令和２年度
テレワーク人口実態調査
－調査結果－

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　…p39

4.【調査結果】テレワーク実施場所の環境、利用意向　…p45

5.【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　…p58

6.【調査結果】テレワークの属性別分析　～地域別分析～　…p82

7.【調査結果】テレワークの属性別分析　～性別・雇用形態別分析～　…p87

8.【調査結果】回答者の属性　…p98

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こと

■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 ・雇用型就業者　35,727人 ・自営型就業者　4,273人 うちテレワーカー　9,012人 雇用型　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）	雇用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、雇用型テレワーカー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①

○テレワークの認知状況

就業者における「テレワーク」という働き方を「知っていた」と回答した人の割合は67.9%と、前年度32.7%に比べ大幅に上昇。（２－１）

○テレワーカーの割合

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。（２－２）
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、どの地域においても、通勤時間が長い人ほど、テレワーカーの割合が高い傾向にある。（２－３）

○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。（２－４）

○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%
（２－５）

○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。（２－６）

○テレワークの実施頻度

雇用型テレワーカーのうち、週に１日以上テレワークを実施する人の割合は過去4年間60%前後で推移してきたが、週２日～４日の実施者の割合が増加し、今年度は週１日以上実施者の割合が約76%に増加。（２－７）

○勤務先のテレワークに対する支援制度

雇用型テレワーカーの方が雇用型非テレワーカー（実施意向あり）よりも勤務先の支援制度がある割合が高い。（２－８）

○テレワークの開始時期・きっかけ・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85%が新型コロナウイルス感染症対策をきっかけに開始。
緊急事態宣言期間中の実施割合が約89%で最大であり、その後は70%台前半で推移。約29%が8-10月にテレワークを実施しておらず、その理由は、出勤が必要となった（会社からの指示、自主的に）が約66%、新型コロナウイルス感染症対策の必要性がなくなったが約20%となっている。
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）

【調査結果のまとめ】テレワークの普及度合いと実施実態②

○今後テレワークを実施したくない理由（テレワーカー）

今後テレワークを実施したくない理由は、「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るから」が約43%と最多。（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）

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。（２－１１）

○テレワークに対する総合的な満足度

テレワークに対する総合的な満足度は、「大変満足している」と「やや満足している」の合計が約64%である。（２－１２）

○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%。（２－１３）

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。（２－１４）

○今後のテレワーク実施意向・希望頻度

雇用型テレワーカーのうち、継続意向がある人は約82%であり、実施希望頻度は週2～3日、週5日が多い傾向。（２－１５）

○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。（２－１６）

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。

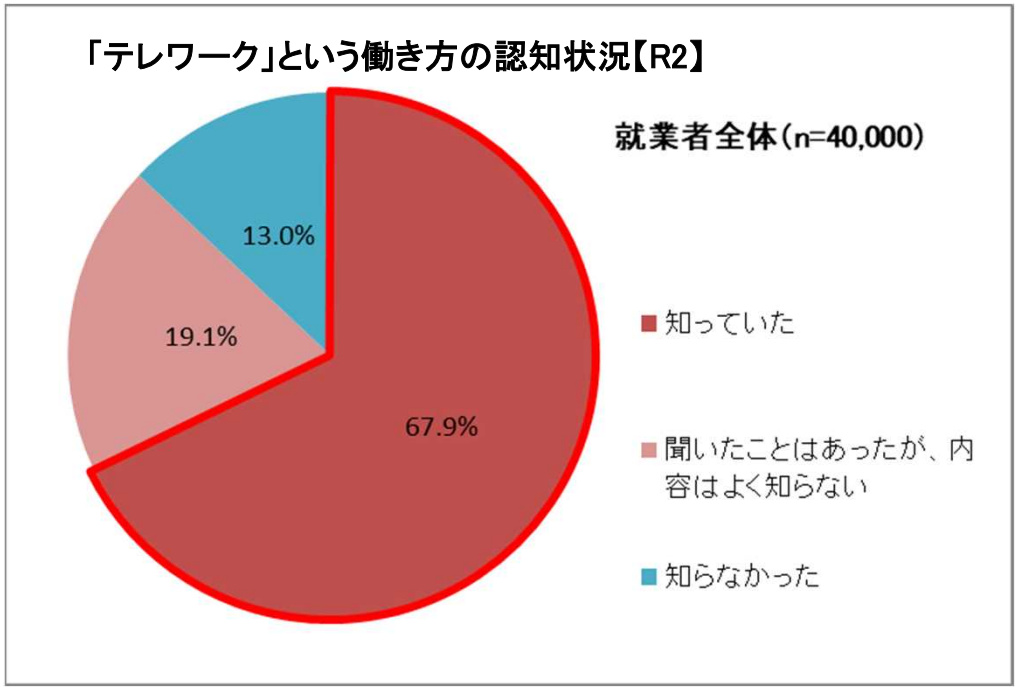
業務効率低下要因は、「特になし」が最も多いが、それ以外では「口頭で確認すれば簡単に済むことでも、メール等でやり取りしなければならないから」が約24%と多かった。（２－１７）

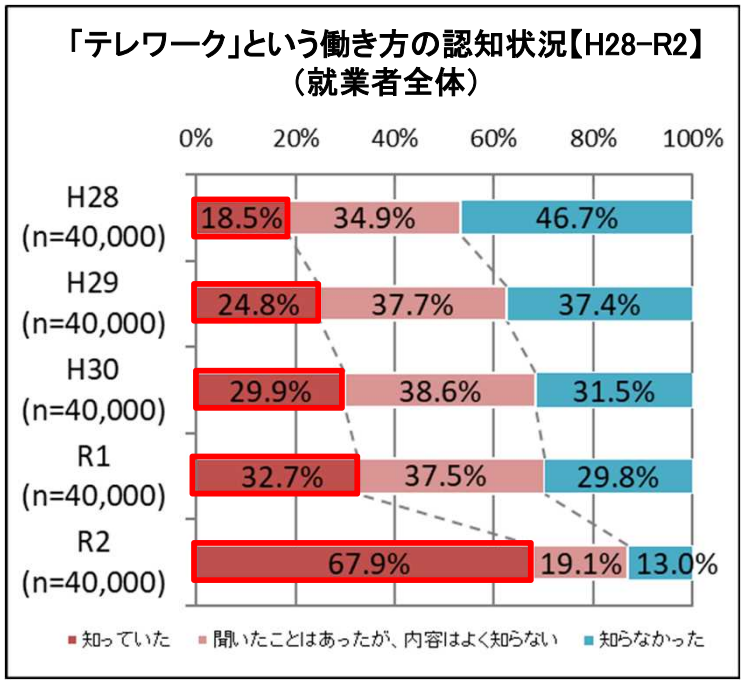
○テレワークで生まれた自由時間の活用方法・場所

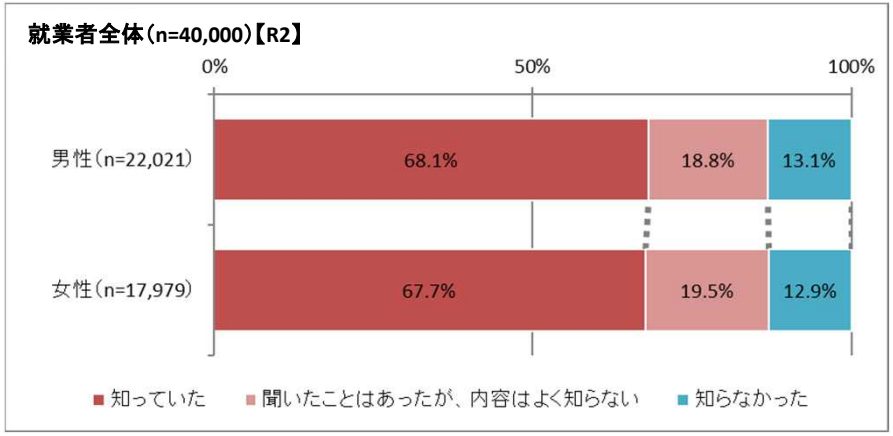
テレワーク実施で増えた自由時間（通勤時間削減も含む）の活動場所は、「自宅内」が約88%と最も多く、次いで「自宅周辺」が約35%と多い。自由時間の活動内容は、自宅内では「趣味・娯楽（映画鑑賞や読書等）」が約53%と最も多く、自宅周辺では「散歩・運動」が約71%、次いで「買い物」が約60%と多い。（２－１８）

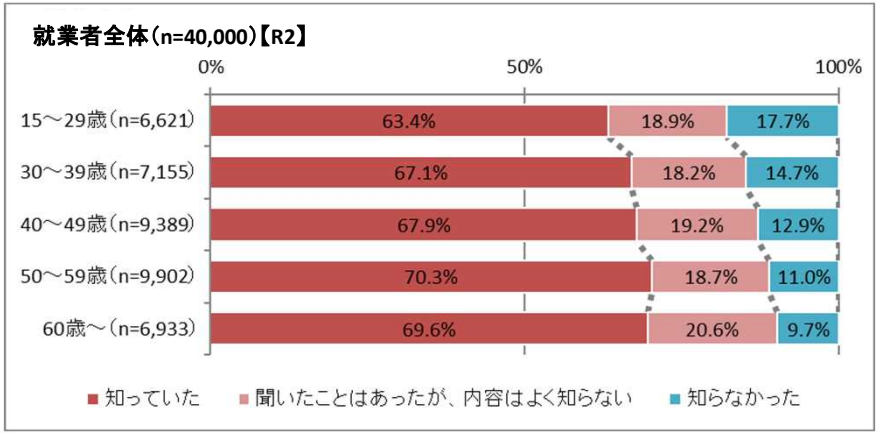
2-1. テレワークの認知状況

○「テレワーク」という働き方を「知っていた」と回答した人の割合は67.9%と、前年度32.7%に比べ大幅に上昇。







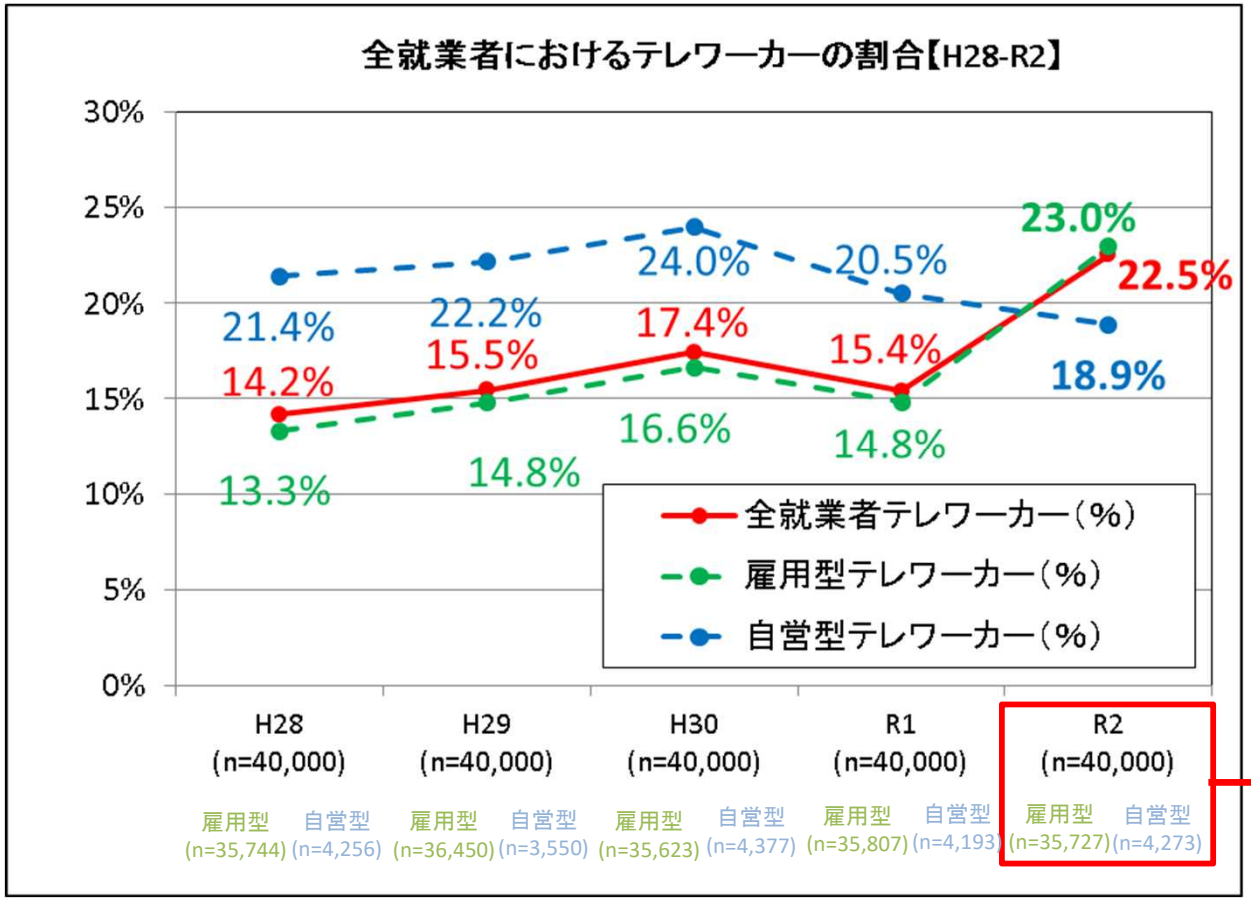


※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

※単数回答

2-2. 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。



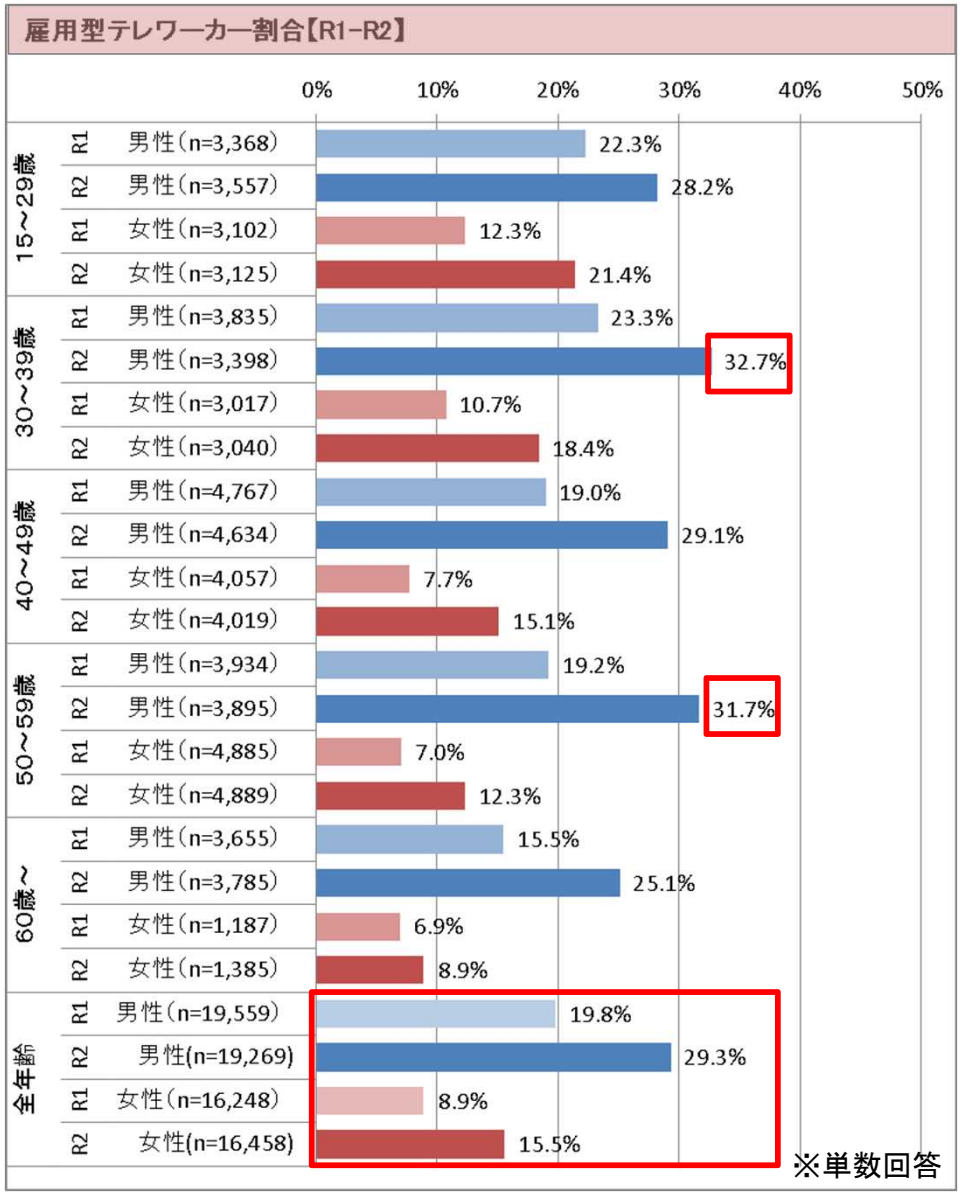
R2	全就業者			雇用型			自営型		
	就業者数（人）	テレワーカー数（人）	テレワーカー/就業者（%）	就業者数（人）	テレワーカー数（人）	テレワーカー/就業者（%）	就業者数（人）	テレワーカー数（人）	テレワーカー/就業者（%）
全体	40,000	9,012	**22.5%**	35,727	8,205	**23.0%**	4,273	807	**18.9%**
男性	22,021	6,201	28.2%	19,269	5,646	29.3%	2,752	555	20.2%
女性	17,979	2,811	15.6%	16,458	2,559	15.5%	1,521	252	16.6%

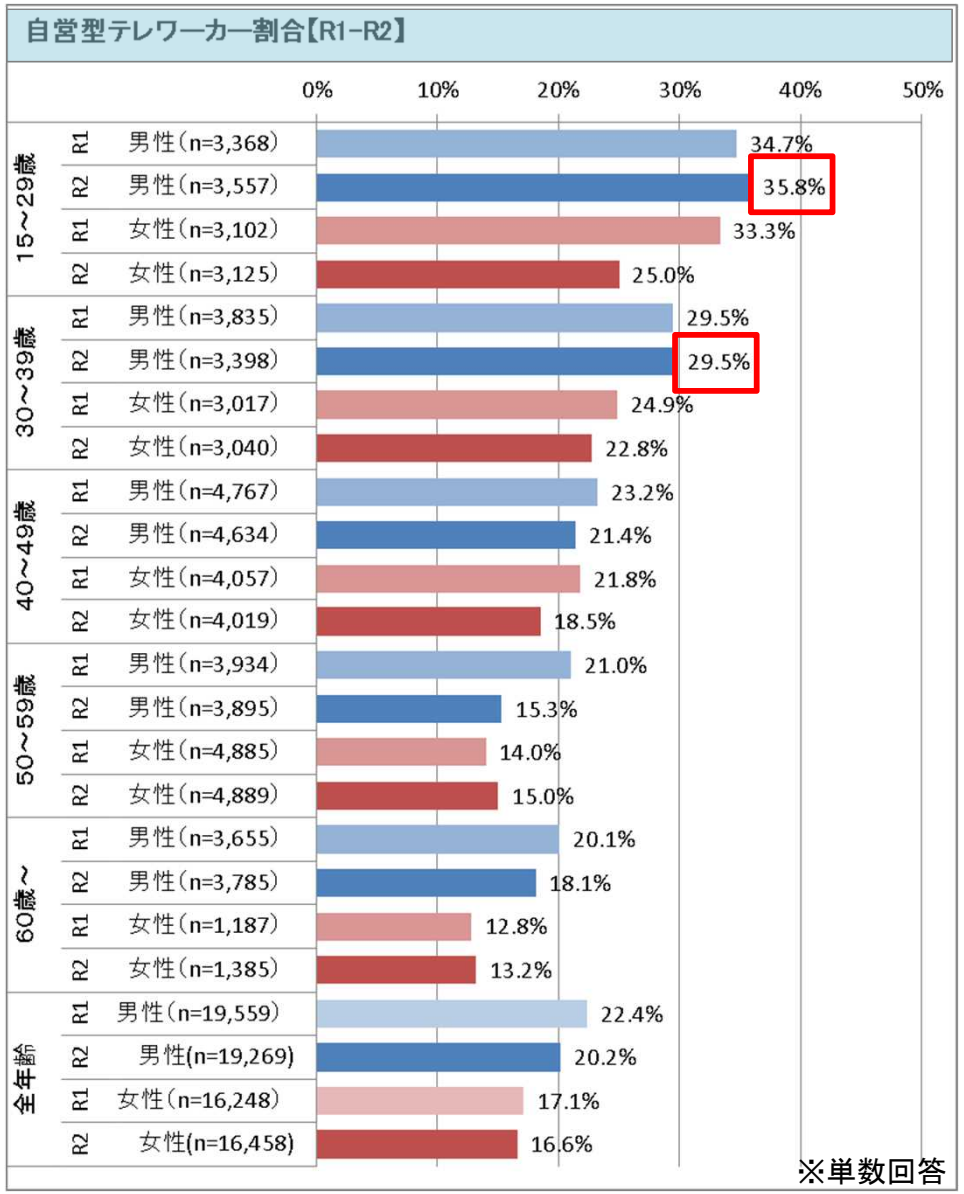
※単数回答

2-3. 就業者の属性別テレワーカーの割合①（性年齢別）

○雇用型では、男性テレワーカーの割合が女性より高く、前年度からの伸び幅も男性が高い。男女とも、どの年齢も前年度と比べてテレワーカーの割合が上昇し、「30～39歳」の男性（32.7%）と「50～59歳」の男性（31.7%）の割合が相対的に高い。

○自営型では、どの年齢も前年度と比べて横ばいか減少。「15～29歳」の男性（35.8%）と「30～39歳」の男性（29.5%）が相対的に高い。



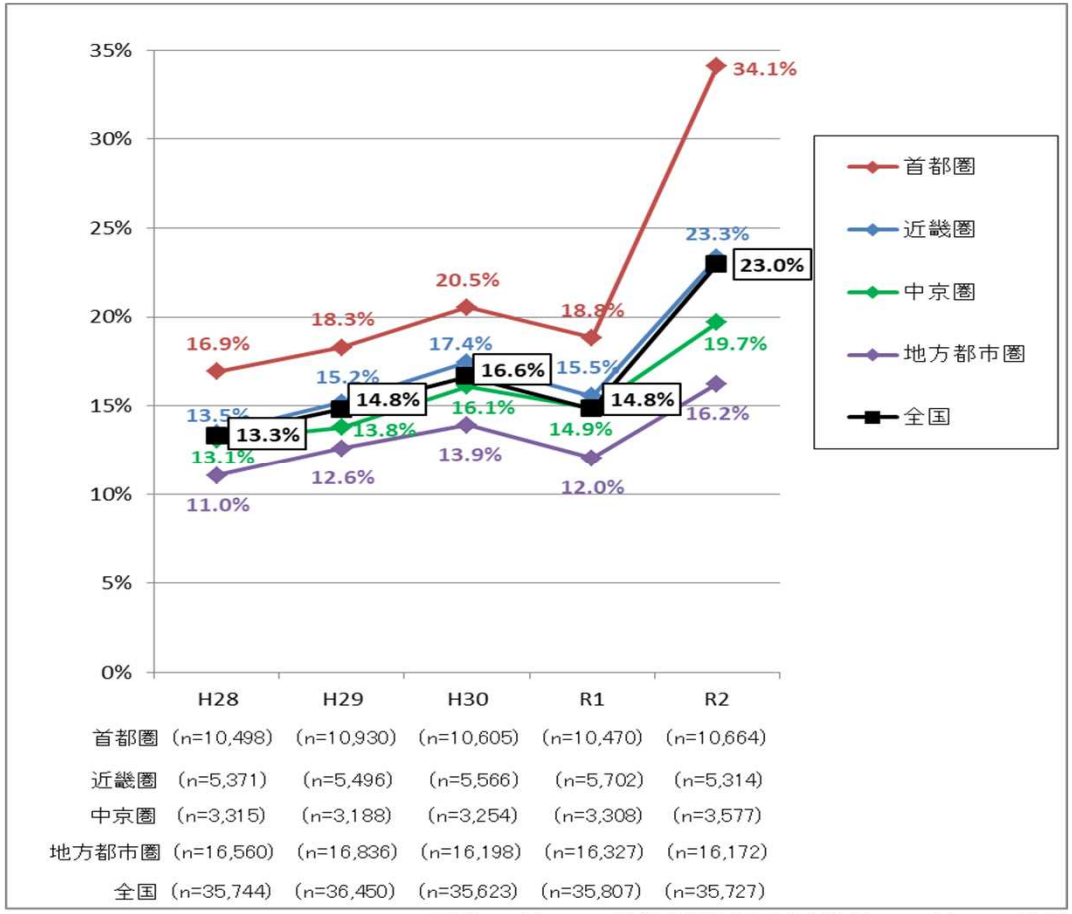


2-3. 就業者の属性別テレワーカーの割合②（居住地域別）

○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。

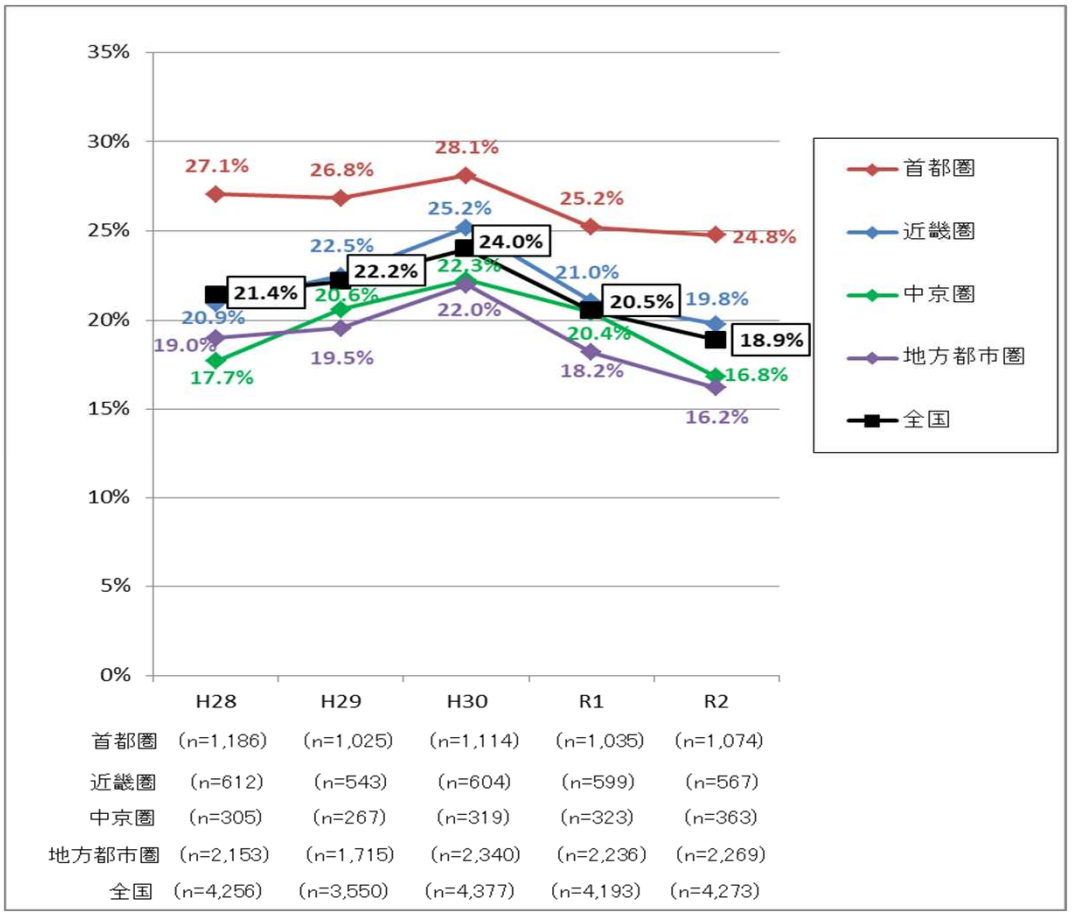
○雇用型就業者のテレワーカーの割合は、どの地域も前年度より上昇し、特に首都圏で大幅に上昇。

雇用型テレワーカーの割合【H28-R2】



	H28	H29	H30	R1	R2
首都圏	(n=10,498)	(n=10,930)	(n=10,605)	(n=10,470)	(n=10,664)
近畿圏	(n=5,371)	(n=5,496)	(n=5,566)	(n=5,702)	(n=5,314)
中京圏	(n=3,315)	(n=3,188)	(n=3,254)	(n=3,308)	(n=3,577)
地方都市圏	(n=16,560)	(n=16,836)	(n=16,198)	(n=16,327)	(n=16,172)
全国	(n=35,744)	(n=36,450)	(n=35,623)	(n=35,807)	(n=35,727)

自営型テレワーカーの割合【H28-R2】



	H28	H29	H30	R1	R2
首都圏	(n=1,186)	(n=1,025)	(n=1,114)	(n=1,035)	(n=1,074)
近畿圏	(n=612)	(n=543)	(n=604)	(n=599)	(n=567)
中京圏	(n=305)	(n=267)	(n=319)	(n=323)	(n=363)
地方都市圏	(n=2,153)	(n=1,715)	(n=2,340)	(n=2,236)	(n=2,269)
全国	(n=4,256)	(n=3,550)	(n=4,377)	(n=4,193)	(n=4,273)

（※）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

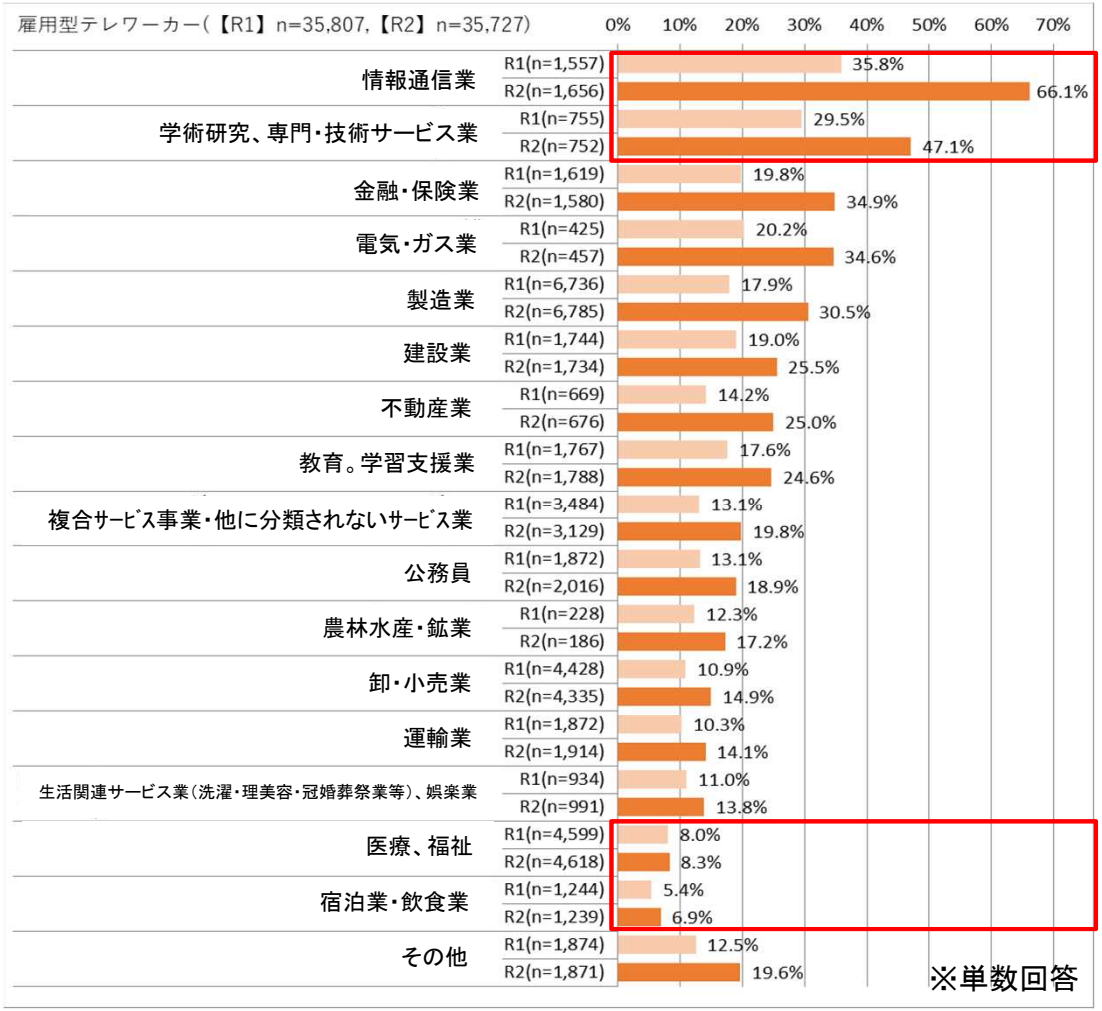
※単数回答

2-3. 就業者の属性別テレワーカーの割合③（業種別）

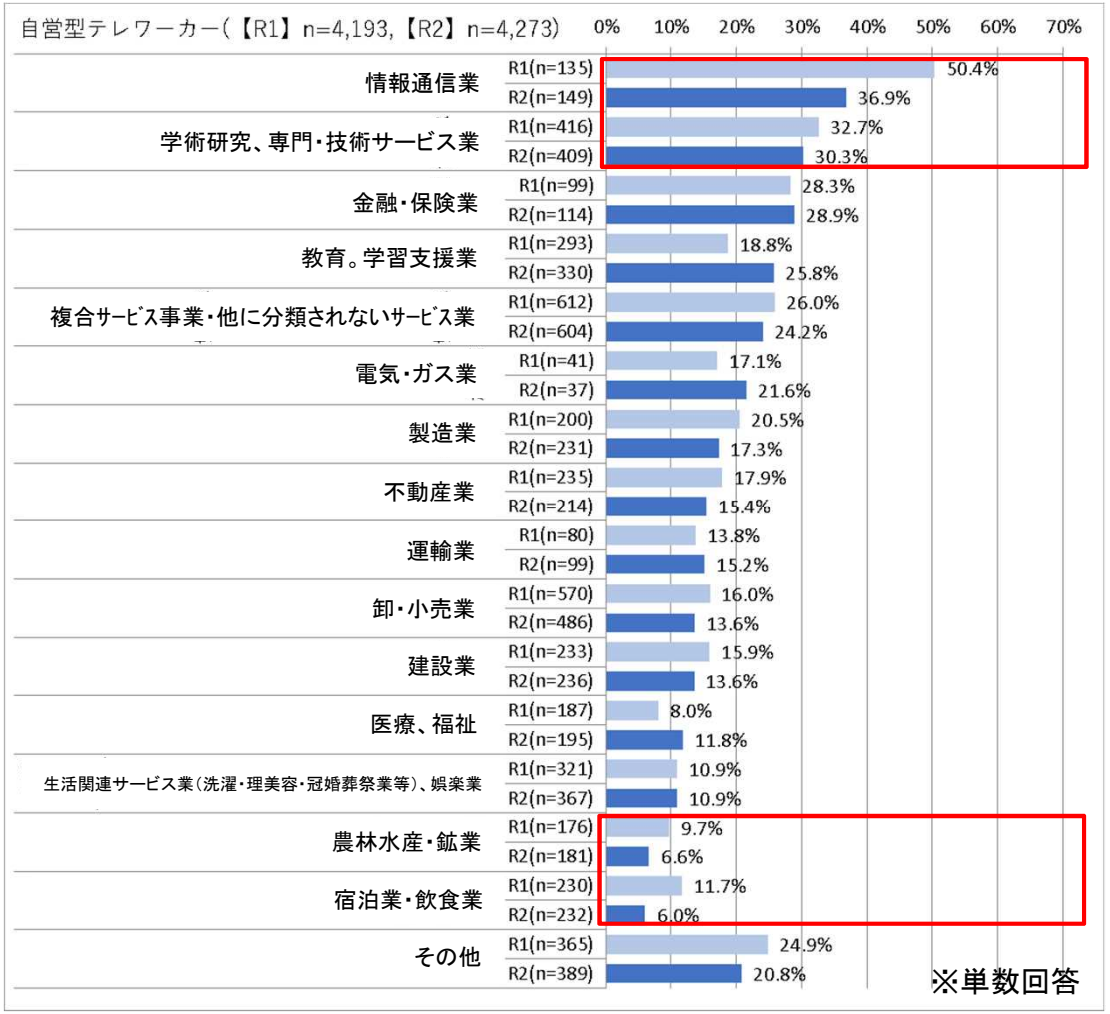
○業種別の割合は、雇用型テレワーカーでは、**「情報通信業」が最も高く66.1%（前年度から約30ポイント上昇）**、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」で47.1%と高い。一方、**「宿泊業・飲食業」が6.9%と最も低く**、次いで「医療・福祉」が8.3%と低い。

○自営型テレワーカーでも**「情報通信業」の割合が最も高く36.9%**、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」で30.3%と高い。一方、**「宿泊業・飲食業」が6.0%と最も低く**、次いで「農林水産・鉱業」が6.6%と低い。

業種別　雇用型テレワーカーの割合【R1-R2】



業種別　自営型テレワーカーの割合【R1-R2】

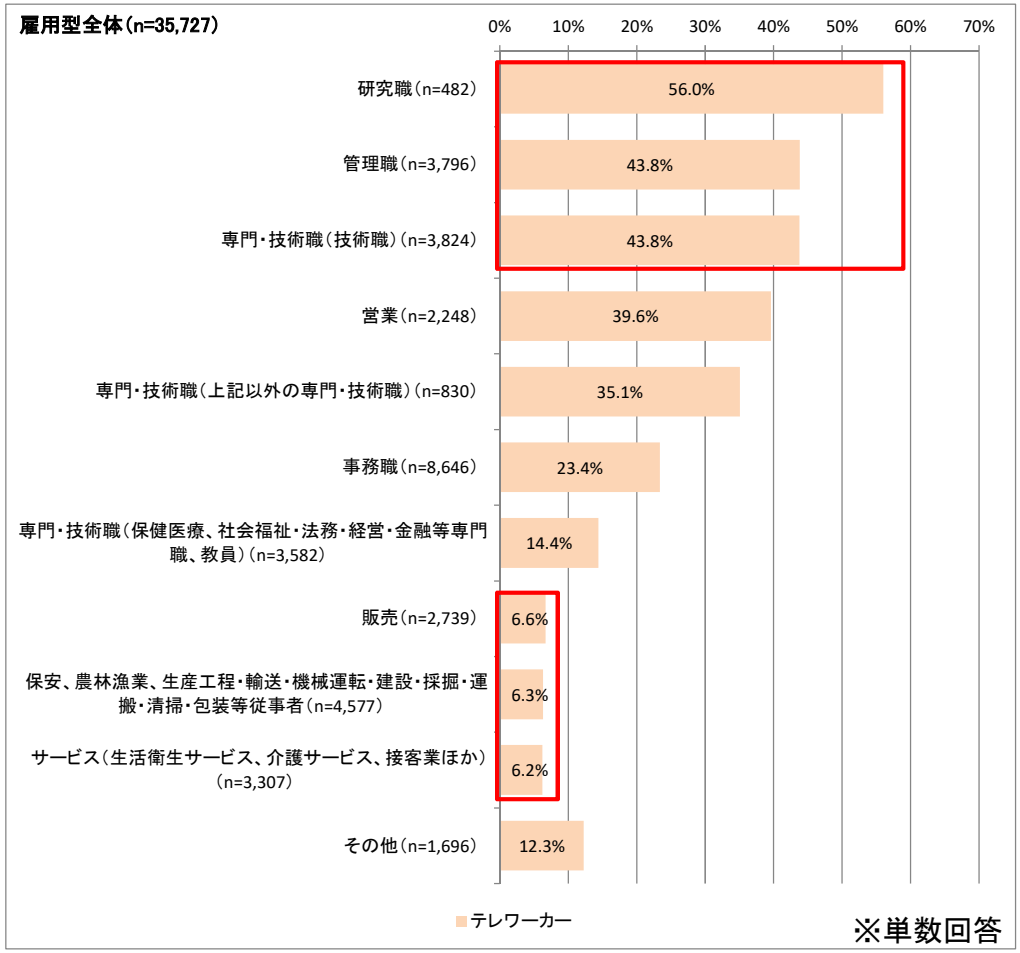


2-3. 就業者の属性別テレワーカーの割合④（職種別）

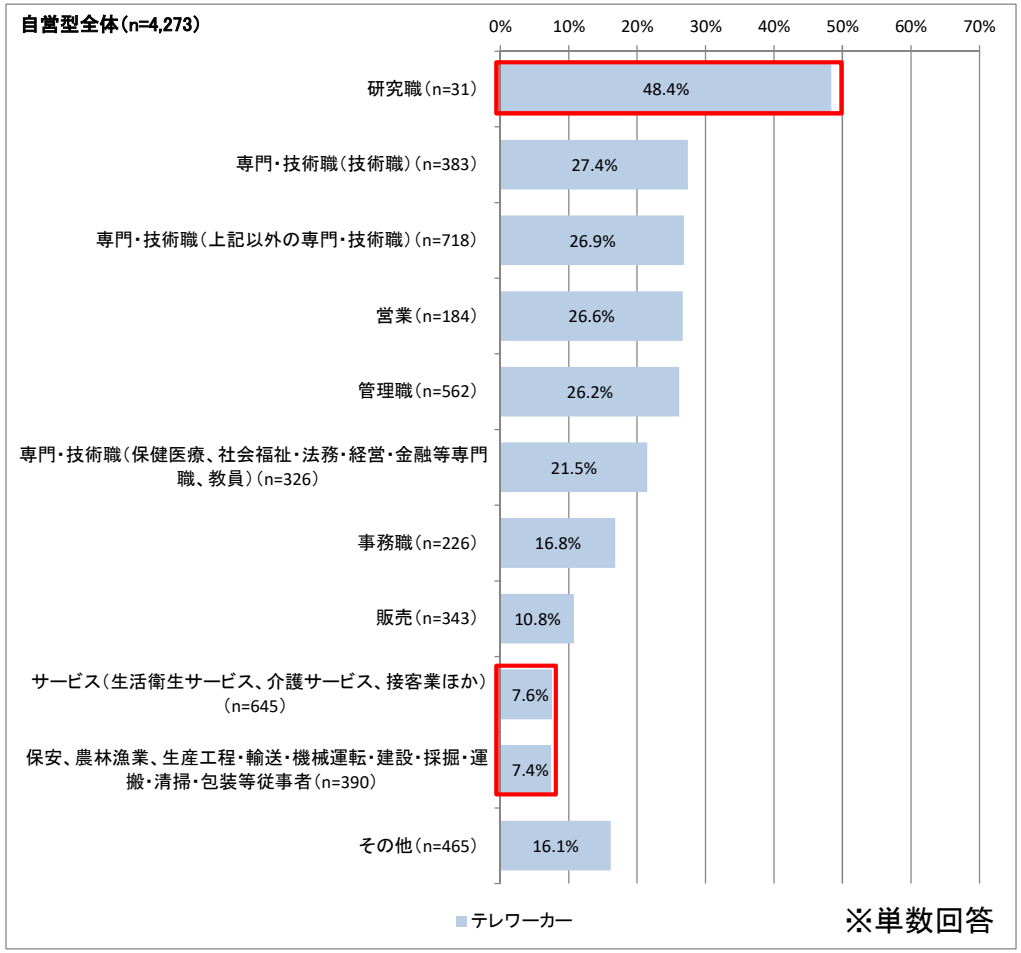
○職種別の割合は、雇用型テレワーカーでは、「研究職」の56.0%、「管理職」「専門・技術職（技術職）」の43.8%が相対的に高い。一方、「販売」「保安、農林漁業、生産工程・輸送・機械運転・建設・採掘・運搬・清掃・包装等従事者」「サービス」は6%台と低い。

○自営型テレワーカーでは、「研究職」が48.4%と相対的に高く、「サービス」「保安、農林漁業、生産工程・輸送・機械運転・建設・採掘・運搬・清掃・包装等従事者」は7%台と低い。

職種別　雇用型テレワーカーの割合



職種別　自営型テレワーカーの割合



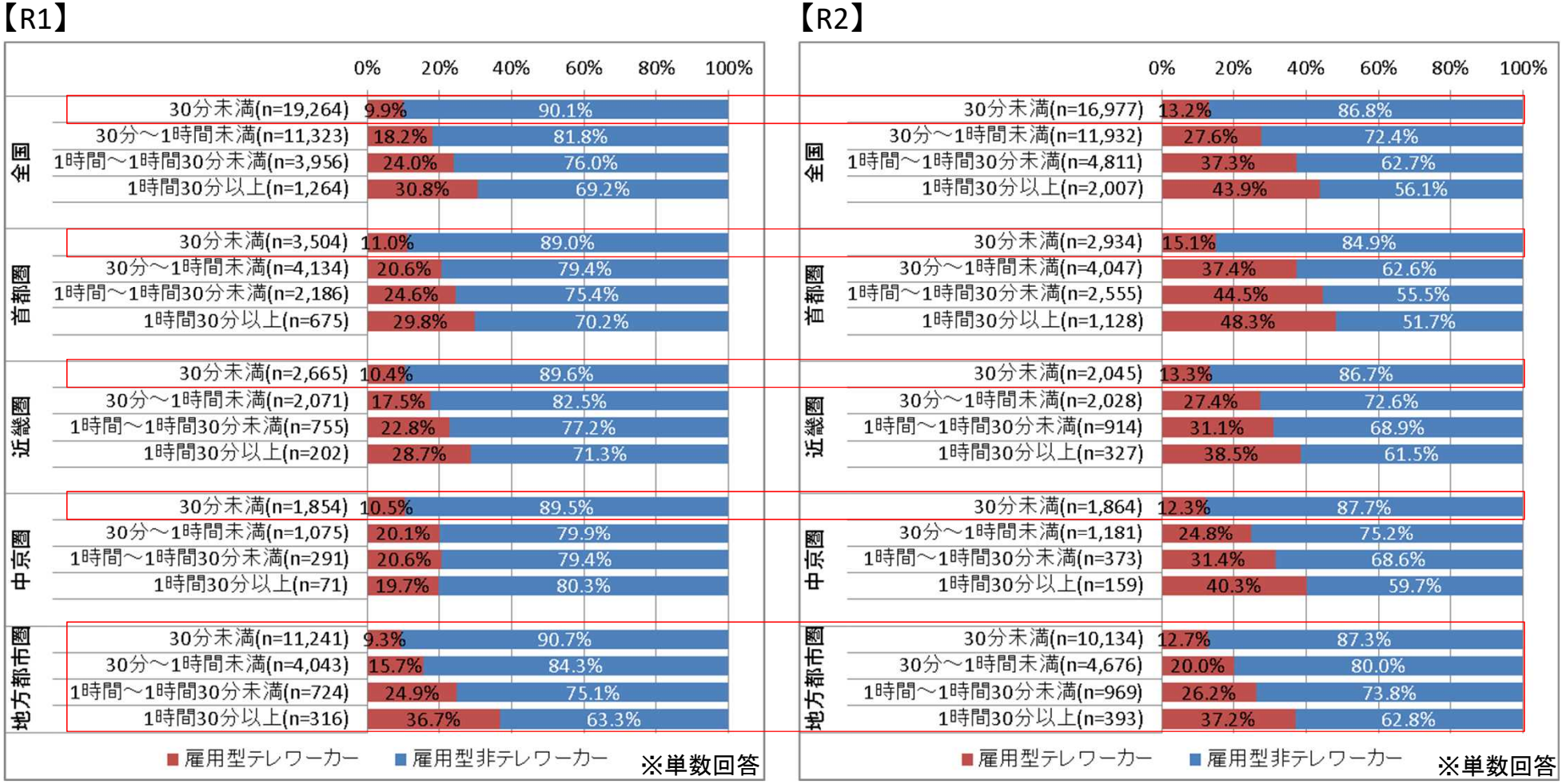
2-3. 就業者の属性別テレワーカーの割合⑤（通勤時間/居住地域別）

【設問対象者】雇用型就業者 ［n=35,727］

○雇用型就業者における、テレワーカーの割合を通勤時間別および居住地域別にみると、どの地域においても、通勤時間が長い人ほど、テレワーカーの割合が高い傾向にある。

○また、どの地域の通勤時間においても、前年度からテレワーカーの割合が増加しているが、通勤時間30分未満での増加幅は小さい。地方都市圏では、30分以上の通勤時間の増加幅も小さい。

