

第 19 回 働く人の意識に関する調査

調査結果レポート

2026 年 7 月 30 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。

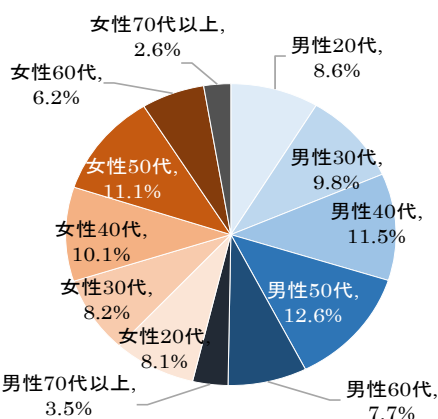
※株式会社クロス・マーケティングのモニターを利用。総務省「労働力調査」の最新の結果に基づいて、性・年代別にサンプルを割り当てて回収（端数はサンプル数最多のセルで調整）。

調査期間：2026 年 7 月 6 日（月）～7 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）調査までは 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。主要な設問は各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

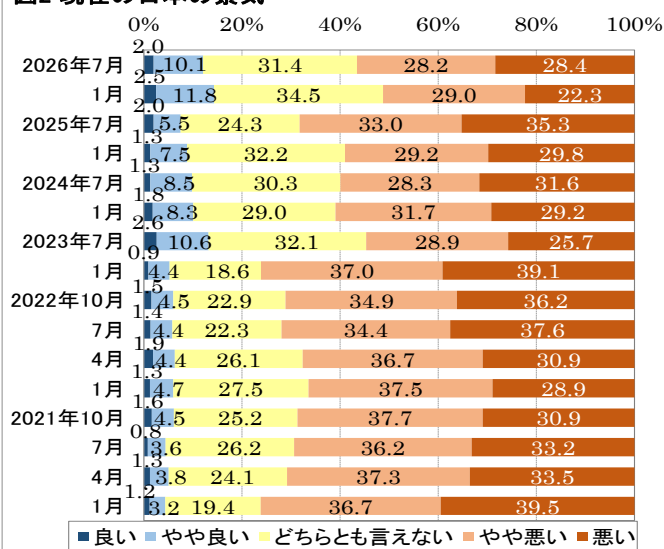
図1 回答者の性・年代分布



当財団は働く人の意識の現状と変化を調べるため、2020年5月より定期的に調査を実施してきた。今回は、2026年7月6～7日に調査を行った。前回2026年1月調査以降、本調査時までに耳目を集めたのは、2月の総選挙における自民党単独での戦後最多議席数の獲得、米国・イスラエルによるイラン攻撃やホルムズ海峡封鎖をはじめとする中東情勢の緊迫化、物価高が続くなかでの日銀による利上げをめぐる動向などがある。

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19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。

図2 現在の日本の景気



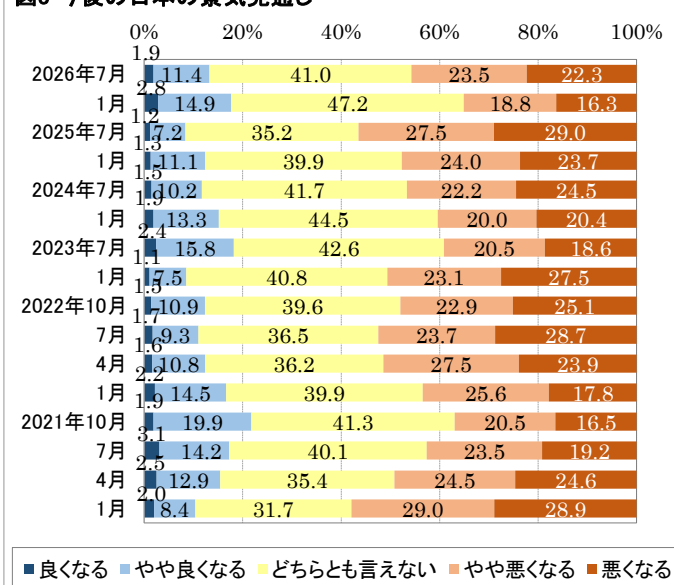
2. 2026年7月現在の状況

(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2026年1月調査の51.3%から56.6%¹へと5%水準ながら統計的有意²に増加した。一方で「良い」「やや良い」の合計は前回2026年1月調査の14.3%から12.1%に、「どちらとも言えない」は34.5%から31.4%に、それぞれ統計的有意ではないものの微減した（図2）。

今後の景気見通しについて、「悪くなる」「やや悪くなる」の合計が前回2026年1月調査の35.1%から45.8%へと統計的有意に増加し、悲観的な見通しが強まっている（図3）。

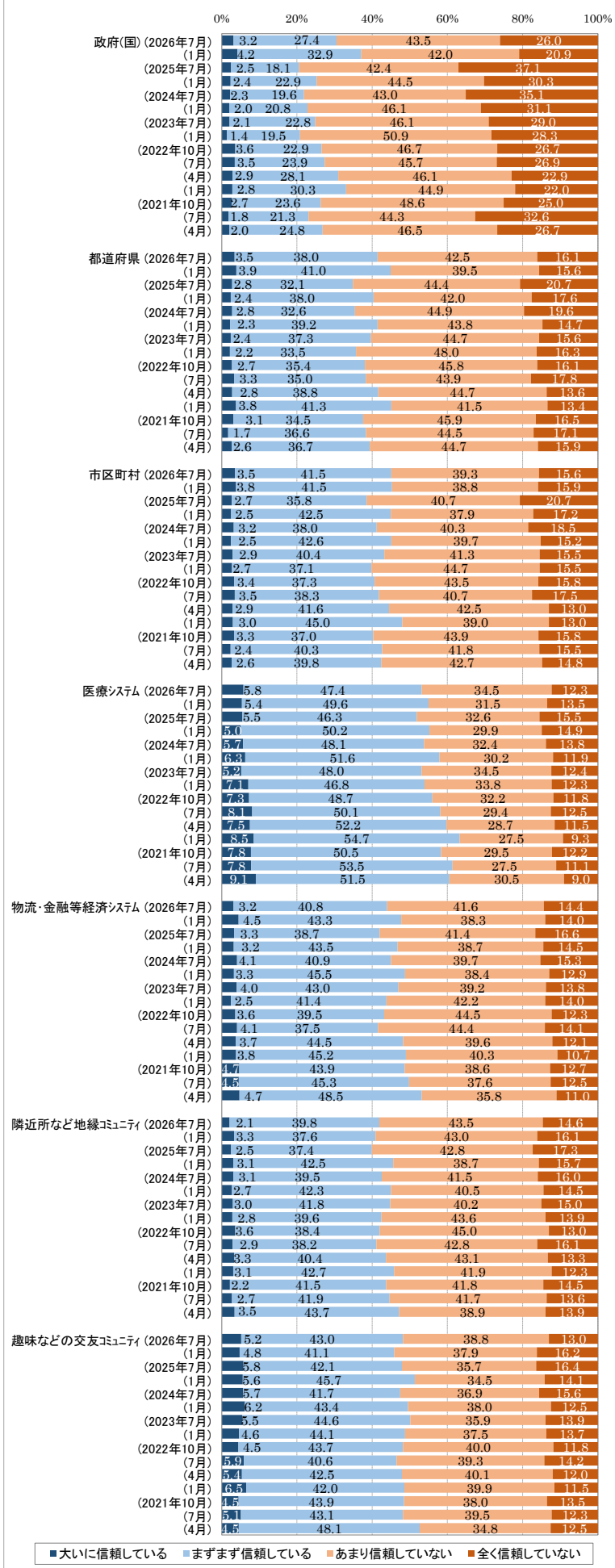
図3 今後の日本の景気見通し



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、初回調査から高くはなかった。政府（国）について、「信頼している」（「大いに信頼している」「まずまず信頼している」の合計）は、前回2026年1月調査で37.1%に増加したが、今回調査では30.6%へと統計的有意に減少した。

都道府県と市区町村については、「信頼している」が前回調査で増加したが、今回調査ではともに微減した（いずれも統計的有意差は無い）。

医療システムを「信頼している」は、前回調査の55.0%から、今回調査では53.2%と微減した。

物流・金融等経済システムは微減したもののコミュニティへの信頼は地縁、交友ともに微増となった（図4）。

(3) 労働時間等の変化

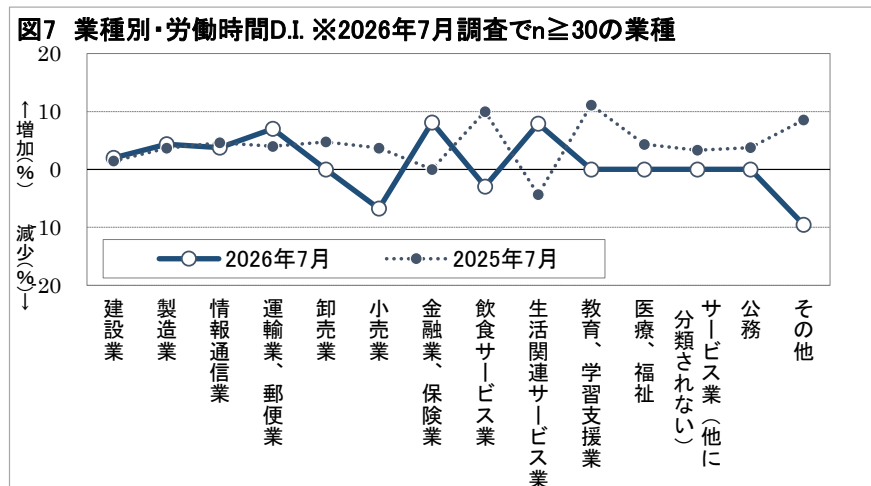
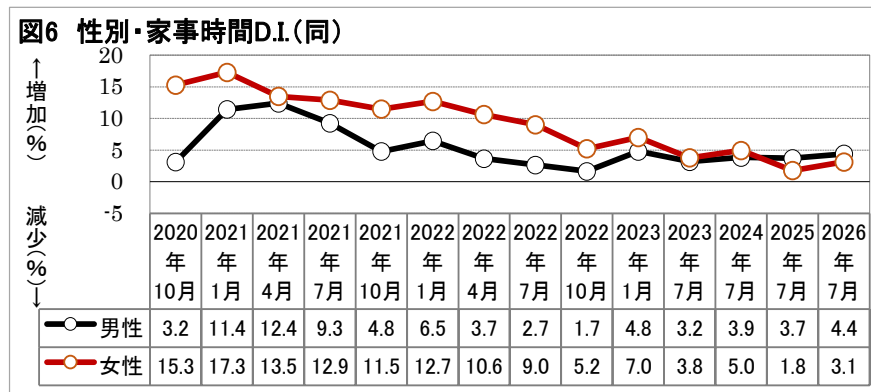
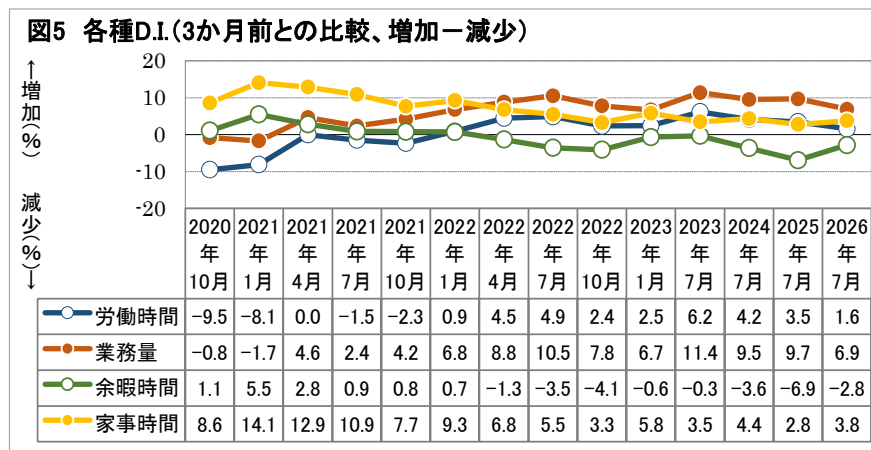
3か月前（4月頃）と比べて、労働時間、業務量、余暇時間、家事時間の増減があったかどうかを質問した。各項目について「増加した」（「どちらかと言えば増加した」と「増加した」の合計）から、「減少した」（「どちらかと言えば減少した」と「減少した」の合計）を引いた割合（D.I.：

Diffusion Index）を見る

と、余暇時間以外は全ての D.I.がプラス、すなわち、「増加した」の割合が「減少した」の割合を上回ったが、労働時間 D.I.は+3.5 から+1.6、業務量 D.I.は+9.7 から+6.9 と減少した。一方で、余暇時間 D.I.は 2025 年 7 月調査の-6.9 から-2.8、家事時間 D.I.は+2.8 から+3.8 に増加した（図 5）。

