

労働者の働き方・
ニーズに関する調査について
(グループ別集計)

令和5年7月



目次

- (1) 一つの企業に長く勤めることを重視するか別
 - ①グループの内容 (単純集計)
 - ②グループ別のニーズ (クロス集計)
- (2) 仕事の裁量の程度別
 - ①グループの内容 (単純集計)
 - ②グループ別のニーズ (クロス集計)
- (3) 現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別
 - ①グループの内容 (単純集計)
 - ②グループ別のニーズ (クロス集計)
- (4) 今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別
 - ①グループの内容 (単純集計)
 - ②グループ別のニーズ (クロス集計)
- (5) 兼業・副業の希望有無別
 - ①グループの内容 (単純集計)
 - ②グループ別のニーズ (クロス集計)
- (6) 労働組合の信頼度別
 - ①グループの内容 (単純集計)
 - ②グループ別のニーズ (クロス集計)
- (7) 交渉力の程度別
 - ①グループの内容 (単純集計)
 - ②グループ別のニーズ (クロス集計)
- (8) その他
 - ①グループの内容 (単純集計)
 - ②グループ別のニーズ (クロス集計)

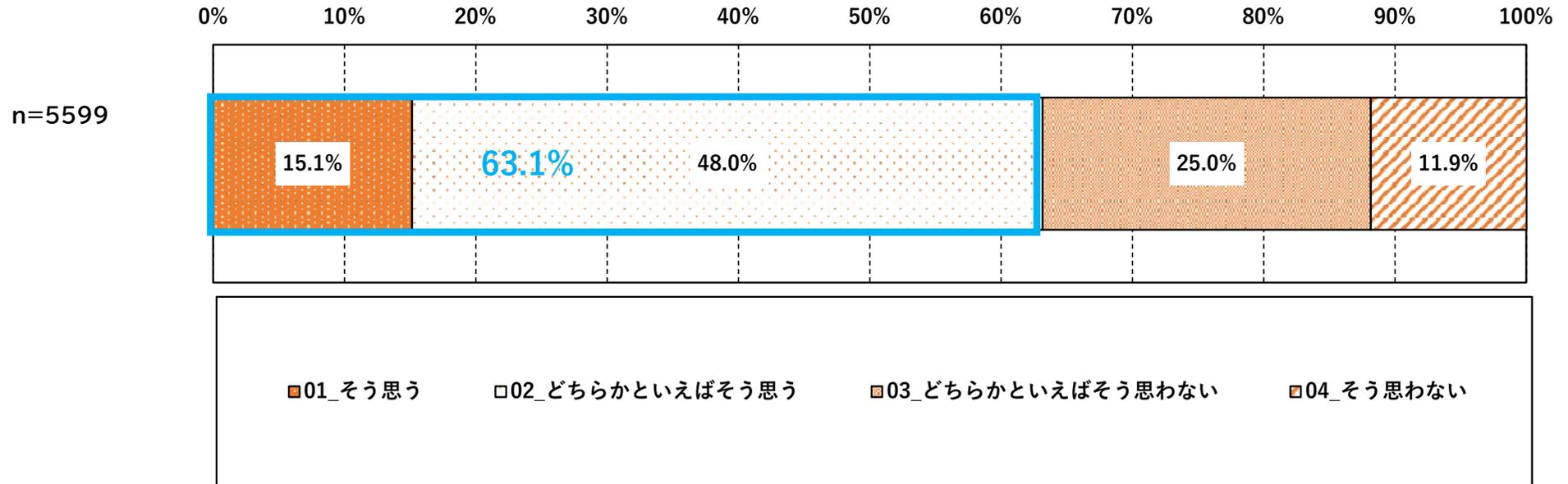
(1) 一つの企業に長く勤めることを重視するか別

①グループの内容（単純集計）

一つの企業に長く勤めることを重視するか

- 一つの企業に長く勤めることを重視するかについての単純集計結果は、以下の通り

あなたは今後、働き方に関する以下の点について、これまで以上に重視したいと思っ
ていますか。
一つの企業で長く働くことを重視して働いている



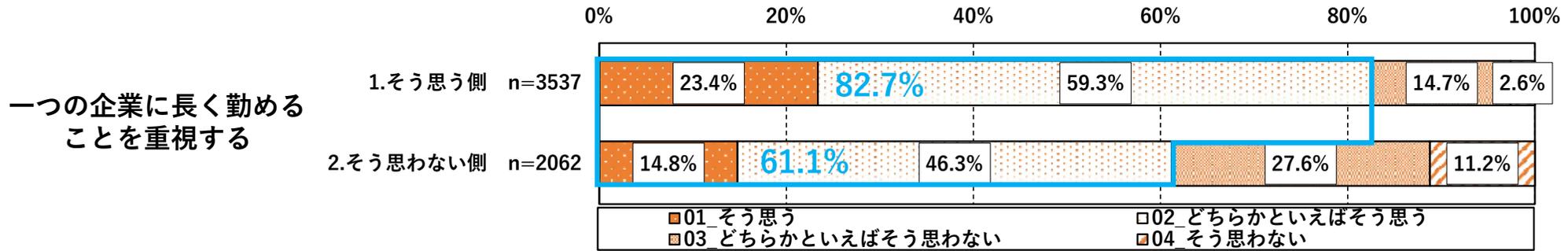
「そう思う」層と「どちらかといえばそう思う」層を合計し、「単一企業志向」の層とする

②グループ別のニーズ（クロス集計）

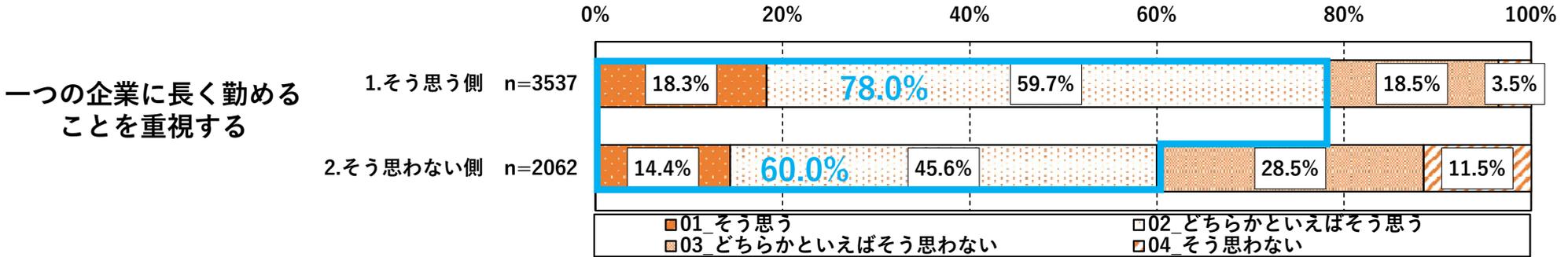
一つの企業に長く勤めることを重視するか別： 社員の雇用安定を最優先に考えるべき／昇進を決める際、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべき

- 「今後、社員の雇用安定を最優先に考えるべきか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(82.7%)
- 「今後、昇進を決めるにあたって、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべきか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(78.0%)

あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
社員の雇用安定を最優先に考えるべき



あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
昇進を決めるにあたって、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべき

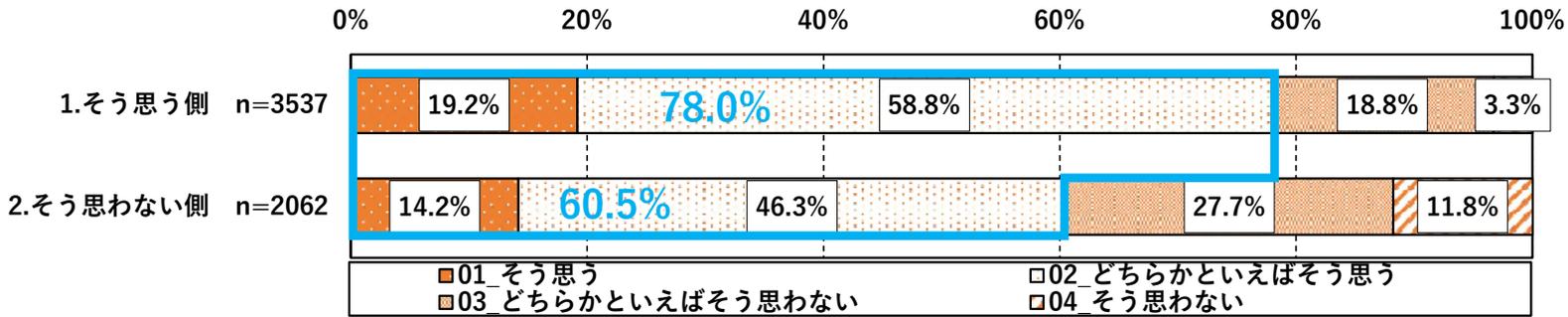


一つの企業に長く勤めることを重視するか別： 異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべき / 賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべき

- 「今後、異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(78.0%)
- 「今後、賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(68.5%)

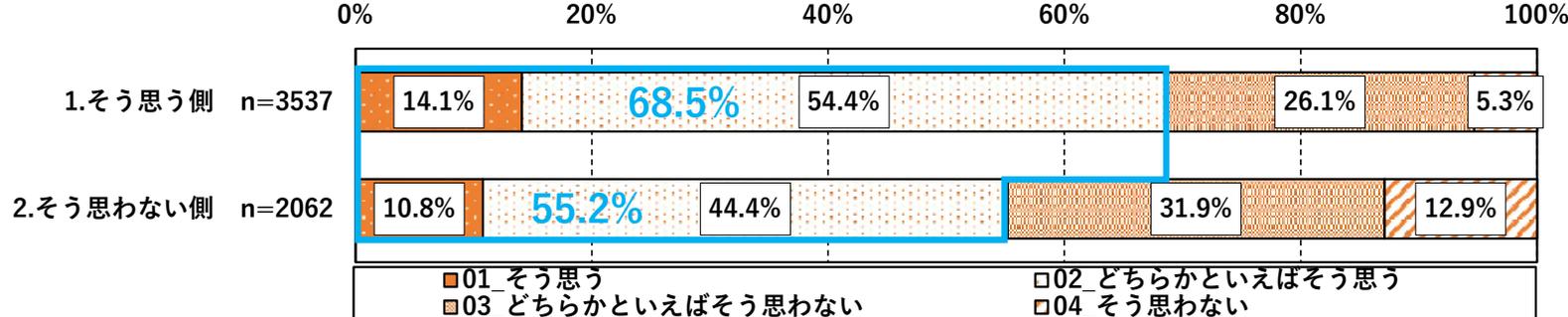
あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべき

一つの企業に長く勤めることを重視する



あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべき

一つの企業に長く勤めることを重視する

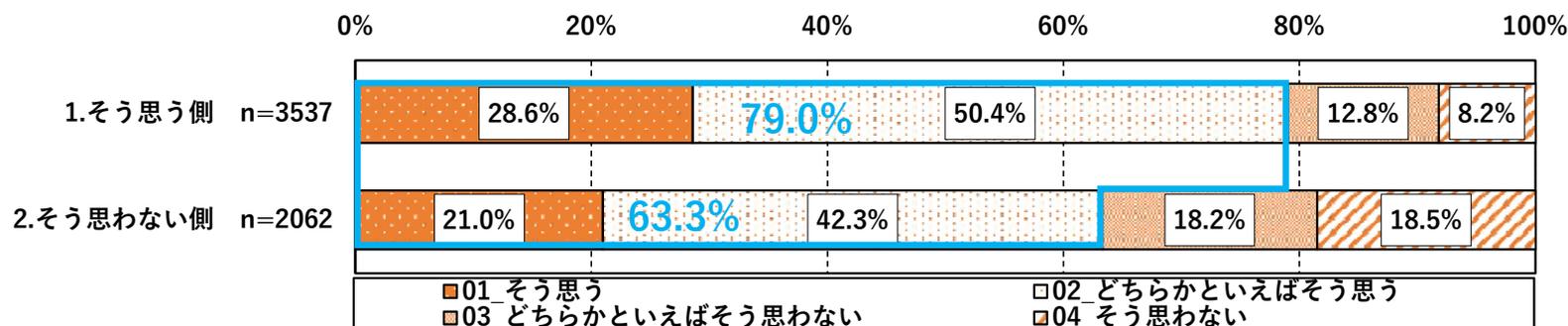


一つの企業に長く勤めることを重視するか別： 今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきか / 仕事よりも仕事以外の生活をこれまで以上に大切にする

- 「今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(79.0%)
- 「今後、仕事よりも仕事以外の生活をこれまで以上に大切にするか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(81.2%)

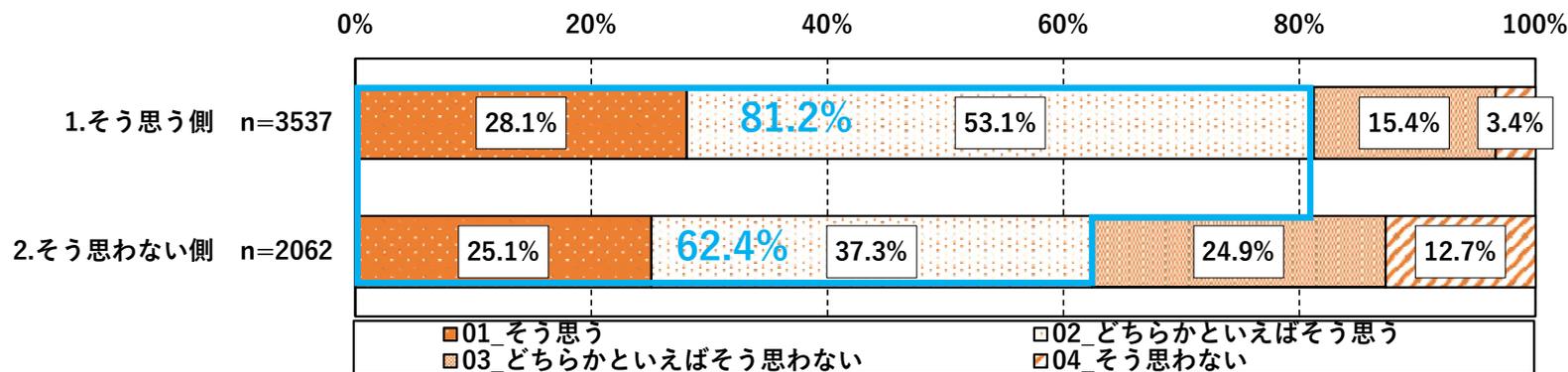
あなたは今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきだと思いますか

一つの企業に長く勤める
ことを重視する



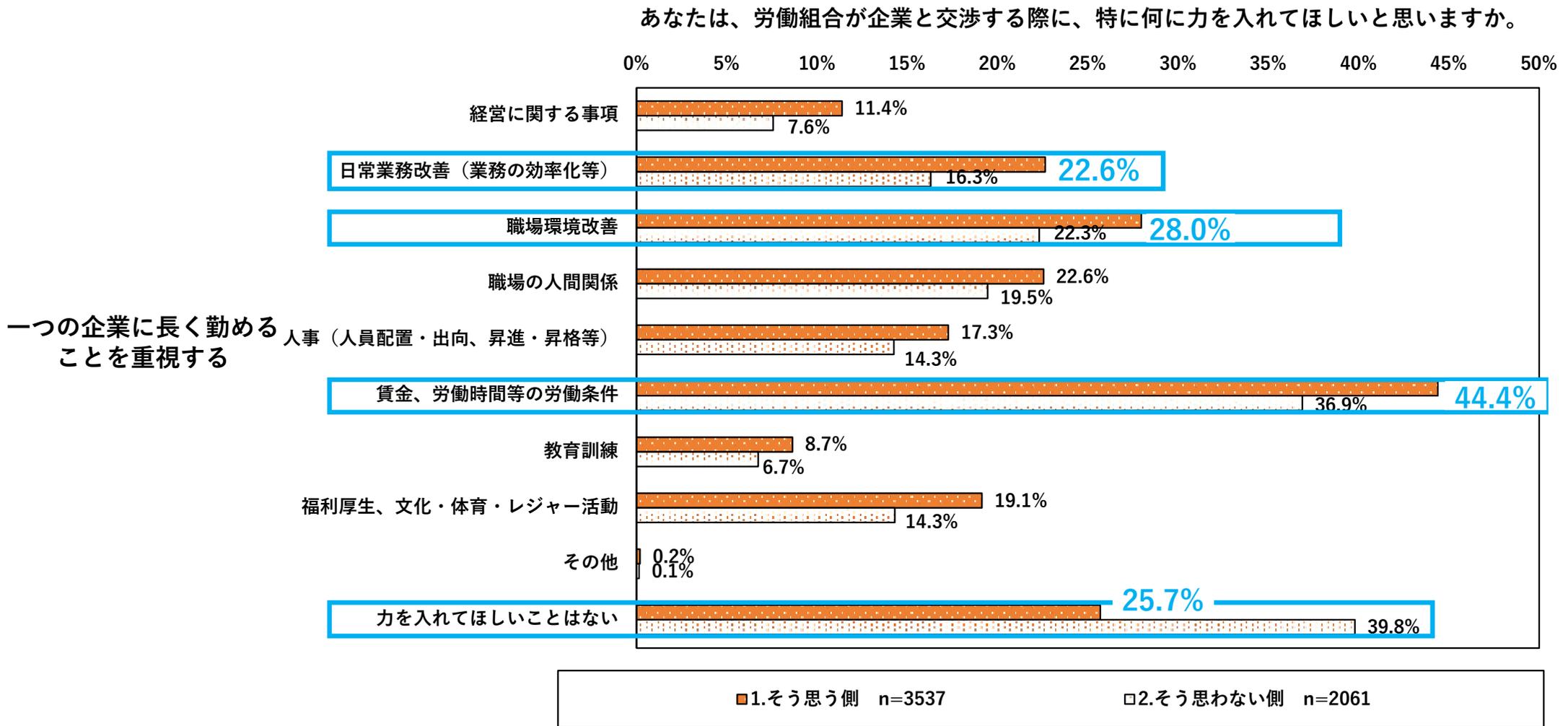
仕事よりも仕事以外の生活をこれまで以上に大切にする

一つの企業に長く勤める
ことを重視する



一つの企業に長く勤めることを重視するか別： 労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいか

- 「今後、労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいと思うか」について「職場環境改善」の割合は、「そう思う側」が最大(28.0%)、「賃金、労働時間等の労働条件」の割合は、「そう思う側」が最大(44.4%)

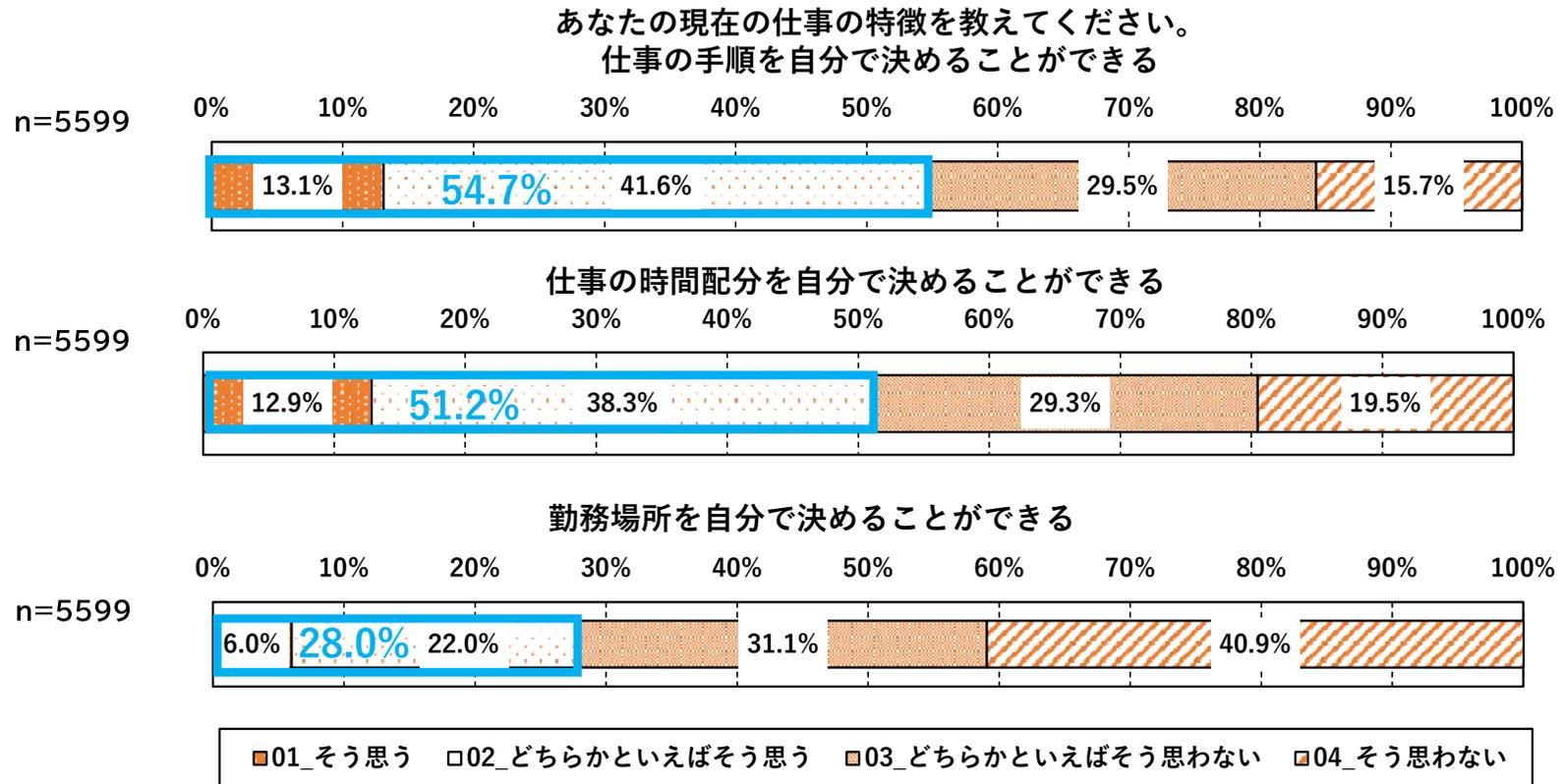


(2) 仕事の裁量の程度別

①グループの内容（単純集計）

仕事の裁量の程度

- 仕事をの裁量の程度についての単純集計結果は、以下の通り



仕事の裁量（3変数の合成）

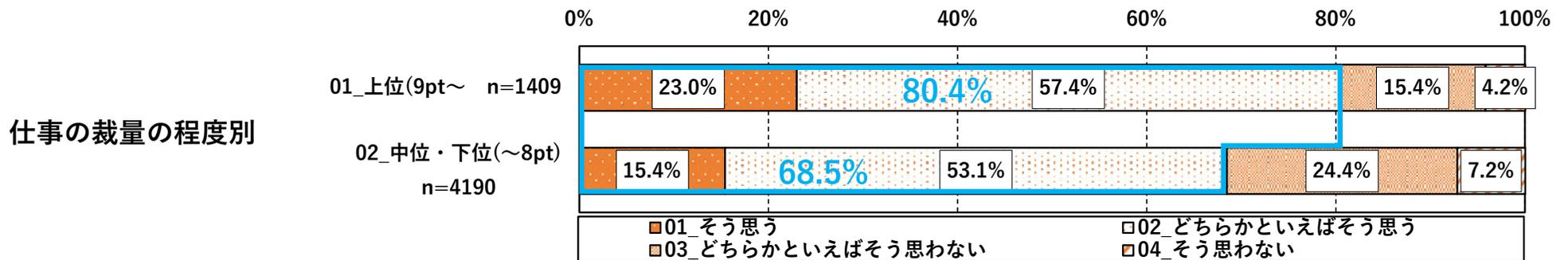
各問でそう思う(4pt)～そう思わない(1pt)としてポイント化し、合計(最大12pt)

→被雇用者5,599人の、 下位23.0%は、5pt以下 中位49.3%は、6~8ptの範囲 上位27.8%は、9pt以上

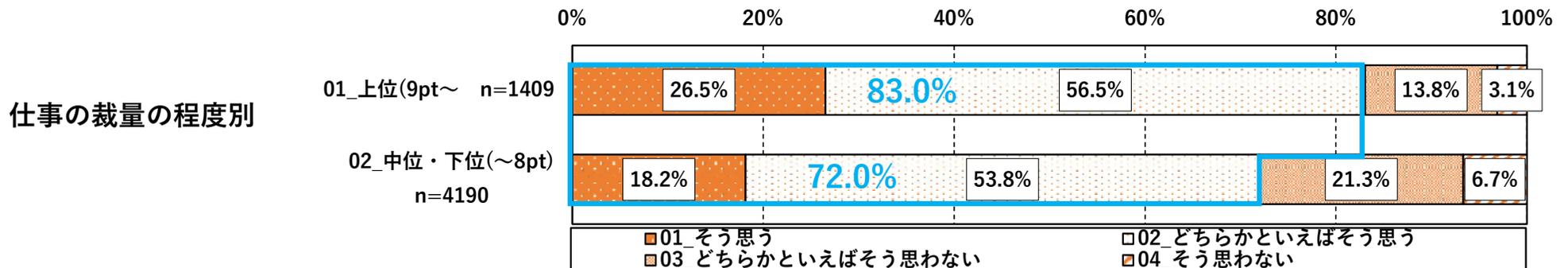
仕事の裁量の程度別： 異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべき
 ／ 社員の雇用安定を最優先に考えるべき

- 「今後、異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大(80.4%)
- 「今後、社員の雇用安定を最優先に考えるべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大(83.0%)

あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
 異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべき



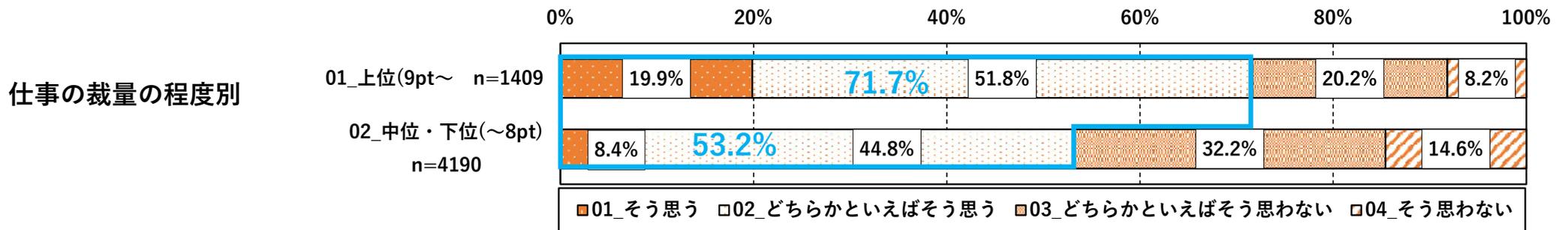
あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
 社員の雇用安定を最優先に考えるべき



仕事の裁量の程度別： 1つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視する

- 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大(71.7%)

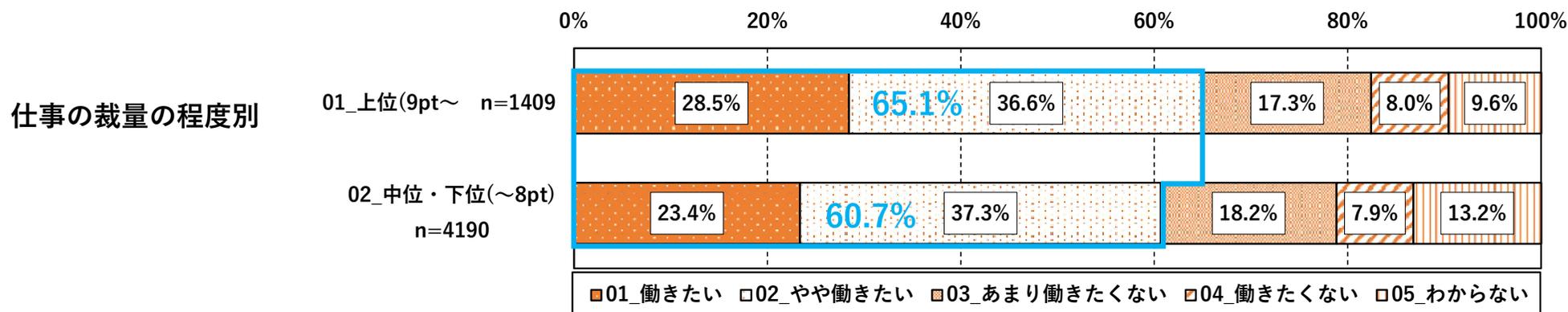
あなたは今後、働き方に関する以下の点について、これまで以上に重視したいと思っていますか。
1つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視する



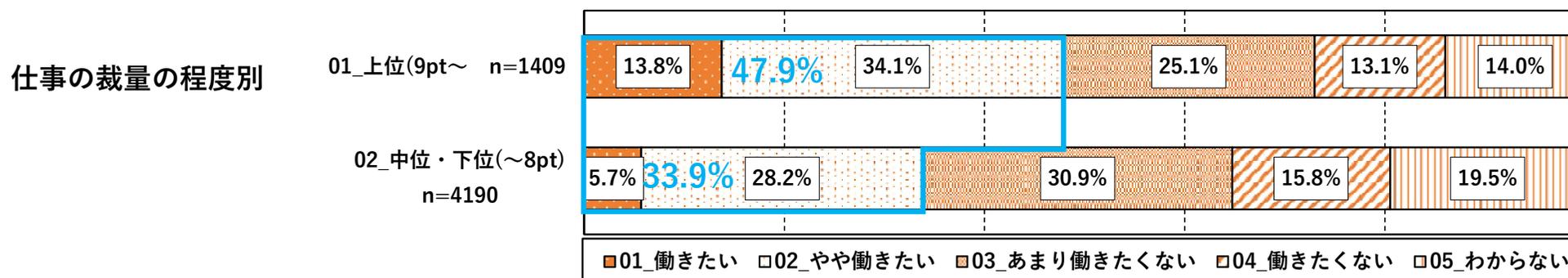
仕事の裁量の程度別： 希望する労働時間（通常の勤務時間制度・変形労働時間制度）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は「通常の勤務制度」では「上位」が最大(65.1%)
- 「変形労働時間制度」では「上位」が最大(47.9%)

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
通常の勤務時間制度（始業・終業時間を会社が決める制度）



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
変形労働時間制度（業務量や繁閑に合わせて、あらかじめ会社が日・週毎に異なる勤務時間を決められる制度）

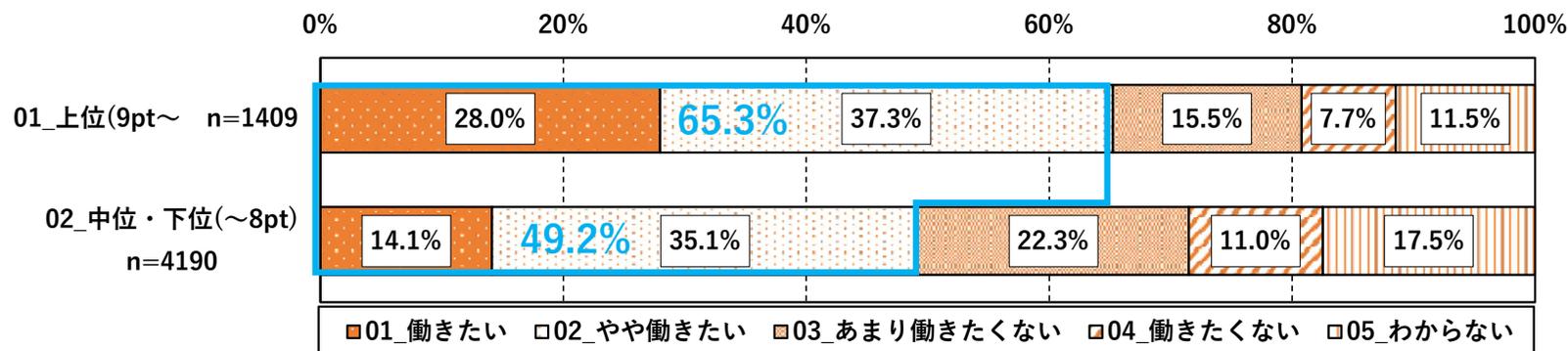


仕事の裁量の程度別： 希望する労働時間（フレックスタイム制度・みなし労働時間制）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は「フレックスタイム制度」では「上位」が最大(65.3%)
- 「みなし労働時間制度」では「上位」が最大(45.0%)

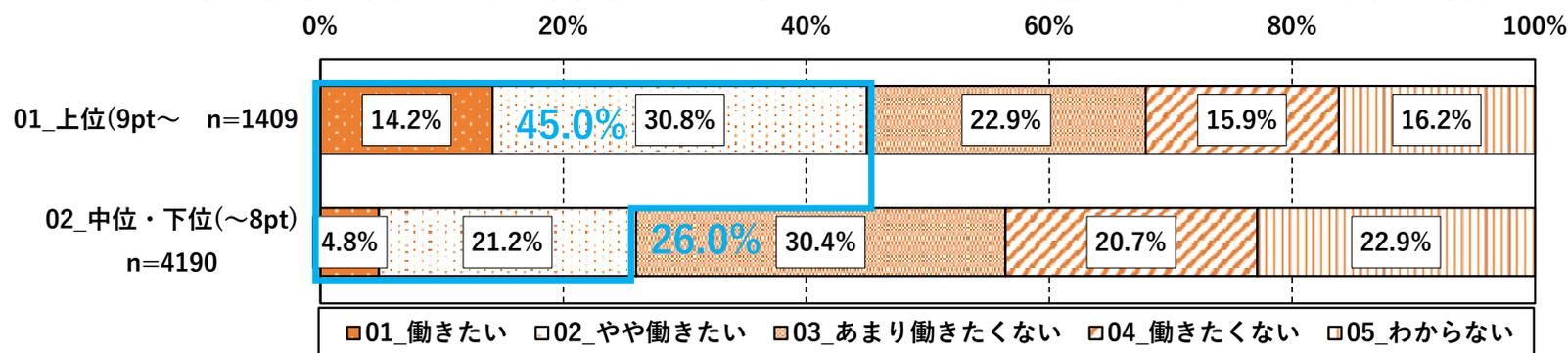
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 フレックスタイム制度（一定の時間内で自分で始業・終業時間を決められる制度）

仕事の裁量の程度別



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 みなし労働時間制（一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）

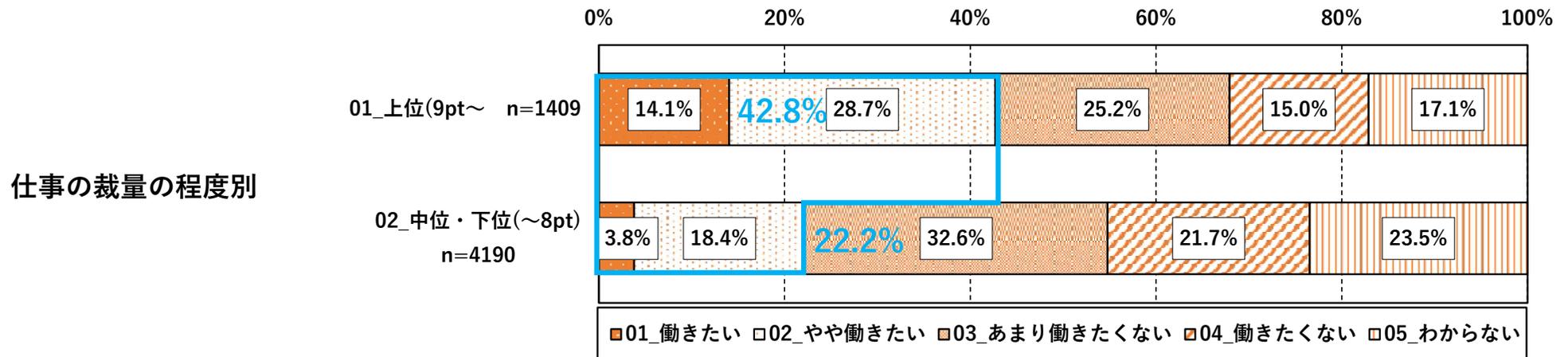
仕事の裁量の程度別



仕事の裁量の程度別： 希望する労働時間（労働時間制度の対象としない）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は「労働時間制度の対象としない」では「上位」が最大(42.8%)

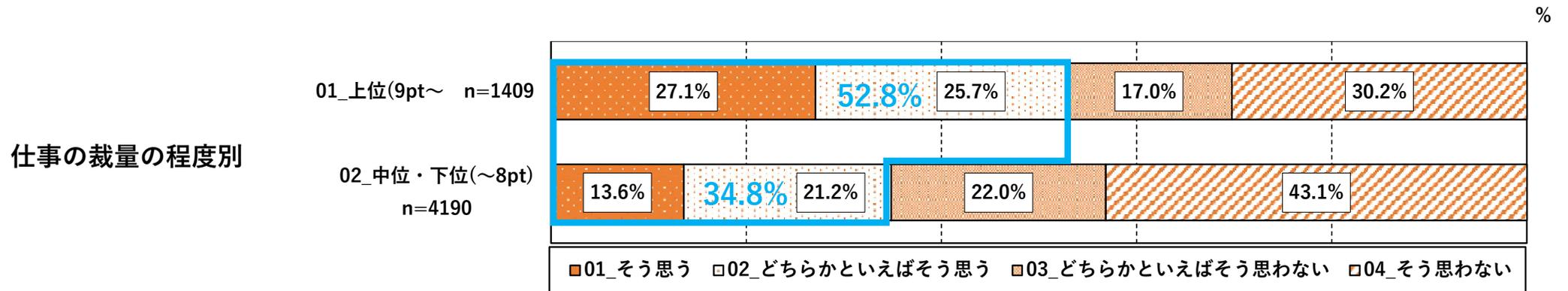
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
労働時間制度の対象としない（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めことができ、
時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）



