

令和3年度  
テレワーク人口実態調査  
— 調査結果 —

令和4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3年度調査の概要 …p5
  - (4) 令和3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テレワーク実施状況 …p46
4. 【調査結果】テレワーク実施場所の環境、利用意向 …p69
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 …p81
6. 【調査結果】職種別テレワークの実施実態分析 …p104
7. 【調査結果】地域別テレワークの実施実態分析 …p117
8. 【調査結果】回答者の属性 …p132

# 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。

※ 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 デロイトトーマツ テレワークセンター株式会社 取締役会長  
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

【雇用型就業者】ICT(情報通信技術)等を活用し、普段出勤して仕事を行う勤務先とは違う場所で仕事をする事、又は、勤務先に出勤せず自宅その他の場所で仕事をする事

【自営型就業者】ICT(情報通信技術)等を活用し、自宅で仕事をする事、又は、普段自宅から通って仕事を行う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

(現在の仕事で)これまで、テレワーク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、または共同利用型オフィス等でテレワークを行う人(訪問先、その行き帰り、出張中に立ち寄ってテレワークする場合、帰省先、旅行先で訪れる場合を除く)	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	訪問先、その行き帰り、出張中に立ち寄る喫茶店、図書館、ホテル、移動中の電車内等でテレワークを行う人(出先の行き帰り等に立ち寄る場合に限り利用する、自社の他事業所、共同利用型オフィスやコワーキングスペース等も含む)	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
■非テレワーカー		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

これまで、テレワーク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、ホテル、飲食店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3年度調査の概要

調査の種類	調査の概要	調査対象者	実施日	有効サンプル数
<b>■WEB調査</b>				
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、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27万人に調査票を配布し、4万サンプル <sup>(※1)</sup> を回収	2021年10月29日(金) ～11月4日(木)	<b>40,000人</b> ・雇成型就業者 35,990人 ・自営型就業者 4,010人  うちテレワーカー 10,823人 雇成型 9,728人 自営型 1,095人
第2段階調査	雇成型就業者を対象に、新型コロナウイルス感染に伴う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)の意向等を把握	○人口実態調査の回答者のうち、雇成型就業者32,236人(全国のテレワーカー9,728人、緊急事態宣言等地域 <sup>(※2)</sup> の非テレワーカー22,508人)に配布し、8,400サンプルを回収	2021年11月12日(金) ～11月18日(木)	<b>8,400人</b> (雇成型就業者)  うちテレワーカー 7,800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をそれぞれ1つのグループとし、その人数の構成比は、H29就業構造基本調査と同じ構成比となるように抽出。(各都道府県の構成比は考慮しない)

(※2) 令和3年の新型コロナウイルス感染拡大第5波に伴う緊急事態宣言又はまん延防止重点措置発令対象地域

北海道、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、富山県、石川県、山梨県、岐阜県、静岡県、愛知県、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、岡山県、広島県、香川県、愛媛県、高知県、福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県

# 1-(4). 令和3年度調査の特徴

○新型コロナウイルス感染症対策を経たテレワーク定着状況の把握、今後のテレワーク普及拡大に向けた課題整理のため、調査内容を拡充して実施。

## 【主な拡充内容】

### 1. テレワークの普及度合いと実施実態調査

- ・テレワーク実施前後に感じたテレワークのよい点・悪い点
- ・非テレワーカーが考えるテレワークのよい点・悪い点
- ・非テレワーカーがテレワークを実施していない理由の詳細
- ・今後及び新型コロナウイルス感染収束後のテレワークの実施意向及びその理由
- ・新型コロナウイルス感染収束後の、テレワーク実施により増えた自由時間の使い方

### 2. 新型コロナウイルス感染拡大に伴うテレワーク実施状況の調査

- ・時期別の勤務先におけるテレワーク制度等の導入状況及びテレワークの方針の変化
- ・勤務先のテレワーク実施状況、テレワーク環境整備状況

### 3. テレワーク実施場所の環境、利用意向の調査

- ・主にテレワークを実施したい場所の利用意向
- ・共同利用型オフィス等でのテレワークの実施意向等

### 4. 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

- ・既に転居済み及び転居意向ありの人の転居後の働き方(希望する働き方)、勤務先への通勤時間・距離の考え方、転居前の居住地(希望する転居先)、転居した理由

## 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

## ○テレワーカーの割合

雇用型テレワーカーの割合は27.0%で、前年度から4.0ポイント増加し、最高値を更新。自営型テレワーカーの割合は27.3%となっている。(2-1)  
地域別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、相対的に首都圏で高い。雇用型就業者のテレワーカーの割合は、どの地域も昨年度に引き続き上昇し、特に首都圏で大幅に上昇。また、通勤時間が長くなるほどテレワーカーの割合が高い傾向にあり、1時間30分以上で最も高い(56.4%)。(2-2⑥)

## ○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前年度から約1ポイント上昇して40.0%。(2-3①)

## ○テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合

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雇用型テレワーカーの割合は、24.5%(前年度19.7%)。(2-4)

## ○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94%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。(2-5)

## ○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令和元年度までの過去4年間60%前後で推移してきたが、令和2年度から週2日～4日の実施者の割合が増加し、令和3年度は週1日以上実施者の割合が約78%に増加。(2-6)

## ○テレワークの継続意向等

約89%がテレワークの継続意向がある。その理由は、「新型コロナウイルス感染症対策として」が約49%で最大。  
新型コロナウイルス感染収束後の継続意向は約84%であり、理由は、「通勤時間の有効活用」が約43%、「通勤の負担軽減」が約30%となっている一方、継続意向なしは約16%、理由は、「仕事に支障が生じる」が約41%で最大。(2-7)

## ○直近1年間のテレワーク実施状況

雇用型テレワーカーのうち、約79%が直近1年間にテレワークを実施している。また、そのうち約94%は今後のテレワーク実施意向を示している。  
雇用型テレワーカーのうち、約21%は直近1年間ではテレワークを実施しておらず、その理由は「会社からの出勤指示」が約26%、「仕事に支障」が約25%となっている。また、そのうち約73%は今後の実施意向を示している。(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②

## ○今後のテレワーク継続意向(テレワーカー)

雇用型テレワーカーの約89%がテレワークの継続意向がある。その理由は、「新型コロナウイルス感染症対策」が約49%と最も多い。また、雇用型テレワーカーの約84%が新型コロナウイルス感染収束後も継続意向がある。その理由としては、「通勤時間の有効活用」が約43%で最も多く、次いで、「通勤の負担軽減」が約30%。(2-9)  
今後テレワーク継続意向なしの理由は、「仕事に支障が生じる(意思疎通がとりづらいこと等による業務効率低下等)、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるから」が約41%と最も多い。(2-10)

## ○直近1年間テレワークを実施していない理由(テレワーカー)

直近1年間テレワークを実施していない理由は、「会社から出勤するよう指示等があるため」が約26%と最も多く、次いで、「仕事に支障が生じる、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるため」が約25%、「新型コロナウイルス感染症対策としての必要性がないため」が約16%と多い。(2-11)

## ○テレワークを実施していない理由・今後の実施意向(非テレワーカー)

雇用型非テレワーカーのうち、テレワークを実施していない理由として、「仕事内容がテレワークになじまない」が約57%、次いで、「テレワークを認められていない」が約27%、「テレワークを実施したいと思わない、実施する必要がある(必要がない等)」が約16%と続く。  
「テレワークを認められていない」のうち、テレワークを認められれば実施したいが約52%。(2-12)

## ○仕事内容がテレワークになじまない理由

仕事内容がテレワークになじまない理由は、「接客等で直接対面が必要」が約23%と最も多く、次いで「製造や建設等で現地での作業が必要」が約22%と多く、「医療・介護等で直接対面が必要」が約16%とつく。(2-13)

## ○テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がある理由

「テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がある」理由は、「仕事に支障が生じる、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるため」が約30%と最多、次いで「新型コロナウイルス感染症対策としての必要性がないため」で約24%。(2-14)

## ○今後のテレワークの実施意向(「認められていない」非テレワーカー)

雇用型非テレワーカーのうち、「テレワークを認められていない」と回答した人の約52%がテレワークの実施意向あり。

雇用型非テレワーカーのうち、新型コロナウイルス感染収束後もテレワークを実施したい人は約49%。

その理由としては、「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の通勤関係で約53%。

テレワークを実施したくない理由は、「テレワーク実施場所の環境が不十分」が最も多く、次いで「仕事に支障が生じる、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるから」が多い。(2-15)

## ○今後のテレワークの実施意向(「必要ない等」非テレワーカー)

雇用型非テレワーカーのうち、「テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がある」と回答した人の約37%がテレワークの実施意向あり。

雇用型非テレワーカーのうち、新型コロナウイルス感染収束後もテレワークを実施したい人は約33%。

その理由としては「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の通勤関係で約46%。

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、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるから」が最も多く、次いで「新型コロナウイルス感染小対策としての必要性がないため」、「テレワーク実施場所の環境が不十分」が多い。(2-16)

# 【調査結果のまとめ】テレワークの普及度合いと実施実態③

## ○非テレワーカーが考えるテレワークのよい点・悪い点

雇用型非テレワーカーが考えるテレワークのよい点として「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は、ほとんどの項目で70%を超えるなか、「業務の効率が上がる」は約38%と低い。テレワークの悪い点として「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は、「仕事に支障が生じる、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなる」「仕事をする部屋や机・椅子、インターネット環境及びセキュリティや、プリンター・コピー機などの環境が十分でなく不便」が60%を超え、ほとんどは40%台。(2-17)

## ○テレワーク実施前後に感じたテレワークのよい点

テレワークのよい点として「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は、テレワーク実施前は「その他」を除く各項目で約55~65%、実施後はほとんどの項目で約80~90%へ、20ポイント超増加している。「業務の効率が上がる」については、実施後に約4ポイント下落している。(2-18)

## ○テレワーク実施前後に感じたテレワークの悪い点

テレワークの悪い点として「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は、テレワーク実施前は、「仕事に支障が生じる」「仕事をする環境が不十分であったり、自己負担が生じる」が5割前後と高く、他の項目は「その他」を除き約30~40%。実施後は、ほとんどの項目で10ポイント未満の増加(一部減少含む)であるが、「仕事をする環境が不十分であったり、自己負担が生じる」は約13ポイント増加している。(2-19)

## ○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89%(会社からの指示・推奨等85%、自主的4%)となっている。それ以外では、「通勤時間の有効活用」が約2%など、いずれも3%未満となっている。(2-20)

## ○今後のテレワーク実施意向・希望頻度

継続意向がある人は約89%であり、その実施希望頻度は週5日が最も多く、次いで週2~3日が多い。(2-21)

## ○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30%、変化しなかった人は約44%、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11%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。(2-22)

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37%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27%と多かった。(2-23①)

## ○テレワークで生まれた自由時間の活用方法・場所

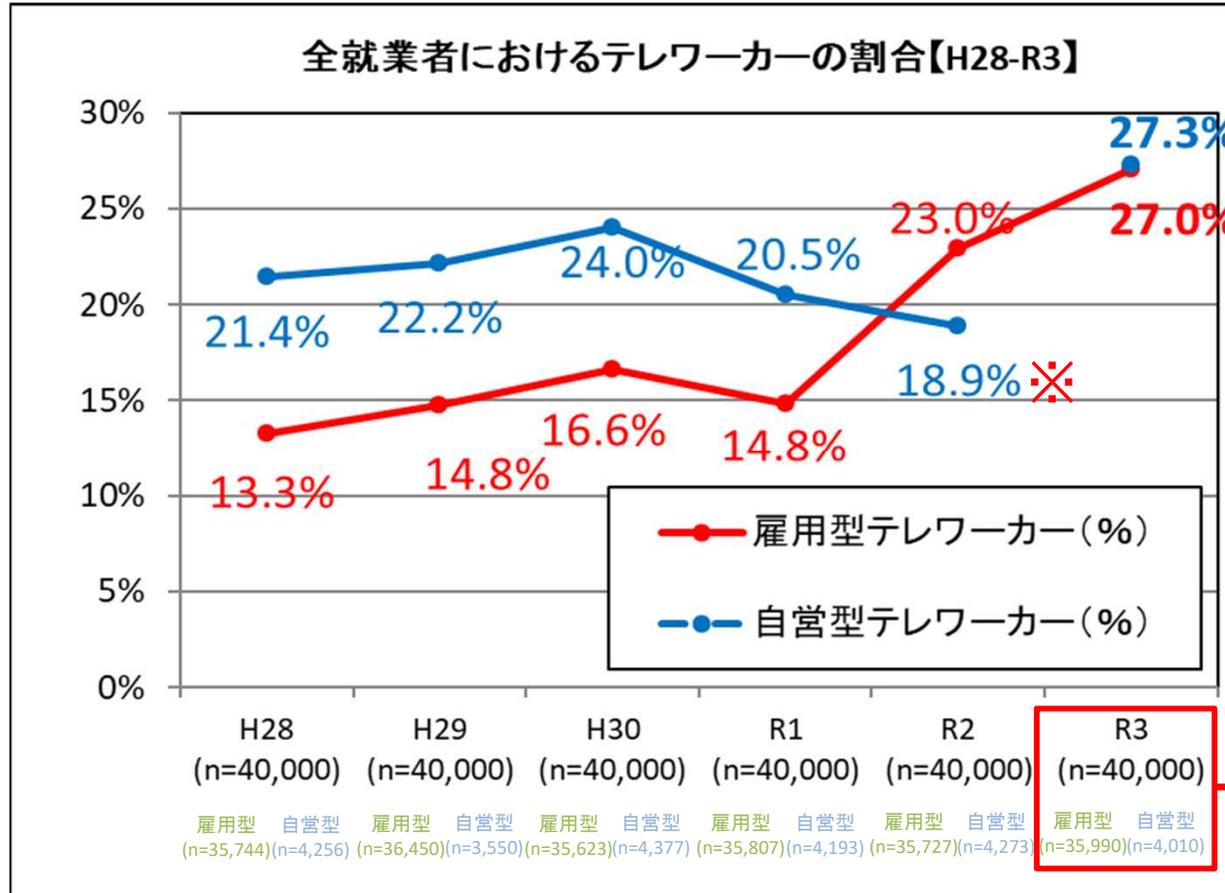
今後新型コロナウイルス感染症が収束した場合の、テレワーク実施で増えた自由時間(通勤時間削減も含む)の活動希望場所は、「自宅内」が約84%と最も多く、次いで「自宅周辺」が約46%と多い。自由時間の活動希望内容は、自宅内では「趣味・娯楽(映画鑑賞や読書等)」が約64%と最も多く、自宅周辺では「買い物」が約69%と最も多い。(2-24)

## ○自宅周辺での活動希望頻度(趣味・娯楽、買い物、外食)

テレワークによる自由時間を自宅周辺で過ごしたいと考えている人は、週1日の頻度を希望する人が約28%と最も多く、次いで週2日が約23%となっている。このうち、「趣味・娯楽」「買い物」「外食」のそれぞれの活動で過ごしたいと考えている人は、週1日の頻度を希望する人が最も多い。(2-25)

## 2-1. テレワーカーの割合【平成28～令和3年度の推移】

- 雇用型テレワーカーの割合は27.0%で、前年度から4.0ポイント増加し、最高値を更新。
- 自営型テレワーカーの割合は27.3%（※）となっている。



※ 自営型テレワーカーについて、R3年度に定義を変更したため、それ以前との直接比較は困難。  
 従来の定義では、「普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所」で実施することが要件。このため、会社という普段働くことが想定される特定の場所がない自営型では、働く場所が自宅にシフトすると、従来の要件から外れることとなる。これが、R2年度に自営型テレワーカー割合が減少した理由と考えられるため、R3年度に定義を変更し、「普段仕事を行う場所が自宅」であるテレワークも対象とした。  
 なお、雇用型についても自宅テレワーク中心の働き方の増加を想定し、併せて定義を変更した。

### <R3のテレワークの定義>

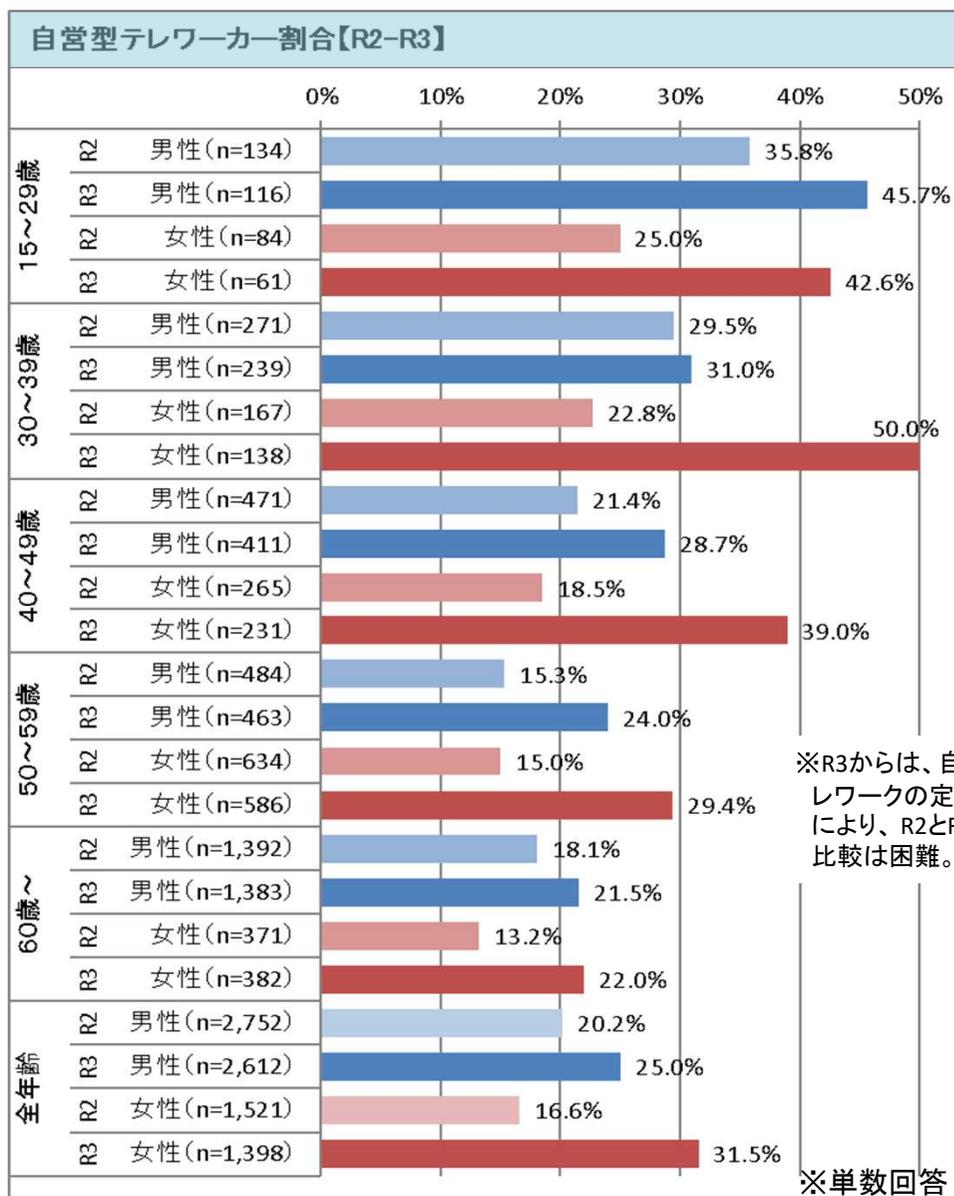
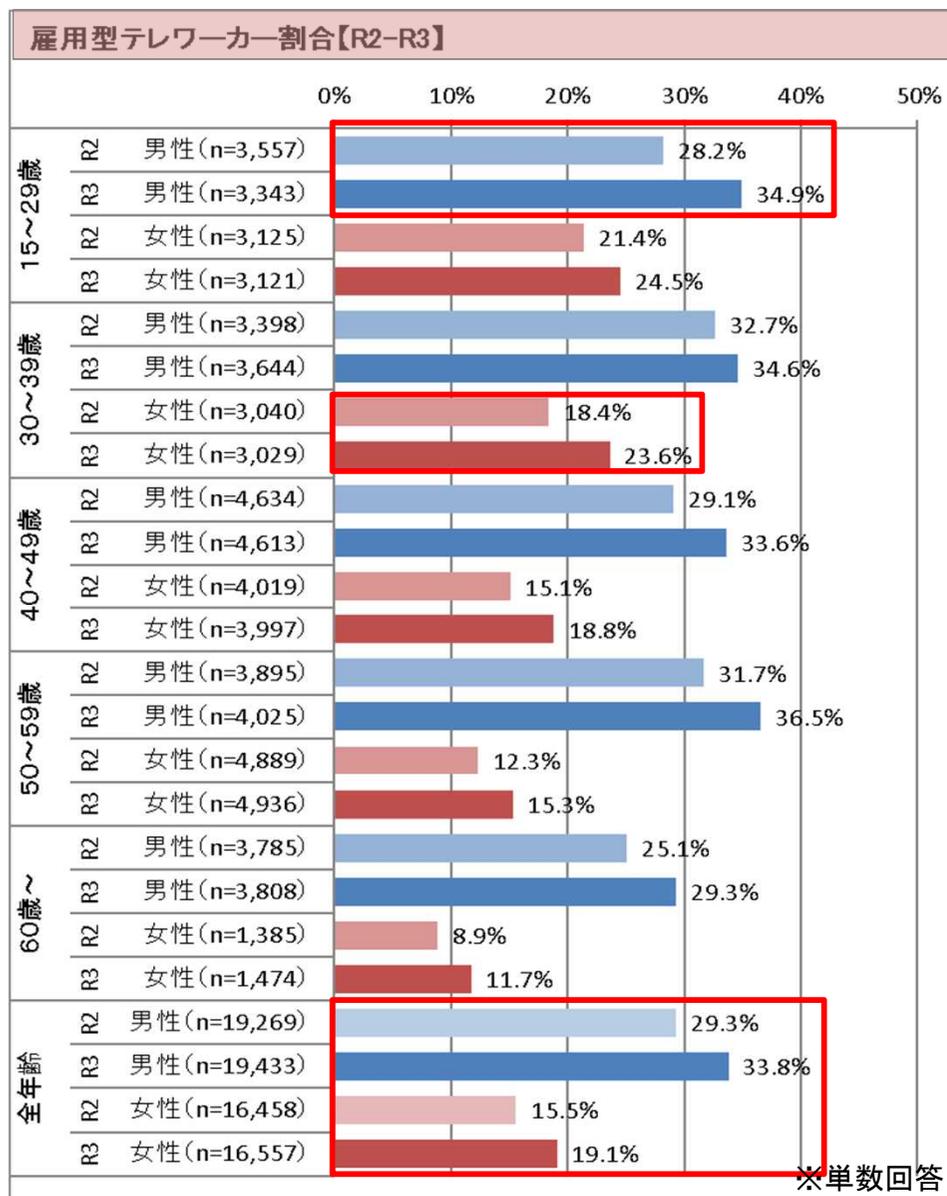
自営型: ICT等を活用して、**自宅で仕事**をすること、  
 又は、普段自宅から通って仕事を行う仕事場とは違う場所で仕事をすること)  
 雇用型: ICT等を活用して、普段出勤して仕事を行う勤務先とは違う場所で仕事をすること、又は**勤務先に出勤せず自宅その他の場所で仕事**をすること  
 赤字: R3追加箇所

R3	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/就業者数(%)	就業者数(人)	テレワーカー数(人)	テレワーカー/就業者数(%)
全体	35,990	9,728	27.0%	4,010	1,095	27.3%
男性	19,433	6,567	33.8%	2,612	654	25.0%
女性	16,557	3,161	19.1%	1,398	441	31.5%

※単数回答

## 2-2. 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、女性テレワーカーの割合はそれぞれ、4.5ポイント、3.6ポイント前年度から増加。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、男性は「15～29歳」で6.7ポイント、女性は「30～39歳」で5.2ポイントと最も高い伸びを示した。

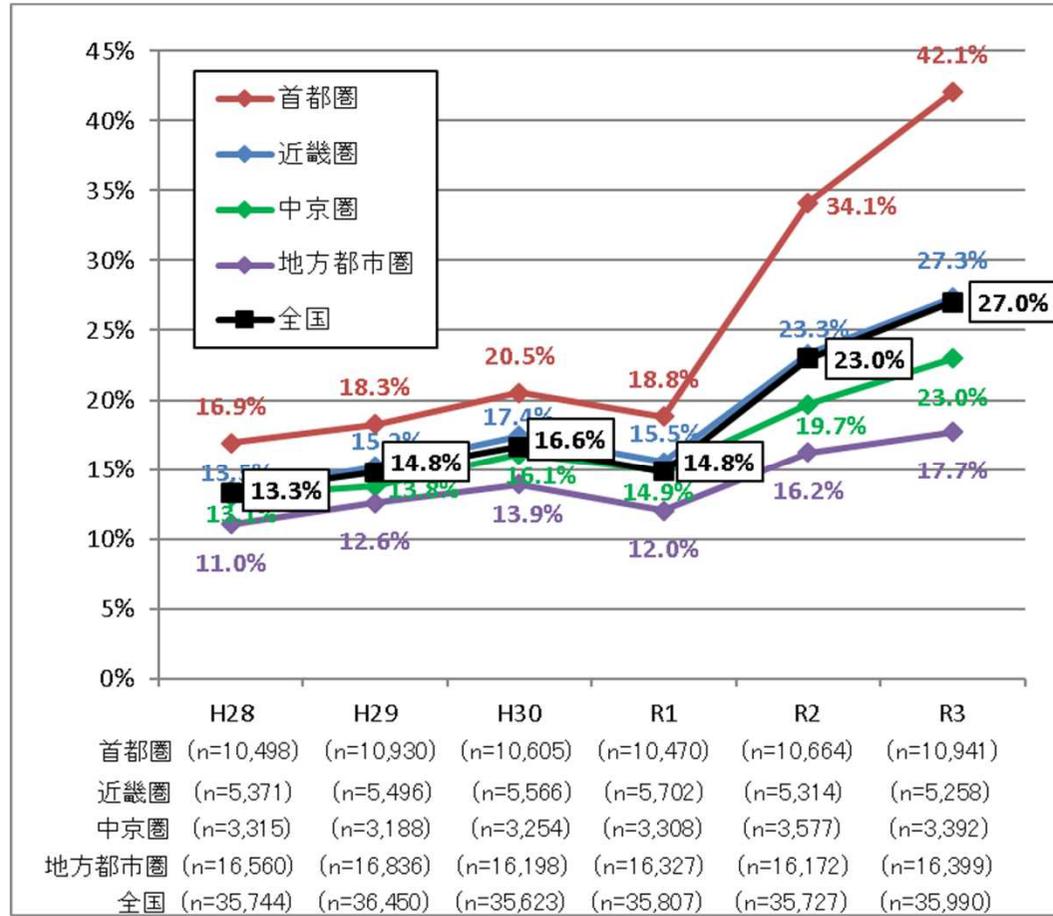


## 2-2. 就業者の属性別テレワーカーの割合②(居住地域別)

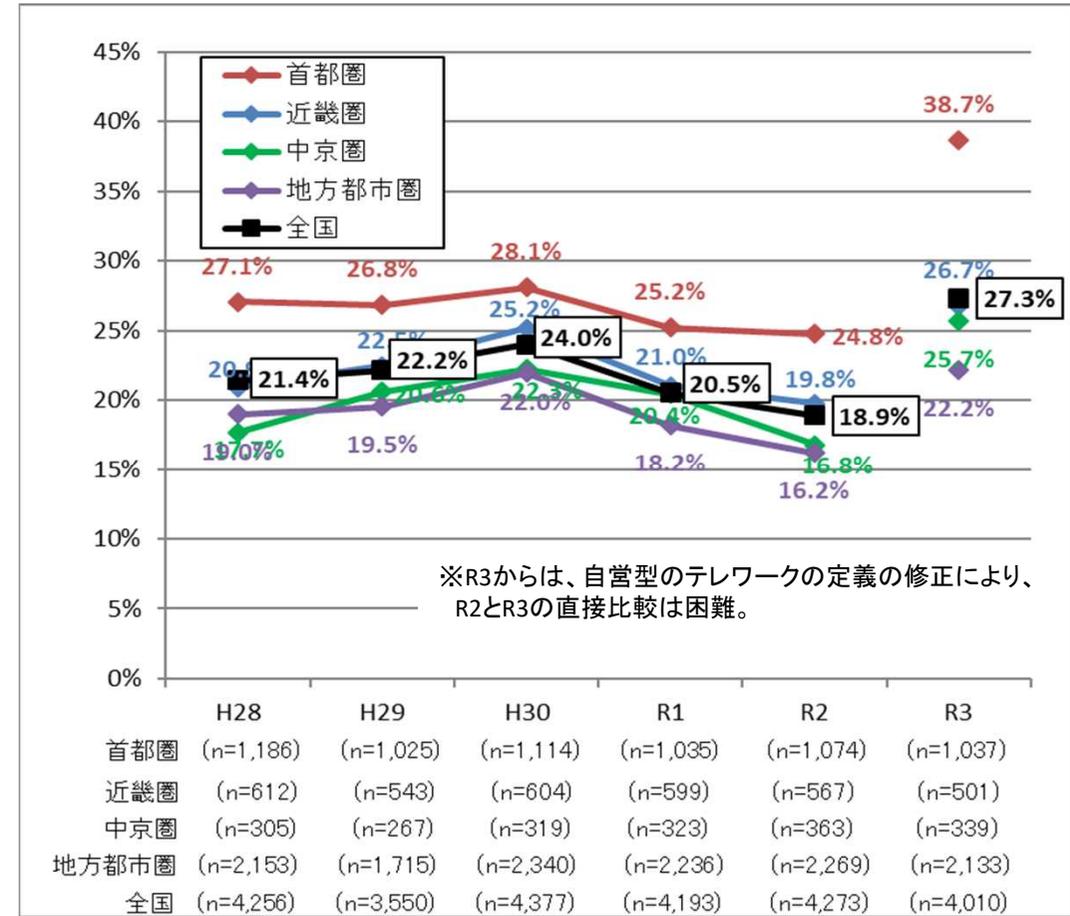
○地域別のテレワーカーの割合は、雇用型就業者・自営型就業者ともに、相対的に首都圏で高い。

○雇用型就業者のテレワーカーの割合は、どの地域も昨年度に引き続き上昇し、特に首都圏で大幅に上昇。

雇用型テレワーカーの割合【H28-R3】



自営型テレワーカーの割合【H28-R3】



(※)R1はWEB登録者情報の居住地、R2以降は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

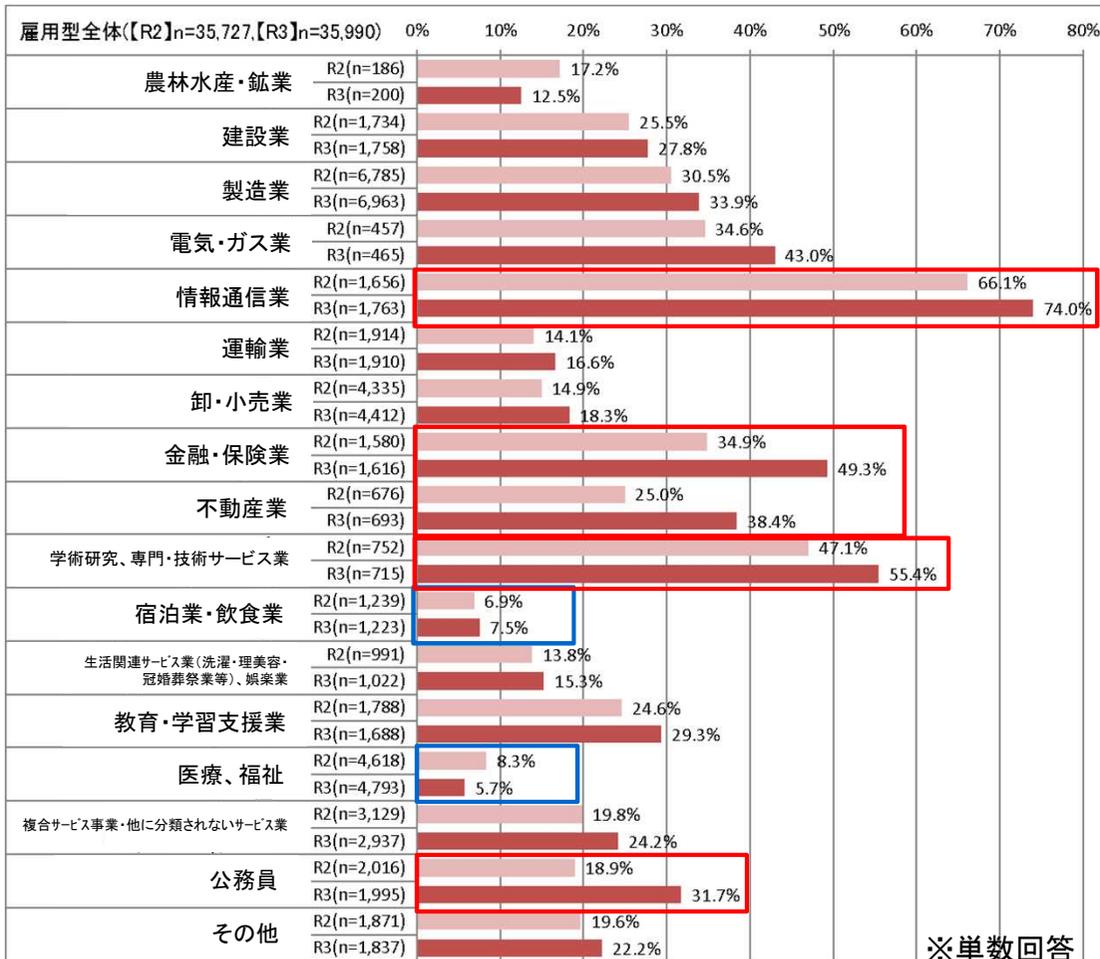
※単数回答

## 2-2. 就業者の属性別テレワーカーの割合③(業種別)

○業種別のテレワーカーの割合は、雇用型就業者で、「**情報通信業**」が最も高く74.0%(前年度から約8ポイント上昇)、次いで「**学術研究、専門・技術サービス業**」で55.4%と高い。一方、「**医療・福祉**」が5.7%と最も低く、次いで「**宿泊業・飲食業**」が7.5%と低い。前年度との比較では、「**金融・保険業**」は約14ポイント、「**不動産業**」「**公務員**」は約13ポイント上昇。「**農林水産・鉱業**」「**医療・福祉**」で減少。

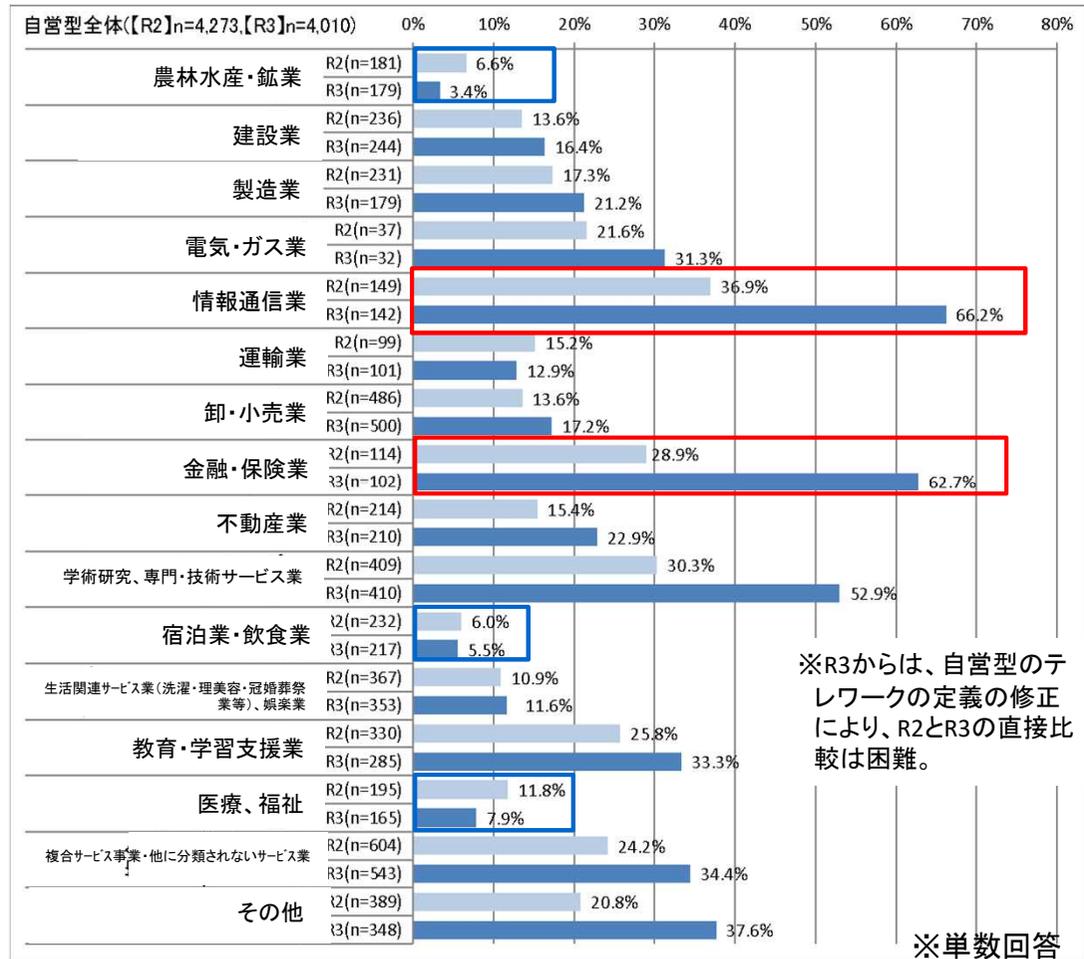
○自営型テレワーカーでも「**情報通信業**」の割合が最も高く66.2%、次いで「**金融・保険業**」で62.7%と高い。一方、「**農林水産・鉱業**」が3.4%と最も低く、次いで「**宿泊業・飲食業**」が5.5%、医療・福祉が7.9%と低い。

業種別 雇用型テレワーカーの割合【R2-R3】



※単数回答

業種別 自営型テレワーカーの割合【R2-R3】



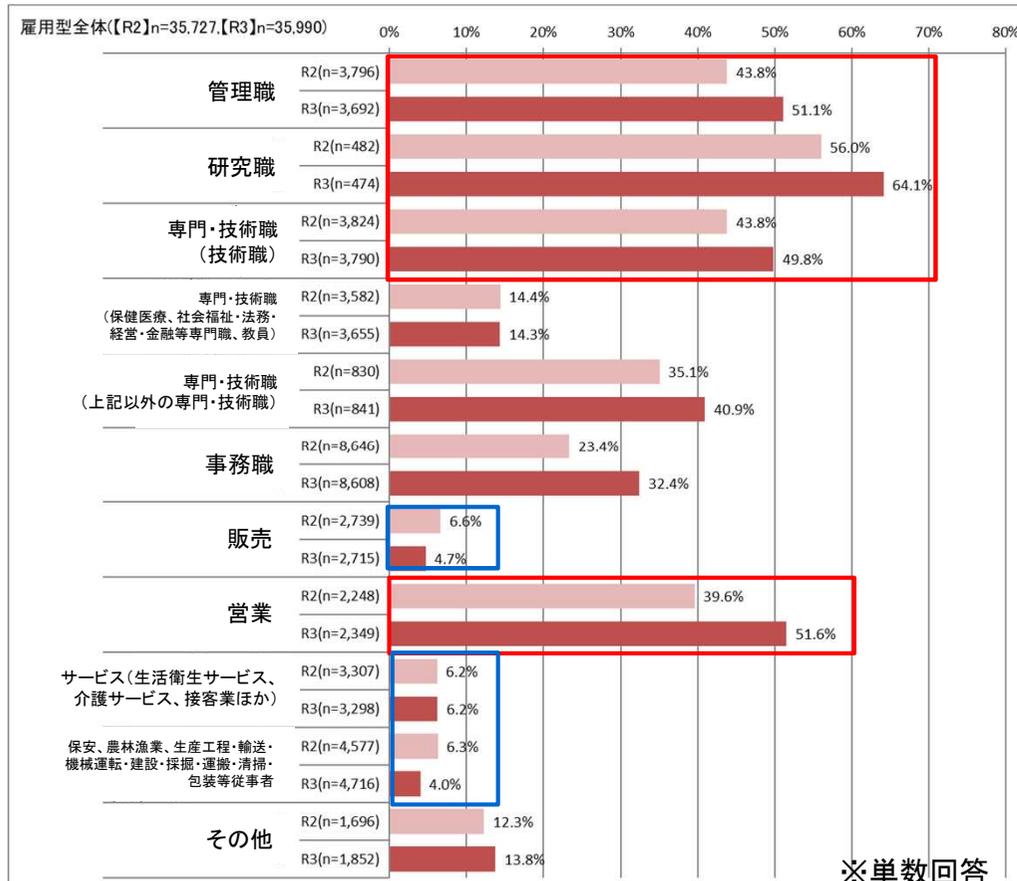
※R3からは、自営型のテレワークの定義の修正により、R2とR3の直接比較は困難。

※単数回答

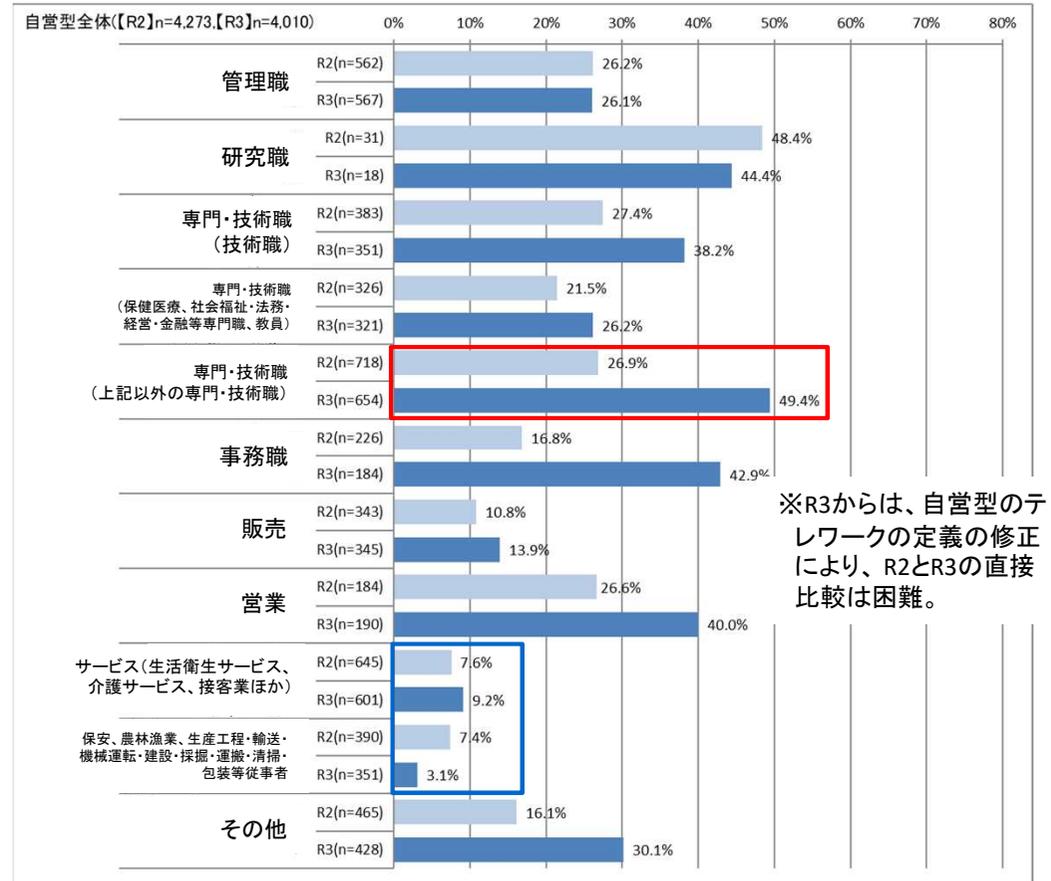
## 2-2. 就業者の属性別テレワーカーの割合④(職種別)

- 職種別のテレワーカーの割合は、雇用型就業者では、「研究職」の64.1%、「営業」の51.6%、「管理職」の51.1%、「専門・技術職（技術職）」の49.8%が相対的に高い。また、「営業」は前年度から約12ポイント上昇で最も高い伸びを示した。一方、「サービス」「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」は10%未満と低く、「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」は前年度から減少。
- 自営型テレワーカーでは、「専門・技術職（上記以外の専門・技術職）」が49.4%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10%未満と低い。

職種別 雇用型テレワーカーの割合【R2-R3】



職種別 自営型テレワーカーの割合【R2-R3】

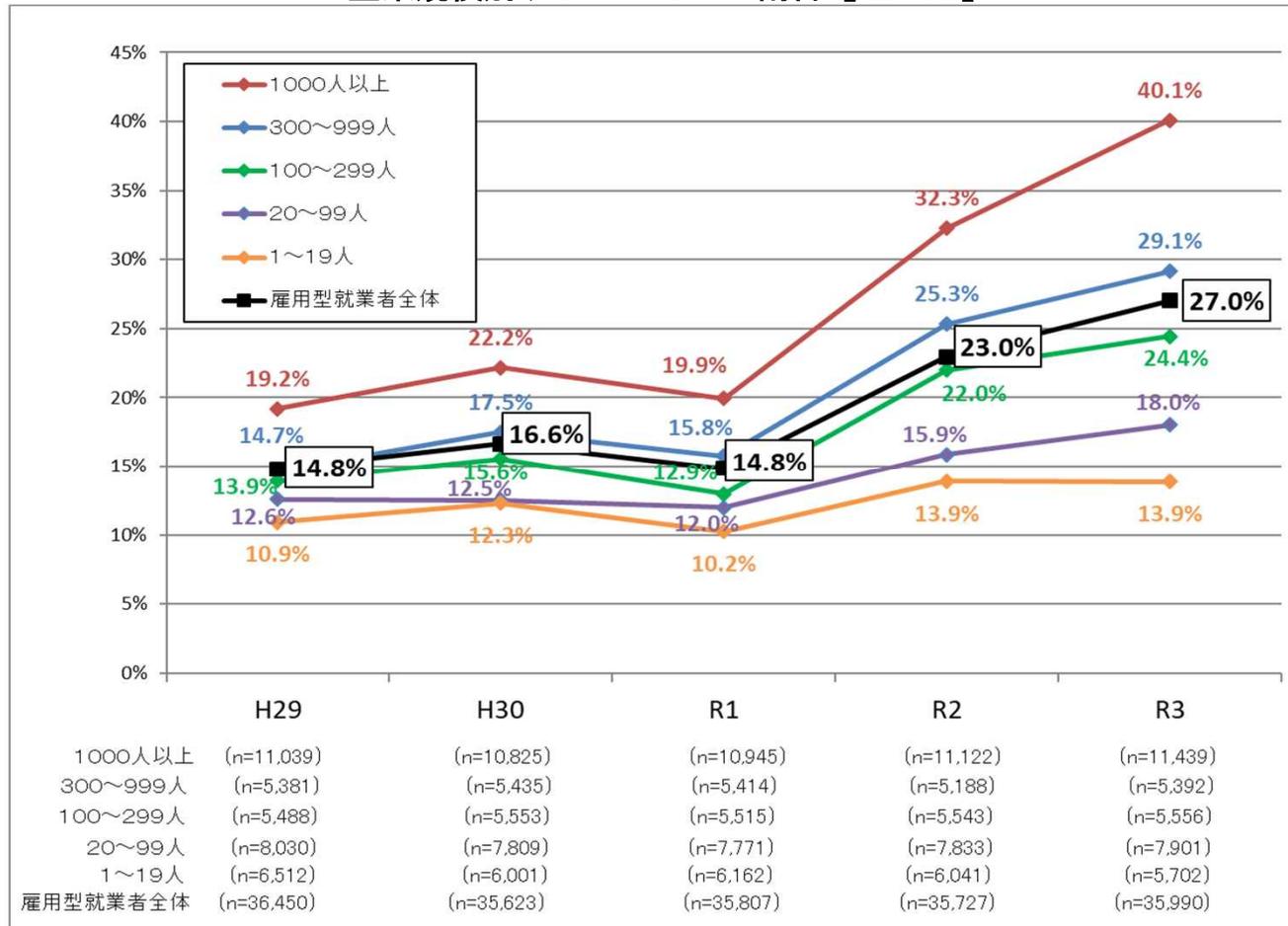


## 2-2. 就業者の属性別テレワーカーの割合⑤(企業規模別)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 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、企業規模が大きくなるほどテレワーカーの割合が高い傾向にあり、1,000人以上の従業員数の企業で最も高い(40.1%)。
- 昨年度からの上昇幅も、企業規模が大きいほど大きく、1,000人以上の企業で最も大きく約8ポイントの上昇。
- 企業規模20～99人、100～299人、300～999人の企業では、2～4ポイント程度の上昇。
- 企業規模1～19人の企業では昨年度からほぼ変わらない。

企業規模別テレワーカーの割合【H29-R3】

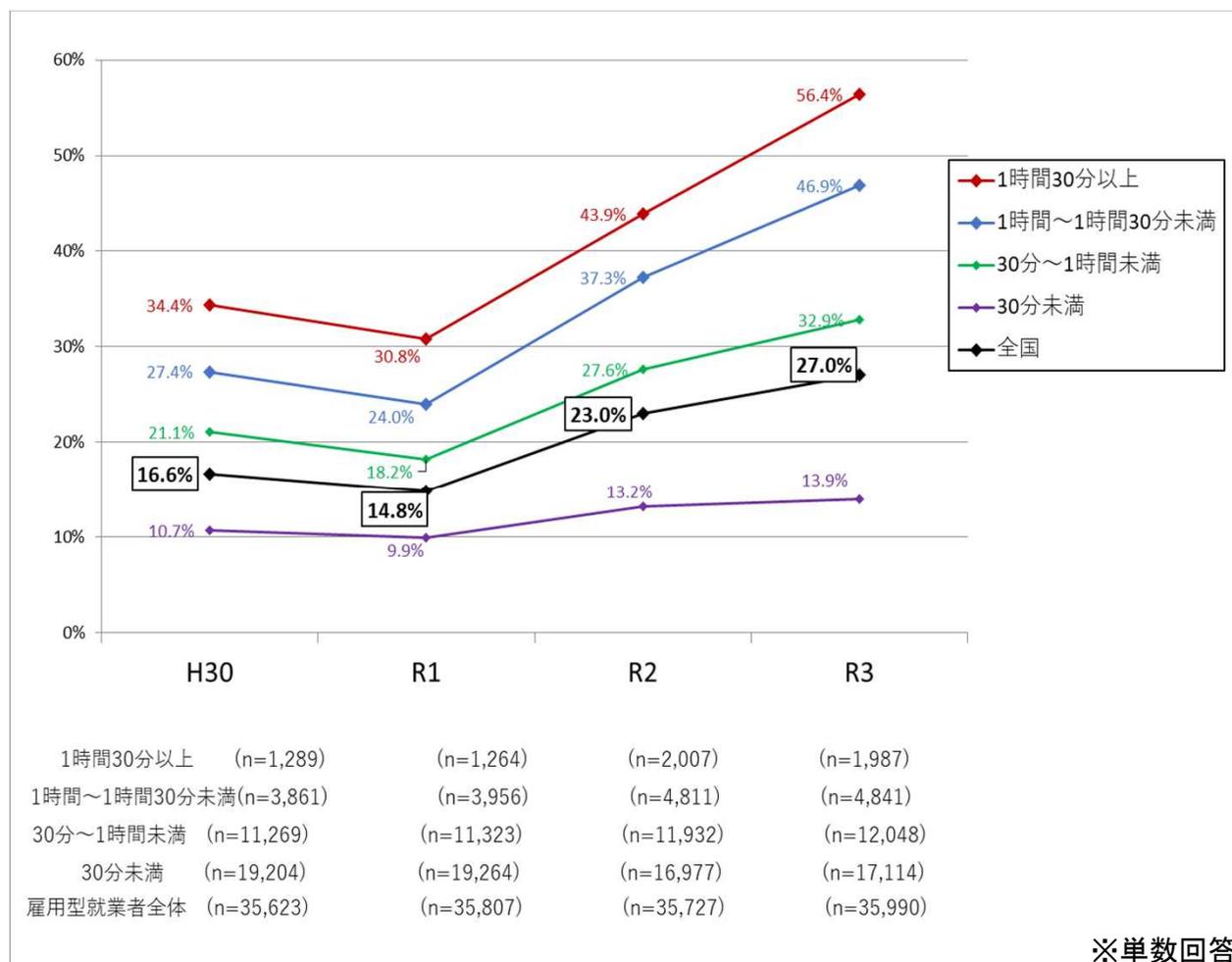


## 2-2. 就業者の属性別テレワーカーの割合⑥(通勤時間別)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 雇用型就業者の通勤時間別のテレワーカーの割合は、通勤時間が長くなるほどテレワーカーの割合が高い傾向にあり、1時間30分以上で最も高い(56.4%)。
- 昨年度からの上昇幅も、通勤時間が長いほど大きく、1時間30分以上で最も大きく約13ポイントの上昇。
- 通勤時間30分～1時間未満、1時間～1時間30分未満ではそれぞれ、約5ポイント、約10ポイントの上昇。
- 通勤時間30分未満では昨年度からほぼ変わらない。

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【H30-R3】

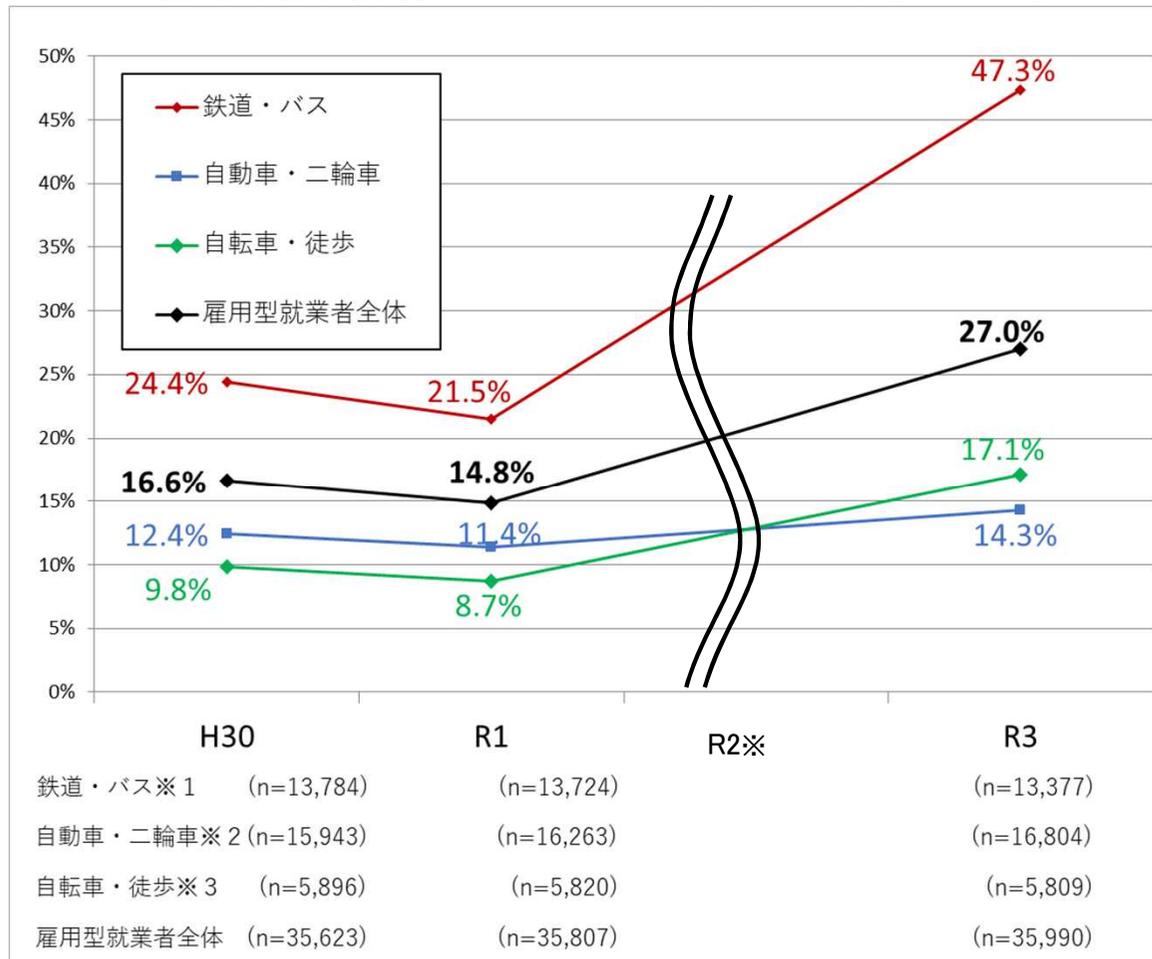


## 2-2. 就業者の属性別テレワーカーの割合⑦(通勤交通手段別)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]※

- 雇用型就業者の通勤交通手段別のテレワーカーの割合は、人との接触機会が多い鉄道・バス通勤者の方が、他の交通手段の通勤者よりも高く、新型コロナウイルス感染拡大の影響で急増し、令和元年度から約26ポイント上昇し47.3%。
- 一方、自動車・二輪車のテレワーカーの割合は、新型コロナウイルス感染拡大以前の令和元年度から約3ポイントの上昇に留まり、今年度は自転車・徒歩利用者よりも低い割合となっている。

通勤交通手段別テレワーカーの割合(全国)【H30-R3】



※1 R2は就業者全員に通勤交通手段を質問していない

※単数回答

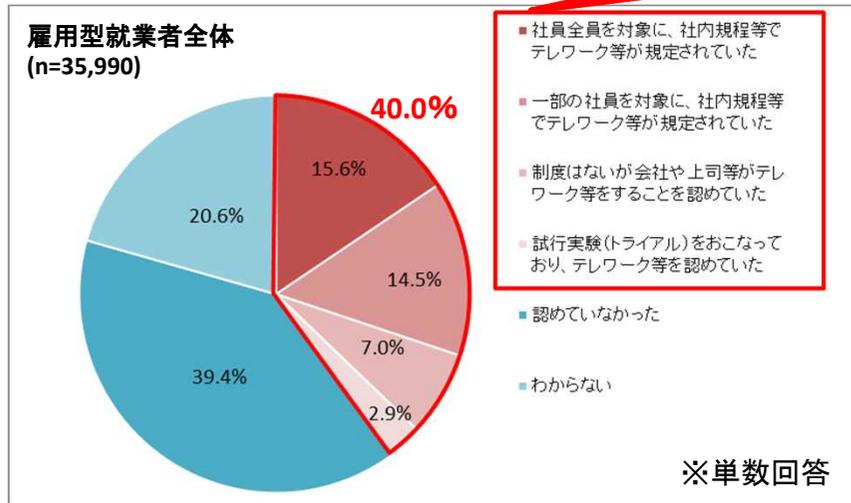
## 2-3. 勤務先のテレワーク制度等の導入割合①

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

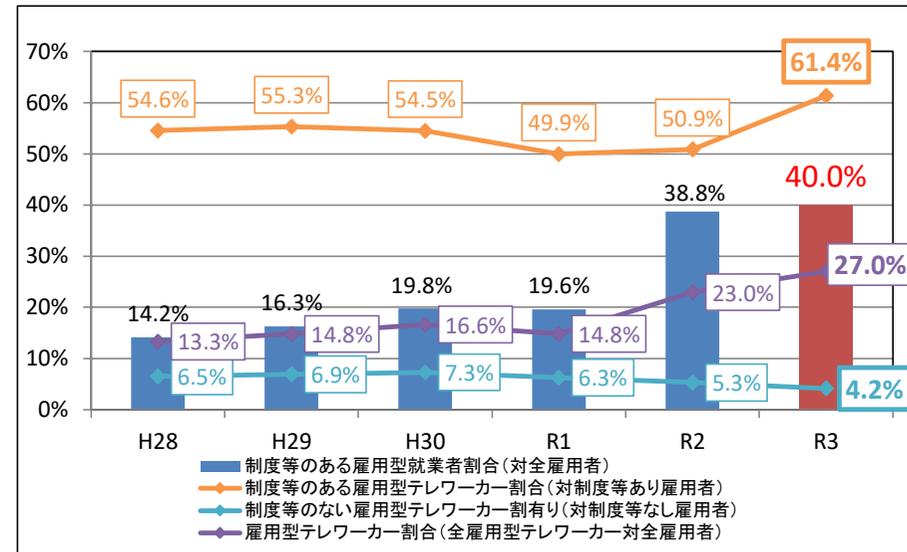
- 雇用型就業者において、勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と回答した人の割合は前年度から約1ポイント上昇して**40.0%**。そのうち、テレワークを実施したことがあると回答した人の割合は、前年度から約10ポイント上昇して61.4%。
- 一方、「制度等が導入されていない」と回答した人のうち、テレワークを実施したことがあると回答した人の割合は4.2%であり、「制度等が導入されている」と回答した方が、テレワーカーの割合が圧倒的に高い傾向にある。

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【R3】

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及び制度等が導入されていると回答した割合【H28-R3】



※単数回答

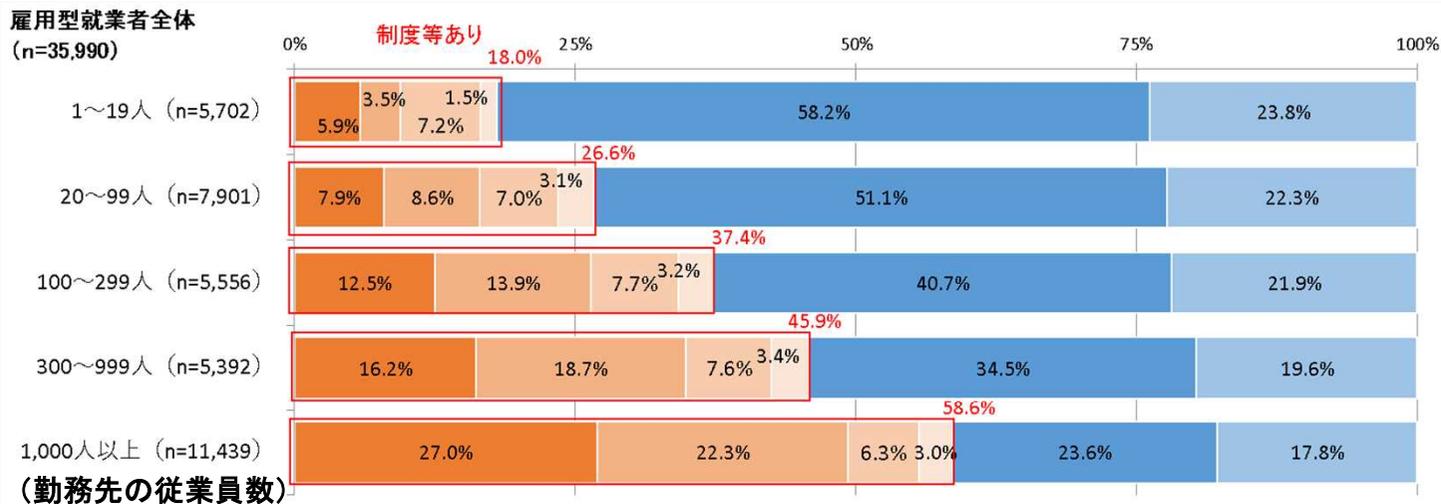
## 2-3. 勤務先のテレワーク制度等の導入割合②(企業規模別)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

○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、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(58.6%)、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。

○「制度等が導入されている」と回答した人の割合は、どの企業規模でも前年度からほぼ横ばい。

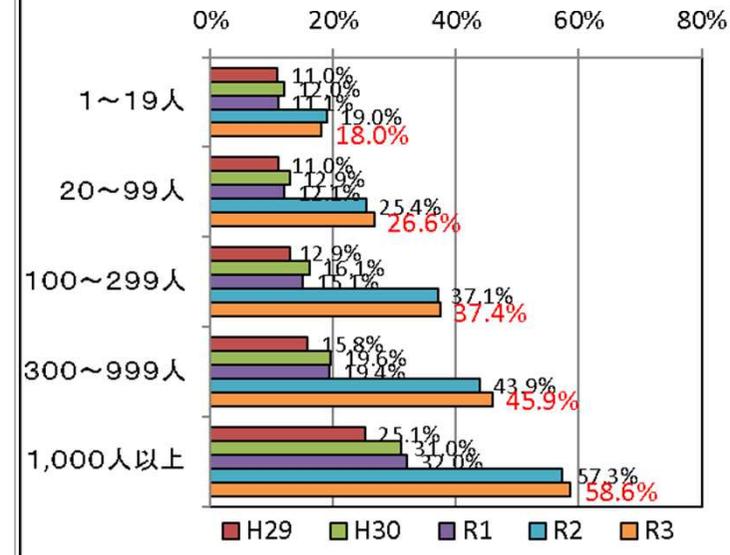
### 企業規模別テレワーク制度等の導入割合【R3】



- 社員全員を対象に、社内規程等でテレワーク等が規定されていた
- 一部の社員を対象に、社内規程等でテレワーク等が規定されていた
- 制度はないが会社や上司等がテレワーク等をすることを認めていた
- 試行実験(トライアル)をおこなっており、テレワーク等を認めていた
- 認めていなかった
- わからない

※単数回答

### 企業規模別のテレワーク制度等の導入割合【H29-R3】



※単数回答

## 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

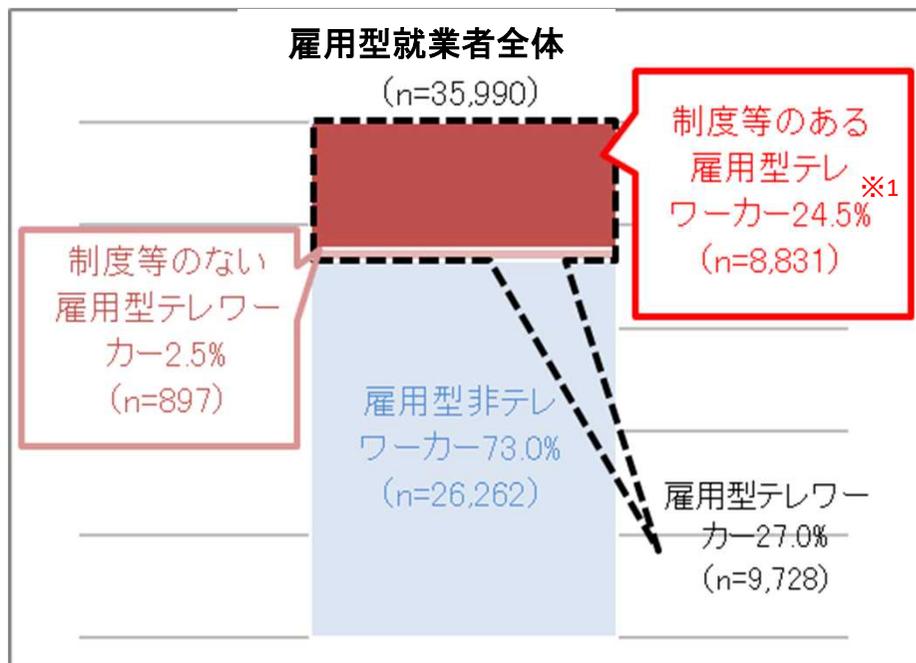
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

○「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。

※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【R3】」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24.5%(令和3年)。

制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合【R3】

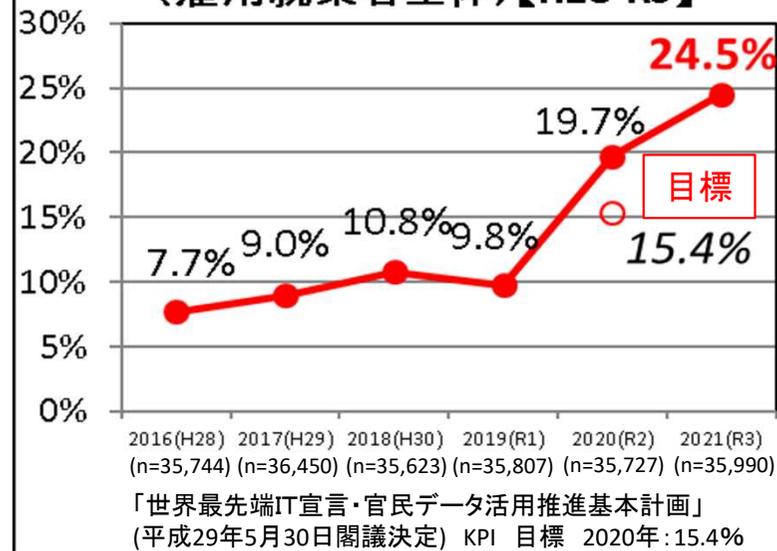


※単数回答

※1 計算方法

[制度等あり雇用型テレワーカー8,831 ÷ 雇用型計35,990] × 100

制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合 (雇用就業者全体)【H28-R3】



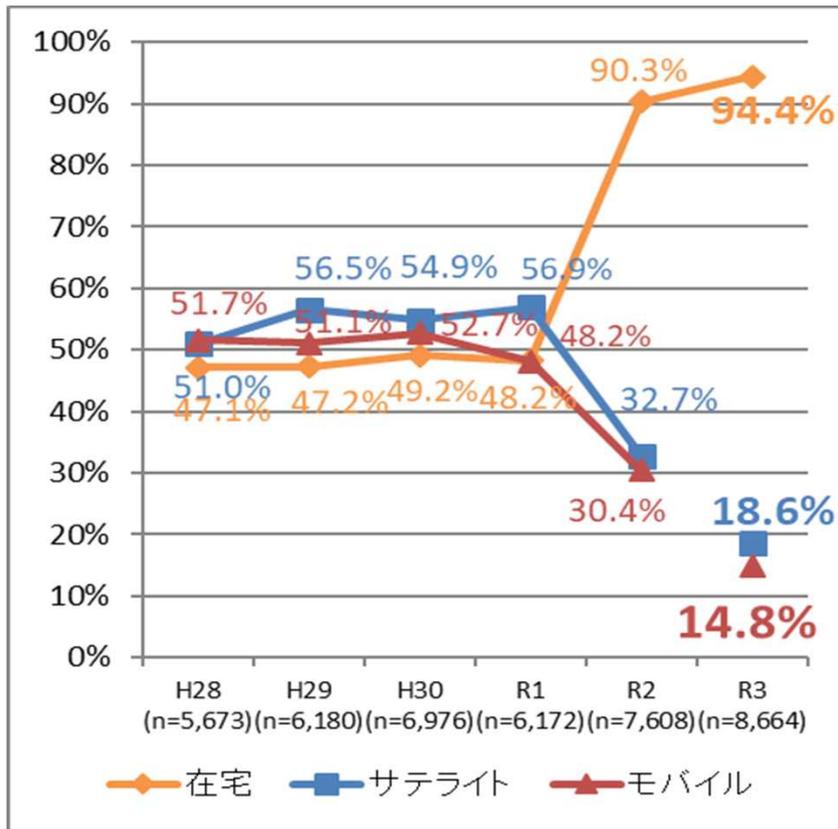
## 2-5. テレワークの実施場所・平均仕事時間

【設問対象者】雇用型テレワーカー、自営型テレワーカー [n=8,664] ※直近1年間でテレワークしている人のみ

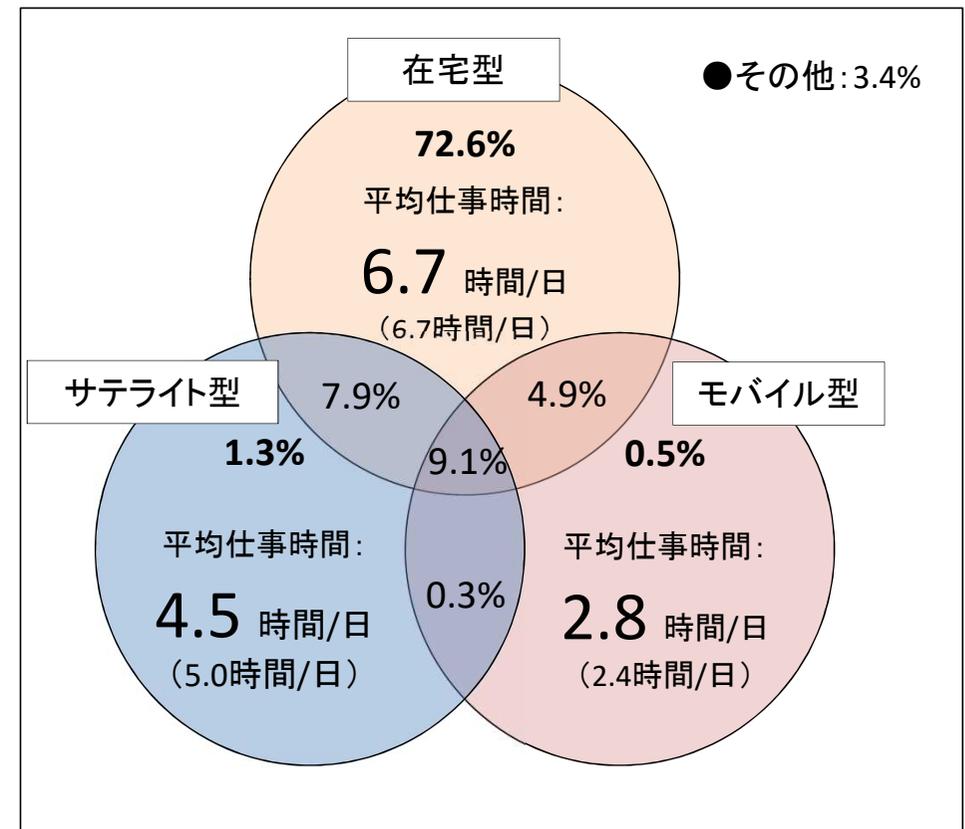
○テレワークの実施場所としては、在宅型が約94%と最も多く、サテライト型・モバイル型(※1)と比べて突出して多い。

