

テレワーク実施率について、7回目となる2万人規模の調査結果を発表

新型コロナ感染第7波における正社員のテレワーク実施率は全国平均で25.6%。

第6波時と比べ、47都道府県のうち39都道府県で減少

テレワークを続けたい従業員と企業動向の乖離が進む

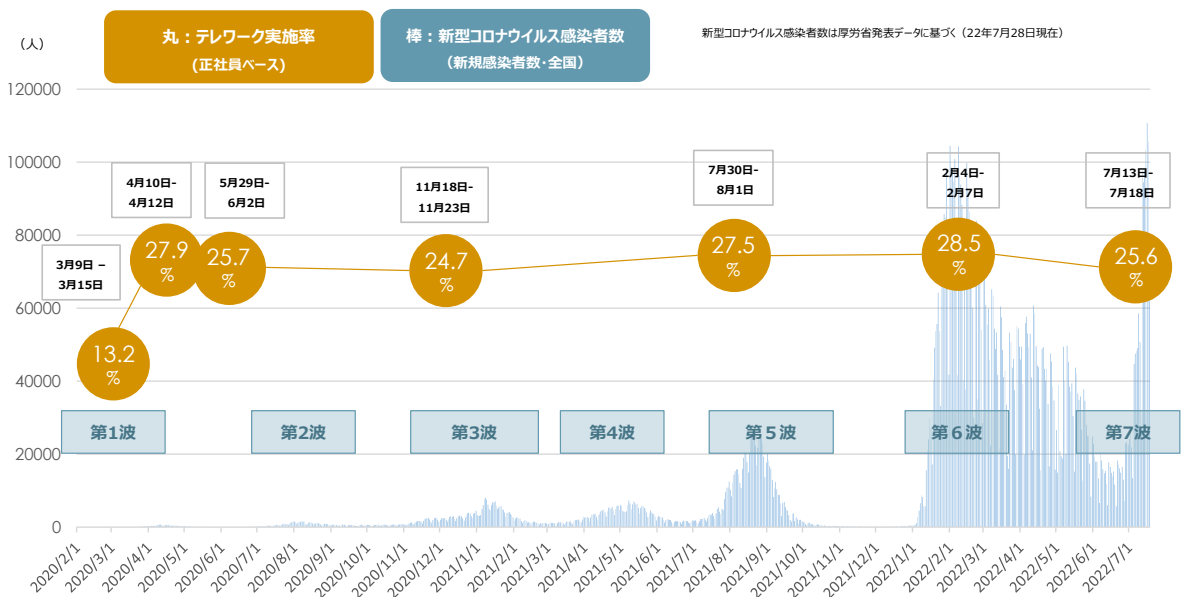
株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都港区、代表取締役社長：渋谷和久）は、新型コロナウイルス感染症の第7波感染拡大下におけるテレワークの実態を定量的に把握することを目的に、2022年7月13日-7月18日に2万人規模の調査を実施し、結果を取りまとめましたのでお知らせいたします。

新型コロナ下における2万人規模のテレワーク調査の結果は、2020年[3月23日付](#)、[4月17日付](#)、[6月11日付](#)、[12月16日付](#)、[2021年8月17日付](#)、[2022年3月1日付](#)のリリースでも公表しており、今回が7回目となります。