家事時間 D.I.を性別に見ると、男性・女性とも 2025 年 7 月調査から増加しており、前回 2025 年 7 月調査に続き男性が女性を上回った（図 6）。

主要な業種（日本標準産業分類による。「その他」は「分類不能の産業」）について、労働時間 D.I.を 2025 年 7 月調査と比較すると、「生活関連サービス業」が-4.3 から+7.9 に、「金融業、保険業」が±0.0 から+8.1 に大きく増えた一方、「飲食サービス業」が+10.0 から-2.9 に、



「教育、学習支援業」が+11.1 から±0.0 に大きく減少した。13 業種のうち、労働時間 D.I.が 2025 年 7 月調査より増えたのは、増加幅が大きい順に「生活関連サービス業」「金融業、保険業」「運輸業、郵便業」「製造業」「建設業」の 5 業種となった（図 7）。

図8 勤め先はあなたの健康に十分配慮をしているか

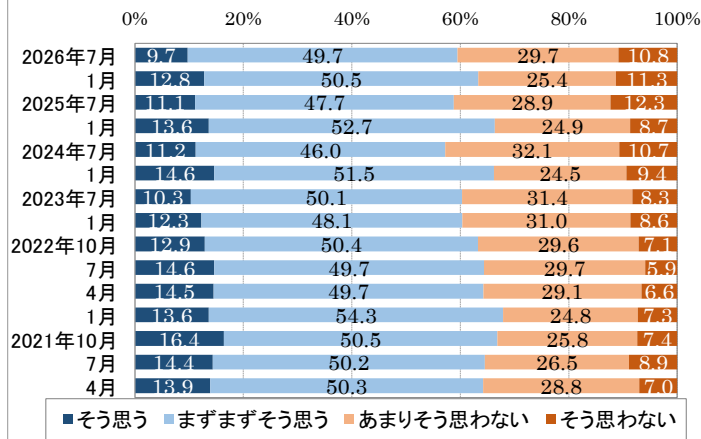


図9 勤め先の業績(売上高や利益)に不安を感じるか

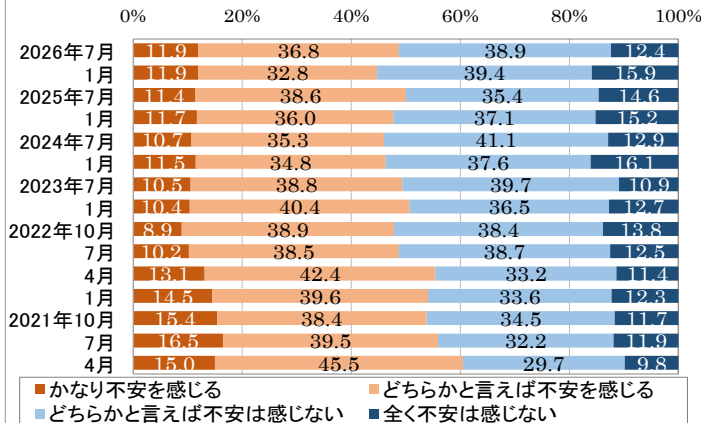


図10 今後の自身の雇用に不安を感じるか

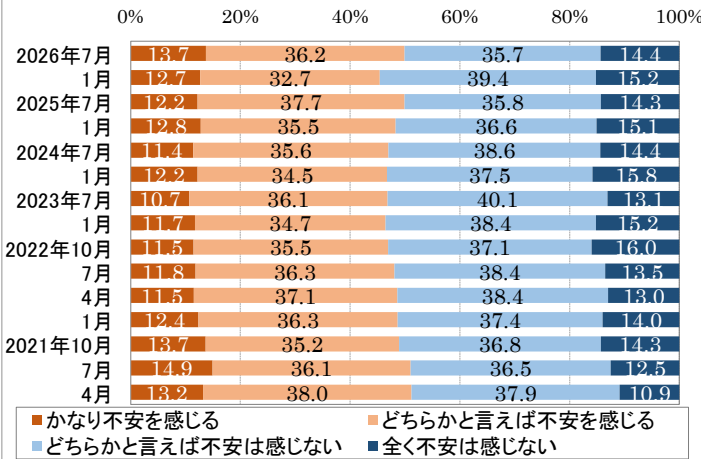
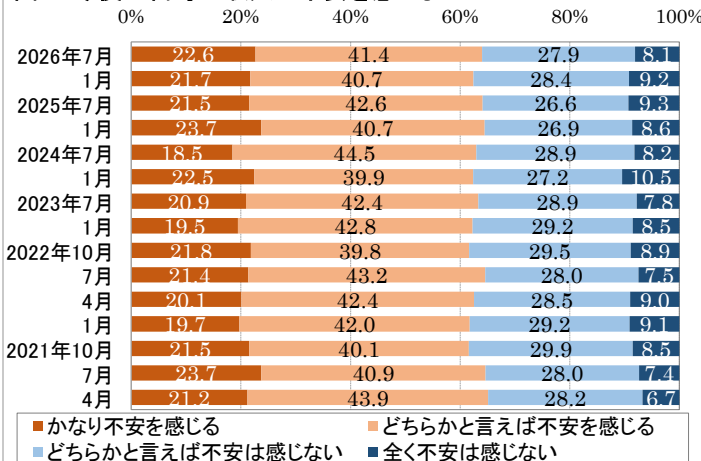


図11 今後の自身の収入に不安を感じるか



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」9.7%と、「まずまずそう思う」49.7%を合わせて59.4%が肯定的な評価となった。前回2026年1月調査から統計的有意ではないものの微減した(図8)。

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」12.4%と、「どちらかと言えば不安は感じない」38.9%の合計は51.3%となり、前回調査より微減した。2023年7月調査から7回連続で5割以上となった。

今後の自身の雇用については、「全く不安は感じない」14.4%と、「どちらかと言えば不安は感じない」35.7%を合わせた50.1%が「不安は感じない」と回答しており、13回連続して「不安は感じない」が5割を上回った。前回調査で増加に転じたが、今回再びの減少となった(図10。5%水準で統計的有意)。

今後の自身の収入については、「全く不安は感じない」8.1%、「どちらかと言えば不安は感じない」27.9%、合わせて36.0%が「不安は感じない」と回答しており、前回2026年1月調査の37.6%から統計的有意ではないも

図12 勤め先への現在の信頼の程度

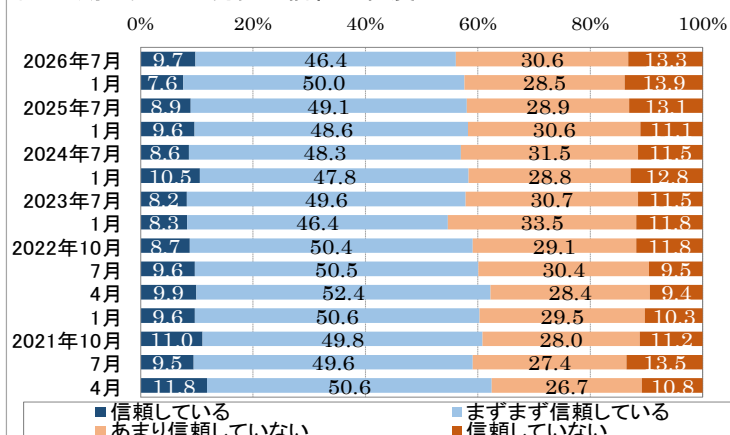
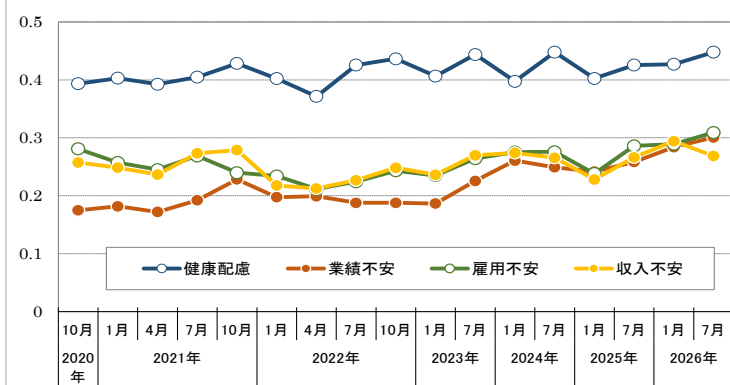


図13 勤め先への信頼との関連(クラメールの連関係数)

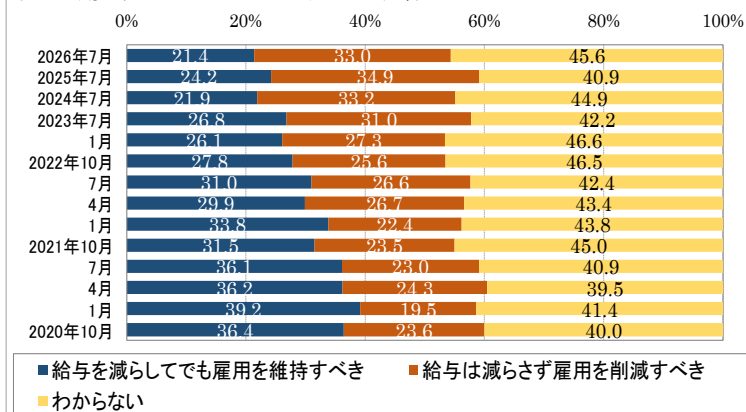


2025年7月調査以降は上昇傾向にある。業績不安、雇用不安は前回調査より関連性が強まり、ほぼ同水準である一方で、収入不安の関連性は弱まった(図13)。

(2) ワークシェアリングの是非

景気と雇用、給与は非常に密接な関係にある。景気後退期においては、企業が雇用を維持するため、最終的には社員の給与等の処遇を切り下げることにも考慮しなければならない。雇用機会、労働時間、賃金といった要素の組み合わせを変化させることを通じて、雇用量をより多くの労働者の間で分かち合う「ワークシェアリング」という考え方があり、オランダなどでは古くから用いられている。本調査では、一時的な景況の悪化を乗り越えるため、緊急避難措置として行う「雇用維持型(緊急避難型)」を念頭に、勤め先でのワークシェアリング実施の是非に関する質問を定期的に行っている。今回の調査結果では、「給与を減らしてでも雇用を維持すべき」と、ワークシェアリングを是認する意見が、2025年7月調査の24.2%から21.4%へと微減した。一方で、

図14 勤め先でのワークシェアリングの是非



の微減した(図11)。

勤め先への信頼の程度は、「信頼している」9.7%、「まずまず信頼している」46.4%、合わせて56.1%となった。前回2026年1月調査から微減となったが、統計的有意ではない(図12)。

なお、健康への配慮と三つの不安感(業績不安、雇用不安、収入不安)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。

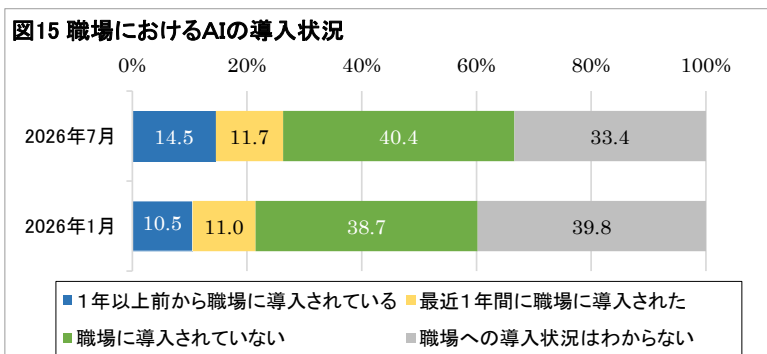
いずれの調査回でも、勤め先への信頼と最も関連性が強いのは健康配慮である。健康配慮と勤め先への信頼の連関係数は2023年1月調査以降、上下を繰り返していたが、

「給与は減らさず雇用を削減すべき」と否定する意見も34.9%から33.0%へと微減、「わからない」は40.9%から45.6%へと増加した(図14。「わからない」は5%水準で統計的有意に増加したが、他は2025年7月調査結果と統計的有意差は無い)。

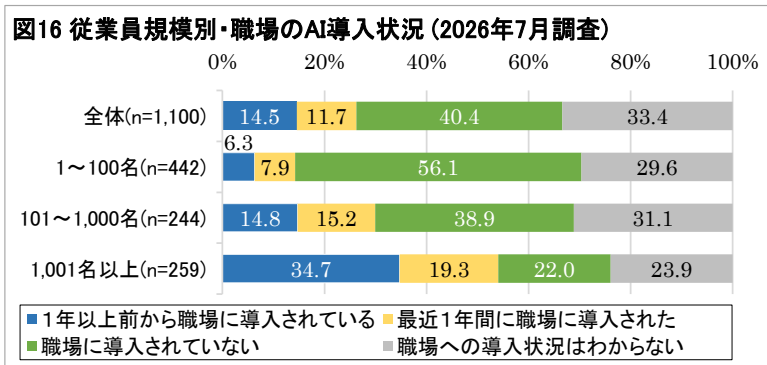
(3) 職場における AI の利用

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、今年 7 月に改定されたことに伴って、さらに注目が高まっている。AI には、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。そこで前回 2026 年 1 月調査より、職場における AI 活用の実態を知るため、その導入状況や用途についての質問を実施している。

