

令和3年度  
テレワーク人口実態調査  
－調査結果(概要)－

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 …p17
4. 【調査結果】テレワーク実施場所の環境、利用意向 …p24
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 …p27
6. 【調査結果】職種別テレワークの実施実態分析 …p33
7. 【調査結果】地域別テレワークの実施実態分析 …p42

# 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(※1)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(※2)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

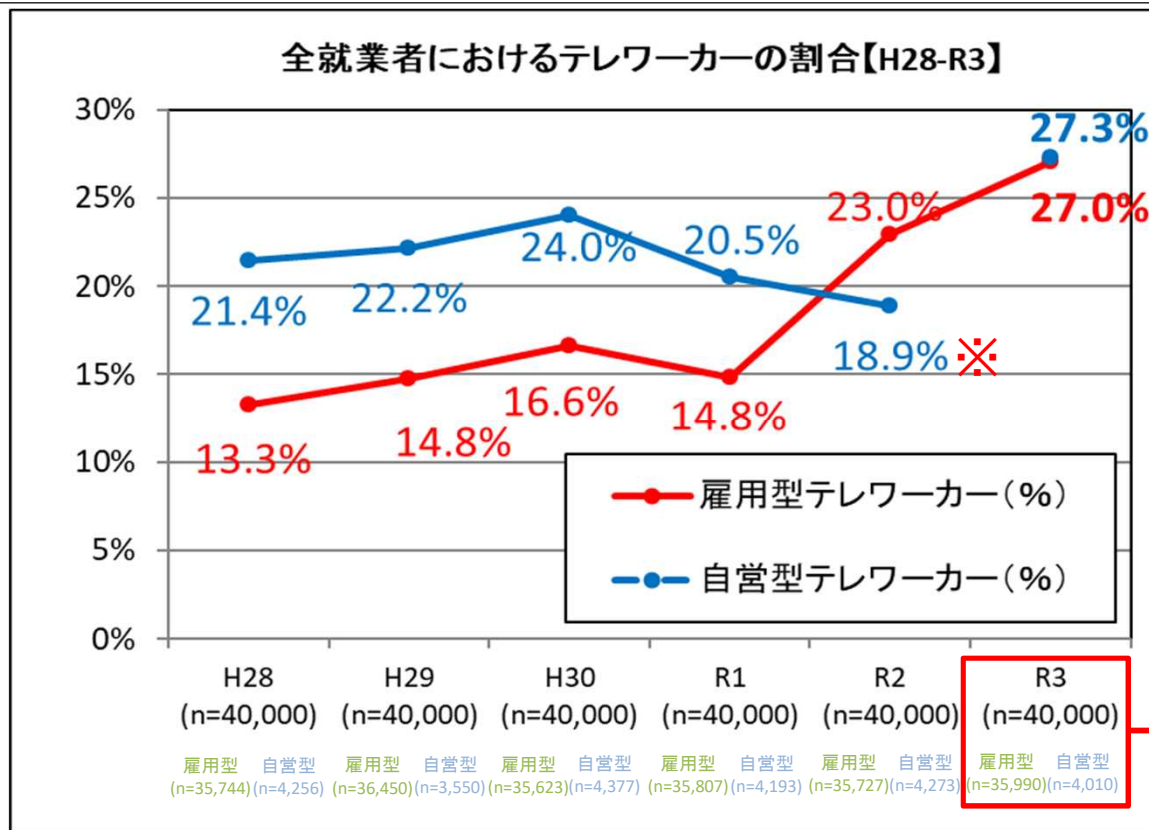
(※)抜粋版では非掲載のため、全体版をご参照ください。

## 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態



## 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%

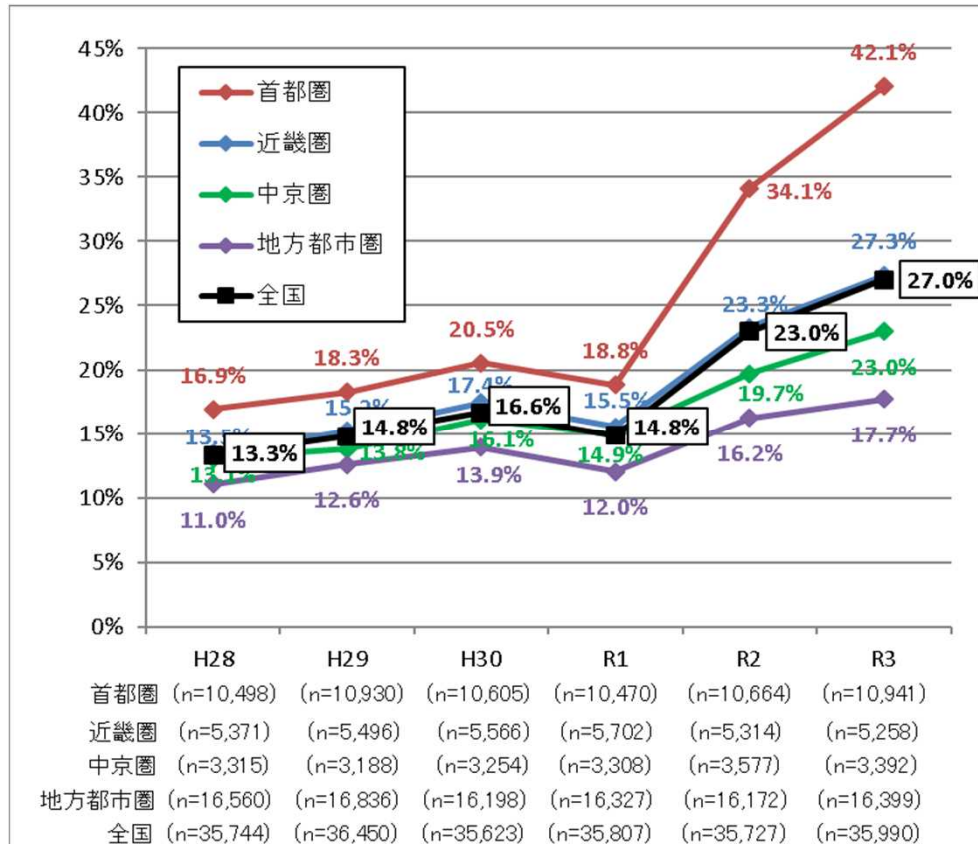
※単数回答

## 2-2. 就業者の居住地別テレワーカーの割合

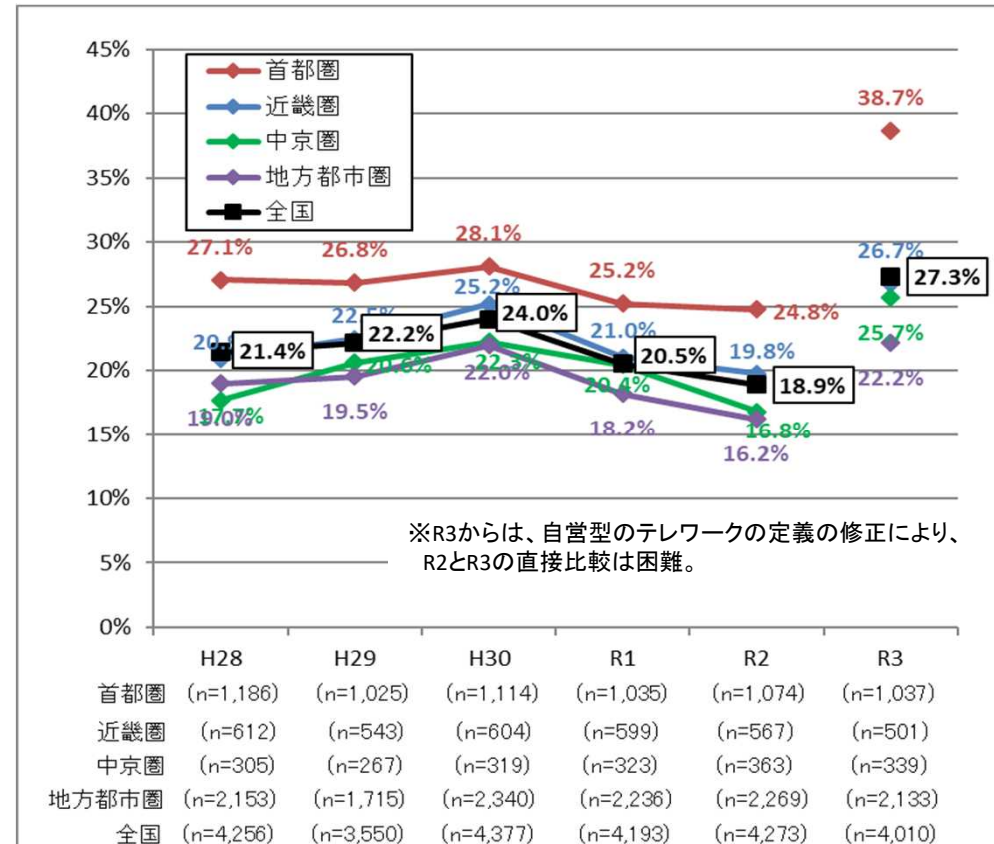
○地域別のテレワーカーの割合は、雇用型就業者・自営型就業者ともに、相対的に首都圏で高い。

○雇用型就業者のテレワーカーの割合は、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

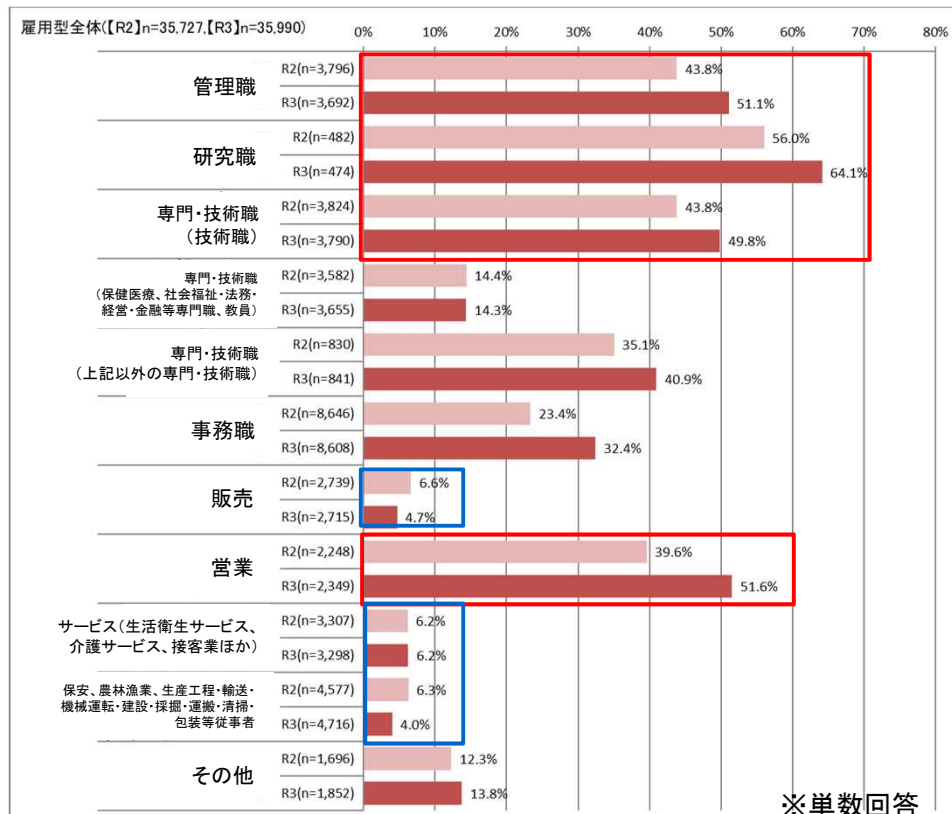
※単数回答

## 2-3 . 就業者の職種別テレワーカーの割合

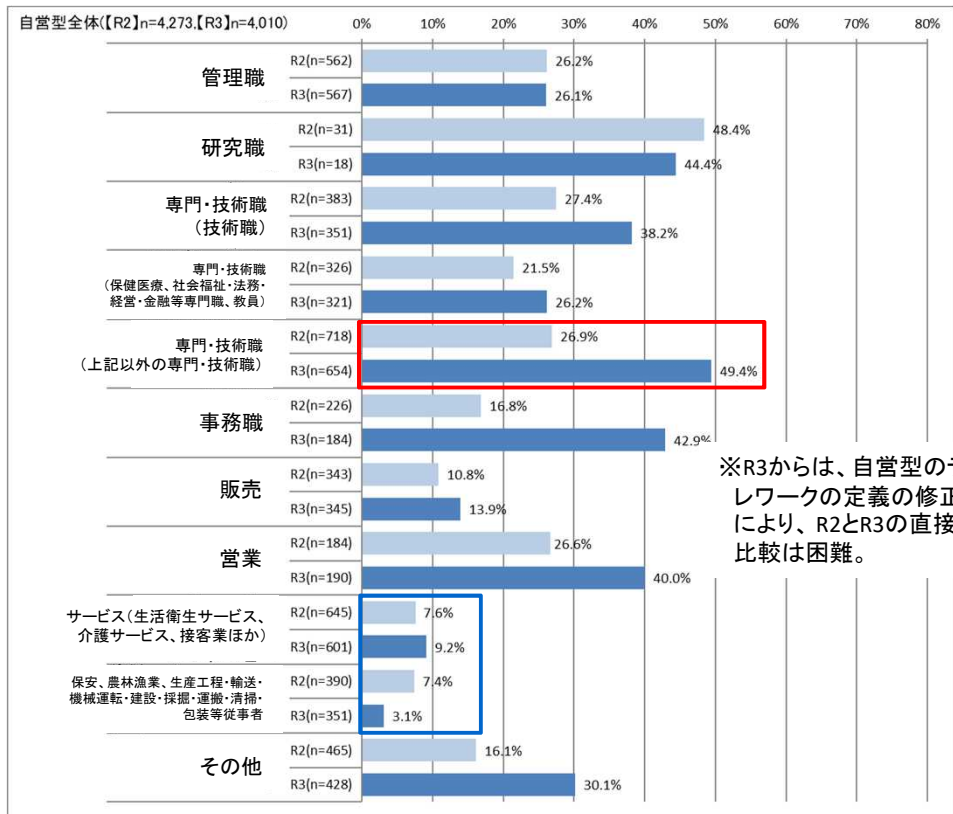
○職種別のテレワーカーの割合は、雇用型就業者では、「研究職」の64.1%、「営業」の51.6%、「管理職」の51.1%、「専門・技術職（技術職）」の49.8%が相対的に高い。また、「営業」は前年度から約12ポイント上昇で最も高い伸びを示した。一方、「サービス」「販売」「保安、農林漁業、生産工程・輸送・機械運転・建設・採掘・運搬・清掃・包装等従事者」は10%未満と低く、「販売」「保安、農林漁業、生産工程・輸送・機械運転・建設・採掘・運搬・清掃・包装等従事者」は前年度から減少。

○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】



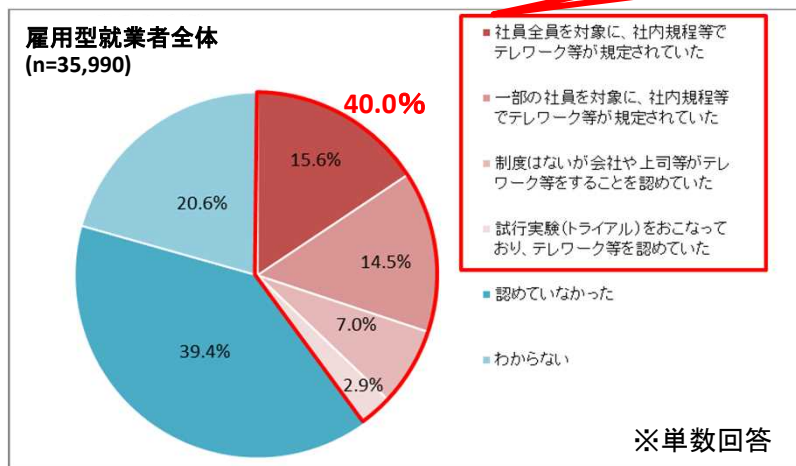
## 2-4. 勤務先のテレワーク制度等の導入割合

【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

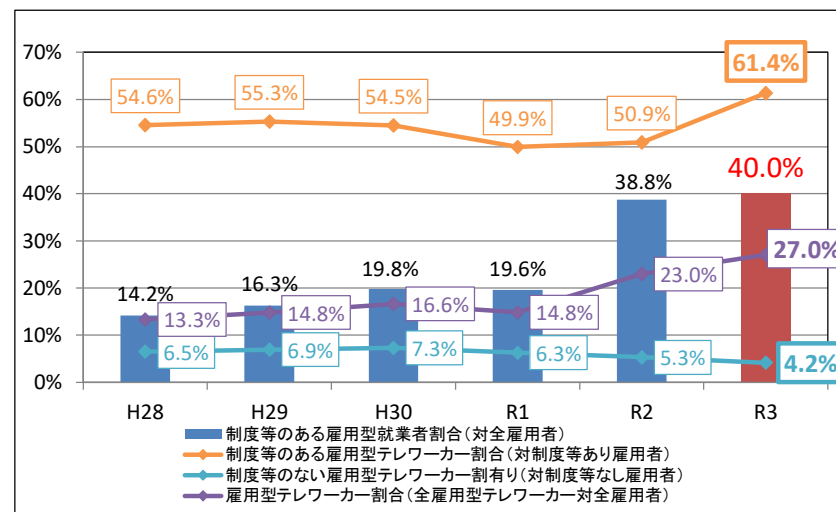
- 雇用型就業者において、勤務先に「テレワーク制度等が導入されている」と回答した人の割合は前年度から約1ポイント上昇して40.0%。そのうち、テレワークを実施したことがあると回答した人の割合は、前年度から約10ポイント上昇して61.4%。
- 一方、「制度等が導入されていない」と回答した人のうち、テレワークを実施したことがあると回答した人の割合は4.2%であり、「制度等が導入されている」と回答した方が、テレワーカーの割合が圧倒的に高い傾向にある。

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

## 2-5. テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合

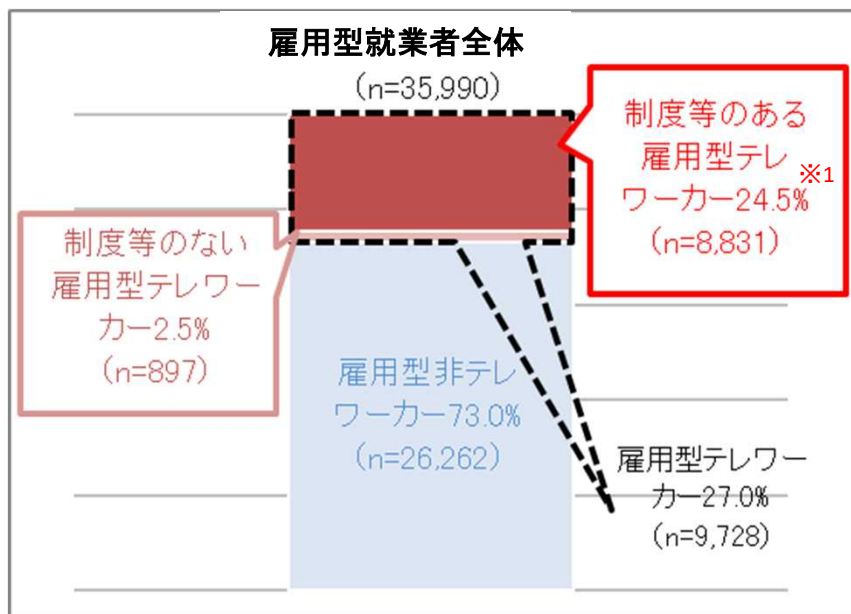
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

