連合総研

報道用資料
2026年11月19日

「賃金の増加幅が物価上昇幅より小さい」は全体で約６割

－第52回勤労者短観　調査結果－

連合総研では、毎年２回、４月と10月に勤労者短観調査（勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査）を実施しております。

本公表は、首都圏・関西圏の回答者2,000人についての分析結果であり、12月上旬には、全国版の分析結果を公表する予定です。

調査結果のポイントは以下のとおりです。なお、調査実施要領は２ページ、調査結果の概要については、３ページ以降をご覧ください。

本内容はHPにも掲載しております。https://www.rengo-soken.or.jp/work/tankan/

《調査結果のポイント》

＜定点観測調査＞

- **◆「１年前と比べた景気認識」は緩やかに改善　【図表Ⅰ－１】**
- **◆勤め先の「１年前と比べた経営状況」は製造業で３期連続改善、非製造業でも小幅改善　【図表Ⅰ－６】**
- **◆「賃金の増加幅が物価上昇幅より小さい」は全体で約６割　【図表Ⅰ－５】**
- **◆「１年前と比べた賃金収入」は正社員、非正社員ともに増加　【図表Ⅰ－９】**

＜準定点観測調査（隔回）＞

- **◆所定外労働「あり」は微減、所定外労働時間も減少　【図表Ⅱ－３】**
- **◆残業手当の未申告「あり」は２割台後半に増加、未申告の残業時間平均は減少　【図表Ⅱ－９】**
- **◆在宅勤務等を実施した層は、しない層より労働時間が長い　【図表Ⅱ－22】**
- **◆週実労働時間が長いほど年次有給休暇を取得しなかった割合は上昇　【図表Ⅱ－29】**

＜準々定点調査（勤務時間外に行った仕事とストレス、メンタルヘルスケアの実態・認識）＞

- **◆「終わらなかった仕事を会社外でしている」が３割強　【図表Ⅲ－１】**
- **◆職場で「メンタルヘルスケアは行われていない」が３割弱　【図表Ⅳ－３】**

＜トピック調査（コミュニケーション機会と孤立・孤独の認識の変化）＞

- **◆コロナ禍中に比べコミュニケーション機会はほとんどの項目で増加　【図表Ⅴ－１】**
- **◆孤立感を＜感じている＞は全体の約４人に１人　【図表Ⅴ－２】**

公益財団法人 連合総合生活開発研究所
RENGO-RIALS

〒102-0074
東京都千代田区九段南2-3-14 靖国九段南ビル５階
電　話　03（5210）0851
ＦＡＸ　03（5210）0852
担　当　伊藤・新井
ＵＲＬ　https://www.rengo-soken.or.jp

調査実施要項（首都圏・関西圏）

調　査　名　勤労者の仕事と暮らしに関するアンケート調査

調 査 機 関　公益財団法人 連合総合生活開発研究所
（株式会社インテージリサーチに調査委託）

調 査 対 象　首都圏（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県）ならびに関西圏（滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県）に居住する20～64歳の民間企業に雇用されている人を対象に、「令和４年就業構造基本調査」に基づいて、居住地域・性・年代・雇用形態で層化した割り付け基準を作成した。2,000名の回答を得られるよう、株式会社インテージリサーチのアンケートモニター登録者へ調査票を無作為に配信した（ただし、首都圏・関西圏で９名の回答不足が生じたため、ウェイトバック集計を実施）。

調 査 時 期　2026年（令和８年）10月１日～８日

調 査 方 法　インターネットによるＷＥＢ画面上での個別記入方式

回答者の構成
（首都圏・関西圏）

単位：%、（　）内は回答者数

	合計	20代	30代	40代	50代	60代前半
全体	100.0 （2000）	20.2 （403）	21.7 （434）	25.9 （517）	24.7 （493）	7.7 （153）
男性	100.0 （1056）	19.2 （203）	22.3 （235）	25.9 （274）	24.6 （260）	8.0 （84）
女性	100.0 （944）	21.2 （200）	21.1 （199）	25.7 （243）	24.7 （233）	7.3 （69）

※四捨五入により、割合の合計値が100.0%にならない場合がある。

調 査 項 目

1．定 点 観 測 調 査
［景気・仕事・生活についての認識］
景気、物価、労働時間、賃金、失業、仕事、生活等に関する状況、認識について

2．準 定 点 観 測 調 査（隔回実施）
［所定外労働時間の状況と時間管理］
９月の所定外労働時間、不払い労働、労働時間管理に関する状況認識等について
在宅勤務・テレワークの実態、年次有給休暇の保有日数等の把握・取得実態について

3．準 々 定 点 調 査
［勤務時間外に行った仕事の実態とストレス］
勤務時間外に行った仕事への対応と会社への申出の実態、労働時間としての認識等
［職場でのストレスとメンタルヘルスケア］
職場におけるストレスの実態、メンタルヘルスケアの実施状況と認識

4．ト ピ ッ ク 調 査
［コミュニケーション機会と孤立・孤独の認識の変化］
コミュニケーション機会の変化、「孤立感」の認識と要因、解消に必要なこと

（注）本調査報告においては、パートタイマー、アルバイト、契約社員、派遣労働者、嘱託を「非正社員」と呼称しています。

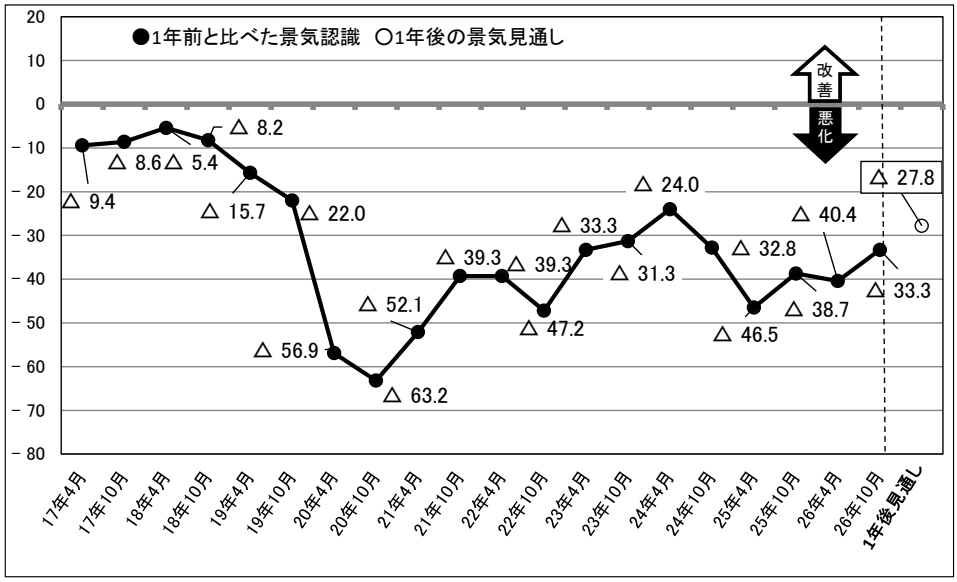
Ⅰ　勤労者の生活と仕事に関する意識

１．景気、物価に対する意識

「１年前と比べた景気認識」は緩やかに改善

●１年後の景気見通しも、2026 年４月調査より改善するとの認識が強まる（QR2、QR3）

図表Ⅰ－１　１年前と比べた景気認識と１年後の景気見通し（D.I.）



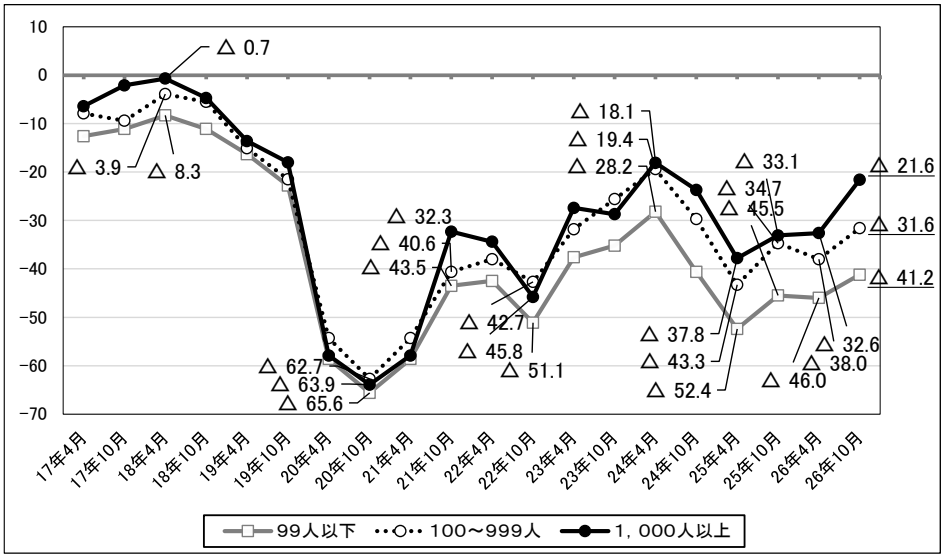
１年前と比べた景気認識 D.I.値は、マイナス 33.3 と、緩やかに改善。

１年後の景気見通し D.I.値もマイナス 27.8 と、2026年４月調査（マイナス 35.1）に比べ改善するとの認識が強まっている。

（注）D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」）」を除く）×100

●「１年前と比べた景気認識」は、いずれの従業員規模でも改善（QR2）

図表Ⅰ－２　１年前と比べた景気認識（従業員規模別、D.I.）



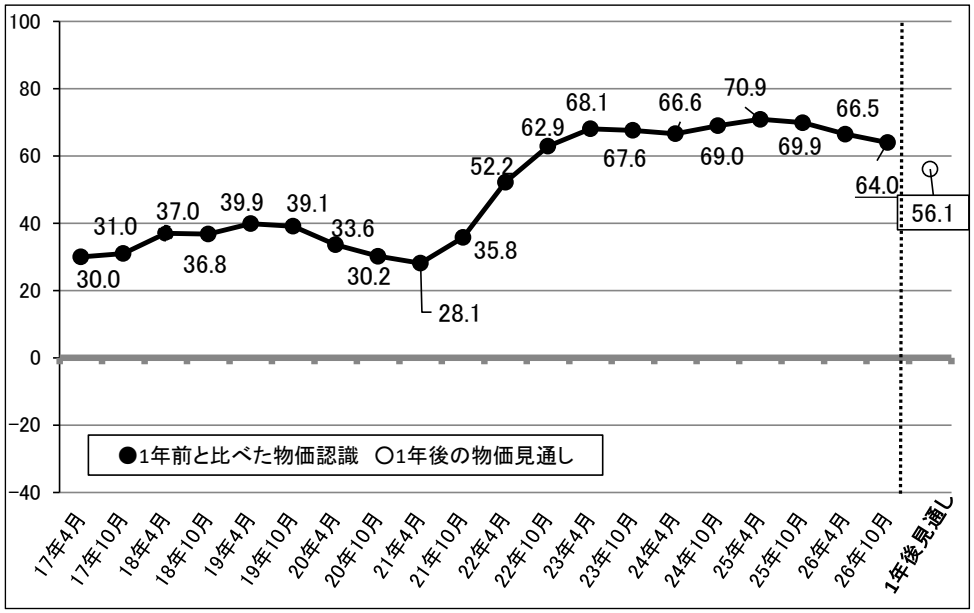
１年前と比べた景気認識 D.I.値は、従業員規模 99 人以下ではマイナス 41.2、100～999 人ではマイナス 31.6、1,000 人以上ではマイナス 21.6 といずれの従業員規模でも改善した。

（注）D.I.＝{「かなり良くなった」×1＋「やや良くなった」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった」×(-0.5)＋「かなり悪くなった」×(-1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100

１年前と比べて物価が上がったとの認識は高い水準で推移

●「１年後の物価見通し」についても、引き続き上昇するとの認識（QR15、QR16）

図表Ⅰ－３　１年前と比べた物価認識と１年後の物価見通し(D.I.)



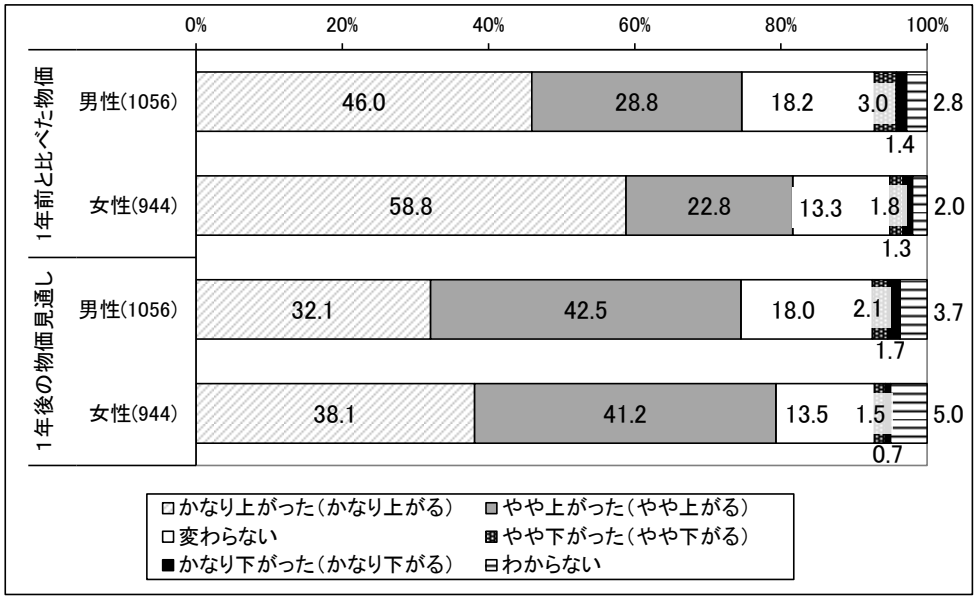
１年前と比べた物価認識 D.I.値は、プラス 64.0 と、依然高い水準を維持している。

１年後の物価見通し D.I.値は、プラス 56.1（2026 年４月調査：プラス 59.4）と、引き続き、物価上昇が続くとの認識が強い。

（注）D.I.＝{「かなり上がった（かなり上がる）」×1＋「やや上がった（やや上がる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや下がった（やや下がる）」×(-0.5) ＋「かなり下がった（かなり下がる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100

●男性の半数弱、女性の6割が、１年前と比べ物価が「かなり上がった」との認識（QR15、QR16）

図表Ⅰ－４　１年前と比べた物価認識と１年後の物価見通し（性別）

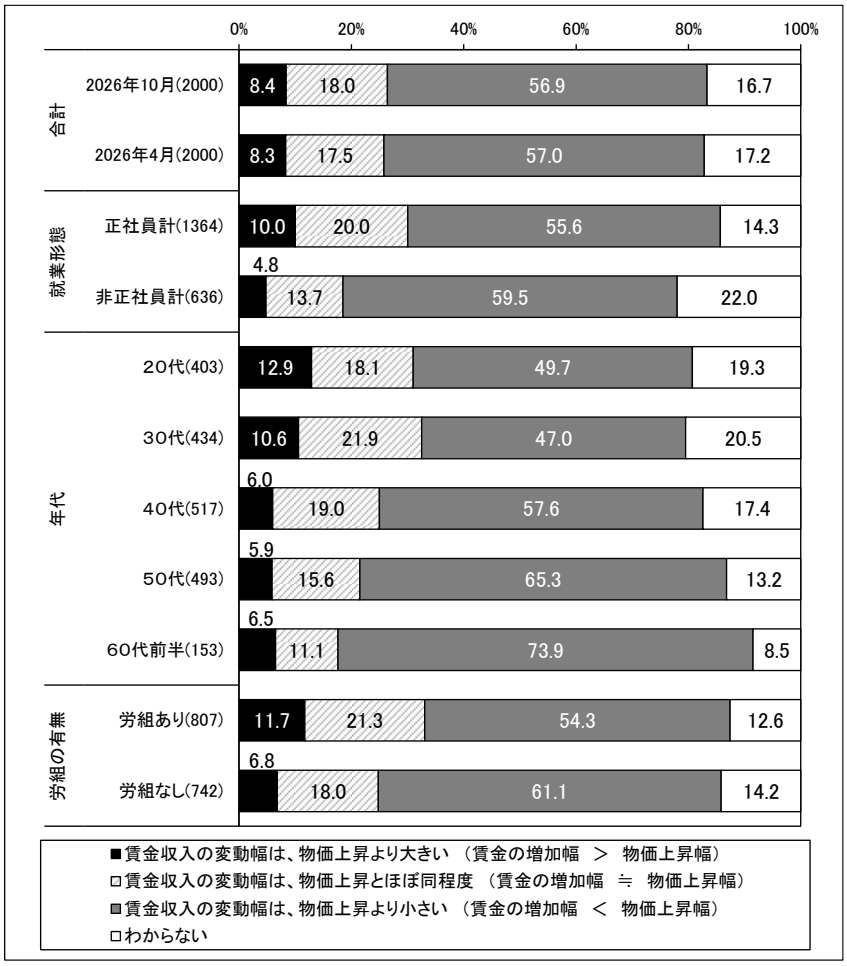


１年前と比べた物価認識を性別でみると、物価が「かなり上がった」とする割合は、男性（46.0%）、女性（58.8%）となっており、2026 年４月調査（男性 49.0%、女性 60.3%）より男女とも引き続き減少し

（注）（　）内は、回答者数（N）

●「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅＜物価上昇幅）」と回答した割合は全体で約6割、50代以上で約7割（QR17）

図表Ⅰ－5　1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差
（就業形態・年代・労組の有無別）



（注）（　）内は、回答者数（N）

1年前と比較した賃金収入の変動幅と物価上昇幅の差について、**「賃金収入の変動幅は、物価上昇より小さい（賃金の増加幅＜物価上昇幅）」と回答した割合は、全体で56.9%であった。とくに、50代以上で67.3%と割合が高い。**

また、**「賃金収入の変動幅は、物価上昇より大きい（賃金の増加幅＞物価上昇幅）」と回答した割合は、全体で8.4%と、2026年4月調査（8.3%）と同水準。**

就業形態別では、正社員は10.0%、非正社員は4.8%であり、2026年4月調査（正社員9.8%、非正社員5.1%）と比べて**正社員は微増、非正社員は微減**。

