

エンジニアのはたらく 意識調査

2026年6月時点



PERSOL

パーソルクロステクノロジー

調査概要、サマリ

調査概要

調査テーマ	エンジニアのはたらく意識調査
調査内容	<ul style="list-style-type: none">エンジニアが日々の仕事の中で何に前向きさや負担を感じているのかを、はたらき方や業務環境の視点から捉えるやりがいや成長実感、評価、将来への意識など、「はたらく実感」に影響する要素を幅広く探る
調査対象	正社員、派遣社員、フリーランスとしてはたらくITエンジニア、ものづくりエンジニア
有効回答数	1,200名（ITエンジニア：735名、ものづくりエンジニア：465名）
調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット調査
調査期間	2026年3月19日～3月25日
実施主体	パーソルクロステクノロジー株式会社 ※本調査は、パーソルクロステクノロジー社員を対象としたものではありません

※構成比は小数点第2位以下を四捨五入しているため、各項目の合計が100%にならない場合があります。
また、グラフに表示している小計と、各項目を個別に足し合わせた値が一致しない場合があります。

調査結果サマリ_1

仕事の満足度

- エンジニアの45%が現在の仕事に満足している。
- 満足の理由としては、「労働時間が適切」「柔軟な働き方ができる」など、はたらきやすさやワークライフバランスに関する項目が上位に挙がった。
- 一方で、不満の理由は「給与・報酬」「やりがい・達成感の不足」が中心となっている。給与面の改善に加え、やりがいや達成感を得られる環境づくりが、今後の重要な課題といえる。

“はたらく Well-being” (感情面)

- エンジニアの約3人に1人が、日々の業務に喜びや楽しさを感じている。
- その感情と最も強く結びつく要素は「仕事のやりがい」で、他の項目を大きく上回った。
- 年代別に見ると、20～30代では「仕事のやりがい」以上に、「自分の仕事が誰かの役に立っている実感」が強く関連している。このことから、若い世代ほど“社会的な貢献実感”を重視する傾向がうかがえる。

生成AIへの意識

- 生成AIへの意識では、「生産性向上への期待」が62.8%と最も高い一方で、「自分の仕事なくなることへの不安」も24.2%に上り、期待と不安が併存している状況がうかがえる。
- 特に20～30代では不安が35.3%と高いことから、AI活用を進めるだけでなく、将来への過度な不安を生まないための情報提供やスキル支援といった取り組みも求められる。

調査結果サマリ_2

転職意識

- 転職を意識しながらはたらくエンジニアは一定数存在し、特に若年層では今後のキャリアを検討している層が多い。
- 転職を考える理由としては「給与・報酬」とともに「やりがい・達成感」が上位に挙がる。長期的な定着・活躍には、入社後に業務の意味づけや成長機会を提示し、やりがいや手応えを実感できる環境づくりが重要と考えられる。
- また、若年層は将来のキャリア像を模索している様子も見られることから、早期段階でのキャリア展望の可視化や選択肢の提示が、エンジニアとしての継続意向を高めると考えられる。

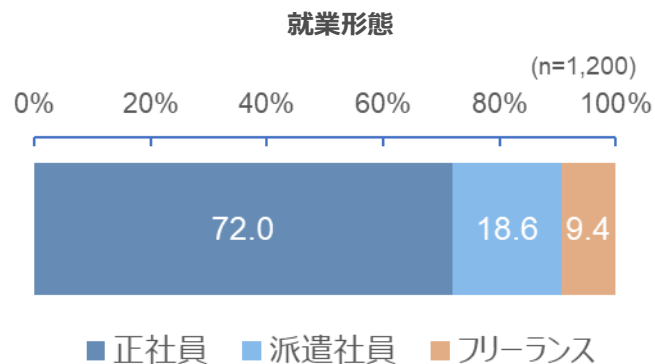
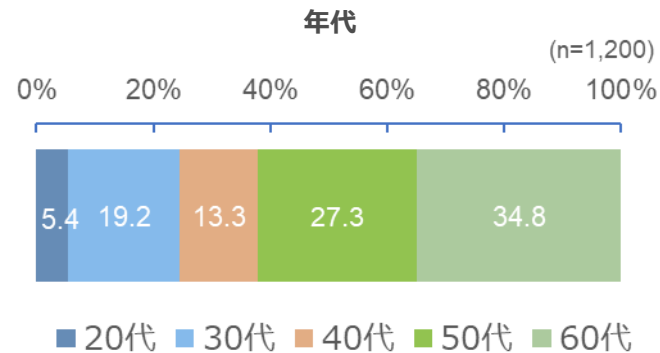
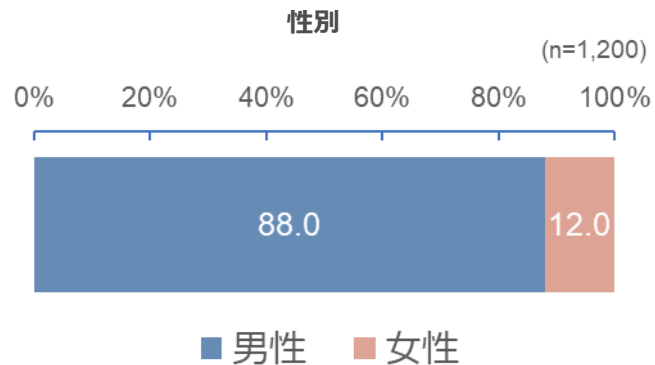


