

令和5年度
テレワーク人口実態調査
－調査結果（概要）－

令和6年3月

目 次

- 0. 令和5年度調査結果のポイント …p2
- 1. 調査概要等 …p3
 - (1) 目的・体制 …p4
 - (2) 用語の定義 …p5
 - (3) 令和5年度調査の概要 …p6
 - (4) 令和5年度調査結果の一覧 …p7
- 2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態 …p8
- 3. 【調査結果】テレワークのメリットとデメリット …p15
- 4. 【調査結果】テレワークが日常の生活行動や都市に与える影響 …p19
- 5. 【調査結果】テレワークの普及度合いに関するその他の調査結果 …p25

0. 令和5年度調査結果のポイント

1. テレワークの普及度合いと実施実態

- ・従前よりは高い水準となっているが、コロナ禍からのより戻しが見られる。(2-1、2-2)
- ・その要因としては、勤務先からテレワークを認められないことが大きい。(3-1)
- ・一方、コロナ禍を経て、週1～4日テレワーク(出社とテレワークを組み合わせるハイブリッドワーク)を実施する割合が増加傾向。(2-3)

2. テレワークのメリットとデメリット

- ・テレワークについて、人々は良い面(通勤負担軽減、子育てのしやすさ等)も悪い面(運動不足等)も感じ取っている。(3-1、3-2、3-3)

3. テレワークが日常の生活行動や都市に与える影響

- ・現在もテレワーク継続している人は、テレワークをするようになってから、日常の生活行動に変化(自宅の近くやオンラインでの買い物頻度の増加等)が見られる。(4-1)

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 顧問
奥 敬祐 一般社団法人日本テレワーク協会 専務理事
谷口 守 筑波大学大学院 システム情報系 社会工学域 教授
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、これまでテレワークをしたことがある人
サテライト型 テレワーカー	自社の他事業所、またはコワーキングスペー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	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、これまでテレワークをしたことがある人
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	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、これまでテレワークをしたことがある人
		自営型 テレワーカー	自営型就業者のうち、これまでテレワークをしたことがある人

■非テレワーカー

現在の主な仕事でこれまで、テレワークをしたことがないと回答した人

■コワーキングスペース等

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5年度調査の概要

調査の種類	調査の概要	調査対象者	実施日	有効サンプル数
■WEB調査				
第1段階調査 (テレワークの普及度 合いと実施実態調査)	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29万人に調査票を配布し、4万サンプル ^(※1) を回収	2023年10月21日(金) ～10月25日(水)	40,000人 ・雇用型就業者 36,228人 ・自営型就業者 3,772人 うちテレワーカー 10,072人 雇用型 8,989人 自営型 1,083人
第2段階調査 (テレワークに関する 詳細調査)	東京都市圏居住者 ^(※2) を対象に、テレワークによる日常の活動内容の変化や価値観の変化、転居意向等を把握	○第1段階調査回答者のうち、東京都市圏居住者12,547人(テレワーカー4,678人、非テレワーカー7,869人)に配布し、6,180サンプルを回収	2023年11月10日(金) ～11月20日(月)	6,165人 (東京都市圏居住者) うちテレワーカー 4,116人 ^(※3) 非テレワーカー 2,009人

(※1) R4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、R4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、茨城県南部の市及び同県の町村

(※3) 以下の考え方で回収目標を設定。

- ・本年度の第2段階調査では、テレワーク実施による日常の生活行動や価値観の変化、都市への影響の把握を目的に調査。
- ・そのため、東京都市圏在住者のテレワーカーを中心に回収する方針とした。
- ・テレワーカーについては、過去の第2段階調査の回収率(H30年度調査の86%が最高)を参考に、4000人(回収率86%=4000人/4678人)回収することを目標。
- ・一方、非テレワーカーについては、家事・育児の分担状況や転居意向等のテレワーカーとの比較を目的に、一定程度のクロス集計も可能となる有効サンプル数2,000人の回収を目標とした。
- ・これを踏まえ、テレワーカー・非テレワーカー合計で前年度調査時と同程度のサンプル(6,000人)回収を目安として調査を実施した。
- ・調査実施の結果、上記目標以上のサンプルを確保でき、集計・分析に活用。

1-(4). 令和5年度調査結果の一覧

○令和5年度調査では、テレワーク実施による日常の生活行動や価値観の変化、都市への影響の把握のため、調査内容を拡充して実施。

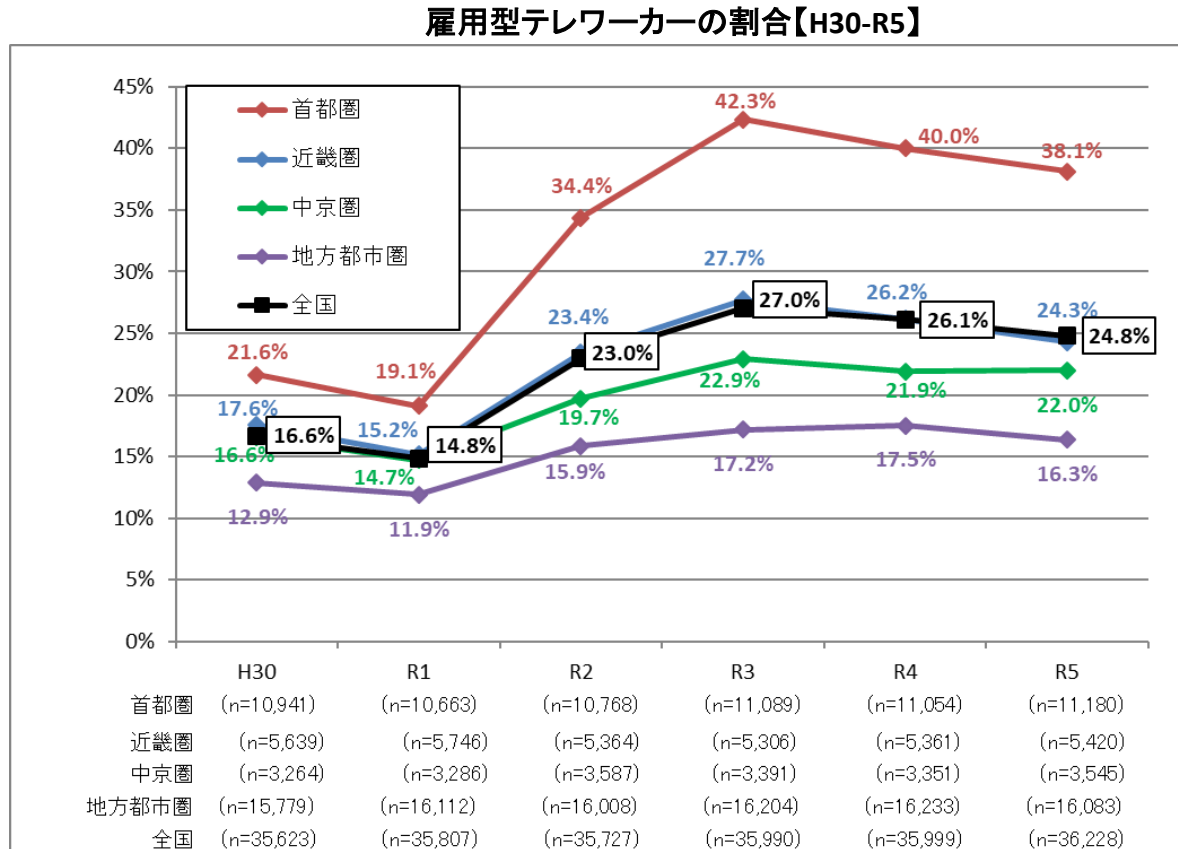
1. <u>テレワークの普及度合いと実施実態</u> ・勤務地域別のテレワーカーの割合 ・テレワークの実施頻度 ・テレワーク実施希望頻度と現状の実施頻度 ・自身の勤務先では○日テレワークを認めるのが最適か★ ・勤務先が出勤を指示・推奨した場合の行動★	★: 本調査で調査内容を拡充
2. <u>テレワークのメリットとデメリット</u> ・テレワークを実施していない理由 ・テレワークが個人や社会に与えるよい影響・悪い影響★ ・生活満足度とテレワークによる変化★	
3. <u>テレワークが日常の生活行動や都市に与える影響</u> ・場所別の活動頻度とテレワークによる変化★ ・テレワークによる買い物消費額の変化★ ・テレワークを週1日以上するようになった時期★ ・テレワークによる外出頻度(休日)の変化、働き方や休暇の取得状況の変化★ ・家事・育児の分担状況★ ・今後希望する暮らし方★ ・転居意向、転居理由、転居希望地	} 詳細版にて掲載
4. <u>その他の、テレワークの普及度合いに関する調査結果</u> ・テレワーカーの割合(雇用型・自営型別、性年齢別、居住地域別、業種別、職種別、企業規模別、通勤時間別、通勤交通手段別) ・勤務先のテレワーク制度等の導入割合 ・テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合(政府KPI) ・テレワークの実施場所・平均テレワーク時間 ・直近1年間のテレワーク実施状況 ・テレワークの継続意向等 ・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	} 詳細版にて掲載
5. <u>場所別のテレワーク環境</u> ・勤務先のテレワークに関する方針、勤務先におけるテレワーク環境整備状況 ・自宅のテレワーク環境(現状と希望)★ ・コワーキングスペース等の利用効果、利用しない理由★	} 詳細版にて掲載

2. 【調査結果】テレワークの普及度合いと実施実態

2-1. 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=36,228]

○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1.9ポイント減少したが、令和2年度以降は3割超の水準を維持。



(※) 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

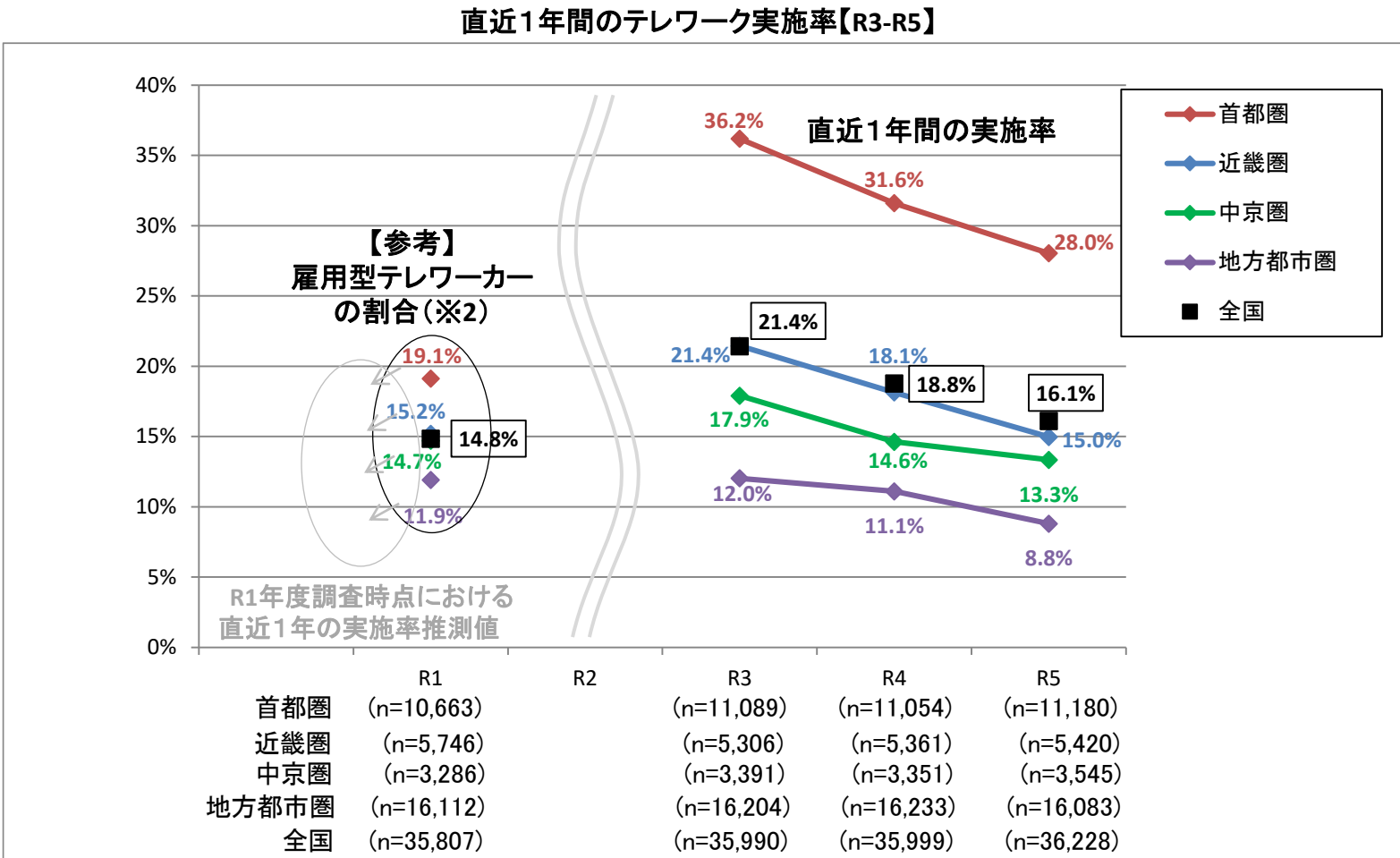
※単数回答

2-2. 直近1年間のテレワーク実施率

【設問対象者】雇用型就業者[n=36,228]

○コロナ禍以降の直近1年間のテレワーク実施率(※1)は、どの地域も減少しているが、全国平均ではコロナ流行前時点のテレワークをしたことのある人の割合と比べて高い水準を維持。
⇒従前よりは高い水準となっているものの、コロナ禍からのより戻しが見られる。