○「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】

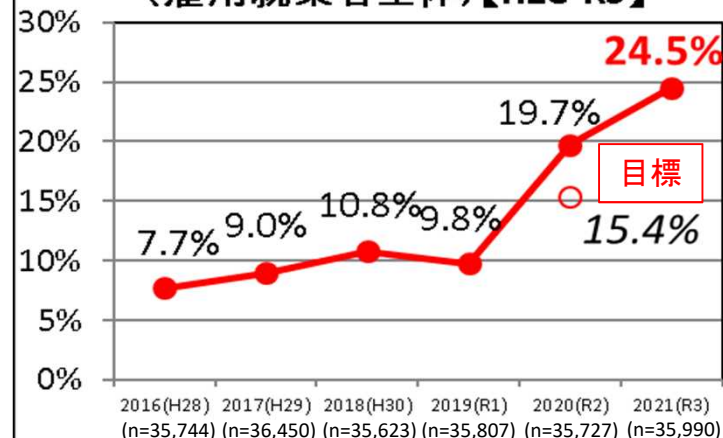


※1 計算方法

[制度等あり雇用型テレワーカー8,831÷雇用型計35,990]×100

※単数回答

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】



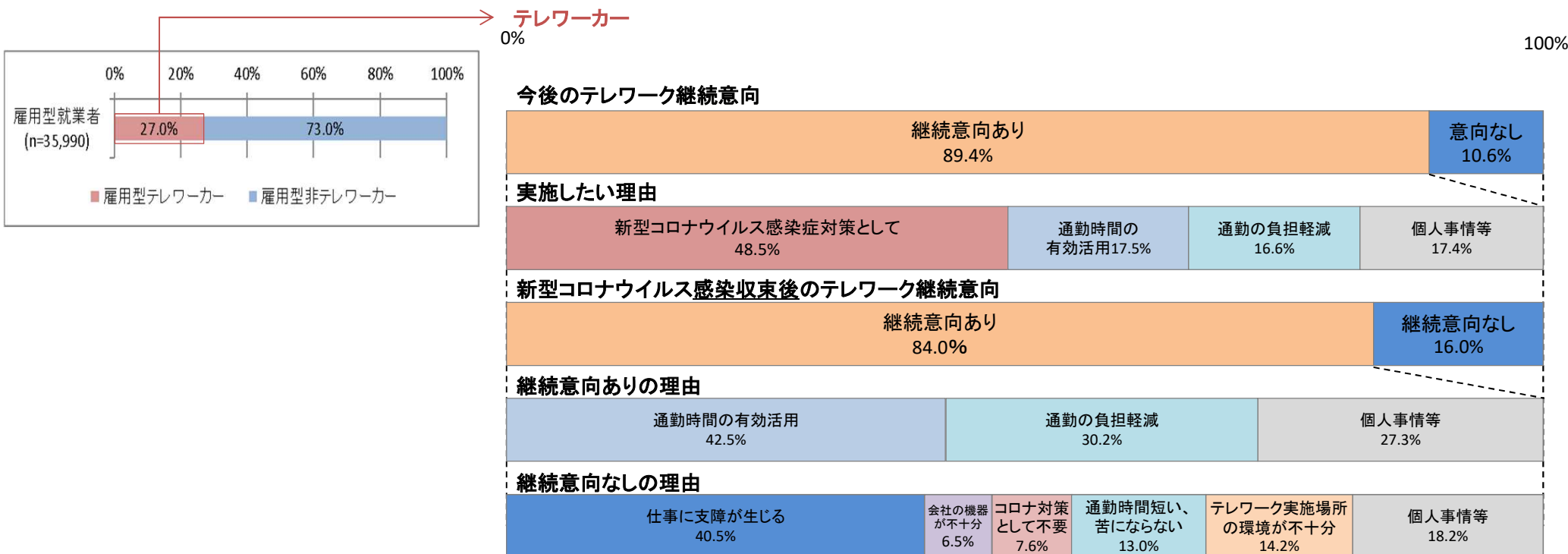
2016(H28) 2017(H29) 2018(H30) 2019(R1) 2020(R2) 2021(R3)  
(n=35,744) (n=36,450) (n=35,623) (n=35,807) (n=35,727) (n=35,990)

「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) KPI 目標 2020年:15.4%

## 2-6. 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]

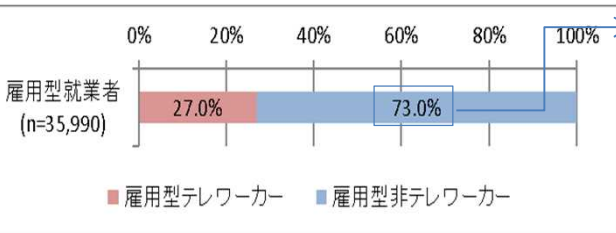
- 約89%がテレワークの継続意向がある。その理由は、「新型コロナウイルス感染症対策として」が約49%で最大。
- 新型コロナウイルス感染収束後の継続意向は約84%であり、理由は、「通勤時間の有効活用」が約43%、「通勤の負担軽減」が約30%となっている一方、継続意向なしは約16%、理由は、「仕事に支障が生じる」が約41%で最大。



## 2-7. 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。



非テレワーカー

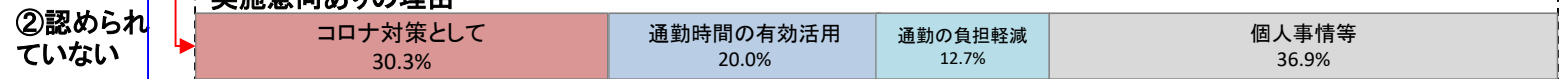
テレワークを実施していない理由



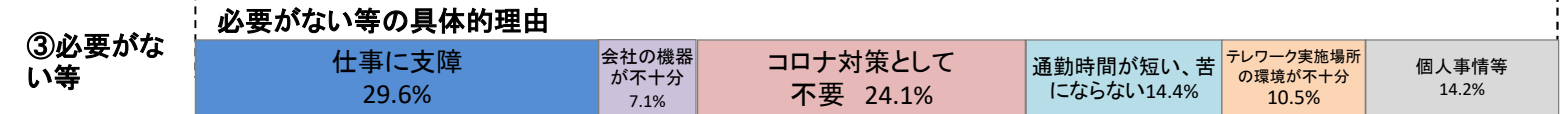
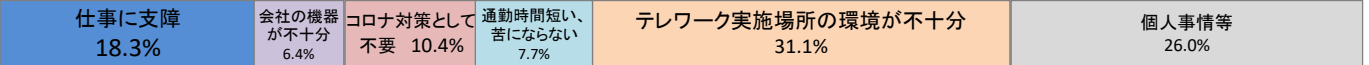
※1 これまでテレワークを実施していない理由として「仕事内容がテレワークになじまず、テレワークを実施できないため」と回答した人、及び、これまでテレワークを実施していない理由として上記理由を回答せず、「テレワークを実施したいとは思わない、または、実施する必要がない」と回答し、その具体的な理由として「テレワークができない仕事内容のため」等、「仕事内容がテレワークになじまない」と同等の回答と判断される回答をした人。後者の人は、「仕事内容がテレワークになじまない理由」について回答していないため、同理由の集計結果には含まれていない。



今後のテレワーク実施意向(テレワークを認められたら)



実施意向なしの理由



※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は思わない、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

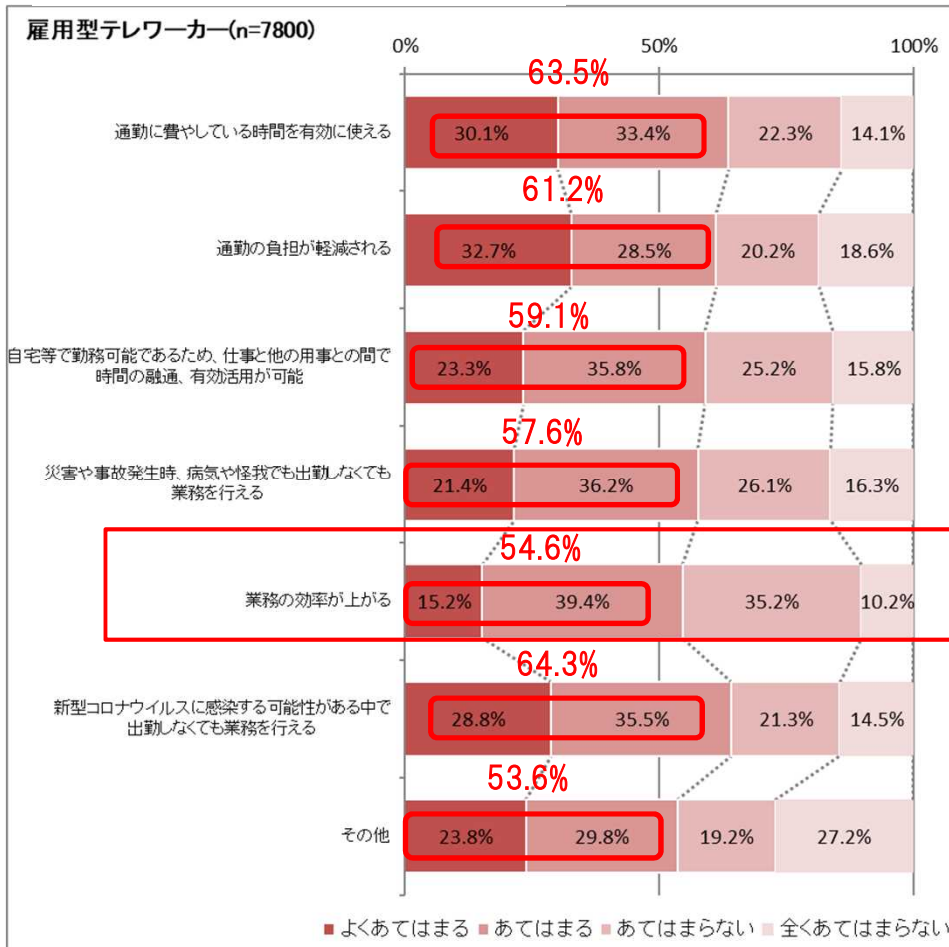
## 2-8. テレワーク実施前後に感じたテレワークのよい点

【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]

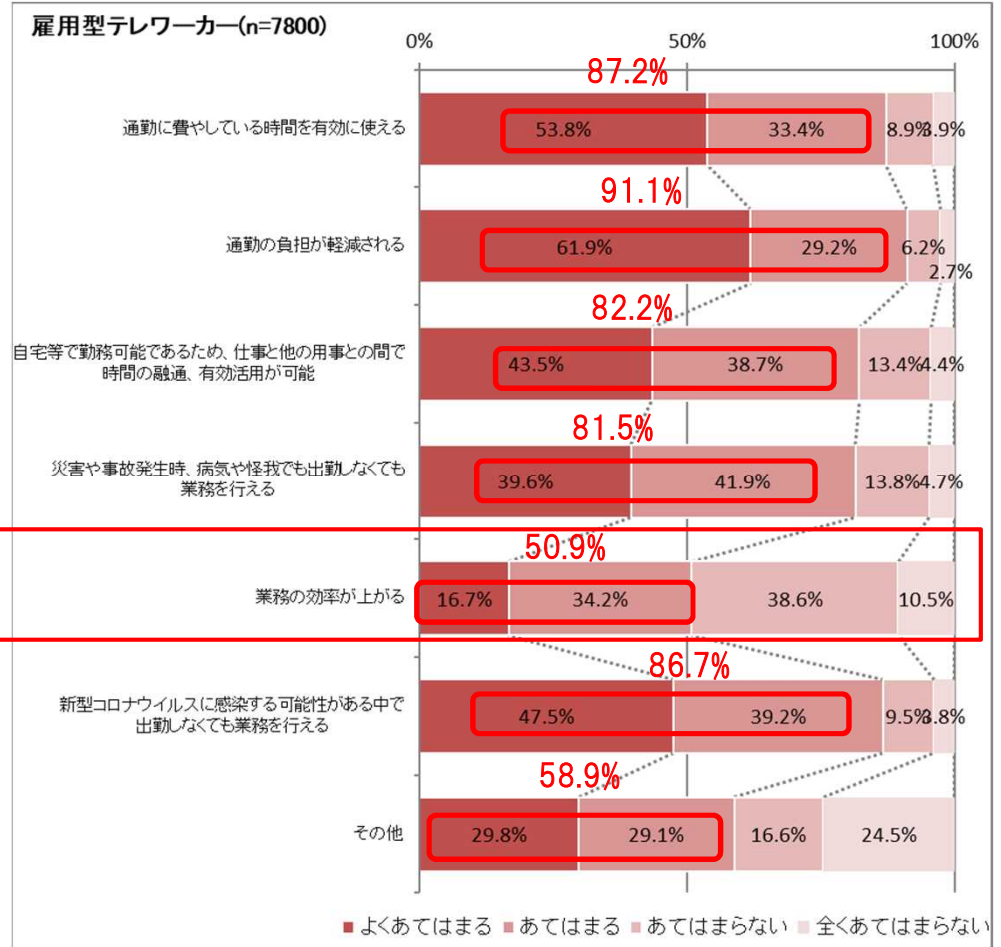
○テレワークのよい点として「よくあてはまる」または「あてはまる」の割合は、テレワーク実施前は「その他」を除く各項目で約55～65%、実施後はほとんどの項目で約80～90%へ、20ポイント超増加している。

○「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



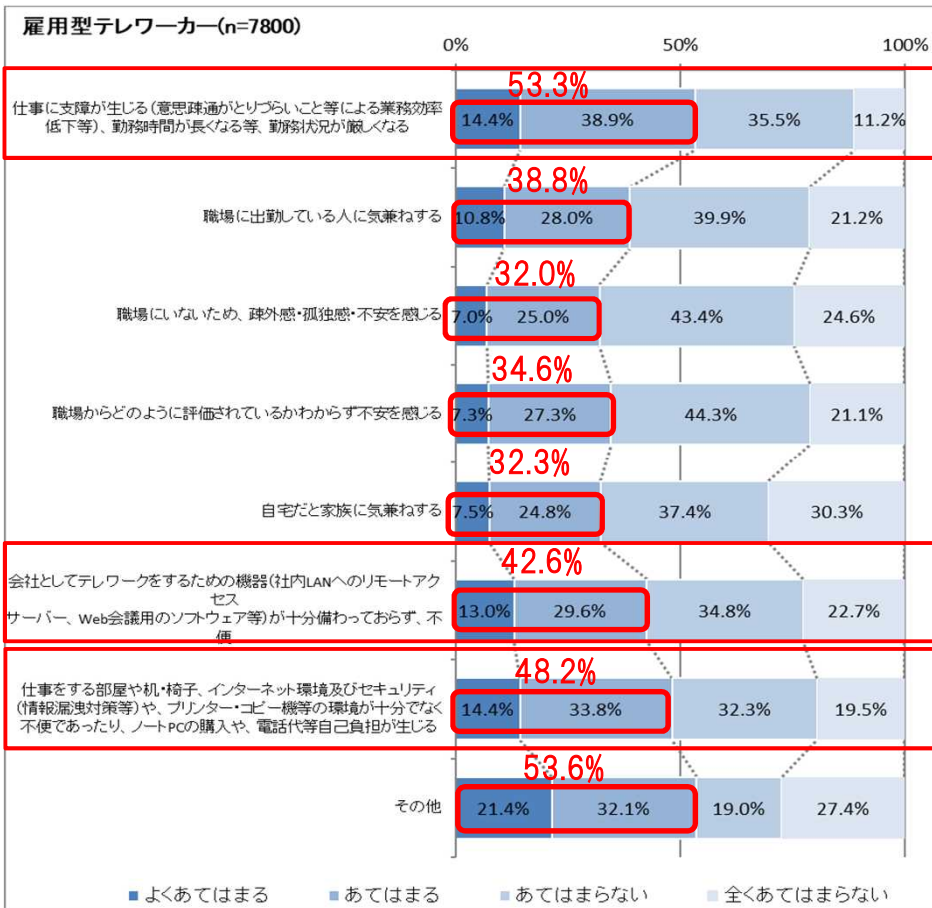


# 2-9. テレワーク実施前後に感じたテレワークの悪かった点

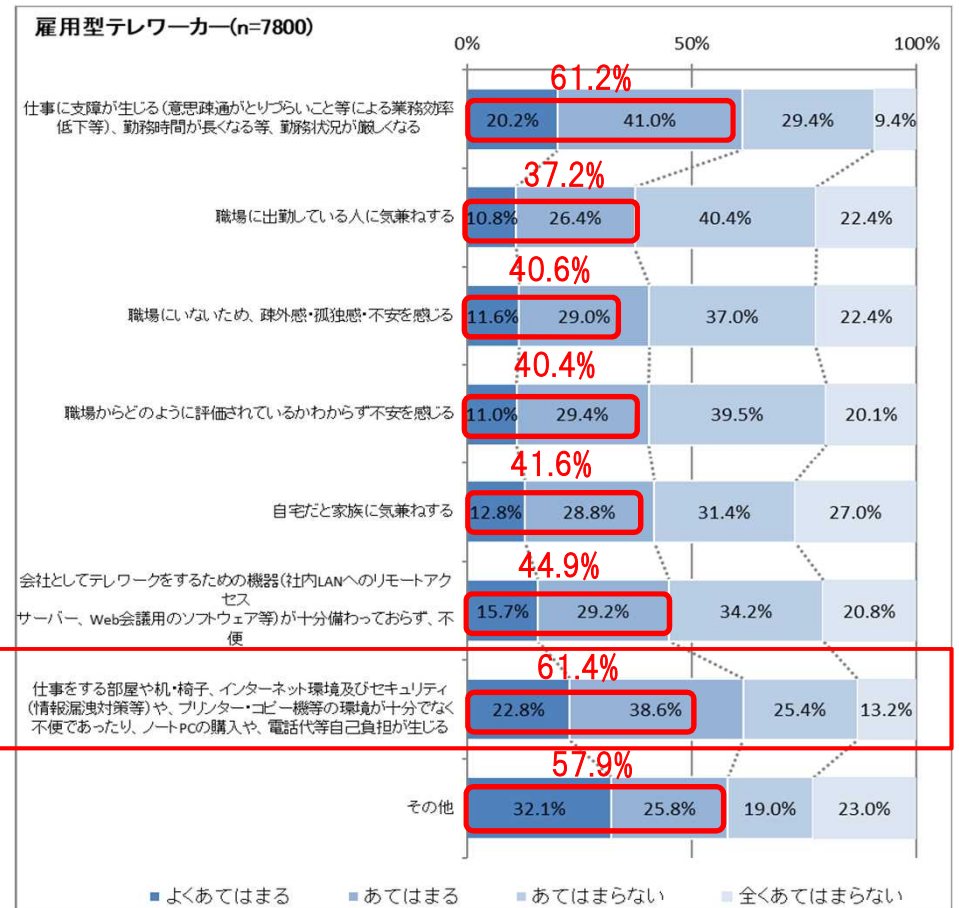
【設問対象者】雇用型テレワーカー（第2段階調査回答者）[n=7,800]

