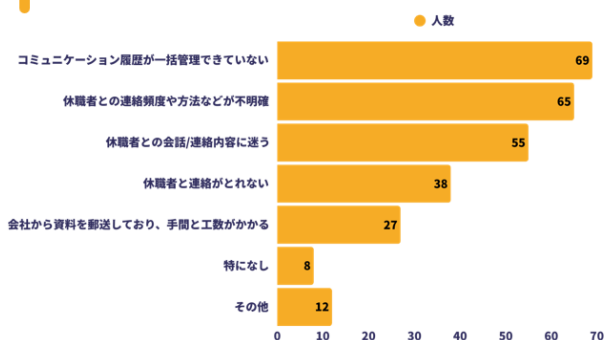
▶現状はこの方法で間に合っている可能性もあるが、法改正の影響を踏まえると今後は管理のフローを整備し、準備をしていく必要がある。

特に育児休業は個別事情から休業期間やタイミングが異なり、情報の管理がより複雑化する。表計算ソフトも手軽に利用でき、便利な側面はあるが、最適化を図るうえで必要な情報が欠落してしまう可能性も見過ごせない。

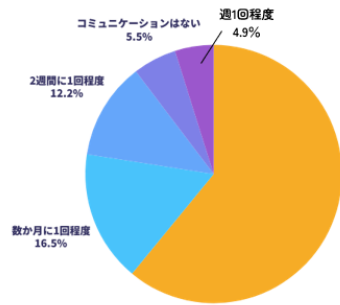
4. 休職中の従業員とのコミュニケーション実態

最も多い回答が「コミュニケーション履歴の管理」。次点は「連絡頻度や方法なども不明確」、「会話/連絡内容に迷う」と続き、マニュアルの整備が不十分な点が伺える。

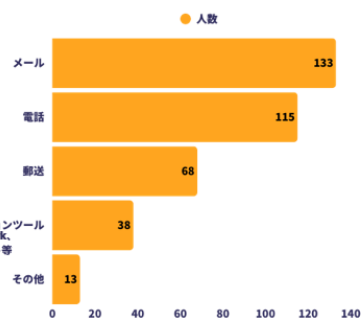
休職中の従業員とのコミュニケーション課題（複数回答）



連絡頻度



コミュニケーション手法



※その他では、「LINE」「オンライン/オフラインでの面談」の回答。

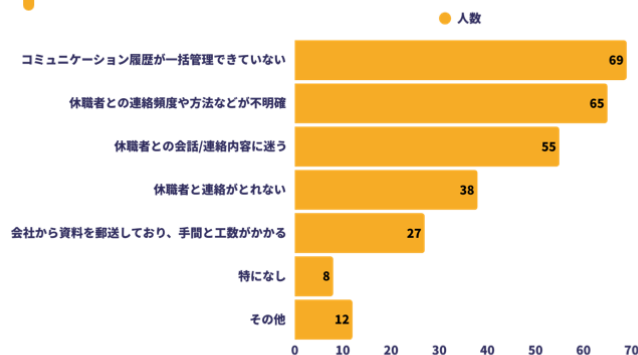
▶連絡頻度は「月 1 回程度」が半数以上と最も多く、「数か月に 1 回程度」と合わせると 77.5%となり、“こまめ”な連絡ではないと捉えられる。

さらにメールや電話といったコミュニケーション手法を利用することで、休職者に連絡した内容の共有や、履歴や過去事例の検索などに時間が割かれることが懸念される。特に電話においてはその特徴が顕著ともいえる。本質的でない業務に対する労働生産性の低下は見逃ごせない課題である。

5. 休職者管理における課題

「属人化しており、情報が関係者にすぐに共有できない」が最も多く挙げられる。これは次点の「休職者の情報把握が難しい」にもつながるといえる。

休職中の従業員とのコミュニケーション課題（複数回答）



▶休業者とのコミュニケーションだけでなく、関係者「内」でのコミュニケーションも課題になっている。現在は「必要書類/タスクが多くて管理が煩雑」や「スケジュール管理が大変」といったものはそれらに次ぐ課題となっているが、今後は男性の育児休業取得や、全国的なメンタル不調者の増加などにより工数の増大が想定され、課題として顕著になっていくことが推測される。