(※1)雇用型就業者のうち、各調査年度において直近1年間にテレワークを実施しているテレワーカーの割合



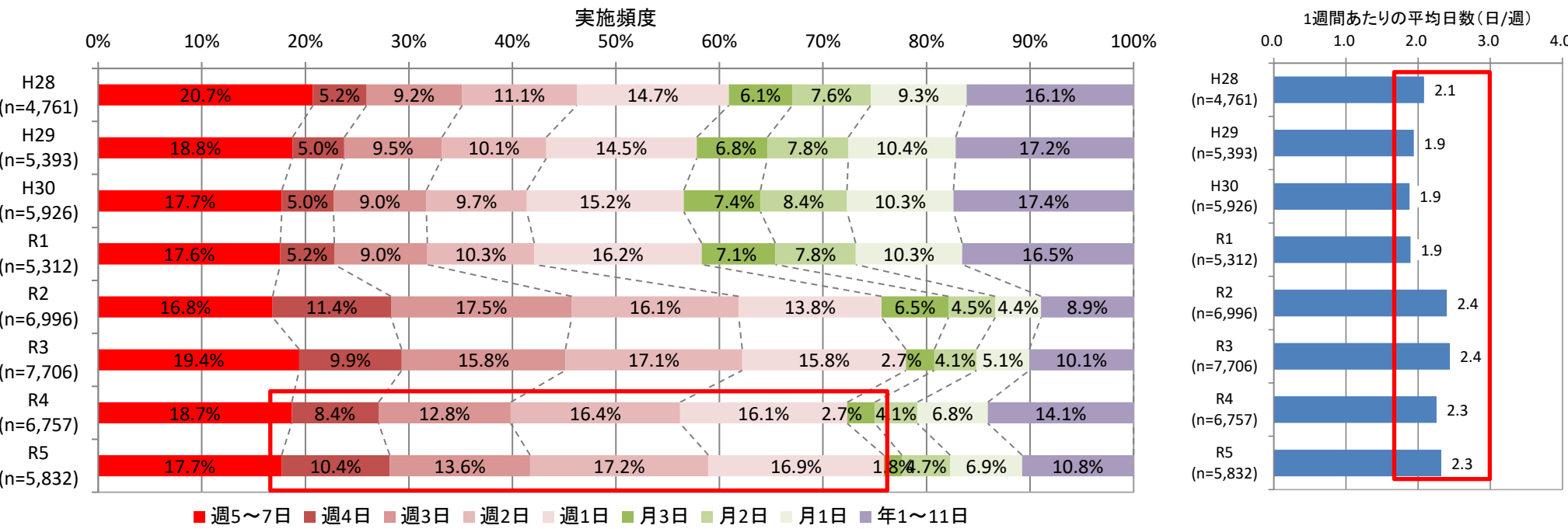
(※2)これまでテレワークをしたことがあると回答した人の割合。「直近1年間の実施率」はこの値よりも低い。

2-3. 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=5,832](※1)

- 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、コロナ禍をきっかけとして令和2年度から増加。令和5年度は7割を超えている。
 - 令和5年度では月1～週4日テレワークを実施する人の割合が令和4年度と比べて増加している。
 - 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年度及び令和5年度では平均2.3日/週と若干減少した。
- ⇒コロナ禍を経て、出社とテレワークを組み合わせるハイブリッドワークが拡大傾向。

テレワーク実施頻度(※2)と1週間あたりの平均日数(※3) (雇用型テレワーカー)



(※1) R3以降は直近1年間テレワークを実施している人
(※2) 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
(※3) (平均日数) = (テレワーク実施頻度別の実施者数 × 実施頻度) / (テレワーク実施者数)

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

※単数回答

2-4. テレワーク実施希望頻度と現状の実施頻度

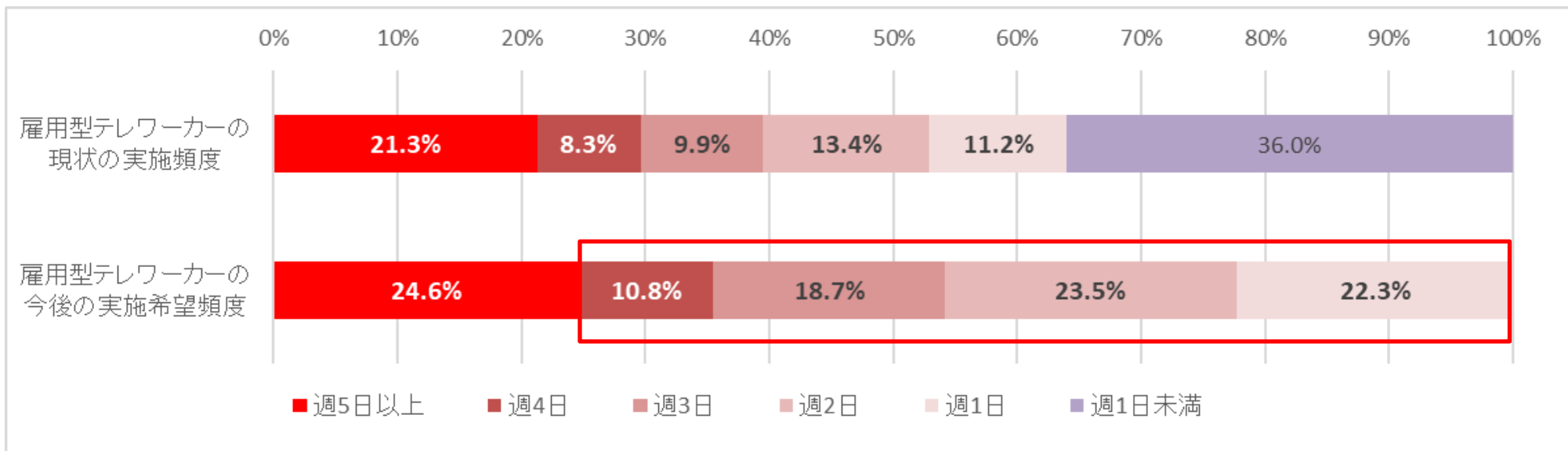
【設問対象者】雇用型テレワーカーのうちテレワーク継続意向あり [n=6,447]

○継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は、現状よりも高い。

○継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は週5日が最も多く、次いで週2日、週1日が高い。半数以上が週3日以上を希望。

○7割以上は週1以上の出社と組み合わせたハイブリットワークを希望

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=6,447）



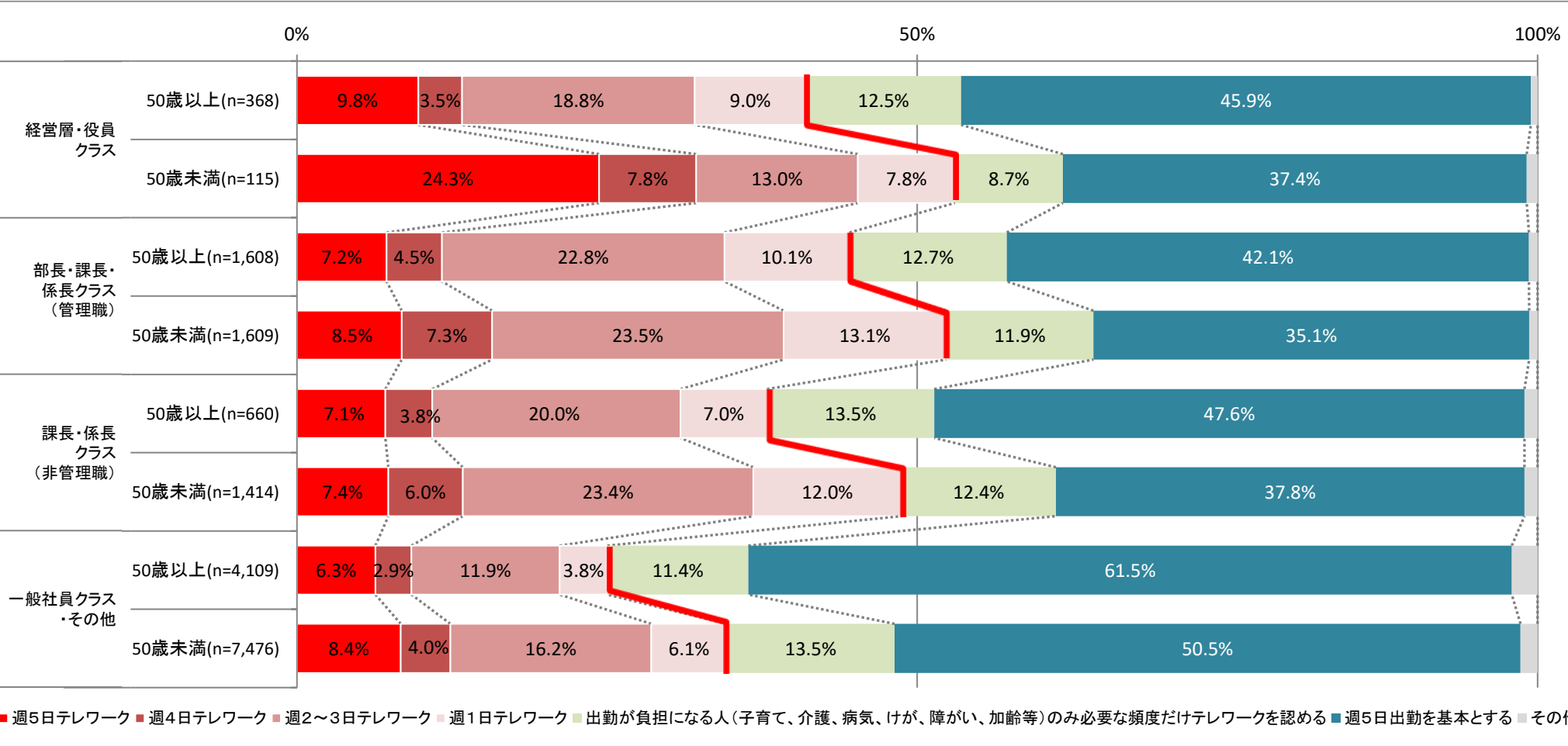
※新型コロナウイルス感染症5類移行後（令和5年5月8日～）のテレワーク実施頻度

※単数回答

2-5. 自身の勤務先では〇日テレワークを認めるのが最適か（役職別）

【設問対象者】雇用型就業者のうち、勤務先におけるテレワークに対する方針について、「（テレワークを認めている、出勤指示の）いずれにも該当しない」「わからない」と回答した人以外 [n=17,359]

〇同じ役職でも、年齢が若い方（50歳未満）が、テレワークをより高頻度で認めた方が最適と考えている。



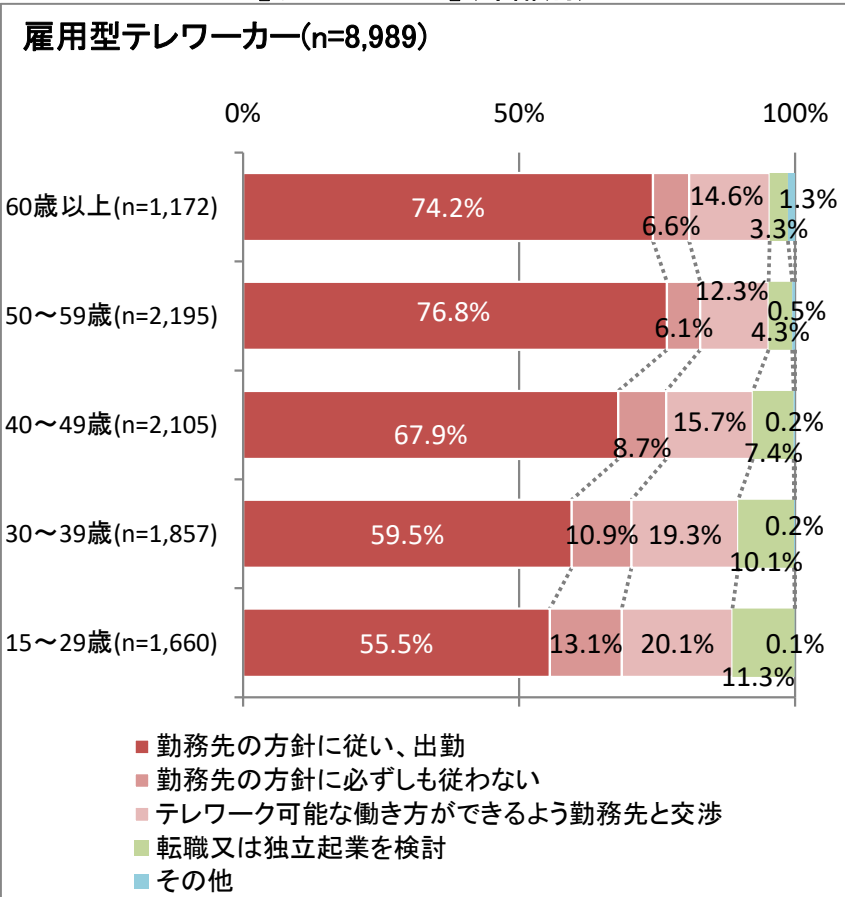
※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

2-6. 勤務先が出勤を指示・推奨した場合の行動(年齢別)

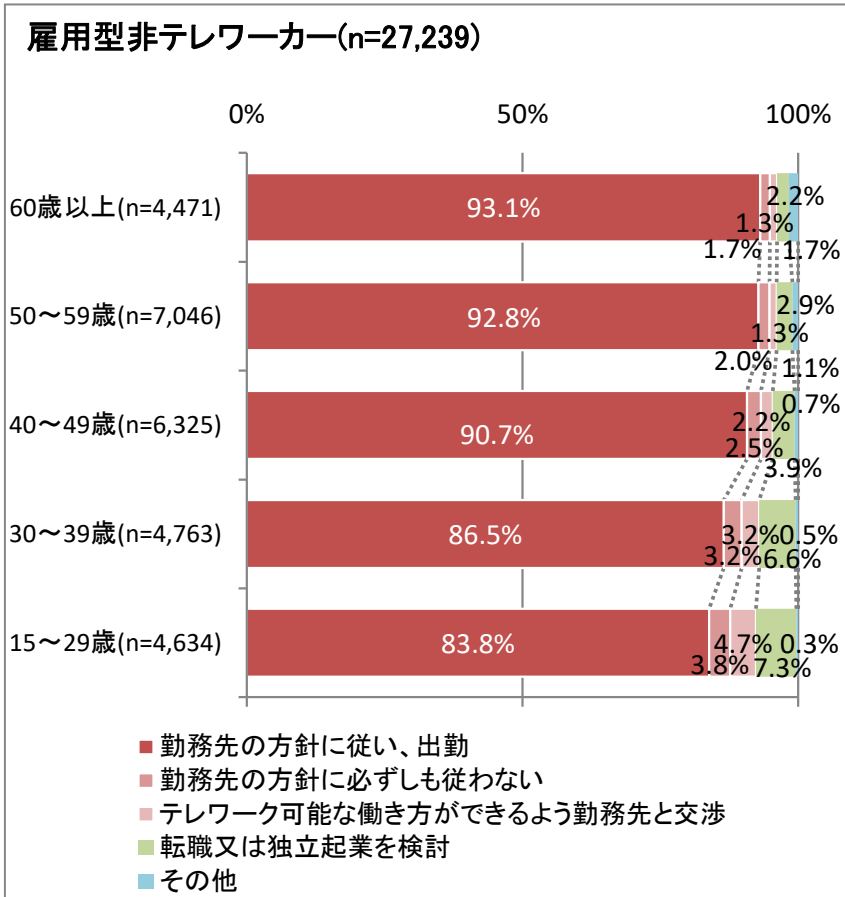
【設問対象者】雇用型就業者[n=36,228]

- テレワーカー・非テレワーカーともに、若い年代ほど「勤務先の方針に従い、出勤」する割合が低く、「テレワーク可能な働き方ができるよう勤務先と交渉」又は「転職又は独立起業を検討」する割合が高い傾向。
- この傾向はテレワーカーの方が顕著。

勤務先が出勤を指示・推奨した場合の行動
【テレワーカー】(年齢別)



勤務先が出勤を指示・推奨した場合の行動
【非テレワーカー】(年齢別)