- 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



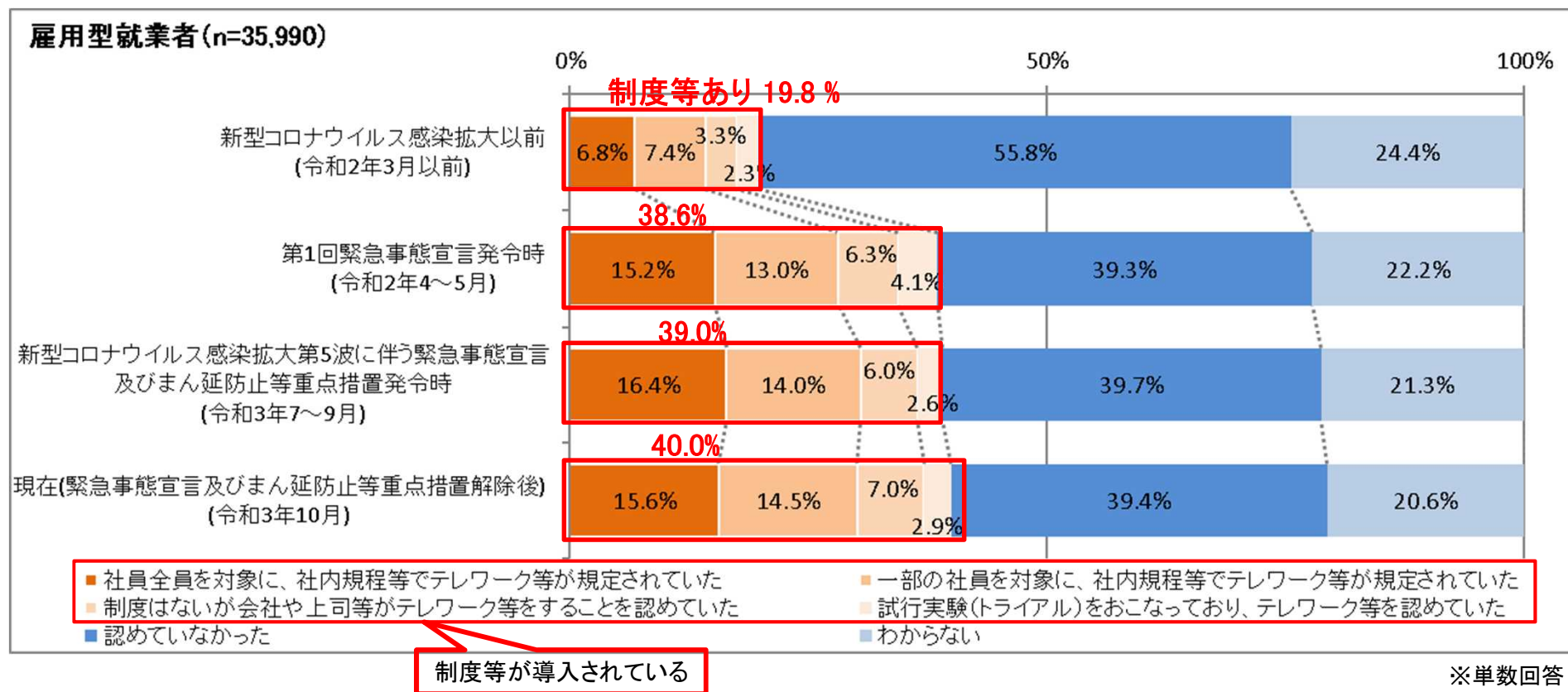
### 3. 【調査結果】新型コロナウイルス感染拡大に伴う テレワーク実施状況

# 3-1. 勤務先におけるテレワーク制度導入状況の変化

【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

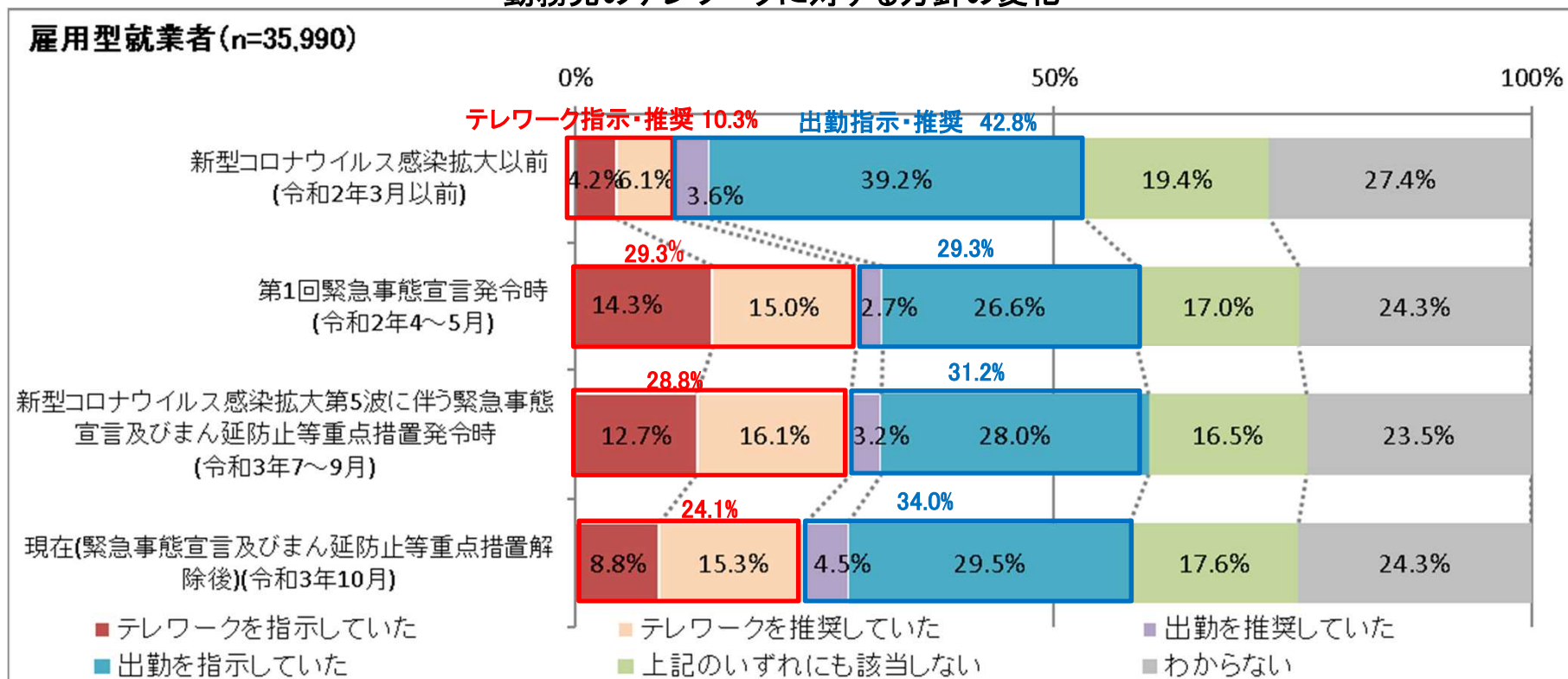


## 3-2. 勤務先におけるテレワークに対する方針の変化

【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



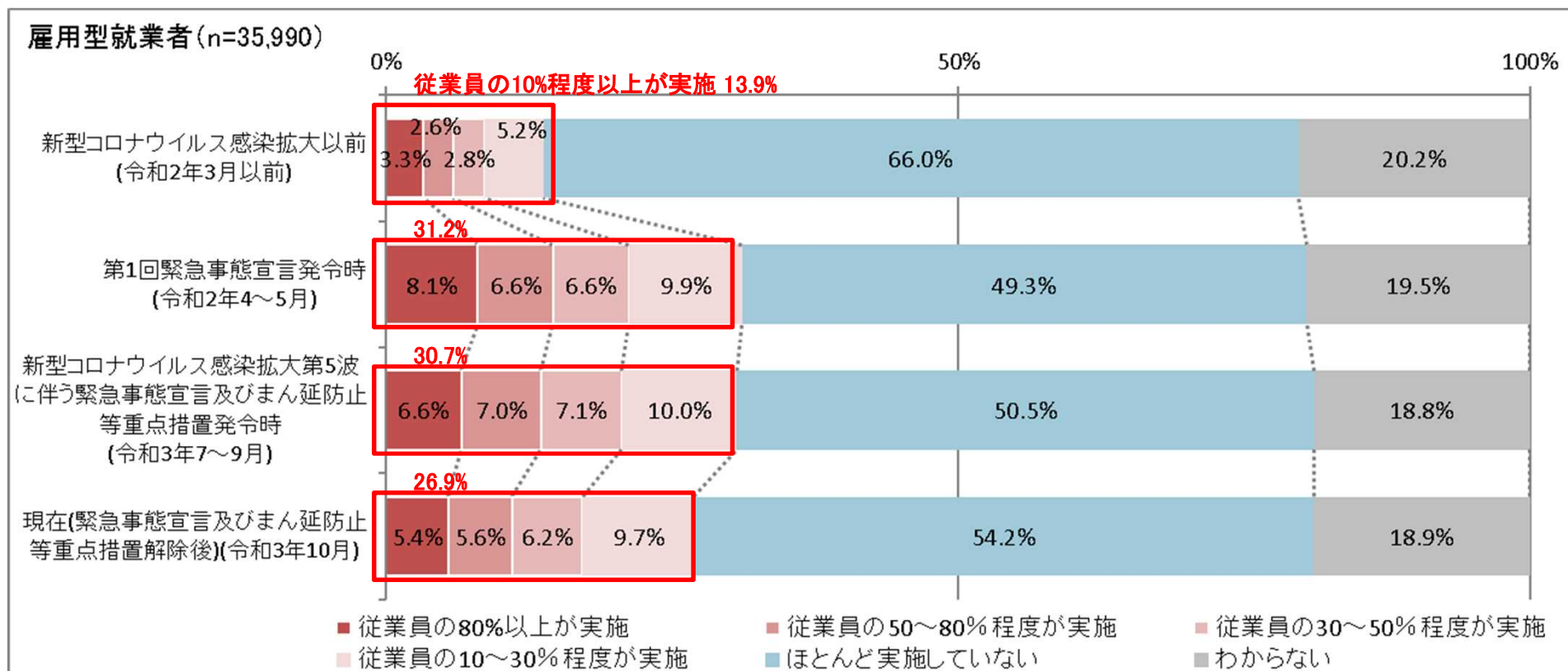
※単数回答

### 3-3. 勤務先におけるテレワーク実施状況の変化

【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

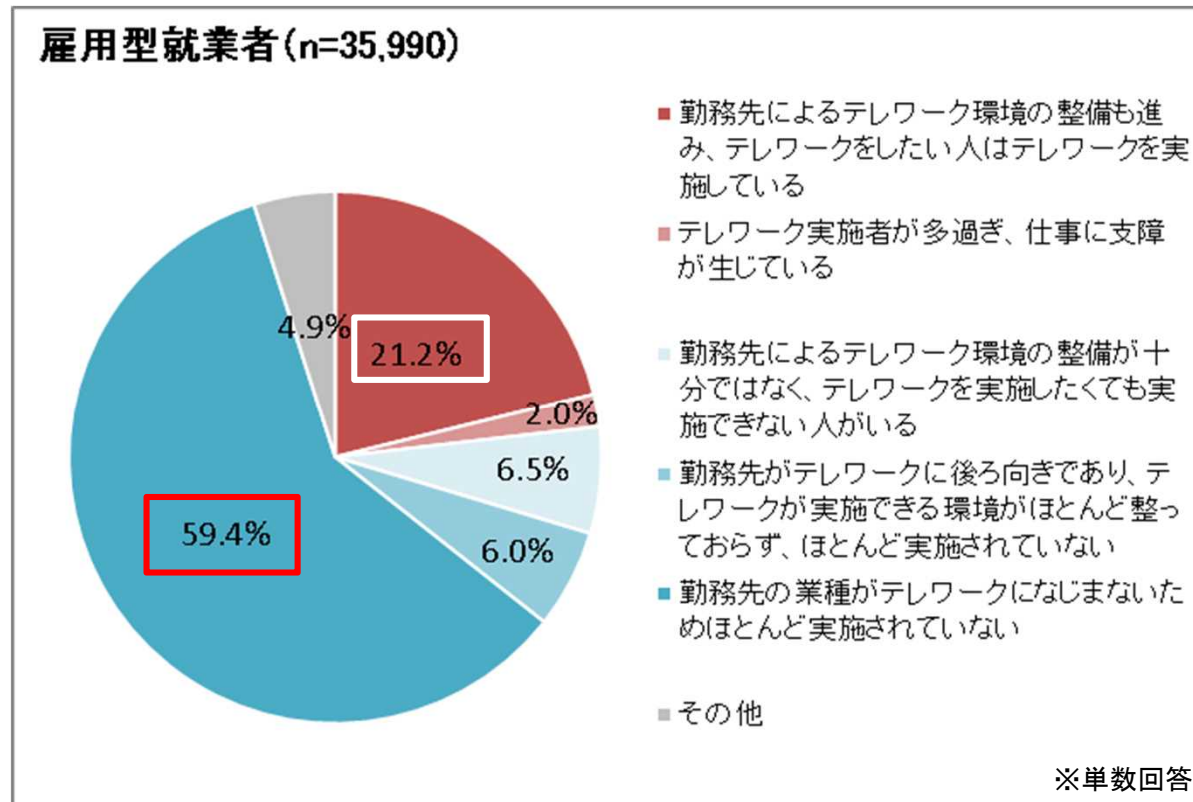
※単数回答

### 3-4. 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

【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。

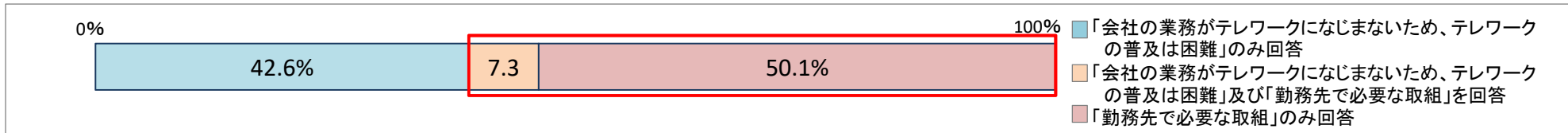
勤務先における現在(令和3年10月時点)のテレワーク環境及び実施水準



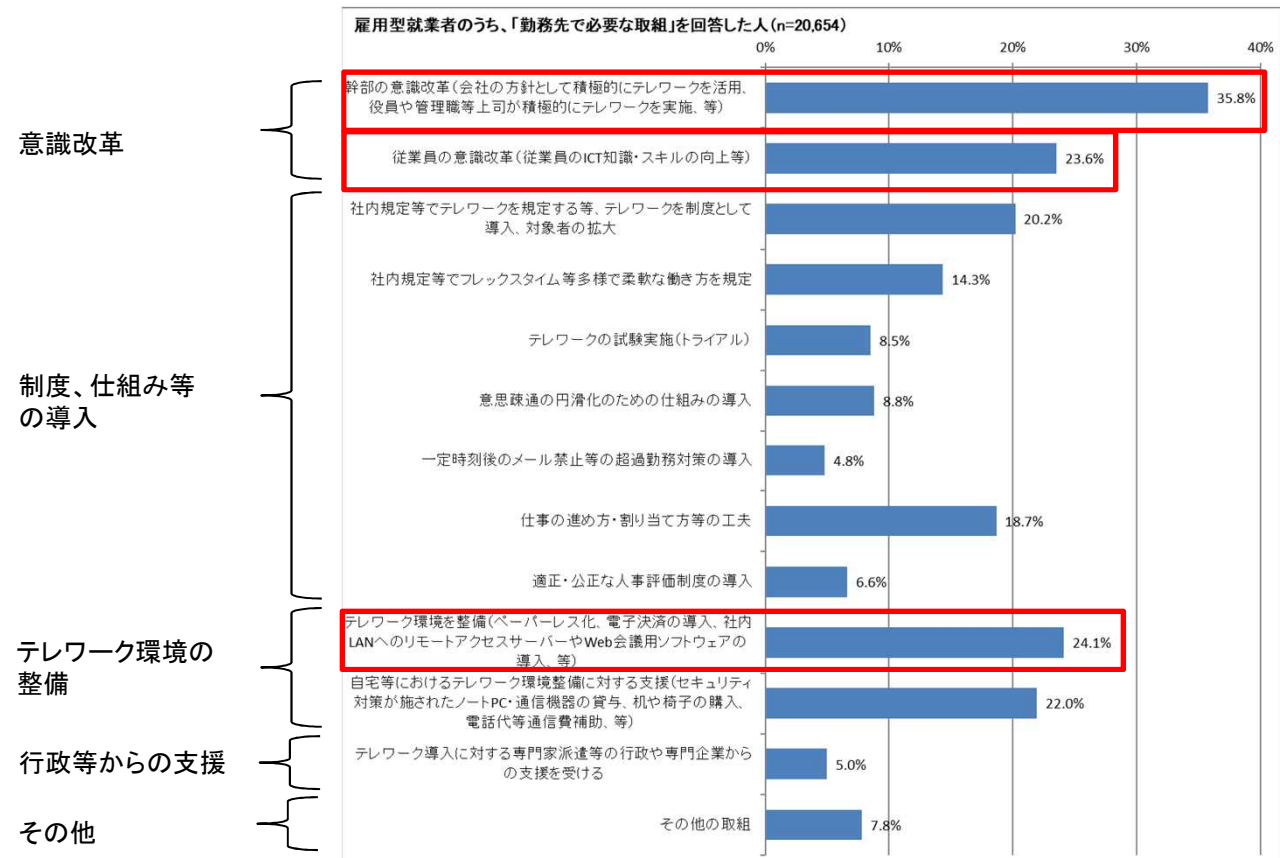
# 3-5. テレワーク普及のために勤務先で必要な取組

【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)

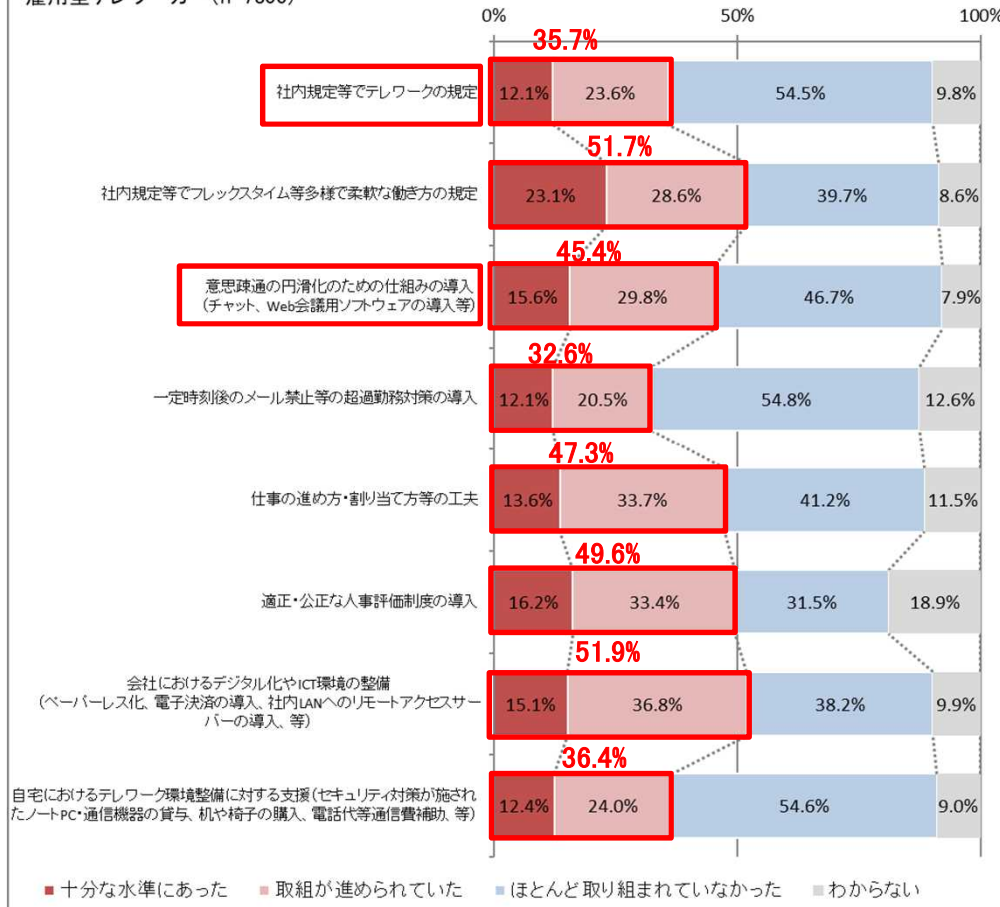
# 3-6. 勤務先のテレワーク環境の整備状況(雇用型テレワーカー)

【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、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)

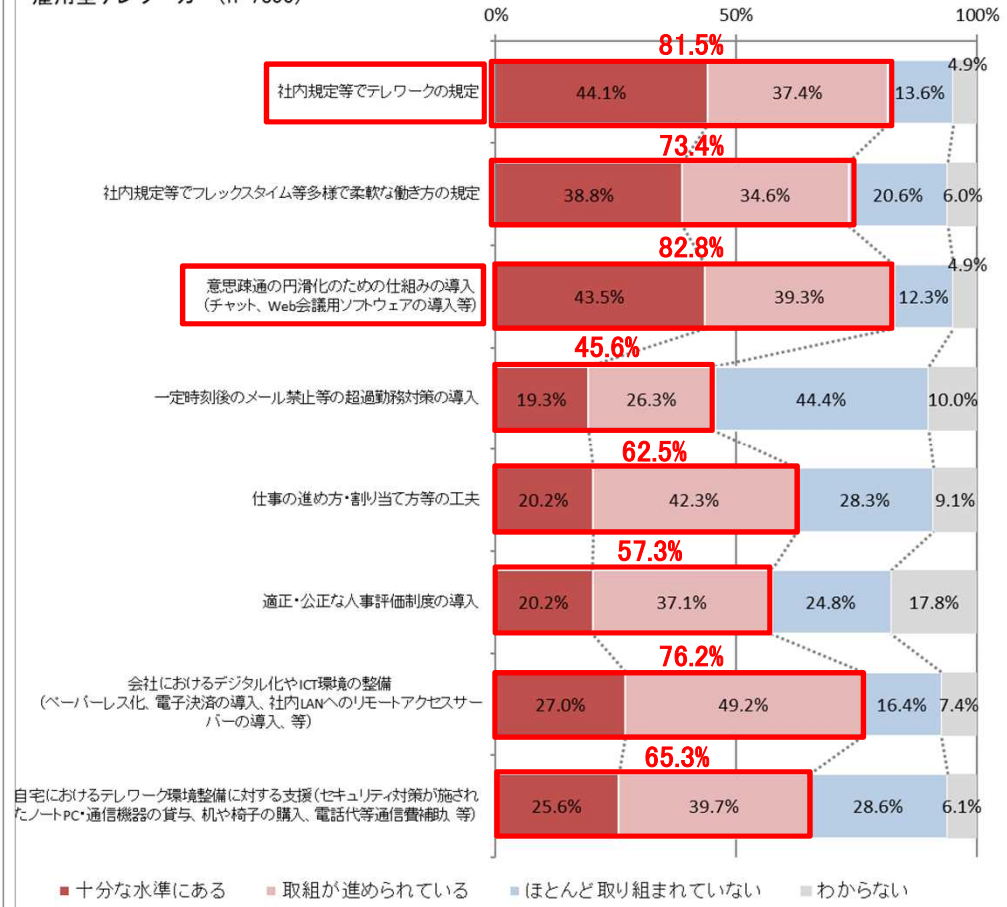
雇用型テレワーカー(n=7800)



※単数回答

現在(令和3年10月)

雇用型テレワーカー(n=7800)