年代別でみると、**20代、30代、及び60代前半**で2026年4月調査（20代11.1%、30代8.5%、60代前半5.9%）から**増加**。

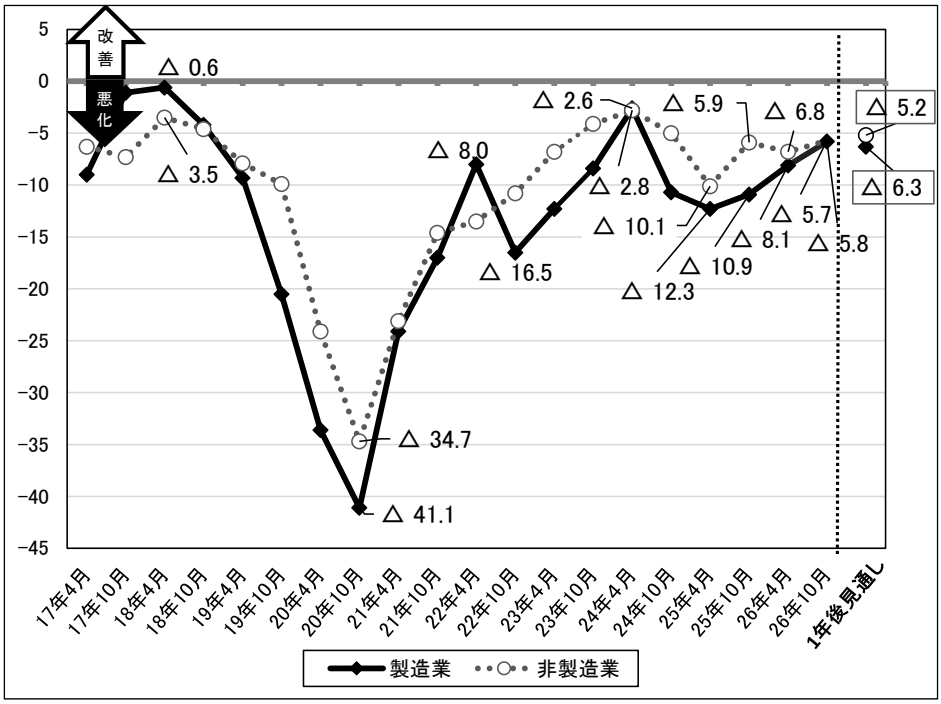
労組の有無別でみると、労組あり（11.7%）の方が労組なし（6.8%）よりも4.9%ポイント高い。

２．勤め先と仕事に関する意識

勤め先の「１年前と比べた経営状況」に関する認識は製造業で３期連続の改善、非製造業でも小幅改善

●「１年後の経営状況見通し」は製造業、非製造業ともに改善（QR4、QR5）

図表Ⅰ－６　１年前と比べた勤め先の経営状況と１年後の経営状況見通し（D.I.）



１年前と比べた勤め先の経営状況認識 D.I.値は、製造業は 2025 年 10 月調査から３期連続で改善し、非製造業でも小幅改善した。

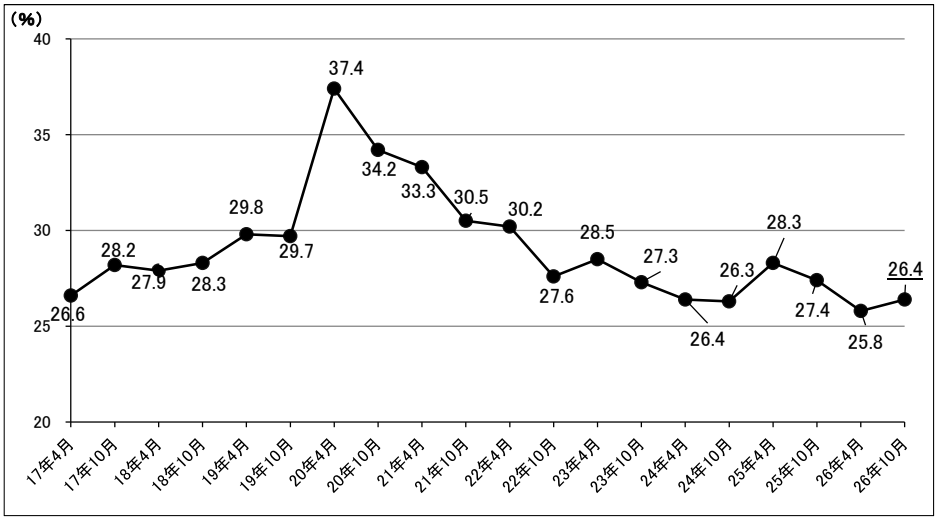
１年後の見通しについては、製造業はマイナス 6.3 と、2026 年４月調査（マイナス 9.5）から改善、非製造業でもマイナス 5.2 と、2026 年４月調査（マイナス 8.7）から改善した。

（注１）１年前と比べた勤め先の経営状況 D.I.＝{「かなり良くなった」×1＋「やや良くなった」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった」×(-1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100

（注２）１年後の勤め先の経営状況予測 D.I.＝{「かなり良くなる」×1＋「やや良くなる」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなる」×(-0.5) ＋「かなり悪くなる」×(-1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100

●失業不安は微増し、引き続き3割弱が不安を感じている（QR8）

図表Ⅰ－７　今後１年間に失業する不安を感じる割合



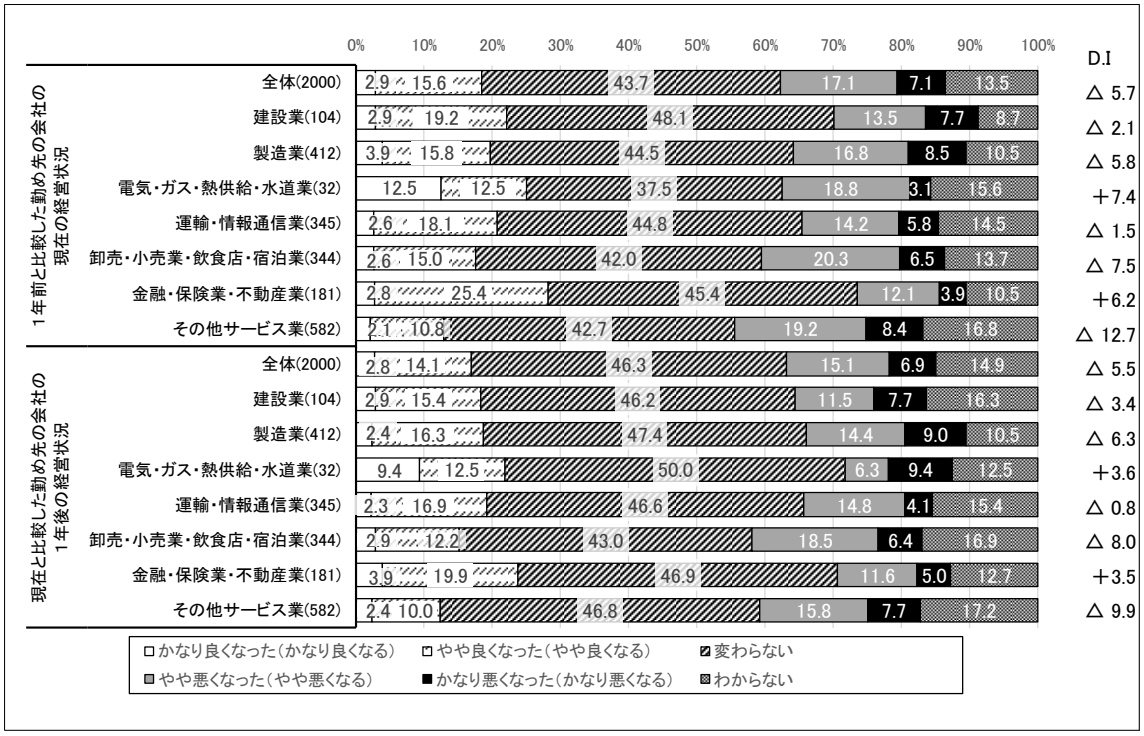
今後１年くらいの間に自身が失業する不安をく感じる＞割合は 2025 年 10 月調査以降２期連続で低下していたが、今回は 26.4%に増加した。

引き続き、３割弱が失業の不安を感じている。

（注）失業不安を＜感じる＞＝「かなり感じる」+「やや感じる」

●「1年前と比べた経営状況」で悪化の割合が最も高いのは「その他サービス業」。「1年後の経営状況見通し」悪化割合は「卸売・小売業・飲食店・宿泊業」が最も高い（QR4、QR5）

図表Ⅰ－8　1年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況、
現在と比較した勤め先の会社の1年後の経営状況（業種別）



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）１年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況が＜良くなった＞＝「かなり良くなった」＋「やや良くなった」、＜悪くなった＞＝「やや悪くなった」＋「かなり悪くなった」
（注３）現在と比較した勤め先の会社の１年後の経営状況が＜良くなる＞＝「かなり良くなる」＋「やや良くなる」、＜悪くなる＞＝「やや悪くなる」＋「かなり悪くなる」
（注４）１年前と比べた勤め先の経営状況 D.I.＝{「かなり良くなった」×1＋「やや良くなった」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった」×(-1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100
（注５）１年後の勤め先の経営状況予測 D.I.＝{「かなり良くなる」×1＋「やや良くなる」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなる」×(-0.5) ＋「かなり悪くなる」×(-1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100

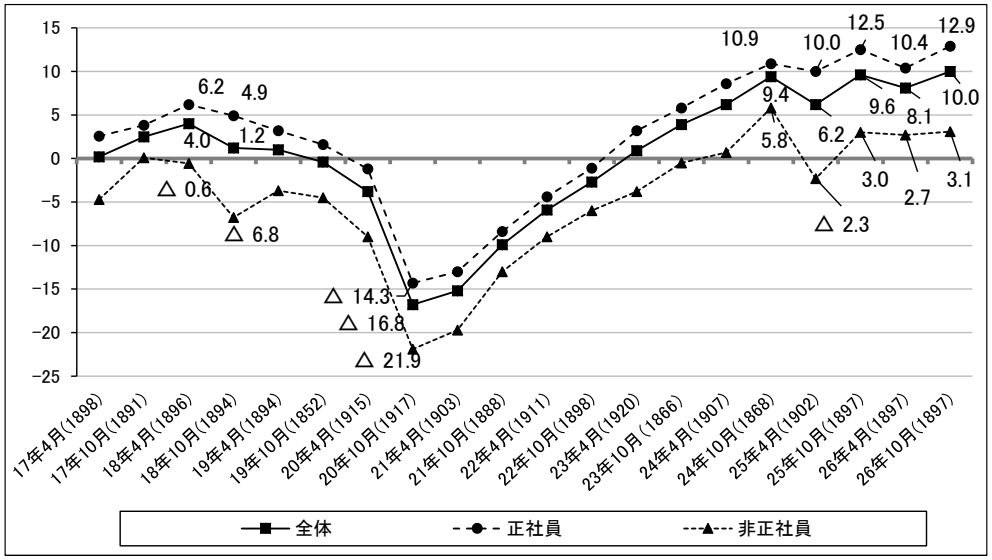
１年前と比較した勤め先の会社の現在の経営状況を業種別にみると、＜良くなった＞とする割合が最も高いのは金融・保険業・不動産業（28.2%）で、＜悪くなった＞とする割合が最も高いのはその他サービス業（27.6%）である。

現在と比較した勤め先の会社の１年後の経営状況が＜良くなる＞とする割合が最も高いのは金融・保険業・不動産業（23.8%）で、＜悪くなる＞とする割合が最も高いのは卸売・小売業・飲食店・宿泊業（24.9%）である。

「1年前と比べた賃金収入」の増減D.I.値は正社員・非正社員ともに増加

●「1年前と比べた賃金収入」の増減D.I.値は、正社員・非正社員ともに増加（QR9）

図表Ⅰ－9　1年前と比べた自身の賃金収入の増減（D.I.）

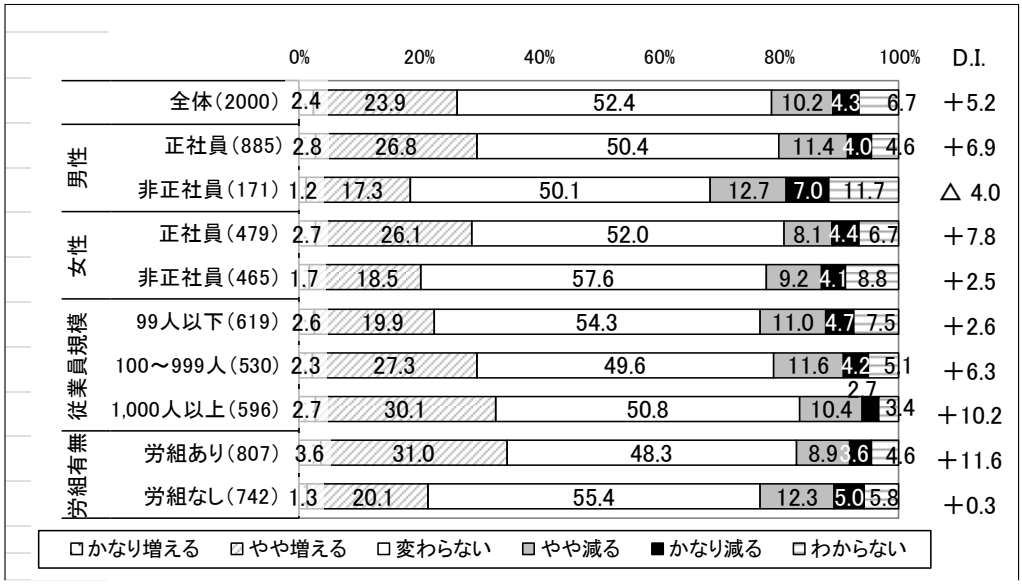


1年前と比べた自身の賃金収入の増減D.I.値は、正社員、非正社員ともに増加した。正社員のD.I.値がプラス12.9と、2025年10月調査と同水準に改善。非正社員はプラス3.1で、正社員との差が拡大した。

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QR1で１年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」とした回答者を除いて集計
（注３）１年前と比べた自身の賃金収入D.I.=｛「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×（-0.5）＋「かなり減った」×（-1）｝÷回答数（「わからない」を除く）×100

●「1年後の賃金収入見通し」は、男性非正社員を除いて改善が見込まれる（QR10）

図表Ⅰ-10　1年後の賃金収入の増減見通し
（性別・就業形態別、従業員規模別、労組有無別）

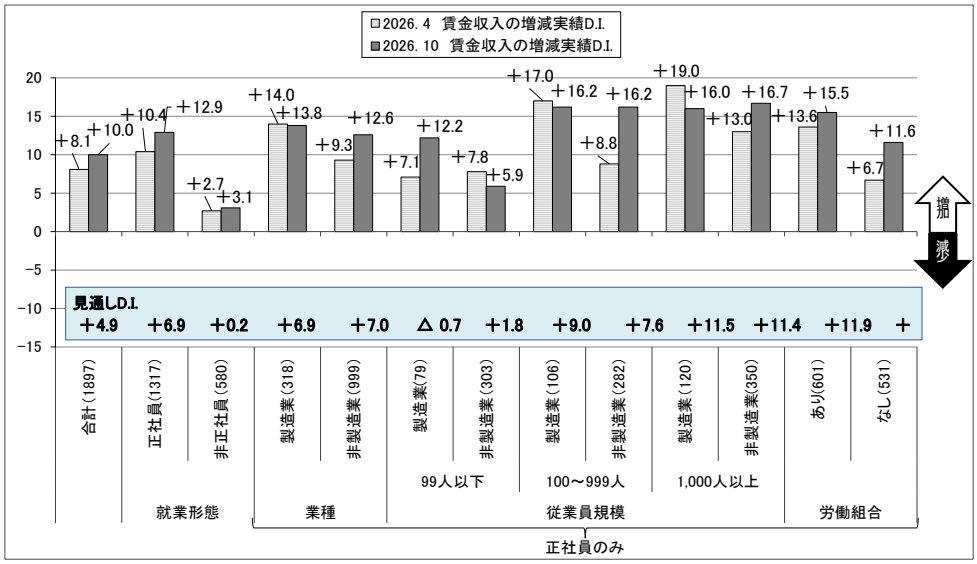


1年後の賃金収入見通しD.I.値はプラス5.2。男性非正社員**（マイナス4.0）以外のすべての属性で改善が見込まれる。**

（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）賃金収入が＜減る＞＝「やや減る」＋「かなり減る」、賃金収入が＜増える＞＝「かなり増える」＋「やや増える」
（注３）１年後の賃金収入見通しD.I.＝｛「かなり増える」×1＋「やや増える」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減る」×（-0.5）＋「かなり減る」×（-1）｝÷回答数（「わからない」を除く）×100

●正社員の「1年前と比べた賃金収入」増減 D.I.値は、従業員 99 人以下の非製造業、100～999 人及び 1000 人以上規模の製造業では、2026 年４月調査より低下（QR9、QR10）

図表Ⅰ-11　賃金収入の増減実績と見通し（D.I.）
（就業形態別、正社員について業種・従業員規模別、労組有無別）



（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）QR１で１年前の就業状況が「働いていなかった」「わからない」「不明」とした回答者を除いて集計
（注３）１年前と比べた賃金収入 D.I.＝{「かなり増えた」×1＋「やや増えた」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減った」×（-0.5）＋「かなり減った」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100
（注４）１年後の賃金収入見通し D.I.＝{「かなり増える」×1＋「やや増える」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや減る」×（-0.5）＋「かなり減る」×（-1）}÷回答数（「わからない」を除く）×100