仕事の裁量の程度別： あなたは今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思いますか

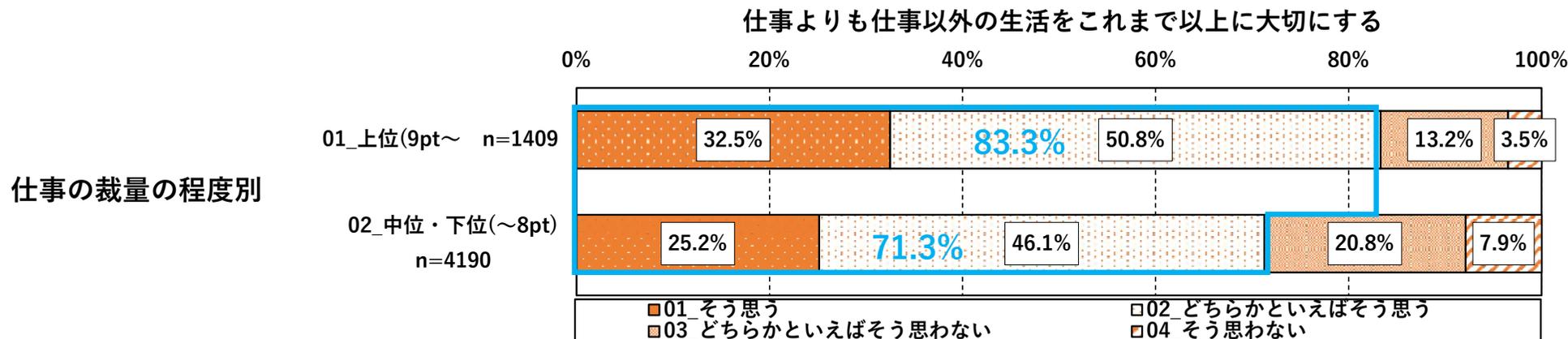
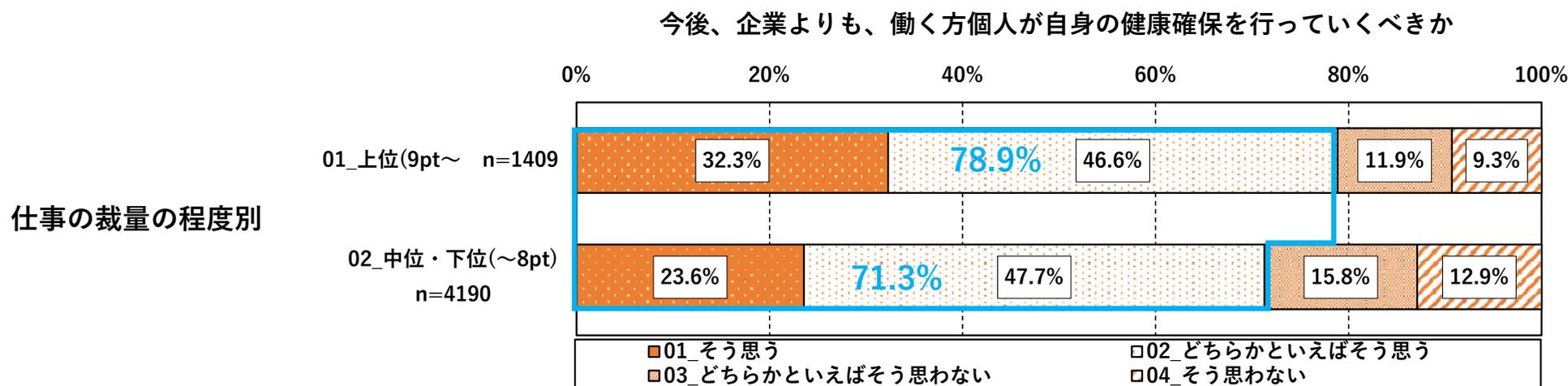
- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「上位」が最大(52.8%)

あなたは今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思いますか。



仕事の裁量の程度別： 今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきか
 仕事よりも仕事以外の生活をこれまで以上に大切にする

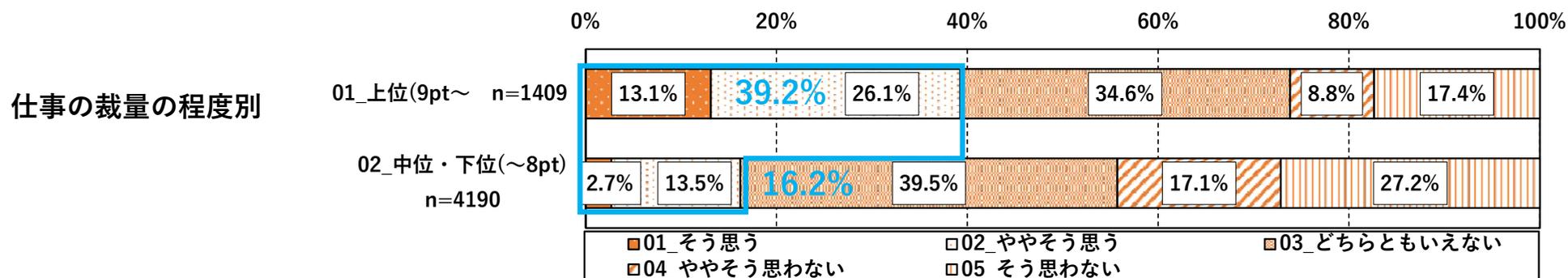
- 「今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきか」について
 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大(78.9%)
- 「今後、仕事よりも仕事以外の生活をこれまで以上に大切にするか」について
 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大(83.3%)



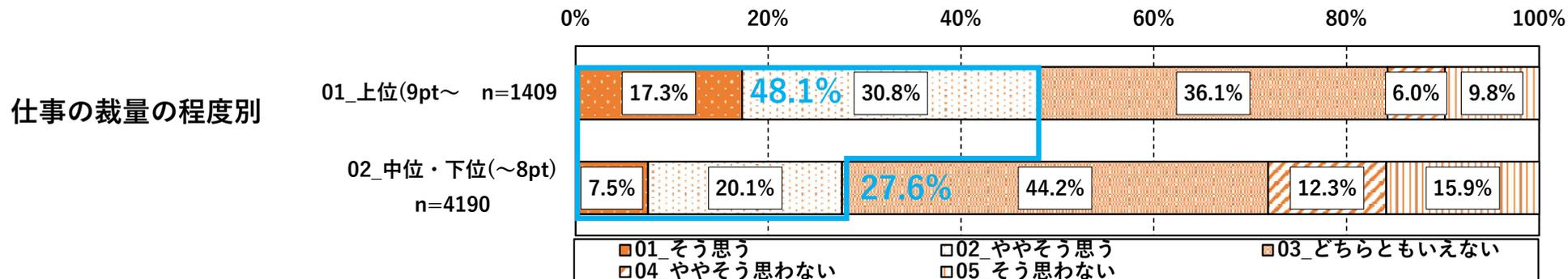
仕事の裁量の程度別： 個人として、勤め先と交渉や話し合いができる / 転職することができる

- 「個人として、勤め先と労働条件・仕事内容・報酬について交渉や話し合いができるか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大(39.2%)
- 「勤め先が示す労働条件・仕事内容・報酬が希望に合わない場合に、転職ができるか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大(48.1%)

勤め先との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
個人として、勤め先と労働条件・仕事内容・報酬について交渉や話し合いができる



勤め先との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
勤め先が示す労働条件・仕事内容・報酬が希望に合わない場合には、転職することができる

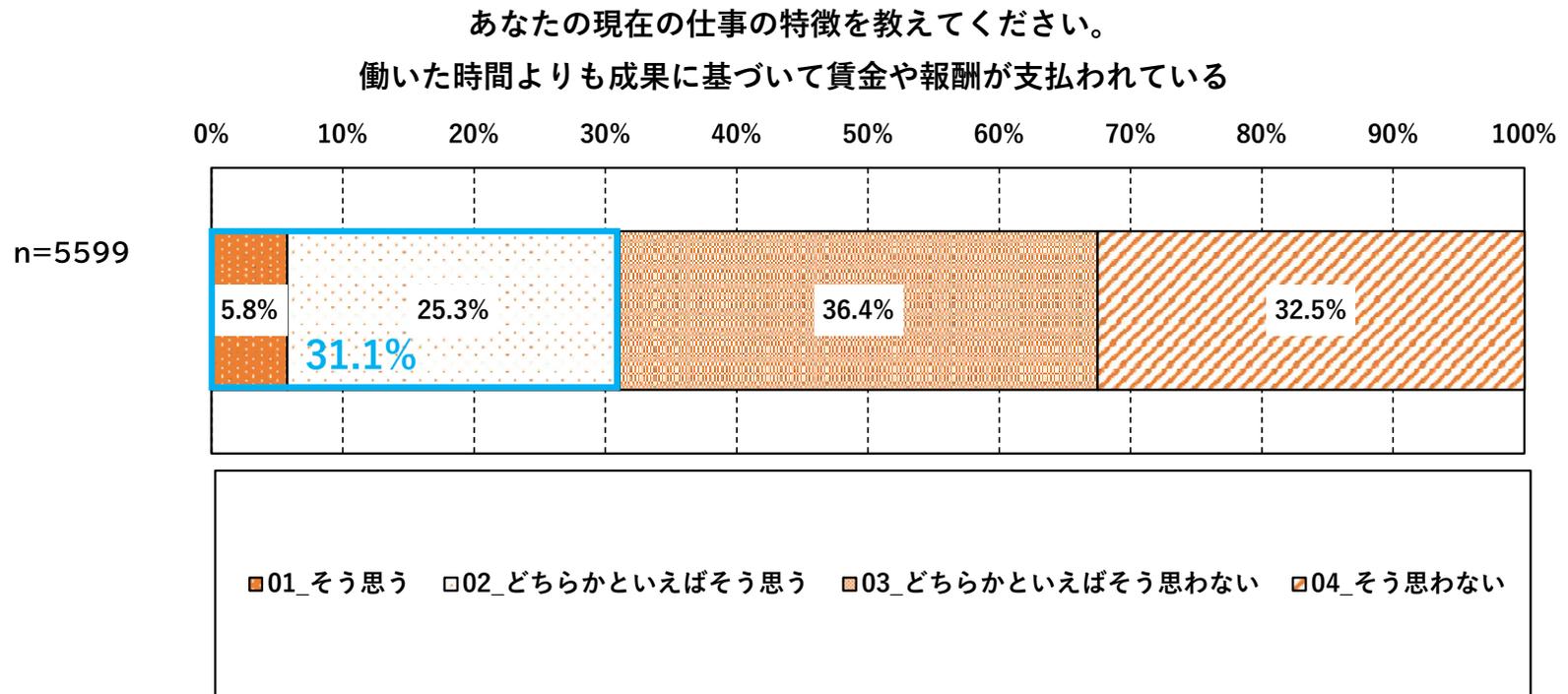


(3) 現在、成果に基づく賃金と
なっていると思うか別

①グループの内容（単純集計）

現在、成果に基づく賃金となっていると思うか

- 現在、成果に基づく賃金となっていると思うかについての単純集計結果は、以下の通り



「そう思う」層と「どちらかといえばそう思う」層を合計し、「時間よりも成果に基づいて賃金が支払われる」の層とする

②グループ別のニーズ（クロス集計）

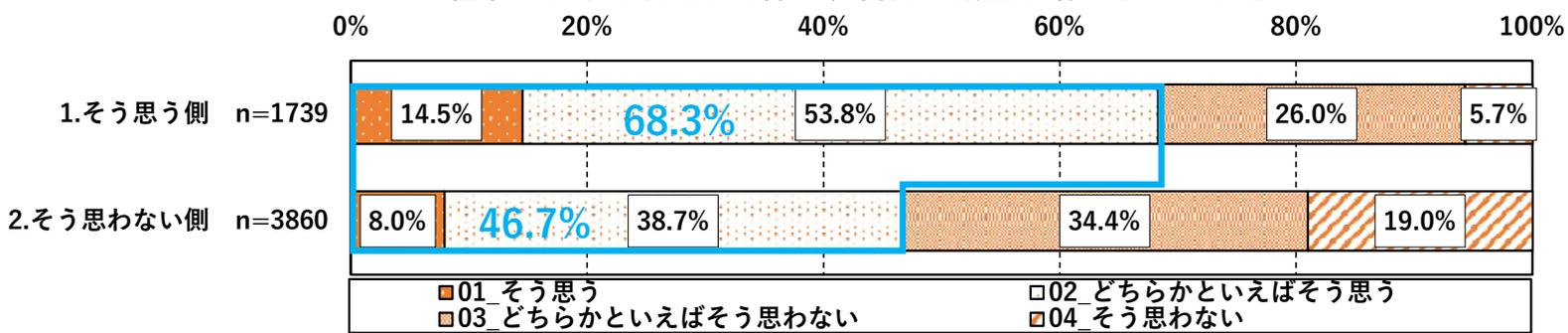
現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別： 仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい / 仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

- 「今後、仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(68.3%)
- 「今後、仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(69.2%)

あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。

仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

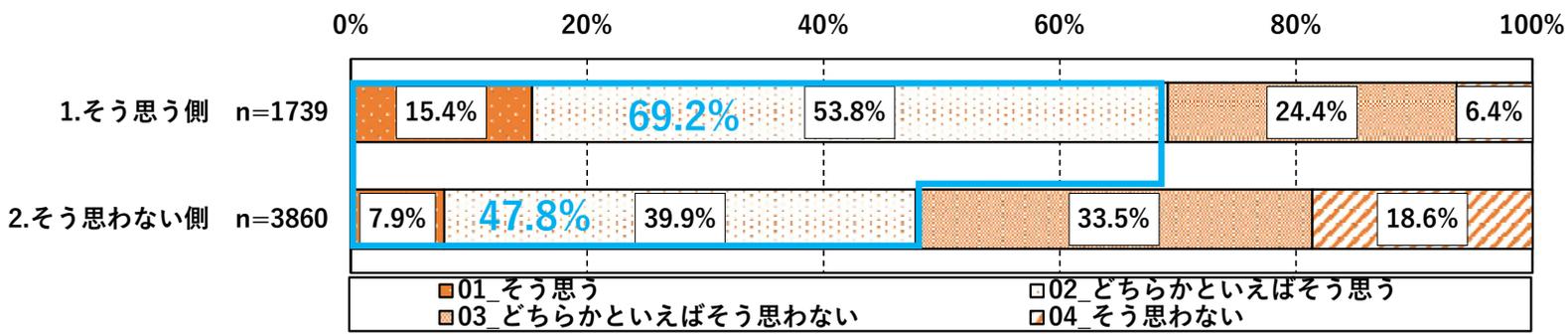
現在、成果に基づく賃金
となっていると思うか別



あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。

仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

現在、成果に基づく賃金
となっていると思うか別

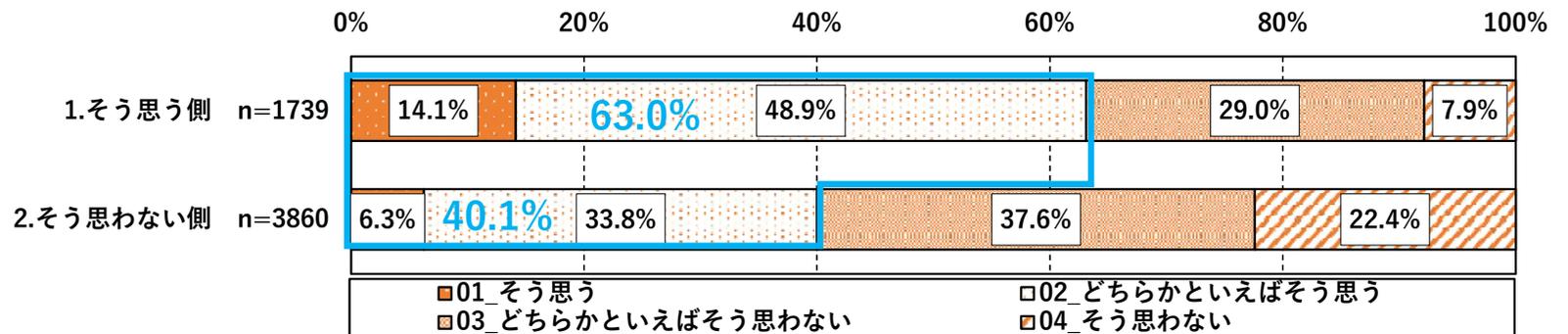


現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別： 勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

- 「今後、勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(63.0%)

あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。
勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

現在、成果に基づく賃金
となっていると思うか別

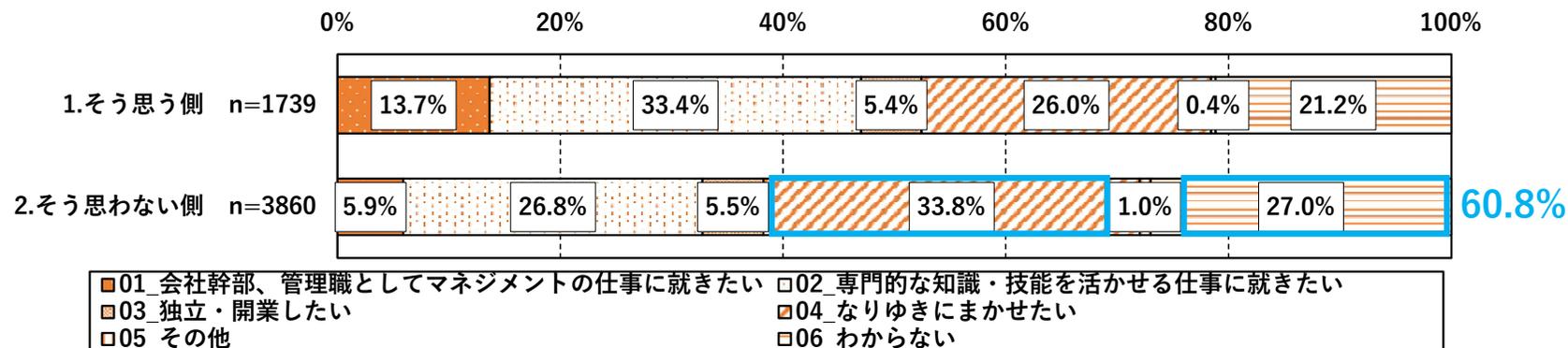


現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別： あなたは将来、どのような働き方をしたいと
 思っていますか / あなたは今後、仕事の時間をどのように変えたいですか

- 「将来、どのような働き方をしたいと思うか」について
 「なりゆきにまかせたい」「分からない」の合計割合は、「そう思わない側」が最大(60.8%)
- 「今後、仕事の時間をどのように変えたいか」について
 「増やしたい」「少し増やしたい」の合計割合は、「そう思う側」が最大(20.6%)

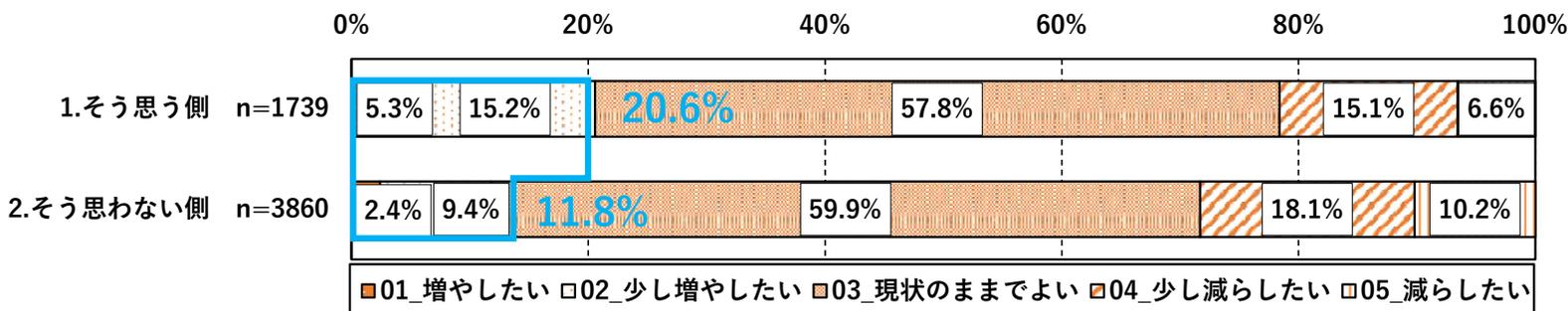
現在、成果に基づく賃金
 となっていると思うか別

あなたは将来、どのような働き方をしたいと思っていますか。



あなたは今後、仕事の時間をどのように変えたいですか。

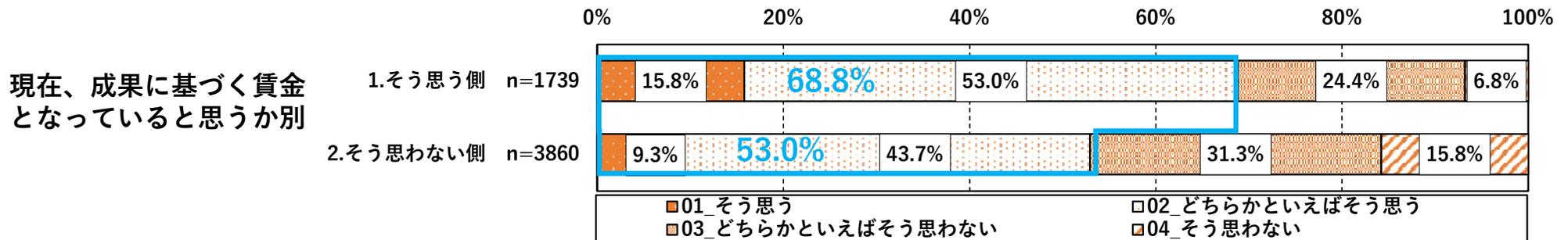
現在、成果に基づく賃金
 となっていると思うか別



現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別： 1つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視する

- 「今後、1つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視するか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(68.8%)

あなたは今後、働き方に関する以下の点について、これまで以上に重視したいと思っていますか。
1つの企業で長く働くことを重視して働いている



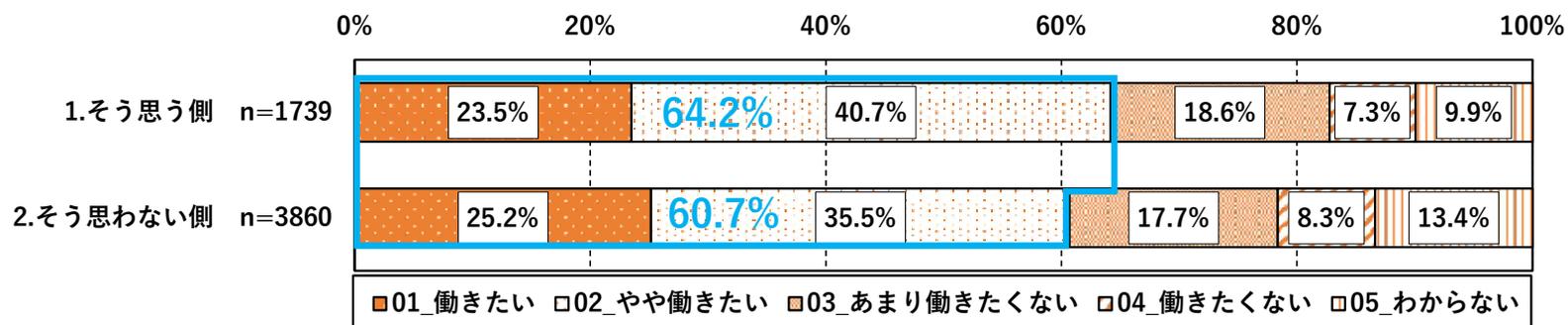
現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別： 希望する労働時間
(通常の勤務時間制度・変形労働時間制度)

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「通常の勤務制度」では「**思う側**」が最大(64.2%)「変形労働時間制度」では「**思う側**」が最大(47.4%)

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

通常の勤務時間制度 (始業・終業時間を会社が決める制度)

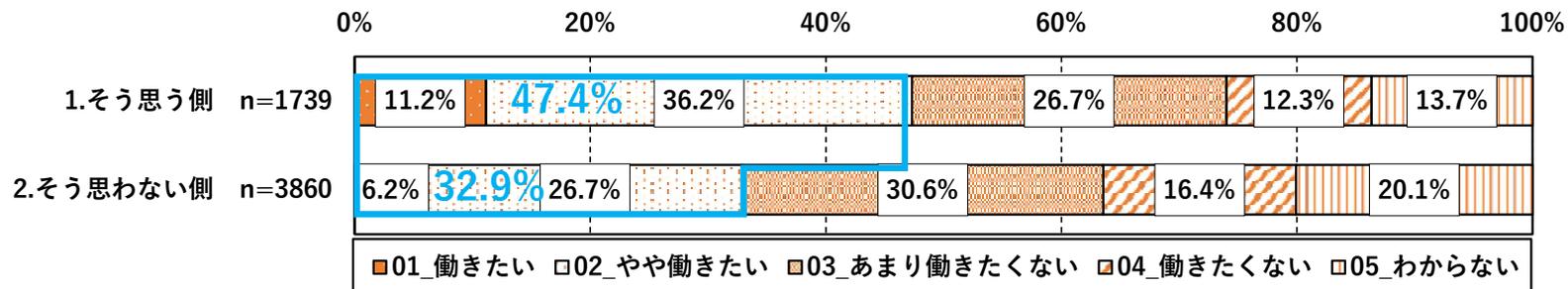
現在、成果に基づく賃金
となっていると思うか別



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

変形労働時間制度 (業務量や繁閑に合わせて、あらかじめ会社が日・週毎に異なる勤務時間を決められる制度)

現在、成果に基づく賃金
となっていると思うか別

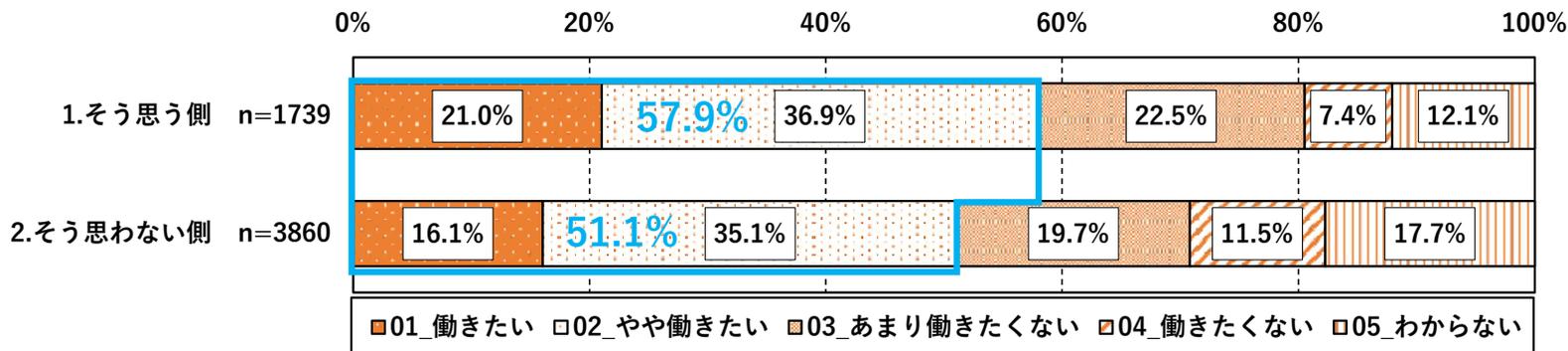


現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別： 希望する労働時間
(フレックスタイム制度・みなし労働時間制)

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、
「フレックスタイム制」では「そう思う側」が最大(57.9%)
- 「みなし労働時間制度」では「そう思う側」が最大(41.2%)

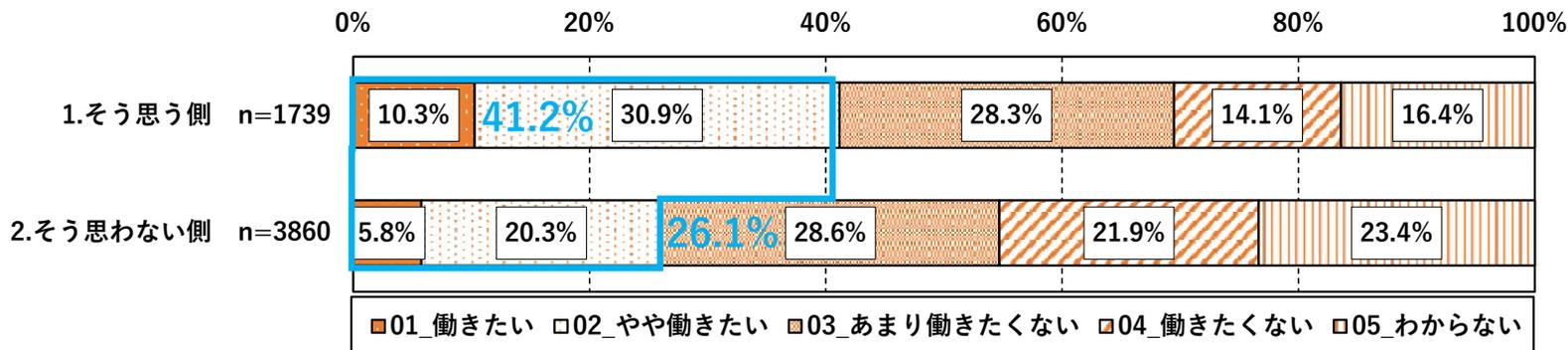
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
フレックスタイム制度 (一定の時間内で自分で始業・終業時間を決められる制度)

現在、成果に基づく賃金
となっていると思うか別



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
みなし労働時間制 (一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度)

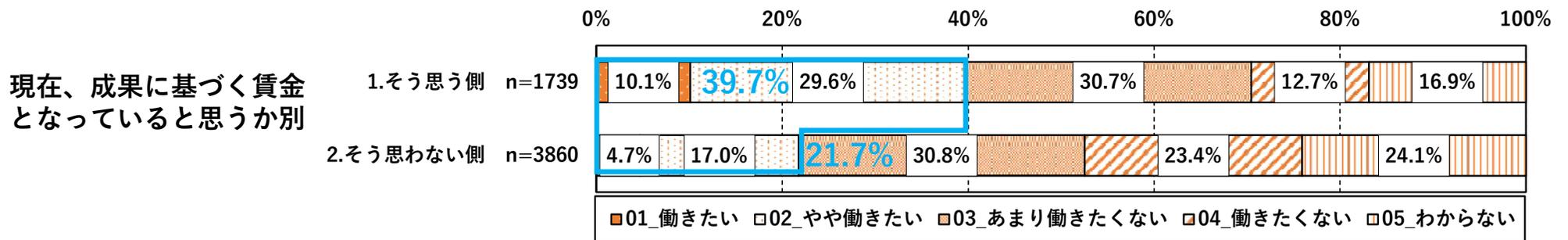
現在、成果に基づく賃金
となっていると思うか別



現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別： 希望する労働時間
 (労働時間制度の対象としない)

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、
 「労働時間制度の対象としない」では「そう思う側」が最大(39.7%)

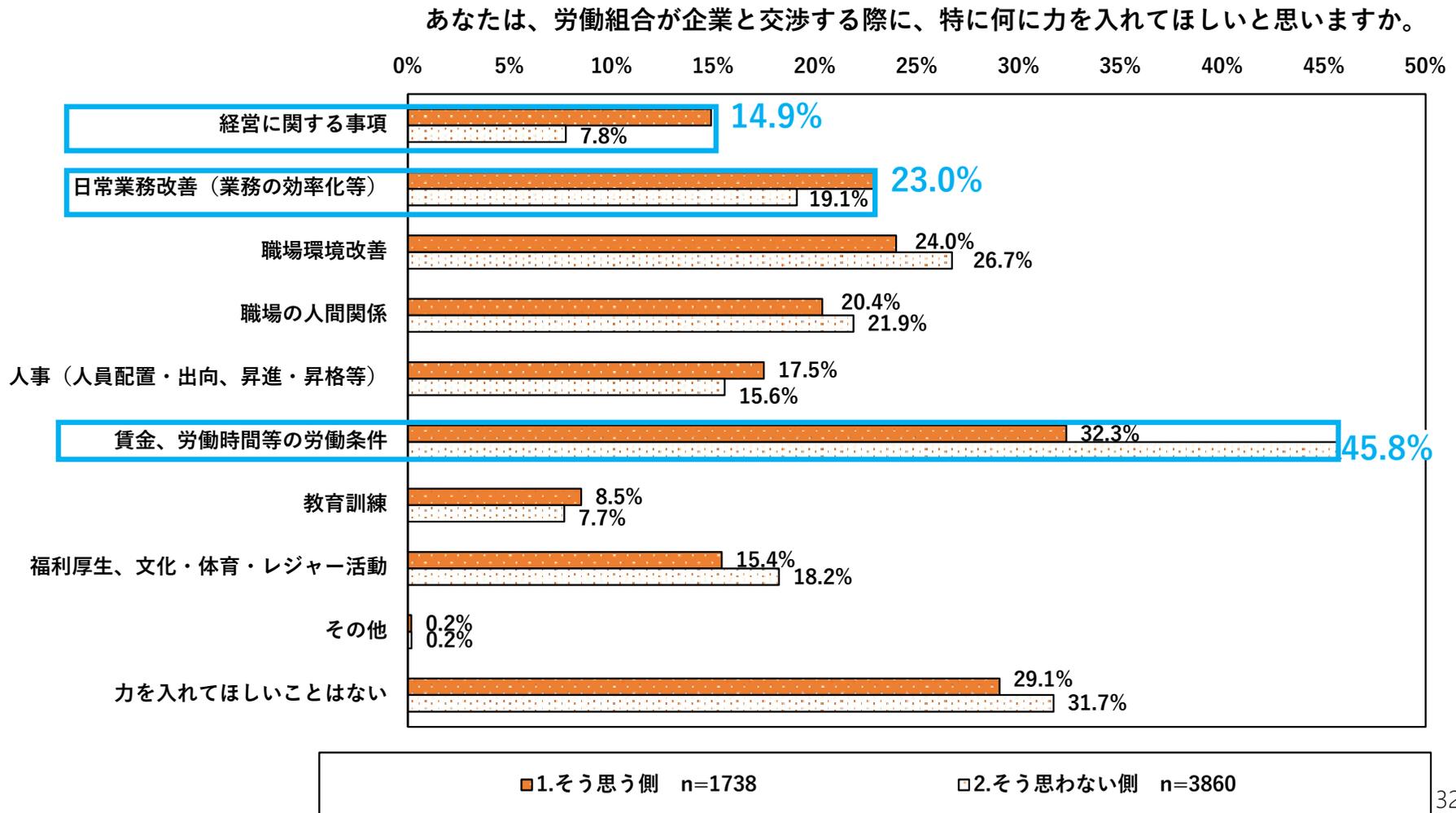
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 労働時間制度の対象としない（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めことができ、
 時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）



現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別： 労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいか

- 「今後、労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいと思うか」について、「経営に関する事項」の割合は、「そう思う側」が最大(14.9%)、「日常業務改善」の割合は、「そう思う側」が最大(23.0%)、「賃金、労働時間等の労働条件」の割合は、「そう思わない側」が最大(45.8%)

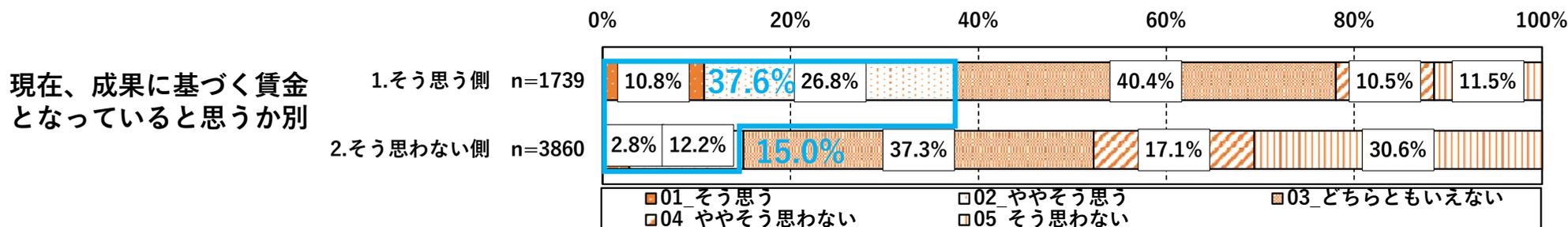
現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別