■ 調査結果概要

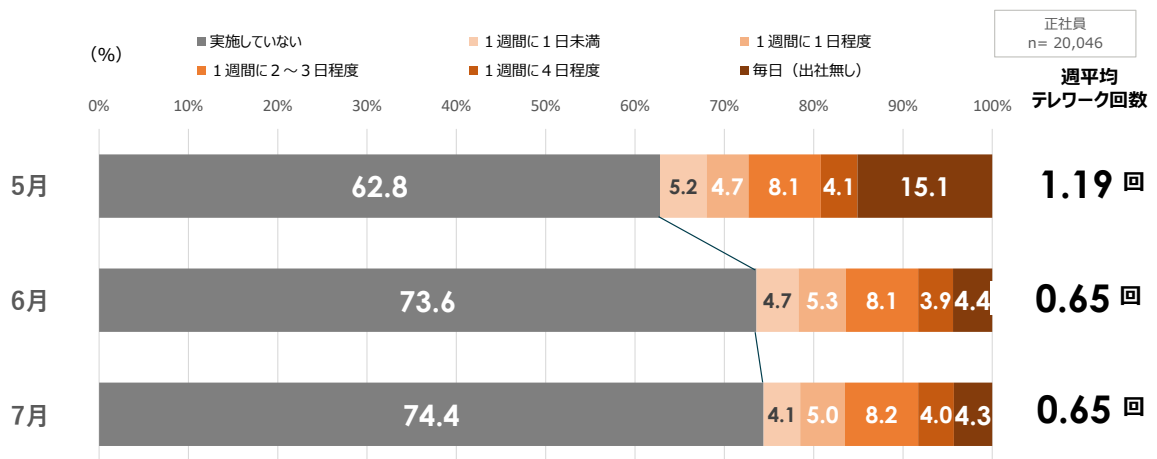
【1】 -第7波の傾向が顕著になった2022年7月13日-7月18日時点でのテレワーク実施率は、正規雇用社員（以下正社員）で25.6%。今年2月の第6波の28.5%から微減（-2.9ポイント）。【図表1】

図表1. 新型コロナウイルス感染者数とテレワーク実施率の推移（正社員ベース）



【2】 -2022年5月・6月・7月のテレワーク頻度を聴取すると、7月は5月と比較してテレワーク頻度が約2分の1に減り、「実施していない」が11.6ポイント増加。【図表2】

図表2. 2022年5-7月のテレワーク頻度の推移（正社員ベース）



【3】 -テレワーク実施率を雇用形態別に見ると、正社員の25.6%に対し、非正規雇用の契約社員・嘱託社員は15.0%、派遣社員は18.8%、パート・アルバイトが5.9%。公務員・団体職員は13.4%であった。【図表3】

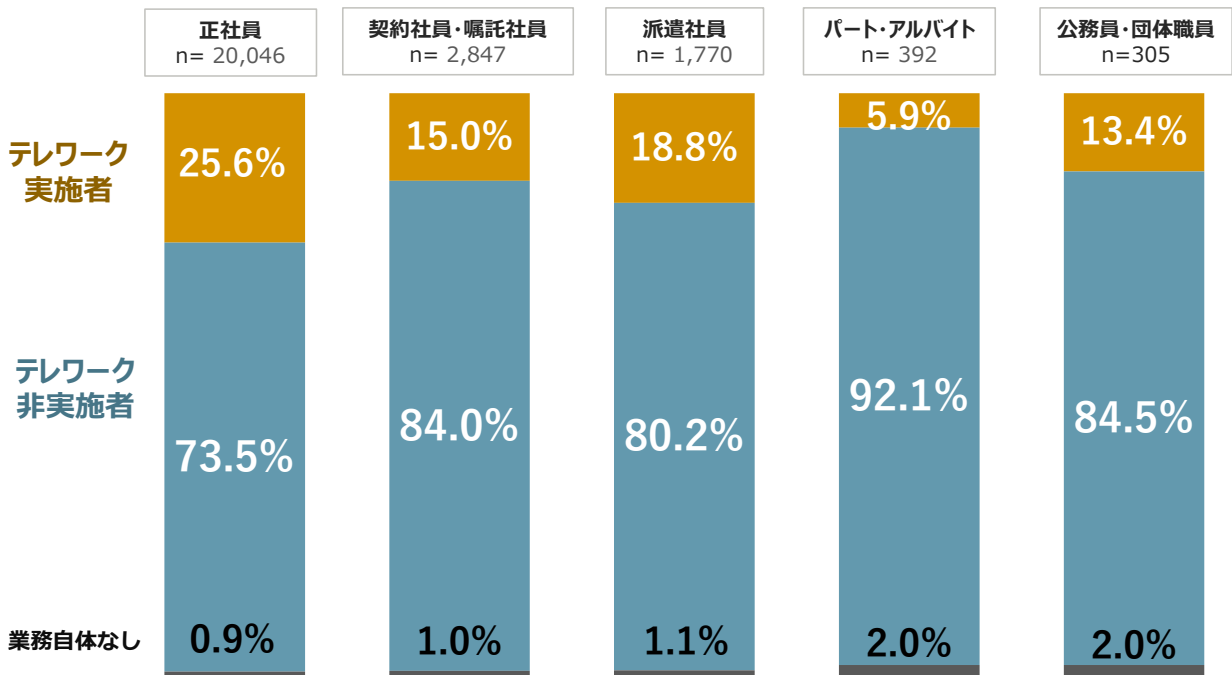
-企業規模別では従業員数10人-100人未満で14.2%、1万人以上で41.2%。

