



暮らしと仕事に関する全国オンライン調査 2026 冬 調査結果

2026 年 10 月 30 日

1. 調査の概要

「暮らしと仕事に関する全国オンライン調査」（以下、SSJDA Panel）では、社会、経済環境が大きく変化するなかで、人々がどのような生活経験や意識、意見を持っているのか、またそれらがどのように変化してゆくのかを明らかにすることを目的としています。SSJDA Panel の 2021 年調査（Wave1）は、2021 年 2 月 25 日から 3 月 15 日にかけて実施されました。対象者は 2020 年（令和 2）年 12 月末日時点で日本在住の 20 歳～39 歳男女で、層化二段無作為抽出法により選定いたしました。具体的には、全国を 11 の地域に区分したうえで各地域を人口規模別（5 区分）に層化し、各層の規模に応じて調査地点数を配分しました¹。全体で 100 地点を無作為に抽出し、続いて各地点から住民基本台帳にもとづき 50 名を無作為に選びました。5000 名の調査対象者に郵送で依頼状を送付し、調査への回答はウェブ（LimeSurvey）を通じておこなわれました。SSJDA Panel Wave1 への有効回答者数は 1329 名で、回収率は 26.6%です。調査への回答が完了した 1329 名の対象者には、謝礼として Quo カード 500 円分を調査終了後に送付いたしました。このうち、今後の追跡調査への案内送付を承諾し、かつ有効な住所情報が得られたのは 842 名でした。

また、2022 年 2 月には、上記の SSJDA Panel Wave1（2021 年サンプル）の調査結果などをふまえ、新たに調査対象者を追加いたしました（2022 年サンプル）。2022 年サンプルの第 1 回調査は 2022 年 2 月 22 日から 3 月 13 日にかけて実施されました。対象者は 2021 年サンプルと同じ出生年で、2021 年（令和 3）年 12 月末日時点で日本在住の 21 歳～40 歳男女です。選定方法も 2021 年サンプルと同様ですが、地点数は 150 地点、調査対象者数は 6600 名です。有効回答者数は 1576 名で、回収率は 23.9%でした。調査への回答が完了した 1576 名の対象者には、謝礼として Quo カード 500 円分を調査終了後に送付いたしました。このうち、今後の追跡調査への案内送付を承諾し、かつ有効な住所情報が得られたのは 1338 名でした。

以上の 2021 年、2022 年開始の対象者に、2026 年冬調査（2026 年 2 月 2 日から 3 月 22 日）を実施いたしました。今回の調査は、ご連絡用メールアドレスをご登録いただいている方にはメールで、それ以外の方には郵送で調査回答のご依頼と、リマインドのご連絡をいたしました。追跡調査への拒否連絡のあった対象者を除き、2,053 名に調査依頼状を送付し、有効回答者数はそれぞれ 1,258 名でした（回収率はいずれも 61.3%）。今回の調査にご協力いただいた皆様には、心より感謝申し上げます。

この調査速報では、2026 年冬調査の結果の一部を紹介いたします。

¹ 地域区分は 1. 北海道地区、2. 東北地区、3. 関東地区、4. 北陸地区、5. 東山地区、6. 東海地区、7. 近畿地区、8. 中国地区、9. 四国地区、10. 北九州地区、11. 南九州地区。人口規模の区分は 1. 大都市（政令市及び特別区）、2. 人口 20 万以上の市、3. 人口 10 万以上の市、4. 人口 10 万未満の市、5. 町村。

2. キャリア形成に関する意識

2026 年冬調査では、「転職については、さまざまな考え方があります。以下のなかから、あなたのお考えにもっとも近いものを1つ選んでください。」という質問項目を設けています。「つらくても転職せず、一生一つの職場で働き続けるべきである」「職場に強い不満があれば、転職することもやむをえない」「職場に不満があれば、転職する方がよい」「不満がなくても、自分の才能を生かすためには、積極的に転職する方がよい」「わからない」のなかから1つ選ぶことで、幸福感をお答えいただきました。図1、無回答を除く回答結果を、年代別、男女別に集計したものです。