○これらテレワークの類型別での平均仕事時間は、在宅型が6.7時間/日、サテライト型が4.5時間/日、モバイル型が2.8時間/日であり、在宅型の平均仕事時間が最も長い。

類型別のテレワーカーの割合※【H28-R3】  
(雇用型・自営型を含むテレワーカー全体)



類型別のテレワーカー割合※と  
テレワーカーの平均仕事時間【R3】(N=8,664)



※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。  
R2年度は、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。  
R3年度は、直近1年間でテレワークしている人に対する各場所でテレワークしている人の割合。

(※1) サテライト型、モバイル型は、R3年度に定義を変更したため、それ以前との直接比較は困難。

サテライト型: 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(出先の行き帰り、出張、移動中に立ち寄ってテレワークする場合、帰省先、旅行先で訪れる場合を除く)  
モバイル型: 訪問先、その行き帰り、出張中に立ち寄る喫茶店、図書館、ホテル、移動中の電車内等でテレワークを行う人(出先の行き帰り等に立ち寄る場合に限り利用する、自社の他事業所、複数の企業や個人で利用する、共同利用型オフィスやコワーキングスペース等も含む) 赤字: R3追加箇所

※図中の%は、直近1年間でテレワークしている人に対する、各場所でテレワークをしている人の割合。

( )はR2年度の平均仕事時間。

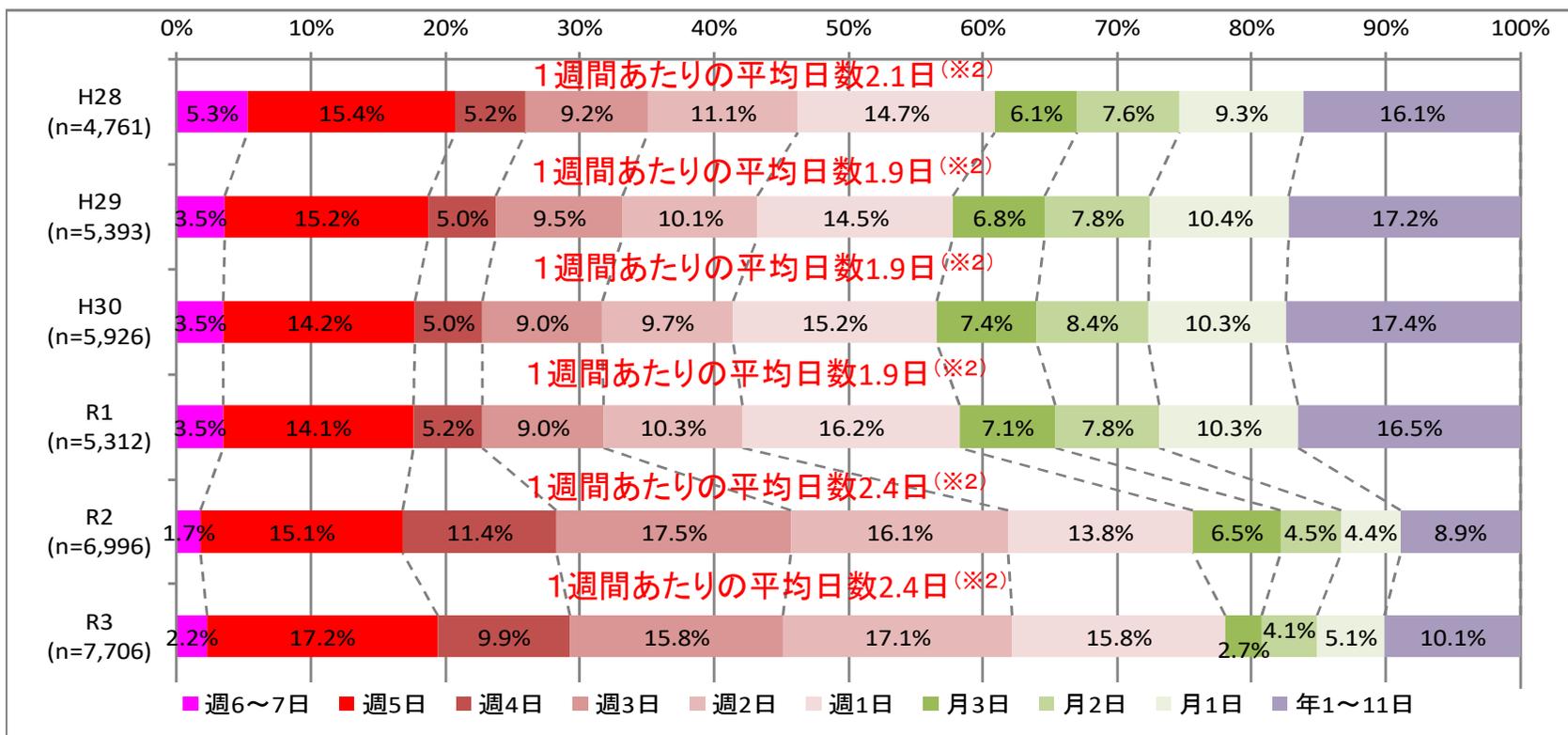
## 2-6. テレワークの実施頻度

【設問対象者】雇用型テレワーカー[n=7,706] ※直近1年間テレワークしている人のみ

○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令和元年度までの過去4年間60%前後で推移してきたが、令和2年度から週2日～4日の実施者の割合が増加し、令和3年度は週1日以上実施者の割合が約78%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)は令和元年度までの4年間は平均2.0日前後で推移してきたが、令和2年度及び令和3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)



※単数回答

(※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

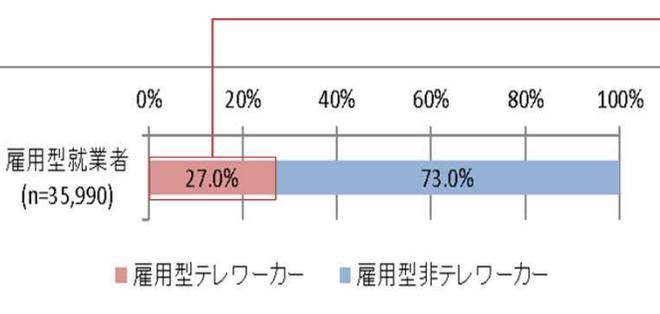
(※2) (平均日数) = (テレワーク実施頻度別の実施者数 × 実施頻度) / (テレワーク実施者数)

(※3) 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)の実施頻度

## 2-7. テレワークの継続意向等(テレワーカー)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

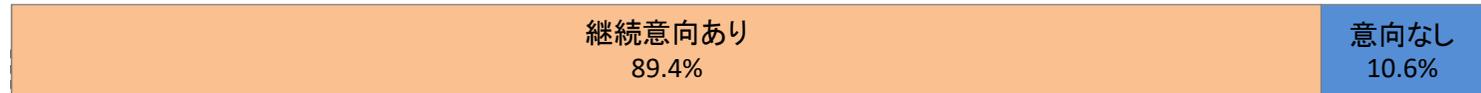
- 約89%がテレワークの継続意向がある。その理由は、「新型コロナウイルス感染症対策として」が約49%で最大。
- 新型コロナウイルス感染収束後の継続意向は約84%であり、理由は、「通勤時間の有効活用」が約43%、「通勤の負担軽減」が約30%となっている一方、継続意向なしは約16%、理由は、「仕事に支障が生じる」が約41%で最大。



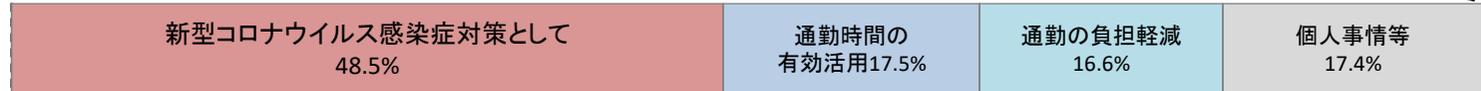
→ テレワーカー  
0%

100%

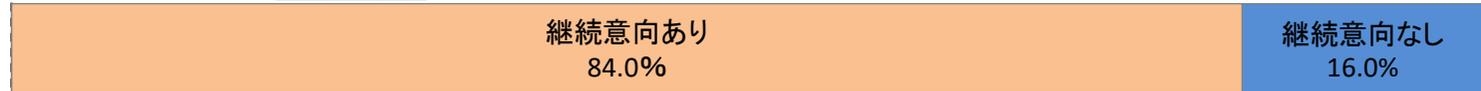
### 今後のテレワーク継続意向



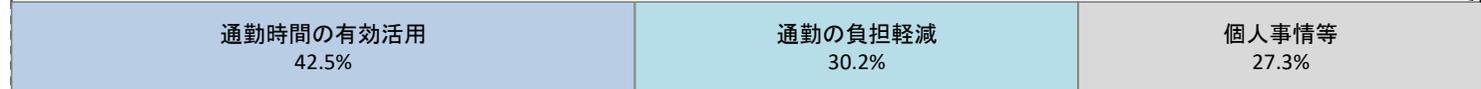
### 実施したい理由



### 新型コロナウイルス感染収束後のテレワーク継続意向



### 継続意向ありの理由



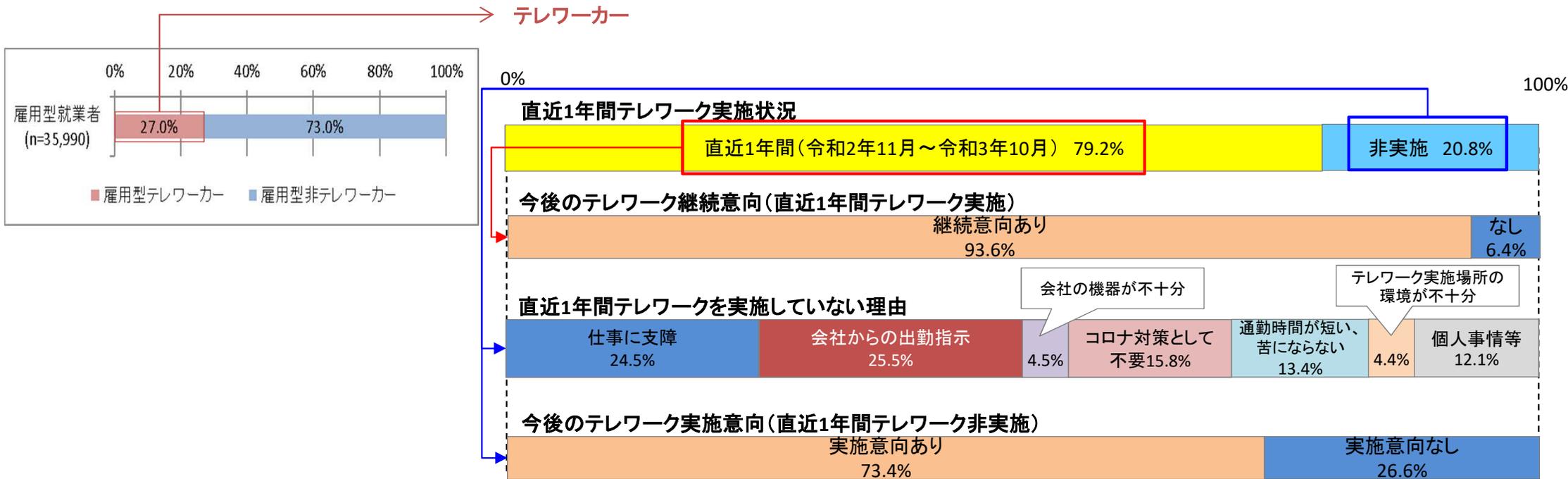
### 継続意向なしの理由



## 2-8. 直近1年間のテレワーク実施状況

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

- 雇用型テレワーカーのうち、約79%が直近1年間にテレワークを実施している。また、そのうち約94%は今後のテレワーク継続意向を示している。
- 雇用型テレワーカーのうち、約21%は直近1年間ではテレワークを実施しておらず、その理由は「会社からの出勤指示」が約26%、「仕事に支障」が約25%となっている。また、そのうち約73%は今後の実施意向を示している。



## 2-9. 今後のテレワークの継続意向①(継続意向ありの理由)

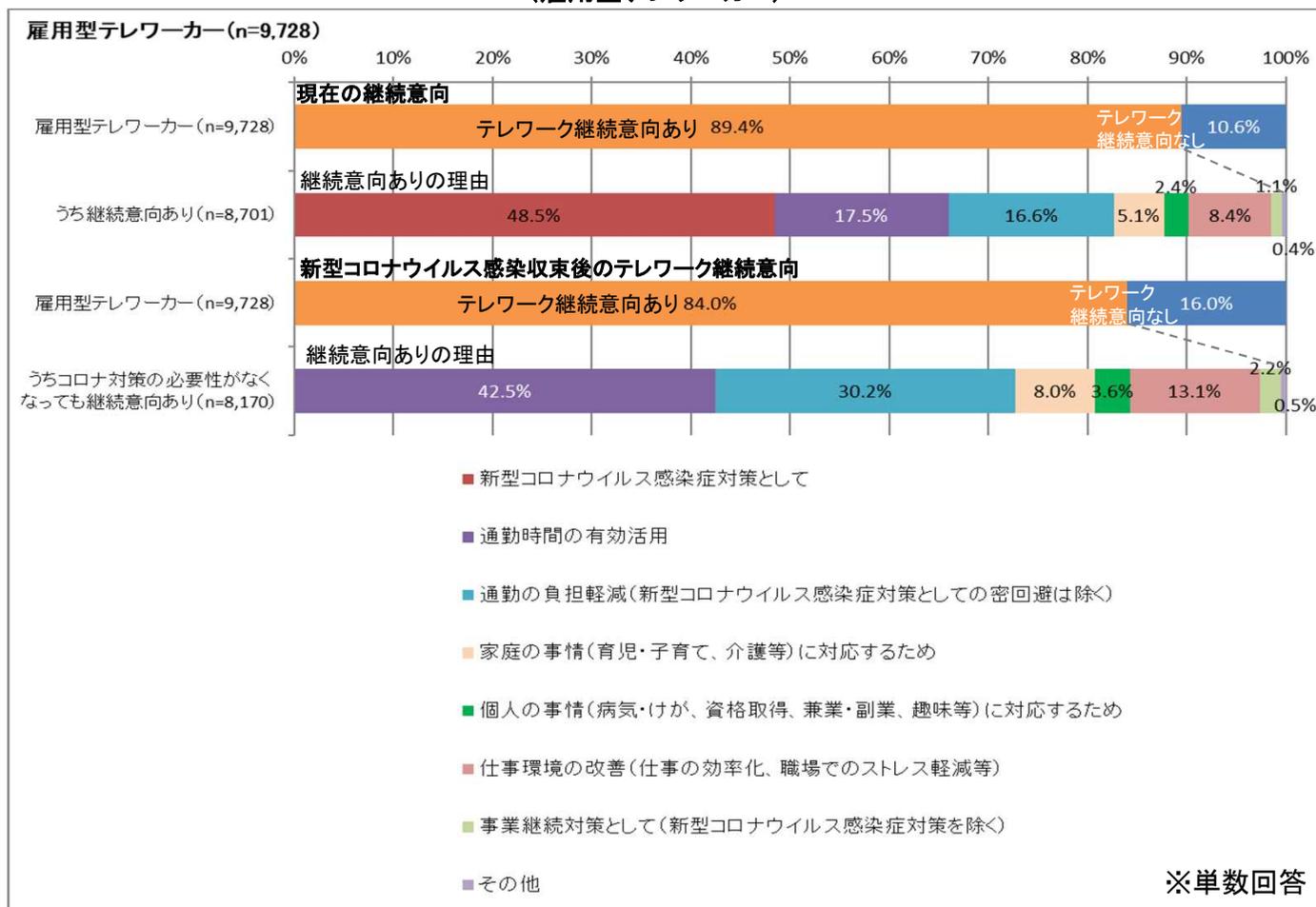
【設問対象者】雇用型テレワーカー[n=9,728]

○雇用型テレワーカーの約89%がテレワークの継続意向がある。その理由は、「新型コロナウイルス感染症対策」が約49%と最も多い。

○また、雇用型テレワーカーの約84%が新型コロナウイルス感染収束後も継続意向がある。

○その理由としては、「通勤時間の有効活用」が約43%で最も多く、次いで、「通勤の負担軽減」が約30%。

今後のテレワークの継続意向(継続意向ありの理由)  
(雇用型テレワーカー)

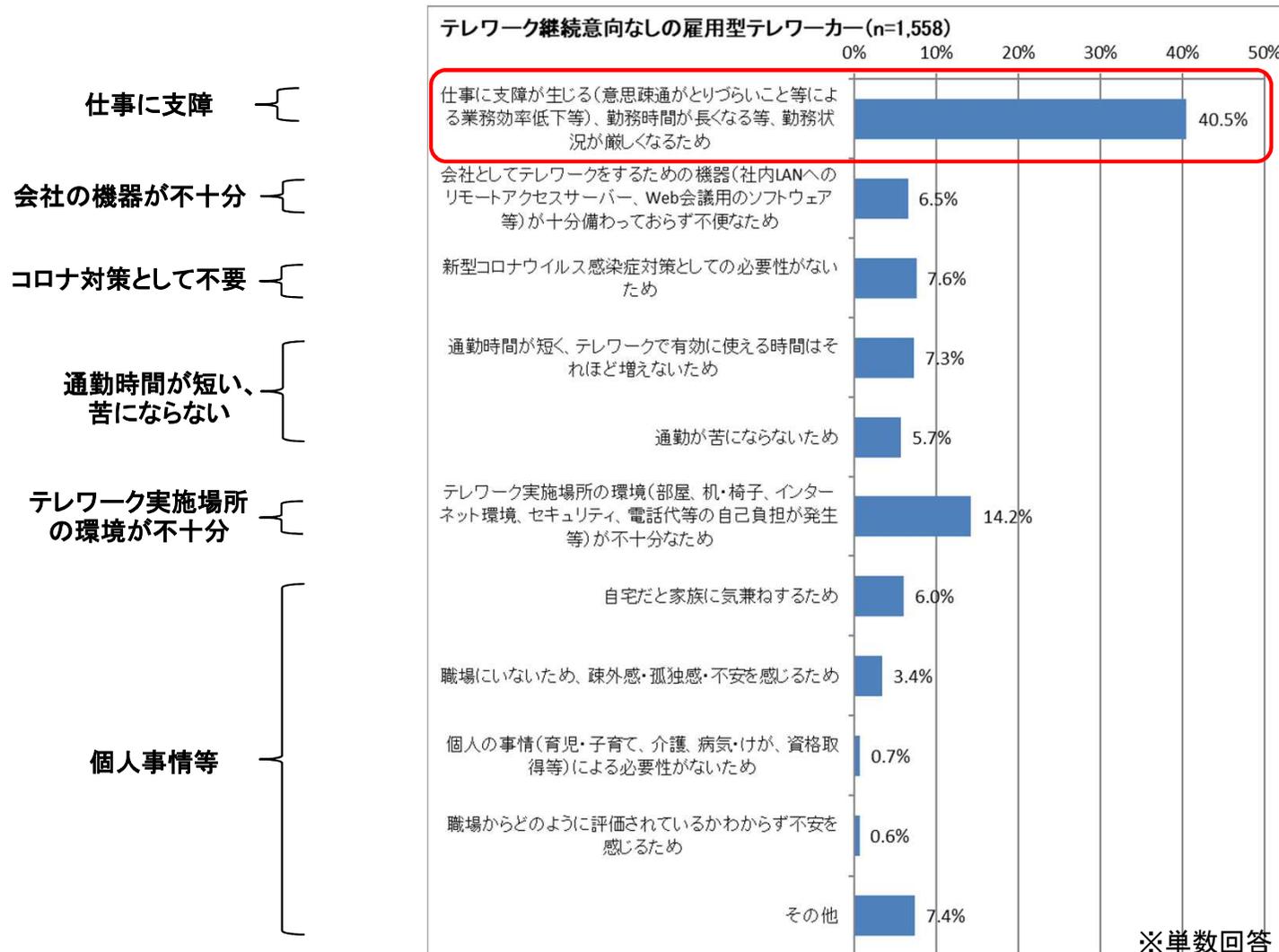


## 2-10. 今後のテレワークの継続意向②(継続意向なしの理由)

【設問対象者】今後テレワーク継続意向なしの雇用型テレワーカー[n=1,558]

○今後テレワーク継続意向なしの理由は、「仕事に支障が生じる(意思疎通がとりづらいこと等による業務効率低下等)、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるから」が約41%と最も多い。

今後のテレワークの継続意向(継続意向なしの理由)  
(雇用型テレワーカー)

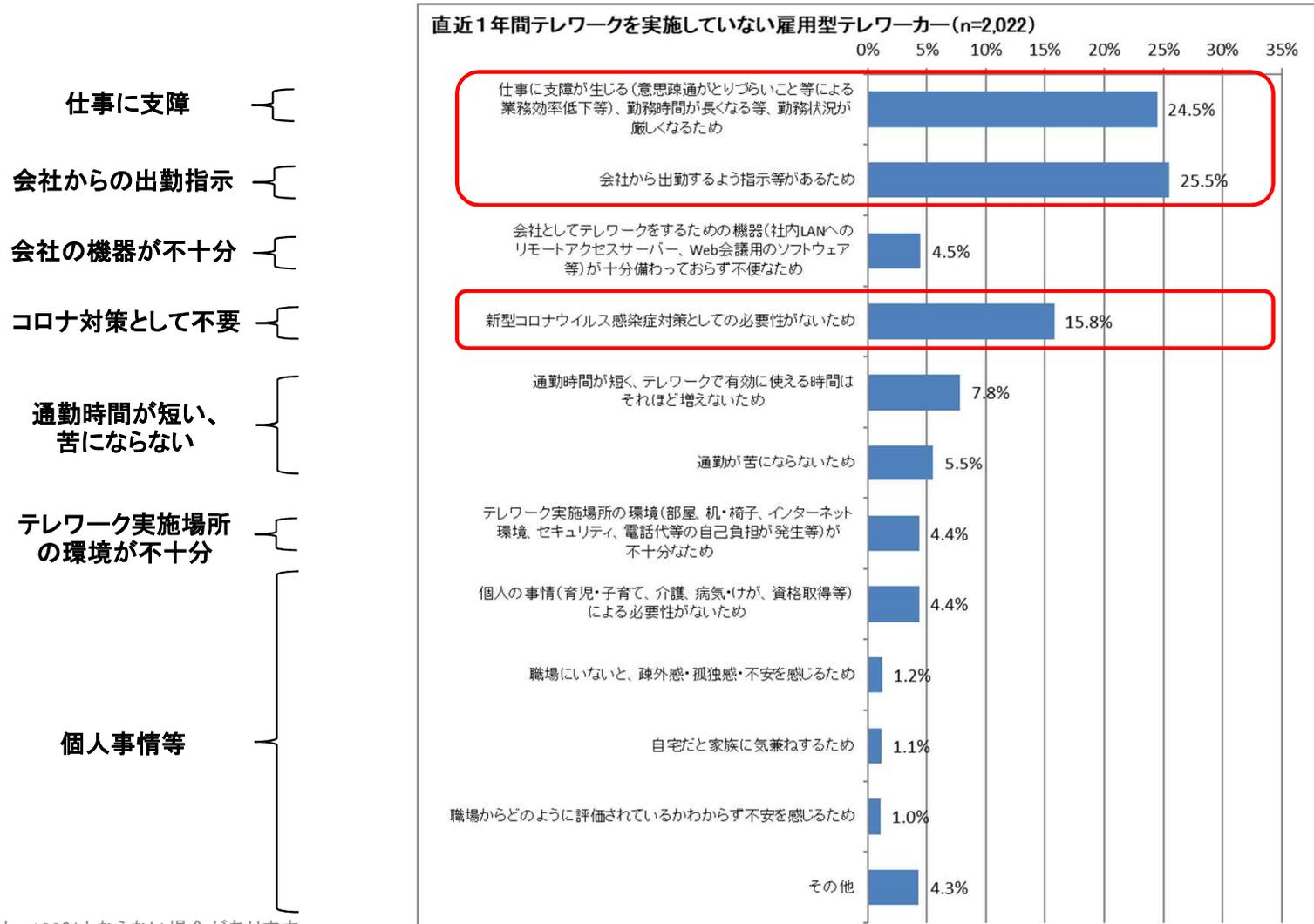


## 2-11. 直近1年間テレワークを実施していない理由

【設問対象者】直近1年間テレワークを実施していない雇用型テレワーカー[n=2,022]

○直近1年間テレワークを実施していない理由は、「会社から出勤するよう指示等があるため」が約26%と最も多く、次いで、「仕事に支障が生じる、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるため」が約25%、「新型コロナウイルス感染症対策としての必要性がないため」が約16%と多い。

直近1年間テレワークを実施していない理由

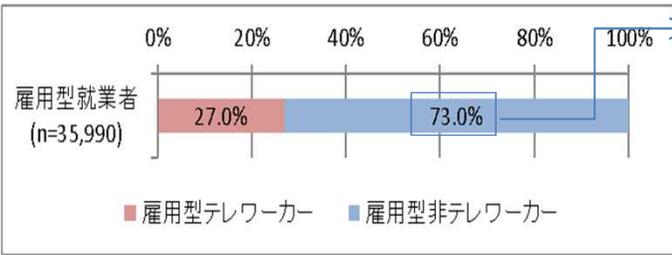


※単数回答

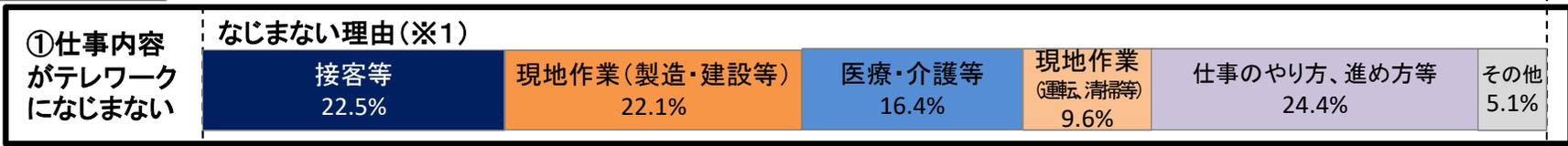
# 2-12. テレワークを実施していない理由・今後の実施意向（非テレワーカー）

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

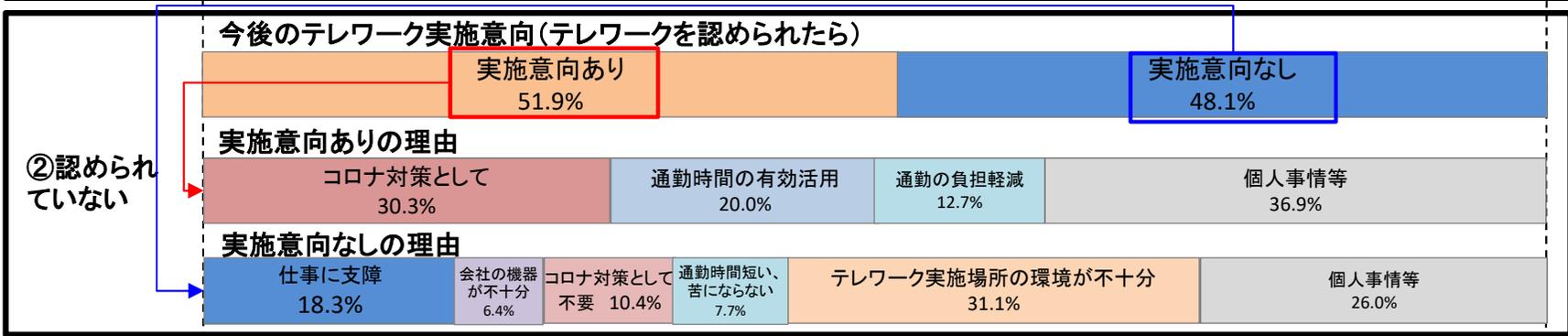
- 雇用型非テレワーカーのうち、テレワークを実施していない理由として、「**仕事内容がテレワークになじまない**」が約57%、次いで、「**テレワークを認められていない**」が約27%、「**テレワークを実施したいと思わない、実施する必要がない（必要がない等）**」が約16%と続く。
- 「**テレワークを認められていない**」のうち、テレワークを認められれば実施したいが約52%。
- 「**テレワークを実施したいと思わない、実施する必要がない**」の具体的な理由としては、「**仕事に支障**」が約30%で最多、次いで、「**コロナ対策として不要**」約24%、「**通勤時間が短い、苦にならない**」約14%となっている。



※1 これまでテレワークを実施していない理由として「仕事内容がテレワークになじまず、テレワークを実施できないため」と回答した人、及び、これまでテレワークを実施していない理由として上記理由を回答せず、「テレワークを実施したいと思わない、または、実施する必要がない」と回答し、その具体的な理由として「テレワークができない仕事内容のため」等、「仕事内容がテレワークになじまない」と同等の回答と判断される回答をした人。後者の人は、「仕事内容がテレワークになじまない理由」について回答していないため、同理由の集計結果には含まれていない。



※2 ※1以外の非テレワーカーのうち、これまでテレワークを実施していない理由として「テレワークを実施することを認められておらず、テレワークを実施できないため」と回答した人、及び、これまでテレワークを実施していない理由として上記理由を回答せず、「テレワークを実施したいと思わない、または、実施する必要がない」と回答し、その具体的な理由として「会社から出勤するよう指示等があるため」と「認められていない」と同等の回答と判断される回答した人

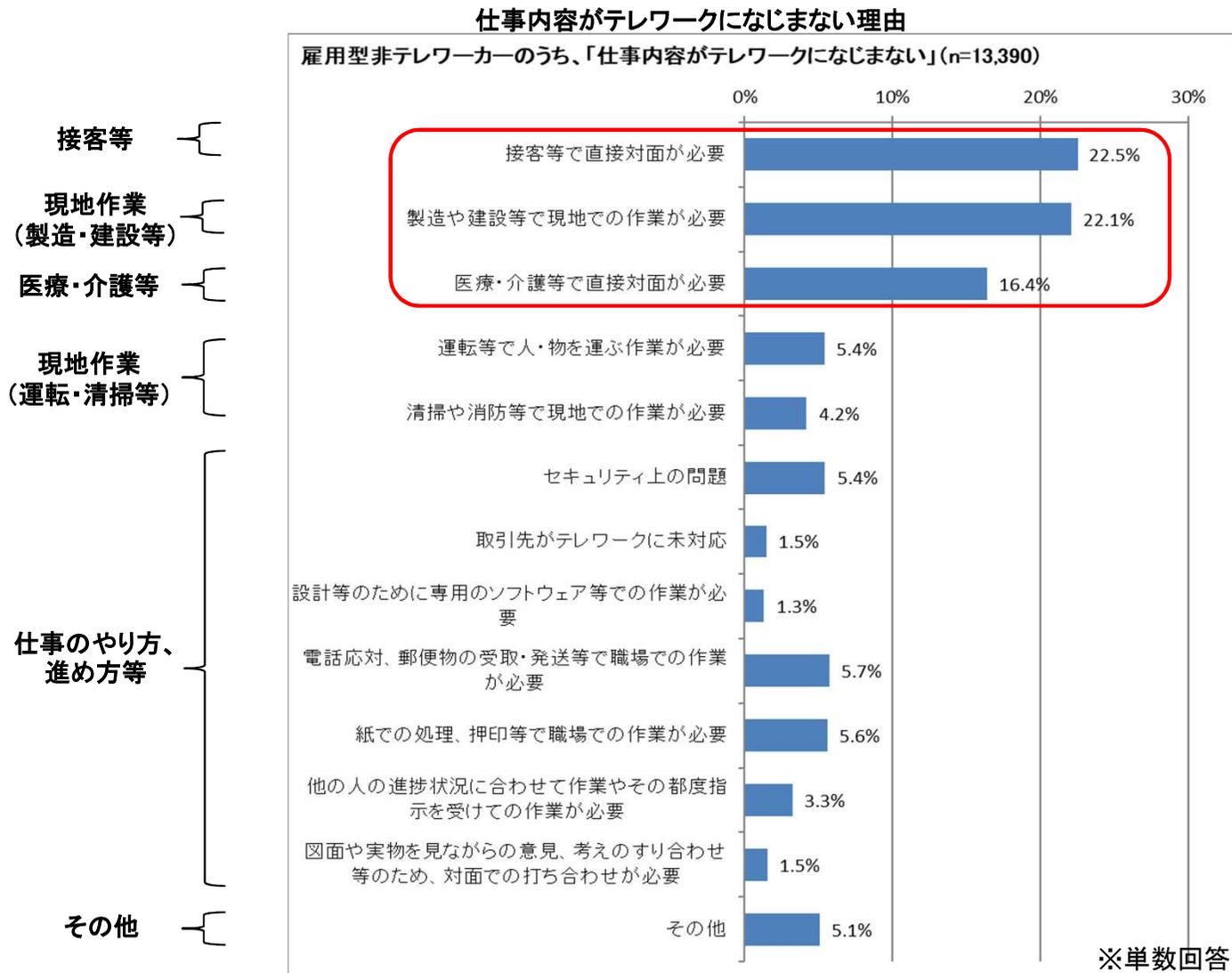


※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

## 2-13. 仕事内容がテレワークになじまない理由

【設問対象者】これまでテレワークを実施していない理由として「仕事内容がテレワークになじまず、テレワークを実施できないため」と回答した雇用型非テレワーカー<sup>(※1)</sup> [n=13,390]

○仕事内容がテレワークになじまない理由は、「接客等で直接対面が必要」が約23%と最も多く、次いで「製造や建設等で現地での作業が必要」が約22%と多く、「医療・介護等で直接対面が必要」が約16%とつづく。



※1 これまでテレワークを実施していない理由として「仕事内容がテレワークになじまず、テレワークを実施できないため」と回答せず、「テレワークを実施したいとは思わない、また、実施する必要がない」と回答し、その具体的な理由として「テレワークができない仕事内容のため」等、同等の回答と判断される回答者は、「仕事内容がテレワークになじまない理由」について回答していないため、この集計結果に含まれていない。

## 2-14. テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がない理由

【設問対象者】これまでテレワークをしていない理由として「テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がない」と回答した人のうち、テレワークをしていない理由が「仕事内容がテレワークになじまない」「認めれていない」以外の雇用型非テレワーカー<sup>(※1)</sup>[n=4,156]

○「テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がない」理由は、「仕事に支障が生じる、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるため」が約30%と最多、次いで「新型コロナウイルス感染症対策としての必要性がないため」で約24%。

これまでテレワークを実施したいと思わない、または必要がない理由(※1)



※1 これまでテレワークを実施していない理由として「テレワークを実施したいとは思わない、また、実施する必要がない」と回答し、その具体的な理由として「会社から出勤するよう指示等があるため」と回答した人は「テレワークを実施することを認められておらず、テレワークを実施できないため」と同等の回答と判断されるため、この設問以前のテレワークを実施していない理由の設問において、選択肢②「テレワークを実施することを認められておらず、テレワークを実施できないため」を選択したものとして、当該選択肢、回答者を除外した。

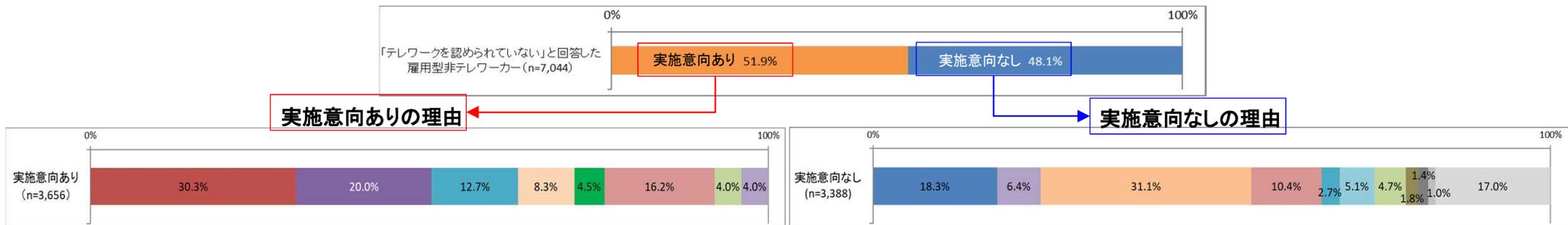
また、「テレワークができない仕事内容のため」等、「仕事内容がテレワークになじまず、テレワークを実施できないため」と同等の回答と判断されるものは、同理由を回答したものとして除外した。

# 2-15. 今後のテレワークの実施意向①(「認められていない」非テレワーカー)

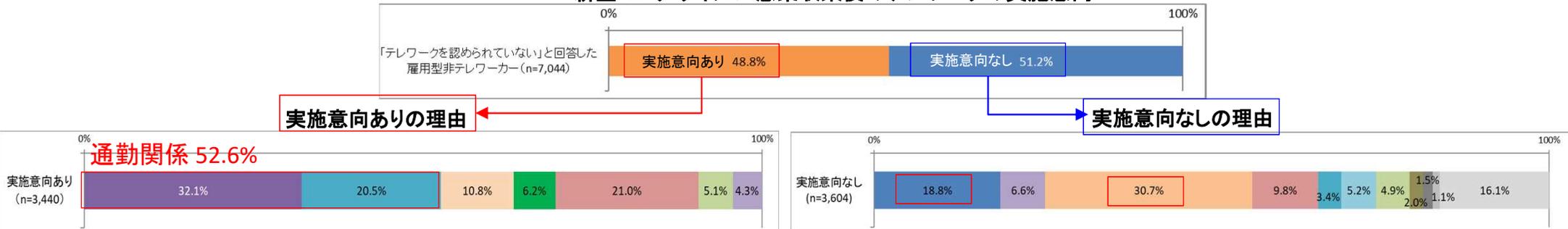
【設問対象者】テレワークを実施していない理由として「テレワークを認められていない」と回答した雇用型非テレワーカー[n=7,044]

- 雇用型非テレワーカーのうち、「テレワークを認められていない」と回答した人の約52%がテレワークの実施意向あり。
- 雇用型非テレワーカーのうち、新型コロナウイルス感染収束後もテレワークを実施したい人は約49%。
- その理由としては、「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の通勤関係で約53%。
- テレワークを実施したくない理由は、「テレワーク実施場所の環境が不十分」が最も多く、次いで「仕事に支障が生じる、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるから」が多い。

今後のテレワークの実施意向



新型コロナウイルス感染収束後のテレワークの実施意向



- 新型コロナウイルス感染症対策として
- 通勤時間の有効活用
- 通勤の負担軽減(新型コロナウイルス感染症対策としての密回避は除く)
- 家庭の事情(育児・子育て、介護等)に対応するため
- 個人の事情(病気・けが、資格取得、兼業・副業、趣味等)に対応するため
- 仕事環境の改善(仕事の効率化、職場でのストレス軽減等)
- 事業継続対策として(新型コロナウイルス感染症対策を除く)
- その他

※単数回答

- 仕事に支障が生じる(意思疎通がとりづらいためによる業務効率低下等)、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるため
- 会社としてテレワークをするための機器(社内LANへのリモートアクセスサーバー、Web会議用のソフトウェア等)が十分備わっておらず不便なため
- テレワーク実施場所の環境(部屋、机・椅子、インターネット環境、セキュリティ、電話代等の自己負担が発生等)が不十分なため
- 新型コロナウイルス感染症対策としての必要性がないため
- 通勤時間が短く、テレワークで有効に使える時間はそれほど増えないため
- 通勤が苦にならないため
- 自宅だと家族に気兼ねするため
- 職場にいないため、疎外感・孤独感・不安を感じるため
- 個人の事情(育児・子育て、介護、病気・けが、資格取得等)による必要性がないため
- 職場からどのように評価されているかわからず不安を感じるため
- その他

※単数回答

## 2-16. 今後のテレワークの実施意向②(「必要ない等」非テレワーカー)

【設問対象者】テレワークを実施していない理由として「テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がない」と回答した人のうち、テレワークをしていない理由が「仕事内容がテレワークになじまない」「認めれていない」以外の雇用型非テレワーカー[n=4,156]

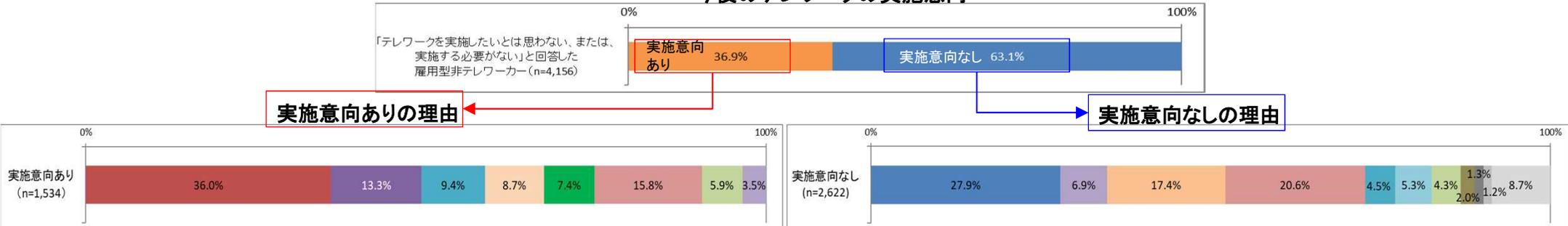
○雇用型非テレワーカーのうち、「テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がない」と回答した人の約37%がテレワークの実施意向あり。

○雇用型非テレワーカーのうち、新型コロナウイルス感染収束後もテレワークを実施したい人は約33%。

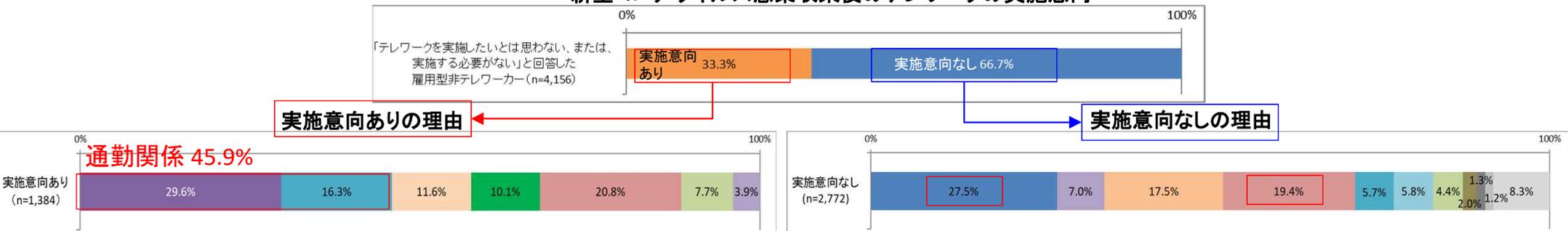
○その理由としては「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の通勤関係で約46%。

○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、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるから」が最も多く、次いで「新型コロナウイルス感染小対策としての必要性がないため」、「テレワーク実施場所の環境が不十分」が多い。

今後のテレワークの実施意向



新型コロナウイルス感染収束後のテレワークの実施意向



- 新型コロナウイルス感染症対策として
- 通勤時間の有効活用
- 通勤の負担軽減(新型コロナウイルス感染症対策としての密回避は除く)
- 家庭の事情(育児・子育て、介護等)に対応するため
- 個人の事情(病気・けが、資格取得、兼業・副業、趣味等)に対応するため
- 仕事環境の改善(仕事の効率化、職場でのストレス軽減等)
- 事業継続対策として(新型コロナウイルス感染症対策を除く)
- その他

※単数回答

- 仕事に支障が生じる(意思疎通がとりにくいこと等による業務効率低下等)、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるため
- 会社としてテレワークをするための機器(社内LANへのリモートアクセスサーバー、Web会議用のソフトウェア等)が十分備わっておらず不便なため
- テレワーク実施場所の環境(部屋、机・椅子、インターネット環境、セキュリティ、電話代等の自己負担が発生等)が不十分なため
- 新型コロナウイルス感染症対策としての必要性がないため
- 通勤時間が短く、テレワークで有効に使える時間はそれほど増えないため
- 通勤が苦にならないため
- 自宅だと家族に気兼ねするため
- 職場にいないため、疎外感・孤独感・不安を感じるため
- 個人の事情(育児・子育て、介護、病気・けが、資格取得等)による必要性がないため
- 職場からどのように評価されているかわからず不安を感じるため
- その他

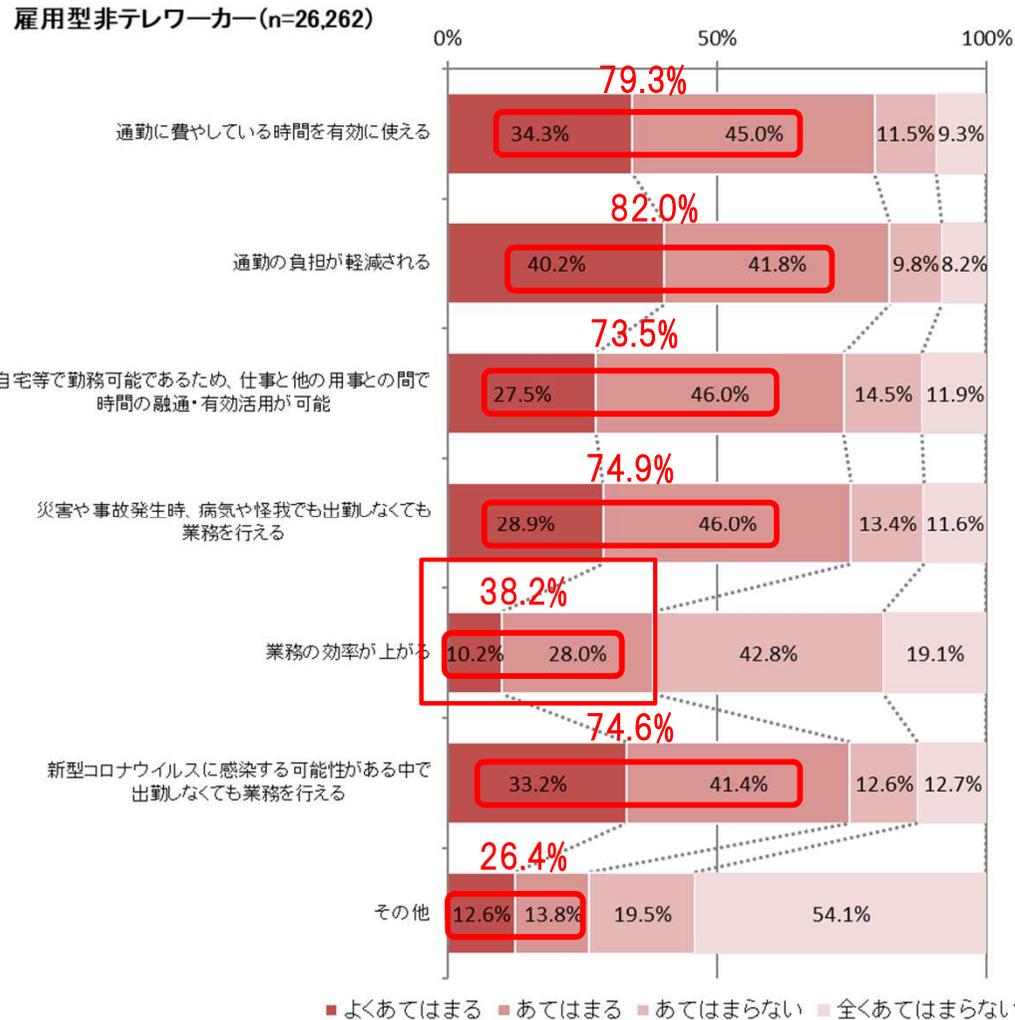
※単数回答

# 2-17. 非テレワーカーが考えるテレワークのよい点・悪い点

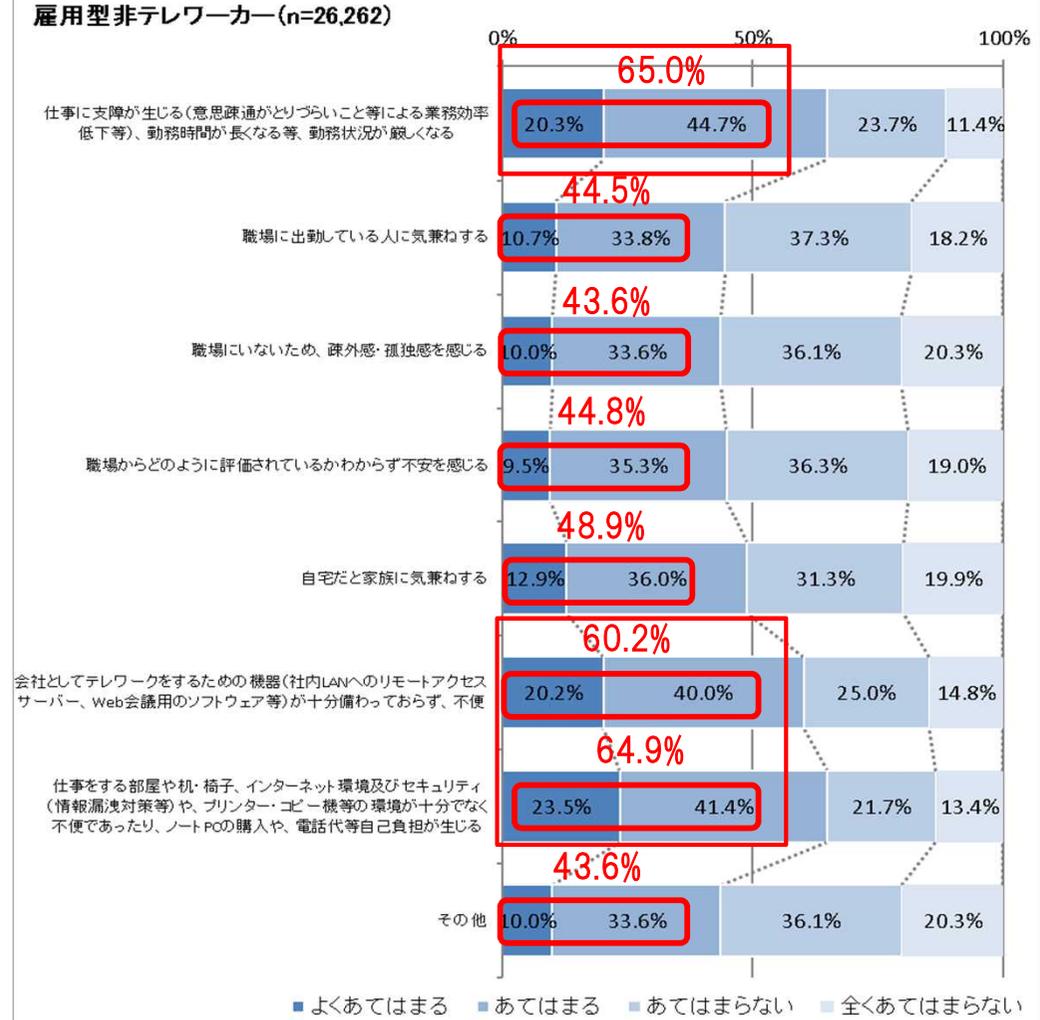
## 【設問対象者】雇用型非テレワーカー [n=26,262]

- 雇用型非テレワーカーが考えるテレワークのよい点として「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は、ほとんどの項目で70%を超えるなか、「業務の効率が上がる」は約38%と低い。
- テレワークの悪い点として「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は、「仕事に支障が生じる、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなる」「仕事をする部屋や机・椅子、インターネット環境及びセキュリティや、プリンター・コピー機などの環境が十分でなく不便」が60%を超え、ほとんどは40%台。

### テレワークのよい点



### テレワークの悪い点



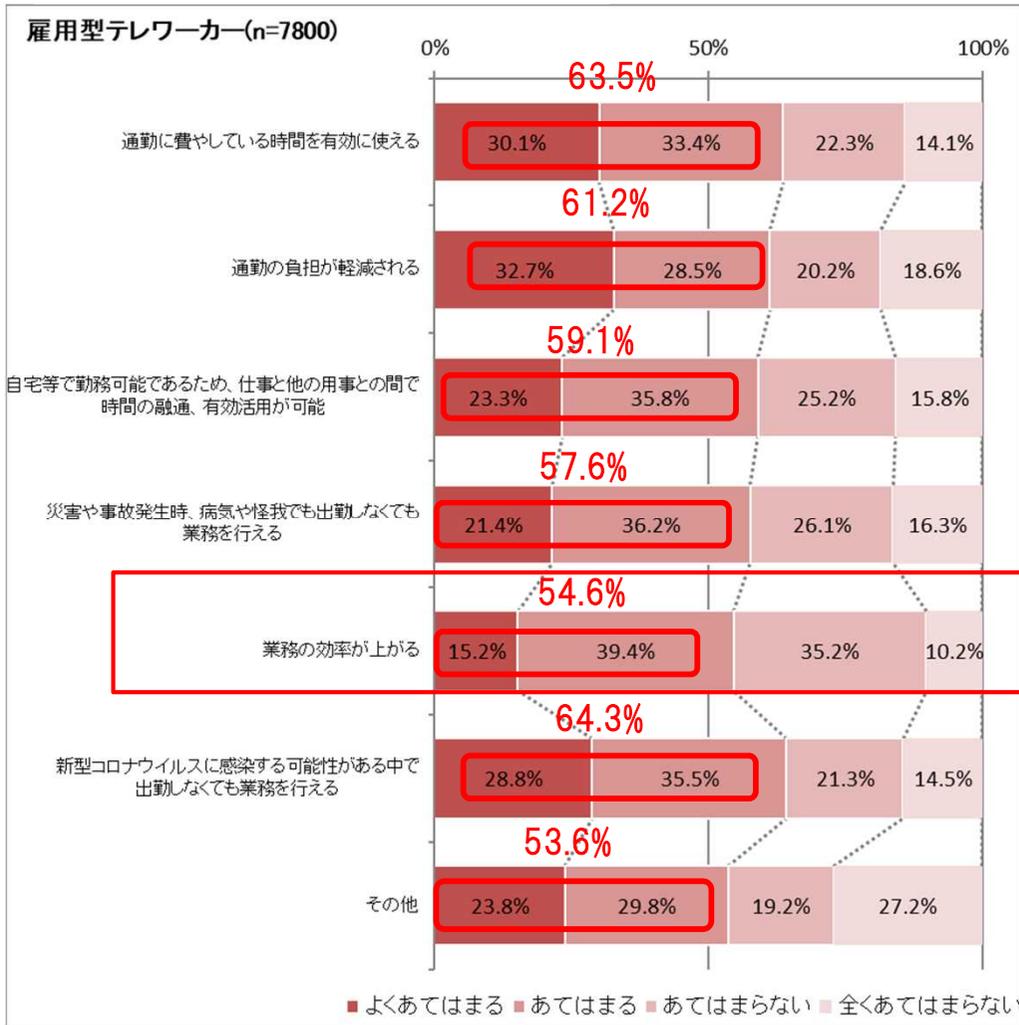
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

# 2-18. テレワーク実施前後に感じたテレワークのよい点

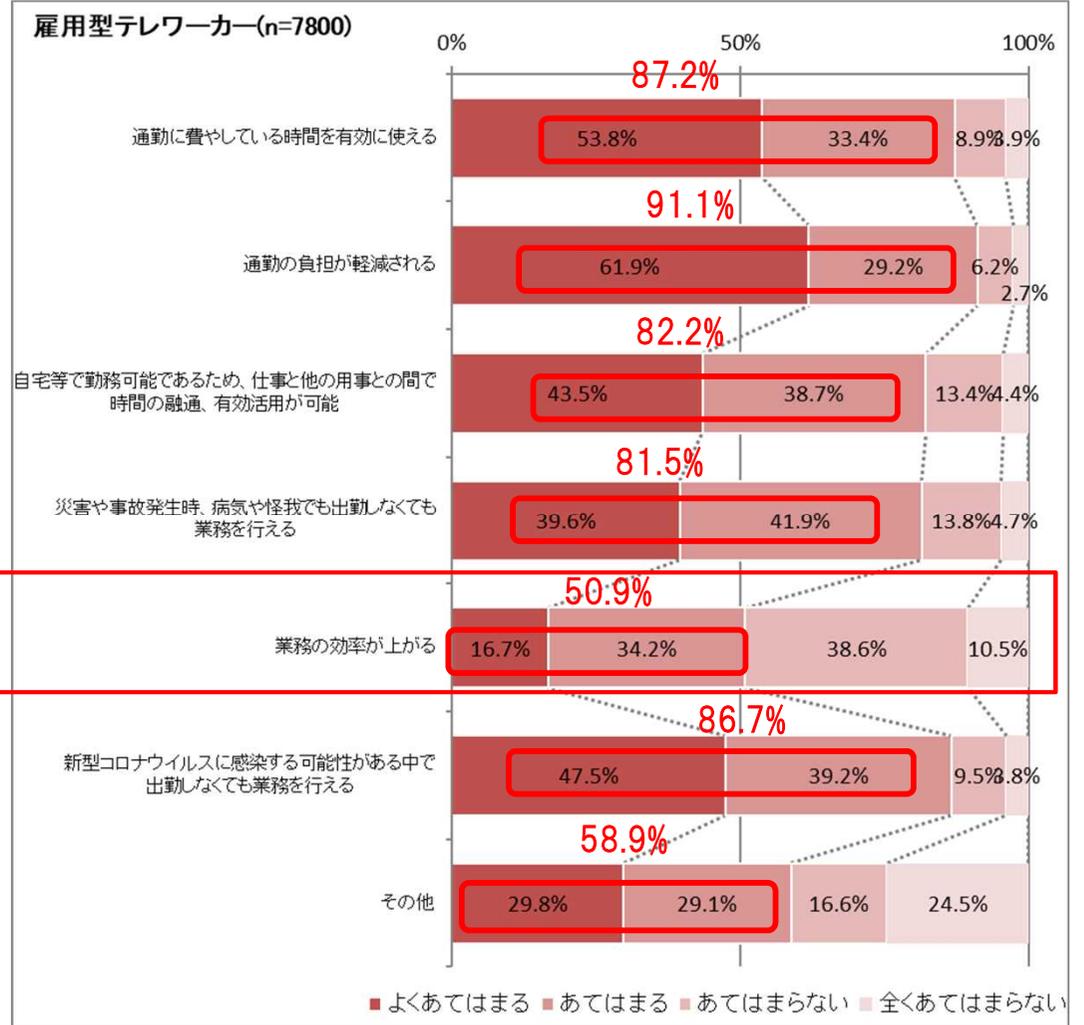
【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者） [n=7,800]

- テレワークのよい点として「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は、テレワーク実施前は「その他」を除く各項目で約55～65%、実施後はほとんどの項目で約80～90%へ、20ポイント超増加している。
- 「業務の効率が上がる」については、実施後に約4ポイント下落している。

テレワーク実施前に想定していたよい点



テレワーク実施後に感じたよい点

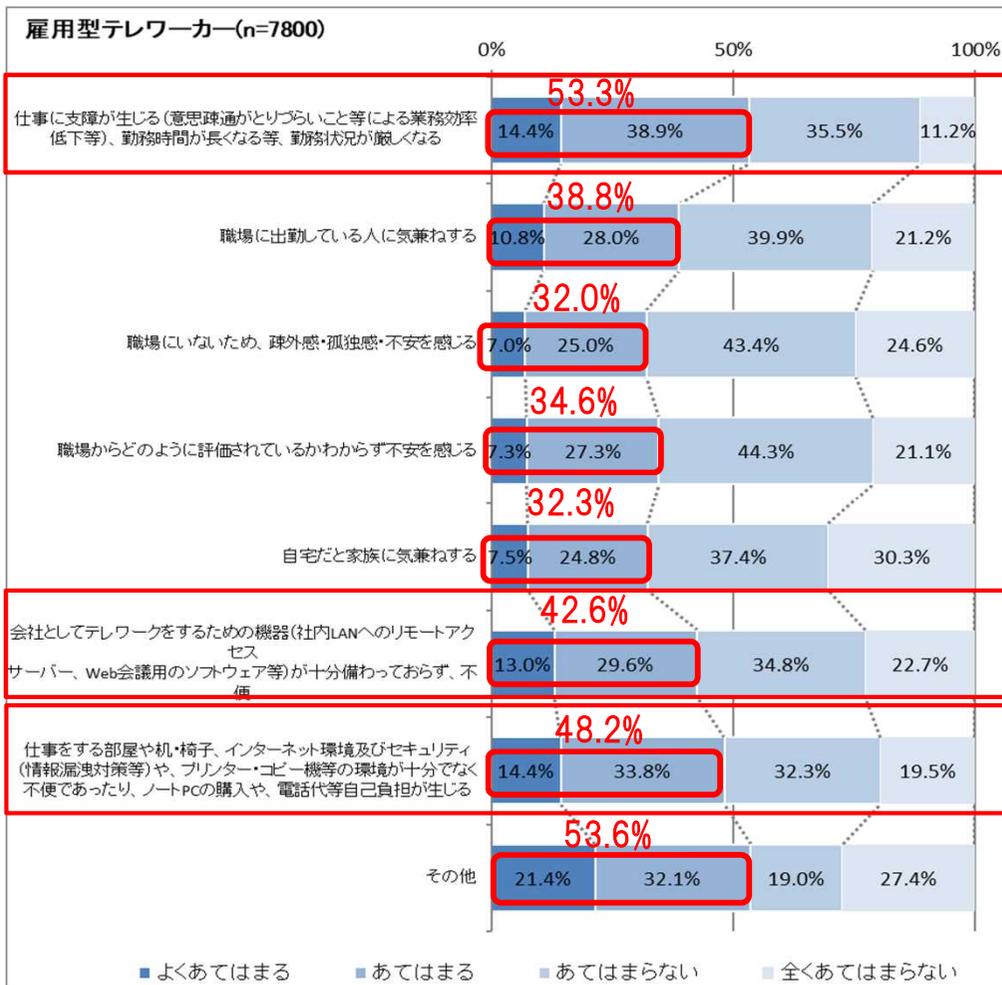


# 2-19. テレワーク実施前後に感じたテレワークの悪かった点

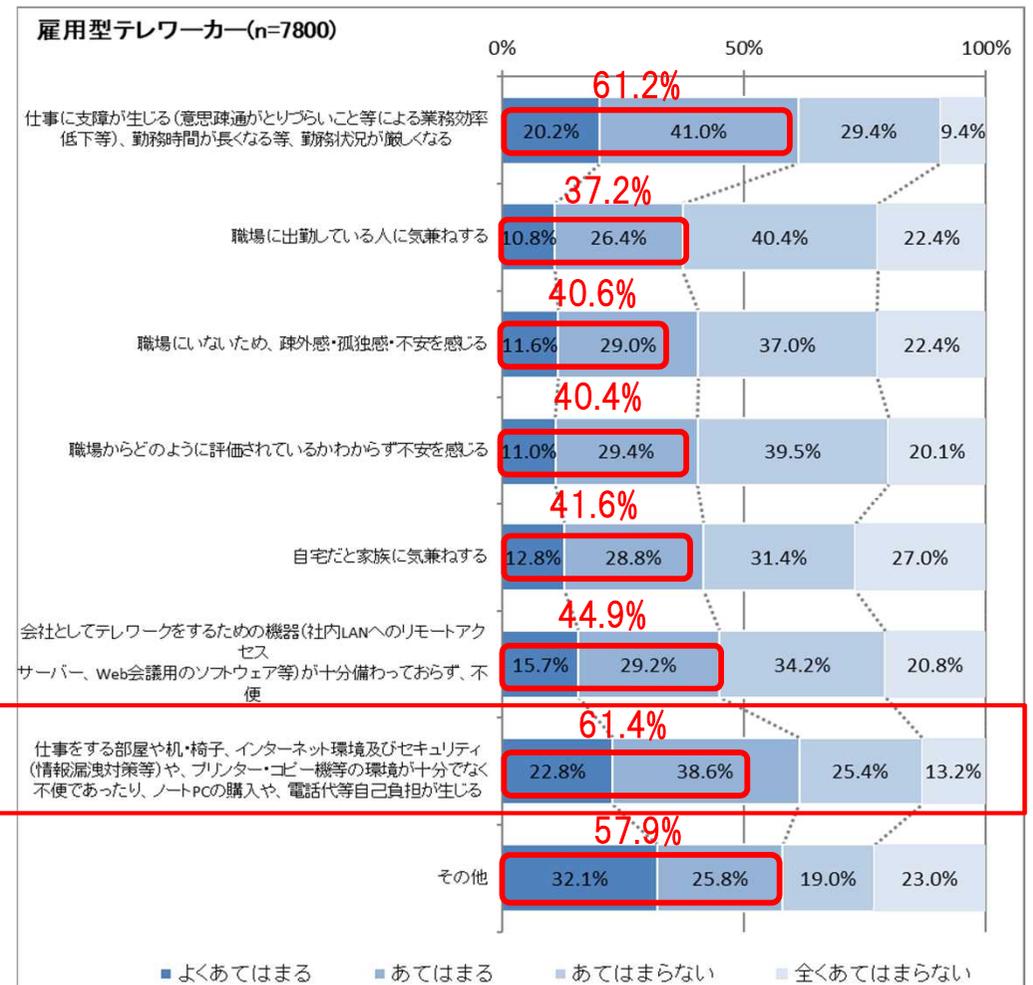
【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者） [n=7,800]

○テレワークの悪い点として「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は、テレワーク実施前は、「仕事に支障が生じる」「仕事をする環境が不十分であったり、自己負担が生じる」が5割前後と高く、他の項目は「その他」を除き約30～40%。  
 ○実施後は、ほとんどの項目で10ポイント未満の増加（一部減少含む）であるが、「仕事をする環境が不十分であったり、自己負担が生じる」は約13ポイント増加している。

テレワーク実施前に想定していた悪い点



テレワーク実施後に感じた悪い点

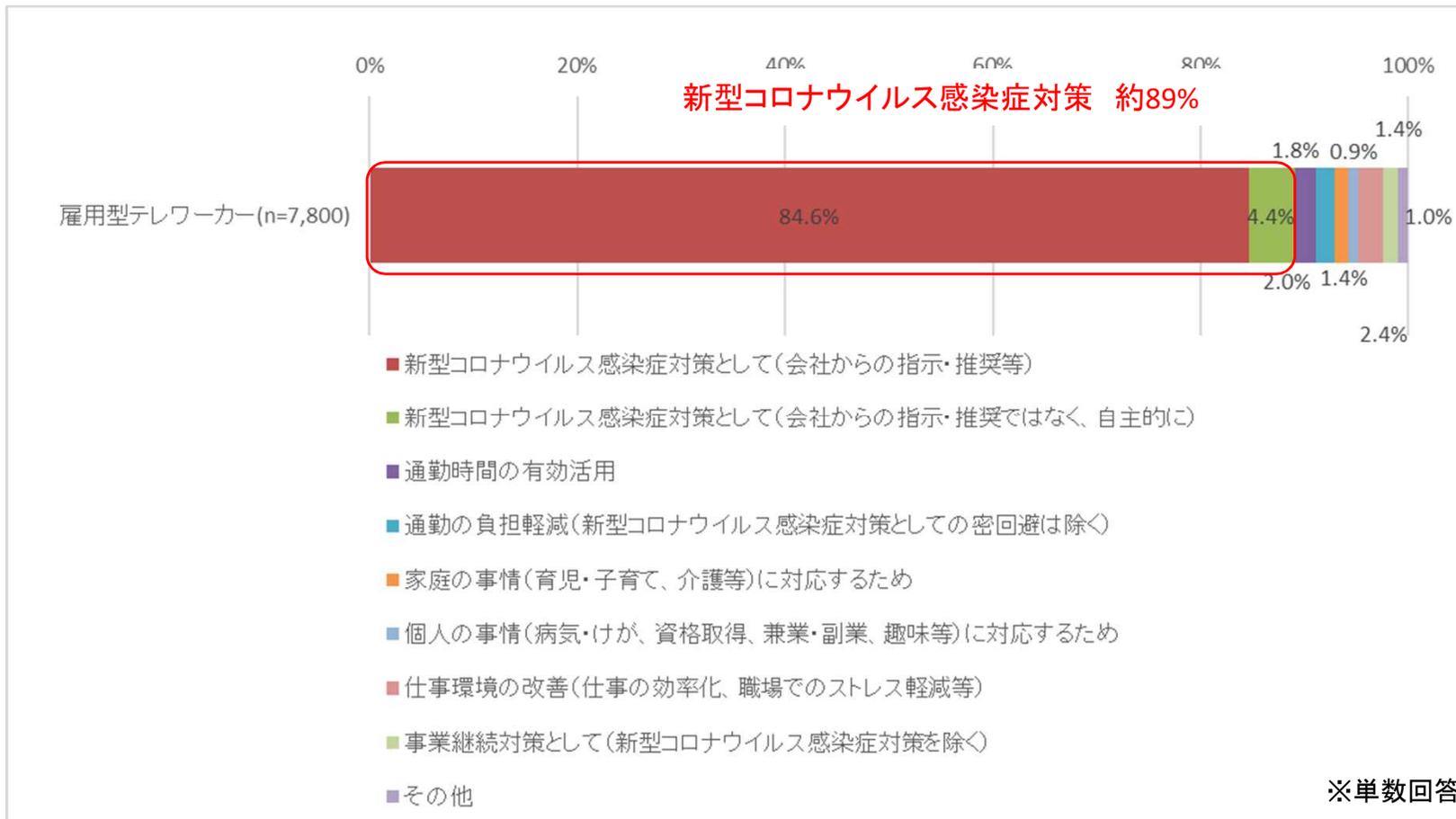


※単数回答

## 2-20. 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=7,800]

- 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89%(会社からの指示・推奨等85%、自主的4%)となっている。
- それ以外では、「通勤時間の有効活用」が約2%など、いずれも3%未満となっている。

