

別紙

平成27年度  
テレワーク人口実態調査  
－調査結果の概要－

平成28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. テレワーク人口実態調査の目的等	1
2. テレワーク人口実態調査の実施概要	2
3. テレワーク人口実態調査の結果	
(1) テレワーカーの意識・環境	3
(2) テレワーク活用の効果	4
(3) テレワークの潜在需要	6
(4) 在宅勤務導入企業等における取組・工夫等	7
(5) 在宅勤務の個別実施例	11
(6) テレワークの実施状況	16

# 1. 平成27年度テレワーク人口実態調査の目的等

## ○調査の目的

- 本調査は、テレワークに関する実態に係る以下の内容を把握するため、WEB アンケート調査及び企業等ヒアリング調査（ワーカーへのグループインタビューを含む）を実施したものである。
- テレワーカー等のテレワークに関する意識、実施にあたっての環境、活用による効果などのテレワークの実態
  - 在宅勤務実施者におけるテレワークの活用事例（在宅勤務日と出勤日との行動比較、勤務先における取組・工夫など）
  - 「世界最先端IT国家創造宣言」（平成27年6月30日閣議決定（変更））におけるKPI※1

※1 KPI: 重要業績評価指標 (Key Performance Indicator)

## ○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※2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 日本学会議会議長・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。

※2 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

## 2. 平成27年度テレワーク人口実態調査の実施概要

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	基礎調査	就業者を対象に、テレワークの実施状況、意識・環境・効果等の実態を把握	○WEB調査の登録者のうち、15歳以上の就業者からランダムに約27.4万人を抽出	2015年11月4日(水) ～11月10日(火)	40,000人 ・雇用者 34,523人 ・自営業主 5,477人
②	実態調査(その1)	終日在宅勤務(※1)を行ったことのある雇用者を対象に、意識・環境・効果等の実態を把握	○①の調査の回答者のうち、週1日以上終日自宅で仕事をしたことがあると回答した雇用者1,190人	2015年11月13日(金) ～11月24日(火)	893人
③	実態調査(その2) ※2	自宅で仕事をしたことのある雇用者を対象に、テレワークの実施状況、意識・環境・効果等の実態を把握	○①の調査の回答者のうち、自宅で仕事をしたことがあると回答した雇用者3,325人	2016年2月1日(月) ～2月18日(木)	2,753人
<b>■企業等ヒアリング調査</b>					
④	企業等に対するヒアリング等調査	企業等を対象に、在宅勤務に係る取組・工夫等を把握	○マスメディア等の情報から得られた、在宅勤務を実施していると思われる企業等227社・団体を対象にアンケートを実施 ○上記アンケートにより了解が得られた企業等26社・団体から、業種・規模・所在地(大都市or地方)を考慮し抽出した企業等のテレワーク推進部門を対象にヒアリングを実施	○アンケート 2015年10月9日(金) ～10月29日(木)  ○ヒアリング 2015年11月19日(月) ～2016年3月4日(金)	○アンケート 62社・団体  ○ヒアリング 10社・団体
⑤	ワーカーに対するグループインタビュー調査	在宅勤務を実施しているワーカーを対象に、在宅勤務日と出社日の1日のタイムスケジュール、意識・効果等の実態を把握	○④のヒアリングを実施した企業等において在宅勤務を実施しているワーカー(各社・団体1～4人)	2016年1月6日(水) ～3月4日(金)	10社・団体 29人

※1 本調査では、終日、勤務先に出勤せずに、自宅のみで仕事をすること、としている

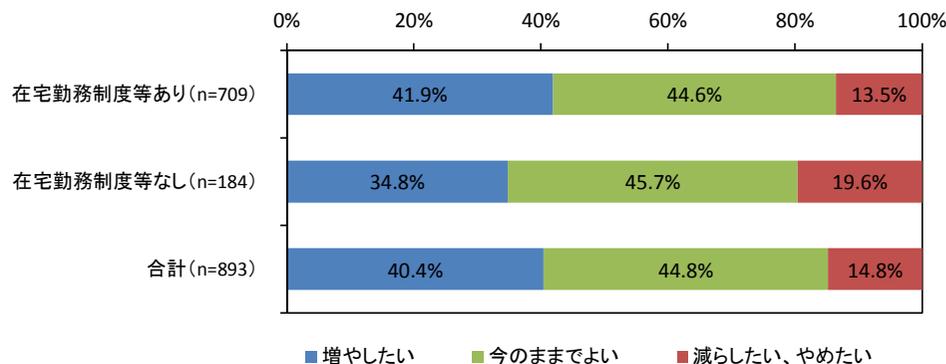
※2 総務省「在宅テレワーカーに関する実態調査」により実施

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (1)テレワーカーの意識・環境

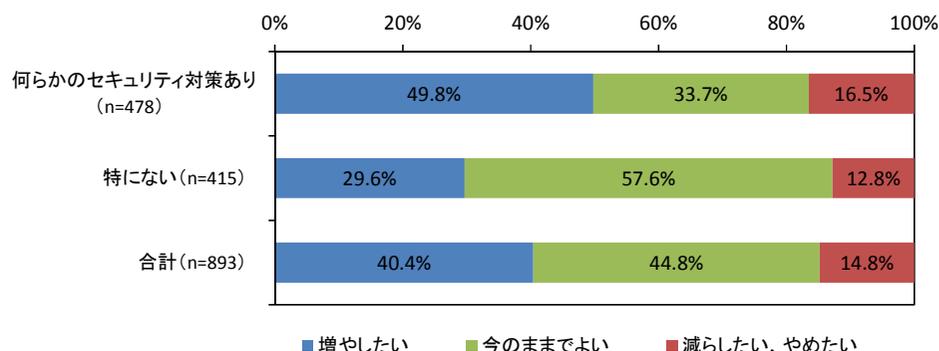
#### 1) 終日在宅勤務実施者の終日在宅勤務増減意向

- 終日在宅勤務を実施している人の終日在宅勤務の増減意向をみると、「増やしたい」と回答した人が、「減らしたい、やめたい」と回答した人よりも多い。
- 在宅勤務制度等の有無別や、セキュリティ対策の実施状況別にみると、「在宅勤務制度等あり」や「何らかのセキュリティ対策あり」と回答した人の方が「増やしたい」意向が高い。

