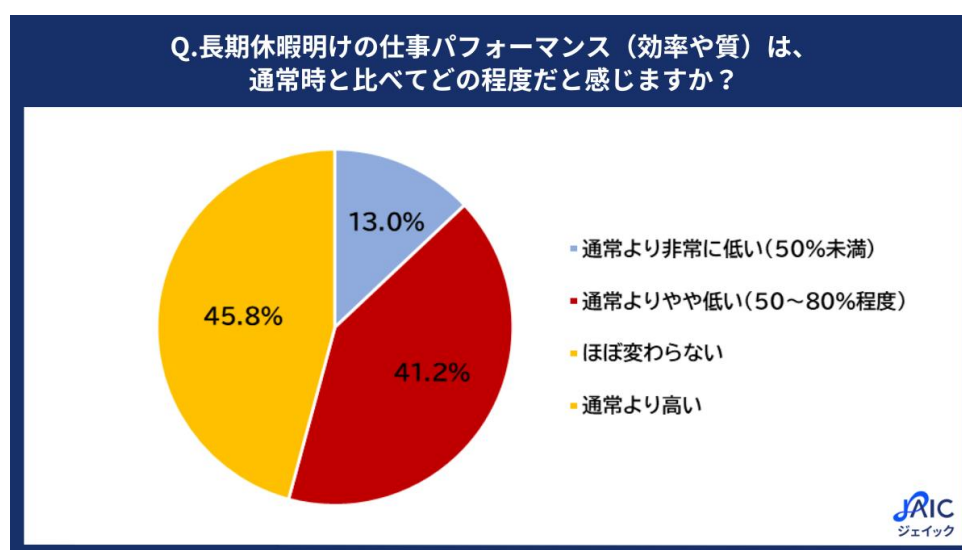


## 20代・30代正社員の「長期休暇明けのパフォーマンスと切り替え術」を調査 過半数がパフォーマンス低下を実感。切り替えのコツは「前日の睡眠」と「ToDoの可視化」

企業向けの教育研修事業と採用支援事業を展開する株式会社ジェイックは、20代・30代の正社員を対象に実施した、「長期休暇明けのパフォーマンスと切り替え術」に関するアンケート調査の結果を発表します。(回答者：137名、調査期間：2026年4月7日～4月16日)

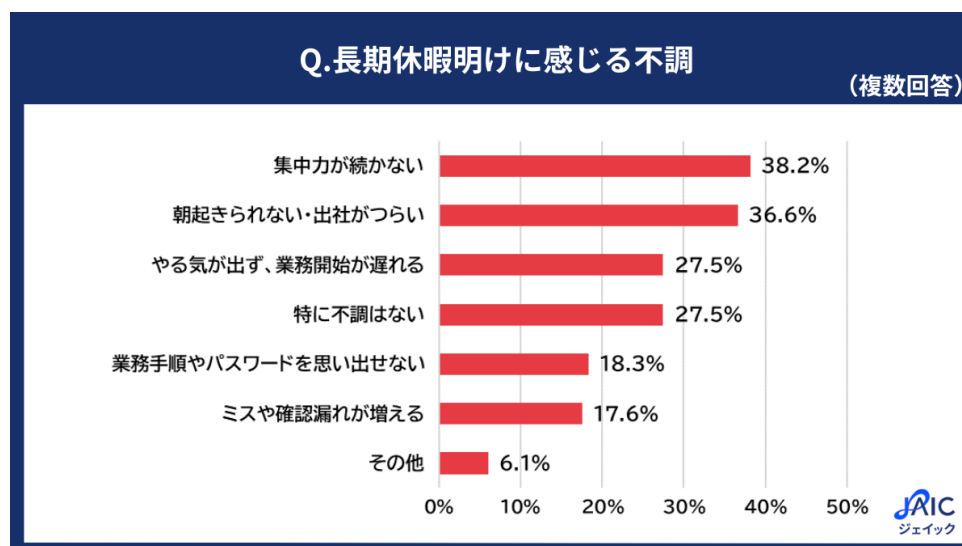
### ■半数以上が、「長期休暇明けの仕事パフォーマンスは、通常時より低い」と回答

