

クラウドワーカーのキャリア意識とAI影響に関する実態調査

— クラウドソーシング登録ワーカーへのアンケート調査から —

徳永 浩光

国家資格キャリアコンサルタント（登録番号：21028809）

要旨

本研究は、クラウドソーシングプラットフォームで働くワーカーのキャリア意識、AI（人工知能）の影響、および仕事満足度に関連する行動特性を明らかにすることを目的とする。CrowdWorksの登録ワーカーを対象にアンケート調査（有効回答数 n=217）を実施した結果、以下の知見が得られた。第一に、回答者の65.0%が何らかのキャリア目標を持つ一方、28.1%は「目標はないが漠然とした不安がある」状態であった。第二に、キャリア目標の明確さは仕事満足度とは有意な関連がなかったが、将来のキャリアへの接続感とは有意な正の相関（ $\rho=0.277$, $p<0.001$ ）が認められた。第三に、AIを日常的に活用しているワーカーほどAIを肯定的に評価する傾向がみられた。第四に、自己評価の高いワーカーは挑戦姿勢や偶発的経験の活用において有意に高い傾向を示し、計画的偶発性理論の適用可能性が示唆された。これらの結果は、クラウドワーカーへのキャリア支援において、固定的な目標設定だけでなく、偶然の経験を活かす柔軟なキャリア形成の支援が有効であることを示唆している。

キーワード：クラウドワーカー、キャリア意識、AI影響、仕事満足度、計画的偶発性理論

1. はじめに

1.1 研究の背景

日本のクラウドソーシング市場は急速に拡大してきた。矢野経済研究所の調査によると、クラウドソーシングサービスの国内流通金額は2013年度の約215億円から2016年度には約950億円に達し、2020年度には約2,950億円に成長すると予測されていた（矢野経済研究所, 2014）。主要プラットフォームであるクラウドワークスの累計登録ワーカー数は2024年9月末時点で672.2万人、クライアント企業数

は100.6万社に上り（クラウドワークス, 2024）、年間約80万人が新規登録している。ランサーズの「フリーランス実態調査2024年」によれば、日本の広義のフリーランス人口は1,303万人、経済規模は20兆3,200億円に達し、労働力人口の18.8%を占めるまでに成長した（ランサーズ, 2024）。また、2022年の総務省「就業構造基本調査」では、本業がフリーランスの者は209万人（有業者の3.1%）と報告されており（総務省, 2023）、2024年11月にはフリーランス保護新法が施行されるなど、制度面での整備も進んでいる。

一方で、クラウドワーカーは従来の雇用者とは異なるキャリア上の課題を抱えている。金（2018）は、日本のクラウドソーシング市場の急拡大の裏で、クラウドワーカーが「新しいワーキングプア」となるリスクを指摘し、社会保障の適用拡大と最低報酬保障の必要性を提言した。労働政策研究・研修機構（JILPT）の調査シリーズNo.187（2019）では、クラウドワーカーのキャリア展望について「分からない」が最多回答であることが報告されており、組織に属さないがゆえにキャリアパスが不明確で、収入の不安定さや社会的信用の問題が顕在化している。連合（2024）の調査でも、フリーランスの収入満足度は26.3%にとどまり、物価上昇下で報酬が「変わらない」と回答した者が74.8%に上っている。

さらに、2022年以降のAI（特に生成AI）の急速な発展は、クラウドソーシング市場に大きな影響を及ぼしている。Hui, Reshef, & Zhou（2024）はUpworkの9万人以上のフリーランスライターを分析し、ChatGPTリリース後にライティング関連の月間求人が2%減少、収入が5.2%減少したことを報告した。Bloombergの500万件以上の求人データ分析では、ライティング求人が33%減少したとされている（Chiu, 2024）。日本においても、クラウドワークスが2026年9月期第1四半期決算で「AIによって従来のワーカー需要が変化（減少）した」ことを公式に認めており、ライティングを中心とした低単価タスクのAI代替が進行している。このような状況下で、クラウドワーカーのキャリア意識にも変化が生じていると考えられる。

1.2 研究の目的

本研究では、以下の4つのリサーチクエスション（RQ）を設定し、クラウドワーカーのキャリア意識とAI影響の実態を明らかにする。

- RQ1：クラウドワーカーはキャリア目標を持っているか、またその内容はどのようなものか
- RQ2：キャリア目標の有無・明確さは、仕事満足度・充実感と関連があるか
- RQ3：AIの登場はクラウドワーカーの仕事内容・意識にどのような変化をもたらしているか
- RQ4：仕事満足度が高いワーカーと低いワーカーの間に、行動・意識面での共通パターンはあるか

1.3 本研究の意義

筆者は国家資格キャリアコンサルタントとして、延べ300社以上の企業でキャリア支援に従事してきた。その経験から、クラウドワーカーは「仕事をしながら悩んでいる」——すなわち、目の前の仕事

をこなしつつも、それが将来のキャリアにつながるのかという不安を抱えているのではないかと考えた。本研究は、この仮説をデータに基づいて検証し、クラウドワーカーへのキャリア支援の在り方に示唆を得ることを目指すものである。

2. 先行研究

2.1 クラウドワーカーのキャリアに関する研究

クラウドワーカーの働き方の特徴と課題

クラウドワーカーの働き方は、時間・場所の自由度が高い反面、雇用の不安定さや社会的保護の不足が課題として指摘されてきた。Graham, Hjorth, & Lehtonvirta (2017) は、オンライン労働プラットフォームがワーカーに柔軟性・自律性・タスクの多様性を提供する一方で、アルゴリズム的管理により低賃金、社会的孤立、不規則な労働時間をもたらすことを明らかにした。Huws, Spencer, & Coates (2019) は13カ国17,000人のオンラインワーカーを調査し、クラウドワークの特徴である「収入のパッチワーク化」やデジタル管理の浸透が労働市場全体に拡散しつつあると指摘した。

日本における調査では、JILPT (2019) の調査シリーズNo.187が8,256名のインターネット調査に基づき、クラウドワーカーの実態を詳細に報告している。それによると、クラウドワーカーは女性が多く副業として従事する者が多い。事務関連業務が中心で、スキルは「自然に身についた」と回答する者が多く、キャリア展望について「分からない」が最多回答であった。金 (2018) は、日本のクラウドソーシング市場が2011年の44億円から2017年の1,350億円へ急拡大する中で、クラウドワーカーが「新しいワーキングプア」となるリスクを指摘し、米国・欧州との比較から社会保障の適用拡大を提言した。内閣官房等 (2022) の「フリーランス実態調査」でも、取引先とのトラブル経験率が2割強、報酬等が明示されなかった経験が約40%に上るなど、就労環境の課題が浮き彫りとなっている。

フリーランス・ギグワーカーのキャリア形成

フリーランスやギグワーカーのキャリア形成に関する研究は近年蓄積されつつある。Zwettler, Straub, & Spurk (2024) は質的研究によりギグワーカーのキャリア発達を分析し、アカウント作成から案件獲得成功までの3段階のキャリア学習サイクルを発見した。各段階には「新人課題」「ポジショニング・関係構築課題」「バランス課題」があり、それらを乗り越えることで次の段階に移行するプロセスが明らかにされた。Lo Presti, Pluviano, & Briscoe (2018) は、イタリアのフリーランス425名を対象に構造方程式モデリングを適用し、プロティアン（自己主導型）キャリア態度とバウンダリーレス（境界のない）キャリア態度が、エンプロイアビリティ活動と職業コミットメントを媒介して主観的キャリア成功を予測することを実証した。フリーランスにとって、エンプロイアビリティの開発と職業への忠誠が、キャリア成功に至る連鎖的なプロセスであることが示されている。

クラウドワーカーの満足度・モチベーション

クラウドワーカーの仕事満足度に関しては、Cho & Jung (2025) が韓国のクラウドワーカー941名を対象に調査を行い、職務自律性が自己効力感と仕事の有意味感を媒介して職務満足度に正の影響を与えることを実証した。自己決定理論と職務特性理論を統合的に適用し、高い職務不安定性にもかかわらずクラウドワーカーが従事し続ける理由として自律性の重要性を指摘している。Durward, Blohm, & Leimeister (2020) は、ドイツの23プラットフォームから434名のクラウドワーカーを調査し、知覚された自律性・タスク多様性・タスクアイデンティティ・フィードバックの全てが満足度に直接影響するが、金銭的報酬が一定水準に達して初めてタスク特性が好ましい作業認知を形成し始めることを発見した。

プラットフォーム労働とメンタルヘルスの関連については、Glavin & Schieman (2022) がカナダの全国代表サンプルを用いて検証し、プラットフォーム労働を主たる収入源とする「依存的」ワーカーは、副業的ワーカーや伝統的自営業者よりも心理的ディストレスが有意に高いことを示した。経済的困窮 (financial strain) がこのメンタルヘルス悪化の主要な媒介変数であることも明らかにされている。日本国内では、フリーランス協会「フリーランス白書2024」において、働き方全般の満足度は約70%と高い一方、収入や社会的地位の満足度は約30%にとどまることが報告されており、働き方の自由度と経済的な不安定さの二面性が浮き彫りとなっている。

2.2 計画的偶発性理論 (Planned Happenstance Theory)

Mitchell, Levin, & Krumboltz (1999) が提唱した計画的偶発性理論は、キャリアの8割は予期せぬ偶然の出来事によって形成されるとし、偶然を積極的にキャリアに活かすための5つの行動特性——好奇心 (Curiosity)、持続性 (Persistence)、柔軟性 (Flexibility)、楽観性 (Optimism)、冒険心 (Risk Taking) ——を重視する。キャリアカウンセラーは、クライアントに多様な活動への参加、偶発的な機会への注意、各活動で成功するためのスキル習得を促すべきとされた。