##### ①在宅勤務制度等の有無別



##### ②セキュリティ対策の実施状況別



(参考)実施されているセキュリティ対策の例  
※回答数が多かったもの

- ・在宅勤務での作業は会社から貸与されたPCやモバイル端末などに限定
- ・在宅勤務での作業は勤務先サーバーへのリモートアクセスにより実施
- ・PC等の起動には複数のパスワードが必要
- ・PC等のハードディスク等は暗号化

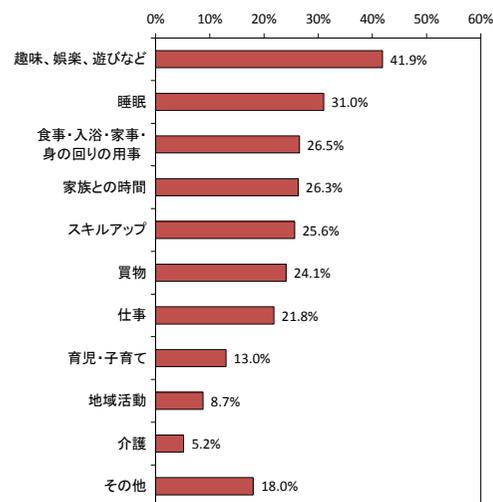
※「週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワーカー」に該当する人(P18参照)を対象  
(注)数値は実態調査に基づくサンプルベース。

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (2)テレワーク活用の効果

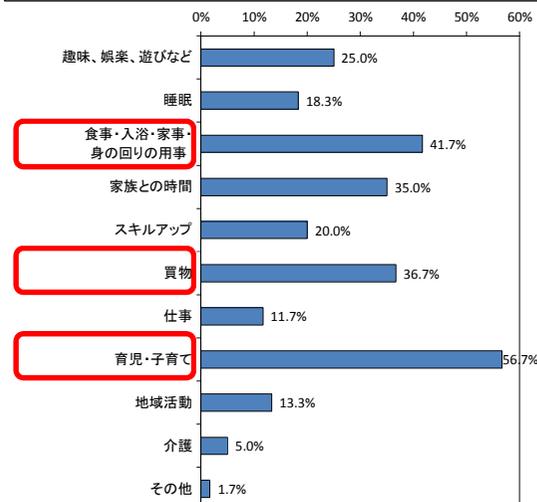
#### 1) 終日在宅勤務実施により削減できた通勤時間の活用状況

- 削減できた通勤時間を活用した内容は、「趣味・娯楽・遊び等」、「睡眠」、「食事・入浴・家事等」、「家族との時間」などの回答が多い。
- 「同居している最年少の子どもが小学生以下」と回答した女性では、「育児・子育て」が最も多く、「食事・入浴・家事等」、「買物」など、育児・子育て・家事に関連するものが多いが、同条件の男性では、「趣味・娯楽・遊び等」が最も多く、男女の育児・子育て・家事への関わりに差がみられる。

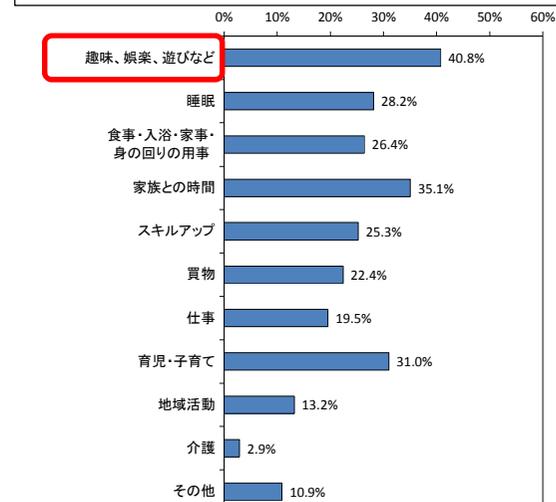
全体(n=893)



左記のうち  
女性・同居子供有末子小学生以下(n=60)



左記のうち  
男性・同居子供有末子小学生以下(n=174)



※複数回答のため、回答の合計は100%を超える

#### <男女別・同居している末子の年齢等別構成比>



※「週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワーカー」に該当する人(P18参照)を対象  
(注)数値は実態調査に基づくサンプルベース。

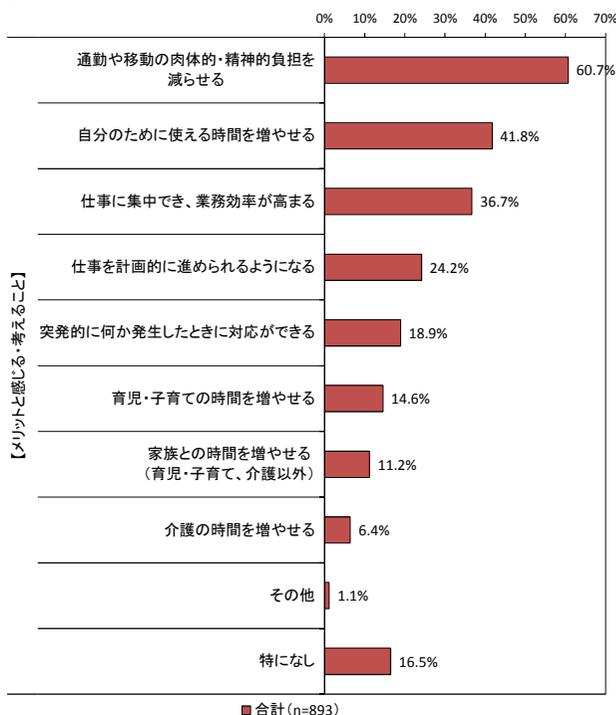
### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (2)テレワーク活用の効果