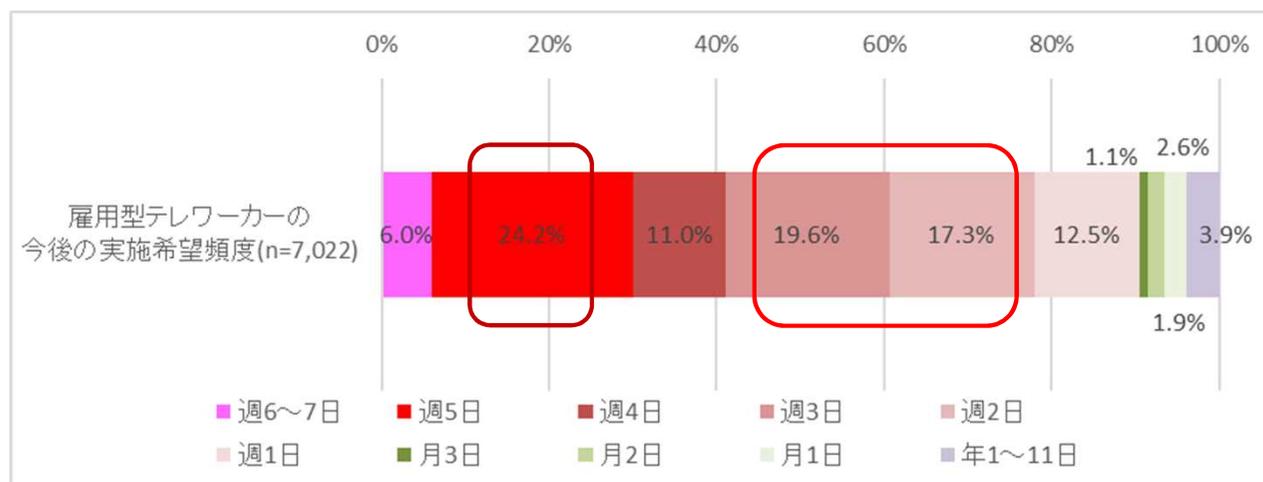


## 2-21. 今後のテレワーク実施意向・実施希望頻度

【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）[n=7,800]

○継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は週5日が最も多く、次いで週2～3日が多い。

継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度

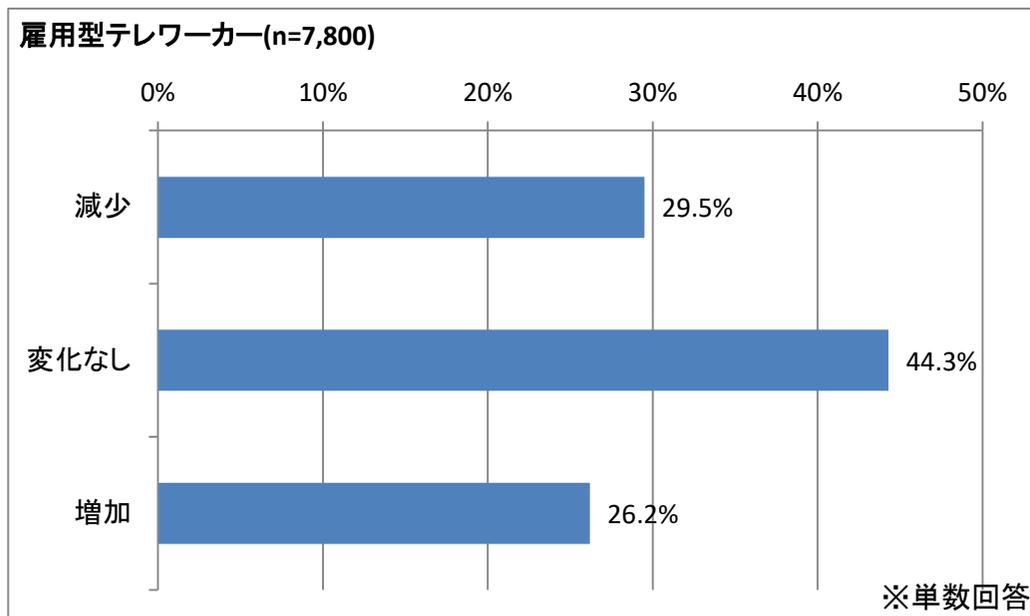


## 2-22. テレワークによる労働時間変化

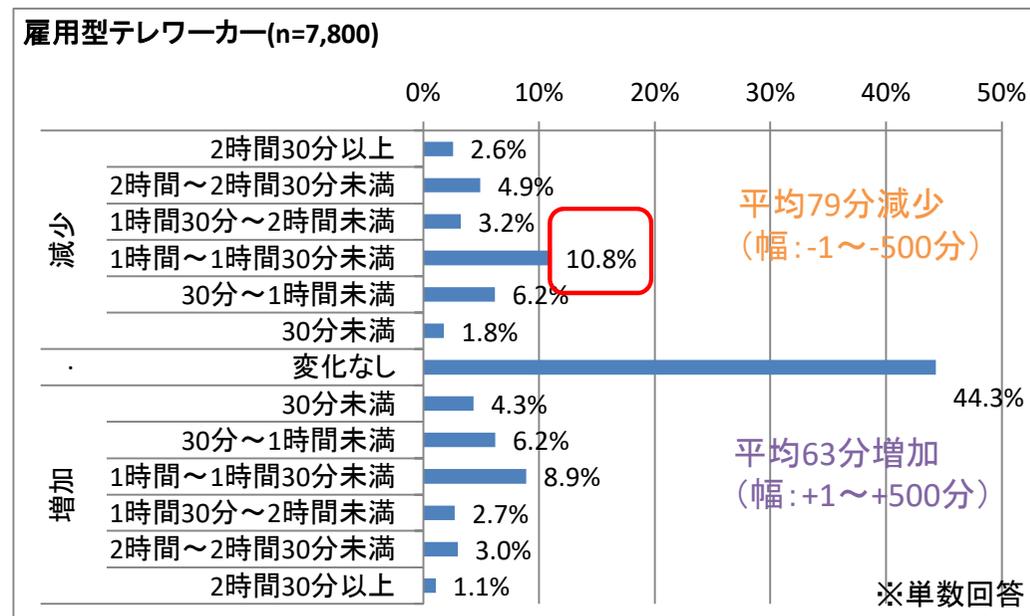
【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=7,800]

- テレワーク実施により労働時間が減った人は約30%、変化しなかった人は約44%、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11%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

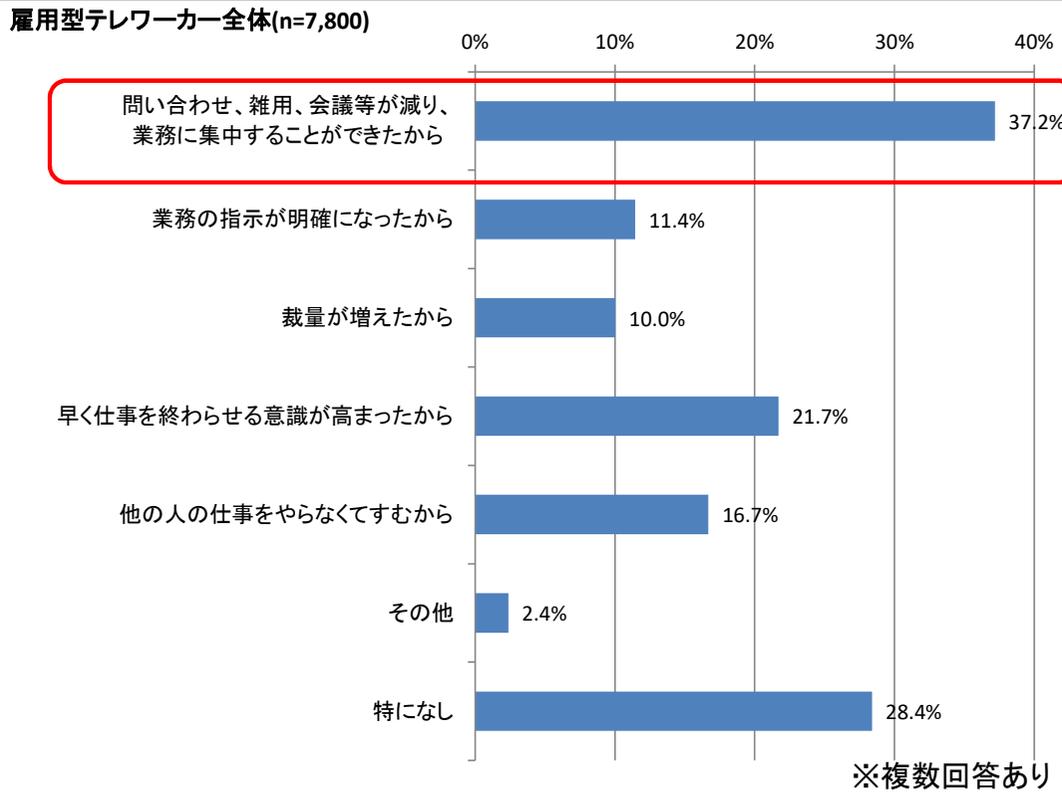


## 2-23. テレワークによる業務効率向上・低下要因①(全体)

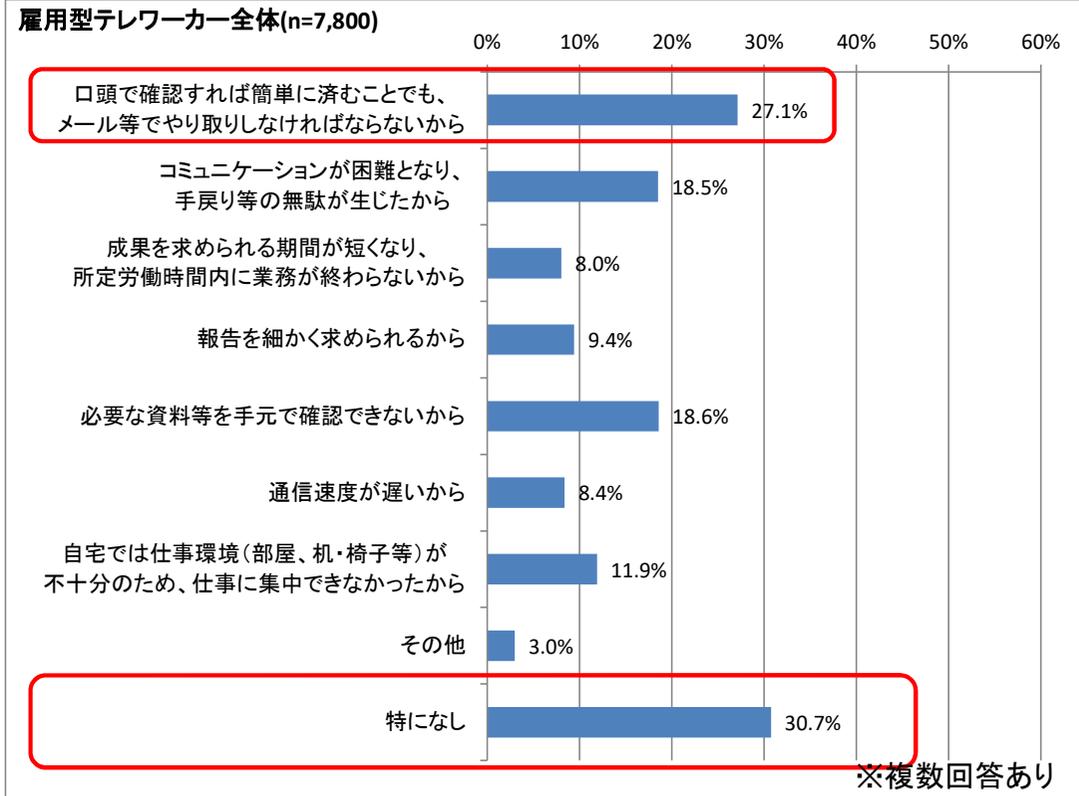
【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=7,800]

- 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37%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27%と多かった。

### 業務効率向上要因



### 業務効率低下要因



## 2-23. 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)

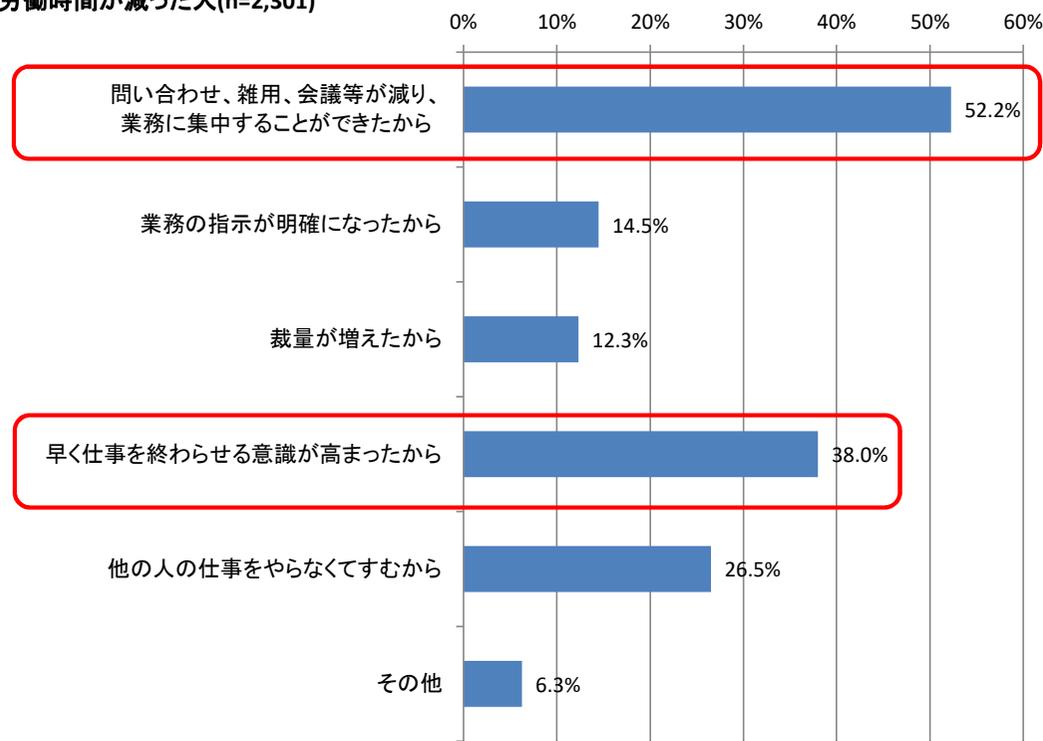
【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)のうち、労働時間が減った人[n=2,301]

○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38%で続いている。

○業務効率低下要因は、「特になし」が約32%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ぬから」が約24%で続いている。

### 業務効率向上要因

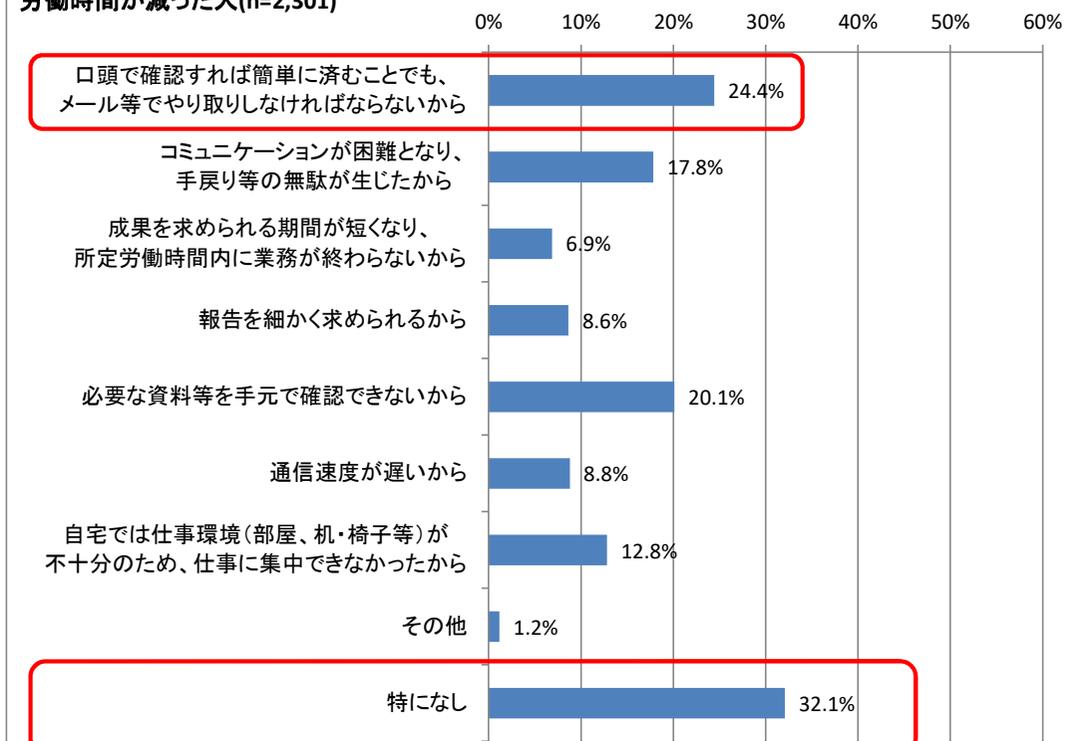
労働時間が減った人(n=2,301)



※複数回答あり

### 業務効率低下要因

労働時間が減った人(n=2,301)



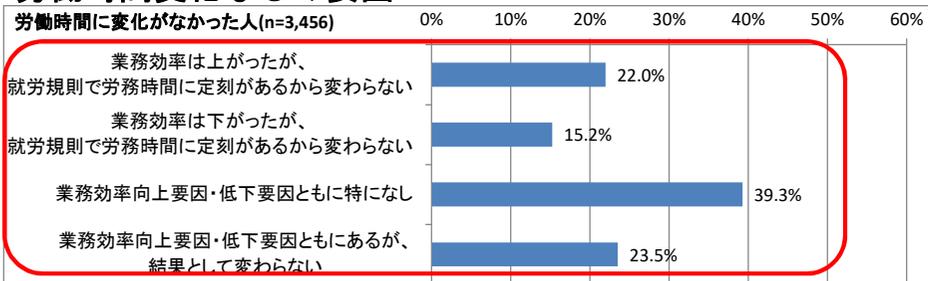
※複数回答あり

## 2-23. 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=3,456]

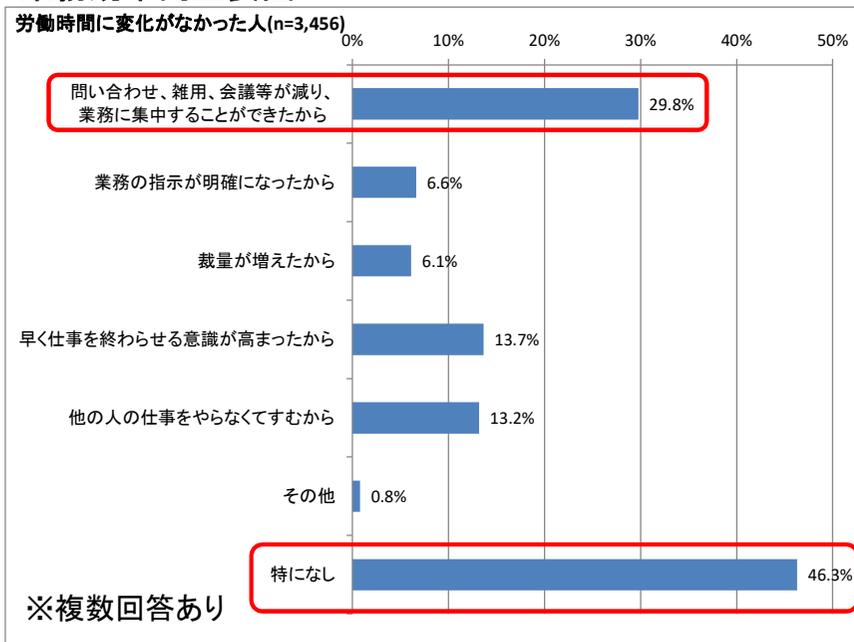
- テレワーク実施により労働時間が変化しなかった人について、「業務効率は上がったが、就労規則で勤務時間に定刻があるから変わらない」が約22%、「業務効率が下がったが、就労規則で勤務時間に定刻があるから変わらない」が約15%、「業務効率向上要因・低下要因ともに特になし」が約39%、「業務向上要因・低下要因ともにあるが、結果として変わらない」が約24%であった。
- 業務効率向上要因は、「特になし」が最も多く、それ以外では「問い合わせ、雑用、会議等が減り、業務に集中することができたから」が約30%と多かった。
- 業務効率低下要因は、「特になし」が最も多く、それ以外では「口頭で確認すれば簡単に済むことでも、メール等でやり取りしなければならないから」が約23%と多かった。

### 労働時間変化なしの要因

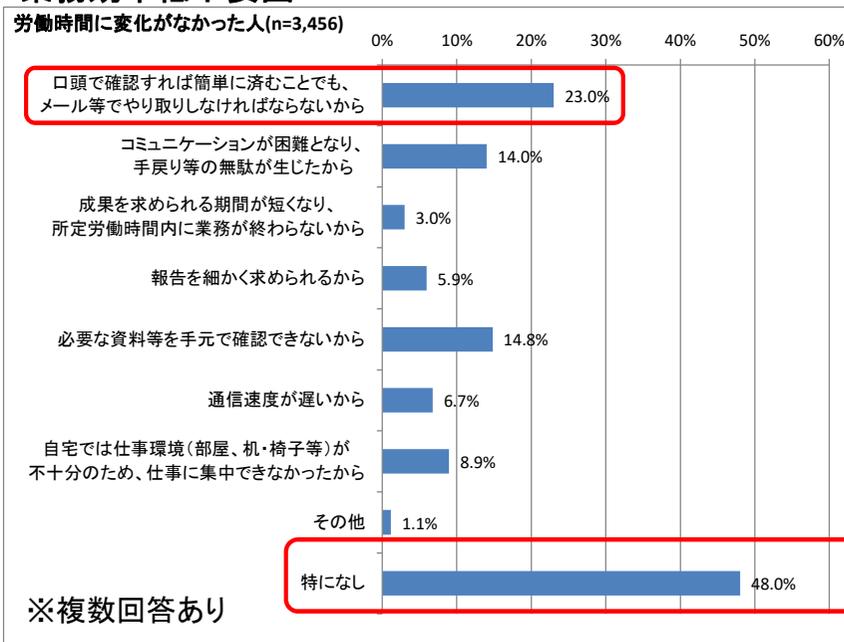


※単数回答

### 業務効率向上要因



### 業務効率低下要因

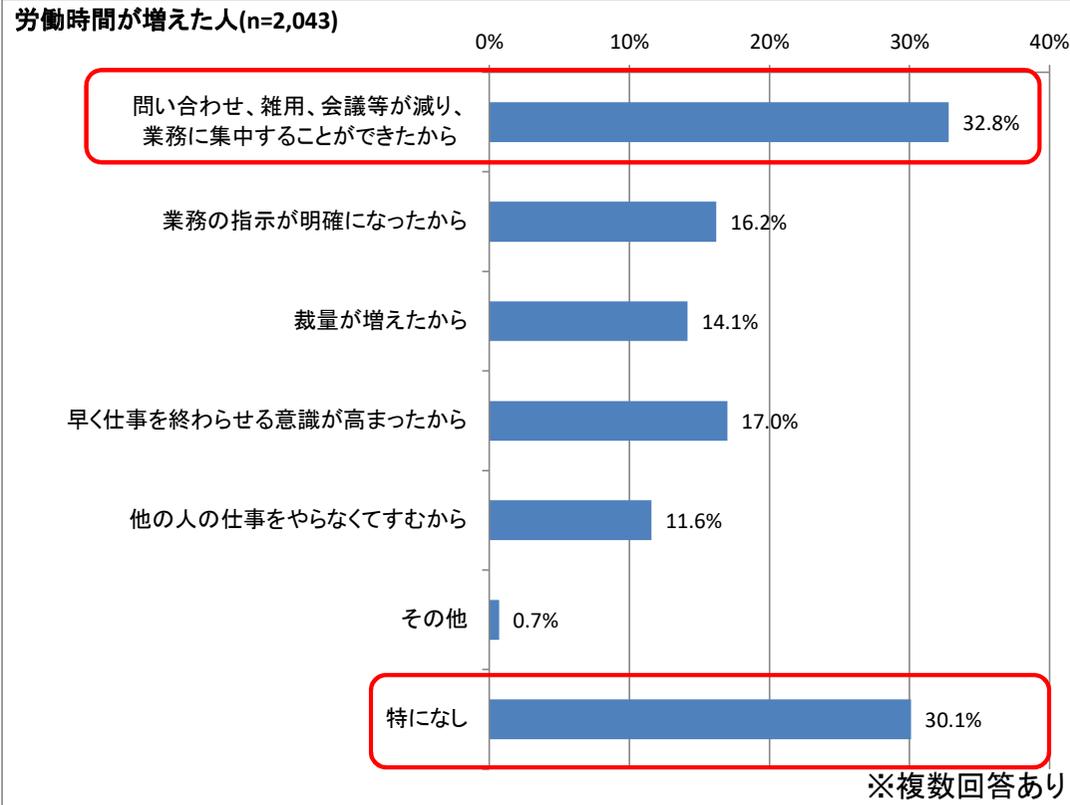


## 2-23. テレワークによる業務効率向上・低下要因④(労働時間が増えた人)

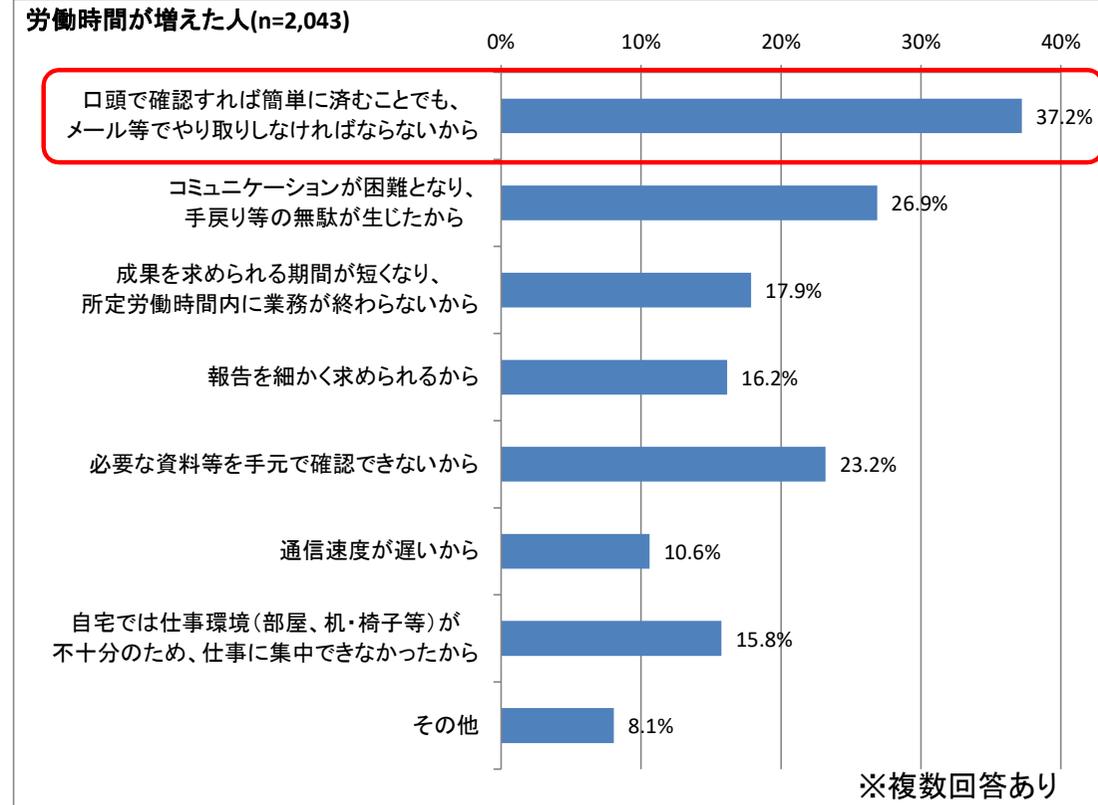
【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)のうち、労働時間が増えた人[n=2,043]

- テレワーク実施により労働時間が増えた人の業務効率向上要因は、「特になし」が約30%、「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33%と多かった。
- 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37%と最も多かった。

### 業務効率向上要因



### 業務効率低下要因

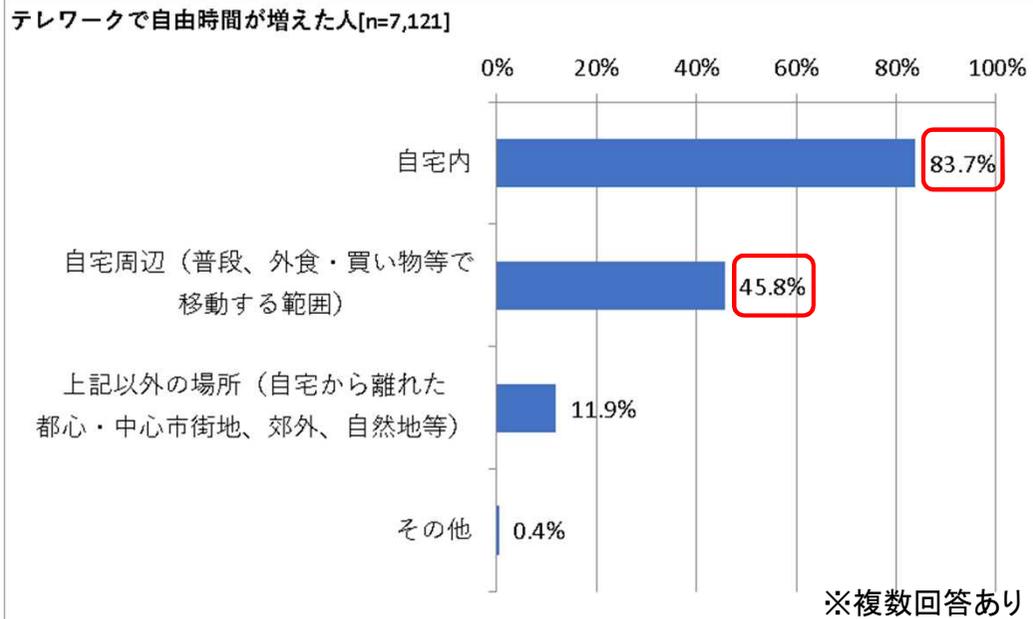


## 2-24. テレワークで生まれた自由時間の活用方法・場所

【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=7,121]

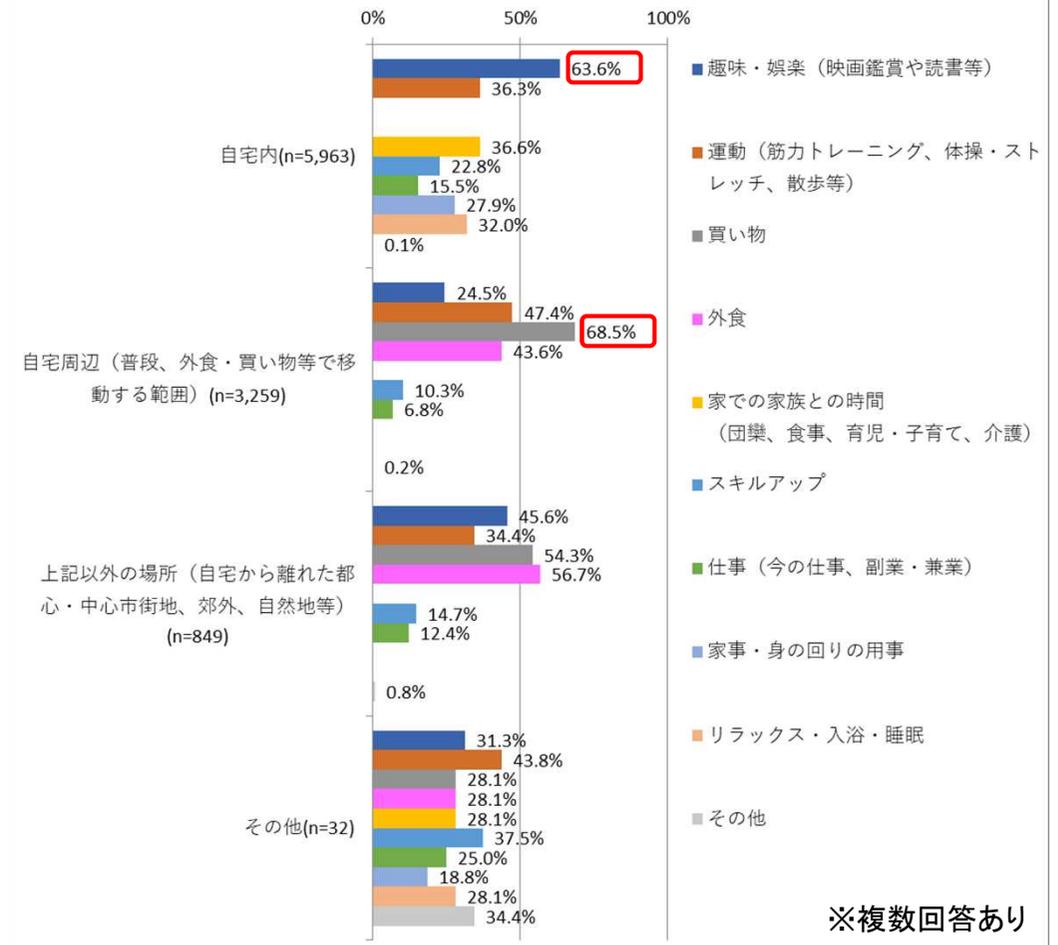
- 今後新型コロナウイルス感染症が収束した場合の、テレワーク実施で増えた自由時間（通勤時間削減も含む）の活動希望場所は、「**自宅内**」が約**84%**と最も多く、次いで「**自宅周辺**」が約**46%**と多い。
- 自由時間の活動希望内容は、**自宅内**では「**趣味・娯楽（映画鑑賞や読書等）**」が約**64%**と最も多く、**自宅周辺**では「**買い物**」が約**69%**と最も多い。

### 自由時間の活動希望場所



### 自由時間の活動希望場所と活動希望内容

テレワークで自由時間が増えた人[n=7,121]

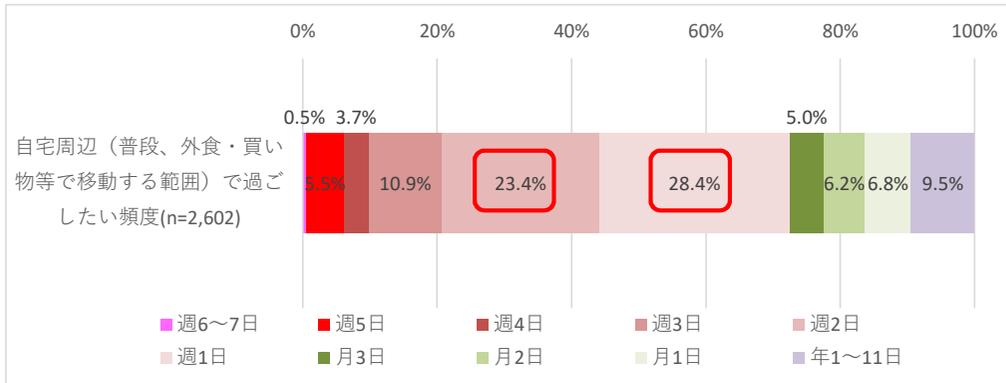


## 2-25. 自宅周辺での活動希望頻度（趣味・娯楽、買い物、外食）

【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、自宅で年1日以上テレワークしている人、且つ、テレワークで自由時間が増えた人、且つ、自由時間を自宅周辺で過ごしたい人[n=2,602]

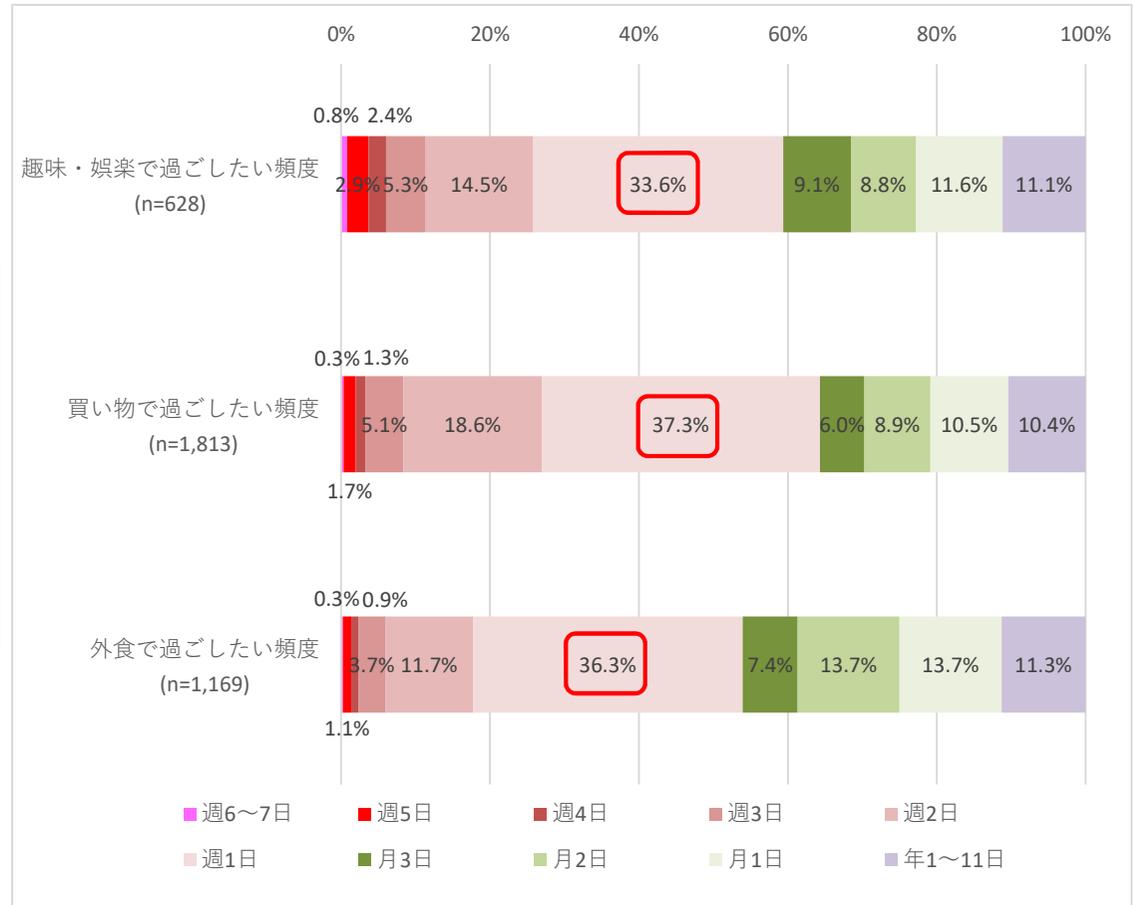
○テレワークによる自由時間を自宅周辺で過ごしたいと考えている人は、週1日の頻度を希望する人が約28%と最も多く、次いで週2日が約23%となっている。このうち、「趣味・娯楽」「買い物」「外食」のそれぞれの活動で過ごしたいと考えている人は、週1日の頻度を希望する人が最も多い。

自宅周辺での活動希望頻度（全体）



※単数回答

自宅周辺での活動希望頻度（趣味・娯楽、買い物、外食）



※単数回答

### 3. 【調査結果】新型コロナウイルス感染拡大に伴う 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①

## ○勤務先におけるテレワーク制度導入状況の変化

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、令和2年の第1回緊急事態宣言発令時に急増し、その後横ばいとなっている。(3-1①)

## ○勤務先のテレワークに対する方針の変化

会社からテレワーク指示・推奨を受けた人は、令和2年の第1回緊急事態宣言発令時に急増し、出勤指示・推奨を受けた人が急減している。令和3年の新型コロナウイルス感染拡大第5波に伴う緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置発令時では、令和2年の第1回緊急事態宣言発令時とテレワーク指示・推奨、出勤指示・推奨の割合はほとんど変わらない。第5波に伴う緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後、テレワーク指示・推奨を受けた人は減少した一方、出勤指示・推奨を受けた人が若干拡大している。(3-2①)

## ○勤務先におけるテレワーク実施状況の変化

勤務先において従業員の10%程度以上がテレワークを実施している割合は、令和2年の第1回緊急事態宣言発令時に急増した。令和3年の新型コロナウイルス感染拡大第5波に伴う緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後は、勤務先において従業員の10%程度以上がテレワークを実施している割合が若干減少している。(3-3①)

## ○勤務先における現在(令和3年10月時点)のテレワーク環境及び実施水準

勤務先における現在のテレワーク環境及び実施水準としては、「勤務先の業種がテレワークになじまないためほとんど実施されていない」が約59%と最も多く、次いで、「勤務先によるテレワーク環境の整備も進み、テレワークをしたい人はテレワークを実施している」が約21%と多い。(3-4①)

## ○テレワーク普及のために勤務先で必要な取組

勤務先のテレワークの普及のために雇用型就業者が必要と考える勤務先の取組として、「幹部の意識改革」が約36%と最も多く、次いで、「テレワーク環境の整備」「従業員の意識改革」が約24%と多い。(3-5①)

# 【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②

## ○勤務先のテレワーク環境の整備状況(雇用型テレワーカー)

勤務先のテレワーク環境の整備状況として、「十分な水準にある」「取組が進められている」の合計は、どの項目も新型コロナウイルス拡大以前から増加している。特に「社内規定等でテレワークの規定」「意思疎通の円滑化のための仕組みの導入」の増加が大きく、それぞれ約46ポイント増加、約37ポイント増加している。(3-6)

## ○勤務先のデジタル化の進展や関連ツールの活用状況(雇用型テレワーカー)

勤務先のデジタル化の進展や関連ツールの活用状況としては、雇用型テレワーカーでは、「WEB会議ツールの活用」が約68%と最も多く、次いで、「チャット、SNSの活用」が約52%と多い。

雇用型非テレワーカーでは、「特になし」を除けば、雇用型テレワーカーと同様、「WEB会議ツールの活用」が約23%と最も多く、次いで、「チャット、SNSの活用」が約11%と多い。(3-7)

## ○勤務先のツール活用による業務効率の変化(雇用型テレワーカー)

雇用型テレワーカーでは、勤務先のツール活用により業務効率が上がった人は約43%、変わらなかった人は約51%、下がった人は約7%となっている。雇用型非テレワーカーでは、勤務先のツール活用により業務効率が上がった人は約34%、変わらなかった人は約63%、下がった人は約3%となっている。(3-8)

## ○関東地方の地震発生翌日のテレワーク実施状況

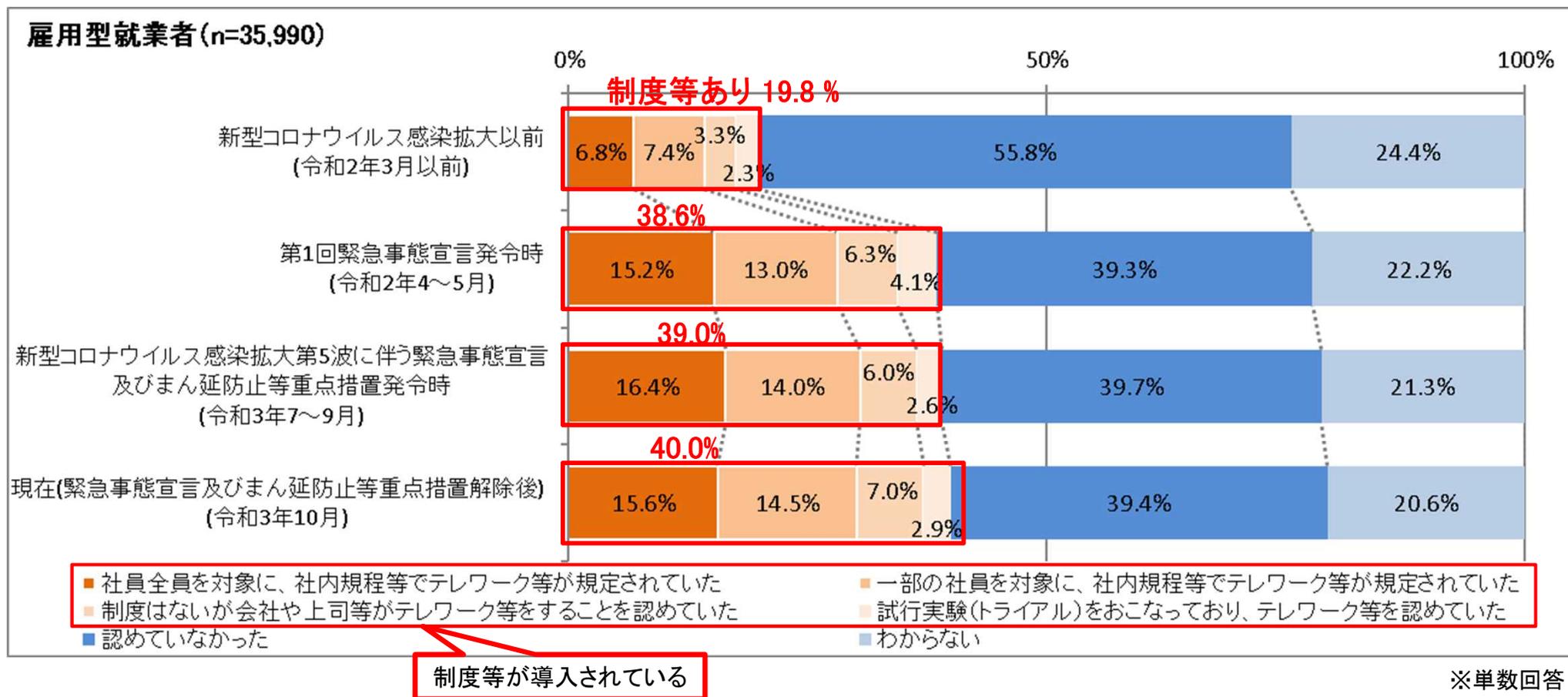
関東地方で最大震度5強の地震が発生した令和3年10月7日(木)の翌日、関東1都6県に居住する雇用型テレワーカーのうち約16%が地震の影響を踏まえてテレワークを実施し、「地震の影響とは関係なく実施」した約40%と合わせて約57%がテレワークを実施したと回答。(3-9)

# 3-1. 勤務先におけるテレワーク制度導入状況の変化①(全体)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

○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、令和2年の第1回緊急事態宣言発令時に急増し、その後横ばいとなっている。

勤務先におけるテレワーク制度導入状況の変化

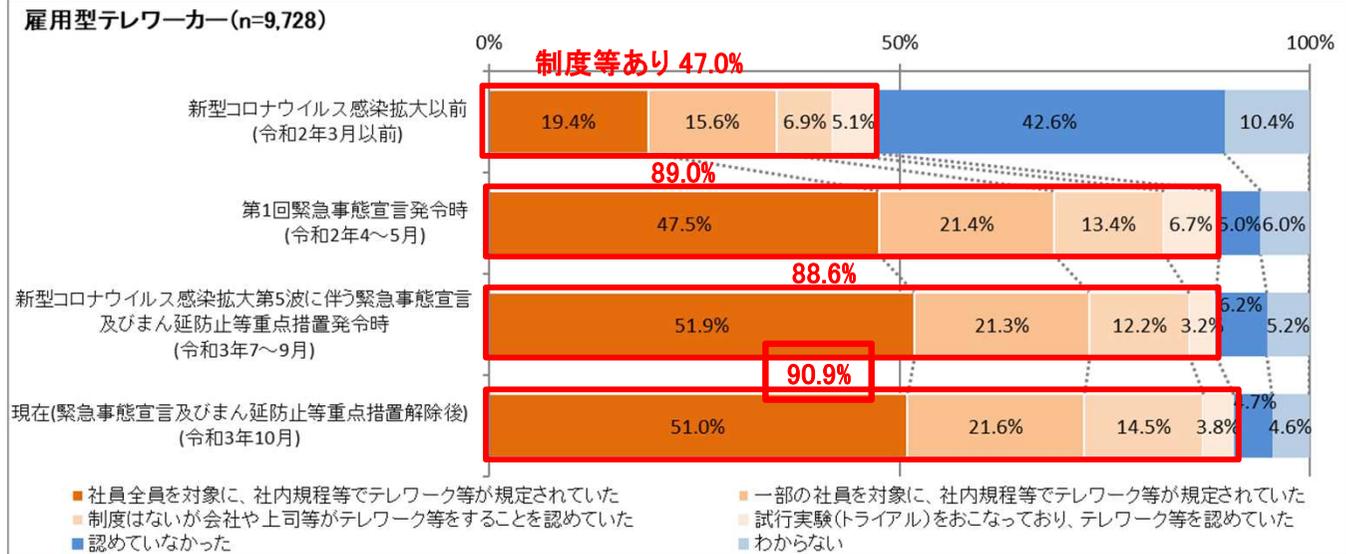


### 3-1. 勤務先におけるテレワーク制度導入状況の変化②(テレワーカー・非テレワーカー別)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

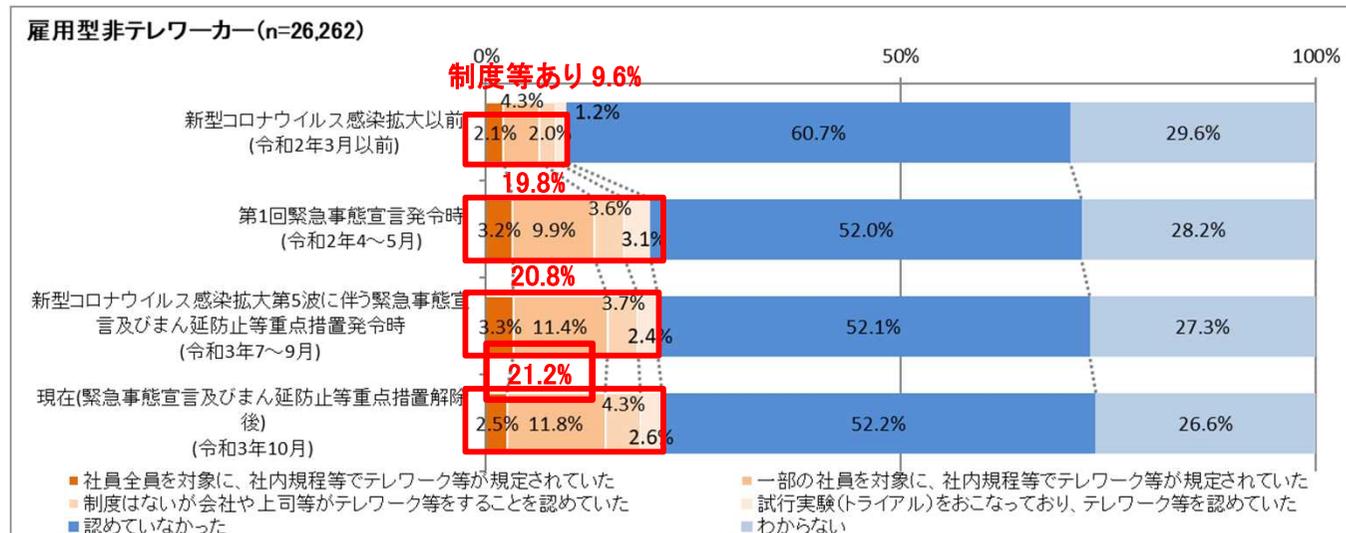
○テレワーカー・非テレワーカー別に勤務先のテレワーク制度導入状況を見ると、テレワーカー・非テレワーカーとも令和2年の第1回緊急事態宣言発令時に増加し、令和2年10月時点で勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と回答した人の割合は、**テレワーカーは約91%に達し、非テレワーカーでは約21%にとどまってい**

勤務先におけるテレワーク制度導入状況の変化  
(雇用型テレワーカー)



※単数回答

勤務先におけるテレワーク制度導入状況の変化  
(雇用型非テレワーカー)



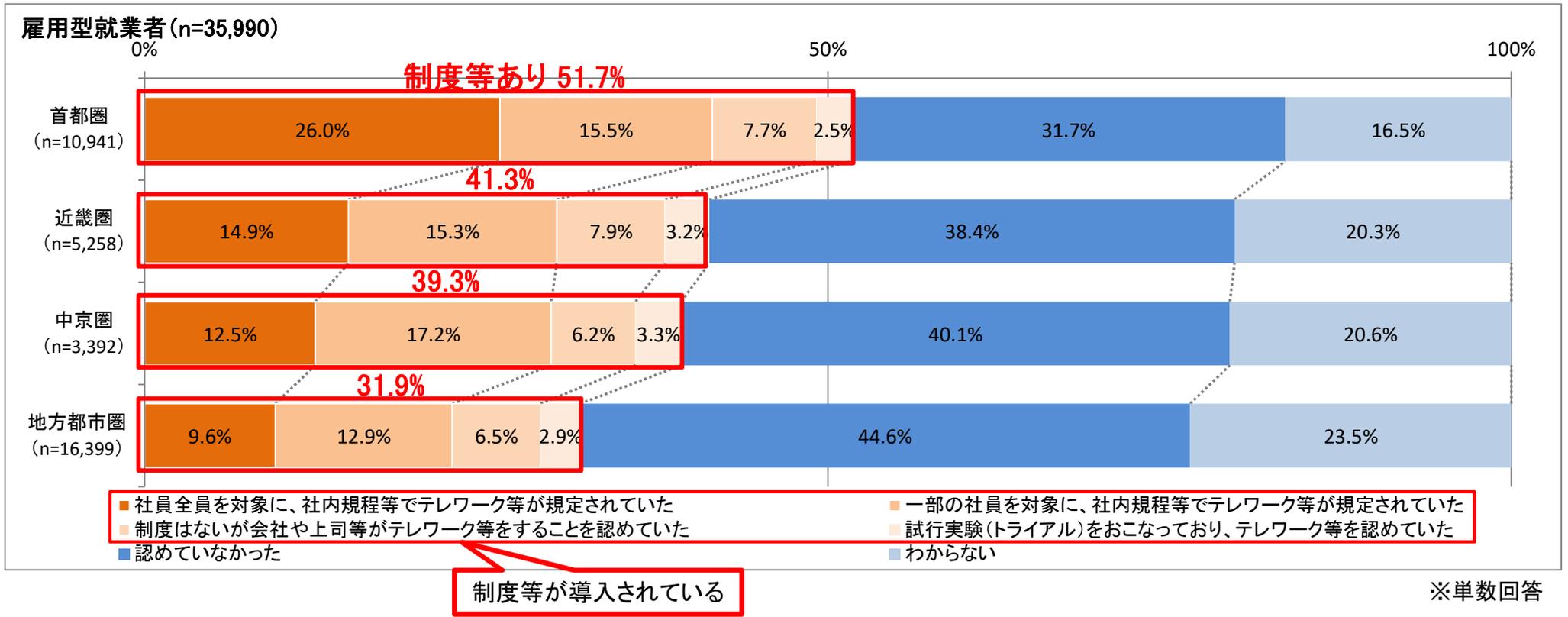
※単数回答

# 3-1. 勤務先におけるテレワーク制度導入状況の変化③(地域別)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

○地域別に緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後(令和3年10月現在)の勤務先のテレワーク制度導入状況をみると、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、首都圏で高い。

勤務先におけるテレワーク制度導入状況<現在(緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後)(令和3年10月)>

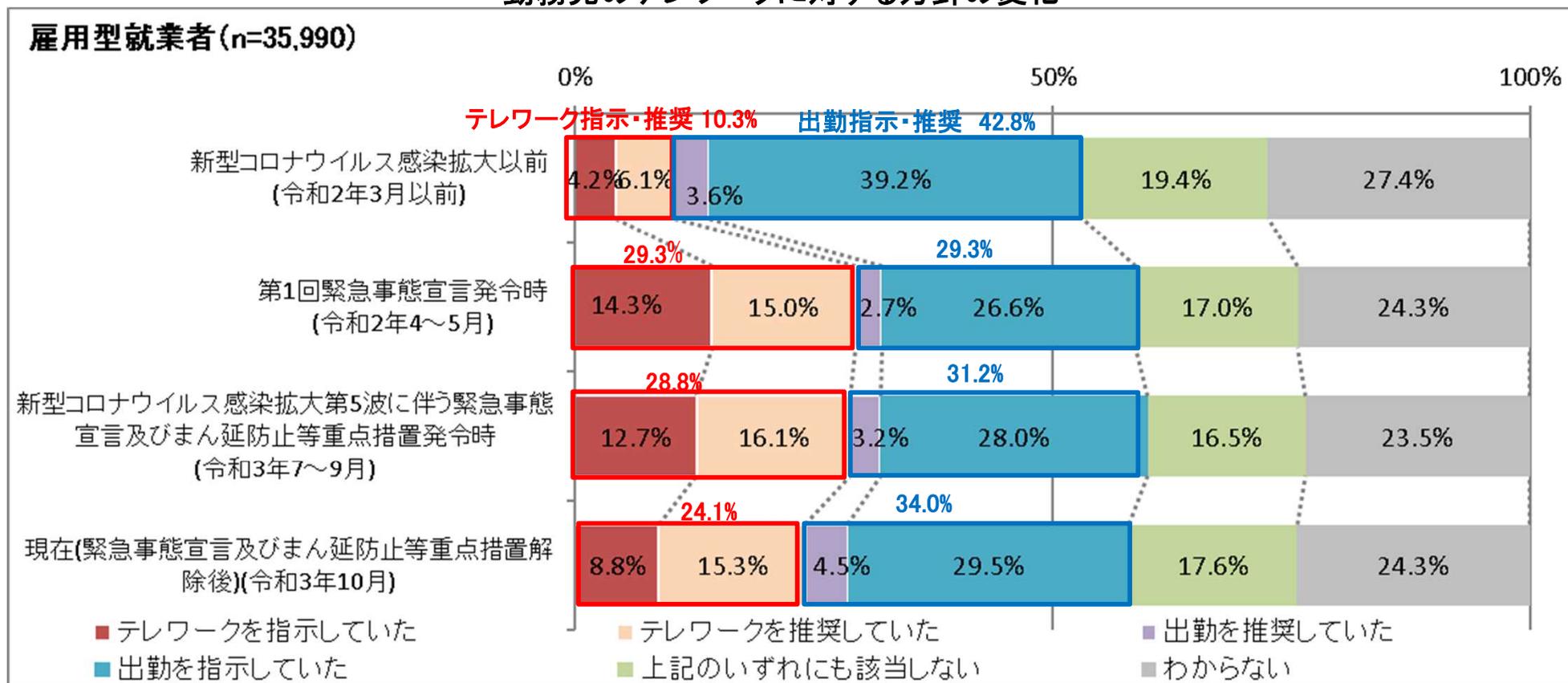


## 3-2. 勤務先におけるテレワークに対する方針の変化①(全体)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 会社からテレワーク指示・推奨を受けた人は、令和2年の第1回緊急事態宣言発令時に急増し、出勤指示・推奨を受けた人が急減している。
- 令和3年の新型コロナウイルス感染拡大第5波に伴う緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置発令時では、令和2年の第1回緊急事態宣言発令時とテレワーク指示・推奨、出勤指示・推奨の割合はほとんど変わらない。
- 第5波に伴う緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後、テレワーク指示・推奨を受けた人は減少した一方、出勤指示・推奨を受けた人が若干拡大している。

勤務先のテレワークに対する方針の変化



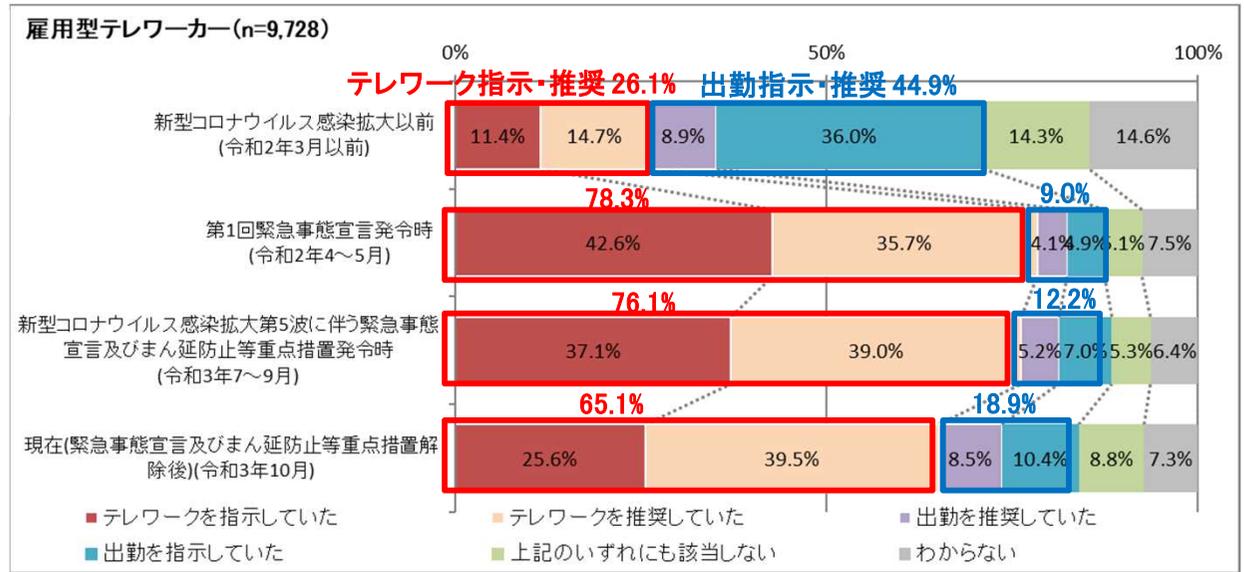
※単数回答

### 3-2. 勤務先におけるテレワークに対する方針の変化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[n=35,990]

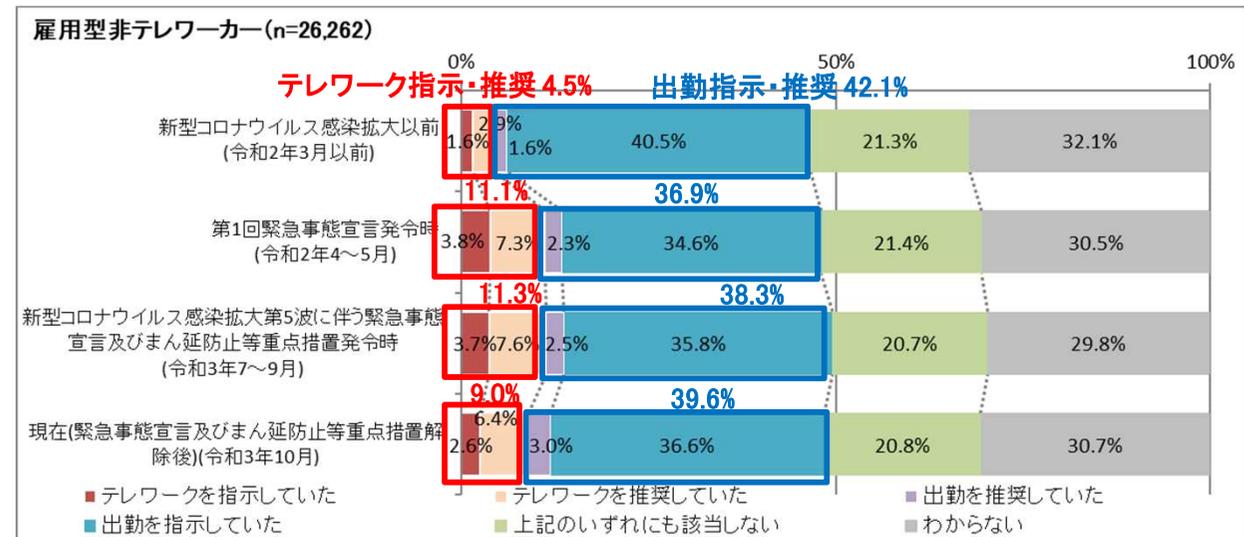
- テレワーカー・非テレワーカー別に勤務先のテレワークに対する方針をみると、令和2年の第1回緊急事態宣言発令時に、テレワーク指示・推奨を受けた人が、テレワーカーで約78%に達し、非テレワーカーでは約11%にとどまっている。
- 新型コロナウイルス感染拡大第5波に伴う緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後、テレワーカー、非テレワーカーともテレワークの指示・推奨を受けている人が減少し、出勤指示・推奨を受けている人が増加している。

#### 勤務先におけるテレワークに対する方針の変化 (雇用型テレワーカー)



※単数回答

#### 勤務先におけるテレワークに対する方針の変化 (雇用型非テレワーカー)



※単数回答

# 3-2. 勤務先におけるテレワークに対する方針の変化③(地域別①)

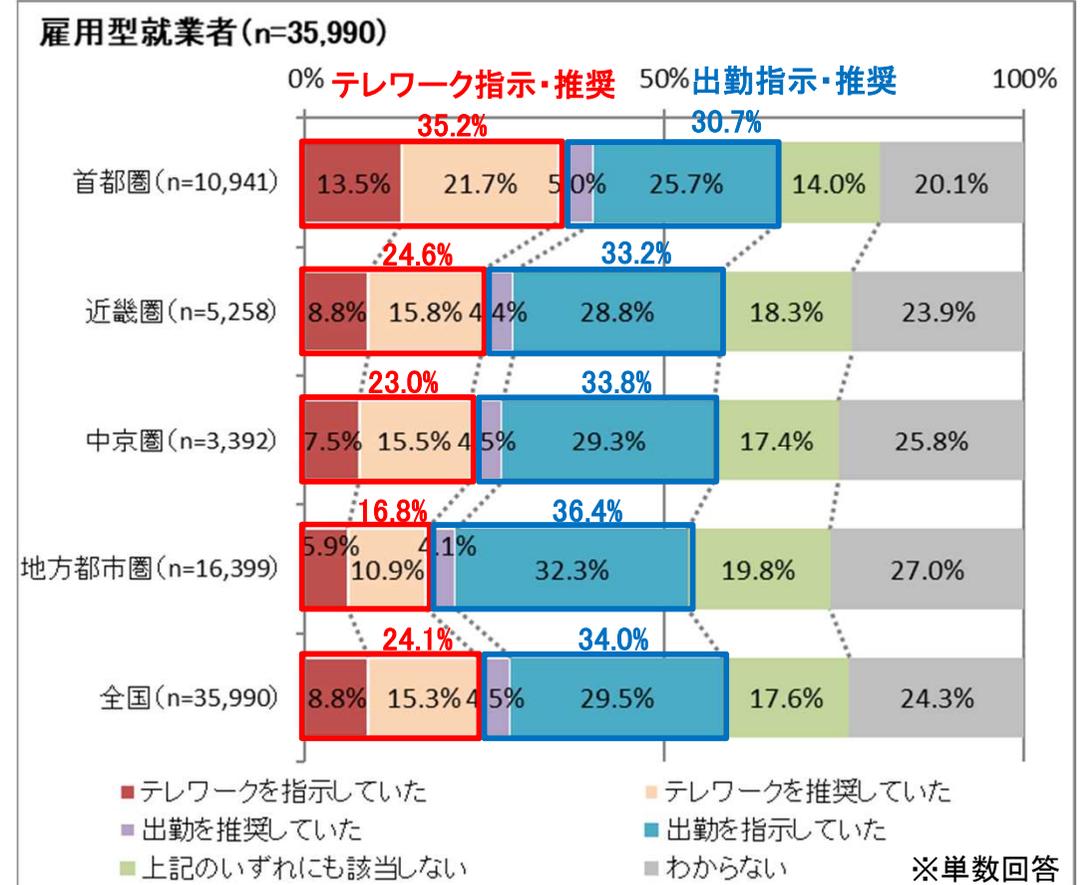
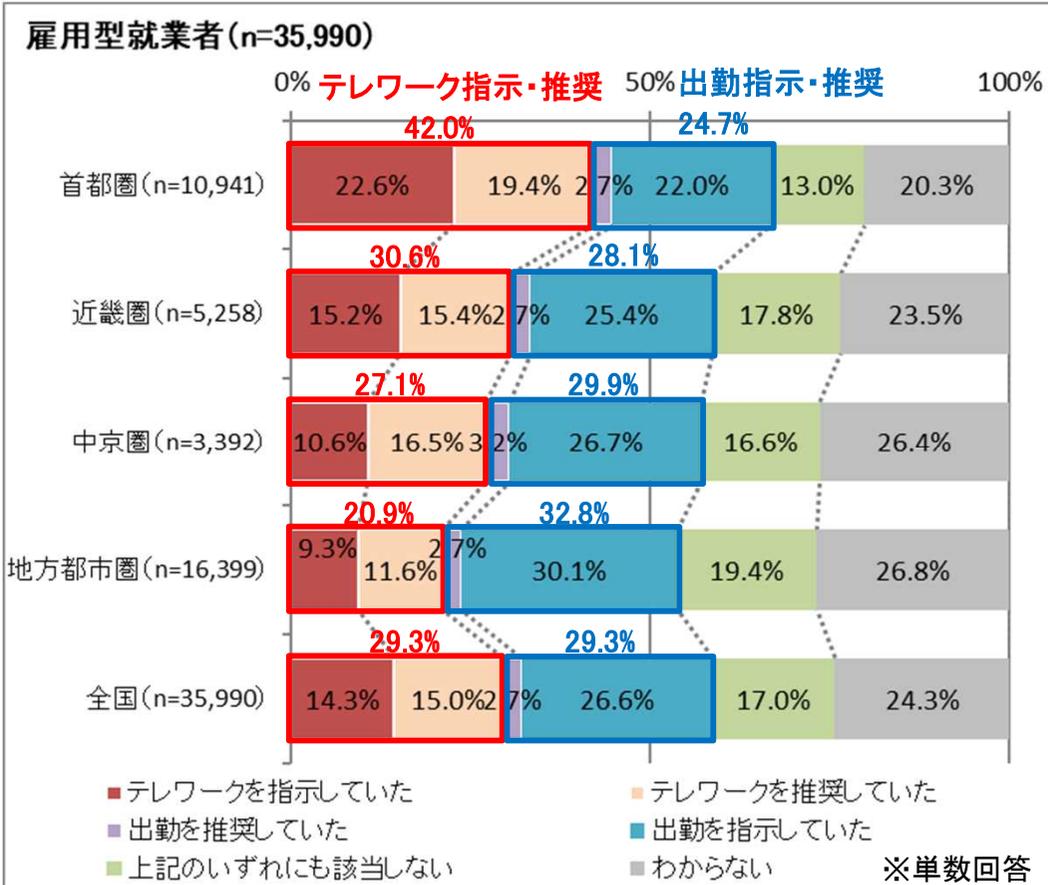
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 令和2年の第1回緊急事態宣言発令時と比べれば、どの地域も、テレワーク指示・推奨を受けた人の割合が減少した一方、出勤指示・推奨を受けた人の割合は拡大している。
- 地域別に緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後(令和3年10月現在)の勤務先のテレワークに対する方針をみると、勤務先からテレワークの指示・推奨を受けた人の割合は、首都圏で高い。