※単数回答

※端数処理の都合上、100%とならない場合があります

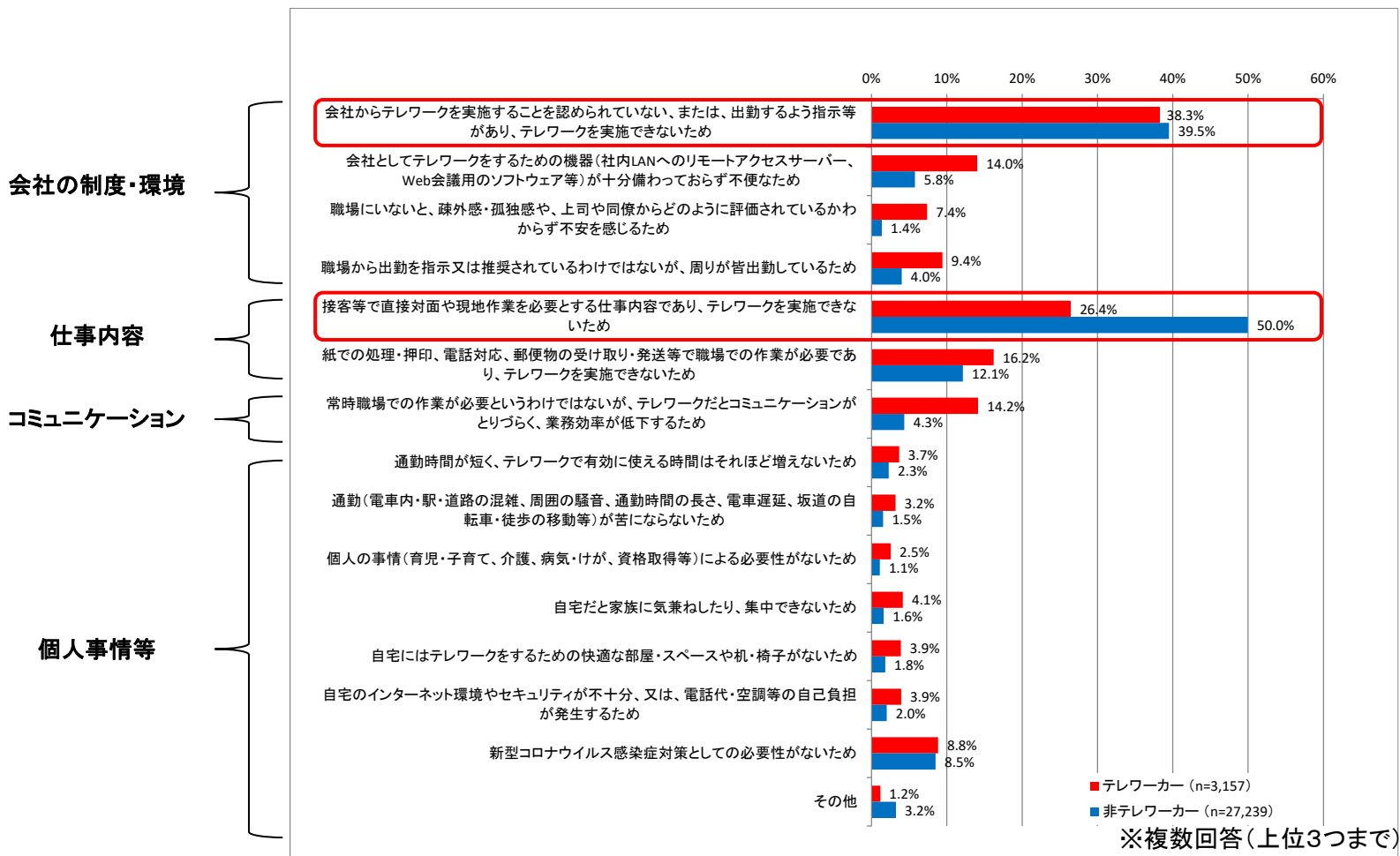
3. 【調査結果】テレワークのメリットとデメリット

3-1. 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、非テレワーカー[n=30,396]

- 雇用型テレワーカーで直近1年間テレワークを実施していない理由は、「会社からテレワークを実施することを認められていない、または、出勤するよう指示等があり、テレワークを実施できないため」が約38%と最多。
- 雇用型非テレワーカーでは、「接客等で直接対面や現地作業を必要とする仕事内容であり、テレワークを実施できないため」が約50%と最多。次いで、「会社からテレワークを実施することを認められていない、または、出勤するよう指示等があり、テレワークを実施できないため」が約40%と多い。

テレワークを実施していない理由



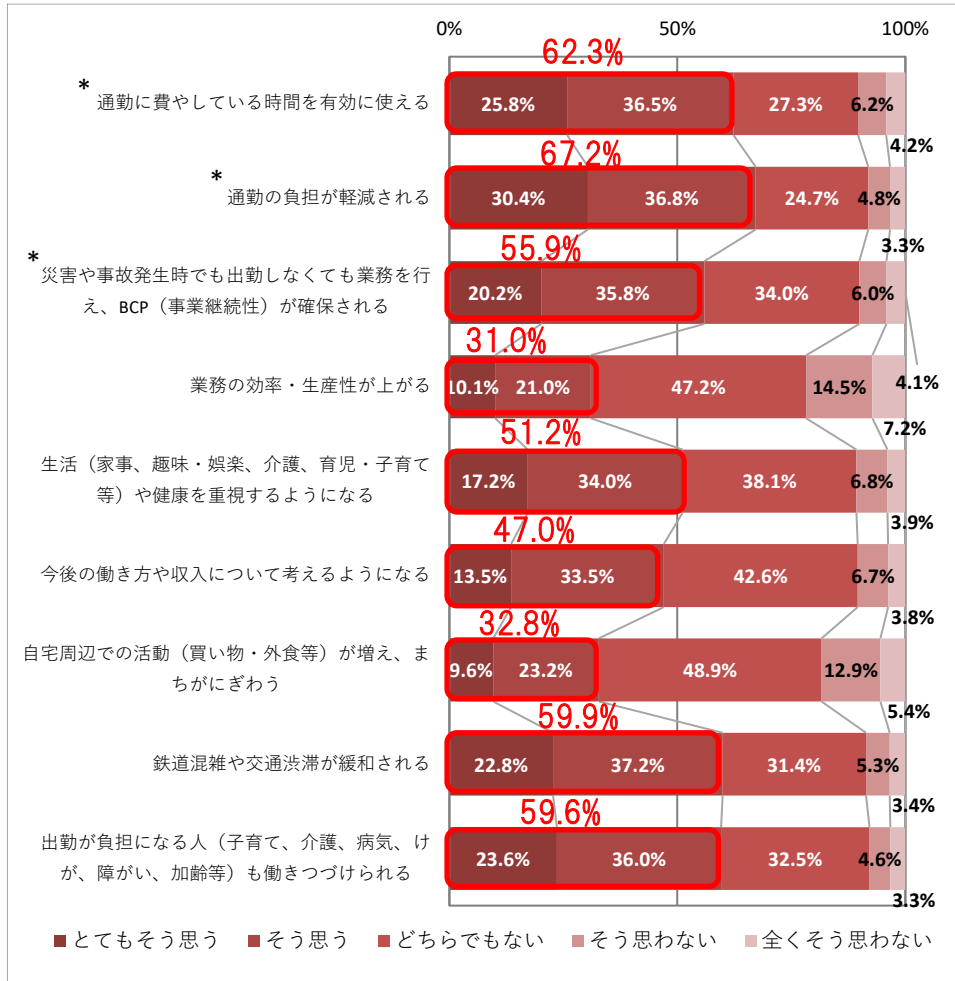
3-2. テレワークが個人や社会に与えるよい影響・悪い影響

【設問対象者】全員 [n=40,000]

○テレワークが個人や社会に与えるよい影響として「とてもそう思う」または「そう思う」の割合は「通勤の負担が軽減される」が約67%で最多。

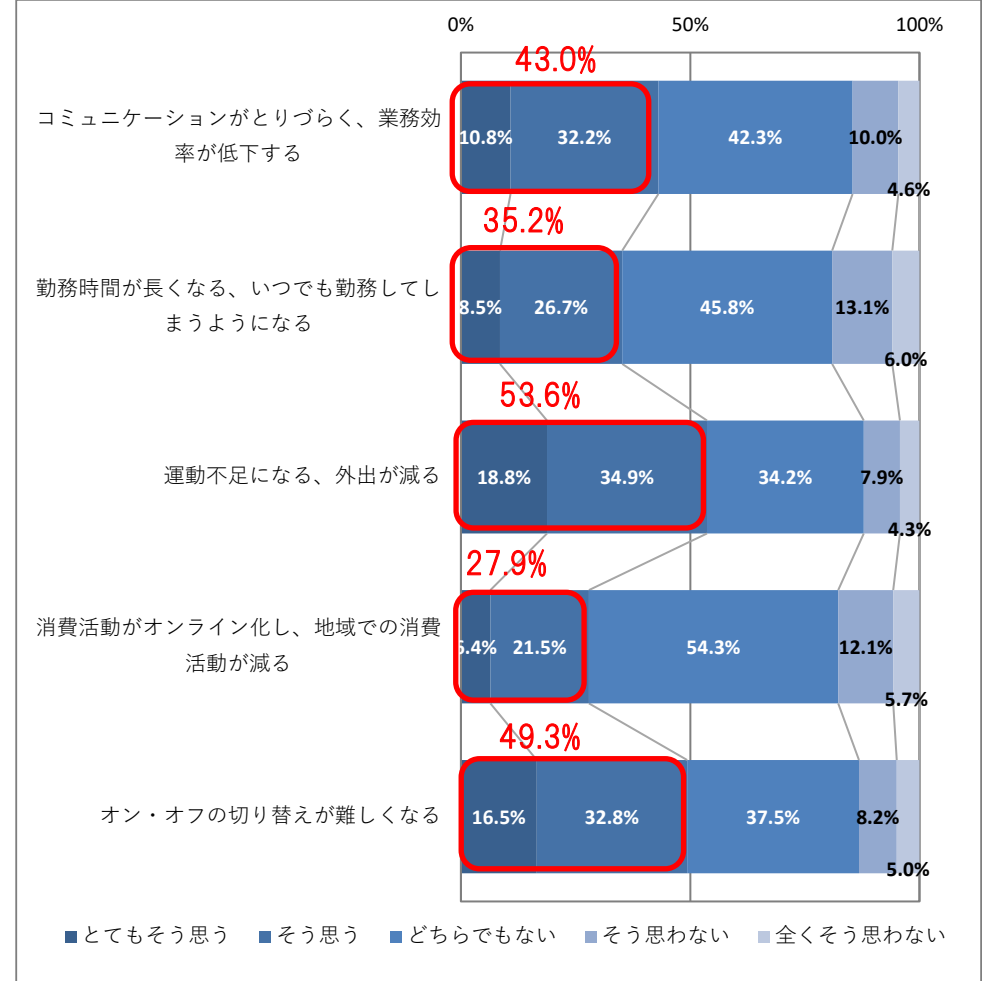
○悪い影響として「とてもそう思う」または「そう思う」の割合は「運動不足になる、外出が減る」が約54%で最多。

テレワークのよい影響



*通勤時間=0の自営型就業者は設問対象外 (n=38,170)

テレワークの悪い影響



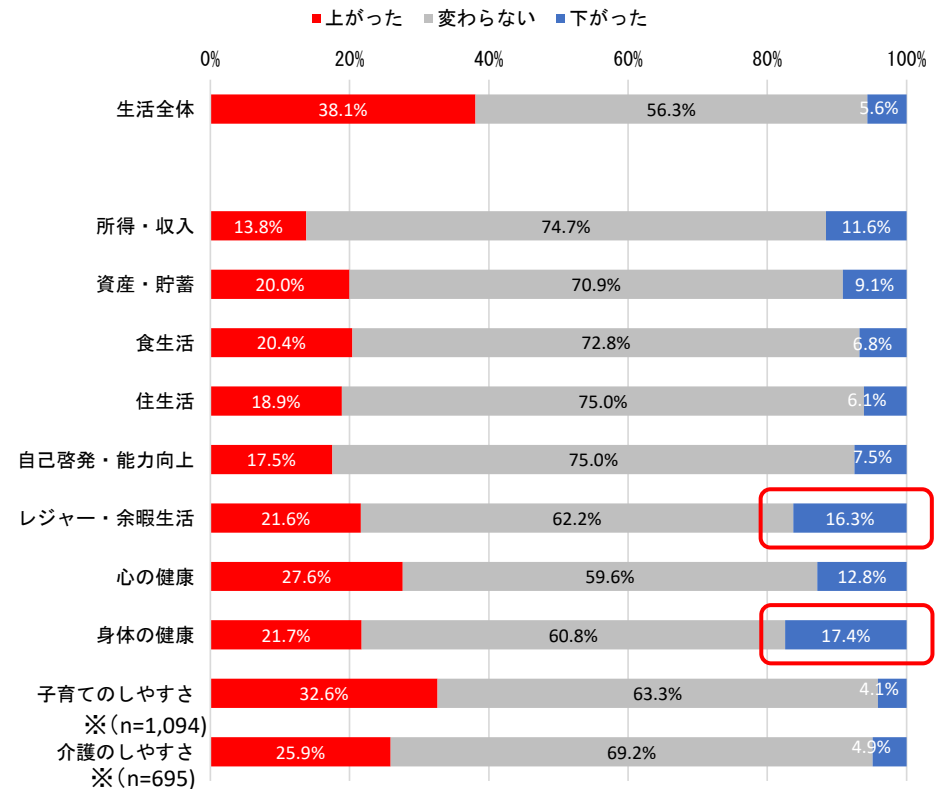
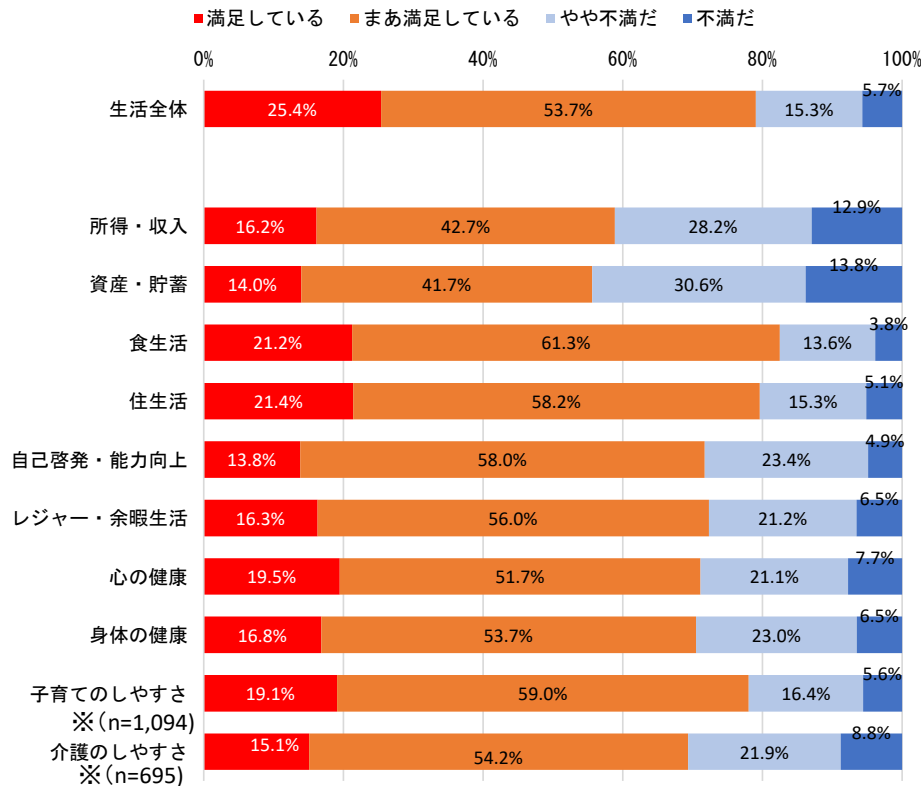
3-3. 生活満足度とテレワークによる変化

