

令和4年度  
テレワーク人口実態調査  
－調査結果(概要)－

令和5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4年度調査の概要 …p5
  - (4) 令和4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】勤務先のテレワーク普及状況 …p33
4. 【調査結果】テレワークの更なる普及・定着による居住地選択の条件 …p55

# 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、デジタル庁、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) 一般財団法人国土計画協会 会長、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

現在の主な仕事でこれまで、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

現在の主な仕事でこれまで、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4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)	全国の就業者を対象に、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26万人に調査票を配布し、4万サンプル <sup>(※1)</sup> を回収	2022年10月28日(金) ～11月1日(火)	<b>40,000人</b> ・雇成型就業者 35,999人 ・自営型就業者 4,001人  うちテレワーカー 10,469人 雇成型 9,404人 自営型 1,065人
第2段階調査 (テレワークの更なる 普及・定着による 居住地選択の条件)	首都圏居住者 <sup>(※2)</sup> を対象に、テレワークの更なる普及・定着による居住地選択の条件を把握	○第1段階調査回答者のうち、首都圏居住者11,916人(雇成型就業者10,896人、自営型就業者1,020人)に配布し、6,000サンプルを回収	2022年11月16日(水) ～11月18日(金)	<b>6,000人</b> (首都圏居住者)  うち雇成型就業者 5,474人 自営型就業者 526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) 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県

# 1-(4). 令和4年度調査の特徴

○地方企業のテレワーク実施状況の把握、テレワークの更なる普及・定着による居住地選択の条件の把握のため、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

- ・本社の立地/勤務地別のテレワーカーの割合
- ・地域活動への参加、副業・兼業の実施有無
- ・テレワークをきっかけに実施したい活動

### 2. 勤務先のテレワーク普及状況

- ・テレワーク環境整備に対する取組
- ・利用している働き方の制度

### 3. テレワークの更なる普及・定着による居住地選択の条件

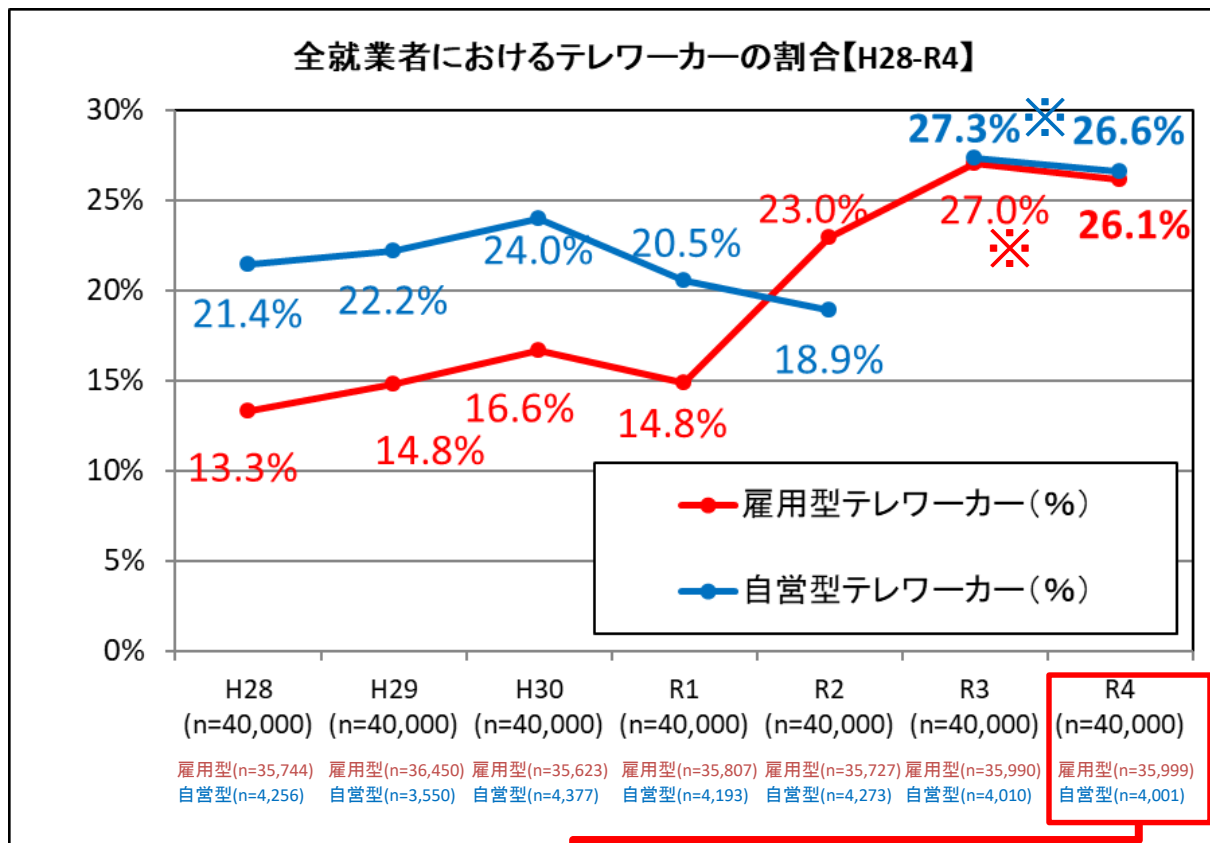
- ・転居意向の理由(現在の住宅への満足度・重要度)
- ・転居の条件※  
※サービス有無、転居先周辺の施設の重要度・許容所要時間、  
居住地制限とテレワーク可能頻度、勤務先へのアクセス、転居希望先の地域特性
- ・二地域居住、ワーケーションの実施・検討状況

## 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態



## 2-1. 雇用型・自営型別テレワーカーの割合

- 雇用型テレワーカーの割合は26.1%で、昨年度から0.9ポイント減少した。
- 自営型テレワーカーの割合は26.6%(\*)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年度以降のテレワークの定義>

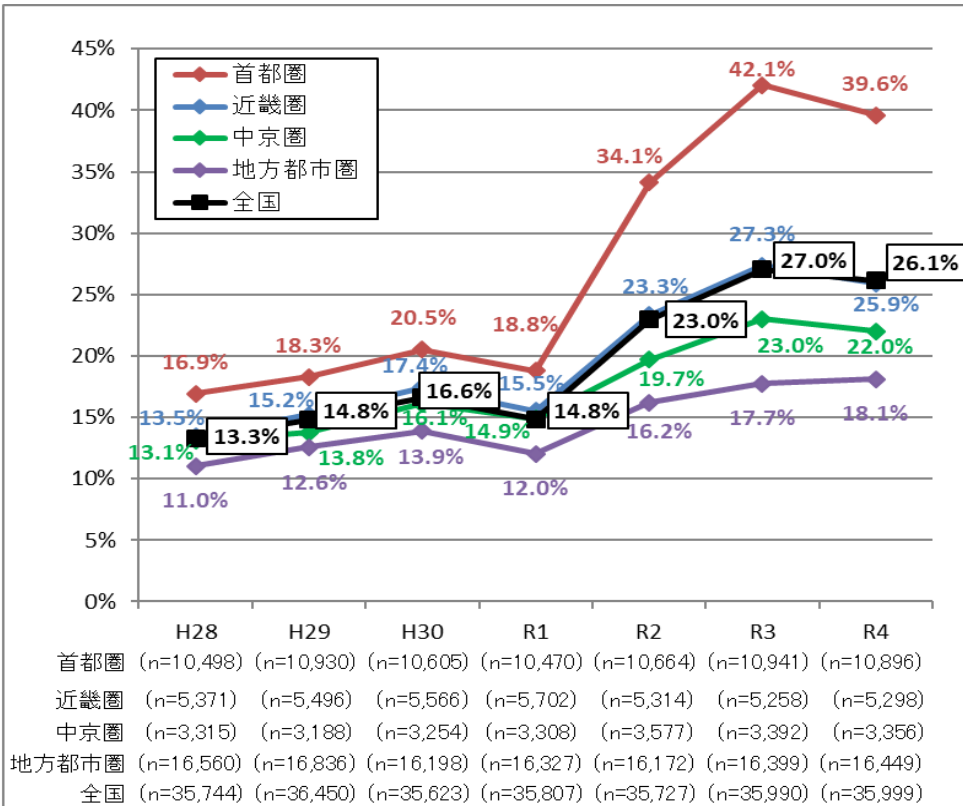
自営型:ICT等を活用して、自宅で仕事をする事、又は、普段自宅から通って仕事を行う仕事場とは違う場所で仕事をする事)  
 雇用型:ICT等を活用して、普段出勤して仕事を行う勤務先とは違う場所で仕事をする事、又は勤務先に出勤せず自宅その他の場所で仕事をする事

R4	雇用型			自営型		
	就業者数(人)	テレワーカー数(人)	テレワーカー数/就業者数(%)	就業者数(人)	テレワーカー数(人)	テレワーカー数/就業者数(%)
全体	35,999	9,404	26.1%	4,001	1,065	26.6%
男性	19,441	6,386	32.8%	2,594	632	24.4%
女性	16,558	3,018	18.2%	1,407	433	30.8%

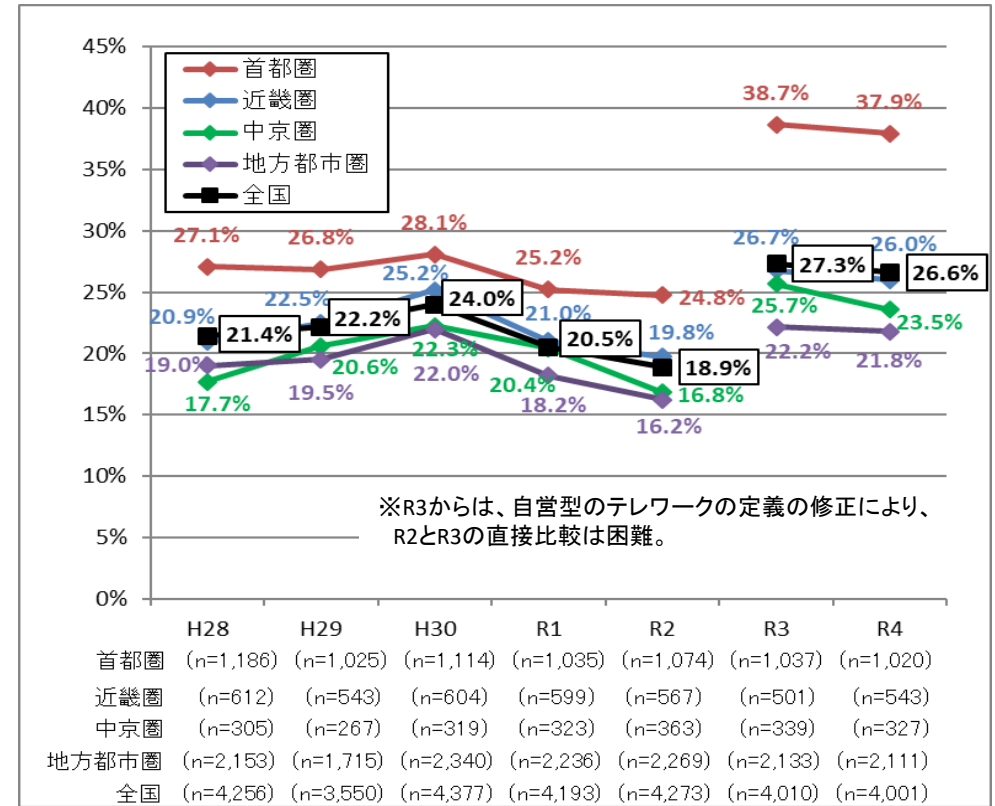
## 2-2. 居住地域別テレワーカーの割合

- 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、首都圏で昨年度から2.5ポイント減少。

雇用型テレワーカーの割合【H28-R4】



自営型テレワーカーの割合【H28-R4】



(※) R1以前は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

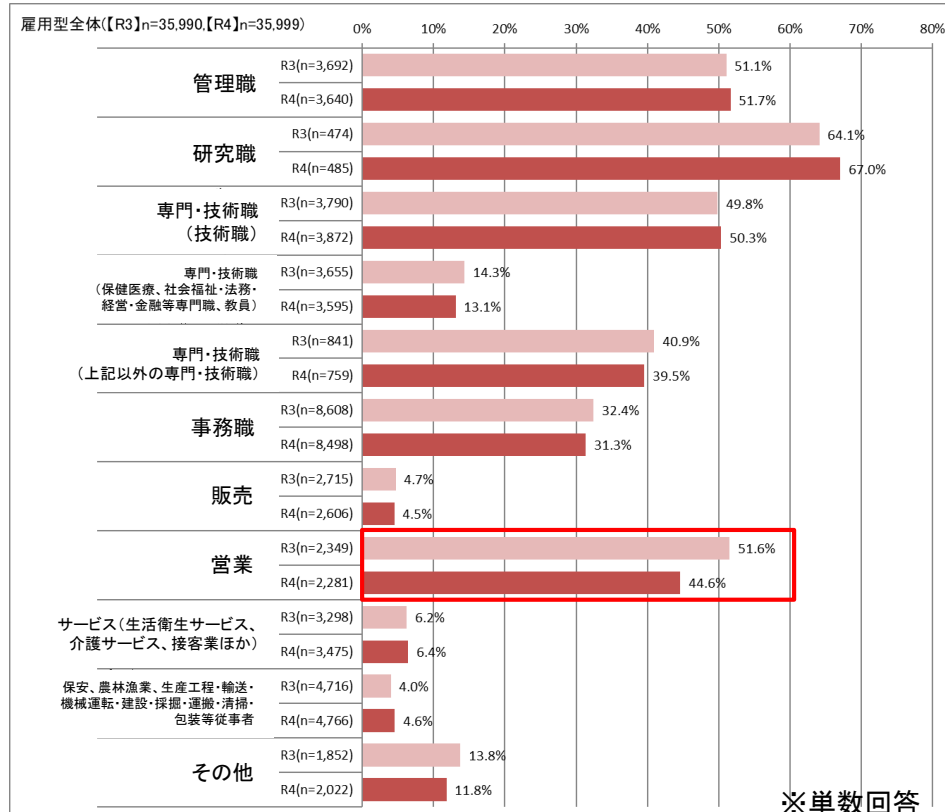
※単数回答

## 2-3. 職種別テレワーカーの割合

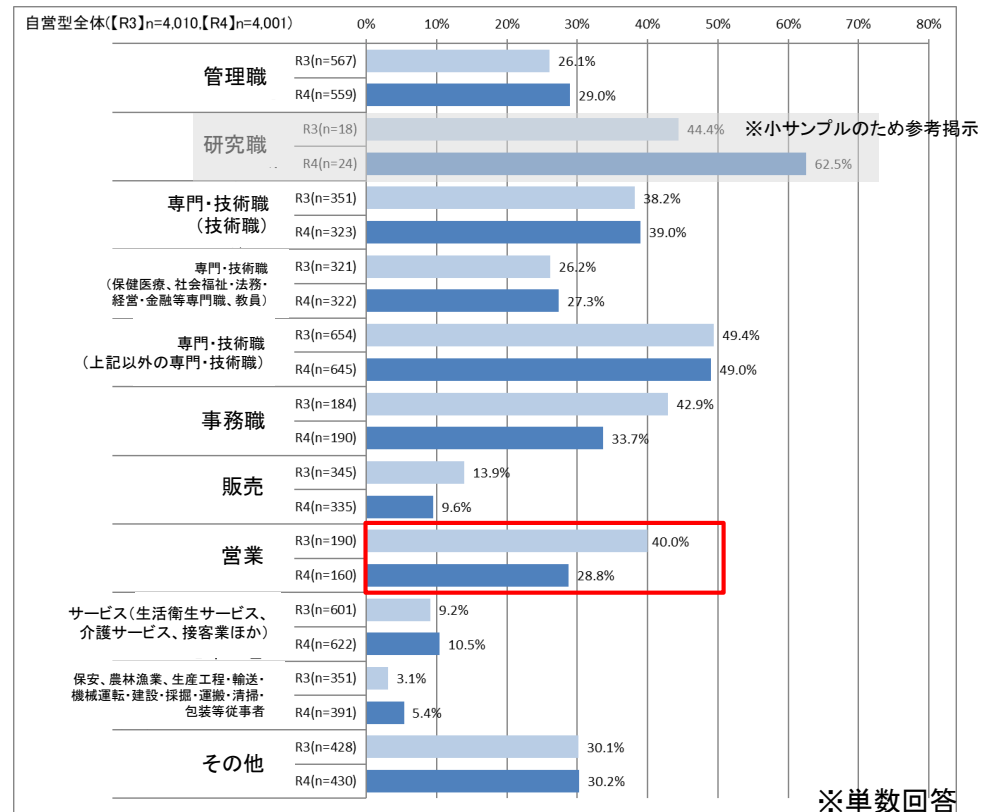
○テレワーカー割合が高い職種と低い職種がある。

○雇用型テレワーカーの「営業」は昨年度から約7ポイント減少し、自営型テレワーカーの「営業」も昨年度から約11ポイント減少した。

職種別 雇用型テレワーカーの割合【R3-R4】



職種別 自営型テレワーカーの割合【R3-R4】

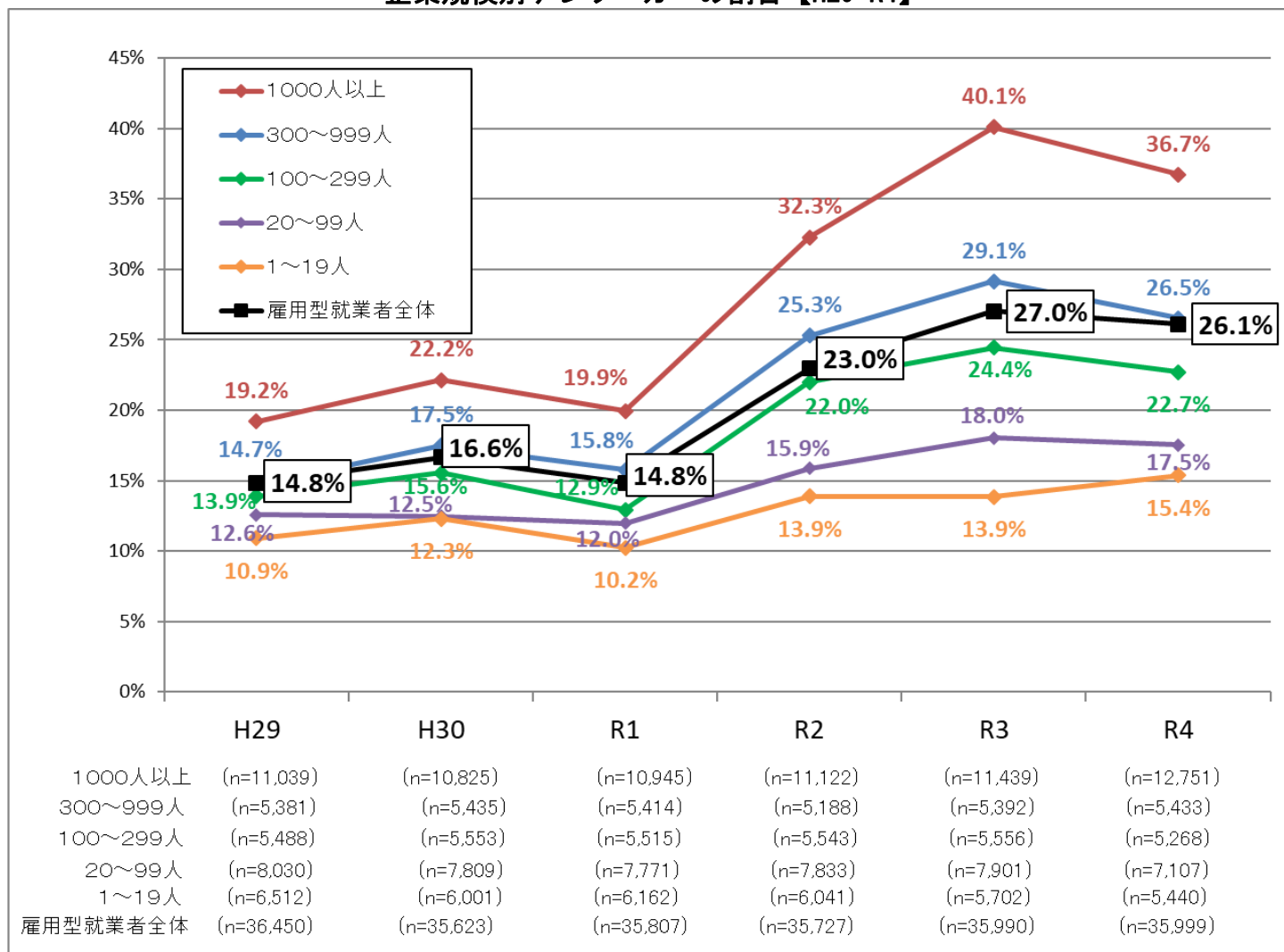


## 2-4. 企業規模別テレワーカーの割合

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,999]

- 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高い**。
- 昨年度からの減少幅も、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3.4ポイントの減少。

企業規模別テレワーカーの割合【H29-R4】



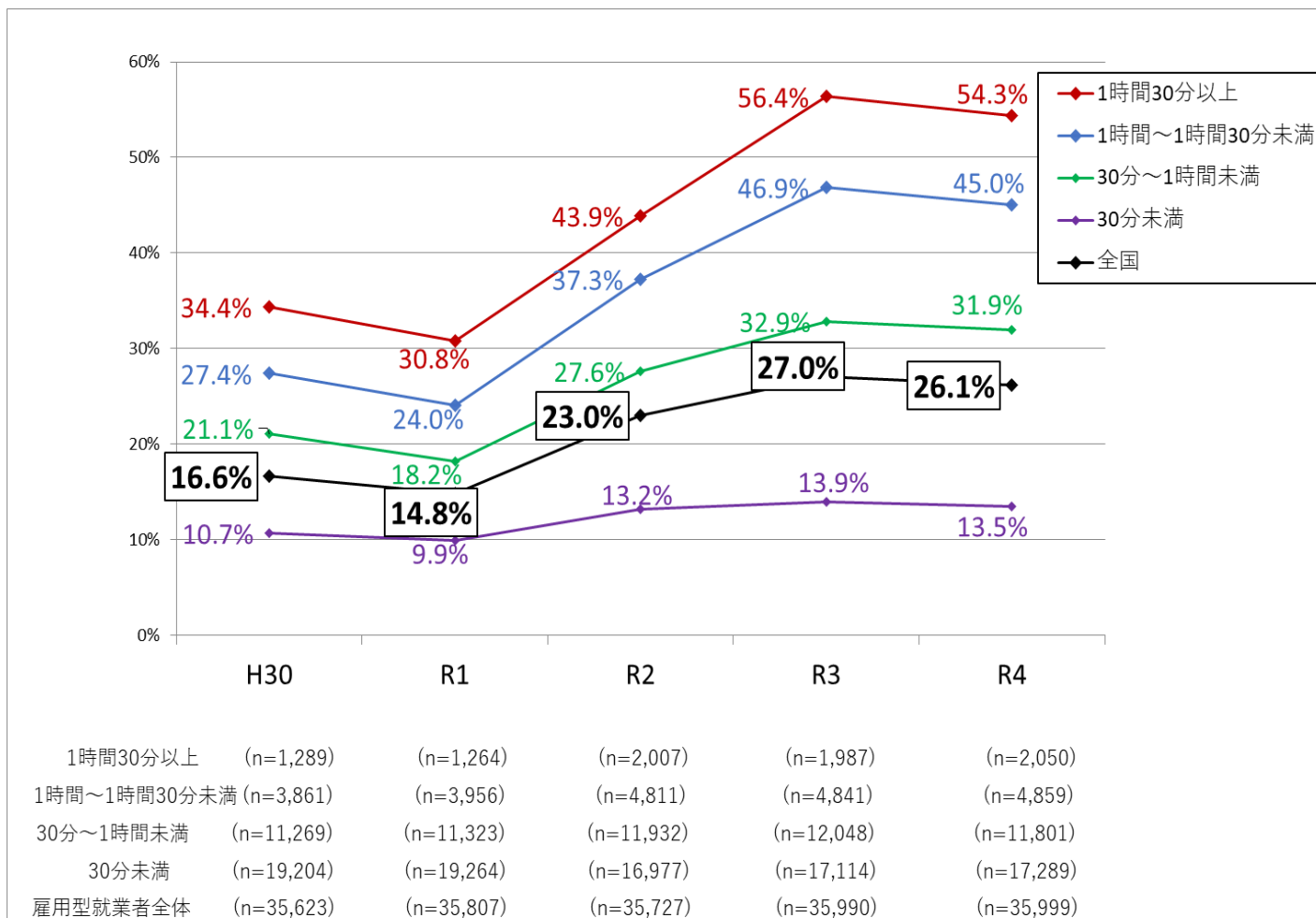
※単数回答

## 2-5. 通勤時間別テレワーカーの割合

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,999]

○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高い。1時間30分以上では54.3%。

通勤時間別テレワーカーの割合【H30-R4】



※単数回答

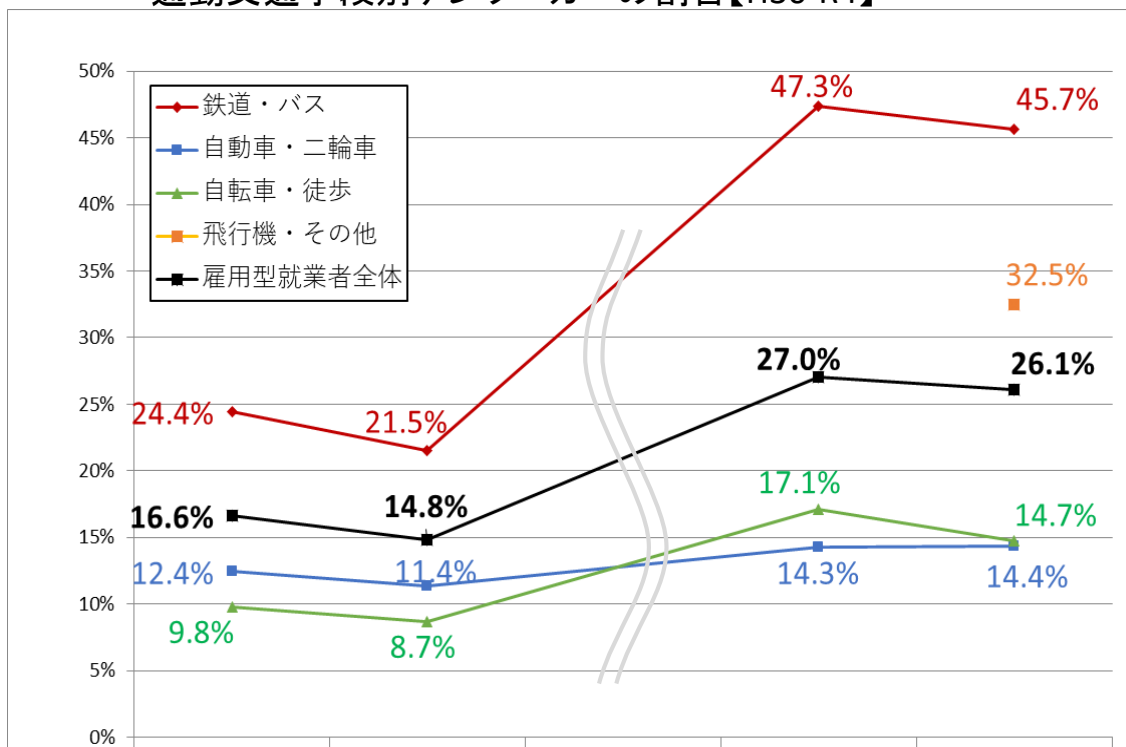
## 2-6. 通勤交通手段別テレワーカーの割合

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,999]

○通勤交通手段別のテレワーカーの割合は、鉄道・バス通勤者が最も高く、飛行機・その他、自転車・徒歩、自動車・二輪車と続く。

○自動車・二輪車のテレワーカーの割合は、昨年度とほぼ同じであるが、鉄道・バス、自転車・徒歩は減少。

通勤交通手段別テレワーカーの割合【H30-R4】



	H30	R1	R2 ※4	R3	R4
鉄道・バス※1	(n=13,784)	(n=13,724)	-	(n=13,377)	(n=13,333)
自動車・二輪車※2	(n=15,943)	(n=16,263)	-	(n=16,804)	(n=16,652)
自転車・徒歩※3	(n=5,896)	(n=5,820)	-	(n=5,809)	(n=5,820)
飛行機・その他	-	-	-	-	(n=194)
雇用型就業者全体	(n=35,623)	(n=35,807)	-	(n=35,990)	(n=35,999)

※1 鉄道・バス利用者すべて(鉄道・バスを利用し、自動車・二輪車、自転車・徒歩も利用している人も含む)

※2 自動車・二輪車利用者のうち、鉄道・バス利用者は除く(自動車・二輪車を利用し、自転車・徒歩も利用している人も含む)

※3 自転車・徒歩利用者のうち、鉄道・バス、自動車・二輪車いずれか利用している人を除く

※4 R2は就業者全員に通勤交通手段を質問していない

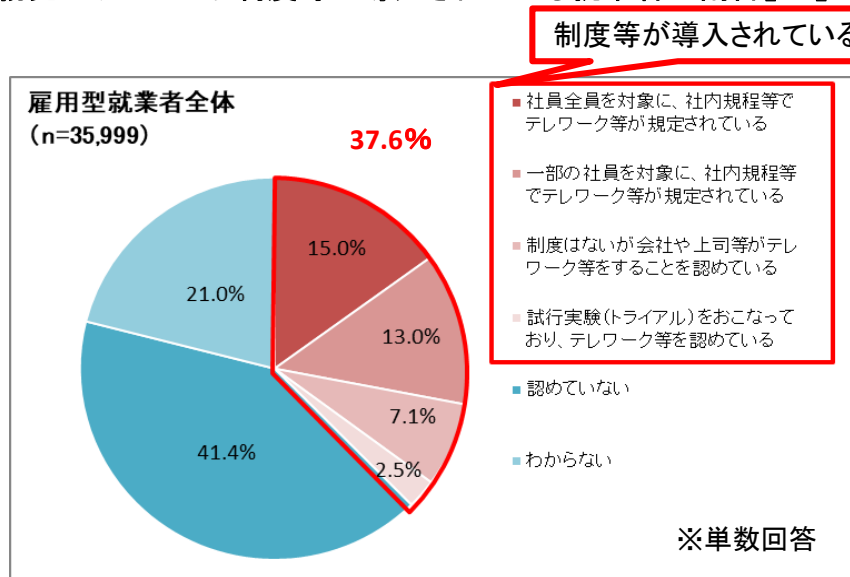
※単数回答

## 2-7. テレワーク制度等の導入割合

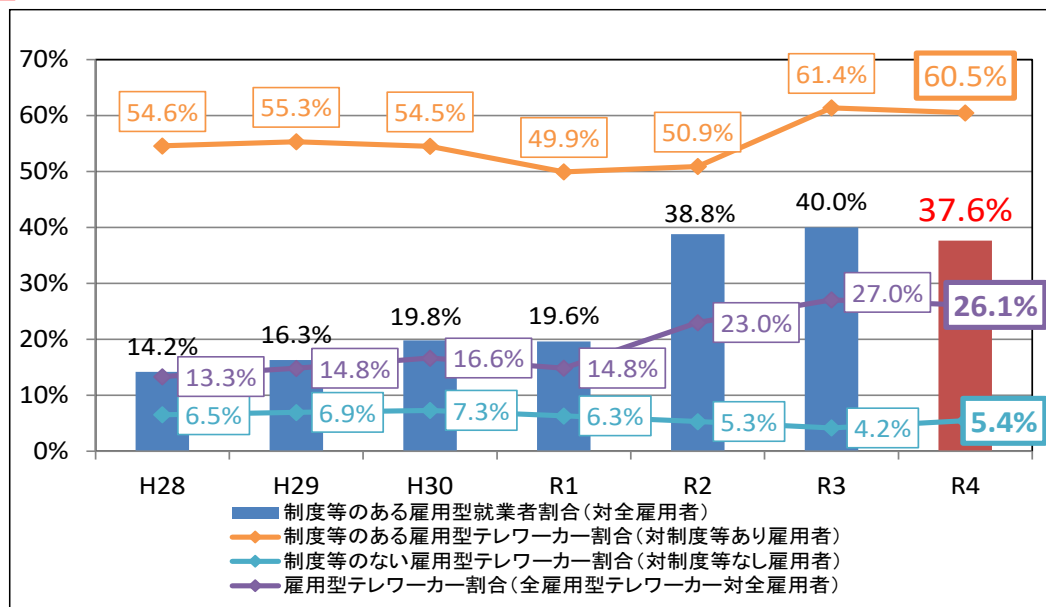
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,999]

- 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」就業者の割合は昨年度から約2ポイント減少して**37.6%**。そのうち、テレワークを実施したことがある就業者の割合は、昨年度から約1ポイント減少して60.5%。
- 一方、「制度等が導入されていない」就業者のうち、テレワークを実施したことがある就業者の割合は5.4%であり、「制度等が導入されている」就業者の方が、テレワーカーの割合が圧倒的に高い傾向。
- また、「制度等が導入されていない」就業者のテレワーカーの割合は昨年度から約1ポイント増加した。

勤務先にテレワーク制度等が導入されている就業者の割合【R4】



制度等が導入されている就業者の割合及び  
制度等の有無別の雇用型テレワーカーの割合【H28-R4】



## 2-8. テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合

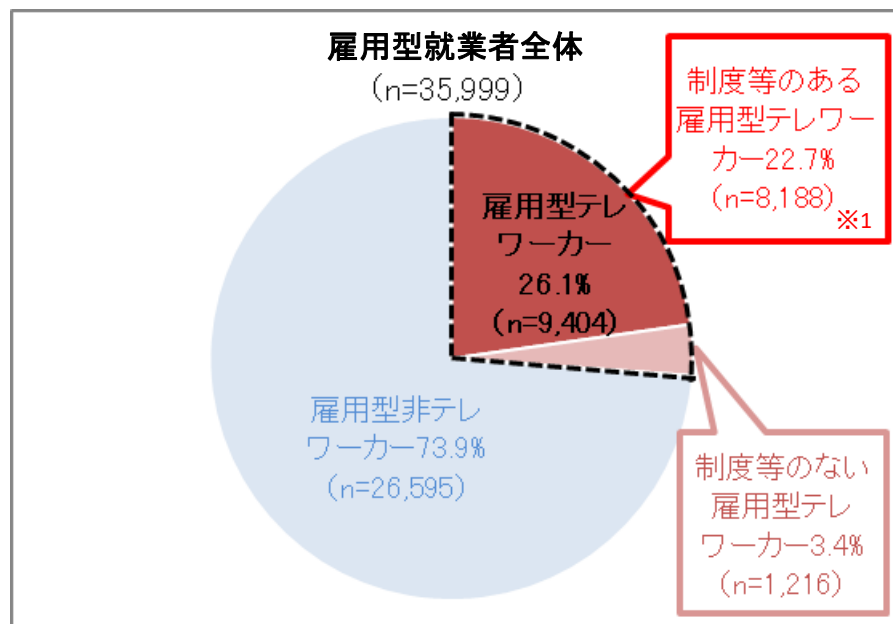
【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,999]