Krumboltz (2009) はこの理論をさらに発展させ、「偶発性学習理論 (Happenstance Learning Theory)」を提唱した。全ての人間の行動は無数の計画的・非計画的学習経験の産物であるとし、キャリアカウンセリングの目標は、予め決められたゴールに固執するのではなく、目の前の出来事に潜む機会を把握する力を育てることであると再定義した。

この理論は、組織に属さず予定調和的なキャリアラダーを持たないクラウドワーカーにとって、特に高い適用可能性を持つと考えられる。Lo Presti et al. (2018) が示したフリーランスにおけるプロテジャン・キャリア態度 (自己主導性・価値駆動型) は、Krumboltzの5つの行動特性と高い親和性を持つ。しかし、計画的偶発性理論をクラウドワーカーに直接適用した実証研究は国内外ともにほとんどなく、本研究はこのギャップを埋めることを目指す。具体的には、明確な目標を持たないワーカーであっても、偶然を活かす姿勢 (挑戦意欲・偶発的経験の活用・柔軟性) が自己評価と関連するかを分析する。

2.3 AIがクラウドソーシング市場に与える影響

生成AIの登場がクラウドソーシング市場に与えた影響

2022年以降の生成AIの急速な発展は、クラウドソーシング市場に具体的かつ測定可能な影響を及ぼしている。Hui, Reshef, & Zhou (2024) は *Organization Science* 誌において、Upworkの92,547人のフリーランスライターを分析し、ChatGPTリリース後にライティング関連の月間求人数が2%減少、月間収入が5.2%減少したことを報告した。画像関連ワーカーについても、DALL-E 2やMidjourneyのリリース後に月間求人数が3.7%減少、収入が9.4%減少した。注目すべきは、高品質・高収入のフリーランサーほど不均衡に大きな打撃を受けたという、従来の想定に反する結果であった。

Teutloff et al. (2025) は *Journal of Economic Behavior & Organization* 誌において、大手フリーランスプラットフォームの求人データをAI代替可能・AI補完的・影響なしに分類して分析した結果、AI代替可能なスキル（ライティング・翻訳等）では需要が20~50%減少した一方、補完的スキルや影響なしのスキルでは労働需要が増加していることを明らかにした。Chiu (2024) によるBloombergyの500万件以上のUpwork求人データ分析でも、ライティング求人が33%、翻訳求人が19%、カスタマーサービス求人が16%減少したことが報告されている。

日本では、ランサーズの「フリーランス実態調査2024年」でフリーランス全体の生成AI活用率はまだ3割以下と低い一方、約半数が「活用していないし興味もない」と回答している（ランサーズ, 2024）。クラウドワークスは2026年9月期第1四半期決算で営業利益が前年同期比-84.4%となり、AIによる従来のワーカー需要の減少を公式に認めている。

AI代替可能な職種とそうでない職種

AIによる労働市場への影響は職種によって大きく異なる。Eloundou, Manning, Mishkin, & Rock (2023) は、米国労働者の約80%が業務の少なくとも10%でLLM（大規模言語モデル）の影響を受け、約19%は業務の50%以上が影響を受ける可能性がある」と推計した。LLMベースのツール・ソフトウェアを含めると、47~56%のタスクが影響範囲に入ると指摘している。一方、Boussioux, Lane, Zhang, Jacimovic, & Lakhani (2024) は *Organization Science* 誌の実験研究において、AI（GPT-4）の解決策は環境価値・財務価値・戦略的実行可能性で人間を上回るものの、人間の解決策は新規性（ノベルティ）で優位であることを示し、特に「外れ値的に斬新な解」を生む能力は人間が優れていると結論づけた。

AI活用による生産性への影響

Noy & Zhang (2023) は *Science* 誌において、444人の大卒専門職を対象とした実験でChatGPT使用により作業時間が40%短縮され、品質が18%向上したことを報告した。Brynjolfsson, Li, & Raymond (2023) も、Fortune 500企業のカスタマーサポート5,179人を対象にした研究で、AI導入により生産性が平均14%向上し、特に新人・低スキルワーカーでは34%向上したことを明らかにし

た。これらの研究は、AIが生産性を向上させる一方で、少ない人数で同じ成果を出せるようになるため需要が減少するという、生産性向上と雇用減少の同時進行を示唆している。

以上の先行研究は、AIがクラウドソーシング市場に二極化をもたらしていること——AI代替可能な業務では需要・収入が減少し、AI補完的なスキルでは需要が増加する——を示している。しかし、日本のクラウドワーカーがこのような変化をどのように認識し、どのような対応をとっているかについては、実証的な研究が不足している。本研究はこのギャップを埋めることを目指す。

3. 調査方法

3.1 調査対象

CrowdWorksに登録し、現在もクラウドソーシングで仕事を受注しているワーカーを対象とした。プラットフォーム上でアンケート回答タスクとして募集を行った。

3.2 調査方法

CrowdWorksのタスク形式で回答を収集した。

- 調査期間：2026年2月26日～2月28日
- 回収数：220件
- 有効回答数：217名（パターン回答1件・矛盾回答2件を除外）

有効回答の判定にあたっては、以下の基準で不正回答を除外した。

チェック項目	除外基準	該当件数
パターン回答	5段階評価がすべて同一値	1件
矛盾回答	AI未使用（C3=4）にもかかわらずC5で2つ以上選択	2件

3.3 回答者の属性

有効回答者（N=217）の属性分布を表1に示す。

表1：回答者の属性分布

属性	カテゴリ	n	%
年代	20代	36	16.6
	30代	82	37.8
	40代	46	21.2
	50代以上	53	24.4
性別	男性	77	35.5
	女性	136	62.7
	その他	4	1.8
経験年数	1年未満	98	45.2
	1年～3年未満	58	26.7
	3年～5年未満	23	10.6
	5年以上	38	17.5
主な職種	ライティング・記事作成	54	24.9
	データ入力・事務作業	71	32.7
	デザイン・イラスト	11	5.1
	動画編集	3	1.4
	プログラミング・Web制作	1	0.5
	その他	77	35.5
位置づけ	主たる収入源（本業）	12	5.5
	副業	47	21.7
	本業にしたいが収入不十分	26	12.0
	お小遣い稼ぎ・空き時間の活用	132	60.8
月収	5万円未満	209	96.3
	5万～10万円未満	6	2.8
	10万～20万円未満	2	0.9
開始理由	副収入を得たかった	116	53.5
	自由な働き方をしたかった	73	33.6

属性	カテゴリ	n	%
	独立の第一歩として	8	3.7
	スキルを活かしたかった	5	2.3
	就職・転職が難しかった	2	0.9
	その他	13	6.0

回答者の中心層は30代（37.8%）の女性（62.7%）で、経験年数1年未満（45.2%）の比較的新しいワーカーであった。大多数が月収5万円未満（96.3%）であり、「お小遣い稼ぎ・空き時間の活用」（60.8%）としてクラウドソーシングを位置づけていた。主な職種はデータ入力（32.7%）とライティング（24.9%）が中心で、開始理由は「副収入を得たかった」（53.5%）が最多であった。

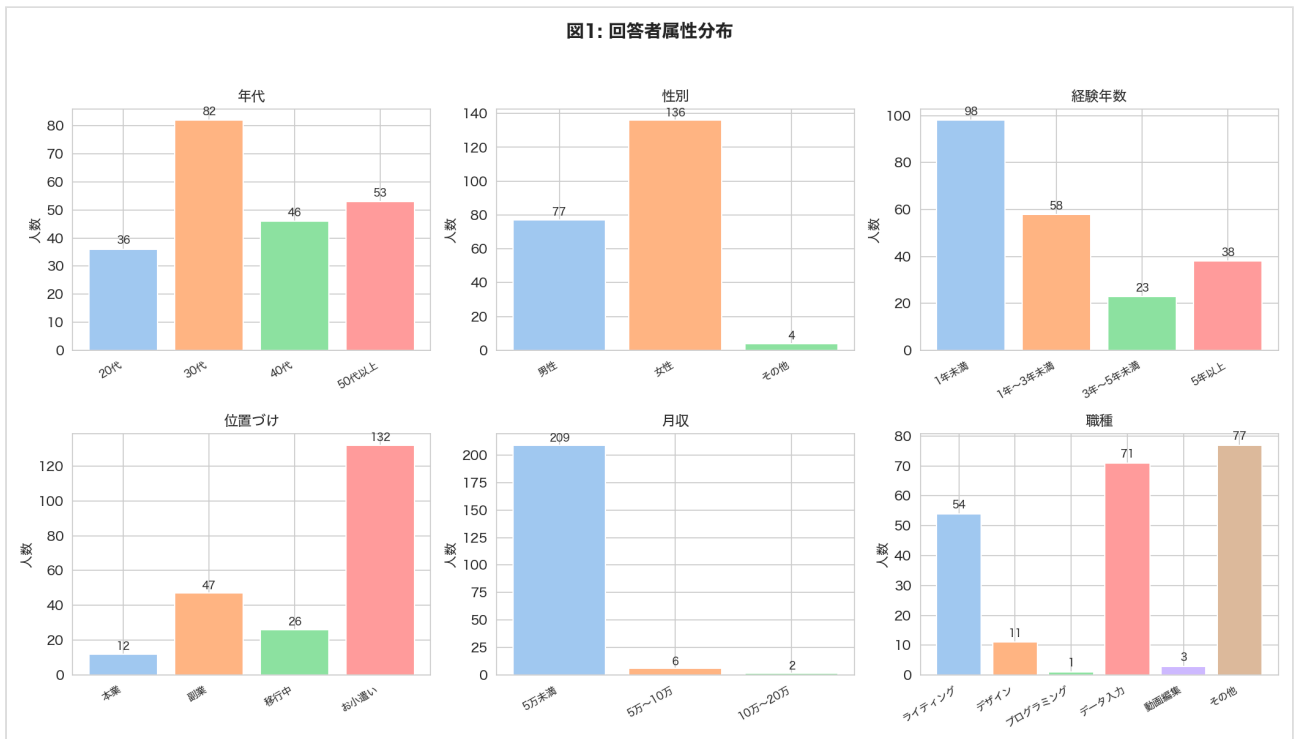


図1：回答者属性分布

3.4 質問項目

質問は全28問で、以下の4セクションから構成される。

セクション	問数	内容	対応RQ
A. 基本属性	8問	年齢、経験年数、職種、月収、動機など	-
B. キャリア意識	7問	目標の有無、満足度、不安・悩み	RQ1・RQ2
C. AIの影響	7問	仕事量の変化、AI活用状況、意識	RQ3
D. 行動・姿勢	6問	学習姿勢、挑戦意欲、柔軟性、自己評価	RQ4