【設問対象者】東京都市圏※居住者(第2段階調査回答者)のうち、現在も週1日以上テレワークを実施しているテレワーカー [n=2,288] ※東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、茨城県南部

変化

○現在もテレワークを継続している人は、テレワークをするようになってから、約4割が生活全体への満足度が上がったと回答。

○個別項目では、「子育てのしやすさ」や「心の健康」への満足度が上がった割合が約3割と高く、「レジャー・余暇」や「身体の健康」で満足度が下がった回答が多かった。



※子育てのしやすさ、介護のしやすさは、現在の生活への満足度の変化で、「この項目は関係ない」を選択した人には聞いていない

4.【調査結果】テレワークが日常の生活行動や都市に与える影響

(※東京都市圏(東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、茨城県南部)居住者を対象)

4-1. 場所別の活動頻度とテレワークによる変化(食料品・日用品の買い物)

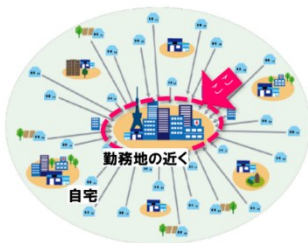
【設問対象者】東京都市圏居住者(第2段階調査回答者)のうち、現在も週1日以上テレワークを実施し、東京区部又は業務核都市に勤務するテレワーカー [n=2,010]

○現在もテレワークを継続している人の食料品・日用品の買い物の頻度は、テレワークをするようになってからは、勤務先の近くでの活動頻度が減少し、自宅の近くや外出せずにオンラインの活動頻度が増加傾向。(※3)

食料品・日用品の買い物



勤務地の近く(※1)



自宅の近く

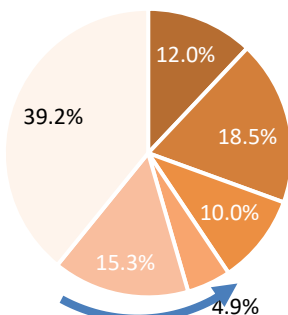


外出せずにオンライン(※2)

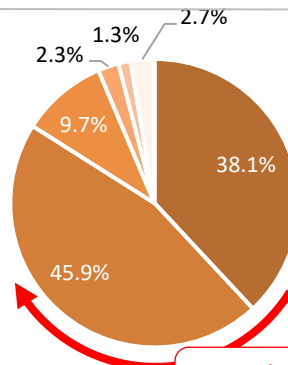


テレワークをするようになる前の活動頻度

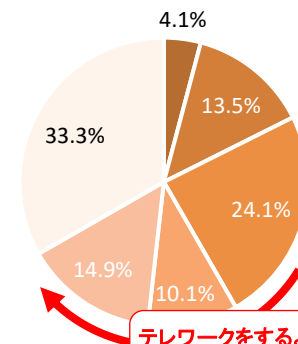
- 頻繁に行う (週3日以上)
- 時々行う (週1日程度)
- たまに行う (月1~3日程度)
- あまり行わない (2か月に1日程度)
- ほとんど行わない (年に数回程度)
- 行かない



テレワークをするようになり
減少26.7%



テレワークをするようになり
増加37.1%

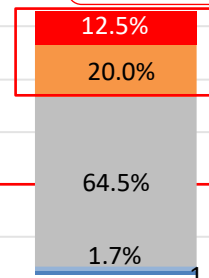
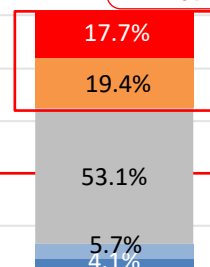
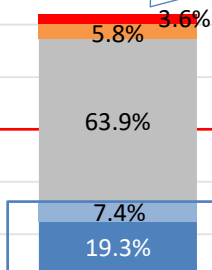


テレワークをするようになり
増加32.4%

テレワークをするようになってからの活動頻度変化

- 増えた
- やや増えた
- 変わらない
- やや減った
- 減った

「変わらない」と回答
した人の中心線



4-1. 場所別の活動頻度とテレワークによる変化(食事・飲み会)

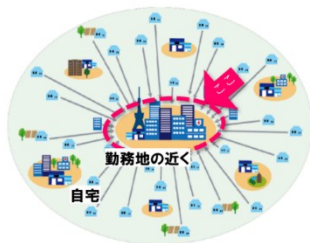
【設問対象者】東京都市圏居住者(第2段階調査回答者)のうち、現在も週1日以上テレワークを実施し、東京区部又は業務核都市に勤務するテレワーカー [n=2,010]

○食事・飲み会の頻度は、テレワークをするようになってからは、勤務先や自宅の近くでの活動頻度が減少し、オンラインでの活動頻度が増加傾向。(※4)

食事・飲み会



勤務地の近く(※1)



自宅の近く

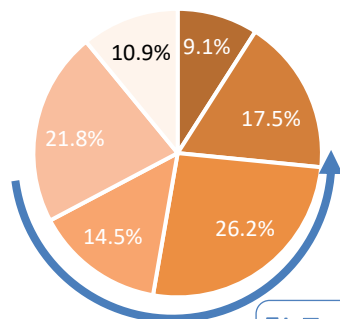


外出せずオンライン(※2、※3)

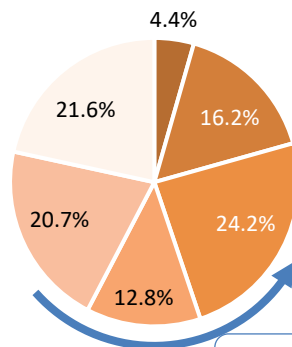


テレワークをするようになる前の活動頻度

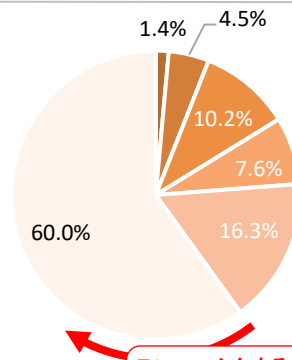
- 頻繁に行う (週3日以上)
- 時々行う (週1日程度)
- たまに行う(月1〜3日程度)
- あまり行わない (2か月に1日程度)
- ほとんど行わない (年に数回程度)
- 行かない



テレワークをするようになり
減少55.9%



テレワークをするようになり
減少27.4%

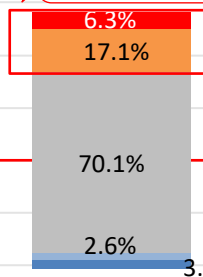
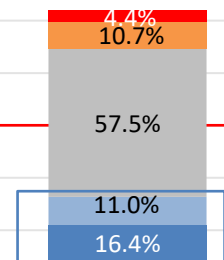
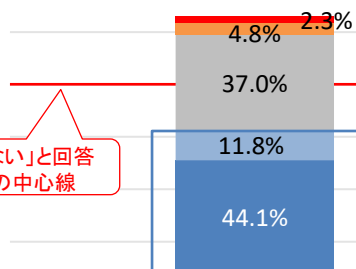


テレワークをするようになり
増加23.4%

テレワークをするようになってからの活動頻度変化

- 増えた
- やや増えた
- 変わらない
- やや減った
- 減った

「変わらない」と回答
した人の中心線



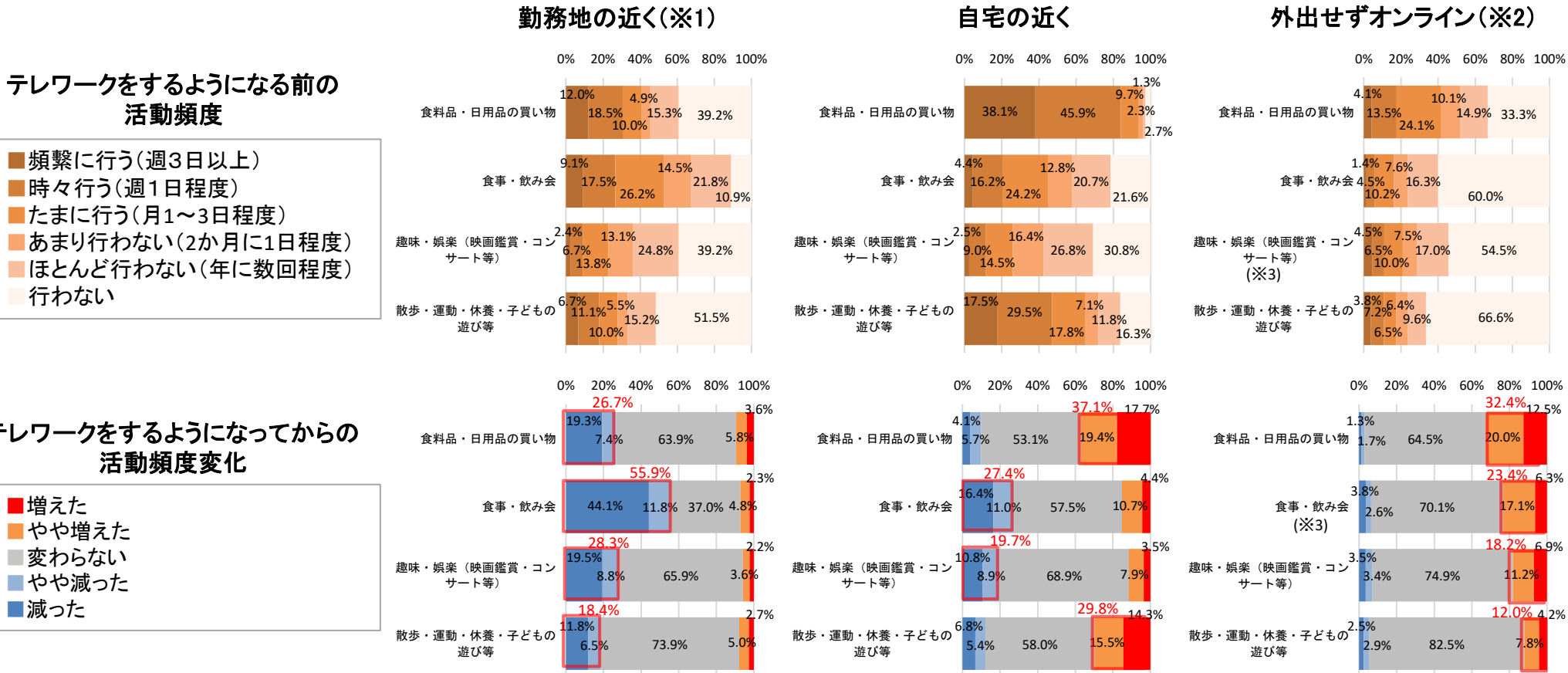
(※1)勤務地が都心近くの場合は都心も含む (※2)移動中の車内は含む (※3)デリバリーやWEB飲み会など (※4)コロナをきっかけとした変化であるが、現在も変化が続いていると想定される

4-1. 場所別の活動頻度とテレワークによる変化(全体)

【設問対象者】東京都市圏居住者(第2段階調査回答者)のうち、現在も週1日以上テレワークを実施し、東京区部又は業務核都市に勤務するテレワーカー [n=2,010]

○現在もテレワークを継続している人は、テレワークをするようになってからは、勤務先の近くですべての活動頻度が減少し、オンラインではすべての活動頻度が増加傾向。(※4)

○自宅の近くでは、食料品・日用品の買い物と散歩・運動等の頻度が増加し、食事・飲み会と趣味・娯楽の頻度が減少傾向。



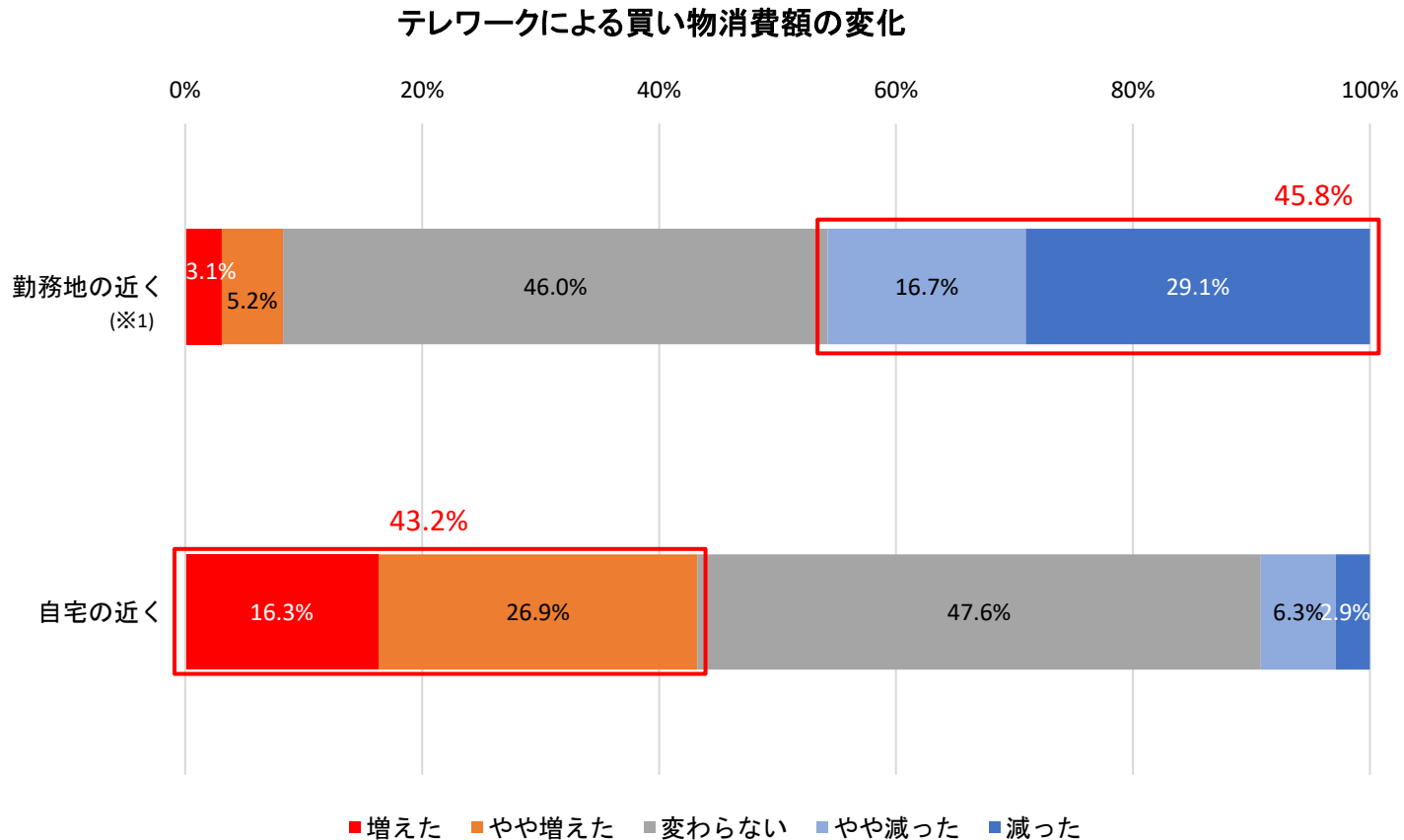
(※1)勤務地が都心近くの場合は都心も含む (※2)移動中の車内は含む (※3)デリバリーやWEB飲み会など
(※4)コロナをきっかけとした変化であるが、現在も変化が継続していると想定される

