

働く人の意識調査2026

ー創立30周年記念アンケートー

OKB総研 調査部 主任研究員 中澤 大輔

はじめに

創立30周年記念企画の一環として、愛知県・岐阜県に住む20～60代の会社員1,000人を対象に、仕事観や働き方に関するアンケート調査を実施した。本調査では、働く目的や仕事と余暇に対する考え方、現在の会社での継続勤務意向、管理職への意向、職場の人間関係、評価・賃金のあり方、利用したい働き方などについて尋ねた。本稿では、年代別などの回答傾向に加え、一部の設問についてクロス集計を行い、働く人の意識についてみていく。

● 調査概要

調査対象：愛知県・岐阜県在住の20～60代会社員
調査方法：インターネット調査（アンケートモニター）
調査時期：2026年5月

有効回答数：1,000人
居住地：愛知県82.0%、岐阜県18.0%



(※1) 本文および図表中の「n」は回答者数を表す。
(※2) 構成比(%)は小数第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。
(※3) 複数回答の設問では、回答割合の合計は100%にならない。

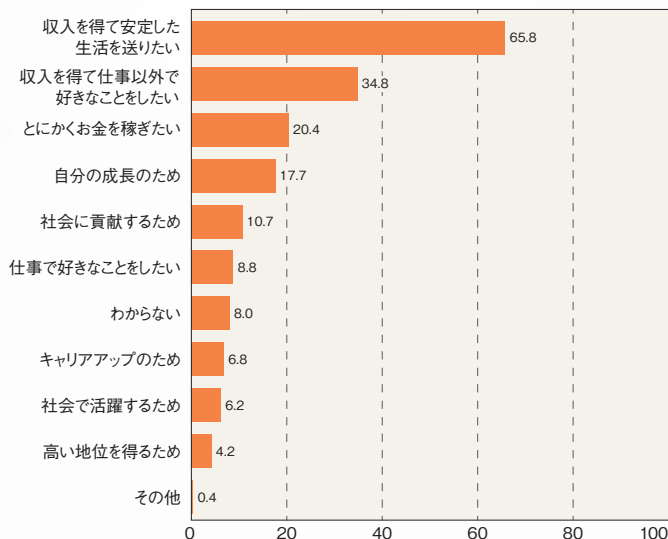
① 仕事に対する意識

(1) 働く目的は「安定した生活」

働く目的について尋ねたところ、「収入を得て安定した生活を送りたい」が65.8%で最も高く、次いで「収入を得て仕事以外で好きなことをしたい」が34.8%、「とにかくお金を稼ぎたい」が20.4%となった。

年代別にみると、「収入を得て安定した生活を送りたい」は20代の48.0%から60代の74.3%まで年代が上がるにつれて高くなった。一方、「とにかくお金を稼ぎたい」は20代の32.3%に対し60代では8.6%、「キャリアアップのため」は20代の13.4%に対し60代では1.4%となっており、若い年代ほど収入の獲得やキャリアアップを働く目的として挙げる割合が高い。

あなたが働く目的は何ですか (3つまで選択)



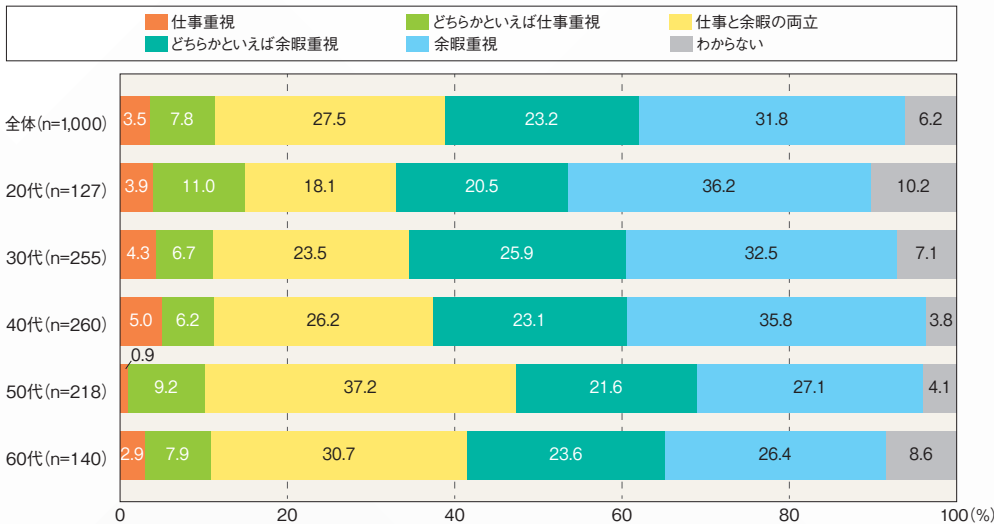
あなたが働く目的は何ですか (3つまで選択) (全体・年代別)