すべての規模の企業で2月の第6波時点から減少傾向が見られた。【図表4】

図表3. 雇用形態別テレワーク実施率

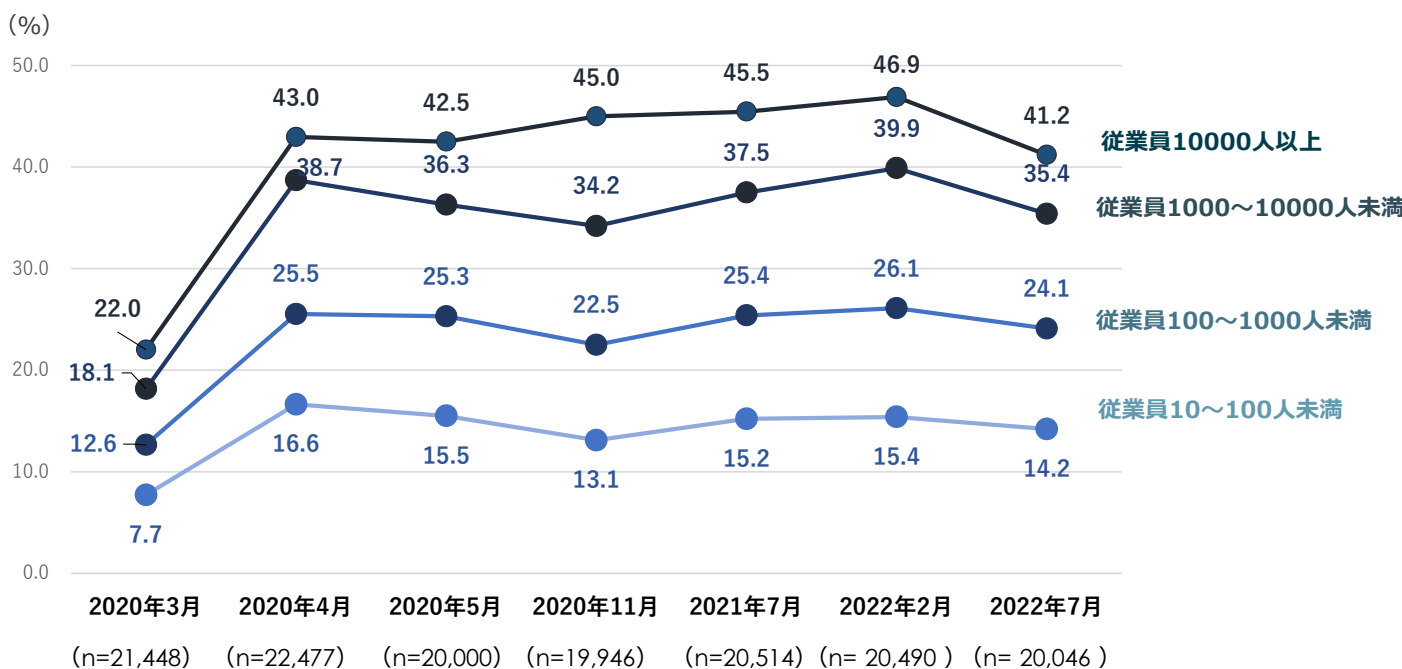
非正規雇用

(平均テレワーク実施率: 15.6%)



