

# 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

## 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](#) →

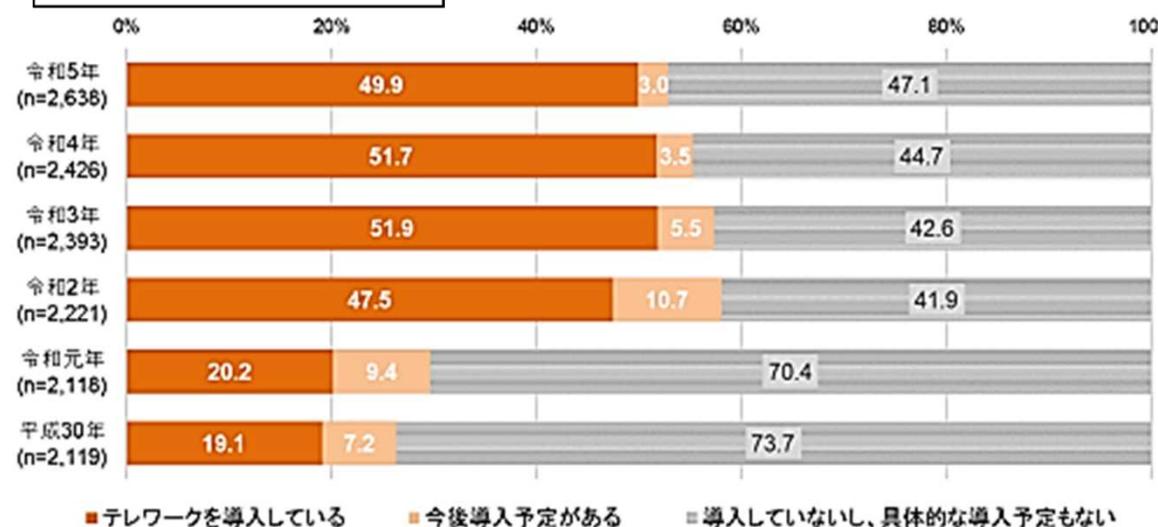
詳細・申請書類のDLはこちらから



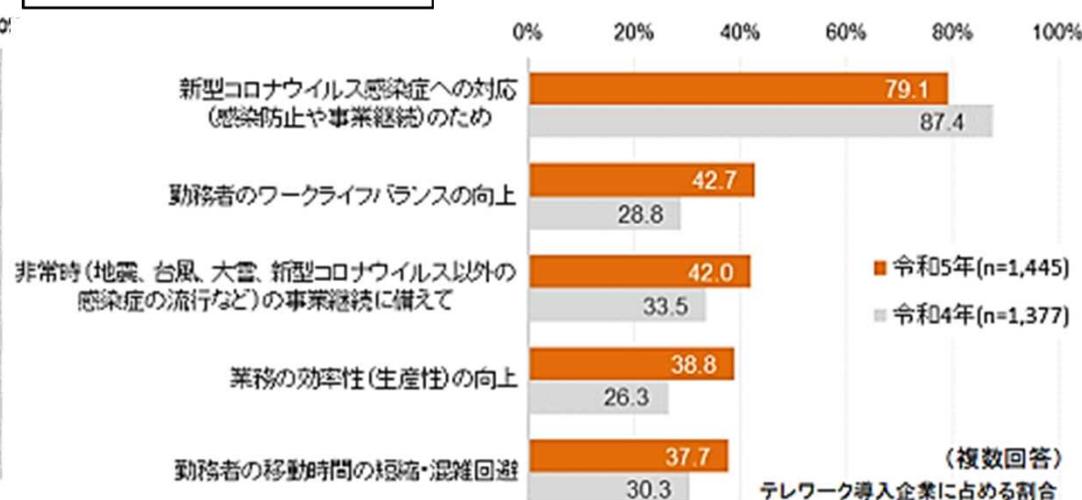
# テレワーク導入状況等 - 企業回答 -

出典：総務省「通信利用動向調査」

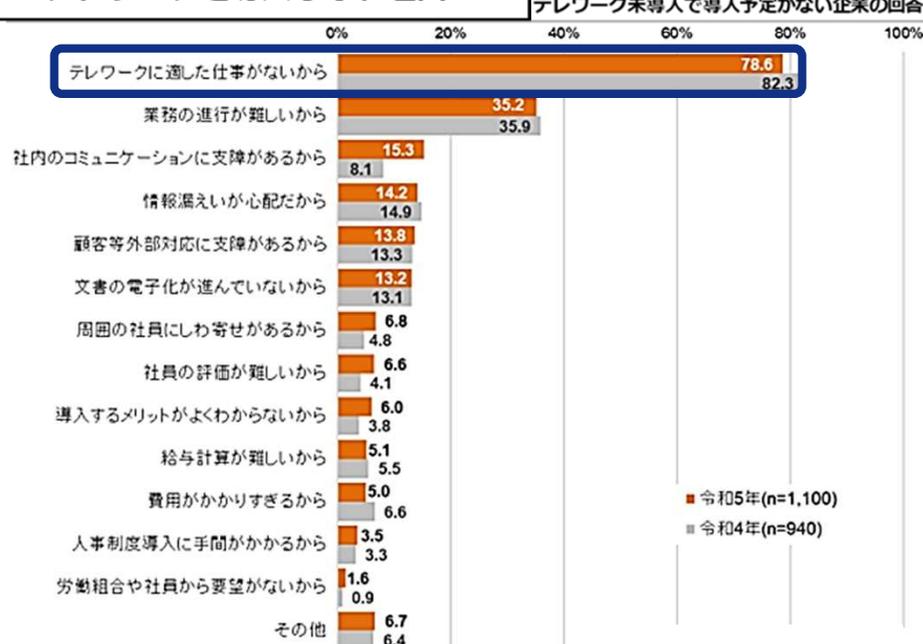
## テレワークの導入状況



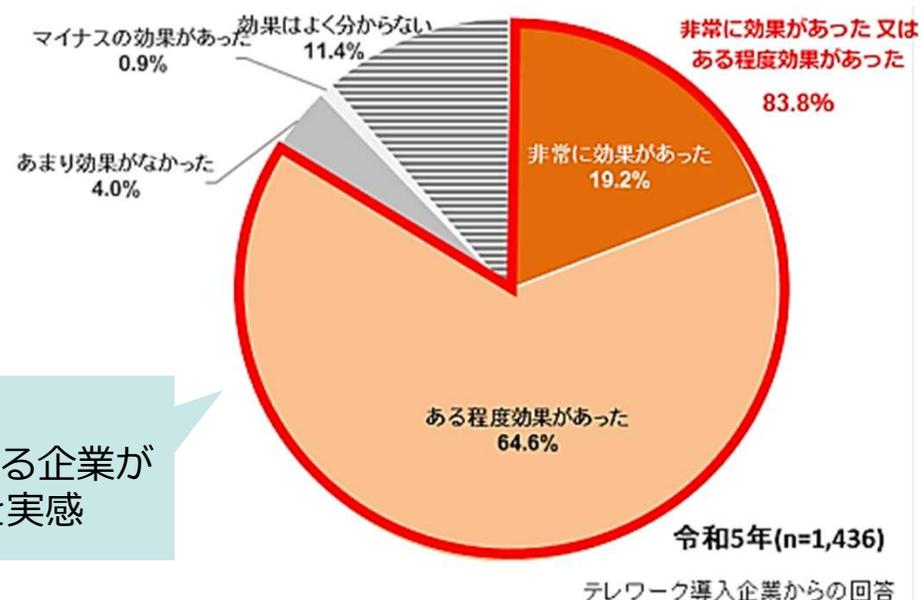
## テレワークの導入目的



## テレワークを導入しない理由



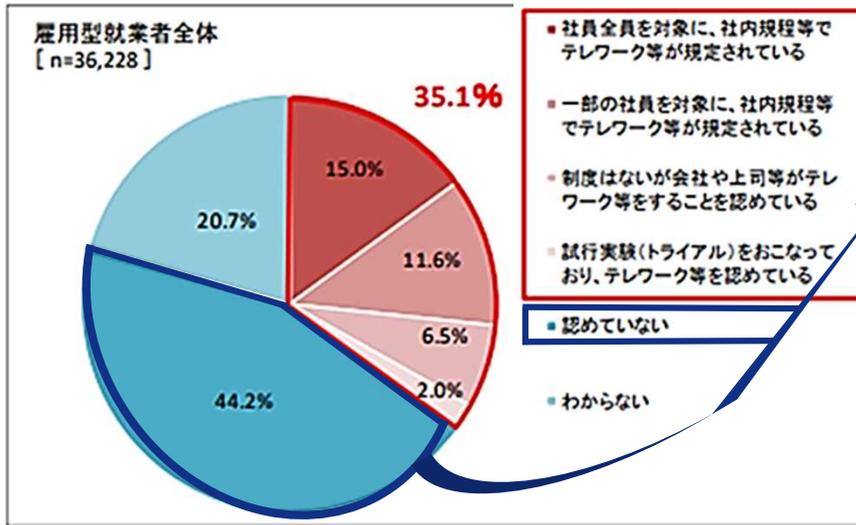
