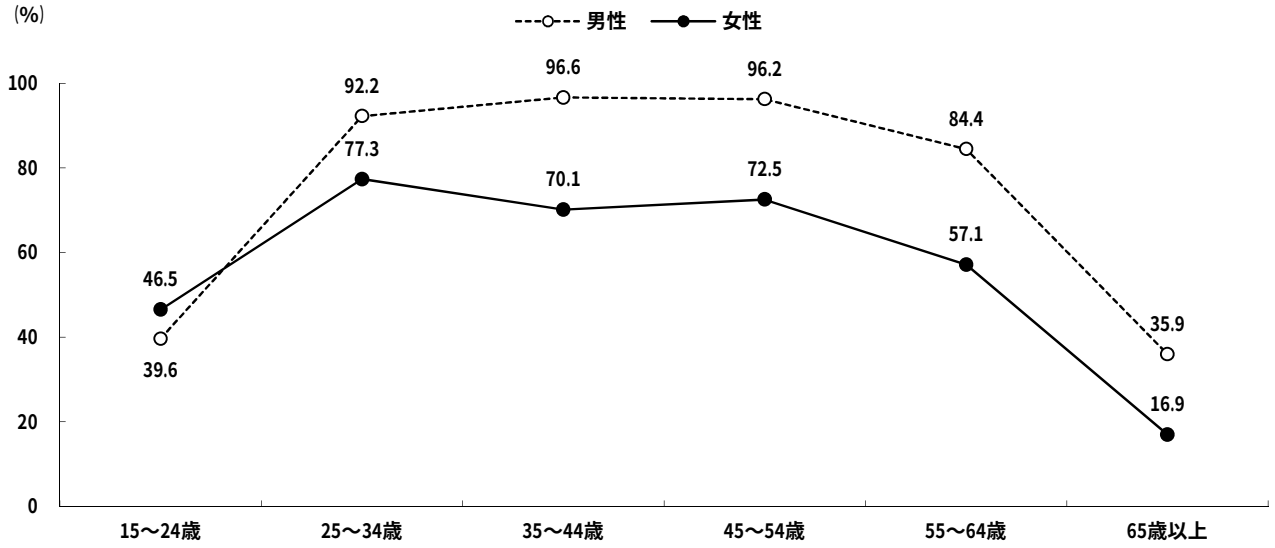
Ⅱ　雇用・就業状況

１．年齢階層別労働力人口比率

男性の労働力人口比率は、都・全国とも台形を描いている。一方、女性の労働力人口比率は、都・全国とも 30 歳代半ばから 40 歳代前半の年齢層が低下するM字カーブを描いている。

図表Ⅱ－１－１　男女別労働力人口比率（都・全国）

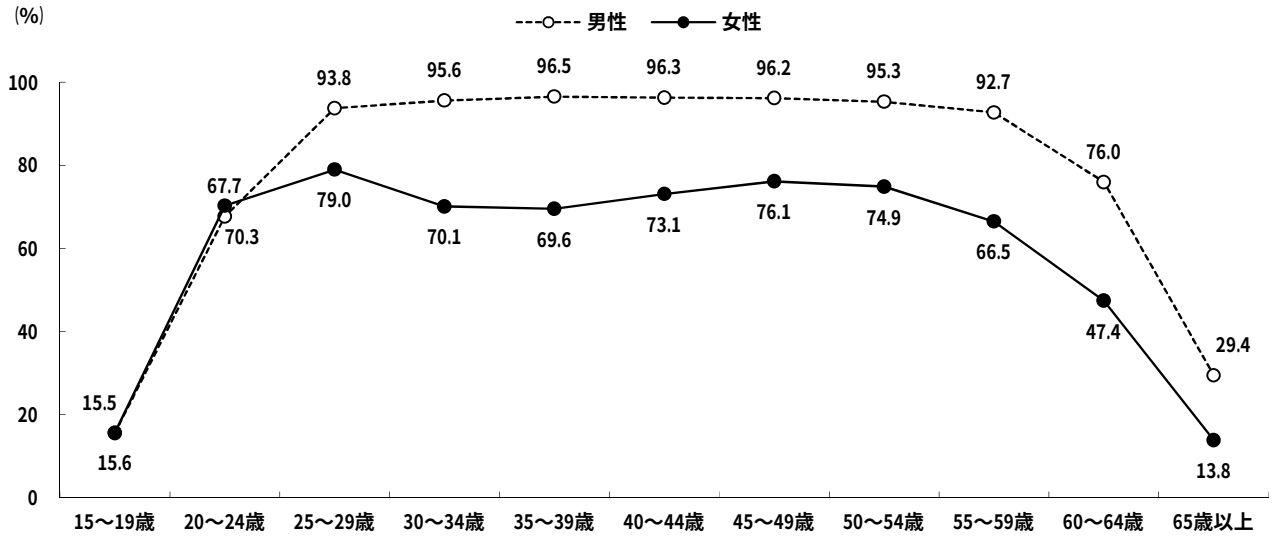
＜都＞



注：労働力人口比率とは、15 歳以上人口に占める労働力人口の割合を指す。

資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」（平成 25 年平均）

＜全国＞

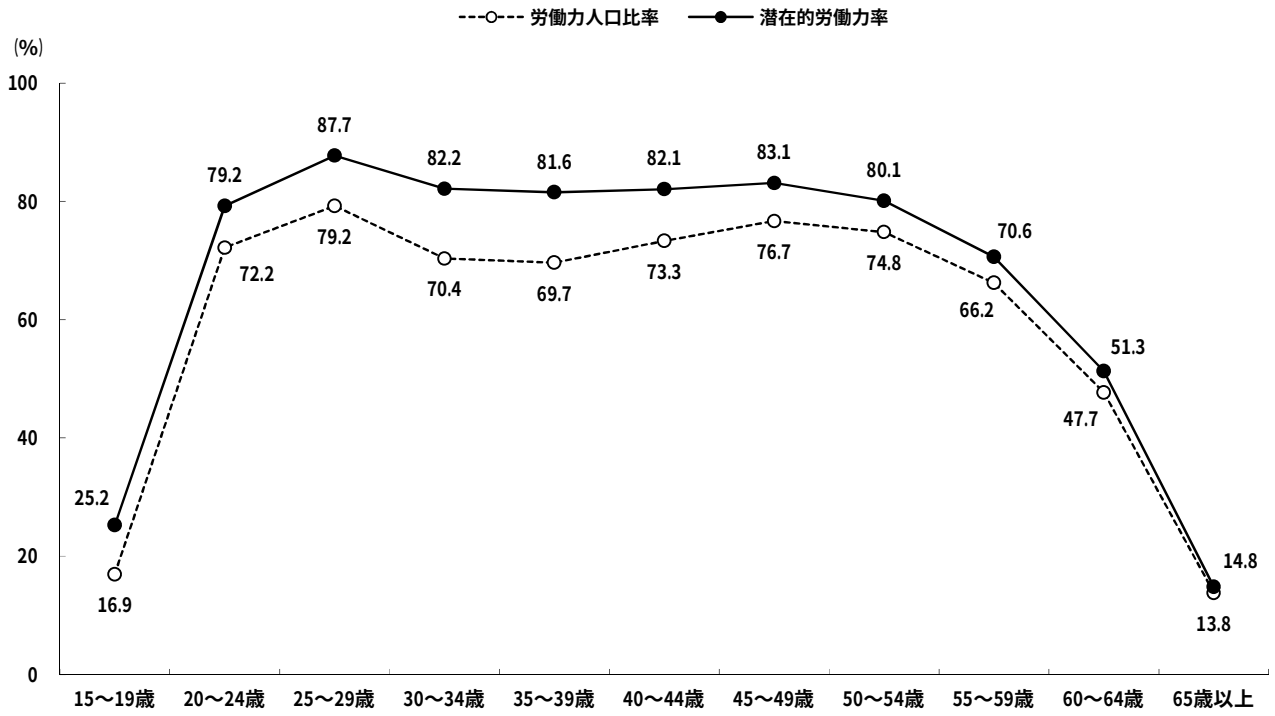


資料：総務省「労働力調査」（平成 25 年平均）

２．年齢階層別潜在的労働力率（女性）

女性の潜在的労働力率は 30 歳代前半から 40 歳代前半にかけて低下しているが、20 歳代前半から 50 歳代前半まで 8 割前後となっている。30～39 歳について労働力人口比率と比較すると、10 ポイント以上の差が見られる。

図表Ⅱ－２－１　年齢階層別潜在的労働力率（女性）（全国）



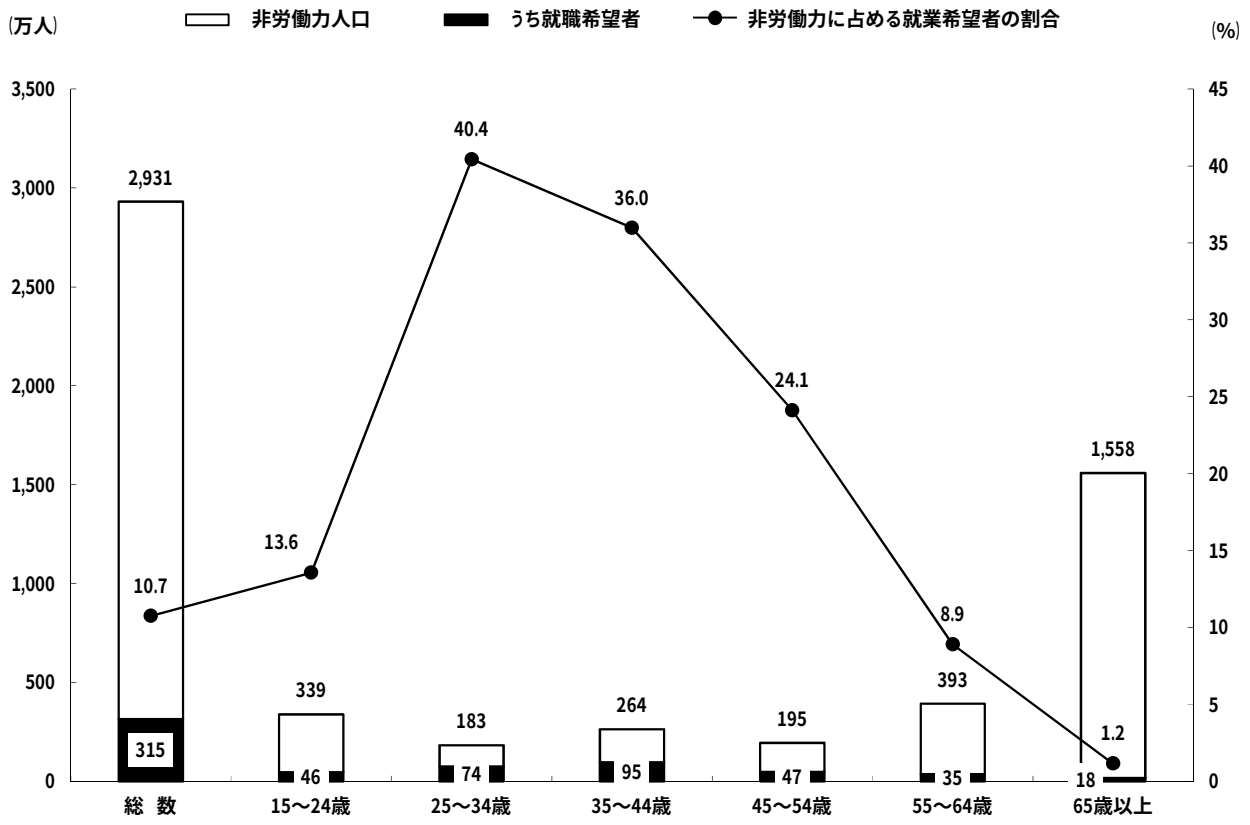
注 1：労働力人口比率は、15 歳以上人口に占める労働力人口の割合。潜在的労働力率は、労働力人口と就業希望者の合計を 15 歳以上人口で除した値。「図表Ⅱ－１－１　男女別労働力人口比率＜全国＞」は、総務省「労働力調査」（平成 25 年平均）を基に、「図表Ⅱ－２－１　年齢階層別潜在的労働力率（女性）」は、総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 25 年平均）を基に作成しているため、女性の労働力人口比率の数値に違いが生じている。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 25 年平均）

３．就業希望の非労働力人口（女性）

非労働力人口で就業希望のある女性は 315 万人であり、非労働力人口の女性全体の 10.7%となっている。特に 20 歳代半ばから 40 歳代前半では、3 割を上回っている。

図表Ⅱ－３－１　就業希望の非労働力人口（女性）（全国）



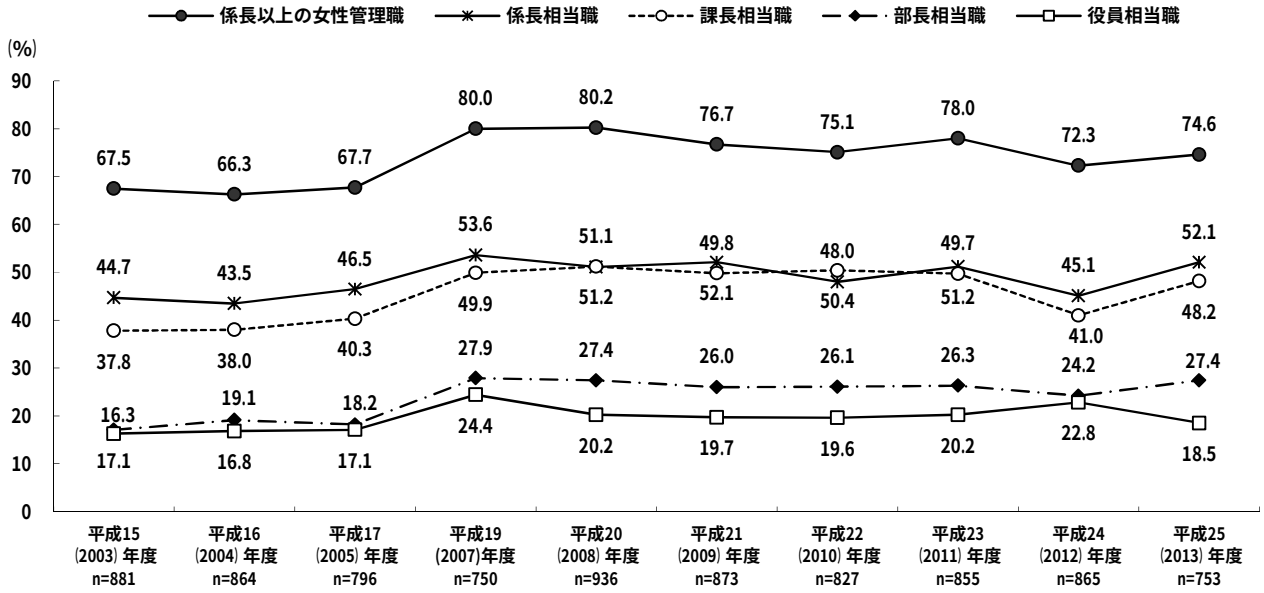
資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 25 年平均）

