

2026年5月11日
株式会社パーソル総合研究所

「はたらくソーシャル・リスニング（25年度下半期）」を発表

**投稿増加率 1位は「黒字リストラ」ー利益確保下での人員削減が大きな話題に
外国人労働や働き方・雇用・ジェンダーを巡る議論も拡大、構造課題が浮上**

株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都江東区、代表取締役社長：岩田 亮）は、生活者の生の声をもとに「はたらく」に関するトピックスのトレンドを可視化する「はたらくソーシャル・リスニング（2025年度下半期）」を発表いたします。（分析対象期間：2025年10月～2026年3月）

本調査では、SNS・ブログ・レビューサイト・掲示板など、国内10万のソーシャルメディアから取得した「はたらく」に関する投稿（サンプリングデータ）を継続的に収集・分析するもので、2023年より定点で実施しています。

2025年度下半期の分析では、「黒字リストラ」が投稿増加率で1位となり、業績が安定している企業においても人員削減が進む動きがSNS上で急速に拡散しました。また、外国人労働や働き方・雇用・ジェンダーを巡る議論も広がり、雇用や制度の在り方をめぐる構造的な課題への関心が高まっています。

■ 2024～2025年度の投稿増加率トレンド（上位10ワード） ※25年度（下半期）詳細は次ページ参照

順位	2024年度(上半期)	順位	2024年度(下半期)	順位	2025年度(上半期)	順位	2025年度(下半期)
1	通称使用	1	103万円の壁	1	106万円の壁	1	黒字リストラ
2	スポットワーク	2	通称使用	2	レディネス	2	ガラスの崖
3	カスタマーハラスメント	3	ドナー休暇	3	103万円の壁	3	シャドウワーク
4	2025年の産	4	106万円の壁	4	サイレントお祈り	4	ワーク・ライフ・バランス
5	人手不足倒産	5	ソーハラ	5	就活セクハラ	5	高度人材
6	戦略人事	6	通勤手当	6	就労ビザ	6	特定技能
7	ガラスの天井	7	年取の壁	7	タレントマネジメント	7	裁量労働制
8	ギグ・ワーカー	8	休業支援金	8	服務規律	8	ジェンダーギャップ指数
9	整理解雇	9	スモハラ	9	通勤手当	9	人権デューデリジェンス
10	非正規公務員	10	ガラスの天井	10	通称使用	10	ハイブリッドワーク

※25年下半期のメンション数が5000以上のトピック。メンション数：該当キーワードの投稿回数。1回の投稿文中に複数回使われている場合は、複数回分をカウント。

■ 2025 年度下半期の投稿増加率上位 10 ワード（詳細）

2025 年度下半期において、前年同期からの投稿増加率が高かったトピックス。

順位	ワード	2025年下半期 メンション数	前年同期比・ 増減率(%)	解説
1位	黒字リストラ	29,650	9883	業績悪化ではなく、利益を確保したまま人員削減に踏み切る企業が増加したことで大きな話題に。2025年の上場企業の早期・希望退職は1万7,875人とリーマン・ショック以降3番目の高水準に（東京商工リサーチ上場企業「早期・希望退職募集」状況）。
2位	ガラスの崖	43,600	8720	女性の管理職やCEO登用が進む一方、業績不振や危機局面での「象徴的な抜擢」が多いことを示す言葉。高市首相が各国の女性駐日大使らの懇談で言及したこと、言葉自体の認知が一気に広まることに。
3位	シャドウワーク	120,000	5000	経済活動を支えるために必要不可欠でありながら、無報酬で行われる労働を指す。特に介護現場のケアマネジャーの役割外の仕事の問題視され、今期話題に。同時期、DV被害者のシェルターを舞台にしたドラマも放映されて言葉として広がった。
4位	ワーク・ライフ・ バランス	1,619,000	1637	高市政権の働き方改革への言説に対する反動的言及によって、再び議論的。「どこまで重視すべきか」「若年層の成長につながるのか」といった話題の対象として再浮上した。
5位	高度人材	523,300	1462	政府の外国人政策のシフトに伴い、海外高度人材についても、永住権審査の厳格化や手数料の大幅増額、日本語要件の追加などの管理強化の流れが進んだ。優遇制度による希少人材の誘致と並行して話題を集めた。
6位	特定技能	2,221,500	1309	外国人労働者向けの在留資格である特定技能について、外食業界での新たな受け入れが4月に停止されることで話題に。外国人の受け入れ・管理の厳格化と、労働力として依存する現場の人手不足とのギャップで話題に。
7位	裁量労働制	166,100	1001	2025年秋、経団連は労働生産性の向上を理由に、裁量労働制の対象業務を労使合意で柔軟に設定できる仕組みを政府に要望。労働時間規制緩和の重要施策として位置づけられ、議論的。
8位	ジェンダーギャップ 指数	207,100	543	世界経済フォーラムによるジェンダーギャップレポートで、日本は118位。女性管理職比率や賃金格差の議論と結びつき、「日本の遅れ」を示す象徴的な数値として引用されやすく、継続的に言及が増えた。
9位	人権 デューデリジェンス	5,350	465	企業が、自社や供給網での強制労働等の人権侵害を特定・是正するプロセスを指す。欧州を中心とした義務化の流れに加え、2026年に実務負担を軽減する簡素化が承認され、現実的な運用が加速したことが大きな要因。
10位	ハイブリッドワーク	12,450	429	Amazonや米大手銀行などが「週5日出社」を命じ、多くの企業で出社回帰が緩やかに進む中で、従業員側のテレワーク希望の高さとのギャップが引き続き話題に。折衷案としてのハイブリッドワークの議論が再燃した。

