

令和7年度 テレワーク・ワンストップ・サポート事業
テレワークの労務管理等に関する総合実態調査
【概要版】

令和8年3月
一般社団法人 日本テレワーク協会

I. 調査概要	
1. 調査実施概要	4
2. 集計について	5
3. 報告書の記載について	6
II. 結果概要	8

I. 調査概要

1. 調査実施概要

■ 調査対象

- ・農林水産業、公務（他に分類されないもの）を除く全業種
- ・従業員規模10人以上

■ 調査対象数

20,000社

■ 抽出方法

令和3年度経済センサスをもとに、業種と従業員規模で割付を行い、大手企業データベースより無作為に抽出

■ 調査方法

郵送配布にて依頼し、Web・郵送による回収を行った。

■ 調査期間

令和7年8月5日～令和7年9月5日

■ 回収数と回収率

8,284件（41.1%）

■ 有効回答数と有効回答率

7,982件（39.9%）

■ 無効票の扱いについて

- ・回答無記入で用紙返送、または、ほぼ無記入（数問のみ回答）で返送された回答票
- ・Webと郵送の両方で回答した場合、回答内容を確認して有効と認められる方（記入量が多い、記入間違いが少ない）を採用
- ・農業、林業、漁業と回答した48件は業種対象外のため無効

2. 集計について①

本調査の結果を扱うにあたり、本来の母集団の構成比に近づけるため、令和3年度経済センサスにおける、業種と従業員規模の構成比を母集団として、ウェイトバック集計を行った。

なお、本報告書の集計グラフ・表における%はWB後の値を記載し、n数の表記は、実際の回答数を表示している。

■母集団（出典：総務省・経済産業省「令和3年度経済センサスー活動調査」）

		全体	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
全体	実数 %	1,065,263 100.0	753,268 70.7	249,361 23.4	49,934 4.7	10,968 1.0	1,732 0.2
鉱業、採石業、砂利採取業	実数 %	478 100.0	396 82.8	71 14.9	10 2.1	1 0.2	0 0.0
建設業	実数 %	73,017 100.0	58,193 79.7	13,085 17.9	1,501 2.1	209 0.3	29 0.0
製造業	実数 %	125,585 100.0	74,349 59.2	37,145 29.6	10,848 8.6	2,761 2.2	482 0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	実数 %	2,600 100.0	1,413 54.3	845 32.5	266 10.2	52 2.0	24 0.9
情報通信業	実数 %	23,121 100.0	12,138 52.5	7,549 32.6	2,552 11.0	713 3.1	169 0.7
運輸業、郵便業	実数 %	65,677 100.0	38,613 58.8	22,013 33.5	4,360 6.6	625 1.0	66 0.1
卸売業、小売業	実数 %	263,853 100.0	205,571 77.9	48,570 18.4	8,401 3.2	1,187 0.4	124 0.0
金融業、保険業	実数 %	34,351 100.0	24,290 70.7	8,671 25.2	1,024 3.0	294 0.9	72 0.2
不動産業、物品賃貸業	実数 %	20,872 100.0	16,010 76.7	3,885 18.6	750 3.6	213 1.0	14 0.1
宿泊業、飲食サービス業	実数 %	113,710 100.0	90,853 79.9	21,248 18.7	1,390 1.2	202 0.2	17 0.0
教育、学習支援業	実数 %	35,141 100.0	23,393 66.6	9,880 28.1	1,333 3.8	429 1.2	106 0.3
医療、福祉	実数 %	163,063 100.0	113,602 69.7	39,985 24.5	7,383 4.5	1,791 1.1	302 0.2
その他サービス業	実数 %	74,713 100.0	54,365 72.8	16,266 21.8	3,252 4.4	708 0.9	122 0.2
その他	実数 %	69,082 100.0	40,082 58.0	20,148 29.2	6,864 9.9	1,783 2.6	205 0.3