※単数回答

4-2. テレワークによる買い物消費額の変化

【設問対象者】東京都市圏居住者（第2段階調査回答者）のうち、現在も週1日以上テレワークを実施し、東京区部又は業務核都市に勤務するテレワーカー [n=2,010]

○現在もテレワークを継続している人は、テレワークをするようになってから、5割近くが勤務地の近くでの買い物消費額が減少し、約4割が自宅の近くでの買い物消費額が増加したと回答。



(※1) 勤務地が都心近くの場合は都心も含む

※単数回答

4-2. テレワークによる買い物消費額の変化(居住地域別)

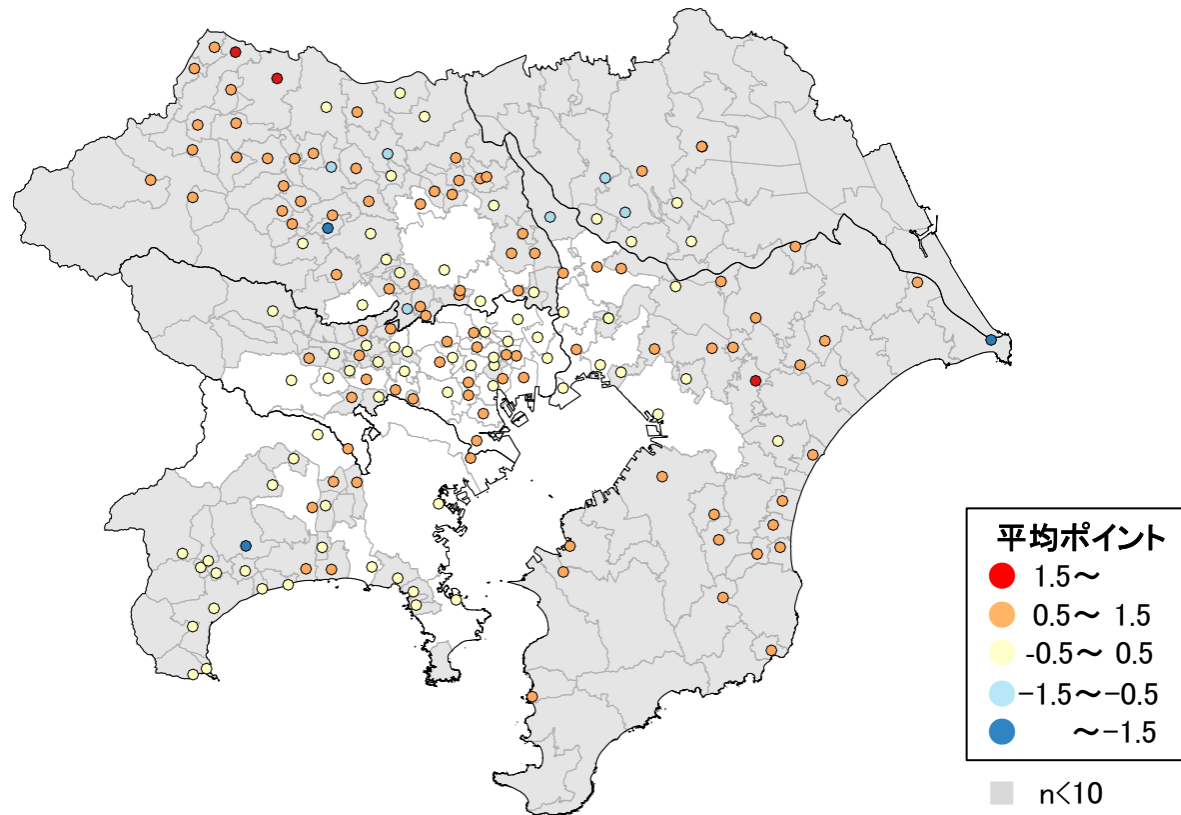
【設問対象者】東京都市圏居住者(第2段階調査回答者)のうち、現在も週1日以上テレワークを実施し、東京区部又は業務核都市に勤務するテレワーカー [n=2,010]

○現在もテレワークを継続している人は、ほとんどの居住地域で、テレワークをするようになってから、自宅の近くの買い物消費額が増加。

自宅の近くでの買い物消費額の変化(居住地域別の平均ポイント) (※1)

(※1) 居住市町村別に以下のように算出

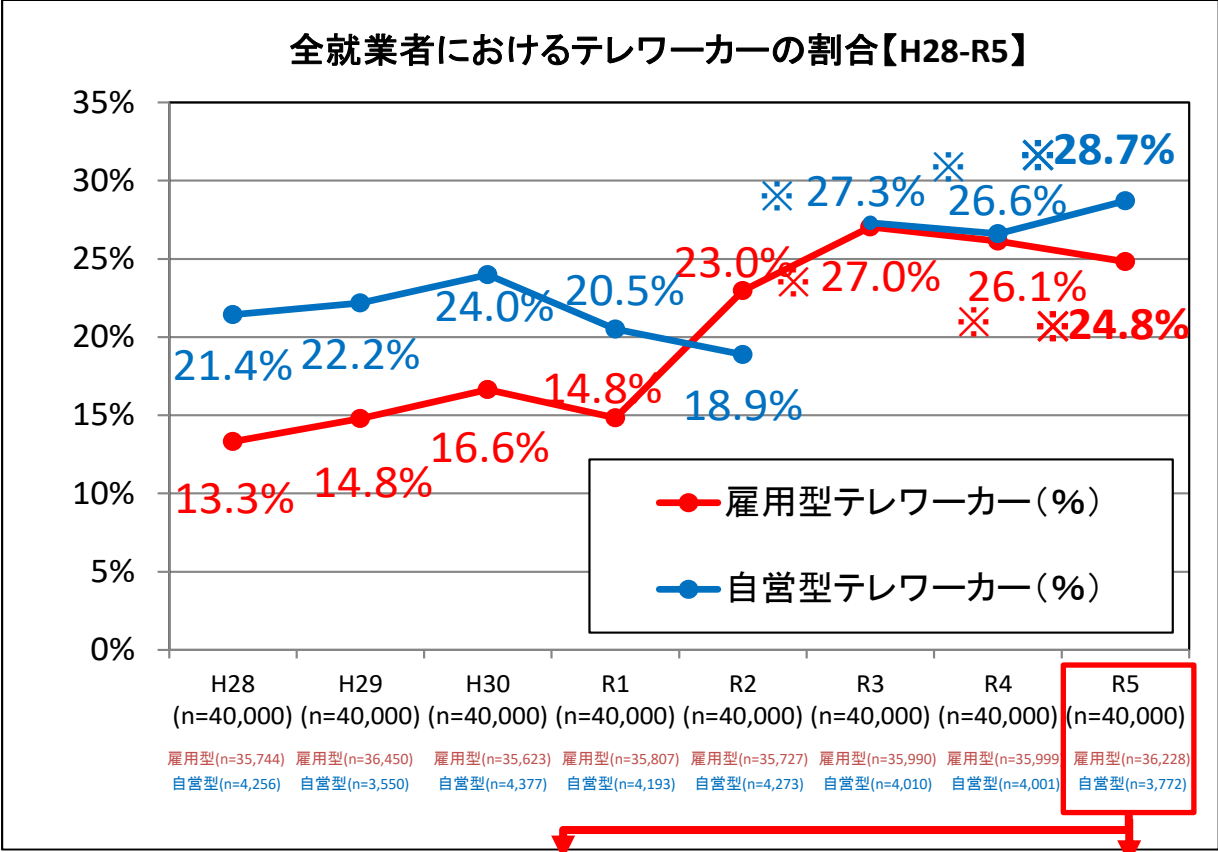
平均ポイント = 増えた% × 2 + やや増えた% × 1 + 変わらない% × 0 + やや減った% × (-1) + 減った% × (-2)



5. 【調査結果】テレワークの普及度合いに関する その他の調査結果

5-1. 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24.8%(※)となっている。
- 自営型テレワーカーの割合は28.7%で、昨年度から2.1ポイント増加した。



※ 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。

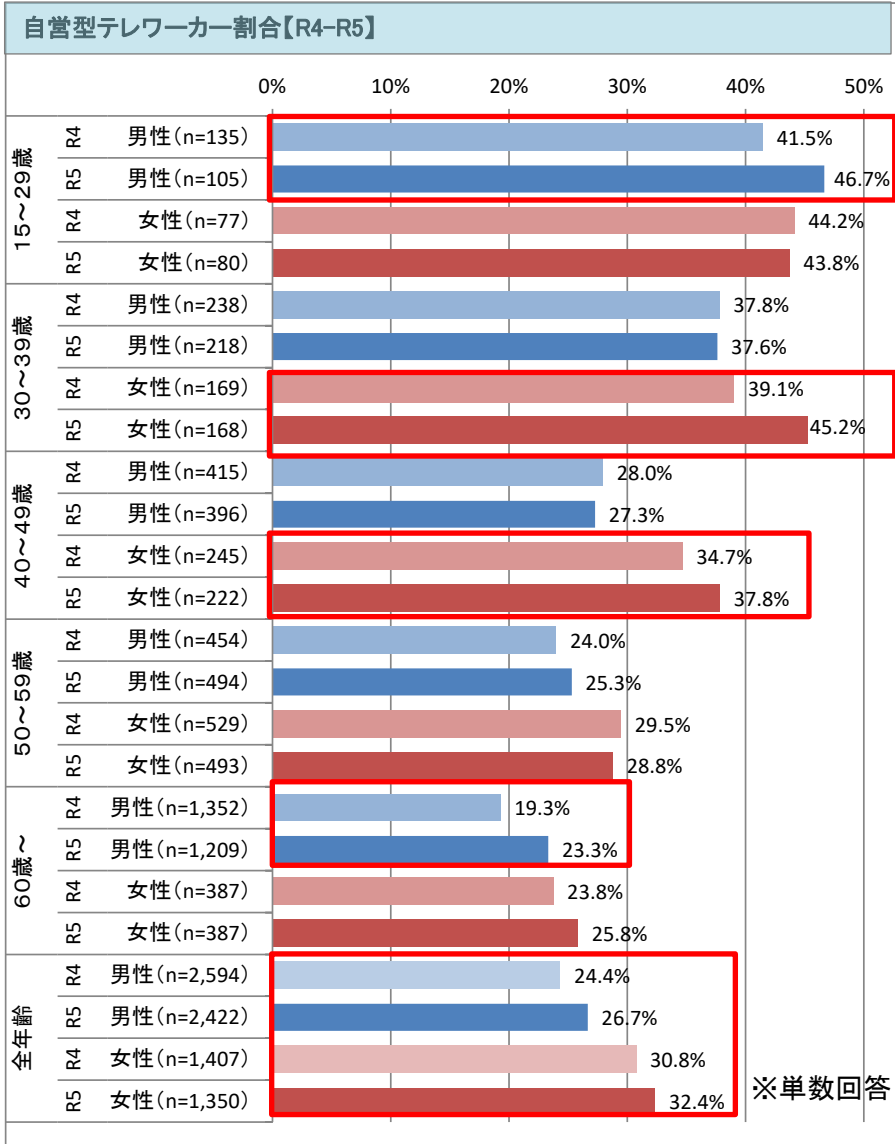
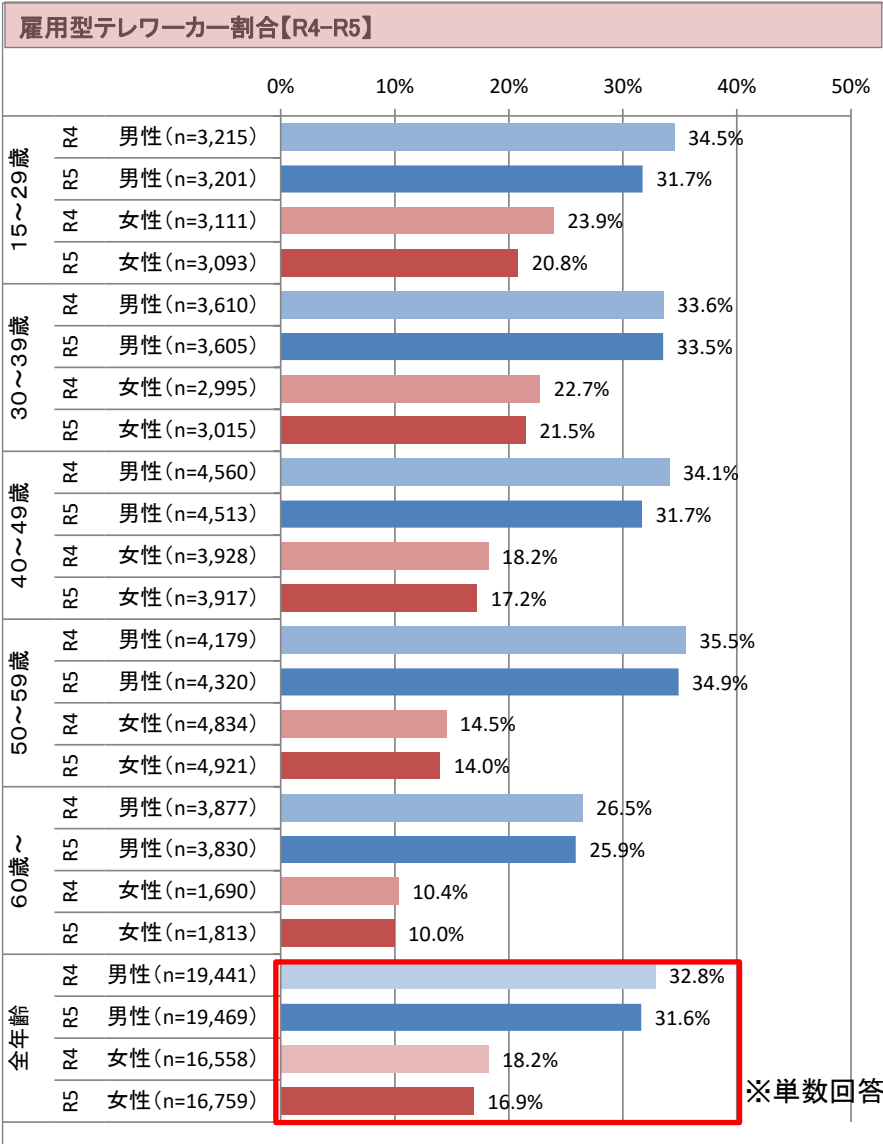
＜R3年度以降のテレワークの定義＞