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」14.5%、「最近 1 年間に職場に導入された」11.7%、「職場に導入されていない」40.4%となった。また、「職場への導入状況はわからない」が前回 2026 年 1 月調査の 39.8%から統計的に有意に減少し

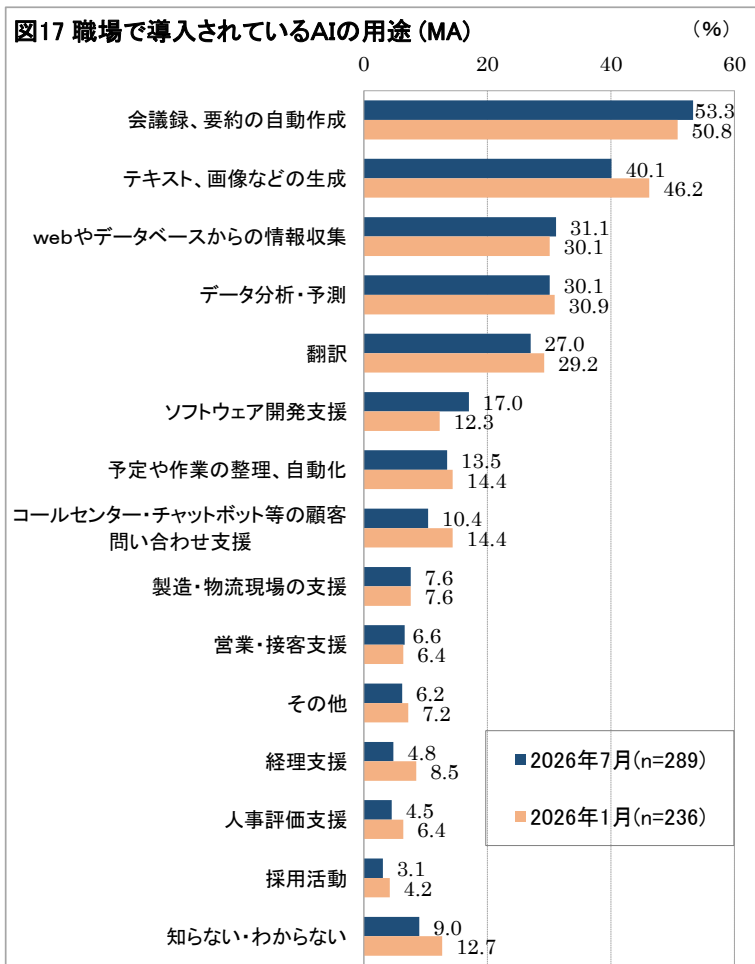


33.4%となった。職場への AI 導入に対する働く人の認知が上昇していると思われる。「導入されている」（「1 年以上前から職場に導入されている」と「最近 1 年間に職場に導入された」の合計）職場の割合は 26.2%と全体の 4 分の 1 となった（図 15）。



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 14.2%、101 名～1,000 名で 30.0%、1,001 名以上で 54.0%となり、それぞれの従業員規模間で統計的に有意に差

があった（図 16）。なお、「1 年以上前から職場に導入されている」割合についても、従業員規模間で統計的に有意な差がみられる。大規模の企業が比較的早い時期から AI を導入している一方で、中小規模の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必要であろう。



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53.3%で最多となり、次いで「テキスト、画像などの生成」40.1%、「web やデータベースからの情報収集」31.1%、「データ分析・予測」30.1%となった(図17)。全体的な傾向は前回調査と変わらない。

また、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64.7%、「制度上は仕事で利用できるが、使っていない」29.1%、「制度上利用できない」6.2%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が利用しており、前回調査より利用者が微増した(図18)。

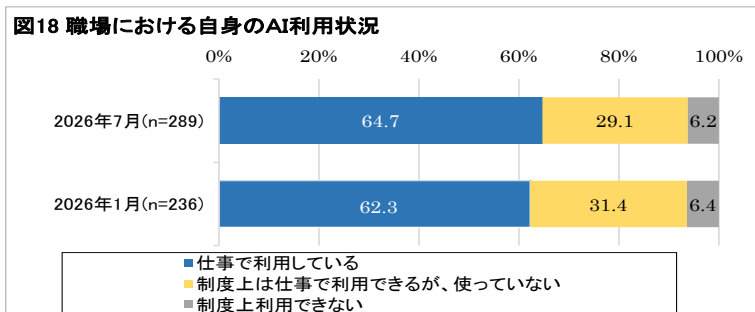


図19 職場へのAIの導入について

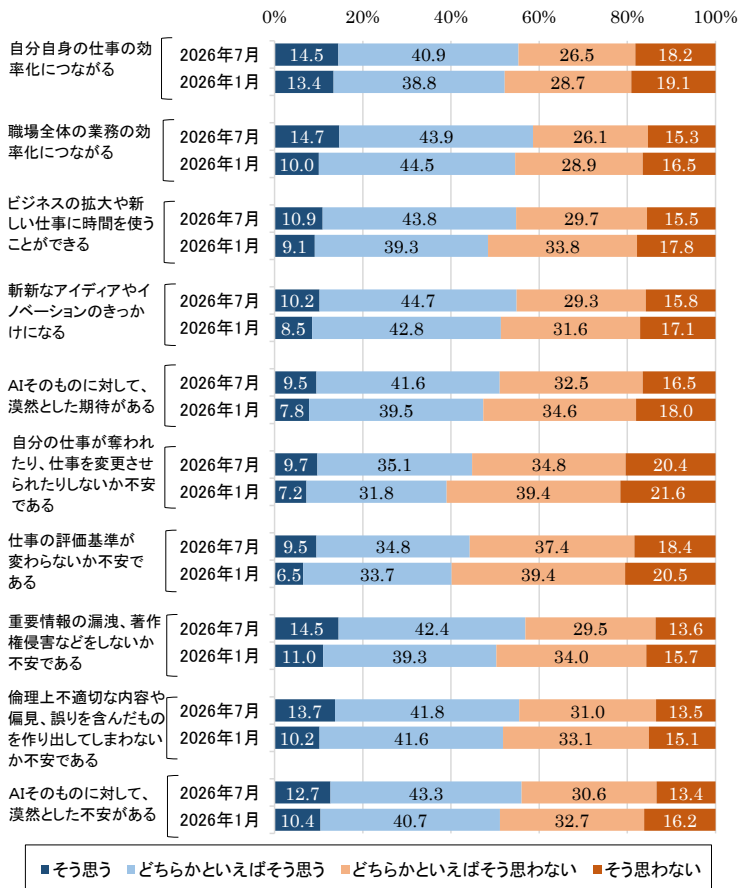
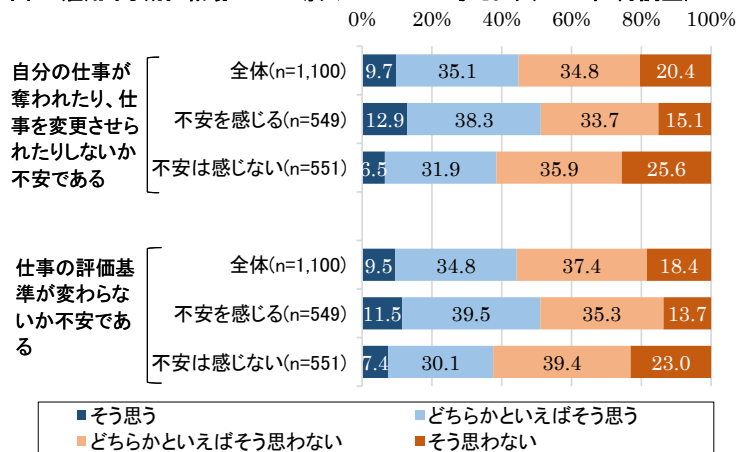


図20 雇用不安別・職場へのAI導入についての考えより(2026年7月調査)



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」の合計を雇用不安別に比べると、「不安を感じる」は 51.2%、「不安は感じない」は 38.4%となり、統計的に有意な差があった。また「仕事の評価基準が変わらないか不安である」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 51.0%、「不安は感じない」で 37.5%と、こちらも同様に統計的に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く、50%を上回る結果となった（図 20）。

AI に対する不安と雇用不安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不可欠である。AI 導入の効果を最大限発揮するために、雇用者の持つ不安や使い方に関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。

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」58.6%（「そう思う」と「どちらかといえ

ばそう思う」の合計）、「自分自身の仕事の効率化につながる」55.4%、「斬新なアイデアやイノベーションのきっかけになる」54.9%と前向きな回答が前回調査より増加している。一方で、「重要情報の漏洩、著作権侵害などをしないか不安である」56.9%、「AI そのものに対して、漠然とした不安がある」56.0%、「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」55.5%、といった不安や懸念も増加していることが示された（図 19）。

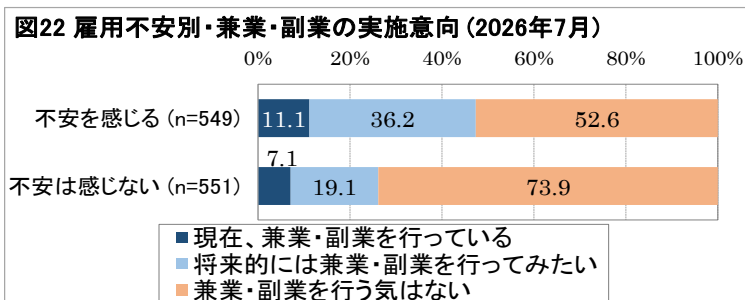
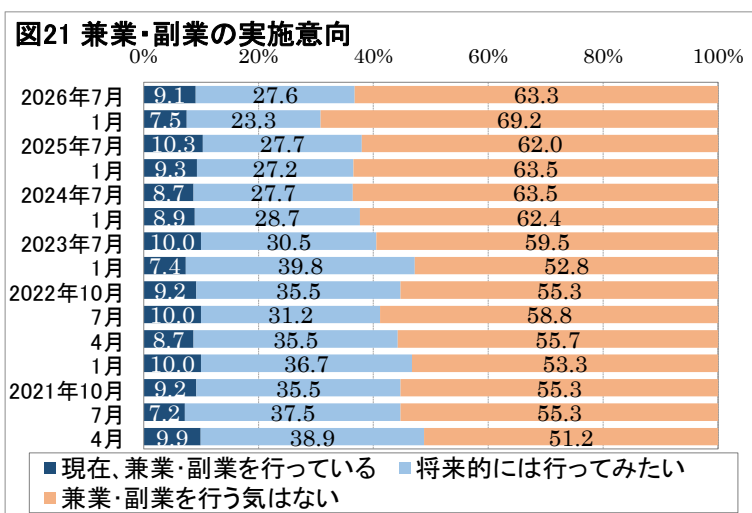
今後の自身の雇用不安の有無別（P4 図 10 参照）に、AI 導入について

の考えの設問のうち「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「どちらかといえば不安を感じる」の合計を「不安を感じる」、「どちらかとい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「どちらかといえ

4. キャリア形成と人材育成

(1) 兼業・副業の実施意向



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 2026 年 1 月調査の 7.5%から 9.1%へと、統計的有意ではないものの微増した。また、「兼業・副業を行う気はない」は前回調査の 69.2%から 63.3%へと統計的有意に減少した (図 21)。

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)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 47.3%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「全く不安を感じない」の合計)と回答した雇用者では 26.2%と、統計的に有意な差が生じている (図 22)。

(2) メンバーシップ型・ジョブ型と人事評価

わが国の雇用システムに関して、これまで「メンバーシップ型」「ジョブ型」³の議論が盛んに行われてきた。どちらの型にもメリットとデメリットがあるが、経団連によるジョブ型雇用拡大の呼びかけ、コロナ禍に伴うテレワークの拡大等も契機となり、企業がジョブ型雇用の拡大を表明するなどの動きもみられた。これを受け、本調査でも、雇用者がどちらの働き方を希望しているかについて、2021 年 4 月調査以降、調査を実施している。メンバーシップ型、ジョブ型については、様々な側面があり、アンケート調査向けに一言で表すことは難しいため、本調査の選択肢では、メンバーシップ型を「同じ勤め先で長く働き、異動や転勤の命令があった場合は受け入れる」、ジョブ型を「仕事内容や勤務条件を優先し、同じ勤め先にはこだわらない」働き方とした。結果