○「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、令和2(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%)としていた。

※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、前頁の「勤務先にテレワーク制度等が導入されている就業者の割合【R4】」グラフ中の選択肢赤囲み参照。また、雇用型テレワーカーの定義は「1-(2).用語の定義」を参照。)

○「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22.7%(令和4年)。

制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合【R4】



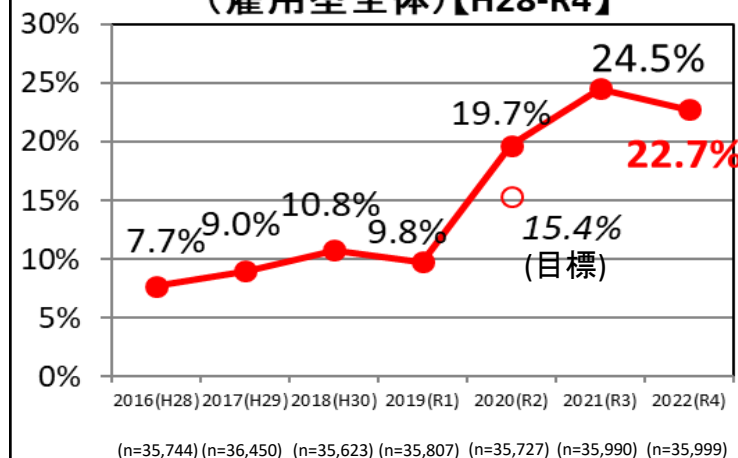
※単数回答

※1 計算方法

[制度等あり雇用型テレワーカー8,188÷雇用型計35,999]×100

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

制度等に基づく  
雇用型テレワーカーの割合  
(雇用型全体)【H28-R4】



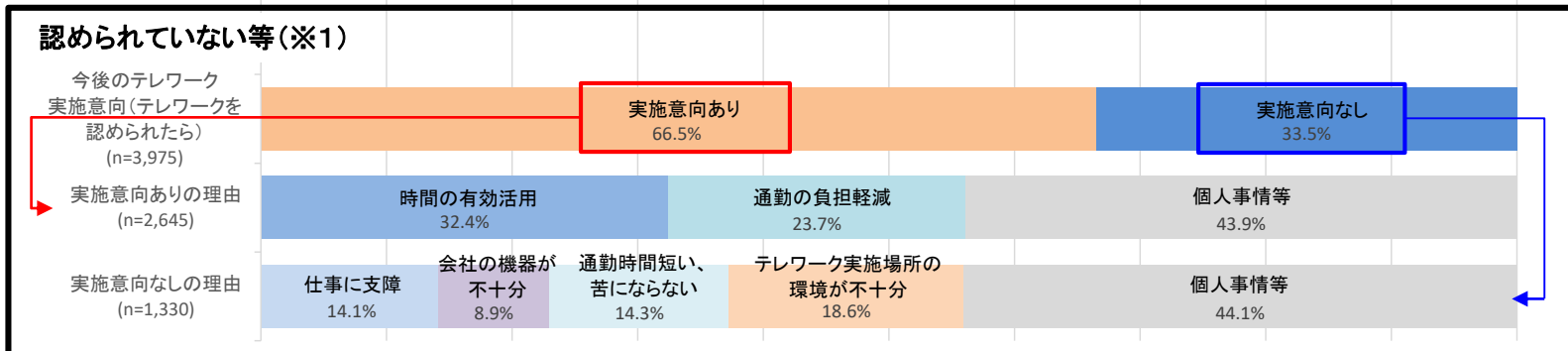
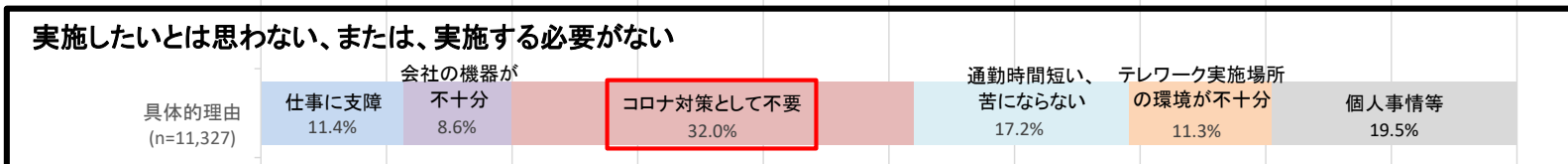
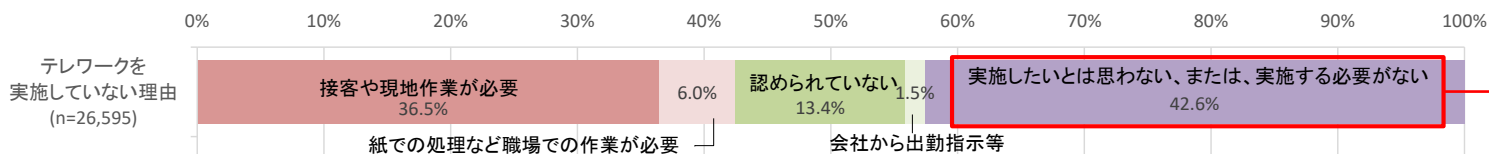
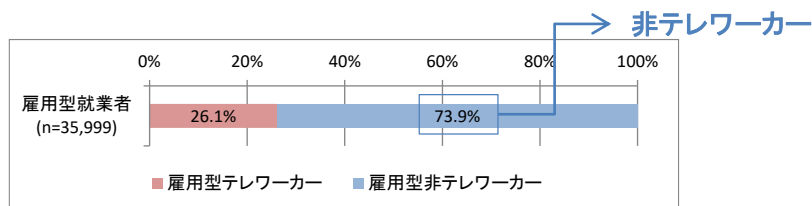
「世界最先端IT宣言・官民データ活用推進基本計画」  
(平成29年5月30日閣議決定) KPI 目標 2020年:15.4%



## 2-9. 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=35,999]

- テレワークを実施していない理由として、「**実施したいとは思わない、または、実施する必要がない**」が約4割であり、その具体的な理由としては、「**コロナ対策として不要**」が約32%で最多。
- 一方、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**」と回答した人のうち、テレワークを認められれば**実施したい人は約67%**。



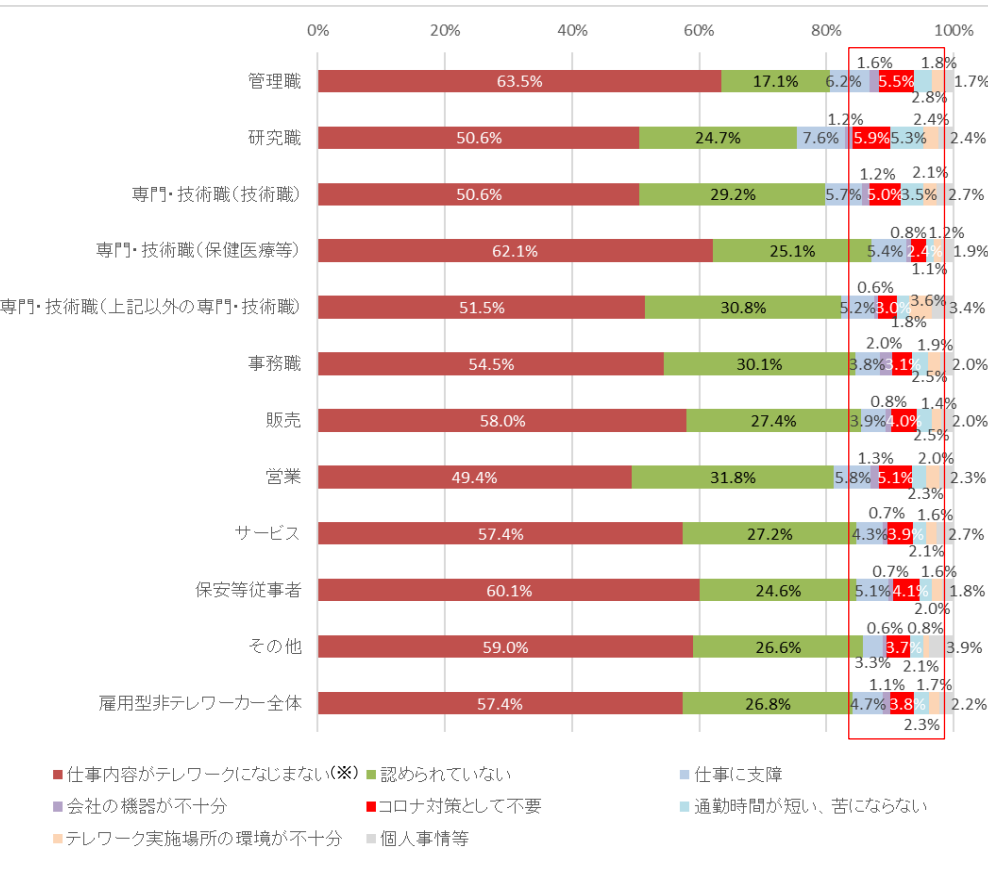
※1 テレワークを実施していない理由として「テレワークを認められていない」と回答した人、及び、「会社からの出勤指示等」と回答した人

# 2-9. 職種別のテレワークを実施していない理由

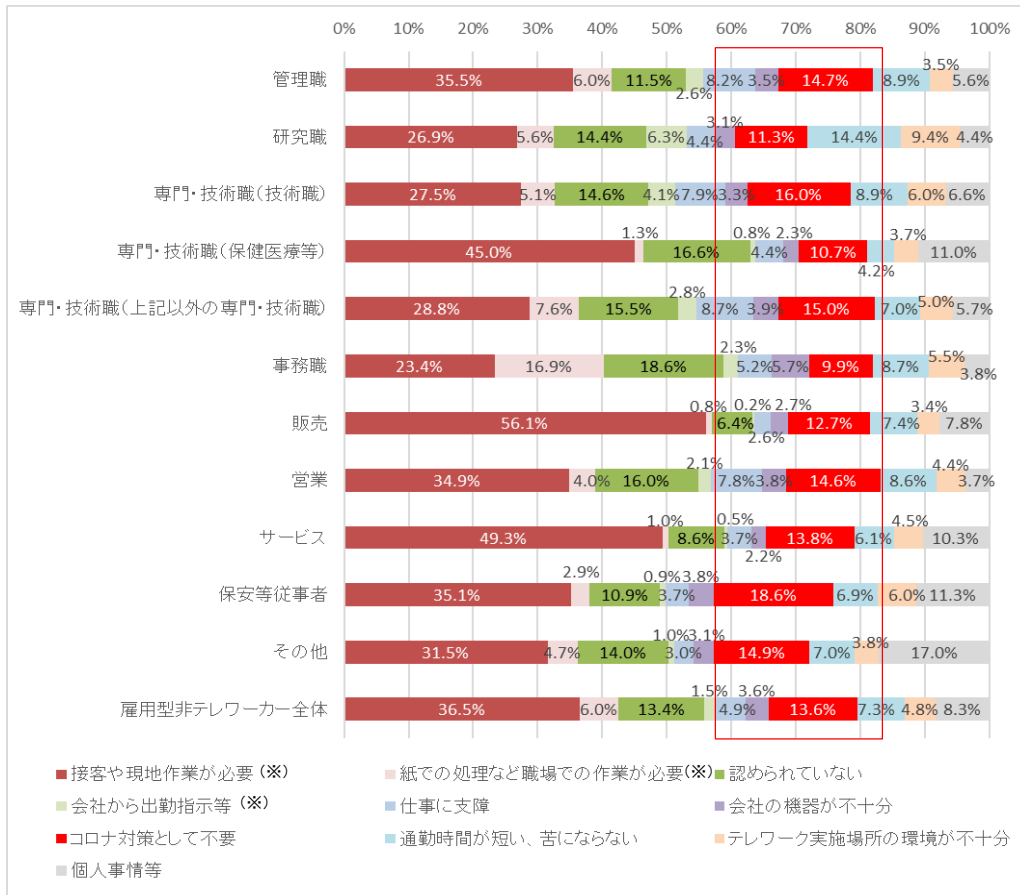
【設問対象者】雇用型非テレワーカー [n=26,595]

○テレワークを実施していない理由を職種別に昨年度と比較すると、どの職種も「コロナ対策として不要」が増加。

### テレワークを実施していない理由【R3】



### テレワークを実施していない理由【R4】



(※)R3とR4で選択肢が異なる

※端数処理の都合上、100%とまらない場合があります

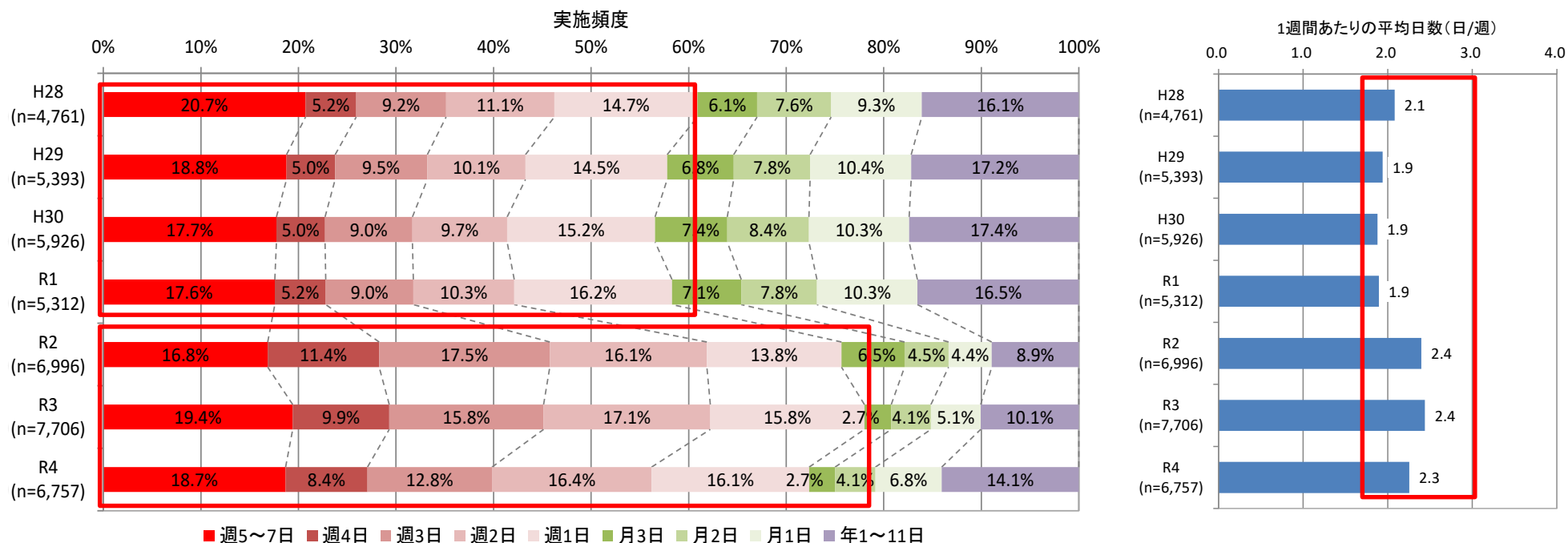
## 2-10. テレワークの実施頻度

【設問対象者】雇用型テレワーカー [n=6,757] ※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2年度から週2日～4日の実施者の割合が増加。令和4年度は若干減少したが7割を超えている。

○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2年度及び令和3年度は増加し、令和4年度では平均2.3日/週と若干減少した。

テレワーク実施頻度(※1)と1週間あたりの平均日数(※2) (雇用型テレワーカー)



(※1)テレワーク実施場所が複数ある人は、実施頻度が最も高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

※単数回答

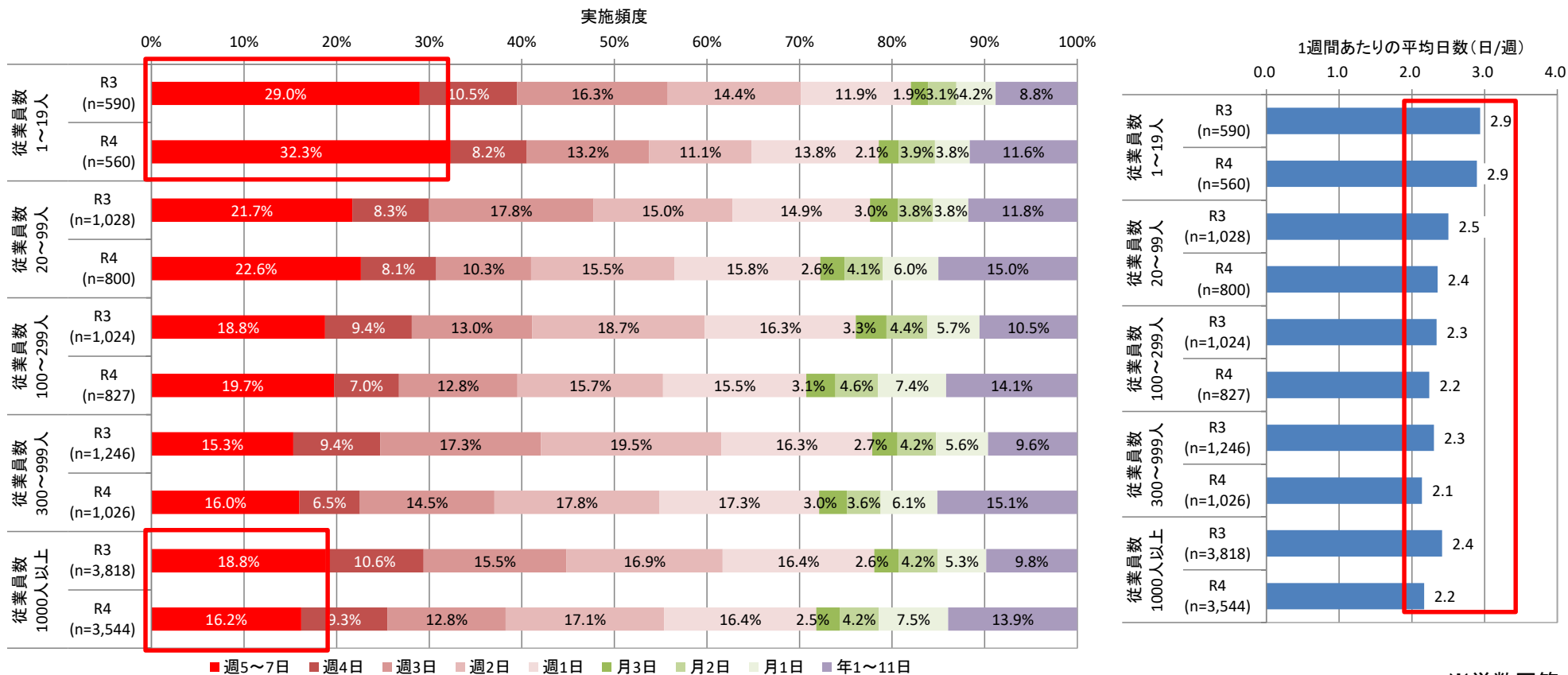
# 2-10. 企業規模別テレワークの実施頻度

【設問対象者】雇用型テレワーカー [R3:n=7,706、R4:n=6,757] ※直近1年間テレワークしている人のみ

○テレワークの実施頻度を企業規模別にみると、週5日以上実施している割合は、規模の小さい企業(従業員数1~19人)で最も高く、昨年度から約3ポイント増加した。規模の大きい企業(従業員数1,000人以上)では約3ポイント減少。

○テレワークを実施する1週間あたりの平均日数は、規模の小さい企業ほど多い傾向。平均日数は規模の小さい企業(従業員数1~19人)では昨年度と変わらず、規模の大きい企業(従業員数1,000人以上)では約0.2日/週減少した。

テレワーク実施頻度(※1)と1週間あたりの平均日数(※2) (雇用型テレワーカー)



※単数回答

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

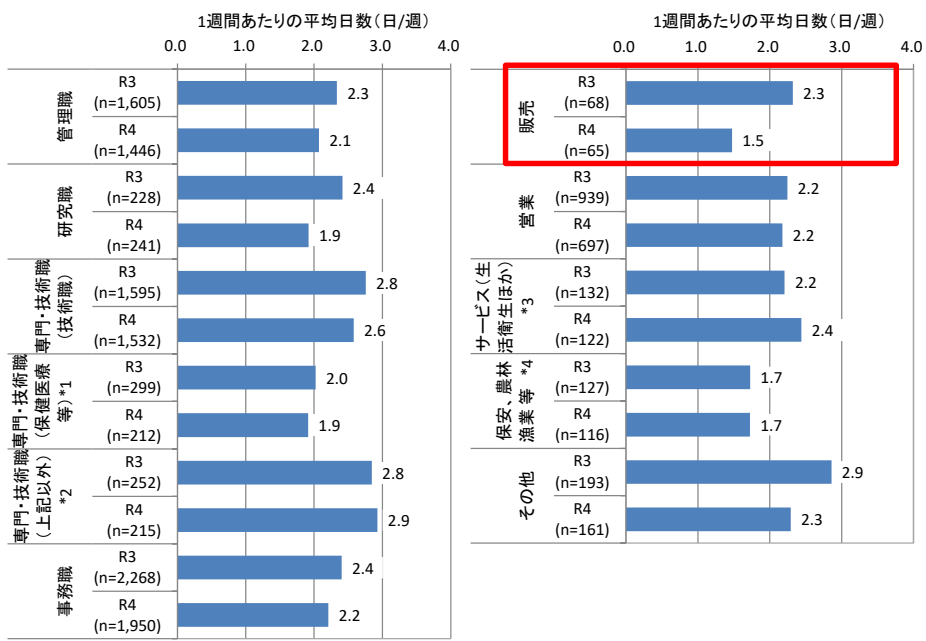
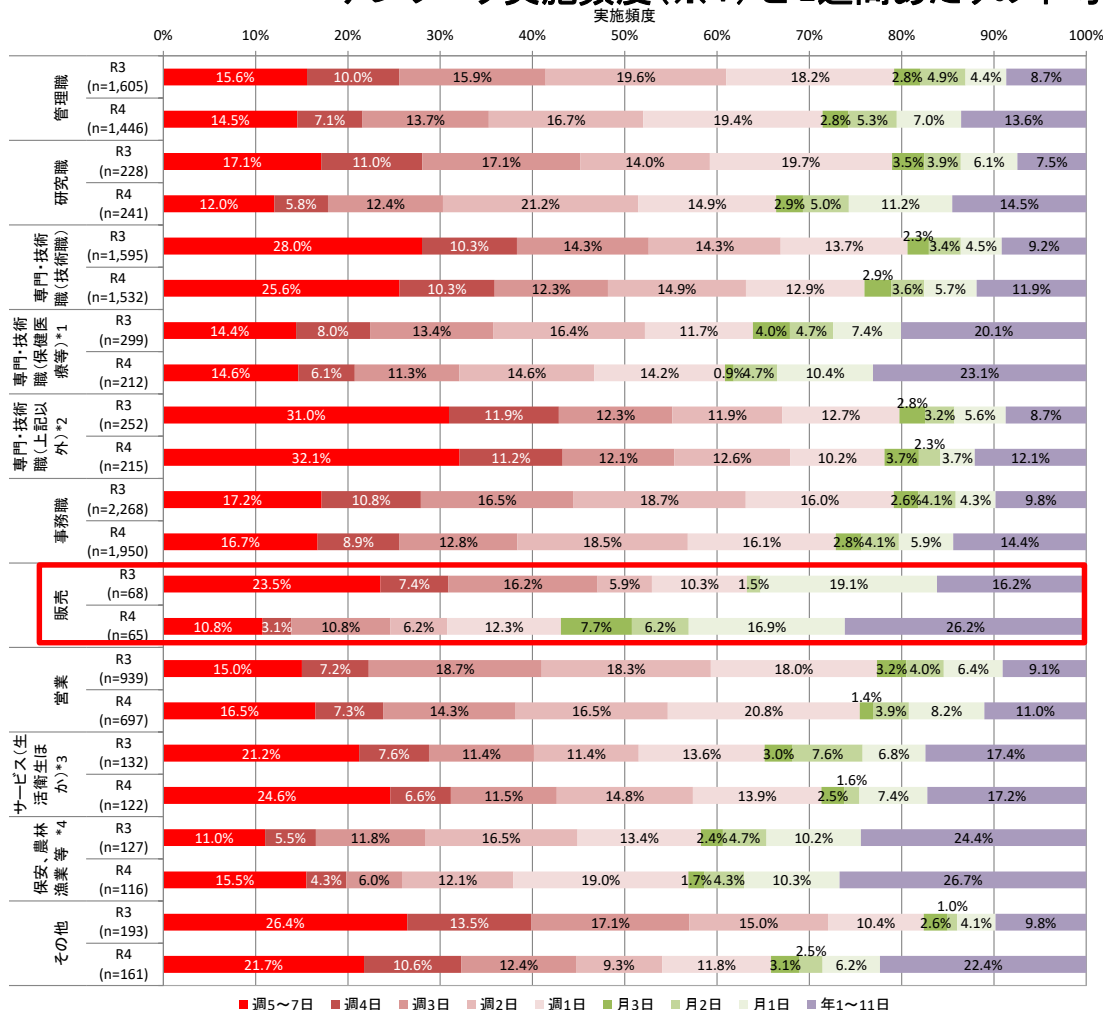
(※2)(平均日数)=(テレワーク実施頻度別の実施者数×実施頻度)÷(テレワーク実施者数)

# 2-10. 職種別テレワークの実施頻度

【設問対象者】雇用型テレワーカー[R3:n=7,706、R4:n=6,757] ※直近1年間テレワークしている人のみ

○職種別では、特に「販売」でテレワークの実施頻度が減少し、その1週間あたり平均日数の減少幅も大きい。

### テレワーク実施頻度(※1)と1週間あたりの平均日数(※2) (雇用型テレワーカー)



- \*1 専門・技術職(保健医療等)：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 専門・技術職(上記以外)：専門・技術職(上記以外の専門・技術職)
- \*3 サービス(生活衛生ほか)：サービス(生活衛生サービス、介護サービス、接客業ほか)
- \*4 保安・農林漁業等：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

※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

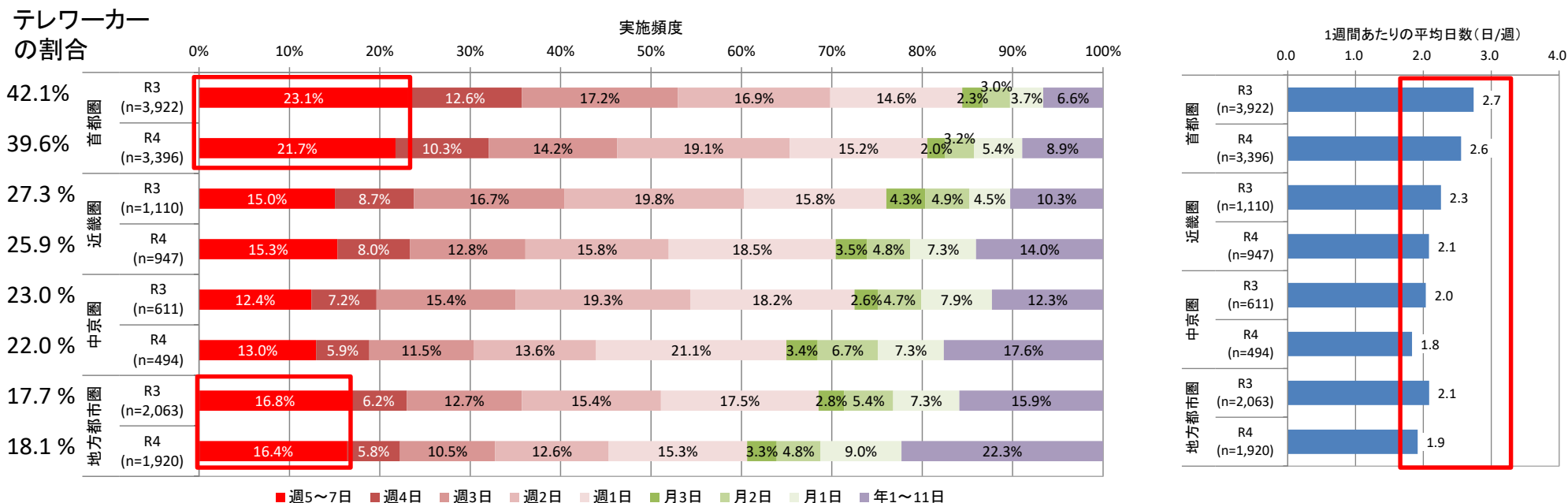
(※1)テレワーク実施場所が複数ある人は、実施頻度が最も高い場所の頻度で集計  
 (※2)(平均日数)=(テレワーク実施頻度別の実施者数×実施頻度)÷(テレワーク実施者数)

# 2-10. 居住地域別テレワークの実施頻度

【設問対象者】雇用型テレワーカー [R3:n=7,706、R4:n=6,757] ※直近1年間テレワークしている人のみ

- 地域別の雇用型テレワーカーの割合は、首都圏で最も高く、地方都市圏で最も低いが、テレワーカーのうち週5日以上テレワークを実施している人の割合は、首都圏で最も高く、次いで、地方都市圏が高い。
- 1週間あたりの平均日数は、昨年度から全国的に減少している。

テレワーク実施頻度(※1)と1週間あたりの平均日数(※2) (雇用型テレワーカー)



(※1)テレワーク実施場所が複数ある人は、実施頻度が最も高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)

※単数回答

## 2-10. 地方都市圏のテレワーク実施頻度別の属性(①企業規模)

【設問対象者】雇用型テレワーカーのうち地方都市圏居住者[n=1,920] ※直近1年間テレワークしている人のみ

○地方都市圏に居住するテレワーク高頻度実施者と低頻度実施者で、勤務先の企業規模を比較すると、両者とも企業規模が1000人以上の割合が最も高い。

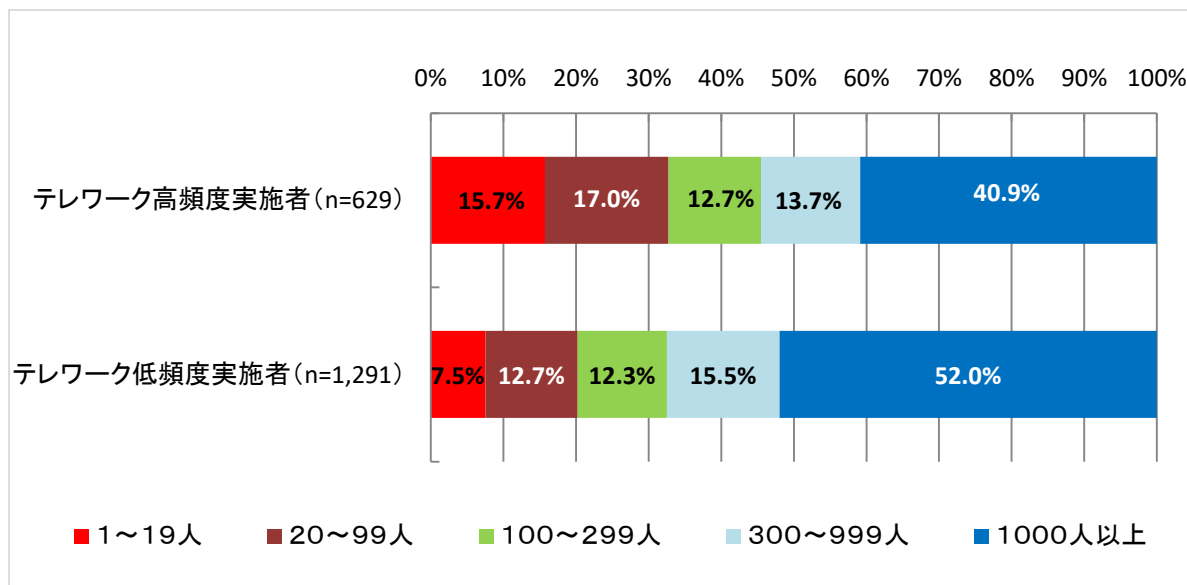
○高頻度実施者では、低頻度実施者と比べると、勤務先が小規模(100人未満)の割合が高い。

テレワーク高頻度実施者:週3日以上テレワークを実施している人

テレワーク低頻度実施者:テレワークを実施しているが、実施頻度が週3日未満の人

(以降の頁も同様)

地方都市圏のテレワーク実施頻度別の属性(企業規模)



