

第 18 回 働く人の意識に関する調査

調査結果レポート

2026 年 1 月 29 日

公益財団法人 日本生産性本部

【実施概要】

調査対象：20 歳以上のわが国の企業・団体に雇用されている者（雇用者＝就業者から自営業者、家族従業者等を除いたもの）1,100 名。

※株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用。総務省「労働力調査」の最新の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収（端数はサンプル数最多的のセルで調整）。

調査期間：2026 年 1 月 5 日（月）～6 日（火）

※本調査は 2020 年度からの継続調査であり、第 2 回（2020 年 7 月）調査から第 12 回（2023 年 1 月）調査まで 3 か月に一回実施。第 13 回調査より 6 か月に一回の実施に変更となった。主要な設問は初回調査を踏襲する一方、一部の設問を新設・削除している。

1. 調査の目的

図1 回答者の性・年代分布

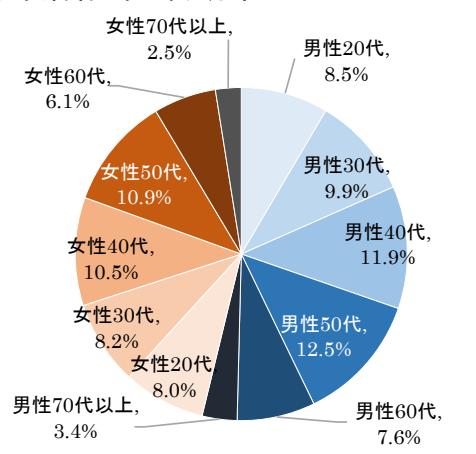


図2 現在の日本の景気

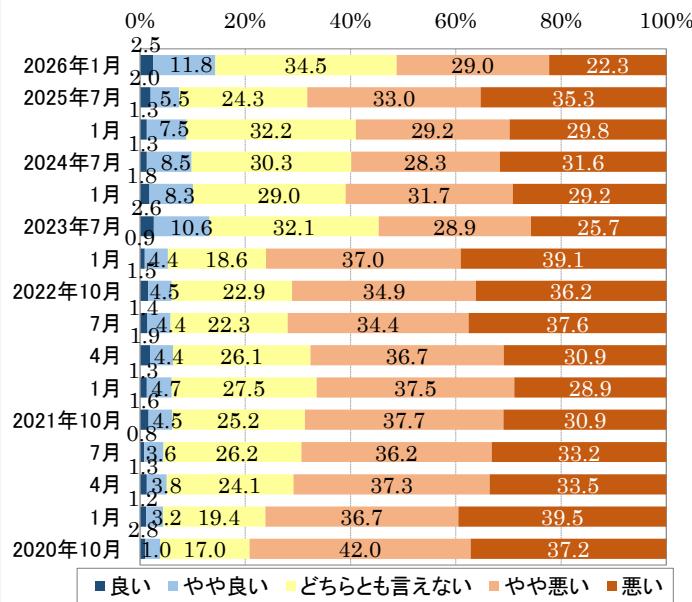
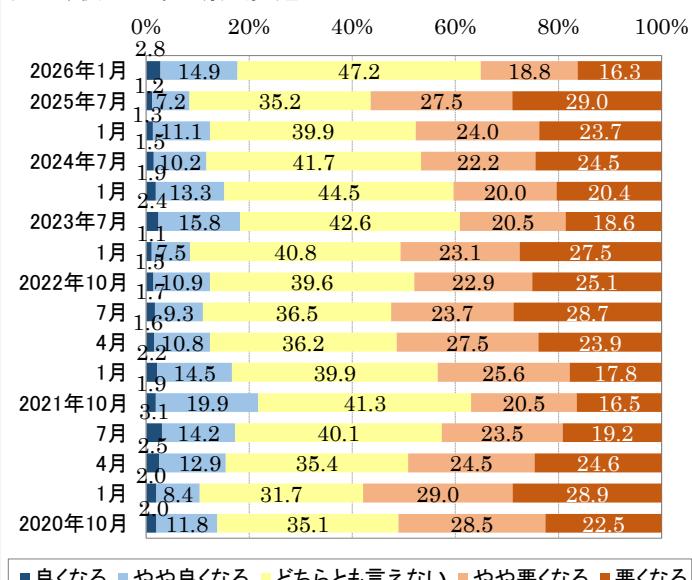


図3 今後の日本の景気見通し



当財団は働く人の意識の現状と変化を調べるために、2020年5月より定期的に調査を行っている。今回は、2026年1月5~6日に調査を実施した。前回2025年7月調査以降、本調査時までに耳目を集めたのは、憲政史上初の女性首相による高市早苗内閣の発足、ガソリン税の暫定税率廃止、「人工知能基本計画」の閣議決定、日中関係の悪化をはじめとする不安定な世界情勢などがある。

本調査が働く人の意識の諸相を知る情報としてご活用いただければ幸いである。なお、第18回調査における回答者の性・年代分布は、図1の通りである。

2. 2026年1月現在の状況

(1) わが国の景況感

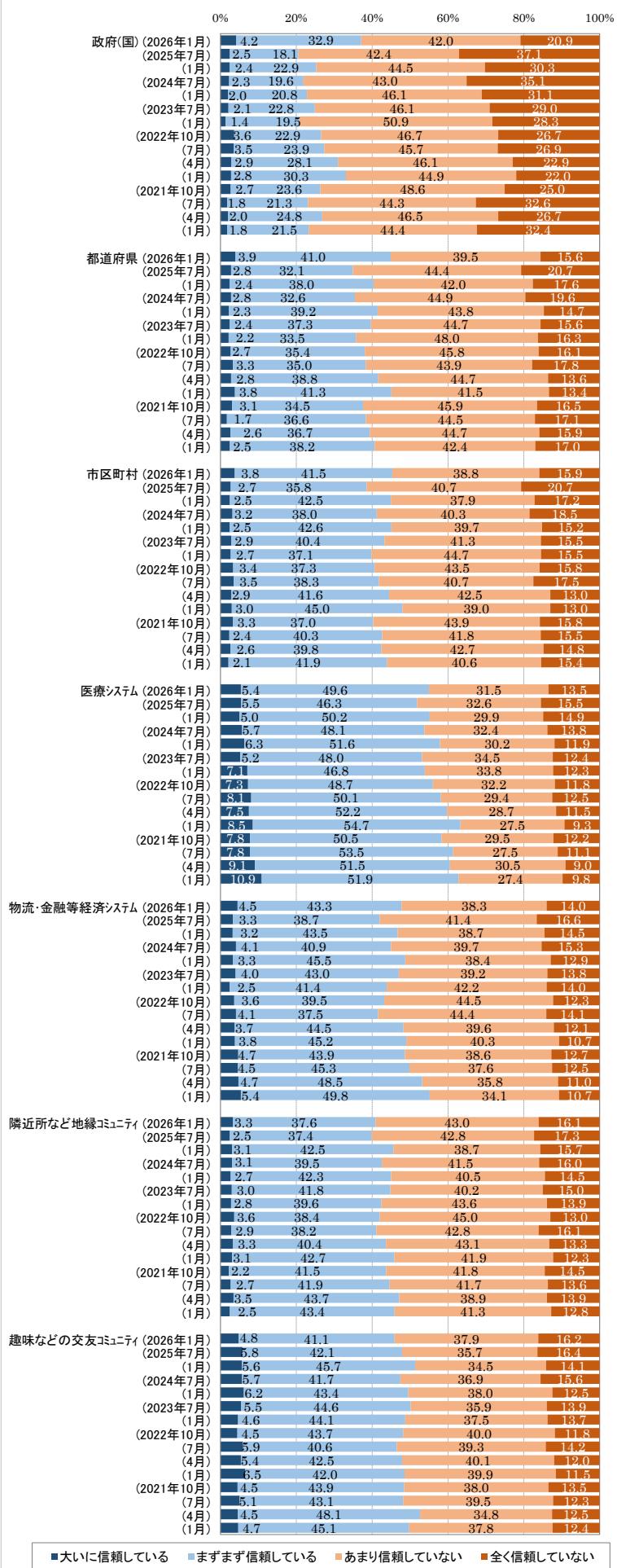
働く人の景況感を2020年7月調査から継続して質問している。今回調査では、景気が「悪い」「やや悪い」の合計が前回2025年7月調査の68.3%から51.3%¹へと統計的有意²に減少し、調査開始以来最少となった。一方で「良い」「やや良い」の合計は前回2025年7月調査の7.5%から14.3%へと統計的有意ではないものの増加、「どちらとも言えない」は統計的有意に増加した(図2)。

今後の景気見通しについて、「悪くなる」「やや悪くなる」の合計が、2024年1月から2025年7月調査にかけて4回連続で増加が続いたが、今回調査で反転し、前回2025年7月調査の56.5%から35.1%へと統計的有意に減少し、調査開始以来、最少となった(図3)。

¹ 四捨五入のため、各選択肢のパーセンテージの合計が100にならない場合がある。

² 「統計的有意差がある」とは、偶然ではない明瞭な差があることを示す。本調査は定点観測であることに鑑み、有意水準は特記が無い限り1%を採用し、厳しい基準としている。

図4 様々な社会経済システムの信頼性



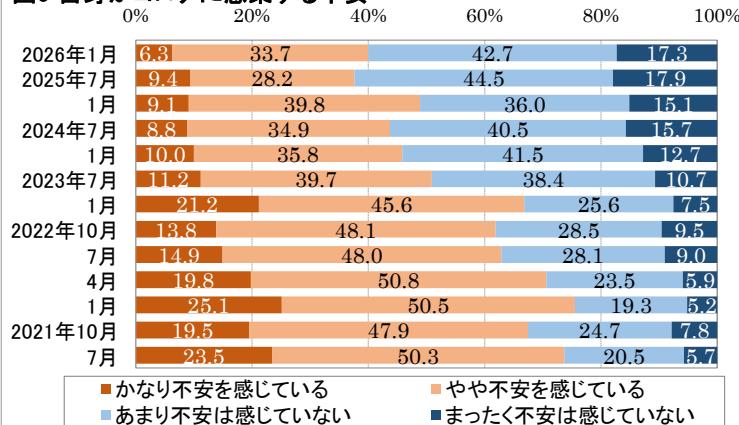
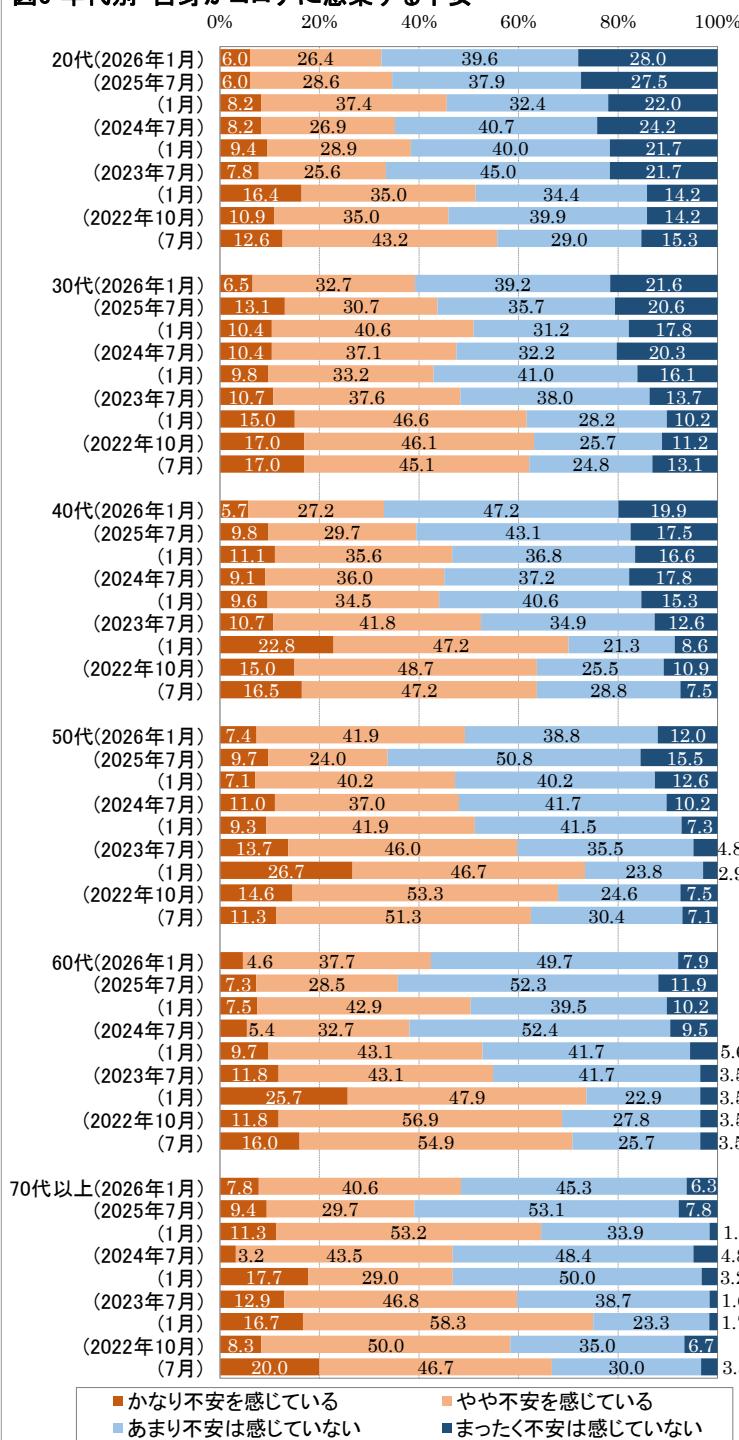
(2) 社会経済システムの信頼性

本調査では、様々な社会的制度・システムに対する信頼性を継続して質問している。わが国では、公共に対する信頼性が低く、特に、政府（国）に対する信頼性は、初回調査から高くなかった。政府（国）について、「信頼している」（「大いに信頼している」「まことに信頼している」「まずまず信頼している」の合計）は、前回2025年7月調査では20.6%と調査開始以来最少となったが、今回調査では最多の37.1%へと統計的有意に増加した。

都道府県と市区町村については、「信頼している」が前回調査で統計的有意に減少したが、今回調査で都道府県は34.9%から44.9%へ、市区町村は38.5%から45.3%へと、ともに統計的有意に増加へと転じた。