	全体	20代	30代	40代	50代	60代
回答者数(人)	1,000	127	255	260	218	140
収入を得て安定した生活を送りたい	65.8	48.0	58.8	71.5	72.0	74.3
収入を得て仕事以外で好きなことをしたい	34.8	34.6	35.7	37.3	35.3	27.9
とにかくお金を稼ぎたい	20.4	32.3	23.5	23.5	13.8	8.6
自分の成長のため	17.7	20.5	21.2	16.9	17.0	11.4
社会に貢献するため	10.7	5.5	14.1	8.8	11.0	12.1
仕事で好きなことをしたい	8.8	11.0	9.8	8.1	8.7	6.4
わからない	8.0	11.0	11.8	5.4	6.0	6.4
キャリアアップのため	6.8	13.4	11.0	5.4	3.2	1.4
社会で活躍するため	6.2	8.7	5.1	5.4	6.0	7.9
高い地位を得るため	4.2	7.1	7.1	3.8	2.3	0.0
その他	0.4	0.0	0.4	0.4	0.9	0.0

(2) 仕事より余暇を重視

仕事と余暇のどちらを重視するかについては、「余暇重視」と「どちらかといえば余暇重視」を合わせた割合が55.0%となり、「仕事重視」と「どちらかといえば仕事重視」を合わせた11.3%を大きく上回った。「仕事と余暇の両立」は27.5%だった。年代別では、20～40代で余暇を重視する割合が6割弱となる一方、50代では「仕事と余暇の両立」が37.2%と他の年代に比べて高かった。

あなたは仕事と余暇のどちらを重視しますか(全体・年代別)

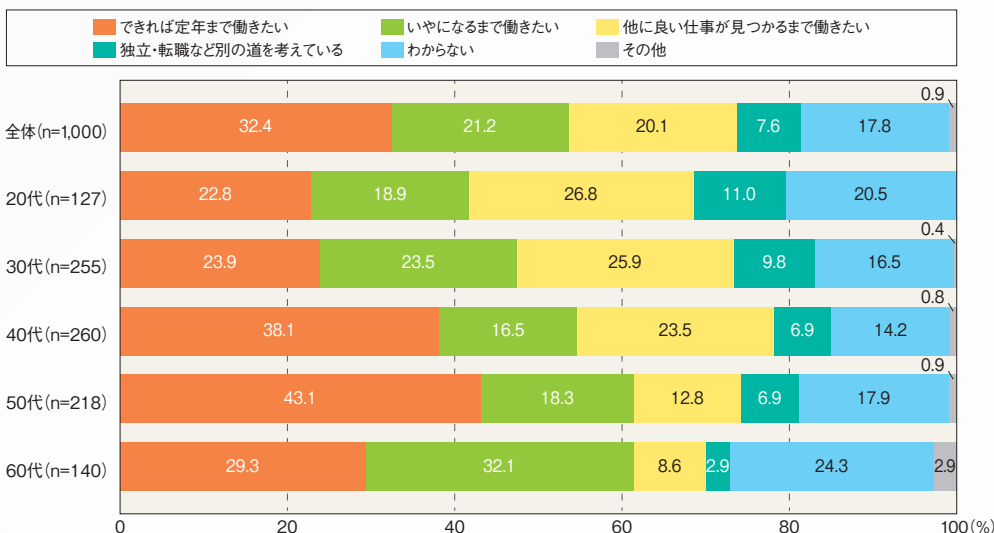


② 現在の会社で定年まで働きたい人は約3割

現在勤務している会社に今後どの程度勤めたいか尋ねたところ、「できれば定年まで働きたい」が32.4%で最も高く、次いで「いやになるまで働きたい」が21.2%、「他に良い仕事が見つかるまで働きたい」が20.1%となった。「独立・転職など別の道を考えている」は7.6%だった。