5段階のリッカート尺度を用いた質問（B3～B5, B7, C2, C4, C6, D1, D2, D4, D6）については、1～5の数値で回答を得た。なお、B3（仕事満足度）は実データにおいて1～4の範囲での回答となった（回答者の選択範囲が4までに留まった）。

条件分岐が必要な質問（B2はB1で「明確な目標がある」「方向性はある」を選んだ方のみ、B6はB5で2以上を選んだ方のみ）については、フォーム設定上の制約から全員に回答が求められたため、分析時に該当条件の回答者のみをフィルタして集計した。

3.5 分析方法

分析には Python（pandas, scipy, scikit-posthocs）を使用し、以下の手法を適用した。

- 記述統計（度数分布、平均値、中央値、標準偏差）
- クロス集計
- 相関分析（スピアマンの順位相関係数）
- 群間比較（4群：クラスカル・ウォリス検定、2群：マン・ホイットニーのU検定）
- 多重比較（ボンフェローニ補正付きDunn検定）
- 独立性の検定（カイ二乗検定、Cramér's V）
- 有意水準は $p < 0.05$ とし、 $p < 0.01$ の場合はより強い有意差として記載した。

3.6 倫理的配慮

本調査では、個人を特定できる情報は収集せず、すべての回答を匿名で処理した。調査の目的・データの取り扱いについて、回答前にインフォームドコンセントを得た。

4. 結果

4.1 リッカート尺度質問の要約統計量

5段階評価で回答を得た質問項目の要約統計量を表2に示す。

表2：リッカート尺度質問の要約統計量（N=217）

変数	質問内容	M	Mdn	SD	Min	Max
B3	仕事満足度	2.43	2.0	0.90	1	4
B4	将来への接続感	2.46	2.0	0.96	1	5
B5	不安の程度	3.58	4.0	0.97	1	5
B7	1年後の見通し	2.66	3.0	0.95	1	5
C2	AI影響認識	3.30	3.0	1.00	1	5
C4	需要変化	3.24	3.0	0.88	1	5
C6	AI総合評価	3.00	3.0	0.85	1	5
D1	学習姿勢	2.94	3.0	1.13	1	5
D2	挑戦姿勢	3.06	3.0	1.12	1	5
D4	柔軟性	3.22	3.0	0.96	1	5
D6	自己評価	2.29	2.0	0.90	1	5

全体として、仕事満足度（M=2.43）と自己評価（M=2.29）は低く、不安の程度（M=3.58）は高い水準にあった。将来のキャリアへの接続感（M=2.46）も低く、クラウドワーカーが「仕事をしながら悩んでいる」状況が数値的にも裏付けられた。

4.2 RQ1：クラウドワーカーのキャリア目標

4.2.1 キャリア目標の全体分布

キャリア目標の有無（B1）の分布を図2に示す。

図2: キャリア目標の有無 (B1)

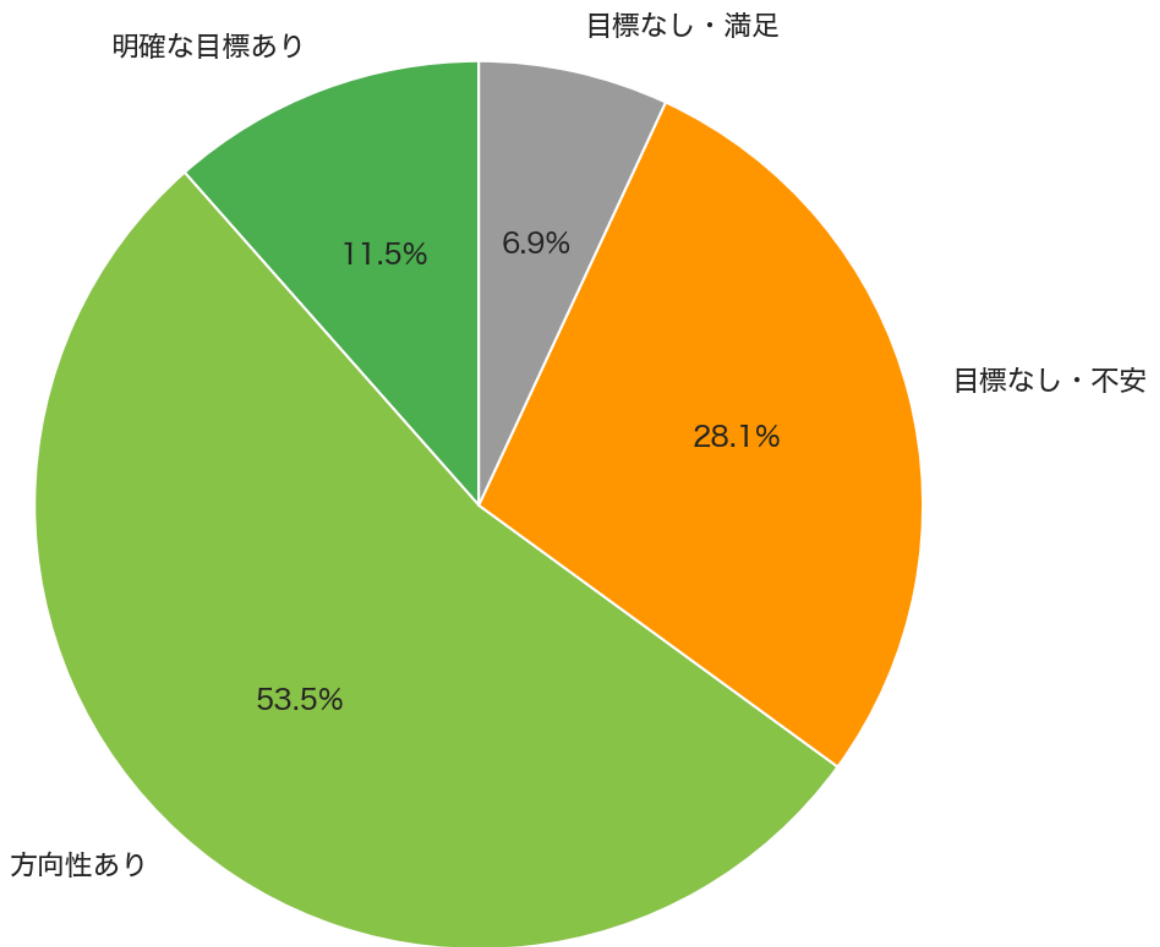


図2: キャリア目標の有無

表3: キャリア目標の有無 (B1) の度数分布

選択肢	n	%
明確な目標がある	25	11.5
なんとなくの方向性はある	116	53.5
特に目標はないが、漠然とした不安がある	61	28.1
特に目標はなく、現状で満足している	15	6.9

「なんとなくの方向性はある」が53.5%と最多で、「明確な目標がある」(11.5%)と合わせると65.0%のワーカーが何らかのキャリア目標を持っていた。一方、「目標はないが漠然とした不安がある」が28.1%を占め、目標を持たないまま不安を感じているワーカーの存在が確認された。

4.2.2 属性別のクロス集計

キャリア目標の有無を位置づけ (A6) 別にみると、「明確な目標がある」と回答した割合は副業ワーカー (14人中29.8%) が最も高く、「お小遣い」層 (7人中5.3%) では低かった。「目標なし・不安」は、お小遣い層で43人 (32.6%) と相対的に高い割合を示した。

月収別では、月収5万円未満が回答者の96.3%を占めたため、月収帯による目標の差異は統計的に検証が困難であった。

4.2.3 目標の内容 (B2)

B1で「明確な目標がある」または「方向性はある」と回答した141名に対し、目標の内容を複数選択で尋ねた結果を表4に示す。

表4：キャリア目標の内容 (B2, n=141, 複数選択)

目標の内容	n	選択率 (%)
クラウドソーシングでの収入を増やしたい	72	51.1
今のペースを維持しつつ、安定させたい	37	26.2
フリーランスとして独立・拡大したい	28	19.9
特定の専門スキルを磨きたい	24	17.0
自分の事業・サービスを持ちたい	11	7.8
企業に就職・転職したい	6	4.3
その他	4	2.8