医療システムを「信頼している」は、前回調査の51.8%から、今回調査では55.0%と統計的有意ではないものの増加した。

物流・金融等経済システムは今回、42.0%から47.8%へ統計的有意に増加となった（図4）。

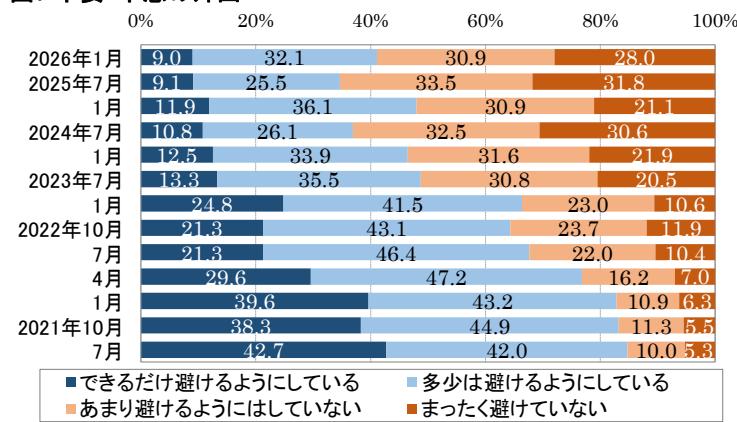
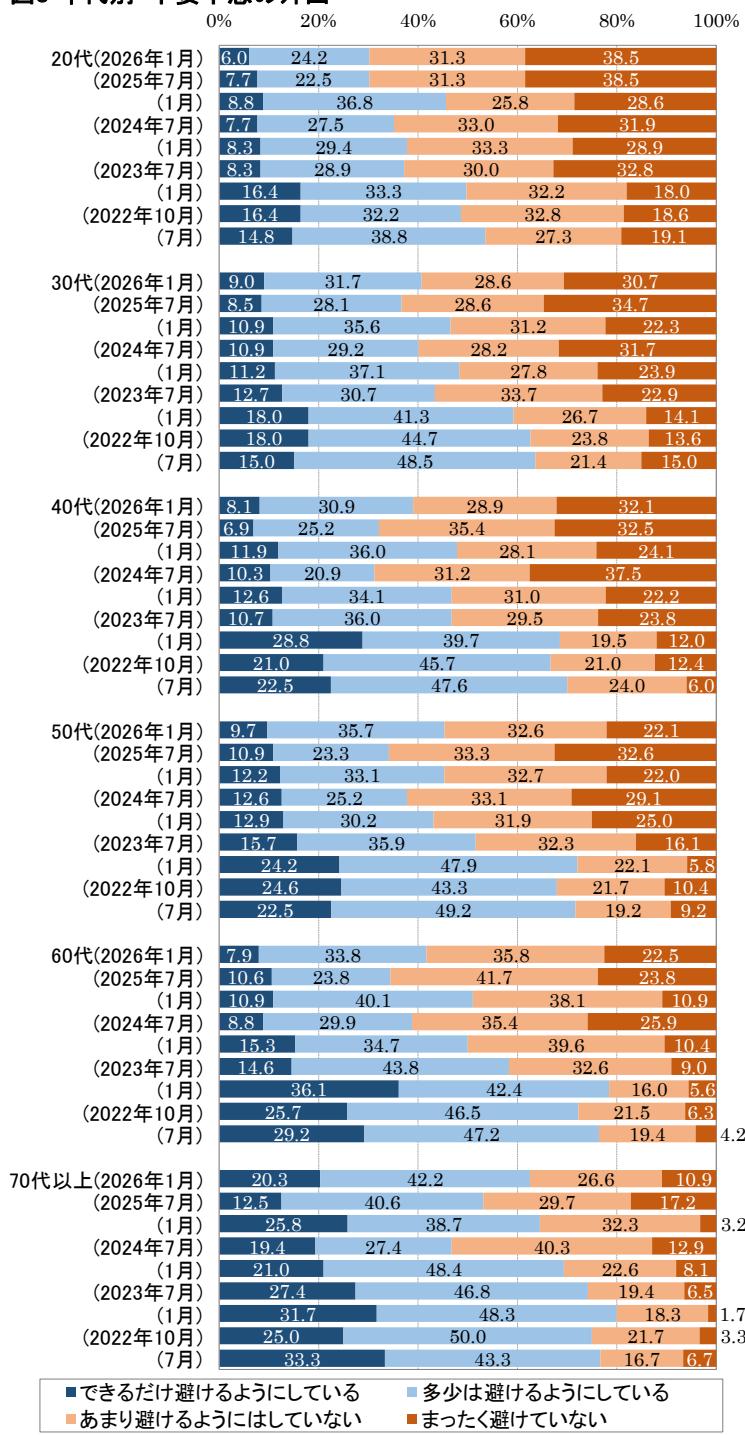
図5 自身がコロナに感染する不安**図6 年代別・自身がコロナに感染する不安**

(3) 感染不安と外出自粛

新型コロナウイルス感染症の「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」(以下、「感染症法」) 上での区分が2023年5月8日より「5類感染症」となり、国のコロナ対策は大きな節目を迎えた。患者や医療機関への財政支援の段階的な縮小、流行時に国が地方自治体に必要な指示をできると規定した2024年6月の改正地方自治法成立など、対応も徐々に変わってきた。

自分が新型コロナに感染する不安の程度を質問したところ、「かなり不安を感じている」「やや不安を感じている」の合計が、前回2025年7月調査の37.6%から40.0%へ統計的有意に増加した。これまでの調査を見ても、1月調査は7月調査と比較して、不安を感じる回答が増加する傾向にあり、今回も同様に季節的な影響があると考えられる(図5)。

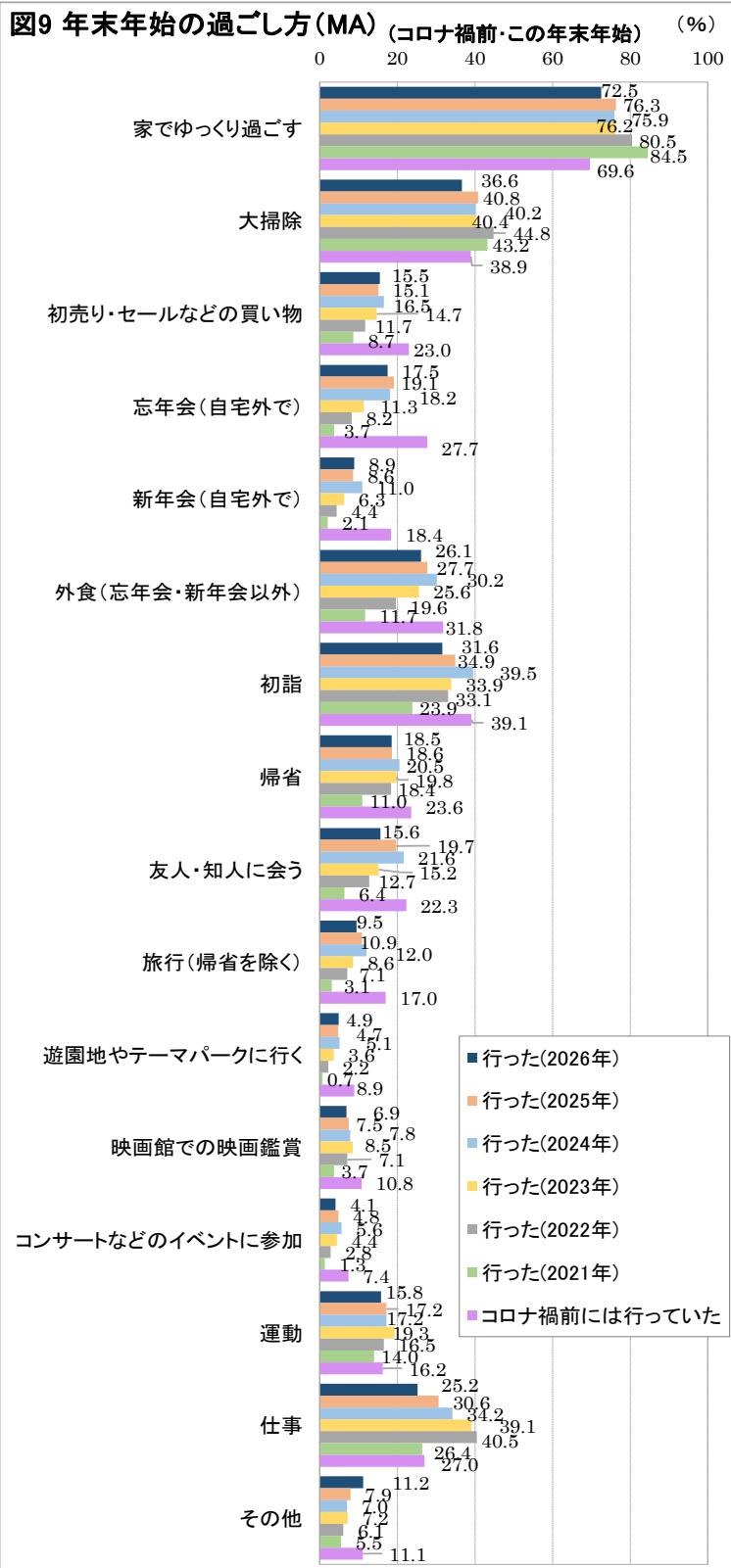
年代別にみると、20代、30代、40代では「かなり不安を感じている」「やや不安を感じている」の合計が前回調査に引き続き減少しした。一方、前回調査で10ポイント以上の大変な減少となった50代、60代、70代以上では、再び増加に転じている。(図6。前回調査結果と比べ、50代のみ統計的有意差がある)。

図7 不要・不急の外出**図8 年代別・不要不急の外出**

コロナ禍以降、感染を避けるため、多くの人が外出を避け「巣ごもり」生活を経験した。今回の調査で、不要・不急の外出を「できるだけ避けるようしている」割合は 9.0%と、前回 2025 年 7 月調査の 9.1%から統計的有意差はないものの微減したが、「多少は避けるようしている」は前回調査の 25.5%から 32.1%へと統計的有意に増加したため、「できるだけ避けるようしている」「多少は避けるようしている」の合計は 34.6%から 41.1%へと増加した。

(図 7)。一方、「あまり避けるようにはしていない」「まったく避けていない」はともに前回調査から統計的有意ではないものの減少した。

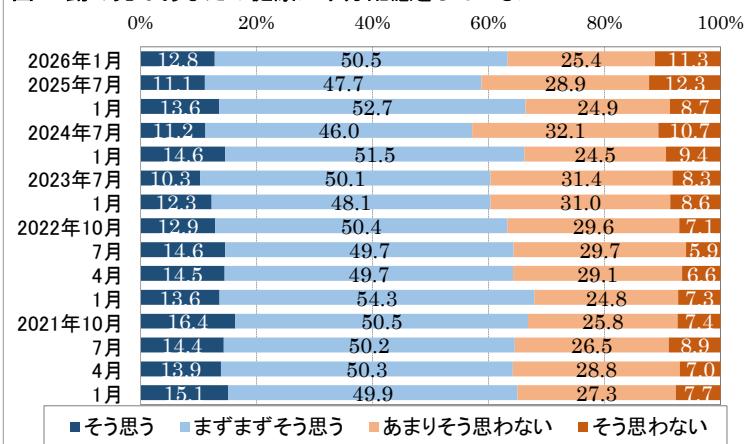
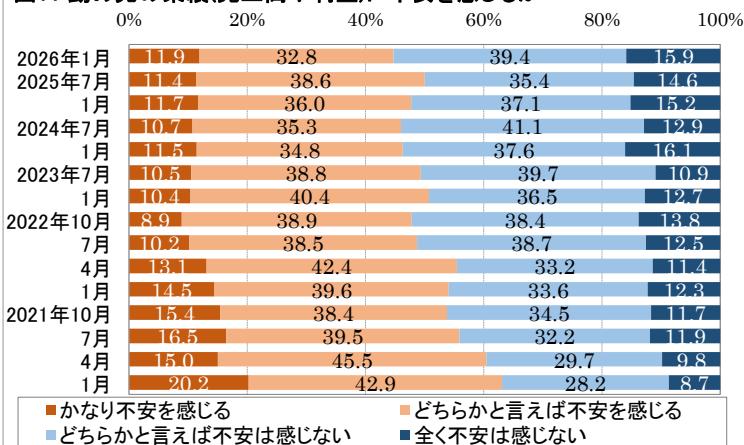
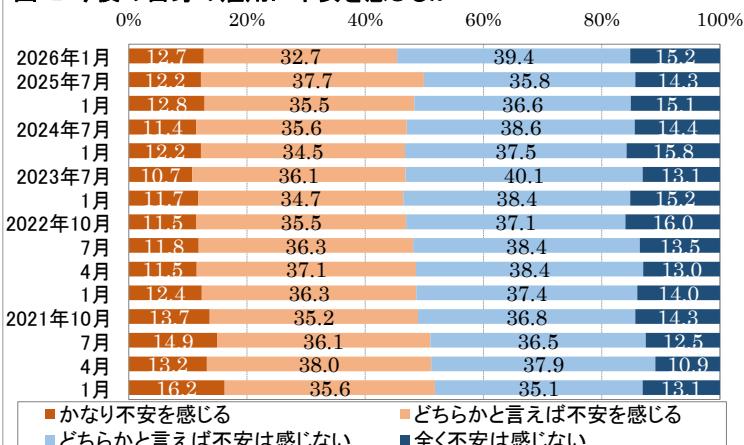
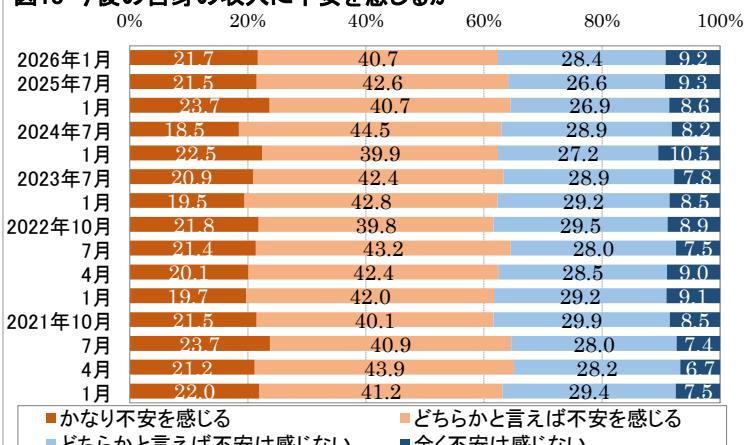
年代別でみると、不要・不急の外出を「できるだけ避けるようしている」と「多少は避けるようしている」の合計は、20 代を除く全ての年代で前回より増加し、特に 30 代、40 代、50 代、60 代では回答者の約 4 割、70 代以上では 6 割を超えた(図 8)。前回調査結果と比べ 50 代のみ 5% 水準で統計的有意差がある)。



(4) 年末年始の過ごし方

本調査では、年末年始の恒例行事を行ったかどうかについて、2021年以降毎年1月に調査している（複数回答）。今回調査の結果、「家でゆっくり過ごす」が72.5%と最も多く、次いで「大掃除」36.6%、「初詣」31.6%、「外食（忘年会・新年会以外）」26.1%、「仕事」25.2%、「帰省」18.5%と続いた。「初売り・セールなどの買い物」「新年会（自宅外で）」「遊園地やテーマパークに行く」「その他」が昨年より増加、それ以外の行事・行動について、「行った」割合は昨年より減少した。（ただし前年調査と比較して統計的有意差があった項目は、「仕事」「その他」で1%水準、「家でゆっくり過ごす」「大掃除」「友人・知人に会う」で5%水準となった）。

外出を伴う行事・行動を実施した割合は、今なお「コロナ禍前には行っていた」と比べると低い項目が多いものの、徐々に回復しつつあることが窺える（図9）。

図10 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか**図11 勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるか****図12 今後の自身の雇用に不安を感じるか****図13 今後の自身の収入に不安を感じるか**

3. 働く人の意識の変化

(1) 勤め先への信頼感

本調査では、初回の 2020 年 5 月調査から業績・雇用・収入への不安感、勤め先への信頼の程度等を質問している。当財団が「生産性運動に関する三原則」(1955 年 5 月)で謳っているように、労使の信頼関係こそが生産性向上、持続的な経済成長の基礎に他ならないからである。