■実際の回答数

		全体	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
全体	実数 %	7,925 100.0	4,174 52.7	1,218 15.4	779 9.8	1,330 16.8	424 5.4
鉱業、採石業、砂利採取業	実数 %	77 100.0	54 70.1	20 26.0	1 1.3	1 1.3	1 1.3
建設業	実数 %	712 100.0	441 61.9	71 10.0	47 6.6	108 15.2	45 6.3
製造業	実数 %	800 100.0	402 50.3	127 15.9	66 8.3	150 18.8	55 6.9
電気・ガス・熱供給・水道業	実数 %	161 100.0	72 44.7	36 22.4	33 20.5	14 8.7	6 3.7
情報通信業	実数 %	196 100.0	67 34.2	39 19.9	28 14.3	46 23.5	16 8.2
運輸業、郵便業	実数 %	450 100.0	223 49.6	51 11.3	56 12.4	96 21.3	24 5.3
卸売業、小売業	実数 %	898 100.0	488 54.3	96 10.7	75 8.4	193 21.5	46 5.1
金融業、保険業	実数 %	409 100.0	199 48.7	64 15.6	69 16.9	54 13.2	23 5.6
不動産業、物品賃貸業	実数 %	174 100.0	97 55.7	30 17.2	17 9.8	21 12.1	9 5.2
宿泊業、飲食サービス業	実数 %	574 100.0	365 63.6	105 18.3	42 7.3	50 8.7	12 2.1
教育、学習支援業	実数 %	572 100.0	236 41.3	110 19.2	56 9.8	121 21.2	49 8.6
医療、福祉	実数 %	1,310 100.0	699 53.4	207 15.8	101 7.7	255 19.5	48 3.7
その他サービス業	実数 %	1,103 100.0	556 50.4	183 16.6	135 12.2	162 14.7	67 6.1
その他	実数 %	489 100.0	275 56.2	79 16.2	53 10.8	59 12.1	23 4.7

2. 集計について②

本調査の結果内にて、「令和2年度テレワークの労務管理に関する総合的実態調査「企業アンケート調査」」（以下、「令和2年度調査」という。）との比較を行うにあたり、本来の母集団の構成比に近づけるため、平成28年度経済センサスにおける、業種と従業員規模の構成比を母集団として、ウェイトバック集計を行った。

■母集団（出典：総務省・経済産業省「平成28年度経済センサス－活動調査」）

		全体	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
全体	実数 %	1,047,474 100.0	749,352 71.5	240,068 22.9	46,471 4.4	10,023 1.0	1,560 0.1
鉱業，採石業，砂利採取業	実数 %	467 100.0	388 83.1	72 15.4	7 1.5	0 0.0	0 0.0
建設業	実数 %	69,926 100.0	55,783 79.8	12,521 17.9	1,388 2.0	199 0.3	35 0.1
製造業	実数 %	127,779 100.0	77,705 60.8	36,499 28.6	10,391 8.1	2,700 2.1	484 0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	実数 %	2,580 100.0	1,220 47.3	1,002 38.8	313 12.1	45 1.7	0 0.0
情報通信業	実数 %	20,257 100.0	11,163 55.1	6,319 31.2	2,025 10.0	614 3.0	136 0.7
運輸業，郵便業	実数 %	64,318 100.0	38,086 59.2	21,212 33.0	4,348 6.8	618 1.0	54 0.1
卸売業，小売業	実数 %	262,978 100.0	206,540 78.5	47,567 18.1	7,723 2.9	1,017 0.4	131 0.0
金融業，保険業	実数 %	36,825 100.0	26,037 70.7	9,423 25.6	1,030 2.8	271 0.7	64 0.2
不動産業，物品賃貸業	実数 %	18,644 100.0	14,553 78.1	3,245 17.4	669 3.6	157 0.8	20 0.1
宿泊業，飲食サービス業	実数 %	131,840 100.0	105,506 80.0	24,677 18.7	1,419 1.1	219 0.2	19 0.0
教育，学習支援業	実数 %	31,813 100.0	22,366 70.3	7,622 24.0	1,312 4.1	415 1.3	98 0.3
医療，福祉	実数 %	140,797 100.0	96,491 68.5	35,398 25.1	6,976 5.0	1,669 1.2	263 0.2
その他サービス業	実数 %	75,822 100.0	55,772 73.6	16,296 21.5	3,018 4.0	634 0.8	102 0.1
その他	実数 %	63,428 100.0	10,568 16.7	27,174 42.8	18,215 28.7	5,852 9.2	864 1.4