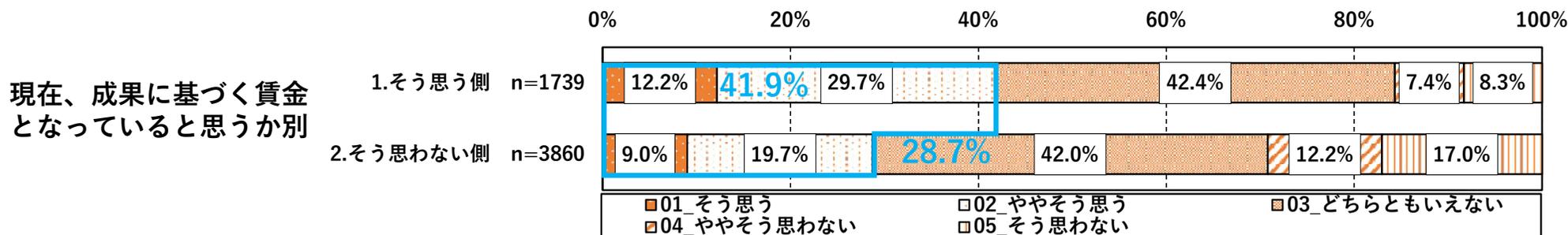
現在、成果に基づく賃金となっていると思うか別： 個人として、勤め先と交渉や話し合いができる / 転職することができる

- 「個人として、勤め先と労働条件・仕事内容・報酬について交渉や話し合いができるか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(37.6%)
- 「勤め先が示す労働条件・仕事内容・報酬が希望に合わない場合に、転職ができるか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「そう思う側」が最大(41.9%)

勤め先との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
個人として、勤め先と労働条件・仕事内容・報酬について交渉や話し合いができる



勤め先との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
勤め先が示す労働条件・仕事内容・報酬が希望に合わない場合には、転職することができる



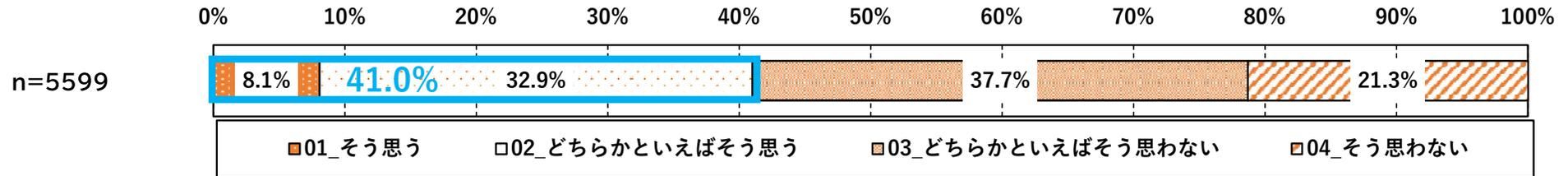
(4) 今後、専門性・目標・権限の
高い仕事を増やしたいか別

①グループの内容（単純集計）

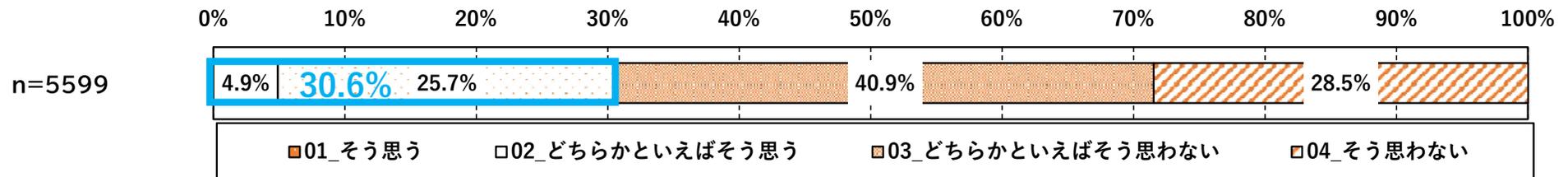
今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか

- 今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいかについての単純集計結果は、以下の通り

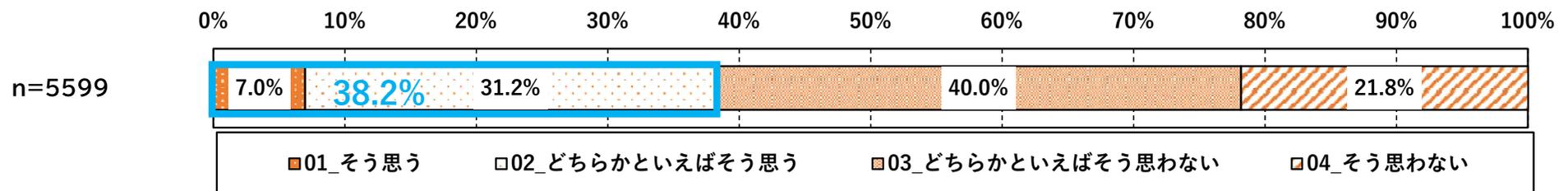
あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。
 高度な専門性を要する仕事を増やしていきたい



責任の重い仕事を増やしていきたい



高い目標を有する仕事を増やしていきたい



今後の高度業務志向（3変数の合成）

各問でそう思う(4pt)~そう思わない(1pt)としてポイント化し、合計(最大12pt)

→正規・非正規社員5,599人の、 下位27.2%は、5pt以下 中位48.0%は、6~8ptの範囲 上位24.8%は、9pt以上

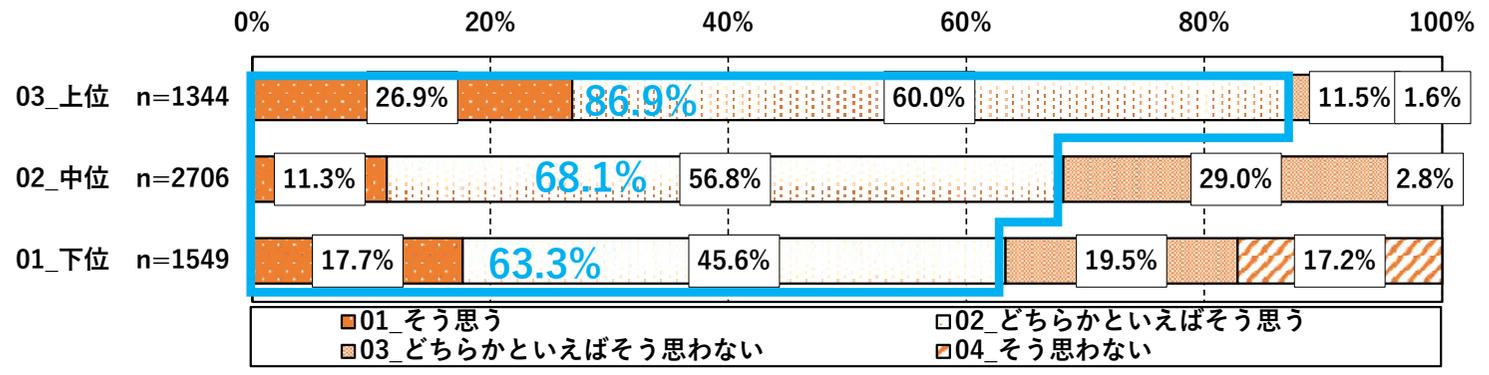
②グループ別のニーズ（クロス集計）

今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別： 昇進を決めるにあたって、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべき / 異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべき

- 「昇進を決めるにあたって、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大（86.9%）
- 「異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大（85.0%）

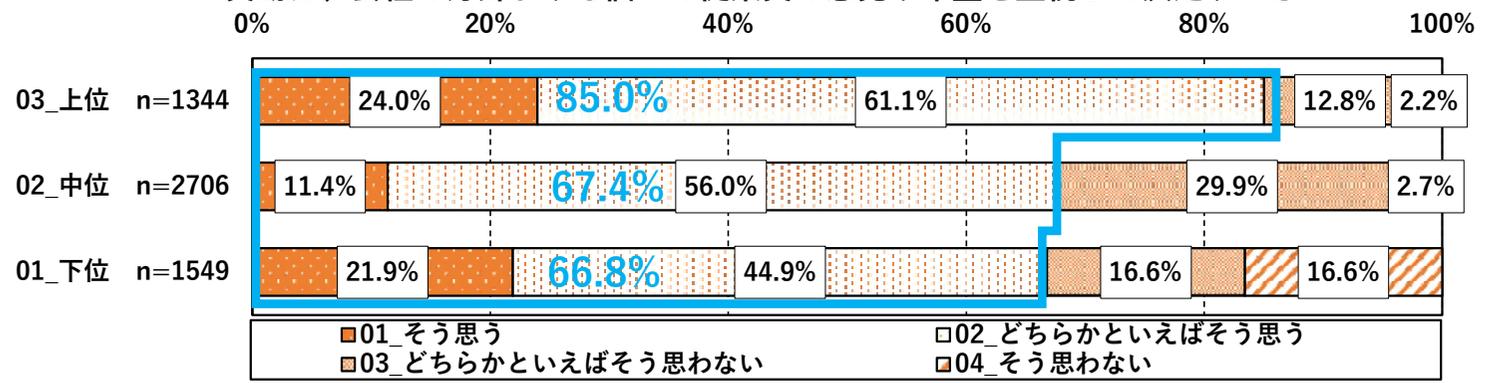
あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
 昇進を決めるにあたって、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべき

今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別



あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
 異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべき

今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別

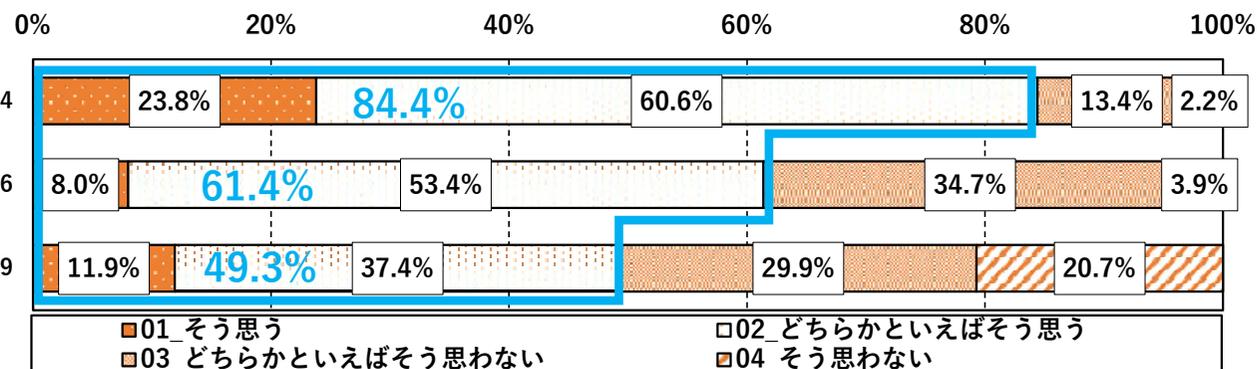


今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別： 賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべき

- 「賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大（84.4%）

あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。

賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべき



今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別

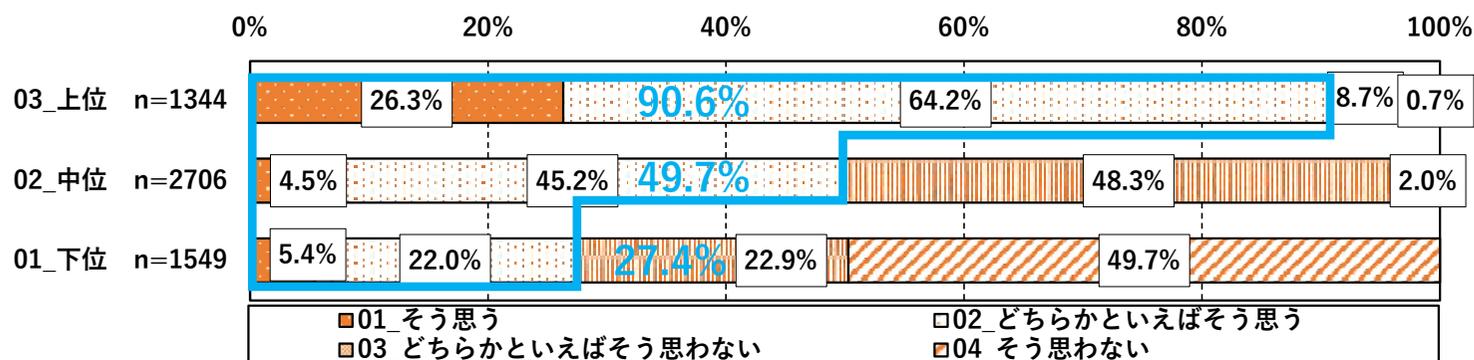
今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別： 仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい / 仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

- 「仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大（90.6%）
- 「仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「上位」が最大（90.5%）

あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。

仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

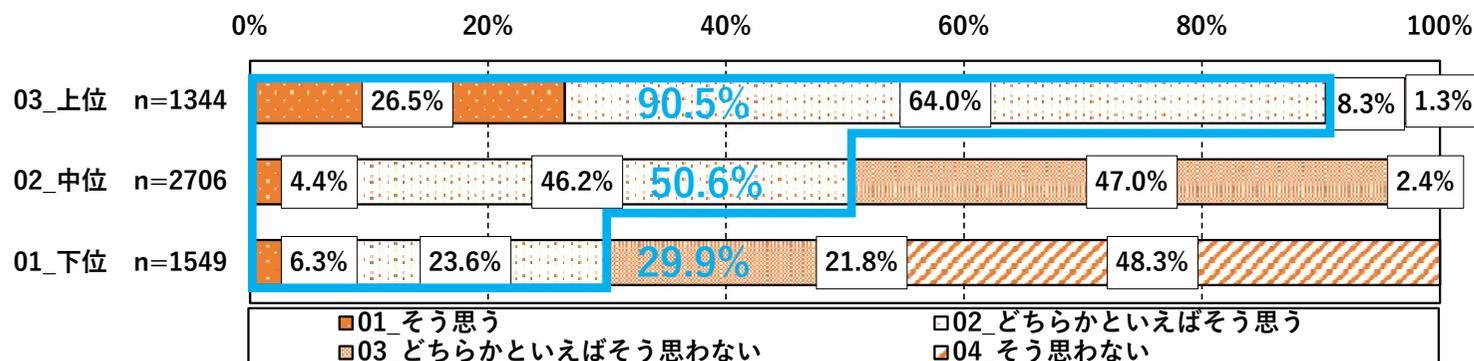
今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別



あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。

仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別



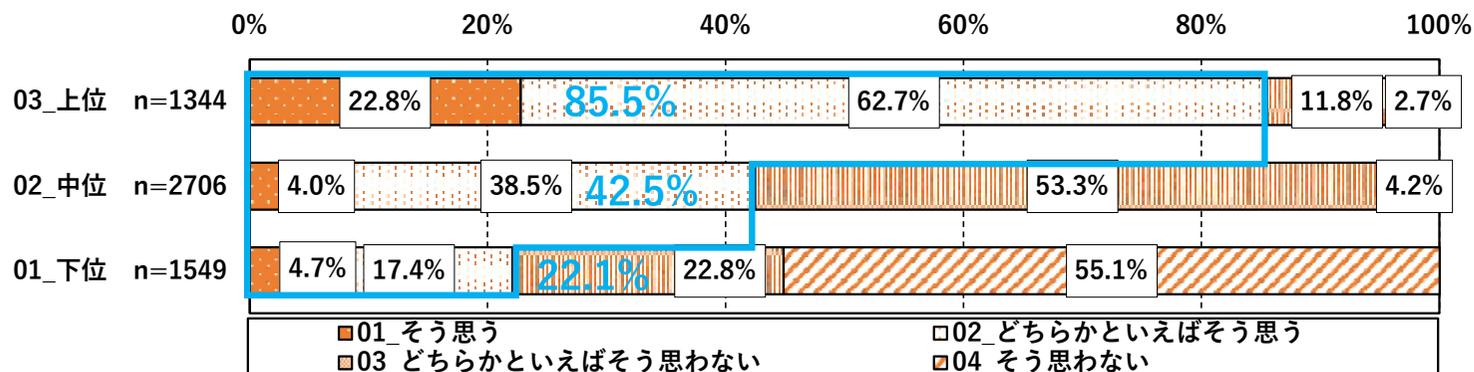
今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別： 勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

- 「勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「上位」が最大（85.5%）

あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。

勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別

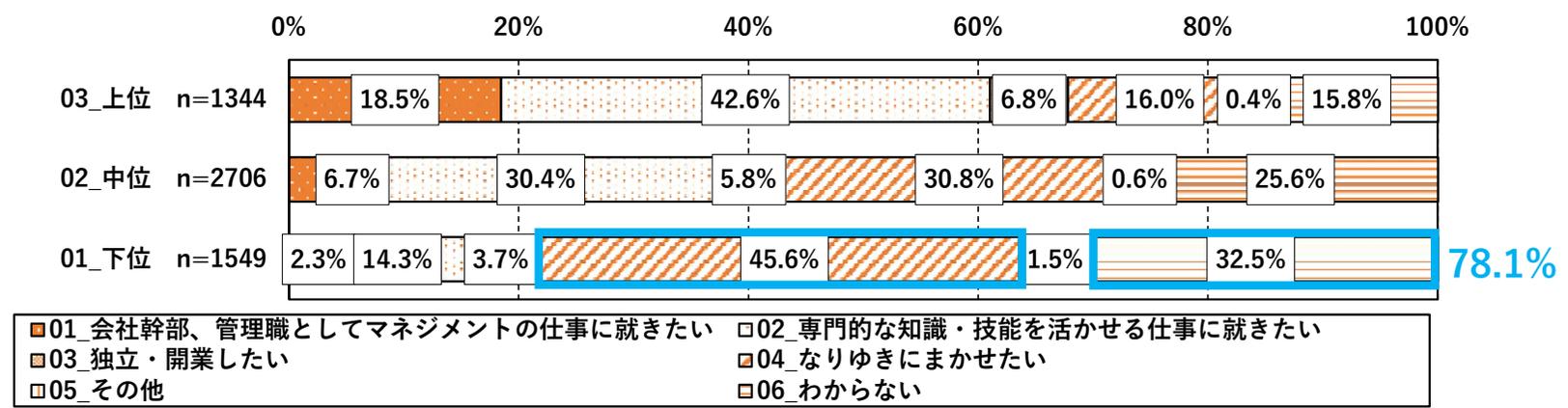


今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別： あなたは将来、どのような働き方をしたいと思っていますか / あなたは今後、以下の時間をどのように変えたいですか（仕事の時間）

- 「あなたは将来、どのような働き方をしたいと思っていますか」について
「なりゆきにまかせたい」「わからない」の合計割合は、「下位」が最大（78.1%）
- 「あなたは今後、以下の時間をどのように変えたいですか（仕事の時間）」について
「増やしたい」「少し増やしたい」の合計割合は、「上位」が最大（28.2%）

あなたは将来、どのような働き方をしたいと思っていますか。

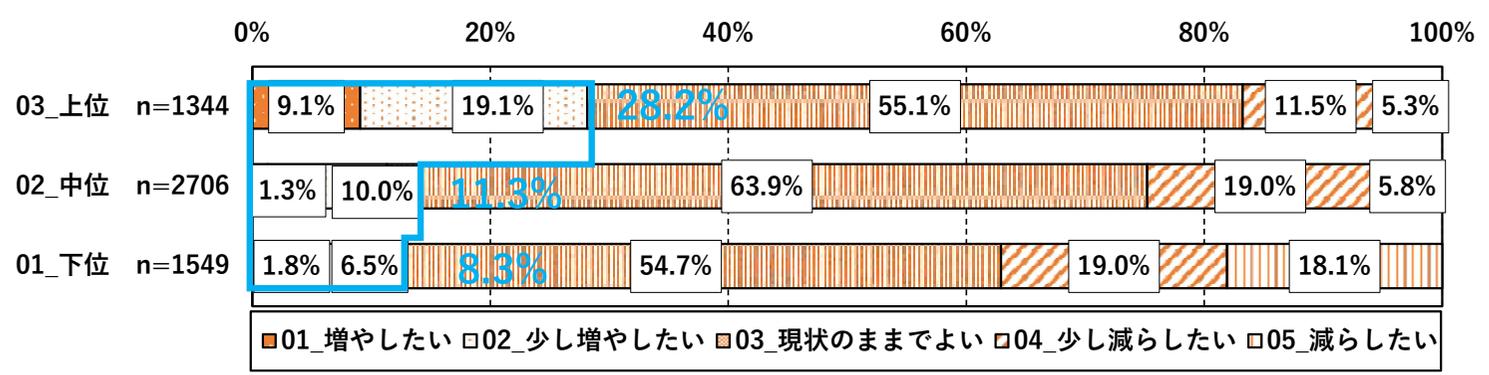
今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別



あなたは今後、以下の時間をどのように変えたいですか。

仕事の時間

今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別

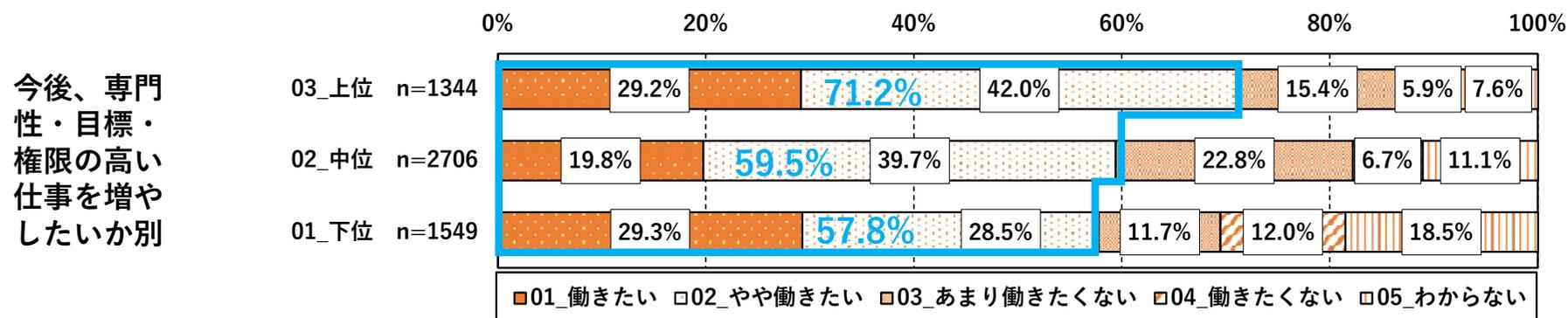


今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別： 希望する労働時間制度 (通常の勤務時間制度・変形労働時間制度)

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「通常の勤務制度」では「上位」が最大(71.2%)、「変形労働時間制度」では「上位」が最大(56.3%)

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

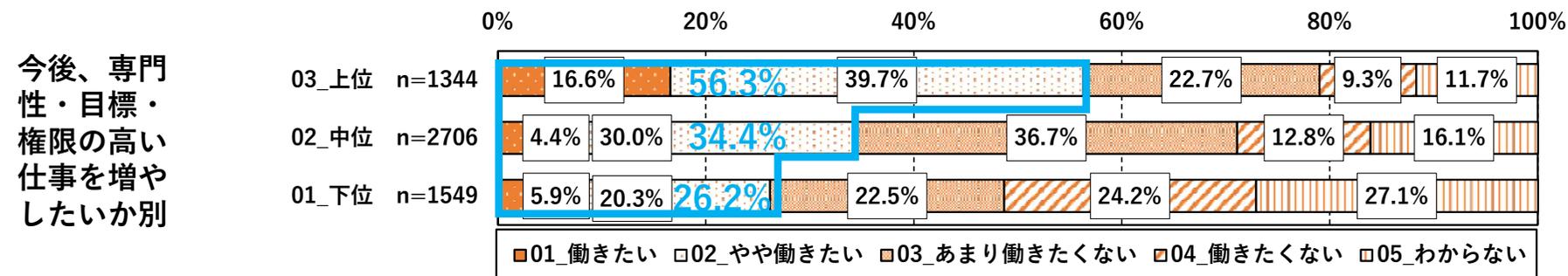
通常の勤務時間制度 (始業・終業時間を会社が決める制度)



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

変形労働時間制度 (業務量や繁閑に合わせて、あらかじめ会社が日・

週毎に異なる勤務時間を決められる制度)



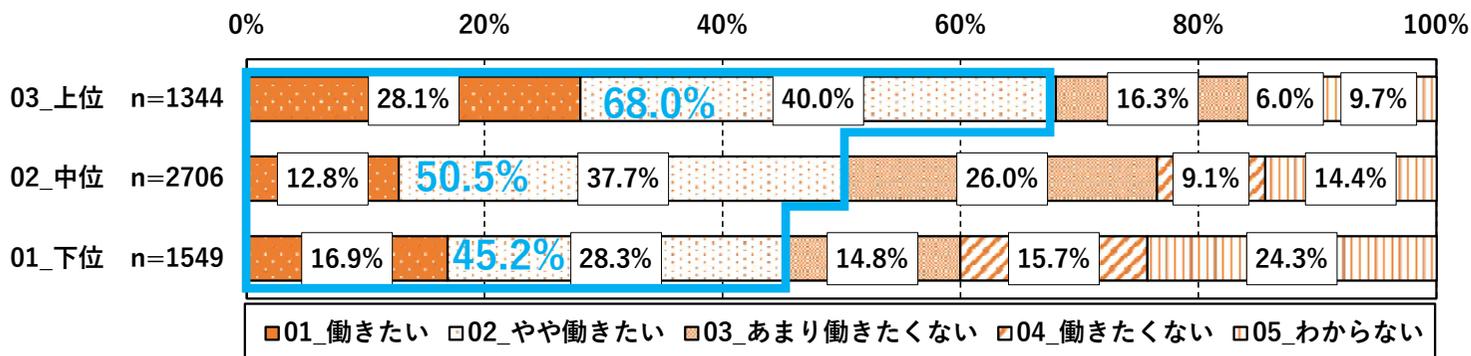
今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別： 希望する労働時間制度 (フレックスタイム制度、みなし労働時間制)

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「フレックスタイム制度」では「上位」が最大(68.0%)、「みなし労働時間制度」では「上位」が最大(48.6%)

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

フレックスタイム制度 (一定の時間内で自分で始業・終業時間を決められる制度)

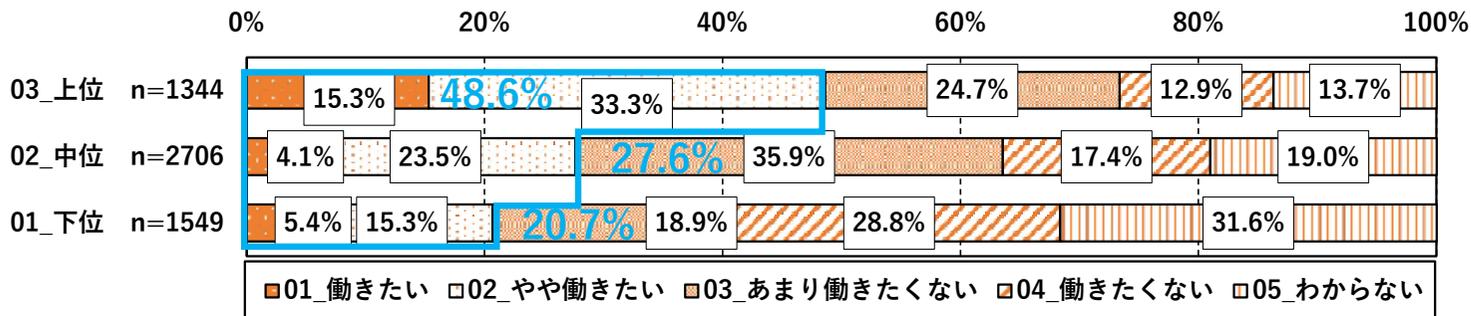
今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

みなし労働時間制 (一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度)

今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別

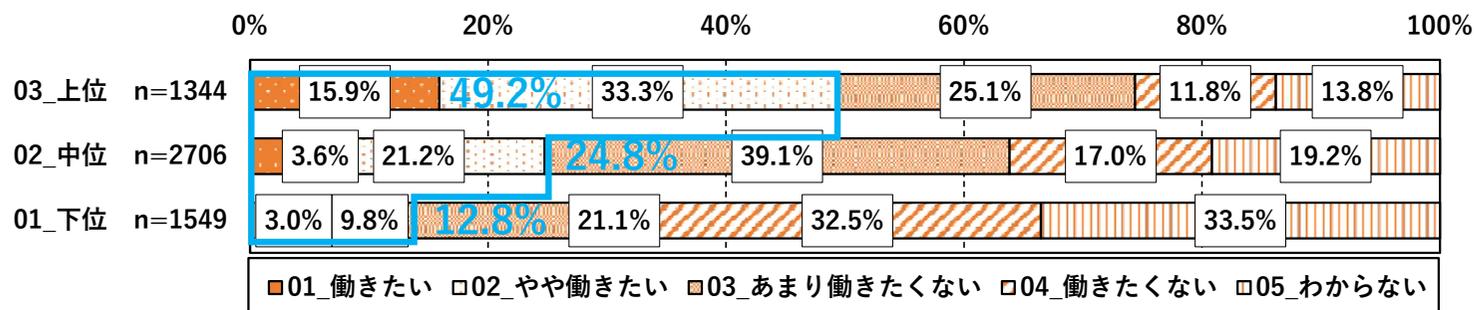


今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別： 希望する労働時間制度 (労働時間制度の対象としない)

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「労働時間制度の対象としない」では「上位」が最大 (49.2%)

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
労働時間制度の対象としない（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めことができ、
時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）

今後、専門性・目標・権限の高い仕事を増やしたいか別

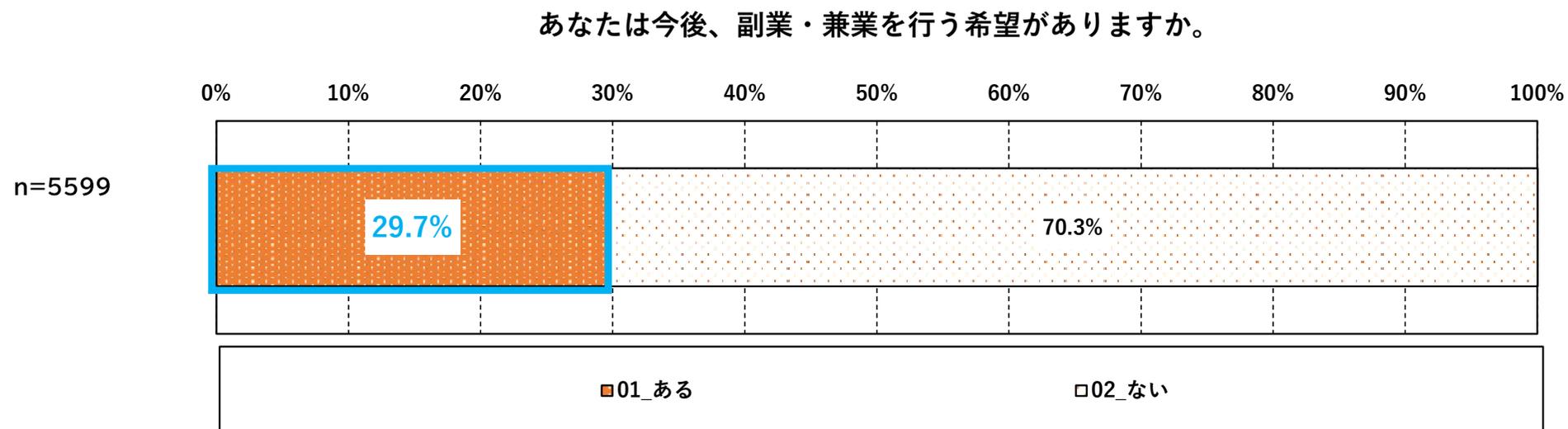


(5) 兼業・副業の希望有無別

①グループの内容（単純集計）

副業・兼業の希望有無

- 副業・兼業の希望有無についての単純集計結果は、以下の通り

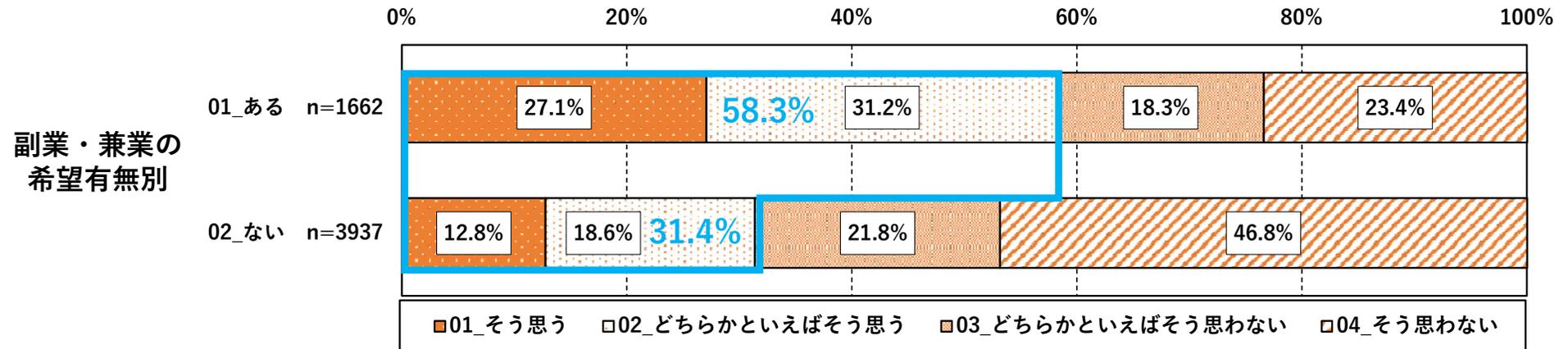


②グループ別のニーズ（クロス集計）

副業・兼業の希望有無別： あなたは今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思いますか

- 「今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思うか」について「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「ある」が最大（58.3%）

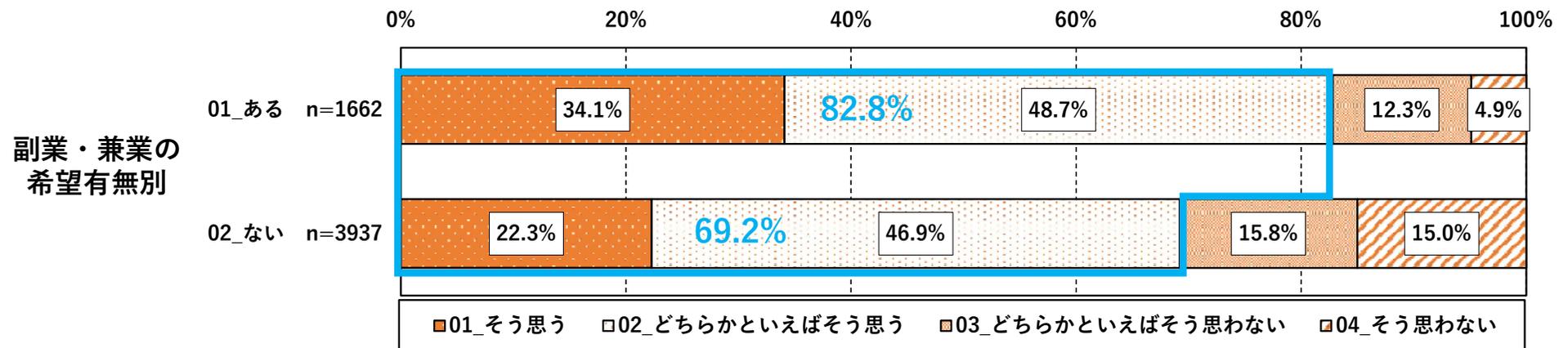
あなたは今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思いますか。



副業・兼業の希望有無別： 今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべき

- 「今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきか」について「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「ある」が最大（82.8%）

