厚生労働省
岡山労働局

雇用型テレワークの現状について

令和６年　岡山労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

概要

テレワークとは

ICT（情報通信技術）を活用し、**時間と場所を有効に活用**できる柔軟な働き方。働く方の性別や年齢、居住する場所等にかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能とする。テレワーク とは「tele＝離れたところで」と「work＝働く」 をあわせた造語。

本スライド中の出典・引用資料一覧

- 令和５年度テレワーク人口実態調査－調査結果（概要）－（国土交通省）
  → 国交省「テレワーク人口実態調査」
- 令和５年通信利用動向調査－調査結果（報道資料）－（総務省）
  → 総務省「通信利用動向調査」
- 第6回新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査－公表結果（令和5年4月19日）－（内閣府）
  → 内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」
- 令和３年度テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰（輝くテレワーク賞）－事例集－（厚生労働省）
  → 厚生労働省「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰」

テレワーク関連機器等の導入時に活用できる助成金

人材確保等支援助成金（テレワークコース）

良質なテレワークを制度として導入・実施を目指す中小企業事業主を支援

厚生労働省特設ページ →

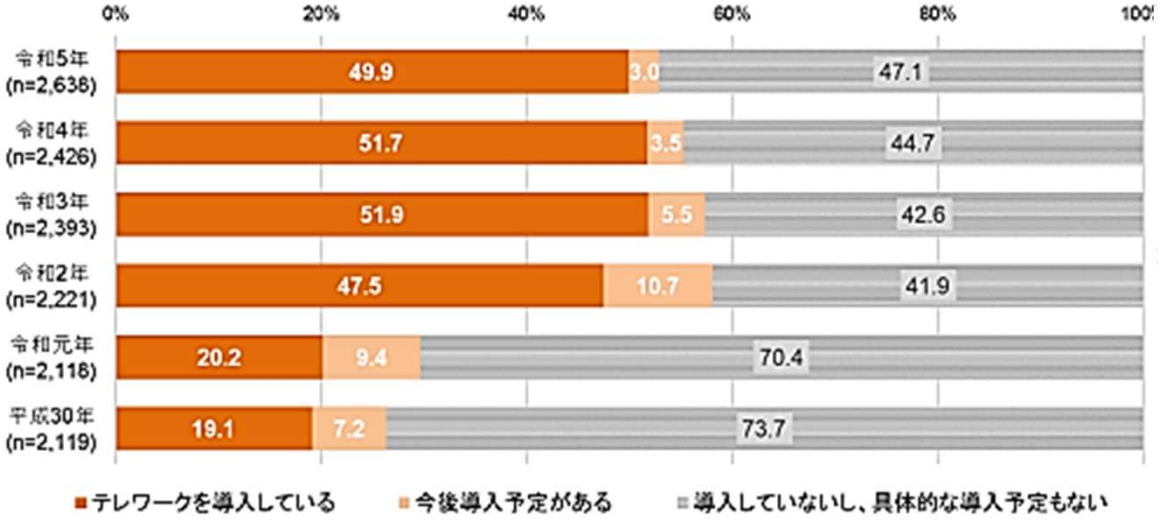
詳細・申請書類のＤＬはこちらから

テレワーク導入状況等 – 企業回答 –

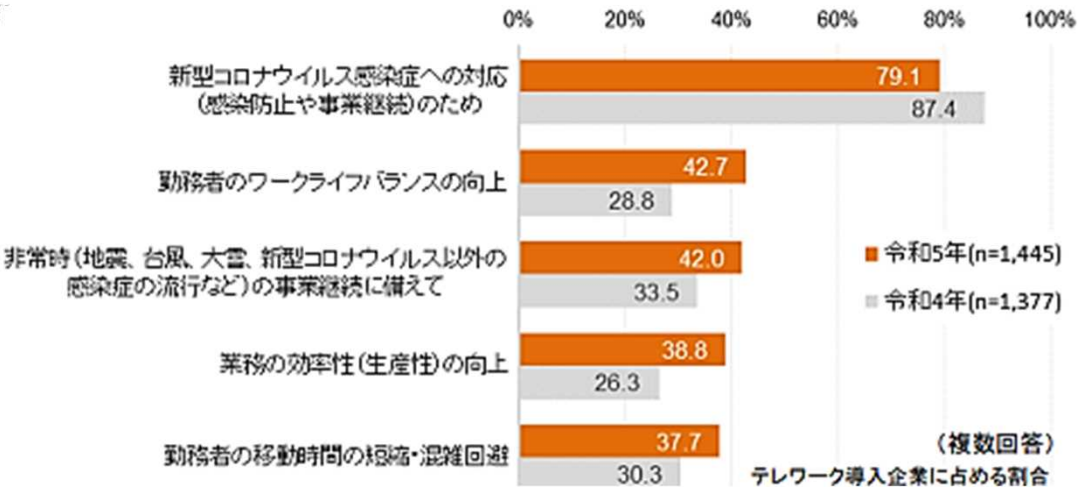
岡山労働局

出典：総務省「通信利用動向調査」

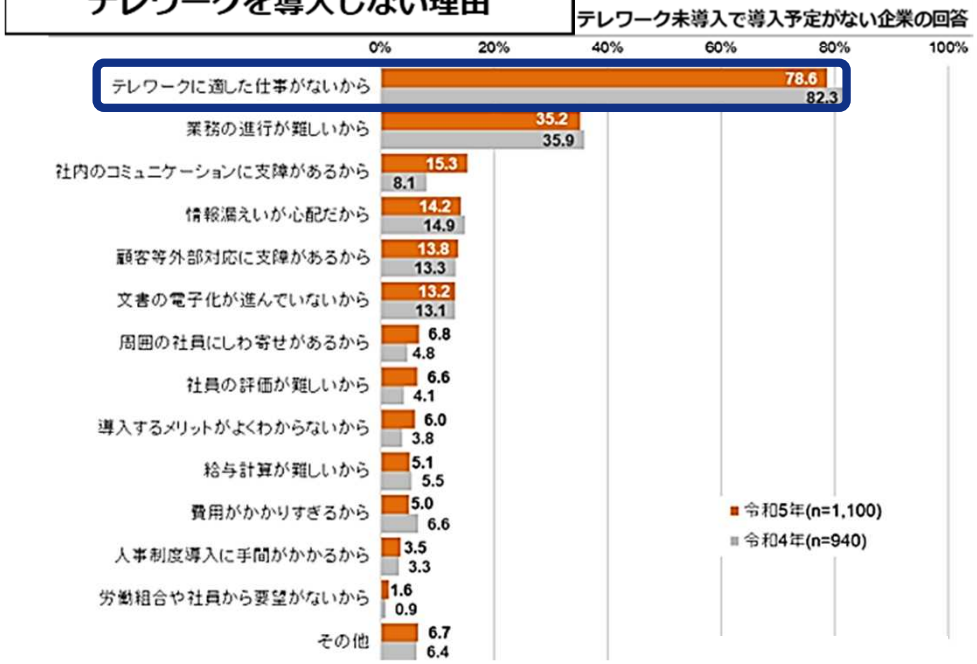
テレワークの導入状況



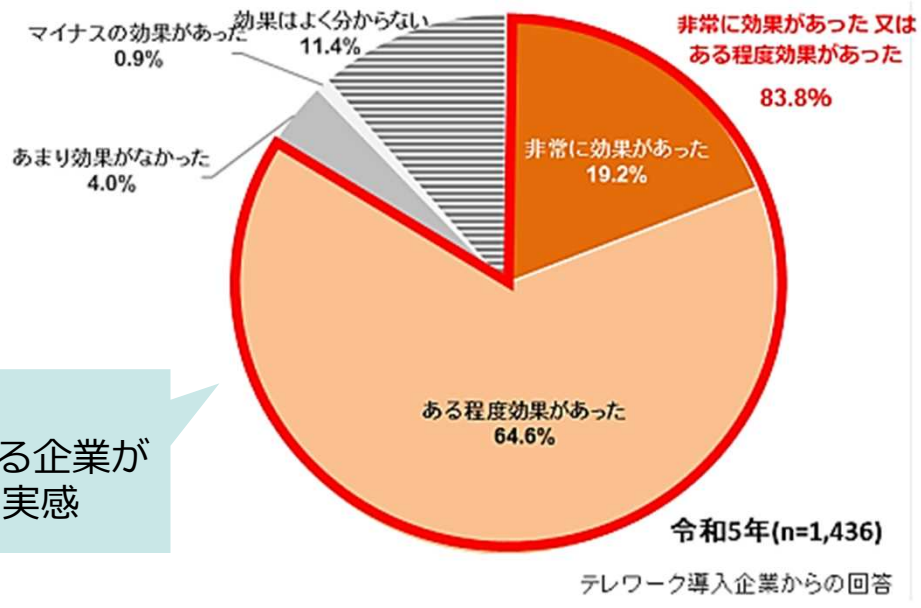
テレワークの導入目的



テレワークを導入しない理由



テレワークに対する効果の実感

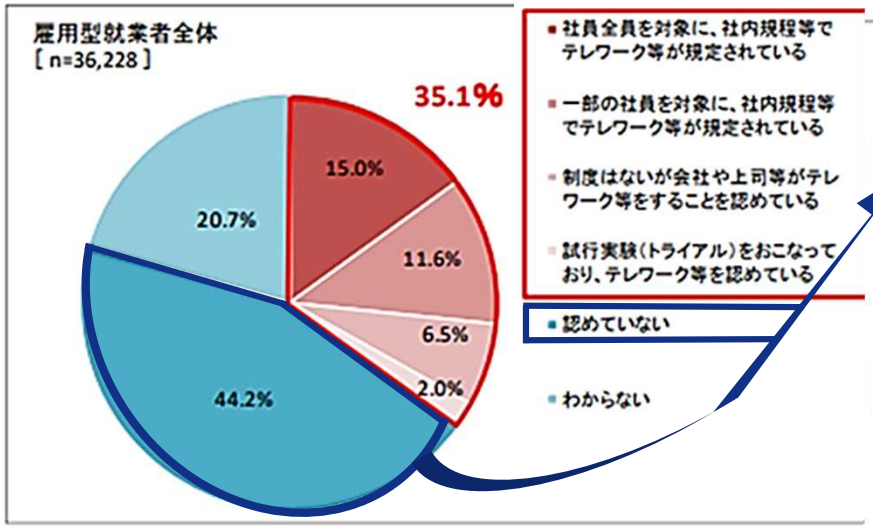


ポイント

8割を超える企業が効果を実感

テレワーク導入状況等－就業者回答－

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】

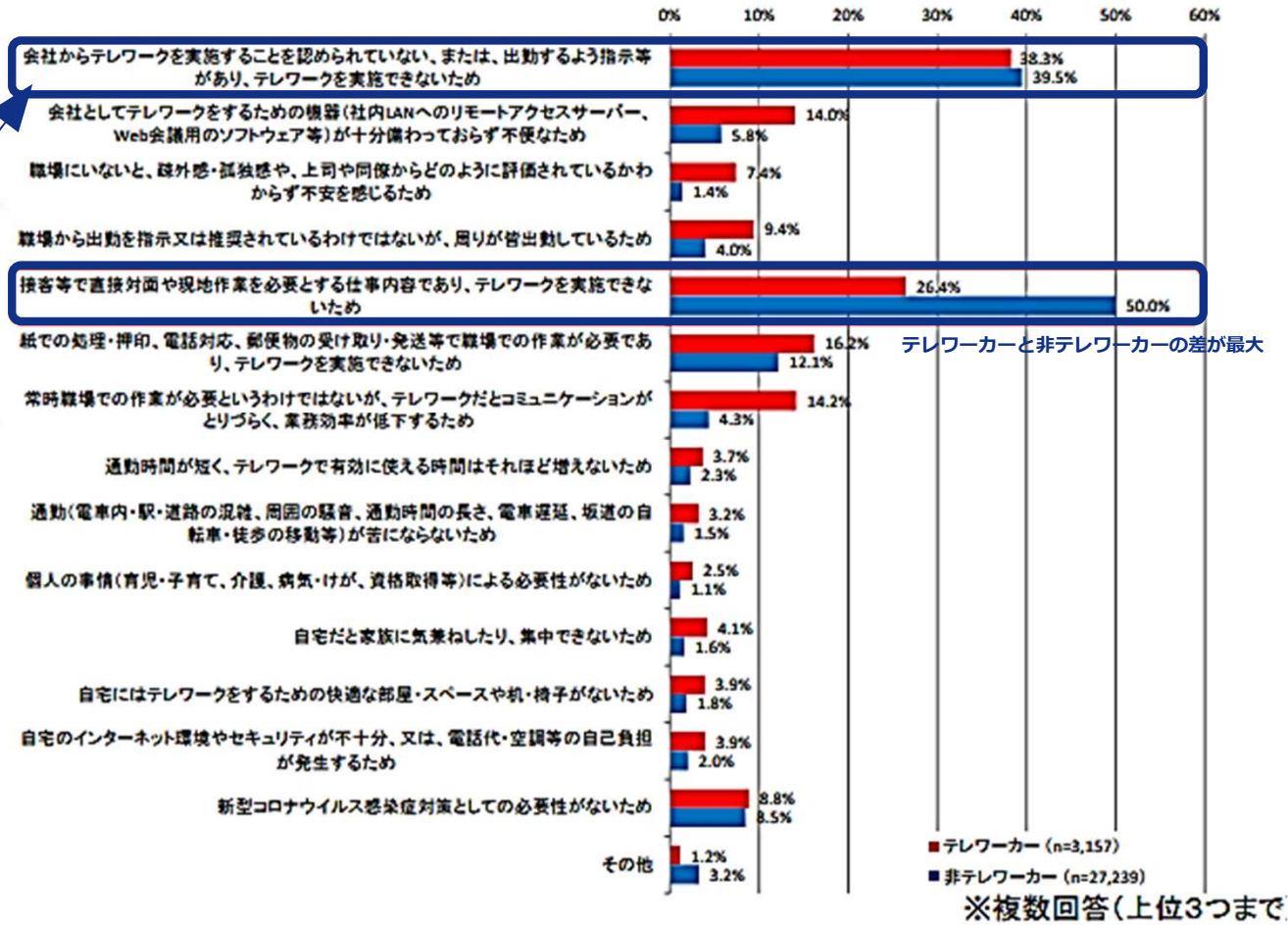


ポイント

雇用型就業者の約4割が
勤務先の会社から
テレワークが認められていない

テレワークを実施していない理由