４．役職別女性管理職状況

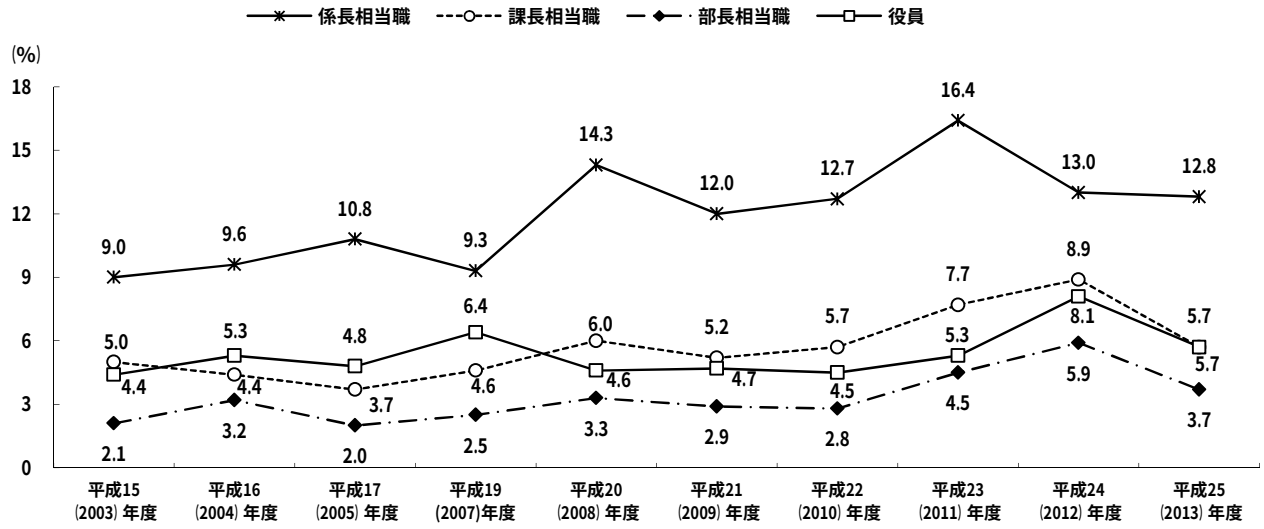
都の女性管理職を有する事業所割合は、平成 25（2013）年度に係長相当職で 52.1%、課長相当職で 48.2%、部長相当職で 27.4%、役員相当職で 18.5%となっている。役職別女性管理職の割合は、平成 25（2013）年度で係長相当職が 12.8%、課長相当職が 5.7%、部長相当職が 3.7%、役員が 5.7%となっている。

図表Ⅱ－４－１　役職別女性管理職の状況（都）

＜女性管理職を有する事業所割合＞



＜役職別女性管理職の割合＞



注 1：調査対象は、都内全域（島しょを除く）の従業員規模 30 人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」「その他」の 14 業種、合計 2,500 社

注 2：一般に管理職は「課長相当職」以上であるが、ここでは事務遂行の指揮命令者である「係長職」も管理職に含めている。

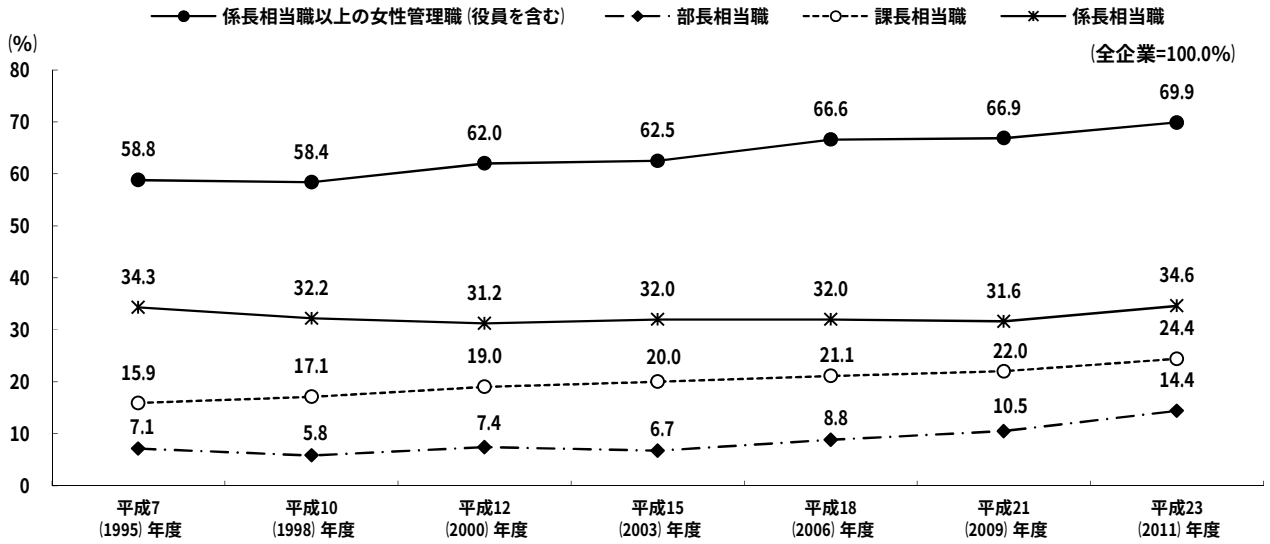
注 3：平成 18（2006）年度はデータなし

資料：東京都産業労働局「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

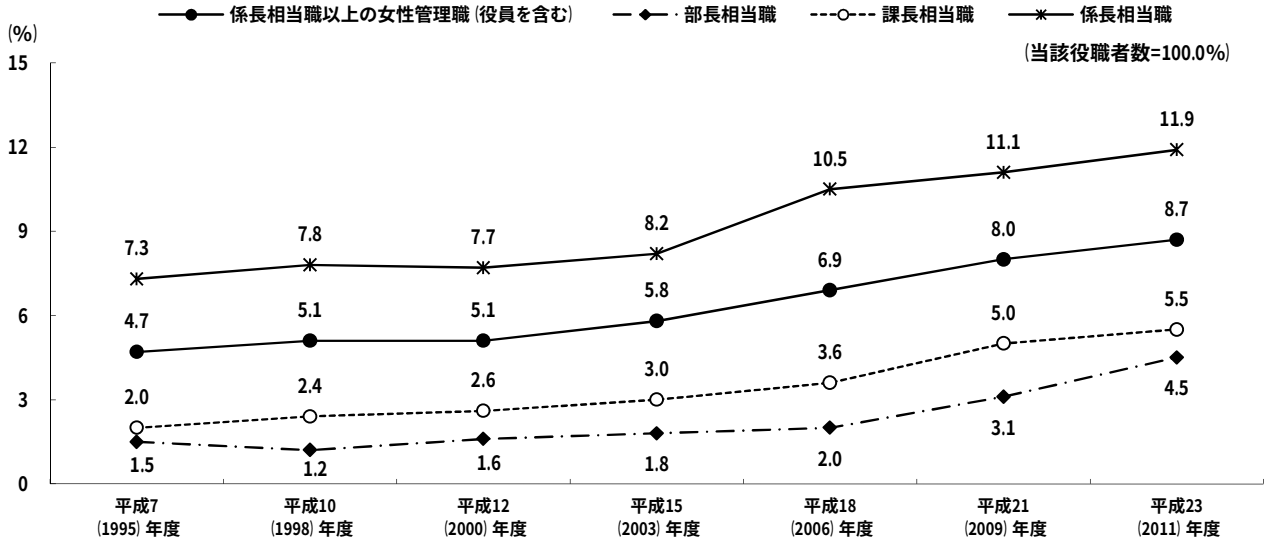
全国の女性管理職を有する企業割合は横ばいで推移しており、平成 23（2011）年度に係長相当職で 34.6%、課長相当職で 24.4%、部長相当職で 14.4%となっている。役職別女性管理職の割合は増加傾向にあり、平成 23（2011）年度で係長相当職以上の女性管理職（役員を含む）全体が 8.7%、係長相当職が 11.9%となっている。

図表Ⅱ－４－２　役職別女性管理職の状況（全国）

＜女性管理職を有する企業割合＞



＜役職別女性管理職の割合＞



注 1：全国の従業員規模 30 人以上の企業で、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業〈家事サービス業を除く。〉」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）〈外国公務を除く。〉」の 16 業種における割合である。

注 2：平成 7 年度、平成 10 年度の係長相当職以上（役員を含む）の数値は、平成 18 年度調査で新たに集計したものである。

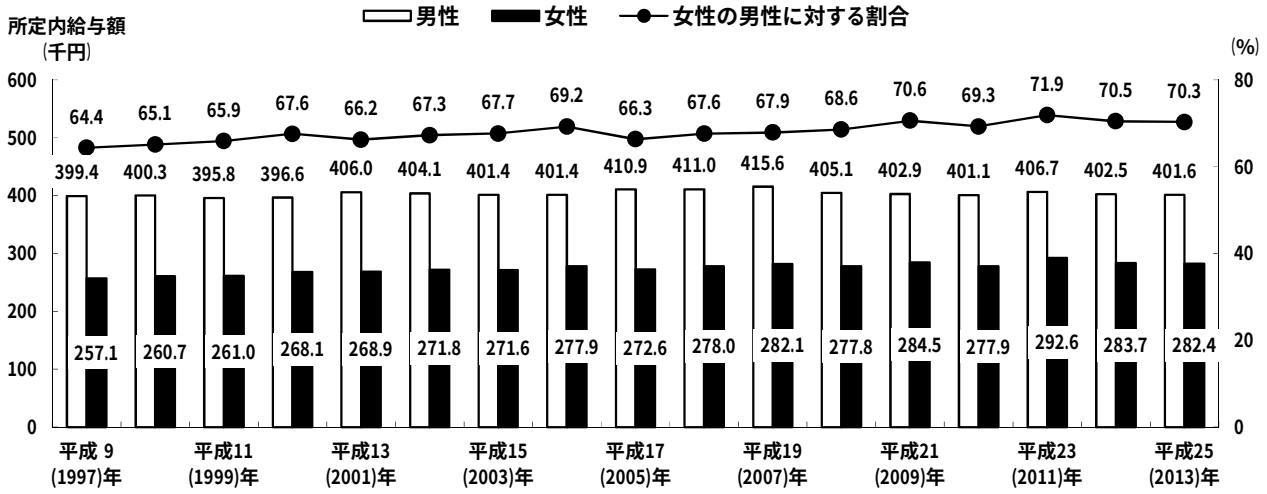
資料：厚生労働省「平成 23 年度雇用均等基本調査」

５．所定内給与額男女間格差の推移

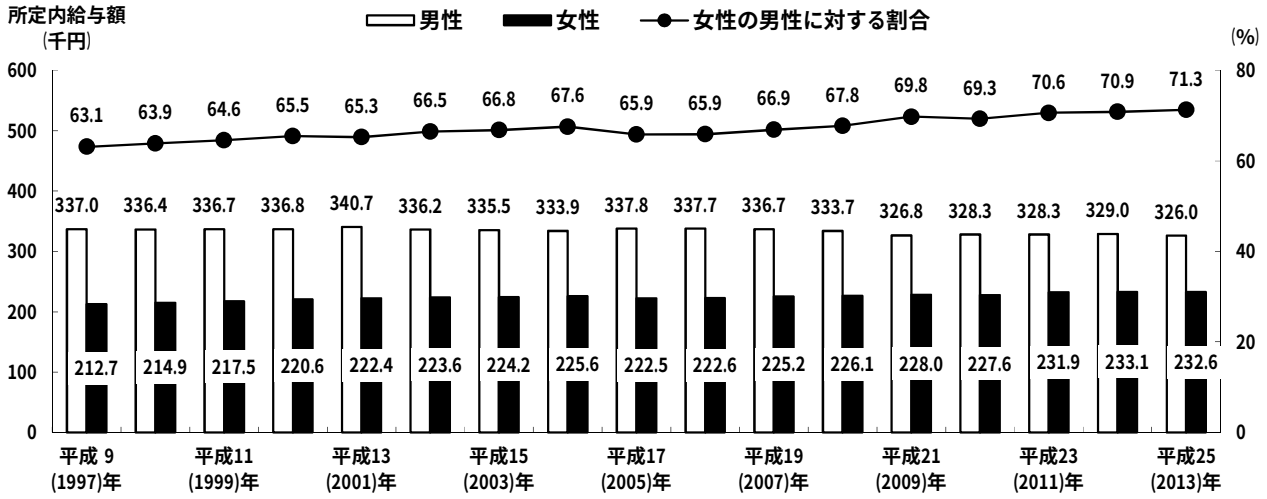
所定内給与額における男女間格差の推移をみると、都・全国とも緩やかな縮小傾向にある。都は平成９（1997）年の 64.4%が平成 25（2013）年には 70.3%、全国は平成９（1997）年の 63.1%が平成 25（2013）年には 71.3%となっている。

図表Ⅱ－５－１　所定内給与額男女間格差の推移（都・全国）

＜都＞



＜全国＞



注１：女性の男性に対する割合は男性の所定内給与額を 100 とした場合の女性の値

注２：所定内給与額とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。超過労働給与額とは、次の給与の額をいう。

ア　時間外勤務手当…所定労働日における所定労働時間外労働に対して支給される給与

イ　深夜勤務手当…深夜の勤務に対して支給される給与

ウ　休日出勤手当…所定休日の勤務に対して支給される給与

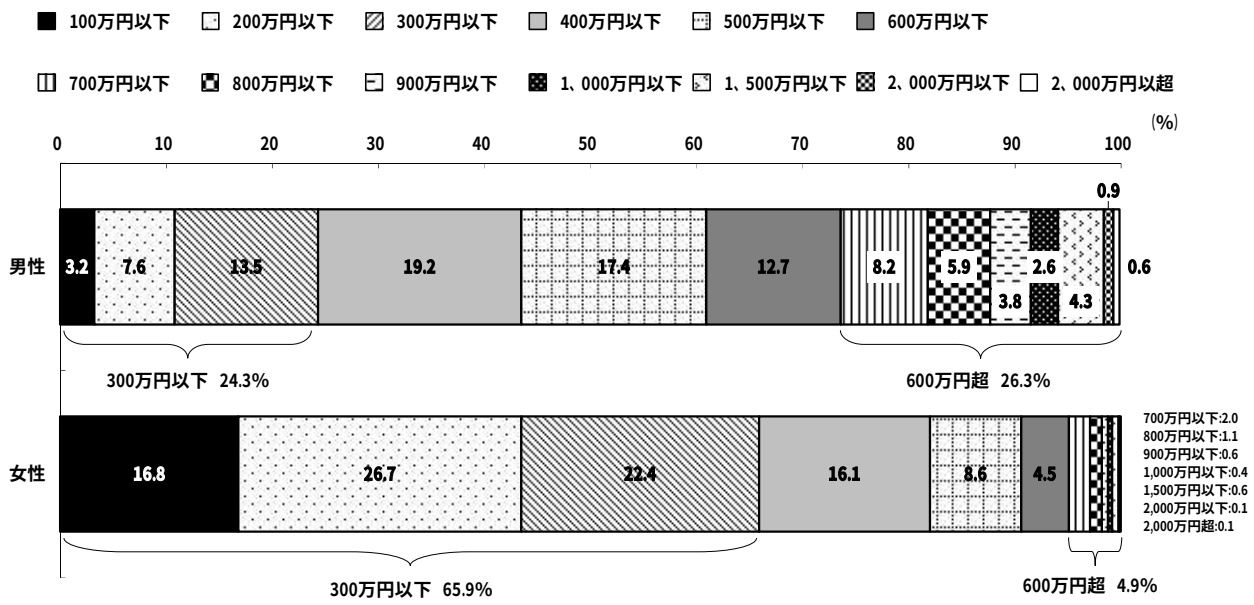
エ　宿日直手当…本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与