■実際の回答数

		全体	29人以下	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
全体	実数 %	3,763 100.0	889 23.6	598 15.9	1103 29.3	877 23.3	296 7.9
鉱業，採石業，砂利採取業	実数 %	6 100.0	4 66.7	1 16.7	1 16.7	0 0.0	0 0.0
建設業	実数 %	230 100.0	110 47.8	27 11.7	59 25.7	23 10.0	11 4.8
製造業	実数 %	698 100.0	155 22.2	109 15.6	222 31.8	148 21.2	64 9.2
電気・ガス・熱供給・水道業	実数 %	21 100.0	13 61.9	1 4.8	5 23.8	2 9.5	0 0.0
情報通信業	実数 %	87 100.0	9 10.3	14 16.1	28 32.2	24 27.6	12 13.8
運輸業，郵便業	実数 %	206 100.0	35 17.0	43 20.9	67 32.5	41 19.9	20 9.7
卸売業，小売業	実数 %	535 100.0	143 26.7	72 13.5	132 24.7	144 26.9	44 8.2
金融業，保険業	実数 %	101 100.0	2 2.0	7 6.9	30 29.7	50 49.5	12 11.9
不動産業，物品賃貸業	実数 %	46 100.0	10 21.7	8 17.4	10 21.7	15 32.6	3 6.5
宿泊業，飲食サービス業	実数 %	142 100.0	44 31.0	28 19.7	43 30.3	19 13.4	8 5.6
教育，学習支援業	実数 %	238 100.0	35 14.7	31 13.0	74 31.1	64 26.9	34 14.3
医療，福祉	実数 %	817 100.0	149 18.2	159 19.5	253 31.0	202 24.7	54 6.6
その他サービス業	実数 %	461 100.0	119 25.8	72 15.6	145 31.5	100 21.7	25 5.4
その他	実数 %	151 100.0	50 33.1	25 16.6	30 19.9	39 25.8	7 4.6

3. 報告書の記載について

■ 本調査における「テレワーク」の定義について

本調査でのテレワークとは、情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務を指し、半日だけ自宅でテレワークを活用して業務を行う等、柔軟な働き方を進める手段の一つである。

＜主なテレワークの形態＞

【A】在宅勤務……………労働者の自宅で業務を行う形態

【B】サテライトオフィス勤務……………メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態

（例）普段勤務する事業所と異なる自社の事業所、自社が契約する外部のオフィス等

【C】モバイル勤務……………上記以外で、ノートPCやスマートフォン・携帯電話等を活用して、移動中など、臨機応変に選択した場所で業務を行う形態

（例）交通機関等での移動中、カフェ、出張先のホテル等

■ 本報告書内の表記について

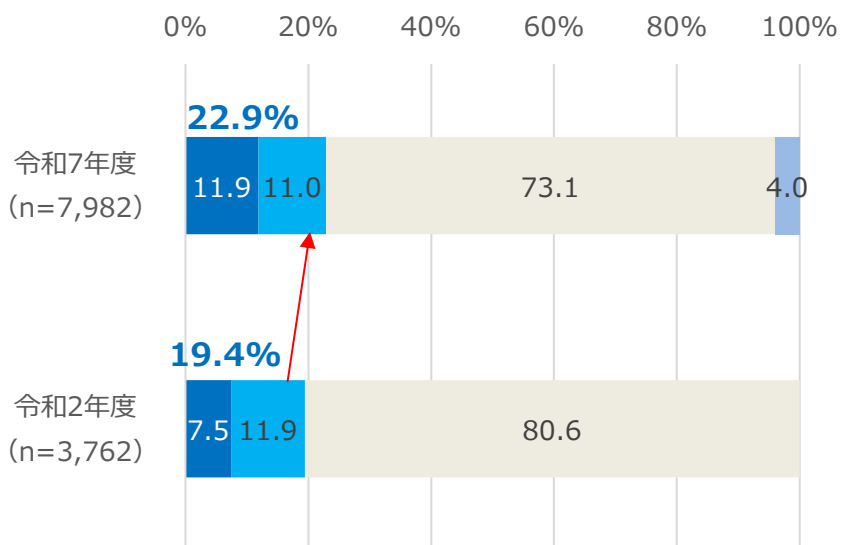
- 郵送にて返送された回答において、必須項目であるのに未回答等の理由により、（n=××）で表記されている有効回答数が、各質問ごと、項目ごとに異なる。
- SA：単一回答、MA：複数回答 を示している。
- 有効回答数が（n=30）に満たない場合は、原則として未掲載とした。