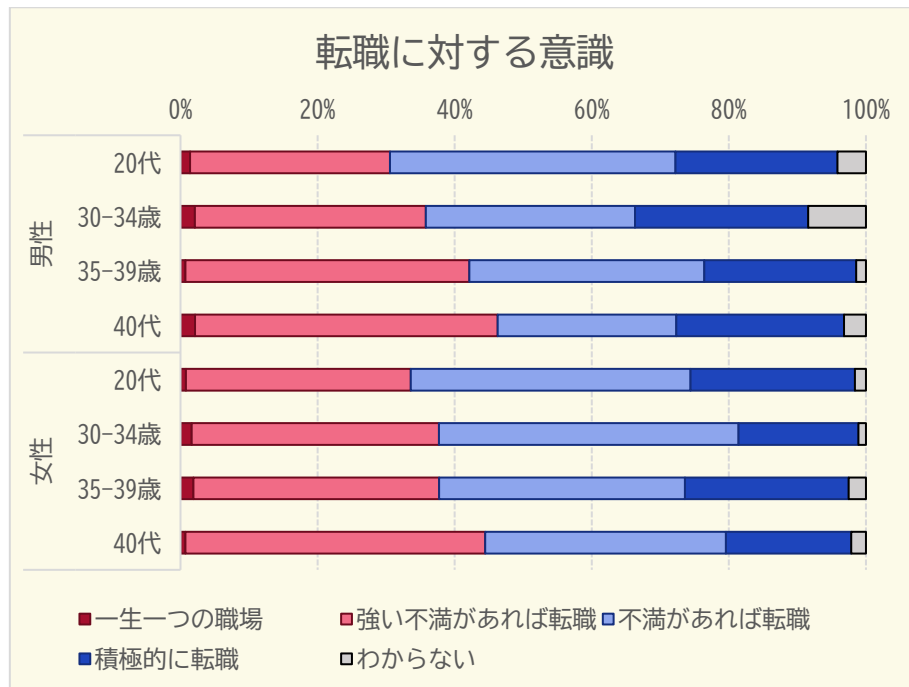


図1 2026 年冬調査での転職意識の年代・性別分布

図1では、選択肢のうち「一生一つの職場」と「強い不満があれば転職」は相対的に転職に対して消極的な意見、「不満があれば転職」と「積極的に転職」は比較的積極的な意見として色分けをしています。「一生一つの職場」は1~2%程度の割合で、「強い不満があれば転職」と合わせると30~40%程度の割合となっています。他方、「不満があれば転職」は30%弱~40%、「積極的に転職」は20%程度の割合であり、合わせると半数強の回答者は転職に対してどちらかといえば肯定的な意見を持っていることが分かりました。この結果について、男女のあいだでは明確な差はみられませんでした。

男女差がみられない一方、年齢層のあいだでは転職意識の分布に違いがあることがわかりました。男女ともに、若い年齢層でより積極的に転職をとらえる傾向が読み取れます。男女それぞれについて、20代は65.8%、64.8%、30代前半は55.8%、61.2%、30代後半は56.4%、59.7%、40代は50.5%、53.4%という結果でした。年齢を経ることで職業生活が落ち着いてくるため、転職についても積極的な意識は弱まるという見方が可能ですし、あるいはより若い世代ほど転職を通じたキャリアアップ、キャリア形成に対して期待をする、あるいは日本企業のこれまでの雇用の仕組みに期待できなくなったという可能性も考えられます。