あなたは今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきだと思いますか。

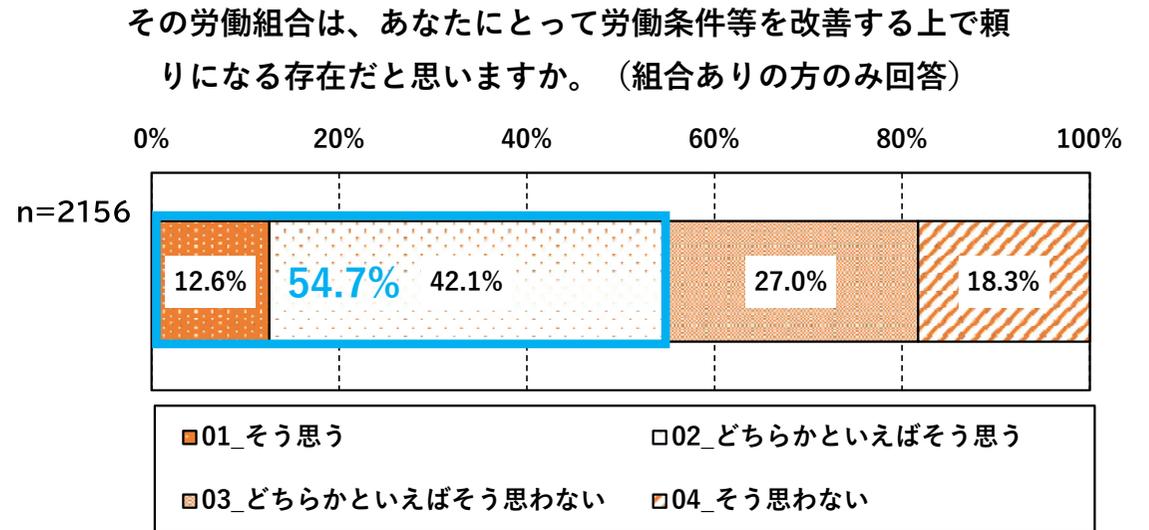
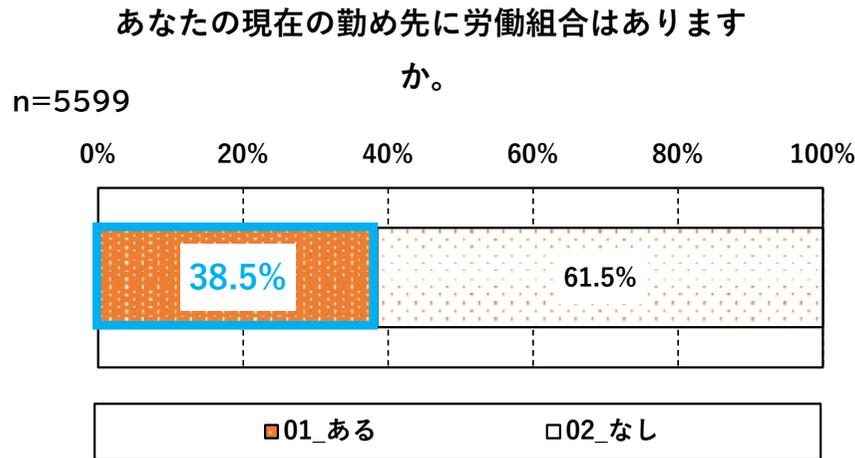


(6) 労働組合の信頼度別

①グループの内容（単純集計）

労働組合の信頼度

- 労働組合の信頼度についての単純集計結果は、以下の通り



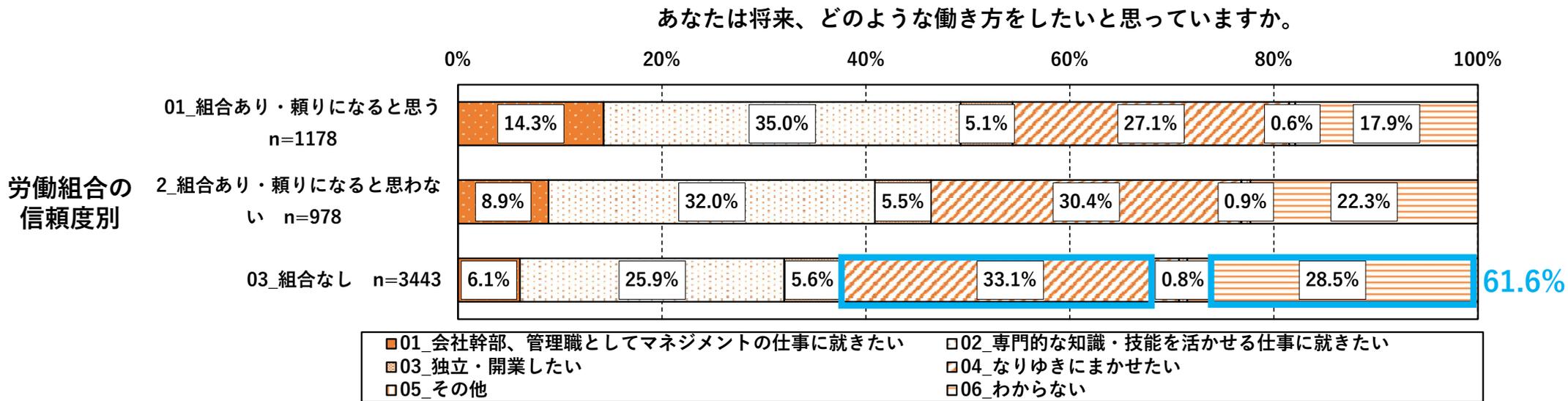
「そう思う」層と「どちらかといえばそう思う」層を合計し、「頼りになる労働組合がある」の層とする

「組合あり・頼りになると思う」 : 1178件 (21.0%)
 「組合あり・頼りになると思わない」 : 978件 (17.5%)
 「組合なし」 : 3443件 (61.5%)

②グループ別のニーズ（クロス集計）

労働組合の信頼度別： あなたは将来、どのような働き方をしたいと思っていますか

- 「あなたは将来、どのような働き方をしたいと思っていますか」について
「なりゆきにまかせたい」「わからない」の合計割合は、「組合なし」が最大（61.6%）

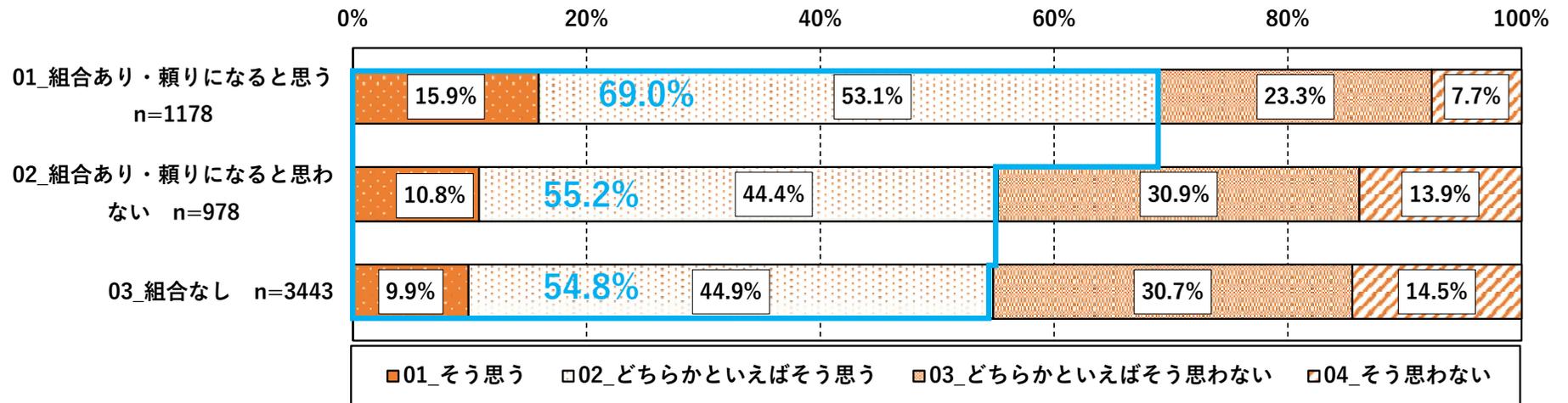


労働組合の信頼度別： 1つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視する

- 「今後、1つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視するか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「組合あり・頼りになると思う」が最大（69.0%）

あなたは今後、働き方に関する以下の点について、これまで以上に重視したいと思っていますか。
1つの企業で長く働くことを重視して働いている

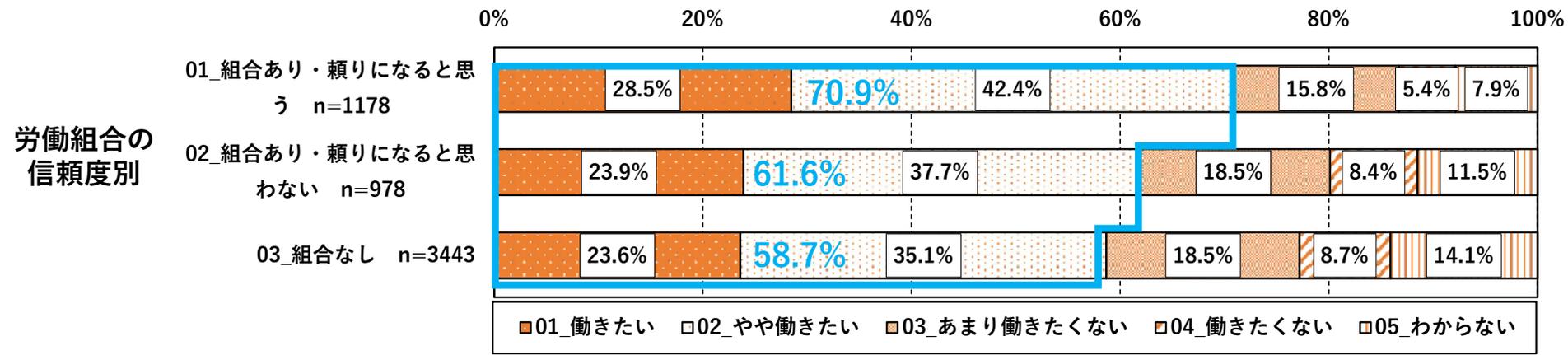
労働組合の
信頼度別



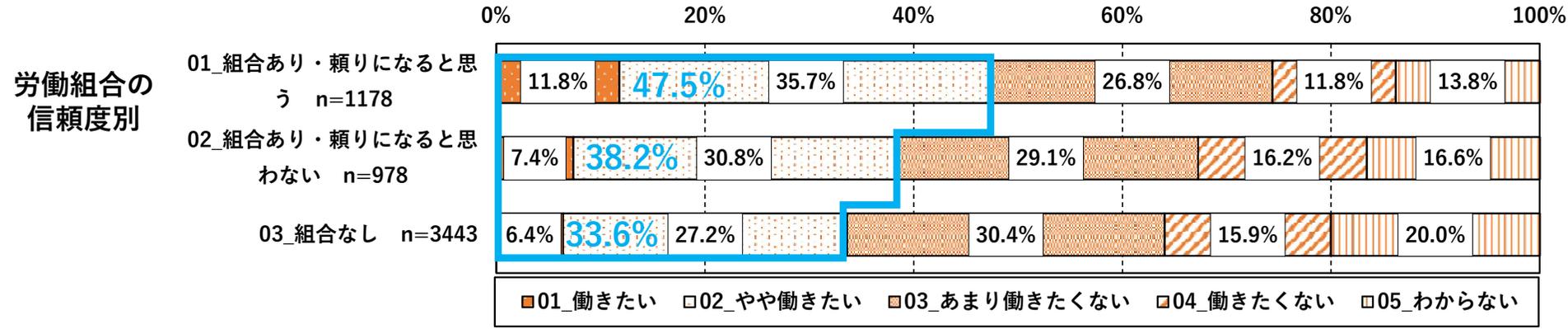
労働組合の信頼度別： 希望する労働時間制度（通常の勤務時間制度、変形労働時間制度）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「通常の勤務制度」では「組合あり・頼りになると思う」が最大（70.9%）、
「変形労働時間制度」では「組合あり・頼りになると思う」が最大（47.5%）

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
通常の勤務時間制度（始業・終業時間を会社が決める制度）



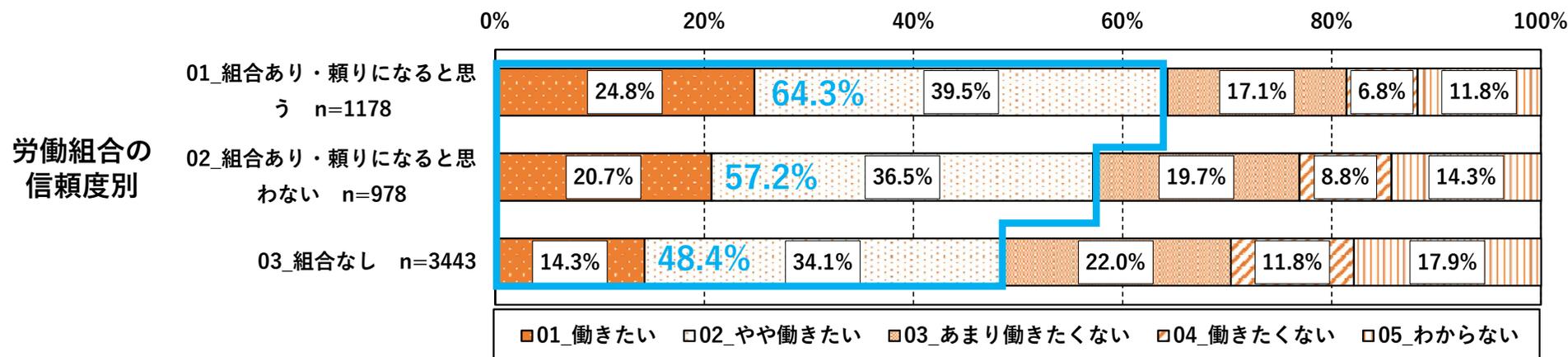
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
変形労働時間制度（業務量や繁閑に合わせて、あらかじめ会社が日・週毎に異なる勤務時間を決められる制度）



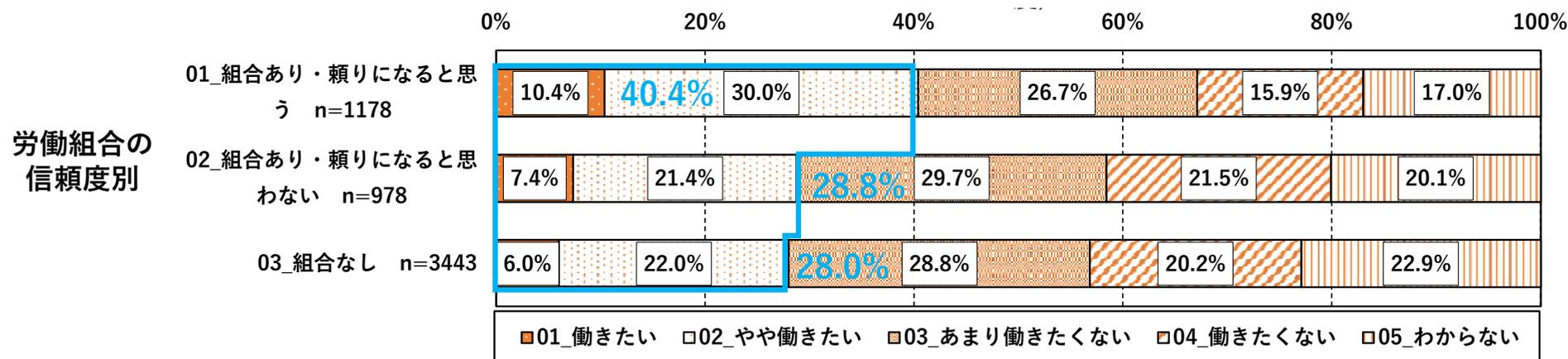
労働組合の信頼度別： 希望する労働時間制度（フレックスタイム制度、みなし労働時間制）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「フレックスタイム制度」では「組合あり・頼りになると思う」が最大（64.3%）、
「みなし労働時間制」では「組合あり・頼りになると思う」が最大（40.4%）

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
フレックスタイム制度（一定の時間内で自分で始業・終業時間を決められる制度）



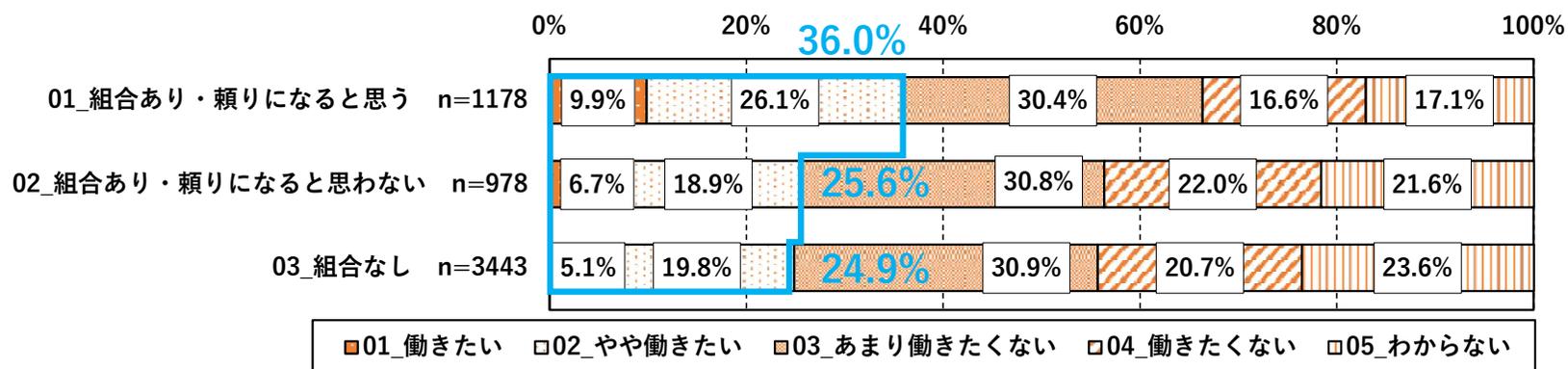
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
みなし労働時間制（一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）



労働組合の信頼度別： 希望する労働時間制度（労働時間制度の対象としない）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「労働時間制度の対象としない」では「組合あり・頼りになると思う」が最大（36.0%）

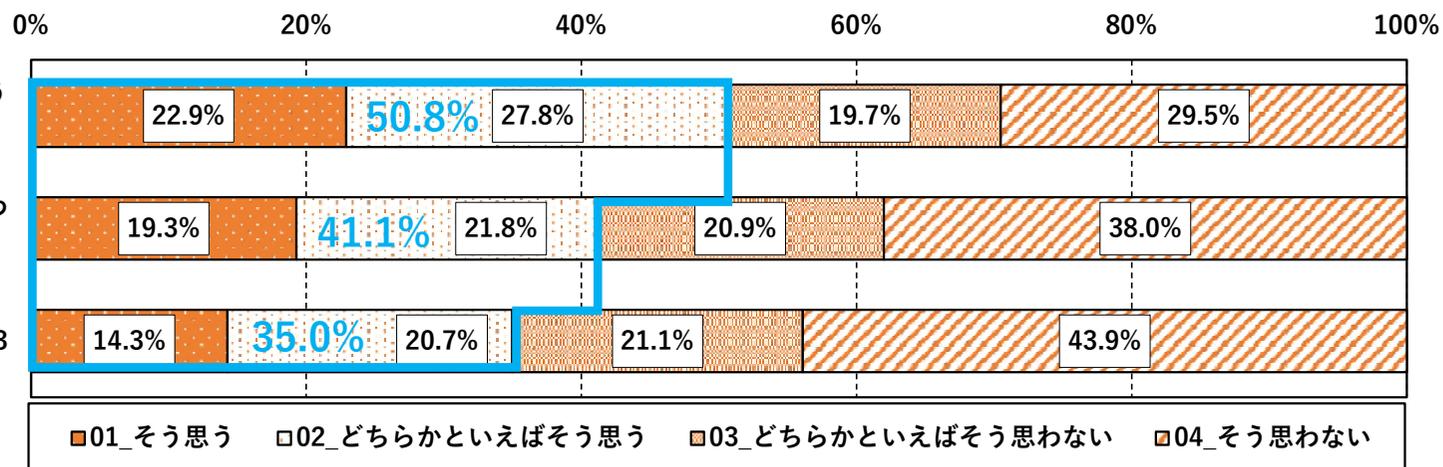
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
労働時間制度の対象としない（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めることができ、
時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）

労働組合の
信頼度別

労働組合の信頼度別： あなたは今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思いますか

- 「今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思うか」について「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「組合あり・頼りになると思う」が最大（50.8%）

あなたは今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思いますか。

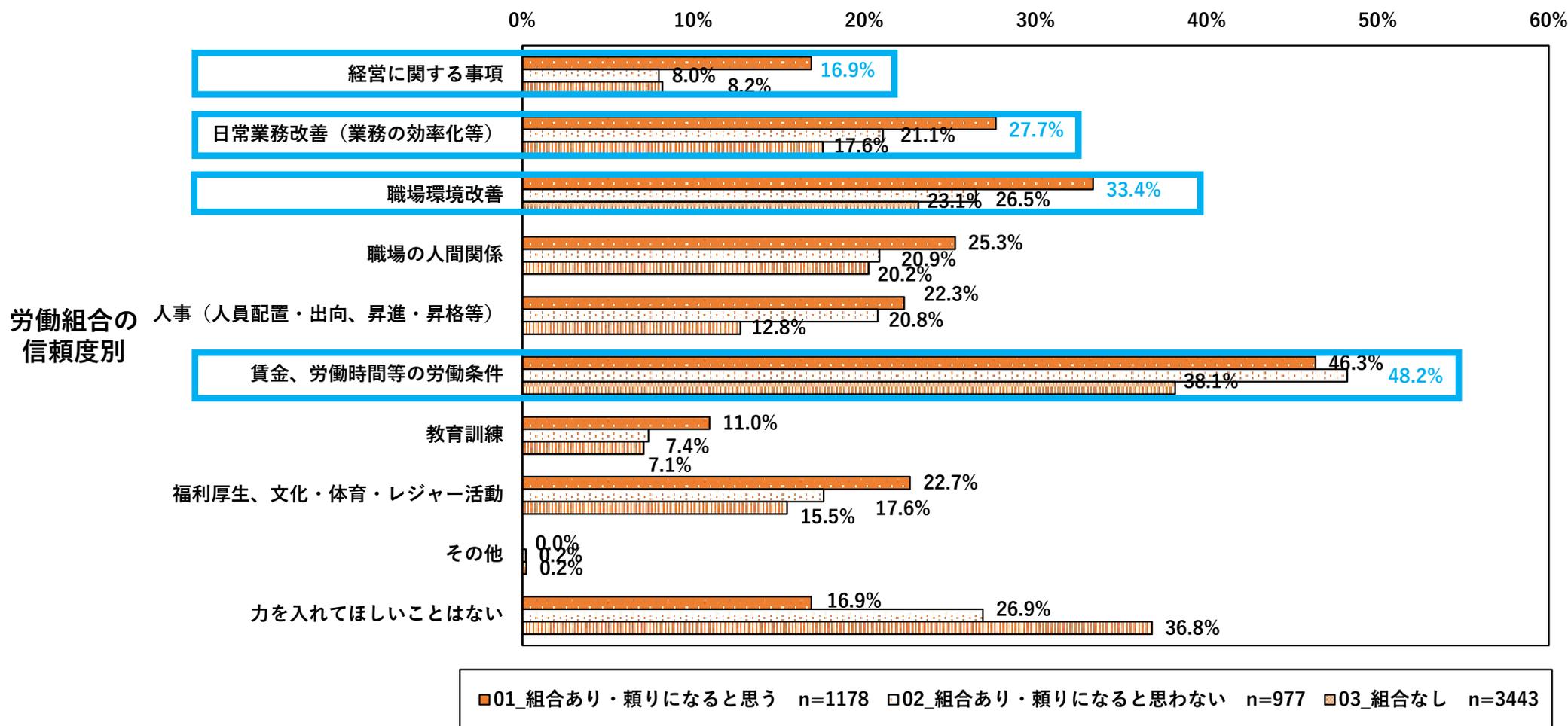


労働組合の
信頼度別

労働組合の信頼度別： あなたは、労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいと思いますか

- 「労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいと思うか」について、「経営に関する事項」「日常業務改善（業務の効率化等）」「職場環境改善」では、「組合あり・頼りになると思う」が最大（それぞれ16.9%、27.7%、33.3%）、
「賃金、労働時間等の労働条件」では「組合あり・頼りにならない」が最大(48.2%)

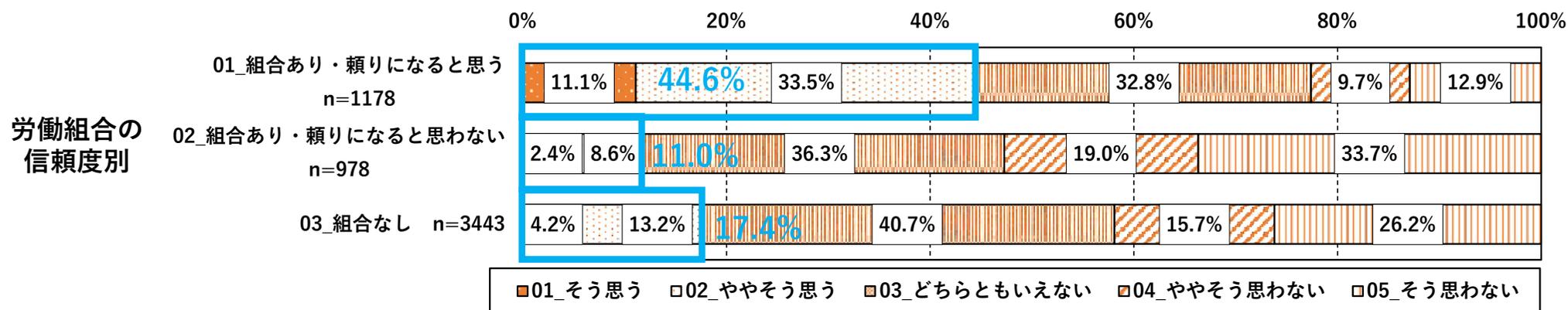
あなたは、労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいと思いますか。



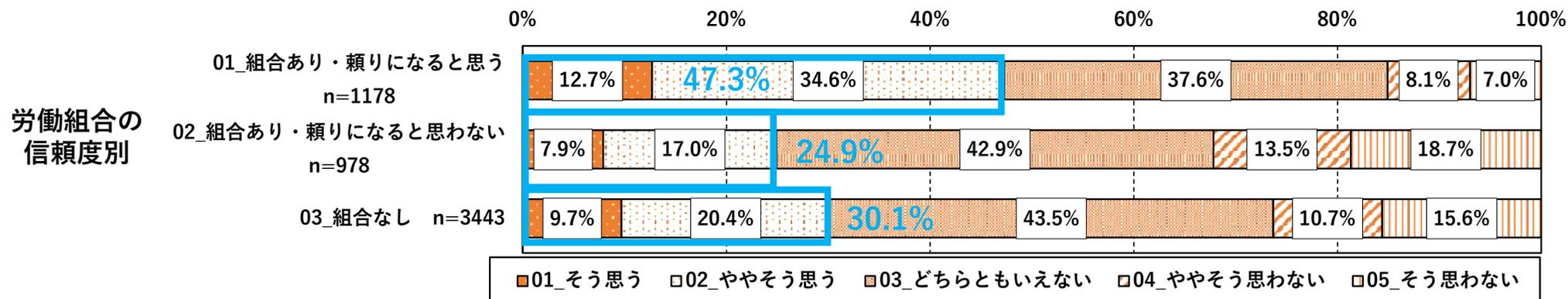
労働組合の信頼度別： 個人として、勤め先と交渉や話し合いができる／ 転職することができる

- 「個人として、勤め先と交渉や話し合いができる」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「組合あり・頼りになると思う」が最大（44.6%）
- 「転職することができる」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「組合あり・頼りになると思う」が最大（47.3%）

勤め先との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
個人として、勤め先と労働条件・仕事内容・報酬について交渉や話し合いができる



勤め先との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
勤め先が示す労働条件・仕事内容・報酬が希望に合わない場合には、転職することができる



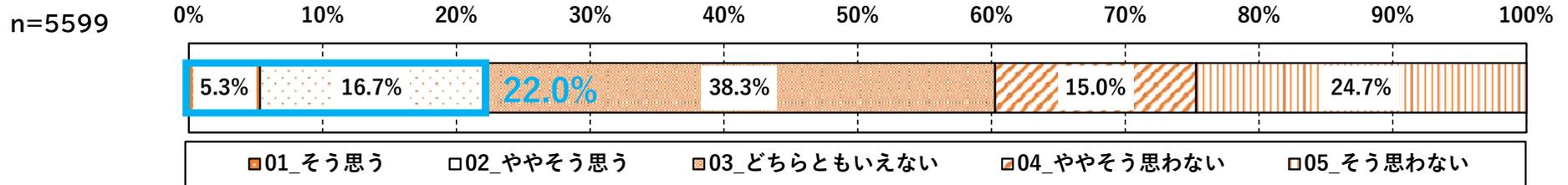
(7) 交渉力の程度別

①グループの内容（単純集計）

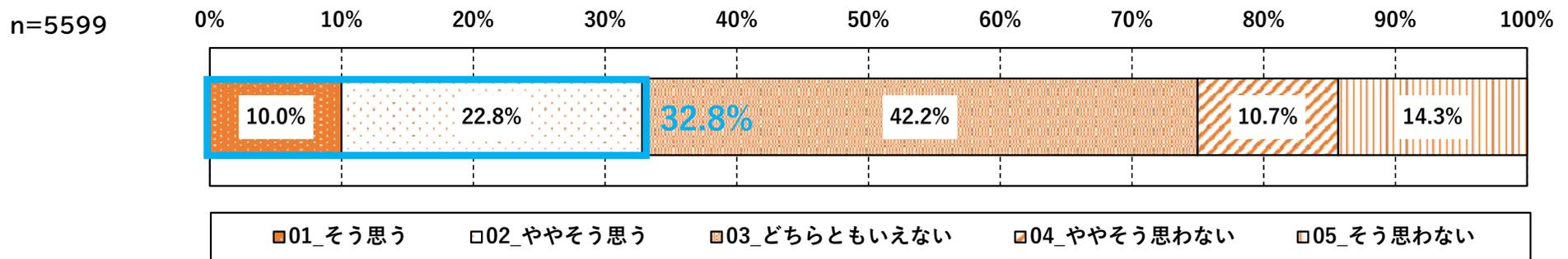
交渉力の程度

- 交渉力の程度についての単純集計結果は、以下の通り

勤め先との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
個人として、勤め先と労働条件・仕事内容・報酬について交渉や話し合いができる



勤め先が示す労働条件・仕事内容・報酬が希望に合わない場合には、転職することができる



交渉力（2変数の合成）

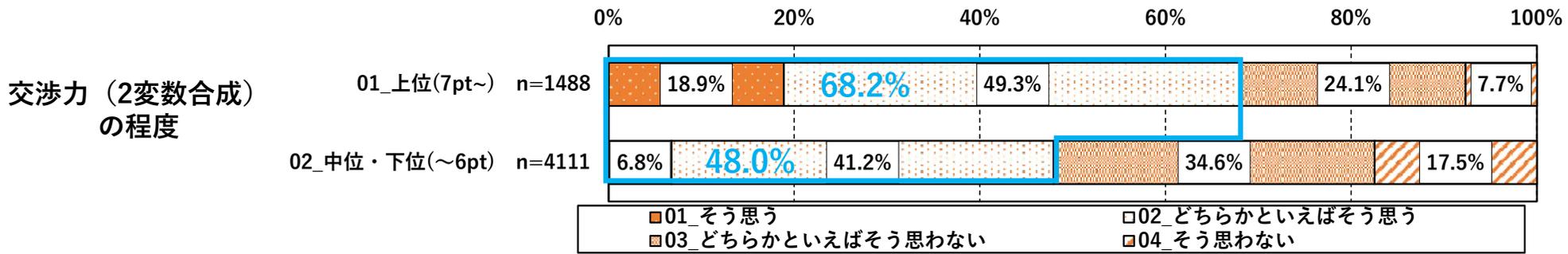
対企業/対市場の交渉力について、そう思う(5pt)～そう思わない(1pt)としてポイント化し、合計(最大10pt)
→ 正規・非正規社員5,599人の、**下位73.4%は、6pt以下 上位26.6%は、7pt以上**

②グループ別のニーズ（クロス集計）

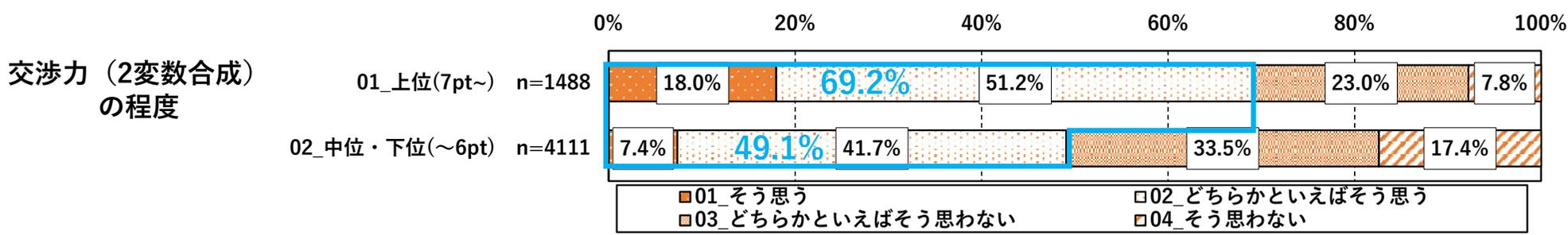
交渉力の程度別： 仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい / 仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

- 「仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい」について
「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「上位」が最大（68.2%）
- 「仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい」について
「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「上位」が最大（69.2%）

あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。
仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい



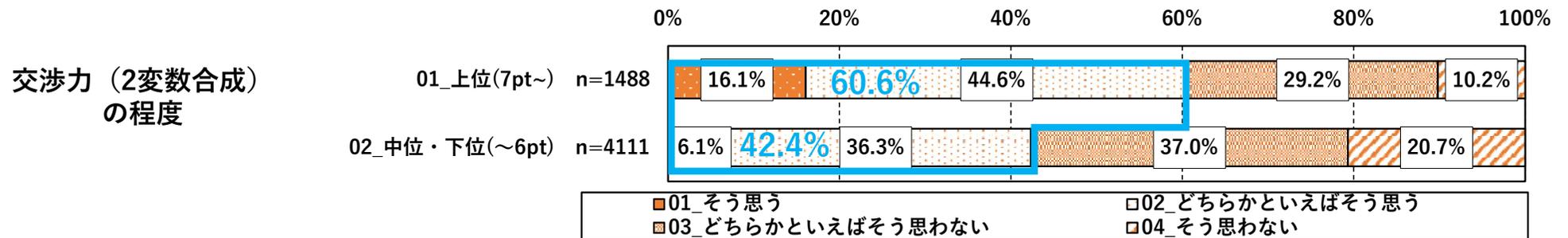
あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。
仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい



交渉力の程度別： 勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

- 「勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について「思う」「やや思う」の合計割合は、「上位」が最大（60.6%）

あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。
勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

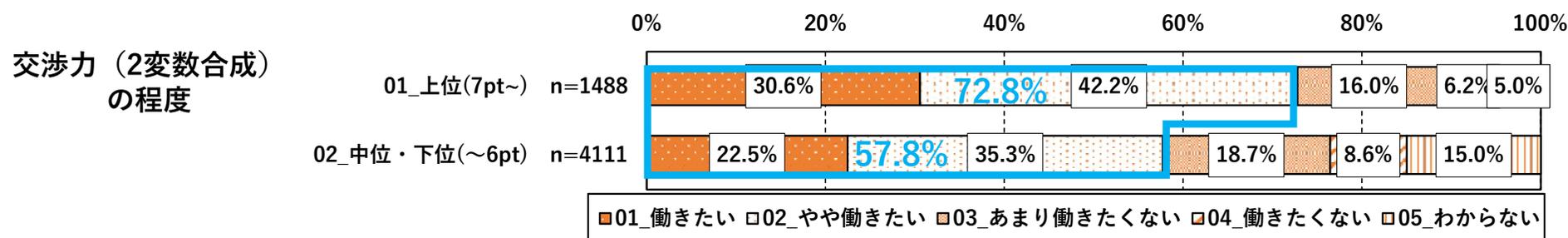


交渉力の程度別： 希望する労働時間制度（通常の勤務時間制度、変形労働時間制度）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「通常の勤務制度」では「上位」が最大（72.8%）、「変形労働時間制」では「上位」が最大（51.7%）

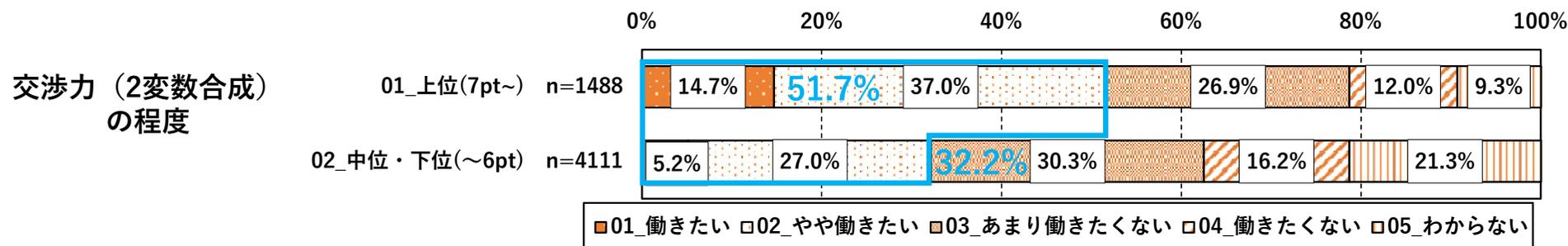
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