雇用型就業者全体における通勤時間別テレワーカーの割合（居住地別）【R1-R2】



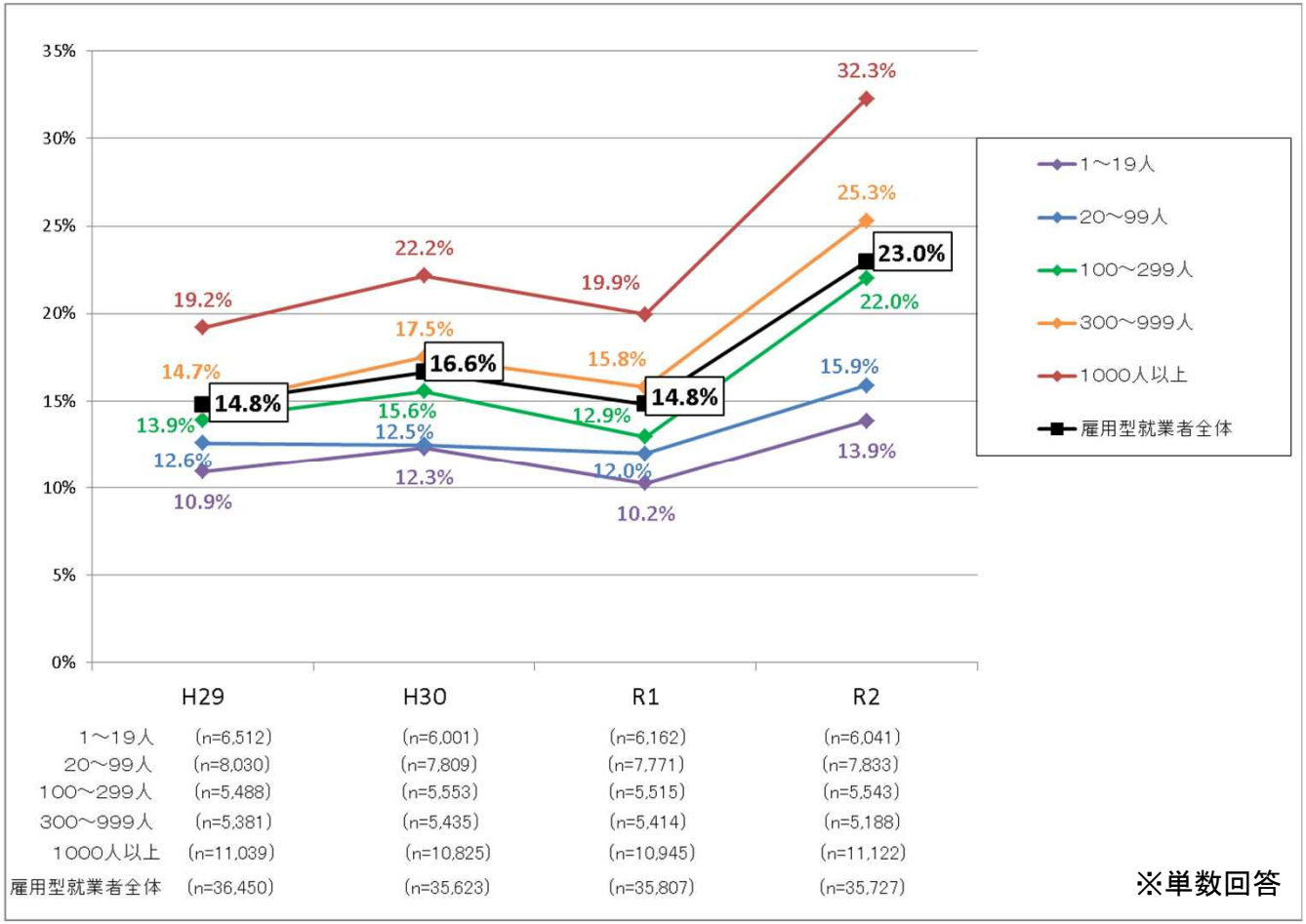
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

2-3. 就業者の属性別テレワーカーの割合⑥（企業規模別）

【設問対象者】雇用型就業者 ［n=35,727］

〇雇用型就業者の勤務先企業規模別のテレワーカーの割合は、<u>1,000人以上の従業員数の企業で最も高く</u>（32.3%）、企業規模が大きくなるほどテレワーカーの割合が高まる傾向にある。
〇企業規模100人以上の企業でテレワーカーの割合が前年度から10ポイント程度上昇。
〇企業規模1～19人、20～99人の企業では、過去3年間ほぼ横ばいの状態から、3～4ポイント程度の上昇に留まっている。

企業規模別テレワーカーの割合【H29-R2】



	H29	H30	R1	R2
1～19人	(n=6,512)	(n=6,001)	(n=6,162)	(n=6,041)
20～99人	(n=8,030)	(n=7,809)	(n=7,771)	(n=7,833)
100～299人	(n=5,488)	(n=5,553)	(n=5,515)	(n=5,543)
300～999人	(n=5,381)	(n=5,435)	(n=5,414)	(n=5,188)
1000人以上	(n=11,039)	(n=10,825)	(n=10,945)	(n=11,122)
雇用型就業者全体	(n=36,450)	(n=35,623)	(n=35,807)	(n=35,727)

※単数回答

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

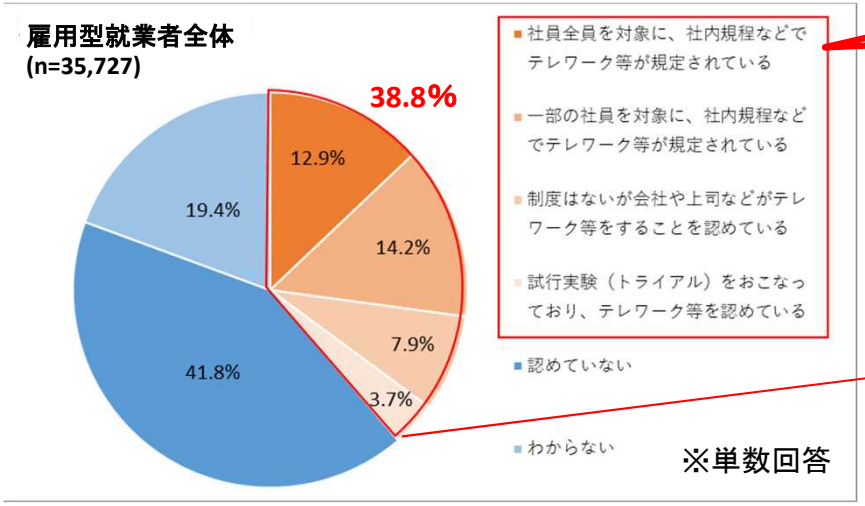
2-4. 勤務先のテレワーク制度等の導入割合①

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

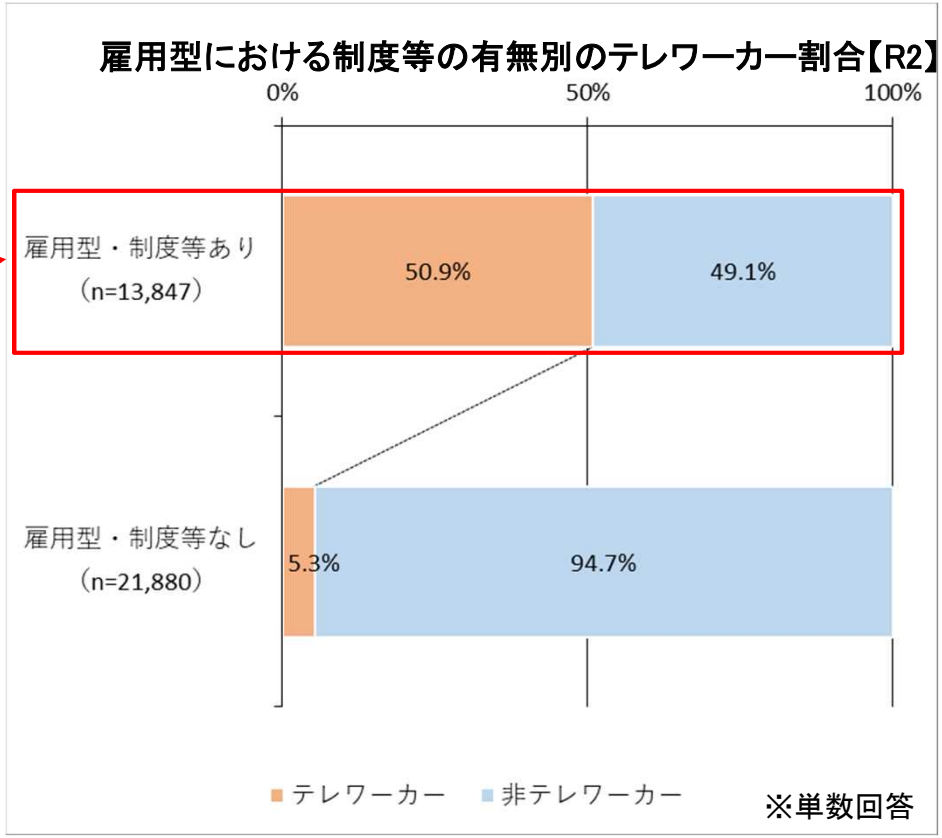
○雇用型就業者において、勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と回答した人の割合は**38.8%と、前年度19.6%と比べ大幅に上昇。**そのうち、テレワークを実施したことがあると回答した人の割合は、50.9%。

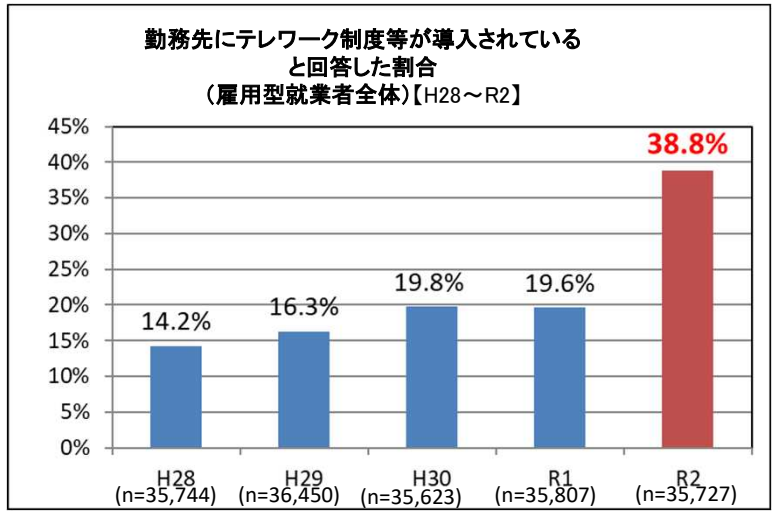
○一方、「制度等が導入されていない」と回答した人のうち、テレワークを実施したことがあると回答した人の割合は5.3%にとどまり、「**制度等が導入されている」と回答した(勤務先に制度等があると認識している)方が、テレワーカーの割合が圧倒的に高い傾向にある。**

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】



制度等が導入されている





※単数回答

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

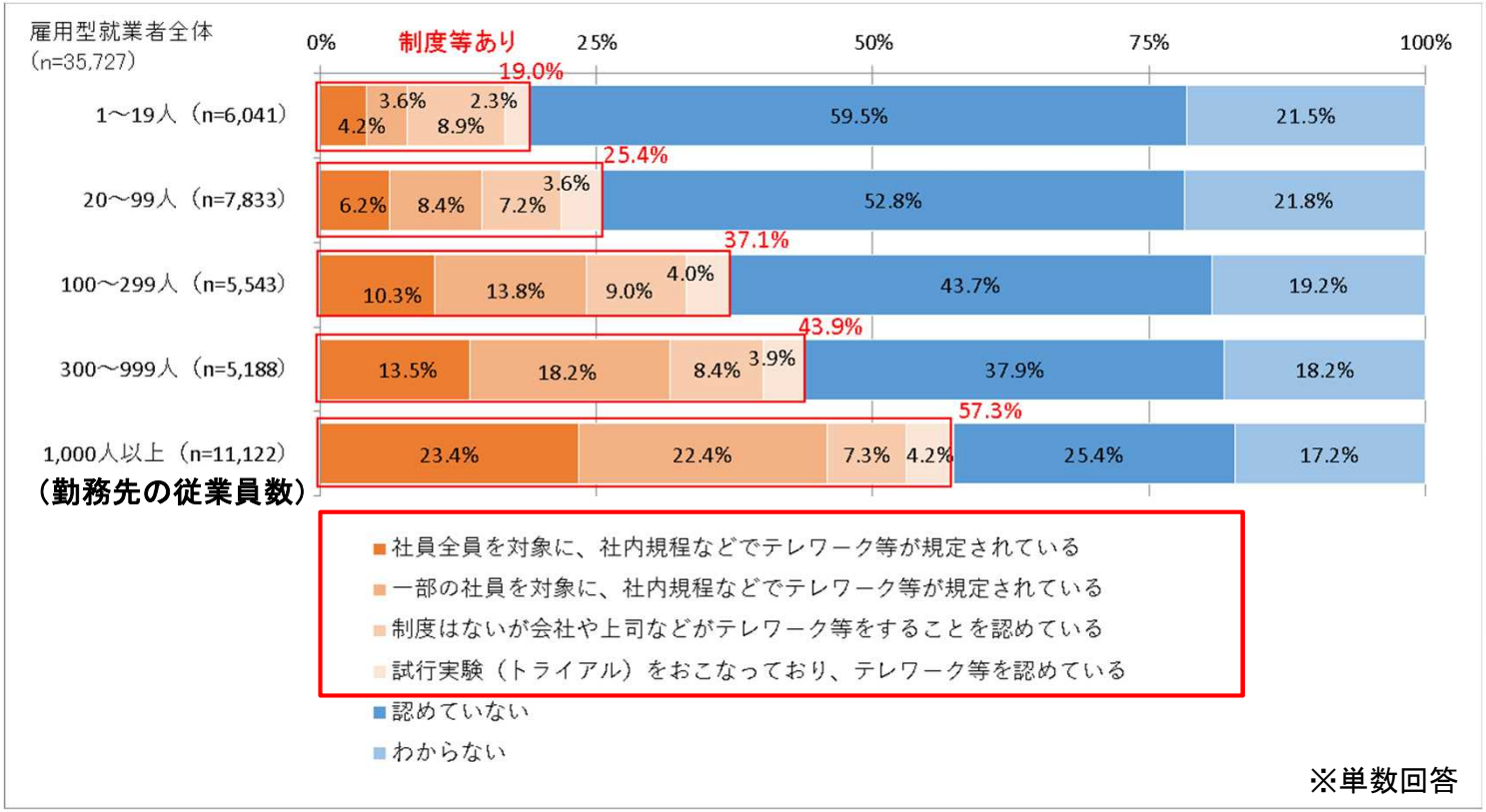
2-4. 勤務先のテレワーク制度等の導入割合②（企業規模別）

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

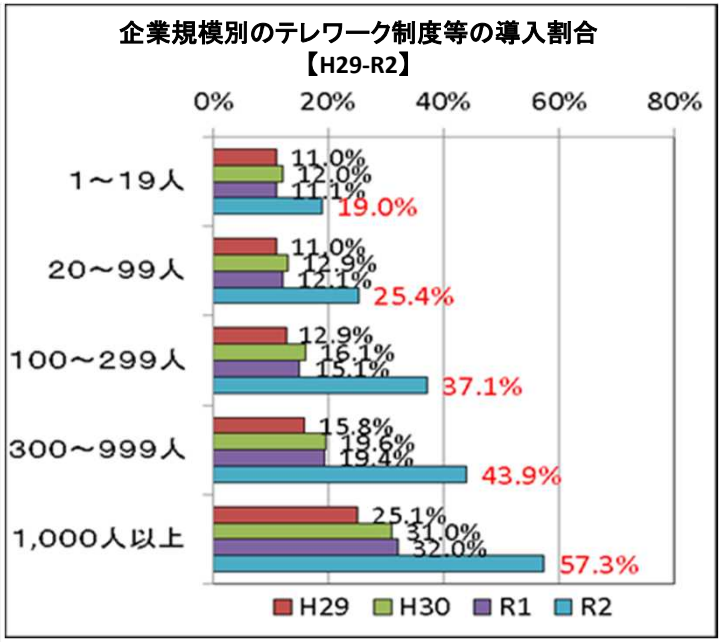
○雇用型における、企業規模別テレワーク制度等の導入割合は、<u>1,000人以上の従業員数の企業で、「制度が導入されている」と回答した人の割合が最も高く</u>（57.3%）、企業規模が大きくなるほど、テレワーク制度等の導入割合が高まる傾向にある。

○100人以上の従業員数の企業で、「制度等が導入されている」と回答した人の割合が前年度から20ポイント以上の伸びとなっている。

企業規模別テレワーク制度等の導入割合【R2】



※単数回答



※単数回答

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

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）

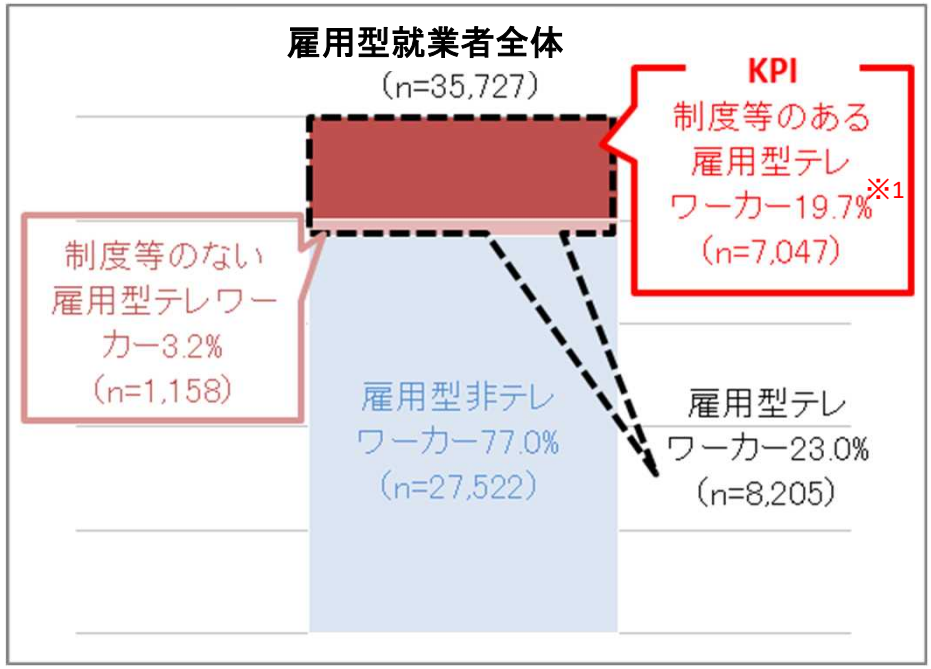
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

○「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。）

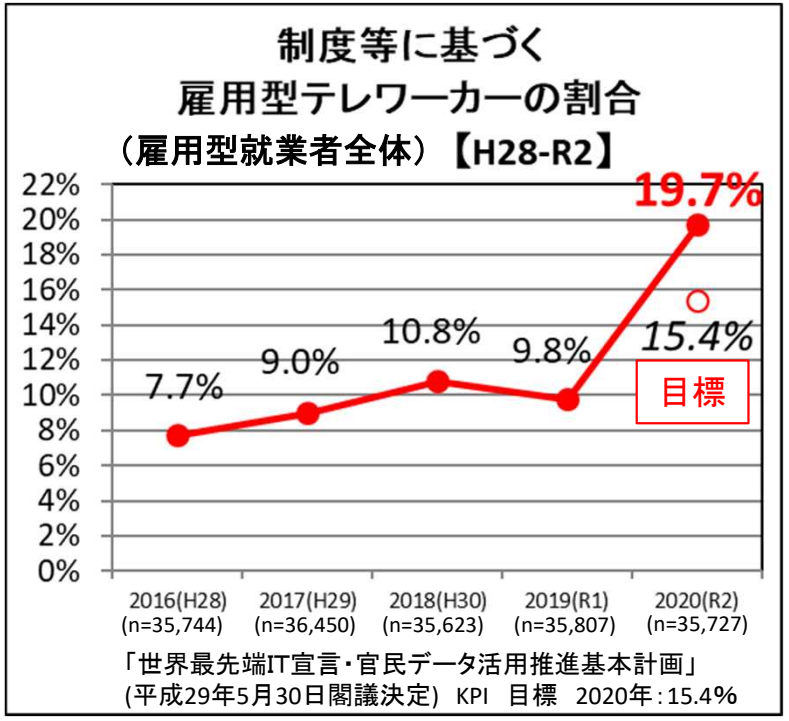
※雇用型就業者全体のうち、勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と回答した雇用型テレワーカーの割合。（なお、「テレワーク制度等が導入されている」という回答が該当するケースについては、P18の「勤務先にテレワーク制度等が導入されていると回答した割合【R2】」グラフ中の選択肢赤囲み参照。）

○<u>「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）。</u>

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

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

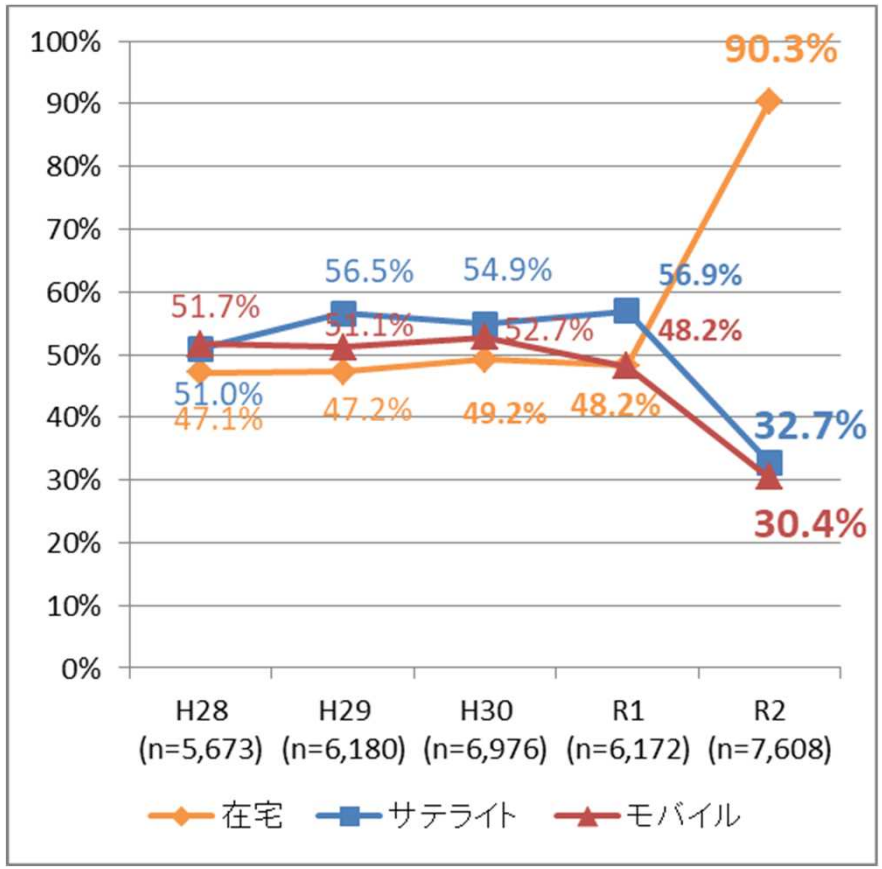
2-6. テレワークの実施場所・平均仕事時間

【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

〇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。

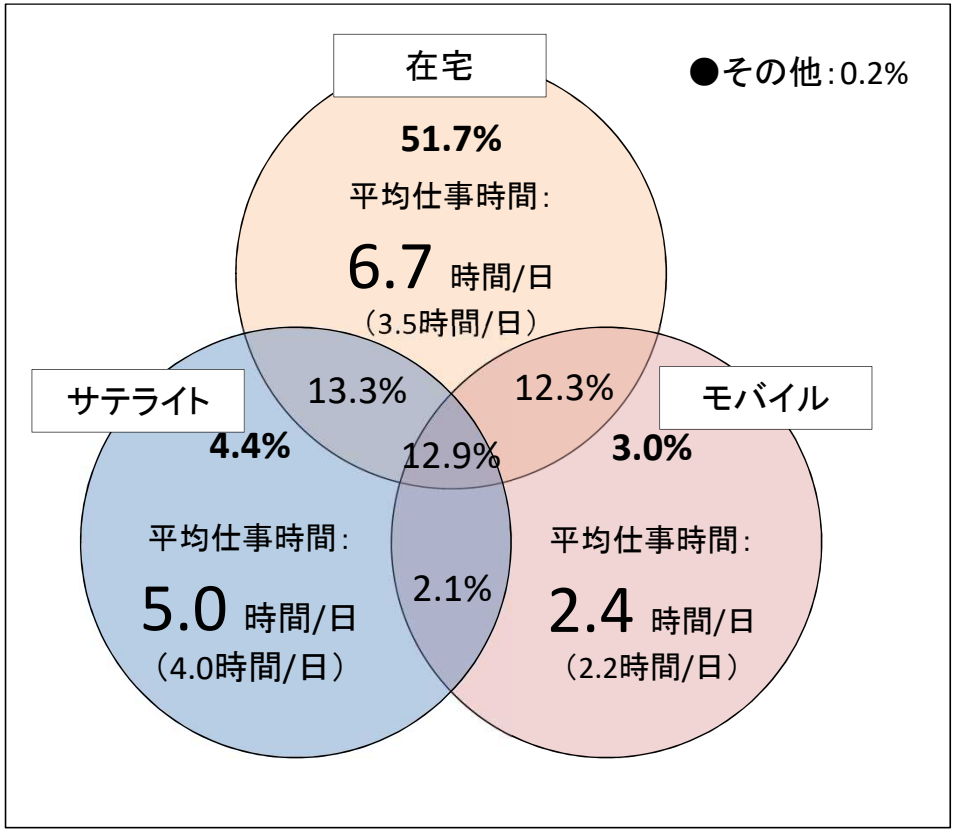
〇テレワークの実施場所別での平均仕事時間は、サテライト型が5.0時間/日、在宅型が6.7時間/日、モバイル型が2.4時間/日であり、在宅型の平均仕事時間が最も長い。

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。

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

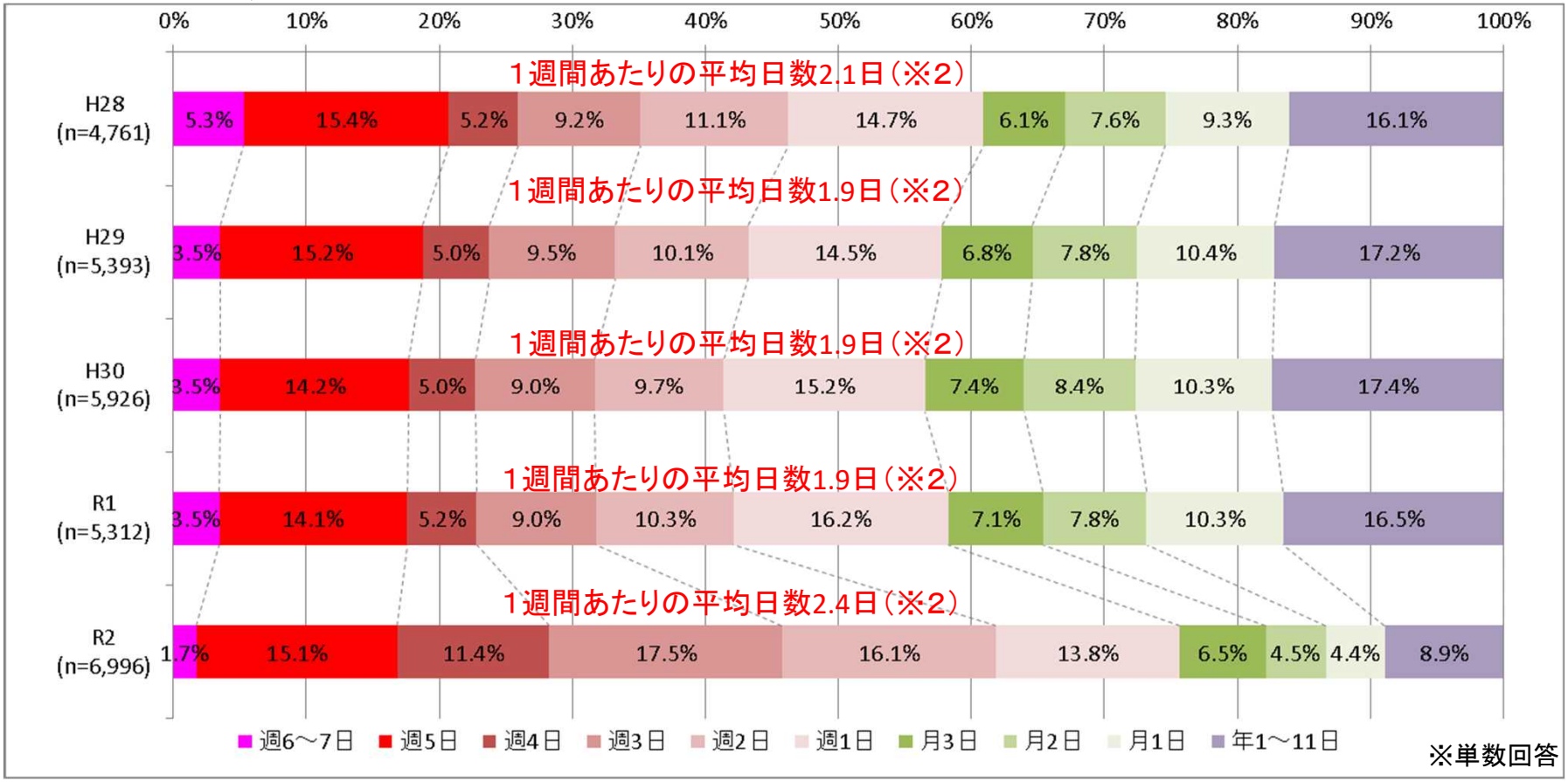
2-7. テレワークの実施頻度

【設問対象者】雇用型テレワーカー[n=6,996]　※R2はテレワーク実施者

○雇用型テレワーカーのうち、週に1日以上テレワークを実施する人の割合は過去4年間60%前後で推移してきたが、週2日～4日の実施者の割合が増加し、今年度は週1日以上実施者の割合が約76%に増加。

○また、テレワークを実施する1週間あたりの平均日数（年1日以上テレワークをしている雇用型就業者の平均）は過去4年間は平均2.0日前後で推移してきたが、今年度は平均2.4日と増えている。

テレワーク実施頻度（雇用型テレワーカー）（※1）



（※1）テレワーク実施場所が複数ある人は、実施頻度が最も多い場所の頻度で集計

（※2）（平均日数）＝（テレワーク実施頻度別の実施者数×実施頻度）／（テレワーク実施者数）

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

2-8. 勤務先のテレワークに対する支援制度①

【設問対象者】雇用型テレワーカー、雇用型非テレワーカー（実施意向あり）[n=11,920]

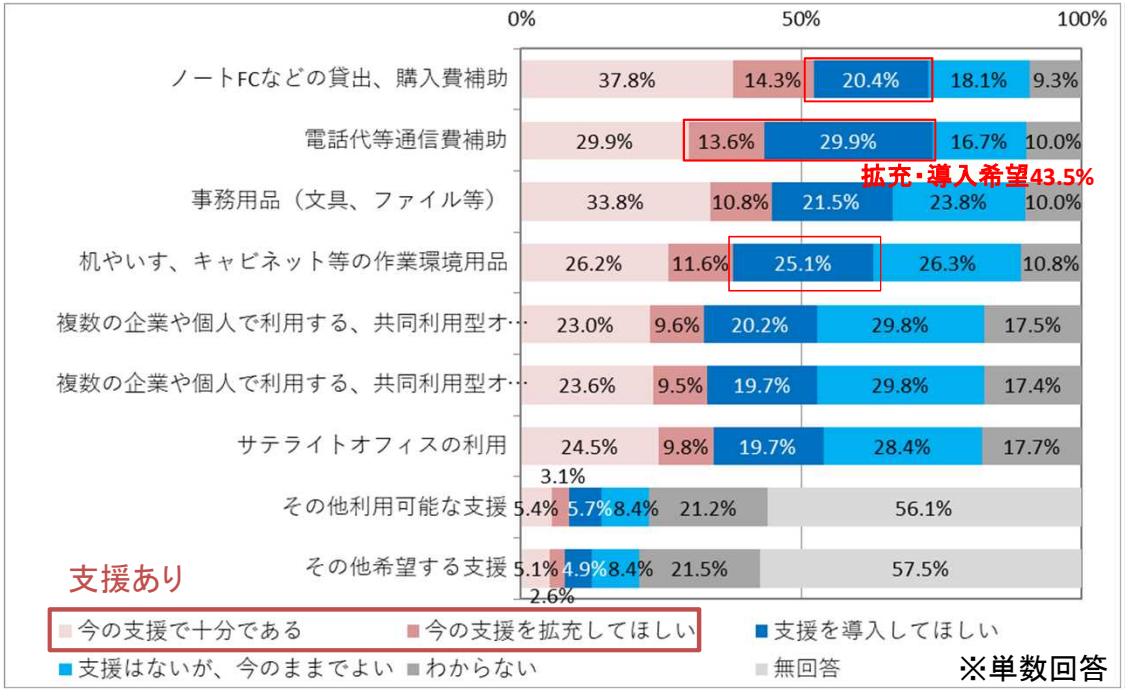
○雇用型テレワーカーの方が雇用型非テレワーカー（実施意向あり）より勤務先の支援制度がある割合が高い。

○雇用型テレワーカーで「電話代等通信費補助」、雇用型非テレワーカー（実施意向あり）で、「ノートPCなどの貸出、購入費補助」、「電話代等通信費補助」に対する拡充、導入希望が他の支援より高い。

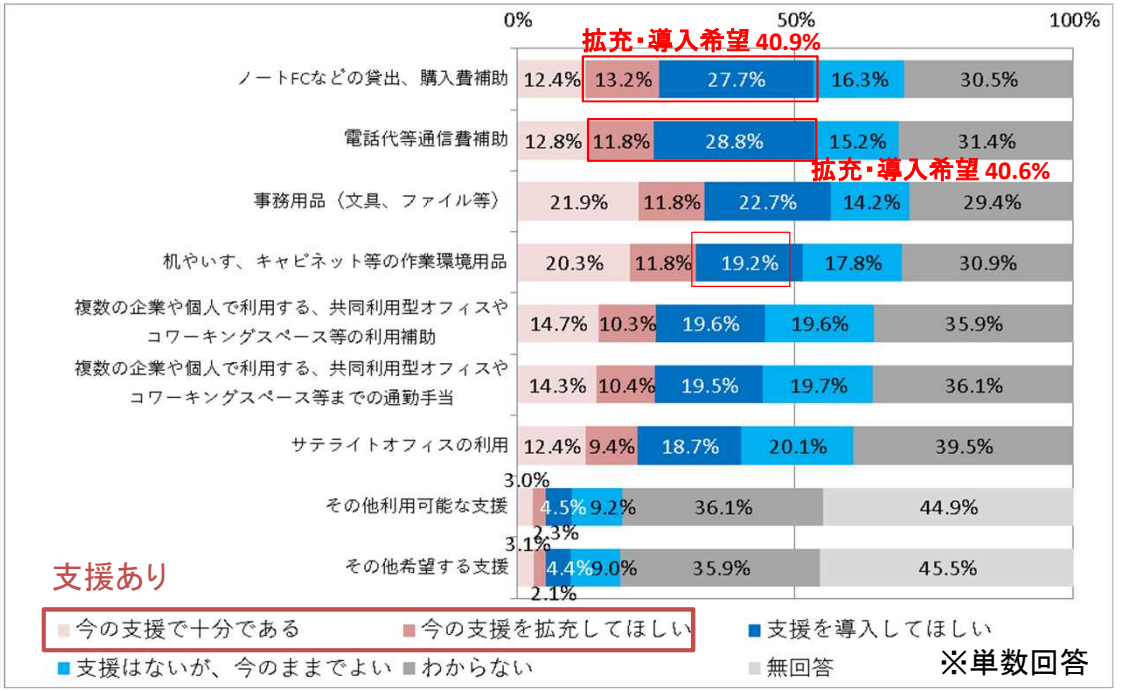
○「ノートPCなどの貸出、購入費補助」の導入希望は、雇用型非テレワーカー（実施意向あり）で約7%高く、「机やいす、キャビネット等の作業環境用品」の導入希望は、雇用型テレワーカーで約6%高い。

勤務先のテレワークに対する支援制度・希望

雇用型テレワーカー[n=8,205]



雇用型非テレワーカー（実施意向あり※）[n=3,715]



（※）以下①②の回答者
①勤務先でテレワークを「認めていない」「わからない」と回答し、勤務先からテレワークを認められれば「実施したい」と回答した1,028人
②自分が勤務先からテレワークを「認められていない」「わからない」、仕事内容がテレワークに「なじまないとは思わない」、勤務先からテレワークを認められれば「実施したい」と回答した2,687人

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

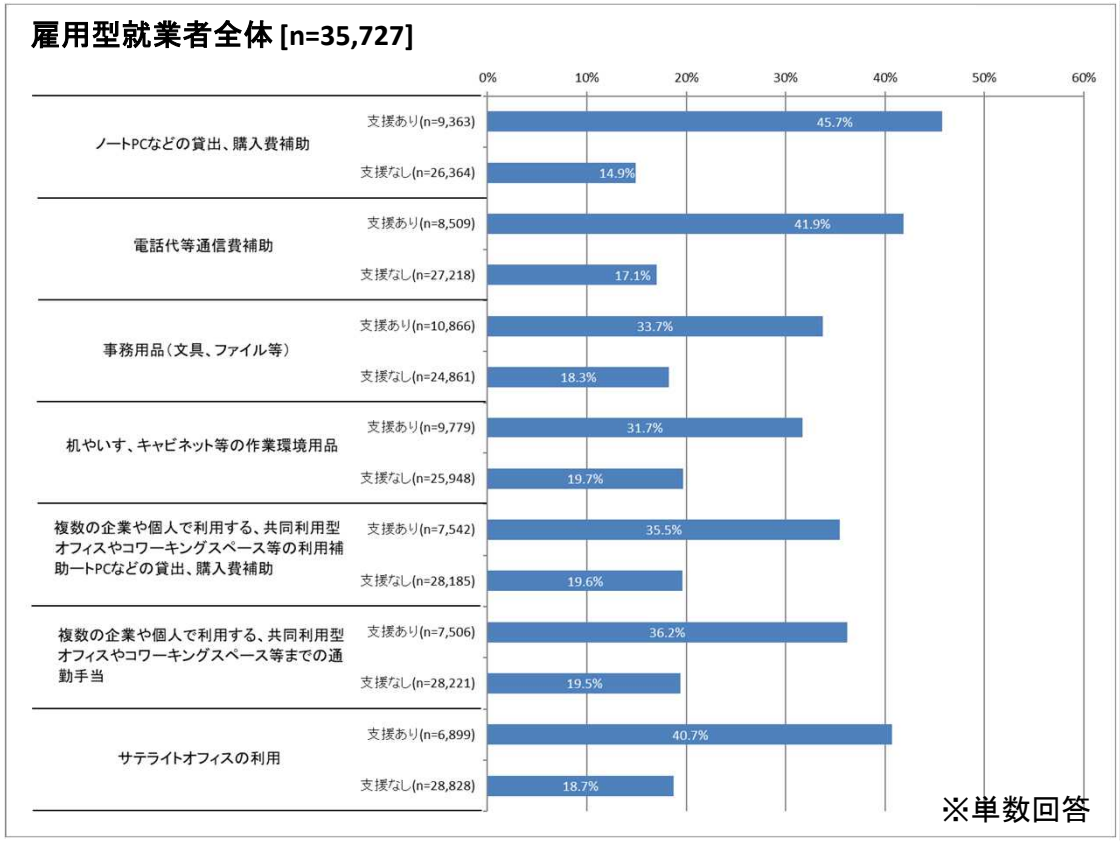
2-8. 勤務先のテレワークに対する支援制度②（支援制度有無別テレワーカーの割合、実施意向ありの割合）

【設問対象者】雇用型テレワーカー、雇用型非テレワーカー[n=35,727]

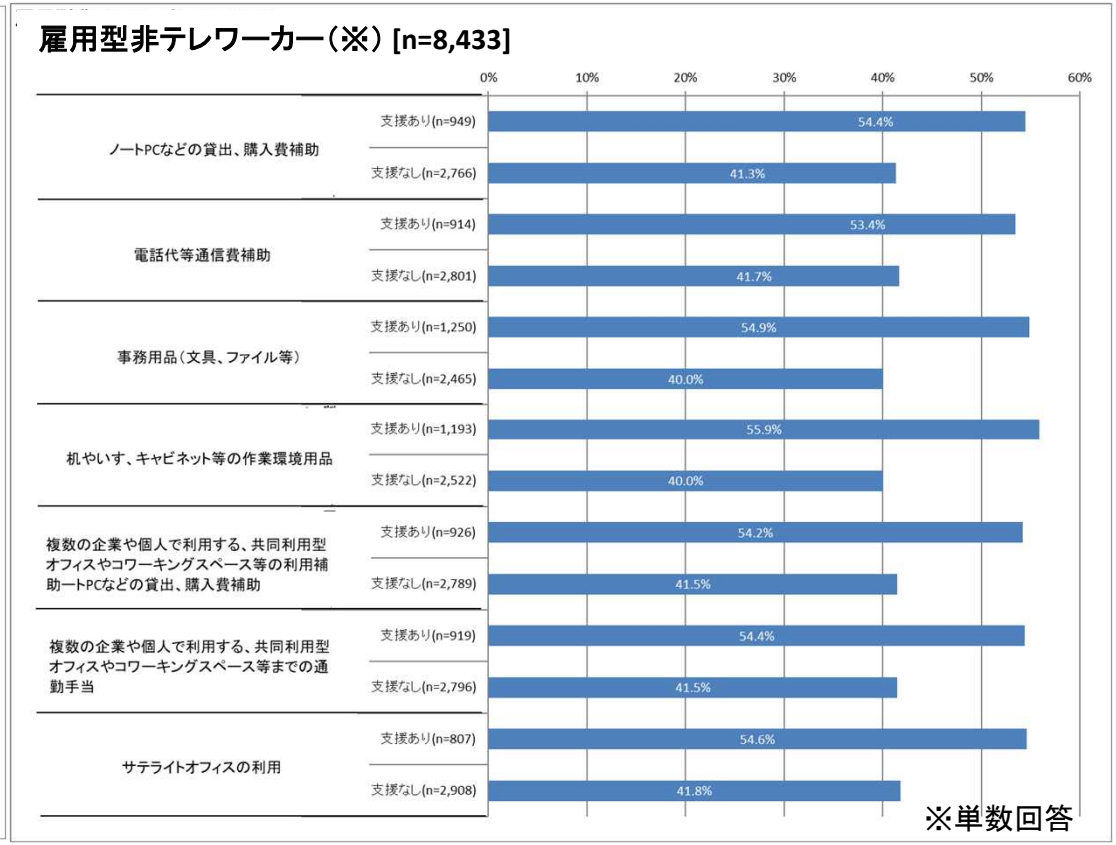
○テレワークに対する支援制度のある就業者では、支援制度のない就業者より、10～30ポイント程度テレワーカーの割合が高い。（左図）

○非テレワーカーの実施意向に関しても、支援制度のある就業者の方が、支援制度のない就業者より、10～15ポイント程度実施意向が高い。

勤務先のテレワークに対する支援制度有無別テレワーカーの割合



勤務先のテレワークに対する支援制度有無別テレワーク実施意向ありの割合



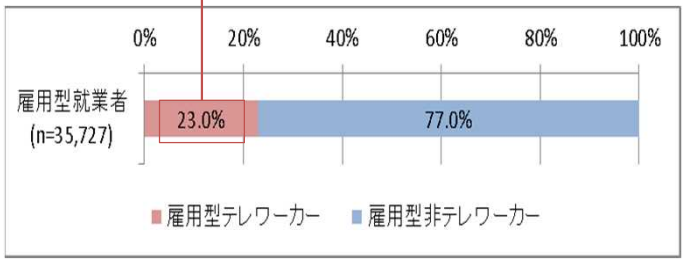
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

（※）以下①②の回答者
①勤務先でテレワークを「認めていない」「わからない」と回答し、仕事内容がテレワークに「なじまないとは思わない」と回答した6,795人
②自分が勤務先からテレワークを「認められていない」「わからない」、仕事内容がテレワークに「なじまないとは思わない」と回答した1,638人

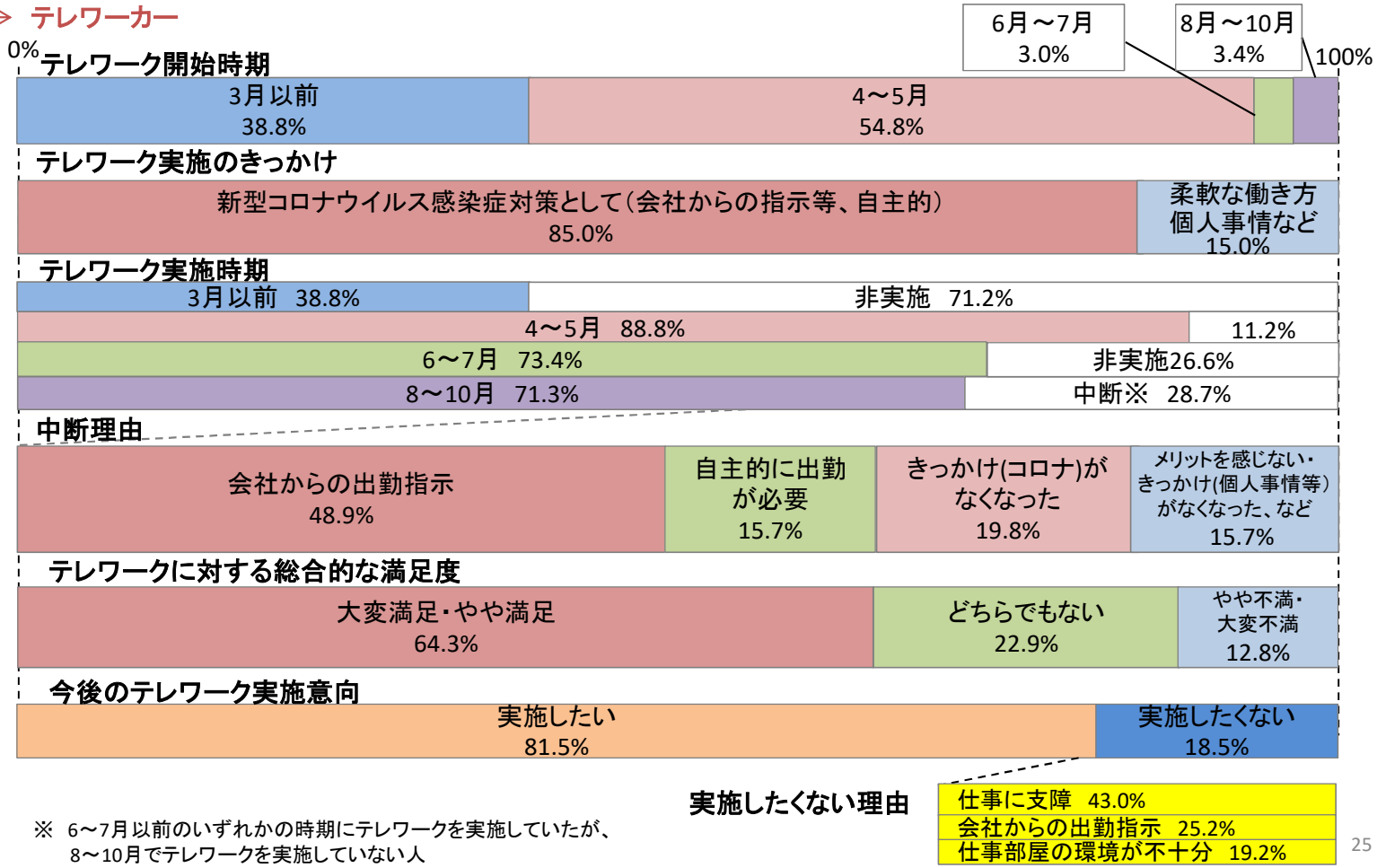
2－9. テレワーク開始時期・きっかけ・満足度・実施意向等（テレワーカー）

【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85%が新型コロナウイルス感染症対策をきっかけとしてテレワークを開始**している。
○雇用型テレワーカーのうち、**緊急事態宣言期間中の実施割合が約89%で最大であり、その後は70%台前半で推移。**
○**約29%が8-10月にテレワークを実施しておらず、その理由は、出勤が必要となった（会社からの指示、自主的に）が約66%、新型コロナウイルス感染症対策の必要性がなくなったが約20%**となっている。
○**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



※ 6～7月以前のいずれかの時期にテレワークを実施していたが、8～10月でテレワークを実施していない人

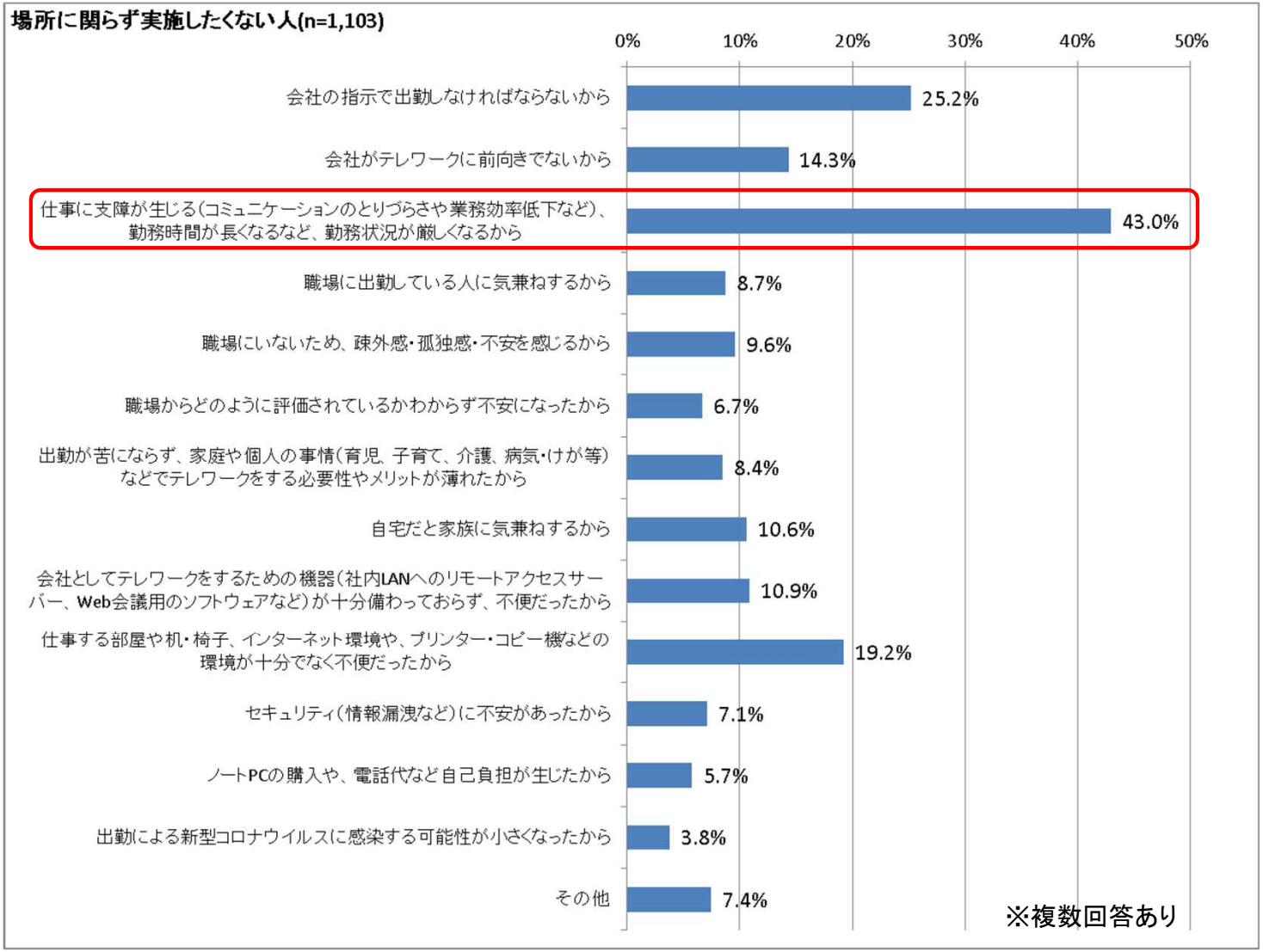
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