年代別にみると、「できれば定年まで働きたい」は20代22.8%、30代23.9%に対し、40代では38.1%、50代では43.1%となった。一方、20代・30代では「他に良い仕事が見つかるまで働きたい」がそれぞれ26.8%、25.9%と4人に1人を占めており、若い年代ほど現在の会社に限定しない働き方を考えている人が多い。

現在勤務している会社に、今後どの程度勤めたいと考えていますか(全体・年代別)



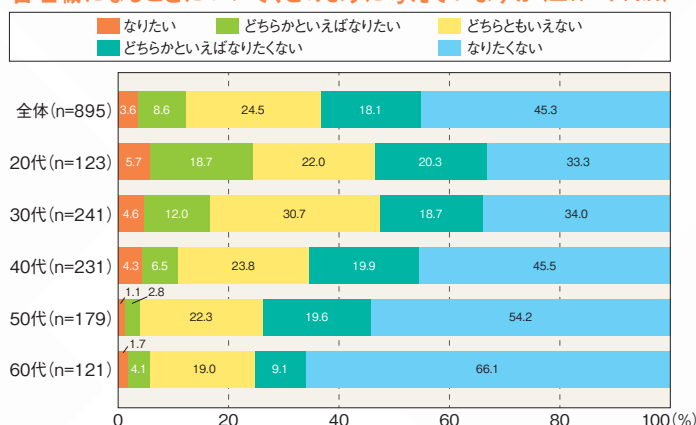
③ 管理職への意向

(1) 管理職を希望する人は少数派

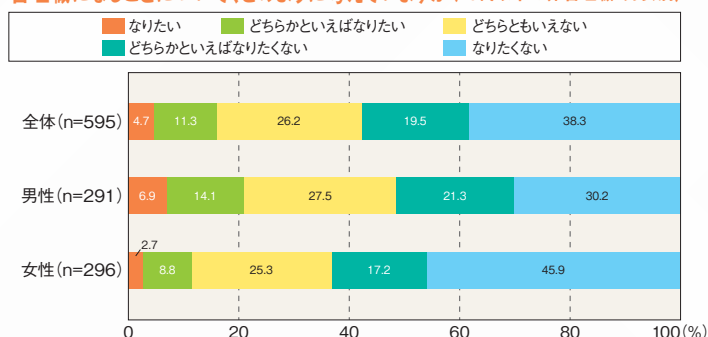
主任、係長以下の社員に管理職になることについて尋ねたところ、全体では、「なりたい」と「どちらかといえばなりたい」を合わせた割合は12.2%にとどまった。一方、「なりたくない」と「どちらかといえばなりたくない」を合わせた割合は63.4%となった。年代別にみると、管理職を希望する割合は20代24.4%、30代16.6%、40代10.8%となり、若い年代ほど高い傾向がみられた。50代、60代ではそれぞれ3.9%、5.8%となった。

また、今後の管理職候補層と考えられる40代以下の非管理職について男女別にみると、管理職を希望する割合は男性21.0%、女性11.5%となり、男性が女性を9.5ポイント上回った。

管理職になることについて、どのように考えていますか(全体・年代別)



管理職になることについて、どのように考えていますか(40代以下の非管理職・男女別)



(2) 管理職志向によって異なる働く目的(40代以下の非管理職)

40代以下の非管理職について、「管理職志向あり」「なりたい」「どちらかといえばなりたい」、「どちらともいえない」、「管理職志向なし」「どちらかといえばなりたくない」「なりたくない」の3区分で働く目的をみると、管理職志向のある人では「自分の成長のため」が32.6%、「キャリアアップのため」が29.5%、「高い地位を得るため」が18.9%となり、管理職志向のない人(それぞれ13.1%、2.6%、1.2%)を大きく上回った。一方、「収入を得て安定した生活を送りたい」は管理職志向のない人で67.2%と高かった。管理職への意向によって、働くことに求めるものにも違いがみられる。

管理職志向別にみた働く目的(40代以下の非管理職)

(単位:%)