オ　交代手当…臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交代勤務給など、労働時間の位置により支給される給与

資料：厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査（全国）」

平成 24 年分の給与階級別給与所得者数の構成割合をみると、所得が 300 万円以下の男性が 24.3%に対し、女性は 65.9%となっている。一方、所得が 600 万円超の男性が 26.3%に対し、女性は 4.9%となっている。

図表Ⅱ－５－２　給与階級別給与所得者数の構成割合（全国）



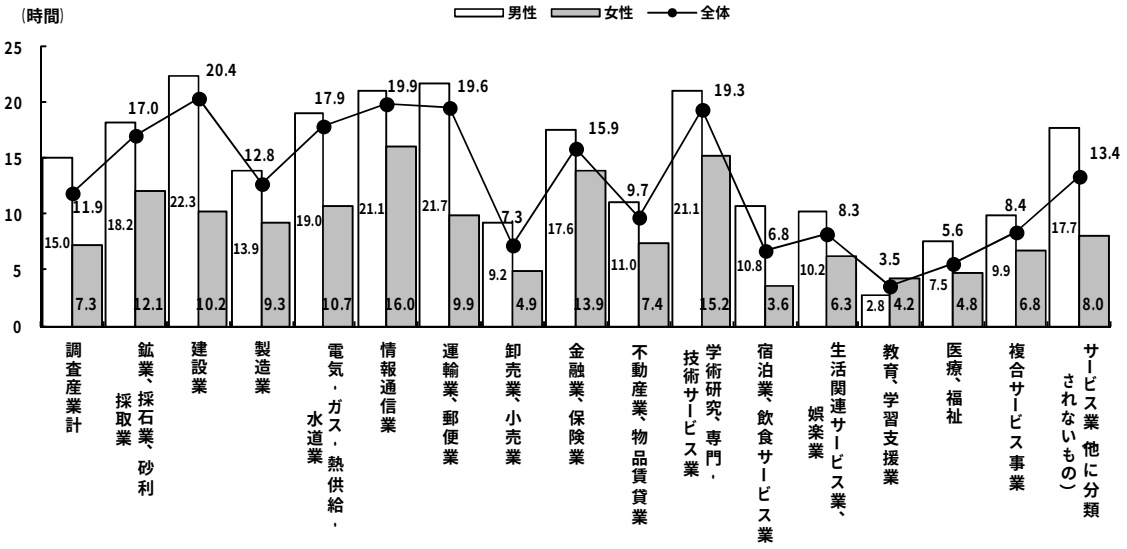
資料：国税庁「平成 24 年分　民間給与実態統計調査」

６．所定外労働時間の状況

月間所定外労働時間（残業時間）は、都では男性が 15.0 時間、女性が 7.3 時間、全国では男性が 14.7 時間、女性が 5.5 時間であり、都・全国とも男性が女性を大きく上回っている。
産業別にみると、都では、男性は「建設業」が最も長く 22.3 時間、女性は「情報通信業」が最も長く 16.0 時間となっている。全国では、男性は「運輸業、郵便業」が最も長く 26.7 時間、女性は「情報通信業」が最も長く 13.9 時間となっている。

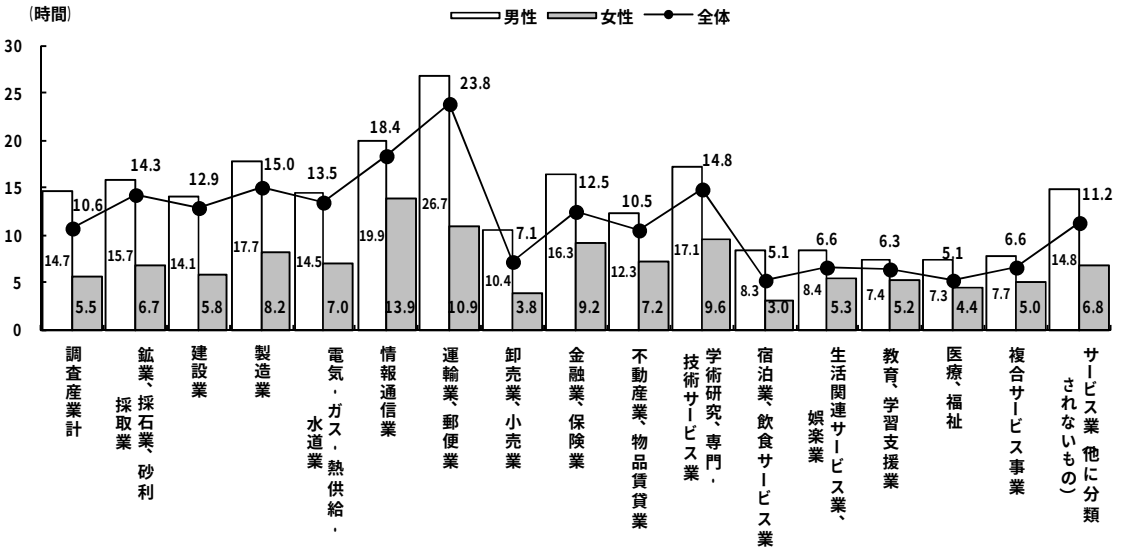
図表Ⅱ－６－１　月間所定外労働時間の状況（都・全国）

＜都＞



資料：東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き －毎月勤労統計調査地方調査結果－」（平成 24 年）

＜全国＞



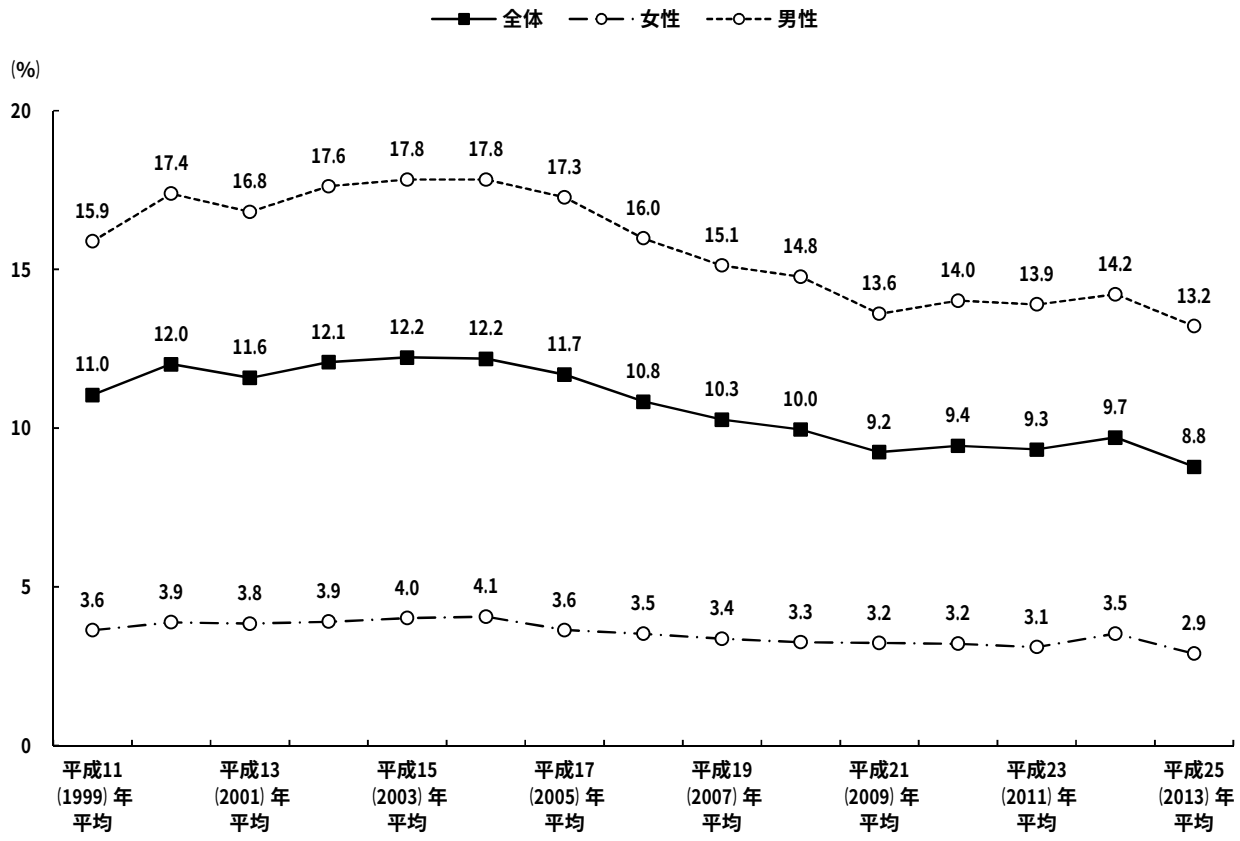
注２：数値は年平均

資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（平成 25 年）

７．週 60 時間以上就業する労働者の状況

週 60 時間以上就業する雇用者の割合は、平成 15（2003）年まで上昇傾向にあったが平成 17（2005）年には減少に転じており、近年はほぼ横ばいである。年代別では、30 代・40 代の男性の割合が高くなっている。

図表Ⅱ－７－１　週 60 時間以上就業する雇用者の割合（全国）

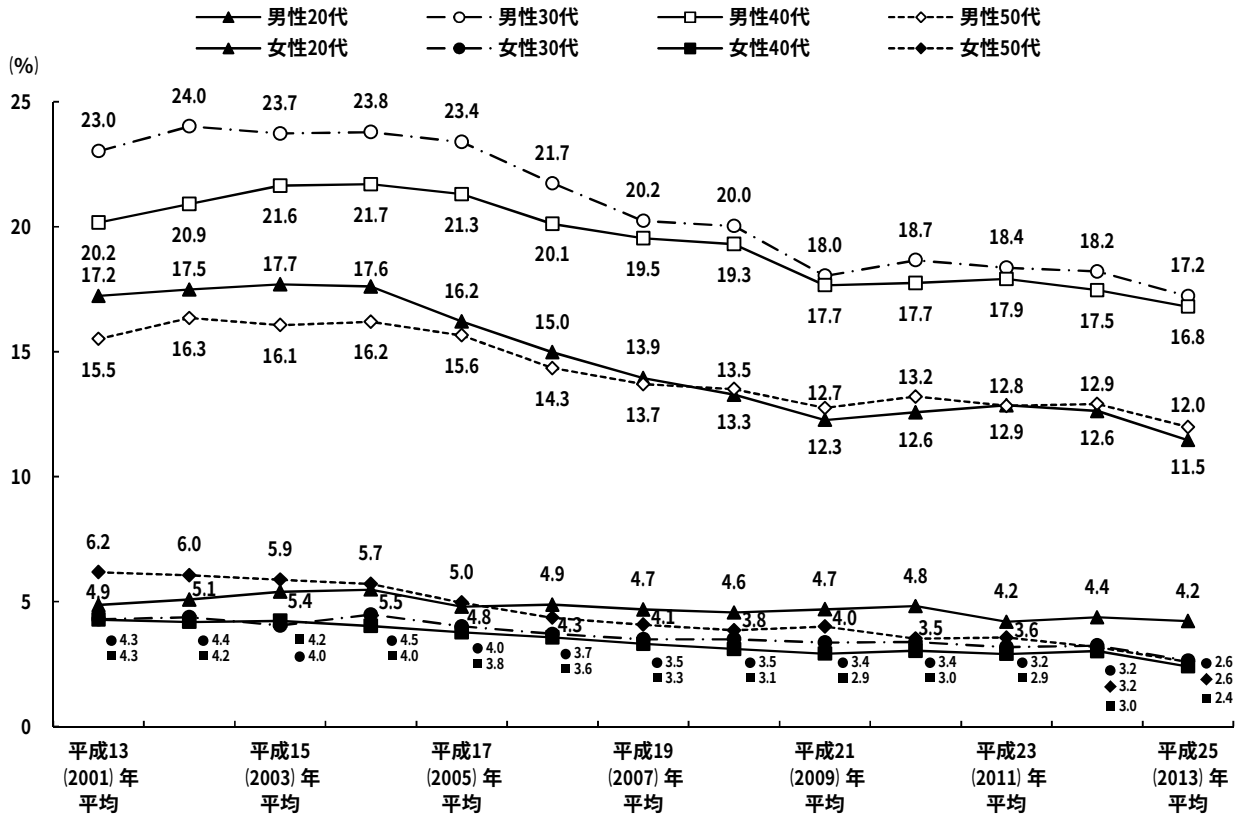


＜参考＞新たな「仕事と生活の調和推進のための行動指針（仕事と生活の調和推進官民トップ会議　平成 22 年 6 月決定）」の中で、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 10%（2008 年）から 5 割減に（2020 年）することを数値目標として掲げている。

注 1：休業者を除く非農林業就業者の数値である。
注 2：平成 23（2011）年平均は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

資料：総務省「労働力調査（基本集計）」（平成 25 年平均）

図表Ⅱ－７－２　年代別週 60 時間以上就業する雇用者の割合（全国）



注 1：休業者を除く非農林業就業者の数値である。
注 2：平成 23（2011）年平均は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

