

報道関係各位

## コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査2022

日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:芳野 友子)は、コロナ禍における職業生活に関する意識や実態、ストレスの状況を把握するために、「コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査2022」をインターネットリサーチにより2022年10月1日～10月3日の3日間で開催、18歳～65歳の被雇用者(※)1,000名の有効サンプルを集計しました(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)。

※2019年9月時点と2022年9月時点のそれぞれにおいて、正社員・職員(フルタイム)、短時間正社員・職員(育児・介護等のための一時的な短時間勤務は除く)、派遣社員・職員、契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト(学生アルバイト除く)

### 【調査結果のポイント】

#### 《仕事に関するストレスの実感について》

「現在、仕事や職業生活に関してストレスを感じている」労働者は74.3%、  
ストレスの要因:1位「職場の人間関係」2位「仕事の量」3位「地位・待遇」(p.3)  
残業時間が長いほど、コロナ禍前に比べストレスが「かなり増えた」が高い傾向(p.5)

#### 《労働時間制度と残業時間について》

「始業・終業が定時で定められている」が62.1%  
「フレックスタイム制」や「変形労働時間制」では、残業時間が長い傾向(p.6)

#### 《テレワークについて》

現在(2022年9月時点)の実施率は37.2%、  
コロナ禍前(2019年9月)の24.4%から12.8ポイント上昇  
「勤務日の7～8割程度がテレワーク」の人で満足度が高い結果(p.7)

#### 《職場でのハラスメントについて》

コロナ禍以降の経験率:「パワハラ」23.3%、「カスハラ」13.5%、「セクハラ」8.1%  
ハラスメントにより、「職業生活上の変化があった」はハラスメント経験者の74.8%、  
「仕事のやる気がなくなった」「心身に不調をきたした」  
「夜、眠れなくなった」の順に多い(p.8)

#### 《仕事の受け止め方・コミュニケーションについて》

コロナ禍前に比べストレスが増えた人は、  
職場でのコミュニケーション不足を感じる傾向(p.9)  
仕事や職業生活に関するストレスについての相談先「特になし」が29.9%(p.10)

#### 《ストレスチェックについて》

「実施している」が60.8%、事業場規模が小さくなるほど「実施していない」傾向  
ストレスチェックが義務化されている事業場で「実施していない」が13.9%(p.12)

#### 《働く上でのストレスをなくすために希望する施策》

1位「適正な人員配置・組織体制などの見直し」  
2位「仕事の進め方の改善、業務配分の見直し」(p.14)

## 調査結果

### 《仕事に関するストレスの実感について》

◆「コロナ禍前と比べて、仕事や職業生活に関するストレスが増えた」は 36.6%、正規雇用者では 40.2%  
 業種別では[金融業、保険業]と[卸売業、小売業]、[医療、福祉]で高い結果に

18歳～65歳の被雇用者 1,000名(全回答者)に、仕事に関するストレスの実感について質問しました。

まず、全回答者(1,000名)に、コロナ禍前と比べて、現在、自分の仕事や職業生活に関するストレスに変化があったか聞いたところ、「かなり増えた」と「やや増えた」を合計した『増えた(計)』は 36.6%、「かなり減った」と「やや減った」を合計した『減った(計)』は 8.3%となりました。新型コロナウイルス感染症への対策で働き方や仕事の進め方などが変わったことにより、人間関係や仕事量の変化などのストレス要因が増えたようです。

雇用形態別にみると、ストレスが増えた人の割合は、正規雇用者では 40.2%と、非正規雇用者(31.0%)と比べて 9.2ポイント高くなりました。

業種別にみると、ストレスが増えた人の割合は、[金融業、保険業](44.1%)と[卸売業、小売業](43.3%)、[医療、福祉](41.7%)では 4割を超えました。

コロナ禍前と比べて、現在、自分の仕事や職業生活に関するストレスに変化があったか [単一回答形式]

		0%	25%	50%	75%	100%	増えた (計)	減った (計)
全体[n=1000]		13.4	23.2	55.1	5.6	2.7	36.6	8.3
年齢別	18歳～29歳[n=80]	8.8	28.7	46.3	8.8	7.5	37.5	16.3
	30歳～39歳[n=208]	13.0	24.0	57.2	4.3	1.4	37.0	5.8
	40歳～49歳[n=326]	14.1	20.9	54.6	7.4	3.1	35.0	10.4
	50歳～59歳[n=291]	14.1	25.4	54.3	4.1	2.1	39.5	6.2
	60歳～65歳[n=95]	13.7	17.9	62.1	4.2	2.1	31.6	6.3
雇用 形態別	正規[n=610]	16.2	23.9	52.5	4.9	2.5	40.2	7.4
	非正規[n=390]	9.0	22.1	59.2	6.7	3.1	31.0	9.7
業種別	建設業[n=47]	10.6	17.0	59.6	6.4	6.4	27.7	12.8
	製造業[n=218]	11.9	22.0	61.5	2.8	1.8	33.9	4.6
	情報通信業[n=77]	7.8	24.7	54.5	10.4	2.6	32.5	13.0
	運輸業、郵便業[n=68]	16.2	22.1	55.9	4.4	1.5	38.2	5.9
	卸売業、小売業[n=120]	14.2	29.2	51.7	5.0		43.3	5.0
	金融業、保険業[n=68]	19.1	25.0	45.6	8.8	1.5	44.1	10.3
	生活関連サービス業、娯楽業[n=32]	15.6	18.8	59.4	3.1	3.1	34.4	6.3
	教育、学習支援[n=43]	9.3	16.3	65.1	4.7	4.7	25.6	9.3
	医療、福祉[n=96]	17.7	24.0	51.0	3.1	4.2	41.7	7.3
	サービス業[n=128]	9.4	25.8	53.1	7.8	3.9	35.2	11.7
	その他[n=103]	17.5	20.4	50.5	7.8	3.9	37.9	11.7

■かなり増えた ■やや増えた ■変わらない ■やや減った ■かなり減った

◆「現在、仕事や職業生活に関してストレスを感じている」労働者は 74.3%

◆ストレスとなっていると感じるものは 1 位「職場の人間関係」2 位「仕事の量」3 位「地位・待遇」

◆残業時間が長くなるほど、「仕事の量」「仕事の質」がストレス要因との回答が高い傾向

現在、自分の仕事や職業生活に関して、“強い不安、悩み、ストレス”（以降、「ストレス」）となっていると感じるものは何か聞いたところ、「職場の人間関係」(30.9%)が最も高くなり、「仕事の量」(22.8%)、「地位・待遇」(19.9%)と続き、何らかのストレスを感じている人の割合は 74.3%にのぼり、ストレスを感じながら仕事に従事している人が少なくありません。

