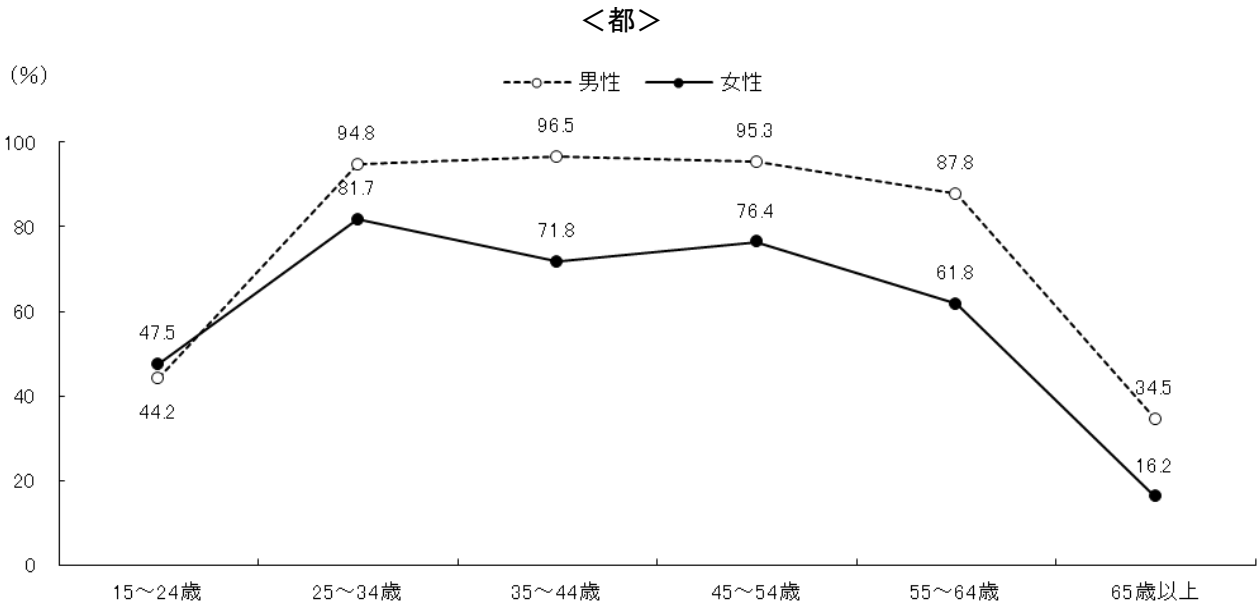


I-2 雇用・就業状況  
1. 年齢階層別労働力人口比率

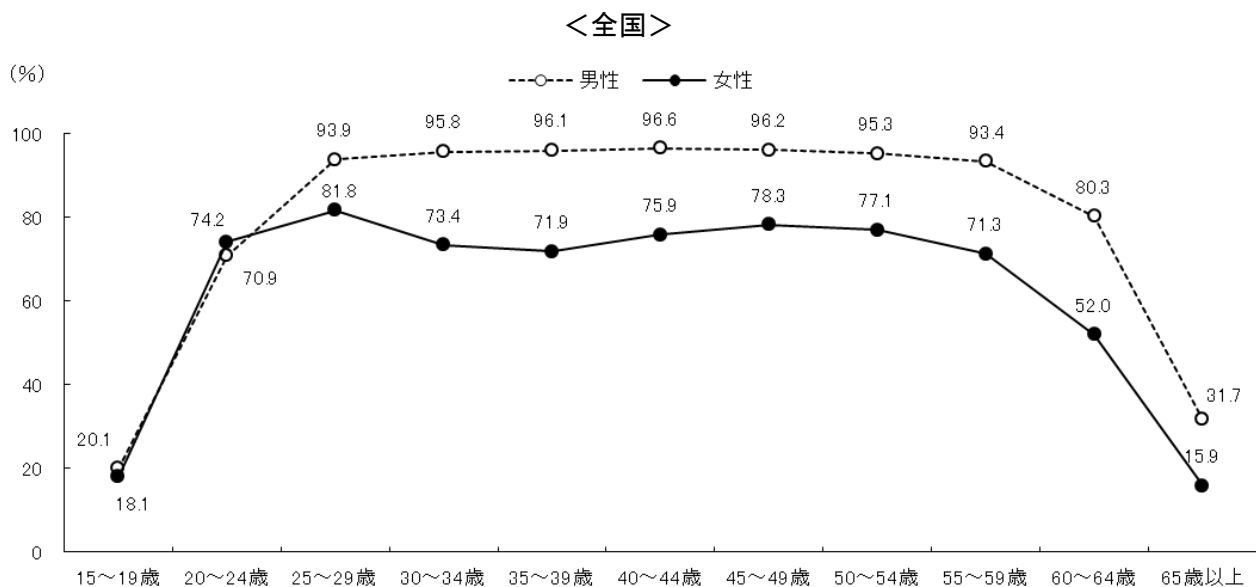
男性の労働力人口比率は、都・全国とも台形を描いている。一方、女性の労働力人口比率は、都・全国とも30歳代半ばから40歳代前半の年齢層が低下するM字カーブを描いている。

図表 I-2-1 男女別労働力人口比率（都・全国）



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28年平均）



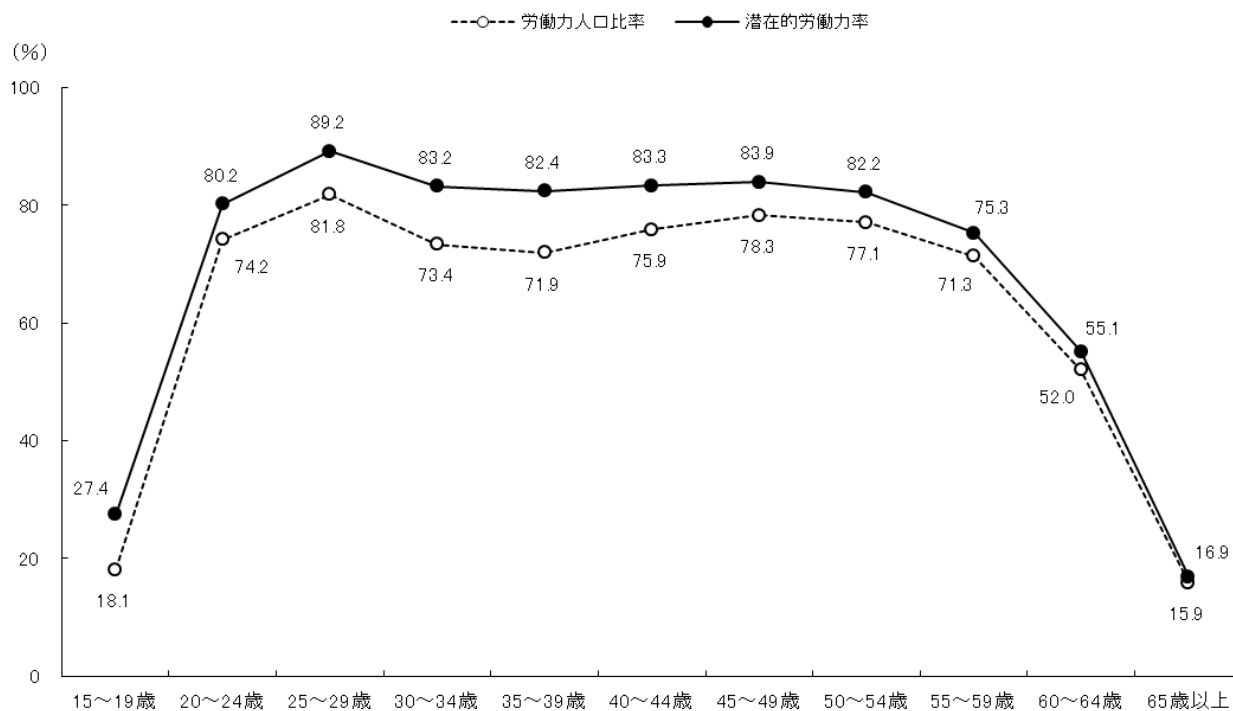
資料：総務省「労働力調査」（平成28年平均）

# I 女性の活躍推進

## 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20歳代後半から30歳代前半にかけて低下しているが、30歳代前半から50歳代前半まで8割前後となっている。30歳代について労働力人口比率と比較すると、10%前後の差が見られる。

図表 I - 2 - 2 年齢階層別潜在的労働力率（女性）（全国）



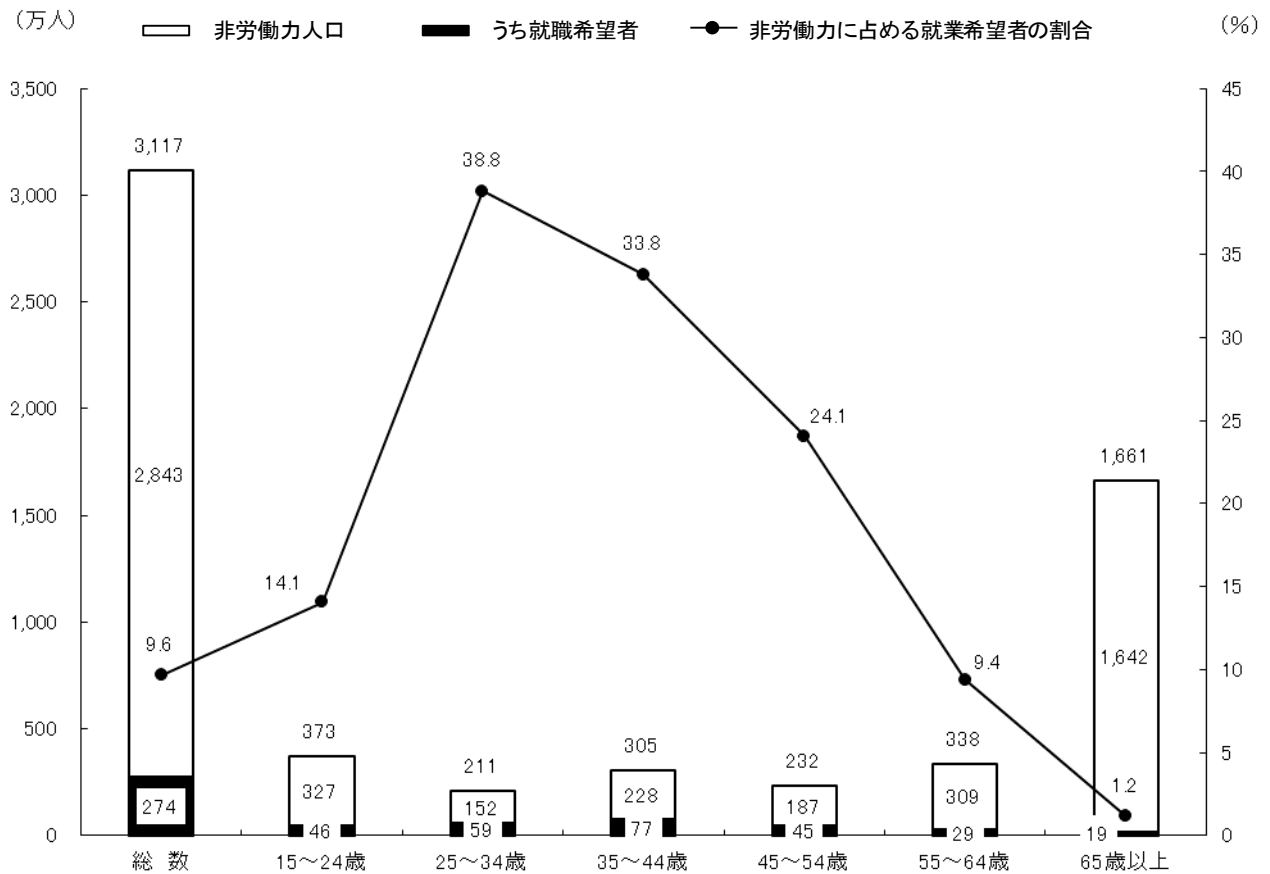
注1：労働力人口比率は、15歳以上人口に占める労働力人口の割合。潜在的労働力率は、労働力人口と就業希望者の合計を15歳以上人口で除した値。「図表 I - 2 - 1 男女別労働力人口比率<全国>」は、総務省「労働力調査」（平成28年平均）を基に、「図表 I - 2 - 2 年齢階層別潜在的労働力率（女性）」は、総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成28年平均）を基に作成しているため、女性の労働力人口比率の数値に違いが生じている。

資料：総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成28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 274 万人であり、非労働力人口の女性全体の 9.6%となっている。特に 20 歳代半ばから 40 歳代前半では、3 割程度となっている。