PERSOL

パーソルクロステクノロジー

調査結果詳細

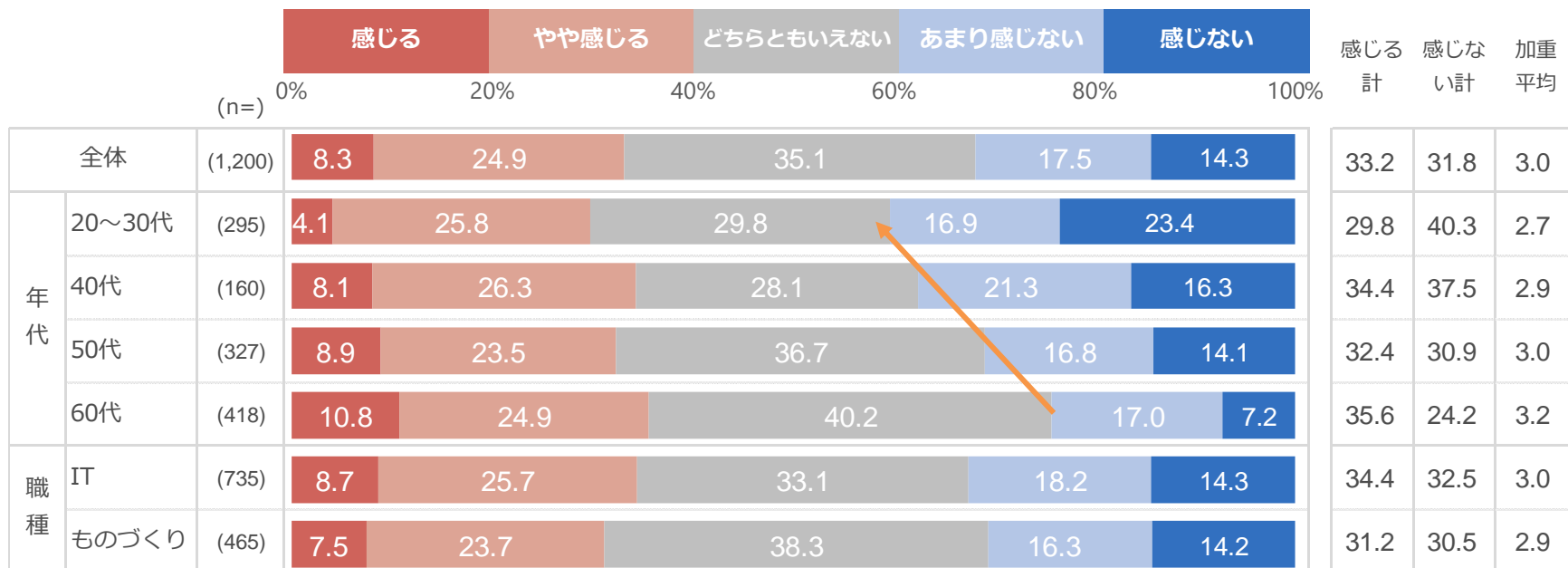
回答者プロフィール



日々の仕事での「喜び・楽しみ」実感度

- 全体では「喜び・楽しさ」を感じる人は33.2%となっており、年代別では[60代]が35.6%と最も高い。一方、[20~30代]では「感じない計」が40.3%と高く、若年層ほど仕事に喜びや楽しみを感じにくい傾向が見られた。
- 職種別では[IT]（34.4%）と[ものづくり]（31.2%）の差は小さく、職種差より年代差の方が明確に表れている。

Q.あなたは、日々の仕事に、喜びや楽しみを感じていますか。



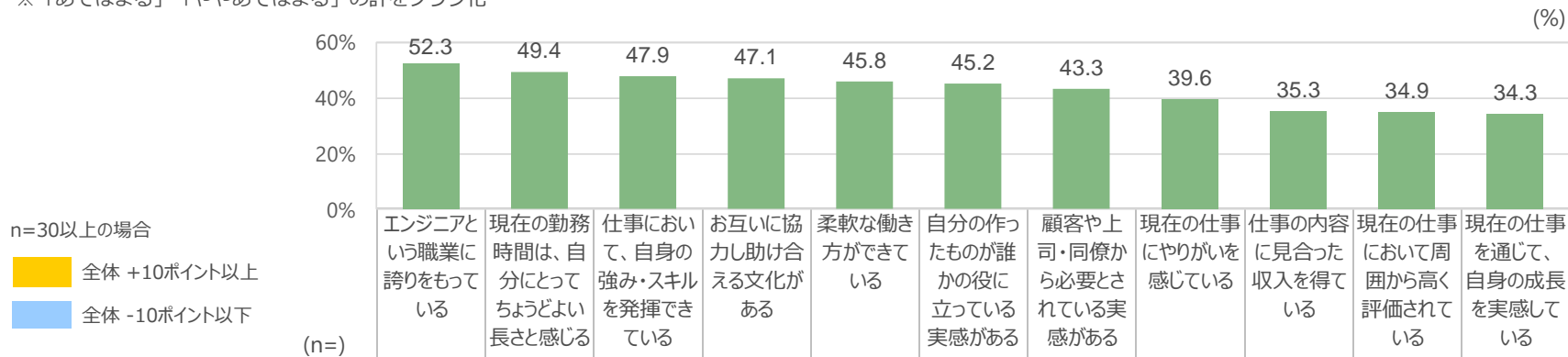
※加重平均は、5段階評価（「感じる」=5点、「やや感じる」=4点、「どちらともいえない」=3点、「あまり感じない」=2点、「感じない」=1点）に基づく平均値

はたらきがいと仕事の充実感

- 仕事の充実感としては、エンジニアの半数強が「エンジニア職への誇り」を持っている。特に [60代] では67.5%と年代が高くなるほど誇りを持つ人が多くなる傾向。
- [20~30代] では「自身の強み・スキルを発揮できている」「誰かの役に立っている実感がある」等が他年代よりも低い。若年層においては、担当範囲や裁量が限られやすいため、貢献や能力発揮を実感しにくい状況が影響している可能性がうかがえる。