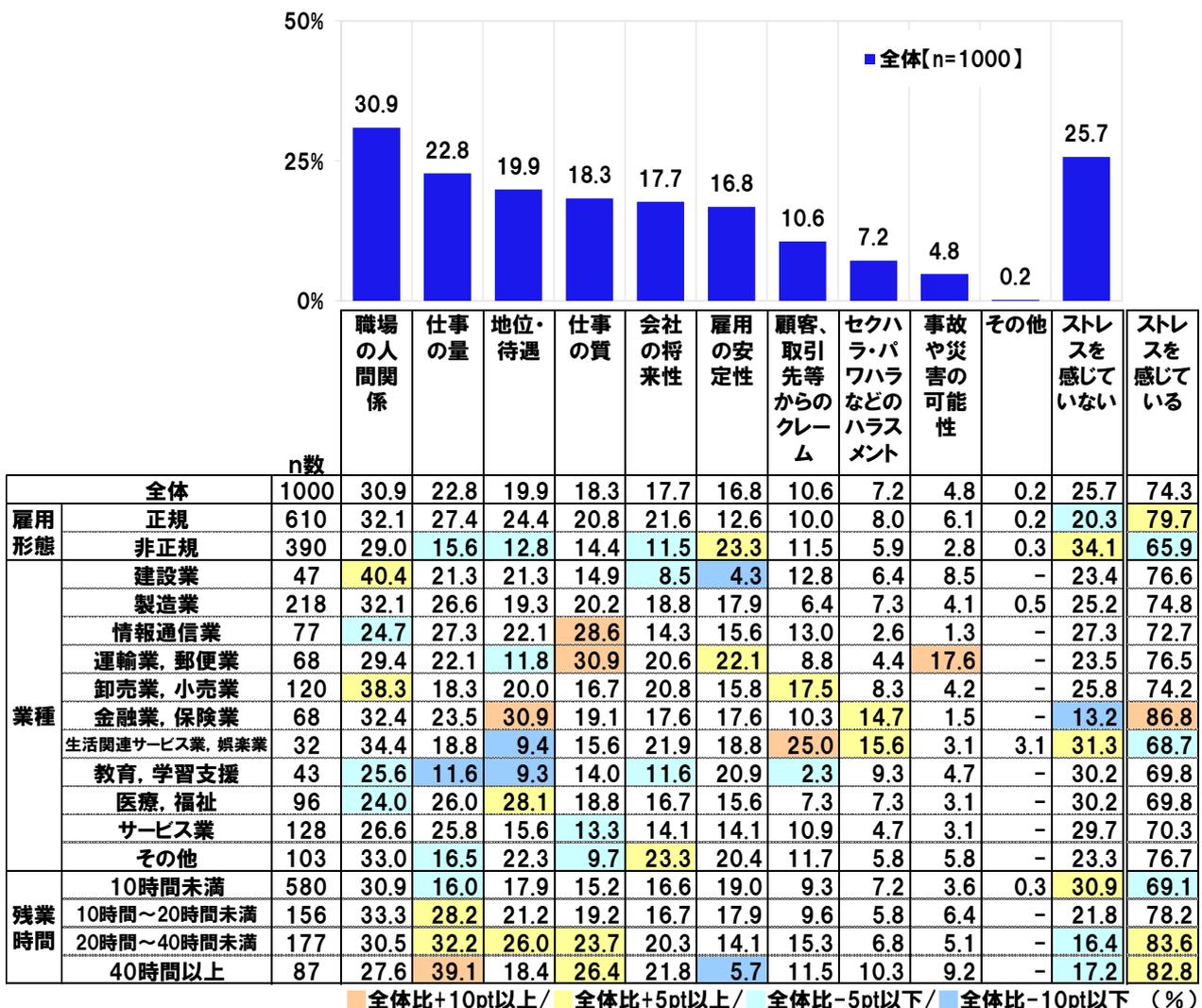
雇用形態別にみると、ストレスを感じている人の割合は正規雇用者では 79.7%と、非正規雇用者と比べて 13.8 ポイント高くなりました。また、非正規雇用者では「雇用の安定性」が 23.3%と、正規雇用者と比べて 10.7 ポイント高くなりました。

業種別にみると、ストレスを感じている人の割合は[金融業, 保険業] (86.8%)で高く、次に[建設業] (76.6%)、[運輸業, 郵便業] (76.5%)と続きました。

残業時間別にみると、残業が長くなるほど、「仕事の量」「仕事の質」をストレス要因とする回答が高くなり、特に「仕事の量」はその傾向が顕著でした。

多くの労働者が何らかのストレスを抱えるなか、職場の環境改善に関する取り組みが引き続き重要な課題です。

現在、自分の仕事や職業生活に関して、強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じるものがあるか [制限回答形式(3つまで)]



### 《現在の健康状態について》

◆「現在の健康状態は良くない」は 17.4%、50 歳～59 歳では 21.6%

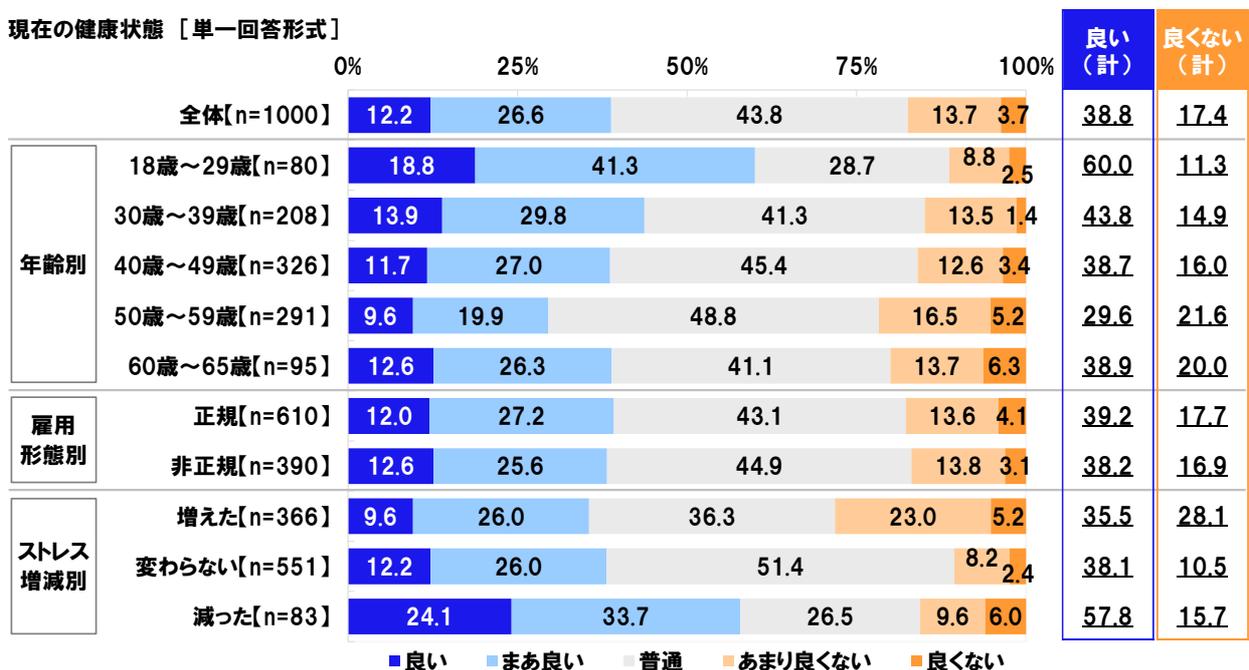
◆コロナ禍前に比べストレスが増えた人は、「現在の健康状態が良くない」との回答が高い傾向

全回答者(1,000 名)に、現在の健康状態を聞いたところ、「良い」と「まあ良い」を合計した『良い(計)』は 38.8%、「良くない」と「あまり良くない」を合計した『良くない(計)』は 17.4%でした。

年齢別にみると、『良くない(計)』と回答した人の割合は、50 歳～59 歳(21.6%)が最も高くなり、60 歳～65 歳(20.0%)、40 歳～49 歳(16.0%)と続き、概ね年齢が上がるに従い『良くない(計)』と回答した割合が増加しています。

健康状態をコロナ禍前後のストレス増減別にみると、『良くない(計)』と回答した人の割合は、ストレスが増えた人では 28.1%と、全体(17.4%)と比べて 10.7 ポイント高くなりました。

現在の健康状態 [単一回答形式]



