



はたらき方のトレンド

2026



SCOPE
okamura



偏愛相乗化社会

Society of mutually amplified passions

一人ひとりが内に秘めていた情熱を表に出し、
思いもよらない相乗効果を生み出す 2026年は、驚きを楽しむ年に

Society of mutually amplified passions

偏愛相乗化社会

好きなもののためなら頑張れる。誰も本音だと思います。

オカムラはその「好き」をあえて「偏愛」と置き換えることで、
2026年の社会のトレンドになると考えました。

世の中には「偏愛」を続けているうちに、

とんでもないものを作り出してしまった例がたくさんあります。

たとえばスティーブ・ジョブズは、フォントやUI（ユーザー・インターフェース）の
美しさに徹底してこだわっていました。

その“周囲には理解できないほどの強い偏愛”があったからこそ、
世界を変えるプロダクトが生み出されました。

「偏愛」は強い情熱として結実し、時代を変えていく力となり得るのです。

サブカルチャーやオタクという言葉が表すように、以前はメインカルチャーがあって、
それ以外のこだわりは少し特殊なものとして捉えられる傾向がありました。

しかし今は、自分だけの「好き」を見つけ、そこに情熱を注いでいくことが
豊かな人生を形成する要因になると言われています。

一人ひとりの多様な「偏愛」が肯定される時代になったのです。

個々の「偏愛」が存在感を持ち始めている今、次に期待できることは何でしょうか。

それは「偏愛」と「偏愛」が重なり合い、ぶつかり合うことで生まれるパワーです。

リアルだけでなく、SNSなどオンラインでも繋がれることが、そのシナジーを加速させます。

仕事においても個人が持つこだわりや愛着、使命のような「偏愛」がきっとあるはずです。

こうした「偏愛」が集まることで、思いがけない変化や、新しい価値が生まれる。

時に「そんなやり方で?」とか「そんな分野に?」といった驚くことがあるかもしれません。

しかし、そこに投入された「偏愛」の力こそが、新たな世界を広げていくのです。



2026年 はたらき方の4つのキーワード

2026年の時代背景として設定した「偏愛相乗化社会」と「はらく」「オフィス」に関わる
4つのカテゴリーを掛け合わせて各分野の重要キーワードを抽出しました。

越境学習

■異分野に飛び込んでいく ■こだわりを強化する

自分が好きだと思う分野にどんどん踏み込んでいく、探検するようにたくさんの宝
を発見する。面白いと思うことだからこそ深くまで潜れるし、何に価値があるかわかる
はずです。普段の仕事の枠を超えて、新しい分野に踏み込んでいく。「偏愛」をさら
に深めるための越境が必要になってきます。

感覚多様性

■好みの環境を手に入れる ■オフィスに居場所をつくる

視覚、聴覚といった五感の感受性は人それぞれ。敏感な人がいれば、それほど気に
ならない人もいます。でも、きっと「こんな状態が好き」という環境に対する「偏愛」
は誰しもが持っているはず。そんな「偏愛」環境に配慮することでもっと快適に、豊
かに働けるようになります。

スキルベース

■強みを共有する ■個と組織を成長させる

このワードは、人材育成や人事に関する分野で、近年よく取り上げられるようになって
います。個々人の持っているスキルは会社から言われたから身についたものだけでなく、
自分がこだわったから、自分で鍛えたからというものも多いはずです。そういった
こだわりの「偏愛仕事術」を集めることで新しい働き方が見つかるはずです。

パートナーAI

■相棒として協働する ■お互いの強みを引きだし、創造性を高める

2024年版SCOPEで「AIと一緒に働く」というキーワードを提示した時点では、検
索ツールであり、壁打ちの相手として、あくまで道具のように仕事を進めていく存在と
捉えていました。それが今や個人専用になりつつあり、「偏愛」を高め合う相棒として
のAIへと変わってきています。

偏愛相乗化社会とは

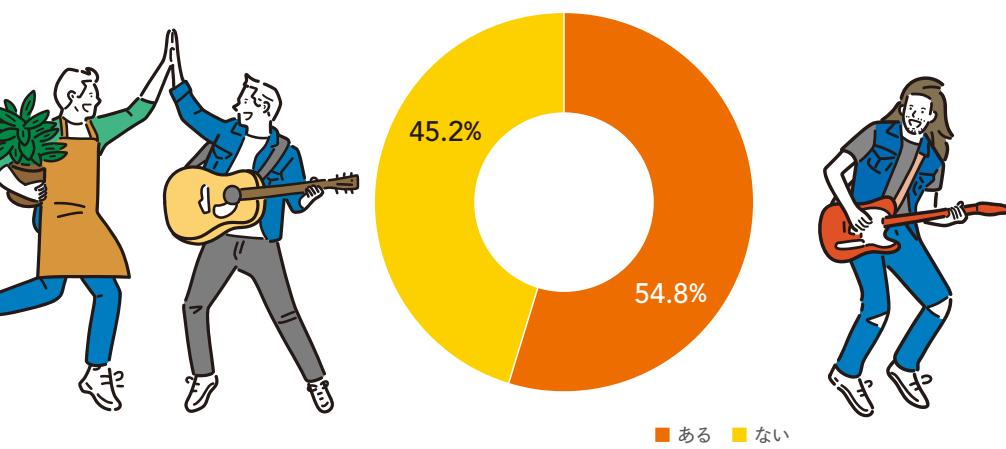
What's "Society of mutually amplified passions"?