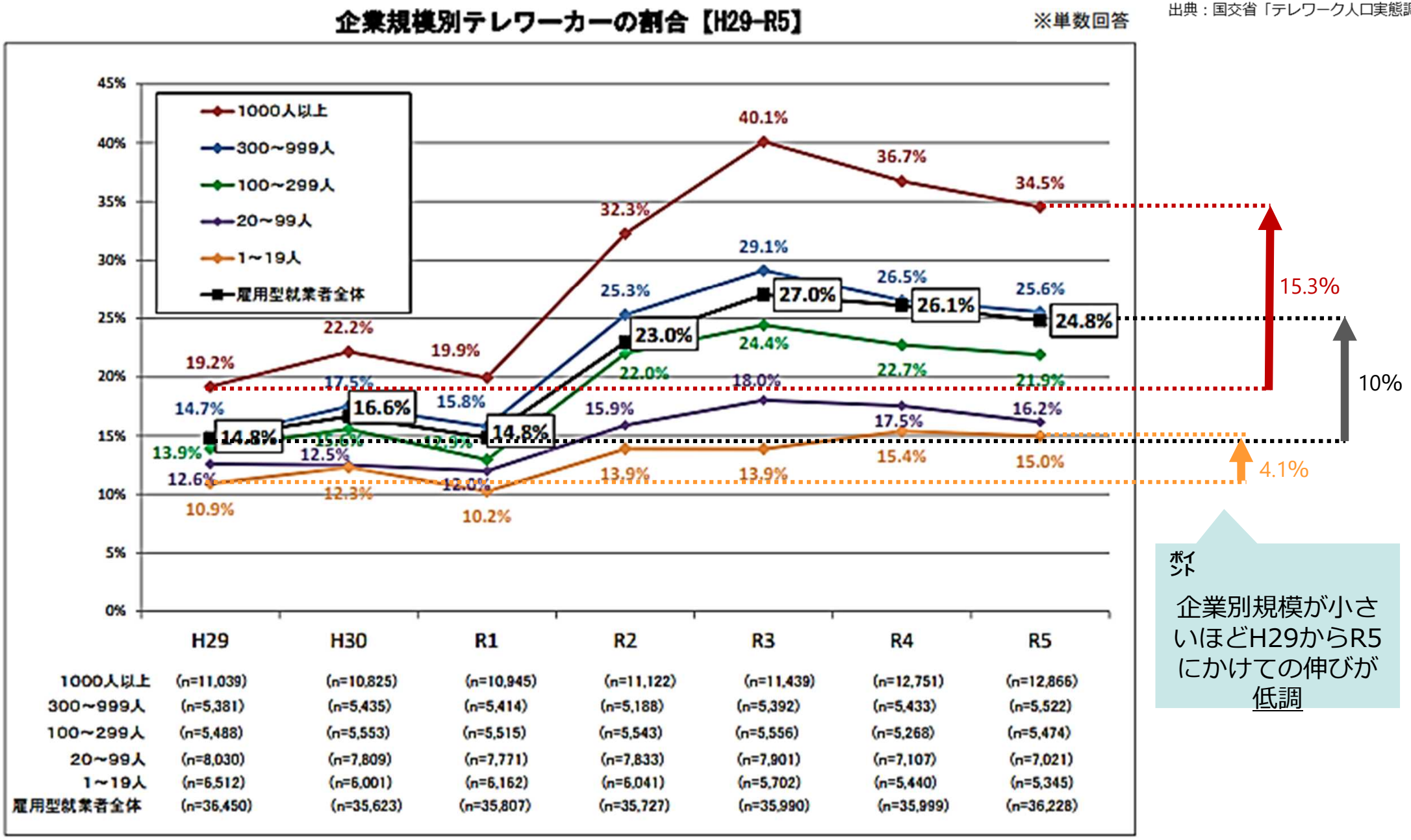
直近１年間テレワークを実施していない雇用型テレワーカー、非テレワーカー



出典：国交省「テレワーク人口実態調査」

企業規模別テレワーカーの割合推移

出典：国交省「テレワーク人口実態調査」



	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
1000人以上	(n=11,039)	(n=10,825)	(n=10,945)	(n=11,122)	(n=11,439)	(n=12,751)	(n=12,866)
300～999人	(n=5,381)	(n=5,435)	(n=5,414)	(n=5,188)	(n=5,392)	(n=5,433)	(n=5,522)
100～299人	(n=5,488)	(n=5,553)	(n=5,515)	(n=5,543)	(n=5,556)	(n=5,268)	(n=5,474)
20～99人	(n=8,030)	(n=7,809)	(n=7,771)	(n=7,833)	(n=7,901)	(n=7,107)	(n=7,021)
1～19人	(n=6,512)	(n=6,001)	(n=6,162)	(n=6,041)	(n=5,702)	(n=5,440)	(n=5,345)
雇用型就業者全体	(n=36,450)	(n=35,623)	(n=35,807)	(n=35,727)	(n=35,990)	(n=35,999)	(n=36,228)