6. 休職者管理に置いて、ツールに期待していること

情報管理の煩雑さや属人的業務、コスト負担を改善していきたい意向が見られる。

休職者管理において、ツールに期待していること

一元管理・情報共有

休職者の状況を関係者間でリアルタイムに共有できる仕組みが欲しい。



復職支援

復職時の支援や進捗管理ができる機能があると助かる。



コスト削減・効率化

コストを抑えつつ、煩雑な管理を効率化できるサービスを期待。



■まとめ

今回のアンケートを通じて、休職者管理における現場のリアルな課題がより明確になりました。特に、メンタルヘルス不調や育児・介護による休職者の増加に伴い、情報管理やコミュニケーションの煩雑さ、属人化、そして管理コストの増大が顕著であることが浮き彫りとなっています。

私たちは、こうした課題を解決するために、「ADVANTAGE HARMONY(アドバンテッジ ハーモニー)」を開発・提供しています。

今後も、企業ニーズや関係法令の改正に応じて「ADVANTAGE HARMONY」の機能をアップデートし、休職者管理業務の効率化や円滑な復職の支援策の提案を推進してまいります。

(両立支援事業本部 本部長 石井 健治)

結果が全て含まれた「休職者管理の現状に関するニーズ調査レポート」のダウンロードは[こちら](#)

■関連サービス:[「ADVANTAGE HARMONY」](#)



企業人事が使用する「管理ページ」と休業者が使用する「マイページ」で構成し、以下の機能を提供。

当サービスは、「休業者へのこまめな対応を可能にし、企業の健康経営に寄与する優れたサービスである」と評価され、第8回 HR テクノロジー大賞の「健康経営特別賞」を受賞しています。

・ スケジュール作成・管理

休業者毎に休業期間とスケジュールを自動計算し、TODO リストを生成。タスクの事前通知や未実施タスクへのアラート機能でスケジュール管理をサポートします。

・ 休業者情報の一元管理

各種面談記録や、診断書や母子手帳等の写真ファイルやドキュメントを一元管理し、関係者間の情報共有をサポートするとともにペーパーレス化を推進します。

・ コミュニケーション

休業者とのチャットや関係者間のスレッド、各種申請をシステム内に実装。休業者とのつながりを確保することで円滑な手続きをサポートします。

・ 復職支援

生活リズム表の記録や e ラーニングでの両立のポイントの学習機能を提供。オプションで web 上でのリワークサービス「eRework(イーリワーク)」や育児と仕事との両立支援サービス「Career&Baby(キャリア&ベビー)」、育児のストレス対処やエンゲージメント向上の支援メニューを提供。

■関連セミナー

【12/18 Web 開催】休職者対応の“見えない損失”を防ぐために～アナログ管理に潜むリスク、見えてますか？～



本アンケートで明らかになった最新課題と、休職者管理専用ツール活用のヒントを公開。人事が“人”を支援する時間を取り戻す方法をお伝えします。

「どんな課題が多いのか」「なぜ属人化や情報分散が起きるのか」「放置するとどんなリスクがあるのか」など、現場のリアルな課題とその背景を深掘りします。

詳細・お申し込みは[こちら](#)

1995 年、休職者の所得を補償する保険「GLTD(団体長期障害所得補償保険)」専業代理店として創業。

2002 年より、日本で初めてストレスチェックを取り入れた、予防のための EAP(従業員支援プログラム)サービスの提供を開始し、周辺領域へと事業を拡大。

現在は、EAP や研修・ソリューション、健康経営支援を軸とする「メンタリティマネジメント事業」、病気・ケガ、出産・育児、介護による休業・復職支援や仕事との両立支援を軸とする「就業障がい者支援事業」、個人向け保険販売を軸とする「リスクファイナンス事業」を展開。

従業員の「ウェルビーイング」、「ハピネス」向上を掲げ、今後は福利厚生アウトソーシングや労務管理支援、組織活性のためのツールなどへと事業拡大。効果につながるプラットフォームとソリューションをより多くの企業に提供しウェルビーイング領域における圧倒的地位を目指す。

【本件に関する報道関係者からのお問い合わせ先】

株式会社 アドバンテッジリスクマネジメント 広報担当 pr-info@armg.jp