

2026年6月1日  
株式会社チェンジホールディングス  
(コード番号：3962 東証プライム)  
株式会社チェンジ

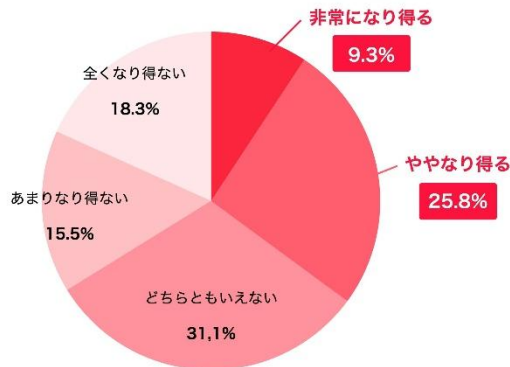
## チェンジ、企業の AI 活用に関する従業員・役員の意識調査を発表

～ AI 活用は、すでに「転職条件」に

3人に1人が「勤務先の AI 活用の遅れは転職理由になり得る」と回答～

株式会社チェンジホールディングス（本社：東京都港区、代表取締役兼執行役員社長：福留 大士、以下「チェンジ HD」）の子会社である、人材育成・DX コンサルティング事業を展開する株式会社チェンジ（本社：東京都港区、代表取締役兼執行役員社長：野田 知寛、以下「チェンジ」）は、企業の AI 活用が働き手のキャリア判断に与える影響を明らかにするため、全国の会社員・役員 1,088 名を対象にインターネット調査を実施しました。その結果、「勤務先での AI 活用の遅れは転職理由になり得る」と回答した人が 35.1 %となり「転職理由にはならない」とする 33.8 %をわずかに上回りました。AI 活用をめぐる評価が拮抗する中で、転職の意思決定が分かれ始めている状況がうかがえます。

会社員・役員1,000名超に実施  
企業のAI活用とキャリア意識の調査



Q. 今後、転職を検討するとした場合、勤務先でのAI活用の遅れが転職理由になり得ると思いますか。 (n=1023)

AI 活用は、すでに「転職条件」に

3人に1人は「勤務先の AI活用の遅れは転職理由になり得る」

## ■調査ハイライト

- 1. 会社員・役員の 3 人に 1 人が「勤務先の AI 活用の遅れは転職理由になり得る」と判断**  
「勤務先の AI 活用の遅れは転職理由になり得る」と回答した人は 35.1 %となり、「転職理由にはならない」とする 33.8 %を 1.3 ポイント上回る
- 2. 年収・役職により、勤務先の AI 活用を重視する姿勢が分かれる**  
年収帯によって「勤務先の AI 活用の遅れは転職理由となり得る」と回答する割合に差が見られ、500 万円以上の層では 40 %以上、300 万円未満では 28.3 %となった。課長・部長では 6 割前後が転職理由になり得ると回答し、一般社員（29.0 %）を大きく上回る
- 3. 現場管理職では勤務先の AI 活用を重視する姿勢が明確、役員層では判断が分かれる**  
現場管理職では「勤務先の AI 活用の遅れは転職理由になり得る」と考える人が過半数を占める一方、役員層では肯定・中立・否定が拮抗しており、評価が定まっていない状況が見られる
- 4. IT など AI 活用が進む業種では、転職判断への影響が表れやすい**  
IT・通信では 48.3 %、商社・卸では 40.4 %が「勤務先の AI 活用の遅れは転職理由となり得る」と回答。物流・運輸( 26.9 %)、官公庁・自治体・公共関連( 25.7 %) では、3 割を下回る

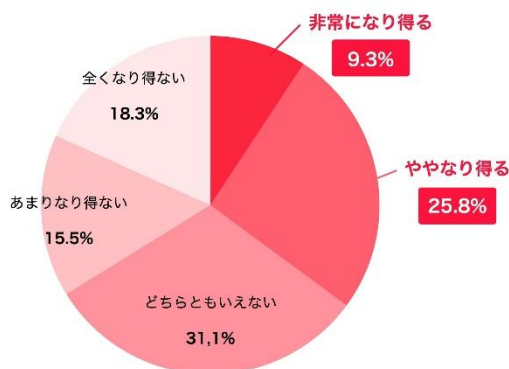
## ■調査結果詳細

### 1. 会社員の 3 人に 1 人が「AI 活用の遅れは転職理由になり得る」と判断

アンケート対象者に「今後、転職を検討するとした場合、勤務先での AI 活用の遅れが転職理由になり得ると思いますか」と尋ねたところ、「非常になり得る」（9.3 %）、「ややなり得る」（25.8 %）を合わせた 35.1 % が、「転職理由になり得る」と回答しました。一方で、「あまりなり得ない」（15.5 %）、「全くなり得ない」（18.3 %）を合わせた 33.8 % は、「転職理由にはならない」と回答しています。また、「どちらとも言えない」とする回答も 31.1 % にのぼりました。

