

## テクノロジーの活用と労働時間に対する意識

～働き方改革に取り組む企業は年々上昇し38.9% 働き方改革に取り組んでいる企業の従業員は、エンゲイジメントされている環境で働きがいを高めている～

### 目次

#### 調査概要

#### 調査結果

- 1 [働き方改革の取り組み状況](#)
  - 1.1. [働き方改革の取り組み状況](#)
  - 1.2. [2018年の規模別・業種別の働き方改革の取り組み状況](#)
- 2 [働き方改革の効果](#)
  - 2.1. [働き方改革に取り組んでいる企業の変化](#)
  - 2.2. [働きやすさと働き方改革](#)
- 3 [働き方改革の実施内容](#)
  - 3.1. [働き方改革の実施内容](#)
  - 3.2. [働き方改革の未実施企業の期待](#)
  - 3.3. [就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応](#)
- 4 [テクノロジーの活用](#)
  - 4.1. [IT活用と働き方改革](#)
  - 4.2. [IT活用と生産性向上](#)
  - 4.3. [HRテックに対する意識](#)
- 5 [労働時間と成果に基づいた働き方](#)
  - 5.1. [労働時間と給与に対する考え方](#)
  - 5.2. [成果に基づいた働き方への意識](#)

### 調査概要

1. 調査対象：NTTコムリサーチ クローズド調査（\*1）
2. 調査方法：非公開型インターネットアンケート
3. 調査期間：2018年6月20日～2018年6月25日

4. 有効回答者数：1,100人
5. 標本設計：従業員規模10名以上、経営者・役員を含む雇用者（正社員）、20歳以上のホワイトカラー職種を対象。  
なお、男女は均等に割り付け、役職(\*2)も一般社員と管理職も均等割り付け。
6. 回答者の属性(\*3) (\*4)
7. 前年度回答者属性(\*5)

【回答者所属企業の属性】

<従業員数>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,100	100.0%
29人以下	154	14.0%
30人～99人以下	213	19.4%
100人～299人以下	189	17.2%
300人～499人以下	77	7.0%
500人～999人以下	122	11.1%
1,000人～2,999人以下	114	10.4%
3,000人～4,999人以下	38	3.5%
5,000人以上	193	17.5%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1,133	100.0%
154	13.6%
186	16.4%
207	18.3%
90	7.9%
113	10.0%
125	11.0%
53	4.7%
205	18.1%

<業種>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,133	100.0%
製造業	342	30.2%
流通・商業	110	9.7%
金融・保険業	97	8.6%
通信・メディア業	34	3.0%
運輸・建設・不動産業	160	14.1%
コンピュータ・情報サービス業	100	8.8%
教育・医療・その他サービス業	168	14.8%
その他	89	7.9%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1,133	100.0%
346	30.5%
120	10.6%
101	8.9%
48	4.2%
155	13.7%
85	7.5%
196	17.3%
82	7.2%

【回答者の属性】

**<性別>**

属性分類	回答者数	割合
全体	1,100	100.0%
男性	564	51.3%
女性	536	48.7%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1,133	100.0%
580	51.2%
553	48.8%

**<役職>**

属性分類	回答者数	割合
全体	1,100	100.0%
経営者・役員クラス	41	3.7%
事業部長・部長クラス	83	7.5%
課長クラス	157	14.3%
係長・主任クラス	199	18.1%
一般社員クラス	619	56.3%
その他	1	0.1%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1,133	100.0%
44	3.9%
86	7.6%
181	16.0%
203	17.9%
619	54.6%
0	0.0%

**<担当業務>**

属性分類	回答者数	割合
全体	1,100	100.0%
事務職	633	57.5%
販売・営業職	172	15.6%
研究・開発職、デザイン・設計職、システムエンジニア	193	17.5%
その他	102	9.3%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1,133	100.0%
605	53.4%
197	17.4%
226	19.9%
105	9.3%

**<内資・外資>**

属性分類	回答者数	割合
全体	1,100	100.0%
日系企業	1,061	96.5%
外資系企業	39	3.5%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1,133	100.0%
1,088	96.0%
45	4.0%

**<年代>**

属性分類	回答者数	割合
全体	1,100	100.0%
24歳以下	5	0.5%
25歳～29歳	62	5.6%
30歳～34歳	100	9.1%
35歳～39歳	135	12.3%
40歳～44歳	205	18.6%
45歳～49歳	193	17.5%
50歳～54歳	162	14.7%
55歳～59歳	143	13.0%
60歳～64歳	65	5.9%
65歳以上	30	2.7%

(参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1,133	100.0%
10	0.9%
59	5.2%
110	9.7%
137	12.1%
209	18.4%
201	17.7%
168	14.8%
145	12.8%
68	6.0%
26	2.3%

## <勤務形態>

属性分類	回答者数	割合
全体	1,100	100.0%
通常の労働時間制（9～18時の定時勤務等）	836	76.0%
フレックスタイム制	124	11.3%
その他変形労働時間制	49	4.5%
裁量労働制	35	3.2%
管理監督者として働いている	34	3.1%
短時間勤務	19	1.7%
その他	3	0.3%

## (参考)前年度回答者属性

回答者数	割合
1,133	100.0%
832	73.4%
141	12.4%
67	5.9%
31	2.7%
34	3.0%
25	2.2%
3	0.3%

### 【補足】

(\*1) NTTコムリサーチ

NTTコム オンライン・マーケティング・ソリューション株式会社 が提供する、高品質で付加価値の高いインターネットリサーチ・サービスである。自社保有パネルとして国内最大級の延べ217万人の登録モニターを擁し、消費者向け調査から、法人向け調査、グループインタビューまで、さまざまな市場調査ニーズに対応している。（モニターの人数は2018年6月現在）

(\*2) 本調査では、一般社員クラスと係長・主任クラスを「一般社員」、課長クラス、事業部長・部長クラス、経営者・役員クラスを「管理職」という。

(\*3) 回答者の属性は、回答者のアンケート上の自己申告に基づいている。

(\*4) 回答の構成比は、小数第2位を四捨五入しているため、各構成比の合計は100%にならない場合がある。

(\*5) 前年度回答者属性とは、今回と同様の調査対象、調査方法により調査期間2017年6月23日～2017年6月28日を実施した「働き方変革2017」の属性をいう。

[■目次に飛ぶ](#) [▲上に戻る](#)

## 調査結果

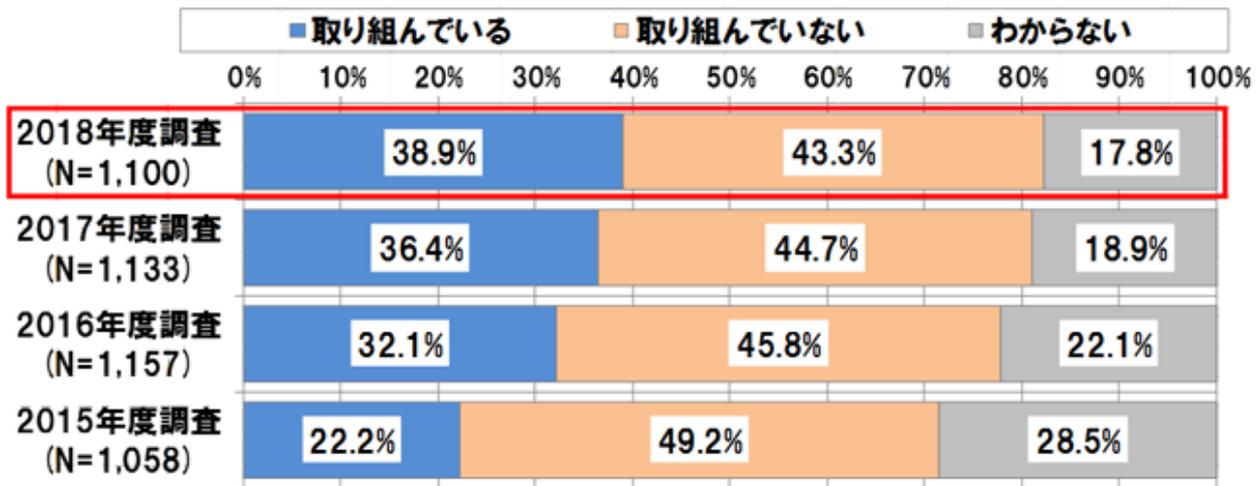
### 1. 働き方改革の取り組み状況

#### 1.1. 働き方改革の取り組み状況

◆「働き方改革」に取り組む企業は年々増加し、今年度は38.9%である。

働き方改革に取り組む企業は、昨年度比でわずかに増加し、38.9%である（36.4%→38.9%）。【図表1-1-1】

【図表 1-1-1】 働き方改革に取り組んでいる企業の割合



拡大

<調査期間>

※2018年：2018年6月20日～2018年6月25日実施  
 2017年：2017年6月23日～2017年6月28日実施  
 2016年：2016年3月26日～2016年3月28日実施  
 2015年：2015年3月13日～2015年3月17日実施

<働き方改革の定義>

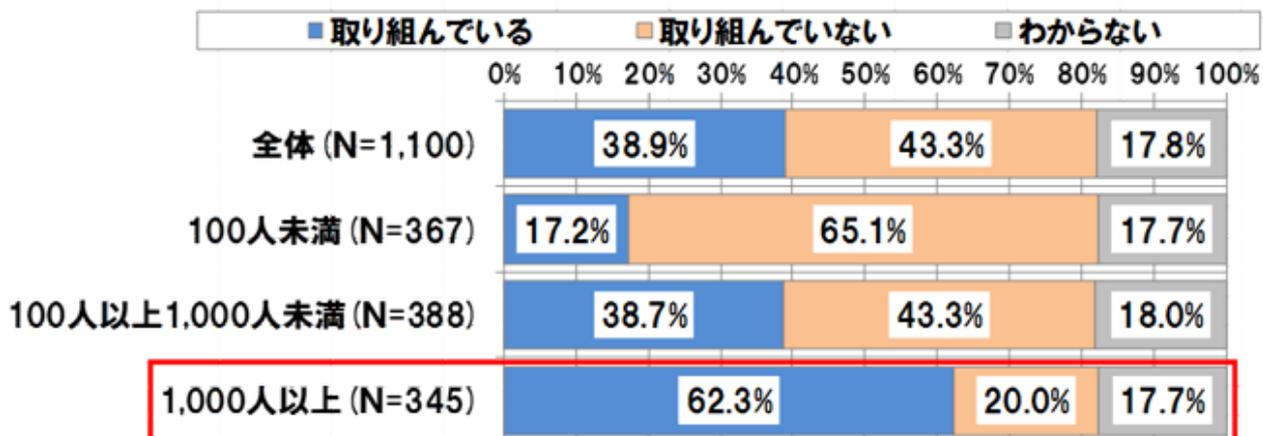
働き方改革は多様な使われ方をしているため、本調査では、「働き方改革」について、働き方を変えて、①コミュニケーションスタイル等の組織風土を変える、②作業手順を変えること、③ワーク・ライフ・バランスを推進し、④ハラスメントの予防も実現することと定義し、毎年回答していただいている。