## テレワークに対する効果の実感



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 -

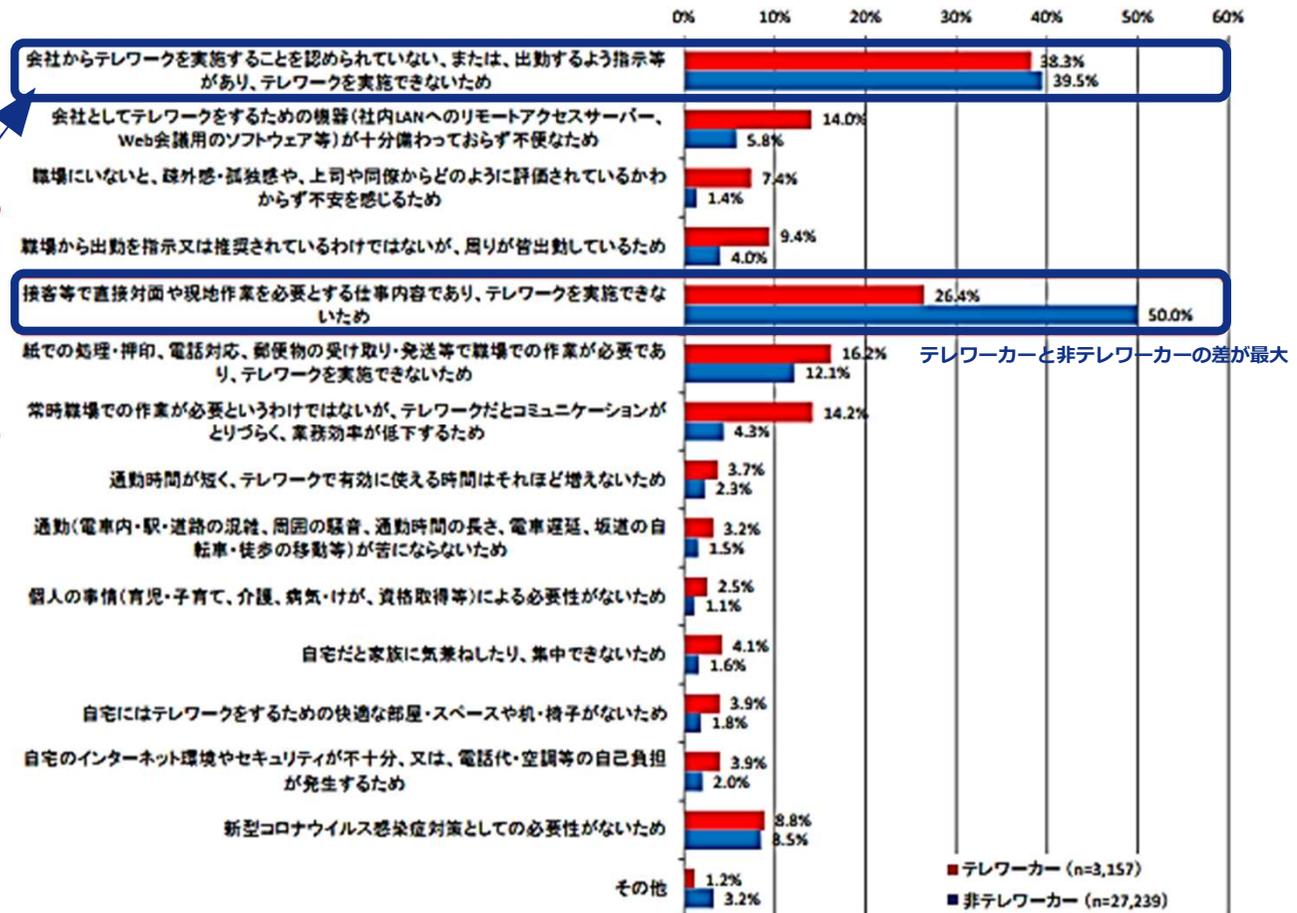
## 勤務先にテレワーク制度等が導入されている就業者の割合【R5】



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



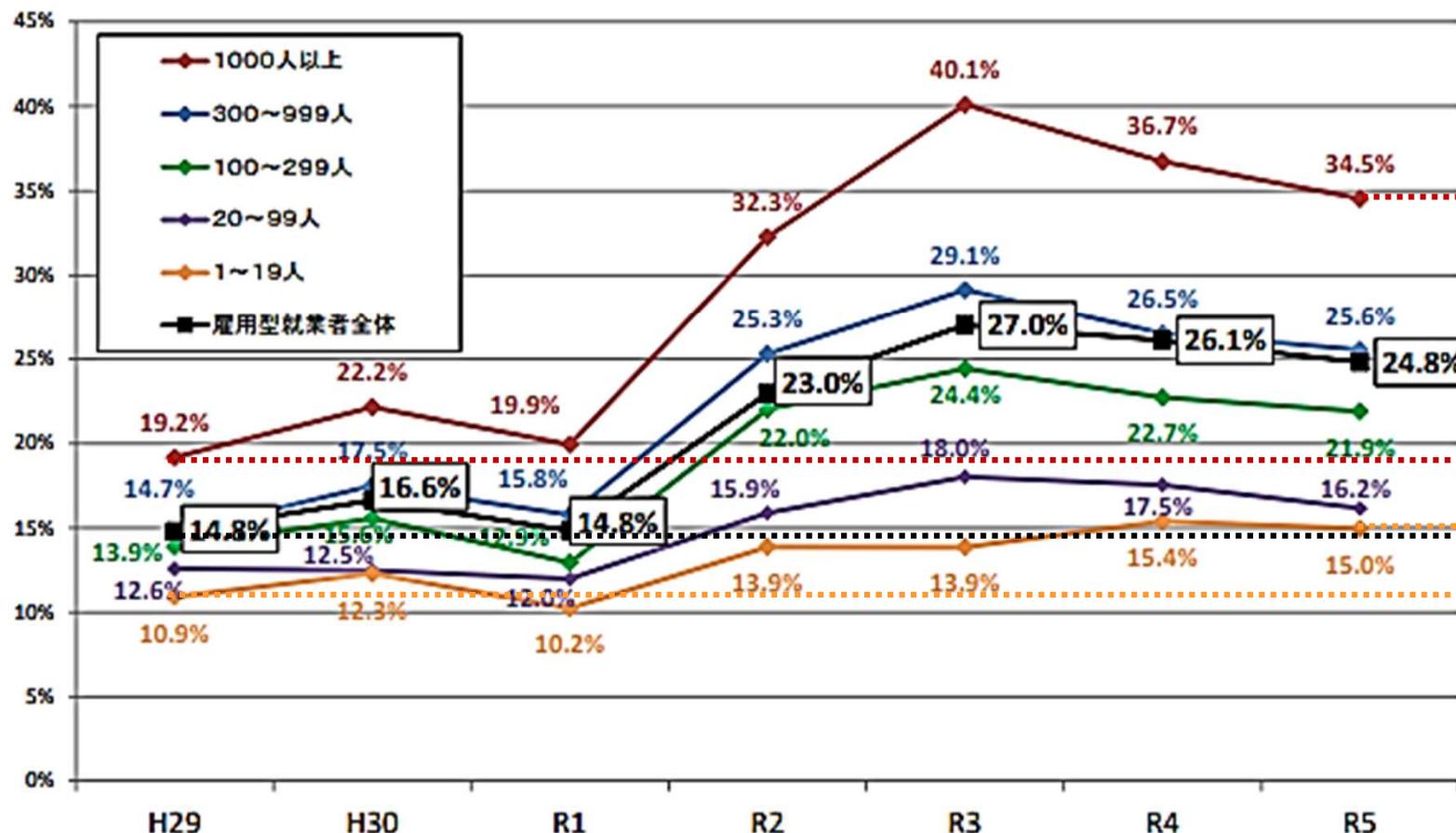
※複数回答(上位3つまで)

# 企業規模別テレワーカーの割合推移

企業規模別テレワーカーの割合【H29-R5】

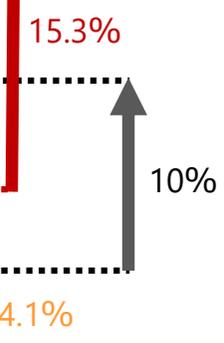
※単数回答

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)