※単数回答



## 4. 【調査結果】テレワーク実施場所の環境、利用意向

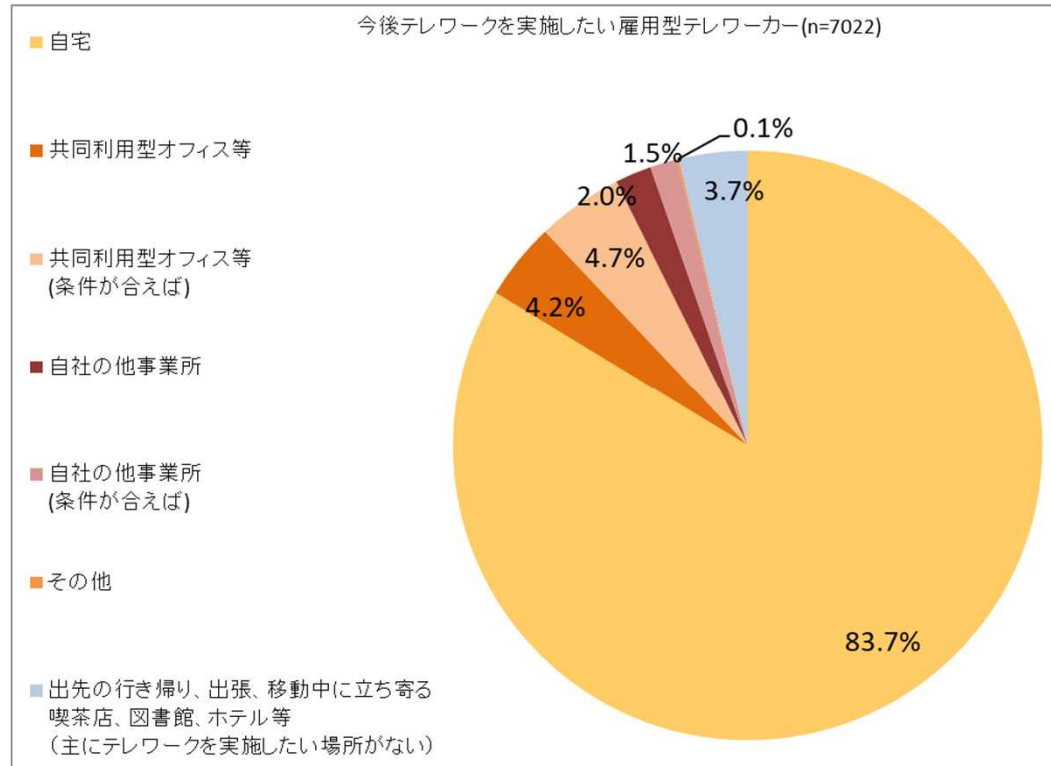
## 4-1. 主にテレワークを実施したい場所

【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ときに利用したい」が約40%と多い。

0%

共同利用型オフィス等の利用意向

利用意向あり 57.6%

100%

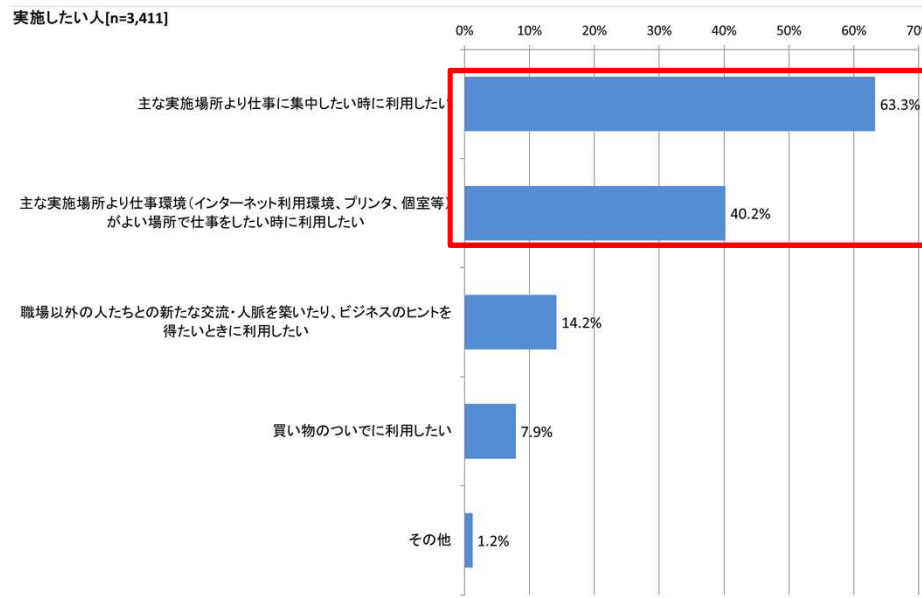
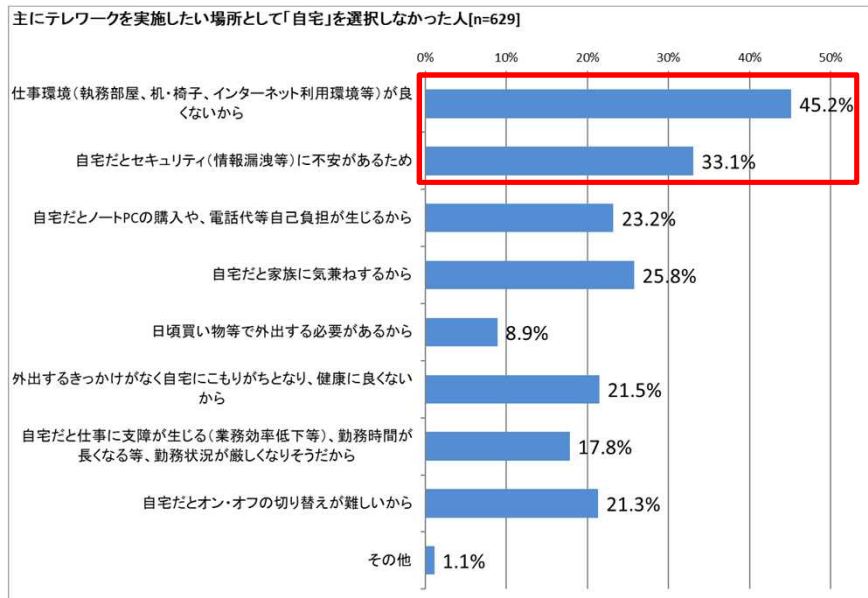
主な実施場所  
として9.0%

主な実施場所として以外の使い方  
48.6%

利用意向なし  
42.5%

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

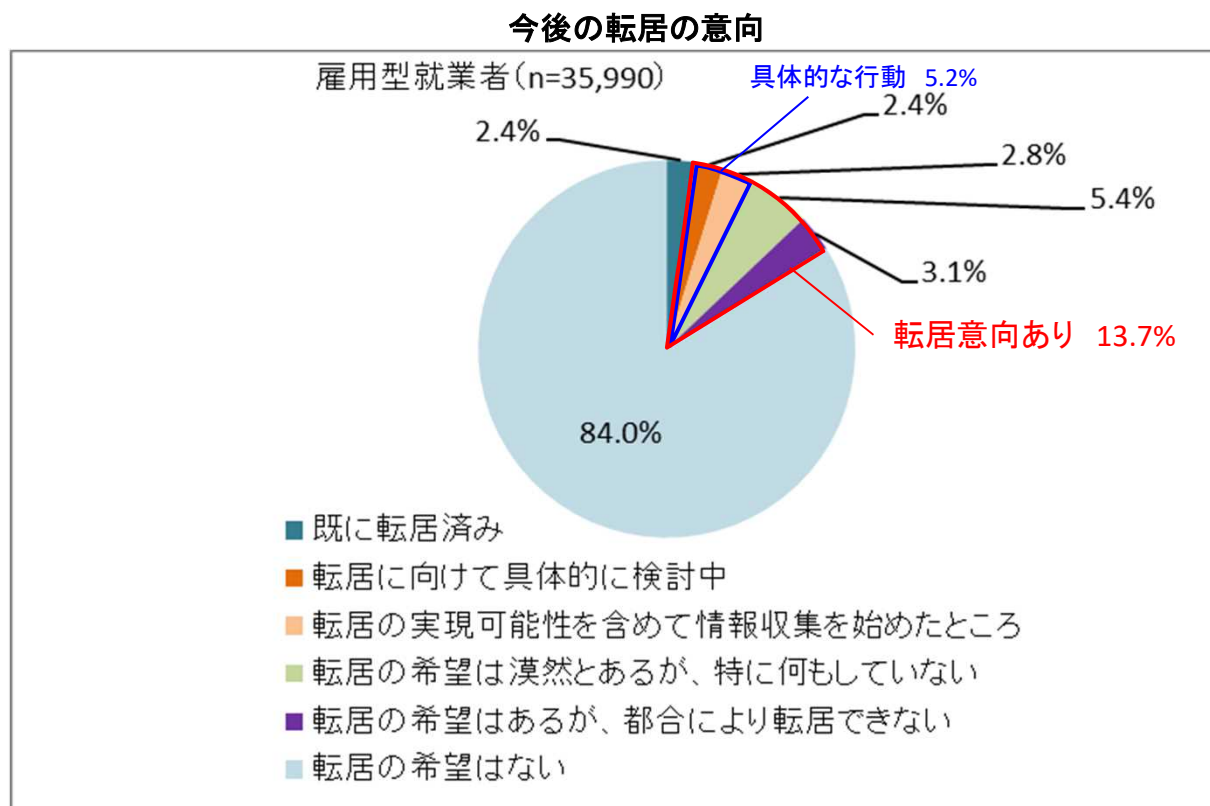
## 5. 【調査結果】新型コロナウイルス感染拡大に伴う 働き方、住まい方への影響

# 5-1. 転居の意向

【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

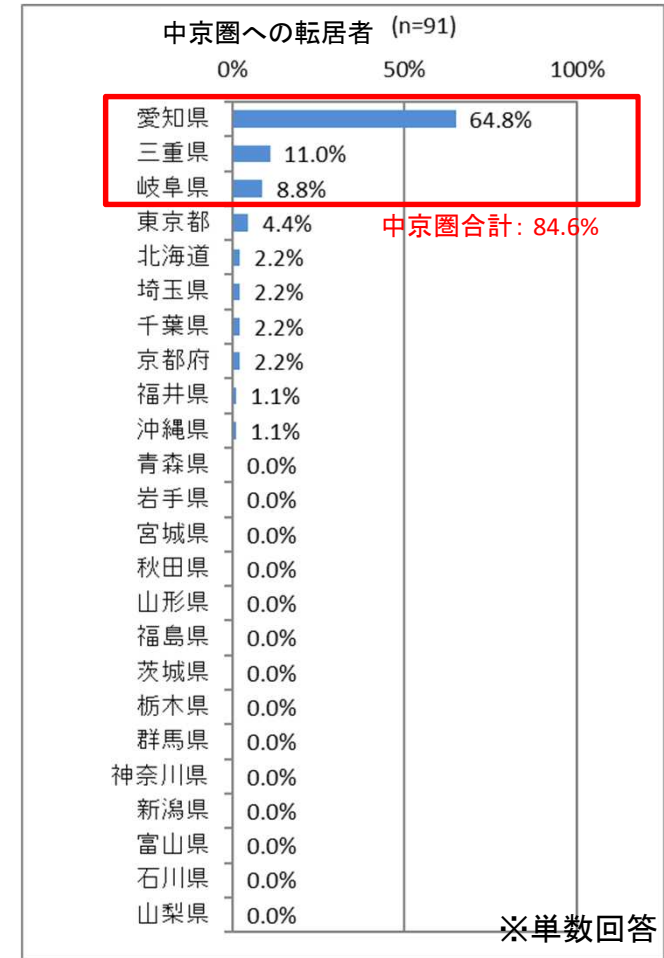
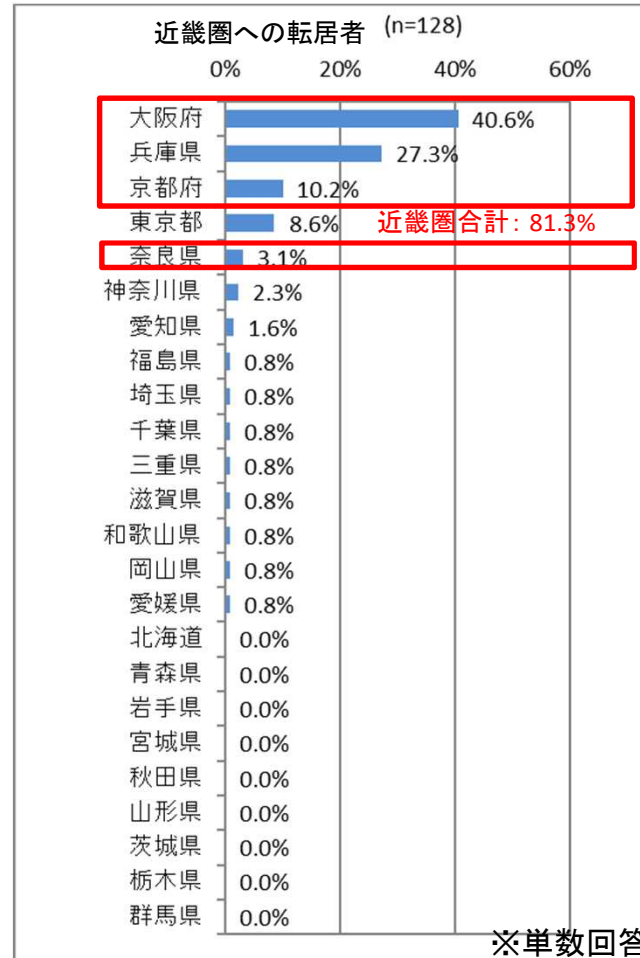
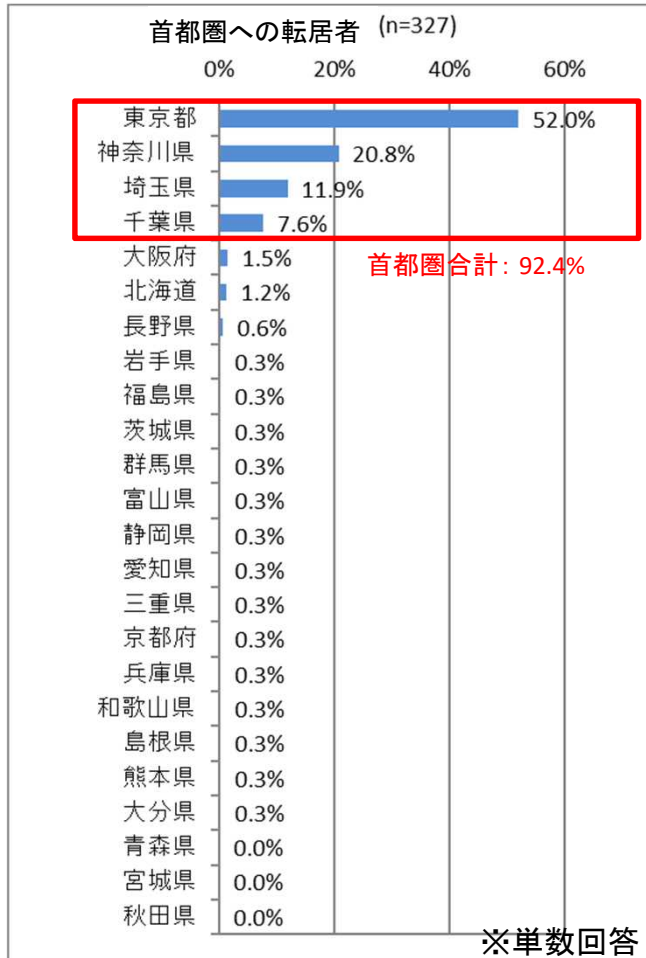


※単数回答

## 5-2. 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

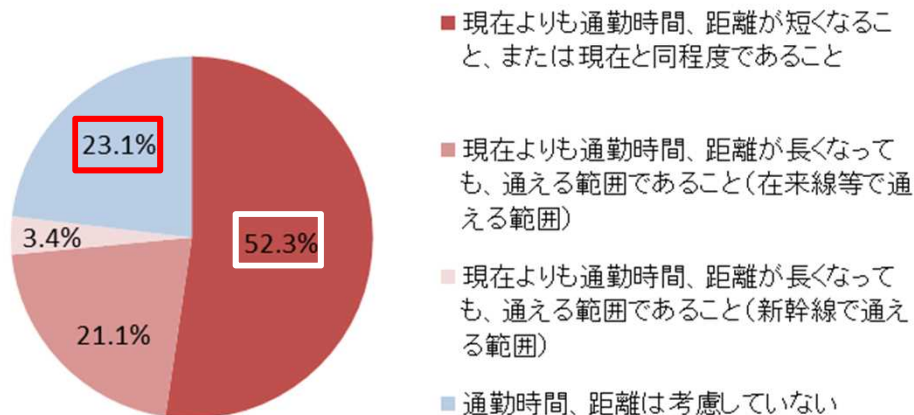
## 5-3. 転居先選択にあたっての勤務先への通勤距離・時間の考え方

【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)

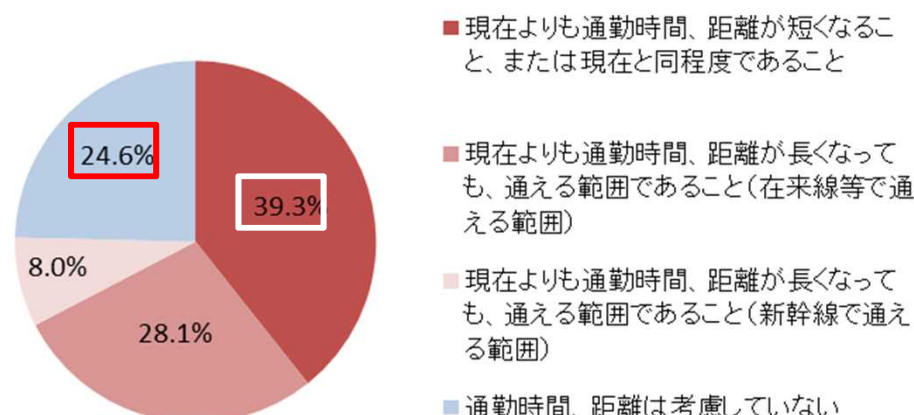
既に転居済み(n=856)



※単数回答

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)

転居意向あり(n=4,917)



※単数回答

## 5-4. 転居後の働き方

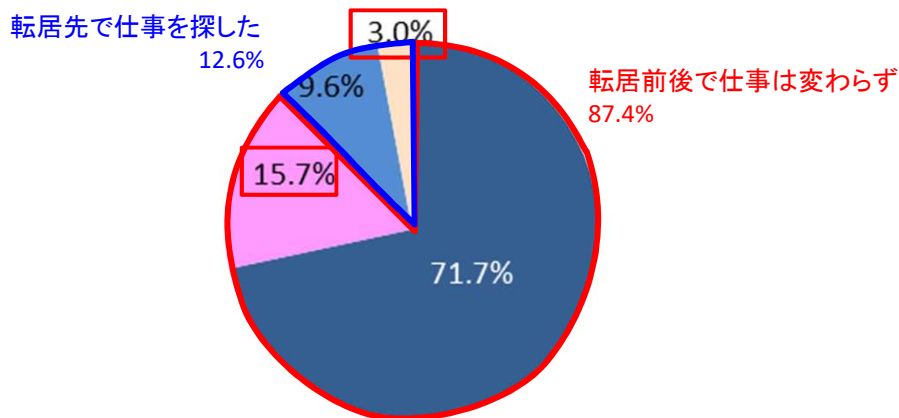
【設問対象者】雇用型就業者のうち、5-1で「既に転居済み」「転居に向けて具体的に検討中」「転居の実現可能性を含めて情報収集を始めたところ」「転居の希望は漠然とあるが、特に何もしていない」「転居の希望はあるが、都合により転居できない」と回答した人 [n=5,750]※

○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)

既に転居済み[n=833]

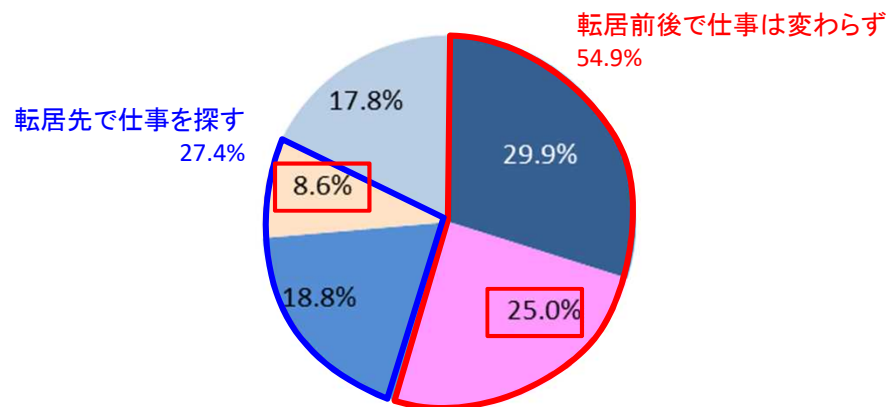


- 転居前後で仕事は変わらず、転居先から通勤
- 転居前後で仕事は変わらず、転居先でテレワーク中心の働き方
- 転居前の仕事を探して、転居先周辺で仕事を探した
- 転居前の仕事を探して、転居先でテレワーク可能な仕事を探した

※「転居済み」の非テレワーカーで、「転居前の仕事を探して、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