³ メンバーシップ型は「人に仕事を付ける」仕組みで、会社のメンバーとなり、長期雇用という安定性と引き換えに、仕事内容、勤務地、勤務時間の変更を受け入れることが求められる。これに対し、ジョブ型は「仕事に人を付ける」仕組みであり、職務記述書に定められたポストが空けば、社内外から募集して適当な人材を充てる。

図23 希望する働き方

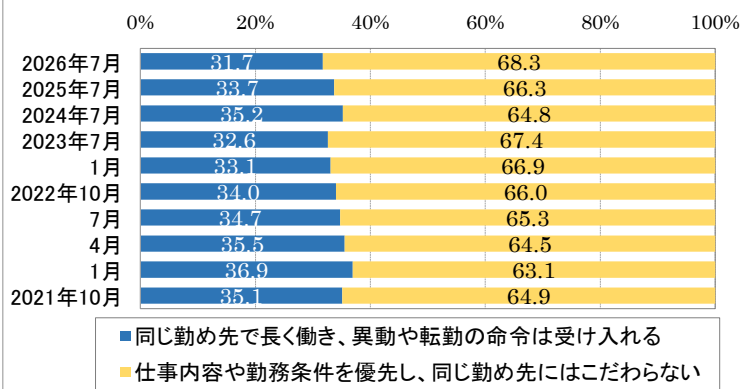


図24 重要度が高い限定条件

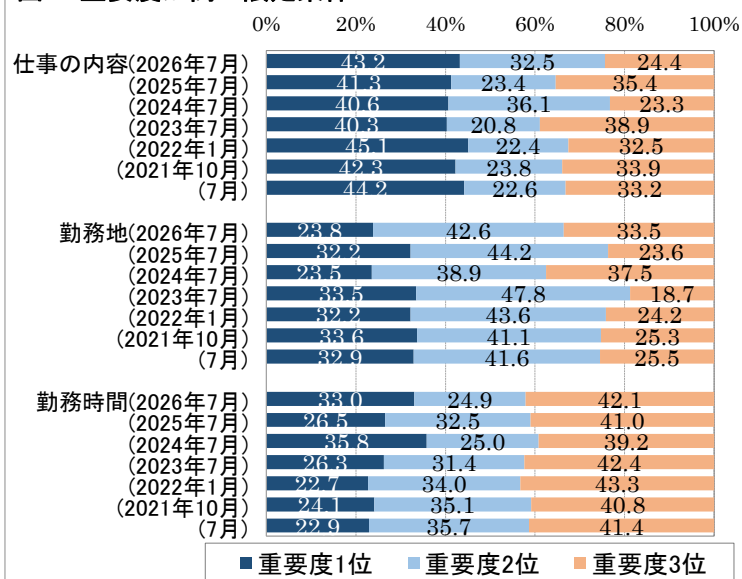
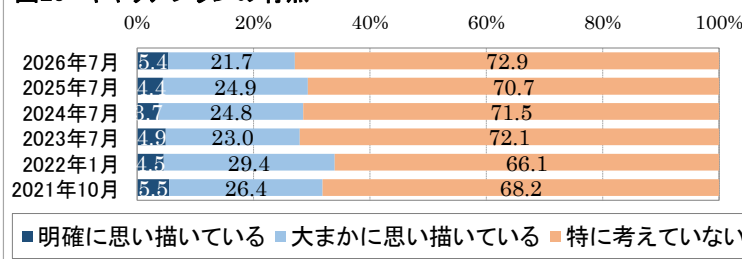


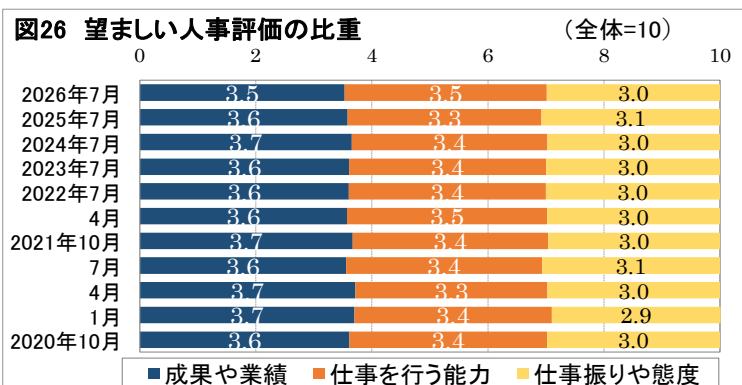
図25 キャリアプランの有無



は24.9%から21.7%に微減、「特に考えていない」は70.7%から72.9%に微増となったが、いずれも統計的有意な差は見られなかった。2023年7月調査以降、何らかのキャリアプランを思い描いている者は、3割未満であり、必ずしも多いとは言えない(図25)。

勤め先から人事評価を受ける際、どのような点に比重を置いて評価されることが望ましいかを

図26 望ましい人事評価の比重



によると、希望する働き方は、ジョブ型が2025年7月調査の66.3%から68.3%に微増、メンバーシップ型が33.7%から31.7%へと微減した。ただし、いずれも統計的有意差は無い(図23)。

また、「仕事の内容」「勤務地」「勤務時間」といった条件を限定できる働き方が可能な場合、どの条件の重要度が高いか、優先順位を質問した。調査結果から、今回の調査でも、重要度1位に挙がった条件は「仕事の内容」が最も多くなったが、前回と異なり、次いで、「勤務時間」「勤務地」の順となった(図24)。「仕事の内容」が最も重要度が高いことはこれまで通りであるが、前回、「勤務時間」よりも「勤務地」を重要視する傾向が逆転し、今回調査では再び「勤務時間」重視の傾向となった。

あわせて、自分自身のキャリアプラン(私生活を含めた職業人生のプラン)を持っているかを質問した。調査結果から、「明確なキャリアプランを思い描いている」は、2025年7月調査の4.4%から今回調査の5.4%に微増、「大まかなキャリアプランを思い描いている」

質問した。本設問では人事評価の要素を、(1)成果や業績、(2)仕事を行う能力、(3)仕事振りが態度、の3つに集約し、これら3つの要素の望ましい比重を回答するように求めている(3つの要素の比重を合計して10になるように整数で回答)。その結果、「成果や業績」3.5、

図27 最近3か月のOff-JT受講

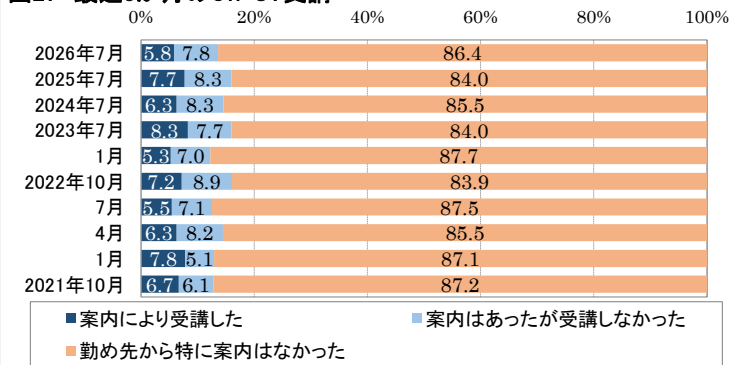
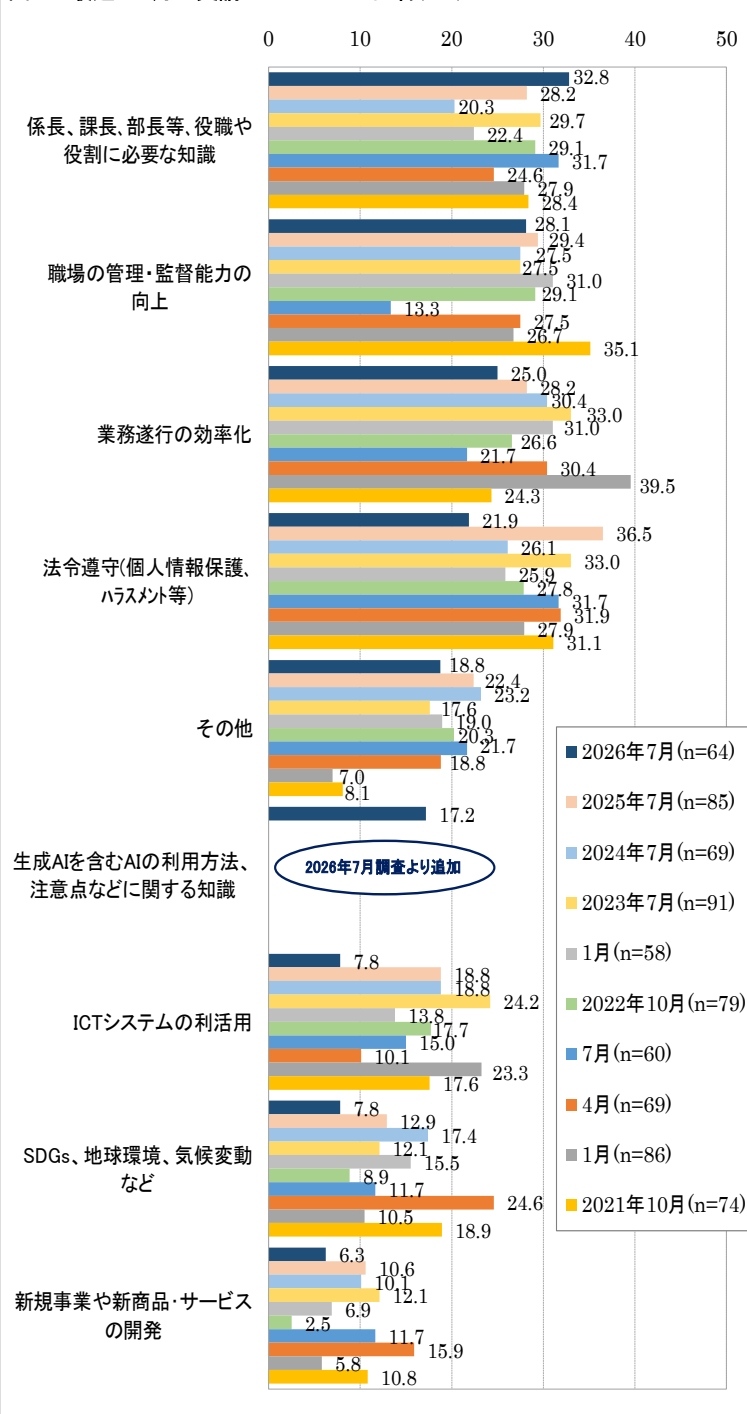


図28 最近3か月に受講したOff-JTの内容(MA)



「仕事を行う能力」3.5、「仕事振りや態度」3.0 と、過去調査の比重とほとんど変化がなかった(図 26)。

(3) Off-JT、OJT の実施状況

2021 年 4 月調査から、最近 3 か月の Off-JT⁴、OJT⁵の実施状況を質問している。調査結果から、最近 3 か月の Off-JT の実施状況を見ると、勤め先からの「案内により受講した」は 2025 年 7 月調査の 7.7% から 5.8%へと統計的有意ではないものの減少した。「案内はあったが受講しなかった」は 7.8%、「勤め先から特に案内はなかった」は 86.4%となった。「案内があった」割合(「案内により受講した」「案内はあったが受講しなかった」の合計)は 13.6%であり、2025 年 7 月調査から統計的有意ではないものの微減した(図 27)。

Off-JT の受講内容に関する設問では、生成 AI の企業導入が急速に進み、職場における AI 活用が実務上のスキルとして求められつつある状況を踏まえ、今回調査より新たに「生成 AI を含む AI の利用方法、注意点などに関する知識」を選択肢に追加した。その結果、17.2%の回答者がこの項目を選択した。一方、「ICT システムの利活用」は 7.8%と、前回調査(18.8%)から 11.0%減少しており、これまで「ICT」を選択していた回答者の一部が、新設の「生成 AI」へ回答をシフトさせた可能性が考えられる。他の選択肢については、「係長、課長、部長等、役職や役割に必要な知

⁴ 設問では「勤め先からの案内で、仕事を一時的に離れて行う教育・研修」としている。

⁵ 設問では「仕事を通じて、あなたが職場の人たちに指導、アドバイス、説明を行う／受ける」としている。

識」が 32.8%で最多となった。次いで「職場の管理・監督能力の向上」が 28.1%、「業務遂行の効率化」が 25.0%、「法令遵守（個人情報保護、ハラスメント等）」が 21.9%、「その他」18.8%と続いている。「SDGs、地球環境、気候変動など」が 2025 年 7 月調査の 12.9%から 7.8%へと減少、「新規事業や新商品・サービスの開発」が 10.6%から 6.3%に減少した（図 28。ただし統計的有意差は無い）。