Q.以下にあげる項目について、どの程度あてはまりますか。

※「あてはまる」「ややあてはまる」の計をグラフ化



n=30以上の場合

■ 全体 +10ポイント以上
■ 全体 -10ポイント以下

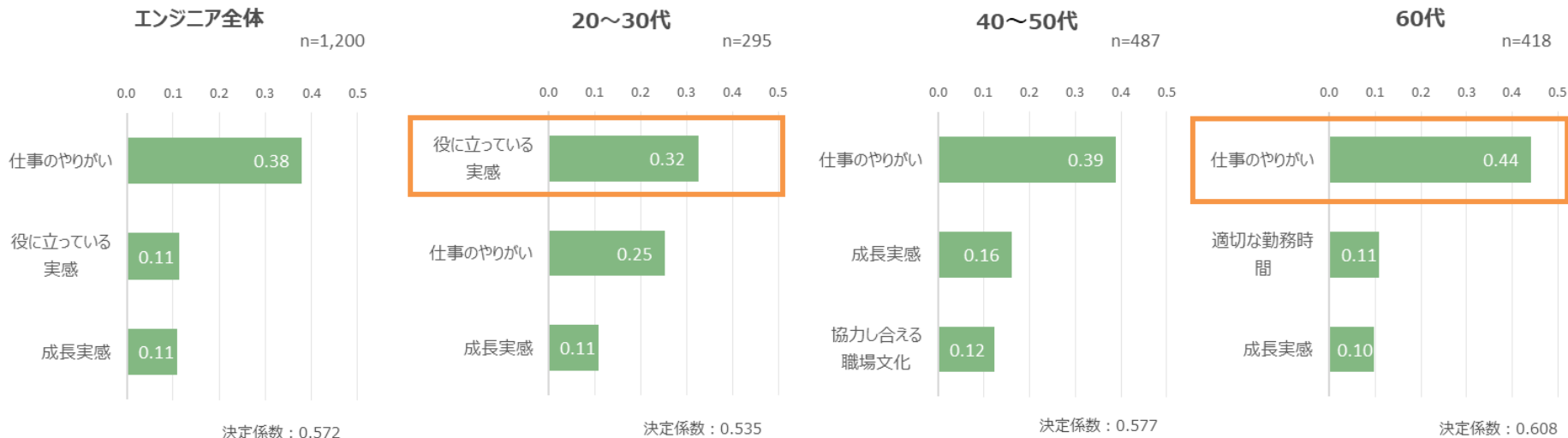
		(n=)	52.3	49.4	47.9	47.1	45.8	45.2	43.3	39.6	35.3	34.9	34.3
全体		(1,200)	52.3	49.4	47.9	47.1	45.8	45.2	43.3	39.6	35.3	34.9	34.3
年代	20~30代	(295)	35.6	42.0	33.2	41.4	40.7	33.2	34.6	33.2	35.6	29.5	32.9
	40代	(160)	42.5	41.9	50.6	44.4	51.3	37.5	41.9	38.8	35.0	34.4	39.4
	50代	(327)	52.6	48.9	47.7	45.9	41.0	46.2	41.6	36.1	33.0	34.9	31.8
	60代	(418)	67.5	57.9	57.4	53.1	51.2	55.7	51.2	47.1	37.1	39.0	35.4
職種	IT	(735)	47.6	49.5	48.7	47.5	48.7	44.6	43.9	39.0	35.4	36.6	35.1
	ものづくり	(465)	59.6	49.2	46.7	46.5	41.3	46.0	42.2	40.4	35.3	32.3	33.1

※全体で降順ソート

「はたらきがいと仕事の充実感」と「喜び・楽しみ」実感度の関連

- 「仕事の喜び・楽しみ」と強く結びつく要因を明らかにするため重回帰分析を行った結果、「仕事のやりがい」が最も強い関連要素であることが分かった。
- 年代別に見ると、[20～30代]では「仕事のやりがい」よりも「自分の仕事が誰かの役に立っている実感」が最も強く関連しており、若年層ほど“貢献実感”を重視する傾向が見られた。若手の定着やモチベーション向上には、貢献実感をえられる仕組みづくりがより重要になる。