2026年の「働く」を取り巻く社会的背景として、「偏愛相乗化社会」を選定しました。「偏愛」とは「ある物や人だけをかたよって愛すること。また、その愛情。」(大辞林/小学館)とされ、単なる愛情や溺愛ともまた違った意味を持ちます。かつては「かたよっている」ことの印象が強く、「偏食」などのようにどこかマイナスのイメージを伴う言葉として使われていました。ところが今では、「かたよる」という本来の意味が「全身全霊」に近いポジティブなイメージへと転化し、好きなものに意識を集中することで心や生活が豊かになる、という意味合いで使われる場面が増えています。このように「偏愛」は、価値観の変化とともに社会に広く浸透してきたのです。

「偏愛」をもっと身近な言葉に置き換えると「推し」になると思います。今でこそ一般的になつた「推し」そもそもは2000年前後にアイドルグループの特定メンバーを熱烈に応援するところから始まりました。次第に認知度を上げ、2011年にはユーキャン「新語・流行語大賞」のノミネート語に「推しメン」が選ばれるまでに。今となっては半数を超える人が自分の「推し」を持っている状況になっています(図1)。

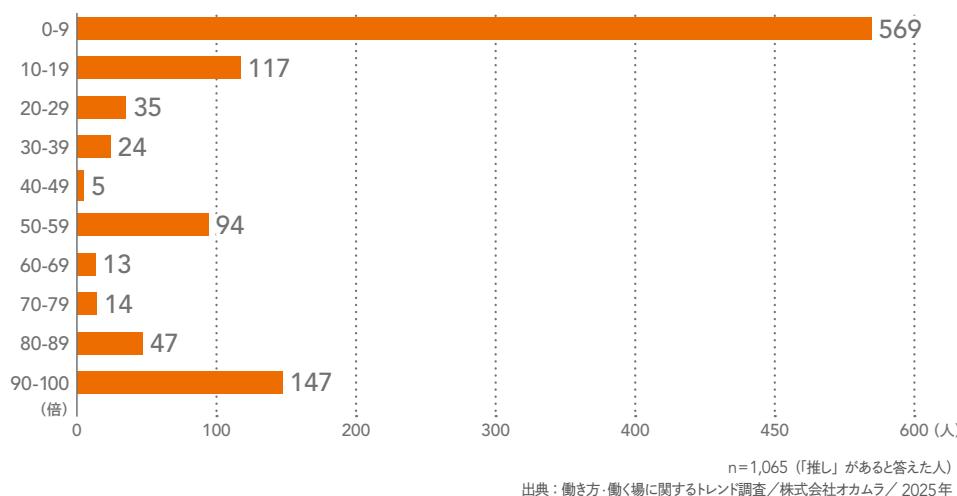
私たちが注目したのは「偏愛」が生み出す情熱です。「誰が何と言おうとも、私はこれが好き」という想いの強さ。そのパワーが今の働く現場には足りていないのではないか。「推し活」をしているときのテンションと普段仕事をしているときのテンションの違いを聞いてみると、推し活では平均で27.4倍高まることがわかりました(図2)。

図1 あなたには「推し」がありますか



出典：働き方・働く場に関するトレンド調査／株式会社オカムラ／2025年

図2 あなたが「推し活」をしているときの情熱や集中力は普段仕事をしているときの何倍ですか



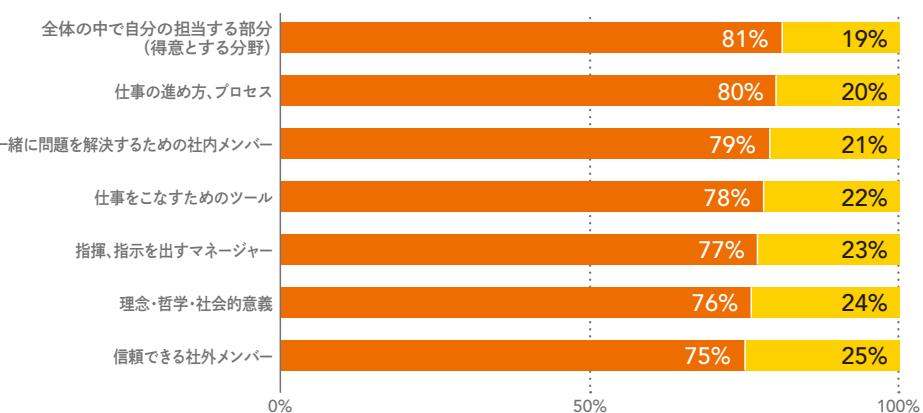
偏愛が持つ力をいかに相乗させるか

How can we create synergy from passions?

今、求められているのは「言われたとおりに仕事をする」のではなく自分はこうしたい、こんなこだわりがあるという情熱を持って仕事をすることなのではないでしょうか。

実は「偏愛」はアイドルやスポーツだけではなく、働いている中にもあると私たちは考えています。「え、そうだったっけ?」と思われるかもしれません、仕事に使う道具だったり、仕事の進め方だったり、一緒に働きたいメンバーだったり、自分が果たしたい役割だったり。当たり前のことだと思っていたことも、実は強いこだわりから生まれているかもしれません(図3)。

図3 仕事をするとき、できるならばこれ(この人)でやりたいというこだわりを持っていますか

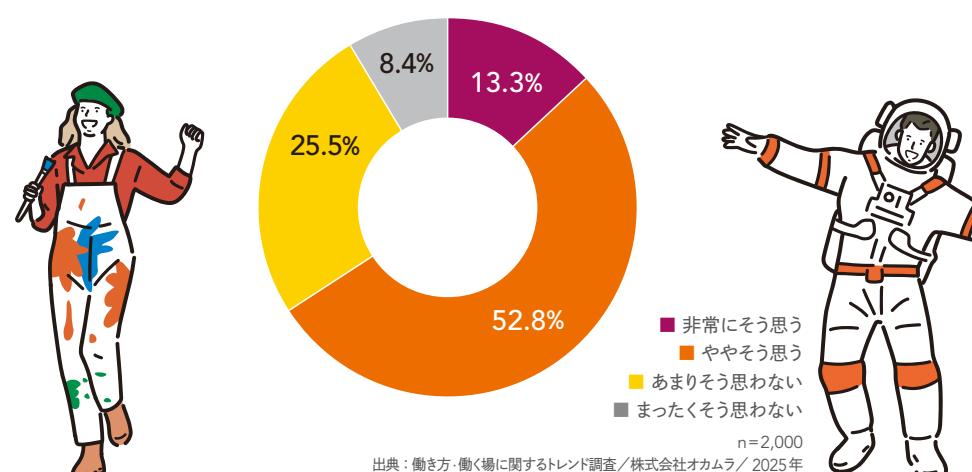


n=1,065 「推し」があると答えた人
出典:働き方・働く場に関するトレンド調査/株式会社オカムラ/2025年

そもそもうひとつ、私たちが着目しているのが「相乗」です。単に「偏愛」が生み出す情熱があったとしても、それがバラバラの方向に行ってしまってはいい効果は生み出されません。「偏愛」が持つ力をどうやって合わせるか、そして增幅させるかがこれから企業にとってとても大事なことだと考えました。仕事に対するこだわりを他の人と結び付けることによって仕事はさらに良いものになると思うかを聞くと、7割近くの人が「そう思う」と回答していました(図4)。

