

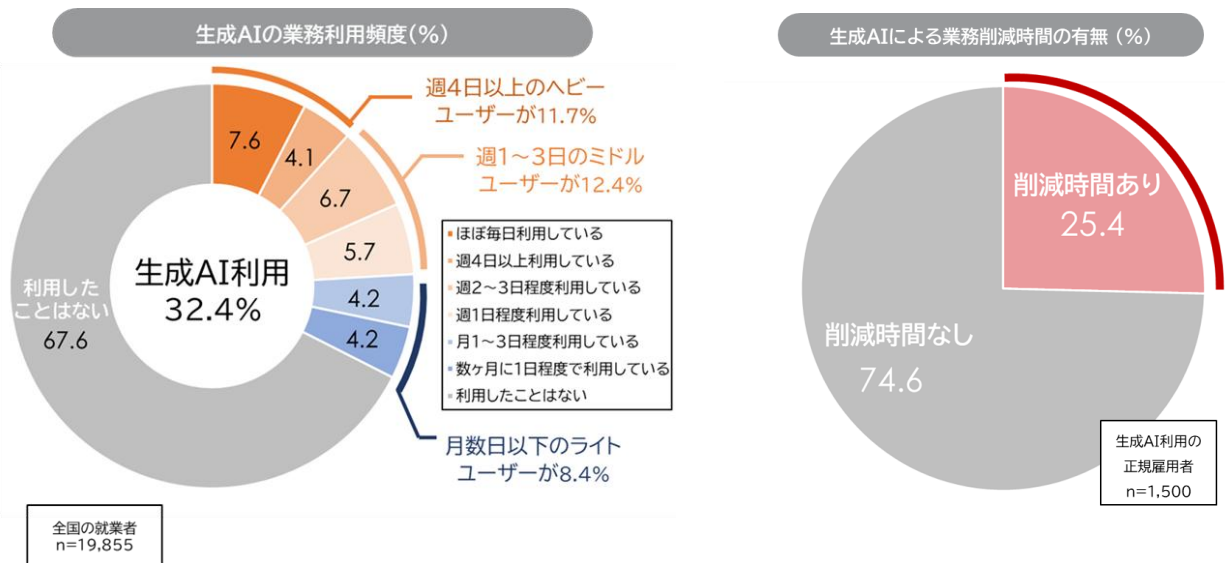
2026年2月3日
株式会社パーソル総合研究所

「生成 AI とはたらき方に関する実態調査」を発表
生成 AI の活用で業務時間は平均 16.7%削減
一方で、業務時間を削減できたのは利用者の 4 人に 1 人
日常的に使いこなす層は 1 割にとどまり、活用は調べ物や文章作成が中心

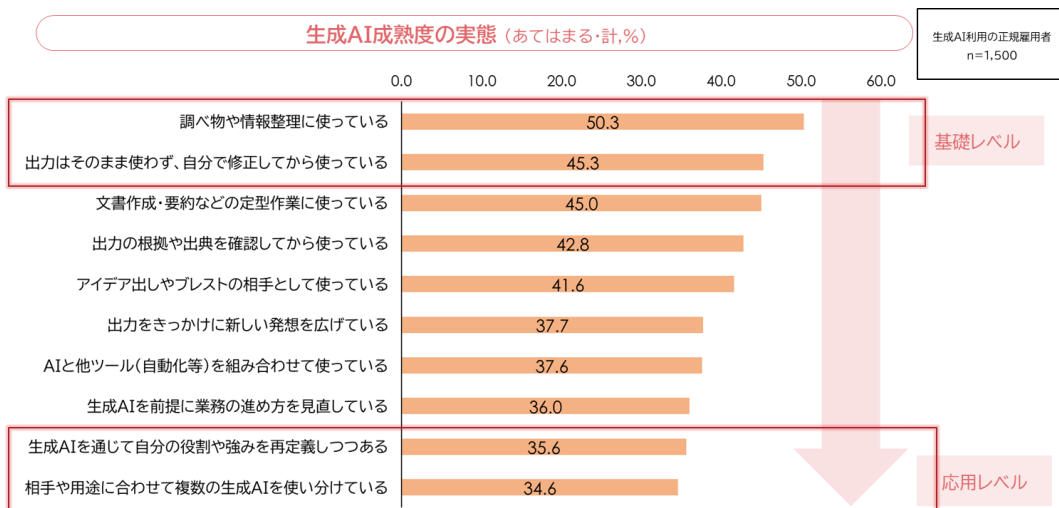
株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都江東区、代表取締役社長：岩田 亮）は、全国の就業者を対象に実施した「生成 AI とはたらき方に関する実態調査」の結果を発表いたします。

企業における生成 AI の活用が進む中、本調査では、全国の就業者における生成 AI の業務利用人口が推計で約 1,840 万人にのぼることが明らかになり、正規雇用者のタスク単位では業務時間が平均 16.7%削減されるなど一定の効果が確認されました。一方で、実際に業務時間を削減できているのは利用者の 4 人に 1 人にとどまり、日常的に生成 AI を使いこなしている層も 1 割程度に限られるなど、活用の広がりや組織的な取り組みに関する課題も明らかになりました。

本調査は、生成 AI の活用が進む中で、作業の効率化と業務全体の最適化との間にどのような課題が生じているのかを明らかにし、企業が生成 AI を組織として活かしていくための示唆を得ることを目的に実施いたしました。



生成 AI の活用は基礎的な利用に偏り、発展的活用は途上



【生成 AI の業務利用実態】

1. **生成 AI の業務利用人口は推計で約 1,840 万人（32.4%）**：生成 AI の業務利用は都市部に偏っており、東京では利用割合が 41.4%で突出。福井・新潟・高知など 20%未満の地域と比べ、2 倍以上の差がみられる。
2. **日常的に使いこなす週 4 日以上ヘビーユーザーは 1 割強にとどまる**：利用者の内訳を見ると、「週 4 日以上」のヘビーユーザーは 11.7%にとどまり、利用層の中心は「週 1～3 日のミドルユーザー」や「月数日以下のライトユーザー」で構成されている。
3. **生成 AI の業種別利用割合では情報通信業 61.3%、IT・開発職 64.5%が突出**：業務における生成 AI 利用割合は、業種別では「情報通信業」が 61.3%と最も高く、他業種を大きく上回っている。

【誰が使っていて、誰が使っていないのか】

4. **若年男性が先行、20～30 代男性は 4 割超だが、30 代以上の女性・高齢層では低水準**：性年代別では若年層ほど生成 AI 利用が高く、特に 20～30 代男性は 4 割超と突出。一方、30 代以上の女性や高齢層では利用割合が低く、60 代女性では 1～2 割台にとどまり、世代・性別による利用格差が確認された。
5. **管理職で利用が高い一方、経営層では相対的に低水準**：職位別に見ると、課長・部長などの管理職で生成 AI 利用が高い一方、役員・社長など経営層では利用割合が相対的に低い傾向が見られた。
6. **非利用の理由は「必要性を感じない」「使い方がわからない」「業務適用のイメージ不足」**：生成 AI を使わない理由として、年代共通で上位に挙がるのは「必要性を感じない」「使い方がわからない」「どの業務で使えるかイメージできない」。年代や職位によって使わない要因に違いがみられる。

【生成 AI による効率化効果とその限界】

7. **タスク単位では業務時間が平均 16.7%削減された一方で、削減できたのは利用者の約 4 人に 1 人**：生成 AI を活用したタスクでは平均 16.7%の時間削減が確認されたが、実際に業務時間が減少した人は利用者の約 25.4%にとどまる。
8. **削減できた時間の 6 割以上が仕事に再投下、中心は日常業務（75.4%）**：生成 AI で浮いた時間の 61.2% は仕事に再投下され、その内訳の中心は日常業務であることが明らかになった。