「仕事の喜び・楽しみ」との関連が強い項目

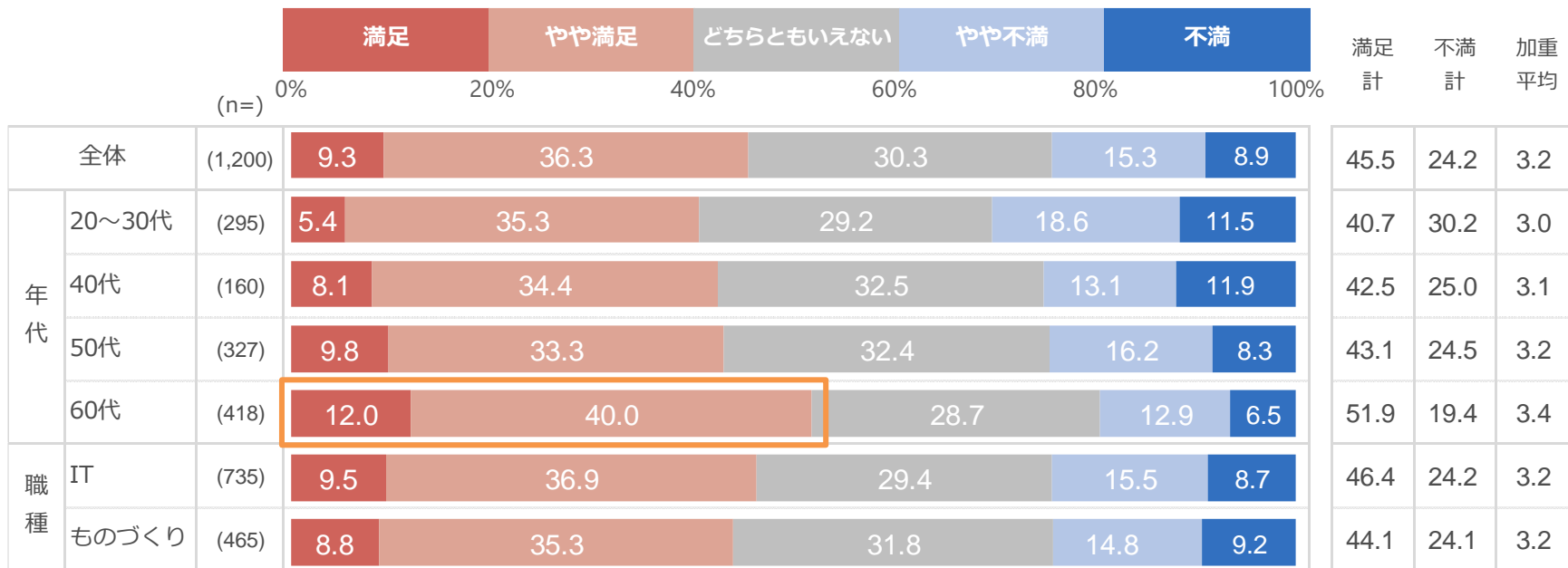


※重回帰分析により算出した標準偏回帰係数の値をグラフ化。数値が大きいほど、「仕事の喜び・楽しみ」との関連が強いことを表す

現在の仕事の満足度

- 現在の仕事の満足度は、全体で45.5%と半数弱が満足している。
- 年代別では [60代] で51.9%と最も高く、 [20~30代] では40.7%と相対的に低い水準にとどまっている。職種別の差は小さいことから、仕事満足度は職種よりも年代による影響が大きいと考えられる。

Q.あなたは、現在の仕事について、全体的にどれくらい満足していますか。



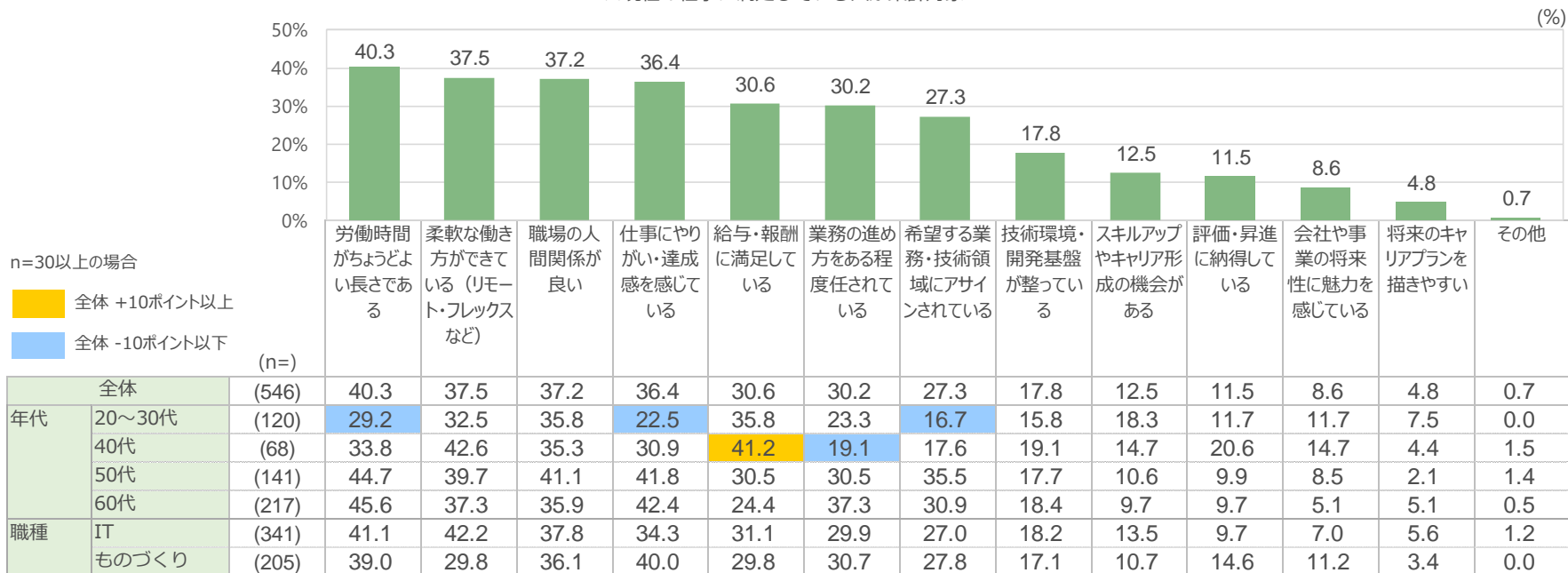
※加重平均は、5段階評価（「満足」=5点、「やや満足」=4点、「どちらともいえない」=3点、「やや不満」=2点、「不満」=1点）に基づく平均値

現在の仕事の満足理由

- 現在の仕事の満足理由は「労働時間がちょうどよい長さ」が40.3%と最も高く、次いで「柔軟な働き方ができている」（37.5%）と続き、はたらきやすさに関する項目が上位を占める。
- 年代別では、「労働時間がちょうどよい長さ」が「20～30代」で相対的に低いことから、労働時間の長短だけでなく、業務量や成長機会とのバランスに対する捉え方が満足度に影響している可能性もうかがえます。