ポイント

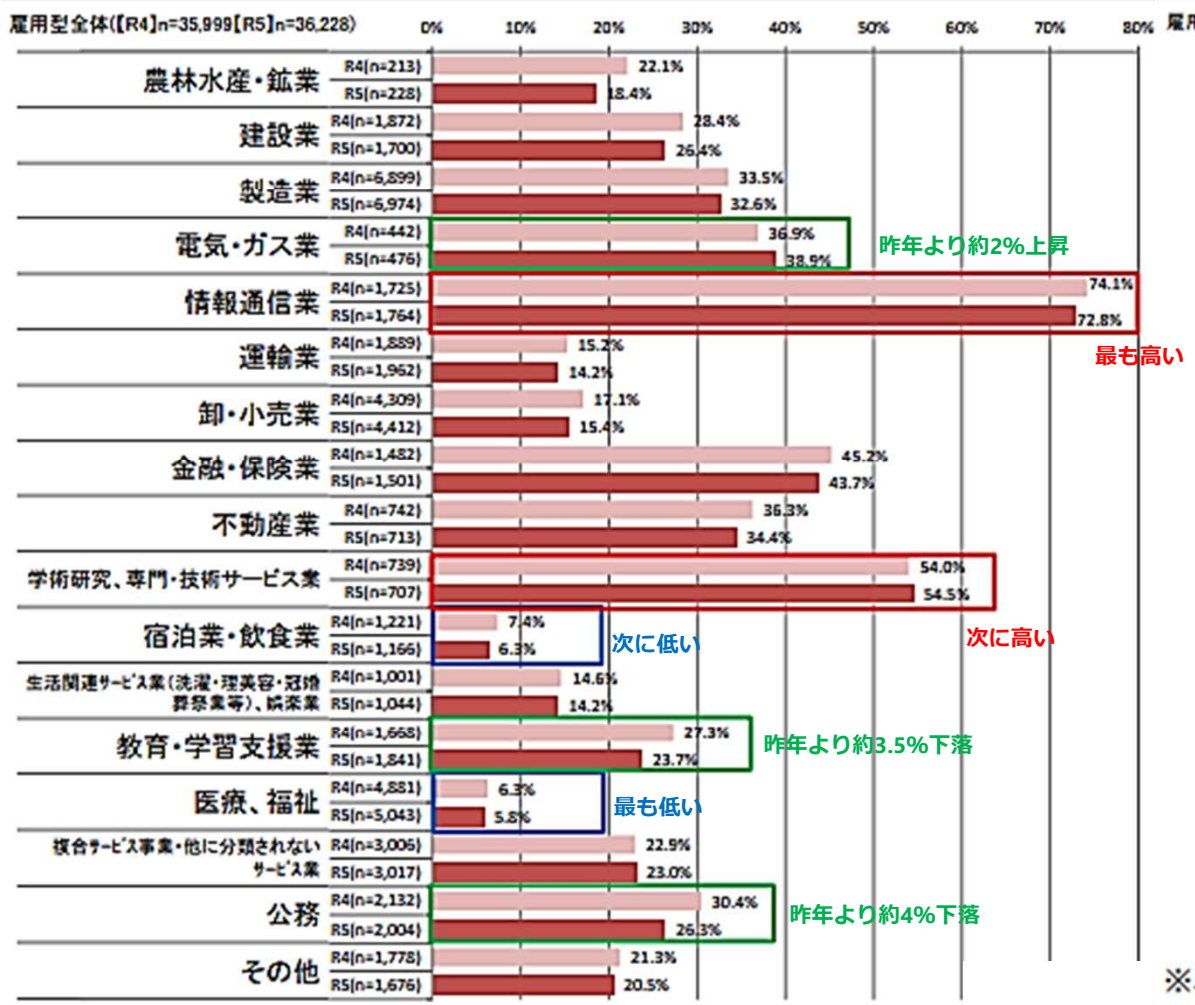
企業別規模が小さいほどH29からR5にかけての伸びが低調

業種別及び職種別テレワーカーの割合

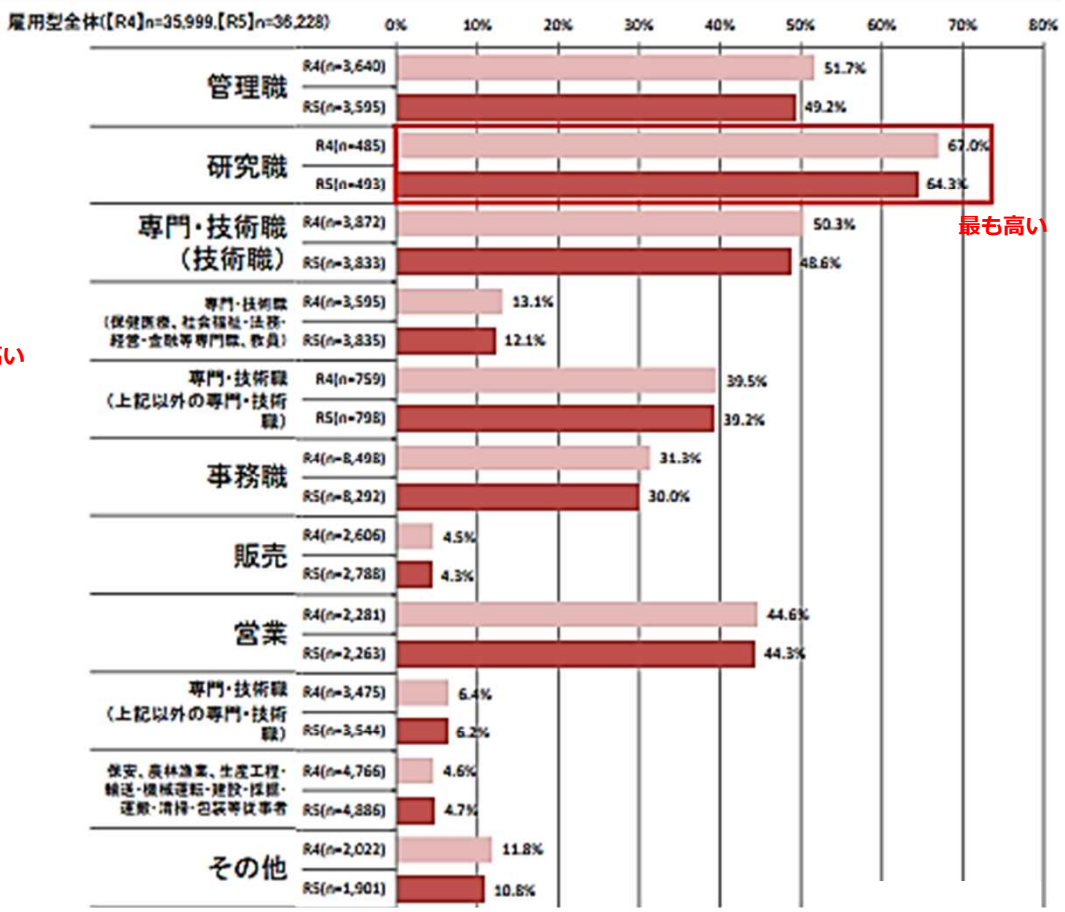
岡山労働局

出典：国交省「テレワーク人口実態調査」

業種別　雇用型テレワーカーの割合【R4-R5】



職種別　雇用型テレワーカーの割合【R4-R5】

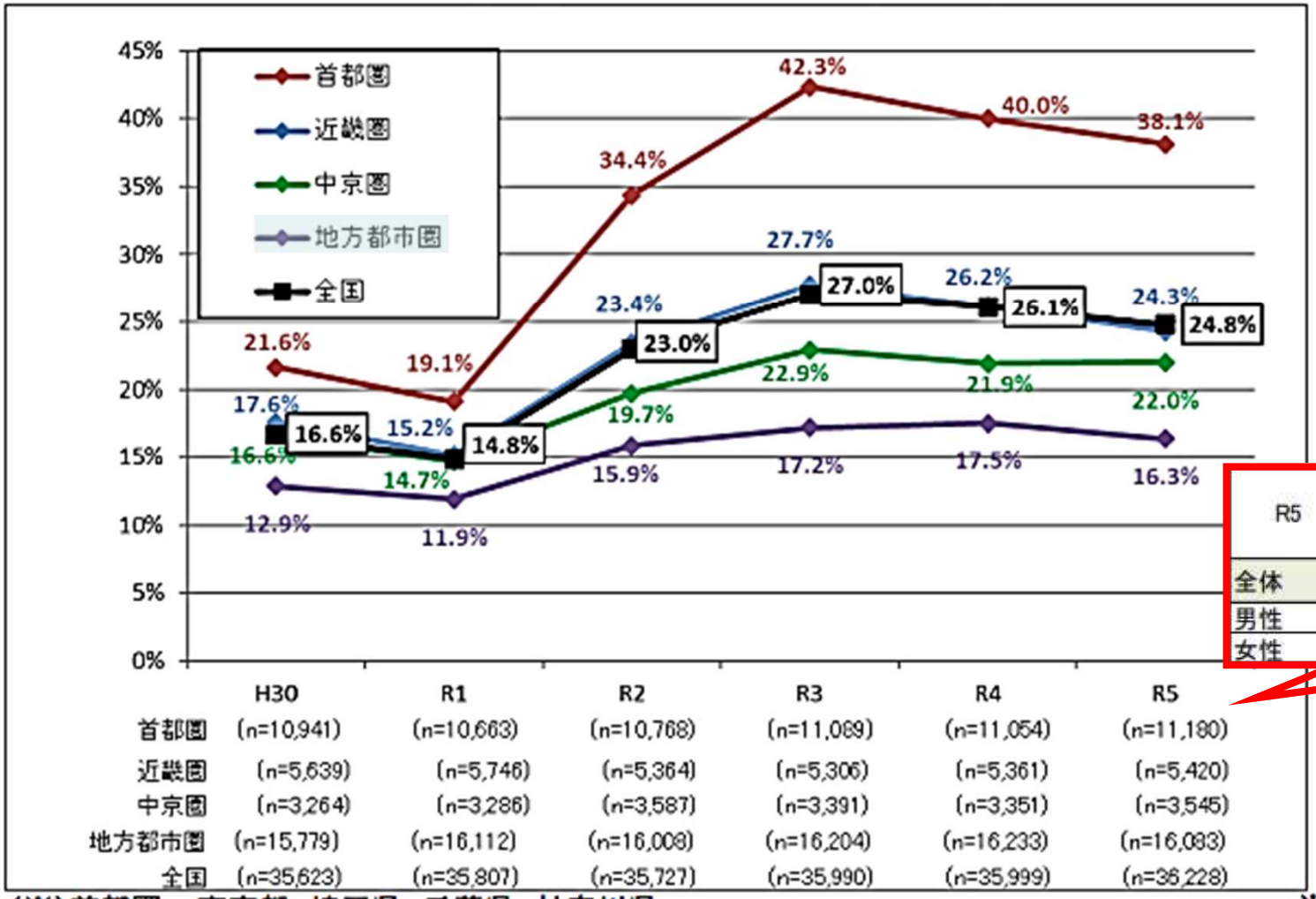


※単数回答

勤務地別テレワーカーの割合

出典：国交省「テレワーク人口実態調査」

雇用型テレワーカーの割合【H30-R5】



ポイント

地域圏の間で
雇用型テレワーカーの
比率が顕著に異なる！

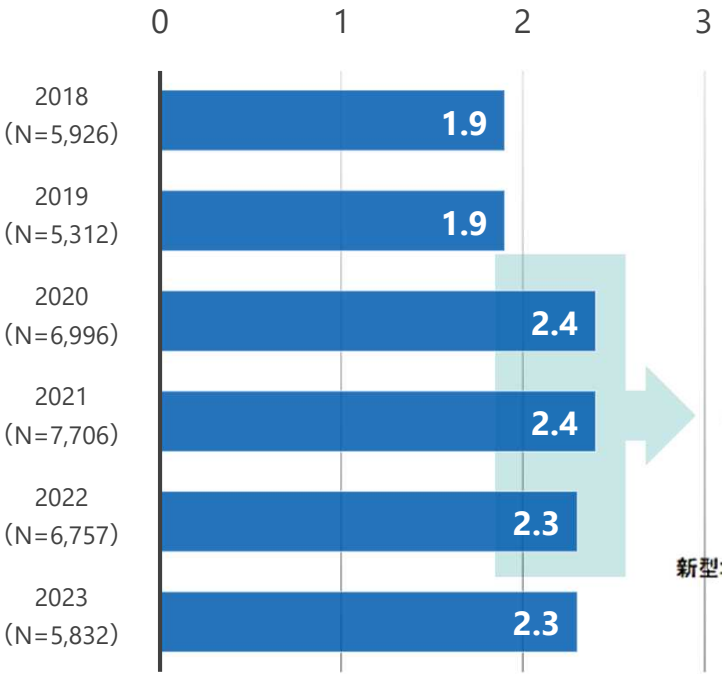
R5	雇用型		
	就業者数（人）	テレワーカー数（人）	テレワーカー数/就業者数（%）
全体	36,228	8,989	**24.8%**
男性	19,469	6,153	31.6%