個人が仕事にかける情熱をどうやって集めて相乗効果を生み出すか。
2026年はそんな取り組みを始める年になるはずです。

図4 ワーカー個人が持っている、仕事に対するこだわりを他の人と
結び付けることによって仕事はさらに良いものになると思いますか



越境学習

Cross-boundary learning

■異分野に飛び込んでいく ■こだわりを強化する

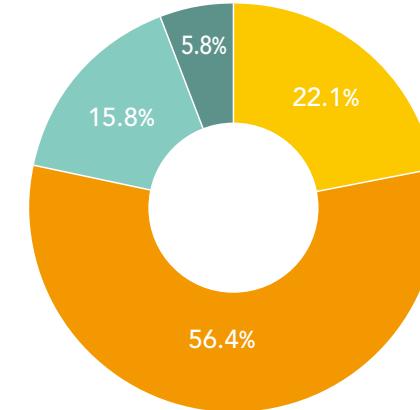


自分の好きや興味を増幅させるために、新たな分野に飛び込む

自分の大好きなものや興味のある分野であれば、学ぶことも苦になりません。偏愛が駆動力になって、ずんずんと分け入っていくこともできるでしょう。「イノベーションには異なる知の融合が大事」だとか、「今までにない価値観で物事を捉えなければならない」といった話を耳にしますが、実際に行動に移す人は少ないのではないでしょうか。今年は、偏愛を相乗させることを念頭に、「成長」のカテゴリーに「越境学習」という言葉を選定しました。2025年版SCOPEに掲載した「ナレッジブローカー」（組織を超えて知を結びつける存在）同様、分野を超えて知の交流を生み出す最初の一歩が、まだまだ社会に足りていないのではないかという思いを込めて。

仕事を続けていくうえで、今の組織の中にいるだけでなく、外から知識やスキルを得る機会を持つことは重要だと考えますか

「非常にそう思う」と答えた人は2割以上おり、「ややそう思う」を含めると8割近くの人が重要だと考えています。組織外からの知識やスキルの導入は企業の課題といえます。



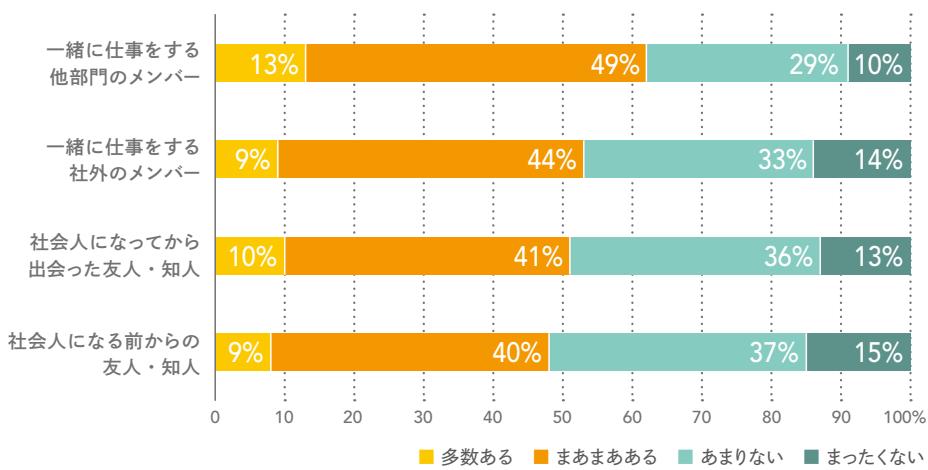
■非常にそう思う ■ややそう思う ■あまりそう思わない ■まったくそう思わない

n=2,000

出典：働き方・働く場に関するトレンド調査／株式会社オカムラ／2025年

次のような人やメディアから得た情報が仕事に役立った経験がありますか

自身の同僚やチームのメンバー外からの情報入手について尋ねた回答からは、いずれの立場の相手からも有用な情報を得ていることがわかります。



n=2,000

出典：働き方・働く場に関するトレンド調査／株式会社オカムラ／2025年

Researchers' Dialogue

偏愛が越境を促し、成長を生む

研究員 昨年は「ナレッジプローカー」を一番のトレンドにしていましたよね。

博士 はい。知と知をつなぐ“人”に焦点を当てていましたが、今年は“行動”に目を向けています。

研究員 込められた思いは似ていますが、視点が異なりますね。

博士 ナレッジプローカー的な人は、やはり世の中にはまだ少ない。なぜ少ないので考えると、最初の一歩が踏み出せないからだと思うんです。だから今年は「ナレッジプローカー」という言葉を別の視点から考え、「越境学習」という言葉を使いました。より多くの人に届く形にしたかったのです。

研究員 越境学習というと、新しい分野に乗り込んでいくイメージもあります。

博士 1人でネットで調べたり、本を読んだり、セミナーに参加したり、方法はいくらでもあります。でも、それだけでは越境学習とは言わないと考えています。

研究員 「越境」というからには未知の世界に踏み出していくのでしょうか。

博士 そうです。自分の得意分野を出て、新たな領域の中に入ること。それには覚悟も必要になります。最初は知識を取りにいくというより、人の中に飛び込む

感覚に近いかもしれません。

研究員 得られる財産は、やはり人とのつながりでしょうか。

博士 まさにそうですね。越境した先で人間関係をつくれることが、結果的に一番大きな財産になる。出会うという行為そのものに、大きな意味があると思っています。

研究員 今回のキーワードは、偏愛というテーマでまとめられていますね。越境学習が入っている意図は?