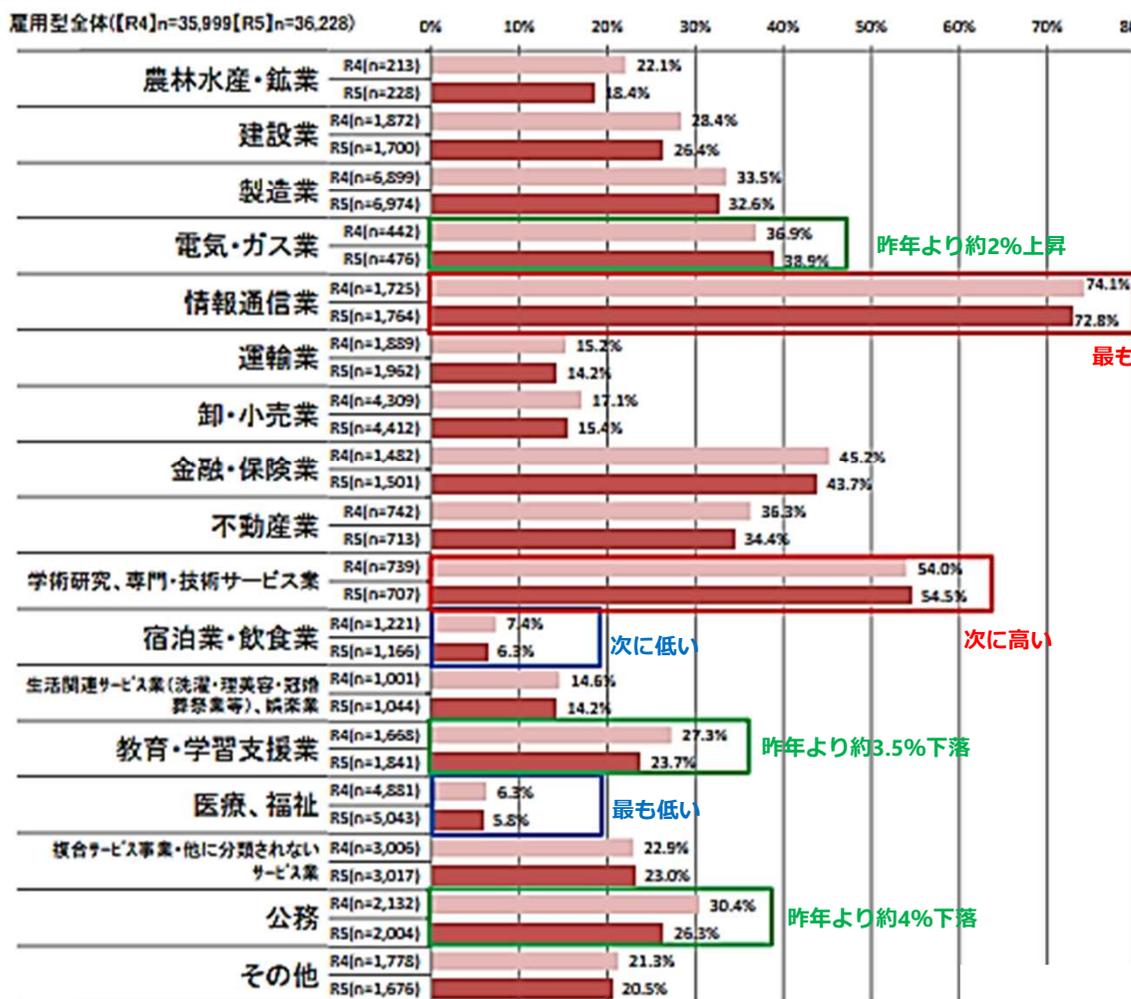
ポイント  
企業別規模が小さいほどH29からR5にかけての伸びが低調



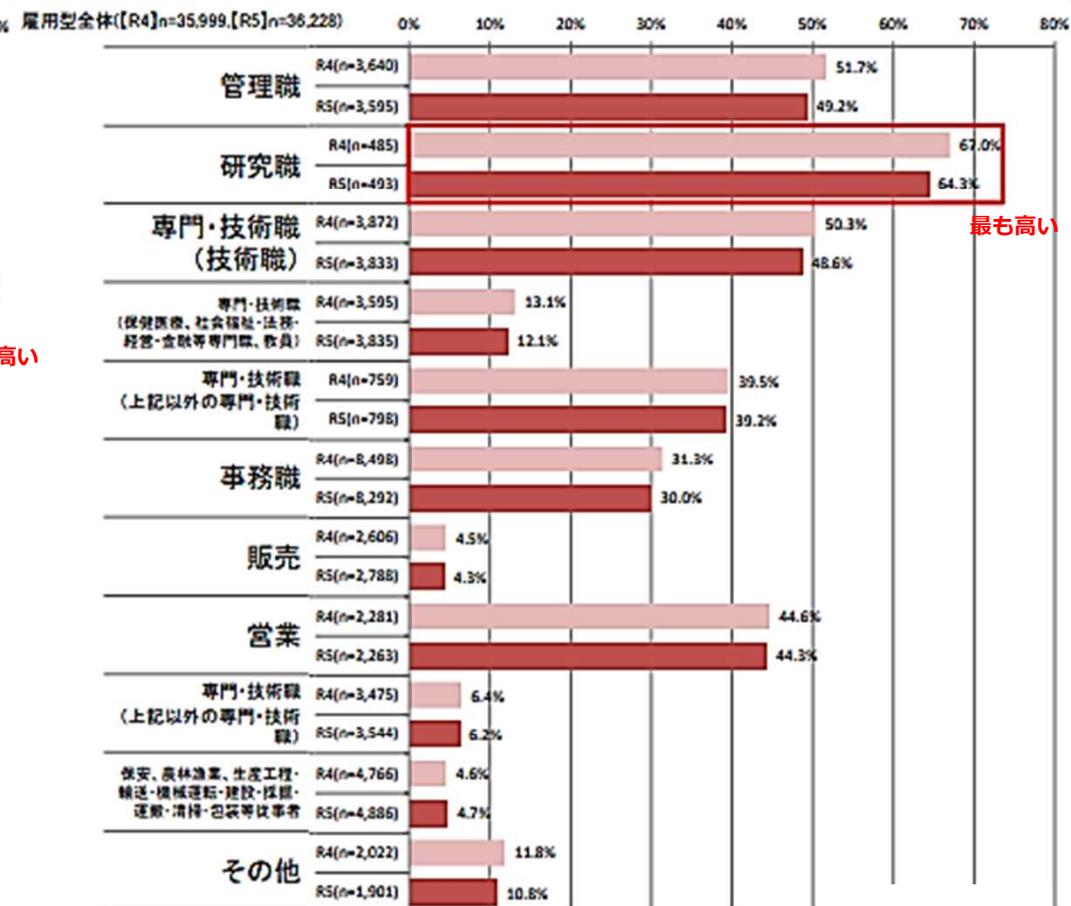
# 業種別及び職種別テレワーカーの割合

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】



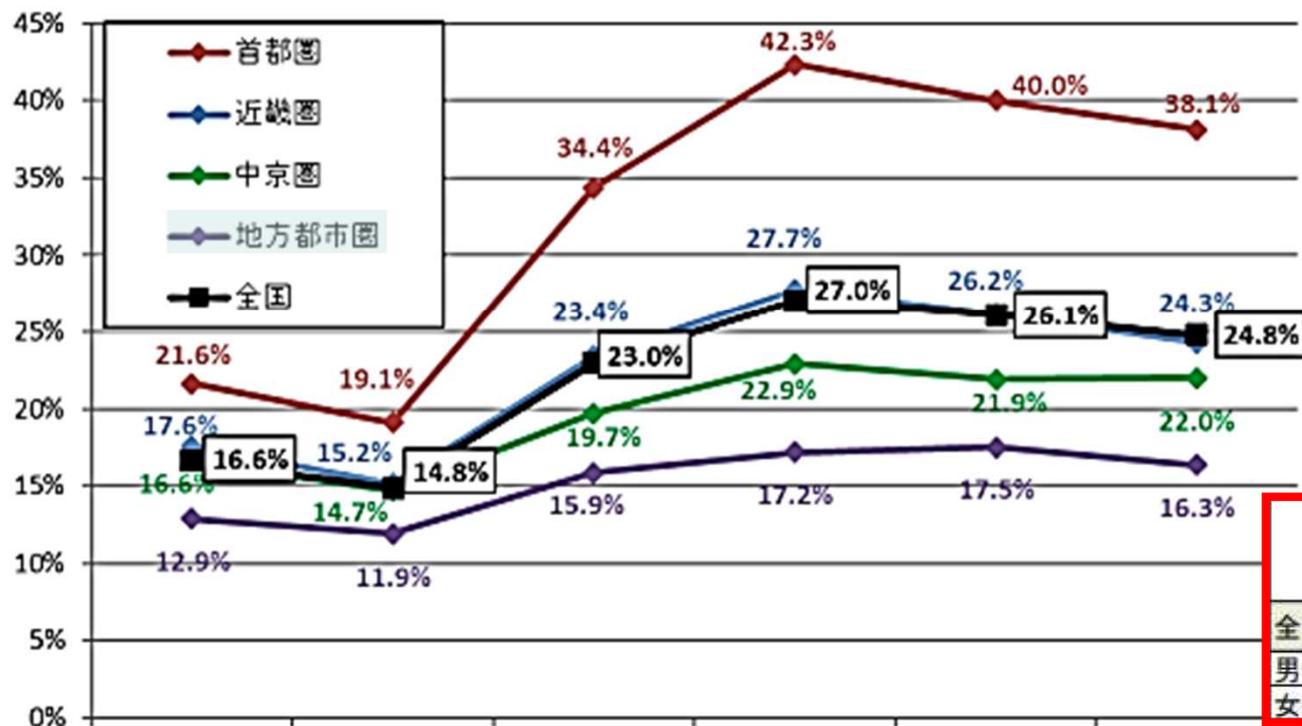
※単数回答

# 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	<b>24.8%</b>
男性	19,469	6,153	31.6%
女性	16,759	2,836	16.9%