「長期休暇明けの仕事パフォーマンス（効率や質）は、通常時と比べてどの程度だと感じますか？」と質問したところ、「通常より非常に低い（50%未満）」が13.0%、「通常よりやや低い（50～80%程度）」が41.2%、「ほぼ変わらない」45.8%、「通常より高い」が0%となりました。「通常より非常に低い（50%未満）」と「通常よりやや低い（50～80%程度）」を合わせると、20代、30代の正社員の半数以上が、長期休暇明けのパフォーマンスは通常時と比べて低いと感じていることがわかりました。



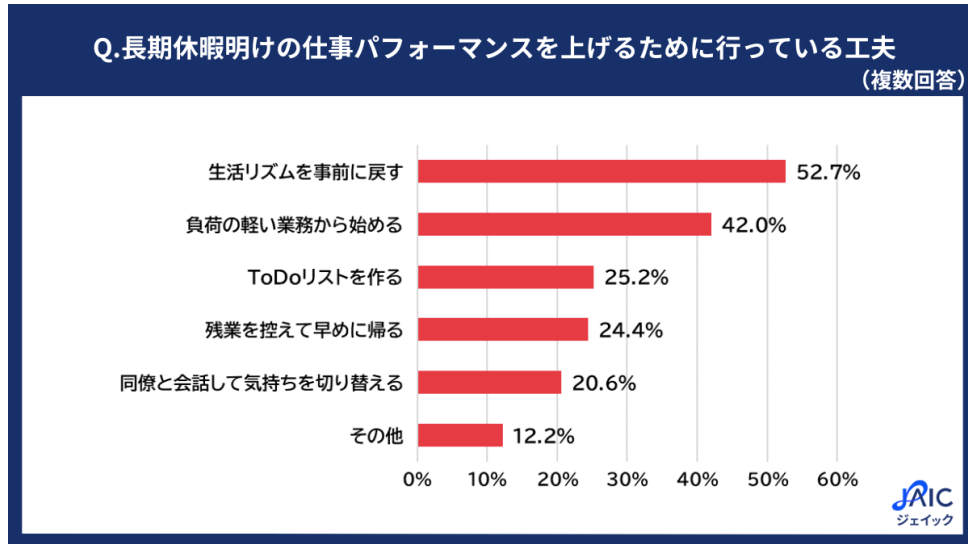
### ■長期休暇明けに感じる不調：1位「集中力が続かない」2位「朝起きられない・出社が辛い」

「長期休暇明けに感じる不調について、あてはまるものをすべて選択してください」と質問したところ、「集中力が続かない」が38.2%、「朝起きられない・出社が辛い」が36.6%、「やる気が出ず、業務開始が遅れる」「特に不調はない」がそれぞれ27.5%、「業務手順やパスワードを思い出せない」が18.3%、「ミスや確認漏れが増える」が17.6%、「その他」が6.1%となりました。



■長期休暇明けの仕事パフォーマンスを上げるために行っている工夫：  
過半数が、「生活リズムを事前に戻す」と回答

「長期休暇明けの仕事パフォーマンスを上げるために行っている工夫はありますか？あてはまるものをすべて選択してください」と質問したところ、「生活リズムを事前に戻す」が 52.7%、「負荷の軽い業務から始める」が 42.0%、「ToDo リストを作る」が 25.2%、「残業を控えて早めに帰る」が 24.4%、「同僚と会話して気持ちを切り替える」が 20.6%、「その他」が 12.2%となりました。



■長期休暇明けに『仕事モード』に切り替えるために行っているルーティン（自由記述・一部抜粋）

「長期休暇明けに『仕事モード』に切り替えるために行っているルーティンがあれば教えてください」と質問したところ、以下のような回答が寄せられました。

▼生活リズム・睡眠の調整

- ・前日は仕事の日よりも早く起きて早く寝る
- ・前日は 21 時に就寝する
- ・長期休暇中も生活リズムをある程度一定に保つ

▼仕事の準備・タスクの可視化

- ・1 日の To Do リストをまとめる
- ・長期休暇前に優先度の低い業務も含め全て終わらせておく
- ・連休明けにやらなきゃいけないことリストにしておく
- ・行動目標を立てる。商談何件するなど
- ・前日に仕事内容を思い出す