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

※単数回答



## 5-5. 転居した理由・転居を希望する理由

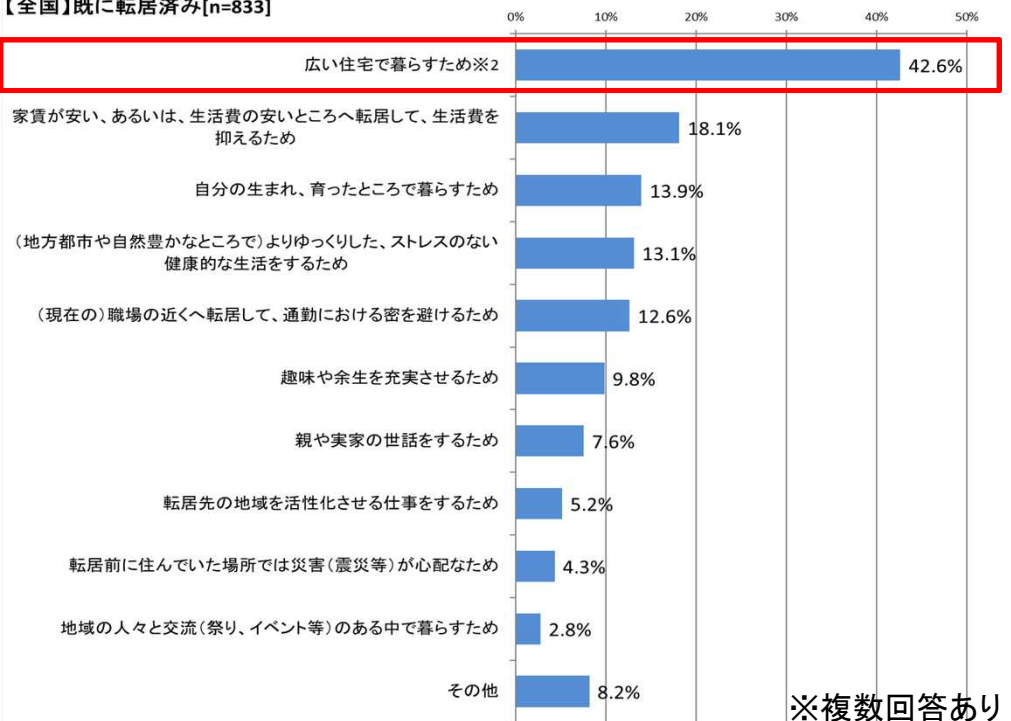
【設問対象者】雇成型就業者のうち、5-1で「既に転居済み」「転居に向けて具体的に検討中」「転居の実現可能性を含めて情報収集を始めたところ」「転居の希望は漠然とあるが、特に何もしていない」「転居の希望はあるが、都合により転居できない」と回答した人 [n=5,750](※1)

○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。

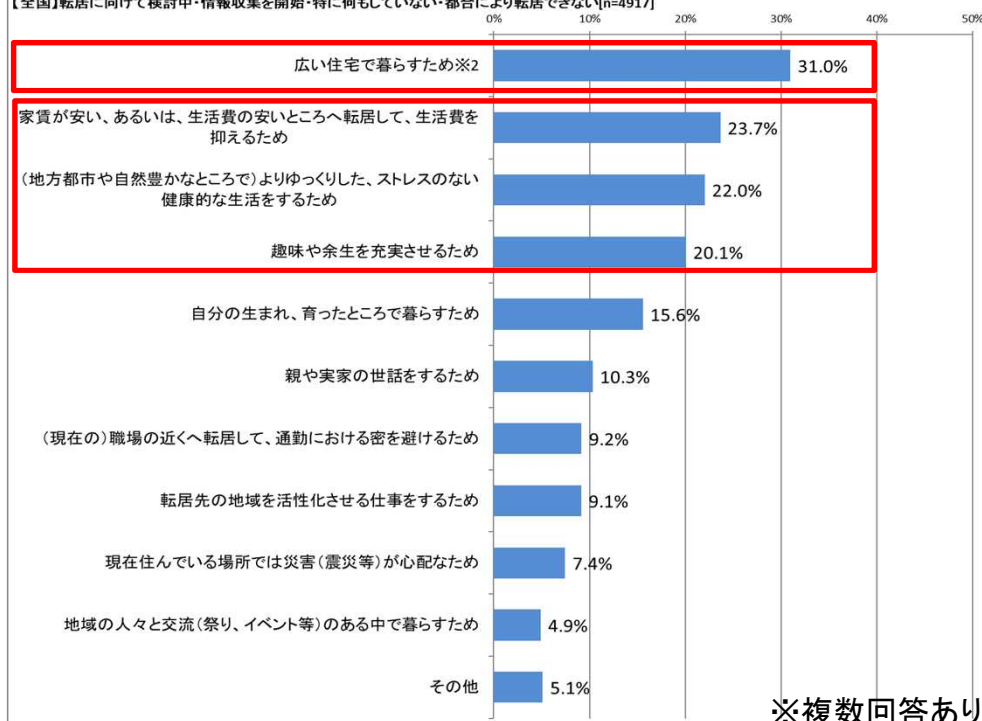
転居した理由(既に転居済み)

【全国】既に転居済み[n=833]



転居を希望する理由(転居意向あり)

【全国】転居に向けて検討中・情報収集を開始・特に何もしていない・都合により転居できない[n=4917]



※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)」

## 6. 【調査結果】職種別テレワークの実施実態分析

# 6-1. 職種とテレワーク実施状況の関係①

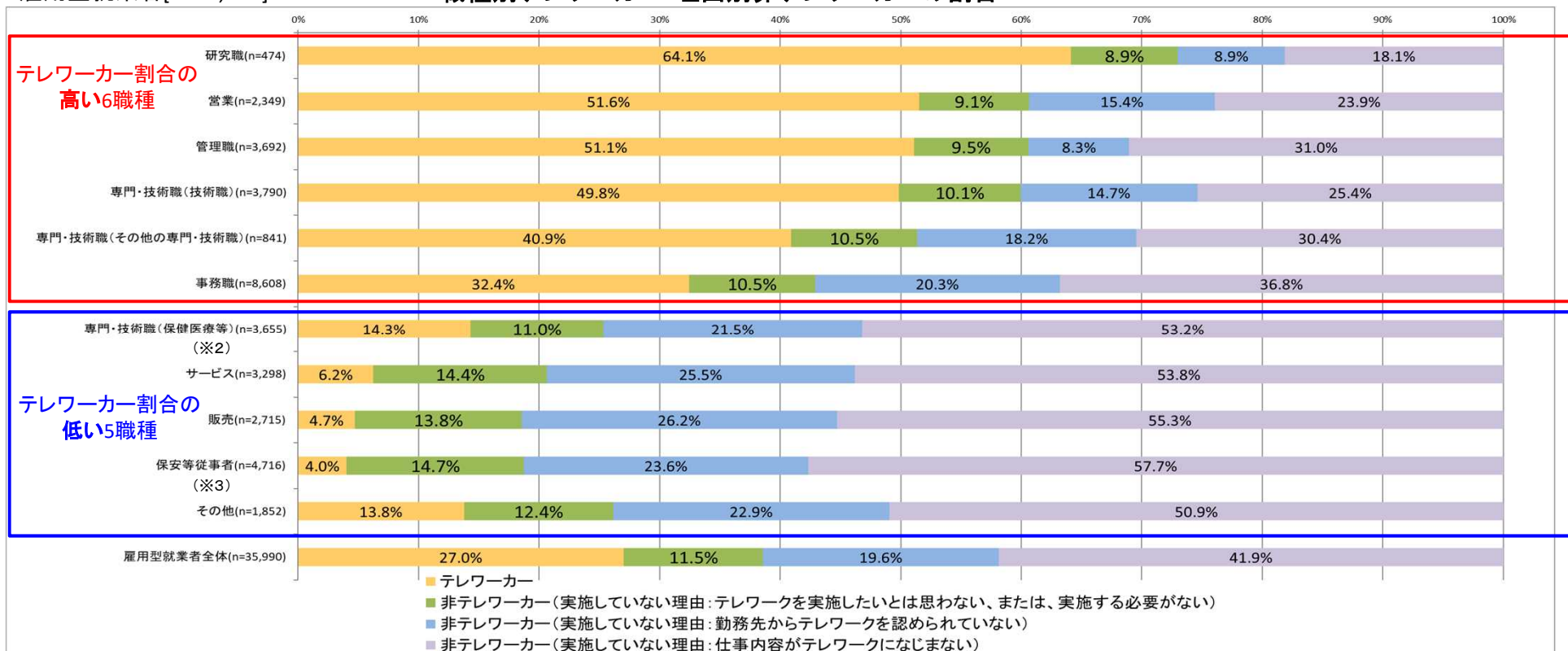
## (職種別雇用型テレワーカー・理由別非テレワーカー割合)

【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

## 6-2. 職種とテレワーク実施状況の関係②

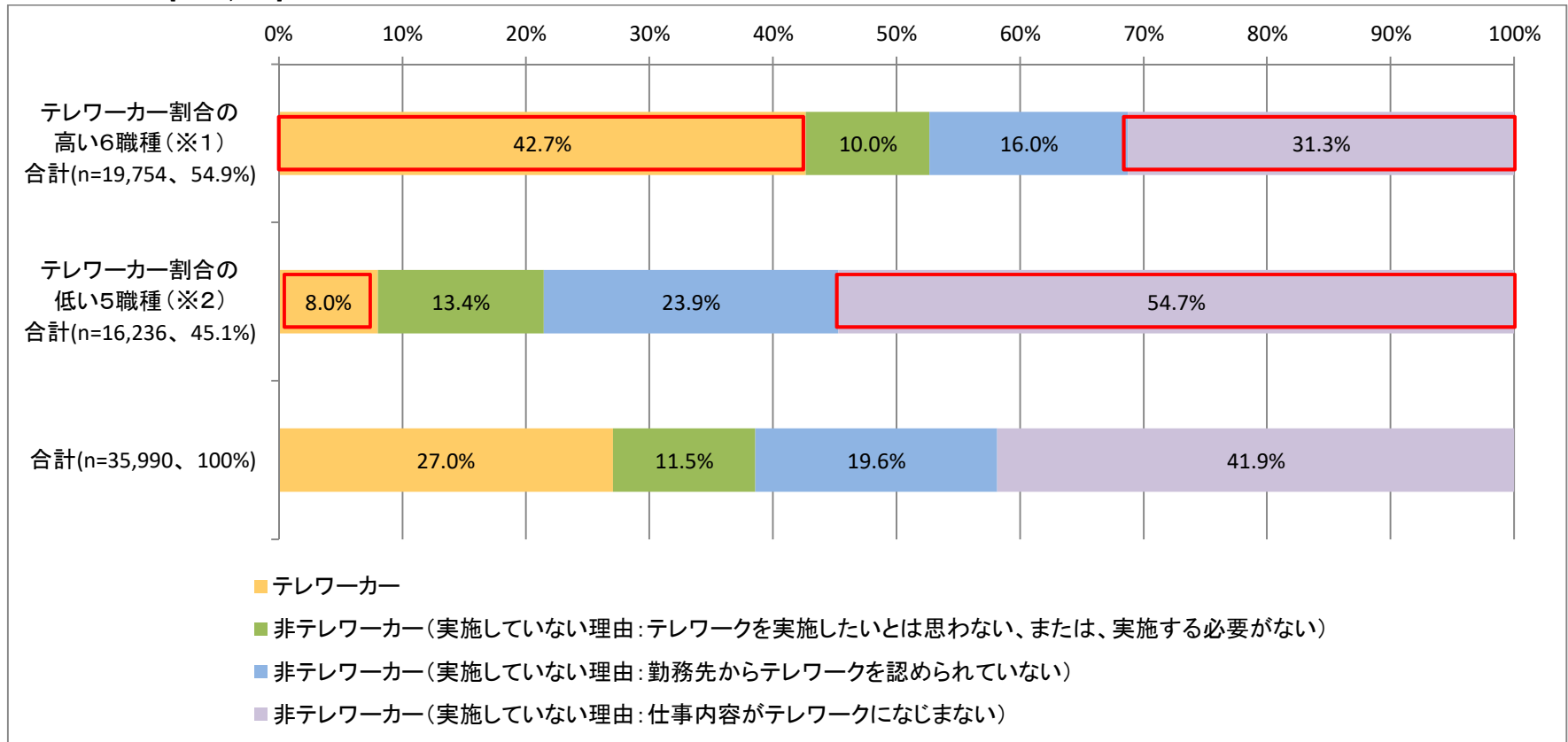
(テレワーカー割合の高い職種・低い職種別雇用型テレワーカー・理由別非テレワーカー割合)

【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

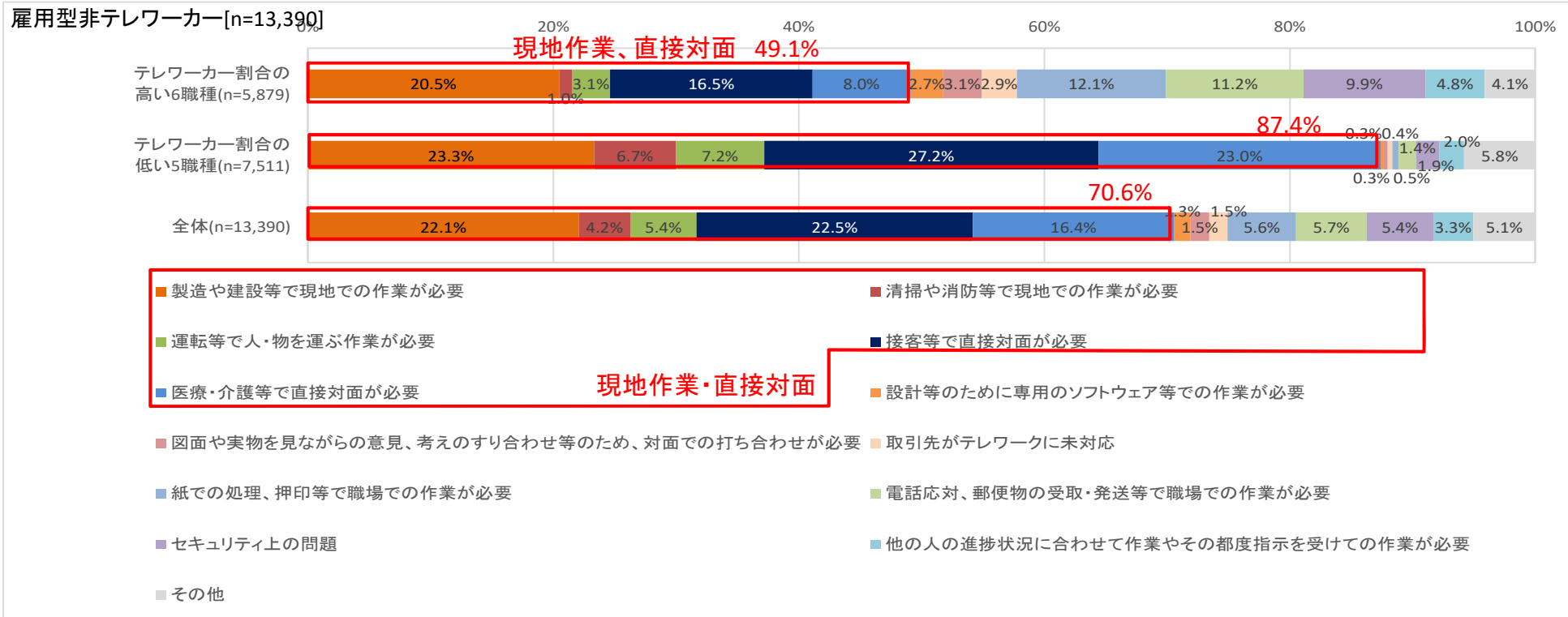
# 6-3. 職種と仕事内容の関係

(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%】<sup>36</sup>

【】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

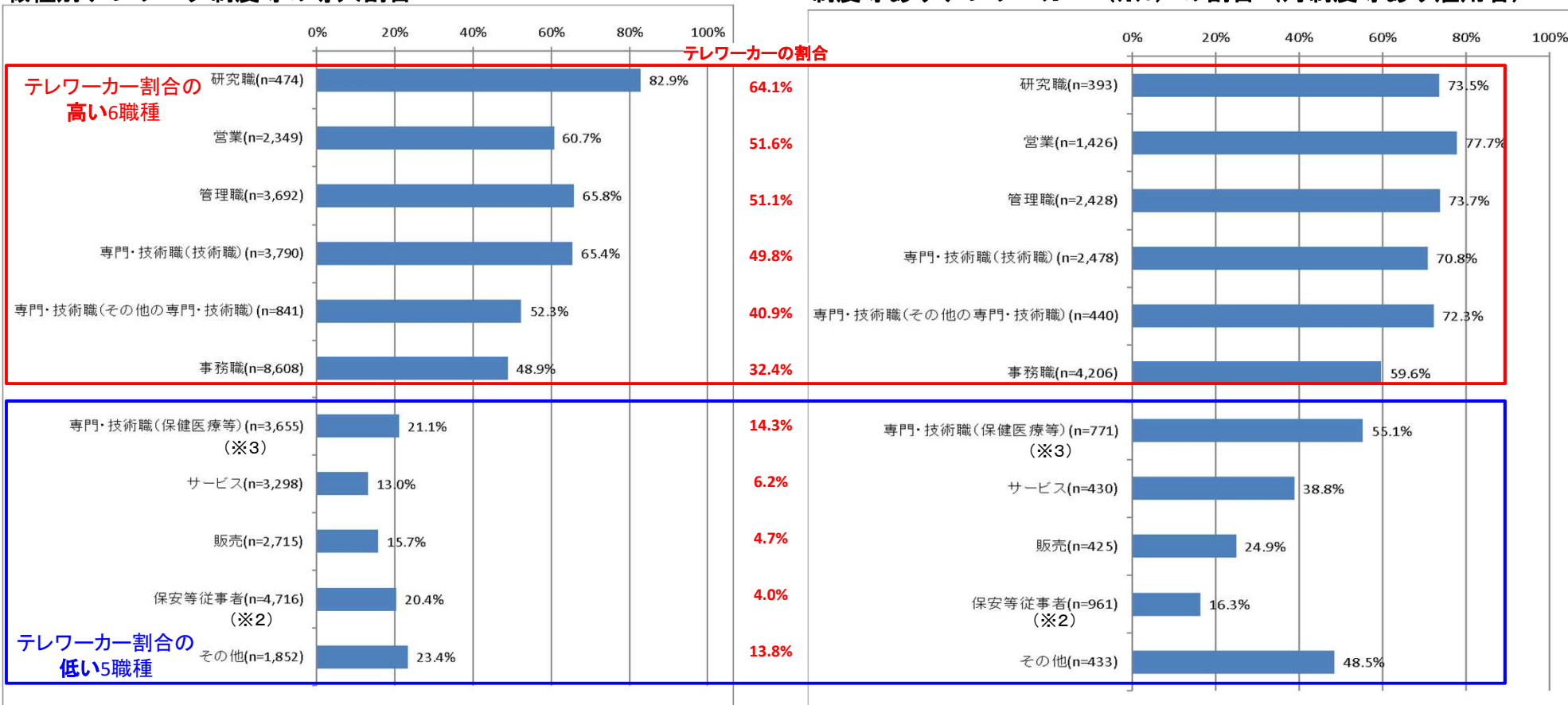
# 6-4. 職種とテレワーク制度等の導入状況及びテレワークの実施状況の関係

【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(※1)の割合も低い傾向にあり、特に、保安等従事者(※2)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(※1)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

