

令和2年度
テレワーク人口実態調査
－調査結果の抜粋－

令和3年3月

目次

1. 調査概要等 …p2
 - (1) 目的・体制 …p3
 - (2) 用語の定義 …p4
 - (3) 令和2年度調査の概要 …p5
 - (4) 令和2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】新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言前後のテレワーク実施状況 …p24
4. 【調査結果】新型コロナウイルス感染拡大に伴う働き方、住まい方への影響 …p30

1. 調査概要等

1-(1). 目的・体制

○調査の目的

- 国土交通省では、テレワーク関係府省※と連携して、テレワークの普及推進に取り組んでおり、本調査は、全国の就業者の働き方の実態を把握することで、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、「テレワーク人口実態調査」を毎年実施している。
- 令和2年度調査では、上記調査に加え、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言前後のテレワーク実施状況や今後のテレワーク実施意向を把握するための調査を実施する。
- また、今後の普及拡大に向けたテレワーク実施上の課題整理のため、自宅・共同利用型オフィス等の現状のテレワーク実施環境や今後の実施意向およびその理由、さらにテレワーク実施による労働時間増減や増えた自由時間の使い方などを把握する調査を実施する。

※ 内閣官房、内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省

○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」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。

※ 大西 隆(座長) 東京大学 名誉教授
会田 和子 株式会社いわきテレワークセンター 代表取締役社長
田宮 一夫 一般社団法人日本テレワーク協会 専務理事
萩原 牧子 リクルートワークス研究所 調査設計・解析センター長
(敬称略)

1-(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

■就業者

収入のある仕事をしている人

・うち「雇用型就業者」

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

・うち「自営型就業者」

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

■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

【上記テレワーカーの分類】

| | | | |
|------------------|------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 在宅型 テレワーカー | 自宅でテレワークを行う人 | 雇用型 テレワーカー | 雇用型就業者のうち、テレワークを実施している人 |
| 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等でテレワークを行う人 | 制度等あり(制度等に基づく) テレワーカー | 雇用型テレワーカーのうち、勤務先にテレワーク制度等が導入されている(制度はないが会社や上司等がテレワークをすることを認めている場合を含む)上で、テレワークを実施している人 |
| 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人 | 制度等なし テレワーカー | 雇用型テレワーカーのうち、勤務先でテレワークが導入されていない、または制度が導入されているかどうか分からないが、テレワークを実施している人 |
| | | 自営型 テレワーカー | 自営型就業者のうち、テレワークを実施している人 |

■非テレワーカー

これまで、ICT等を活用して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ないと回答した人

■共同利用型オフィス等

複数の企業や個人が設備を共有しながら仕事を行う場所(テレワークセンター、シェアオフィス、レンタルオフィス、インキュベーションオフィス及びコワーキングスペースなども含む)。自社の他事業所(支店・営業所、自社専用のサテライトオフィス等)は含まない

1-(3). 令和2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 |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ■WEB調査 | | | | |
| 第1段階調査 (テレワークの普及度 合いと実施実態調査) | 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28万人に 調査票を配布し、4万サンプ ル(※1)を回収 | 2020年11月19日(木) ～11月26日(木) | 40,000人 ・雇成型就業者 35,727人 ・自営型就業者 4,273人 うちテレワーカー 9,012人 雇成型 8,205人 自営型 807人 |
| 第2段階調査 (新型コロナウイルス 感染拡大前後のテレ ワーク実施状況等、テ レワーク実施実態の 詳細に関する調査) | 雇成型テレワーカーを対象に、 新型コロナウイルス感染拡大 前後のテレワーク実施状況、 テレワークの実施効果(自由 時間の活動場所・活動内容 等)、実施場所(自宅・共同利 用型オフィス等)の執務環境等 を把握 | ○人口実態調査の回答者のう ち、雇成型テレワーカー8,205 人に配布し、5,963サンプルを 回収 | 2020年12月11日(金) ～12月16日(水) | 5,963人 |

(※1) H29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)、三大都市圏以外の地域の人数の構成比は、H29就業構造基本調査と同じ構成比となるように抽出。

1-(4). 令和2年度調査の特徴

1. テレワークの普及度合いと実施実態調査

テレワークの認知度、テレワークの実施形態の割合、政府KPIである「テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合」など、テレワークの実施実態を把握

上記に加え、今年度は以下の調査を実施

2. 新型コロナウイルス感染拡大前後におけるテレワーク実施状況および今後の実施意向の調査

令和2年に入って本格化した新型コロナウイルス感染拡大に伴い、その対策として実施したテレワークの定着状況やテレワーク実施上の課題を把握するため、緊急事態宣言発令前後のテレワークの実施実態、勤務先のテレワークに関する方針の変化についても調査を実施
併せて、今後のテレワーク実施意向、実施希望場所についても把握

3. テレワーク実施による時間創出効果の把握を試みる調査

テレワーク実施による効果を整理・周知することを目指し、テレワーク実施による労働時間の増減とその要因、テレワーク実施により増えた自由時間の使い方を把握

4. 自宅や共同利用型オフィス等でのテレワーク実施環境や今後の実施意向の調査

今後の普及拡大に向けたテレワーク実施上の課題整理のため、自宅での現状のテレワーク実施環境と今後必要となる環境、今後の実施を希望しない理由の把握や、現在利用中の共同利用型オフィスの立地状況・実施環境と今後必要となる環境、今後の実施意向とその理由を把握

2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態

【調査結果のまとめ】テレワークの普及度合いと実施実態

○テレワーカーの割合

テレワーカーの割合は、全就業者（雇用型、自営型）のテレワーカーの割合は22.5%で、前年度から約7ポイント増加し、過去5年間で最高値を記録。

(2-1)

地域別では、雇用型就業者・自営型就業者ともに、相対的に首都圏が高く、地方都市圏で低い。雇用型就業者のテレワーカーの割合は、どの地域も前年度より上昇し、特に首都圏で大幅に上昇。また、どの地域でも、通勤時間が長い人ほど、テレワーカーの割合が高い。

(2-2、2-3)

通勤交通手段別では、鉄道・バス利用者の在宅型テレワーカーの割合が高く、どの地域でも、前年度に比べて3倍程度上昇。

(2-4)

○勤務先のテレワーク制度等の導入割合

雇用型就業者における、勤務先にテレワーク制度等が導入されていると回答した人の割合は38.8%と、前年度19.6%に比べ大幅に上昇。

(2-5)

○テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合(政府KPI)

雇用型就業者における、勤務先にテレワーク制度等が導入されていると回答した雇用型テレワーカーの割合は、19.7%※(前年度9.8%)。 ※政府KPIの目標: 15.4%

(2-6)

○テレワークの実施場所・平均仕事時間

テレワーカーの実施場所としては、在宅型が約90%と最も多く、サテライト型・モバイル型と比べて突出して多い。

(2-7)

○テレワーク実施場所としての考え方(希望する使い方)

自宅は「主な実施場所として利用」が約84%と最も多い。

共同利用型オフィス等は「主な実施場所として利用」が約7%、「条件が合えば主な実施場所として利用」が約18%、「都合により時々利用」が約14%であり、利用意向のある人は、テレワーク実施者のうちの約38%。

(2-8)

【調査結果のまとめ】テレワークの普及度合いと実施実態

○テレワークの開始時期・満足度・実施意向等

雇用型テレワーカーのうち、約6割が緊急事態宣言の発令された4月以降に開始。約64%がテレワークに満足し、約82%がテレワークの継続意向がある。

(2-9)

○テレワークを実施していない(実施したくない)理由(非テレワーカー)

雇用型非テレワーカーのうち、約6割が仕事内容がテレワークになじまないと回答し、その大部分がテレワークを認められていない(不明含む)。

約14%が、テレワークを認められていないためにテレワークを実施していない。残り約24%の人は、テレワークを実施していない理由として、テレワークの必要性がない(約40%)、職場の勤務環境(約27%)、テレワーク実施場所の執務環境(約23%)、仕事関係(約21%)などに課題があるとしている。

(2-10)

○テレワークを実施してよかった点、悪かった点

よかった点は、「通勤が不要、または、通勤の負担が軽減された」の約74%が最も多く、次いで「時間の融通が利くので、時間を有効に使えた」の約59%、「新型コロナウイルスに感染する可能性がある中で出勤しなくても業務を行えた」の約43%。

(2-11)

悪かった点は、「仕事に支障が生じる(コミュニケーションのとりづらさや業務効率低下など)、勤務時間が長くなるなど、勤務状況が厳しくなった」が約47%と最も高く、次いで「仕事をする部屋や机・椅子、インターネット環境や、プリンター・コピー機などの環境が十分でなく不便だった」の約35%が高くなっているが、他の項目はいずれも2割に満たない。

(2-12)

○テレワークによる労働時間変化、業務効率向上要因・低下要因

テレワーク実施により労働時間が減った人は約35%、変化しなかった人は約39%、増えた人は約26%。労働時間が減った人の減少時間は、平均約80分で、「1時間～1時間30分未満」減少した人が約13%と多かった。労働時間が増えた人の増加時間は、平均約60分。

(2-13)

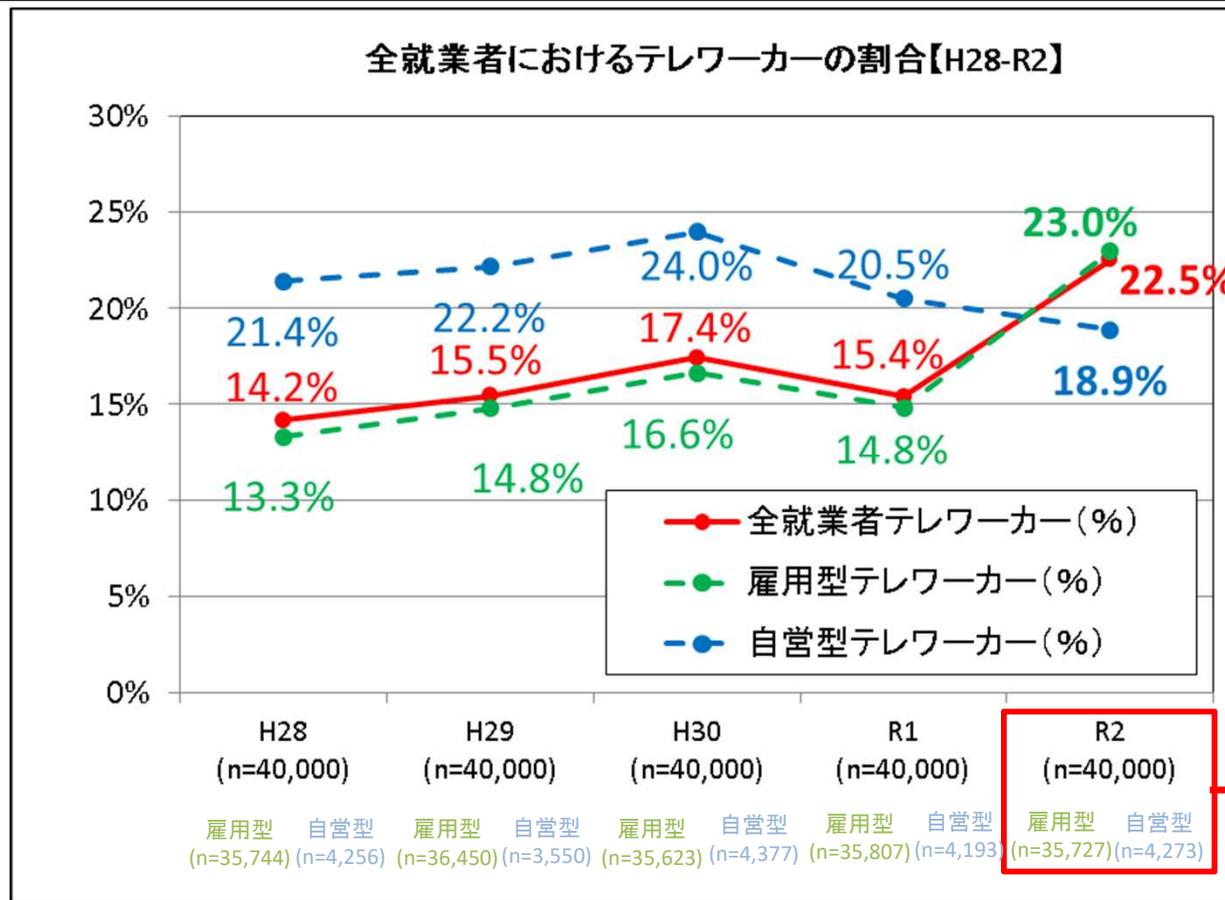
また、テレワーク実施による業務効率向上要因は、「問い合わせ、雑用、会議等が減り、業務に集中することができたから」が約35%と多かった。

業務効率低下要因は、「特になし」が最も多いが、それ以外では「口頭で確認すれば簡単に済むことでも、メール等でやり取りしなければならぬから」が約24%と多かった。

(2-14)

2-1. テレワーカーの割合【平成28～令和2年度の推移】

○全就業者(雇用型、自営型)のテレワーカーの割合は22.5%で、前年度から約7ポイント増加し、過去5年間で最高値を記録。



| R2 | 全就業者 | | | 雇用型 | | | 自営型 | | |
|----|---------|------------|---------------|---------|------------|---------------|---------|------------|---------------|
| | 就業者数(人) | テレワーカー数(人) | テレワーカー/就業者(%) | 就業者数(人) | テレワーカー数(人) | テレワーカー/就業者(%) | 就業者数(人) | テレワーカー数(人) | テレワーカー/就業者(%) |
| 全体 | 40,000 | 9,012 | 22.5% | 35,727 | 8,205 | 23.0% | 4,273 | 807 | 18.9% |
| 男性 | 22,021 | 6,201 | 28.2% | 19,269 | 5,646 | 29.3% | 2,752 | 555 | 20.2% |
| 女性 | 17,979 | 2,811 | 15.6% | 16,458 | 2,559 | 15.5% | 1,521 | 252 | 16.6% |