勤め先は健康に十分な配慮をしているかを質問したところ、「そう思う」 12.8%と、「まことにそう思う」 50.5%を合わせて 63.3%が肯定的な評価をしており、前回 2025 年 7 月調査から 5%水準ではあるものの統計的有意に増加した(図 10)。

勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるかどうかを質問したところ、「全く不安は感じない」 15.9%と、「どちらかと言えば不安は感じない」 39.4%の合計が 55.3%と、前回調査より 5%水準ではあるものの統計的有意に増加し、調査開始以来最多となっている(図 11)。

今後の自身の雇用について、「全く不安は感じない」 15.2%と、「どちらかと言えば不安は感じない」 39.4%を合わせた 54.6%が「不安は感じない」と回答し、12 回連続して「不安は感じない」が 5割を上回り、また 2024 年 7 月調査以降連続していた微減傾向から反転した(図 12)。

今後の自身の収入については、「全く不安は感じない」 9.2%、「どちらかと言えば不安は感じない」

い」28.4%、合わせて37.6%が「不安は感じない」と回答しており、前回2025年7月調査の35.9%から統計的有意ではないものの増加した(図13)。

図14 勤め先への現在の信頼の程度

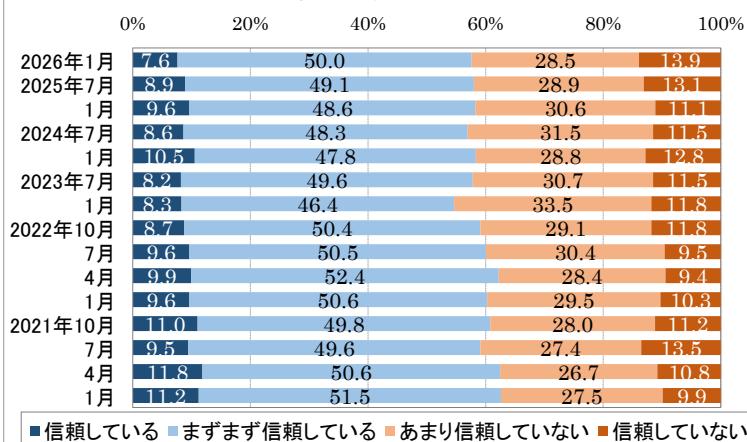
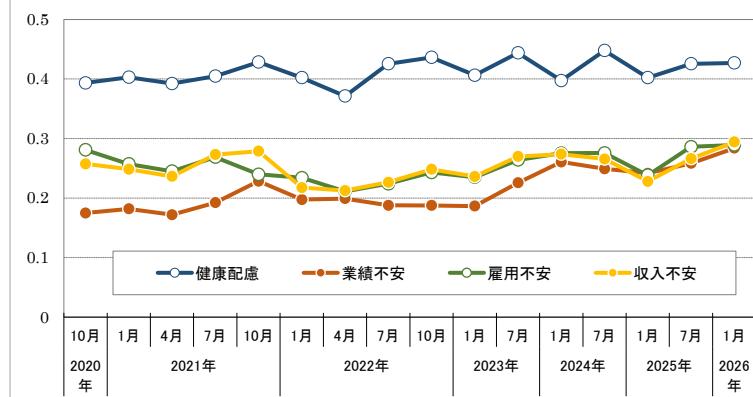


図15 勤め先への信頼との関連(クラメールの連関係数)

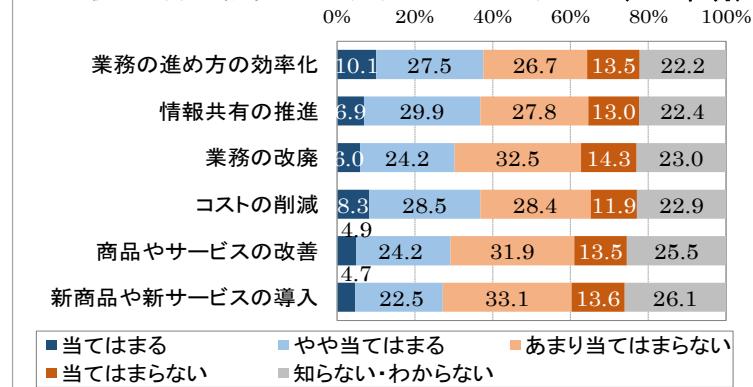


調査では低下したものの、前回、今回と上昇に転じた。業績不安、収入不安、雇用不安はいずれも前回調査より関連性が強まり、ほぼ同水準となっている(図15)。

(2) 職場における生産性向上の取り組み

少子高齢化が進み、就業者数の減少が見込まれるわが国において、生産性の向上は重要な課題である。生産性の向上には、働く個人の能力向上をはかるとともに、組織運営の改善についても追求することが求められる。そこで、本調査では、最近1年間に、職場での生産性向上の取り組みを経験したかどうか、いくつかの項目について質問した。なお「職場」をどの範囲で捉えるかは人によって異なり、回答者の主観に委ねられている部分が大きい。また、本問は、取り組みが行われたかどうかを尋ねており、生産性向上の成果に関する設問ではないことに留意されたい。

図16 最近1年間・職場での生産性向上の取り組み (2026年1月)



合計)は、「業務の進め方の効率化」が37.6%で最も多く、次いで「情報共有の推進」と「コストの削減」がどちらも36.8%となっている。これら3項目は、生産性を「産出÷投入」で表した

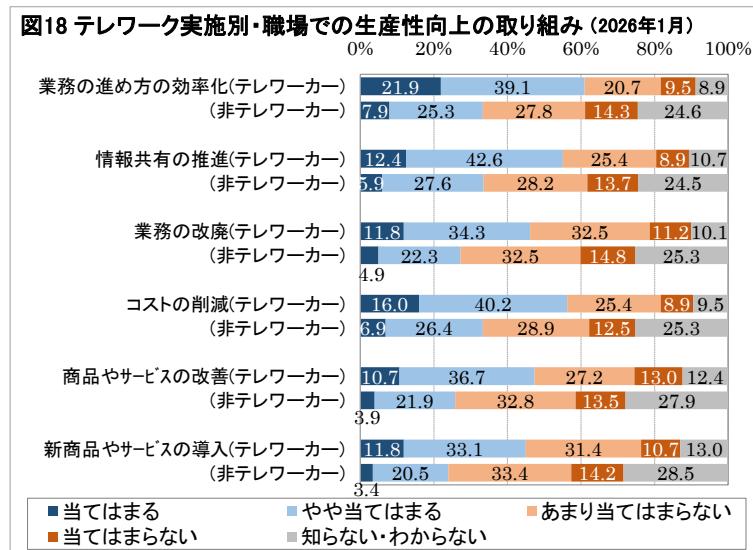
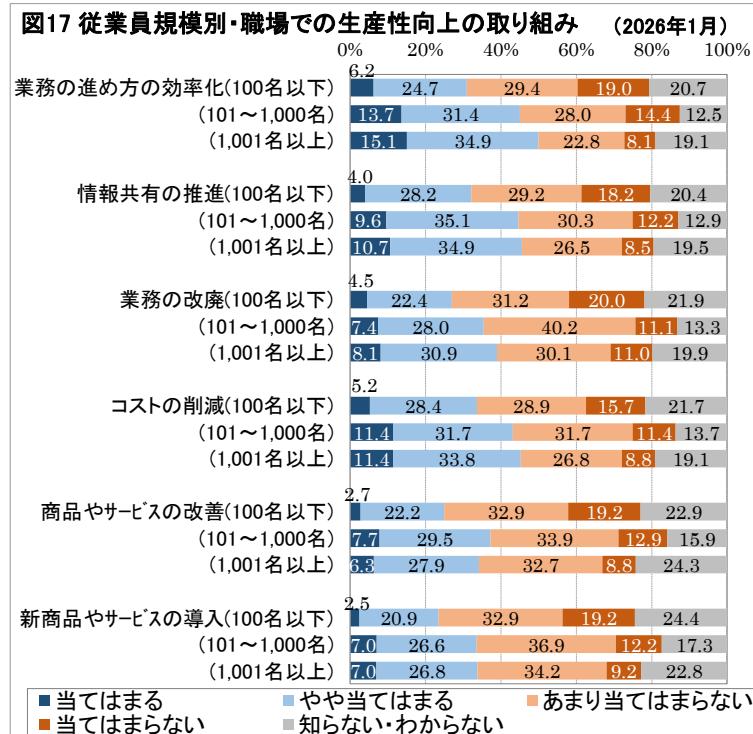
勤め先への信頼の程度は、「信頼している」7.6%、「まづまづ信頼している」50.0%、合わせて57.6%となった。前回2025年7月調査から微減となったが、統計的有意ではない(図14)。

なお、健康への配慮と三つの不安感は、勤め先への信頼の程度と関連性を持っている。関連性の強さは「クラメールの連関係数」によって数値化できる。連関係数は、0から1の間の値を取り、1に近いほど関連性が強いことを示す。

いずれの調査回でも、勤め先への信頼と最も関連性が強いのは健康配慮である。健康配慮と勤め先への信頼の連関係数は、2023年1月調査以降、上下を繰り返しており、2024年7月調査で調査開始以来最高となった後、2025年1月調

場合の投入を削減する取り組みに該当する（効率化のイメージ）。一方で、産出の増大に関わる取り組みといえる「商品やサービスの改善（社内向けサービスを含む）」は29.1%、「新商品や新サービスの導入（同）」は27.2%となっている（付加価値を高めるイメージ）。また、いずれの取り組みに対しても、行われていたかを「知らない・わからない」が20%を超えており、特に「新商品や新サービスの導入」は26.1%が「知らない・わからない」と回答した（図16）。雇用者に勤め先の生産性向上の取り組みが十分に認知されていない可能性がある。

従業員規模別で職場における生産性向上の取り組みの実施率に差があるかを調べたところ、特



「知らない・わからない」の割合が小さくなっています。非テレワーカーと比べて、生産性向上の取り組みに対する認知が高いことが確認されました。

(3) 職場におけるAIの利用

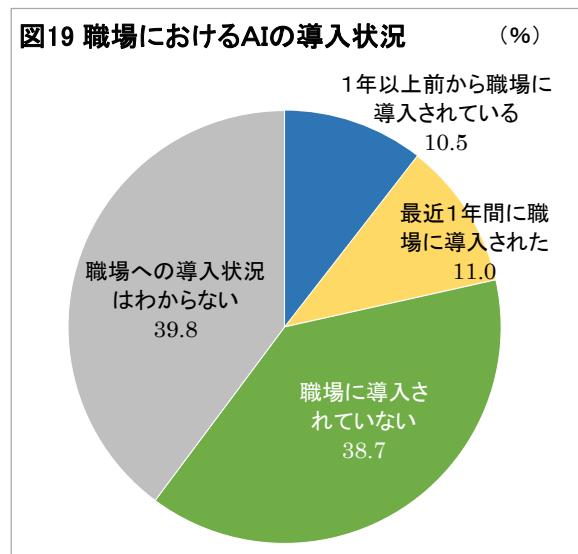
人工知能（AI）は生成AIを筆頭に急速な技術進歩が起こっており、わが国においても2025年12月23日に「人工知能基本計画」が閣議決定されたことに伴って、さらに注目が高まっている。

に100名以下と1,001名以上の企業の間で「当てはまる」と「やや当てはまる」の合計に統計的有意な差がみられた（図17）。しかし、その差を2025年1月調査（図表なし）と比較すると、「業務の進め方の効率化」では26.7ポイント差から今回の19.1ポイント差へと減少しており、その他の項目でも21~25ポイント差から10ポイント前後の差へと縮まっている。

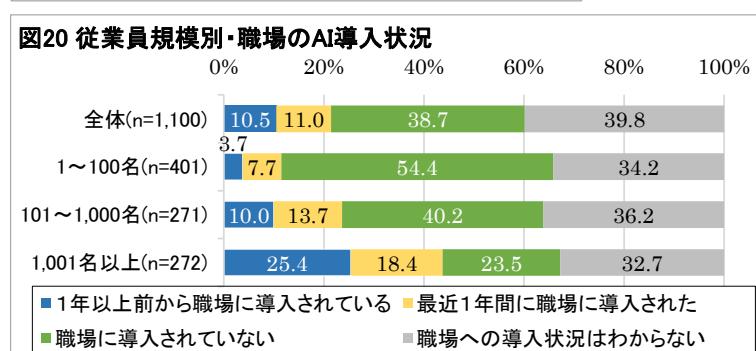
また、テレワーカー実施者（テレワーカー。P19図41参照）とそうでない者（非テレワーカー）で、生産性向上の取り組みの実施率に差があるかを調べたところ、全項目でテレワーカーが非テレワーカーを上回るという結果が見受けられた。両者の実施率は「業務の改廃」以外の全ての項目で20ポイント以上の差があり、特に「業務の進め方の効率化」では27.8ポイント差となっている。（図18。全項目で統計的有意差あり）。このようにテレワーカーと非テレワーカーによる差は従業員規模による差と比べて大きくなっている。なお、テレワーカーでは、各取り組みで

AI の活用は、様々な分野において効率性や利便性を大きく向上させたり、新しい科学的発見や人間の創造性を高めたりする役割も期待されている。そこで今回の調査では、職場における AI 活用の実態を知るため導入状況やその用途について質問した。

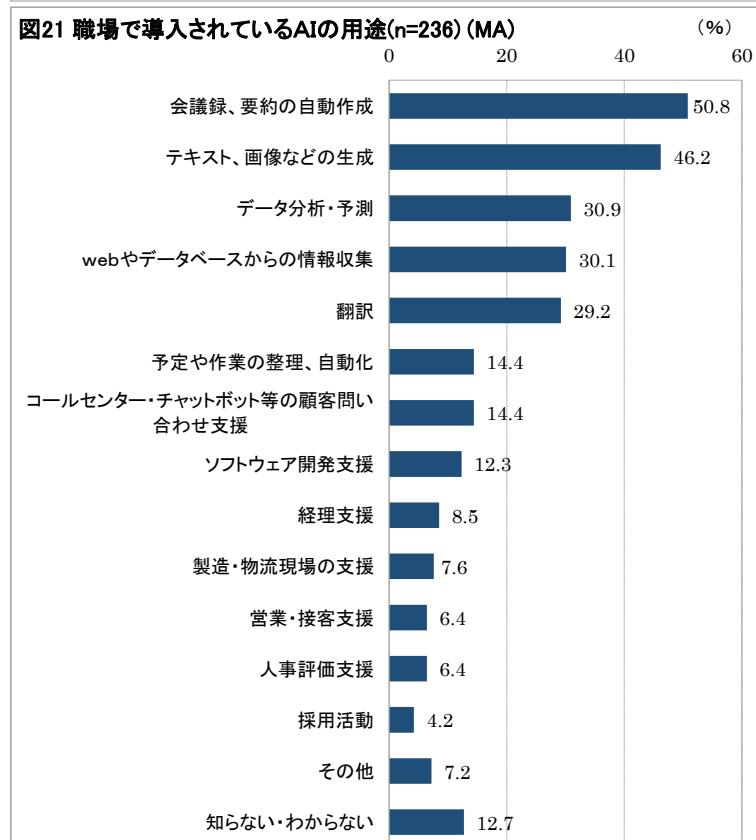
職場における AI の導入状況を聞いたところ、「1 年以上前から職場に導入されている」 10.5%、「最近 1 年間に職場に導入された」 11.0%、「職場に導入されていない」 38.7%、「職場への導入状況はわからない」 39.8% であり、「導入されている」（「1 年以上前から職場に導入されている」と「最近 1 年間に職場に導入された」の合計）職場の割合は 5 分の 1 に留まった（図 19）。