	全体	管理職志向あり(※)	どちらともいえない	管理職志向なし(※)
回答者数(人)	595	95	156	344
収入を得て安定した生活を送りたい	61.7	56.8	52.6	67.2
収入を得て仕事以外で好きなことをしたい	37.1	33.7	32.1	40.4
とにかくお金を稼ぎたい	25.0	21.1	19.9	28.5
自分の成長のため	18.7	32.6	22.4	13.1
社会に貢献するため	9.4	15.8	12.8	6.1
仕事で好きなことをしたい	9.4	12.6	10.3	8.1
キャリアアップのため	8.9	29.5	10.3	2.6
社会で活躍するため	5.7	9.5	7.1	4.1
高い地位を得るため	5.5	18.9	7.1	1.2
わからない	8.9	1.1	12.2	9.6
その他	0.3	0.0	0.6	0.3

(※)「なりたい」「どちらかといえばなりたい」を「管理職志向あり」、「どちらかといえばなりたくない」「なりたくない」を「管理職志向なし」として集計。

④ 職場の人間関係と仕事上の悩み

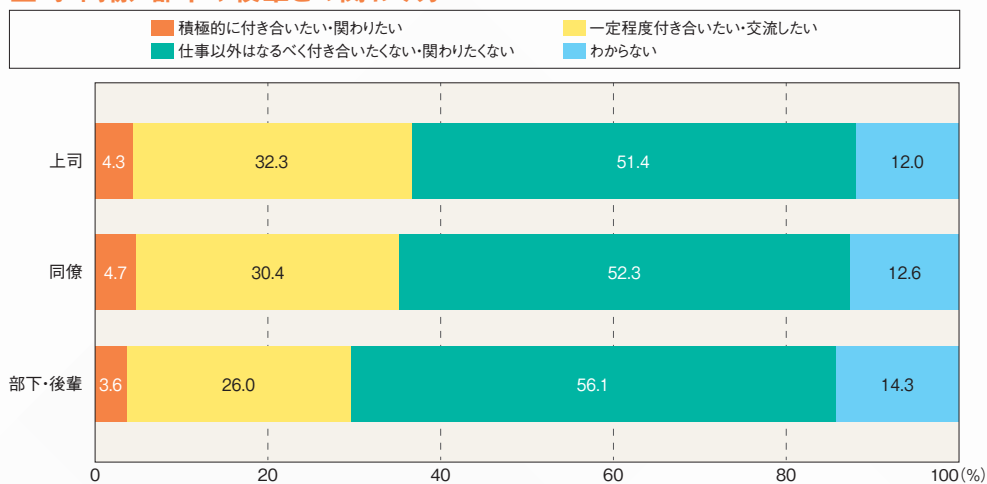
(1) 職場の人間関係は「仕事の範囲で」

上司、同僚、部下・後輩との関わり方についてみると、いずれも「仕事以外はなるべく付き合いたくない（関わりたくない）」が最も高く、5割を超えた。一方、「公私にわたって積極的に付き合いたい（関わりたい）」はいずれも5%未満にとどまった。

性別では、仕事以外の付き合いを避けたいとする割合はいずれも女性が男性を上回った。

年代別では、20代・30代より40代・50代で高く、特に40代では同僚60.4%、部下・後輩66.5%となった。若い年代ほど職場での付き合いを避けるという単純な傾向ではなく、40代・50代で仕事以外の付き合いを避けたいとする割合が高い結果となっている。

上司・同僚・部下や後輩との関わり方



(※) 選択肢の表現は、上司・同僚・部下や後輩で一部異なる。

上司・同僚・部下や後輩との関わり方（性別・年代別）

(単位:%)