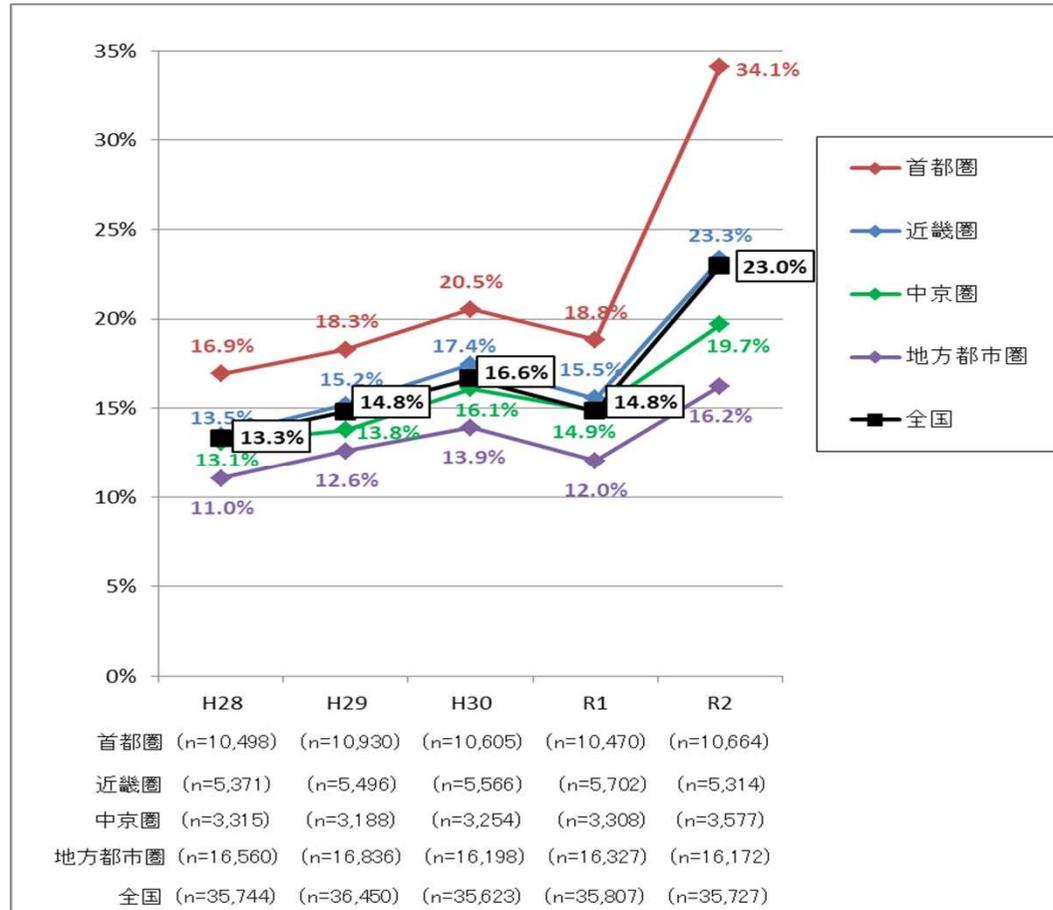
※単数回答

2-2. 就業者の属性別テレワーカーの割合（居住地地域別）

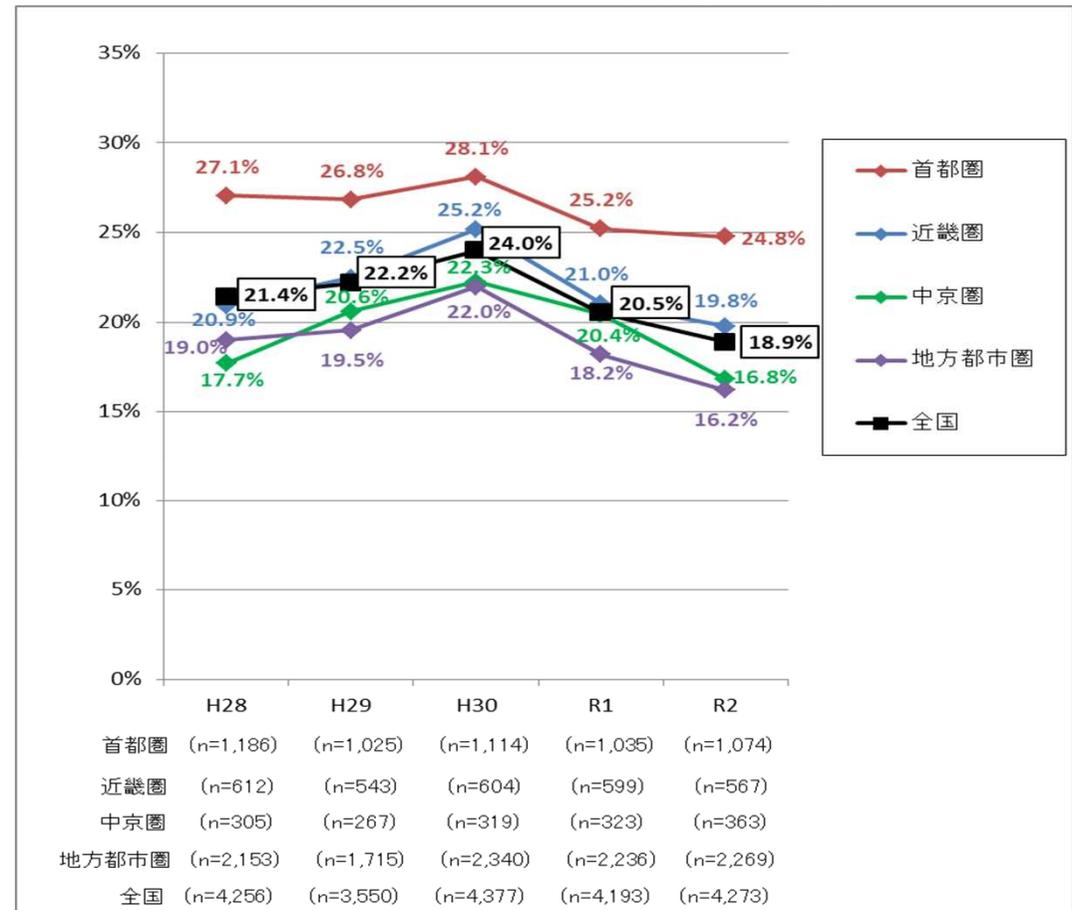
○地域別でのテレワーカーの割合は、雇用型就業者・自営型就業者ともに、相対的に首都圏が高く、地方都市圏で低い。

○雇用型就業者のテレワーカーの割合は、どの地域も前年度より上昇し、特に首都圏で大幅に上昇。

雇用型テレワーカーの割合【H28-R2】



自営型テレワーカーの割合【H28-R2】



(※) R1はWEB登録者情報の居住地、R2はWEB調査回答者の居住地

首都圏： 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県

中京圏： 愛知県、岐阜県、三重県

近畿圏： 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県

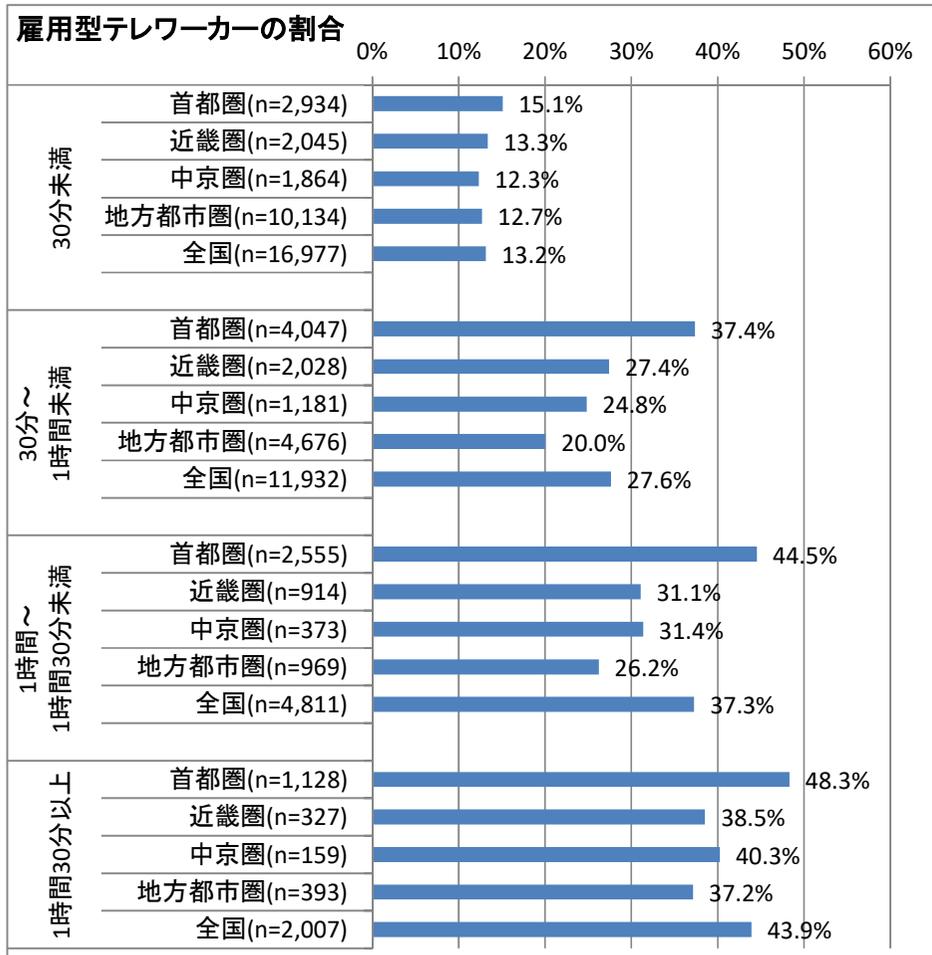
地方都市圏： 上記以外の道県

※単数回答

2-3. 就業者の属性別テレワーカーの割合（通勤時間/居住地域別）

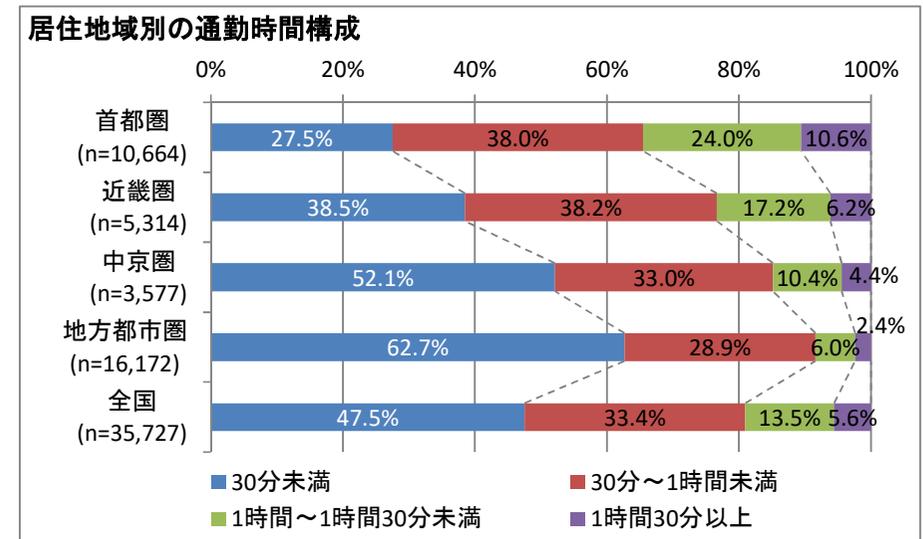
【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,727]

- 通勤時間別に居住地域別のテレワーカーの割合を比較すると、どの地域でも通勤時間が長い人ほどテレワーカーの割合は高い。
- 首都圏が他の都市圏に比べてテレワーカーの割合が高く、30分未満では約2~3ポイント、30分以上の時間帯では、いずれも約10ポイント以上の差がある。
- テレワーカーの割合の低い通勤時間30分未満の人が、首都圏の約28%に対し、他の地域は約39%~約63%と高く、首都圏と比較してテレワーカーの割合が低い一因と考えられる。



←通勤時間別・居住地域別テレワーカーの割合

↓居住地域別通勤時間構成



※単数回答

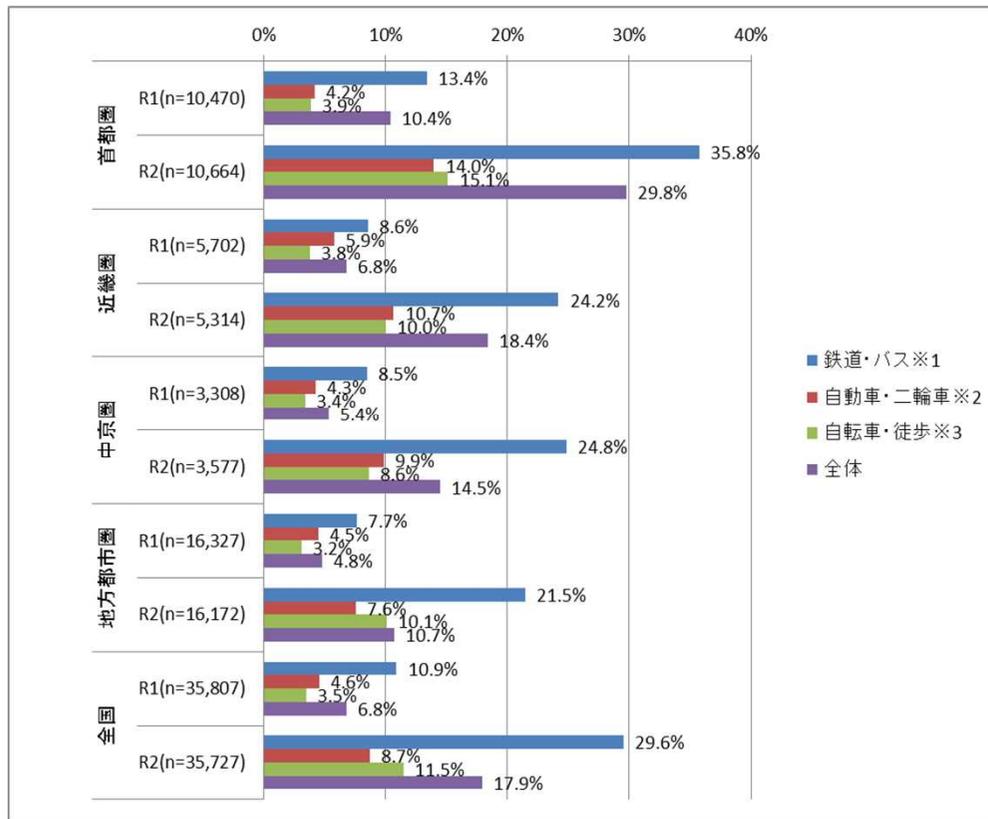
※単数回答

2-4. 就業者の属性別テレワーカーの割合(通勤交通手段/居住地域別)

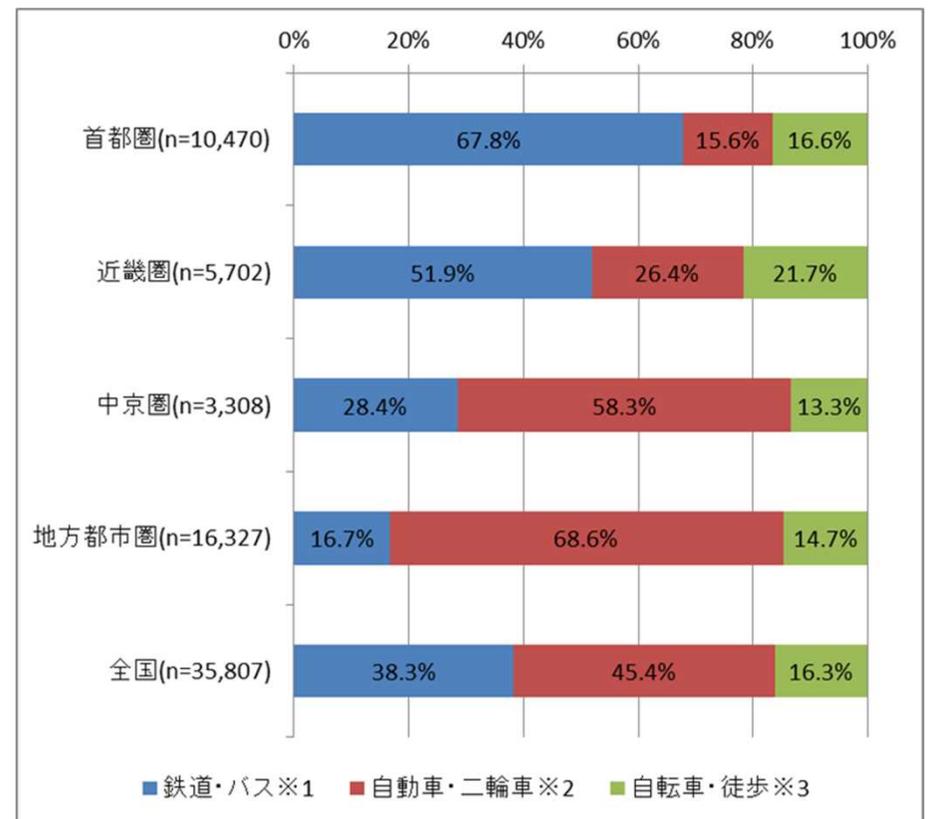
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]※

- 通勤交通手段別では、鉄道・バス利用者の在宅型テレワーカーの割合が高く、前年度からの伸びも全地域3倍程度と大きい。
- 自動車・二輪車、自転車・徒歩利用者のテレワーカーの割合は、「全国」で鉄道・バス利用者のそれぞれ3割、4割程度低い。
- テレワーカーの割合の高い鉄道・バス利用者が首都圏で約68%、近畿圏で約52%、中京圏では約28%、地方都市圏で約17%(以上、令和元年度)と地域別で差があり、首都圏と比較してテレワーカーの割合が低い一因と考えられる。

通勤交通手段別在宅型テレワーカーの割合(居住地別)【R1-R2】※



ふだんの勤務先への通勤交通手段構成(居住地別)【R1】



- ※
- ・ R2の通勤交通手段の設問対象者は、第1段階調査で自宅又は共同利用型オフィス等で直近1年間実施していると回答した第2段階調査回答者。
 - ・ このうち、自宅直近1年間実施した人(在宅型テレワーカー)を第1段階調査に回答した同テレワーカーへ拡大し、交通手段を推計(①)。
 - ・ それ以外の雇用型就業者の交通手段は、R1交通手段構成比×R2の同就業者数で推計(②)。
 - ・ 通勤交通手段別の在宅型テレワーカーの割合は①/(①+②)により推計。

- ※1～※3 通勤交通手段(複数回答あり)は以下のように分類
- 鉄道・バス: 鉄道・バス利用者すべて(鉄道・バスを利用し、自動車・二輪車、自転車・徒歩も利用している人も含む)
- 自動車・二輪車: 自動車・二輪車利用者のうち、鉄道・バス利用者は除く(自動車・二輪車を利用し、自転車・徒歩も利用している人も含む)
- 自転車・徒歩: 自転車・徒歩利用者のうち、鉄道・バス、自動車・二輪車いずれか利用している人を除く