※四捨五入処理の関係で、合計数値が異なる場合あり

図表4. 企業規模別テレワーク実施率の推移 (正社員ベース)



【4】 -業種別では、情報通信業が最上位で60.0%、学術研究・専門技術サービス業が36.9%と続く。

一方で、医療・介護・福祉業は7.3%、宿泊・飲食サービス業は12.8%。【図表5】

-職種別の実施率は、Webクリエイティブ職で70.1%、コンサルタントが68.4%と高い。【図表6】

図表5. 業種別テレワーク実施率（正社員ベース）

	7月のサンプル数	7月第7波時 (%)	2022年2月第6波時 (%)	2月からの実施率変化 (pt)
建設業	(1367)	21.9	25.3	-3.4
製造業	(5751)	26.8	31.0	-4.2
電気・ガス・熱供給・水道業	(396)	28.3	31.8	-3.5
情報通信業	(1652)	60.0	63.0	-3.0
運輸業、郵便業	(1503)	10.2	13.1	-2.9
卸売業、小売業	(2004)	19.6	21.0	-1.4
金融業、保険業	(1218)	30.8	36.0	-5.2
不動産業、物品賃貸業	(426)	31.3	25.3	6.0
学術研究、専門・技術サービス業	(206)	36.9	43.8	-6.9
宿泊業、飲食サービス業	(424)	12.8	10.2	2.6
生活関連サービス業、娯楽業	(421)	14.6	19.5	-4.9
教育、学習支援業	(347)	18.9	19.8	-0.9
医療、介護、福祉	(1638)	7.3	7.0	0.3
その他のサービス業	(1772)	27.6	29.0	-1.4
上記以外の業種	(921)	30.0	33.4	-3.4

図表6. 職種別テレワーク実施率（正社員ベース・上位抜粋）

	7月のサンプル数	7月テレワーク実施率 (%)	2022年2月第6波時 (%)	2月からの実施率変化 (pt)
Webクリエイティブ職	(54)	70.1	76.9	-6.8
コンサルタント	(55)	68.4	53.3	15.1
IT系技術職	(1358)	64.9	65.5	-0.6
企画・マーケティング	(331)	55.3	61.4	-6.1
経営企画	(467)	55.1	54.9	0.2
商品開発・研究	(792)	46.7	53.2	-6.5
広報・宣伝・編集	(93)	45.8	54.2	-8.4
営業推進・営業企画	(558)	36.9	43.2	-6.3
クリエイティブ職（デザイン・デザイナー等）	(117)	35.6	33.2	2.4
総務・人事	(1507)	34.8	37.3	-2.5
営業職（法人向け営業）	(1407)	34.2	40.4	-6.2
資材・購買	(298)	32.5	35.2	-2.7
財務・会計・経理・法務	(1186)	29.7	34.5	-4.8
営業事務・営業アシスタント	(646)	27.2	29.8	-2.6
顧客サービス・サポート	(404)	25.5	26.6	-1.1
事務・アシスタント	(2027)	21.6	25.7	-4.1
その他専門職	(212)	21.6	26.1	-4.5
その他職種	(1016)	20.1	21.5	-1.4
生産技術・生産管理・品質管理	(1238)	20.1	23.5	-3.4
建築・土木系技術職（施工管理・設計系）	(392)	19.5	24.7	-5.2

【5】 -都道府県別では、東京が44.6%で1位。2位が神奈川県で37.7%。
2月の第6波時と比較すると、47都道府県のうち39都道府県で減少が見られた。【図表7】