2－10. 今後テレワークを実施したくない理由

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、場所に関わらず今後テレワークを「実施したくない」と回答した人
[n=1,103]

○今後テレワークを実施したくない理由は、**「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るから」が約43%と最も多い**。

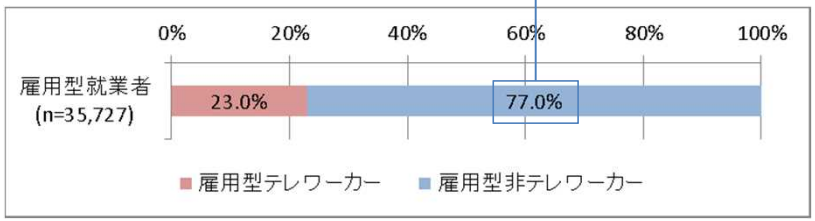
テレワークを実施したくない理由



2－11. 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）①

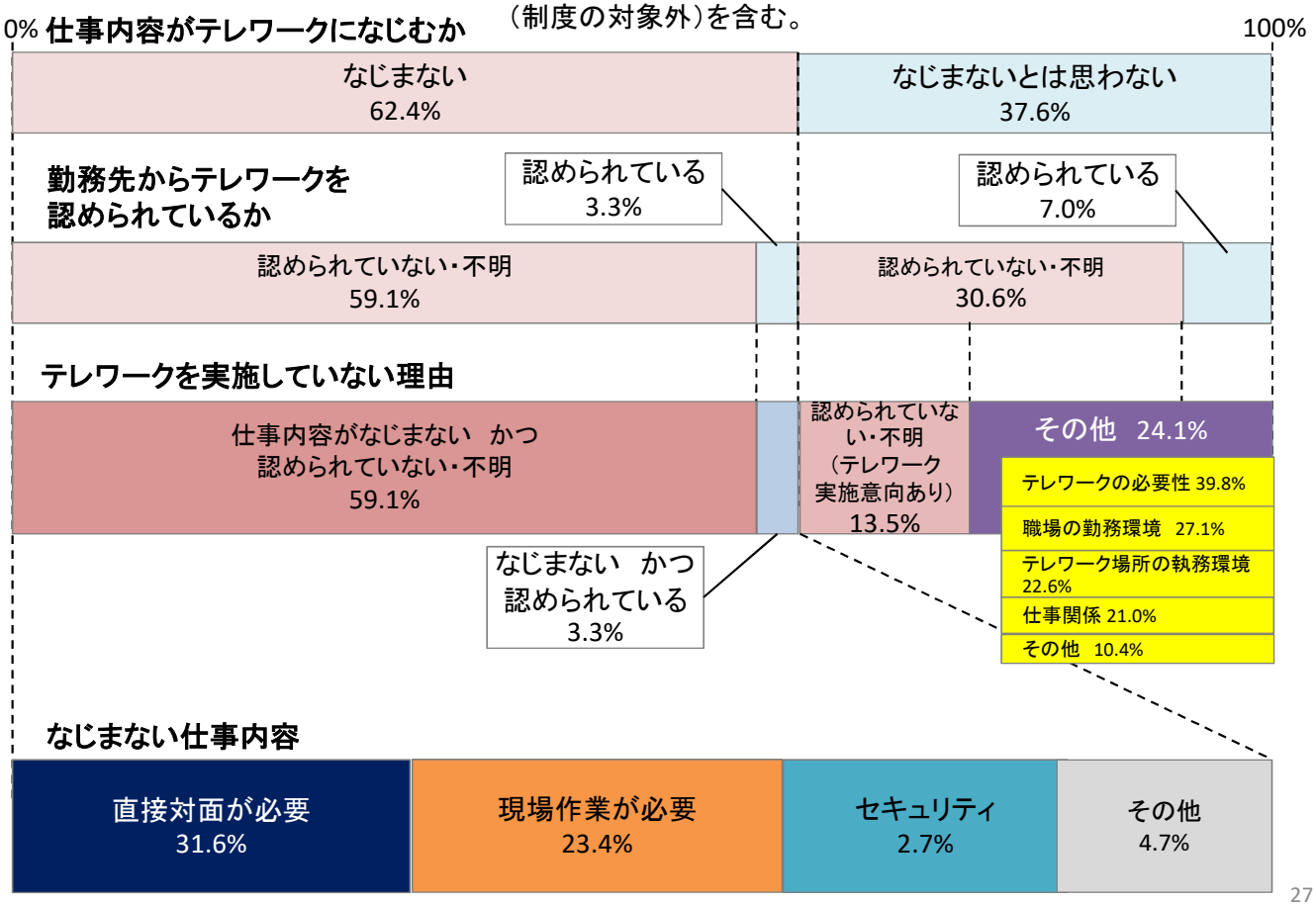
【設問対象者】雇用型就業者［n=35,727］

○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は思わないと回答した人（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。



非テレワーカー

※ 会社に制度が導入されていても、テレワークを認められていない人（制度の対象外）を含む。



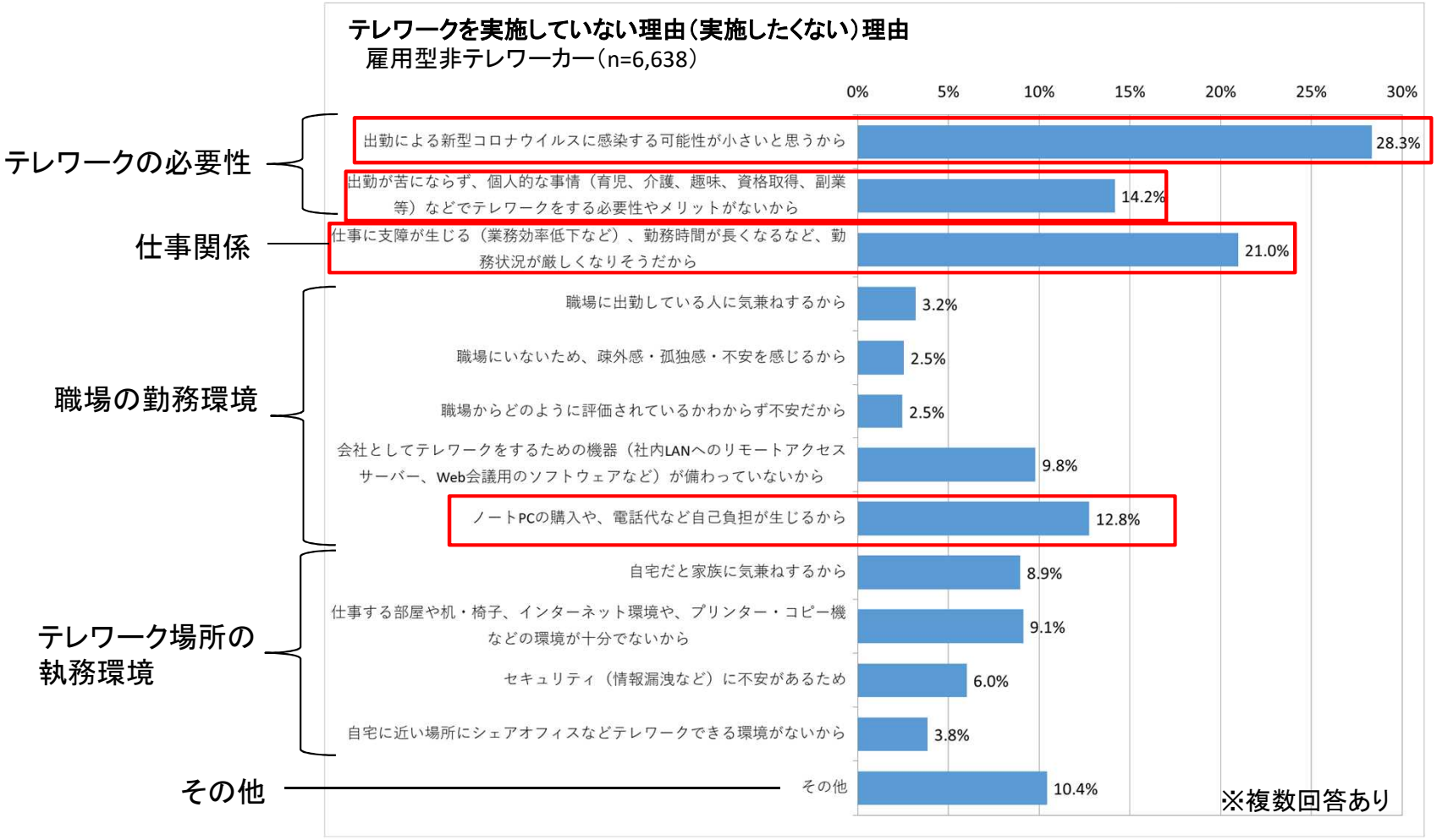
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

2－11. 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）②

【設問対象者】前頁で「上記以外の理由」でテレワークを実施していない（実施したくない）人（※） ［n=6,638］

○勤務先からテレワークを認められていない、仕事内容がテレワークになじまないこと以外にテレワークを実施していない（実施したくない）理由は、**「出勤による新型コロナウイルスに感染する可能性が小さいと思うから」が28.3%と最も多く、また、「出勤が苦にならず、個人的な事情などでテレワークをする必要性やメリットがないから」も14.2%と比較的多く、テレワークの必要性やメリットに関するする理由が上位に来ている。**

○その他、**「仕事に支障が生じる、勤務時間が長くなるなど、勤務状況が厳しくなりそうだから」が21.0%が2番目に多く、「ノートPCの購入や、電気代など自己負担が生じるから」も12.8%**と相対的に多い。



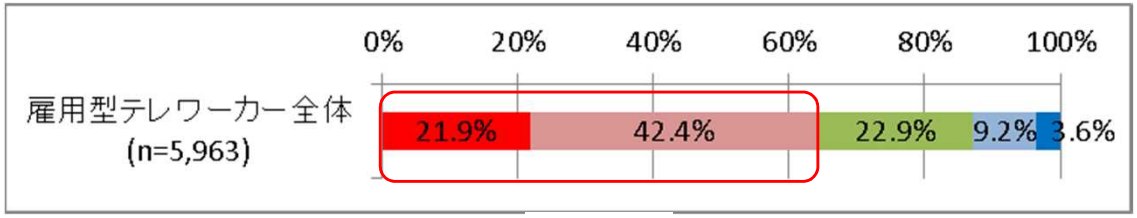
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

2－12. テレワークに対する総合的な満足度

【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]

〇テレワークに対する総合的な満足度は、「大変満足している」と「やや満足している」の合計が約64%である。
〇男女別では女性の方が満足度が高く、年齢別では、若い年齢層のほうが満足度が高い傾向にある。

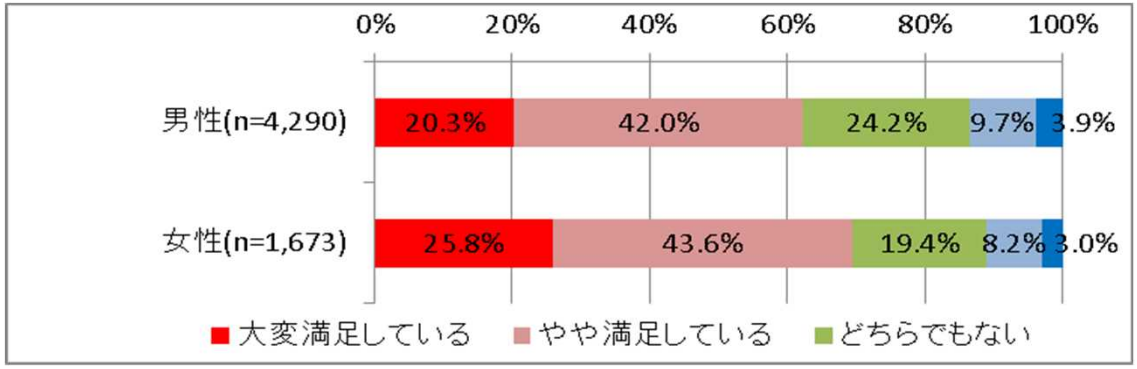
テレワークに対する総合的な満足度（性・年齢別）



約64%

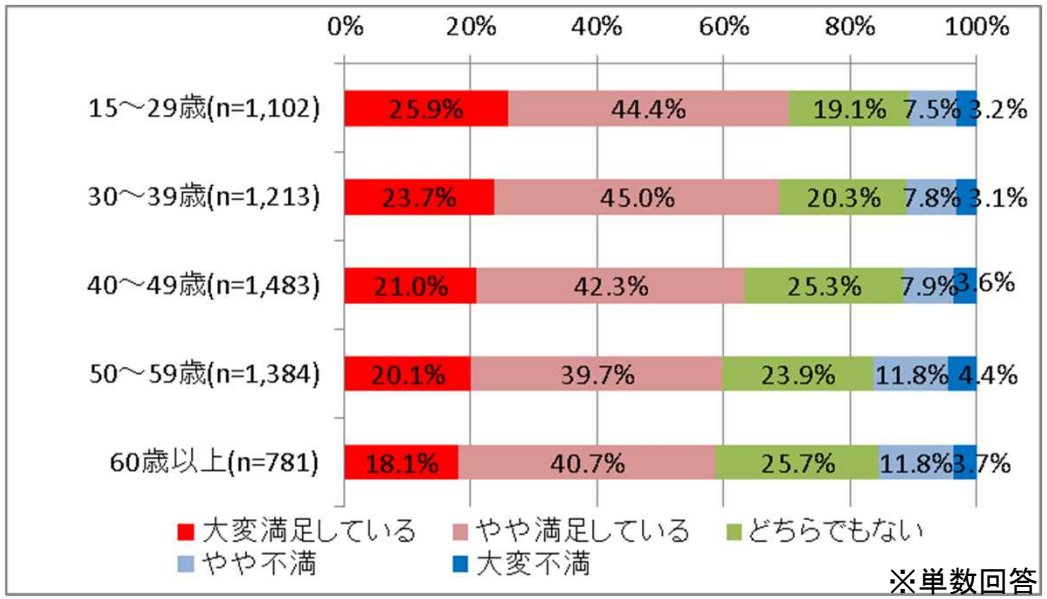
※単数回答

テレワークに対する総合的な満足度（性別）



※単数回答

テレワークに対する総合的な満足度（年齢別）



※単数回答

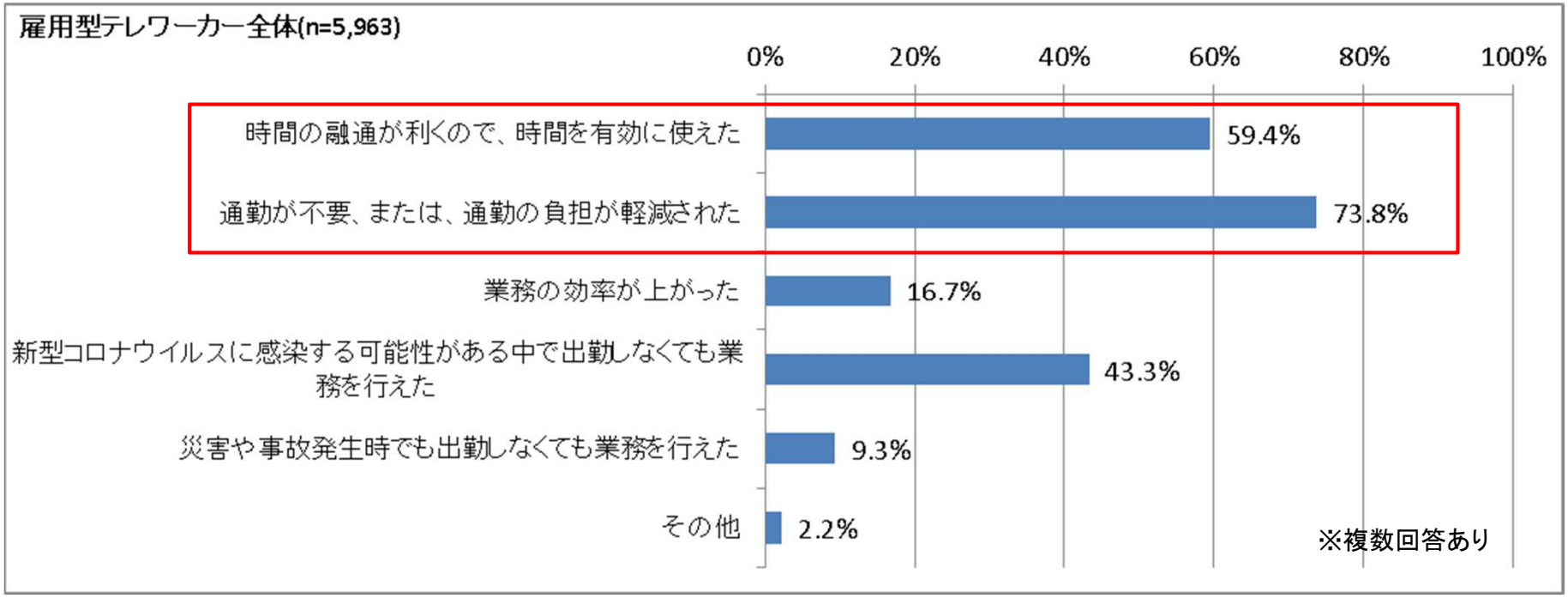
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

2－13. 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）

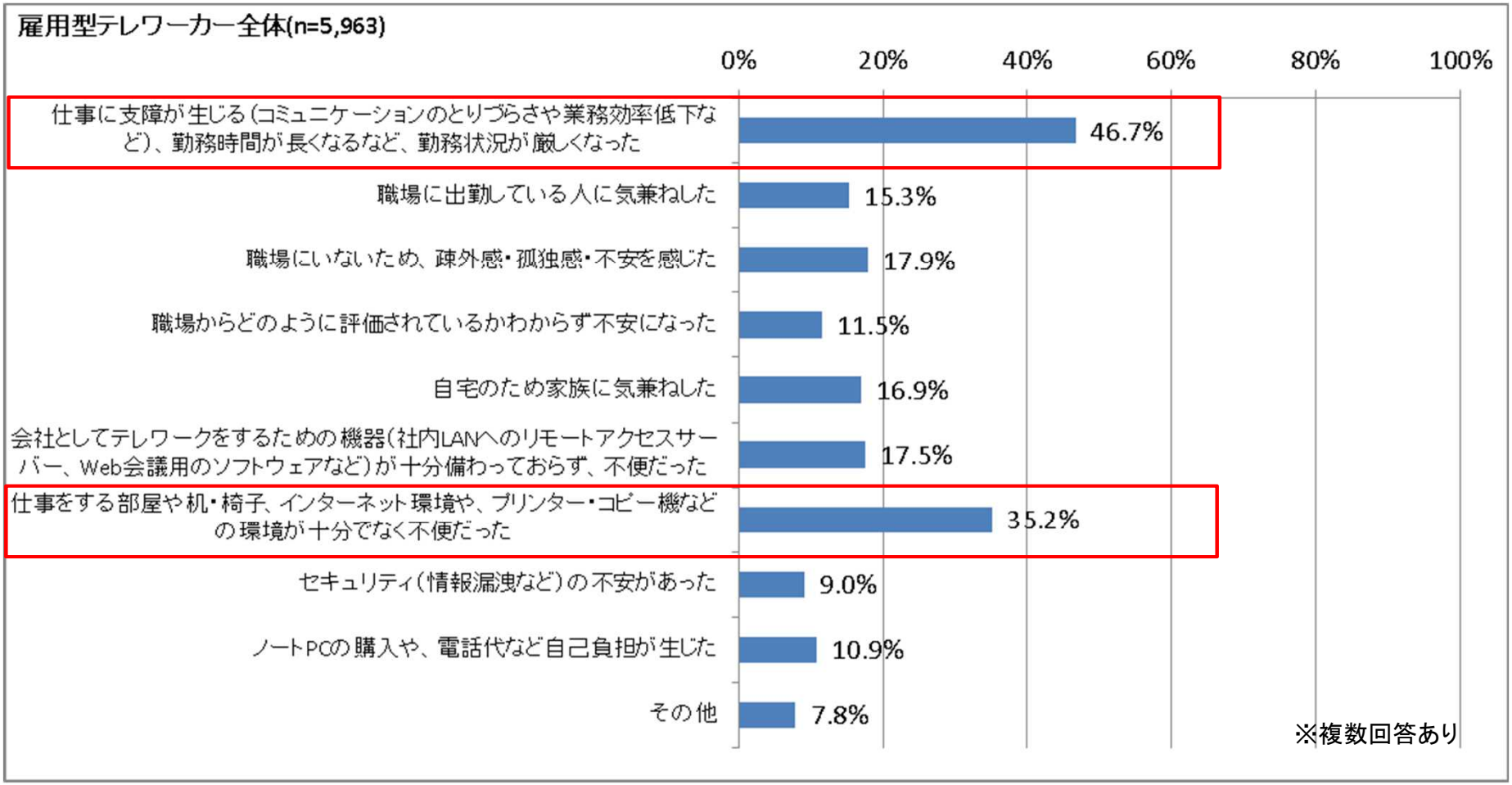


2－14. テレワークを実施して悪かった点

【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、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）

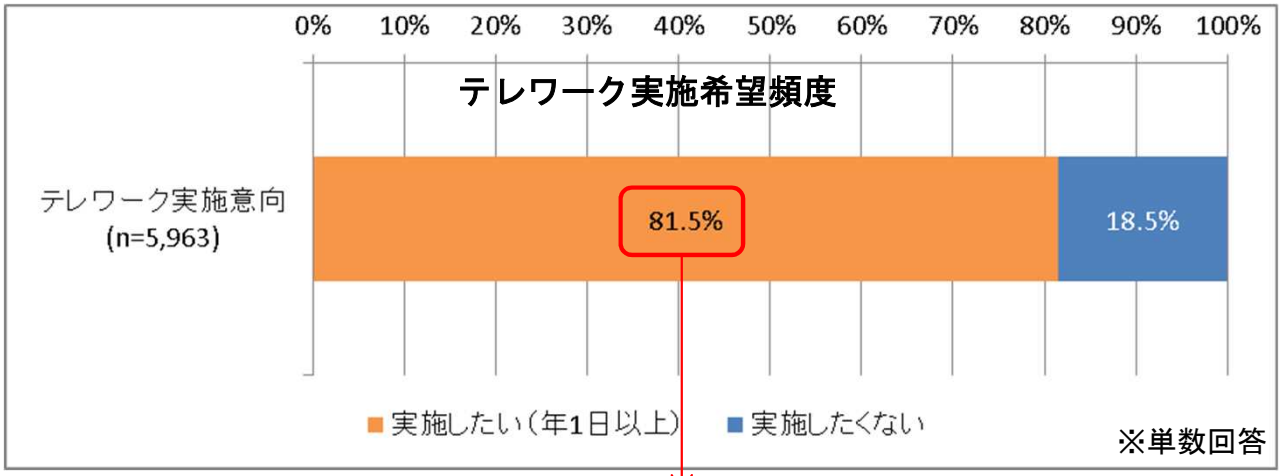


2－15. 今後のテレワーク実施意向・実施希望頻度

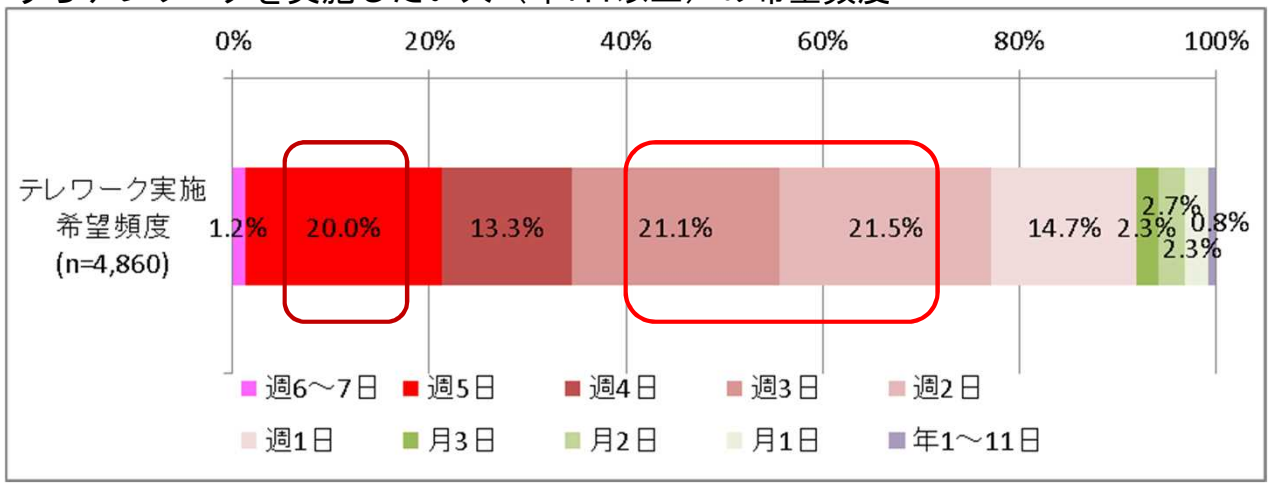
【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）[n=5,963]

○雇用型テレワーカーのうち、**継続意向がある人は約82%**であり、その実施希望頻度は**週2～3日、週5日が多い傾向**。

今後テレワークの実施意向（雇用型テレワーカー）



うちテレワークを実施したい人（年1日以上）の希望頻度



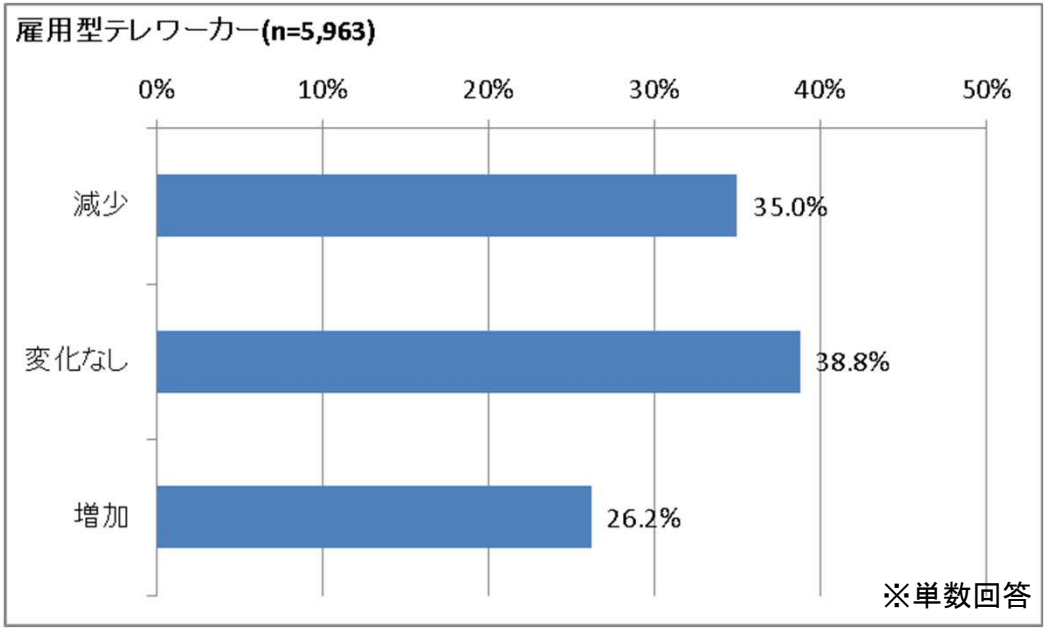
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

2－16. テレワークによる労働時間変化

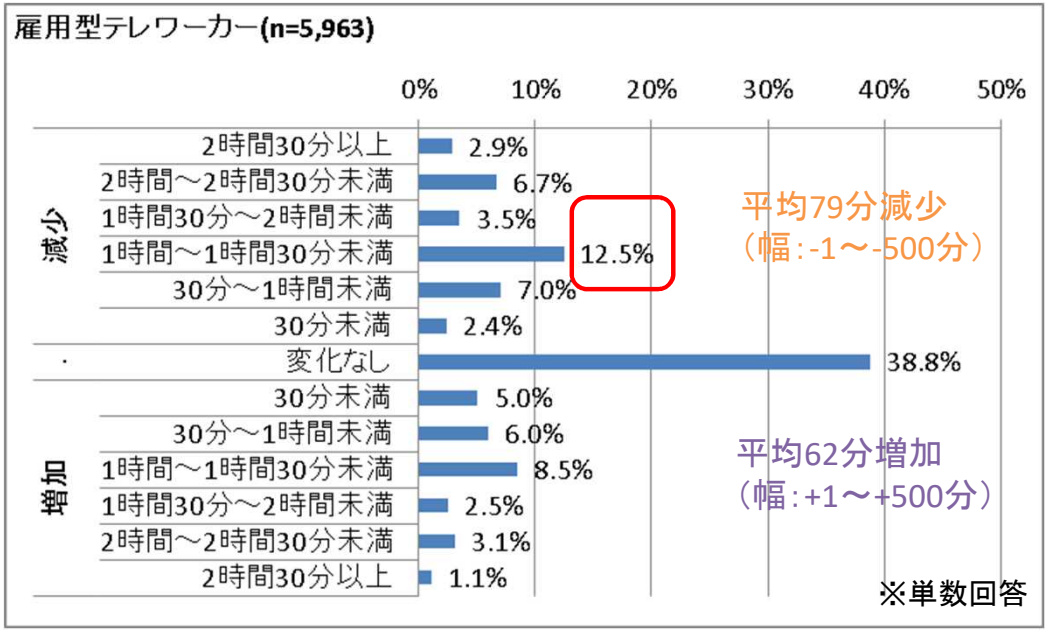
【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）[n=5,963]

〇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。
〇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。
〇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



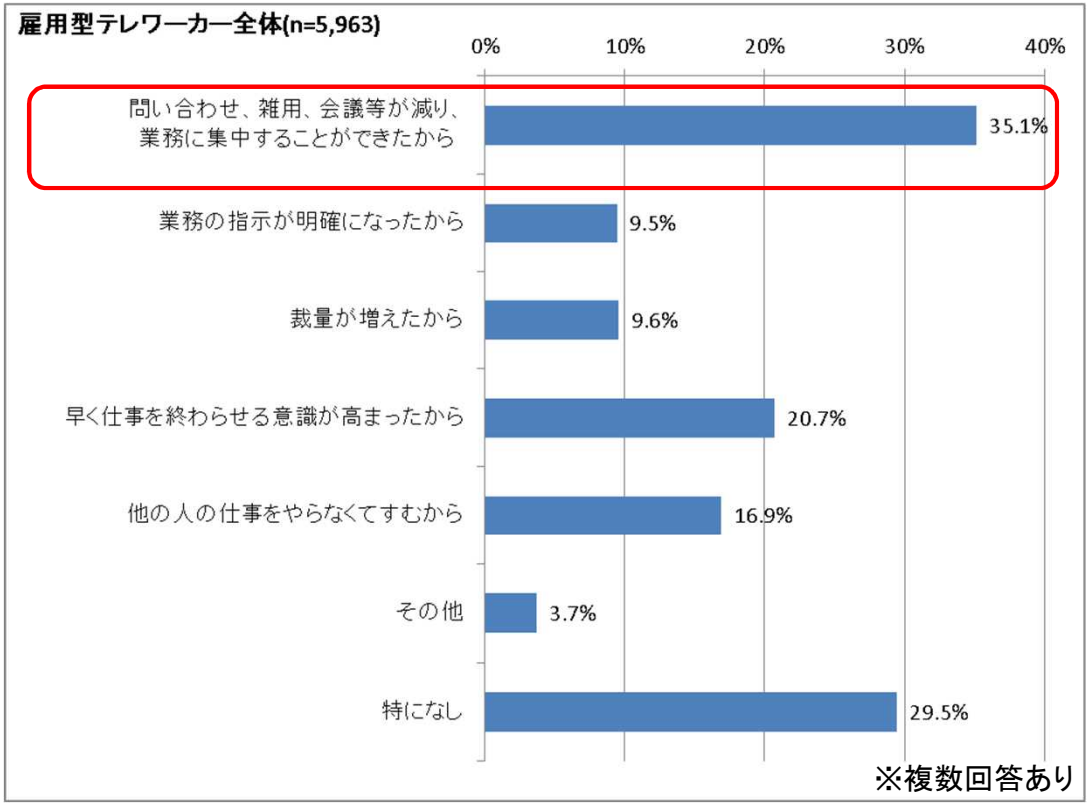
2－17. テレワークによる業務効率向上・低下要因①（全体）

【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]

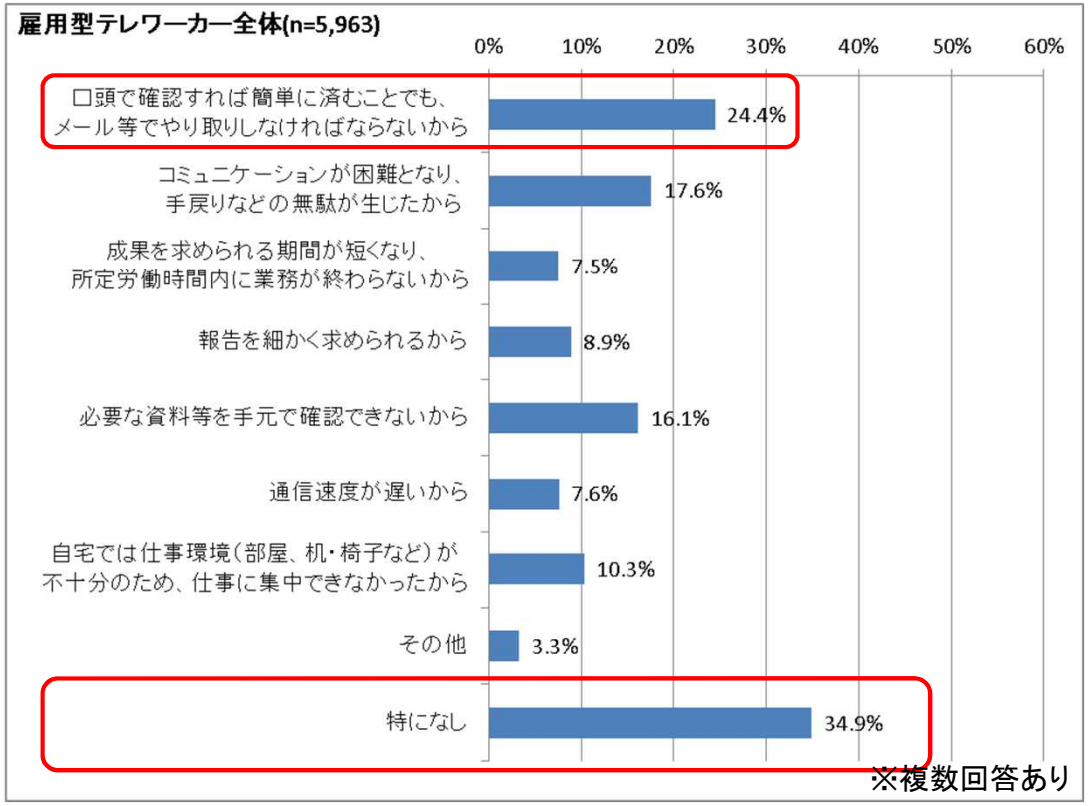
○テレワーク実施による**業務効率向上要因は、「問い合わせ、雑用、会議等が減り、業務に集中することができたから」が約35%**と多かった。

○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



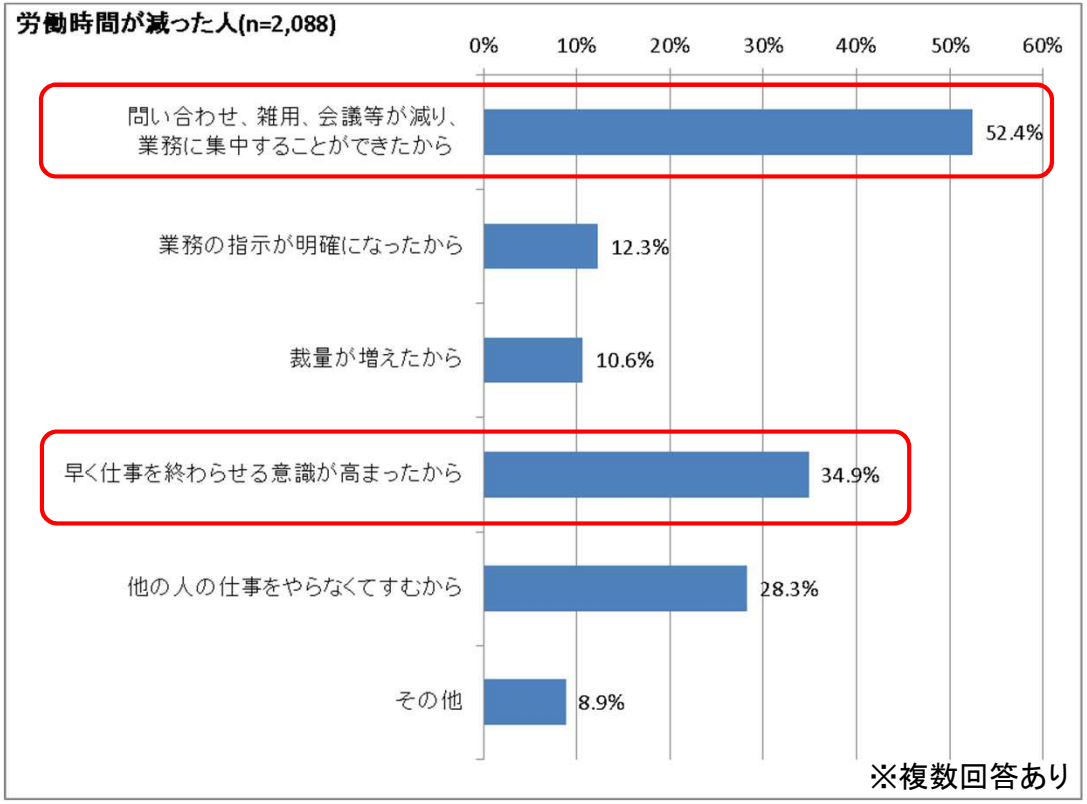
2－17. テレワークによる業務効率向上・低下要因②（労働時間が減った人）

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、労働時間が減った人[n=2,088]

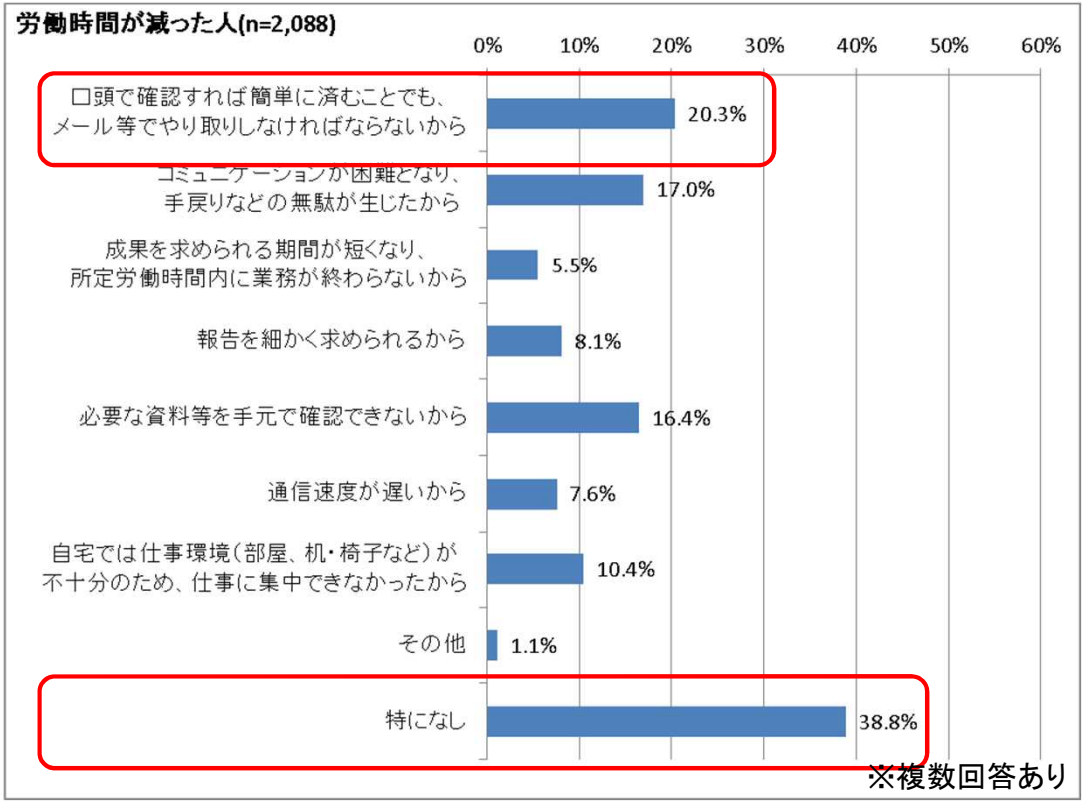
○テレワーク実施により**労働時間が減った人の業務効率向上要因は、「問い合わせ、雑用、会議等が減り、業務に集中することができたから」が約52%**と最も多く、**「早く仕事を終わらせる意識が高まったから」が約35%**で続いている。

○業務効率低下要因は、**「特になし」が約39%**と最も多く、「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20%で続いている。

業務効率向上要因



業務効率低下要因



2－17. テレワークによる業務効率向上・低下要因③（労働時間が変化なしの人）

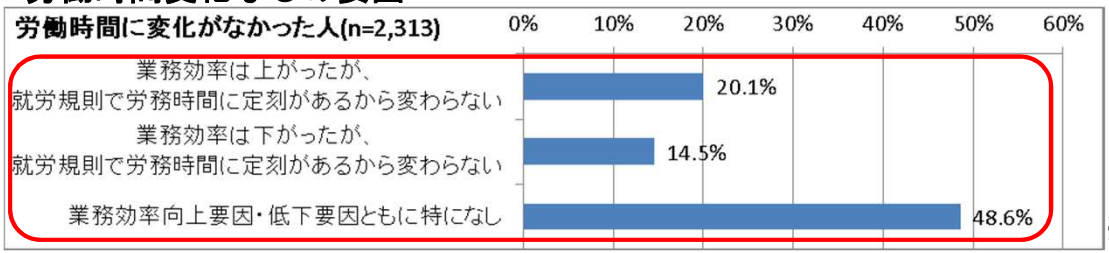
【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、労働時間に変化がなかった人[n=2,313]

○テレワーク実施により労働時間が**変化しなかった人**について、**「業務効率は上がったが、就労規則で労務時間に定刻があるから変わらない」が約20%、「業務効率が下がったが、就労規則で労務時間に定刻があるから変わらない」が約15%、「業務効率向上要因・低下要因ともに特になし」が約49%**であった。

○**業務効率向上要因は、「特になし」が最も多く、それ以外では「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26%**と多かった。

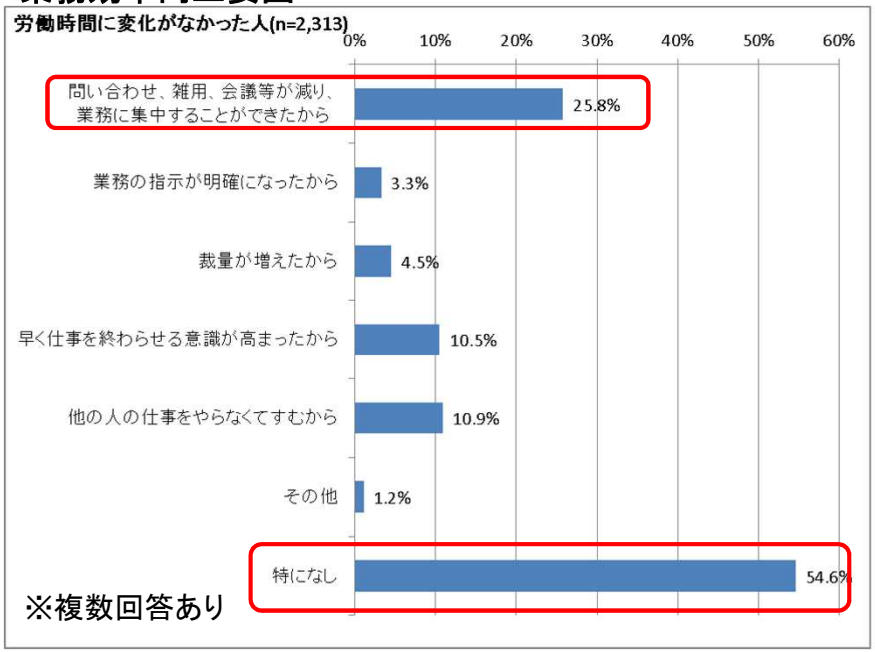
○**業務効率低下要因は、「特になし」が最も多く、それ以外では「口頭で確認すれば簡単に済むことでも、メール等でやり取りしなければならないから」が約20%**と多かった。

労働時間変化なしの要因



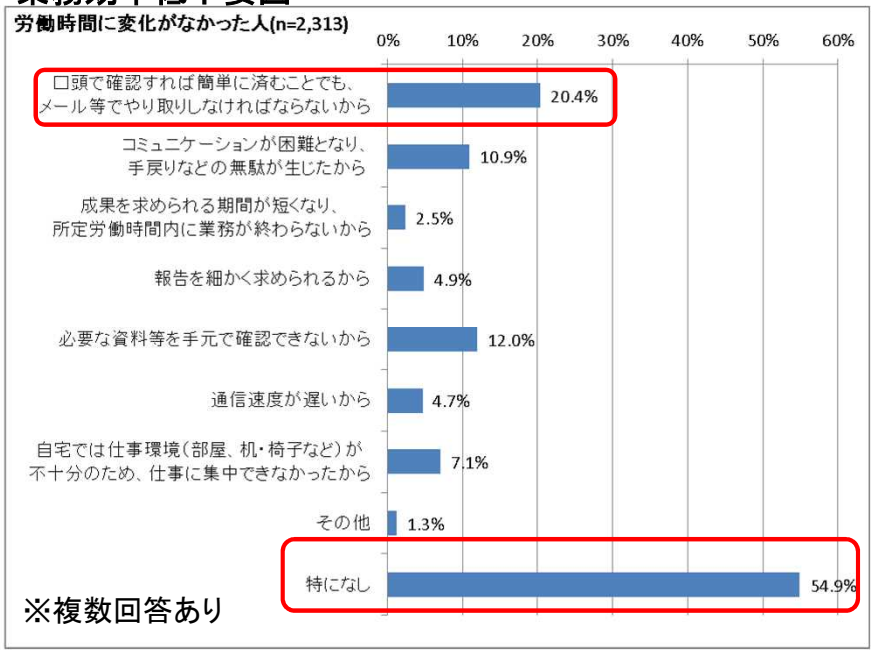
※単数回答

業務効率向上要因



※複数回答あり

業務効率低下要因



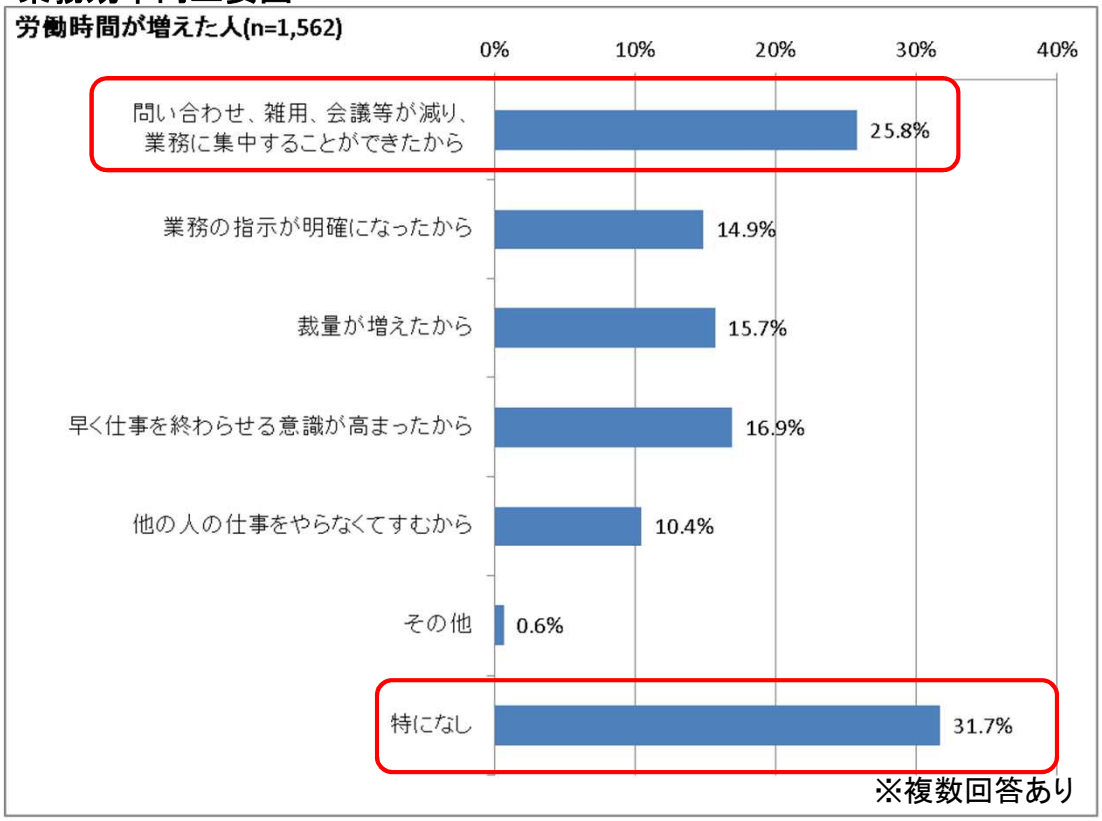
※複数回答あり

2－17. テレワークによる業務効率向上・低下要因④（労働時間が増えた人）

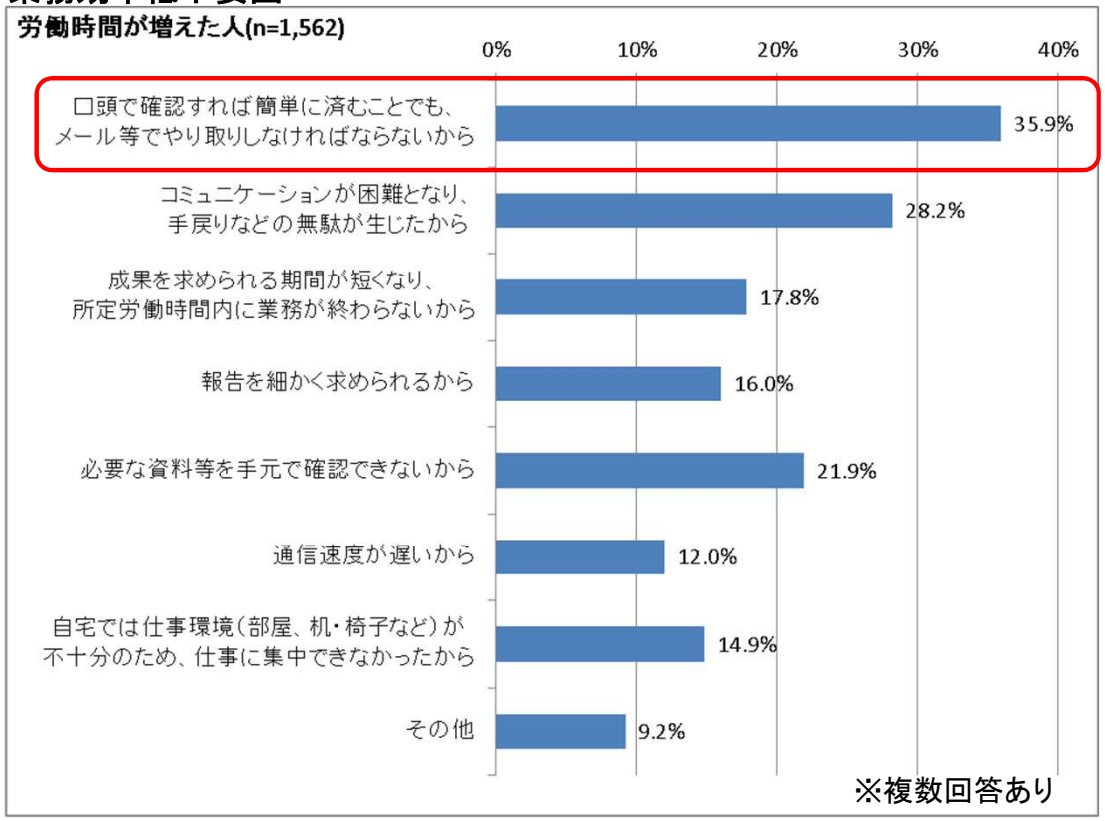
【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、労働時間が増えた人[n=1,562]