女性	16,759	2,836	16.9%

※単数回答

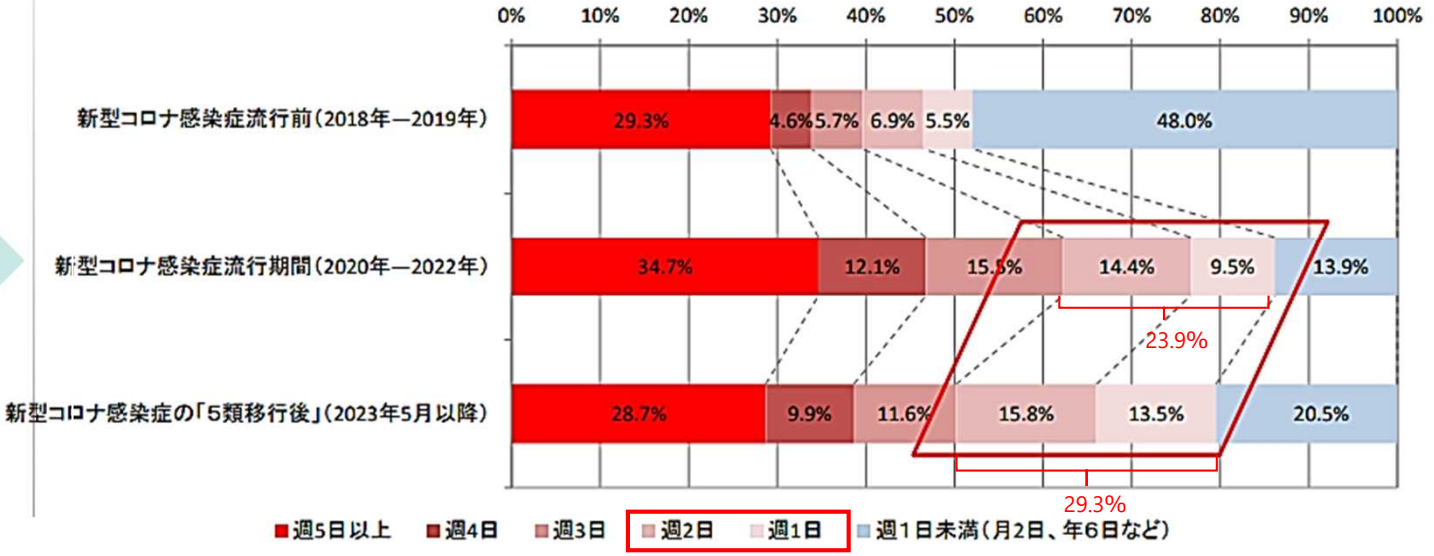
（※）首都圏：　東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
中京圏：　愛知県、岐阜県、三重県
近畿圏：　京都府、大阪府、兵庫県、奈良県
地方都市圏：　上記以外の道県

テレワークの実施頻度と実施形態－

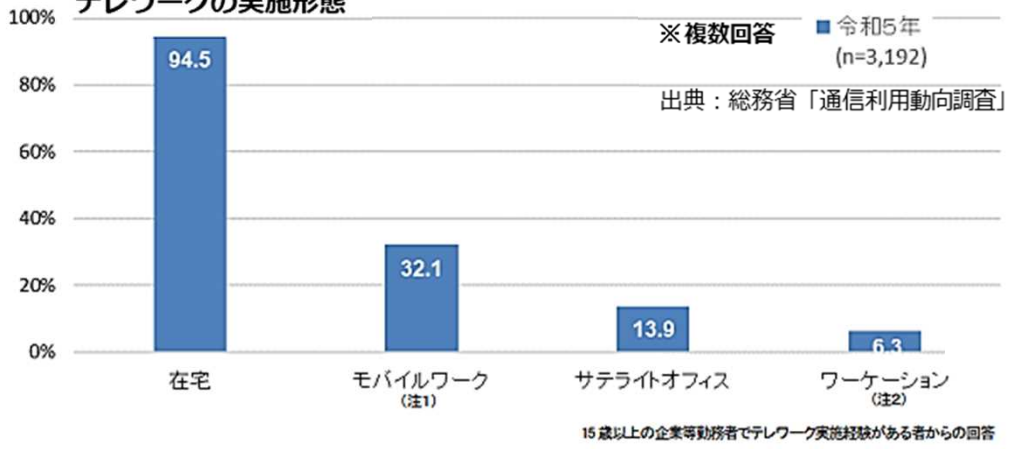
年１日以上テレワークをしている雇用型就業者の
1週間あたりの平均日数（日/週）



テレワークの実施頻度（時期別）　出典：国交省「テレワーク人口実態調査」



テレワークの実施形態



(注1)営業活動などで外出中に作業する場合。移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。
(注2)テレワークなどを活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと。