図表7. 都道府県別テレワーク実施率（正社員ベース）

調査実施期間 7月13日-7月18日 正社員のみ	7月のサンプル数	7月テレワーク実施率 (%)	2022年2月第6波時 (%)	2月からの実施率変化 (pt)
東京都	(3414)	44.6	47.3	-2.7
神奈川県	(11849)	37.7	41.9	-4.2
千葉県	(11087)	34.0	38.3	-4.3
埼玉県	(11294)	30.0	32.6	-2.6
大阪府	(1701)	23.3	27.8	-4.5
兵庫県	(982)	23.3	25.6	-2.3
栃木県	(258)	22.6	26.0	-3.4
愛知県	(1497)	21.6	24.3	-2.7
宮城県	(310)	21.3	21.5	-0.2
福岡県	(636)	19.9	24.2	-4.3
茨城県	(338)	19.4	24.2	-4.8
滋賀県	(1190)	18.1	20.4	-2.3
山梨県	(70)	17.9	20.9	-3.0
岐阜県	(259)	17.9	14.9	3.0
京都府	(406)	17.9	20.7	-2.8
山形県	(160)	17.1	17.8	-0.7
広島県	(422)	17.1	20.8	-3.7
奈良県	(209)	17.0	19.7	-2.7
石川県	(137)	16.8	17.7	-0.9
三重県	(247)	15.8	13.0	2.8
沖縄県	(119)	15.7	17.2	-1.5
静岡県	(459)	15.4	18.7	-3.3
北海道	(748)	15.0	19.3	-4.3
長野県	(222)	14.6	19.0	-4.4
熊本県	(132)	14.6	16.4	-1.8
鹿児島県	(124)	14.0	13.3	0.7
大分県	(90)	13.6	11.8	1.8
和歌山県	(113)	13.1	15.6	-2.5
宮崎県	(78)	12.8	18.1	-5.3
岡山県	(225)	12.5	15.5	-3.0
群馬県	(244)	11.6	14.6	-3.0
長崎県	(83)	10.9	16.9	-6.0
福島県	(238)	10.8	19.3	-8.5
山口県	(131)	10.5	10.4	0.1
富山県	(148)	9.9	5.9	4.0
愛媛県	(154)	9.7	10.8	-1.1
島根県	(78)	9.3	12.0	-2.7
佐賀県	(63)	8.9	5.2	3.7
高知県	(44)	8.2	9.6	-1.4
新潟県	(263)	8.0	8.7	-0.7
徳島県	(84)	7.8	12.4	-4.6
香川県	(134)	7.6	6.3	1.3
秋田県	(130)	6.6	14.0	-7.4
鳥取県	(82)	6.6	9.8	-3.2
福井県	(95)	5.9	10.5	-4.6
青森県	(160)	5.7	12.2	-6.5
岩手県	(140)	3.4	9.0	-5.6

