

平成29年度  
テレワーク人口実態調査  
－調査結果の概要－

平成30年3月

国土交通省 都市局  
都市政策課 都市環境政策室

# 目次

1. 調査概要等 …p3
  - (1) 調査の目的、調査の体制 …p3
  - (2) 用語の定義 …p4
  - (3) 平成29年度調査の概要 …p5
  - (4) 今年度調査の特徴 …p6
2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態 …p7
3. 【調査結果】テレワーク制度等の内容、運用方法等 …p19
4. 【調査結果】回答者の属性 …p33

# 1. 調査目的等 (1) 目的・体制

## ○調査の目的

○本調査は、就労者の働き方の実態をWEB調査により把握することで、今後のテレワークの普及促進策に役立てることを目的としている。

## ○調査の体制

○調査にあたっては、有識者及びテレワーク関係府省※で構成される「テレワーク人口実態調査検討会」(座長:大西隆・国立大学法人豊橋技術科学大学学長)において、調査項目、調査内容、調査票の設計及び調査分析結果について検討を行っている。

※ 内閣官房情報通信技術総合戦略室、内閣府男女共同参画局、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省

# 1. 調査目的等 (2)用語の定義

## ■テレワーク

ICT(情報通信技術)等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をする事。

## ■テレワーカー

これまで、ICT等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をしたことがあると回答した人

### ○在宅型テレワーカー

自宅でテレワークを行うテレワーカー

### ○サテライト型テレワーカー

自社の他事業所、または複数の企業や個人で利用する共同利用型オフィスやコワーキングスペース等でテレワークを行うテレワーカー

### ○モバイル型テレワーカー

顧客先・訪問先・外回り先、喫茶店・図書館・出張先のホテル等、または移動中にテレワークを行うテレワーカー

## ■雇用型

民間会社、官公庁、その他の法人・団体の正社員・職員、及び派遣社員・職員、契約社員・職員、嘱託、パート、アルバイトを本業としていると回答した人

## ■自営型

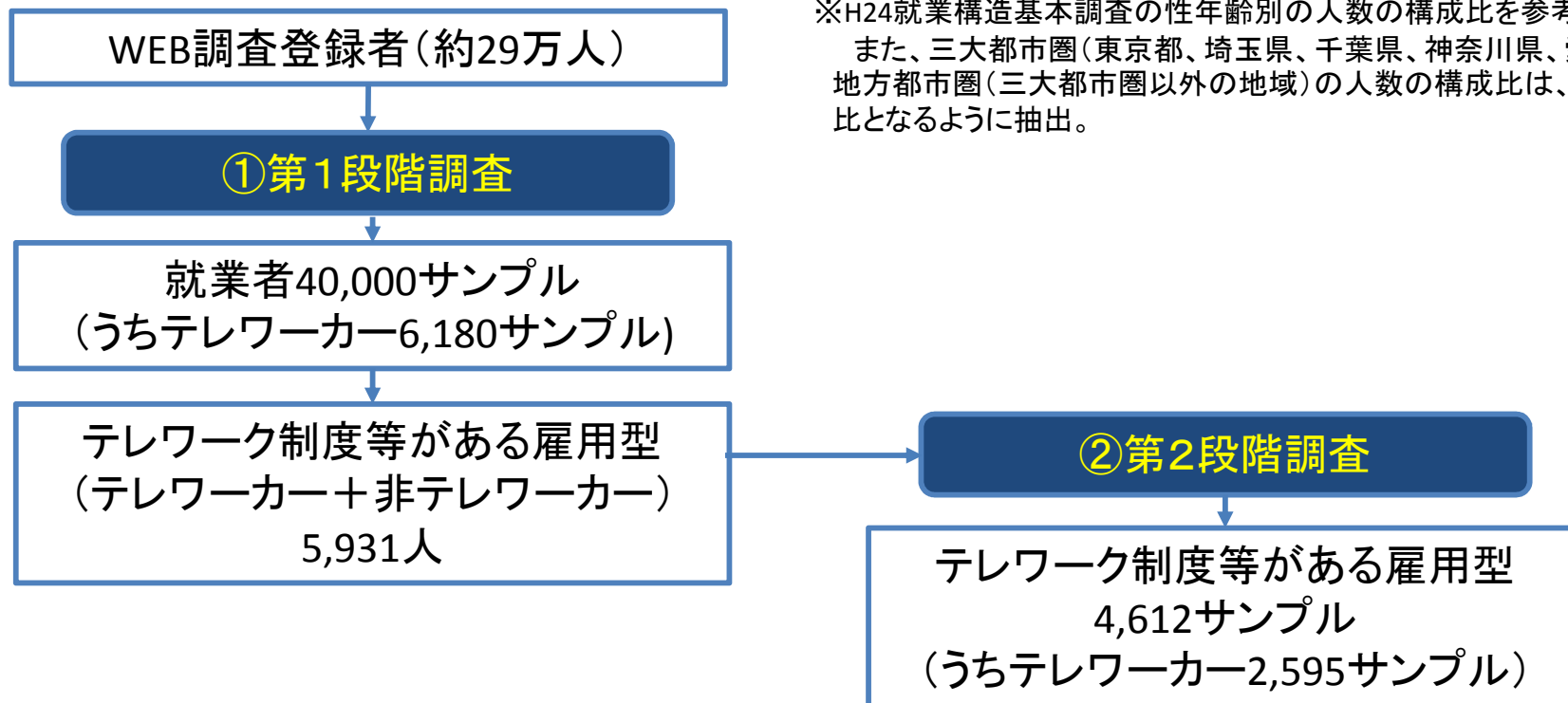
自営業・自由業、及び家庭での内職を本業としていると回答した人

# 1. 調査目的等 (3)平成29年度調査の概要

調査の種類	調査の概要	調査対象者	実施日	有効サンプル数
<b>■WEB調査</b>				
① 第1段階調査	就業者を対象に、テレワーク実施者の属性、実施状況、実施環境、実施効果、実施していない人の今後の実施意向等を把握	○WEB調査の登録者のうち15歳以上の就業者約29万人に調査票を配布し、4万サンプル※を回収	2017年10月13日(金)～10月18日(水)	40,000人 ・雇成型 36,450人 ・自営型 3,550人  うちテレワーカー 6,180人 雇成型 5,393人 自営型 787人
② 第2段階調査	テレワーク制度等がある雇成型について、テレワークが認められている場所・職種・頻度、テレワークの手続き、運用上の工夫等を把握	○①の調査の回答者のうち、テレワーク等の制度がある雇成型5,931人	2017年11月2日(木)～11月6日(月)	4,612人  うちテレワーカー 2,595人

※H24就業構造基本調査の性年齢別の人数の構成比を参考にサンプルを抽出。

また、三大都市圏(東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県)、地方都市圏(三大都市圏以外の地域)の人数の構成比は、H24就業構造基本調査と同じ構成比となるように抽出。



# 1. 調査目的等 (4) 今年度調査の特徴

テレワーク実施状況の把握に加え、今年度は第2段階調査において以下の調査を実施。

## ① 勤務先におけるテレワーク制度等の内容の確認

勤務先にテレワーク制度等が導入されていても、対象部門や実施条件が限定されている場合もあるため、制度等の内容を確認し、テレワーク実施環境の現状を把握する。

## ② テレワーク制度の運用方法等の把握

雇用型におけるテレワーク実施の促進においては、テレワーク制度等が導入されていることに加え、勤務環境(勤務時間制度等)や運用の工夫が重要と考えられるため、その実態を把握し今後の普及活動に役立てる。

## 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態 (第1段階調査)

### <調査項目>

- 1) テレワーカーの割合【性年齢別】
- 2) テレワーカーの割合【制度等あり雇用型テレワーカーの割合(現KPI)】
- 3) テレワークの場所・頻度
- 4) 業種別テレワーカー割合
- 5) 職種別テレワーカー割合
- 6) 勤務先のテレワーク制度等の有無
- 7) 企業規模別のテレワーク制度等導入割合
- 8) テレワークの実施効果
- 9) テレワークの実施意向
- 10) テレワークの認知状況

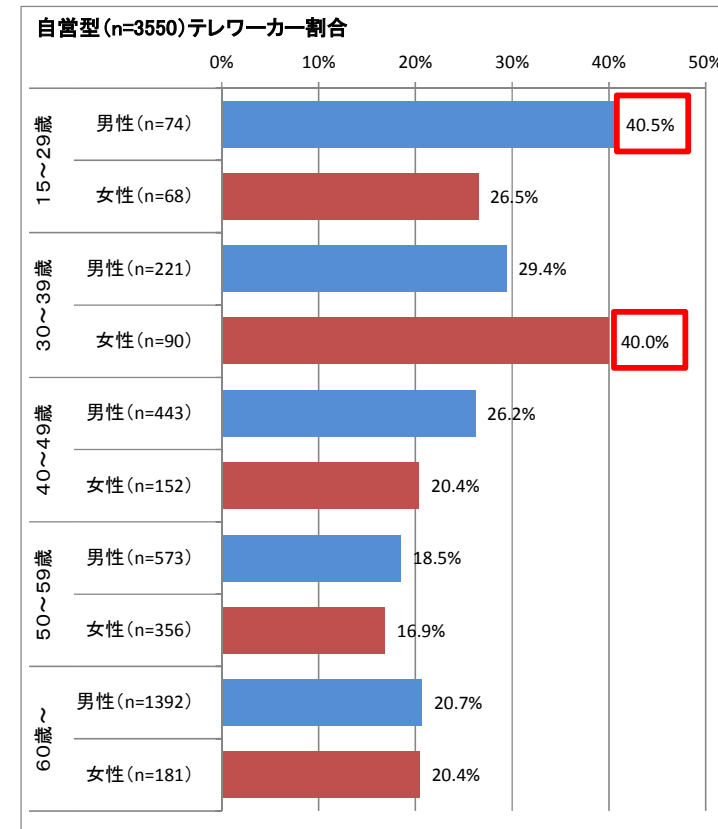
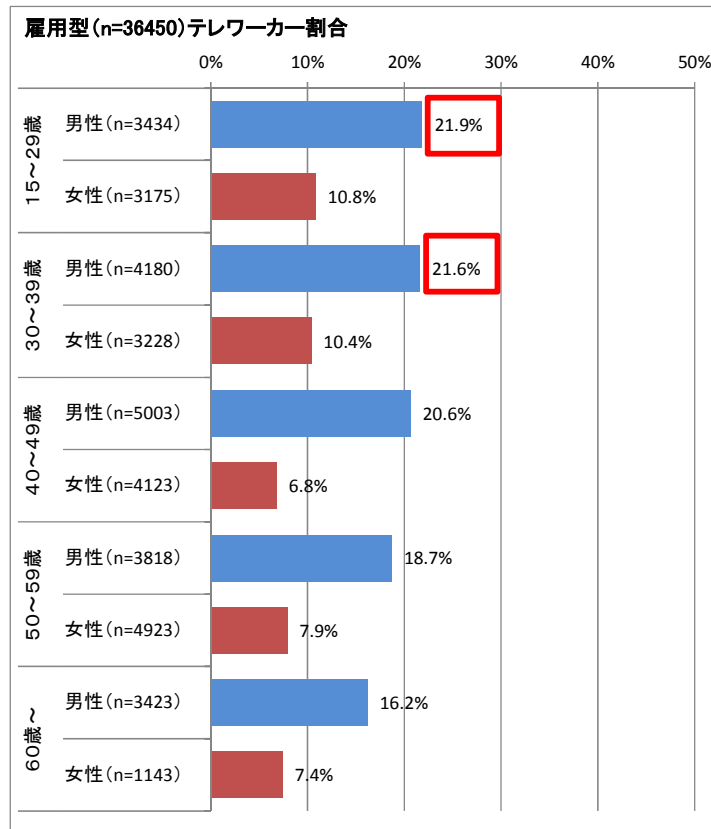


## 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態

(第1段階調査)

### 1) テレワーカーの割合【性年齢別】

- 雇用型では、20代男性(21.9%)と30代男性(21.6%)のテレワーカー割合が高い。また、どの年齢においても女性テレワーカー割合が男性と比べ低い。
- 自営型では、20代男性(40.5%)と30代女性(40.0%)のテレワーカー割合が高い。



		サンプル数(人)		テレワーカー割合 (%)	
		雇用型	自営型	雇用型	自営型
全年齢	男女計	36,450	3,550	14.8%	22.2%
	男性	19,858	2,703	19.9%	22.4%
	女性	16,592	847	8.7%	21.5%

## 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態

(第1段階調査)

### 2) テレワーカーの割合【制度等あり雇用型テレワーカーの割合(現KPI)】

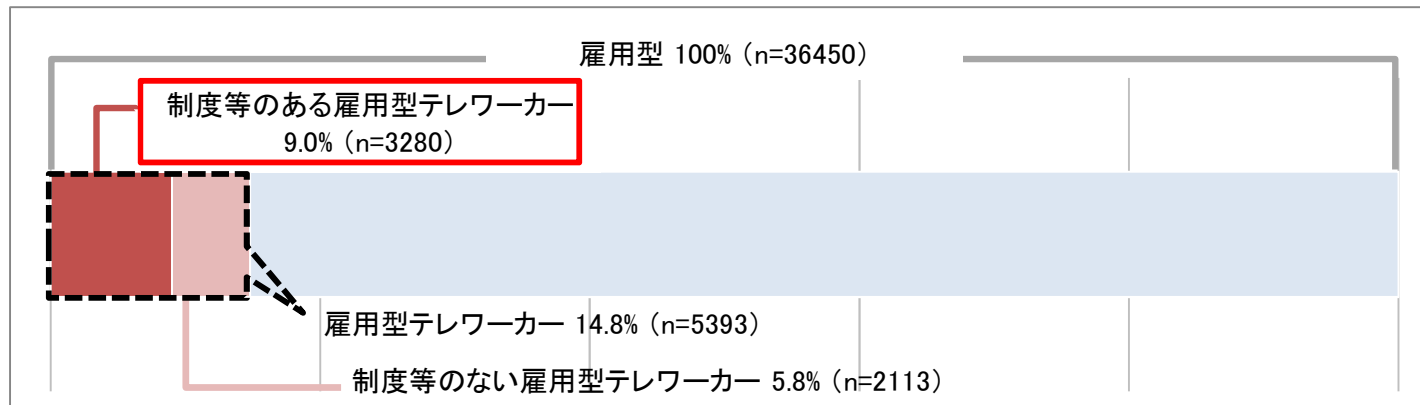
○テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合は9.0%となっている。

○「世界最先端IT宣言・官民データ活用推進基本計画」(平成29年5月30日閣議決定)において、「平成32年には、テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合を平成28年度比で倍増」をテレワークの普及に関するKPIのひとつとして設定。