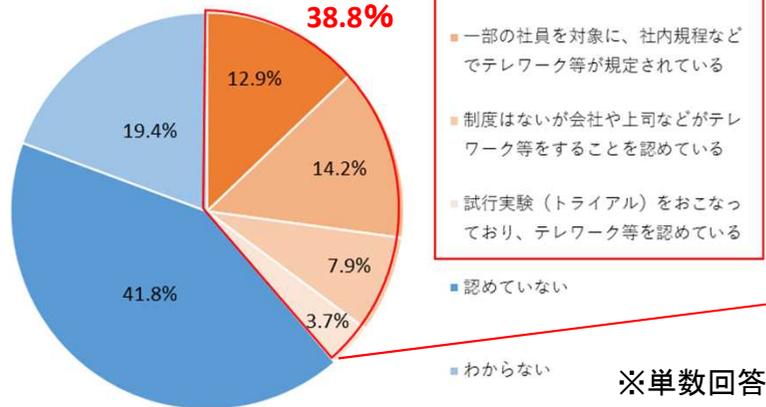
2-5. 勤務先のテレワーク制度等の導入割合

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

- 雇用型就業者において、勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と回答した人の割合は**38.8%**と、**前年度19.6%**と比べ大幅に上昇。そのうち、テレワークを実施したことがあると回答した人の割合は、50.9%。
- 一方、「制度等が導入されていない」と回答した人のうち、テレワークを実施したことがあると回答した人の割合は5.3%にとどまり、「**制度等が導入されている**」と回答した(勤務先に制度等があると認識している)方が、**テレワーカーの割合が圧倒的に高い傾向にある。**

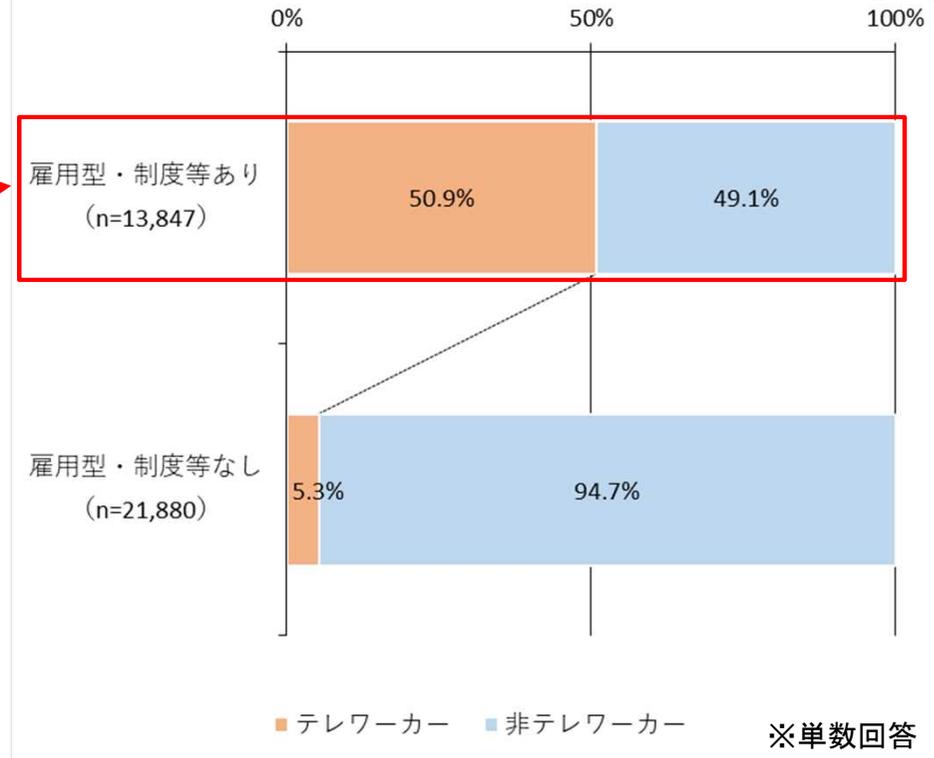
勤務先にテレワーク制度等が導入されていると回答した割合【R2】

雇用型就業者全体
(n=35,727)

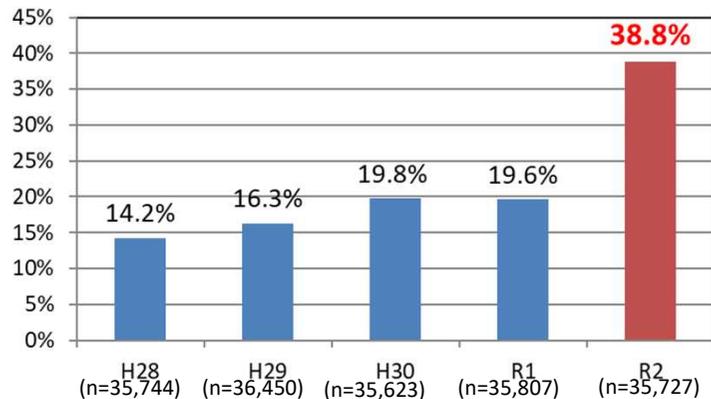


制度等が導入されている

雇用型における制度等の有無別のテレワーカー割合【R2】



勤務先にテレワーク制度等が導入されていると回答した割合
(雇用型就業者全体)【H28~R2】



※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

2-6. テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合（政府KPI）

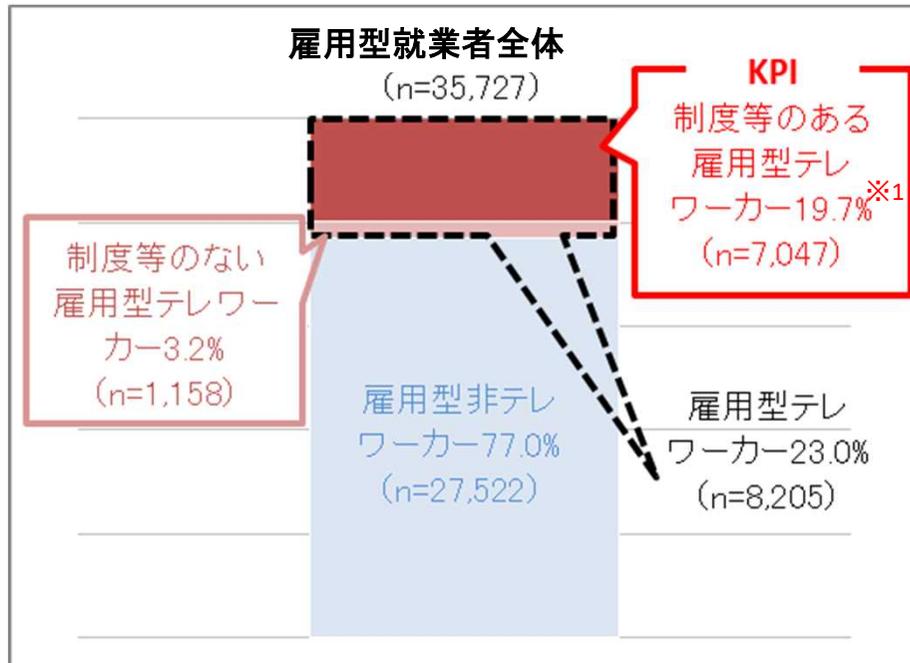
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

○「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、テレワークの普及に関するKPIのひとつとして、平成32(2020)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(7.7%)で倍増させる(15.4%)としている。(現在は「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画(令和2年7月17日閣議決定)」において同様のKPIを設定。)

※雇用型就業者全体のうち、勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と回答した雇用型テレワーカーの割合。(なお、「テレワーク制度等が導入されている」という回答が該当するケースについては、P14の「勤務先にテレワーク制度等が導入されていると回答した割合【R2】」グラフ中の選択肢赤囲み参照。)

○「テレワーク制度等が導入されている」と回答した雇用型テレワーカーの割合は19.7%(令和2年)。

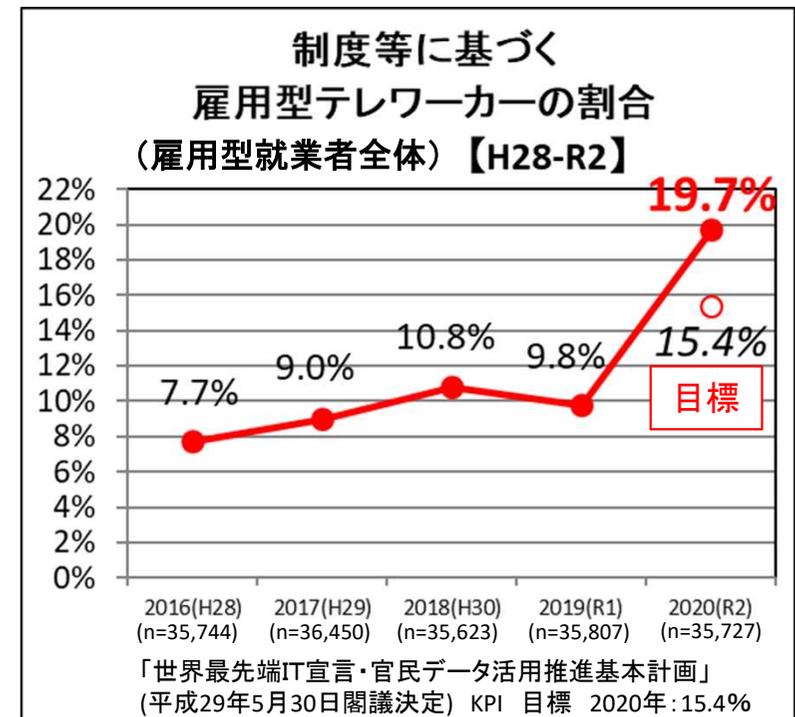
制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合【R2】



※単数回答

※1 KPIの計算方法

[制度等あり雇用型テレワーカー7,047÷雇用型計35,727]×100

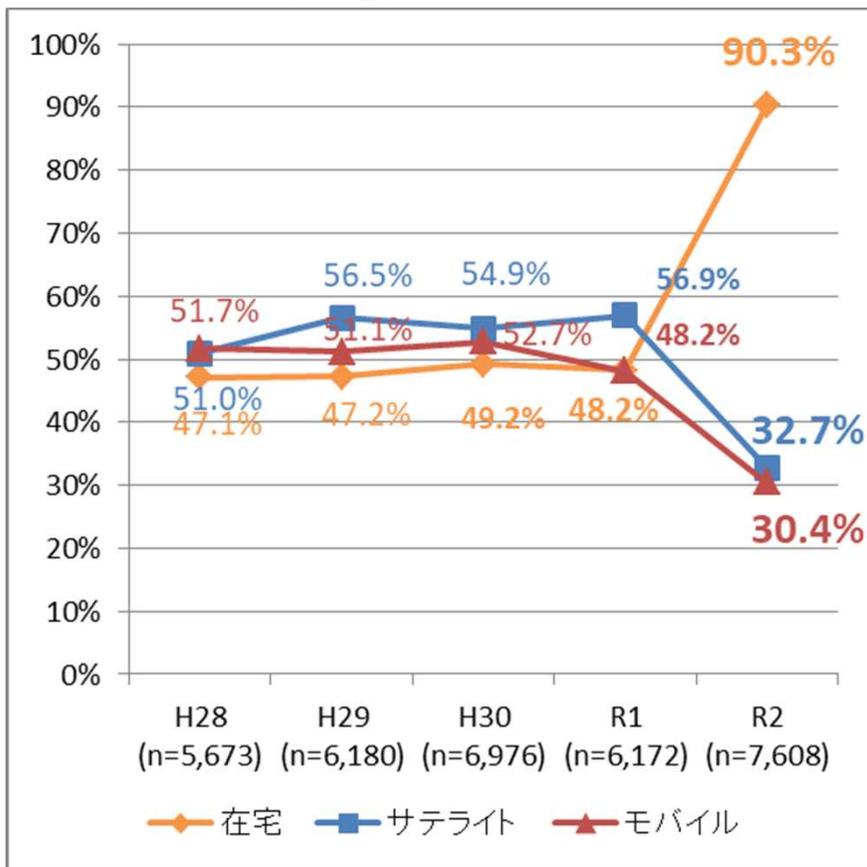


2-7. テレワークの実施場所・平均仕事時間

【設問対象者】雇用型テレワーカー、自営型テレワーカー [n=7,608] ※第1段階調査のテレワーク実施場所回答者のみ

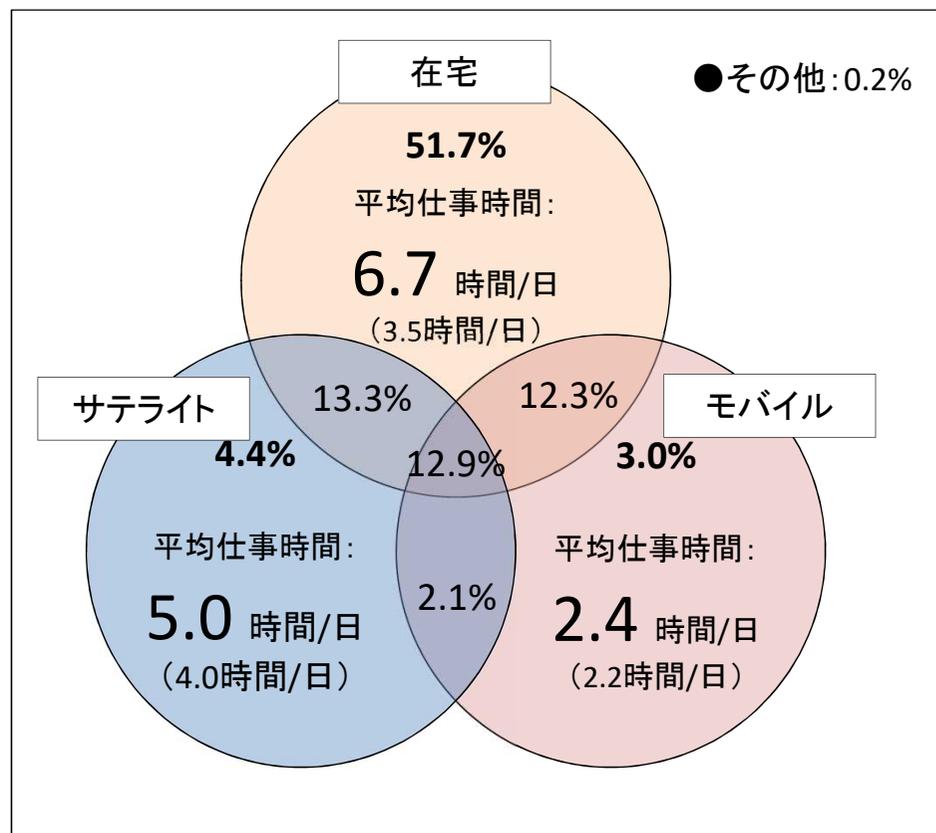
- テレワークの実施場所としては、在宅型が約90%と最も多く、サテライト型・モバイル型と比べて突出して多い。
- テレワークの実施場所別での平均仕事時間は、サテライト型が5.0時間/日、在宅型が6.7時間/日、モバイル型が2.4時間/日であり、在宅型の平均仕事時間が最も長い。

テレワークの実施場所別のテレワーカーの割合※【H28-R2】
(雇用型・自営型を含むテレワーカー全体)



※図中の%は、R1以前は全テレワーカー(これまでテレワークをしたことのある人)に対する割合。今年度のみ、テレワーク実施場所回答者に対する、各場所でテレワークをしている人の割合。

テレワークの実施場所別のテレワーカー割合※と平均仕事時間【R2】(N=7,608)



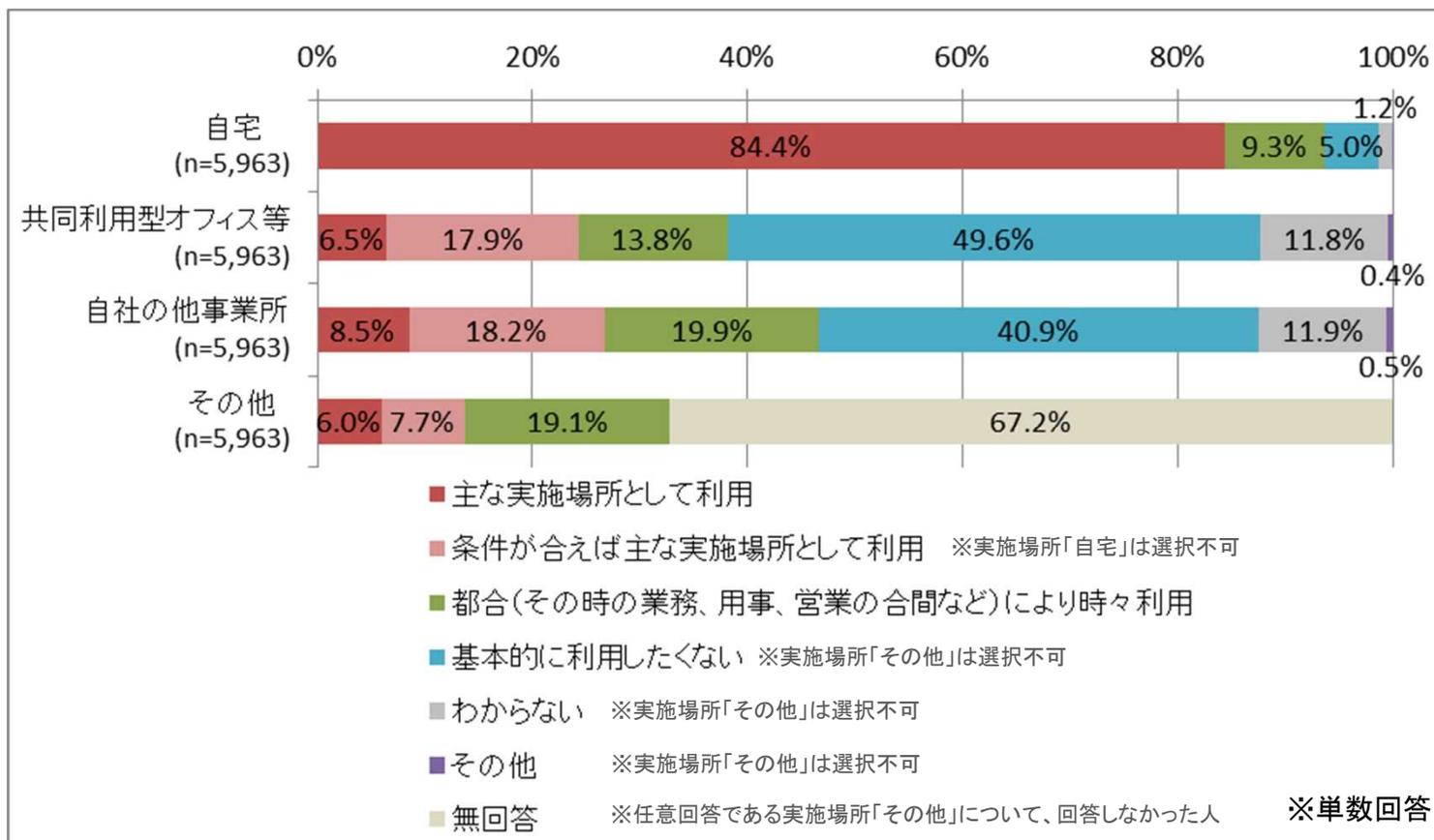
※図中の%は、テレワーク実施場所回答者に対する、各場所でテレワークをしている人の割合。
()はR1年度の平均仕事時間。