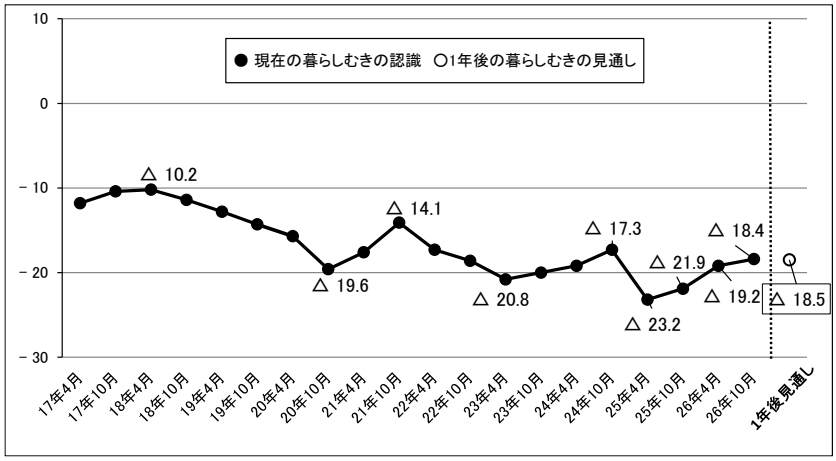
１年前と比べた賃金収入増減 D.I.値について、全体としてプラスとなっているが、<u>属性別では、従業員 99 人以下の非製造業、従業員 100～999 人規模の製造業、従業員 1000 人以上規模の製造業では、2026 年４月調査よりも低い値。見通し D.I.では 99 人以下製造業がマイナスとなっている他はプラス</u>。

３．日常の暮らしむきに関する意識

現在の暮らしむきの認識は３期連続改善するも依然低水準

●１年後の見通しも引き続き低い水準（QR18、QR19）

図表Ⅰ-12　暮らしむきの認識（D.I.）



<u>１年前と比べた現在の暮らしむきの認識 D.I.値は</u>マイナス 18.4 となり、<u>３期連続で改善したが、依然として低水準</u>。
<u>１年後の暮らしむきの見通し D.I.値は</u>マイナス 18.5 と、2026 年４月調査（マイナス 20.7）から改善したが、<u>引き続き低い水準</u>。

（注）１年前と比べた現在の暮らしむき（１年後の暮らしむき）D.I.＝{「かなり良くなった（かなり良くなる）」×1＋「やや良くなった（やや良くなる）」×0.5＋「変わらない」×0＋「やや悪くなった（やや悪くなる）」×(-0.5) ＋「かなり悪くなった（かなり悪くなる）」×(-1)}÷回答数（「わからない」を除く）×100

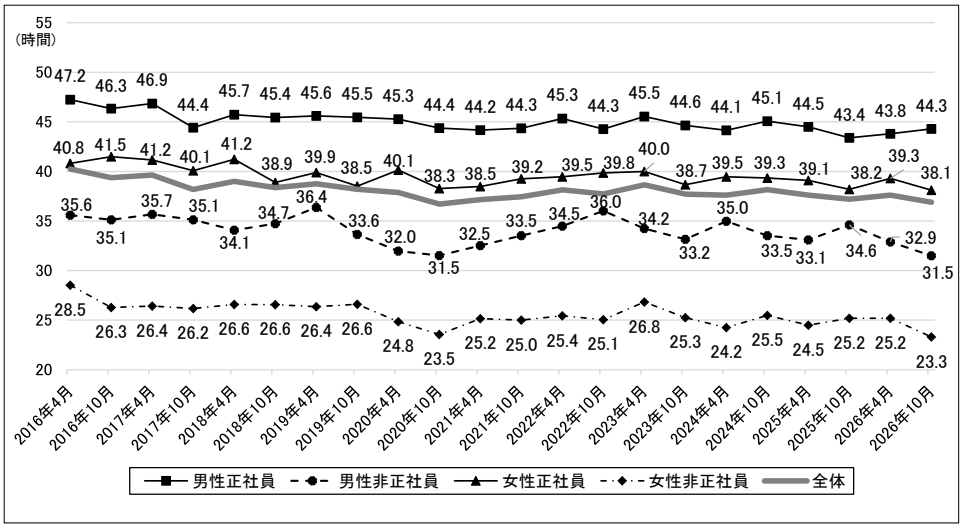
Ⅱ　労働時間、有給休暇についての意識と実態

１．労働時間の実態

所定外労働「あり」は微減、平均所定外労働時間も減少

●週平均実労働時間は緩やかな減少傾向。非正社員の減少幅が大きい（F8）

図表Ⅱ－１　１週間あたりの平均実労働時間（性・就業形態別）

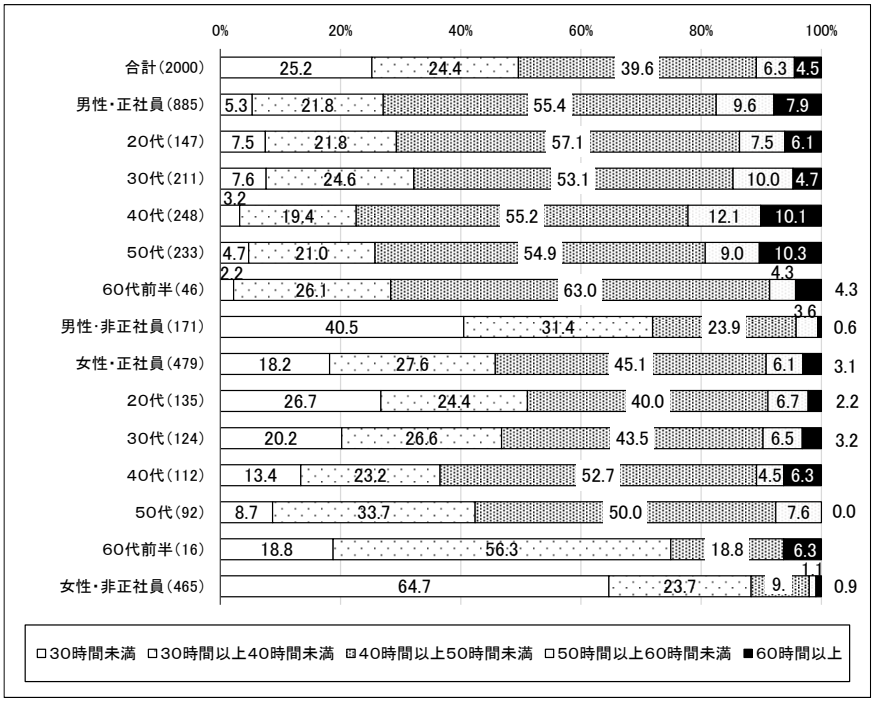


１週間あたりの平均実労働時間は、経年でみると緩やかな減少傾向にある。女性の正社員および男性・女性非正社員は**2025年10月調査と比べて減少しており、**特に非正社員の減少幅が大きくなっている。

（注）　週労働時間の階級の中央値で平均時間を計算した。「20時間以上、30時間未満」を25時間、「30時間以上、35時間未満」を32.5時間、「35時間以上、40時間未満」を37.5時間、「40時間以上、45時間未満」を42.5時間、「45時間以上、50時間未満」を47.5時間、「50時間以上、60時間未満」を55時間とし、「20時間未満」を10時間、「60時間以上」を70時間として算出した

●週平均実労働時間が60時間以上の正社員（男性・女性）の割合は増加（F8）

図表Ⅱ－２　１週間の平均実労働時間（性・就業形態・年代別）



１週間の平均実労働時間が50時間以上の人の割合は全体で10.8%と、2025年10月調査（10.1%）から増加している。

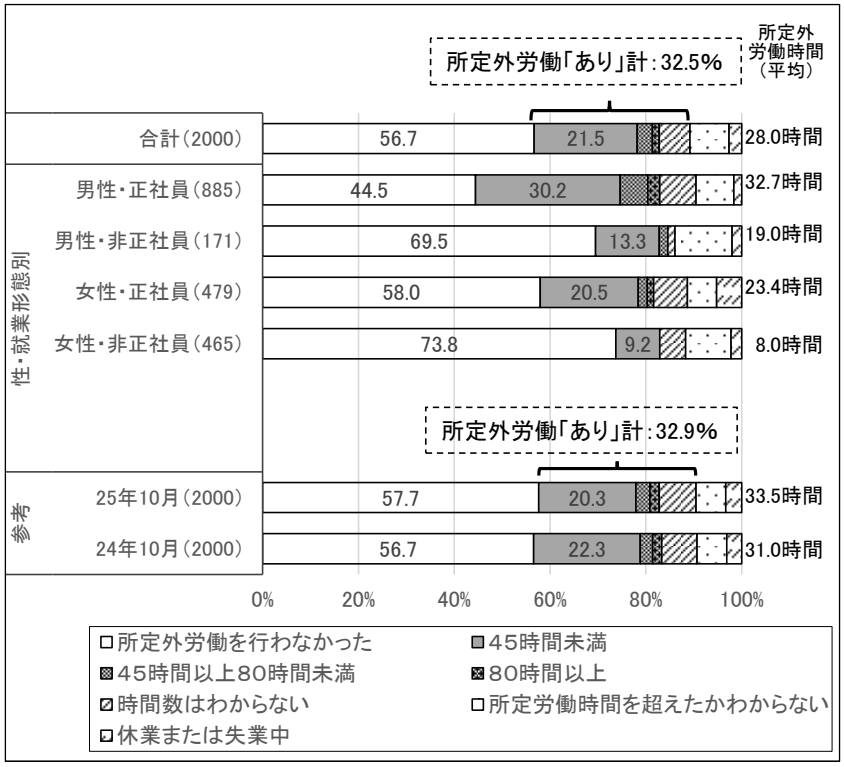
女性正社員は「60時間以上」が3.1%と、2025年10月調査（2.7%）から微増し、50代を除く全ての年代で増加している。

男性正社員は「60時間以上」が7.9%と、2025年10月調査（7.1%）から増加し、40代と50代でも増加している。

（注）　（　）内は、回答者数（N）

●所定外労働「あり」は微減、平均所定外労働時間も減少（QT1、QT2）

図表Ⅱ－３　2026 年９月の所定外労働時間（性・就業形態別）



９月に所定外労働（残業および休日出勤）を行ったとする割合は 32.5%と、2025 年 10 月調査（32.9%）から微減した。

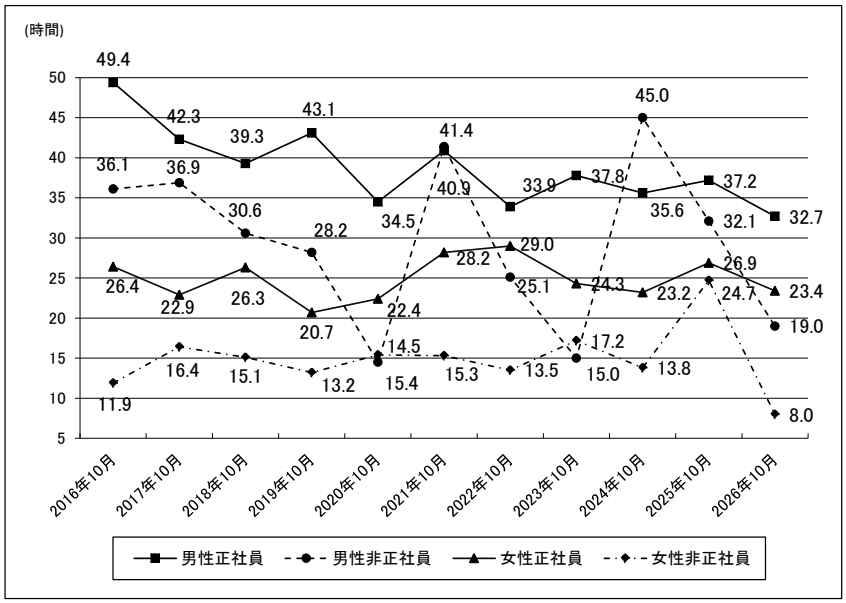
女性正社員の所定外労働を行ったとする割合は 30.8%と、2025 年 10 月調査（33.6%）から減少している。所定外労働時間の平均は 23.4 時間で、2025 年 10 月調査（26.9 時間）と比較して減少している。

男性正社員の所定外労働を行った割合は 46.1%と、2025 年 10 月調査（46.0%）と比較して同水準であった。

（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）本調査における「所定外労働時間」は残業手当の支払い対象であるか否かに関わらず、実際に所定労働時間を超えて働いた時間（休日労働を含む）をさす
（注３）表中の「所定外労働時間（平均）」は、QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」（所定外労働「あり」）と回答した人の所定外労働時間の平均値
（注４）（　）内は、回答者数（N）

●９月の平均所定外労働時間は、すべての性別・就業形態で減少（QT2）

図表Ⅱ－４　2026 年９月の平均所定外労働時間（性・就業形態別）

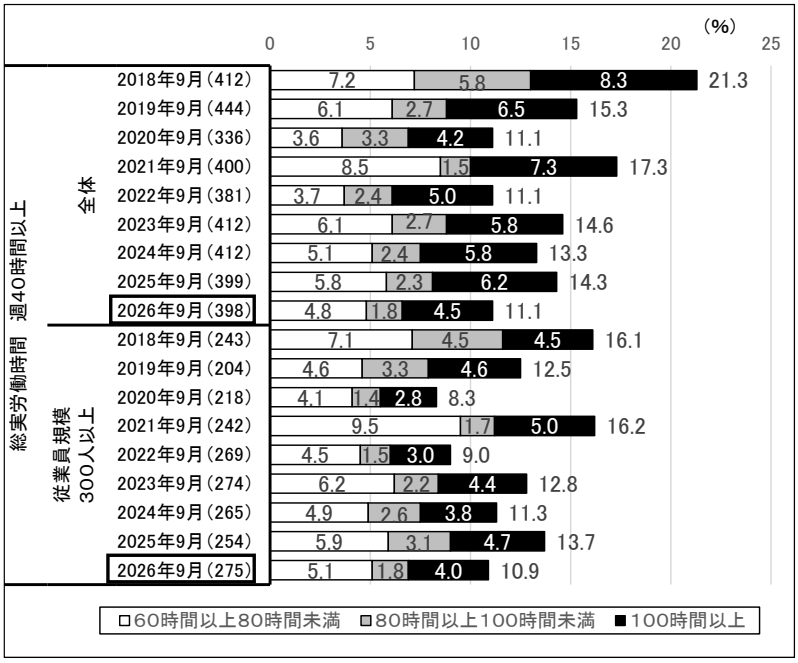


９月に所定外労働を行った平均時間は、全体で 28.0 時間と、2025 年 10 月調査（33.5 時間）から減少。すべての性・就業形態で減少している。2016 年 10 月以降の正社員の所定外労働時間の推移をみると、男性は減少傾向であるのに対し、女性では明確な傾向は見られない。

（注）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計、
平均所定外労働時間はそのうち時間数を回答した人について計算
（回答者数＝521）

●時間外労働月100時間以上の割合は全体で4%台に減少（QT2、F8、F20）

図表Ⅱ－５　週実労働時間 40 時間以上の人の所定外労働時間（９月）の分布（全体・従業員規模 300 人以上）



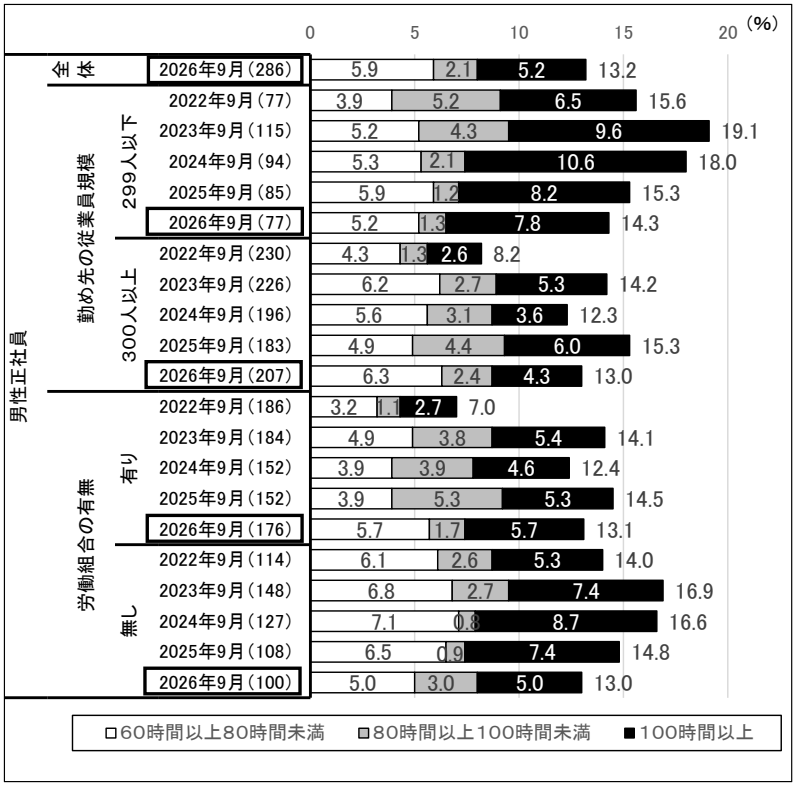
（注１）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注２）QT2 で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計
（注３）（　）内は、回答者数（N）

実労働時間が週 40 時間以上と回答した人の<u>2026 年９月の所定外労働時間をみると、60 時間以上行った割合は全体で 11.1%と、2025 年 10 月調査（14.3%）と比較して減少している。</u>

<u>月 100 時間以上の所定外労働を行った割合は、全体で 4.5%と、2025 年 10 月調査（6.2%）から減少し、６年ぶりに 4%台となっている。</u>従業員規模 300 人以上では 4.0%と、2025 年 10 月調査（4.7%）と比べ減少している。