従業員規模別で職場における AI の導入状況をみると、従業員規模が大きいほど導入率が高くなっている。「導入されている」の割合は、1～100 名で 11.4%、101 名～1,000 名で 23.7%、1,001 名以上で 43.8% となり、それぞれの従業員規模間で統計的有意な差があった（図 20）。なお、

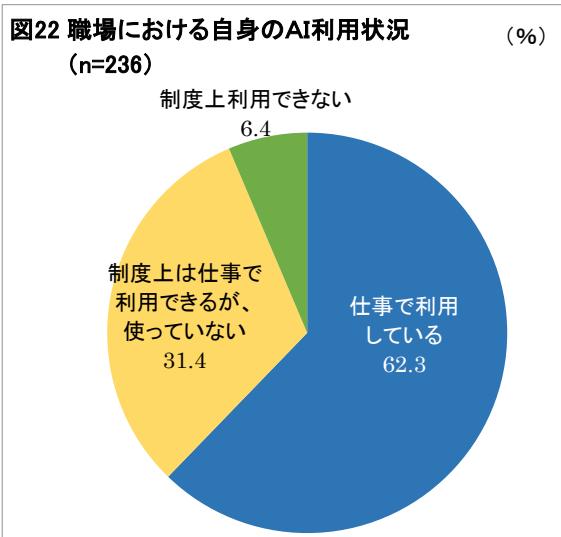


「1 年以上前から職場に導入されている」割合については、従業員規模間で統計的有意な差がみられることがから、大規模の企業は比較的早い時期から AI を導入している一方で、中小企業は導入が遅れていることがわかる。今後、AI の活用による生産性向上を目指すのであれば、中小規模の企業での AI 導入と、それに対する支援の検討も重要となるだろう。



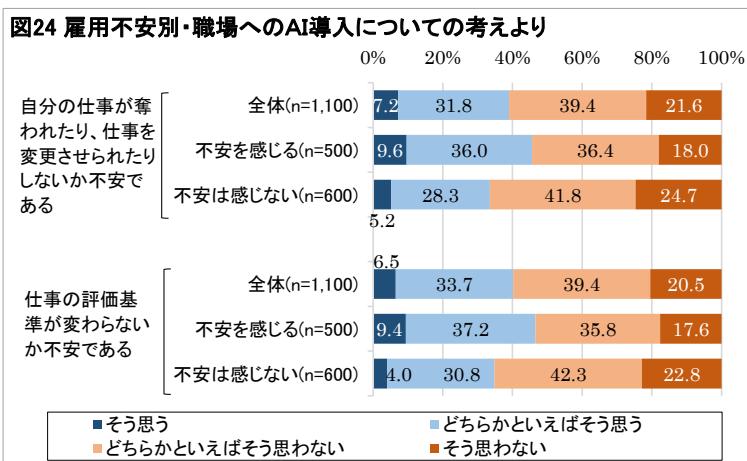
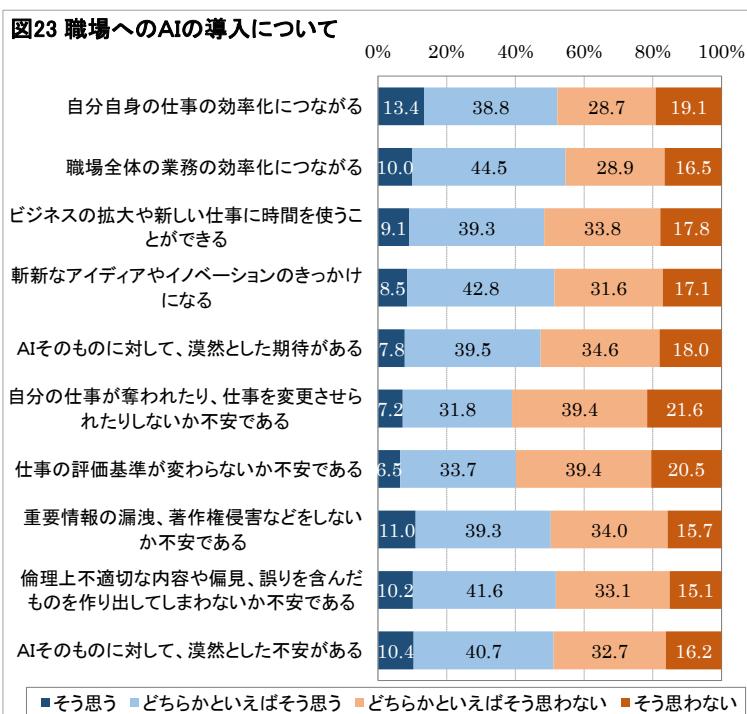
AI が導入されている職場における用途を複数回答で聞いたところ、「会議録、要約の自動作成」が 50.8% で最多となり、次いで「テキスト、画像などの生成」 46.2%、「データ分析・予測」 30.9%、「web やデータベースからの情報収集」 30.1% となった（図 21）。

続けて、職場に AI が導入されていると回答した人を対象に、自身の利用状況を尋ねたところ、「仕事で利用している」と回答したのは 62.3%、「制度上は仕事で利用できるが、使っていない」



31.4%、「制度上利用できない」6.4%となった。AIを利用できる環境にある人の中で約3分の2が利用している(図22)。

職場へのAIの導入に関する考えを尋ねたところ、「職場全体の業務の効率化につながる」54.5%('そう思う' と 'どちらかといえばそう思う' の合計)、「斬新なアイディアやイノベーションのきっかけになる」51.3%と前向きな回答が見られる一方で、「倫理上不適切な内容や偏見、誤りを含んだものを作り出してしまわないか不安である」51.8%、「AIそのものに対して、漠然とした不安がある」51.1%、「重要情報の漏洩、著作権侵害などをしないか不安である」50.3%といった不安や懸念を持っていることも示された(図23)。



「自分の仕事が奪われたり、仕事を変更させられたりしないか不安である」について、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計は、「不安を感じる」で46.6%、「不安は感じない」で34.8%と、こちらも同様に統計的有意な差がみられた。今後の自身の雇用に不安を感じている雇用者の方が、AIによる「仕事」や「評価」の変化に不安を抱く割合が多いものの、50%を下回る結果となった(図24)。

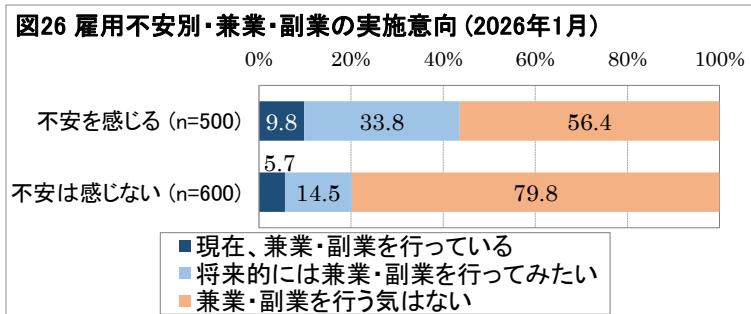
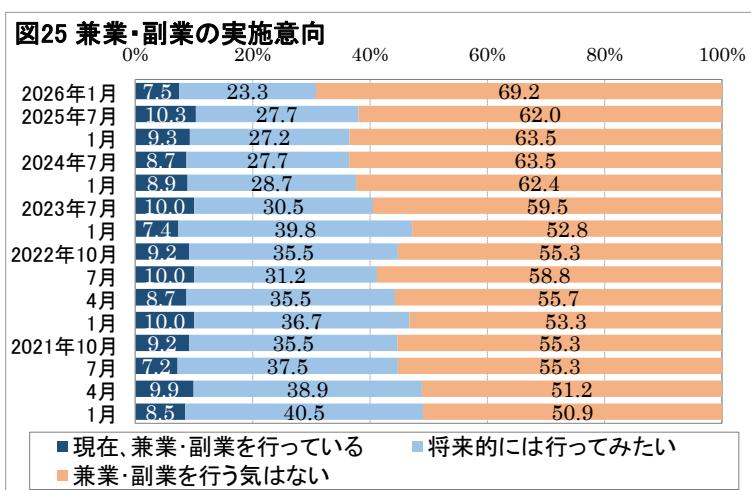
今後の自身の雇用不安の有無別(P6図12参照)に、AI導入についての考え方の設問のうち「仕事」や「評価」に関する2項目について確認した。ここでは、今後の自身の雇用について、「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計を「不安を感じる」、「どちらかと言えば不安は感じない」と「全く不安は感じない」の合計を「不安は感じない」とする。

「自分の仕事が奪われたり、仕事を変更させられたりしないか不安である」について、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計を雇用不安別に比べると、「不安を感じる」は45.6%、「不安は感じない」は33.5%となり、統計的有意に差があった。また「仕事の評価基準が変わらないか

現状では AI に対する不安は半数を超えてはいないものの、雇用不安との間には関連性が示唆される。AI を含めた新たな技術を職場へ導入する際には、そこで働く人の理解があってこそ有効活用が可能になる。AI 導入の効果を最大限発揮するためには、雇用者の持つ不安や使い方に關する疑問にも目を配りながら、各職場に合わせた適切な活用方法を議論、模索していくことが求められる。

4. キャリア形成と人材育成

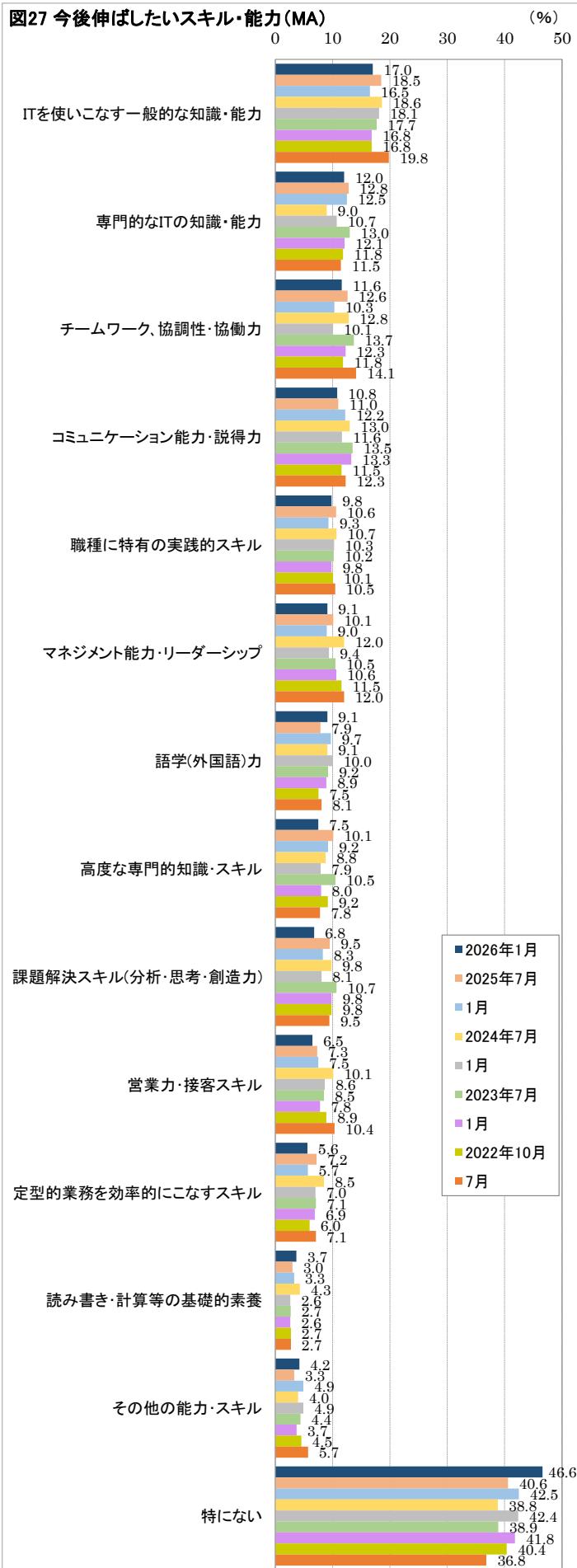
(1) 兼業・副業の実施意向



「雇用に不安を感じる」（「かなり不安を感じる」と「どちらかと言えば不安を感じる」の合計。P6 図 12 参照）と回答した雇用者のうち、「現在、兼業・副業を行っている」と「将来的には兼業・副業を行ってみたい」の合計は 43.6%であるのに対し、「自身の雇用に不安を感じない」（「どちらかと言えば不安を感じない」と「全く不安は感じない」の合計）と回答した雇用者では 20.2% と、統計的に有意な差が生じている（図 26）。

本調査では 2020 年 7 月調査以降、兼業・副業の実施意向を継続的に質問している。調査結果によると、「現在、兼業・副業を行っている」が、前回 2025 年 7 月調査の 10.3%から 7.5%へと、5% 水準ではあるものの統計的有意に減少した。また、「兼業・副業を行う気はない」は前回調査の 62.0% から 69.2%へと統計的有意に増加し、調査開始以来最多となった（図 25）。

なお、これまでの調査によって、「将来的には兼業・副業を行ってみたい」と考えている割合は、雇用不安と関連性があることがわかっている。今回調査においても関連性を確認したところ、「自身の