※単数回答

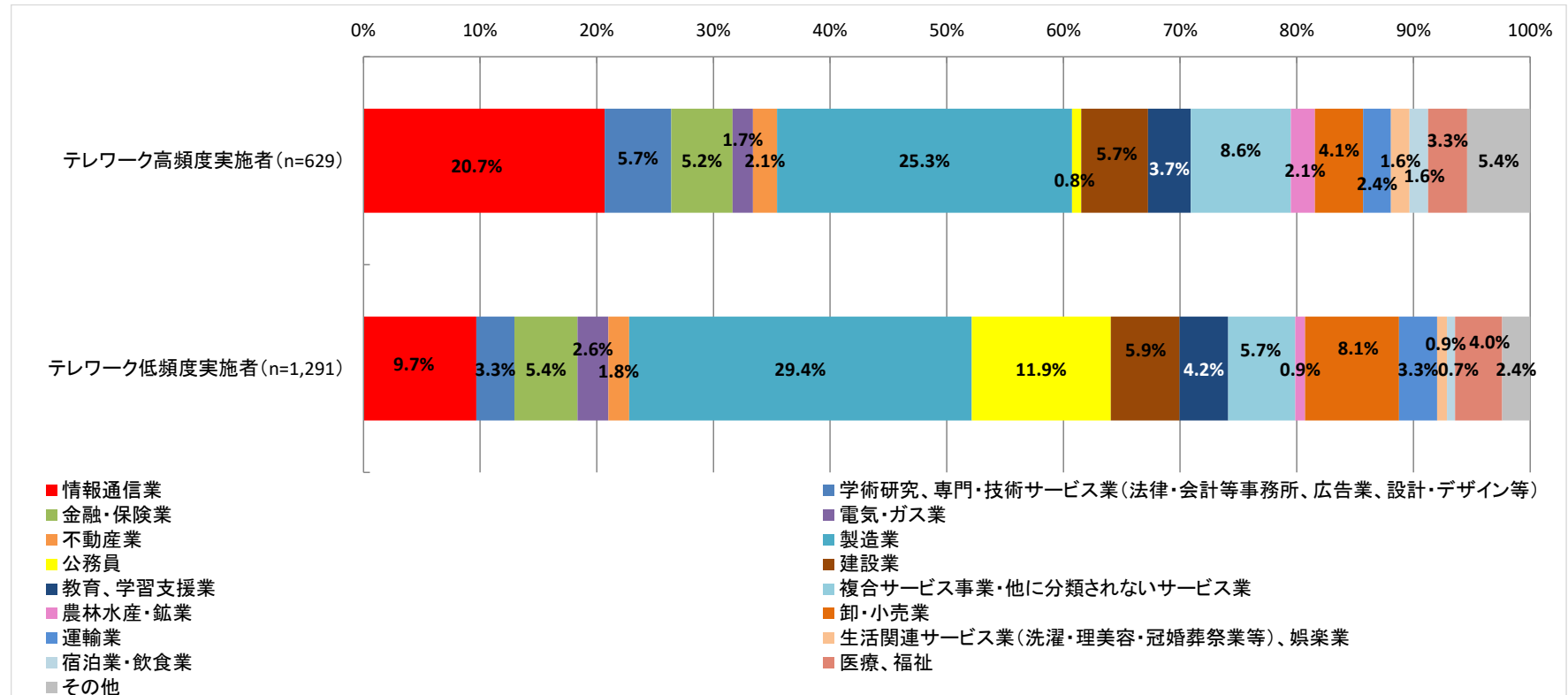
## 2-10. 地方都市圏のテレワーク実施頻度別の属性(②業種)

【設問対象者】雇用型テレワーカーのうち地方都市圏居住者[n=1,920] ※直近1年間テレワークしている人のみ

○テレワーク高頻度実施者は、低頻度実施者と比べて、テレワーカーの割合の高い「情報通信業」の割合が高い。

地方都市圏のテレワーク実施頻度別の属性(業種)

※テレワーカーの割合の高い順



※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

※単数回答

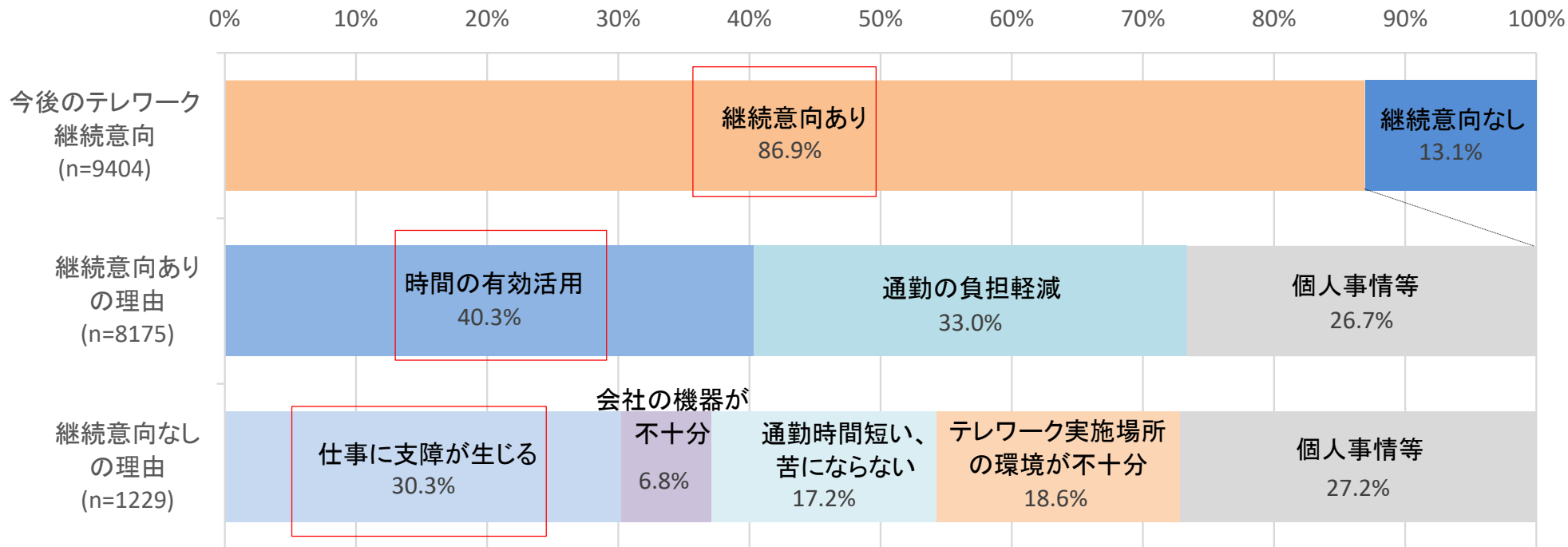


## 2-11. テレワークの継続意向等(テレワーカー)

【設問対象者】雇用型テレワーカー[n=9,404]

○雇用型テレワーカーのうち、約87%がテレワークの継続意向がある。その理由は、「時間の有効活用」が約40%で最大。

○テレワークの継続意向なしは約13%、理由は、「仕事に支障が生じる」が約30%で最大。



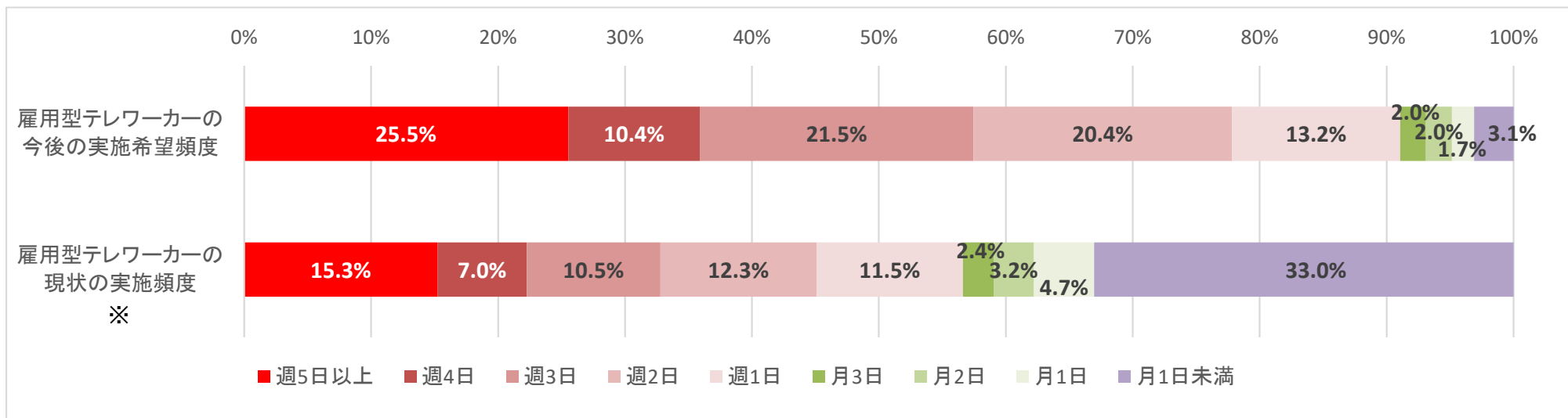
※単数回答

## 2-12. テレワーク実施希望頻度と現状の実施頻度

【設問対象者】雇用型テレワーカーのうちテレワーク継続意向あり [n=8,175]

- 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3日、週2日が多い。
- 現状と比較すると実施希望頻度は高く、月1日未満を希望する人はほとんどいない。

継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度と現状の実施頻度 (n=8,175)



※単数回答

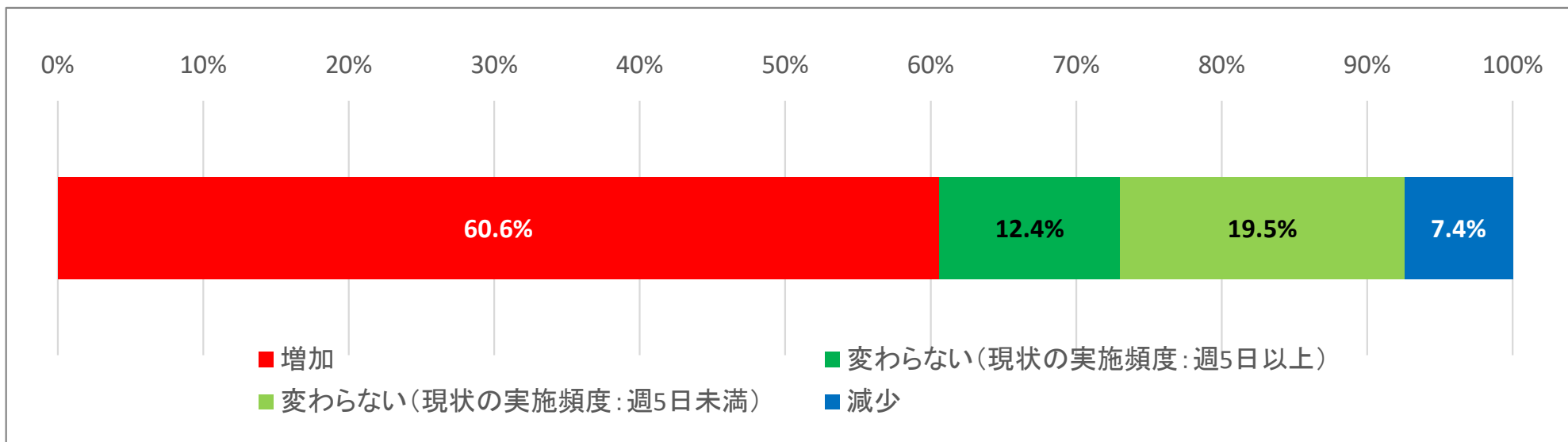
※直近1年間（令和3年11月～令和4年10月）で場所に関わらずテレワークを実施した頻度

## 2-13. テレワーク実施希望頻度と現状との増減

【設問対象者】雇用型テレワーカーのうちテレワーク継続意向あり [n=8,175]

○テレワーク継続意向ありのテレワーカーでは、現状の実施頻度と同頻度以上で実施を希望する割合が9割を超え、増加を希望する割合も約61%と高い。

継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度と現状との増減 (n=8,175)



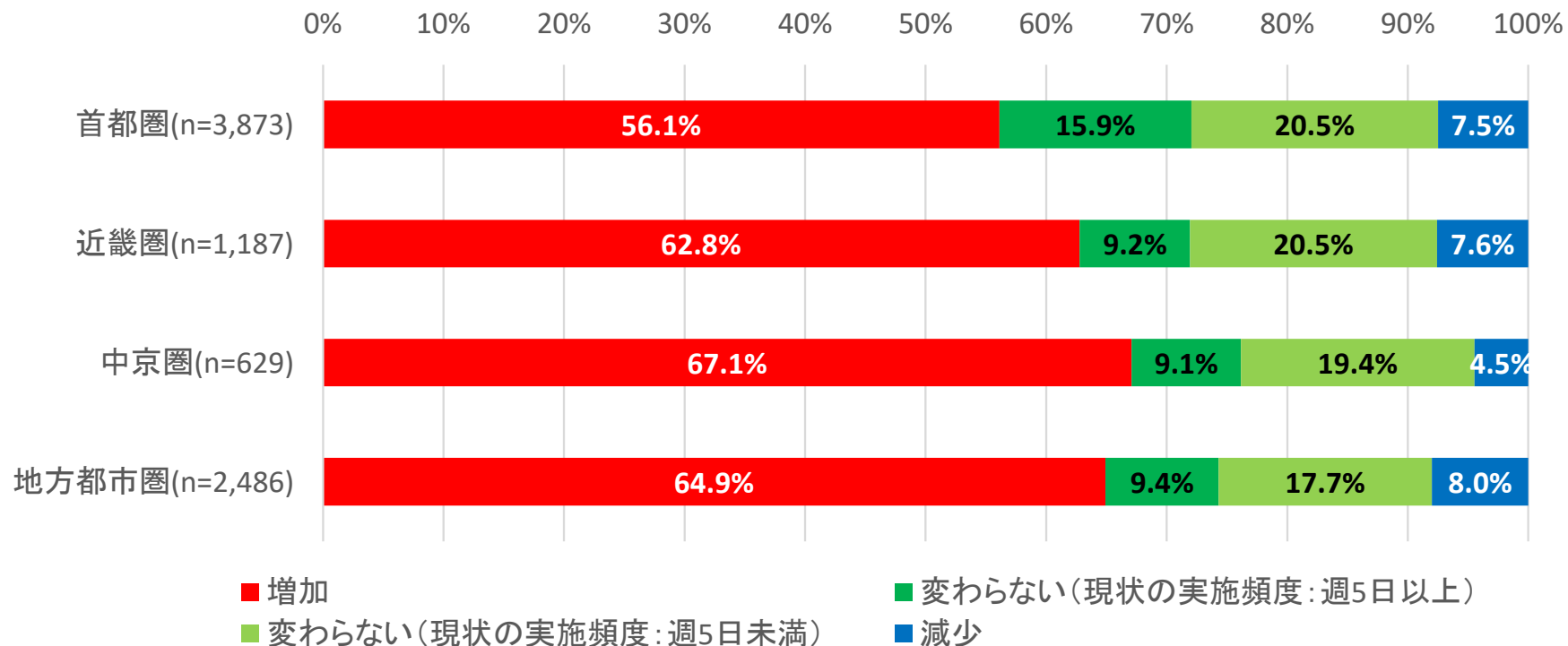
※単数回答

## 2-13. 居住地域別テレワーク実施希望頻度と現状の実施頻度との増減

【設問対象者】雇用型テレワーカーのうちテレワーク継続意向あり [n=8,175]

○地域別にみると、継続意向のある雇用型テレワーカーでは、現状の実施頻度よりも増加を希望する割合（現状よりも高頻度でテレワークを継続したい割合）はどの地域も50%以上。

継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度と現状との増減（居住地域別）



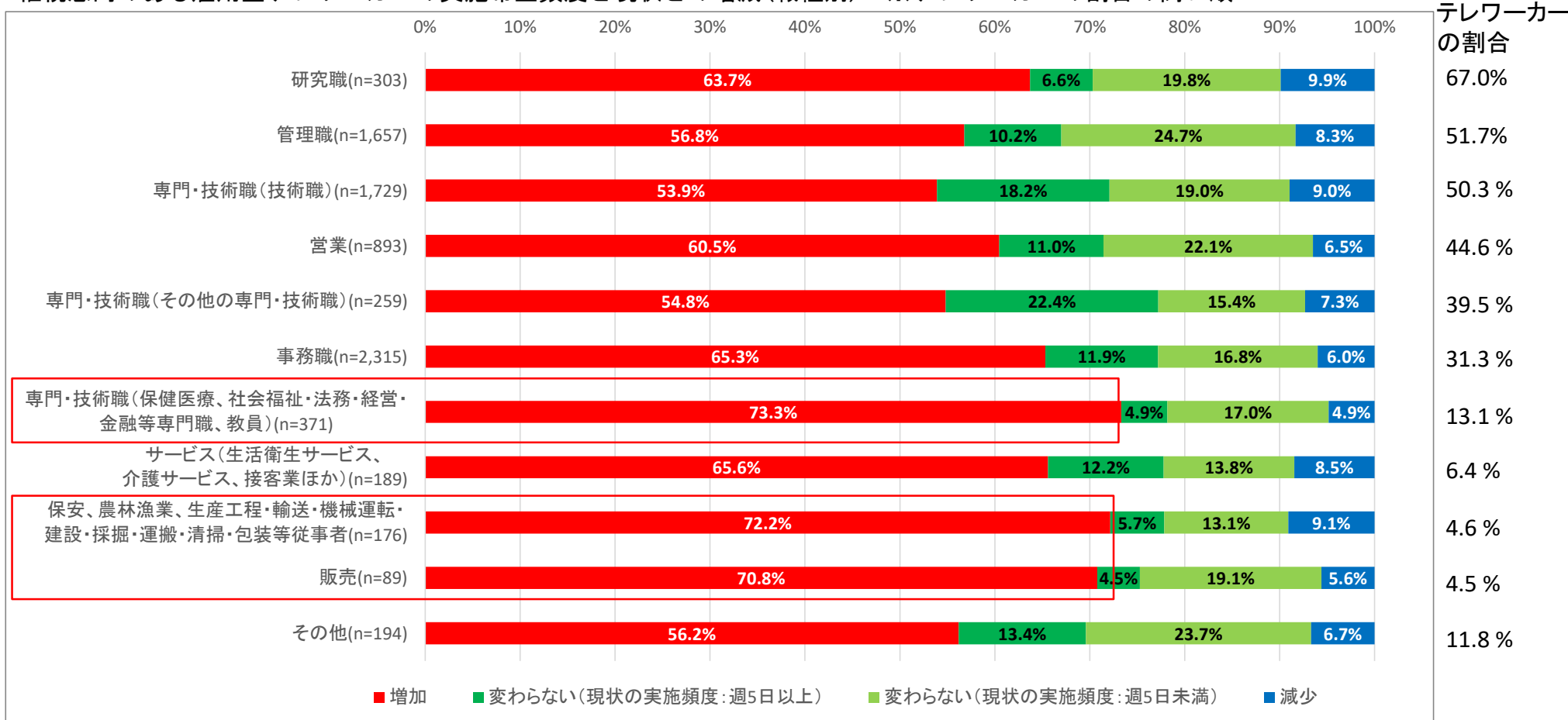
※単数回答

## 2-13. 職種別テレワーク実施希望頻度と現状との増減

【設問対象者】雇用型テレワーカーのうちテレワーク継続意向あり [n=8,175]

○職種別にみると、継続意向のある雇用型テレワーカーでは、現状の実施頻度よりも増加を希望する割合（現状よりも高頻度でテレワークを継続したい割合）は、テレワーカー割合の低い職種（専門・技術職（保健医療等）や販売、保安等）で70%台と他の職種と比べて高い。

継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度と現状との増減（職種別） ※テレワーカーの割合の高い順

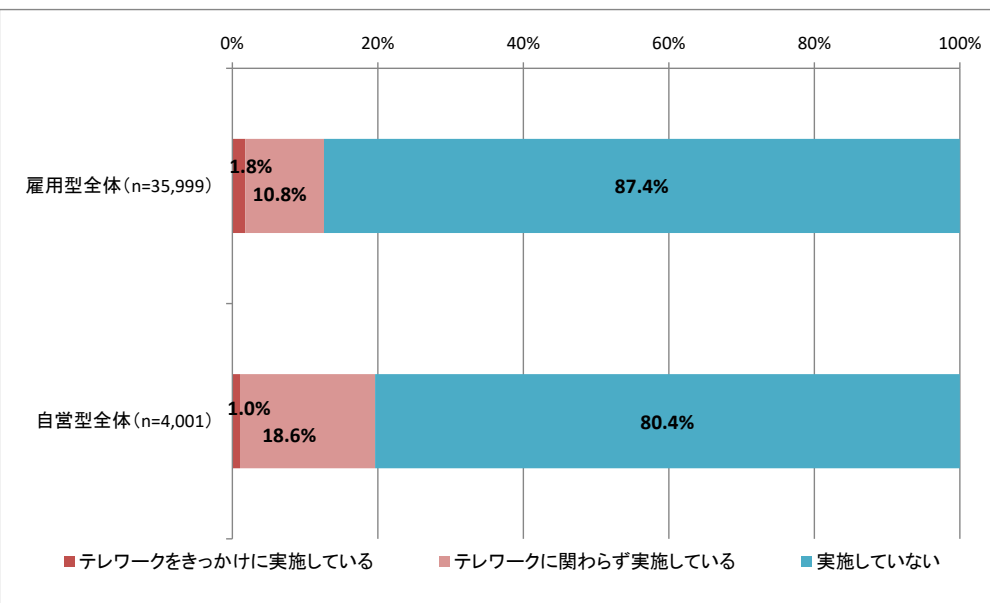


## 2-14. 地域活動や副業・兼業の実施状況

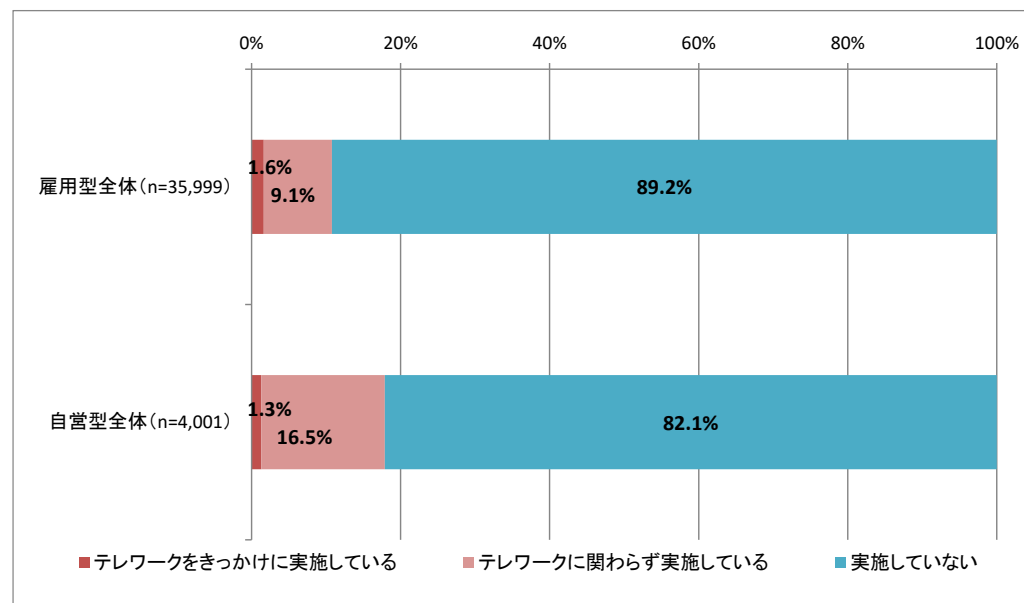
【設問対象者】全員 [n=40,000]

- 地域活動や副業・兼業を実施している人の割合は自営型就業者の方が雇用型就業者よりも高い。
- 地域活動や副業・兼業を実施している人のうち、テレワークをきっかけに実施している人は、雇用型就業者、自営型就業者ともわずか。

地域活動の実施状況



副業・兼業の実施状況



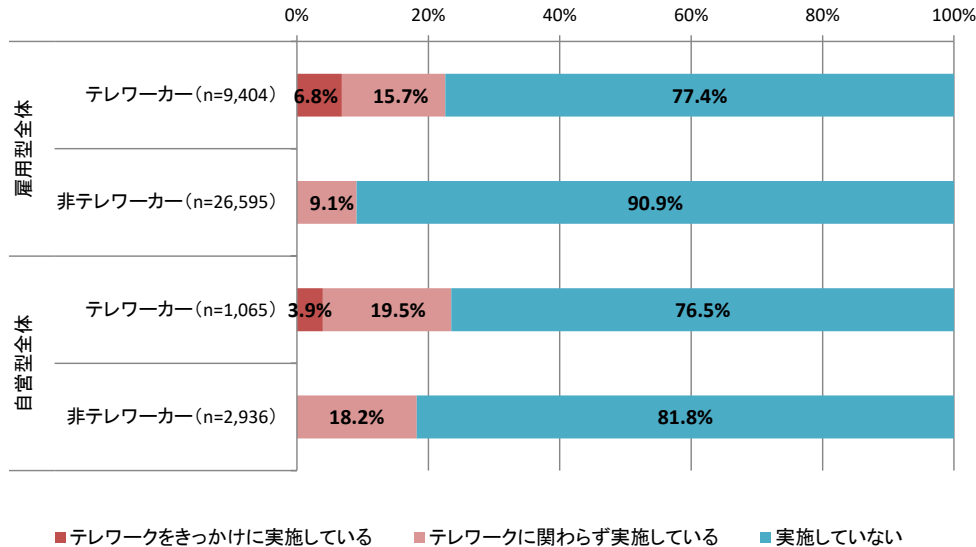
※単数回答

## 2-14. テレワーカー・非テレワーカー別の地域活動や副業・兼業の実施状況

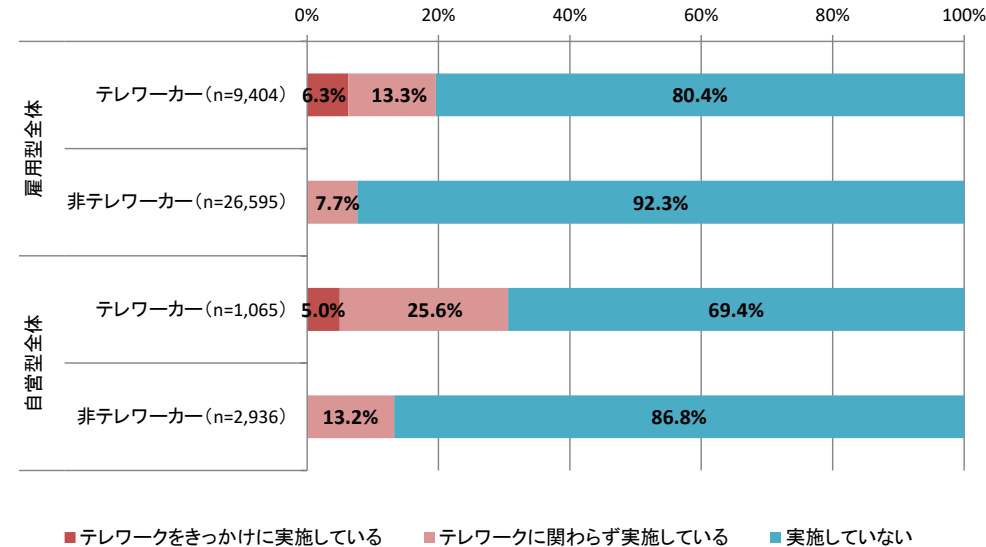
【設問対象者】全員 [n=40,000]

- 雇用型テレワーカーは非テレワーカーに比べ地域活動や副業・兼業の実施率が2倍以上高い。
- 自営型テレワーカーも非テレワーカーに比べ実施率が高く、副業・兼業は2倍以上高い。
- 地域活動や副業・兼業をテレワークがきっかけに実施している人も一定数存在する。

地域活動の実施状況



副業・兼業の実施状況



※単数回答

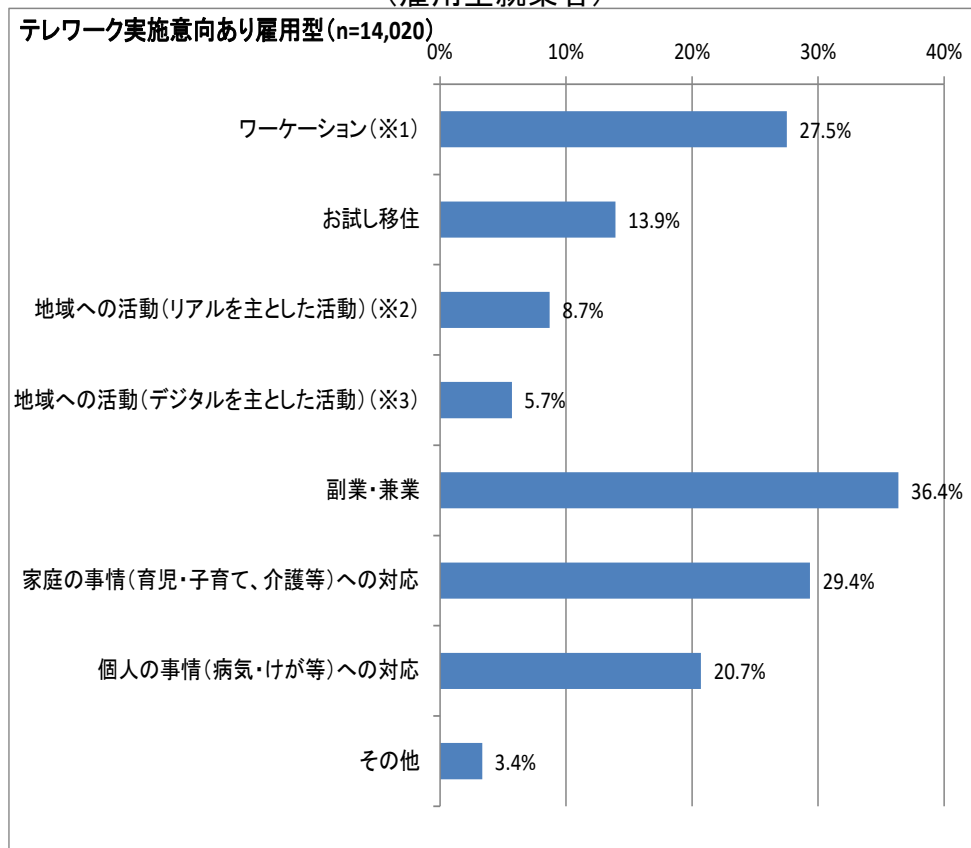
## 2-15. テレワークをきっかけに実施したい活動

【設問対象者】テレワーク実施意向あり [n=15,260]

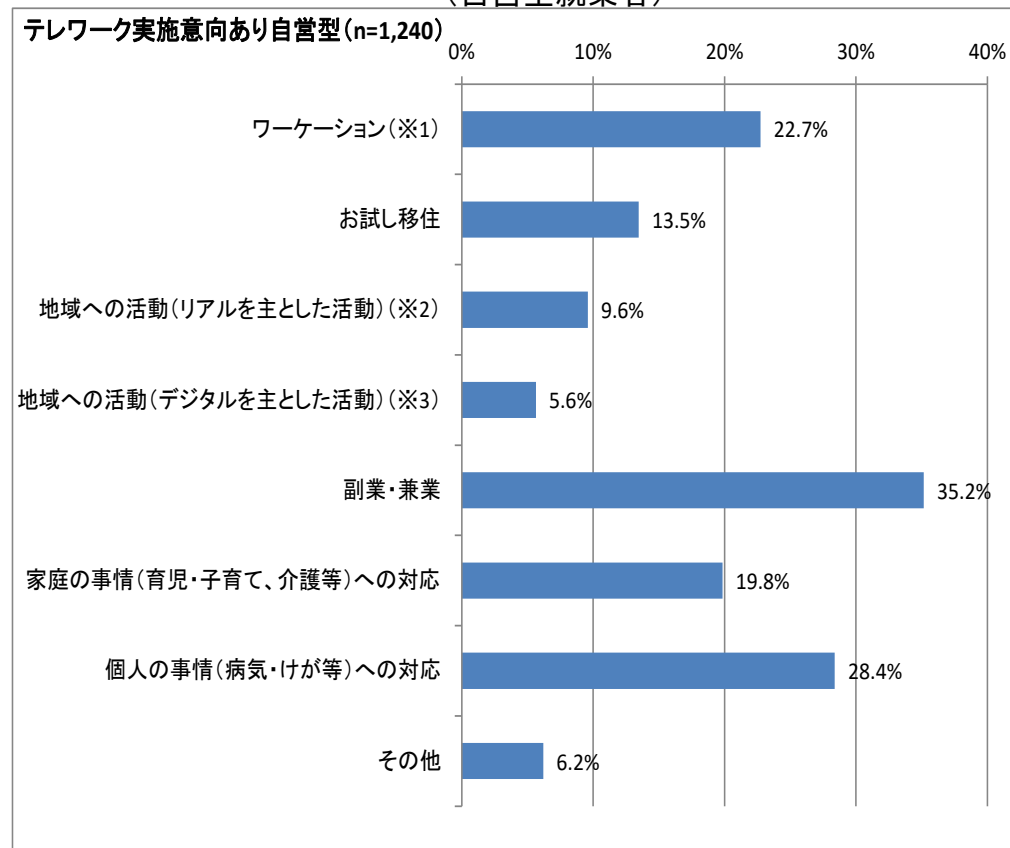
○テレワークをきっかけに実施したい活動は雇用型就業者、自営型就業者共に**副業・兼業が最多**。

○ワーケーション、家庭の事情への対応、個人の事情への対応の実施意向も高い。

テレワークをきっかけに実施したい活動  
(雇用型就業者)



テレワークをきっかけに実施したい活動  
(自営型就業者)



※複数回答あり

※複数回答あり

(※1) リゾート地や地方部など、普段の職場とは異なる場所で働きながら休暇取得を行う、あるいは休暇と併用し、旅先で業務を組み合わせる滞在のこと

(※2) お祭りなど地域振興・住民の懇親に関する活動、地域の学校・教育関連の活動、敬老会など福祉関連の活動、地域の交通問題・防犯・防災に関する活動、公園の掃除など地域の美化に関する活動等

(※3) 地域のイベント(自然体験等)の企画立案や広報に関する活動(facebookやtwitterへの投稿記事作成等)、自身の技術を活用してオンライン上で困っている人を支援する活動(例えば、農作物の農業日誌や農業検索・散布管理等をスマートフォンで管理できるアプリを開発して農家に提供し、農作業の省力化・効率化の支援を行う)等