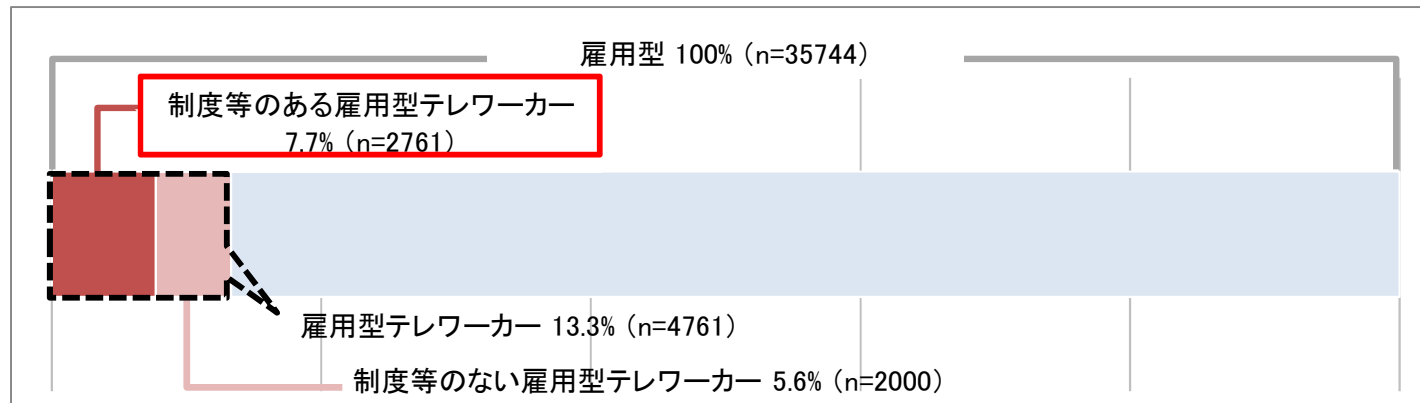
○本調査では、回答内容が以下の条件に該当する者としている。

<条件>  
これまで、ICT等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をしたことがあると回答した雇用型のうち、勤務先にテレワーク制度等があると回答した人

H29年度  
調査結果



H28年度  
調査結果



### 3) テレワークの場所・時間・頻度

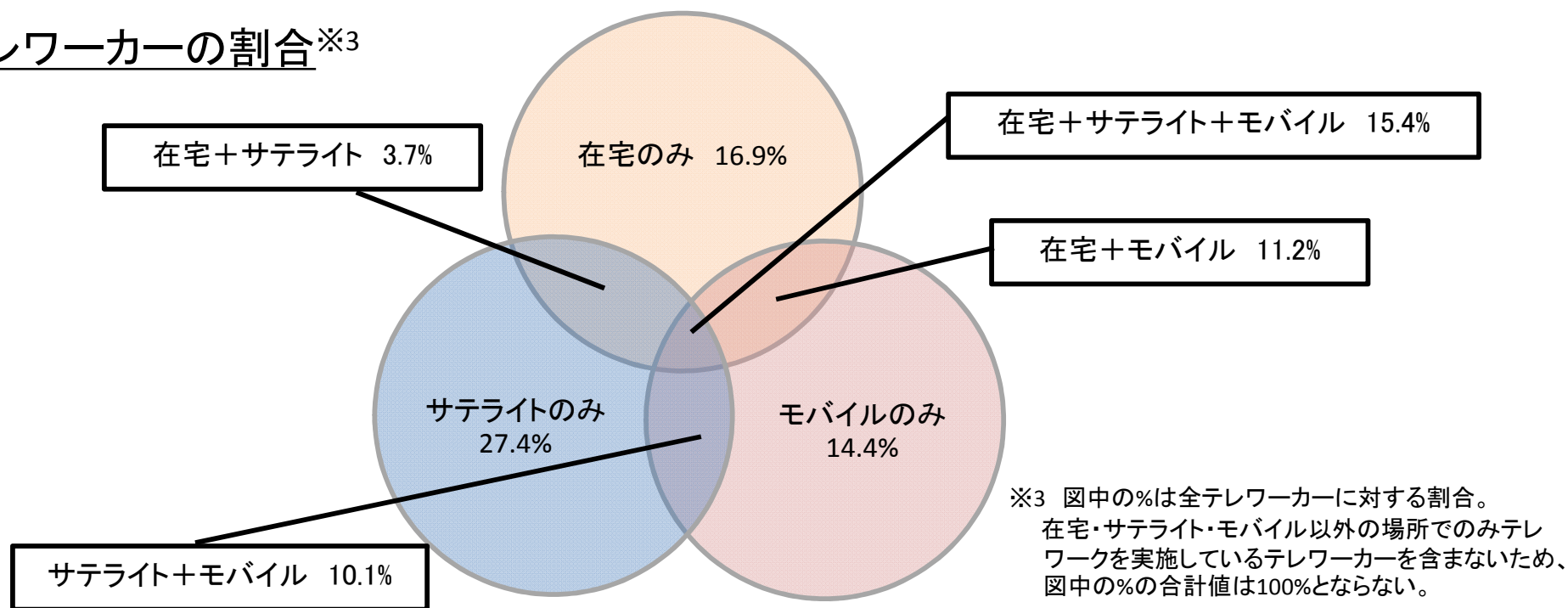
テレワークの場所・時間・頻度等【雇用型・自営型を含むテレワーカー全体】 (N=6,180)

	在宅型	サテライト型	モバイル型
テレワーカーの割合※1 ( )内は在宅型との重複を除いた割合	47.2%	56.5% (37.4%)	51.1% (24.5%)
平均仕事時間	3.2時間/日	4.1時間/日	2.3時間/日
週1日以上テレワークを実施しているテレワーカーの割合※2	57.1%	46.9%	49.8%

※1 重複回答を含むため、在宅型、サテライト型、モバイル型の合計値は100%とならない。

※2 在宅型、サテライト型、モバイル型の各テレワーカーのうち週1日以上テレワークを実施しているテレワーカーの割合

#### 各テレワーカーの割合※3



## 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態

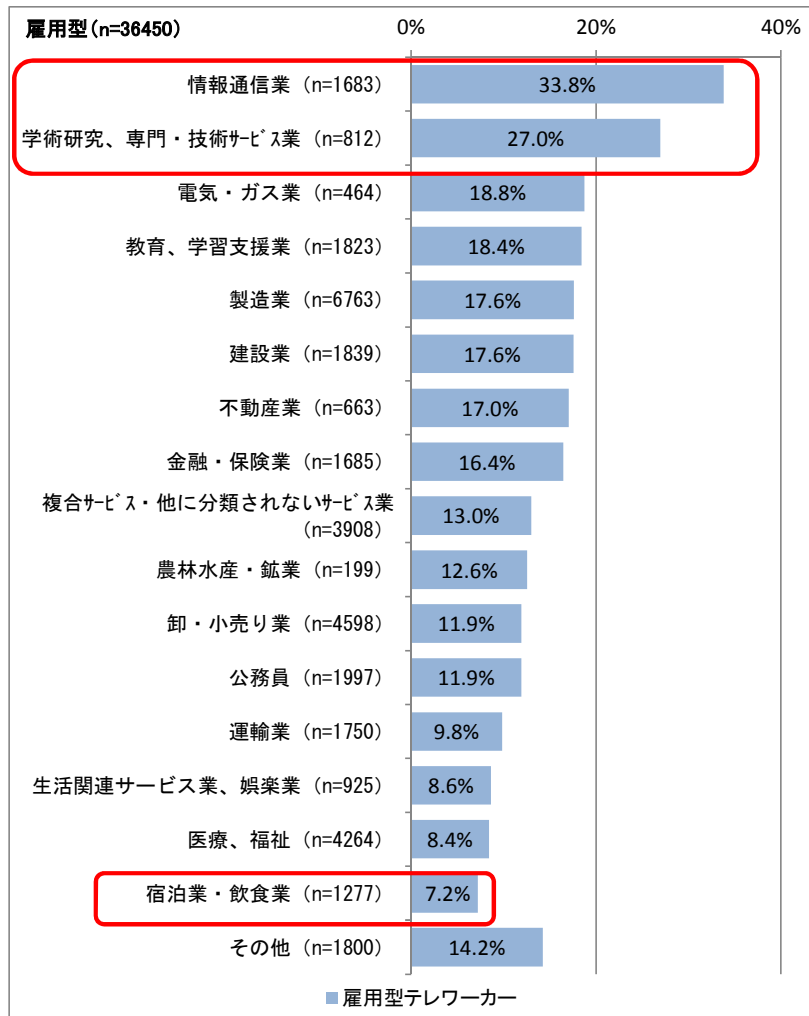
(第1段階調査)

### 4) 業種別テレワーカー割合

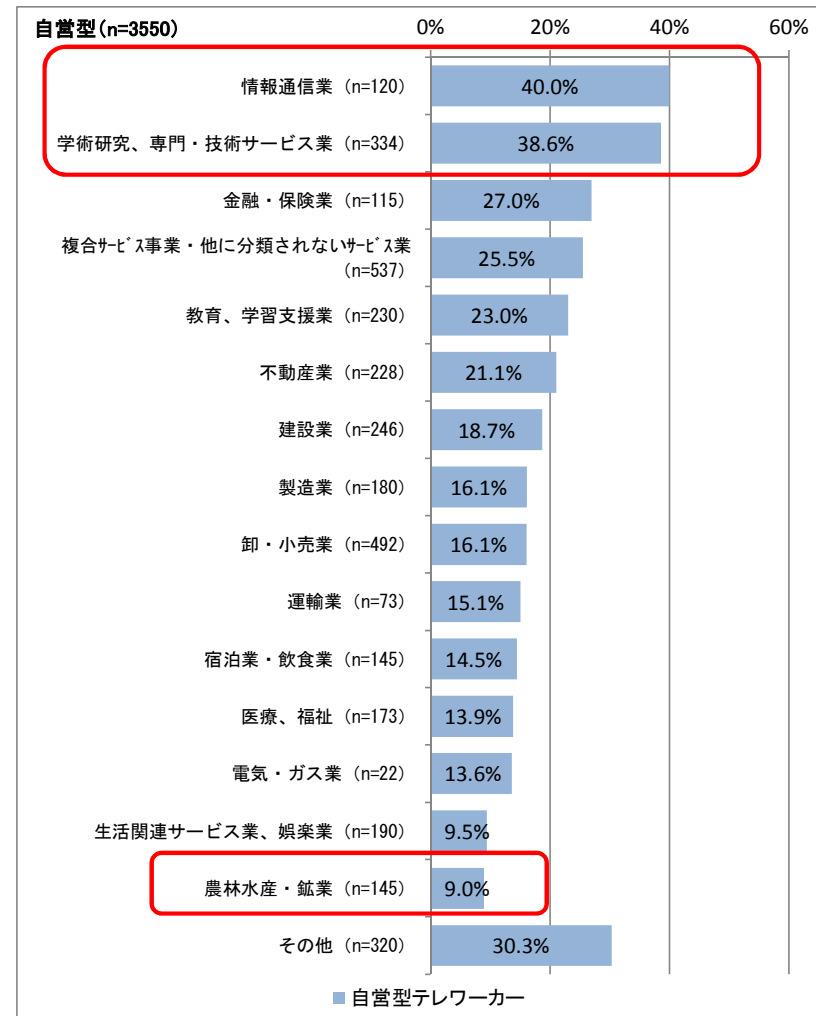
○雇用型では、「情報通信業」のテレワーカーの割合が最も高く30%を超え、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が27.0%、他業種は約10~20%となっており、「宿泊業・飲食業」の7.2%が最も低い。

○自営型でも「情報通信業」が最も高く40.0%、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」が38.6%。他業種は約10~20%台となっており、「農林水産・鉱業」の9.0%が最も低い。

業種別 雇用型テレワーカーの割合



業種別 自営型テレワーカーの割合

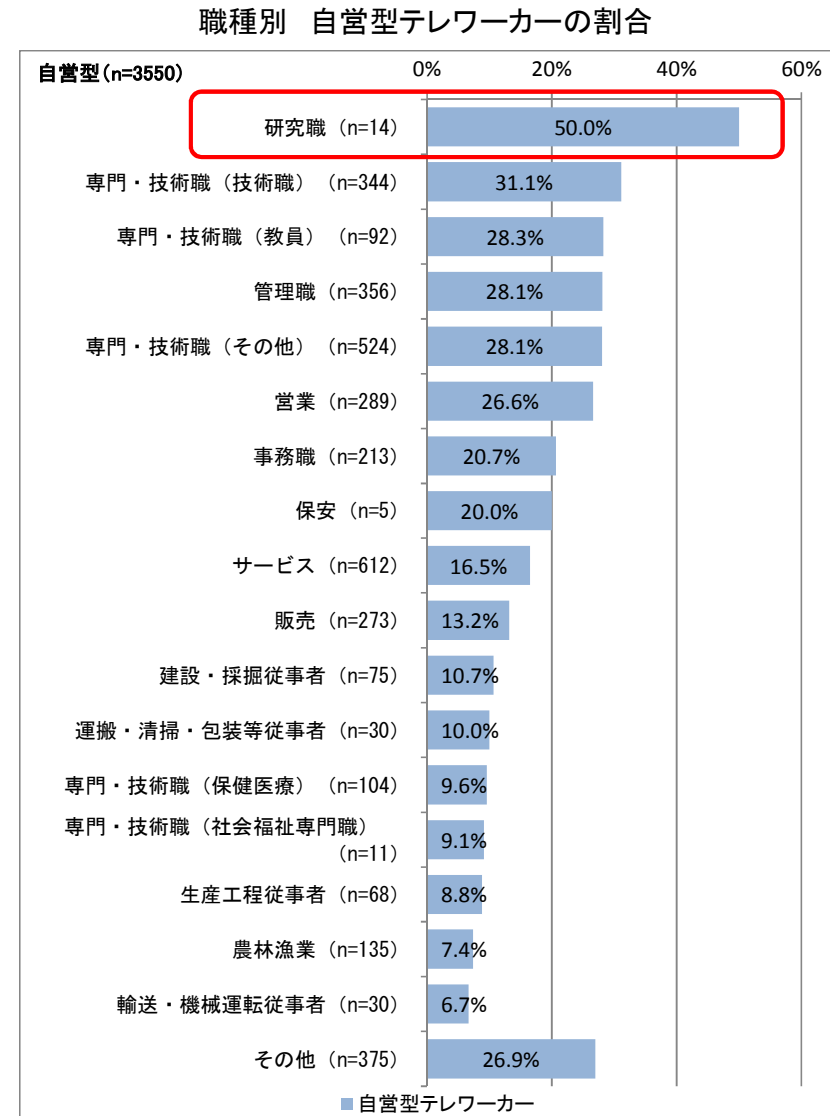
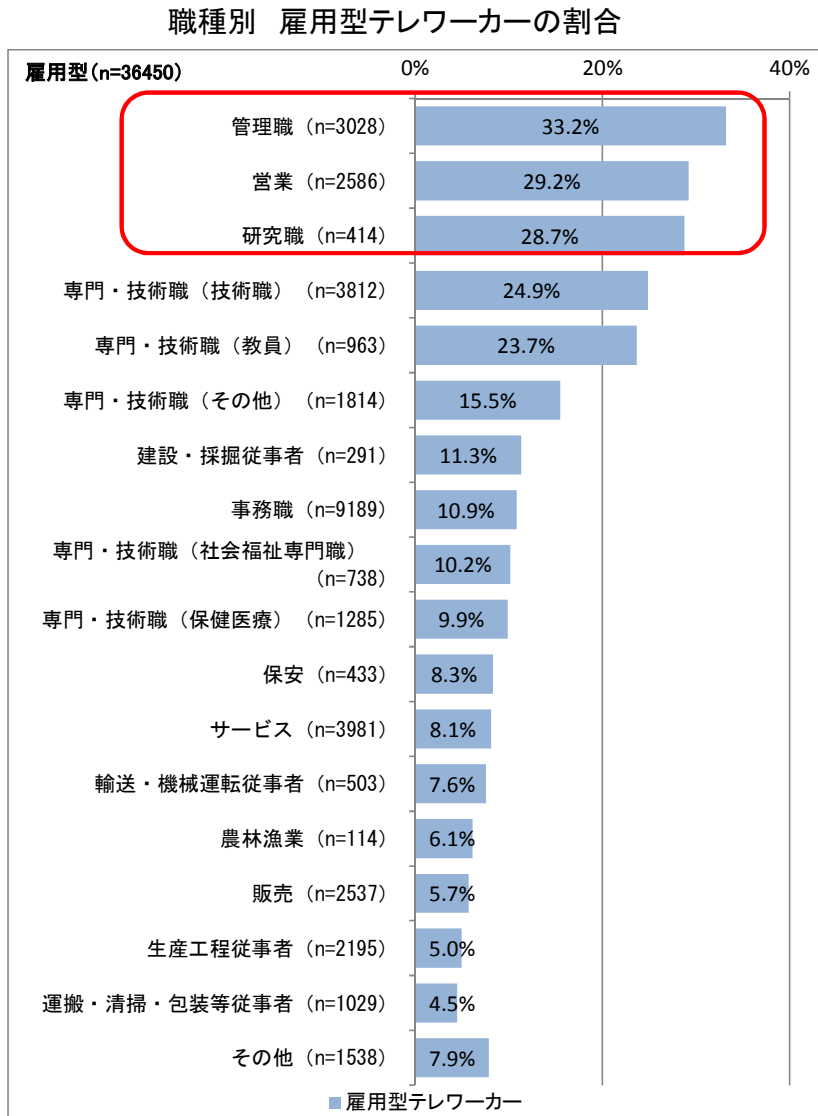