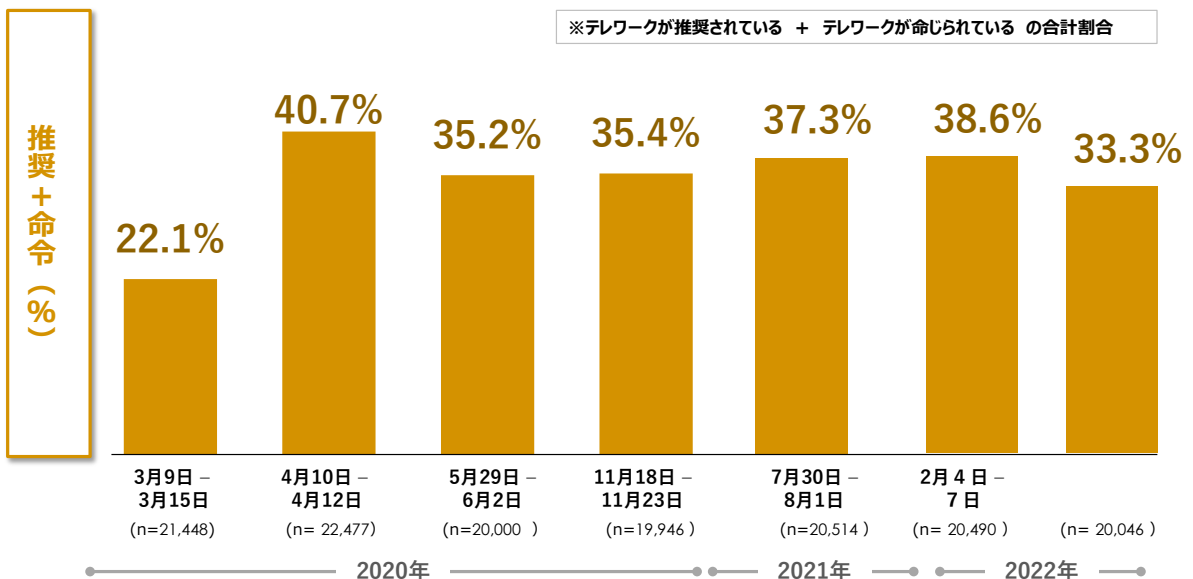
【注】 サンプル数は性別・年代・職種の補正のためのウェイトバック後の数値。サンプル数が少ない都道府県は参考値。

※業種別、職種別（詳細）、都道府県別のテレワーク実施率は下記データをご参照ください。

- ・Excelはこちら：[業種別](#)、[職種別](#)、[都道府県別](#)
- ・PDFはこちら：[業種別](#)、[職種別](#)、[都道府県別](#)

【6】 -テレワークに関する企業方針は、テレワーク推奨+命令の合計で33.3% となり、
2月の第6波の38.6%から-5.3ポイント。20年の4月以降で最低の数値となった。【図表8】

図表8. 企業のテレワーク方針（正社員ベース）

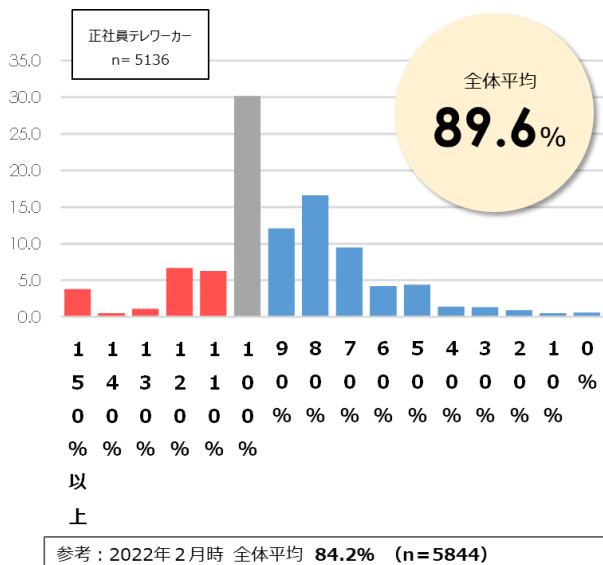


【7】-出社時を「100」とした時のテレワーク時の主観的生産性を尋ねると、平均89.6%。

2月時点よりも5.4ポイント上昇。【図表9】

- 職種別にみると、Webクリエイティブ職、クリエイティブ職、企画・マーケティングの生産性が高い。【図表10】

図表9. テレワーク時の生産性 (%)



図表10. 職種別テレワーク時の生産性 (%)