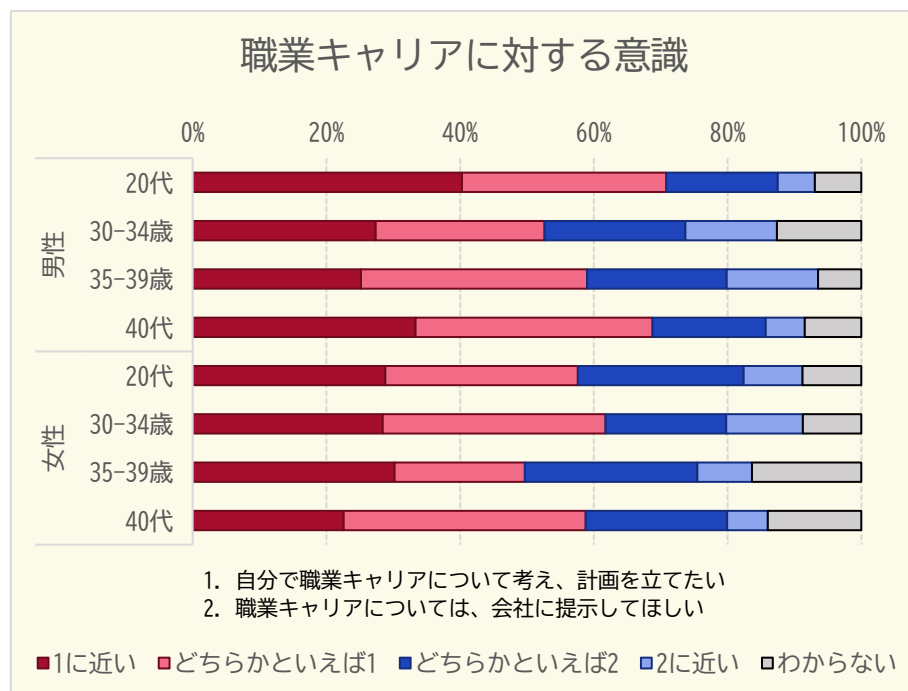


図2 2026年冬調査での職業キャリア形成に対する意識の年代・性別分布

また、回答者のキャリア形成観についても質問しました。「あなたは、自分自身の職業キャリアに対する以下の考え方のうち、以下の1と2のどちらに近いですか。あなたのお考えにもっとも近いものを1つ選んでください。」という質問文に対して、「1. 自分で職業キャリアについて考え、計画を立てたい」、「2. 職業キャリアについては、会社に提示してほしい」のいずれに近いのかを考え、4件法で回答してもらう形式となっています。この質問に対する年代・性別分布が図2に示されています。

回答者全体では、「1に近い」という回答が28.4%、「どちらかといえば1に近い」という回答が31.3%であり、合わせて6割ほどの回答者が職業キャリアについて自分で計画を立てたいと考えているという結果となりました。男女、年代のあいだで大きな差はみられませんでした。

他方で、男性に限ってみると、20代と40代に比べて、30代の回答者については比較的「1に近い」「どちらかといえば1に近い」の割合が小さいことが明らかとなりました。この傾向は女性の回答者についてはみられません。そのため、性別と年代を掛け合わせた場合に、男性の中では年代による意識の差がみられるといえるかもしれません。ただちに明快な解釈を導き出すことはできませんが、会社や職場組織のなかで徐々にさまざまな役割、責任を負うようになるのが30代あたりからだ想定すると、組織内部でのキャリアパスの具体的な姿が見えるにつれ、組織に求めるものが具体化しているのかもしれない。他方で、まだ就職して時間が浅い20代は自分自身のスキルアップへの意識が強く、40代に入るとそれまでの経験をどのように今後のキャリアに活かせるのかを考える時期に入っているのかもしれない。詳細な検討が今後必要ではありますが、このような背景が集計結果に表れているといえそうです。

3. 生活時間に関する意識

2026 年冬調査ではこのほかに、回答者のみなさまの生活時間に関する意識についてもお答えいただきました。「ふだんの生活で、以下のことがあなたがあなたにはどの程度あてはまりますか。」という文言のあとに、10 項目について「あてはまる」から「あてはまらない」までを選ぶ質問です。項目が多いため、ここでは「時間に追われている」と「自分のための十分な時間がある」の 2 項目について、男女、配偶者の有無、子どもの有無別に集計した結果を示します。