勤務先におけるテレワークに対する方針の変化

<第1回緊急事態宣言発令時(令和2年4~5月)>

<現在(緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後)(令和3年10月)>



※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

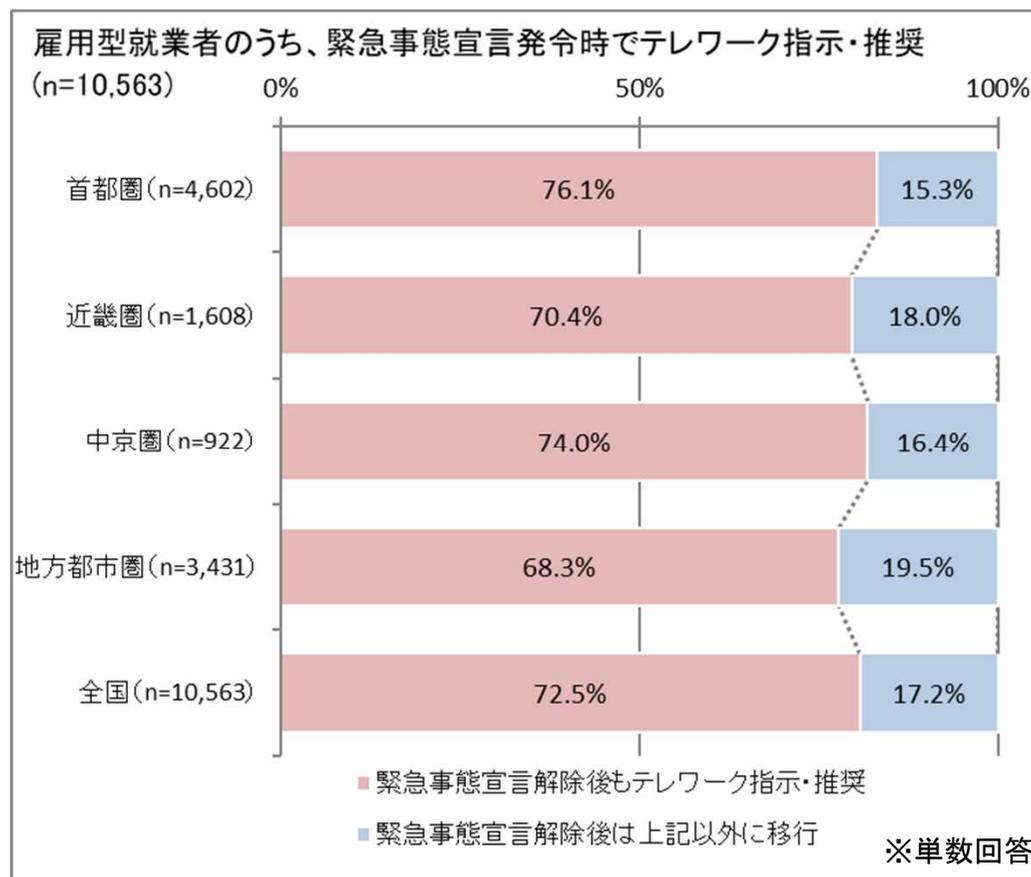
## 3-2. 勤務先におけるテレワークに対する方針の変化④(地域別②)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、緊急事態宣言発令時でテレワーク指示・推奨[n=10,563]

○新型コロナウイルス感染症対策としてテレワークの指示・推奨の割合が最も高かった令和2年の第1回緊急事態宣言期間中と新型コロナウイルス感染者数が減少した現在(令和3年10月)の勤務先のテレワークに対する方針を比較すると、両時期ともテレワーク指示・推奨の割合は首都圏では高い傾向があるものの、どの地域でも7~8割程度あり、一定程度定着している可能性がある。

### 勤務先におけるテレワーク指示・推奨方針の変化

＜第1回緊急事態宣言発令時(令和2年4~5月)と  
緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後(令和3年10月)の変化＞

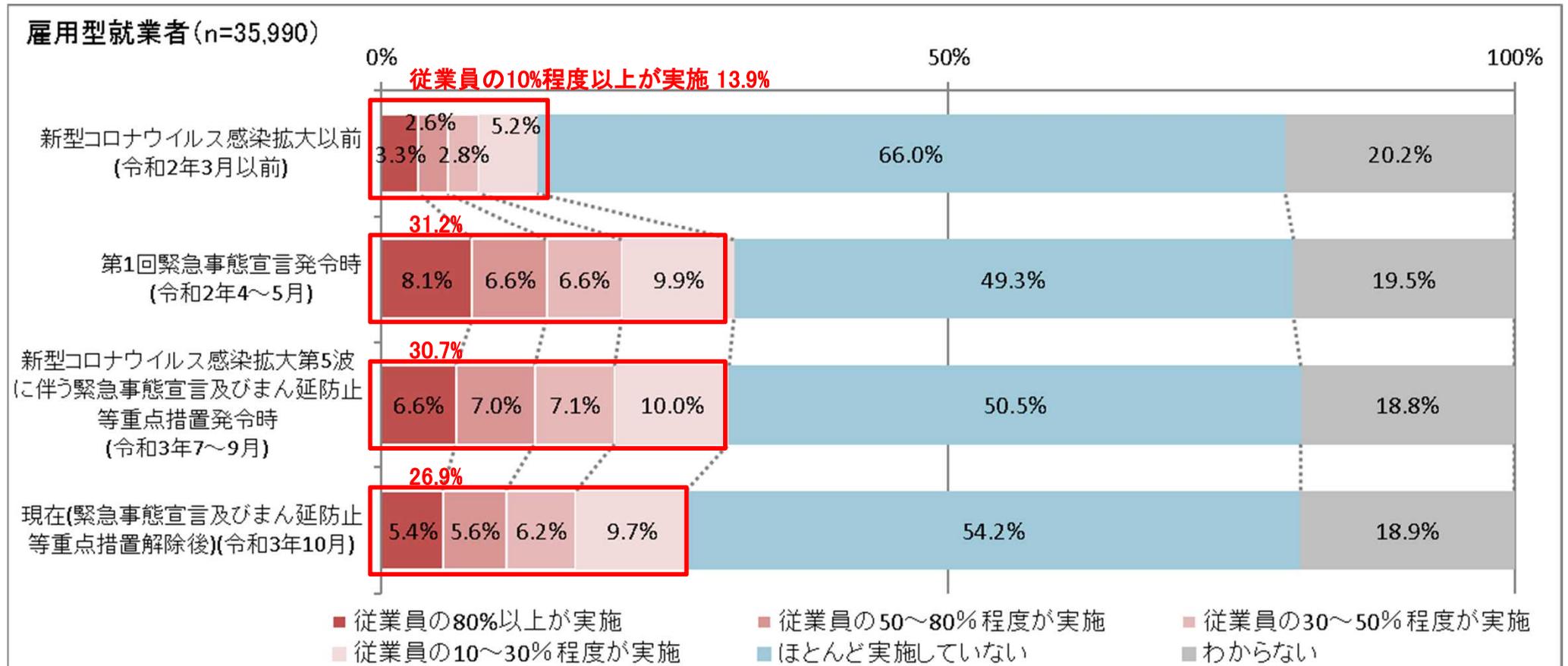


### 3-3. 勤務先におけるテレワーク実施状況の変化①(全体)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 勤務先において従業員の10%程度以上がテレワークを実施している割合は、令和2年の第1回緊急事態宣言発令時に急増した。
- 令和3年の新型コロナウイルス感染拡大第5波に伴う緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後は、勤務先において従業員の10%程度以上がテレワークを実施している割合が若干減少している。

勤務先におけるテレワーク実施状況(\*)の変化



\*テレワーク実施状況は、回答者個人の実施状況でなく、回答者の勤務先の従業員の実施状況に対する認識

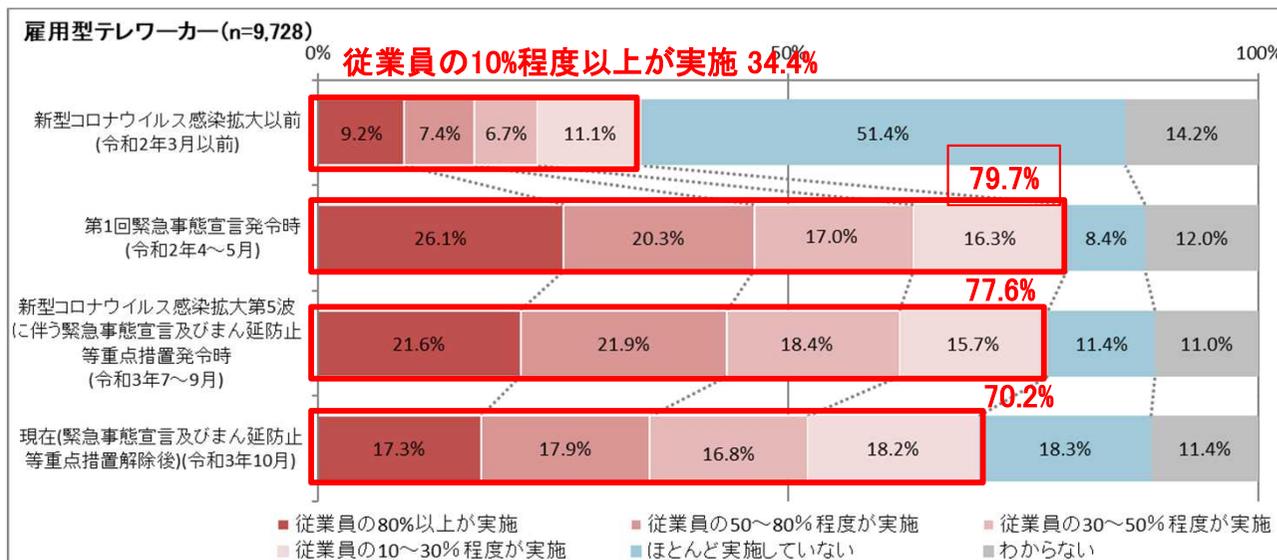
※単数回答

### 3-3. 勤務先におけるテレワーク実施状況の変化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[n=35,990]

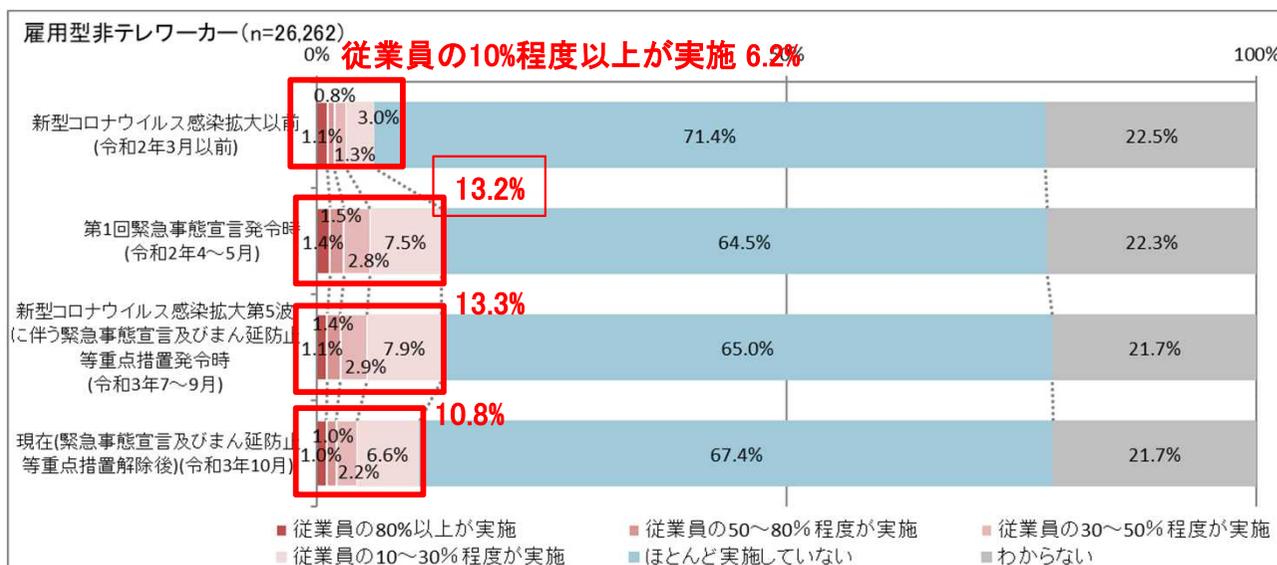
○テレワーカー・非テレワーカー別に勤務先におけるテレワーク実施状況をみると、勤務先において従業員の10%程度以上がテレワークを実施している割合は、令和2年の第1回緊急事態宣言発令時にテレワーカーで約80%に達し、非テレワーカーは約13%にとどまっている。

勤務先におけるテレワーク実施状況(※)の変化(雇用型テレワーカー)



※単数回答

勤務先におけるテレワーク実施状況(※)の変化(雇用型非テレワーカー)



※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

※テレワーク実施状況は、回答者個人の実施状況でなく、回答者の勤務先の従業員の実施状況に対する認識

# 3-3. 勤務先におけるテレワーク実施状況の変化③(地域別)

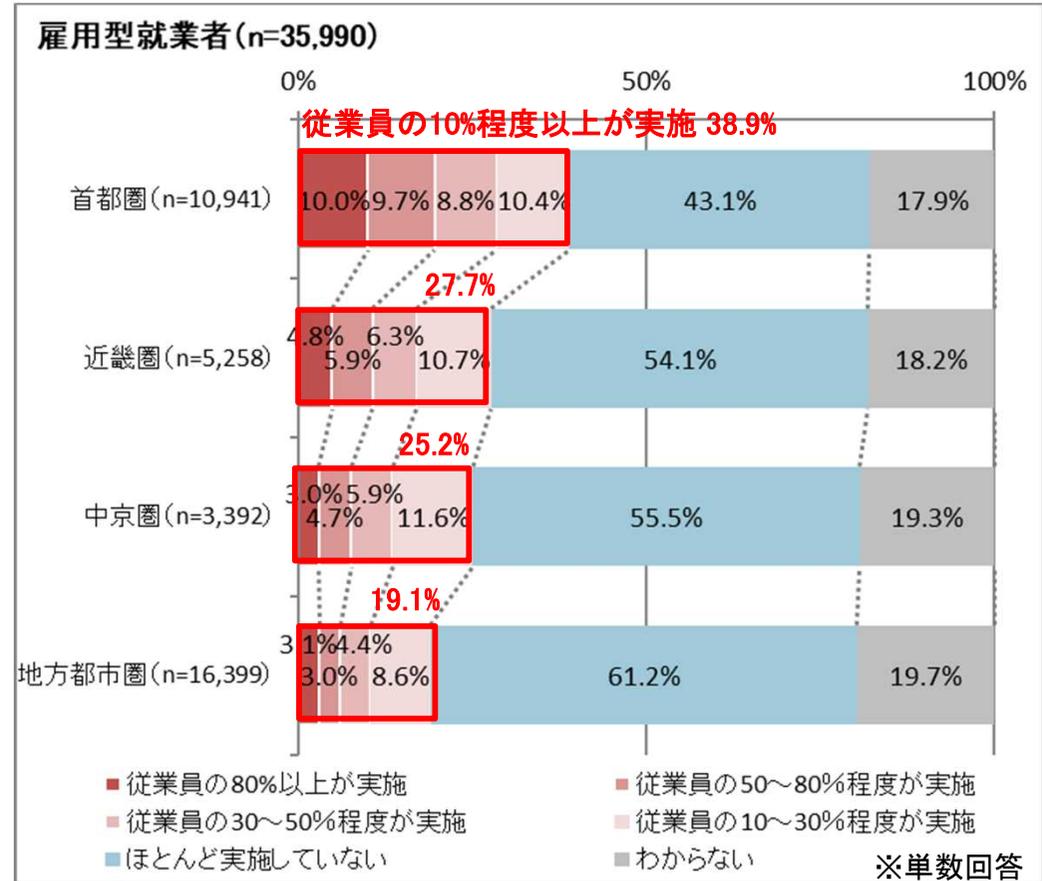
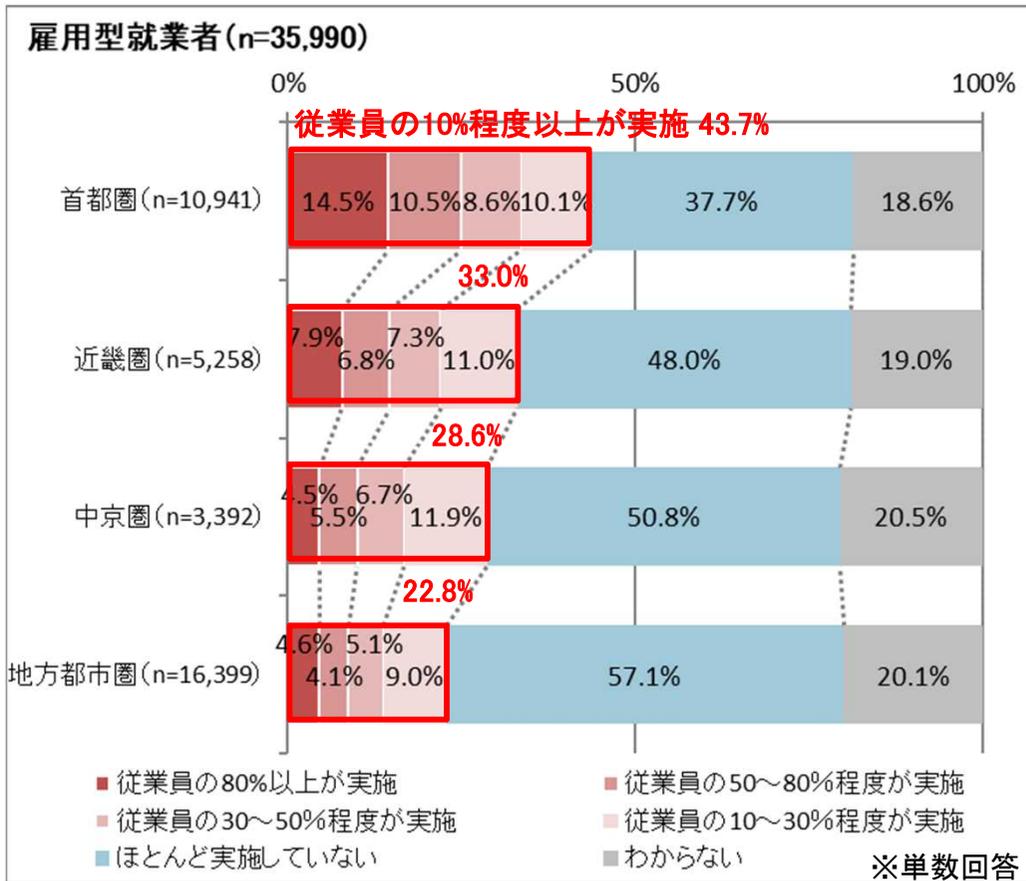
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 令和2年の第1回緊急事態宣言発令時と比べれば、どの地域も、従業員の10%程度以上がテレワークを実施していると回答した人の割合は減少している。
- 地域別に緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後(令和3年10月現在)の勤務先におけるテレワーク実施状況をみると、**従業員の10%程度以上がテレワークを実施していると回答した人の割合は、首都圏で高い。**

勤務先におけるテレワーク実施状況(※)の変化

<第1回緊急事態宣言発令時(令和2年4~5月)>

<現在(緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置解除後)(令和3年10月)>



※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

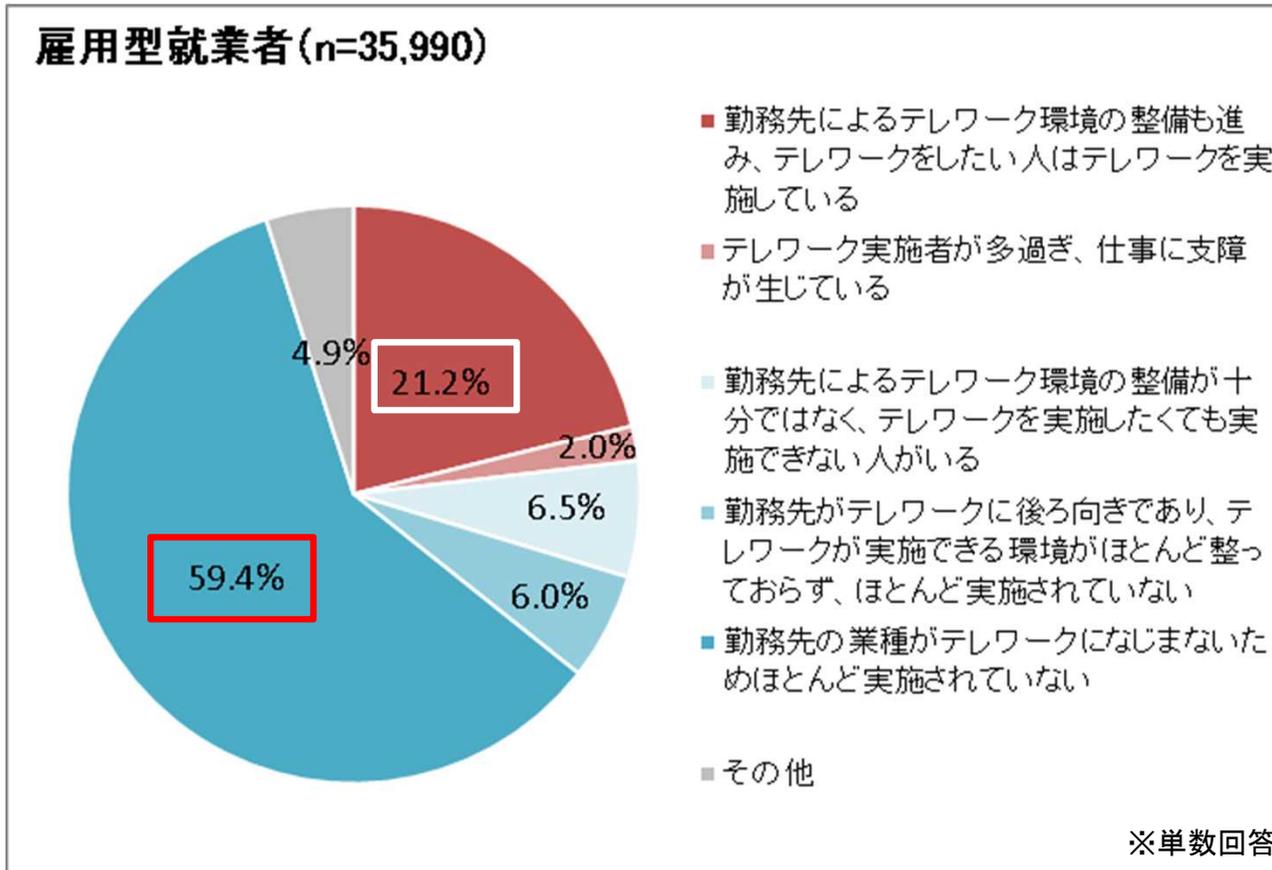
※テレワーク実施状況は、回答者個人の実施状況でなく、回答者の勤務先の従業員の実施状況に対する認識

### 3-4. 勤務先における現在(令和3年10月時点)のテレワーク環境及び実施水準① (全体)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

○勤務先における令和3年10月時点のテレワーク環境及び実施水準としては、「勤務先の業種がテレワークになじまないためほとんど実施されていない」が約59%と最も多く、次いで、「勤務先によるテレワーク環境の整備も進み、テレワークをしたい人はテレワークを実施している」が約21%と多い。

勤務先における現在(令和3年10月時点)のテレワーク環境及び実施水準



### 3-4. 勤務先における現在(令和3年10月時点)のテレワーク環境及び実施水準②

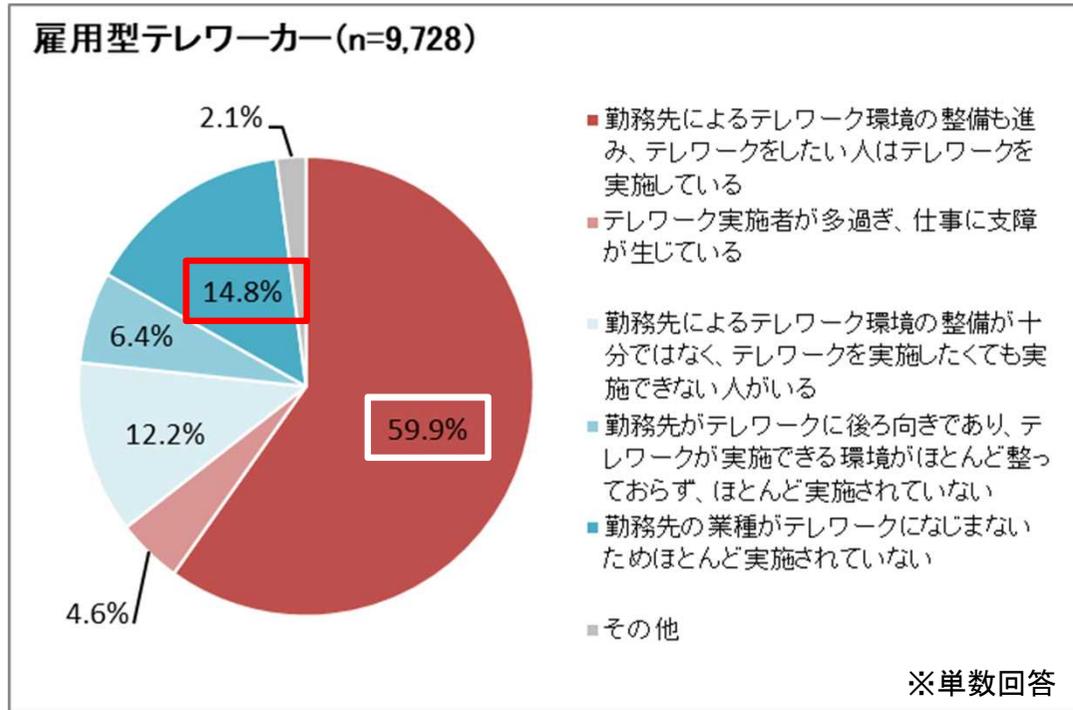
(テレワーカー・非テレワーカー別)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

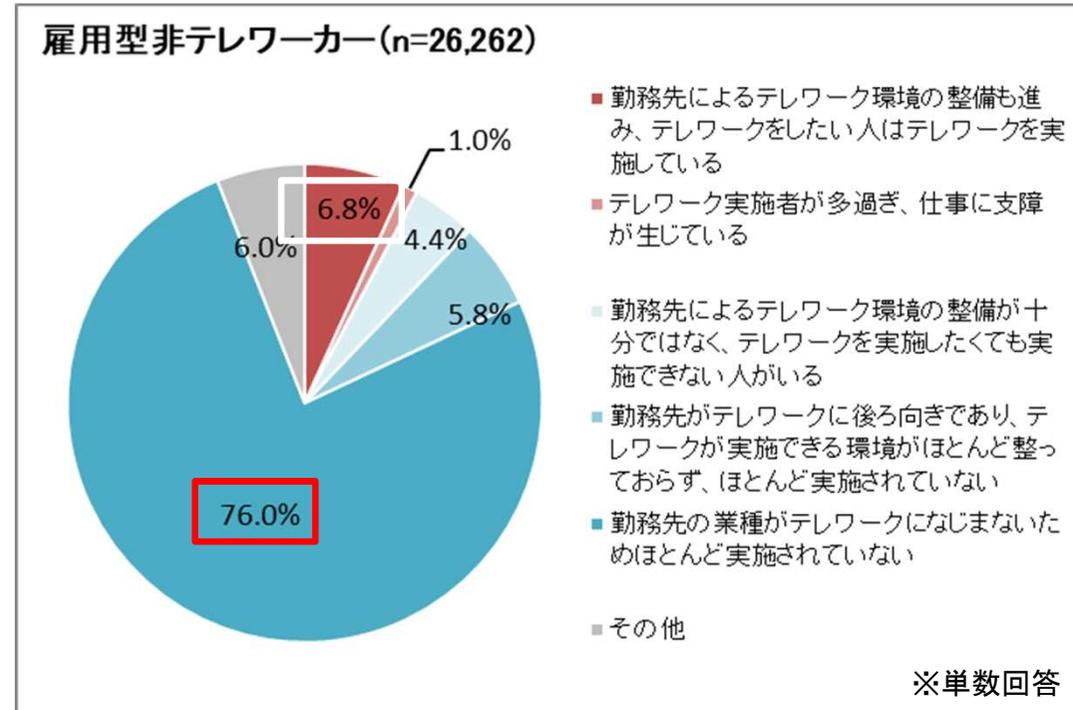
○テレワーカー・非テレワーカー別に勤務先における令和3年10月時点のテレワーク環境及び実施水準をみると、「勤務先によるテレワーク環境の整備も進み、テレワークをしたい人はテレワークを実施している」はテレワーカーでは最も多い約60%、非テレワーカーでは約7%。

○「勤務先の業種がテレワークになじまないためほとんど実施されていない」はテレワーカーで約15%、非テレワーカーでは最も多い約76%。

勤務先における現在(令和3年10月時点)の  
テレワーク環境及び実施水準(雇用型テレワーカー)



勤務先における現在(令和3年10月時点)の  
テレワーク環境及び実施水準(雇用型非テレワーカー)

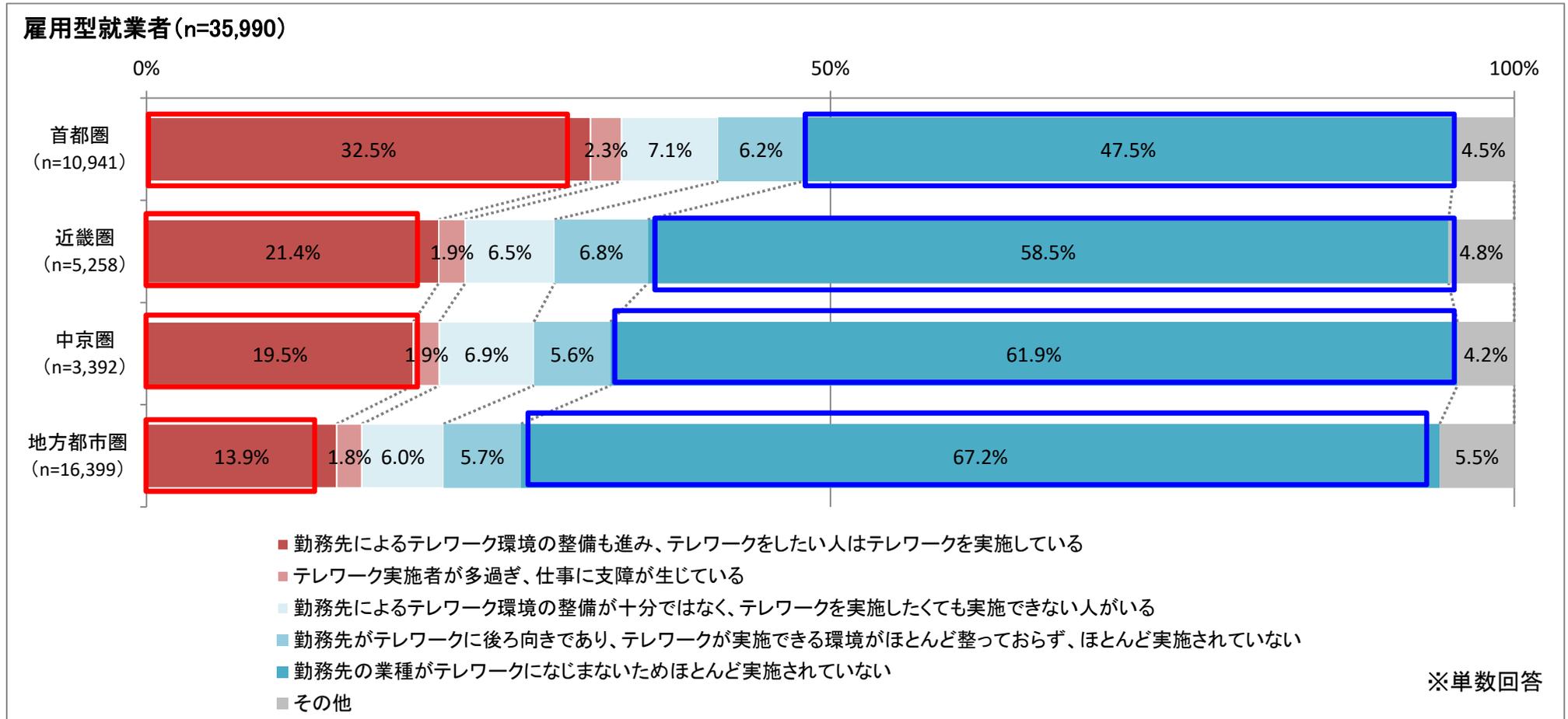


### 3-4. 勤務先における現在(令和3年10月時点)のテレワーク環境及び実施水準③ (地域別)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 地域別に勤務先における令和3年10月時点のテレワーク環境及び実施水準をみると、「勤務先によるテレワーク環境の整備も進み、テレワークをしたい人はテレワークを実施している」と回答した人の割合は、**首都圏で多く、地方都市圏で少ない**。
- 反対に、「勤務先の業種がテレワークになじまないためほとんど実施されていない」と回答した人の割合は、**首都圏で少なく、地方都市圏が多い**。

勤務先における現在(令和3年10月時点)のテレワーク環境及び実施水準

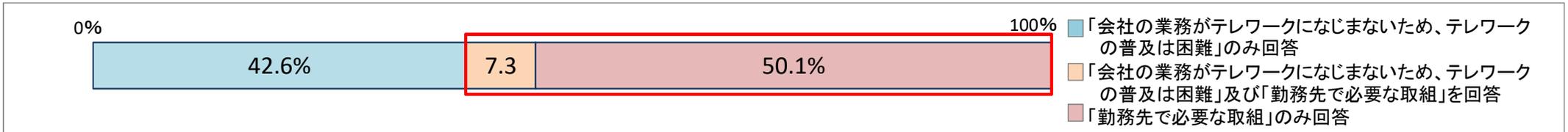


※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

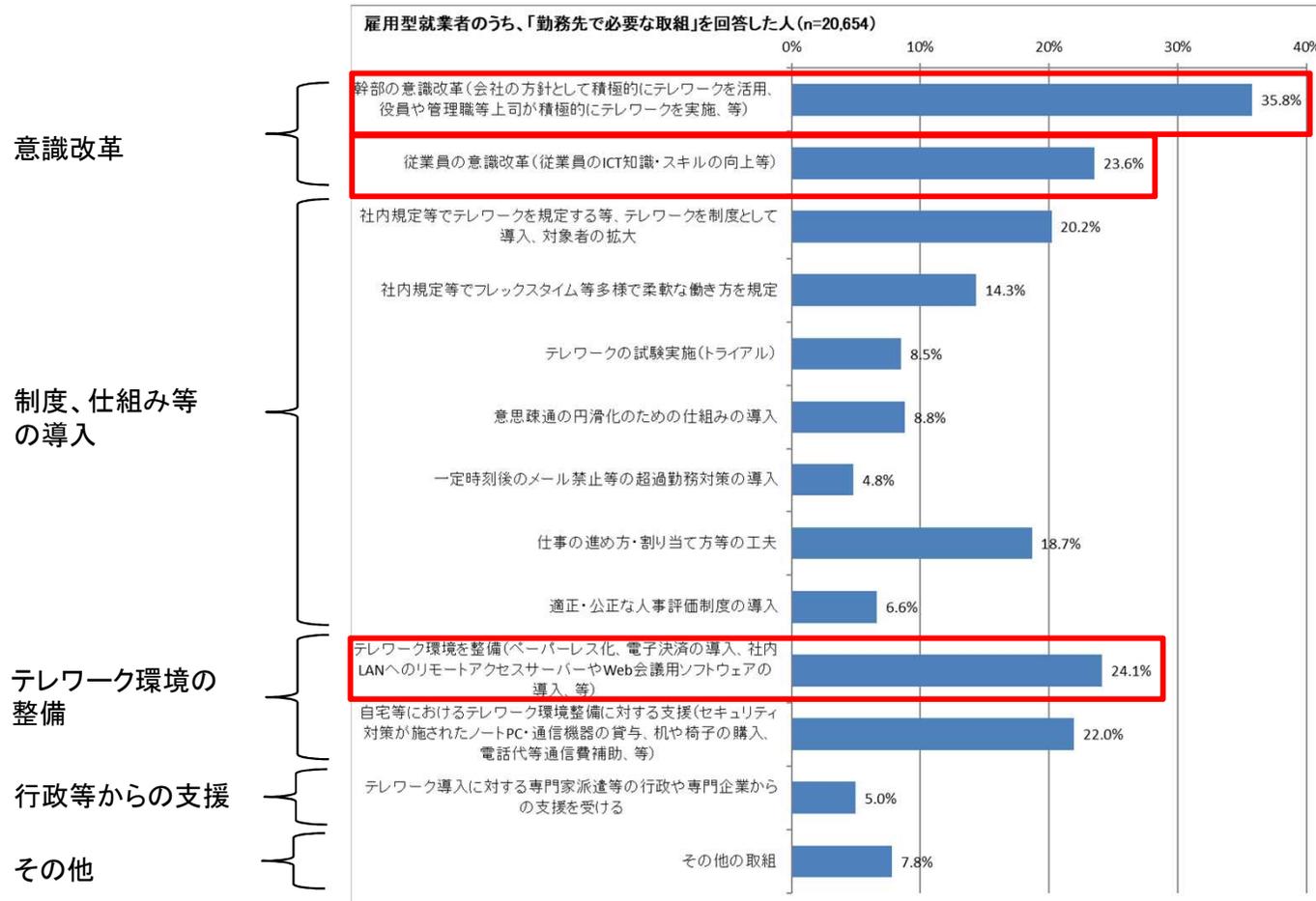
# 3-5. テレワーク普及のために勤務先で必要な取組①(全体)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、「勤務先で必要な取組」を回答した人 [n=20,654]

○勤務先のテレワークの普及のために雇用型就業者が必要と考える勤務先の取組として、「**幹部の意識改革**」が約36%と最も多く、次いで、「**テレワーク環境の整備**」「**従業員の意識改革**」が約24%と多い。



## テレワーク普及のために勤務先で必要な取組



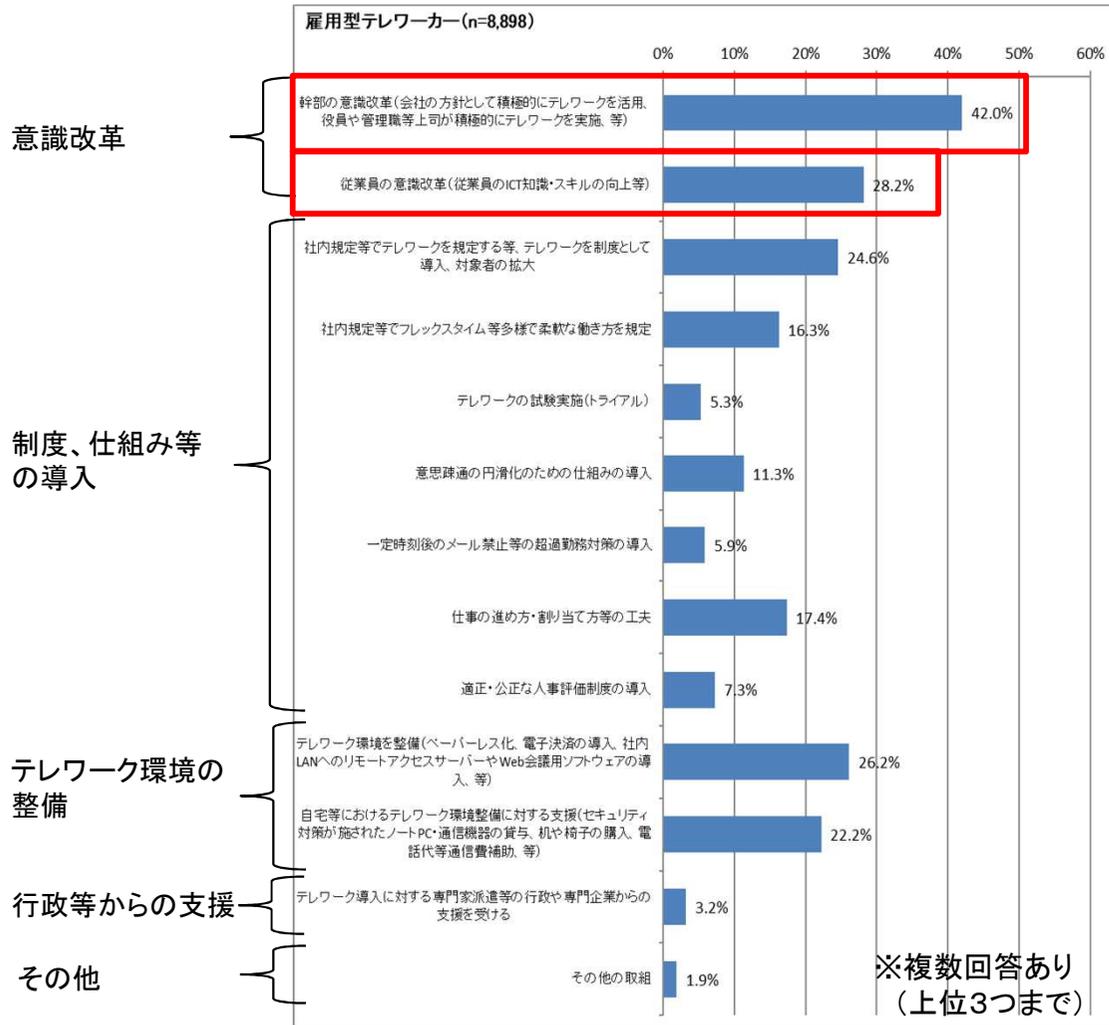
※複数回答あり(上位3つまで)

### 3-5. テレワーク普及のために勤務先で必要な取組②(テレワーカー・非テレワーカー別)

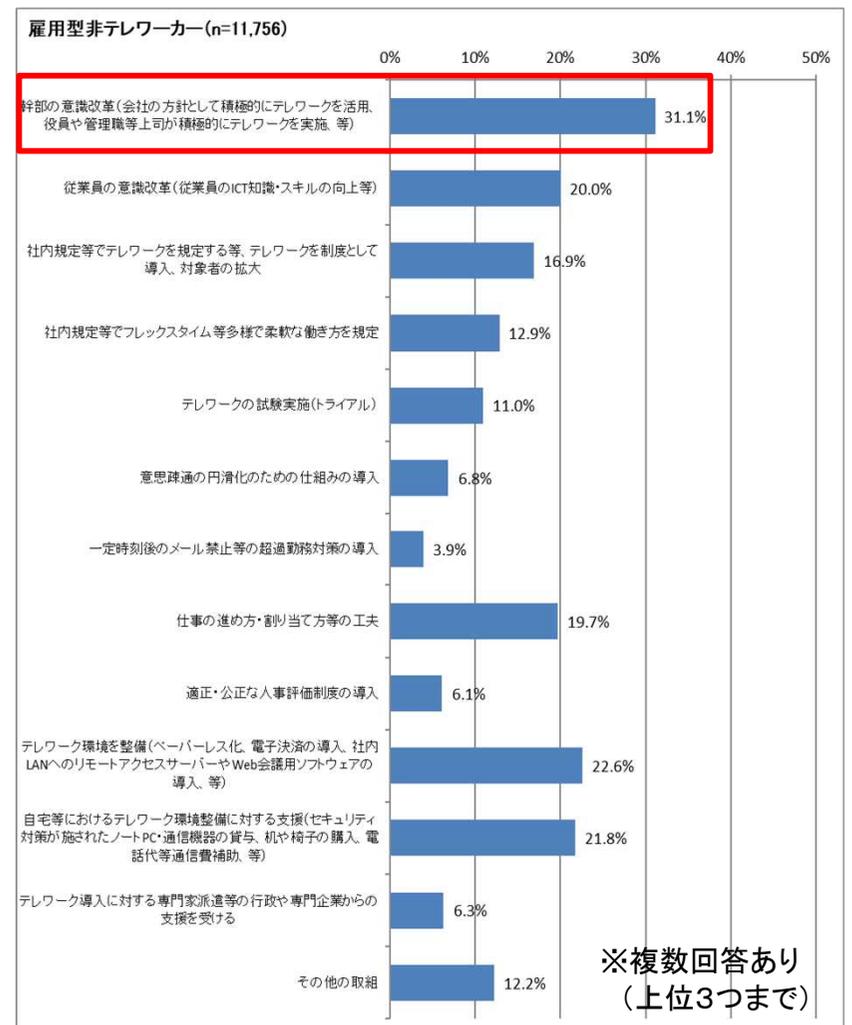
【設問対象者】雇用型就業者 [n=20,654](※1)

- テレワーカー・非テレワーカー別に、勤務先のテレワークの普及のために必要と考える勤務先の取組をみると、テレワーカーでは「**幹部の意識改革**」が約42%と最も多く、次いで「**従業員の意識改革**」が約28%と多い。
- 非テレワーカーでは「**幹部の意識改革**」が約31%と最も多い。テレワーク環境の整備」が約23%と多い。

テレワーク普及のために勤務先で必要な取組(雇用型テレワーカー)



テレワーク普及のために勤務先で必要な取組(雇用型非テレワーカー)



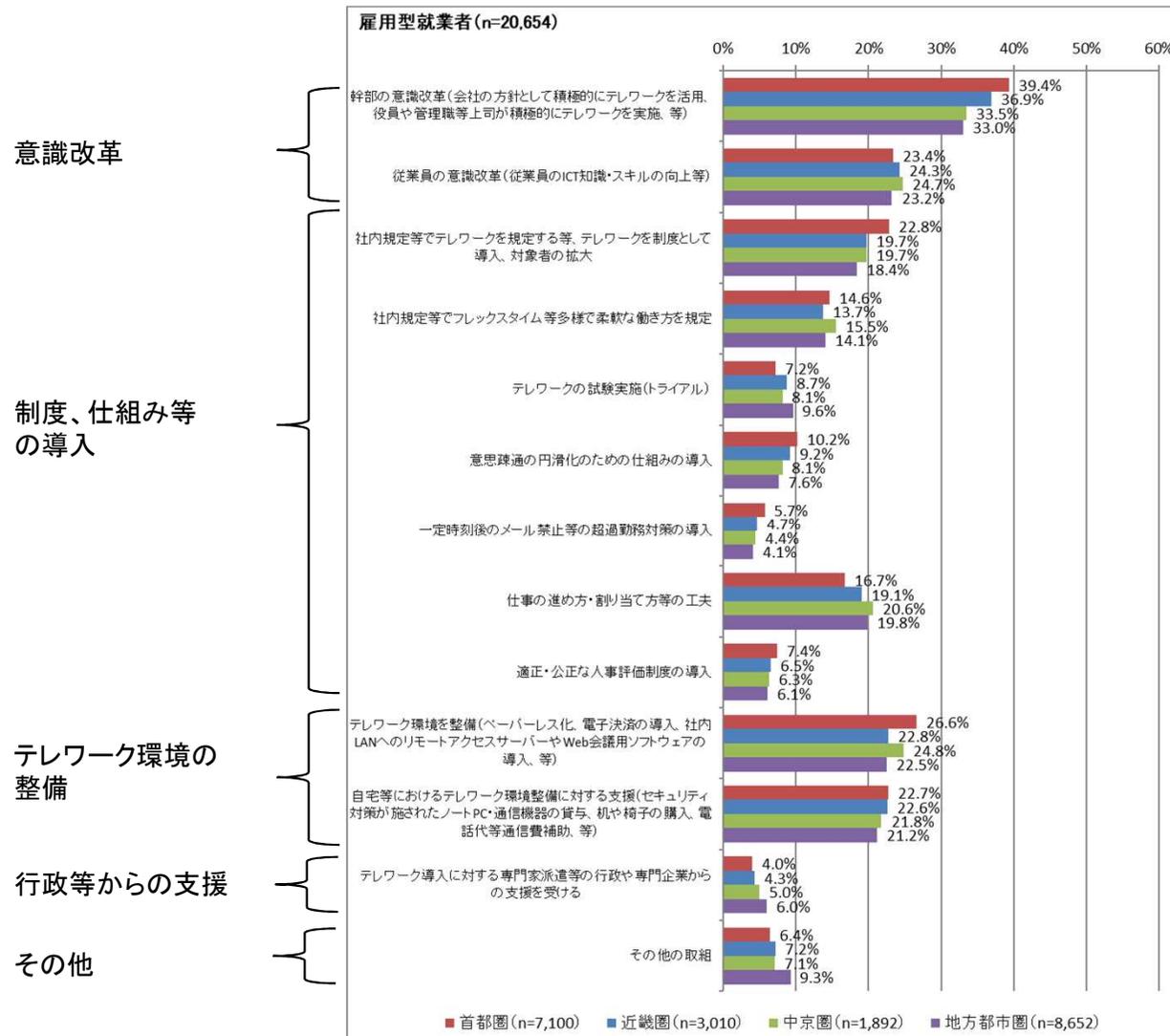
※1 「会社の業務がテレワークになじまないため、テレワークの普及は困難」と回答し、必要な取組を回答しなかった人(42.6%)は、除外。

# 3-5. テレワーク普及のために勤務先で必要な取組③(地域別)

【設問対象者】雇用型就業者 [n=20,654](※1)

○地域別に勤務先のテレワークの普及のために必要と考える勤務先の取組をみると、どの地域でも概ね同じ傾向。  
 ○多くの取組で、首都圏の回答割合が高く、地方都市圏が低い。

テレワーク普及のために勤務先で必要な取組



※1 「会社の業務がテレワークになじまないため、テレワークの普及は困難」と回答し、必要な取組を回答しなかった人(42.6%)は、除外。

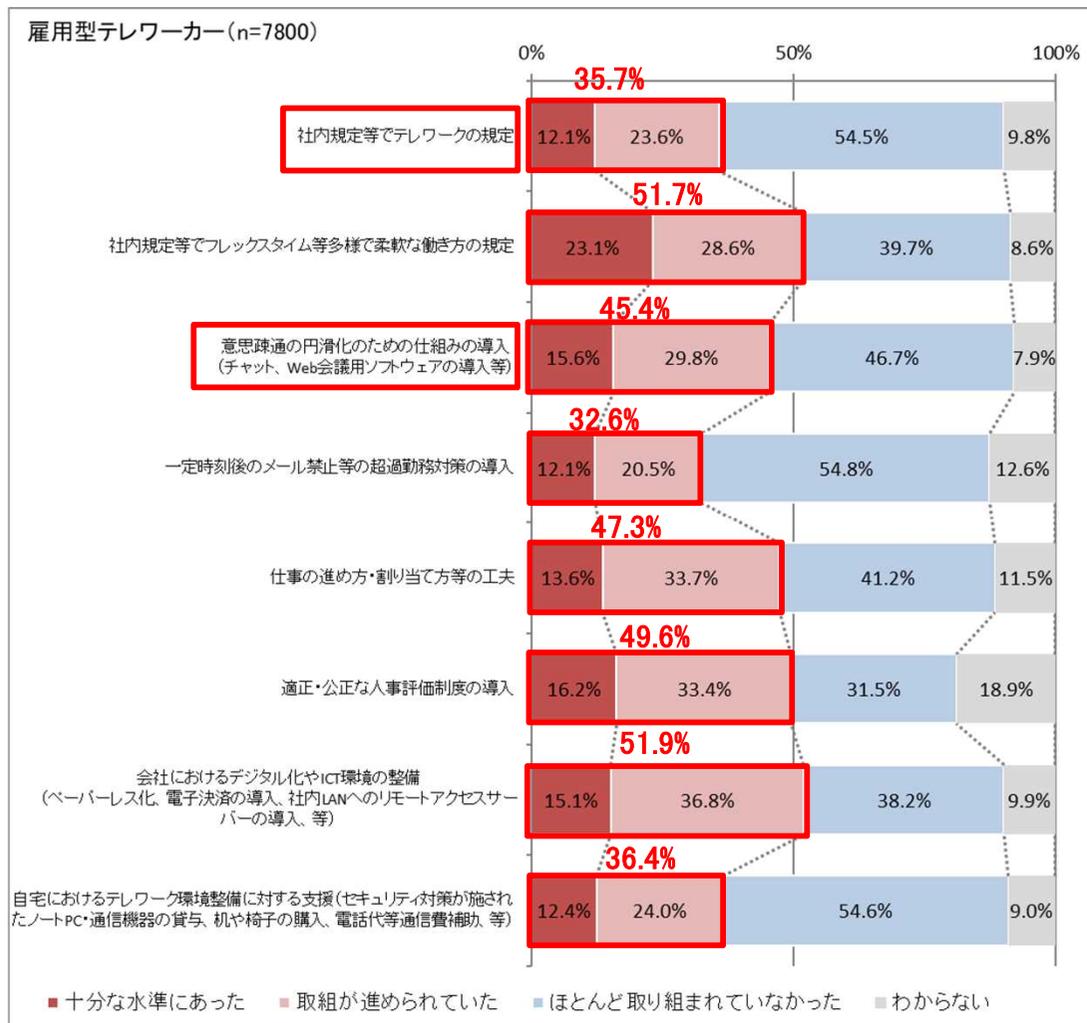
※複数回答あり(上位3つまで)

# 3-6. 勤務先のテレワーク環境の整備状況(雇用型テレワーカー)

【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=7,800]

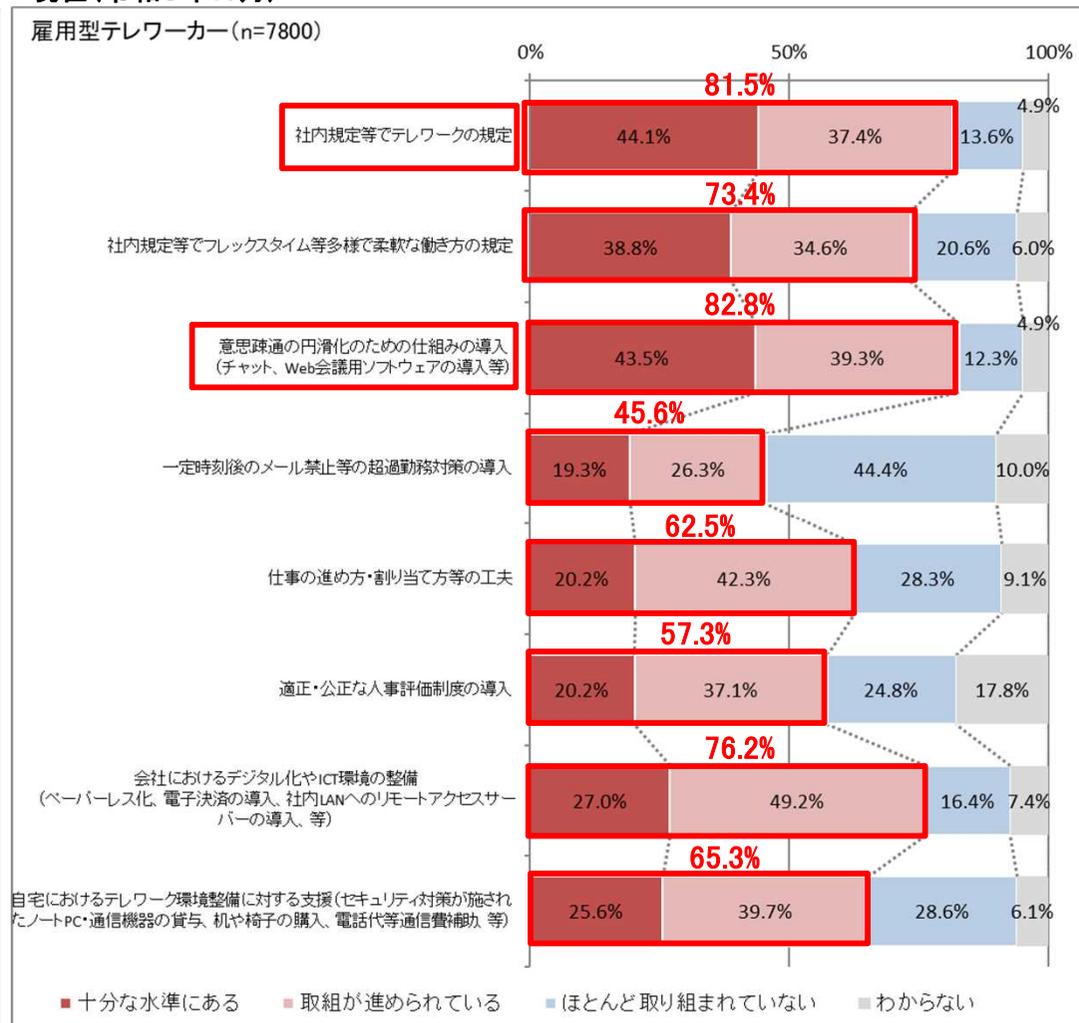
○勤務先のテレワーク環境の整備状況として、「十分な水準にある」「取組が進められている」の合計は、どの項目も新型コロナウイルス拡大以前から増加している。特に「社内規定等でテレワークの規定」「意思疎通の円滑化のための仕組みの導入」の増加が大きく、それぞれ約46ポイント増加、約37ポイント増加している。

新型コロナウイルス感染拡大前(令和2年3月以前)



※単数回答

現在(令和3年10月)



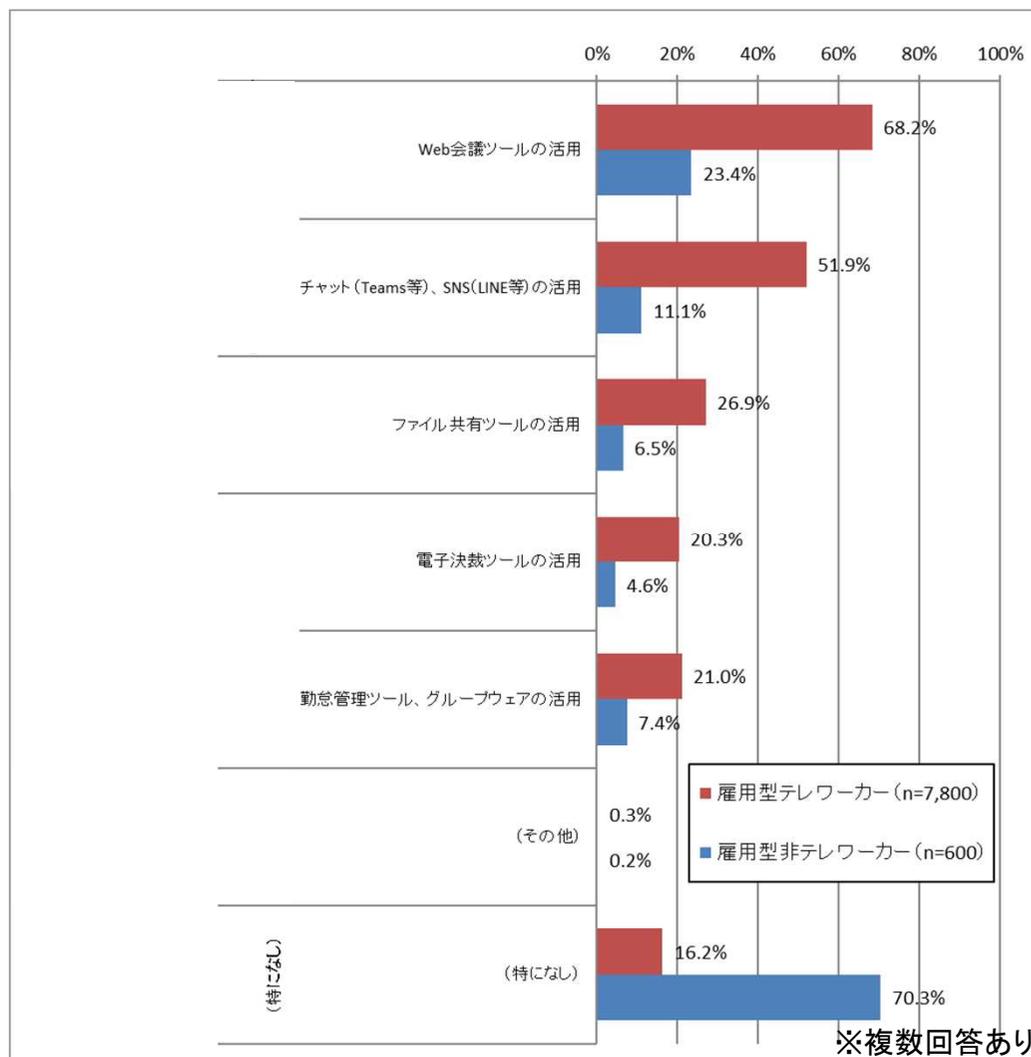
※単数回答

### 3-7. 勤務先のデジタル化の進展や関連ツールの活用状況

【設問対象者】雇用型テレワーカー、非テレワーカー（第2段階調査回答者）[n=8,400]

- 勤務先のデジタル化の進展や関連ツールの活用状況としては、雇用型テレワーカーでは、「WEB会議ツールの活用」が約68%と最も多く、次いで、「チャット、SNSの活用」が約52%と多い。
- 雇用型非テレワーカーでは、「特になし」を除けば、雇用型テレワーカーと同様、「WEB会議ツールの活用」が約23%と最も多く、次いで、「チャット、SNSの活用」が約11%と多い。

勤務先のデジタル化の進展や関連ツールの活用状況



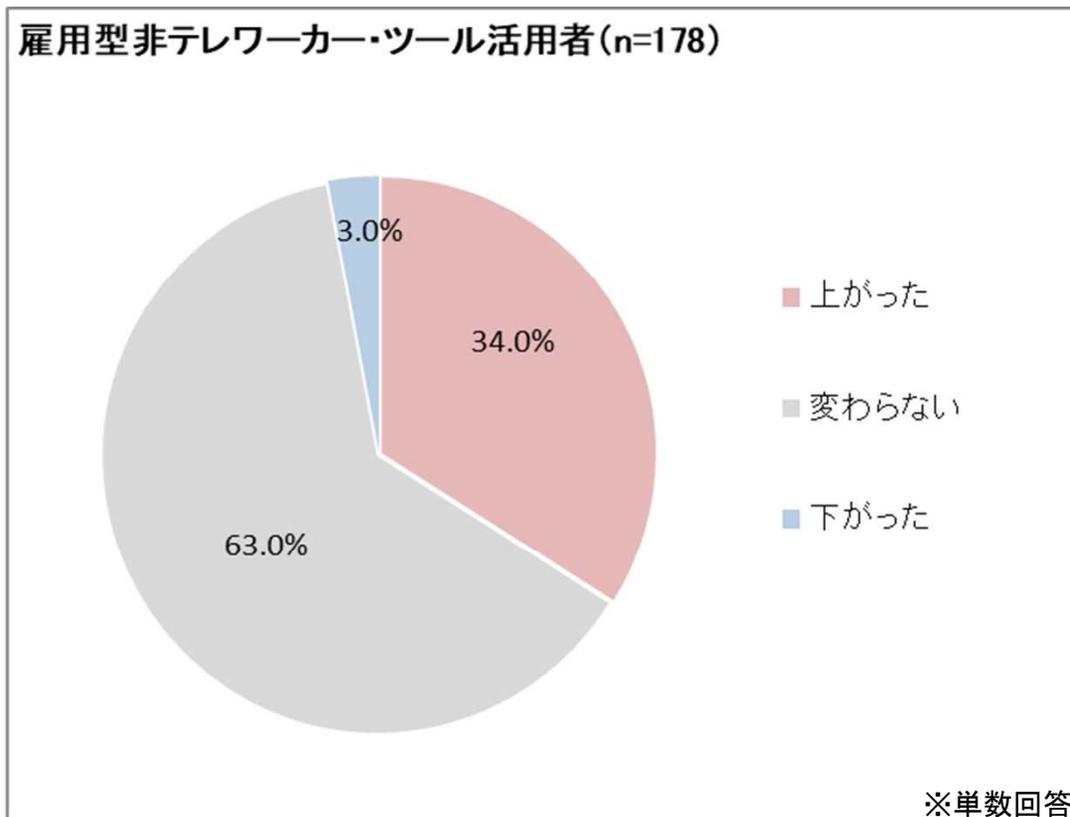
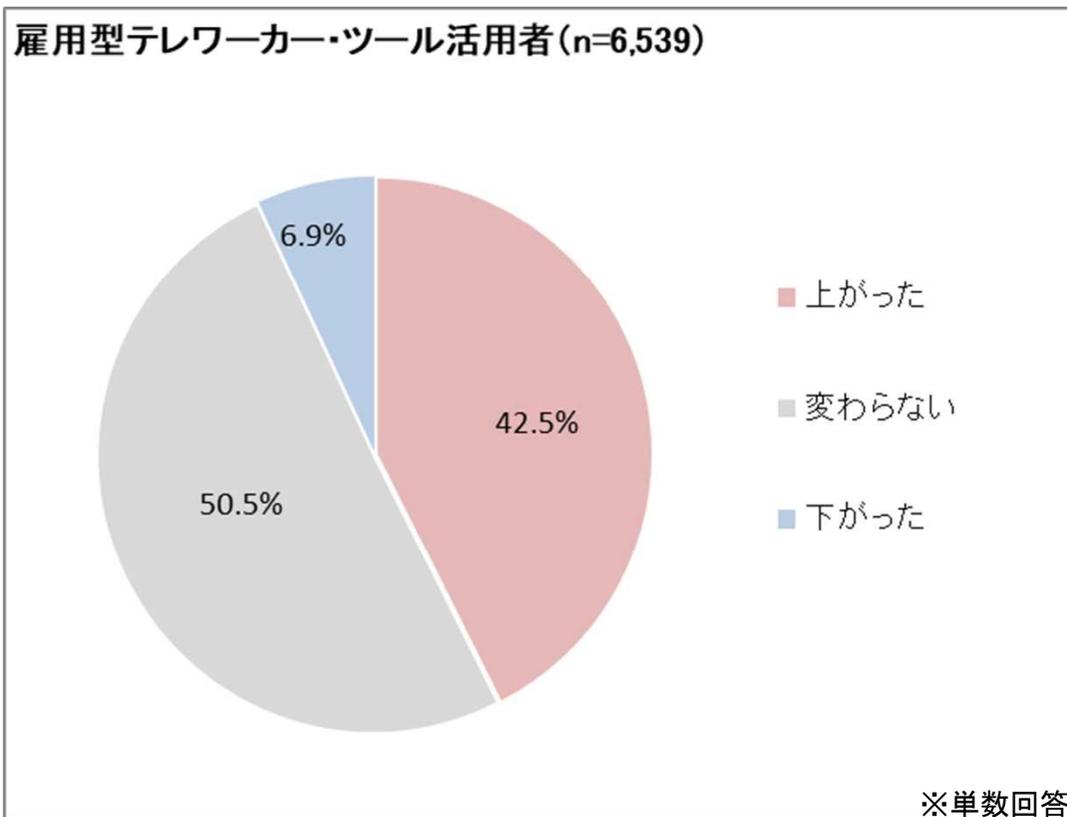
- (※1) 雇用型非テレワーカーの%は、ウェイトバック集計(※2)後の値。
- (※2) 雇用型非テレワーカー(第2段階調査回答者)については、第1段階調査回答者と地域別、通勤時間別構成比と異なるため、地域別、通勤時間別にウェイトバック集計(※3)を実施。
- (※3) 第2段階調査対象者の上記構成比が第1段階調査回答者のそれと合うように第2段階調査対象者のサンプル数を補正し、第2段階調査結果を集計。

### 3-8. 勤務先のツール活用による業務効率の変化

【設問対象者】雇用型テレワーカー、非テレワーカー（第2段階調査回答者）のうち、前頁で勤務先でツールを活用していると回答した人[n=6,717]

- 雇用型テレワーカーでは、勤務先のツール活用により業務効率が上がった人は約43%、変わらなかった人は約51%、下がった人は約7%となっている。
- 雇用型非テレワーカーでは、勤務先のツール活用により業務効率が上がった人は約34%、変わらなかった人は約63%、下がった人は約3%となっている。

勤務先のツール活用による業務効率の変化



(※1) 雇用型非テレワーカーの%は、ウェイトバック集計(※2)後の値。  
(※2) 雇用型非テレワーカー(第2段階調査回答者)については、第1段階調査回答者と地域別、通勤時間別構成比と異なるため、地域別、通勤時間別にウェイトバック集計(※3)を実施。  
(※3) 第2段階調査対象者の上記構成比が第1段階調査回答者のそれと合うように第2段階調査対象者のサンプル数を補正し、第2段階調査結果を集計。

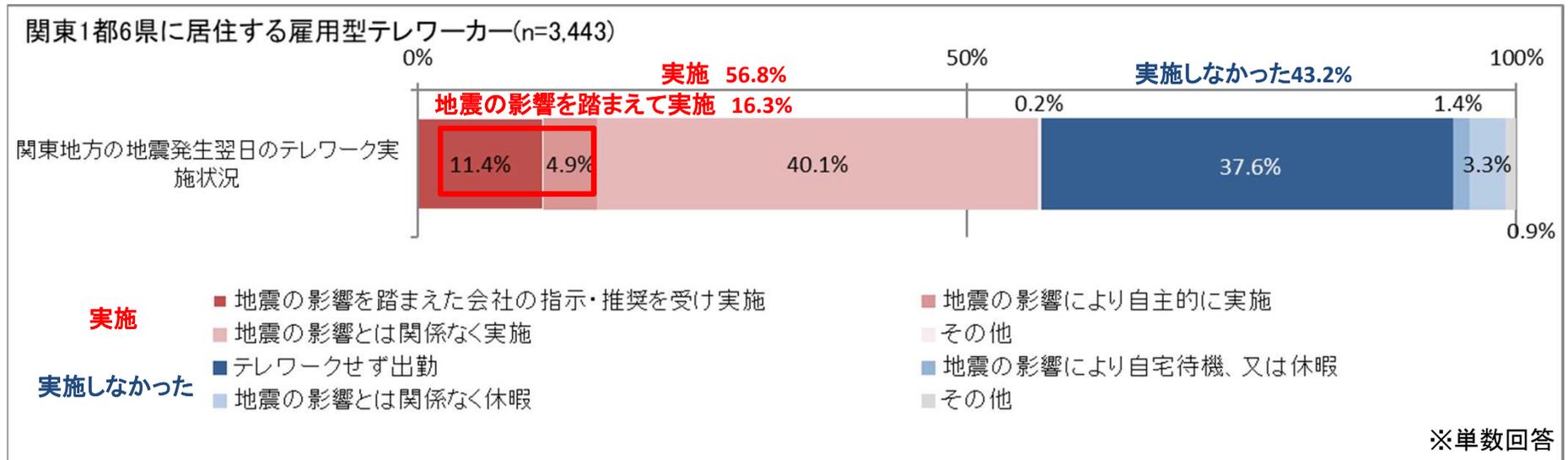
### 3-9. 関東地方の地震発生翌日のテレワーク実施状況

【設問対象者】関東1都6県(※)に居住し、直近1年間でテレワークを実施している雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=3,443]

○関東地方で最大震度5強の地震が発生した令和3年10月7日(木)の翌日、関東1都6県に居住する雇用型テレワーカーのうち約16%が地震の影響を踏まえてテレワークを実施し、「地震の影響とは関係なく実施」した約40%と合わせて約57%がテレワークを実施したと回答。

(※)茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県

地震発生翌日のテレワーク実施状況



## 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

## ○主にテレワークを実施したい場所

主にテレワークを実施したい場所として、自宅と回答した人が約84%で最大。

次いで、共同利用型オフィス等と回答した人は、条件が合えば利用したいを含め約9%、自社の他事業所は、条件が合えば利用したいを含め約4%。  
(4-1)

## ○共同利用型オフィス等の利用意向

今後テレワーク継続意向ありの雇用型テレワーカーのうち、共同利用型オフィス等を主な実施場所として利用したい人(条件が合えば利用したいを含め)は約9%、主な実施場所として以外に利用したい人は約49%で、利用意向ありの合計は約58%。

共同利用型オフィス等を主な実施場所として利用したい人が主な実施場所として自宅を選択しなかった理由は、「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」という回答が約45%と最も多く、「自宅だとセキュリティ(情報漏洩等)に不安があるため」が約33%、「自宅だと家族に気兼ねするから」が約26%と続く。

共同利用型オフィス等を主な実施場所として以外に利用したい人の利用目的は、「主な実施場所より仕事に集中したい時に利用したい」が約63%、次いで、「主な実施場所より仕事環境がよい場所で仕事をしたいときに利用したい」が約40%と多い。(4-2)

## ○主にテレワークを実施したい場所として自宅を選択しなかった理由

自宅を選択しなかった理由としては、「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」という回答が約32%と最も多く、「自宅だとセキュリティ(情報漏洩等)に不安があるため」が約24%、「自宅だと家族に気兼ねするから」が約22%と続く。

その他の理由も「日頃買物等で外出する必要があるから」「その他」を除き10%以上となっている。(4-3)

## ○主にテレワークを実施したい場所として自社の他事業所を選択しなかった理由

共同利用型オフィス等を選択し、自社の他事業所を選択しなかった理由としては、「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47%と最も多く、次いで「自宅の近くに自社の他事業所(他支店・営業所、サテライトオフィス等)がないから」が約41%と多い。(4-4)