## 2) 終日在宅勤務実施によるメリット

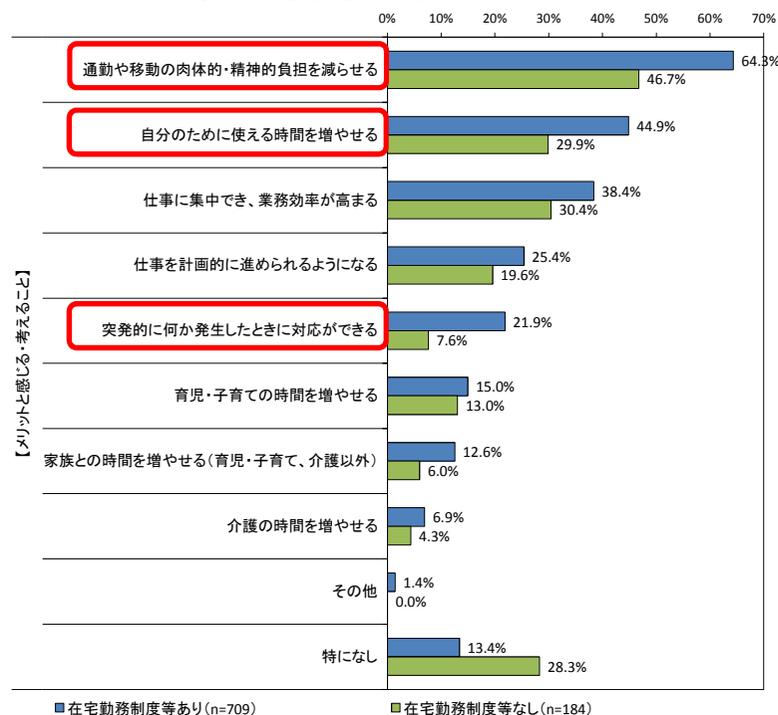
○終日在宅勤務を実施したことによるメリットは、「通勤や移動の負担軽減」、「自分のために使える時間の増加」、「仕事に集中できることによる業務効率向上」の回答が多い。また、「突発的な事象発生時の対応」を回答した人が約19%いる。

○在宅勤務制度等の有無別でみると、「在宅勤務制度等あり」と回答した人の方がメリットを感じている割合が全体的に高く、特に「通勤や移動の負担軽減」、「自分のために使える時間の増加」、「突発的な事象発生時の対応」などの項目でその差が大きい。

#### <全体>



#### <在宅勤務制度等の有無別>



※「週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅テレワーカー」に該当する人(P18参照)を対象  
(注)数値は実態調査に基づくサンプルベース。

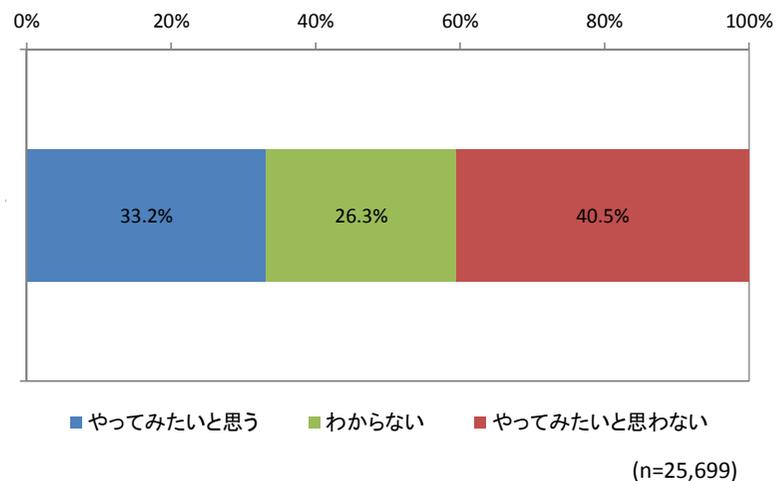
※複数回答のため、回答の合計は100%を超える

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (3)テレワークの潜在需要

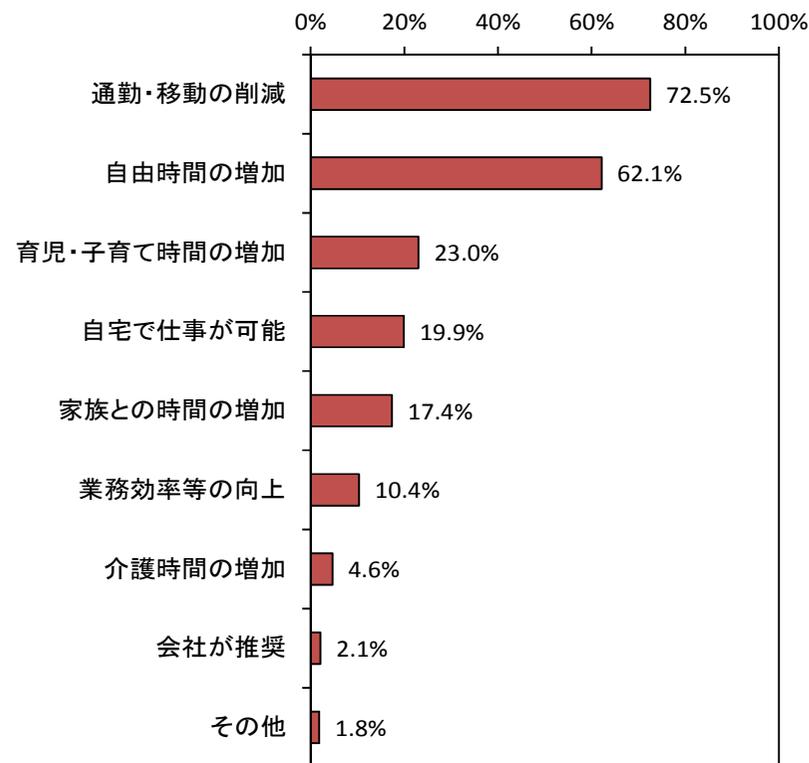
#### 1)テレワークを実施していない雇用者の終日在宅勤務の実施意向と理由

○「テレワークを実施していない」と回答した雇用者のうち、終日在宅勤務を「やってみたいと思う」と回答した人は約33%で、実施したい理由は、「通勤・移動の削減」、「自由時間の増加」の回答が多い。  
※ P5に掲載の終日在宅勤務実施者によるメリットの結果と比較すると、テレワークを実施している人と実施していない人では、「業務効率の向上」に対する評価が異なる。