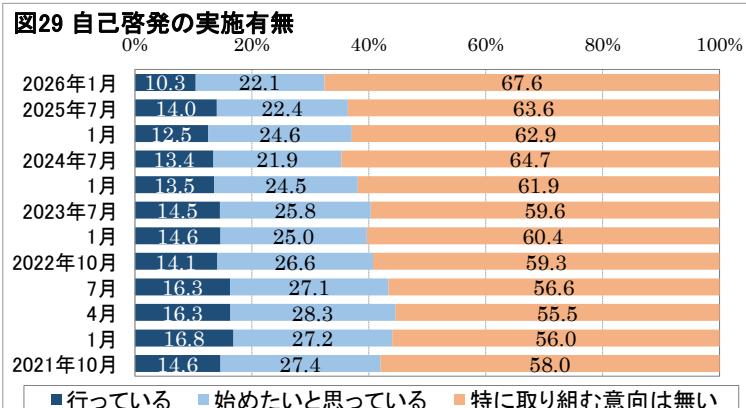
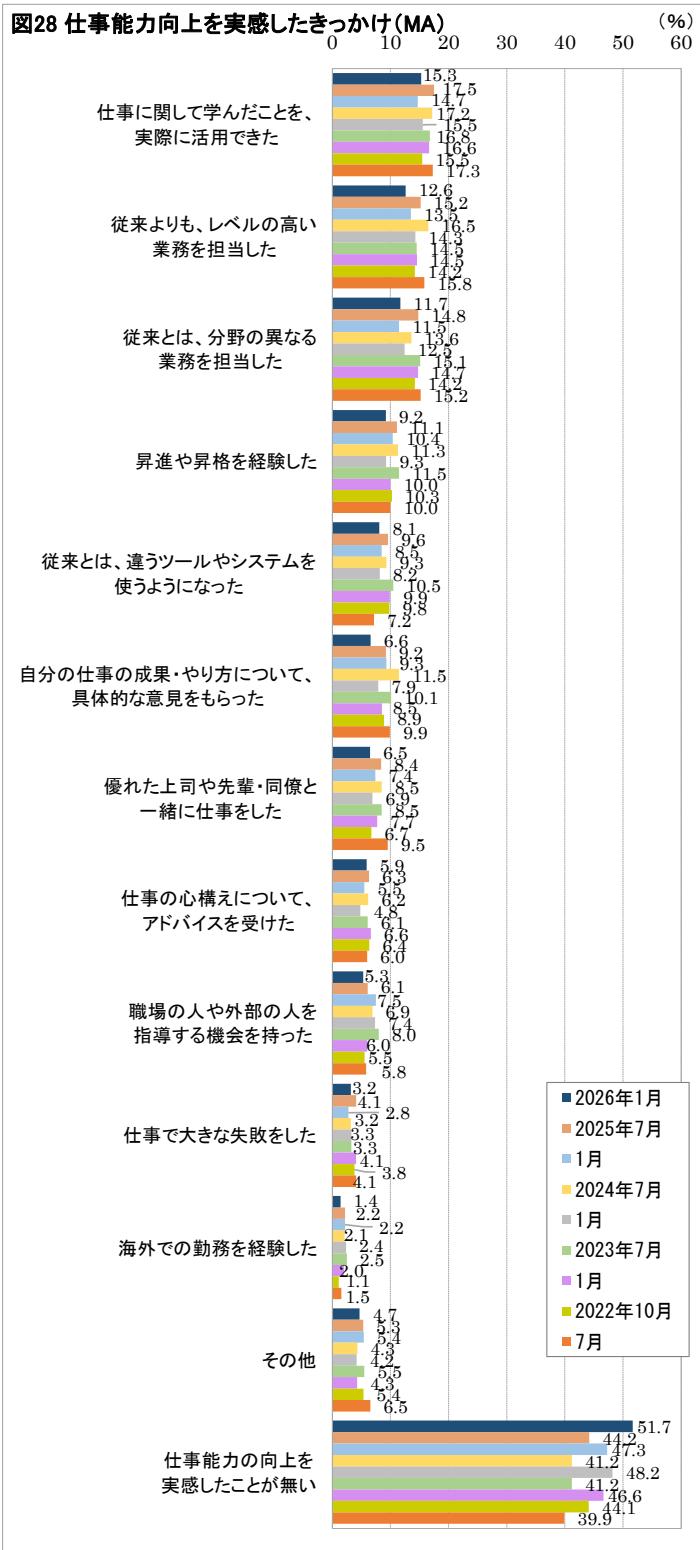


(2) 仕事能力の向上

勤め先は、今後、どのような教育を提供していくべきなのであろうか。提供すべき教育内容の参考とするため、雇用者が今後働く中で、具体的に伸ばしていきたい特定のスキルや能力を三つまで選んでもらった³（複数回答）。

調査結果によると、「ITを使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」が 17.0%と最も多く、次いで「専門的な IT の知識・能力」の 12.0%、「チームワーク、協調性・協働力」の 11.6%、「コミュニケーション能力・説得力」の 10.8%、「職種に特有の実践的スキル」の 9.8%が続いている（図 27）。今回、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」「専門的な IT の知識・能力」をはじめとした多くの項目が統計的有意ではないものの減少した。一方で「特にない」が 40.6%から 46.6%へ統計的有意に増加しており、技術進歩や労働環境の変化の中で、どんな能力が求められているのかわからない雇用者が増加している可能性も考えられる。その場合、政府や企業が求める能力を提示することで自己啓発を促し、リスクリキングの後押ししが期待できるかもしれない。

³ 比較可能性を考慮して、選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』個人票に準拠した。

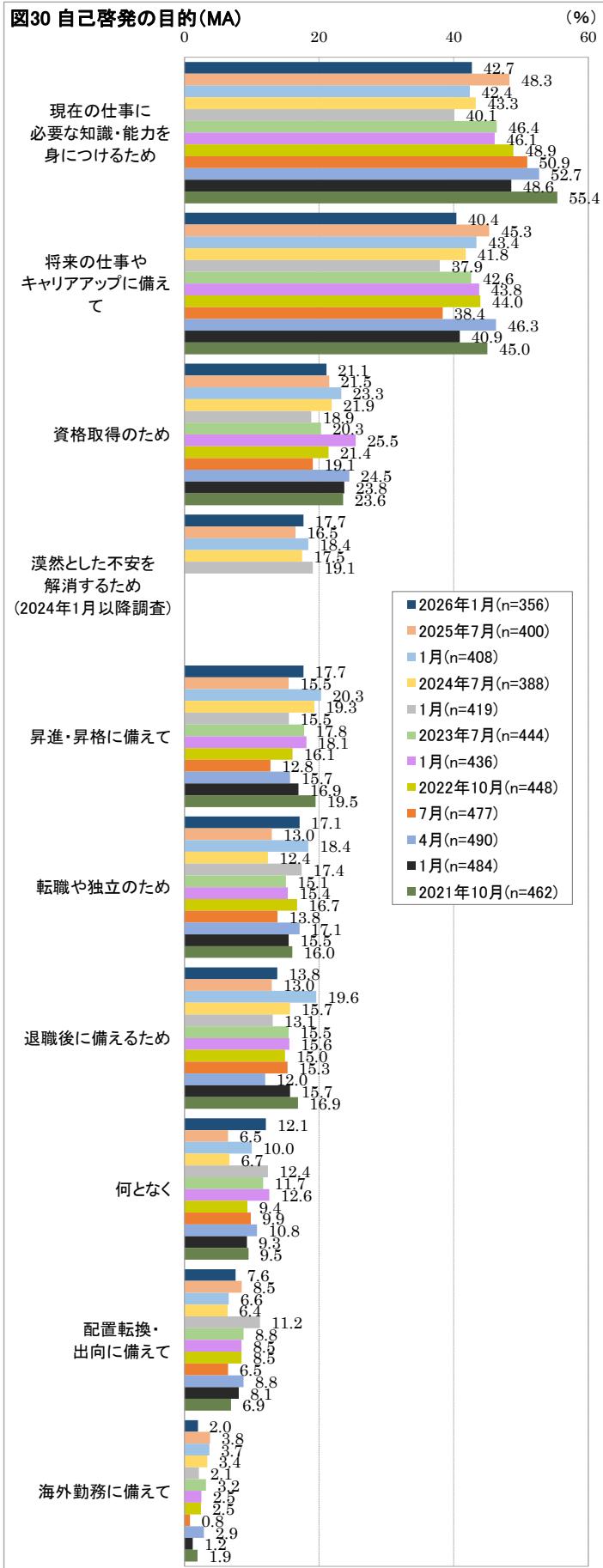


自己自身の仕事能力の向上を実感した「きっかけ」を複数回答で質問したところ、「仕事能力の向上を実感したことが無い」が 51.7%と、前回 2025 年 7 月調査から統計的有意に増加し、調査開始以来、最多となった。

実感した回答を項目別にみると、過去の調査結果同様、「仕事に関して学んだことを、実際に活用できた」「従来よりも、レベルの高い業務を担当した」「従来とは、分野の異なる業務を担当した」など、業務経験が仕事能力向上を実感したきっかけとして多く挙がった。いずれも前回調査と比べると微減しているものの、成長を実感するためには、知識やノウハウを学ぶだけではなく、その学びを自分の仕事に活用できたと自覚する必要があるとわかる。単に教育の機会を増やすだけではなく、あわせて、得られた知識や能力を活用する場の提供が求められる。対して、「仕事で大きな失敗をした」「海外での勤務を経験した」などは 5%を下回った(図 28。「従来とは、分野の異なる業務を担当した」「自分の仕事の成果・やり方について具体的な意見をもらった」は、前回結果と 5%水準で統計的有意な差がある)。

(3) 自己啓発の実施状況

働く人の能力開発の方法として、勤め先が提供する Off-JT、OJT が多く挙げられるが、この他に、自らの意思で行う自己啓発がある。本調査では、自己啓発の実施状況を継続的に質問している。今回の調査では、自己啓発を「行っている」は前回 2025 年 7 月調査の 14.0%から 10.3%に減少、「行っていないが、始めたいと思っている」は 22.4%から 22.1%に微減、「特に



取り組む意向は無い」は 63.6%から 67.6%に前回から 5%水準ではあるものの統計的有意に増加した。雇用者の自発的な学習意欲は前回調査と比べると減少しており、調査開始以来、最少となった(図 29)。

自己啓発を「行っている」「行っていないが、始めたいと思っている」雇用者を対象に、目的を複数回答(いくつでも選択可)⁴で聞いたところ、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」が 42.7%で最多となったが、前回調査の 48.3%からは減少した。次いで、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が 40.4%、「資格取得のため」が 21.1%、「漠然とした不安を解消するため」および「昇進・昇格に備えて」がそれぞれ 17.7%、「転職や独立のため」が 17.1%、「退職後に備えるため」が 13.8%となっている。「漠然とした不安を解消するため」「昇進・昇格に備えて」「転職や独立のため」「退職後に備えるため」「何となく」は前回調査から増加となった。なお「その他」は毎回僅少であるため、図から割愛してある(図 30。「何となく」のみ前回結果と統計的有意な差がある)。

⁴ 選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』を参考にしている。

図31 自己啓発の方法(MA)

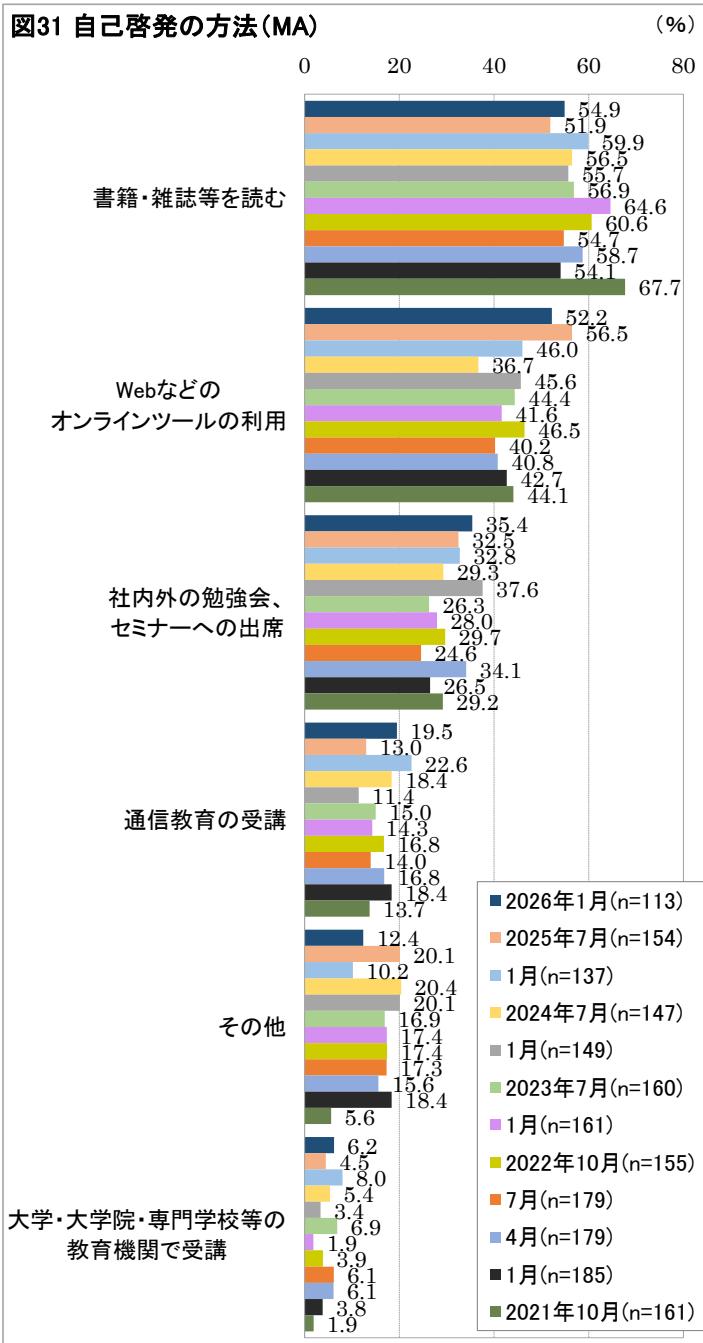
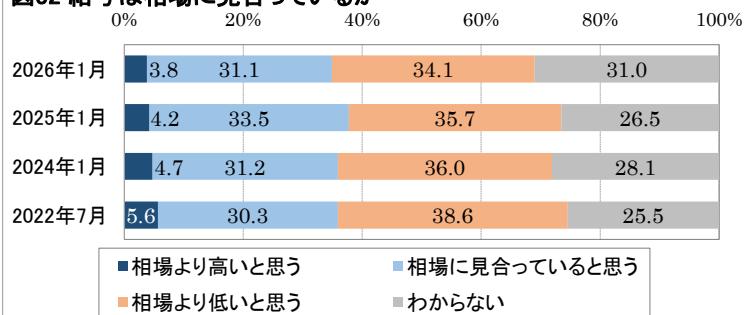


図32 給与は相場に見合っているか



を持っていているかを調べるため、「あなたに勤め先から支払われている給与は、あなたのキャリアや能力、成果から見て、世の中の相場に見合っていると思いますか」を質問した(2022年7月調査以来4回目)。調査の結果、「相場より低いと思う」すなわち自身の市場価値は現在受け取っている給与よりも高いと回答した雇用者が34.1%と、最も大きい割合を占めた。これに対して「相場より高いと思う」すなわち自身の市場価値よりも多くの給与を受け取っていると回答した

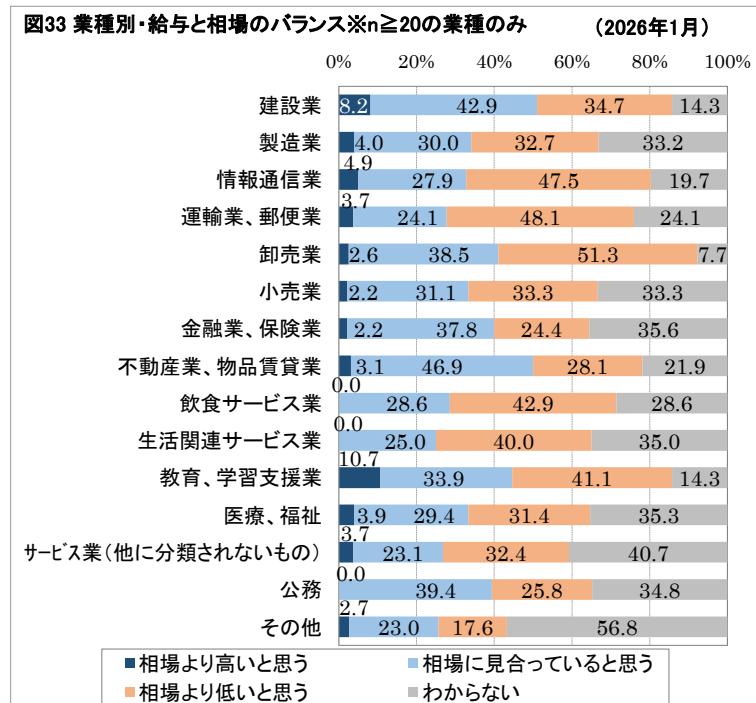
次に、自己啓発を「行っている」と回答した雇用者を対象に、自己啓発の方法について複数回答で質問したところ、「書籍・雑誌等を読む」は51.9%から54.9%へと増加、続く「Webなどのオンラインツールの利用」が前回2025年7月調査の56.5%から52.2%に減少した。「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は32.5%から35.4%へと増加した。「通信教育の受講」は13.0%から19.5%へと増加した。「大学・大学院・専門学校等の教育機関で受講」は、毎回ほかの方法と比べ少なく、前回4.5%から6.2%へと増加した(図31。ただしいずれも統計的有意差はない)。