2-8. テレワーク実施場所としての考え方(希望する使い方)

【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者) [n=5,963]

- 自宅は「主な実施場所として利用」が約84%と最も多い。
- 共同利用型オフィス等は「主な実施場所として利用」が約7%、「条件が合えば主な実施場所として利用」が約18%、「都合により時々利用」が約14%であり、利用意向のある人は、テレワーク実施者のうちの約38%。
- 自社の他事業所は「主な実施場所として利用」が約9%、「条件が合えば主な実施場所として利用」が約18%、「都合により時々利用」が約20%であり、利用意向のある人は、テレワーク実施者のうちの約47%。

テレワーク実施場所として希望する使い方

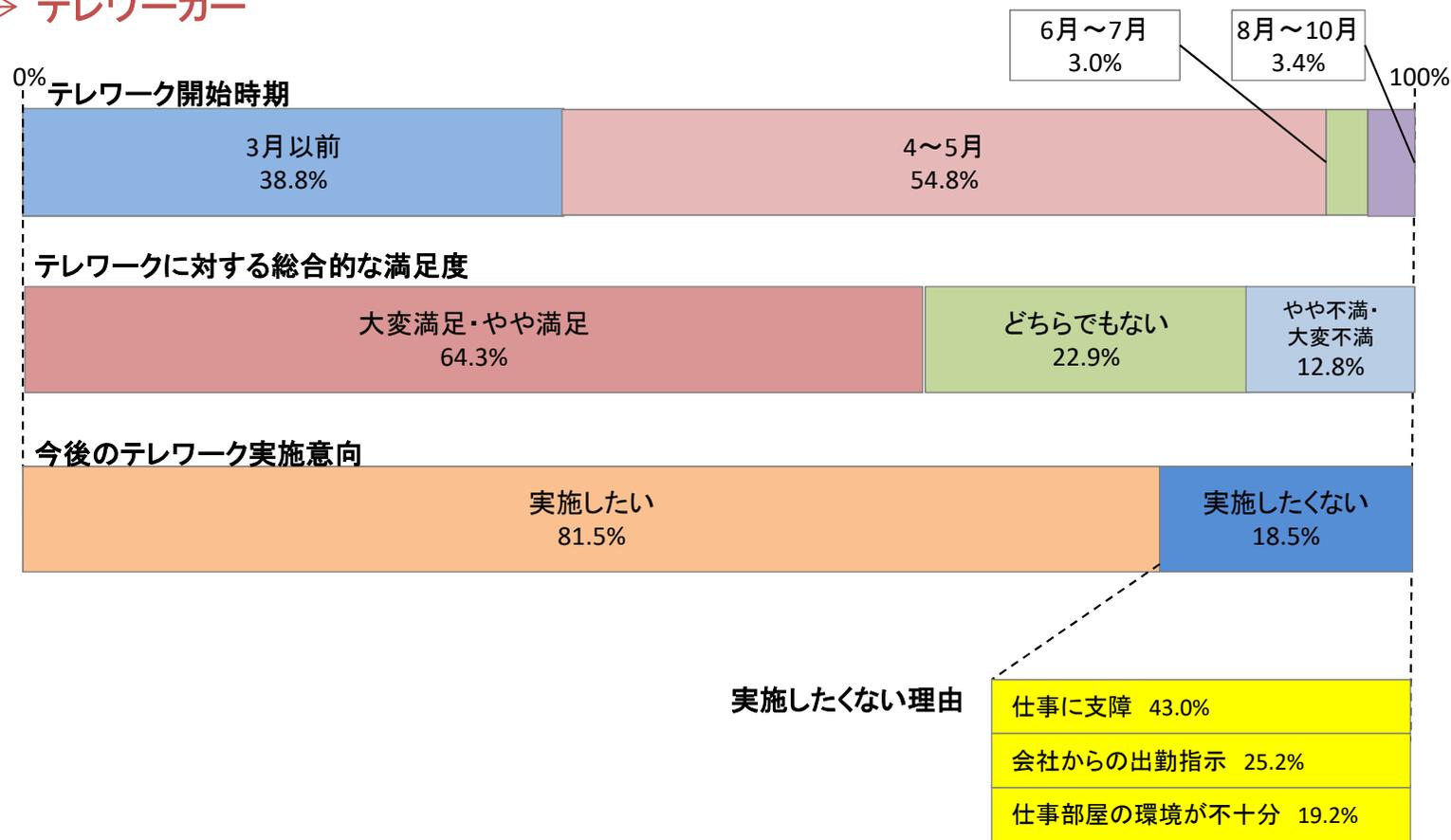
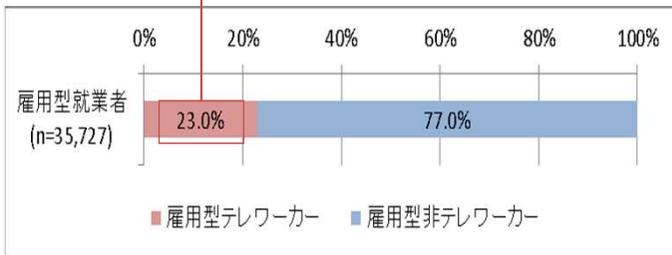


2-9. テレワーク開始時期・満足度・実施意向等(テレワーカー)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

- 雇用型テレワーカーのうち、約6割が緊急事態宣言の発令された4月以降に開始している。
- 約64%がテレワークに満足している。
- 約82%がテレワークの継続意向がある。

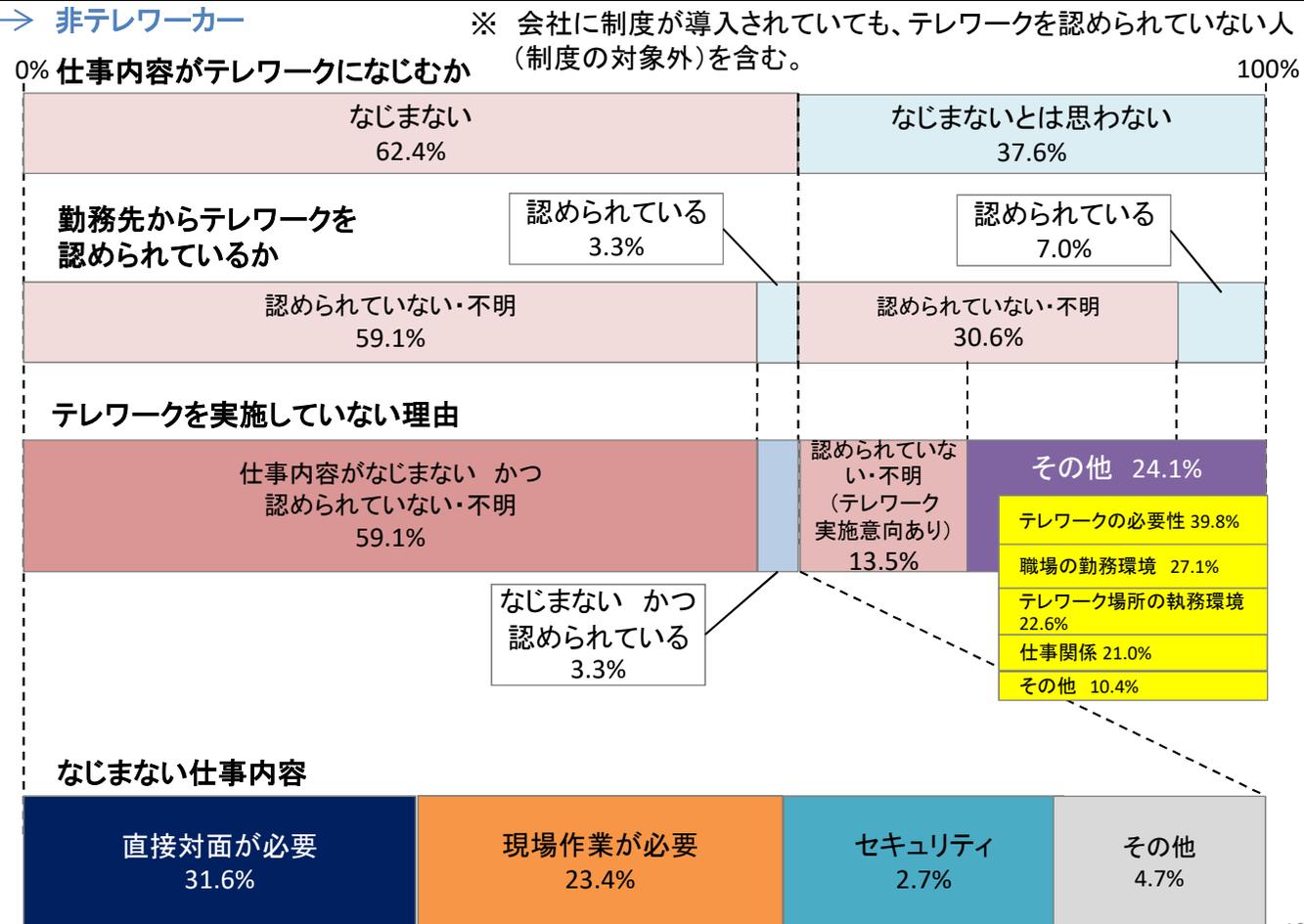
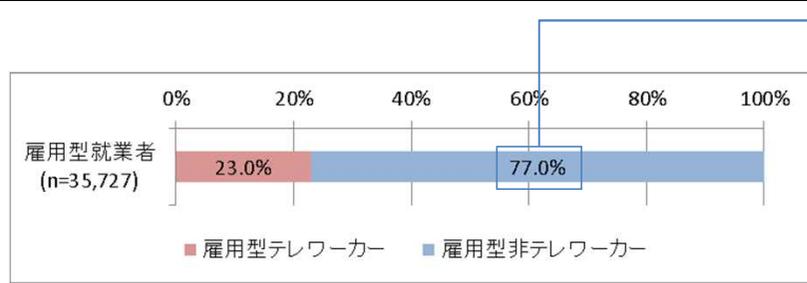
→ テレワーカー



2-10. テレワークを実施していない(実施したくない)理由(非テレワーカー)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

- 雇用型非テレワーカーのうち、約6割が仕事内容がテレワークになじまないと回答し、その大部分がテレワークを認められていない※(不明含む)。
- 約14%が、テレワークを認められていないためにテレワークを実施していない。(仕事内容がなじまないと回答した人(約38%)かつ、テレワークが認められていない人(不明含む、約31%)かつ、テレワークの実施意向があると回答した人)。
- 残り約24%の人は、テレワークを実施していない理由として、テレワークの必要性がない(約40%)、職場の勤務環境(約27%)、テレワーク実施場所の執務環境(約23%)、仕事関係(約21%)などに課題があるとしている。
- テレワークになじまない仕事内容は、「直接対面が必要」約32%、「現場作業が必要」約23%、「セキュリティ」約3%となっている。

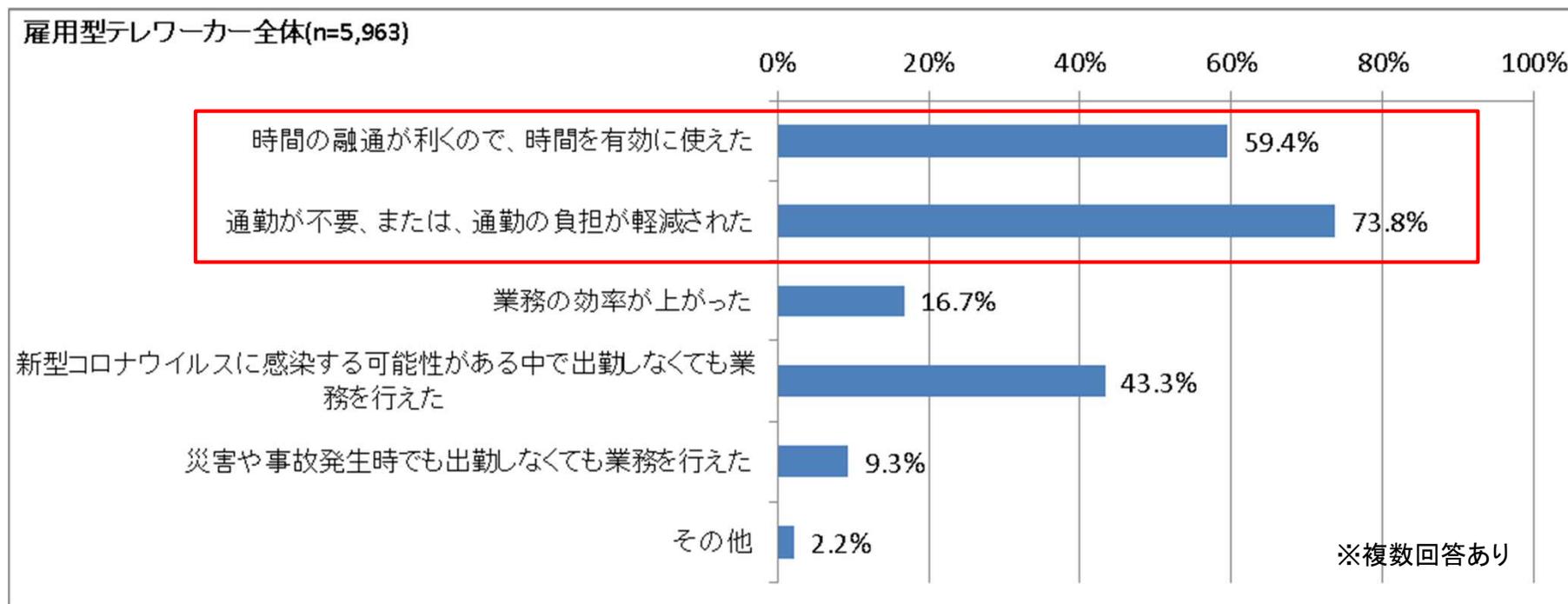


2-11. テレワークを実施してよかった点

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）[n=5,963]

○テレワークを実施してよかった点は、「通勤が不要、または、通勤の負担が軽減された」の約74%が最も多く、次いで「時間の融通が利くので、時間を有効に使えた」の約59%、「新型コロナウイルスに感染する可能性がある中で出勤しなくても業務を行えた」の約43%が多くなっている。