図表 I - 2 - 3 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 28 年平均）

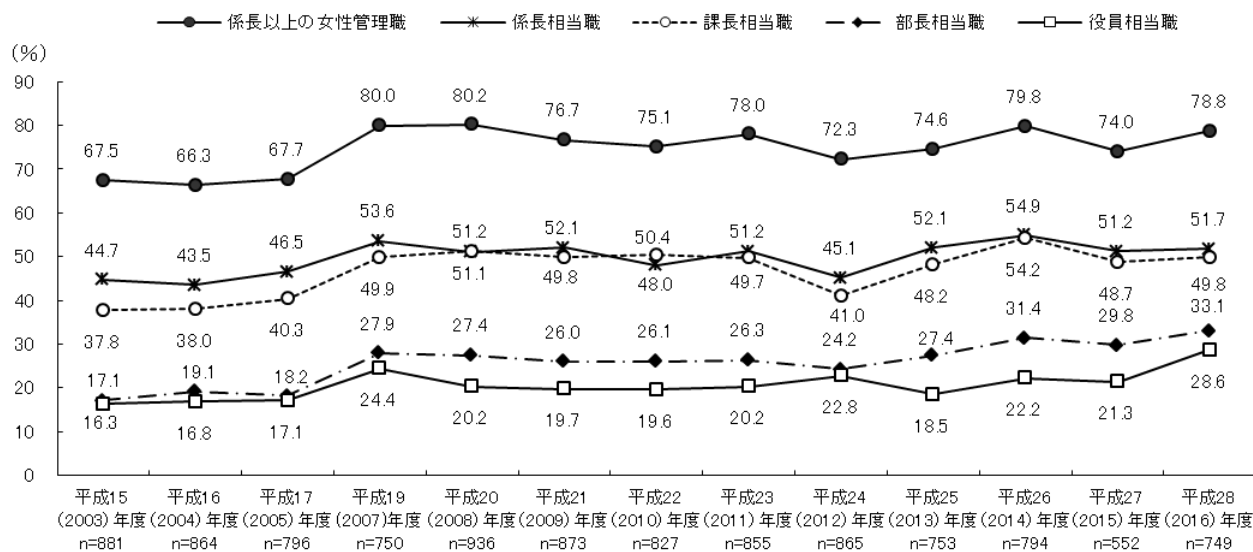
# I 女性の活躍推進

## 4. 役職別女性管理職状況

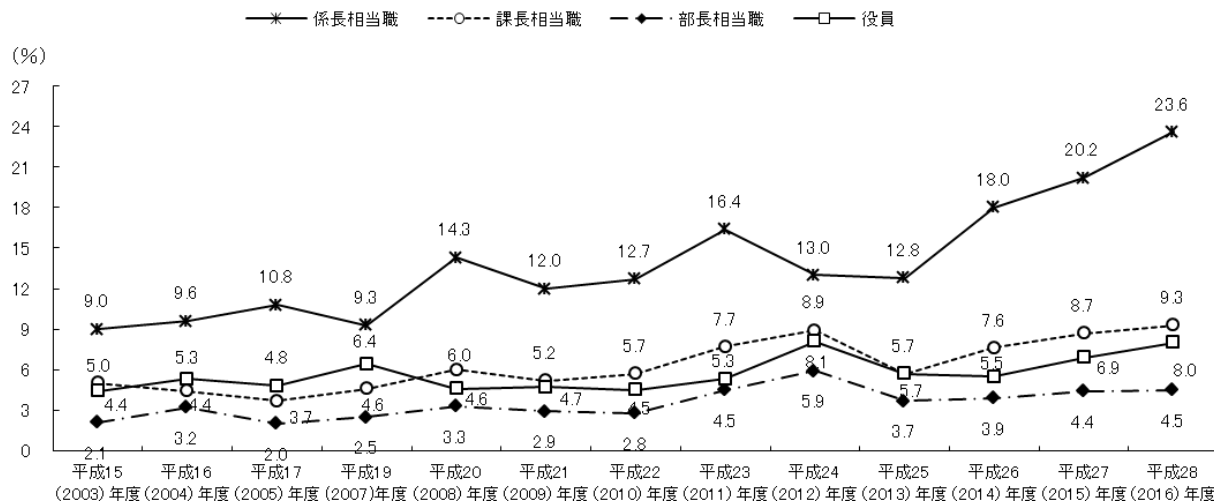
都の女性管理職を有する事業所割合は、平成 28 (2016) 年度に係長相当職で 51.7%、課長相当職で 49.8%、部長相当職で 33.1%、役員相当職で 28.6%となっている。役職別女性管理職の割合は、平成 28 (2016) 年度で係長相当職が 23.6%、課長相当職が 9.3%、部長相当職が 4.5%、役員が 8.0%となっている。

図表 I - 2 - 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)」の13業種、合計2500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。

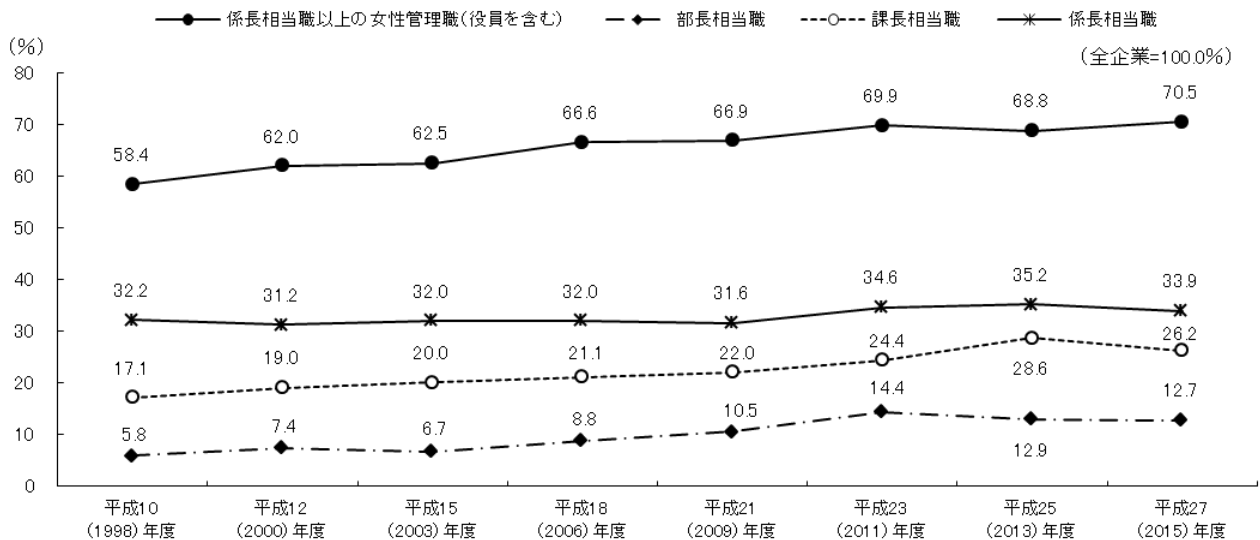
注3: 平成18(2006)年度はデータなし

資料: 東京都産業労働局「平成28年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

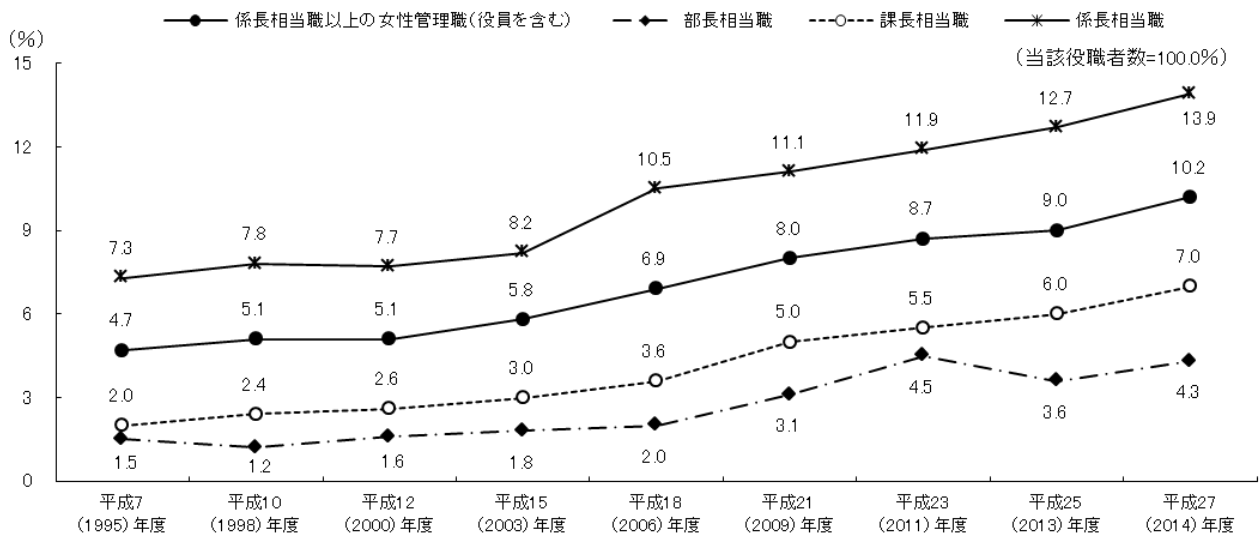
全国の女性管理職を有する企業割合は近年横ばいで推移しており、平成 27（2015）年度に係長相当職で 33.9%、課長相当職で 26.2%、部長相当職で 12.7%となっている。役職別女性管理職の割合は増加傾向にあり、平成 27（2015）年度に係長相当職以上の女性管理職（役員を含む）全体が 10.2%、係長相当職が 13.9%となっている。

図表 I-2-4-2 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。

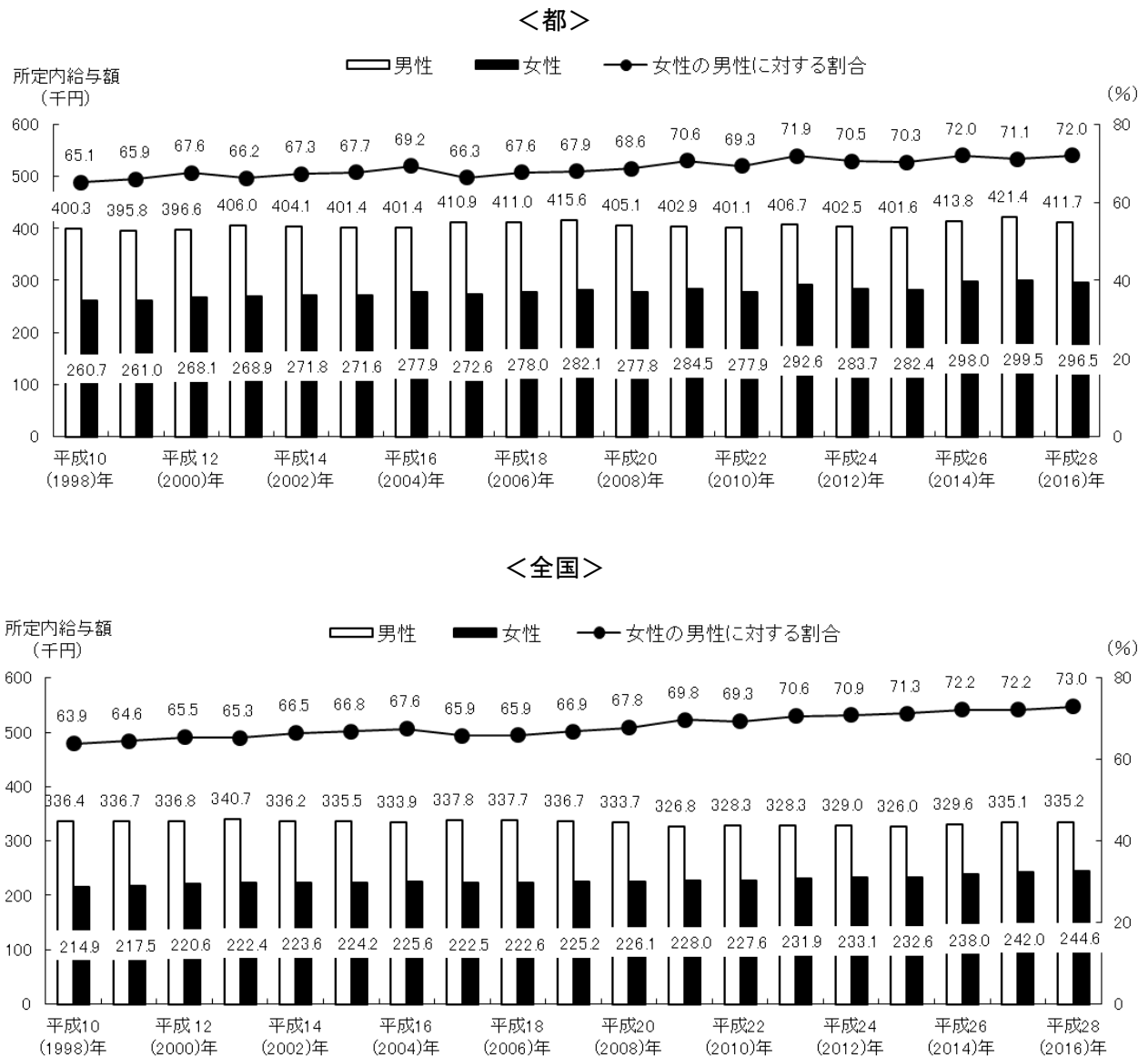
資料：厚生労働省「平成 27 年度雇用均等基本調査」

# I 女性の活躍推進

## 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10（1998）年の65.1%が平成28（2016）年には72.0%、全国は平成10（1998）年の63.9%が平成28（2016）年には73.0%となっている。

図表 I - 2 - 5 - 1 所定内給与額男女間格差の推移（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

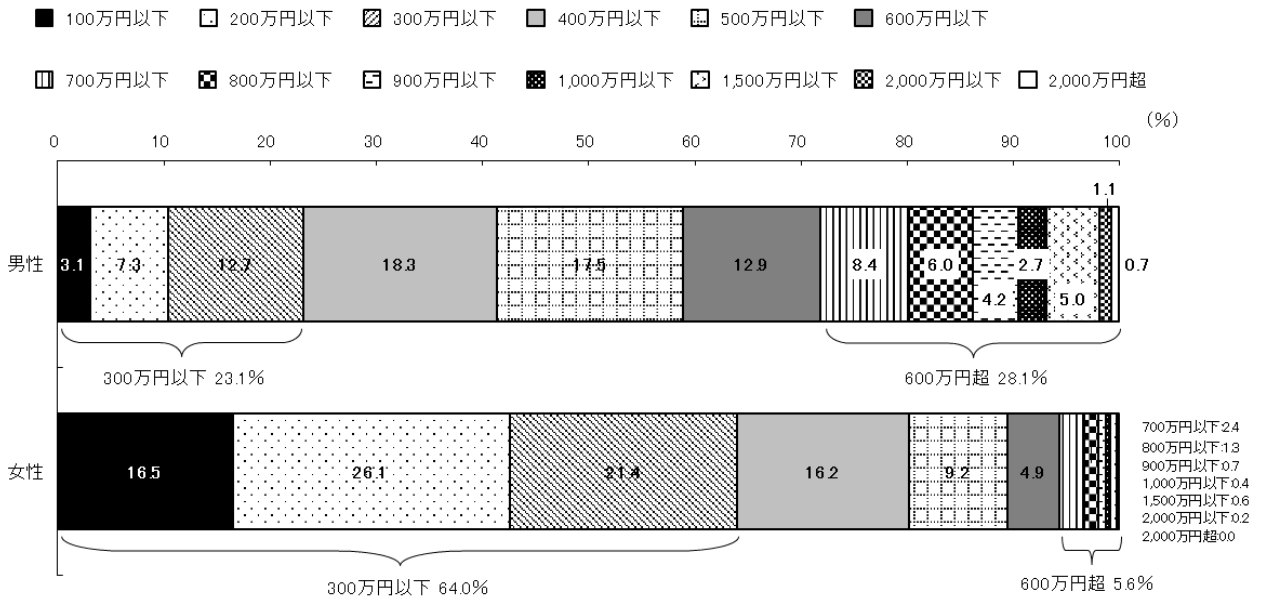
注2：所定内給与額とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。超過労働給与額とは、次の給与の額をいう。