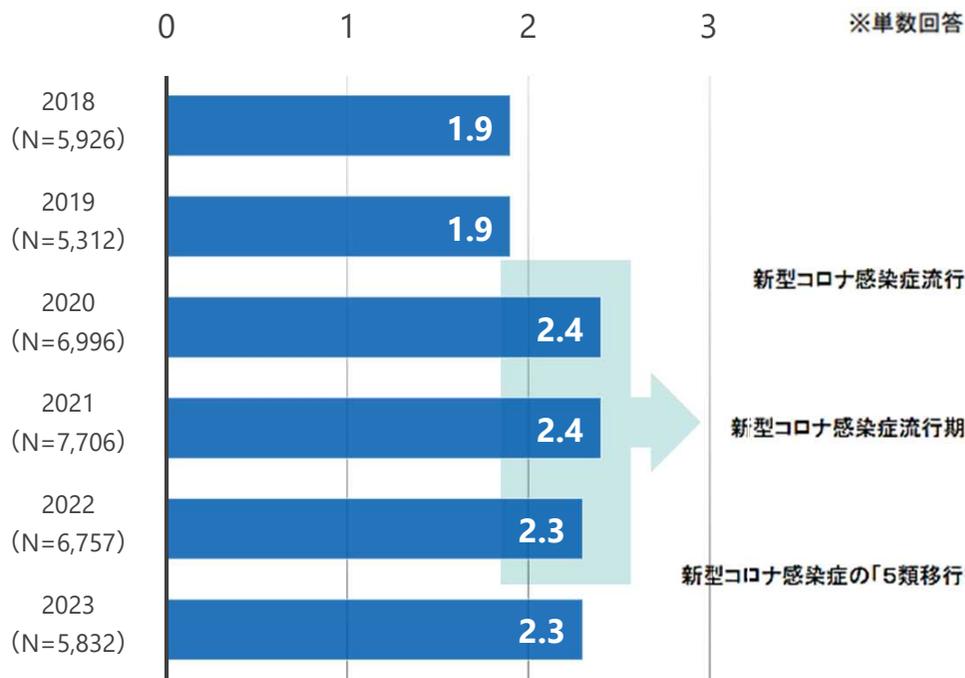
	H30	R1	R2	R3	R4	R5
首都圏	(n=10,941)	(n=10,663)	(n=10,768)	(n=11,069)	(n=11,054)	(n=11,180)
近畿圏	(n=5,639)	(n=5,746)	(n=5,364)	(n=5,306)	(n=5,361)	(n=5,420)
中京圏	(n=3,264)	(n=3,286)	(n=3,587)	(n=3,391)	(n=3,351)	(n=3,545)
地方都市圏	(n=15,779)	(n=16,112)	(n=16,008)	(n=16,204)	(n=16,233)	(n=16,083)
全国	(n=35,623)	(n=35,807)	(n=35,727)	(n=35,990)	(n=35,999)	(n=36,228)