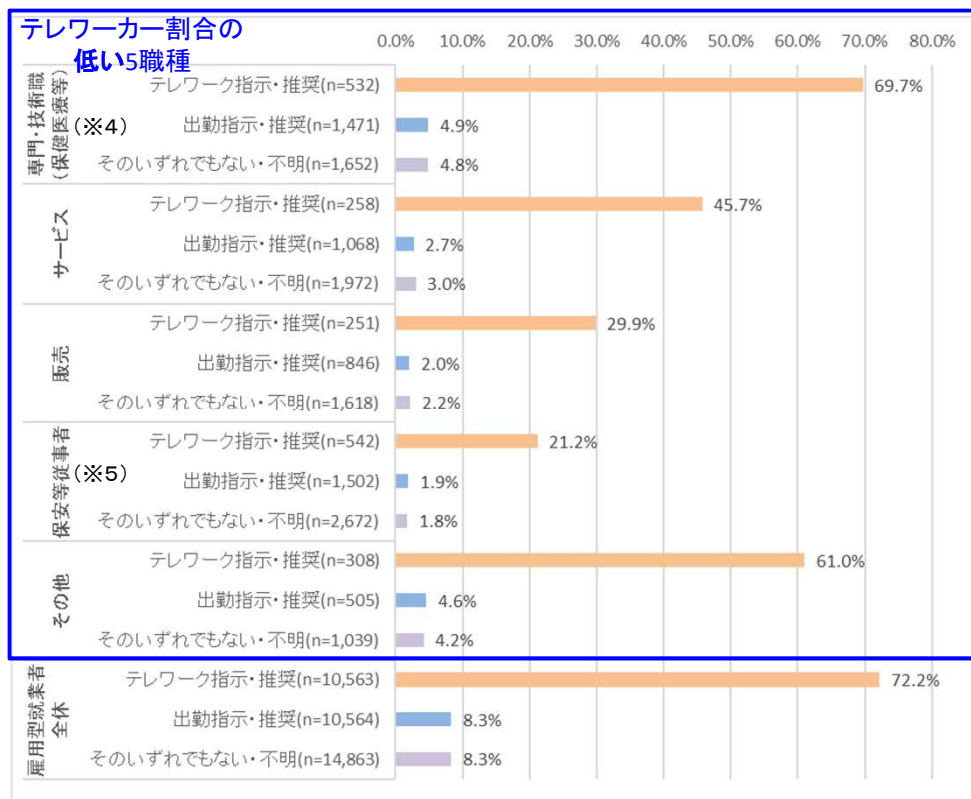
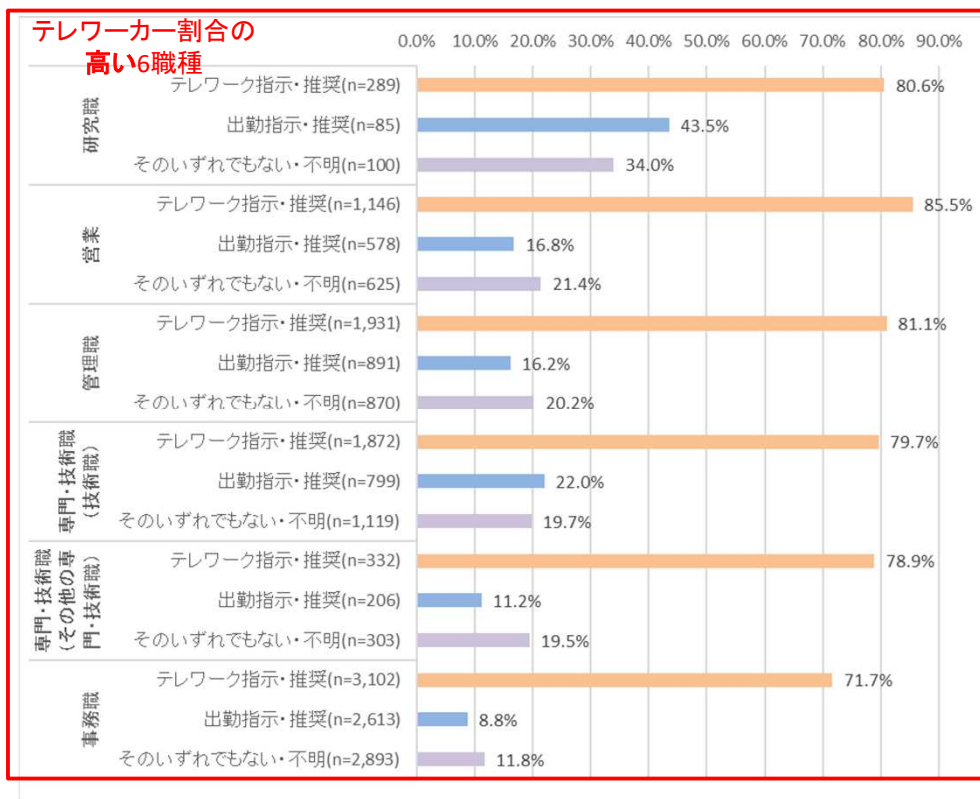
(※3)専門・技術職(保健医療、社会福祉・法務・経営・金融等専門職、教員)

# 6-5. 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)

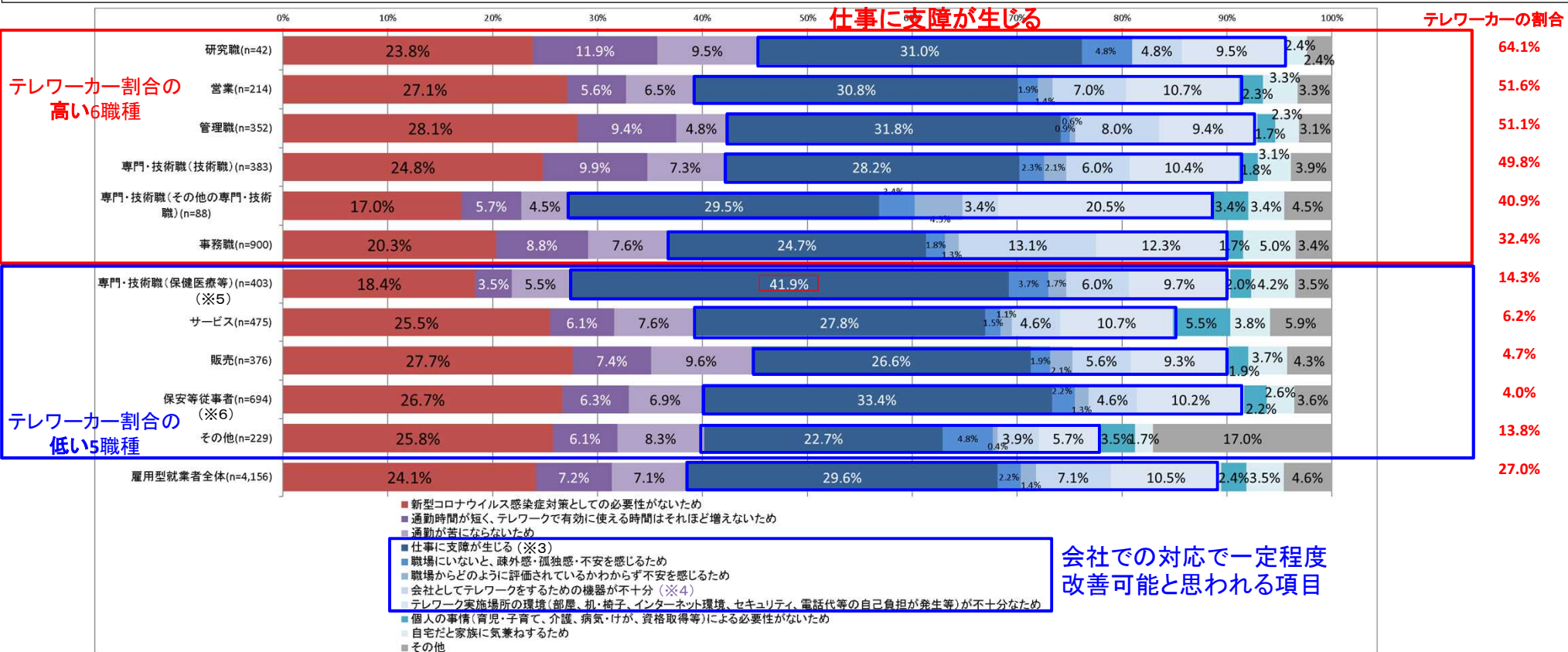
(※5)保安・農林漁業・生産工程・輸送・機械運転・建設・採掘・運搬・清掃・包装等従事者

# 6-6. 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。



(※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  
 (※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・探掘・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)



# 6-7. 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]

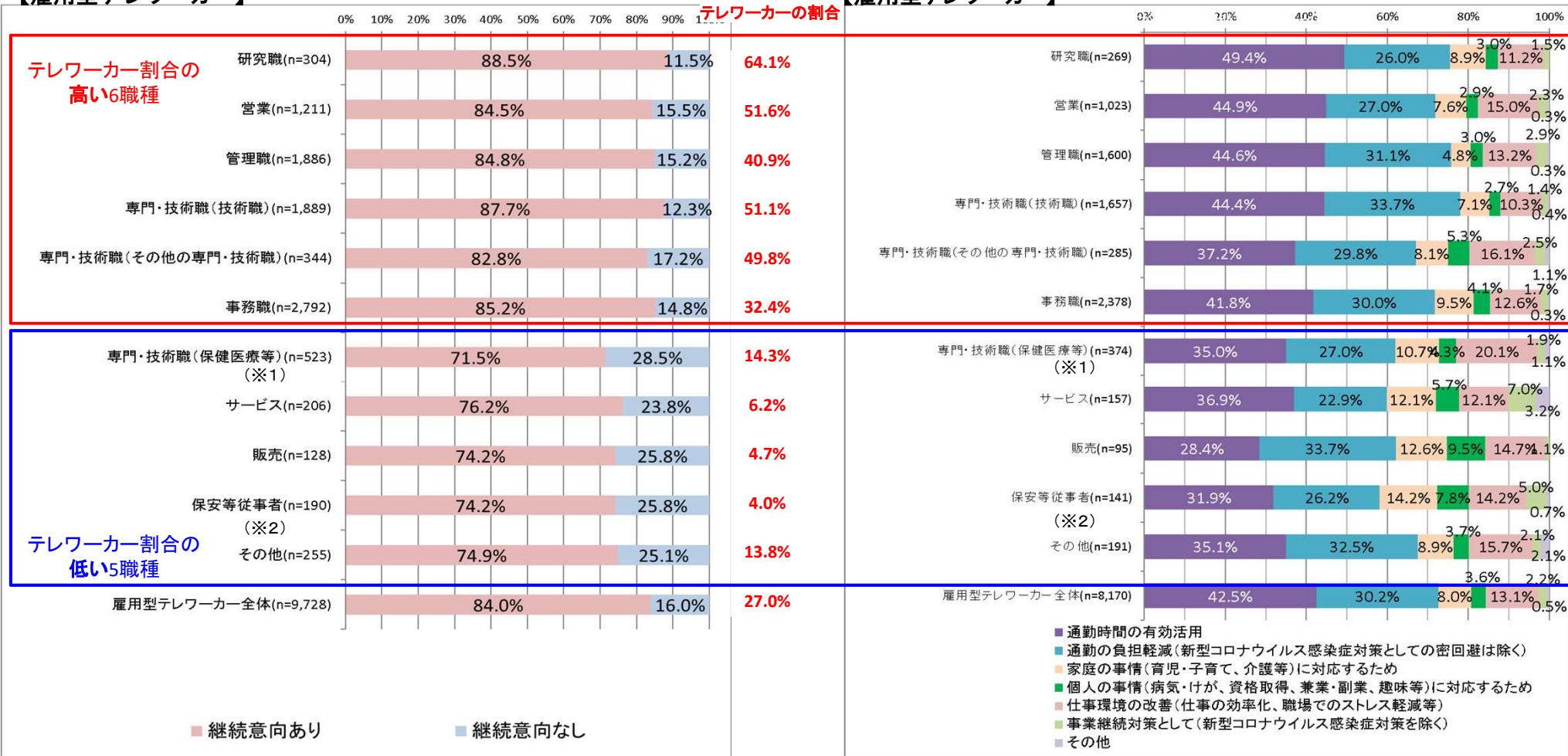
- 雇用型テレワーカーのうち新型コロナウイルス感染収束後もテレワーク継続意向のある人は、テレワーカー割合の低い職種でも70%以上いる。
- 理由として、「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」が多いが、テレワーカー割合が低い職種では、「家庭の事情」の割合が相対的に高い。
- 勤務先が仕事の仕方や環境整備を含めてテレワークを推進し、実際にテレワークを実施してみることで、テレワークのメリットを感じ、継続したいと思う人が非テレワーカーの中からも、職種に関わらず顕在化する可能性が考えられる。

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・探掘・運搬・清掃・包装等従事者

# 6-8. 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]

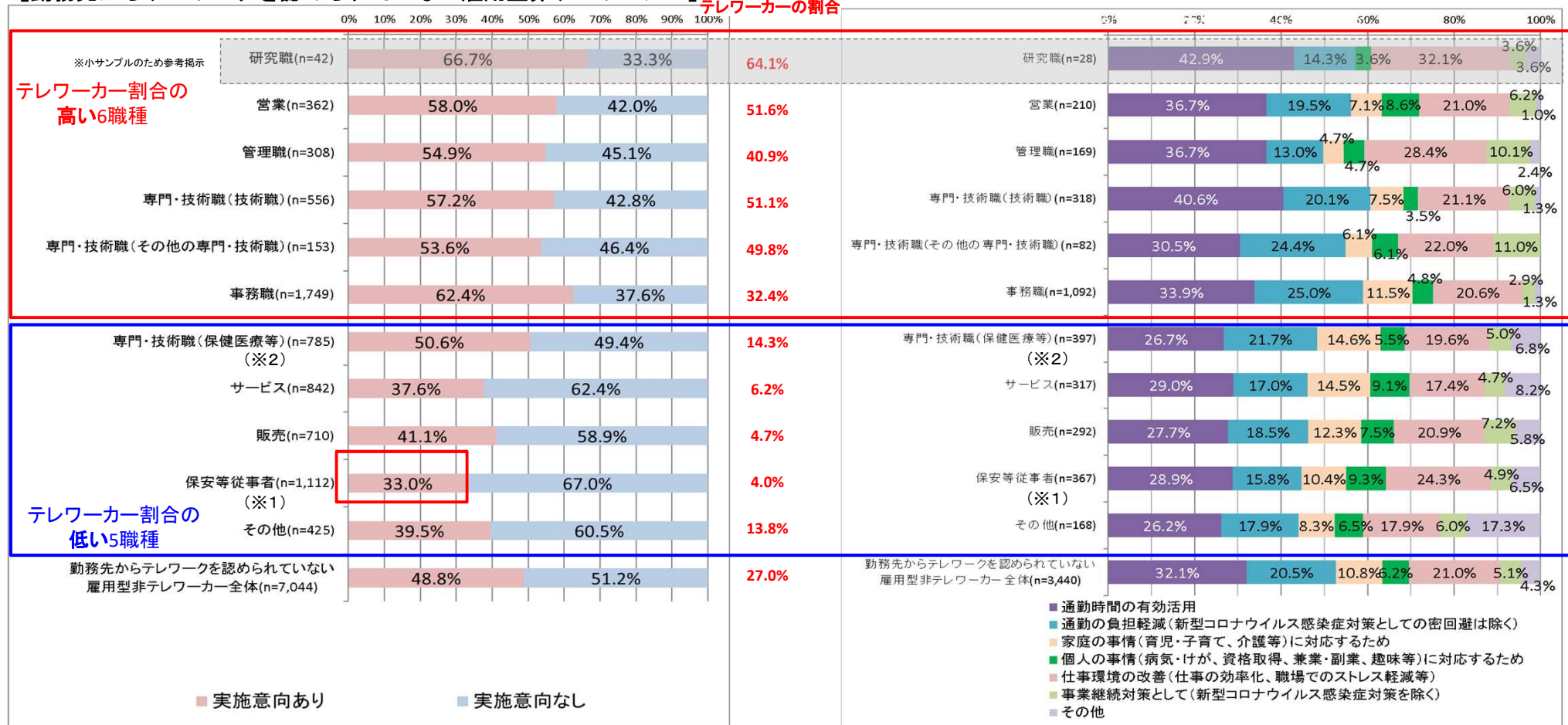
- 勤務先からテレワークを認められていないためテレワークを実施していない雇用型非テレワーカーのうち、勤務先から認められれば新型コロナウイルス感染収束後もテレワーク実施意向のある人は、テレワーカー割合の最も低い「保安等従事者」(※1)でも33%いる。
- 実施意向ありの理由として、テレワーカー割合の低い職種では、「通勤時間の有効活用」「通勤の負担軽減」の割合が相対的に低いが、「家庭の事情」の割合が相対的に高い。
- 実施意向のある人たちがテレワークを実施できるよう、テレワーク制度等の導入をはじめとしたテレワーク環境の整備促進が求められる。

### 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】



(※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)

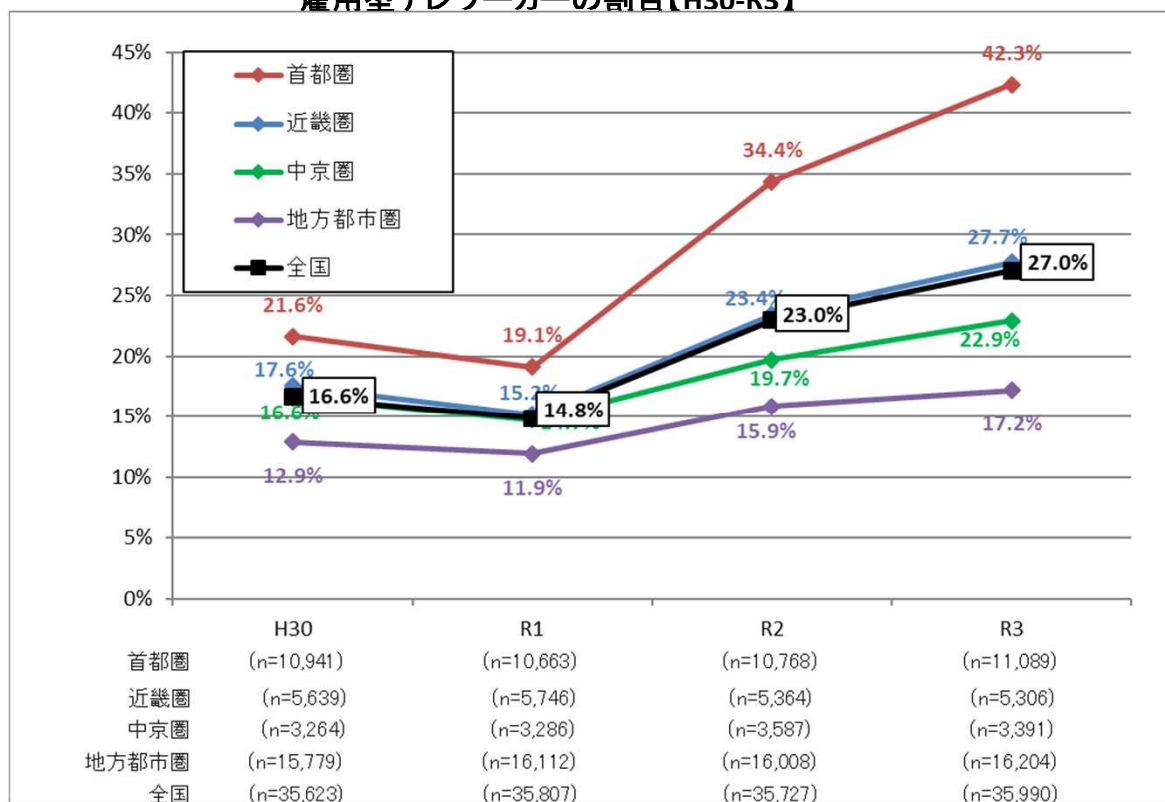
## 7. 【調査結果】地域別テレワークの実施実態分析

# 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

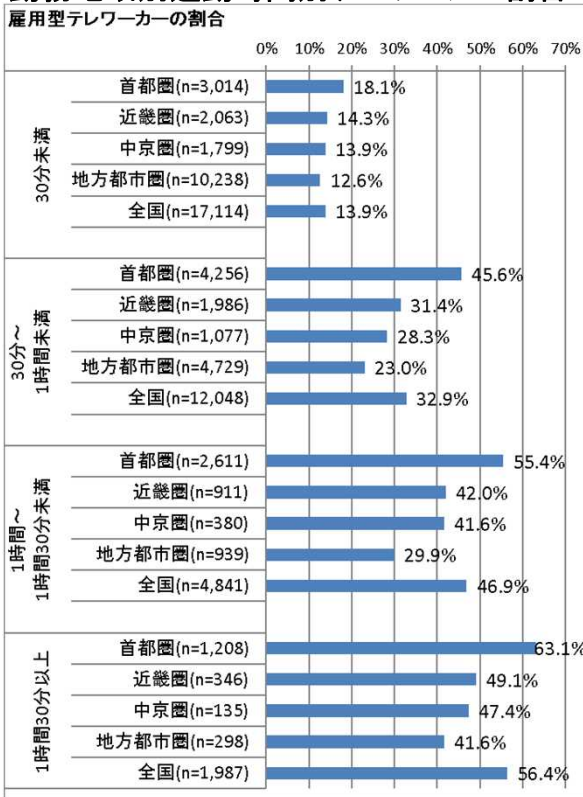
# 7-2. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係①

(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]