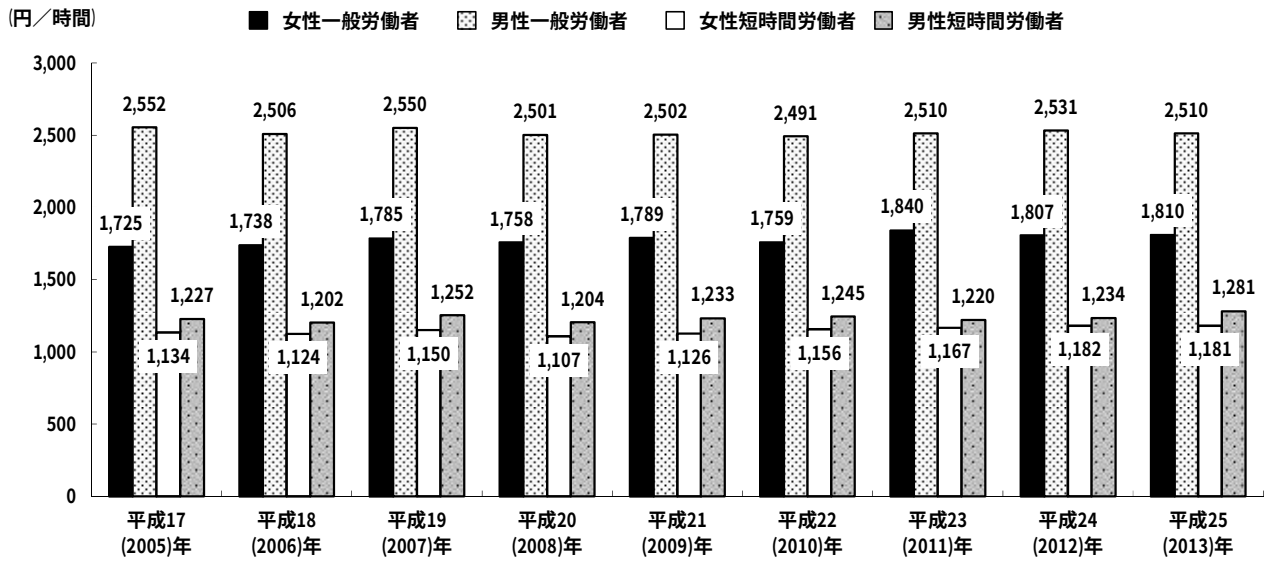
資料：総務省「労働力調査（基本集計）」（平成 25 年平均）

８．一般労働者と短時間労働者の所定内給与額男女間格差

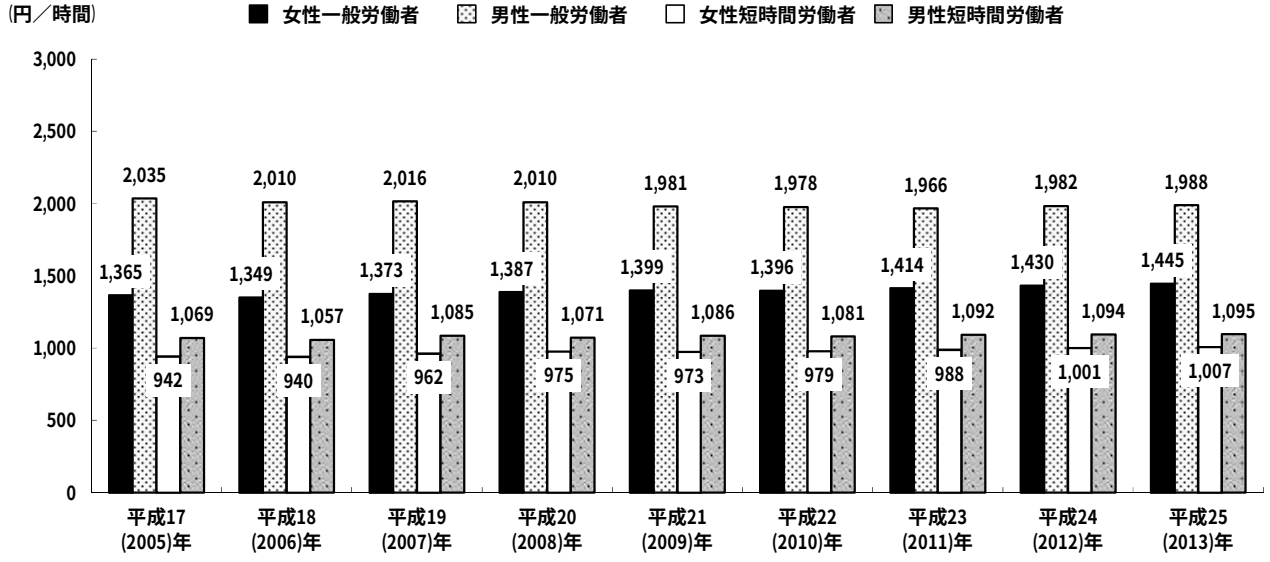
一般労働者と短時間労働者との間の１時間あたり平均所定内給与額の格差は、全国より都の方が大きい。１時間あたり平均所定内給与額の推移をみると、ほぼ横ばいである。また、男女それぞれの格差を比較すると、都・全国ともに女性より男性の格差が大きくなっている。

図表Ⅱ－８－１　一般労働者と短時間労働者の所定内給与額の推移（都・全国）

＜都＞



＜全国＞



注１：一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

注２：短時間労働者とは、同一事業所の一般労働者より１日の所定労働時間が短いまたは１日の所定労働時間が同じでも１週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

注３：一般労働者の１時間あたり平均所定内給与額は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値である。

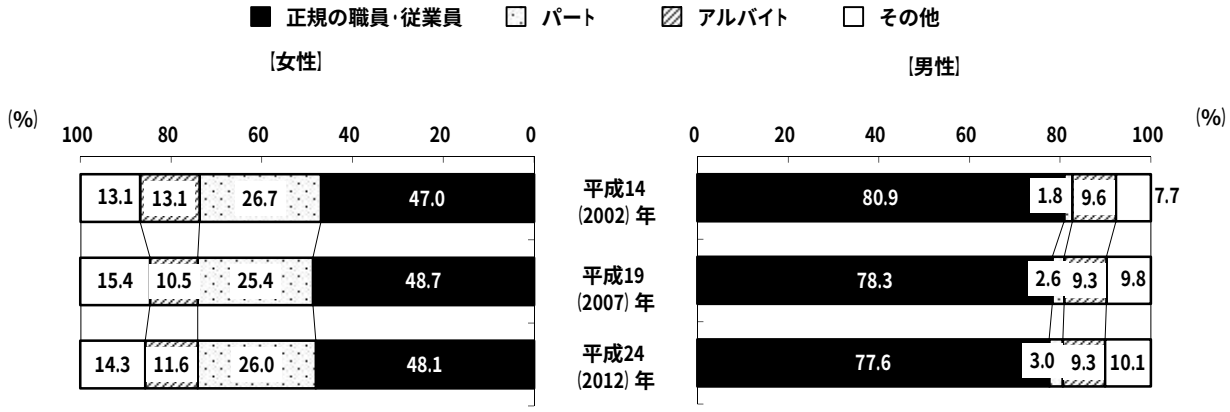
資料：厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査」

９．雇用形態別（役員を除く、正規・パート等）雇用者の割合

正規雇用者の割合は、平成 19（2007）年以降、全国、都においてほぼ横ばいとなっている。平成 24（2012）年の正規雇用者は、都では女性は 48.1%、男性は 77.6%。全国では女性は 45.5%、男性は 80.3%となっている。

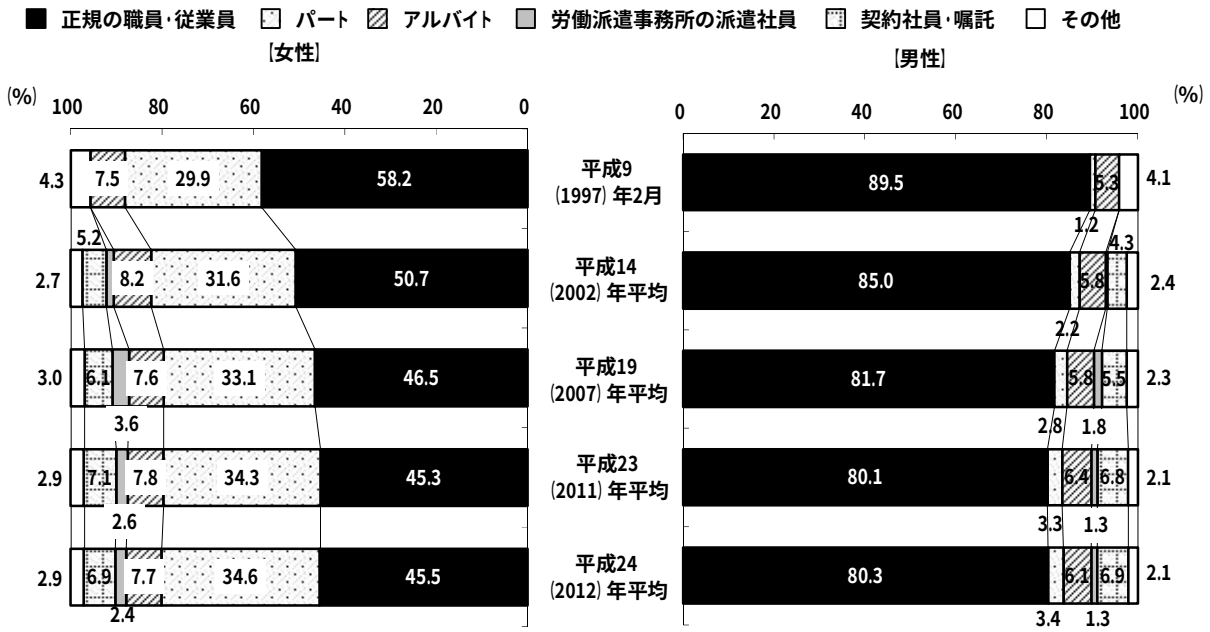
図表Ⅱ－９－１　雇用形態の内訳別雇用者割合（都・全国）

＜都＞



資料：総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

＜全国＞



注１：平成 14（2002）年以前は「労働力調査特別調査」、平成 19（2007）年以降は「労働力調査詳細集計」により作成。なお、「労働力調査特別調査」と「労働力調査詳細集計」とでは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。

注２：「契約社員・嘱託」と「その他」については、平成 11（1999）年以前は「嘱託・その他」であった。

注３：割合は、雇用者（役員を除く）の内訳の合計に対するものである。

注４：平成 23（2011）年については、岩手県、宮城県及び福島県を除く数値である。

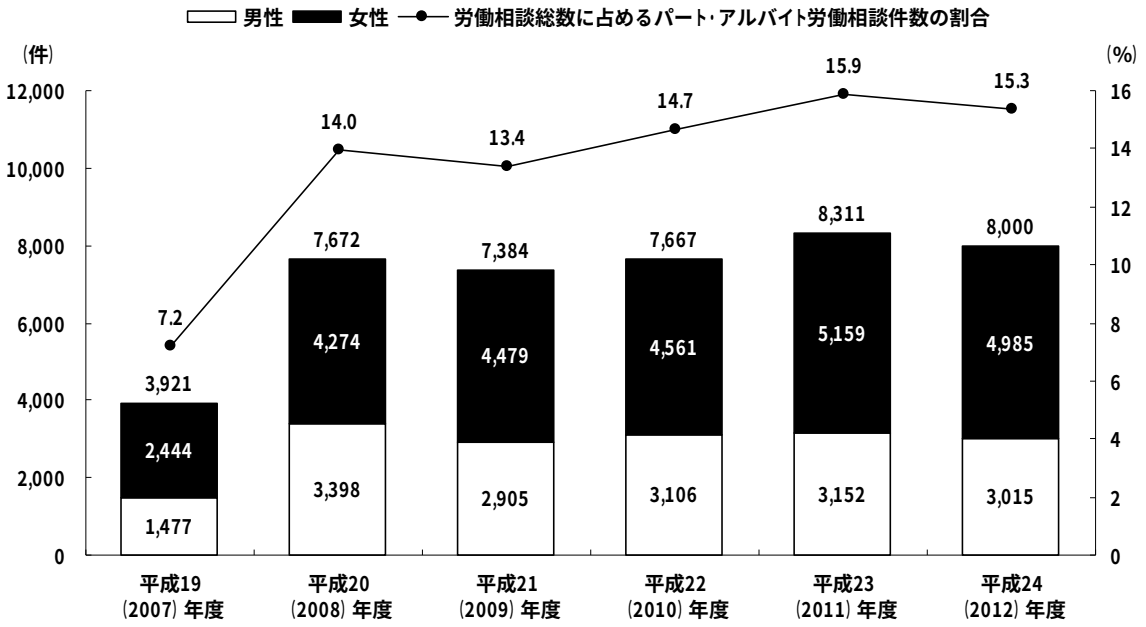
資料：総務省「平成 24 年労働力調査年報」

１０．パート・アルバイトや派遣労働に関する労働相談

労働相談件数全体のうち、パート・アルバイト労働に関する労働相談件数の割合は、平成 19（2007）年度から平成 20（2008）年度にかけて大きく増加し、平成 24（2012）年度は 15.3%となっている。平成 24（2012）年度の内容をみると、最も多いのが「解雇」（12.1%）で、「労働契約」（10.0%）、「賃金不払」（9.3%）の順となっている。

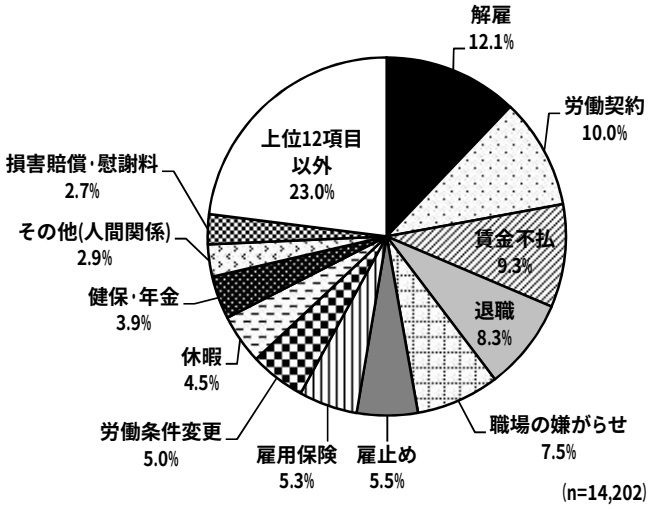
図表Ⅱ－１０－１　パート・アルバイト労働に関する労働相談（都）

＜労働相談件数＞



資料：東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」（平成 24 年度）

＜パート・アルバイト労働相談の内容＞



注 1：上位 12 項目表示

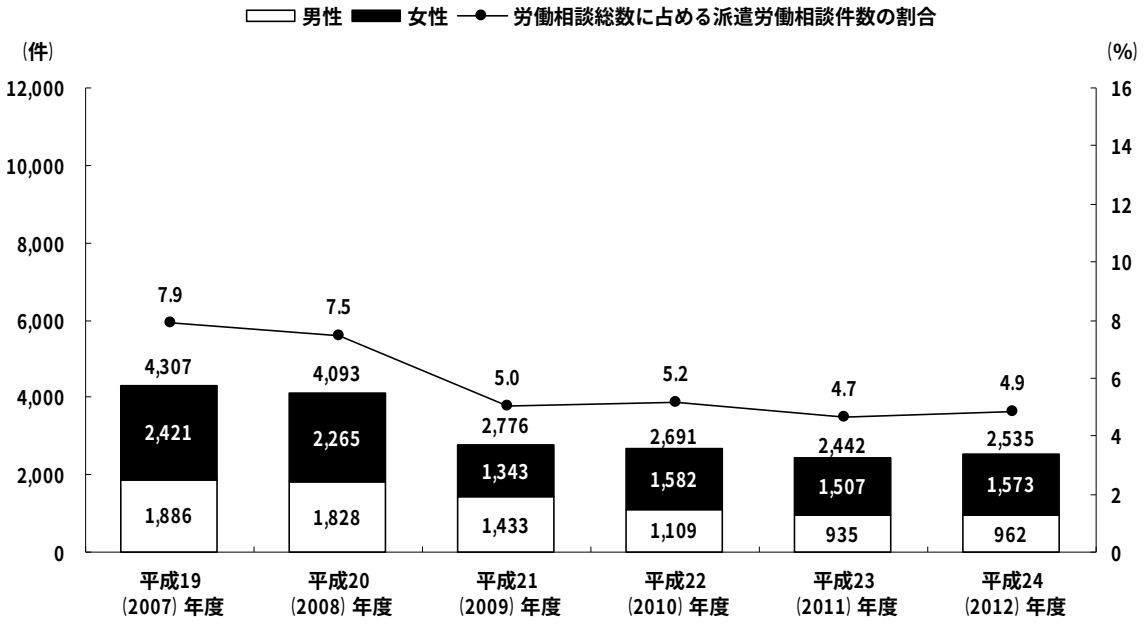
注 2：1 件の相談で複数の内容を扱っている場合があるため、n は実相談件数を上回っている。