- 自営型: ICT等を活用して、自宅で仕事を行うこと、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行うこと
- 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行うこと、又は勤務先に出勤せず自宅その他の場所で仕事を行うこと

R5	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	36,228	8,989	24.8%	3,772	1,083	28.7%
男性	19,469	6,153	31.6%	2,422	646	26.7%
女性	16,759	2,836	16.9%	1,350	437	32.4%

5-2. 性年齢別テレワーカーの割合

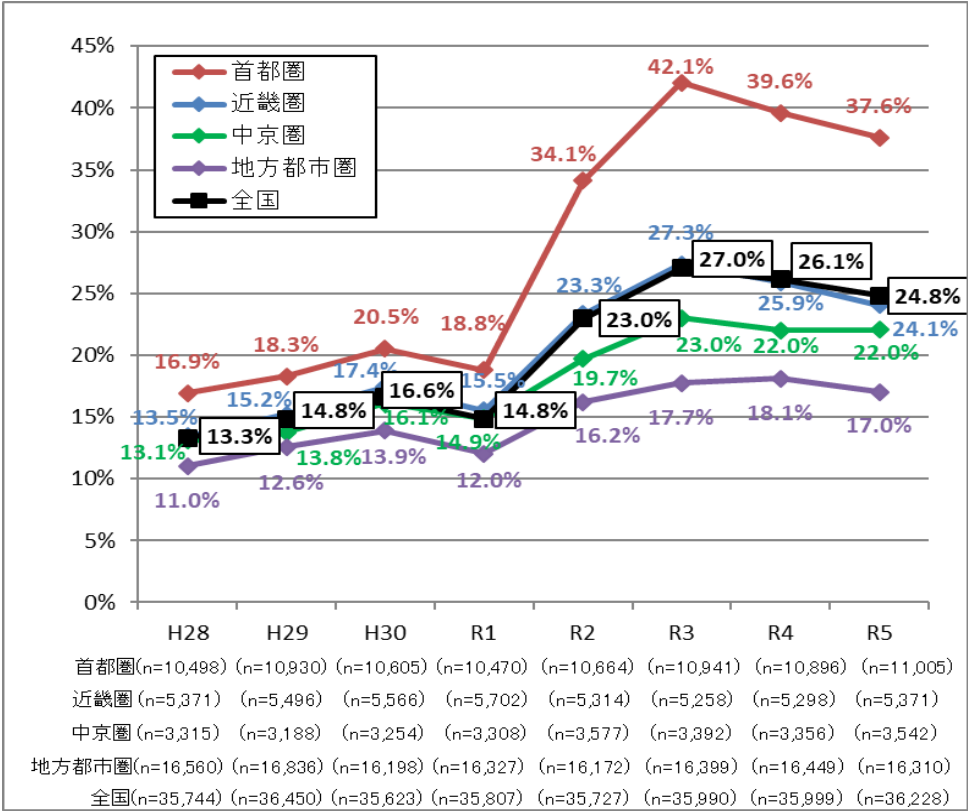
- 雇用型では、男女とも、どの年齢も、前年度と比べてテレワーカーの割合がわずかに減少。
- 自営型では、男女とも、前年度と比べてテレワーカーの割合がわずかに増加。年齢別では、男性は20代と60代、女性は30代と40代で増加が大きい。



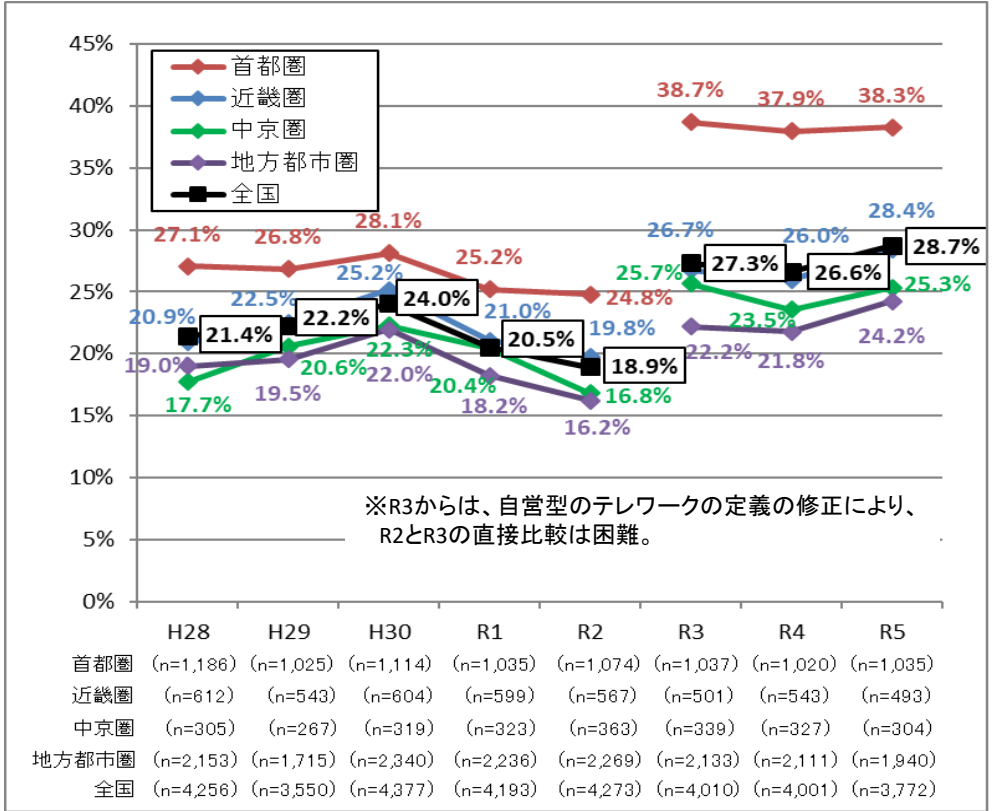
5-2. 居住地域別テレワーカーの割合

- 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、首都圏では昨年度から2.0ポイント減少。

雇用型テレワーカーの割合【H28-R5】



自営型テレワーカーの割合【H28-R5】



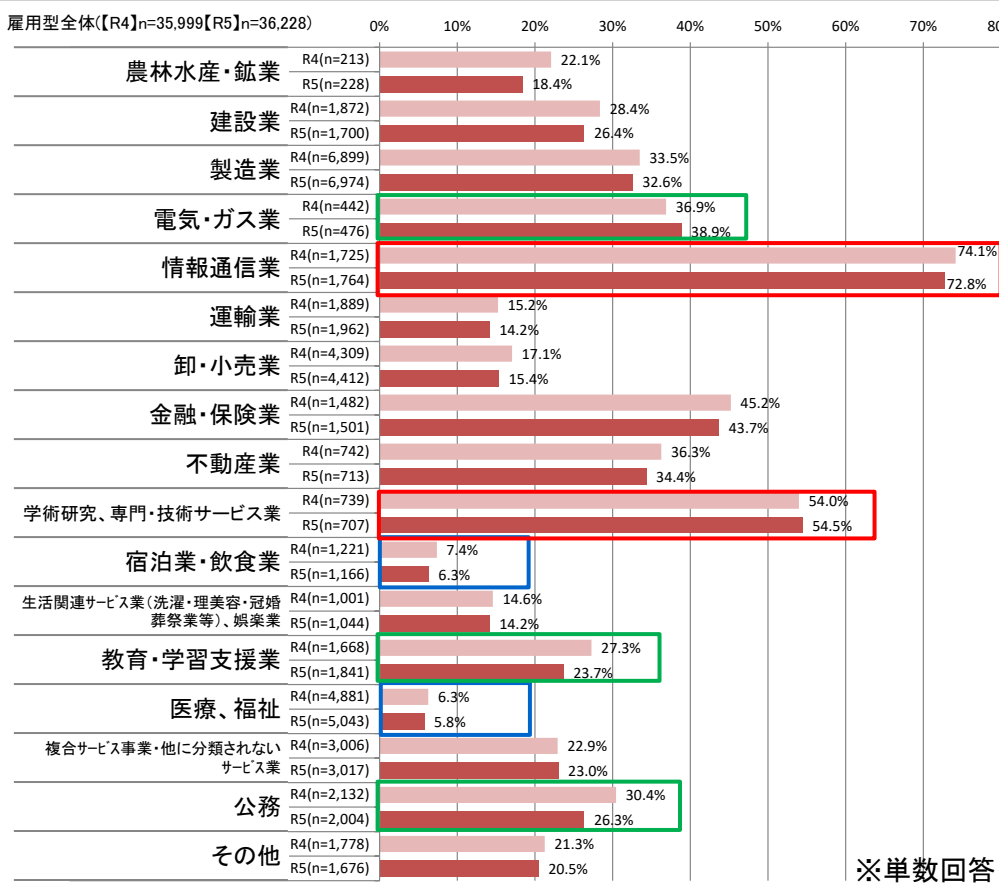
(※) R1以前はWEB登録者情報の居住地、R2以降はWEB調査回答者の居住地
 首都圏： 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
 中京圏： 愛知県、岐阜県、三重県
 近畿圏： 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県
 地方都市圏： 上記以外の道県

※単数回答

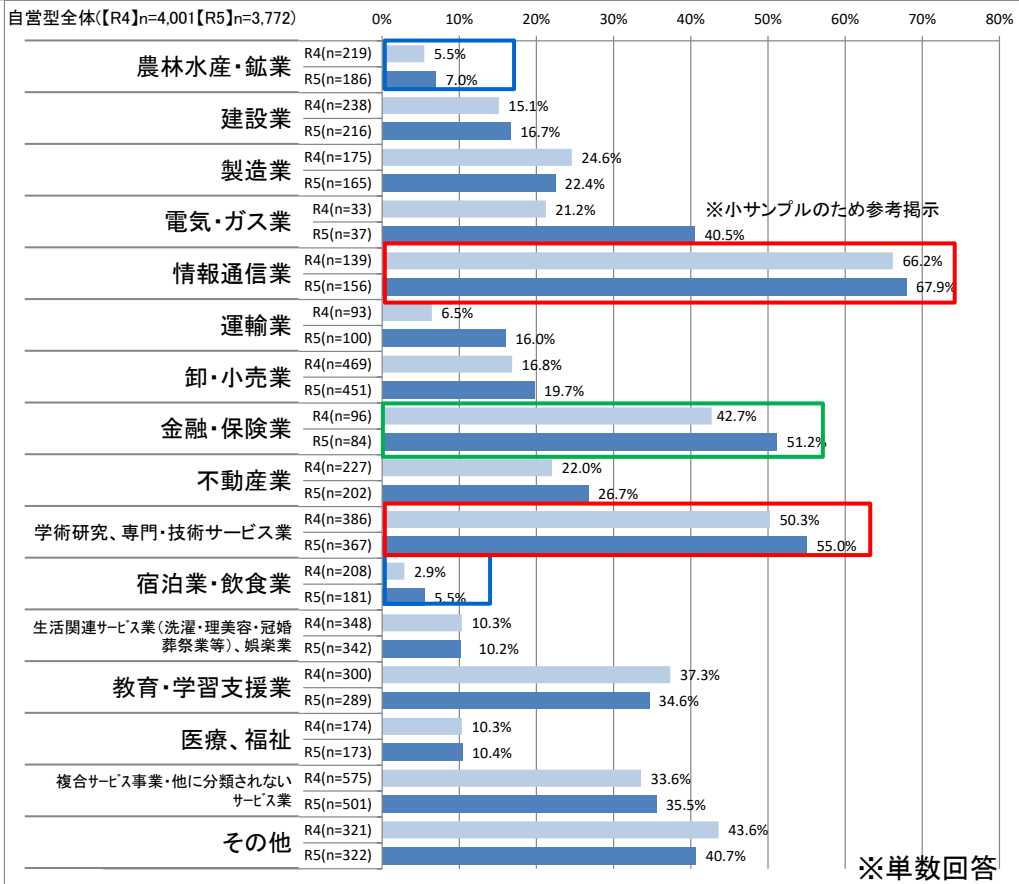
5-2. 業種別テレワーカーの割合

- 業種別のテレワーカーの割合は、雇用型テレワーカーで、「情報通信業」が最も高く72.8%、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」で54.5%と高い。一方、「医療・福祉」が5.8%と最も低く、次いで「宿泊業・飲食業」が6.3%と低い。前年度との比較では、「教育・学習支援業」「公務」で3～4ポイント程度減少。「電気・ガス業」では約2ポイント上昇。
- 自営型テレワーカーでも「情報通信業」の割合が最も高く67.9%、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」で55.0%と高い。一方、「宿泊業・飲食業」が5.5%と最も低く、次いで「農林水産・鉱業」が7.0%と低い。前年度との比較では「金融・保険業」で大きく上昇。