図29 最近3か月でOJTを行う機会の有無

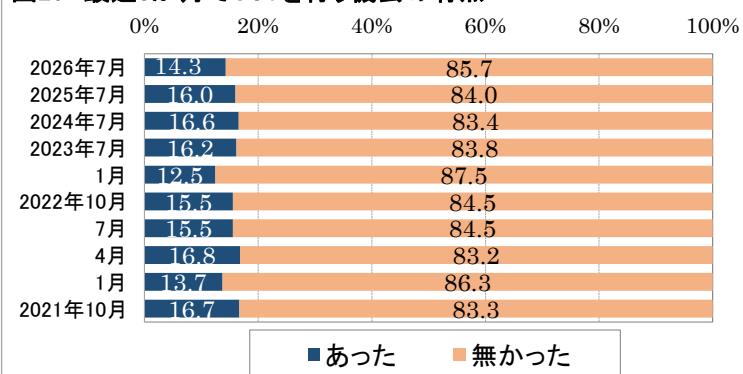


図30 最近3か月でOJTを受ける機会の有無

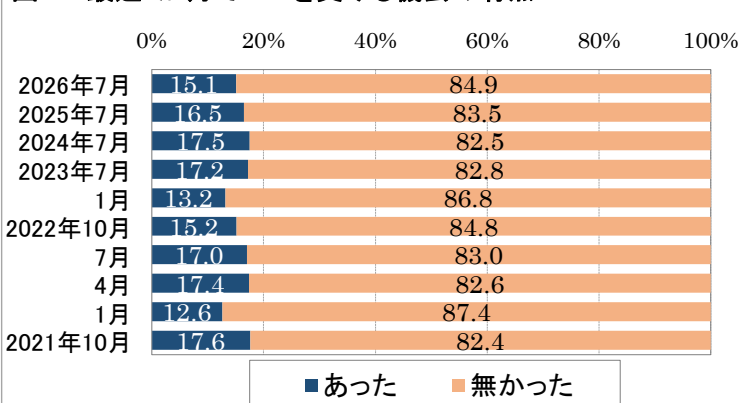


図31 勤め先の教育の機会に満足か

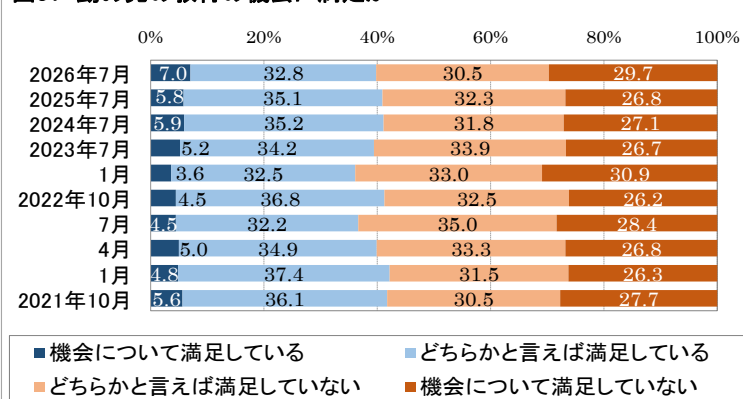
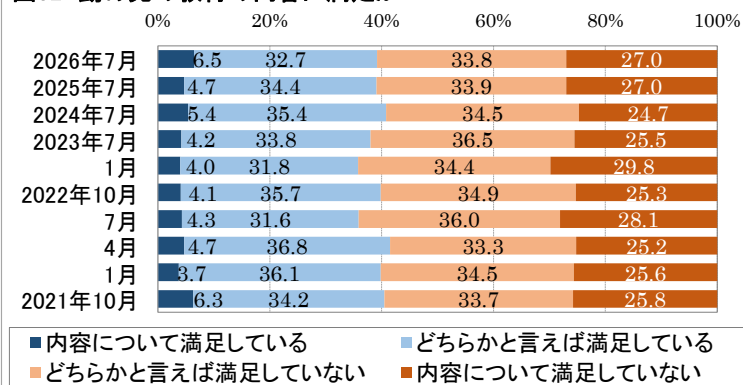


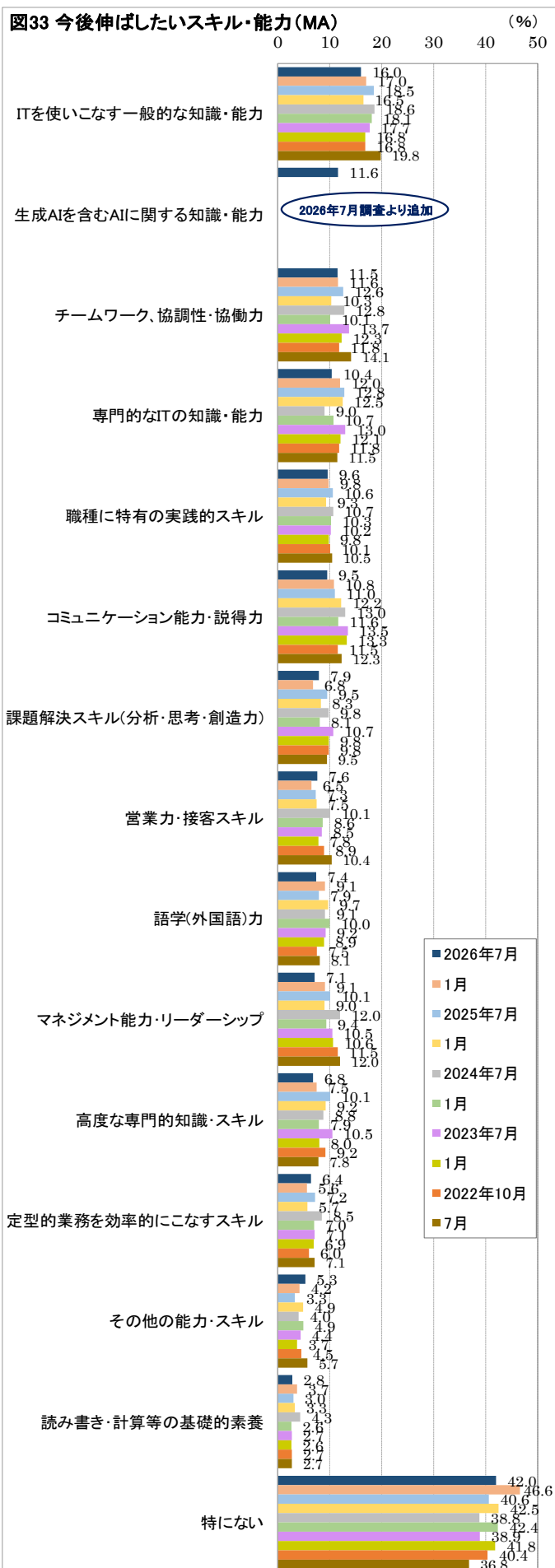
図32 勤め先の教育の内容に満足か



わが国の企業内教育は、伝統的に欧米企業に比べて Off-JT より OJT の占める割合が大きいと言われている。このため、最近 3 か月（4 月以降）の間に、OJT を行った機会の有無、受けた機会の有無をそれぞれ継続的に質問している。調査結果によると、OJT を「行う」機会が「あった」は 2025 年 7 月調査の 16.0%から 14.3%へと、統計的有意ではないものの微減した（図 29）。

OJT を「受ける」機会が「あった」は 2025 年 7 月調査の 16.5%から 15.1%へと統計的有意ではないものの微減した（図 30）。OJT を行う機会、受ける機会ともに前年からわずかながら減少している。

勤め先の教育の現状に、雇用者は満足しているかどうかを調べるため、自分が勤め先から受けている教育機会／教育内容の満足度に関する問いを設けている。教育の「機会」について「満足している」「どちらかと言えば満足している」は合わせて 39.8%、教育の「内容」に「満足している」「どちらかと言えば満足している」は合わせて 39.2%となった。「満足している」の割合は 2025 年 7 月調査から「機会」が微減、「内容」が微増した（図 31・32。ただし、ともに統計的有意差は無い）。

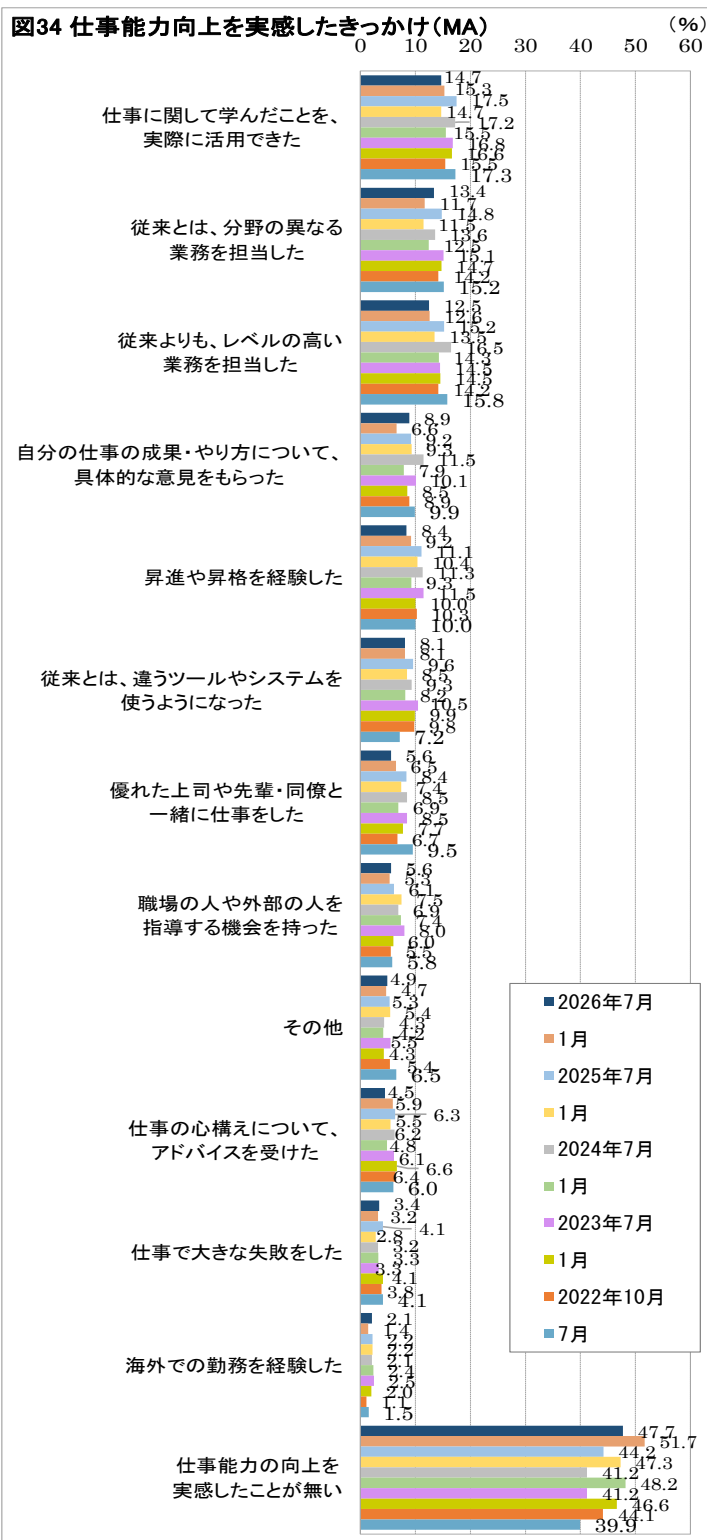


勤め先は、今後、どのような教育を提供していくべきなのであろうか。提供すべき教育内容の参考とするため、雇用者が今後働く中で、具体的に伸ばしていきたい特定のスキルや能力を3つまで選んでもらった⁶（複数回答）。

なお、Off-JTの受講内容と同様に、生成AIの企業導入が急速に進んでいる状況を踏まえ、今回調査より新たに「生成AIを含むAIに関する知識・能力」を選択肢に設定した。

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16.0%と最も多く、次いで「生成AIを含むAIに関する知識・能力」の11.6%、「チームワーク、協調性・協働能力」の11.5%、「専門的なITの知識・能力」の10.4%が続いている（図33）。「ITを使いこなす一般的な知識・能力」は、各回共通して最多となっている。そのほか、前回調査と比べると「課題解決スキル（分析・思考・創造力）」「営業力・接客スキル」「定型的業務を効率的にこなすスキル」の3項目はわずかながら増加した（ただし、いずれの項目についても前回調査との統計的有意差は無い）。