資料：東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」（平成 24 年度）

労働相談件数全体のうち、派遣労働に関する労働相談件数の割合は、ここ数年 5%前後となっている。平成 24（2012）年度の内容をみると、最も多いのが「派遣関連」（18.4%）となっている。「賃金不払」は 3.2%である。

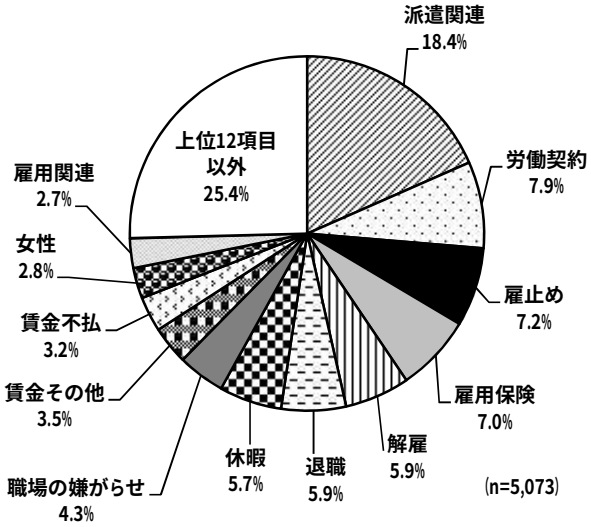
図表Ⅱ－１０－２　派遣労働に関する労働相談（都）

＜労働相談件数＞



資料：東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」（平成 24 年度）

＜派遣労働相談の内容＞



注 1：上位 12 項目表示

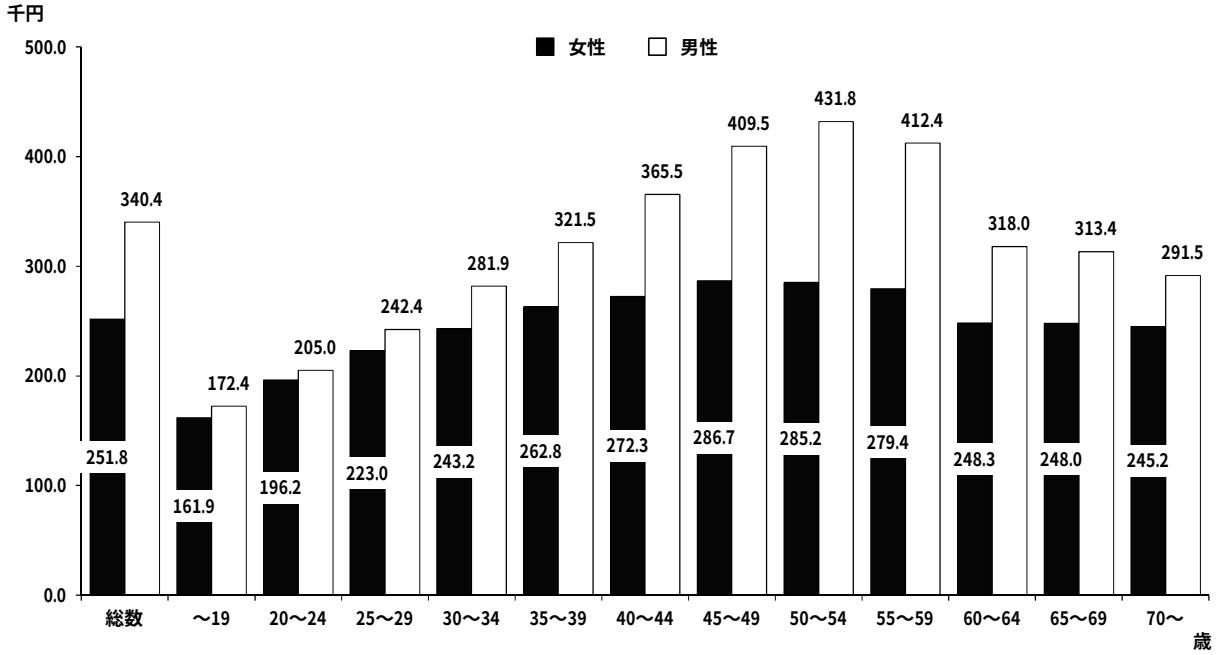
注 2：1 件の相談で複数の内容を扱っている場合があるため、n は実相談件数を上回っている。

資料：東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」（平成 24 年度）

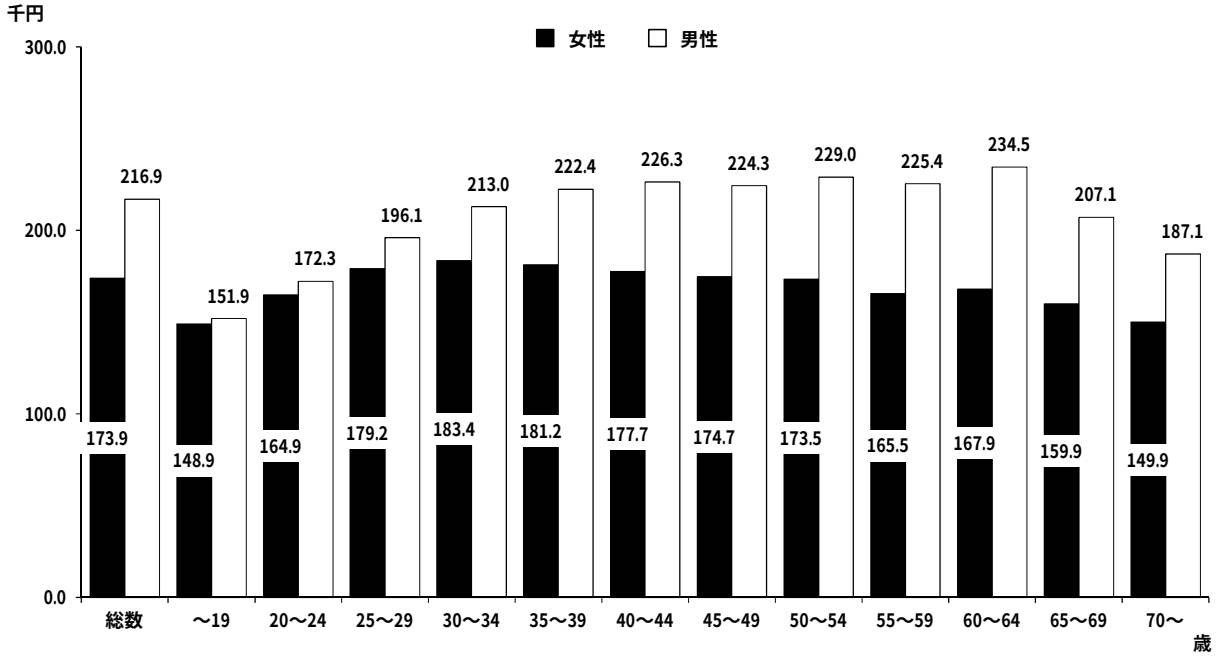
１１．雇用形態・年齢階級別平均賃金（男女別）

雇用形態別、年齢階級別の平均賃金は、女性では、正社員・正職員は 40 歳代まで緩やかに増加しているが、正社員以外・正職員以外は、30 歳代前半を境に減少傾向にある。男性では、正社員・正職員は 50 歳代前半まで増加傾向にあり、正社員以外・正職員以外は、年代とともに増加傾向にあるが、正社員・正職員と比べて増加幅は小さい。

図表Ⅱ－１１－１　雇用形態・年齢階級別平均賃金（全国：正社員・正職員）



図表Ⅱ－１１－２　雇用形態・年齢階級別平均賃金（全国：正社員以外・正職員以外）

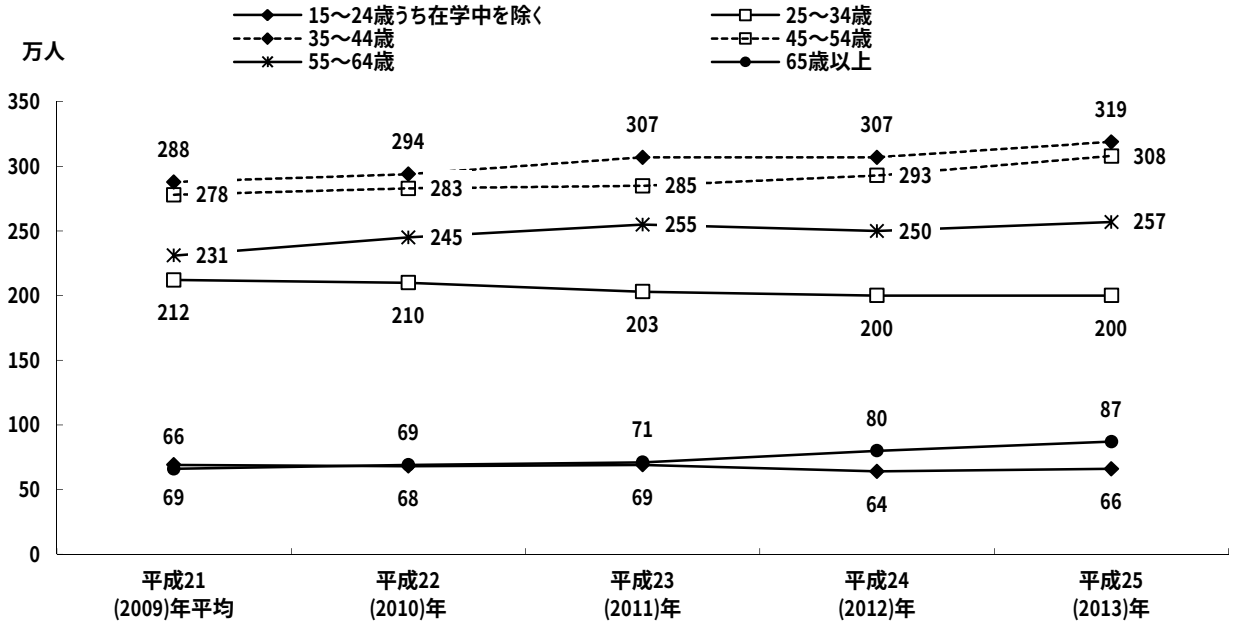


資料：厚生労働省「平成 25 年賃金構造基本統計調査」

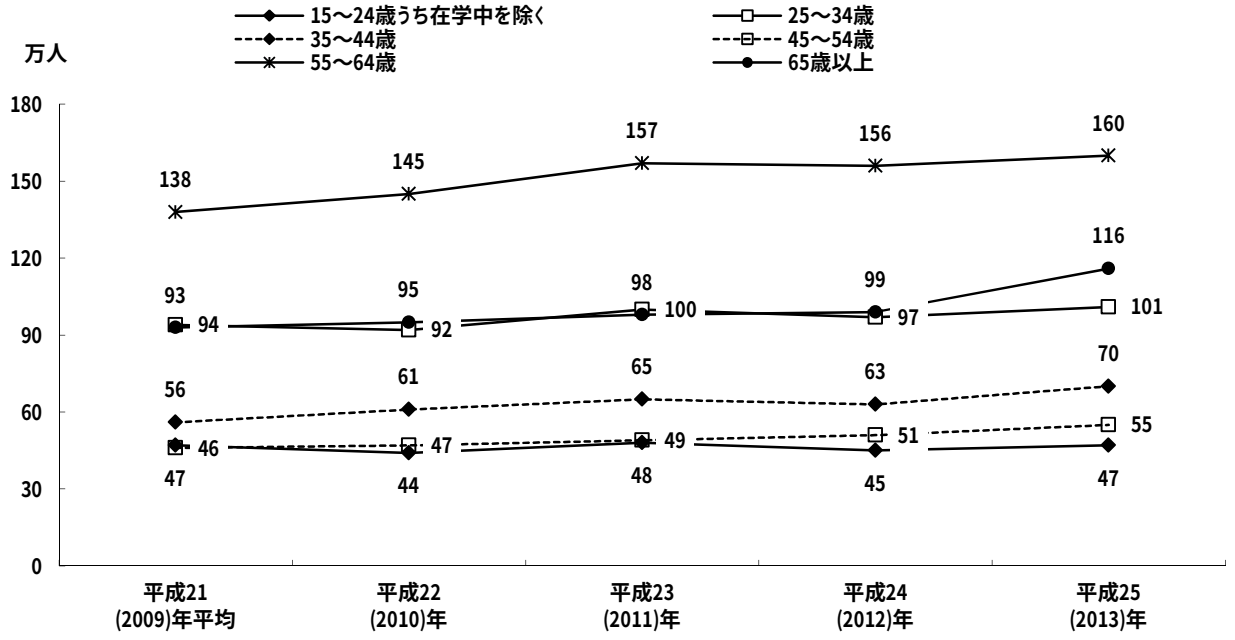
１２．年齢階級別非正規雇用者の推移(男女別)

年齢階級別非正規雇用者の推移は、女性では、15～24 歳、25～34 歳では減少傾向にあり、その他の年代は微増傾向にある。男性では、各年代において微増傾向にある。

図表Ⅱ－１２－１　年齢階級別非正規雇用者の推移(全国・女性)



図表Ⅱ－１２－２　年齢階級別非正規雇用者の推移(全国・男性)