- 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28年賃金構造基本統計調査（全国）」

平成 26 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 23.1% に対し、女性は 64.0% となっている。一方、所得が 600 万円超の男性が 28.1% に対し、女性は 5.6% となっている。

図表 I - 2 - 5 - 2 給与階級別給与所得者数の構成割合（全国）



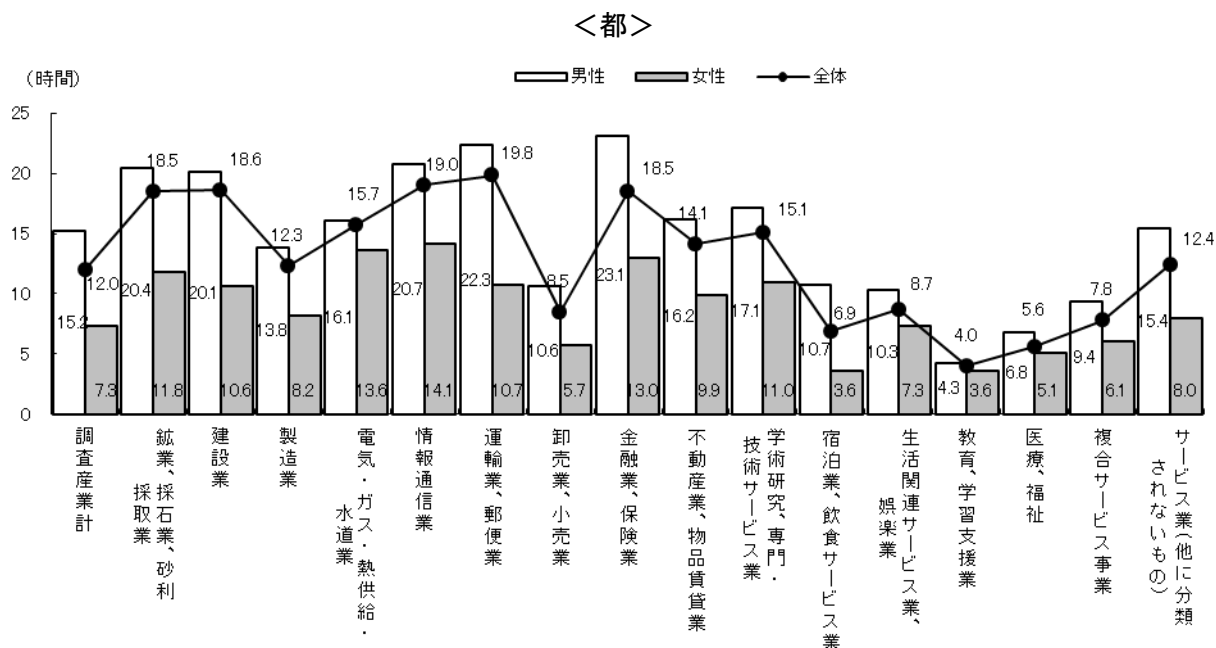
資料：国税庁「平成 27 年分 民間給与実態統計調査」

# I 女性の活躍推進

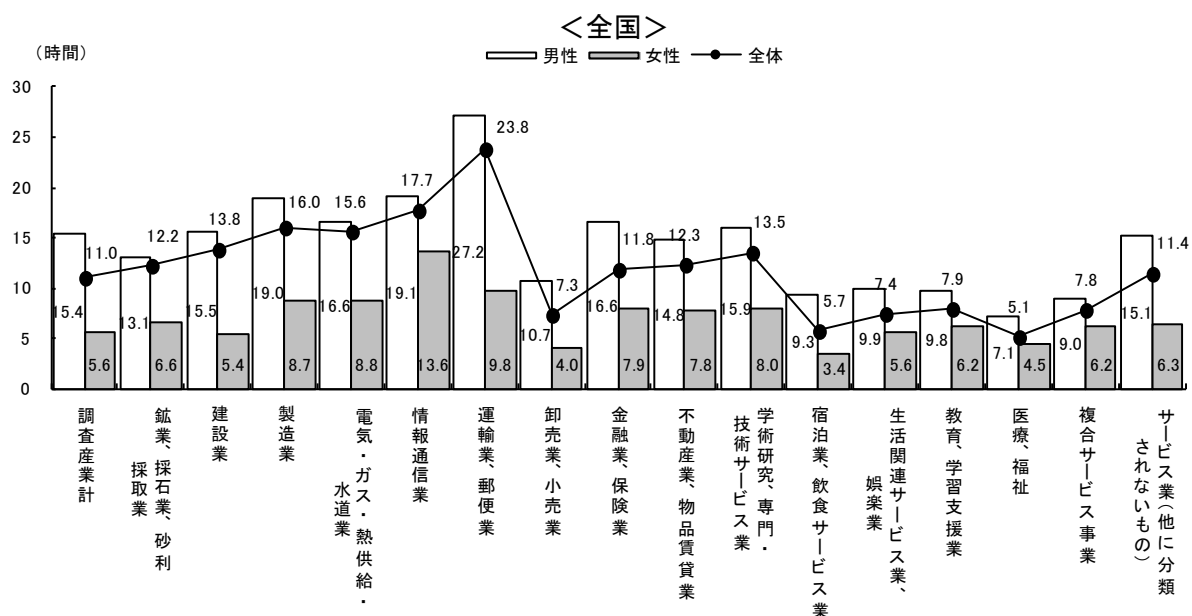
## 6. 所定外労働時間の状況

月間所定外労働時間（残業時間）は、都では男性が 15.2 時間、女性が 7.3 時間、全国では男性が 15.4 時間、女性が 5.6 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「金融業、保険業」が最も長く 23.1 時間、女性は「情報通信業」が最も長く 14.1 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 27.2 時間、女性は「情報通信業」が最も長く 13.6 時間となっている。

図表 I - 2 - 6 月間所定外労働時間の状況（都・全国）



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一」（平成 27 年）



注 1：対象は 5 人以上の事業所

注 2：数値は年平均

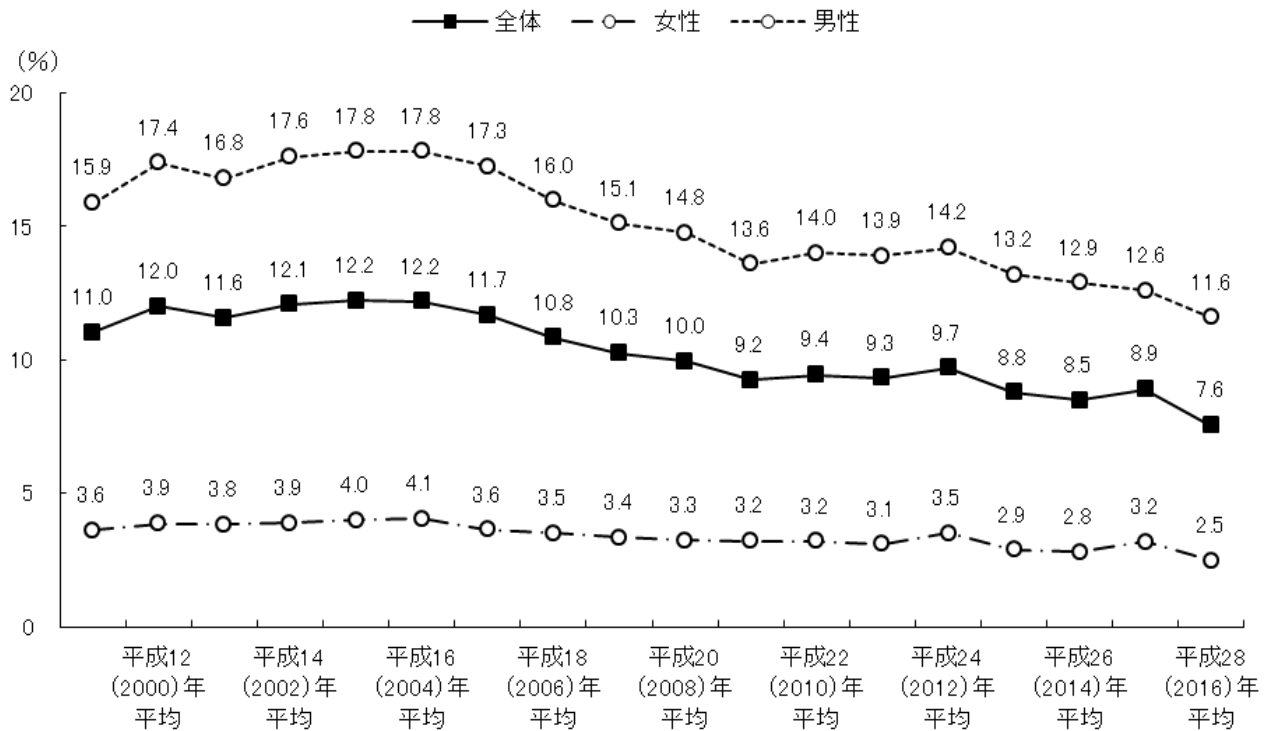
資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」（平成 27 年）



## 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、平成 21 年 (2009) 以降はほぼ横ばいで推移している。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 I - 2 - 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。

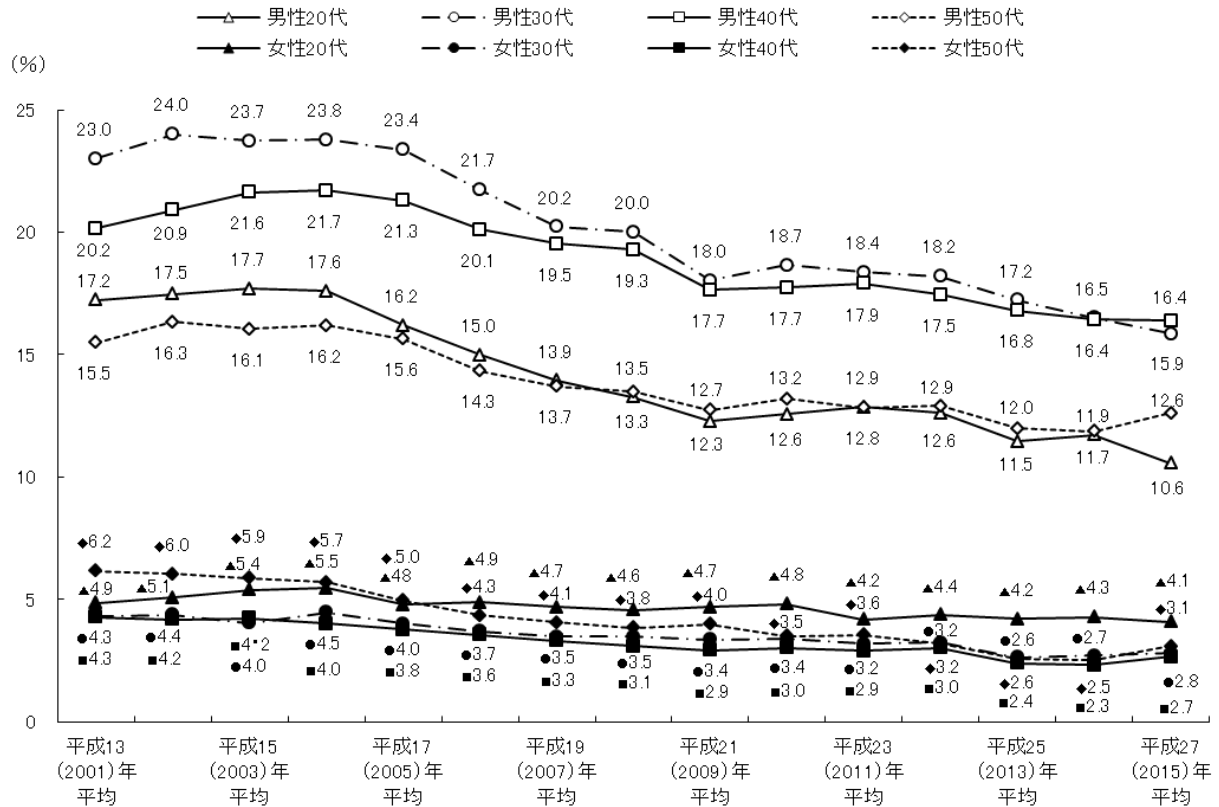
注 1 : 休業者を除く非農林業就業者の数値である。

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 28 年平均)