回答は全体として拮抗していますが、「転職理由になり得る」とする回答が、わずかではあるものの他の選択肢を上回り、最も多い結果となっています。このことから、企業の AI 活用は、すでに一部の働き手にとって転職判断の条件として意識され始めている状況がうかがえます。

今後、転職を検討するとした場合、勤務先でのAI活用の遅れが転職理由になり得ると思いますか。  
(n=1,023)



||| CHANGE  
PEOPLE BUSINESS JAPAN

図 1

## 2. 年収・役職により、勤務先の AI 活用を重視する姿勢が分かれる

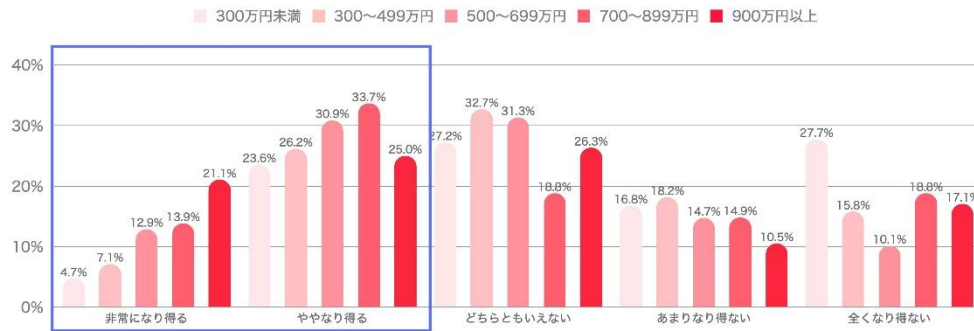
前問と同じく、「今後、転職を検討するとした場合、勤務先での AI 活用の遅れが転職理由になり得ると思いますか。」という質問について、年収および役職別に回答を分析しました。

年収別に見ると、「転職理由になり得る」と回答した割合は、300 万円未満では 28.3 % であったのに対し、500 ～ 699 万円では 43.8 %、700 ～ 899 万円では 47.5 %、900 万円以上でも 46.1 % となっており、年収帯によって回答傾向に差が見られました。

役職別では、一般社員では 29.0 % が「転職理由になり得る」と回答した一方、課長では 56.5 %、部長では 63.6 % と、現場管理職層で肯定的な回答の割合が高くなっています。

これらの結果から、勤務先の AI 活用の遅れを転職判断の要素として捉えるかどうかについては、年収や役職によって受け止め方に違いが見られることが分かります。

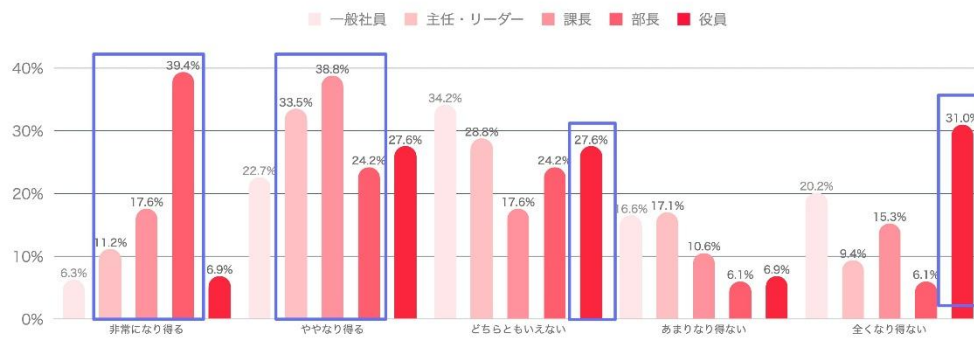
【年収別】 今後、転職を検討するとした場合、勤務先でのAI活用の遅れが転職理由になり得ると思いますか。  
(n= 923)



CHANGE  
PEOPLE BUSINESS JAPAN

図 2

【役職別】 今後、転職を検討するとした場合、勤務先でのAI活用の遅れが転職理由になり得ると思いますか。  
(n= 1,010)



CHANGE  
PEOPLE BUSINESS JAPAN

図 3

### 3. 現場管理職では AI 活用を重視する姿勢が明確、役員層では判断が分かれる

同じ質問を役職別にさらに詳しく見ると（図 3 参照）、課長・部長といった現場管理職では、「転職理由になり得る」と回答した割合が 56.5 %～ 63.6 % と過半数を占めている一方、役員層では、「転職理由になり得る」との回答者が 34.5 %、「どちらとも言えない」が 27.6 %、「転職理由になり得ない」が 37.9 % と、肯定・中立・否定が拮抗しています。