※25年下半期のメンション数が 5000 以上のトピック。メンション数：該当キーワードの投稿回数。1 回の投稿本文中に複数回使われている場合は、複数回分をカウント。
小数点以下の数値の関係上順位に差があるものがある。

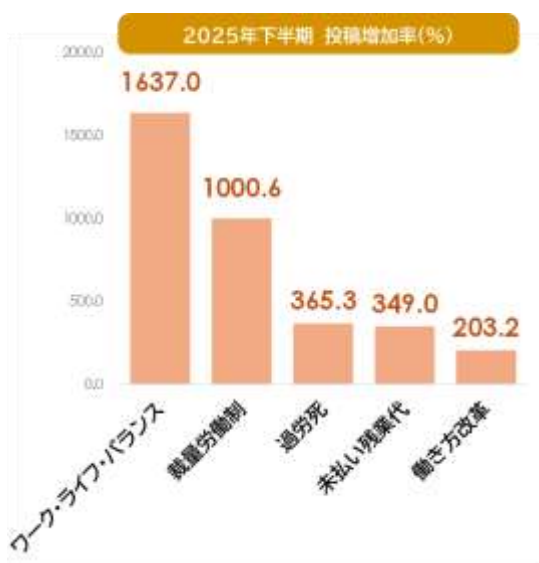
■ 2025 年度下半期の投稿増加率上位ワード（上位 11-20 位）

順位	ワード	2025年下半期 メンション数	前年同期比・ 増減率(%)	順位	ワード	2025年下半期 メンション数	前年同期比・ 増減率(%)
11位	外国人労働者	2,114,750	421	16位	360度評価	12,400	365
12位	一時帰休	5,050	404	17位	労働者派遣法	22,750	358
13位	連合	19,080,000	379	18位	偽装請負	27,400	356
14位	労働施策総合推進法	5,400	372	19位	未払い残業代	8,550	349
15位	過労死	669,000	365	20位	過剰適応	52,800	339

■ 2025 年度下半期のピックアップ・トレンド

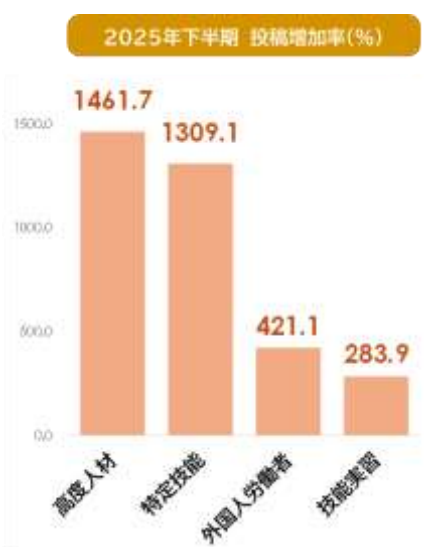
2025 年度下半期において、前年同期からの投稿増加率が高かったトピックスからピックアップ。