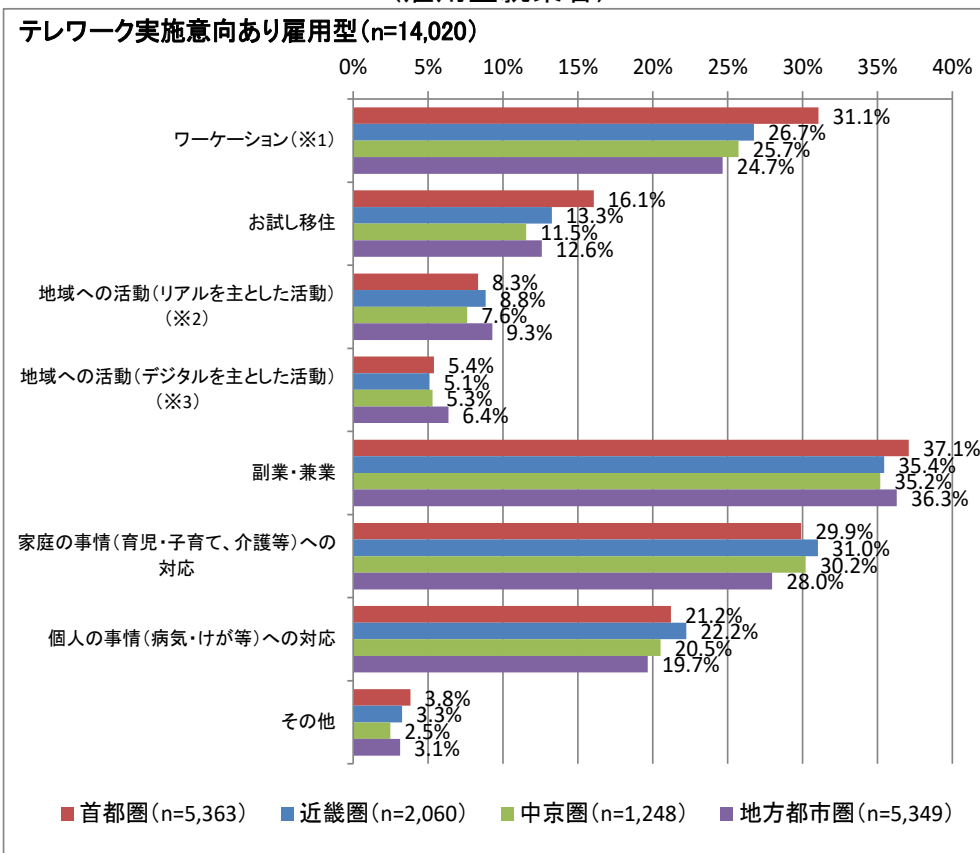


# 2-15. 居住地域別のテレワークをきっかけに実施したい活動

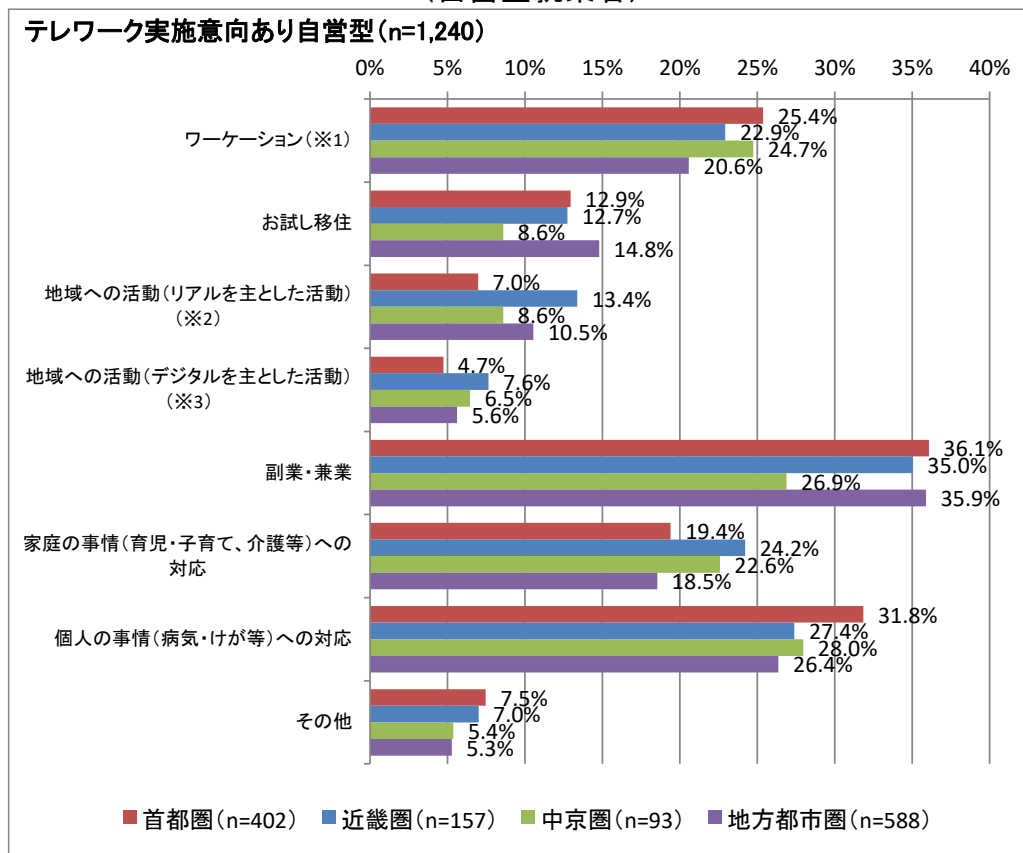
【設問対象者】テレワーク実施意向あり [n=15,260]

- 雇用型就業者では副業・兼業はどの地域でも最多。自営型就業者では、首都圏、近畿圏、地方都市圏で最多。
- ワーケーションは、雇用型就業者・自営型就業者ともに首都圏で実施意向が若干高い。

テレワークをきっかけに実施したい活動  
(雇用型就業者)



テレワークをきっかけに実施したい活動  
(自営型就業者)



※複数回答あり

※複数回答あり

(※1) リゾート地や地方部など、普段の職場とは異なる場所で働きながら休暇取得を行う、あるいは休暇と併用し、旅先で業務を組み合わせる滞在のこと

(※2) お祭りなど地域振興・住民の懇親に関する活動、地域の学校・教育関連の活動、敬老会など福祉関連の活動、地域の交通問題・防犯・防災に関する活動、公園の掃除など地域の美化に関する活動等

(※3) 地域のイベント(自然体験等)の企画立案や広報に関する活動(facebookやtwitterへの投稿記事作成等)、自身の技術を活用してオンライン上で困っている人を支援する活動(例えば、農作物の農業日誌や農業検索・散布管理等をスマートフォンで管理できるアプリを開発して農家に提供し、農作業の省力化・効率化の支援を行う)等

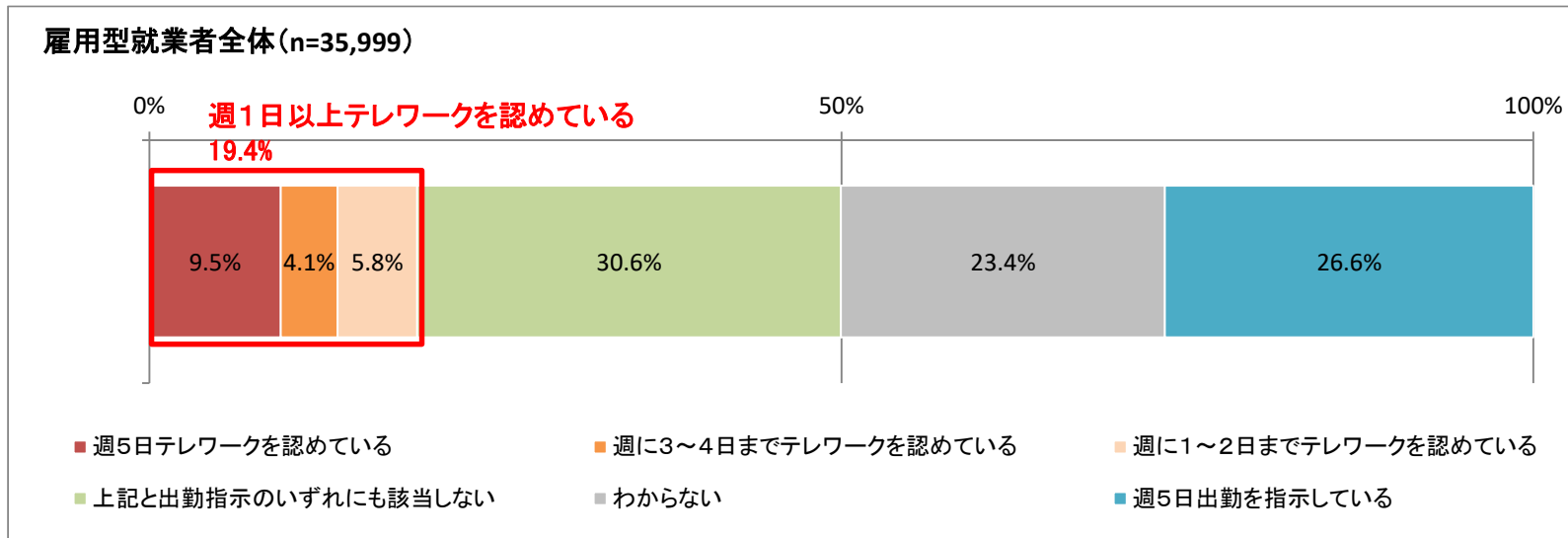
### 3. 【調査結果】勤務先のテレワーク普及状況

# 3-1. 勤務先におけるテレワークに対する方針

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,999]

○勤務先が週1日以上テレワークを認めている割合は約19%。

### 勤務先のテレワークに対する方針



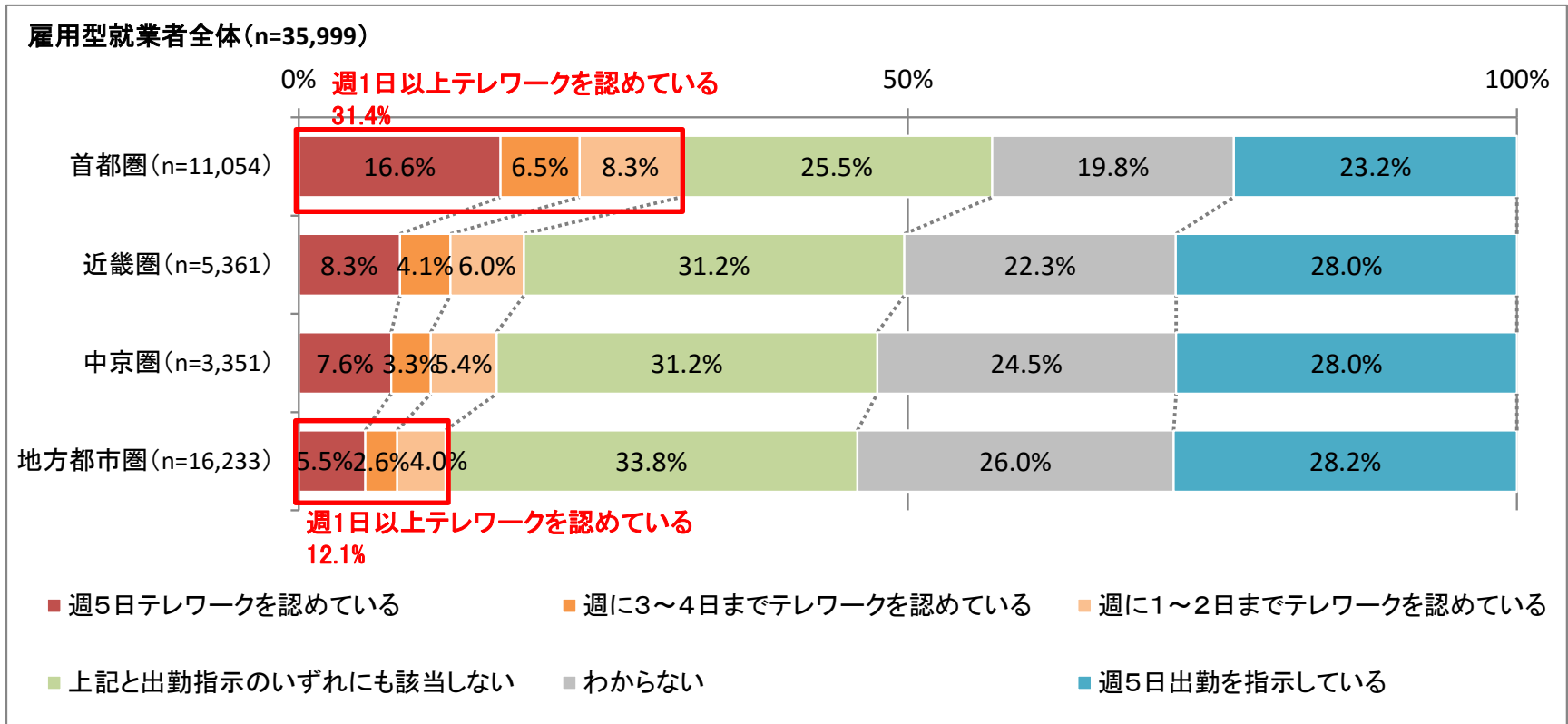
※単数回答

# 3-1. 勤務地域別の勤務先におけるテレワークに対する方針

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,999]

○地域別にみると、週1日以上テレワークを認めている割合は、首都圏の約31%に対し、地方都市圏では約12%と半分以下である。

勤務先におけるテレワークに対する方針(勤務地域別)



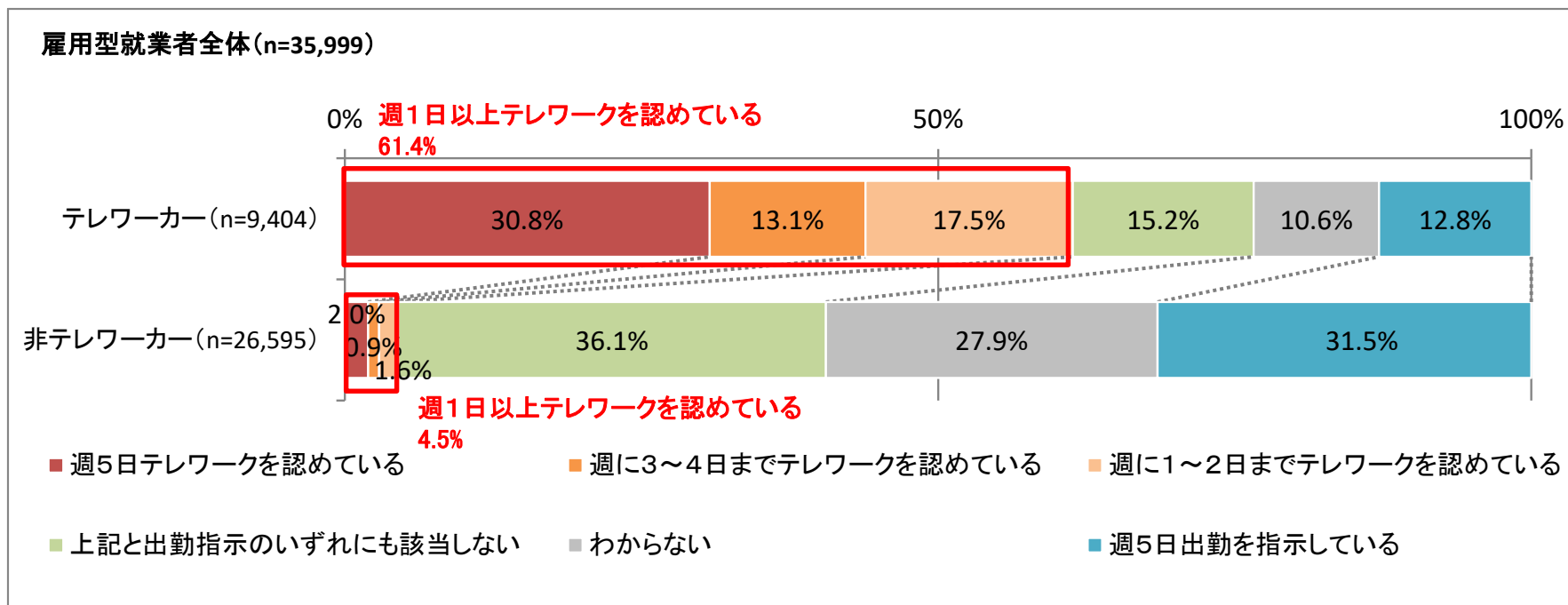
※単数回答

### 3-1. テレワーカー・非テレワーカー別の勤務先におけるテレワークに対する方針

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,999]

○テレワーカーと非テレワーカーでは、勤務先がテレワークを認めている割合に大差があり、テレワーカーでは、勤務先が週1日以上テレワークを認めている割合が約61%に対し、非テレワーカーでは約5%にとどまる。

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



※単数回答

### 3-1. テレワーク実施頻度別の勤務先のテレワークに対する方針(地方都市圏)

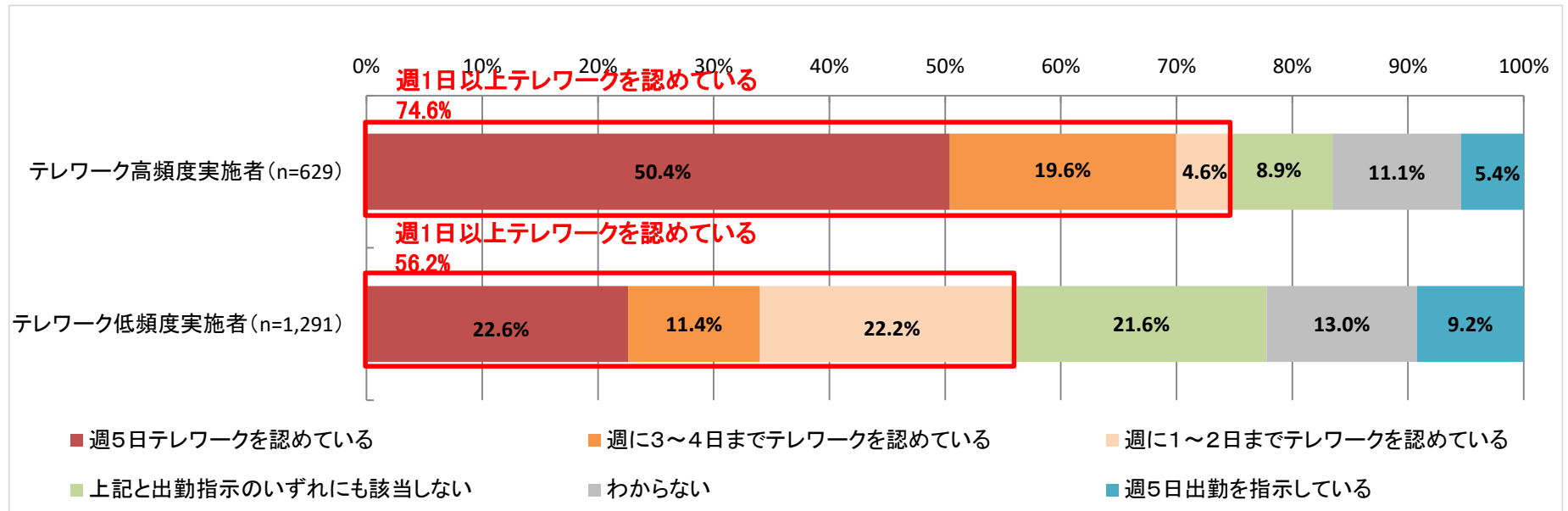
【設問対象者】雇用型テレワーカーのうち地方都市圏居住者[n=1,920] ※直近1年間テレワークをしている人のみ

○地方都市圏において、テレワーク高頻度実施者では、低頻度実施者と比べると、勤務先が週1日以上テレワークを認めている割合が高く、特に週5日認めている割合は2倍以上と高い。

テレワーク高頻度実施者:週3日以上テレワークを実施している人

テレワーク低頻度実施者:テレワークを実施しているが、実施頻度が週3日未満の人

地方都市圏のテレワーク実施頻度別の勤務先のテレワークに対する方針



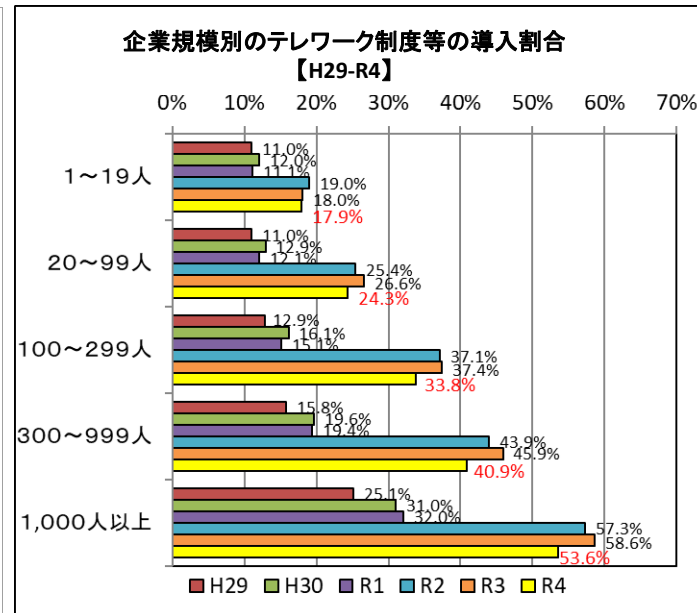
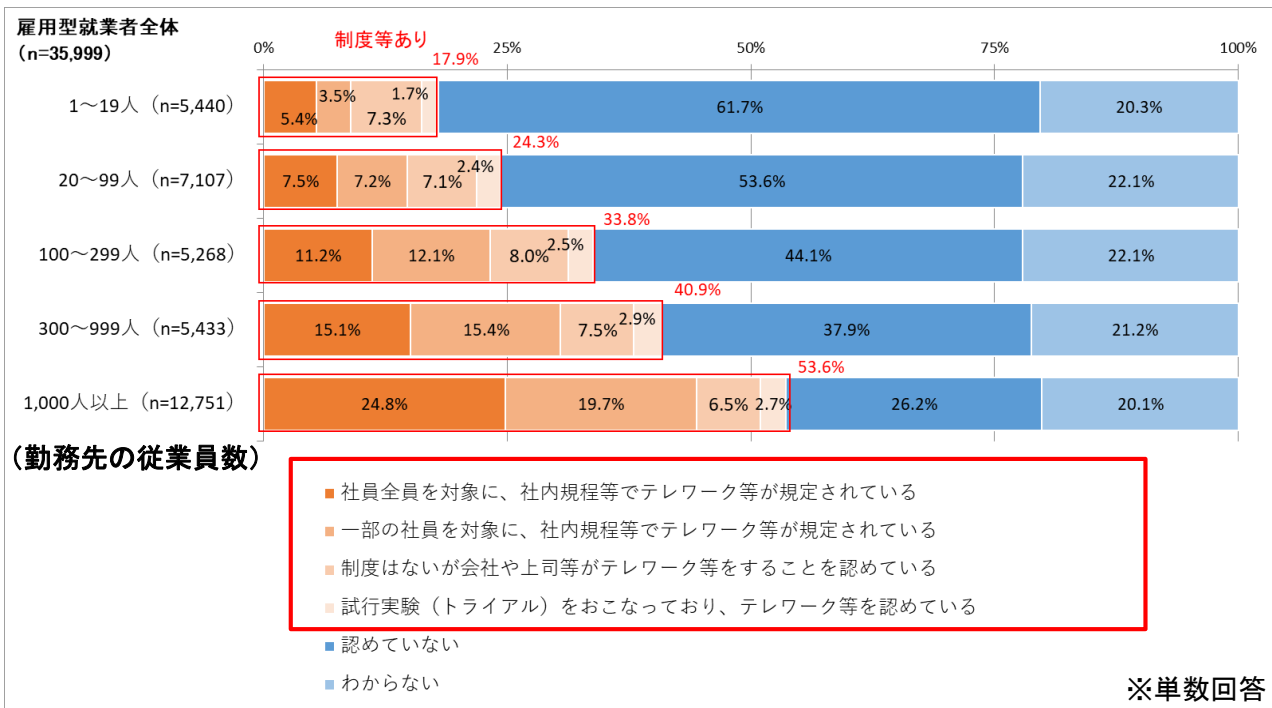
※単数回答

## 3-2. 企業規模別テレワーク制度等の導入割合

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,999]

○雇用型就業者における、勤務先の企業規模別テレワーク制度等の導入割合は、**従業員数1,000人以上の規模で最も高く(53.6%)**、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。

### 企業規模別テレワーク制度等の導入割合【R4】



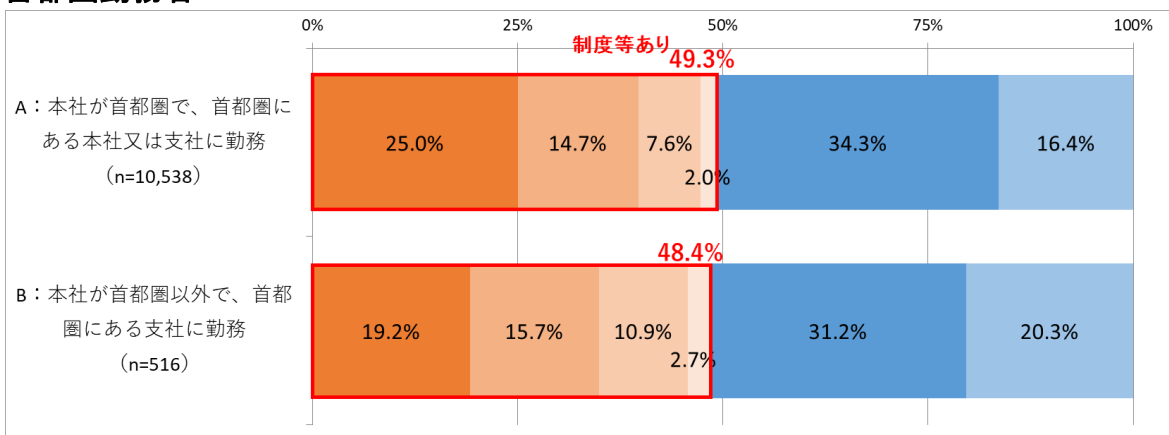
## 3-2. 本社の立地/勤務地別テレワーク制度等の導入割合

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,999]

○首都圏以外の勤務者のうち、本社が首都圏に立地する企業は首都圏と同等以上にテレワーク制度等が導入されている。一方、本社が首都圏以外に立地する企業では、約24ポイントも低い。

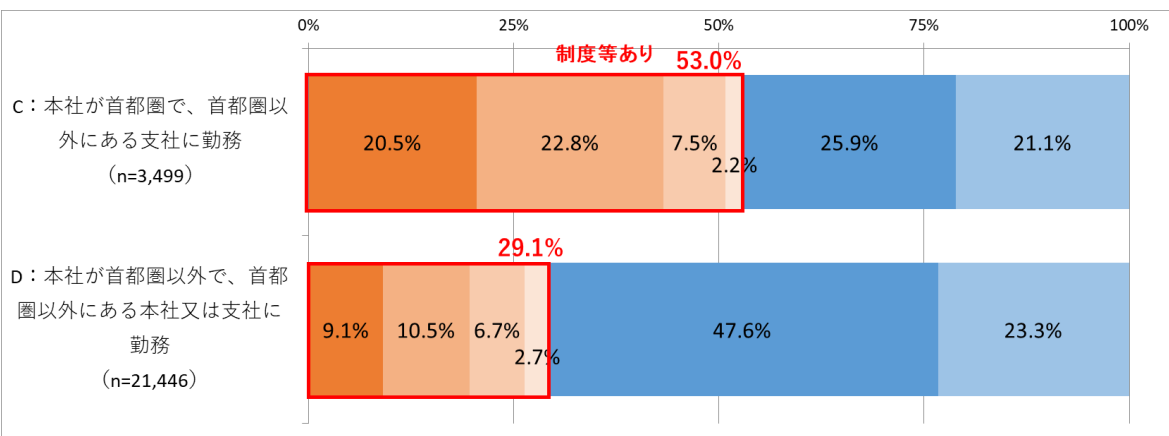
本社の立地/勤務地別（※）テレワーク制度等の導入割合【R4】

### 首都圏勤務者



- 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る
- 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る
- 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る
- 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る
- 認めていない
- わからない

### 首都圏以外勤務者



（※）:

本社所在地の都道府県	勤務地の都道府県	本社所在地・勤務地の市区町村	分類	サンプル数
首都圏	首都圏	本社=勤務地	A	9,149
		本社≠勤務地	A	1,389
	首都圏以外	本社≠勤務地	C	3,499
首都圏以外	首都圏	本社≠勤務地	B	516
	首都圏以外	本社=勤務地	D	21,446
		本社≠勤務地	D	

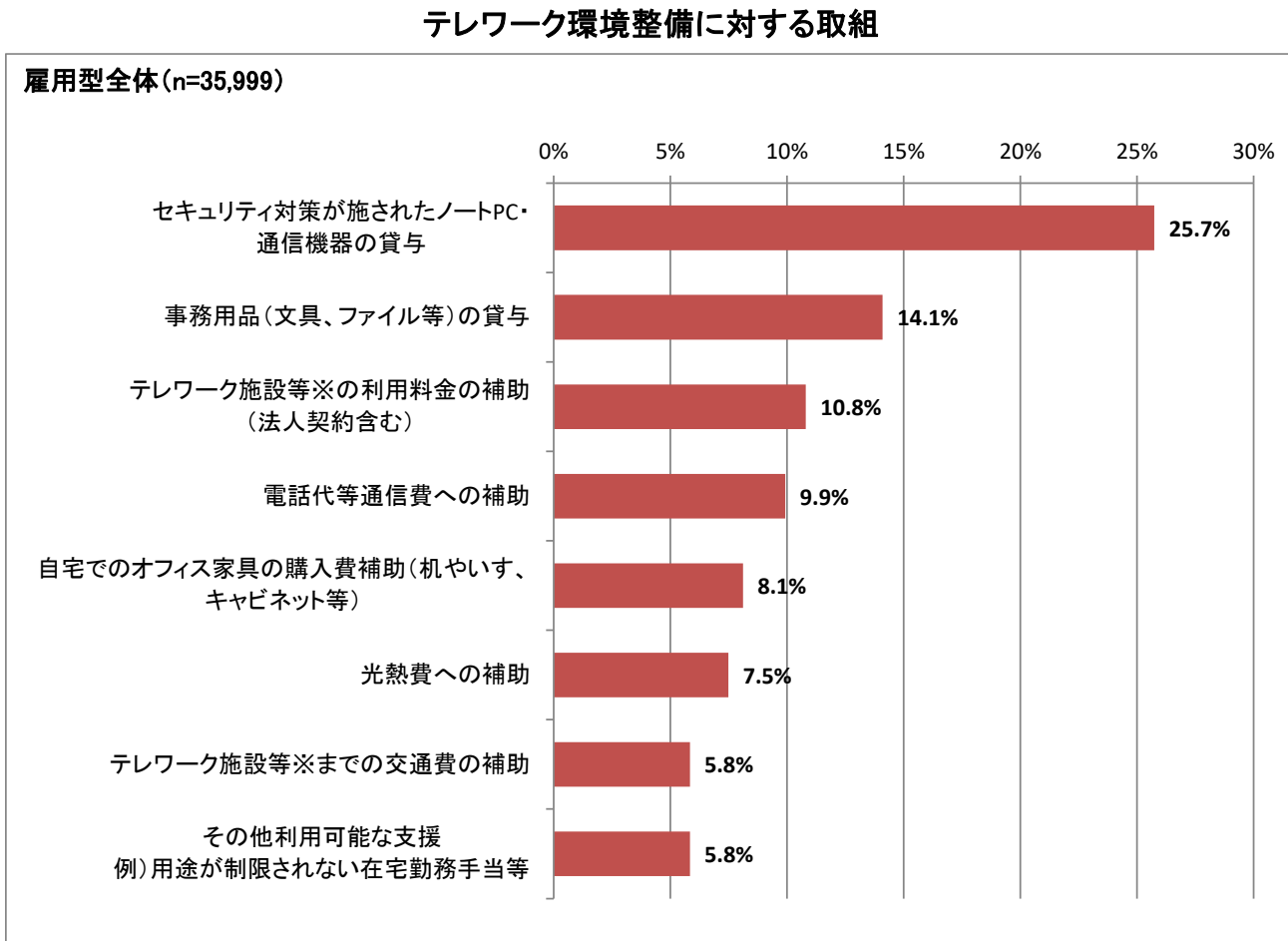
首都圏：東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県



### 3-3. テレワーク環境整備に対する取組

【設問対象者】雇用型就業者 [n= 35,999]

○勤務先のテレワーク環境整備に対する取組として、「セキュリティ対策が施されたノートPC・通信機器の貸与」が約26%と最も多い。



(※)「取組なし」は32.7%

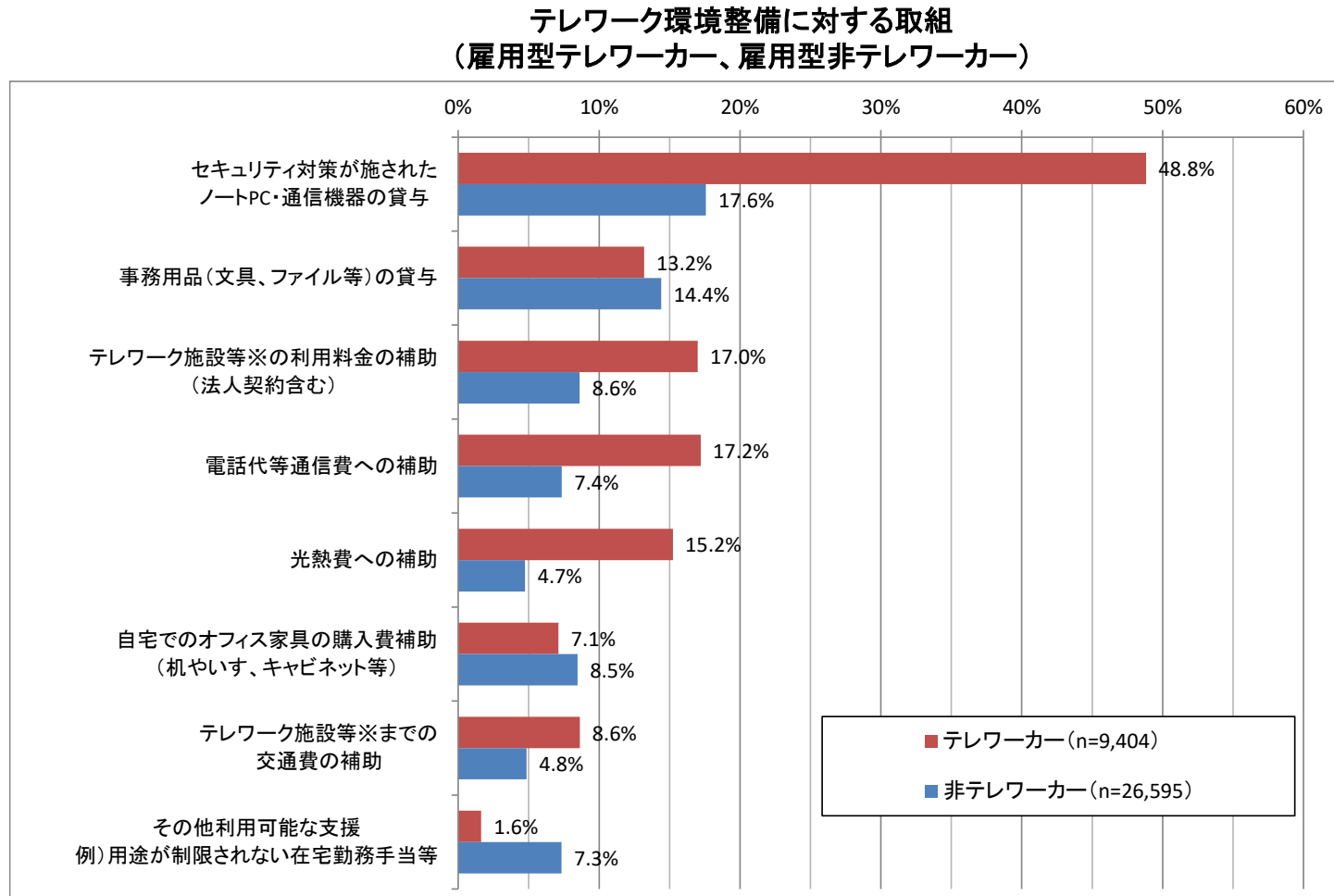
※複数回答あり

※ テレワークセンター、スポットオフィス、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、喫茶店等も含む(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)。