●男性正社員の所定外労働を行った割合は減少（QT2、QR24、F20）

図表Ⅱ－６　2022 年～2025 年の所定外労働時間（９月）の分布（男性正社員）（従業員規模・労働組合の有無別）



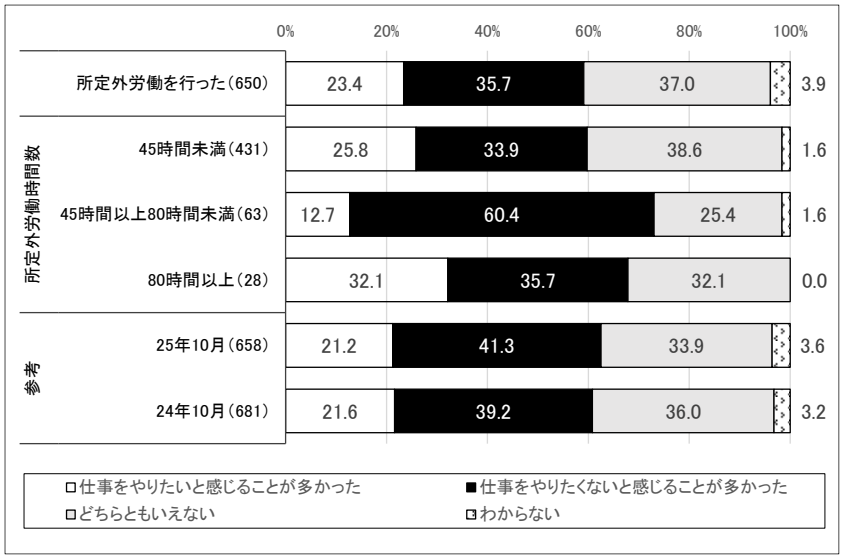
（注１）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注２）QT2 で「時間数はわからない」と回答した人を除いて集計
（注３）（　）内は、回答者数（N）

<u>所定外労働を行った男性正社員について、2026 年９月の所定外労働時間の割合をみると、全体で月 60 時間以上が 13.2%、月 100 時間以上が 5.2%と、2025 年 10 月調査（それぞれ 15.3%、6.9%）から減少している。</u>

従業員規模別、労働組合の有無別では、月 60 時間以上の割合および 100 時間以上の割合は、2025 年 10 月調査と比較すると、労働組合あり（100 時間以上）を除いて減少している。

●所定外労働時間が 45 時間以上 80 時間未満で「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合が高い（QT2、QT3）

図表Ⅱ－７　所定外労働と仕事への意欲（所定外労働時間別）



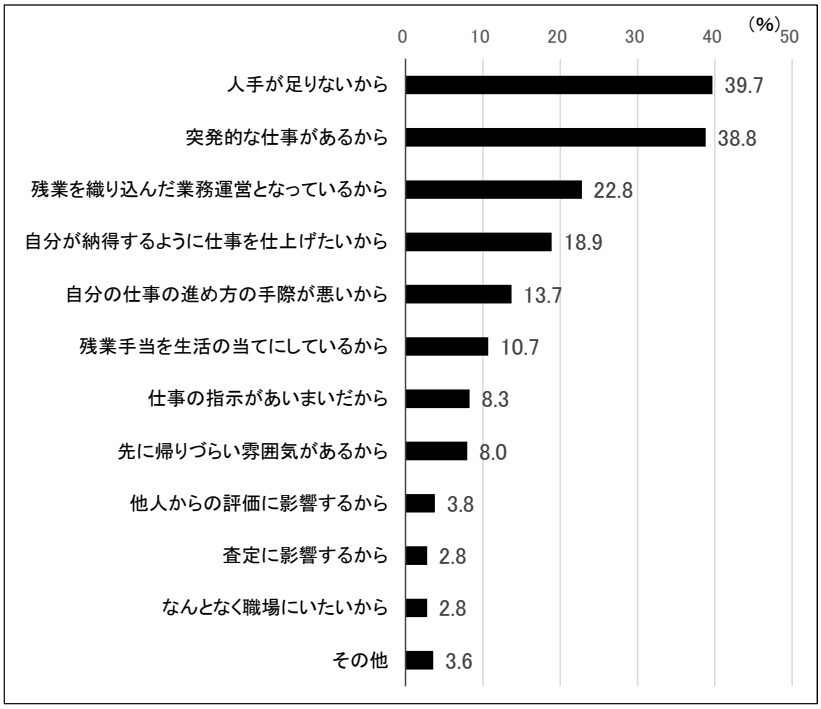
2026 年９月に所定外労働を行った人のうち、所定外での「仕事をやりたくないと感じることが多かった」と回答した割合は 35.7%となっている。

月 45 時間以上 80 時間未満では 60.4%と、2025 年 10 月調査（51.7%）から増加している。

（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（注３）（　）内は、回答者数（N）

●所定外労働の理由で多いのは「人手不足」や「突発的な仕事」（QT4）

図表Ⅱ－８　2026 年９月に所定労働時間を超えて働いた理由
（複数回答）



2026 年９月に所定労働時間を超えて働いた人に対して、その理由をたずねたところ、最も回答割合が高かったのは「人手が足りないから」で 39.7%となっている。これは 2022 年 10 月調査から所定外労働の理由として最も回答割合が高い。

次に「突発的な仕事があるから」で 38.8%となっている。そのほか「残業を織り込んだ業務運営となっているから」（22.8%）、「自分が納得するように仕事を仕上げたいから」（18.9%）の順に高くなっている。

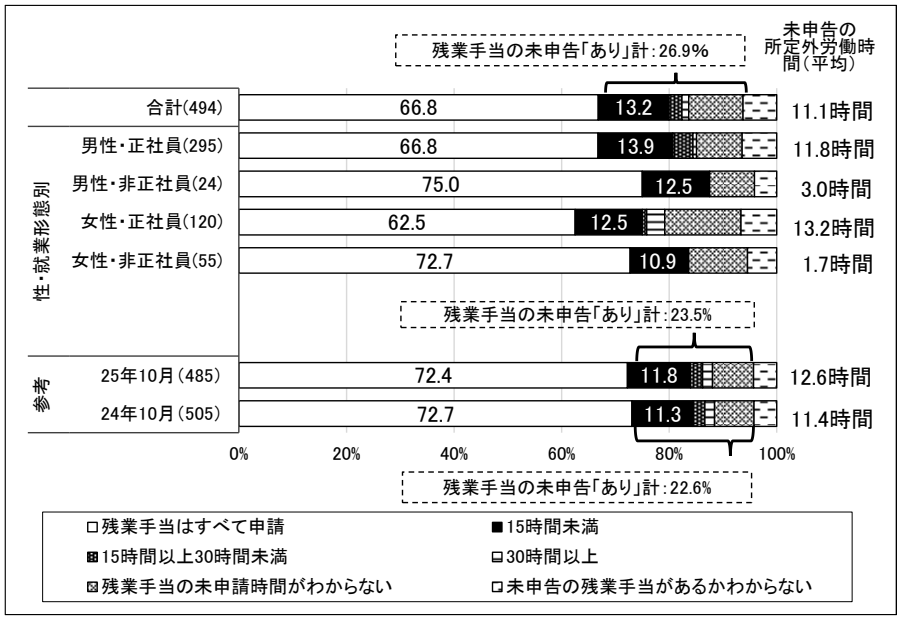
（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計
（回答者数＝650）

２．賃金不払い残業（残業手当の未申告）の実態

残業手当の未申告「あり」は２割台後半と昨年より増加、未申告の残業時間平均は減少

●残業手当の未申告「あり」は増加し、未申告の残業時間平均は減少（QT6、QT7）

図表Ⅱ－９　2026 年９月の残業手当の未申告（性・就業形態別）



（注１）QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計
（注２）表中の「未申告の所定外労働時間（平均）」は、QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人の未申告の所定外労働時間数の平均
（注３）（　）内は、回答者数（N）

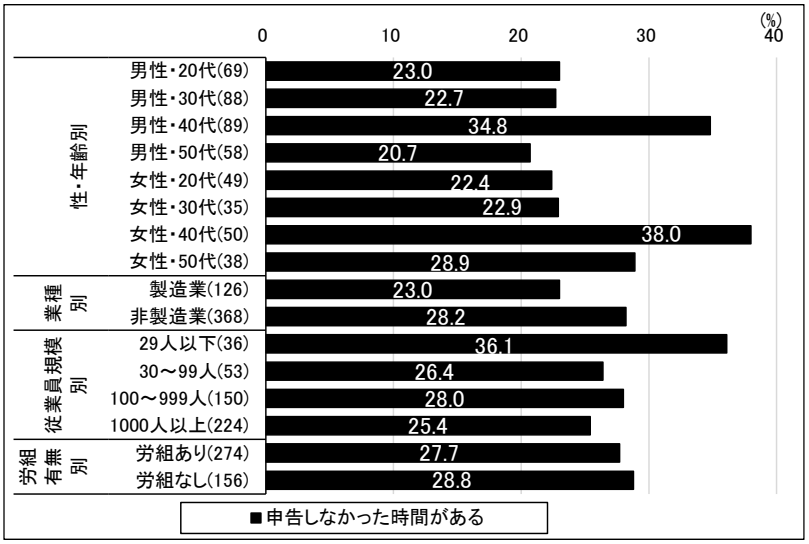
残業手当の支給対象で2026年9月に所定外労働を行った人の 26.9%（2025 年 10 月調査 23.5%）が残業手当の未申告があると回答している。

就業形態別では、非正社員と比較し正社員の方が残業手当の未申告があり、さらに、未申告の所定外労働時間が長い。

性・就業形態計では未申告の残業時間平均が 2025 年 10 月調査と比べ減少している。

●残業手当の未申告「あり」は、40 代、非製造業、小規模事業所で多い（QT6）

図表Ⅱ－10　2026 年９月の残業手当の未申告
（性・年齢別、業種別、従業員規模、労組有無別）



（注１）QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計
（注２）（　）内は、回答者数（N）

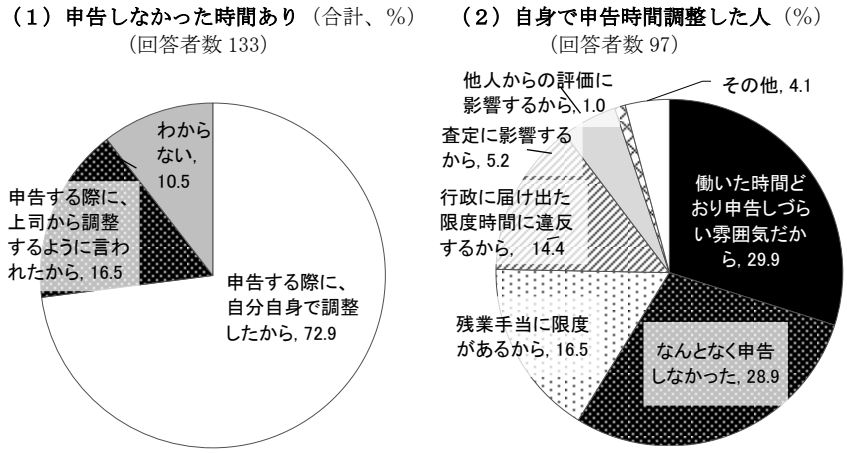
残業手当の未申告があると回答した割合について、性・年齢別にみると 40 代の男性（34.8%）・女性（38.0%）、及び 50 代女性（28.9%）が高くなっている。

業種別では非製造業が 28.2%と高く、従業員規模別では 29 人以下が 36.1%と高い。

労組の有無別では、「労組あり」と比較し「労組なし」の方が 28.8%と高い。

●残業手当の未申告がある人の7割が「申告する際に自分自身で調整」（QT8、QT9）

図表Ⅱ－11　所定労働時間を超えて働いた時間をそのとおりに申告しなかった理由



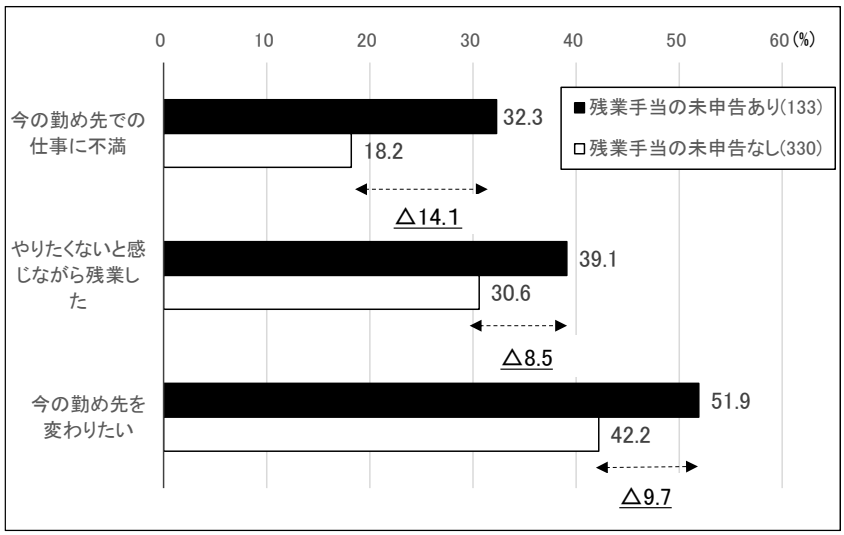
（注１） QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT6 で今年９月の１か月間に会社の業務で所定労働時間を超えて働いた時間のうちに、残業手当の支払い対象であるにもかかわらず、「申告しなかった時間がある」と回答した人について集計
（注２）（２）は、（１）で「申告する際に、自分自身で調整したから」と回答した人を 100 とし、その内訳の割合を表している

2026年９月に所定労働時間を超えて働いた人のうち、申告しなかった時間がある人に対して、その理由をたずねたところ、**「申告する際に、自分自身で調整したから」が７割**となっており、このうち29.9%が、「働いた時間どおり申告しづらい雰囲気だから」と回答している。

一方、「申告する際に、上司から調整するように言われたから」は 16.5%となっている。

●残業手当の未申告「あり」の人は、「今の勤め先を変わりたい」の割合が高い（QT6、QR21、QR22、QT3）

図表Ⅱ－12　残業手当の申告と仕事に対する意識



（注１）QT5 で残業代が「支給される立場である」と回答し、かつ QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人について集計
（注２）「今の勤め先での仕事に不満」は、QR22 で「やや不満」「かなり不満」と回答した割合の合計
（注３）「仕事をやりたくないと感じながら残業した」は、QT3 で所定労働時間を超えて働く際に「やりたくないと感じることが多かった」と回答した割合
（注４）「今の勤め先を変わりたい」は、QR21 で「すぐにでも変わりたい」「いずれは変わりたい」と回答した割合の合計
（注５）（　）内は、回答者数（N）

残業手当の未申告がある人は、「今の勤め先を変わりたい」の割合が51.9%と高い。

また、「今の勤め先での仕事に不満」「やりたくないと感じながら残業した」「今の勤め先を変わりたい」のいずれのケースにおいても、残業手当の未申告「あり」と「なし」で10%ポイント前後の差がある。

3．上司の労働時間管理の状況と体調を崩した経験の有無

長時間労働者ほど、上司による業務量の調整や明確な業務指示が不十分と感じている

●長時間労働者ほど上司が部下への業務量の調整や明確な業務指示を行っていないと回答（QT16、F8）

図表Ⅱ－13　上司による労働時間や仕事の管理状況の認識
（１週間の平均実労働時間別）

（%）

		実際の労働時間を把握していると思わない	労働時間が過重にならないように業務量を調整していると思わない	仕事の進め方について明確な指示をしていると思わない	健康を気遣っていると思わない	有給休暇取得に積極的に働きかけていると思わない
合計(2000)		21.3	31.9	36.6	31.0	38.8
平均実労働時間（一週間の）	30時間未満(504)	17.7	25.8	32.5	27.7	36.2
	30時間以上40時間未満(489)	19.7	29.0	32.1	30.3	38.0
	40時間以上50時間未満(792)	21.2	32.6	38.8	30.9	38.9
	50時間以上60時間未満(125)	32.0	47.2	47.2	40.8	48.0
	60時間以上(90)	35.6	53.3	50.0	40.0	44.4
参考	25年10月(2000)	19.8	31.3	36.9	29.9	39.2
	24年10月(2000)	20.1	34.7	40.0	32.1	40.7
	23年10月(2000)	20.5	33.3	39.7	30.7	40.9

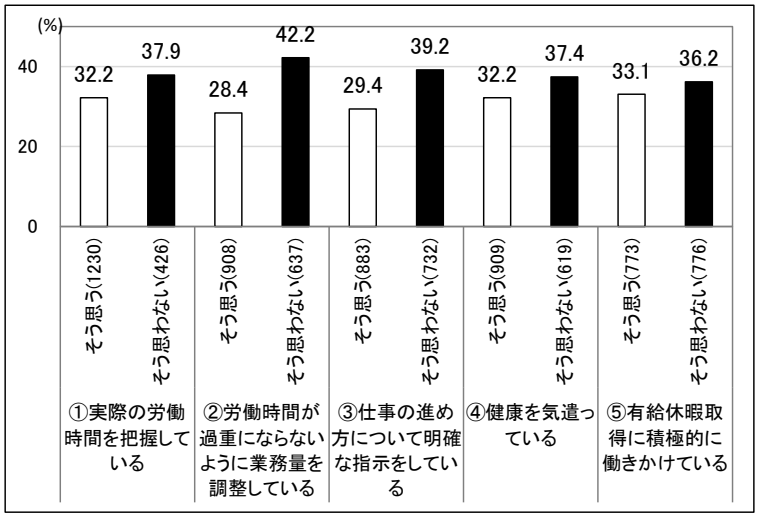
（注１）（　）内は、回答者数（N）
（注２）網掛けは、およそ半数が回答した箇所

週 50 時間以上の長時間労働者の約半数が、上司による「業務量の調整」「明確な業務指示」「有給休暇取得への積極的働きかけ」がなされていないと感じている。

また、<u>実労働時間が長くなるほど、上司による労働時間や健康、仕事の進め方の管理が不十分であると感じる割合が高くなる傾向がある。</u>

●上司による業務量の調整が不十分と感じている人は所定外労働をしている割合が高い（QT1、QT16）

図表Ⅱ－14　2026 年９月に所定外労働を行った割合
（上司の管理状況別）



（注１）管理職（課長クラス以上）も含めて集計
（注２）（　）内は、回答者数（N）

<u>「上司は労働時間が過重にならないように業務量を調整している」と「思わない」と回答した人のうち 42.2%が、今年９月に所定外労働を行ったと回答した。</u>「思う」人と「思わない」人での所定外労働を行った割合の差も依然として大きい。