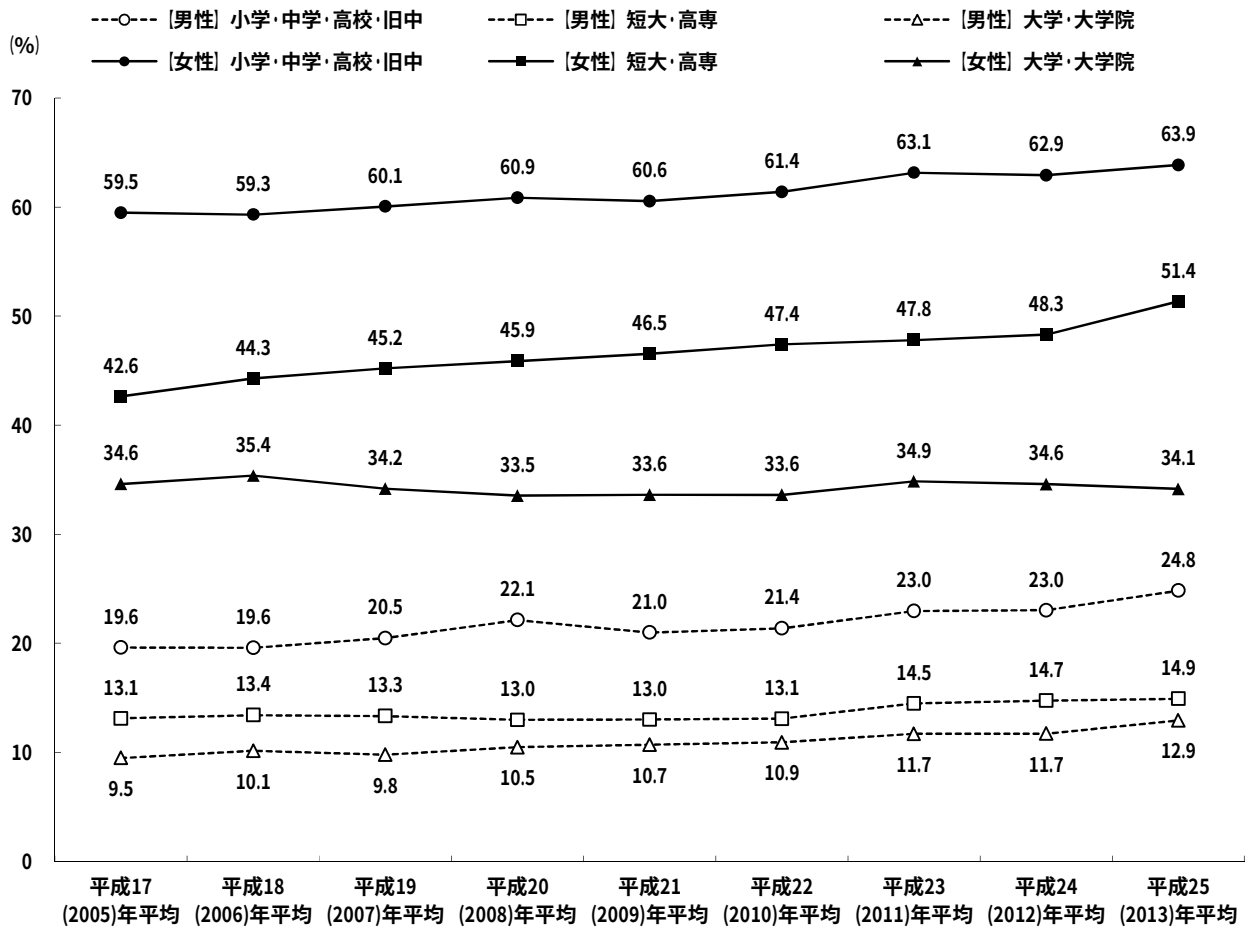


資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 25 年平均）

１３．学歴別、年齢階級別非正社員の比率（男女別）

学歴別非正社員の比率は、女性、男性ともにほぼ横ばいで推移している。各学歴において女性の非正社員比率は男性よりも高い。平成 25（2013）年平均では、「小学・中学・高校・旧中」の女性は 63.9%、男性は 24.8%、「短大・高専」の女性は 51.4%、男性は 14.9%、「大学・大学院」の女性は 34.1%、男性は 12.9%となっている。

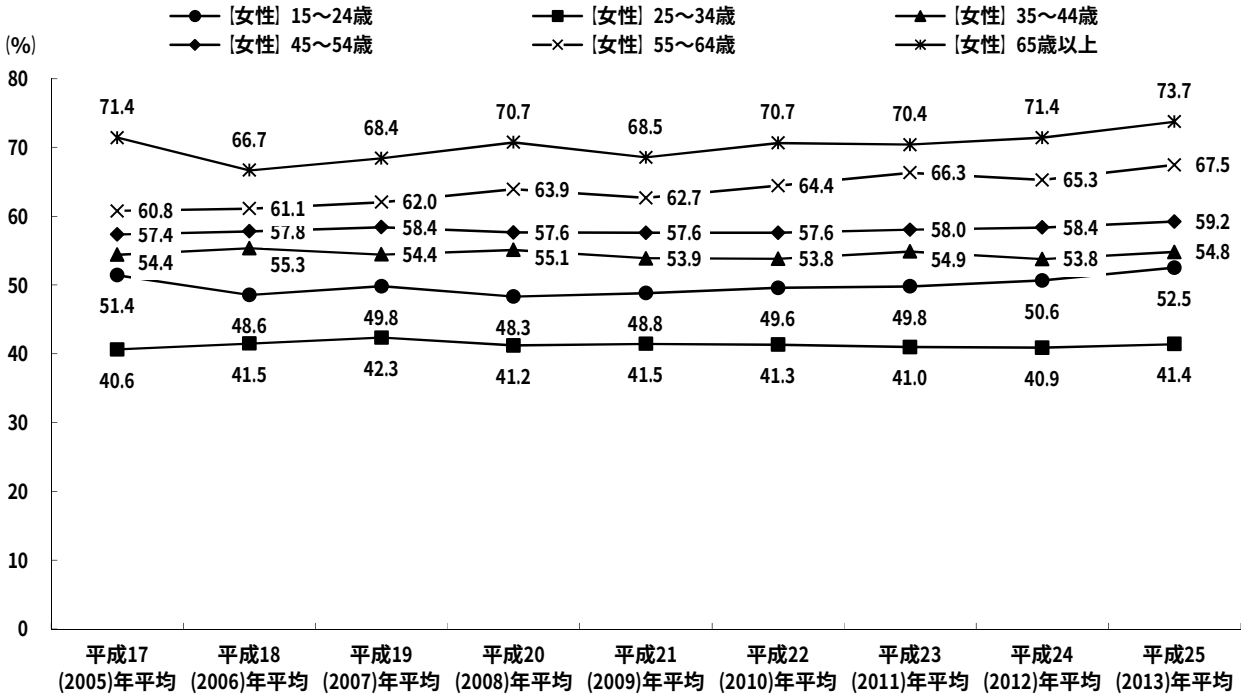
図表Ⅱ－１３－１　学歴別非正社員の比率（全国・男女別）



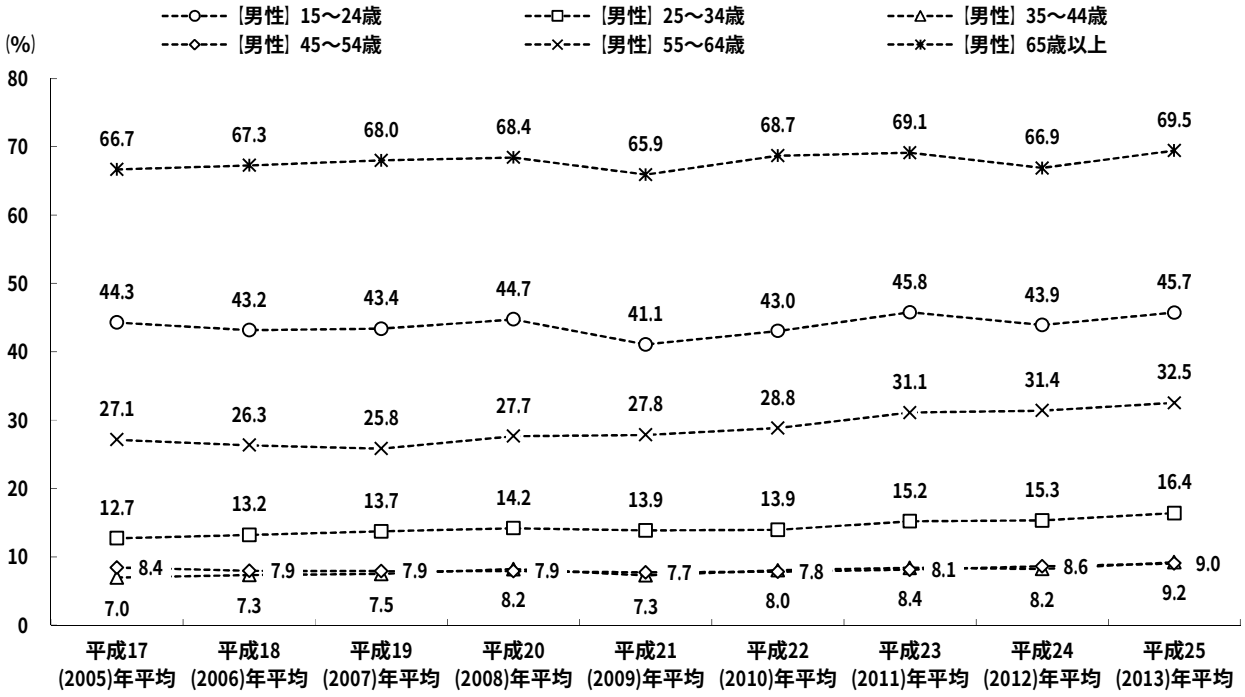
資料：総務省「平成 25 年労働力調査年報」

年齢階級別の非正社員の比率は、女性、男性ともにほぼ横ばいで推移している。平成 25（2013）年平均では、女性は全ての年齢階級で 40%以上が非正社員となっている。一方、男性の 35～54 歳では非正社員比率は 10%未満となっている。

図表Ⅱ－１３－２　年齢階級別非正社員の比率（全国・女性）



図表Ⅱ－１３－２　年齢階級別非正社員の比率（全国・男性）

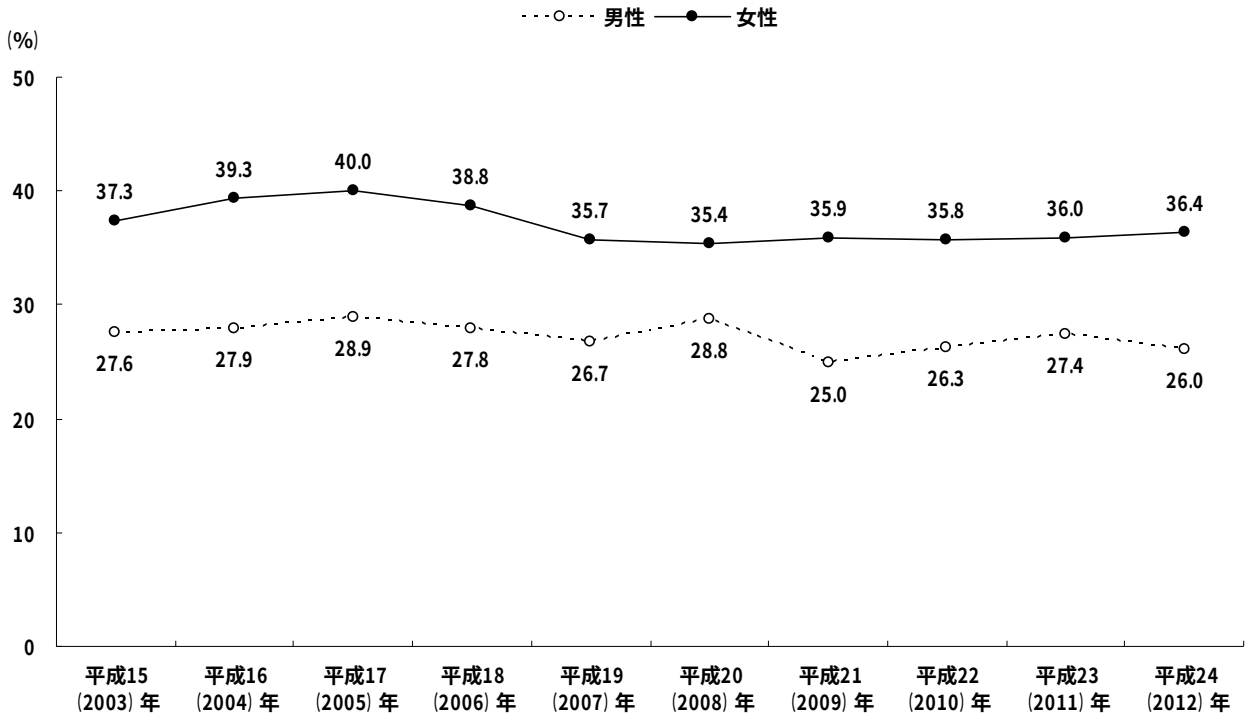


資料：総務省「平成 25 年労働力調査年報」

１４．若年雇用者に占める非正規雇用者比率

若年雇用者に占める非正規雇用者の割合は、男性で 2 割、女性で 3 割を超えており、概ね横ばいである。平成 24（2012）年は、男性は 26.0%、女性は 36.4%となっている。

図表Ⅱ－１４－１　若年雇用者に占める非正規雇用者比率（全国）



注 1：若年の非正規雇用者比率とは、15～24 歳雇用者総数に占める 15～24 歳非正規雇用者の割合で、いずれも在学中の者を除く。

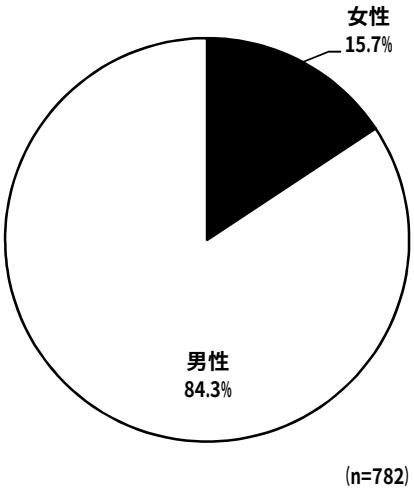
注 2：平成 23（2011）年については、岩手県、宮城県及び福島県を除く数値である。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成 24 年）