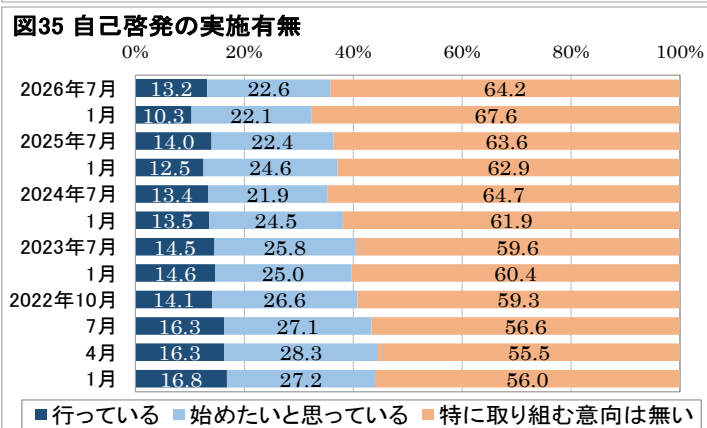
⁶ 比較可能性を考慮して、選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』個人票に準拠した。

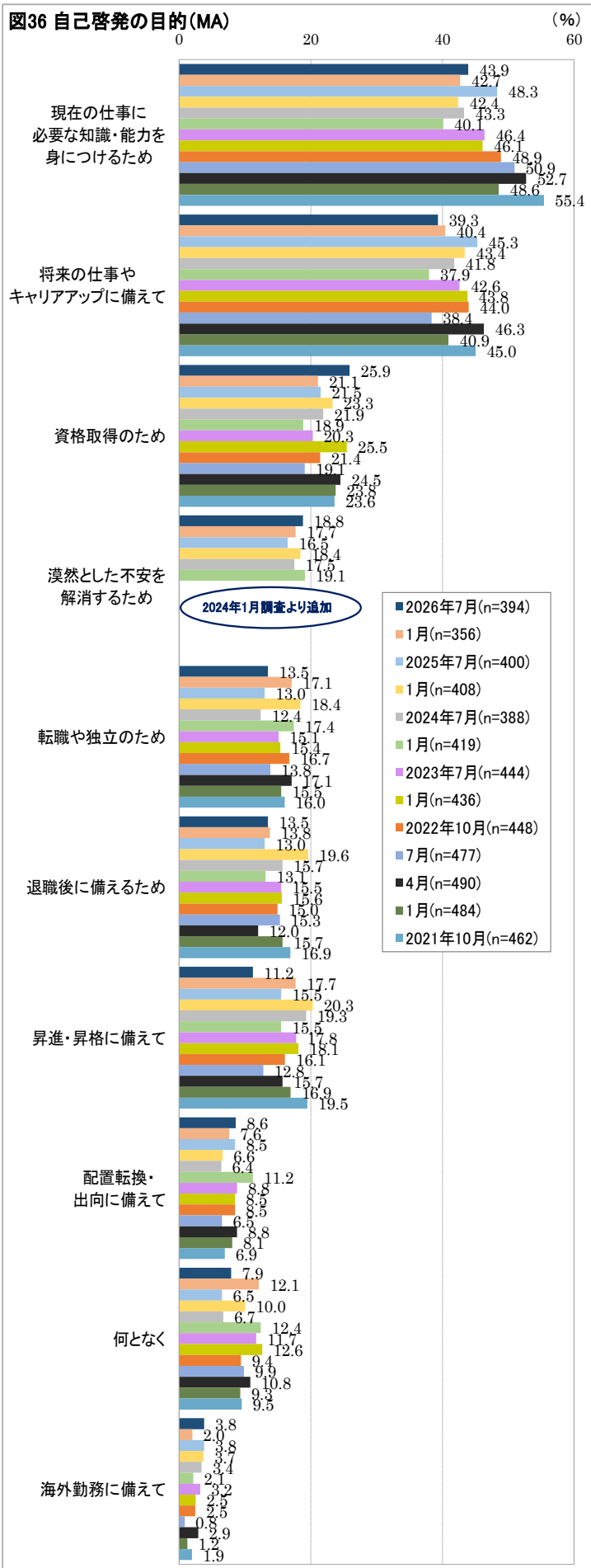


自分自身の仕事能力の向上を実感した「きっかけ」を複数回答で質問したところ、過去の調査結果同様、「仕事に関して学んだことを、実際に活用できた」「従来とは、分野の異なる業務を担当した」「従来よりも、レベルの高い業務を担当した」など、業務経験が仕事能力向上を実感したきっかけとして多く挙がっており、成長を実感するためには、知識やノウハウを学ぶだけではなく、その学びを自分の仕事に活用できたと自覚する必要があるとわかる。単に教育の機会を増やすだけではなく、あわせて、得られた知識や能力を活用する場の提供が求められる。対して、「仕事で大きな失敗をした」「海外での勤務を経験した」などは5%を下回った（図34。「仕事能力の向上を実感したことが無い」のみ前回結果と統計的有意な差がある）。

(4) 自己啓発の実施状況

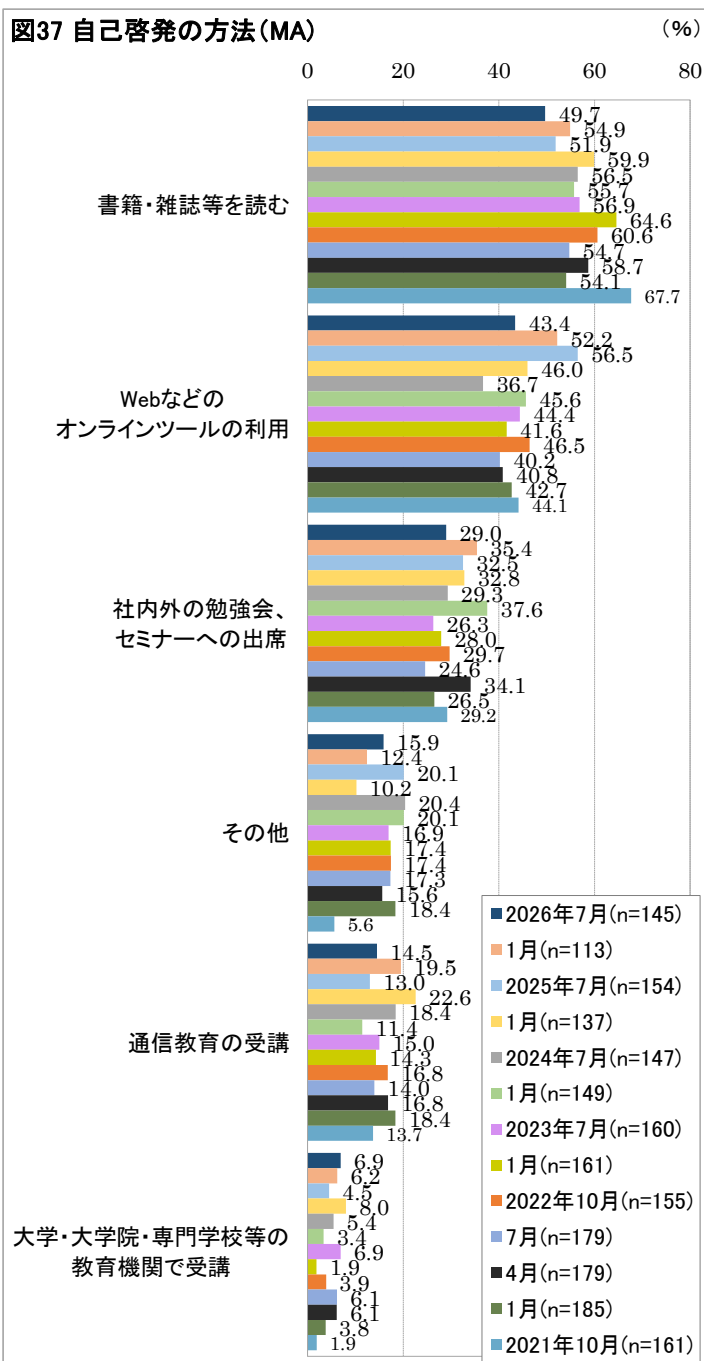
働く人の能力開発の方法として、勤め先が提供する Off-JT、OJT が多く挙げられるが、この他に、自らの意思で行う自己啓発がある。本調査では、自己啓発の実施状況を継続的に質問している。今回の調査では、自己啓発を「行っている」は前回 2026 年 1 月調査の 10.3% から 13.2% に、5% 水準ながら統計的有意に増加した。「行っていないが、始めたいと思っている」は 22.1% から 22.6% に微増、「特に取り組む意向は無い」は 67.6% から 64.2% に減少した。雇用者の自発的な学習意欲は調査開始以来最少だった前回調査から増加した（図35）。





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、目的を複数回答で聞いた（いくつでも選択可）⁷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43.9%で最多となった。次いで、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」が39.3%、「資格取得のため」が25.9%、「漠然とした不安を解消するため」が18.8%、「転職や独立のため」および「退職後に備えるため」がそれぞれ13.5%、「昇進・昇格に備えて」が11.2%となっている。「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」「資格取得のため」「漠然とした不安を解消するため」「配置転換・出向に備えて」「海外勤務に備えて」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36。「昇進・昇格に備えて」のみ前回結果と5%水準で統計的有意な差がある）。

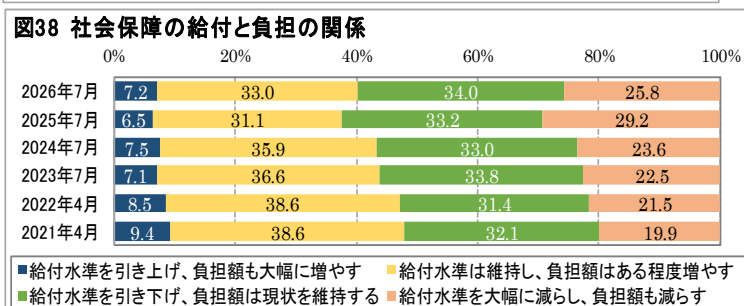
⁷ 選択肢は厚生労働省『能力開発基本調査』を参考にしている。



次に、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」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、統計的有意ではないものの「書籍・雑誌等を読む」が前回 2026 年 1 月調査の 54.9%から 49.7%へと減少した。また、「Web などのオンラインツールの利用」は 52.2%から 43.4%に、「社内外の勉強会、セミナーへの出席」は 35.4%から 29.0%に、それぞれ 5%水準で統計的有意に減少した。「通信教育の受講」は前回 19.5%へと増加したが、今回 14.5%へと減少した。「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 6.2%から 6.9%へと微増した（図 37）。

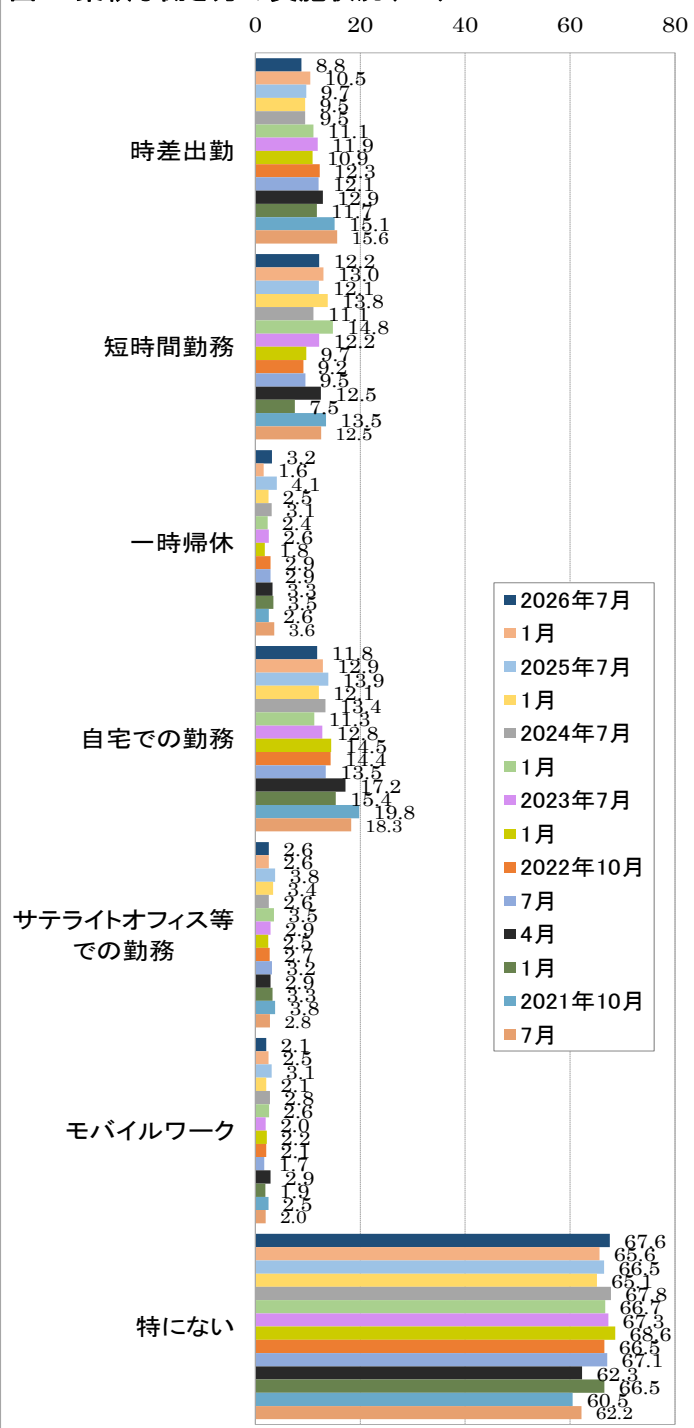
(5) 社会保障の給付と負担の関係

雇用者の働き方は、社会保障政策にも関わってくる。このため、社会保障の給付水準と負担額のバランスについて質問した。今回調査では、「給付水準を引き下げ、負担額は現状を維持する」が 34.0%で過去最多となった。「給付水準は維持し、負担額はある程度増やす」は 33.0%に微増した。また、「給付水準を大幅に減らし、負担額も減らす」は 25.8%と調査開始以来