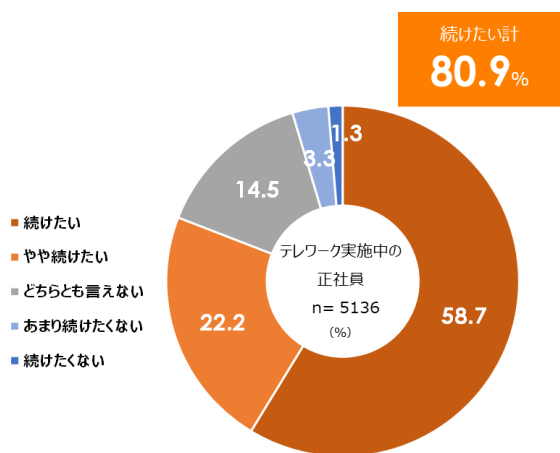
カッコ内はサンプル数

Webクリエイティブ職	(38)	100.2
クリエイティブ職 (デザイン・ディレクターなど)	(42)	96.0
企画・マーケティング	(183)	95.6
資材・購買	(97)	95.2
その他専門職	(46)	94.8
IT系技術職	(881)	92.8
経営企画	(257)	92.1
財務・会計・経理・法務	(352)	91.6
営業推進・営業企画	(206)	91.6
顧客サービス・サポート	(103)	90.2
コンサルタント	(37)	90.2
商品開発・研究	(370)	90.1
営業職 (法人向け営業)	(482)	89.7
事務・アシスタント	(439)	88.7
営業事務・営業アシスタント	(176)	88.1
総務・人事	(524)	87.2
生産技術・生産管理・品質管理	(249)	86.2
広報・宣伝・編集	(42)	86.2
製造 (組立・加工)	(62)	85.2
その他	(204)	84.3
建築・土木系技術職 (施工管理・設計系)	(77)	82.1
営業職 (個人向け営業)	(67)	76.7
販売職 (販売店員、レジなど)	(37)	60.9

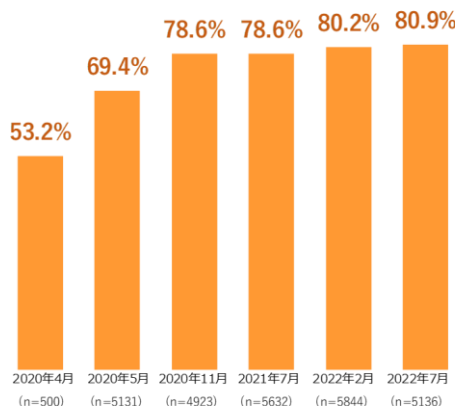
【8】-テレワーク実施者のテレワーク継続意向は、80.9%。【図表11】

今年2月調査時点の80.2%から微増し、過去最高となった。【図表12】

図表11. テレワーク継続希望率 (正社員ベース)



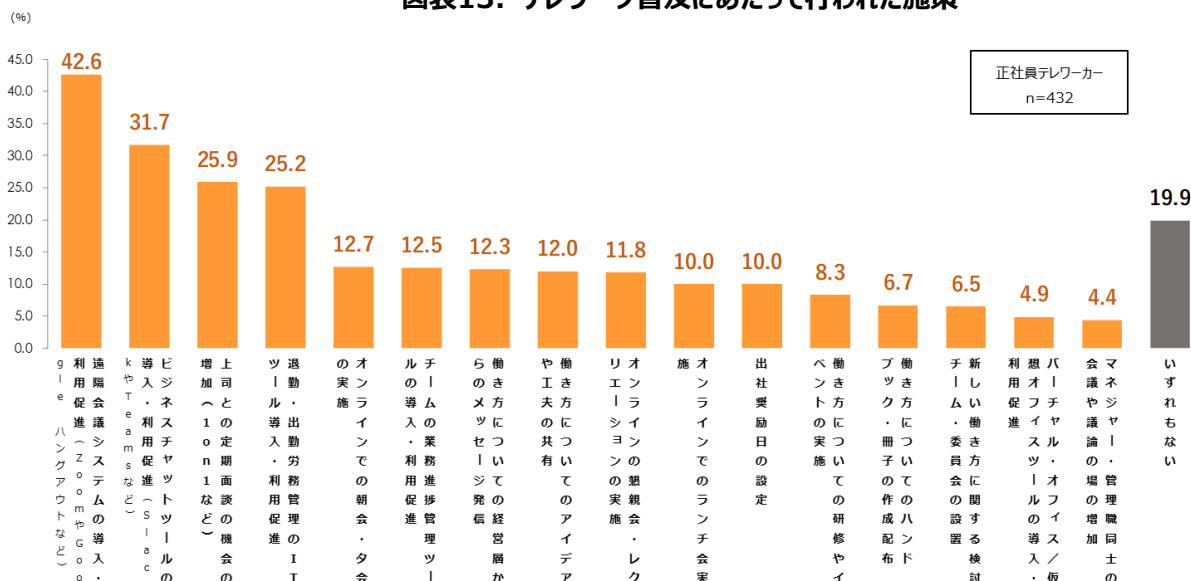
図表12. テレワーク継続希望率の推移 (正社員ベース)