博士 まず自分が好きなこと、気になることを掘ってみる。その情熱の延長線上で越境が生まれていくほうが、ハードルが下がりますし、深まります。

研究員 最初から「仕事に役立てなきゃ」と意識しなくてもいいんですね。

博士 そうです。まずは自分の好奇心に正直なのが一番です。最初から「仕事で活用しない」となんて考えていたら、身構えてしましますから。

研究員 共通の「偏愛」を持っている人たちと知り合って、連帯が生まれていくということですね。

博士 そうです。その「そもそもの一歩」を、2026年は特に大切にしていきたいですね。

Q & A

Q オカムラが提案する
「偏愛から生まれる越境」
とは?

A 会社が研修として用意したプログラムに参加することではなく、個人の偏愛を起点に、自ら境界を越えていく行為を指します。鉄道でも、アイドルでもいい。まずは自分の偏愛を深く掘り下げ、その延長で周辺分野へ飛び込んでいく。そうした自発的な越境の積み重ねが、結果として仕事の場にも波及する。その状態が、偏愛から生まれる越境です。

Q 個人の越境は企業にとって
どのような良い影響がある?

A 本来、越境は企業が無理にさせるものではありません。「偏愛」を軸に越境すると、興味があるからこそ仕事への情熱が高まり、生活も豊かになります。また、新しい環境に飛び込むことで、異業種・異分野の人との交流が生まれます。「偏愛」と「偏愛」からモチベーションの向上や人脉形成、視野の拡張といった効果が期待できるでしょう。

Q 越境で個人が得る
メリットは?

A 越境とは、新しい領域に入った瞬間にそれまでの肩書きや実績が一度リセットされ、「一番の初心者」になる体験でもあります。失敗しつつから関係を築いていく。その過程で吸引力が一気に高まり、年齢に関係なく成長が加速する。あえて自分を未熟な立場に置くことで、再び学ぶ力を取り戻す行為とも考えられます。

Q 越境学習は、どれくらい
身近な存在になっている?

A オカムラの調査では、「自分も越境学習をしており、周囲にもいる」と答えた人は10.7%でした。また、「自分はしていないが周囲にはいる」は21.1%で、合わせると約3割が越境学習を実践しているようです。ただ、近年は「学び直し」が脚光を浴びるなど、拡大傾向にあります。

感覚多様性

Sensory Diversity

- 好みの環境を手に入れる
- オフィスに居場所をつくる

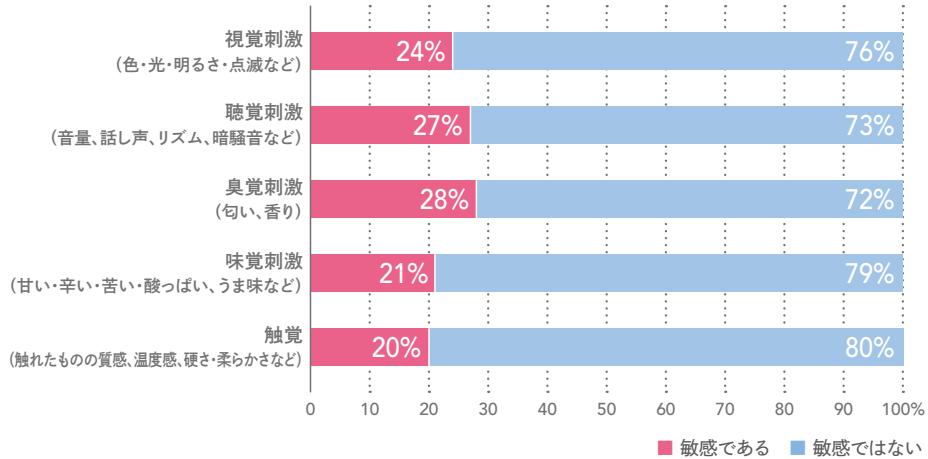


感じ方の多様性に配慮して環境を考える

「多様性：ダイバーシティ」という言葉を聞かない日はないほどになりました。そんな中で私たちが環境を感じ取る五感にも、人それぞれ違いがあることがわかっています。明るい場所を好み人、静かな環境を好む人。このような“好み”は、時間や場面、気分によっても変化します。近年、こうした感覚の多様性に配慮した空間づくりに注目が集まっており、その流れはオフィスにも及んでいます。空調や照明、音響などが個人に合わせて自動的に変化する技術も、実現がすぐそこまで見えて来ている状況です。生産性や快適性を向上させるために、“感覚の多様性”に目を向けてみてはいかがでしょうか。

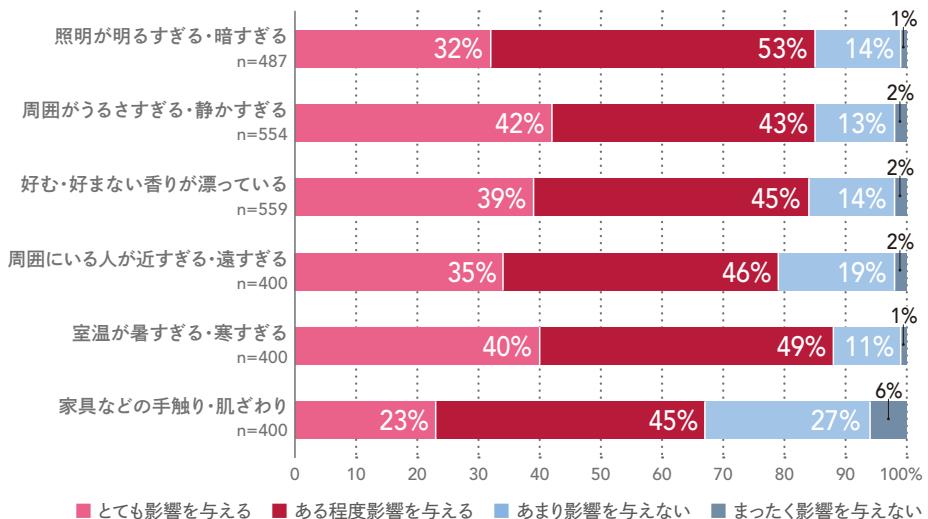
あなたは自身の五感についてほかの人と比べて敏感だと感じますか

なかなか人と比べる機会がないのも確かですが、回答を見てみるとどの感覚も2～3割の人は敏感であると認識していることがわかります。



あなたが仕事をしているときに、次のことは作業に影響を与えますか(敏感な人)