## ○共同利用型オフィス等を利用したい条件

共同利用型オフィス等でテレワークを実施する条件は、「インターネット環境が快適」が約37%と最も多く、次いで「利用料金の負担がない(無料、又は会社が料金負担)」が約36%と多い。(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

### ○出先の行き帰りや出張中・移動中での共同利用型オフィス等の利用意向

主にテレワークを実施したい場所として「共同利用型オフィス等」以外の場所を選択した人のうち、出先の行き帰りや出張中・移動中での共同利用型オフィス等の利用意向がある人は約56%。

その理由として、「主な実施場所より仕事に集中したい時に利用したい」が約63%、次いで、「主な実施場所より仕事環境がよい場所で仕事をしたいときに利用したい」が約40%と多い。(4-6)

### ○自宅のテレワーク環境(現状の環境と今後の希望)

自宅でテレワークを実施する上で重視する環境として、きわめて重要又は重要と回答された中で最も多いのが、「ストレスのない通信環境にある」が約88%、次いで、「VPN等のセキュリティが確保された通信がある」が81%、「仕事用の机・椅子がある」が約76%と多くなっている。

現状の環境(あてはまる)と今後の希望(きわめて重要・重要)を比較すると、一部の項目を除き各項目概ね10ポイント前後の差であるが、「執務部屋の遮音性がある」については約20ポイントと大きい。(4-7)

### ○自宅から共同利用型オフィス等までの移動手段、移動時間

自宅から共同利用型オフィス等までの移動手段は鉄道が約59%と最も多い。

自宅から共同利用型オフィスまでの所要時間は15分～29分が30.2%と最も多く、次いで30～44分が29.6%と多い。(4-8)

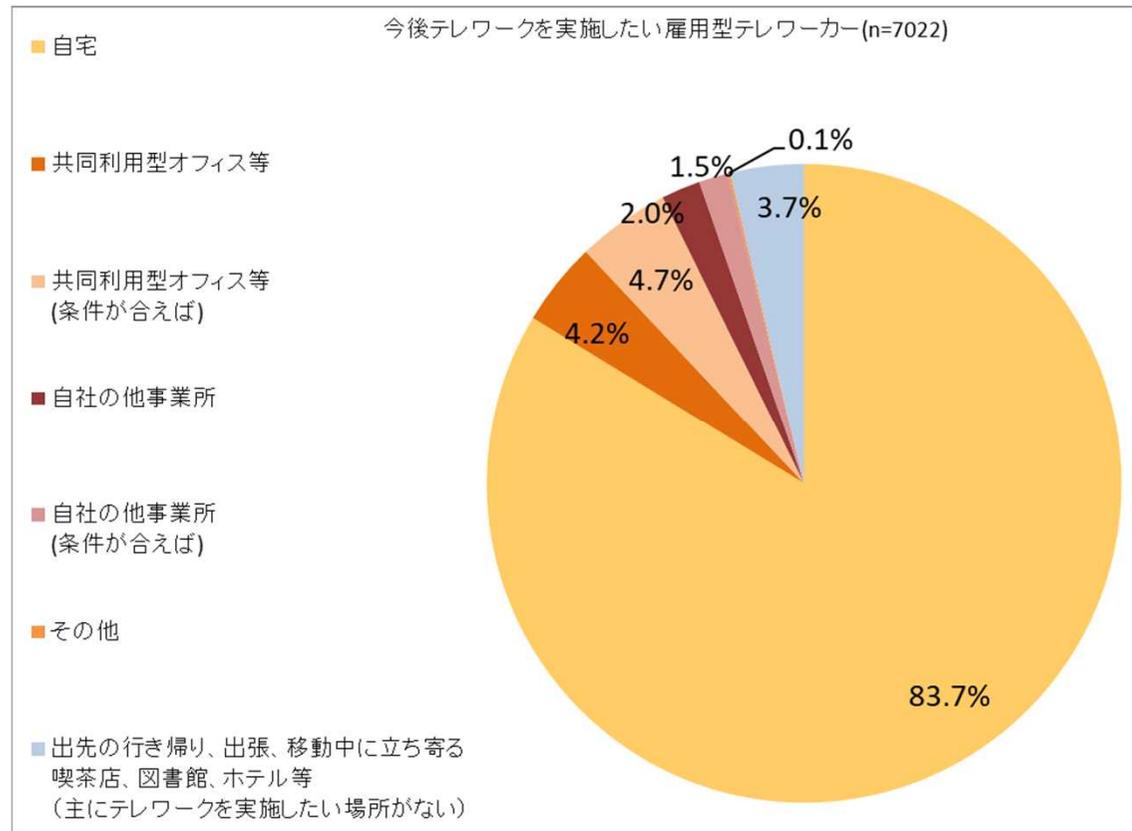
## 4-1. 主にテレワークを実施したい場所

【設問対象者】雇用型テレワーカーでテレワーク継続意向あり(第2段階調査回答者) [n=7,022]

○主にテレワークを実施したい場所として、自宅と回答した人が約84%で最大。

○次いで、共同利用型オフィス等と回答した人は、条件が合えば利用したいを含め約9%、自社の他事業所は、条件が合えば利用したいを含め約4%。

主にテレワークを実施したい場所



※単数回答

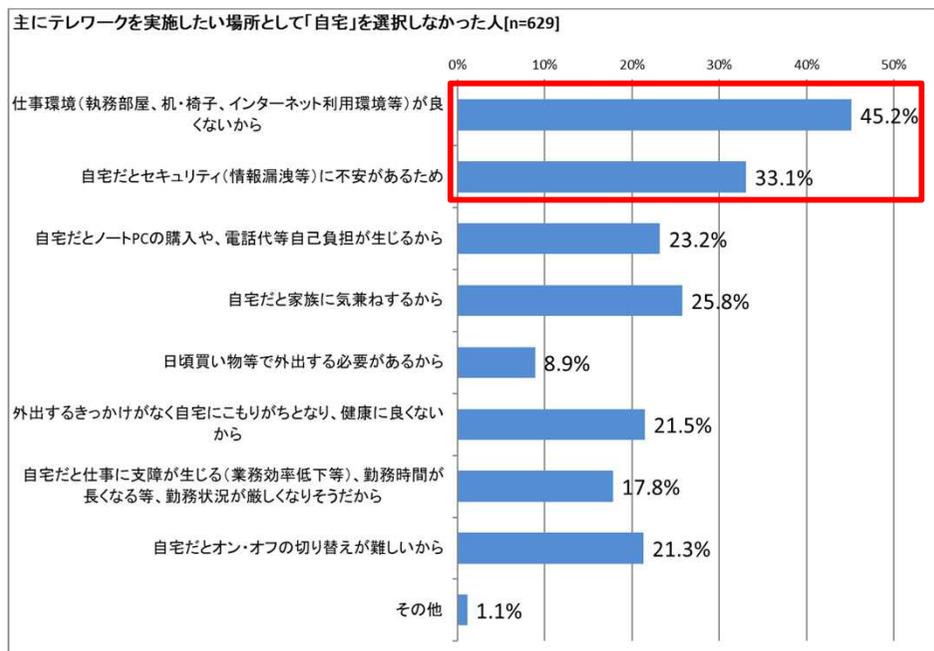
## 4-2. 共同利用型オフィス等の利用意向

【設問対象者】雇用型テレワーカーでテレワーク継続意向あり(第2段階調査回答者) [n=7,022]

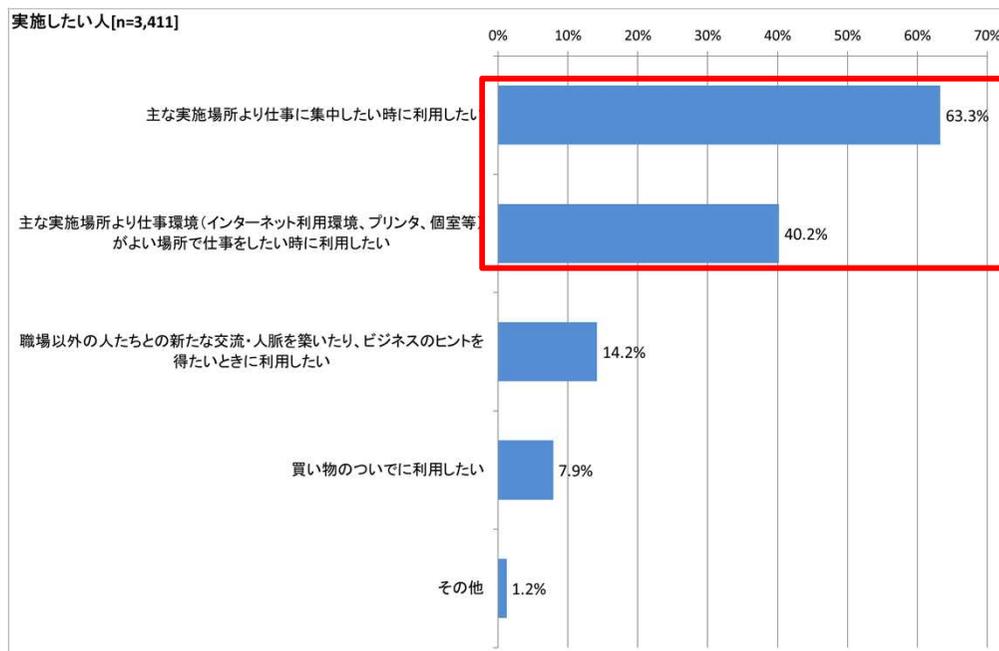
- 今後テレワーク継続意向ありの雇用型テレワーカーのうち、共同利用型オフィス等を主な実施場所として利用したい人(条件が合えば利用したいを含め)は約9%、主な実施場所として以外に利用したい人は約49%で、利用意向ありの合計は約58%。
- 共同利用型オフィス等を主な実施場所として利用したい人が主な実施場所として自宅を選択しなかった理由は、「仕事環境(執務部屋、机・椅子、インターネット利用環境等)が良くないから」という回答が約45%と最も多く、「自宅だとセキュリティ(情報漏洩等)に不安があるため」が約33%、「自宅だと家族に気兼ねするから」が約26%と続く。
- 共同利用型オフィス等を主な実施場所として以外に利用したい人の利用目的は、「主な実施場所より仕事に集中したい時に利用したい」が約63%、次いで、「主な実施場所より仕事環境がよい場所で仕事をしたい時に利用したい」が約40%と多い。



### 主な実施場所として自宅を選択しなかった理由



### 主な実施場所として以外の利用目的



※端数処理の都合上、100%とまらない場合があります

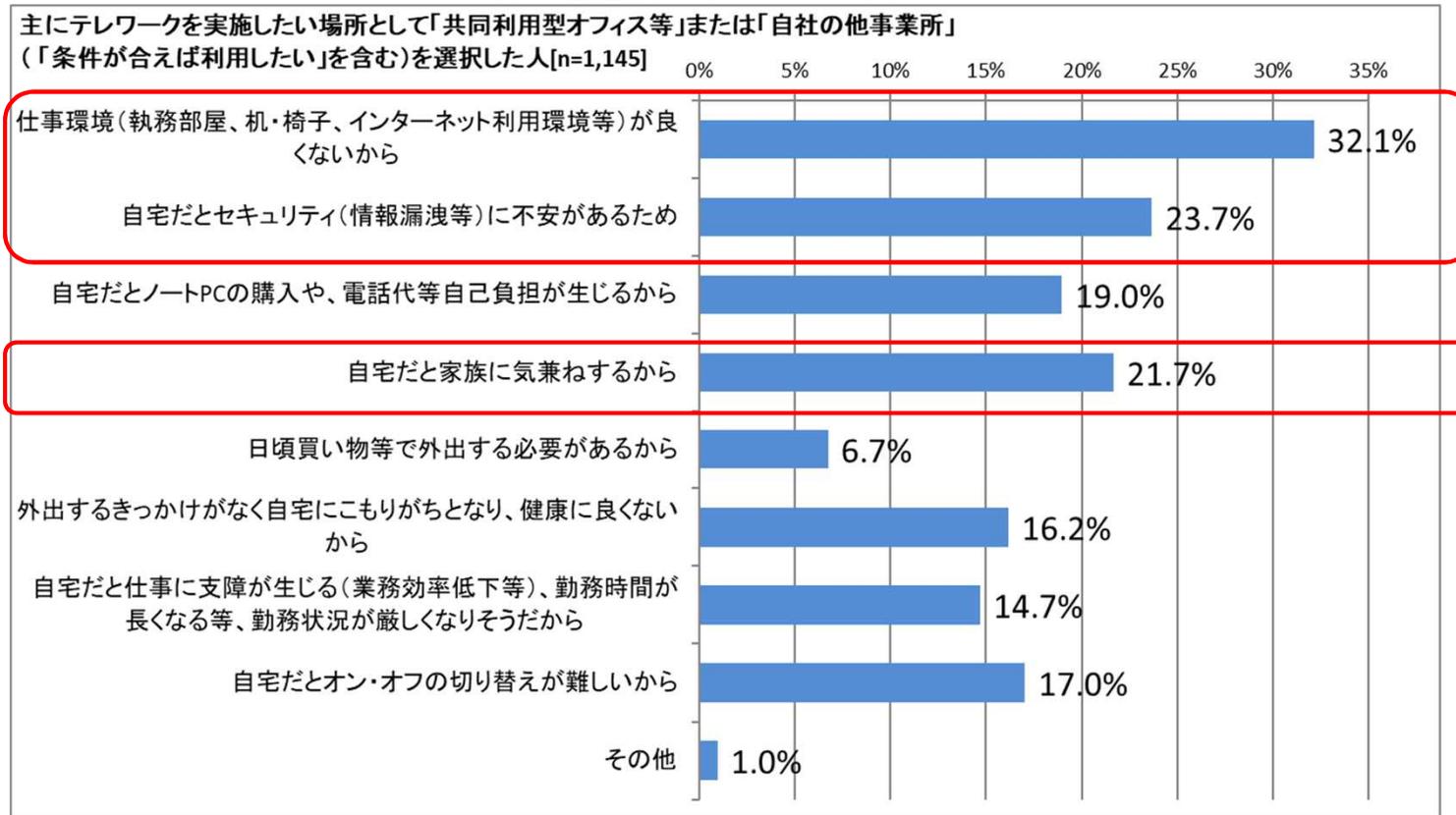
### 4-3. 主にテレワークを実施したい場所として自宅を選択しなかった理由①(全体)

【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)のうち、主にテレワークを実施したい場所として「共同利用型オフィス等」または「自社の他事業所」(「条件が合えば利用したい」を含む)を選択した人[n=1,145]

○自宅を選択しなかった理由としては、「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」という回答が約32%と最も多く、「自宅だとセキュリティ(情報漏洩等)に不安があるため」が約24%、「自宅だと家族に気兼ねするから」が約22%と続く。

○その他の理由も「日頃買物等で外出する必要があるから」「その他」を除き10%以上となっている。

主にテレワークを実施したい場所として  
自宅を選択しなかった理由



※複数回答

## 4-3. 主にテレワークを実施したい場所として自宅を選択しなかった理由②

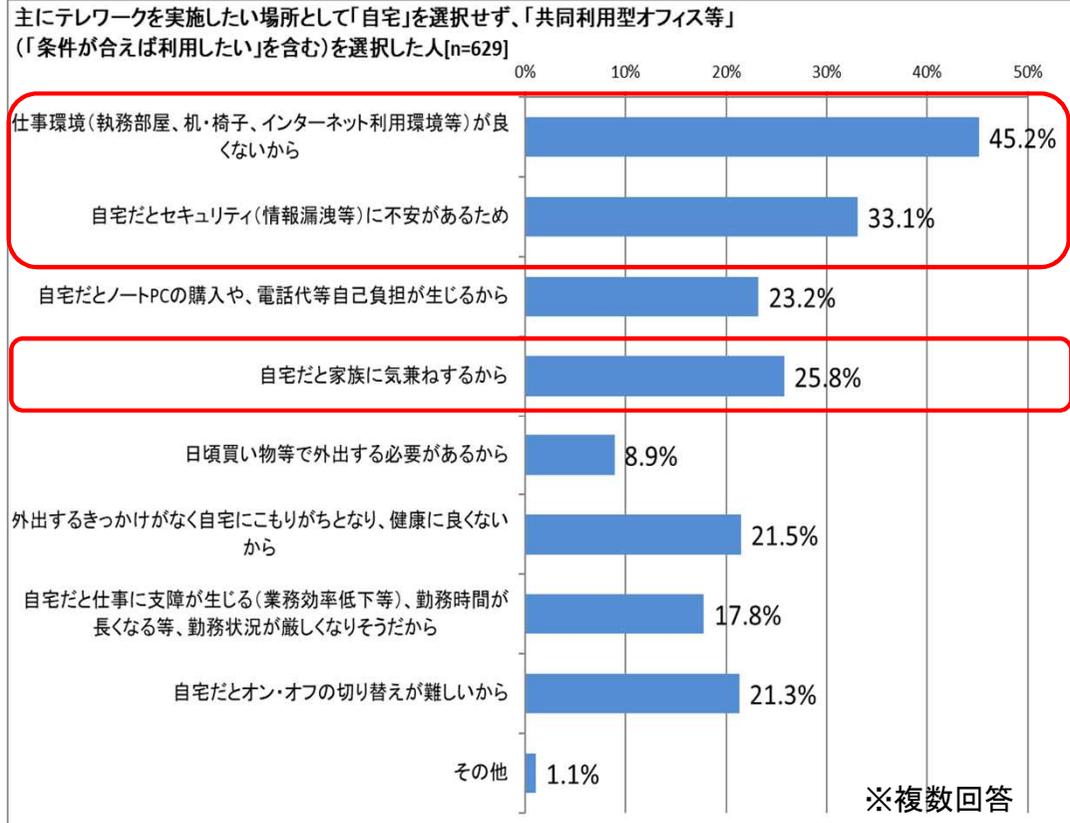
### (主に実施したい場所: 共同利用型オフィス等、自社の他事業所)

【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、主にテレワークを実施したい場所として「自宅」を選択せず、「共同利用型オフィス等」または「自社の他事業所」(「条件が合えば利用したい」を含む)を選択した人[n=874]

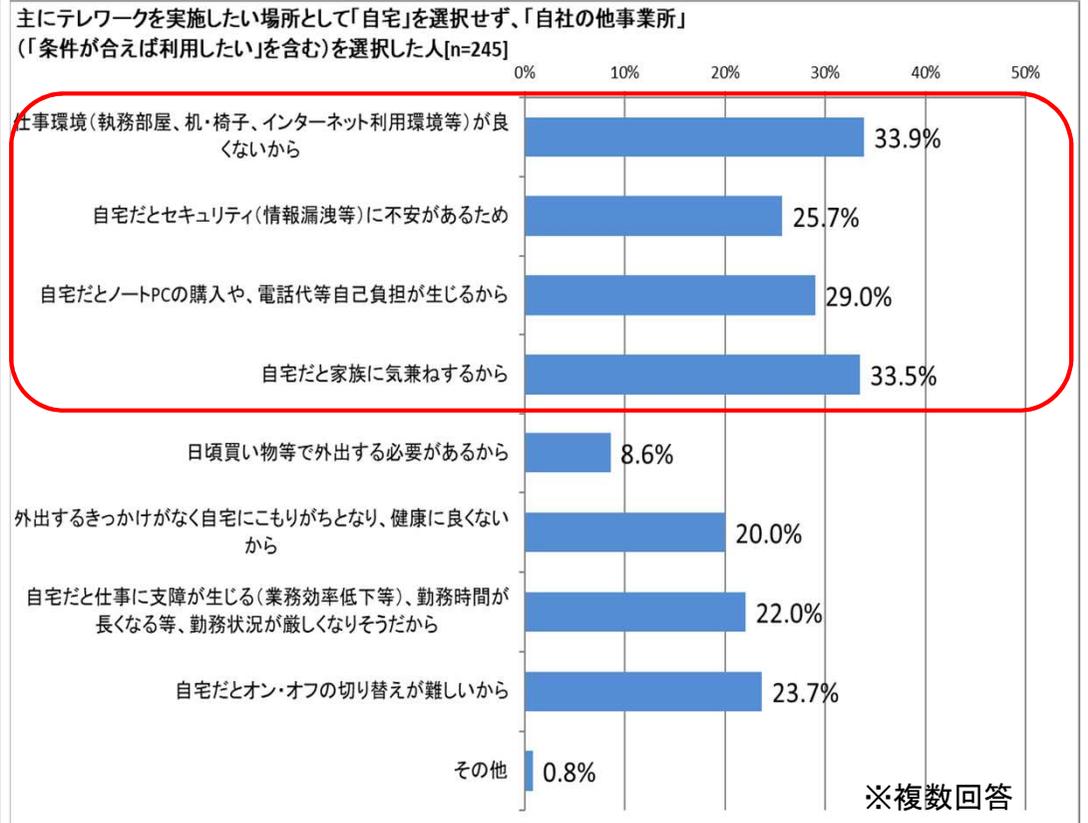
- 共同利用型オフィス等を選択した人が自宅を選択しなかった理由は、「仕事環境(執務部屋、机・椅子、インターネット利用環境等)が良くないから」という回答が約45%と最も多く、「自宅だとセキュリティ(情報漏洩等)に不安があるため」が約33%、「自宅だと家族に気兼ねするから」が約26%と続く。
- 自社の他事業所を選択した人が自宅を選択しなかった理由は、「仕事環境(執務部屋、机・椅子、インターネット利用環境等)が良くないから」「自宅だと家族に気兼ねするから」という回答が約34%と最も多く、「自宅だとノートPCの購入や、電話代等の負担が生じるから」が約29%、「自宅だとセキュリティ(情報漏洩等)に不安があるため」が約26%と続く。

主にテレワークを実施したい場所として自宅を選択しなかった理由

#### 主にテレワークを実施したい場所として共同利用型オフィス等を選択



#### 主にテレワークを実施したい場所として自社の他事業所を選択

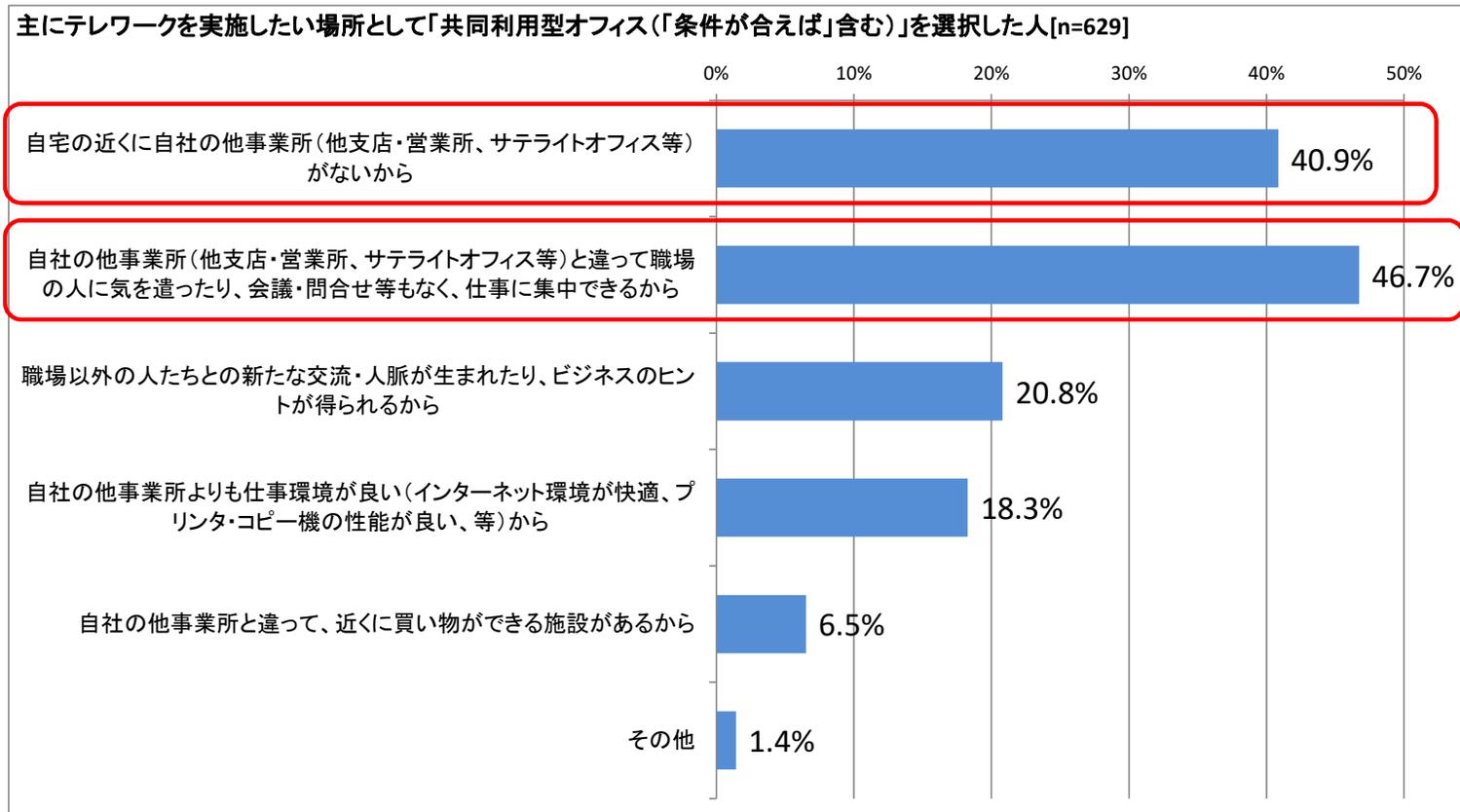


## 4-4. 主にテレワークを実施したい場所として自社の他事業所を選択しなかった理由

【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、主にテレワークを実施したい場所として「共同利用型オフィス等（「条件が合えば」含む）」を選択した人[n=629]

○共同利用型オフィス等を選択し、自社の他事業所を選択しなかった理由としては、「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47%と最も多く、次いで「自宅の近くに自社の他事業所（他支店・営業所、サテライトオフィス等）がないから」が約41%と多い。

主にテレワークを実施したい場所として  
共同利用型オフィス等を選択し、  
自社の他事業所を選択しなかった理由

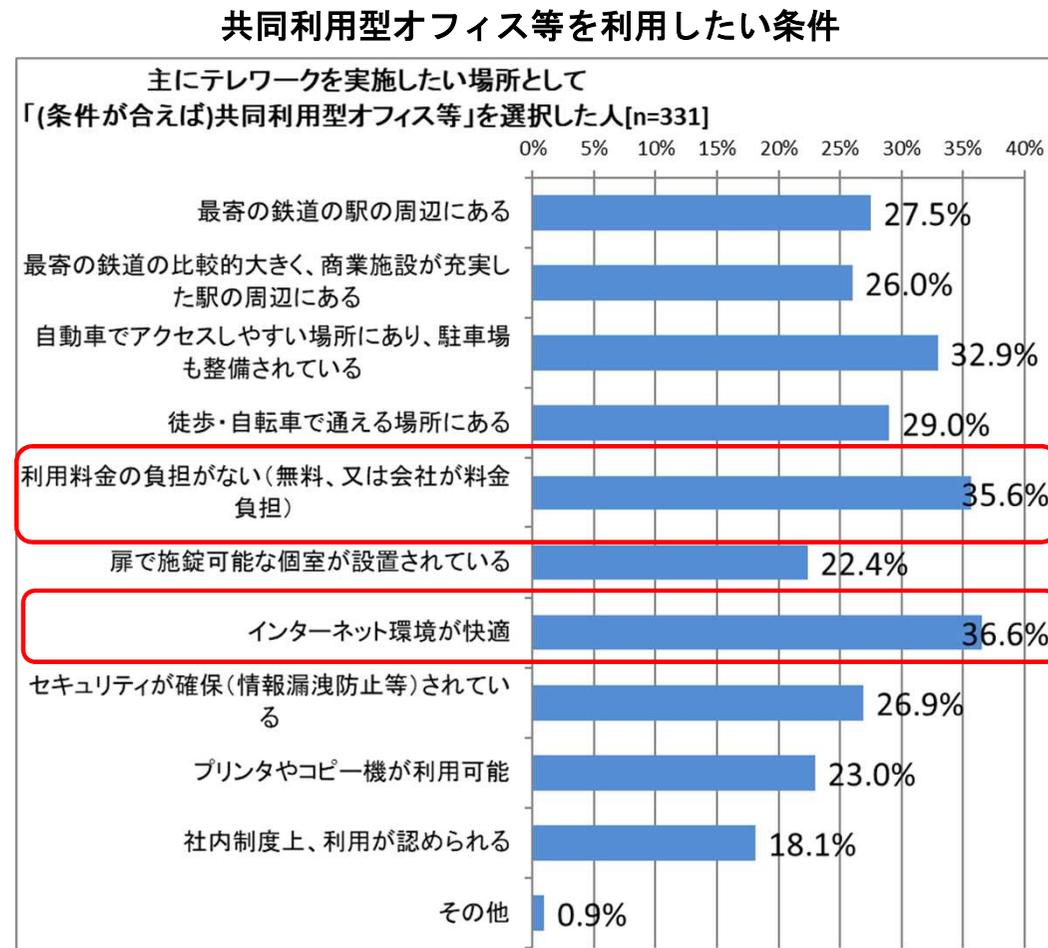


※複数回答

## 4-5. 共同利用型オフィス等を利用したい条件

【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、主にテレワークを実施したい場所として「(条件が合えば)共同利用型オフィス等」を選択した人[n=331]

○共同利用型オフィス等でテレワークを実施する条件は、「インターネット環境が快適」が約37%と最も多く、次いで「利用料金の負担がない(無料、又は会社が料金負担)」が約36%と多い。

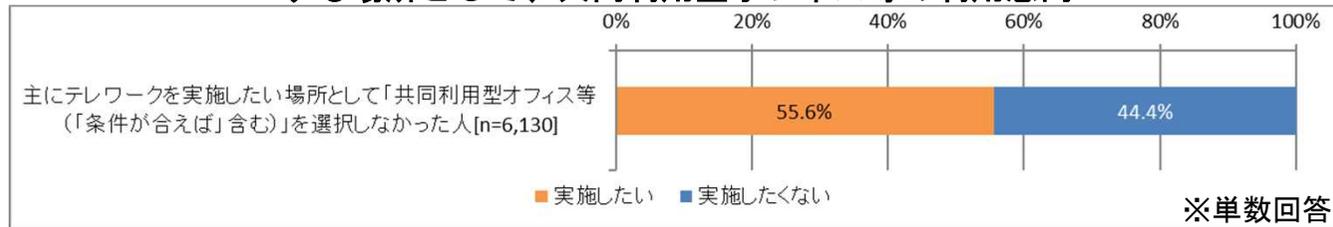


## 4-6. 出先の行き帰りや出張中・移動中での共同利用型オフィス等の利用意向

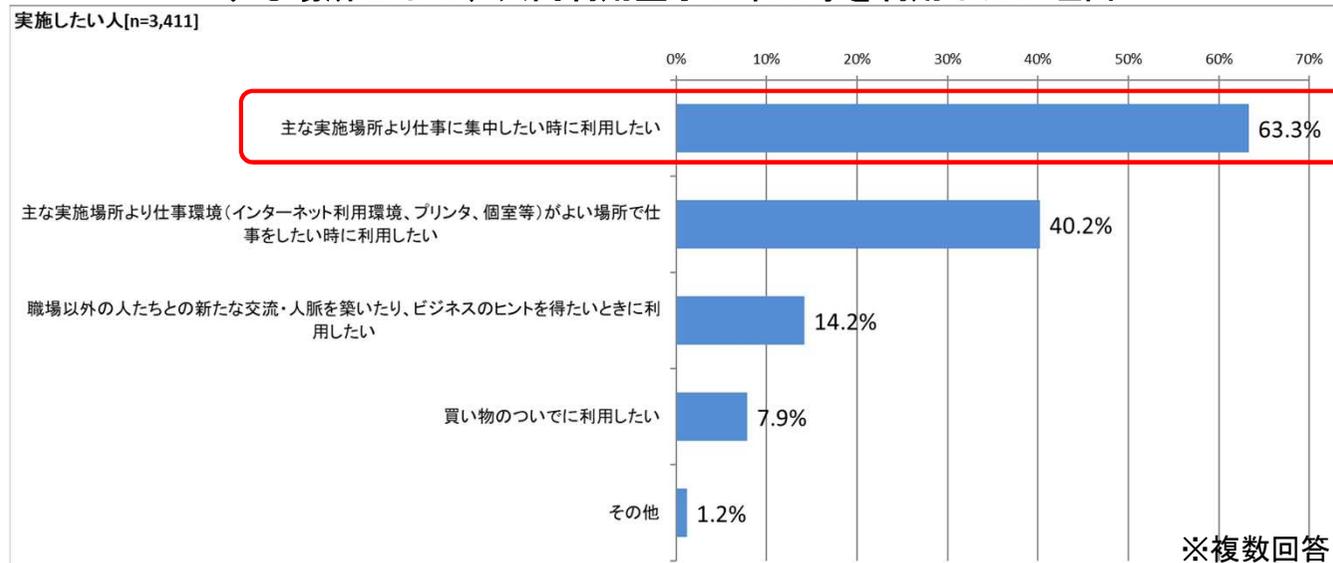
【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)のうち、主にテレワークを実施したい場所として「共同利用型オフィス等」以外の場所を選択した人[n=6,130]

- 主にテレワークを実施したい場所として「共同利用型オフィス等」以外の場所を選択した人のうち、出先の行き帰りや出張中・移動中での共同利用型オフィス等の利用意向がある人は約56%。
- その理由として、「主な実施場所より仕事に集中したい時に利用したい」が約63%、次いで、「主な実施場所より仕事環境がよい場所で仕事をしたい時に利用したい」が約40%と多い。

出先の行き帰り、出張、移動中に立ち寄ってテレワークを実施する場所として、共同利用型オフィス等の利用意向



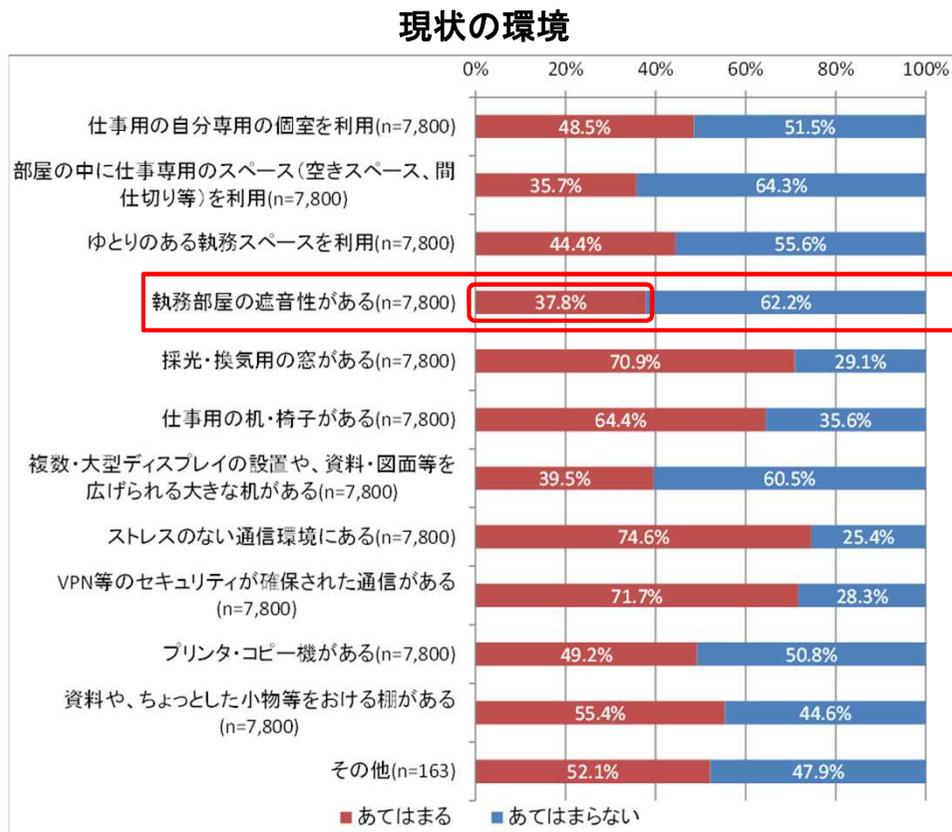
出先の行き帰り、出張、移動中に立ち寄ってテレワークを実施する場所として、共同利用型オフィス等を利用したい理由



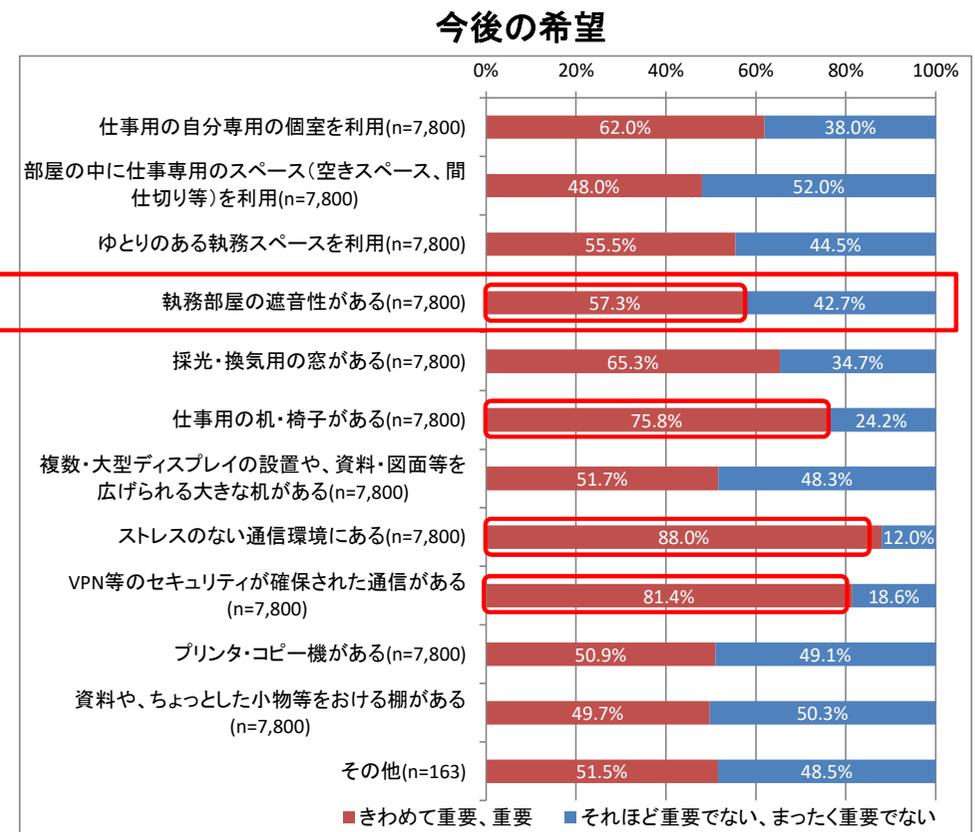
## 4-7. 自宅のテレワーク環境(現状の環境と今後の希望)

【設問対象者】雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)[n=7,800]

- 自宅テレワークを実施する上で重視する環境として、きわめて重要又は重要と回答された中で最も多いのが、「ストレスのない通信環境にある」が約88%、次いで、「VPN等のセキュリティが確保された通信がある」が81%、「仕事用の机・椅子がある」が約76%と多くなっている。
- 現状の環境(あてはまる)と今後の希望(きわめて重要・重要)を比較すると、一部の項目を除き各項目概ね10ポイント前後の差であるが、「執務部屋の遮音性がある」については約20ポイントと大きい。



※単数回答



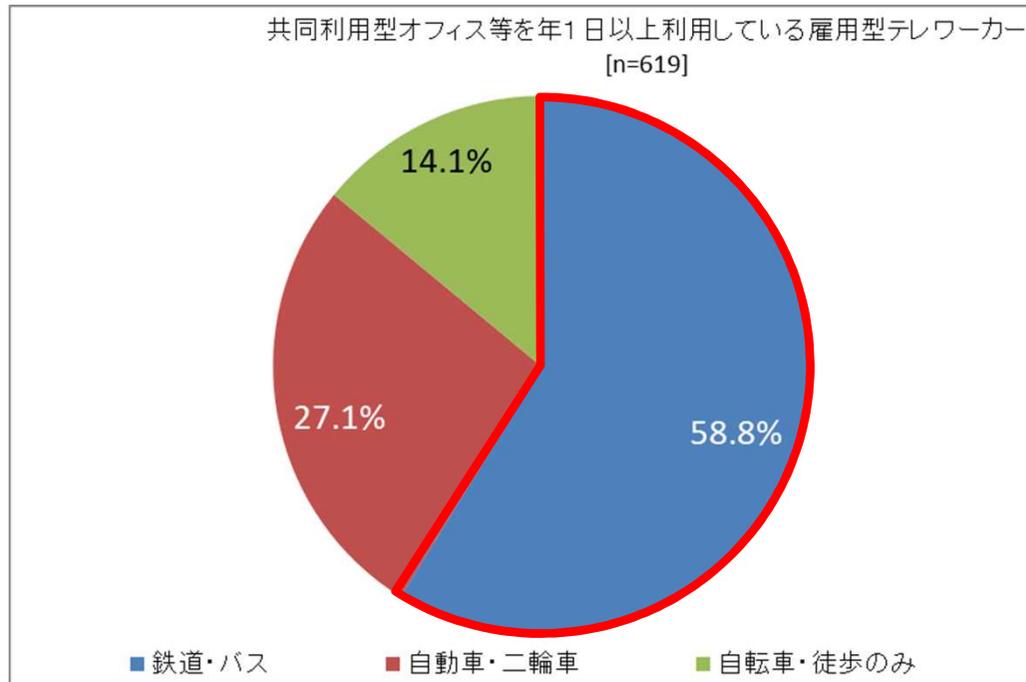
※単数回答

## 4-8. 自宅から共同利用型オフィス等までの移動手段、移動時間

【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年1日以上利用している人[n=619]

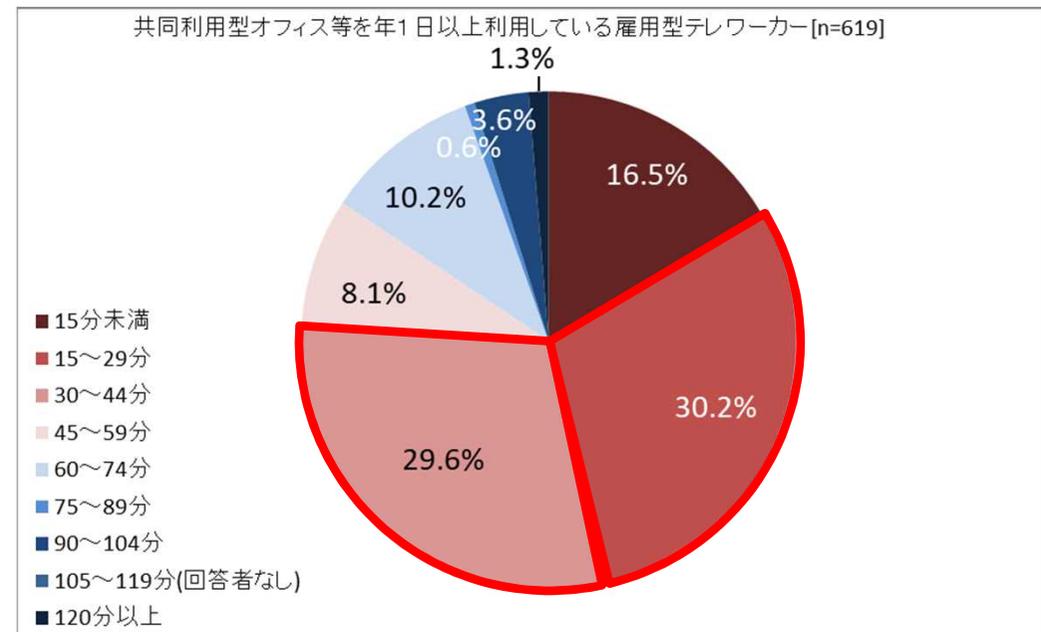
- 自宅から共同利用型オフィス等までの移動手段は鉄道が約59%と最も多い。
- 自宅から共同利用型オフィス等までの所要時間は15分～29分が30.2%と最も多く、次いで30～44分が29.6%と多い。

自宅から共同利用型オフィス等までの  
移動手段



※単数回答

自宅から共同利用型オフィス等までの  
移動時間



※単数回答

## 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①

## ○転居の意向等

### 《転居の意向》

雇用型就業者のうち、既に転居済みの人は2.4%、転居意向のある人の割合は13.7%。このうち、「転居に向けて具体的に検討中」「転居の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、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5.2%。(5-1①)

居住地別にみると、転居済みの人の割合は概ね2~3%。転居意向のある人の割合は、首都圏>近畿圏>地方都市圏>中京圏の順に多い。(5-1②)

テレワーカー・非テレワーカー別に転居の意向をみると、転居済みの人の割合はテレワーカーの方が約3ポイント高い。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14ポイント高い。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8ポイント高い。(5-1③)

### 《転居前の居住地・転居希望地》

首都圏への転居者の転居前の居住地は、東京都が最も多く(52.0%)、神奈川県、埼玉県、千葉県とつづく。近畿圏への転居者の転居前の居住地は、大阪府が最も多く(40.6%)、兵庫県、京都府、東京都とつづく。中京圏への転居者の転居前の居住地は、愛知県が最も多く(64.8%)、三重県、岐阜県、東京都とつづく。首都圏、近畿圏、中京圏への転居者とも、8割以上が同じ圏内から転居している。(5-2)

首都圏居住者の転居希望地は、東京都が最も多く(46.8%)、神奈川県、埼玉県、千葉県とつづく。近畿圏居住者の転居希望地は、大阪府が最も多く(49.9%)、兵庫県、京都府、奈良県とつづく。中京圏居住者の転居希望地は、愛知県が最も多く(54.8%)、岐阜県、三重県、東京都とつづく。転居済みの人と同様、首都圏居住者、近畿圏居住者、中京圏居住者とも、概ね8割以上が同じ圏内への転居を希望している。(5-3)

### 《勤務先への通勤距離・時間の考え方》

転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方は、「既に転居済み」「転居意向あり」双方で、「現在よりも通勤時間、距離が短くなること、または現在と同程度であること」が最も多く、全体の4割から5割程度を占め、「既に転居済み」の人の方が「転居意向あり」の人よりも約13ポイント多い。「通勤時間、距離は考慮していない」は「既に転居済み」「転居意向あり」ともおおむね1/4を占めている。(5-4①)

居住地別にみると、「既に転居済み」の人の転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方は、「現在よりも通勤時間、距離が短くなること、または現在と同程度であること」が居住地に関わらず最も多い。首都圏居住者は「現在よりも通勤時間、距離が長くなっても、通える範囲であること(在来線等で通える範囲)」が比較的多い。(5-4②)

「転居意向あり」の人はどの地域も「現在よりも通勤時間、距離が短くなること、または現在と同程度であること」が最も多い。(5-4③)

テレワーカー・非テレワーカー別にみると、テレワーカー、非テレワーカーとも「現在よりも通勤時間、距離が短くなること、または現在と同程度であること」の割合が、「転居済み」の方が「転居意向あり」より10ポイント以上高い約50%であり、その分「現在よりも通勤時間、距離が長くなっても、通える範囲であること」が在来線等、新幹線とも低い。「転居済み」「転居意向あり」とも、「通勤時間、距離は考慮していない」の割合が、非テレワーカーの方がテレワーカーより8ポイント程度高い。(5-4④)

## 【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

#### 《転居後の働き方》

転居後の働き方として、転居済みの人は「転居前後で仕事は変わらず」が約87%で転居希望者より約33ポイント高く、「テレワーク中心の働き方」が約16%で、転居希望者より約9ポイント低い。

また、転居済みの人は、「転居先で仕事を探した」が約13%で転居希望者より約14ポイント低く、「転居先でテレワーク可能な仕事を探した」が約3%で転居希望者より約6ポイント低い。

(5-5①)

居住地別にみると、「既に転居済み」の「転居前後で仕事は変わらず」はどの地域も概ね85%前後であり、「転居先でテレワーク中心の働き方」は、首都圏で約24%、地方都市圏で約9%。

(5-5②)

「転居意向あり」の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」は首都圏居住者が多い。地方都市圏では、「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。

(5-5③)

テレワーカー・非テレワーカー別にみると、「既に転居済み」は「転居前後で仕事は変わらず」がテレワーカー約92%、非テレワーカー約82%、「テレワーク中心の働き方」はテレワーカー約29%。「転居先で仕事を探した」は、非テレワーカーがテレワーカーより約9ポイント高い。

(5-5④)

「転居意向あり」の希望する働き方として、「現在の仕事を継続し、転居先でテレワーク中心の働き方」はテレワーカーの方が非テレワーカーより約34ポイント多い。非テレワーカーでは、「現在の仕事を辞めて、転居先周辺で仕事を探す」「未定」がテレワーカーに比べて多い。また、既に転居済みの人と比べると、テレワーカー・非テレワーカーとも、「現在の仕事を継続し、転居先でテレワーク中心の働き方」と回答した人の割合が多い。

(5-5⑤)

## 【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③

### ○転居の意向等

#### 《転居した理由・転居を希望する理由》

転居済みの人、転居意向ありの人とも、その理由は、「広い住宅で暮らすため」と回答した人の割合がそれぞれ約43%、約31%と最も多い。また、転居意向ありの人は、既に転居済みの人と比べると、「家賃が安い、あるいは、生活費の安いところへ転居して、生活費を抑えるため」（地方都市や自然豊かなところで）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」「趣味や余生を充実させるため」と回答した人の割合が多い。（5-6①）

居住地別にみると、転居済みの人が転居した理由として、どの地域も「広い住宅で暮らすため」が最も多い。首都圏では、「自分の生まれ、育ったところで暮らすため」は他の地域に比べて低い。

（5-6②）

転居意向ありの人の理由の回答割合は、地域に関わらず概ね相対的に同じような傾向にある。「広い住宅で暮らすため」はどの地域でも最も回答割合が高い。

（5-6③）

テレワーカー・非テレワーカー別にみると、転居済みの人が転居した理由として、テレワーカー・非テレワーカーとも、「広い住宅で暮らすため」が最も高く、また、テレワーカーの方が非テレワーカーより約30ポイント高い。「家賃が安い、あるいは、生活費の安いところへ転居して、生活費を抑えるため」が次に高く、非テレワーカーの方がテレワーカーより高い。（5-6④）

転居意向ありのテレワーカーが転居を希望する理由として、「広い住宅で暮らすため」が最も高く、非テレワーカーと比べて約18ポイント高い。転居意向ありの非テレワーカーでは、「家賃が安い、あるいは、生活費の安いところへ転居して、生活費を抑えるため」がテレワーカーと比べて多い。

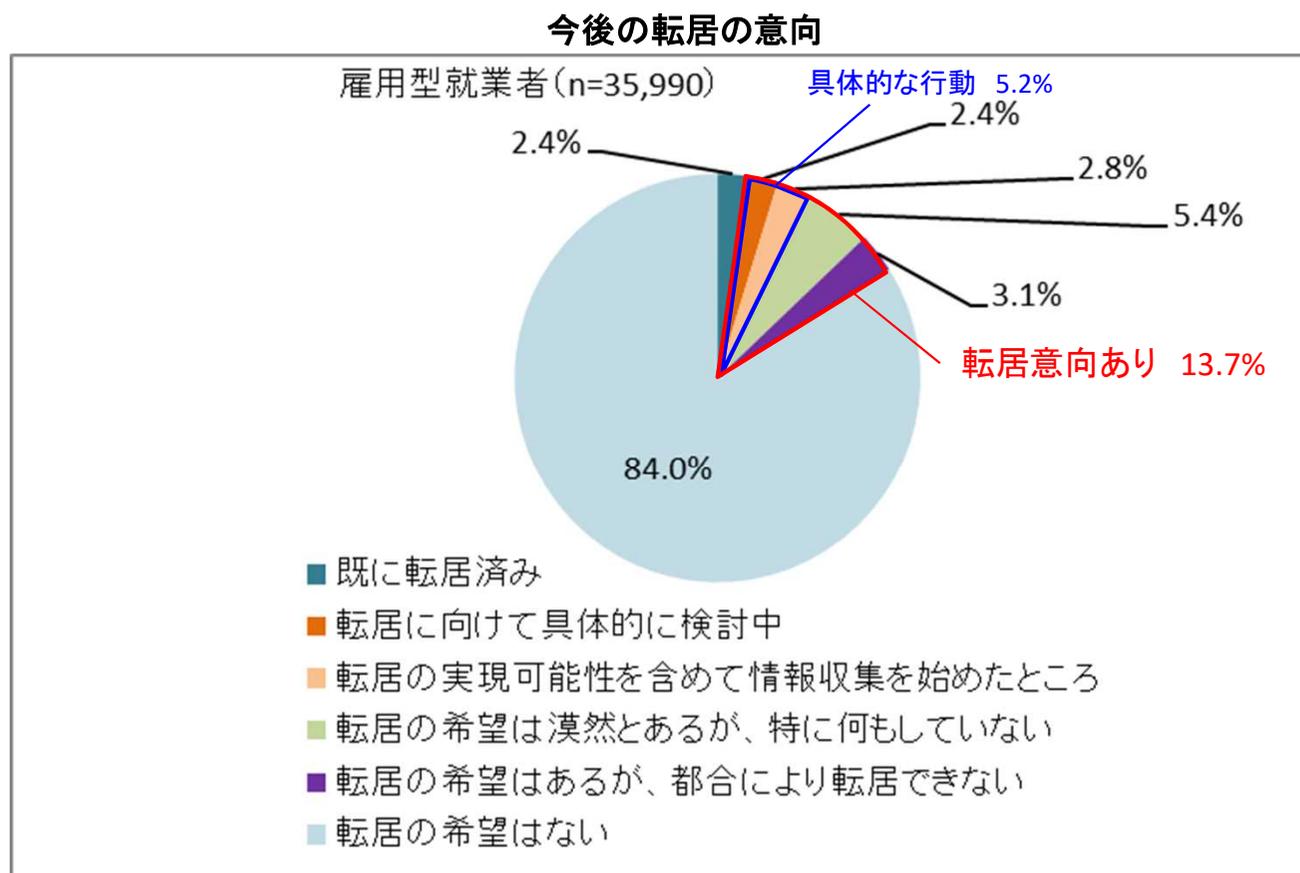
（5-6⑤）

## 5-1. 転居の意向①(全体)

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

- 雇用型就業者のうち、既に転居済みの人は2.4%、**転居意向のある人(※)の割合は13.7%**。
- このうち、「転居に向けて具体的に検討中」「転居の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、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5.2%。

※「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

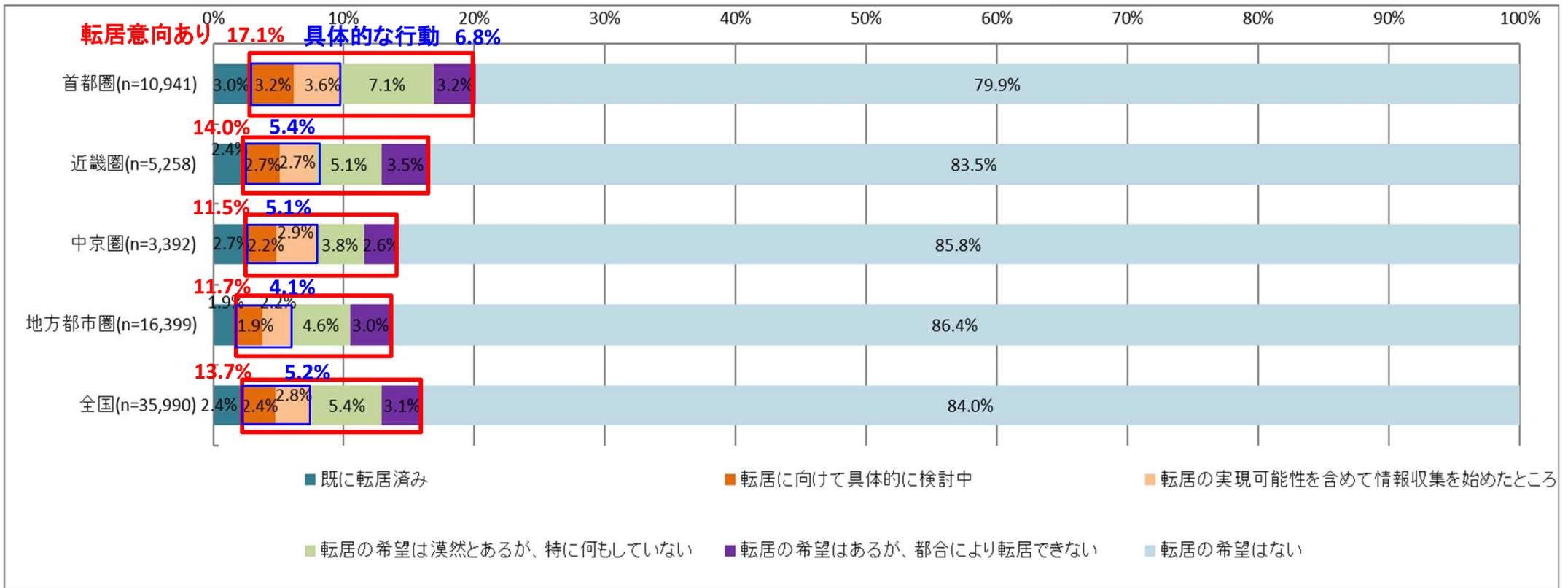
# 5-1. 転居の意向②(居住地別)

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

- 居住地別にみると、転居済みの人の割合は概ね2~3%。
- 転居意向のある人<sup>(※)</sup>の割合は、首都圏>近畿圏>地方都市圏>中京圏の順に多い。
- うち、具体的な行動を起こしている人の割合は、概ね4~7%で、首都圏が若干高く、地方都市圏が若干低い。

※「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(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

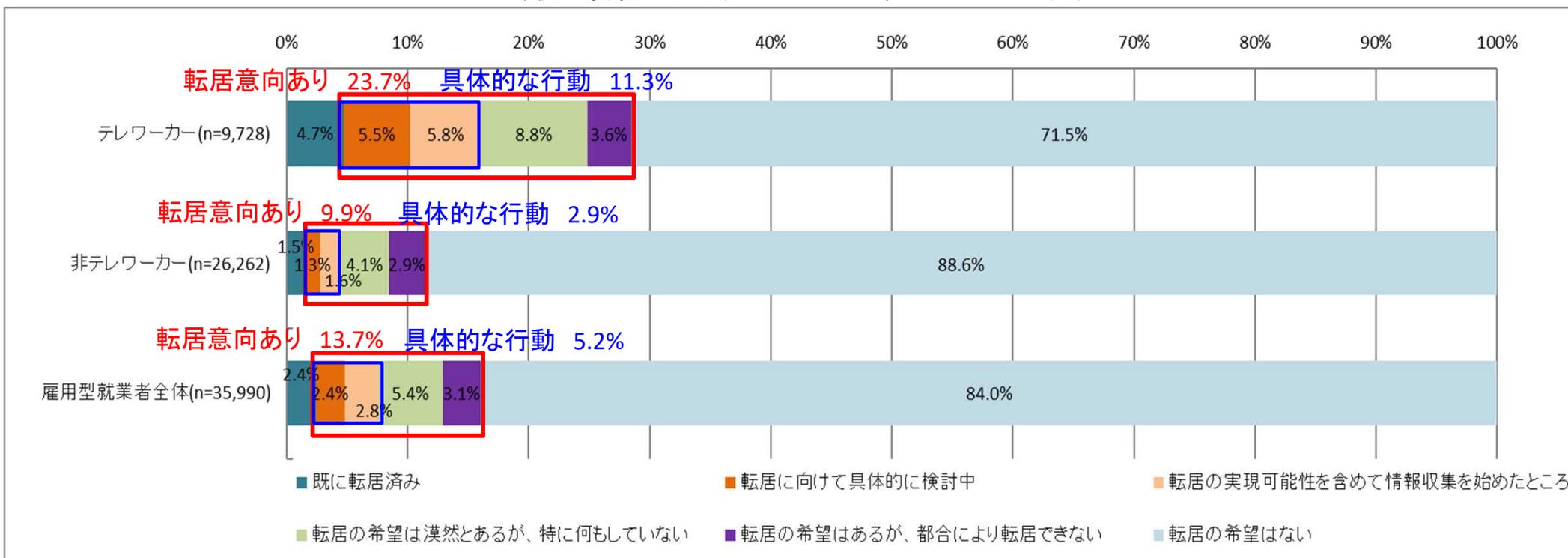
# 5-1. 転居の意向③(テレワーカー、非テレワーカー別)

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

- テレワーカー・非テレワーカー別に転居の意向をみると、転居済みの人の割合はテレワーカーの方が約3ポイント高い。
- 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14ポイント高い。
- 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8ポイント高い。

※「転居に向けて具体的に検討中」「転居の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)

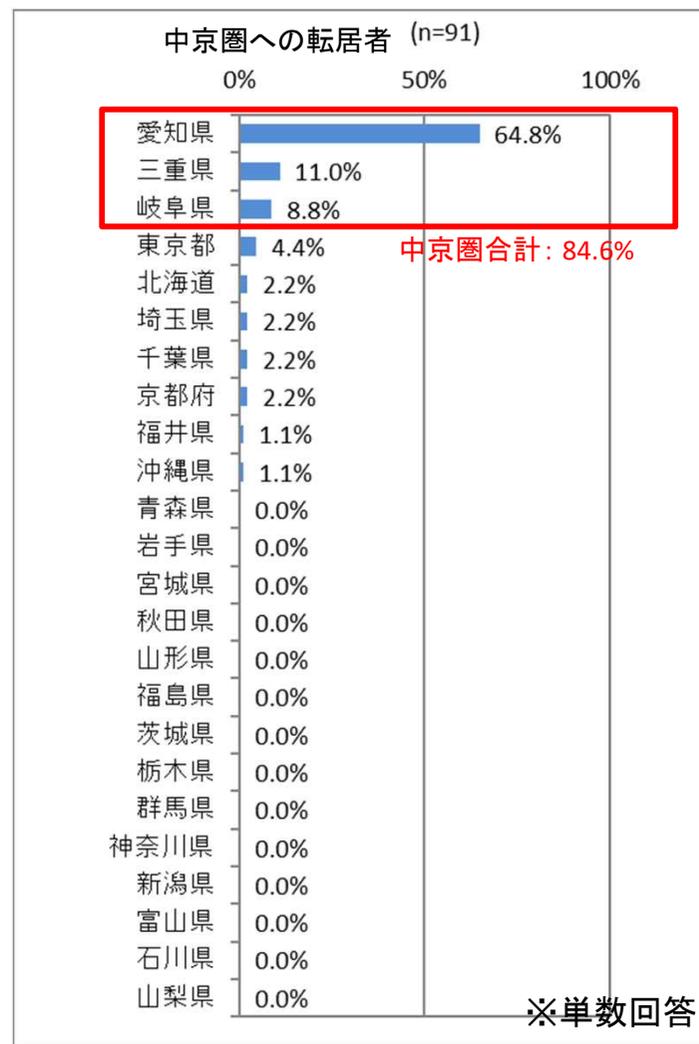
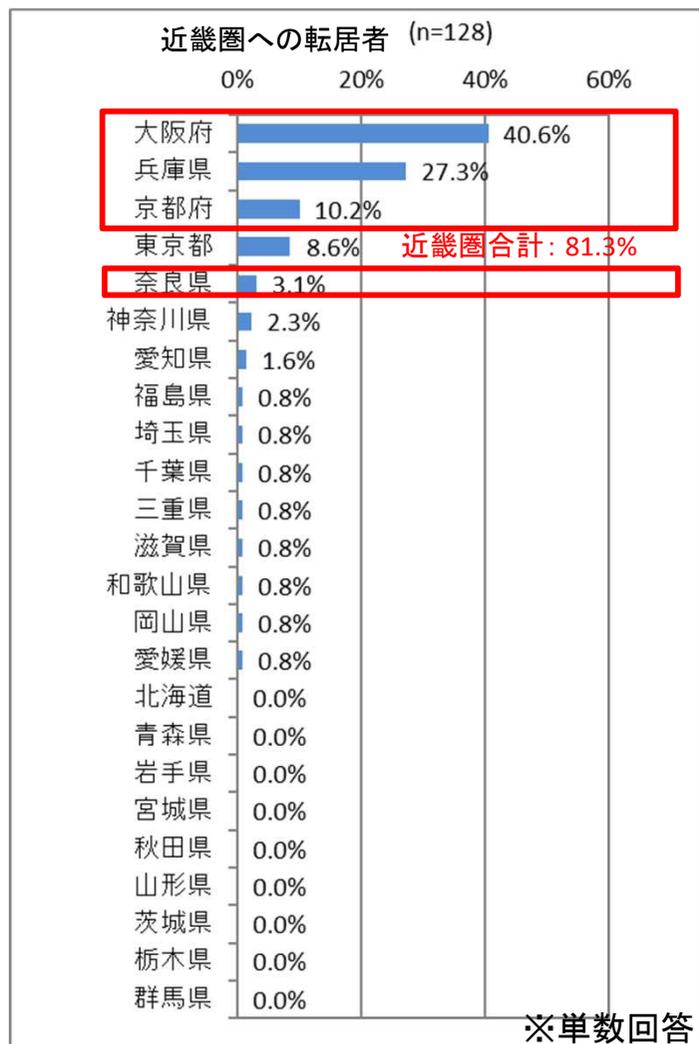
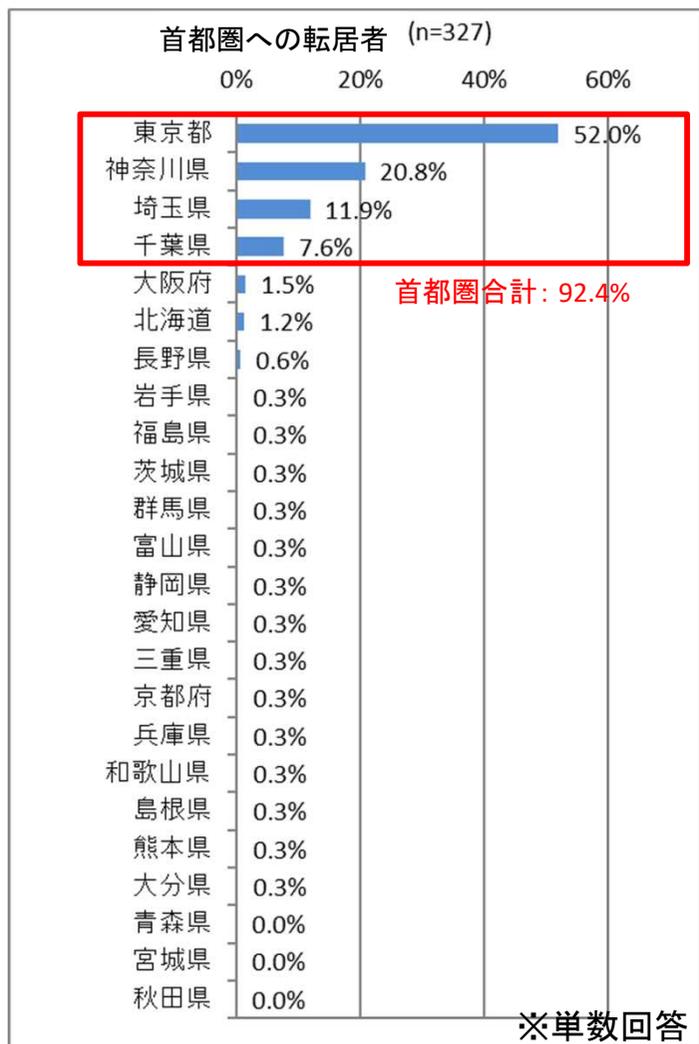


※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

## 5-2. 転居済みの人の転居前の居住地（転居先の居住地別）

【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「既に転居済み」と回答した人

- 首都圏への転居者の転居前の居住地は、東京都が最も多く(52.0%)、神奈川県、埼玉県、千葉県とつづく。
- 近畿圏への転居者の転居前の居住地は、大阪府が最も多く(40.6%)、兵庫県、京都府、東京都とつづく。
- 中京圏への転居者の転居前の居住地は、愛知県が最も多く(64.8%)、三重県、岐阜県、東京都とつづく。
- 首都圏、近畿圏、中京圏への転居者とも、8割以上が同じ圏内から転居している。



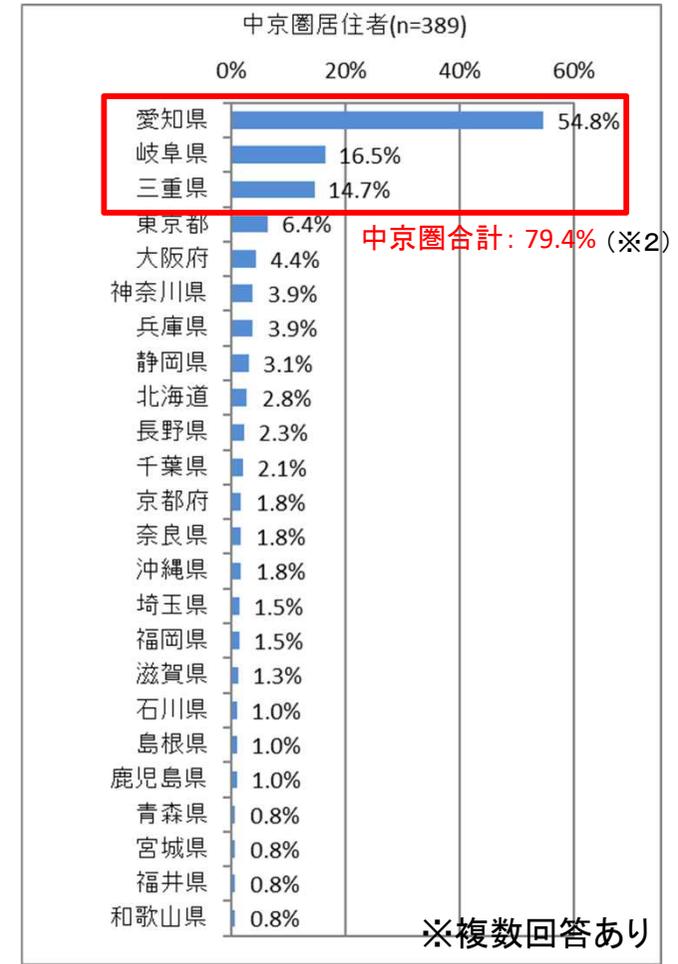
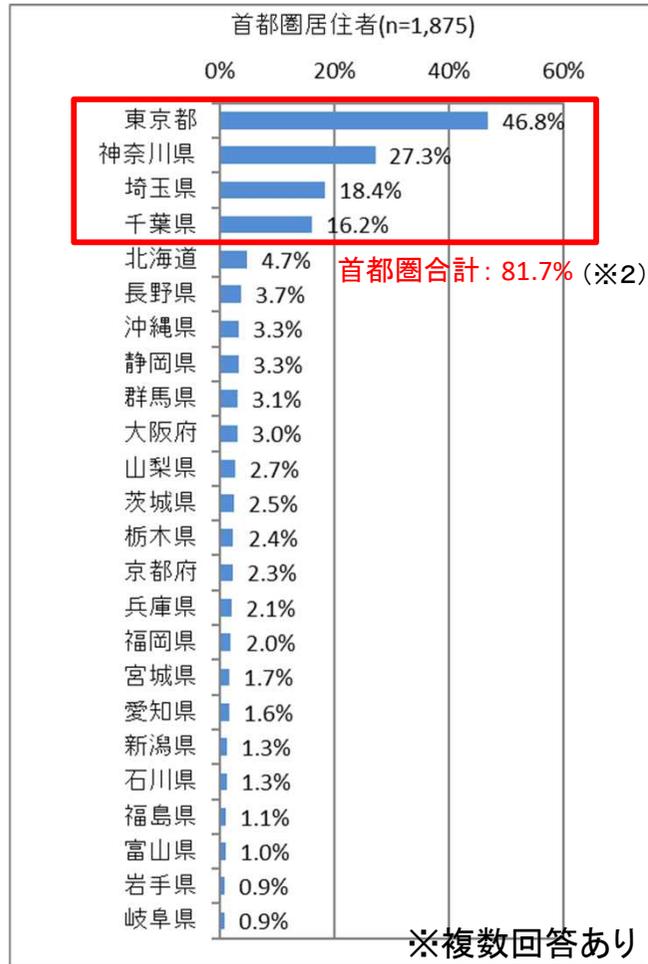
(※)首都圏: 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県  
 近畿圏: 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県  
 中京圏: 愛知県、岐阜県、三重県