同様に、「実際の労働時間の把握」「仕事の進め方の明確な指示」についても、上司が行っていると「思わない」と回答した人の４割近くが、所定外労働を行っている。

●上司による実際の労働時間の把握や健康への気遣い、業務量の調整などが不十分と感じている人は所定外労働をやりたくないと感じる割合が高い（QT3、QT16、QT2）

図表Ⅱ－15　所定外労働と仕事への意欲
（上司の管理状況別）

（%）　（時間）

	仕事をやりたいと感じることが多かった	仕事をやりたくないと感じることが多かった	どちらともいえない	わからない	【参考】平均所定外労働時間
①実際の労働時間を把握している					
そう思う(396)	31.4	28.0	38.3	2.3	24.7
そう思わない(162)	12.4	57.0	28.7	1.9	37.5
②労働時間が過重にならないよう業務量を調整している					
そう思う(257)	36.9	23.6	37.6	1.9	23.6
そう思わない(301)	16.8	49.2	32.5	1.5	34.2
③仕事の進め方について明確な指示をしている					
そう思う(249)	36.7	22.0	39.0	2.3	24.7
そう思わない(305)	16.4	47.9	34.0	1.7	31.9
④健康を気遣っている					
そう思う(295)	35.7	22.9	39.0	2.4	23.6
そう思わない(238)	15.1	53.6	30.4	0.9	34.2
⑤有給休暇取得に積極的に働きかけている					
そう思う(251)	36.5	24.2	37.7	1.6	25.3
そう思わない(297)	17.1	47.5	33.5	1.8	30.0

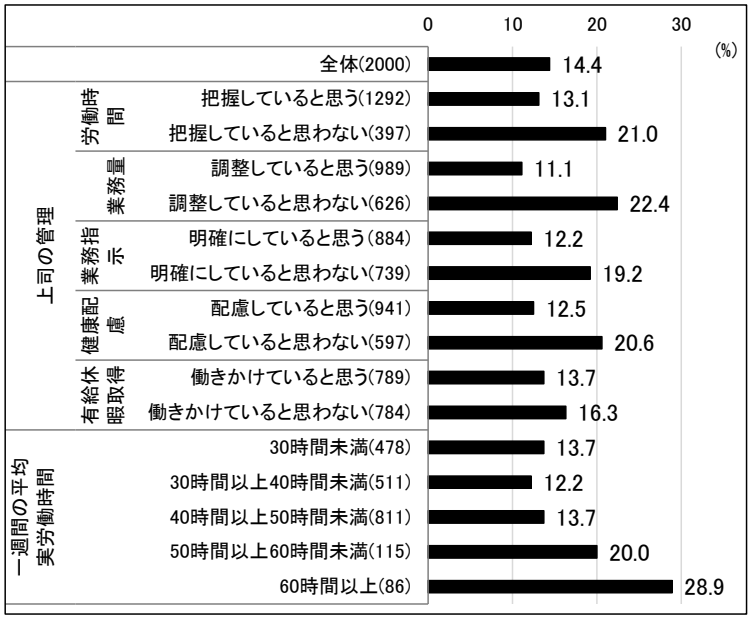
（注１）管理職（課長クラス以上）も含めた集計
（注２）（　）内は、回答者数（N）
（注３）QT1 で「所定労働時間を超えて働いた」と回答した人のみ集計、平均所定外労働時間はそのうち時間数を回答した人について計算
（注４）網掛けは最も割合が高い箇所

上司から「実際の労働時間の把握」「健康への気遣い」「業務量の調整」「明確な業務指示」「有給休暇取得への積極的働きかけ」がされていると「思わない」層では、所定労働時間を超えて働く際に「仕事をやりたくないと感じることが多かった」との回答が５割前後となっている。

一方、上司から「業務量の調整」「明確な業務指示」「有給休暇取得への積極的働きかけ」「健康への気遣い」がされていると「思う」層の約３分の１は「仕事をやりたいと感じることが多かった」と回答している。

●週実労働時間が「60 時間以上」では体調を崩した割合が3割近い（QT15、QT16、F8）

図表Ⅱ－16　過去６か月間で長時間労働により体調を崩した経験
（上司による管理状況、１週間の平均実労働時間別）



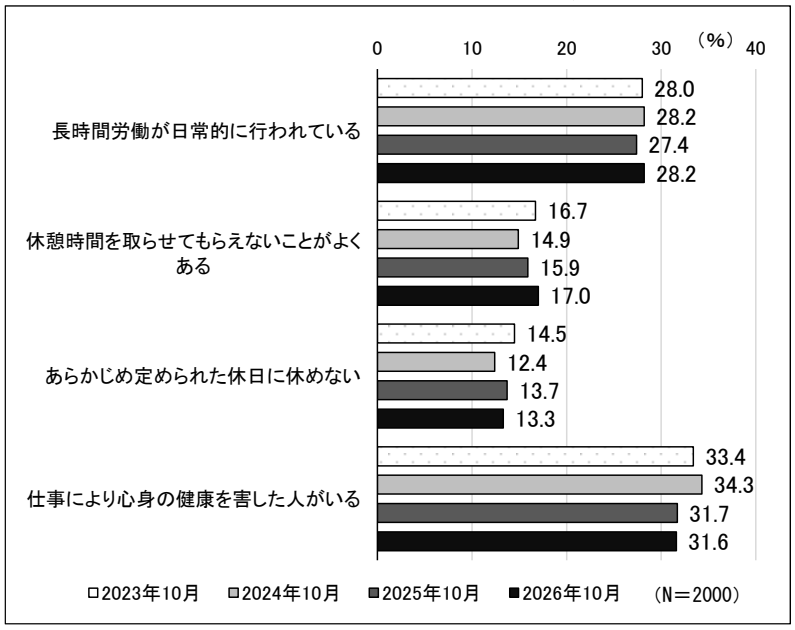
（注）（　）内は、回答者数（N）

過去 6 か月間に長時間労働で体調を崩した経験があるかどうかをたずねたところ、1 週間の平均実労働時間が「50 時間以上 60 時間未満」は 20.0%、「60 時間以上」の層では 28.9%が「体調を崩したことがある」と回答した。

また、上司の管理への認識による差も大きく、「業務量の調整」、「実際の労働時間の把握」、「健康への気遣い」に上司の管理不足を感じている人の５分の１以上が「体調を崩した経験がある」と回答している。

●職場で心身の健康を害した人がいるとの認識は3割超（QT17）

図表Ⅱ－17　過去１年間の職場の問題状況の認識



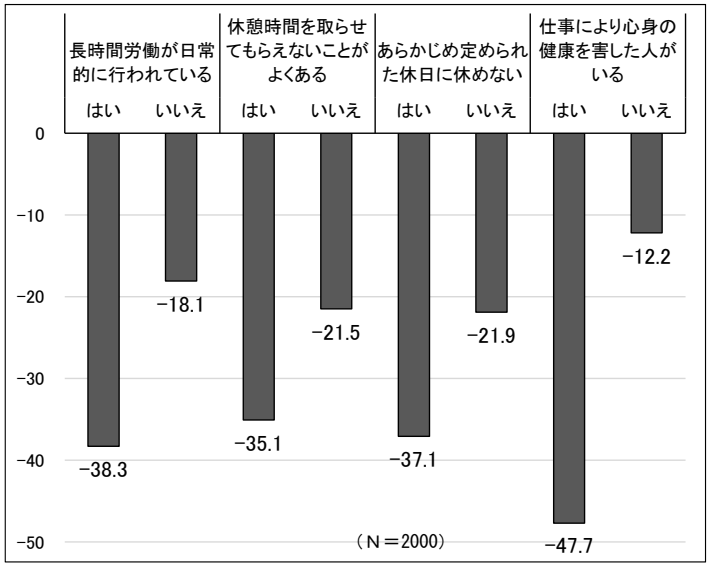
（注）「過去１年間に、あなたの現在の職場において次の（設問にある）ような問題のある状況があったと認識していますか」との問いに「はい」と回答した人の割合

過去１年間に、職場で問題状況があったと認識している割合は、「仕事により心身の健康を害した人がいる」が 31.6%で、最も高い。

また、「長時間労働が日常的に行われている」も 28.2%と高くなっている。

●職場で仕事により心身の健康を害した人がいるとする層は、精神的に過度なストレスがないとする認識が低い（QT17、QR20（８））

図表Ⅱ－18　過去１年間の職場の問題状況別
「精神的に過度なストレスがない」との認識（D.I.）



（注）QR20（８）のD.I.＝｛「当てはまる」×1＋「どちらかというと当てはまる」×0.5＋「どちらかというと当てはまらない」×（-0.5）＋「当てはまらない」×（-1）｝÷回答数×100

過去１年間の職場の問題状況別に「精神的に過度なストレスがない」との認識を D.I.値でみると、いずれの項目でも問題状況の有無にかかわらず、マイナスの値を示しているが、問題状況があると認識している層のほうが認識していない層よりも、大幅に低くなっている。

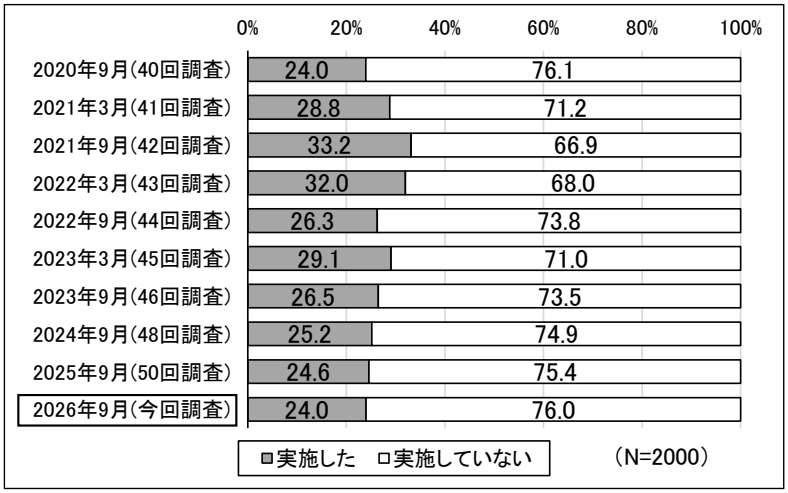
とくに**「仕事により心身の健康を害した人がいる」（マイナス 47.7）、「長時間労働が日常的に行われている」（マイナス 38.3）層で、精神的に過度なストレスがないとする認識の D.I.値が低い。**

4．在宅勤務・テレワークの実態

在宅勤務等を実施した層は、しない層より労働時間が長い

●在宅勤務・テレワークを＜実施した＞割合はおよそ 4 人に1人（QT18）

図表Ⅱ－19　在宅勤務・テレワークの実施状況の推移



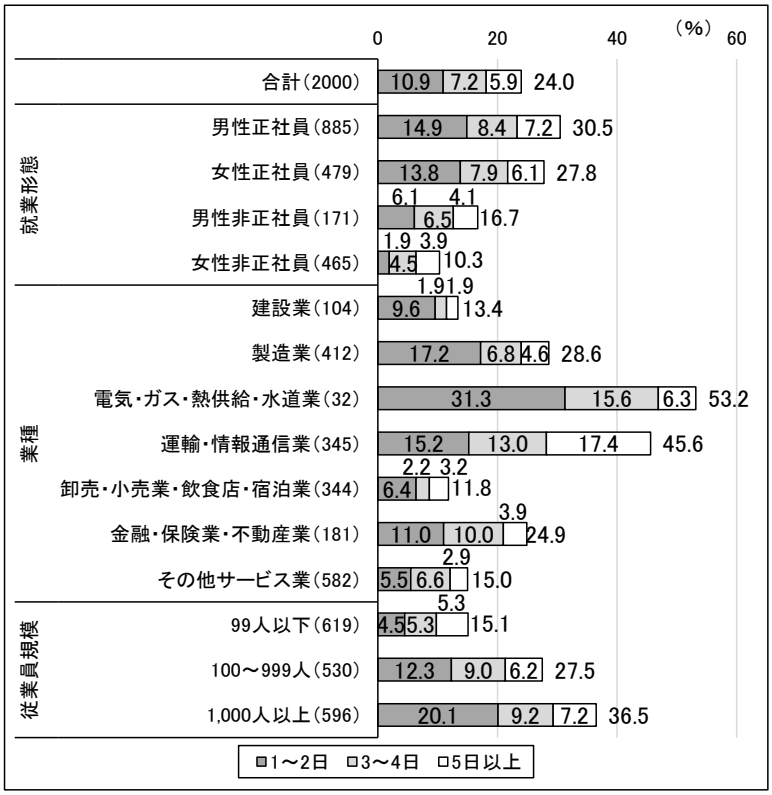
在宅勤務・テレワークを実施した割合は、24.0%と**およそ４人に１人が実施**している。

直近では、第 46 回調査から緩やかな減少傾向がみられる。

（注）＜実施した＞＝在宅勤務・テレワークを週 1 日以上行ったことがあるとした回答の合計

●男女ともに正社員や、規模が大きい企業で在宅勤務・テレワークの実施割合が高い（QT18）

図表Ⅱ－20　2026 年 9 月の週あたり在宅勤務・テレワークの実施日数（属性別）

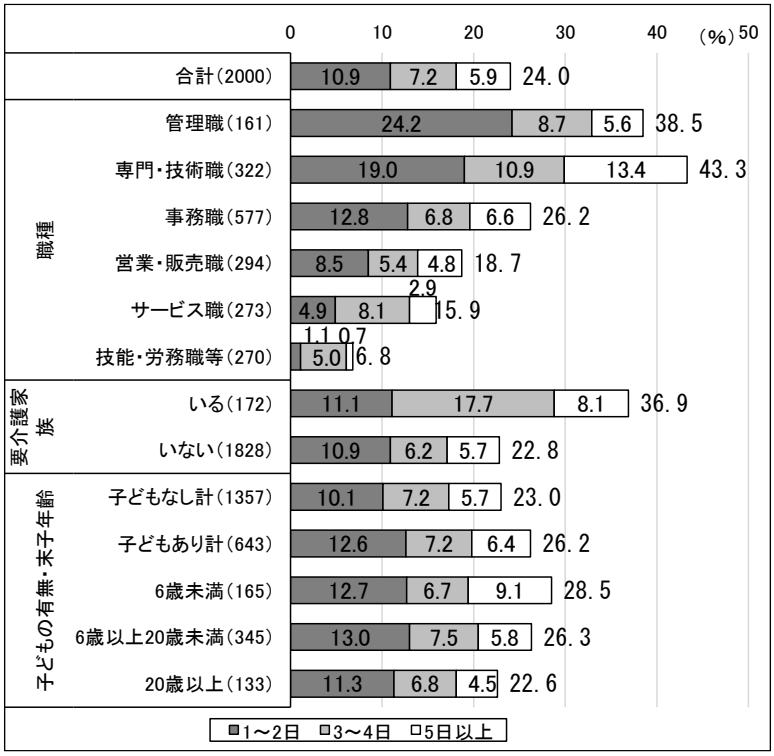


在宅勤務・テレワークの週あたり実施日数は、全体で「1～2日」が 10.9%、「3～4 日」が 7.2%、「5 日以上」が 5.9%であった。性別・就業形態別でみると、非正社員に比べて**正社員は男女ともにいずれの実施日数でも割合が高い**。業種別にみると、「1～2 日」では電気・ガス・熱供給・水道業が 31.3%、「5 日以上」では運輸・情報通信業が 17.4%と割合が高い。**勤め先の従業員規模別でみると、規模が大きくなるほどすべての実施日数で割合が高い。**

（注）（　）内は回答者数（N）

●管理職、専門職、要介護者がいる人で在宅勤務・テレワークの実施割合が高い（QT18）

図表Ⅱ－21　2026 年 9 月の週あたり在宅勤務・テレワークの実施日数（属性別）



（注）（　）内は回答者数（N）

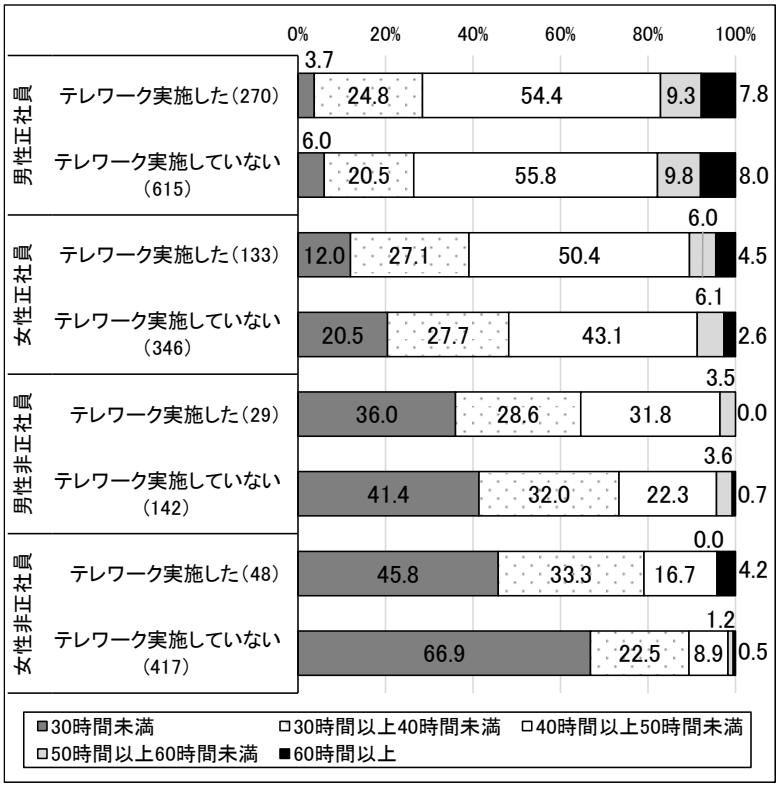
職種別に在宅勤務・テレワークの実施割合をみると、**専門・技術職が 43.3%、管理職が 38.5%と高い。**特に、管理職は「1～2日」が 24.2%、専門・技術職は「5 日以上」が 13.4%で他の職種と比較し突出している。