感覚が敏感だと考えている人の約8割の人が多くの項目について環境が自分の好みに合わないことが作業に影響を与えると答えています。



出典：働き方・働く場に関するトレンド調査／株式会社オカムラ／2025年

Researchers' Dialogue

環境に対する偏愛を実現する、感覚多様性を意識したオフィス

研究員 感覚の多様さに対応したオフィスとは、具体的にはどんな配慮がされているのでしょうか。

博士 そもそも感覚の多様さとは、五感の感受性が人それぞれあることを指します。集中して作業をするときに白熱色の照明を好む人もいれば、蛍光色のほうが仕事をはかどる人もいる。そのため、オフィスの中に白熱色の温かいオレンジ系の光のエリアをつくり、一方で青白い光のエリアも設けるなど、明度や色温度を意図的に変えるような工夫が考えられます。

研究員 「環境をまだらにする」という言い方をすることがありますよね。

博士 照明や空調は均質に整えたほうがコストも抑えられるし、管理もしやすい。でも、人によって心地よさはまったく違います。様々な人の感覚に配慮した空間をしつらえるということです。

研究員 素材の好みも分かれますよね。

博士 木などの自然素材が落ち着く人もいれば、ガラスや金属のシャープな質感のほうが好きな人もいます。これまでなるべく多くの人が満足すればいい、という設計が多かった。でも実際には、想定されたなるべく多くの人の中にも「なんとなく受け入れている人」がいて、

実は誰も満足していないという状況が起きていたのです。

研究員 均質さが、必ずしも全体の快適さにはならないということですね。

博士 適度に暗い・狭い・暑い・こもり感がある、といった振れ幅のある環境もあえて用意する。すべての人に対して快適な単一の環境である必要はない、「選べること」に意味があります。また、これまでのABW (Activity Based Working の略。業務内容に応じて働く場所を選ぶ働き方) は、部屋の数や会議室の割合など空間の機能重視でした。しかし、これからは、もっと人の感覚を起点にしてもいいかもしれません。ただ、難しいのは、人は午前と午後でも感じ方が違うし、天候や気圧、心の状態によって快適さが変わるということです。さらに集中したいときと、発散したいときでは、選ぶ環境もまったく違う。

研究員 一人の中にも、いくつもの「快適」があるわけですね。

博士 だからこそ、たくさんの選択肢を用意して、ワーカー自身が「自分で選べる」という状態にすることが重要です。レストランや喫茶店で窓際や隅っこなど自分の座る席を自由に選ぶように、オフィスでも自分に合った席を選べるとパフォーマンスが上がりますよね。

Q & A

Q 「感覚多様性」は一般的な考え方?

A 世界では、アメリカを中心に「神経多様性」という言葉が使われ、自閉症や発達障害への配慮の文脈で語られることが多くあります。ただ、感覚の違いは誰にでもあり、年齢や気分、時間帯や天気などによって日々変化しています。そこでオカムラでは「一人ひとりの五感に焦点を当てる」という思いを込めて「感覚多様性」と表現しています。

Q 環境の中で、特にワーカーの関心が強いのは?

A オカムラの調査では、オフィスで「温度や風向の調整ができる」ことについて便利を感じる人は74.1%で最も数値が高く、次いで「音楽を流したり遮音されたりする」、「照明を調整できる」という順で便利を感じていることがわかりました。「アロマなど香りを調整できること」に比べると、「温度・風」「音」「光」「視界」は関心度が高いようです。

Q 感覚の多様さに対して、どんなサポートができる?

A 感覚多様性に対応するうえで、テクノロジーの活用も有効です。その一つが、AIによる個人の快適さの学習と、環境の最適化。例えば、スマートフォンなどを通じてその人が普段選ぶ席の明るさや温度、音の好みをAIが学習・解析する。すると、座った瞬間に照明や空調、音楽が自動で切り替わる。そんなオフィスが実現する日が来るかもしれません。

Q 自動で環境が調整されることへの期待度は?

A オカムラの調査では、「参加者の好みに応じて会議室を選定できること」に便利を感じる人は55.6%でした。また、「作業時間や体調のデータをもとに休憩やりチャージのタイミングを知らせてくれること」に対しては58.9%が肯定的に評価しており、業務効率やコンディション管理への期待が高いことがうかがえます。

スキルベース

Skill-based

■強みを共有する ■個と組織を成長させる

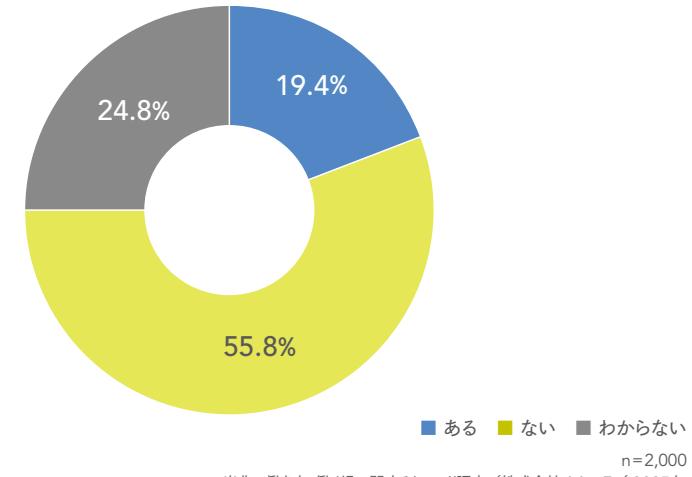


肩書に現れないスキルを集めて、組織の力を高める

「偏愛が組織を強くする」。そのキーワードとして「スキルベース」を選定しました。依然として日本においては人材を評価するときに、学歴、職歴、年齢などを重視する傾向があります。しかし、本当に求められているのはその人に問題を解決していく実力が備わっているかどうか。また、そうした多様な「個」が持っている偏愛を組み合わせて、より大きな組織としての「個性」につなげていくことも重要です。個人が身に着けたいスキルと、組織が求めているスキルのマッチングも大きな課題になるでしょう。一人ひとりが持つスキルを開示し、組み合せながら、相乗効果を生み出し組織を強くしていく一年になると予想します。