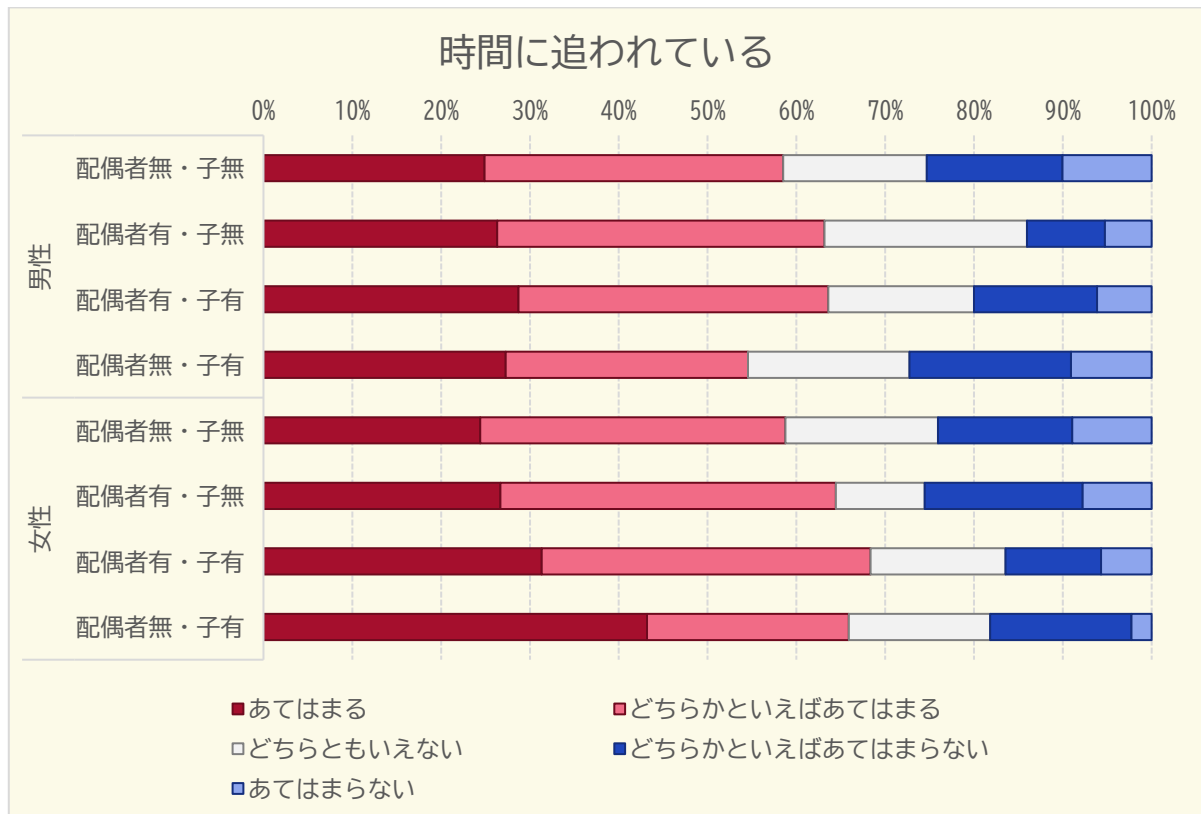


図3 「時間に追われている」という意識の回答分布

図3は、「時間に追われている」かどうかに関する回答分布を示したものです。全体では、「あてはまる」が30%程度で、「どちらかといえばあてはまる」まで含めると60%程度の回答者がふだんの生活で時間に追われていると感じているという結果になりました。

配偶者や子どもの有無による回答割合の違いは、男女のあいだでやや異なるようです。男性の場合、子どもの有無よりも配偶者の有無のあいだで差がみられます。具体的には、有配偶者のほうが時間に追われていると感じやすいという傾向があるようです。他方、女性の場合、配偶者の有無よりも子どもの有無のほうが生活時間の意識と関連がみられるようです。子どものいる女性はより時間に追われていると感じやすく、配偶者がいない女性の場合に「あてはまる」の割合が大きくなります。