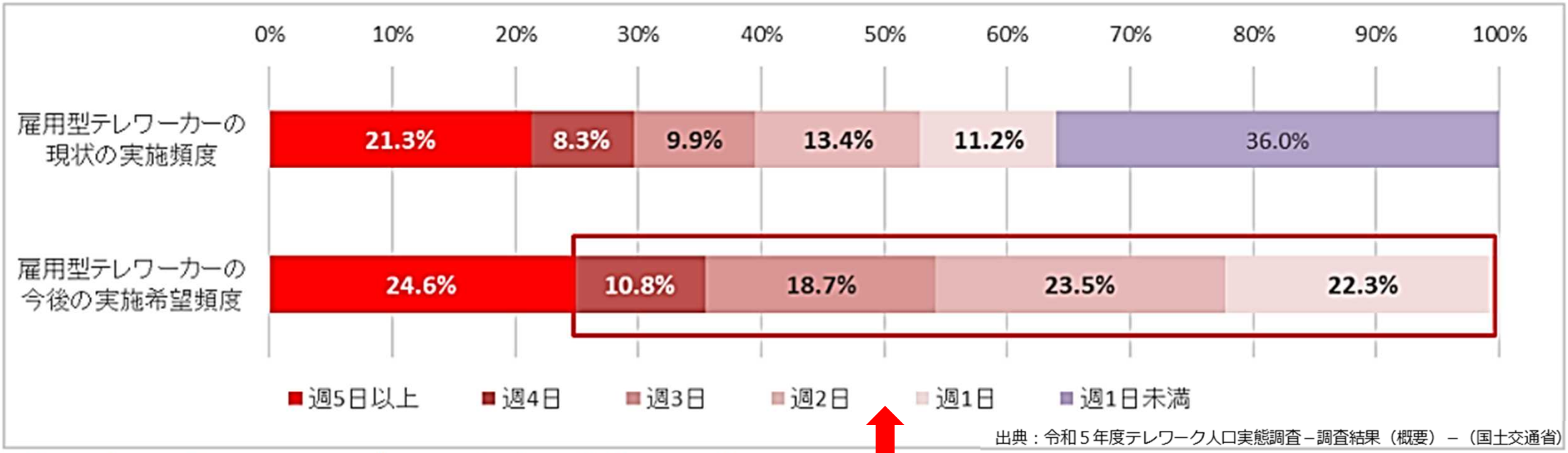
ポイント

コロナ禍以降は
週2日以内でのテレワーク
実施割合が伸びている！

テレワークの実施希望頻度の変化

岡山労働局

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）

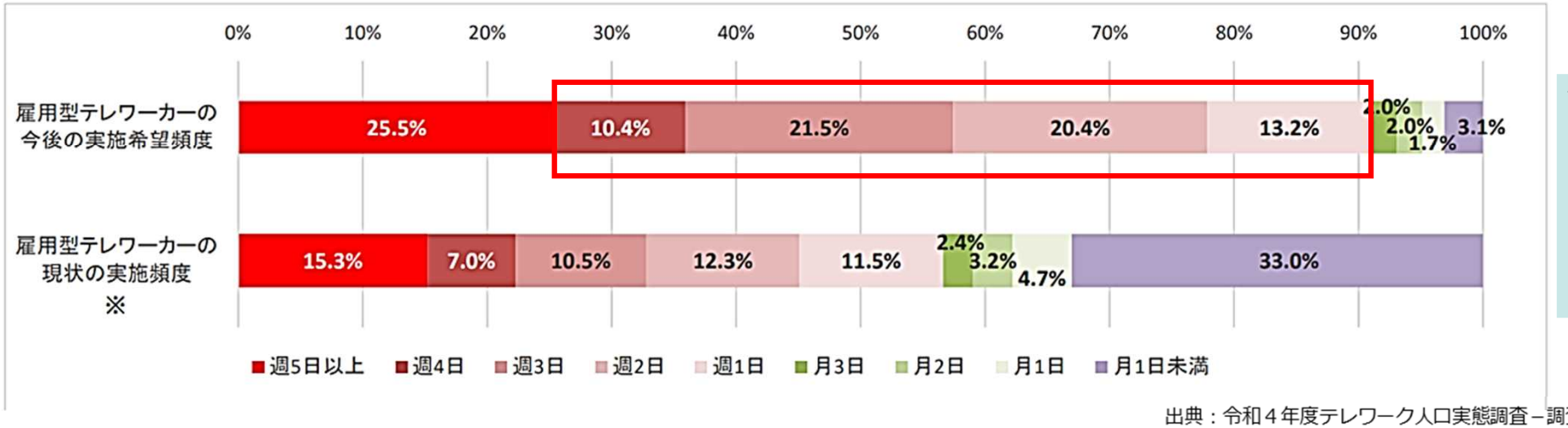


出典：令和５年度テレワーク人口実態調査－調査結果（概要）－（国土交通省）

翌年

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



出典：令和４年度テレワーク人口実態調査－調査結果（概要）－（国土交通省）

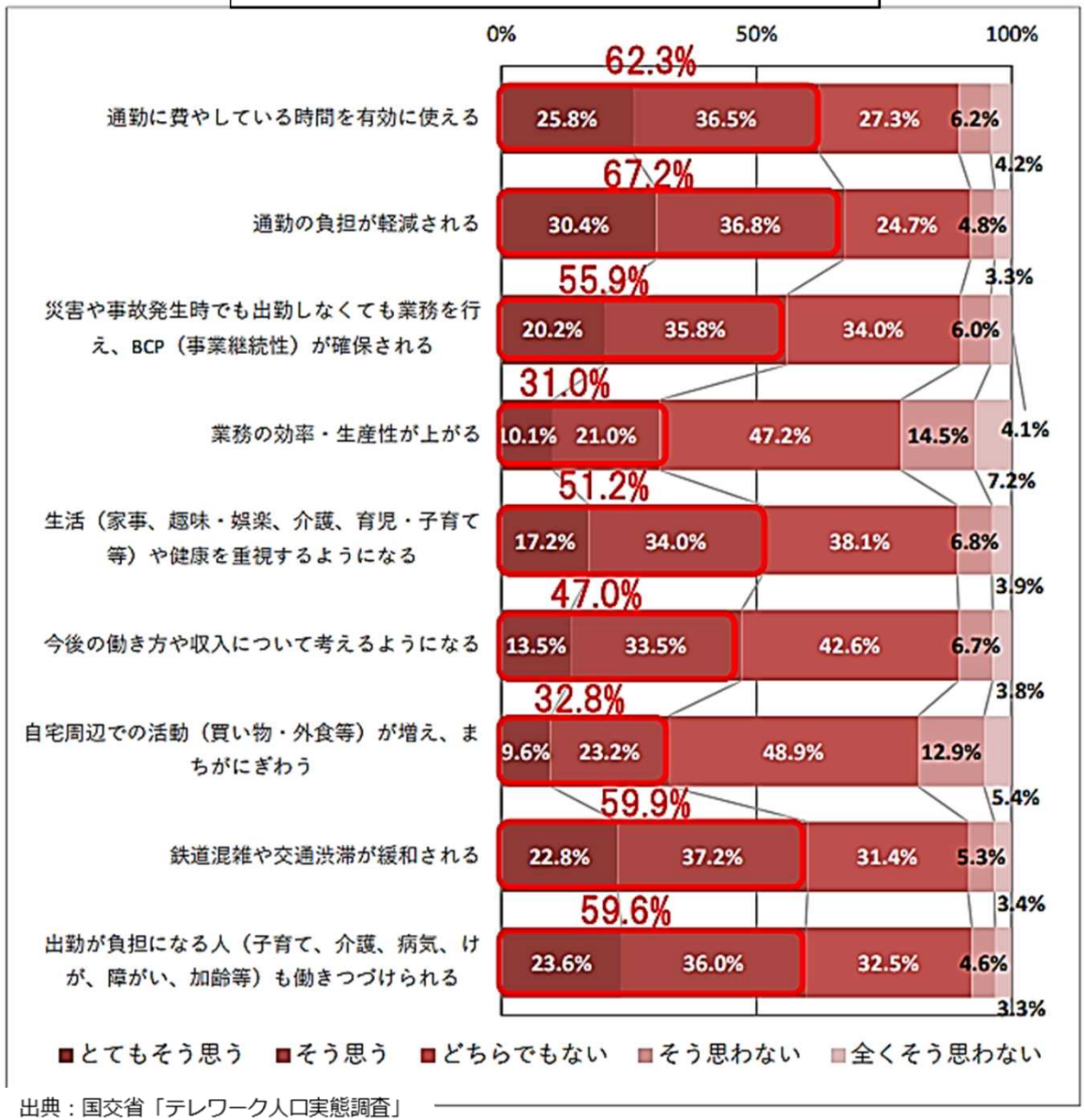
ポイント

テレワーク
実施希望頻度は
週２日以内で
増加傾向にあり

テレワークに関する就業者の意向①

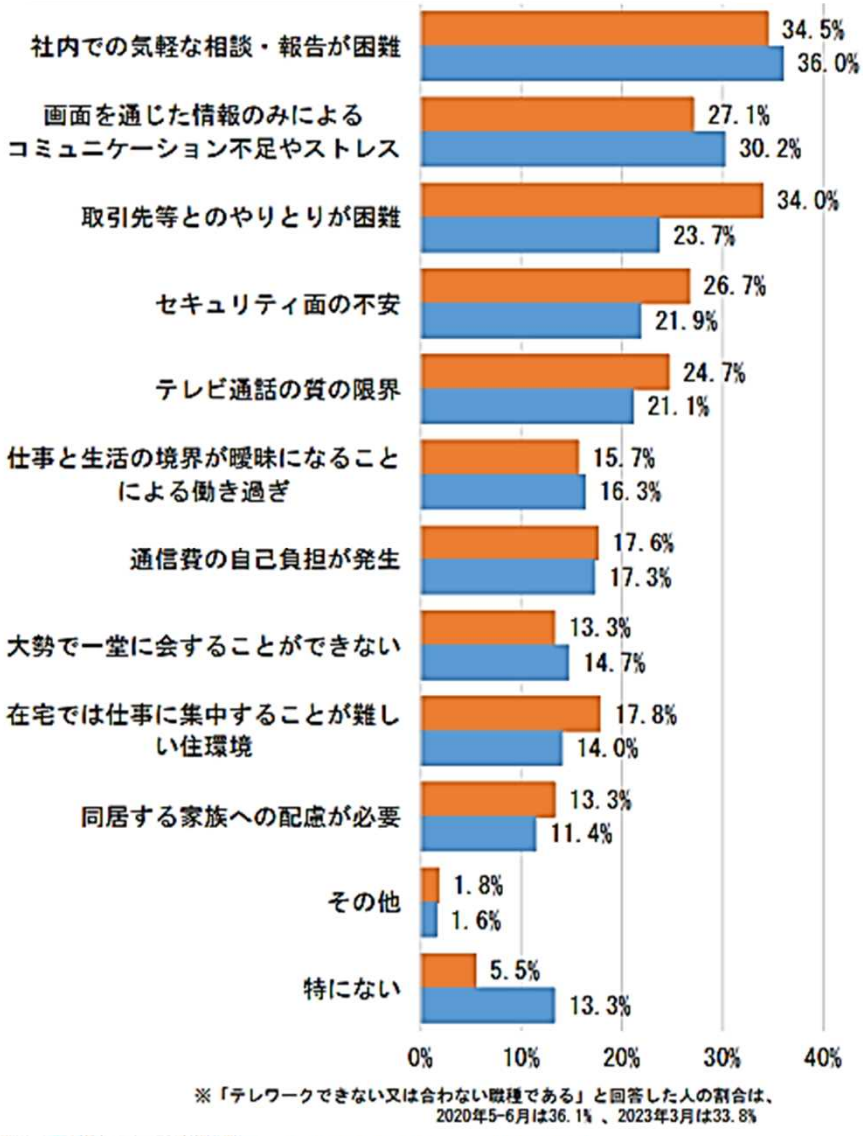
岡山労働局

テレワークで便利な点



出典：国交省「テレワーク人口実態調査」

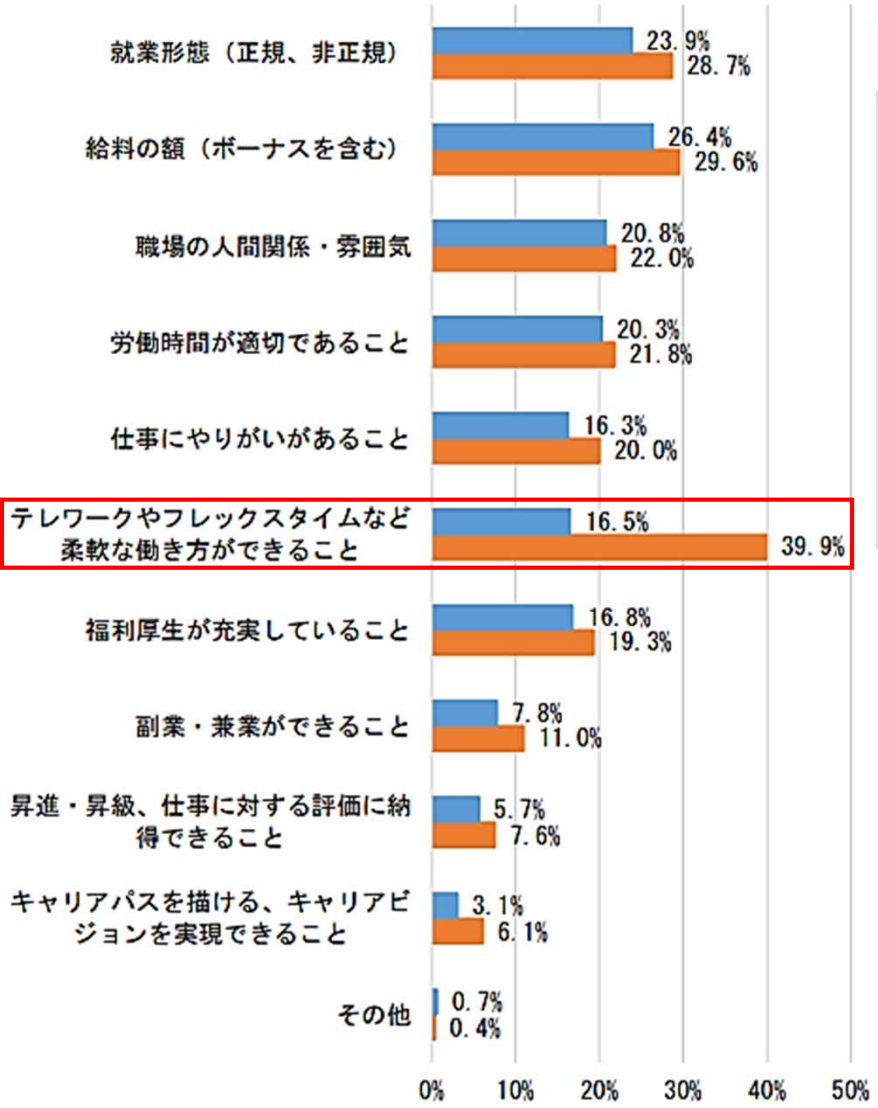
テレワークで不便な点



出典：内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

テレワークに関する就業者の意向②

働くうえで重視すること

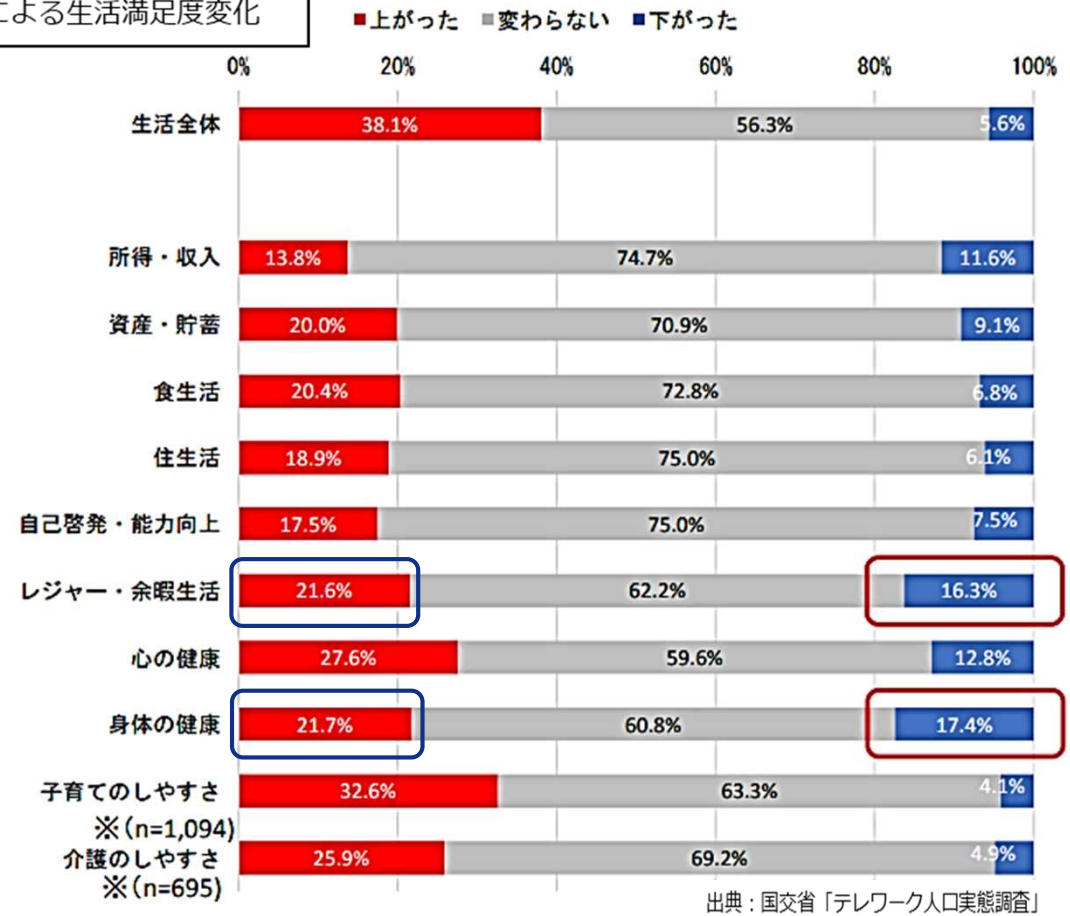


※「重視するようになったものは特にない」と回答した人の割合は、就業者全体で36.5%、テレワーク経験者で21.7%

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
テレワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方ができること	18.8%	20.1%	16.9%	13.4%	12.3%