テレワークを実施してよかった点（雇用型テレワーカー全体）

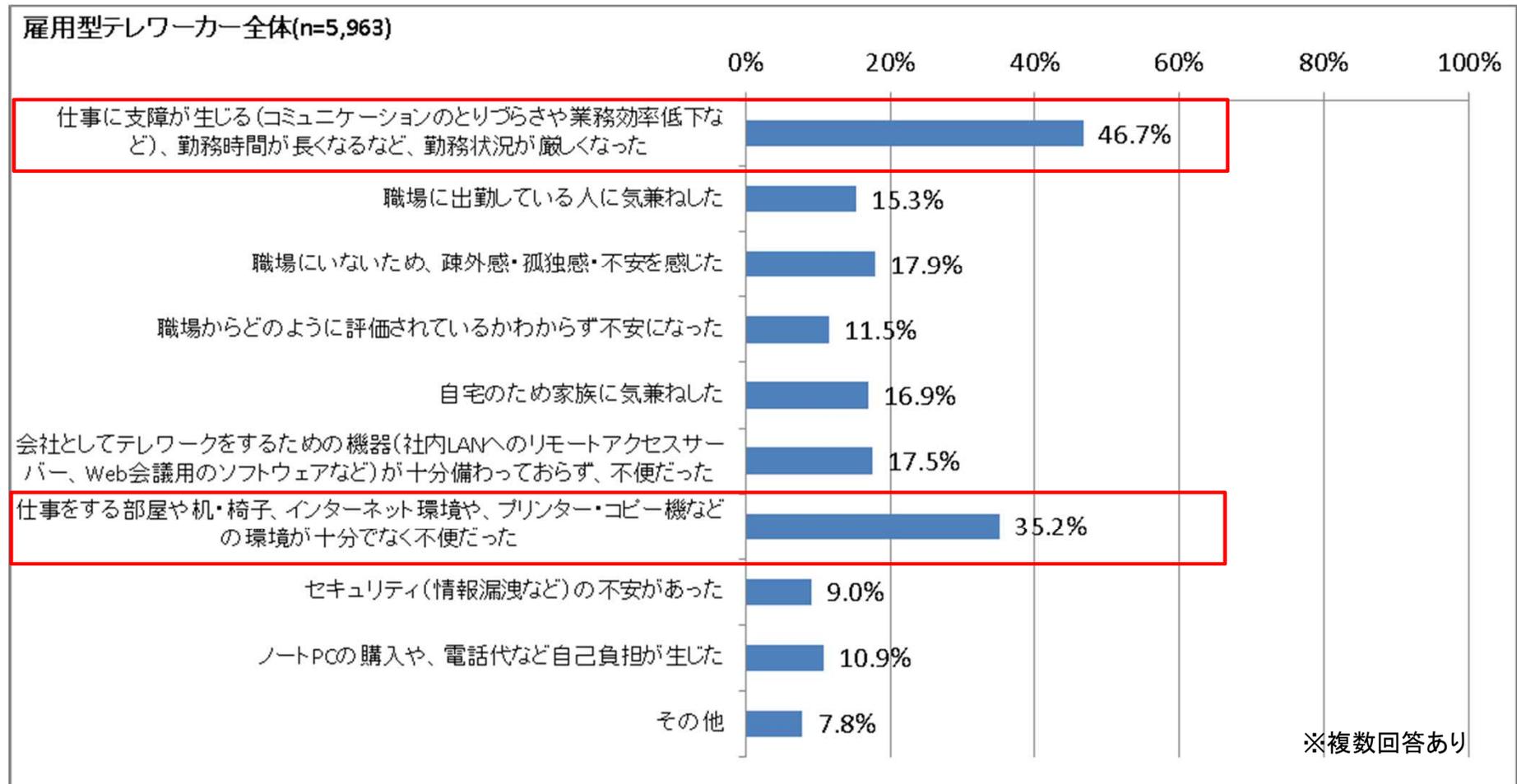


2-12. テレワークを実施して悪かった点

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）[n=5,963]

○テレワークを実施して悪かった点は、「仕事に支障が生じる（コミュニケーションのとりづらさや業務効率低下など）、勤務時間が長くなるなど、勤務状況が厳しくなった」が約47%と最も高く、次いで「仕事をする部屋や机・椅子、インターネット環境や、プリンター・コピー機などの環境が十分でなく不便だった」の約35%が高くなっているが、他の項目はいずれも2割に満たない。

テレワークを実施して悪かった点（雇用型テレワーカー全体）

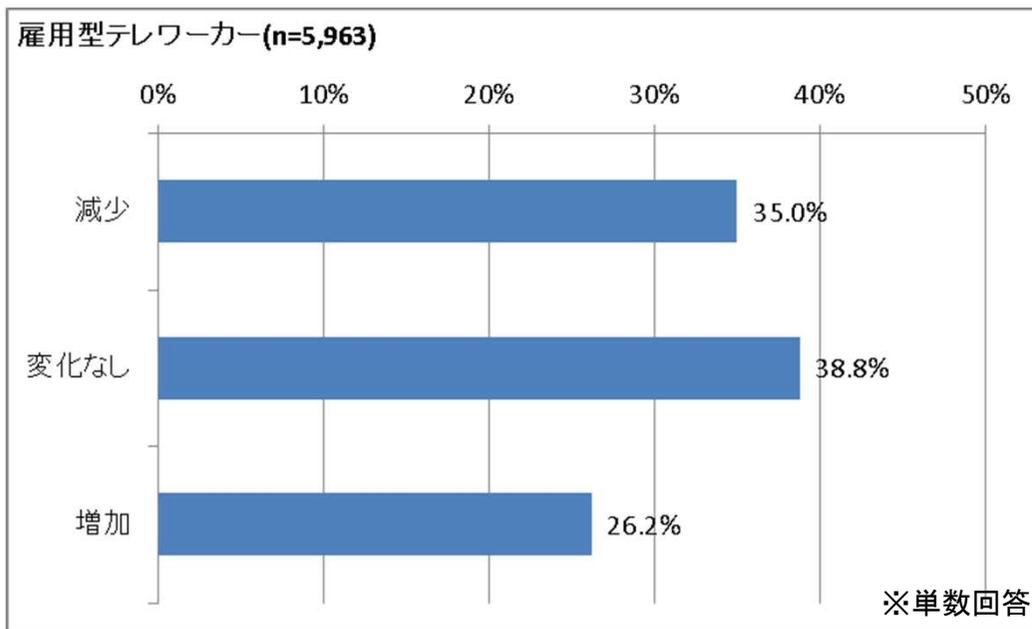


2-13. テレワークによる労働時間変化

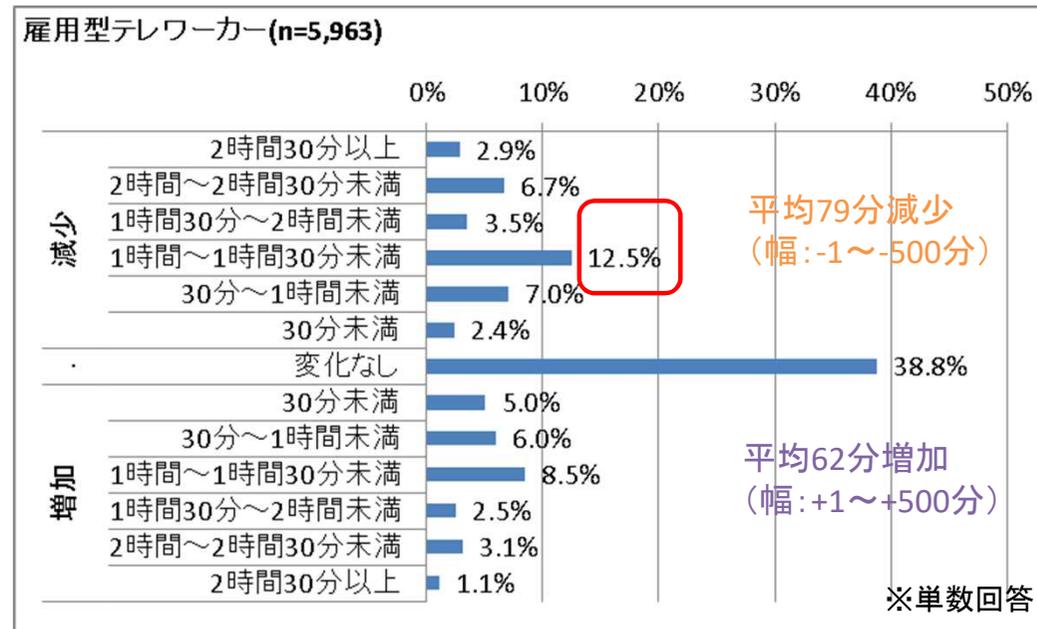
【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=5,963]

- テレワーク実施により労働時間が減った人は約35%、変化しなかった人は約39%、増えた人は約26%である。
- 労働時間が減った人の減少時間は、平均約80分で、「1時間～1時間30分未満」減少した人が約13%と多かった。
- 労働時間が増えた人の増加時間は、平均約60分となっている。

テレワーク実施による労働時間の増減



テレワーク実施による労働時間の増減時間別割合

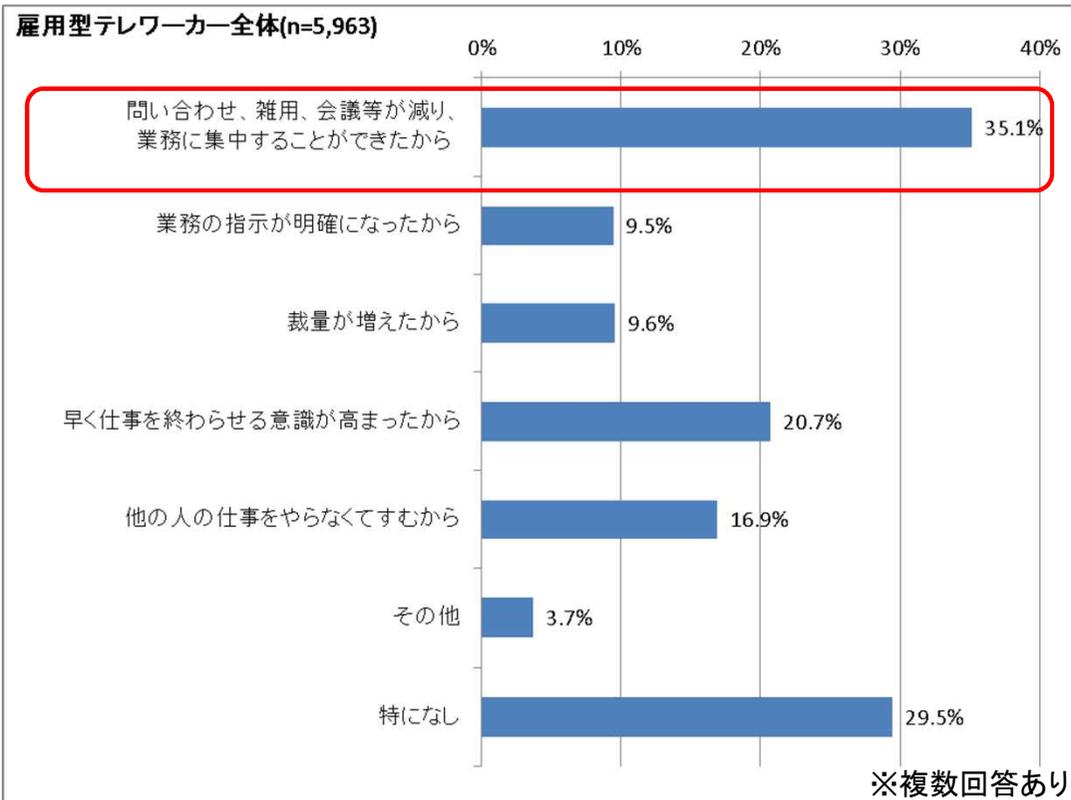


2-14. テレワークによる業務効率向上・低下要因

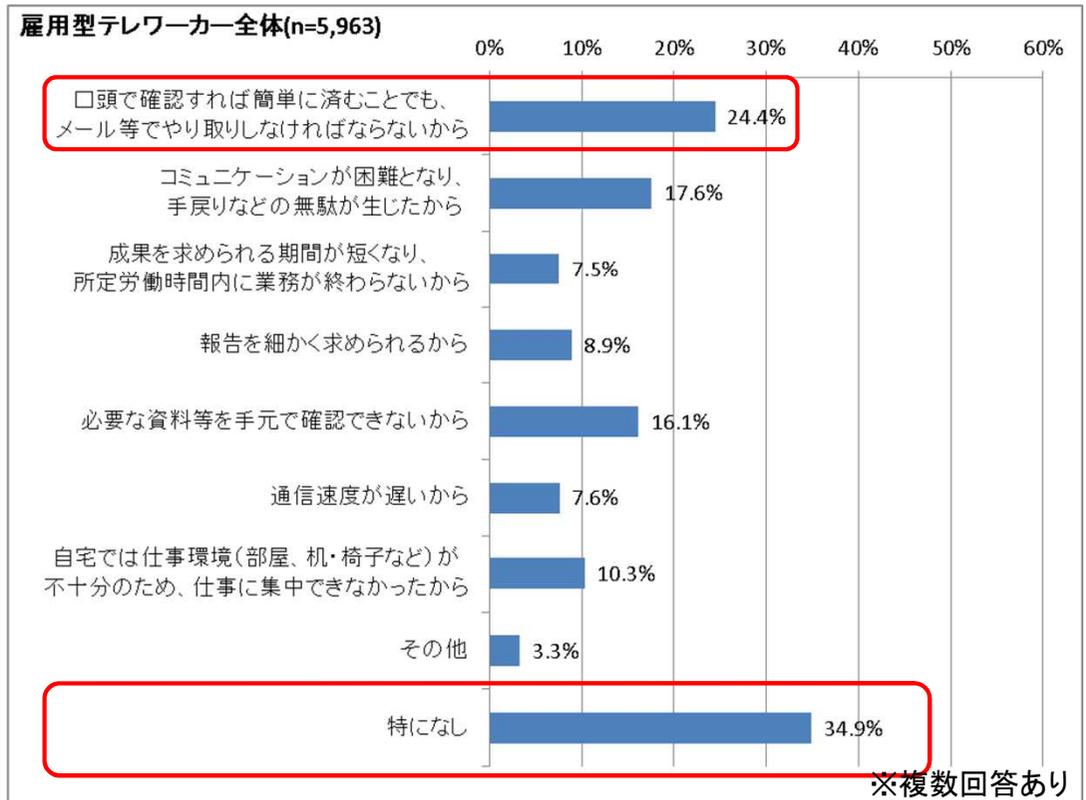
【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=5,963]

- テレワーク実施による業務効率向上要因は、「問い合わせ、雑用、会議等が減り、業務に集中することができたから」が約35%と多かった。
- 業務効率低下要因は、「特になし」が最も多いが、それ以外では「口頭で確認すれば簡単に済むことでも、メール等でやり取りしなければならないから」が約24%と多かった。

業務効率向上要因



業務効率低下要因



3. 【調査結果】新型コロナウイルス感染拡大に伴う 緊急事態宣言前後のテレワーク実施状況

【調査結果のまとめ】新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言前後のテレワーク実施状況

○雇用型就業者に占める時期別のテレワーク実施割合

雇用型テレワーカーの実施割合は、緊急事態宣言が発令されたことで3月以前の約9%から、約20%に倍増、解除後は16%台で推移。(3-1)

○緊急事態宣言前後の勤務先のテレワークに関する方針の変化

会社からテレワーク指示、推奨を受けた人は、緊急事態宣言発令中に急増し、テレワークを認められていなかった人が急減。緊急事態宣言解除後、テレワーク指示を受けた人は急減した一方、テレワーク推奨が拡大、宣言中減少した出勤推奨、テレワークを認められていなかった人が拡大。

テレワークを認められていなかった人は、緊急事態宣言解除後も漸増傾向。

一方で、8月～10月においても、テレワークを認められていた人、テレワーク指示・推奨を受けた人は約7割いる。

(3-2)

○テレワークを実施したきっかけ

テレワーク実施のきっかけは、「新型コロナウイルス感染症対策」が約85%(会社からの指示・推奨等79%、自主的6%)。

それ以外では、「柔軟な働き方による時間の有効活用」が約5%、他はいずれも3%未満。

(3-3)

○テレワークの継続・中断・再開理由

テレワークを継続している理由のほとんどが新型コロナウイルス感染症対策で約80%であり、その他、テレワークを実施してみて、「テレワークのメリットを実感したから」が約6%、「特に問題がなかったから」が約7%。

テレワークを中断している理由は「会社から出勤するよう指示等があったから」が約49%で最も多く、「テレワークを実施したきっかけ(新型コロナウイルス感染症対策として(会社からの指示・推奨等)がなくなったから」が約18%で続く。その他、「テレワークのメリットを感じなかったから」、「デメリットが大きかったから」がそれぞれ約6%、約2%ある。