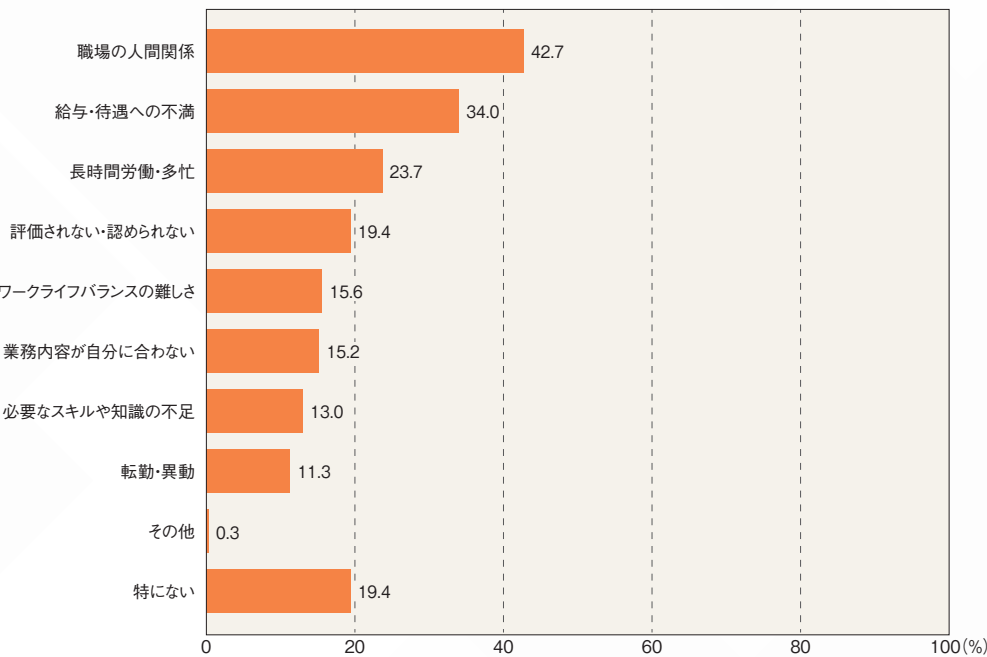
相手	回答	全体	男性	女性	20代	30代	40代	50代	60代
	回答者数(人)	1,000	521	466	127	255	260	218	140
上司	公私にわたって積極的に付き合いたい	4.3	5.2	3.4	8.7	5.1	3.5	1.8	4.3
	義理を欠かない程度に付き合いたい	32.3	36.3	28.3	31.5	40.8	29.6	28.0	29.3
	仕事以外はなるべく付き合いたくない	51.4	47.2	57.3	44.1	41.2	57.7	59.6	52.1
	わからない	12.0	11.3	10.9	15.7	12.9	9.2	10.6	14.3
同僚	公私にわたって積極的に付き合いたい	4.7	6.3	3.0	7.9	6.7	3.5	2.3	4.3
	仕事以外でも一定の交流は持ちたい	30.4	33.0	28.3	33.1	35.7	26.5	26.6	31.4
	仕事以外はなるべく付き合いたくない	52.3	49.1	56.7	40.9	43.9	60.4	60.6	50.0
	わからない	12.6	11.5	12.0	18.1	13.7	9.6	10.6	14.3
部下・後輩	公私にわたって積極的に関わりたい	3.6	5.2	1.9	4.7	4.7	3.1	2.8	2.9
	仕事以外でも一定の交流は持ちたい	26.0	31.1	21.0	29.9	31.8	18.5	23.9	29.3
	仕事以外ではなるべく関わりたくない	56.1	50.7	63.1	45.7	46.7	66.5	61.0	55.7
	わからない	14.3	13.1	13.9	19.7	16.9	11.9	12.4	12.1

(2)勤務上の困難・不安

これまでの勤務で困難だったこと、不安だったことについては、「職場の人間関係」が42.7%で最も高く、「給与・待遇への不満」が34.0%、「長時間労働・多忙」が23.7%と続いた。

年代別では、「職場の人間関係」は40代47.3%、50代45.9%と高く、「評価されない・認められない」も20代11.0%に対し、40代22.7%、50代26.6%となった。一方、「給与・待遇への不満」は各年代とも3割台となっており、年代を問わず比較的多く挙げられている。

これまでの勤務において、困難だったこと、不安だったことは何ですか (3つまで選択)



これまでの勤務において、困難だったこと、不安だったことは何ですか (3つまで選択) (年代別)

(単位:%)