### 3-3. テレワーカー/非テレワーカー別のテレワーク環境整備に対する取組

【設問対象者】雇用型就業者 [n= 35,999]

○勤務先のテレワーク環境整備に対する取組をテレワーカー・非テレワーカー別にみると、どちらも、「セキュリティ対策が施されたノートPC・通信機器の貸与」が最も多い。



(※)「取組なし」はテレワーカー12.9%、非テレワーカー39.7%

※複数回答あり

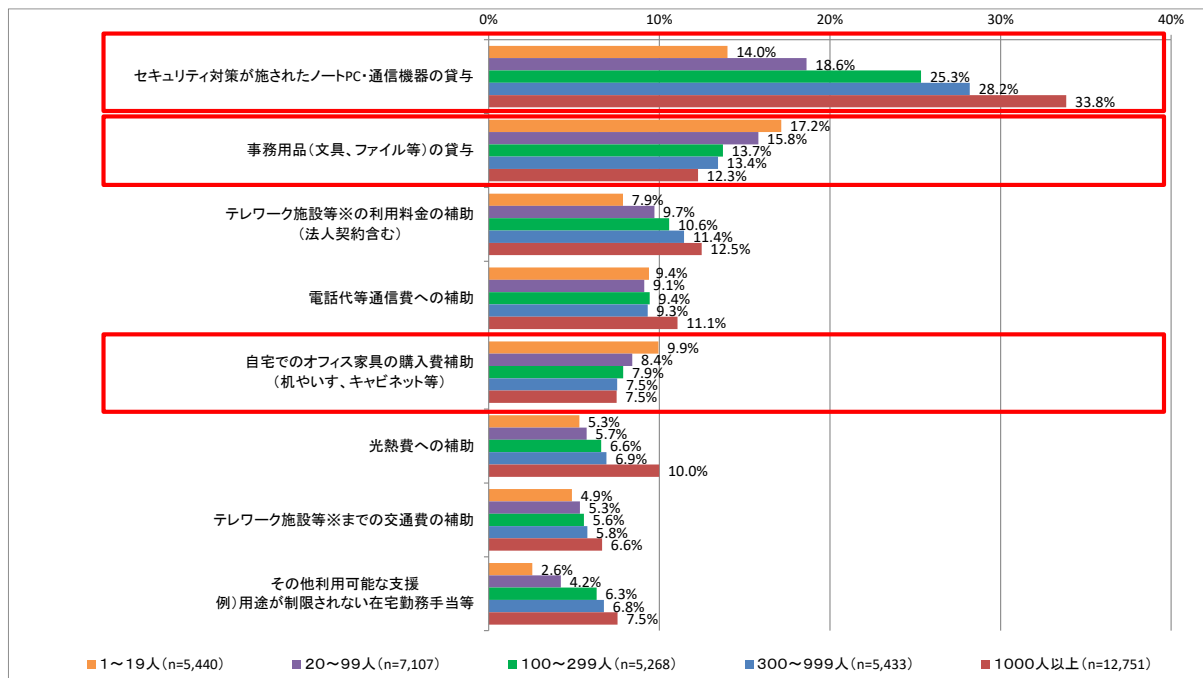
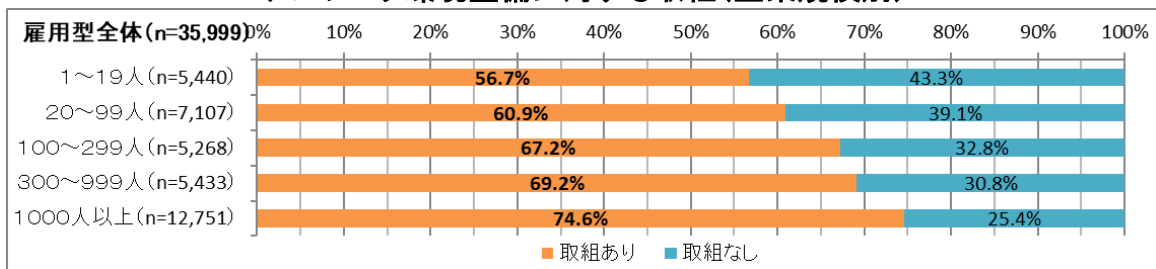
※ テレワークセンター、スポットオフィス、シェアオフィス、レンタルオフィス、インキュベーションオフィス、ホテル、喫茶店等も含む(出先の行き帰り、出張、移動中に立ち寄ってテレワークする場合、帰省先、旅行先で訪れる場合を除く)。

# 3-3. 企業規模別のテレワーク環境整備に対する取組

【設問対象者】雇用型就業者 [n= 35,999]

- 勤務先の企業規模別にみると、企業規模が大きいほど「取組あり」の割合が高い。
- 取組内容別にみると、「セキュリティ対策が施されたノートPC・通信機器の貸与」は企業規模が大きいほど高い一方、「事務用品の貸与」「自宅でのオフィス家具の購入費補助」は企業規模が小さいほど高い傾向であった。

テレワーク環境整備に対する取組(企業規模別)



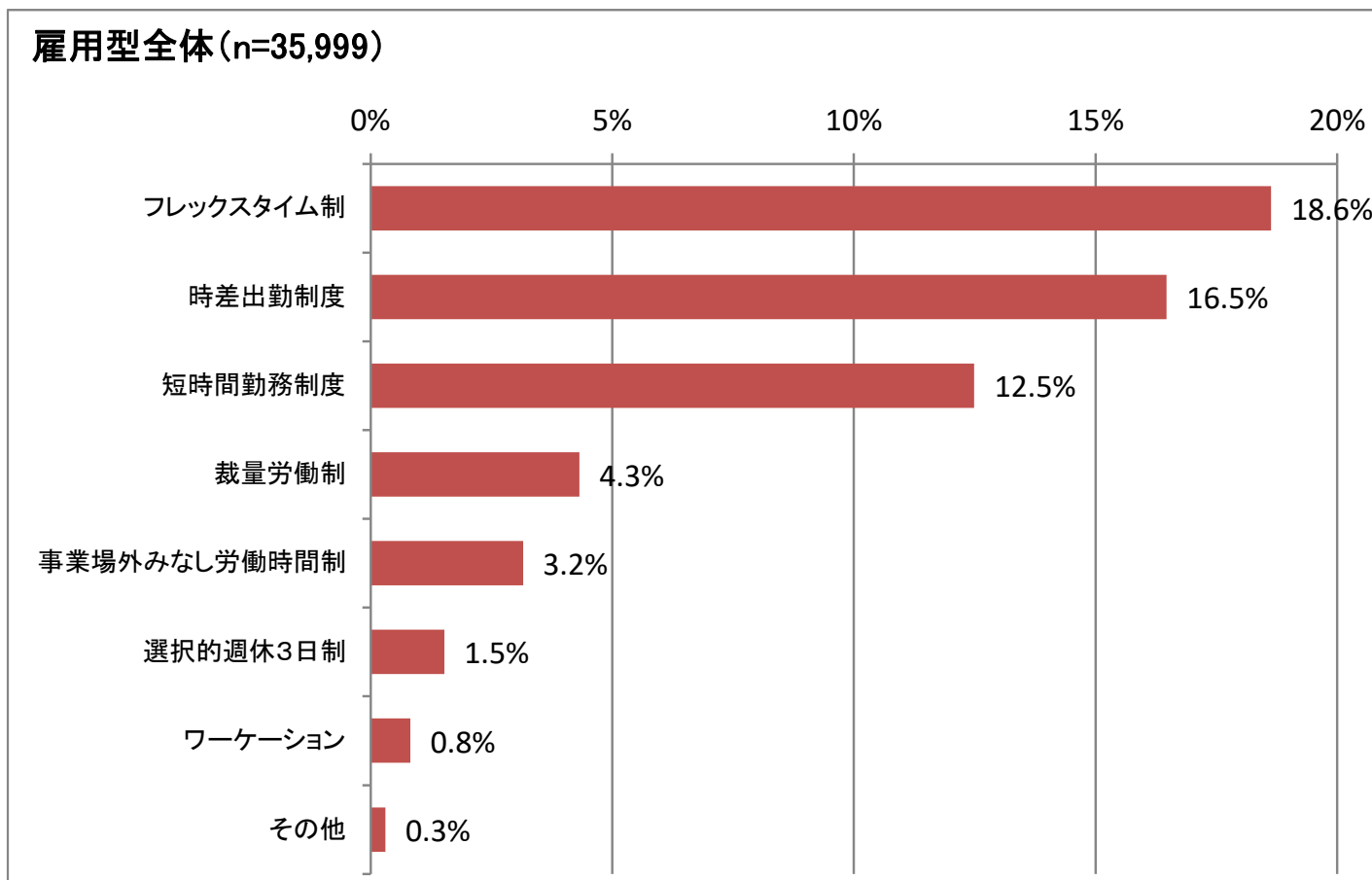
※ テレワークセンター、スポットオフィス、シェアオフィス、レンタルオフィス、インキュベーションオフィス、ホテル、喫茶店等も含む(出先の行き帰り、出張、移動中に立ち寄ってテレワークする場合、帰省先、旅行先で訪れる場合を除く)。

## 3-4. 利用している働き方の制度

【設問対象者】雇用型就業者 [n= 35,999]

○雇用型就業者がテレワーク以外に利用している働き方の制度は、勤務時間に関する制度（「フレックスタイム制」「時差出勤制度」「短時間勤務制度」）が多い。

利用している働き方の制度



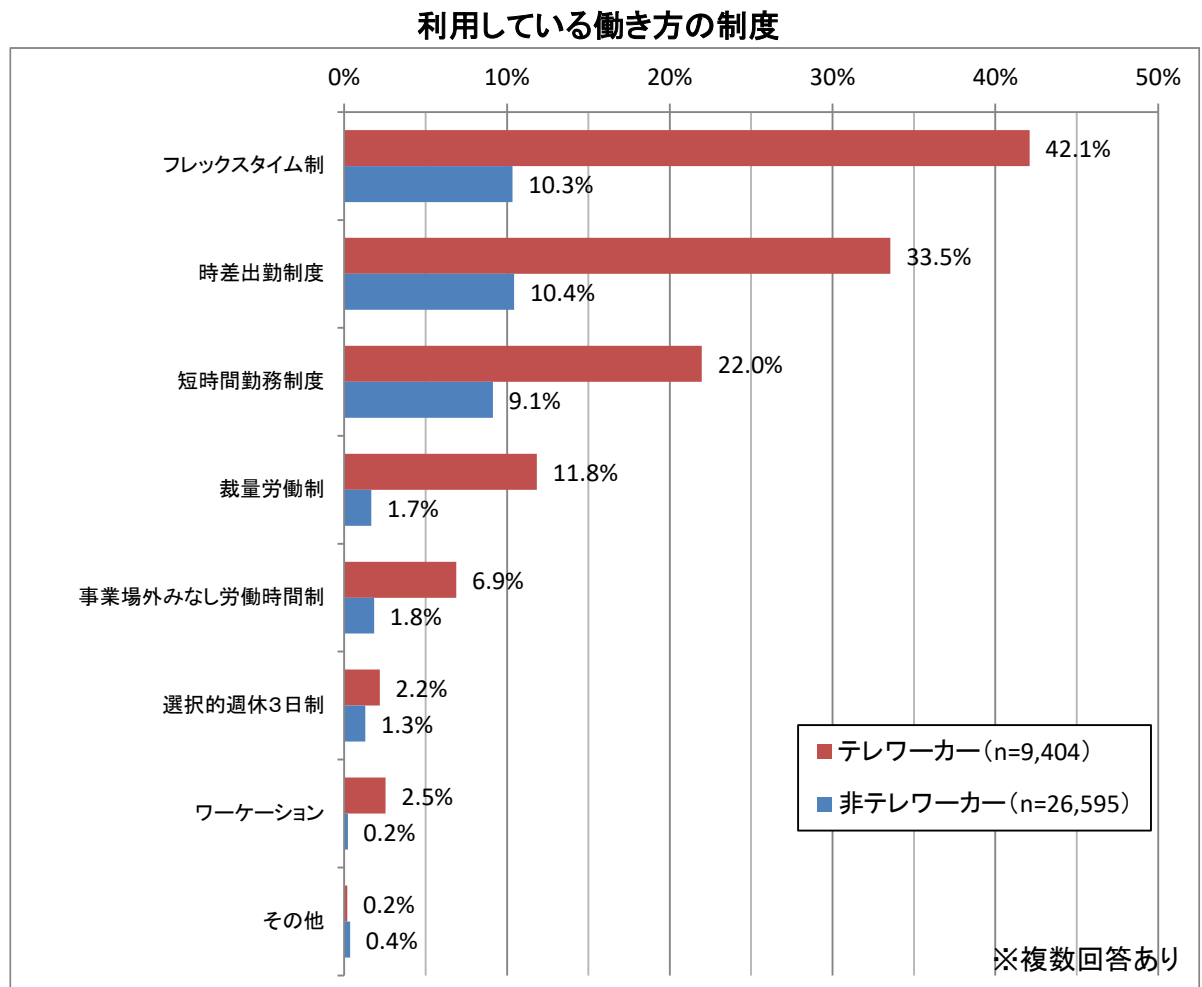
(※)「該当なし」は63.1%

※複数回答あり

# 3-4. テレワーカー・非テレワーカー別の利用している働き方の制度

【設問対象者】雇用型就業者 [n= 35,999]

- テレワーカーは非テレワーカーと比べると、テレワーク以外の働き方の制度も利用している割合が高い。
- テレワーカーでは、「フレックスタイム制」が約42%と最も高く、次いで「時差出勤制度」が約34%、「短時間勤務制度」が約22%の順に高い。非テレワーカーも、「フレックスタイム制」「時差出勤制度」「短時間勤務制度」が高い。



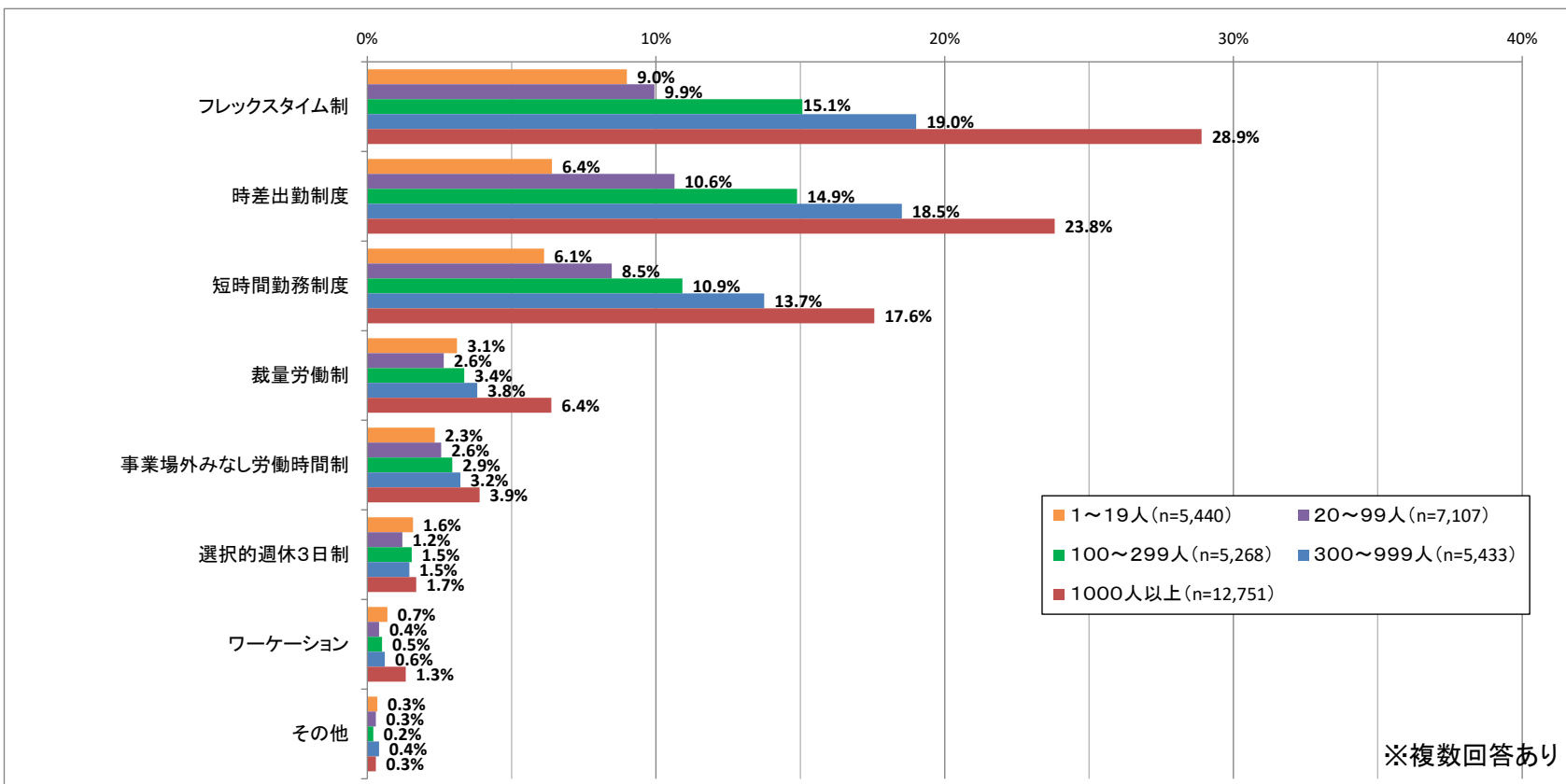
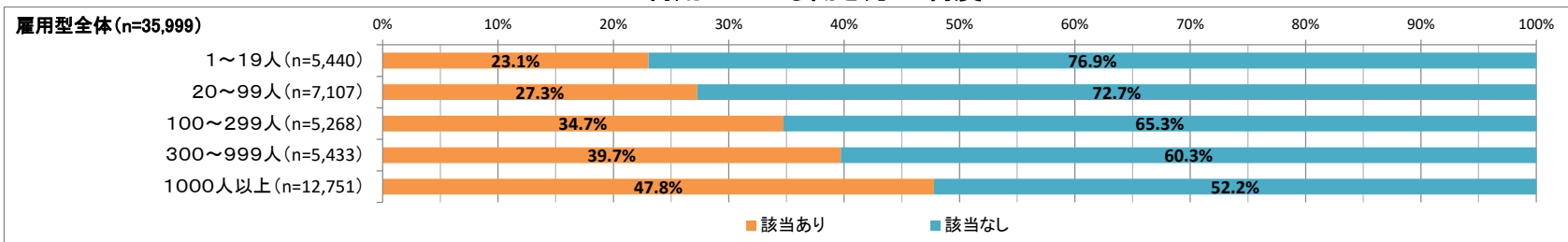
(※)「該当なし」はテレワーカー31.6%、非テレワーカー74.3%

# 3-4. 企業規模別の利用している働き方の制度

【設問対象者】雇用型就業者 [n= 35,999]

○勤務先の企業規模が大きいほど、テレワーク以外の働き方の制度を利用している割合が高い。

利用している働き方の制度



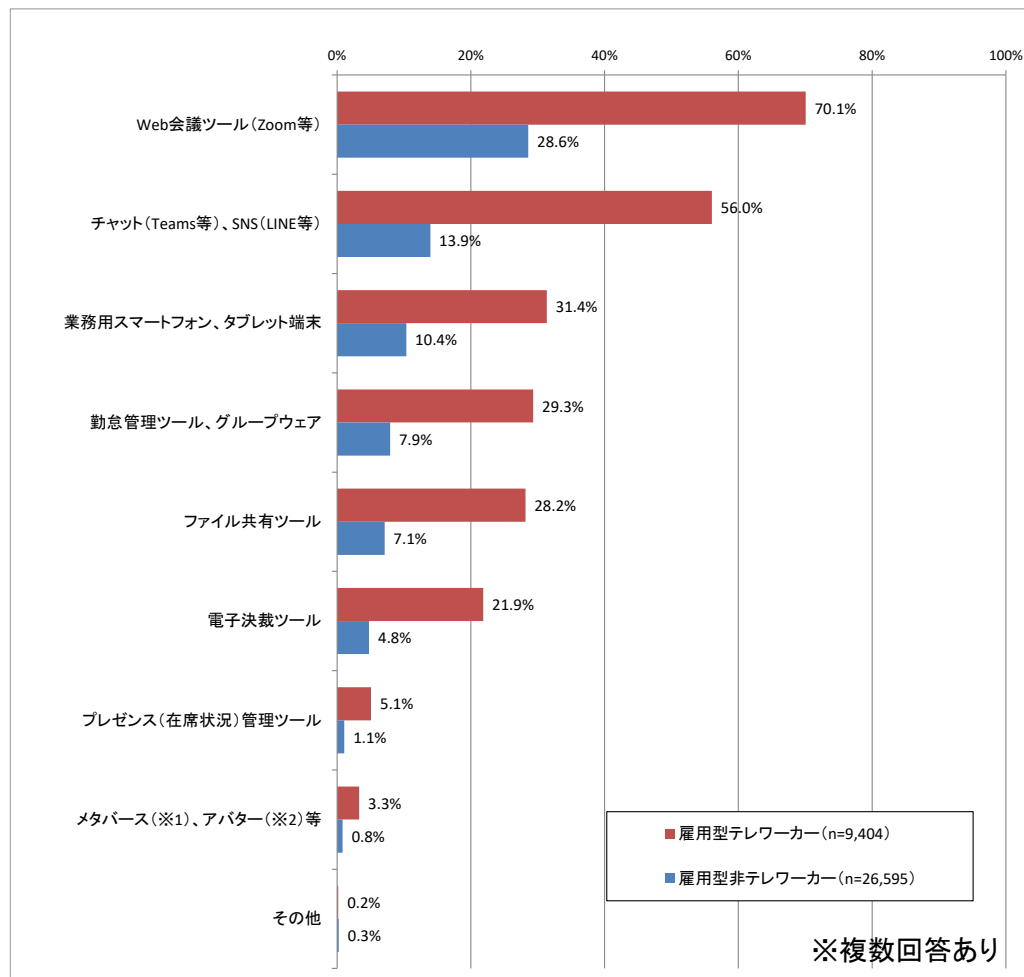
※複数回答あり

### 3-5. テレワーカー・非テレワーカー別の勤務先のデジタルツールの活用状況

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,999]

- テレワーカーの勤務先では、デジタルツールの活用が進んでいることがうかがえる。
- また、コミュニケーションに関するデジタルツールの利用が多い。
- 非テレワーカーの勤務先でもデジタル化は進展しつつあり、ツールを活用している人では「Web会議ツールの活用」が約29%と最も多かった。

勤務先のデジタルツールの活用状況



- ※1 「Meta (超越)」と「Universe (宇宙・世界)」を組み合わせた造語。その定義はさまざまだが、コンピュータネットワーク上の3次元の仮想空間 (または仮想空間を活用したサービス) のことを指す場合が多い。
- ※2 端末等を通して離れた場所のロボットを遠隔操作し、そこに存在しているかのようにコミュニケーションや作業等を行うことができる技術。

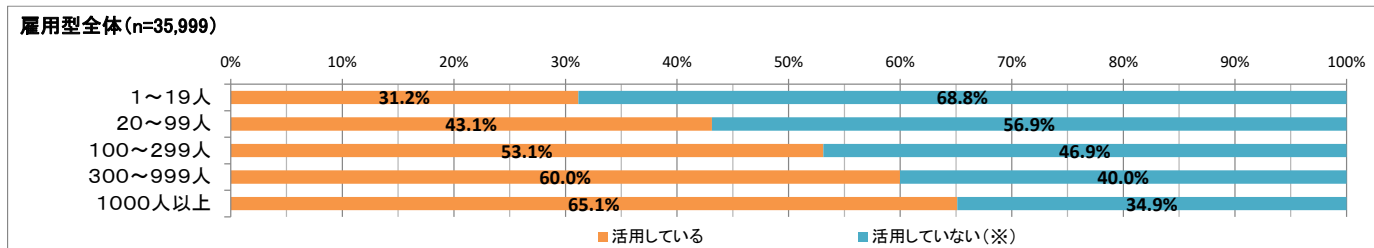
(※)「特になし」はテレワーカー11.8%、非テレワーカー59.3%

# 3-5. 企業規模別の勤務先のデジタルツールの活用状況

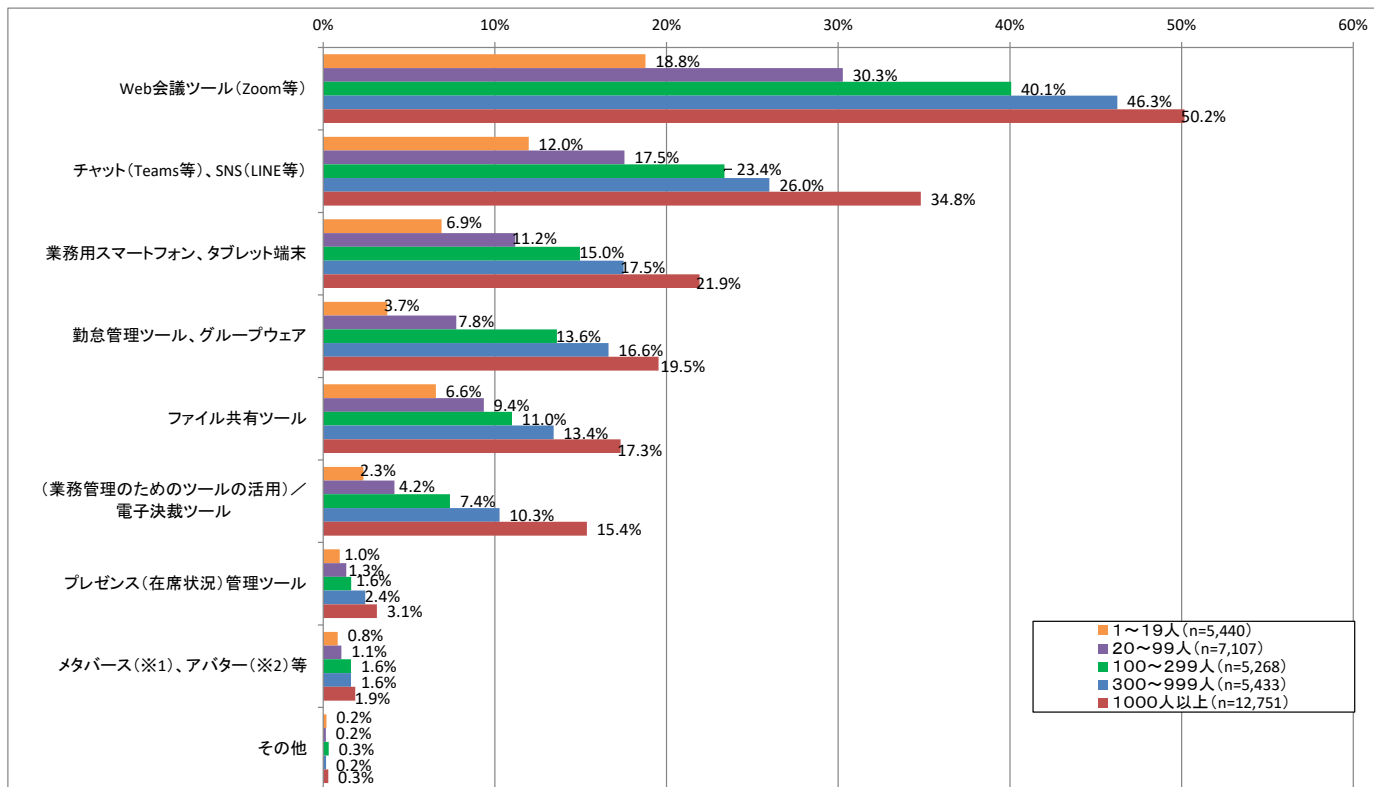
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,999]

○企業規模別にみると、勤務先の企業規模が大きいほど勤務先のデジタルツールの活用割合が高い。

勤務先のデジタルツールの活用状況(企業規模別)



(※)勤務先で活用しているツールが「特になし」と回答した人



※複数回答あり

※1 「Meta(超越)」と「Universe(宇宙・世界)」を組み合わせた造語。その定義はさまざまだが、コンピュータネットワーク上の3次元の仮想空間(または仮想空間を活用したサービス)のことを指す場合が多い。

※2 端末等を通して離れた場所のロボットを遠隔操作し、そこに存在しているかのようにコミュニケーションや作業等を行うことができる技術。

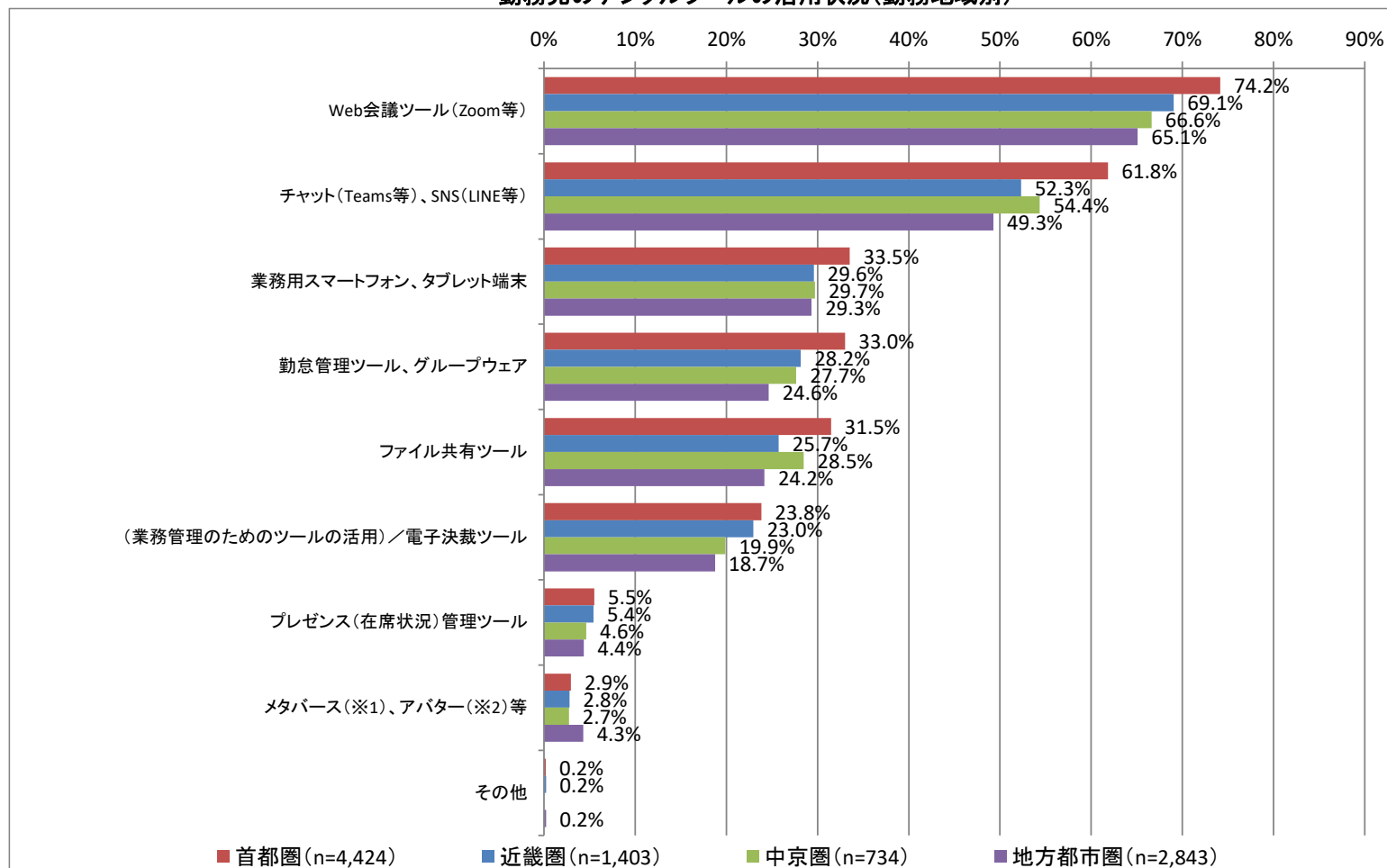


### 3-5. 勤務地域別の勤務先のデジタルツールの活用状況

【設問対象者】雇用型テレワーカー[n=9,404]

○雇用型テレワーカーのうち、地域別に勤務先のデジタルツールの活用状況をみると、多くの取組で首都圏の活用割合が高く、Web会議ツールについては、どの地域も6割以上活用している。

勤務先のデジタルツールの活用状況(勤務地域別)



(※)「特になし」は首都圏9.9%、近畿圏14.1%、中京圏12.7%、地方都市圏13.2%

※複数回答あり

※1 「Meta (超越)」と「Universe (宇宙・世界)」を組み合わせた造語。その定義はさまざまだが、コンピュータネットワーク上の3次元の仮想空間(または仮想空間を活用したサービス)のことを指す場合が多い。