「収入を増やしたい」(51.1%) が最も多く、次いで「ペース維持・安定」(26.2%) が続いた。「独立・拡大」(19.9%) や「専門スキル」(17.0%) など、成長志向の目標も一定数みられた一方、「就職・転職したい」(4.3%) はごく少数であった。

4.3 RQ2：キャリア目標と仕事満足度の関連

4.3.1 目標4群別の比較

キャリア目標の4群別に、仕事満足度 (B3)、将来への接続感 (B4)、不安の程度 (B5)、1年後の見通し (B7) の平均値を比較した (表5)。

表5：キャリア目標4群別の各指標平均値

指標	明確な目標あり (n=25)	方向性あり (n=116)	目標なし・不安 (n=61)	目標なし・満足 (n=15)
B3: 仕事満足度	2.40 (0.82)	2.36 (0.89)	2.48 (0.87)	2.80 (1.15)
B4: 将来への接続感	2.88 (0.88)	2.59 (0.98)	2.18 (0.83)	1.87 (0.92)
B5: 不安の程度	3.68 (0.85)	3.65 (0.89)	3.61 (1.02)	2.80 (1.26)
B7: 1年後の見通し	2.92 (1.00)	2.72 (0.99)	2.36 (0.78)	3.00 (0.93)

※括弧内は標準偏差

4.3.2 統計検定

クラスカル・ウォリス検定の結果を表6に示す。

表6：クラスカル・ウォリス検定の結果

指標	H	p	判定
B3: 仕事満足度	3.239	.356	n.s.
B4: 将来への接続感	17.007	.001	*
B5: 不安の程度	7.601	.055	n.s.
B7: 1年後の見通し	10.030	.018	*

B4 (将来への接続感) について高度に有意な群間差が認められた (H=17.007, $p<.001$)。ボンフェローニ補正付きDunn検定による多重比較の結果、「明確な目標あり」群は「目標なし・不安」群 ($p=.024$) および「目標なし・満足」群 ($p=.009$) との間に有意差が認められた。すなわち、キャリア目標が明確なワーカーほど、今の仕事が将来につながっているという実感を持っていた。

B7 (1年後の見通し) についても有意な群間差がみられた (H=10.030, $p=.018$) が、ボンフェローニ補正後の多重比較ではいずれの対比較も有意水準に達しなかった。

B3 (仕事満足度) および **B5 (不安の程度)** については、4群間に有意差は認められなかった。

4.3.3 相関分析

キャリア目標の明確さ（B1を順序変数として数値化：明確=4, 方向性=3, 不安=2, 満足=1）と各指標のスピアマン相関を表7に示す。

表7：B1（目標明確度）と各指標のスピアマン相関

指標	ρ	p	判定
B3: 仕事満足度	-0.090	.186	n.s.
B4: 将来への接続感	0.277	<.001	*
B5: 不安の程度	0.102	.133	n.s.
B7: 1年後の見通し	0.133	.050	*

キャリア目標の明確さと将来への接続感（B4）の間に弱い正の相関（ $\rho=0.277$, $p<.001$ ）が認められた。目標が明確なほど将来への接続感が高いという関連である。一方、仕事満足度（B3）および不安の程度（B5）との間には有意な相関は認められなかった。

4.4 RQ3：AIの影響

4.4.1 仕事量の変化と AI影響認識

1年前と比較した仕事量の変化（C1）について、「変わらない」が69.6%と大多数を占めた一方、「やや減った」（14.3%）と「大幅に減った」（4.6%）を合わせると18.9%のワーカーが仕事量の減少を報告した（図4）。

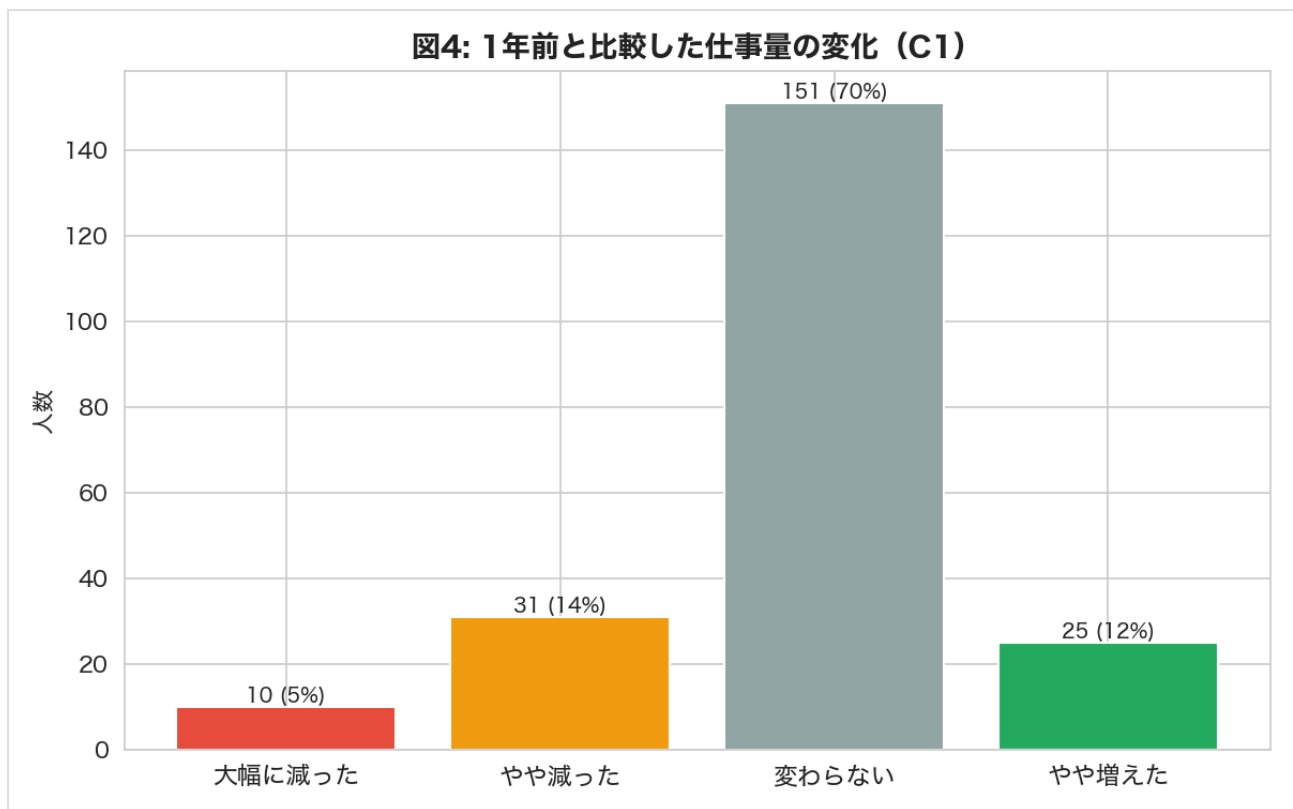


図4：仕事量の変化

仕事量の変化に対するAI影響の認識 (C2) は、「やや影響がある」(34.6%)と「どちらともいえない」(34.6%)が同率で最多であった。「非常に大きな影響がある」(10.1%)を含めると、回答者の44.7%がAIの影響を認識していた。

4.4.2 AI活用の状況

AI活用度 (C3) について、「日常的に活用している」(24.9%)と「時々活用している」(33.6%)を合わせると、58.5%のワーカーが何らかの形でAIツールを活用していた。一方、「まったく使っていない」ワーカーも20.3%存在した。

4.4.3 AIに対する総合評価

AIの総合評価 (C6) は「どちらともいえない」が51.2%と過半数を占め、慎重な姿勢がうかがえた。「ややプラス」(19.8%)と「非常にプラス」(4.1%)を合わせたプラス評価は23.9%、「ややマイナス」(21.2%)と「非常にマイナス」(3.7%)を合わせたマイナス評価は24.9%であり、ほぼ拮抗していた。

AI活用度別にAI総合評価を比較すると、「日常的に活用している」ワーカーのAI評価平均 (M=3.37) は、「まったく未使用」のワーカー (M=2.80) より高い傾向がみられた (図5)。