(※)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

# テレワークの実施頻度と実施形態

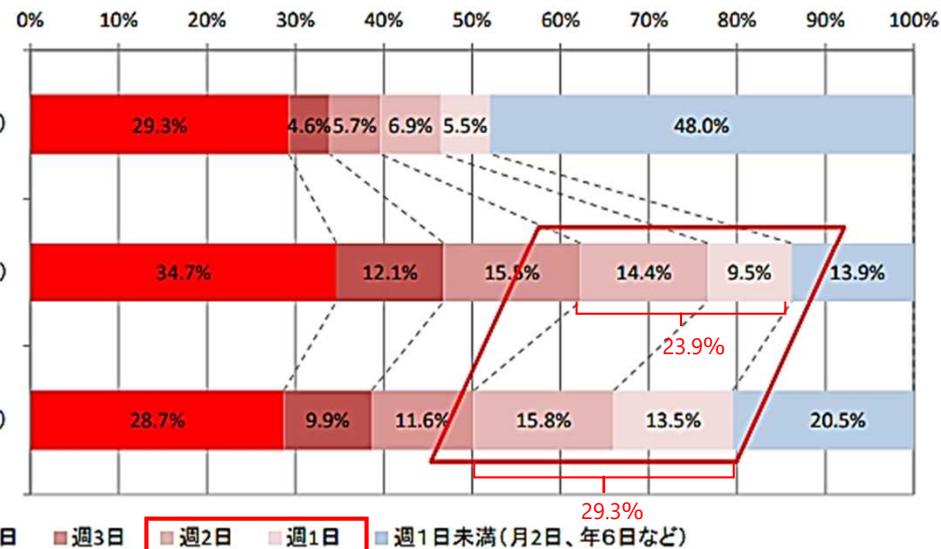
年1日以上テレワークをしている雇用型就業者の  
1週間あたりの平均日数(日/週)



※単数回答

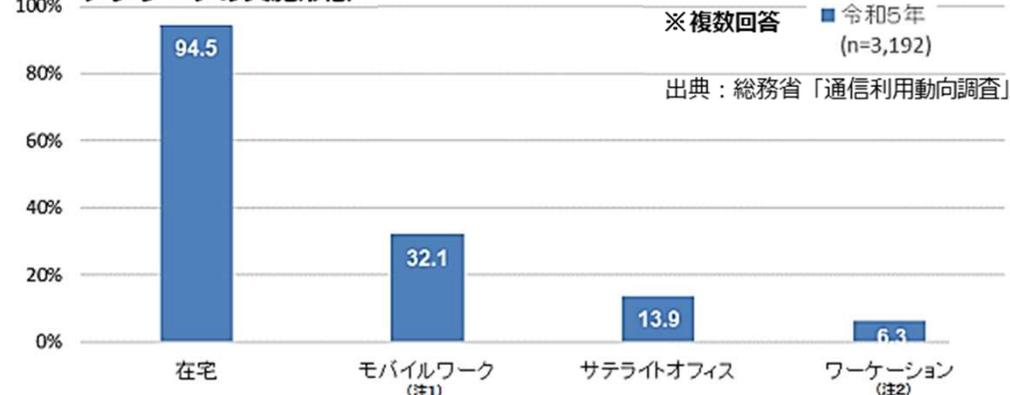
テレワークの実施頻度(時期別)

出典：国交省「テレワーク人口実態調査」



■ 週5日以上 ■ 週4日 ■ 週3日 ■ 週2日 ■ 週1日 ■ 週1日未満(月2日、年6日など)

テレワークの実施形態



※複数回答 ■ 令和5年 (n=3,192)

出典：総務省「通信利用動向調査」

15歳以上の企業等勤務者でテレワーク実施経験がある者からの回答

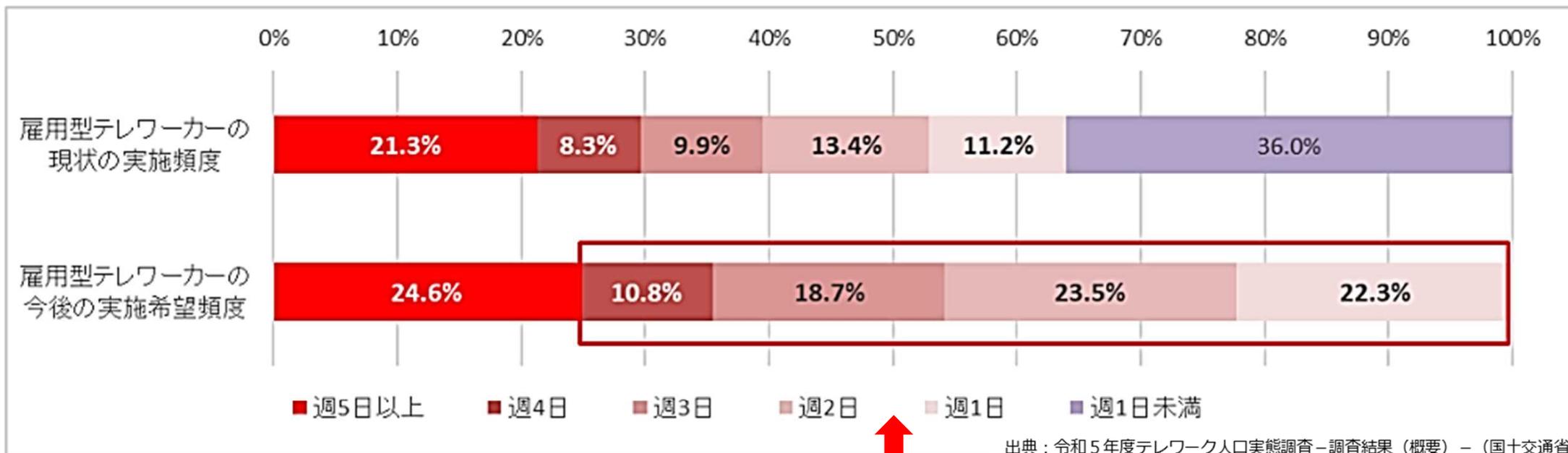
(注1) 営業活動などで外出中に作業する場合、移動中の交通機関やカフェでメールや日報作成などの業務を行う形態も含む。  
(注2) テレワークなどを活用し、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間も過ごすこと。