Q.現在の仕事について、「満足/やや満足」と回答した理由を教えてください。（複数回答可）

※現在の仕事に満足している人が集計対象



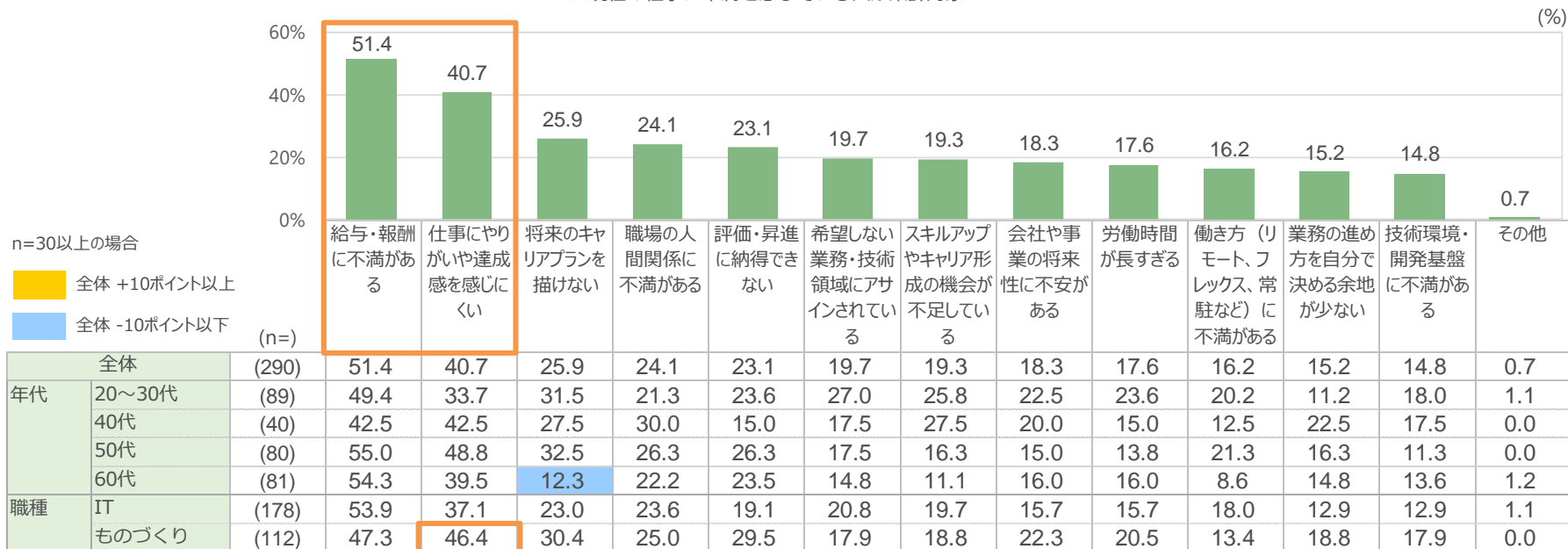
※全体で降順ソート

現在の仕事の不満理由

- 現在の仕事の不満理由は「給与・報酬に不満がある」が51.4%と最も高く、次いで「仕事にやりがいや達成感を感じにくい」(40.7%)の順。不満感を抱かせないためには、給与を上げるだけでなく、やりがいや達成感といった充実感を持ってもらうことが必要と考えられる。
- 職種別では、[ものづくり]で「やりがいや達成感を感じにくい」が46.4%と、[IT] (37.1%)と比べて高い。

Q.現在の仕事について、「やや不満/不満」と回答した理由を教えてください。(複数回答可)

※現在の仕事に不満を感じている人が集計対象



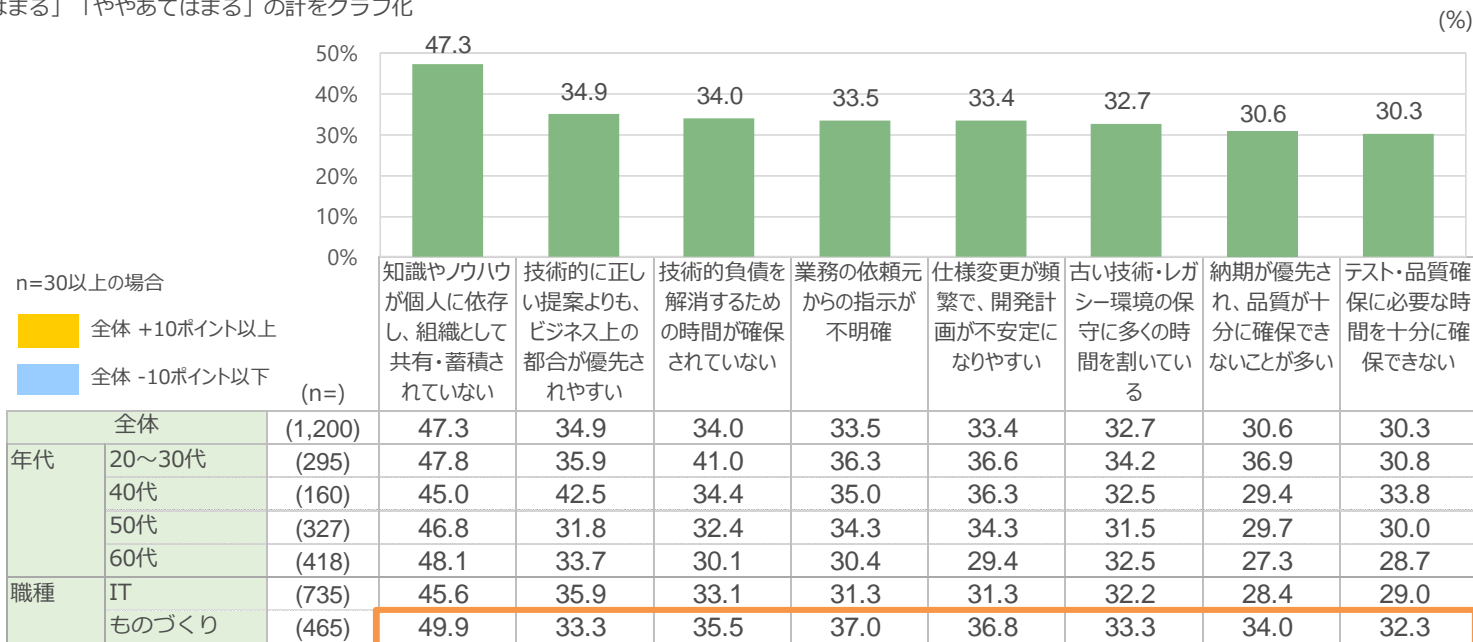
※全体で降順ソート

開発環境の課題

- 日々の業務における課題としては「知識やノウハウが個人に依存している」（47.3%）が最も高く、次いで「技術的に正しい提案よりも、ビジネス上の都合が優先されやすい」（34.9%）など、構造的な業務課題が広く共有されている。
- 職種別では、[ものづくり]で業務の進め方や改善に関わる課題の該当率が全体的に高く、開発環境や業務体制に構造的な課題がある様子が見えてくる。