付水準を大幅に減らし、負担額も減らす」が 25.8%と調査開始以来最多だった前回調査より 3.4%ポイント減少した（図 38。ただし、いずれも前回調査と統計的に有意な差は無い）。

図39 柔軟な働き方の実施状況(MA) (%)



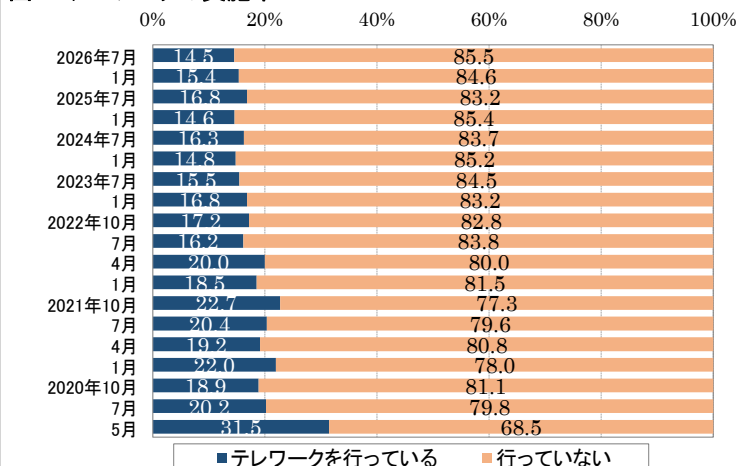
5. 働き方の変化

(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3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か選んで下さい」（複数回答）としている。調査結果をみると、前回2026年1月調査と比べて、「自宅での勤務」（在宅勤務）は12.9%から11.8%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」は前回と変わらず2.6%、「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）」は2.5%から2.1%にわずかに減少した。「特にない」は65.6%から67.6%に微増した（図39。「その他」は僅少のため省略。また、いずれの項目も前回調査との統計的有意差は無い）。

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

図40 テレワークの実施率



「テレワーク」という。テレワークの実施率は前回2026年1月調査の15.4%から14.5%に微減し、過去最低となった。ただし前回調査との統計的有意差は無い（図40）。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月調査以降）のテレワーク実

図41 従業員規模別・テレワークの実施率

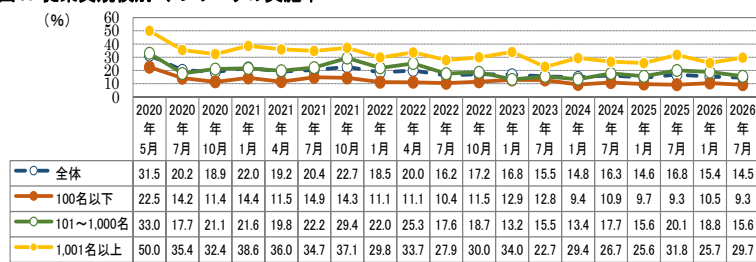


図42 年代別・テレワークの実施率

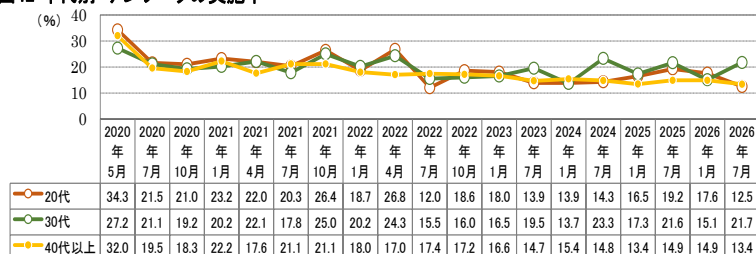


図43 直近1週間(営業日ベース)の週当たり出勤日数

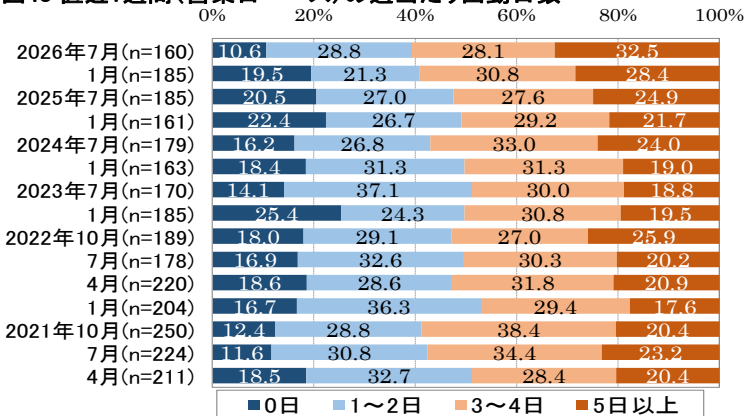


図44 自宅での勤務で効率が上がったか

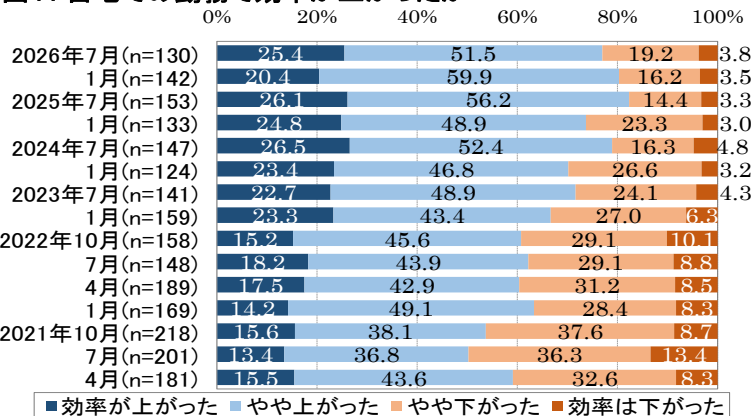
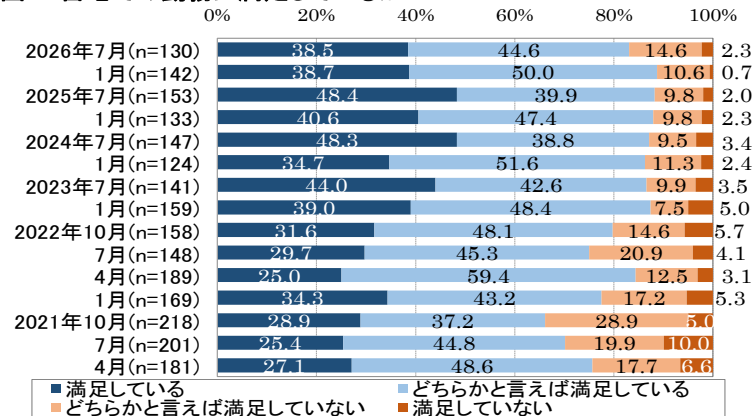


図45 自宅での勤務に満足しているか



施率平均は 15.4%となっている。

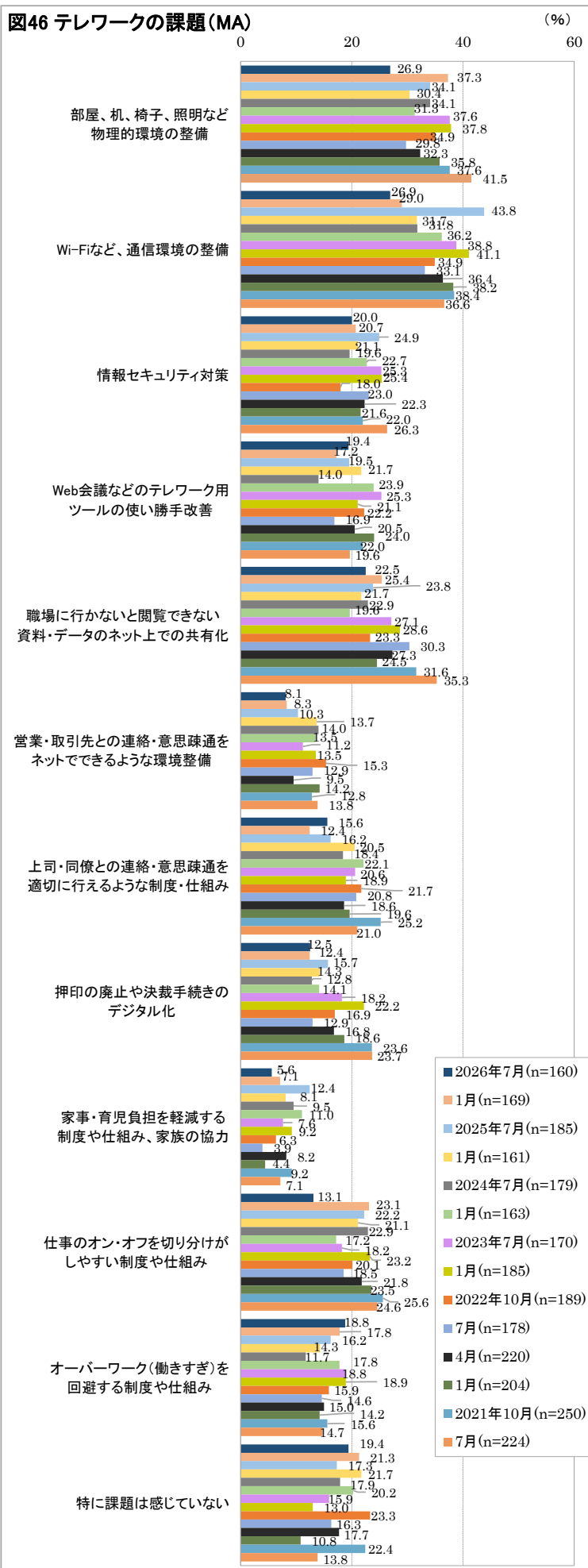
従業員規模別のテレワーク実施率は、1,001 名以上の勤め先では前回 2026 年 1 月調査の 25.7% から 29.7%へと増加した。一方で、101～1,000 名は 18.8% から 15.6%に減少、100 名以下は 10.5%から 9.3%に微減した（図 41）。ただしいずれも統計的有意差は無い。これまで、大規模企業と中規模企業のテレワーク実施率の上昇が、全体の実施率上昇をけん引してきたが、今回調査では中規模企業の実施率低下が全体の低下にも影響している。

年代別のテレワーク実施率は、30 代が 21.7%と前回 2026 年 1 月調査より増加した一方で、20 代は 12.5%へと減少、40 代以上も 13.4%に微減した。ただし、いずれの年代の変化も統計的有意差は無い（図 42）。

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 日以上出勤する者は前回 2026 年 1 月調査の 59.2%から 60.6%へと微増した。そのうち「5 日以上」についても、28.4%から 32.5%に微増し、過去最多となった。また、「0 日」が 19.5%から 10.6%と、過去最少となった（図 43）。ただし前回調査結果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 2026 年 1 月調査の 80.3%から 76.9%へと減少した（図 44）。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

