

**働く人のストレス調査（第一弾）**

**AI・DX時代、40代以上の「働きがい」が低下  
 ヒューマネージの340万人調査で「ミドル・シニア層の疲弊」が浮き彫りに**

人材の“採用”から“定着”、その先の“活躍”までを支援する人材サービス事業を展開する株式会社ヒューマネージ（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：齋藤 亮三、以下ヒューマネージ）は、企業で実施されたストレスチェックの分析結果を発表しました。本調査は、2020年から2025年までの6年間に、ヒューマネージが提供するストレスチェック『Co-Labo(コラボ)』で実施された延べ約340万人分のデータを対象とした大規模分析です。

**2020年と2025年を比較して、40代・50代以上は、「ストレス反応」が悪化。**

**上司や同僚からのサポート等、若年層で良好化している項目も、ミドル・シニア層では改善せず**

企業が実施するストレスチェックでは、ストレスによる不調が顕著な人や、今後さらに不調が進むリスクが高い人を「高ストレス者」と選定し、医師による面接指導の対象としています。この「高ストレス者」の割合について、2020年から2025年の推移は以下の通りとなり、2023年以降のいわゆるアフターコロナにおいては、横ばいで推移しています。

高ストレス者の割合(全体)：

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
全体	11.7%	12.3%	13.1%	12.6%	12.6%	12.6%

ストレスチェックでは、ストレスの状態だけでなく、ストレスの原因(ストレッサー)や周囲のサポート(ソーシャルサポート)についても測定します。それらの項目について、2020年と2025年を比較した中長期的なトレンドをみると、年代によって明確に異なる傾向が確認されました。まず、「ストレス反応(ストレスによっておこる心身の反応)」は、20代が良好傾向にある一方、40代・50代以上は、スコアが徐々に悪化しています。また、ストレスの状態には「ソーシャルサポート(上司や同僚等からのサポート)」が大きく影響しますが、20代・30代では改善がみられる一方、40代・50代以上では改善がみられませんでした。

「ストレス反応」の推移(年代別)：

※5段階評価の平均値。高いほど良好。±0.03以上に色付け

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020年比
20代	3.08	3.09	3.07	3.10	3.12	3.14	+0.06
30代	3.01	2.99	2.95	2.97	2.97	2.99	-0.02
40代	3.06	3.03	3.00	3.01	2.99	3.00	-0.06
50代以上	3.23	3.19	3.17	3.17	3.17	3.16	-0.07

「ソーシャルサポート」の推移(年代別)：

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020年比
20代	3.39	3.41	3.43	3.49	3.50	3.56	+0.17
30代	3.18	3.18	3.16	3.20	3.24	3.24	+0.06
40代	3.10	3.11	3.12	3.09	3.09	3.10	0.00
50代以上	3.07	3.08	3.08	3.06	3.08	3.07	0.00

特に、「働きがい」「あなたの技能の活用度」に年代による違いあり。

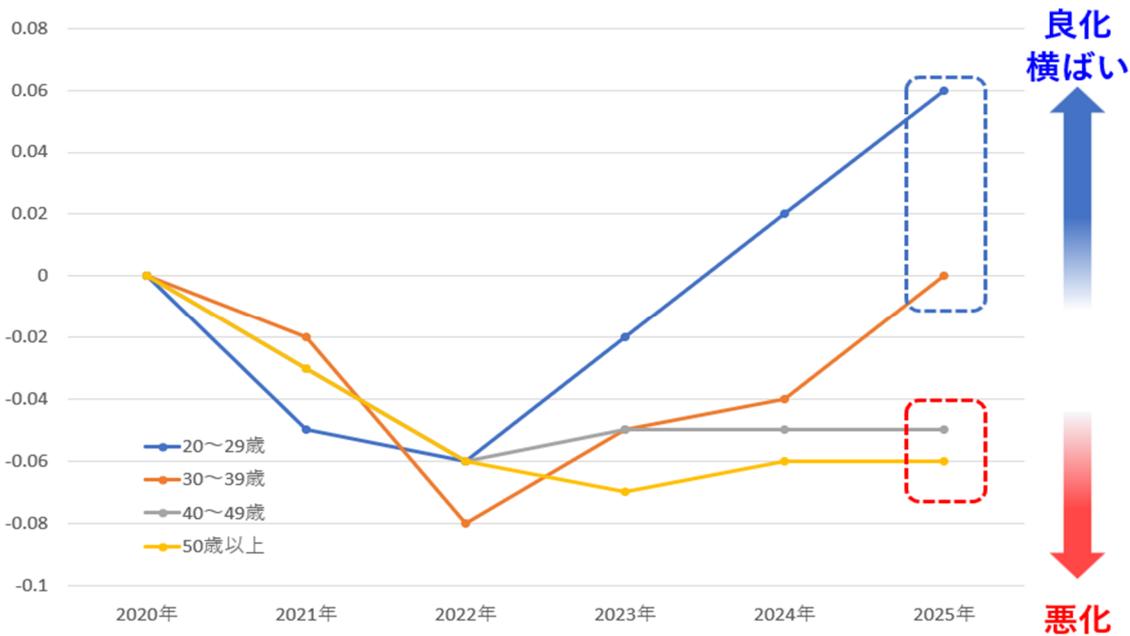
疲弊が進むミドル・シニア層へ、“キャリア・ロンジェビティ”の視点に立ったケアの配分が必要

「ストレスの原因(ストレッサー)」については、測定される9項目<sup>(※)</sup>のうち、「働きがい」と、自身の技術や知識などが仕事で活かしているかを示す「あなたの技能の活用度」において、40代・50代以上と、20代・30代の差が大きく開いています。とりわけ、40代・50代以上の「あなたの技能の活用度」が悪化し続けていることがわかります。