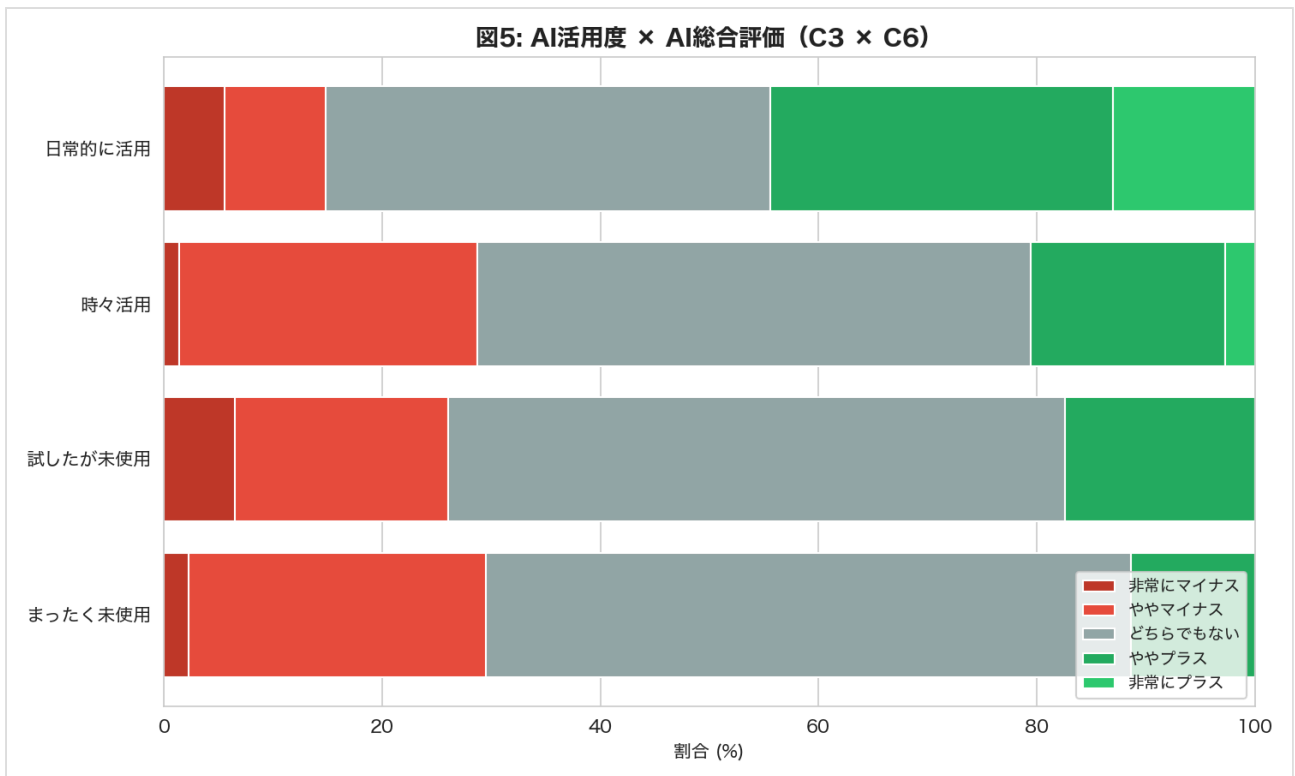


図5：AI活用度 × AI総合評価

4.4.4 職種別のAI影響

職種別の仕事量変化をみると、ライティング職で仕事量が「大幅に減った」と回答した割合（7/54, 13.0%）は他職種より高く、ライティング領域でAIの影響がより顕著であることが示唆された。

4.4.5 AI共存のスタンス

AIとの共存に対するスタンス（C7）は、「様子を見ながら対応」（48.8%）が最も多く、「積極的に活用」（25.8%）、「置き換えられない分野にシフト」（12.0%）が続いた。「危機感」を感じているワーカーは4.1%にとどまった。

AI活用度別のクロス集計では、「積極活用」スタンスをとるワーカーの50.0%（28/56）が日常的にAIを活用しているのに対し、「危機感」スタンスのワーカーの44.4%（4/9）はまったくAIを使っていなかった。

4.4.6 不安・悩みの内容

不安や悩みを感じている回答者（B5≥2, n=213）に対し、具体的な不安の内容を複数選択で尋ねた結果を図3に示す。

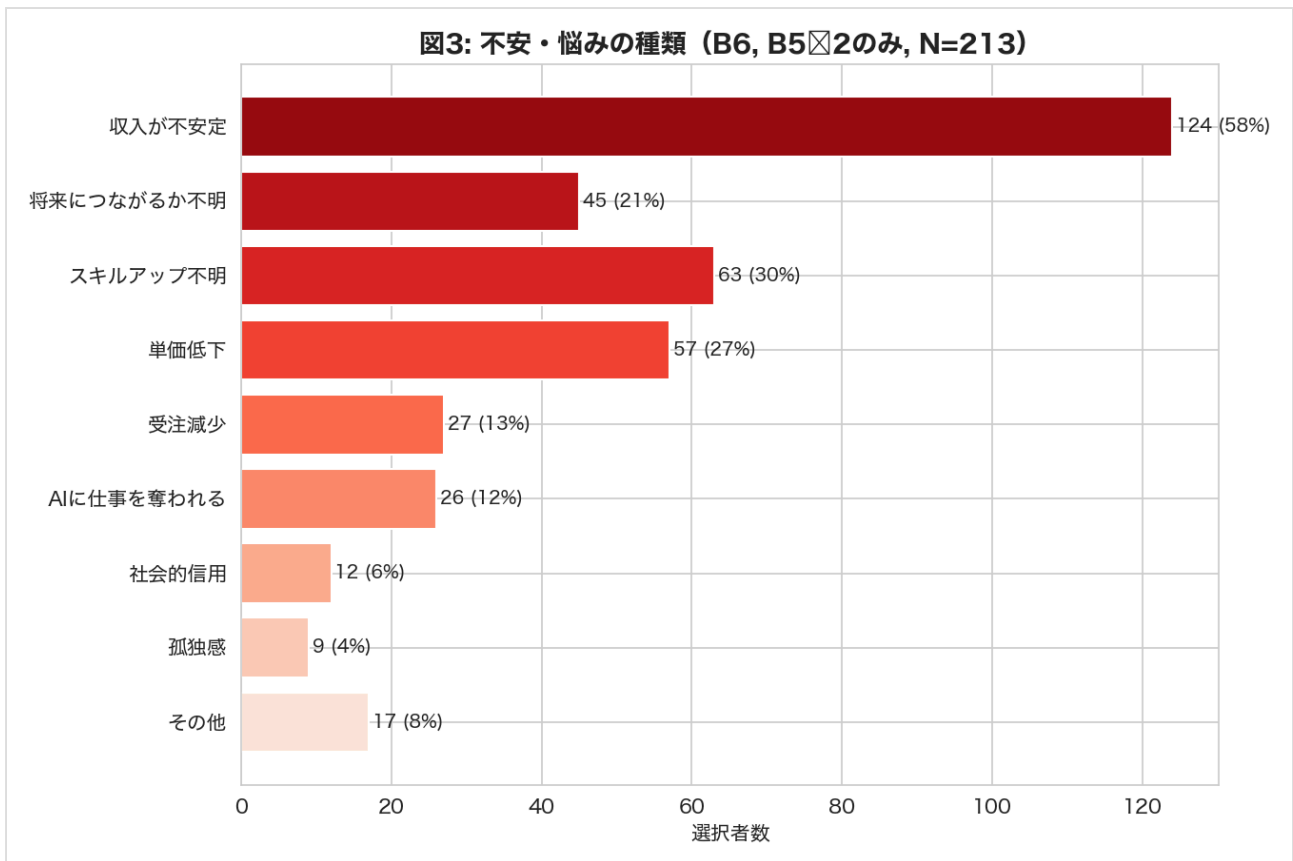


図3：不安・悩みの種類

表8：不安・悩みの内容 (B6, n=213, 複数選択)

不安の内容	n	選択率 (%)
収入が不安定である	124	58.2
スキルアップの方法が分からない	63	29.6
単価が下がっている・上がらない	57	26.8
今の仕事が将来につながるか分からない	45	21.1
仕事の受注が減っている	27	12.7
AIに仕事を奪われるのではないかと不安	26	12.2
その他	17	8.0
社会的な信用が得にくい	12	5.6
孤独感・相談相手がいない	9	4.2

「収入が不安定」(58.2%)が突出して高く、次いで「スキルアップの方法が分からない」(29.6%)、「単価の低下」(26.8%)が続いた。「AIに仕事を奪われる」不安は12.2%であり、AI脅威

は現時点では収入不安定さなどの構造的課題に比べて相対的に小さかった。

4.5 RQ4：仕事満足度と行動特性の関連

4.5.1 高群・低群の分類

自己評価（D6: 「うまくいっている」と思うか）をもとに、以下のように分類した。

群	基準	n	%
高群	D6 = 4 or 5	21	9.7
中間群	D6 = 3	62	28.6
低群	D6 = 1 or 2	134	61.8

低群（61.8%）が最も多く、自分がクラウドワーカーとして「うまくいっている」と感じているワーカーは約1割にとどまった。

4.5.2 マン・ホイットニーU検定（高群 vs 低群）

高群と低群の行動特性をマン・ホイットニーU検定で比較した結果を表9に示す。

表9：高群 vs 低群のマン・ホイットニーU検定結果

変数	高群 M (n=21)	低群 M (n=134)	U	p	r
D1: 学習姿勢	2.90	2.84	1465.0	.754	.025
D2: 挑戦姿勢	3.43	2.90	1778.5	.043	.162
D4: 柔軟性	3.24	3.15	1523.0	.525	.051
C6: AI総合評価	3.10	2.94	1520.0	.526	.051

D2（挑戦姿勢）において有意差が認められた（ $U=1778.5$, $p=.043$, $r=0.162$ ）。自己評価の高いワーカーは、新しい種類の仕事に挑戦する傾向が有意に高かった。効果量は小程度（ $r=0.162$ ）であった。学習姿勢（D1）、柔軟性（D4）、AI総合評価（C6）については有意差は認められなかった。

4.5.3 カイ二乗検定（高群 vs 低群）

カテゴリ変数についてカイ二乗検定を行った結果を表10に示す。

表10：高群 vs 低群のカイ二乗検定結果

変数	χ^2	df	p	V
D3: 偶発的経験	15.301	3	.002	.314
D5: 交流	15.785	3	.001	.319
B1: 目標の有無	3.582	3	.310	.152
C3: AI活用度	2.483	3	.478	.127

D3（偶発的経験） および **D5（交流）** において高度に有意な差が認められた（いずれも $p<.01$ ）。効果量はいずれも中程度（ $V=0.314, 0.319$ ）であった。自己評価の高いワーカーは、偶然のキャリア経験をより多く報告し、他のワーカー・フリーランスとの交流も活発であった。