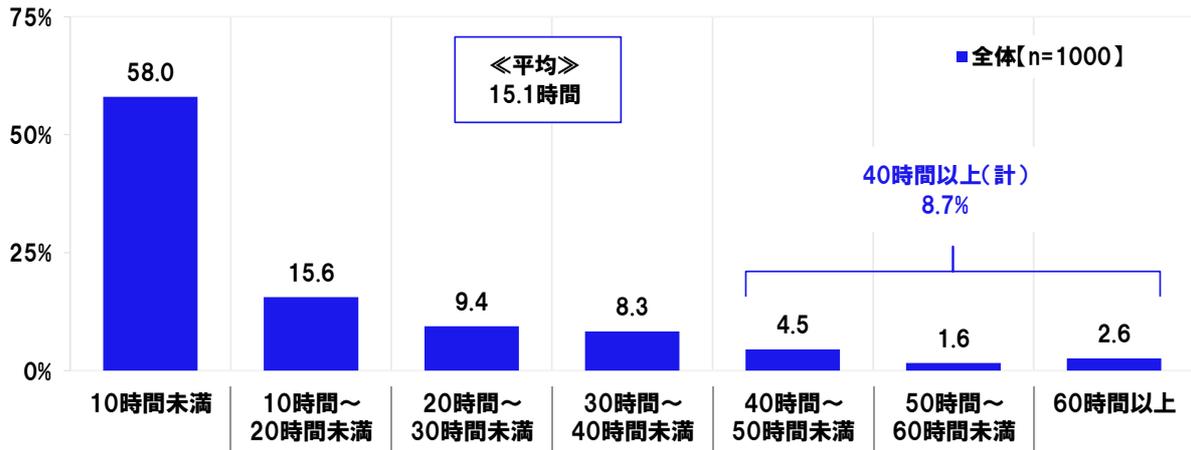
### 《残業時間について》

◆1ヵ月(2022年9月)の残業時間数は「10時間未満」が58.0%で最多、平均は15.1時間

◆残業時間が長いほど、コロナ禍前に比べストレスが「かなり増えた」との回答が高い傾向

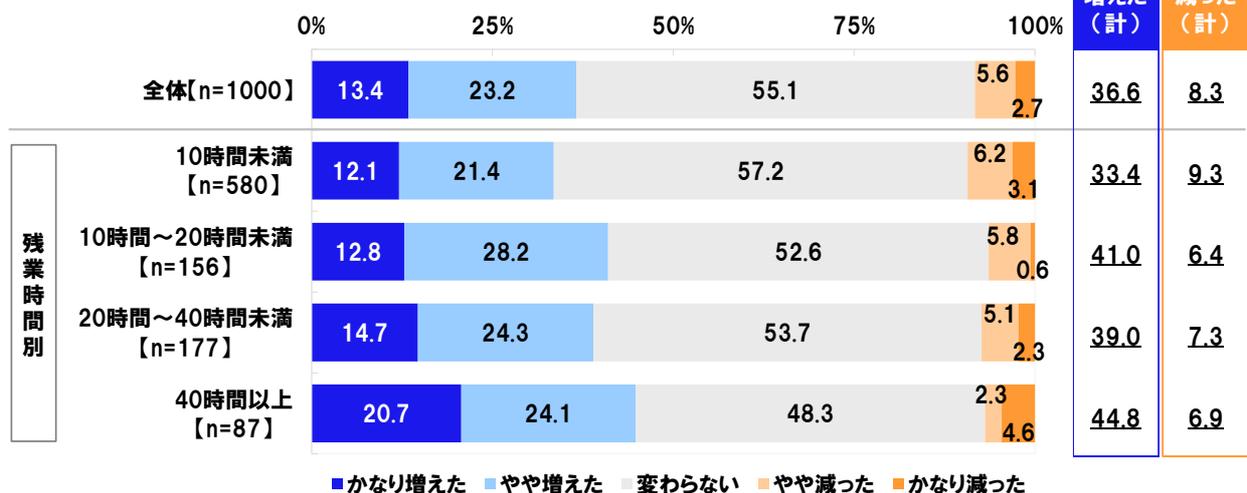
全回答者(1,000名)に、1ヵ月(2022年9月)の残業時間数を聞いたところ、「10時間未満」が58.0%で最も高く、「10時間～20時間未満」が15.6%、「20時間～30時間未満」が9.4%、「30時間～40時間未満」が8.3%となりました。40時間以上も合計すると8.7%となり、平均は15.1時間でした。

1ヵ月(2022年9月)の残業時間数 [単一回答形式]



残業時間別にみると、残業時間が長くなるほどストレスが「かなり増えた」の割合が高くなり、40時間以上では、コロナ禍前に比べストレスが「かなり増えた」が20.7%と、全体(13.4%)を7.3ポイント上回りました。

コロナ禍前と比べて、現在、自分の仕事や職業生活に関するストレスに変化があったか [単一回答形式]



### 《労働時間制度について》

◆現在適用されている労働時間制度は「始業・終業が定時で定められている」が 62.1%

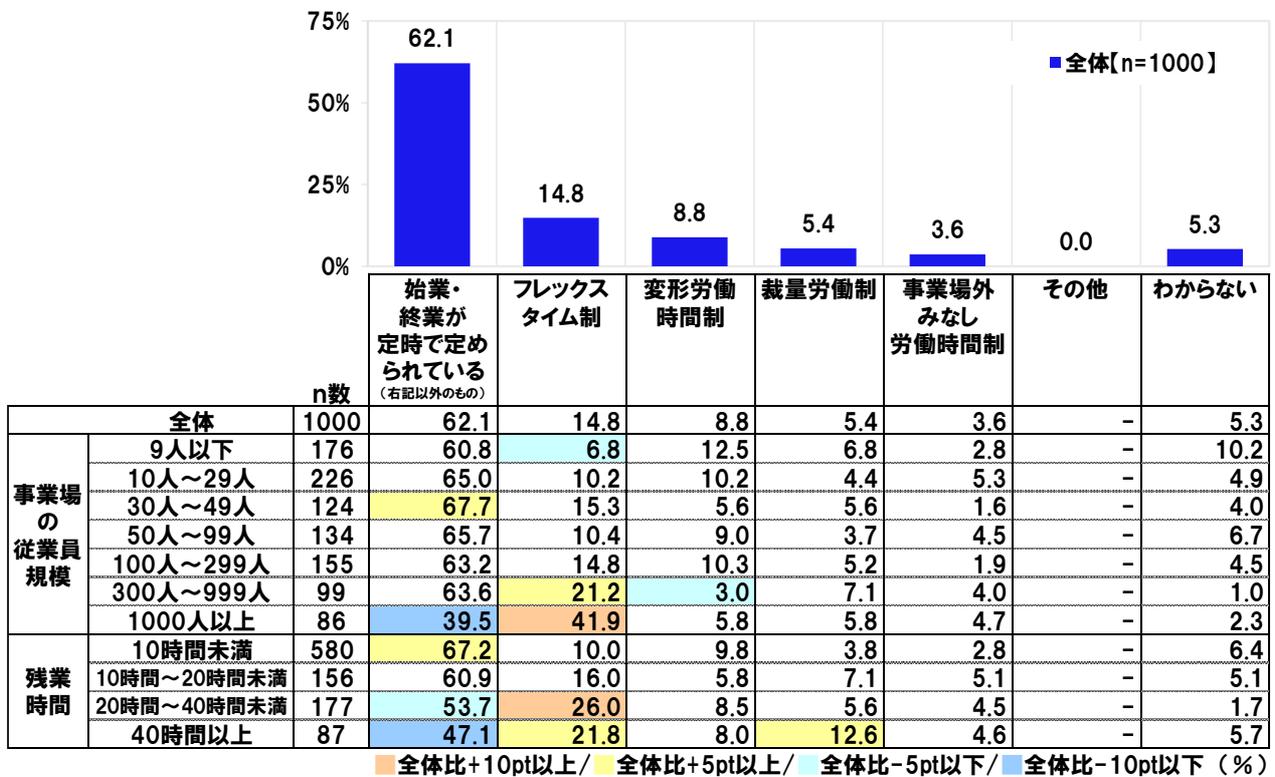
◆「フレックスタイム制」や「変形労働時間制」では残業時間が長い傾向

全回答者(1,000名)に、どのような労働時間制度で働いているかを聞いたところ、「始業・終業が定時で定められている」が 62.1%で最も高く、「フレックスタイム制」が 14.8%、「変形労働時間制」が 8.8%、「裁量労働制」が 5.4%、「事業場外みなし労働時間制」が 3.6%となりました。

事業場の従業員規模別にみると、従業員数 1000人以上では「フレックスタイム制」が 41.9%と、全体(14.8%)と比べて 27.1ポイント高くなりました。

また、労働時間制度と残業時間の関係を見ると、「フレックスタイム制」と「裁量労働制」では全体と比べて残業時間が長い傾向がみられました。

どのような労働時間制度で働いているか [単一回答形式]