# I 女性の活躍推進

図表 I - 2 - 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。

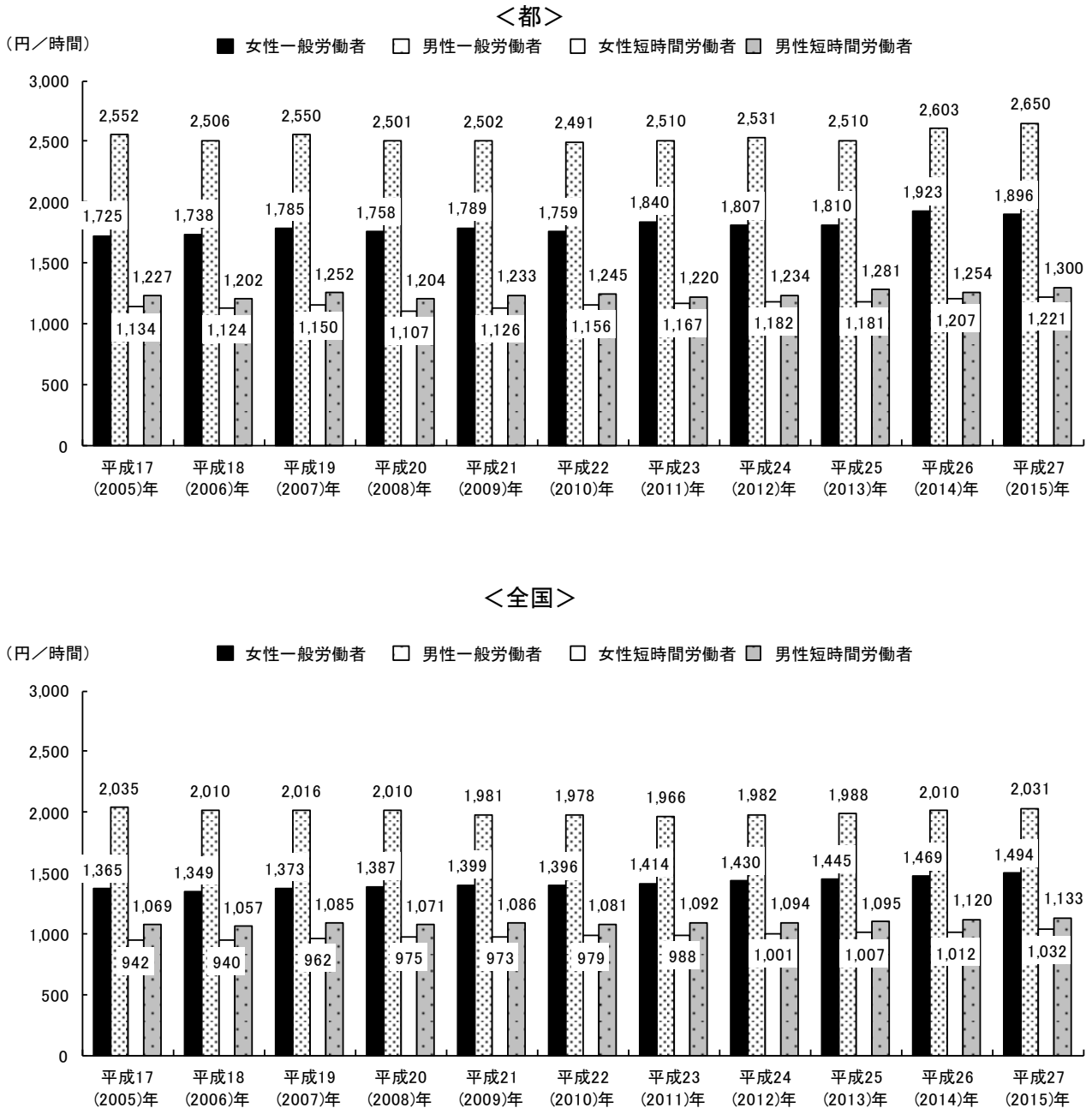
注2：平成23（2011）年平均は、岩手県、宮城県及び福島県を除く。

資料：総務省「労働力調査（基本集計）」（平成27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 I - 2 - 8 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）



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。

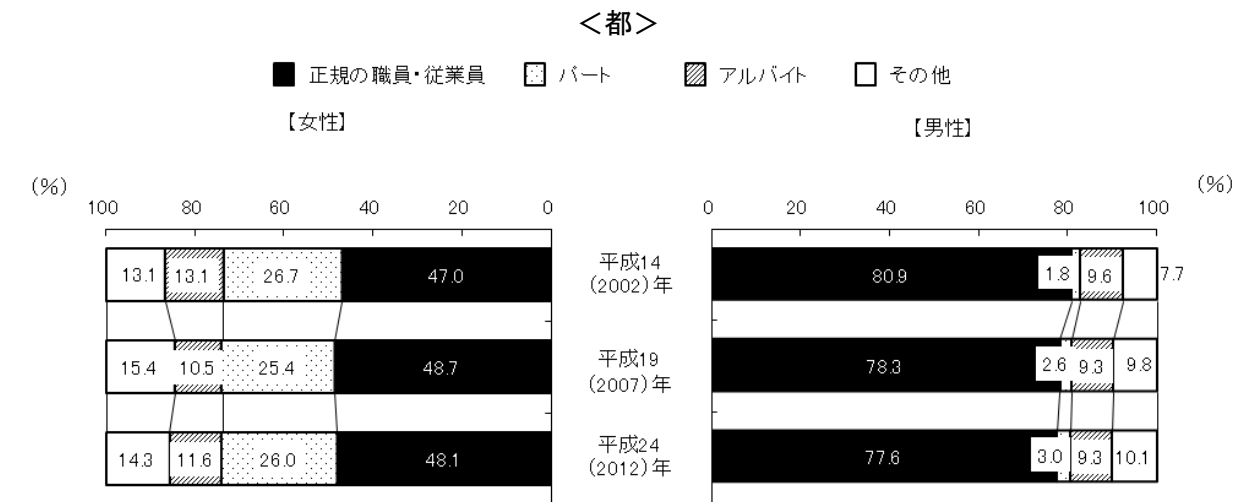
資料：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

# I 女性の活躍推進

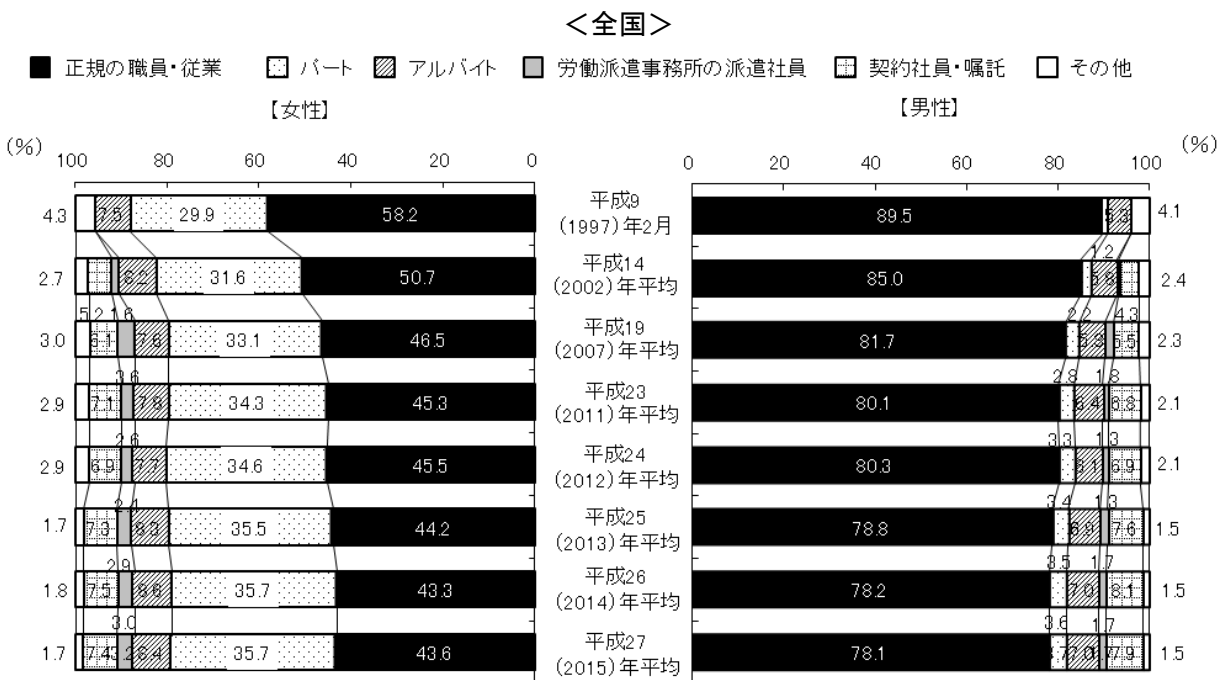
## 9. 雇用形態別（役員を除く、正規・パート等）雇用者の割合

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。都の平成 24（2012）年の正規雇用者は女性が 48.1%、男性が 77.6%、全国の平成 27（2015）年の正規雇用者は女性が 43.6%、男性は 78.1%となっている。

図表 I - 2 - 9 雇用形態の内訳別雇用者割合（都・全国）



資料：総務省「平成 24 年就業構造基本調査」



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。

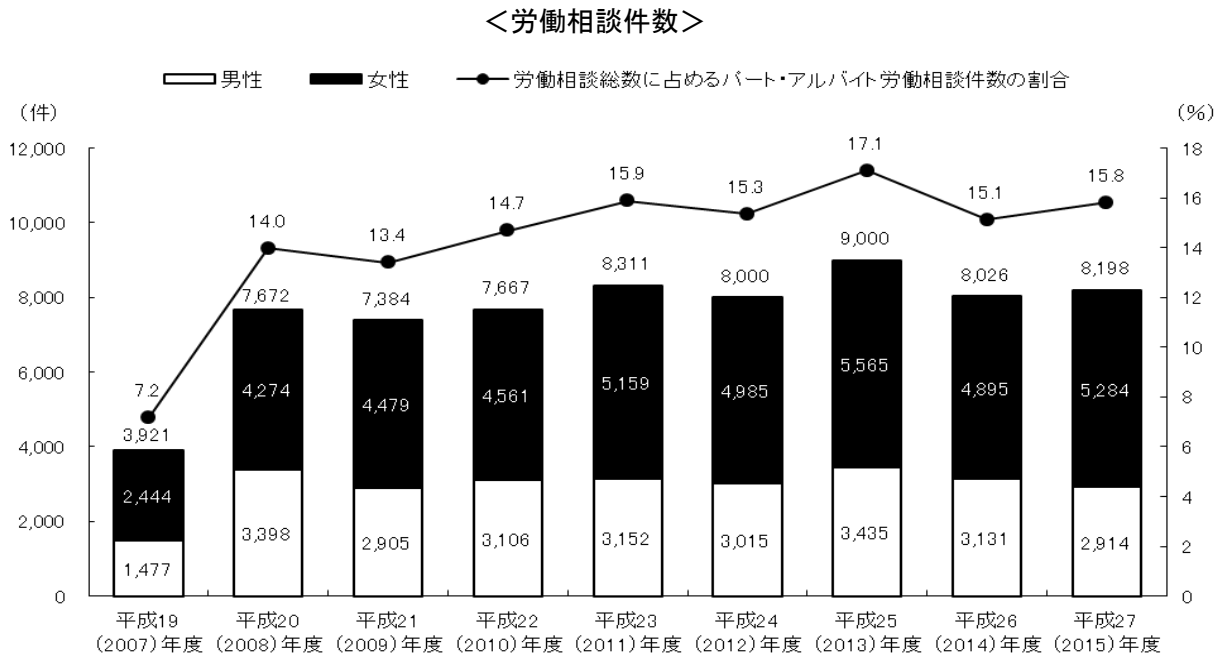
注 4：平成 23（2011）年については、岩手県、宮城県及び福島県を除く数値である。

資料：総務省「平成 27 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

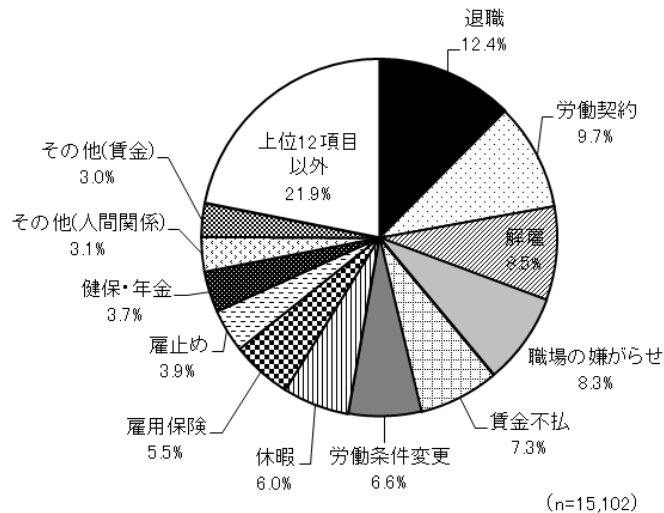
労働相談件数全体のうち、パート・アルバイト労働に関する労働相談件数の割合は、平成 19 (2007) 年度から平成 20 (2008) 年度にかけて大きく増加していたが平成 26 (2015) 年度には減少した。しかし、平成 27 (2016) 年度は 15.8%と増加している。平成 27 (2015) 年度の内容をみると、最も多いのが「退職」(12.4%)で、「労働契約」(9.7%)、「解雇」(8.5%)、「職場の嫌がらせ」(8.3%)の順となっている。

図表 I-2-10-1 パート・アルバイト労働に関する労働相談 (都)



資料：東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」(平成 27 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。