(4) 市場価値と転職に対する考え方

2010年代半ば以降、時代や社会環境の変化に応じた働き手のスキルアップの支援とともに、企業間の労働移動が容易になるための環境の整備が進められてきた。また、企業に対しても兼業・副業など、多様な働き方の推進が求められてきた。この労働移動の円滑化は現在でも重要な課題として広く認識されている。

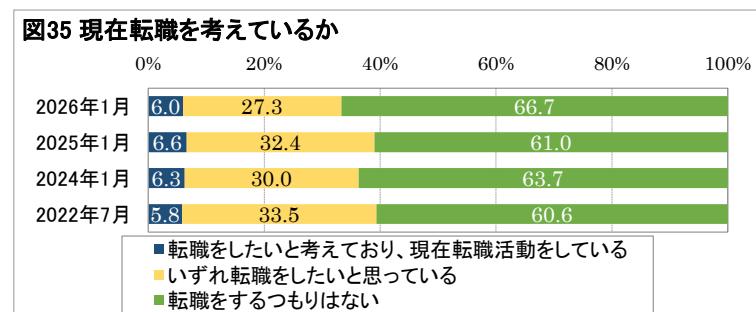
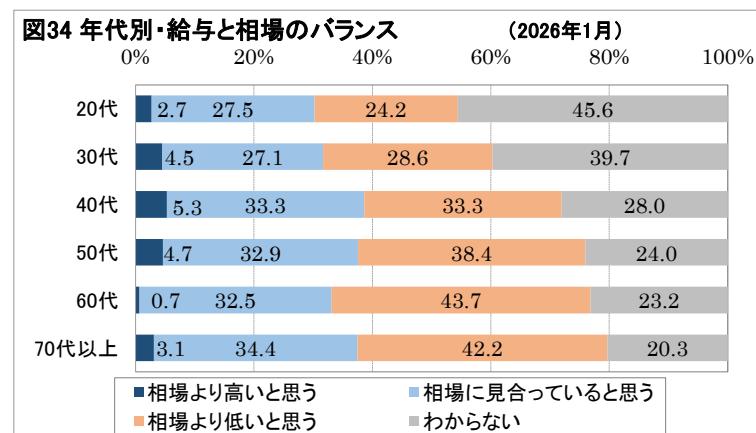
働く人が労働移動(転職)を行うにあたり参考のひとつにできるのが、労働力としての自身の市場価値である。一般に市場価値が高ければより条件の良い企業に採用される可能性は高くなり、逆に低ければ求職活動は難しくなる。本調査では、雇用者が自身の労働力としての市場価値にどのような認識

雇用者は 3.8%、「相場に見合っていると思う」すなわち市場価値に合った妥当な給与だと思っている雇用者は 31.1% となった。一方で、「わからない」は 31.0% で過去最多となり、約 3 分の 1 の雇用者が自身の市場価値を把握していないということになる（図 32。「わからない」のみ 5% 水準で統計的有意な差がある）。



がわかる。「わからない」について、「その他」の業種を除くと、「サービス業（他に分類されないもの）」が 40.7%、「金融業、保険業」が 35.6%、「医療、福祉」が 35.3% と高い一方で、最も低いのは「卸売業」の 7.7% となった（図 33）。

また、年代別に給与が相場に見合っているかを調べたところ、20 代が最も「わからない」の割合が多く、20 代、30 代は約 4 割が自身の市場価値を把握していないことが明らかとなった。



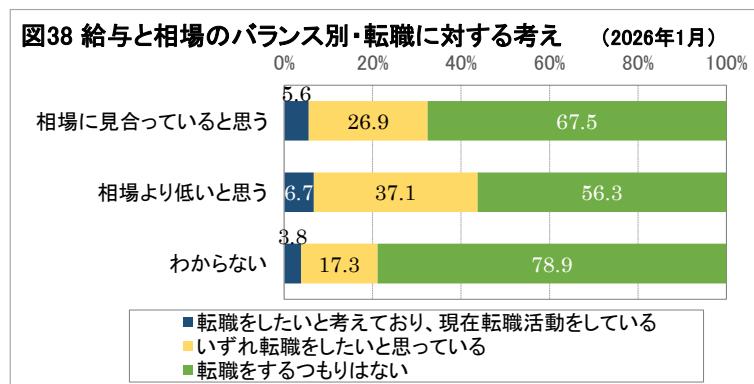
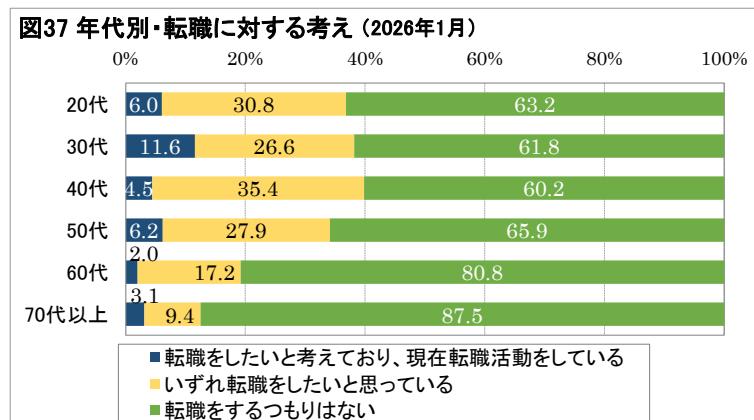
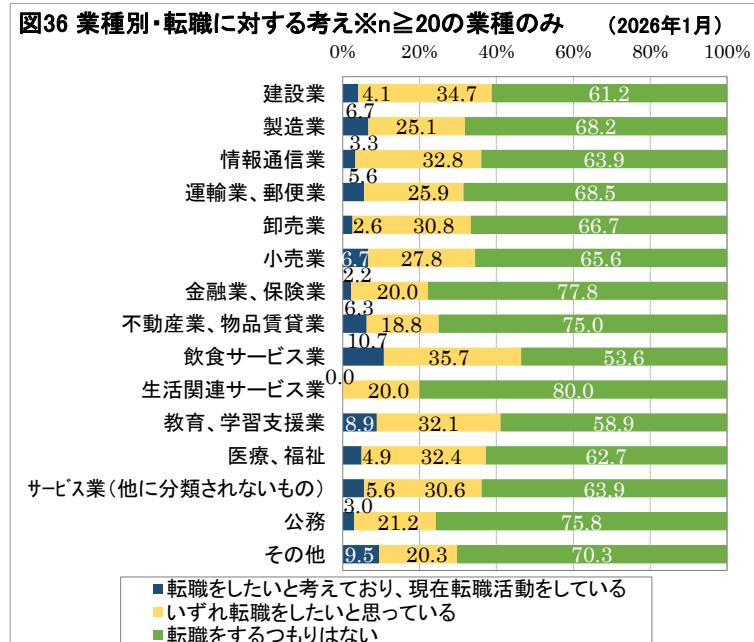
主要業種別に給与が相場に見合っているかを調べたところ、「相場より高いと思う」と「相場に見合っていると思う」を合わせた割合は、「建設業」が 51.1% で最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が 50.0% で、これらが約半数となった。続いて「教育、学習支援業」44.6%、「卸売業」が 41.1%、「金融業、保険業」が 40.0% となった。一方で、「相場より低いと思う」の割合をみると、「卸売業」51.3%、「運輸業、郵便業」48.1% となっており、業種によって構成が大きく異なること

それぞれの年代において「相場より高いと思う」と「相場に見合っていると思う」の合計と、「相場より低いと思う」の差分を調べたところ、20 代は 6.0 ポイント、30 代は 3.0 ポイント、40 代は 5.3 ポイント、50 代は -0.8 ポイント、60 代は -10.5 ポイント、70 代以上は -4.7 ポイントとなった（図 34）。

現在転職を考えているかを質問したところ、「転職をするつもりはない」は 61.0% から 66.7% へ統計的有意に増加し、調査開始以来最多となった。「転職をしたいと考えておらず、現在転職活動をしている」は 6.6% から 6.0% へ微減し

たものの統計的有意差は見られない。一方で、「いずれ転職をしたいと思っている」は 32.4%から 27.3%へ統計的有意に減少した（図 35）。

主要業種別に転職への考えをみると、「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」と「いずれ転職をしたいと思っている」を合わせた「転職をしたいと考えている」の割合は、



に見合っているかわからない」と回答した雇用者では「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」と「いずれ転職をしたいと思っている」を合わせた「転職をしたいと考えている」の割合が 21.1%であるのに対し、「相場より低いと思う」と回答した雇用者では「転職をしたいと考えている」が 43.8%となった⁵（図 38）。この二つの差は統計的に有意である。また、「相場

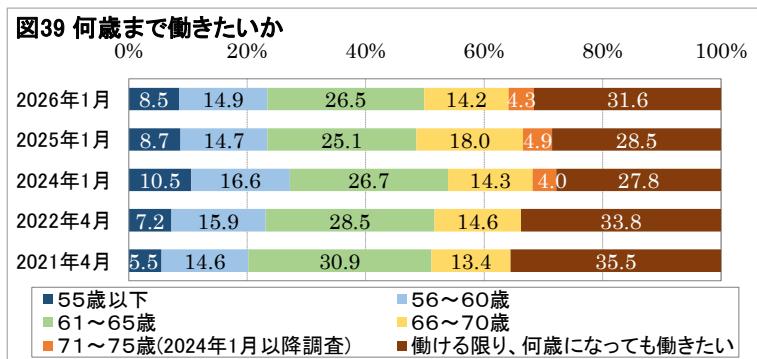
⁵ 「相場より高い」と考えている雇用者は 62 名と少数であるため、グラフには表示していない。

「飲食サービス業」が 46.4%と最も多くなり、以下「教育・学習支援業」41.0%、「建設業」38.8%、「医療・福祉」37.3%、「サービス業（他に分類されないもの）」36.2%と続く。「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」に限定すると、「飲食サービス業」が 10.7%と最も多く、「教育・学習支援業」8.9%となつた。一方で、「転職をするつもりはない」が最も多かったのは「生活関連サービス業」80.0%であり、次いで「金融業、保険業」77.8%、「公務」75.8%となつた（図 36、「その他」を除く）。

年代別に転職意向をみると、「転職をしたいと考えている」（「転職をしたいと考えており、現在転職活動をしている」と「いずれ転職をしたいと思っている」の合計）の割合は、20 代が 36.8%、30 代が 38.2%、40 代が 39.9%、50 代が 34.1%となつてゐる。なお、30 代は「現在転職活動をしている」が 11.6%と他の年代より高くなっている（図 37）。ここまで二つの質問から、給与が相場に見合うか、すなわち自身の市場価値に対する認識と、転職に対する意向や行動に関係性があるかを調べたところ、「給与が相場

に見合っていると思う」と回答した雇用者の中、「転職をしたいと考えている」は 32.5%であり、こちらもまた「わからない」と回答した雇用者と統計的有意差があった。

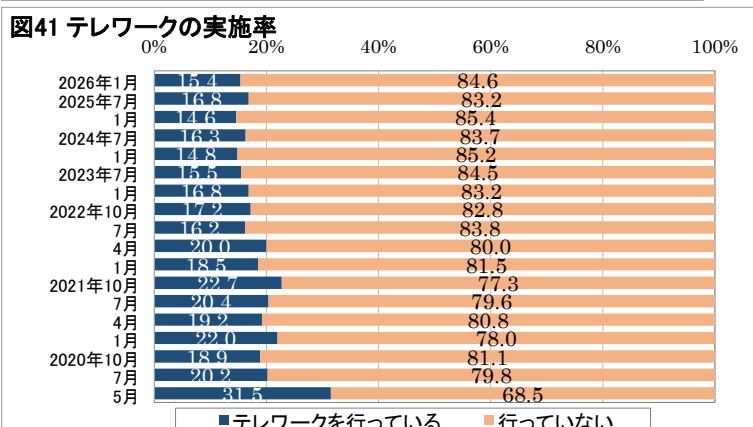
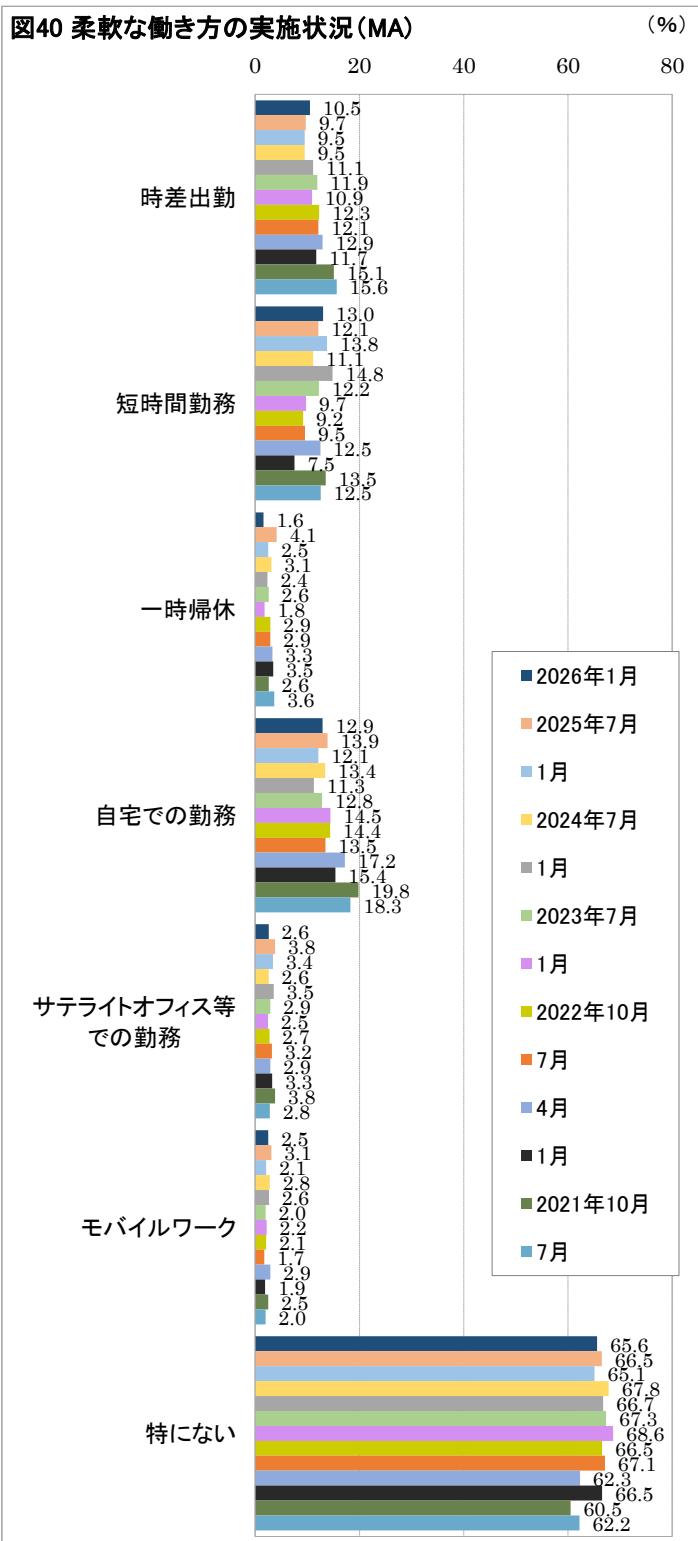
(5) 働き続ける年齢