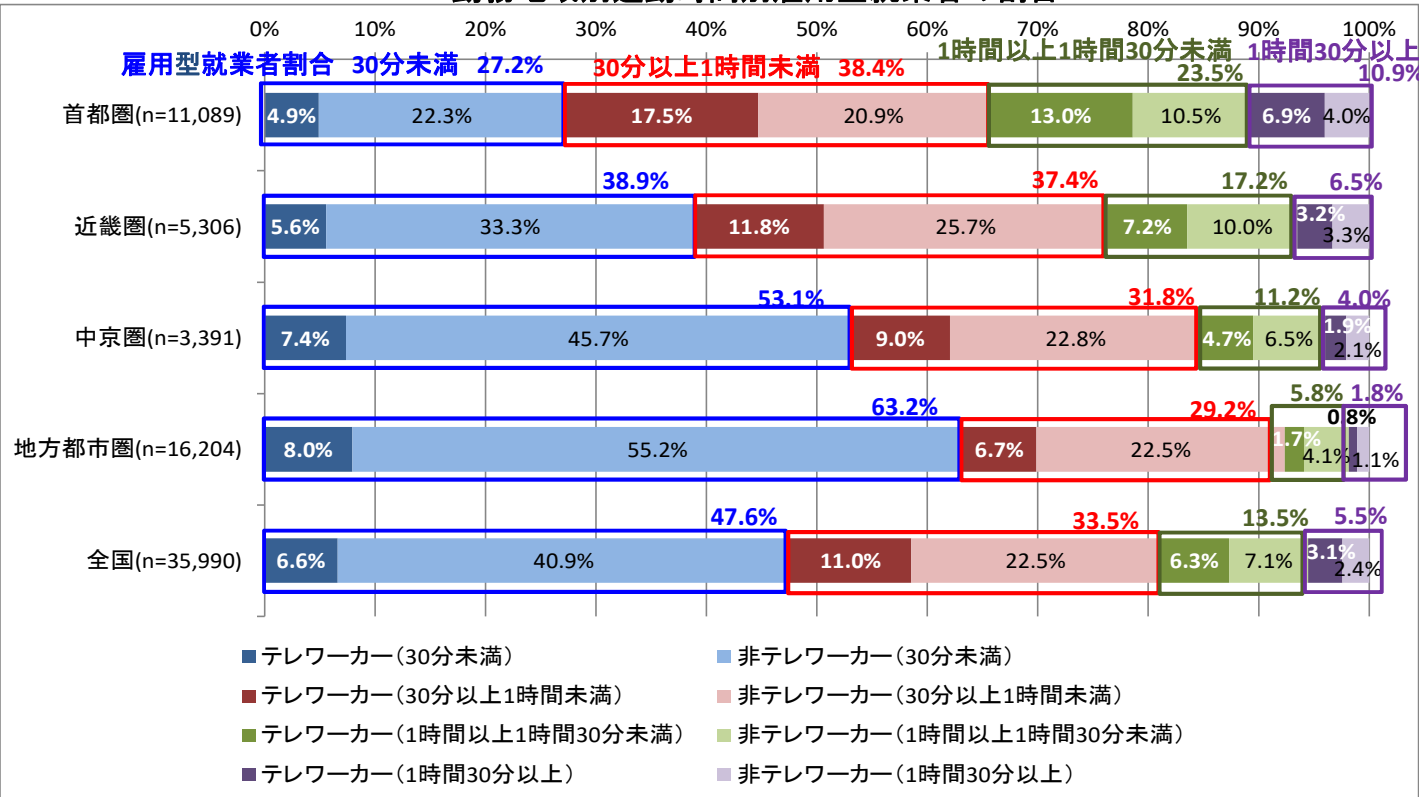
- 勤務地域別に、通勤時間別テレワーカーの割合を比較すると(左図)、どの地域でも通勤時間30分未満のテレワーカー割合は低く、また、地域差は小さい。
- どの地域でも通勤時間が長いほどテレワーカーの割合が高く、また、都市圏規模が大きいほどテレワーカー割合が高い。
- 雇用型就業者の割合を比較すると(右図)、首都圏の30分未満を除き、通勤時間が長いほど雇用型就業者の割合が低い傾向。
- 都市圏規模が小さいほどテレワーカー割合の低い30分未満の雇用型就業者割合が大きく、また、テレワーカー割合の高い通勤時間30分以上のテレワーカー割合、雇用型就業者割合ともに低いことで、都市圏規模が小さいほどテレワーカ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



※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

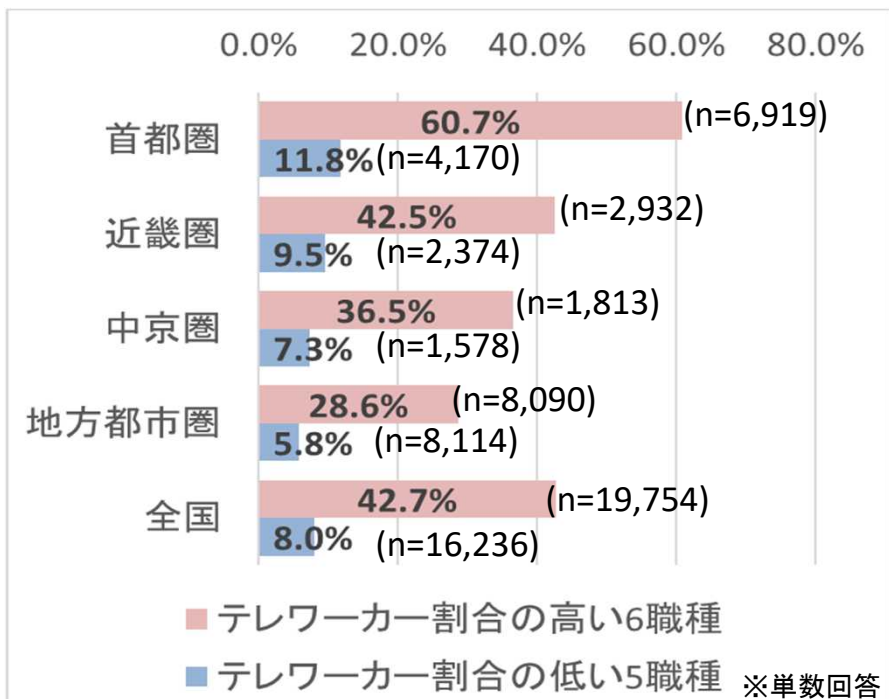
# 7-3. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係②

## (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)

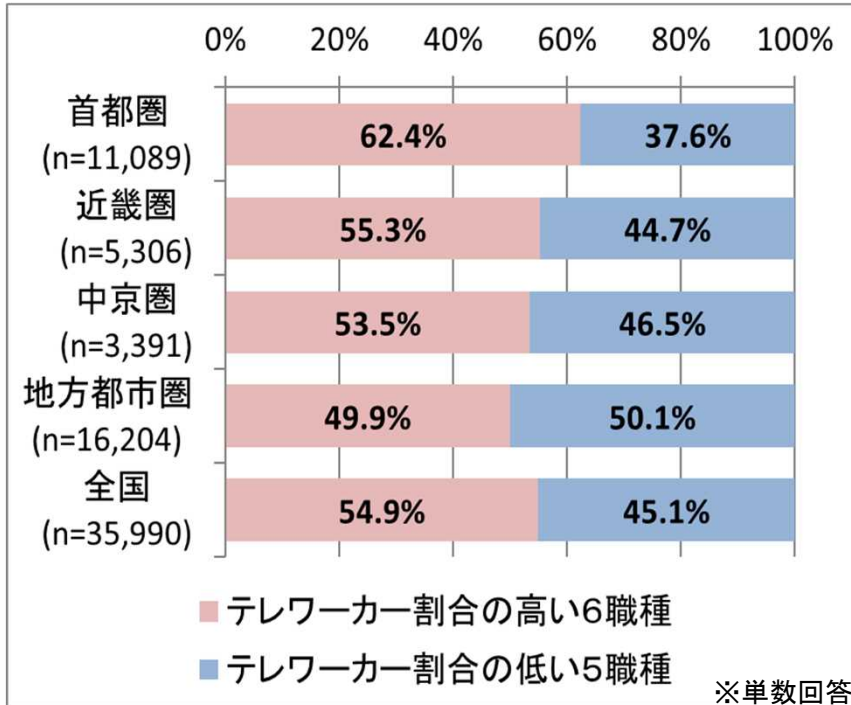
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 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(※)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

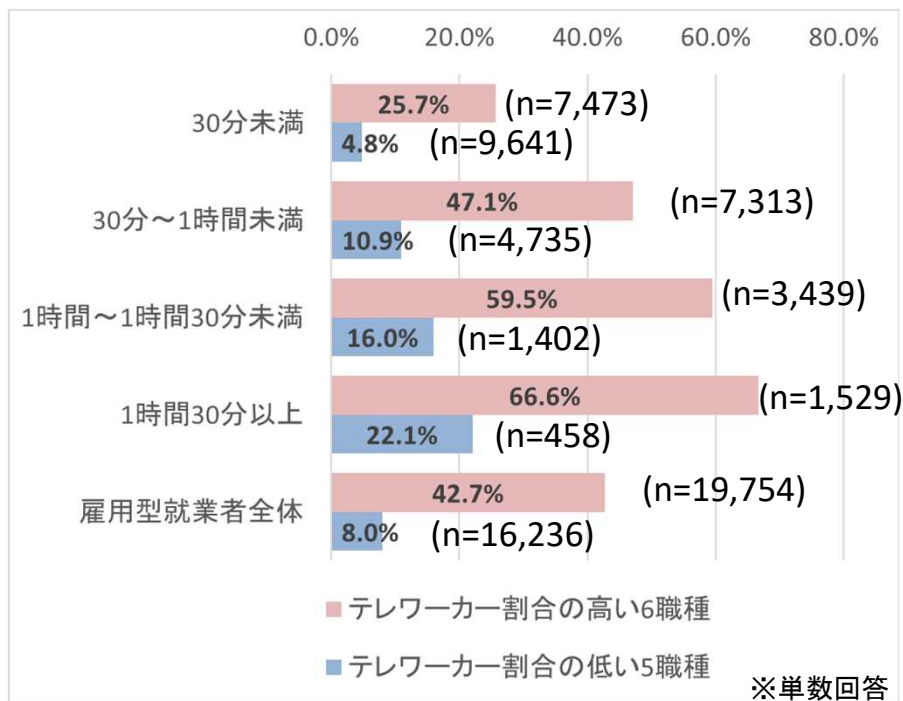
# 7-4. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係③

(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)

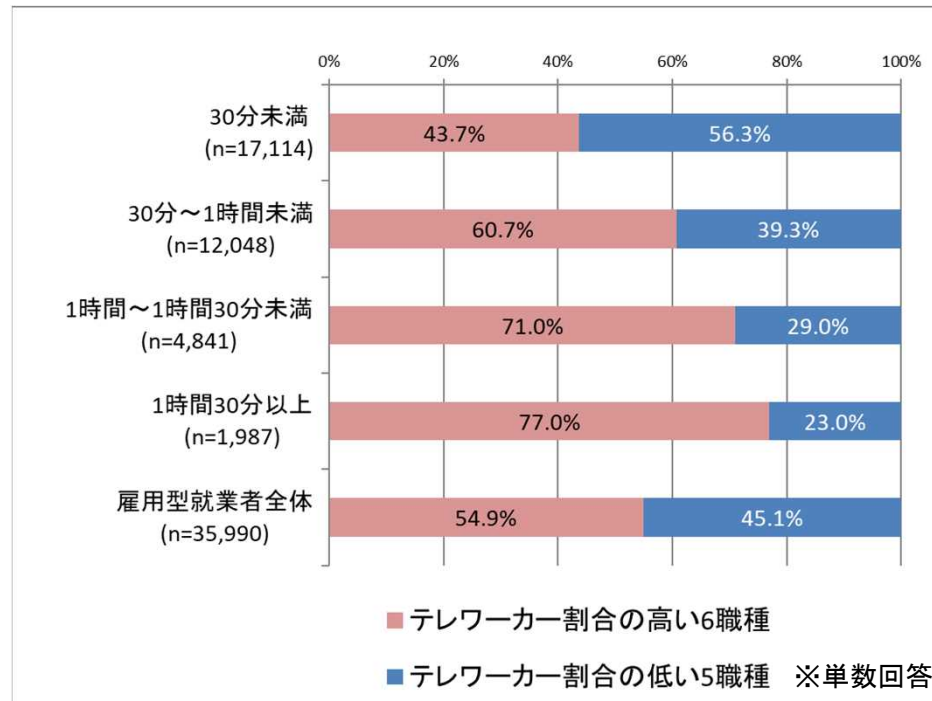
【設問対象者】雇用型就業者[n=35,990]

- 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(※)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%とまらない場合があります

# 7-5. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係④

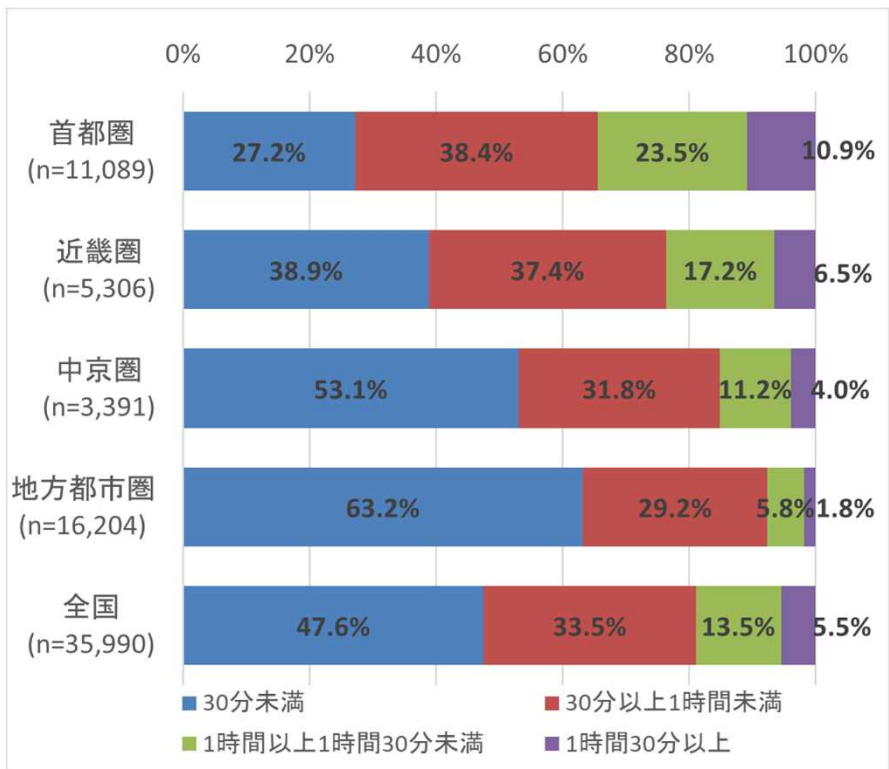
(通勤時間の地域差に対する職種の影響②: 通勤時間別職種別雇用型テレワーカー割合・雇用型就業者割合)

【設問対象者】雇用型就業者 [n=35,990]

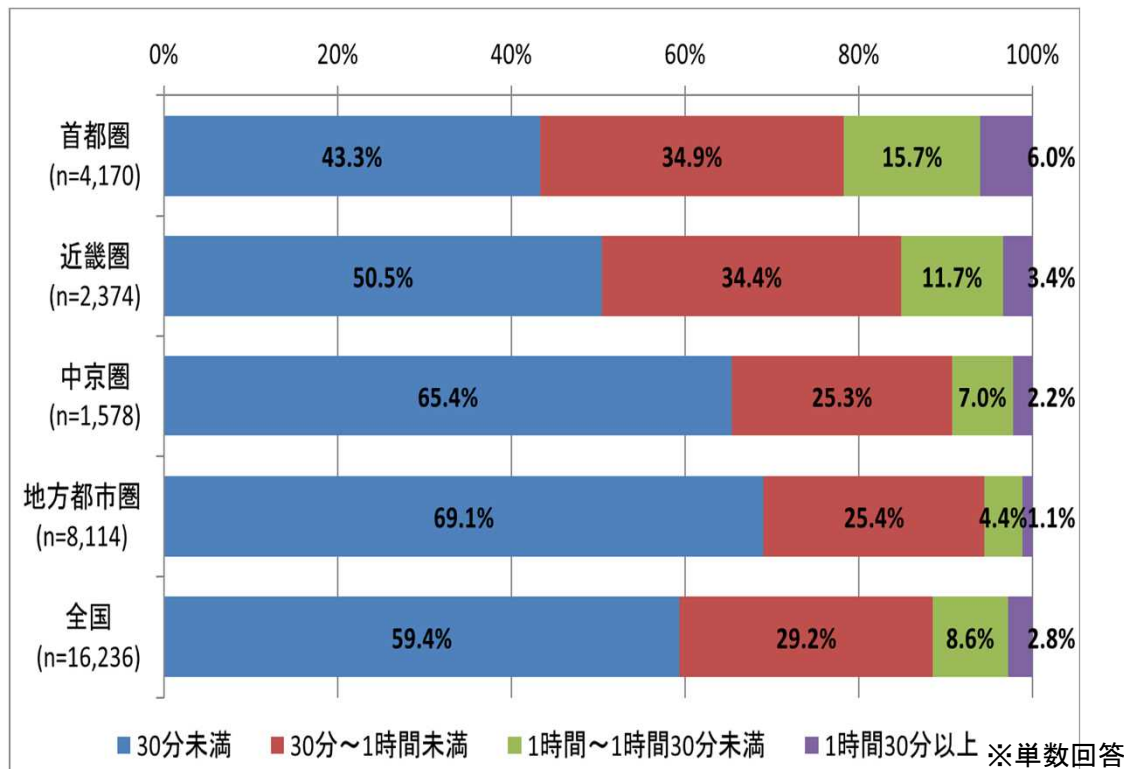
○勤務地域別に、通勤時間別テレワーカーの割合の低い5職種<sup>(※)</sup>の雇用型就業者に占める割合を比較すると(右図)、どの地域でも通勤時間が短いほどテレワーカー割合の低い5職種の雇用型就業者割合が高く、特に地方都市圏、中京圏で通勤時間30分未満の割合が高い。

○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



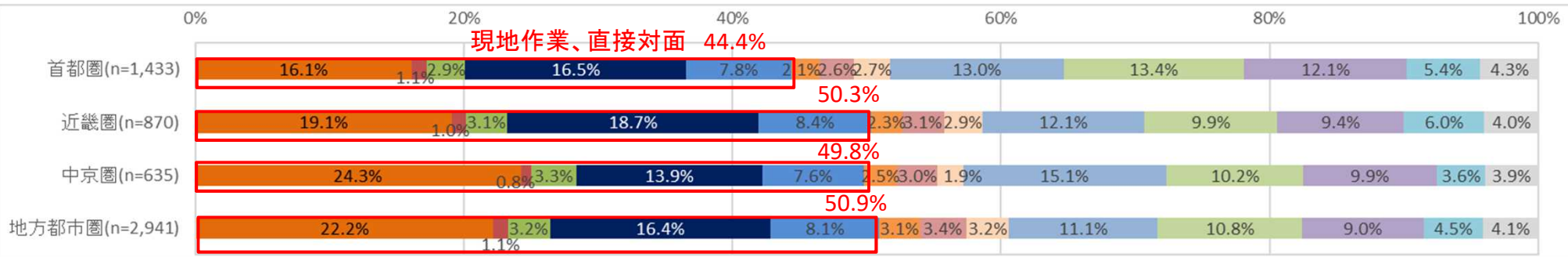
# 7-6. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係⑤

(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)

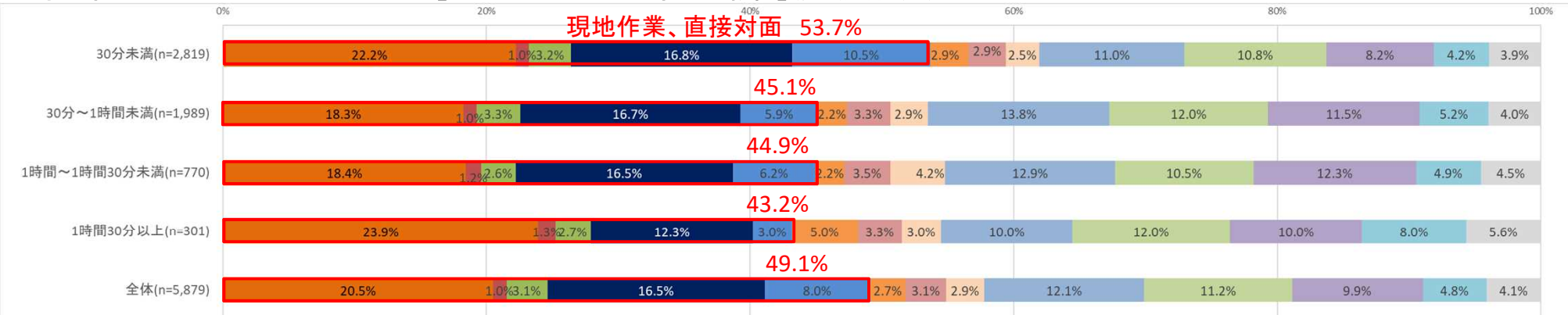
【設問対象者】テレワークを実施していない理由として「仕事内容がテレワークになじまない」と回答した非テレワーカーで、テレワーカー割合の高い6職種【n=5,879】

- 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
- 清掃や消防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
- 接客等で直接対面が必要
- 医療・介護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
- 紙での処理、押印等で職場での作業が必要
- 取引先がテレワークに未対応
- 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
- 電話対応、郵便物の受取・発送等で職場での作業が必要
- セキュリティ上の問題
- 他の方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
- その他