##### ①テレワークを実施していない雇用者の終日在宅勤務実施意向



##### ②「やってみたいと思う」と回答した人の実施したい理由



(注)数値は実態調査に基づくサンプルベース。

※複数回答のため、回答の合計は100%を超える

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (4) 在宅勤務導入企業等における取組・工夫等

#### 1) ヒアリング等の対象

ご協力を頂いた10社・団体(製造業、サービス業、金融保険業、運輸業、建設業、官公庁等)に対し、テレワーク推進部門ヒアリング及び在宅勤務を実施しているワーカーへのグループインタビューを実施。

※企業等ヒアリング(10社・団体)及びワーカーへのグループインタビュー(29名)の結果の詳細内容は、  
<http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/p2.html> 参照

#### 2) 在宅勤務導入の状況について

##### ① 導入の目的は多様

- 「ワーク・ライフ・バランスの向上」は共通してみられるが、規模の大きな企業等は、企業の働き方改革の一環や生産性向上が多い。

【例:カルビー(株)】

オフィスに縛られない機動的な働き方による徹底した生産性の追求。

- 一方で、規模の小さな企業等は、家族事情等による優秀な人材の離職防止等がきっかけとなる場合が多い。

【例:(株)Phone Appli】

中小企業の人材確保(既存社員・採用の両面)を考慮し、新しい働き方を1つの価値として位置づけ。

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (4)在宅勤務導入企業等における取組・工夫等

#### ②対象者の拡大

- 育児・介護事由や、部門・職種を限定してトライアル等でスタートした企業等においても、その後、対象事由の拡大や、対象を全職種や全社員に拡大しているケースもみられる。

【例：中外製薬(株)】

育児・介護を抱えている社員及び国際電話会議利用者限定していたが、2015年1月よりさらに成果を最大限に出せるような柔軟な就業環境の整備として、けがによる一時的な通勤困難、定期的な通院治療、生産性向上を加え拡大。

#### ③他の制度等との複合的な活用による更なる柔軟な働き方の実現

- 勤務時間選択制度、半日単位の年休制度等との組合せ等により、勤務時間のスライドや勤務時間の一時中断等が可能となることで、より柔軟で効果的な在宅勤務が可能。

「3. (5)在宅勤務の個別実施例」参照

【例：日本航空(株)】

在宅勤務と半日年休や直行直帰の組合せ、在宅勤務と勤務時間選択制度との併用も可能。これらに加え、在宅勤務時は、所定の労働時間を勤務すれば、勤務時間の一時中断を認める分割勤務制度の活用も可能。

#### ④突発的な事象への対応

- 子供の急病等、台風や大雪などの悪天候時及び交通機関の麻痺等の突発的な事象が生じた場合でも、在宅勤務で業務を継続することが可能。

【例：(株)Phone Appli】

大雨で駅が冠水したり、大雪で電車がストップしたときには、その場の判断で在宅勤務へ切り替え。

【例：日本マイクロソフト(株)】

大雨や大雪など災害時には、在宅勤務を実施。

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (4)在宅勤務導入企業等における取組・工夫等

#### 3) 在宅勤務導入のノウハウ

##### ①導入に当たっての心配事への対応・工夫(例)

###### ●セキュリティ

在宅勤務での作業は、勤務先サーバーへのリモートアクセスや、貸与されたPCで複数のパスワード設定や暗号化すること等で対応可能。

【例：(株)リクルートマネジメントソリューションズ】

会社貸与のノートPCもしくは、条件をクリアし事前登録した自宅PCの利用が必須。

###### ●勤怠管理

在宅勤務開始・終了時の上司への連絡や、PC上での作業状況チェックでモニター可能。

【例：(株)リクルートマネジメントソリューションズ】

工数管理システムにより、オフィス勤務と同様に、実働時間をアクティビティごとにシステム登録。

###### ●人事評価

在宅勤務時の作業内容やアウトプットを事前に評価者と被評価者間で共有することで評価は可能。

【例：カルビー(株)】

前日までに実施予定の業務を上司に伝え、終了後アウトプットを報告。在宅勤務は成果を出すための手段。

###### ●コミュニケーション

テレビ会議、WEB会議等を利用して、必要時や常時に声かけや打合せが可能。

【例：日本航空(株)】

会社貸与のスマートフォンのソーシャルネットワーキングサービスを利用し、画像付きで会話。

【例：(株)コー・ワークス】

メールやインターネット電話サービス(ビデオ通話も可能)を活用。

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (4)在宅勤務導入企業等における取組・工夫等

#### ②導入に当たっての環境構築の対応・工夫(例)

##### ●経営者のマネジメント

働き方改革の一環としての取組であり、ワーカーのワーク・ライフ・バランス向上だけでなく、生産性向上や優秀な人材確保にもなるとともに、ワーカーの処遇改善や自己啓発による成長は企業のメリットにもつながるという認識もみられる。