出典：内閣府「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」

テレワークによる生活満足度変化



出典：国交省「テレワーク人口実態調査」

※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

テレワーク導入企業の紹介 －株式会社WORK SMILE LABO－

岡山労働局

株式会社WORK SMILE LABO

全社員が日常的にテレワークを活用している。通勤圏外の場所に居住する社員もテレワークを活用し遠隔で勤務している。1時間あたりの生産性で評価する「人時生産性」を評価指標として導入したことで、効率よく働くという企業風土が浸透。書類のペーパーレス化や、クラウド型ツールを活用した業務のデジタル化も徹底している。

会社概要

組織名		名称：株式会社WORK SMILE LABO
		創立：1911年
組織代表者	役職	代表取締役
	氏名	石井 聖博（いしい まさひろ）
業種		卸売・小売業
所在地		岡山県
総従業員数		30人（2021年7月時点）
テレワークの導入形態		終日在宅勤務　部分在宅勤務
		モバイル勤務　サテライトオフィス勤務
テレワークの利用者数（過去1年間）		30人（2021年7月時点）

■情報通信環境の整備

【環境整備上の工夫】

会社に大型モニターを設置し、会社とテレワーク利用者間でWeb会議システムを常時接続している。出勤している社員とテレワーク実施者が隣に座っているような感覚で、いつでもコミュニケーションを取ることができる状態にしている。

（画像4　会社に大型モニターを設置）

また、ペーパーレス化することで、基本的に紙で出力する資料のほとんどを削減した。業務で使用するデータについては、クラウド型のファイル共有システムを使用することで、社外からでもアクセスできるようにしている。

【在宅勤務】

業務用PC、スマートフォンを貸与している。自宅にWi-Fi環境がない場合は、工事費は会社負担、月々の利用料は社員負担としている。

【モバイル勤務】

全社員に業務用スマートフォンを貸与しており、テザリングも使用できる。