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

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)

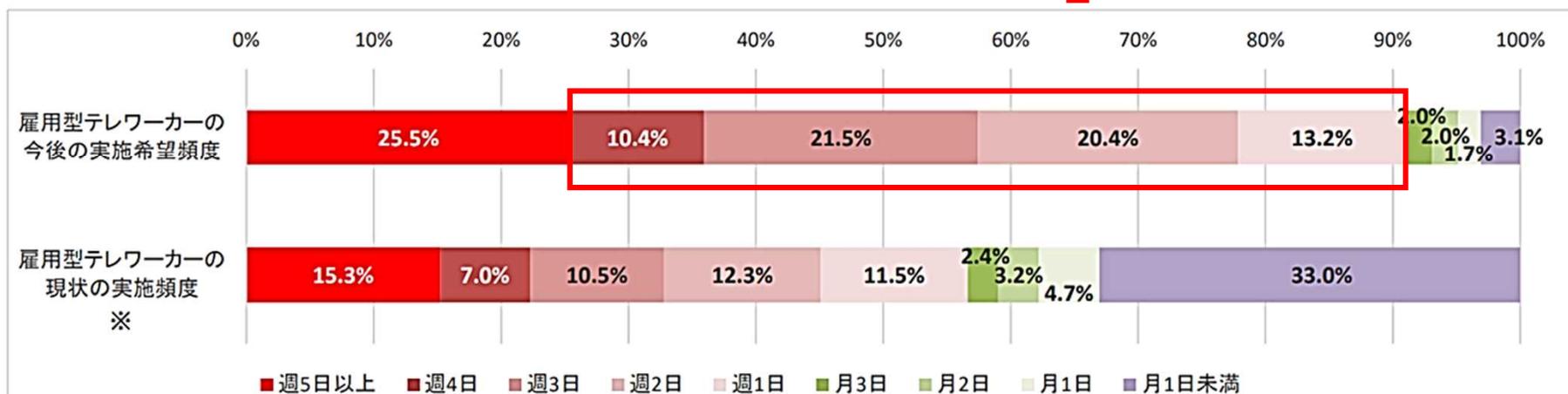


出典：令和5年度テレワーク人口実態調査－調査結果（概要）－（国土交通省）

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)