## 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態

(第1段階調査)

### 5) 職種別テレワーカー割合

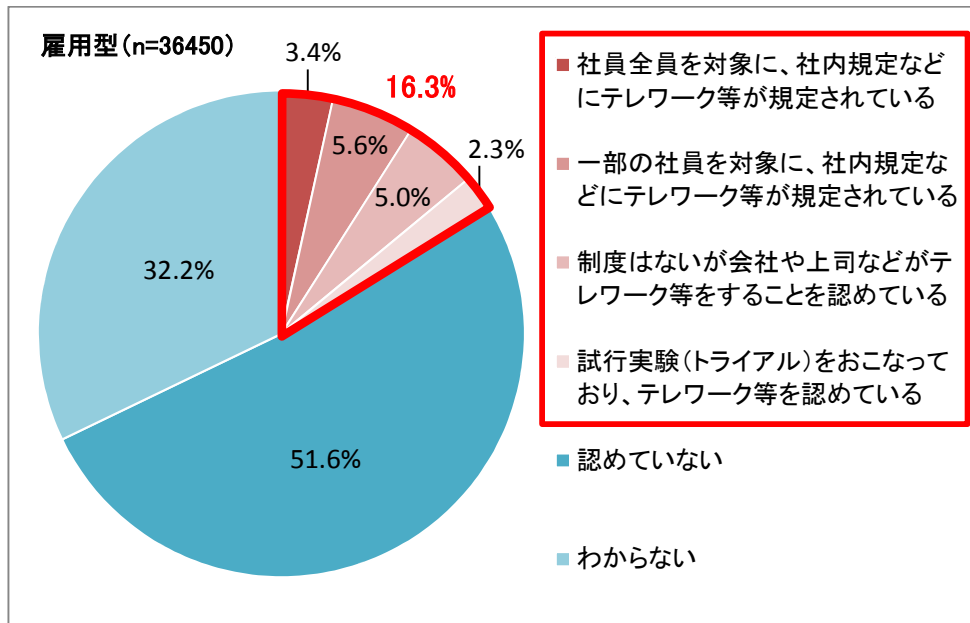
○雇用型では、「管理職」「営業」「研究職」のテレワーカーの割合が高く30%前後。自営型では、「研究職」が高く50.0%。



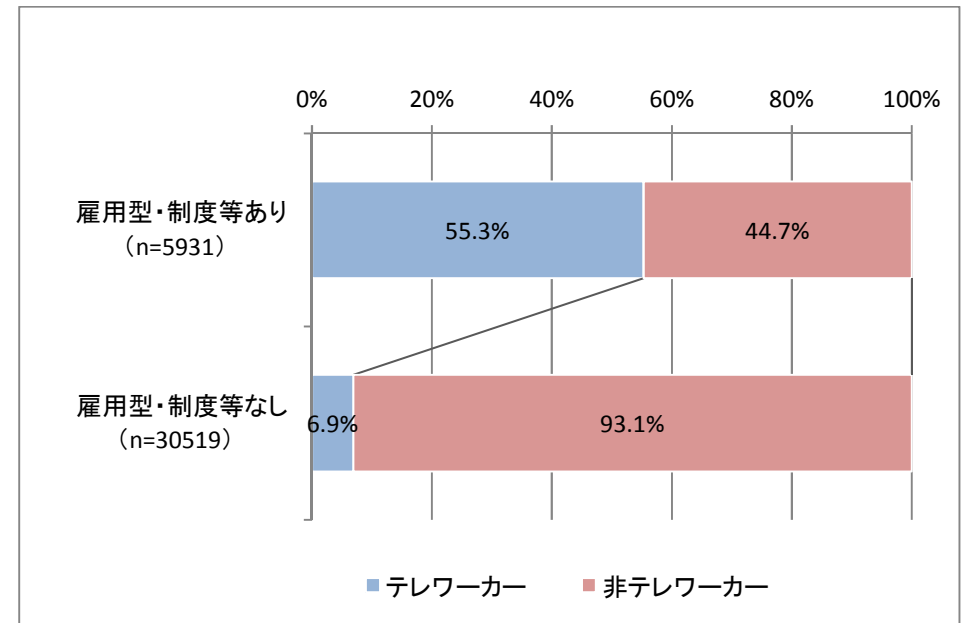
### 6) 勤務先のテレワーク制度等の有無

○勤務先にテレワーク制度等がある(「制度等あり」と回答した割合は、雇用型全体のうち16.3%。  
 ○「制度等あり」と回答した雇用型におけるテレワーカーの割合は55.3%、「制度等なし」と回答した雇用型におけるテレワーカーの割合は6.9%となっており、制度等があると回答した(勤務先に制度等があると認識している)雇用型の過半数がテレワークを行っている。

勤務先にテレワーク制度等があると回答した割合

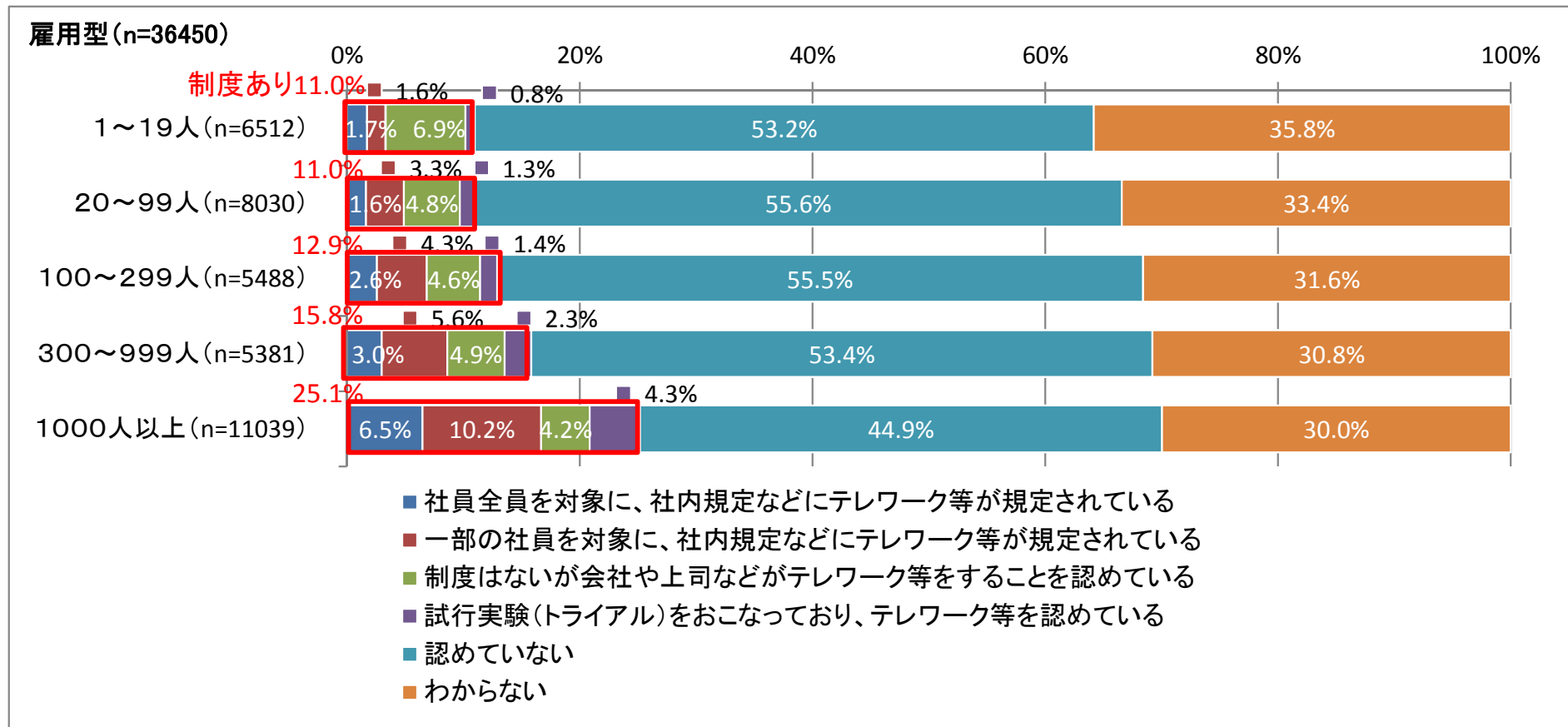


制度等の有無別のテレワーカー割合



### 7) 企業規模別のテレワーク制度等導入割合

- テレワーク制度等を導入している割合は、従業員数1,000人以上が一番多く(25.1%)、従業員数が増えるほど、高まる傾向となっている。
- 「わからない」と回答した人の割合は、どの企業規模も3割以上占めている。





## 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態

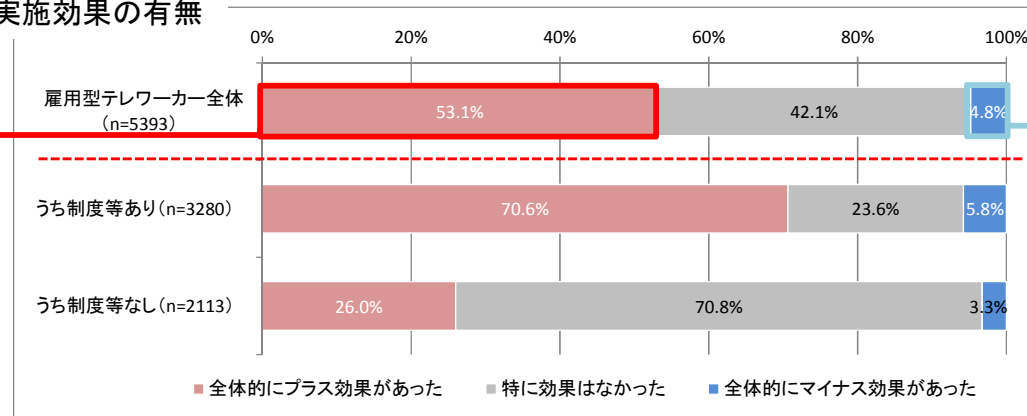
(第1段階調査)

### 8) テレワークの実施効果

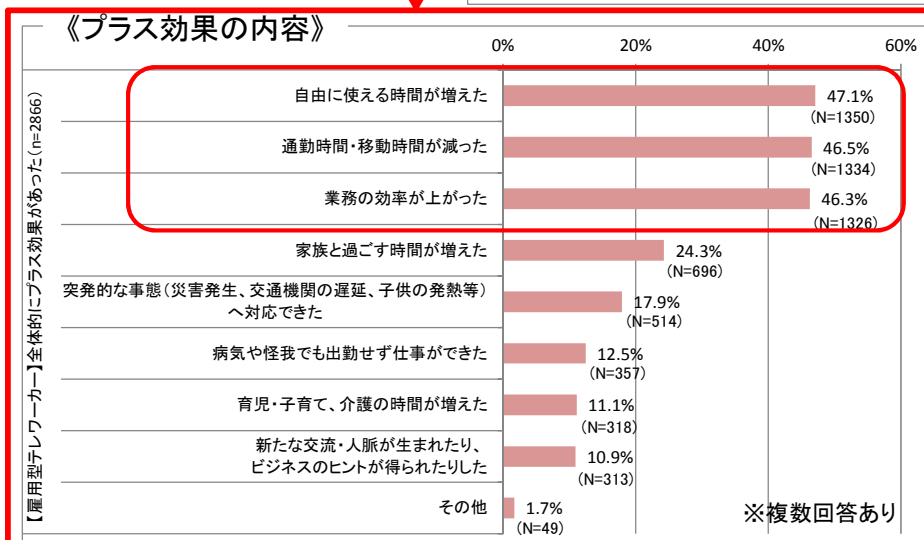
○テレワークの実施効果について、雇用型で「全体的にプラス効果があった」と回答している割合は、「制度等あり」での約7割に対し、「制度等なし」では3割未満。勤務先に制度等があることが、テレワーク実施のプラス効果を高めている。