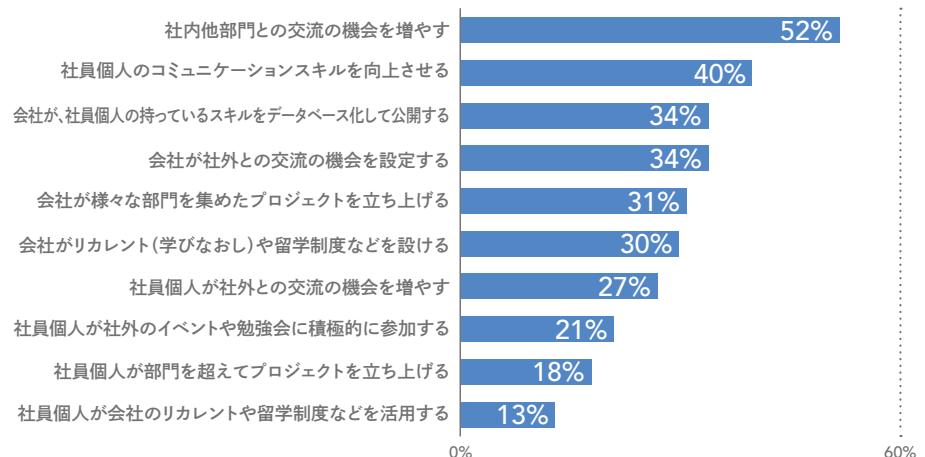
自分が所属している組織には、社内にある多様なスキルをマッチングさせるための仕組みや制度がありますか

仕組みや制度が「ある」と答えた人は全体の2割弱にとどまりました。まだまだスキルに注目した組織づくりは発展途上にあるといえます。



多様なスキルを結びつけるためにどのような工夫が必要ですか(3つ)

1位になったのは「社内他部門との交流の機会を増やす」で半数を超えるました。身近なところからの交流を活性化させることによって、2位のコミュニケーションスキルも上がるのではないかでしょうか。



Researchers' Dialogue

スキルを起点にマッチングする

研究員 スキルベースという言葉を聞く機会が増えました。

博士 はい。「スキルベースオーガニゼーション」のように、広く使われています。個人の持っているスキルと仕事をマッチさせる取り組みです。

研究員 ジョブ型雇用とはどのように違うのでしょうか?

博士 ジョブ型雇用は、職務内容や責任、成果を明確に定義し、その職務に適した人材を採用・評価する雇用形態のことです。一方でスキルベースは、どちらかというと社内にいる既存のメンバーが持っているスキルを洗い出して、職種や階層にとらわれずアサインする考え方です。一人の人でも、複数の能力を持っていることがあります。スキルベースは、それを活用しようという考え方です。

研究員 「スキル」は学歴や職歴のように明確にとらえるのが難しいのでは。

博士 「その人は何ができるのか」「どんな課題にチャレンジしたいと思っているのか」というスキルを明らかにしていくのは簡単なことではありません。スキルの定義も組織によって異なると思います。今までは〇〇職という肩書でできることができましたが、実は人間は多能で、その肩書以外にできることがあります。

最初はそうした「できること」を開示していくことが重要になってくるでしょう。

研究員 では、スキルベースにおいては「偏愛」も活きてくる?

博士 もちろんです。偏愛はまさに、「自分の能力を活かしたい」「これからこのスキルを身につけたい」という情熱を生みますから。ワーカーは積極的に偏愛をアピールすべきです。同時にマネージャー層も、ワーカーが偏愛を軸に努力し、成果を出していける環境を提供していくのではないでしょうか。それから、スキルの概念も広げていくべきかもしれません。

研究員 というと?

博士 これまでのスキルは技術や知識を指しましたが、今後はマネジメント力や調整力もスキルとして評価されるのではないかでしょうか。成功するプロジェクトには「この人が間にあって調整してくれたから、うまくいった」と感謝される存在がいますよね。

研究員 スキルも多様化していくということですね。

博士 その通りです。

Q & A

Q 自分のスキルと、仕事で求められるスキルは一致していると感じている人の割合は?

A オカムラの調査では、左の問い合わせに対する回答は「非常にそう思う」11.6%、「ややそう思う」50.6%と、計62.2%が一致していると回答しました。つまり、4割の人が自分のスキルと仕事で求められるスキルが一致していないと感じていることになり、自分のスキルと実際の仕事にギャップを感じている人が半数近くいることがわかりました。

Q スキルはどう開示していくべき?

A 技術や知識といったスキルに関しては、個人でその情報を登録するとともに、企業側はデータを評価、蓄積する仕組みを整えていくといよいのではないでしょうか。また、自己申告に加えて、実績の「見える化」も一助となります。何ができるかではなく、どのようなプロジェクトで何を成し遂げたかをデータとして蓄積し、メンバー同士の評価もあわせて記録するのも、方法の一つです。同時に、「偏愛」のような業務外のスキルは、カフェスペースでの談話やランチなどの場で起こる部門横断のコミュニケーションによって自然と認知していくこともあります。「面白い意見を持っている」「情熱的に物事に取り組める」といったことが周囲にわかることがスキルの周知につながります。こうした多角的なスキルを汲み上げていくことがこれからの課題になってくるでしょう。