【例:明豊ファシリティワークス(株)】

会社の競争優位性として、テレワークを導入。

##### ●管理職の意識改革

管理職自らが在宅勤務について理解するために、食わず嫌いではなく、まずは管理職から実践してみたという企業等もみられる。

【例:明治安田生命保険相互会社】

他社事例分析の結果、上司の意識が障害となっているという問題点を踏まえ、管理職からトライアルを開始。

##### ●諸手続きの簡素化

信頼関係が重要であり、実施者の自律性に委ねて、諸手続きを簡素化している企業等もみられる。

【例:(株)中外製薬】

柔軟かつスピーディーに在宅勤務を利用できるよう、本人と上司とで適正な利用要件を確認した上で利用承認を各組織で実施。

##### ●共通認識・理解の醸成

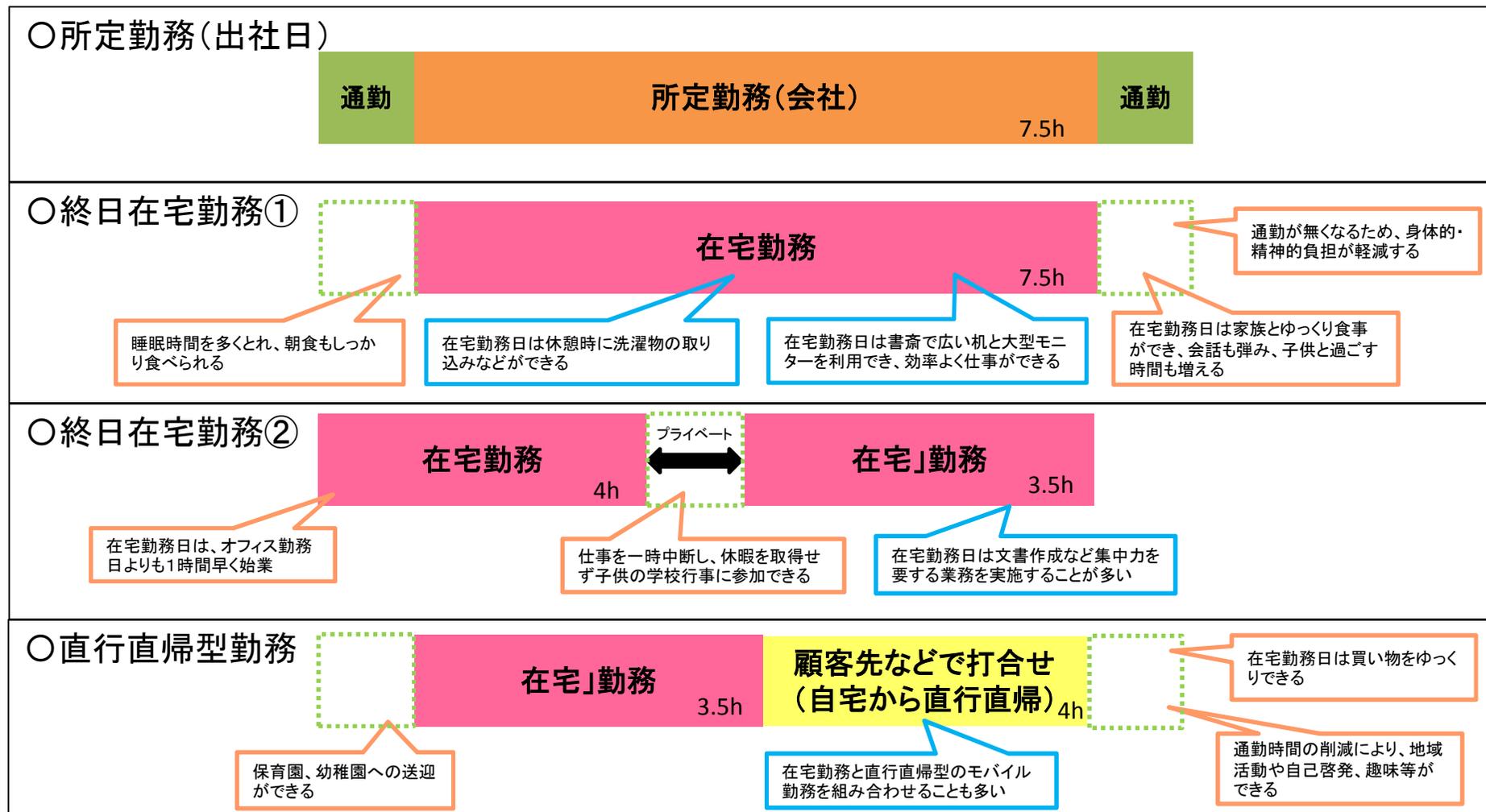
経営者自らが実践・メッセージを発信するのみならず、各種説明会の開催や、取引先や組織外も含めてPRすることにより、理解と協力を得ている企業等もみられる。

【例:佐賀県】

県民の理解を得るために在宅勤務の目的等を機会あるごとに新聞、テレビ、広報誌、知事のメッセージなどで広報し、職員も安心して在宅勤務が可能。

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (5)在宅勤務の個別実施例

#### 1) 在宅勤務の活用パターンの例 例) 所定労働時間 7.5時間の場合



注: 図中のコメントは、ワーカーへのグループインタビューで得られた声を反映している。

※企業等ヒアリング調査(テレワーク推進部門ヒアリング及びワーカーへのグループインタビュー)結果の詳細内容は、こちら  
→ <http://www.mlit.go.jp/crd/daisei/telework/p2.html>