Q.日々の業務において、以下の項目はどの程度あてはまりますか。

※「あてはまる」「ややあてはまる」の計をグラフ化



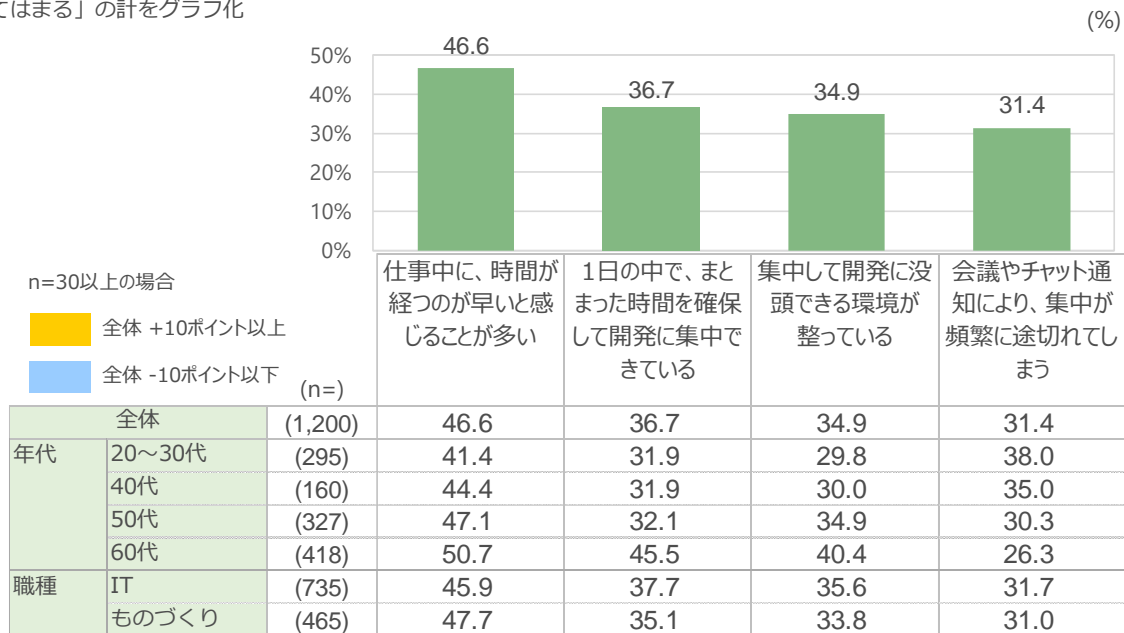
※全体で降順ソート

集中して開発できる業務環境

- 全体では「仕事中に、時間が経つのが早いと感じる」が46.6%と最も高く、一定の没入感を得られている様子が見えてくる。
- 年代別では〔60代〕で「まとまった時間を確保して集中できている」（45.5%）や「集中して開発に没頭できる環境が整っている」（40.4%）が高いことから、他年代と比べて業務に没頭しやすい環境や進め方が整っている可能性が考えられる。

Q.日々の業務において、以下の項目はどの程度あてはまりますか。

※「あてはまる」「ややあてはまる」の計をグラフ化

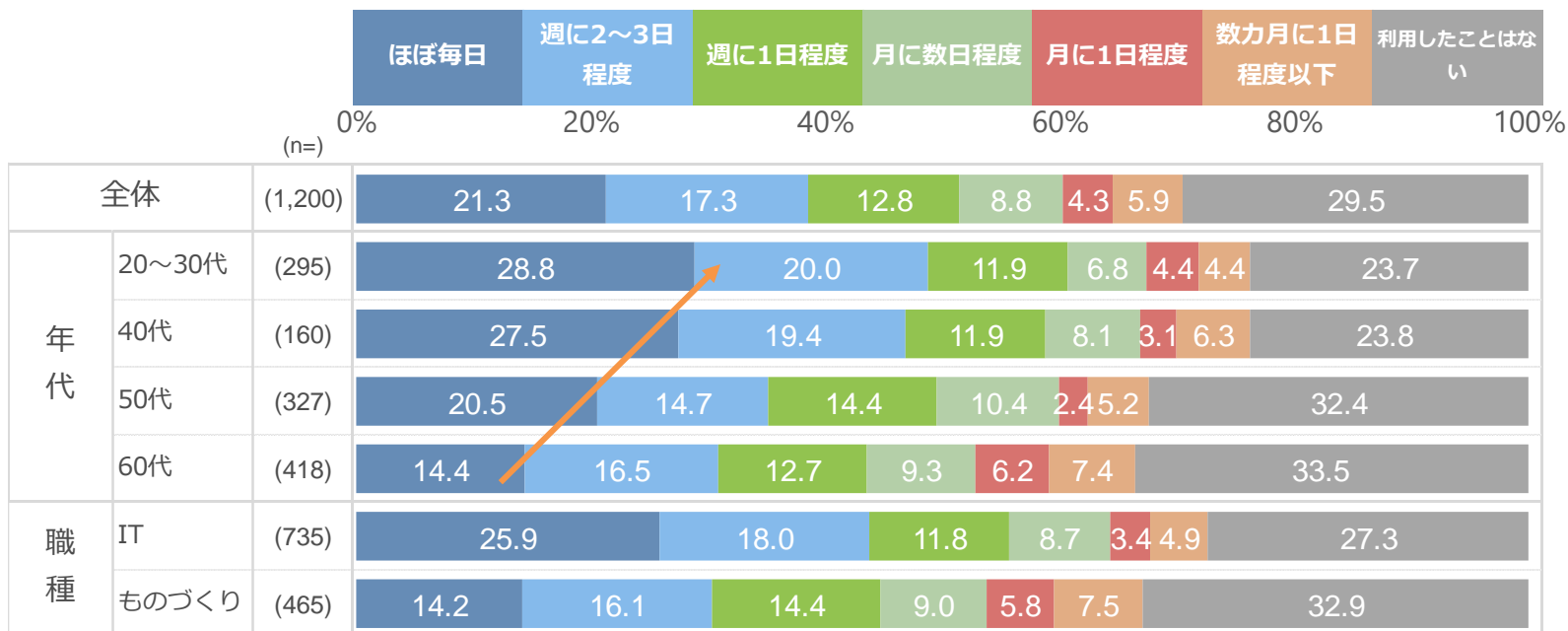


※全体で降順ソート

生成AIの利用頻度

- 生成AIの利用頻度は、[20~30代]で「ほぼ毎日」が28.8%と最も高く、年代が低くなるほど利用頻度が高くなる傾向。職種別では、[ものづくり]と比べて[IT]の方が利用頻度が高い。
- 20~30代やIT職種では、業務のデジタル化・情報探索との親和性が高く、新しいツールへの心理的ハードルが低いため、生成AIの利用が進みやすいと考えられる。