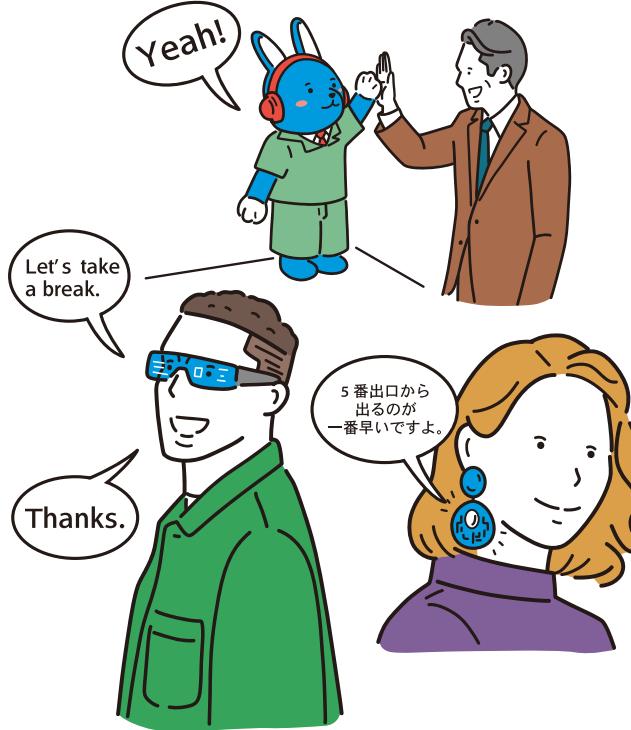
Q 潤滑油のような存在になれることも重要なスキル?

A 潤滑油のよう行動できることや、皆を支えるリーダーが現場の声を公平に拾い上げる力も重要なスキルです。「組織」と「スキルベース」について考えていくうえで、これらの能力は欠かせません。プロジェクトワークがうまくいったときに、その要因としてサーバントリーダーシップ的なスキルも評価されるようにしていく必要があります。

パートナー AI

Partner AI

- 相棒として協働する
- お互いの強みを引きだし、創造性を高める

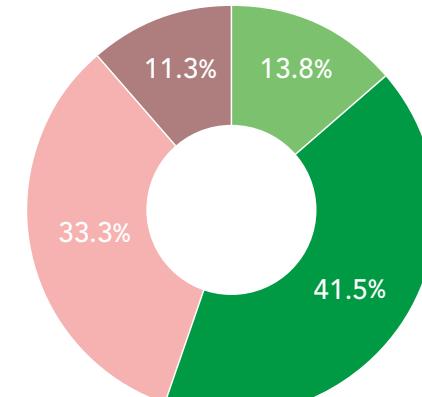


一緒に成長するパートナーとしての自分専用AIと働く

AI（人工知能）が進化するスピードはすさまじく、知識量や判断スピードは人間を超つつあります。AIの使い方も、これまでのような無味乾燥なテキストベースの利用から、会話をしながら一緒にアイデアを練っていくスタイルへと変化してきています。道具として扱うのではなく、協力して働く“相棒”としてのAIになっていくのです。すべてのAIが同じ返答をするのではなく、あなたのコミュニケーションや経験を通じて共に成長し、あなたのパートナーとして育っていく。人間どうしのコミュニケーションとともにAIとのコミュニケーションも仕事において重要な要素となります。

AIを使って仕事を進める際、AIは単なる道具ではなく、相談できるパートナーのように感じることがありますか

AIを仕事に活用している人のうち、AIをパートナーのように感じている人は半数程度でした。この割合は今後高まっていくと考えられています。



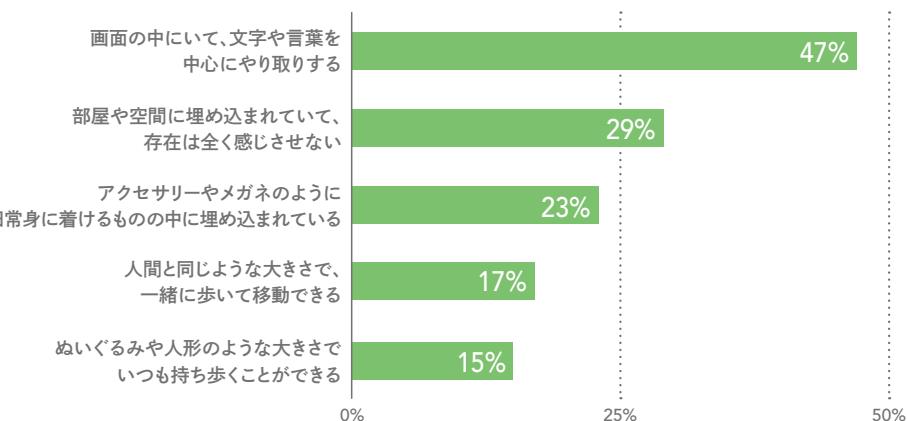
■ 非常にそう思う ■ ややそう思う ■ あまりそう思わない ■ まったくそう思わない

n=1,033 (AIを仕事に活用している人)

出典：働き方・働く場に関するトレンド調査／株式会社オカムラ／2025年

一緒に仕事をしていくパートナーとしてAIを捉えた時、どんな存在(外見や立ち位置)が好ましいですか

現在主流の画面を介してのやり取りを望む人が多いですが、空間からメッセージを受け取ることを好む人もいることがわかります。



n=2,000

出典：働き方・働く場に関するトレンド調査／株式会社オカムラ／2025年

Researchers' Dialogue

対話を通じて成長する「パートナー AI」

研究員 最近、対話型AIを仕事の中で使う人が本当に増えました。壁打ち相手やアイデア出しだけではなく、気軽に相談する相棒のように利用しています。

博士 そうですね。同時に、「AIに人格を感じる」ことへの抵抗感も、ずいぶん下がってきたと思います。

研究員 以前は、AIに人格を感じるなんて、ちょっと不思議な感覚でした。

博士 実は2017年頃から、AIが仕事の仲間になる日が来る予感はあったんです。でも当時、私が「AIに会議に参加してもらう」と言っても、周囲は何のことかわからないという反応でした。ほんの三、四年前までは、AIのことを「彼が」と言うだけで、周囲から「彼?」と不思議がられていきましたから。