この結果は、役員層においては、勤務先の AI 活用の遅れを転職判断の要素として明確に位置づけている人と、そうでない人が併存している状況を示しています。

### 4. IT など AI 活用が進む業種では、転職判断への影響が表れやすい

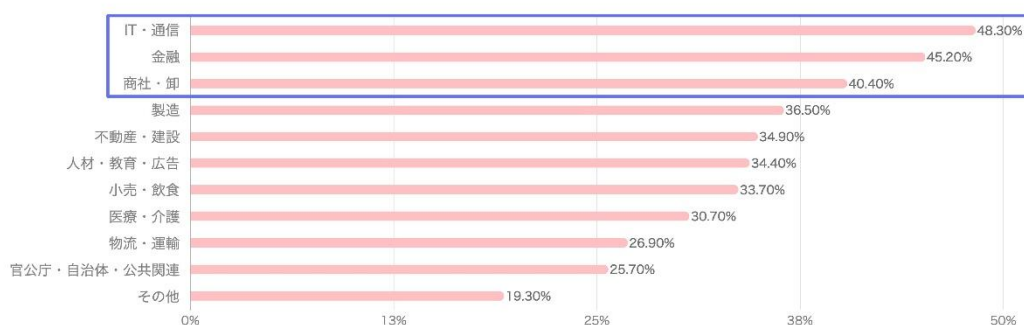
同じ質問を業種別に見ると、「転職理由になり得る」と回答した割合は、IT・通信で 48.3 % と最も高く、商社・卸でも 40.4 % にのびりました。一方で、物流・運輸では 26.9 %、官公庁・自治体・公共関連では 25.7 % と、3 割を下回る業界も見られます。

この結果から、AI が業務に組み込まれやすい業種ほど、その活用状況が転職判断に影響し始めている段階にあることがうかがえます。

【業種別】 今後、転職を検討するとした場合、勤務先での AI 活用の遅れが転職理由になり得ると思いますか。

(n= 1,023)

※ 「非常になり得る」「ややなり得る」の合計

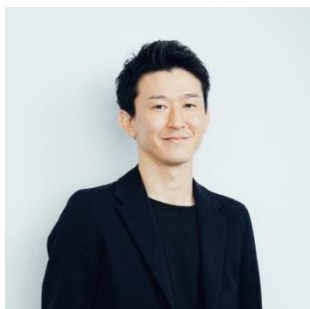


CHANGE  
PEOPLE BUSINESS JAPAN

図 4

## ■考察：企業の AI 活用は、いま『評価軸が立ち上がる過渡期』にある

### 株式会社チェンジ 代表取締役社長 野田 知寛



本調査では、「勤務先の AI 活用の遅れが転職理由になり得る」と考える人が最も多い結果となった一方で、判断を保留している人や、転職理由にはならないと考える人も同程度存在しており、企業の AI 活用をめぐる評価は拮抗している状況が確認されました。

しかし、諸外国では、生成 AI におけるトークンの割当量が人材募集条件に盛り込まれ始めており、日本国内においても企業における AI 活用状況が採用競争力に繋がるようになるといっても過言ではないと考えられます。

当社は、23 年間で累計 150 万人を超える社会人の育成や業務変革の現場に向き合ってきましたが、その経験からも、新しい技術が評価軸として定着する過程では、「技術そのもの」よりも、自分の業務や成果とどう結びつくのかが見えたタイミングで、意思決定に影響を与え始めるケースが多いと感じています。AI 活用についても、現在はまさにそうした過渡期にあり、今後、企業の取り組み方次第で、働き手の評価や意思決定のあり方がさらに変化していく可能性があると考えています。

### ■調査概要

- 調査名： AI 活用とキャリア意識に関する調査
- 調査方法： インターネット調査
- 調査期間： 2026 年 3 月 23 日～ 3 月 30 日
- 調査対象： 20-50 代の全国の会社員・役員
- 有効回答数： 1,088 名

※ 年齢（20 代～50 代）および性別の構成比が偏らないよう、サンプル割付を行った上で調査を実施しています

※ 本調査では、AI に関する設問に進む前に確認質問を設けており、設問によって有効回答数（n）が異なります

### 【株式会社チェンジについて】 (<https://www.change-jp.com/>)

株式会社チェンジは、現場に入り込み、変化を支え抜く「企業変革の黒子」です。人材育成と業務プロセスの刷新とデジタル化を設計し、提案で終わらず、成果が生まれるまで責任を持って伴走します。チェンジグループの一員として、教育・AI・組織変革の知見を掛け合わせ、現場に入り込みながら変革を推進。「Change People, Change Business, Change Japan」をミッションに、組織の生産性と現場力の進化に貢献しています。

### 【株式会社チェンジホールディングスについて】 (<https://www.changeholdings.co.jp/>)

チェンジホールディングスは、「Change People, Change Business, Change Japan」をミッションに掲げ、「生産性を CHANGE する」というビジョンのもと、デジタル人材の育成支援や業務プロセスの革新及びデジタル化を担う NEW-IT トランスフォーメーション事業と DX による地方創生の推進をミッションとするパブリック事業の 2 つの事業を柱として推進・拡大しています。

本件の問い合わせ先：  
株式会社チェンジホールディングス  
広報担当 宗形・岡・高橋  
電話：03-6435-8396  
メールアドレス：[pr@change-jp.com](mailto:pr@change-jp.com)