※端数処理の都合上、100%とにならない場合があります

# 5-3. 転居意向ありの人の転居希望地(現在の居住地別)

【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」「転居の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

- 首都圏居住者の転居希望地は、東京都が最も多く(46.8%)、神奈川県、埼玉県、千葉県とつづく。
- 近畿圏居住者の転居希望地は、大阪府が最も多く(49.9%)、兵庫県、京都府、奈良県とつづく。
- 中京圏居住者の転居希望地は、愛知県が最も多く(54.8%)、岐阜県、三重県、東京都とつづく。
- 転居済みの人と同様、首都圏居住者、近畿圏居住者、中京圏居住者とも、概ね8割以上が同じ圏内への転居を希望している。



(※1)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%とまらない場合があります

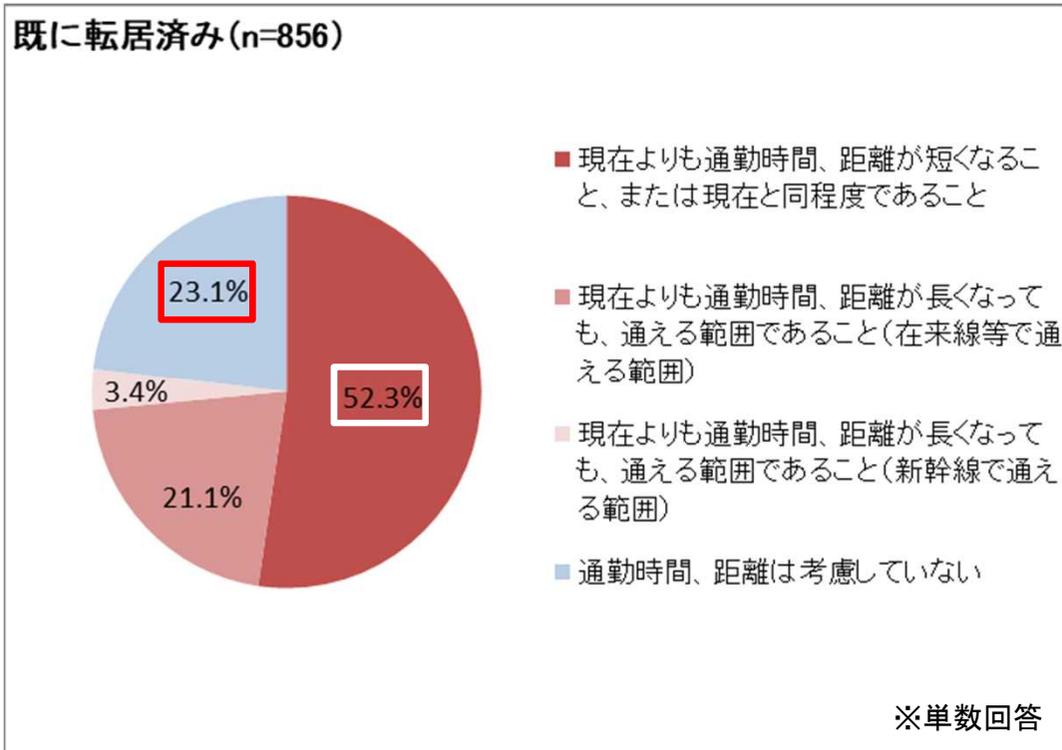
(※2)都市圏合計値は、その都道府県のいずれか1つ以上を転居希望地として選択している人数と割合を示す。

## 5-4. 転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方①(全体)

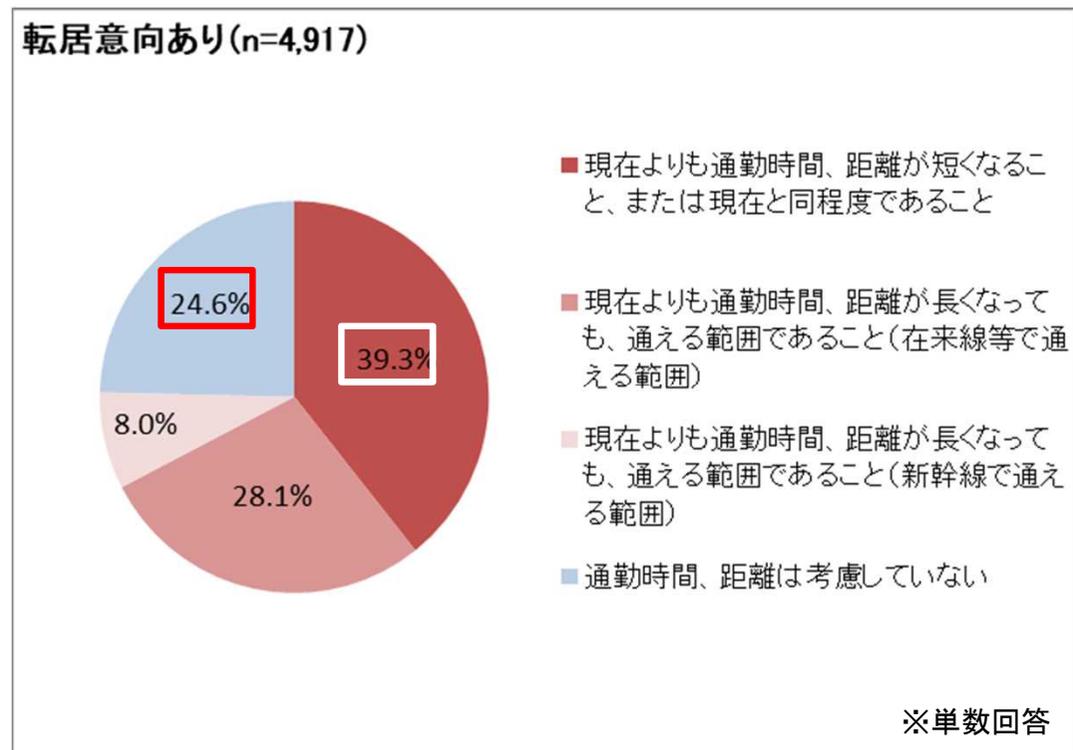
【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「既に転居済み」「転居に向けて具体的に検討中」「転居の実現可能性を含めて情報収集を始めたところ」「転居の希望は漠然とあるが、特に何もしていない」「転居の希望はあるが、都合により転居できない」と回答した人 [n=5,773]

- 転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方は、「既に転居済み」「転居意向あり」双方で、「現在よりも通勤時間、距離が短くなること、または現在と同程度であること」が最も多く、全体の4割から5割程度を占め、「既に転居済み」の人の方が「転居意向あり」の人よりも約13ポイント多い。
- 「通勤時間、距離は考慮していない」は「既に転居済み」「転居意向あり」ともおおむね1/4を占めている。

転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方  
(既に転居済み)



転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方  
(転居意向あり)



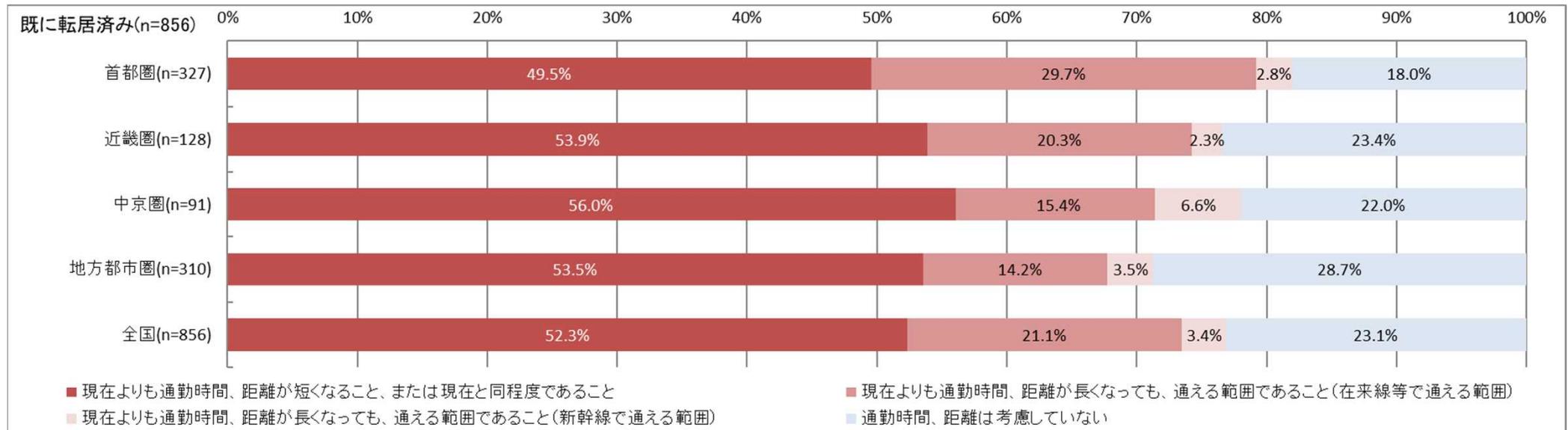
## 5-4. 転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方②

### (居住地別：転居済み)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「既に転居済み」と回答した人[n=856]

- 「既に転居済み」の人の転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方は、「現在よりも通勤時間、距離が短くなること、または現在と同程度であること」が居住地に関わらず最も多い。
- 首都圏居住者は「現在よりも通勤時間、距離が長くなっても、通える範囲であること(在来線等で通える範囲)」が比較的多い。

転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方  
(居住地別)【既に転居済み】



※単数回答

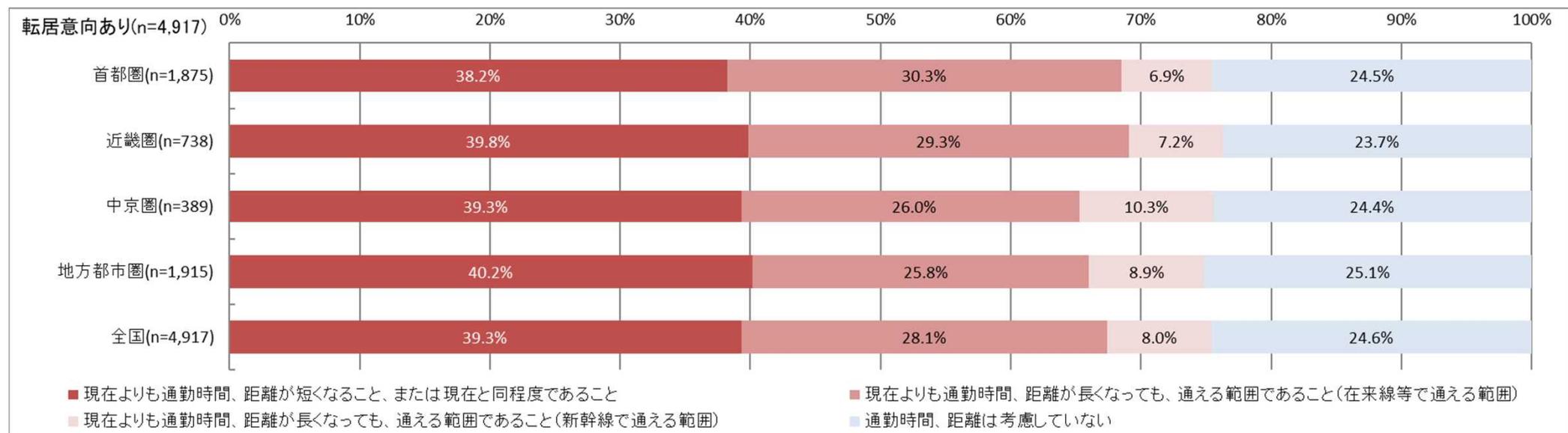
## 5-4. 転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方③

### (居住地別：転居意向あり)

【設問対象者】雇用型就業者うち、5-1で「転居に向けて具体的に検討中」「転居の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[n=4,917]

- 「転居意向あり」の人はどの地域も「現在よりも通勤時間、距離が短くなること、または現在と同程度であること」が最も多い。
- 「転居意向あり」の人の転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方は、居住地による差が小さい。

転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方  
(居住地別)【転居意向あり】



※単数回答

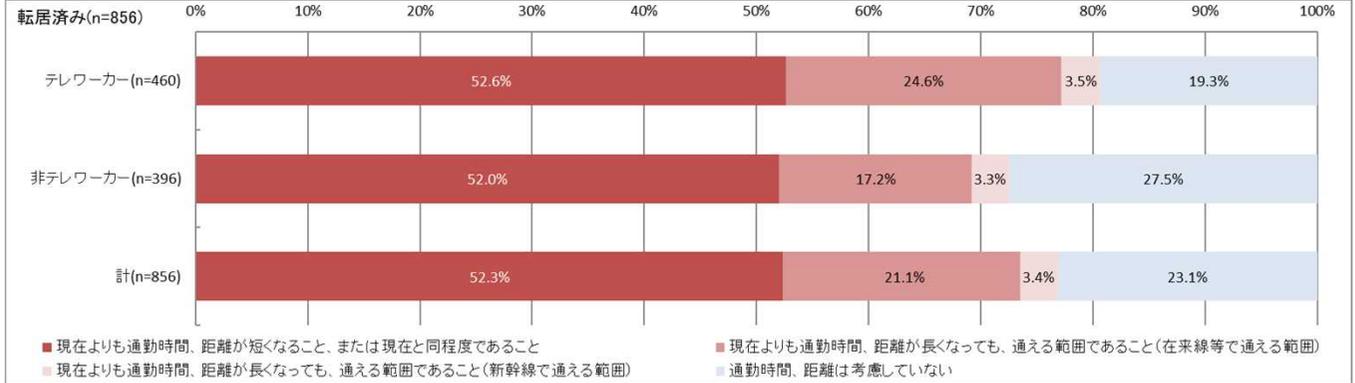
# 5-4. 転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方④

## (テレワーカー・非テレワーカー別：転居済み、転居意向あり)

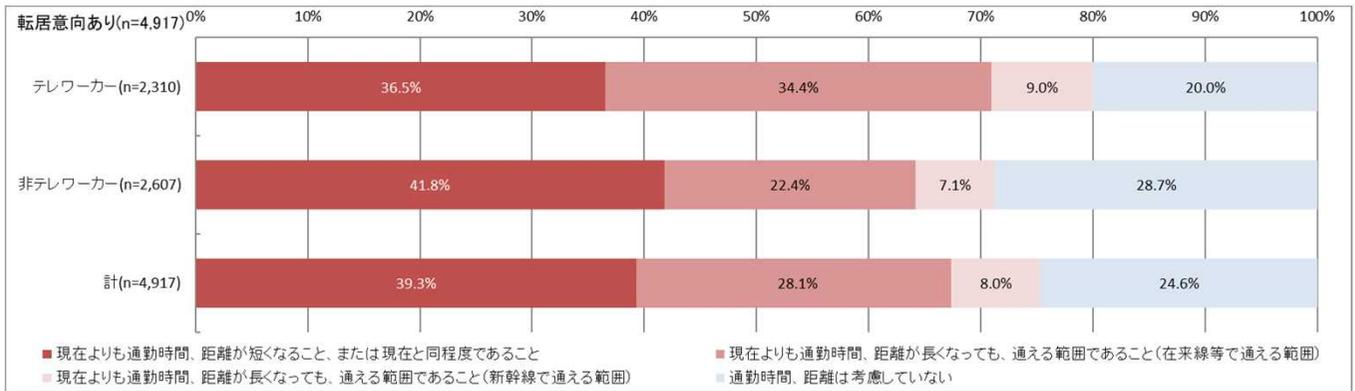
【設問対象者】雇用型就業者で5-1で「既に転居済み」「転居に向けて具体的に検討中」「転居の実現可能性を含めて情報収集を始めたところ」「転居の希望は漠然とあるが、特に何もしていない」「転居の希望はあるが、都合により転居できない」と回答した人 [n=5,773]

- 転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方は、テレワーカー、非テレワーカーとも「現在よりも通勤時間、距離が短くなること、または現在と同程度であること」の割合が、「転居済み」の方が「転居意向あり」より10ポイント以上高い約50%であり、その分「現在よりも通勤時間、距離が長くなっても、通える範囲であること」が在来線等、新幹線とも低い。
- 「転居済み」「転居意向あり」とも、「通勤時間、距離は考慮していない」の割合が、非テレワーカーの方がテレワーカーより8ポイント程度高い。

転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方  
(テレワーカー・非テレワーカー別)【既に転居済み】



転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方  
(テレワーカー・非テレワーカー別)【転居意向あり】



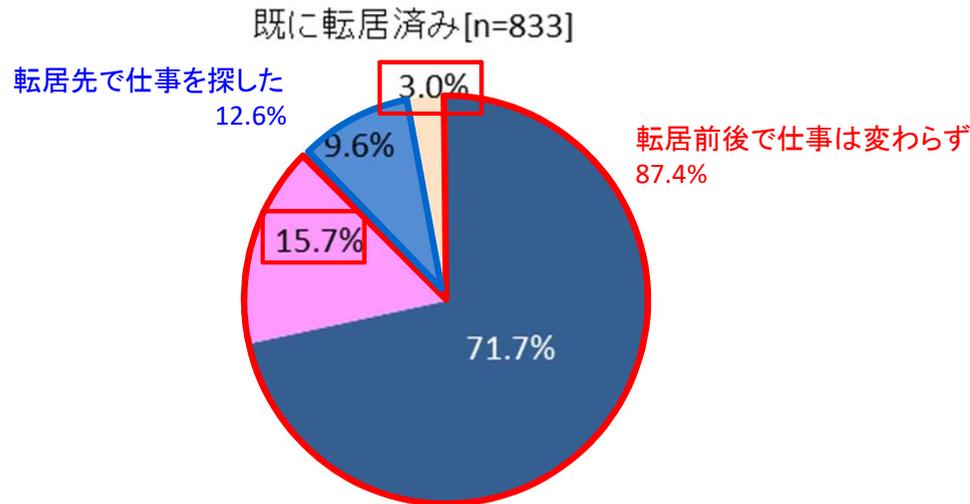
## 5-5. 転居後の働き方①(全体)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「既に転居済み」「転居に向けて具体的に検討中」「転居の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 [n=5,750]<sup>(※)</sup>

○転居後の働き方として、転居済みの人は「転居前後で仕事は変わらず」が約87%で転居希望者より約33ポイント高く、「テレワーク中心の働き方」が約16%で、転居希望者より約9ポイント低い。

○また、転居済みの人は、「転居先で仕事を探した」が約13%で転居希望者より約14ポイント低く、「転居先でテレワーク可能な仕事を探した」が約3%で転居希望者より約6ポイント低い。

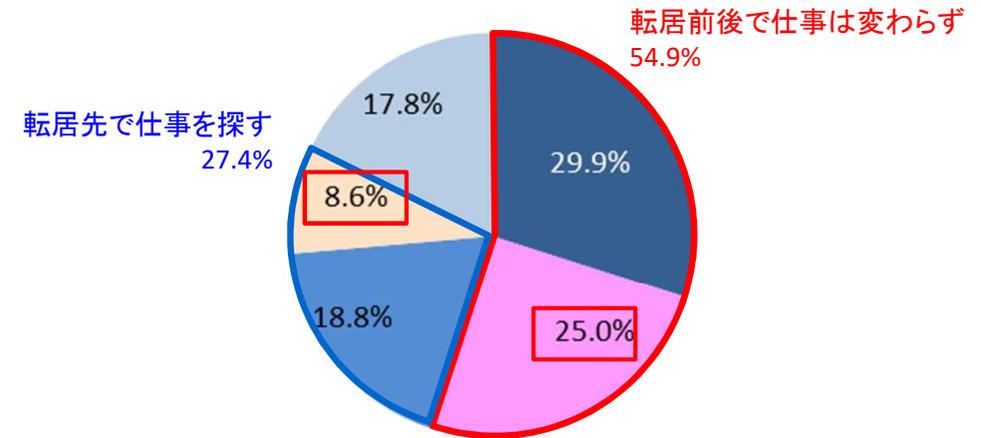
転居済みの人の働き方(既に転居済み)



- 転居前後で仕事は変わらず、転居先から通勤
- 転居前後で仕事は変わらず、転居先でテレワーク中心の働き方
- 転居前の仕事は辞めて、転居先周辺で仕事を探した
- 転居前の仕事は辞めて、転居先でテレワーク可能な仕事を探した

転居する場合の希望する働き方(転居意向あり)

転居に向けて検討中・情報収集を開始・転居の希望はあるが何もしていない・転居の希望はあるが、都合により転居できない [n=4917]



- 現在の仕事を継続し、転居先から通勤
- 現在の仕事を継続し、転居先でテレワーク中心の働き方
- 現在の仕事を辞めて、転居先周辺で仕事を探す
- 現在の仕事を辞めて、転居先でテレワーク可能な仕事を探す
- 未定

※「転居済み」の非テレワーカーで、「転居前の仕事は辞めて、転居先でテレワーク可能な仕事を探した」と回答した人(5.8%)は、除外。 ※単数回答

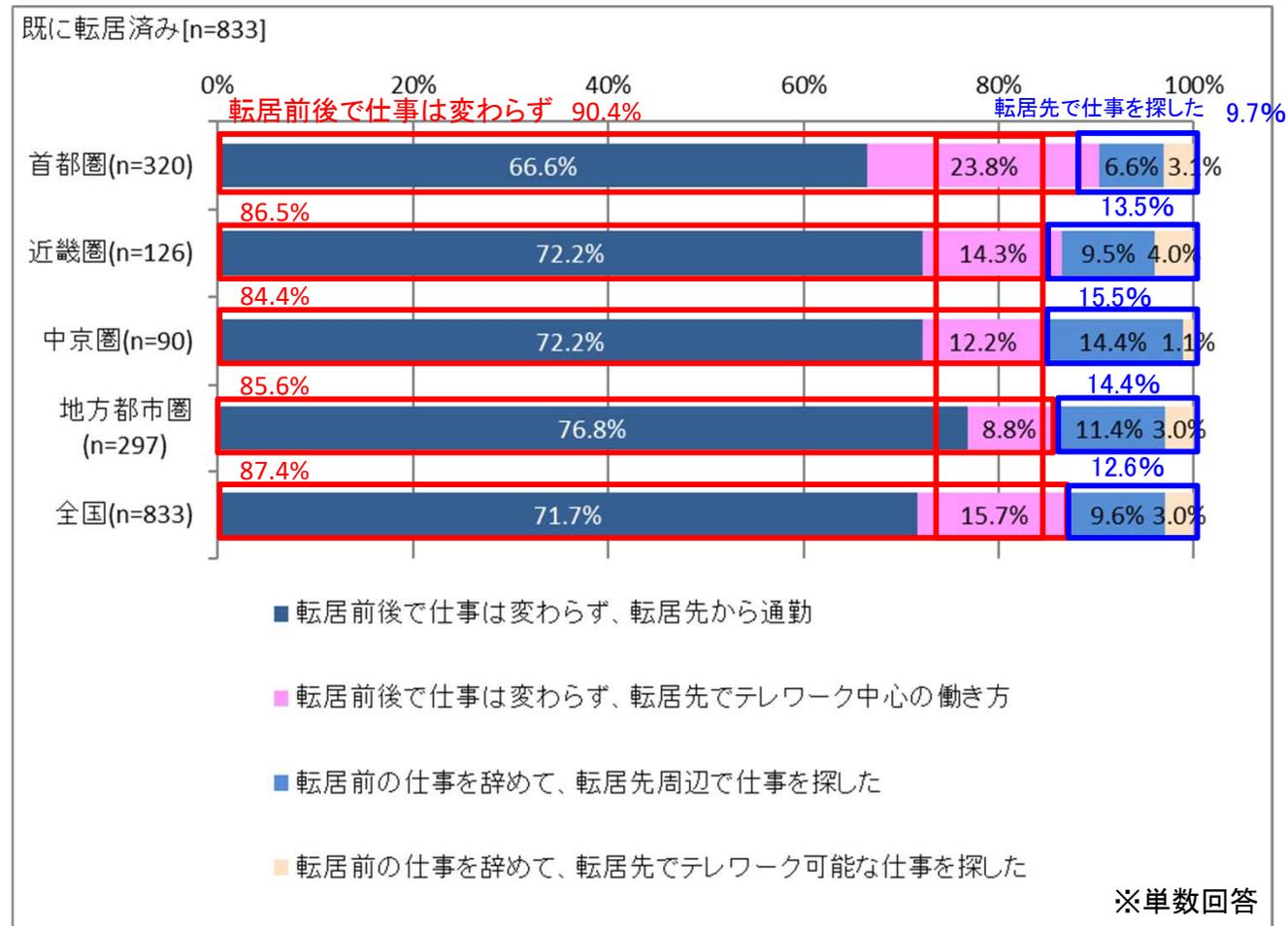
※単数回答

## 5-5. 転居後の働き方②(居住地別:既に転居済み)

【設問対象者】雇成型就業者のうち、5-1で「既に転居済み」と回答した人(※) [n=833]

○「転居前後で仕事は変わらず」はどの地域も概ね85%前後であり、「転居先でテレワーク中心の働き方」は、首都圏で約24%、地方都市圏で約9%。

転居済みの人の働き方(居住地別)



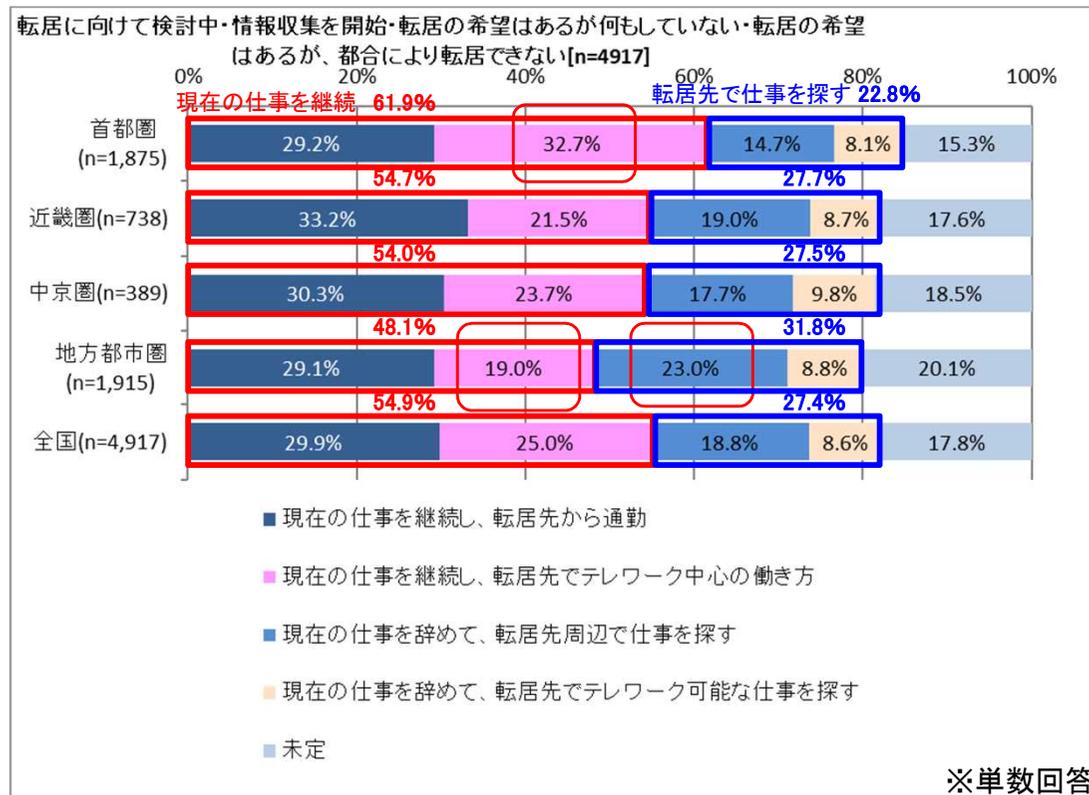
※「転居済み」の非テレワーカーで、「転居前の仕事辞めて、転居先でテレワーク可能な仕事を探した」と回答した人(5.8%)は、除外。

## 5-5. 転居後の働き方③(居住地別:転居意向あり)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「転居に向けて具体的に検討中」「転居の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 [n=4,917]

- 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」は首都圏居住者が多い。
- 地方都市圏では、「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)



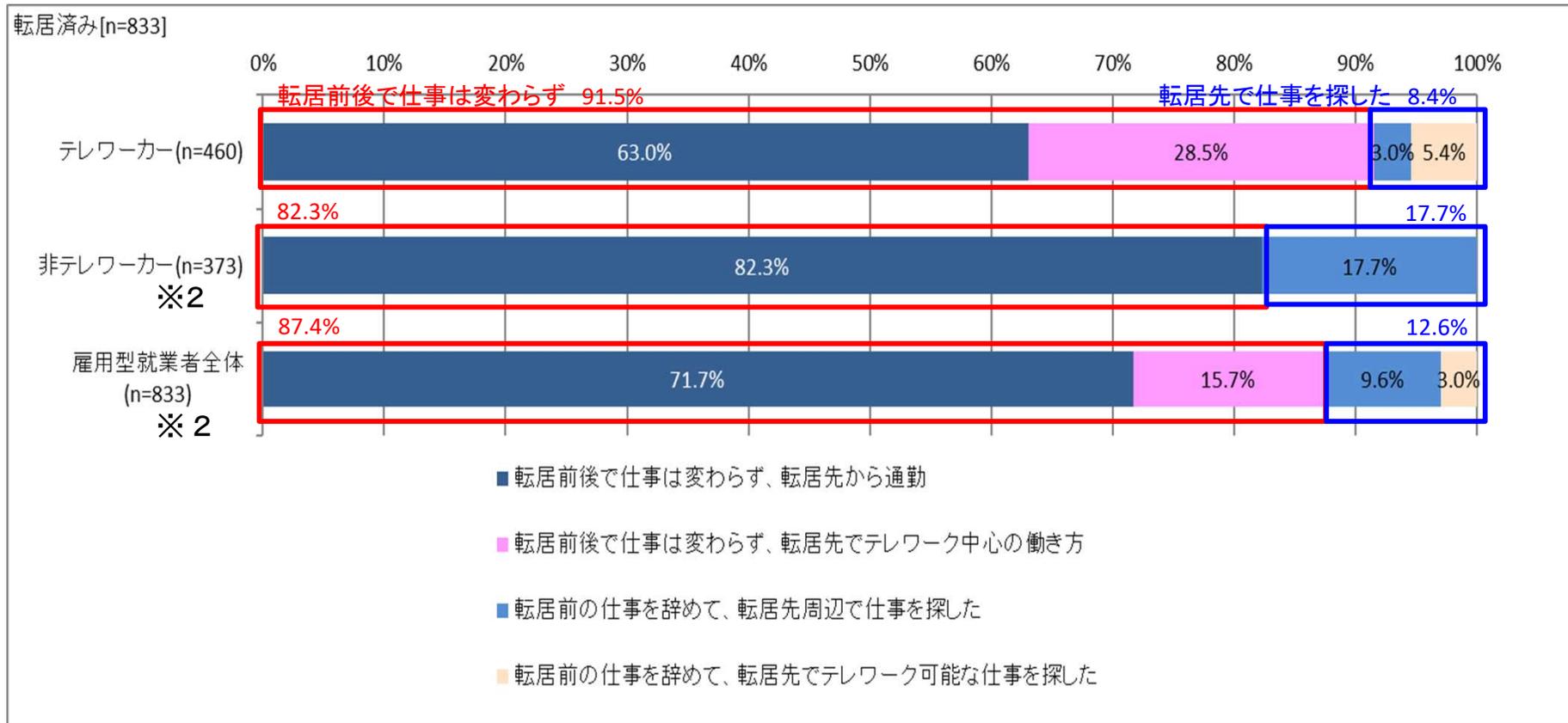
## 5-5. 転居後の働き方④(テレワーカー・非テレワーカー別:既に転居済み)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「既に転居済み」と回答した人(※) [n=833]

○「転居前後で仕事は変わらず」がテレワーカー約92%、非テレワーカー約82%、「転居先でテレワーク中心の働き方」はテレワーカー約29%(※1)。

○「転居先で仕事を探した」は、非テレワーカーがテレワーカーより約9ポイント高い。

転居済みの人の働き方(テレワーカー・非テレワーカー別)



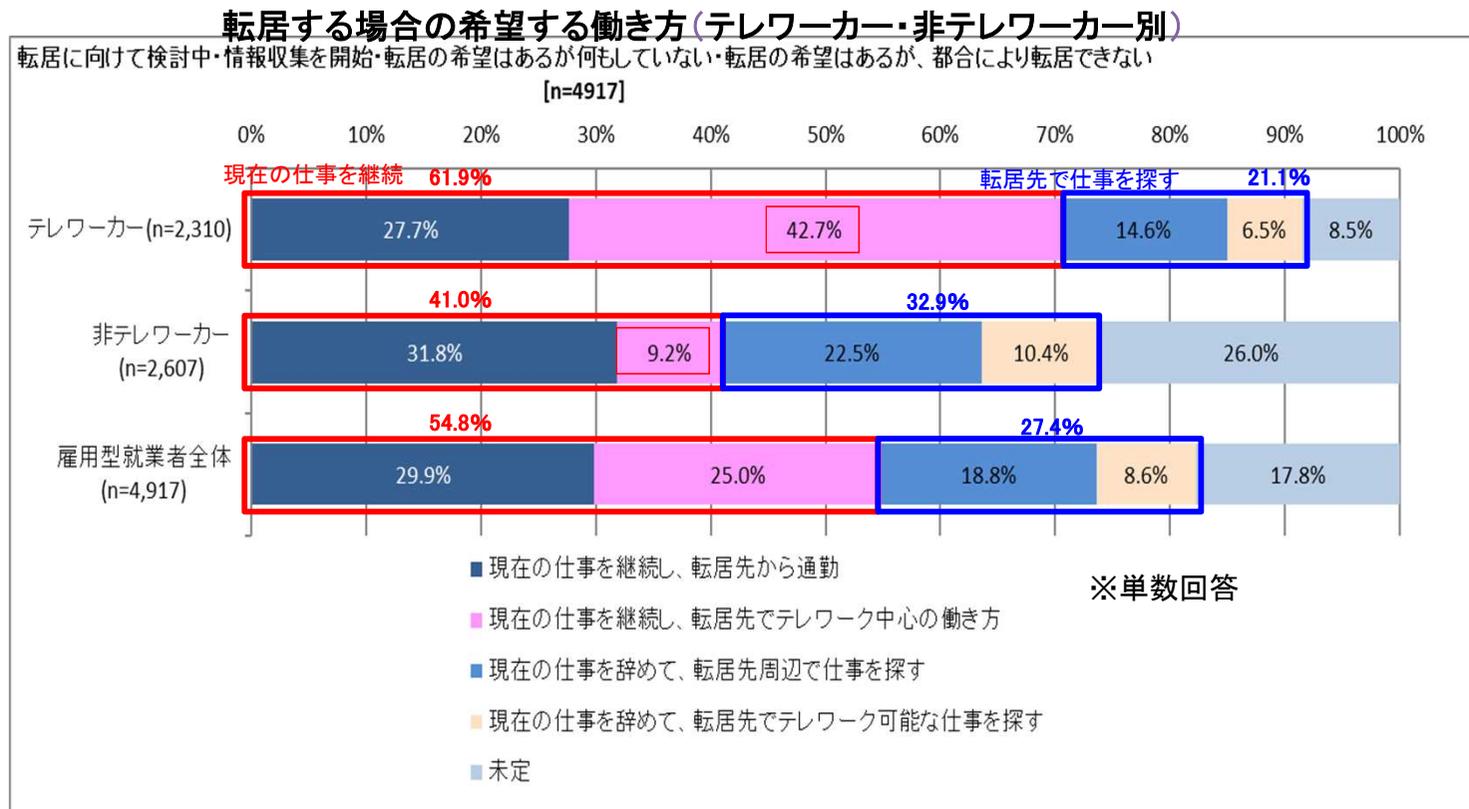
※1 非テレワーカーの「テレワーク中心の働き方」は、定義上0%。回答の選択肢から排除している。

※2「転居済み」の非テレワーカーで、「転居前の仕事进行めて、転居先でテレワーク可能な仕事を探した」と回答した人(5.8%)は、除外。 ※単数回答

## 5-5. 転居後の働き方⑤(テレワーカー・非テレワーカー別: 転居意向あり)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「転居に向けて具体的に検討中」「転居の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 [n=4,917]

- 希望する働き方として、「現在の仕事を継続し、転居先でテレワーク中心の働き方」はテレワーカーの方が非テレワーカーより約34ポイント多い。
- 非テレワーカーでは、「現在の仕事を辞めて、転居先周辺で仕事を探す」「未定」がテレワーカーに比べて多い。
- また、既に転居済みの人と比べると、テレワーカー・非テレワーカーとも、「現在の仕事を継続し、転居先でテレワーク中心の働き方」と回答した人の割合が多い。



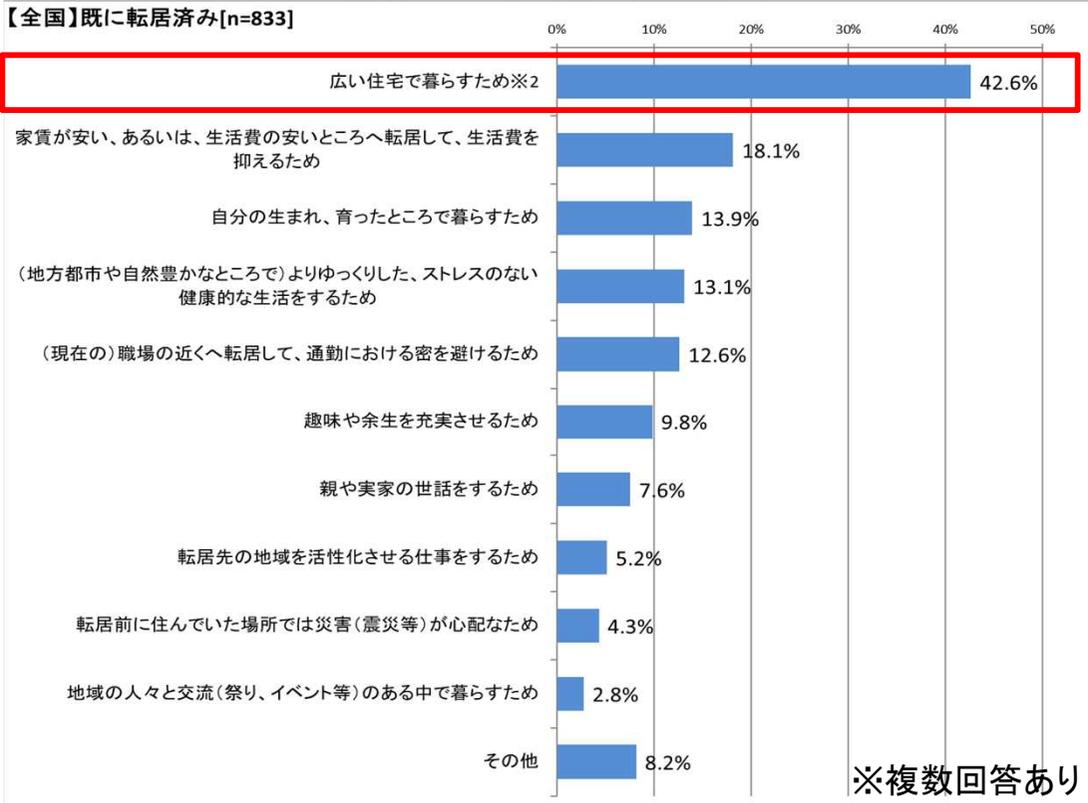
# 5-6. 転居した理由・転居を希望する理由①(全体)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「既に転居済み」「転居に向けて具体的に検討中」「転居の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(※1) [n=5,750]

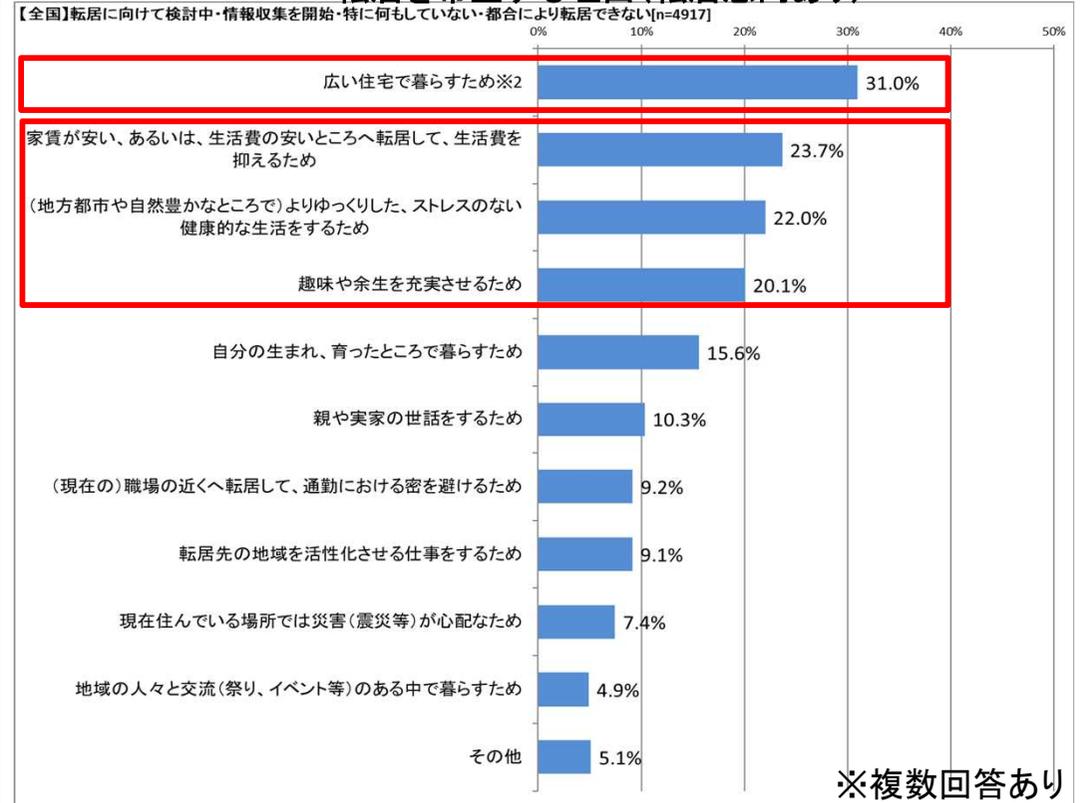
○転居済みの人、転居意向ありの人とも、その理由は、「広い住宅で暮らすため」(※2)と回答した人の割合がそれぞれ約43%、約31%と最も多い。

○また、転居意向ありの人は、既に転居済みの人と比べると、「家賃が安い、あるいは、生活費の安いところへ転居して、生活費を抑えるため」「(地方都市や自然豊かなところで)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」「趣味や余生を充実させるため」と回答した人の割合が多い。

転居した理由(既に転居済み)



転居を希望する理由(転居意向あり)



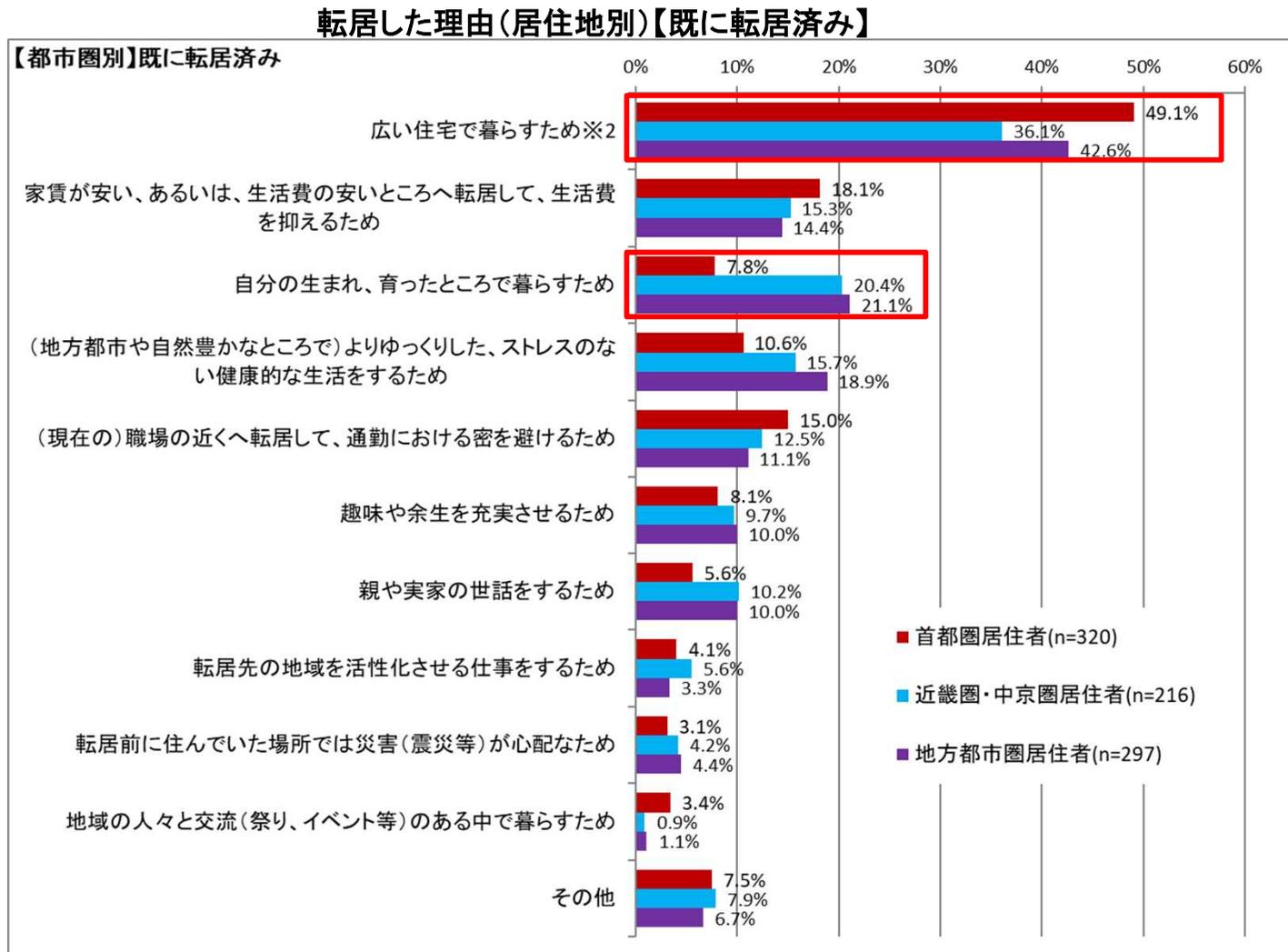
※1 「転居済み」の非テレワーカーで、「転居前の仕事を辞めて、転居先でテレワーク可能な仕事を探した」と回答した人(5.8%)は、除外。

※2 「間取りが多く、部屋が広い住居へ転居して、テレワークの実施環境を改善させるため」又は「郊外や地方へ転居して、広い住宅で暮らすため(テレワーク環境以外を目的として)」

# 5-6. 転居した理由・転居を希望する理由②(居住地別:既に転居済み)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「既に転居済み」と回答した人(※1) [n=833]

- 転居済みの人が転居した理由として、どの地域も「広い住宅で暮らすため」(※2)が最も多い。
- 首都圏では、「自分の生まれ、育ったところで暮らすため」は他の地域に比べて低い。



※複数回答あり

※1 「転居済み」の非テレワーカーで、「転居前の仕事を辞めて、転居先でテレワーク可能な仕事を探した」と回答した人(5.8%)は、除外。

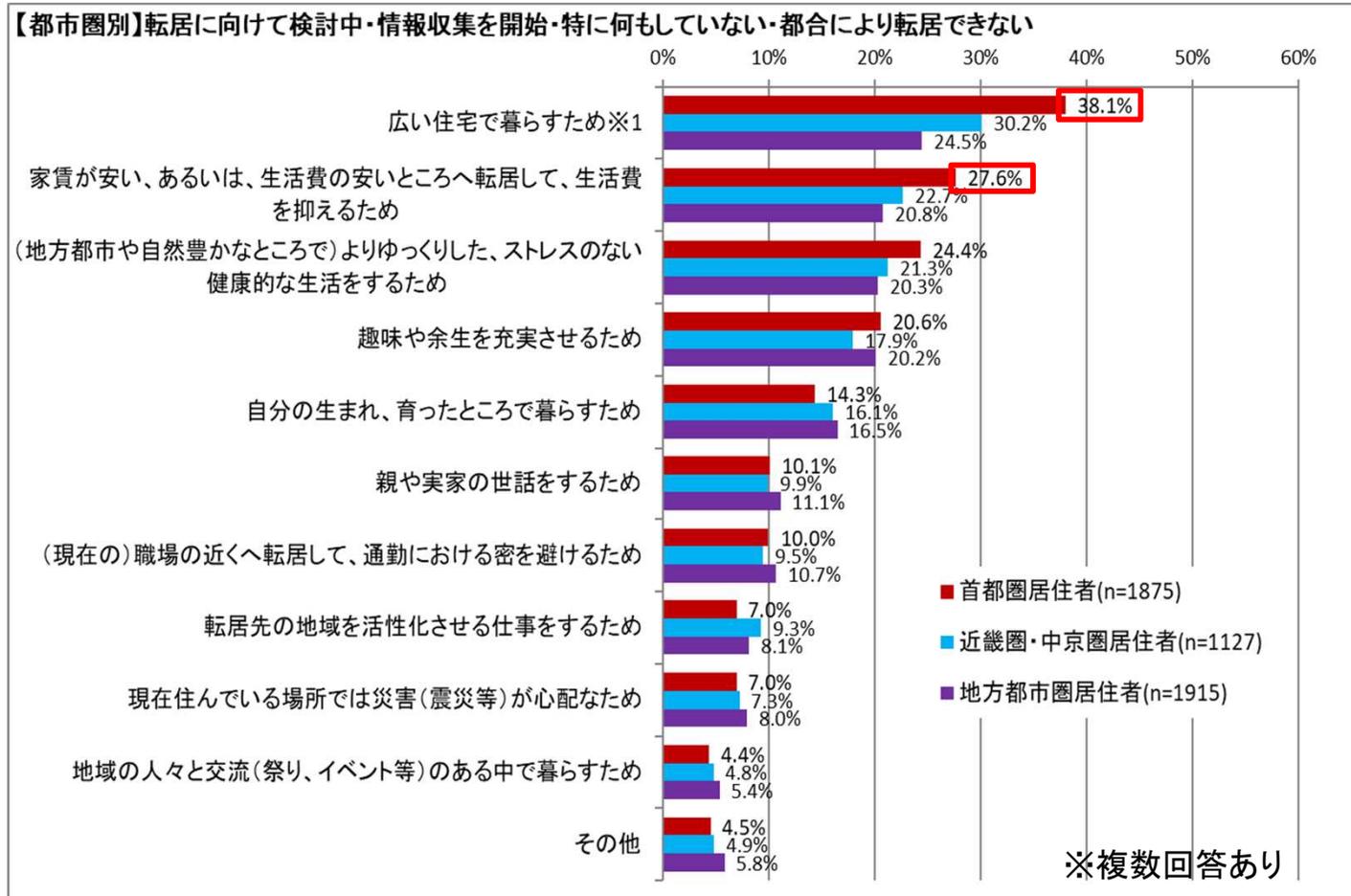
※2 「間取りが多く、部屋が広い住居へ転居して、テレワークの実施環境を改善させるため」又は「郊外や地方へ転居して、広い住宅で暮らすため(テレワーク環境以外を目的として)」

# 5-6. 転居した理由・転居を希望する理由③(居住地別:転居意向あり)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「転居に向けて具体的に検討中」「転居の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 [n=4,917]

- 転居意向ありの人の理由の回答割合は、地域に関わらず概ね相対的に同じような傾向にある。
- 「広い住宅で暮らすため」(※1)はどの地域でも最も回答割合が高い。

転居を希望する理由(居住地別)【転居意向あり】



※1 「間取りが多く、部屋が広い住居へ転居して、テレワークの実施環境を改善させるため」又は「郊外や地方へ転居して、広い住宅で暮らすため(テレワーク環境以外を目的として)」

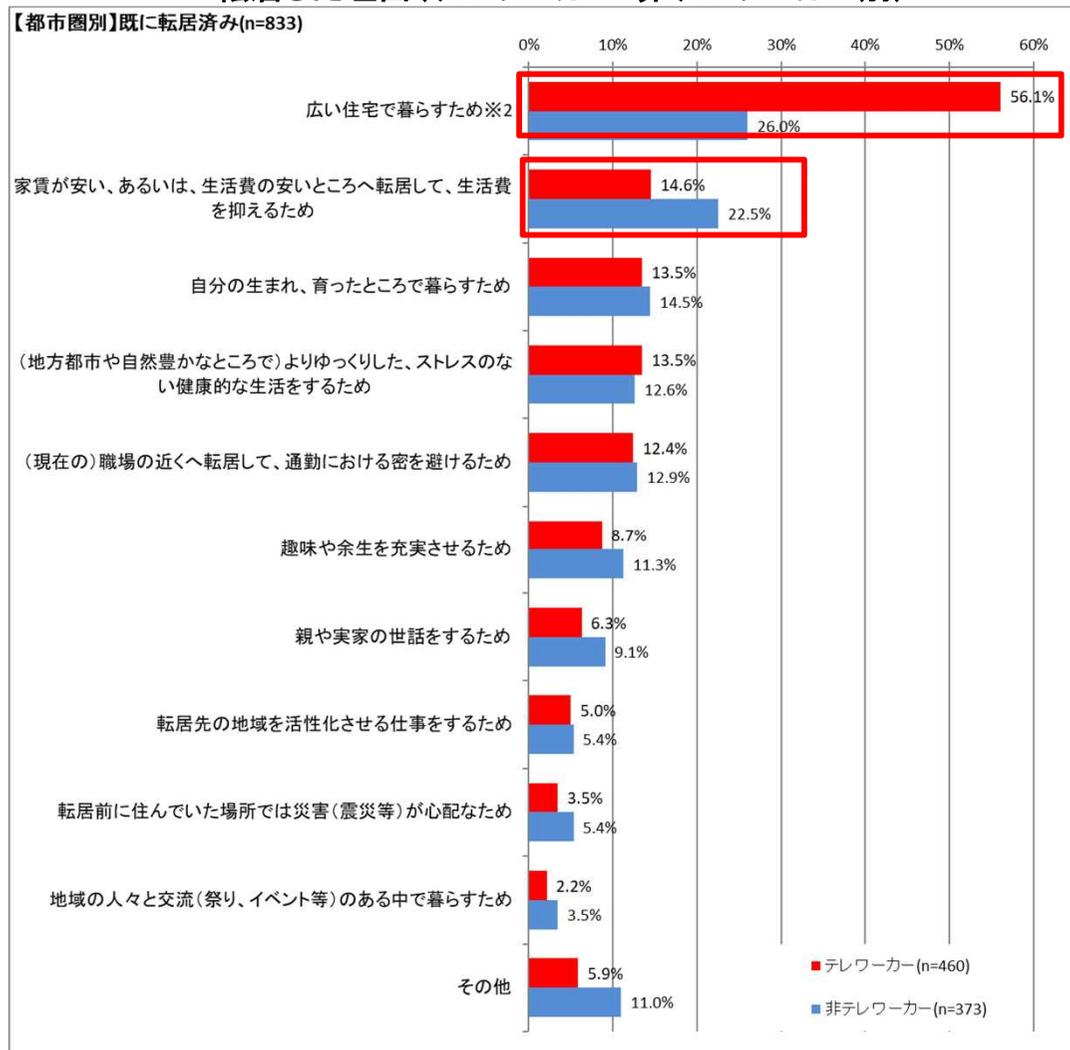
# 5-6. 転居した理由・転居を希望する理由④

## (テレワーカー・非テレワーカー別：既に転居済み)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「既に転居済み」と回答した人(※1) [n=833]

- 転居済みの人が転居した理由として、テレワーカー・非テレワーカーとも、「広い住宅で暮らすため」(※2)が最も高く、また、テレワーカーの方が非テレワーカーより約30ポイント高い。
- 「家賃が安い、あるいは、生活費の安いところへ転居して、生活費を抑えるため」が次に高く、非テレワーカーの方がテレワーカーより高い。

転居した理由(テレワーカー・非テレワーカー別)



※複数回答あり

※1 「転居済み」の非テレワーカーで、「転居前の仕事を辞めて、転居先でテレワーク可能な仕事を探した」と回答した人(5.8%)は、除外。

※2 「間取りが多く、部屋が広い住居へ転居して、テレワークの実施環境を改善させるため」又は「郊外や地方へ転居して、広い住宅で暮らすため(テレワーク環境以外を目的として)」

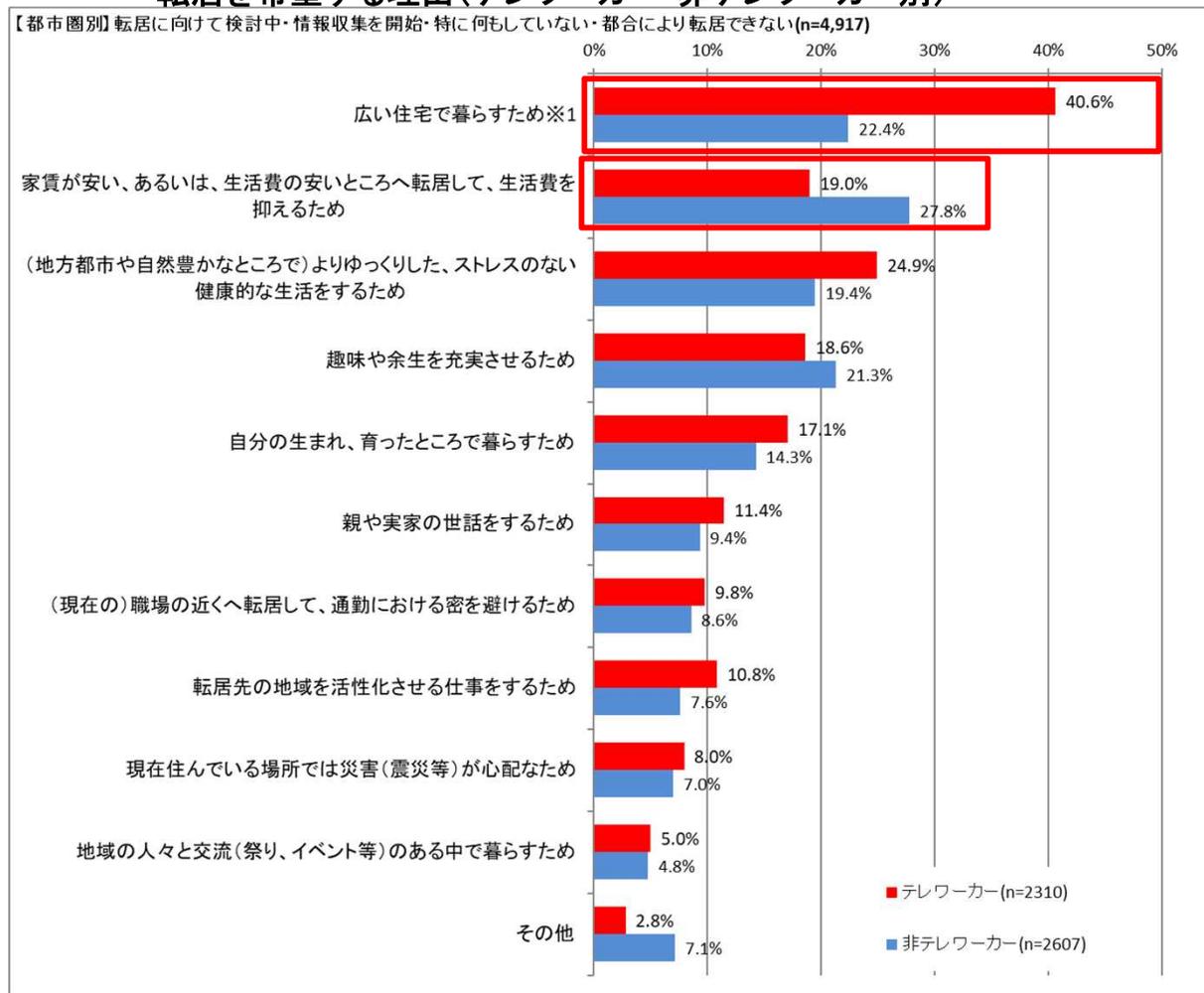
# 5-6. 転居した理由・転居を希望する理由⑤

## (テレワーカー・非テレワーカー別：転居意向あり)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「転居に向けて具体的に検討中」「転居の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 [n=4,917]

- 転居意向ありのテレワーカーが転居を希望する理由として、「広い住宅で暮らすため」(※1)が最も高く、非テレワーカーと比べて約18ポイント高い。
- 転居意向ありの非テレワーカーでは、「家賃が安い、あるいは、生活費の安いところへ転居して、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(テレワーカー・非テレワーカー別)



※複数回答あり

※1 「間取りが多く、部屋が広い住居へ転居して、テレワークの実施環境を改善させるため」又は「郊外や地方へ転居して、広い住宅で暮らすため(テレワーク環境以外を目的として)」

## 6. 【調査結果】職種別テレワークの実施実態分析

# 【調査結果のまとめ】職種別テレワークの実施実態分析①

## ○職種とテレワーク実施状況の関係

(職種別雇用型テレワーカー・理由別非テレワーカー割合)

テレワークを実施できない理由として最も多い理由が「仕事内容がテレワークになじまないため」であることから、仕事内容と密接な関係にあると思われる職種とテレワーク実施状況の関係について分析し、テレワークの実施実態を把握する。

「専門・技術職(保健医療等)」「サービス」「販売」「保安等従事者」など、直接対面や現地作業が必要なためテレワークが困難と想定される職種でテレワーカーの割合が低く、非テレワーカー(仕事内容がテレワークになじまない)の割合が高い。

テレワーカーの割合が高い6職種と、低い5職種の間で、それぞれの割合に大きな差が見られる。(6-1①)

(テレワーカー割合の高い職種・低い職種別雇用型テレワーカー・理由別非テレワーカー割合)

テレワーカー割合の高い6職種、低い5職種を比較すると、テレワーカー割合は、テレワーカー割合の高い6職種が約43%、低い5職種が約8%であり、差が約35ポイントと大きい。

非テレワーカー(仕事内容がテレワークになじまない)の割合は、テレワーカー割合の高い6職種で約31%、低い5職種で約55%であり、差が約23ポイントと大きい。(6-1②)

## ○職種と仕事内容の関係

テレワークを実施していない理由「仕事内容がテレワークになじまない」の具体的内容について、テレワーカー割合の高い6職種、低い5職種の非テレワーカーの仕事内容がテレワークになじまない理由を比較すると、テレワーカー割合の低い5職種では「現地作業、直接対面」が約87%を占める。

これに対して、テレワーカー割合の高い6職種では「現地作業、直接対面」が約49%と相対的に低く、「紙での処理、押印等で職場での作業が必要」「電話対応、郵便物の受け取り・発送等で職場での作業が必要」など、仕事のやり方の見直し、システムの導入などにより改善がある程度可能と思われる理由が半分程度を占めている。(6-2)

## ○職種とテレワーク制度等の導入状況及びテレワークの実施状況の関係

テレワークを実施していない理由「勤務先からテレワークを認められていない」に関して、テレワーク制度等の導入割合についてテレワーカー割合の高い6職種と低い5職種を比較すると、低い5職種の方が導入割合が低いことから、テレワークの実施が困難な人が多いことが原因で、テレワーク制度等の導入が進んでいない可能性も考えられる。また、制度等ありテレワーカーの割合も低い傾向にあり、特に、保安等従事者などでは、制度等が導入されていても実施が困難な可能性も考えられる。(6-3)

## ○職種と勤務先のテレワークに対する方針及びテレワークの実施状況の関係

職種別に、令和2年4~5月の第1回緊急事態宣言時における勤務先のテレワークに対する方針別テレワーカー割合を比較する。

テレワーカー割合の高い6職種のどの職種でも、勤務先からテレワーク指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合が7割を超えており、また、出勤指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合は研究職を除き最大で2割程度。

テレワーカー割合の低い5職種でも、勤務先からテレワーク指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合は出勤指示・推奨と比べ大きな差があり、勤務先のテレワークに対する方針の影響が大きい可能性が考えられる。(6-4)

# 【調査結果のまとめ】職種別テレワークの実施実態分析②

## ○職種と就業者のテレワーク実施意向の関係

(職種別非テレワーカーの「テレワークを実施したいとは思わない、実施する必要がない」理由)

テレワークを実施していない理由「テレワークを実施したいとは思わない、実施する必要がない」の具体的な内容について職種別に比較すると、「専門・技術職(保健医療等)」で「仕事に支障が生じる」が比較的多いものの、テレワーカー割合の高い職種と低い職種の間で大きな違いは見られない。

一方、「仕事に支障が生じる」「会社としてテレワークをするための機器が不十分」などが半分程度を占めており、仕事のやり方の見直し、システムの導入などの改善により、テレワークの実施意向が高まる可能性が考えられる。(6-5)

## ○テレワークの更なる普及促進の可能性

(職種別雇用型テレワーカーの継続意向)

雇用型テレワーカーのうち新型コロナウイルス感染収束後もテレワーク継続意向のある人は、テレワーカー割合の低い職種でも70%以上いる。理由として、「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」が多いが、テレワーカー割合が低い職種では、「家庭の事情」の割合が相対的に高い。勤務先が仕事の仕方や環境整備を含めてテレワークを推進し、実際にテレワークを実施してみることで、テレワークのメリットを感じ、継続したいと思う人が非テレワーカーの中からも、職種に関わらず顕在化する可能性が考えられる。(6-6①)

(勤務先からテレワークを認められていない職種別雇用型非テレワーカーの継続意向)

勤務先からテレワークを認められていないためテレワークを実施していない雇用型非テレワーカーのうち、勤務先から認められれば新型コロナウイルス感染収束後もテレワーク実施意向のある人は、テレワーカー割合の最も低い「保安等従事者」でも33%いる。

実施意向ありの理由として、テレワーカー割合の低い職種では、「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の割合が相対的に低いが、「家庭の事情」の割合が相対的に高い。

実施意向のある人たちがテレワークを実施できるよう、テレワーク制度等の導入をはじめとしたテレワーク環境の整備促進が求められる。

(6-6②)

## ○職種とその他属性との関係(業種)

テレワーカー割合の低い業種ほど、テレワーカー割合の低い5職種の占める割合が高い傾向にある。

特に、テレワーカー割合が「低い業種」(全国平均27.0%未満)と「高い業種」の間で差が大きい。(6-7①)

## ○職種とその他属性との関係(企業規模)

企業規模が小さいほどテレワーカー割合が低い傾向にある。

また、1~19人を除き、企業規模が小さいほどテレワーカー割合の低い5職種の占める割合が高い傾向にある。(6-7②)

# 6-1. 職種とテレワーク実施状況の関係①

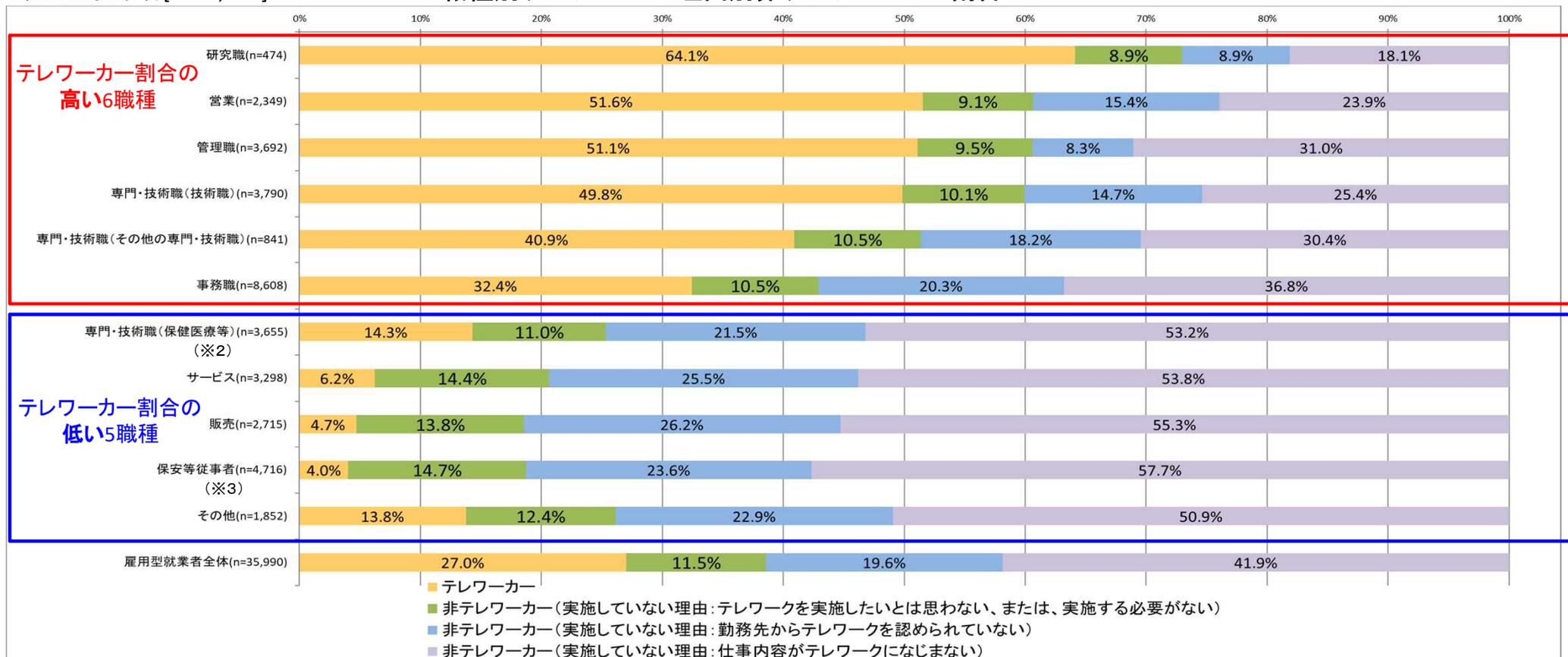
## (職種別雇用型テレワーカー・理由別非テレワーカー割合)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- テレワークを実施できない理由として最も多い理由が「仕事内容がテレワークになじまないため」(※1)であることから、仕事内容と密接な関係にあると思われる職種とテレワーク実施状況の関係について分析し、テレワークの実施実態を把握する。
- 「専門・技術職(保健医療等)」(※2)「サービス」「販売」「保安等従事者」(※3)など、直接対面や現地作業が必要なためテレワークが困難と想定される職種でテレワーカーの割合が低く、非テレワーカー(仕事内容がテレワークになじまない)(※1)の割合が高い。
- テレワーカーの割合が高い6職種と、低い5職種の間で、それぞれの割合に大きな差が見られる。

雇用型就業者[n=35,990]