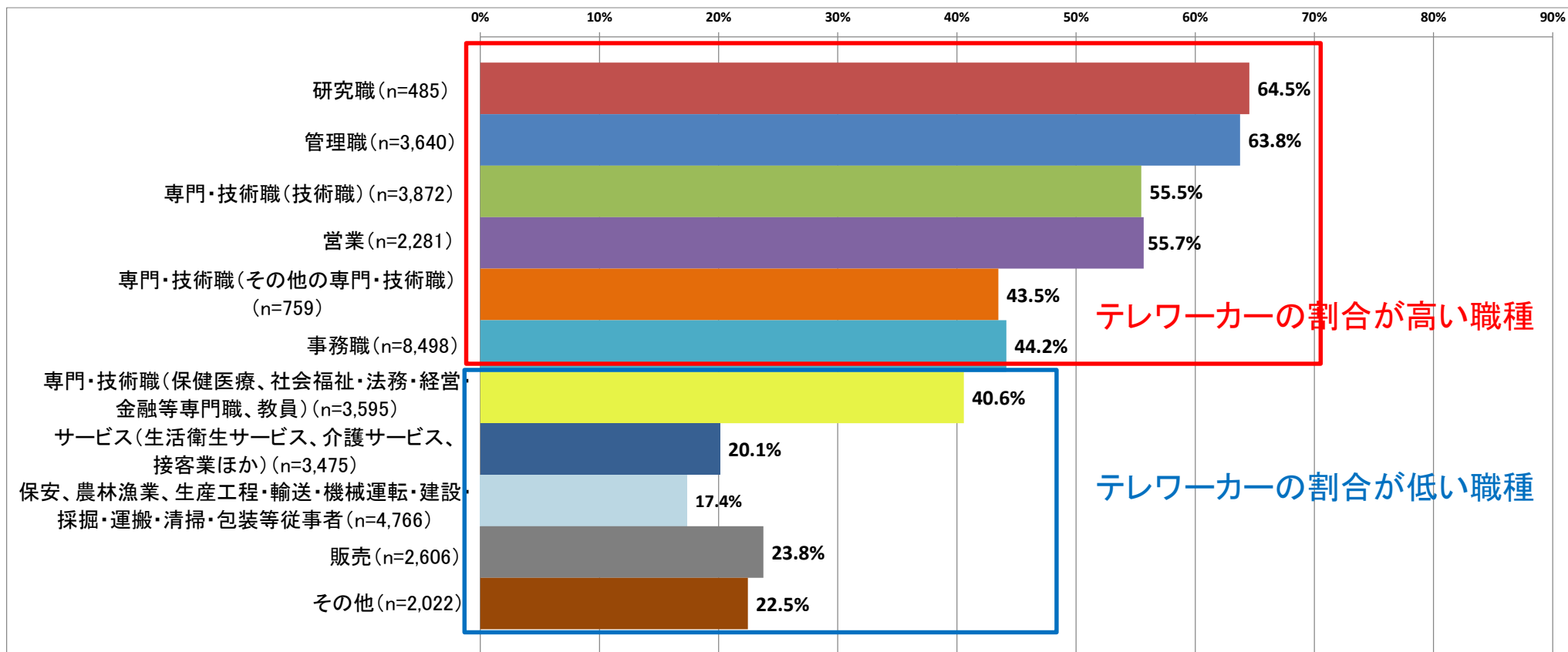
※2 端末等を通して離れた場所のロボットを遠隔操作し、そこに存在しているかのようにコミュニケーションや作業等を行うことができる技術。

### 3-5. 職種別の勤務先のデジタルツールの活用状況

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,999]

○雇用型就業者の職種別の「Web会議ツール」の活用状況をみると、テレワーカーの割合の高い職種（管理職、研究職、専門・技術職（技術職）、営業等）で活用割合が高く、テレワーカーの割合の低い職種（販売、サービス、保安等）で活用割合が低い傾向。テレワーカーの割合が低い職種でも、勤務先のデジタル化や関連ツールを今後活用するようになれば、テレワーク実施のきっかけになる可能性が考えられる。

Web会議ツール活用状況（職種別）



テレワーカーの割合が高い職種

テレワーカーの割合が低い職種

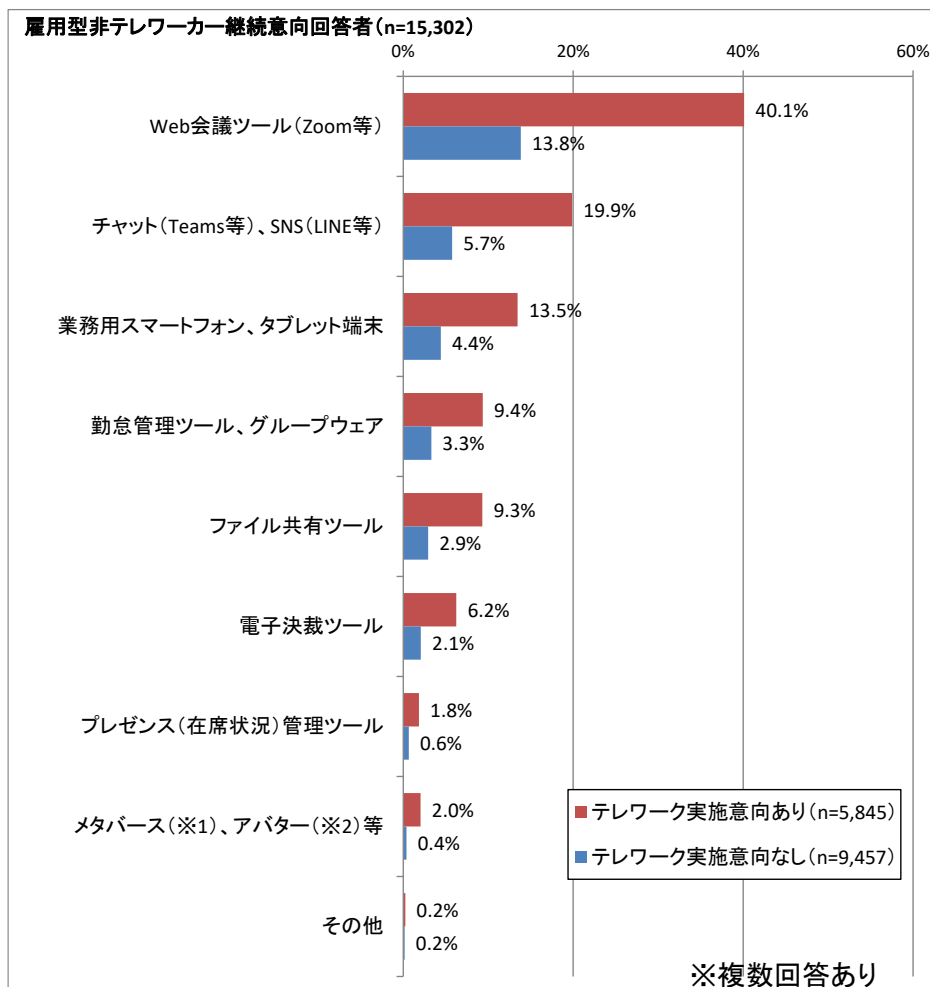
※単数回答

### 3-5. テレワーク実施意向別の勤務先のデジタルツールの活用状況

【設問対象者】雇用型非テレワーカー(テレワーク実施意向回答者)[n=15,302]

○雇用型非テレワーカーについて、テレワーク実施意向別にツールの活用状況をみると、テレワーク実施意向ありの人は意向なしと比べてツールを活用している割合が高い。テレワーク制度整備とともに、勤務先のデジタル化や関連ツールの活用経験が今後のテレワーク実施拡大につながる可能性が考えられる。

勤務先のデジタルツールの活用状況(非テレワーカー)



※1 「Meta(超越)」と「Universe(宇宙・世界)」を組み合わせた造語。その定義はさまざまだが、コンピュータネットワーク上の3次元の仮想空間(または仮想空間を活用したサービス)のことを指す場合が多い。  
 ※2 端末等を通して離れた場所のロボットを遠隔操作し、そこに存在しているかのようにコミュニケーションや作業等を行うことができる技術。

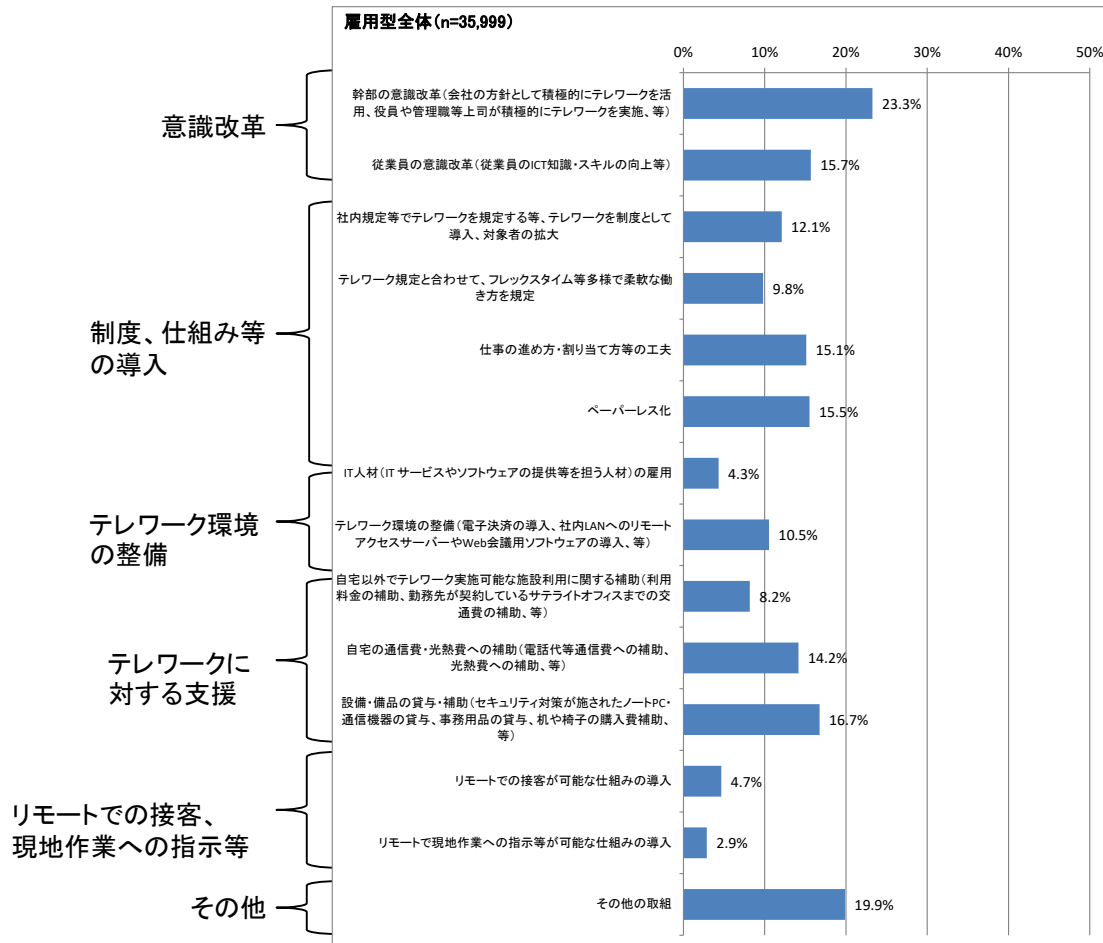
(※)「特になし」は実施意向あり40.4%、実施意向なし79.4%

# 3-6. 勤務先のテレワーク普及のために必要な取組

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,999]

○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23%と最も多く、次いで、「**設備・備品の貸与・補助**」が約17%と多い。

勤務先のテレワーク普及のために必要な取組



※複数回答あり(上位3つまで)

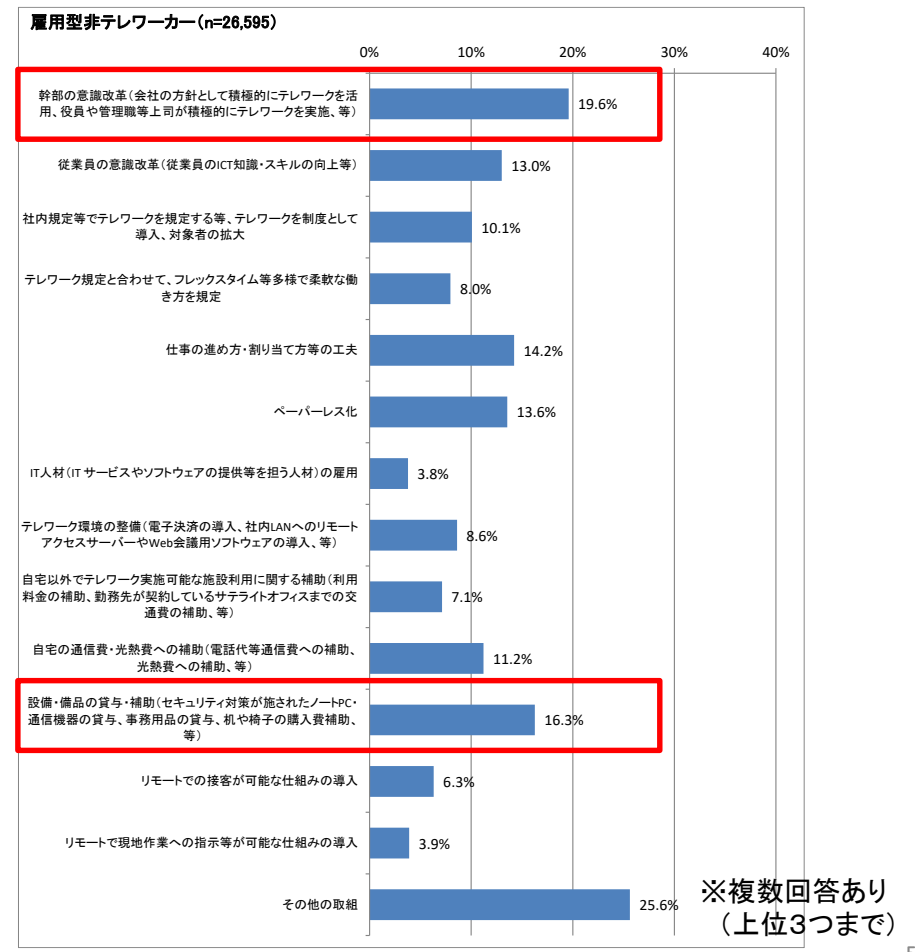
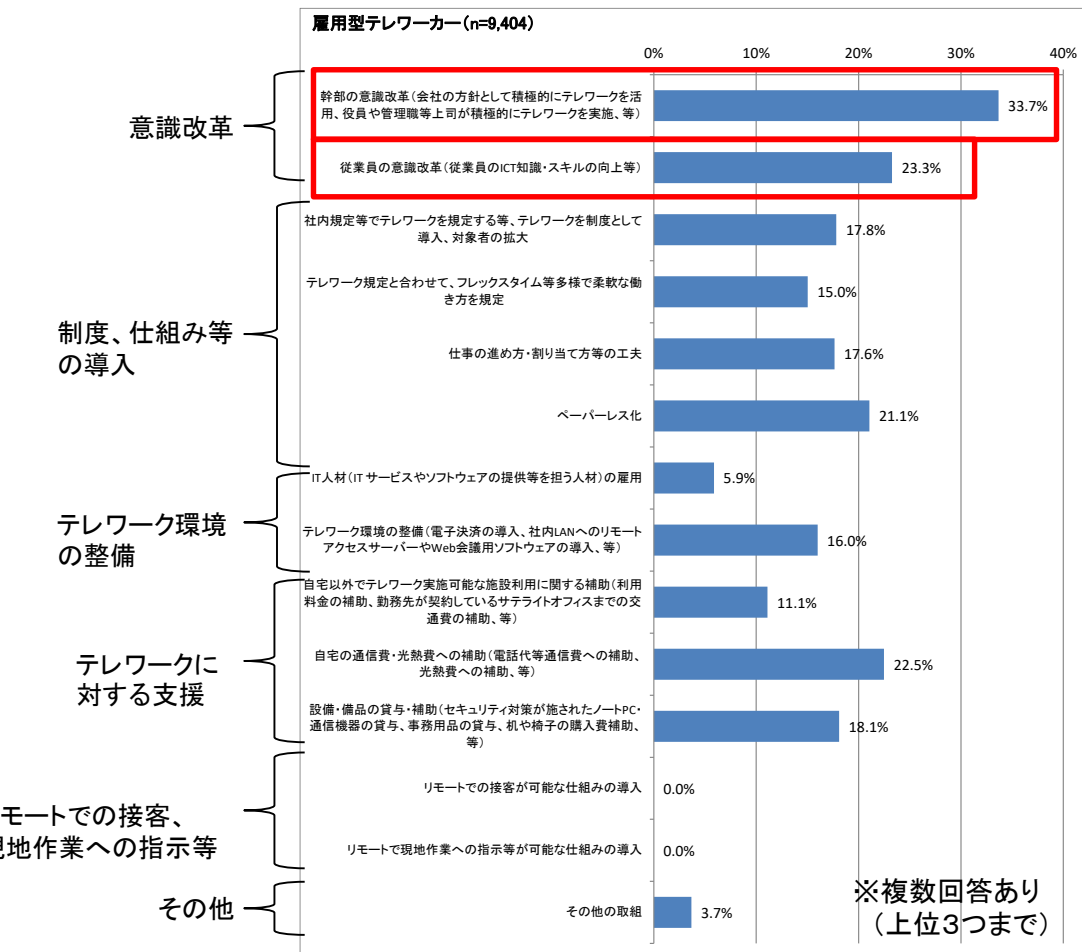
### 3-6. 勤務先のテレワーク普及のために必要な取組②(テレワーカー・非テレワーカー別)

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,999]

○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34%と最も多く、次いで「**従業員の意識改革**」が約23%と多い。

○非テレワーカーでも「**幹部の意識改革**」が最も多く約20%。次いで、「**設備・備品の貸与・補助**」が約16%と多い。

勤務先の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) 勤務先の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)

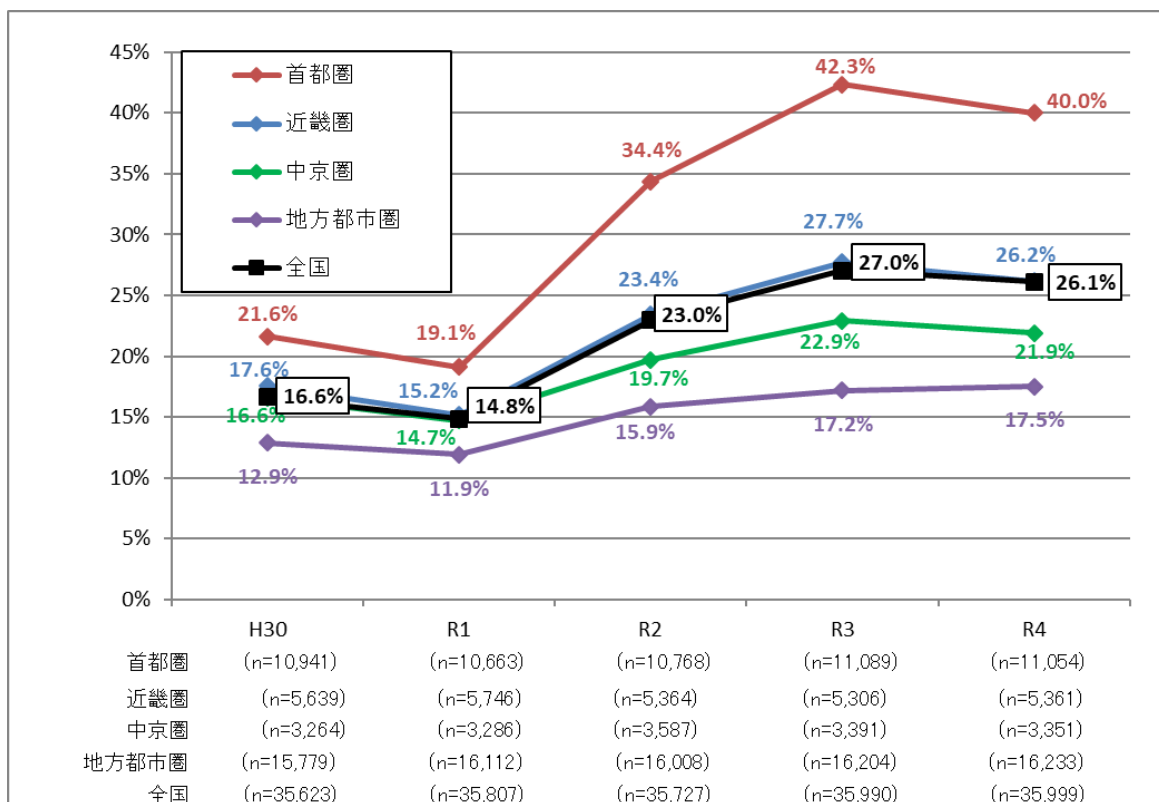


# 3-7. 勤務地域別の雇用型就業者のテレワーカーの割合

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,999]

○雇用型テレワーカーの割合を勤務地域別にみると、首都圏で2.3ポイント減少し、地方都市圏で0.3ポイント増加した。

雇用型テレワーカーの割合【H30-R4】



(※) 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

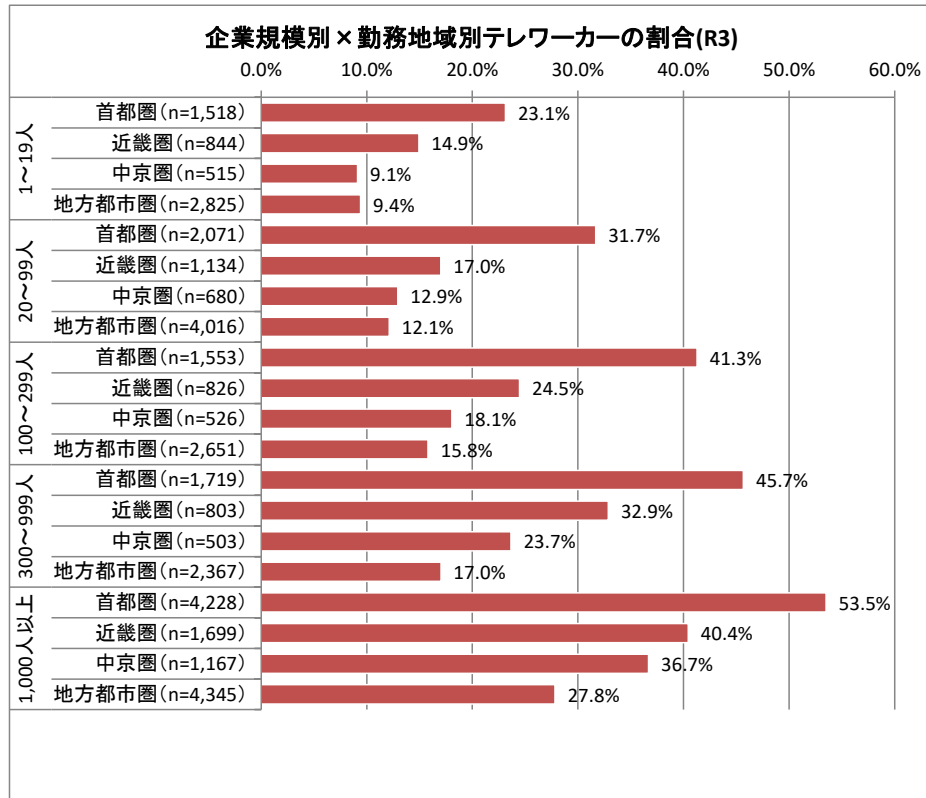
※単数回答

# 3-8. 企業規模別・勤務地域別テレワーカーの割合

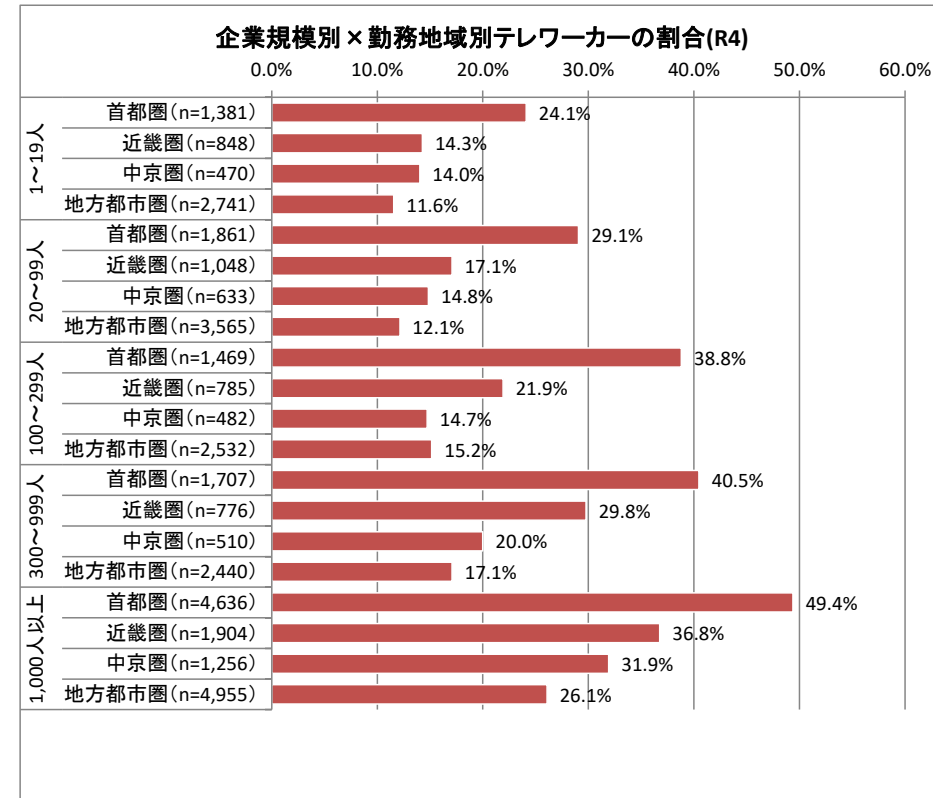
【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,999]

○勤務先の企業規模が1,000人以上ではどの地域でも減少。企業規模が1～19人では、首都圏、中京圏、地方都市圏で増加。

企業規模別・勤務地域別  
雇用型テレワーカーの割合【R3】



企業規模別・勤務地域別  
雇用型テレワーカーの割合【R4】



(※) 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

## 4. 【調査結果】テレワークの更なる普及・定着による 居住地選択の条件（第2段階調査）

（※首都圏（東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県）居住者を対象）

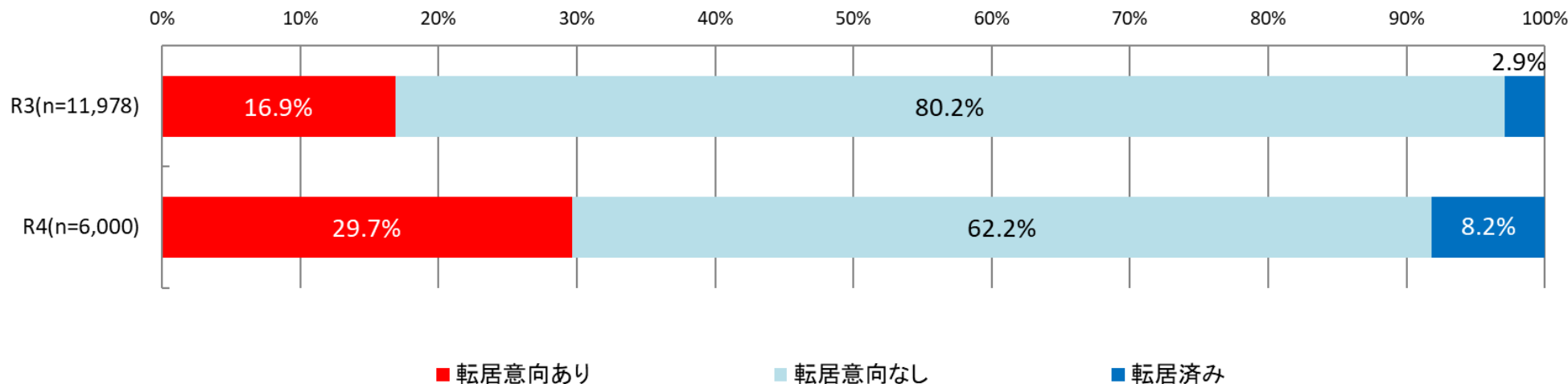


# 4-1. 年度別転居意向

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者※) [n=6,000] ※R3年度は第1段階回答者

○昨年度と比べて、転居意向ありと転居済の割合は増加。

転居意向(年度別・全就業者)



転居意向あり

R3:「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」

R4:「テレワークをきっかけに、転居する予定や意向がある」「テレワークとは関係なく、転居する予定や意向がある」「転居したいが、現実的に難しい」

転居意向なし

R3:「転居の希望はない」、R4:「転居の意向はない」

転居済み

R3:「既に転居済み」、R4:「直近でテレワークをきっかけに、転居済み(2020年1月以降で転居)」「直近でテレワークとは関係なく、転居済み(2020年1月以降で転居)」

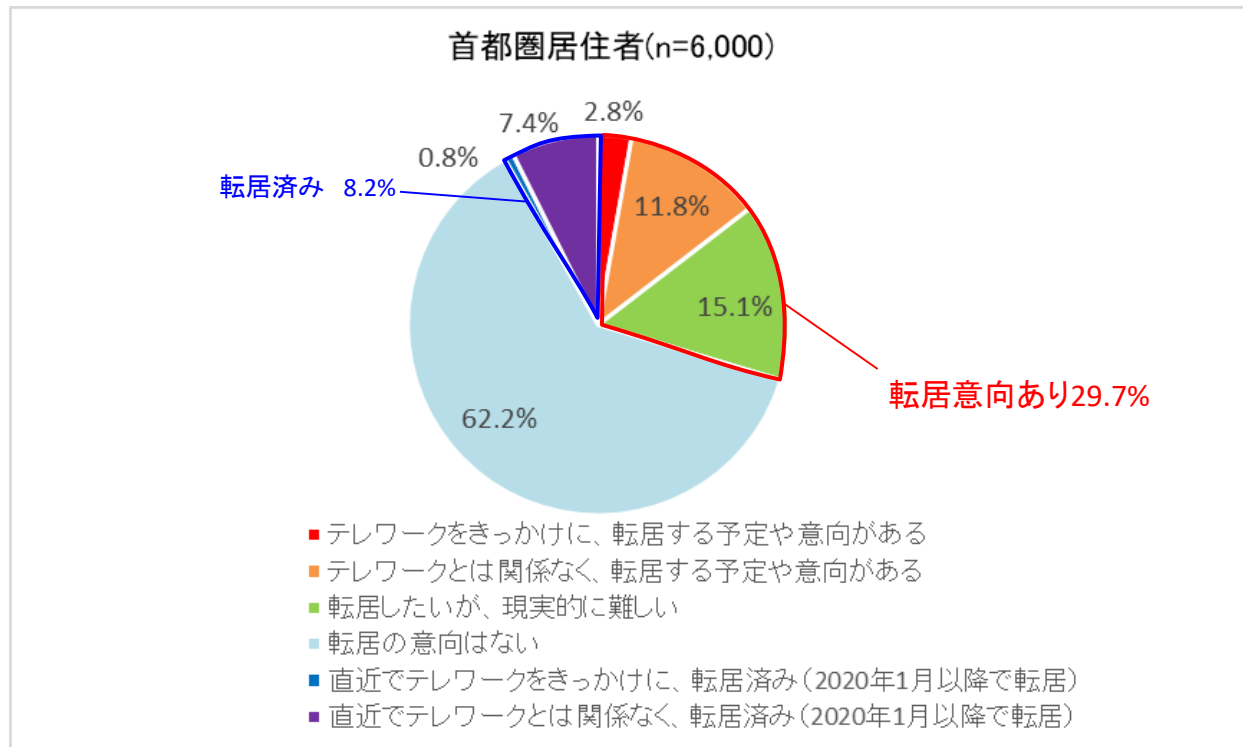
※単数回答

## 4-1. 転居意向(詳細)

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

- 「転居済み」(2020年1月以降転居)の割合は8.2%、「転居意向あり」の割合は29.7%。
- 「直近でテレワークをきっかけに、転居済み」と回答した人の割合は0.8%。
- 「テレワークをきっかけに、転居する予定や意向がある」と回答した人の割合は2.8%。