要介護家族の有無では、「いる」が 36.9%で、「いない」（22.8%）を約 14%ポイント上回った。

子どもの有無の実施割合をみると、「子どもあり」が 26.2%、とくに「6 歳未満」は 28.5%と高い。

●在宅勤務・テレワークを実施した層は、しない層より労働時間が長くなる傾向

図表Ⅱ－22　2026 年 9 月の在宅勤務・テレワークの実施状況別週あたり平均実労働時間



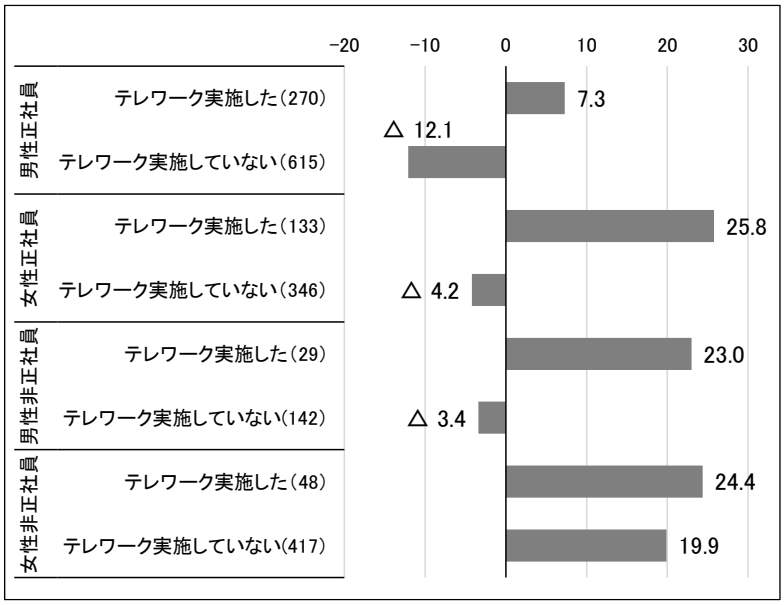
（注）（　）内は回答者数（N）

在宅勤務・テレワークの実施状況別に、週あたり平均実労働時間が**「40 時間以上」の割合をみると、男性正社員以外は、テレワークを実施した層が実施していない層の割合を上回る結果となった。**

また、「30 時間未満」では、男女ともにすべての就業形態でテレワークを実施していない層が実施した層の割合を上回っており、特に女性非正社員では 21.1%ポイントの差が見られる。

●在宅勤務・テレワークを実施した層は実施していない層より、ワークライフバランスがとれている認識が高い（QT18、QR20(10)）

図表Ⅱ－23　2026年9月の在宅勤務・テレワークの実施状況別
仕事と生活のバランスが適度にとれている認識（D.I.）



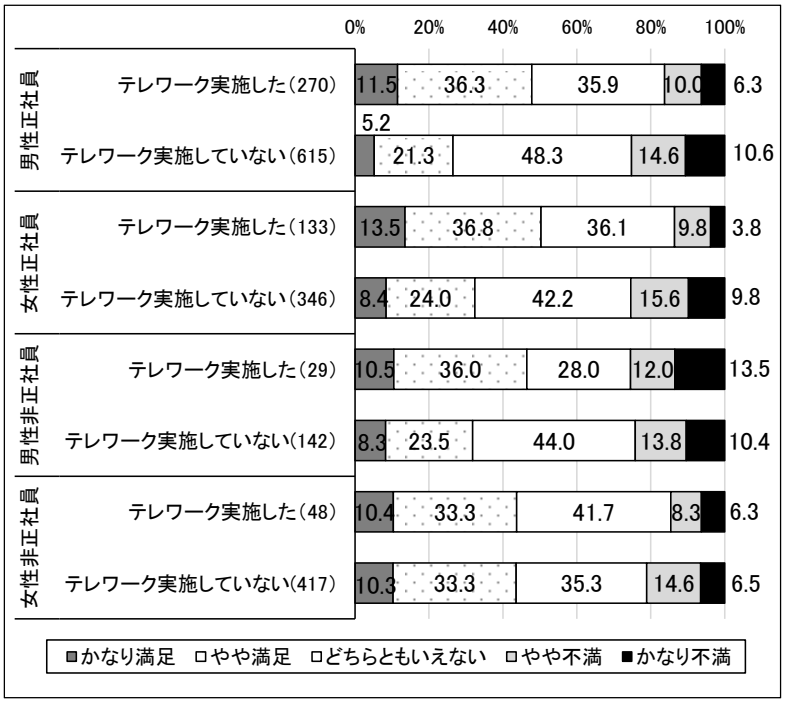
ＷＬＢがとれている認識についてD.I.値でみると、すべての就業形態で男女ともに、テレワークを実施した層が実施していない層よりも高い。

一方、テレワークを実施していない層においては、男性正社員（マイナス12.1）、女性正社員（マイナス4.2）、男性非正社員（マイナス3.4）で、いずれもマイナス値となっている。

（注1）　QR20(10)のD.I.＝｛「当てはまる」×1＋「どちらかというと当てはまる」×0.5＋「どちらかというと当てはまらない」×（-0.5）＋「当てはまらない」×（-1）｝÷回答数×100
（注2）（　）内は回答者数（N）

●在宅勤務・テレワークを実施した層における仕事の満足度は実施していない層と比較して高い（QT18、QR22）

図表Ⅱ－24　2026年9月の在宅勤務・テレワークの実施状況別
仕事満足度



今の勤め先での仕事の満足度について、在宅勤務・テレワーク実施状況で比較してみると、すべての就業形態で男女ともに、テレワークを実施した層が＜満足＞とする割合が高く、概ね40%前半から50%程度となっている。

一方で＜不満＞については、男性非正社員において、テレワークを実施した層が25.5%で、テレワークをしなかった層を1.3%ポイント上回っている。

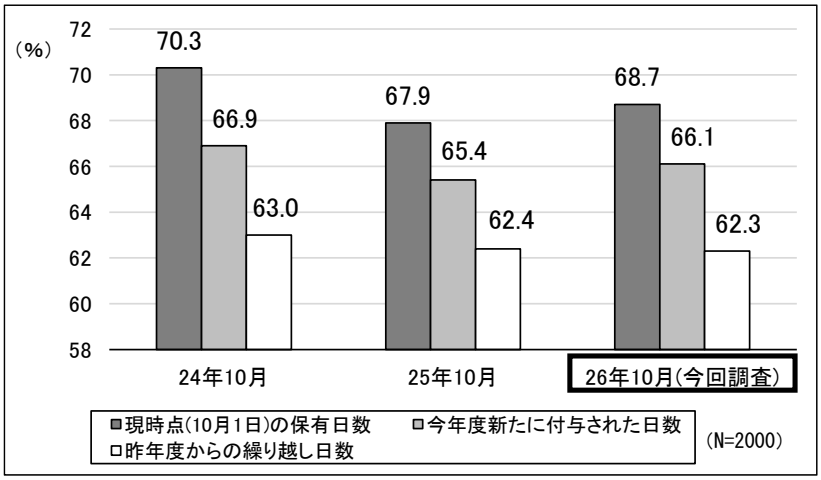
（注1）　＜満足＞＝「かなり満足」＋「やや満足」、＜不満＞＝「やや不満」＋「かなり不満」
（注2）（　）内は回答者数（N）

5．年次有給休暇の保有日数等の把握・取得状況

週実労働時間が長いほど、年次有給休暇を＜取得しなかった＞割合は上昇

●現時点の年次有給休暇の保有日数を把握している人は7割を下回る（QT10）

図表Ⅱ－25　年次有給休暇の保有日数等の把握状況の推移

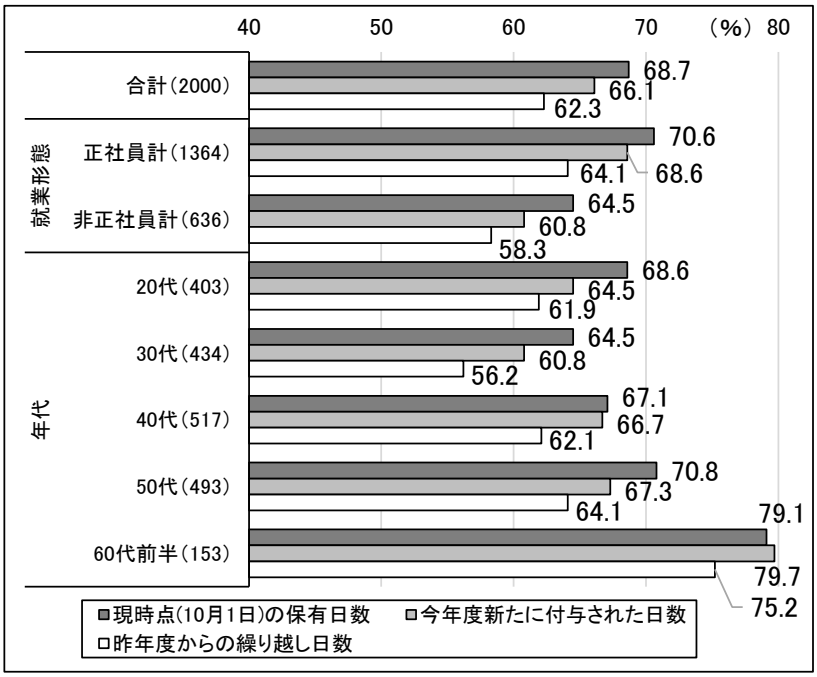


年次有給休暇の保有日数等について「把握している」と回答した割合をみると、現時点の保有日数は 68.7%、今年度新たに付与された日数は 66.1%、昨年度からの繰り越し日数は 62.3%であった。

（注１）「年度」とは、年次有給休暇を付与する基準単位となっている一年間のことをいう
（注２）「把握している（ゼロの場合も含む）」と回答した割合

●非正社員で年次有給休暇の保有日数の把握割合が低い傾向（QT10）

図表Ⅱ－26　年次有給休暇の保有日数等の把握状況（属性別）



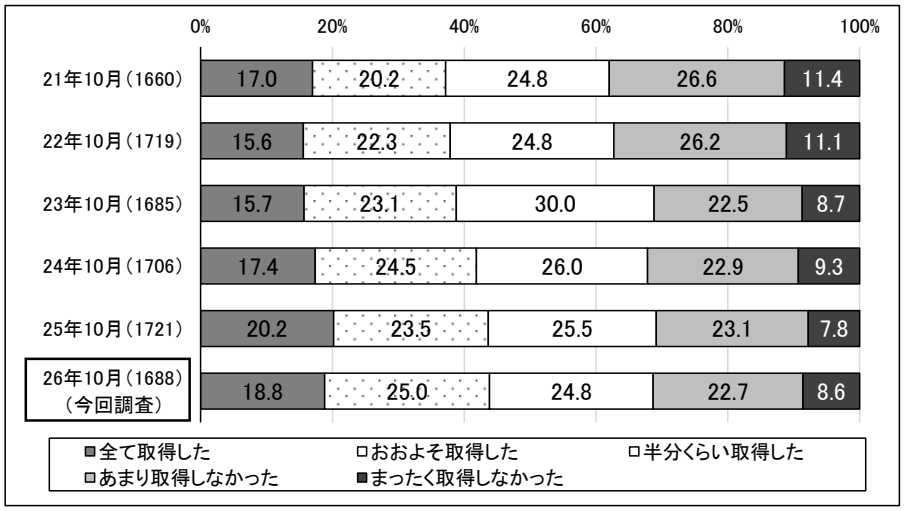
年次有給休暇の保有日数等の把握状況について就業形態別にみると、非正社員の「把握している」割合は、いずれも正社員と比べて低い。

年代別では、保有日数を「把握している」割合が 60 代前半で 79.1％と最も高く、30 代で 64.5％と最も低い。14.6％ポイントの差がある。

（注１）「年度」とは、年次有給休暇を付与する基準単位となっている一年間のことをいう
（注２）「把握している（ゼロの場合も含む）」と回答した割合
（注３）（ ）内は、回答者数（N）

●年次有給休暇を＜取得した＞割合は4割超（QT11）

図表Ⅱ－27　年次有給休暇の取得実績の推移



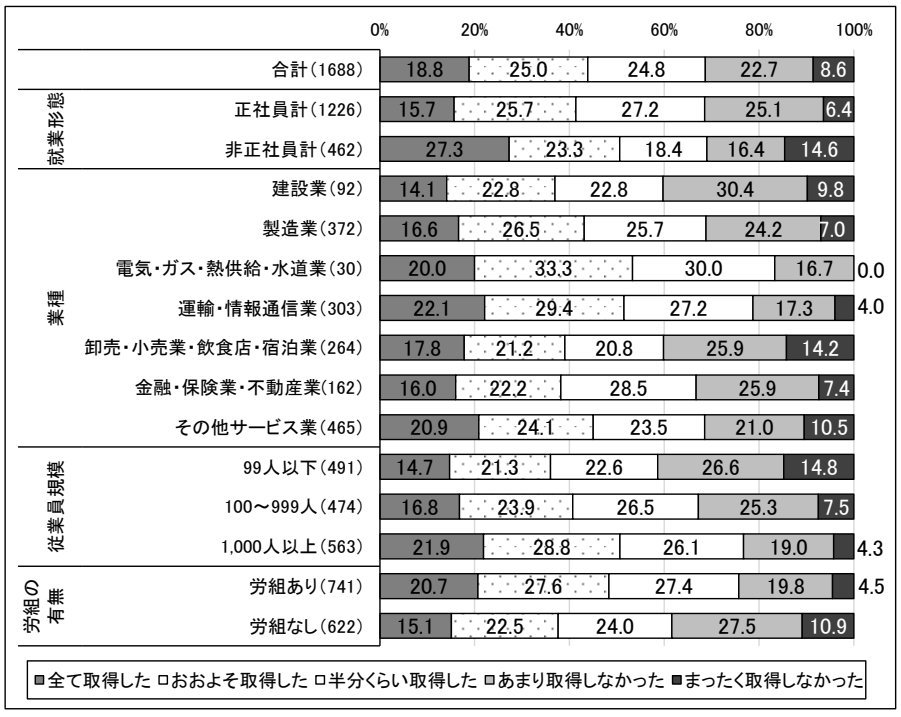
（注１）「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）＜取得した＞＝「全て取得した」＋「おおよそ取得した」、＜取得しなかった＞＝「あまり取得しなかった」＋「まったく取得しなかった」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

年次有給休暇の取得実績の推移をみると、＜取得した＞割合は 43.9％で 2025 年 10 月調査よりわずかに上昇したが、「全て取得した」割合は２割を下回った。

一方、＜取得しなかった＞割合は31.3％で2025年10月調査よりわずかに上昇した。今回調査では、＜取得した＞が＜取得しなかった＞を 12.6%ポイント上回った。

●99 人以下企業、建設業、卸売・小売業・飲食店・宿泊業、労組なしで年次有給休暇を＜取得しなかった＞割合が高い（QT11、QR24）

図表Ⅱ－28　年次有給休暇の取得実績（属性別）



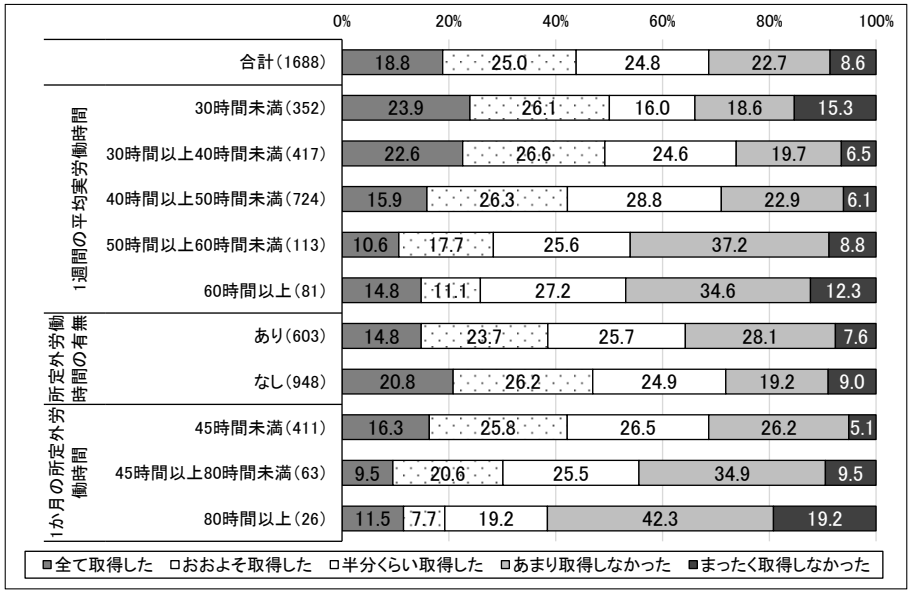
（注１）「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）＜取得した＞＝「全て取得した」＋「おおよそ取得した」、＜取得しなかった＞＝「あまり取得しなかった」＋「まったく取得しなかった」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

年次有給休暇を＜取得した＞割合が高いのは、非正社員（50.6%）、電気・ガス・熱供給・水道業（53.3%）、運輸・情報通信業（51.5%）、1,000 人以上企業（50.6%）、労組あり（48.3%）であった。

一方、＜取得しなかった＞割合が高いのは、建設業（40.2%）、卸売・小売業・飲食店・宿泊業（40.1%）、99 人以下企業（41.4%）、労組なし（38.4%）であった。