業種別 雇用型テレワーカーの割合【R4-R5】



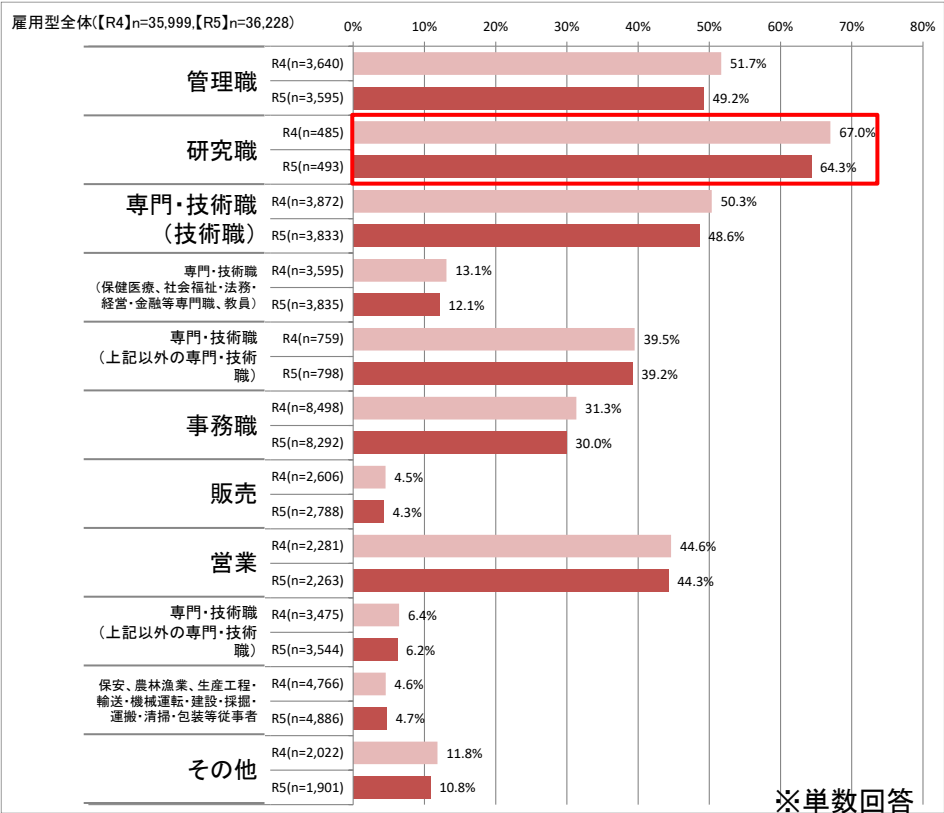
業種別 自営型テレワーカーの割合【R4-R5】



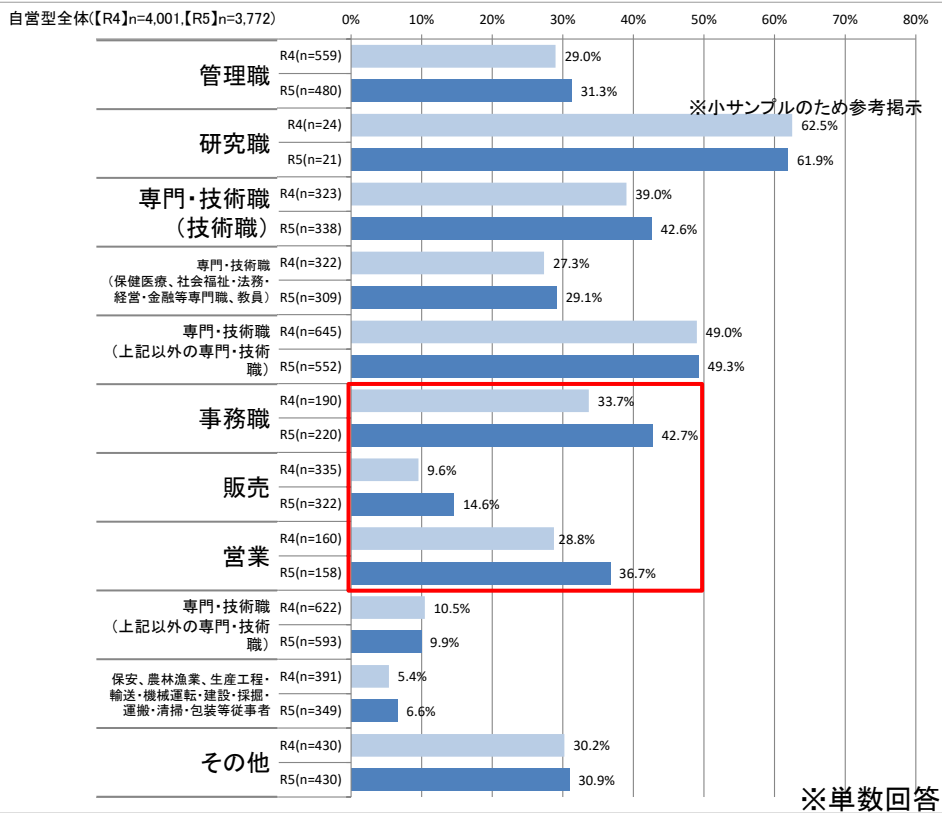
5-2. 職種別テレワーカーの割合

- 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割合はほとんどの職種で減少し、「研究職」は昨年度から約3ポイント減少。自営型テレワーカーでは「事務職」「販売」「営業」で昨年度から約5ポイント以上増加した。

職種別 雇用型テレワーカーの割合【R4-R5】



職種別 自営型テレワーカーの割合【R4-R5】

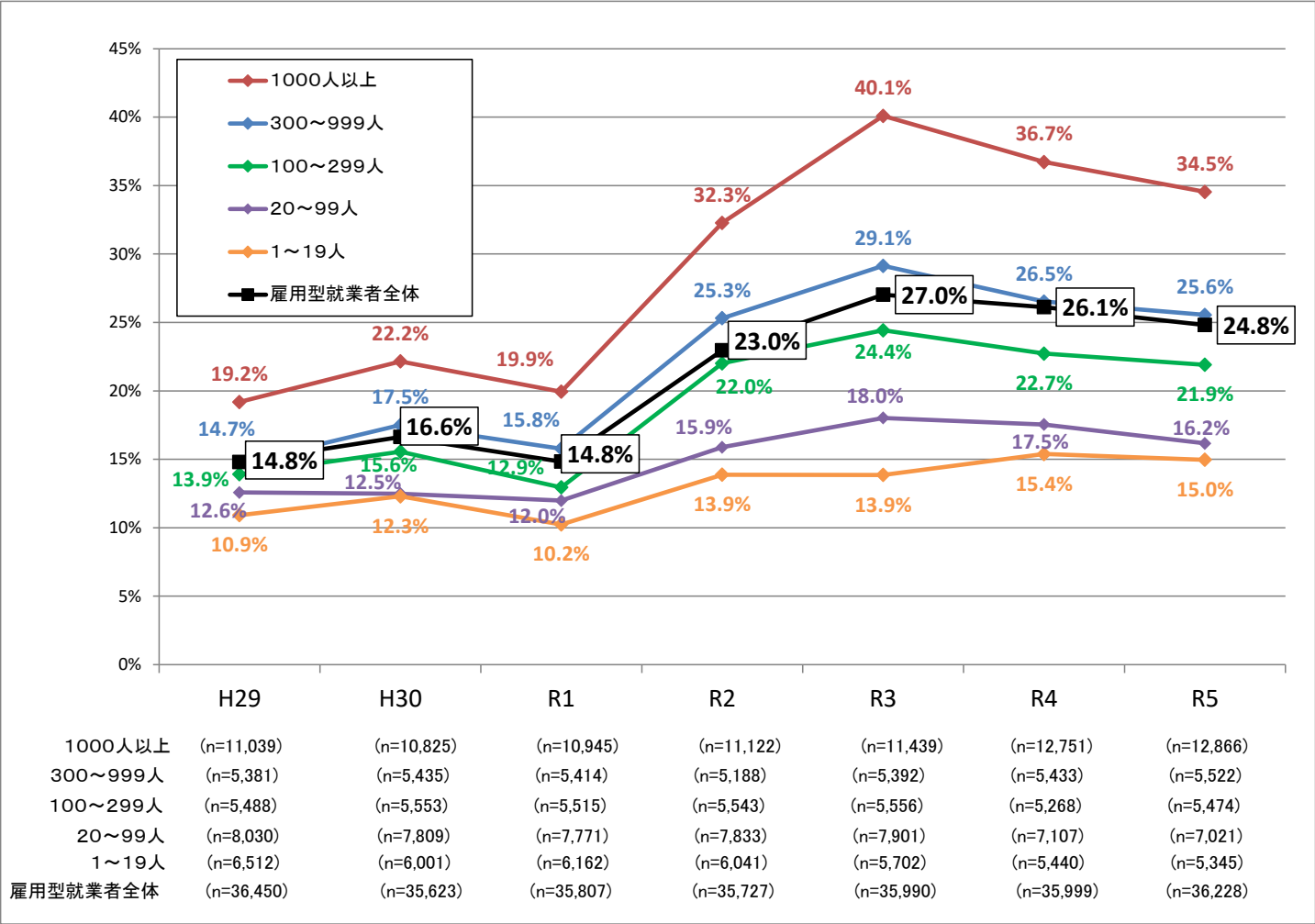


5-2. 企業規模別テレワーカーの割合

【設問対象者】雇用型就業者[n=36,228]

- 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。
- どの企業規模も昨年度から減少し、1,000人以上の企業で最も大きく約2.2ポイントの減少。

企業規模別テレワーカーの割合【H29-R5】



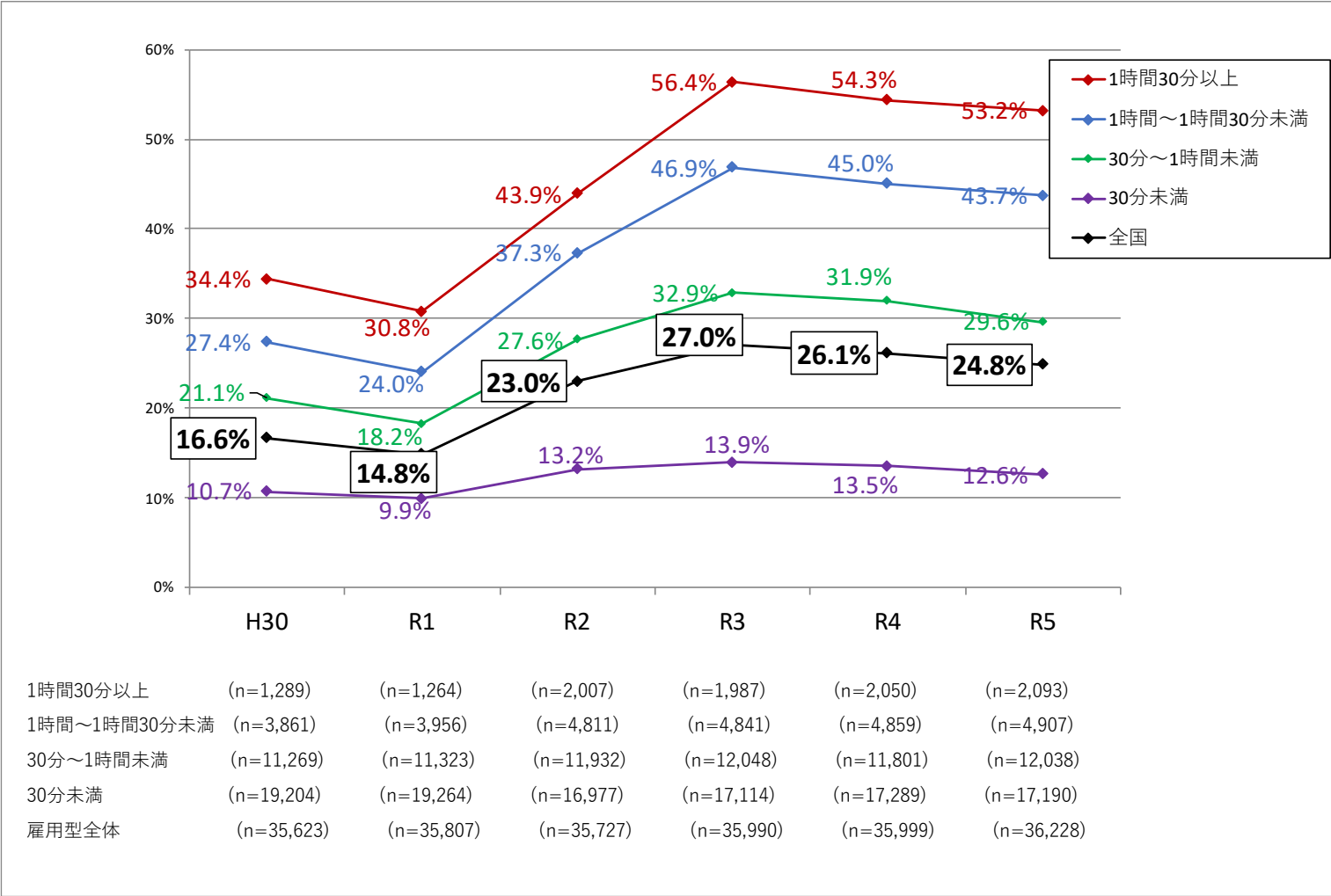
※単数回答

5-2. 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=36,228]

○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53.2%。

通勤時間別テレワーカーの割合【H30-R5】

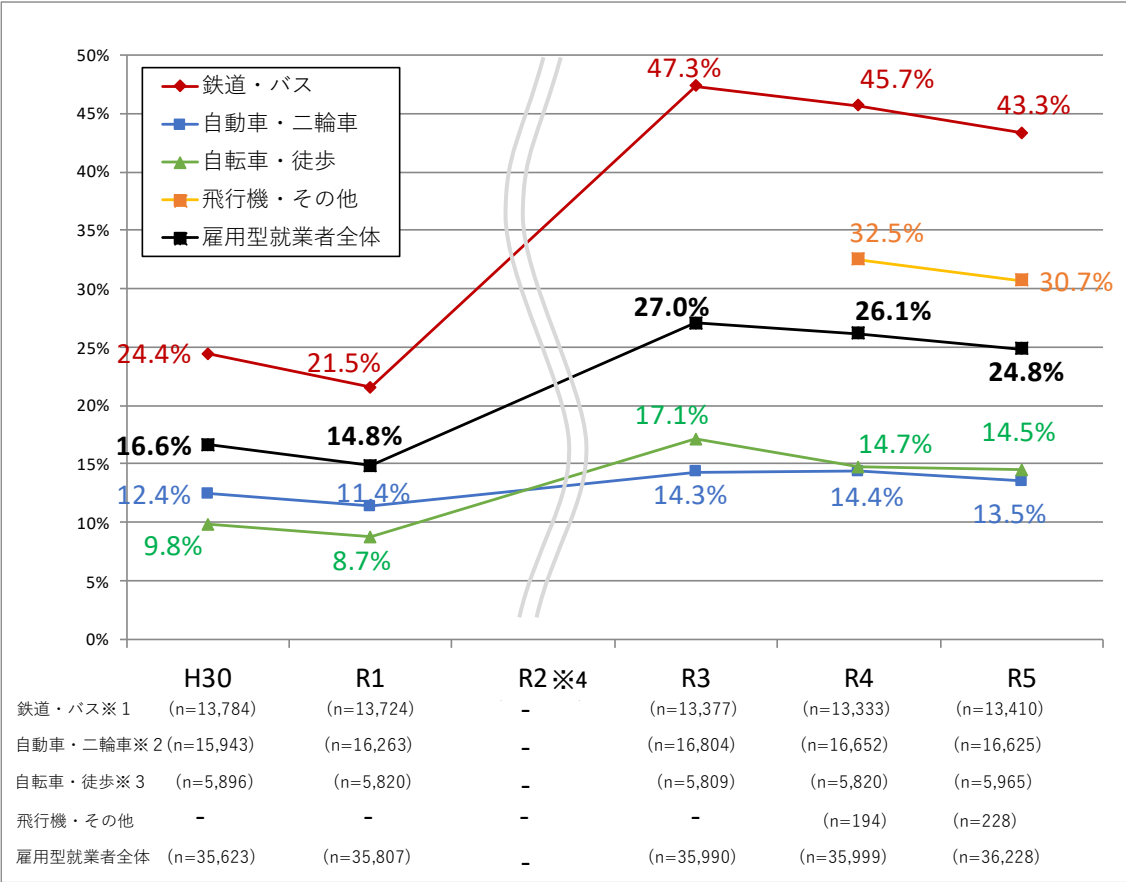


5-2. 通勤交通手段別テレワーカーの割合

【設問対象者】雇用型就業者[n=36,228]