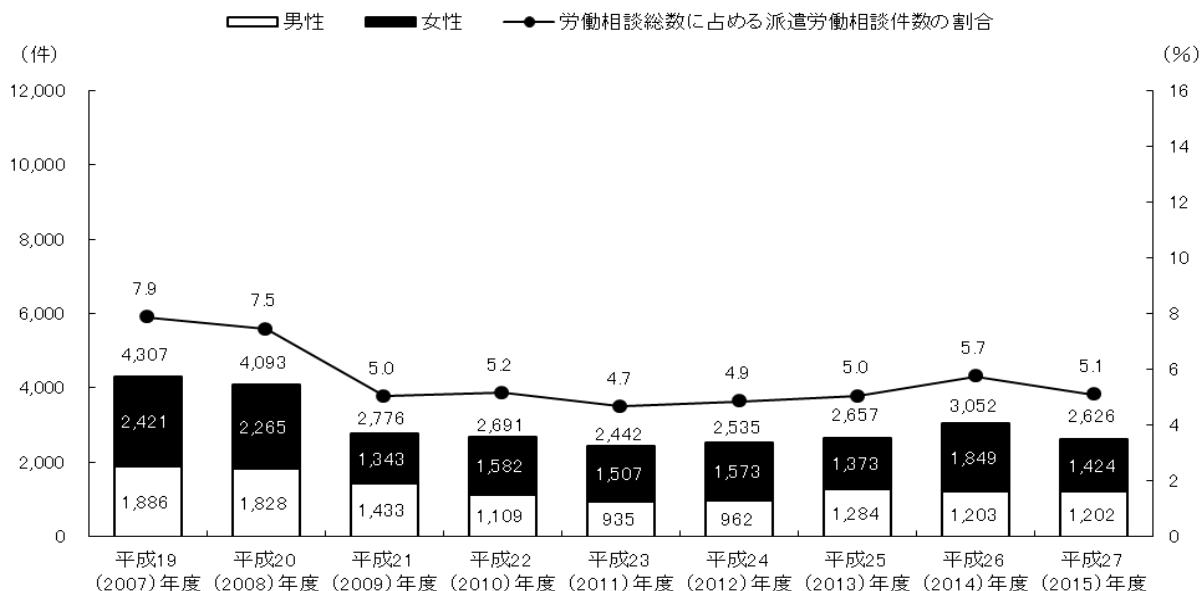
資料：東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」(平成 27 年度)

# I 女性の活躍推進

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、平成 21（2009）年以降、5%前後となっている。平成 27（2015）年度の内容をみると、最も多いのが「派遣関連」（18.2%）で「労働契約」（13.0%）、「解雇」（9.9%）、「雇止め」（8.5%）の順となっている。

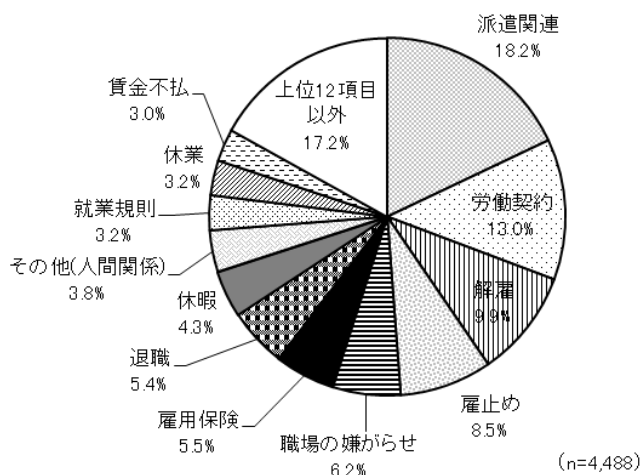
図表 I - 2 - 10 - 2 派遣労働に関する労働相談（都）

## <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 27 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。

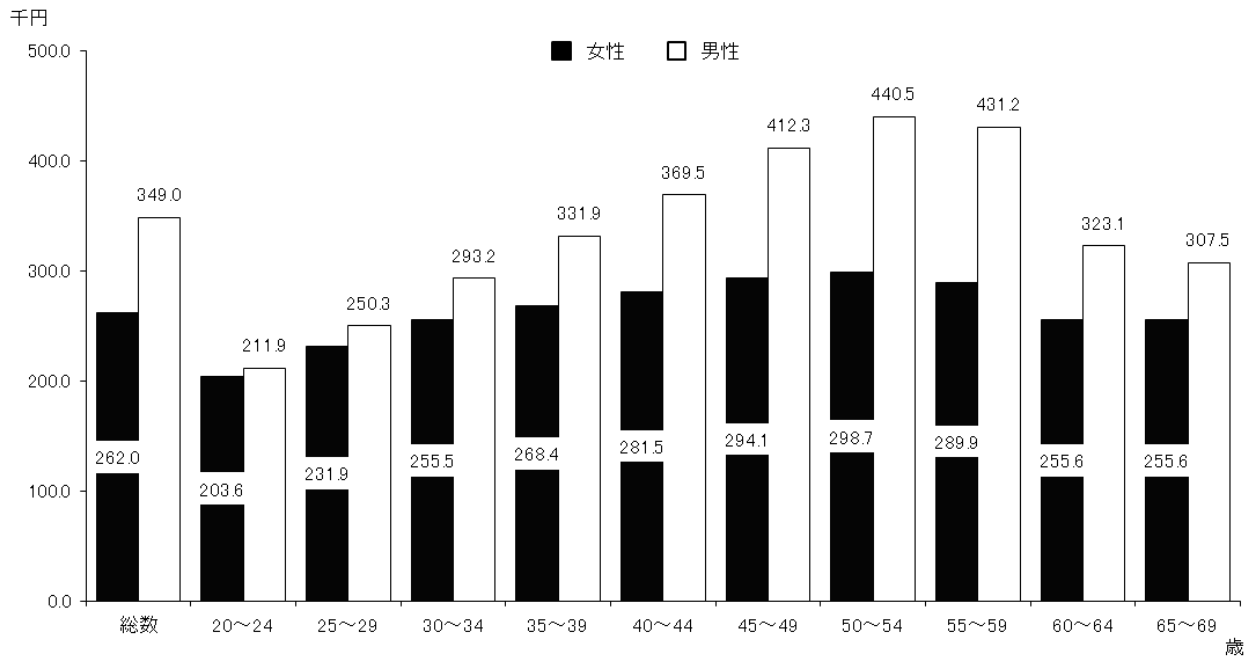
資料：東京都産業労働局「東京都の労働相談の状況」（平成 27 年度）

1.1. 雇用形態・年齢階級別平均賃金（男女別）

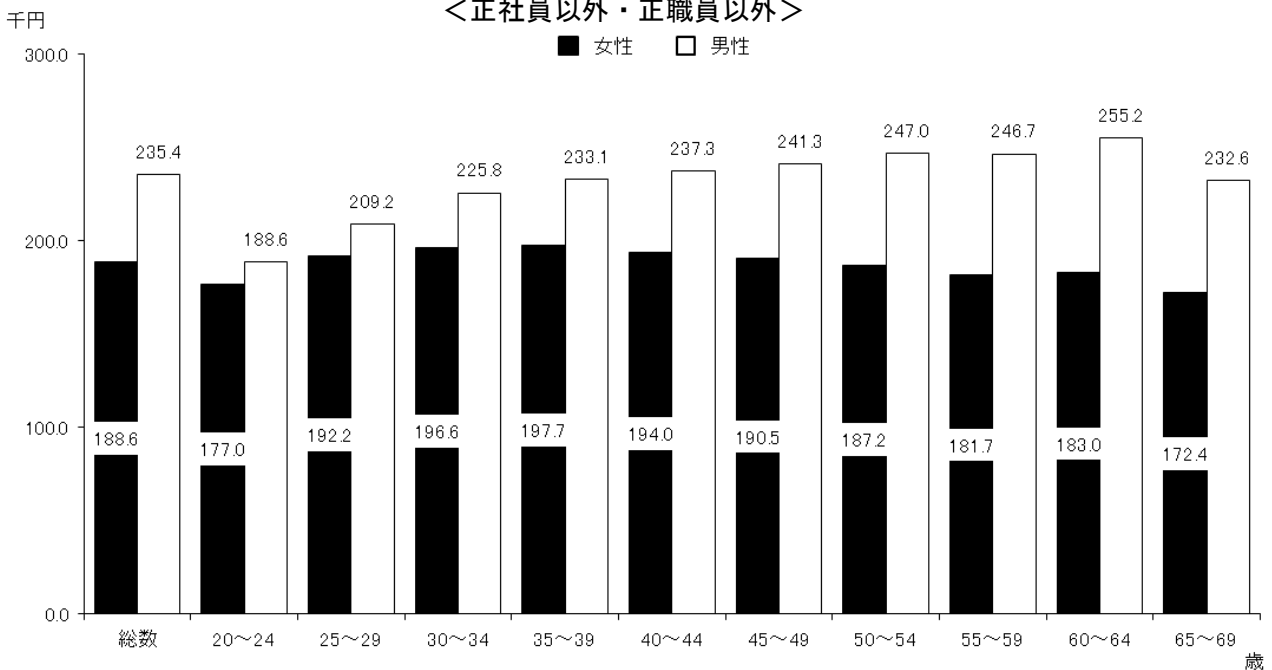
雇用形態別、年齢階級の平均賃金は、男女とも正社員・正職員は50歳代前半まで緩やかに増加しているが、正社員以外・正職員以外の女性では40歳代を境に減少傾向にある。男性は、年代とともに増加傾向にあるが、正社員・正職員と比べて増加幅は小さい。

図表 I-2-11 雇用形態・年齢階級別平均賃金（全国）

<正社員・正職員>



<正社員以外・正職員以外>



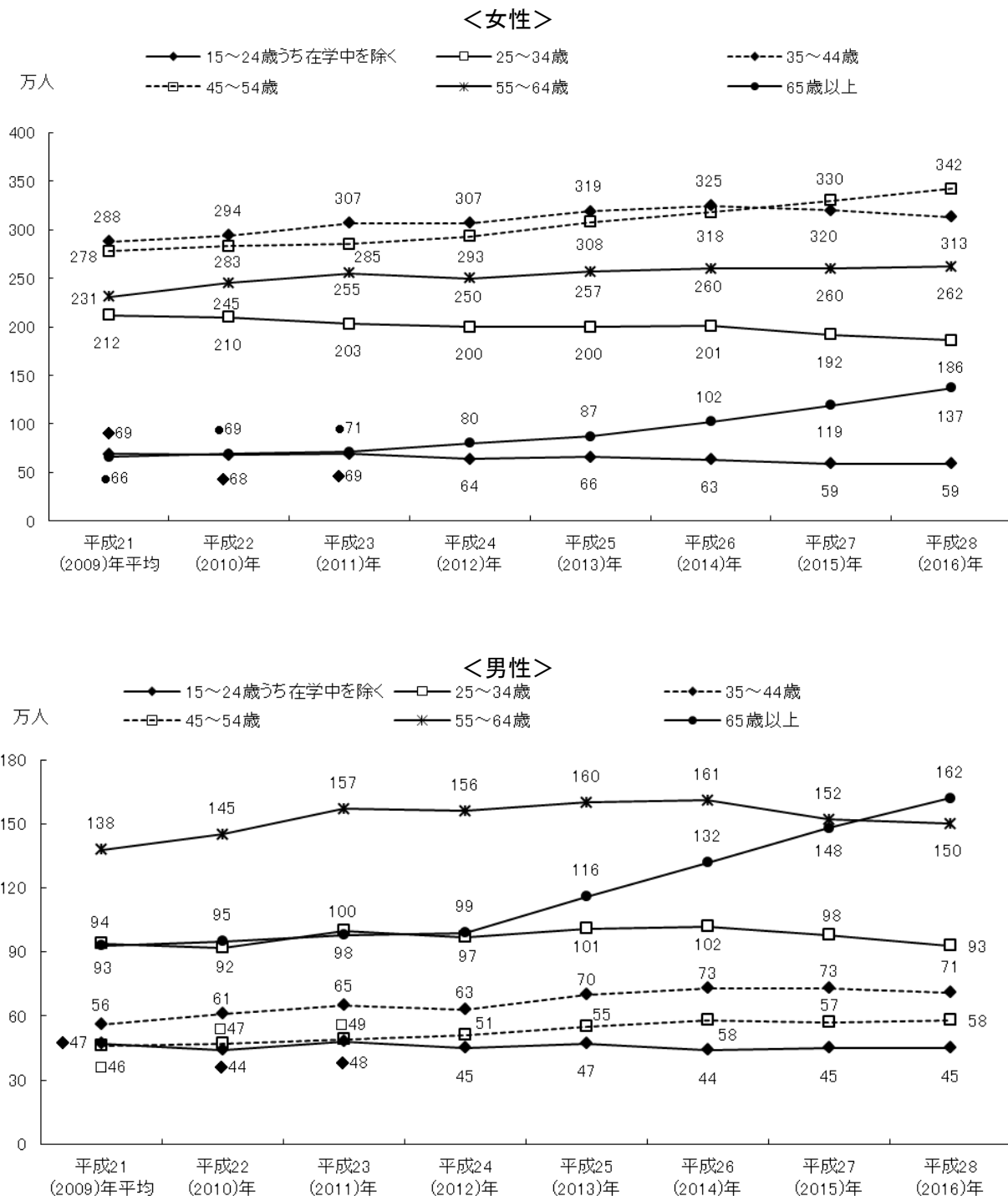
資料：厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」

# I 女性の活躍推進

## 1.2. 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 25～34 歳、35～44 歳が昨年度より減少しており、45～54 歳、65 歳以上が増加している。男性では、25～34 歳、35～44 歳及び 55～64 歳が昨年度より減少しており、65 歳以上は増加している。男女とも、特に 65 歳以上が大きく増加している。

図表 I-2-12 年齢階級別非正規雇用者の推移(全国)



注:2009年から2011年までの数値については、ベンチマーク人口を2010年国勢調査結果基準に切り替えたことに伴う変動を考慮し、時系列接続用数値に置き換えて掲載した。