翌年

※単数回答

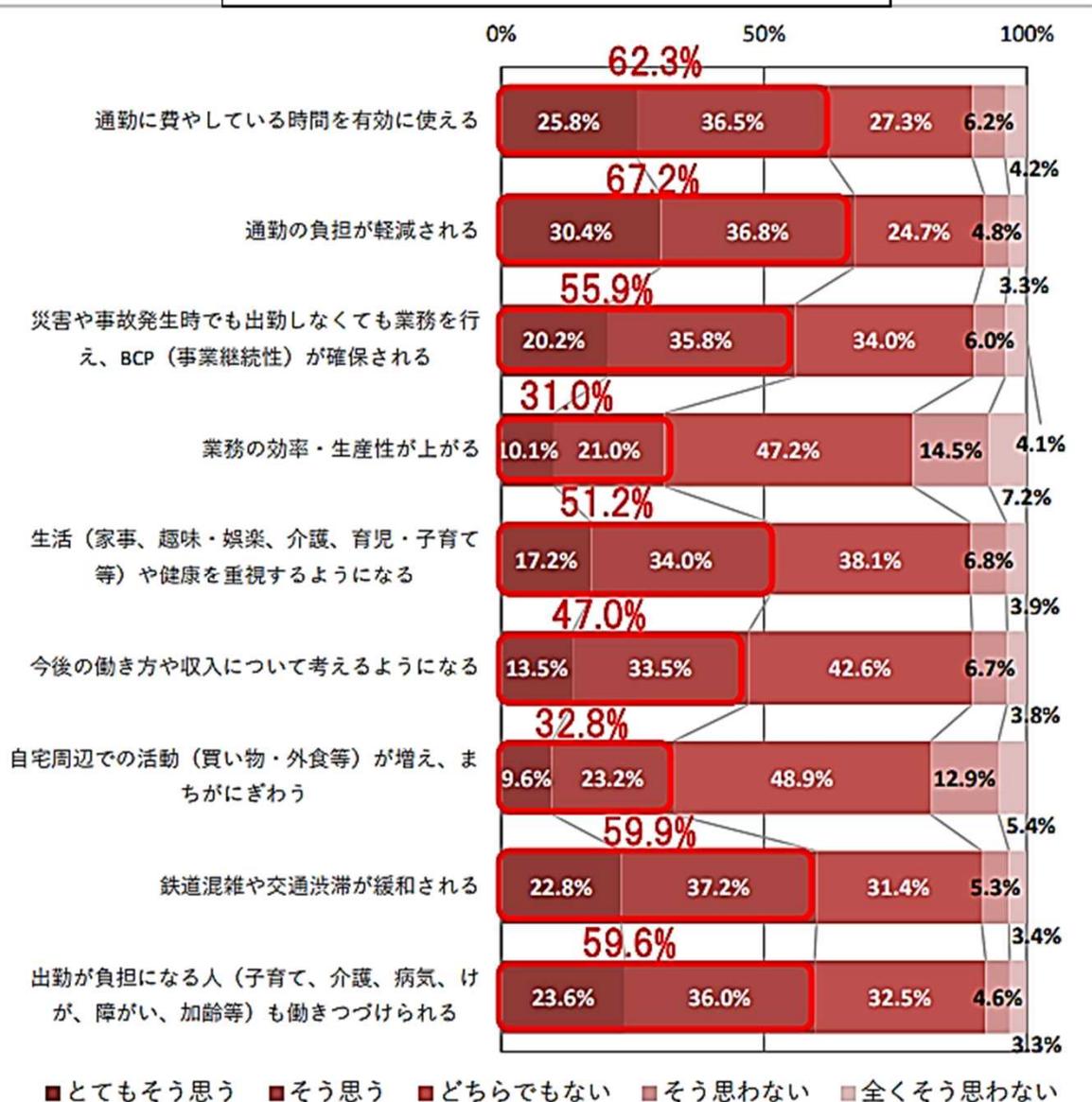


出典：令和4年度テレワーク人口実態調査－調査結果（概要）－（国土交通省）

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

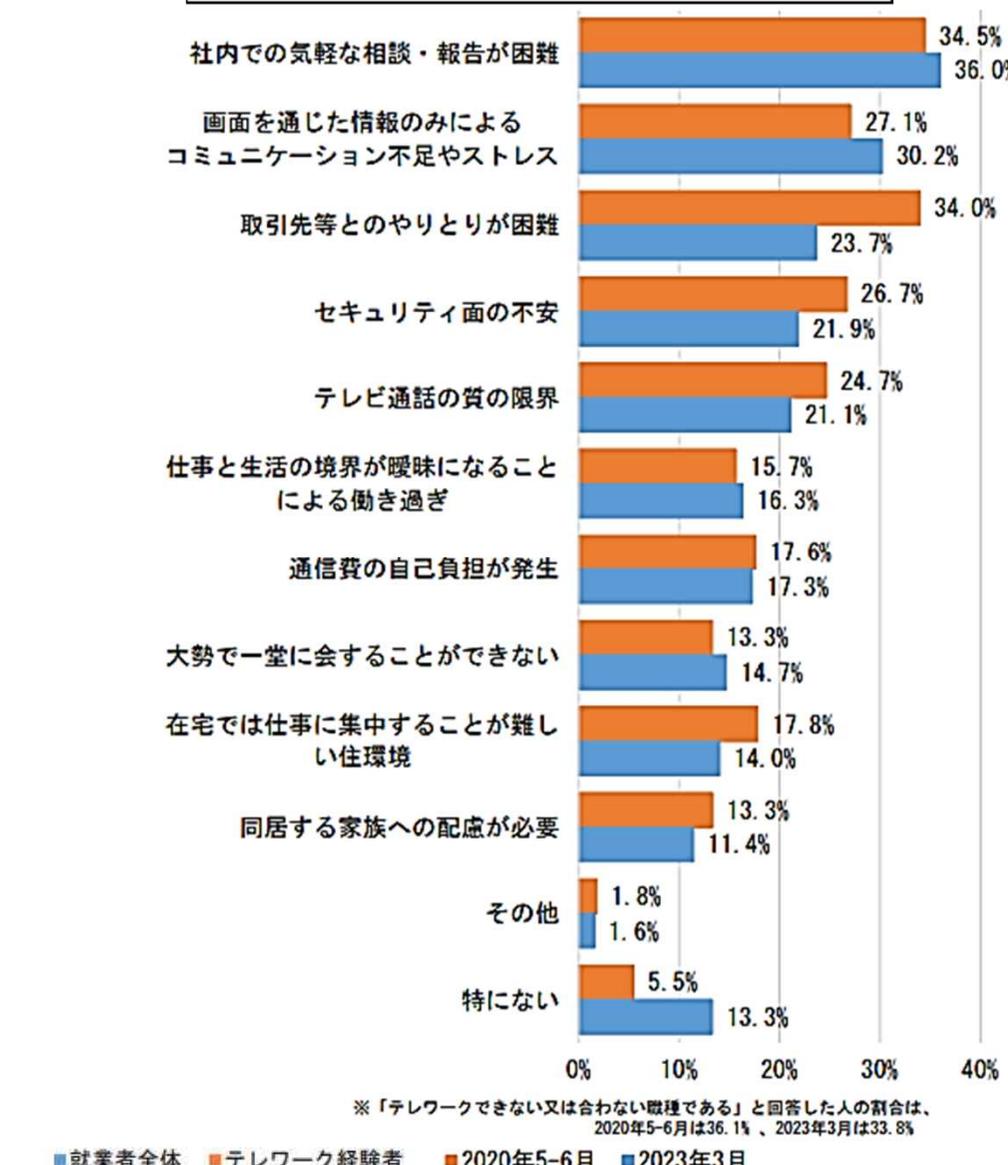
# テレワークに関する就業者の意向①

## 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」

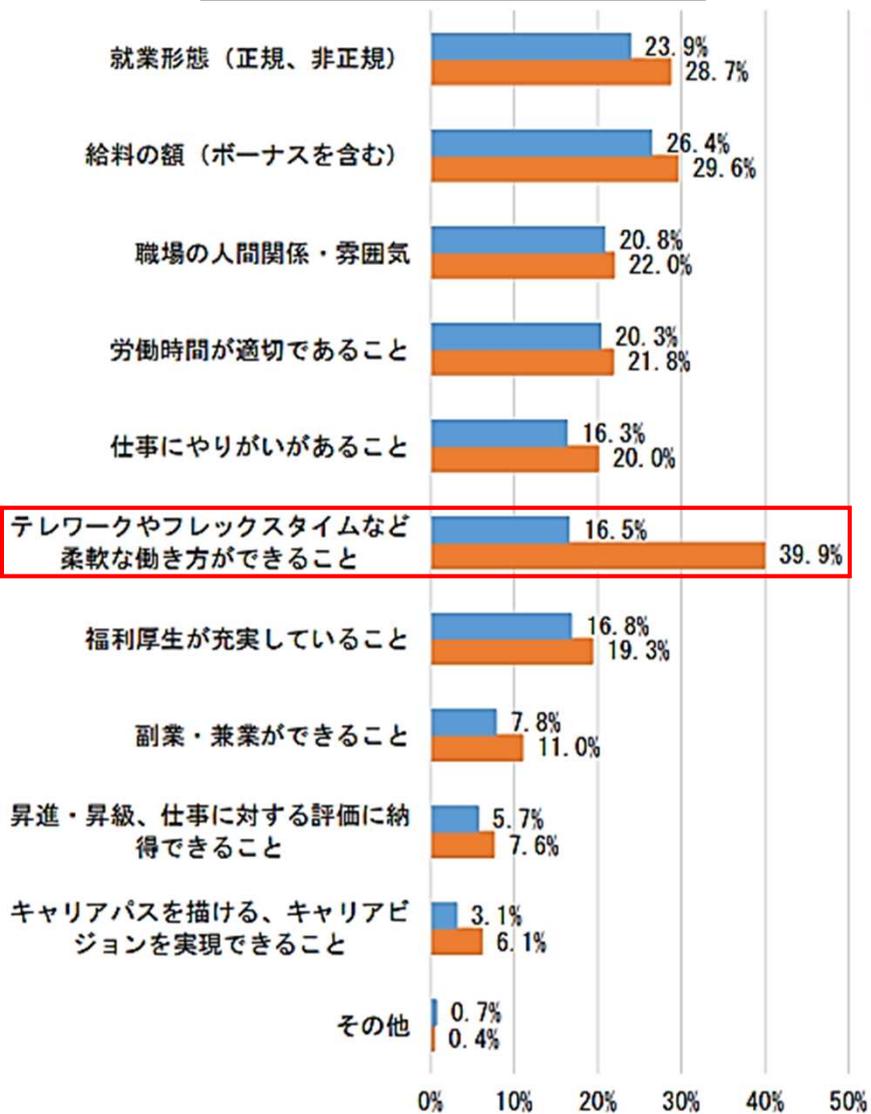
## テレワークで不便な点



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

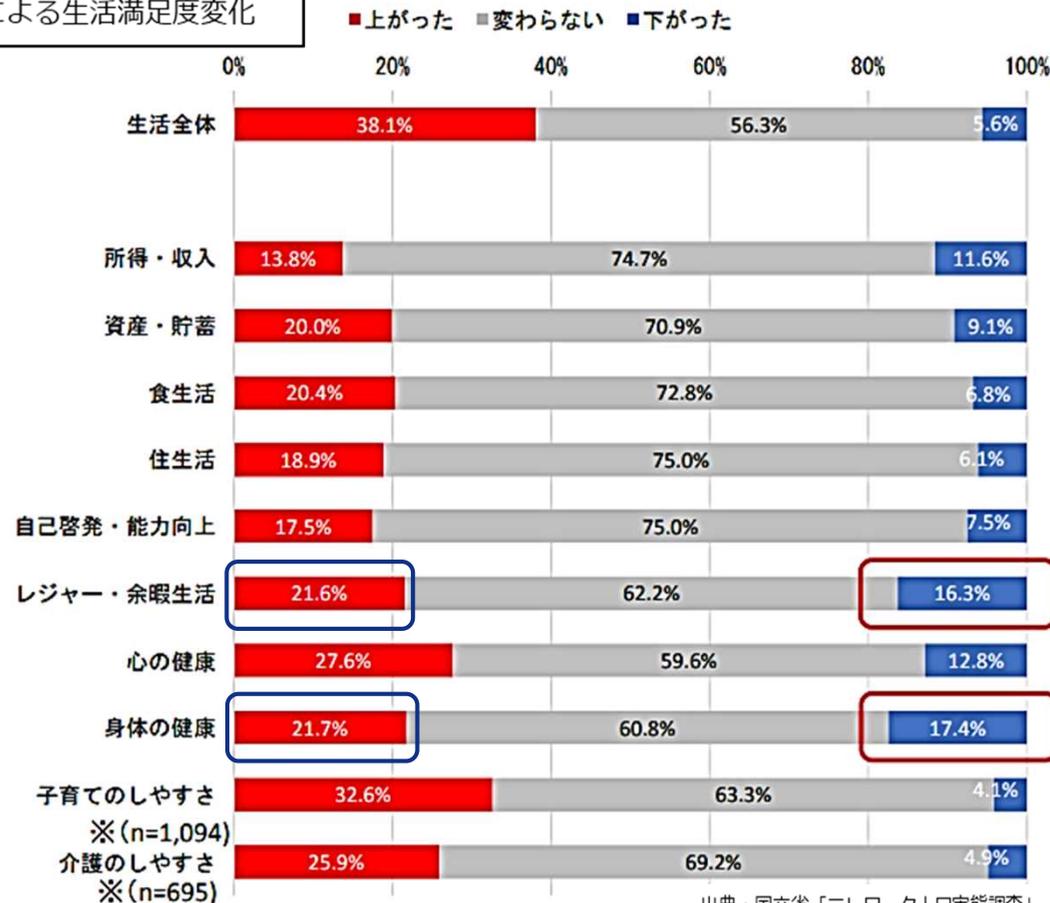


テレワークやフレックスタイムなど柔軟な働き方ができること

	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」

※「重視するようになったものは特になし」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%

■就業者全体 ■テレワーク経験者

※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

## 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。

自社は、働く時間や場所の自由度があると思う。



(図表2 アンケート結果①)

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。



(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。午前中は出勤し、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。



# テレワークに関連する法改正 と 当該制度導入に関する助成金

岡山労働局

## 育児・介護休業法の改正

3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、**柔軟な働き方を実現するための措置**を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることや、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付け

令和7年10月1日施行

### 柔軟な働き方を実現するための措置

- ▶ 始業時刻等の変更
- ▶ テレワーク等（10日/月）
- ▶ 保育施設の設置運営等
- ▶ 新たな休暇の付与（10日/年）
- ▶ 短時間勤務制度

2以上の制度を選択して措置する義務

労働者はその中から1つ選択できる

3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容にテレワークを追加

令和7年4月1日施行

この助成金の詳細は、  
右のQRコードからご覧いただけます。



## 両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）

### 育児を行う労働者が柔軟な働き方を選択できる制度の利用支援

主な要件	①育児を行う労働者の <b>柔軟な働き方を選択できる制度</b> （柔軟な働き方選択制度等。下記A～Eから2つ以上）を導入する ②「 <b>育児に係る柔軟な働き方支援プラン</b> 」（※）により、柔軟な働き方に関する制度の利用及び利用後のキャリア形成を円滑にすることを <b>支援する方針を社内周知</b> する （※）「 <b>育児に係る柔軟な働き方支援プラン</b> 」：育児を行う労働者が、柔軟な働き方に関する制度の利用や利用終了後のキャリア形成を円滑に行うことができるようにするため、事業主が労働者ごとに作成する計画 ③助成金の対象労働者（制度利用者）と <b>面談を実施し、「面談シート」に記録</b> する ④面談結果を踏まえ、制度利用者の「 <b>育児に係る柔軟な働き方支援プラン</b> 」を作成する ⑤開始から6か月間で <b>柔軟な働き方を可能とする制度を、下記の基準以上利用</b>			