１５．開業者の性別・年齢

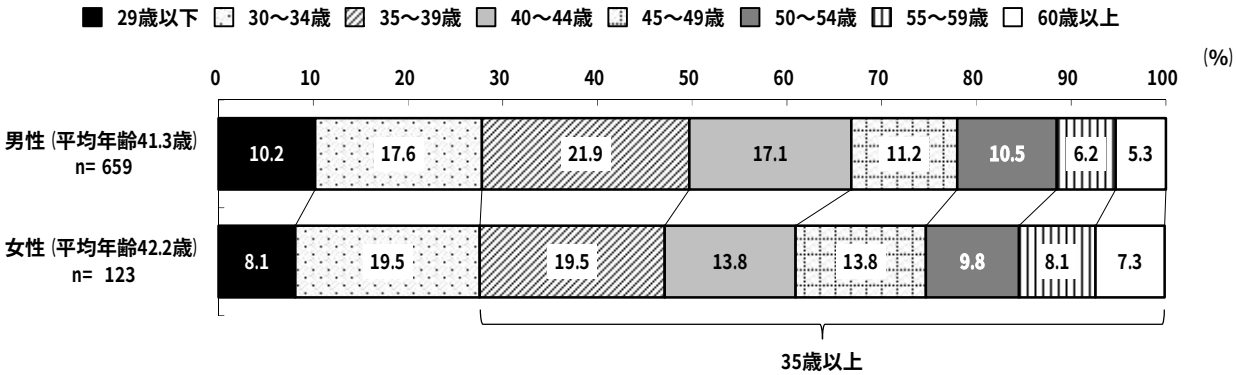
平成 24（2012）年度の新規開業者の性別割合をみると、男性が 84.3%、女性が 15.7%である。開業時の年齢は、男女とも 35 歳以上で開業する人が 70%以上を占めている。

図表Ⅱ－１５－１　開業者の性別（全国）



注 1：調査時点　平成 24(2012)年 8 月
注 2：n は「2011 年度新規開業実態調査」での「性別」を問う設問の有効回答数である。
資料：日本政策金融公庫総合研究所　2013 年版「新規開業白書」

図表Ⅱ－１５－２　開業時の年齢（全国）

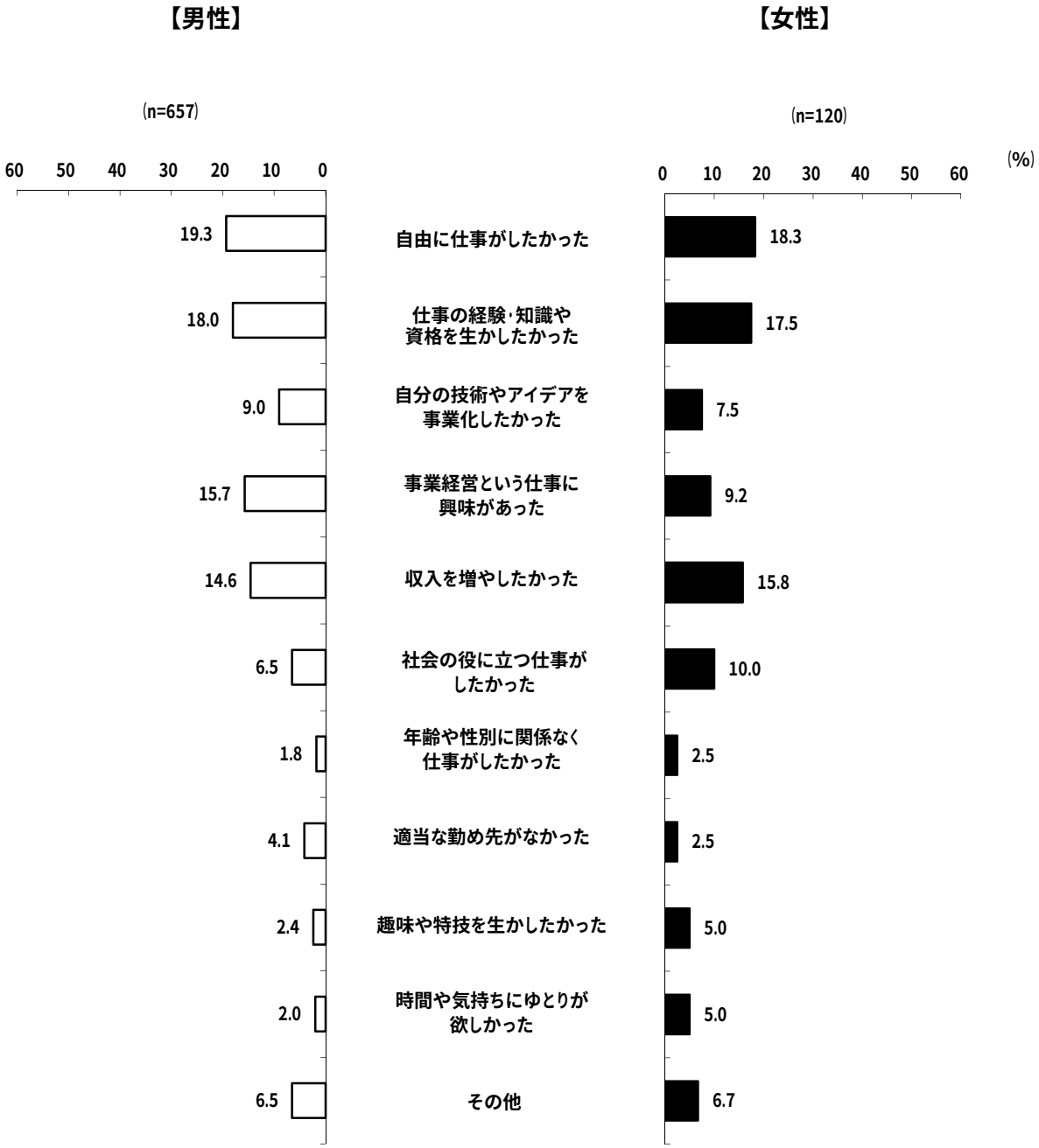


注 1：調査時点　平成 24(2012)年 8 月
注 2：n は「2013 年度新規開業実態調査」での「開業時の年齢」を問う設問の有効回答数である。
資料：日本政策金融公庫総合研究所　2013 年版「新規開業白書」

１６．開業動機

開業の動機として、男女ともに「自由に仕事がしたかった」が最も多い。次いで男女ともに「仕事の経験や知識を生かしたかった」となっている。

図表Ⅱ－１６－１　開業動機（全国）



注１：調査時点　平成 24(2012)年 8 月

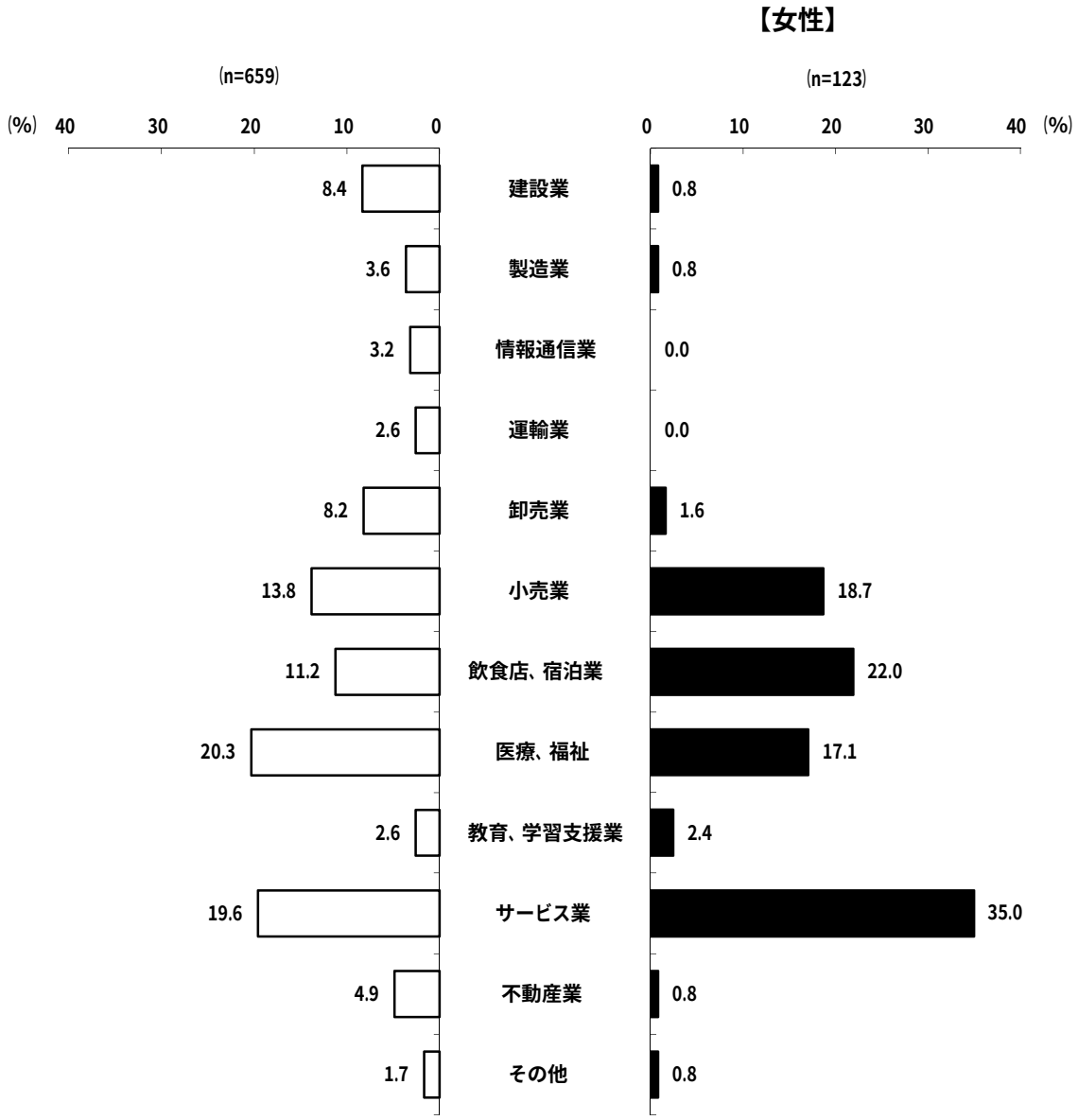
注２：n は「2013 年度新規開業実態調査」での「開業動機」を問う設問の有効回答数である。

資料：日本政策金融公庫総合研究所　2013 年版「新規開業白書」

１７．男女別開業業種の割合

開業業種の割合は、女性は「サービス業」が最も多く、男性は「医療、福祉」が最も多い。次いで女性は「飲食店、宿泊業」、男性は「サービス業」となっている。男性では開業業種にばらつきがみられる。

図表Ⅱ－１７－１　男女別開業業種の割合（全国）



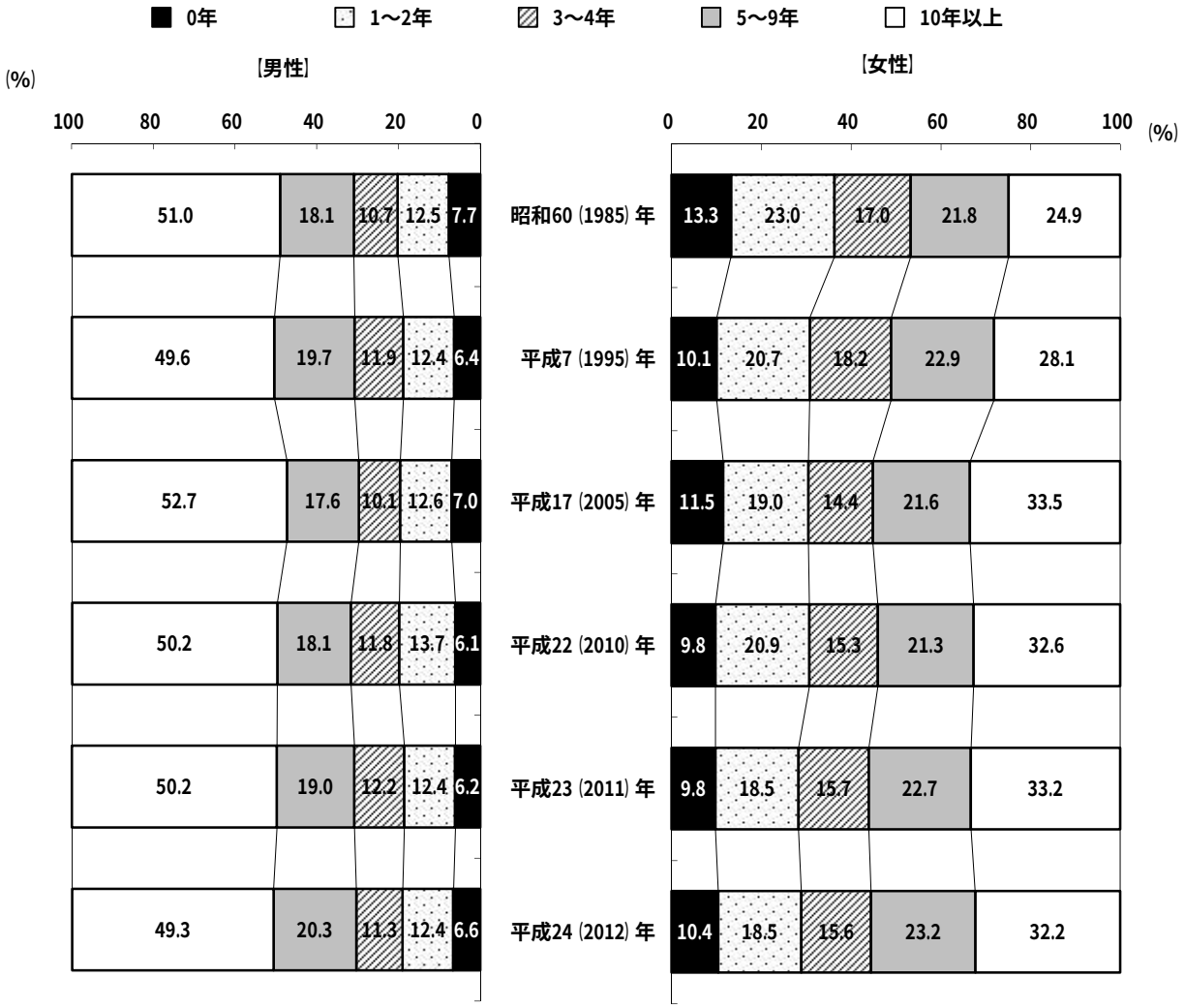
注１：調査時点　平成 24(2012)年 8 月
注２：n は「2013 年度新規開業実態調査」での「性別」を問う設問の有効回答数である。

資料：日本政策金融公庫総合研究所　2013 年版「新規開業白書」

１８．勤続年数階級別労働者数

一般労働者の構成割合を勤続年数別にみると、男性は昭和 60（1985）年以来大きな変動はない。女性では、勤続 10 年以上が昭和 60（1985）年の 24.9%から平成 17（2005）年の 33.5%まで増加を続けたものの、近年は横ばいである。

図表Ⅱ－１８－１　勤続年数階級別一般労働者構成割合（全国）



注：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より勤続年数階級別一般労働者構成割合の推移を内閣府が作成