通常の勤務時間制度（始業・終業時間を会社が決める制度）



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

変形労働時間制度（業務量や繁閑に合わせて、あらかじめ会社が日・週毎に異なる勤務時間を決められる制度）

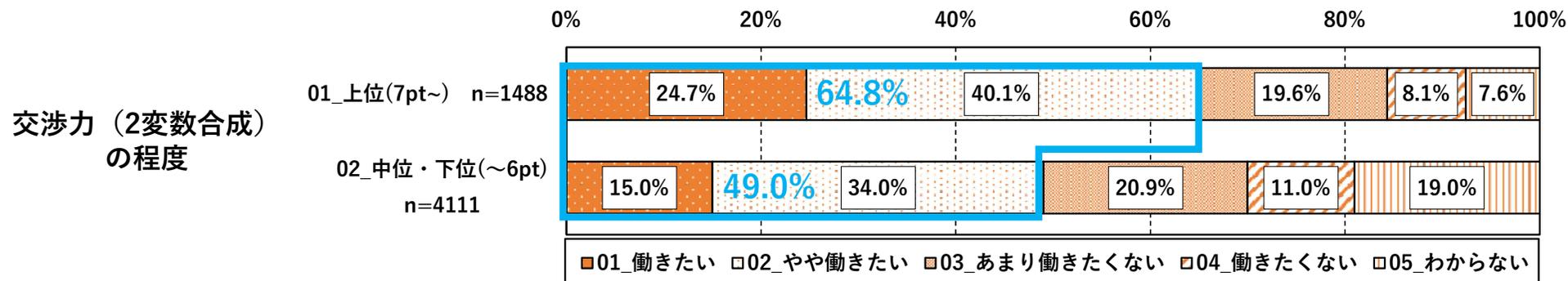


交渉力の程度別： 希望する労働時間制度（フレックスタイム制度、みなし労働時間制）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「フレックスタイム制」では「上位」が最大（64.8%）、「みなし労働時間制度」では「上位」が最大（46.2%）

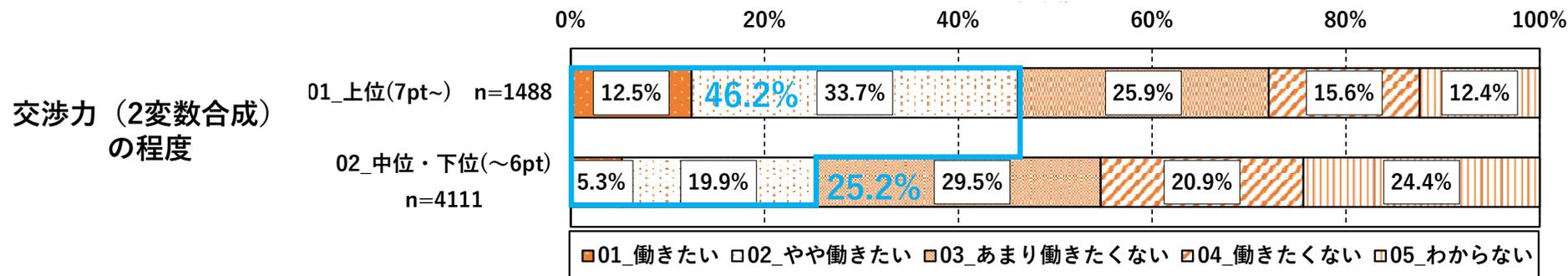
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

フレックスタイム制度（一定の時間内で自分で始業・終業時間を決められる制度）



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

みなし労働時間制（一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）

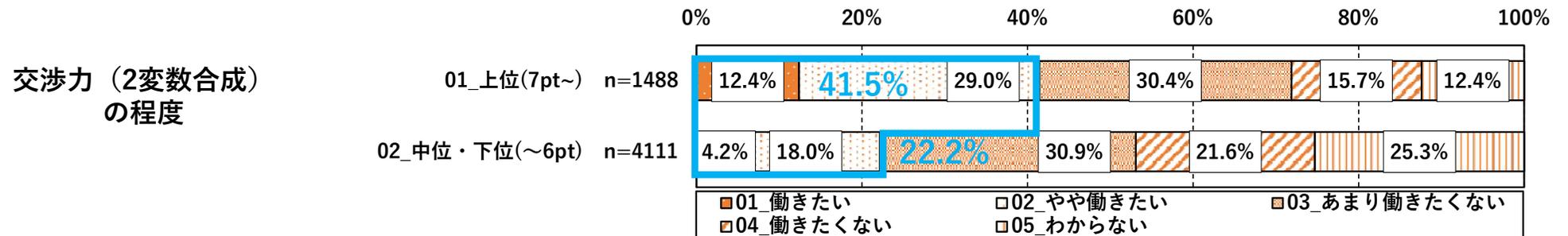


交渉力の程度別： 希望する労働時間制度（労働時間制度の対象としない）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「労働時間制度の対象としない」では「上位」が最大（41.5%）

労働時間制度の対象としない

（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めことができ、
時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）



(8) その他

目次

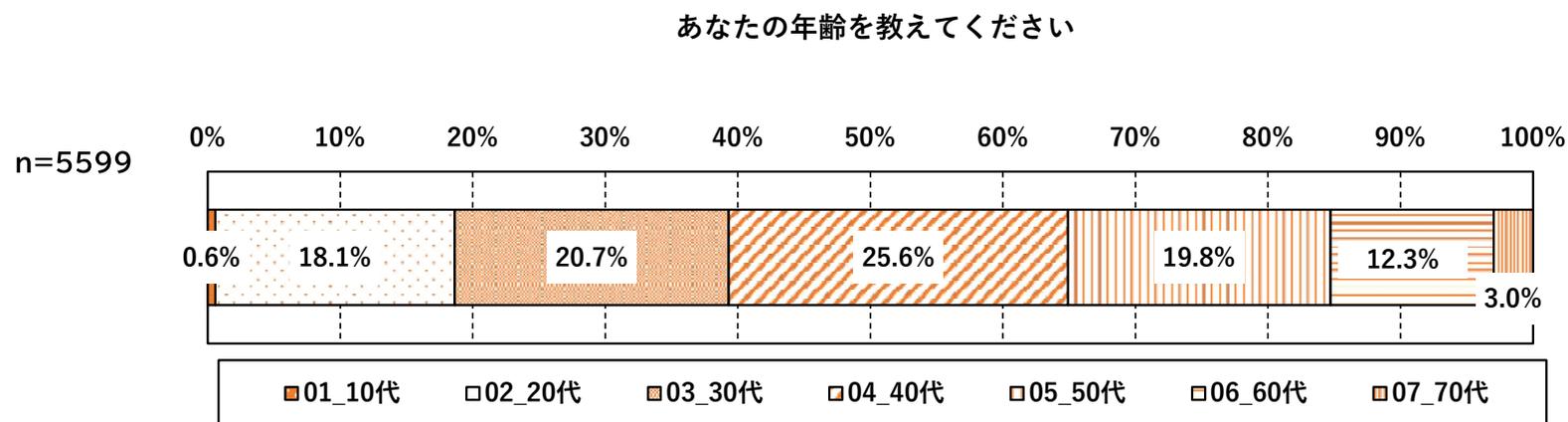
- 年代別
 - ①グループの内容（単純集計）
 - ②グループ別のニーズ（クロス集計）
- 雇用形態（正規・非正規）別
 - ①グループの内容（単純集計）
 - ②グループ別のニーズ（クロス集計）
- 各労働時間制度が適用されているか否か別
 - ①グループの内容（単純集計）
 - ②グループ別のニーズ（クロス集計）
- 各労働時間制度の内容を知っているか否か別
 - ①グループの内容（単純集計）
 - ②グループ別のニーズ（クロス集計）

①グループの内容（単純集計）

年代

単純集計

- 年代についての単純集計結果は、以下の通り

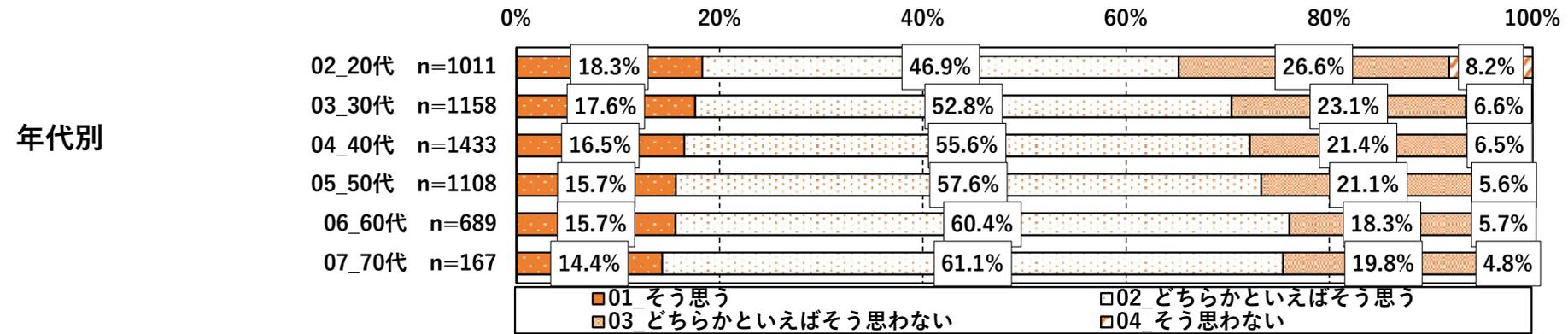


②グループ別のニーズ（クロス集計）

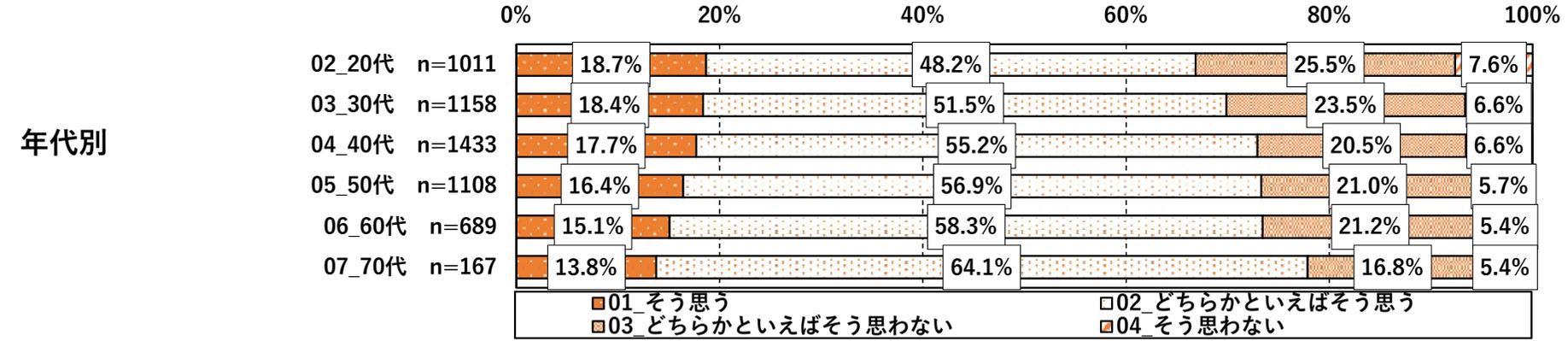
年代別： 昇進を決める際、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべき／
異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべき

- 「今後、昇進を決めるにあたって、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「60代」が最大(76.1%)
- 「今後、異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「70代」が最大(77.9%)

あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
昇進を決めるにあたって、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべき



あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべき

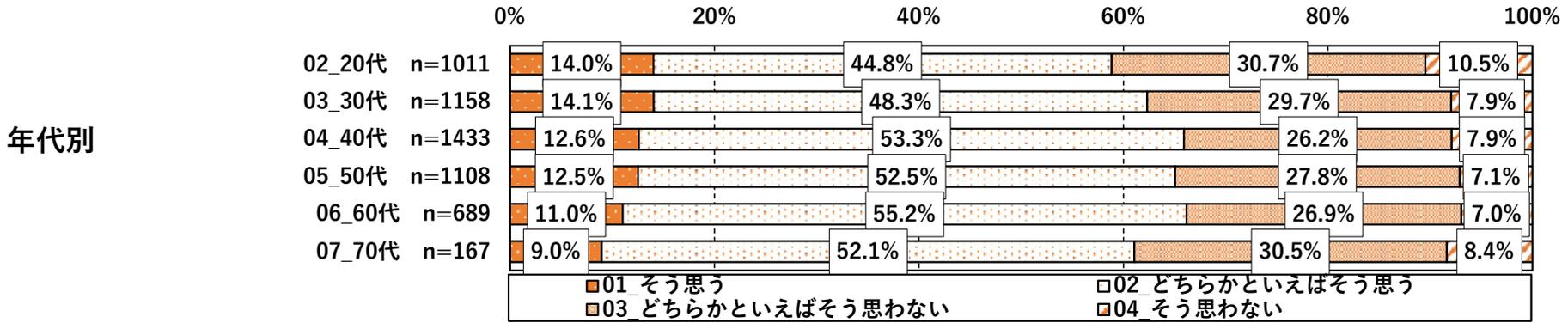


※年代：10代は回答数33件とサンプル僅少であったため、上記グラフからは除いて掲載

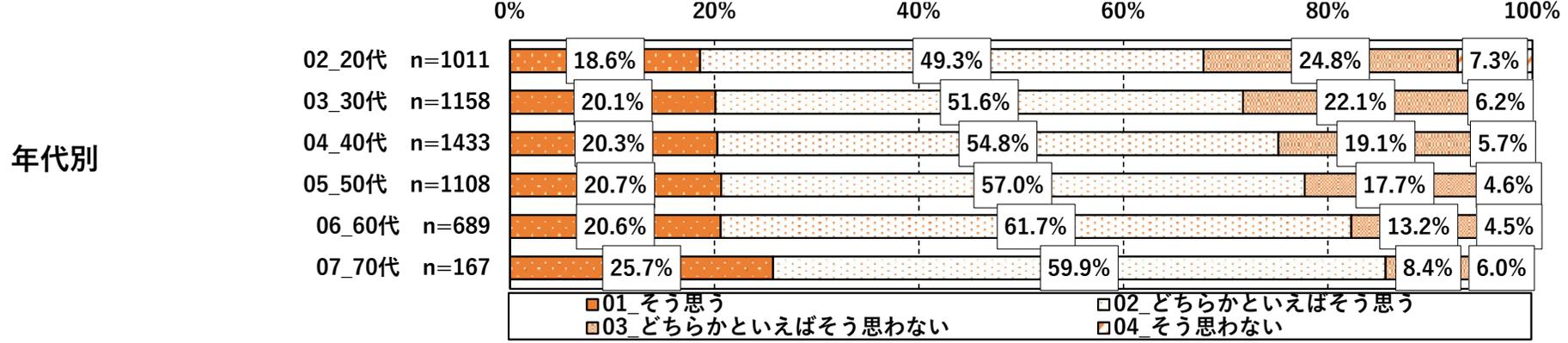
年代別： 賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべき／
社員の雇用安定を最優先に考えるべき

- 「今後、賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべきか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「60代」が最大(66.2%)
- 「今後、社員の雇用安定を最優先に考えるべきか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「70代」が最大(85.6%)

あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべき



あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
社員の雇用安定を最優先に考えるべき

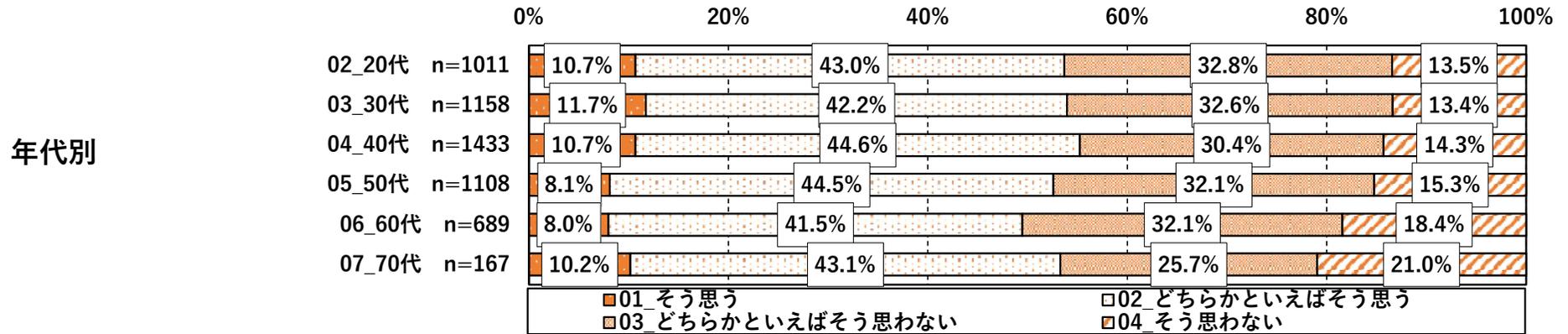


※年代：10代は回答数33件とサンプル僅少であったため、上記グラフからは除いて掲載

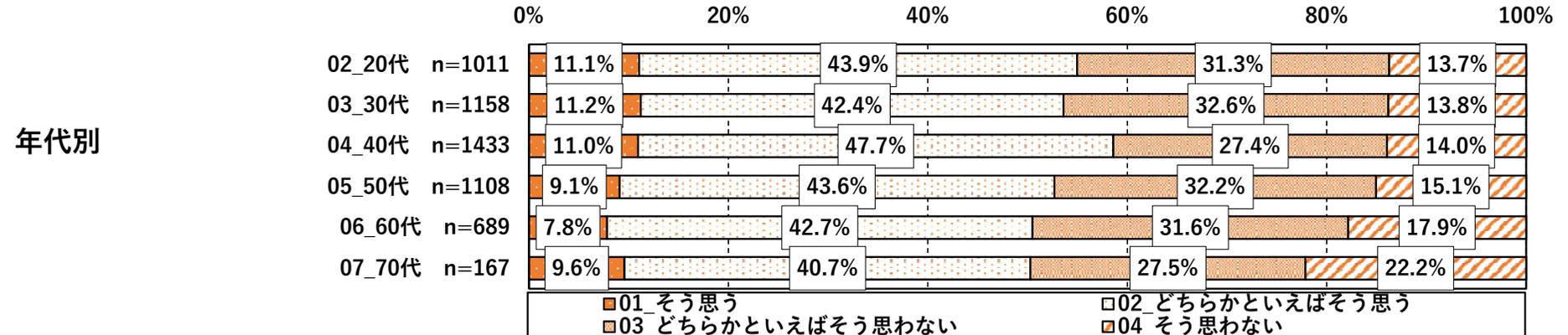
年代別： 仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい／
 仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

- 「今後、仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について
 「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「40代」が最大(55.3%)
- 「今後、仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について
 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「40代」が最大(58.7%)

あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていきますか。
 仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい



あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていきますか。
 仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

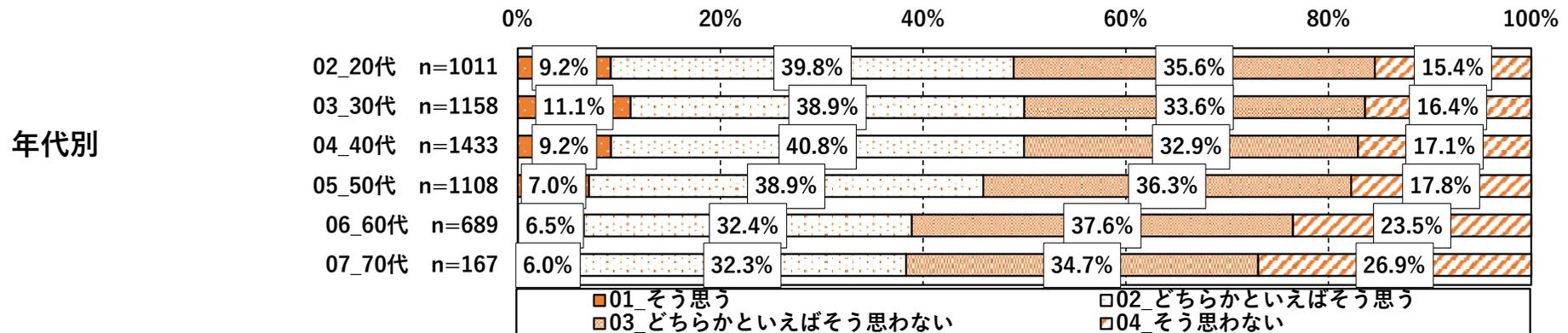


※年代：10代は回答数33件とサンプル僅少であったため、上記グラフからは除いて掲載

年代別： 勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

- 「今後、勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「30代」が最大(50.0%)

あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていますか。
勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

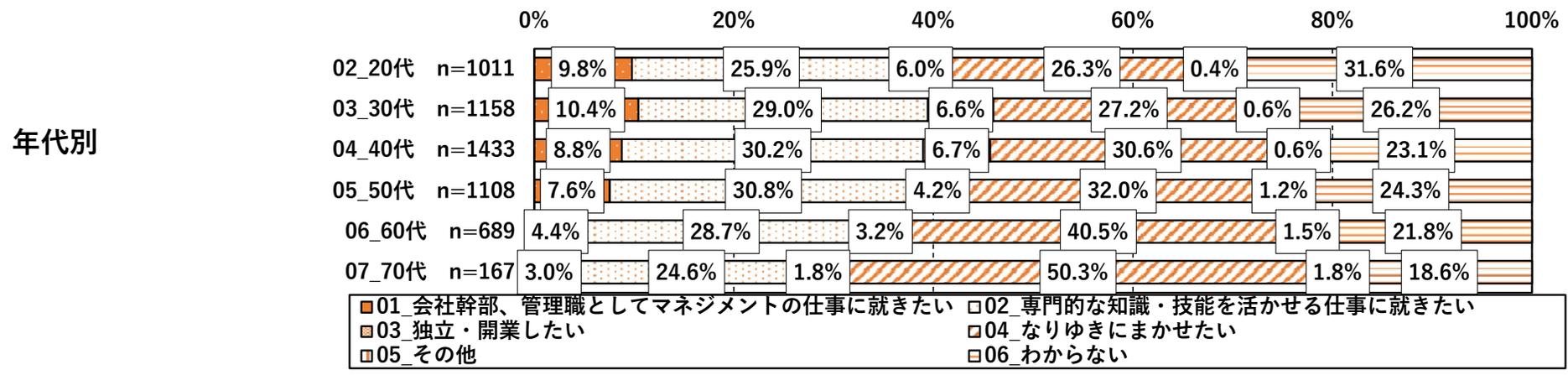


※年代：10代は回答数33件とサンプル僅少であったため、上記グラフからは除いて掲載

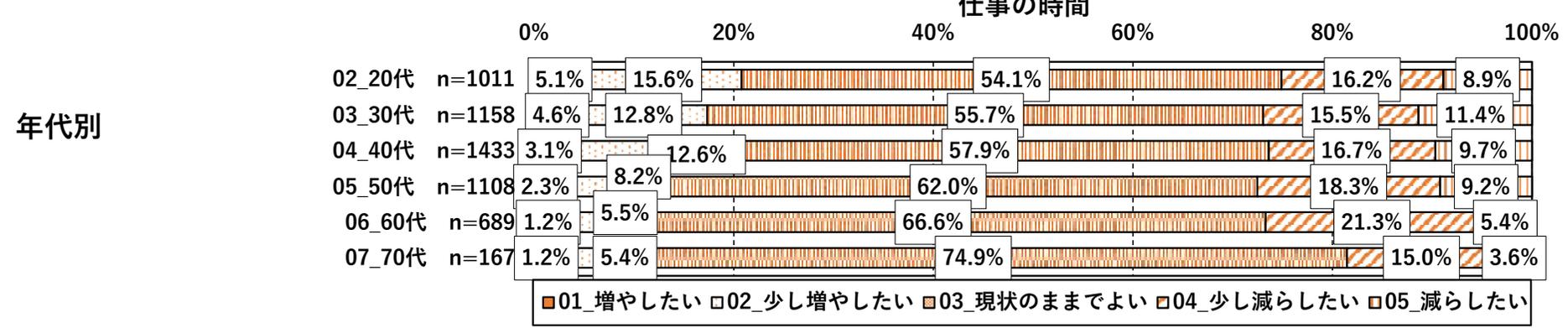
年代別： あなたは将来、どのような働き方をしたいと思っていますか／
あなたは今後、仕事の時間をどのように変えたいですか

- 「将来、どのような働き方をしたいと思うか」について
「なりゆきにまかせたい」「分からない」の合計割合は、「70代」が最大(68.9%)
- 「今後、仕事の時間をどのように変えたいか」について
「増やしたい」「少し増やしたい」の合計割合は、「20代」が最大(20.7%)

あなたは将来、どのような働き方をしたいと思っていますか。



あなたは今後、以下の時間をどのように変えたいですか。

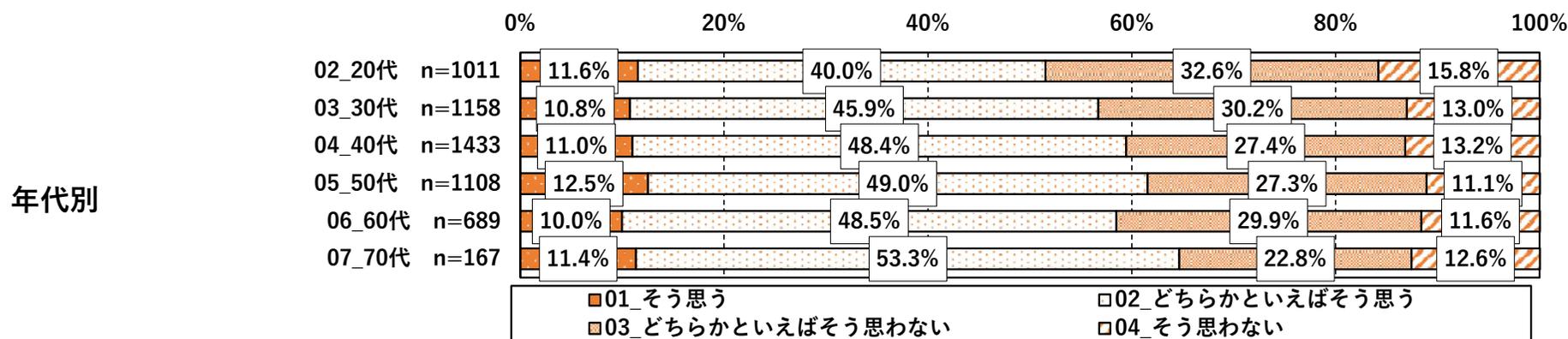


※年代：10代は回答数33件とサンプル僅少であったため、上記グラフからは除いて掲載

年代別： 1つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視する

- 「今後、1つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視するか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「70代」が最大(64.7%)

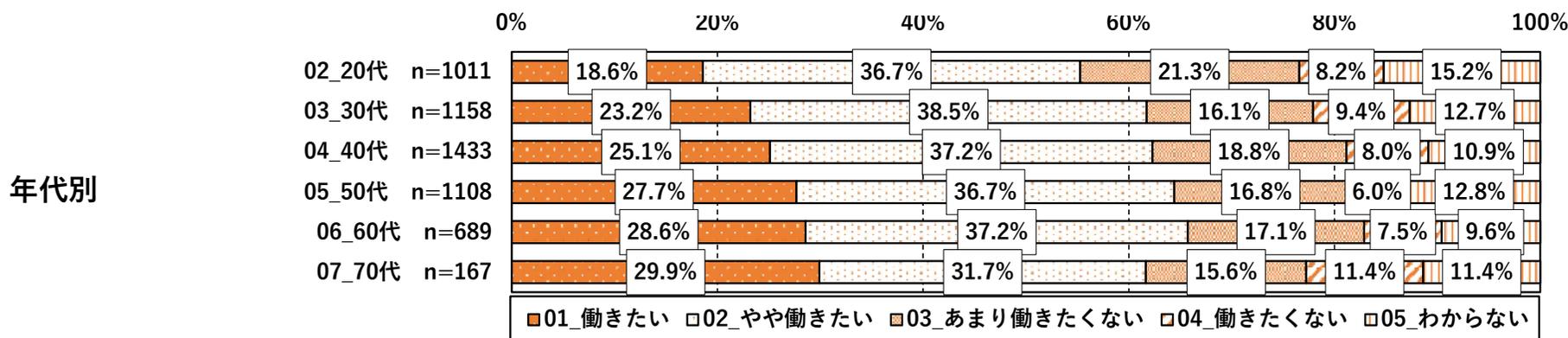
あなたは今後、働き方に関する以下の点について、これまで以上に重視したいと思っていますか。
1つの企業で長く働く、あるいは、特定の取引先と長く取引することをこれまで以上に重視する



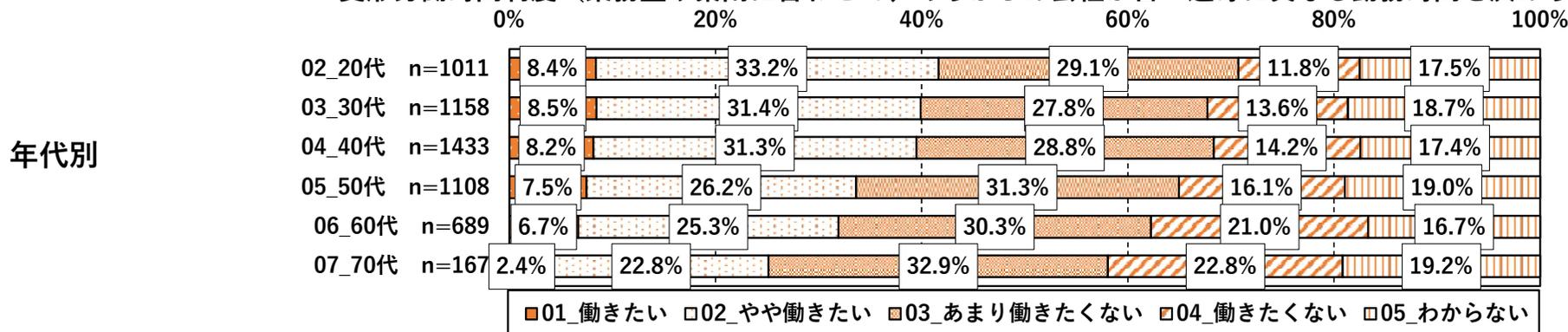
年代別： 希望する労働時間（通常の勤務時間制度・変形労働時間制度）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「通常の勤務制度」では「60代」が最大(65.8%)
- 「変形労働時間制度」では「20代」が最大(41.6%)

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
通常の勤務時間制度（始業・終業時間を会社が決める制度）



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
変形労働時間制度（業務量や繁閑に合わせて、あらかじめ会社が日・週毎に異なる勤務時間を決められる制度）

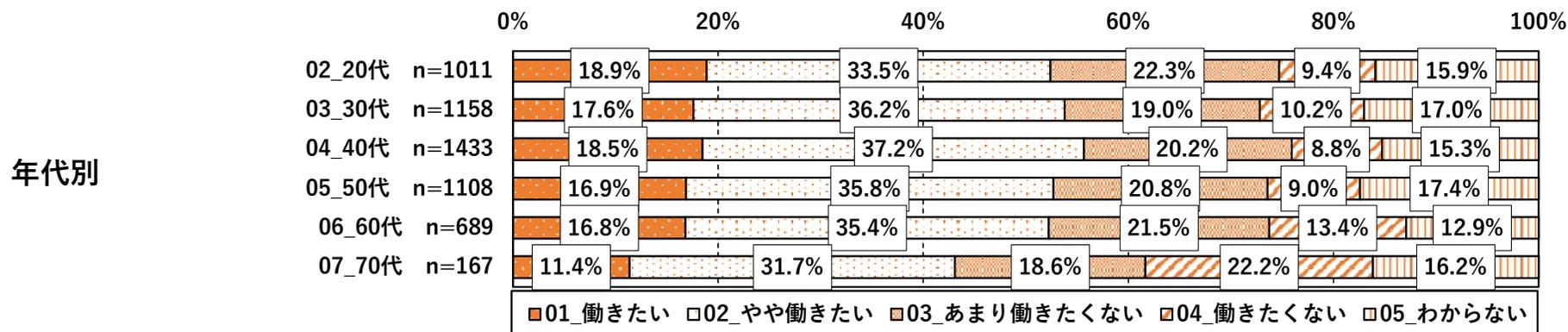


※年代：10代は回答数33件とサンプル僅少であったため、上記グラフからは除いて掲載

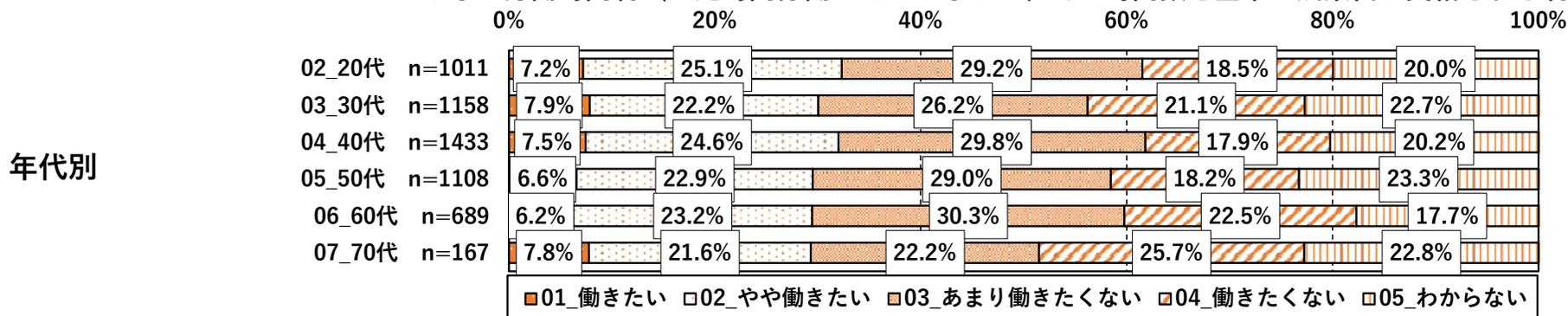
年代別： 希望する労働時間（フレックスタイム制度・みなし労働時間制）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、
「フレックスタイム制」では「40代」が最大(55.7%)
- 「みなし労働時間制度」では「20代」が最大(32.3%)

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
フレックスタイム制度（一定の時間内で自分で始業・終業時間を決められる制度）



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
みなし労働時間制（一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）

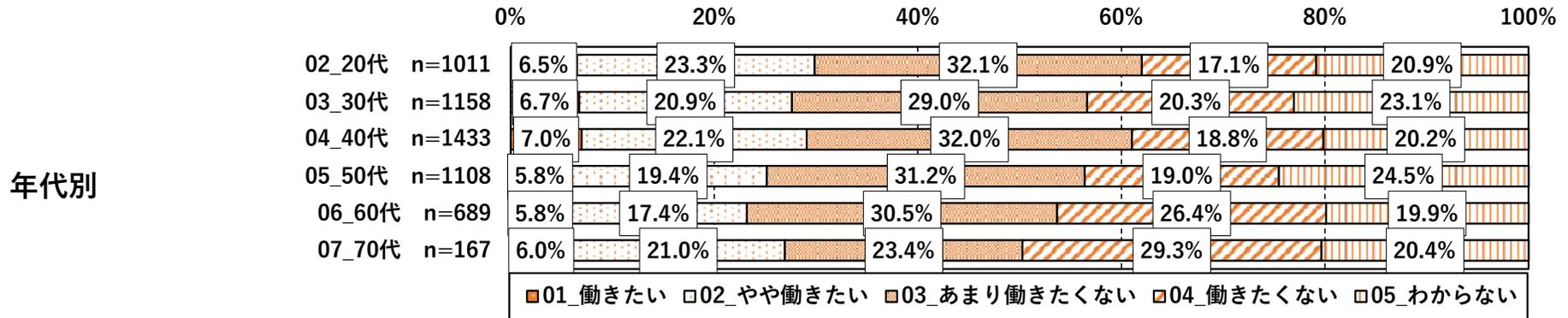


※年代：10代は回答数33件とサンプル僅少であったため、上記グラフからは除いて掲載

年代別： 希望する労働時間（労働時間制度の対象としない）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「労働時間制度の対象としない」では「20代」が最大(29.8%)

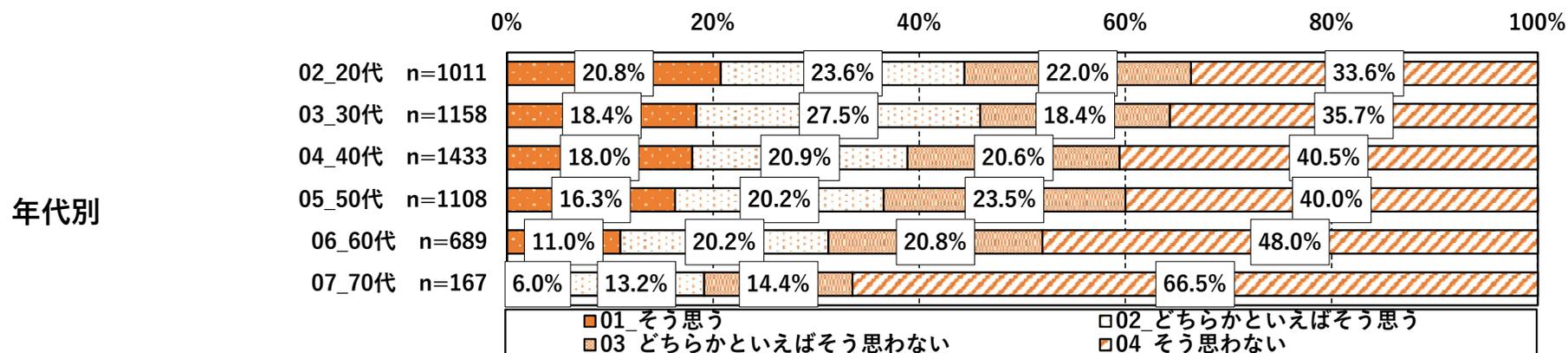
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
労働時間制度の対象としない（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めことができ、
時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）