1.2. 2018年の規模別・業種別の働き方改革の取り組み状況

◆1,000人以上の企業では62.3%の企業が働き方改革に取り組んでいる。

2018年の結果を規模別にみると、1,000人以上の企業では62.3%の企業が働き方改革に取り組んでいる。【図表1-2-1】

【図表 1-2-1】 規模別の働き方改革に取り組んでいる企業の割合

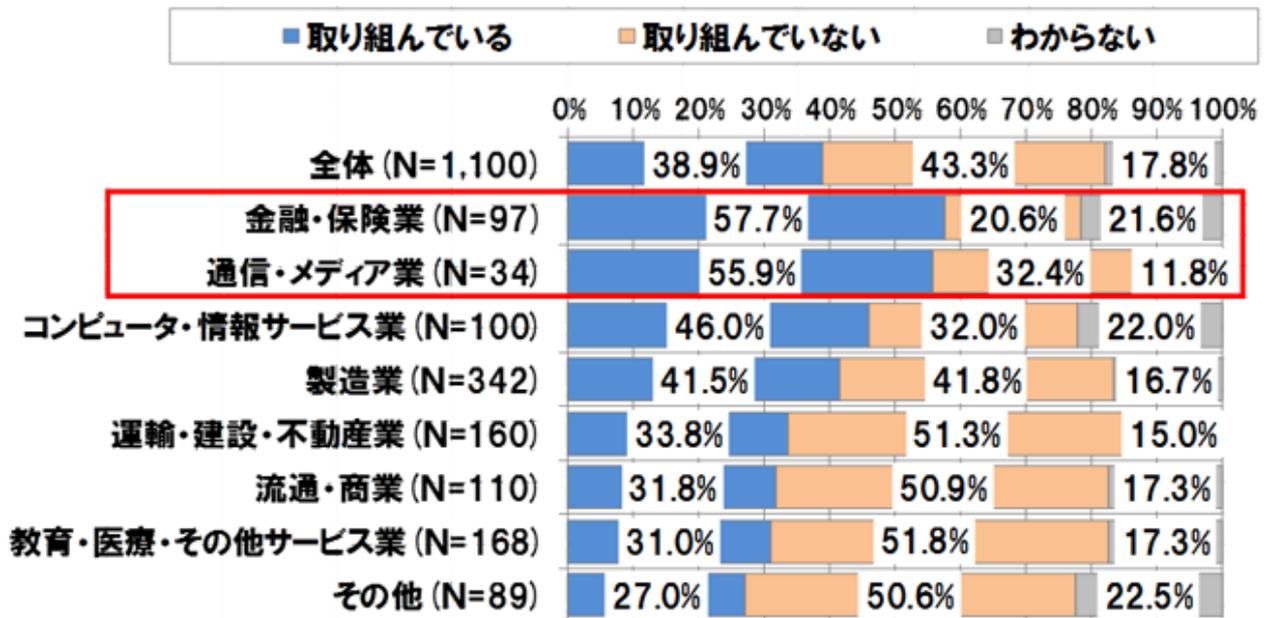


拡大

◆業種別でみると、金融・保険業、通信・メディア業の企業は55%以上の企業が働き方改革に取り組んでいる。

2018年の結果を業種別でみると、金融・保険業は57.7%、通信・メディア業は55.9%の企業と半数以上の企業が働き方改革に取り組み、コンピュータ・情報サービス業、製造業が続いている。【図表1-2-2】

【図表 1-2-2】業種別の働き方改革に取り組んでいる企業の割合



[拡大](#)

[目次に飛ぶ](#) [▲上に戻る](#)

## 2. 働き方改革の効果

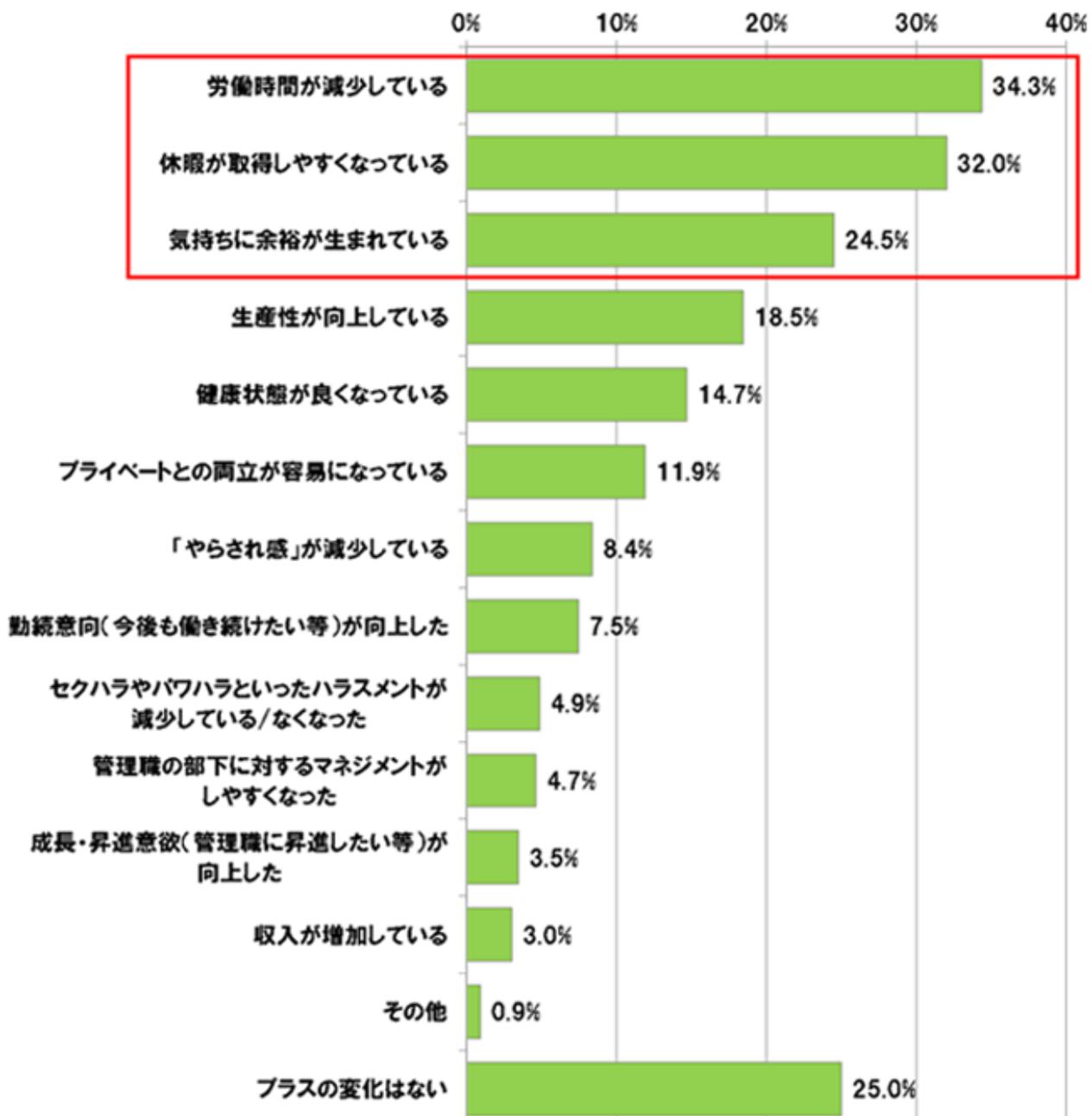
### 2.1. 働き方改革に取り組んでいる企業の変化

◆働き方改革に取り組んでいる企業は、「労働時間の減少」、「休暇の取得しやすさ」や「気持ちに余裕」がプラスの変化として挙がっている。

働き方改革に取り組んでいる企業の従業員は、「労働時間が減少している」(34.3%)、「休暇が取得しやすくなる」(32.0%)や「気持ちに余裕が生まれる」(24.5%)等をプラスの変化として挙げている。

「プラスの変化はない」は、25.0%である。【図表2-1-1】

【図表 2-1-1】働き方改革に取り組んでいる企業のプラスの変化 (N=428)



拡大

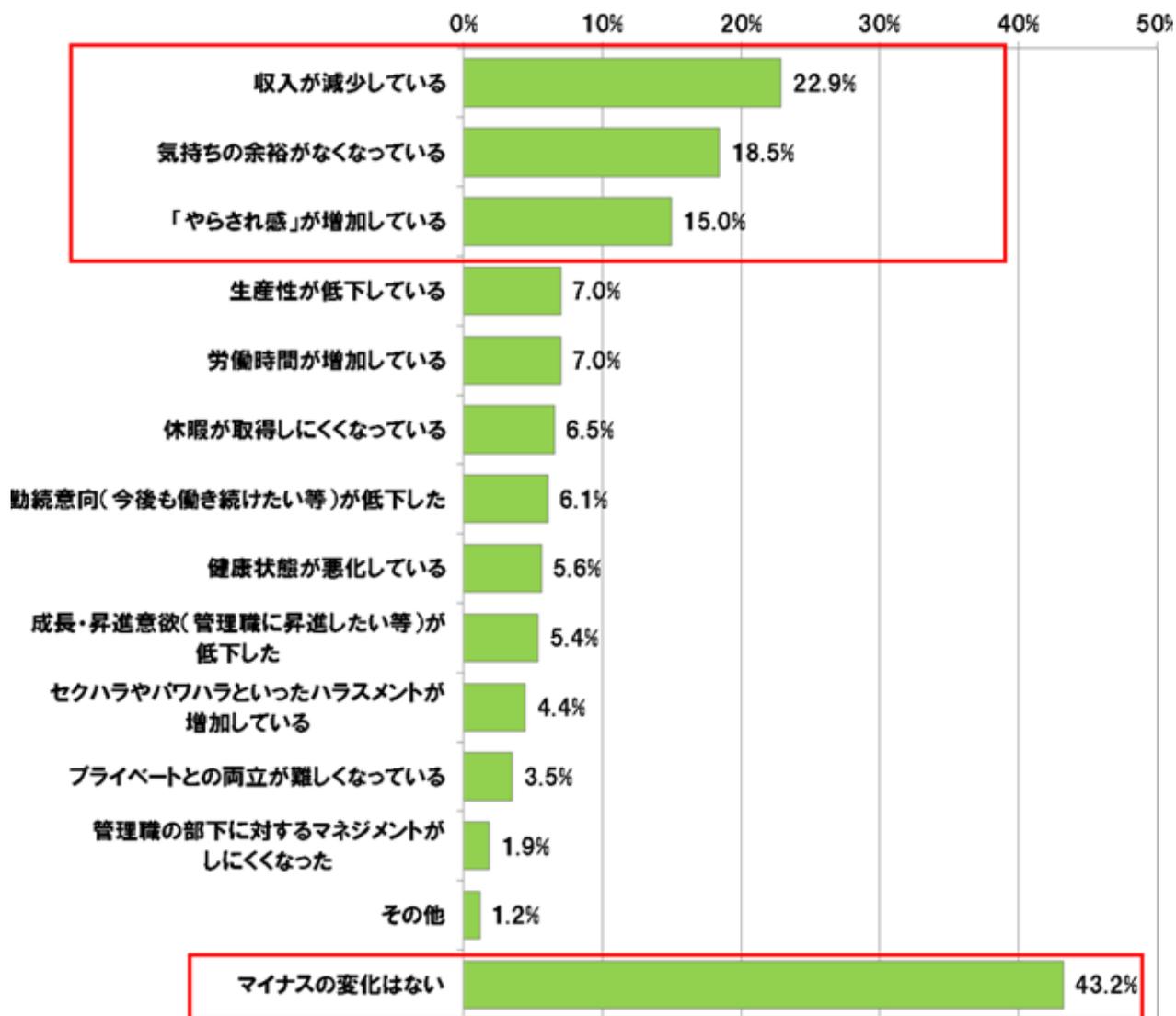
※複数回答。ただし、「プラスの変化はない」を選択した場合、他の選択肢は選択不可としている。