(※)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

# 7-7. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係⑥

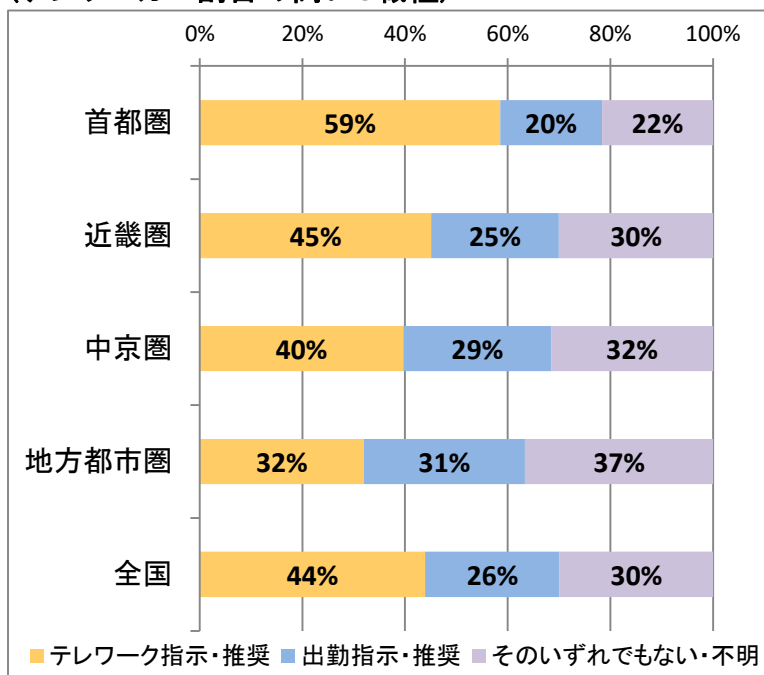
(テレワーカー割合の高い職種<sup>②</sup>の地域差②: 勤務先のテレワークに対する方針とテレワーカー割合の関係)

【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]

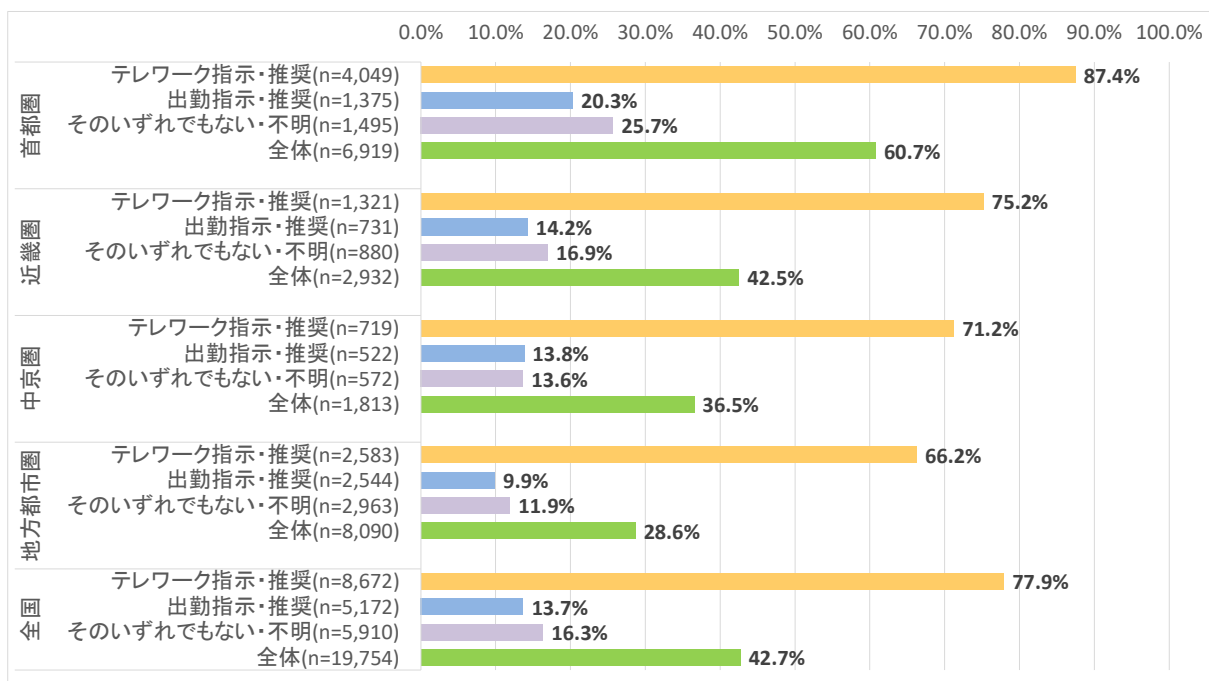
- テレワーカー割合の高い6職種<sup>(※1)</sup>について、勤務地域別に、令和2年4月の第1回緊急事態宣言時における勤務先のテレワークに対する方針別のテレワーカー割合<sup>(※2)</sup>を比較する。
- テレワーク指示・推奨の割合は、都市圏規模が大きいほど高い。
- どの地域でも、勤務先からテレワーク指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合が6割を超えて最大、出勤指示・推奨が出ていた人のテレワーカー割合は最大でも首都圏の約2割と大きな差があり、勤務先の方針の影響が大きいものと考えられる。
- テレワーク指示・推奨の割合が低く、また、テレワーク指示・推奨におけるテレワーカー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

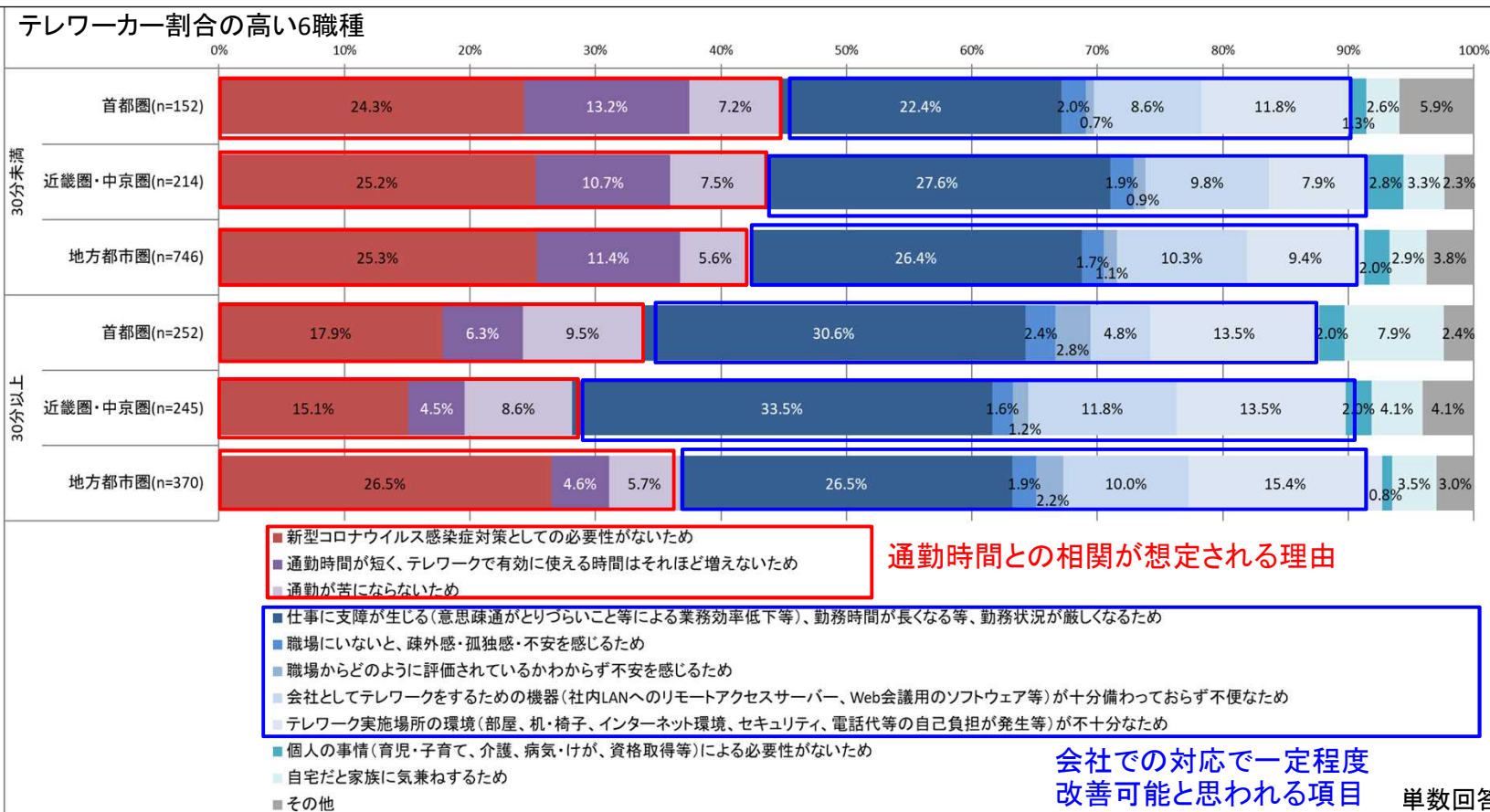
(※2) テレワーカー割合は、令和2年4月の第1回緊急事態宣言時のテレワーカー割合ではなく、調査時に就いている仕事でテレワークを実施したことがある割合のこと。

# 7-8. 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

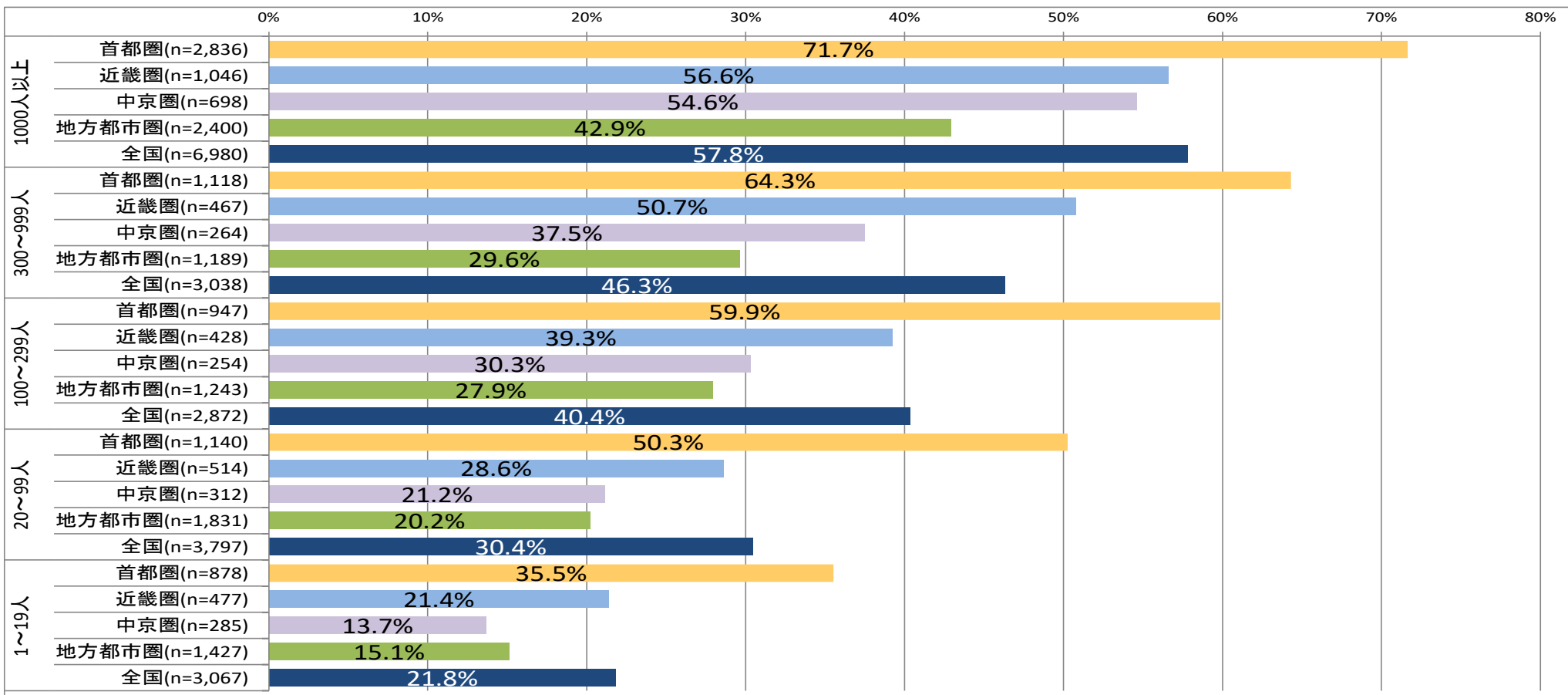
# 7-9. 勤務地域とテレワーク実施状況の関係⑧

## (テレワーカー割合の高い職種の高地域差②: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

# 7-9. テレワークの更なる普及促進の可能性①

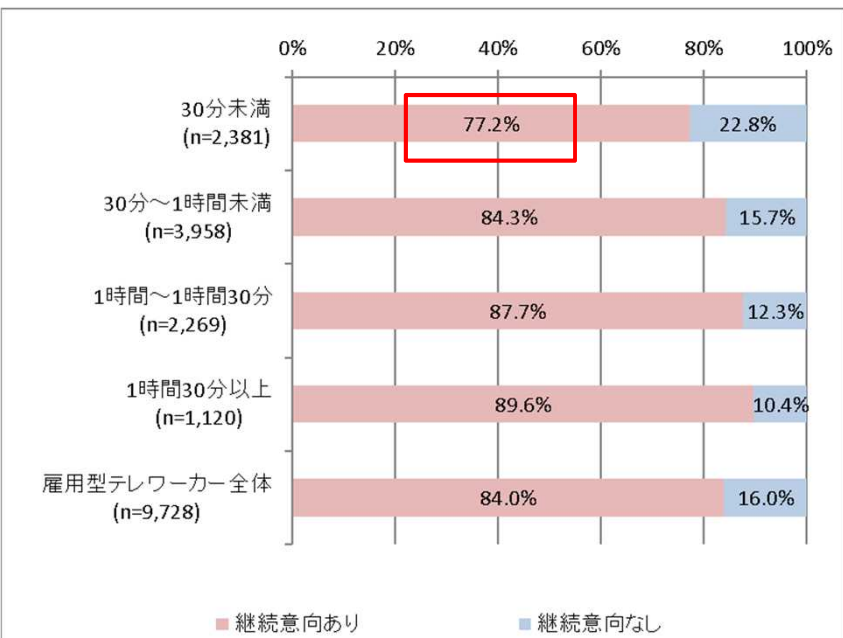
## (通勤時間別雇用型テレワーカーの継続意向)

【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%

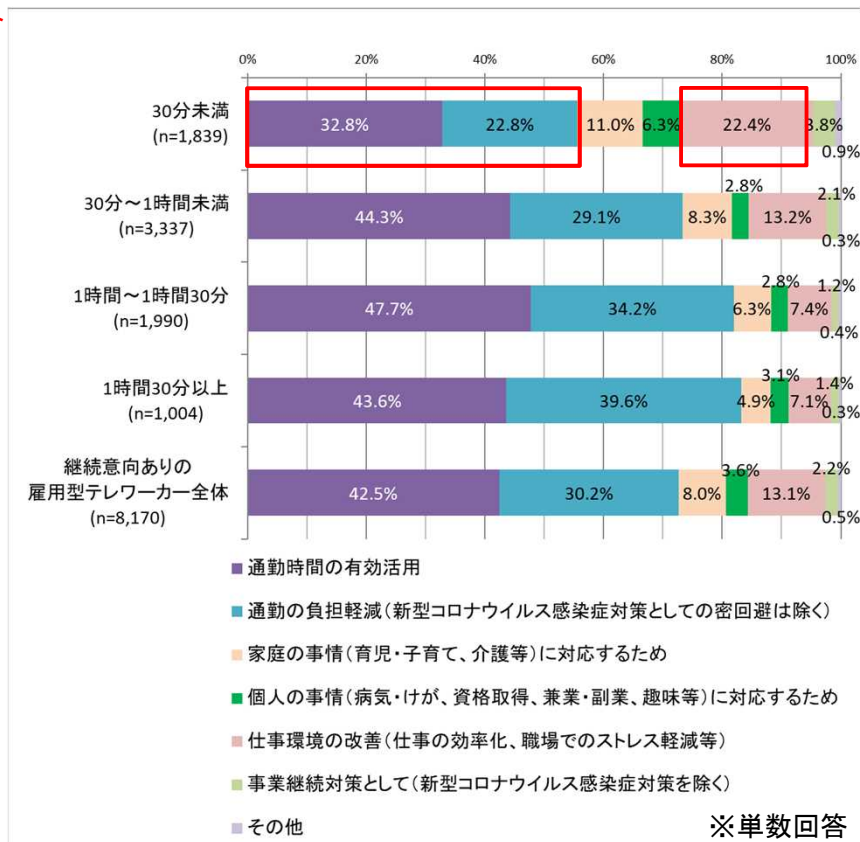
32.9%

46.9%

56.4%

27.0%

※単数回答



※単数回答

# 7-10. テレワークの更なる普及促進の可能性②

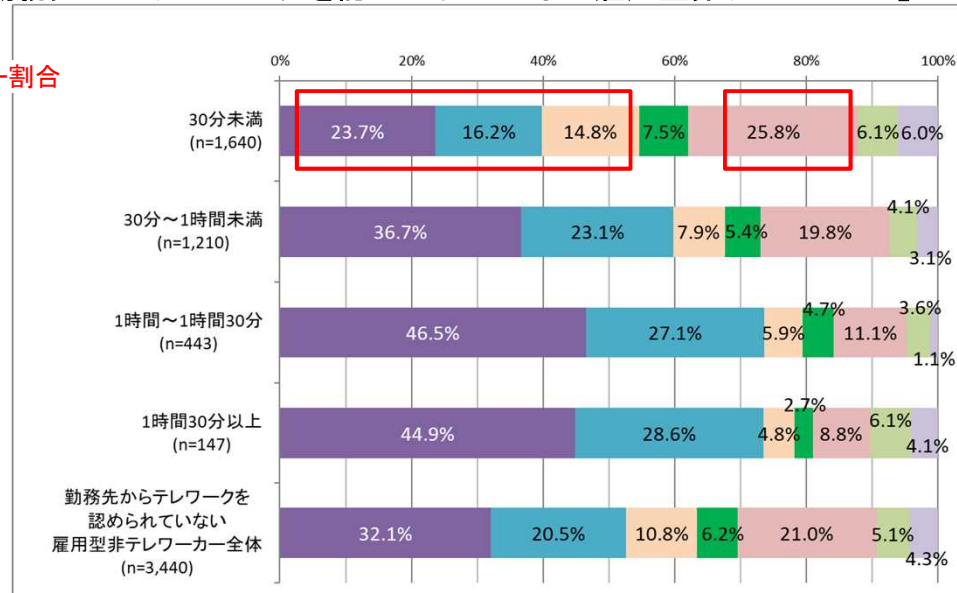
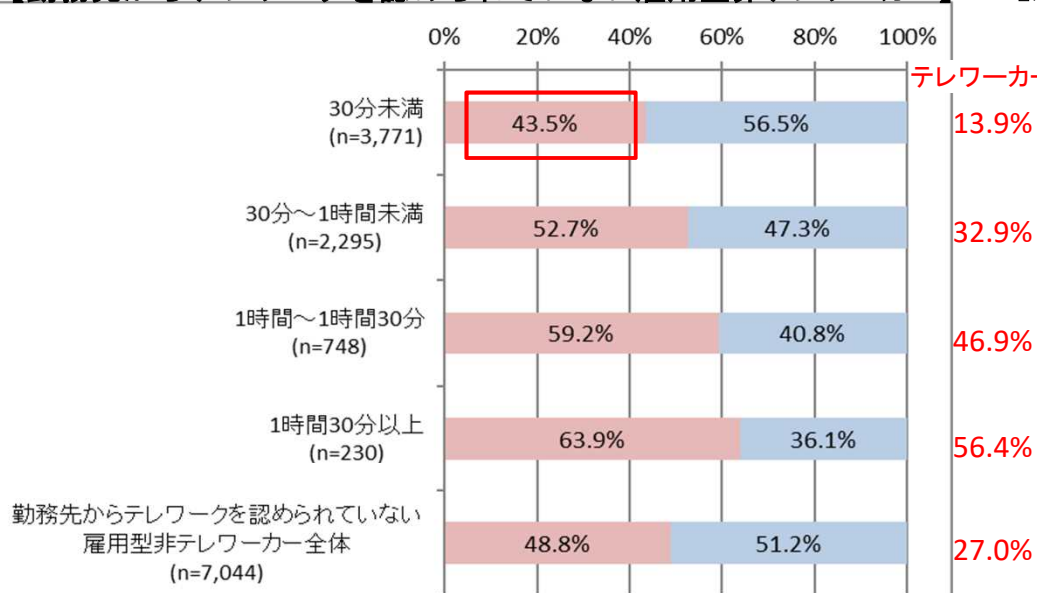
## (テレワークを認められていない通勤時間別雇用型非テレワーカーの実施意向)

【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】

【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】



■ 実施意向あり ■ 実施意向なし

- 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

※単数回答