○プラス効果として、「自由に使える時間が増えた」「通勤時間・移動時間が減った」「業務効率が上がった」という回答が約45%と多い。一方、「全体的にマイナス効果があった」と回答している割合は、雇用型で5%未満と少ないが、マイナス効果として、「仕事時間(残業時間)が増えた」という回答が約35%と多い。

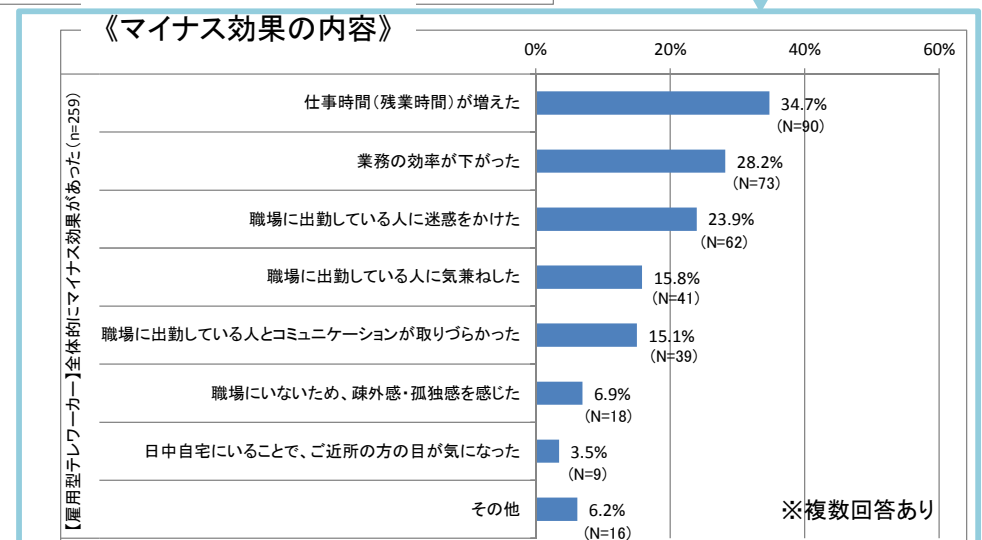
回答者が感じるテレワーク実施効果の有無



《プラス効果の内容》



《マイナス効果の内容》





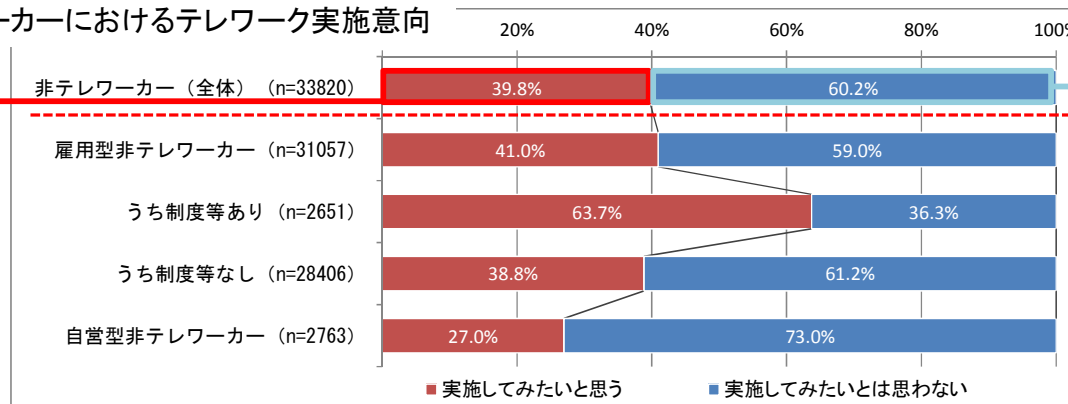
## 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態

(第1段階調査)

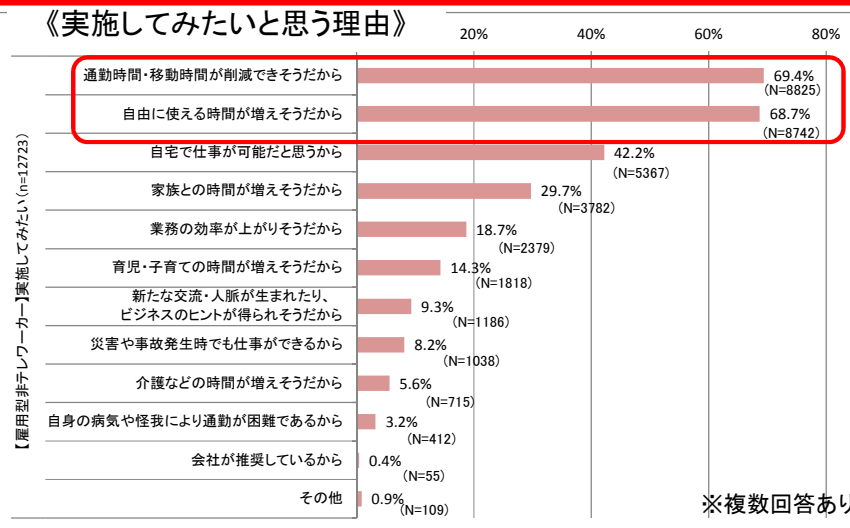
### 9) テレワークの実施意向

- 非テレワーカーのテレワーク実施意向は、雇用型で約4割、自営型で3割弱となっている。
- 雇用型では制度等の有無の違いに着目すると、「制度等あり」が約6割、「制度等なし」が約4割と、前者の方が実施意向が高い。
- 実施してみたいと思う理由として、「通勤時間・移動時間が削減できそうだから」、「自由に使える時間が増えそうだから」という回答が約7割と多い一方、実施してみたいと思わない理由として、「自由な時間が増えるとは思えないから」と回答した人も約2割強いた。

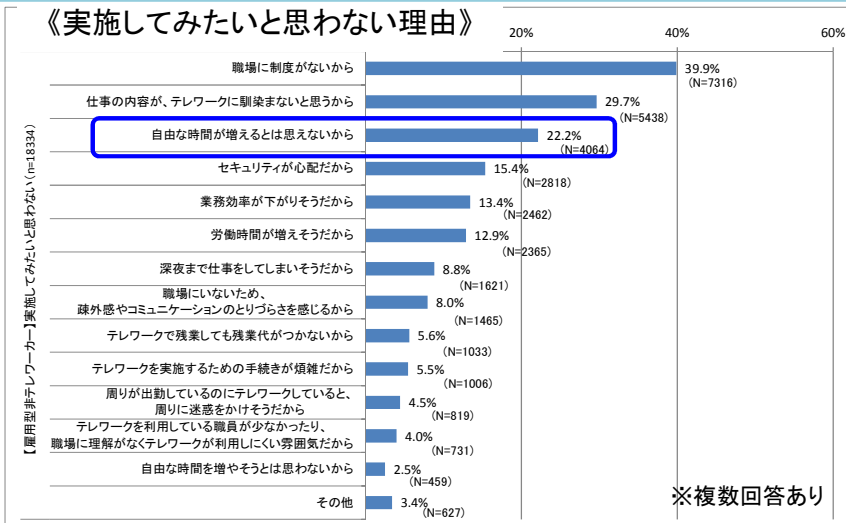
非テレワーカーにおけるテレワーク実施意向



《実施してみたいと思う理由》



《実施してみたいと思わない理由》



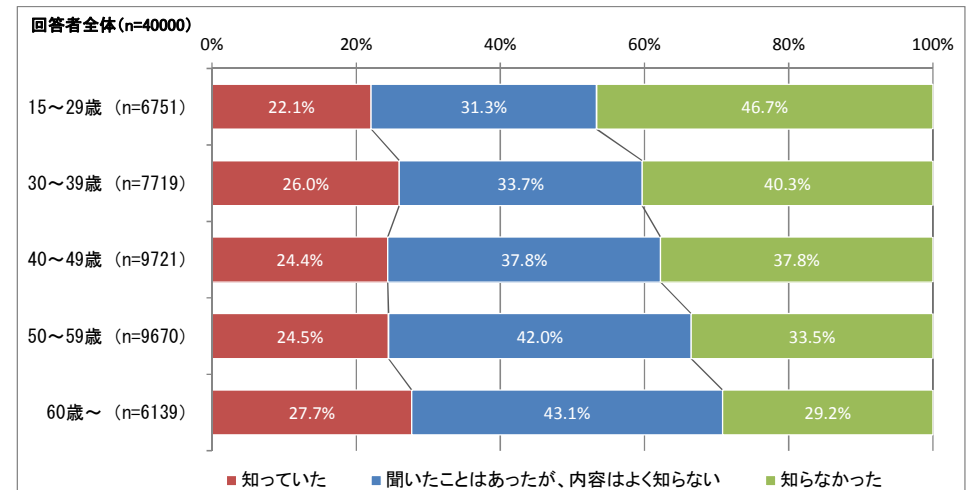
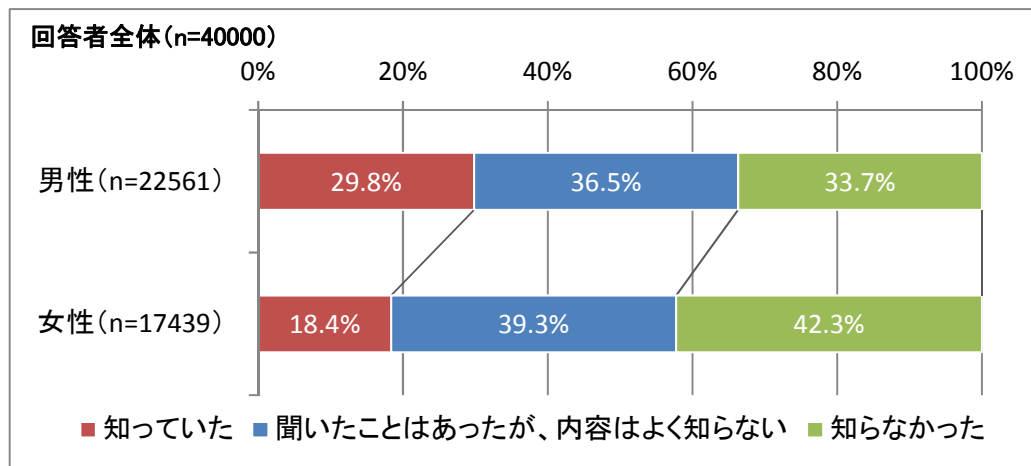
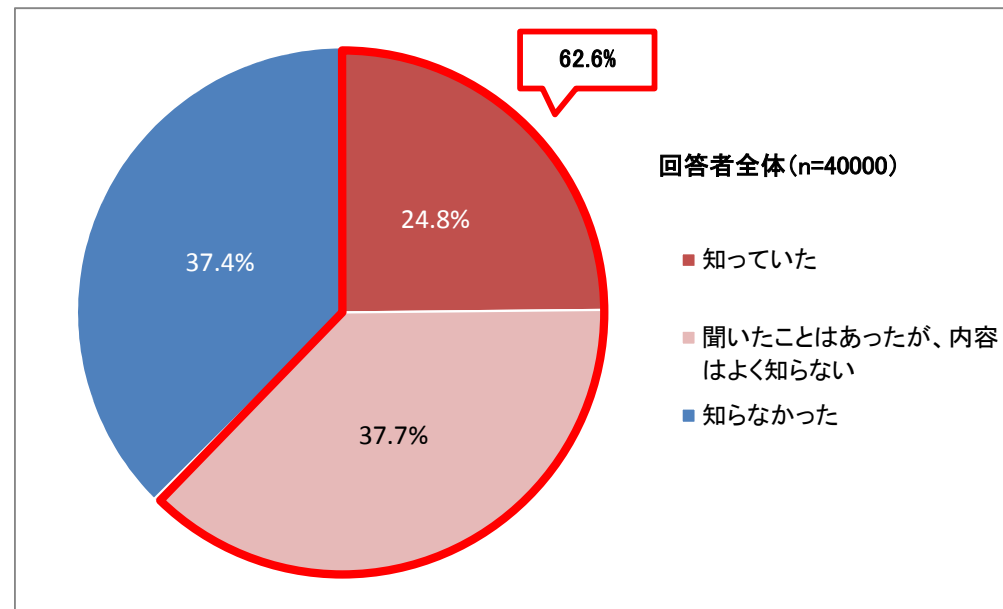
## 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態

(第1段階調査)

### 10) テレワークの認知状況

○回答者における「テレワーク」という働き方の認知度は62.6%（「知っていた」24.8%、「聞いたことはあったが内容はよく知らない」37.7%）。※平成28年度調査における認知度は53.3%

「テレワーク」という働き方の認知度



### 3. 【調査結果】テレワーク制度等の内容、運用方法等 (第2段階調査)

#### <調査項目>

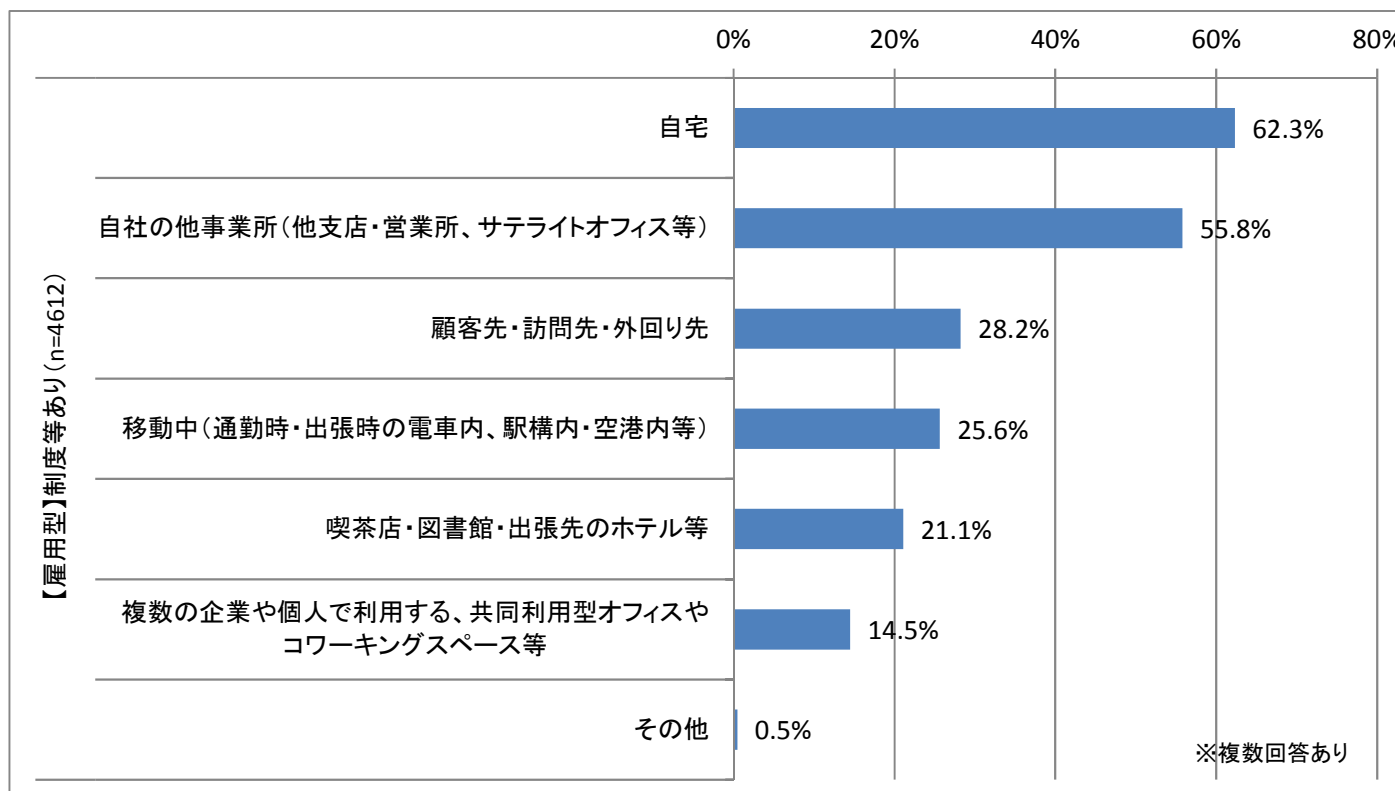
- 1) テレワークが認められている場所
- 2) テレワークが認められている部門・職種
- 3) テレワークが認められている役職・勤続年数
- 4) 自宅でのテレワークが認められる条件
- 5) テレワークの際に使用可能な機器
- 6) 自宅でのテレワーク実施頻度の制限
- 7) 自宅でのテレワークする際の手続き
- 8) テレワーク時の始業・終業時刻の上司への連絡
- 9) 自宅でテレワークする際の仕事内容・成果の報告
- 10) テレワークをする際のコミュニケーションの工夫
- 11) テレワークが認められていることを何で知ったか
- 12) テレワークに関する制度等や手続きについて改善すべき点