◆マイナスの変化としては、「収入の減少」、「気持ちの余裕がなくなっている」が挙がっている。

マイナスの変化としては、「収入が減少している」(22.9%)、「気持ちの余裕がなくなっている」(18.5%)や「やらされ感が増加している」(15.0%)等が挙がっている。

「マイナスの変化はない」は、43.2%である。【図表2-1-2】

【図表 2-1-2】 働き方改革に取り組んでいる企業のマイナスの変化 (N=428)



[拡大](#)

※複数回答。ただし、「マイナスの変化はない」を選択した場合、他の選択肢は選択不可としている。

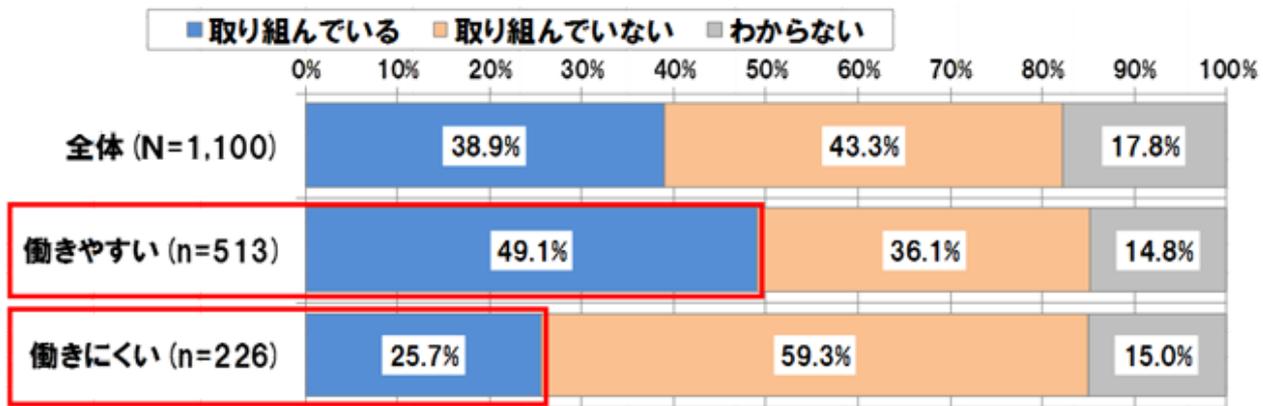
## 2.2. 働きやすさと働き方改革

◆自身の職場を「働きやすい」と回答した人の約半数の企業は、働き方改革に取り組んでいる。

自身の職場が「働きやすい、どちらかといえば働きやすい」と回答した人の49.1%の企業が、働き方改革に取り組んでいる。

一方で、自身の職場が「働きにくい、どちらかといえば働きにくい」と回答した人の25.7%は、働き方改革に取り組んでいる。【図表2-2-1】

【図表 2-2-1】 働きやすさと働き方改革



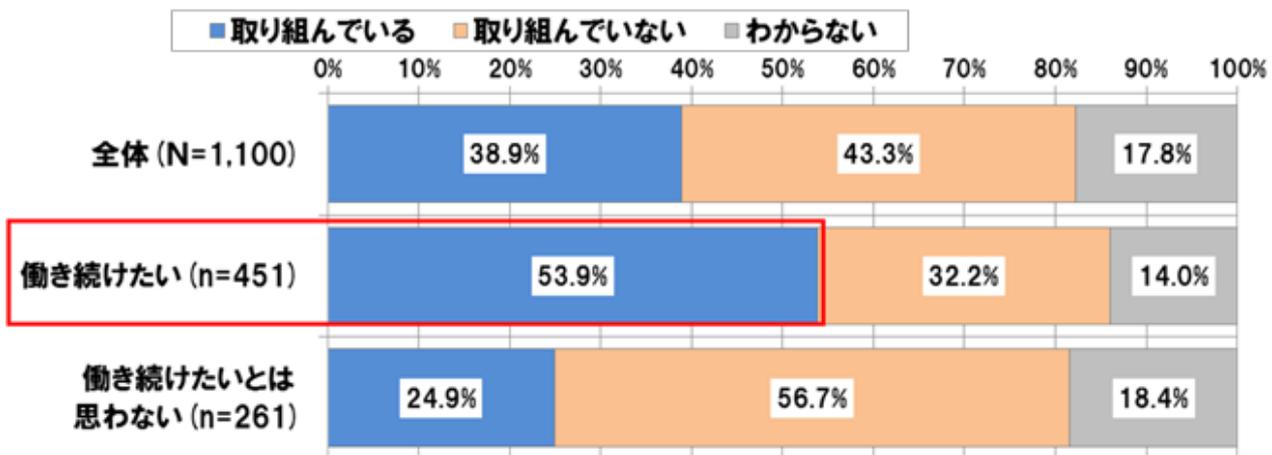
拡大

※職場の「働きやすさ」について、「どちらともいえない」と回答した (n=361) は除いている。

◆今後も自社で働き続けたいと回答した人の53.9%の企業で、働き方改革に取り組んでいる。

「今後もこの会社（団体）で働き続けたい、どちらかといえば働き続けたい」と回答した人の53.9%の企業が、働き方改革に取り組んでいる。【図表2-2-2】

【図表 2-2-2】 勤続意向と働き方改革



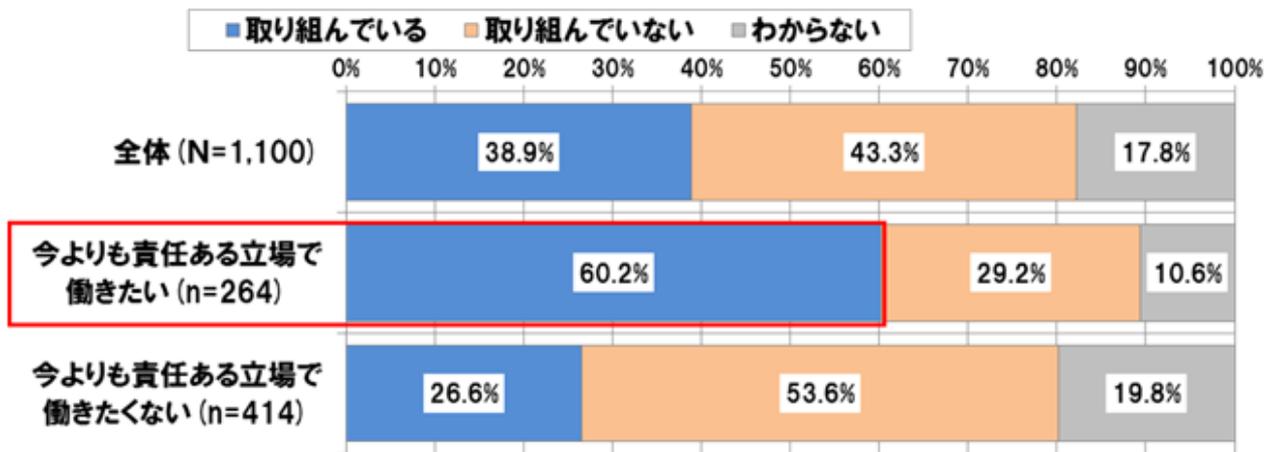
拡大

※今後もこの会社（団体）働き続けたいかどうかについて、「どちらともいえない」と回答した (n=388) は除いている。

◆今よりも責任ある立場で働きたいと回答した人の60.2%の企業で働き方改革に取り組んでいる。

「この会社（団体）で、現在よりも責任ある立場（管理職や役員等）に就いて働きたい、どちらかといえば働きたい」と回答している人の60.2%の企業で働き方改革に取り組んでいる。【図表2-2-3】

【図表 2-2-3】 昇進意欲と働き方改革



拡大

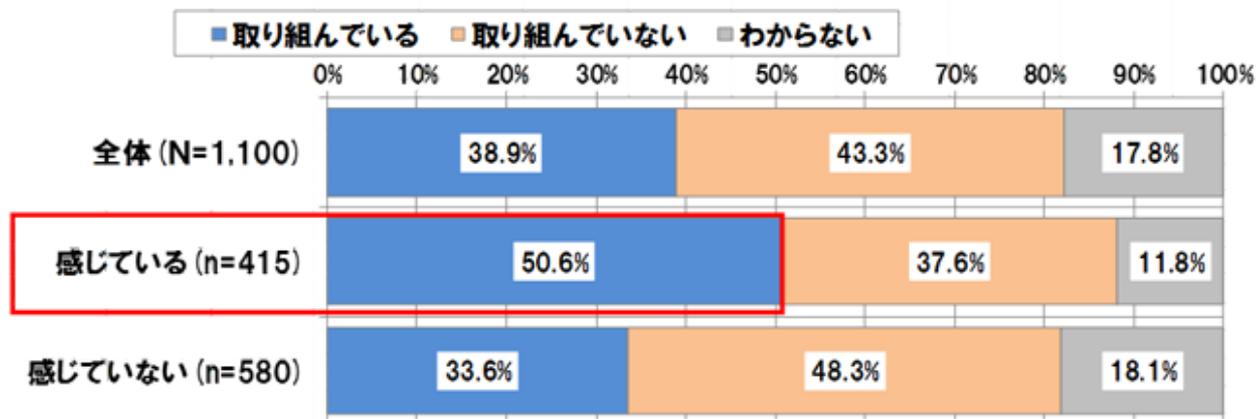
※現在よりも責任ある立場（管理職や役員等）に就いて働きたいどうかについて、「どちらともいえない」と回答した（n=422）は除いている。