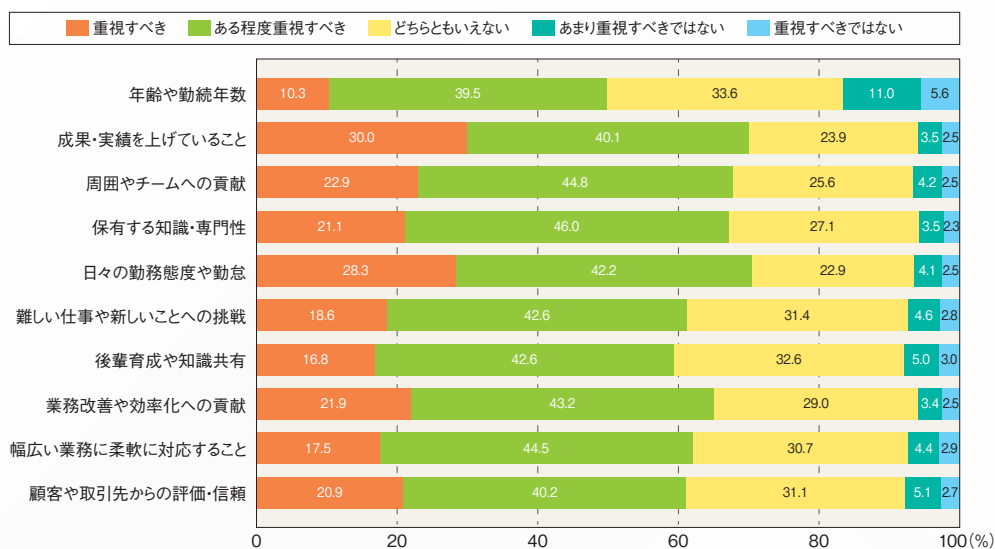
	全体	20代	30代	40代	50代	60代
回答者数(人)	1,000	127	255	260	218	140
職場の人間関係	42.7	34.6	41.6	47.3	45.9	38.6
給与・待遇への不満	34.0	33.1	33.7	31.5	38.5	32.9
長時間労働・多忙	23.7	26.0	24.7	21.5	26.6	19.3
評価されない・認められない	19.4	11.0	15.7	22.7	26.6	16.4
ワークライフバランスの難しさ	15.6	15.0	16.9	13.8	17.0	15.0
業務内容が自分に合わない	15.2	19.7	13.7	18.1	14.2	10.0
必要なスキルや知識の不足	13.0	11.8	14.5	13.5	11.5	12.9
転勤・異動	11.3	13.4	14.1	10.4	9.6	8.6
その他	0.3	0.0	0.4	0.8	0.0	0.0
特にない	19.4	22.8	19.2	17.7	14.2	27.9

⑤ 評価は「成果」だけではない

仕事における評価や賃金を決める際に重視すべき項目について、「重視すべき」と「ある程度重視すべき」を合わせた割合をみると、「日々の勤務態度や勤怠」が70.5%で最も高く、「成果・実績を上げていること」が70.1%、「周囲やチームへの貢献」が67.7%、「保有する知識・専門性」が67.1%、「業務改善や効率化への貢献」が65.1%と続いた。

一方、「年齢や勤続年数」は49.8%と他の項目に比べて低かった。評価や賃金については、成果・実績だけでなく、勤務態度、周囲への貢献、専門性など複数の側面を重視すべきと考える人が多いことが分かる。

仕事における評価や賃金を決める際、以下の項目をどの程度重視すべきだと思いますか

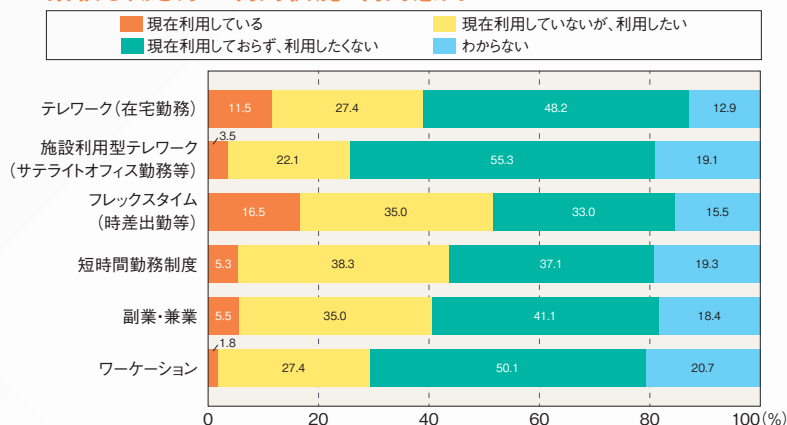


⑥ 柔軟な働き方へのニーズ

各種の働き方について、「現在利用していないが、利用したい」と回答した割合は、「短時間勤務制度」が38.3%で最も高く、「フレックスタイム(時差出勤等)」と「副業・兼業」がともに35.0%、「テレワーク(在宅勤務)」と「ワーケーション」がともに27.4%となった。