### 3. 【調査結果】テレワーク制度等の内容、運用方法等

(第2段階調査)

#### 1) テレワークが認められている場所

○「自宅」が62.3%と最も多く、次いで「自社の他事業所(他支店・営業所、サテライトオフィス等)」が約56%を占め、その他の場所は10~20%台となっている。

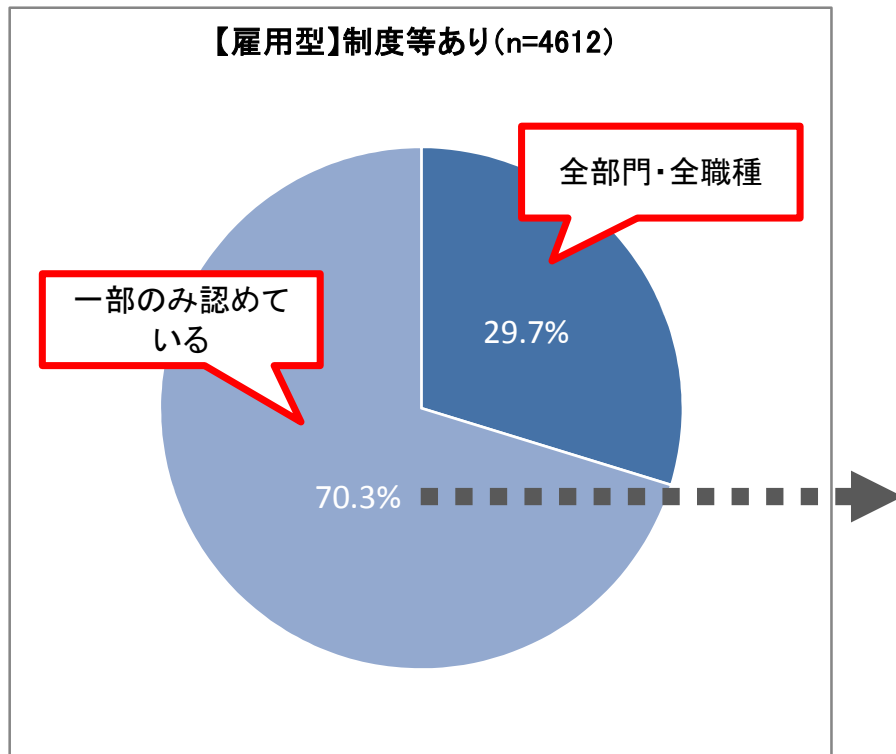


#### 2) テレワークが認められている部門・職種

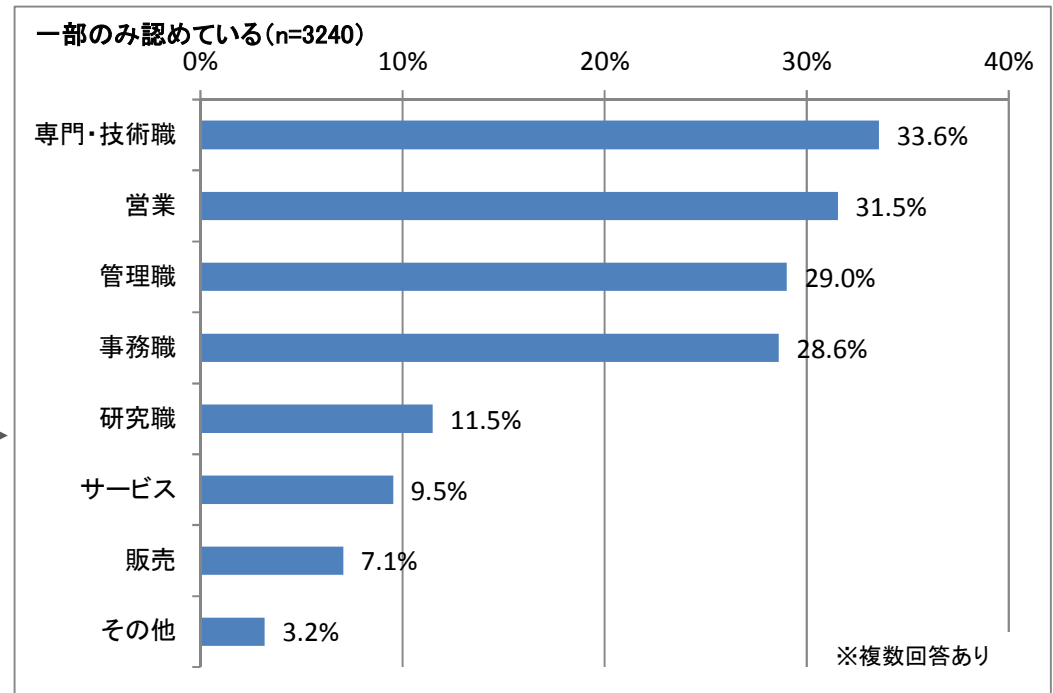
○「全部門・全職種」認めている割合は約30%である。

○「一部のみ認めている」ケースは、「専門・技術職」が約34%と最も多く、次いで「営業」「管理職」「事務職」がそれぞれ30%前後となっている。

テレワークを認めている部門・職種



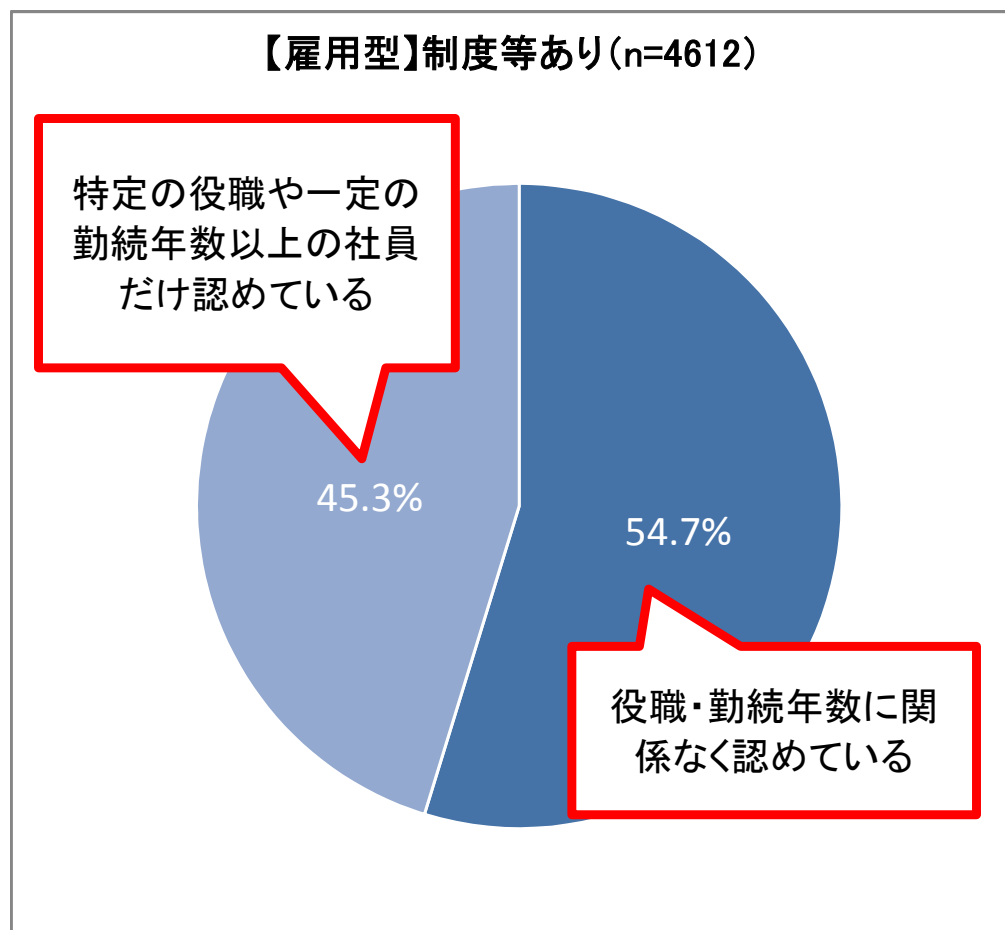
部門・職種による制限の内訳



#### 3) テレワークが認められている役職・勤続年数

○「役職・勤続年数に関係なく認めている」割合は50%超である。

役職や勤続年数による制限

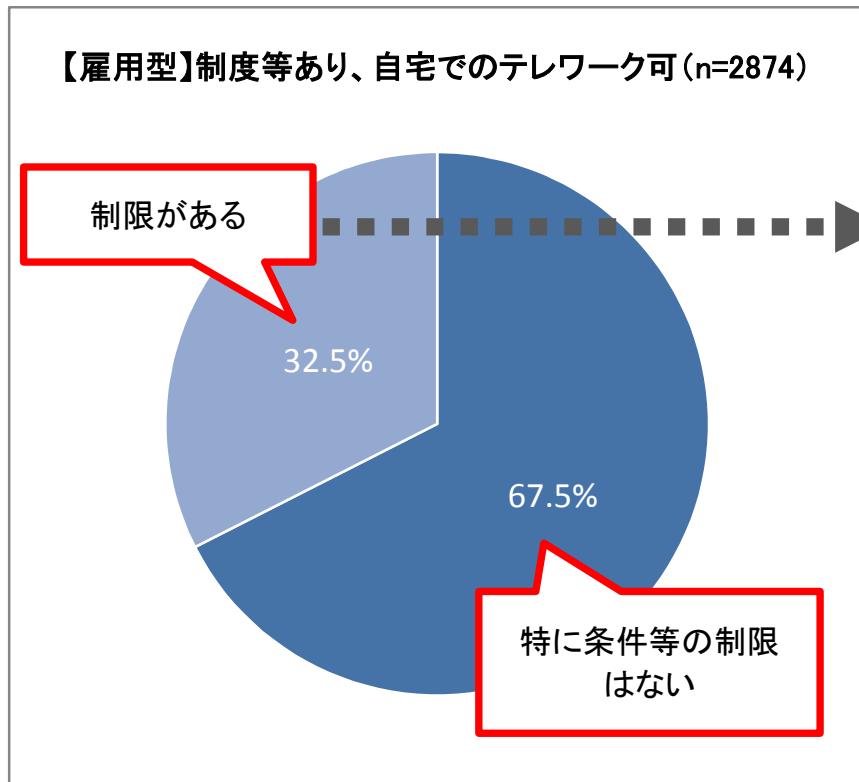


#### 4) 自宅でのテレワークが認められる条件

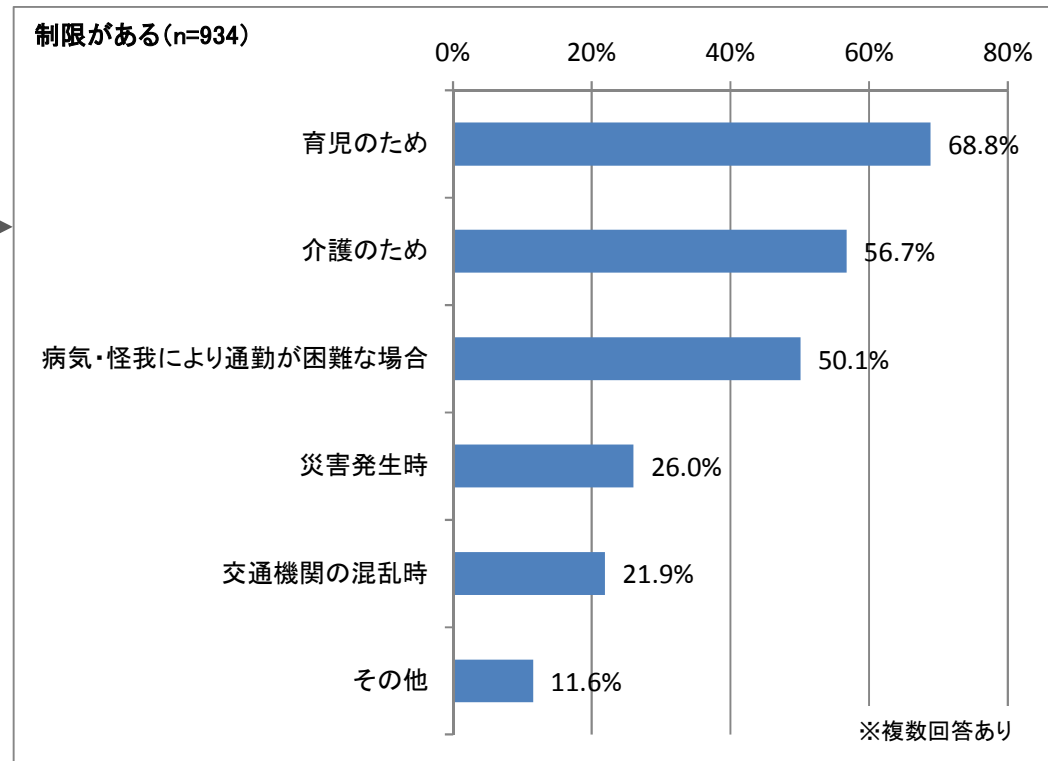
○「特に条件等の制限はない」割合は約70%である。

○「制限がある」ケースは、「育児」が約69%と最も多く、次いで「介護」が約57%となっている。「災害発生時」「交通機関の混乱時」は、いずれも30%未満と少ない。