- ◆自身にとって意欲の向上等につながる良い刺激を適度に感じていると回答した人の50.6%の企業で働き方改革に取り組んでいる。

「あなたは今の仕事において、自身にとって好影響となるストレスをいつも感じている、ときどき感じている」と回答した人の50.6%の企業で、働き方改革に取り組んでいる。

なお、好影響ストレスを「自身にとって意欲の向上等につながる良い刺激が適度にあること」と注釈をつけて回答いただいている。【図表2-2-4】

【図表 2-2-4】 好影響ストレスと働き方改革



拡大

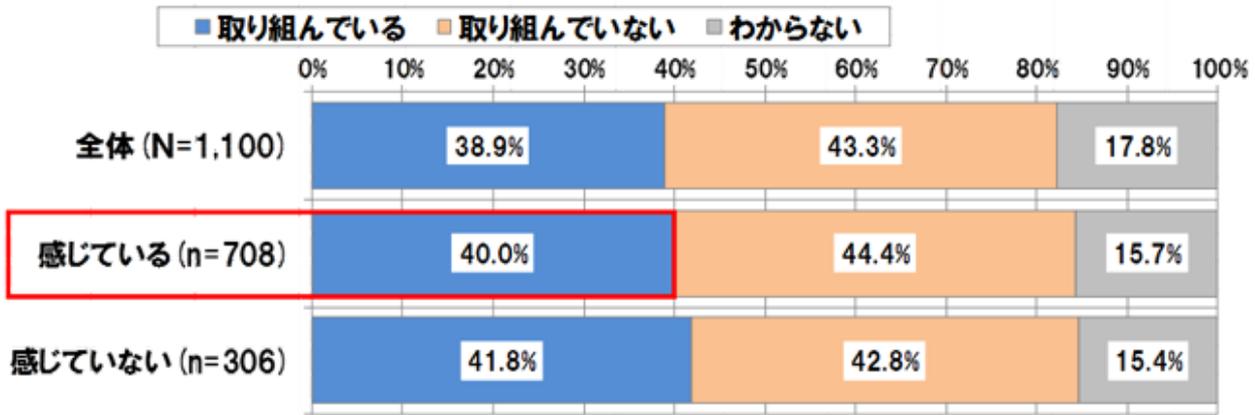
※自身にとって好影響となるストレスを感じているかどうかについて、「どちらともいえない」と回答した（n=105）は除いている。

- ◆悪いストレスを感じていると回答した人と感じていないと回答した人の企業で、働き方改革に取り組み状況にあまり差がみられない。回答者全体の64.4%が自身にとって悪いストレスを感じていると回答している。

「あなたは今の仕事において、悪い影響となるストレスをいつも感じている、ときどき感じている」と回答した人の40.0%の企業で、働き方改革に取り組んでいる。

自身にとって悪い影響ストレスを「いつも、ときどき感じている」人は1,100人の回答者のうち708人であり、64.4%と多くの人自身にとって悪い影響となるストレスを感じている。【図表2-2-5】

【図表 2-2-5】 悪影響ストレスと働き方改革



拡大

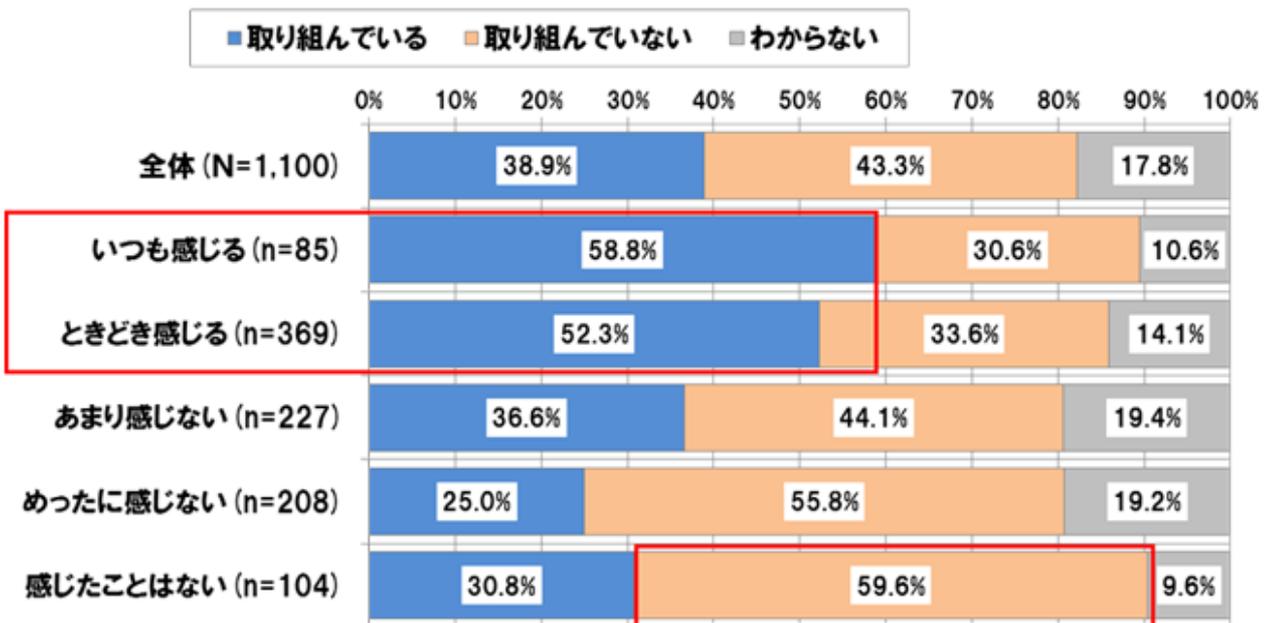
※自身にとって悪影響となるストレスを感じているどうかについて、「どちらともいえない」と回答した (n=86) は除いている。

◆幸福感をいつも感じていると回答した人の58.8%の企業で働き方改革に取り組んでいる。

「今の仕事や私生活を通じて感じる幸福感について、いつも感じている」と回答した人の58.8%の企業で、働き方改革に取り組んでいる。「ときどき感じる」と回答した人では、52.3%の企業で働き方改革に取り組んでいる。

「今の仕事や私生活を通じて幸福感を感じたことはない」と回答した人の59.6%の企業は、働き方改革に取り組んでいない。【図表2-2-6】

【図表 2-2-6】 幸福感と働き方改革



拡大

※今の仕事や私生活を通じて幸福感を感じているどうかについて、「考えたことがない、わからない」と回答した (n=107) は除いている。

---

### 3. 働き方改革の実施内容

#### 3.1. 働き方改革の実施内容

◆働き方改革に取り組んでいる企業の40%超の従業員が「休暇取得の推進」、「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」、「労働時間の削減目標の設定」や「労働時間の見える化」を継続して行ってほしいと回答している。

働き方改革に取り組んでいる企業の従業員は、「休暇取得の推進」（48.4%）、「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」（45.3%）、「長時間労働の削減のため、労働時間の削減目標の設定」（41.4%）や「労働時間の見える化」（40.4%）について、「現在取り組んでおり、継続して行ってほしい」と回答している。

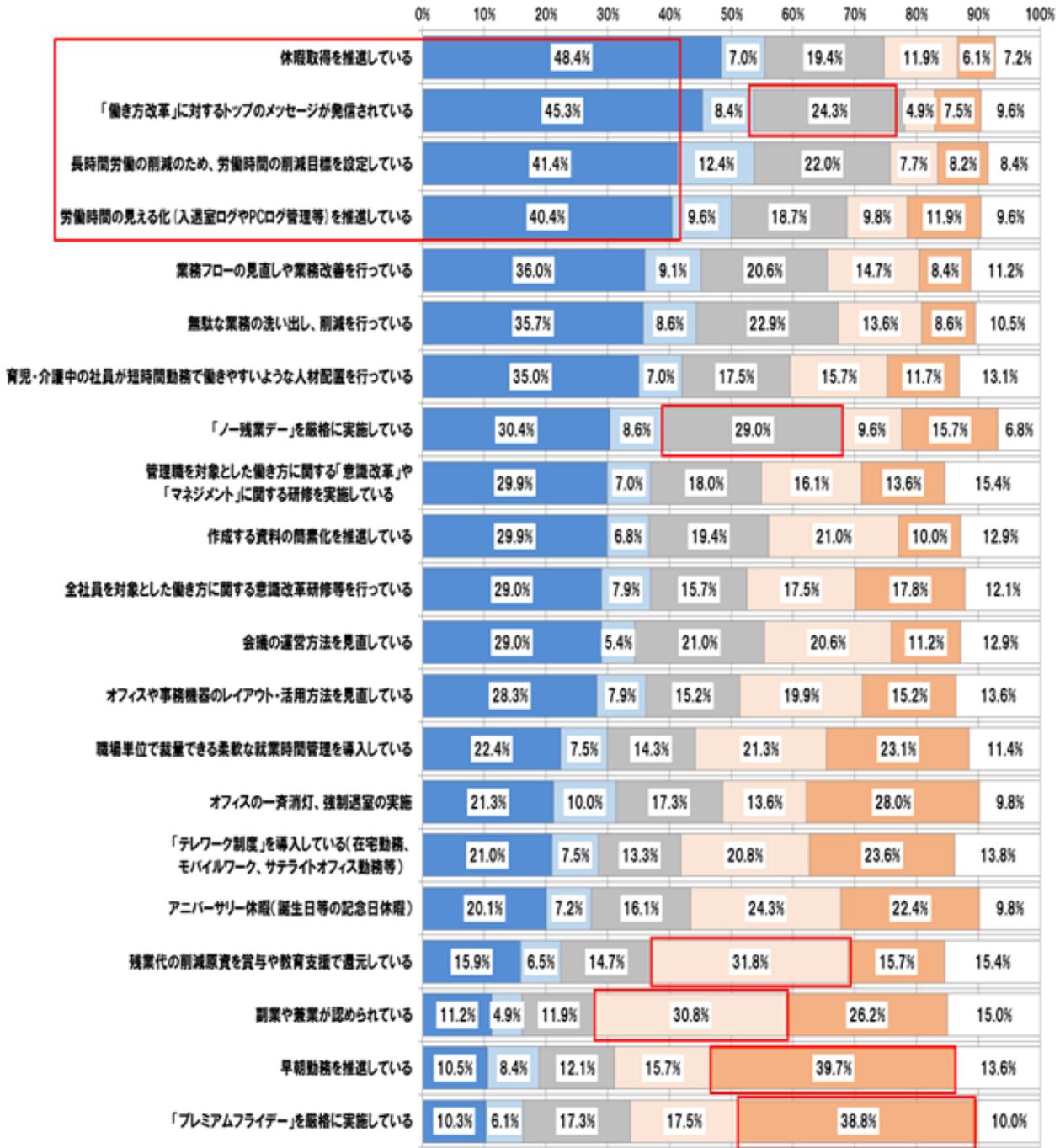
「制度はあるが、形骸化している」施策では、「ノー残業デーを厳格に実施している」や「働き方改革に対するトップのメッセージの発信」が多く回答されている。（29.0%、24.3%）