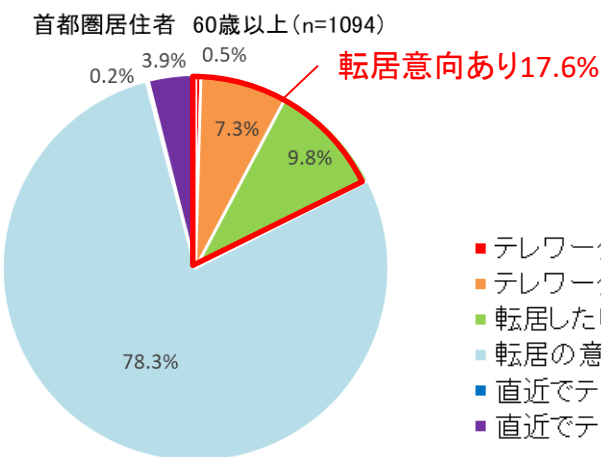
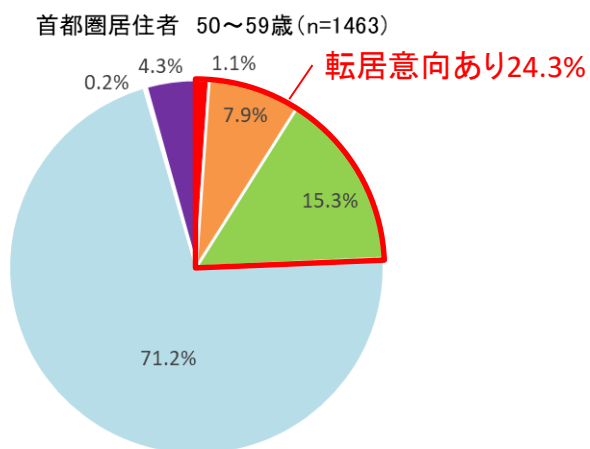
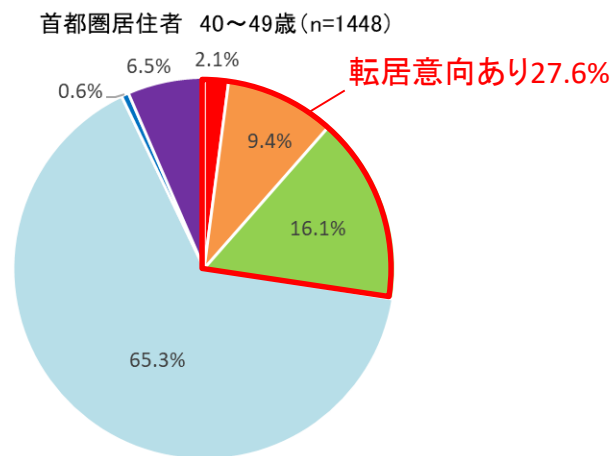
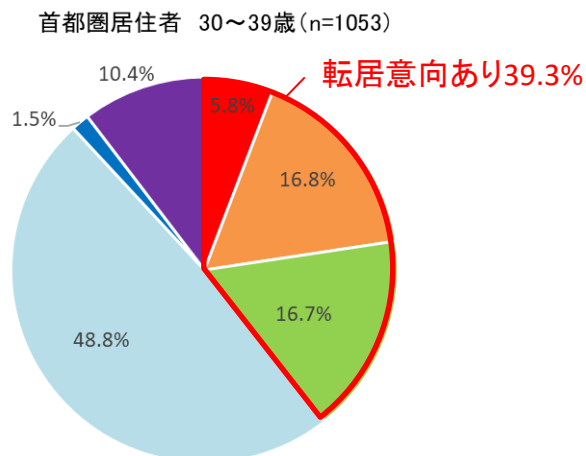
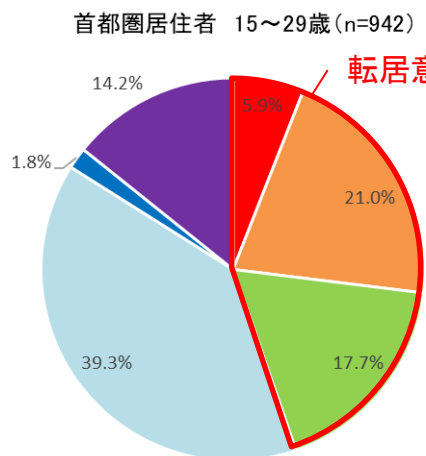
転居意向(詳細)



# 4-1. 年齢別転居意向(詳細)

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

○若い年代ほど「転居意向あり」の割合が高い傾向。



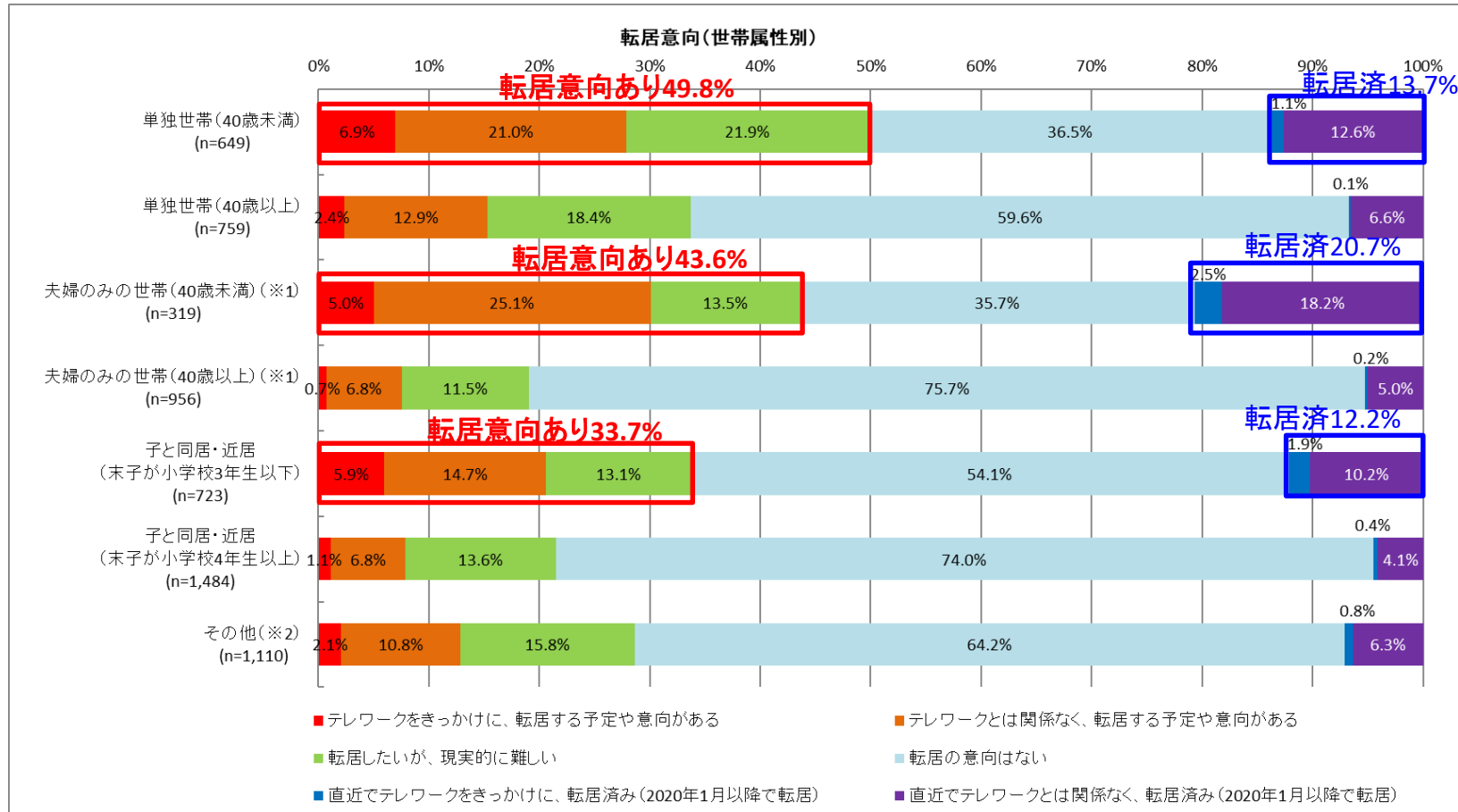
- テレワークをきっかけに、転居する予定や意向がある
- テレワークとは関係なく、転居する予定や意向がある
- 転居したいが、現実的に難しい
- 転居の意向はない
- 直近でテレワークをきっかけに、転居済み(2020年1月以降で転居)
- 直近でテレワークとは関係なく、転居済み(2020年1月以降で転居)

※単数回答

# 4-1. 世帯属性別転居意向(詳細)

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

- 世帯属性別では、結婚・出産・育児等ライフステージの変化の可能性のある**単独世帯(40歳未満)**や、**夫婦のみの世帯(40歳未満)**、**子と同居・近居(末子が小学校3年生以下)**している世帯で転居意向が高い。
- 転居済みも上記世帯で高く、**テレワークをきっかけとした転居意向あり・転居済みの割合も高い**。



(※1)回答者の年齢

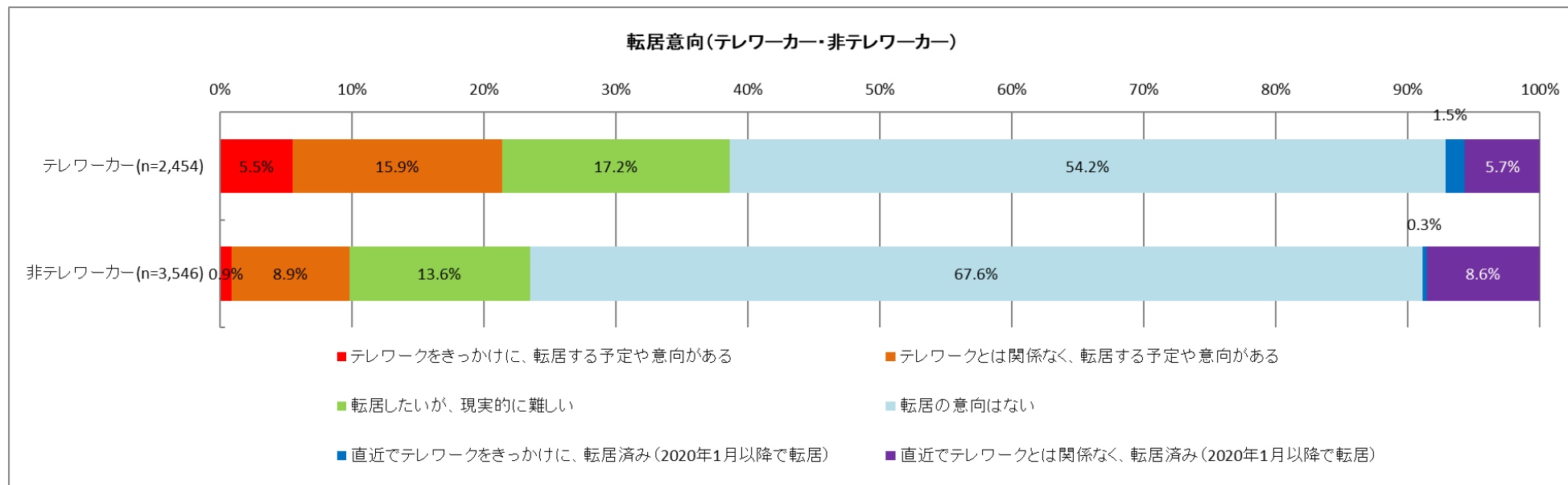
(※2)「父・母」とのみ同居・近居している世帯など

※単数回答

# 4-1. テレワーク有無の転居意向への影響

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

- テレワーカーの方が「転居意向あり」の割合が高く、合計で約39%。
- 「転居済み」は、非テレワーカーの方がわずかではあるが高くなっている。
- 「テレワークをきっかけに」転居済みは、テレワーカーの1.5%であった。



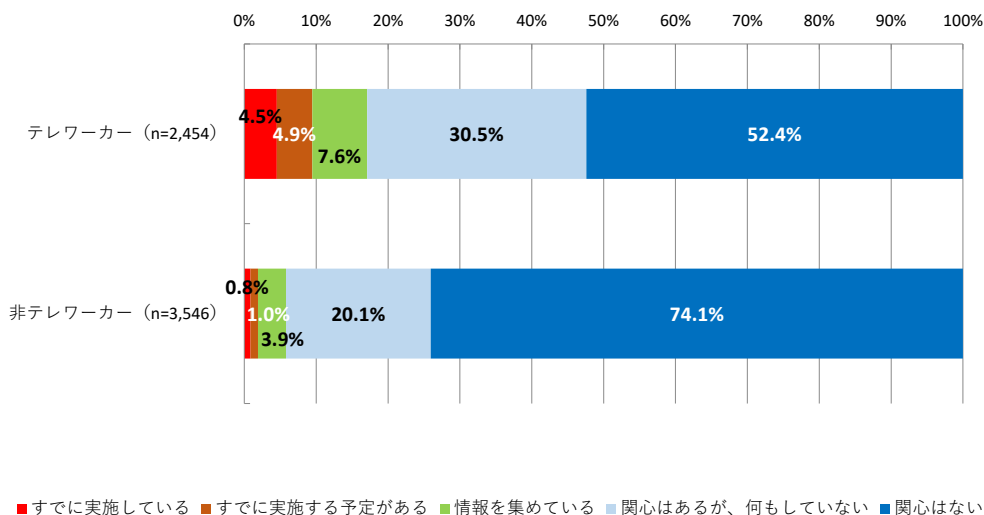
※単数回答

## 4-2. テレワーク有無のワーケーション・二地域居住の意向への影響

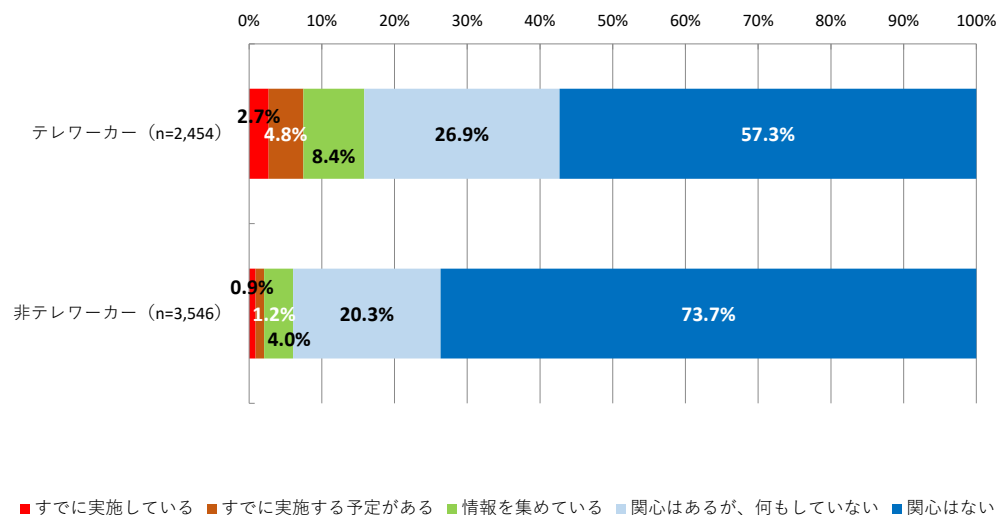
【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

○テレワーカーの方が非テレワーカーに比べ、ワーケーションや二地域居住の実施・検討又は関心がある割合が高い。

ワーケーションの実施・検討状況  
(テレワーカー・非テレワーカー別)



二地域居住の実施・検討状況  
(テレワーカー・非テレワーカー別)



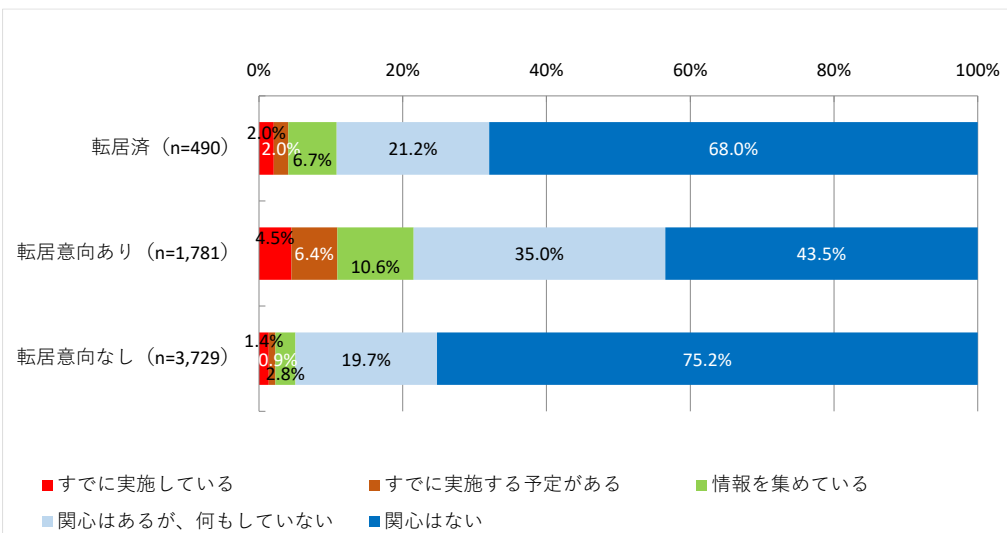
※単数回答

## 4-2. ワークेशन・二地域居住の実施・検討状況

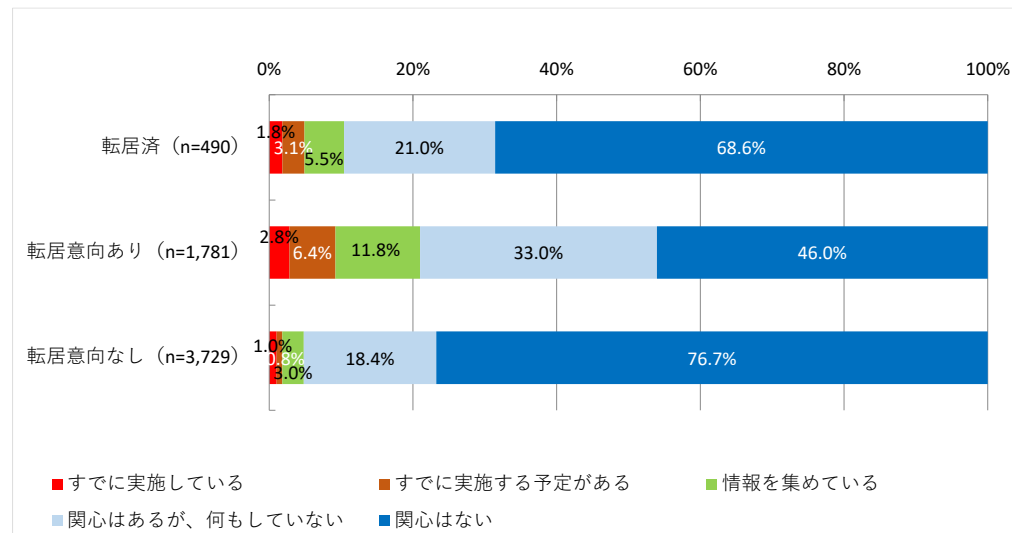
【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

○転居意向ありは、ワークेशनと二地域居住の実施・検討又は関心がある割合が高い。

ワークेशनの実施・検討状況(転居意向別)



二地域居住の実施・検討状況(転居意向別)



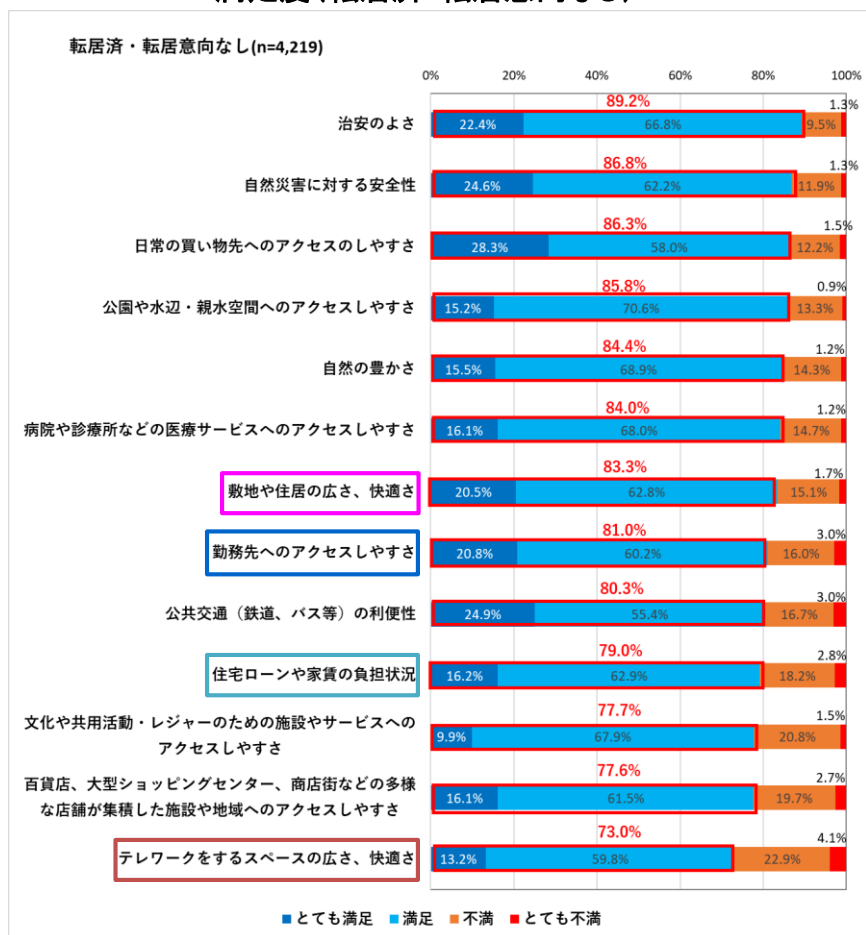
※単数回答

# 4-3. 転居意向の理由（現在の住宅への満足度）

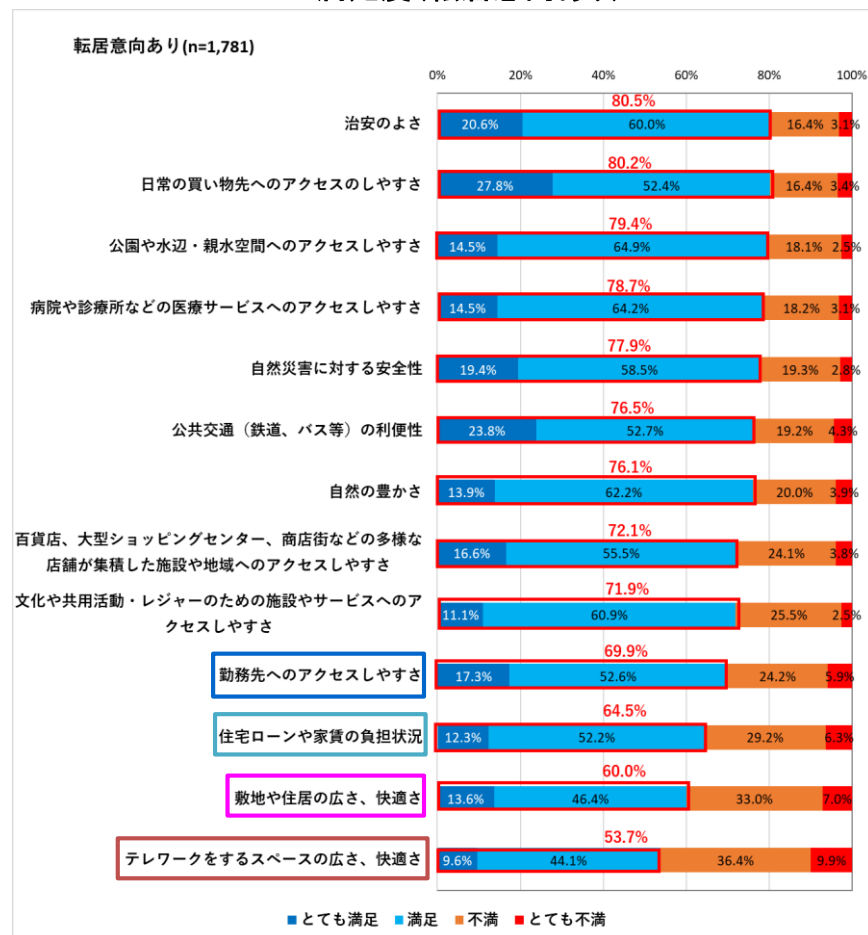
【設問対象者】首都圏居住者（第2段階調査回答者）[n=6,000]

- 現在の住宅への満足度を転居意向別にみると、転居意向ありでは「敷地や住居の広さ・快適さ」「テレワークスペースの広さ・快適さ」に対する満足度は転居済や転居意向なしに比べ20ポイント程度低い。
- また、「勤務先へのアクセスしやすさ」「住宅ローンや家賃の負担状況」も転居済や転居意向なしと比べ、それぞれ10ポイント程度、15ポイント程度低い。

満足度（転居済・転居意向なし）



満足度（転居意向あり）



※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

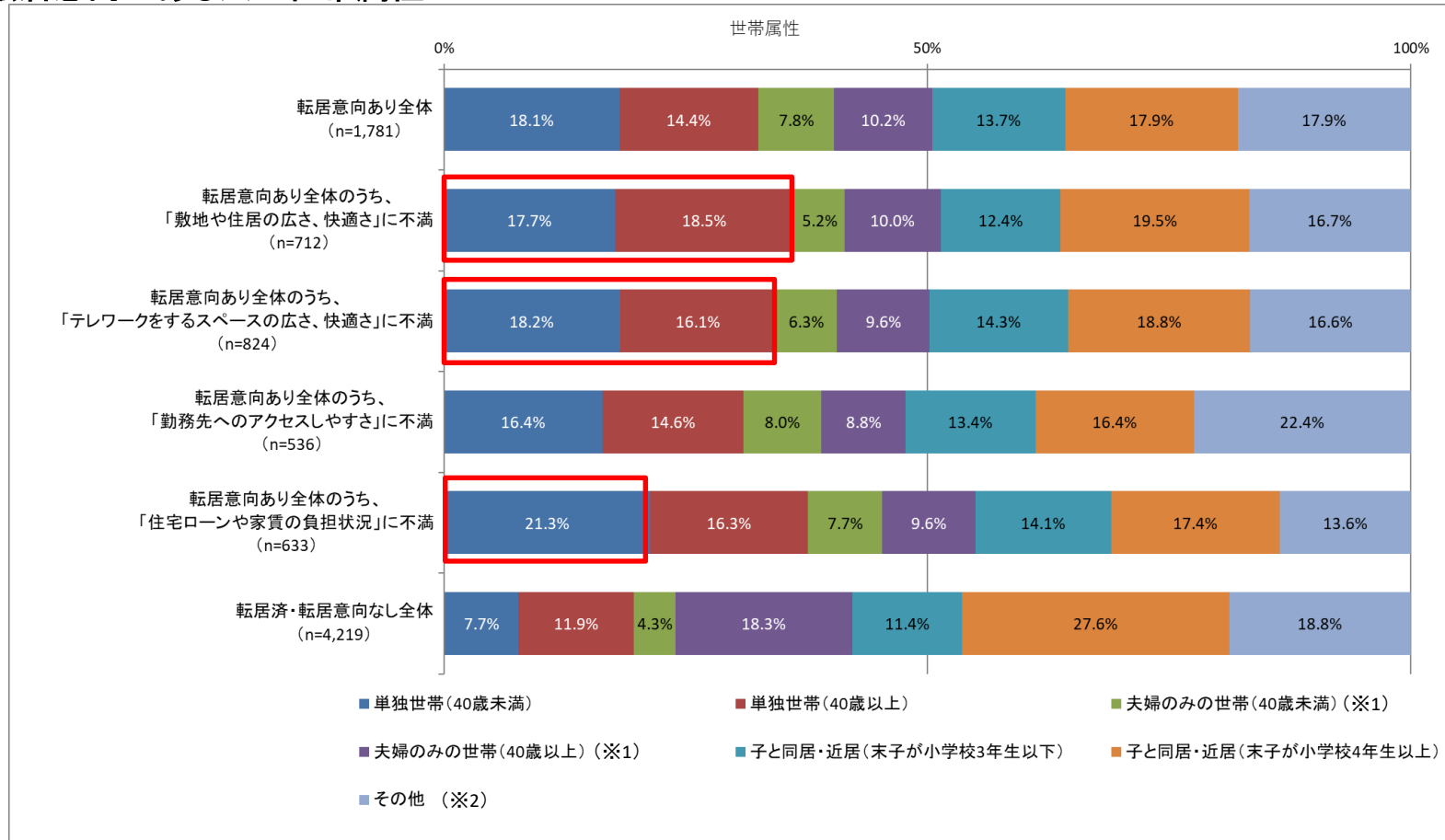


# 4-3. 転居意向の理由別の転居意向のある人の世帯属性

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

- 転居意向がある理由として、住居の広さやテレワークスペースの広さに不満のある人は単独世帯の割合が高い。
- また、住宅ローンや家賃の負担状況に不満のある人は単独世帯(40歳未満)の割合が高い。

## 転居意向のある人の世帯属性



(※1)回答者の年齢

(※2)「父・母」とのみ同居・近居している世帯など

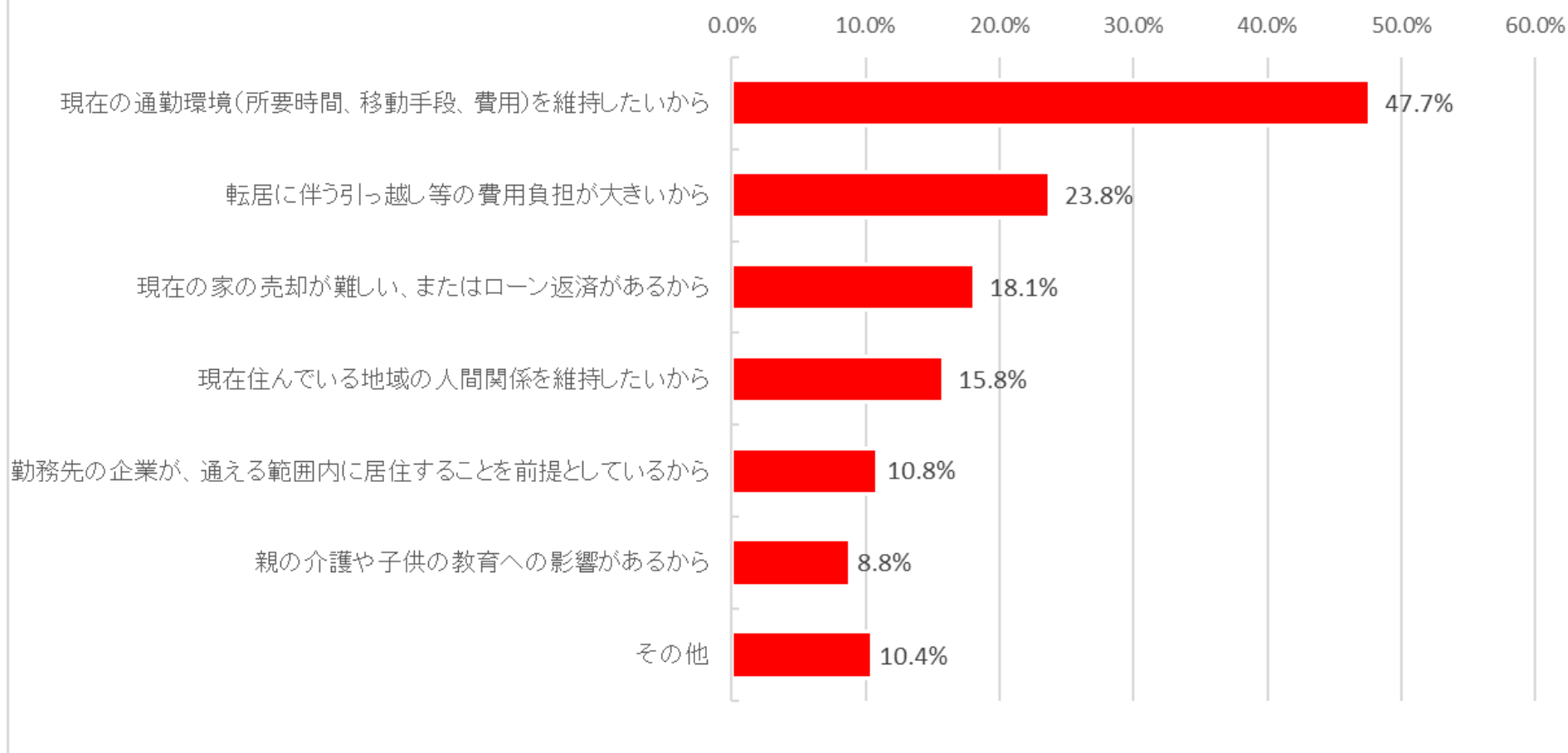
※単数回答

## 4-4. 転居意向なしの理由

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者)のうち「転居意向なし」[n=3,729]

○首都圏居住者の「転居意向なし」の理由をみると、「現在の通勤環境を維持したいから」が47.7%で最多。

転居意向なし理由 (n=3,729)



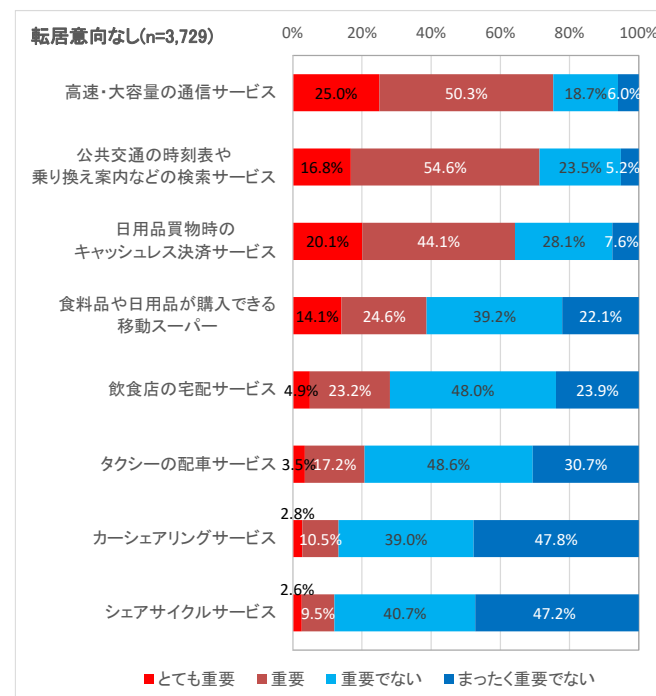
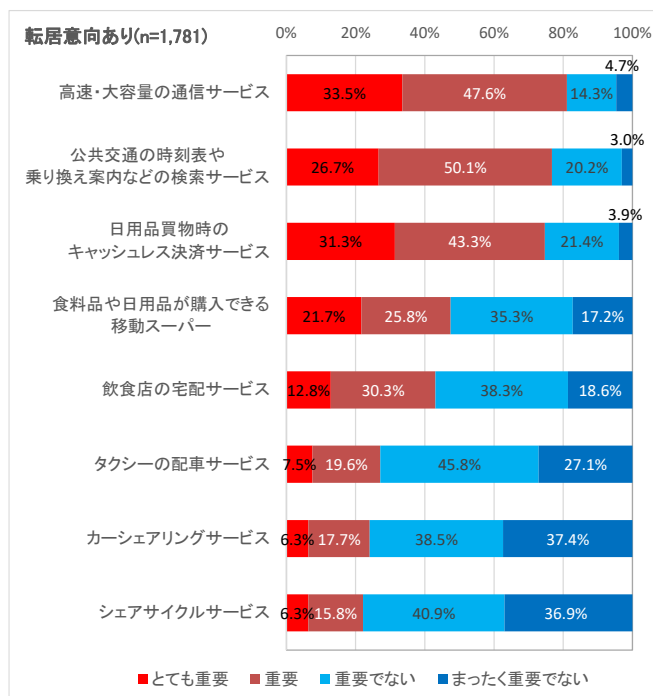
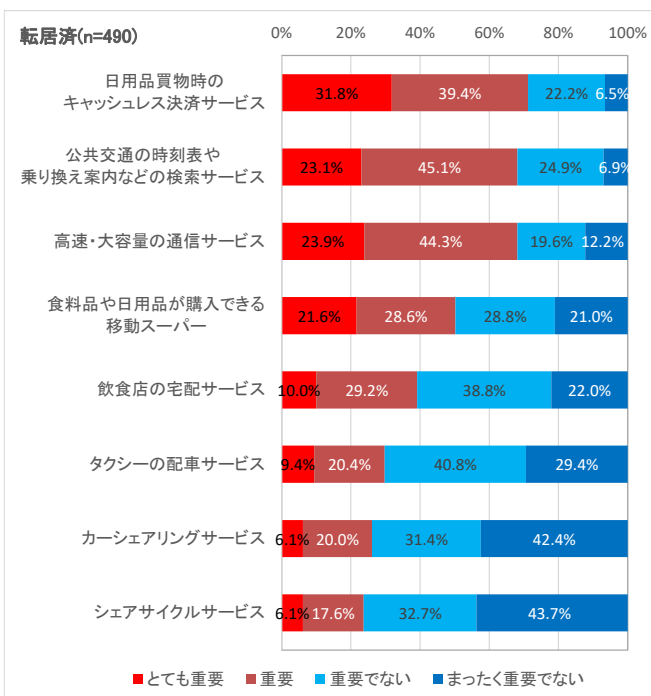
※複数回答あり