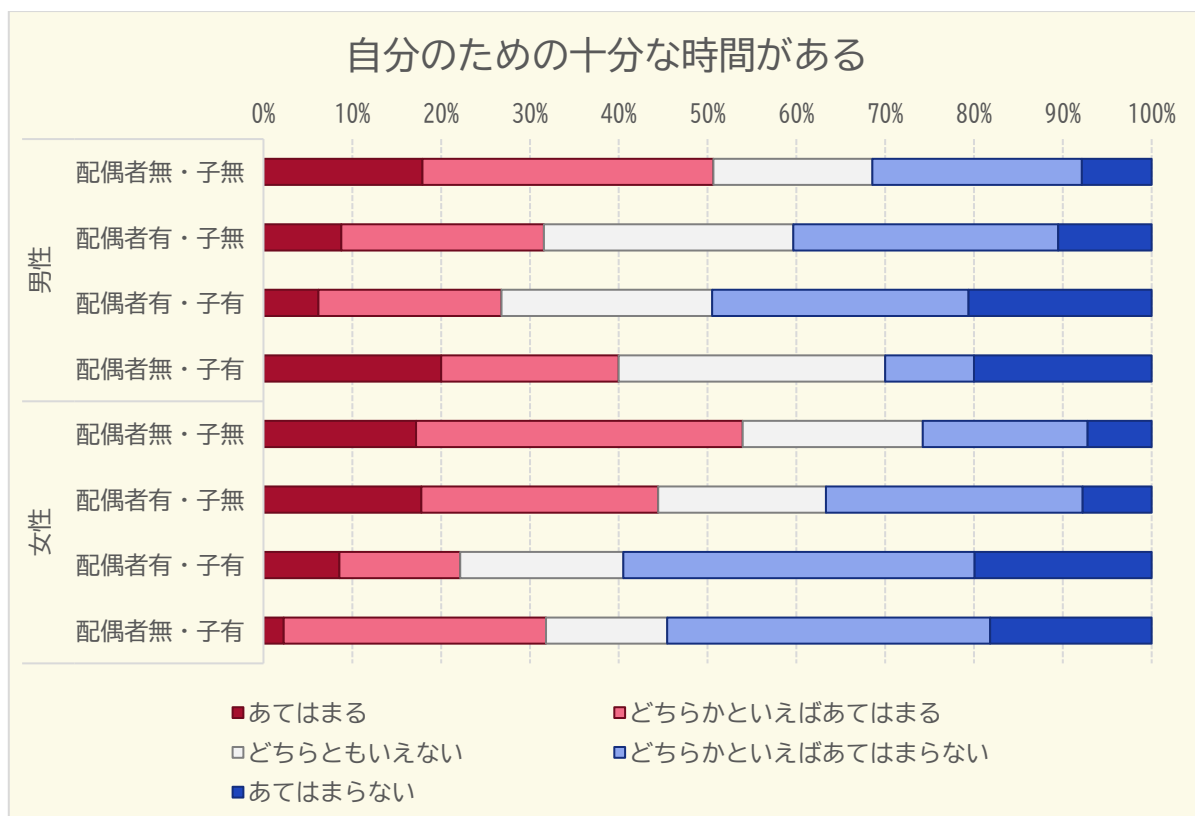


図4 「自分のための十分な時間がある」という意識の回答分布

反対に、「自分のための十分な時間がある」かどうかについての回答分布をみたものが図4です。「時間に追われている」という項目と比べると、子どもの有無による違いがより顕著であるようにみえます。子どもがいない場合と比べ、子どもがいる回答者では「あてはまる」と「どちらかといえばあてはまる」を合わせた割合が20%から30%台にとどまり、「どちらかといえばあてはまらない」と「あてはまらない」の合計が50%程度にのびます（男性の「配偶者無・子有」は10名のため、集計結果が変動しやすいといえます）。この結果は、子育てや子どもとの時間が自分自身にあてられる時間と、多かれ少なかれトレード・オフの関係になりがちであることを意味しているといえるかもしれません。

4. おわりに

以上の結果は、学術的にも、またさまざまな政策を議論するうえでも重要な意味を持っています。今回の結果は意見の分布を確認したにとどまりますが、人々のあいだで意見が異なるのはなぜか、またその違いが人々の生活状況の反映であるのではないか、といった新たな疑問が生じます。意見の違いが純粹に個人的な価値観によるものではなく、何らかの社会的、経済的な格差・不平等を背景とするのであれば、単なる意見の違いとして片づけるべきではなくなります。格差・不平等の問題があるとすれば政策的な介入可能性を探る必要も生じてきます。また、誰が、何についてどのくらい負担すべきなのかは社会政策のなかでも特に論争的な問題です。これらの問題を丁寧に議論するためには、人々の生活状況と、さまざまな事柄に対する意見をできるだけ正確に測定する必要があります。

SSJDA Panel では、今後も追跡調査を通じてさらに検討を深めてゆきます。追跡調査の結果を踏まえることで、人々のあいだの意見の違いだけでなく、同じ個人のなかでの意見の変化がわかります。さま

ざまな角度からの検証が可能になることで、学術的、政策的課題に対してより妥当な因果的議論につなげることもできるようになります。SSJDA Panel の今後の活動に、ぜひご関心をお持ちいただければ幸いです。