一方、キャリア目標の有無（B1）やAI活用度（C3）は高群・低群の間に有意差がなく、自己評価の高低は目標やAI活用の有無とは独立していることが示された。

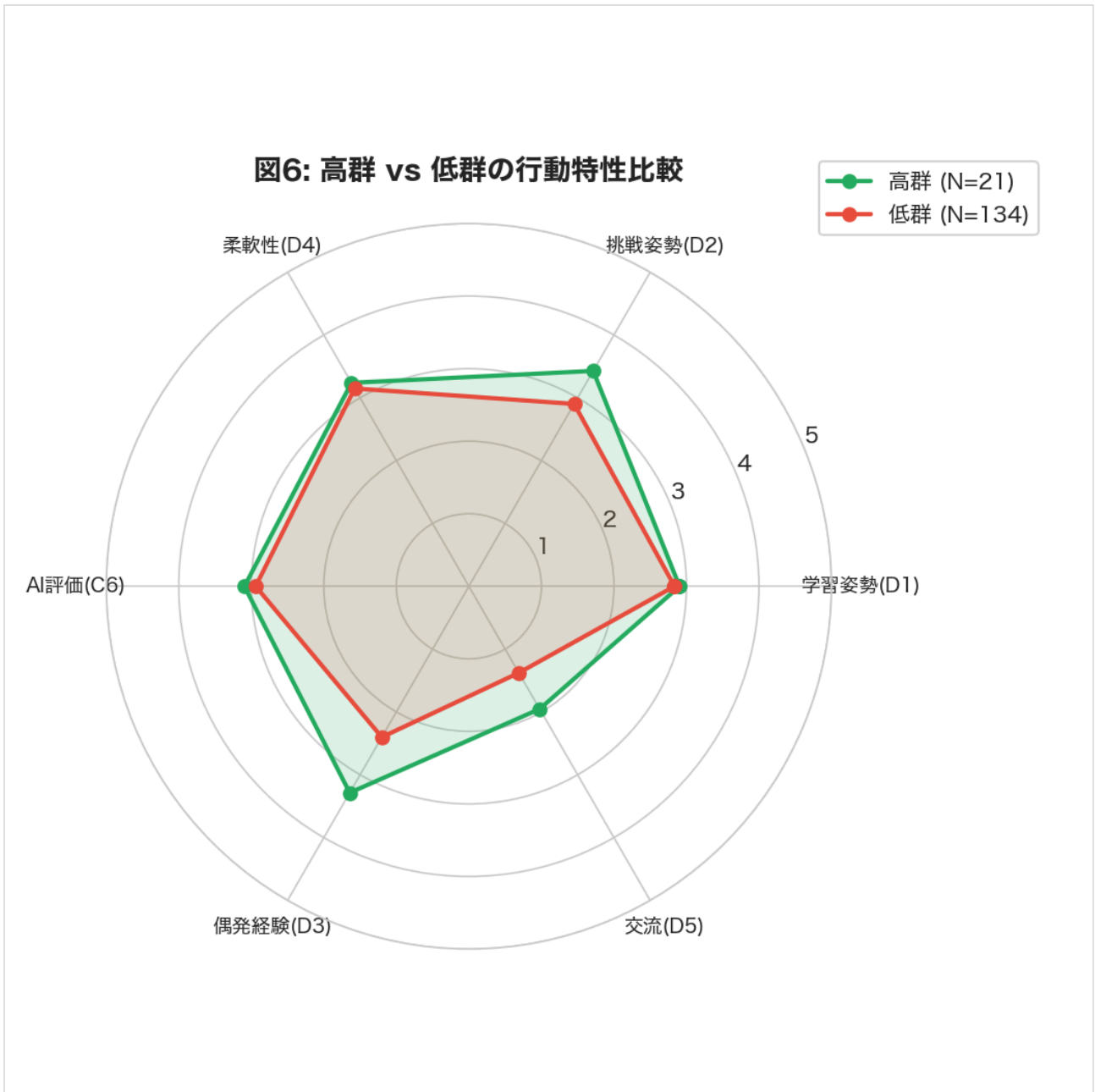


図6：高群 vs 低群の行動特性比較

4.5.4 計画的偶発性理論との接続

計画的偶発性理論に関連する変数（D2: 挑戦姿勢、D3: 偶発的経験、D4: 柔軟性）と自己評価（D6）のスピアマン相関を表11に示す。

表11：計画的偶発性理論関連変数と自己評価の相関

変数	ρ	p	判定
D2: 挑戦姿勢 (冒険心)	0.189	.005	**
D3: 偶発的経験	0.300	<.001	*
D4: 柔軟性	0.101	.136	n.s.

D3 (偶発的経験) と自己評価の間に弱～中程度の正の相関 ($\rho=0.300$, $p<.001$) が認められた。D2 (挑戦姿勢) にも弱い正の相関 ($\rho=0.189$, $p=.005$) が認められた。偶然の経験を積極的に活かし、新しい仕事に挑戦するワーカーほど、自己評価が高い傾向が確認された。

D4 (柔軟性) については有意な相関が認められなかった。

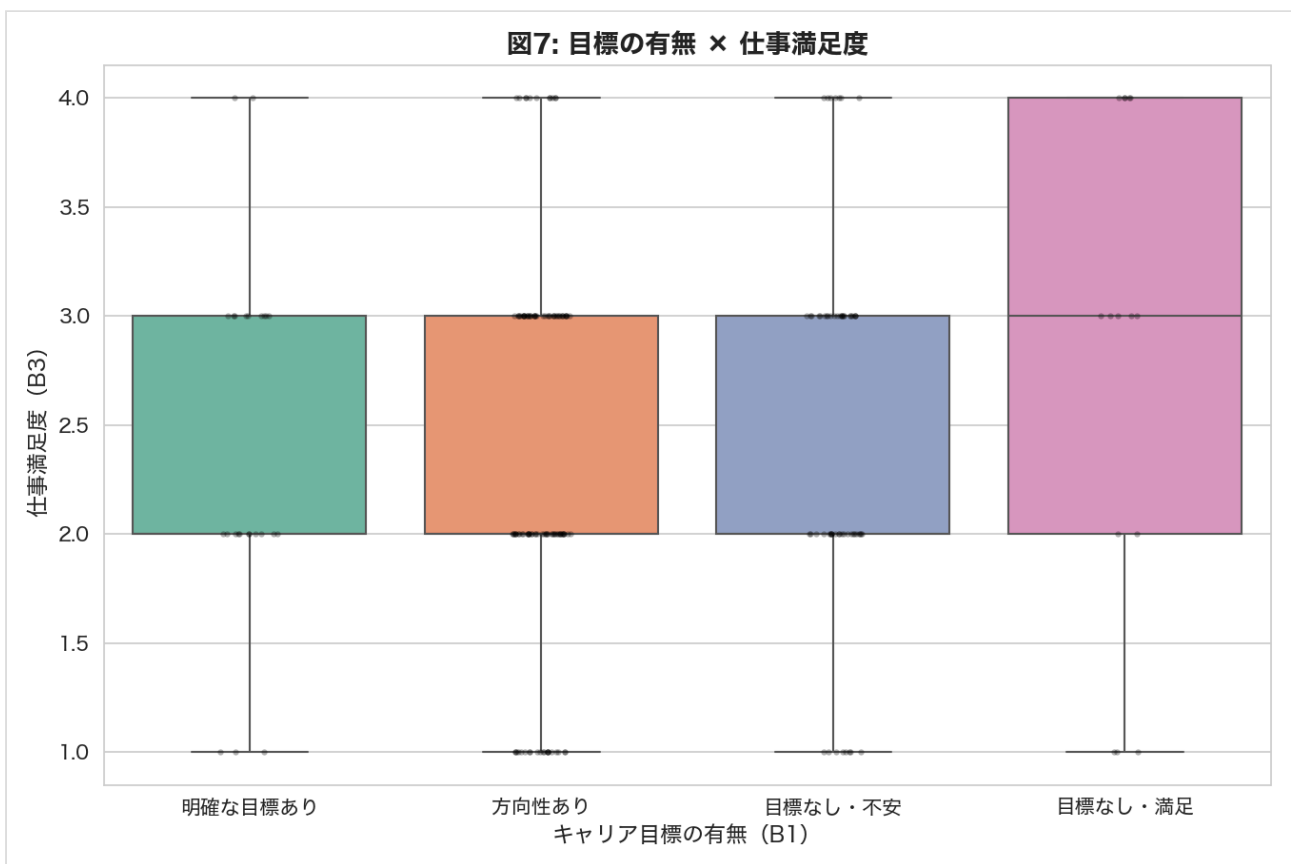


図7：目標の有無 × 仕事満足度

5. 考察

5.1 クラウドワーカーのキャリア意識の実態

本調査で最も注目すべき発見は、クラウドワーカーの28.1%が「特に目標はないが、漠然とした不安がある」と回答した点である。「方向性はある」(53.5%)と合わせると、81.6%のワーカーが何らかの不確実さや不安を抱えながら働いていることが明らかになった。

この結果は、筆者が仮説として掲げた「クラウドワーカーは仕事をしながら悩んでいる」という状態を裏付けるものである。仕事満足度の平均値(M=2.43, 4段階中)は中間点以下であり、自己評価(M=2.29)も低く、61.8%のワーカーが自分は「うまくいっていない」と感じていた。