テレワークを再開している理由は新型コロナウイルス感染再拡大が約73%(会社から再度指示等55%、自主的に18%)。

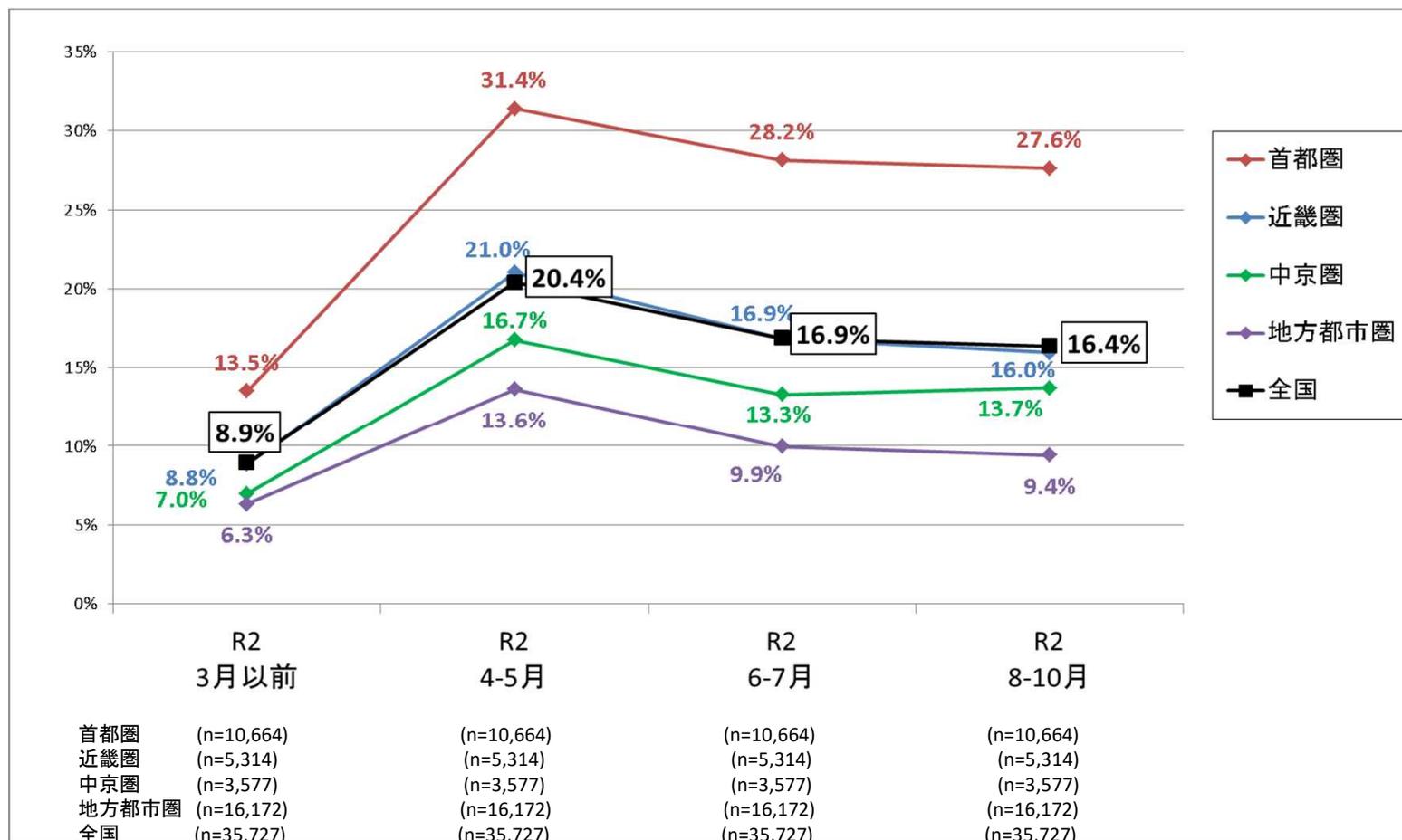
新型コロナウイルス感染症対策として実施している人が多く、それ以外の理由で継続・中断・再開している人は少ない傾向にある。(3-4)

3-1. 雇用型就業者に占める時期別のテレワーク実施割合

【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=5,963]

- 雇用型テレワーカーの実施割合は、緊急事態宣言が発令されたことで3月以前の約9%から、約20%に倍増、解除後は16%台で推移。
- 地域別では、首都圏の実施率が全期間を通じて他地域よりも高く、緊急事態宣言発令中で約31%、解除後は約28%で推移し、他地域より約10ポイント以上高い。

雇用型就業者に占める時期別のテレワーク実施割合※



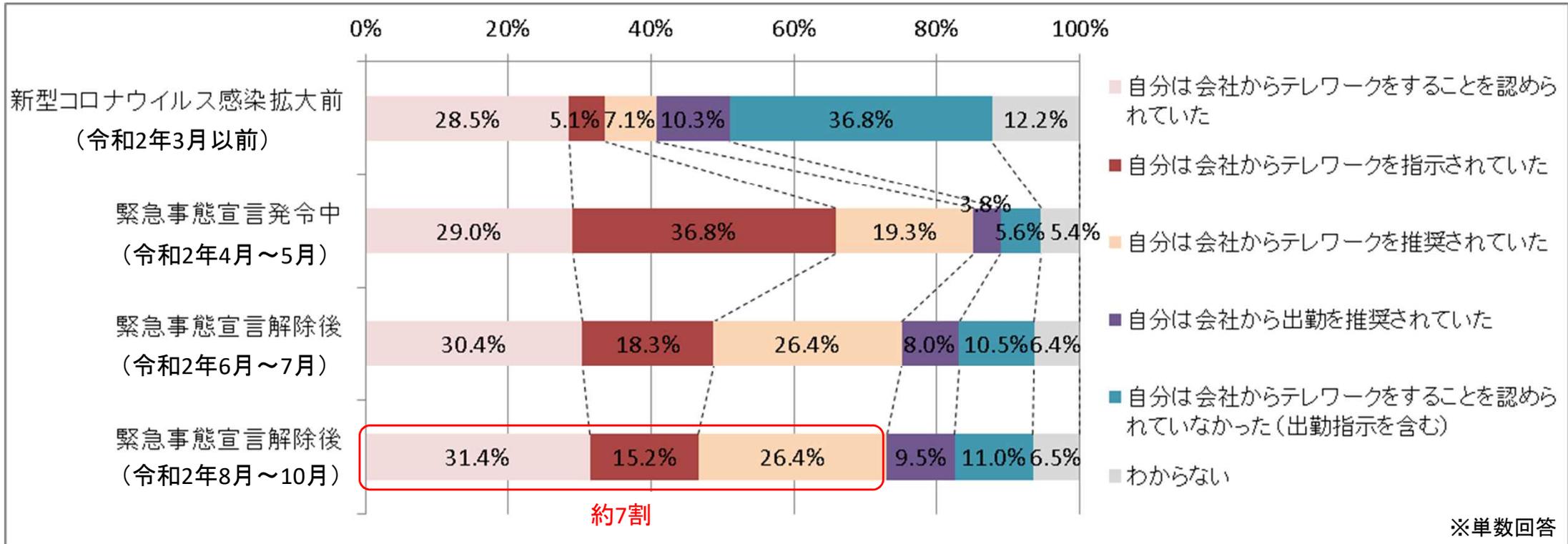
※第1段階調査に回答した雇用型テレワーカー8205人のうち、第2段階調査に回答していない2242人の時期別テレワーク実施状況を直接把握できないため、第2段階調査に回答したテレワーカー5963人を第1段階に回答したテレワーカー8205人へ全国及び地域別に拡大することにより、第1段階調査に回答した雇用型就業者に占める時期別のテレワーク実施割合を推計。

3-2. 緊急事態宣言前後の勤務先のテレワークに関する方針の変化

【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=5,963]

- 会社からテレワーク指示、推奨を受けた人は、緊急事態宣言発令中に急増し、テレワークを認められていなかった人が急減している。
- 緊急事態宣言解除後、テレワーク指示を受けた人は急減した一方、テレワーク推奨が拡大、宣言中減少した出勤推奨、テレワークを認められていなかった人が拡大している。
- テレワークを認められていなかった人は、緊急事態宣言解除後も漸増傾向。
- 一方で、8月～10月においても、テレワークを認められていた人、テレワーク指示・推奨を受けた人は約7割いる。

勤務先のテレワークに関する方針の変化

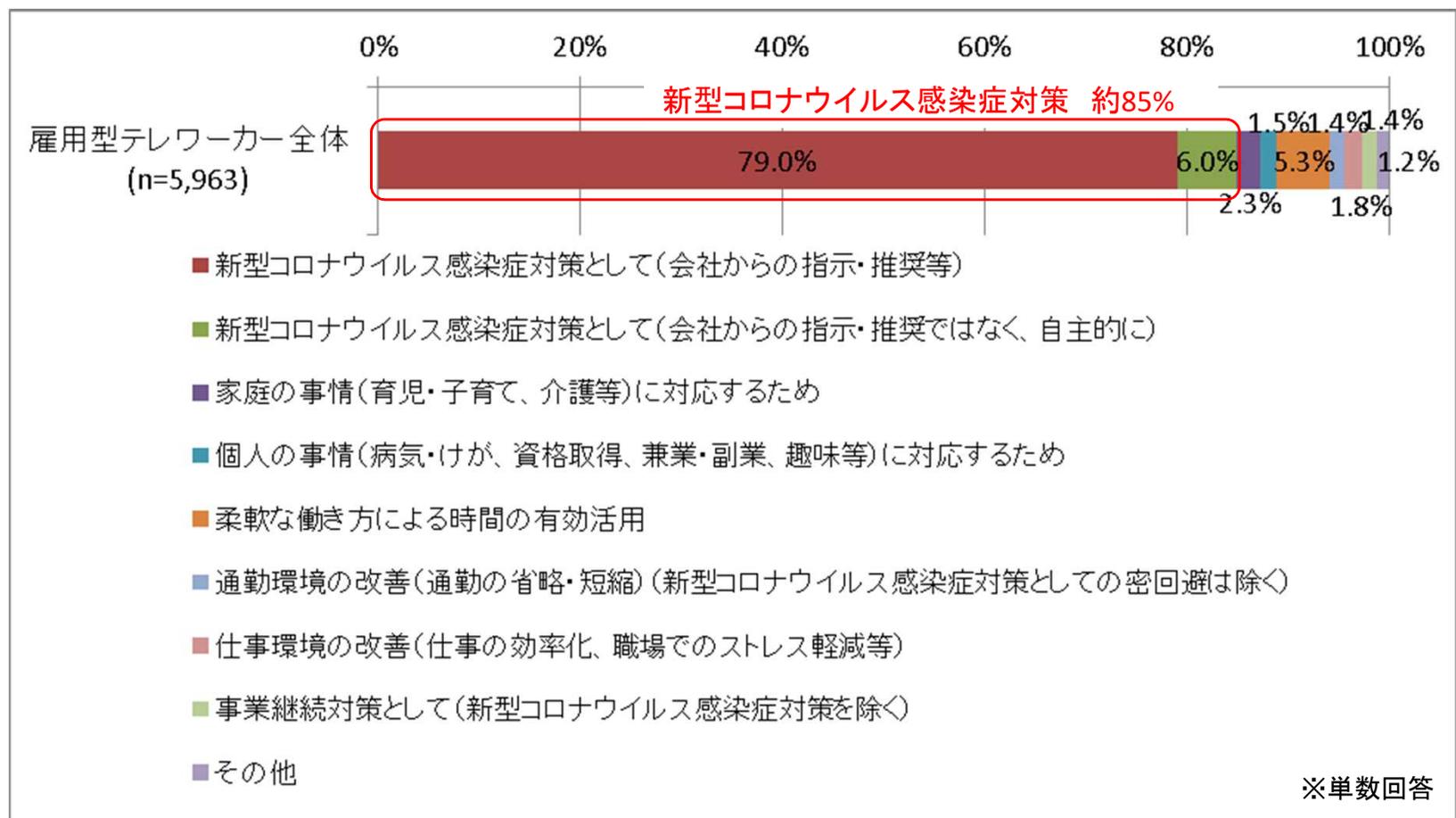


3-3. テレワークを実施したきっかけ

【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=5,963]

○テレワーク実施のきっかけは、「新型コロナウイルス感染症対策」が約85%(会社からの指示・推奨等79%、自主的6%)となっている。

○それ以外では、「柔軟な働き方による時間の有効活用」が約5%、他はいずれも3%未満となっている。

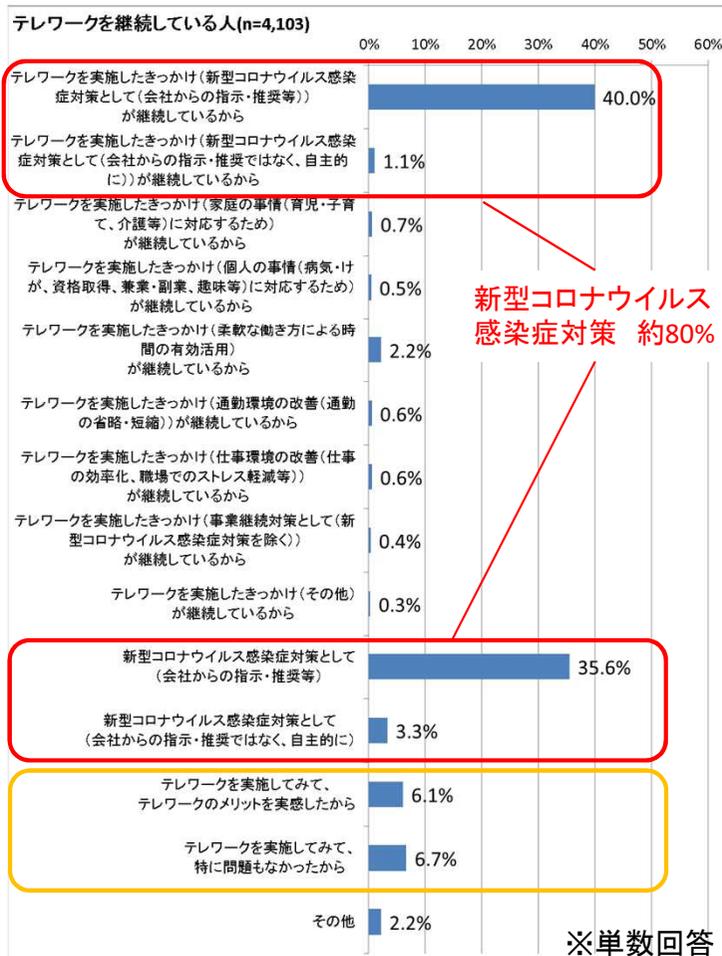


3-4 . テレワークの継続・中断・再開理由

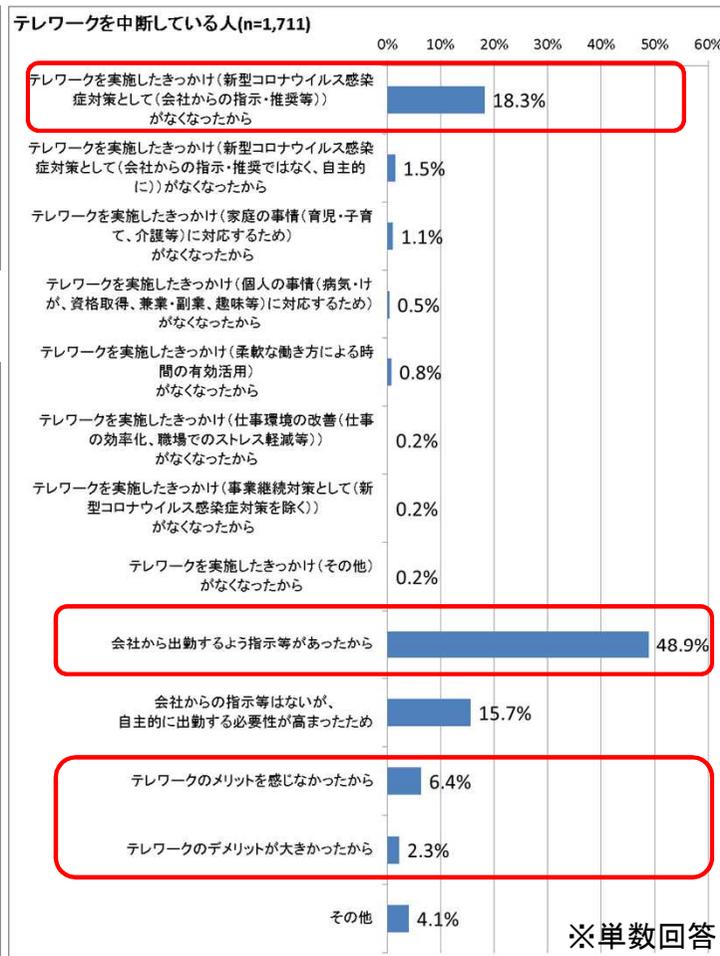
【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=5,963]

- テレワークを継続している理由のほとんどが新型コロナウイルス感染症対策で約80%であり、その他、テレワークを実施してみて、「テレワークのメリットを実感したから」が約6%、「特に問題がなかったから」が約7%。
- テレワークを中断している理由は「会社から出勤するよう指示等があったから」が約49%で最も多く、「テレワークを実施したきっかけ(新型コロナウイルス感染症対策として(会社からの指示・推奨等)がなくなったから」が約18%で続く。その他、「テレワークのメリットを感じなかったから」、「デメリットが大きかったから」がそれぞれ約6%、約2%ある。
- テレワークを再開している理由は新型コロナウイルス感染再拡大が約73%(会社から再度指示等55%、自主的に18%)。
- 新型コロナウイルス感染症対策として実施している人が多く、それ以外の理由で継続・中断・再開している人は少ない傾向にある。