Q.あなたは、日々の業務の中で、生成AIをどれくらいの頻度で利用していますか。

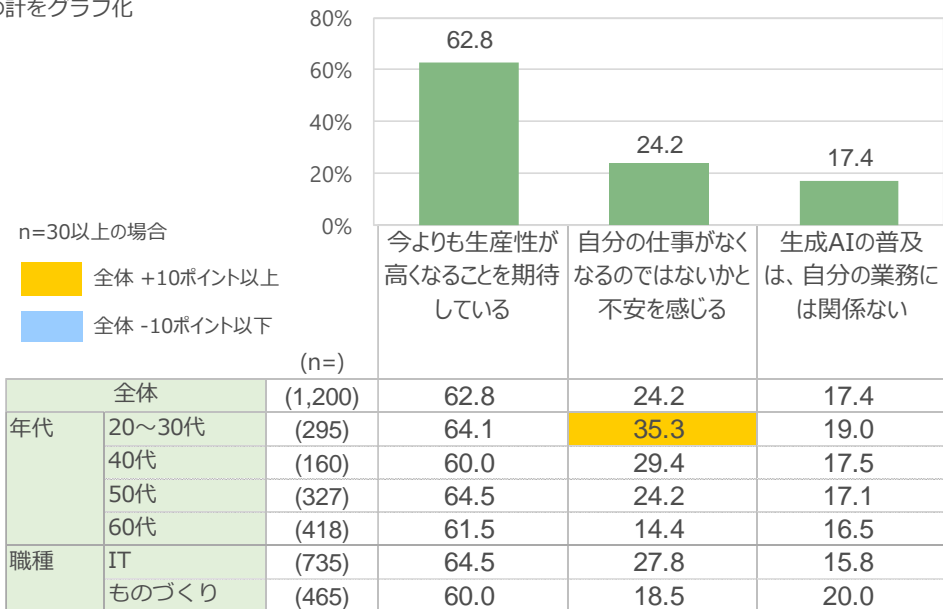


生成AI普及に対する意識

- 生成AIに対する意識は、「生産性が高くなることを期待」が62.8%と最も高い反面、「自分の仕事なくなることへの不安」も24.2%。特に[20~30代]では「自分の仕事なくなることへの不安」が35.3%と高く、生産性向上に期待を持ちつつも、不安感も抱いている。
- AI活用を押し進めるだけでなく、「人に求められる役割がどう変わるのか」をセットで示していくことで、不安を先行させない取り組みも必要になってくると考えられる。