○テレワーク実施により**労働時間が増えた人の業務効率低下要因は、「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36%**と最も多かった、
○業務効率向上要因は、「特になし」が約32%、「 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26%と多かった。

業務効率向上要因



業務効率低下要因



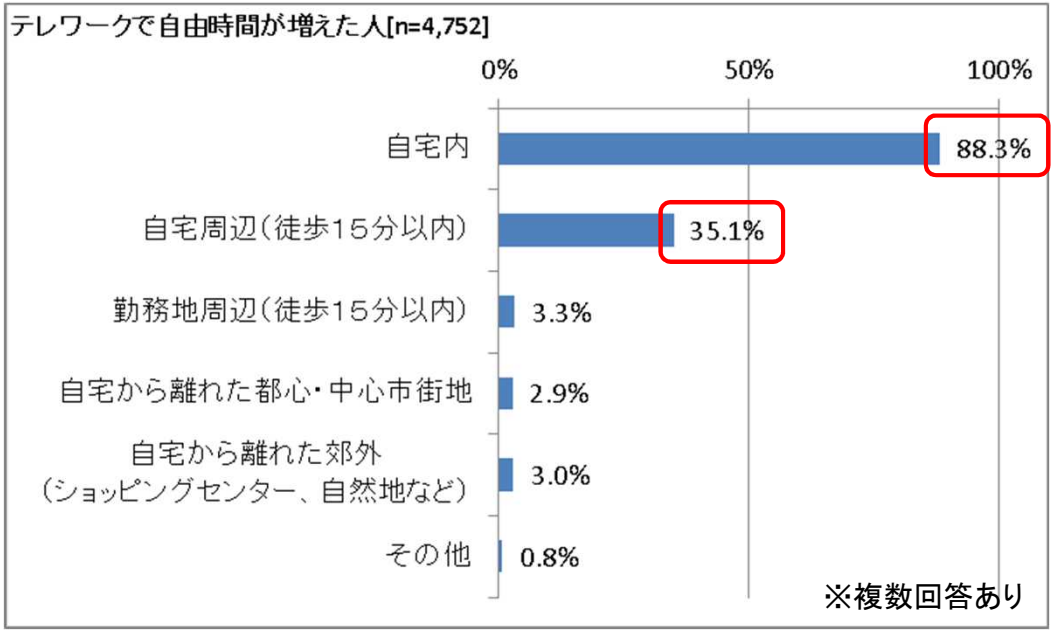
2－18. テレワークで生まれた自由時間の活用方法・場所

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、テレワークで自由時間が増えた人[n=4,752]

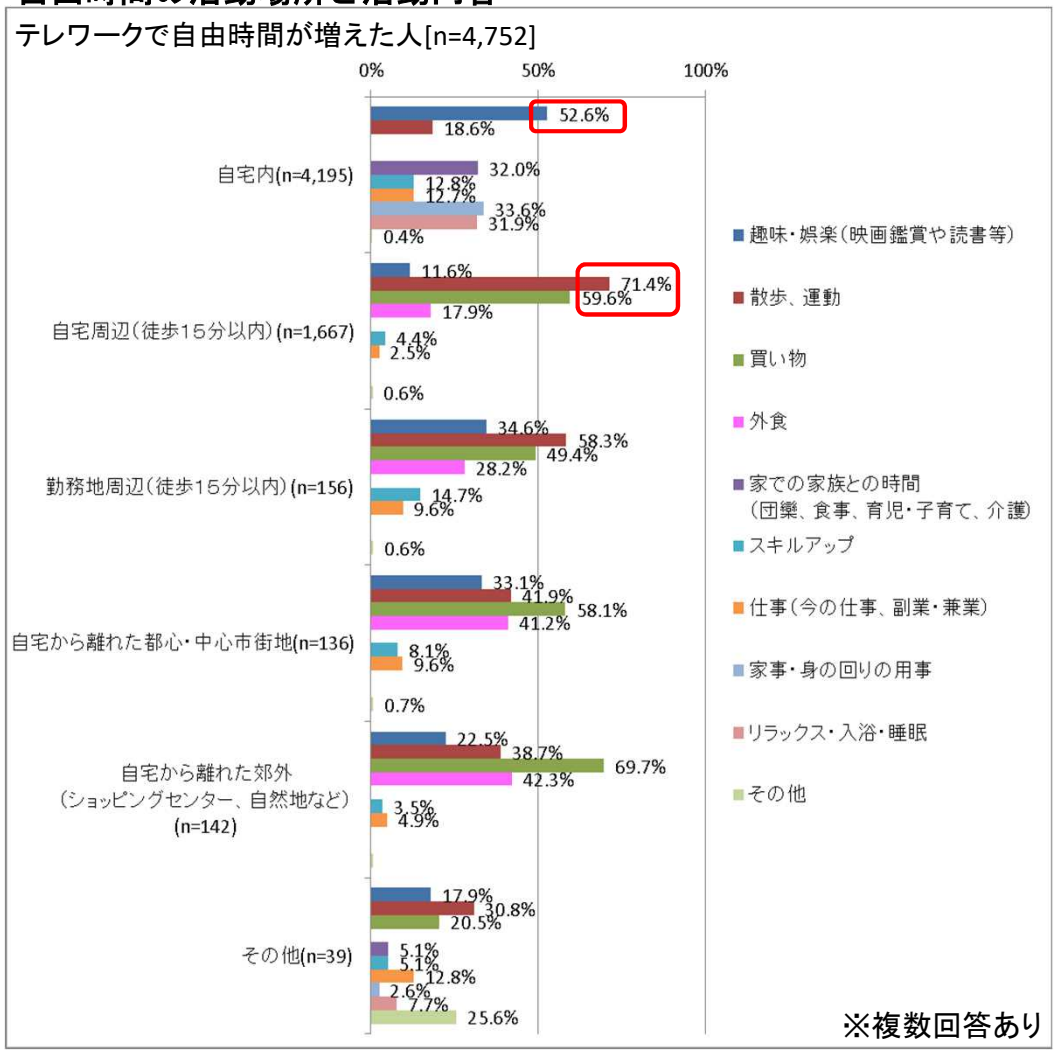
○テレワーク実施で増えた自由時間（通勤時間削減も含む）の活動場所は、**「自宅内」が約88%と最も多く、次いで「自宅周辺」が約35%**と多い。

○自由時間の活動内容は、**自宅内では「趣味・娯楽（映画鑑賞や読書等）」が約53%と最も多く**、自宅周辺では「散歩・運動」が約71%、次いで「買い物」が約60%と多い。

自由時間の活動場所



自由時間の活動場所と活動内容



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

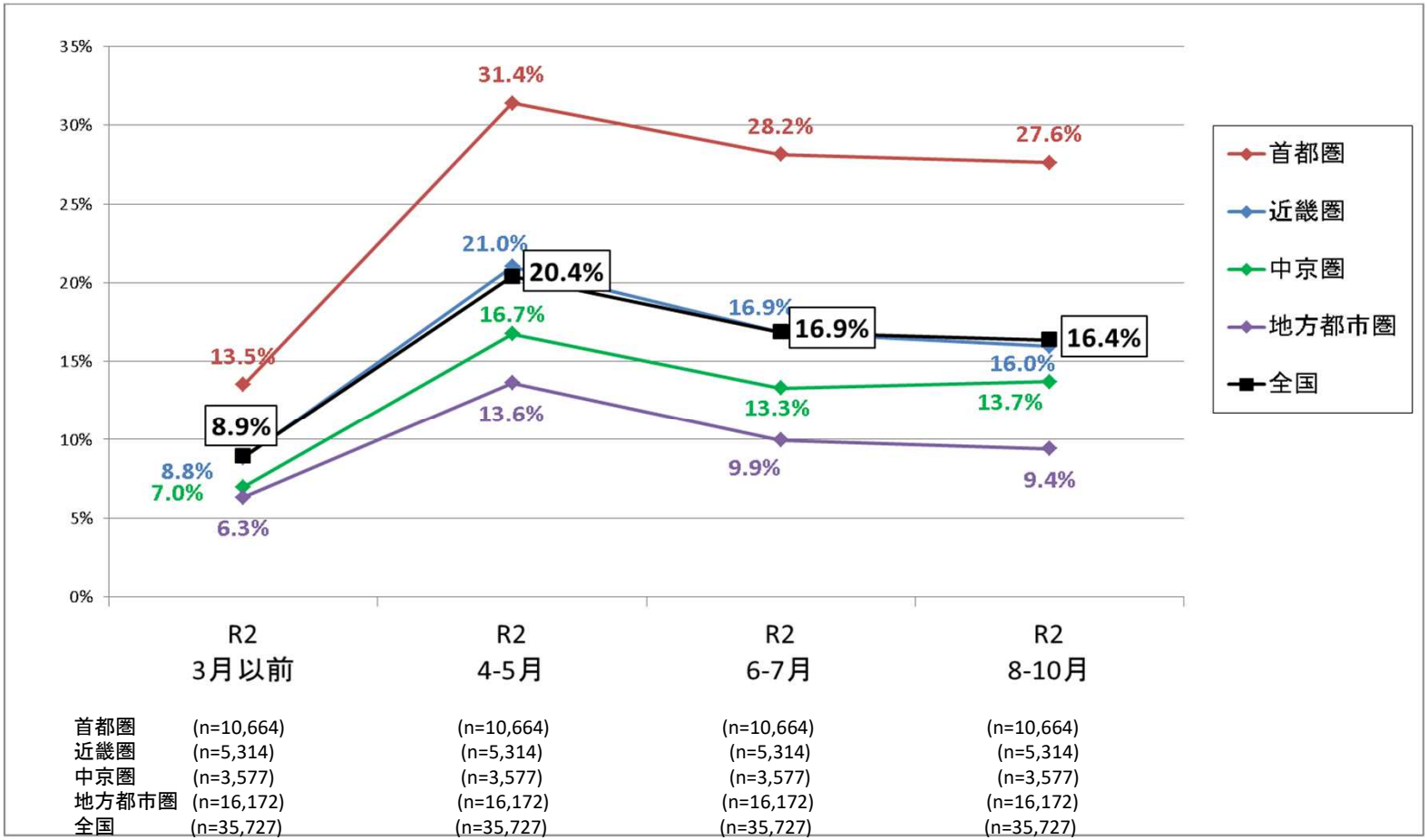
テレワークを継続している理由のほとんどが新型コロナウイルス感染症対策で約80%であり、その他、テレワークを実施してみて、「テレワークのメリットを実感したから」が約6%、「特に問題がなかったから」が約7%。
テレワークを中断している理由は「会社から出勤するよう指示等があったから」が約49%で最も多く、「テレワークを実施したきっかけ（新型コロナウイルス感染症対策として（会社からの指示・推奨等）がなくなったから」が約18%で続く。その他、「テレワークのメリットを感じなかったから」、「デメリットが大きかったから」がそれぞれ約6%、約2%ある。
テレワークを再開している理由は新型コロナウイルス感染再拡大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



	R2 3月以前	R2 4-5月	R2 6-7月	R2 8-10月
首都圏	(n=10,664)	(n=10,664)	(n=10,664)	(n=10,664)
近畿圏	(n=5,314)	(n=5,314)	(n=5,314)	(n=5,314)
中京圏	(n=3,577)	(n=3,577)	(n=3,577)	(n=3,577)
地方都市圏	(n=16,172)	(n=16,172)	(n=16,172)	(n=16,172)
全国	(n=35,727)	(n=35,727)	(n=35,727)	(n=35,727)

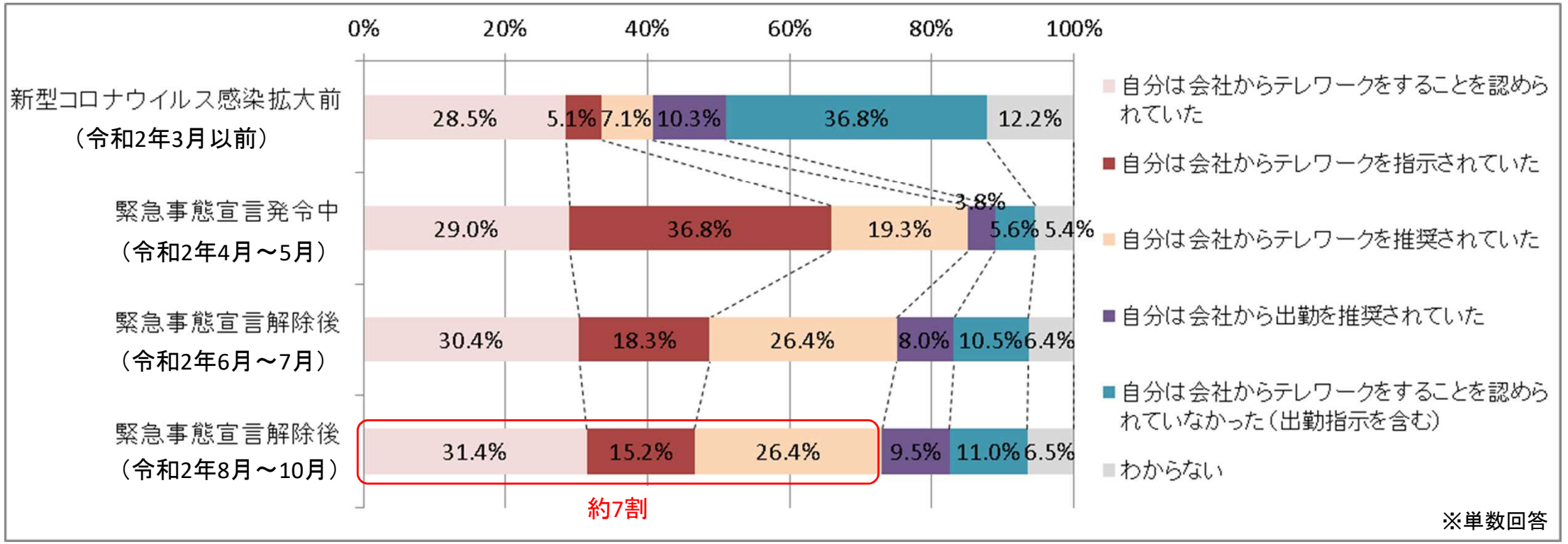
※第1段階調査に回答した雇用型テレワーカー8205人のうち、第2段階調査に回答していない2242人の時期別テレワーク実施状況を直接把握できないため、第2段階調査に回答したテレワーカー5963人を第1段階に回答したテレワーカー8205人へ全国及び地域別に拡大することにより、第1段階調査に回答した雇用型就業者に占める時期別のテレワーク実施割合を推計。

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]

〇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。
〇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。
〇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。
〇一方で、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

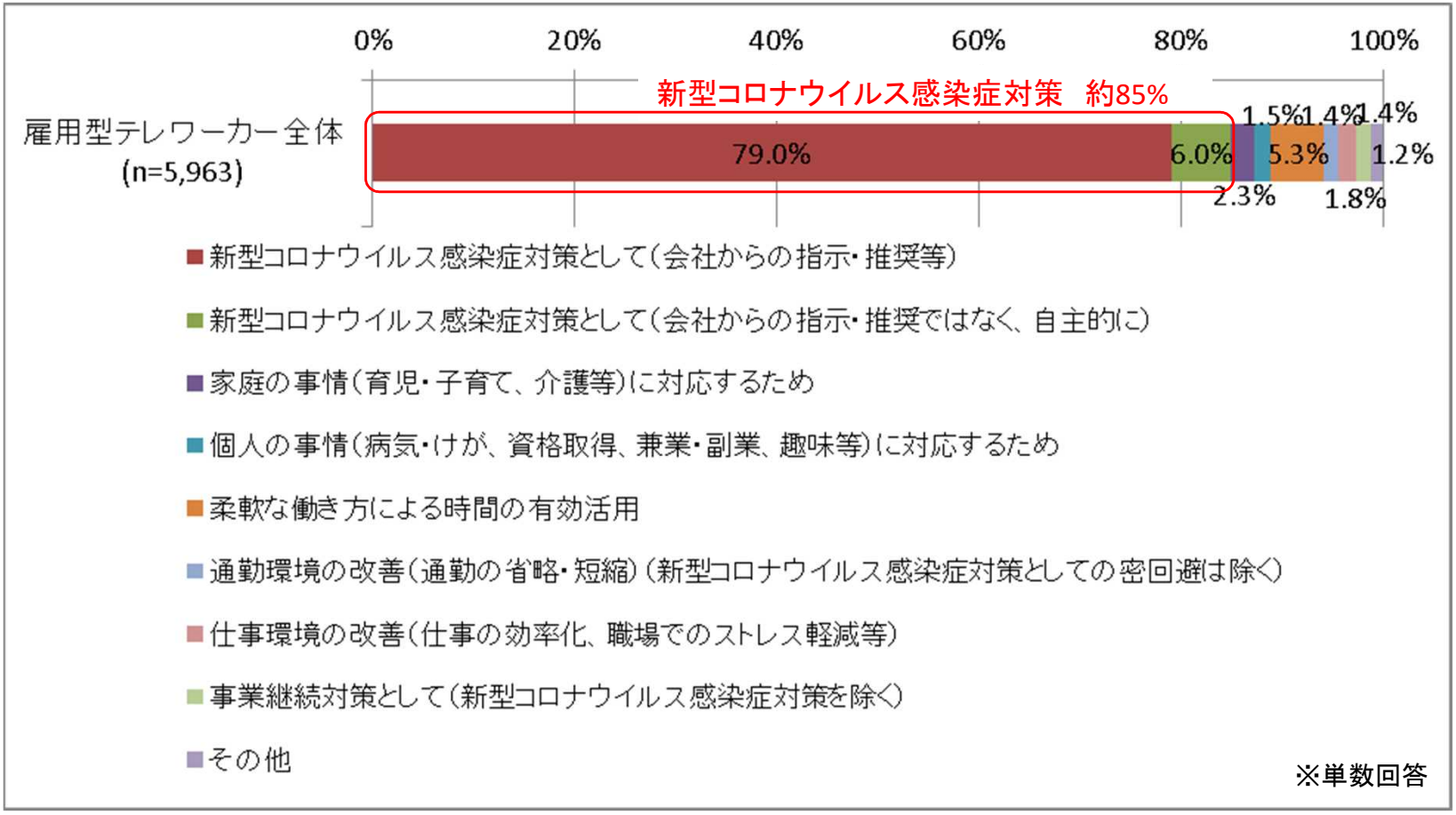


※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

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]

〇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。
〇それ以外では、「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。

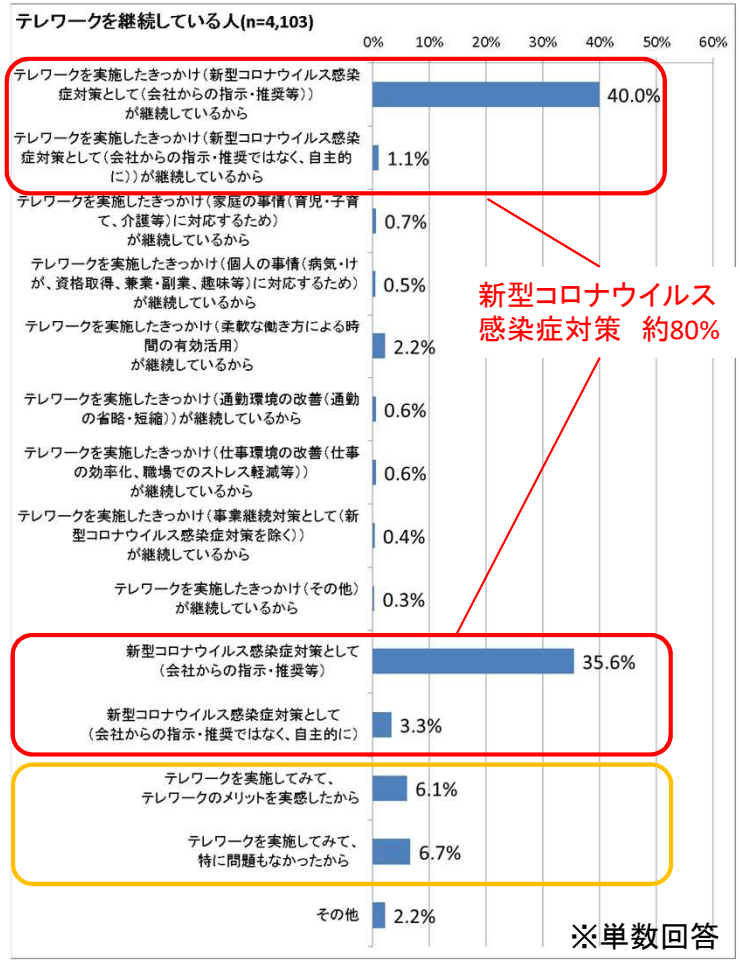


3-4．テレワークの継続・中断・再開理由

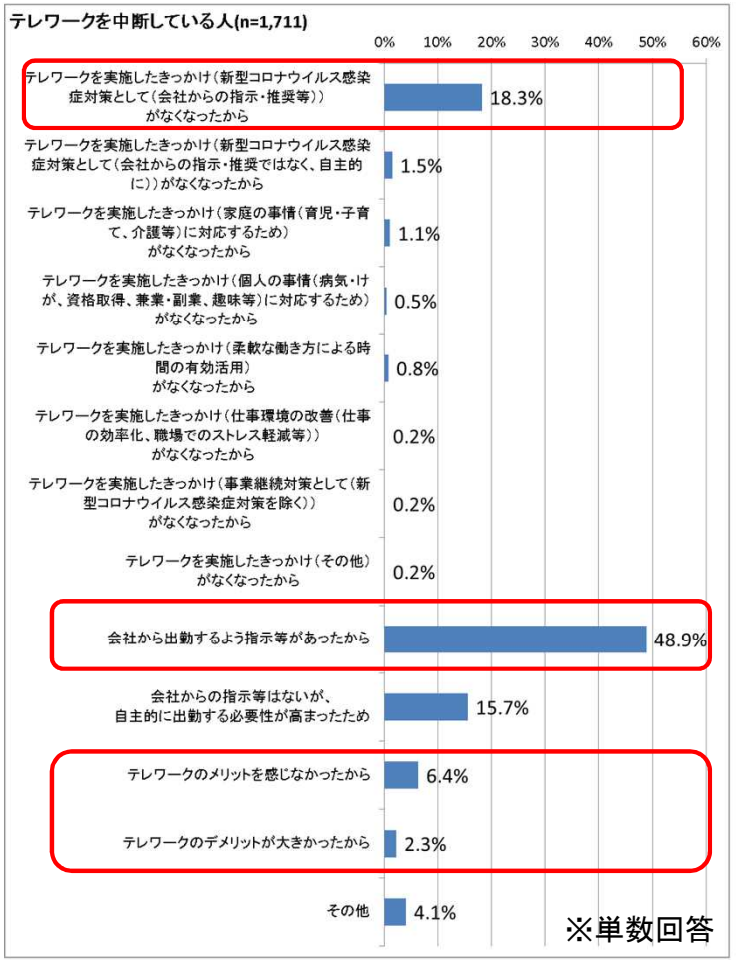
【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）[n=5,963]

○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。

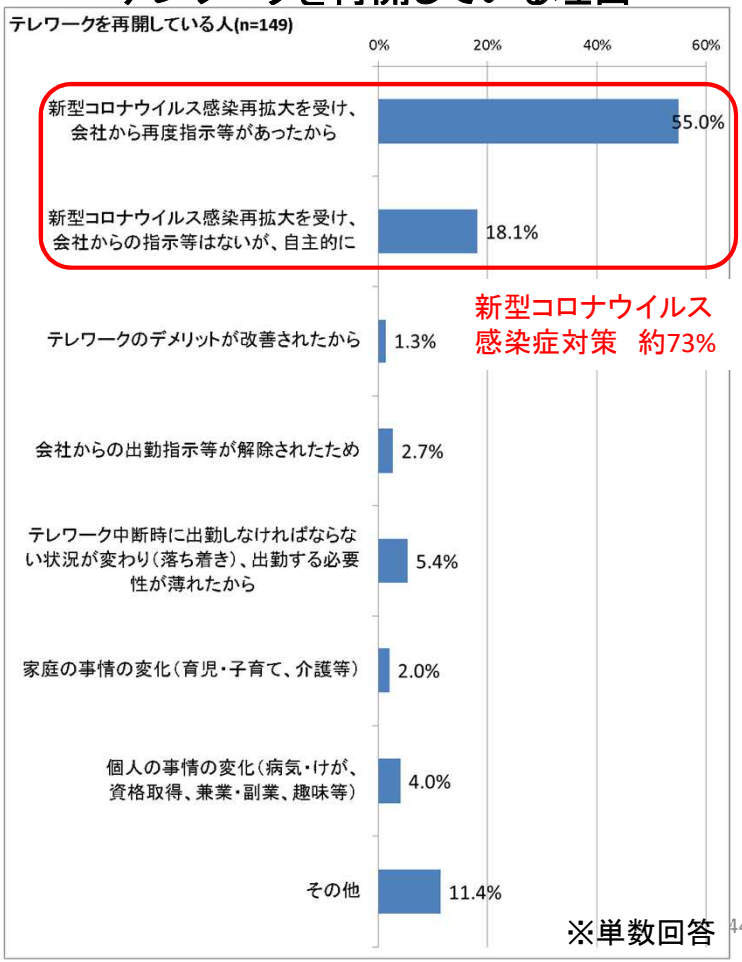
テレワークを継続している理由



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】テレワーク実施場所の環境、利用意向

【調査結果のまとめ】テレワーク実施場所の環境、利用意向①

○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%と最多。共同利用型オフィス等は「基本的に利用したくない」が約50%と最多で、「条件が合えば主な実施場所として利用」は約18%、「都合により時々利用」は約14%。自社の他事業所も「基本的に利用したくない」が約41%と最多で、「条件が合えば主な実施場所として利用」は約18%、「都合により時々利用」は約20%。（４－１）

《実施希望頻度》

自宅でテレワークを実施したい人は全体の約78%。実施希望頻度は週2～3日、週5日が多い傾向。
共同利用型オフィス等でテレワークを実施したい人は全体の約18%。実施希望頻度は週1日が最も多い。
自社の他事業所でテレワークを実施したい人は全体の約22%。実施希望頻度は週1日が最も多い。（４－２）

○自宅でのテレワーク実施について

《現状のテレワーク実施環境》

執務部屋の広さは約4割が6畳。仕事用の個室・スペースがなく、リビング又はダイニングを執務部屋として利用している割合が約37%と最多。執務環境としては、仕事用の机や椅子がある人の割合は40%台。インターネットが利用でき、WEB会議が快適に利用できる環境にある人の割合は約70%。（４－３）

《テレワークを実施する上で求める環境》

「インターネットが利用でき、メールやデータ送受信、WEB会議が快適に利用できる」が約60%と最多で、次いで「仕事用の机・椅子がある」が約52%、「仕事用の個室、又は、部屋の中に仕事用のスペースがある」が約51%。
場所に関わらず今後テレワークを実施したくない理由は、「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るから」が約43%と最多。（４－４）

《テレワークを実施したくない理由》

自宅で今後テレワークを実施したくない（頻度を下げたい）理由は、「仕事環境（執務部屋、机・椅子、インターネット利用環境等）が良くないから」が約41%と最多。（４－５）

【調査結果のまとめ】テレワーク実施場所の環境、利用意向②

○共同利用型オフィス等でのテレワーク実施について

《現状のテレワーク実施環境》

「扉で施錠可能な個室がある」は約6割、「インターネット環境が快適」は約7割、「セキュリティが確保されている」「プリンタが利用可能」は約6割。
サービスとして、「PC・タブレットが貸出可能」は4割弱、「フリードリンクがある」は約5割。
立地として、「鉄道・バスでのアクセスが良い場所にある」は約7割、「自動車でのアクセスが良い場所にあり、駐車場も整備されている」は約5割、「徒歩・自転車で通える場所にある」は約4割。（４－６）

《テレワークを実施する上で求める環境》

テレワークを実施する上で求める環境は「インターネット環境が快適」が約62%と最多で、次いで「セキュリティが確保されている」が約40%、「扉で施錠可能な個室が設置されている」が約31%。（４－７）

《テレワークを実施したい理由》

共同利用型オフィス等でテレワークを実施したい（頻度を上げたい）理由は、「近くに自社の他事業所がないから」が約34%と最多で、次いで「自社の他事業所と違って職場の人に気を遣ったり、会議・問合せ等もなく、仕事に集中できるから」が約31%。（４－８）

《テレワークを実施したくない理由》

共同利用型オフィス等でテレワークを実施したくない（頻度を下げたい）理由は、「自宅でも家族に気兼ねすることなく、仕事に集中できるから」が約45%と最多で、次いで「利用料金の負担があるから」が約38%、「自宅でも仕事環境が整っているから」が約31%。（４－９）

《利用希望料金》

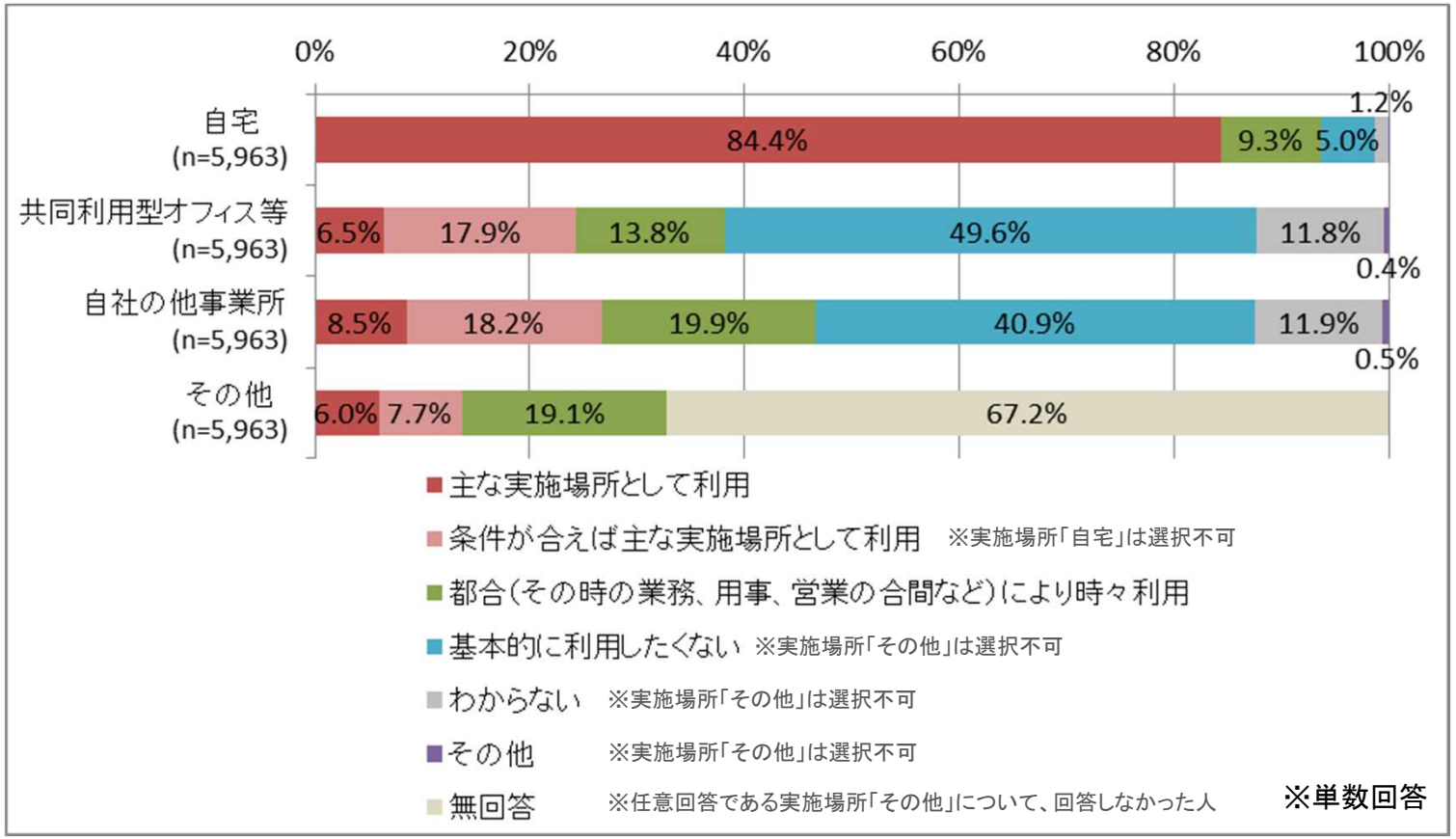
共同利用型オフィス等を自費で利用する場合の利用希望料金は、「自己負担が必要なら利用しない」が約39%と最多。実際に回答のあった希望料金は、「月額1,000円未満」が約21%、「月額1,000～4,999円」が約20%。（４－１０）

４－１．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



※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

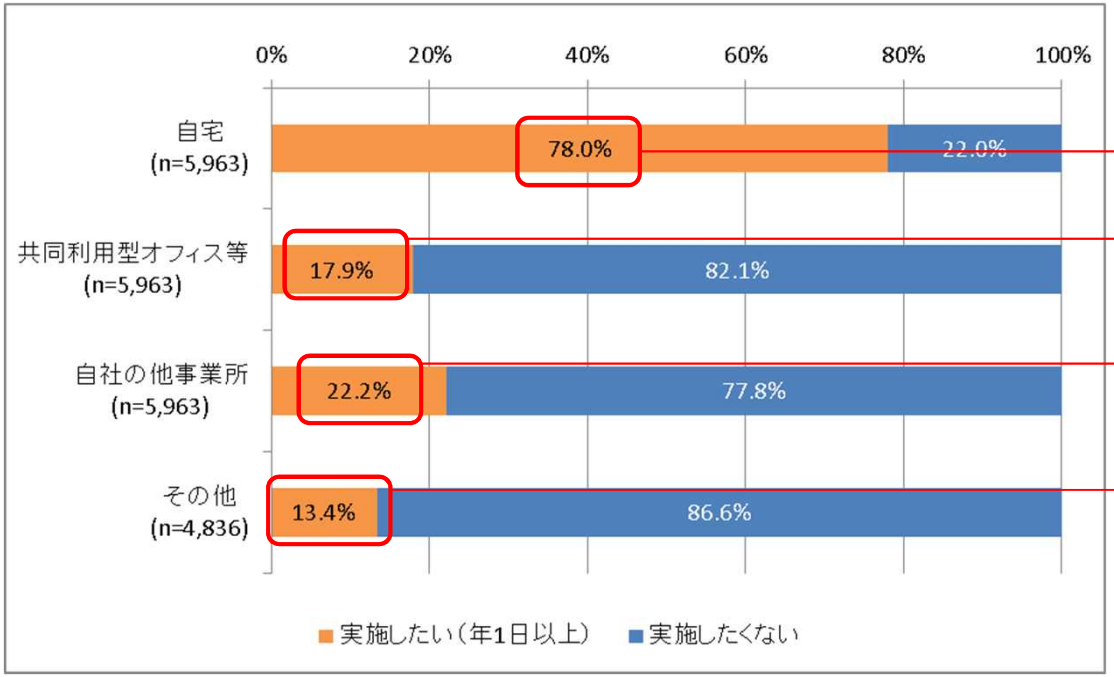
４－２. テレワーク実施場所としての考え方（実施希望頻度）

【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]

○**自宅でテレワークを実施したい人は全体の約78%**で、その実施希望頻度は**週2～3日、週5日が多い傾向**。
○**共同利用型オフィス等でテレワークを実施したい人は全体の約18%**で、その実施希望頻度は**週1日が最も多い**。
○**自社の他事業所でテレワークを実施したい人は全体の約22%**で、その実施希望頻度は**週1日が最も多い**。

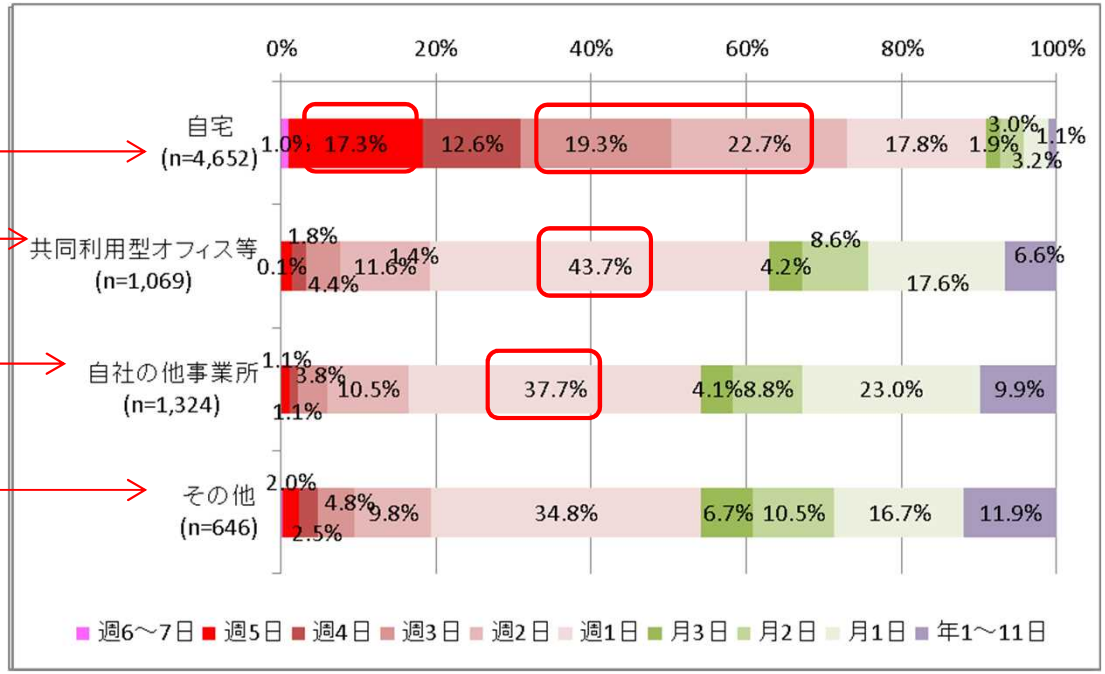
テレワーク実施希望頻度

雇用型テレワーカー全体



※単数回答

うちテレワークを実施したい人（年1日以上）の希望頻度



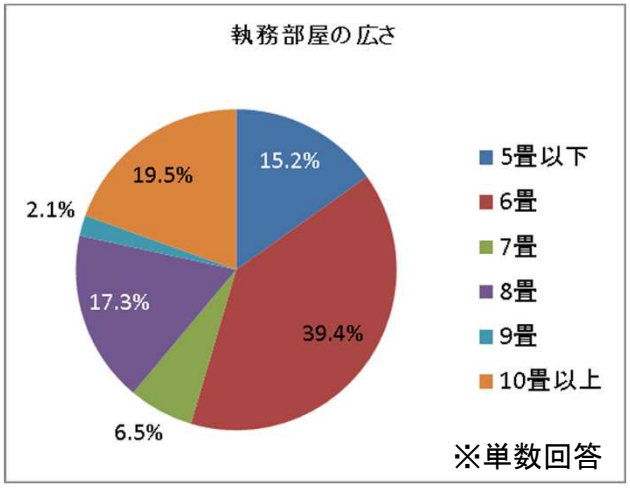
※単数回答

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

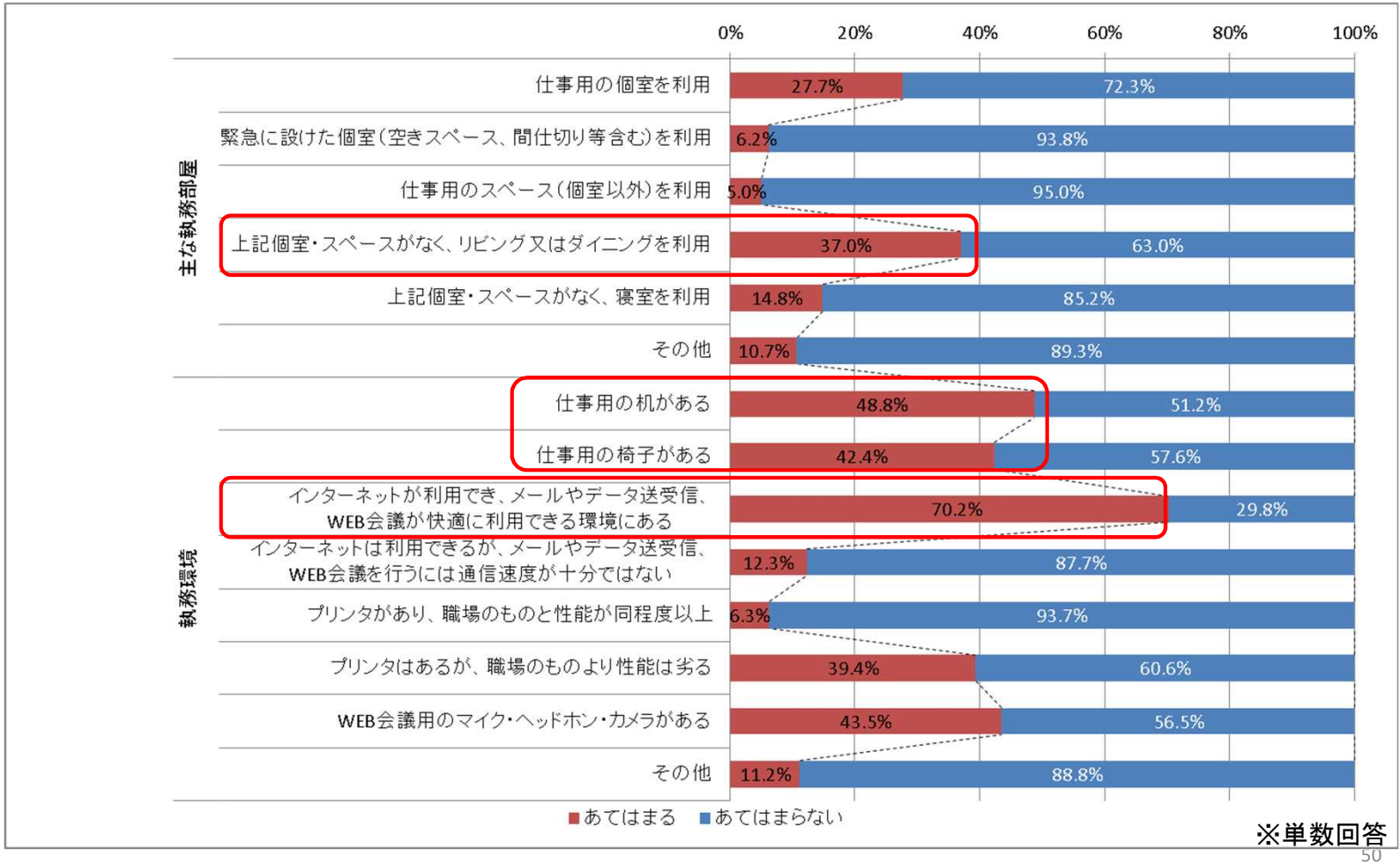
４－３．自宅（現状のテレワーク環境）

【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た（または実施するとした場合の）自宅の環境として、執務部屋の広さは約4割が6畳。**仕事用の個室を利用は約28%、個室・スペースがなく、リビング又はダイニングを利用は約37%となっている**。
○執務環境としては、**仕事用の机や椅子がある人の割合は40%代**。
○**インターネットが利用でき、WEB会議が快適に利用できる環境にある人の割合は約70%**。



自宅の現状の環境

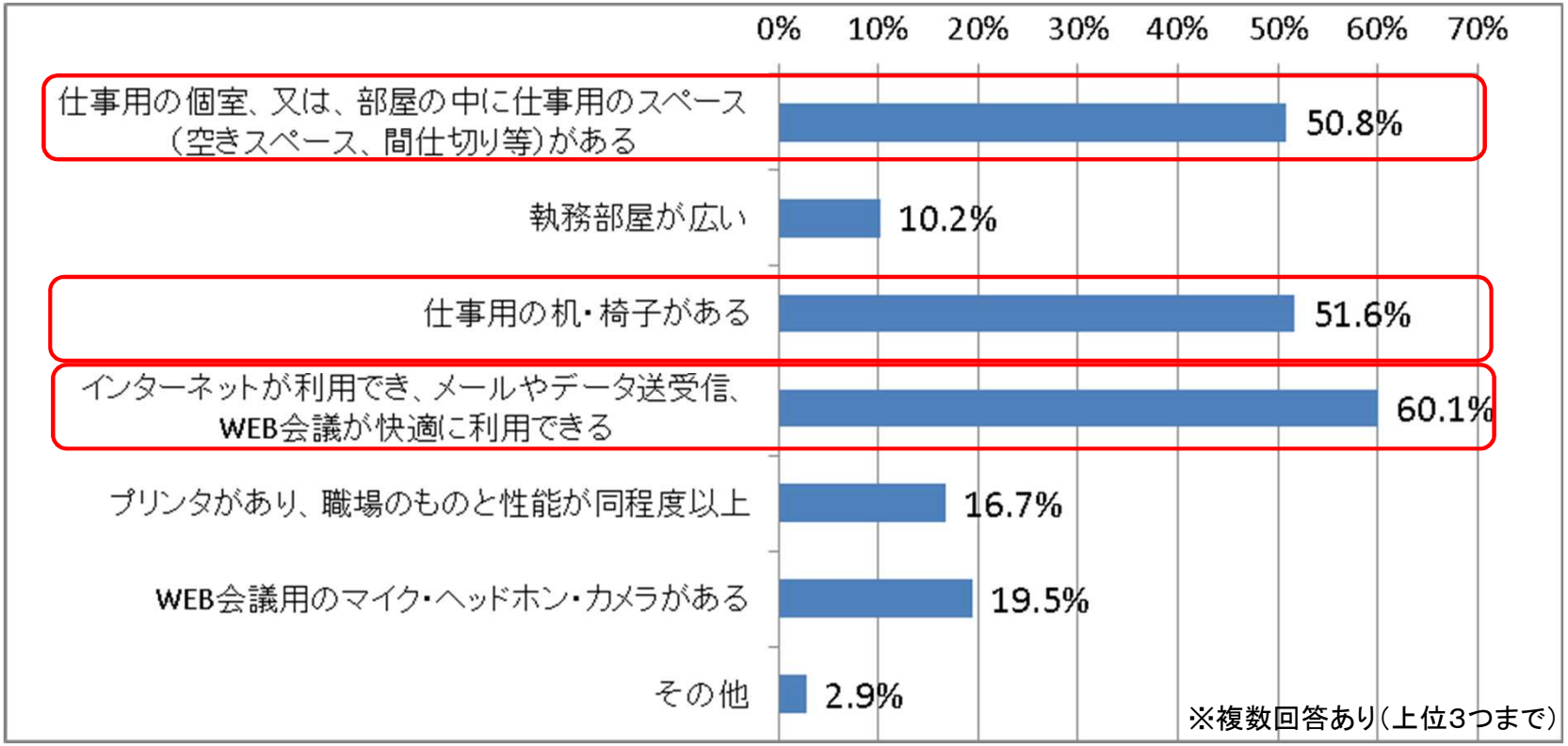


４－４．自宅（テレワークを実施する上で求める環境）

【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]