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (5)在宅勤務の個別実施例

#### 例1)①日本航空(株)の在宅勤務の概要

※柔軟な時間の使い方を可能とする制度との  
組合せによりテレワークを活用している事例

業種/主の業務内容	運輸業/航空運送事業
従業員数	11,007人
在宅勤務導入時期	2015年4月(トライアルは2014年4月に開始)
在宅勤務導入の目的	場所にしばられない働き方の実現で、生産性の向上を果たす。
在宅勤務制度の有無 在宅勤務の対象部門 /対象者	・在宅勤務制度策定済み ・間接の全部門、全職種
在宅勤務の対象人数 /実施人数	・対象人数:約4,000人(JALグループ連結)/実施回数:約1,317人日(2015年4月～2016年1月)
在宅勤務制度の 内容・運用上の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務の可能回数は週1日。実施者の平均は月1～2回程度。</li> <li>・半日年休＋在宅勤務、在宅勤務＋直行直帰も可能。</li> <li>・在宅勤務時は、所定の労働時間を勤務すれば、勤務時間の一時中断を認める分割勤務制度を導入している。</li> <li>・日ごとに個人単位で始業時間を選べる勤務時間選択制度(7時～10時で業務開始時間を選ぶ。フルタイムでも16時に終業可能)との併用も可能。勤務時間選択制度は、前日までに翌日の勤務時間を申請すればよい。</li> <li>・現時点では、オフィス、自宅以外の場所での勤務は不可としているが、近々独身寮/社宅や空港などに執務可能スペースを設置する方向で調整中。</li> <li>・在宅勤務制度を社内に浸透させるために約5,000人を対象にワークショップを展開中。本社部門を含む首都圏は終了し、現在、五大都市圏を含む地方支店で実施中。</li> </ul>
在宅勤務導入の効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務への集中度が向上し、想像以上に生産性が向上しているという声が寄せられている。</li> <li>・過去には、新卒で入社した女性総合職で30歳代に残っているのは3割程度であったが、現在は8割を超えるまで改善を果たしている。</li> <li>・在宅勤務だけの効果ではないが、残業時間も減少しており、本社間接は2015年第3Qで前年対比約2割の削減。同社では残業時間の削減対策として、平日18:30以降及び土日のメール/電話を原則禁止、会議の終了時間は17:30まで、遅くとも20:00退社の全社ルールを定め、徹底している。</li> </ul>
今後に向けての課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当初想定以上の効果が得られたことから、規制緩和に向けた更なる運用ルールの見直しを実施中。</li> <li>・電話を含むITセキュリティ環境の整備を2016年4月に実施予定。</li> <li>・さらなる勤務形態の柔軟化を実施。</li> </ul>

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (5)在宅勤務の個別実施例

#### 例1)②日本航空(株)の在宅勤務実施者の声

性別・年齢	30歳代女性
家族状況	既婚、子供なし
通勤時間・手段	40分(電車通勤)
主な業務内容	法人対象の精算業務等
在宅勤務開始時期	2014年8月
在宅勤務実施の理由	トライアル対象で開始
在宅勤務の実施頻度	週1回
労働時間制度	通常の労働時間 (ただし、勤務時間選択制度)

在宅勤務実施者の声	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務時の業務はオフィス勤務時と同じであるが、<b>在宅勤務時は集中して処理する仕事(例えばマニュアル作りなど)を行うよう、意図的に仕事の仕分け</b>をしている。</li> <li>・<b>勤務時間選択制度を有効に活用し</b>、在宅勤務時は早めの始業時間を選択し、終業時間を繰り上げることが可能となるため、夕方の時間を個人の趣味や自己啓発などに使うことが可能となっている。</li> <li>・<b>在宅勤務日は出勤前の身の回りの用事に時間をかける必要がなく、通勤もないため、リラックスした気分で仕事を始めることができる。</b></li> </ul>
-----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

朝の身支度に時間がとられないので、在宅勤務日は出社日より1時間早く始業する。

勤務時間選択制度により、早く始業して、早く終業できるので、プールに行くなど健康的な生活が可能となっている。



※ここに掲載した事例は、在宅勤務の取組・工夫を紹介するためのものであり、各企業等の状況に応じた取組・工夫がなされることが望まれる。

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (5)在宅勤務の個別実施例

#### 例2)①(株)Phone Appliの在宅勤務の概要

※在宅勤務時に業務時間を柔軟に対応できる制度を導入している事例

業種/主の業務内容	情報通信業/ネットワーク機器の販売、設計・構築・保守・運用
従業員数	67人
在宅勤務導入時期	2011年6月
在宅勤務導入の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インフラ構築・クラウド提供によるワークスタイル改革サービスを提供するため、自社で実践しお客様におすすめるため</li> <li>・中小企業の人材確保(既存社員・採用の両面)を考慮し、新しい働き方を1つの価値として考えているため</li> <li>・社員で育児や個人の体調管理の都合により、柔軟な働き方を提供することが社員の満足度向上につながると考えたため</li> <li>・会社に居座ることではなく、成果を主軸とした組織改革の1つとして場所の概念を変えたかったため</li> </ul>
在宅勤務制度の有無 在宅勤務の対象部門/ 対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務制度策定済み</li> <li>・全部門、全職種</li> </ul>
在宅勤務の対象人数/ 実施人数	対象人数:20人/実施人数:7人(過去半年間)
在宅勤務制度の 内容・運用上の工夫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅勤務日の制限はなし</li> <li>・朝ミーティングでの業務確認(在宅時もビデオ会議システムから参加)</li> <li>・クラウド型勤怠管理システムによる勤怠打刻(在宅・営業や技術の客先も含む)</li> <li>・チャットにて、随時業務報告</li> <li>・工数実績入力(クラウド型工数実績システムに入力)</li> <li>・育児中の在宅勤務に関しては、時間を柔軟にカウントする運用を実施している。当初は在宅も完全に9:00~18:00の勤務としていたが、育児中の社員より、この時間帯をフルに勤務することが難しい日もあり、半休や有給にってしまった方がいいという声があがったことから、1日のうちで合わせて8時間の勤務があれば、9:00~18:00にこだわらない運用をしている。時間軸ではなく成果軸で判断する方向にシフトをしている。</li> </ul>
在宅勤務導入の効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同社の事業として在宅勤務のサービスを顧客に提案するために、社内でも実際に体験することが最初のねらいだったが、結果的には、自社内での業務の効率化・満足度につながった。</li> <li>・さらに、毎年様々に変化する社員のニーズやライフステージにあわせて運用方法を変化させるなど、いろいろな社員に対応できるよう常に改善しており、社員の満足度はアップしている。</li> <li>・在宅勤務を日常的に活用している社員の月の平均労働時間が10時間以上減った。</li> <li>・事故による電車遅延の場合など、自己判断で帰宅し在宅に切り替え、無駄な時間を減らすことができている。</li> <li>・会社から言われての在宅でなく、自発的にスケジュールを決めることや、天候や交通機関、健康状態などで自ら判断して在宅勤務を実施している。</li> </ul>