「制度がないので、取り組んでもらいたい」施策は、「残業代の削減原資を賞与や教育支援で還元」や「副業や兼業」が多い回答となっている。（31.8%、30.8%）

「制度等はないが、特に必要性を感じていない」施策として最も多い回答は、「早朝勤務の推進」や「プレミアムフライデーの厳格な実施」であった。（39.7%、38.8%）【図表3-1-1】

【図表 3-1-1】 取り組んでいる働き方改革の施策とその状況 （N =428）

■ 現在取り組んでおり、継続して行ってほしい
 ■ 現在取り組んでおり、中止してほしい
 ■ 制度等はあるが、形骸化している
 ■ 制度等がないので、取り組んでもらいたい
 ■ 制度等はないが、特に必要性を感じない
 ■ わからない



拡大

※複数回答。

※「在宅勤務」「モバイルワーク」といったテレワークの形態については、政府の「世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」における用語にしたがって記載している。詳細については、<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/it2/decision.html> をご確認ください。

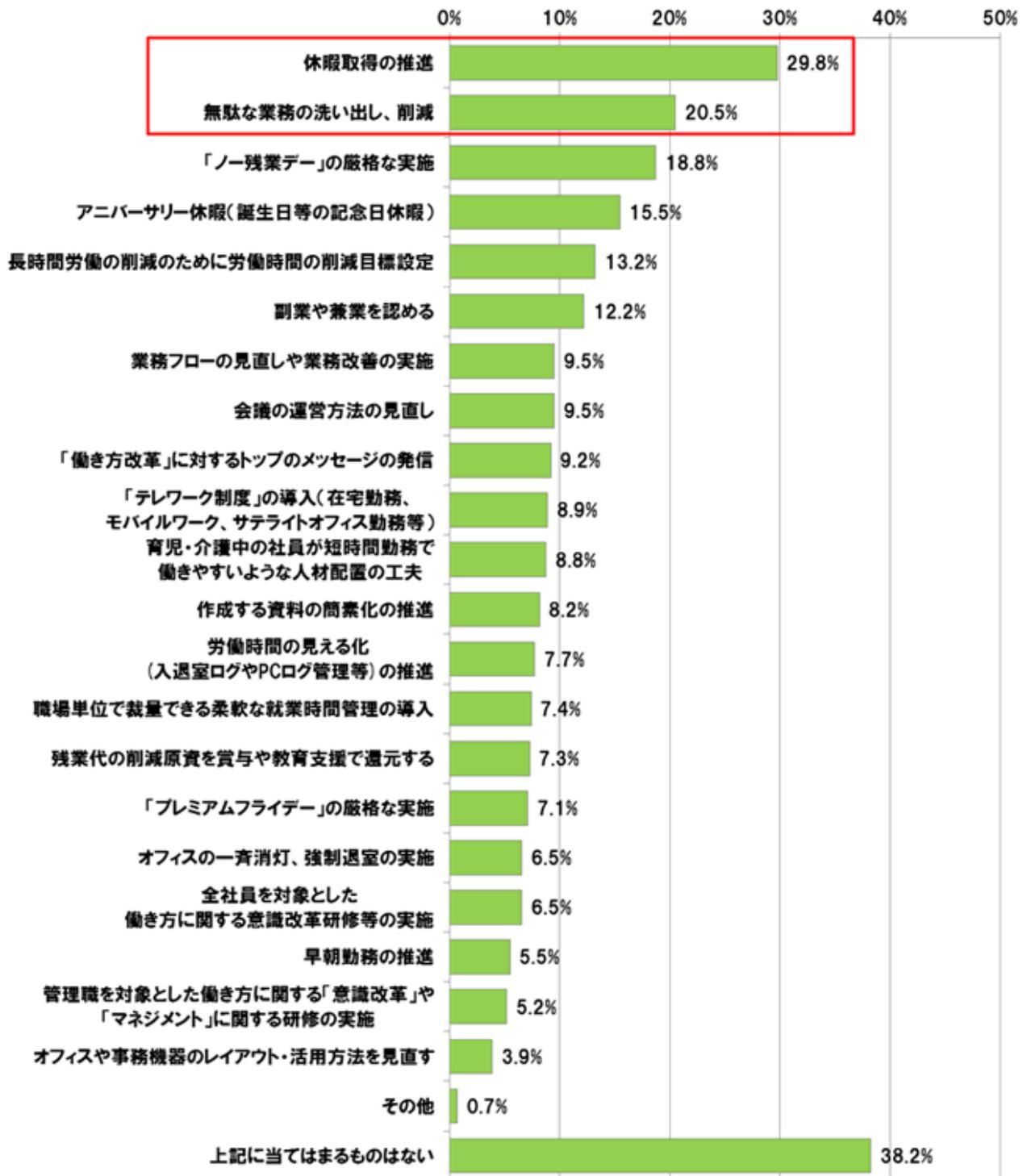
### 3.2. 働き方改革の未実施企業の期待

◆働き方改革を実施していない企業の20%以上の従業員が「休暇取得の推進」や「無駄や業務の洗い出し、削減」を行ってほしいと回答している。

働き方改革に取り組んでいないと働き方改革に取り組んでいるかどうかわからないと回答した対象に勤務する会社や職場で取り組んでほしいと考えているものは、「休暇取得の推進」（29.8%）、「無駄な業務の洗い出し、削減」（20.5%）

であった。【図表3-2-1】

【図表 3-2-1】 働き方改革未実施企業の従業員の働き方改革への要望 (N =672)



拡大 

※複数回答。

働き方改革に取り組んでいない(N=476)と働き方改革に取り組んでいるかどうかわからない(N=196)を対象に上記を実施している。

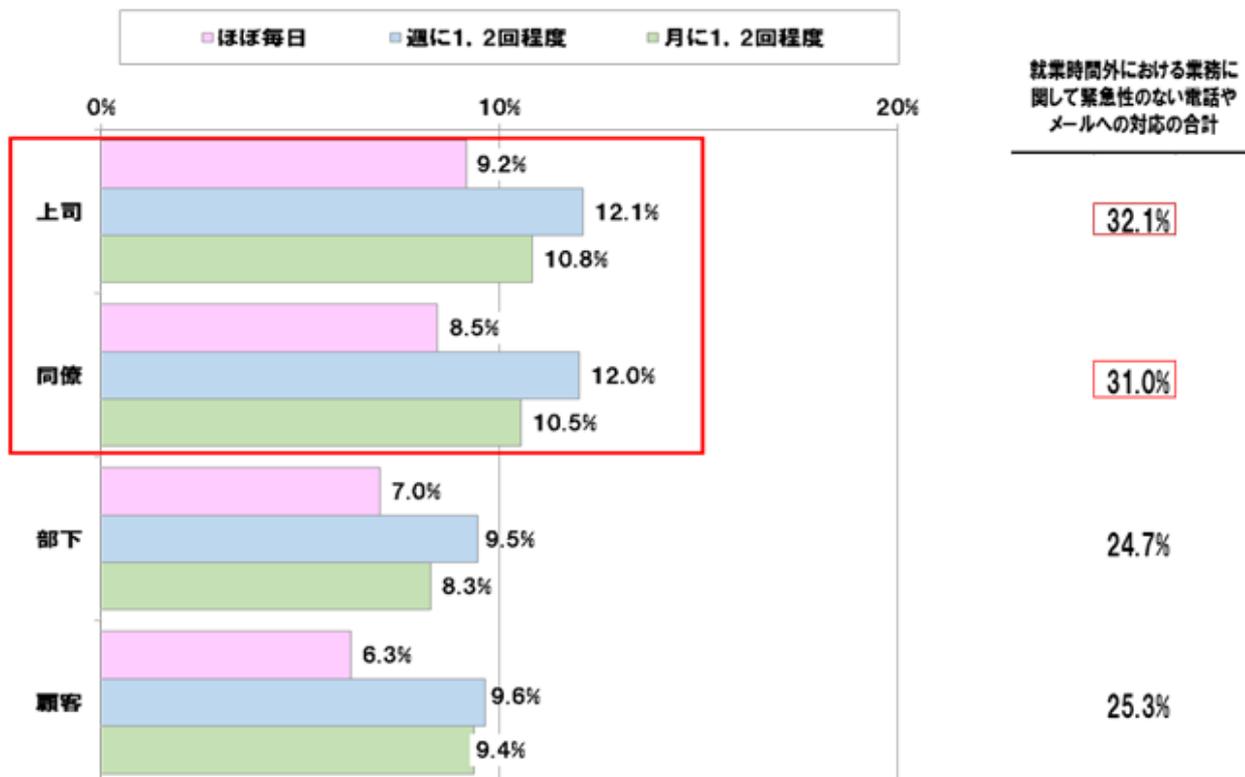
### 3.3. 就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応

◆上司や同僚から、就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信などをほぼ毎日対応している人は、どちらも30%を超えている。

「就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信などの対応」について、「上司」、「同僚」、「部下」や「顧客」に対する回答は、上司が最も多く、毎日対応している人は、9.2%、週1、2回の対応12.1%程度あると回答し、月1、2回程度とあわせると32.1%に達している。

同様に、「同僚」は31.0%、「部下」は24.7%、「顧客」は25.3%が、月1、2回程度以上の就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信などの対応を行っている。【図表3-3-1】