### 《テレワークについて》

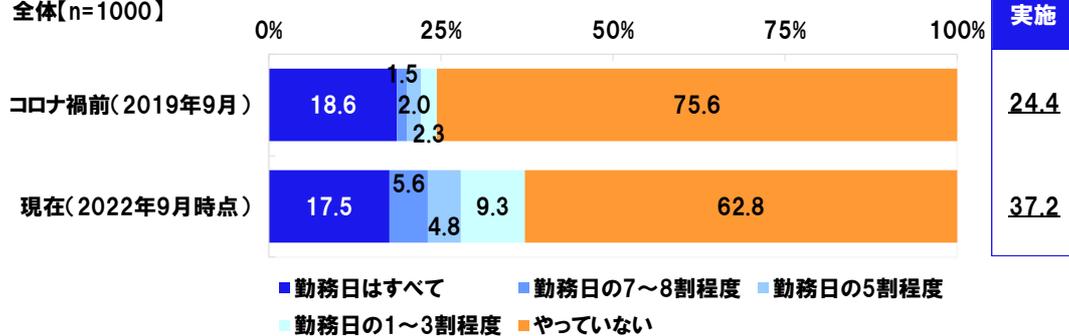
◆現在(2022年9月時点)の実施率は37.2%、コロナ禍前(2019年9月)の24.4%から12.8ポイント上昇

◆頻度は「勤務日の7～8割程度がテレワーク」の人で満足度が62.5%

全回答者(1,000名)に、コロナ禍前(2019年9月)と現在(2022年9月時点)のテレワークの実施状況を聞いたところ、『実施』と回答した人の割合は、全体ではコロナ禍前の24.4%から現在37.2%と12.8ポイントの上昇となりました。

コロナ禍前後の変化を勤務日における割合別に比較すると、「勤務日はすべて」が18.6%から17.5%、「勤務日の7～8割程度」が1.5%から5.6%、「勤務日の5割程度」が2.0%から4.8%、「勤務日の1～3割程度」が2.3%から9.3%となりました。「勤務日はすべて」はやや減少し、一定の割合をテレワークとする職場が増加しました。

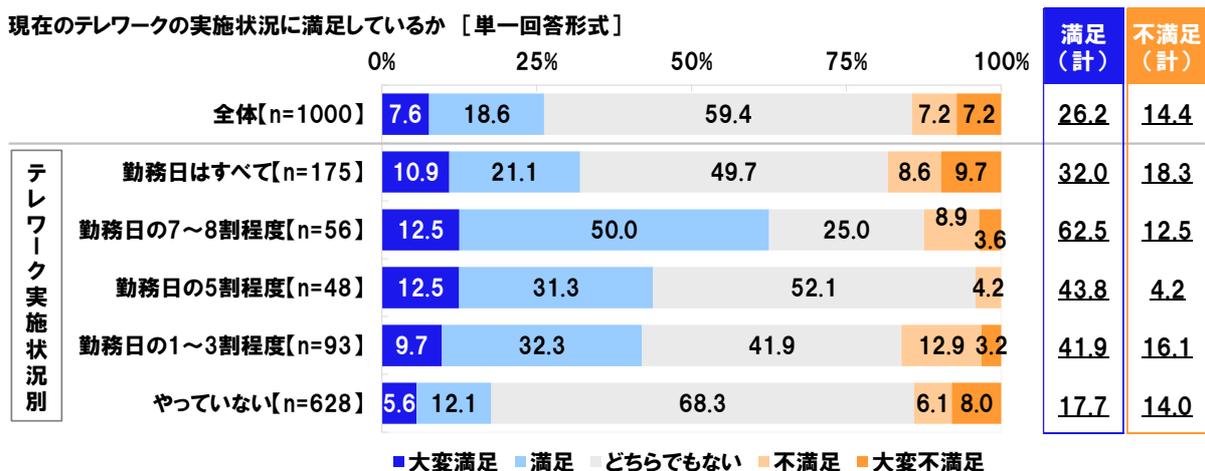
コロナ禍前(2019年9月)と現在(2022年9月時点)のテレワークの実施状況 [各単一回答形式]  
 全体[n=1000]



現在のテレワークの実施状況に満足しているか聞いたところ、『満足(計)』は26.2%、『不満足(計)』は14.4%となりました。

テレワーク実施状況別にみると、『満足(計)』と回答した人の割合は、勤務日の7～8割程度の人(62.5%)が高くなりました。

現在のテレワークの実施状況に満足しているか [単一回答形式]



### 《職場でのハラスメントについて》

◆コロナ禍以降の職場でのハラスメント経験率は「パワーハラ」23.3%、「カスハラ」13.5%、「セクハラ」8.1%

◆ハラスメントにより、「職業生活上の変化があった」はハラスメント経験者の 74.8%、

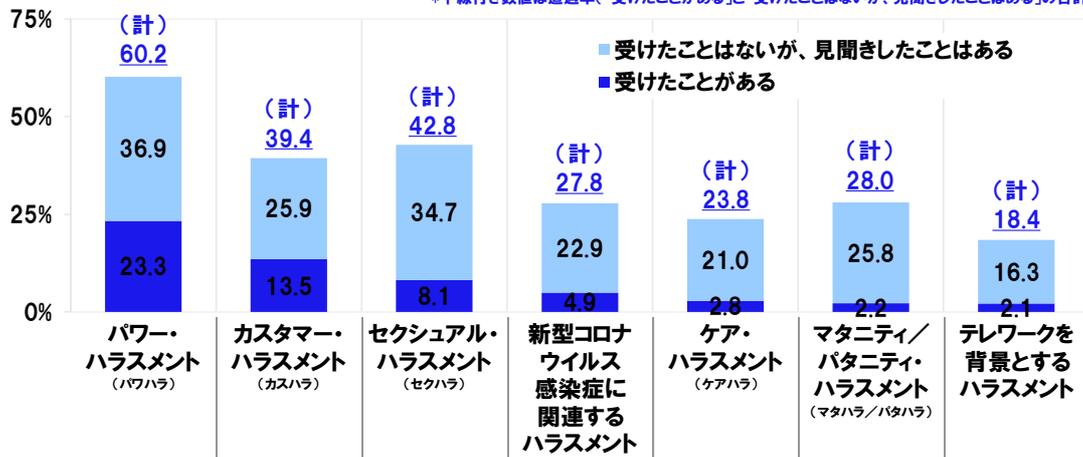
「仕事のやる気がなくなった」「心身に不調をきたした」「夜、眠れなくなった」の順に多い

全回答者(1,000名)に、コロナ禍以降、ハラスメントを職場で受けたり、見聞きしたりしたことがあるか聞いたところ、受けたことがあると回答した人の割合は、「パワー・ハラスメント(パワーハラ)」(23.3%)が最も高く、次いで「カスタマー・ハラスメント(カスハラ)」(13.5%)、「セクシュアル・ハラスメント(セクハラ)」(8.1%)と続きました。

ハラスメントの遭遇率(「受けたことがある」と「受けたことはないが、見聞きしたことがある」の合計)をみると、「パワー・ハラスメント」が60.2%と突出して高く、次いで「セクシュアル・ハラスメント」が42.8%、「カスタマー・ハラスメント」が39.4%と続きました。

コロナ禍以降、ハラスメントを職場で受けたり、見聞きしたりしたことがあるか [各単一回答形式]  
 全体[n=1000]

\*下線付き数値は遭遇率(「受けたことがある」と「受けたことはないが、見聞きしたことがある」の合計)