年代別にみると、「現在利用していないが、利用したい」とする割合は、短時間勤務制度が20代で51.2%と半数を超えたほか、副業・兼業は30代で43.5%、テレワークは20代で37.0%となった。一方、フレックスタイムは40代でも40.0%となっている。柔軟な働き方への利用意向は幅広い年代でみられ、特に若い年代で高い項目が多かった。

柔軟な働き方の利用状況・利用意向



現在利用していないが、利用したい働き方(年代別) (単位:%)

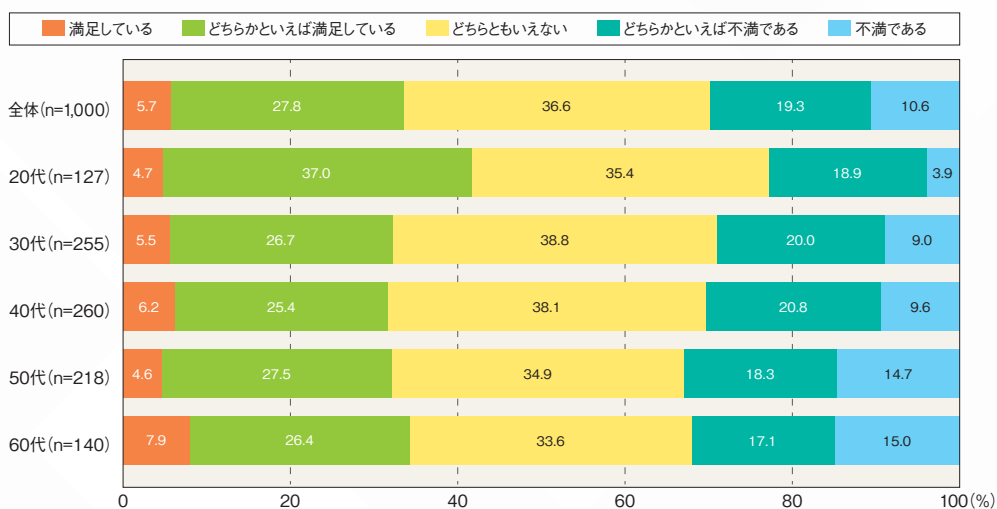
	全体	20代	30代	40代	50代	60代
回答者数(人)	1,000	127	255	260	218	140
テレワーク	27.4	37.0	30.2	30.0	21.1	18.6
施設利用型テレワーク	22.1	23.6	26.3	22.7	18.3	17.9
フレックスタイム	35.0	33.9	37.6	40.0	31.2	27.9
短時間勤務制度	38.3	51.2	39.6	34.6	35.3	35.7
副業・兼業	35.0	37.0	43.5	36.5	28.9	24.3
ワーケーション	27.4	33.9	29.0	28.8	21.6	25.0

⑦ 生活水準に満足する人は3割強

現在の生活水準について尋ねたところ、「満足している」と「どちらかといえば満足している」を合わせた割合は33.5%、「不満である」と「どちらかといえば不満である」を合わせた割合は29.9%となった。「どちらともいえない」が36.6%で最も高い。

年代別にみると、20代では満足している割合が41.7%となり、不満である割合22.8%を大きく上回った。一方、50代では満足32.1%、不満33.0%、60代ではそれぞれ34.3%、32.1%とほぼ拮抗している。

現在の生活水準について、どのように感じていますか(全体・年代別)



⑧ 継続勤務意向からみた職場の課題と働き方

(1) 勤務上の困難・不安

継続勤務意向別にみると、「他に良い仕事が見つかるまで働きたい」人では、「給与・待遇への不満」が41.3%と、「できれば定年まで働きたい」人の30.9%を上回った。また、「独立・転職など別の道を考えている」人では、「長時間労働・多忙」が39.5%、「評価されない・認められない」が28.9%、「業務内容が自分に合わない」が25.0%となり、「できれば定年まで働きたい」人（それぞれ25.0%、18.2%、13.3%）を上回った。一方、「職場の人間関係」は「できれば定年まで働きたい」人でも46.6%と高く、継続勤務意向との関係は一樣ではない。

勤務上の困難・不安(継続勤務意向別)

(単位:%)