▼モーニングルーティン・出勤時の工夫

- ・朝ごはん味噌汁で仕事モードになる
- ・コーヒーを飲んでから業務開始する
- ・通勤中にいつも聴く曲を聴きながら出社する
- ・スッキリした状態にするために少し離れた駅から歩く
- ・少し早めに起きて落ち着いて準備する

▼メンタル・環境の切り替え

- ・職場の人と多く会話する
- ・小さな作業を行なった段階で、自分にご褒美を与える（飴などのお菓子を 1 つたべる）
- ・「無理せずペースを整えていこう」を心がける

今回の調査結果について、当社取締役の近藤は、次のように述べています。

「ゴールデンウィークなどの長期休暇明けは、非日常から日常への切り替えに多くのエネルギーを必要とする時期です。今回の調査では、若手社員の半数以上が休暇明けのパフォーマンス低下を実感しており、特に『集中力が続かない』『朝起きられない』といった心身のリズムの乱れが顕著に表れることがわかりました。一方で、若手社員の多くが『生活リズムを事前に戻す』ことや、前日の睡眠確保、タスクの可視化といった自分なりのルーティンを通じて、主体的に『仕事モード』へ戻ろうと工夫している様子もうかがえます。

こうした状況において、企業や管理職に求められるのは、単に精神面をケアするだけでなく、『スムーズな業務再開』を促すための実務的なリードです。具体的には、休暇に入る前から『休み明けに優先すべきタスク』をリストアップさせておくなどの仕掛けが有効です。これにより、連休明けの混乱を防ぎ、初動の遅れを最小限に抑え、早期にプロフェッショナルとしてのパフォーマンスを回復させることができます。こうした着実な業務遂行への伴走支援こそが、若手社員の主体性を引き出し、組織全体の生産性向上と定着率の向上に寄与するでしょう。」



#### 株式会社ジェイック 取締役 Human Growth Division 事業部長 近藤浩充

獨協大学 経済学部卒業後、情報システム系の会社を経て入社。IT 戦略事業、全社経営戦略、教育事業、採用・就職支援事業の責任者を経て現職。企業の採用・育成課題を知る立場から、当社の企業向け教育研修を監修するほか、一般企業、金融機関、経営者クラブなどで、若手から管理職層までの社員育成の手法やキャリア形成等についての講演を行っている。デール・カーネギー・コース認定トレーナー。昨今では管理職のリーダーシップやコミュニケーションスキルをテーマに、雑誌『プレジデント』（2023年）、TBS「THE TIME,」（2025年）ほか人事メディアからの取材も多数実績あり。

#### 【調査概要】

調査名称：「長期休暇明けのパフォーマンスと切り替え術」に関するアンケート調査  
調査対象：当社の就職支援サービスを利用して就職・入社した 20 代・30 代の正社員  
調査機関：自社調査  
調査方法：Web アンケート  
調査期間：2026 年 4 月 7 日～4 月 16 日  
回答者数：137 名

#### ■教育支援サービス（Human Growth Division）の概要

当社にて 20 年以上続いている事業で、受講者の“マインド面”を重視して行動変容を促す研修を得意としています。主な研修としては、『人を動かす』等で有名な「デール・カーネギー・トレーニング」研修、世界的ベストセラー書籍を基にした「7つの習慣®」研修や、目標達成メソッドとして著名な「原田メソッド®」の研修、その他顧客企業のニーズに合わせた各種カスタマイズ研修を提供しています。

サイト URL：<https://www.jaic-g.com/service/education/>

#### ■会社概要

社名：株式会社ジェイック (<https://www.jaic-g.com/>)  
本社所在地：東京都千代田区神田神保町 1-101 神保町 101 ビル 7F（受付 6F）  
代表取締役：佐藤 剛志  
設立：1991 年 3 月  
資本金：2 億 6,277 万円（2025 年 7 月末現在）  
事業内容：教育研修サービス、採用支援サービス、就職支援サービス

既卒向け就職支援サービス「ジェイック 就職カレッジ®」<https://www.jaic-college.jp/>

採用×教育チャンネル「HRドクター」<https://www.hr-doctor.com/>

#### 【お問い合わせ先】

株式会社ジェイック 担当：梅田

E-mail：info@jaic-g.com TEL 03-5282-7600 FAX 03-5282-7607