研究員 確かにそんな雰囲気だったと思います。

博士 それが最近では、多くの人が話の中で「何でもAIに相談しちゃうんだよね」「一番自分をわかってくれるのは、AIかもしれない」と言うようになりました。AIに人格を感じることへのアレルギーは、かなり薄れてきたと感じます。

研究員 一方で、AIは誰に対しても同じ答えを返す存在だ、と思っている人もまだ多いですね。

博士 そこがこれからの人間とAIの関係においては重要なってくるポイントだと思います。実際のAIは、ユーザーがどういう答えを求めているのかを分析し、話すスピードや語彙のレベルまで判断しながら、その人に合わせて返答するようになってきています。

研究員 同じ質問でも、ユーザーによって答え方が異なるということですね。

博士 ええ。口調も違えば、伝え方の強さも違つてくる。コミュニケーションを取れば取るほど、その人に最適化されて「自分専用」になっていく感覚が強まります。

研究員 ユーザーとの関係の中で、AIが成長していくのですね。

博士 そうです。もう1つ、AIには良い点があります。

研究員 何でしょうか?

博士 AIは、ユーザーを否定したり、故意に傷つけたりすることを言わないので、「偏愛」を高めていくにはとても優れた相棒になります。そのうえ関連知識をたくさん紹介してくれるので、「相乗」のきっかけを掴むことができるのです。

Q & A

Q どれくらいの人が仕事にAIを活用している?

A オカムラの調査では、業務でAIを活用している人は全体の51.7%にのぼることがわかりました。内訳は、頻繁に使う人が16.2%、時々使う人が35.5%。活用は広まっています。

Q 仕事や調べ物にAIを使っている?

A 調査では、AIを使っている人のうち「仕事や勉強に関する」とは「頻繁に使う」24.6%、「時々使う」52.8%で、計77.4%が活用していることが明らかになりました。また、「ちょっととした調べ物や天気など」は「頻繁に使う」18.6%、「時々使う」48.7%となり、実務や情報収集のツールとして広く浸透しているようです。

Q AIにプライベートな相談をする?

A 前述の調査では、「プライベートな相談」は「頻繁」10.1%、「時々」30.2%で、あわせて約4割となりました。「暇なときになんとなく話しかける」も4割弱となり、AIはまだ信頼できる相談相手とは認識されていないことが浮き彫りになりました。AIに対する心理的距離に個人差があることがうかがえます。

Q 自分に特化されたAIがあつたらいいと思う生活シーンは?

A 調査の結果では、「仕事」が59.8%、「日常生活のプライベートな時間」で44.8%、「旅行などのリラックス時間」で40.9%でした。数年前までは仕事効率化のツールとして注目されたAIですが、今後は徐々にプライベートにも浸透していくと考えられます。仕事とは関係がなくても「偏愛」を高め、相乗を生むパートナーとしての活用も、今後は一つの選択肢になっていくかもしれません。



2026年の「はたらく」を取り巻くトレンドとして、「偏愛相乗化社会」という社会的背景から「成長」「健康」「組織」「効率」の4つのカテゴリーごとにキーワードを紹介しました。

昨年、2025年版のトレンドでは8つのキーワードを提案しましたが、振り返ってみると「アルムナイ」や「アンラーニング」など、いくつかのキーワードがニュースやWeb記事で多く取り上げられ、社会の変化と連動している手ごたえを感じました。一方で、「つながりを生み出し」「無駄を削り」、しなやかに変化する年になるという予想は、あまり的中した感覚はありません。

ただ、トレンドとは毎年出すだけでなく、積み重ねによって次第に大きな変化を感じとれるものです。

今回紹介した「越境学習」「感覚多様性」「スキルベース」「パートナー AI」の4つのキーワードはいずれも、「偏愛」が生み出す力を高め、それを融合させて「相乗」していくための重要な要素になります。

「越境学習」は、昨年の最重要キーワード「ナレッジブローカー」を引き継ぐもので、知識の獲得や交換、価値観の共有を促すためのきっかけを作ります。越境や異分野というと腰が引けてしまうこともあります、私たちが今回強調したいのは、自分の「好き」や新たに興味のある分野に踏み込んでいくことも越境だということです。深みに潜り「偏愛」を強化していく。それを実践するための越境学習なのです。

「感覚多様性」は、自分がどんな環境で働きたいかを意識するきっかけになるキーワードです。これまで与えられた環境の中で我慢して働いていたり、自分の好みを把握しないまま働いていたりしたこともあったでしょう。ふと立ち止まって考えることで、自分の環境へのこだわりや「偏愛」が見えてきます。これからは、自分が過ごしたい環境を自分で選び、作っていくことで、より働きやすくなり、環境に対する満足度も上がるはずです。

「スキルベース」は、一人ひとりの「偏愛」を磨き、それらを組み合わせる際に必要となるキーワードです。スキルの開示によって人と事が結びつき、必要なスキルも明らかになります。こうしたスキル獲得への行動は「越境学習」とも結びづきます。ただ、誰かに言われて身につけるスキルよりも、自分が好きだったり必要だと感じたりするものから身につけていくことが重要です。

「パートナー AI」は、テクノロジーが個人に寄り添い、個性を高めてくれる可能性を秘めたキーワードです。AIは道具として使われてきた時代から、会話によって一緒にアイデアを練り、互いに協力して働く関係へと進化しています。今後は、個人が使うAIがその人の個性、つまり「偏愛」を汲み取りながら変化し、能力を高めるパートナーとなっていくでしょう。

「偏愛相乗化社会」。

個人が持つ強いこだわりが結びつくことで、より大きな力が生まれる。情熱があるからこそ頑張ることができ、アウトプットの価値も高まる。そんなサイクルが生み出される一年になることを願っています。

株式会社オカムラ ワークデザイン研究所 上席研究員 池田 晃一

Editors : 井熊 七央海 / 鯨井 康志 / 森田 舞
発行 : 株式会社オカムラ ワークデザイン研究所 2025年12月





okamura