自宅でテレワークを認める条件について



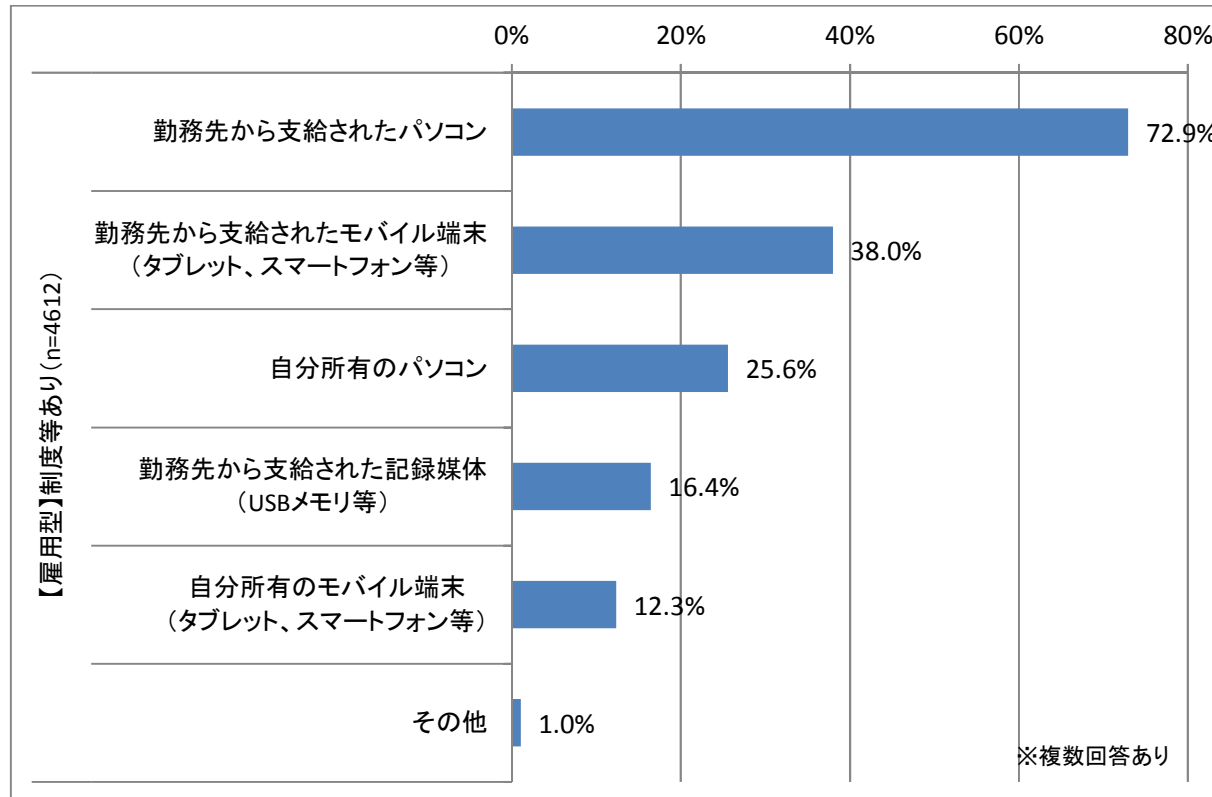
自宅でのテレワークを認める条件の内訳





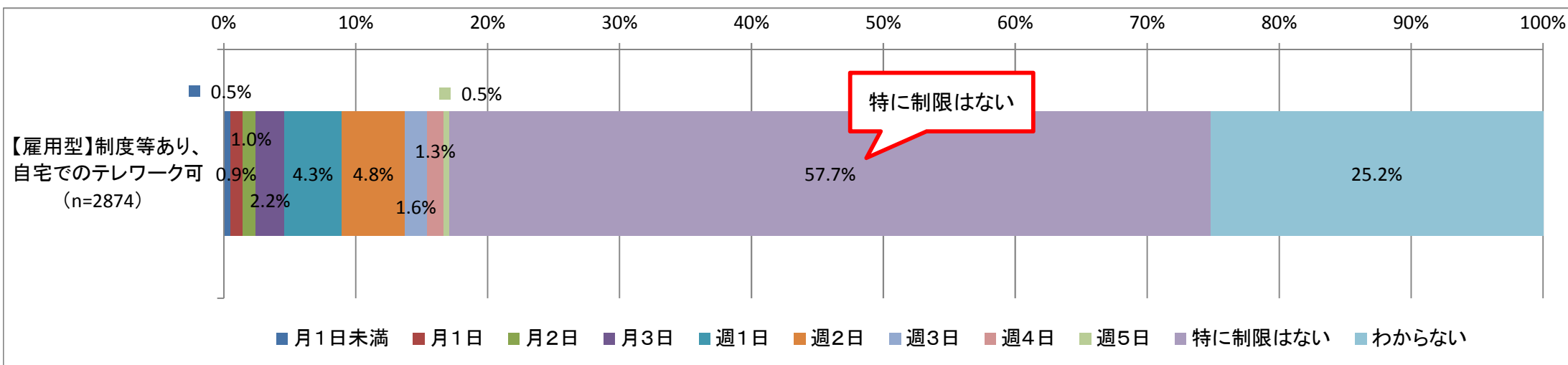
#### 5) テレワークの際に使用可能な機器

- 「勤務先から支給されたパソコン」が70%強と最も多く、次いで「勤務先から支給されたモバイル端末」が38.0%となっている。
- 「自分所有のパソコン」「自分所有のモバイル端末」も、それぞれ約26%、約12%が使用可能と回答している。



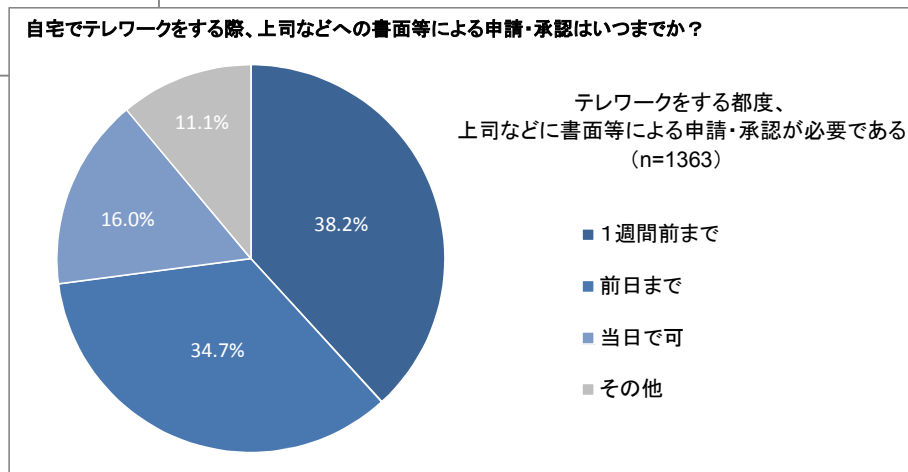
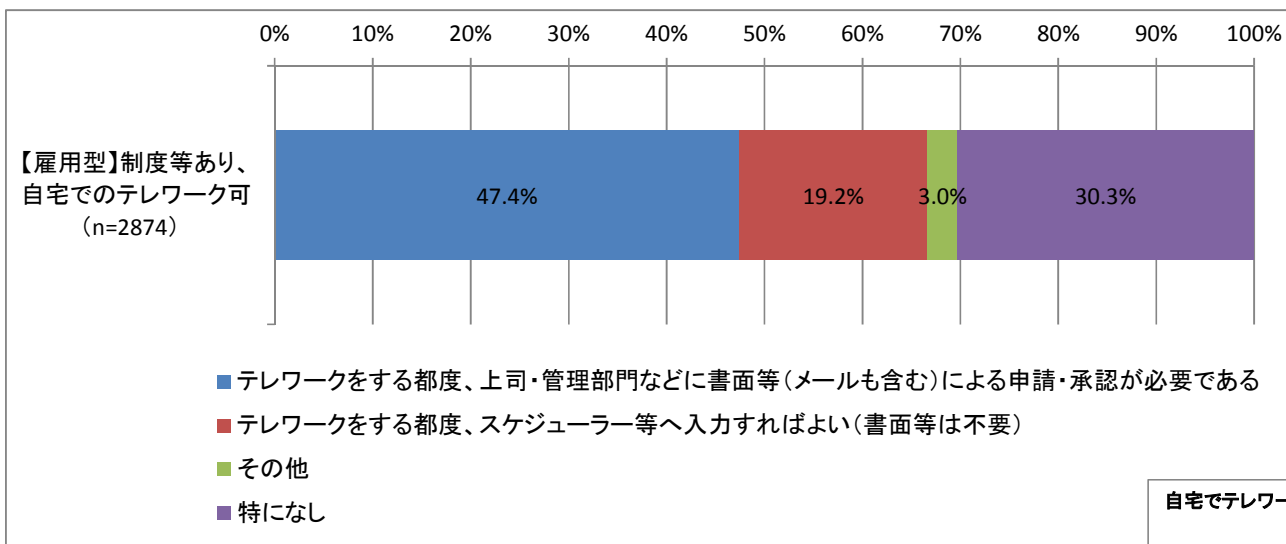
#### 6) 自宅でのテレワーク実施頻度の制限

○「特に制限はない」が約60%と最も多く、次いで「週1～5日」が合わせて約13%を占める。「月3日以下」は、合わせて5%弱にとどまる。



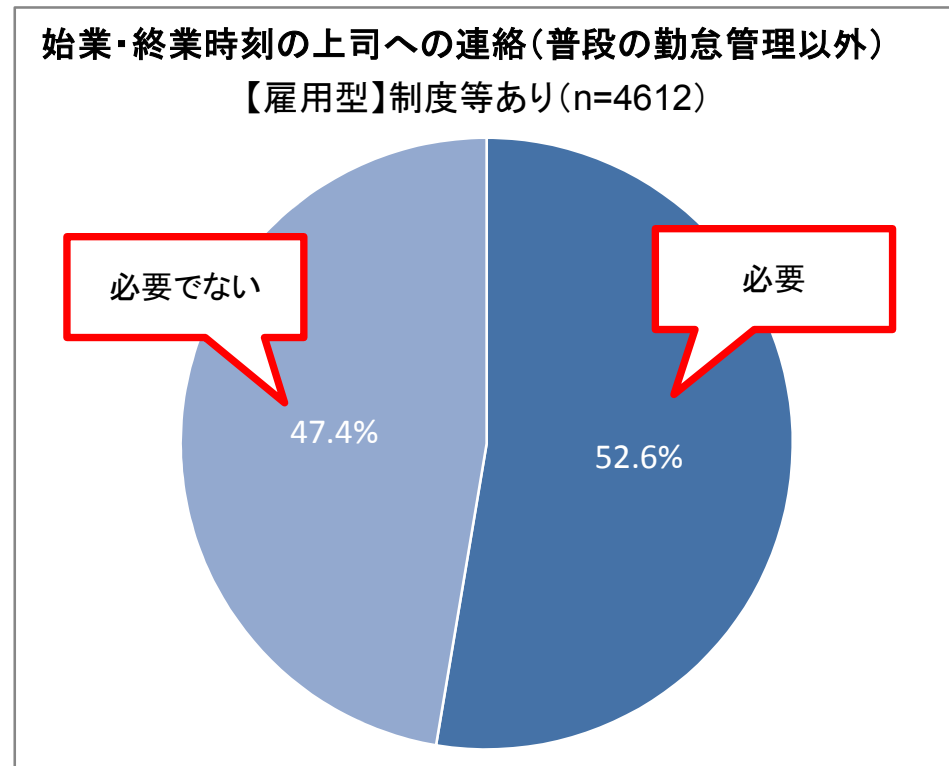
#### 7) 自宅でのテレワークする際の手続き

- 「テレワークをする都度、上司などに書面等による申請・承認が必要」が50%弱と最も多い。次いで「特になし」が約30%となり、「テレワークをする都度、スケジューラー等へ入力すればよい(書面等は不要)」と合わせると50%近くを占める。
- 上司などに書面等による申請・承認が必要な場合の申請・承認時期については、「1週間前まで」が38.2%と最も多く、「前日まで」と合わせると70%超となるが、「当日で可」も16.0%となっている。