	全体	できれば定年まで働きたい	いやになるまで働きたい	他に良い仕事が見つかるまで働きたい	独立・転職など別の道を考えている	わからない
回答者数(人)	1,000	324	212	201	76	178
職場の人間関係	42.7	46.6	40.6	46.3	39.5	34.3
給与・待遇への不満	34.0	30.9	39.2	41.3	34.2	24.7
長時間労働・多忙	23.7	25.0	16.5	26.4	39.5	20.2
評価されない・認められない	19.4	18.2	19.3	20.4	28.9	15.7
特になし	19.4	16.0	17.9	9.5	13.2	41.6
ワークライフバランスの難しさ	15.6	16.4	17.5	16.4	17.1	10.7
業務内容が自分に合わない	15.2	13.3	13.7	19.9	25.0	10.7
必要なスキルや知識の不足	13.0	15.4	11.8	15.9	6.6	9.0
転勤・異動	11.3	11.1	10.4	17.4	11.8	6.2
その他	0.3	0.0	0.5	0.5	0.0	0.6

(*) 継続勤務意向の「その他」(n=9)は掲載していない。

(2)柔軟な働き方

継続勤務意向別にみると、「他に良い仕事が見つかるまで働きたい」人では、柔軟な働き方を現在利用している、または利用したいとする割合が、「できれば定年まで働きたい」人に比べてすべての項目で高かった。特に、「副業・兼業」は56.7%（定年まで37.0%）、「ワーケーション」は39.3%（同21.6%）、「施設利用型テレワーク」は36.8%（同20.7%）と差が大きい。また、「独立・転職など別の道を考えている」人では、「テレワーク」が52.6%と、「できれば定年まで働きたい」人の35.2%を上回った。継続勤務意向によって、柔軟な働き方への利用・関心にも違いがみられた。

柔軟な働き方の利用・利用意向（継続勤務意向別） (単位:%)

	全体	できれば定年まで働きたい	いやになるまで働きたい	他に良い仕事が見つかるまで働きたい	独立・転職など別の道を考えている	わからない
回答者数(人)	1,000	324	212	201	76	178
テレワーク(在宅勤務)	38.9	35.2	41.5	49.8	52.6	24.7
施設利用型テレワーク	25.6	20.7	28.8	36.8	36.8	13.5
フレックスタイム	51.5	49.7	58.5	62.7	53.9	33.1
短時間勤務制度	43.6	39.5	55.2	50.2	44.7	30.3
副業・兼業	40.5	37.0	45.8	56.7	47.4	20.8
ワーケーション	29.2	21.6	38.2	39.3	36.8	18.5

(※1)「現在利用している」と「現在利用していないが、利用したい」の合計。
(※2)継続勤務意向の「その他」(n=9)は掲載していない。

まとめ

今回の調査では、働く目的として「安定した生活」が最も多い一方、仕事よりも余暇を重視する人が過半を占め、管理職を希望する人も少数にとどまった。また、職場の人間関係については、仕事以外の付き合いをなるべく避けたいとする人が半数を超えている。

こうした結果だけをみれば、働く人の仕事への関心が弱いようにもみえる。しかし、評価や賃金については、成果・実績だけでなく、勤務態度、専門性、チームへの貢献、業務改善など幅広い要素を重視すべきとの回答が多い。また、管理職志向のある人では、自身の成長やキャリアアップを働く目的として挙げる割合が高かった。

一方、継続勤務意向別にみると、「他に良い仕事が見つかるまで働きたい」人では、給与・待遇への不満が高いほか、柔軟な働き方への利用・関心も「できれば定年まで働きたい」人に比べて幅広い項目で高かった。働く人が会社に求めるものは、賃金や雇用の安定だけでなく、働き方や評価、自らの生活との両立など多岐にわたっていることがうかがえる。

仕事そのものへの関心が薄いというより、会社との距離は取りながらも、仕事では適切な評価や自らに合った働き方を求めていると捉えた方が、今回の結果には近いのではないだろうか。会社や職場に私生活まで含めた強い一体感を求めるのではなく、自らの生活を大切にしながら、仕事では役割や成果、専門性や貢献を適切に評価してほしいという意識がうかがえる。

企業側には、「管理職になりたがらない」「仕事より余暇を優先する」といった表面的な傾向だけをみるのではなく、働く人がどのような仕事や評価、働き方を求めているのかを捉え、管理職の役割や評価制度、柔軟な働き方などを改めて考えていくことが求められる。

(2026.9.14)