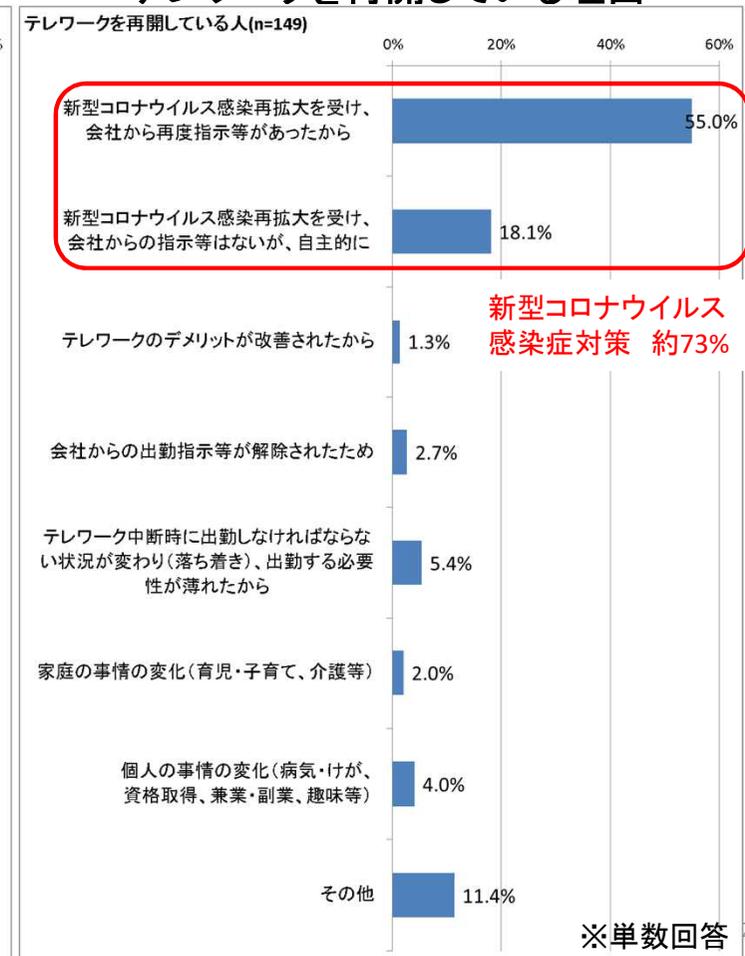
テレワークを継続している理由



テレワークを中断している理由



テレワークを再開している理由



4. 【調査結果】新型コロナウイルス感染拡大に伴う 働き方、住まい方への影響

【調査結果のまとめ】新型コロナウイルス感染拡大に伴う働き方、住まい方への影響

○ワーケーションの意向等

《ワーケーションの実施意向》

雇用型就業者のうち、今後ワーケーションを「してみたいと思う」と回答した人の割合は約37.0%。このうち、約半数の18.2%が滞在期間として1日～3日程度を希望。(4-1)

《ワーケーション実施にあたっての不安・課題》

「会社の制度上、ワーケーションを行うことが認められていない」が51.2%と最も多い。(4-2)

○転居の意向等

《転居の意向》

雇用型就業者のうち、「転居に向けて具体的に検討中」と回答した人の割合は2.4%、「実現可能性を含めて情報収集を始めたところ」と回答した人の割合は1.7%であり、転居に向けて具体的な行動を起こしている人の割合は雇用型就業者の4.1%にとどまる。(4-3)

《転居を希望する理由》

「よりゆっくりした、ストレスのない健康的な生活をするため」と回答した人の割合が28.5%と最も多い。(4-4)

《転居希望地・転居後の働き方》

転居希望地としては、首都圏居住者は東京都が最多(26.9%)、近畿圏居住者は大阪府が最多(47.1%)、中京圏居住者は愛知県が最多(51.7%)。首都圏居住者、近畿圏居住者、中京圏居住者とも、大多数が同じ圏内への転居を希望している。(4-5)

転居希望者のうち、仮に転居する場合の希望する働き方として、「現在の仕事を継続し、通勤」が31.7%と最も多いが、「現在の仕事を継続し、テレワーク中心の働き方」と回答した人の割合も25.2%いる。(4-6)

《転居にあたっての不安・課題、転居できない理由》

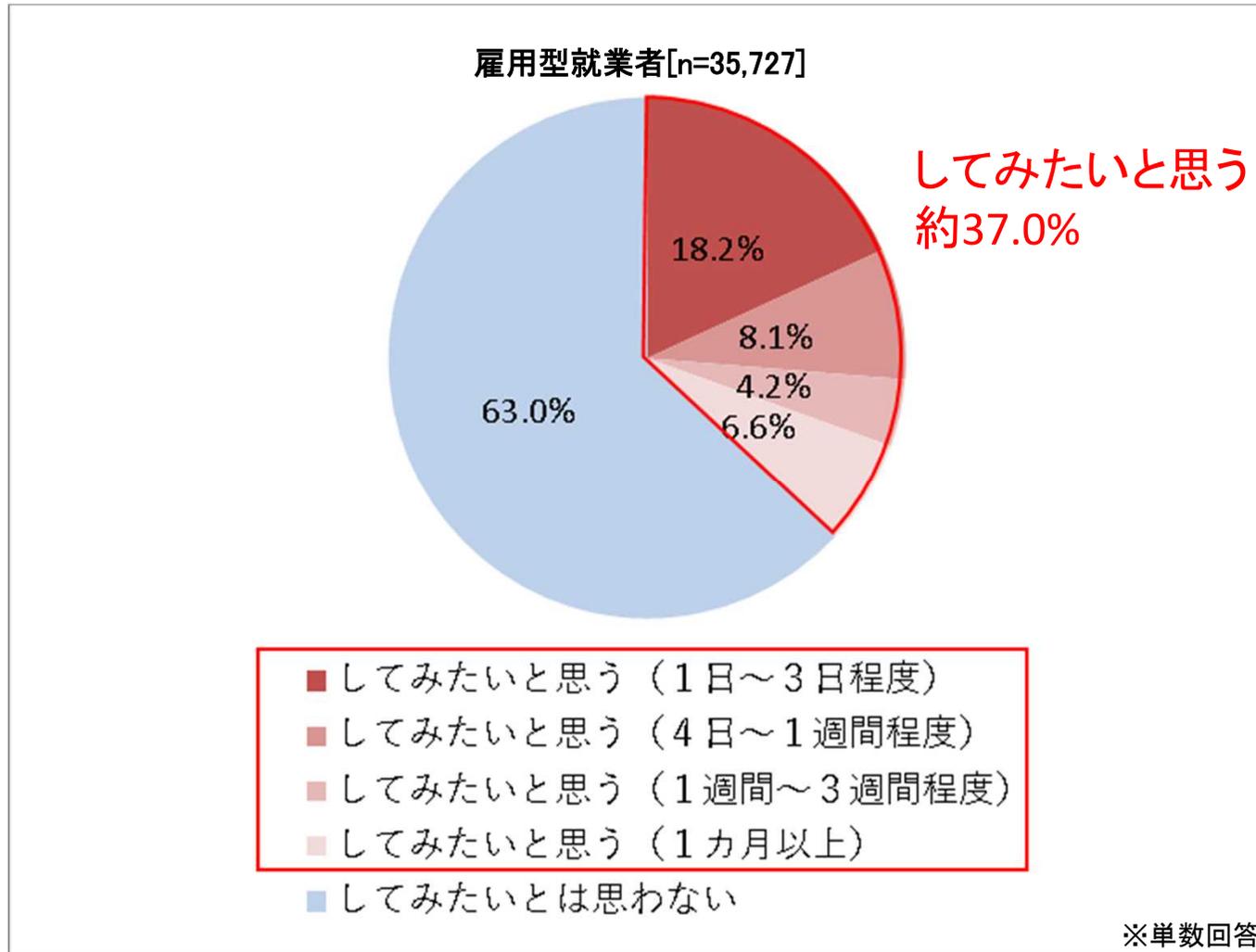
転居希望者の転居にあたっての不安・課題、又は転居できない理由は、現在の仕事関係では「会社からテレワークを認められていない」が25.4%と最も多く、次いで「仕事の内容が、テレワークに馴染まない、仕事に支障がでる」が22.8%と多い。転居先の関係では「交通の利便性、子どもの教育環境、医療環境など」「仕事が少ない、賃金が安い」が多い。(4-7)

4-1. ワークーションの実施意向

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,727]

- 雇用型就業者のうち、今後ワークーションを「してみたいと思う」と回答した人の割合は約37.0%。
- このうち、約半数の18.2%が滞在期間として1日～3日程度を希望している。

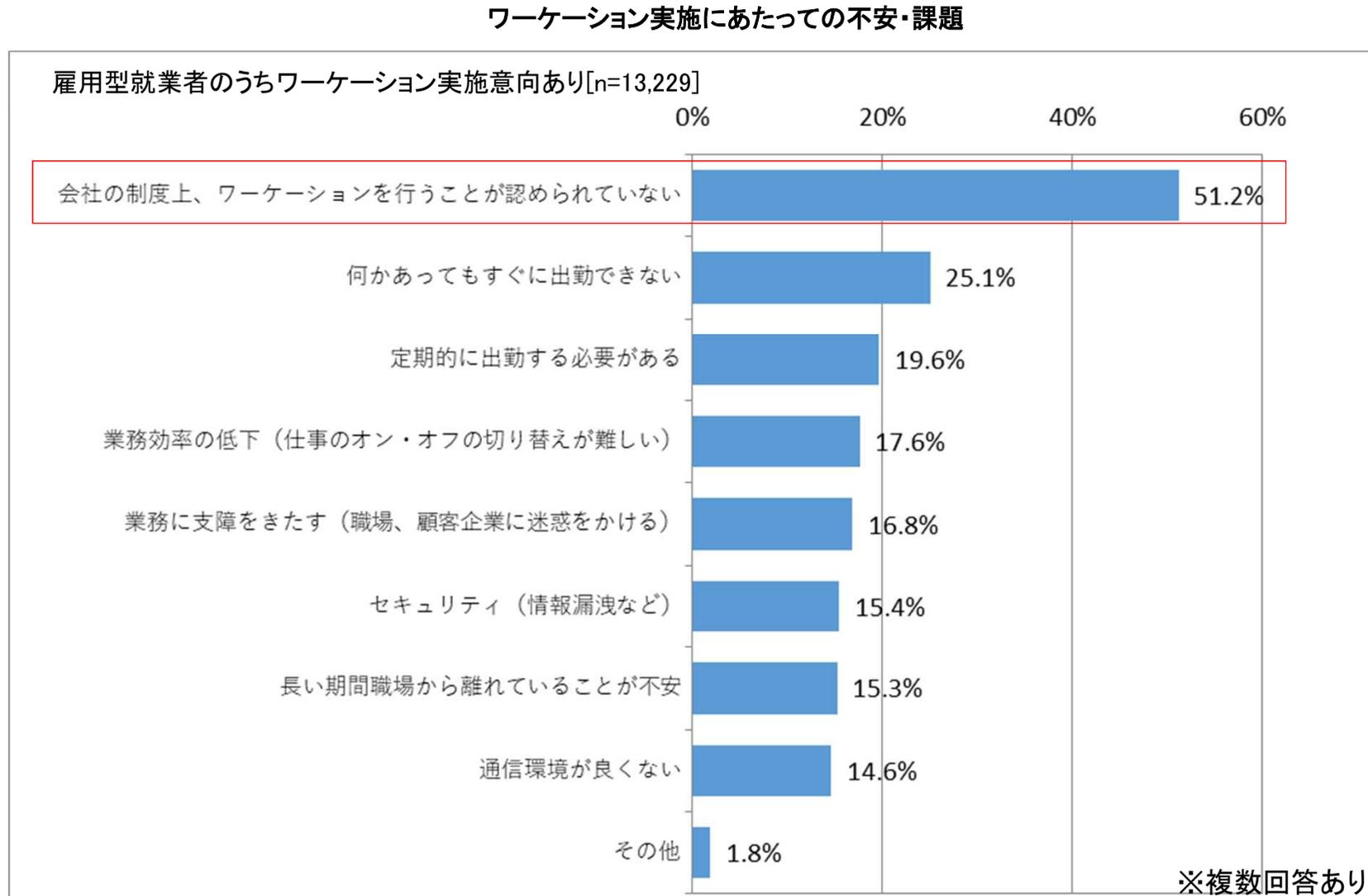
今後のワークーションの実施意向



4-2. ワークेशन実施にあたっての不安・課題

【設問対象者】雇用型就業者のうち、4-1で今後ワークेशनを「してみたいと思う」と回答した人[n=13,229]

○ワークेशन実施にあたっての不安・課題は、「会社の制度上、ワークेशनを行うことが認められていない」が51.2%と最も多い。

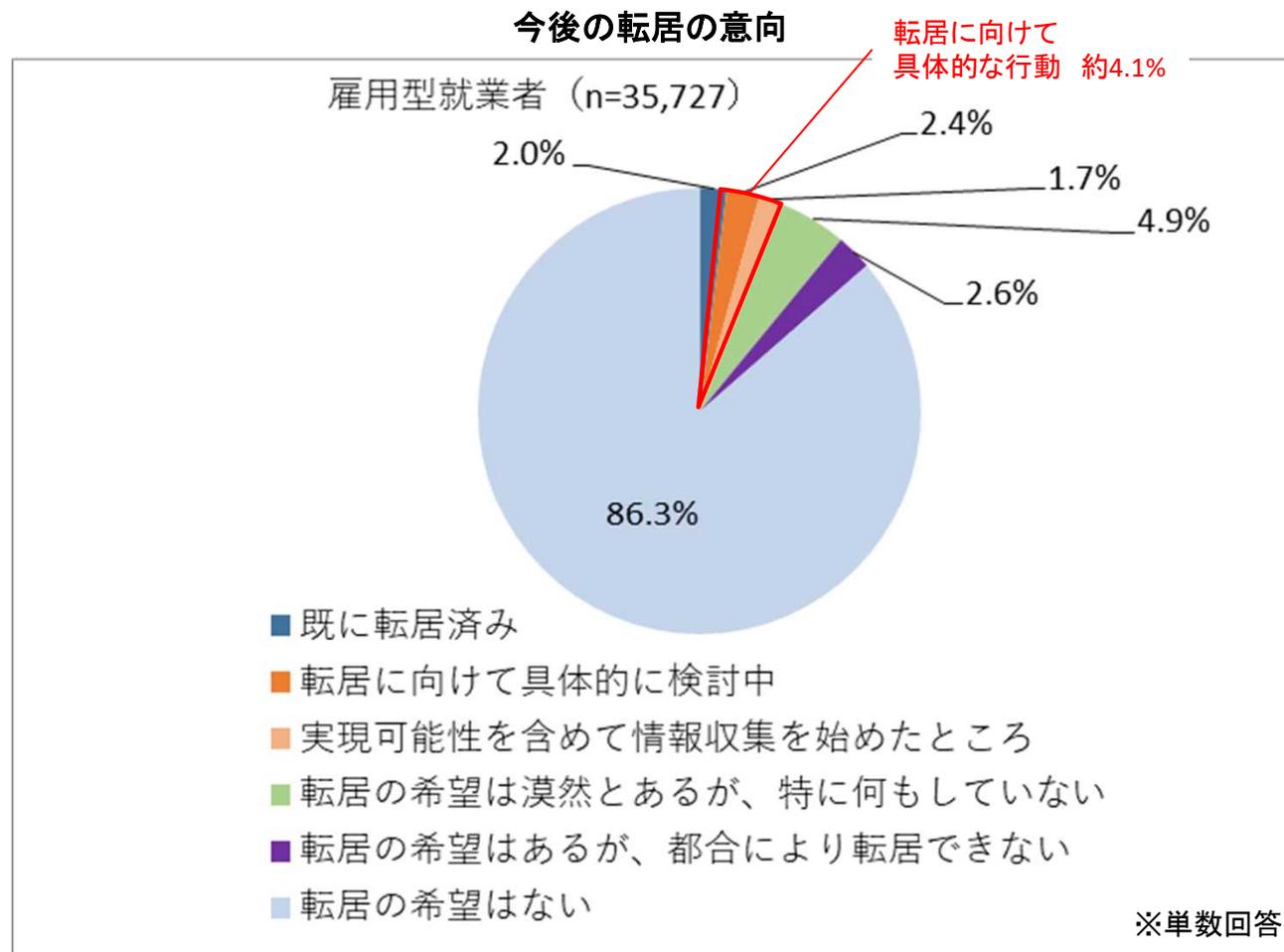


4-3. 転居の意向

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,727]

○雇用型就業者のうち、「転居に向けて具体的に検討中」と回答した人の割合は2.4%、「実現可能性を含めて情報収集を始めたところ」と回答した人の割合は1.7%であり、転居に向けて具体的な行動を起こしている人の割合は雇用型就業者の4.1%にとどまる。