資料：内閣府「平成 25 年版男女共同参画白書」

１９．ＨＤＩ、ＧＩＩ、ＧＧＩにおける日本の順位

男女平等参画に関する国際的な指標についてみると、日本は人間開発指数（ＨＤＩ）が 187 か国中 10 位、ジェンダー不平等指数（ＧＩＩ）が 148 か国中 21 位。ジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）では 136 か国中 105 位となっている。

図表Ⅱ－１９－１　ＨＤＩ、ＧＩＩ、ＧＧＩにおける日本の順位

①HDI（人間開発指数）

順位	国名	HDI値
1	ノルウェー	0.955
2	オーストラリア	0.938
3	米国	0.937
4	オランダ	0.921
5	ドイツ	0.920
6	ニュージーランド	0.919
7	アイルランド	0.916
	スウェーデン	0.916
9	スイス	0.913
10	日本	0.912
11	カナダ	0.911
12	韓国	0.909
13	香港	0.906
	アイスランド	0.906
15	デンマーク	0.901
16	イスラエル	0.900
17	ベルギー	0.897
18	オーストリア	0.895
	シンガポール	0.895
20	フランス	0.893
21	フィンランド	0.892
	スロベニア	0.892
23	スペイン	0.885

②GII（ジェンダー不平等指数）

順位	国名	GII値
1	オランダ	0.045
2	スウェーデン	0.055
3	スイス	0.057
	デンマーク	0.057
5	ノルウェー	0.065
6	ドイツ	0.075
	フィンランド	0.075
8	スロベニア	0.080
9	フランス	0.083
10	アイスランド	0.089
11	イタリア	0.094
12	ベルギー	0.098
13	シンガポール	0.101
14	オーストリア	0.102
15	スペイン	0.103
16	ポルトガル	0.114
17	オーストラリア	0.115
18	カナダ	0.119
19	アイルランド	0.121
20	チェコ共和国	0.122
21	日本	0.131
23	ギリシャ	0.136
24	ポーランド	0.140

③GGI（ジェンダー・ギャップ指数）

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.873
2	フィンランド	0.842
3	ノルウェー	0.842
4	スウェーデン	0.813
5	フィリピン	0.783
6	アイルランド	0.782
7	ニュージーランド	0.780
8	デンマーク	0.778
9	スイス	0.774
10	ニカラグア	0.772
11	ベルギー	0.768
12	ラトビア共和国	0.761
13	オランダ	0.761
14	ドイツ	0.758
15	キューバ	0.754
16	レソト	0.753
17	南アフリカ共和国	0.751
18	英国	0.744
19	オーストリア	0.744
20	カナダ	0.743
21	ルクセンブルグ	0.741
105	日本	0.650

注１：国連開発計画（UNDP）「人間開発報告書 2013」及び世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2013」より作成

注２：測定可能な国数は、HDI は 187 か国、GII は 148 か国、GGI は 136 か国。そのうち、上位 20 か国及び OECD 加盟国（34 か国）を抽出。

注３：「HDI 人間開発指数（Human Development Index）」とは、国連開発計画（UNDP）による指数で、「長寿で健康な生活」、「知識」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の 3 つの側面を測定したもの。具体的には、出生時の平均寿命、知識（平均就学年数及び予想就学年数）、1 人当たり国民総所得（GNI）を用いて算出している。

注４：「GII ジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index）」とは、国連開発計画（UNDP）による指数で、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもの。次の 3 側面 5 指標から構成されている。【保健分野】妊産婦死亡率、15～19 歳の女性 1、000 人当たりの出生数　【エンパワーメント】国会議員女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の割合（男女別）　【労働市場】労働力率（男女別）

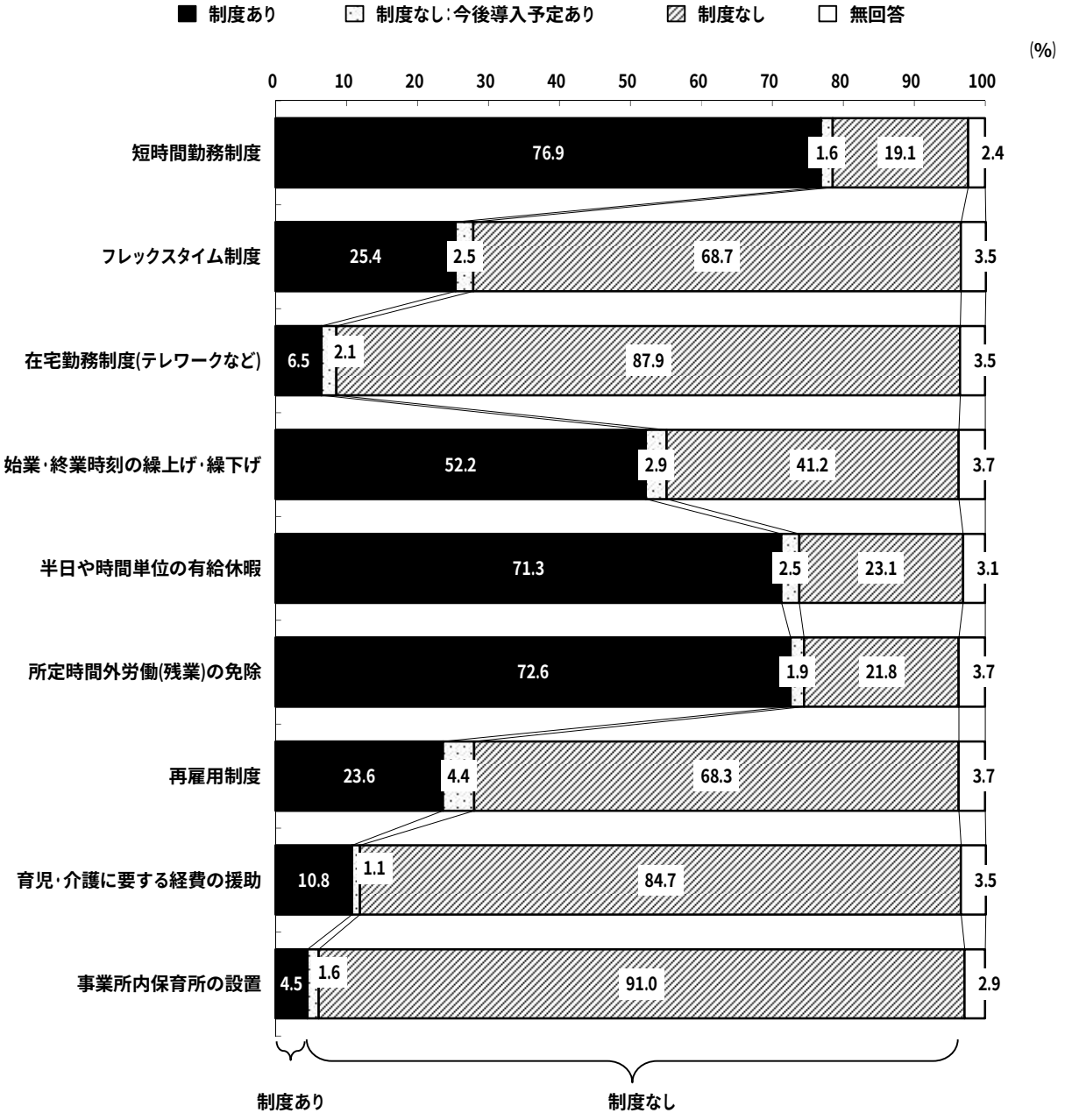
注５：「GGI ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）」とは、世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出され、 0 が完全不平等、 1 が完全平等を意味しており、性別による格差を明らかにできる。具体的には、次のデータから算出される。【経済分野】労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率・専門職に占める比率　【教育分野】識字率、初等、中等、高等教育の各在学率　【保健分野】新生児の男女比率、健康寿命　【政治分野】国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近 50 年の国家元首の在任年数

資料：内閣府「女性の政策・方針決定参画状況調べ」（平成 25 年度）

２０．多様な働き方に関する制度の導入状況

多様な働き方に関する制度の導入状況は、「短時間勤務制度」があると回答した事業所の割合は 76.9 %となっている。このほか、「所定時間外労働（残業）の免除」が 72.6%、「半日や時間単位の有給休暇」が 71.3%となっている。

図表Ⅱ－２０－１　多様な働き方のための制度の有無（都）



注 3：四捨五入のため合計は必ずしも一致しない

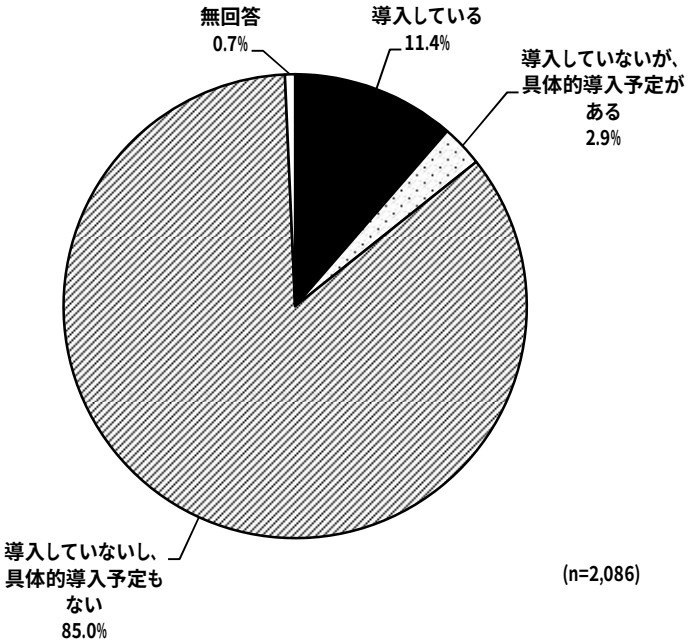
資料：東京都産業労働局「平成 25 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

２１．企業におけるテレワークの導入状況

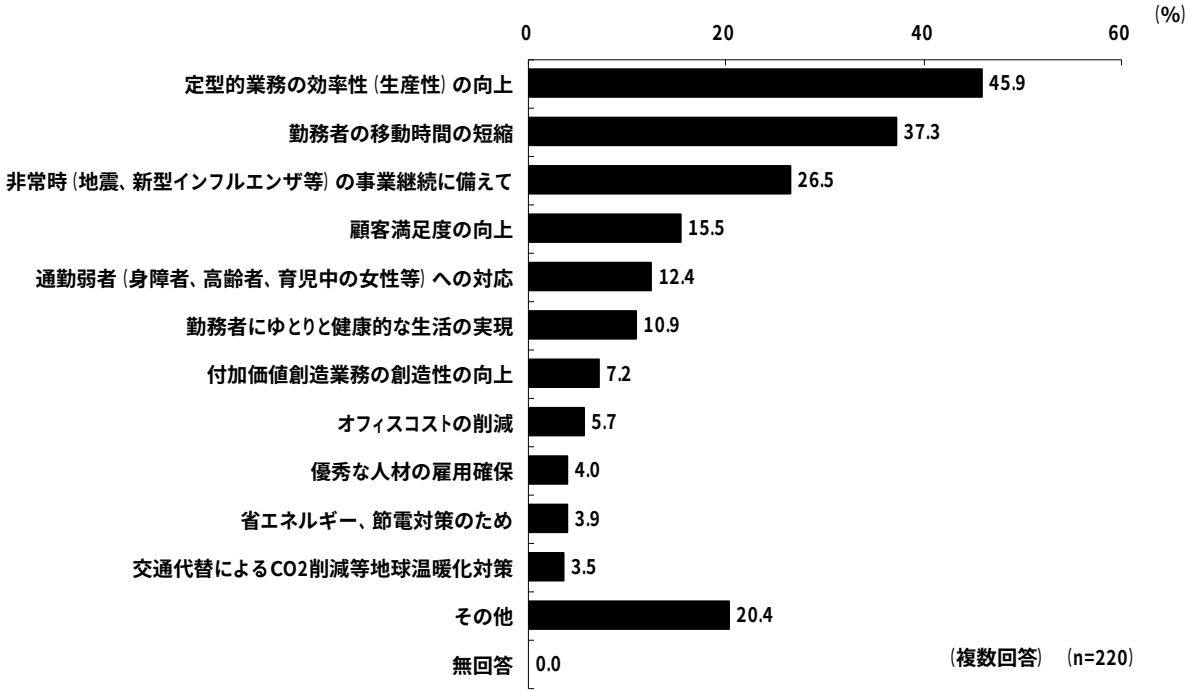
テレワークを導入している企業の割合は、平成 24（2012）年末時点で 11.4%である。導入の目的としては、「定型的業務の効率性（生産性）の向上」が 45.9%、「勤務者の移動時間の短縮」が 37.3%となっている。テレワーク導入企業の 78.8%は、効果があった（「非常に効果があった」「ある程度効果があった」の合計）と認識している。

図表Ⅱ－２１－１　企業におけるテレワークの導入状況（全国）

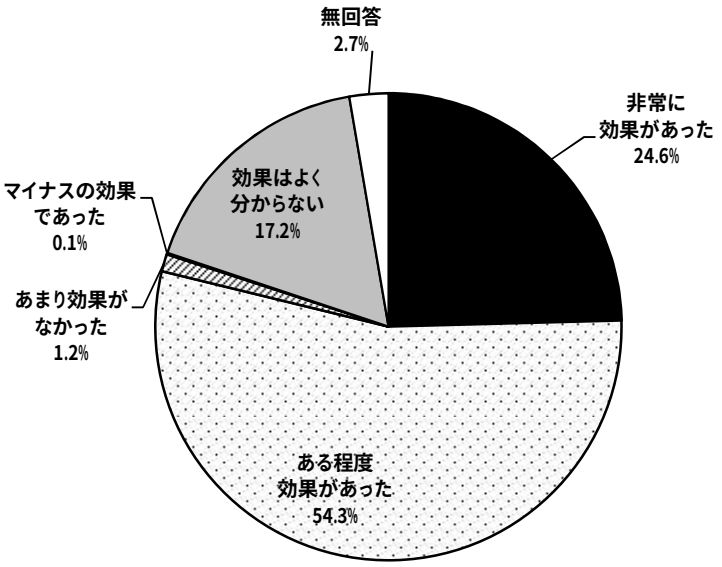
＜テレワークの導入状況＞



＜テレワークの導入目的＞



＜テレワークの効果＞



(n=220)

注 1：テレワークとは、会社建物から離れたところに居ながら、通信ネットワークを活用することにより、あたかも会社建物内で勤務しているような作業環境にある勤務形態のこと。具体的には、在宅勤務、モバイルワーク（営業活動などで外出中に携帯情報端末で作業する場合）、サテライトオフィス（会社のオフィス以外のオフィスで作業する場合）と呼ばれるもの

注 2：調査対象は常用雇用者が 100 人以上の企業

注 3：四捨五入のため合計は必ずしも一致しない

資料：総務省「平成 24 年通信利用動向調査」