【図表 3-3-1】 就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応 （N = 1,100）



拡大

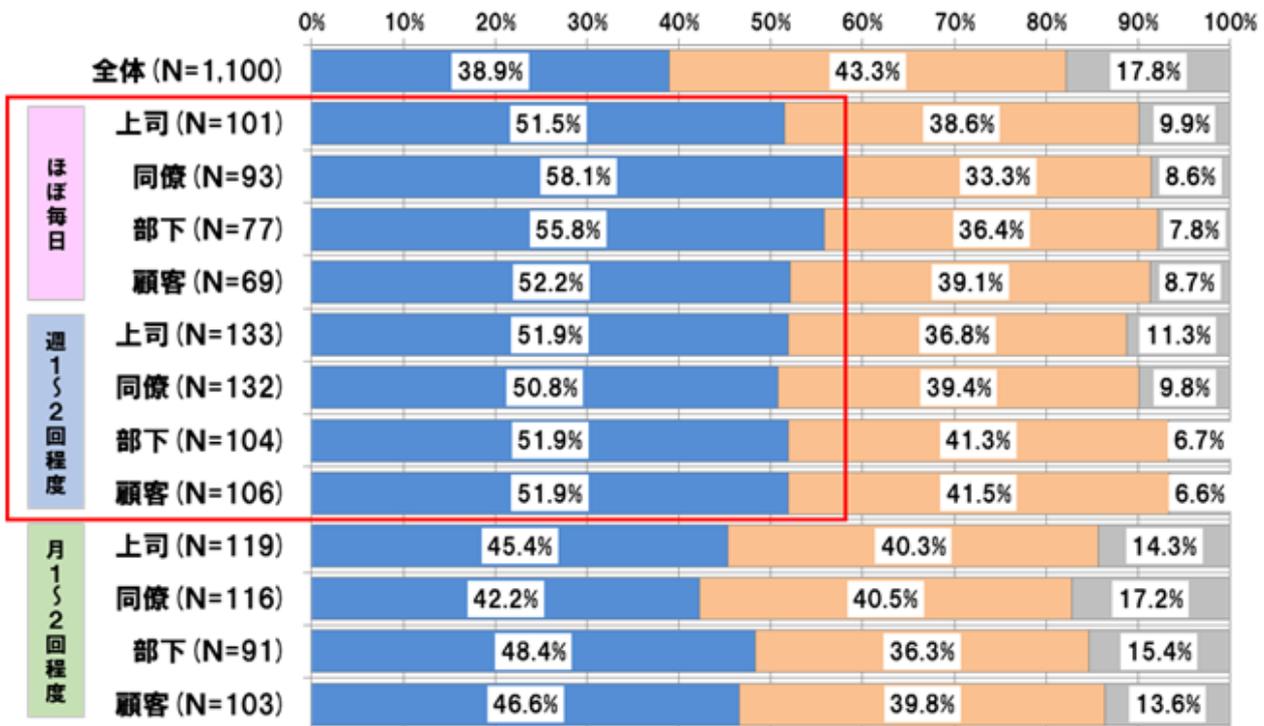
※「顧客」は、顧客・取引先（社内顧客を含む）として回答いただいている。

◆就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信をほぼ毎日、週1、2回程度対応している人の職場の半数以上が働き方改革を実施している企業である。

「就業時間外において業務に関して緊急性のない電話やメール（LINE等を含む）があり、通話・返信などの対応」をほぼ毎日、週1～2回程度を行っている人の半数以上の企業が働き方改革を行っている。【図表3-3-2】

【図表 3-3-2】 就業時間外における業務に関して緊急性のない電話やメールへの対応と働き方改革

■ 取り組んでいる    ■ 取り組んでいない    ■ わからない



拡大

※「顧客」は、顧客・取引先（社内顧客を含む）として回答いただいている。

[目次に飛ぶ](#) [▲上に戻る](#)

## 4. テクノロジーの活用

### 4.1. IT活用と働き方改革

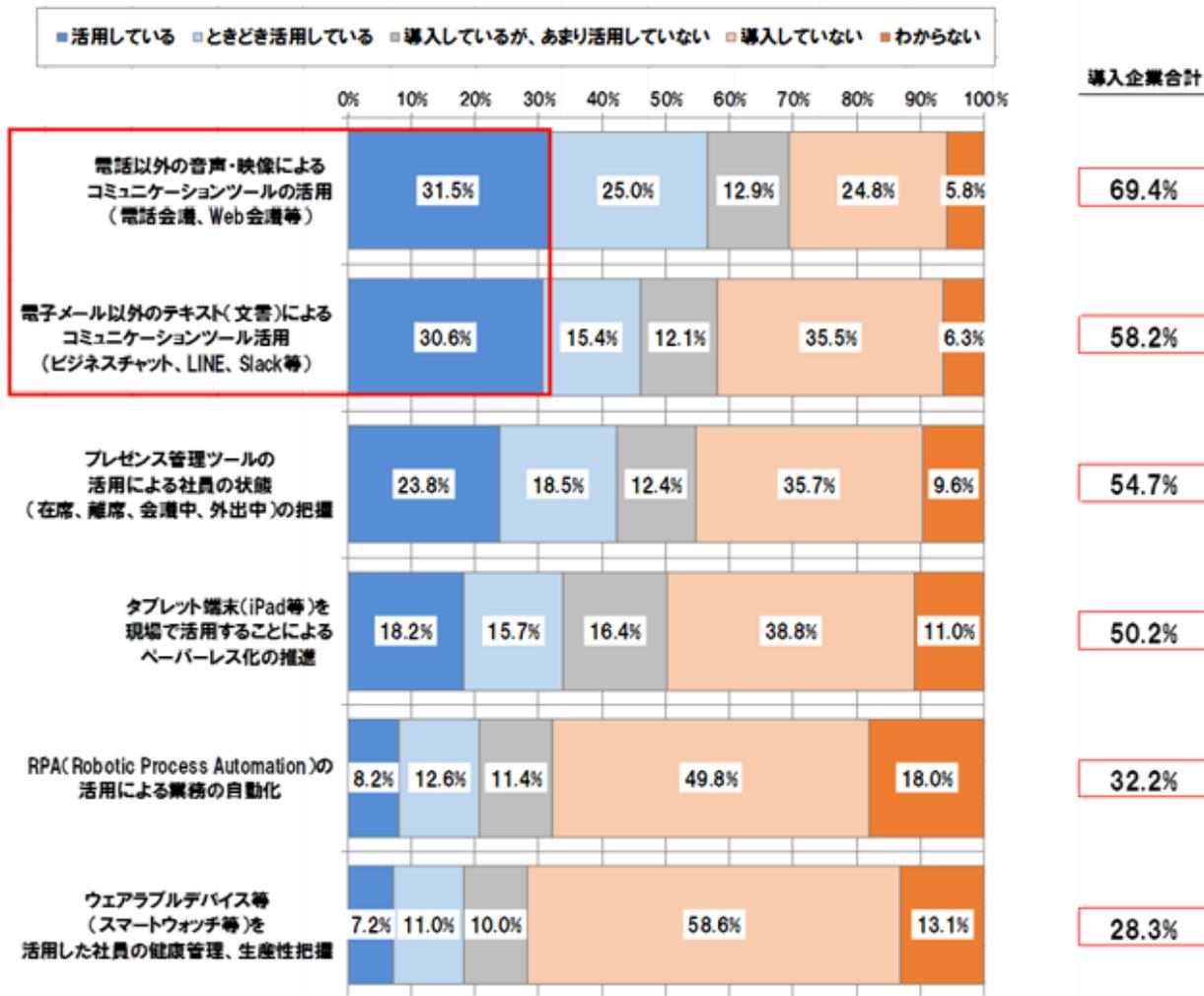
◆働き方改革に取り組んでいる企業の従業員の30%以上が、電話会議やWeb会議等の電話以外の音声・映像やビジネスチャット、LINE、Slack等の電子メール以外のテキスト（文書）によるコミュニケーションツールを活用している。

「自身の職場でのITを活用した働き方改革」について、「電話会議やWeb会議等の電話以外の音声・映像」（31.5%）や「ビジネスチャット、LINE、Slack等の電子メール以外のテキスト（文書）」によるコミュニケーションツールを活用（30.6%）している。

「プレゼンス管理ツール活用による社員の状態の把握」や「タブレット端末（iPad等）の活用によるペーパーレス化の推進」も「活用している」に加えて、「ときどき活用している」、「導入しているが、あまり活用していない」を含めた導入企業は、半数以上である。

「RPA(Robotic Process Automation)の活用による業務の自動化」や「ウェアラブルデバイス等(スマートウォッチ等)を活用した社員の健康管理、生産性把握」は、活用している企業は10%未満であるが、導入企業はそれぞれ、32.2%、28.3%となっている。【図表4-1-1】

【図表 4-1-1】 IT活用と働き方改革 (N =428)