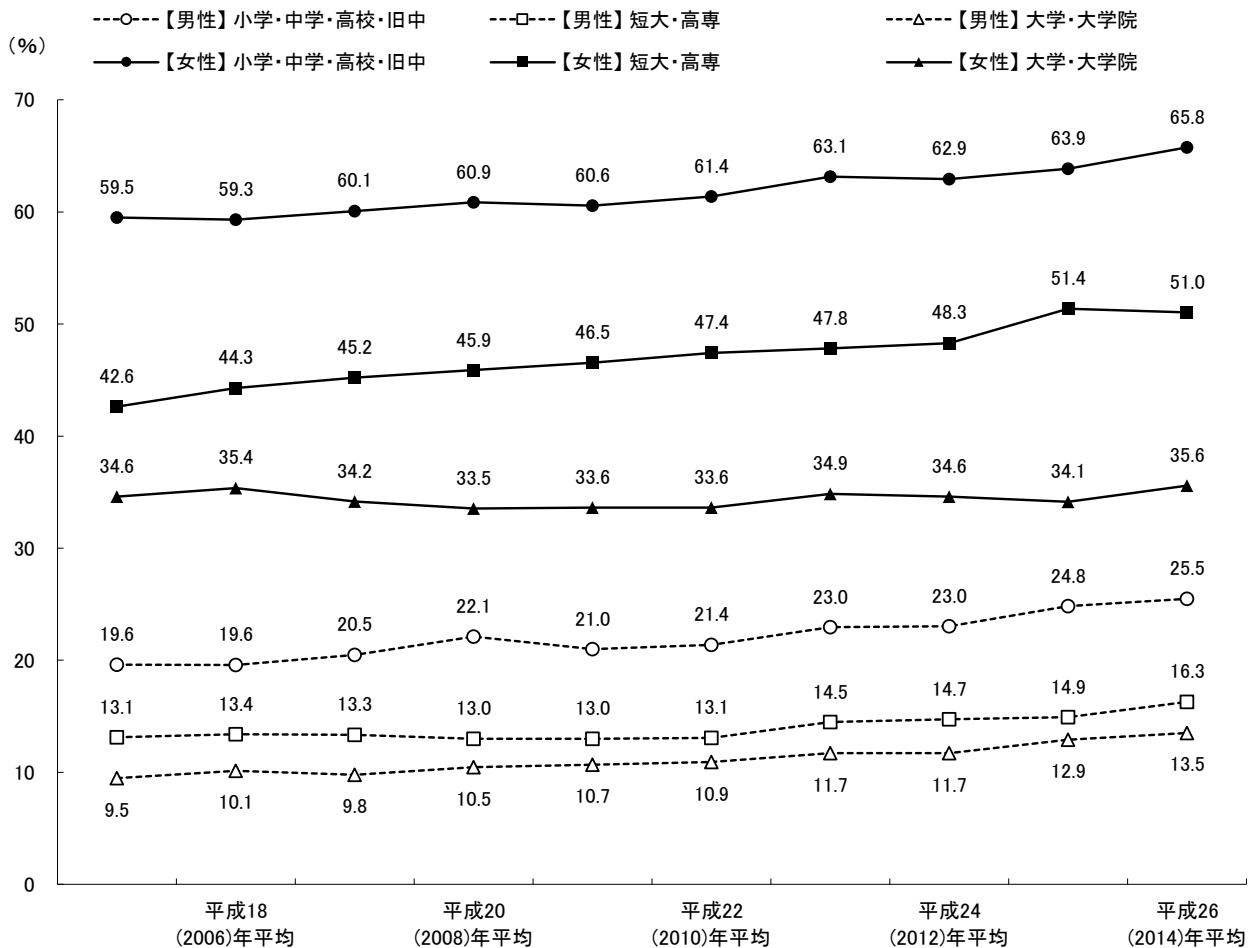
資料:総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成28年平均)



## 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 26（2014）年平均では、「小学・中学・高校・旧中」の女性は 65.8%、男性は 25.5%、「短大・高専」の女性は 51.0%、男性は 16.3%、「大学・大学院」の女性は 35.6%、男性は 13.5%となっている。

図表 I - 2 - 13 - 1 学歴別非正社員の比率（全国）



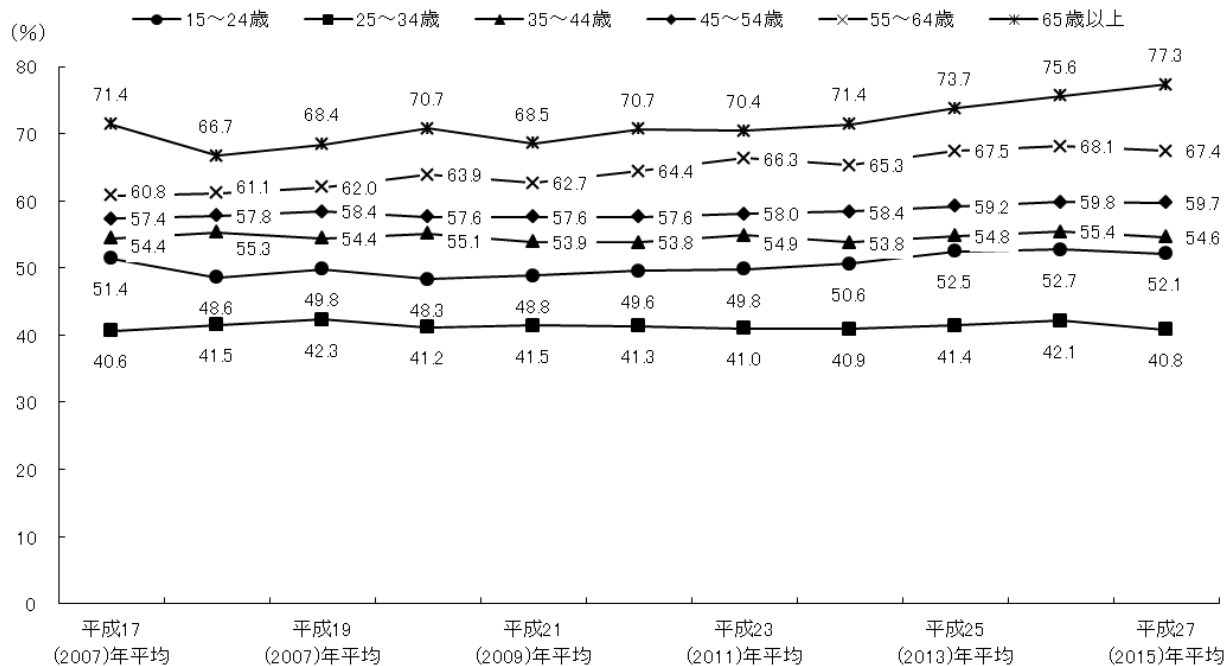
資料：総務省「平成 26 年労働力調査年報」

# I 女性の活躍推進

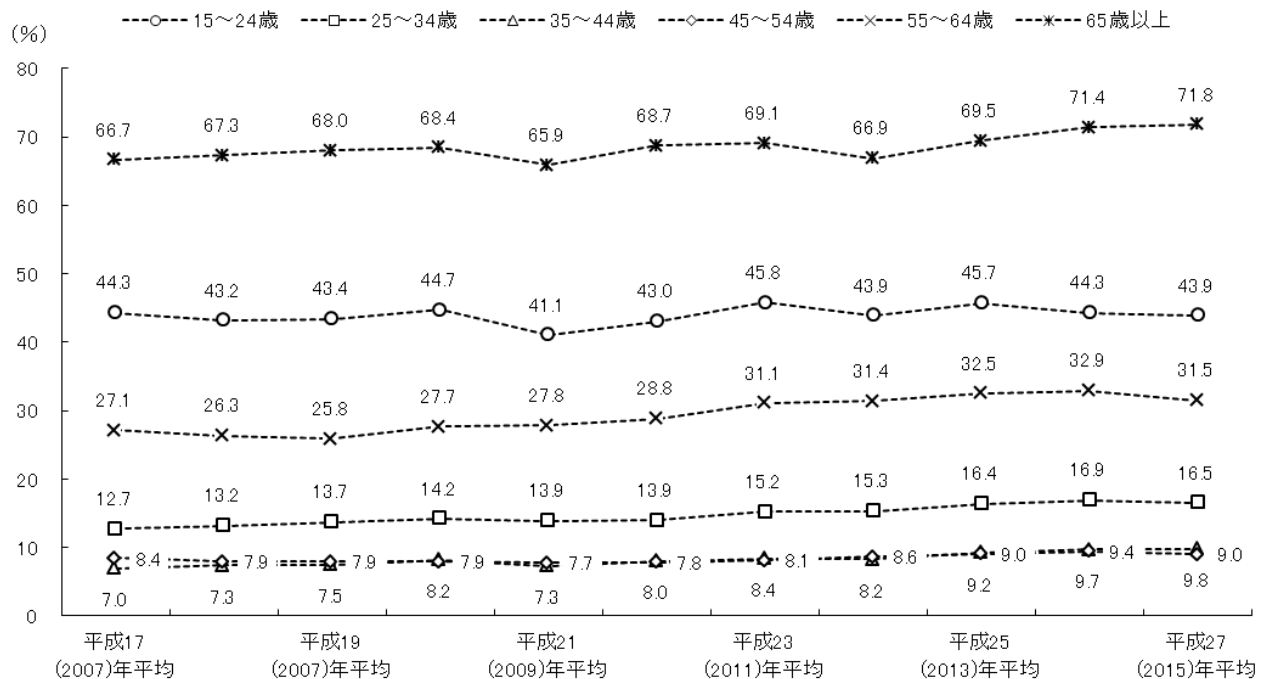
年齢階級別の非正社員の比率は、女性、男性ともにほぼ横ばいで推移している。平成 27 (2015) 年平均では、女性は全ての年齢階級で 40%以上が非正社員となっている。一方、男性の 35~54 歳では非正社員比率は 10%未満となっている。

図表 I-2-13-2 年齢階級別非正社員の比率 (全国)

## <女性>



## <男性>

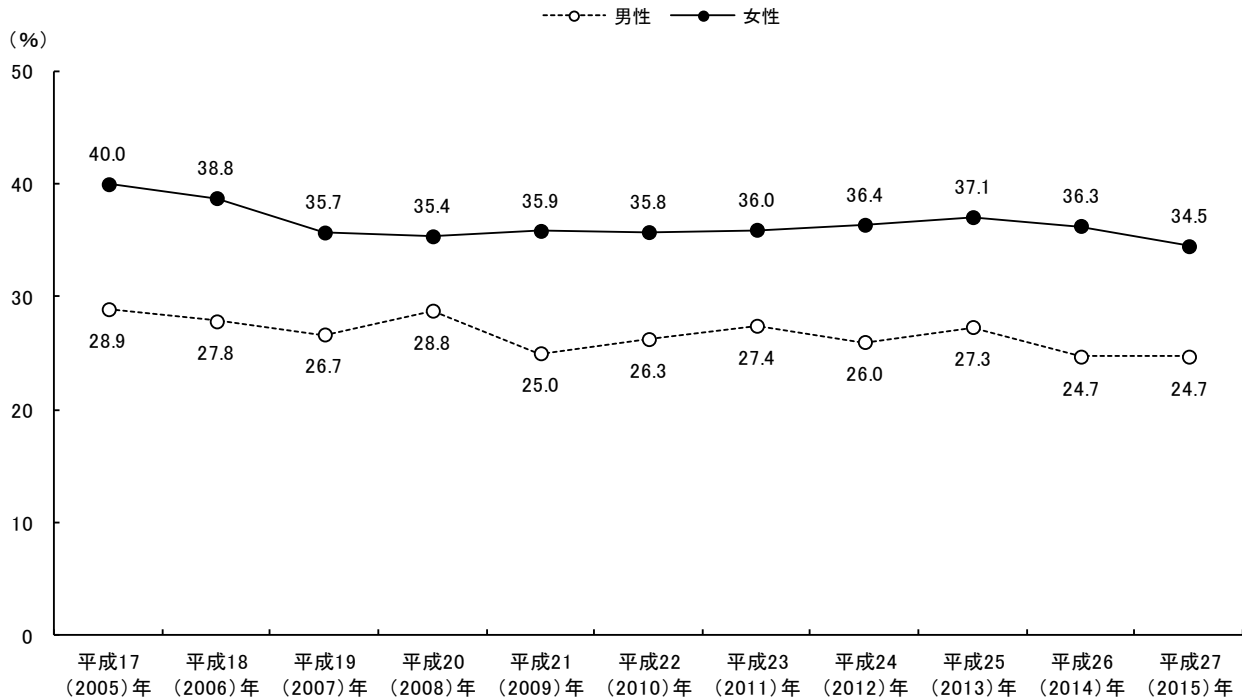


資料：総務省「平成 27 年労働力調査年報」

## 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、平成25(2013)年以降緩やかな減少傾向である。平成27(2015)年は、男性は24.7%、女性は34.5%となっている。

図表 I-2-14 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。

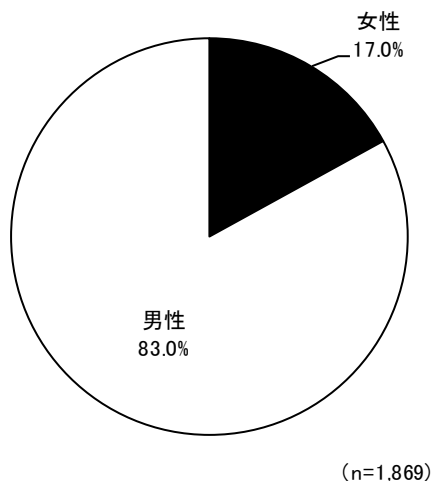
資料：総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成27年)

# I 女性の活躍推進

## 15. 開業者の性別・年齢

平成 27 (2015) 年度の新規開業者の性別割合をみると、男性が 83.0%、女性が 17.0%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 I - 2 - 15 - 1 開業者の性別 (全国)