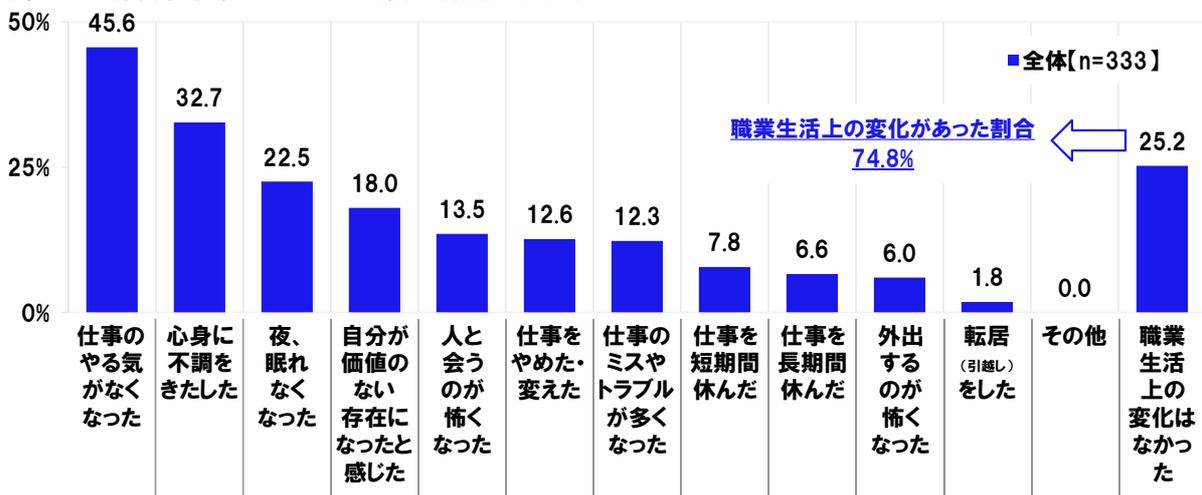


コロナ禍以降、職場でハラスメントを受けた経験がある人(333名)に、職場でハラスメントを受けたことで、どのような職業生活上の変化があったか聞いたところ、「仕事のやる気がなくなった」(45.6%)が最も高く、次いで「心身に不調をきたした」(32.7%)、「夜、眠れなくなった」(22.5%)が続き、職業生活上の変化があった人の割合は74.8%となりました。

やりがいを感じながら安心して働けるよう、職場におけるハラスメント対策の強化が重要です。

職場でハラスメントを受けたことで、どのような職業生活上の変化があったか [複数回答形式]

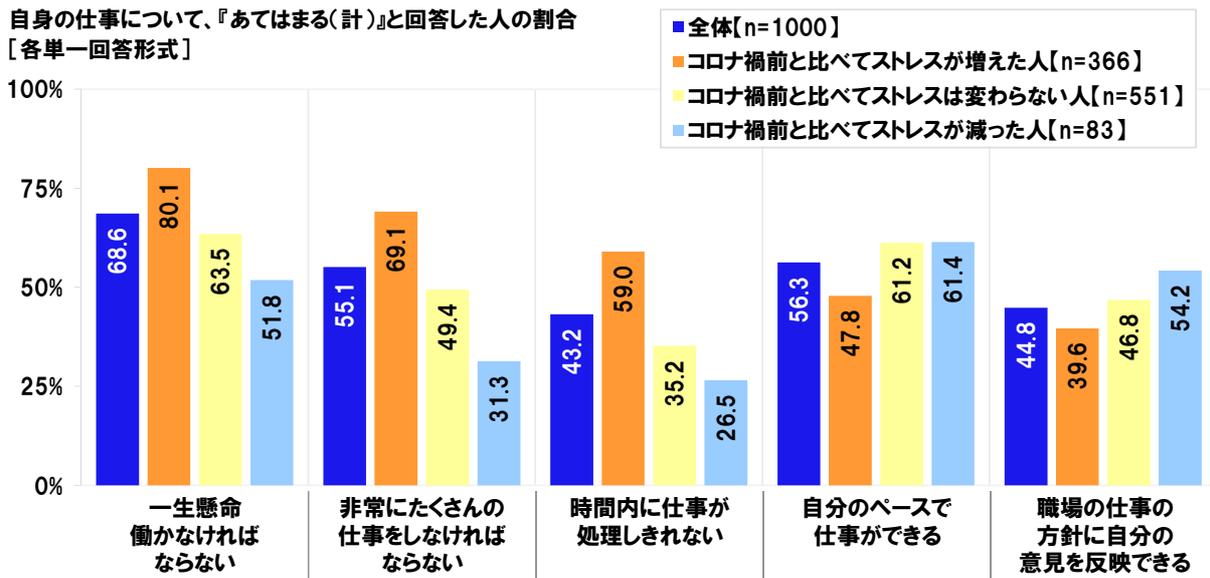
対象:コロナ禍以降、職場でハラスメントを受けた経験がある人



### 《仕事の受け止め方について》

#### ◆コロナ禍前に比べストレスが増えた人は、「一生懸命働かなければならぬ」、「非常にたくさんの仕事をしなければならぬ」、「時間内に仕事が処理しきれない」が高い

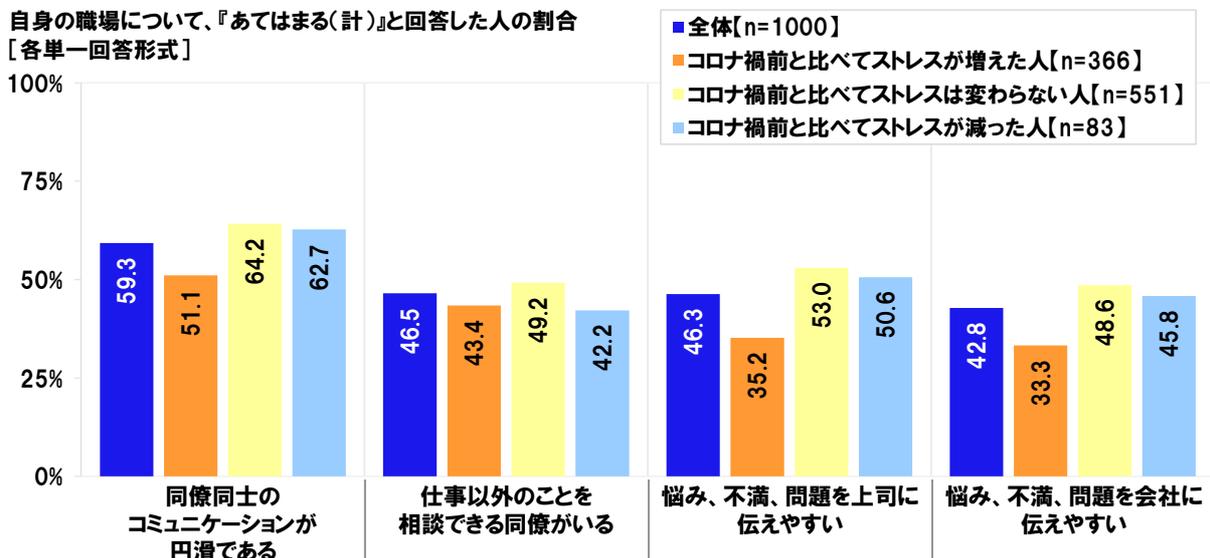
全回答者(1,000名)に、自身の仕事の状況をどう受け止めているか聞いたところ、コロナ禍前と比べてストレスが増えた人では、《一生懸命働かなければならぬ》に『あてはまる(計)』と回答した人の割合は80.1%、《非常にたくさんの仕事をしなければならぬ》に『あてはまる(計)』と回答した人の割合は69.1%、《時間内に仕事が処理しきれない》に『あてはまる(計)』と回答した人の割合は59.0%と、それぞれ全体と比べて10ポイント以上高くなりました。



### 《職場でのコミュニケーションについて》

#### ◆コロナ禍前に比べストレスが増えた人は職場でのコミュニケーション不足を感じる傾向

全回答者(1,000名)に、職場でのコミュニケーションをどう受け止めているか聞いたところ、コロナ禍前と比べてストレスが増えた人では、全体に比べてコミュニケーション不足を感じている人が多いようです。《悩み、不満、問題を上司に伝えやすい》に『あてはまる(計)』と回答した人の割合は35.2%と、全体(46.3%)に比べて10ポイント以上低くなりました。