2021年4月1日に「高年齢者雇用安定法」が改正され、企業等は70歳までの就業機会を確保する努力義務が課されることになった。このため2021年4月の第5回調査では、実年齢とは関係なく「何歳まで働きたいか」を質問した。

その後、2022年4月調査、2024

年1月調査、2025年1月調査および今回調査で、回答傾向に変化が生じているかどうかを確認するため、同じ質問を行った。なお、2024年1月調査より選択肢に「71～75歳」を追加している。今回の調査結果では、「働ける限り、何歳になっても働きたい」が31.6%で最も多く、次いで「61～65歳」が26.5%で続いている。努力義務の対象年齢となる「66～70歳」は2025年1月調査の18.0%から今回の14.2%へと減少した。一方で、2024年1月調査までは回を重ねるごとに増加傾向にあった「55歳以下」「56～60歳」は、それぞれ8.5%、14.9%と、2025年1月調査と大きな変化はなかった（図39）。なお、2025年1月調査と比較したところ、「66～70歳」のみ5%水準で統計的有意に減少した。



5. 働き方の変化

(1) 柔軟な働き方

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策をきっかけのひとつとして、時差出勤やテレワークの積極的な活用が推奨されてきた。2023年5月の「5類」移行から2年以上が経過した今、働き方にはどのような変化が生じているだろうか。2020年5月の初回調査からの継続で、これら「柔軟な働き方」の実施状況を質問した。設問は「現在、あなた自身が行っている働き方をいくつでも選んで下さい」(複数回答)としている。調査結果をみると、前回2025年7月調査と比べて、「自宅での勤務」(在宅勤務)は13.9%から12.9%にわずかに減少、「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」も3.8%から2.6%にわずかに減少、「モバイルワーク(特定の施設ではなく、カフェ、公園など、一般的な場所を利用した勤務)」も3.1%から2.5%にわずかに減少したが、いずれも統計的有意差は無い。「特にない」は66.5%から65.6%に微減した(図40)。「その他」は僅少のため省略)。

柔軟な働き方のうち、一般に「自宅での勤務」「サテライトオフィス、テレワークセンター等の特定の施設での勤務」「モバイルワーク」を総称して

「テレワーク」という。テレワーク実施率は、前回2025年7月調査の16.8%から15.4%に微減した。ただし前回調査との統計的有意差は無い(図41)。なお、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが「5類」に移行した2023年5月以降の調査(2023年7月調査以後)のテレワーク実施率平均は

図42 従業員規模別・テレワークの実施率

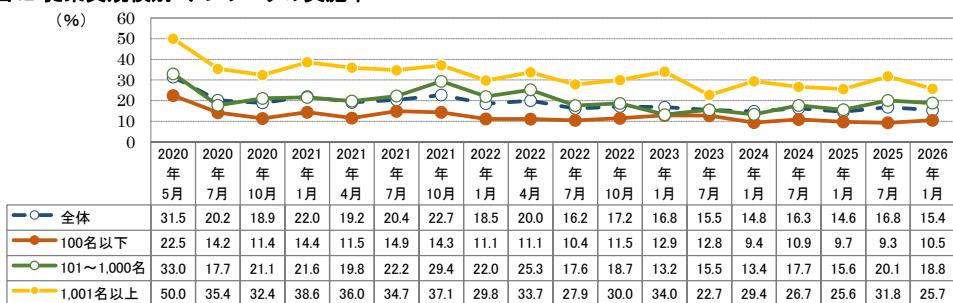


図43 年代別・テレワークの実施率

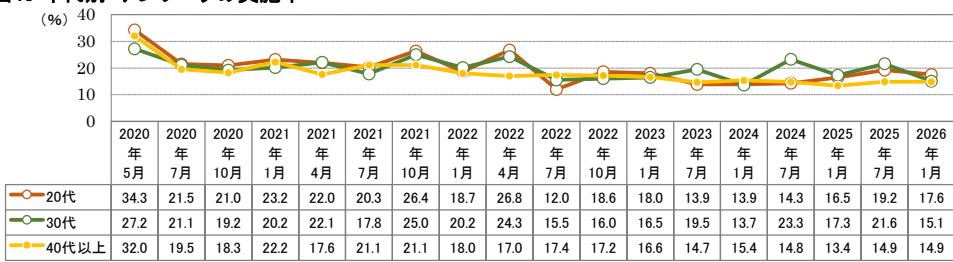


図44 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数

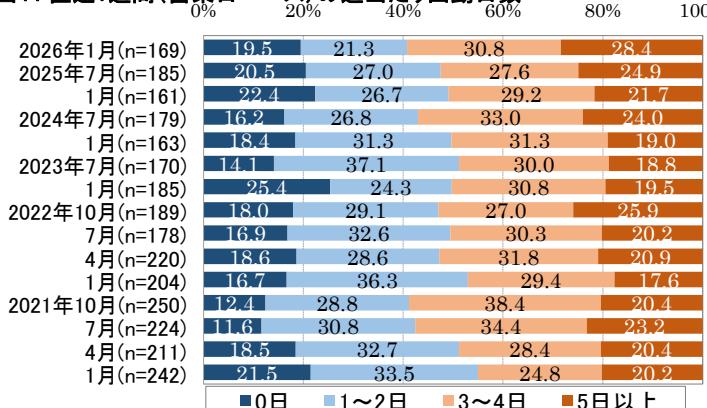


図45 自宅での勤務で効率が上がったか

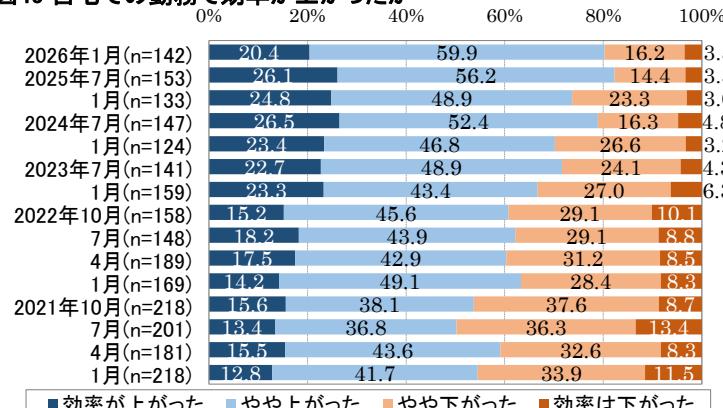
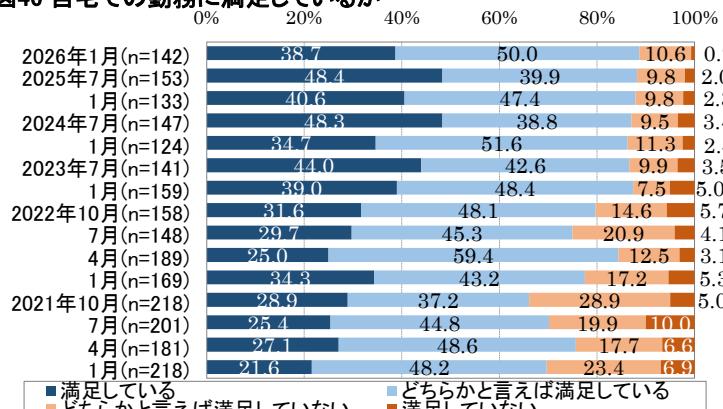


図46 自宅での勤務に満足しているか



15.6%となって
いる。

従業員規模別のテレワーク実施率は、1,001名以上の勤め先では前回2025年7月調査の31.8%から25.7%へと減少、101~1,000名も20.1%から18.8%に減少した。一方で、

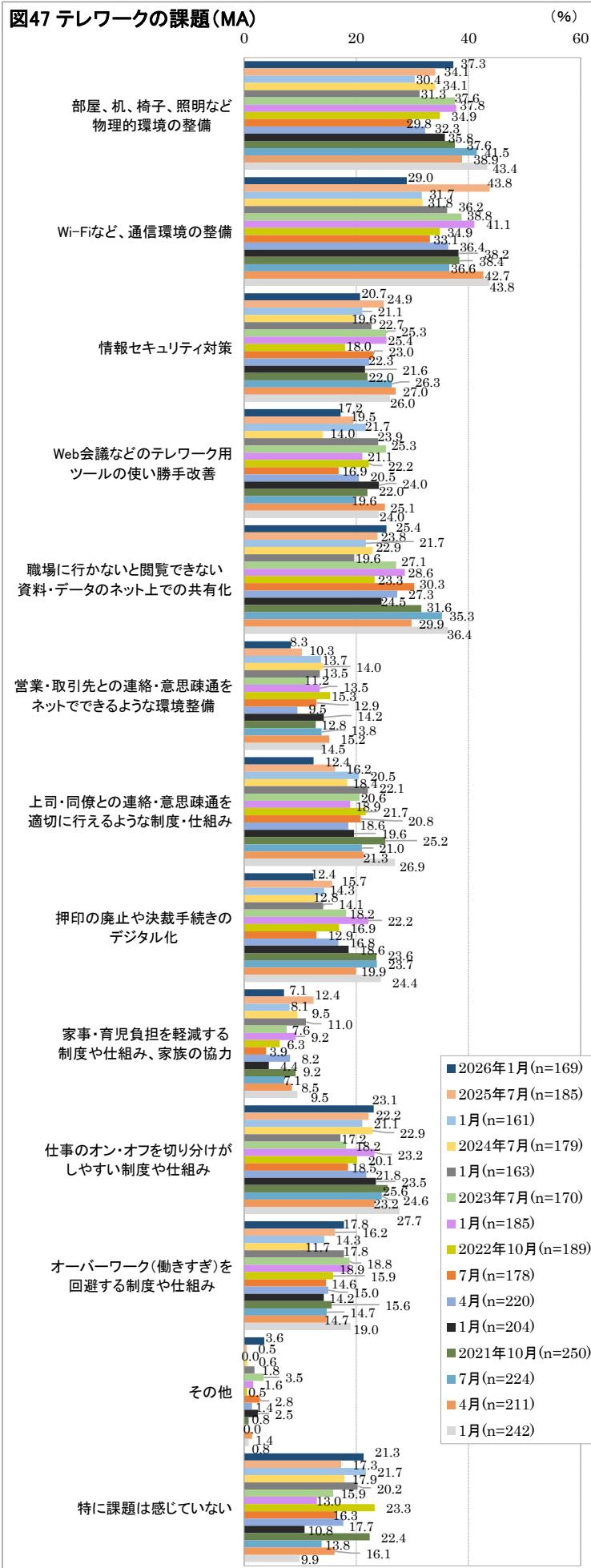
100名以下は前回調査の9.3%から10.5%に微増した(図42。ただし、いずれも統計的有意差は無い)。

年代別のテレワーク実施率は、20代は17.6%、30代は15.1%と減少、40代以上は前回同様14.9%となった(図43。ただし、いずれも前回との統計的有意差は無い)。

テレワーク実施者に週当たり出勤日数を聞いたところ、3日以上のお勤めは前回2025年7月調査の52.5%から59.2%へと増加した。そのうち「5日以上」についても、24.9%から28.4%に増加している。また、「0日」が20.5%から19.5%へと微減した(図44。ただし前回との統計的有意差は無い)。

テレワークの大多数を占める自宅での勤務について、効率の向上を質問したところ、「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、前回2025年7月調査の82.3%から80.3%へと微減したものの、過去最多となった前回に次ぐ多さになった(図45。ただし前回調査結果との統計的有意差は無い)。

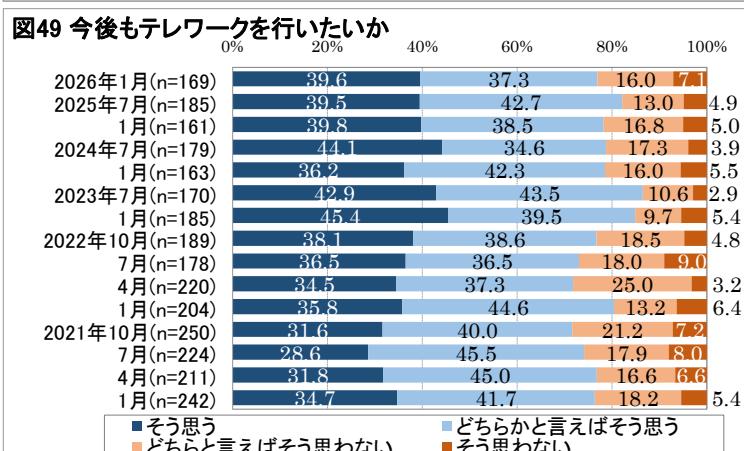
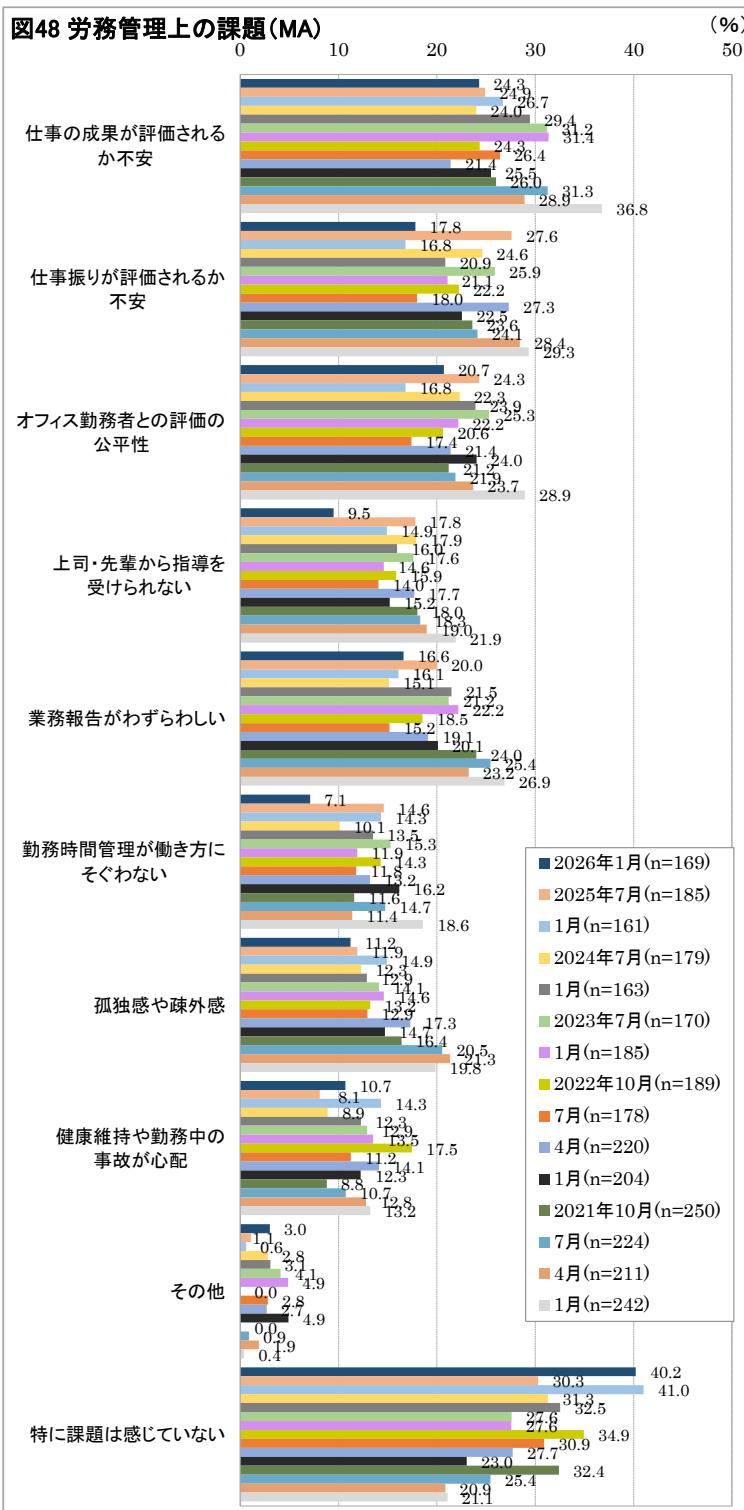
また、自宅での勤務の満足度に