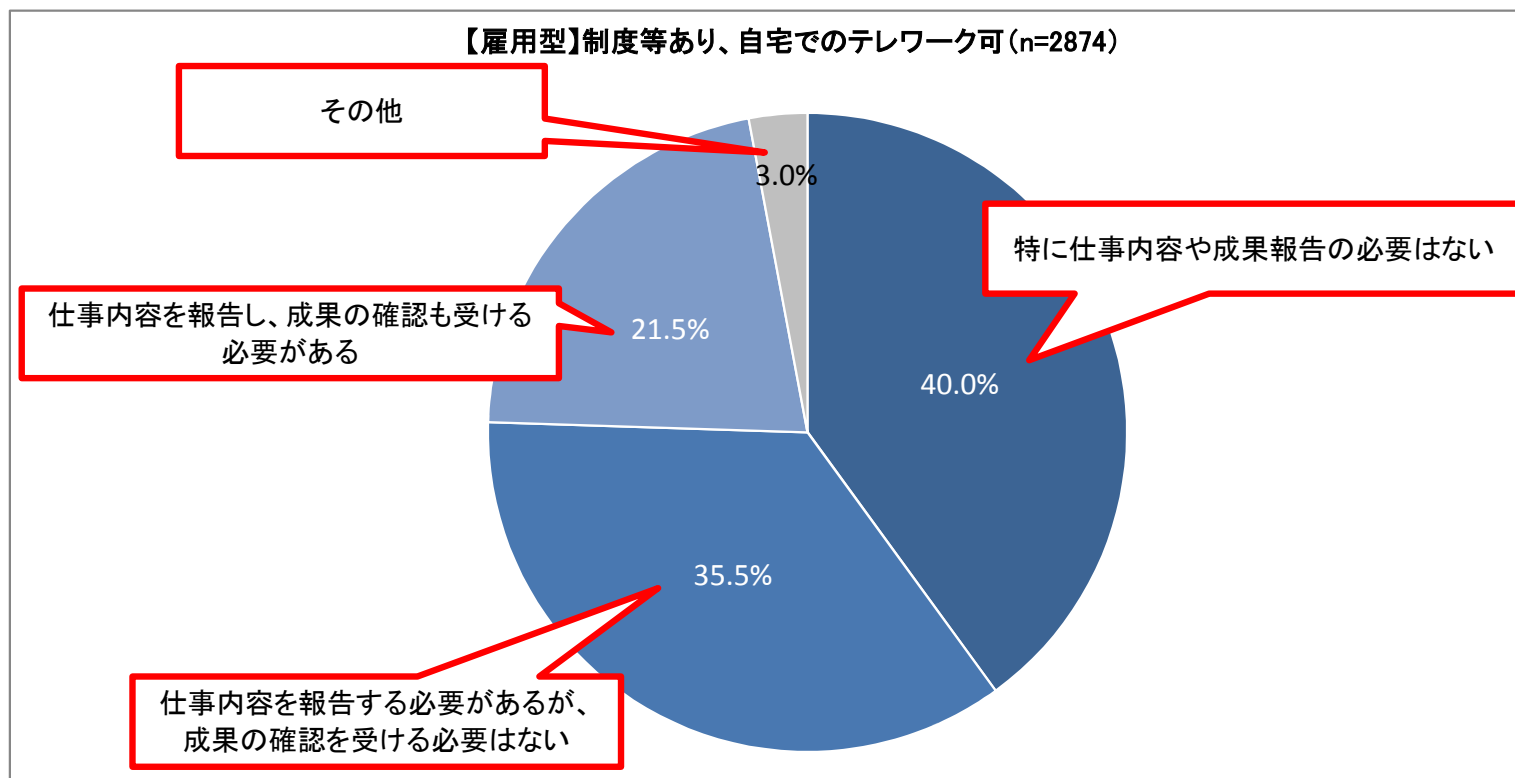
#### 8) テレワーク時の始業・終業時刻の上司への連絡

○ 普段の勤怠管理以外の上司への連絡が「必要」と「必要でない」の回答は、ほぼ同じ割合だが、「必要」の回答の割合が52.6%とやや多い。



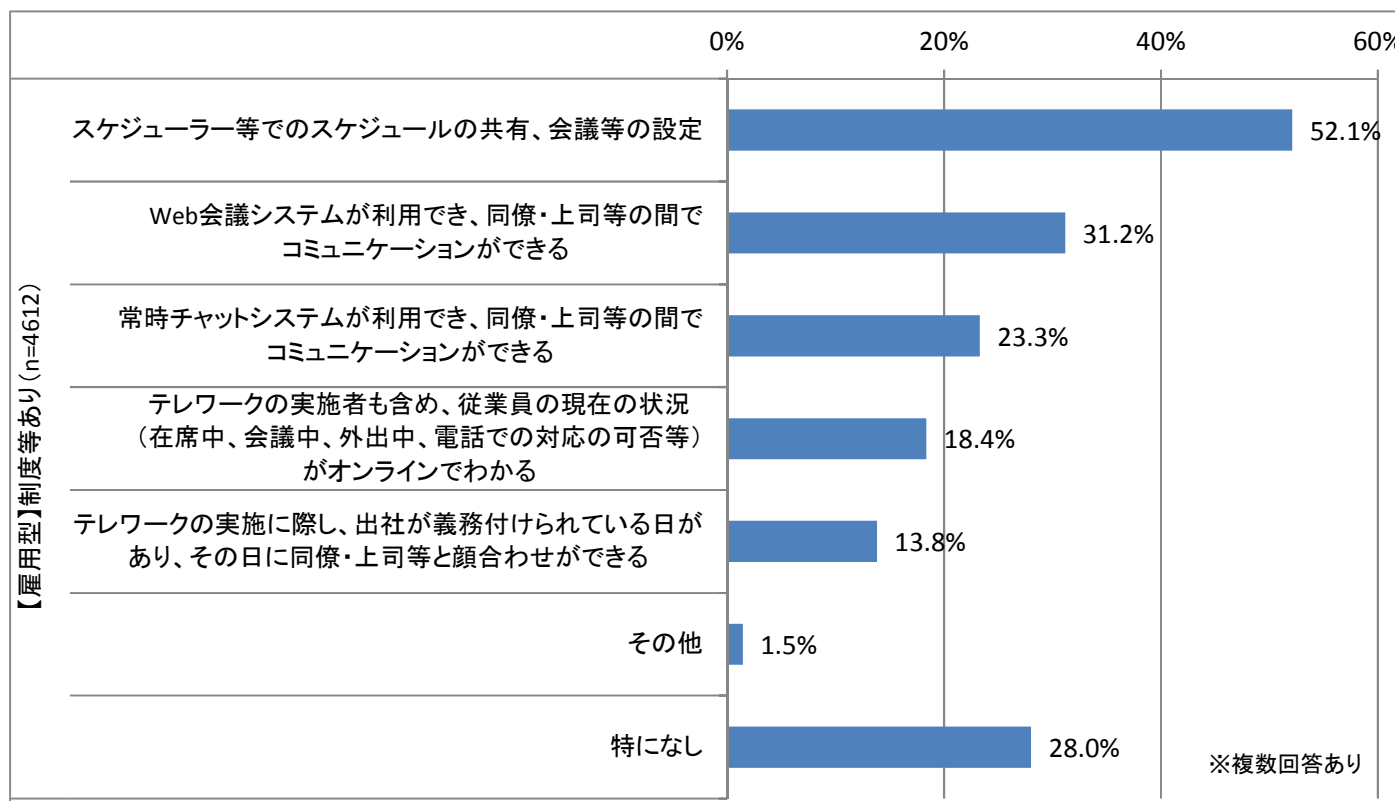
#### 9) 自宅でテレワークする際の仕事内容・成果の報告

○「特に仕事内容や成果報告の必要はない」が40%と最も多く、次いで「仕事内容の報告は必要だが、成果の確認を受ける必要はない」が約36%と続き、「仕事内容を報告し、成果の確認も受ける必要がある」は約22%となっている。



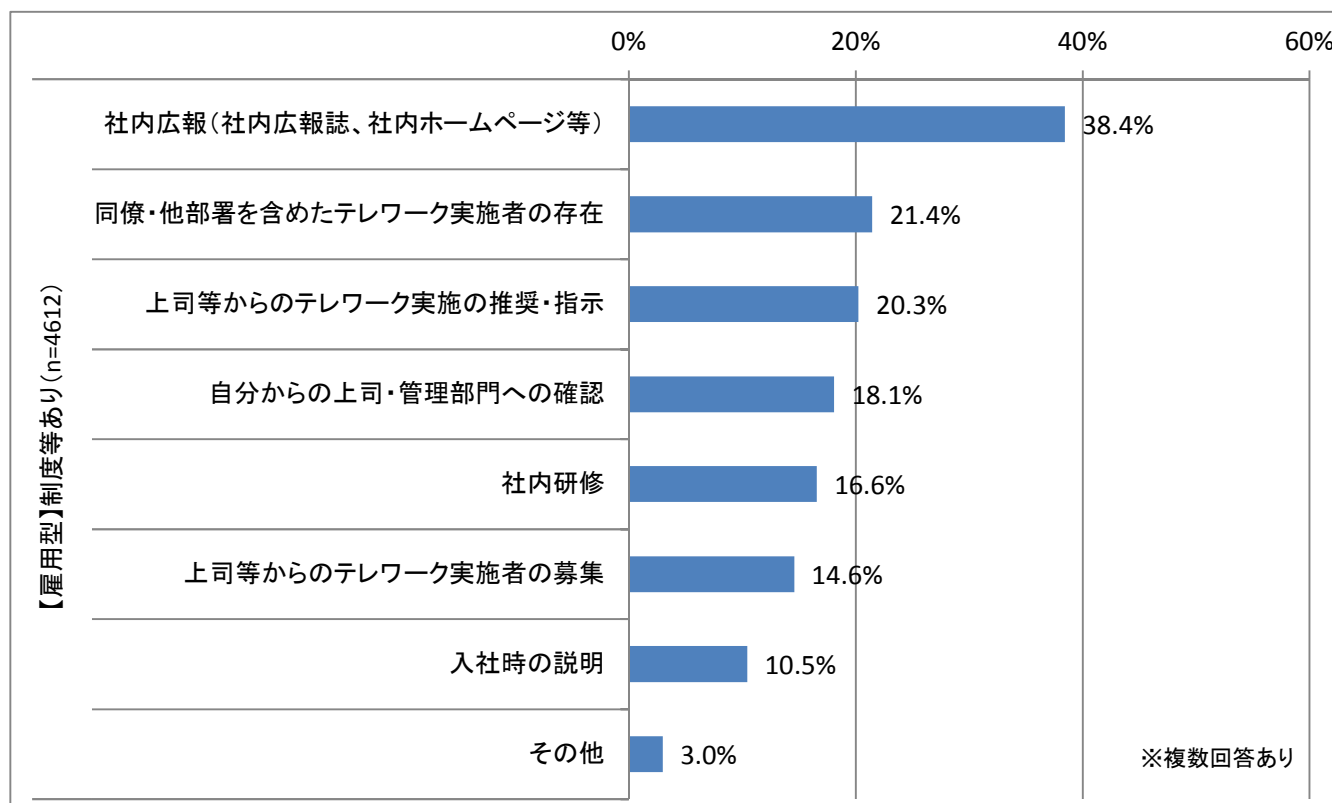
#### 10) テレワークをする際のコミュニケーションの工夫

○「スケジューラー等でのスケジュールの共有、会議等の設定」が約52%と最も多く、「Web会議システム」または「チャットシステム」が利用でき、同僚等の中でコミュニケーションができるが、それぞれ20~30%程度と続く。次いで、「テレワーク実施者を含む、従業員の現在の状況がオンラインでわかる」が約18%、「テレワークの実施に際し、出社が義務付けられている日がある」は約14%となっている。



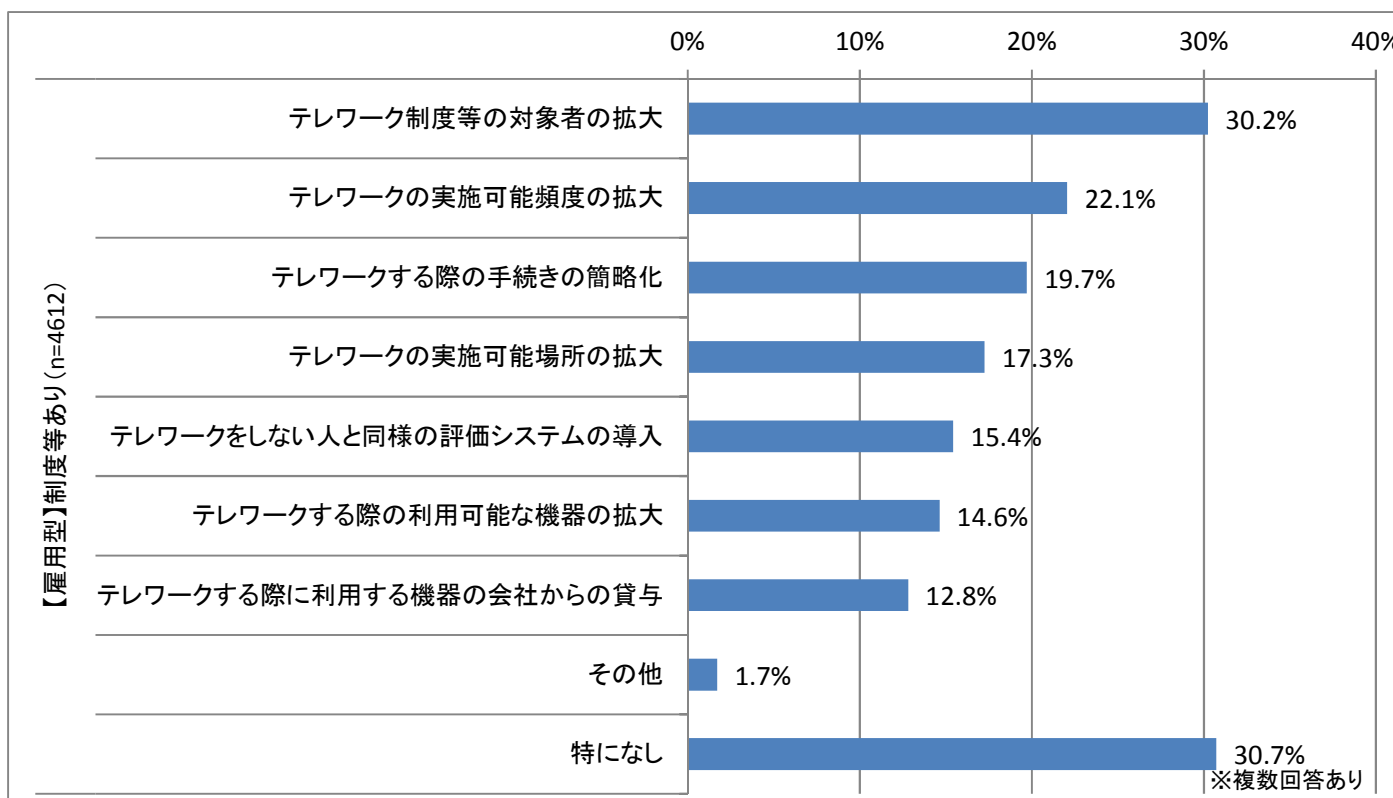
#### 11) テレワークが認められていることを何で知ったか

○「社内広報」が約38%と最も多く、次いで「テレワーク実施者の存在」「上司等からのテレワーク実施の推奨・指示」が、それぞれ約20%となっている。「入社時の説明」は約11%と最も少ない。



#### 12) テレワークに関する制度等や手続きについて改善すべき点

○「テレワーク制度等の対象者の拡大」が約30%と最も多く、次いで「テレワークの実施可能頻度の拡大」「テレワークする際の手続きの簡略化」が、それぞれ約20%となっている。「テレワークする際に利用する機器の会社からの貸与」は約13%と最も少ない。