興味深いのは、キャリア目標の明確さは仕事満足度とは有意な関連がなかった($\rho = -0.090$, n.s.)一方で、将来への接続感とは有意に関連していた($\rho = 0.277$, $p < .001$)という点である。すなわち、目標があるからといって今の仕事に満足しているわけではないが、目標があるワーカーは今の仕事が将来につながっているという実感を持ちやすかった。これは、クラウドワーカーにとってのキャリア目標が「今を充実させる」機能よりも、「将来への道筋を見出す」機能を果たしていることを示唆している。

不安の内容として最も多かったのは「収入の不安定さ」(58.2%)であり、クラウドワーカーの構造的な課題である。「スキルアップの方法が分からない」(29.6%)という回答も多く、組織に属さないことで学習機会やキャリア形成の指針を得にくい状況が浮き彫りとなった。

5.2 AI時代のクラウドワーカーの変化

AI影響については、仕事量が「変わらない」と回答したワーカーが69.6%と大多数を占め、現時点では多くのクラウドワーカーにとってAIの影響は限定的であった。ただし、ライティング職では仕事量が「大幅に減った」割合が13.0%と他職種より高く、職種によって影響度に差がみられた。

注目すべきは、AIを日常的に活用しているワーカーほどAIを肯定的に評価している傾向である(活用群M=3.37 vs 未使用群M=2.80)。これは、AI活用の実体験が恐怖感を軽減し、むしろ自らの仕事を補完するツールとしてAIを捉えるようになることを示唆している。

AIとの共存スタンスについては、「様子見」が48.8%と最多であり、多くのワーカーが積極的な対応を取れていない状況であった。「積極活用」(25.8%)を選んだワーカーは実際にAIを日常的に使っている割合が高く、意識と行動が一致していた。一方、「危機感」を感じているワーカー(4.1%)はAI未使用者が多く、具体的な対応には至っていないことがうかがえた。

「AIに仕事を奪われるのではないか」という不安は12.2%に留まり、「収入の不安定さ」(58.2%)や「単価の低下」(26.8%)といった現実的な経済的課題に比べて相対的に小さかった。これは、AI脅威がまだ抽象的な懸念にとどまっている可能性と、回答者の多くがデータ入力など現時点ではAI代替の直接的な影響を受けにくい職種であったことが影響していると考えられる。

5.3 仕事満足度と計画的偶発性理論

RQ4の分析により、自己評価（D6）の高いワーカーと低いワーカーの間には、以下の点で有意差が認められた。

1. 偶発的経験（D3）：高群はキャリアに良い影響を与えた偶然の経験を有意に多く報告した（ $\chi^2=15.301$, $p=.002$, $V=.314$ ）
2. 挑戦姿勢（D2）：高群は新しい仕事への挑戦が有意に多かった（ $U=1778.5$, $p=.043$, $r=.162$ ）
3. 交流（D5）：高群は他のワーカーやフリーランスとの交流が有意に活発であった（ $\chi^2=15.785$, $p=.001$, $V=.319$ ）

これらの結果は、Krumboltz（1999）の計画的偶発性理論が示す要素——特に**冒険心**（新しいことに挑戦する姿勢）と、偶然の経験を**キャリアに活かす力**——が、クラウドワーカーの自己評価と有意に関連していることを示している。

特に、D3（偶発的経験）と自己評価のスピアマン相関（ $\rho=0.300$, $p<.001$ ）は、本研究で最も強い相関の一つであった。予想していなかった仕事の依頼や出会いをキャリアにプラスに活かした経験が多いワーカーほど、自分は「うまくいっている」と感じていたのである。

一方、キャリア目標の有無（B1）は自己評価の高低と有意な関連がなかった（ $\chi^2=3.582$, n.s.）。これは、「明確な目標を立てること」自体が成功の条件ではなく、むしろ**偶然を活かす柔軟な姿勢**がクラウドワーカーのキャリア形成においてより重要であることを示唆している。この知見は、計画的偶発性理論の中核的主張と合致するものである。

なお、D4（柔軟性）については群間差（ $p=.525$ ）も相関（ $\rho=0.101$, n.s.）も有意ではなかった。本調査におけるD4の質問（「仕事のやり方や取り組む分野を柔軟に変えるか」）は、計画的偶発性理論の柔軟性（Flexibility）を部分的にしか捉えていない可能性があり、今後の調査では質問設計の工夫が必要である。

5.4 本研究の限界

本研究には以下の限界がある。

1. サンプルの偏り：回答者はCrowdWorksの単一プラットフォームから募集しており、ランサーズや他プラットフォームのワーカーの実態は反映されていない。また、アンケート回答タスクに応じたワーカーが対象であり、選択バイアスの可能性がある。
2. 回答者の属性の偏り：月収5万円未満が96.3%を占め、「お小遣い稼ぎ」が60.8%と多数派であった。本業としてクラウドソーシングで生計を立てているワーカー（5.5%）の回答は限定的であり、高収入帯のワーカーの実態は十分に捉えられていない。
3. 横断的調査：本研究は1時点のスナップショットであり、因果関係の特定はできない。例えば、「偶発的経験が多い→自己評価が高い」のか、「自己評価が高い→偶然の経験をポジティブに解釈する」のかは、本データからは判断できない。

4. 仕事満足度の尺度：B3（仕事満足度）の回答が1～4の範囲にとどまり、「非常に満足」（5）の回答がなかった。天井効果の逆（床効果に近い状態）が生じており、満足度の高い層を十分に弁別できなかった可能性がある。

5. 自己申告データ：すべての回答が自己申告であり、客観的な指標との照合は行っていない。

6. おわりに

6.1 結論

本研究の結果から、以下の結論が得られた。

RQ1：クラウドワーカーの65.0%がキャリア目標を持っているが、その多くは「なんとなくの方向性」（53.5%）にとどまり、明確な目標を持つワーカーは11.5%であった。28.1%のワーカーは目標を持たないまま漠然とした不安を抱えていた。

RQ2：キャリア目標の明確さは仕事満足度とは有意な関連がなかったが、将来のキャリアへの接続感とは有意な正の相関（ $\rho=0.277$, $p<.001$ ）が認められた。目標は「今の満足」ではなく「将来への見通し」に寄与していた。

RQ3：AIの影響は現時点では限定的（69.6%が仕事量「変わらない」）だが、ライティング職を中心に仕事量減少がみられた。AIを日常的に活用しているワーカーほどAIを肯定的に評価しており、不安の主因はAI脅威（12.2%）よりも収入の不安定さ（58.2%）であった。

RQ4：自己評価の高いワーカーは、偶発的経験の活用（ $\rho=0.300$, $p<.001$ ）と挑戦姿勢（ $\rho=0.189$, $p=.005$ ）が有意に高く、他者との交流も活発であった。明確な目標の有無は自己評価と関連がなく、計画的偶発性理論の適用可能性が示された。

6.2 実践への示唆

本研究の結果から、クラウドワーカーへのキャリア支援において、以下の点が重要であると考えられる。

1. 「偶然を活かす」キャリア形成の支援：明確な目標を立てることだけがキャリア形成の方法ではない。むしろ、新しい仕事への挑戦（冒険心）や偶然の機会を積極的にキャリアに取り込む姿勢を育てることが、クラウドワーカーの自己評価向上につながる。キャリアコンサルタントは、計画的偶発性理論に基づき、「偶然を生かす」スキルの涵養を支援すべきである。

2. AI活用の心理的障壁の解消：AIを実際に活用しているワーカーほどAIを肯定的に評価していたことから、「まず試してみる」機会の提供が重要である。AIを脅威としてではなく、自らの仕事を補完するツールとして活用できるよう、具体的な活用方法の情報提供や研修の機会が求められる。

3. つながりの場の創出：自己評価の高いワーカーは他のワーカーとの交流が有意に活発であった。クラウドワーカーは働き方の性質上、孤立しやすい。コミュニティやネットワーキングの機会を増やすことが、スキルアップの促進、偶発的な仕事の機会の増加、そして精神的な支えにつながる可能性がある。

筆者は、計画的偶発性理論を軸に、「偶然を生かす」キャリア支援を実践してきた。本研究の知見を活かし、クラウドワーカーを含む多様な働き方をする人々が、自分らしいキャリアを築けるよう支援を続けていきたい。

6.3 今後の課題

- 縦断的調査の実施：AI影響の経時変化を追跡し、因果関係の検討を行う
- 質的調査の補完：インタビュー調査により、偶発的経験がキャリアに影響を与えたプロセスを具体的に明らかにする
- 多様なサンプルの確保：複数プラットフォーム、高収入帯のワーカー、本業ワーカーを含む調査の実施
- 満足度尺度の改善：天井効果・床効果を考慮した尺度設計の見直し
- 計画的偶発性理論の5要素を網羅した質問設計：本調査で捉えきれなかった「好奇心」「持続性」「楽観性」を含む包括的な測定

参考文献

英語文献

- Boussioux, L., Lane, J. N., Zhang, M., Jacimovic, V., & Lakhani, K. R. (2024). The Crowdless Future? Generative AI and Creative Problem-Solving. *Organization Science*, 35(5), 1589-1607.
- Brynjolfsson, E., Li, D., & Raymond, L. R. (2023). Generative AI at Work. *NBER Working Paper No. 31161*. (Published in *Quarterly Journal of Economics*, 140(2), 889-658, 2025.)
- Cho, H., & Jung, H. (2025). Job Autonomy and Job Satisfaction of Crowdworkers: Mediating Effects of Self-Efficacy and Meaningfulness of Work. *SAGE Open*, 15(1).
- Chiu, H. W. (2024). The Jobs Being Replaced by AI: An Analysis of 5M Freelancing Jobs. *Bloomberry*.
- Durward, D., Blohm, I., & Leimeister, J. M. (2020). The Nature of Crowd Work and its Effects on Individuals' Work Perception. *Journal of Management Information Systems*, 37(1), 66-95.