年代別： あなたは今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思いますか

- 「今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思うか」について「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「30代」が最大（45.9%）

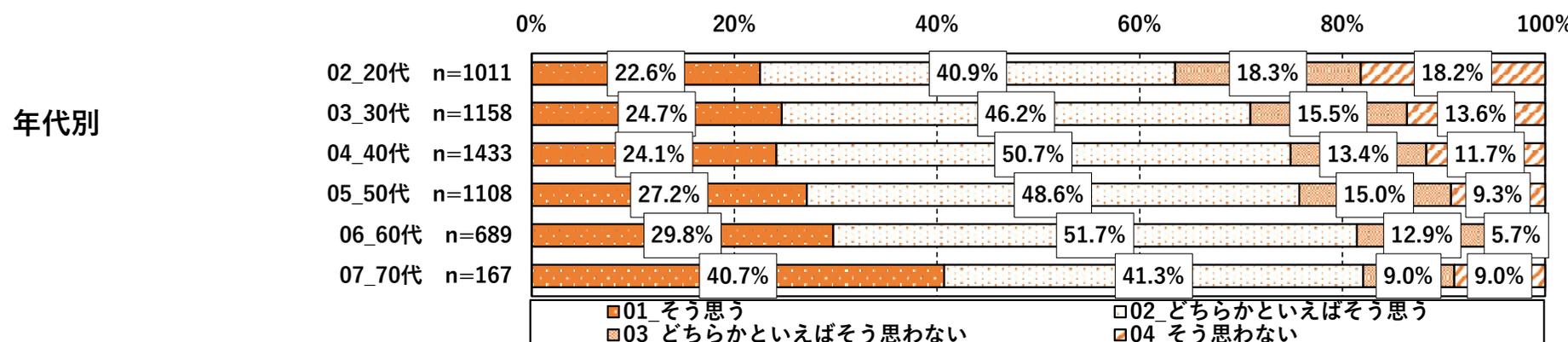
あなたは今後、リモートワーク（自宅等、オフィス以外の場所で働くこと）をしたいと思いますか。



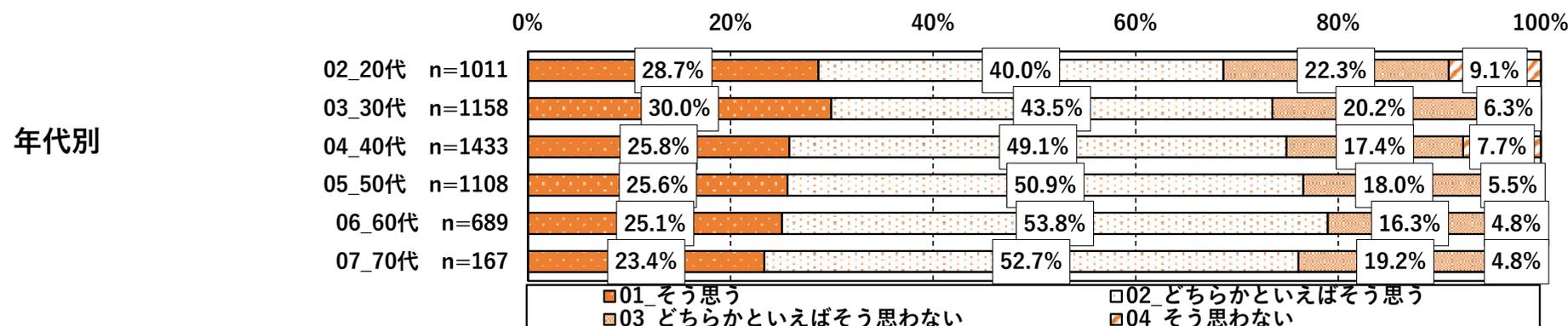
年代別： 今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきか／
仕事よりも仕事以外の生活をこれまで以上に大切にする

- 「今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「70代」が最大(82.0%)
- 「今後、仕事よりも仕事以外の生活をこれまで以上に大切にするか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「60代」が最大(78.9%)

あなたは今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきだと思いますか。



仕事よりも仕事以外の生活をこれまで以上に大切にする

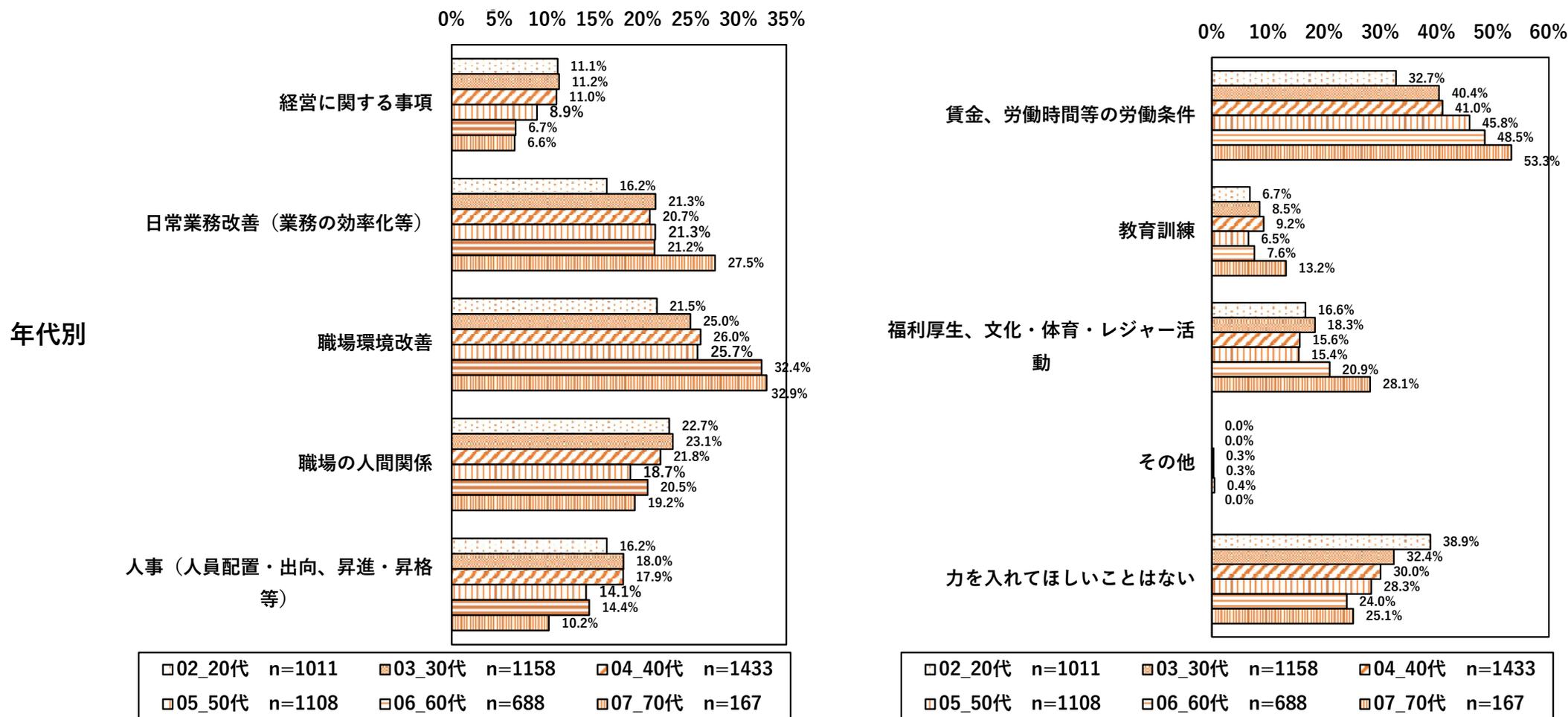


※年代：10代は回答数33件とサンプル僅少であったため、上記グラフからは除いて掲載

年代別： 労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいか

- 「今後、労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいと思うか」について「職場環境改善」の割合は、「70代」が最大(32.9%)、「賃金、労働時間等の労働条件」の割合は、「70代」が最大(53.3%)

あなたは、労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいと思いますか。

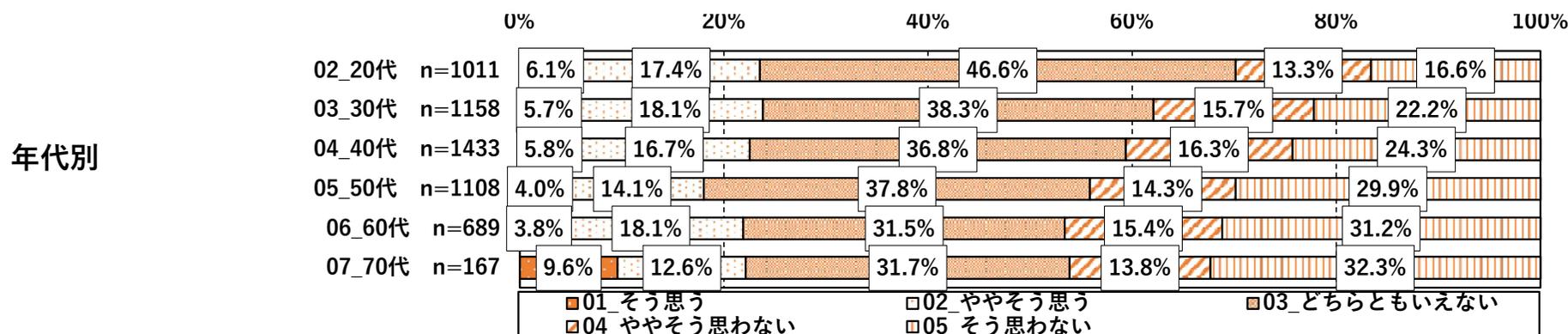


※年代：10代は回答数33件とサンプル僅少であったため、上記グラフからは除いて掲載

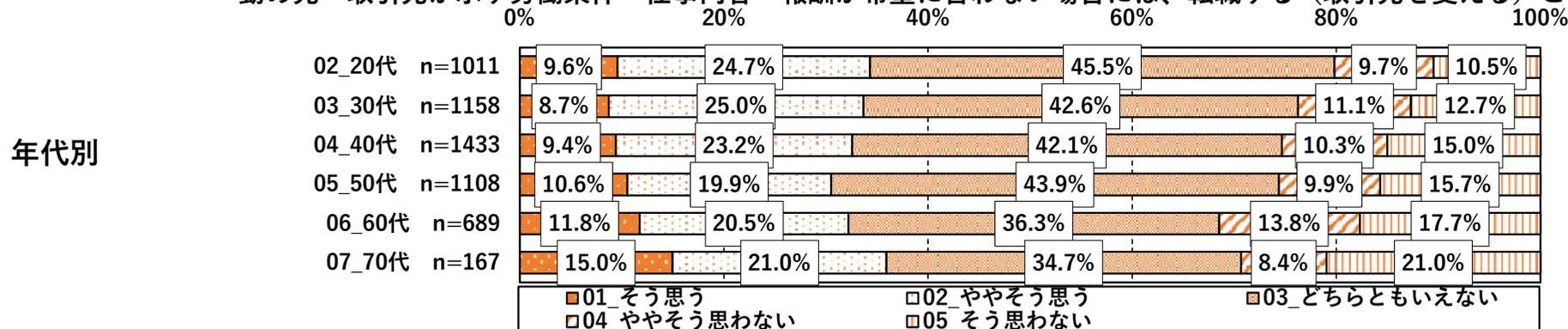
年代別： 個人として、勤め先と交渉や話し合いができる / 転職することができる

- 「個人として、勤め先と労働条件・仕事内容・報酬について交渉や話し合いができるか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「30代」が最大(23.8%)
- 「勤め先が示す労働条件・仕事内容・報酬が希望に合わない場合に、転職ができるか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「70代」が最大(36.0%)

勤め先（あるいは、主な取引先）との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
個人として、勤め先・取引先と労働条件・仕事内容・報酬について交渉や話し合いができる



勤め先（あるいは、主な取引先）との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
勤め先・取引先が示す労働条件・仕事内容・報酬が希望に合わない場合には、転職する（取引先を変える）ことができる

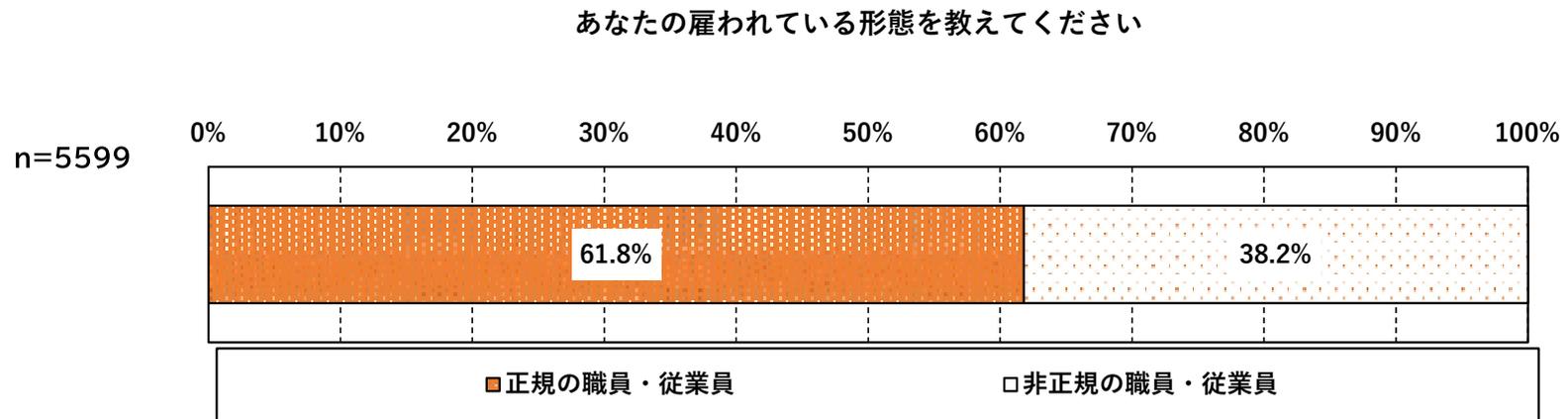


※年代：10代は回答数33件とサンプル僅少であったため、上記グラフからは除いて掲載

①グループの内容（単純集計）

雇用形態（正規・非正規）

- 雇用形態（正規・非正規）についての単純集計結果は、以下の通り

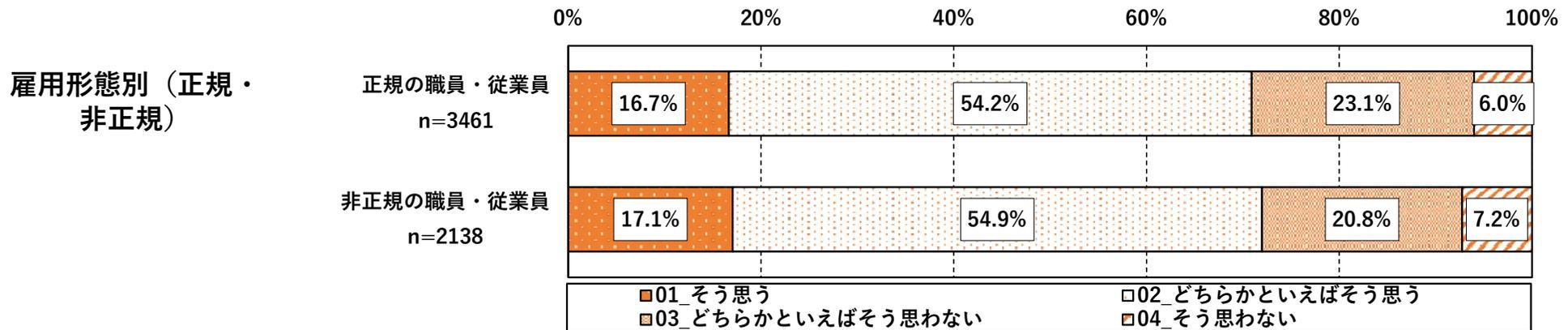


②グループ別のニーズ（クロス集計）

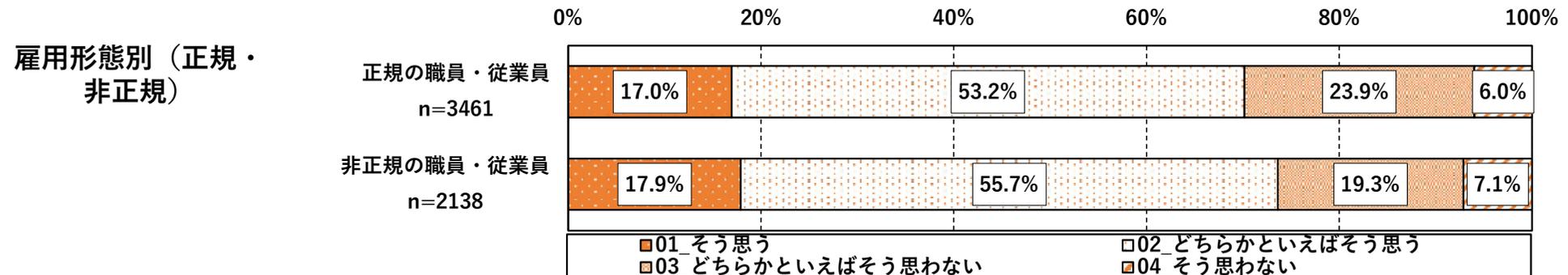
雇用形態別（正規・非正規）：昇進を決める際、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべき／異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべき

- 「今後、昇進を決めるにあたって、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「非正規」が最大(72.0%)
- 「今後、異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「非正規」が最大(73.6%)

あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
昇進を決めるにあたって、年齢や勤続年数よりも、成果や能力を重視すべき



あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
異動は、会社の方針よりも個々の従業員の意見や希望を重視して決定すべき

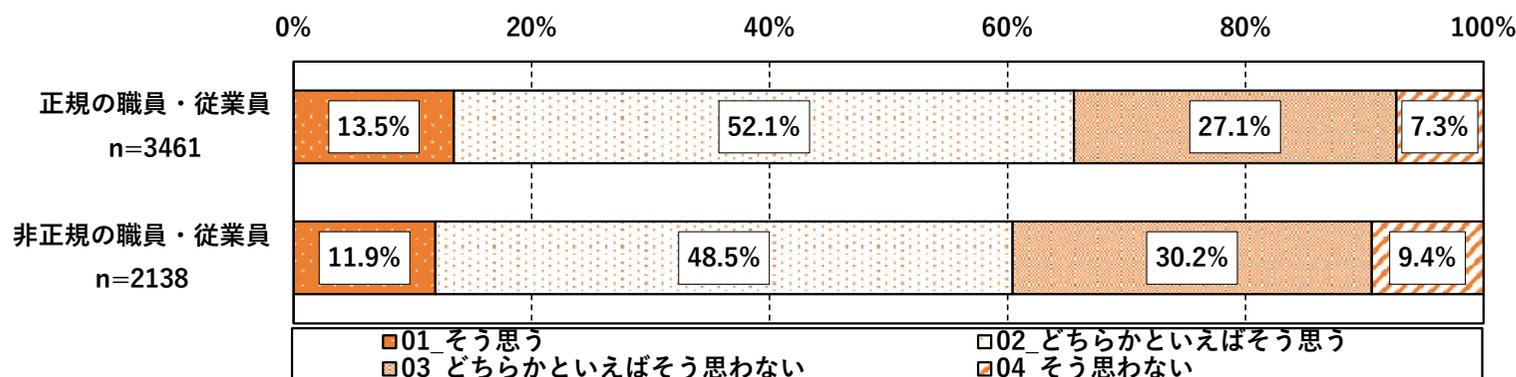


雇用形態別（正規・非正規）：賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべき／社員の雇用安定を最優先に考えるべき

- 「今後、賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべきか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「正規」が最大(65.6%)
- 「今後、社員の雇用安定を最優先に考えるべきか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「非正規」が最大(76.1%)

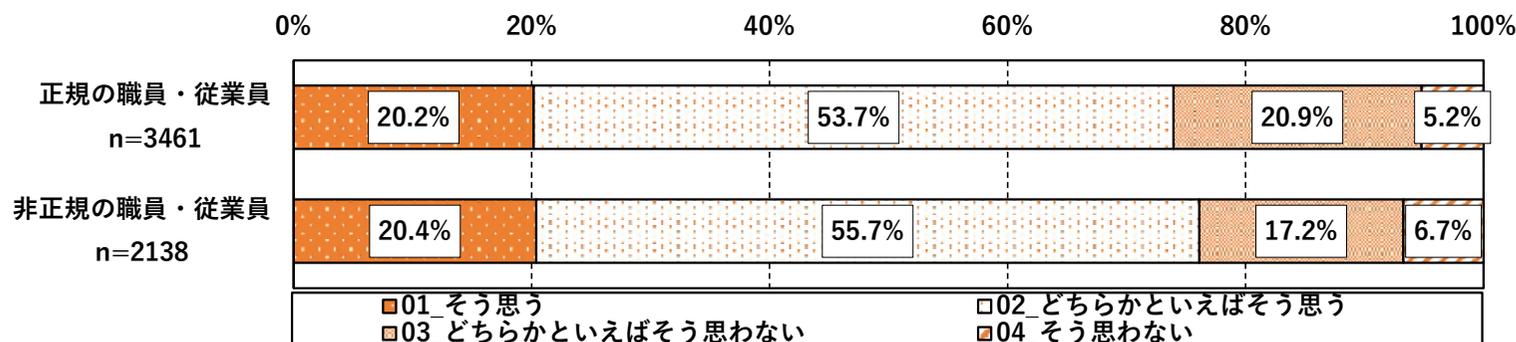
あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
賃金は働いた時間より成果に基づいて決めるべき

雇用形態別（正規・非正規）



あなたは、企業が今後どのような人事管理の方針を持つべきだと思いますか。
社員の雇用安定を最優先に考えるべき

雇用形態別（正規・非正規）

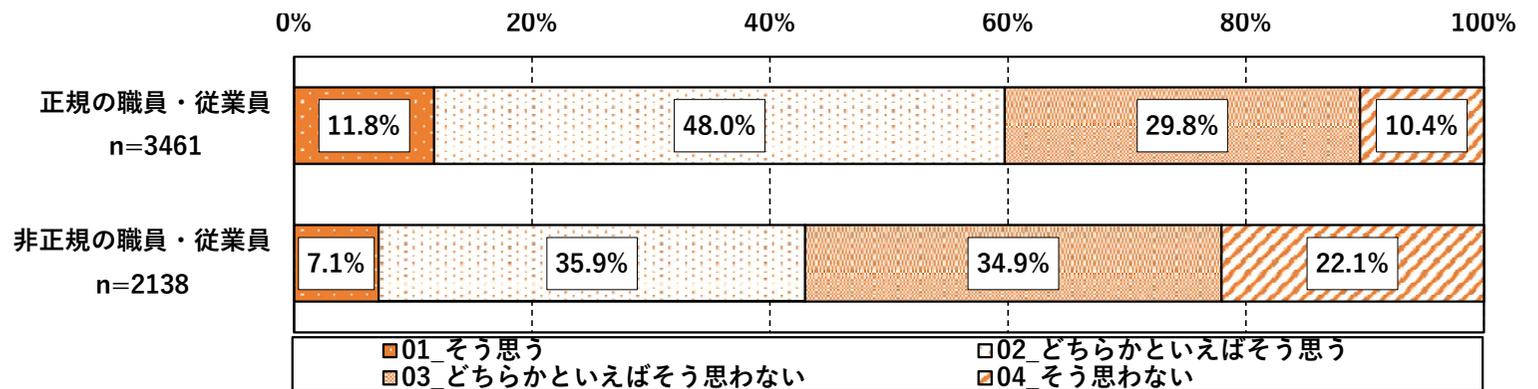


雇用形態別（正規・非正規）： 仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい／
 仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

- 「今後、仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について
 「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「正規」が最大(59.8%)
- 「今後、仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について
 「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「正規」が最大(60.6%)

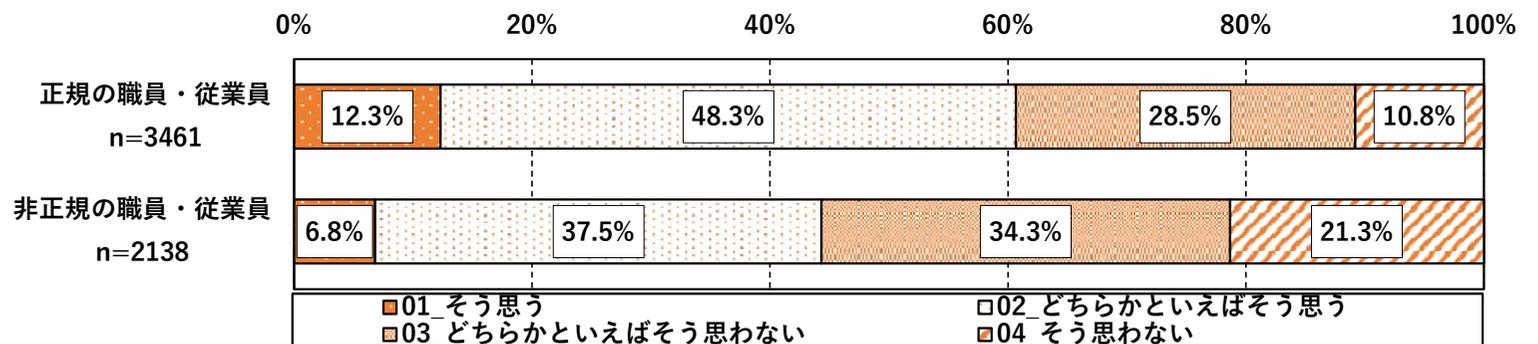
あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていきますか。
 仕事の手順を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

雇用形態別（正規・
 非正規）



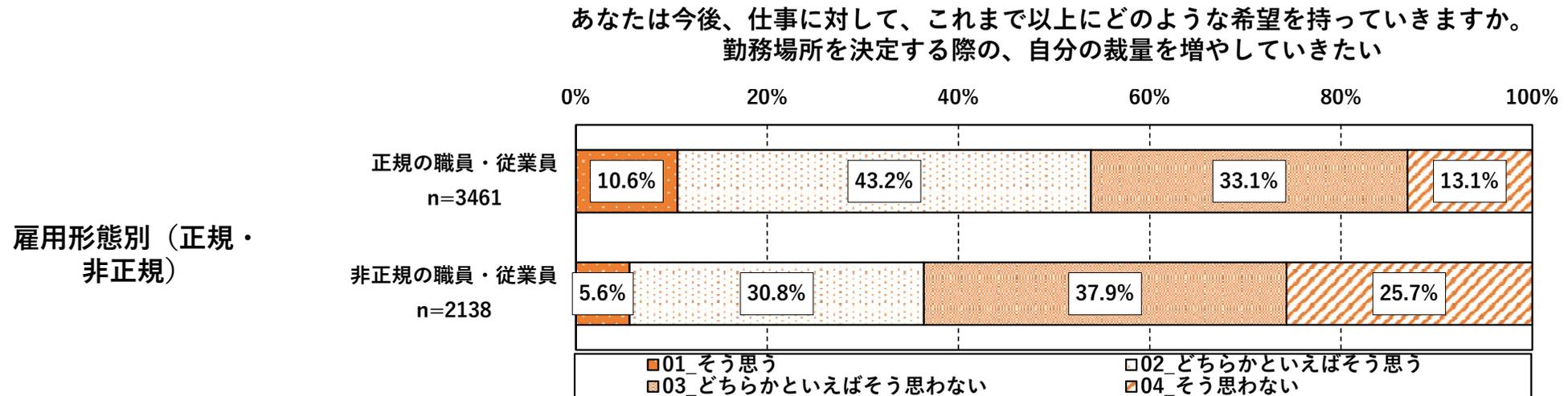
あなたは今後、仕事に対して、これまで以上にどのような希望を持っていきますか。
 仕事の時間配分を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

雇用形態別（正規・
 非正規）



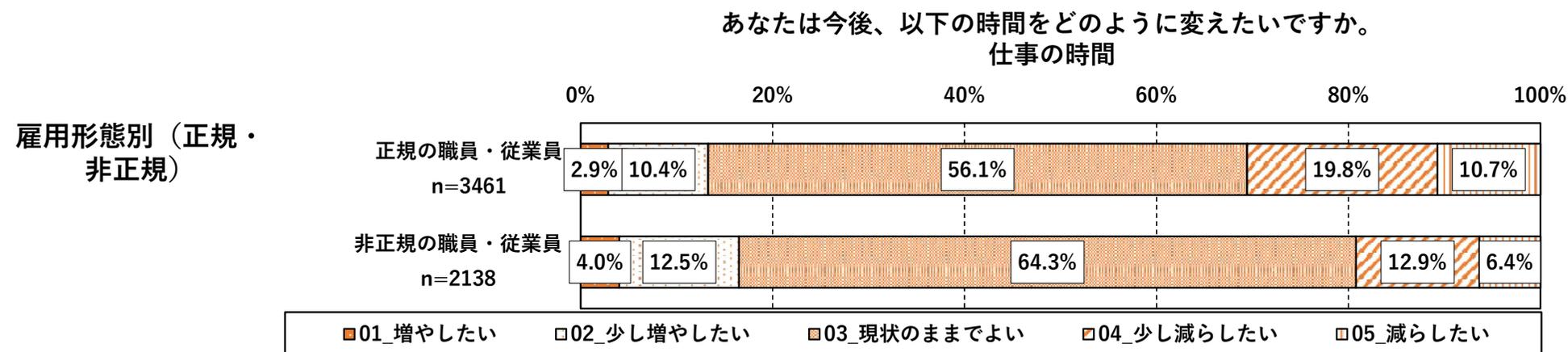
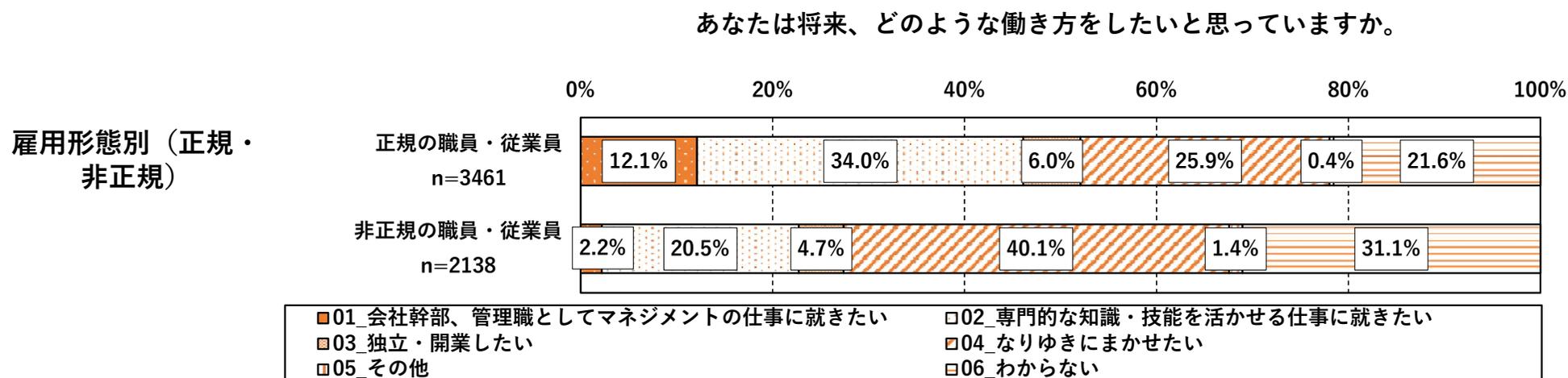
雇用形態別（正規・非正規）：勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたい

- 「今後、勤務場所を決定する際の、自分の裁量を増やしていきたいか」について「そう思う」「ややそう思う」の合計割合は、「正規」が最大(53.8%)



雇用形態別（正規・非正規）： あなたは将来、どのような働き方をしたいと思っていますか／
あなたは今後、仕事の時間をどのように変えたいですか

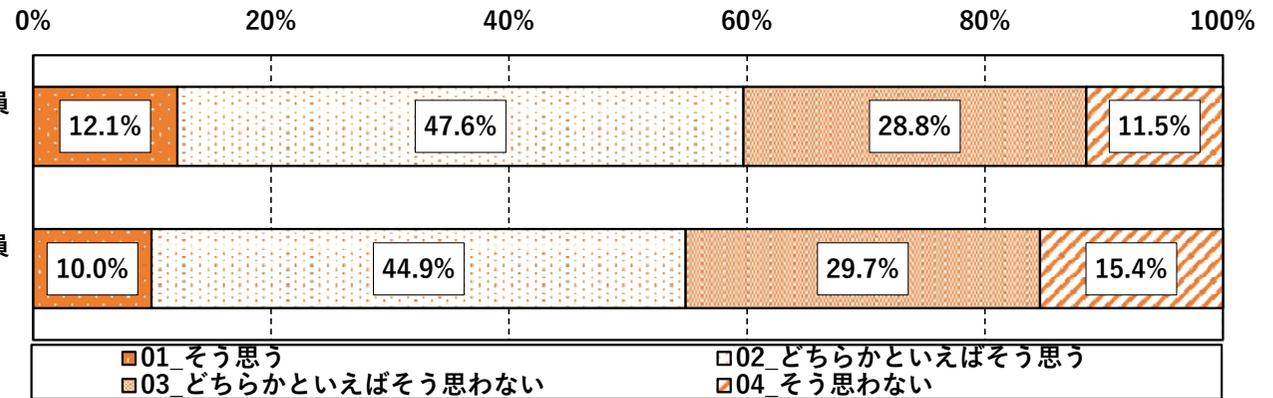
- 「将来、どのような働き方をしたいと思うか」について
「なりゆきにまかせたい」「分からない」の合計割合は、「非正規」が最大(71.2%)
- 「今後、仕事の時間をどのように変えたいか」について
「増やしたい」「少し増やしたい」の合計割合は、「非正規」が最大(16.5%)



雇用形態別（正規・非正規）： 1つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視する

- 「今後、1つの企業で長く働くことをこれまで以上に重視するか」について
「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「正規」が最大(59.7%)

あなたは今後、働き方に関する以下の点について、これまで以上に重視したいと思っていますか。
1つの企業で長く働く、あるいは、特定の取引先と長く取引することをこれまで以上に重視する

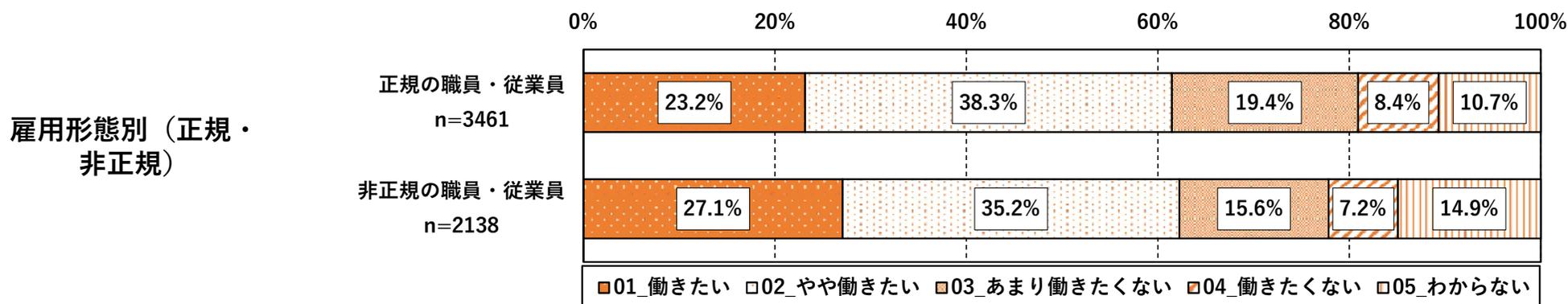


雇用形態別（正規・非正規）

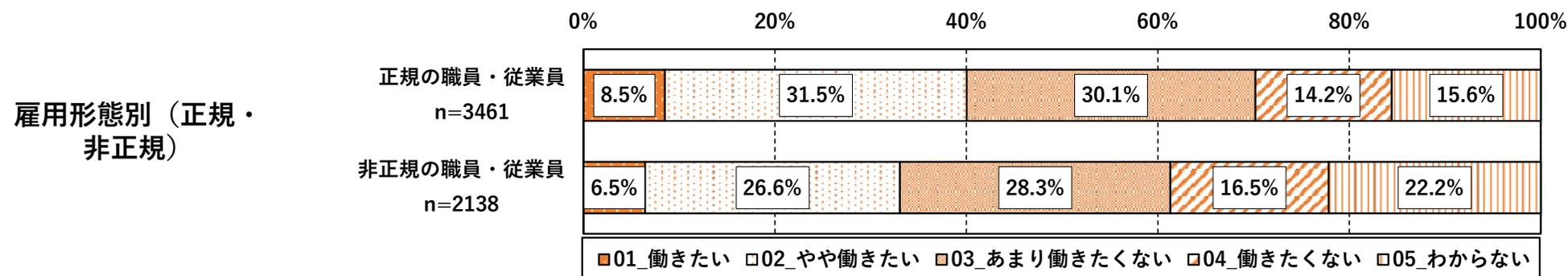
雇用形態別（正規・非正規）： 希望する労働時間（通常の勤務時間制度・変形労働時間制度）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「通常の勤務制度」では「非正規」が最大(62.3%)
- 「変形労働時間制度」では「正規」が最大(40.0%)