【9】-テレワーク関連施策でもっとも行われているのは「遠隔会議システムの導入・利用促進」。

全体的にITツール導入が多く、「いずれもない」が19.9%。【図表13】

図表13. テレワーク普及にあたって行われた施策



■調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「第七回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する調査」
調査内容	新型コロナウイルス対策によるテレワークの実態・課題について、ワクチン普及後の第7波の感染拡大状況下における実態や意識を定量的に把握する。
調査手法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査
調査時期	2022年 7月13日-7月18日
調査対象者	[テレワーク実態について] 全国の就業者 20～59歳男女、勤務先従業員人数10人以上 正規雇用 n=20,046 非正規雇用 n=5,009 公務員・団体職員 n=305 ※これまでの調査データと比較するため、主に正規雇用の従業員の数値を用いて分析。 ※正社員の調査結果の数値は国勢調査の正規の社員性年代別の構成比、第四回/五回/六回調査時の職種の構成比に合わせてウェイトバック処理。 ※グラフ中のサンプル数はウェイトバック処理後のサンプル数。四捨五入処理の関係で、合計数値が異なる場合がある。 [テレワークのその他の実態について] テレワーク実施者（正社員）= 432
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

※本調査を引用いただく際は、出所として「パーソル総合研究所」と明記してください。

※報告書の詳細は以下のURLよりご参照ください。

URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/telework-survey7.pdf>

提言

過去最大の新規感染者数を記録している今回の新型コロナウイルスの感染第7波において、**テレワーク実施率は今年2月の第6波に比べて減少が見られた**。重症化率の低下や、警戒心の薄れとともに、感染拡大がテレワーク実施を導かなくなってきた傾向が顕著だ。企業のテレワーク方針も20年の4月以降で最低の数値となった。

一方で、従業員側のテレワーク継続希望率は過去最高を更新した。企業側の方針と、働く個人の思いとの間にギャップが広がっている。

テレワークはITツールの導入ばかり先行し、働き方全体を見直すような取り組みがまだまだ不足している。働き方やコミュニケーションの工夫が少ないままに「自社にはテレワークは合わない」と働く選択肢を狭めてしまえば、従業員の気持ちは離れてしまうだろう。

このまま多くの日本企業がテレワークを忘れていくのか、それともテレワークを前提として働き方を変えていけるのか、今がまさに分水嶺と言える。



パーソル総合研究所
席主任研究員 小林祐児

■【株式会社パーソル総合研究所】<<https://rc.persol-group.co.jp/>> について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、タレントマネジメントシステム提供、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

■【PERSOL（パーソル）】<<https://www.persol-group.co.jp/>> について

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開しています。グループの経営理念・サステナビリティ方針に沿って事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現とSDGsの達成に貢献していきます。また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも積極的に取り組み、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、テクノロジー人材のエンパワーメントと企業のDX組織構築支援を行う「TECH PLAY」、クラウド型モバイルPOSレジ「POS+（ポストス）」などのサービスも展開しています。

問い合わせ先

株式会社パーソル総合研究所 広報

TEL : 03-6385-6888 / MAIL : prc_pr@persol.co.jp