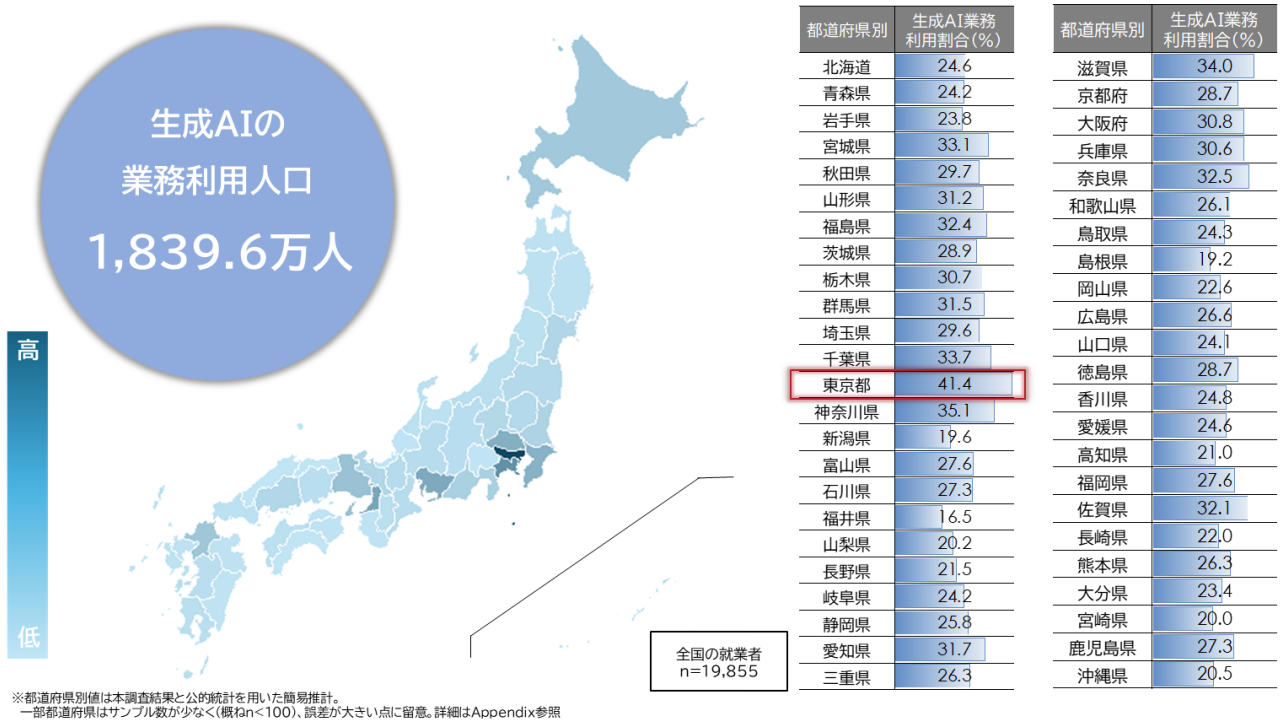
【生成 AI の成熟度と組織的活用のために】

9. **生成 AI 成熟度が高いほど、AI 活用のパフォーマンスも削減時間の効果も高い**：生成 AI 成熟度を測る独自の項目を用いて分析した結果、成熟度の高い群は低い群と比較して、利用用途の幅が約 2 倍、削減時間が約 2.3 倍となった。
10. **生成 AI 普及の進め方は 4 タイプに分かれ、成熟度・時間削減・リスクに差**：企業の生成 AI 普及の進め方は「仕組み化」「手探り運用」「現場任せ」「統制」の 4 タイプに分かれ、タイプによって時間削減効果や成熟度、リスク事象の出方が異なる。

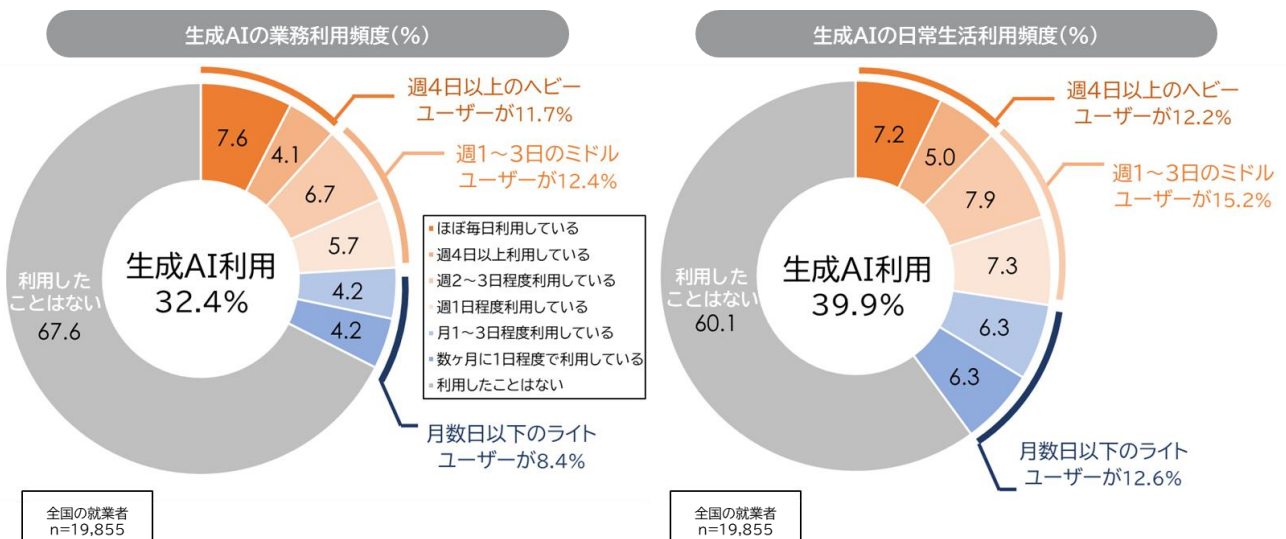
■主なトピックス（詳細）

【生成 AI の業務利用実態】

1. **生成 AI の業務利用人口は推計で約 1,840 万人（32.4%）**：全国の就業者において、生成 AI の業務利用人口を簡易推計した結果、約 1,839.6 万人であった。生成 AI の業務利用は都市部に偏っており、東京では利用率が突出。福井・新潟・高知など 20%未滿の地域と比べ、2 倍以上の差がみられる。



2. **日常的に使いこなす週 4 日以上ヘビーユーザーは 1 割強にとどまる**：全国の就業者における生成 AI 利用は、業務利用で 32.4%、日常生活利用で 39.9%にとどまり、依然として多数が未利用であることが確認された。利用頻度の内訳をみると、業務・日常生活ともに「週 4 日以上」のヘビーユーザーは 1 割強にすぎず、利用層の中心は「週 1 ～ 3 日のミドルユーザー」と「月数日以下のライトユーザー」で構成されている。生成 AI の利用は広がりつつあるが、日常的に使いこなす段階にはまだ達しておらず、利用の頻度には大きなばらつきが存在することが確認された。

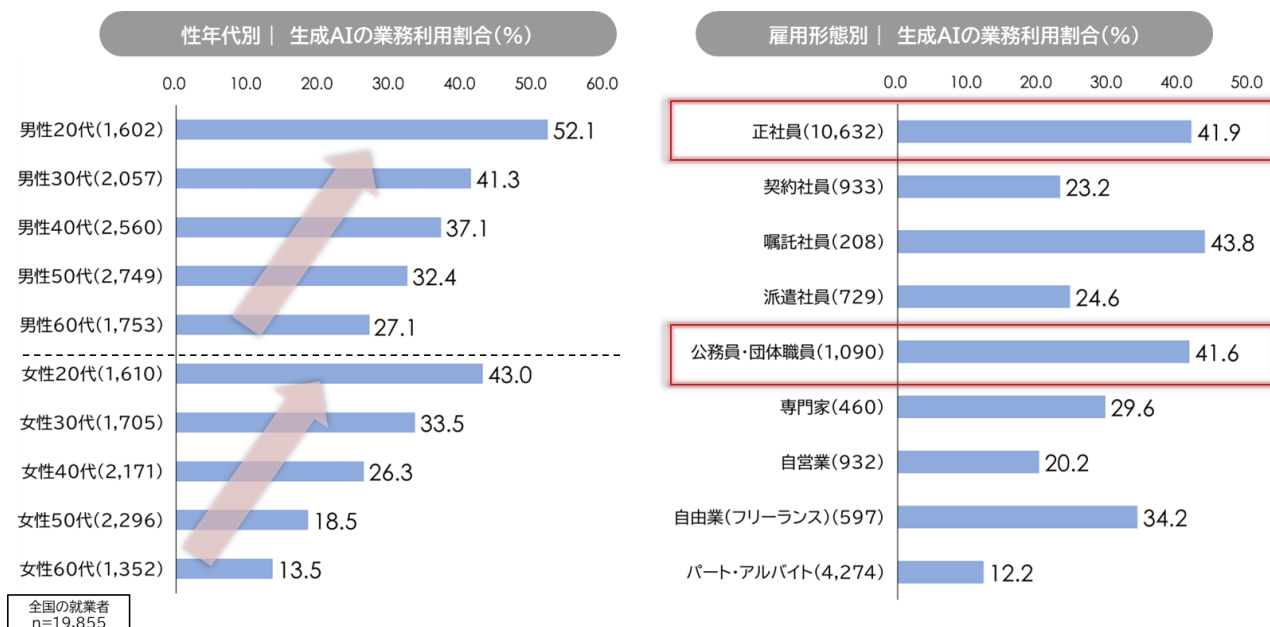


3. **生成 AI の業種別利用割合では情報通信業 61.3%、IT・開発職 64.5%が突出**：業務における生成 AI 利用割合は、業種別では「情報通信業」が 61.3%と最も高く、他業種を大きく上回っている。職種別でも「IT・開発職」が 64.5%と突出しており、「情報通信業」と「IT・開発職」と他の職種・業種での利用格差が浮かび上がる。

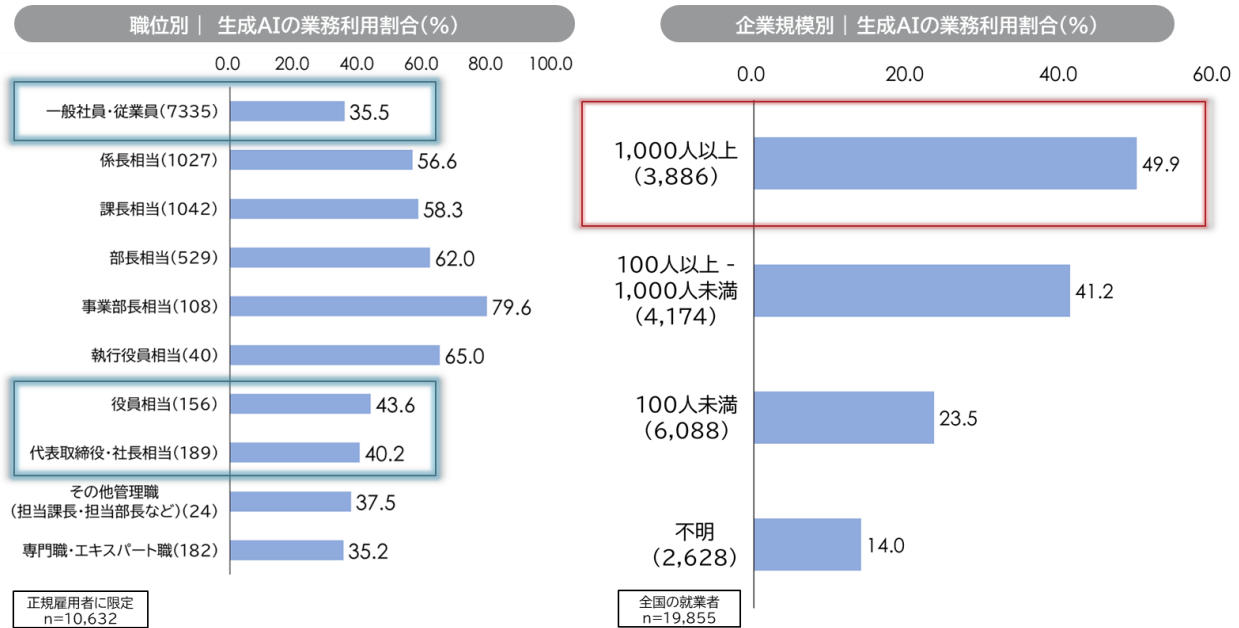


【誰が使っていて、誰が使っていないのか】

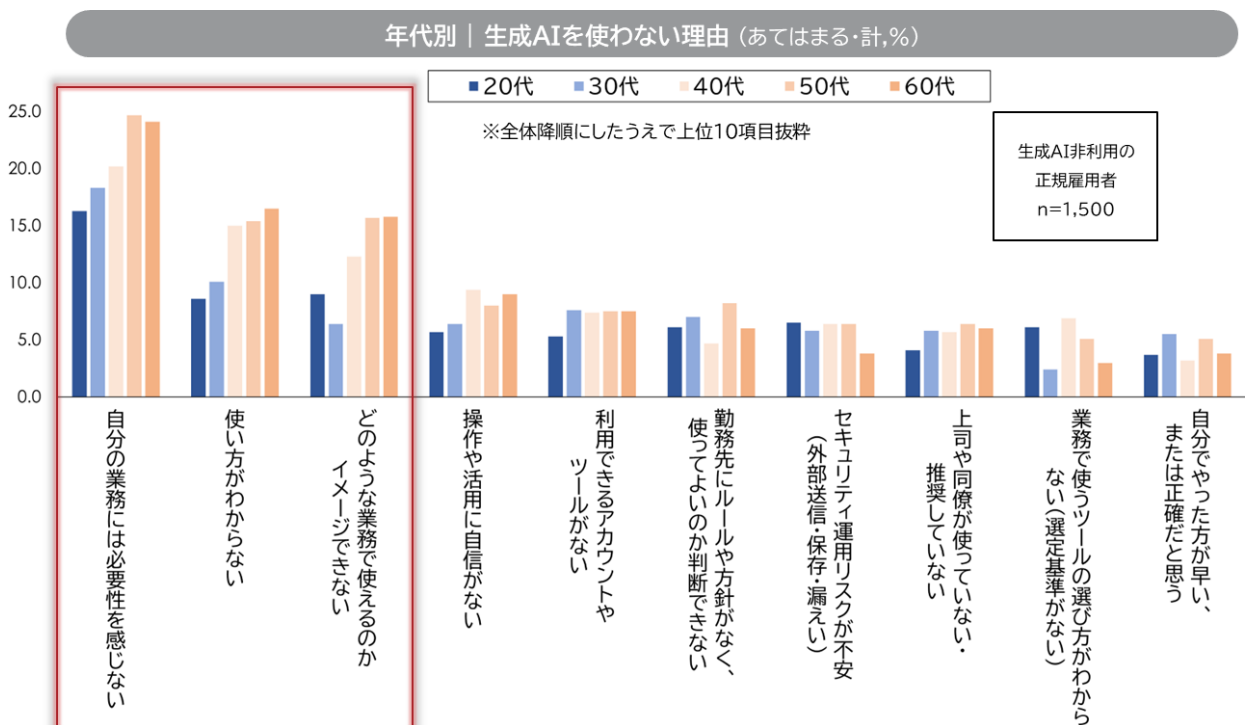
4. **若年男性が先行、20～30 代男性は 4 割超だが、30 代以上の女性・高齢層では低水準**：性年代別では若年層ほど生成 AI の利用割合が高く、特に 20～30 代男性は 4 割超と突出している。一方、30 代以上の女性や高齢層では利用割合が低く、60 代女性では 1～2 割台にとどまる。また、雇用形態では正社員や公務員で利用が進む一方、パート・アルバイトや自営業では低水準であり、年代・性別・雇用形態に応じた利用格差が顕著であることが確認された。



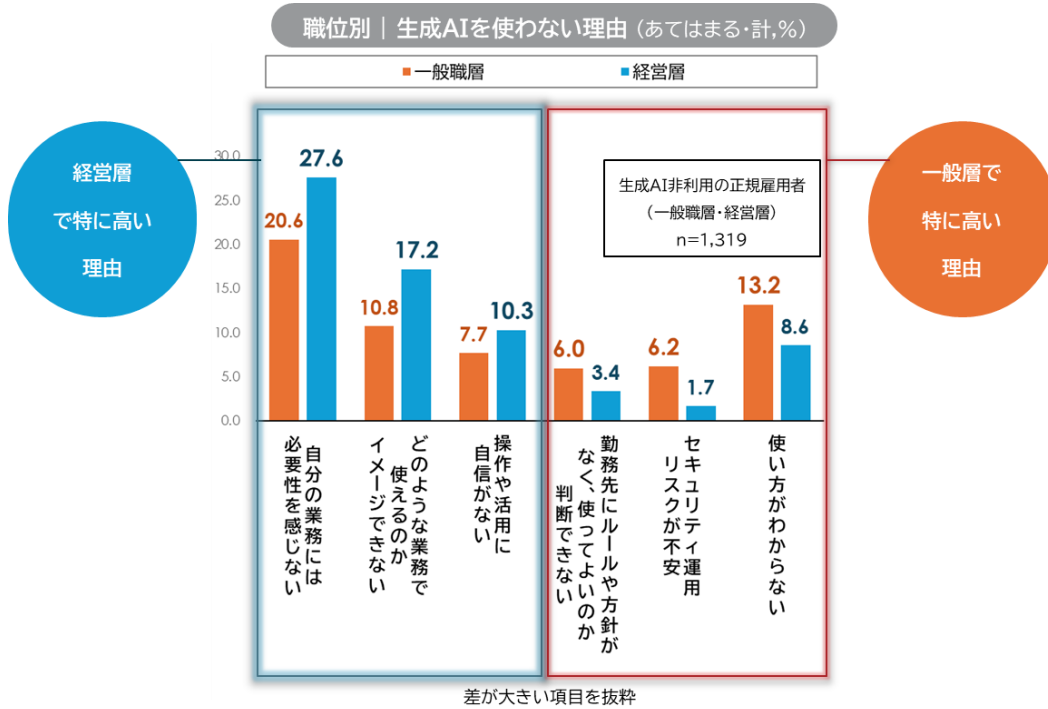
5. **管理職で利用が高い一方、経営層では相対的に低水準**：職位別に生成AIの利用割合をみると、「課長」や「部長」といった管理職層で高い一方、「役員」や「代表取締役・社長」といった経営層では利用割合が相対的に低いことが確認された。企業規模別では、「1,000人以上」での利用が最も進んでおり、「100人未満」との差も大きい。マネジメント層と大企業で利用が先行している構造が明らかとなった。



6. **非利用の理由は「必要性を感じない」「使い方がわからない」「業務適用のイメージ不足」**：生成AI非利用者では、「自分の業務には必要性を感じない」「使い方がわからない」「どのような業務で使えるのかイメージできない」が年代共通で上位に挙がる。年代間で理由の比重には傾向があり、若年層では「使い方」、中高年層では「必要性」が上位に挙がりやすい。ツール配布だけでは利用は進まず、業務での具体的な活用イメージと、安心して試せる学習・支援の場づくりが必要である。

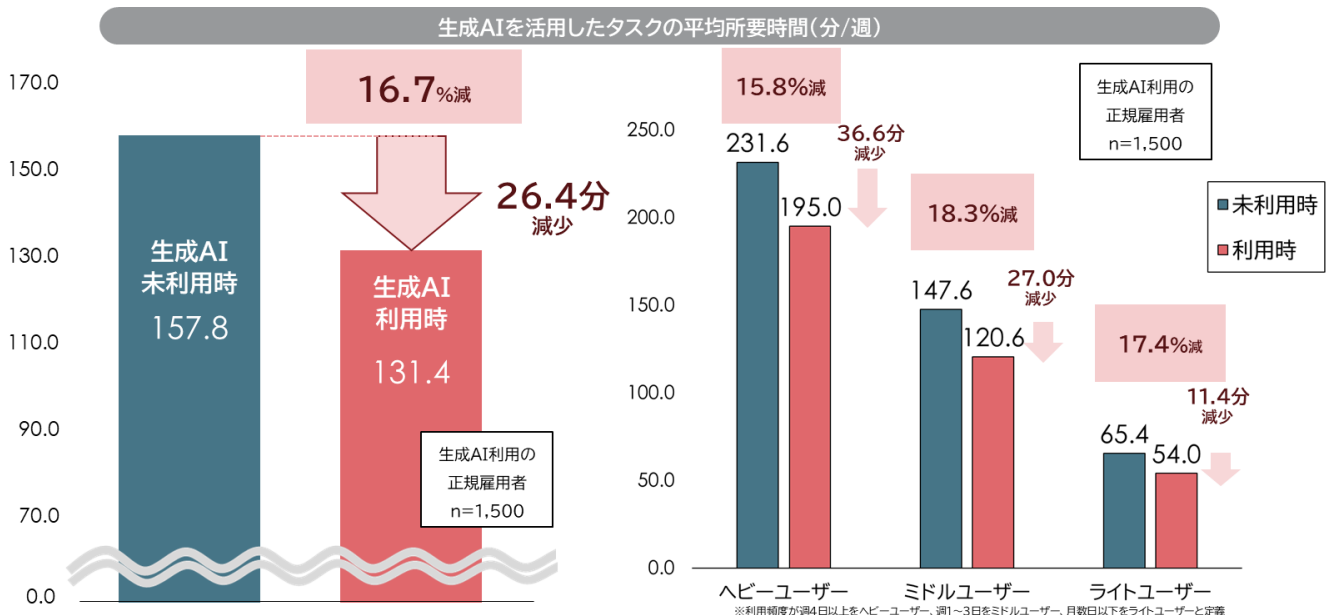


職位別で見ると一般職は「使い方・不安」の壁、経営層は「必要性・適用イメージ」の壁：一般職層は「使い方がわからない」「セキュリティ運用リスクが不安」など、「使い方・不安」が相対的に高い。一方経営層は「必要性を感じない」「どの業務で使えるかイメージできない」など、「必要性・活用（適用）イメージ不足」が目立つ。未利用理由は職位で異なるため、普及施策も職位別に検討する必要がある。



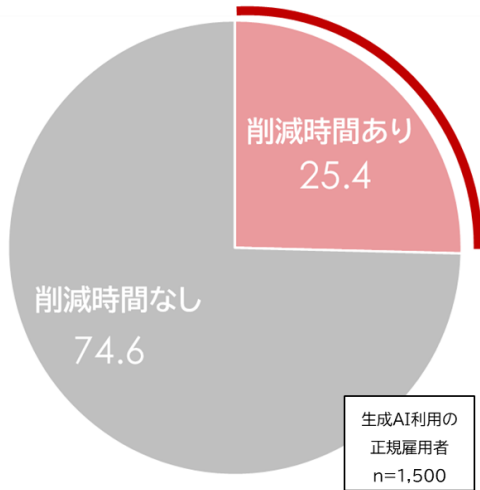
【生成 AI による効率化効果とその限界】

7. **タスク単位では業務時間が平均 16.7%削減された一方で、削減できたのは利用者の約 4 人に 1 人**：生成 AI を活用しているタスクについて、生成 AI 未利用時と生成 AI 利用時の所要時間を比較したところ、生成 AI 利用時の所要時間は平均で 16.7% (26.4 分/週) 削減されていた。利用頻度別では、週 4 日以上使用しているヘビーユーザーが平均で 15.8% (36.6 分/週)、週 1~3 日使用しているミドルユーザーが平均で 18.3% (27.0 分)、月数日以下使用しているライトユーザーが平均で 17.4% (11.4 分/週) の削減であった。

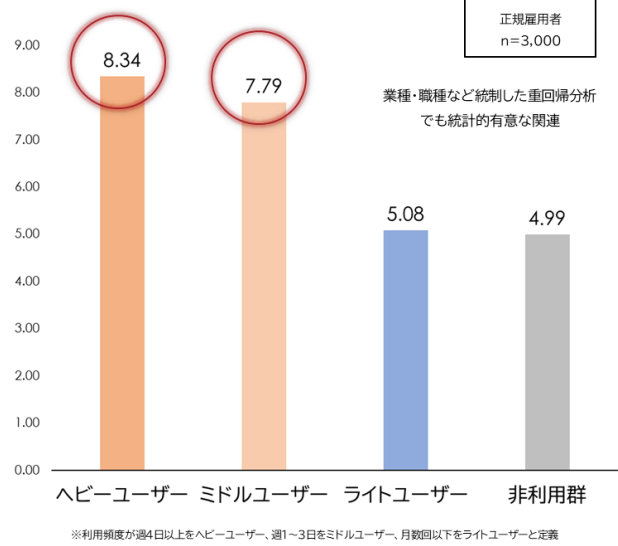


業務時間削減は4分の1にとどまり、ヘビーユーザーの残業は長い：生成AIの利用者のうち、業務時間が減少した人は約25%にとどまる。また、生成AI利用頻度が高い層ほど、残業時間は長い。業種・職種・職位を統制した分析でもこの関係は示されており、生成AIは業務時間を短縮する層よりも、もともと残業時間の長い層で多く使われている実態が示唆される。

生成AIによる業務削減時間の有無 (%)

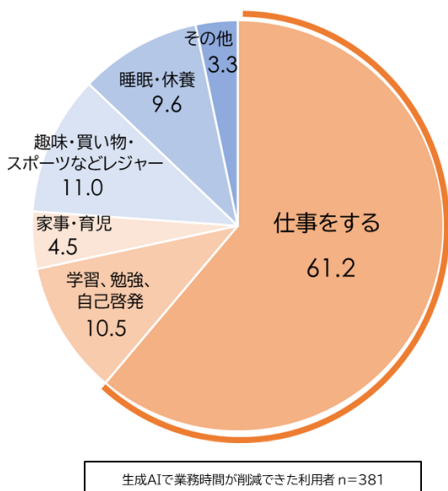


生成AIの業務利用頻度と週の残業時間 (平均)

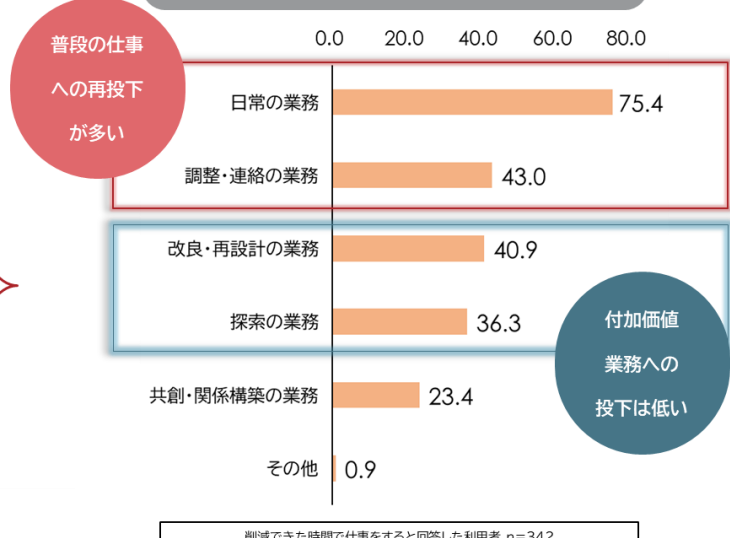


8. 削減できた時間の6割以上が仕事に再投下、中心は日常業務 (75.4%)：生成AIで削減できた時間のうち約6割は「仕事をする」に使われており、その中身の多くを「日常の業務 (75.4%)」が占めている。「改善・再設計」、「探索」といった前向きな業務にも一定程度振り向けられているものの、まずは既存の反復タスクの消化に充てられている。

生成AIで浮いた時間の過ごし方 (%)



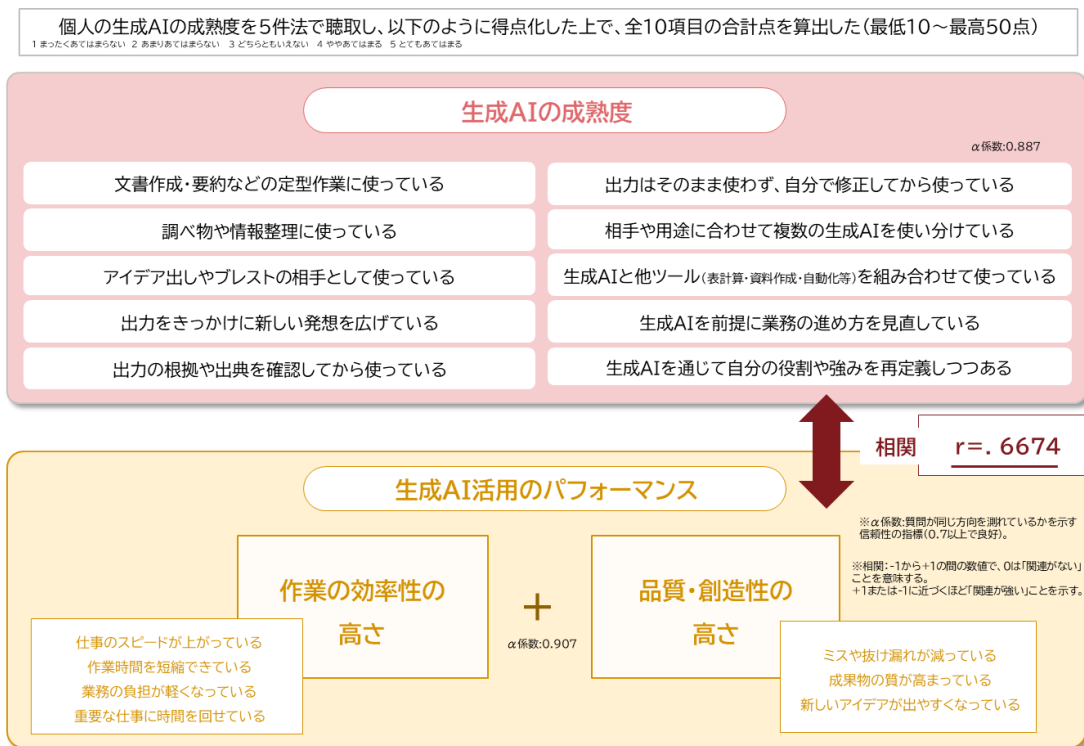
どのような仕事に充てているのか; 複数回答 (%)



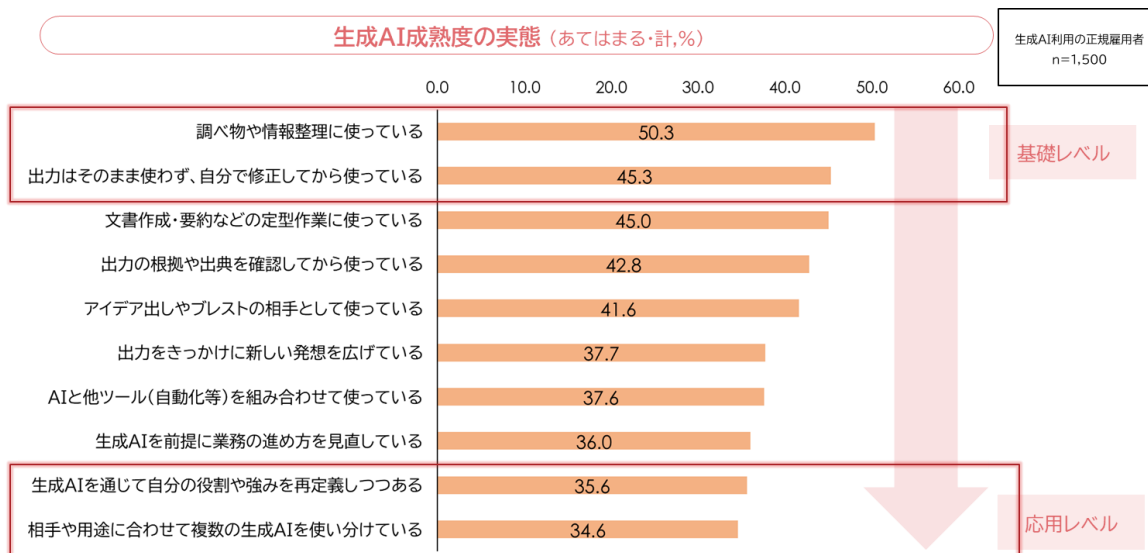
【生成 AI の成熟度指標と組織的活用のために】

9. 生成 AI 成熟度が高いほど、AI 活用のパフォーマンスも削減時間の効果も高い：生成 AI 成熟度を測る独自の項目を用いて分析した結果、成熟度の高い群は低い群と比較して、利用用途の幅が約 2 倍、削減時間が約 2.3 倍であった。

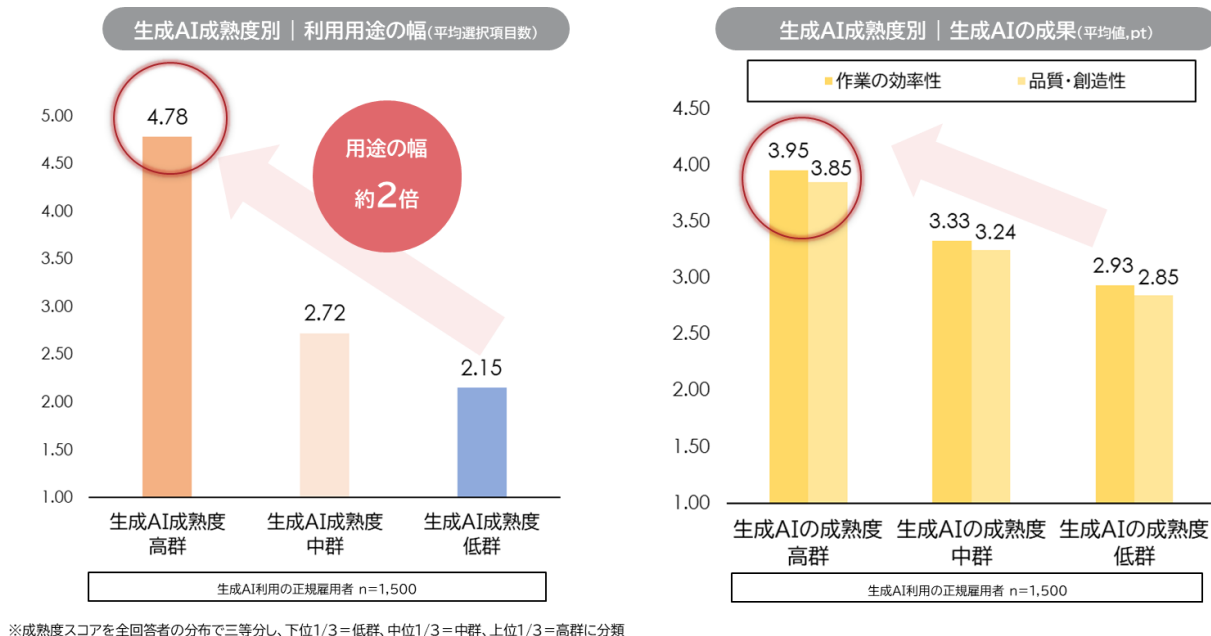
<生成 AI 成熟度を 10 項目で測定し、パフォーマンスとの相関も確認>



生成 AI 成熟度は基礎的な利用に偏り、発展的活用は途上：生成 AI 利用者の多くは、調べ物や情報整理、文章の定型作業など、基礎的な用途では一定程度の活用が進んでいる。一方で、複数ツールの組み合わせ、業務プロセスの見直し、新しい発想の拡張といった発展的な活用には利用が広がりきっていない。成熟度は一定の広がりを見せつつも、応用的・創造的な領域にはまだ伸びしろがある。

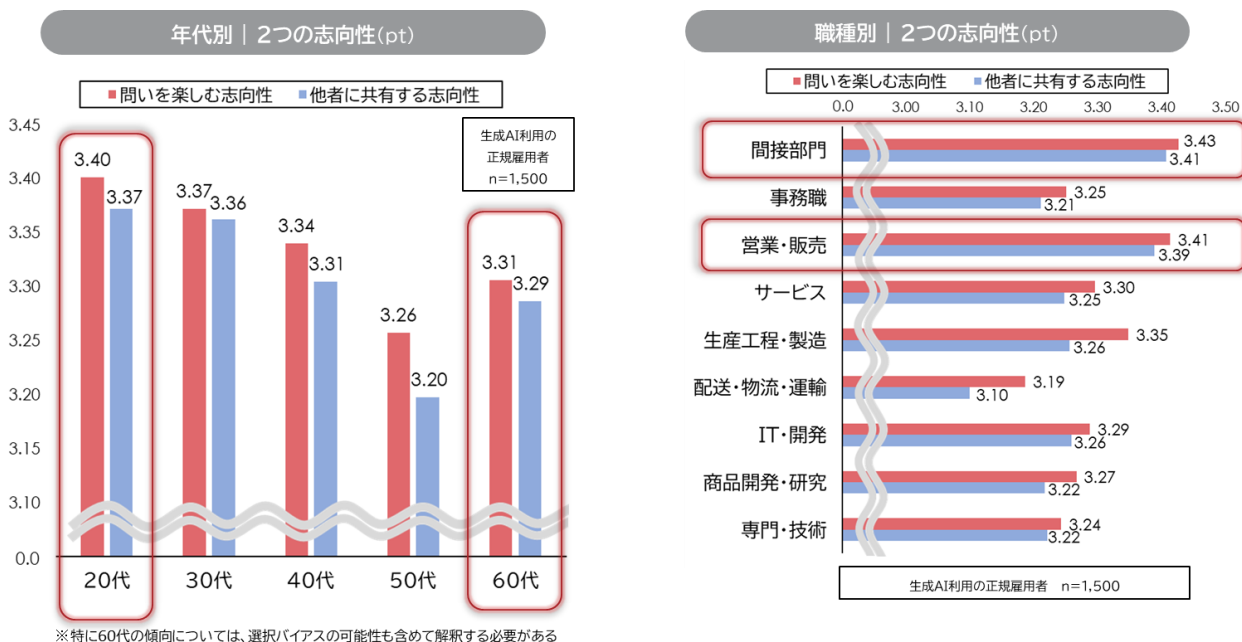


生成 AI 成熟度が高いほど利用用途が広く、パフォーマンスも高い：生成 AI の成熟度別にみると、利用用途の幅は成熟度高群が平均 4.78、中群が 2.72、低群が 2.15 であった。成熟度が高い群ほど、利用用途が特定の用途にとどまらず大きく広がっている。また、生成 AI 成熟度が高い層では、作業の効率性や品質・創造性のいずれにおいても成果（生成 AI 活用のパフォーマンス）が高く、利用用途の拡張が成果の向上と結びついていることが示唆される。

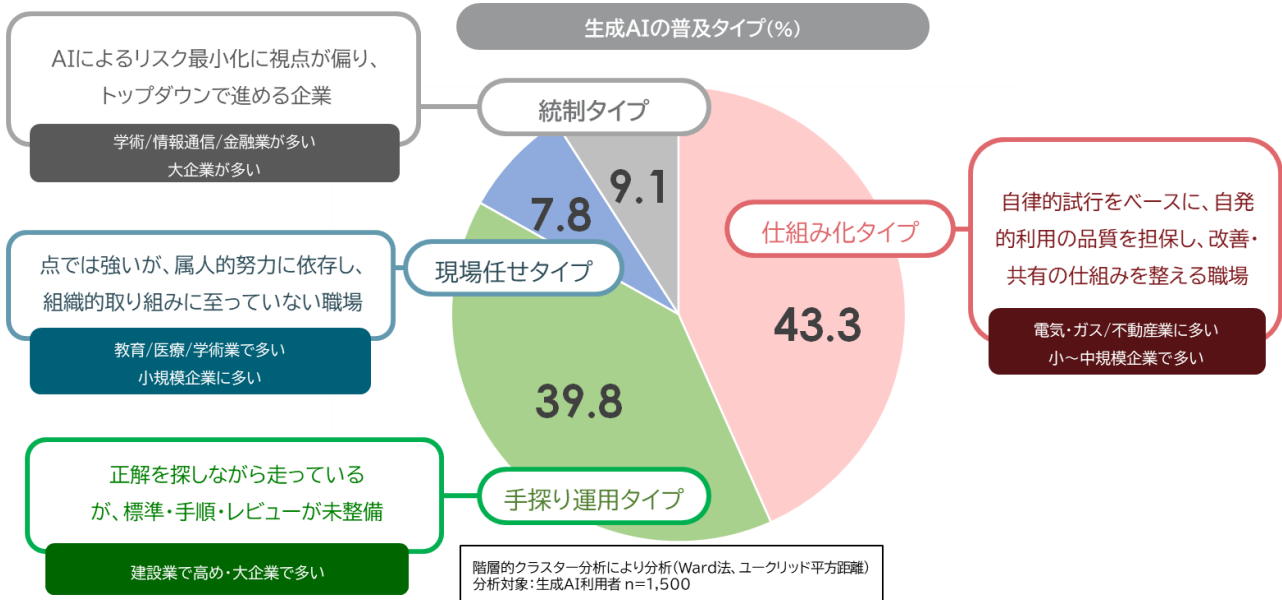


生成 AI 成熟度に関連する個人の特性：生成 AI 成熟度を目的変数として重回帰分析を行ったところ、「問いを楽しむ志向性」「他者に共有する志向性」の2つの特性がいずれも成熟度と有意に関連し、とくに「問いを楽しむ志向性」の影響が大きかった。（分析手法については報告書の P49 を参照）

年代別にみると、20代で「問いを楽しむ／他者に共有する」志向性が高く、年代が上がるにつれて緩やかに低下し、60代でやや回復する。職種別にみると、「間接部門」や「営業・販売」のほうが志向性が高く、全体として「問いを楽しむ志向性」が「他者に共有する志向性」をわずかに上回る。一方で、「配送・物流・運輸」では「他者に共有する志向性」が相対的に低い。



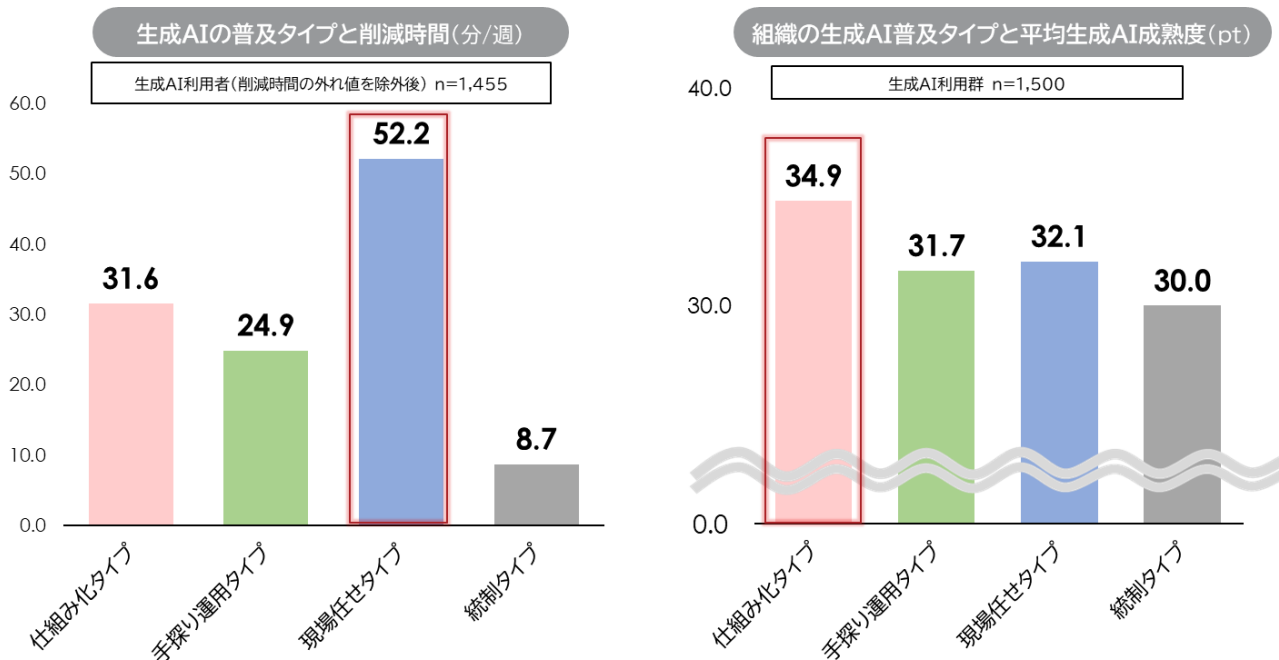
10. 生成 AI 普及の進め方は 4 タイプに分かれ、成熟度・時間削減・リスクに差：企業の生成 AI の方針・利用ルール・レビュー・監査等の回答傾向から、企業の生成 AI 普及の進め方は「仕組み化」「手探り運用」「現場任せ」「統制」の 4 タイプに分かれ、タイプによって時間削減効果や成熟度、リスク事象の出方が異なる。最も多いのは「仕組み化タイプ」（43.3%）、続いて「手探り運用タイプ」、「統制タイプ」、「現場任せタイプ」と続く。



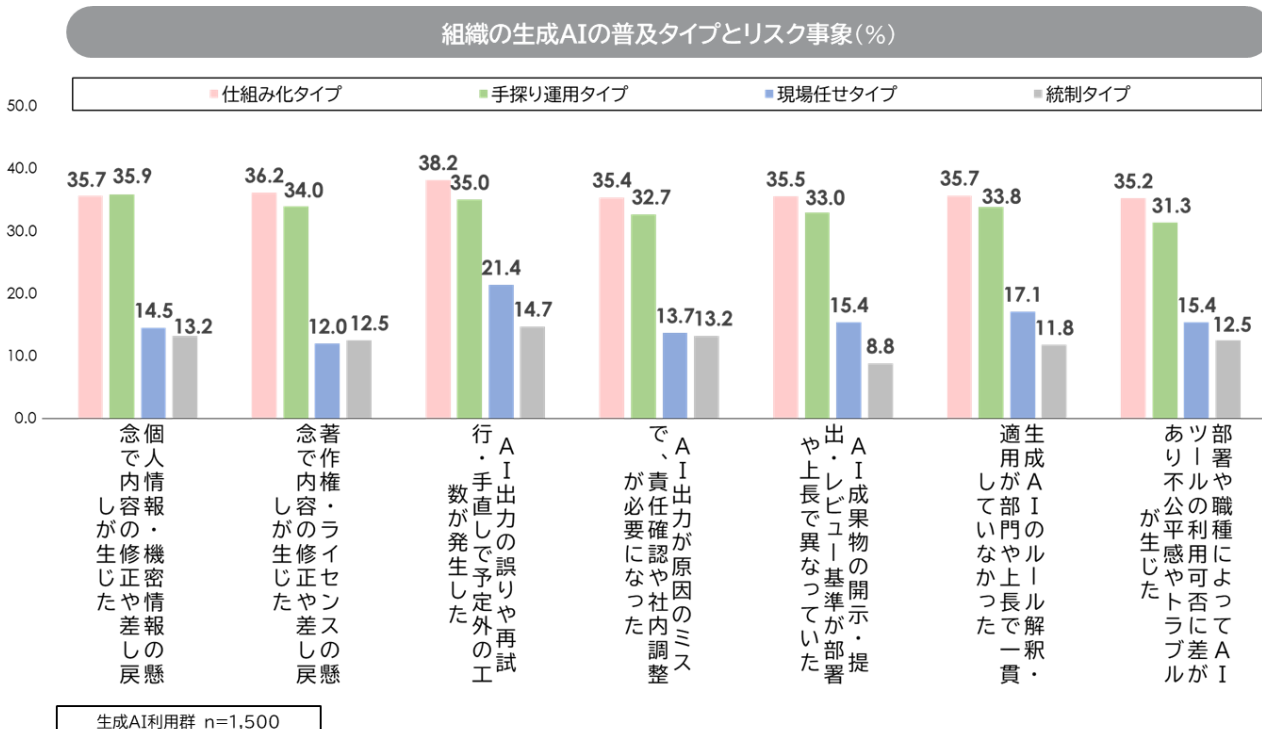
生成AIの普及タイプの特徴は以下の通り。

	ガバナンスの特徴	組織的取り組みの特徴
😊 仕組み化タイプ	まずやってみよう、が通る職場 <ul style="list-style-type: none"> 生成AIは現場判断での活用余地が大きい 基本方針は示しつつ、詳細な方法は職場に委ねられている 教育や共有も行うが、まずは「実践」を重視する傾向 	自発的利用の品質を担保し、改善で回す <ul style="list-style-type: none"> 相談窓口(アンバサダー)と教育役割が整備 根拠確認などのチェック手順・チームレビューで品質を担保 レビュー/根拠確認/テンプレ更新が仕組み化
😐 手探り運用タイプ	正解を探しながら走っている職場 <ul style="list-style-type: none"> 外部生成AIの利用を一律に禁止せず、状況に応じて判断 原則や注意点は定められているが、詳細ルールは発展途上 相談・確認の場が一定あり、試行錯誤を通じて運用を固める 	試すが、標準・手順・レビューが未整備 <ul style="list-style-type: none"> 個人任せ・手順未整備が相対的に多い 勉強会や簡易ガイド共有など、取り組みが散発的 レビュー体制やガイドライン整備はこれからの課題
😞 現場任せタイプ	点では強いが、線になっていない職場 <ul style="list-style-type: none"> 利用は一定進むが、相談・共有・学習の仕組みが未整備 ルールや運用が点在し、横展開や標準化が進みにくい リスク最小化や統制よりも、仕組みの未整備がボトルネック 	横串の運用基盤が弱い <ul style="list-style-type: none"> 組織的な共有・レビュー・手順化が全体より弱い 取り組みが部署/個人単位で点在しやすい 更新運用・効果指標化が弱く横展開しにくい
😡 統制タイプ	間違えないことが最優先の職場 <ul style="list-style-type: none"> 生成AIの利用は原則制限 ルールは現場にも共有されているが、裁量の余地は小さい 教育・共有や推進施策はあるものの、活用拡大より統制を重視 	制約・承認優先で活用が伸びにくい <ul style="list-style-type: none"> 生成AIの利用制限/例外不可など、利用の自由度が低い 事前承認・上位部門決定により、運用が慎重・限定的 相談・学習の制度化やレビューが弱く、改善・横展開が課題

組織の生成 AI 普及タイプごとの時間削減効果と成熟度は異なる：生成 AI によるタスクの平均削減時間は組織の生成 AI の普及タイプによって大きく異なり、「現場任せタイプ」が週 52.2 分と最も高い。一方、生成 AI 成熟度は「仕組み化タイプ」が最も高く、「統制タイプ」では時間削減・成熟度ともに低水準にとどまる。短期的な効率化は現場の部分最適でも実現しえるが、持続的な高度活用には仕組みの整備が不可欠であることが示唆される。



活用が進むタイプほど、リスク事象が表面化しやすい：生成 AI によるリスク事象の発生率は、「仕組み化タイプ」、「手探り運用タイプ」で高い。「仕組み化タイプ」については、生成物の共有やレビューのプロセスの中でリスクが顕在化していることが想定される。「統制タイプ」は活用度そのものが低く、リスク発生率も低い。



■ 調査結果からの提言

本調査では、生成 AI の活用によるタスク単位の効率化効果が、全体の効率化にほぼつながっていない実態が示された。

その主な理由は、①活用している人の少なさと用途の狭さ、②普及のコストがかかっており、負担が一部に偏っていること、③削減できた時間の多くが日常業務に吸収されていることである。このまま普及に努めても、全体の大きな成果にはつながりにくい。



パーソル総合研究所
研究員 田村 元樹

提言①：削減時間を「価値探索」に変えるための、「余白時間の使い道」の設計を入れる
AI による時間削減効果を「日常業務の消化」で終わらせず、改善・再設計・探索など長期的な付加価値につながる使い道へ流す仕掛けを先に設計することを検討したい。

提言②：「試す人」×「広げる人」の役割をペアにし、普及を回す

AI 普及を一部の「詳しい人」や「DX 推進部」任せにせず、試行（試す・型化する）役割と、共有（伝える・場づくり）する役割を分担して組み合わせたい。例えば IT/DX（試行）×人事/広報（共有）で回すといった組み合わせで普及させていくことが現実的である。特に経営層には、推進オーナーとして率先的に活用し、旗振り役を求めたい。

提言③：「詳しい人任せ」をやめ、試行と共有が回る組織インフラを整える

組織としての生成 AI 成熟度を上げるには、個人の学習努力や各現場での活用依存することなく、相談・レビュー・根拠確認・テンプレ更新が運用として回る仕組み（組織インフラ）を整備する必要がある。一部の層の非公式の貢献や学習活動に頼る企業も多いが、負担が偏っている現状は、不公平感につながりやすい。

提言	具体施策(例)
提言① 削減時間を「価値探索」に変える	<ul style="list-style-type: none">・生成AIによる削減時間の再配分ルールを明示（例：最低2割を改善・探索に充当）・「探索業務」の具体例リストを組織としてに提示する（改善仮説出し、業務再設計、非AI業務の洗い出し等）・AIが使えない業務（対人調整・判断業務等）の同時改善プロジェクトを走らせる
提言② 「試す人」×「広げる人」の役割をペアで普及を回す	<ul style="list-style-type: none">・「試す人（試行・型化）」と「広げる人（共有・場づくり）」を役割を明確化して任命する・各部署に、「AIアンバサダー」として意見を吸い上げ／シェアの役割を置く・共有・展開活動を、公式の業務目標や評価項目として位置づける・「現場任せ」になりやすい経営・役員に対して重点的にAIの研修訓練を投下し、旗振り役を担わせる
提言③ 「試行と共有が回る組織インフラ」を整える	<ul style="list-style-type: none">・AI活用に関する相談・レビュー窓口を一本化（専用チャンネル設置）する・プロンプト・事例・注意点を更新前提のナレッジ基盤（Wiki等）で管理・活用・拡大段階で、品質・権利・根拠確認の簡易チェックリストを導入

- 本調査を引用いただく際は、出所として「パーソル総合研究所」と記載してください。
- 調査結果の詳細については、下記 URL をご覧ください。
URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/generative-ai/>
- 報告書内の構成比の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも 100%とならない場合があります。

■ 調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「生成AIとはたらき方に関する実態調査」								
調査内容	<ul style="list-style-type: none"> ・就業者における生成AIの利用実態を明らかにする。 ・生成AI活用による業務効率化・時間削減の実態と、その効果の広がり を明らかにする。 ・生成AIの組織的活用を促進するため、利用状況の成熟度と普及パターンを把握し、今後の施策に役立つ知見を得る。 								
調査対象	スクリーニング調査:全国の就業者 n=19,855、本調査:正規雇用者 n=3,000、内訳は以下の通り:								
	スクリーニング調査(SCR)	会社員(正社員)	契約社員	嘱託社員	派遣社員	パート・アルバイト	公務員・団体職員	専門家	
		10,632	933	208	729	4,274	1,090	460	
		自営業	フリーランス	合計					
		932	597	19,855					
	本調査	生成AI利用群	生成AI非利用群	合計					
		1,500	1,500	3,000					
	スクリーニング調査は、労働力調査に基づく全国就業者の性別×年齢(10歳階級)構成比で割付。本調査は、生成AIの業務利用者の発生比に基づき、非利用群のサンプルを割付。								
調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査								
調査時期	生成AI利用群:2025年10月24日 - 10月26日/生成AI非利用群:2025年10月27日 - 10月28日								
実施主体	株式会社パーソル総合研究所								

■【株式会社パーソル総合研究所】<<https://rc.persol-group.co.jp/>> について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

■【PERSOL (パーソル)】<<https://www.persol-group.co.jp/>> について

パーソルグループは、「“はたらくWell-being”創造カンパニー」として、2030年には「人の可能性を広げることで、100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」ことを目指しています。

人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、BPOや設計・開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開するほか、新領域における事業の探索・創造にも取り組み、アセスメントリクルーティングプラットフォーム「ミイダス」や、スキマバイトアプリ「シェアフル」などのサービスも提供しています。

はたらく人々の多様なニーズに応え、可能性を広げることで、世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる社会を創造します。

問い合わせ先

株式会社パーソル総合研究所 広報 TEL : 03-6385-6888 MAIL : prc_pr@persol.co.jp