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
通常の勤務時間制度（始業・終業時間を会社が決める制度）



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
変形労働時間制度（業務量や繁閑に合わせて、あらかじめ会社が日・週毎に異なる勤務時間を決められる制度）

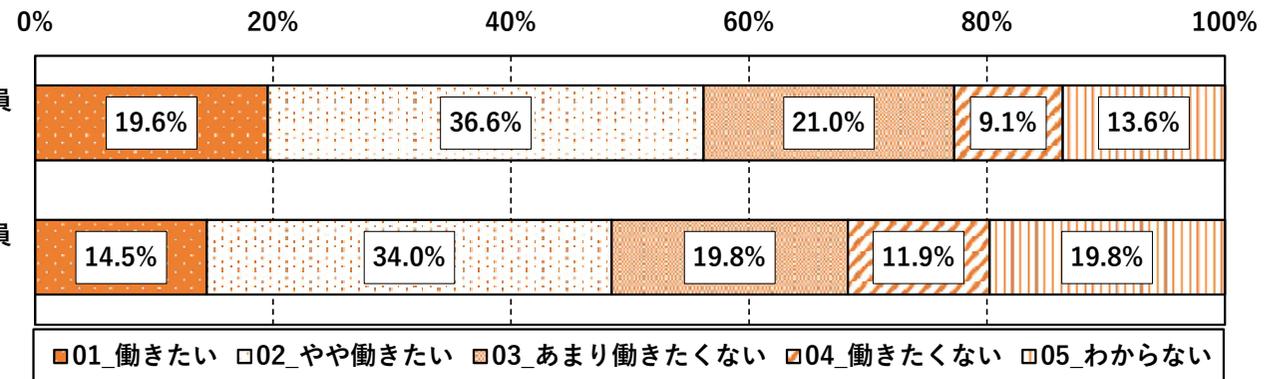


雇用形態別（正規・非正規）： 希望する労働時間（フレックスタイム制度・みなし労働時間制）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、
「フレックスタイム制」では「正規」が最大(56.2%)
- 「みなし労働時間制度」では「正規」が最大(32.9%)

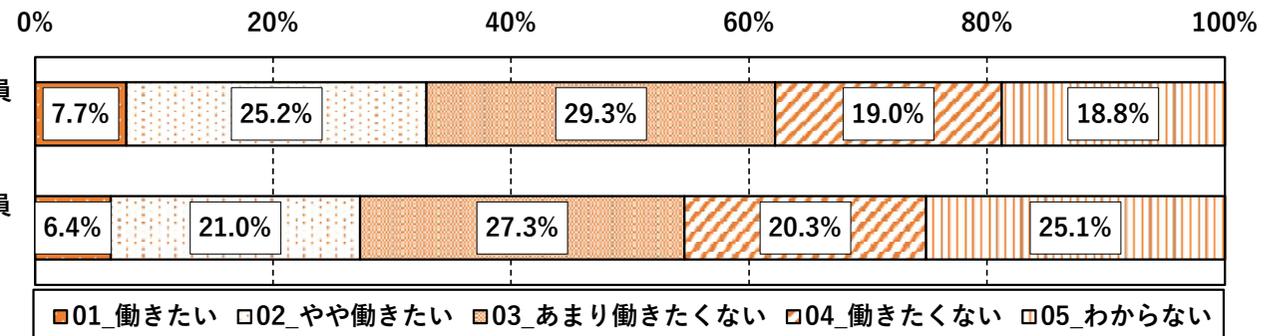
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
フレックスタイム制度（一定の時間内で自分で始業・終業時間を決められる制度）

雇用形態別（正規・
非正規）



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
みなし労働時間制（一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）

雇用形態別（正規・
非正規）

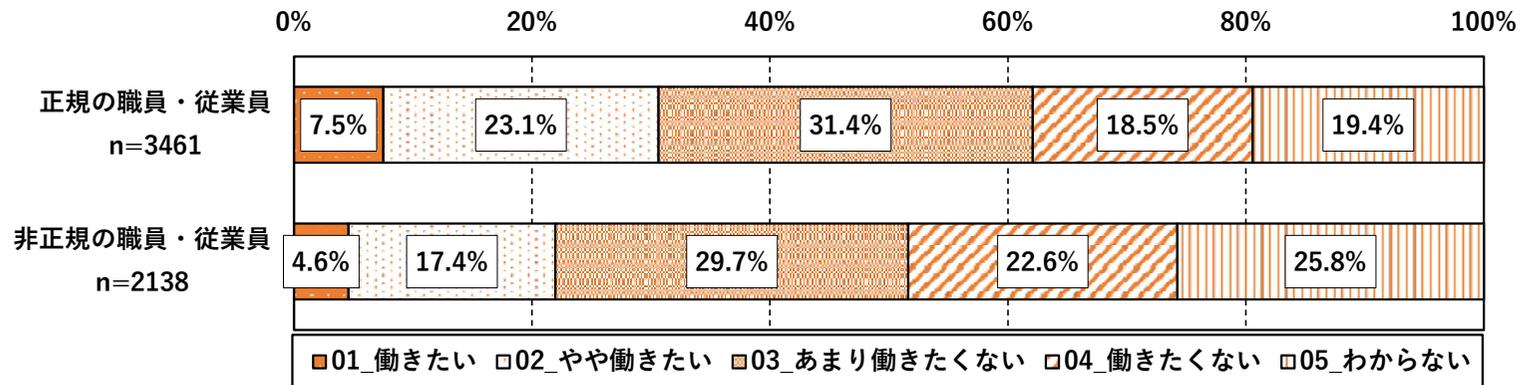


雇用形態別（正規・非正規）： 希望する労働時間（労働時間制度の対象としない）

- 「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「労働時間制度の対象としない」では「正規」が最大(30.6%)

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
労働時間制度の対象としない（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めことができ、
時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）

雇用形態別（正規・
非正規）

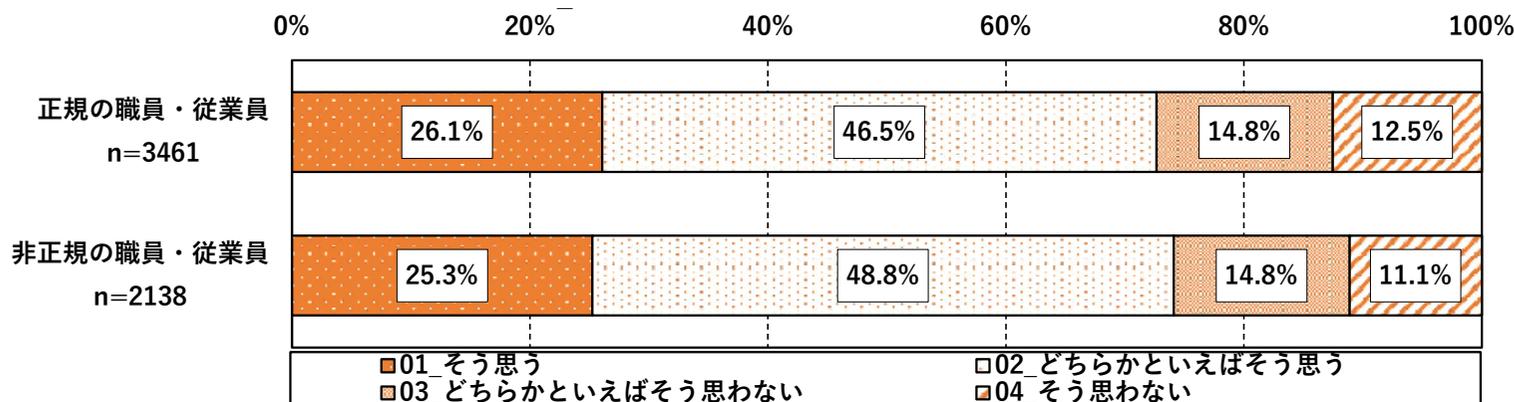


雇用形態別（正規・非正規）： 今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきか / 仕事よりも仕事以外の生活をこれまで以上に大切にする

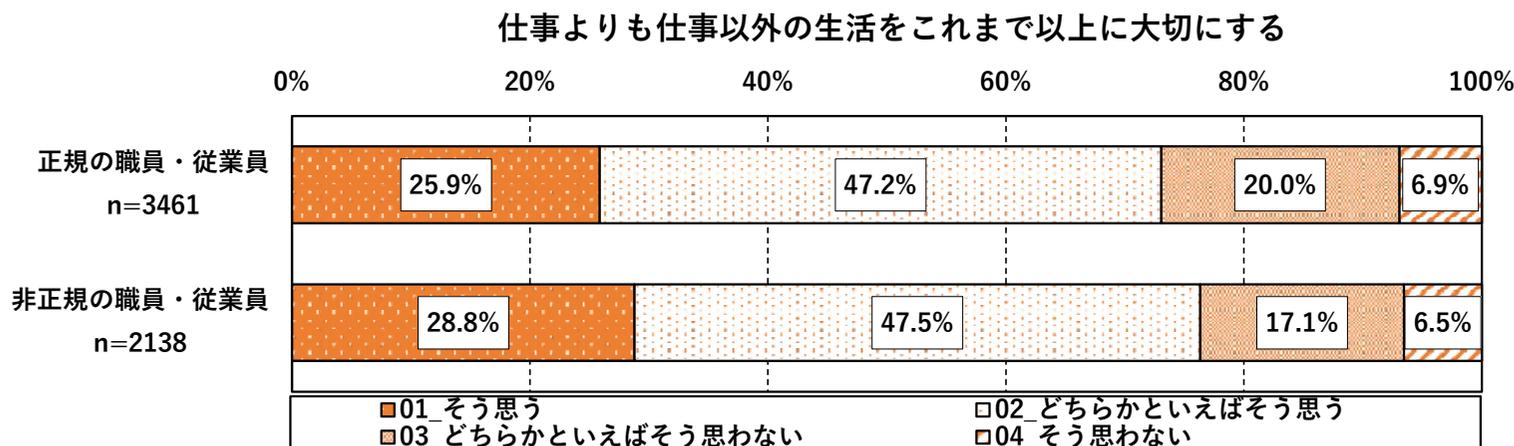
- 「今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「非正規」が最大(74.1%)
- 「今後、仕事よりも仕事以外の生活をこれまで以上に大切にするか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「非正規」が最大(76.3%)

あなたは今後、企業よりも、働く方個人が自身の健康確保を行っていくべきだと思いますか。

雇用形態別（正規・非正規）



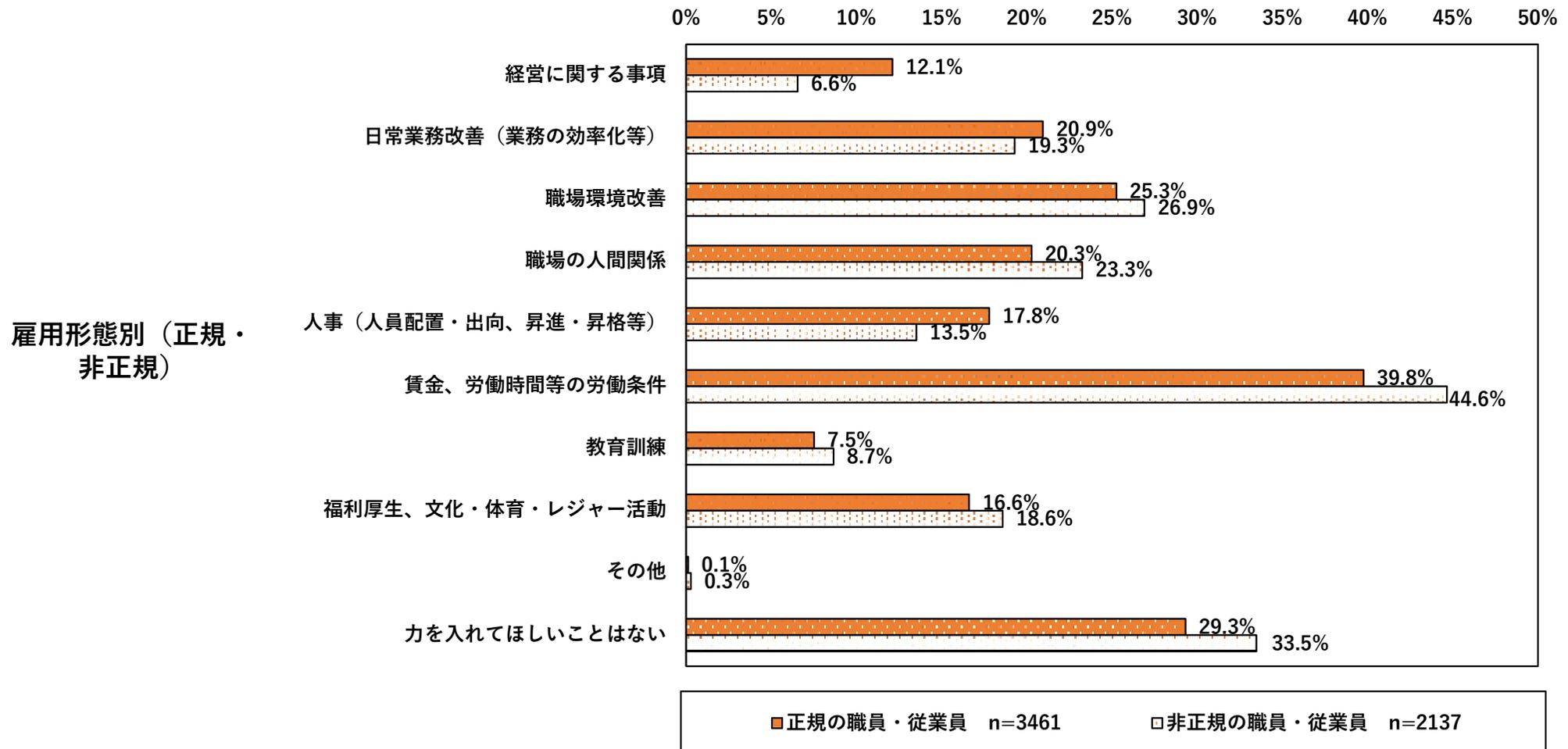
雇用形態別（正規・非正規）



雇用形態別（正規・非正規）： 労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいか

- 「今後、労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいと思うか」について「賃金、労働時間等の労働条件」の割合は、「非正規」が最大(44.6%)、「力を入れてほしいことはない」の割合は、「非正規」が最大(33.5%)

あなたは、労働組合が企業と交渉する際に、特に何に力を入れてほしいと思いますか。



雇用形態別（正規・非正規）： 個人として、勤め先と交渉や話し合いができる / 転職することができる

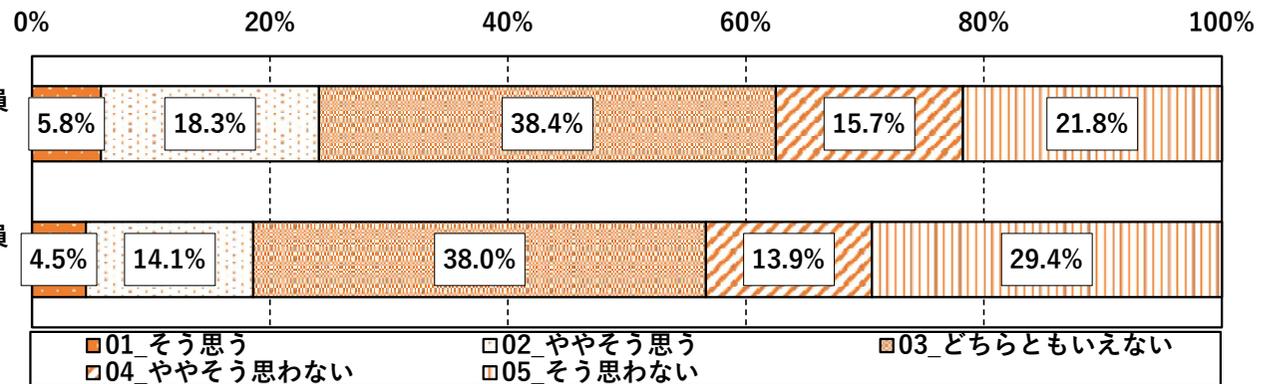
- 「個人として、勤め先と労働条件・仕事内容・報酬について交渉や話し合いができるか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「正規」が最大(24.1%)
- 「勤め先が示す労働条件・仕事内容・報酬が希望に合わない場合に、転職ができるか」について「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計割合は、「正規」が最大(33.1%)

勤め先（あるいは、主な取引先）との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
個人として、勤め先・取引先と労働条件・仕事内容・報酬について交渉や話し合いができる

雇用形態別（正規・非正規）

正規の職員・従業員
n=3461

非正規の職員・従業員
n=2138

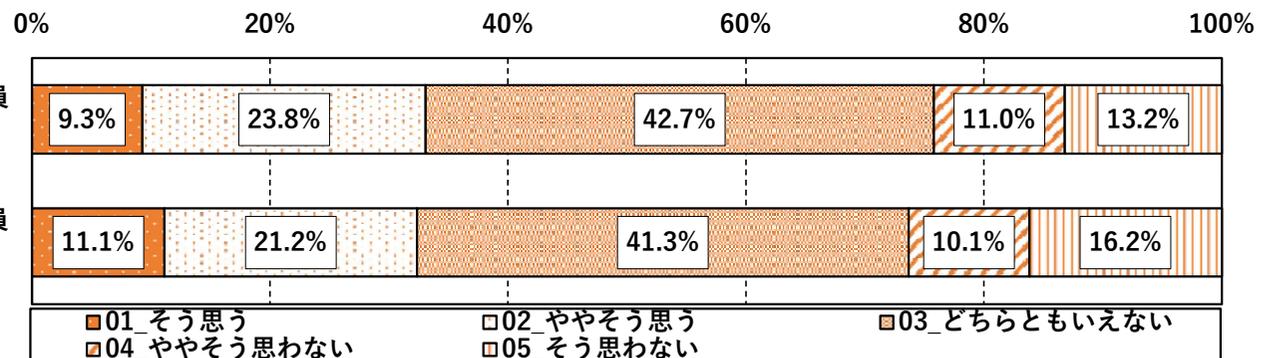


勤め先（あるいは、主な取引先）との労働条件や報酬の交渉や話し合いについて、あなたの現在の考えを教えてください。
勤め先・取引先が示す労働条件・仕事内容・報酬が希望に合わない場合には、転職する（取引先を変える）ことができる

雇用形態別（正規・非正規）

正規の職員・従業員
n=3461

非正規の職員・従業員
n=2138

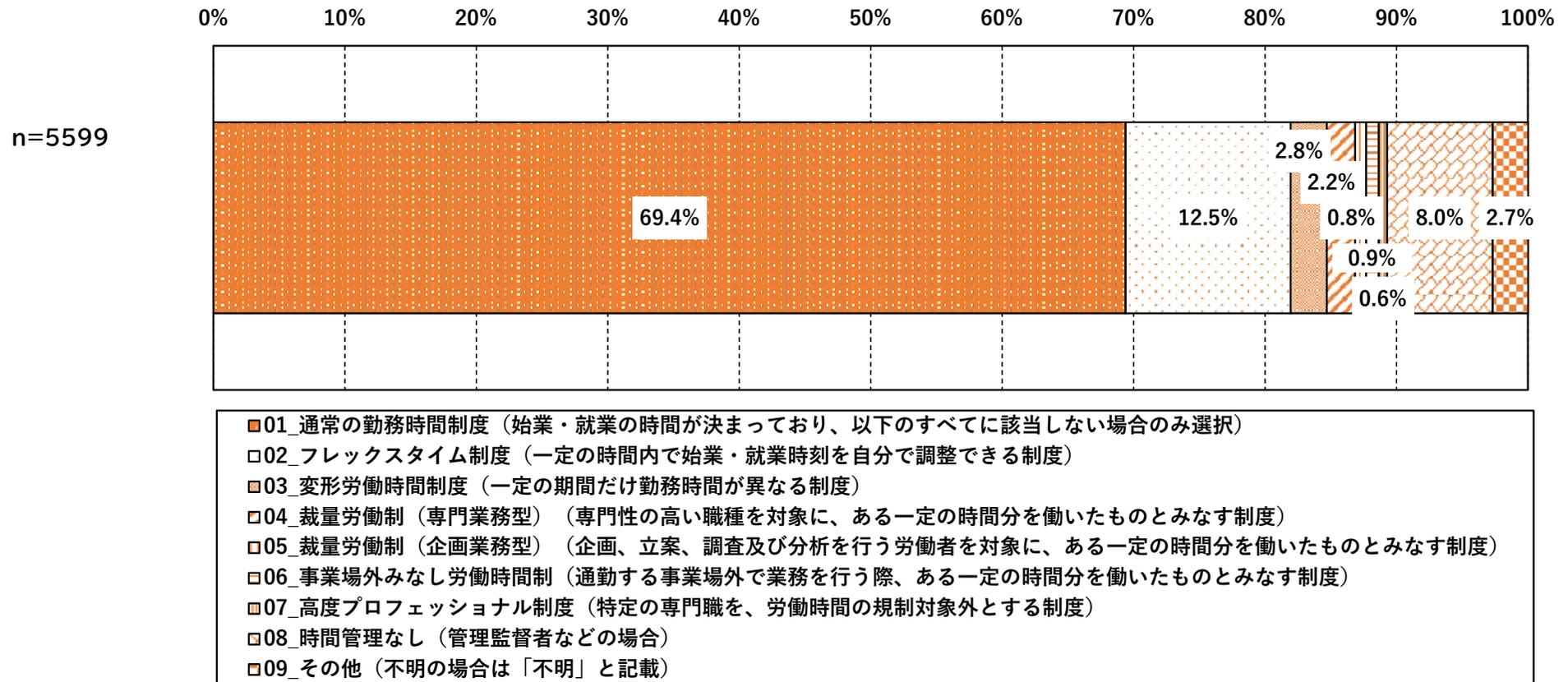


①グループの内容（単純集計）

各労働時間制度が適用されているか否か

- 各労働時間制度が適用されているか否かについての単純集計結果は、以下の通り

あなたには現在、どのような労働時間制度が適用されていますか。

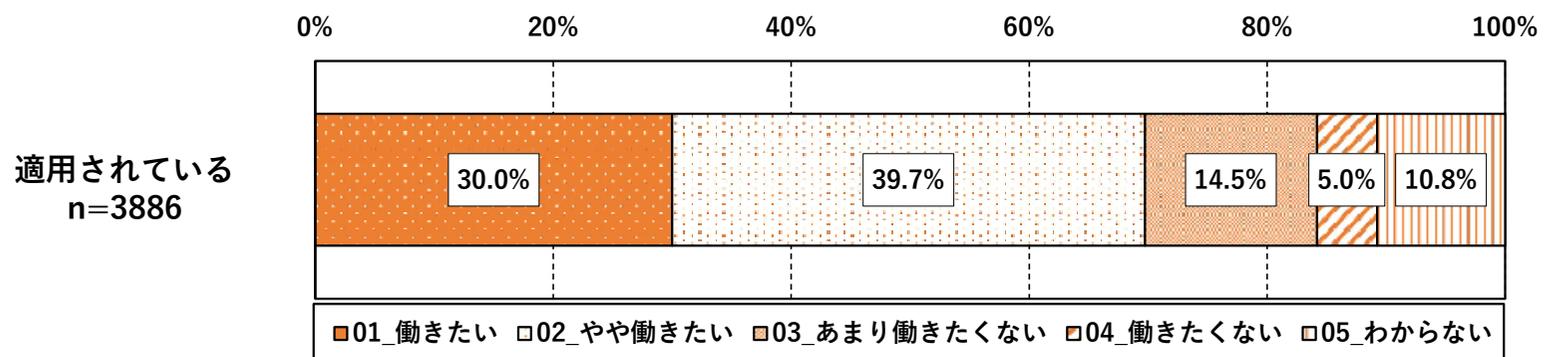


②グループ別のニーズ（クロス集計）

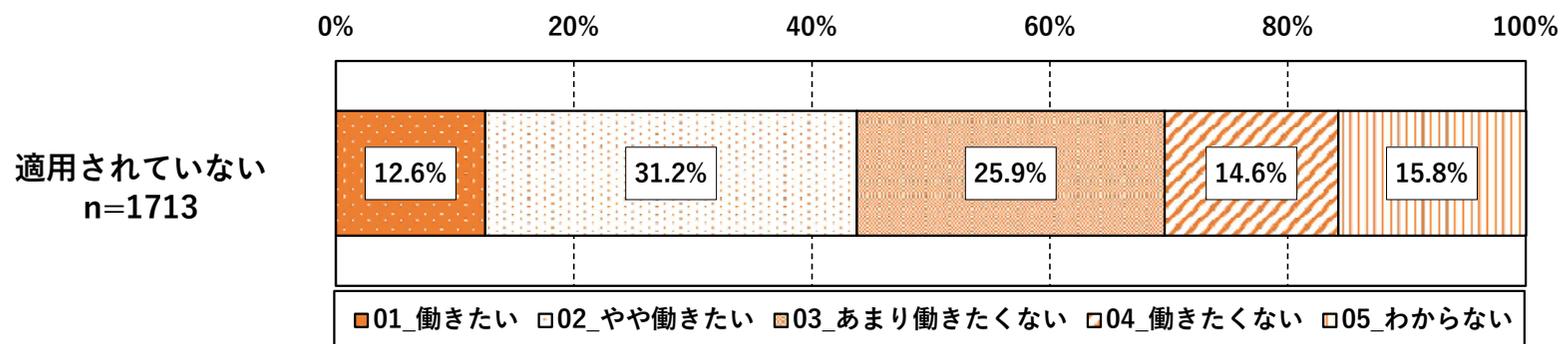
各労働時間制度が適用されているか否か別： 希望する労働時間制度（通常の勤務時間制度）

- 「通常の勤務時間制度」の適用者のうち、「通常の勤務時間制度」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、69.7%
- 「通常の勤務時間制度」の不適用者のうち、「通常の勤務時間制度」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、43.8%

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
通常の勤務時間制度（始業・終業時間を会社が決める制度）



通常の勤務時間制度が
適用されているか否か
別

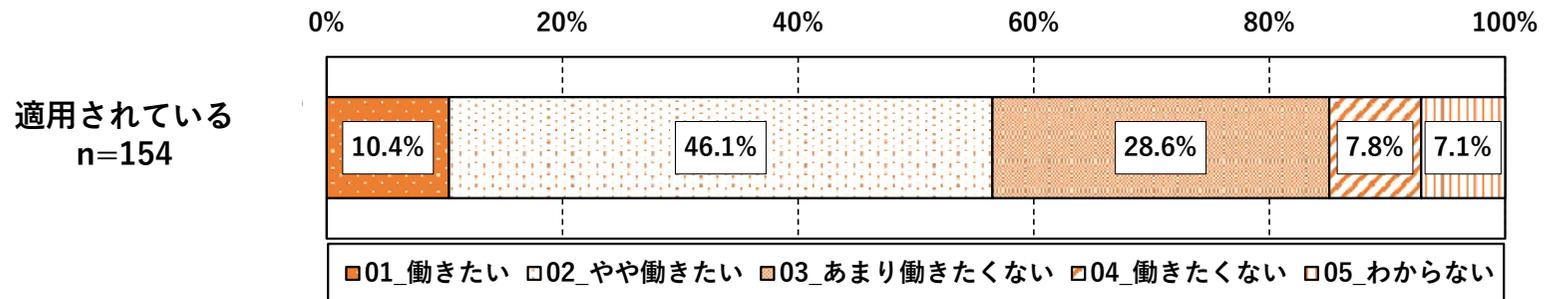


各労働時間制度が適用されているか否か別： 希望する労働時間制度（変形労働時間制度）

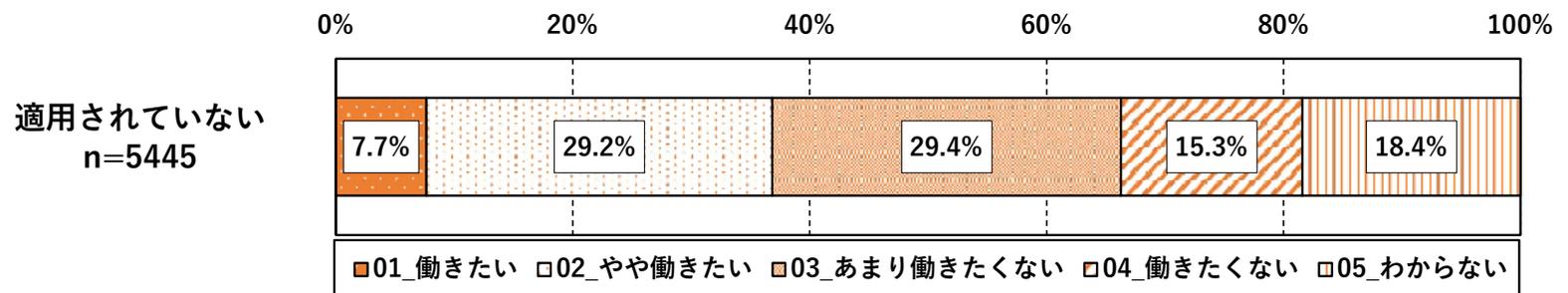
- 「変形労働時間制度」の適用者のうち、「変形労働時間制度」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、56.5%
- 「変形労働時間制度」の不適用者のうち、「変形労働時間制度」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、36.9%

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。

変形労働時間制度（業務量や繁閑に合わせて、あらかじめ会社が日・週毎に異なる勤務時間を決められる制度）



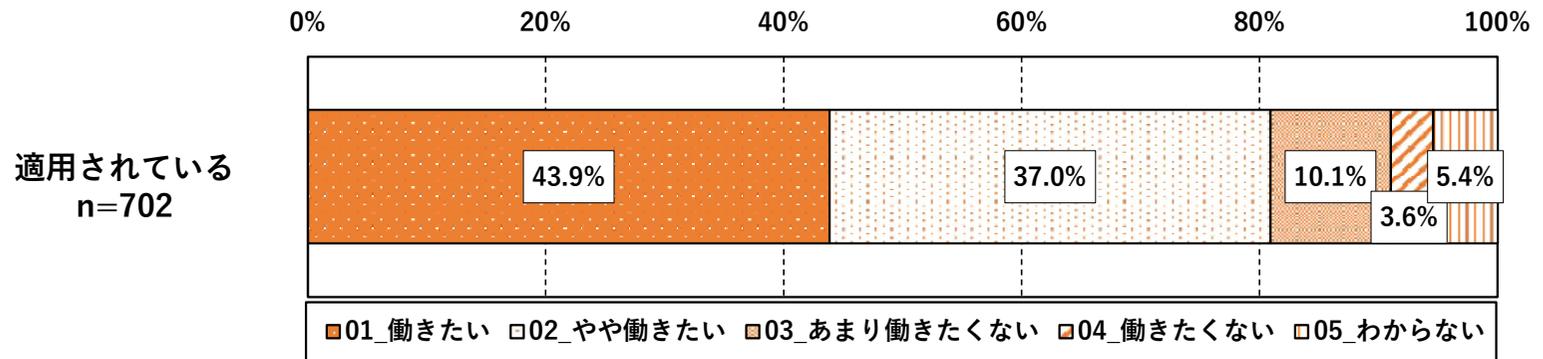
変形労働時間制度が適用されているか否か別



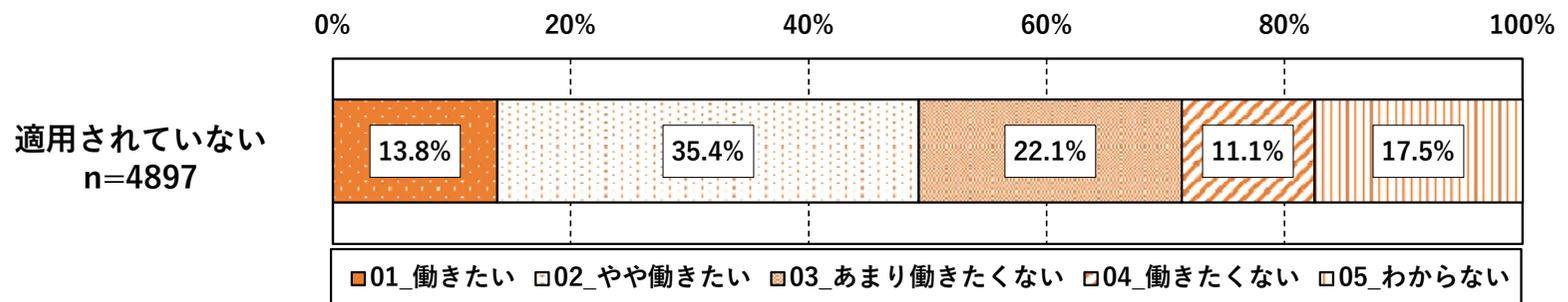
各労働時間制度が適用されているか否か別： 希望する労働時間制度（フレックスタイム制度）

- 「フレックスタイム制度」の適用者のうち、「フレックスタイム制度」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、80.9%
- 「フレックスタイム制度」の不適用者のうち、「フレックスタイム制度」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、49.2%

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 フレックスタイム制度（一定の時間内で自分で始業・終業時間を決められる制度）



フレックスタイム制度
が適用されているか否
か別



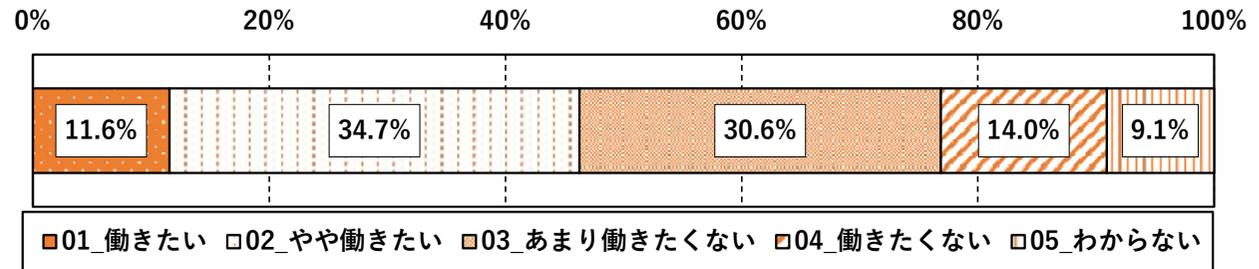
各労働時間制度が適用されているか否か別： 希望する労働時間制度（みなし労働時間制）

- 「裁量労働制（専門業務型）」の適用者のうち、「みなし労働時間制」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、46.3%
- 「裁量労働制（専門業務型）」の不適用者のうち、「みなし労働時間制」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、30.4%

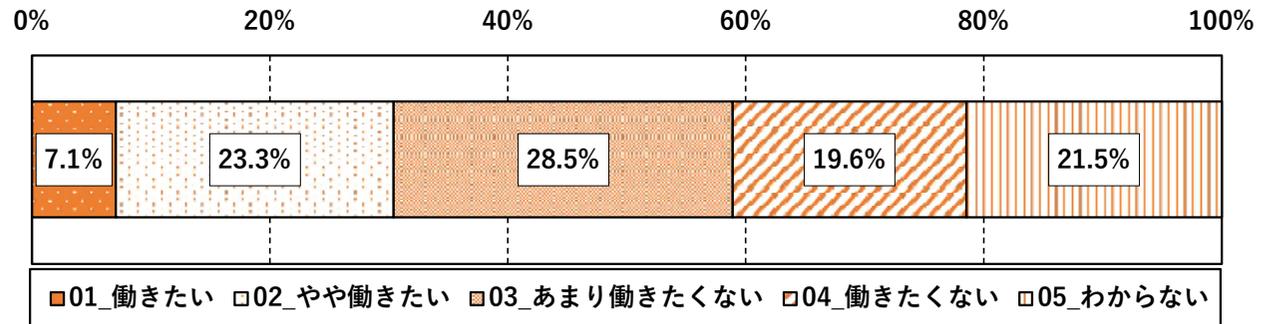
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 みなし労働時間制（一定時間働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）