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (5)在宅勤務の個別実施例

#### 例2) ②(株)Phone Appliの在宅勤務実施者の声

性別・年齢	40歳代女性
家族状況	既婚、中1/小5の2人の子供
通勤時間・手段	1時間10分(電車通勤)
主な業務内容	総務・人事・広報などの業務
在宅勤務開始時期	2015年6月
在宅勤務実施の理由	ワークライフバランスの充実
在宅勤務の実施頻度	月2回
労働時間制度	通常の労働時間 (合計8時間あれば、9:00～18:00にこだわらない運用)

在宅勤務実施者の声	<ul style="list-style-type: none"> <li>・民間企業に就職したが、第1子誕生を機に退職、その後子供の成長に合わせて、在宅での請負業務、パート、派遣などを経て、2014年6月に同社に就職。同社に就職後、<b>在宅勤務という働き方があることを知り、これがあれば退職しなくてもすんだ</b>と思った。</li> <li>・在宅勤務時は<b>リビングのテーブルで仕事</b>をしているが、子供も在宅で仕事をしていることを理解しており、邪魔をされることはない。</li> <li>・在宅勤務の日のために、<b>集中して行う仕事を仕分けして、あらかじめ準備</b>している。</li> <li>・<b>今後在宅勤務日を増やしていきたい</b>と考えている。</li> </ul>
-----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

子供の学教行事が平日の昼間にもたれることが多く、勤務時間中の中抜け(就業時間中に私用や家庭の事情でいったん執務から離れること)で参加することができる。

在宅勤務日は子供との時間を多くとることができる。

出社日の食事時間は遅くなりがちであるが、在宅勤務日は早めの夕食を子供と一緒にとることができる。



※ここに掲載した事例は、在宅勤務の取組・工夫を紹介するためのものであり、各企業等の状況に応じた取組・工夫がなされることが望まれる。

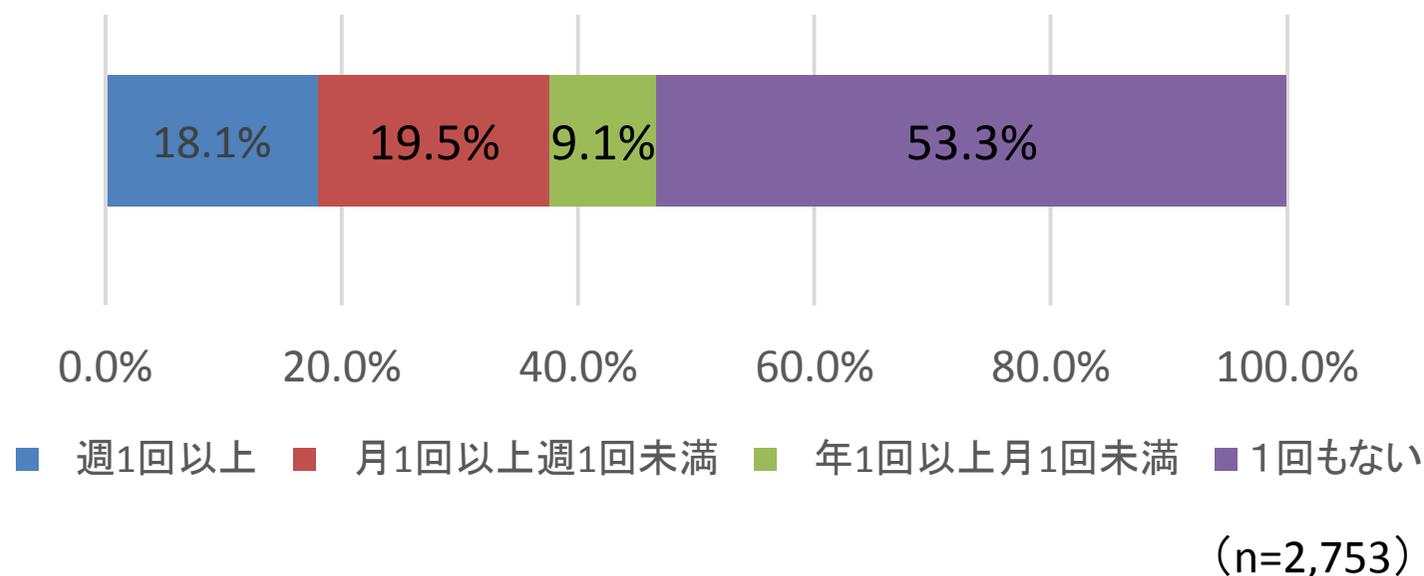
### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (6)テレワークの実施状況

#### 1) 在宅勤務を実施していると回答した人の割合

○「自宅で仕事をしたことがある」雇用者(※1)のうち、昨年1年間(平成27年1月1日～平成27年12月31日)で、所定勤務日(※2)における終日在宅勤務を「週1回以上実施」と回答した人は約18%で、「月1回以上実施」と回答した人は約38%いる。

※1 全雇用者の有効サンプル(34,523人)のうち「自宅で仕事をしたことがある」と回答した人(3,325人)を対象に実施したアンケート(P2に掲載の③の調査)の有効回答者2,753人

※2 所定勤務日:「就業規則等で労働すべき日として定められた日」(いわゆる出勤日)