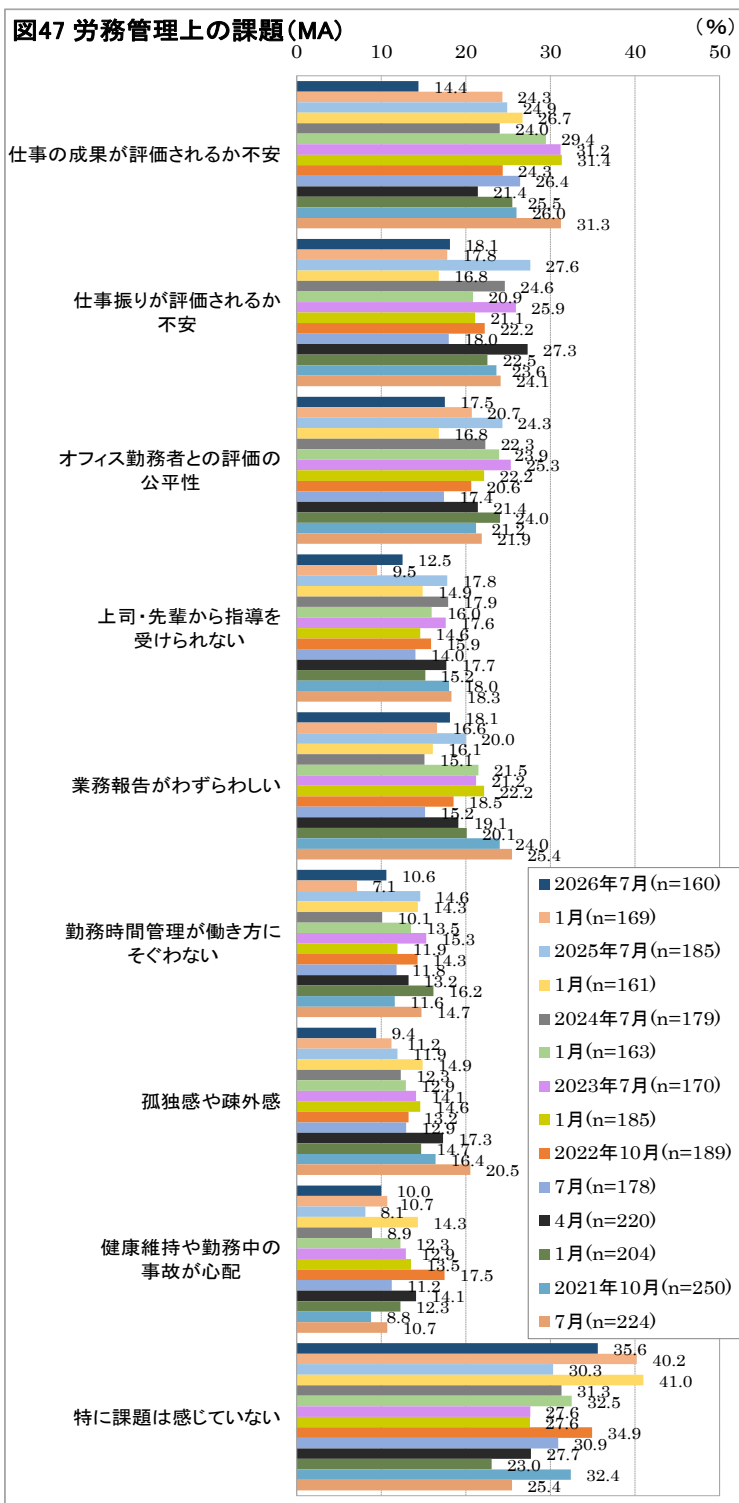
図46 テレワークの課題(MA)



務の満足度について「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 2026 年 1 月調査の 88.7%から 83.1%に減少している。「満足している」は前回調査とほぼ差が見られない一方で、「どちらかと言えば満足している」が減少した（図 45。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

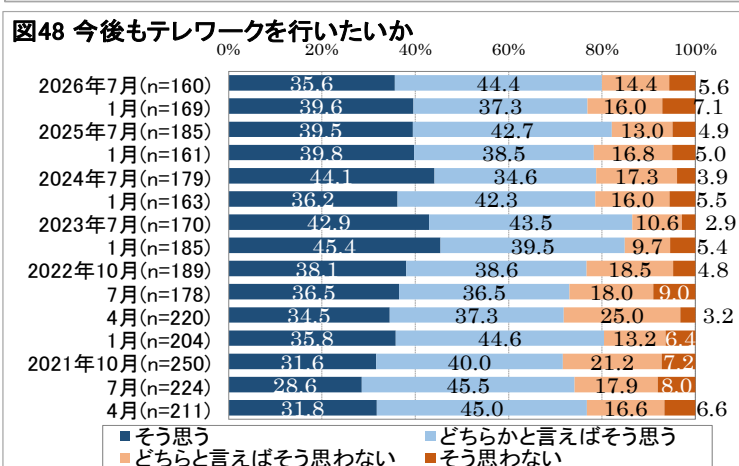
テレワークをスムーズに行うためには、どのような課題があると感じているか、テレワーク実施者に対して複数回答で質問した（いくつでも選択可）。2020 年 5 月の初回調査から上位に挙がっていた「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」「Wi-Fi など、通信環境の整備」などの自宅の環境整備に係る項目は、引き続き上位となっているが、ともに前回 2026 年 1 月調査から減少している。特に「部屋、机、椅子、照明など物理的環境の整備」は前回と比べ 10.4 ポイントの減少となった（5%水準で統計的有意差あり）。また、「仕事のオン・オフを切り分けがしやすい制度や仕組み」も 5%水準で統計的有意に減少している。そのほか、「Web 会議などのテレワーク用ツールの使い勝手改善」「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」「オーバーワーク（働きすぎ）を回避する制度や仕組み」は微増、「情報セキュリティ対策」「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」「営業・取引先との連絡・意思疎通をネットです



きるような環境整備」「家事・育児負担を軽減する制度や仕組み、家族の協力」は微減となったが、統計的有意差は無い。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46)。

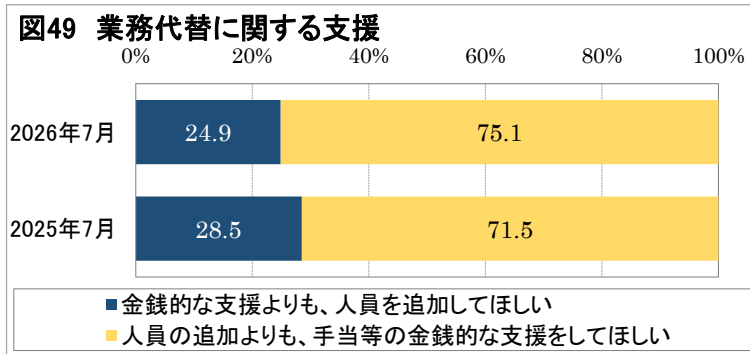
2020年7月調査以降、テレワークの労務管理上の課題を複数回答で質問している(いくつでも選択可)。「仕事振りが評価されるか不安」「業務報告がわずらわしい」の2項目が最も高く、次いで、「オフィス勤務者との評価の公平性」となった。「仕事振りが評価されるか不安」「業務報告がわずらわしい」は、前回2026年1月調査から微増している。一方で、前回調査まで上位であった「仕事の成果が評価されるか不安」と、「オフィス勤務者との評価の公平性」は前回調査より減少した。そのほか、「上司・先輩から指導を受けられない」「勤務時間管理が働き方にそぐわない」は微増、「孤独感や疎外感」「健康維持や勤務中の事故が心配」は微減した。なお、「特に課題は感じていない」は前回から低下し35.6%となった(図47。「仕事の成果が評価されるか不安」のみ前回調査結果と5%水準で統計的有意差がある。なお「その他」は毎回僅少であるため、図から割愛してある)。

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2026年1月調査の76.9%から80.0%へと微増した(図48。ただし前回調査結果との統計的有意差は無い)。



(3) 育児休業等に伴う業務代替支援への意向

今日、政府および企業には多様な働き方への対応が求められている。厚生労働省は、2024年1月より、仕事と育児の両立に向けた職場環境整備に取り組む事業者を支援する制度である「両立支援等助成金」を拡充し、育児休業取得者の業務を代替する周囲の雇用者に手当を支給した場合や、代替要員を新規雇用した場合を助成の対象とした。事業者の積極的な活用が期待される。



本制度にもみられる通り、働く人が気兼ねなく育児休業を取得するためには、育児休業中の業務を代替する同僚への支援は重要であるが、雇用者はどのような支援を求めているだろうか。本調査では、2025年7月より「育児休業等を取得する同僚の業務を代替すること

になった場合、どのような勤め先の支援を希望しますか」という設問を用意し、手当等の金銭的な支援と人員追加のどちらをより希望するかを調査している。今回調査の結果を見ると、「人員の追加よりも、手当等の金銭的な支援をしてほしい」は75.1%となり、「金銭的な支援よりも、人員を追加してほしい」(24.9%)の3倍以上となった。この差は、前回の2025年7月調査よりも大きくなっている(図49)。雇用者の多くが、人員追加による業務負荷の軽減よりも、自身の働きに対して手当という形で報いてほしいと考えていることがわかる。

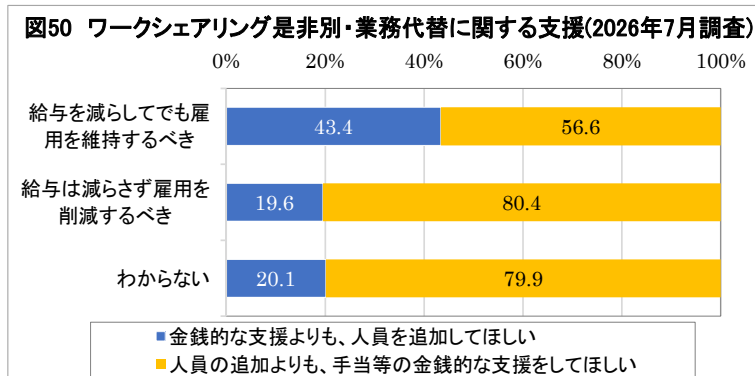


図50は本設問の回答を、「勤め先のワークシェアリングの是非」(P5図14参照)別にみた結果である。この結果を見ると、ワークシェアリングの是非について「給与を減らしても雇用を維持するべき」とした回答者は、「金銭的な支援よりも、人員を追加してほしい」

が43.4%となっており、「給与は減らさず雇用を削減するべき」「わからない」とした回答者および全回答者と比べて統計的に有意な差となった。一方で「給与は減らさず雇用を削減するべき」とした回答者においては、「人員の追加よりも、手当等の金銭的な支援をしてほしい」は80.4%となっており、約5人に4人は金銭的な支援を優先してほしいと希望していることがみてとれる。

6. まとめ

今回の第19回調査では、前回第18回調査（2026年1月実施）に引き続きAIの導入・活用状況について尋ねた。従業員規模別にみると、AIの導入率は1,001名以上の企業で54.0%に達する一方、101～1,000名の企業では30.0%、1～100名の企業では14.2%にとどまっており、従業員規模が小さいほど導入が遅れている実態が明らかになった。また、「職場への導入状況はわからない」と回答した人は全体で33.4%と前回調査より6.4%ポイント減少しており、緩やかにではあるが、AIの導入状況に対する関心・認知度は高まっていると考えられる。今後、AI導入による生産性向上を考えていく上では、中小企業における導入支援とともに、そこで働く人々へのサポートも重要になってくるだろう。

働く人が今後伸ばしたいスキル・能力としては、「ITを使いこなす一般的な知識・能力」（16.0%）が最も多く、新設の「生成AIを含むAIに関する知識・能力」（11.6%）や「専門的なITの知識・能力」（10.4%）も上位に入るなど、IT・AI関連のスキルへの関心の高さがうかがえる。一方、最近3か月のOff-JT受講内容をみると、「生成AIを含むAIの利用方法、注意点などに関する知識」は17.2%、「ICTシステムの利活用」は7.8%にとどまっており、「係長、課長、部長等、役職や役割に必要な知識」（32.8%）などと比べると、AI・ICT関連の教育を受けた雇用者はまだ多いとは言えない状況にある。働く人のニーズと実際の教育機会との間にはギャップがうかがえ、各企業においてAI・ICTに関する教育内容の充実を検討していくことが求められる。

テレワークは、コロナ禍をひとつの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は低下傾向にあり、今回調査では過去最低となる14.5%となった。直近1週間の出勤日数をみても、「0日」の割合は10.6%と過去最少となる一方、「5日以上」出勤したとする回答は32.5%と過去最多となっており、オフィス回帰の動きが数値の上でも裏付けられた形となっている。職種や業種、従業員規模などによっても状況は異なるが、多様な働き方のニーズに対応する方法のひとつとして、テレワークとオフィス勤務のバランスの良い併用を引き続き検討していくことが期待される。

また、2025年7月調査に続き育児休業等に伴う業務代替に関する支援についての雇用者の意向調査を実施した。その結果、4分の3以上の回答者が育児休業等を取得する同僚の業務を代替することになった場合に、人員の追加よりも手当等の金銭的な支援を望んでいることがわかった。この背景には、昨今の日本の景気に対する不安感や自身の収入に関する不安感があると考えられる。企業による支援制度の策定にあたっては、こういった雇用者の声も参考としながら、検討がすすめられることを期待したい。

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。

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**
日本生産性本部は
SDGsを支援しています

【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 19 回	2026 年 7 月 6～7 日	米国・イスラエルによるイラン攻撃から 4 か月が経過。日銀が政策金利を 1.0%に引き上げ、1995 年以来 31 年ぶりの高水準に	2026 年 7 月 30 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	新型コロナウイルス感染症のまん延防止等重点措置が全面解除。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 週間。「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。