拡大

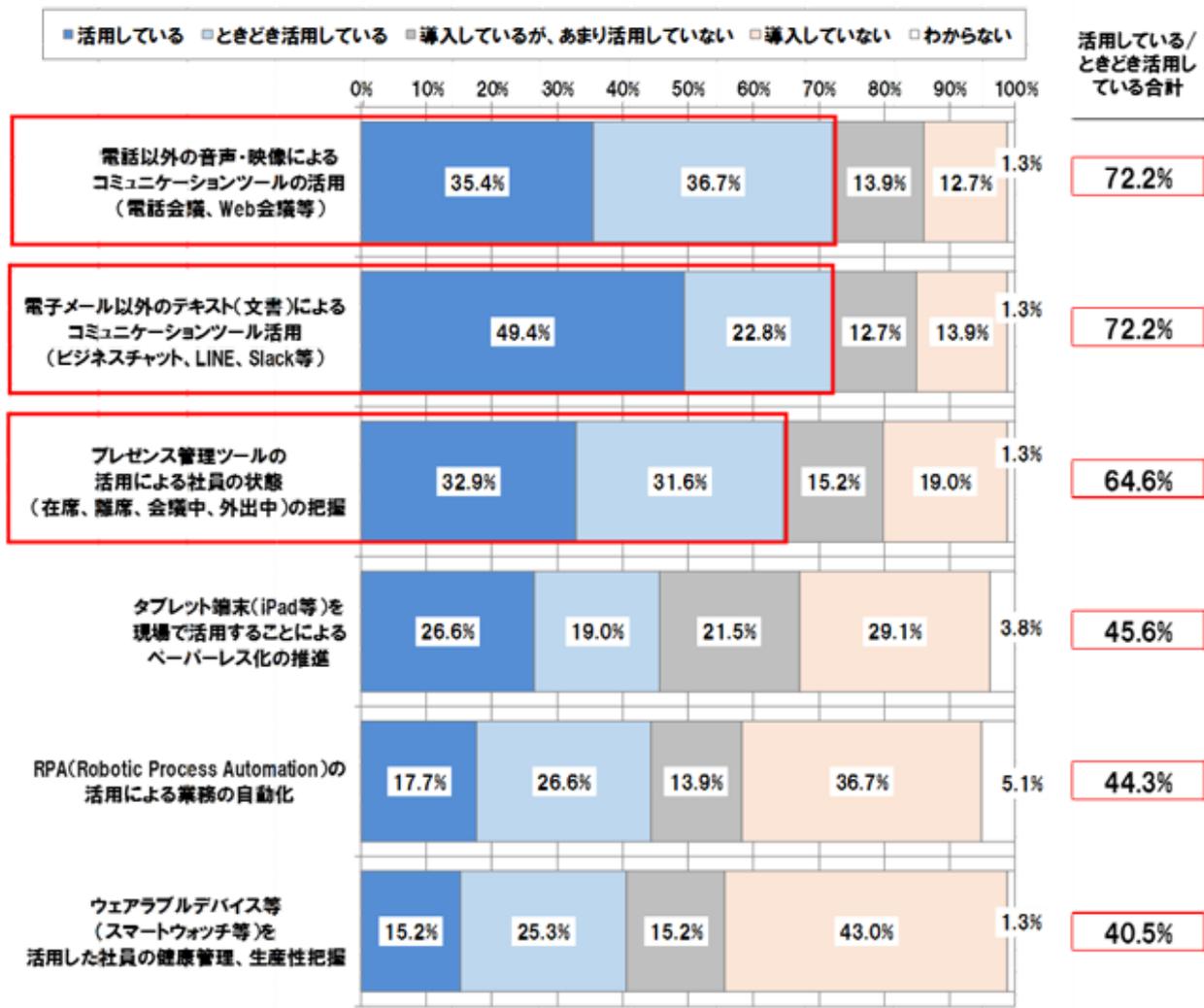
#### 4.2. IT活用と生産性向上

◆働き方改革に取り組み、プラスの効果として「生産性向上」を挙げている企業の従業員の72.2%が、「電話会議やWeb会議等」の電話以外の音声・映像や「ビジネスチャット、LINE、Slack等」の電子メール以外のテキスト(文書)によるコミュニケーションツールを活用している。

前述の【図表2-1-1】働き方改革に取り組んでいる企業のプラスの変化として、「生産性が向上している」と回答した企業の従業員は、「電話会議やWeb会議等の電話以外の音声・映像」「ビジネスチャット、LINE、Slack等の電子メール以外のテキスト(文書)」によるコミュニケーションツールを「活用している、ときどき活用している」をあわせて、72.2%が活用している。

「プレゼンス管理ツール」も「活用している」、「ときどき活用している」をあわせて64.6%、「RPA(Robotic Process Automation)の活用による業務の自動化」や「ウェアラブルデバイス等(スマートウォッチ等)もそれぞれ約40%以上が活用している。【図表4-2-1】

【図表 4-2-1】 IT活用と生産性の向上 (N = 78)



拡大

### 4.3. HRテックに対する意識

◆人事業務に関する業務のうち、AIによる推奨研修の案内や性格診断結果に基づくAIによる相性による配置は25%以上の人が抵抗はなく活用すべきと回答している。一方で、採用選考において、応募書類の判定や採用面接の評価についてAIによる評価をその材料にすることについては、AIを活用すべきと回答した人は20%を下回っている。

現在、人事に関する業務についても、AI活用といったテクノロジーの導入が始まっている中で、人事関連業務におけるテクノロジーの活用について、AIによる推奨研修の案内や性格診断結果に基づくAIによる相性による配置は、「特に抵抗はなく、活用すべき」と、「どちらかといえば抵抗はなく、活用すべき」をあわせて、25%以上となっている。(26.8%、25.4%)

一方で、採用選考をWeb会議やTV会議の実施は「特に抵抗はなく、活用すべき」と、「どちらかといえば抵抗はなく、活用すべき」をあわせて21.0%であるものの、応募書類の判定や採用面接の評価についてAIによる評価をその材料にすることについて、「特に抵抗はなく、活用すべき」と、「どちらかといえば抵抗はなく、活用すべき」をあわせて、20%を下回っている(19.0%、16.4%)。【図表4-3-1】

【図表 4-3-1】 HRテック導入への意識 (N = 1,100)



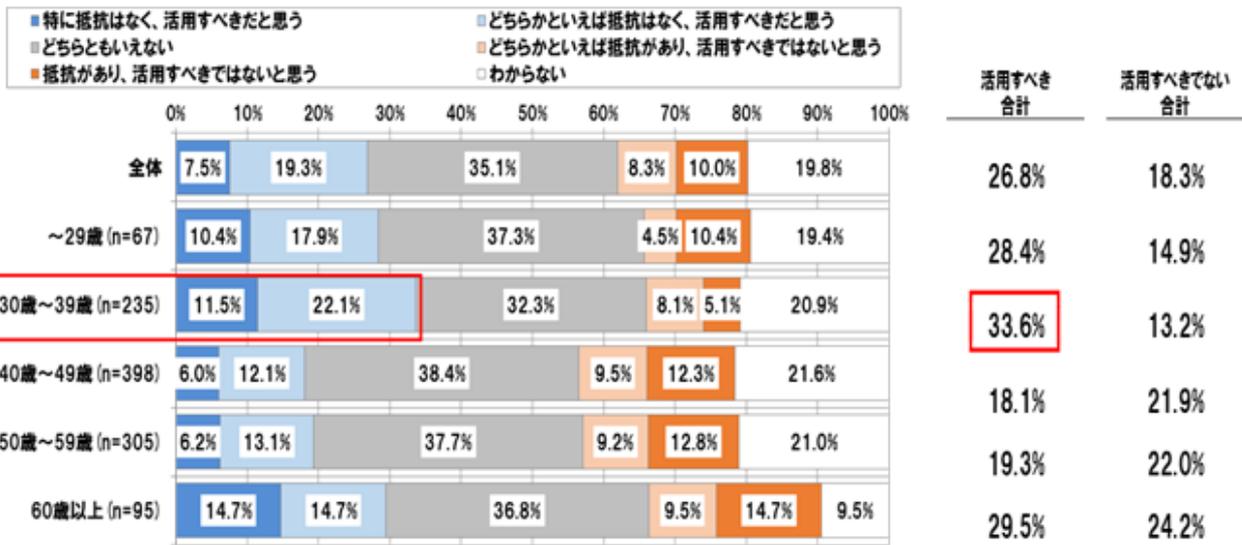
## 拡大

※上記グラフの項目について、具体的には以下のとおり質問している。

- 業務内容や能力診断結果に基づくAIによる推奨研修を案内：  
（質問）あなたの業務内容や能力診断結果を基に、AIが育成すべきスキルを判断し、あなたに受講を推奨する研修等の案内を行う
- 性格診断結果に基づくAIによる相性による配置：  
（質問）あなたの性格診断結果を基にAIが相性のよい上司や同僚、部下の組合せとするための人事異動の判断材料とする
- 能力診断結果に基づきAIが適性を判断し、配置：  
（質問）あなたの能力診断結果を基にAIが適性を判断し、あなたに適した担当業務へ異動させるための人事異動の判断材料とする
- AIによる人事考課（評価）  
（質問）あなたの仕事におけるパフォーマンスをAIが判断して人事考課（評価）の判断材料とする
- AIが集中度や健康状態を把握し、働き方をアドバイス  
（質問）あなたの勤務時の生体情報をウェアラブルデバイス（スマートウォッチ等）によって計測することで、仕事への集中度や健康状態を把握し、働き方に対するアドバイスを行う
- AIが不調や退職の兆候を人事部や上長にアラート  
（質問）あなたの仕事におけるパフォーマンスや生体情報を基にAIが不調や退職の兆候を把握し、人事部門や上長に対してアラートを行う
- 採用選考をWeb会議やTV会議で実施  
（質問）採用の選考における採用面接をWeb会議やTV会議で実施する
- 採用選考でAIが応募書類を判定  
（質問）採用の選考において、応募書類をAIが評価して可否の判断材料とする
- AIが採用面接を行い、評価  
（質問）採用の選考における採用面接において、AIが面接官となって求職者に質問し、受け答えや面接時の態度をAIが評価して可否の判断材料とする

◆人事業務に関する業務のうち、「AIによる推奨研修の案内」について年齢別にみると、30歳代は33.6%が「特になく、活用すべき」、「どちらかといえば抵抗はなく、活用すべき」と回答している。同様にみると、40歳～59歳は20%以下となっている。

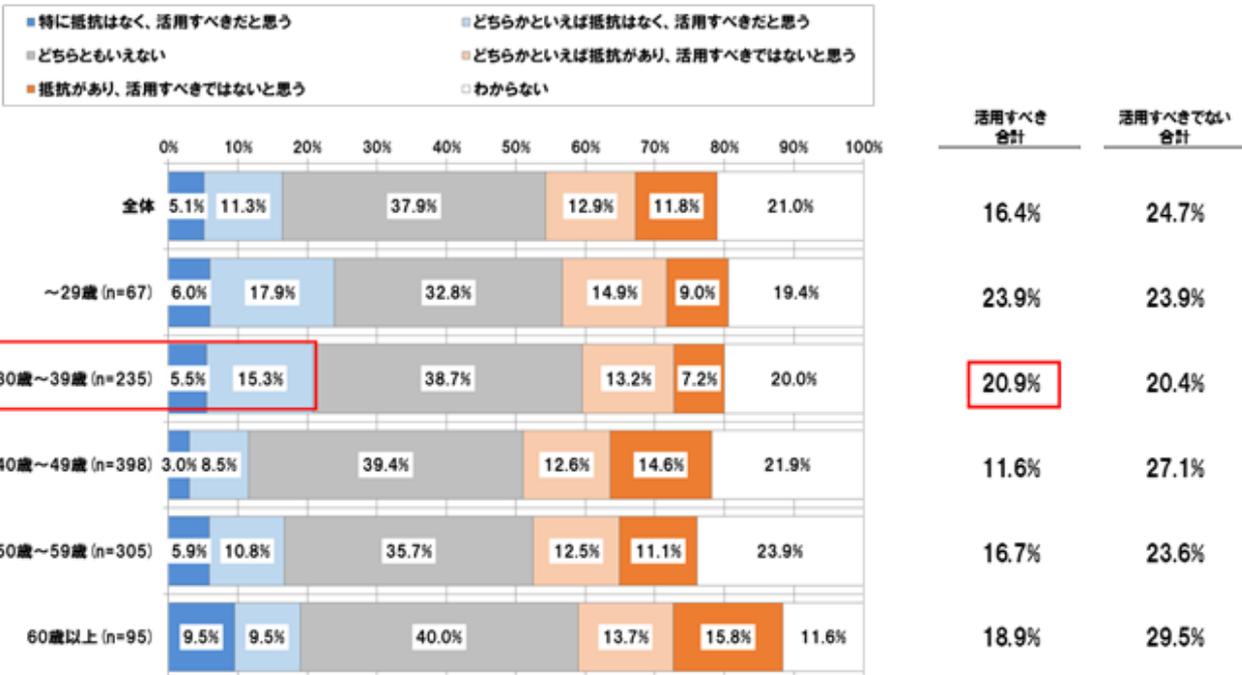
【図表 4-3-2】 年齢別HRテック導入への意識（N = 1,100）  
（業務内容や能力診断結果に基づきAIによる推奨研修を案内すること）