○自宅でテレワークを実施する上で求める環境は**「インターネットが利用でき、メールやデータ送受信、WEB会議が快適に利用できる」が約60%と最も多く、**次いで、**「仕事用の机・椅子がある」が約52%、「仕事用の個室、又は、部屋の中に仕事用のスペースがある」が約51%**と多い。

自宅でテレワークを実施する上で求める環境

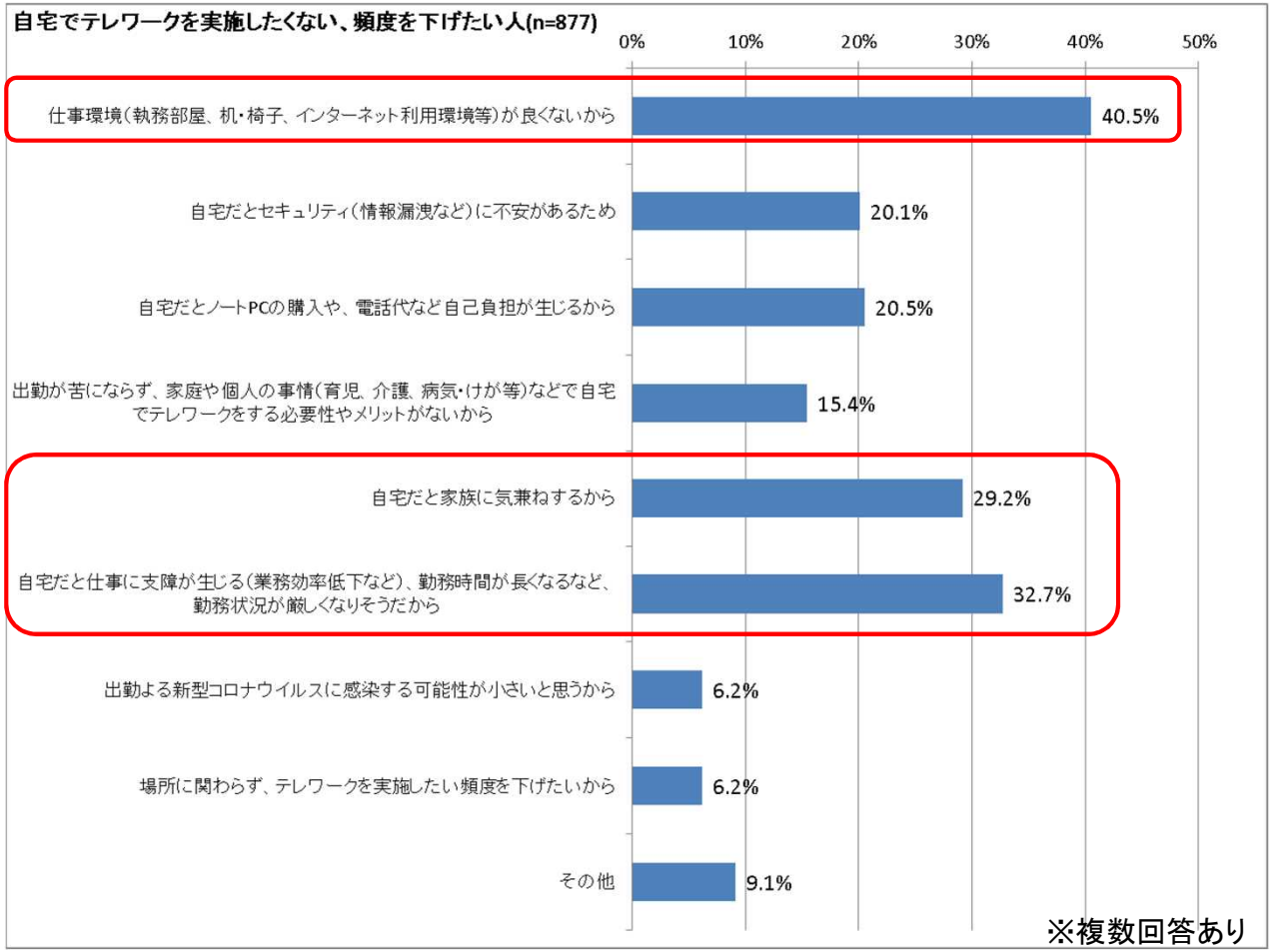


４－５．自宅（テレワークを実施したくない理由）

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、自宅で今後テレワークを「実施したくない」又は実施する頻度を下げたい人　[n=877]

○自宅で今後テレワークを実施したくない（頻度を下げたい）理由は、**「仕事環境（執務部屋、机・椅子、インターネット利用環境等）が良くないから」が約41%と最も多く、「自宅だと仕事に支障が生じる（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りそうだから」が約33%、「自宅だと家族に気兼ねするから」が約29%と続く。**

自宅でテレワークを実施したくない（頻度を下げたい）理由



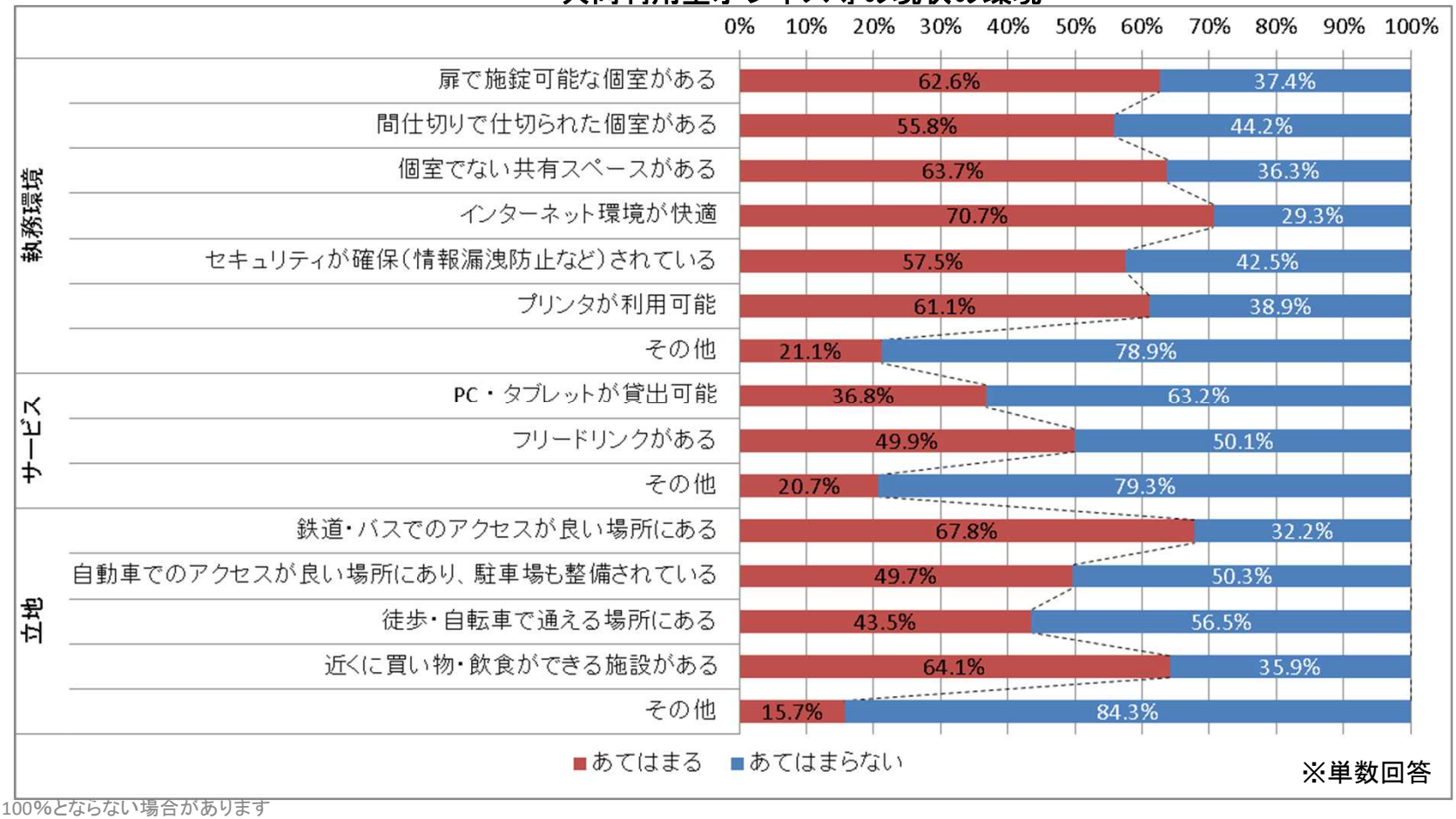
※複数回答あり

４－６．共同利用型オフィス等（現状のテレワーク環境）

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、第1段階調査で共同利用型オフィス等を利用している（年1日以上）と回答した人 [n=457]

○テレワークを実施した共同利用型オフィス等の**執務環境**として、**「扉で施錠可能な個室がある」は約6割、「インターネット環境が快適」は約7割、「セキュリティが確保されている」「プリンタが利用可能」は約6割**。
○サービスとして、「PC・タブレットが貸出可能」は4割弱、「フリードリンクがある」は約5割。
○**立地**として、**「鉄道・バスでのアクセスが良い場所にある」は約7割**、「自動車でのアクセスが良い場所にあり、駐車場も整備されている」は約5割、「徒歩・自転車で通える場所にある」は約4割。

共同利用型オフィス等の現状の環境



※単数回答

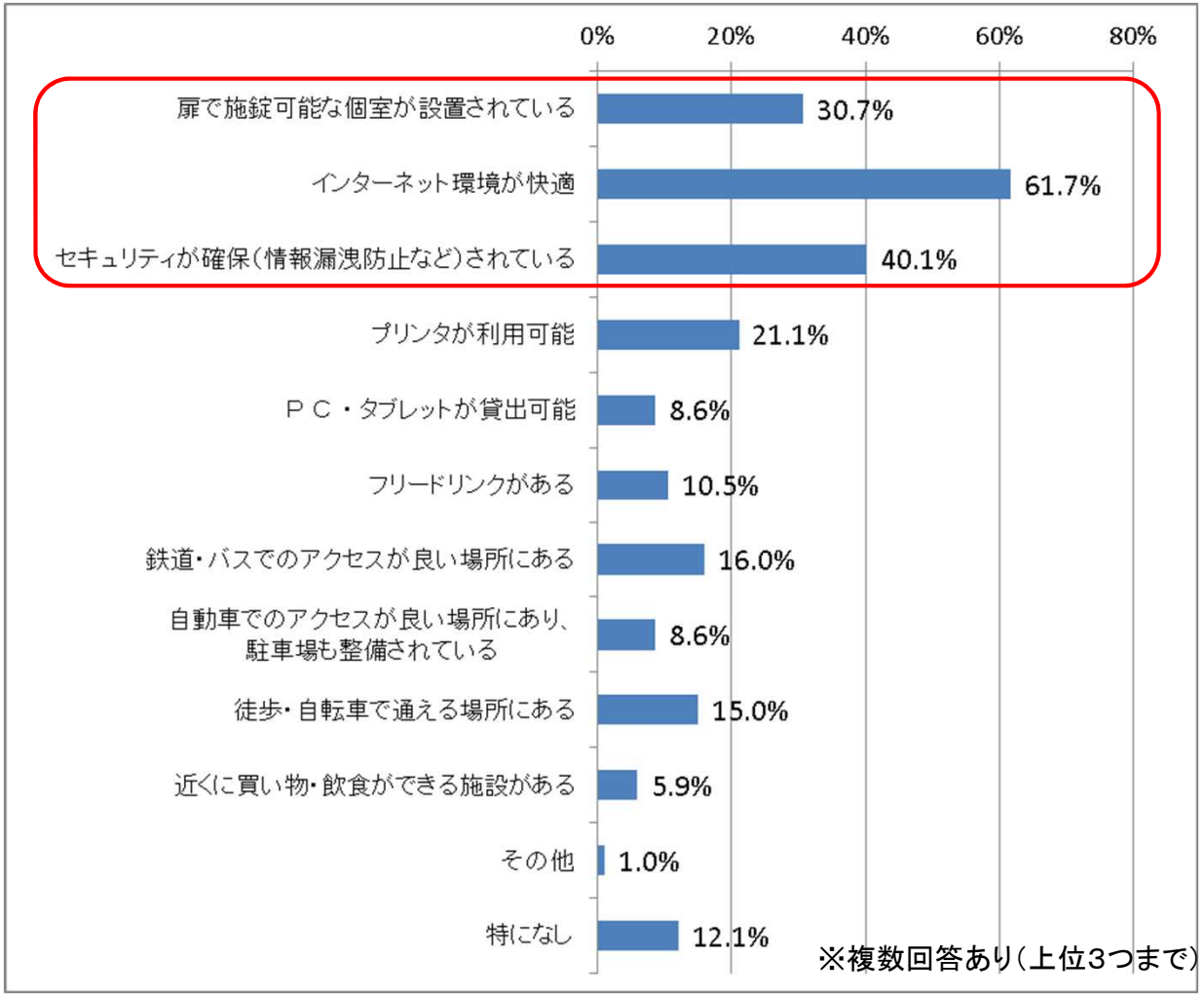
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

4－7. 共同利用型オフィス等（テレワークを実施する上で求める環境）

【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]

○共同利用型オフィス等でテレワークを実施する上で求める環境は**「インターネット環境が快適」が約62%と最も多く**、次いで、**「セキュリティが確保されている」が約40%、「扉で施錠可能な個室が設置されている」が約31%**と多い。

共同利用型オフィス等でテレワークを実施する上で求める環境



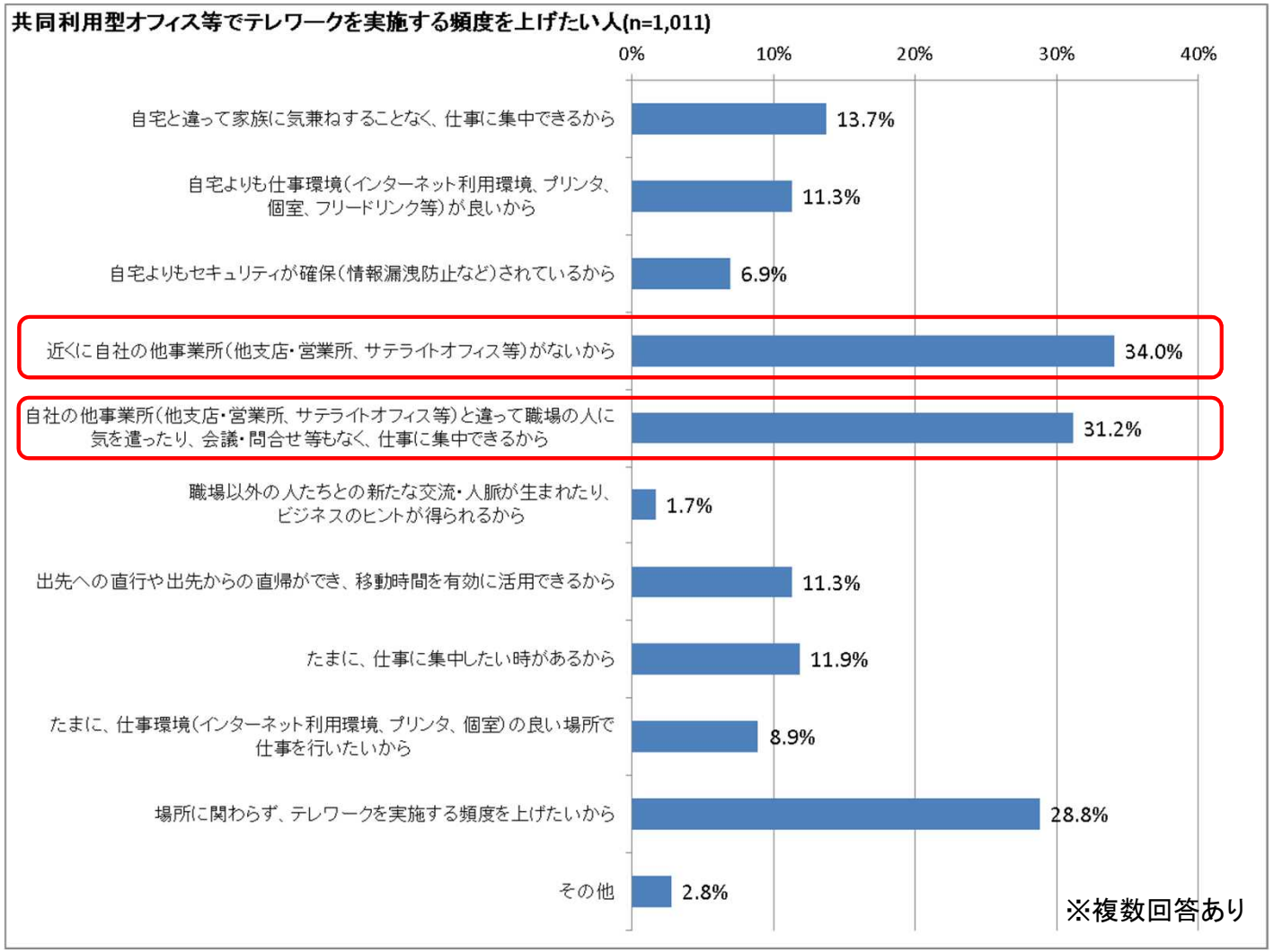
※複数回答あり（上位3つまで）

４－８．共同利用型オフィス等（テレワークを実施したい理由）

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、共同利用型オフィス等で今後テレワークを実施する頻度を上げたい人　[n=1,011]

○共同利用型オフィス等でテレワークを実施したい（頻度を上げたい）理由は、**「近くに自社の他事業所がないから」が約34%と最も多く**、次いで**「自社の他事業所と違って職場の人に気を遣ったり、会議・問合せ等もなく、仕事に集中できるから」が約31%**と多い。

共同利用型オフィス等でテレワークを実施したい（頻度を上げたい）理由

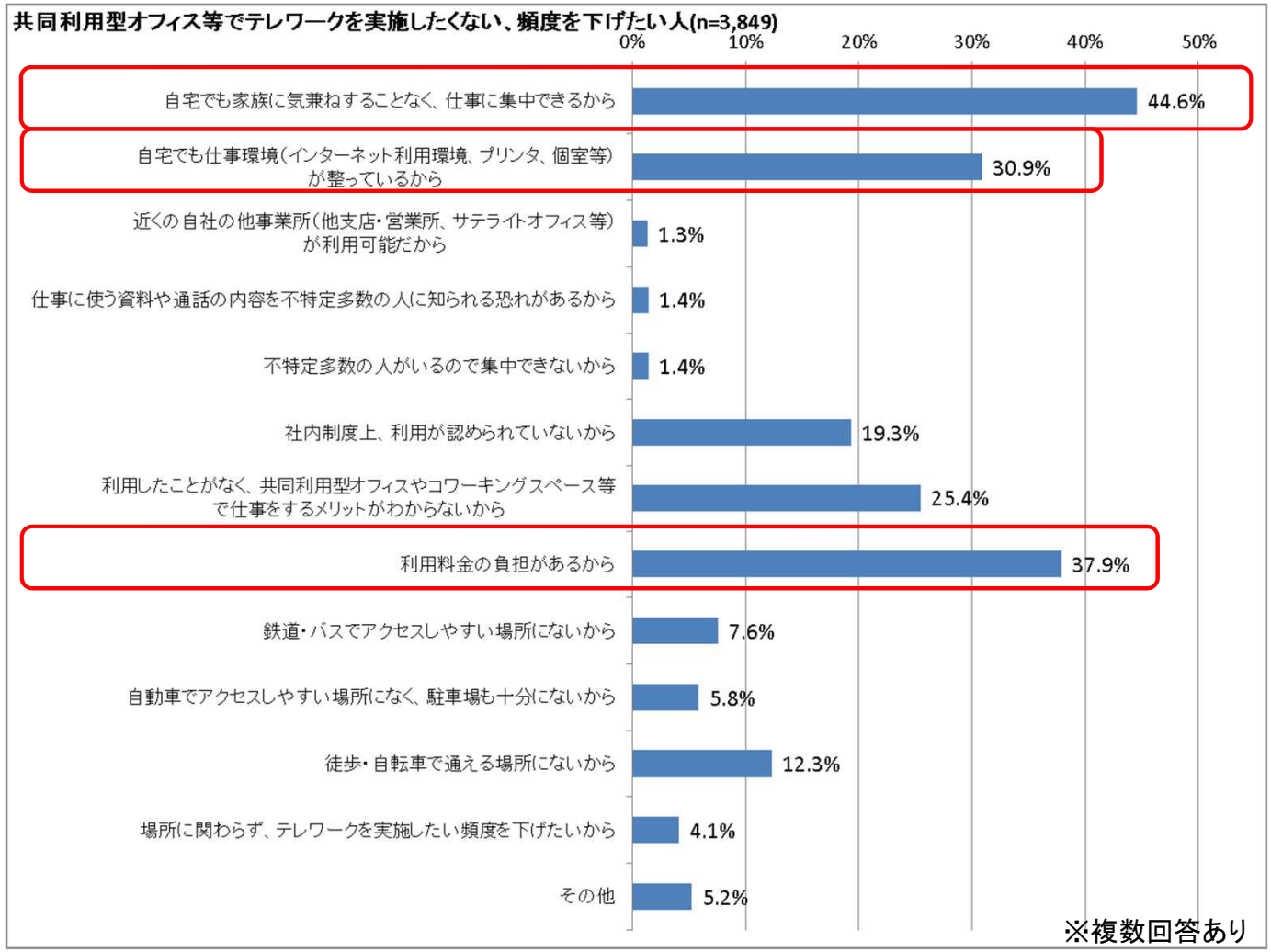


４－９．共同利用型オフィス等（テレワークを実施したくない理由）

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、共同利用型オフィス等で今後テレワークを「実施したくない」又は実施する頻度を下げたい人　[n=3,849]

○共同利用型オフィス等でテレワークを実施したくない（頻度を下げたい）理由は、**「自宅でも家族に気兼ねすることなく、仕事に集中できるから」が約45%と最も多く**、次いで**「利用料金の負担があるから」が約38%、「自宅でも仕事環境が整っているから」が約31%**と多い。

共同利用型オフィス等でテレワークを実施したくない（頻度を下げたい）理由

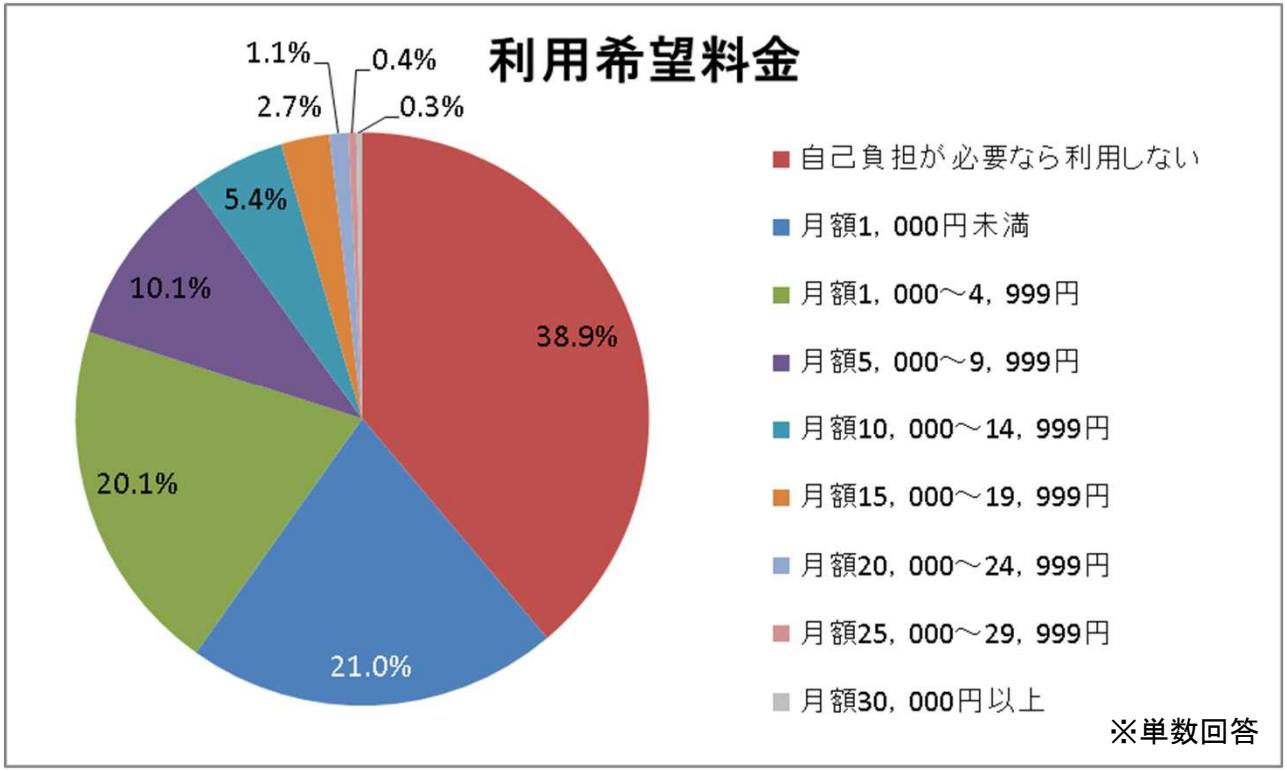


４－１０．共同利用型オフィス等（利用希望料金）

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、共同利用型オフィス等を利用（主な実施場所として利用、条件が合えば利用、都合により時々利用）したい人、又は、利用したくない理由として「利用料金の負担があるから」と回答した人
[n=3,374]

○共同利用型オフィス等の利用料金がかかり自費で利用する場合の利用希望料金は、「自己負担が必要なら利用しない」が約39%と最も多いのを除けば、**「月額1,000円未満」が約21%、「月額1,000～4,999円」が約20%**と多い。

共同利用型オフィス等の利用希望料金



５.【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。
テレワーカー・非テレワーカー別では、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テレワーカーが54.0%、非テレワーカーが32.0%とテレワーカーの方が多い。（５－１）

《ワーケーションの実施意向ありの理由》

「必要に応じて仕事をすることで、気兼ねなく休暇を取れるようになるから」が40.7%と最も多く、次いで「通常の休暇より、長く旅行気分を味わいたいから」が38.8%、「リラックスでき、仕事がはかどるから」が37.0%と多い。
テレワーカー・非テレワーカー別では、「その他」を除くどの理由も、テレワーカーの方が割合が高く、特に「旅行・帰省で仕事を中断したくないから」は非テレワーカーと比べて差が大きく、10.5%高い。（５－２）

《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。
テレワーカー・非テレワーカー別では 、「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」は非テレワーカーの方がテレワーカーと比べて10.5%多い。
一方「何かあってもすぐに出勤できない」はテレワーカーの方が非テレワーカーと比べて12.0%多い。（５－３）

○転居の意向等

《転居の意向・転居希望地・転居後の働き方》

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。
居住地別に転居の意向をみると、転居意向のある人の割合は、首都圏＞近畿圏＞中京圏＞地方都市圏の順に多い。
テレワーカー・非テレワーカー別に転居の意向をみると、転居意向のある人の割合は、テレワーカーの方が非テレワーカーと比べて約12%高い。
うち、具体的な行動を起こしている人の割合も、テレワーカーの方が非テレワーカーと比べて約7%高い。（５－４）

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%）であり、転居希望がある人は圏内への転居を希望していると推察される。（５－５）

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。
居住地別にみると、「現在の仕事を継続し、テレワーク中心の働き方」は首都圏居住者で多く、中京圏、地方都市圏では、「現在の仕事を継続し、通勤」が多く、「現在の仕事を継続し、テレワーク中心の働き方」が少ない。
テレワーカー・非テレワーカー別にみると、「現在の仕事を継続し、テレワーク中心の働き方」はテレワーカーの方が多い。
非テレワーカーでは、「現在の仕事を継続し、通勤」が多く、「現在の仕事を継続し、テレワーク中心の働き方」が少ない。また、「現在の仕事を辞めて、転居先周辺で探す」が比較的多い。（５－６）

【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②

○転居の意向等

《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。
首都圏では、特に、「よりゆっくりした、ストレスのない健康な生活をするため」、「現在の職場への通勤における密を避けるため」で高い。また、「趣味や余生を充実させるため」、「自分の生まれ、育ったところで暮らすため」「親や実家の世話をするため」「生活費を抑えるため」が相対的に高い。
地方都市圏では、「よりゆっくりした、ストレスのない健康な生活をするため」、「趣味や余生を充実させるため」、「自分の生まれ、育ったところで暮らすため」で相対的に高い。
また、「広い住宅で暮らすため」は三大都市圏で高く、地方都市圏では少ない。
テレワーカー・非テレワーカーとも、「よりゆっくりした、ストレスのない健康な生活をするため」が最も多いが、テレワーカーの方が相対的多い。
また、テレワーカーでは、特に、「現在の職場への通勤における密を避けるため」「自然豊かな、食べ物がおいしいところで暮らすため」が非テレワーカーと比べて10%以上高い。非テレワーカーでは、「生活費を抑えるため」がテレワーカーと比べて多い。（５－７）

《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。
居住地別にみると、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」は中京圏・地方都市圏居住者で多く、「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」は首都圏・地方都市圏居住者で若干多い。
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」は首都圏・近畿圏居住者で多く、「仕事が少ない、賃金が安い」は首都圏居住者で多い。
テレワーカー・非テレワーカー別にみると、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」は非テレワーカーで約32%と最も多く、テレワーカーと比べて2倍ほど多い。「希望する転居先は会社に認められていない」はテレワーカーで約18%であり、非テレワーカーと比べて約9%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」はテレワーカーが約22%であり、非テレワーカーと比べて約4%多い。（５－８）

《転居にあたって希望する行政等の支援》

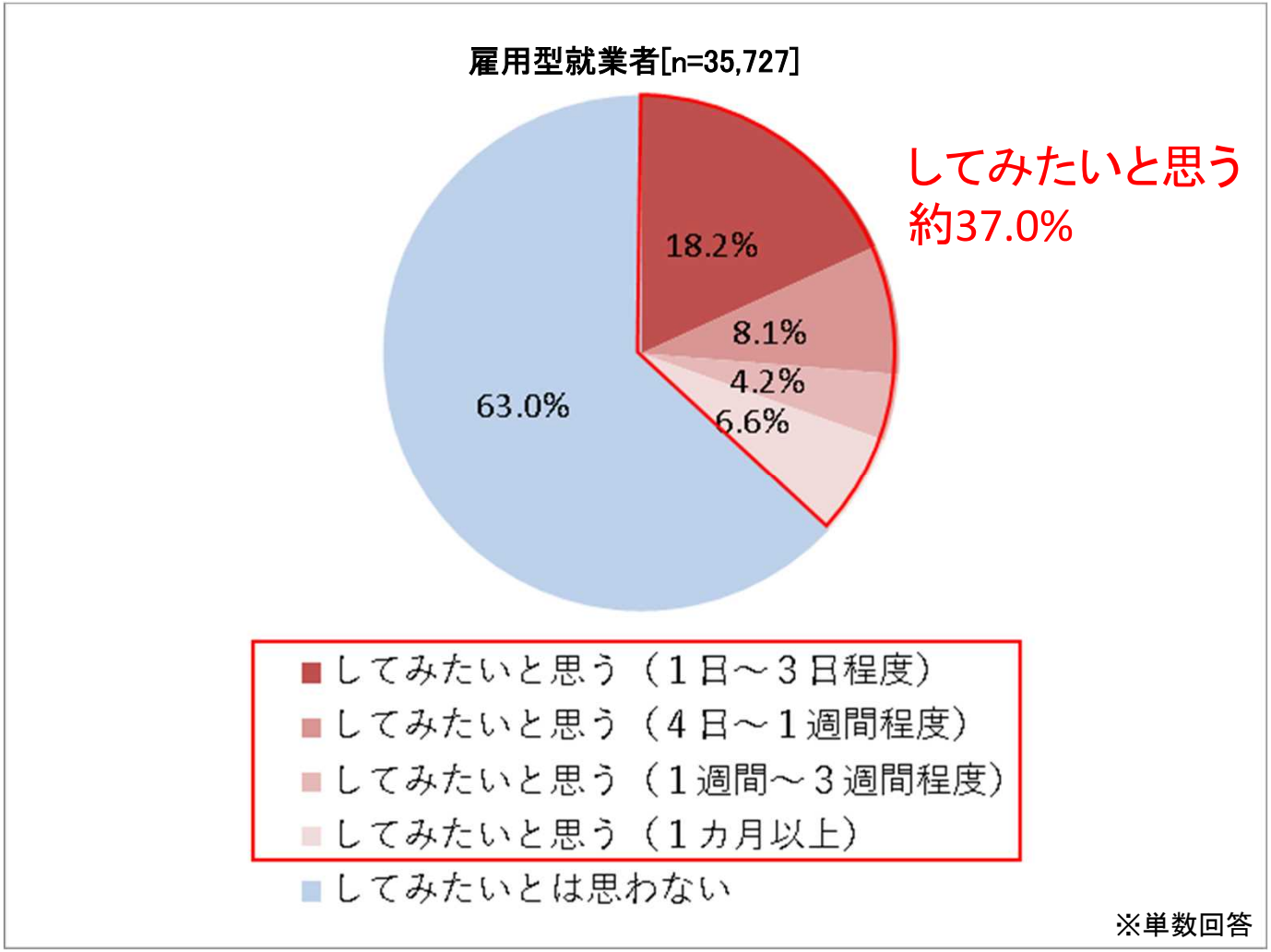
「住居費（家賃等）に対する支援が81.4%と最も多く、次いで「引越し費用に対する支援」が71.5%と多い。（５－９）

５－１．ワーケーションの実施意向①（全体）

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,727]

〇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%**。
〇このうち、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。

今後のワーケーションの実施意向



※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

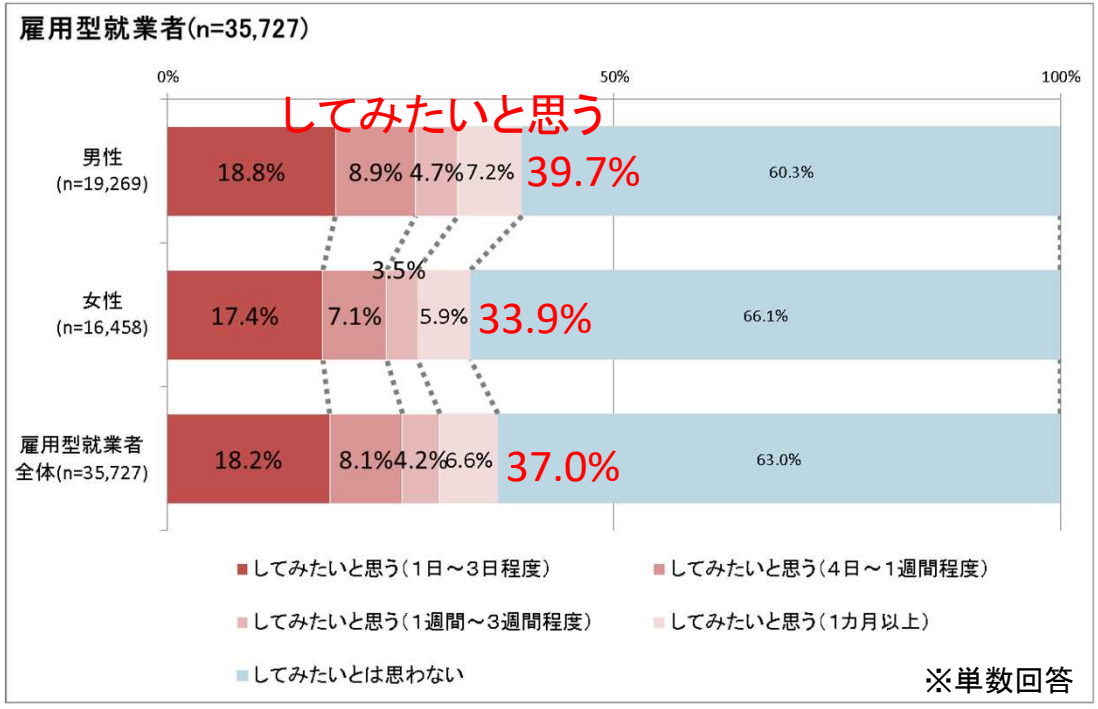
5－1．ワーケーションの実施意向②（性別、年齢別）

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,727]

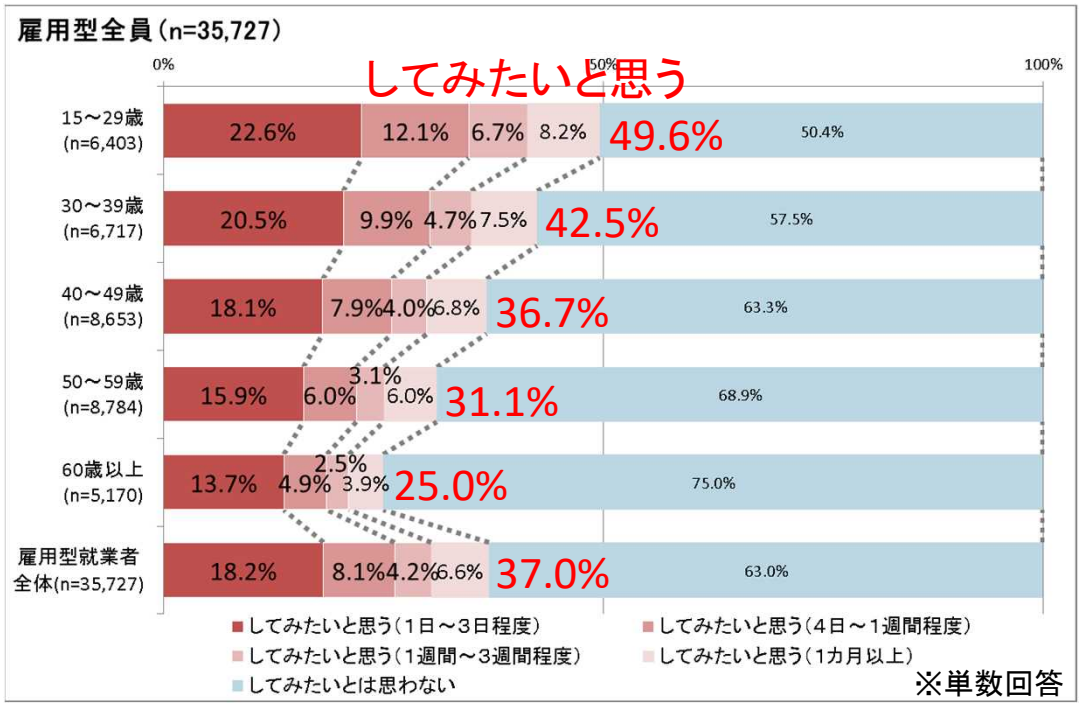
○性別では、今後ワーケーションを**「してみたいと思う」と回答した人の割合は男性が39.7%、女性が33.9%と男性の方が多い**。
○年齢別では、**若年層ほど、今後ワーケーションを「してみたいと思う」と回答した人の割合が高く、特に15～29歳では49.6%と高くなっている。**

今後のワーケーションの実施意向

性別



年齢別



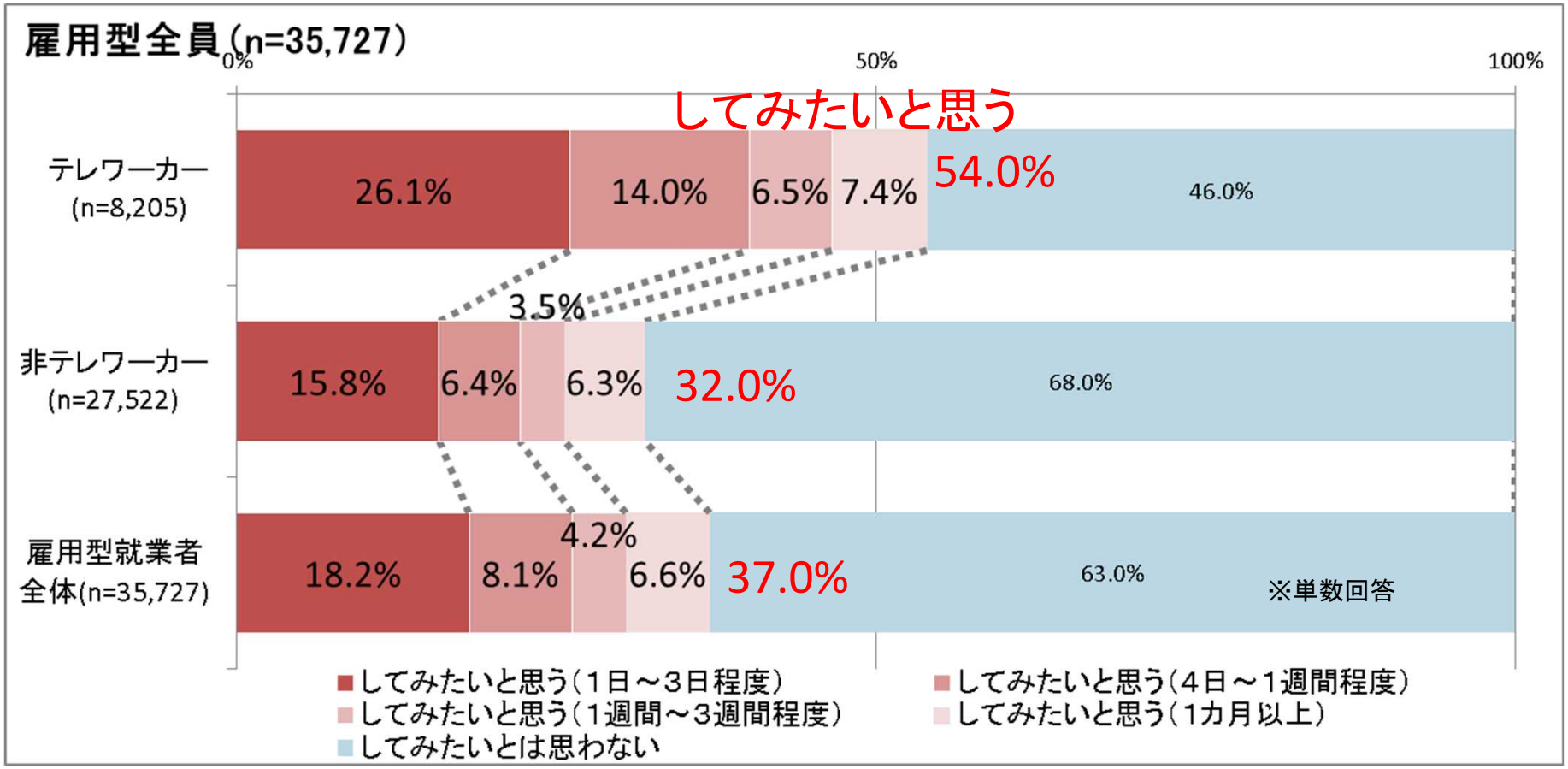
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－１．ワーケーションの実施意向③（テレワーカー、非テレワーカー別）

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,727]

○テレワーカー・非テレワーカー別では、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テレワーカーが54.0%、非テレワーカーが32.0%とテレワーカーの方が多い**。

今後のワーケーションの実施意向



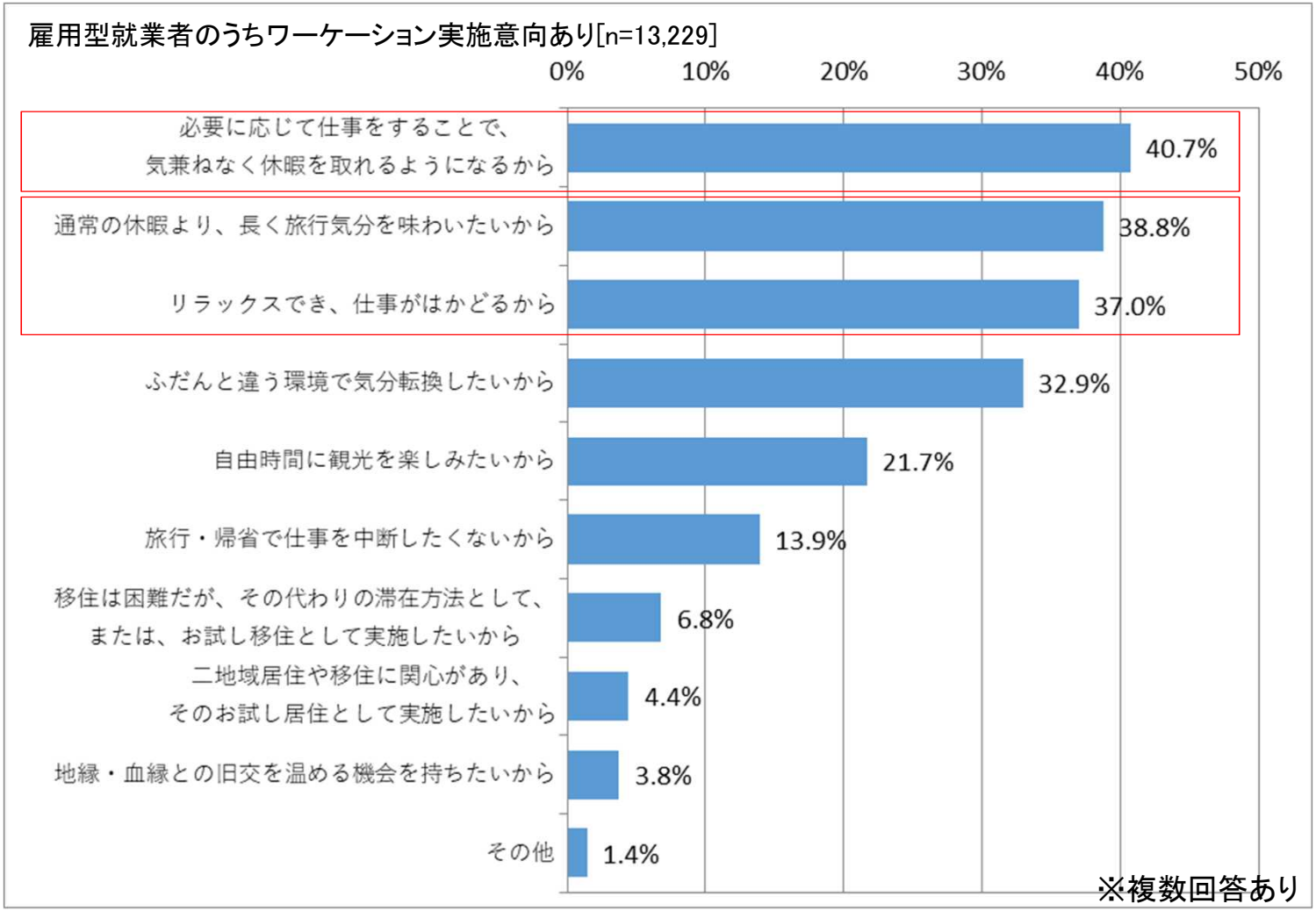
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－２．ワーケーション実施意向ありの理由①（全体）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－１で今後ワーケーションを「してみたいと思う」と回答した人[n=13,229]

○ワーケーションを実施してみたいと思った理由は、「必要に応じて仕事をすることで、気兼ねなく休暇を取れるようになるから」が40.7%と最も多く、次いで「通常の休暇より、長く旅行気分を味わいたいから」が38.8%、「リラックスでき。仕事がはかどるから」が37.0%と多い。

ワーケーション実施意向ありの理由



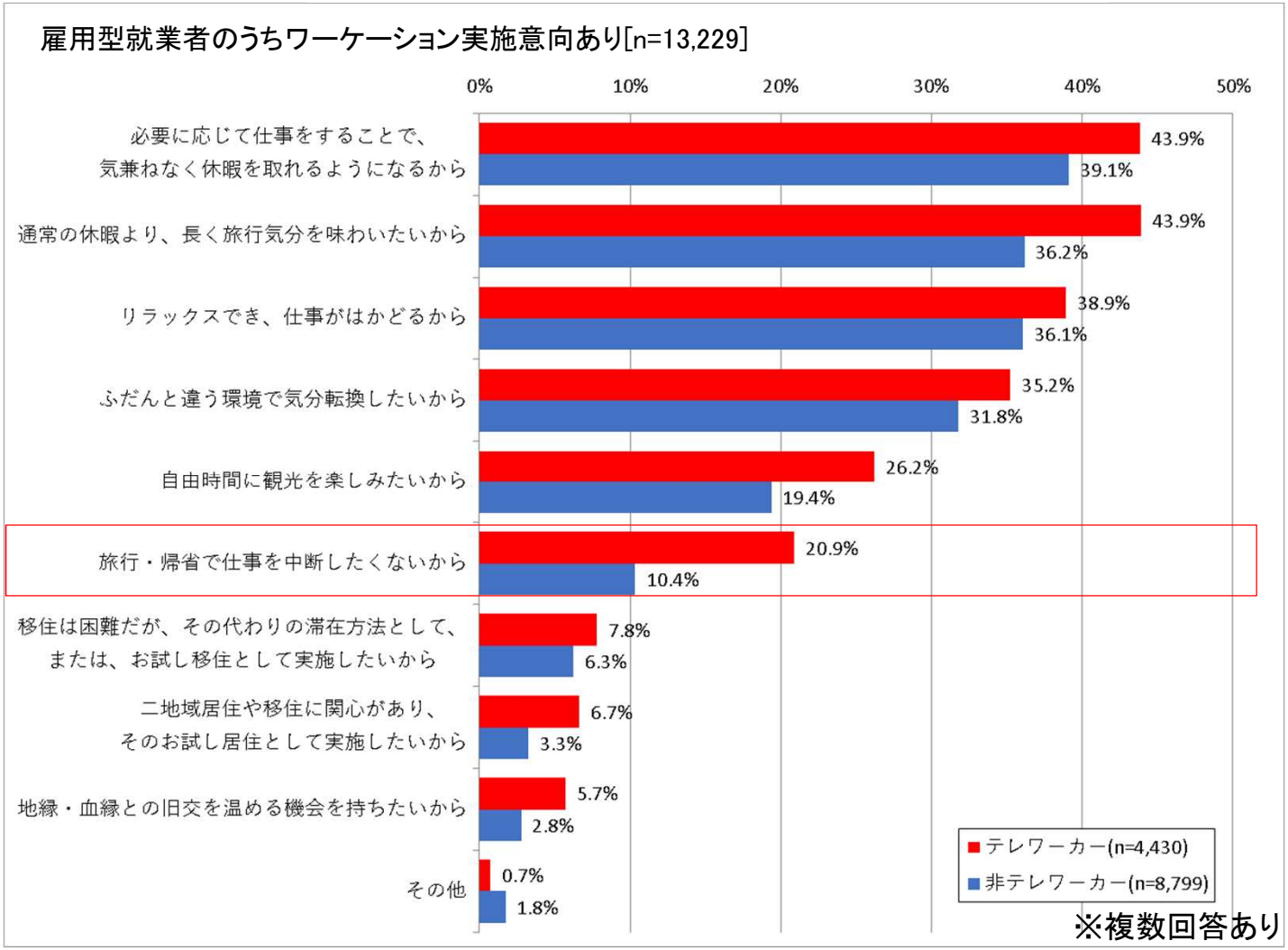
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－２．ワーケーション実施意向ありの理由②（テレワーカー・非テレワーカー別）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－１で今後ワーケーションを「してみたいと思う」と回答した人[n=13,229]