1. 「働き方改革」の総括と労働時間規制見直しの議論が話題に



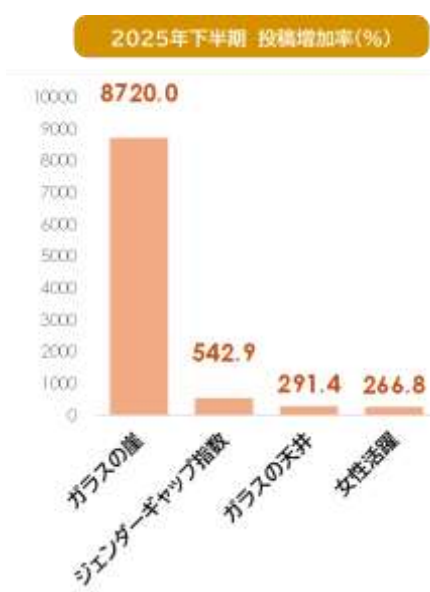
- ✓ 長時間労働や働き方の自由度をめぐる制度改定の議論が進む中で、改めてワーク・ライフバランスの在り方が話題に。
- ✓ 企業・マネジメント側は、働き方改革によって、行き過ぎたホワイト企業化による副作用を気にしており、「育成の難しさ」や「管理職へのしわ寄せ」が議論されている。
- ✓ 一方で、個人側からは長時間労働による心身の不調や過労死、バーンアウト（燃え尽き症候群）などの問題も改めて話題にあがり、対立的な構図も目立つ。2026 年度もこれらの話題がまとまって注目される状況が続くそう。

2. 「外国人労働者の受け入れ」について議論が紛糾



- ✓ 人手不足が深刻化する中で、外国人労働を巡る制度全体が社会的関心を集めた。
- ✓ 特に 2025 年下半期は、外食業界での特定技能での新規受け入れ停止の話題や、高度人材の位置づけを見直す動きが重なり、「誰をどこまで受け入れるのか」という意見の対立から、一般でも議論が白熱した。
- ✓ そうした中でも現場の人手不足は継続しており、これからの日本の労働政策における分水嶺となる時期を迎えている。

3. 「ジェンダーギャップと女性活躍」について言及が増加



- ✓ 女性首相の誕生が象徴的出来事となり、天井を破ったというポジティブな評価と同時に、困難局面で女性が責任を担わされるという「ガラスの崖」への警戒も広がった。
- ✓ 毎年発表されるジェンダーギャップ指数も改めて日本の遅れを可視化しており、「女性活躍」の実効性が改めて論点化した時期であった。
- ✓ また、女性活躍推進法改正で企業に対する情報開示義務が強化される中で、企業実務としても施策のアップデートが求められている。

■ 2025 年度下半期の投稿減少率上位ワード

2025 年度下半期において、前年同期からの投稿減少率が高かったトピックス。

順位	ワード	2025年度下半期 メンション数	前年同期比・ 増減率(%)
1位	106万円の壁	14,400	-95
2位	103万円の壁	320,650	-90
3位	2025年問題	5,800	-87
4位	ABW	19,100	-83
5位	雇調金	5,100	-82

- ✓ **106万円の壁／103万円の壁**
従来意識されてきた所得税・社会保険の年収の区切りは、税制改正によって意味合いが大きく変化。一定の解消が進み、話題になる頻度も減少した。
- ✓ **2025年問題**
「2025年問題」とは、団塊の世代（約800万人）が全員75歳以上の後期高齢者となることで生じるさまざまな社会的課題の総称。警鐘の時期が過ぎ、大きく言及量が減少。

● 本調査を引用いただく際は、出所として「パーソル総合研究所」と記載してください。

● 構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合があります。

■ 調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「はたらくソーシャル・リスニング／25年下半期」
調査内容	<ul style="list-style-type: none"> ・インターネット上の投稿内容から、労働・組織に関わるトピック・トレンドの現状を理解する。 ・時系列での比較によって雇用関連のトレンドを動的に把握する。
調査対象	<ul style="list-style-type: none"> ■データ収集 日本全国のSNS、ブログ、ニュース、掲示板、レビューサイトなど日本国内10万ドメインのデータソースより投稿データ(サンプリングデータ)を取得。「労働」「人材マネジメント」「組織」「働く」関連のワードが含まれる投稿について分析 ■データ取得先 X、YouTube、各種ブログ、掲示板、各種ニュースサイト、レビューサイトなど
調査方法	SNS分析ツール Quid Monitor (TDSE株式会社提供)を使用し、パーソル総合研究所分析
調査時期	2025年度下半期(10月1日～3月31日)と24年度同期の投稿データ比較
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

■【株式会社パーソル総合研究所】<<https://rc.persol-group.co.jp/>> について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

■【PERSOL（パーソル）】<<https://www.persol-group.co.jp/>> について

パーソルグループは、「“はたらくWell-being”創造カンパニー」として、2030年には「人の可能性を広げることで、100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」ことを目指しています。

人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、BPOや設計・開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開するほか、新領域における事業の探索・創造にも取り組み、アセスメントリクルーティングプラットフォーム「ミイダス」や、スキマバイトアプリ「シェアフル」などのサービスも提供しています。

はたらく人々の多様なニーズに応え、可能性を広げることで、世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる社会を創造します。

問い合わせ先

株式会社パーソル総合研究所 広報 TEL : 03-6385-6888 MAIL : prc_pr@persol.co.jp