拡大

◆採用選考における採用面接の評価を年齢別にみると、AIによる評価をその材料にすることについては、29歳以下は「抵抗はなく、活用すべき」、「どちらかといえば抵抗はなく、活用すべき」が23.9%であるものの、30歳代は20.9%にとどまっている。

【図表 4-3-3】 年齢別HRテック導入への意識 (N = 1,100)  
(応募書類の判定や採用面接の評価についてAIによる評価をその材料にすること)



拡大

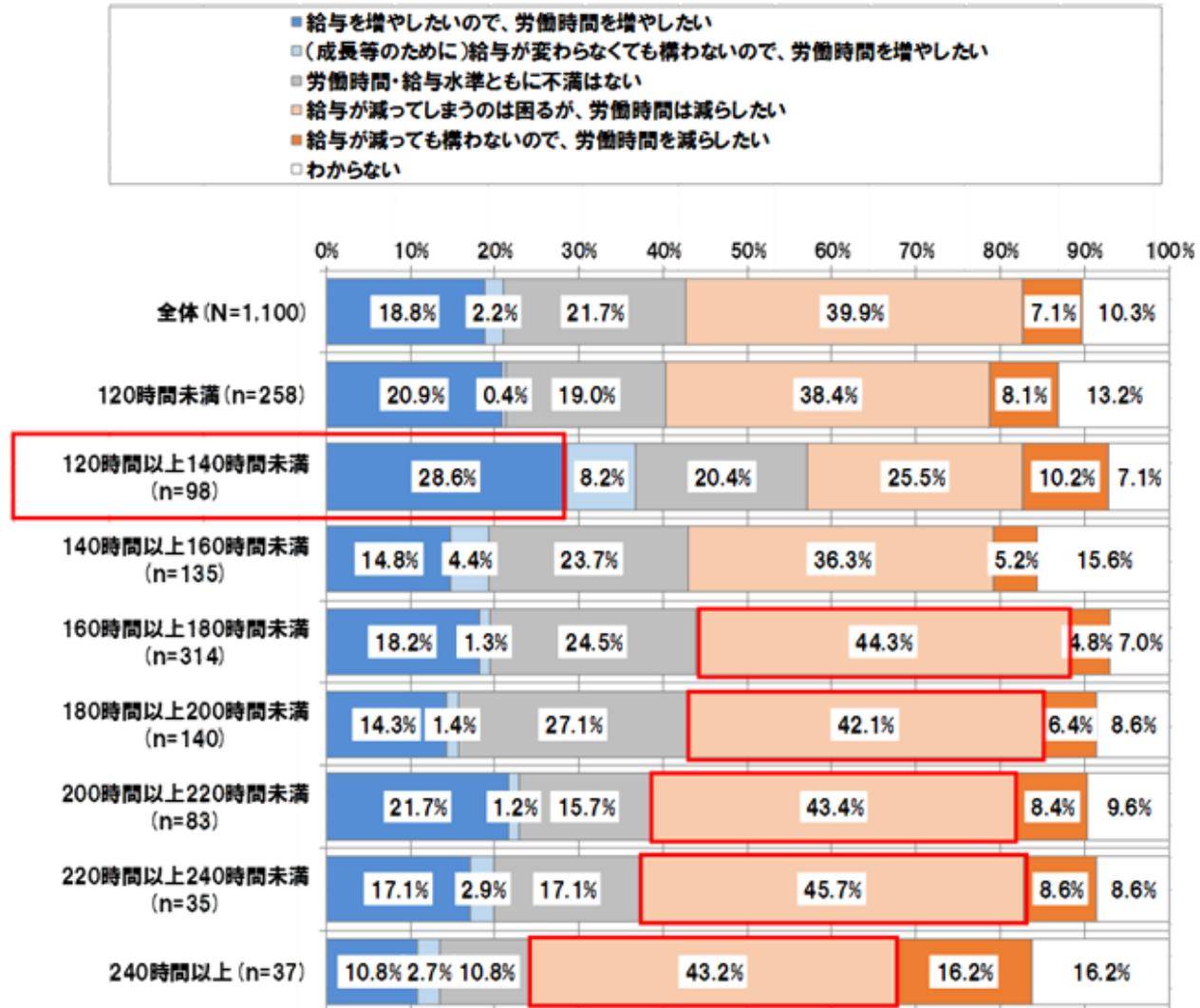
■目次に飛ぶ ▲上に戻る

## 5. 労働時間と成果に基づいた働き方

## 5.1. 労働時間と給与に対する考え方

◆平均的な1ヶ月の勤務時間（残業時間含む）が120時間以上140時間未満の人の28.6%は、「給与を増やしたいので、残業時間を増やしたい」と回答している。一方で、労働時間160時間以上の40%以上の人は、「給与が減ってしまうのは困るが、労働時間は減らしたい」と回答している。【図表5-1-1】

【図表 5-1-1】 労働時間と給与に対する考え方



拡大

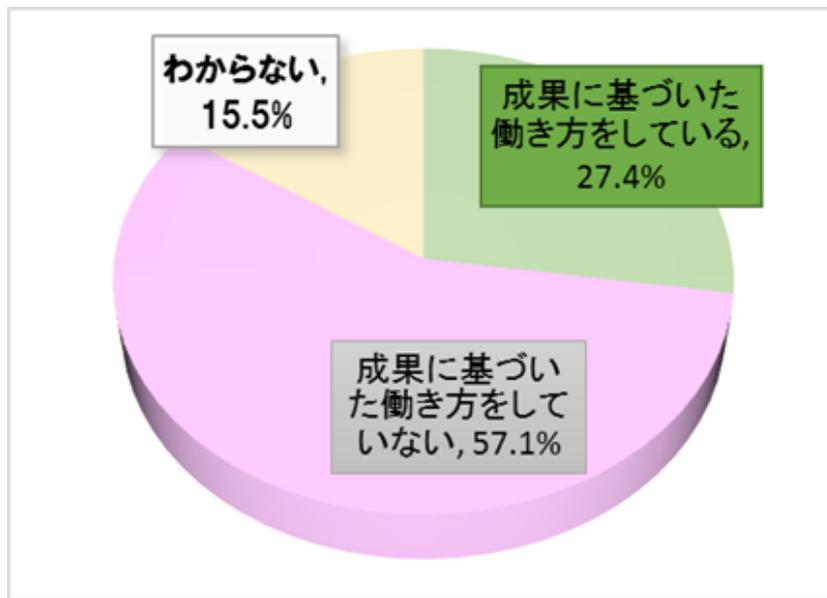
## 5.2. 成果に基づいた働き方への意識

◆成果に基づいて働いている人の78.1%は、今後も同形態で働き続けたいと回答している。

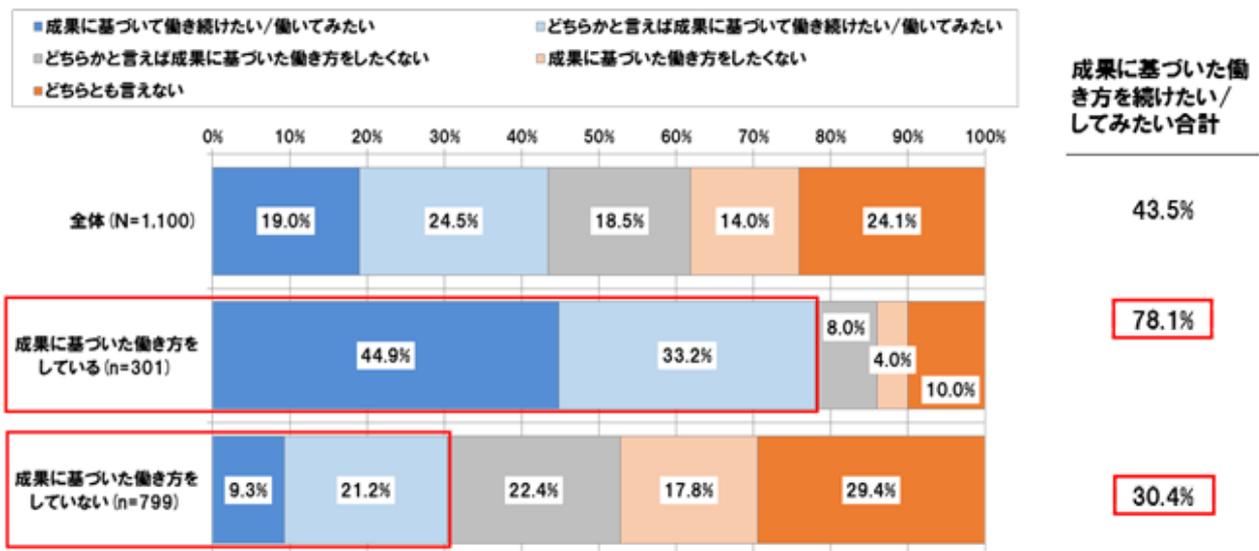
管理職や裁量労働制の適用などにより、労働時間の長短によらず、成果に基づいて報酬が支払われる働き方で働いている人は、27.4%である。【図表5-2-1】

そのうち、「成果に基づいて働き続けたい」、「どちらかという働き続けたい」人をあわせると78.1%に達した。一方、成果に基づいて働いていない人は、「働いてみたい」、「どちらかという働いてみたい」人をあわせて30.4%である。【図表5-2-2】

【図表 5-2-1】 成果に基づいた働き方をしている人の割合 (N=1,100)



【図表 5-2-2】 成果に基づいた働き方への意識



拡大

※成果に基づいた働き方をしていない (n=799) には、わからないと回答した (n=171) も含まれている。

◆成果に基づいて働いていない従業員は、成果に基づいて働きたくない理由として、65.4%が「過重労働になることが多くなり、報酬が割に合わなくなると思う」と回答している。【図表5-2-3】

【図表 5-2-3】 成果に基づいた働き方をしたくない理由 (N=321)