〇テレワーカー・非テレワーカー別では、「その他」を除くどの理由も、テレワーカーの方が割合が高く、特に「旅行・帰省で仕事を中断したくないから」は非テレワーカーと比べて差が大きく、10.5%高い。

ワーケーション実施意向ありの理由



※複数回答あり

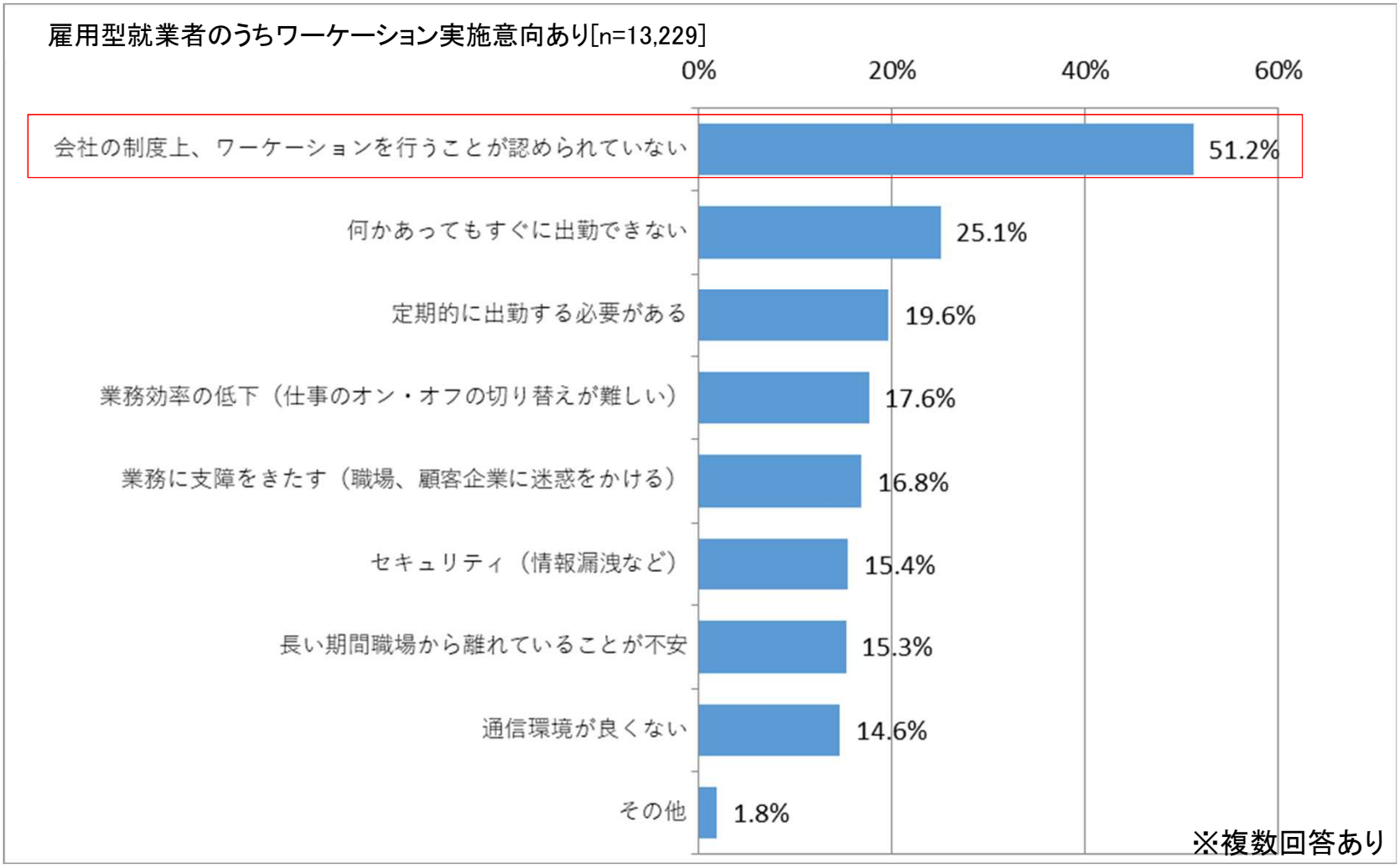
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－３．ワーケーション実施にあたっての不安・課題①（全体）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－１で今後ワーケーションを「してみたいと思う」と回答した人[n=13,229]

○ワーケーション実施にあたっての不安・課題は、**「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。

ワーケーション実施にあたっての不安・課題



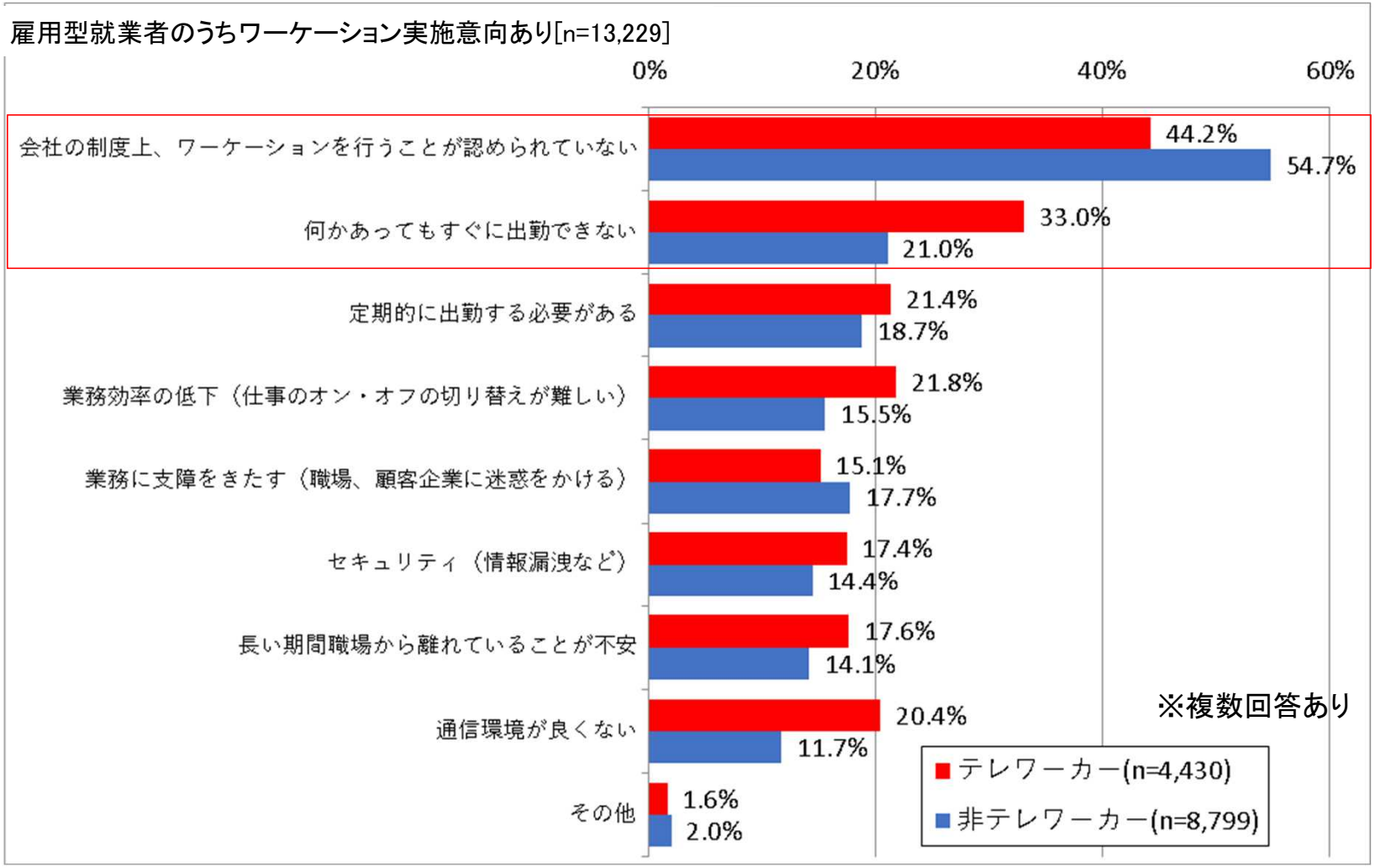
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－３．ワーケーション実施にあたっての不安・課題②（テレワーカー・非テレワーカー別）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－１で今後ワーケーションを「してみたいと思う」と回答した人[n=13,229]

○テレワーカー・非テレワーカー別では 、「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」は非テレワーカーの方がテレワーカーと比べて10.5%多い。一方「何かあってもすぐに出勤できない」はテレワーカーの方が非テレワーカーと比べて12.0%多い。

ワーケーション実施にあたっての不安・課題

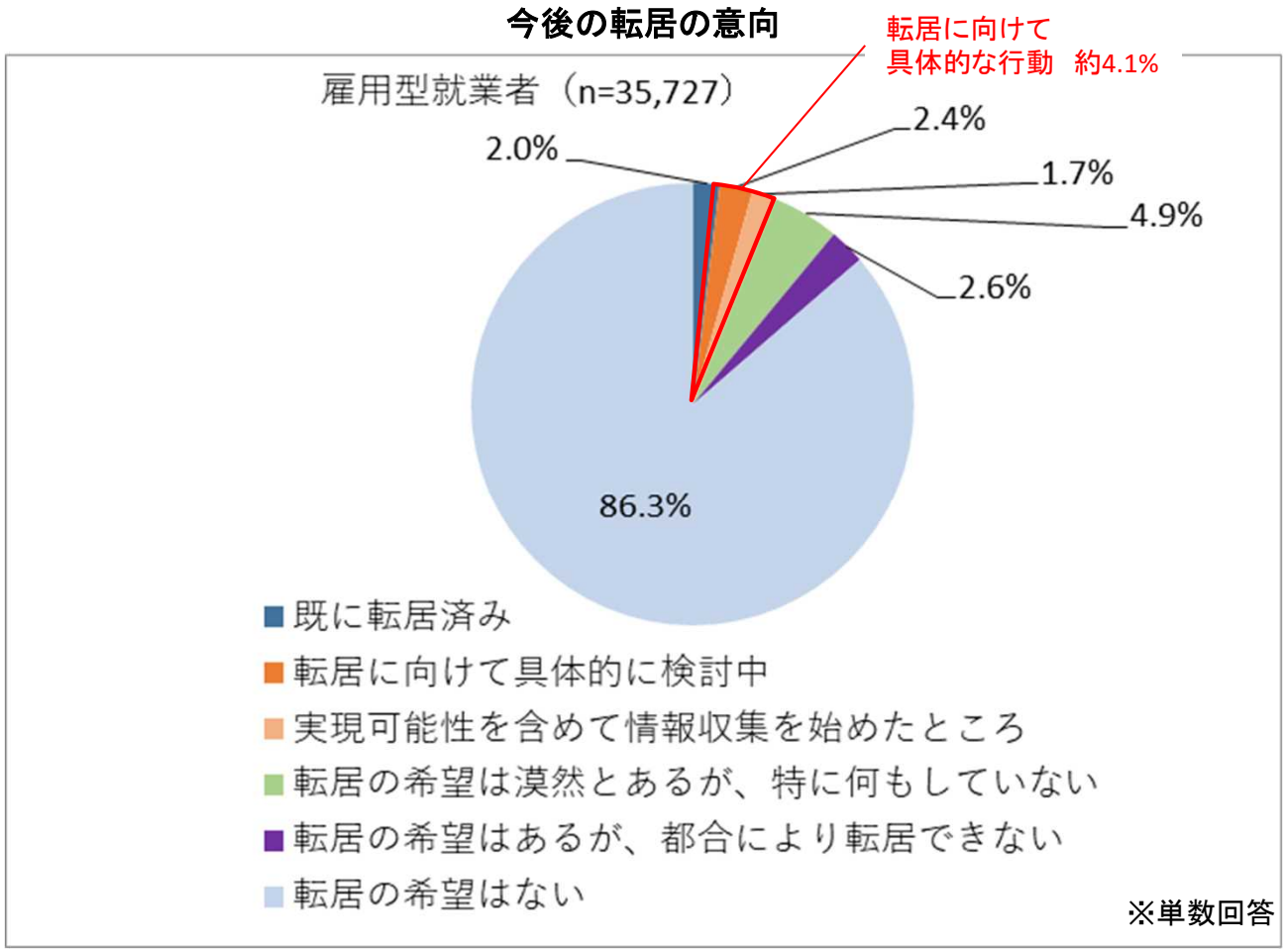


※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－４．転居の意向①（全体）

【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%。



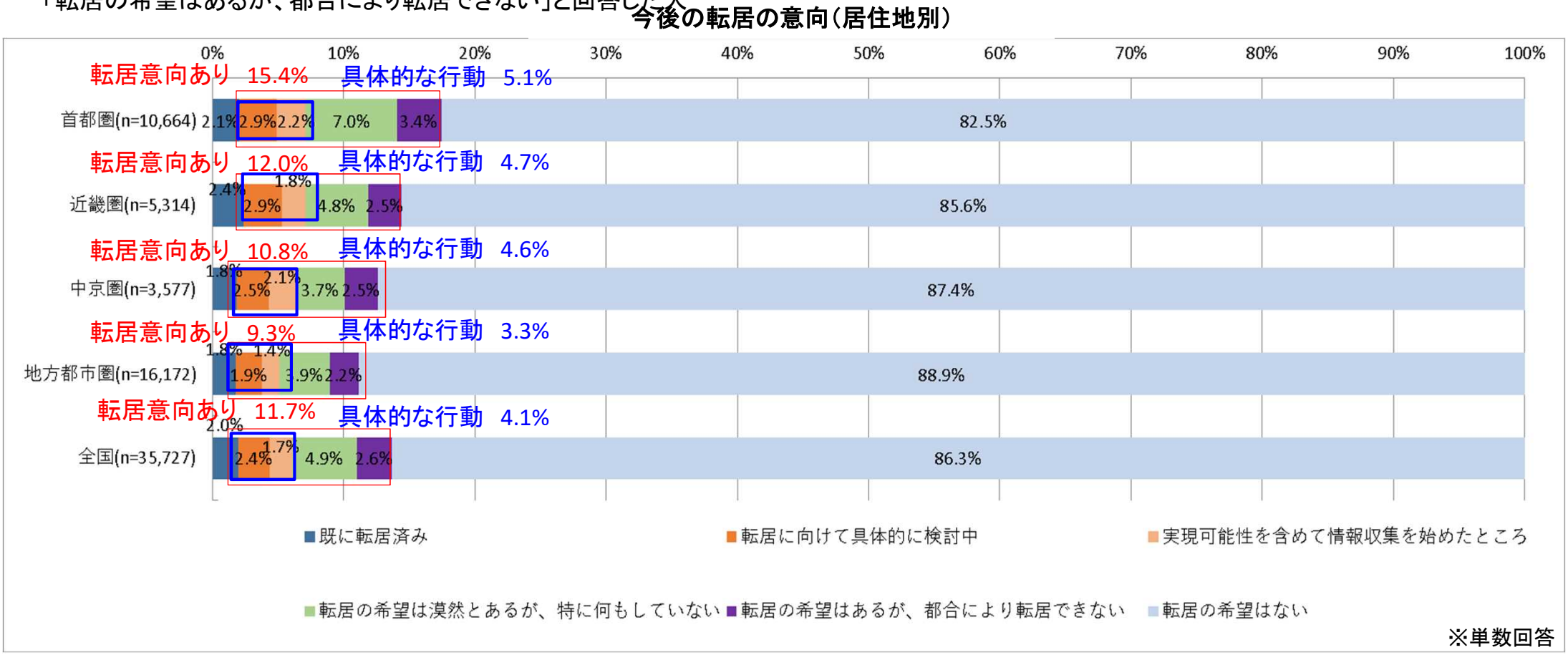
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－４．転居の意向②（居住地別）

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,727]

○居住地別に転居の意向をみると、転居意向のある人※の割合は、首都圏＞近畿圏＞中京圏＞地方都市圏の順に多い。
○うち、具体的な行動を起こしている人の割合は、地方都市圏を除き、5%前後で大きく変わらない。

※ 「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」「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



※単数回答

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

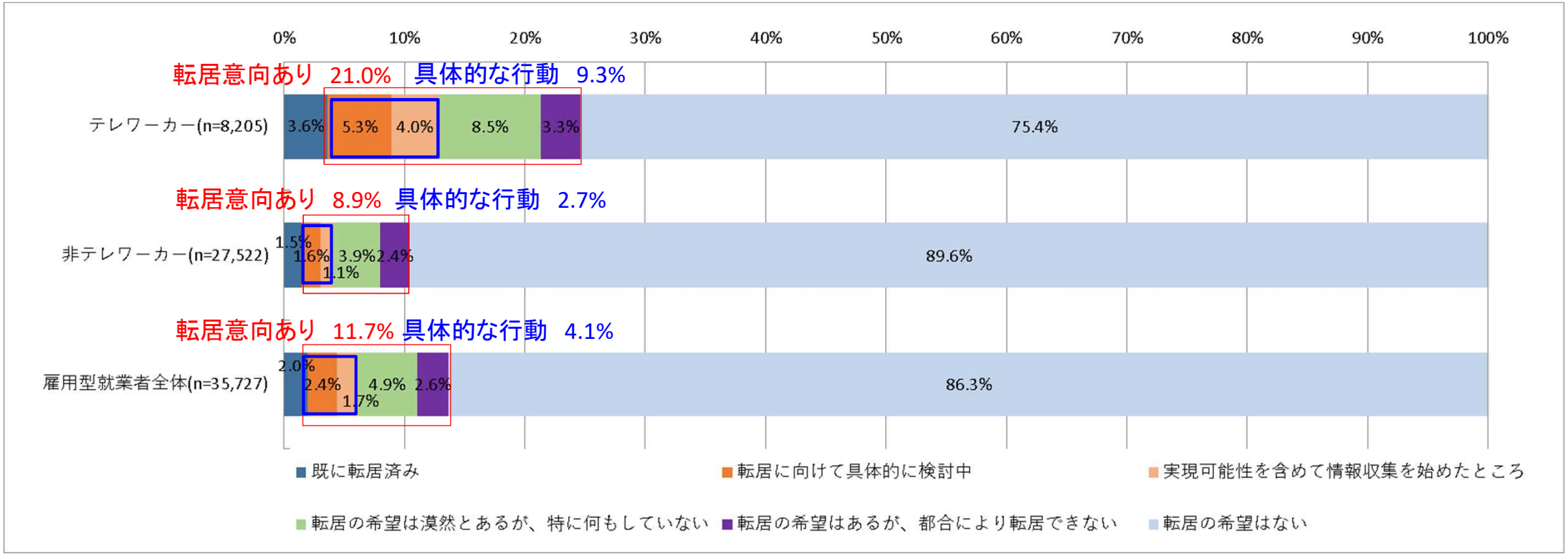
5－4. 転居の意向③（テレワーカー、非テレワーカー別）

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,727]

○テレワーカー・非テレワーカー別に転居の意向をみると、転居意向のある人※の割合は、テレワーカーの方が非テレワーカーと比べて約12%高い。
○うち、具体的な行動を起こしている人の割合も、テレワーカーの方が非テレワーカーと比べて約7%高い。

※ 「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」「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

今後の転居の意向（テレワーカー・非テレワーカー別）



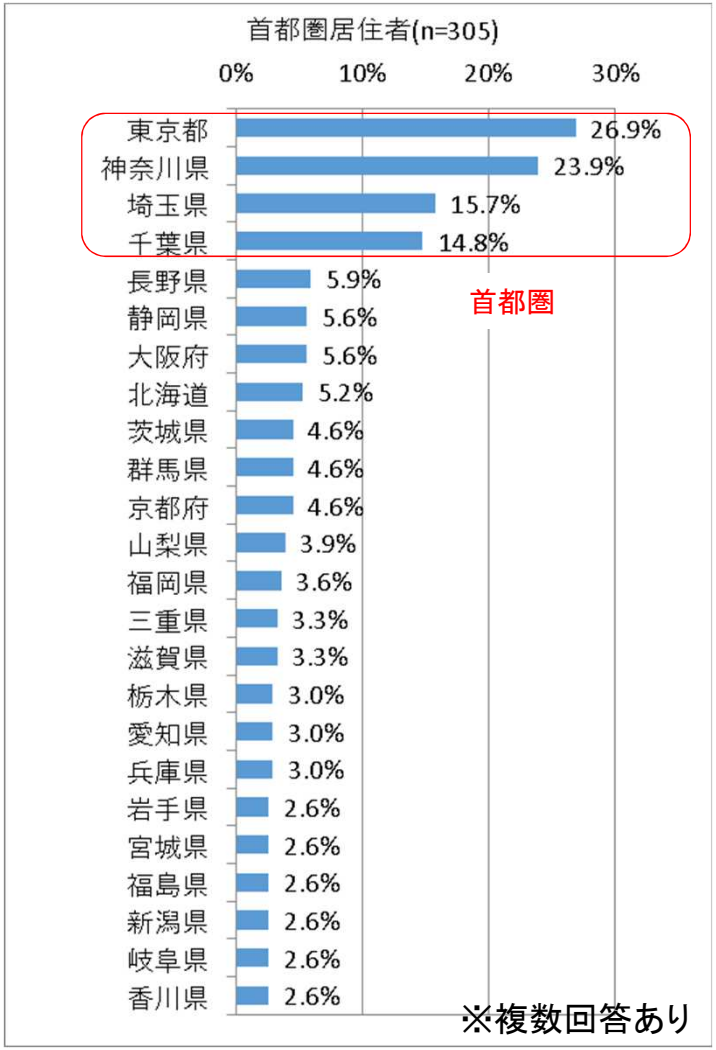
※単数回答

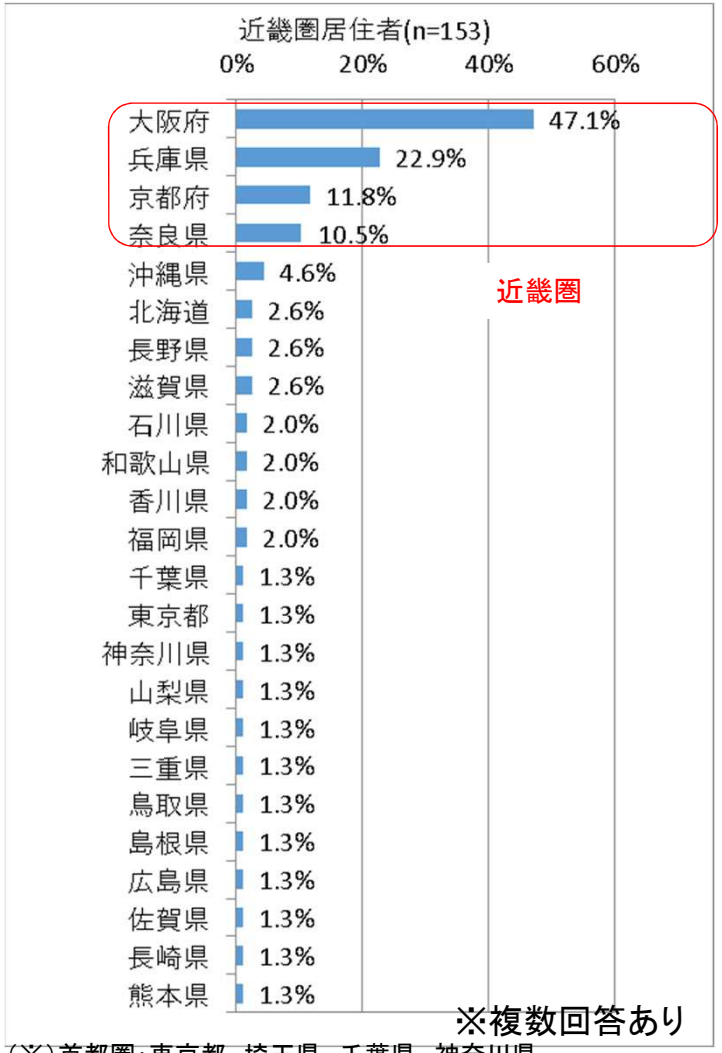
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

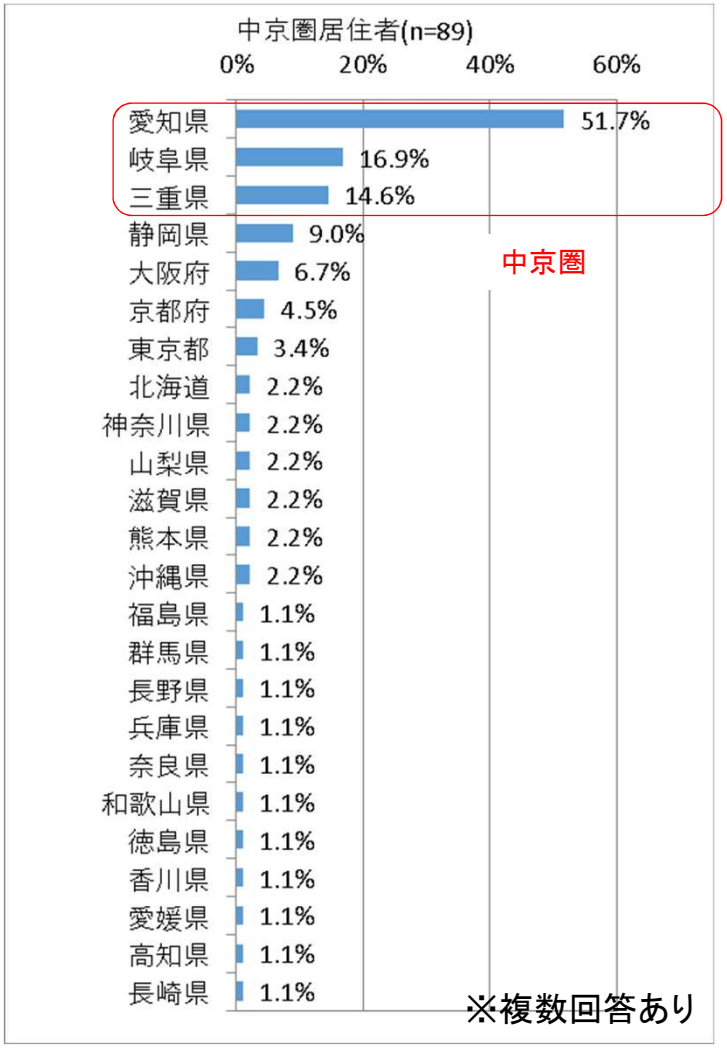
5－5. 転居希望地（居住地別）

【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

〇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。
〇近畿圏居住者は、大阪府が最も多く（47.1%）、兵庫県、京都府、奈良県とつづく。
〇中京圏居住者は、愛知県が最も多く（51.7%）、岐阜県、三重県、静岡県とつづく。
〇首都圏居住者、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

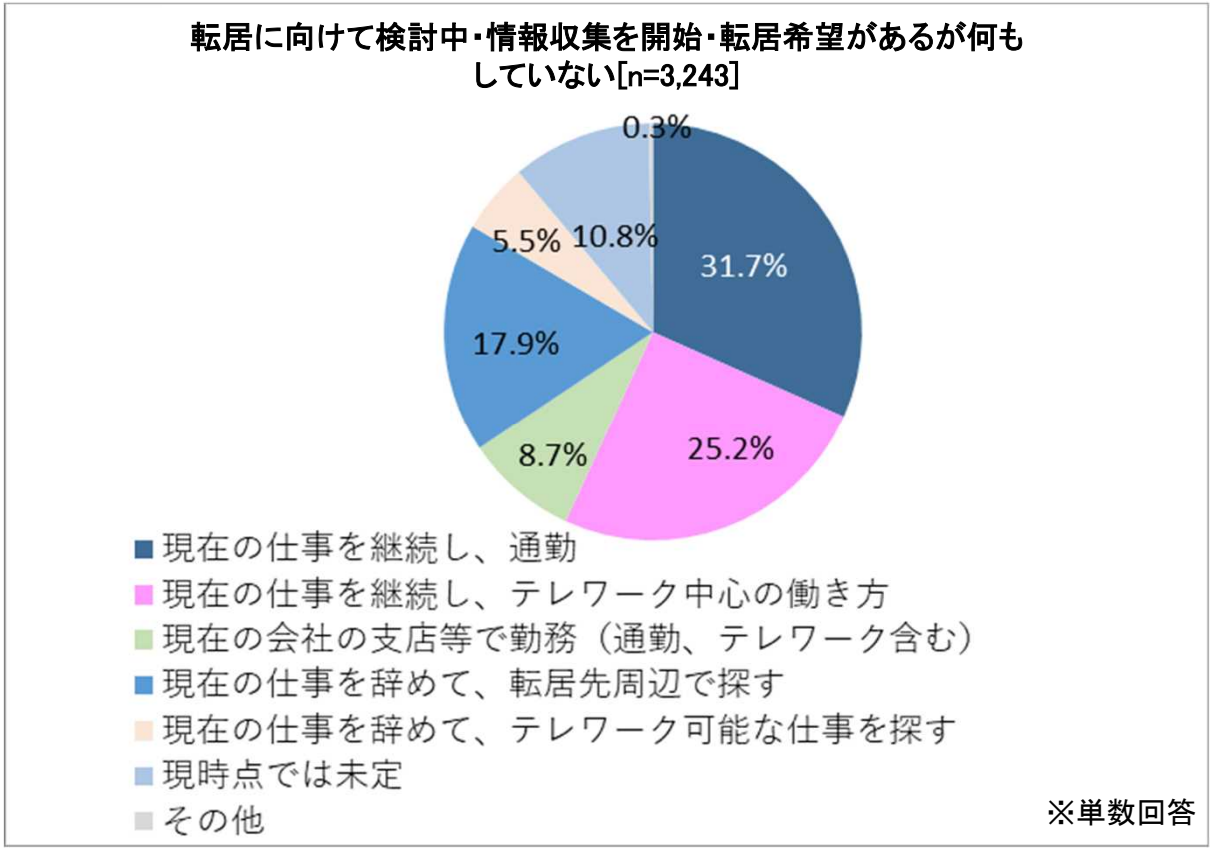
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－６．転居する場合の希望する働き方①（全体）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－４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



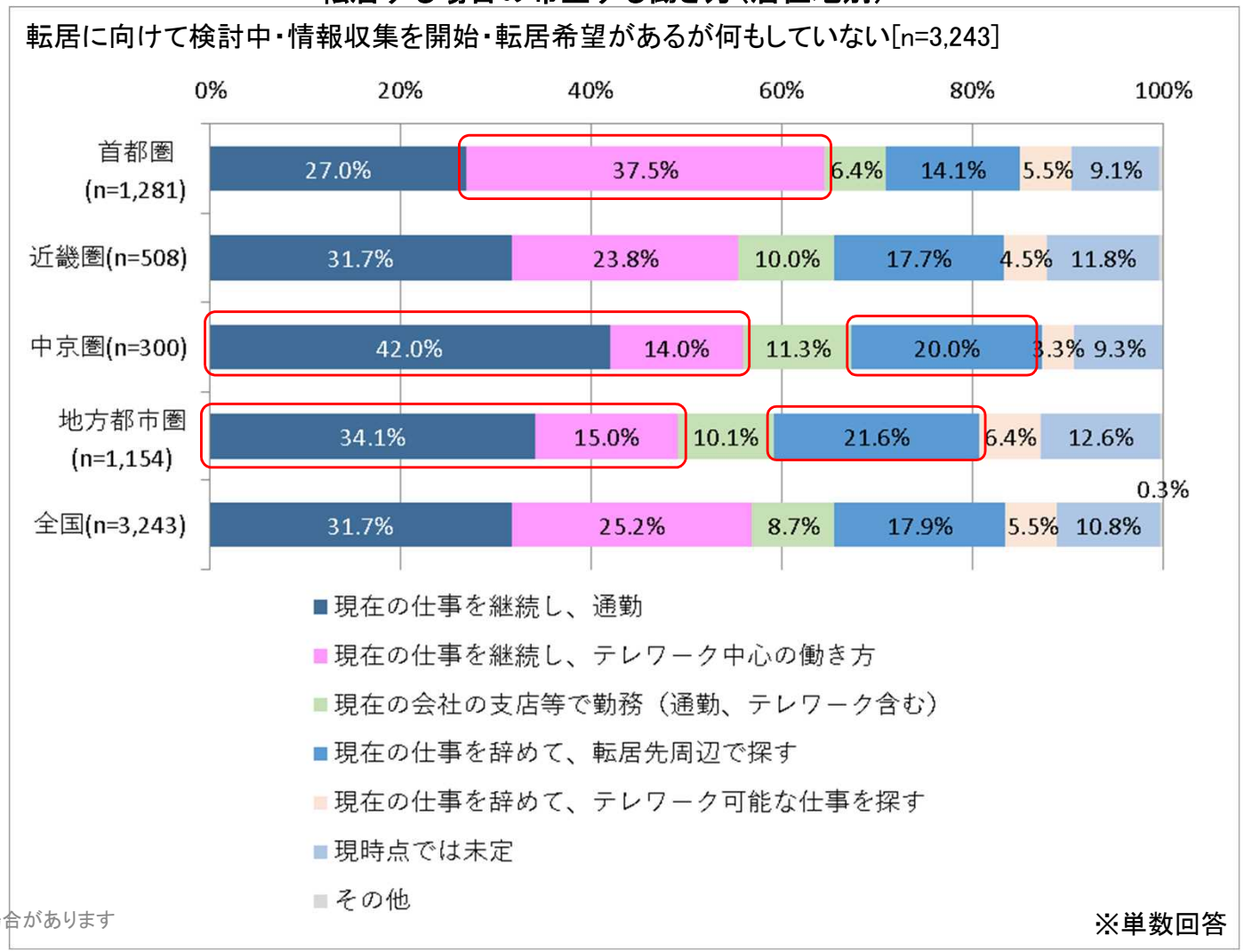
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－６．転居する場合の希望する働き方②（居住地別）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－４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]

〇希望する働き方として、「現在の仕事を継続し、テレワーク中心の働き方」は首都圏居住者で多い。
〇中京圏、地方都市圏では、「現在の仕事を継続し、通勤」が多く、「現在の仕事を継続し、テレワーク中心の働き方」が少ない。また、「現在の仕事を辞めて、転居先周辺で探す」が比較的多い。

転居する場合の希望する働き方（居住地別）



※単数回答

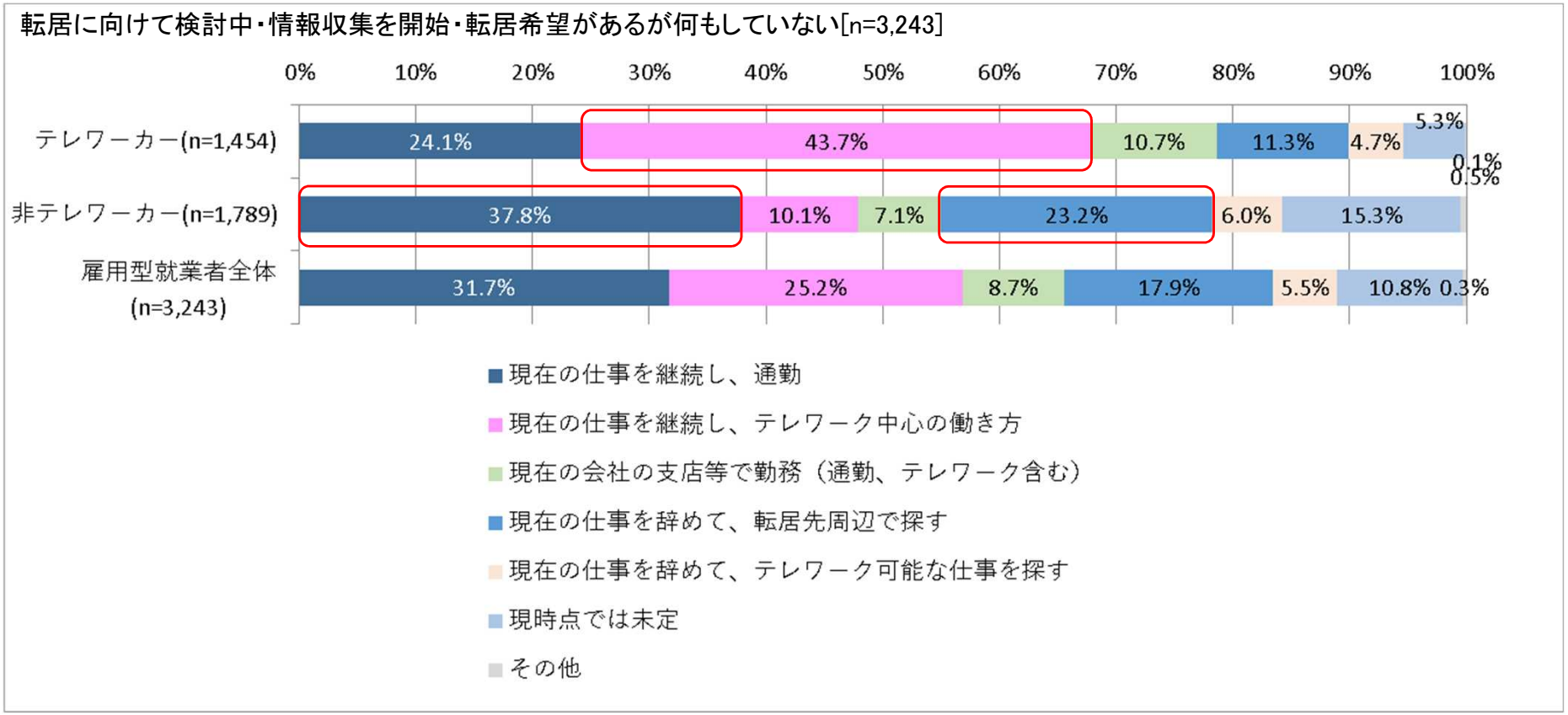
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－６．転居する場合の希望する働き方③（テレワーカー・非テレワーカー別）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－４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]

〇希望する働き方として、「現在の仕事を継続し、テレワーク中心の働き方」はテレワーカーの方が多い。
〇非テレワーカーでは、「現在の仕事を継続し、通勤」が多く、「現在の仕事を継続し、テレワーク中心の働き方」が少ない。また、「現在の仕事を辞めて、転居先周辺で探す」が比較的多い。

転居する場合の希望する働き方（テレワーカー・非テレワーカー別）



※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

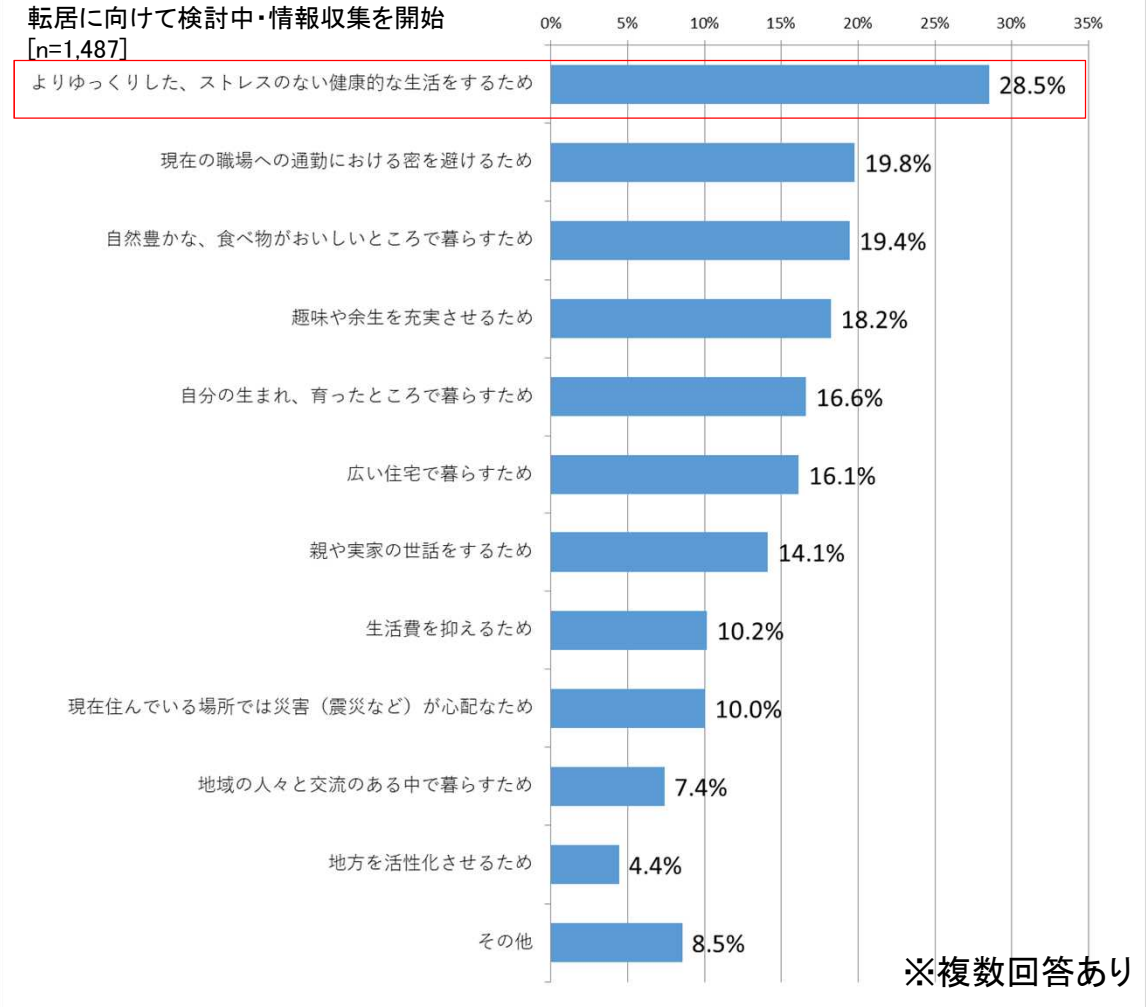
※単数回答

５－７．転居を希望する理由①（全体）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－４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。

転居を希望する理由



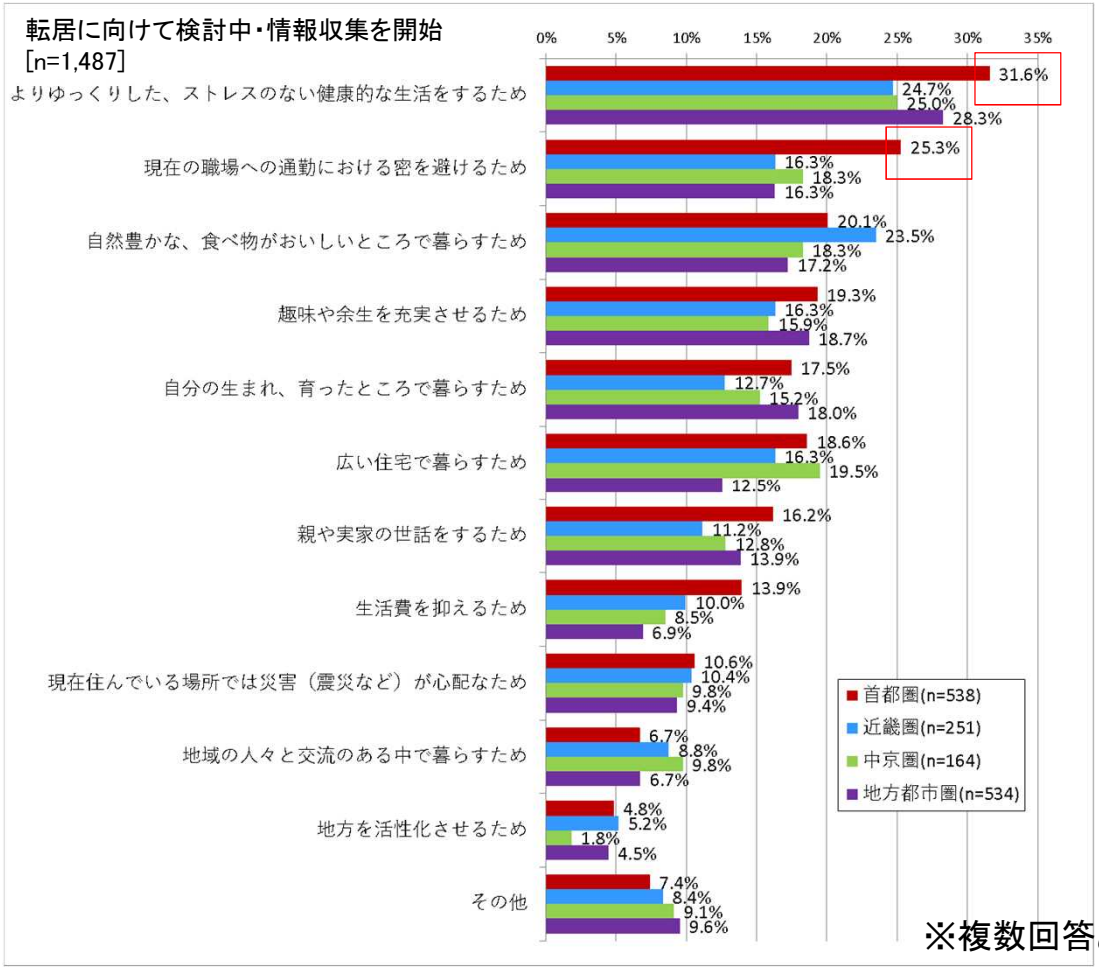
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－７．転居を希望する理由②（居住地別）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－４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］

○首都圏では、特に、「よりゆっくりした、ストレスのない健康な生活をするため」、「現在の職場への通勤における密を避けるため」で高い。また、「趣味や余生を充実させるため」、「自分の生まれ、育ったところで暮らすため」「親や実家の世話をするため」「生活費を抑えるため」が相対的に高い。
○地方都市圏では、「よりゆっくりした、ストレスのない健康な生活をするため」、「趣味や余生を充実させるため」、「自分の生まれ、育ったところで暮らすため」で相対的に高い。
○また、「広い住宅で暮らすため」は三大都市圏で高く、地方都市圏では少ない。

転居を希望する理由



※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

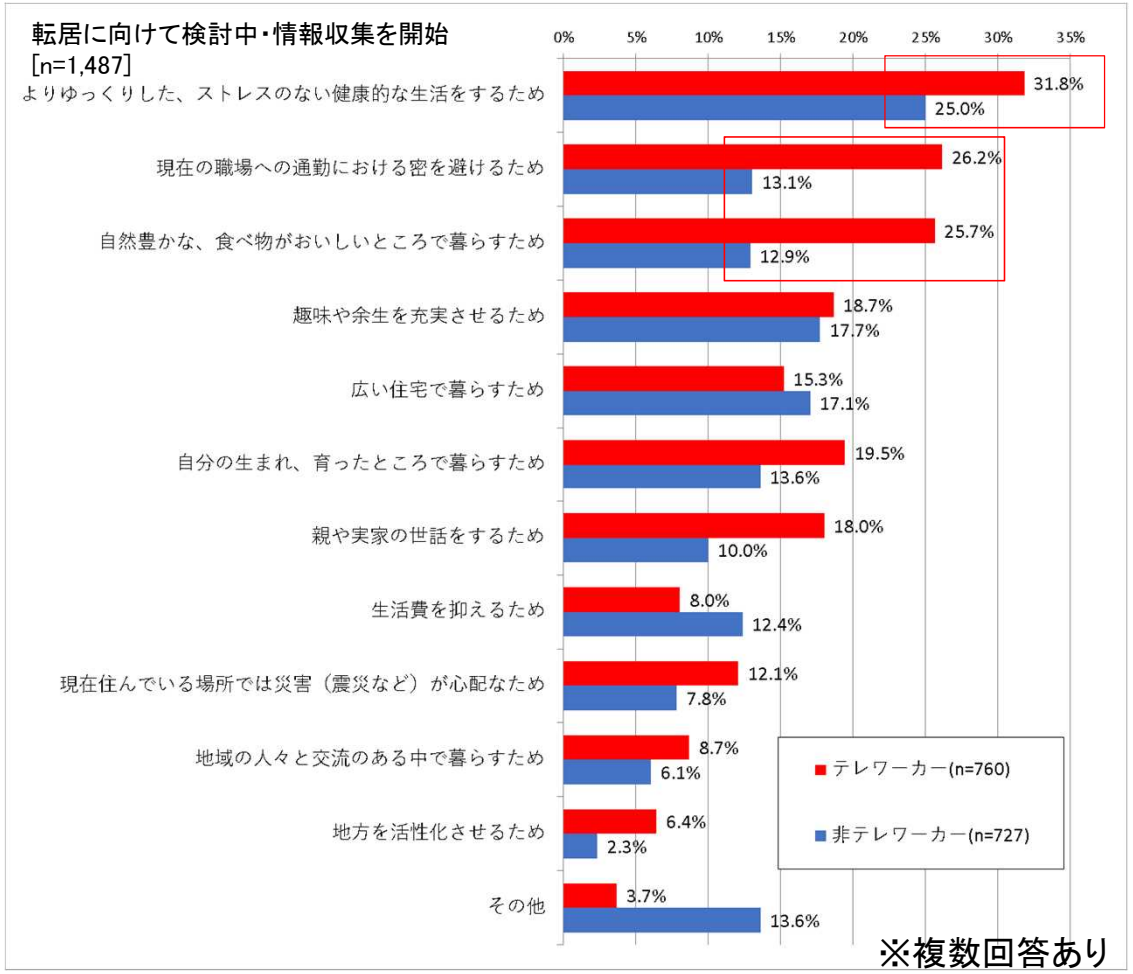
※複数回答あり

５－７．転居を希望する理由③（テレワーカー・非テレワーカー別）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－４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］