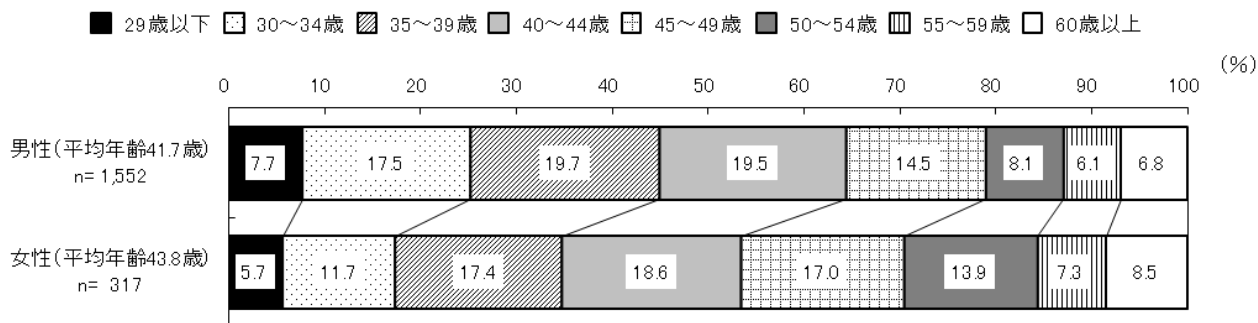


注 1 : 調査時点 平成 27 (2015) 年 8 月

注 2 : n は「2015 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「2015 年度新規開業実態調査」

図表 I - 2 - 15 - 2 開業時の年齢 (全国)



注 1 : 調査時点 平成 27 (2015) 年 8 月

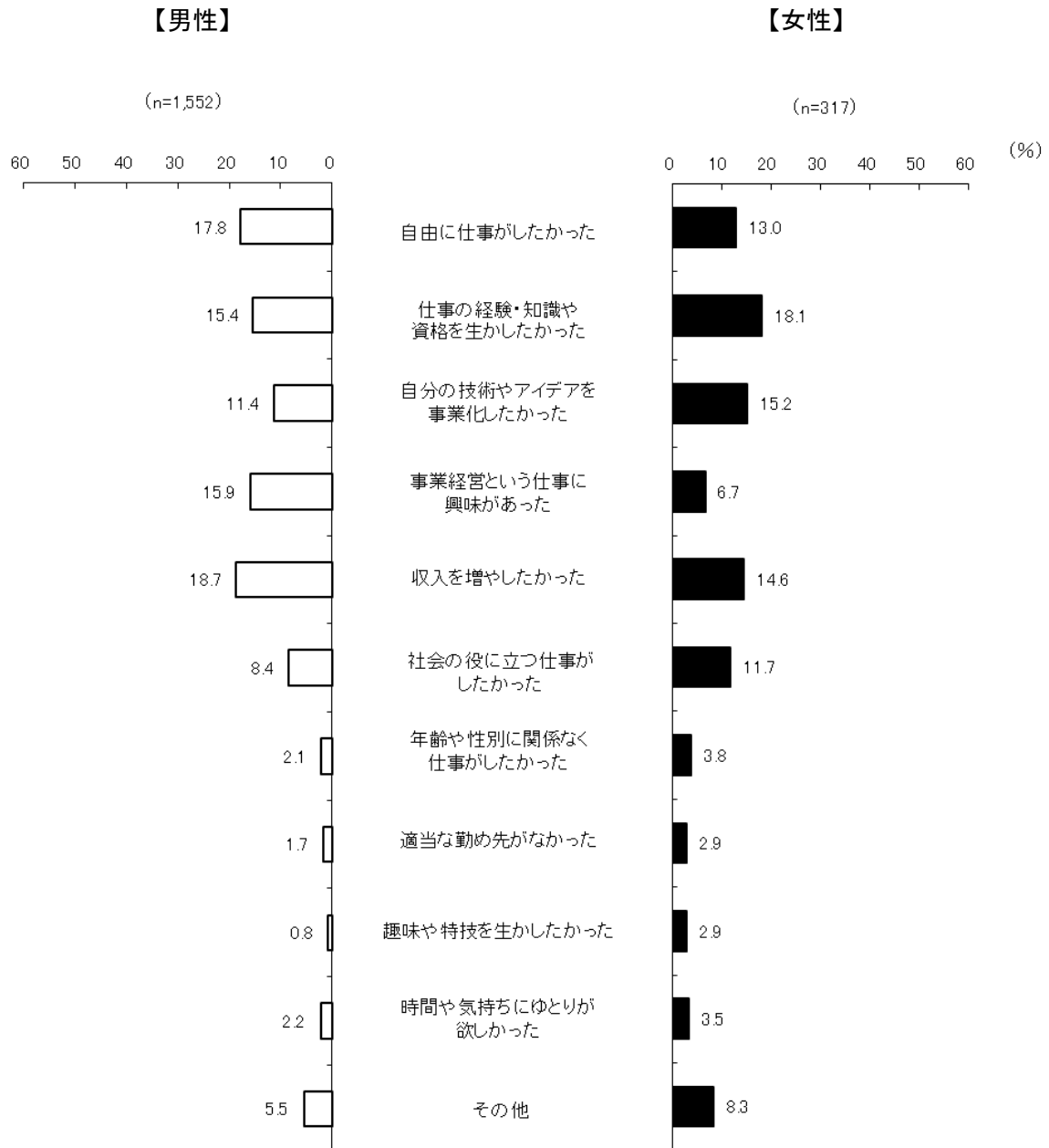
注 2 : n は「2014 年度新規開業実態調査」での「開業時の年齢」を問う設問の有効回答数である。

資料: 日本政策金融公庫総合研究所 2016 年版「新規開業白書」

## 16. 開業動機

開業の動機として、男性は「収入を増やしたかった」が、女性は「仕事の経験・知識や資格を生かしたかった」が最も多く、男性では「自由に仕事をしたかった」が並び、女性では「自分の技術やアイデアを事業化したかった」となっている。

図表 I-2-16 開業動機（全国）



注1：調査時点 平成27(2015)年8月

注2：nは「2015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 2016年版「新規開業白書」

# I 女性の活躍推進

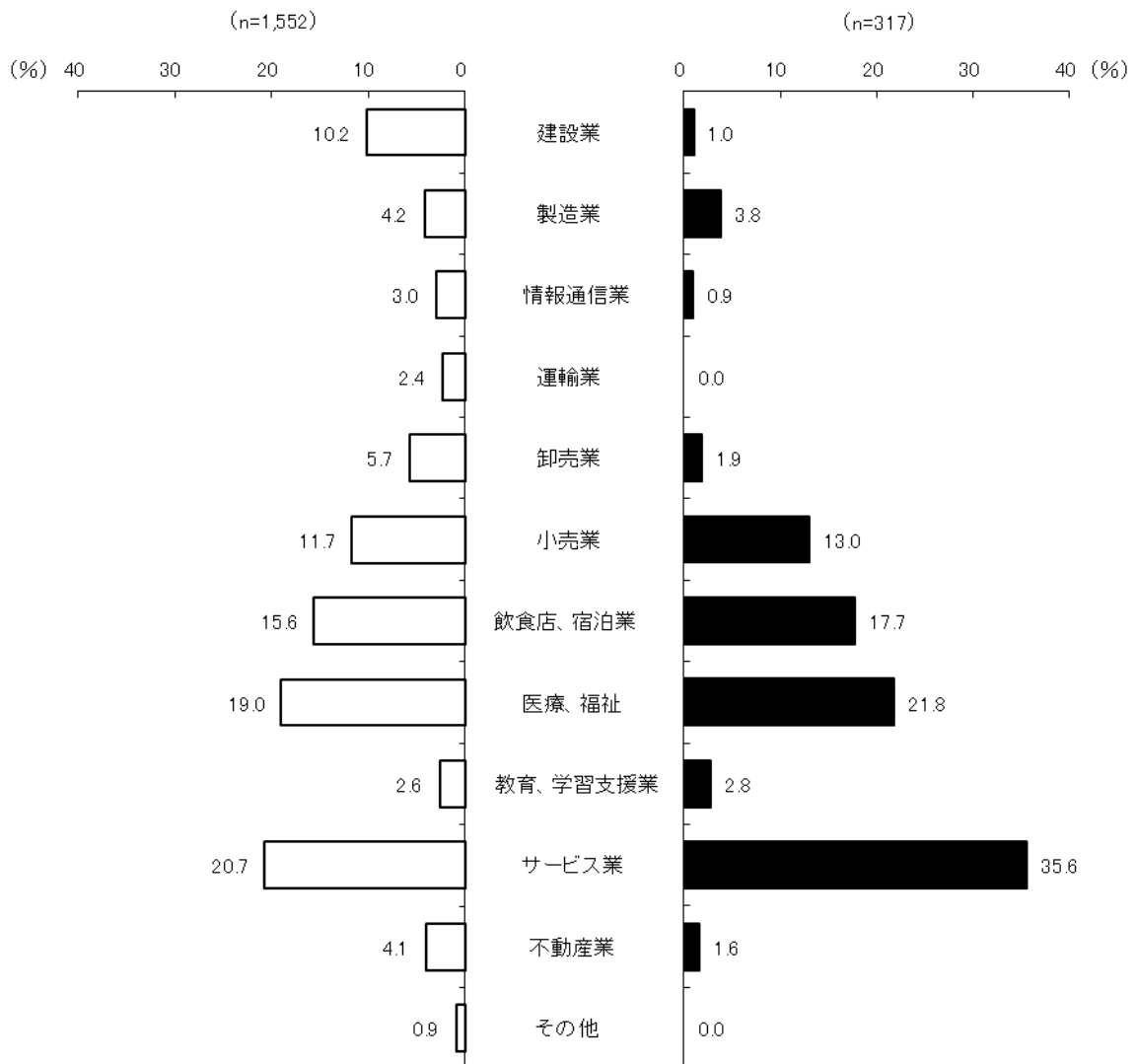
## 17. 男女別開業業種の割合

開業業種の割合は、男性女性共に「サービス業」が最も多く、次いで「医療、福祉」となっている。男性の方が女性に比べ、開業業種にばらつきが大きい傾向にある。

図表 I - 2 - 17 男女別開業業種の割合（全国）

【男性】

【女性】



注1：調査時点 平成27(2015)年8月

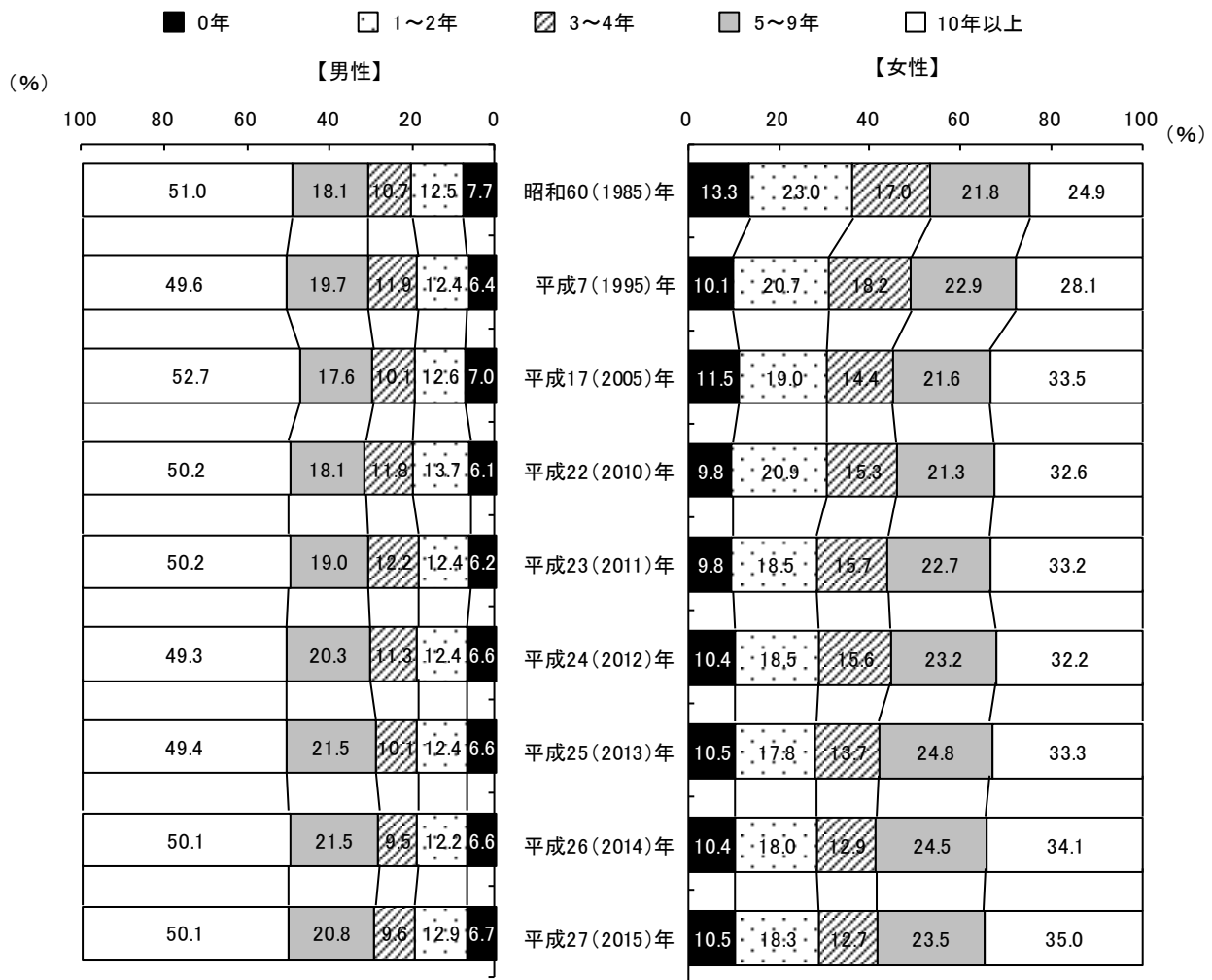
注2：nは「2015年度新規開業実態調査」での「開業動機」を問う設問の有効回答数である。