# 4-5. 転居の条件(サービス有無の転居先選択への影響)

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

- 転居意向に関わらず、半数以上は「高速・大容量の通信サービス」「公共交通の検索サービス」「キャッシュレス決済サービス」を「とても重要」または「重要」と回答。
- また、いずれのサービスについても転居意向がある人ほど「とても重要」と考える割合が高い。
- 転居意向ありとなしで、「とても重要」または「重要」と考える割合に最も差があるのは「飲食店の宅配サービス」であり、その差は15.0%である。次いで「カーシェアリングサービス」が10.7%と差が大きい。

サービス有無の転居先選択への影響(転居意向別) ※重要度(「とても重要」「重要」の合計)が高い順



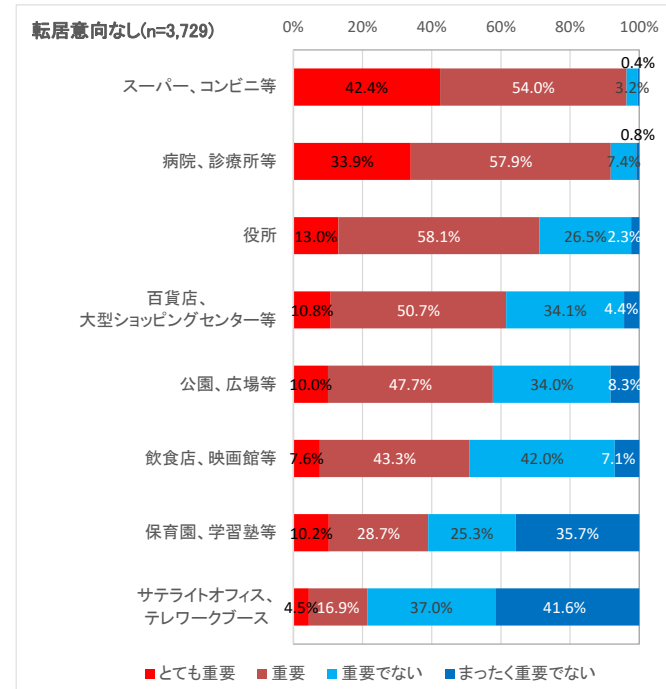
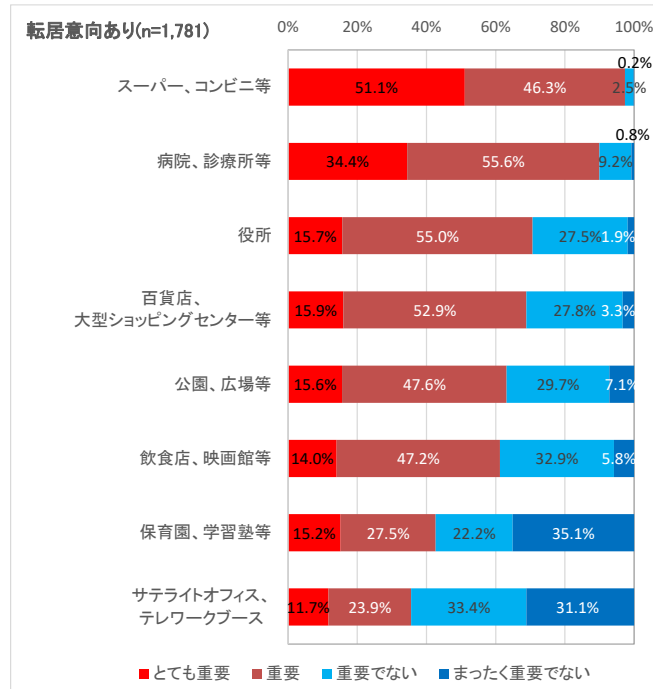
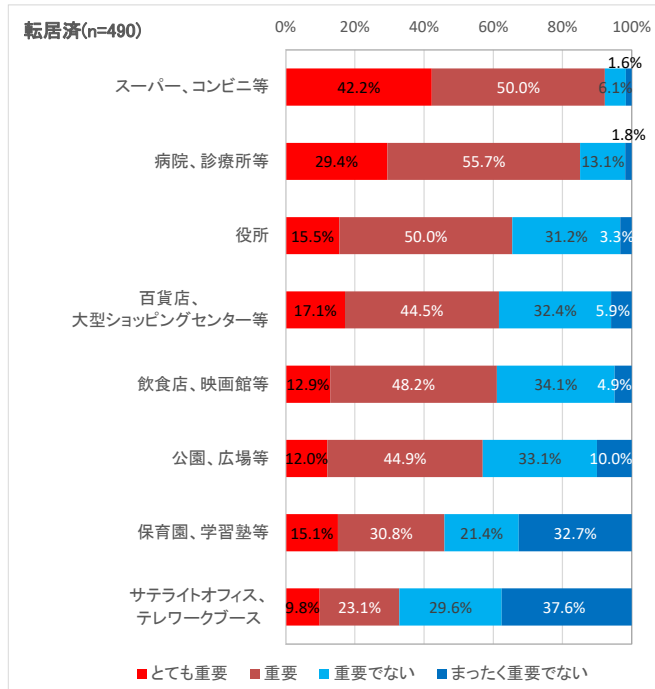
※単数回答

# 4-6. 転居の条件(転居先周辺の施設の重要度)

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

○転居意向に関わらず、重要度は「スーパー・コンビニ等」「病院・診療所等」「役所」の順に高い。  
 ○「百貨店、大型ショッピングセンター等」について、転居先への立地が「とても重要」または「重要」と考えている割合は、転居意向ありの人が転居意向なしの人よりも7.3ポイント高い。

施設の重要度(転居意向別) ※重要度(「とても重要」「重要」の合計)が高い順



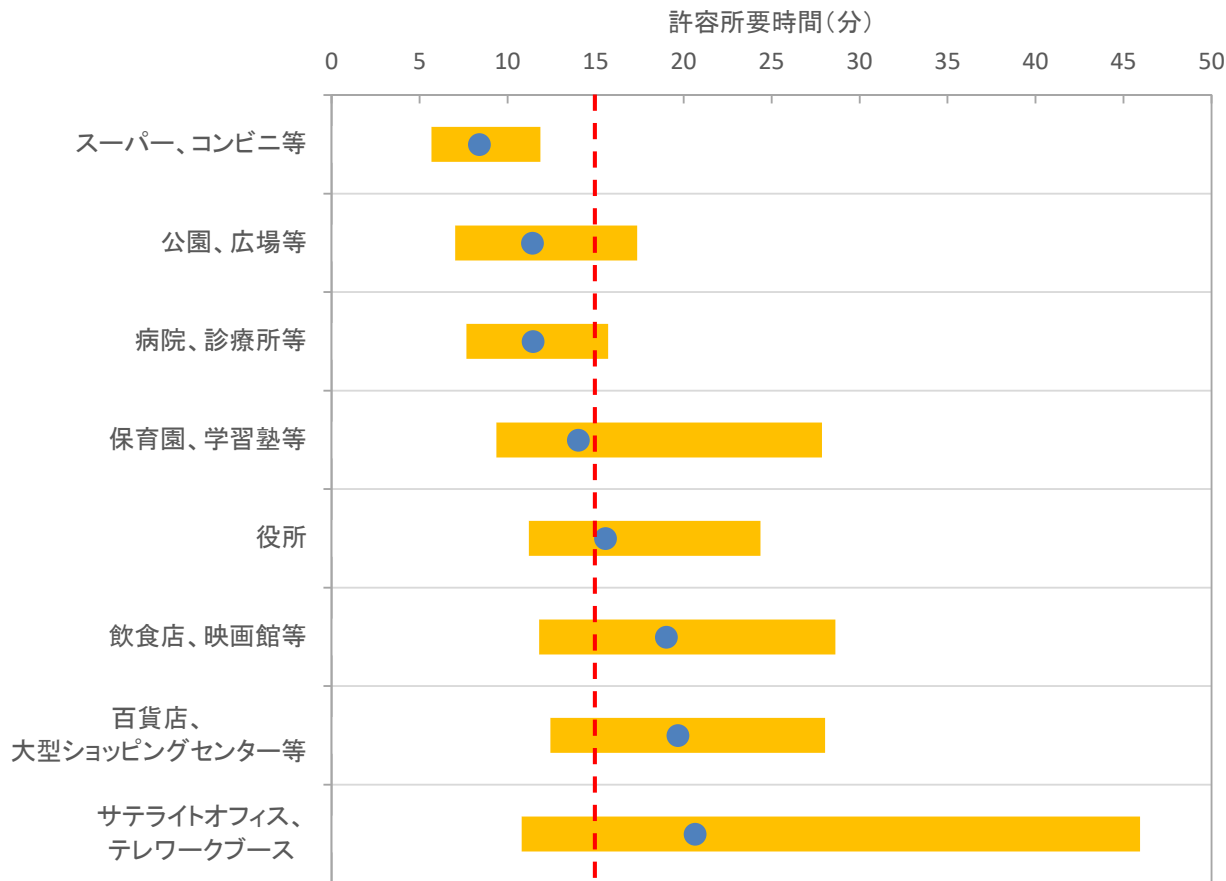
※単数回答

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

## 4-7. 転居の条件(転居先周辺の施設までの許容できる所要時間)

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

- 転居時の許容できる所要時間は、「スーパー・コンビニ等」「公園、広場等」「病院、診療所等」の順に短い。
- 「役所」は6割以上が重要と回答したが、許容できる所要時間が10~30分と幅がある。
- 許容できる所要時間が長い施設ほど、所要時間の幅も広い傾向。



● 基準値(分)

※基準値: 回答割合50%にかかる所要時間区分(例:「~10分」と、1ランク所要時間の短い所要時間区分(例:「~5分」)の回答割合と上限値(例:5分)等で数値化した、回答者が許容する平均的な所要時間

※所要時間15分の目安: バリ市が2020年に掲げた「15分都市圏」構想を参考に所要時間15分を目安とした。

この構想は、買い物、仕事、娯楽、文化、スポーツ、医療など、生活に必要なものすべてが自宅から徒歩15分、自転車5分圏内でアクセスできるという考えである。

(国土交通白書2022)

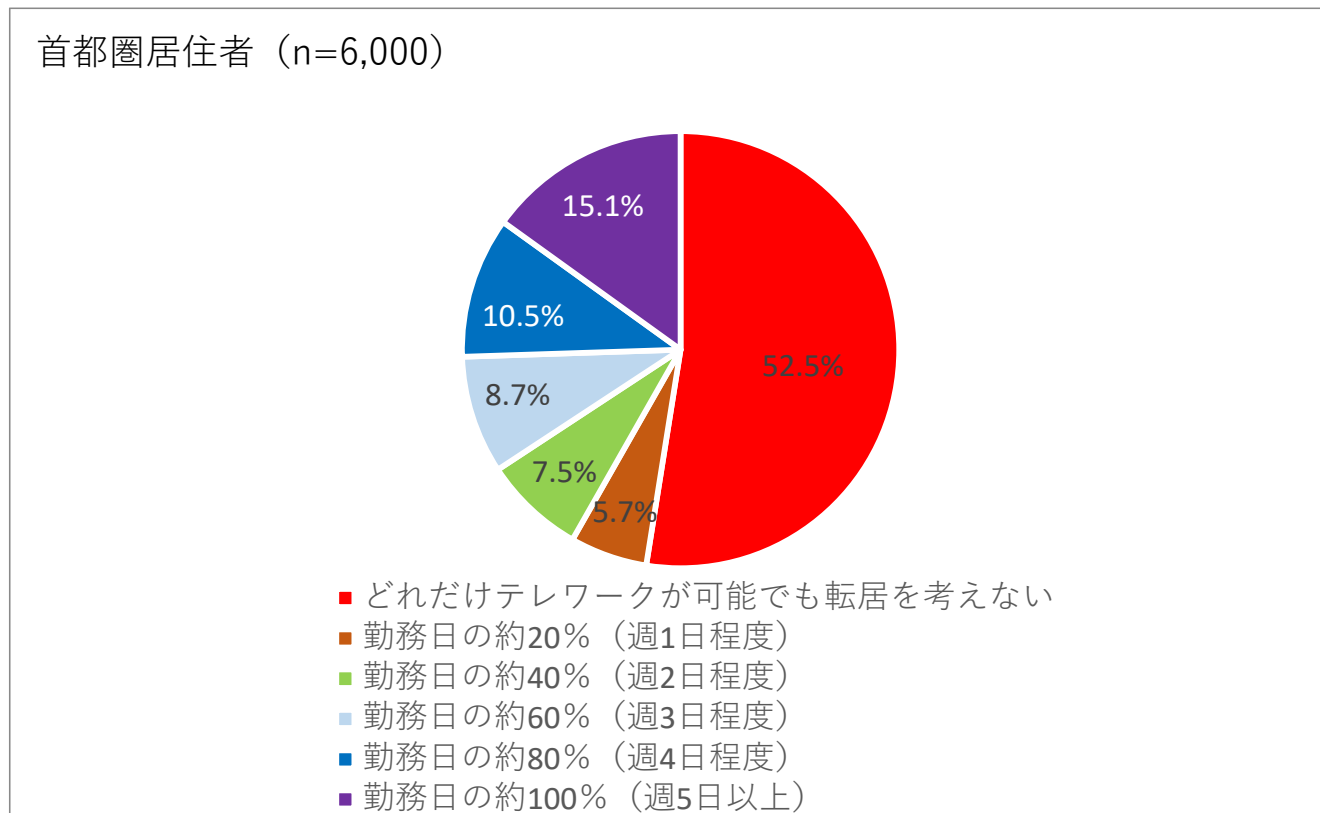
※単数回答

## 4-8. 転居の条件(テレワーク頻度と転居意向)

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

○1週間のうち何日くらいテレワークが実施可能であれば、転居を考えるかを尋ねたところ、半数以上は「どれだけテレワークが可能でも転居は考えない」との回答であった。

テレワーク実施可能頻度と転居意向(全体)

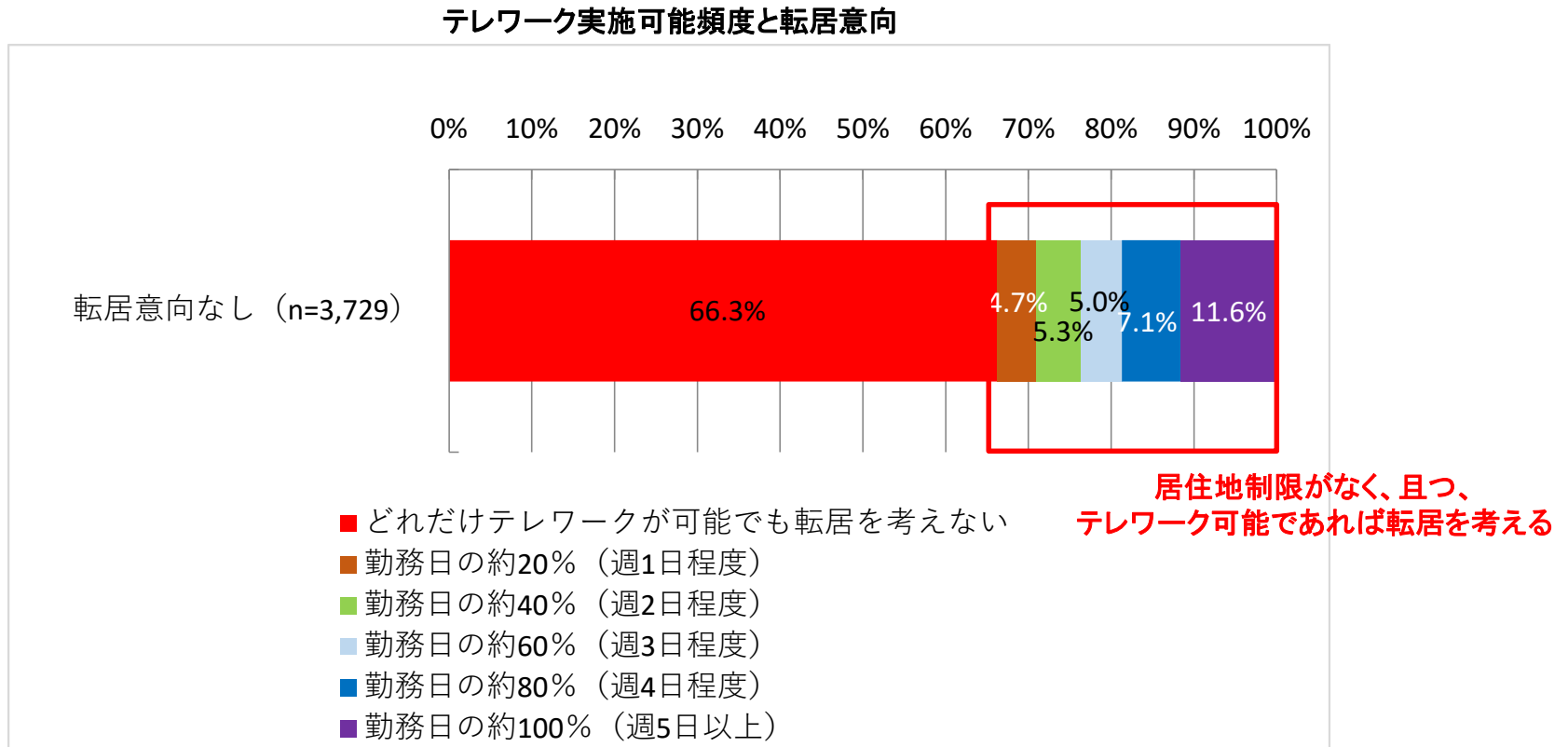


※単数回答

## 4-8. 転居の条件(転居意向なしのテレワーク頻度と転居意向)

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者)転居意向なし [n= 3,729]

- 転居意向なしでも、約3割は、居住地制限がなく、且つ、テレワーク可能であれば転居を考えるに変化。
- テレワーク可能な勤務日割合が高いほど概ね転居を考える割合が高まる。

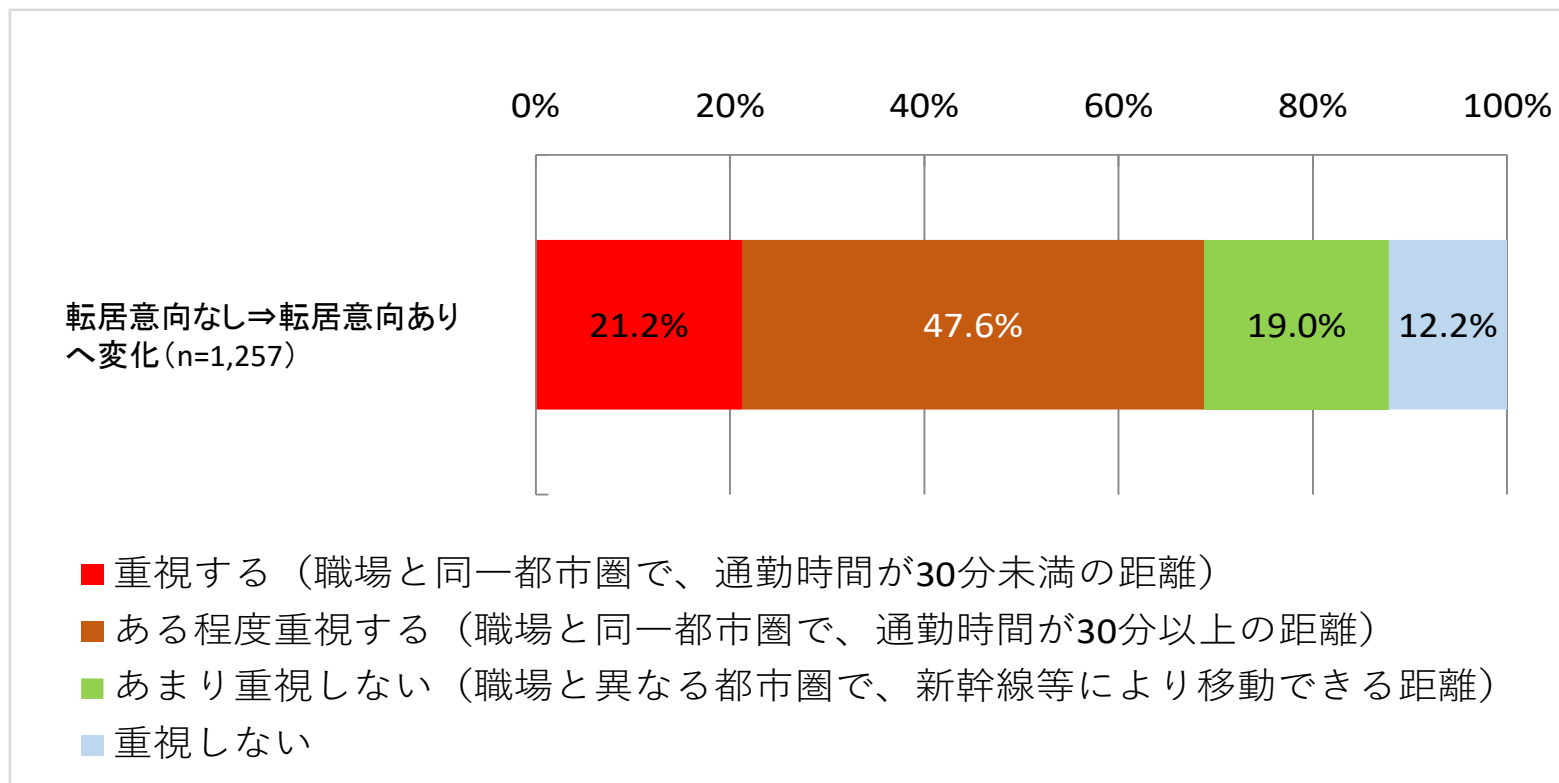


## 4-9. 転居の条件(勤務先へのアクセス性)

【設問対象者】転居意向はないが、居住地制限がなく、常時テレワーク可能であれば転居意向あり[n= 1,257]

○居住地制限がなく、常時テレワーク可能であれば転居を考える人でも、6割以上は勤務先へのアクセスを「重視」または「ある程度重視」(同一都市圏)と回答。

常時テレワーク可能且つ居住地制限がない場合の勤務先へのアクセス性  
(転居意向なし⇒転居意向ありへ変化)



※単数回答



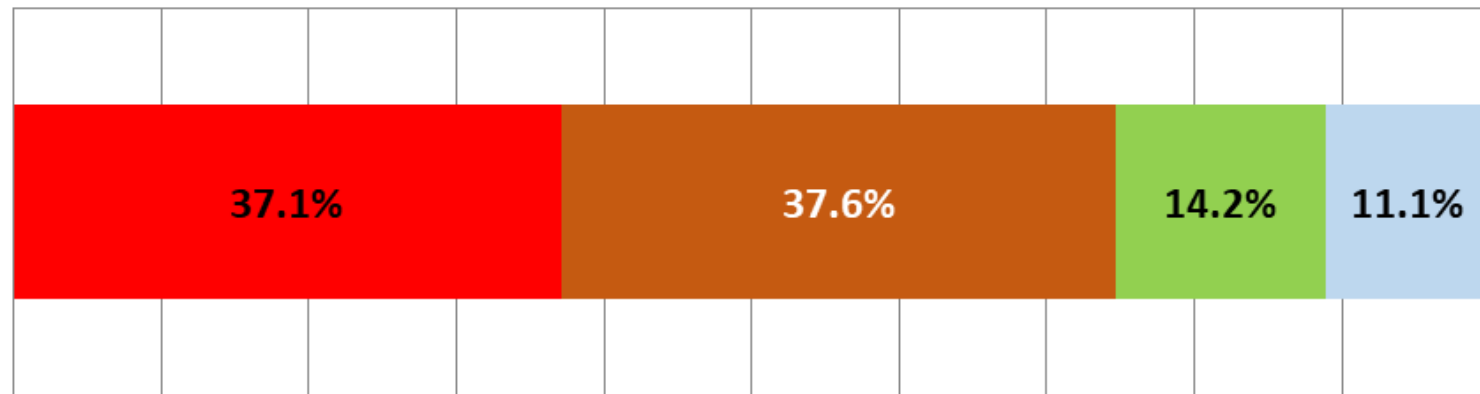
## 4-10. 転居の条件(転居希望先の地域特性)

【設問対象者】転居意向はないが、居住地制限がなく、常時テレワーク可能であれば転居意向あり[n= 1,257]

○居住地制限がなく、常時テレワーク可能であれば転居を考える人の**7割以上は公共交通の利便性が高い地域を希望。**

転居希望先の地域特性(転居意向なし⇒転居意向ありへ変化)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



転居意向なし⇒転居意向ありへ変化(n=1,257)

- 公共交通の利便性が高く、買い物や交流に心配のない大都市およびその周辺
- 公共交通の利便性が高い地方都市の中心市街地
- 公共交通の利便性が高くないが、自動車での移動がしやすい地方都市の住宅地
- 山や海が近く自然豊かな田舎

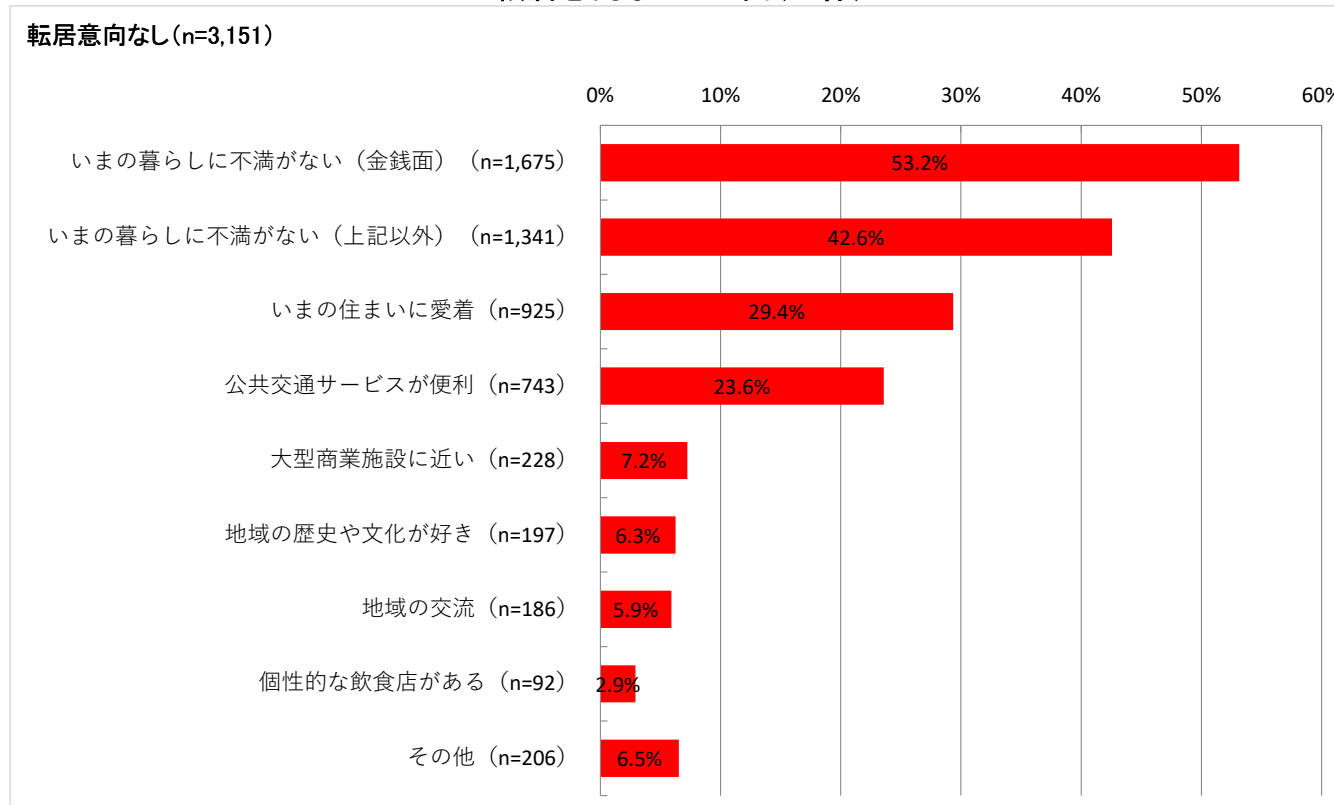
※単数回答

## 4-11. 常時テレワーク可能且つ居住地制限がなくても転居意向なしの理由

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者)転居意向なし[n=3,151]

- 常時テレワークが可能となっても転居意向がない人にその理由を確認すると、「いまの暮らしに不満がない(金銭面)」が53.2%と半数以上の回答、次いで「いまの暮らしに不満がない(上記以外)」が42.6%と高くなっている。
- 上記以外で回答者が多い理由は、「いまの住まいに愛着」の29.4%、「公共交通サービスが便利」の23.6%の2つであり、他は10%に満たない割合であった。

常時テレワーク可能且つ居住地制限がなくても  
転居意向なしの理由(全体)



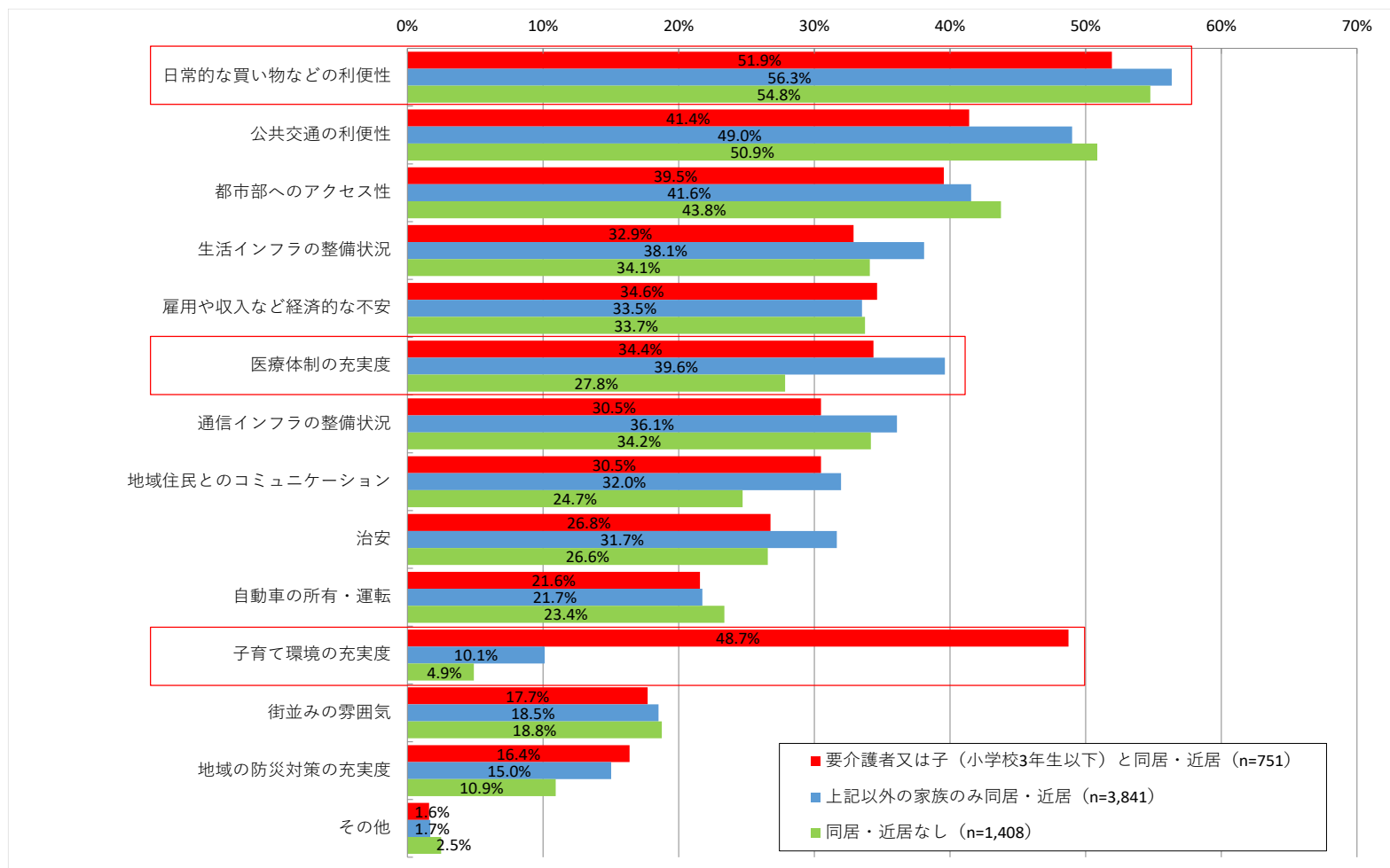
※複数回答あり

## 4-12. 世帯属性別の地方移住に関する懸念

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

- 「日常的な買い物などの利便性」はどの世帯属性でも高い。
- 「医療体制の充実度」「子育て環境の充実度」は家族と同居・近居している世帯の方が同居・近居なしの世帯と比べて高い。

地方移住に関する懸念(世帯属性別)



# 4-12. 年齢別の地方移住に関する懸念

【設問対象者】首都圏居住者(第2段階調査回答者) [n=6,000]

- 「医療体制の充実度」など、多くの項目で高齢の年代ほど割合が高い。
- 20代以下は、30代以上よりも地方移住の懸念が少ない可能性がある。

地方移住に関する懸念(年齢別)