◆仕事や職業生活に関するストレスについての相談先 「特になし」が29.9%

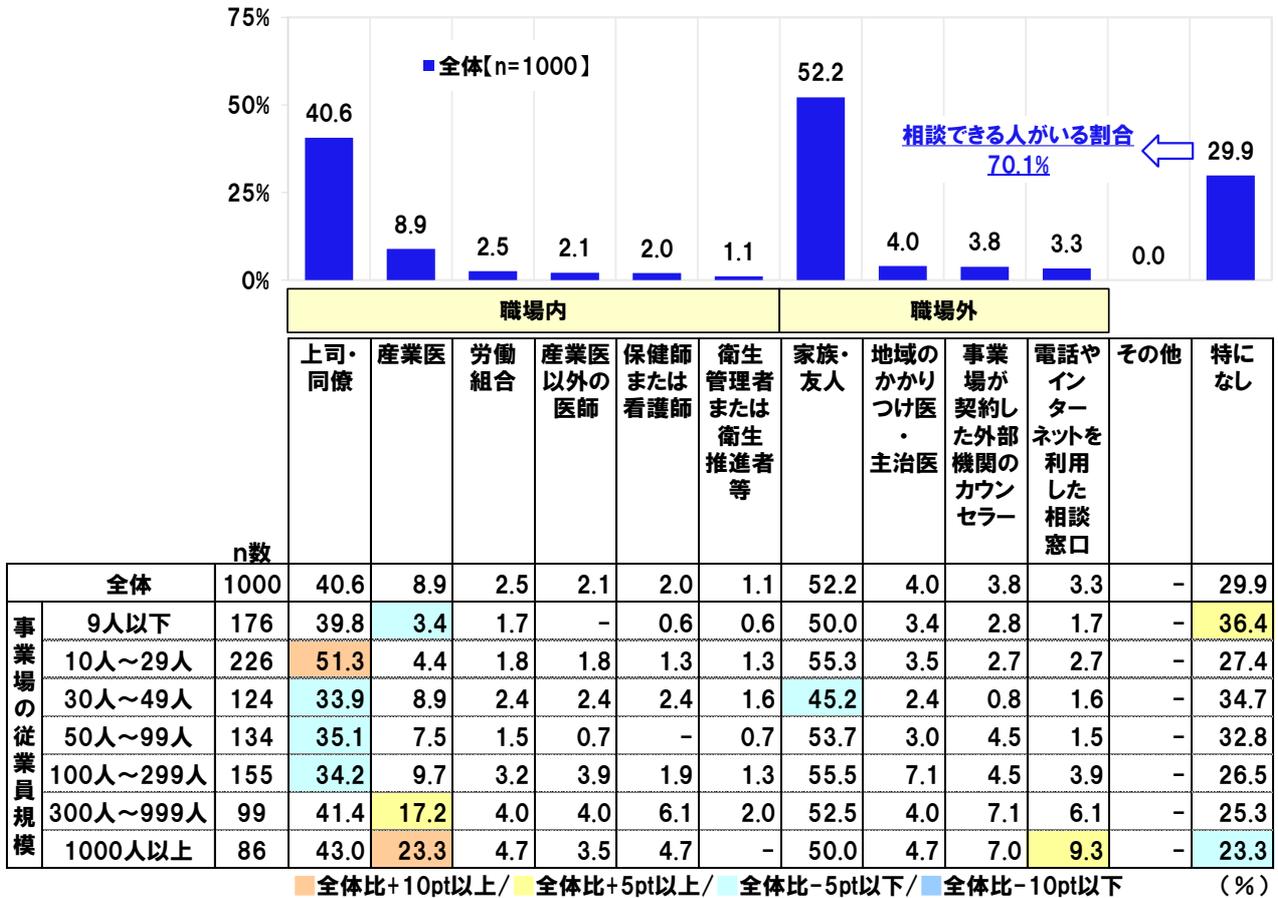
職場内の相談先で最も多いのは「上司・同僚」、職場外の相談先では「家族・友人」

全回答者(1,000名)に、仕事や職業生活に関するストレスについて相談できる相談先を聞いたところ、《職場内の相談先》では「上司・同僚」(40.6%)が最も高く、次いで「産業医」(8.9%)、「労働組合」(2.5%)となりました。事業所の従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど「産業医」が高くなりました。

他方、《職場外の相談先》では「家族・友人」(52.2%)が最も高くなりました。

また、何らかの相談相手がいる割合が70.1%(100%－「特になし」29.9%)にのぼる一方、約3割の人には相談先がなく、ストレスを感じたときの相談先の確保は課題といえます。

仕事や職業生活に関するストレスについて相談できる相談先 [複数回答形式]



### 《孤独感について》

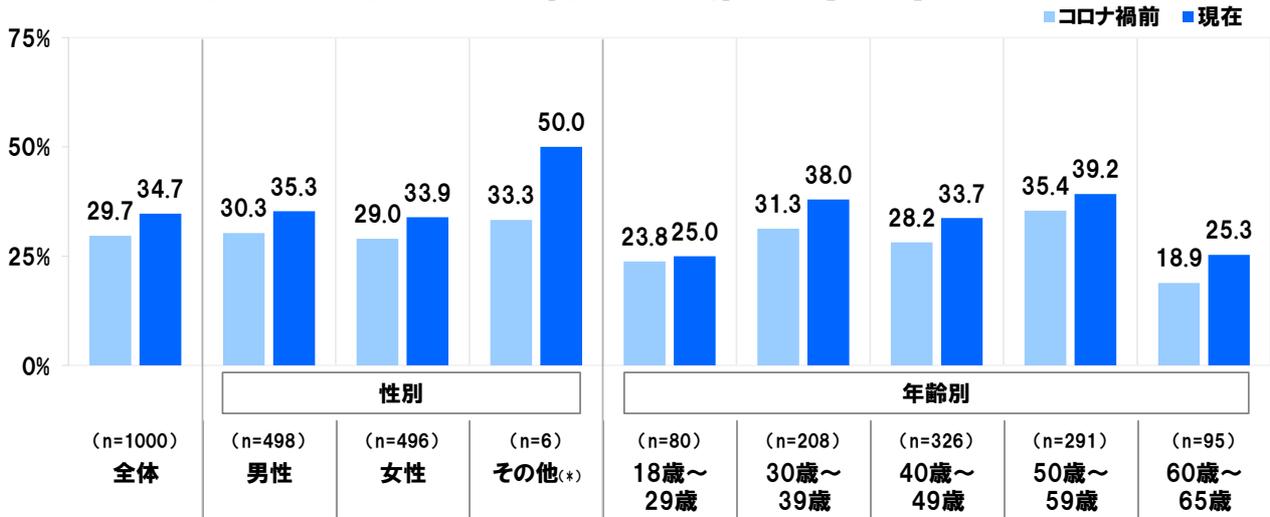
◆「自分が孤独であると感じることがある」は34.7%、コロナ禍前から5.0ポイント上昇

◆コロナ禍前に比べストレスが増えた人は、現在、孤独を感じている傾向

全回答者(1,000名)に、自分が孤独であると感じることがあったか／あるか聞いたところ、《コロナ禍前》では「あった」は29.7%、《現在》では「ある」は34.7%と、《コロナ禍前》から5.0ポイントの上昇となりました。コロナ禍以降、生活様式や就業環境の変化などにより孤独感が強まっている傾向にあります。

年齢別では、上昇幅が比較的大きいのは30歳～39歳(6.7ポイント上昇)でした。

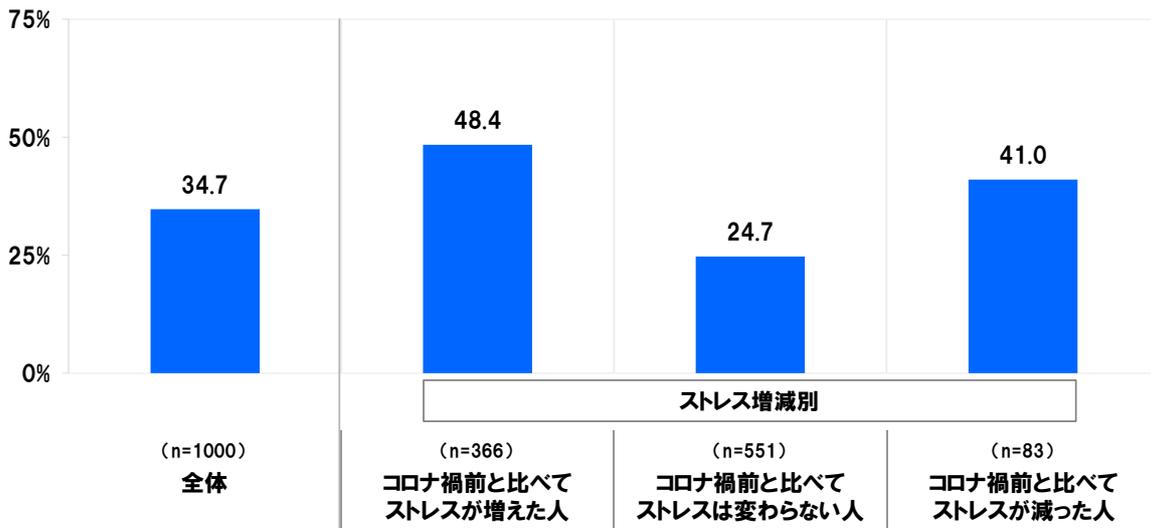
自分が孤独であると感じることがあった／ある人の割合 [各単一回答形式] ※「常に」と「時々」の合計