職種別テレワーカー・理由別非テレワーカーの割合



(※1)これまでテレワークを実施していない理由として「①仕事内容がテレワークになじまず、テレワークを実施できないため」「②テレワークを実施することを認められておらず、テレワークを実施できないため」「③テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がないため」から複数回答した人については、テレワーク実施に対する影響の大きい①、②、③の順に、その回答者のテレワークを実施していない主たる理由として整理した。なお、①には、テレワークを実施していない理由として①を回答せず、③を回答し、その具体的な理由として「テレワークができない仕事内容のため」等、①と同等の回答と判断される回答をした人も含む。

(※2) 専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)

(※3) 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

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

## 6-1. 職種とテレワーク実施状況の関係②

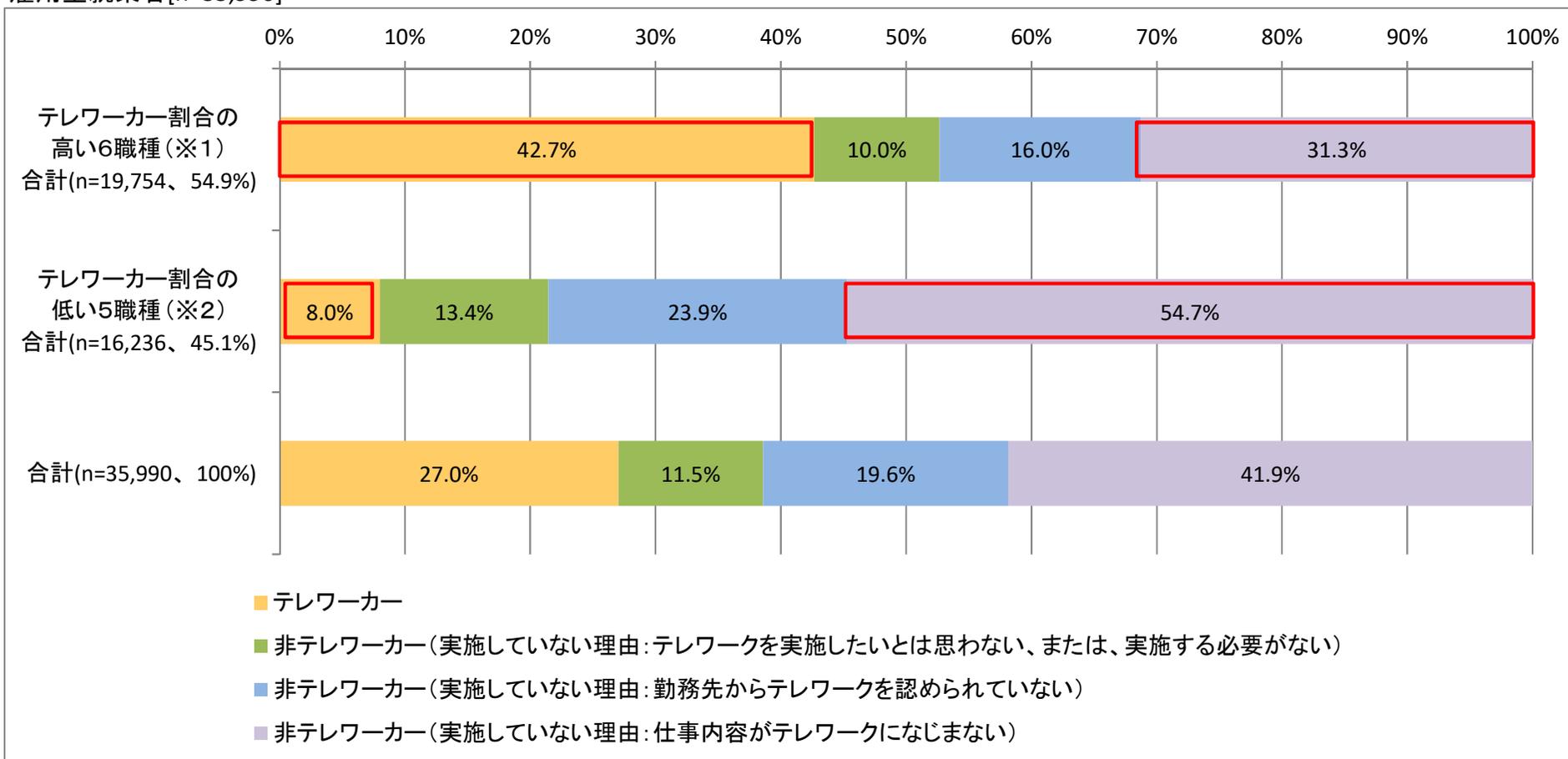
(テレワーカー割合の高い職種・低い職種別雇用型テレワーカー・理由別非テレワーカー割合)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- テレワーカー割合の高い6職種(※1)、低い5職種(※2)を比較すると、テレワーカー割合は、テレワーカー割合の高い6職種が約43%、低い5職種が約8%であり、差が約35ポイントと大きい。
- 非テレワーカー(仕事内容がテレワークになじまない)の割合は、テレワーカー割合の高い6職種で約31%、低い5職種で約55%であり、差が約23ポイントと大きい。

職種別テレワーカー・理由別非テレワーカーの割合

雇用型就業者[n=35,990]



(※1) 研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

(※2) 専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)【14.3%】、サービス【6.2%】、販売【4.7%】、保安・農林漁業・生産工程・輸送・機械運転・建設・探掘・運搬・清掃・包装等従事者【4.0%】、その他【13.8%】

【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

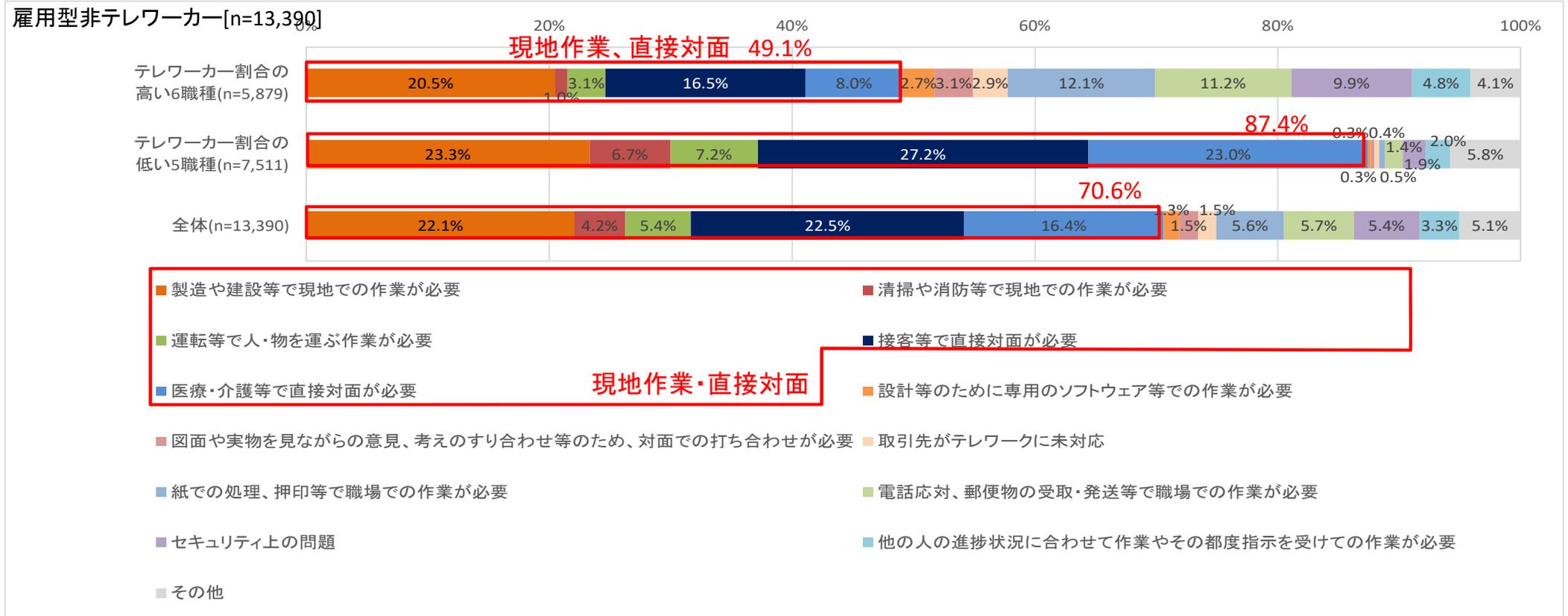
## 6-2. 職種と仕事内容の関係

(テレワーカー割合の高い職種・低い職種別非テレワーカーの仕事内容がテレワークになじまない理由)

【設問対象者】これまでテレワークを実施していない理由として「仕事内容がテレワークになじまず、テレワークを実施できないため」と回答した雇用型非テレワーカー[n=13,390](※1)

- テレワークを実施していない理由「仕事内容がテレワークになじまない」の具体的内容について、テレワーカー割合の高い6職種(※2)、低い5職種(※3)を比較すると、**テレワーカー割合の低い5職種では「現地作業、直接対面」が約87%を占める。**
- これに対して、**テレワーカー割合の高い6職種では「現地作業、直接対面」が約49%と相対的に低く、「紙での処理、押印等で職場での作業が必要」「電話対応、郵便物の受け取り・発送等で職場での作業が必要」など、仕事のやり方の見直し、システムの導入などにより改善がある程度可能と思われる理由が半分程度を占めている。**

### 仕事内容がテレワークになじまない理由(テレワーカー割合の高い6職種、低い5職種)



(※1)これまでテレワークを実施していない理由として「仕事内容がテレワークになじまず、テレワークを実施できないため」と回答せず、「テレワークを実施したいとは思わない、また、実施する必要がない」と回答し、その具体的な理由として「テレワークができない仕事内容のため」等、同等の回答と判断される回答者は、「仕事内容がテレワークになじまない理由」について回答していないため、この集計結果に含まれていない。

(※2) 研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

(※3) 専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)【14.3%】、サービス【6.2%】、販売【4.7%】、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【4.0%】、その他【13.8%】

【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

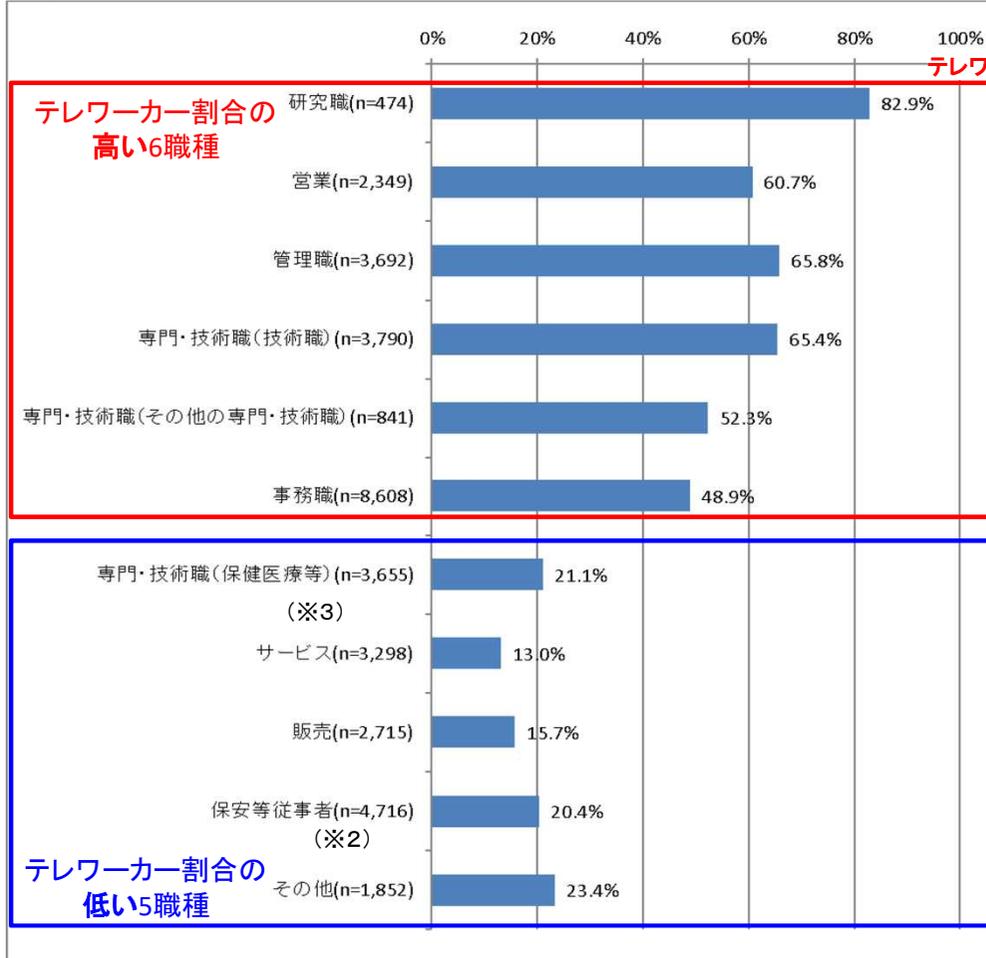
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

# 6-3. 職種とテレワーク制度等の導入状況及びテレワークの実施状況の関係

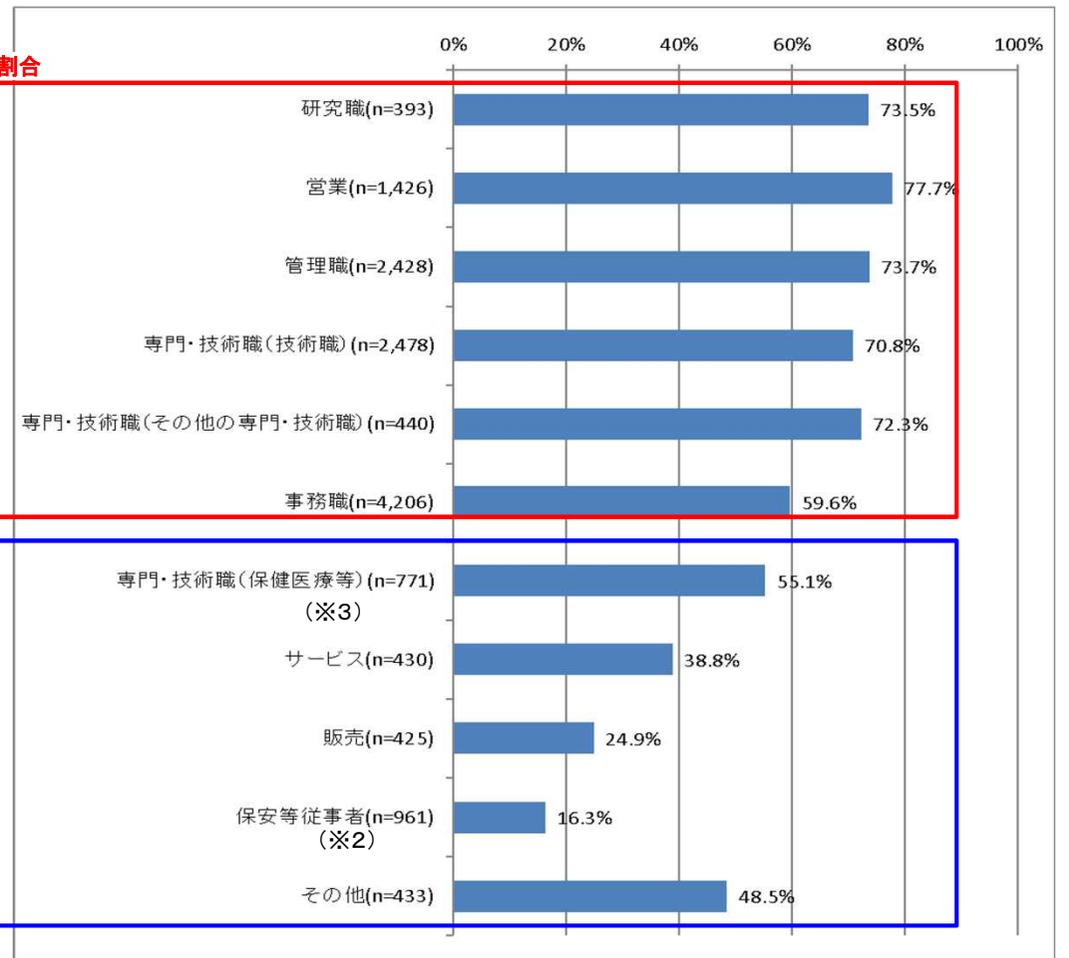
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- テレワークを実施していない理由「勤務先からテレワークを認められていない」に関して、テレワーク制度等の導入割合についてテレワーカー割合の高い6職種と低い5職種を比較すると、低い5職種の方が導入割合が低いことから、テレワークの実施が困難な人が多いことが原因で、テレワーク制度等の導入が進んでいない可能性も考えられる。
- また、制度等ありテレワーカー<sup>(※1)</sup>の割合も低い傾向にあり、特に、保安等従事者<sup>(※2)</sup>などでは、制度等が導入されていても実施が困難な可能性も考えられる。

職種別テレワーク制度等の導入割合



制度等ありテレワーカー<sup>(※1)</sup>の割合(対制度等あり雇用者)



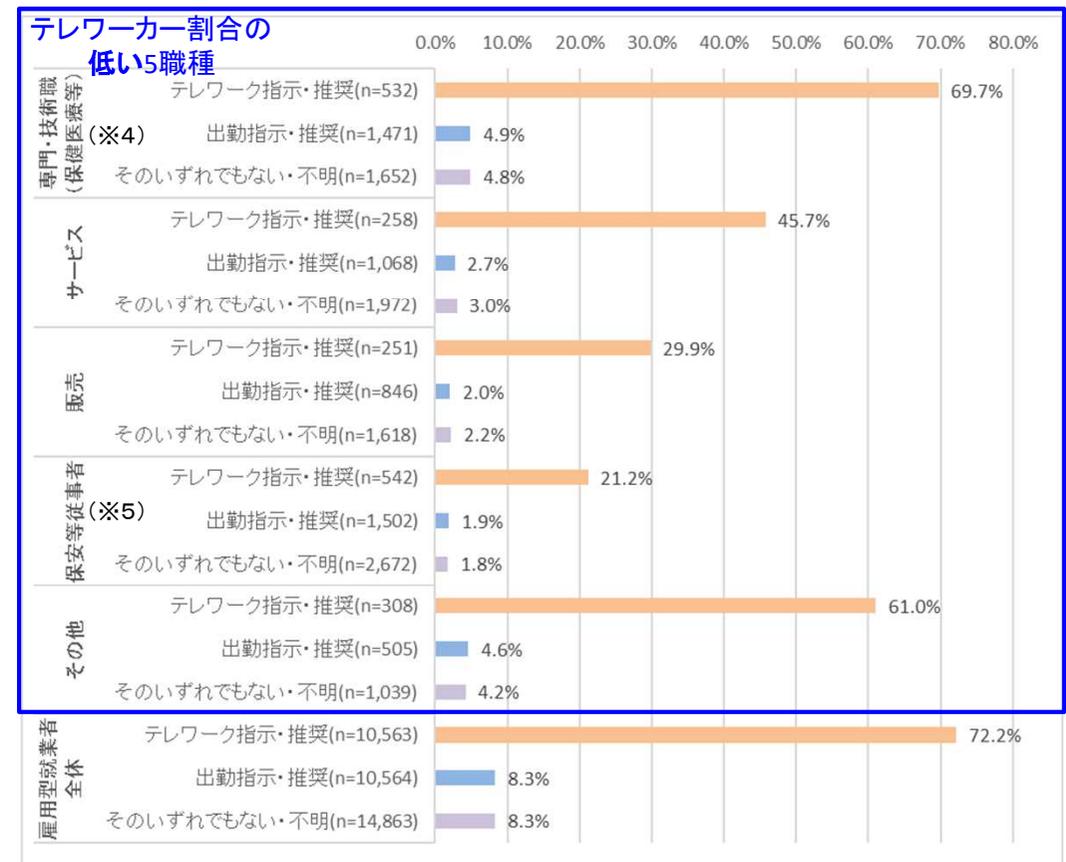
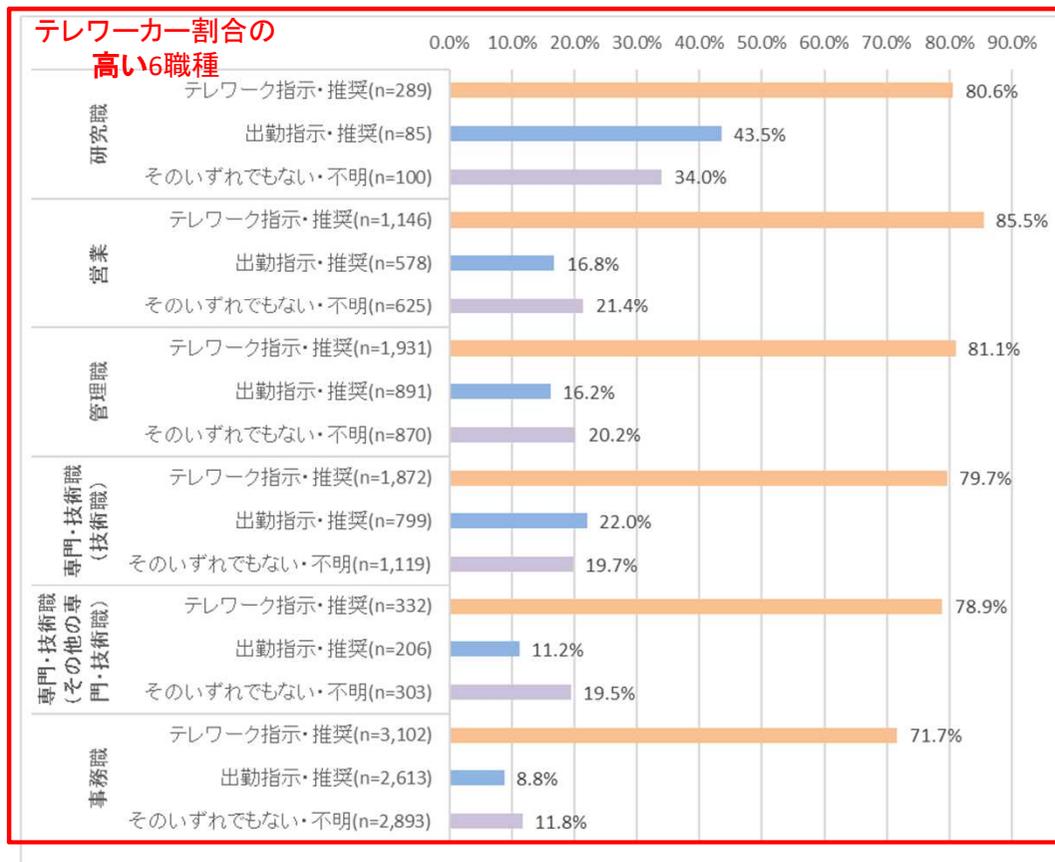
(※1)雇用型テレワーカーのうち、勤務先にテレワーク制度等が導入されている上で、テレワークを実施している人  
 (※2)保安・農林漁業・生産工程・輸送・機械運転・建設・採掘・運搬・清掃・包装等従事者  
 (※3)専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)

# 6-4. 職種と勤務先のテレワークに対する方針及びテレワークの実施状況の関係

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 職種別に、令和2年4～5月の第1回緊急事態宣言時における勤務先のテレワークに対する方針別テレワーカー割合(※1)を比較する。
- テレワーカー割合の高い6職種(※2)のどの職種でも、勤務先からテレワーク指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合が7割を超えており、また、出勤指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合は研究職を除き最大で2割程度。
- テレワーカー割合の低い5職種(※3)でも、勤務先からテレワーク指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合は出勤指示・推奨と比べ大きな差があり、勤務先のテレワークに対する方針の影響が大きい可能性が考えられる。

職種別勤務先のテレワークに対する方針別テレワーカー割合（令和2年4-5月（第1回緊急事態宣言期間中））



(※1)テレワーカー割合は、令和2年4月の第1回緊急事態宣言時のテレワーカー割合ではなく、調査時に就いている仕事でテレワークを実施したことがある割合のこと。

(※2)研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

(※3)専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)【14.3%】、サービス【6.2%】、販売【4.7%】、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【4.0%】、その他【13.8%】

【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

(※4)専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)

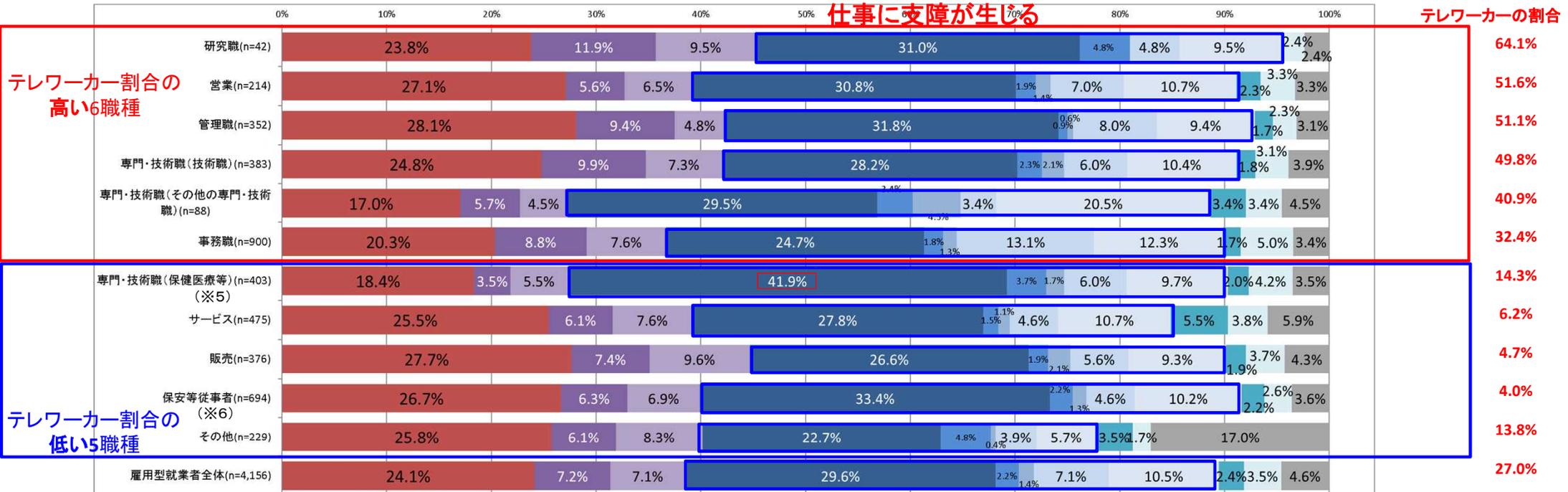
(※5)保安・農林漁業・生産工程・輸送・機械運転・建設・採掘・運搬・清掃・包装等従事者

# 6-5. 職種と就業者のテレワーク実施意向の関係

(職種別非テレワーカーの「テレワークを実施したいとは思わない、実施する必要がない」理由)

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

- テレワークを実施していない理由「テレワークを実施したいとは思わない、実施する必要がない」の具体的な内容について職種別に比較すると、「専門・技術職(保健医療等)」で「仕事に支障が生じる」が比較的多いものの、テレワーカー割合の高い職種(※1)と低い職種(※2)の間で大きな違いは見られない。
- 一方、「仕事に支障が生じる」(※3)「会社としてテレワークをするための機器が不十分」(※4)などが半分程度を占めており、仕事のやり方の見直し、システムの導入などの改善により、テレワークの実施意向が高まる可能性が考えられる。



- 新型コロナウイルス感染症対策としての必要性がないため
- 通勤時間が短く、テレワークで有効に使える時間はそれほど増えないため
- 通勤が苦にならないため
- 仕事に支障が生じる(※3)
- 職場にいないと、疎外感・孤独感・不安を感じるため
- 職場からどのように評価されているかわからず不安を感じるため
- 会社としてテレワークをするための機器が不十分(※4)
- テレワーク実施場所の環境(部屋、机、椅子、インターネット環境、セキュリティ、電話代等の自己負担が発生等)が不十分なため
- 個人の事情(育児・子育て、介護、病氣・けが、資格取得等)による必要性がないため
- 自宅だと家族に気兼ねするため
- その他

会社での対応で一定程度改善可能と思われる項目

(※1) 研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】  
 (※2) 専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)【14.3%】、サービス【6.2%】、販売【4.7%】、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【4.0%】、その他【13.8%】  
 【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合  
 (※3) 仕事に支障が生じる(意思疎通がとりづらいこと等による業務効率低下等)、勤務時間が長くなる等、勤務状況が厳しくなるため  
 (※4) 会社としてテレワークをするための機器(社内LANへのリモートアクセスサーバー、Web会議用のソフトウェア等)が十分備わっておらず不便なため  
 (※5) 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  
 (※6) 専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)

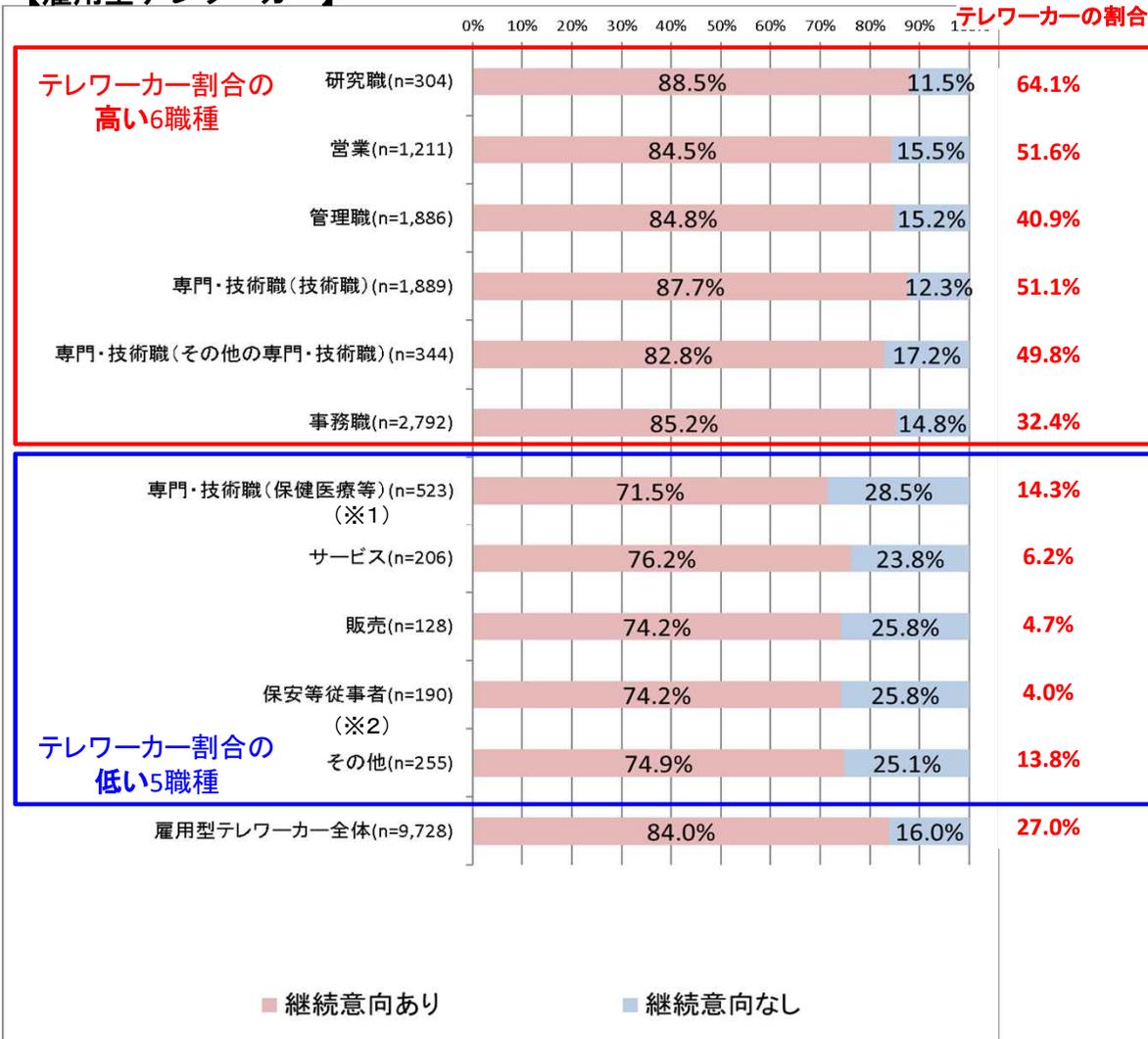
# 6-6. テレワークの更なる普及促進の可能性①

## (職種別雇用型テレワーカーの継続意向)

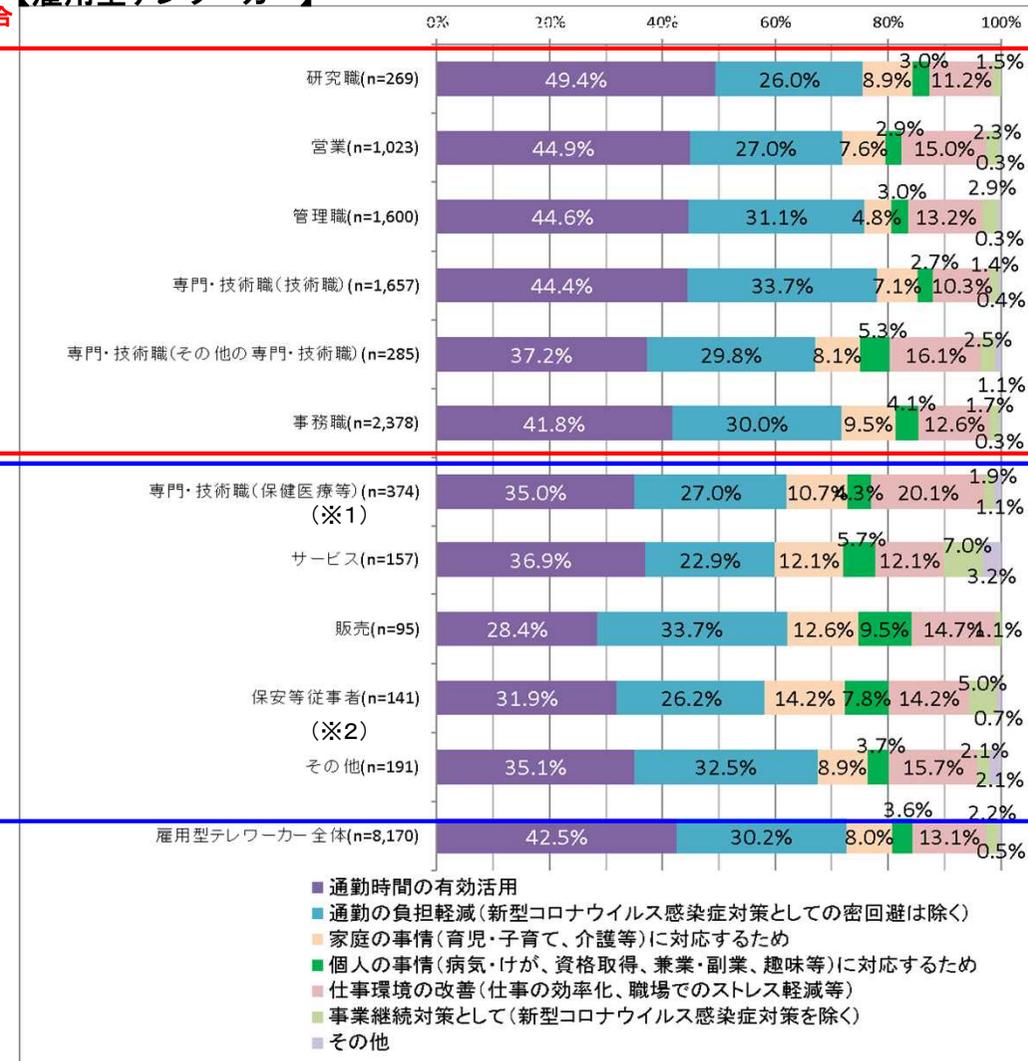
【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

- 雇用型テレワーカーのうち新型コロナウイルス感染収束後もテレワーク継続意向のある人は、テレワーカー割合の低い職種でも70%以上いる。
- 理由として、「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」が多いが、テレワーカー割合が低い職種では、「家庭の事情」の割合が相対的に高い。
- 勤務先が仕事の仕方や環境整備を含めてテレワークを推進し、実際にテレワークを実施することで、テレワークのメリットを感じ、継続したいと思う人が非テレワーカーの中からも、職種に関わらず顕在化する可能性が考えられる。

新型コロナウイルス感染収束後のテレワーク継続意向（職種別）  
【雇用型テレワーカー】



テレワーク継続意向ありの理由（職種別）  
【雇用型テレワーカー】



(※1) 専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)  
(※2) 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

# 6-6. テレワークの更なる普及促進の可能性②

## (テレワークを認められていない職種別雇用型非テレワーカーの実施意向)

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

- 勤務先からテレワークを認められていないためテレワークを実施していない雇用型非テレワーカーのうち、勤務先から認められれば新型コロナウイルス感染収束後もテレワーク実施意向のある人は、テレワーカー割合の最も低い「保安等従事者」(※1)でも33%いる。
- 実施意向ありの理由として、テレワーカー割合の低い職種では、「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の割合が相対的に低いが、「家庭の事情」の割合が相対的に高い。
- 実施意向のある人たちがテレワークを実施できるよう、テレワーク制度等の導入をはじめとしたテレワーク環境の整備促進が求められる。

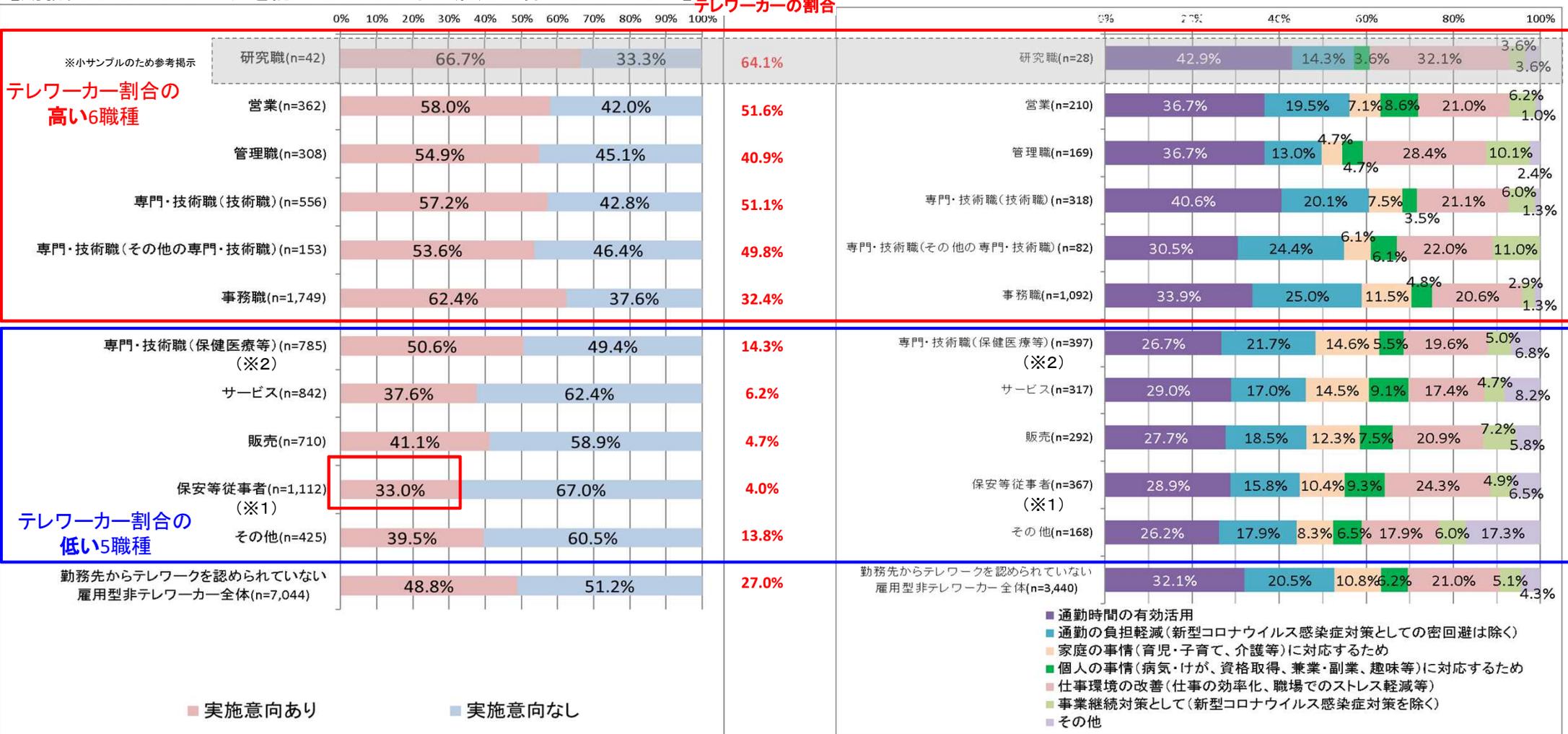
### 新型コロナウイルス感染収束後の実施意向 (職種別)

### テレワーク実施意向ありの理由(職種別)

【勤務先からテレワークを認められていない雇用型非テレワーカー】

【勤務先からテレワークを認められていない雇用型非テレワーカー】

テレワーカーの割合



(※1) 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

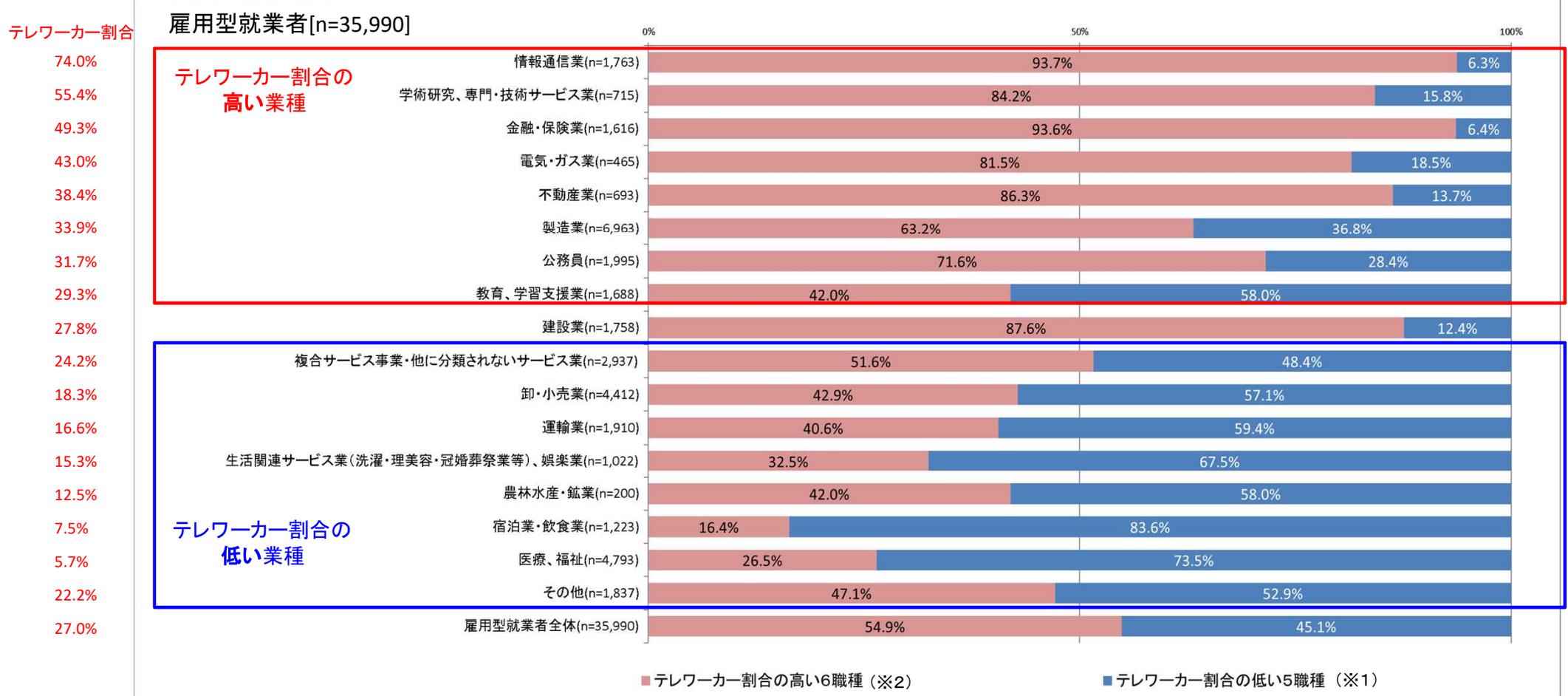
(※2) 専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)

# 6-7. 職種とその他属性との関係①(業種)

【設問対象者】雇成型就業者[n=35,990]

- テレワーカー割合の低い業種ほど、テレワーカー割合の低い5職種(※1)の占める割合が高い傾向にある。
- 特に、テレワーカー割合が「低い業種」(全国平均27.0%未満)と「高い業種」の間で差が大きい。

## 業種別職種構成



(※1) 専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)【14.3%】、サービス【6.2%】、販売【4.7%】、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【4.0%】、その他【13.8%】

(※2) 研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

【】内は雇成型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

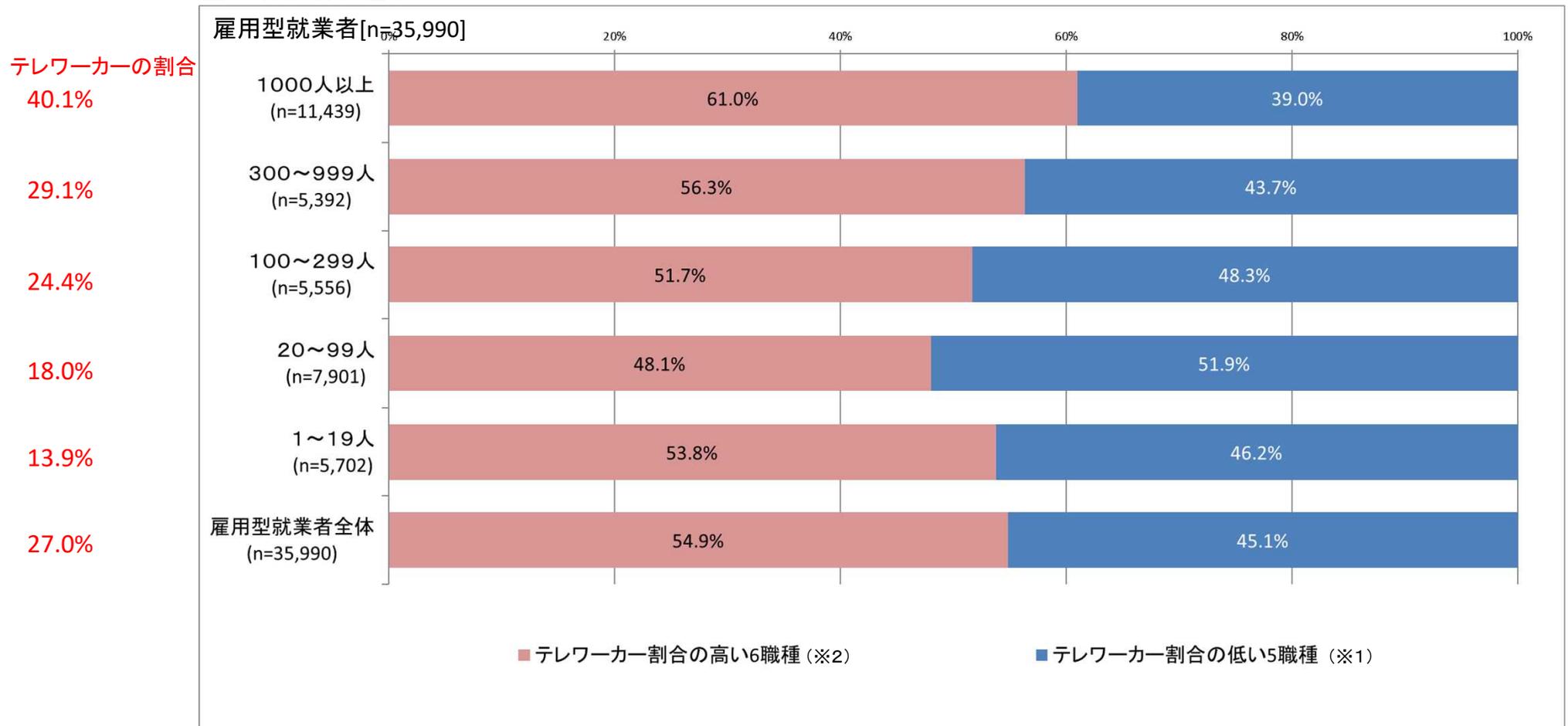
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

## 6-7. 職種とその他属性との関係②(企業規模)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 企業規模が小さいほどテレワーカー割合が低い傾向にある。
- また、1～19人を除き、企業規模が小さいほどテレワーカー割合の低い5職種<sup>(※1)</sup>の占める割合が高い傾向にある。

企業規模別職種構成



(※1) 専門・技術職(保健医療・社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)【14.3%】、サービス【6.2%】、販売【4.7%】、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【4.0%】、その他【13.8%】

(※2) 研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

## 7. 【調査結果】地域別テレワークの実施実態分析

# 【調査結果のまとめ】地域別テレワークの実施実態分析①

## ○勤務地域別の雇用型就業者のテレワーカーの割合

勤務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、首都圏で約8ポイント増加、近畿圏では約4ポイント増、中京圏・地方都市圏では約1～3ポイント増となっている。

今年度は、最も高い首都圏で約42%、次いで近畿圏の約28%、中京圏の約23%が続き、地方都市圏では約17%となっている。首都圏は全国平均より約15ポイント高く、近畿圏がほぼ全国平均並みである。(7-1)

## ○勤務地域とテレワーク実施状況の関係

### (通勤時間の地域差:通勤時間別雇用型テレワーカー・雇用型就業者割合)

勤務地域別に、通勤時間別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30分未満のテレワーカー割合は低く、また、地域差は小さい。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く、また、都市圏規模が大きいほどテレワーカー割合が高い。雇用型就業者の割合を比較すると、首都圏の30分未満を除き、通勤時間が長いほど雇用型就業者の割合が低い傾向。

都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合の低い30分未満の雇用型就業者割合が大きく、また、テレワーカー割合の高い通勤時間30分以上のテレワーカー割合、雇用型就業者割合ともに低いことで、都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合が低くなっている可能性が考えられる。

(7-2①)

### (職種別の地域差:職種別雇用型テレワーカー・雇用型就業者割合)

勤務地域別に、テレワーカーの割合をテレワーカーの割合の高い6職種、低い5職種別に比較すると、どちらの職種も、都市圏規模が大きいほどテレワーカー割合が大きく、テレワーカー割合の高い6職種で地域差が大きい。勤務地域別に、テレワーカー割合の高い6職種と低い5職種の雇用型就業者の割合を比較すると、都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合の低い5職種の割合が高い。

テレワーカー割合の低い5職種の雇用型就業者割合が高く、また、テレワーカー割合の高い6職種のテレワーカー割合、雇用型就業者割合が低いことで、都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合が低くなっている可能性が考えられる。(7-2②)

### (通勤時間の地域差に対する職種の影響①:通勤時間別職種別雇用型テレワーカー割合・雇用型就業者割合)

通勤時間別に、テレワーカーの割合をテレワーカーの割合の高い6職種、低い5職種別に比較すると、どちらの職種も、通勤時間が長いほどテレワーカー割合が大きく、テレワーカー割合の高い6職種で通勤時間帯による差が大きい。

勤務地域別に、テレワーカー割合の高い6職種と低い5職種の雇用型就業者の割合を比較すると、通勤時間が短いほどテレワーカー割合の低い5職種の割合が高い。

通勤時間が短いほどテレワーカー割合が低い傾向に加え、通勤時間が短いほどテレワーカー割合の低い5職種の雇用型就業者割合が高いことで、その傾向が強まっているものと考えられる。(7-2③)

### (通勤時間の地域差に対する職種の影響②:通勤時間別職種別雇用型テレワーカー割合・雇用型就業者割合)

勤務地域別に、通勤時間別テレワーカーの割合の低い5職種の雇用型就業者に占める割合を比較すると、どの地域でも通勤時間が短いほどテレワーカー割合の低い5職種の雇用型就業者割合が高く、特に地方都市圏、中京圏で通勤時間30分未満の割合が高い。

どの地域も交通時間30分未満の構成割合が、全雇用型就業者の割合(左図)より高くなっていることで、通勤時間30分未満でテレワーカー割合が低くなっている可能性が考えられる。(7-2④)

## 【調査結果のまとめ】地域別テレワークの実施実態分析②

### ○勤務地域とテレワーク実施状況の関係

(テレワーカー割合の高い職種の地域差①:勤務地域別非テレワーカーの仕事内容がテレワークになじまない理由)

テレワーカー割合の高い6職種について、「仕事内容がテレワークになじまない」具体的な理由を比較すると、「現地作業・直接対面」の割合が、相対的に首都圏で低く、通勤時間30分未満で高いものの、それ以外は大きな違いは見られない。

一方、地域、通勤時間に関わらず、「紙での処理、押印等で職場での作業が必要」「電話対応、郵便物の受け取り・発送等で職場での作業が必要」など、仕事のやり方の見直し、システムの導入などにより改善がある程度可能と思われる理由が半分程度を占めている。(7-2⑤)

(テレワーカー割合の高い職種の地域差②:勤務先のテレワークに対する方針)

テレワーカー割合の高い6職種について、勤務地域別に、令和2年4月の第1回緊急事態宣言時における勤務先のテレワークに対する方針別のテレワーカー割合を比較する。

テレワーク指示・推奨の割合は、都市圏規模が大きいほど高い。

どの地域でも、勤務先からテレワーク指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合が6割を超えて最大、出勤指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合は最大でも首都圏の約2割と大きな差があり、テレワーク実施に対する勤務先のテレワーク等の方針の影響が大きいものと考えられる。

テレワーク指示・推奨の割合が低く、また、テレワーク指示・推奨におけるテレワーカー割合も低い傾向にあることで、都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合が低くなっている可能性が考えられる。(7-2⑥)

(テレワーカー割合の高い職種の地域差③:勤務地域別非テレワーカーの「テレワークを実施したいと思わない、実施する必要がない」理由)

勤務地域別、通勤時間別に、非テレワーカーの「テレワークを実施したいと思わない、または、実施する必要がない」理由を比較すると、通勤時間30分未満で「通勤時間との相関が想定される理由」の割合が高い傾向にある。

通勤時間が短いほど、テレワークを開始した大きなきっかけである「新型コロナウイルス感染症対策」としての必要性や、テレワークの主要な効果である通勤時間の有効活用、負担軽減の必要性が低く、テレワーカー割合の低い一因と考えられる。

一方、「仕事に支障が生じる」「会社としてテレワークをするための機器が不十分」などが半分程度を占めており、仕事のやり方の見直し、システムの導入などの改善により、テレワークの実施意向が高まる可能性が考えられる。(7-2⑦)

(テレワーカー割合の高い職種の地域差②:企業規模別テレワーカー割合)

テレワーカー割合の高い6職種について、勤務地域別、企業規模別テレワーカー割合を比較すると、企業規模が大きいほど、また、都市圏規模が大きいほど、テレワーカー割合が高い。

中京圏、地方都市圏で、1000人以上と300～999人規模のテレワーカー割合の差が、相対的に大きい。

首都圏の20～99人規模のテレワーカー割合は、他地域の1000人以上の規模に匹敵する水準。(7-2⑧)

## 【調査結果のまとめ】地域別テレワークの実施実態分析③

### ○テレワーカー割合の更なる普及促進の可能性

#### （通勤時間別雇用型テレワーカーの継続意向）

雇用型テレワーカーのうち、新型コロナウイルス感染収束後もテレワーク継続意向のある人は、通勤時間が30分未満の人でも8割程度いる。理由として、他の通勤時間の人に比べて「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の割合が低いものの過半を占め、「仕事環境の改善」の割合が高い。勤務先が仕事の仕方や環境整備を含めてテレワークを推進し、実際にテレワークを実施することで、テレワークのメリットを感じ、継続したいと思う人が非テレワーカーの中からも、職種に関わらず顕在化する可能性が考えられる。（7-3①）

#### （テレワークを認められていない通勤時間別雇用型非テレワーカーの実施意向）

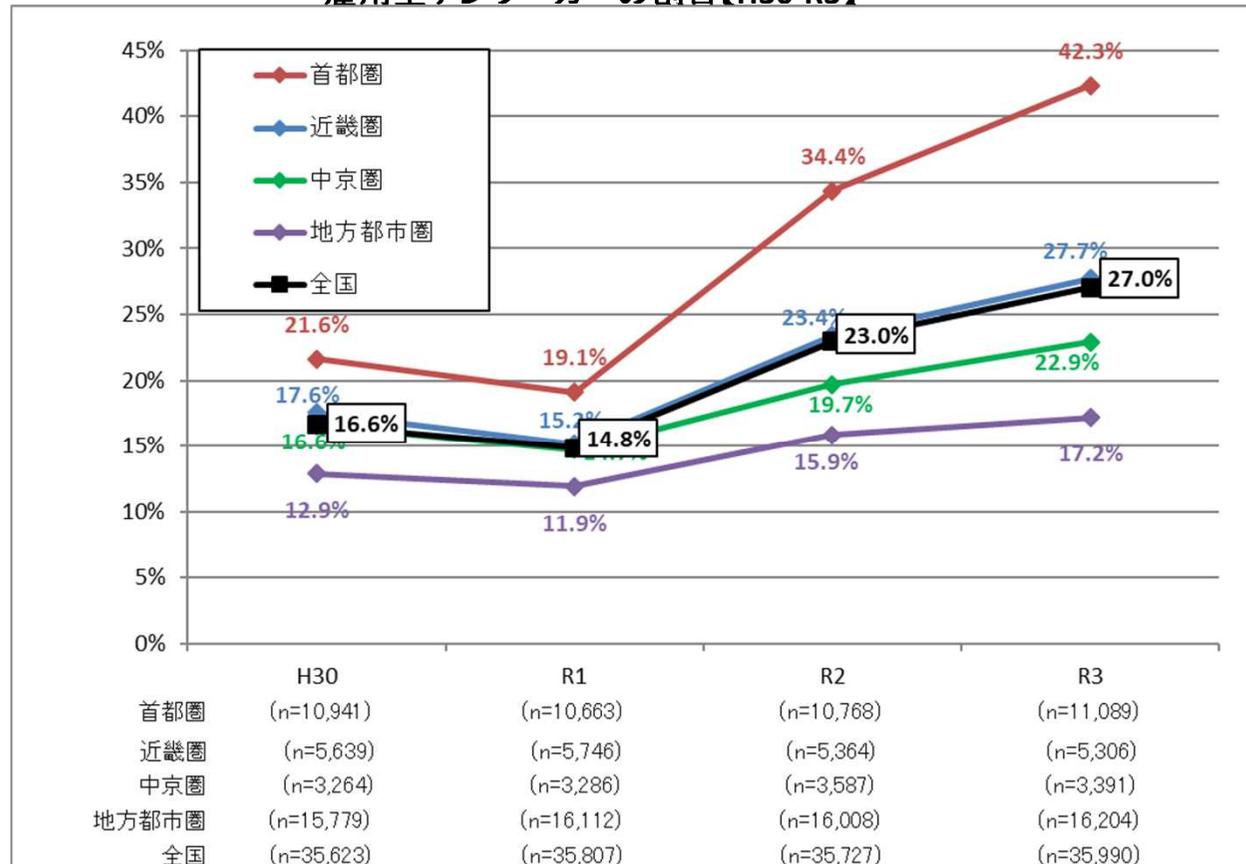
勤務先からテレワークを認められていないためテレワークを実施していない雇用型非テレワーカーのうち、勤務先から認められれば新型コロナウイルス感染収束後もテレワーク実施意向のある人は、通勤時間が30分未満でも、4割以上いる。実施意向ありの理由として、他の通勤時間の人に比べて「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の割合が相対的に低いものの4割近くを占め、また、「仕事環境の改善」の割合が相対的に高い。実施意向のある人たちがテレワークを実施できるよう、テレワーク制度等の導入をはじめとした環境の整備促進が求められる。（7-3②）

# 7-1. 勤務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=35,990]

- 勤務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、首都圏で約8ポイント、近畿圏で約4ポイント、中京圏・地方都市圏で約1~3ポイント増加となっている。
- 今年度は、最も高い首都圏で約42%、次いで近畿圏の約28%、中京圏の約23%が続き、地方都市圏では約17%となっている。首都圏は全国平均より約15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【H30-R3】



(※)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

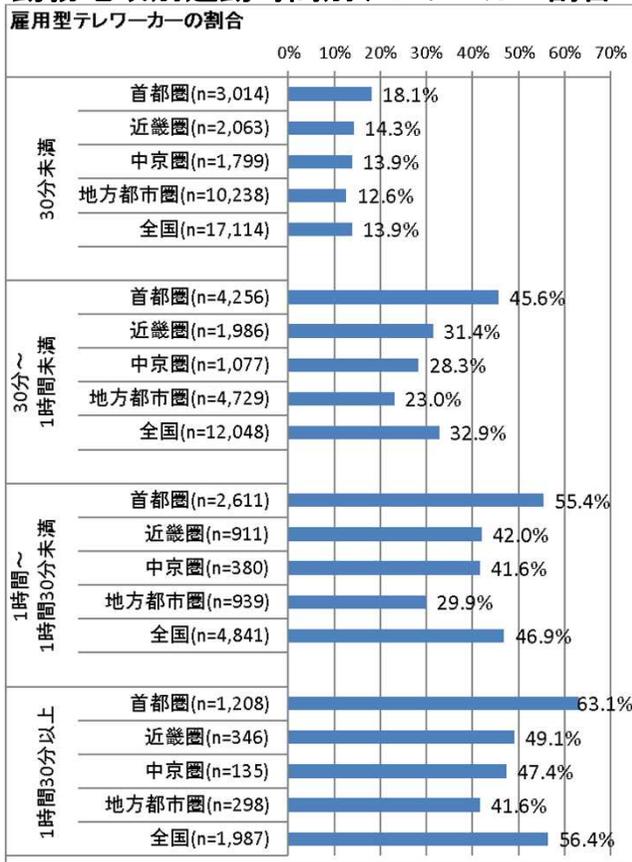
# 7-2. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係①

## (通勤時間の地域差: 通勤時間別雇用型テレワーカー・雇用型就業者割合)

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

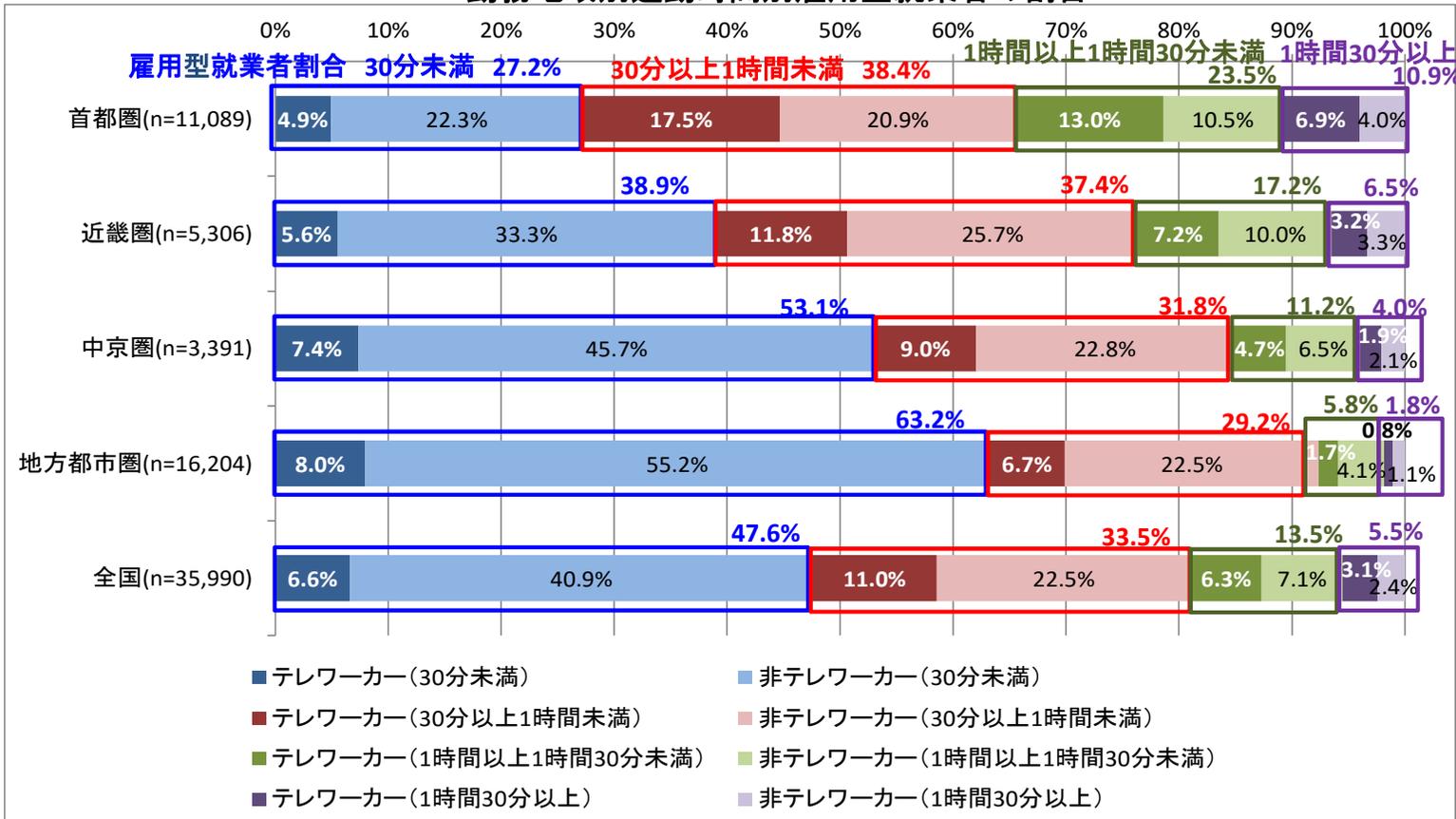
- 勤務地域別に、通勤時間別テレワーカーの割合を比較すると(左図)、どの地域でも通勤時間30分未満のテレワーカー割合は低く、また、地域差は小さい。
- どの地域でも通勤時間が長いほどテレワーカーの割合が高く、また、都市圏規模が大きいほどテレワーカー割合が高い。
- 雇用型就業者の割合を比較すると(右図)、首都圏の30分未満を除き、通勤時間が長いほど雇用型就業者の割合が低い傾向。
- 都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合の低い30分未満の雇用型就業者割合が大きく、また、テレワーカー割合の高い通勤時間30分以上のテレワーカー割合、雇用型就業者割合ともに低いことで、都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合が低くなっている可能性が考えられる。

勤務地域別通勤時間別テレワーカー割合



※単数回答

勤務地域別通勤時間別雇用型就業者の割合



- テレワーカー(30分未満)
- テレワーカー(30分以上1時間未満)
- テレワーカー(1時間以上1時間30分未満)
- テレワーカー(1時間30分以上)
- 非テレワーカー(30分未満)
- 非テレワーカー(30分以上1時間未満)
- 非テレワーカー(1時間以上1時間30分未満)
- 非テレワーカー(1時間30分以上)

※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

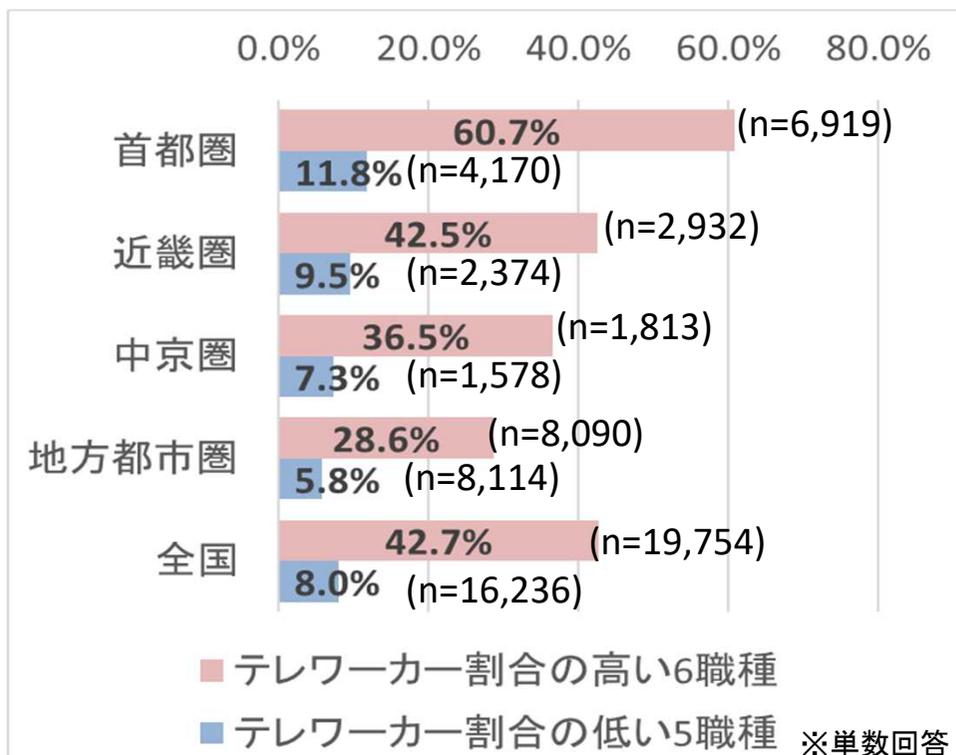
## 7-2. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係②

### (職種地域差:職種別雇用型テレワーカー・雇用型就業者割合)

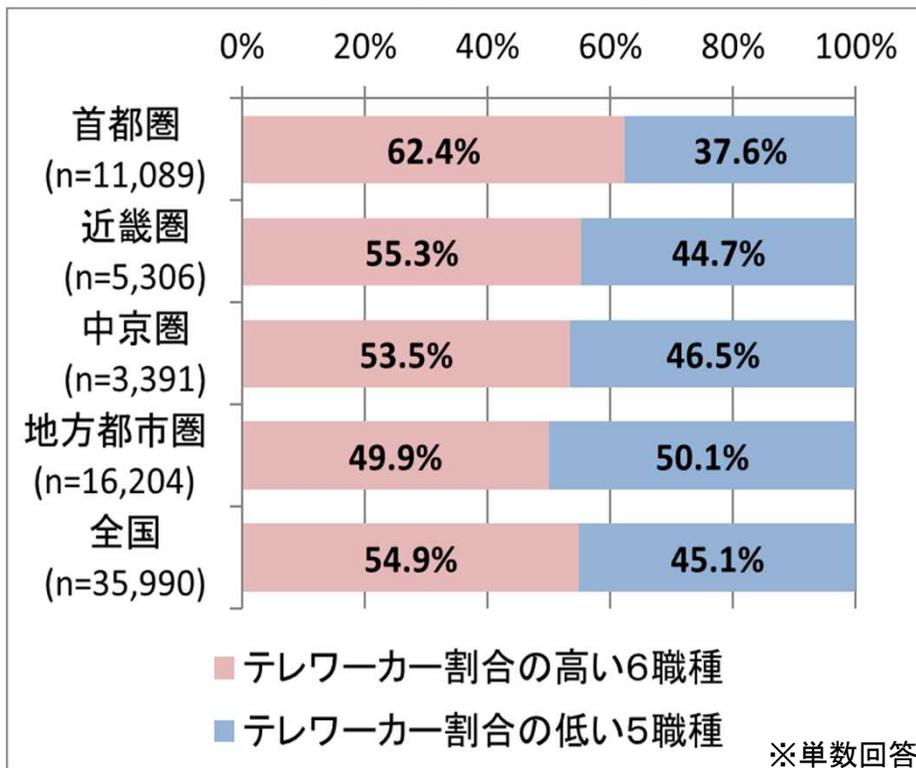
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 勤務地域別に、テレワーカーの割合をテレワーカーの割合の高い6職種、低い5職種<sup>(※)</sup>別に比較すると(左図)、どちらの職種も、都市圏規模が大きいほどテレワーカー割合が大きく、テレワーカー割合の高い6職種で地域差が大きい。
- 勤務地域別に、テレワーカー割合の高い6職種と低い5職種の雇用型就業者の割合を比較すると(右図)、都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合の低い5職種の割合が高い。
- テレワーカー割合の低い5職種の雇用型就業者割合が高く、また、テレワーカー割合の高い6職種のテレワーカー割合、雇用型就業者割合が低いことで、都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合が低くなっている可能性が考えられる。