■社員の満足度

図表2,3は自社の加盟する一般財団法人船井財団が主催で、加盟企業を通じて自社の社員にアンケートを実施した結果である。2021年4月実施の本アンケートでは、「自社は、働く時間や場所の自由度があると思う」と回答した社員が95.8%（図表2）、「自社は、性別・国籍に関係なく、活躍できる環境が整っていると思う」と回答した社員が95.8%（図表3）となった。

（図表2　アンケート結果①）

（図表3　アンケート結果②）

ワーク・ライフ・バランスに関する事項

■健康で豊かな生活のための時間の確保

【労働時間の工夫】

時短勤務制度を導入しており、主に子育て中の女性社員が利用している。午前中は出社し、午後はテレワークをするなど、状況に応じて勤務時間を柔軟に選択できるようにしている。

【休暇取得促進の取組】

有給休暇を5日連続で取得する制度を導入しており、休暇取得者以外の社員で業務をサポートする協力体制を作っている。

■就労による経済的自立、多様な働き方・生き方の選択

【育児・介護と仕事の両立】

男女問わず子育て中の全社員が、在宅勤務やサテライトオフィス勤務を活用して業務を行っている。短時間勤務制度やテレワーク活用の結果、出産・育児による離職がなくなった。

【遠隔地の社員の採用】

事務系業務を担当する社員をテレワーク勤務で採用した。2021年7月現在、東京在住の社員1名が完全在宅勤務で働いている。

（画像6　完全在宅勤務の様子）

生産性向上の工夫

■業務のデジタル化

テレワークを円滑に行い、生産性高く働くために、ペーパーレス化やクラウドツールを活用した業務のデジタル化を徹底している。

【申請承認業務のクラウド化】

従来、エクセルで書類を作成し、紙で承認作業を行っていた見積書や稟議書、休日の申請業務等の申請承認作業を、クラウド型のツールを活用してWeb上で完結できるようにした。

（画像7　申請業務の画面）

出典：厚生労働省「テレワーク推進企業等厚生労働大臣表彰」

この記事の全体版は、右のQRコードからご覧いただけます。

輝くテレワーク賞 事例集（令和3年度）に掲載されています。