Q.生成AIが今後さらに普及していくことによって、自分の仕事が今度どう変わっていくと思いますか。

※「そう思う」「ややそう思う」の計をグラフ化

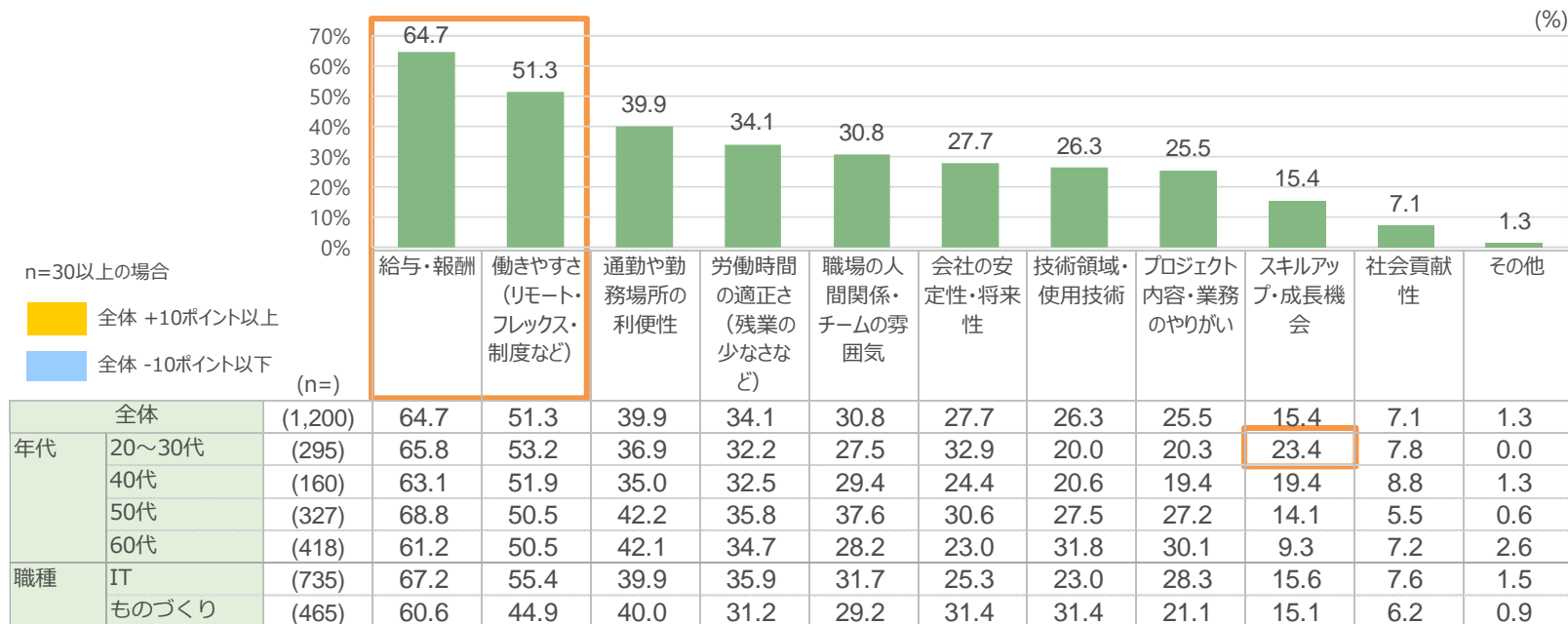


※全体で降順ソート

仕事探し時の重視点

- 仕事探し時の重視点は、「給与・報酬」が64.7%と最も高く、次いで「働きやすさ」が51.3%と続く。
- [20-30代]では「スキルアップ・成長機会」が23.4%と成長機会も重視する傾向。それでも「給与・報酬」「働きやすさ」の方がより強く重視されている。
- 仕事探しの段階においては、待遇とはたらきやすい環境の確保が応募の前提条件となっている様子がうかがえる。

Q.転職すると仮定した場合、あなたは、どのような点を重視して仕事選びをしますか。（複数回答可）

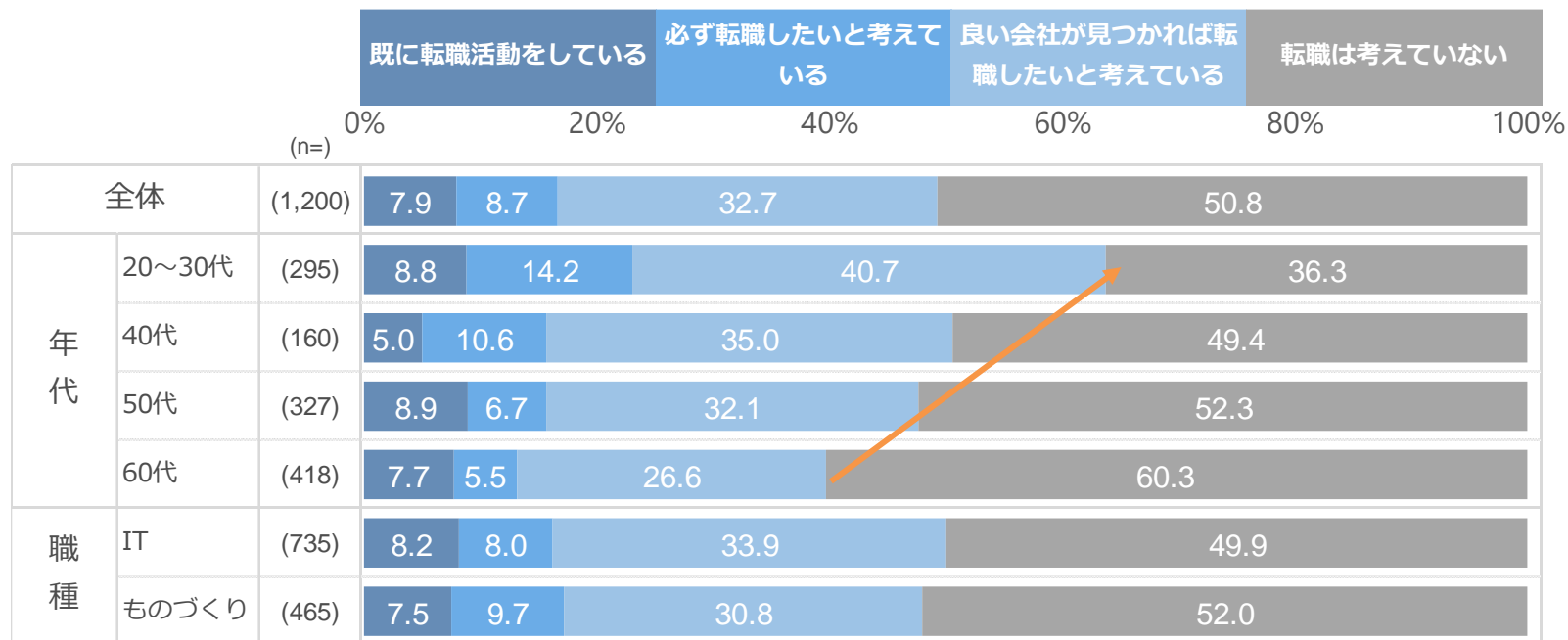


※全体で降順ソート

転職活動状況・転職意向

- 転職意向については、「既に転職活動をしている」を含めると、転職したいと考えている人が全体の半数を占める。
- 年代別では、[20～30代]では転職したいと考えている人が6割強を占めており、若年層ほど離職防止を図る必要がある。

Q.あなたの転職活動状況・転職意向について、最も近いものをお選びください。



転職を考える理由

- 転職を考える理由は、「給与・報酬に不満がある」が43.5%と最も高く、次いで「仕事にやりがいや達成感を感じにくい」（22.5%）の順。
- 仕事探し時には「やりがい」はさほど重視されていなかった（P.18参照）。しかし、転職を考える理由では上位に挙がる。採用時は「給与・働きやすさ」など条件訴求が入口として重要であるものの、定着・離職防止には「給与」だけでなく入社後に仕事のやりがいや手応えを実感できる要素も必要と考えられる。

Q.転職したいと考えている理由をお答えください。（複数回答可）

※転職活動をしている人、転職を考えている人が集計対象



n=30以上の場合

全体 +10ポイント以上

全体 -10ポイント以下

※全体で降順ソート

エンジニアとしてはたらし続ける意向

- 今後も「今の職種のままエンジニアとして働きたい」は全体で約半数を占める一方、「まだ決めていない／分からない」も3割に上る。
- 年代別では [20-30代] で「別の職種に変えたい」（17.6%）や「働き続けるつもりはない」（10.5%）が他年代より高く、キャリアチェンジ志向が相対的に強い。若年層ほど将来の方向性を模索している様子が見え、早期段階でのキャリア展望の可視化や選択肢提示が、エンジニア継続意向の形成につながる可能性が示唆される。

Q.あなたは、今後もエンジニアとして働きたいと思いますか。