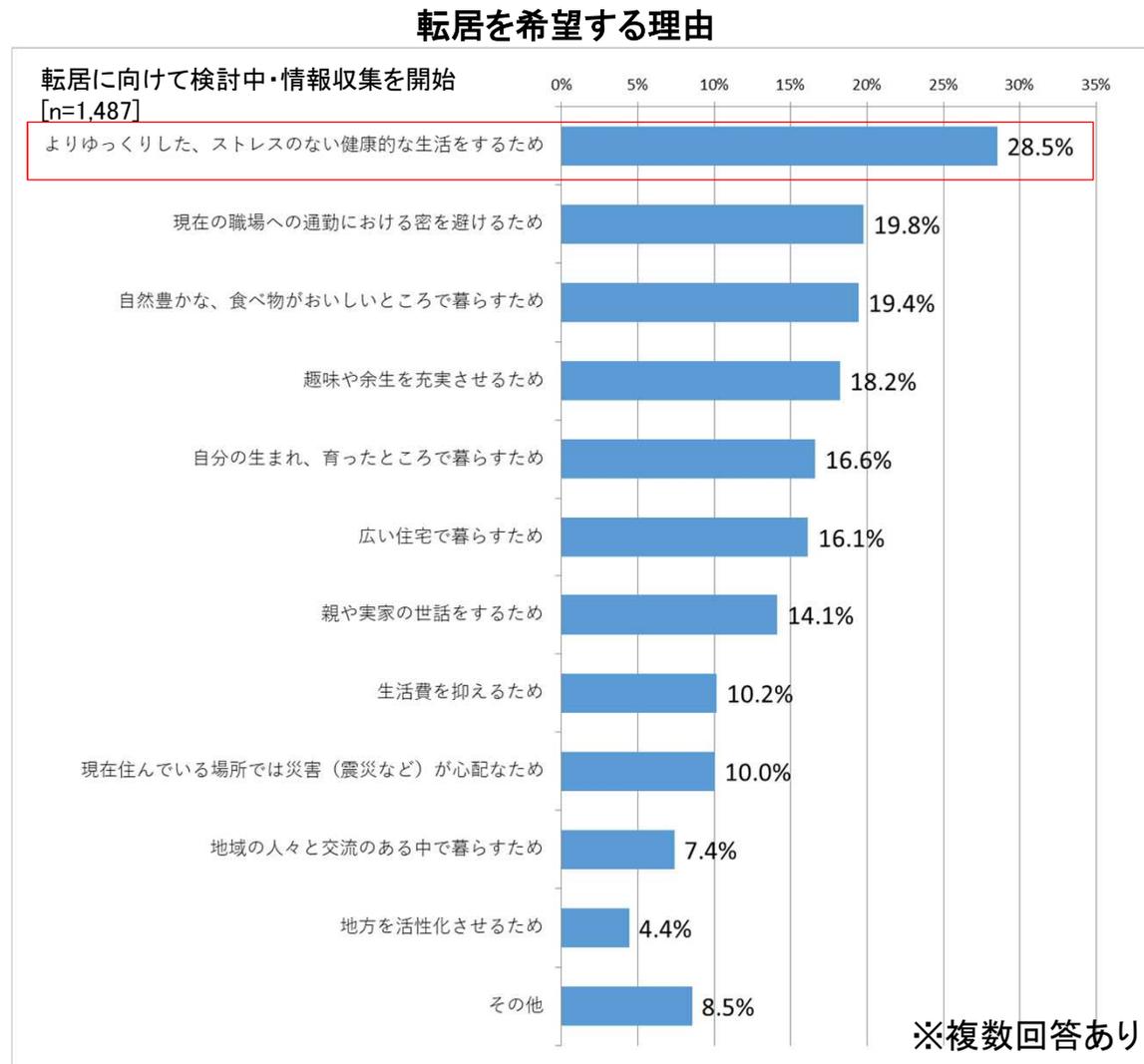
○また、「転居の希望はあるが、都合により転居できない」と回答した人の割合は2.6%。



4-4. 転居を希望する理由

【設問対象者】雇用型就業者のうち、4-3で「転居に向けて具体的に検討中」「実現可能性を含めて情報収集を始めたところ」と回答した人 [n=1,487]

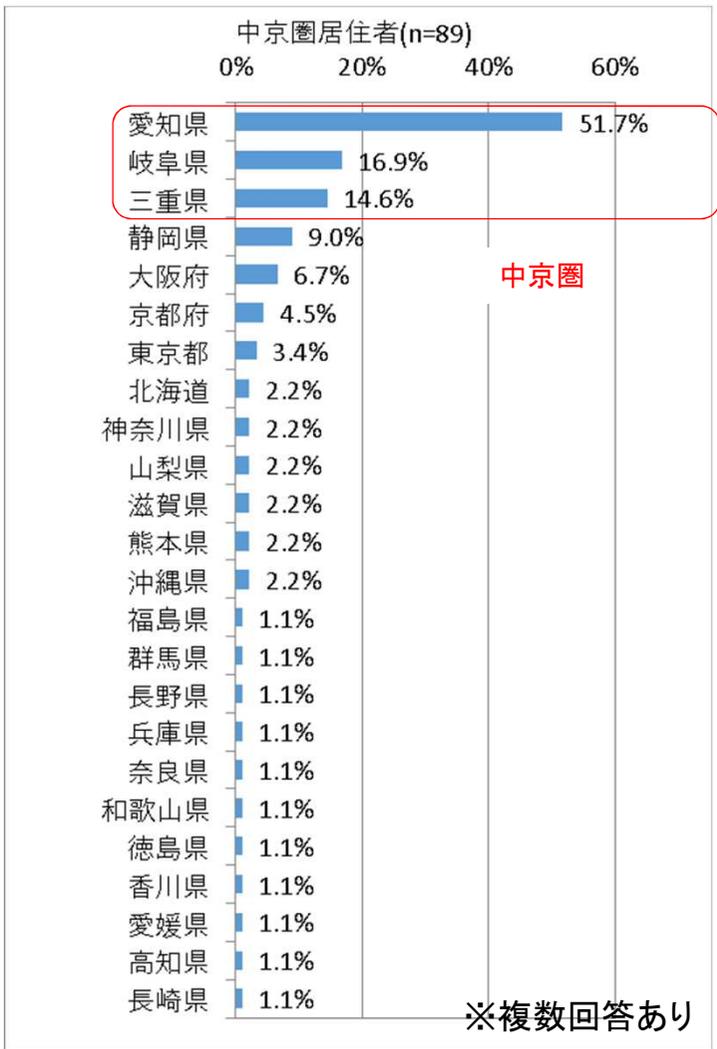
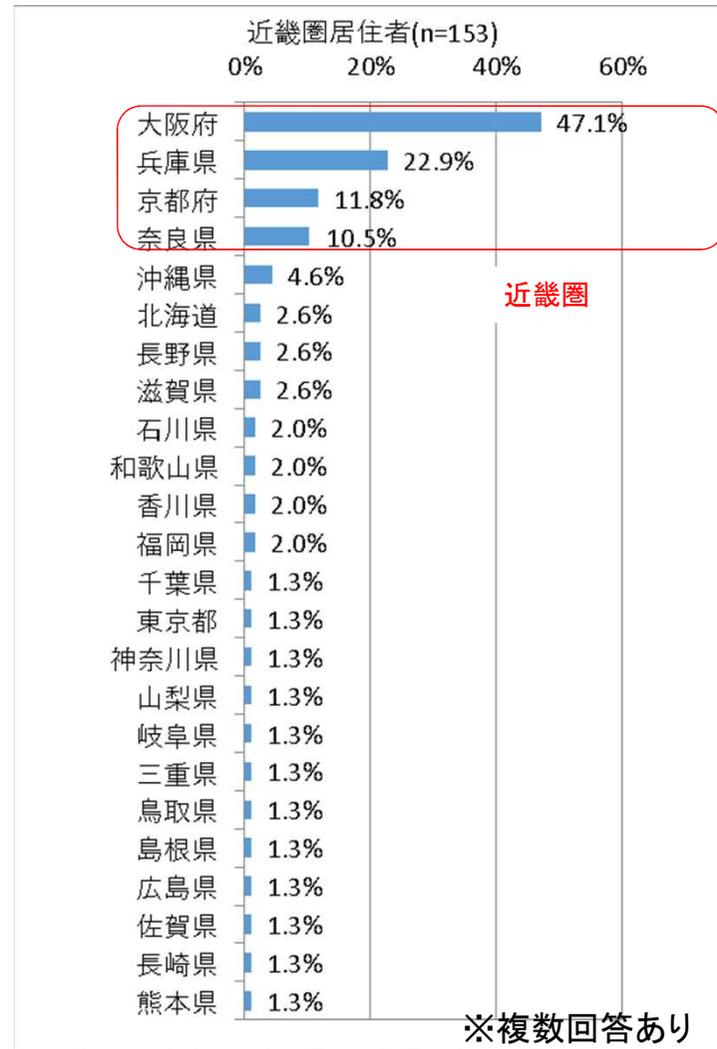
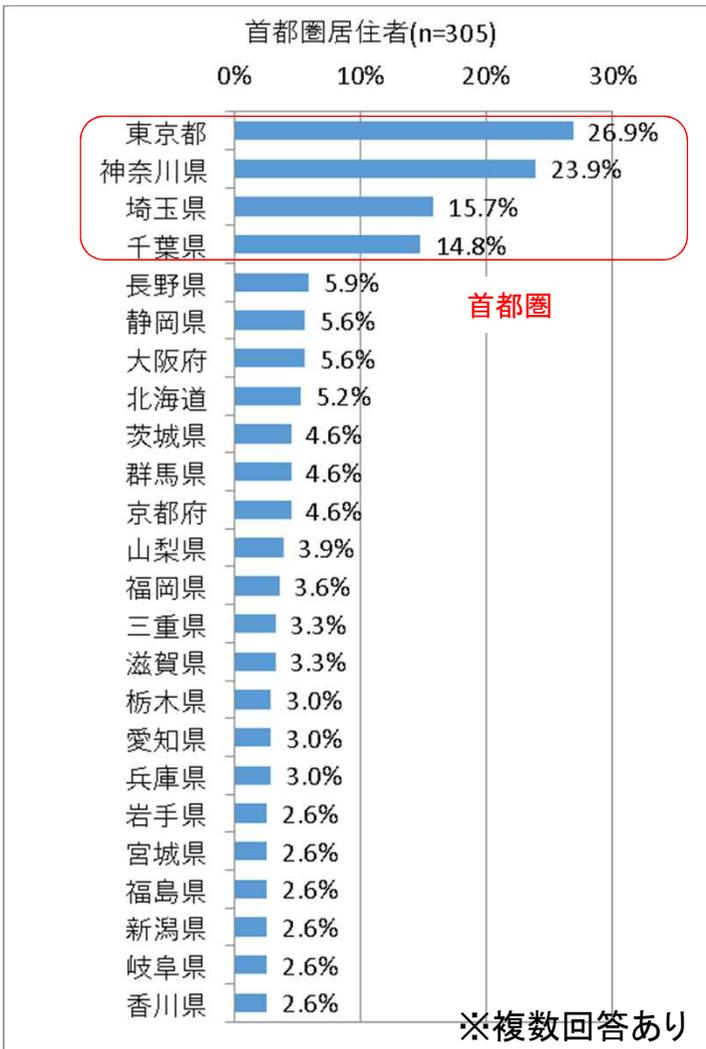
○転居を希望する理由は、「よりゆっくりした、ストレスのない健康的な生活をするため」と回答した人の割合が**28.5%**と最も多い。



4-5. 転居希望地(居住地別)

【設問対象者】雇用型就業者のうち首都圏・近畿圏・中京圏内居住者で「転居に向けて具体的に検討中」と回答した人

- 首都圏居住者の転居希望地は、東京都が最も多く(26.9%)、神奈川県、埼玉県、千葉県とつづく。
- 近畿圏居住者は、大阪府が最も多く(47.1%)、兵庫県、京都府、奈良県とつづく。
- 中京圏居住者は、愛知県が最も多く(51.7%)、岐阜県、三重県、静岡県とつづく。
- 首都圏居住者、近畿圏居住者、中京圏居住者とも、大多数が同じ圏内への転居を希望している。



(※)首都圏: 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
 近畿圏: 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県
 中京圏: 愛知県、岐阜県、三重県

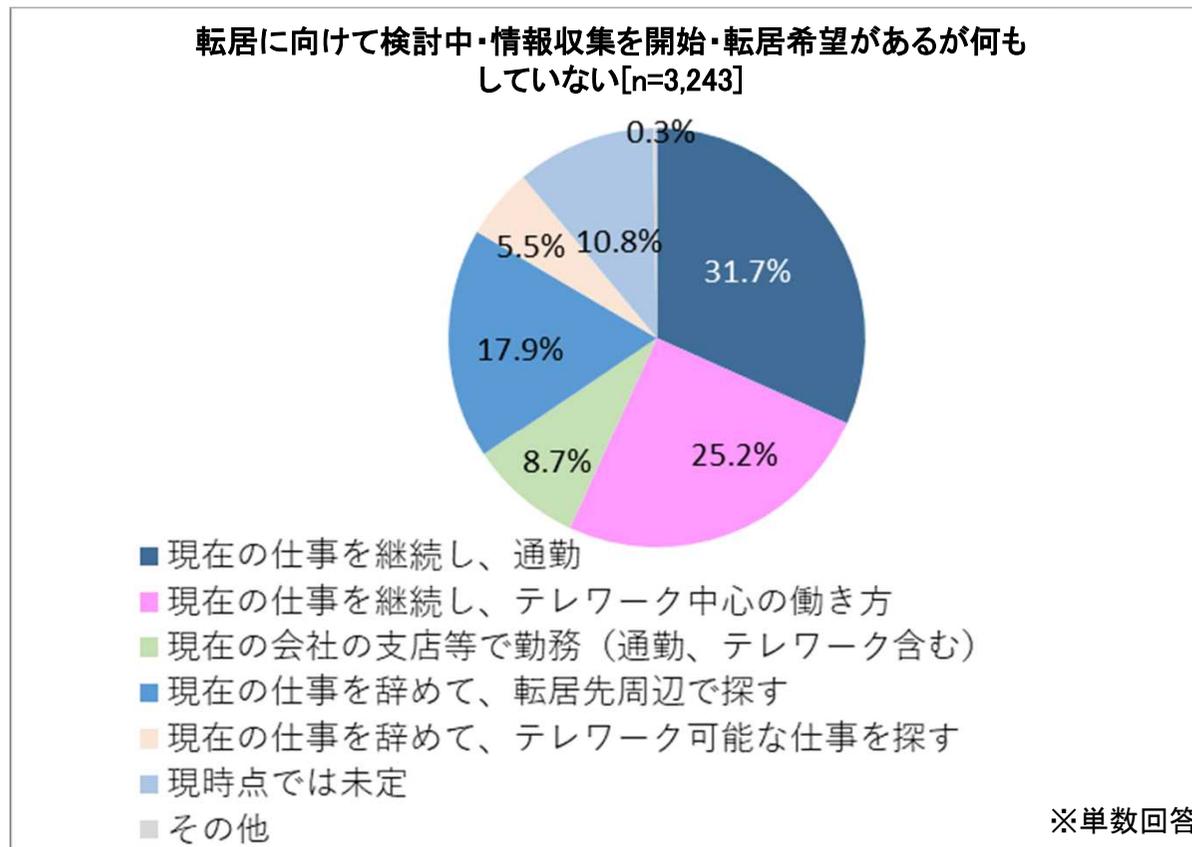
※端数処理の都合上、100%とにならない場合があります

4-6. 転居する場合の希望する働き方

【設問対象者】雇用型就業者のうち、4-3で「転居に向けて具体的に検討中」「実現可能性を含めて情報収集を始めたところ」「転居の希望は漠然とあるが、特に何もしていない」と回答した人 [n=3,243]

- 転居希望者のうち、仮に転居する場合の希望する働き方として、「現在の仕事を継続し、通勤」が31.7%と最も多いが、「現在の仕事を継続し、テレワーク中心の働き方」と回答した人の割合も25.2%いる。
- また、「現在の会社の支店等で勤務（通勤、テレワーク含む）」が8.7%、「現在の仕事を辞めて、テレワーク可能な仕事を探す」が5.5%であり、転居後にテレワークも含めた働き方やテレワーク可能な仕事を探す人もいる。

転居する場合の希望する働き方



4-7. 転居にあたっての不安・課題

【設問対象者】雇用型就業者のうち、4-3で「転居に向けて具体的に検討中」「実現可能性を含めて情報収集を始めたところ」「転居の希望はあるが、都合により転居できない」と回答した人 [n=2,421]

- 転居希望者の転居にあたっての不安・課題、又は転居できない理由は、**現在の仕事関係**では「**会社からテレワークを認められていない**」が25.4%と最も多く、次いで「**仕事の内容が、テレワークに馴染まない、仕事に支障がでる**」が22.8%と多い。
- 上記以外に**転居先の関係**では「**交通の利便性、子どもの教育環境、医療環境など**」が19.8%、「**仕事が少ない、賃金が安い**」が19.2%と多い。