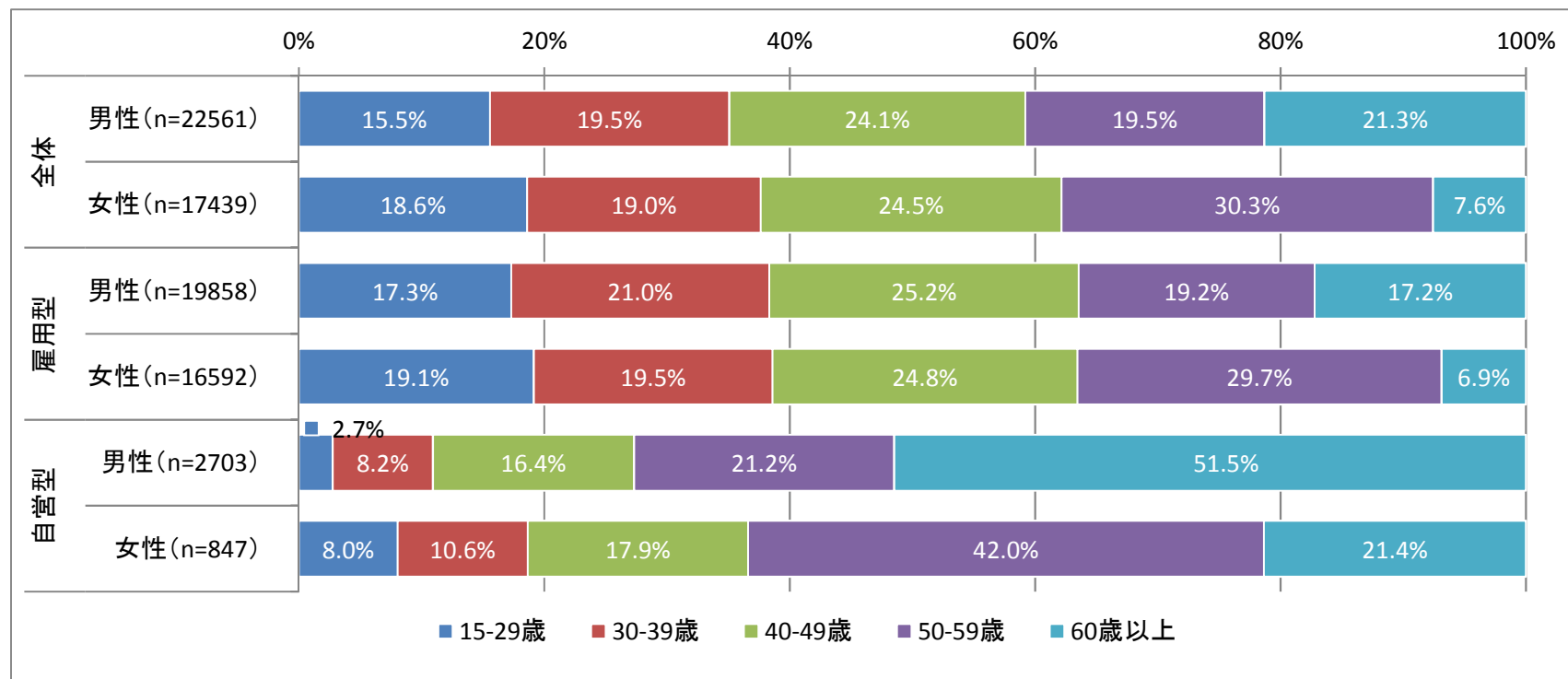


## 4. 【調査結果】回答者の属性

# 4. 回答者の属性

## 1) 性年齢構成

○回収サンプル数を、性・年齢階層別に集計すると、下記の構成となっている。



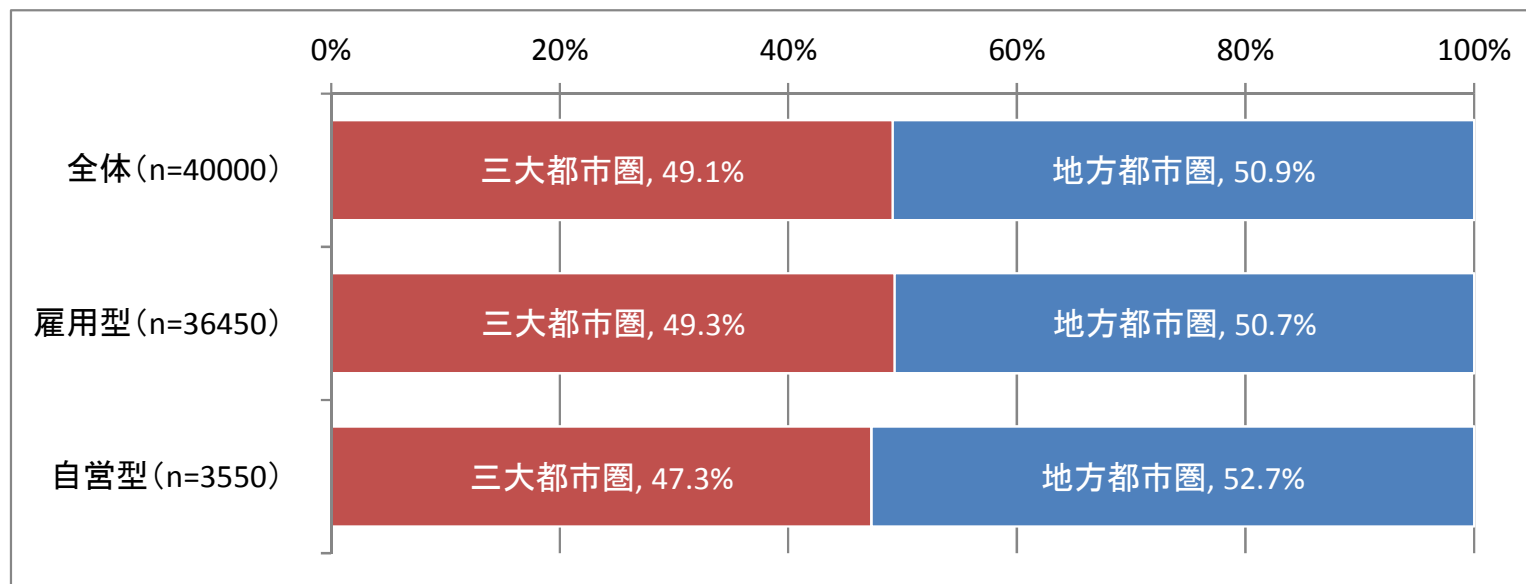
## 4. 回答者の属性

### 2) 大都市、地方都市区分構成

○回収サンプル数を、都市圏規模別に集計すると、下記の構成となっている。

※三大都市圏・・・東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県

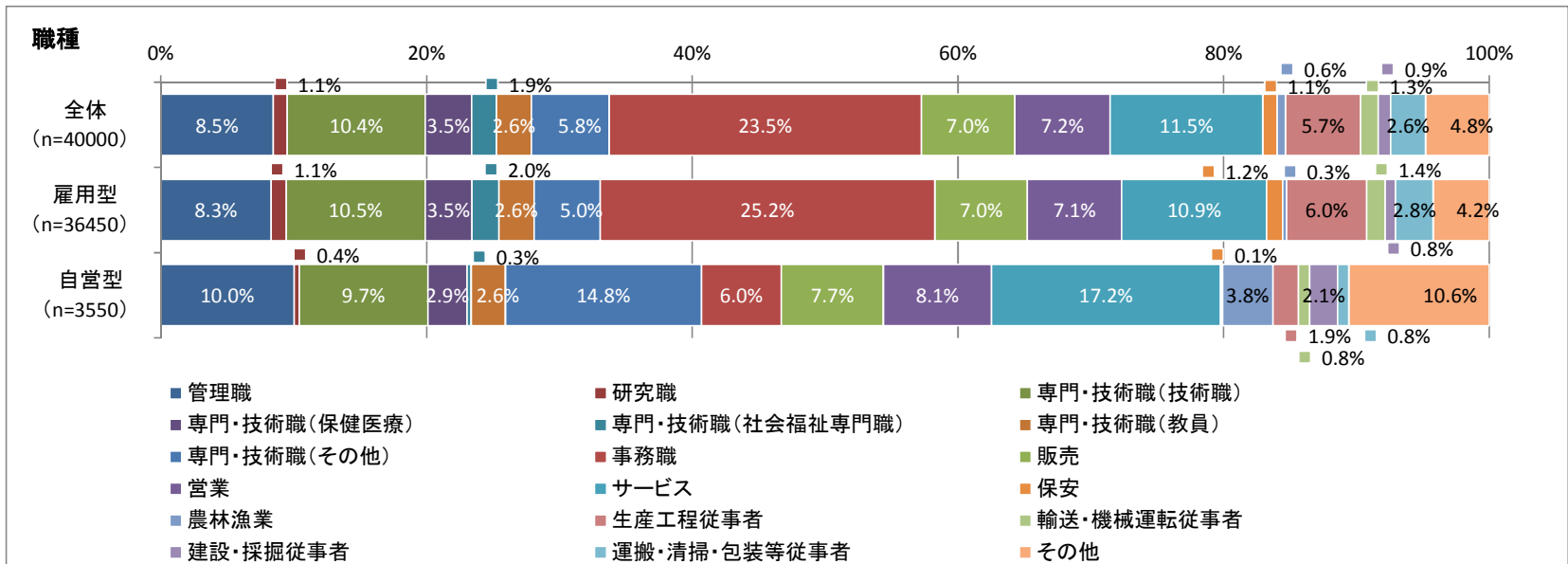
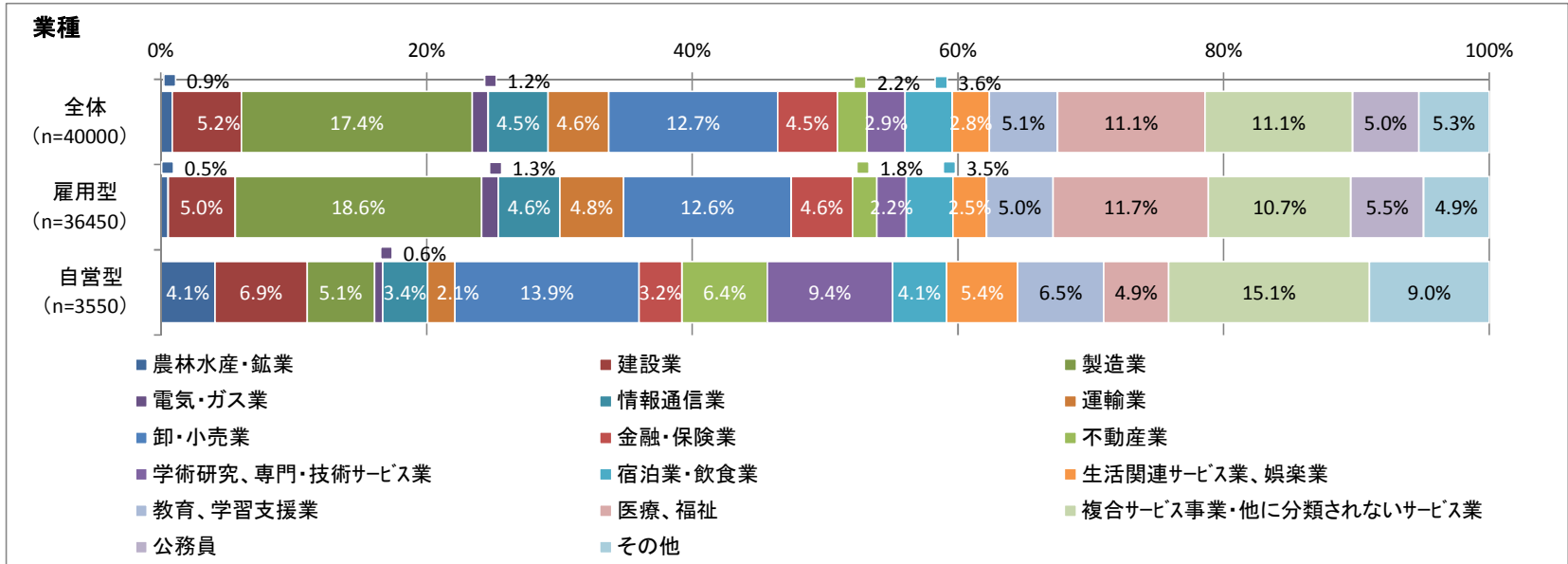
※地方都市圏・・・三大都市圏以外の地域



# 4. 回答者の属性

## 3) 業種、職種構成

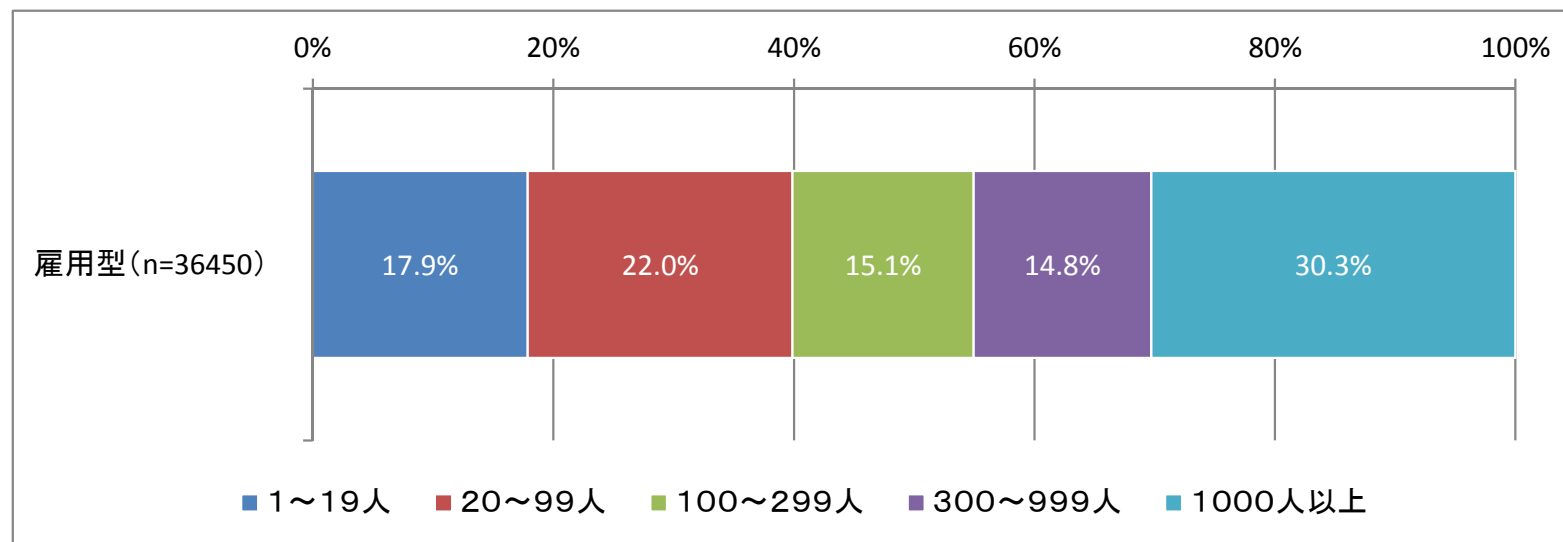
○回収サンプル数を、業種別、職種別に集計すると、下記の構成となっている。



## 4. 回答者の属性

### 4) 企業規模構成

○回収サンプル数を、企業規模別(従業員数別)に集計すると、下記の構成となっている。



# 4. 回答者の属性

## 5) 性年齢別雇用形態構成比(雇用型)

○回収サンプル数を、性年齢別、雇用形態別に集計すると、下記の構成となっている。