勤務地域別テレワーカー割合  
(テレワーカー割合の高い6職種と低い5職種)



勤務地域別雇用型就業者の割合  
(テレワーカー割合の高い6職種と低い5職種)



(※)高い6職種:研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

低い5職種:専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)【14.3%】、サービス【6.2%】、販売【4.7%】、保安・農林漁業・生産工程・輸送・機械運転・建設・探掘・運搬・清掃・包装等従事者【4.0%】、その他【13.8%】

【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

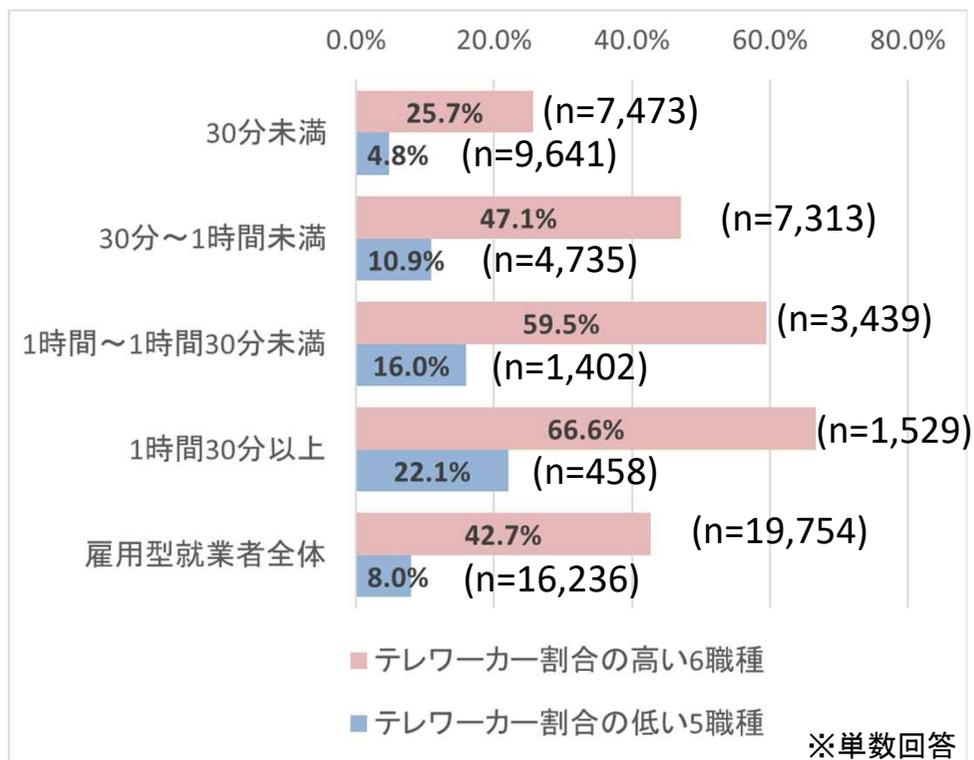
## 7-2. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係③

(通勤時間の地域差に対する職種の影響①: 通勤時間別職種別雇用型テレワーカー割合・雇用型就業者割合)

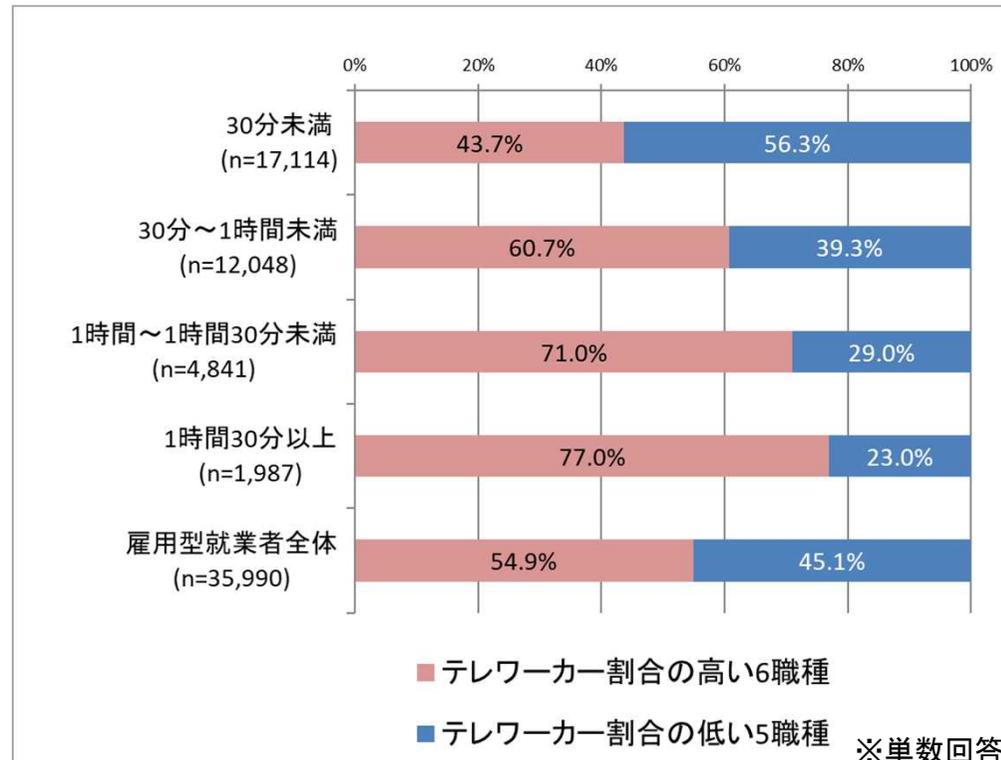
### 【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

- 通勤時間別に、テレワーカーの割合をテレワーカーの割合の高い6職種、低い5職種<sup>(※)</sup>別に比較すると(左図)、どちらの職種も、通勤時間が長いほどテレワーカー割合が大きく、テレワーカー割合の高い6職種で通勤時間による差が大きい。
- 勤務地域別に、テレワーカー割合の高い6職種と低い5職種の雇用型就業者の割合を比較すると(右図)、通勤時間が短いほどテレワーカー割合の低い5職種の割合が高い。
- 通勤時間が短いほどテレワーカー割合が低い傾向に加え、通勤時間が短いほどテレワーカー割合の低い5職種の雇用型就業者割合が高いことで、その傾向が強まっている可能性が考えられる。

通勤時間別テレワーカー割合  
(テレワーカー割合の高い6職種と低い5職種)



通勤時間別別雇用型就業者の割合  
(テレワーカー割合の高い6職種と低い5職種)



(※)高い6職種: 研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

低い5職種: 専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)【14.3%】、サービス【6.2%】、販売【4.7%】、保安・農林漁業・生産工程・輸送・機械運転・建設・探掘・運搬・清掃・包装等従事者【4.0%】、その他【13.8%】

【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

## 7-2. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係④

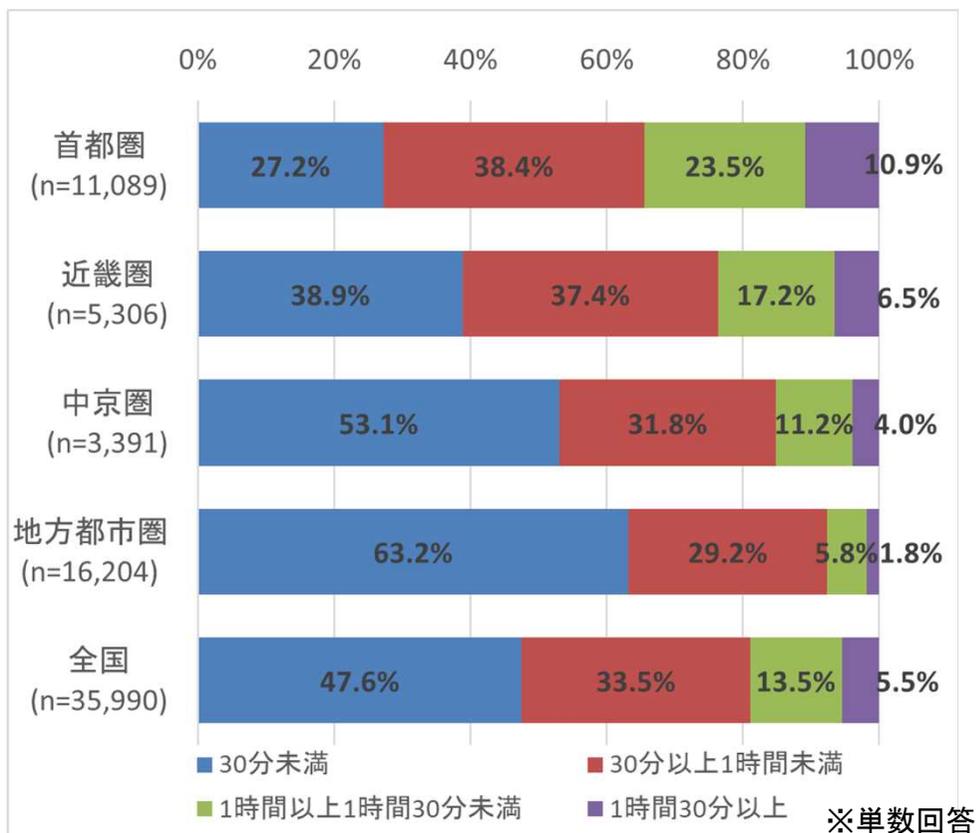
(通勤時間の地域差に対する職種の影響②:通勤時間別職種別雇用型テレワーカー割合・雇用型就業者割合)

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

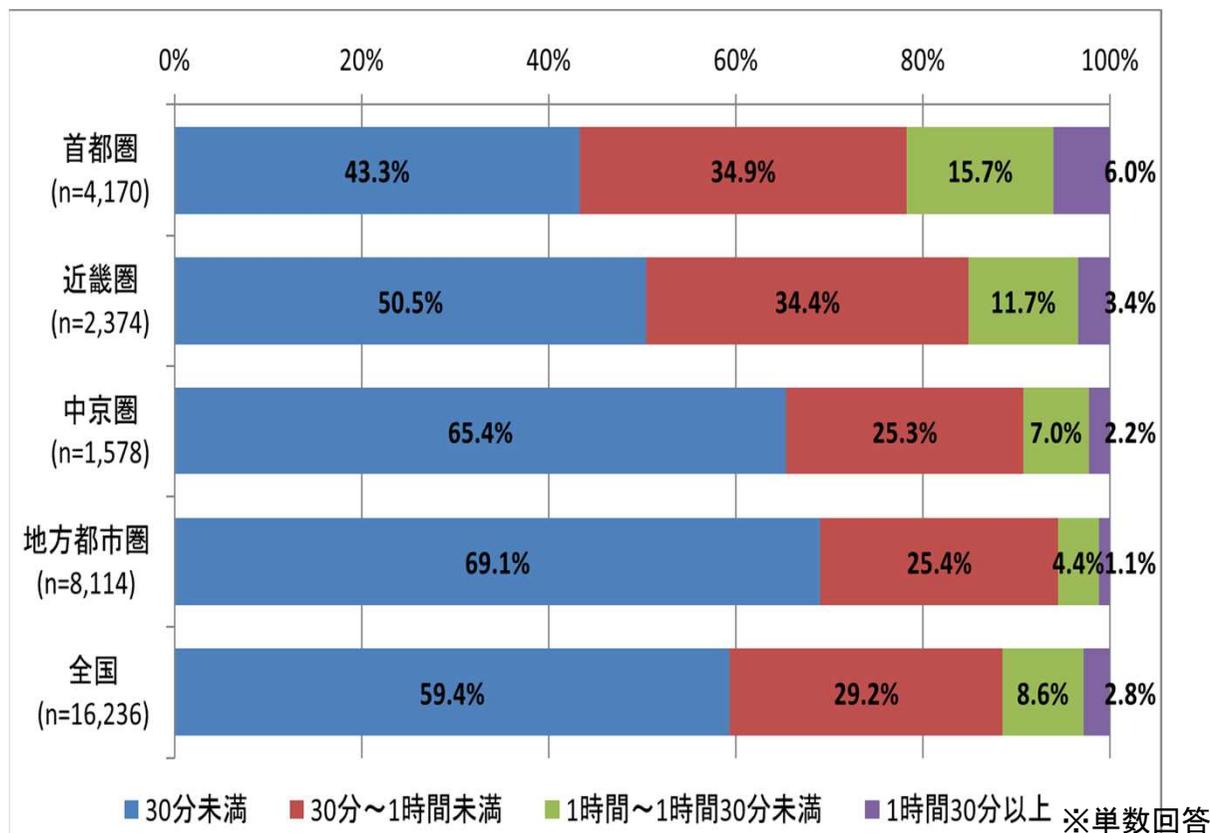
○勤務地域別に、通勤時間別テレワーカーの割合の低い5職種<sup>(※)</sup>の雇用型就業者に占める割合を比較すると(右図)、**どの地域でも通勤時間が短いほどテレワーカー割合の低い5職種の雇用型就業者割合が高く、特に地方都市圏、中京圏で通勤時間30分未満の割合が高い。**

○**どの地域も交通時間30分未満の構成割合が、全雇用型就業者の割合(左図)より高くなっていることで、通勤時間30分未満でテレワーカー割合が低くなっている可能性が考えられる。**

勤務地域別、通勤時間別雇用型就業者の割合  
(全雇用型就業者)



勤務地域別、通勤時間別雇用型就業者の割合  
(テレワーカー割合の低い5職種の雇用型就業者)



(※) 専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)【14.3%】、サービス【6.2%】、販売【4.7%】、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【4.0%】、その他【13.8%】  
【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

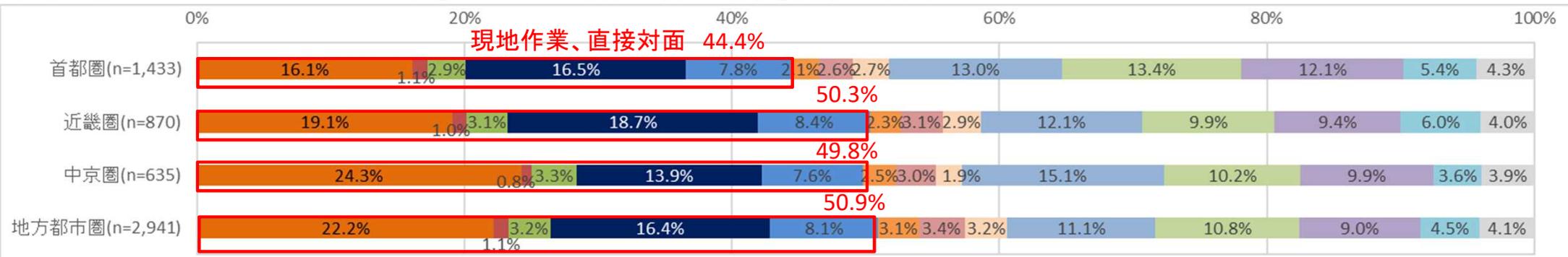
## 7-2. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係⑤

(テレワーカー割合の高い職種①:勤務地域別非テレワーカーの仕事内容がテレワークになじまない理由)

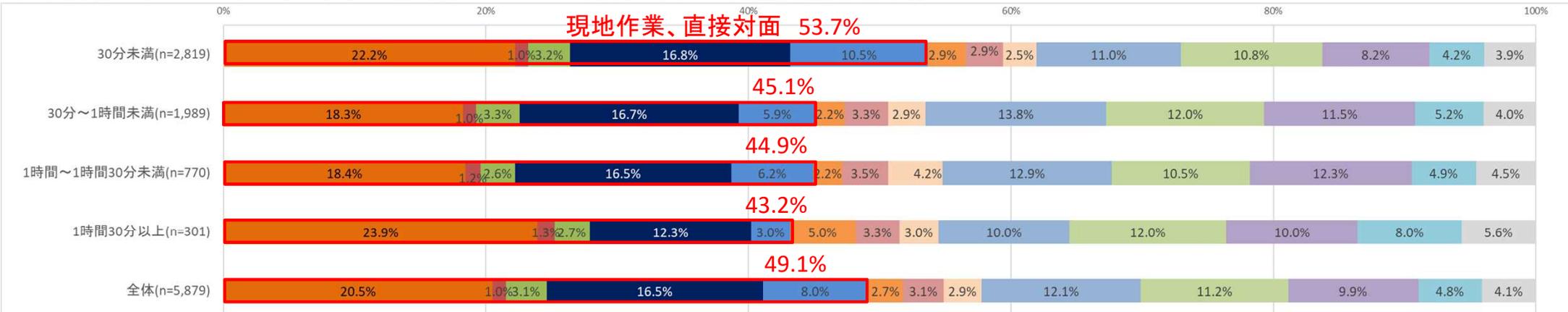
【設問対象者】テレワークを実施していない理由として「仕事内容がテレワークになじまない」と回答した非テレワーカーで、テレワーカー割合の高い6職種【n=5,879】

- テレワーカー割合の高い6職種(※)について、「仕事内容がテレワークになじまない」具体的な理由を比較すると、「現地作業・直接対面」の割合が、相対的に首都圏で低く、通勤時間30分未満で高いものの、それ以外は大きな違いは見られない。
- 一方、地域、通勤時間に関わらず、「紙での処理、押印等で職場での作業が必要」「電話対応、郵便物の受け取り・発送等で職場での作業が必要」など、仕事のやり方の見直し、システムの導入などにより改善がある程度可能と思われる理由が半分程度を占めている。

仕事内容がテレワークになじまない理由【テレワーカー割合の高い6職種】(勤務地域別)



仕事内容がテレワークになじまない理由【テレワーカー割合の高い6職種】(通勤時間別)



- 製造や建設等で現地での作業が必要
- 運転等で人・物を運ぶ作業が必要
- 医療・介護等で直接対面が必要
- 図面や実物を見ながらの意見、考えのすり合わせ等のため、対面での打ち合わせが必要
- 紙での処理、押印等で職場での作業が必要
- セキュリティ上の問題
- その他
- 清掃や消防等で現地での作業が必要
- 接客等で直接対面が必要
- 設計等のために専用のソフトウェア等での作業が必要
- 取引先がテレワークに未対応
- 電話対応、郵便物の受取・発送等で職場での作業が必要
- 他の人の進捗状況に合わせて作業やその都度指示を受けての作業が必要

(※)テレワーカー割合の高い6職種:研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

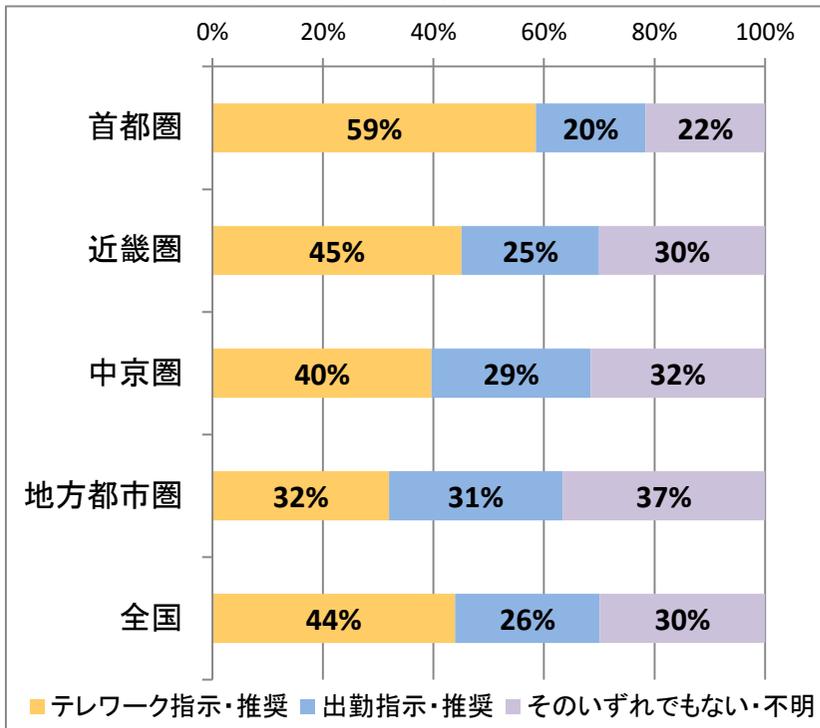
## 7-2. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係⑥

(テレワーカー割合の高い職種<sup>②</sup>の地域差②:勤務先のテレワークに対する方針とテレワーカー割合の関係)

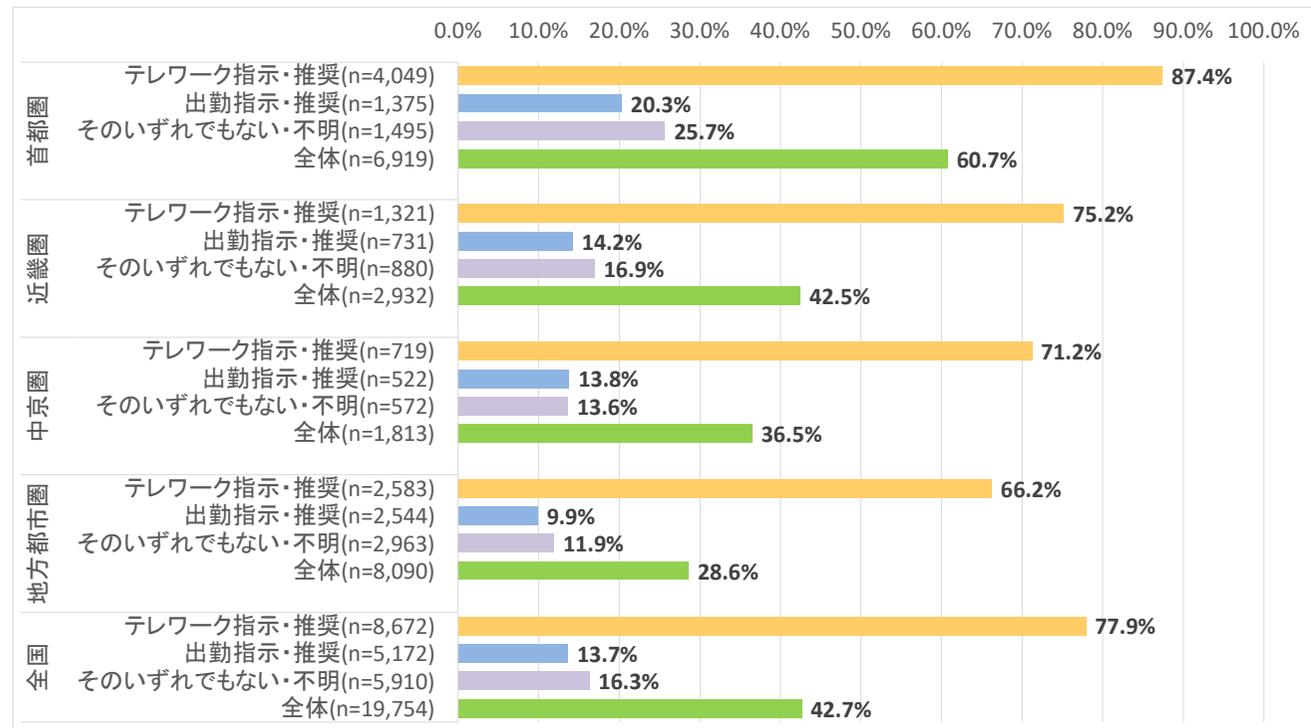
【設問対象者】雇用型就業者のうち、テレワーカー割合の高い6職種<sup>(※)</sup> [n=19,754]

- テレワーカー割合の高い6職種<sup>(※1)</sup>について、勤務地域別に、令和2年4月の第1回緊急事態宣言時における勤務先のテレワークに対する方針別のテレワーカー割合<sup>(※2)</sup>を比較する。
- テレワーク指示・推奨の割合は、都市圏規模が大きいほど高い。
- どの地域でも、勤務先からテレワーク指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合が6割を超えて最大、出勤指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合は最大でも首都圏の約2割と大きな差があり、勤務先の方針の影響が大きいものと考えられる。
- テレワーク指示・推奨の割合が低く、また、テレワーク指示・推奨におけるテレワーカー割合も低い傾向にあることで、都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合が低くなっている可能性が考えられる。

勤務地域別のテレワークに対する方針  
(令和2年4-5月第1回緊急事態宣言期間中)  
(テレワーカー割合の高い6職種)



勤務地域別のテレワークに対する方針 (令和2年4-5月第1回緊急事態宣言期間中) と  
テレワーカー割合の関係 (テレワーカー割合の高い6職種)



(※1) 研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

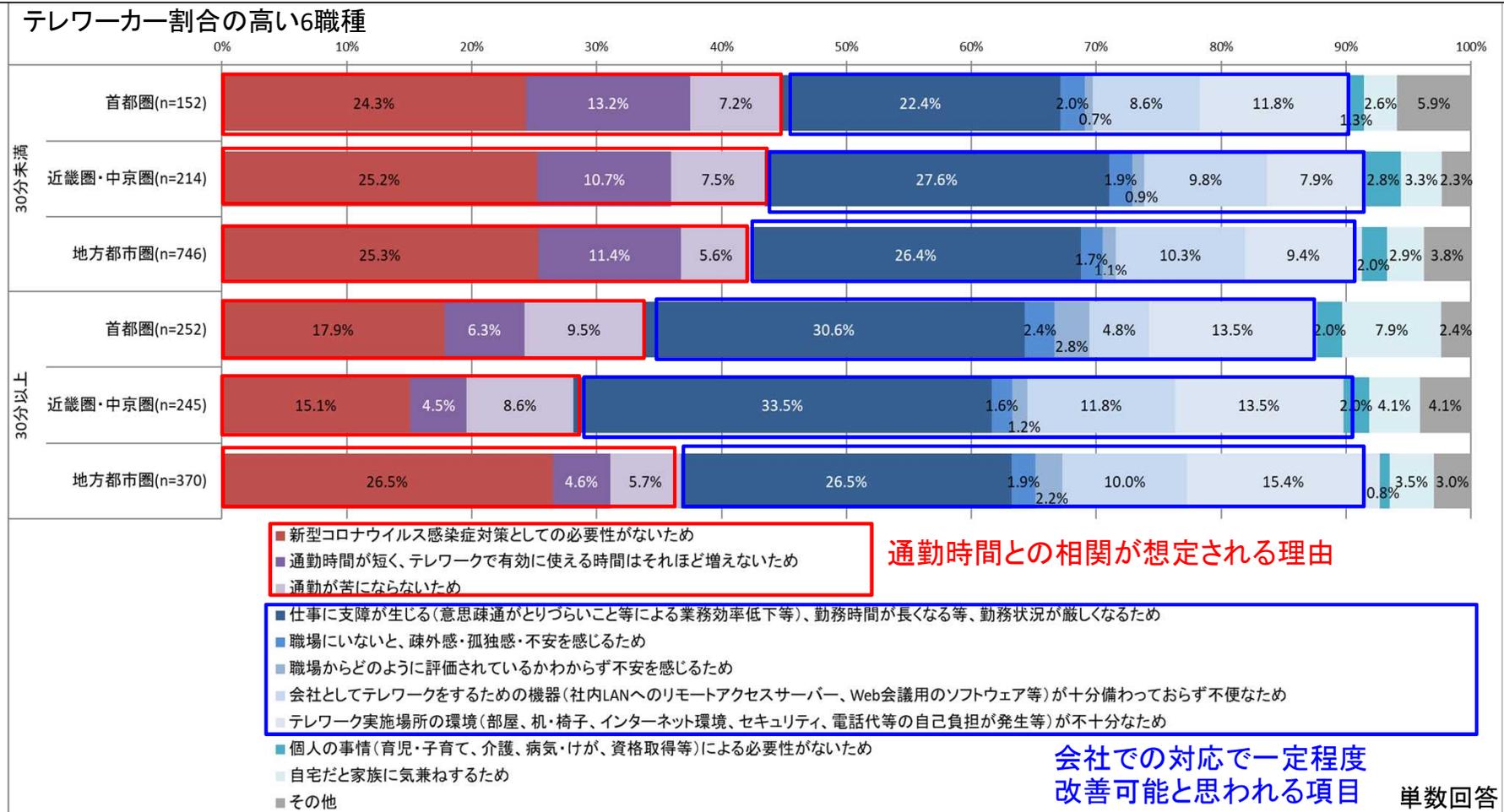
(※2) テレワーカー割合は、令和2年4月の第1回緊急事態宣言時のテレワーカー割合ではなく、調査時に就いている仕事でテレワークを実施したことがある割合のこと。

## 7-2. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係⑦

(テレワーカー割合の高い職種の地域差③): 勤務地域別非テレワーカーの「テレワークを実施したいと思わない、実施する必要がない」理由)

【設問対象者】テレワーカー割合の高い6職種の雇用型非テレワーカーのうち、テレワークを実施していない理由として「テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がない」と回答した人[n=1,979]

- 勤務地域別、通勤時間別に、非テレワーカーの「テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がない」理由を比較すると、**通勤時間30分未満で「通勤時間との相関が想定される理由」の割合が高い傾向にある。**
- 通勤時間が短いほど、テレワークを開始した大きなきっかけである「新型コロナウイルス感染症対策」としての必要性や、テレワークの主要な効果である通勤時間の有効活用、負担軽減の必要性が低く、テレワーカー割合の低い一因と考えられる。**
- 一方、「仕事に支障が生じる」「会社としてテレワークをするための機器が不十分」などが半分程度を占めており、**仕事のやり方の見直し、システムの導入などの改善により、テレワークの実施意向が高まる可能性が考えられる。**



(※) 研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

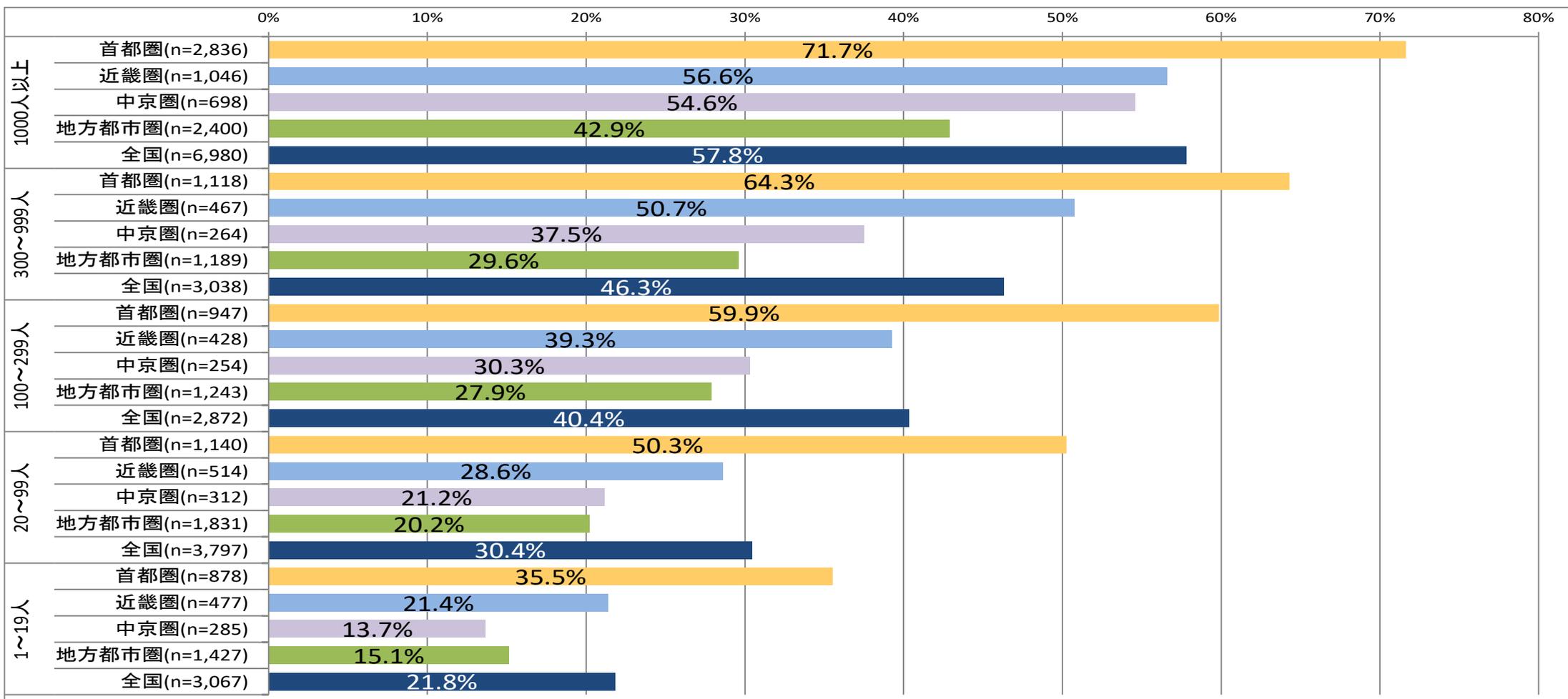
## 7-2. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係⑧

### (テレワーカー割合の高い職種<sup>②</sup>:企業規模別テレワーカー割合)

【設問対象者】雇用型就業者のうち、テレワーカー割合の高い6職種(※)[n=19,754]

- テレワーカー割合の高い6職種(※<sup>1</sup>)について、勤務地域別、企業規模別テレワーカー割合を比較すると、企業規模が大きいほど、また、都市圏規模が大きいほど、テレワーカー割合が高い。
- 中京圏、地方都市圏で、1000人以上と300~999人規模のテレワーカー割合の差が、相対的に大きい。
- 首都圏の20~99人規模のテレワーカー割合は、他地域の1000人以上の規模に匹敵する水準。

勤務地域別、企業規模別テレワーカー割合(テレワーカー割合の高い6職種)



(※1) 研究職【64.1%】、営業【51.6%】、管理職【51.1%】、専門・技術職(技術職)【49.8%】、専門・技術職(その他の専門・技術職)【40.9%】、事務職【32.4%】

【】内は雇用型就業者全体に占めるテレワーカーの割合

# 7-3. テレワークの更なる普及促進の可能性①

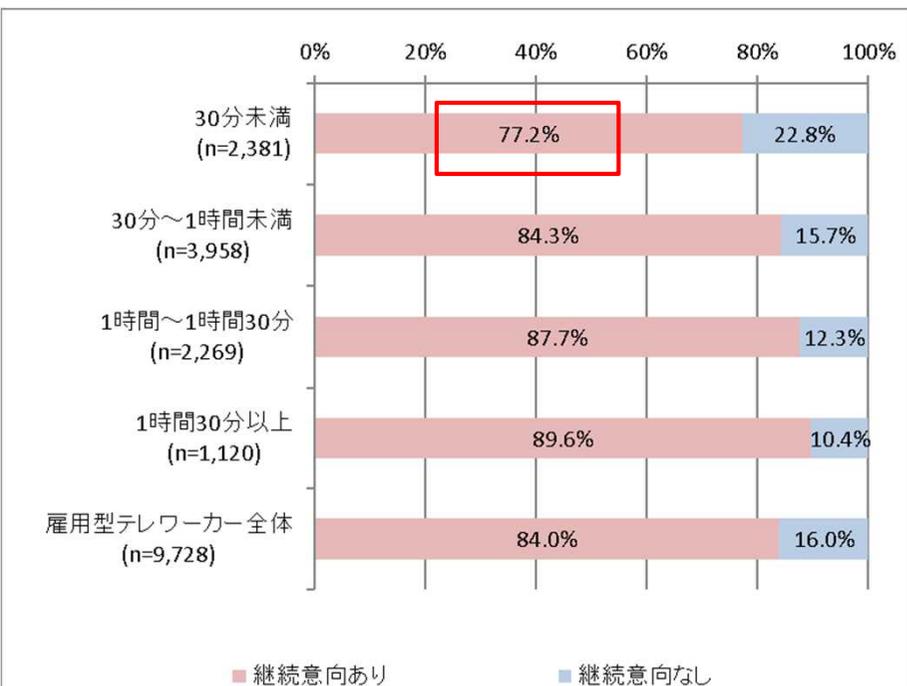
## (通勤時間別雇用型テレワーカーの継続意向)

【設問対象者】雇用型テレワーカー[n=9,728]

- 雇用型テレワーカーのうち、新型コロナウイルス感染収束後もテレワーク継続意向のある人は、**通勤時間が30分未満の人でも8割程度いる。**
- 理由として、他の通勤時間の人に比べて「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の割合が低いものの過半を占め、「仕事環境の改善」の割合が高い。
- 勤務先が仕事の仕方や環境整備を含めてテレワークを推進し、実際にテレワークを実施してみることで、テレワークのメリットを感じ、継続したいと思う人が非テレワーカーの中からも、職種に関わらず顕在化する可能性が考えられる。

新型コロナウイルス感染収束後のテレワーク実施意向 (通勤時間別)  
【雇用型テレワーカー】

テレワーク実施意向ありの理由(通勤時間別)  
【雇用型テレワーカー】



テレワーカー割合

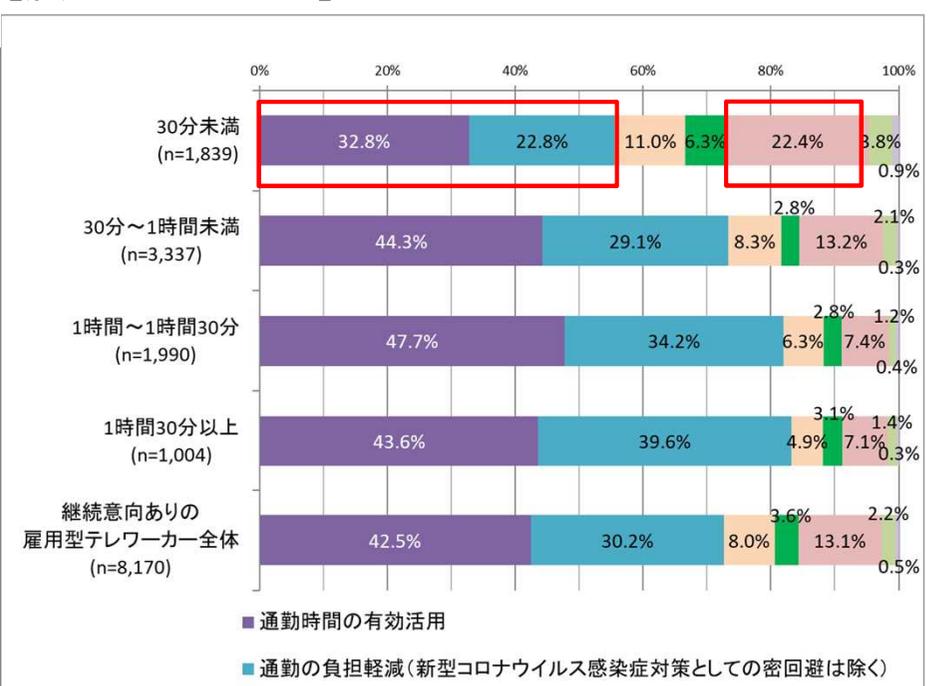
13.9%

32.9%

46.9%

56.4%

27.0%



※単数回答

※単数回答

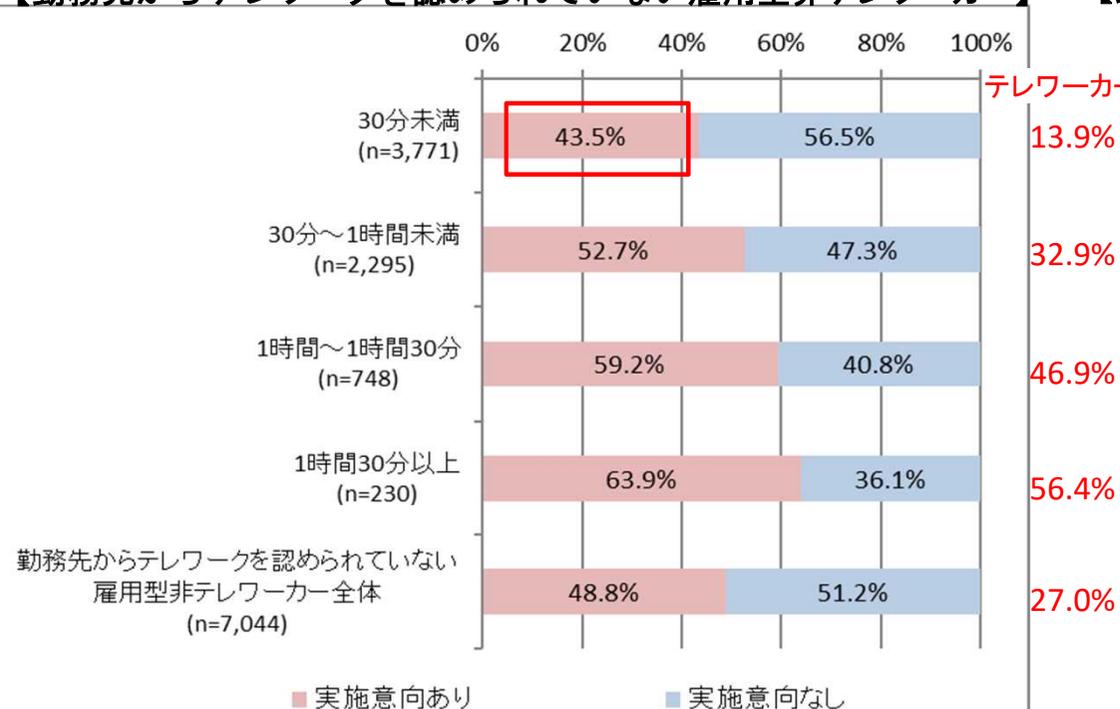
## 7-3. テレワークの更なる普及促進の可能性②

### (テレワークを認められていない通勤時間別雇用型非テレワーカーの実施意向)

【設問対象者】これまでテレワークを実施していない理由として「勤務先からテレワークを認められていない」と回答した雇用型非テレワーカー [n=7,044]

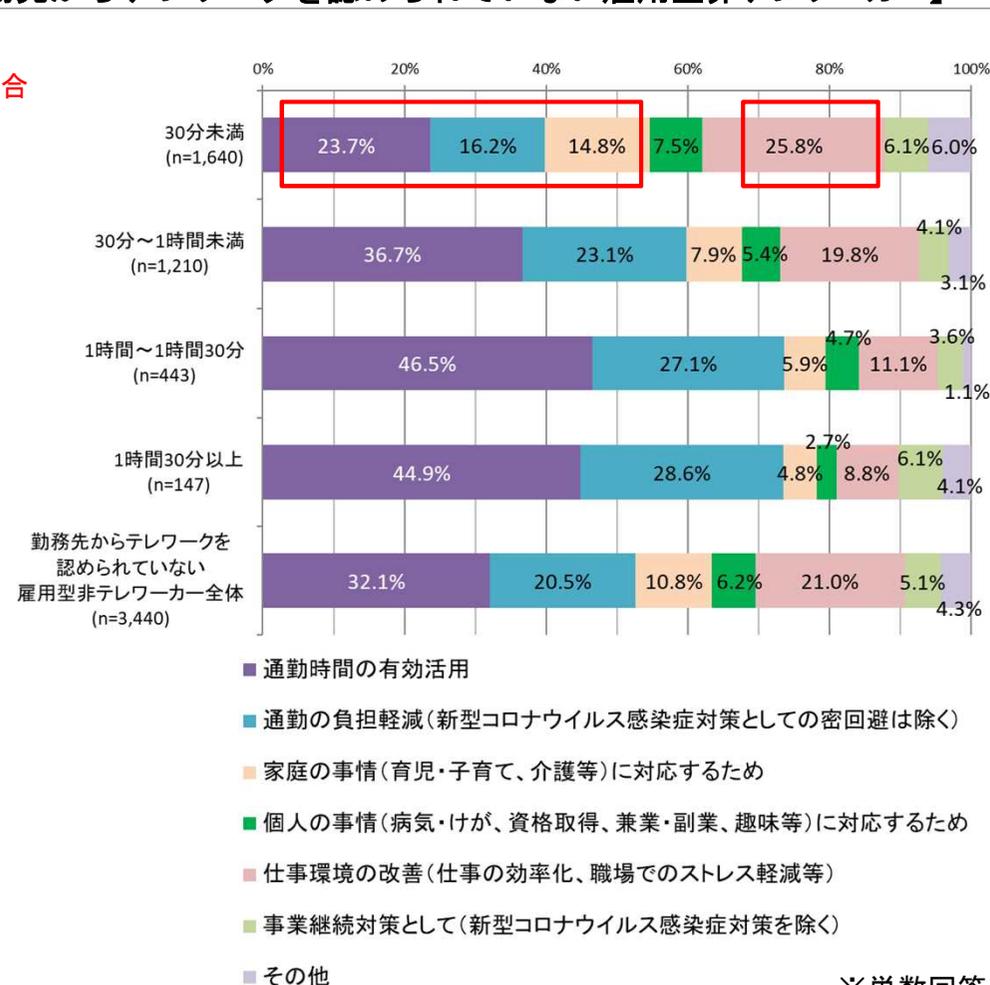
- 勤務先からテレワークを認められていないためテレワークを実施していない雇用型非テレワーカーのうち、勤務先から認められれば新型コロナウイルス感染収束後もテレワーク実施意向のある人は、通勤時間が30分未満でも、4割以上いる。
- 実施意向ありの理由として、他の通勤時間の人に比べて「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の割合が相対的に低いものの4割近くを占め、また、「仕事環境の改善」の割合が相対的に高い。
- 実施意向のある人たちがテレワークを実施できるよう、テレワーク制度等の導入をはじめとした環境の整備促進が求められる。

【勤務先からテレワークを認められていない雇用型非テレワーカー】



※単数回答

【勤務先からテレワークを認められていない雇用型非テレワーカー】

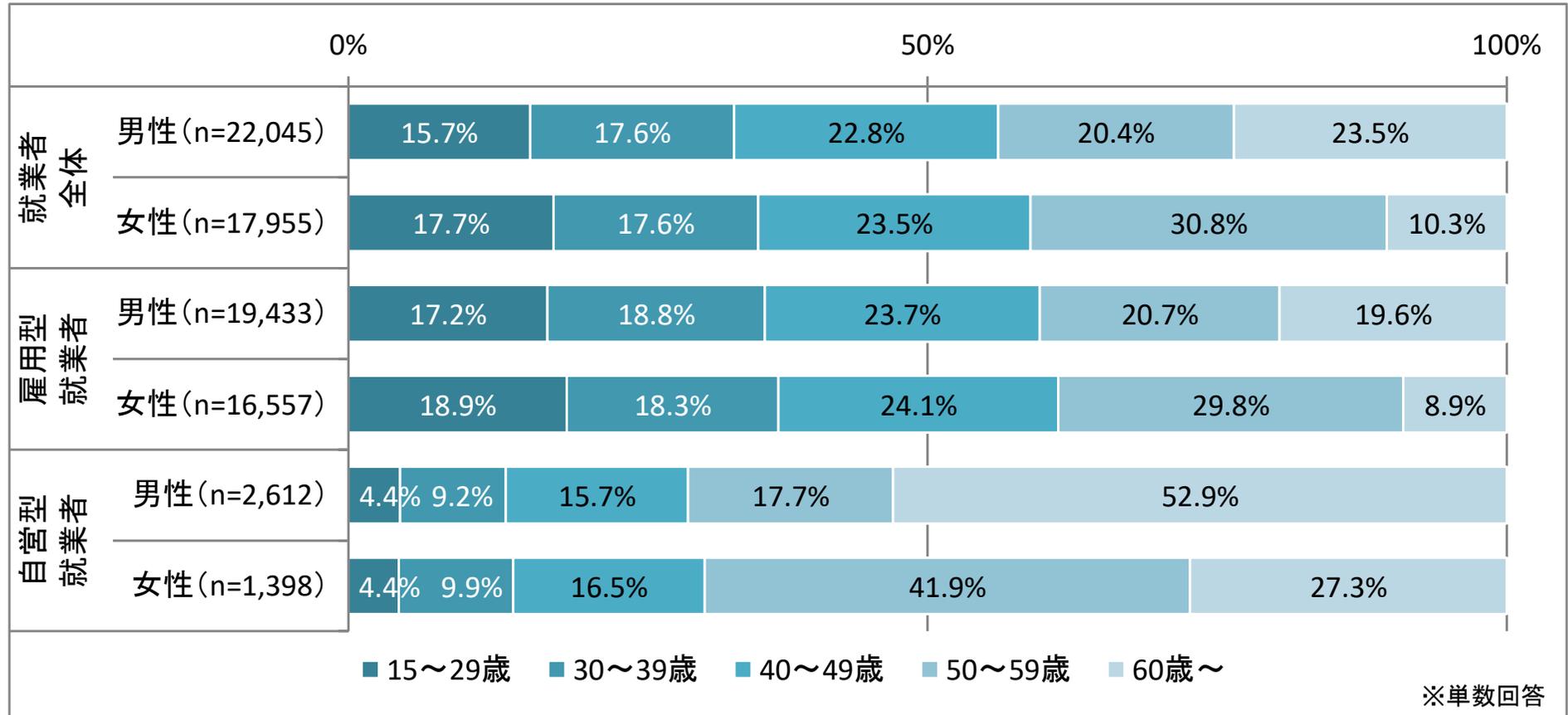


※単数回答 131

## 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。

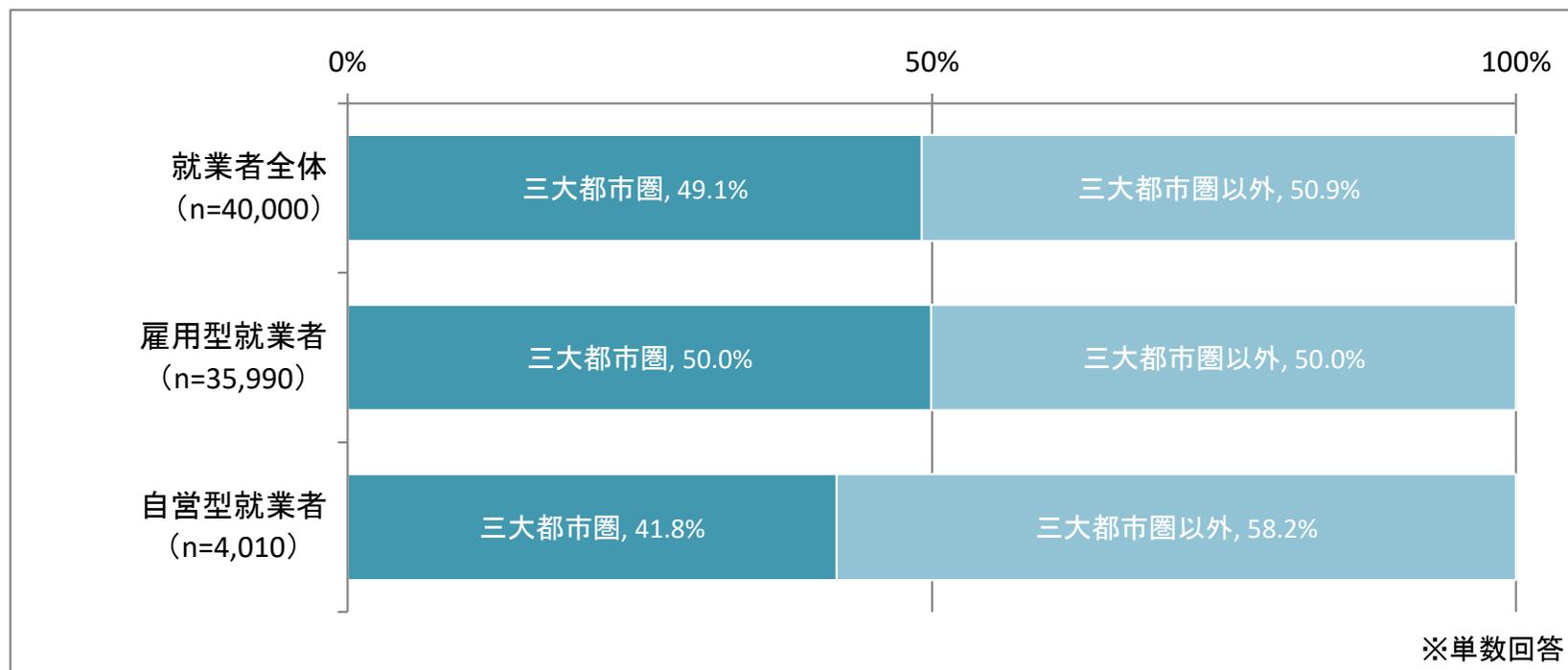


## 8-2. 大都市、地方都市区分構成

○回収サンプル数を、都市圏規模別に集計すると、下記の構成となっている。

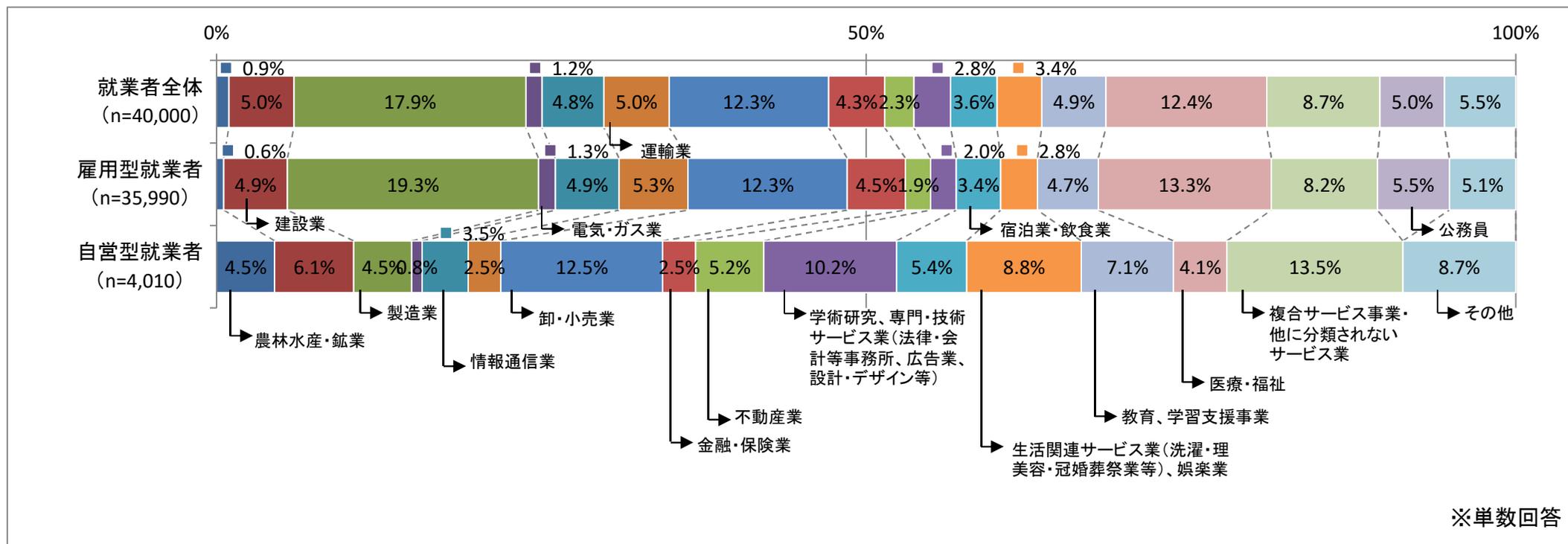
※三大都市圏・・・東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県

※三大都市圏以外・・・三大都市圏以外の地域



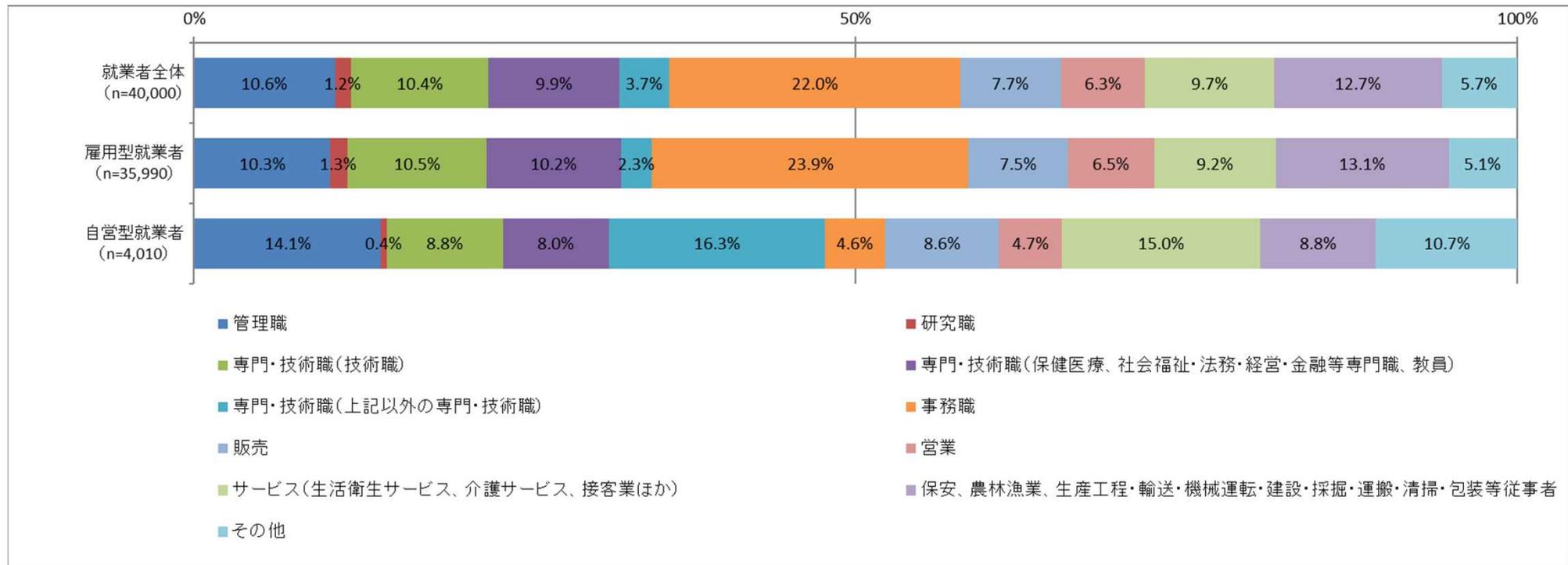
# 8-3. 業種構成

○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。



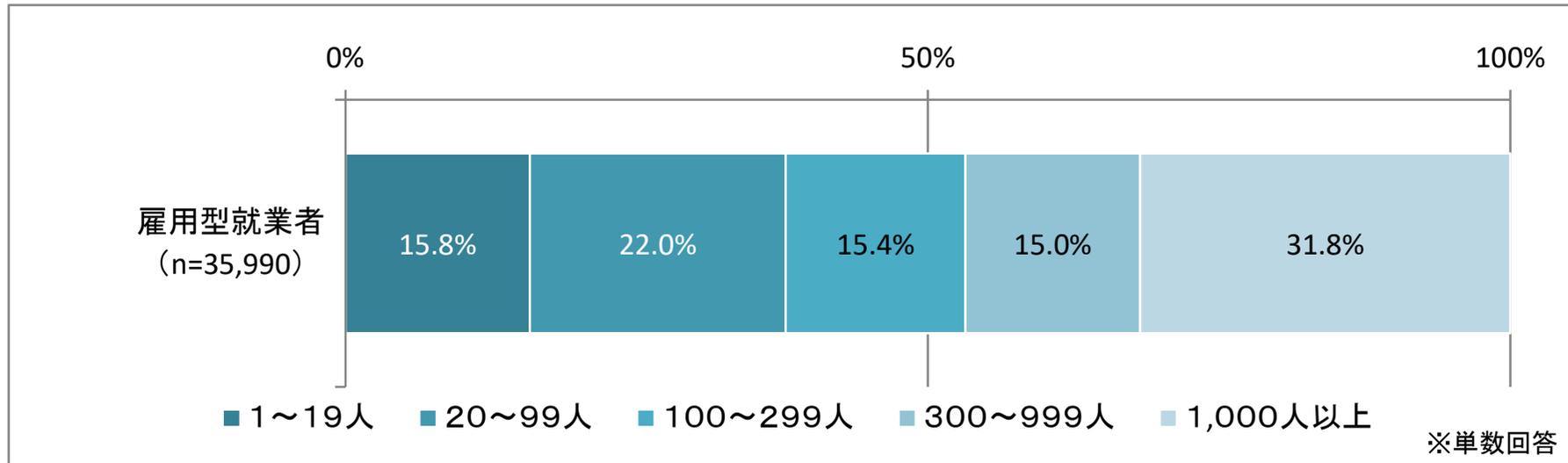
## 8-4. 職種構成

○回収サンプル数を、職種別に集計すると、下記の構成となっている。



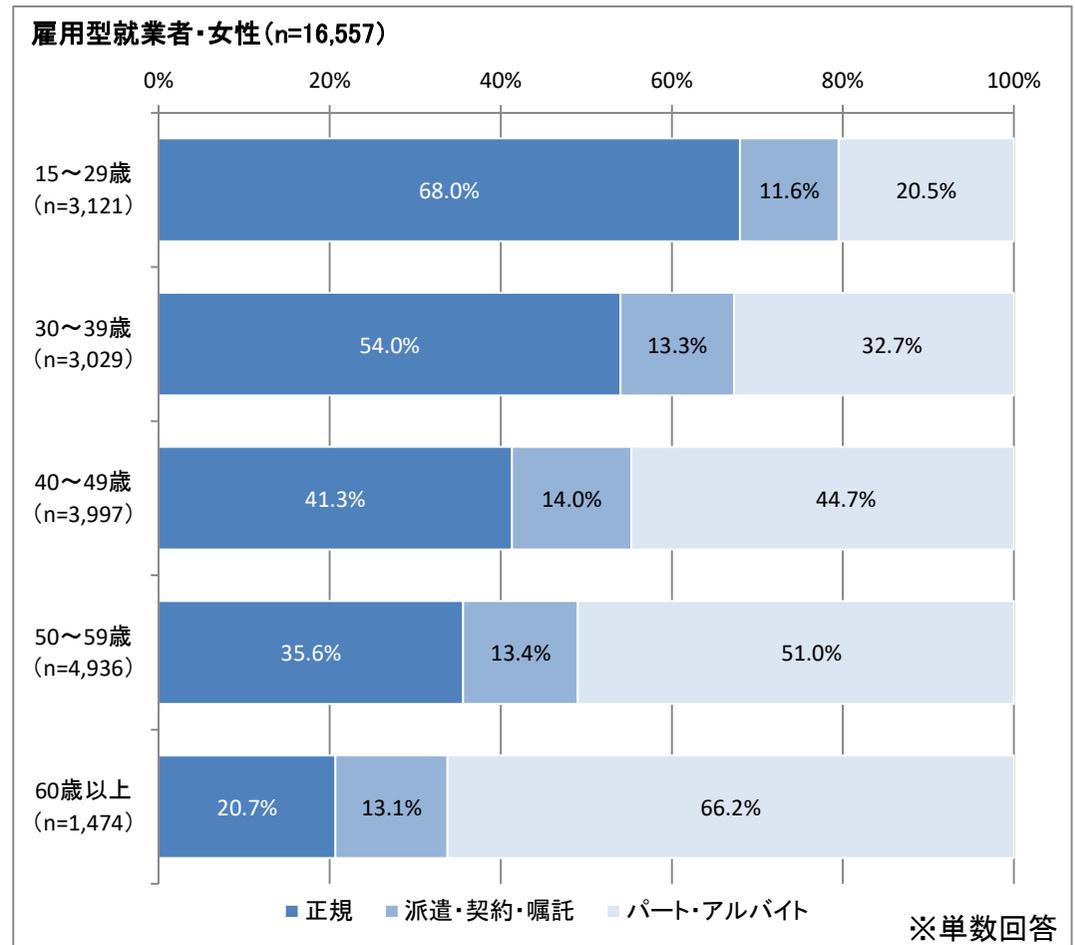
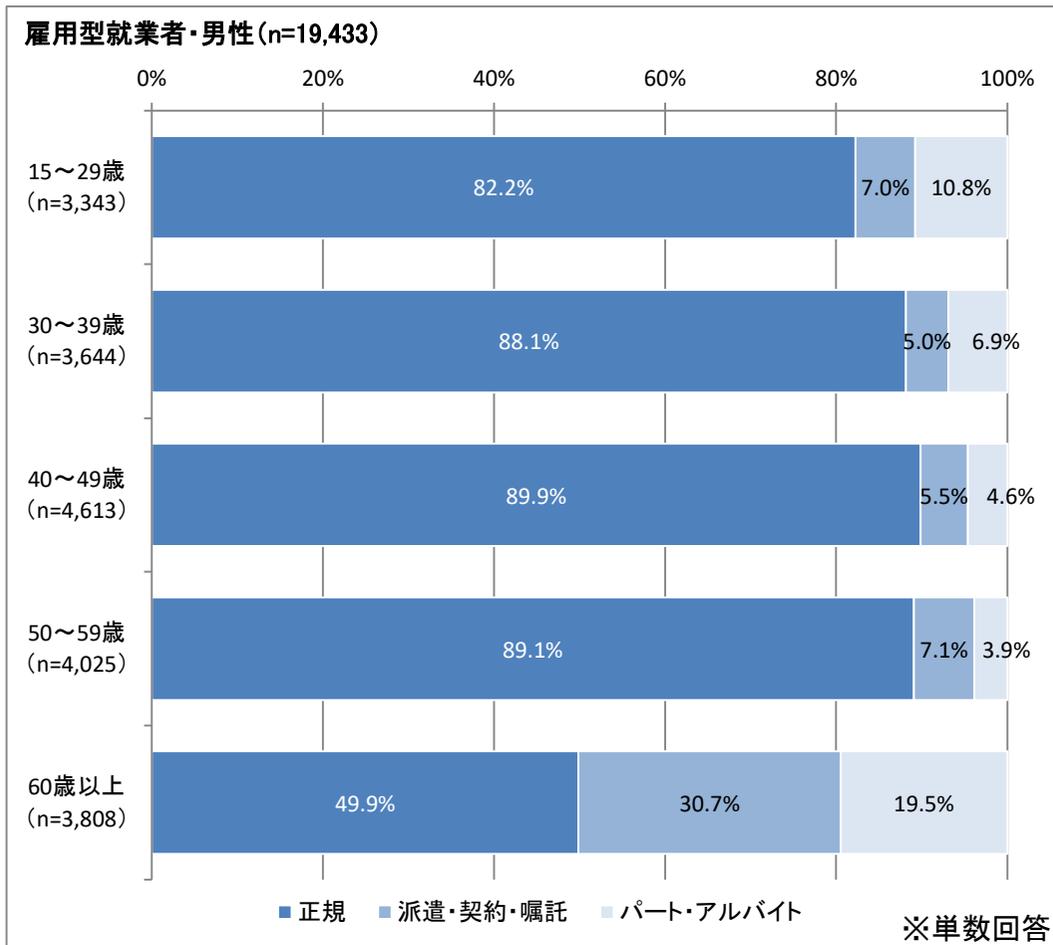
## 8-5. 企業規模構成

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



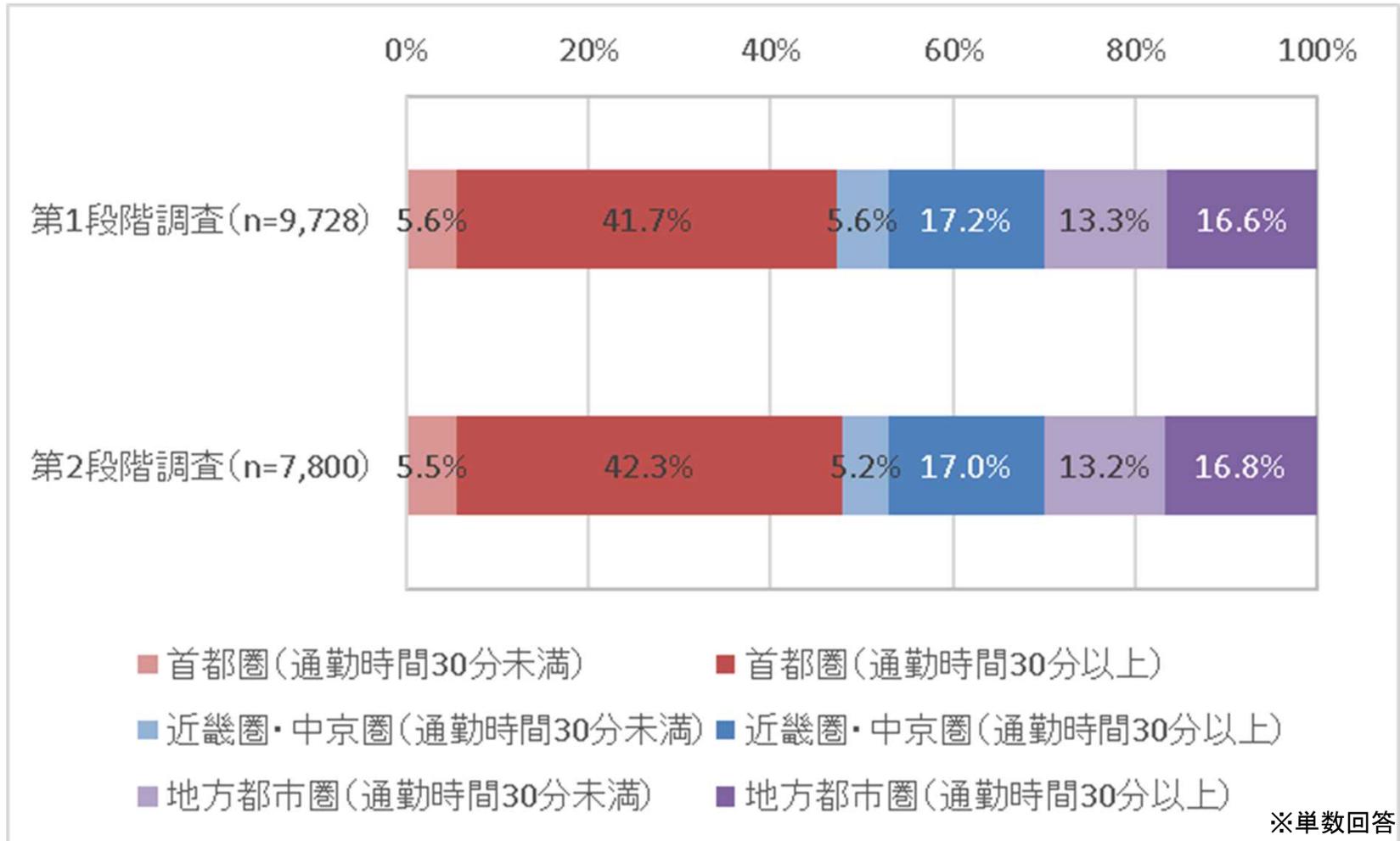
## 8-6. 性年齢別雇用形態構成比(雇用型)

○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。



## 8-7. 居住地域別通勤時間別構成比(雇用型テレワーカー)【第1段階及び第2段階調査】

○第1段階調査・第2段階調査別に雇用型テレワーカーの回収サンプル数を、居住地域別・通勤時間別に集計すると、下記の構成となっている。



(※)雇用型テレワーカー(第2段階調査回答者)については、第1段階調査回答者との上記構成比の差が小さく、ウェイトバック集計(第2段階調査対象者の上記構成比が第1段階調査回答者のそれと合うように第2段階調査対象者のサンプル数を補正し、第2段階調査結果を集計)を行っても、第2段階調査結果に大差がないことから、ウェイトバック集計は行わないこととする。