について「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は、前回 2025 年 7 月調査の 88.3%から 88.7%に微増し、過去最多を更新した（図 46。ただし前回調査結果との統計的有意差は無い）。

(2) テレワークの課題

テレワークをスムーズに行うためには、どのような課題があると感じているか、テレワーク実施者に対して複数回答で質問した（いくつでも選択可）。2020 年 5 月の初回調査から上位に挙がっていた「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」などの自宅の環境整備に係る項目は、引き続き上位となっている。前回 10 ポイント以上の増加により最多の 43.8%となった「Wi-Fi など、通信環境の整備」は、今回 29.0%へと減少に転じており、34.1%から 37.3%へと増加した「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」が再び最多となった（5%水準で統計的有意差あり）。また、「職場に行かないと閲覧できない資料・データのネット上での共有化」「仕事のオン・オフを切り分けがしやすい制度や仕組み」「オーバーワーク（働きすぎ）を回避する制度や仕組み」が増加した。一方で、「情報セキュリティ対策」「Web会議などのテレワーク用ツールの使い勝手改善」「営業・取引先との連絡・意思疎通をネットでできるような環境整備」「上司・同僚との連絡・意思疎通を適切に行えるような制度・仕組み」「押印の廃止や決裁手続きのデジタル化」「家事・育児負担を軽減する制度や仕組み、家族の協力」



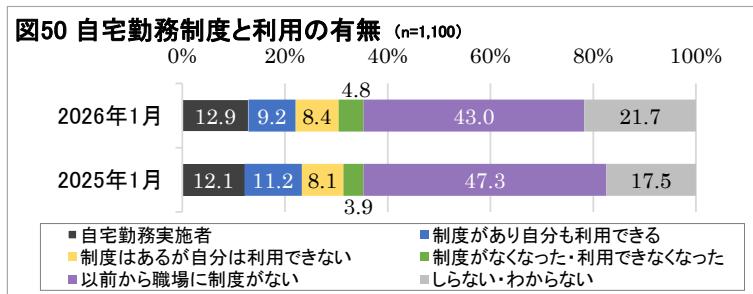
は減少したが、統計的有意差は無い（図47）。

2020年7月調査以降、テレワークの労務管理上の課題を複数回答で質問している（いくつでも選択可）。従来通り「仕事の成果が評価されるか不安」「仕事振りが評価されるか不安」「オフィス勤務者との評価の公平性」といった人事評価に関する課題が上位に挙がった。このうち、「仕事の成果が評価されるか不安」「オフィス勤務者との評価の公平性」は前回2025年7月調査から微減したもの、依然としてともに2割を上回った。また、「仕事振りが評価されるか不安」「上司・先輩から指導を受けられない」「業務報告がわざらわしい」「勤務時間管理が働き方にそぐわない」「孤独感や疎外感」は減少、一方で「健康維持や勤務中の事故が心配」「その他」は増加した。なお、「特に課題は感じていない」が前回の30.3%から40.2%へと増加し、過去最多であった2025年1月調査に次ぐ多さとなった（図48）。「仕事振りが評価されるか不安」「上司・先輩から指導を受けられない」「勤務時間管理が働き方にそぐわない」「特に課題は感じていない」は、前回調査結果と5%水準で統計的有意差がある。

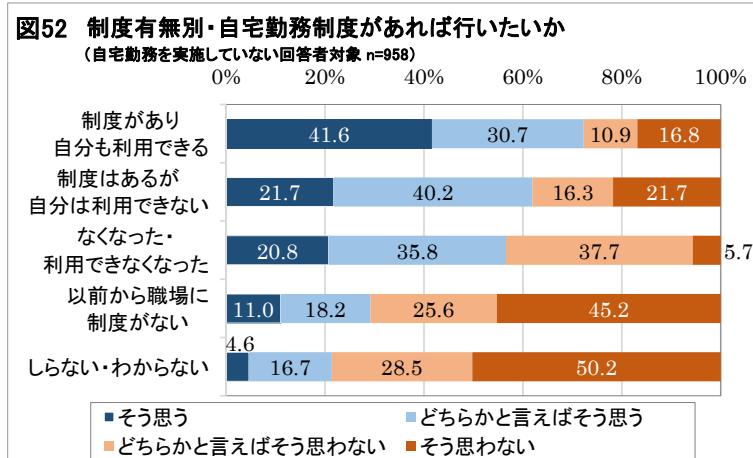
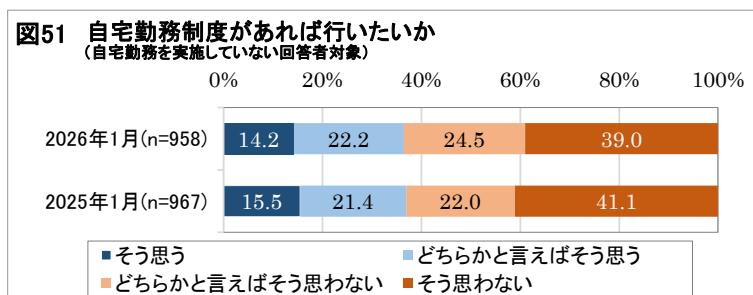
加えて、テレワーク実施者を対象に、今後もテレワークを行いたいか意向を確認したところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計は、前回2025年7月調査の82.2%から76.9%へと減少した（図49。ただし前回調査結果との統計的有意差は無い）。

(3) 自宅勤務制度の有無と希望

コロナ禍をきっかけに広く取り入れられたテレワークの実施率は、調査回ごとに多少の増減をしつつも、概ね減少傾向にあるが、前提としてテレワークは、勤め先にその制度がなければ実施することはできない。テレワークを実施していない回答者には、「勤め先に制度があるが、自身が実施していない」回答者と「そもそも制度がない」回答者が混在していると考えられるため、その比率の確認を行った。本設問は2025年1月調査より開始し、今回調査で2回目となる。



ここでは、テレワークの大多数を占める自宅での勤務について「実施した」を回答しなかった回答者を対象に、「勤め先に自宅勤務制度はあるか」を質問した。図50は「自宅勤務実施者」(自宅勤務を「実施した」回答者。P19図40参照)を含む全回答者を母数とした図表である。自宅勤務を実施していない回答者のうち、「制度があり自分も利用できる」は前回調査の11.2%から9.2%に減少している。「自宅勤務制度を利用できる」((職場に)制度があり自分も利用できる)と「自宅勤務実施者」の合計)は前回の23.3%から22.1%へ微減し、全回答者のおよそ5分の1相当になった。一方で「制度を利用できない」(制度はあるが自分は利用できない)「制度がなくなった・使用できなくなった」「以前から職場に制度がない」の合計)は前回の59.3%から56.2%へと減少した。なお、勤め先に自宅勤務制度があるか「しらない・わからない」回答者が17.5%から21.7%と増加した(ただし前回調査結果との統計的有意差は無い)。



「そう思う」と回答したのは「制度があり、自分も利用できる」で41.6%、「しらない・わからない」で4.6%となった(図52)。また「そう思わない」と回答したのは「制度があり、自分も利用できる」で16.8%、「しらない・わからない」で50.2%と大きな差が確認できた。現状での

また、自宅での勤務について「実施した」と回答しなかった回答者を対象に、「職場に自宅勤務制度があれば行いたいか」を合わせて調査したところ、「実施希望」(「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」の合計)が前回の36.9%から36.4%に微減、「実施を希望しない」(「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の合計)は63.1%から63.5%に微増し、前回に引き続き「実施を希望しない」割合が「実施希望」を上回った(図51)。

自宅勤務制度の有無別に「制度があれば行いたいか」をみると(「自宅勤務実施者」を除く)と、

実施有無にかかわらず、勤め先に自宅勤務制度があり、利用できる場合は、多くの雇用者が活用したいという希望を持っていることがわかる。一方で、制度を把握していない回答者は、職場に制度がない、制度があっても利用できない回答者と比較しても実施希望が少ない。こうした状況に対し、職場における制度を周知することで、雇用者による各々の状況に合わせた柔軟な働き方の選択を後押しできる可能性がある。

6. まとめ

今回の第18回調査は、新型コロナウイルスの感染症法上の区分が「5類」に移行した2023年5月以降の6回目の調査にあたる。前回第17回調査（2025年7月実施）で過去最少となった「感染に対する不安感」が微増したものの、前回に次ぐ二番目の低さを維持していた。また年末年始の過ごし方に関しても、「コロナ禍前には行っていた」と近い水準となった項目もあることから、徐々にコロナ禍に伴って行動を制限する意識が薄くなっているのが感じられる。

テレワークは、コロナ禍をひとつきっかけとして一般に広く浸透したが、新型コロナウイルスへの対応が進むにつれ実施率が低下し、「5類」移行の後は15%前後を推移、前回は微増したものの今回は同じ水準まで戻り15.4%となった。なお、テレワーク実施者の約8割がテレワークとオフィス勤務を併用しており、業務内容や個々の状況に合わせて活用していることが推察できる。このことにより自宅勤務での効率化や、高い満足度が実現できているのではないだろうか。一方で自宅勤務制度に関して「知らない・わからない」と回答した雇用者が20%を超えていることも明らかになった。こうした職場においては制度の周知を積極的に行うことで、雇用者が各々の状況に合わせた働き方を実現する選択肢を広げられる可能性がある。コロナ禍の発生から企業は諸制度の創設や変更、改廃を通して対応してきたと思われるが、それに加えて周知や雇用者が実際に活用しやすい環境づくりなど、運用においてもさらなる発展を期待したい。

今回調査では、AIの導入や利用状況に関する調査を実施した。その結果、AIが導入されている企業は約2割に留まり、また導入されている企業においても利用している人は約6割だということが明らかになった。労働力不足の中で、AIの利活用が仕事を効率化し、人間をサポートすることで生産性を向上させる可能性は大きく、今後各職場で活用方法のノウハウが蓄積、共有されることでさらなる普及や利用が進むのではないかと予想される。一方で、働く人の中にはAIに対する期待だけでなく、不安を抱いている人も多いことが示されたため、各職場での生産性向上につながるような適切な利用方法の議論が求められるだろう。

以 上

本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず「出所：(公財)日本生産性本部」と明記してください。また、本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当財団までご連絡ください。



【参考：「働く人の意識調査」一覧】

調査回	調査期間	調査期間の特徴	調査結果公表日
第 18 回	2026 年 1 月 5~6 日	憲政史上初の女性首相による高市早苗内閣発足から約 2か月半経過	2026 年 1 月 29 日
第 17 回	2025 年 7 月 7~8 日	米国、日本向け関税 25%への引上げ方針を表明	2025 年 7 月 30 日
第 16 回	2025 年 1 月 6~7 日	石破茂内閣発足から約 3か月経過	2025 年 1 月 30 日
第 15 回	2024 年 7 月 8~9 日	円安・物価高が続く中で日経平均株価・TOPIX は過去最高値を更新。20年ぶり新紙幣発行	2024 年 7 月 29 日
第 14 回	2024 年 1 月 9~10 日	令和 6 年能登半島地震、羽田空港航空機衝突事故から 1 週間経過	2024 年 2 月 7 日
第 13 回	2023 年 7 月 10~11 日	新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけが「5類」に移行してから約 2か月が経過	2023 年 8 月 7 日
第 12 回	2023 年 1 月 10~11 日	原材料価格の高騰による光熱費、日用品、食品などの値上げが続く。中国当局が日本人向けのビザ発給を一時停止	2023 年 1 月 27 日
第 11 回	2022 年 10 月 11~12 日	原材料価格高騰や円安が進行し、消費者物価は上昇傾向。円が 32 年ぶりに 1 ドル=150 円を割り込む。政府・日銀は 24 年ぶりに市場介入	2022 年 10 月 28 日
第 10 回	2022 年 7 月 4~5 日	訪日外国人客の受け入れが 2 年ぶり再開。国際情勢は緊迫。円安や、原材料価格高騰などで消費者物価が上昇	2022 年 7 月 25 日
第 9 回	2022 年 4 月 11~12 日	まん延防止等重点措置を全面解除。ロシアのウクライナ侵攻による原料高騰により、物価上昇の兆し	2022 年 4 月 22 日
第 8 回	2022 年 1 月 17~18 日	感染力の強いオミクロン株による新規感染者が急増、まん延防止等重点措置、3 県適用中、13 都県適用直前	2022 年 1 月 27 日
第 7 回	2021 年 10 月 11~12 日	岸田文雄内閣発足から 1 週間経過、緊急事態宣言・まん延防止等重点措置の全面解除から約 10 日	2021 年 10 月 21 日
第 6 回	2021 年 7 月 5~6 日	東京オリンピック・パラリンピック開催を目前に、1 都 3 県などで新型コロナ新規感染者数が増加傾向	2021 年 7 月 16 日
第 5 回	2021 年 4 月 12~13 日	一部地域に「まん延防止等重点措置」適用（4 月 5 日）直後	2021 年 4 月 22 日
第 4 回	2021 年 1 月 12~13 日	二度目の緊急事態宣言発出（1 月 7 日）直後	2021 年 1 月 22 日
第 3 回	2020 年 10 月 5~7 日	菅義偉内閣発足から約 3 週後。「Go To トラベル」等、積極的経済活動再開から 3 か月	2020 年 10 月 16 日
第 2 回	2020 年 7 月 6~7 日	緊急事態宣言解除（5 月 25 日）から 1 か月半	2020 年 7 月 21 日
第 1 回	2020 年 5 月 11~13 日	初の緊急事態宣言発出（4 月 7 日）から 1 か月半	2020 年 5 月 22 日

※第 2 回（2020 年 7 月）調査から第 12 回（2023 年 1 月）調査までは 3 か月に一回実施。第 13 回（2023 年 7 月）

調査より 6 か月に一回の実施に変更。