柔軟な働き方選択制度等	制度名称	導入すべき主要内容	利用実績の基準	
	A 始業終業時刻の変更等	フレックスタイム制	日々の始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定	合計20日以上利用
		時差出勤制度	始業・終業時刻の1時間以上の繰り上げまたは繰り下げ	合計20日以上利用
	B 育児のためのテレワーク等	自宅等での勤務を可能とする勤務日の半数以上利用可能 時間単位で利用可能	合計20日以上利用	
	C 短時間勤務制度	所定労働時間を1日1時間以上短縮6時間とする以外の短縮時間も利用可	合計20日以上利用	
	D 保育サービスの手配・費用補助制度	労働者の子に対する一時的な保育サービスを手配し、当該サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助	負担額の5割以上かつ3万円以上 または10万円以上の補助	
※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することは不可	E 子の養育のための有給休暇	子の養育を容易にするための休暇制度	有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度	合計20時間以上取得
		法を上回る子の看護休暇制度	法定の子の看護休暇制度を上回るものとして、有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度	合計20時間以上取得
助成額	柔軟な働き方選択制度等を <b>2つ</b> 導入し、対象労働者が制度を利用 <b>20万円</b> 柔軟な働き方選択制度等を <b>3つ以上</b> 導入し、対象労働者が制度を利用 <b>25万円</b> ※1年度あたり1事業主5人まで対象 ※育児休業等に関する情報公表加算（1回限り、2万円）の適用あり。			

# テレワーク機器等導入に関する助成金 と 参考パンフレット

テレワーク用通信機器等の導入・運用をお考えの中小企業様へ

## テレワークの導入をサポート 人材確保等支援助成金のご案内 (テレワークコース)

コロナにかかってしまい自宅待機

子供が病気で自宅保育に

豪雨で電車が止まって出勤できない

### 1. 機器等導入

助成額

対象経費  
50%

次の低い方が上限  
・100万円  
又は  
・20万円×対象労働者

### 2. 目標達成

助成額

対象経費 資金要件  
15% (+10%)

次の低い方が上限  
・100万円  
又は  
・20万円×対象労働者

機器等導入助成の対象となる機器等	上限額
テレワーク用端末レンタル・リース費用	77万円
ネットワーク機器	16万5千円
サーバ機器	55万円
NAS機器	11万円
セキュリティ機器	33万円
ウェブ会議関係機器	対象労働者1人につき1万1千円
サテライトオフィス利用料	33万円
仮想オフィスに係るサービス利用料	-
テレワークに用いるサービスの利用料	-

目標達成助成にかかる要件
1の機器等導入助成を受けていること
離職率が計画提出日以前1年間に比べ、機器等導入助成評価期間後1年間（評価時離職率）で低下し、かつ、評価時離職率が30%以下であること
テレワーク実施労働者数が計画認定日に比べ、目標達成助成評価期間に減少していないこと

申請書類、申請マニュアル等は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework\\_zyosei\\_R3.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/telework_zyosei_R3.html)

厚生労働省

岡山労働局 雇用環境・均等室 ☎086-224-7693

テレワークを活用する企業、労働者の皆さまへ 厚生労働省



テレワークの

適切な導入及び  
実施の推進のための  
ガイドライン



### テレワーク モデル就業規則



※ 機器等導入助成には、機器等導入助成評価期間に①又は②を満たすことが必要

- ① テレワーク実施対象者全員が1回以上テレワークを実施
- ② テレワーク実施対象者が平均して週1回以上テレワークを実施