\*n数が30未満のため参考値

コロナ禍前に比べストレスが『増えた(計)』人では、《現在》孤独を感じることが「ある」が48.4%と、全体に比べ10ポイント以上高くなりました。

現在、自分が孤独であると感じることがある人の割合 [単一回答形式] ※「常に」と「時々」の合計



### 《ストレスチェックの実施状況等について》

◆自身の職場でのストレスチェック実施状況 「実施している」60.8%、「実施していない」31.3%

◆事業場規模が小さくなるほど、ストレスチェックを「実施していない」傾向

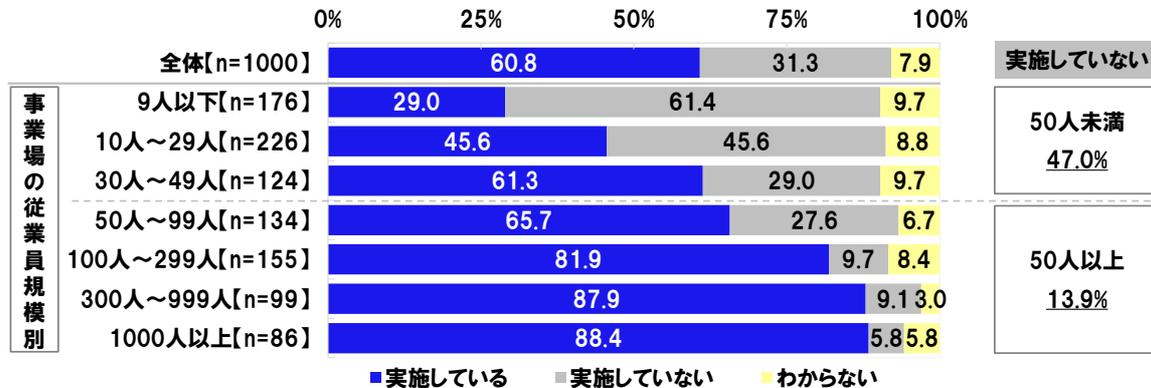
◆ストレスチェックが義務化されている50人以上の事業場でも、ストレスチェックを「実施していない」が13.9%

全回答者(1,000名)に、自身の職場でストレスチェックを実施しているか聞いたところ、「実施している」は60.8%、「実施していない」は31.3%となりました。

事業場の従業員規模別にみると、実施している割合は1000人以上88.4%に対し、9人以下で29.0%と規模の小さい事業場ほど実施している割合は低くなりました。

ストレスチェックが義務付けられている50人以上の事業場でも未実施の場合が13.9%あることが明らかとなりました。メンタルヘルス不調の未然防止に向け、ストレスチェックの実施が義務化されている50人以上の事業場における確実な実施に加え、小規模事業場での実施率向上が課題です。

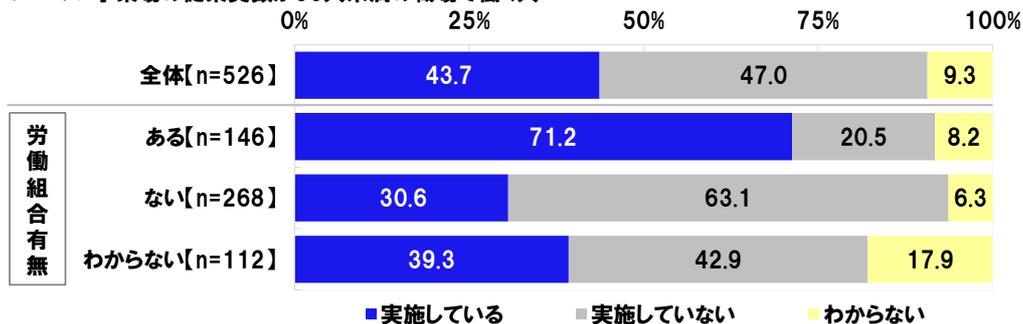
自身の職場ではストレスチェックを実施しているか [単一回答形式]



義務化されていない50人未満の事業場では、ストレスチェックを実施している割合は43.7%でした。労働組合がある職場では71.2%と、労働組合がない職場(30.6%)と比べて40.6ポイント高くなりました。

自身の職場ではストレスチェックを実施しているか [単一回答形式]

\*ベース: 事業場の従業員数が50人未満の職場で働く人



自身の職場ではストレスチェックを実施していると回答した人(608名)に、職場でストレスチェックを受けているか聞いたところ、「受けている」は88.3%、「受けていない」は10.2%となりました。

職場でストレスチェックを受けているか [単一回答形式]