○テレワーカー・非テレワーカーとも、「よりゆっくりした、ストレスのない健康な生活をするため」が最も多いが、テレワーカーの方が相対的多い。
○また、テレワーカーでは、特に、「現在の職場への通勤における密を避けるため」「自然豊かな、食べ物がおいしいところで暮らすため」が非テレワーカーと比べて10%以上高い。
○非テレワーカーでは、「生活費を抑えるため」がテレワーカーと比べて多い。

転居を希望する理由



※複数回答あり

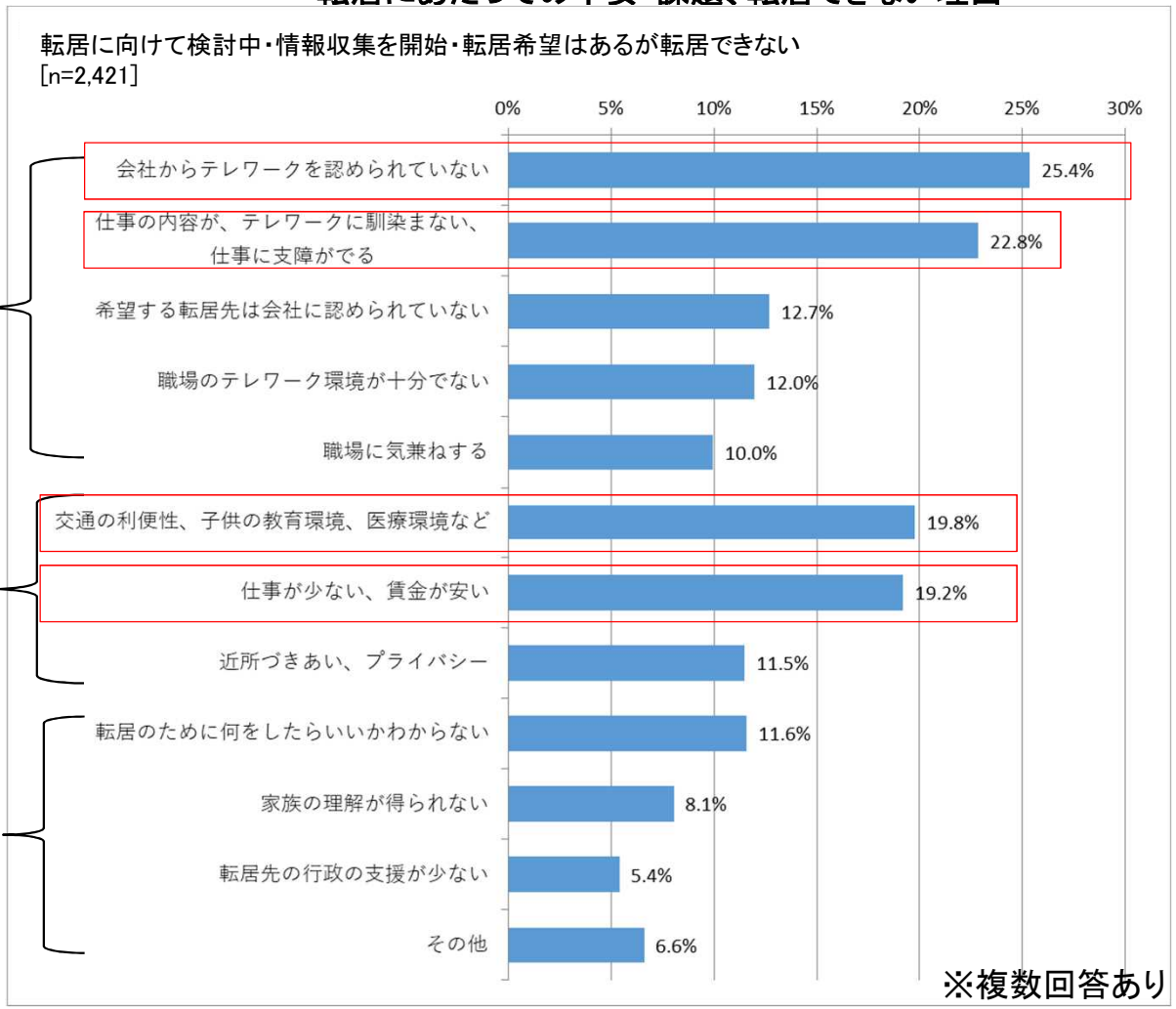
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－８．転居にあたっての不安・課題①（全体）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－４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。

転居にあたっての不安・課題、転居できない理由



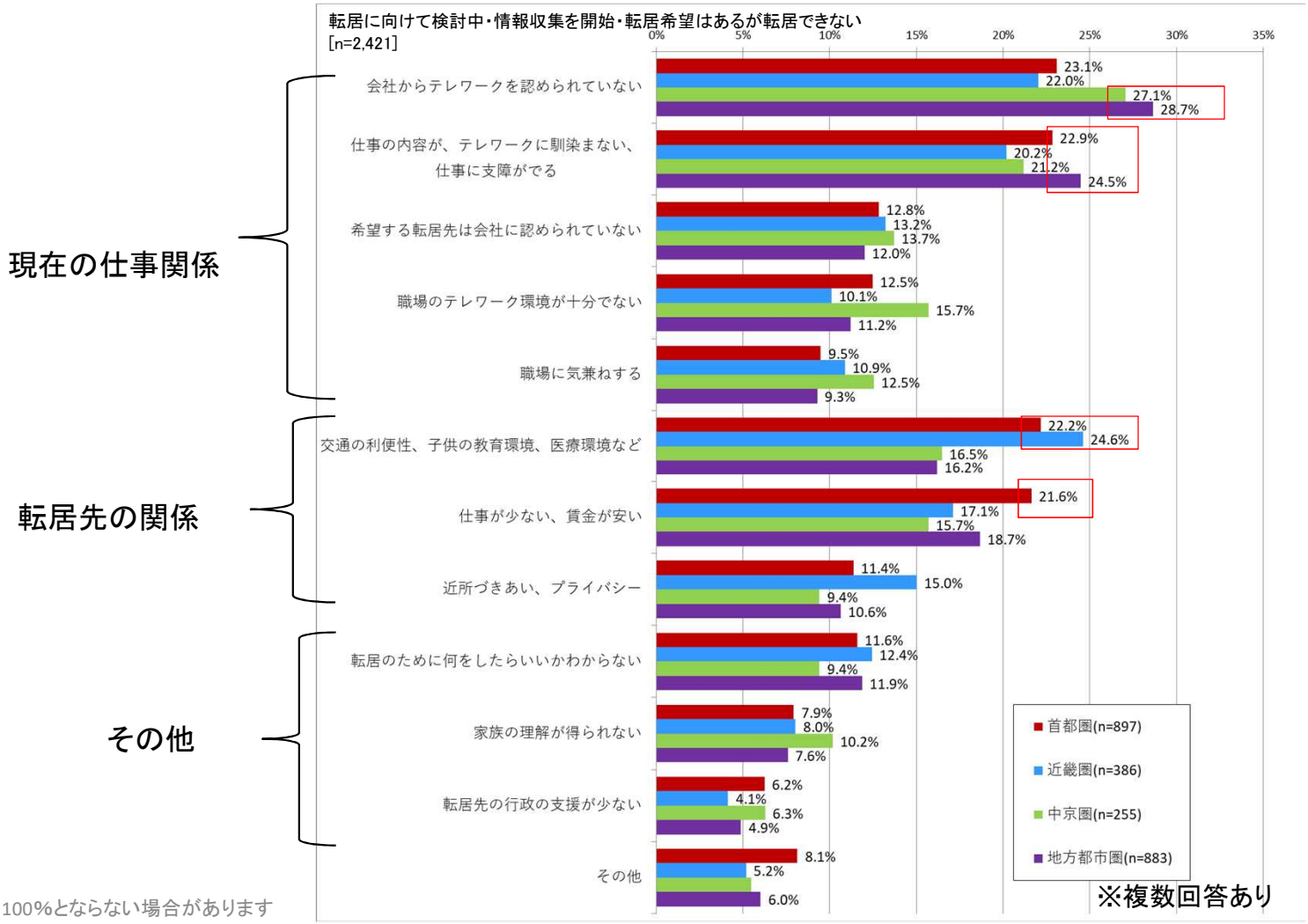
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－８．転居にあたっての不安・課題②（居住地別）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－４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]

○転居にあたっての不安・課題、又は転居できない理由を居住地別にみると、**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」は中京圏・地方都市圏居住者で多く、「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」は首都圏・地方都市圏居住者で若干多い**。
○**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」は首都圏・近畿圏居住者で多く、「仕事が少ない、賃金が安い」は首都圏居住者で多い**。

転居にあたっての不安・課題、転居できない理由



※複数回答あり

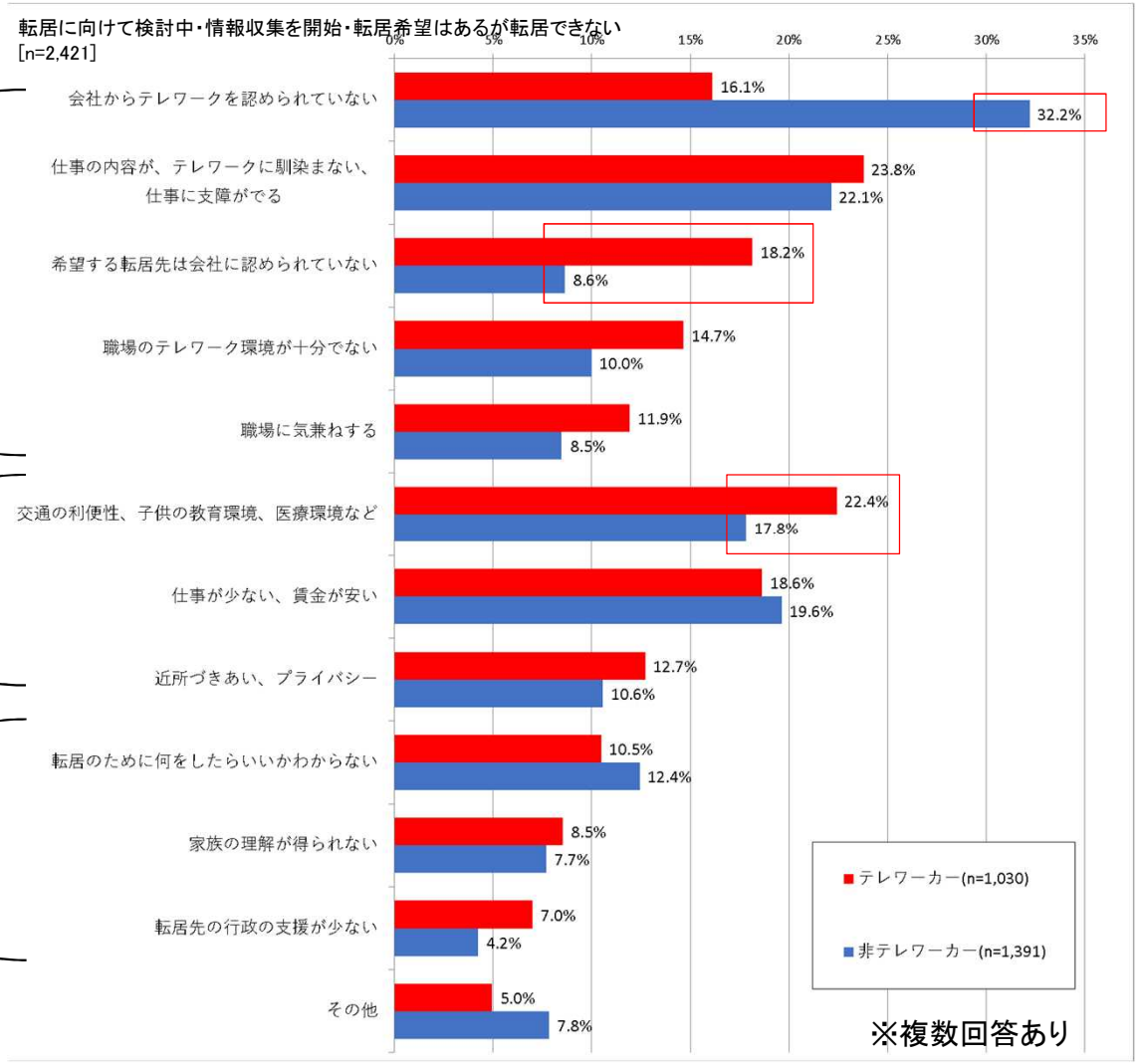
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－８．転居にあたっての不安・課題③（テレワーカー・非テレワーカー別）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－４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]

○転居にあたっての不安・課題、又は転居できない理由をテレワーカー・非テレワーカー別にみると、**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」は非テレワーカーで約32%と最も多く、テレワーカーと比べて2倍ほど多い**。**「希望する転居先は会社に認められていない」はテレワーカーで約18%であり、非テレワーカーと比べて約9%多い**。「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」はテレワーカー・非テレワーカーとも同程度となっている。
○**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」はテレワーカーが約22%であり、非テレワーカーと比べて約4%多い**。

転居にあたっての不安・課題、転居できない理由



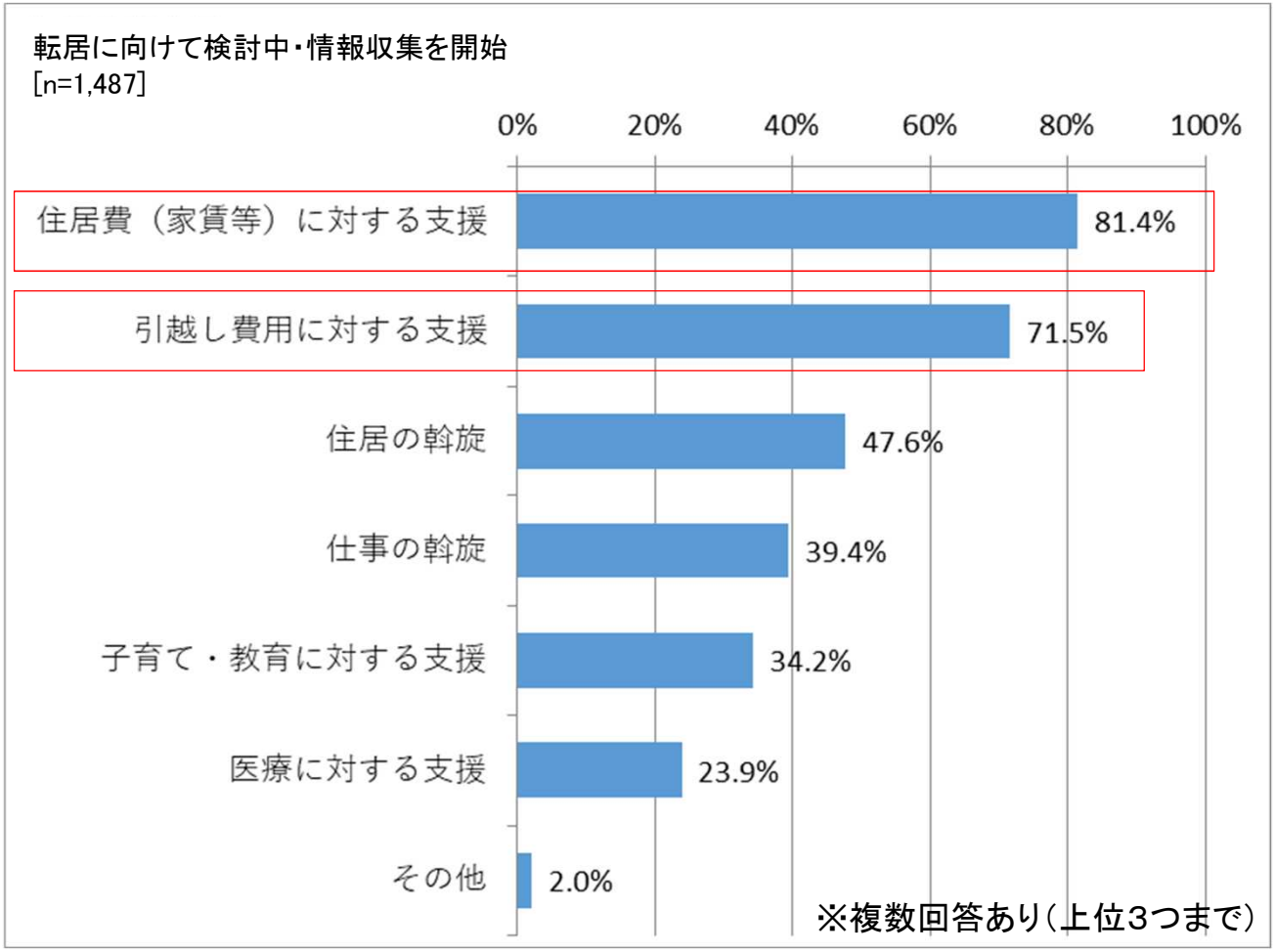
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

５－９．転居にあたって希望する行政等の支援

【設問対象者】雇用型就業者のうち、５－４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]

○転居にあたって希望する行政等からの支援は**「住居費（家賃等）に対する支援が81.4%と最も多く、次いで「引越し費用に対する支援」が71.5%**と多い。

転居にあたって希望する支援



※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

６.【調査結果】テレワークの属性別分析
～地域別分析～

【調査結果のまとめ】地域別分析結果

〇地域別の雇用型テレワーカーの割合は、各地域とも昨年に比べて増加したが、首都圏の15ポイント以上増に対し、近畿圏は約8ポイント増、中京圏・地方都市圏は4～5ポイント増に留まる。
〇今年度は、最も高い首都圏で約34%、近畿圏の約23%、中京圏の約20%が続き、地方都市圏は約16%。（６－１）

〇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。
〇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。
〇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。（６－２）

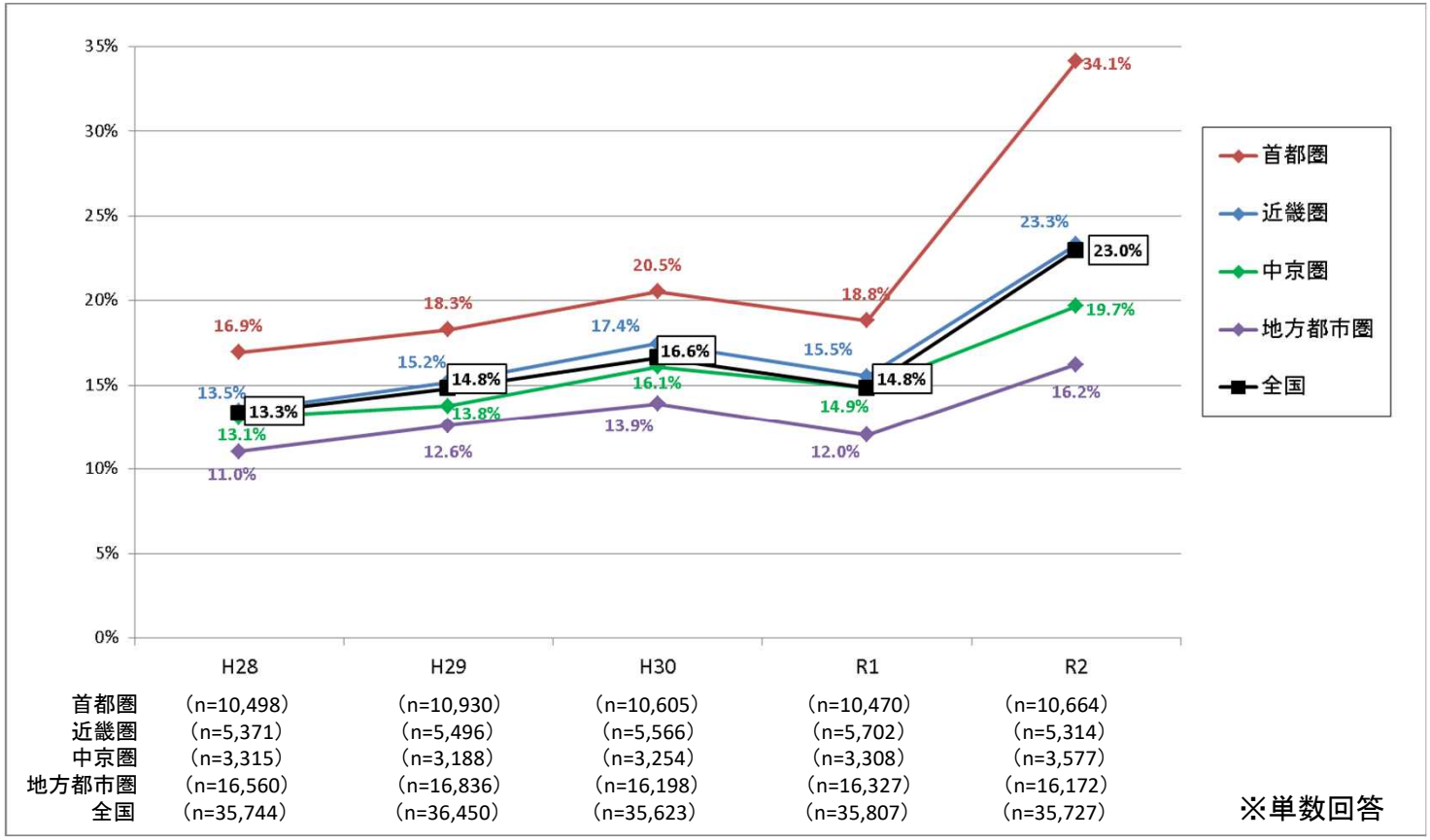
〇通勤交通手段別では、鉄道・バス利用者の在宅型テレワーカーの割合が高く、前年度からの伸びも全地域3倍程度と大きい。
〇自動車・二輪車、自転車・徒歩利用者のテレワーカーの割合は、「全国」で鉄道・バス利用者のそれぞれ3割、4割程度低い。
〇テレワーカーの割合の高い鉄道・バス利用者が首都圏で約68%、近畿圏で約52%、中京圏では約28%、地方都市圏で約17%（以上、令和元年度）と地域別で差があり、首都圏と比較してテレワーカーの割合が低い一因と考えられる。（６－３）

６－１．居住地域別の雇用型就業者のテレワーカーの割合

【設問対象者】雇用型就業者［n=35,727］

○地域別の雇用型テレワーカーの割合は、**各地域とも昨年に比べて増加**しているが、**首都圏で15ポイント以上増加**しているのに対し、**近畿圏では約8ポイント増、中京圏・地方都市圏では4～5ポイント増**に留まっている。
○今年度は、**最も高い首都圏で約34%、次いで近畿圏の約23%、中京圏の約20%が続き、地方都市圏では約16%**となっている。首都圏は全国平均より約11ポイント高く、近畿圏がほぼ全国平均並みである。

雇用型テレワーカーの割合【H28-R2】



	H28	H29	H30	R1	R2
首都圏	(n=10,498)	(n=10,930)	(n=10,605)	(n=10,470)	(n=10,664)
近畿圏	(n=5,371)	(n=5,496)	(n=5,566)	(n=5,702)	(n=5,314)
中京圏	(n=3,315)	(n=3,188)	(n=3,254)	(n=3,308)	(n=3,577)
地方都市圏	(n=16,560)	(n=16,836)	(n=16,198)	(n=16,327)	(n=16,172)
全国	(n=35,744)	(n=36,450)	(n=35,623)	(n=35,807)	(n=35,727)

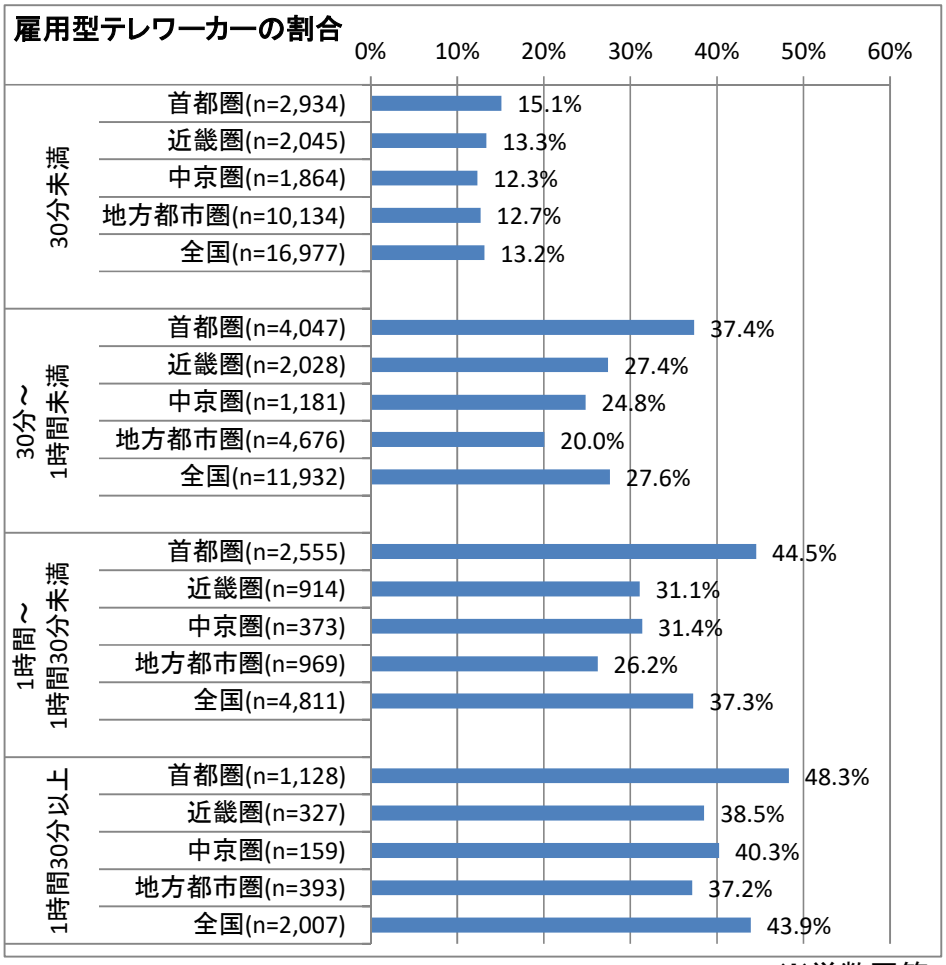
※単数回答

（※）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

6－2. 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。**

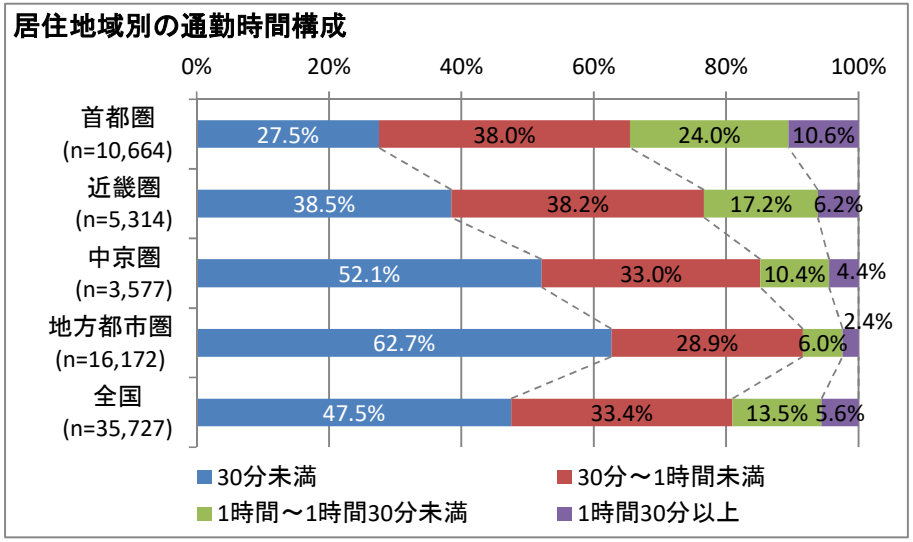


※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

※単数回答

←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

6－3．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）

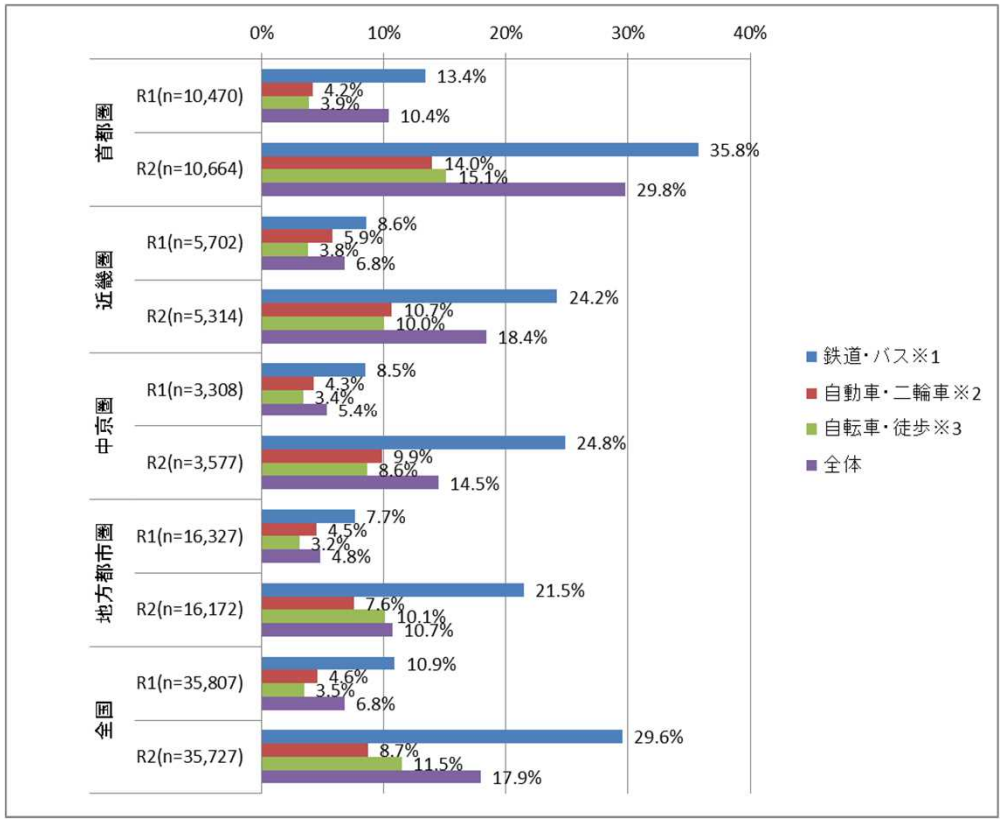
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]※

○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。

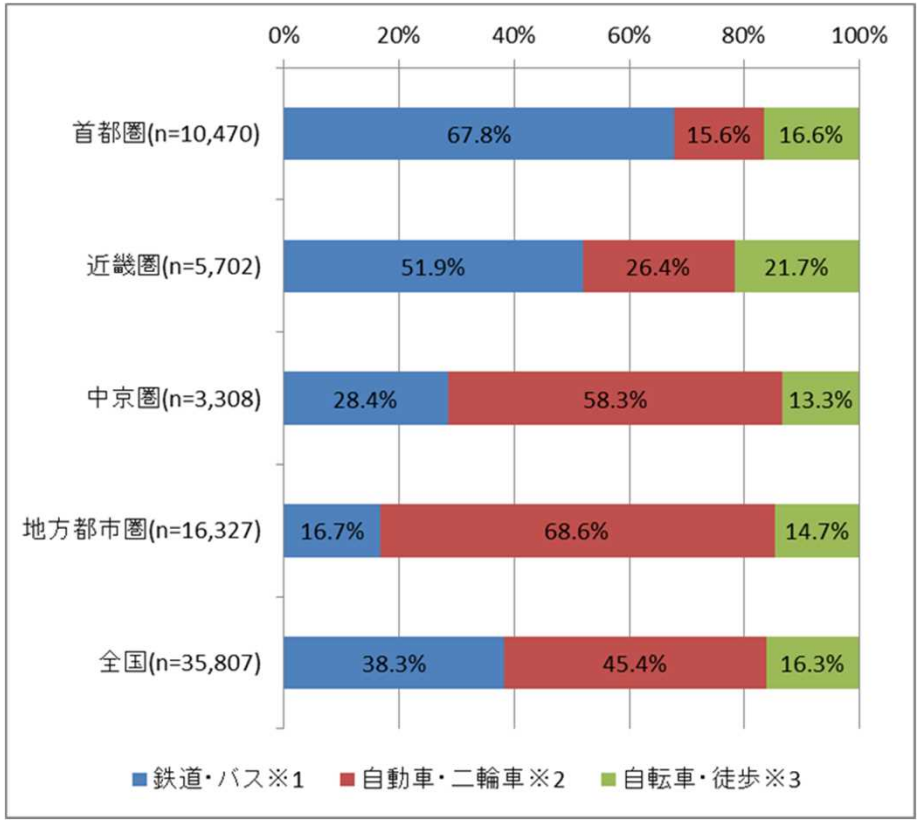
○**テレワーカーの割合の高い鉄道・バス利用者が首都圏で約68%、近畿圏で約52%、中京圏では約28%、地方都市圏で約17%（以上、令和元年度）と地域別で差があり、首都圏と比較してテレワーカーの割合が低い一因と考えられる。**

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】※



※
- 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、自宅で直近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。

ふだんの勤務先への通勤交通手段構成（居住地別）【R1】



※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

7.【調査結果】テレワークの属性別分析
～性別・雇用形態別分析～

【調査結果のまとめ】性別・雇用形態別分析結果

《男女別、年齢別テレワーカーの割合》
〇雇用型テレワーカーの割合は、男性29.3%、女性15.5%、その差は約14%で、昨年度の約11%から拡大。
〇年齢別では、15～29歳、30～39歳で高く、どの年齢においても、前年度から7～9%程度上昇。
〇伸び幅では、男性の50代、女性の15～29歳で大きく、男性の15～29歳、女性の50代、60代以降で小さい。
（7－1）

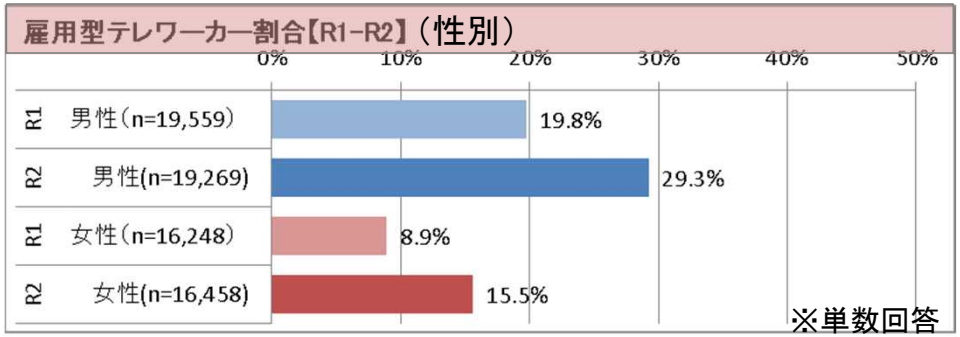
《男女別、雇用形態別テレワーカーの割合》
〇テレワーカーの割合の全体の男女差（約14%）について、就業者の約64%（男性約80%、女性約44%）を占める「正規」において、男女差が約9%（男32.5%、女23.9%）あることが要因の一つとなっている。
〇また、テレワーカーの割合の小さい「パート・アルバイト」（男性約8%、女性6%）が女性の雇用形態に占める割合が約43%と男性の9%より大きいため、男性以上に女性全体のテレワーカーの割合を下げ、男女差の要因となっている。
（7－2）

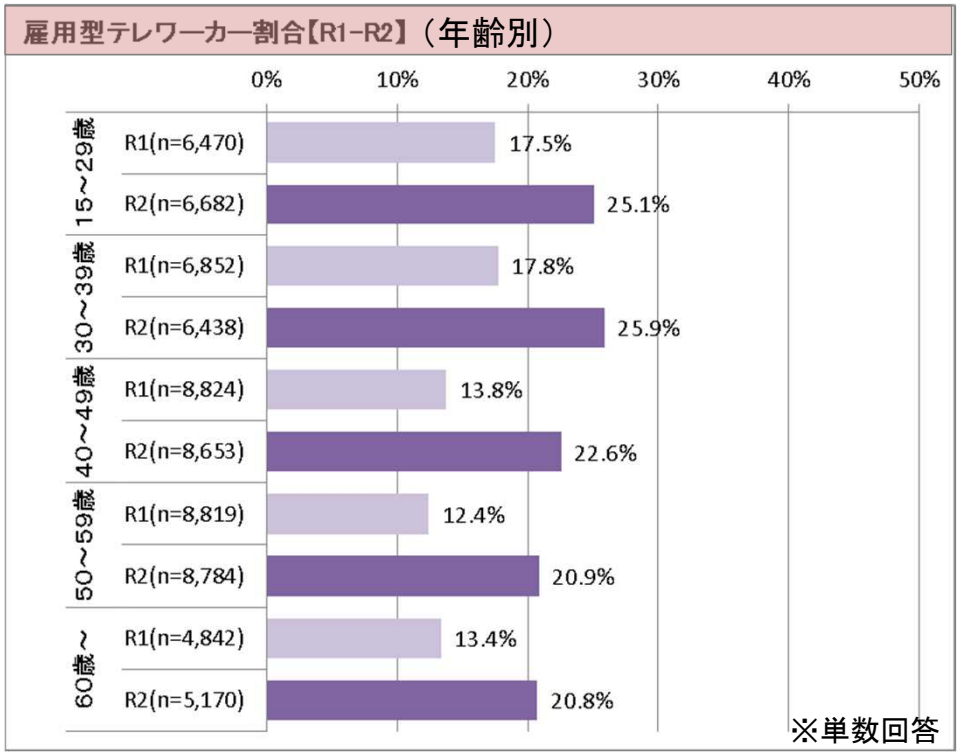
《男女別、雇用形態別職種別テレワーカーの割合》
〇雇用型の正規就業者について、テレワーカーの割合の高い上位5職種（研究職、管理職、専門・技術職（技術職）、営業、専門・技術職（その他））（男性平均約44%、女性平均約46%）が占める割合は、男性で約55%、女性で約20%と大きな開きがある。
〇また、上位5職種と比べてテレワーカーの割合の低い事務職の正規就業者に占める割合は、男性約14%に対して、女性は約44%と大きく、これらが男女差の大きな要因となっている。
（7－3）

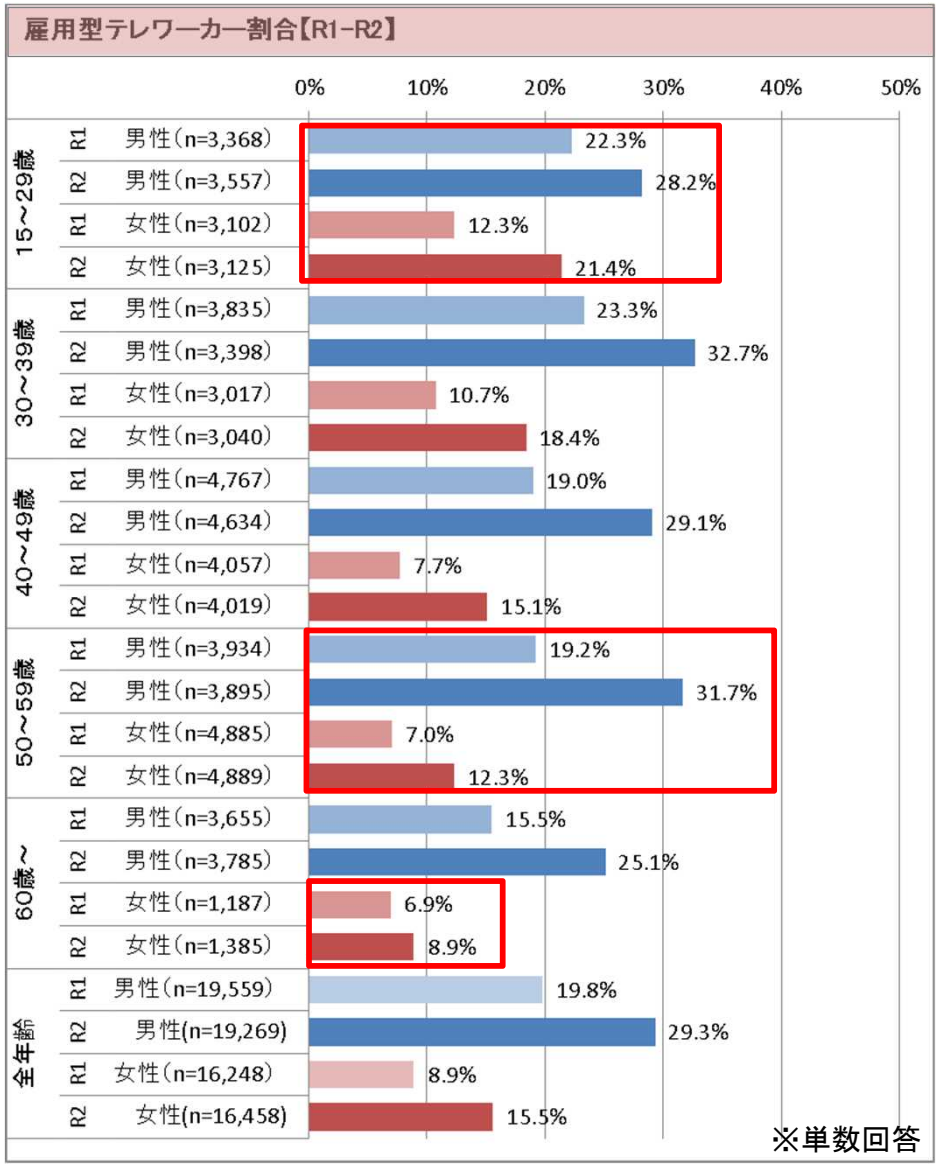
〇雇用形態別のテレワーカーの割合は、正規29.8%、派遣・契約・嘱託20.8%、パート・アルバイト6.4%で、雇用形態で差がある。
〇テレワーカーの割合の高い上位5職種（研究職、管理職、専門・技術職（技術職）、営業、専門・技術職（その他）が就業者に占める割合は、正規で約43%、派遣・契約・嘱託で約21%、パート・アルバイトで約5%と大きな開きがある。
〇また、事務職を除く残りの職種ではテレワーカーの割合が小さく、就業者に占める割合は、正規約33%、派遣・契約・嘱託約45%、パート・アルバイト約74%と差が大きく、これらが雇用形態別テレワーカーの割合の差の要因となっている。
（7－4）

7－1. 男女別雇用型テレワーカーの割合（年齢別）

○雇用型テレワーカーの割合は、男性29.3%、女性15.5%、その差は約14%で、昨年度の約11%から拡大。
○年齢別では、15～29歳、30～39歳で高く、どの年齢においても、前年度から7～9%程度上昇。
○伸び幅では、男性の50代、女性の15～29歳で大きく、男性の15～29歳、女性の50代、60代以降で小さい。





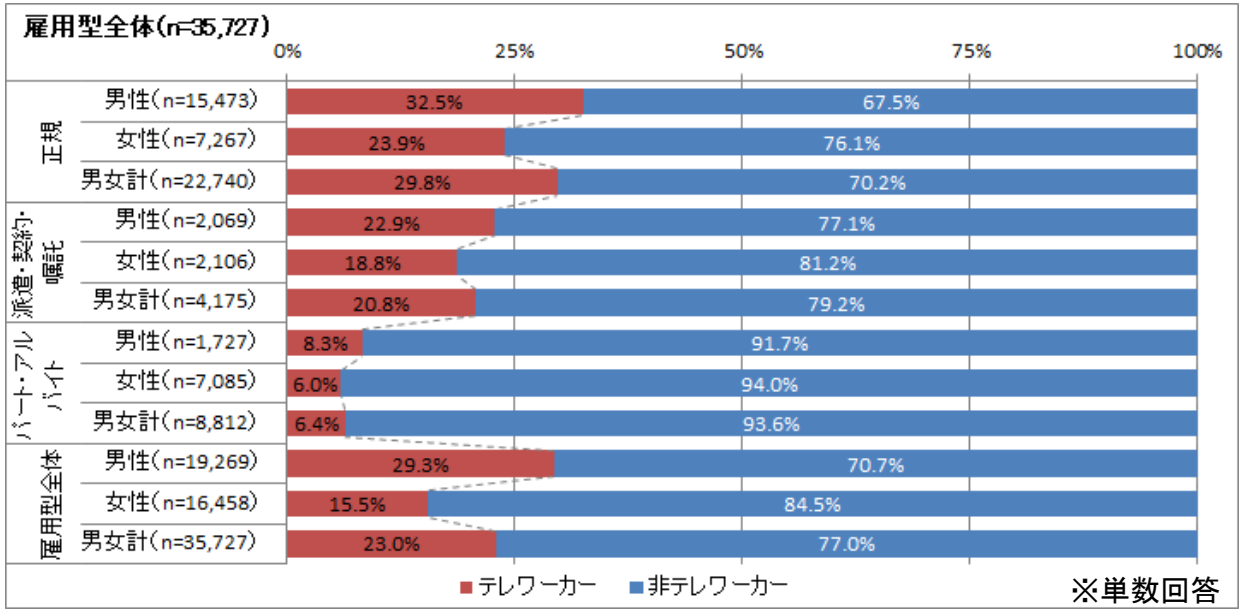


7－2. 男女別雇用型テレワーカーの割合（雇用形態別）

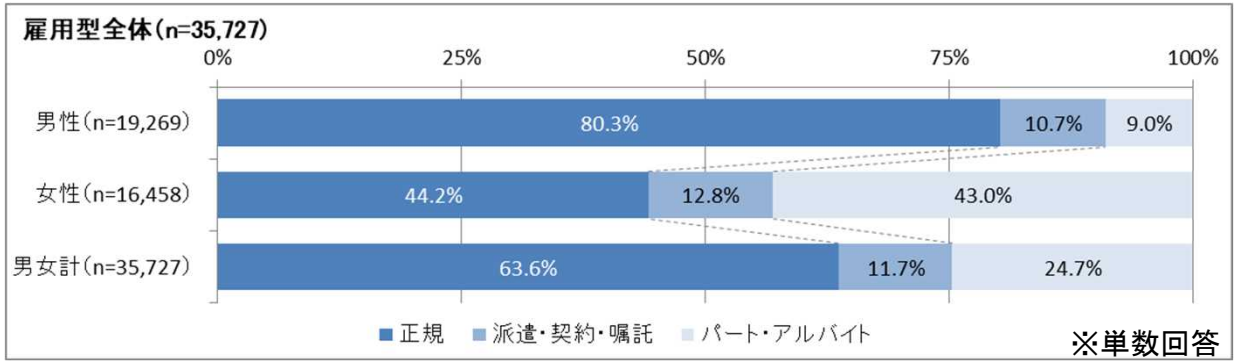
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

〇テレワーカーの割合の全体の男女差（約14%）について、就業者の約64%（男性約80%、女性約44%）を占める「正規」において、男女差が約9%（男32.5%、女23.9%）あることが要因の一つとなっている。
〇また、テレワーカーの割合の小さい「パート・アルバイト」（男性約8%、女性6%）が女性の雇用形態に占める割合が約43%と男性の9%より大きいことが、男女差の要因の一つとなっている。

男女別雇用型テレワーカーの割合（雇用形態別）



男女別雇用形態構成



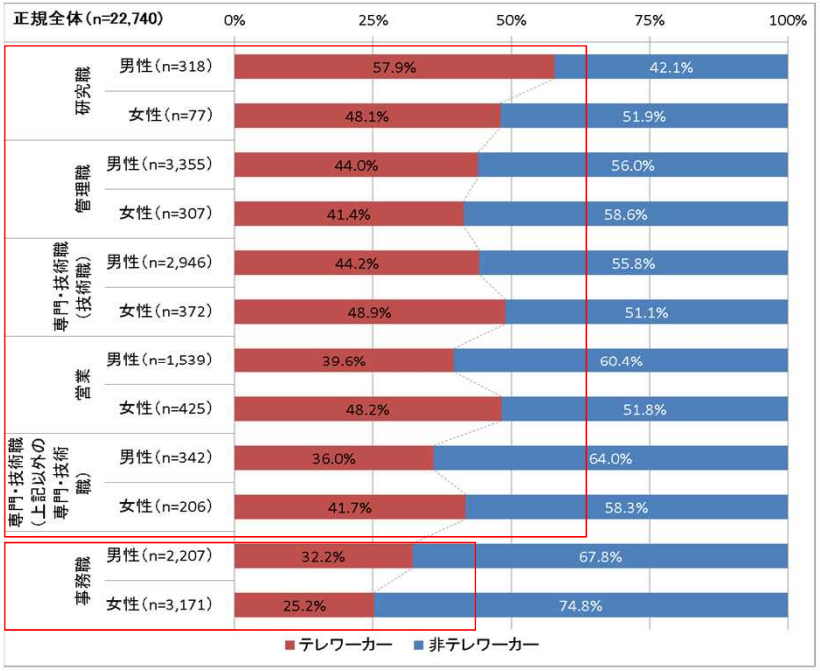
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