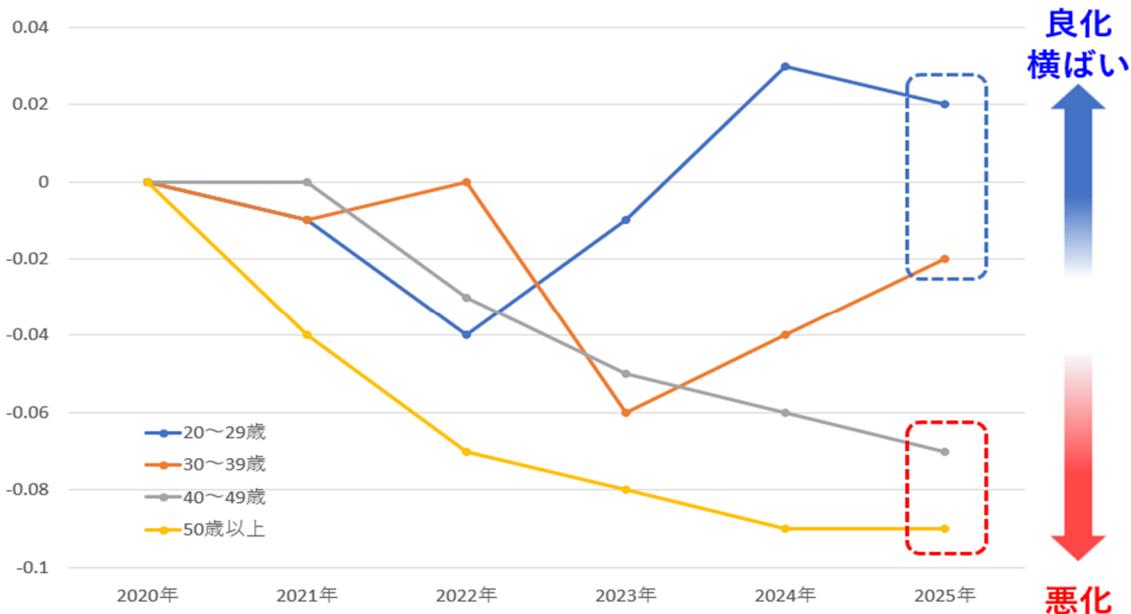
(※)「心理的な仕事の負担(量)」 「心理的な仕事の負担(質)」 「自覚的な身体負担度」 「職場の対人関係でのストレス」 「職場環境によるストレス」 「仕事のコントロール度」 「あなたの技能の活用度」 「あなたが働いている仕事の適性度」 「働きがい」

「働きがい」の推移(年代別):

※5段階評価の平均値について、2020年を基準とした推移(以下同)



「あなたの技能の活用度」の推移(年代別):



## 弊社の考察

今回の分析で、若年層とミドル・シニア層で、ストレスに関する傾向が大きく異なることが浮き彫りとなりました。20代・30代の若年層は、働き方改革、健康経営の推進、離職の防止等の企業の取り組みが奏功し、改善傾向にあります。対照的に、40代・50代以上のミドル・シニア層は、AI活用やDX化の急速な進展により求められる役割の変化などから、「経験が活かしくい」と感じ、働きがいの低下やストレス反応の悪化につながっていると考えられます。

いま、ミドル・シニア社員の活躍支援は、企業の課題のひとつとなっており、キャリア後半における役割設計とスキルの再開発に取り組む企業が増えています。上記の通り、年代ごとに傾向や課題が異なるため、それらをふまえたキャリア支援・健康支援を長期的におこなうことが重要です。特に対策が必要と思われるのは、ミドル・シニア層への「ケアの配分」です。若年層の改善傾向は維持しつつ、疲弊が進むミドル・シニア層に対し、リスクリングや経験を活かす役割の再設計、相談体制、横の関係性づくりを強化することが求められます。

“やらされ”のリスクリングではなく、近年注目される「キャリア・ロンジエビティ(職業人生の健康寿命)」の視点に立ち、「長く健やかに活躍し続けるための前向きな取り組み」としてスキルの再獲得や役割づくりを捉え直すことが、ミドル・シニア層の活躍と、企業の持続的な成長につながると考えられます。

## 分析対象;

調査時期	2020年から2025年までの6年間
調査票	ストレスチェック『Co-Labo』（『職業性ストレス簡易調査票』+独自設問が追加された調査票）
対象者数	3,400,641名(延べ)

## ストレスチェック『Co-Labo』について;

# Co-Labo

2002年、業界初、一次予防にフォーカスしたストレスチェックとして4万件を超えるデータをもとに開発。「ストレスの原因」と「結果」のみに重点がおかれた従来のストレスチェックと異なり、「コーピング(ストレスへの対処力)」「レジリエンス(ストレスからの回復力)」、そしてコーピングの資源となる「ソーシャルスキル」も測定。ストレスと上手くつきあう(ストレスマネジメント)ための検査として、年間60万人以上の受検実績を誇ります。 [>>サービスサイトはこちら](#)

株式会社ヒューマネージについて; <https://www.humanage.co.jp/>

本社所在地 : 東京都千代田区紀尾井町4-1 ニューオータニ ガーデンコート 18階

創業 : 1988年11月10日(設立:2004年12月1日)

資本金 : 50百万円

代表取締役社長 : 齋藤 亮三

主要事業 : ウェルビーイングソリューション事業、採用ソリューション事業、適性アセスメント事業

本件に関するお問い合わせ

株式会社ヒューマネージ

経営企画本部 広報グループ 担当:山口

e-mail : [contact@humanage.co.jp](mailto:contact@humanage.co.jp)

tel : 03-5212-7170

fax : 03-5212-7180

以上