●週平均実労働時間 60 時間以上で、年次有給休暇を＜取得しなかった＞割合は5割弱（QT11、QT1、QT2、F8）

図表Ⅱ－29　年次有給休暇の取得実績（労働時間別）



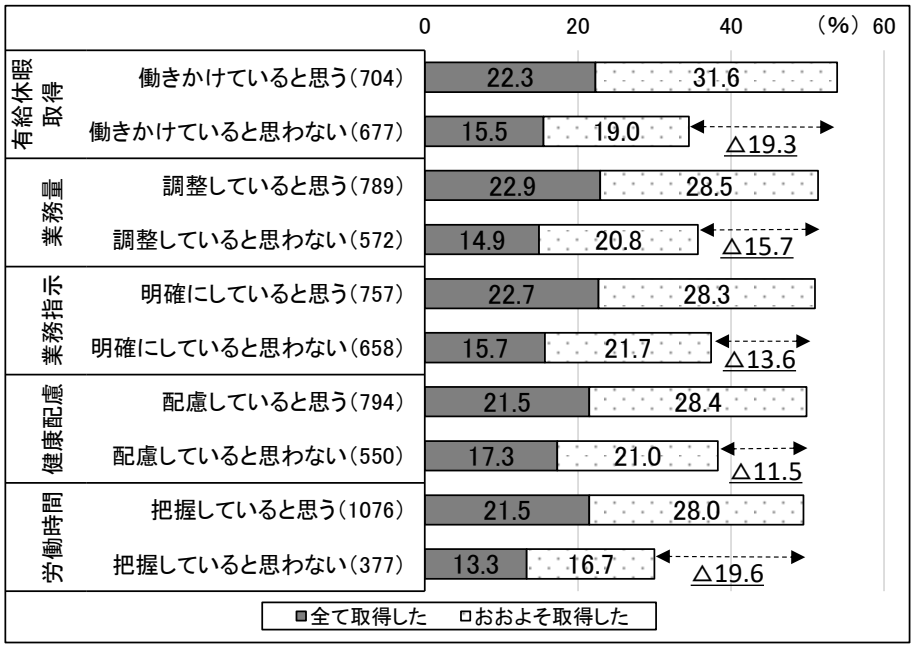
（注１）「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）＜取得した＞＝「全て取得した」＋「おおよそ取得した」、＜取得しなかった＞＝「あまり取得しなかった」＋「まったく取得しなかった」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

年次有給休暇の取得実績について、１週間の平均実労働時間別にみると「30 時間未満」で＜取得した＞割合が 50.1％と最も高く、「60 時間以上」で＜取得しなかった＞が 46.9％と最も高い。

所定外労働時間の有無別では「なし」で＜取得した＞割合が 47.0％と高く、「あり」で＜取得しなかった＞が 35.8％と高い。

●上司が労働時間を把握していると思う人は、思わない人より取得実績が約 20%ポイント高い（QT11、QT16）

図表Ⅱ－30　年次有給休暇の取得実績（上司の管理状況別）



（注１）「昨年度は働いていない／年次有給休暇を付与されていない」、「わからない」と回答した人は除いて集計
（注２）（　）内は、回答者数（N）

上司の管理状況別に年次有給休暇の取得実績をみると、上司が労働時間や仕事の管理を行っていると思う人の方が、思わない人より、取得実績が高い。

とくに、「労働時間」について「把握していると思う」と「思わない」の差は 19.6％ポイントと大きい。次に大きいのが「有給休暇取得」で、「働きかけていると思う」と「思わない」の差が 19.3％ポイントとなっている。

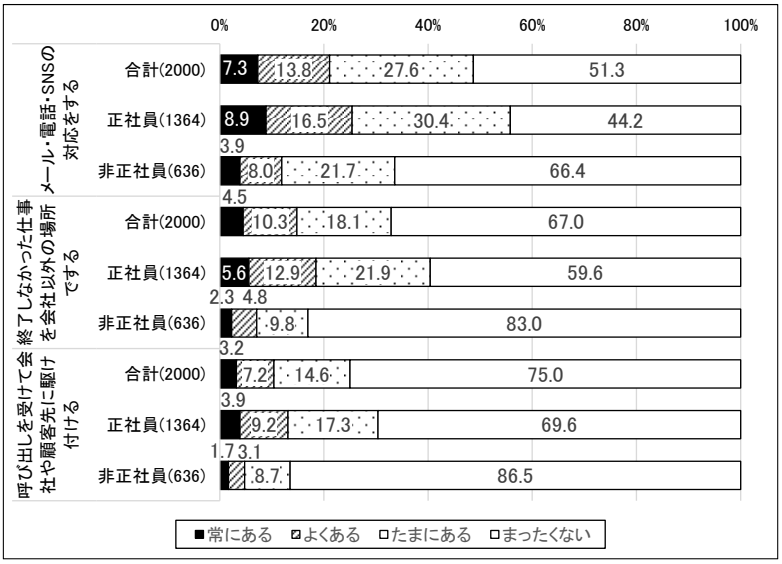
Ⅲ　勤務時間外に行った仕事の実態とストレス

１．勤務時間外に行った仕事への対応と会社への申出の実態

「終わらなかった仕事を会社外でしている」が３割強

●「メール・電話等の対応をする」は5割弱（QT19）

図表Ⅲ－１　勤務時間でも残業時間でもない時間や休日に行った仕事の頻度



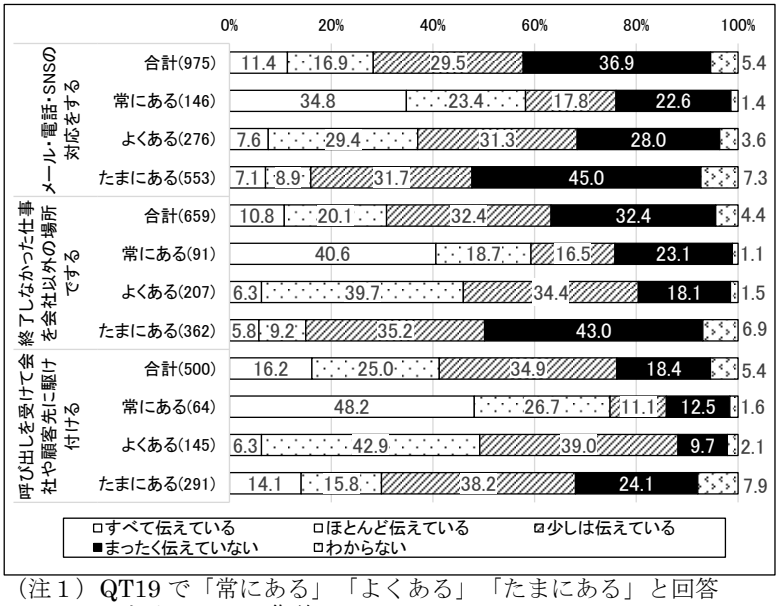
（注１）（　）内は、回答者数（N）

日ごろ、勤務時間でも残業時間でもない時間や休日に行った仕事の頻度は、**「会社以外の場所で、仕事に関係するメール・電話・SNS の対応をする」は 48.7%、「勤務時間や残業時間に終了しなかった仕事を会社以外の場所でする」は 33.0%、「呼び出しを受けて会社や顧客先に駆け付ける」は 25.0%**であった。

いずれの仕事も、正社員の方が非正社員よりも頻度が高かった。

●勤務時間外に行った仕事の頻度が低い人ほど上司に伝えていない割合が高い傾向（QT20、QT19）

図表Ⅲ－２　勤務時間でも残業時間でもない時間や休日に行った仕事を上司に伝えているか



（注１）QT19 で「常にある」「よくある」「たまにある」と回答した人について集計
（注２）（　）内は、回答者数（N）

勤務時間でも残業時間でもない時間や休日に行った仕事を上司に「まったく伝えていない」割合は、「メール・電話・SNS の対応」が 36.9%、「終了しなかった仕事を会社以外でする」が 32.4%、「呼び出しを受けて駆け付ける」が 18.4%であった。

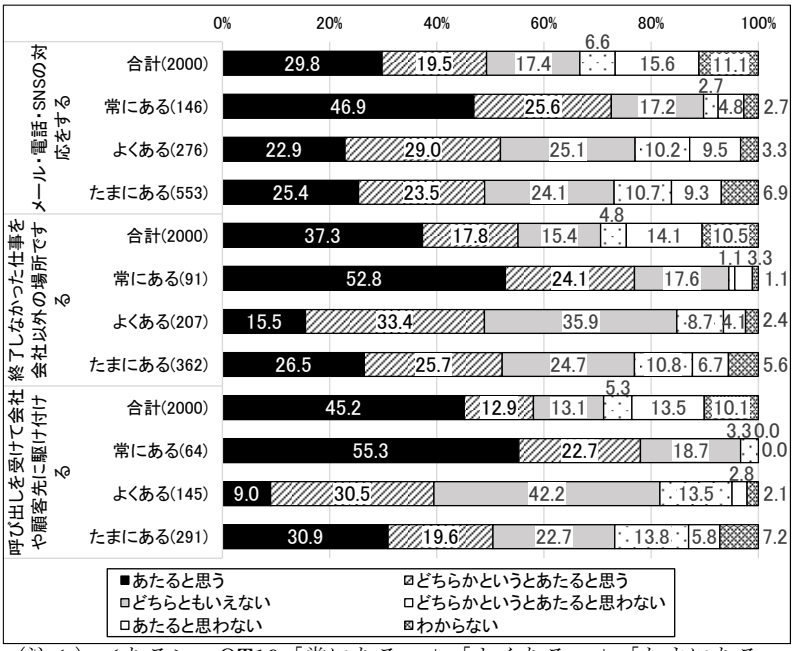
いずれの仕事についても、頻度が高い人より頻度の低い人の方が、上司に伝えていない割合が高い傾向がみられる。

２．勤務時間外に行った仕事の労働時間としての認識とストレス

勤務時間外に行った仕事が常にある人の５割前後がストレスを強く実感

●約５割が時間外のメール・電話・SNS 対応を労働時間にあたると認識（QT21、QT19）

図表Ⅲ－３　勤務時間でも残業時間でもない時間や休日に行った仕事は労働時間にあたると思うか



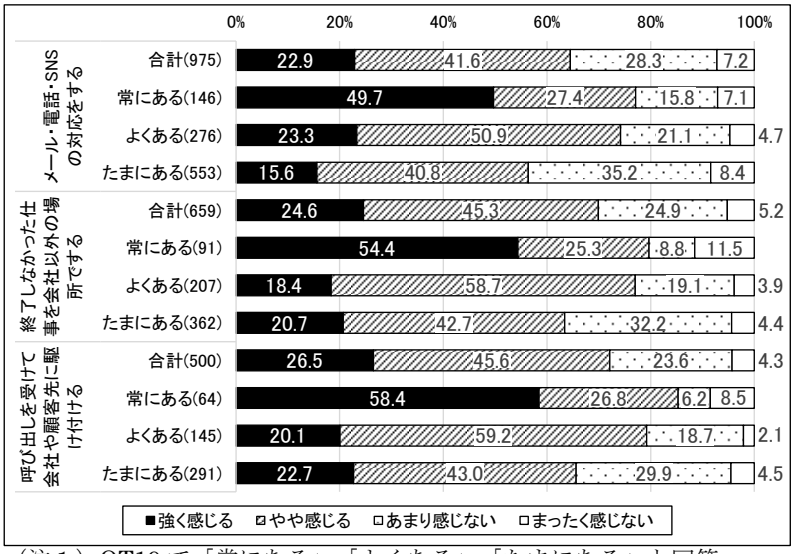
（注１）＜ある＞＝QT19「常にある」＋「よくある」＋「たまにある」
（注２）＜あたると思う＞＝QT21「あたると思う」＋「どちらかというとあたると思う」
（注３）（　）内は、回答者数（N）

勤務時間でも残業時間でもない時間や休日に行った仕事は労働時間にあたると思うかをたずねたところ、「呼び出しを受けて駆け付ける」では 58.1%、「終了しなかった仕事を会社以外でする」では 55.1%、「メール・電話・SNS の対応」では 49.3%が、＜あたると思う＞と回答した。

労働時間に＜あたると思う＞の割合は、いずれの仕事についても、「常にある」と回答した人が「よくある」「たまにある」と回答した人に比べ高かった。

●「メール・電話等の対応」でも「常にある」人では約５割が強い負担感（QT22、QT19）

図表Ⅲ－４　勤務時間でも残業時間でもない時間や休日に行った仕事の負担・ストレス



（注１）QT19 で「常にある」「よくある」「たまにある」と回答した人について集計
（注２）（　）内は、回答者数（N）

勤務時間でも残業時間でもない時間や休日に行った仕事について負担・ストレスを「強く感じる」割合は、「呼び出しを受けて駆け付ける」は 26.5%、「終了しなかった仕事を会社以外でする」は 24.6%、「メール・電話・SNS の対応」は 22.9%であった。

いずれの仕事についても、**「常にある」人は「よくある」「たまにある」人に比べ「強く感じる」割合が高い。**

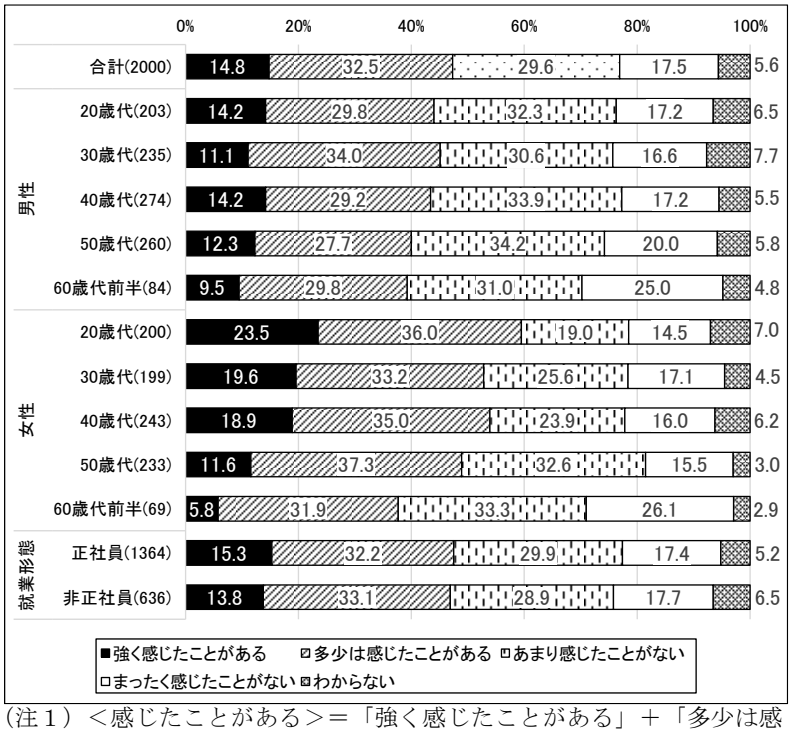
Ⅳ　職場でのストレスとメンタルヘルスケア

１．職場におけるストレスの実態

仕事等のストレスによる心身の不調を感じたのは５割弱

●若年者、正社員で＜感じたことがある＞割合が高い傾向（QT23）

図表Ⅳ－１　過去１年間のストレスによる不調を感じた割合（性・就業形態別）



（注１）＜感じたことがある＞＝「強く感じたことがある」＋「多少は感じたことがある」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

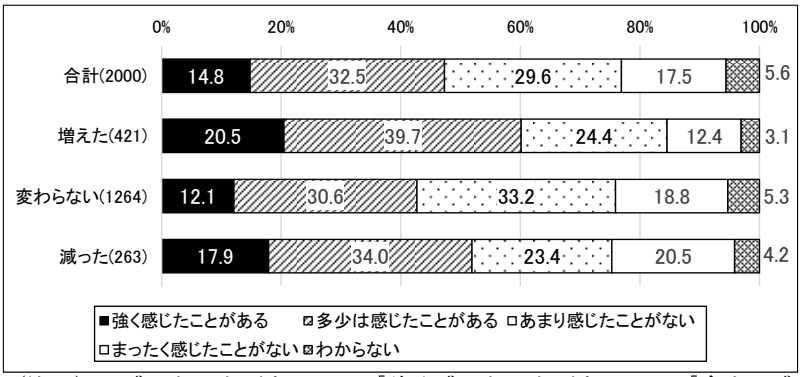
過去１年間に、**仕事や職場でのストレスによる心身の不調を＜感じたことがある＞と回答した割合は５割弱**であった（47.3%）。

性別で＜感じたことがある＞割合は、男性では 30 歳代（45.1%）、女性では 20 歳代（59.5%）が最も高く、年齢が高くなるほど低くなる傾向がみられる。

就業形態別では、正社員（15.3%）が非正社員（13.8%）に比べ「強く感じたことがある」の割合が高かった。

●実労働時間が増えた人と減った人両方でストレス不調の割合が高い傾向（QT23、QT2）

図表Ⅳ－２　過去１年間のストレスによる不調を感じた割合（1 年前と比べた実労働時間の増減別）



（注１）＜感じたことがある＞＝「強く感じたことがある」＋「多少は感じたことがある」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

過去１年間に、仕事や職場でのストレスによる心身の不調を＜感じたことがある＞と回答した割合を、１年前と比べた実労働時間の増減別にみると、＜感じたことがある＞は「増えた」（60.2%）、「減った」（51.9%）、「変わらない」（42.7%）の順に高かった。

２．メンタルヘルスケアの実施状況と認識

職場で「メンタルヘルスケアは行われていない」が３割弱

●99 人以下企業では 56%が「行われていない」と回答（QT24）

図表Ⅳ－３　職場で行われているメンタルヘルスケア
（複数回答）

		ストレスチェック	産業医や産業カウンセラーとの面談	上司等による職場環境の把握・改善	社内相談窓口の設置	社外相談窓口の活用	教育研修・情報提供	職場復帰支援プログラムの策定	その他	メンタルヘルスケアは行われていない	わからない
合計(1164)		[79.0]	[38.2]	[28.5]	[32.6]	[17.8]	[18.9]	[7.9]	[1.5]	28.8	12.9
事業所規模	99人以下(187)	[60.4]	[19.8]	[34.2]	[20.3]	[10.2]	[16.6]	[4.3]	[3.7]	55.6	14.2
	100～999人(380)	[76.6]	[35.8]	[21.6]	[29.5]	[16.1]	[15.3]	[3.9]	[0.8]	18.5	9.7
	1,000人以上(498)	[87.8]	[50.4]	[32.1]	[41.2]	[23.3]	[24.7]	[12.9]	[1.2]	8.1	8.4
就業形態	正社員(893)	[80.2]	[42.7]	[29.8]	[32.3]	[19.0]	[20.5]	[9.2]	[1.3]	24.0	10.6
	非正社員(271)	[75.3]	[23.6]	[24.4]	[33.9]	[13.7]	[13.7]	[3.7]	[2.2]	39.3	18.1
労組有無	労組あり(666)	[82.4]	[45.9]	[32.3]	[38.1]	[21.6]	[21.6]	[11.6]	[1.5]	9.7	7.7
	労組なし(332)	[73.8]	[32.5]	[23.5]	[22.9]	[13.0]	[14.5]	[3.0]	[1.5]	44.5	10.8