裁量労働制（専門業務型）が適用されているか否か別

適用されている
n=121



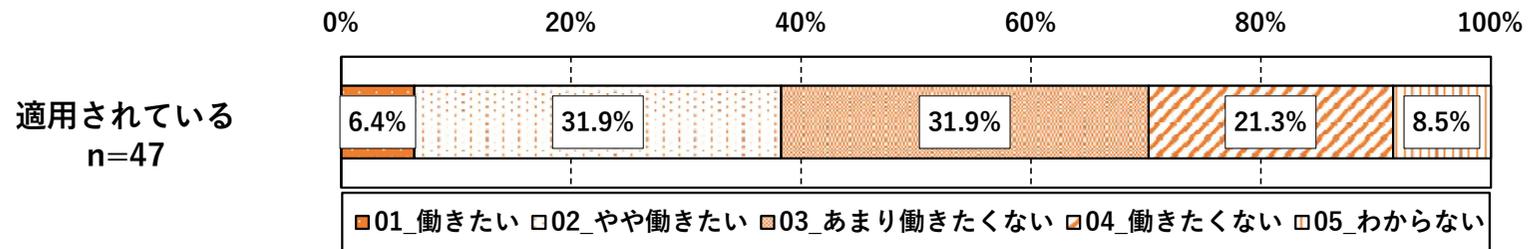
適用されていない
n=5478



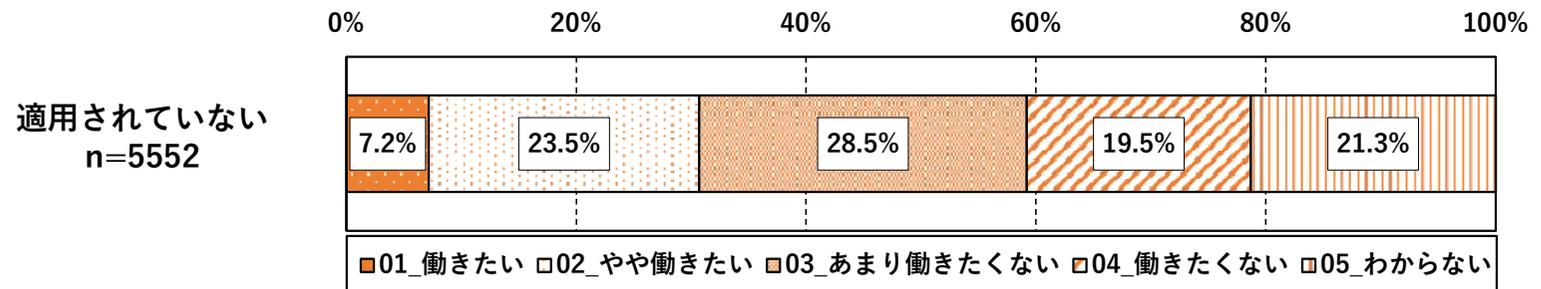
各労働時間制度が適用されているか否か別： 希望する労働時間制度（みなし労働時間制）

- 「裁量労働制（企画業務型）」の適用者のうち、「みなし労働時間制」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、38.3%
- 「裁量労働制（企画業務型）」の不適用者のうち、「みなし労働時間制」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、30.7%

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
みなし労働時間制（一定時間働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）



裁量労働制（企画業務型）が適用されているか否か別



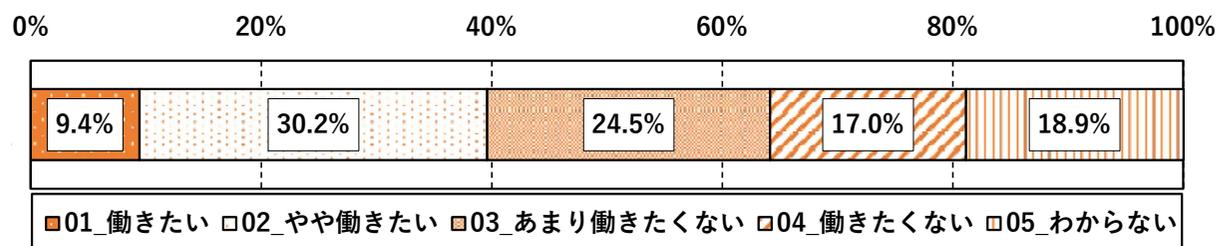
各労働時間制度が適用されているか否か別： 希望する労働時間制度（みなし労働時間制）

- 「事業場外みなし労働時間制」の適用者のうち、「みなし労働時間制」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、39.6%
- 「事業場外みなし労働時間制」の不適用者のうち、「みなし労働時間制」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、30.7%

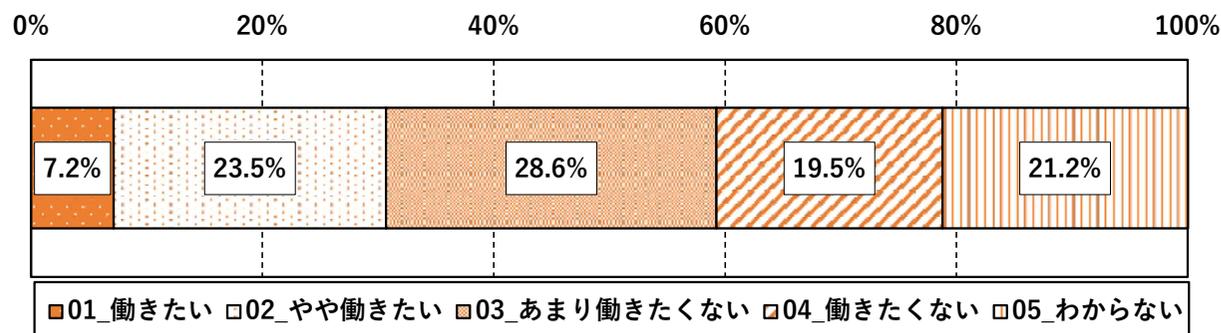
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 みなし労働時間制（一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）

事業場外みなし労働時間制が適用されている
 か否か別

適用されている
 n=53



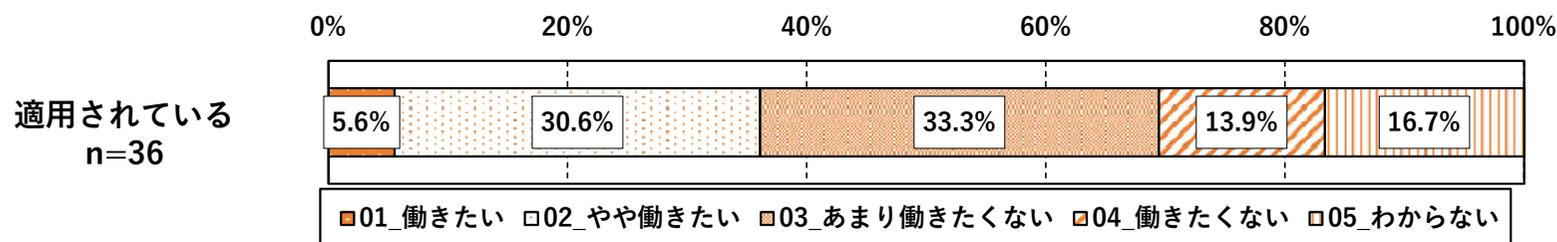
適用されていない
 n=5546



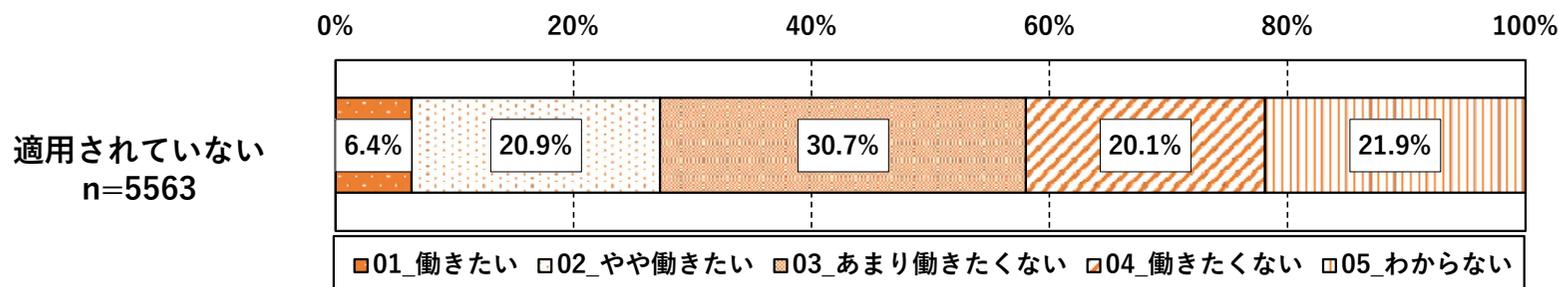
各労働時間制度が適用されているか否か別： 希望する労働時間制度（労働時間制度の対象としない）

- 「高度プロフェッショナル制度」の適用者のうち、「労働時間制度の対象としない」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、36.2%
- 「高度プロフェッショナル制度」の不適用者のうち、「労働時間制度の対象としない」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、27.3%

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
労働時間制度の対象としない（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めことができ、時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）



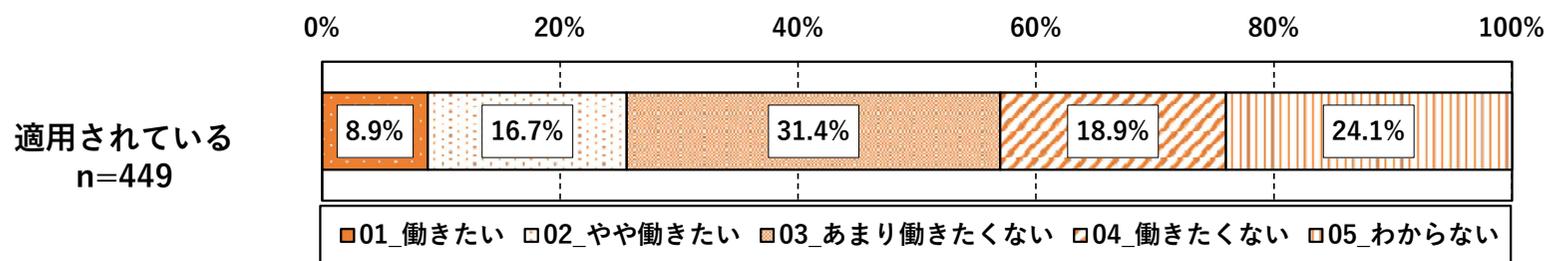
高度プロフェッショナル
制度が適用されてい
るか否か別



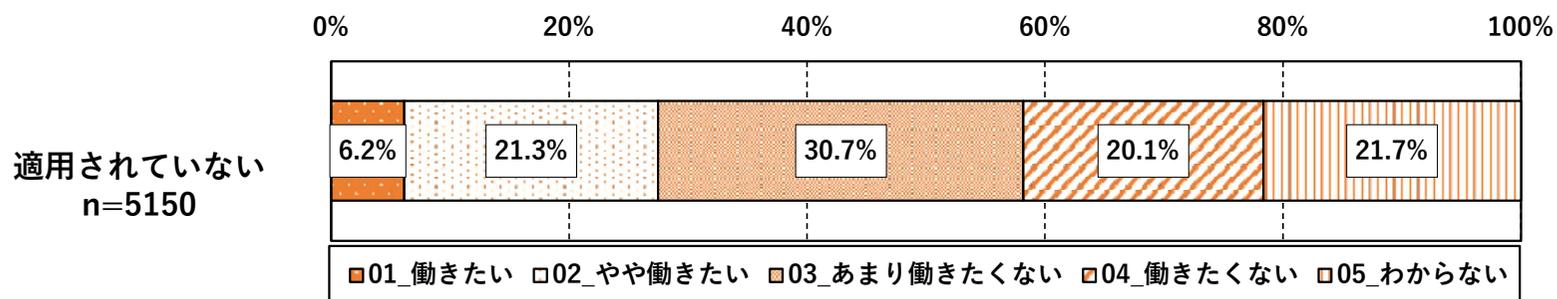
各労働時間制度が適用されているか否か別： 希望する労働時間制度（労働時間制度の対象としない）

- 「時間管理なし」の適用者のうち、「労働時間制度の対象としない」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、25.6%
- 「時間管理なし」の不適用者のうち、「労働時間制度の対象としない」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、27.5%

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
労働時間制度の対象としない（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めことができ、
時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）



時間管理なしが適用さ
れているか否か別



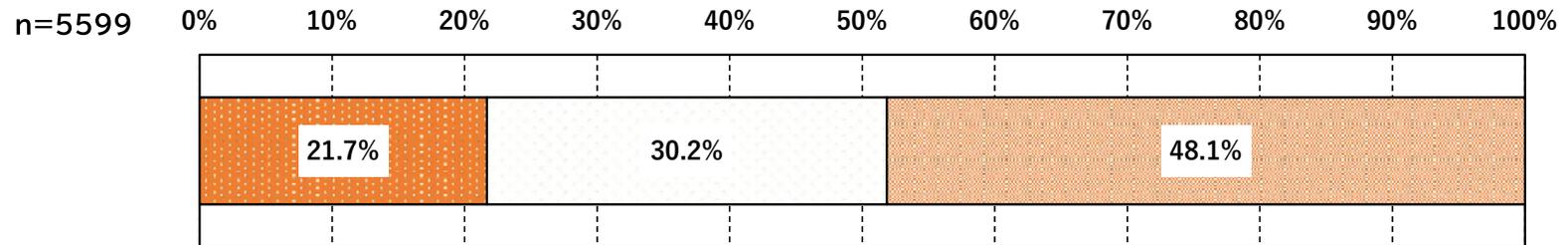
①グループの内容（単純集計）

各労働時間制度の内容を知っているか否か

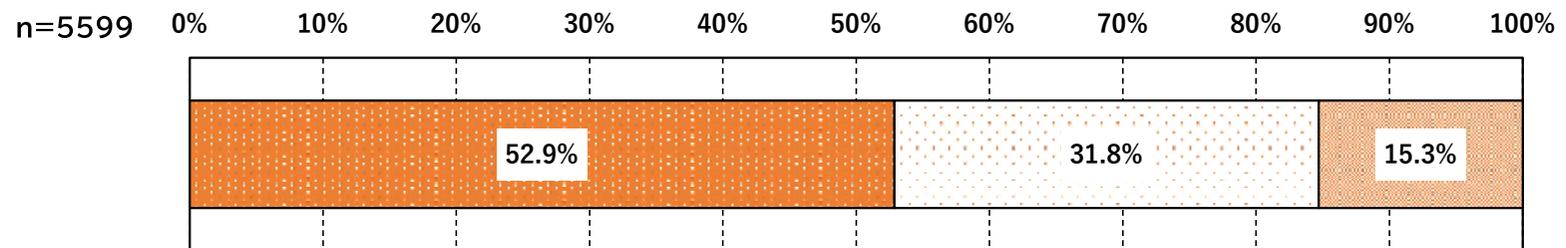
- 各労働時間制度の内容を知っているか否かについての単純集計結果は、以下の通り

以下の各種労働時間制度について、あなたはどの程度知っていますか。

変形労働時間制度（業務量や繁閑に合わせて、あらかじめ会社が日・週毎に異なる勤務時間を決められる制度）



フレックスタイム制度（一定の時間内で自分で始業・終業時間を決められる制度）

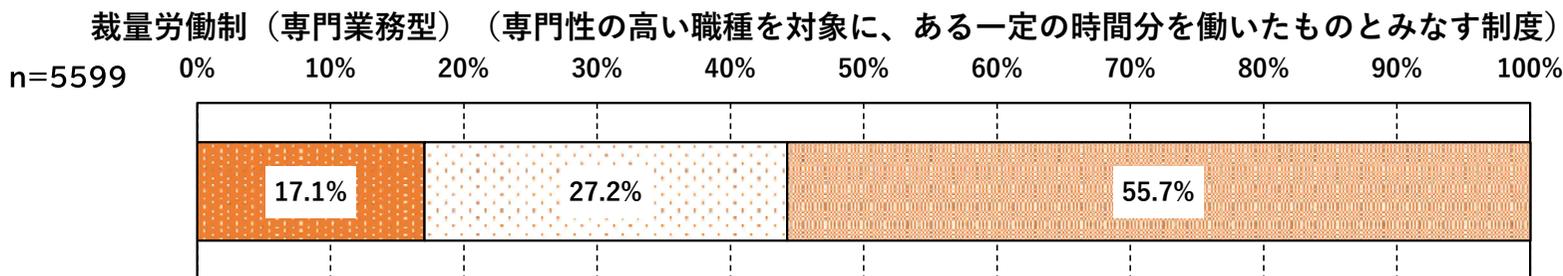


01_制度の内容を知っている
 02_聞いたことはあるが、内容は知らない
 03_聞いたことがない

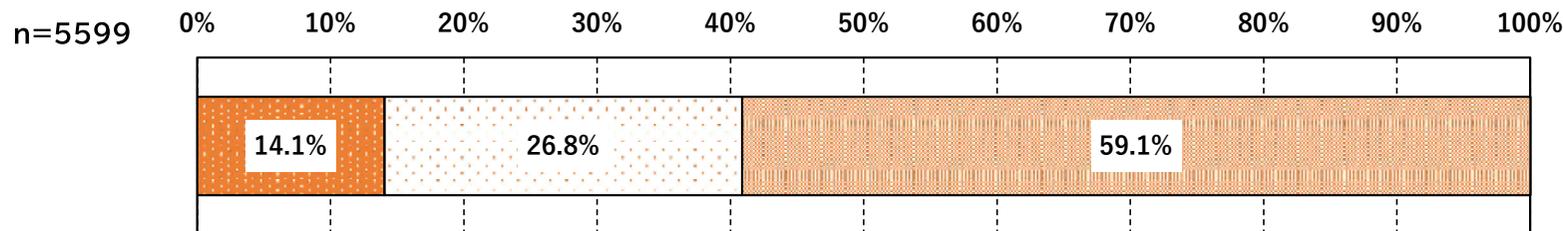
各労働時間制度の内容を知っているか否か（裁量労働制（専門業務型）、裁量労働制（企画業務型）事業場外みなし労働時間制度）

- 各労働時間制度の内容を知っているか否かについての単純集計結果は、以下の通り

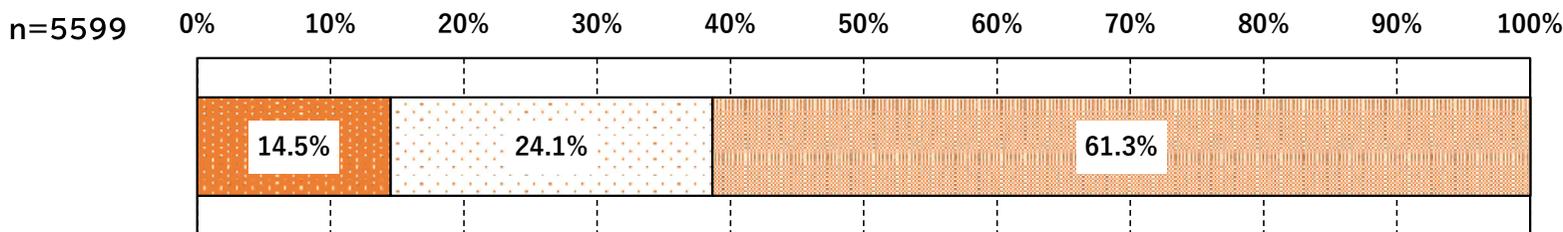
以下の各種労働時間制度について、あなたはどの程度知っていますか。



裁量労働制（企画業務型）（企画、立案、調査及び分析を行う労働者を対象に、ある一定の時間分を働いたものとみなす制度）



事業場外みなし労働時間制（通勤する事業場で業務を行う際、ある一定の時間分を働いたものとみなす制度）



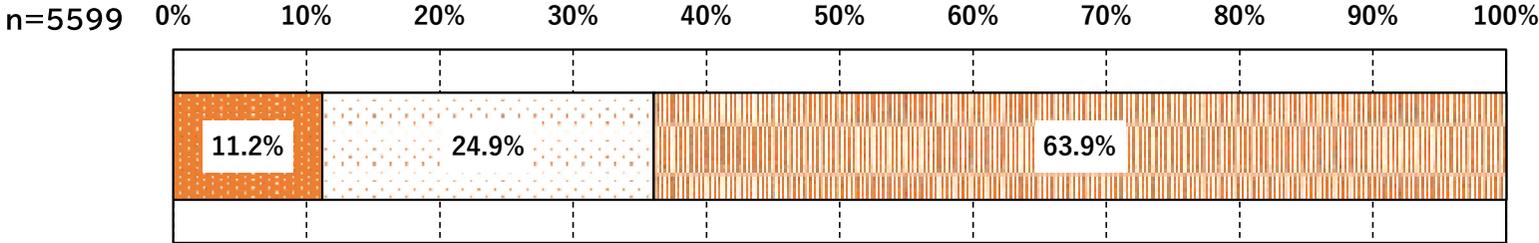
01_制度の内容を知っている
 02_聞いたことはあるが、内容は知らない
 03_聞いたことがない

各労働時間制度の内容を知っているか否か（高度プロフェッショナル制度、時間管理なし制度）

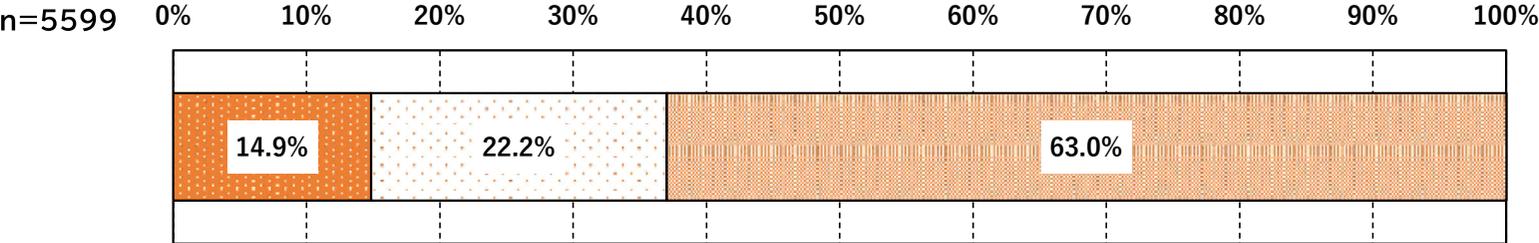
- 各労働時間制度の内容を知っているか否かについての単純集計結果は、以下の通り

以下の各種労働時間制度について、あなたはどの程度知っていますか。

高度プロフェッショナル制度（特定の専門職を、労働時間の規制対象外とする制度）



時間管理なし（管理監督者などの場合）



■ 01_制度の内容を知っている □ 02_聞いたことはあるが、内容は知らない ■ 03_聞いたことがない

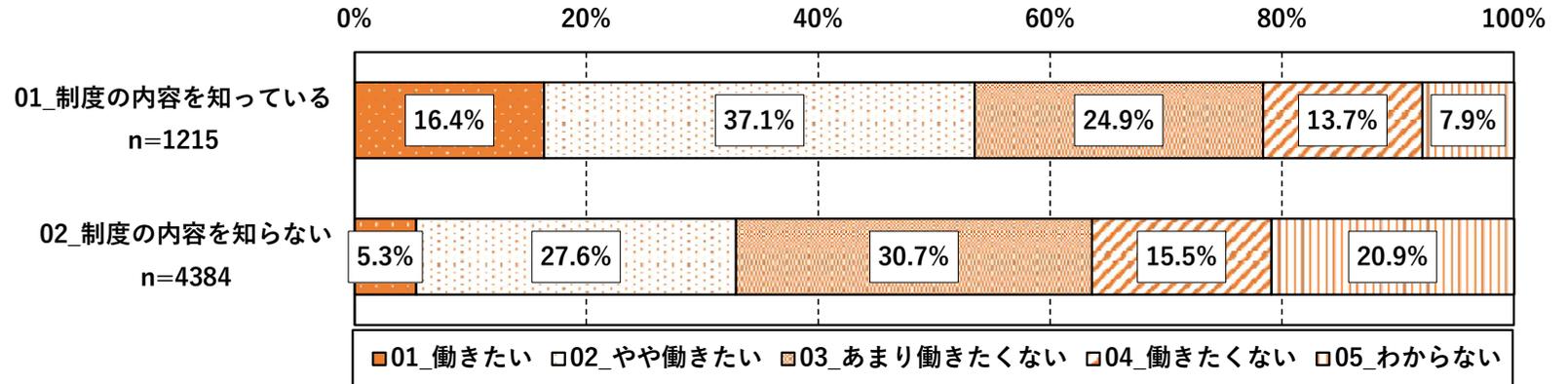
②グループ別のニーズ（クロス集計）

各労働時間制度の理解度別： 希望する労働時間制度（変形労働時間制度、フレックスタイム制度）

- 「変形労働時間制度」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「制度の内容を知っている」が53.5%、「制度の内容を知らない」が32.9%
- 「フレックスタイム制度」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「制度の内容を知っている」が66.0%、「制度の内容を知らない」が39.0%

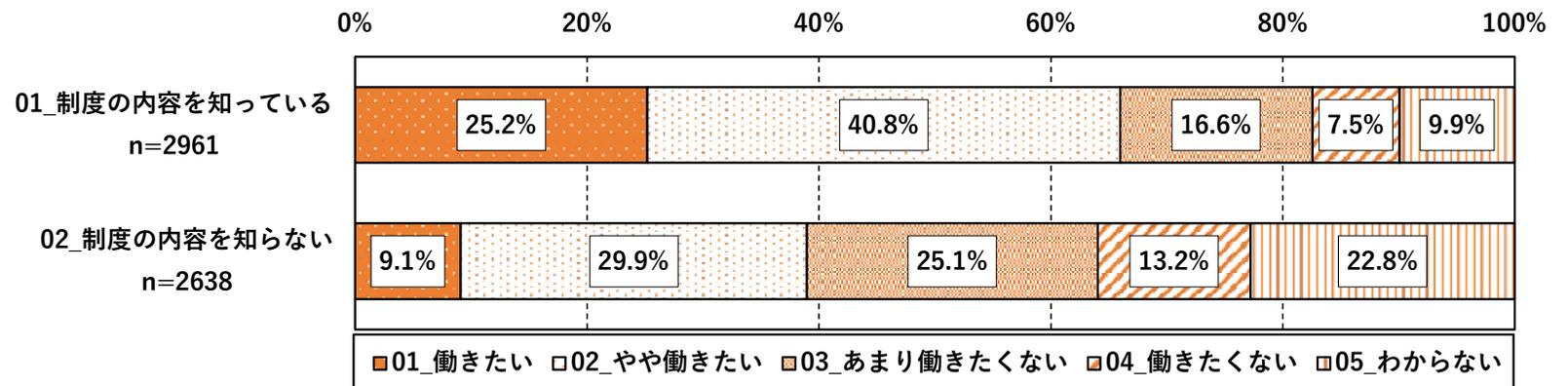
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 変形労働時間制度（業務量や繁閑に合わせて、あらかじめ会社が日・週毎に異なる勤務時間を決められる制度）

変形労働時間制度の
理解度別



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 フレックスタイム制度（一定の時間内で自分で始業・終業時間を決められる制度）

フレックスタイム制度の
理解度別

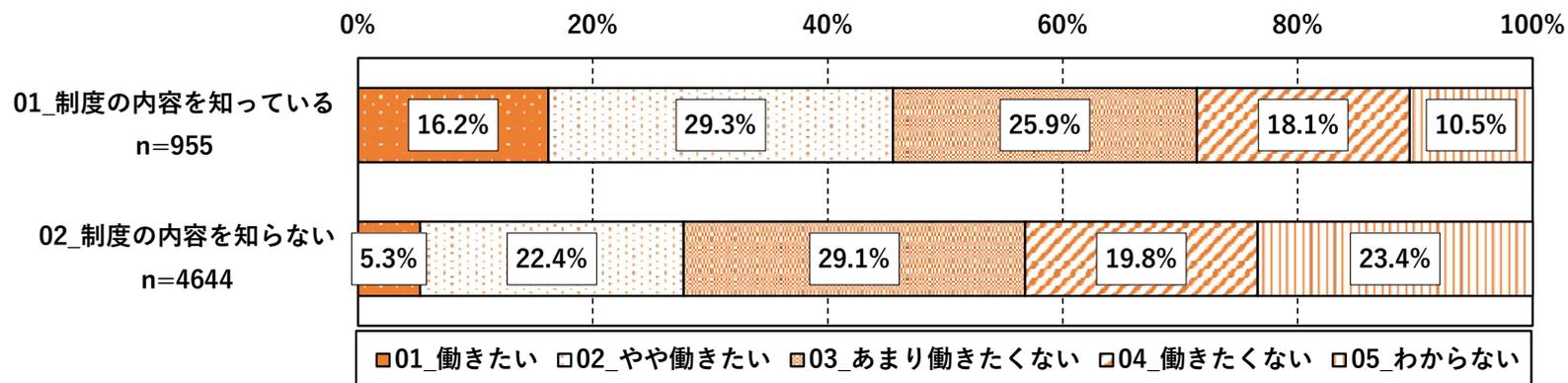


各労働時間制度の理解度別： 希望する労働時間制度（みなし労働時間制）

- 「みなし労働時間制」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「裁量労働制（専門業務型）の内容を知っている」が45.5%、「制度の内容を知らない」が27.7%
- 「みなし労働時間制」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「裁量労働制（企画業務型）の内容を知っている」が47.9%、「制度の内容を知らない」が28.0%

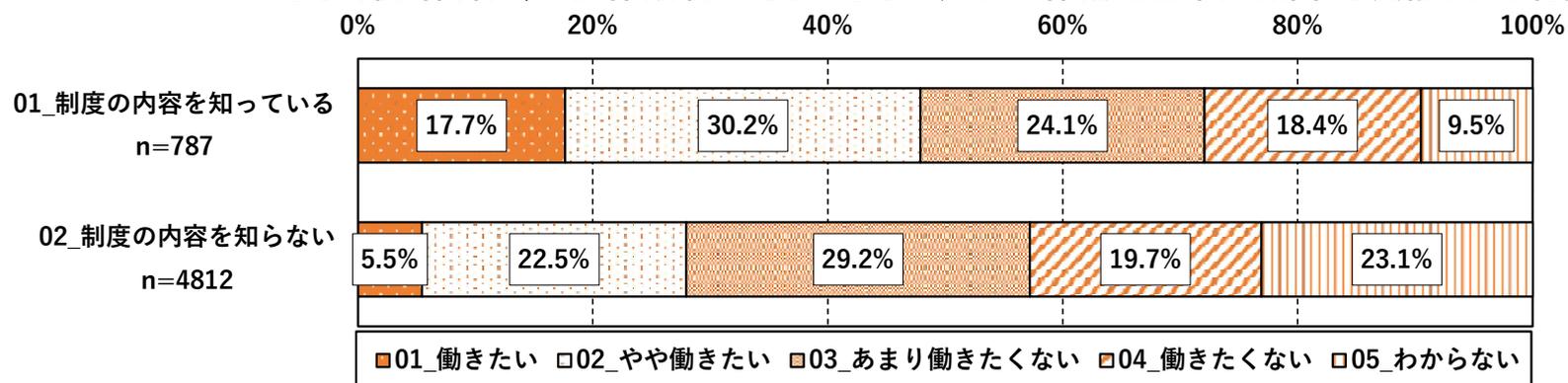
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 みなし労働時間制（一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）

裁量労働制（専門業務型）の理解度別



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 みなし労働時間制（一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）

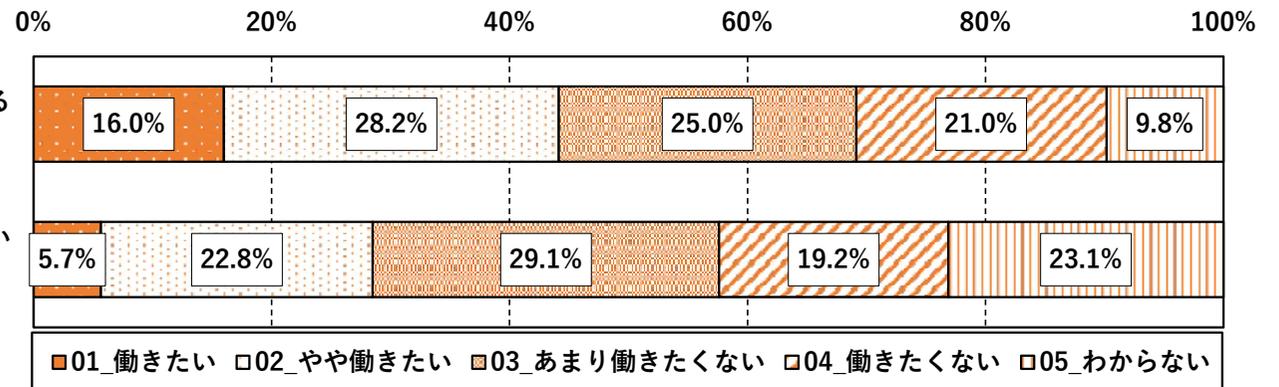
裁量労働制（企画業務型）の理解度別



各労働時間制度の理解度別： 希望する労働時間制度（みなし労働時間制）

- 「みなし労働時間制」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「事業場外みなし労働時間制の内容を知っている」が44.2%、「内容を知らない」が28.5%

あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
 みなし労働時間制（一定時間分働いたとみなして、その時間数を基準に残業代が支給される制度）



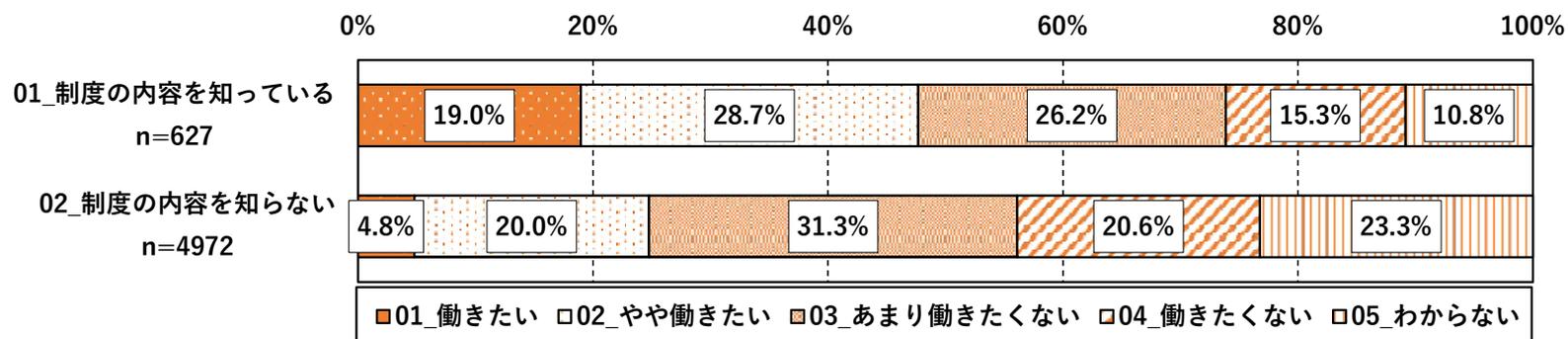
事業場外みなし労働時間
 制の理解度別

各労働時間制度の理解度別： 希望する労働時間制度（労働時間制度の対象としない）

- 「労働時間制度の対象としない」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「高度プロフェッショナル制度の内容を知っている」が47.7%、「内容を知らない」が24.8%
- 「労働時間制度の対象としない」で「働きたい」「やや働きたい」の合計割合は、「時間管理なし(管理監督者等)の内容を知っている」が43.7%、「内容を知らない」が24.5%

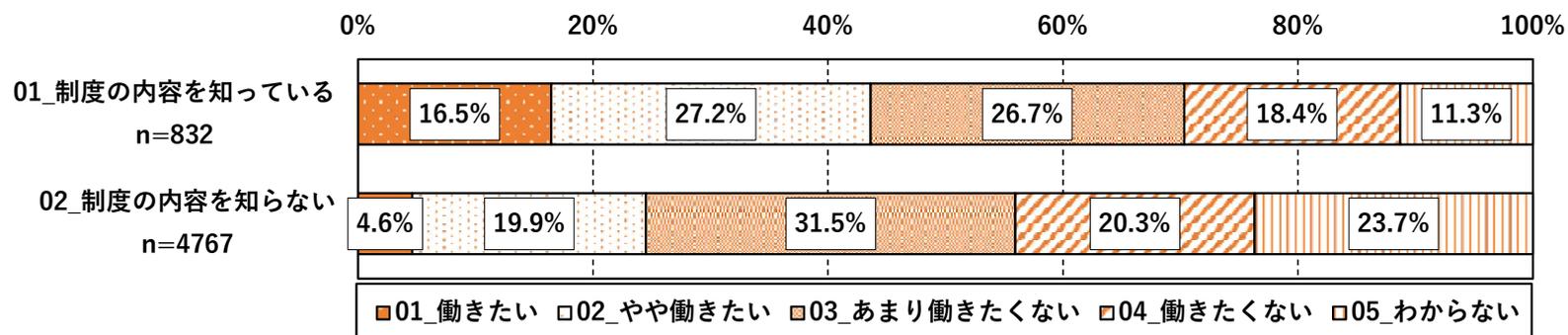
あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
労働時間制度の対象としない（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めことができ、
時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）

高度プロフェッショナル 制度の理解度別



あなたは今後、以下の労働時間制度のもとで、どの程度働きたいですか。
労働時間制度の対象としない（勤務時間を会社が管理せず、自分で決めことができ、
時間による賃金ではなく、成果等により高い賃金を目指せる制度）

時間管理なし（管理 監督者等）の理解度別





© 2023 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.

This content is for general information purposes only, and should not be used as a substitute for consultation with professional advisors.