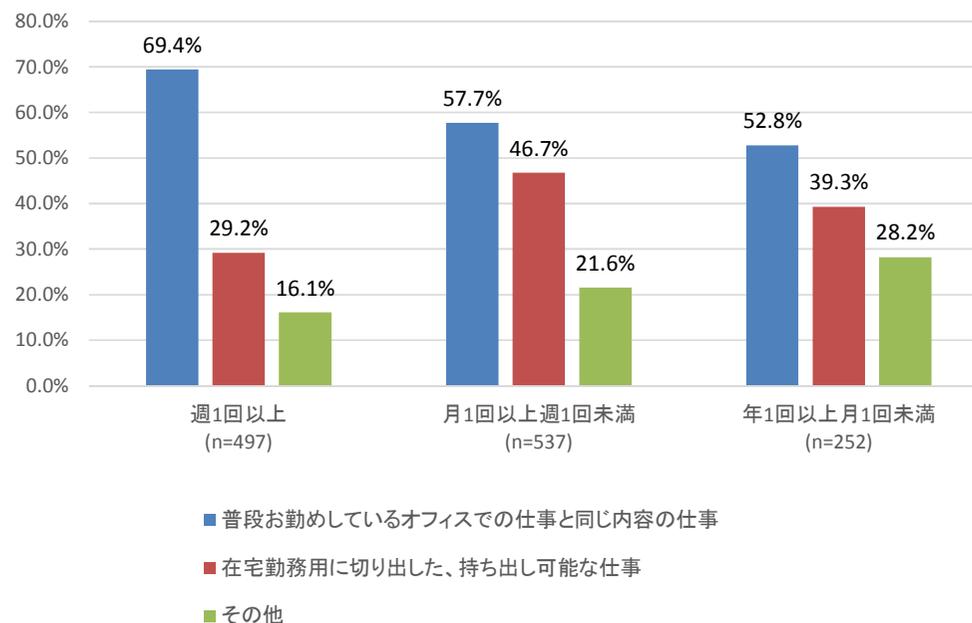
○総務省「在宅テレワーカーに関する実態調査」の結果より、国土交通省作成

(注)数値は実態調査に基づくサンプルベース。

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (6)テレワークの実施状況

## 2) 終日在宅勤務実施時の仕事内容

- 終日在宅勤務を実施している雇用者における在宅勤務時の仕事内容は、「普段勤務しているオフィスでの仕事と同じ内容の仕事」と回答した人が最も多く、特に「週1回以上実施」と回答した人では約69%いる。
- また、「在宅勤務用に切り出した、持ち出し可能な仕事」と回答した人は、「月1回以上週1回未満実施」と回答した人の約47%おり、工夫して在宅勤務を行っている状況が伺える。



※複数回答のため、回答の合計は100%を超える

○総務省「在宅テレワーカーに関する実態調査」の結果より、国土交通省作成

(注)数値は実態調査に基づくサンプルベース。

### 3. 平成27年度テレワーク人口実態調査の結果 (6)テレワークの実施状況

#### 3) 全労働者数に占める週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の割合

○全労働者数に占める週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の割合は、2.7%となっている。

○「世界最先端IT国家創造宣言」(平成27年6月30日閣議決定(変更))において「全労働者数に占める週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数の割合」(目標:2020年には、10%以上)を雇用形態の多様化とワーク・ライフ・バランスの実現状況を計る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》

- ・週1日以上終日在宅勤務を行っている雇用者
- ・但し、週に5時間以上テレワークを実施している人のうち、自宅(自宅兼事務所を除く)でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている(週1分以上)人

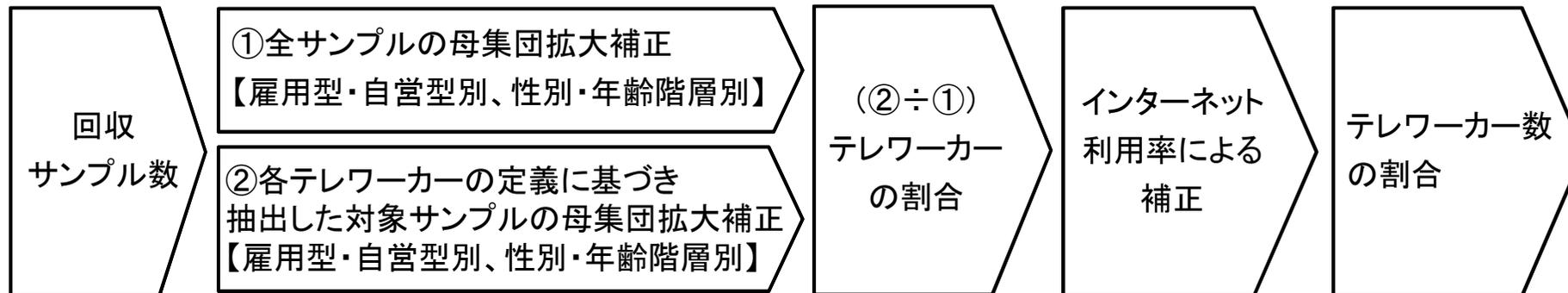
#### (参考)テレワーカー数等の推計方法

(1)雇用型・自営型別、性別・年齢階層別に回収サンプルと「平成24年就業構造基本調査」(総務省)との比率で、サンプル数の母集団拡大補正を実施。(※)

(2)「平成26年通信利用動向調査」(総務省)における性別・年齢階層別インターネット利用率により、テレワーカー数の割合を補正。

#### 〈概念図〉

○回収サンプルに対し、雇用型・自営型別、性別・年齢階層別に既存統計データとの比率で拡大し、インターネット利用率で補正。



※ 最新の「就業構造基本調査」(総務省)をベースとし、毎年の就業人口の変動へ対応するため「労働力調査」(総務省)を活用して時点修正(平成27年11月時点)を行う。