（注１）「メンタルヘルスケアは行われていない」「わからない」を選択した場合は他の選択肢は選べない（排他）
（注２）[ ] 内は、「メンタルヘルスケアは行われていない」「わからない」を除いた母数に対する当該回答数の割合。
（注３）（ ）内は、回答者数（N）

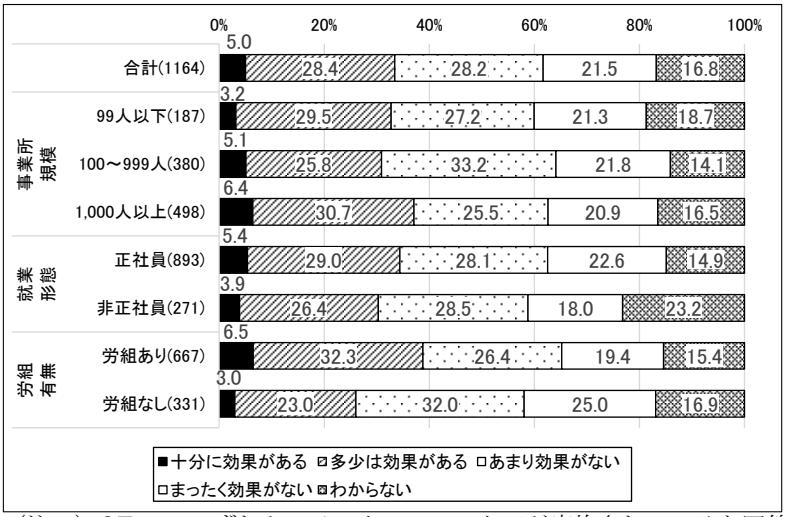
職場のメンタルヘルスケアの実施状況をたずねたところ、３割弱（28.8%）で「行われていない」と回答した。

メンタルヘルスケアのうち最も多く実施されているのは「ストレスチェック」（79.0%）で、「産業医や産業カウンセラーとの面談」（38.2%）、「社内相談窓口の設置」（32.6%）が続く。

実施割合は、事業所規模が大きいほど高く、99 人以下では 30.2%にとどまる。正社員が非正社員に比べて高い。また、労組ありが労組なしに比べて高い。

●職場のメンタルヘルスケア＜効果がない＞が約５割（QT25）

表Ⅳ－４　職場で行われているメンタルヘルスケアの
効果の有無



（注１）QT24 でいずれかのメンタルヘルスケアが実施されていると回答した人を集計
（注２）＜効果がある＞＝「十分に効果がある」＋「多少は効果がある」
＜効果がない＞＝「あまり効果がない」＋「まったく効果がない」
（注３）（ ）内は、回答者数（N）

職場で行われているメンタルヘルスケアが＜効果がある＞と回答した割合は 33.4%、＜効果がない＞と回答した割合は 49.7%であった。

＜効果がある＞の割合は、事業所規模別で、1,000 人以上で高く、100～999 人で低かった。

就業形態別では、正社員で高く、非正社員で低かった。

労組の有無別では、労組ありで高く、労組なしで低かった。

Ⅴ　コミュニケーション機会と孤立・孤独の認識の変化

1．コミュニケーション機会の変化

新型コロナ禍中と比べコミュニケーション機会はほとんどの項目で＜増加した＞が＜減少した＞より多い

●「誰かに悩みを相談する機会」を除き＜増加した＞が＜減少した＞より多い（QT26、QT27）

図表Ⅴ－１　コミュニケーションの機会の変化（仕事上・私生活）

（%）

	n＝2000	増加した	やや増加した	変わらない	やや減少した	減少した	＜増加した＞	＜減少した＞
仕事上	上司との業務上の連携（業務指示や報告・連絡・相談）の機会	5.2	13.1	73.8	4.9	2.9	18.4	7.8
	上司との業績やキャリアプランなど面談の機会	3.7	10.8	77.5	4.8	3.2	14.5	8.0
	部下や同僚との業務上の連携の機会	3.8	12.6	75.9	4.8	2.9	16.4	7.7
	社内教育などスキル醸成の機会	3.0	10.8	77.4	5.5	3.3	13.8	8.8
	先輩からの指導を受ける機会	2.9	8.4	77.9	6.7	4.1	11.3	10.8
	ちょっとした相談の機会	4.0	12.0	73.9	6.5	3.7	16.0	10.2
	職場の人たちとの交流や懇親の機会	3.8	12.3	71.1	7.6	5.2	16.2	12.8
	取引先・顧客等の社外の人とのコミュニケーションの機会	3.1	9.5	75.8	6.6	4.9	12.7	11.5
	新入社員や中途採用者とのコミュニケーションの機会	3.1	9.1	75.8	7.1	4.9	12.2	12.0
私生活	友人・知人との交流や懇親の機会	4.1	13.7	64.8	10.8	6.5	17.9	17.3
	離れて暮らす家族・親戚との交流や懇親の機会	3.3	12.1	70.2	8.7	5.7	15.4	14.4
	誰かに悩みを相談する機会	2.2	9.0	74.7	8.2	5.9	11.2	14.1

（注）＜増加した＞＝「増加した」＋「やや増加した」、＜減少した＞＝「減少した」＋「やや減少した」

新型コロナ禍中と比べた現在のコミュニケーションの機会は、「仕事上」「私生活」のいずれも「変わらない」が最も多い。**「誰かに悩みを相談する機会」を除いて、＜増加した＞が＜減少した＞より多くなっている。**

属性別では、「仕事上」をみると、**＜増加した＞が最も多いのは、「上司との業務上の連携（業務指示や報告・連絡・相談）の機会」（18.4%）**で、続いて「部下や同僚との業務上の連携の機会」（16.4%）となっている。一方で、**＜減少した＞が最も多いのは、「職場の人たちとの交流や懇親の機会」（12.8%）**となっている。

「私生活」をみると、＜増加した＞が最も多いのは、「友人・知人との交流や懇親の機会」（17.9%）で、続いて「離れて暮らす家族・親戚との交流や懇親の機会」（15.4%）となっている。一方で、「誰かに悩みを相談する機会」は＜減少した＞（14.1%）が＜増加した＞（11.2%）より多い。

２．「孤立感」の認識と要因、解消に必要なこと

孤立感を＜感じている＞は全体の約４人に１人

●孤立感を＜感じている＞は、満足度＜生活・仕事＞に「不満」で、ともに 40%以上（QT28）

図表Ｖ－２　現在の孤立感（性、年齢層、就業形態、結婚状況　満足度＜生活・仕事＞別）

(%)

		大いに感じている	やや感じている	どちらともいえない	あまり感じていない	まったく感じていない	＜感じている＞	＜感じていない＞
合計(2000)		6.9	19.5	29.2	28.5	15.9	26.4	44.3
性別	男性(1056)	7.2	20.0	32.6	25.7	14.6	27.2	40.3
	女性(944)	6.6	19.1	25.5	31.6	17.3	25.6	48.8
年齢	20代(403)	7.2	20.8	27.3	28.8	15.9	28.0	44.7
	30代(434)	9.2	20.7	28.1	27.9	14.1	30.0	41.9
	40代(517)	6.0	17.4	34.8	25.5	16.2	23.4	41.8
	50代(493)	5.7	21.5	28.4	28.6	15.8	27.2	44.4
	60代前半(153)	6.5	13.7	21.6	38.6	19.6	20.3	58.2
就業形態	正社員(1364)	6.9	19.4	30.6	27.9	15.2	26.2	43.2
	非正社員(636)	6.9	20.0	26.4	29.6	17.2	26.9	46.7
結婚の状況	既婚<配偶者あり>(980)	5.0	18.7	27.9	31.6	16.8	23.7	48.4
	既婚<離別・死別>(122)	7.4	20.5	30.3	27.1	14.7	27.8	41.8
	未婚(898)	8.9	20.4	30.6	25.2	14.9	29.3	40.1
生活全般に対する満足度	満足(752)	2.8	16.5	18.0	37.3	25.5	19.3	62.8
	どちらともいえない(711)	3.7	17.7	43.2	25.3	10.2	21.4	35.5
	不満(537)	16.9	26.3	26.6	20.4	9.9	43.2	30.2
今の勤め先での仕事に対する満足度	満足(733)	4.1	17.9	17.5	36.4	24.0	22.1	60.4
	どちらともいえない(826)	4.4	17.7	41.1	25.6	11.1	22.1	36.8
	不満(442)	16.1	25.7	26.6	20.5	11.2	41.8	31.7

（注１）　＜感じている＞＝「大いに感じている」＋「やや感じている」、＜感じていない＞＝「まったく感じていない」＋「あまり感じていない」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

孤立感を＜感じている＞は全体で 26.4%となった。年齢別では 30 代（30.0%）が最も多い。満足度＜生活・仕事＞の「不満」がともに 40%以上となっている。なお、就業形態別では正社員（26.2％）と非正社員（26.9%）ではほぼ同水準。

孤立感を＜感じていない＞が多いのは、満足度＜生活・仕事＞の「満足」がともに 60%以上、60 代前半（58.2%）となっている。

●「孤立感」の要因は、全体で＜仕事に要因がある＞が約半数（QT29）

図表Ｖ－３　「孤立感」の要因（性、年齢層、就業形態、結婚状況、満足度＜生活・仕事＞別）

(%)

		「仕事」にある	どちらかというと「仕事」にある	どちらともいえない	どちらかといえば「私生活」にある	「私生活」にある	＜仕事に要因がある＞	＜私生活に要因がある＞
合計(529)		17.3	31.1	22.1	17.7	11.7	48.4	29.5
性別	男性(287)	20.0	34.3	20.6	16.0	9.1	54.3	25.1
	女性(242)	14.0	27.3	24.0	19.8	14.9	41.3	34.7
年齢	20代(113)	11.9	35.8	17.8	22.9	11.6	47.7	34.5
	30代(130)	19.2	26.2	21.5	16.2	16.9	45.4	33.1
	40代(121)	16.5	39.7	20.7	13.2	9.9	56.2	23.1
	50代(134)	21.6	23.1	29.1	17.9	8.2	44.8	26.1
	60代前半(31)	12.9	35.5	16.1	22.6	12.9	48.4	35.5
就業形態	正社員(358)	19.8	33.5	21.2	15.1	10.3	53.4	25.4
	非正社員(171)	12.0	26.0	24.0	23.3	14.7	38.0	38.0
結婚の状況	既婚<配偶者あり>(232)	22.4	38.4	20.3	12.9	6.0	60.8	19.0
	既婚<離別・死別>(34)	8.8	20.6	41.2	14.7	14.7	29.4	29.4
	未婚(263)	13.9	26.0	21.3	22.4	16.4	39.9	38.8
生活全般に対する満足度	満足(145)	13.4	45.7	15.2	14.6	11.0	59.2	25.6
	どちらともいえない(152)	14.5	33.6	20.4	18.5	13.1	48.0	31.6
	不満(232)	21.6	20.3	27.6	19.2	11.3	41.9	30.5
今の勤め先での仕事に対する満足度	満足(162)	8.7	38.6	14.3	19.2	19.2	47.2	38.5
	どちらともいえない(183)	14.8	27.9	24.6	21.2	11.5	42.7	32.7
	不満(185)	27.3	27.7	26.6	13.0	5.4	55.0	18.4

（注１）　＜仕事に要因がある＞＝「「仕事」にある」＋「どちらかというと「仕事」にある」、＜生活に要因がある＞＝「「私生活」にある」＋「どちらかといえば「私生活」にある」
（注２）（　）内は、回答者数（N）

「孤立感」の要因は、全体で＜仕事に要因がある＞が 48.4%と約半数となっている。

属性別では、「非正社員」「既婚<離別・死別>」を除き、＜仕事に要因がある＞が＜私生活に要因がある＞より多い。多い順に「既婚<配偶者あり>」（60.8%）、「満足度＜生活＞満足」（59.2%）続いて「40 代」（56.2%）、「満足度＜仕事＞不満」（55.0%）となっている。

●孤立感解消に必要なこととして、「友人・知人と実際に会う機会を増やす」「新しい趣味をつくる」が多い（QT30）

図表Ⅴ－４　孤立感解消に必要なこと（性、年齢層、就業形態、満足度＜生活・仕事＞、孤立感の要因別、複数回答）

（%）

		職場の人と実際に会う機会を増やす	オンラインで職場の人と話す機会を増やす	在宅勤務・テレワークの日数を減らす	友人・知人と実際に会う機会を増やす	オンラインで友人・知人と話す機会を増やす	SNSで人とのつながりをつくる	自己啓発に取り組む	新しい趣味をつくる	上司・同僚に相談する	社内の相談窓口に相談する	労働組合に相談する	社外の相談窓口に相談する	家族に相談する	友人・知人に相談する	その他	特にない	わからない
合計（529）		10.9	7.4	7.0	29.0	7.1	11.2	13.9	26.0	5.9	2.8	1.3	1.7	11.2	14.6	3.1	17.4	12.3
性別	男性（287）	15.2	9.1	10.8	24.6	9.9	11.9	11.3	25.3	8.7	3.1	0.7	0.7	8.0	12.6	4.0	18.2	10.5
	女性（242）	5.8	5.4	2.5	34.3	3.7	10.3	16.9	26.9	2.5	2.5	2.1	2.9	14.9	16.9	2.1	16.5	14.5
年齢	20代（113）	13.8	9.7	10.7	38.5	14.5	20.6	13.8	24.5	8.9	4.4	1.8	0.9	9.8	15.2	1.3	8.1	10.6
	30代（130）	10.8	7.7	9.2	25.4	7.7	10.0	10.8	30.8	6.9	3.1	3.1	3.1	11.5	10.0	3.1	19.2	10.0
	40代（121）	11.6	5.8	8.3	29.8	5.0	6.6	16.5	23.1	4.1	2.5	0.8	0.8	12.4	17.4	3.3	14.0	14.9
	50代（134）	6.0	6.0	1.5	20.9	1.5	7.5	14.9	23.9	4.5	1.5	0.0	1.5	11.9	14.9	5.2	26.1	14.2
	60代前半（31）	19.4	9.7	3.2	41.9	9.7	16.1	12.9	32.3	3.2	3.2	0.0	3.2	6.5	19.4	0.0	19.4	9.7
就業形態	正社員（358）	11.5	9.2	9.8	27.7	7.8	11.2	11.5	25.4	7.5	3.1	1.4	1.7	10.3	14.0	2.8	17.9	11.2
	非正社員（171）	9.7	3.5	1.2	31.9	5.5	11.3	19.0	27.3	2.3	2.3	1.2	1.8	12.9	15.9	3.8	16.5	14.6
生活全般に対する満足度	満足（145）	20.4	15.9	11.0	29.8	11.2	17.3	17.3	24.3	11.7	5.5	2.8	0.7	11.8	9.0	0.7	6.2	6.2
	どちらともいえない（152）	6.6	5.9	10.6	24.3	6.6	8.5	12.5	26.3	2.6	1.3	0.7	2.0	8.5	9.9	2.0	23.7	14.5
	不満（232）	7.8	3.0	2.2	31.6	4.8	9.1	12.7	27.0	4.3	2.2	0.9	2.2	12.5	21.2	5.4	20.3	14.7
今の勤め先での仕事に対する満足度	満足（162）	18.0	13.6	12.4	29.2	10.6	15.5	18.6	26.1	8.7	3.7	1.9	0.6	8.7	10.0	2.5	10.0	7.4
	どちらともいえない（183）	6.6	4.4	5.5	31.3	5.5	10.4	10.6	26.0	3.8	2.2	1.1	1.1	8.2	13.7	3.0	22.5	14.2
	不満（185）	8.9	4.9	3.8	26.6	5.5	8.2	13.0	26.0	5.4	2.7	1.1	3.3	16.3	19.5	3.8	19.0	14.6
孤立感の要因	仕事に要因（256）	15.8	12.1	12.2	22.4	7.9	12.2	14.5	18.0	10.6	4.3	2.7	3.5	10.2	12.5	1.6	14.9	10.6
	どちらともいえない（117）	6.8	6.0	5.1	27.3	6.0	6.0	11.1	26.5	1.7	2.6	0.0	0.0	13.7	12.0	1.7	18.8	19.6
	私生活に要因（156）	5.8	0.6	0.0	41.2	6.5	13.5	15.0	38.9	1.3	0.6	0.0	0.0	10.9	20.0	6.7	20.6	9.6

（注１）　属性ごとに上位３位までを網掛けした
（注２）　複数回答可能なため、属性ごとの合計は 100%にならない
（注３）　（　）内は、回答者数（N）

孤立感解消に必要なこととして、全体では「友人・知人と実際に会う機会を増やす」（29.0%）が最も多く、次に「新しい趣味をつくる」（26.0%）となっている。

いずれの属性においても、「友人・知人と実際に会う機会を増やす」「新しい趣味をつくる」は上位３位までに入っている。また、上位３位までに「友人・知人に相談する」が５つの属性で、「自己啓発に取り組む」「職場の人と実際に会う機会を増やす」がそれぞれ３つの属性で入っている。一方で「特にない」の回答も多い。

「職場の人と実際に会う機会を増やす」と「オンラインで職場の人と話す機会を増やす」を比べると、「50 代」を除き「職場の人と実際に会う機会を増やす」が多い。　また、「友人・知人と実際に会う機会を増やす」と「オンラインで友人・知人と話す機会を増やす」を比べると、いずれの属性においても「友人・知人と実際に会う機会を増やす」が多い。

「20 代」は「SNS で人とのつながりをつくる」「オンラインで友人・知人と話す機会を増やす」が他の属性に比べて比較的多い。

一方で、「社内の相談窓口に相談する」「労働組合に相談する」「社外の相談窓口に相談する」は、いずれの属性においても少ない。