対象: 自身の職場ではストレスチェックを実施していると回答した人

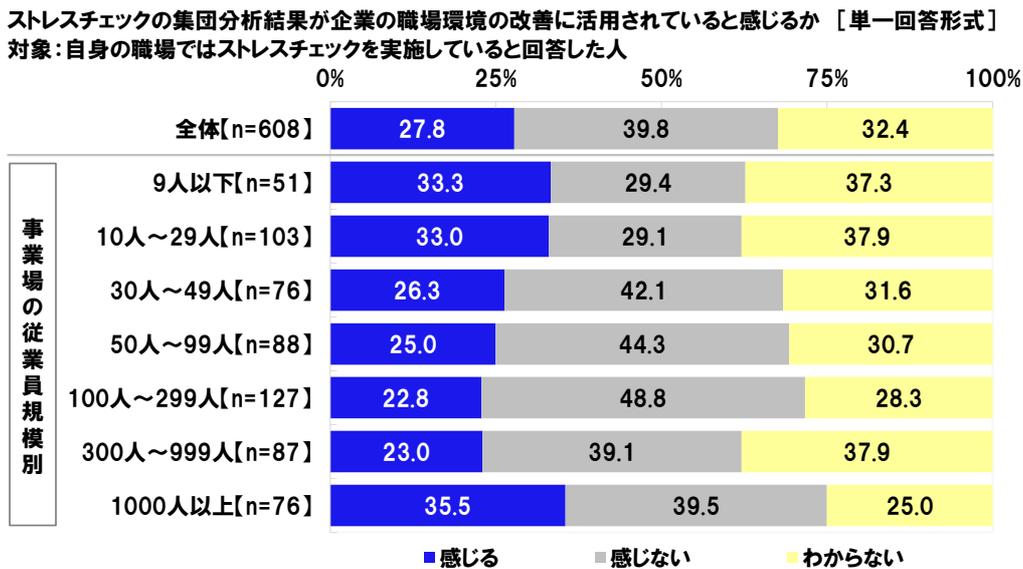


◆「ストレスチェックの集団分析結果が企業の職場環境の改善に活用されていると感じない」は  
 ストレスチェックを実施している職場に勤める人の39.8%

◆「ストレスチェックは自分のストレスの状態を知ることができセルフケアにつながると感じない」は34.1%

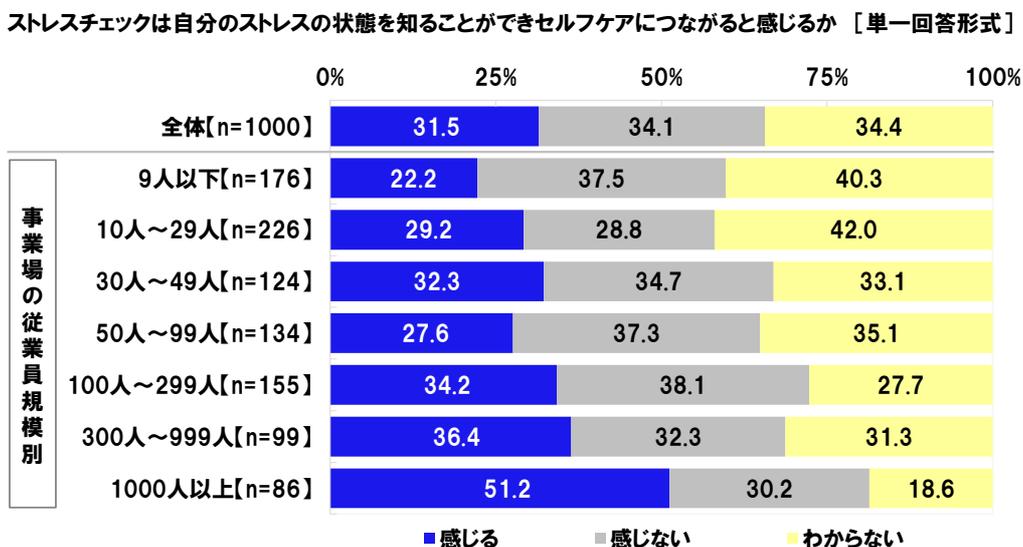
自身の職場でストレスチェックを実施していると回答した人(608名)に、ストレスチェックの集団分析結果が企業の職場環境の改善に活用されていると感じるか聞いたところ、「感じる」は27.8%、「感じない」は39.8%となりました。

事業場の従業員規模別にみると、「感じる」と回答した人の割合は、従業員数30人未満(9人以下33.3%、10人~29人33.0%)と従業員数1000人以上(35.5%)では3割を超えました。



全回答者(1,000名)に、ストレスチェックは自分のストレスの状態を知ることができセルフケアにつながると感じるか聞いたところ、「感じる」は31.5%、「感じない」は34.1%となりました。

事業場の従業員規模別にみると、「感じる」と回答した人の割合は、規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられました。



### 《働く上でのストレスをなくすために企業における施策として希望するもの》

◆1位「適正な人員配置・組織体制などの見直し」2位「仕事の進め方の改善、業務配分の見直し」

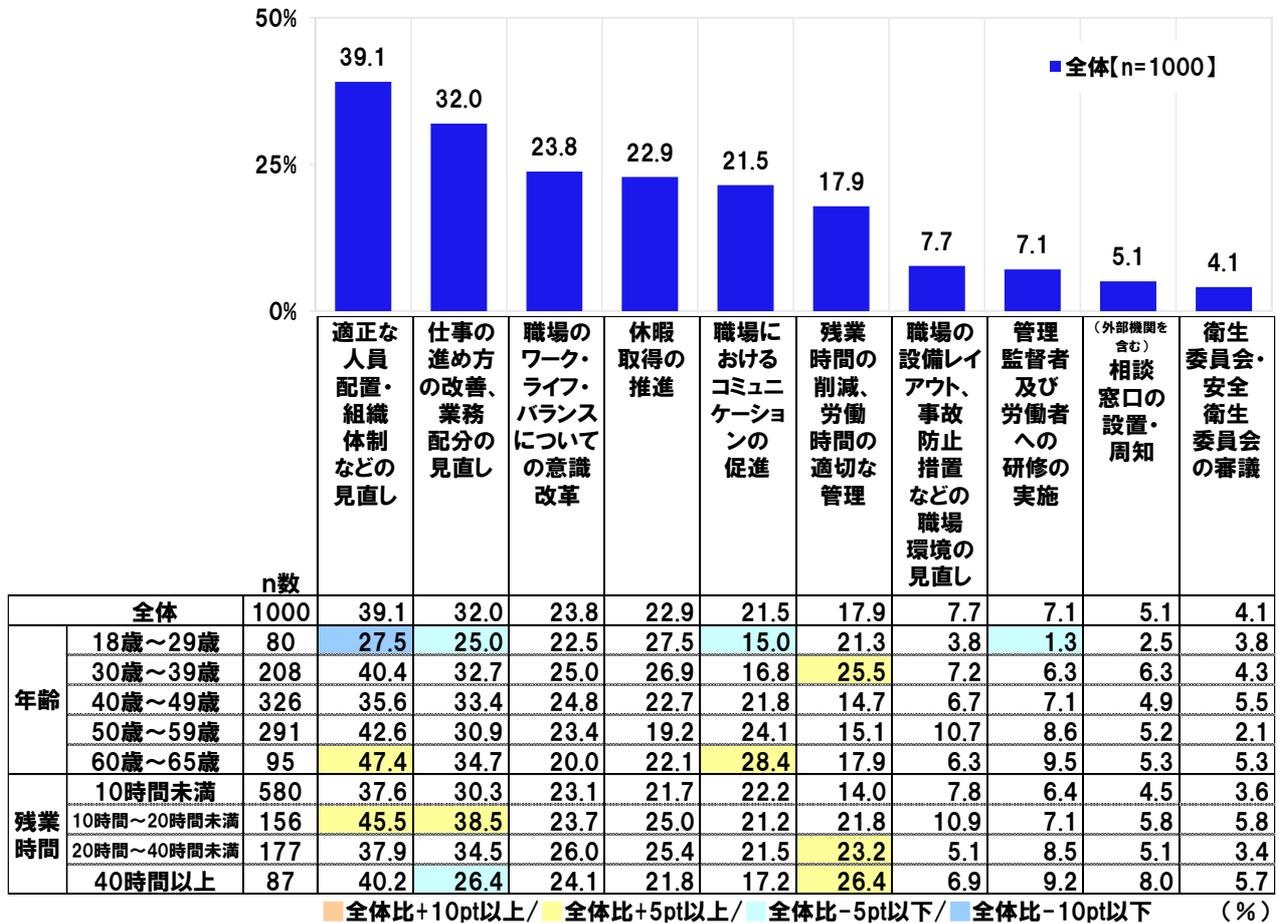
◆残業時間が多いほど「残業時間の削減、労働時間の適切な管理」を希望する傾向

最後に、全回答者(1,000名)に、働く上でのストレスをなくすために、企業における施策として希望するものを聞いたところ、「適正な人員配置・組織体制などの見直し」(39.1%)が最も高くなりました。次いで、「仕事の進め方の改善、業務配分の見直し」(32.0%)でした。

年齢別にみると、「適正な人員配置・組織体制などの見直し」や「職場におけるコミュニケーションの促進」などは年齢が上がるほど高くなりました。

残業時間別にみると、「残業時間の削減、労働時間の適切な管理」は残業時間が多いほど高くなる傾向がみられ、残業時間40時間以上では26.4%と、全体(17.9%)と比べて8.5ポイント高くなりました。

働く上でのストレスをなくすために、企業における施策として希望するもの [制限回答形式(3つまで)]



注:本調査レポートの百分率表示は小数点第2位で四捨五入しているため、内訳の計と合計が一致しない場合や、全ての内訳を合計しても100%とならない場合があります。

### ■■調査概要■■

- ◆調査タイトル :コロナ禍における職業生活のストレスに関する調査 2022
- ◆調査対象 :ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする  
18歳～65歳の被雇用者(※)  
※2019年9月時点と2022年9月時点のそれぞれにおいて、正社員・職員(フルタイム)、  
短時間正社員・職員(育児・介護等のための一時的な短時間勤務は除く)、派遣社員・職員、  
契約社員・嘱託職員・臨時職員、パート、アルバイト(学生アルバイト除く)
- ◆調査期間 :2022年10月1日～10月3日
- ◆調査方法 :インターネット調査
- ◆調査地域 :全国
- ◆有効回答数 :1,000サンプル  
(内訳)

	正規	非正規	計
男性	389s	109s	498s
女性	219s	277s	496s
その他	2s	4s	6s

- ◆実施機関 :ネットエイジア株式会社

### ■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

### ■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合政策推進局 労働法制局 担当:新沼  
 TEL :03-5295-0518  
 Eメール :jtuc-hosei@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当:澤田  
 TEL :03-5295-0510  
 Eメール :jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 :10時00分～17時30分(月～金)

### ■■連合(日本労働組合総連合会)概要■■

組織名 :連合(日本労働組合総連合会)  
 代表者名 :会長 芳野 友子  
 発足 :1989年11月  
 所在地 :東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館  
 活動内容 :すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる