



2026年 働く人の創造性アンケート調査

=創造性を支える要因の日米比較=

はたらく人の創造性コンソーシアム



本調査結果を引用する際は出典として以下を記載ください。

はたらく人の創造性コンソーシアム「2026年 働く人の創造性アンケート調査」

- はじめに
- 目的と調査概要
- 主要な知見
- 調査結果
 - ・ 創造性に対する認識
 - ・ 創造性を支える行動・職場環境（アクションリスト）
 - ・ エンゲージメント・働きがいに関する指標
 - ・ 働き方
- まとめ
- 付録：調査項目一覧、属性

「はたらく人の創造性コンソーシアム」は、リコーの呼びかけにより、働く人や環境に関わる異業種10社が参画し、働く人の創造性を高めるための共同研究および新たな価値創出に向けた活動を推進している。

同コンソーシアムが2023年に実施した「はたらく人の創造性アンケート調査=意識と取り組みの日米比較=」では、**日米間で創造性に対する認識に大きな差が存在することが明らかになった**。特に、日本では「仕事における創造性の重要性」や「会社・組織からの創造性発揮への支援」に対する評価が米国を下回った。

こうした結果を踏まえて、当コンソーシアムは、創造性の発揮を向上させる要因について検討を重ねている。その成果として2025年12月に公表したのが、**6カテゴリー・18項目からなる「創造性向上のためのアクションリスト」（以下、アクションリスト）である**。そしてその内容は、創造性発揮のヒントを盛り込んだ「創造性リーフレット」へと掲載している。

今回の調査は、アクションリストの検討過程で得られた知見を踏まえて、改めて創造性の発揮を支える行動や職場環境の実態を把握することを目的に実施したものである。

その結果、**創造性に対する認識やそれを支える行動・職場環境については、大きな日米差が確認された**。特に、「**専門外知識の習得**」や「**社内外の連携強化**」など、**創造性発揮を支える行動や環境に特徴的な差がみられた**。

なお、後述の通り、今回の調査は2023年調査と項目や選択肢などを大きく変更しており、単純比較が困難であることを予め断っておく。

はたらく人の創造性コンソーシアム

個人（自分・メンバー）の状態チェック！	
能力・スキル	☐ 専門領域や仕事の知識・スキルを高めている
	☐ 越境学習・イベントなどから専門外の知識や経験を得ている
	☐ 新しい発想や工夫を思いつく自信がある
思考・行動特性	☐ 問題に直面しても、試行錯誤をしながら粘り強く解決している
	☐ 自分の強み・弱みを客観的に把握し、分かりやすく説明できる
	☐ 失敗を恐れず、新しい挑戦をしている
仕事・キャリア特性	☐ 仕事の進め方や時間・場所の使い方を自分で決められる
	☐ 自分の仕事やキャリアに意義を感じている
	☐ 新規性や複雑性が求められる仕事をしている
チームの状態をチェック！	
リソース	☐ メンバーが探究する「余白」の時間をつくっている
	☐ 社内外の必要な「人・設備・情報」にアクセスできる
	☐ チームに多様な能力やバックグラウンドをもつ人がいる
チーム環境・支援	☐ 刺激を受けるリーダー・上司・同僚が身近にいる
	☐ 悪いニュースも上司に共有しやすい
	☐ 立場や能力によらず、平等に発言機会や情報が与えられている
組織文化・風土	☐ 各自の仕事が組織・チームビジョンとどうつながるかを説明できる
	☐ 成果・挑戦にみあった評価・称賛を実感できる
	☐ 他部署・社外を巻き込んで、大胆な取り組みをしている

創造性向上のためのアクションリスト

目的と調査概要

- 今次調査（26年調査）では、創造性に対する認識の現状のみならず、創造性発揮を支える行動・職場環境の実態を把握することを目的としている。
- そのため、前掲の「アクションリスト」の項目を中心に設問を実施した。なお、前回調査（23年調査）で実施した設問も一部、今回も尋ねている。

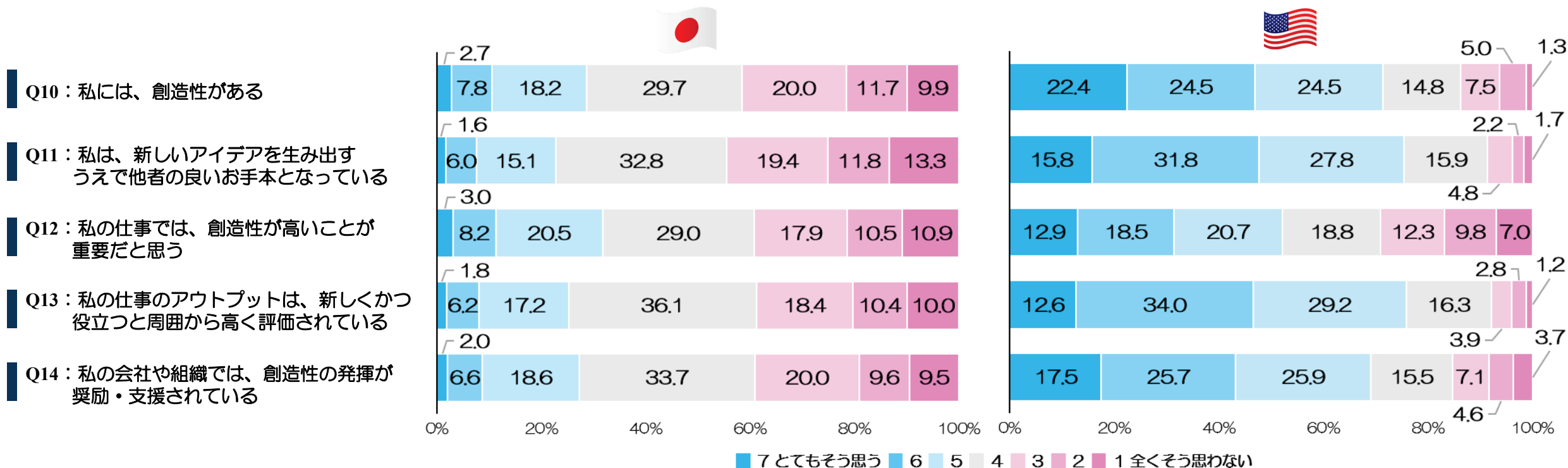
調査概要

項目	
対象者	25-64歳、男女、一般就労者（派遣社員・契約社員・パート・アルバイトを除く）
サンプルサイズ	日本：n=3200、米国：n=1000（共に、有効回答数）
調査期間	日本：同年 3月11-13日、米国：同年 3月12-22日
調査方法	インターネットアンケート調査
設問数	全42問
主な回答形式	7件法（1:全くそう思わない-7:とてもそう思う）

※ 本調査では、学術研究との比較・検証を可能とするため、多くの設問で7段階のリッカート尺度（7件法）を用いている。
一方、23年調査は6件法で実施したことや調査条件の違いがあるため、単純な経年比較は困難である。そのため、継続設問については回答傾向の比較を中心に整理している。

主要な知見（1）創造性に対する認識の日米差

- 日本は、創造性を重要と考える人の割合（Q12：31.7%）や、自身に創造性があると認識する人の割合（Q10：28.7%）で、米国（Q12：52.1%、Q10：71.4%）を大きく下回った。日本人は、米国人と比べて、自らの創造性について低く評価する傾向が見られている（23年調査と同様の結果）。



創造性について問う設問の回答結果 日米比較

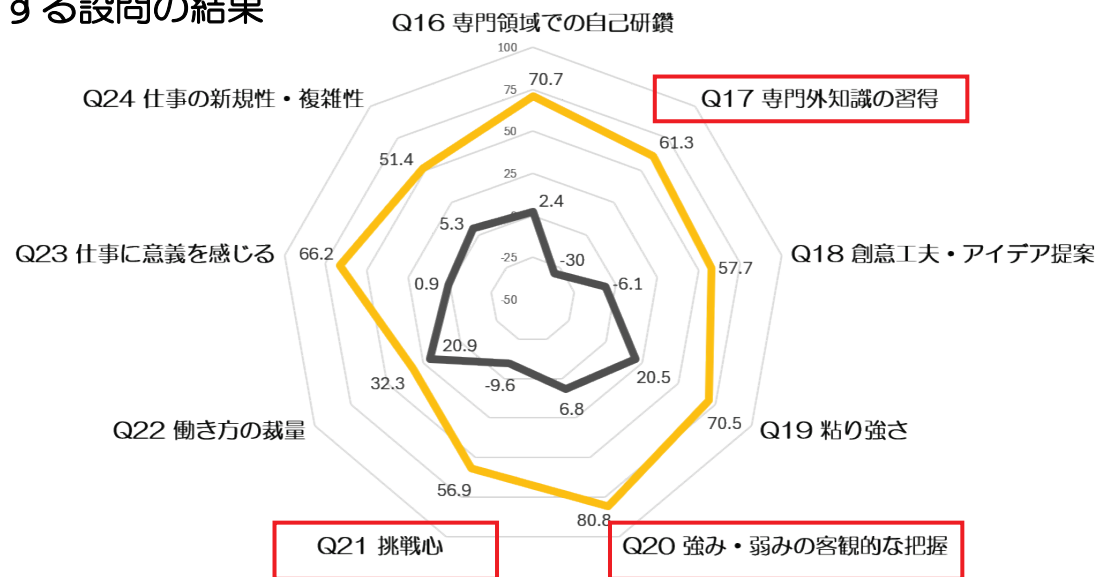
※Q10、Q11は26年調査で新たに追加した設問、Q12～Q14は23年調査からの継続設問

主要な知見（2）創造性発揮を支える行動・職場環境の日米差

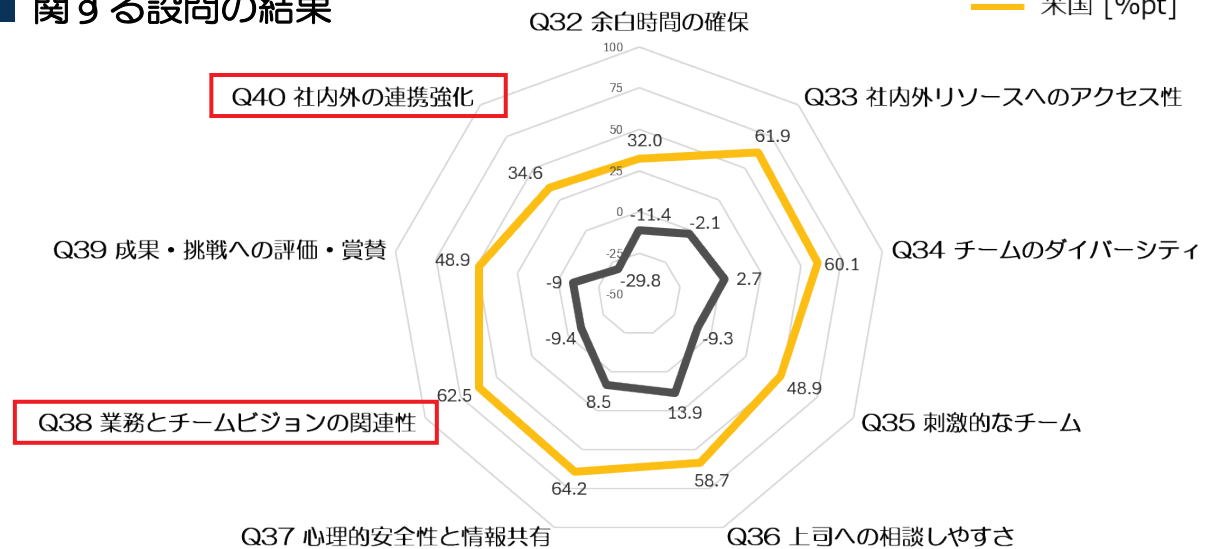
6

- アクションリストの項目を、「個人の状態チェック!」と「チームの状態をチェック!」に分類し（スライド3を参照）、各項目のD.I.（ポジティブ回答比率－ネガティブ回答比率、%ポイント）を用いて日米を比較。
- 日本は全体的に米国を下回る傾向。個人の状態に関する設問では、特に「専門外知識の習得（Q17）」、次いで「強み・弱みの客観的な把握（Q20）」「挑戦心（Q21）」でその度合いが大きい。チームの状態に関する設問では、特に「社内外の連携強化（Q40）」や「業務とチームビジョンの関連性（Q38）」において日本が米国を下回っている。
- 以上から、日本について、外部の知識やネットワークとの接点の形成、自身の強み・弱みの理解、新たな挑戦を後押しする環境づくりといった面で、改善の余地がある可能性が見て取れる。

個人の状態に関する設問の結果



チームの状態に関する設問の結果



創造性発揮を支える行動・職場環境 日米比較

調査結果

- 本レポートでは、調査結果を質問内容に基づく4つのカテゴリに整理している。
- 回答傾向をわかりやすく示すため、本レポートではD.I.（Diffusion Index）を用いて結果を整理している。

調査結果のカテゴリ

A 創造性に対する認識

B 創造性を支える行動・職場環境
(アクションリスト)

C エンゲージメント・働きがい

D 働き方

D.I.（Diffusion Index）とは

■ 7 とてもそう思う ■ 6 ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 全くそう思わない

ポジティブ比率（P） — ネガティブ比率（N） = D.I.

ポジティブ比率（P）は7件法における5、6、7の回答割合(%)
ネガティブ比率（N）は7件法における1、2、3の回答割合(%)
D.I.はPからNを差し引いた指標(%ポイント)であり、値の符号と大きさによって回答傾向の方向性および強さを表す。

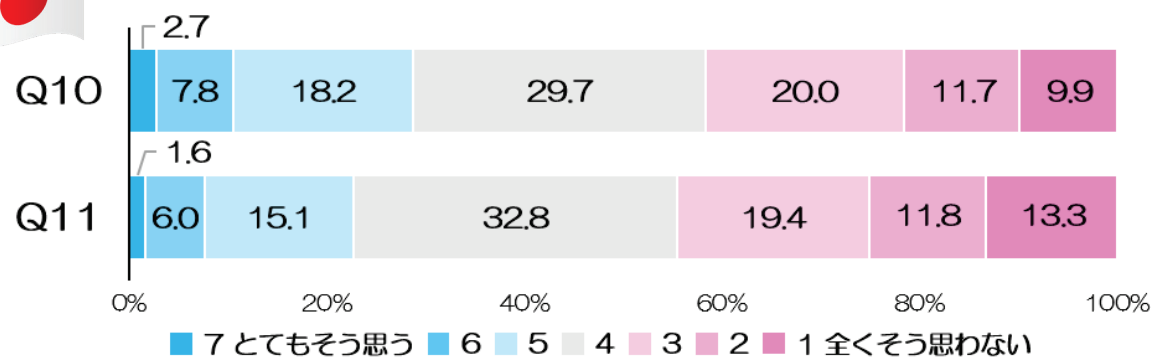
A

創造性に対する認識

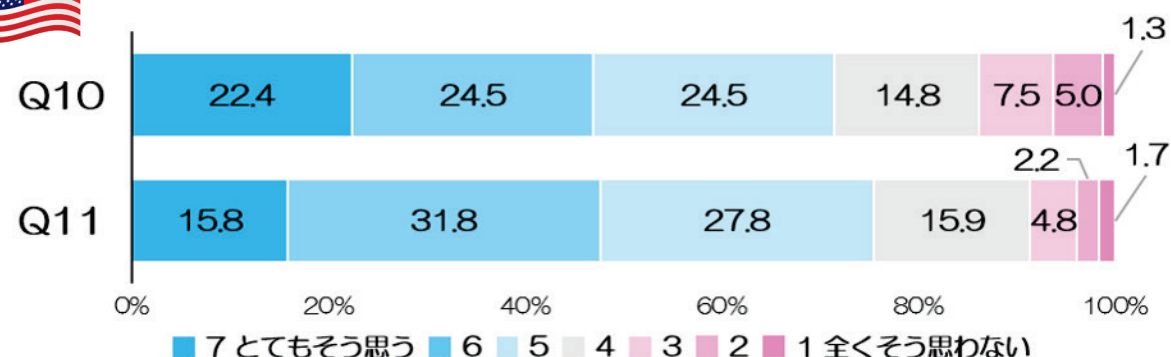
- 日本は、自分自身の創造的能力に対する認識を尋ねた「私には、創造性がある（Q10：28.7%）」や、「他者の良いお手本になっている（Q11：22.7%）」で、米国（Q10：71.4%、Q11：75.4%）を大きく下回った。
- 日本は、両設問に対するネガティブ回答率（Q10：41.6%、Q11：44.5%）が高く、D.I.がマイナスとなっている。
- 日本は米国と比べて、自らの創造性を肯定的に捉える人が少なく、否定的に捉える人が多い傾向がみられた。

Q10：私には、創造性がある

Q11：私は、新しいアイデアを生み出すうえで他者の良いお手本となっている



	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q10	28.7	41.6	-12.9
Q11	22.7	44.5	-21.8



	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q10	71.4	13.8	57.6
Q11	75.4	8.7	66.7

【調査結果】 創造性に対する認識

- Q12-14（創造性への意識、自信、支援に関する質問）は、いずれも23年調査でも調査（比較は次のスライド参照）。
- いずれの設問でも、ポジティブ回答の割合は日本人が米国人を下回っている。特に他者視点を含む「創造性への自信（Q13）」でその傾向が最も顕著となっている。

Q12：私の仕事では、創造性が高いことが重要だと思う

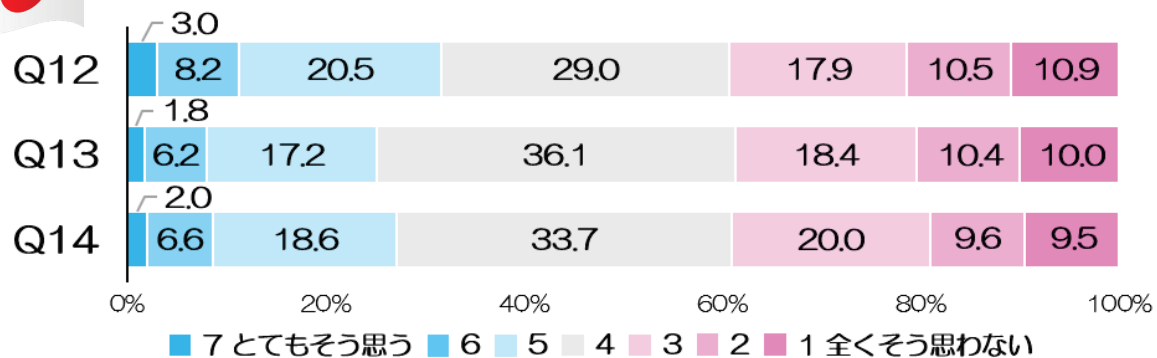
Q13：私の仕事のアウトプットは、新しくかつ役立つと周囲から高く評価されている

Q14：私の会社や組織では、創造性の発揮が奨励・支援されている

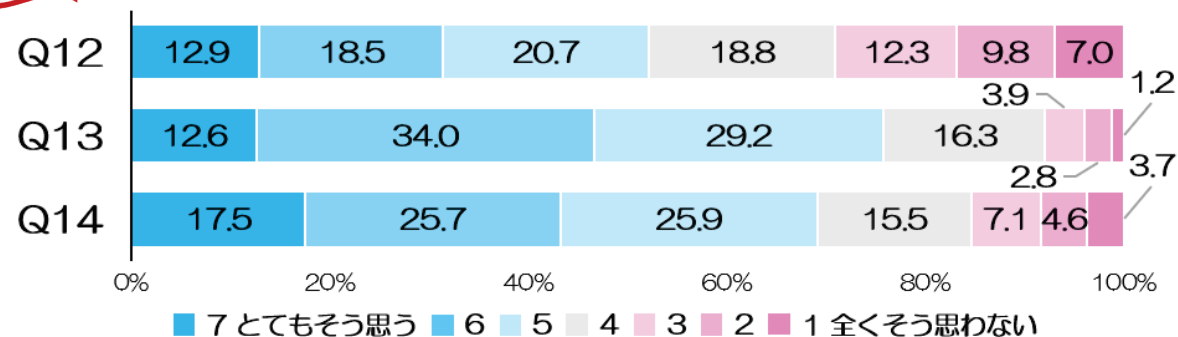
▶ 創造性への意識

▶ 創造性への自信

▶ 創造性への支援



	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q12	31.7	39.3	-7.6
Q13	25.2	38.8	-13.6
Q14	27.2	39.1	-11.9



	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q12	52.1	29.1	23.0
Q13	75.8	7.9	67.9
Q14	69.1	15.4	53.7

23年-26年 継続質問 [結果比較]

- 前回（23年）と今回（26年）の調査は、回答選択肢の変更（6→7段階）やサンプル特性の違いにより、単純比較が困難である点に留意。
- 下グラフで「ポジティブ回答」「ネガティブ回答」それぞれの比率と、前者から後者を差し引いたD.I. を比較すると、「創造性への自信（Q13）」「創造性への支援（Q14）」は、日米共に今回の調査結果は、前回からそれほど大きく変化してはいない。
- 他方、「創造性への意識（Q12）」は、日米ともにポジティブ回答率が低下、米国ではネガティブ回答率が増加。その結果、D.I.も大きく低下（特に米国）。こうした背景には、上述の技術的な留意点を除いても、生成AIの急速な普及およびそれに伴う雇用への懸念などが、創造性についての認識をネガティブ方向に変化させている可能性が考えられる。

Q12：私の仕事では、創造性が高いことが重要だと思う

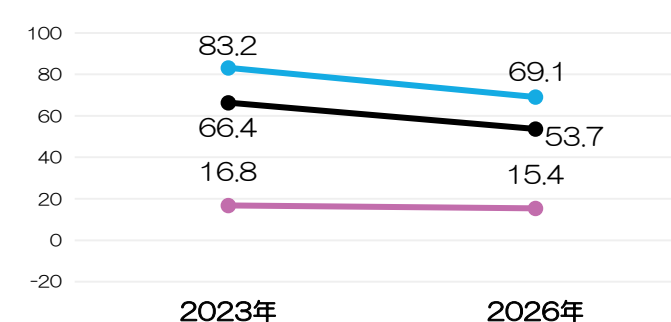
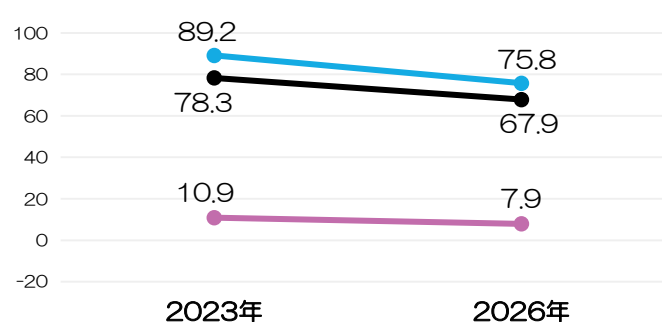
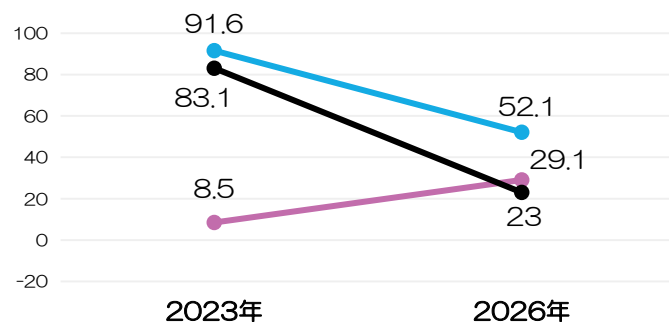
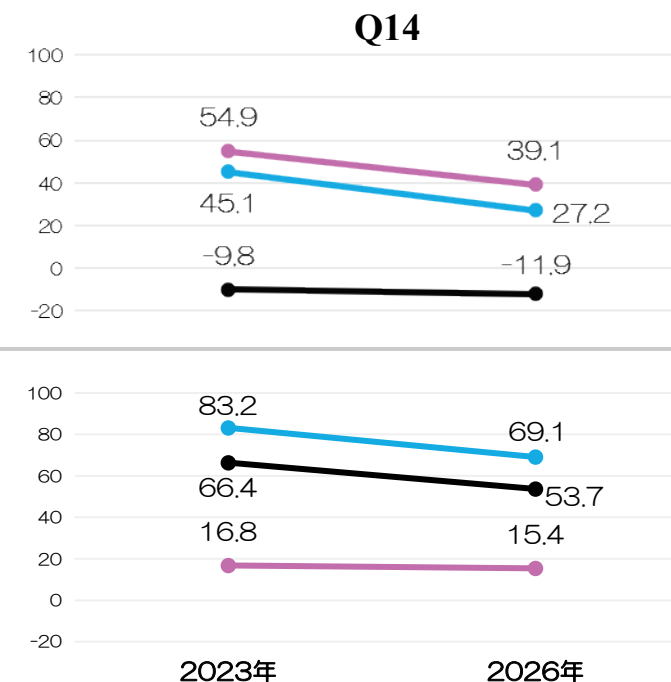
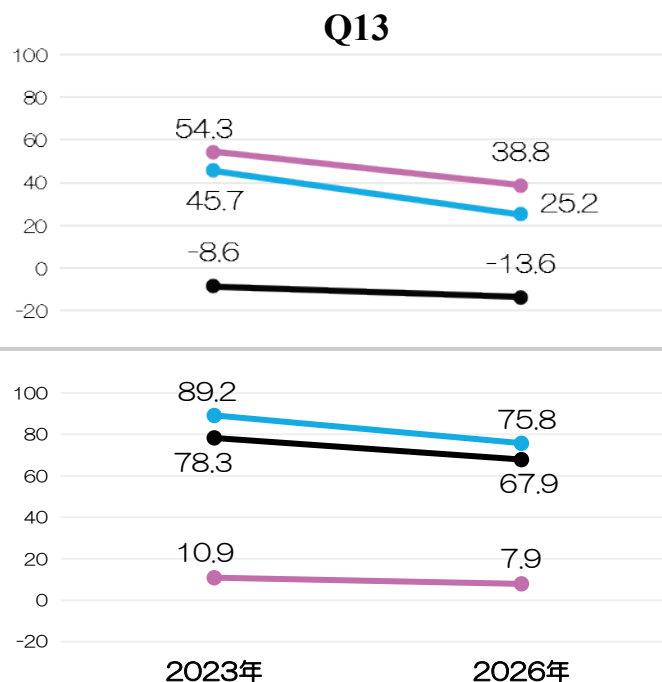
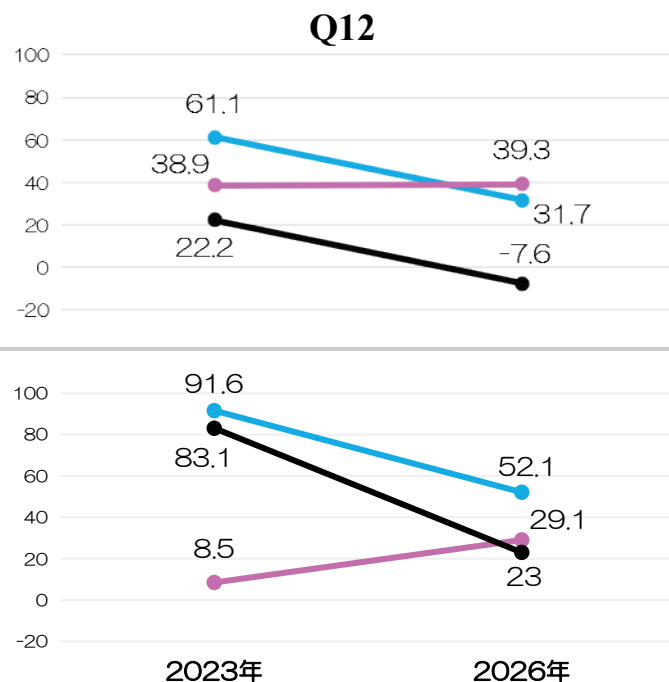
Q13：私の仕事のアウトプットは、新しくかつ役立つと周囲から高く評価されている

Q14：私の会社や組織では、創造性の発揮が奨励・支援されている

▶ 創造性への意識

▶ 創造性への自信

▶ 創造性への支援



B

創造性を支える行動・職場環境 (アクションリスト)

個人（自分・メンバー）の状態チェック！

能力・スキル	☐ 専門領域や仕事の知識・スキルを高めている
	☐ 越境学習・イベントなどから専門外の知識や経験を得ている
	☐ 新しい発想や工夫を思いつく自信がある
思考・行動特性	☐ 問題に直面しても、試行錯誤をしながら粘り強く解決している
	☐ 自分の強み・弱みを客観的に把握し、分かりやすく説明できる
	☐ 失敗を恐れず、新しい挑戦をしている
仕事・キャリア特性	☐ 仕事の進め方や時間・場所の使い方を自分で決められる
	☐ 自分の仕事やキャリアに意義を感じている
	☐ 新規性や複雑性が求められる仕事をしている

チームの状態をチェック！

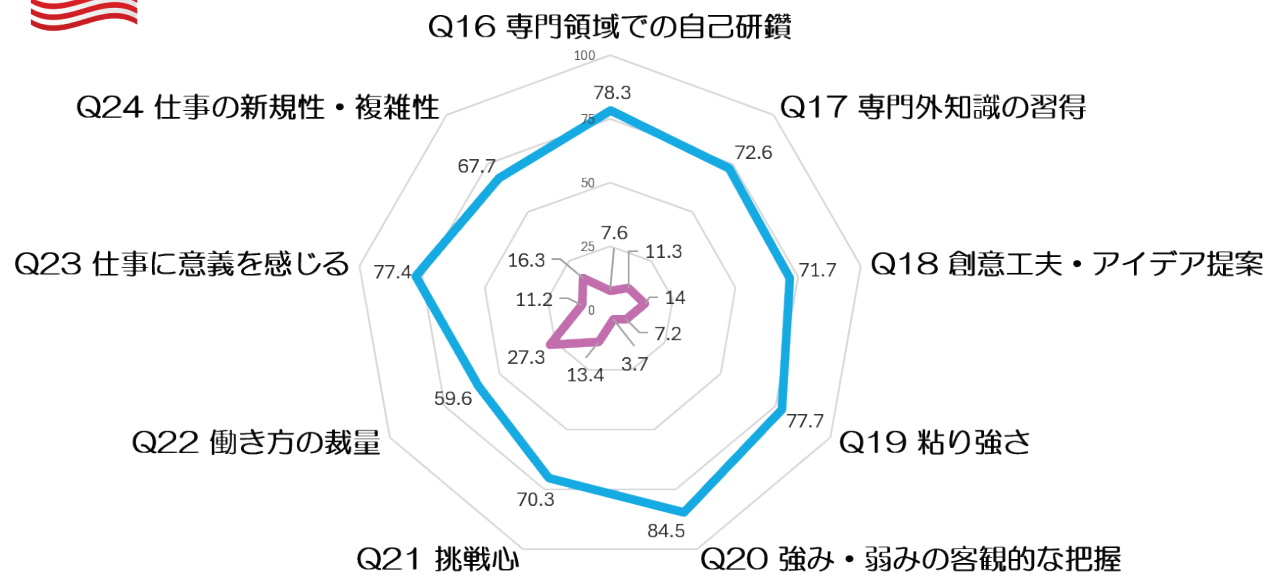
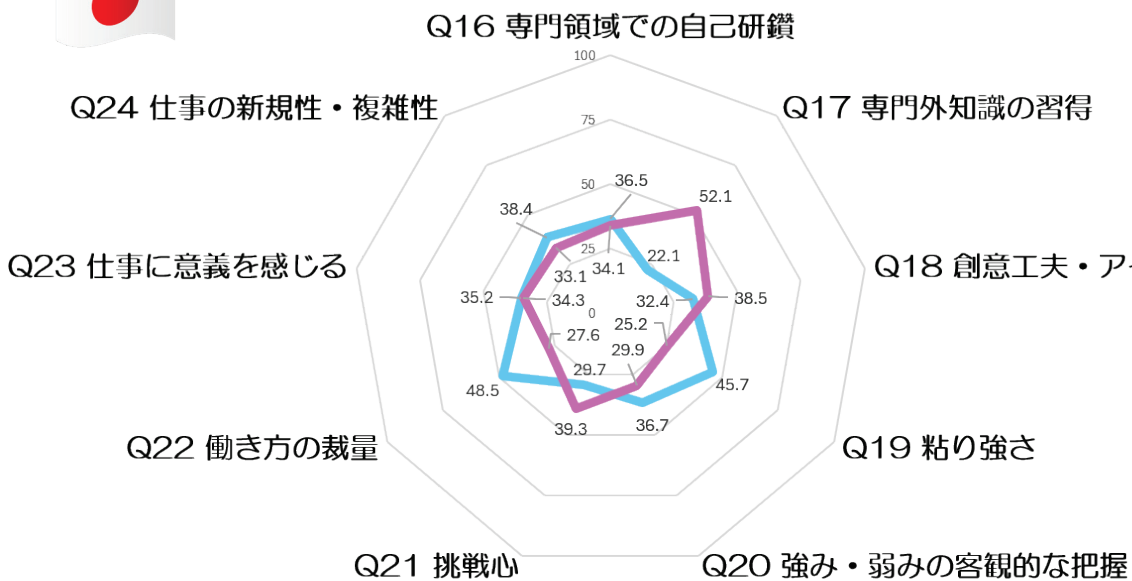
リソース	☐ メンバーが探究する「余白」の時間をつくっている
	☐ 社内外の必要な「人・設備・情報」にアクセスできる
	☐ チームに多様な能力やバックグラウンドをもつ人がいる
チーム環境・支援	☐ 刺激を受けるリーダー・上司・同僚が身近にいる
	☐ 悪いニュースも上司に共有しやすい
	☐ 立場や能力によらず、平等に発言機会や情報が与えられている
組織文化・風土	☐ 各自の仕事が組織・チームビジョンとどうつながるかを説明できる
	☐ 成果・挑戦にみあった評価・称賛を実感できる
	☐ 他部署・社外を巻き込んで、大胆な取り組みをしている

創造性向上のためのアクションリスト

調査結果 創造性を支える行動・職場環境（個人） [ポジネガチャート]

14

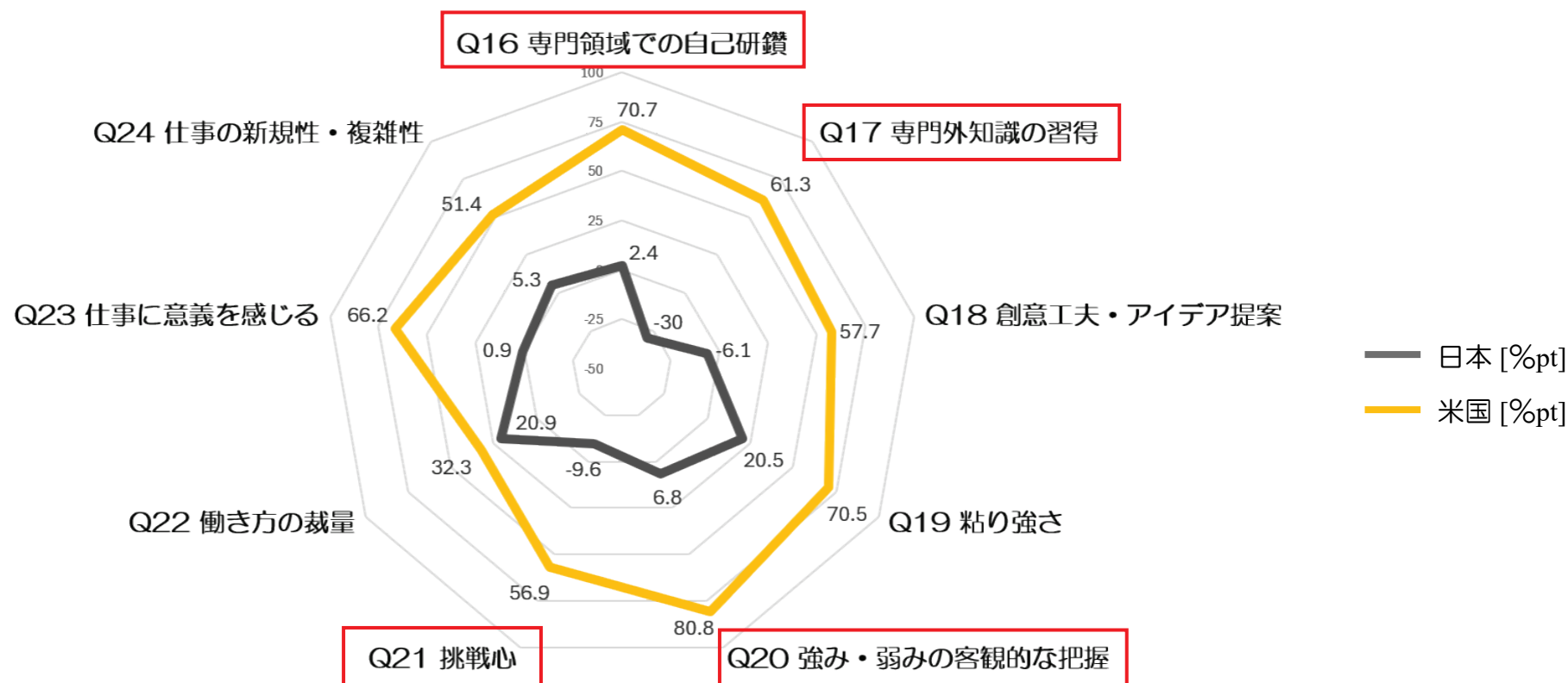
- 創造性を支える個人の行動に関する設問では、日本は米国と比べ、全体的にポジティブ回答の割合が低く、ネガティブ回答の割合が高い傾向がみられた。
- 日本の回答を項目別にみると、**ポジティブ回答の割合は「働き方の裁量（Q22：48.5%）」や「粘り強さ（Q19：45.7%）」**で、他の項目と比べて高かった。一方、**ネガティブ回答の割合は「専門外知識の習得（Q17：52.1%）」や「挑戦心（Q21：39.3%）」**で、その割合が高かった。
- 米国では、すべての項目でポジティブ回答の割合が過半数を占め、特に「強み・弱みの客観的な把握（Q20：84.5%）」「専門領域での自己研鑽（Q16：78.3%）」、「粘り強さ（Q19：77.7%）」で、その割合が高い結果となった。一方、「働き方の裁量（Q22）」はポジティブ回答の割合が59.6%と最も低く、ネガティブ回答の割合は27.3%と最も高かった。



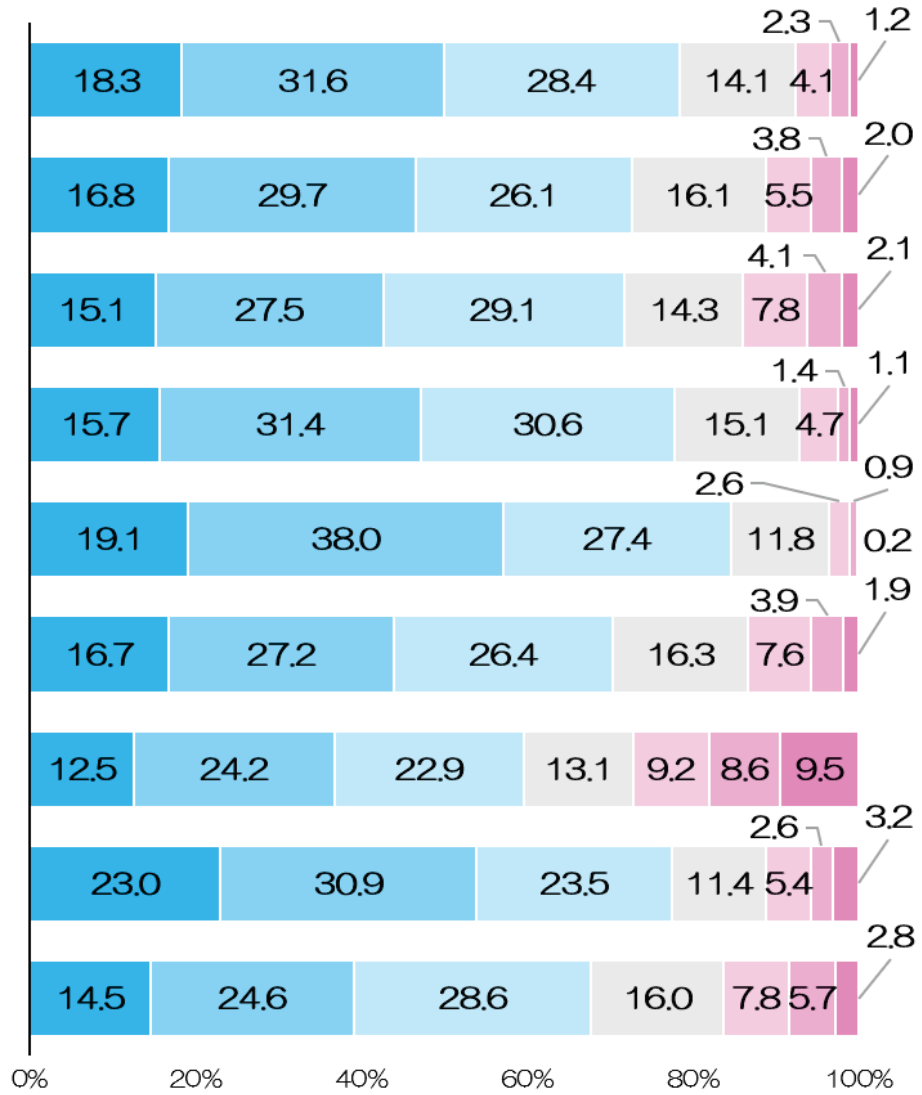
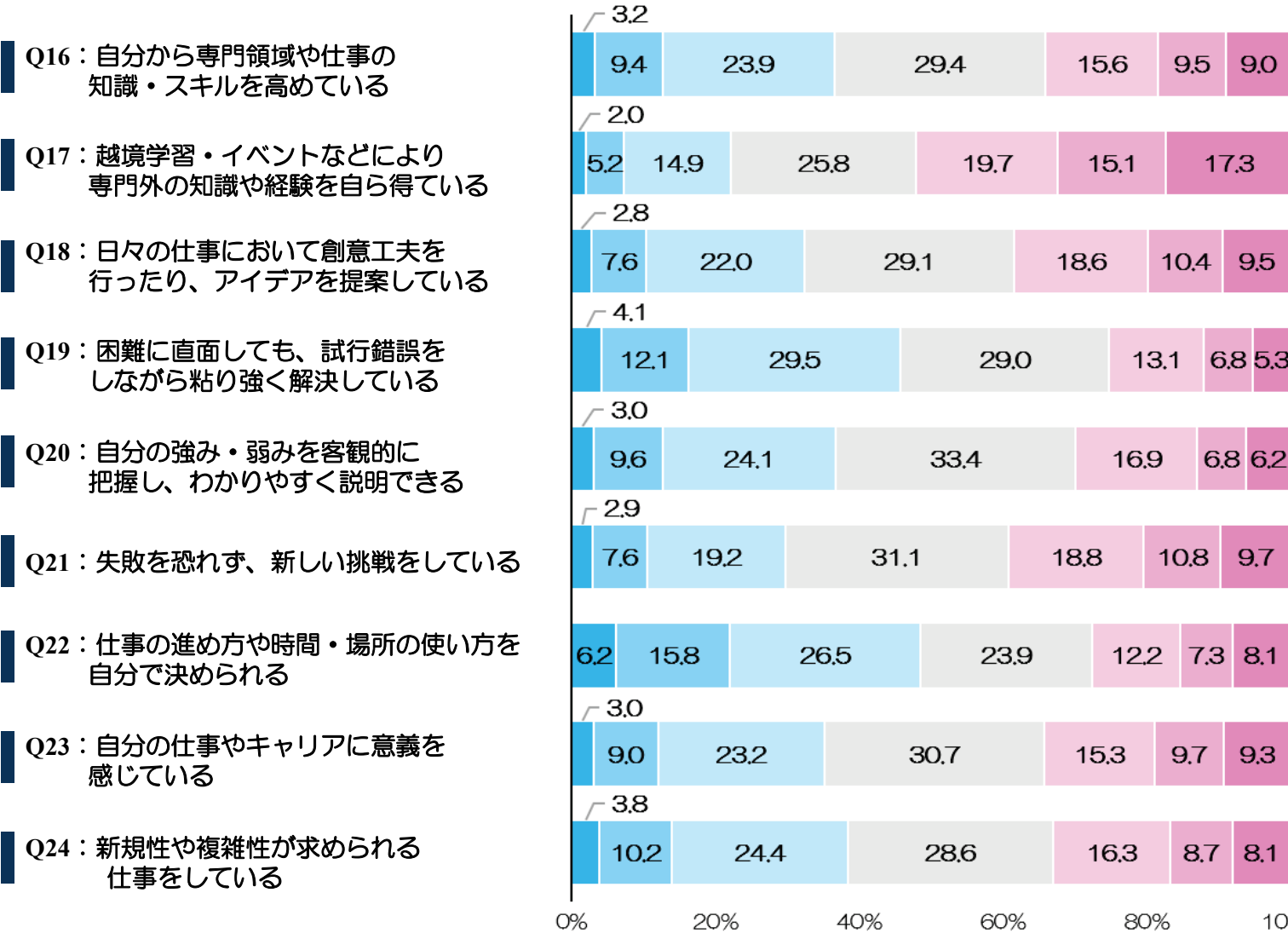
— ポジティブ回答比率 [%]

— ネガティブ回答比率 [%]

- 創造性を支える個人の行動に関する設問について、日米のD.I.を比較すると「**専門外知識の習得（Q17）**」の差が特に大きい。日本は本設問に対するネガティブ比率が高く、専門外の知識に触れる経験に関する自己評価が米国に比べて低い傾向がみられた。その背景には、自律的なキャリア形成や能力開発に対する日米の意識の差が関連している可能性がある。
- また、「**強み・弱みの客観的な把握（Q20）**」「**専門領域での自己研鑽（Q16）**」「**挑戦心（Q21）**」でも差がみられた。これらの結果から、日本は自分自身の特徴を客観的に把握することや、新たな挑戦を促す環境や機会の重要性が意識されていない可能性が示唆される。
- 一方、「**働き方の裁量（Q22）**」については日米差が比較的小さかった。



[個人の状態に関する設問]：私は...

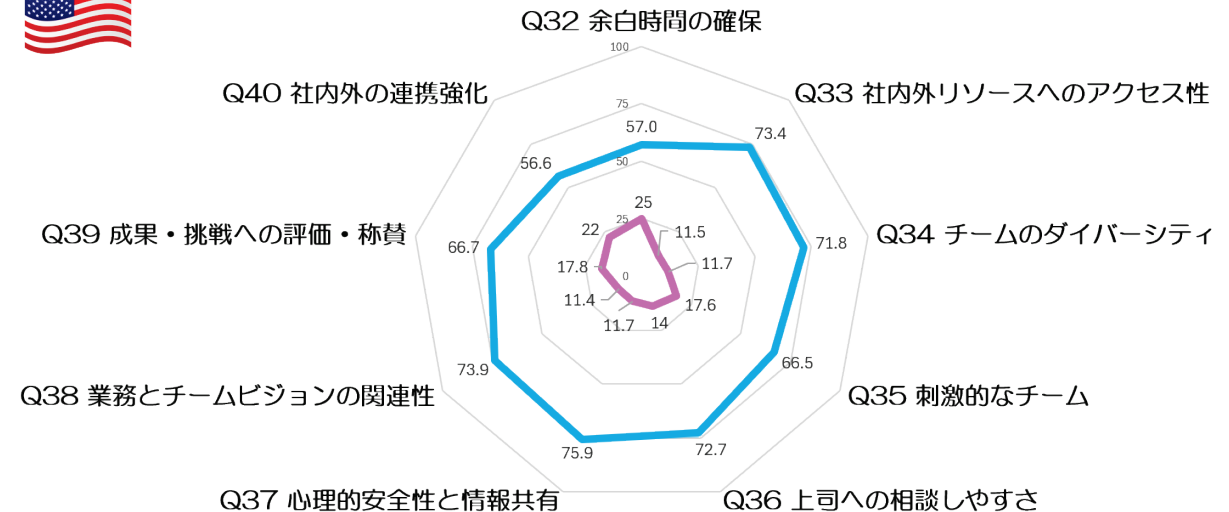
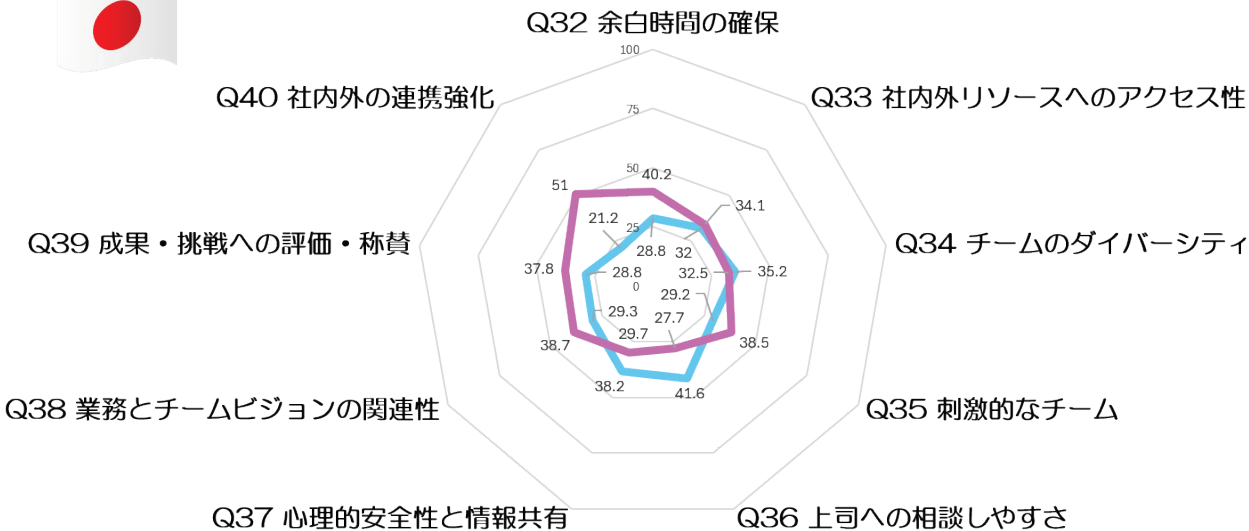


7 とてもそう思う 6 5 4 3 2 1 全くそう思わない

調査結果 創造性を支える行動・職場環境（チーム）[ポジネガチャート]

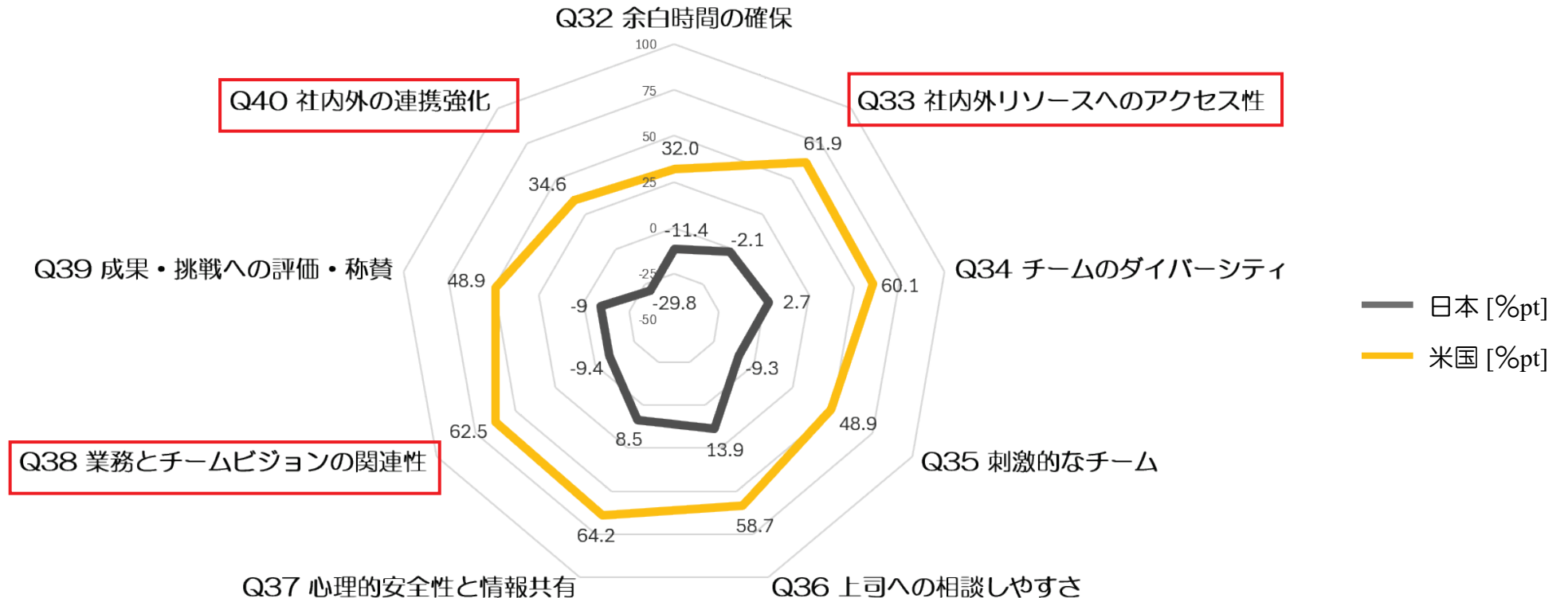
17

- 創造性を支えるチームの職場環境に関する設問では、日本は米国と比べ、全体的にポジティブ回答の割合が低く、ネガティブ回答の割合が高い傾向がみられた。
- 日本の回答を項目別にみると、ポジティブ回答の割合は「上司への相談しやすさ（Q36：41.6%）」や「心理的安全性と情報共有（Q37：38.2%）」で、他の項目と比べて高かった。一方、ネガティブ回答は「社内外の連携強化（Q40：51.0%）」や「余白時間の確保（Q32：40.2%）」で、その割合が高かった。
- 米国では、すべての項目でポジティブ回答の割合が半分以上を占め、特に「心理的安全性と情報共有（Q37：75.9%）」「業務とチームビジョンの関連性（Q38：73.9%）」、「社内外リソースへのアクセス性（Q33：73.4%）」で、その割合が高い結果となった。一方、「余白時間の確保（Q32）」はポジティブ回答の割合が57.0%と低く、ネガティブ回答の割合は25.0%と最も高かった。



— ポジティブ回答比率 [%] — ネガティブ回答比率 [%]

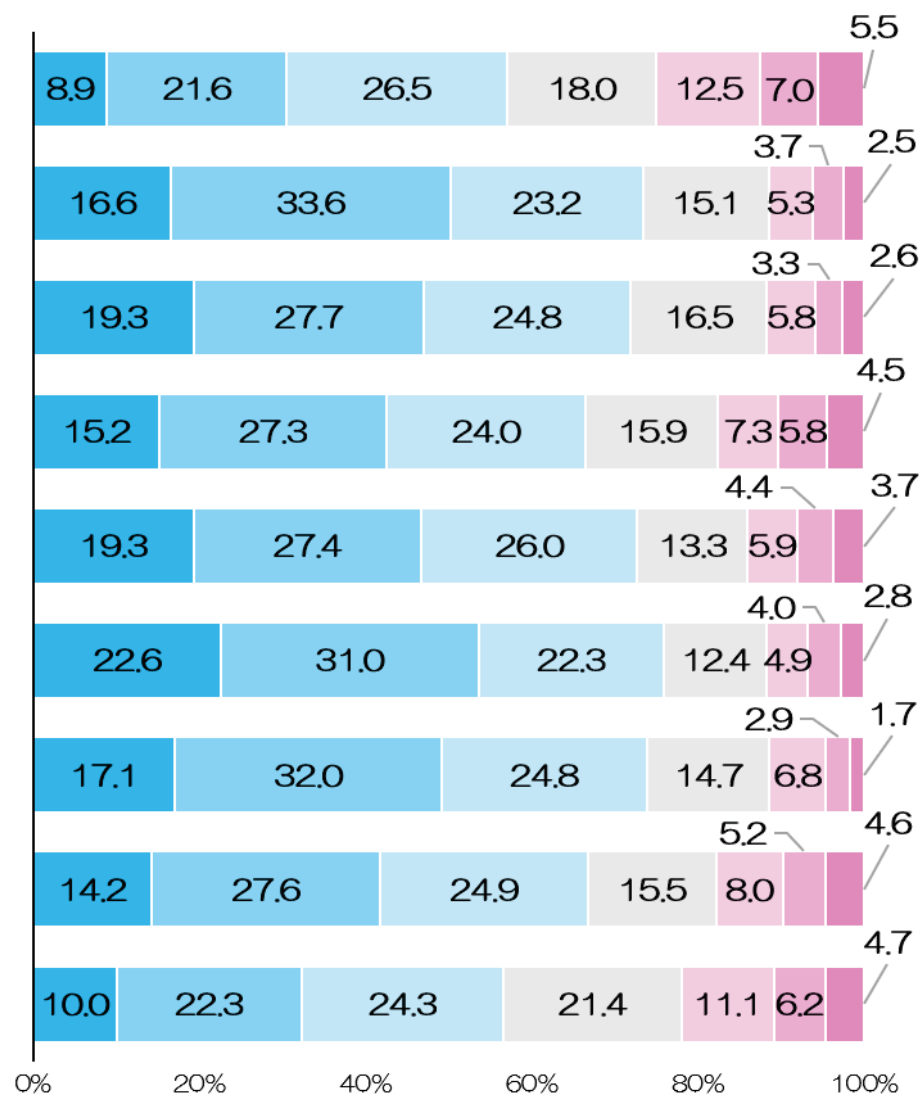
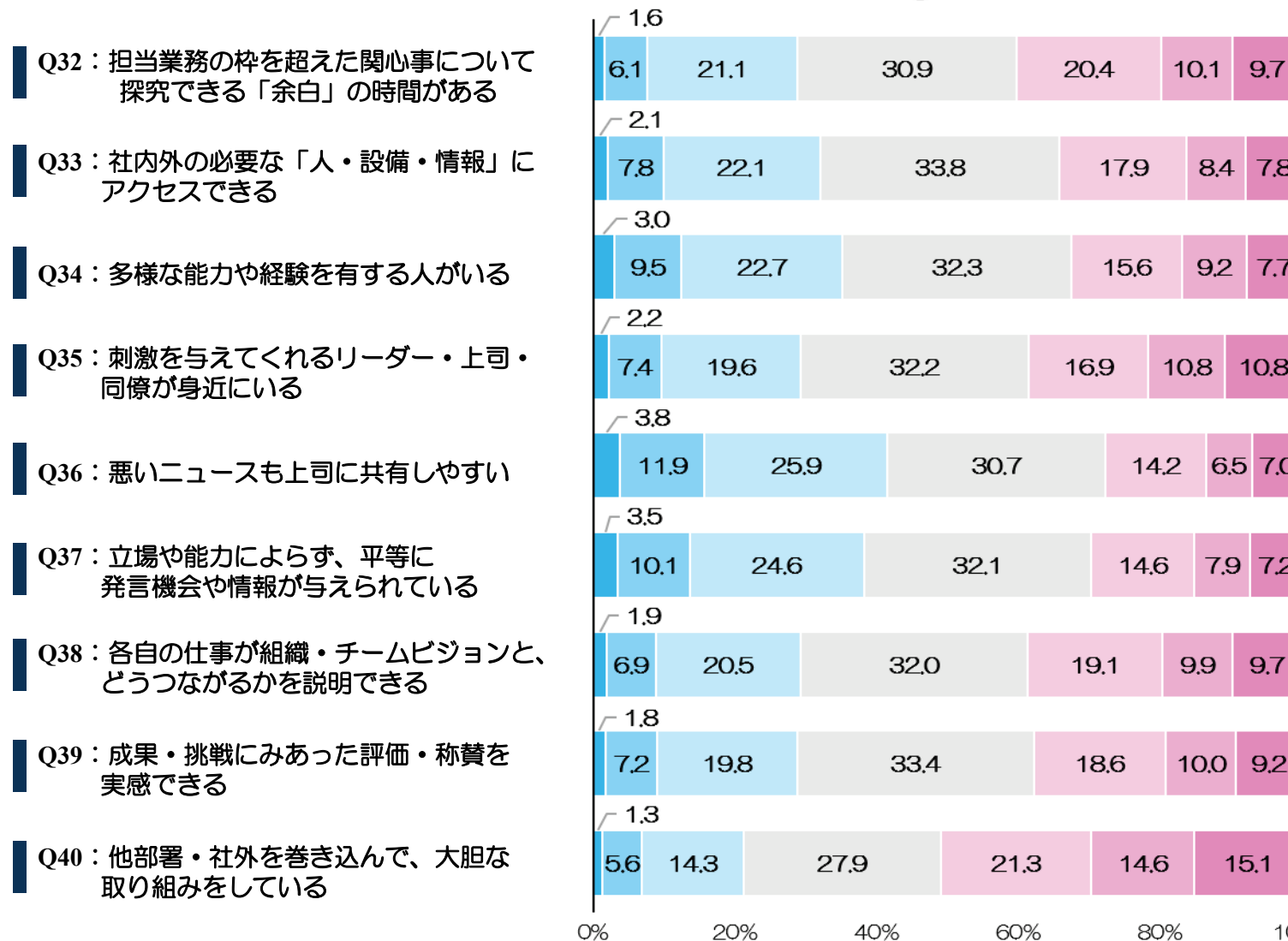
- D.I.で比較すると、「業務とチームビジョンの関連性（Q38）」の日米差が最も大きく、次いで「社内外の連携強化（Q40）」「社内外リソースへのアクセス性（Q33）」でも大きな差が確認された（いずれも米国＞日本）。
- これらの結果から、日本では、業務と組織の方向性とのつながりに対する理解や、社内外の連携を促す環境に改善の余地がある可能性が示唆される。



調査結果 創造性を支える行動・職場環境（チーム） [回答分布]

19

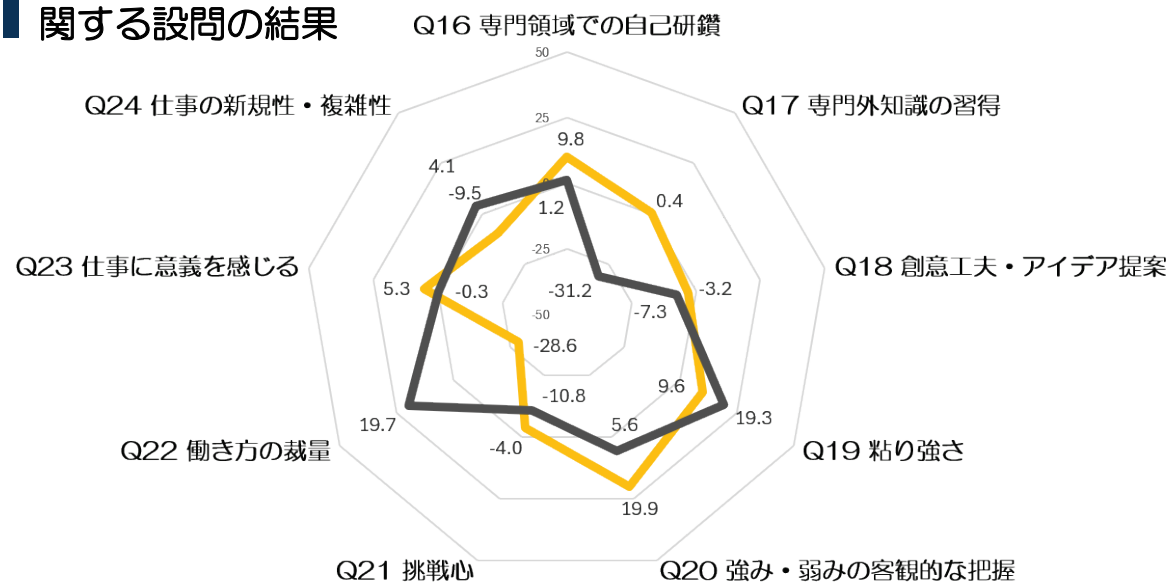
[チームの状態に関する設問]：私のチームは...



7 とてもそう思う 6 5 4 3 2 1 全くそう思わない

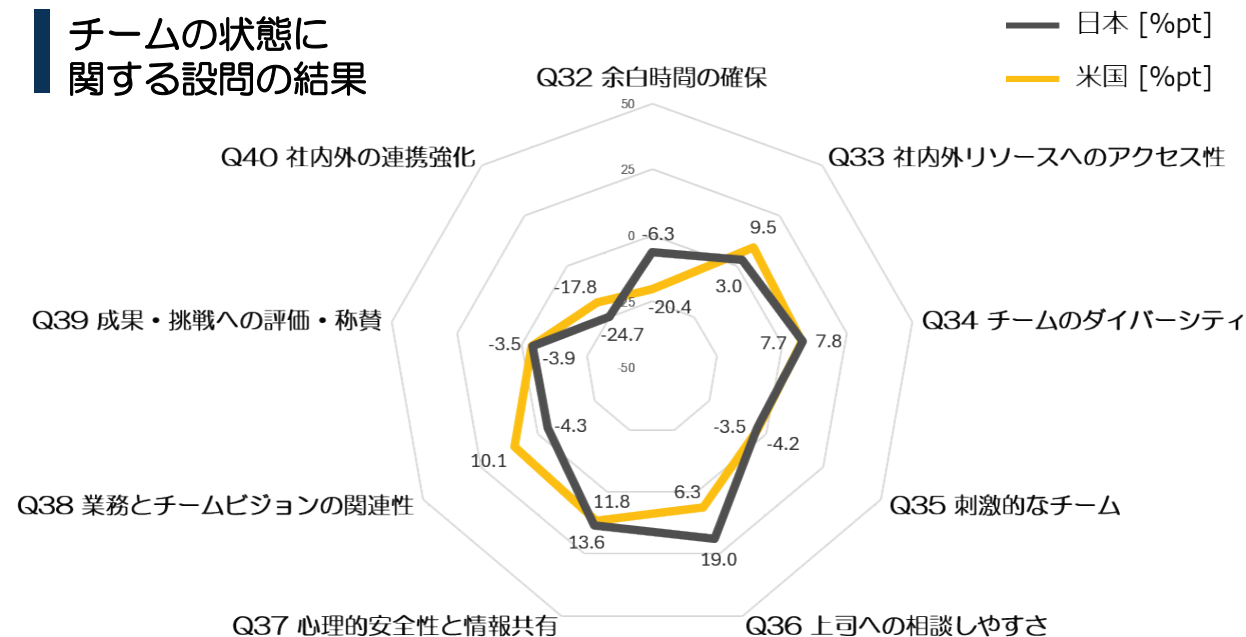
- 日本と米国ではD.I.の水準に大きな差がみられた。その背景には、日本人が中立的な選択肢を選びやすいなど、国ごとの回答性向の違いが影響している可能性がある。そこで、各国における項目間の違いを確認するため、日本と米国それぞれについて、個人関連・チーム関連の設問群ごとにD.I.の平均を算出。各設問のD.I.と平均との差を示した。グラフの「0」は各国の設問群平均、プラスは平均を上回ること、マイナスは平均を下回ることを表す。
(例：日本のQ17の値 = 日本のQ17のD.I. - 日本の個人関連設問の平均D.I.)

個人の状態に関する設問の結果



- ・ 「専門外知識の習得（Q17）」は、日本では個人関連設問の平均を31.2ポイント下回ったが、米国ではほぼ平均並み。日本では、個人関連設問の中でも「専門外知識の習得」の低さが目立つ。
- ・ 「働き方の裁量（Q22）」は、日本は平均を19.7ポイント上回ったが、米国では平均を28.6ポイント下回った。日本では個人関連設問の中でD.I.が高い項目である一方、米国では低い項目であり、日米で異なる特徴がみられた。

チームの状態に関する設問の結果



- ・ 「上司への相談しやすさ（Q36）」は、日本では平均を19.0ポイント、米国では6.3ポイント上回った。日本では、上司に相談しやすい関係が、チーム関連設問の中でも積極的に評価されている。
- ・ 「業務とチームビジョンの関連性（Q38）」は、日本ではチーム関連設問の平均を4.3ポイント下回ったが、米国では平均を10.1ポイント上回った。日本では、日々の業務とチームが目指す方向とのつながりを明確にすることに、改善の余地があると考えられる。

C

エンゲージメント・働きがい

【調査結果】 エンゲージメント・働きがい指標

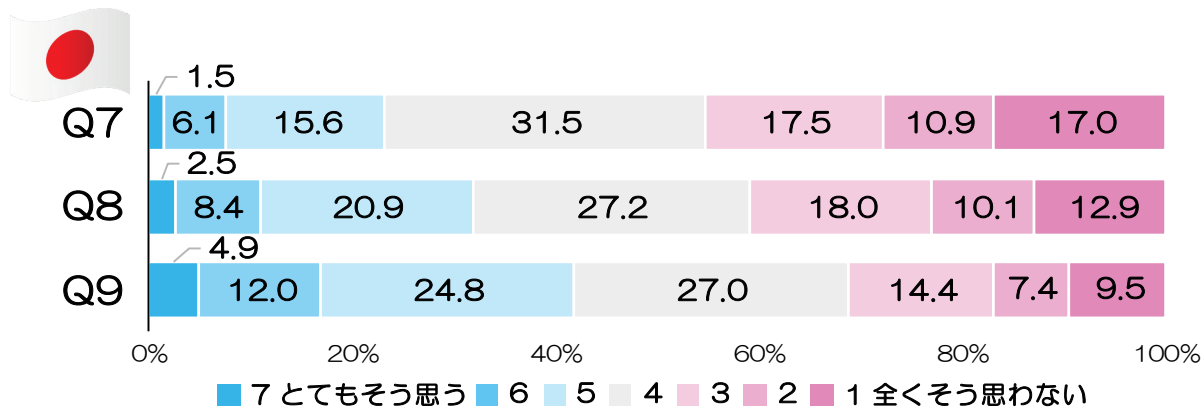
22

- エンゲージメント指標として、職場の推奨度（従業員エンゲージメント、Q7）、仕事への活力・誇り（ワークエンゲージメント、Q8・Q9）を測定。
- 日本は全体的に米国を下回る（否定的な回答が多い）傾向がみられた。特に「職場の推奨度（従業員エンゲージメント、Q7）」において、日米でそうした差が最も大きかった。

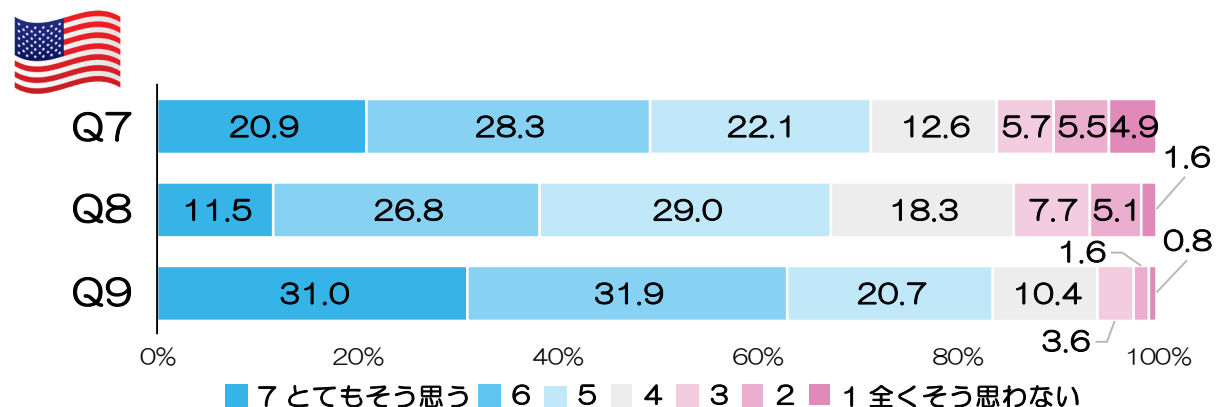
Q7：私は、自分の会社を親しい友人や知人にすすめたい

Q8：私は、仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる

Q9：私は、自分の仕事に誇りを感じる



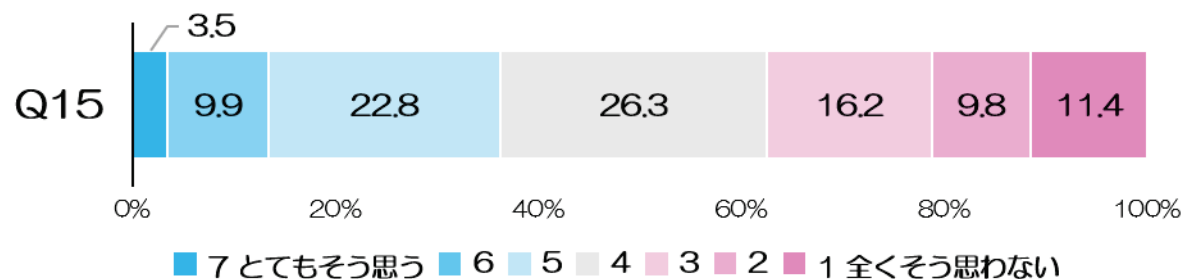
	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q7	23.2	45.4	-22.2
Q8	31.8	41.0	-9.2
Q9	41.7	31.3	10.4



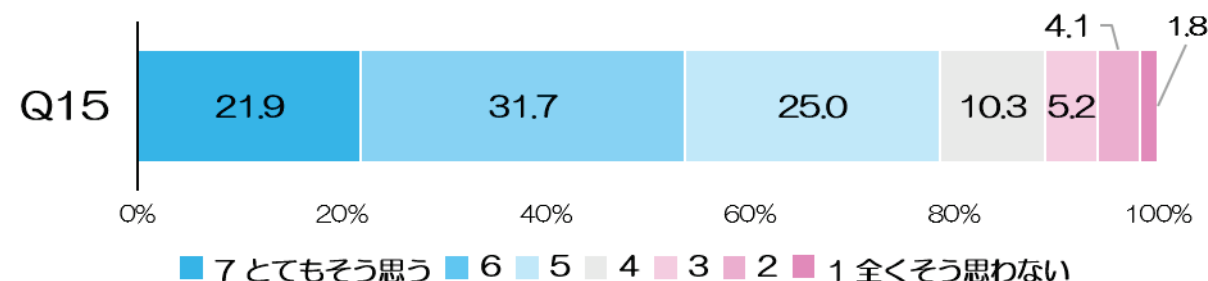
	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q7	71.3	16.1	55.2
Q8	67.3	14.4	52.9
Q9	83.6	6.0	77.6

- Q15は、“働くこと”に対する前向きな認識を“歓び”と捉え、働きがいを知る設問である。
- 日本は、働くことに歓びを感じている人の割合（36.2%）で、米国（78.6%）を大きく下回った。
- 日本では、ネガティブ回答の割合（37.4%）はポジティブ回答の割合（36.2%）とほぼ同じだった。一方、米国ではネガティブ回答は、ポジティブ回答（37.4%）を大きく下回る11.1%にとどまった。
- 働きがいは、日本では肯定と否定が分かれ、米国では肯定が多数を占めるという、それぞれ異なる特徴がみられた。

Q15：私は、働くことに歓び（よろこび）を感じている



	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q15	36.2	37.4	-1.2



	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q15	78.6	11.1	67.5

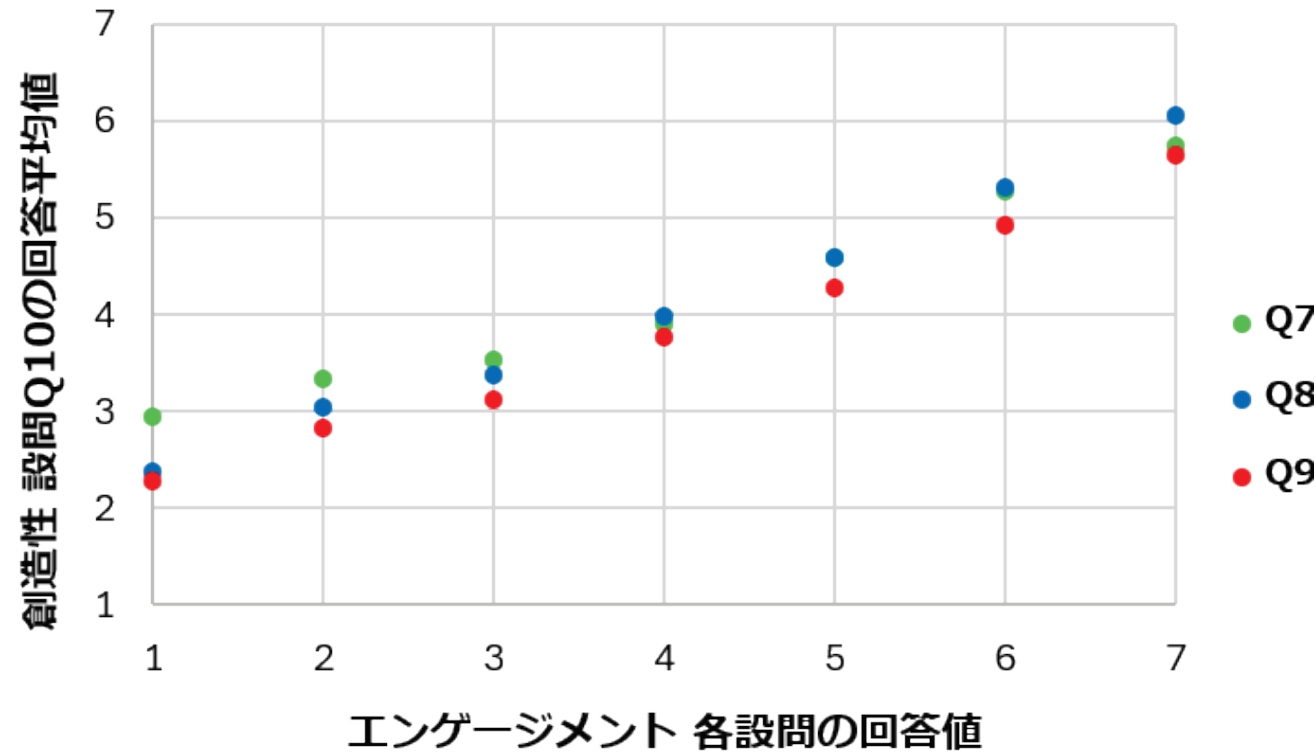
- Q7～Q9は、職場の推奨、仕事の活力、仕事への誇りを通じてエンゲージメントの強さを捉える設問である。Q7～Q9の各設問について、回答値ごとに「私には、創造性がある（Q10）」の平均回答値を比較した。
- いずれの設問でも、エンゲージメント関連の設問（Q7～Q9）でポジティブに回答した人ほど、創造性（Q10）の回答値も高かった。**エンゲージメントが高い人ほど、自らに創造性があると認識する傾向がみられた。**

■ Q7：私は、自分の会社を親しい友人や知人にすすめたい

■ Q9：私は、自分の仕事に誇りを感じる

■ Q8：私は、仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる

■ Q10：私には、創造性がある

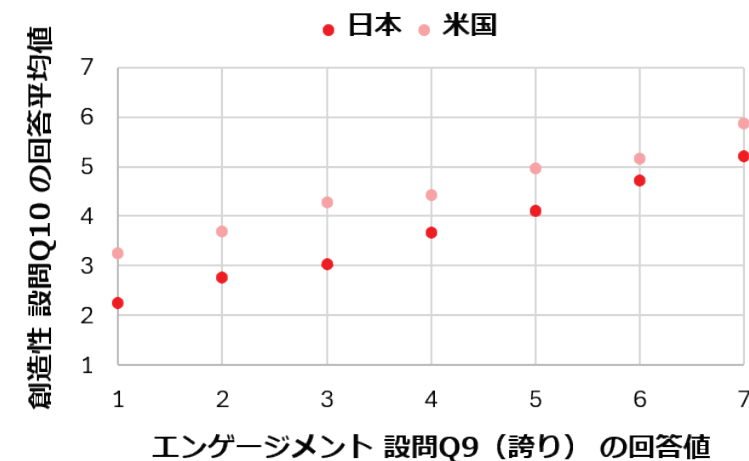
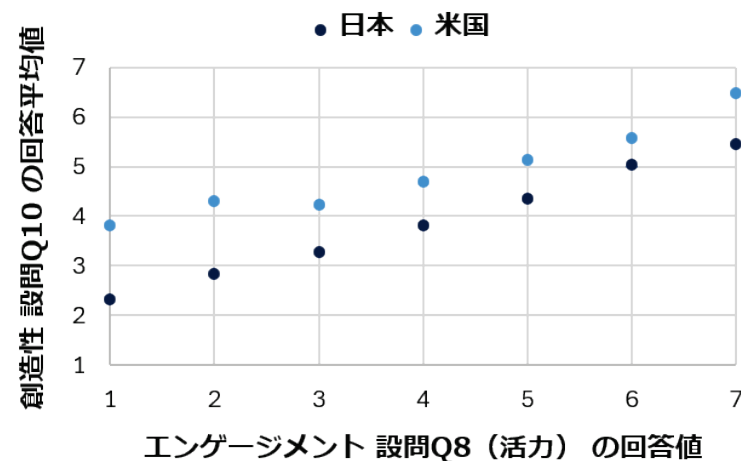
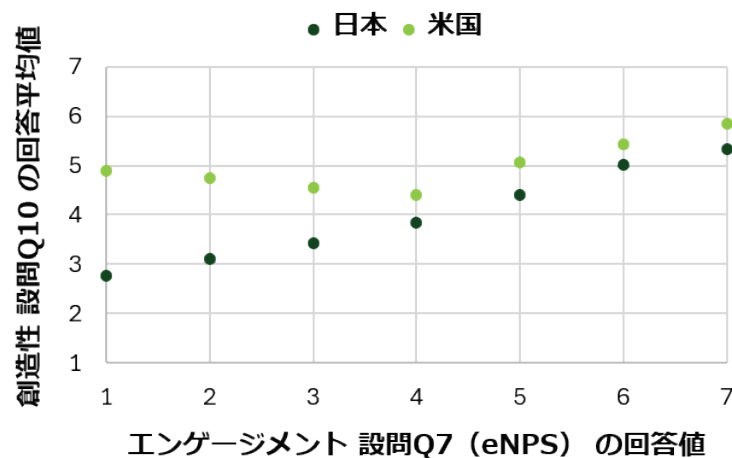


1～3：ネガティブ回答

5～7：ポジティブ回答

※日米全回答が対象

- 創造性とエンゲージメントの関係を日米に分けて分析した。両者の間の強い関連性は、日本と米国の双方で確認されたが、日本の方が強く表れている。創造性とエンゲージメントの関係は、国や組織風土によって異なる可能性がある。



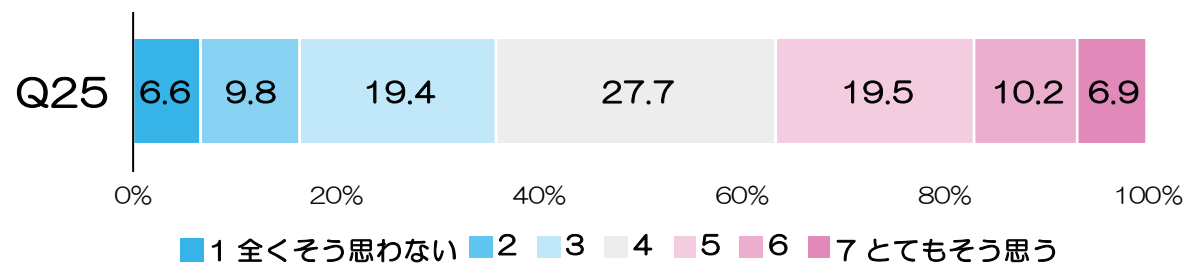
創造性×エンゲージメント 各設問の日米比較

D

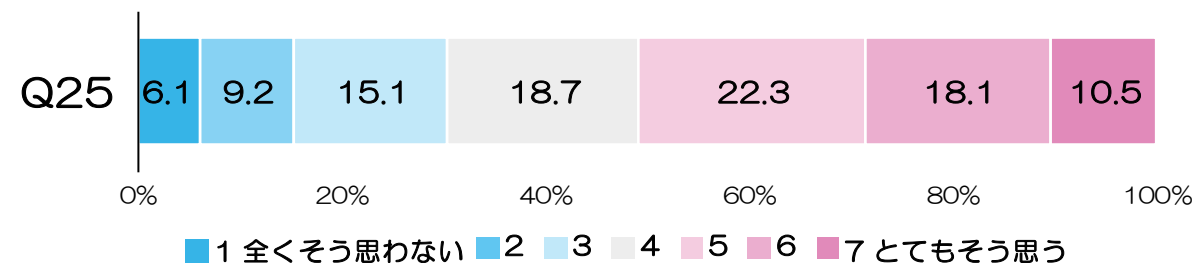
働き方

- 米国では日本より「仕事に追われていて時間が足りない」と回答した割合が高い。
- 本設問は設問文自体がネガティブ表現であるため、ポジティブ・ネガティブ区分を反転して集計している。

Q25：私は、仕事に追われていて時間が足りない



	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q25	35.8	36.6	-0.8



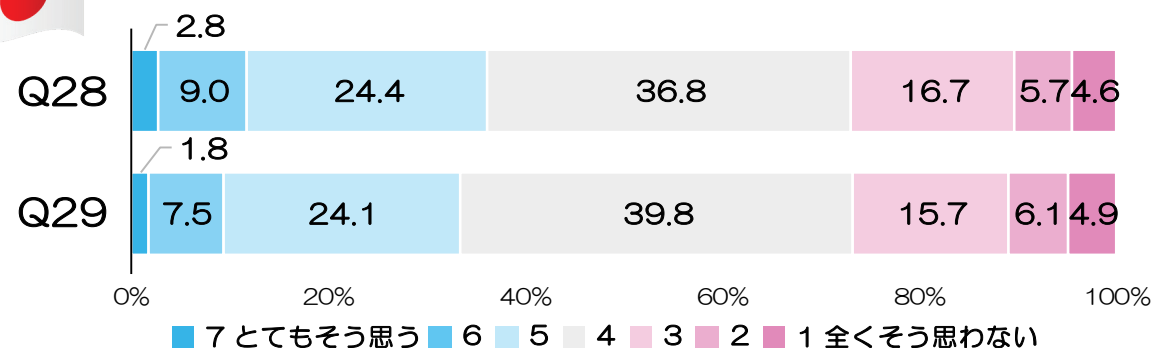
	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q25	30.4	50.9	-20.5

※ 表内 Positive ⇒ 1-3の回答率合計「時間が足りないと思わない」比率、表内 Negative ⇒ 5-7の回答率合計「時間が足りないと思う」比率

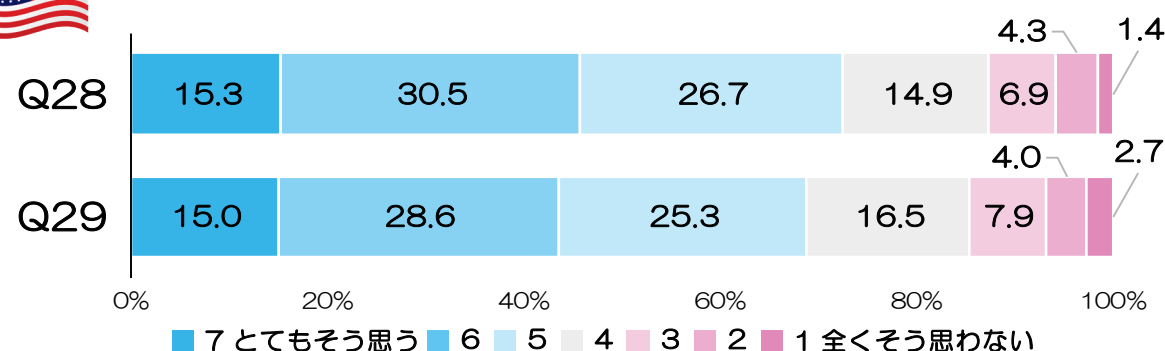
- コミュニケーションの量（Q28）・質（Q29）ともに、米国の満足度は日本を大きく上回った（満足度を示すD.I.の日米差：約50ポイント）。
- 日本ではコミュニケーションの量・質に対するネガティブ回答が約3割を占めており、改善の余地があることが示唆された。

Q28：コミュニケーションの量（頻度・機会）に満足している

Q29：コミュニケーションの質（内容の有用性、わかりやすさ、建設性）に満足している



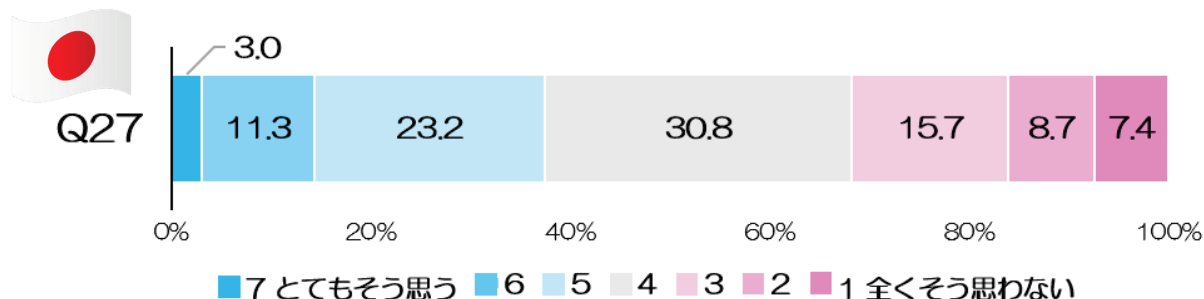
	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q28	36.2	27.0	9.2
Q29	33.4	26.7	6.7



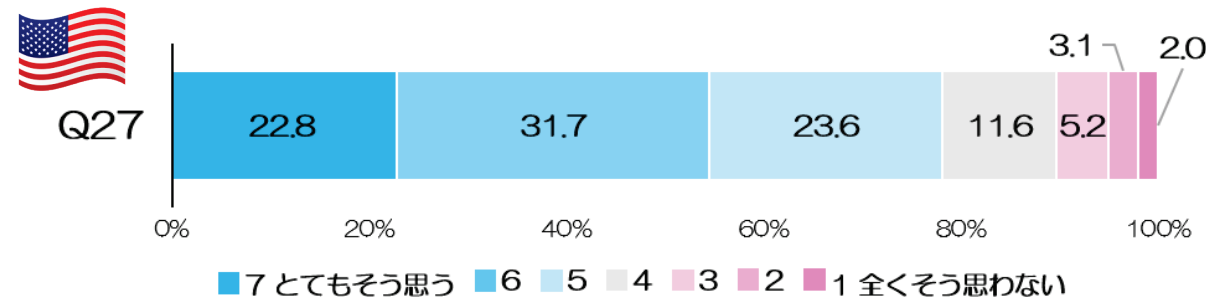
	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q28	72.5	12.6	59.9
Q29	68.9	14.6	54.3

- オフィス環境への満足度（Q27）については、日米間で大きな差が確認された。
- リモートワークの頻度（Q31）については、日米ともに「制度自体がない」と回答した割合が概ね50%と高かった。
- 日本ではリモートワークを利用している割合は約20%に対し、「制度はあるが利用していない」割合が約26%と高い。制度の導入と実際の利用にギャップがあることが確認された。米国ではリモートワークを利用している割合は約45%にのぼる。「制度はあるが利用していない」割合は7.5%と低い一方で、週5日以上利用する層は約15%みられた。米国では制度の利用が進み、リモートワークが定着している様子がうかがえる。

Q27：私は、オフィスの環境に満足している

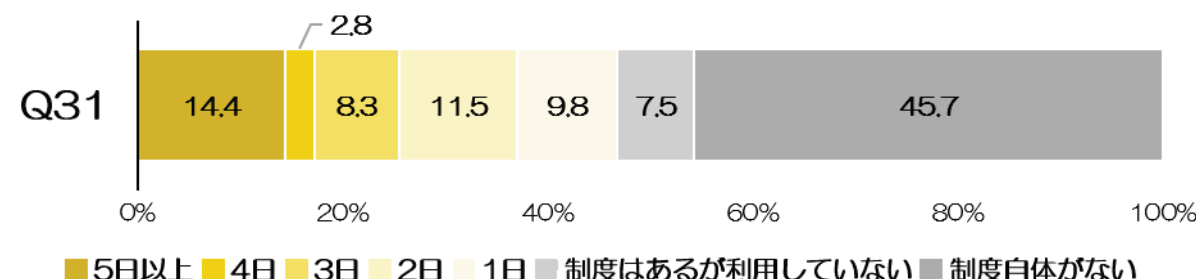
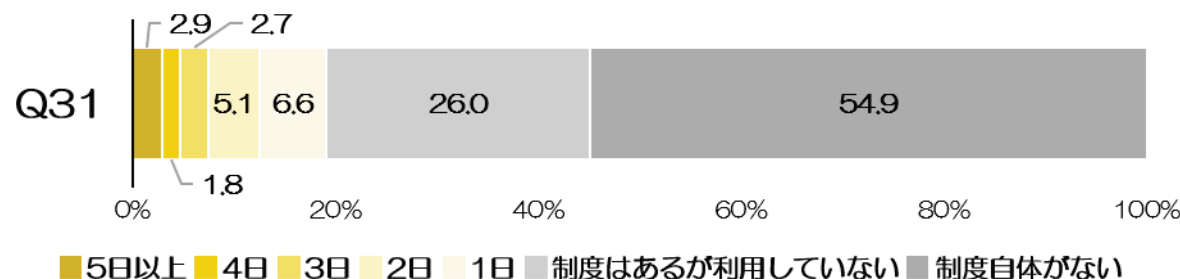


	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q27	37.5	31.8	5.7



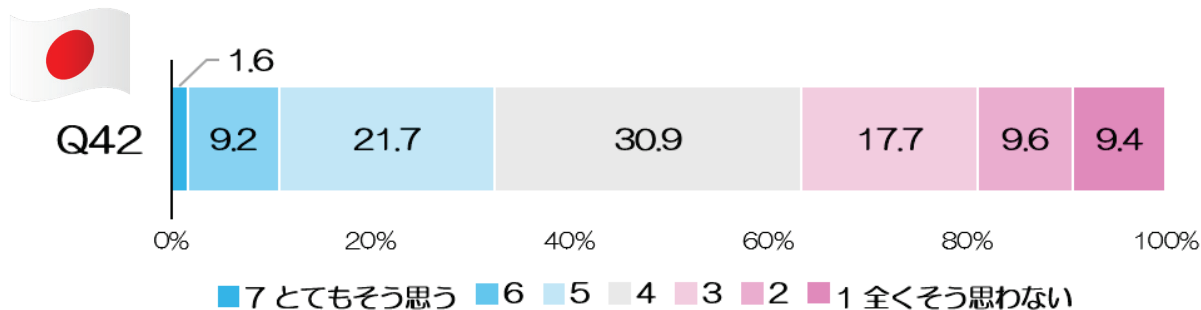
	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q27	78.1	10.3	67.8

Q31：リモートワークの頻度を教えてください（1週間あたりの日数）

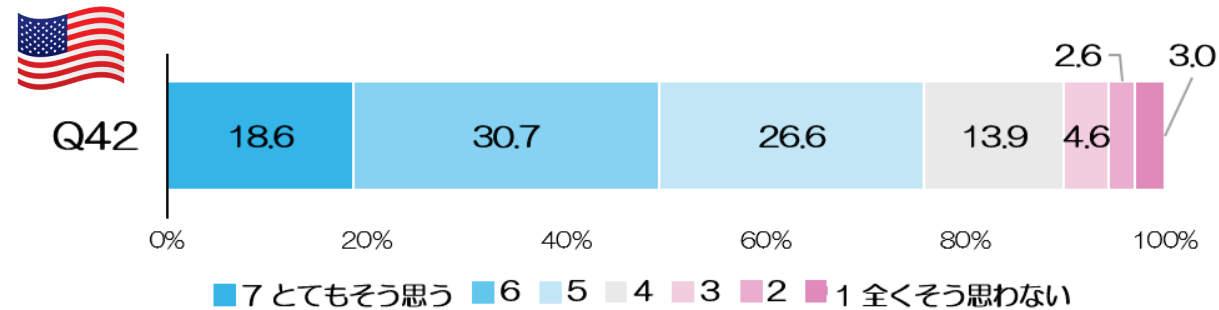


- デジタルツール活用による業務効率化（Q42）では、米国のネガティブ回答の割合は約10%であったのに対し、日本は35%と高い割合だった。
- 生成AI利用頻度（Q30）については、日本は1回でも使ったことがある割合が約50%にとどまる一方、米国では約80%にのぼる。このことから、米国では日本に比べて生成AIの利用経験者が多いことが確認された。

Q42：私の職場では、デジタルツールの活用によって、業務が効率化できている

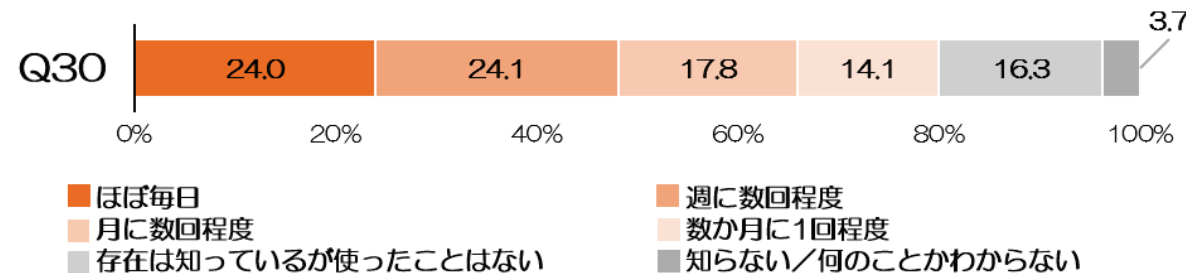
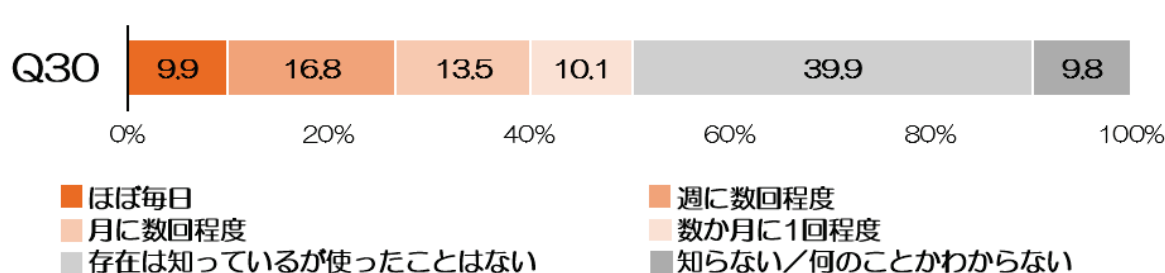


	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q42	32.5	36.7	-4.2



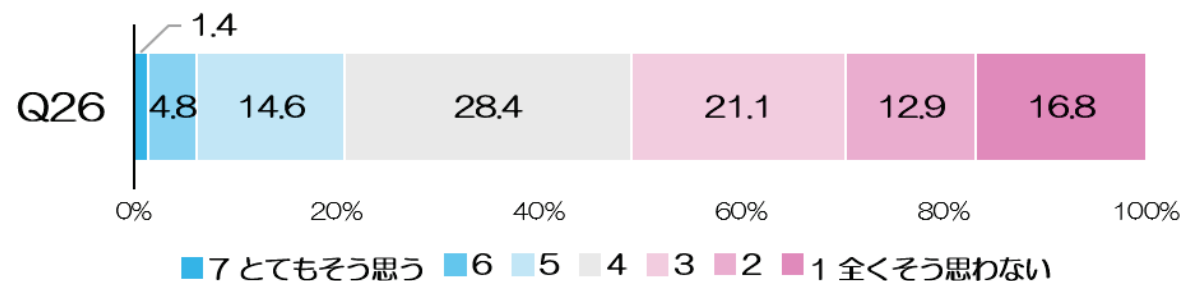
	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q42	75.9	10.2	65.7

Q30：生成AIツールの利用頻度を教えてください

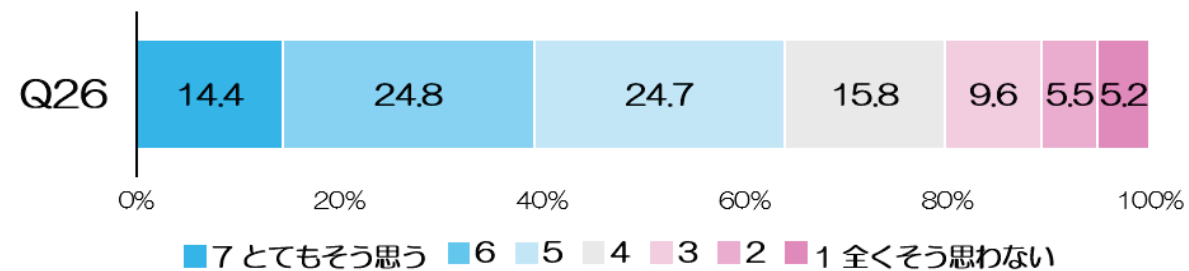


- 日本では「キャリアアップに向けた支援を受けられている」と認識していない割合が50%を超えている。一方、米国ではそうしたネガティブ回答は約20%にとどまる。
- D.I.は、日本がマイナス30ポイント、米国がプラス43.6ポイントとなり、その差は73.6ポイントとなった。日本ではネガティブ回答がポジティブ回答を上回ったのに対し、米国ではポジティブ回答がネガティブ回答を上回るという対照的な結果となった。

Q26：私は、会社からキャリアアップに向けた支援を受けられている



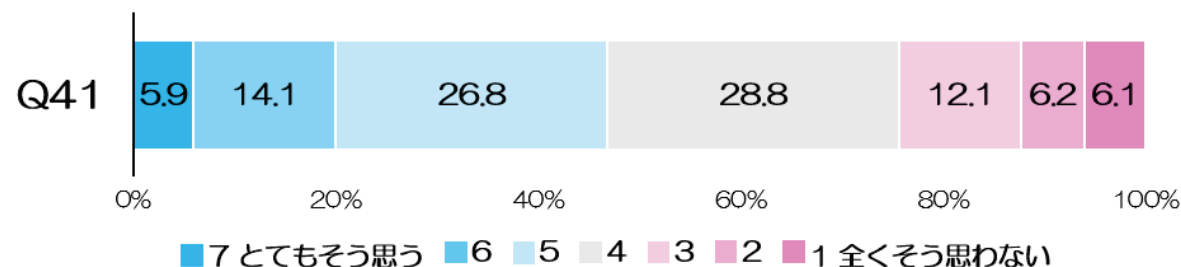
	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q26	20.8	50.8	-30.0



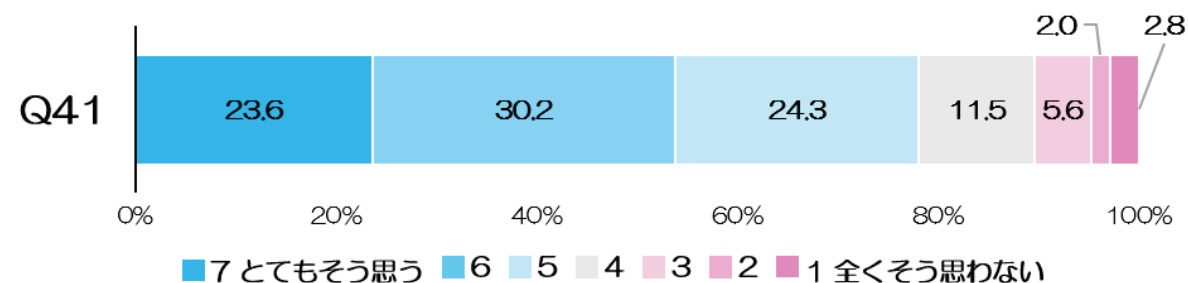
	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q26	63.9	20.3	43.6

- Q41は、育児・介護・疾病休暇などの休業制度活用者に対する周囲の理解について尋ねた設問である。
- 日米ともにポジティブ回答がネガティブ回答を上回り、休業制度の利用者に対して、周囲の理解があると感じる人が多い傾向がみられた。
- ただし、ポジティブ回答の割合は米国が78.1%と日本の46.8%を上回っており、日本では周囲の理解をさらに広げる余地があると考えられる。

Q41：私のチームでは、休業制度（育児・介護・疾病休暇など）活用者に対する理解がある



	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q41	46.8	24.4	22.4

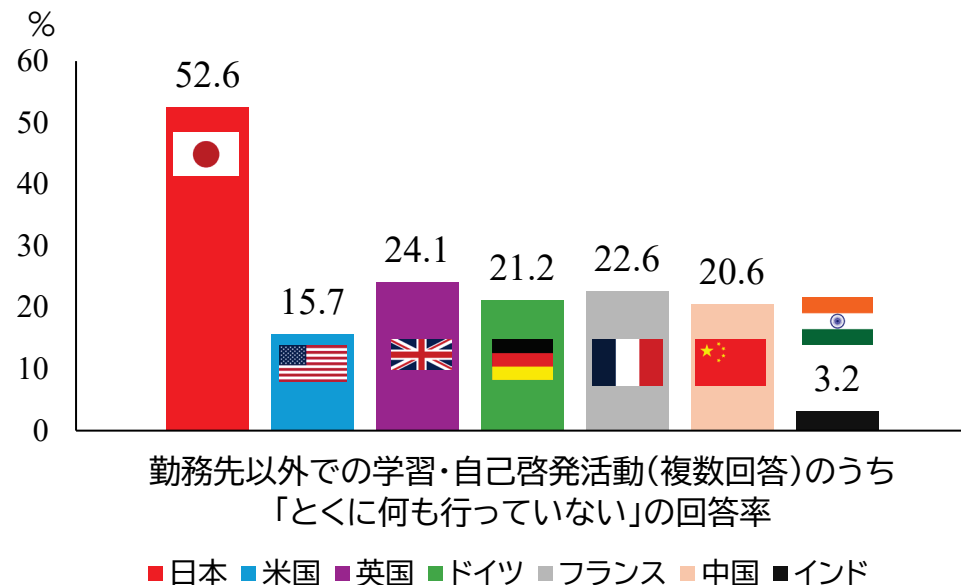


	Positive[%]	Negative[%]	D.I. (P-N) [%pt]
Q41	78.1	10.4	67.7

まとめ

まとめ

- 創造性向上につながる行動・組織環境について日米を比較分析した結果、「**専門外知識の習得**」や「**社内外の連携**」といった項目で、**日本が米国を大きく下回った**。日本では、他の多くの調査によっても、他国と比較して従業員の自発的な学習機会（専門分野か、それ以外を問わない）が少ないことが指摘されている（左図参照）。そのため、**新たな知識や多様な視点に触れる機会を創出したり、社内外の連携を促進する環境を作ることで、創造性を向上させる余地がある**と考えられる。
- **創造性とエンゲージメントに強い関係性**も確認された。エンゲージメントが高い人ほど、付加価値を生み出すための創造性に対する意識が高い傾向があるということは、企業価値の向上に向けて**エンゲージメントと創造性を一体的に向上させていくことが重要**であることを意味する。創造性向上を直接ターゲットとする施策に限られる中、エンゲージメントと創造性の相互作用に着目した「アクションリスト」は、今後の取り組みを検討するうえでのガイドラインとして有益と言える。



(出所) パーソル総合研究所「グローバル就業実態・成長意識調査(2022年)」を基に作成



個人(自分・メンバー)の状態チェック!	
能力・スキル	☐ 専門領域や仕事の知識・スキルを高めている
	☐ 越境学習・イベントなどから専門外の知識や経験を得ている
	☐ 新しい発想や工夫を思いつく自信がある
思考・行動特性	☐ 問題に直面しても、試行錯誤をしながら粘り強く解決している
	☐ 自分の強み・弱みを客観的に把握し、分かりやすく説明できる
仕事・キャリア特性	☐ 失敗を恐れず、新しい挑戦をしている
	☐ 仕事の進め方や時間・場所の使い方を自分で決められる
	☐ 自分の仕事やキャリアに意義を感じている
チームの状態をチェック!	
リソース	☐ メンバーが探究する「余白」の時間をつくっている
	☐ 社内外に必要な「人・設備・情報」にアクセスできる
	☐ チームに多様な能力やバックグラウンドをもつ人がいる
チーム環境・支援	☐ 刺激を受けるリーダー・上司・同僚が身近にいる
	☐ 悪いニュースも上司に共有しやすい
組織文化・風土	☐ 立場や能力によらず、平等に発言機会や情報が与えられている
	☐ 各自の仕事が組織・チームビジョンとどうつながるかを説明できる
	☐ 成果・挑戦にみあった評価・称賛を実感できる
	☐ 他部署・社外を巻き込んで、大胆な取り組みをしている

「創造性リーフレット」と同リーフレット掲載アクションリスト

付録

- 調査項目一覧
- 回答者属性

No.	カテゴリ	ラベル	設問
1	属性	役職	あなたの立場について、最もあてはまる（一番近い）ものを以下の中からお知らせください。
2	属性	業種	あなたのお仕事の業種をお知らせください。
3	属性	会社規模	あなたのお勤め先（派遣先）の従業員規模をお知らせください。
4	属性	年齢	あなたの年齢をお知らせください。
5	属性	学歴	あなたの最終学歴をお知らせください。
6	属性	性別	あなたの性別をお知らせください。
7	エンゲージメント	従業員エンゲージメント	私は、自分の会社を親しい友人や知人にすすめたい
8	エンゲージメント	ワークエンゲージメント1*	私は、仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる
9	エンゲージメント	ワークエンゲージメント2*	私は、自分の仕事に誇りを感じる
10	創造性	創造性尺度	私には、創造性がある
11	創造性	創造性尺度	私は、新しいアイデアを生み出すうえで他者の良いお手本となっている
12	創造性	創造性意識	私の仕事では、創造性が高いことが重要だと思う
13	創造性	創造性自信	私の仕事のアウトプットは、新しくかつ役立つと周囲から高く評価されている
14	創造性	創造性支援	私の会社や組織では、創造性の発揮が奨励・支援されている
15	働きがい	はたらく歓び	私は、働くことに歓び（よろこび）を感じている
16	能力・スキル	専門領域での自己研鑽	私は、自分から専門領域や仕事の知識・スキルを高めている
17	能力・スキル	専門外知識の習得	私は、越境学習・イベントなどにより専門外の知識や経験を自ら得ている
18	能力・スキル	創意工夫・アイデア提案	私は、日々の仕事において創意工夫を行ったり、アイデアを提案している
19	思考・行動特性	粘り強さ	私は、困難に直面しても、試行錯誤をしながら粘り強く解決している
20	思考・行動特性	強み・弱みの客観的な把握	私は、自分の強み・弱みを客観的に把握し、わかりやすく説明できる
21	思考・行動特性	挑戦心	私は、失敗を恐れず、新しい挑戦をしている

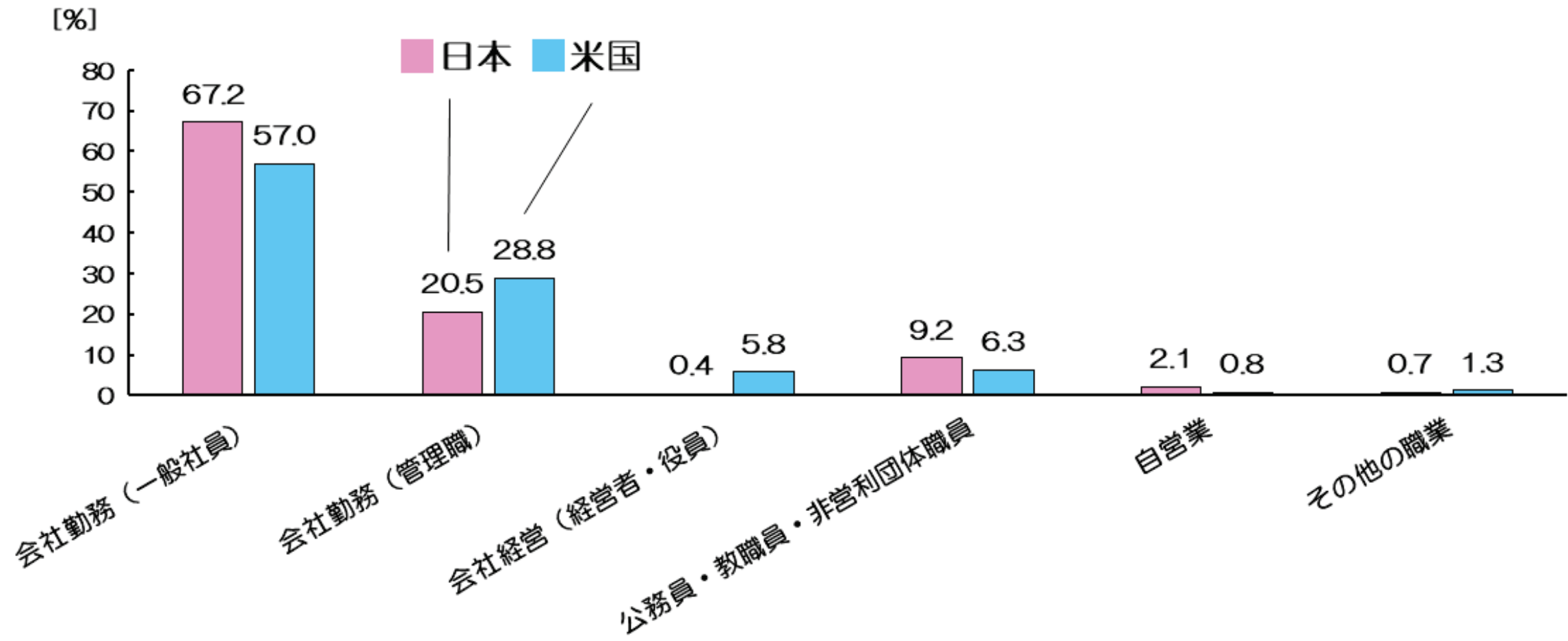
* Q8、Q9のワークエンゲージメントの指標は、新職業性ストレス簡易調査票を参照した <https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2011/114021/201130001B/201130001B0016.pdf>

* Q10の設問は、創造的自己：「自分には創造性がある」という創造性に対する考え方や信念

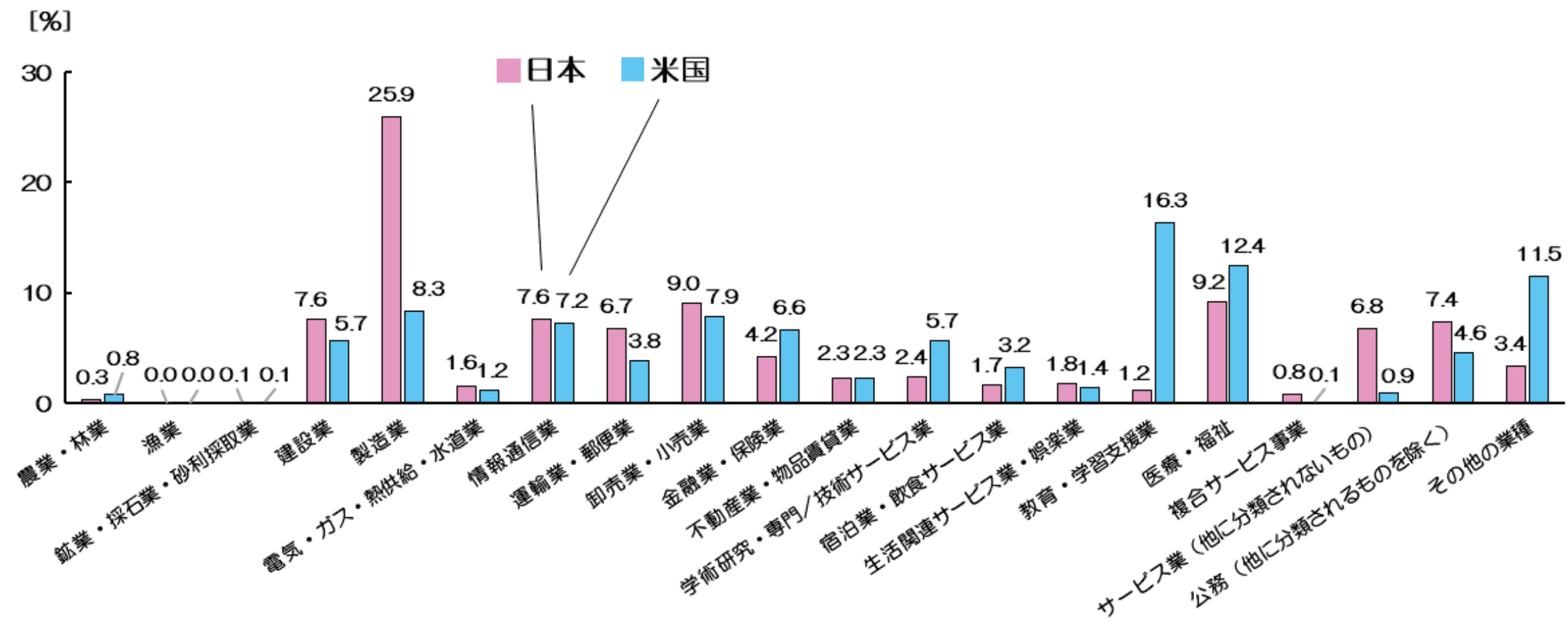
* 2 Farmer, S. M., Tierney, P., & Kung-Mcintyre, K.(2003). Employee creativity in Taiwan: An application of role identity theory. Academy of Management Journal, 46(5), 618–630.

No.	カテゴリ	ラベル	設問
22	仕事・キャリア特性	働き方の裁量	私は、仕事の進め方や時間・場所の使い方を自分で決められる
23	仕事・キャリア特性	仕事に意義を感じる	私は、自分の仕事やキャリアに意義を感じている
24	仕事・キャリア特性	仕事の新規性・複雑性	私は、新規性や複雑性が求められる仕事をしている
25	働き方	業務の多忙度	私は、仕事に追われていて時間が足りない
26	働き方	キャリアアップ支援	私は、会社からキャリアアップに向けた支援を受けられている
27	働き方	オフィス環境	私は、オフィスの環境に満足している
28	働き方	同僚とのコミュニケーションの頻度	コミュニケーションの量（頻度・機会）に満足している
29	働き方	同僚とのコミュニケーションの質	コミュニケーションの質（内容の有用性、わかりやすさ、建設性）に満足している
30	働き方	AIの利用頻度	生成AIツールの利用頻度を教えてください
31	働き方	リモートワーク	リモートワークの頻度を教えてください
32	リソース	余白時間の確保	私のチームには、担当業務の枠を超えた関心事について探究できる「余白」の時間がある
33	リソース	社内外リソースへのアクセス性	私のチームでは、社内外の必要な「人・設備・情報」にアクセスできる
34	リソース	チームのダイバーシティ	私のチームには、多様な能力や経験を有する人がいる
35	チーム環境・支援	刺激的なチーム	私のチームには、刺激を与えてくれるリーダー・上司・同僚が身近にいる
36	チーム環境・支援	上司への相談しやすさ	私のチームでは、悪いニュースも上司に共有しやすい
37	チーム環境・支援	心理的安全性と情報共有	私のチームでは、立場や能力によらず、平等に発言機会や情報が与えられている
38	組織文化・風土	業務とチームビジョンの関連性	私のチームでは、各自の仕事が組織・チームビジョンと、どうつながるかを説明できる
39	組織文化・風土	成果・挑戦への評価・称賛	私のチームでは、成果・挑戦にみあった評価・称賛を実感できる
40	組織文化・風土	社内外の連携強化	私のチームでは、他部署・社外を巻き込んで、大胆な取り組みをしている
41	働き方	各種休業制度への周囲の理解	私のチームでは、休業制度（育児・介護・疾病休暇など）活用者に対する理解がある
42	働き方	デジタルツール活用	私の職場では、デジタルツールの活用によって、業務が効率化できている

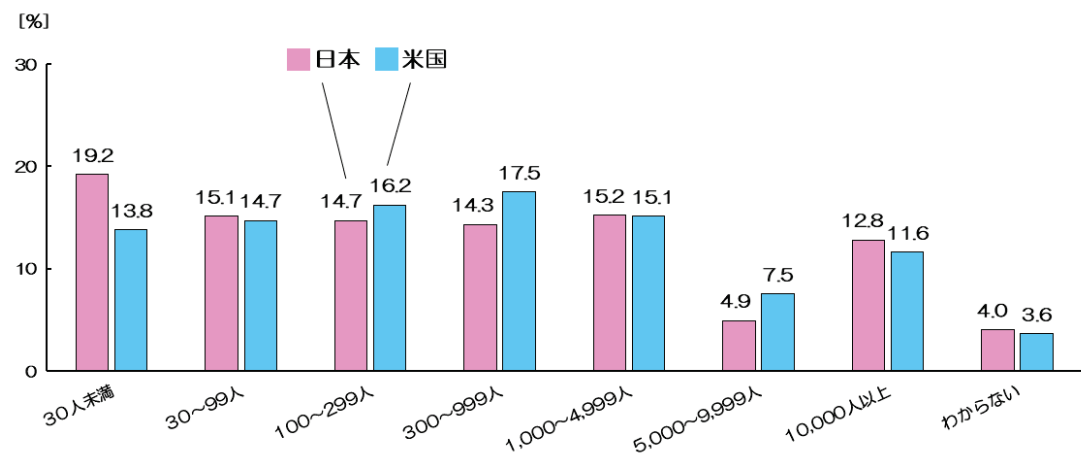
Q1：役職、立場



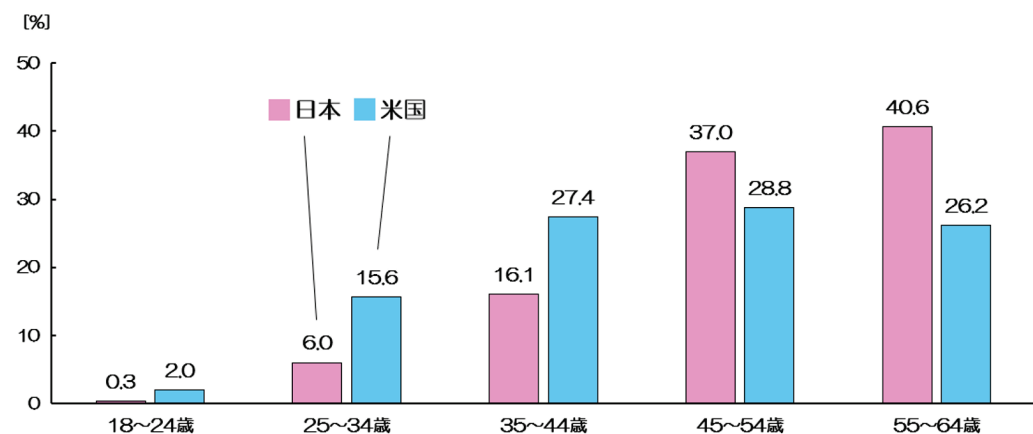
Q2：業種



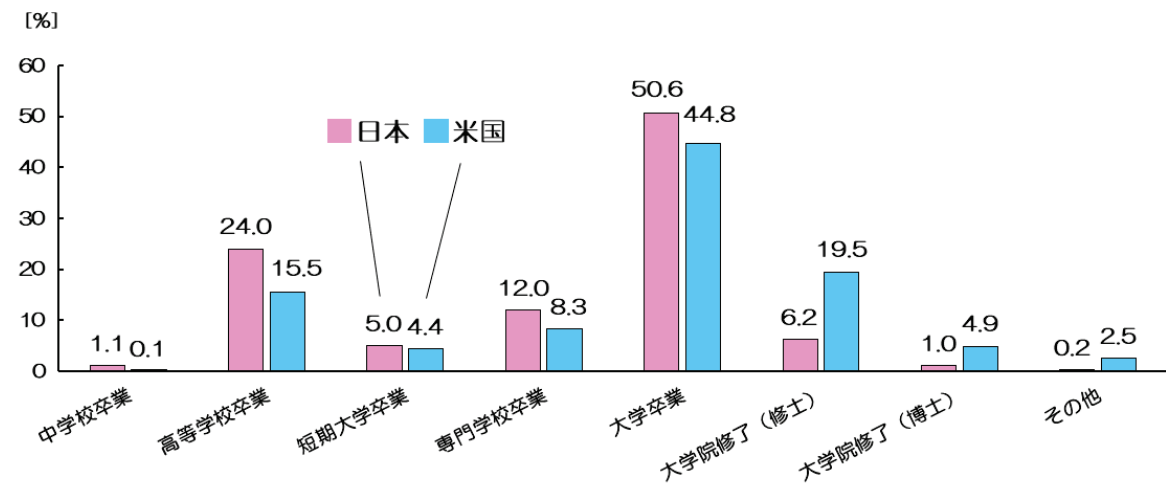
Q3：従業員規模



Q4：年齢層



Q5：学歴



Q6：性別