資料：日本政策金融公庫総合研究所 2016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%まで急増したあと横ばいで推移し、平成27（2015）年は35.0%となっている。

図表 I - 2 - 18 勤続年数階級別一般労働者構成割合（全国）



注1：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

注2：四捨五入のため合計は必ずしも一致しない。

資料：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

# I 女性の活躍推進

## 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188か国中20位、ジェンダー不平等指数（GII）が155か国中26位。ジェンダー・ギャップ指数（GGI）では145か国中111位となっている。

図表I-2-19 HDI、GII、GGIにおける日本の順位

①HDI (人間開発指数)			②GII (ジェンダー不平等指数)			③GGI (ジェンダー・ギャップ指数)		
順位	国名	HDI値	順位	国名	GII値	順位	国名	GGI値
1	ノルウェー	0.944	1	スロベニア	0.016	1	アイスランド	0.874
2	オーストラリア	0.935	2	スイス	0.028	2	フィンランド	0.845
3	スイス	0.930	3	ドイツ	0.041	3	ノルウェー	0.842
4	デンマーク	0.923	4	デンマーク	0.048	4	スウェーデン	0.815
5	オランダ	0.922	5	オーストリア	0.053	5	ルワンダ	0.800
6	ドイツ	0.916	6	スウェーデン	0.055	6	アイスランド	0.797
6	アイルランド	0.916	7	オランダ	0.062	7	フィリピン	0.786
8	アメリカ合衆国	0.915	8	ベルギー	0.063	8	スロベニア	0.786
9	カナダ	0.913	9	ノルウェー	0.067	9	ニュージーランド	0.781
9	ニュージーランド	0.913	10	イタリア	0.068	10	ニカラグア	0.780
11	シンガポール	0.912	11	フィンランド	0.075	11	スイス	0.776
12	香港	0.910	12	アイスランド	0.087	12	ブルンジ	0.768
13	リヒテンシュタイン	0.908	13	シンガポール	0.088	13	ドイツ	0.766
14	スウェーデン	0.907	13	フランス	0.088	14	ナミビア	0.765
14	イギリス	0.907	15	チェコ	0.091	15	南アフリカ	0.764
16	アイスランド	0.899	16	スペイン	0.095	16	オランダ	0.756
17	韓国	0.898	17	ルクセンブルク	0.100	17	フランス	0.755
18	イスラエル	0.894	18	イスラエル	0.101	18	ラトビア	0.755
19	ルクセンブルク	0.892	19	オーストラリア	0.110	19	デンマーク	0.754
20	日本	0.891	20	ポルトガル	0.111	20	イギリス	0.752
21	ベルギー	0.890	21	アイルランド	0.113	22	エストニア	0.747
22	フランス	0.888	23	韓国	0.125			
23	オーストリア	0.885	25	カナダ	0.129	111	日本	0.660
24	フィンランド	0.883	26	日本	0.133	116	韓国	0.649
25	スロベニア	0.880	28	ポーランド	0.138			
26	スペイン	0.876	29	ギリシャ	0.146	130	トルコ	0.623

注1：国連開発計画（UNDP）「人間開発報告書2015」及び世界経済フォーラム「The Global Gender Gap Report 2015」より作成

注2：測定可能な国数は、HDIは188か国、GIIは155か国、GGIは145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

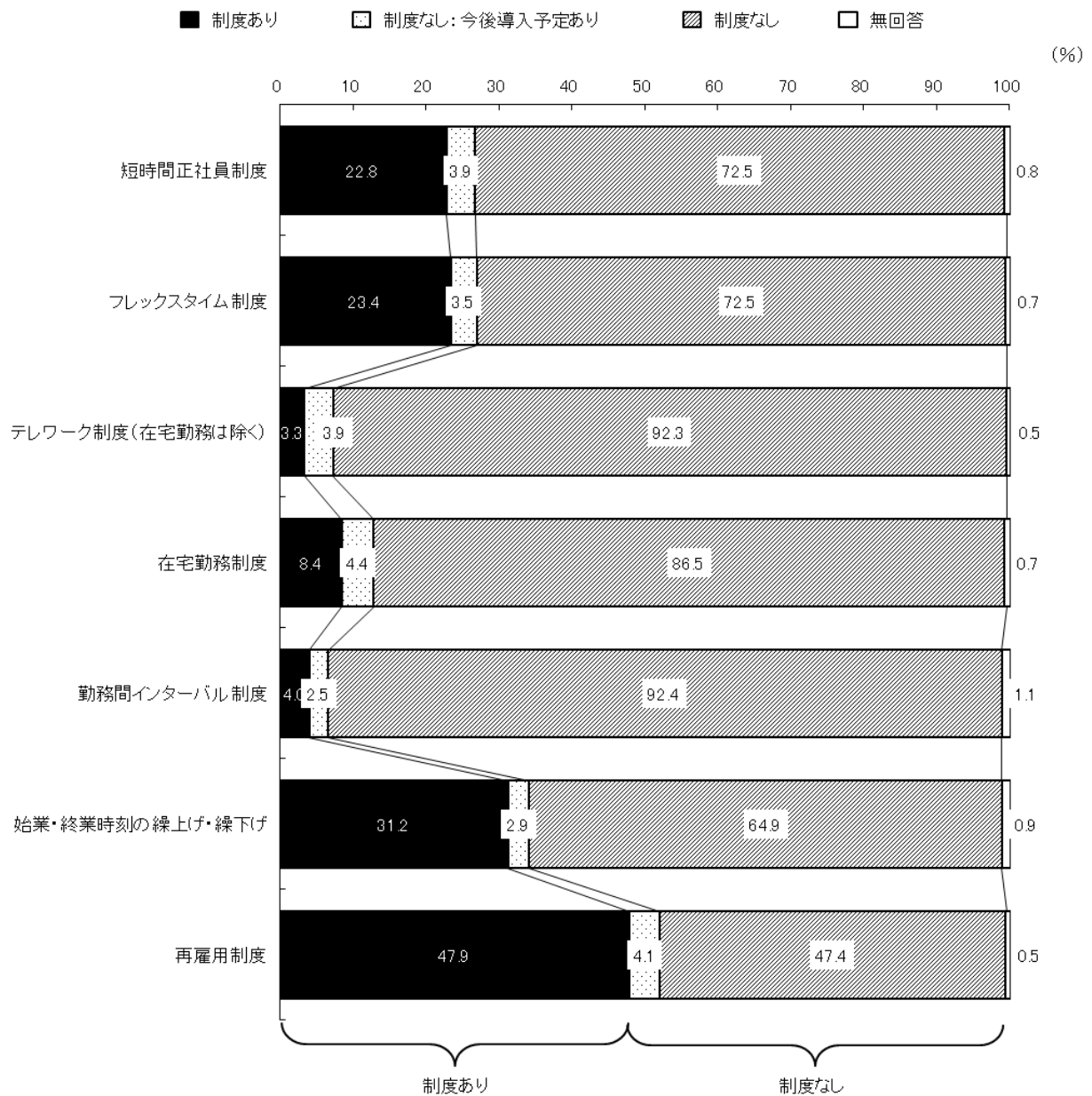
資料：内閣府「男女平等参画白書」（平成28年度）



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、「再雇用制度」があると回答した事業所の割合は 47.9% となっている。このほか、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 31.2%、「フレックスタイム制度」が 23.4%となっている。

図表 I-2-20 多様な働き方のための制度の有無（都）



注：四捨五入のため合計は必ずしも一致しない

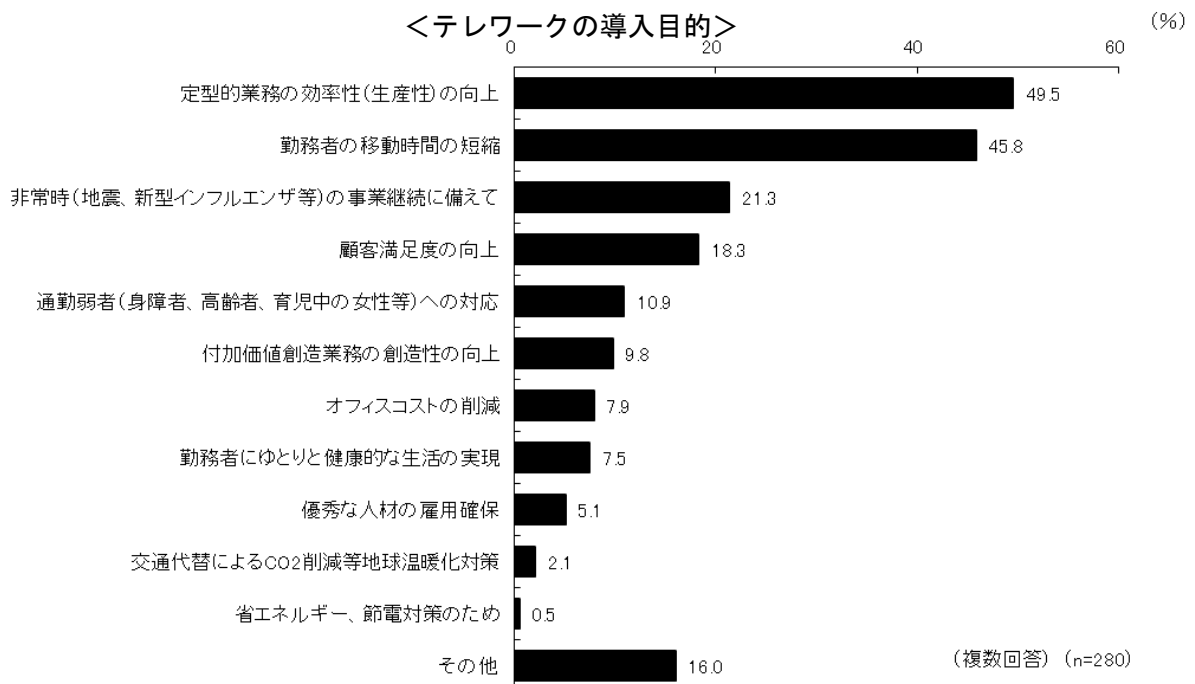
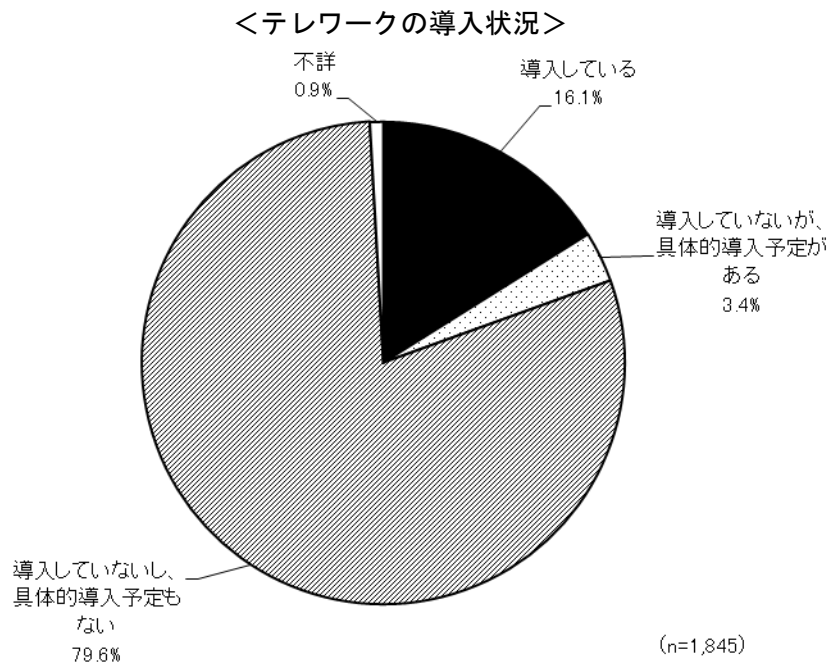
資料：東京都産業労働局「平成 28 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

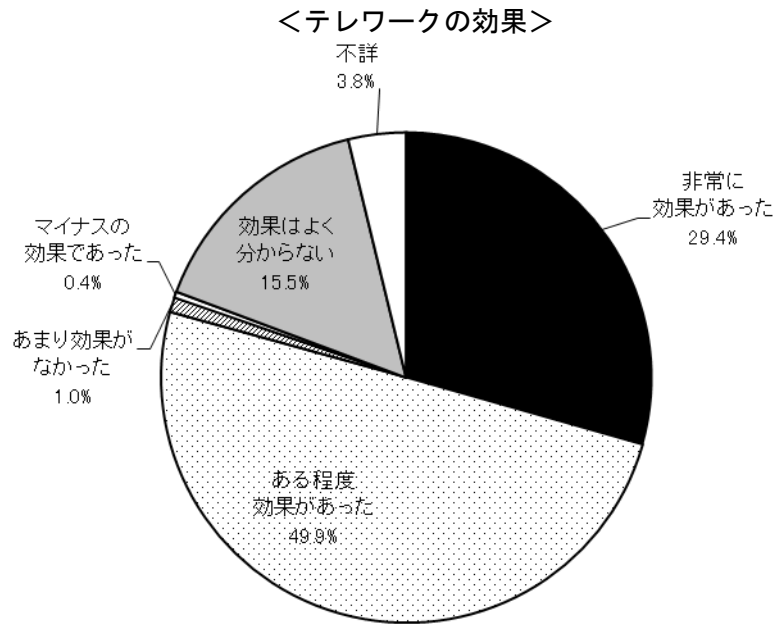
# I 女性の活躍推進

## 2 1. 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 27 (2015) 年末時点で 16.1%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 49.5%、「勤務者の移動時間の短縮」が 45.8%となっている。テレワーク導入企業の 89.6%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 I-2-21 企業におけるテレワークの導入状況(全国)





(n=280)

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27年通信利用動向調査」