- Eloundou, T., Manning, S., Mishkin, P., & Rock, D. (2023). GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models. *arXiv:2303.10130*.
- Glavin, P., & Schieman, S. (2022). Dependency and Hardship in the Gig Economy: The Mental Health Consequences of Platform Work. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 8.
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital Labour and Development: Impacts of Global Digital Labour Platforms and the Gig Economy on Worker Livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2).
- Hui, X., Reshef, O., & Zhou, L. (2024). The Short-Term Effects of Generative Artificial Intelligence on Employment: Evidence from an Online Labor Market. *Organization Science*, 35(5).
- Huws, U., Spencer, N. H., & Coates, M. (2019). *The Platformisation of Work in Europe: Highlights from Research in 13 European Countries*. FEPS.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are Freelancers a Breed Apart? The Role of Protean and Boundaryless Career Attitudes in Employability and Career Success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427-442.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115-124.
- Noy, S., & Zhang, W. (2023). Experimental Evidence on the Productivity Effects of Generative Artificial Intelligence. *Science*, 381(6654), 187-192.
- Teutloff, O., Einsiedler, L., Kässi, O., Braesemann, F., Mishkin, A., & del Rio-Chanona, R. M. (2025). Winners and Losers of Generative AI: Early Evidence of Shifts in Freelancer Demand. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 235.
- Zwettler, C., Straub, C., & Spurk, D. (2024). Kicking off a Gig Work Career: Unfolding a Career Learning Cycle of Gig Workers. *Journal of Career Assessment*, 32(4), 650-677.

日本語文献

- 金 明中 (2018). 「海外や日本におけるクラウドワーカーの現状や課題——新しいワーキングプアや貧困・格差の拡大を防ぐ対策の実施を」『ニッセイ基礎研究所報』62, 55-73.
- クラウドワークス (2024). 「2024年9月期通期決算発表資料」クラウドワークス株式会社.
- 総務省統計局 (2023). 「令和4年就業構造基本調査結果の概要」総務省.
- 内閣官房ほか (2022). 「令和4年度フリーランス実態調査結果」内閣官房新しい資本主義実現会議事務局・公正取引委員会・厚生労働省・中小企業庁.

- ・ 一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 (2024). 「フリーランス白書2024」.
- ・ 矢野経済研究所 (2014). 「クラウドソーシングサービス流通金額規模」 調査.
- ・ ランサーズ株式会社 (2024). 「フリーランス実態調査 2024年」.
- ・ 日本労働組合総連合会 (連合) (2024). 「フリーランスとして働く人の意識・実態調査2024」.
- ・ 労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2019). 調査シリーズ No.187 「独立自営業者の就業実態」.

付録

付録A：アンケート質問項目一覧

セクションA：あなたについて教えてください

A1. 年齢をお選びください。【単一選択】

20代 / 30代 / 40代 / 50代以上

A2. 性別をお選びください。【単一選択】

男性 / 女性 / その他・回答しない

A3. クラウドソーシングの利用経験年数を教えてください。【単一選択】

1年未満 / 1年～3年未満 / 3年～5年未満 / 5年以上

A4. 主に利用しているプラットフォームをお選びください。【複数選択可】

CrowdWorks / ランサーズ / ココナラ / その他 (自由記述)

A5. 主な仕事の種類をお選びください。【複数選択可】

ライティング・記事作成 / デザイン・イラスト / プログラミング・Web制作 / データ入力・事務作業 / 動画編集 / 翻訳 / その他 (自由記述)

A6. クラウドソーシングはあなたにとってどのような位置づけですか？【単一選択】

主たる収入源 (本業) / 副業 (本業が別にある) / 本業にしたいが、まだ収入が不十分 / お小遣い稼ぎ・空き時間の活用

A7. クラウドソーシングによる月収はどの程度ですか？【単一選択】

5万円未満 / 5万～10万円未満 / 10万～20万円未満 / 20万～30万円未満 / 30万円以上

A8. クラウドソーシングを始めた主な理由をお選びください。【複数選択可】

時間や場所に縛られない働き方をしたかった / 副収入を得たかった / スキルを活かせる場が欲しかった / 就職・転職が難しかった / 独立・フリーランスの第一歩として / その他（自由記述）

セクションB：キャリアについてのお考え

B1. あなたには、将来の仕事やキャリアに関する目標がありますか？【単一選択】

明確な目標がある / なんとなくの方向性はある / 特に目標はないが、漠然とした不安がある / 特に目標はなく、現状で満足している

B2. その目標に近いものをお選びください。【複数選択可】 ※B1で「明確な目標がある」「なんとなくの方向性はある」を選んだ方

クラウドソーシングでの収入を増やしたい / 特定の専門スキルを磨きたい / フリーランスとして独立・拡大したい / 企業に就職・転職したい / 自分の事業・サービスを持ちたい / 今のペースを維持しつつ、安定させたい / その他（自由記述）

B3. 現在のクラウドソーシングの仕事に、どの程度満足していますか？【単一選択・5段階】

1：まったく満足していない / 2：あまり満足していない / 3：どちらともいえない / 4：やや満足している / 5：非常に満足している

B4. 今の仕事が、将来のキャリアにつながっていると感じますか？【単一選択・5段階】

1：まったく感じない / 2：あまり感じない / 3：どちらともいえない / 4：やや感じる / 5：強く感じる

B5. クラウドワーカーとして働く中で、不安や悩みを感じることはありますか？【単一選択・5段階】

1：まったくない / 2：あまりない / 3：どちらともいえない / 4：やや感じる / 5：非常に強く感じる

B6. どのような不安・悩みがありますか？【複数選択可】 ※B5で「2」以上を選んだ方

収入が不安定である / 今の仕事が将来につながるか分からない / スキルアップの方法が分からない / 単価が下がっている・上がらない / 仕事の受注が減っている / AIに仕事を奪われるのではないか / 社会的な信用が得にくい（ローン・契約など） / 孤独感・相談相手がいない / その他（自由記述）

B7. 1年後の自分のキャリアについて、どのように感じていますか？【単一選択・5段階】

1：非常に不安 / 2：やや不安 / 3：どちらともいえない / 4：やや楽観的 / 5：非常に楽観的

セクションC：AIの影響について

C1. 1年前と比較して、受注できる仕事の量に変化はありましたか？【単一選択】

大幅に減った / やや減った / 変わらない / やや増えた / 大幅に増えた

C2. 仕事量の変化に、AIの影響があると思いますか？【単一選択・5段階】

1：まったく影響はない / 2：あまり影響はない / 3：どちらともいえない / 4：やや影響がある / 5：非常に大きな影響がある

C3. あなたは仕事にAIツール（ChatGPT、Copilot、画像生成AIなど）を活用していますか？【単一選択】

日常的に活用している / 時々活用している / 試したことはあるが、あまり使っていない / まったく使っていない

C4. AIの登場によって、クライアントから求められる仕事内容に変化を感じますか？【単一選択・5段階】

1：まったく変化を感じない / 2：あまり変化を感じない / 3：どちらともいえない / 4：やや変化を感じる / 5：大きく変化した

C5. どのような変化がありましたか？【複数選択可】※C4で「2」以上を選んだ方

AIでは難しい高品質・専門的な成果物を求められるようになった / AIを使った作業効率化を前提とした依頼が増えた / 単純作業の依頼が減った / 単価が下がった / AI生成物のチェック・編集の仕事が増えた / その他（自由記述）

C6. AIの登場は、あなたのクラウドワーカーとしての仕事に対して、総合的にプラスですか、マイナスですか？【単一選択・5段階】

1：非常にマイナス / 2：ややマイナス / 3：どちらともいえない / 4：ややプラス / 5：非常にプラス

C7. AIとの共存について、あなたの考えに最も近いものをお選びください。【単一選択】

AIを積極的に活用して、自分の強みを伸ばしたい / AIに置き換えられない分野にシフトしたい / 様子を見ながら、必要に応じて対応したい / AIの影響はあまり気にしていない / AIの進歩に対して危機感を感じている

セクションD：仕事への取り組み方について

D1. 新しいスキルの習得や学習に、どの程度取り組んでいますか？【単一選択・5段階】

1：まったく取り組んでいない / 2：あまり取り組んでいない / 3：どちらともいえない / 4：やや取り組んでいる / 5：積極的に取り組んでいる

D2. これまでやったことのない種類の仕事に挑戦することはありますか？【単一選択・5段階】

1：まったくない / 2：あまりない / 3：どちらともいえない / 4：時々ある / 5：積極的に挑戦している

D3. 予想していなかった仕事の依頼や出会いが、キャリアに良い影響を与えた経験はありますか？【単一選択】

何度もある / 1～2回ある / あまりない / まったくない

D4. 仕事のやり方や取り組む分野を、状況に応じて柔軟に変えるほうですか？【単一選択・5段階】

1：まったく変えない / 2：あまり変えない / 3：どちらともいえない / 4：やや柔軟に変える / 5：非常に柔軟に変える

D5. 他のクラウドワーカーやフリーランスとの交流・情報交換はありますか？【単一選択】

定期的にある / 時々ある / ほとんどない / まったくない

D6. クラウドワーカーとして、自分は「うまくいっている」と思いますか？【単一選択・5段階】

1：まったくそう思わない / 2：あまりそう思わない / 3：どちらともいえない / 4：ややそう思う / 5：非常にそう思う