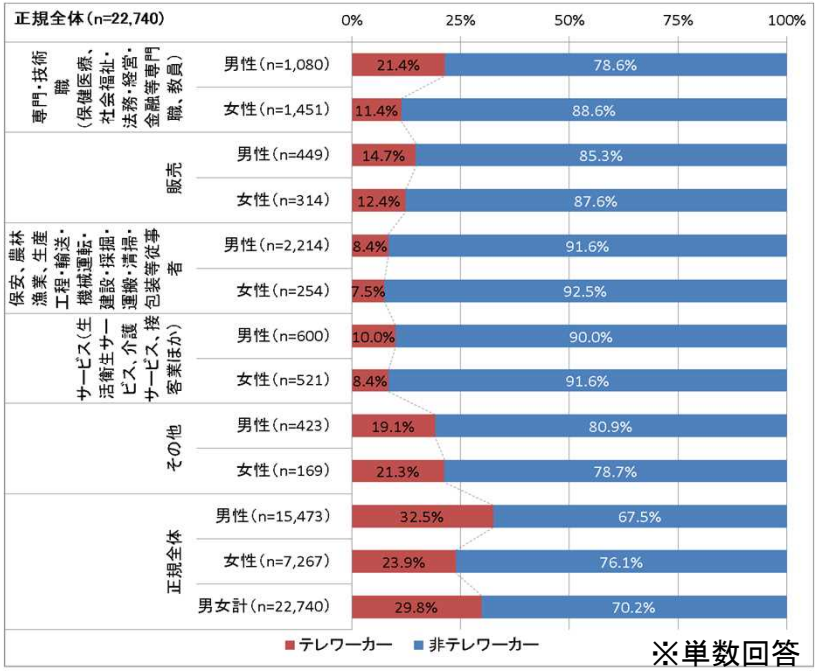
7－3. 男女別雇用型テレワーカーの割合（正規、職種別）

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

○雇用型正規就業者について、テレワーカーの割合の高い上位5職種（研究職、管理職、専門・技術職（技術職）、営業、専門・技術職（その他））が占める割合は、男性で約55%、女性で約20%と大きな開きがある。
○また、上位5職種と比べてテレワーカーの割合の低い事務職の正規就業者に占める割合は、男性約14%に対して、女性は約44%と大きく、これらが男女差の大きな要因となっている。

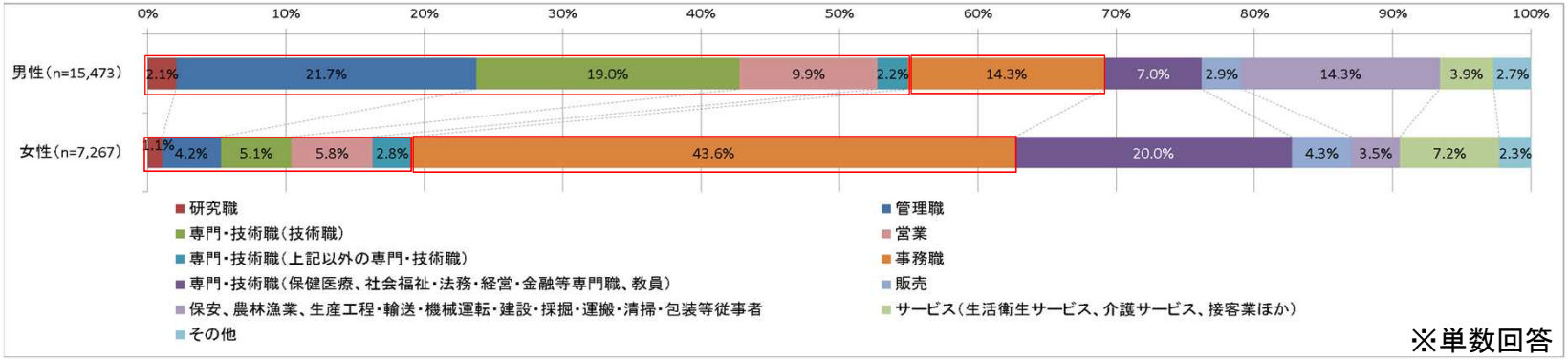
男女別雇用型テレワーカーの割合（正規、職種別）





※単数回答

男女別職種構成（正規）



※単数回答

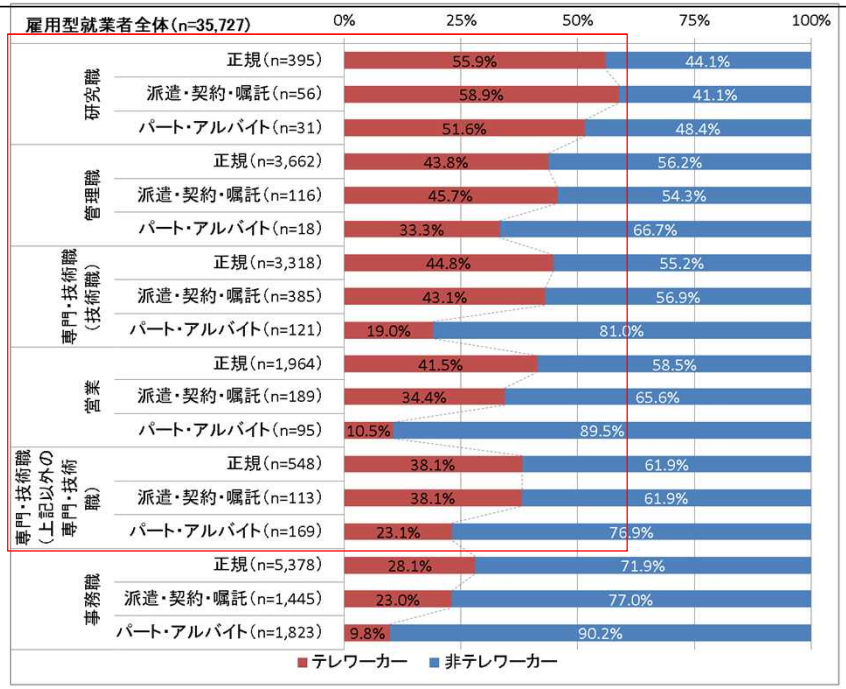
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

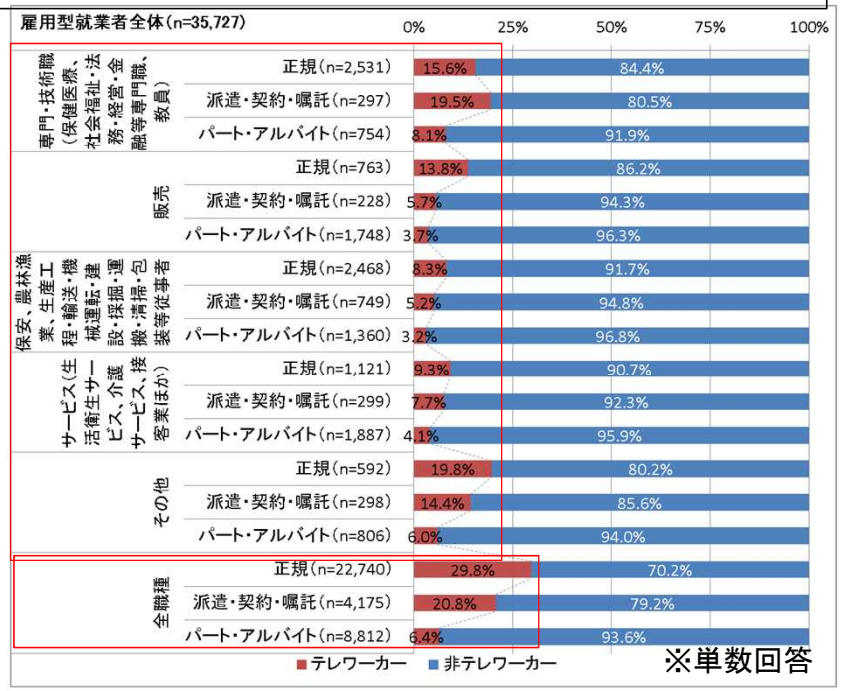
7－4. 雇用形態別雇用型テレワーカーの割合（職種別）

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

○雇用形態別のテレワーカーの割合は、正規29.8%、派遣・契約・嘱託20.8%、パート・アルバイト6.4%で、雇用形態で差がある。
○テレワーカーの割合の高い上位5職種（研究職、管理職、専門・技術職（技術職）、営業、専門・技術職（その他）が就業者に占める割合は、正規で約43%、派遣・契約・嘱託で約21%、パート・アルバイトで約5%と大きな開きがある。
○また、事務職を除く残りの職種ではテレワーカーの割合が小さく、就業者に占める割合は、正規約33%、派遣・契約・嘱託約45%、パート・アルバイト約74%と差が大きく、これらが雇用形態別テレワーカーの割合の差の要因となっている。

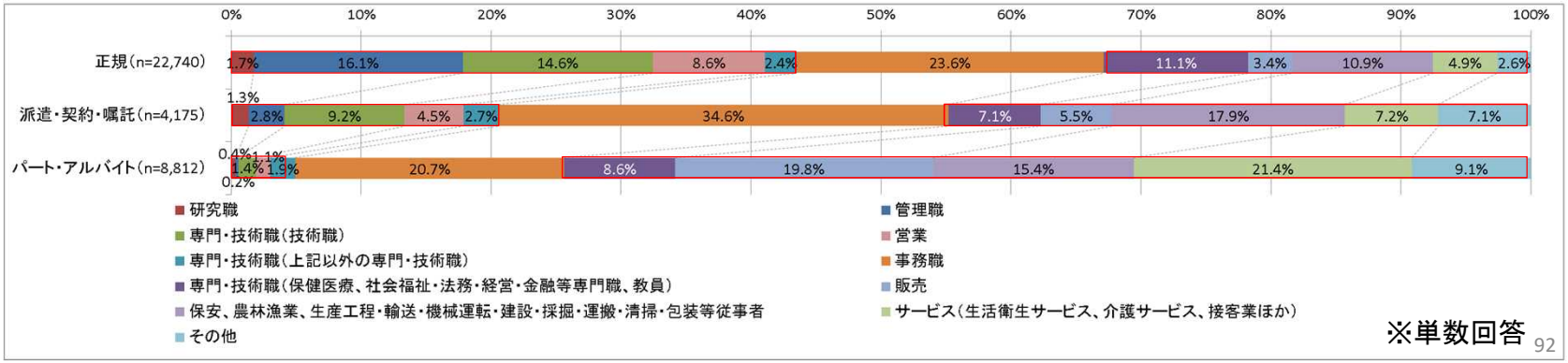
雇用形態別
雇用型テレワーカーの割合
（職種別）





※単数回答

雇用形態別の職種構成



※単数回答

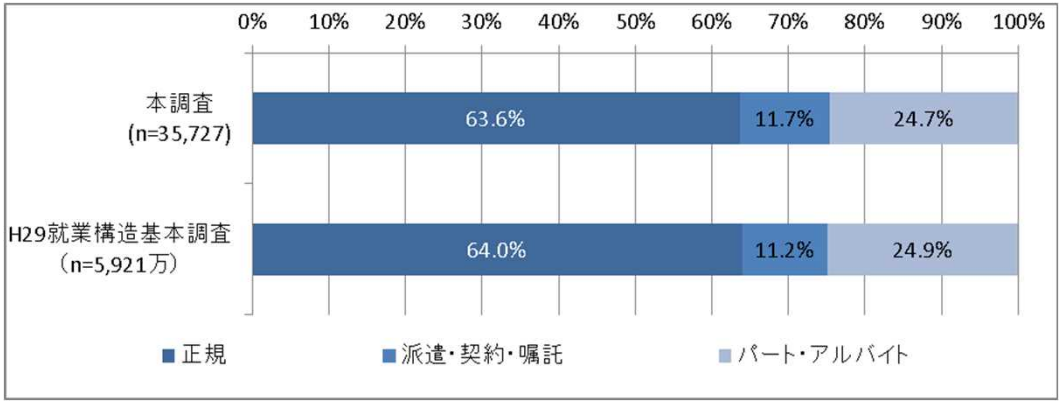
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

（参考）雇用型就業者の雇用形態構成（統計と比較）

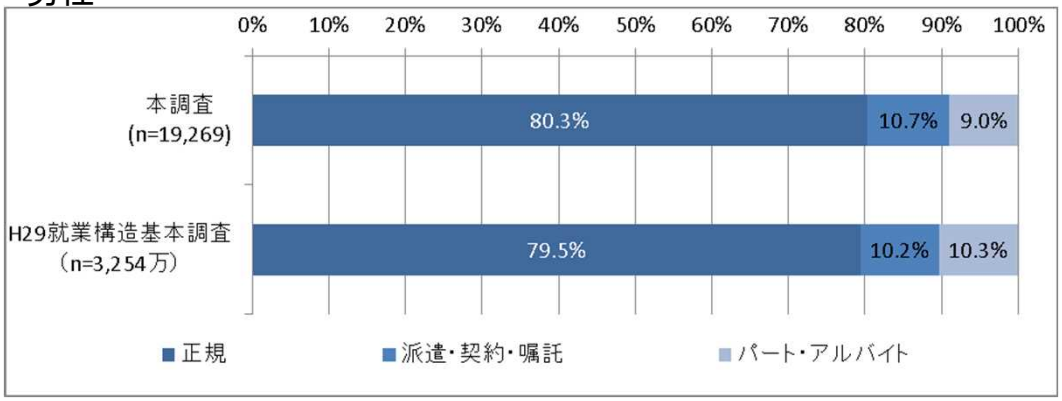
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

○雇用型就業者の雇用形態構成を既存統計調査（H29就業構造基本調査）と比較すると、男女合計、男女別とも、統計調査と比較して大きな違いは見られない。

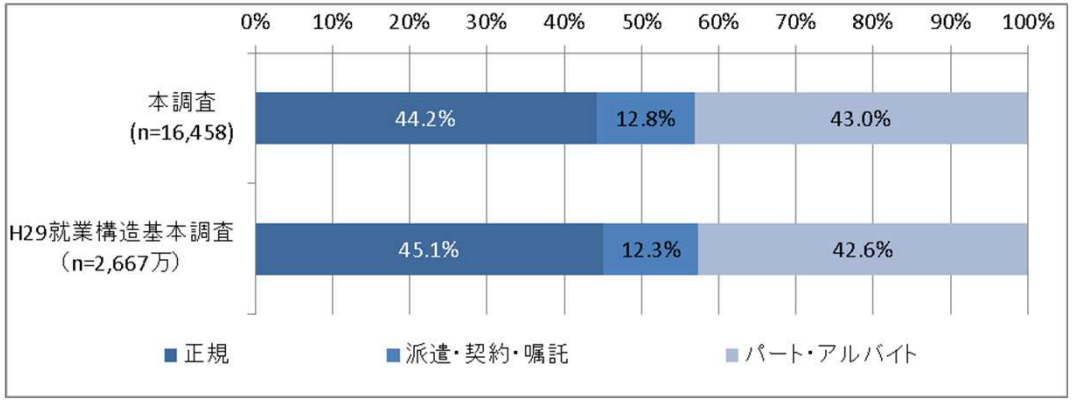
男女合計



男性



女性



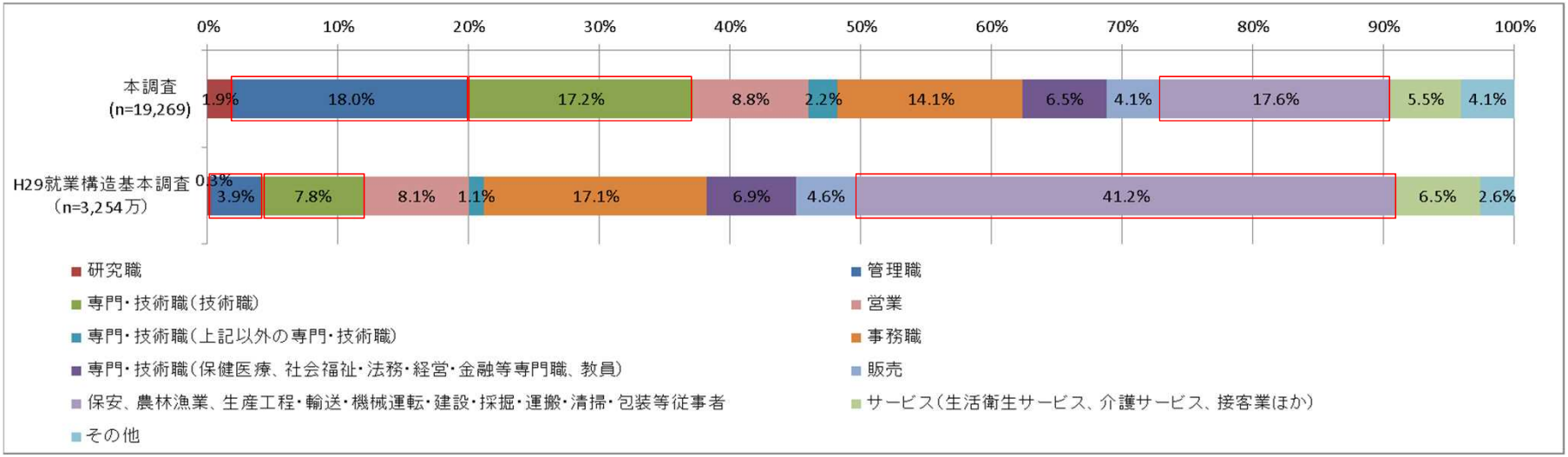
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

（参考）雇用型就業者の職種構成（統計と比較：男女別）

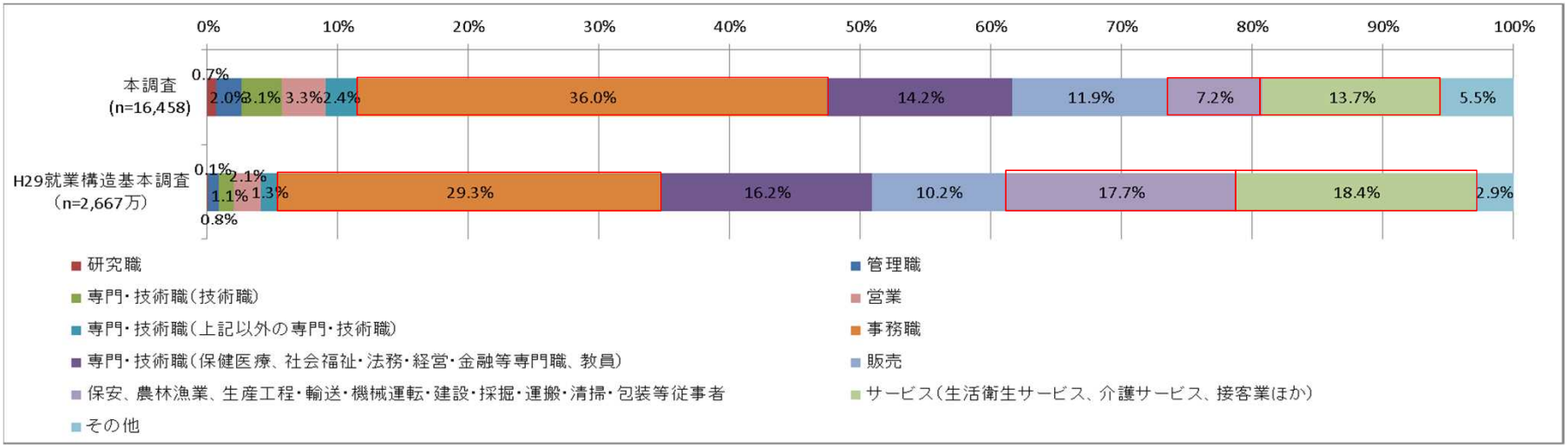
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

○男女別に、雇用型就業者の職種構成を既存統計調査（H29就業構造基本調査）と比較すると、男性では、管理職の割合が約14%、専門技術職（技術職）では約9%多い一方、保安他の割合が約24%少ない。
○女性では、事務職の割合が約7%多い一方、保安他の割合が約11%、サービスの割合が約5%少ない。

男性



女性



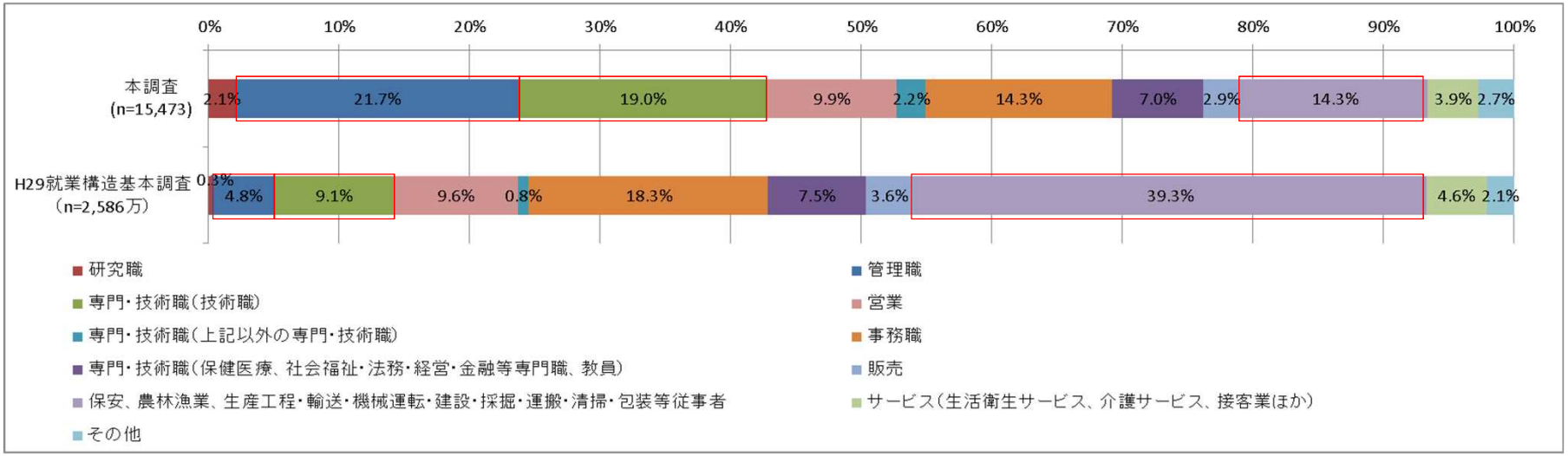
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

（参考）雇用型就業者の職種構成（統計と比較：正規、男女別）

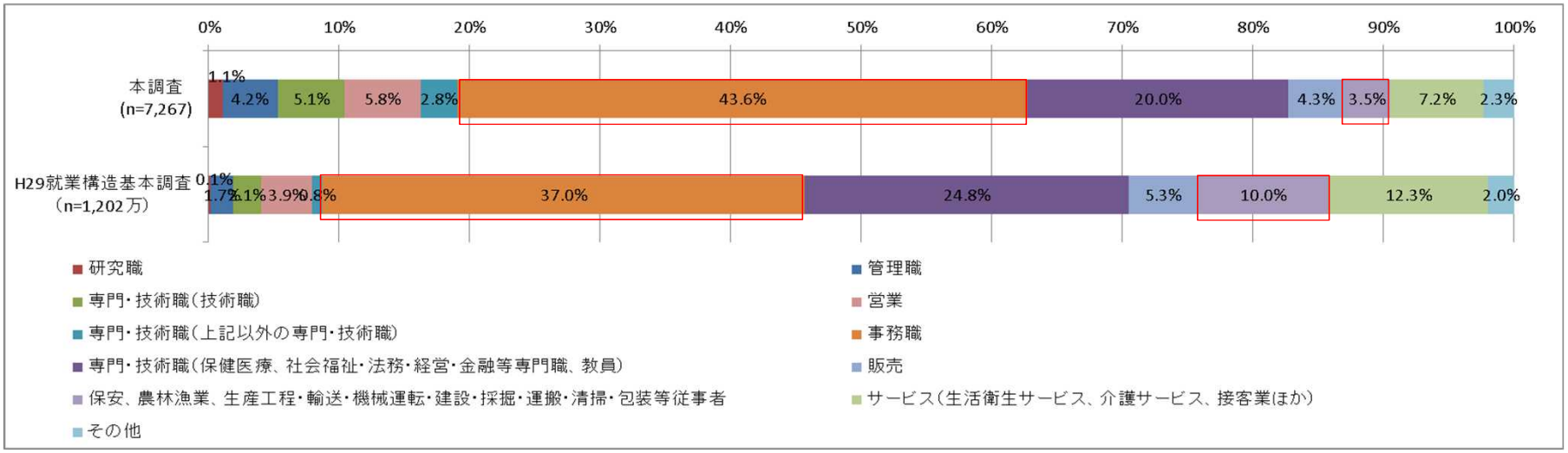
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

○男女別に、雇用型就業者の職種構成を既存統計調査（H29就業構造基本調査）と比較すると、男性では、管理職の割合が約17%、専門技術職（技術職）では約10%多い一方、保安他の割合が約25%少ない。
○女性では、事務職の割合が約7%多い一方、保安他の割合が約7%少ない。

男性



女性



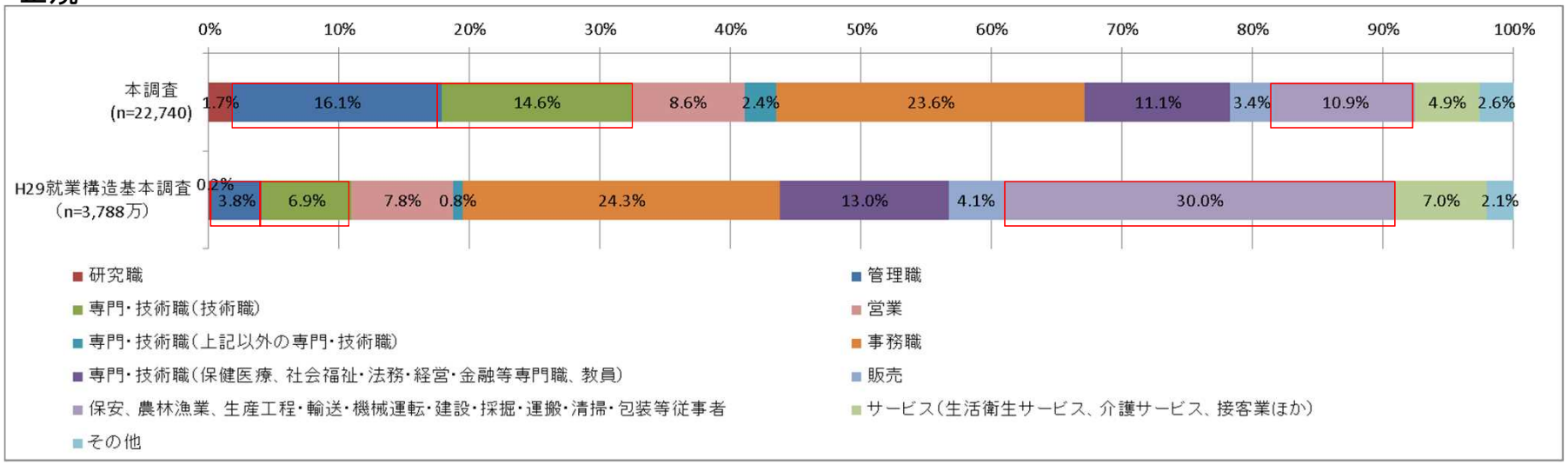
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

（参考）雇用型就業者の職種構成（統計と比較：雇用形態別①）

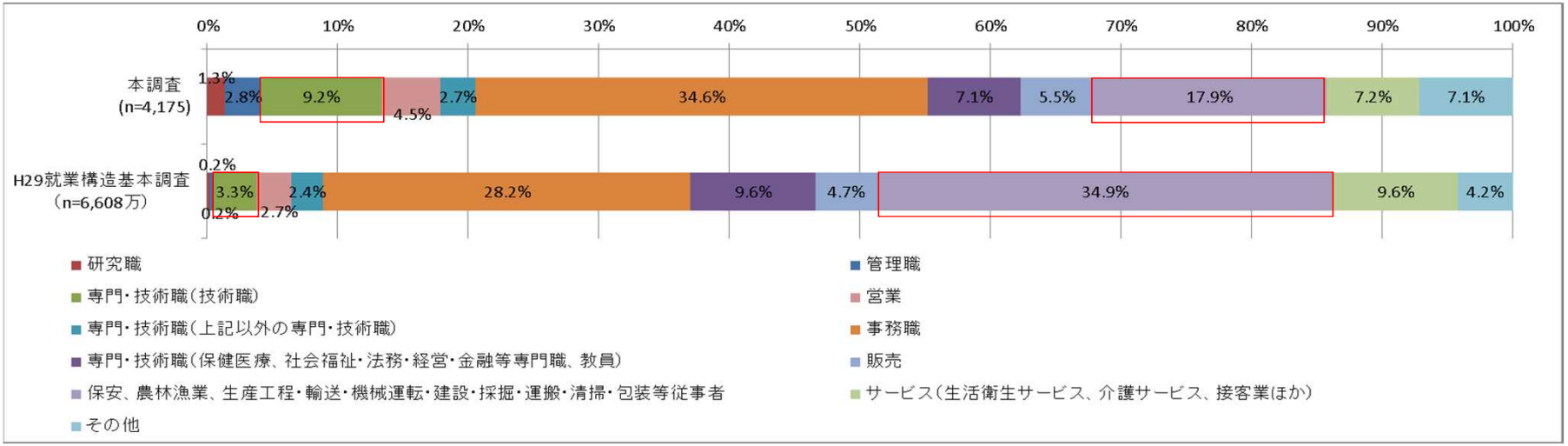
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

○雇用形態別に、雇用型就業者の職種構成を既存統計調査（H29就業構造基本調査）と比較すると、正規では、管理職の割合が約12%、専門技術職（技術職）では約8%多い一方、保安他の割合が約19%少ない。
○派遣・契約・嘱託では、専門・技術職（技術職）と事務職の割合が約6%多い一方、保安他の割合が約17%少ない。

正規



派遣・契約・嘱託



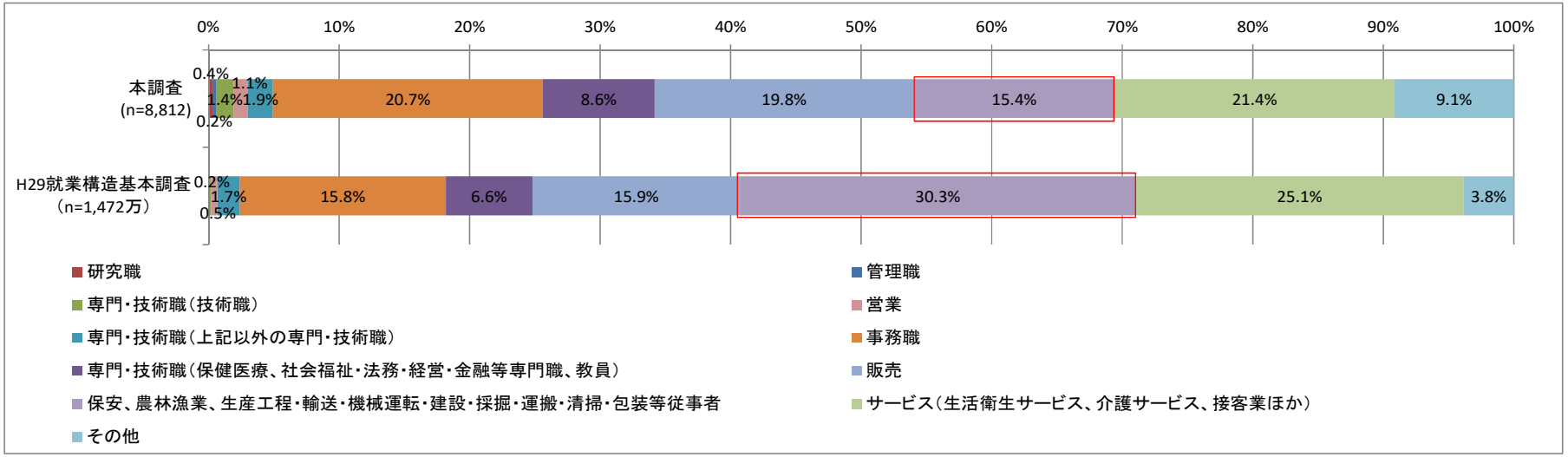
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

（参考）雇用型就業者の職種構成（統計と比較：雇用形態別②）

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,727]

○雇用形態別に、雇用型就業者の職種構成を既存統計調査（H29就業構造基本調査）と比較すると、パート・アルバイトでは、保安他の割合が約15%少ない。

パート・アルバイト

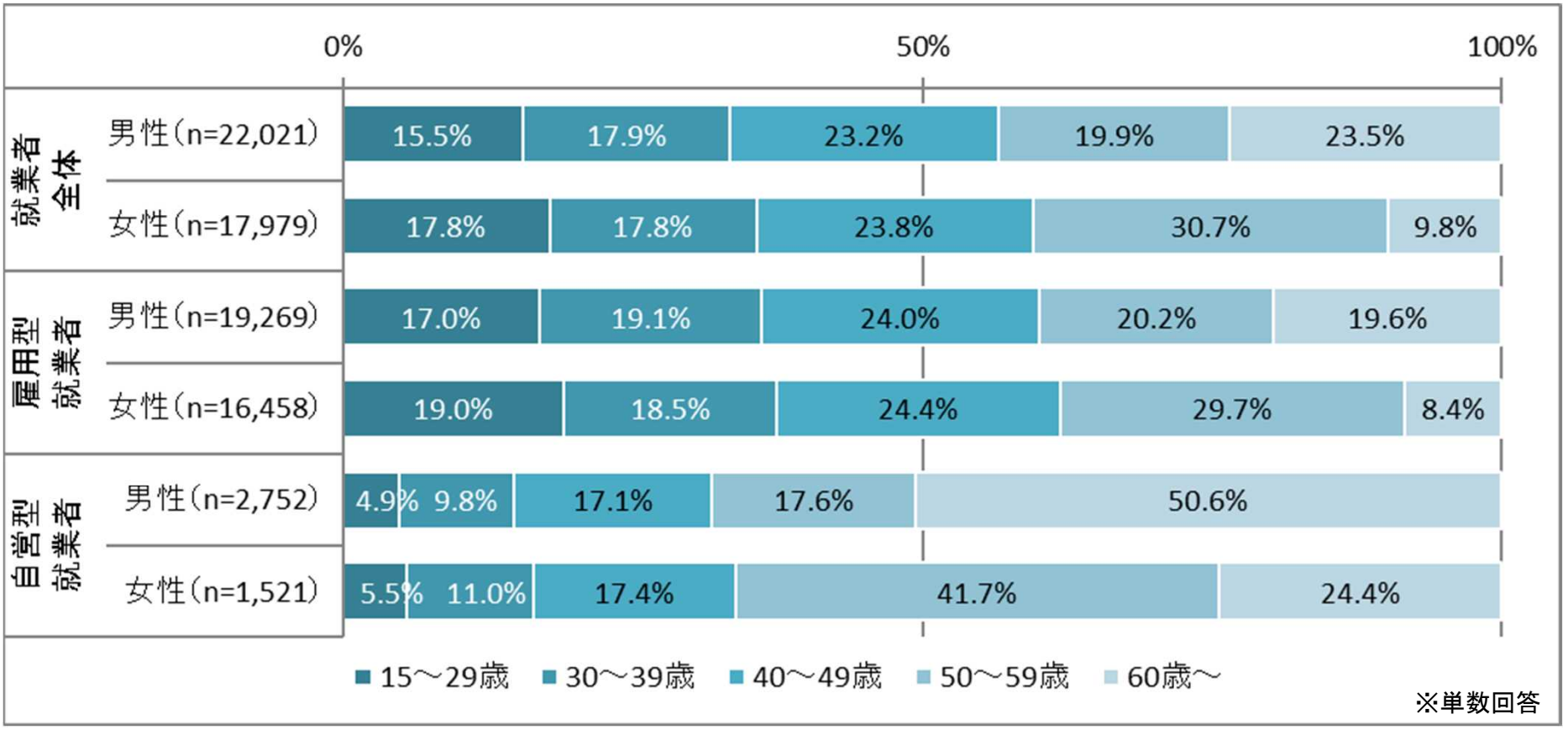


※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

８.【調査結果】回答者の属性

8－1. 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。

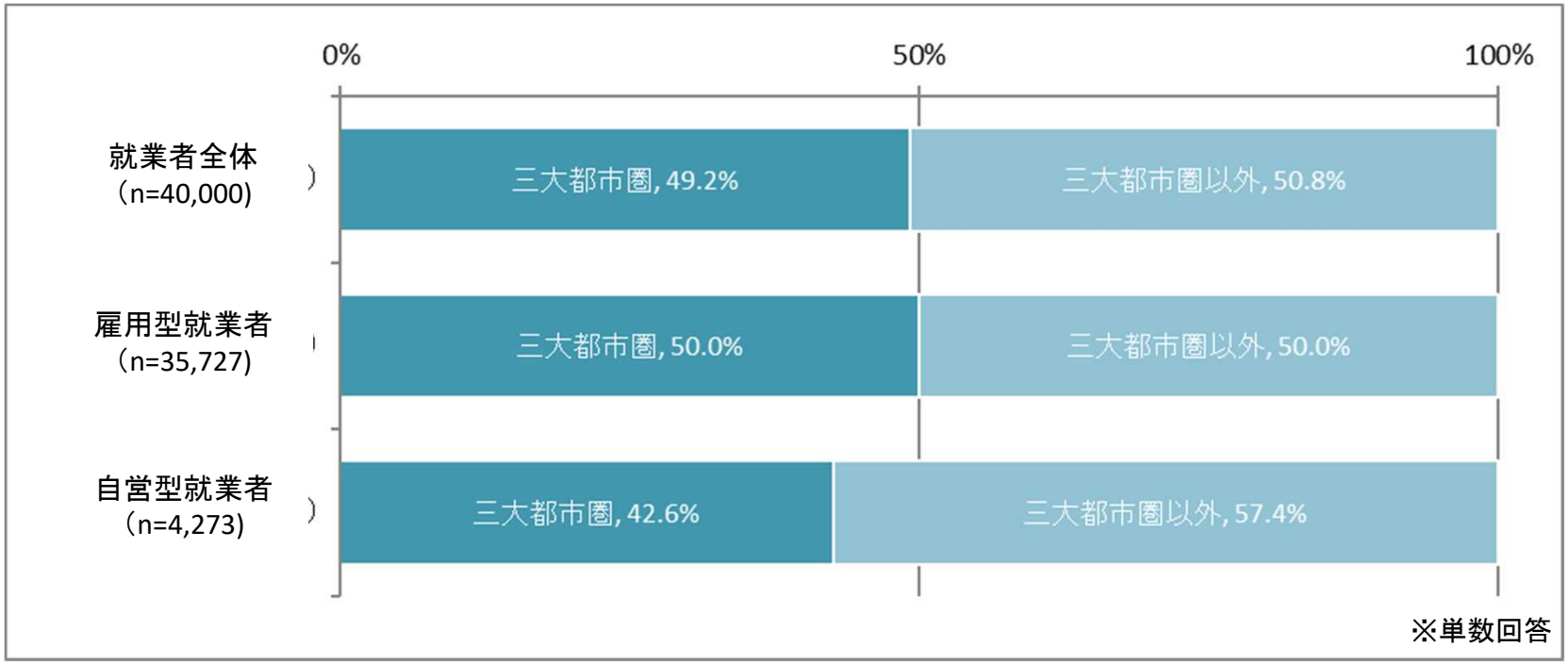


※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

８－２．大都市、地方都市区分構成

〇回収サンプル数を、都市圏規模別に集計すると、下記の構成となっている。

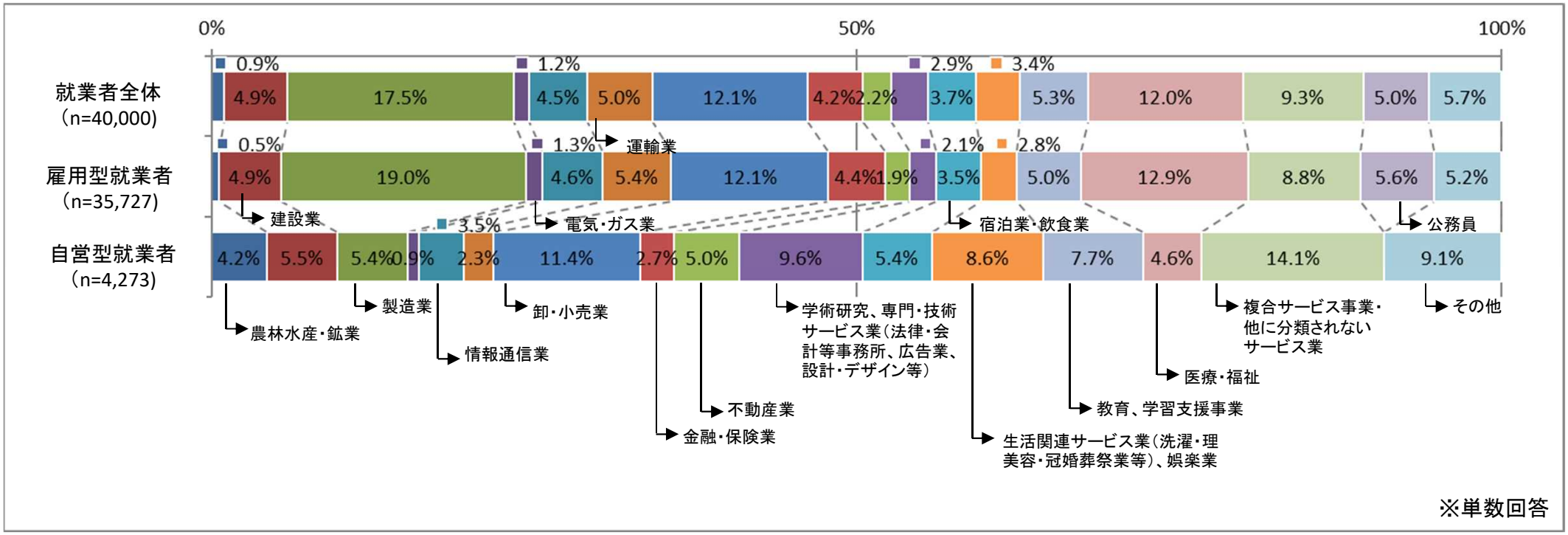
※三大都市圏・・・東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県
※三大都市圏以外・・・三大都市圏以外の地域



※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

8－3. 業種構成

○回収サンプル数を、業種別に集計すると、下記の構成となっている。

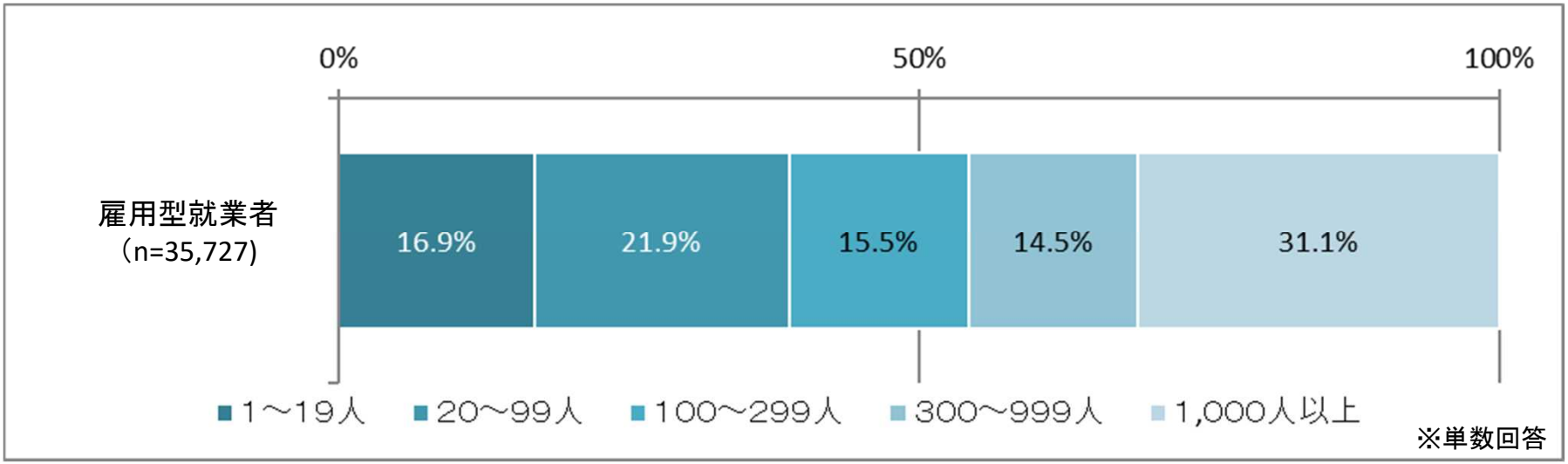


※単数回答

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

８－４. 企業規模構成

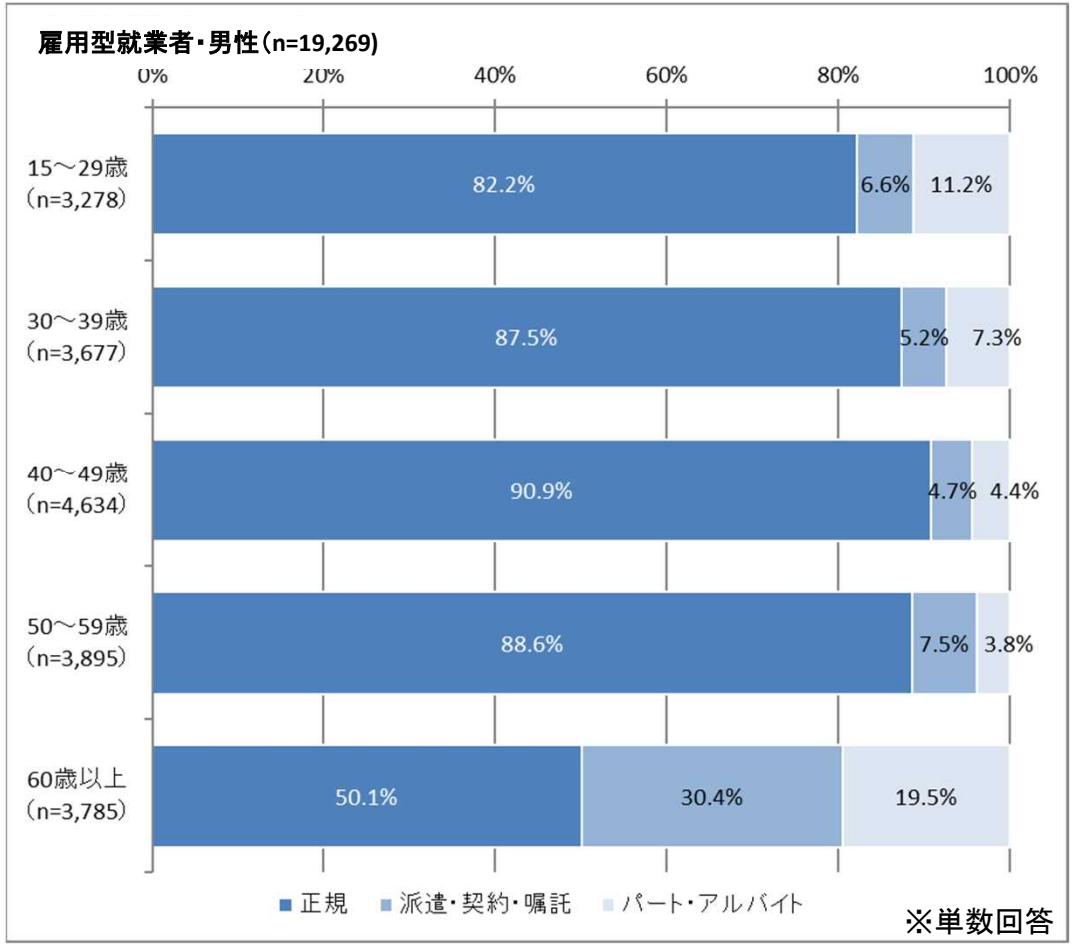
〇回収サンプル数を、企業規模別（従業員数別）に集計すると、下記の構成となっている。

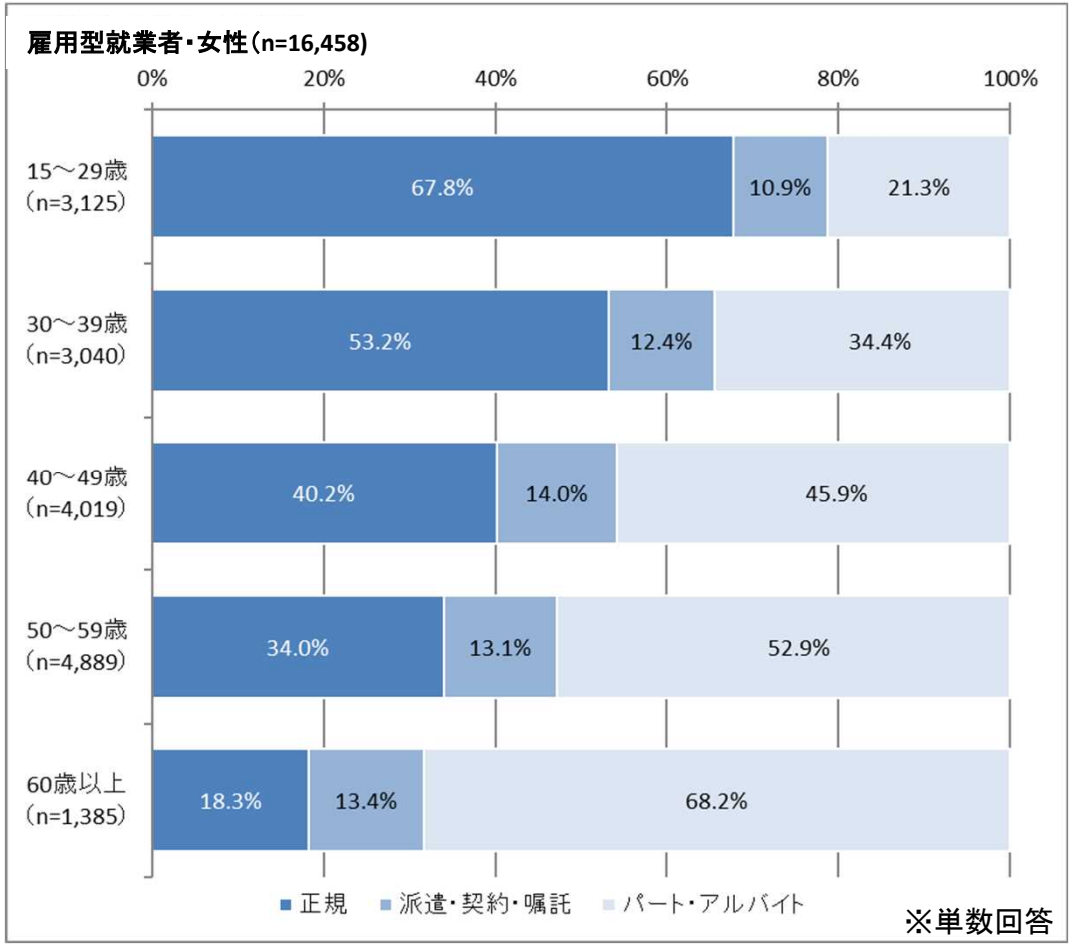


※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

8－5. 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。





※端数処理の都合上、100%とならない場合があります