- 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。
- 自転車・徒歩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、飛行機・その他、自動車・二輪車は減少。

通勤交通手段別テレワーカーの割合【H30-R5】



- ※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

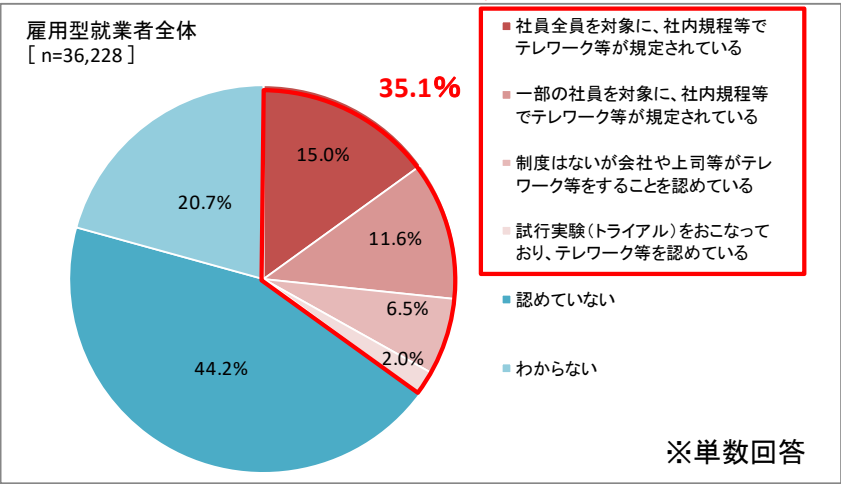
※単数回答

5-3. 勤務先のテレワーク制度等の導入割合

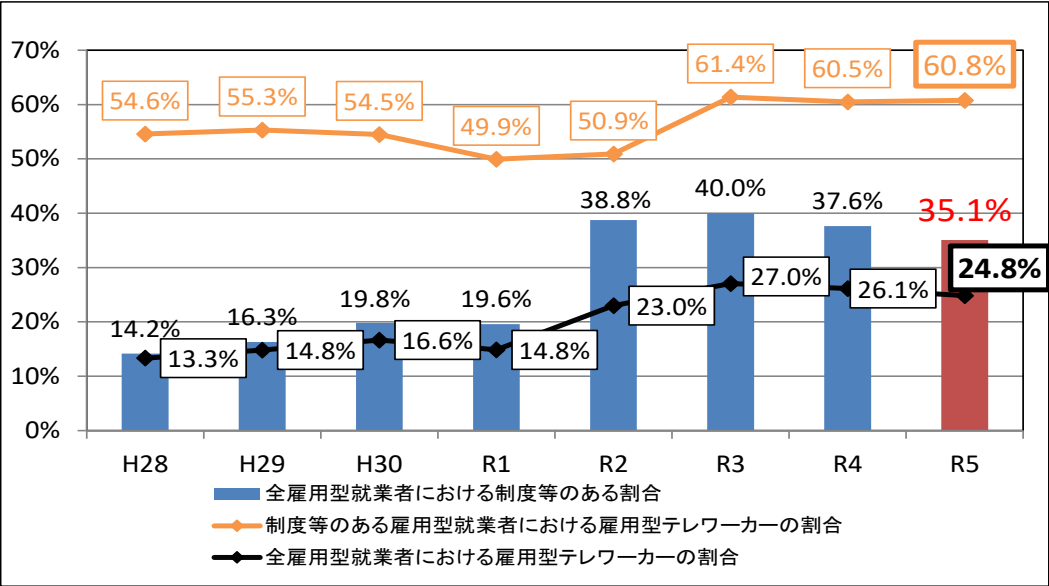
【設問対象者】雇用型就業者 [n=36,228]

○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2.5ポイント減少して35.1%。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0.3ポイント増加して60.8%。

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【R5】



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-R5】

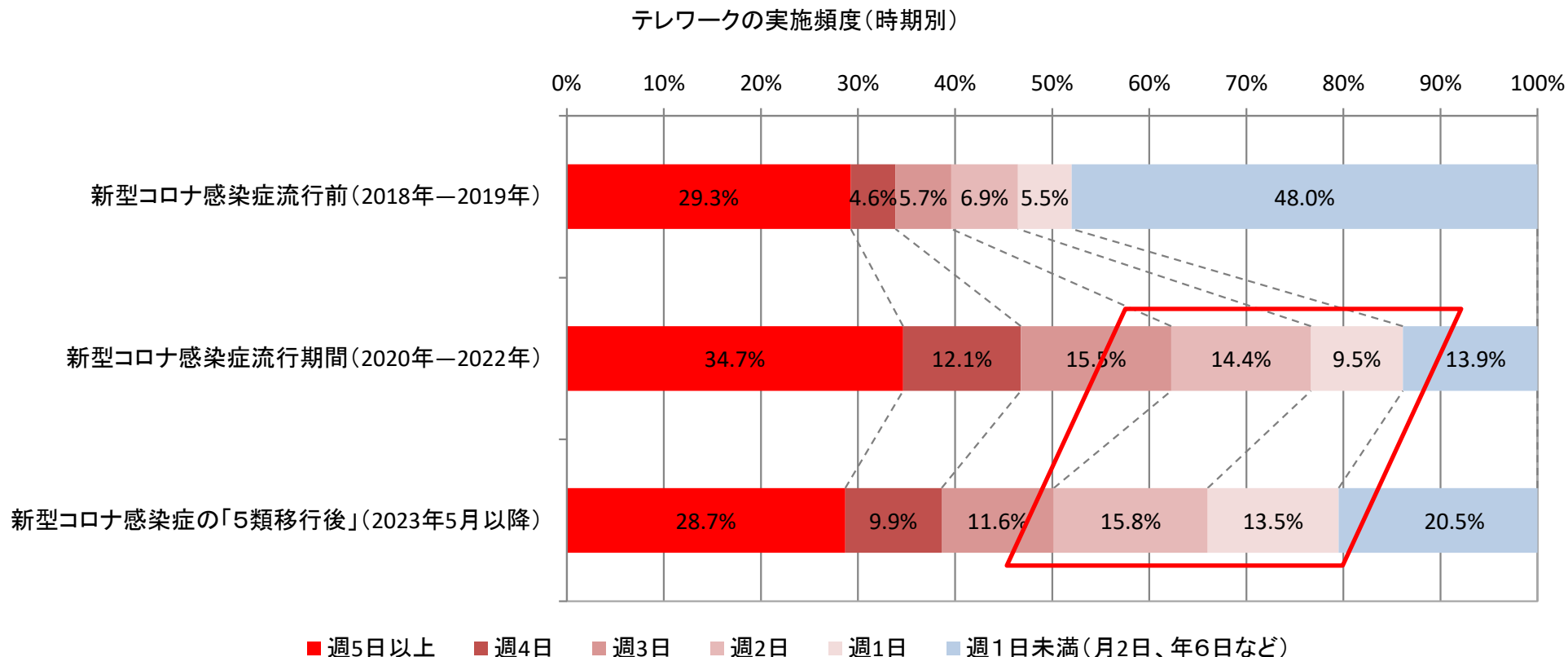


5-4. テレワークの実施頻度（時期別）

【設問対象者】雇用型テレワーカー〔n=5,832〕 ※直近1年間テレワークしている人のみ

○テレワーク実施頻度を時期別にみると、週1日以上テレワークしている人の割合は、新型コロナウイルス感染症流行期間（2020～2022年）で増加。新型コロナウイルス感染症の「5類移行後」は減少したが、新型コロナウイルス感染症流行前（2018～2019年）と比べれば増加。

○新型コロナウイルス感染症の「5類移行後」は、週1～2日テレワークしている人の割合が増加。



※単数回答

5-4. テレワーク制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合

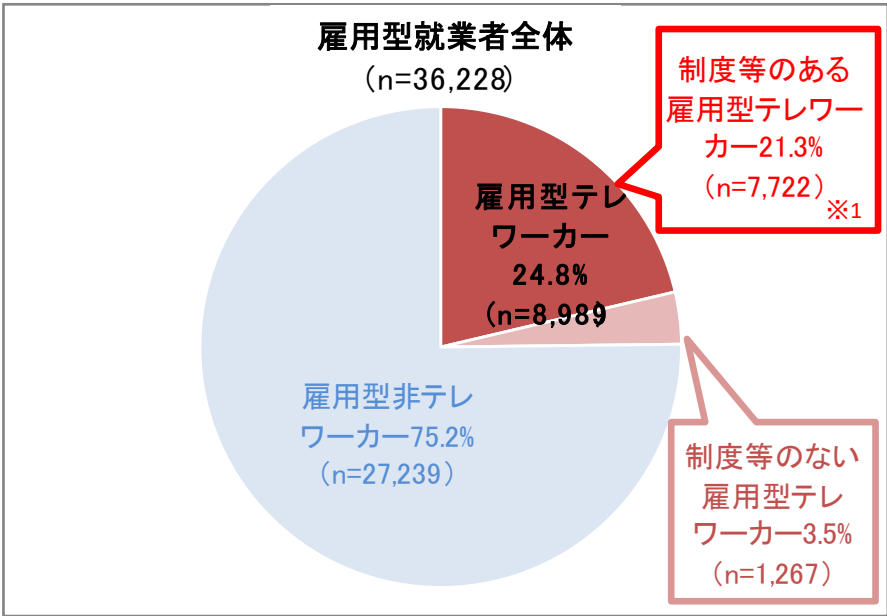
【設問対象者】雇用型就業者[n=36,228]

○「デジタル社会の実現に向けた重点計画」(令和5年6月9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7(2025)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の目標値※を25.0%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【R5】」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21.3%(令和5年)。

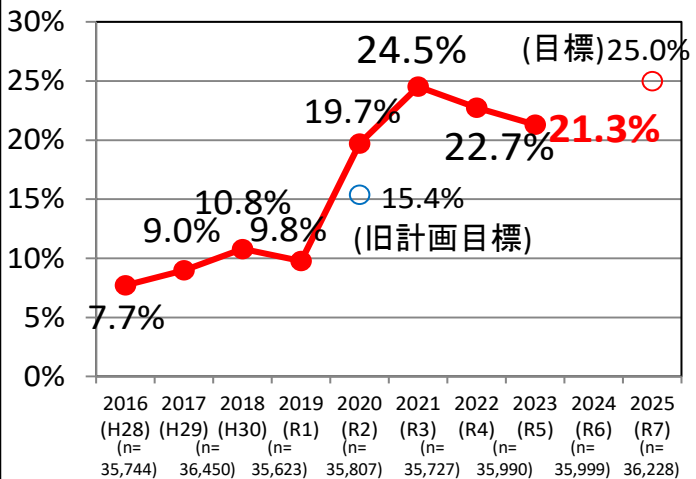
制度等に基づく雇用型テレワーカーの割合【R5】



※1 計算方法
[制度等あり雇用型テレワーカー7,722÷雇用型計36,228] × 100

※単数回答

【政府KPI】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-R5】



デジタル社会の実現に向けた重点計画
(令和5年6月9日閣議決定) KPI 目標 2025年: 25.0%
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%

(参考)過去のテレワーク普及に関するKPIの指標

年次	指標*1	目標値・関連計画	指標の意図・ねらい、変更理由
2002	(RDDによる調査：週8時間以上*2テレワーク 6.1%)	－	－
2003	(適正な就業環境の下で)情報通信手段を週8時間以上活用して、時間や場所に制約されない働き方をする人(雇用＋自営)	2010年までに就業人口の2割 ※IT戦略本部決定「e-Japan戦略Ⅱ」(2003.07)	テレワークの普及拡大により、就業と家事・育児・介護の両立が可能となるなど、男女が共同して参画する社会の実現に資する
2005	(WEBによる調査：週8時間以上テレワーク 10.4%)	－	－
2007	【2003年指標と同じ】 ITを活用して、場所と時間を自由に使った柔軟な働き方を週8時間以上する人(雇用＋自営)	2010年に20.0%以上 ※テレワーク人口倍増アクションプラン(2007.05)	テレワークの普及拡大による、少子高齢化、ワークライフバランス、地域活性化、環境負荷軽減、人材確保・生産性向上、業務効率化・顧客満足度向上、コスト削減、災害問題対応
2008	※人口実態調査では、ふだん収入を伴う仕事を行っている人の中で、仕事でITを利用している人かつ、自分の所属する部署のある場所以外で、ITを利用できる環境において仕事を行う時間が1週間あたり8時間以上である人の割合(雇用＋自営)(WEB調査結果：15.2%)	－	－
2009	【追加指標】 テレワーカーのうち自宅を含めてテレワークを行っている者 ※人口実態調査では、就業者に占める自宅(自宅兼事務所を除く)でテレワークを少しでも行っている(週1分以上)狭義テレワーカーの割合	2015年までに少子高齢化のセーフティネット等に資する在宅型テレワーカーを倍増し700万人 ※IT戦略本部決定「i-Japan戦略2015」(2009.07)	少子高齢化の進展に対し、在宅型テレワーカーを増やすことで、子育てや介護等と仕事の両立や、障害者等の就労促進を図ることをねらいとして設定
2013	【追加指標】 週1日以上終日在宅勤務を行っている雇用者(但し、週に5時間以上テレワークを実施している人のうち、自宅(自宅兼事務所を除く)でICTを利用できる環境において仕事を少しでも行っている(週1分以上)人)	2020年に週1日以上終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワーカー数を全労働者数の10%以上 ※世界最先端IT国家創造宣言(2013.06)	就業継続が困難となる子育て期の女性や育児に参加する男性などを対象に、労働者にとって、やさしい、週一回以上、終日在宅で就業する雇用型在宅型テレワークの推奨モデルを産業界と連携して支援する施策の効果計測
2017	【変更指標】 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 ※人口実態調査では、持ち帰り残業等の望ましくないテレワークをできるだけ除外し、ガイドライン等に基づくような制度等の導入を前提としたテレワーカーを計測(合わせて週8時間以上や在宅型、終日在宅等の条件を外し、実施有無で判定、「テレワーク」の認知度も把握)	2020年に、雇用者のうち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2016度比で倍増 ※世界最先端IT国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画(2017.05)	世界最先端IT国家創造宣言が官民データ活用推進基本法に基づく計画の位置づけになったことから、テレワークを働き方改革を推進するに当たっての強力なツールの一つとして捉え、普及に当たり関係府省庁が連携して進めるガイドラインや表彰等の普及啓発推進、サテライトオフィスの整備等の施策の効果計測する指標として設定したものと考えられる

*1：指標は、目標値が関連計画等で始めて公表された年次のものを赤字で記載。2002、2005、2008年はテレワーク(人口)実態調査実施年として記載。以降は毎年調査を実施。

*2：週8時間以上は、EUの定期テレワーカー(週1日以上)に相当するものとしてテレワーク実態調査で定義。なぜ週1日という定義にしなかったかの記載はない。