II. 結果概要

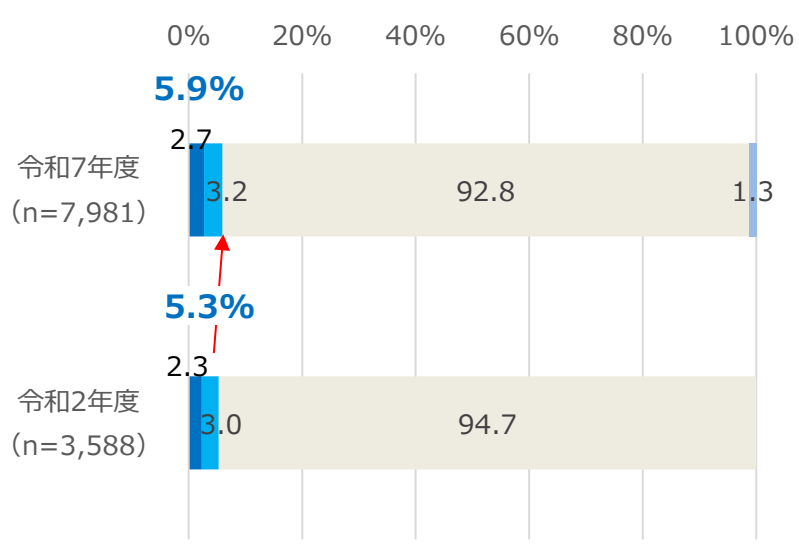
テレワークの導入・実施状況（令和2年度と令和7年度比較）

- ◆ テレワークの導入・実施率を令和2年度調査と本調査で比較すると、「在宅勤務」の導入・実施率は、19.4%→22.9%で3.5pt増加した。内訳をみると、制度の導入率は7.5%→11.9%で4.4pt増加、習慣としての実施率は11.9%→11.0%で0.9pt減少しており、5年前に比べ、制度の整備が進んでいることがわかる。
- ◆ サテライトオフィス勤務の導入・実施率は、5.3%→5.9%で、ほぼ横ばいである。
- ◆ モバイル勤務の導入・実施率は、8.7%→10.7%で、2.0pt増加した。

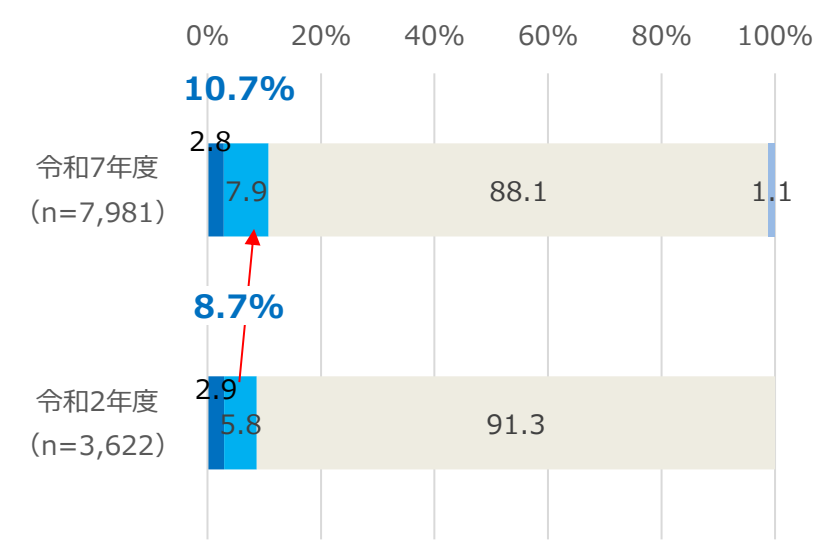
Q5 (SA) テレワークの導入状況：在宅勤務



Q5 (SA) テレワークの導入状況：サテライトオフィス勤務



Q5 (SA) テレワークの導入状況：モバイル勤務



■ 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
(令和2年度：会社の制度として認めている)

■ 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
(令和2年度：導入・実施していない)

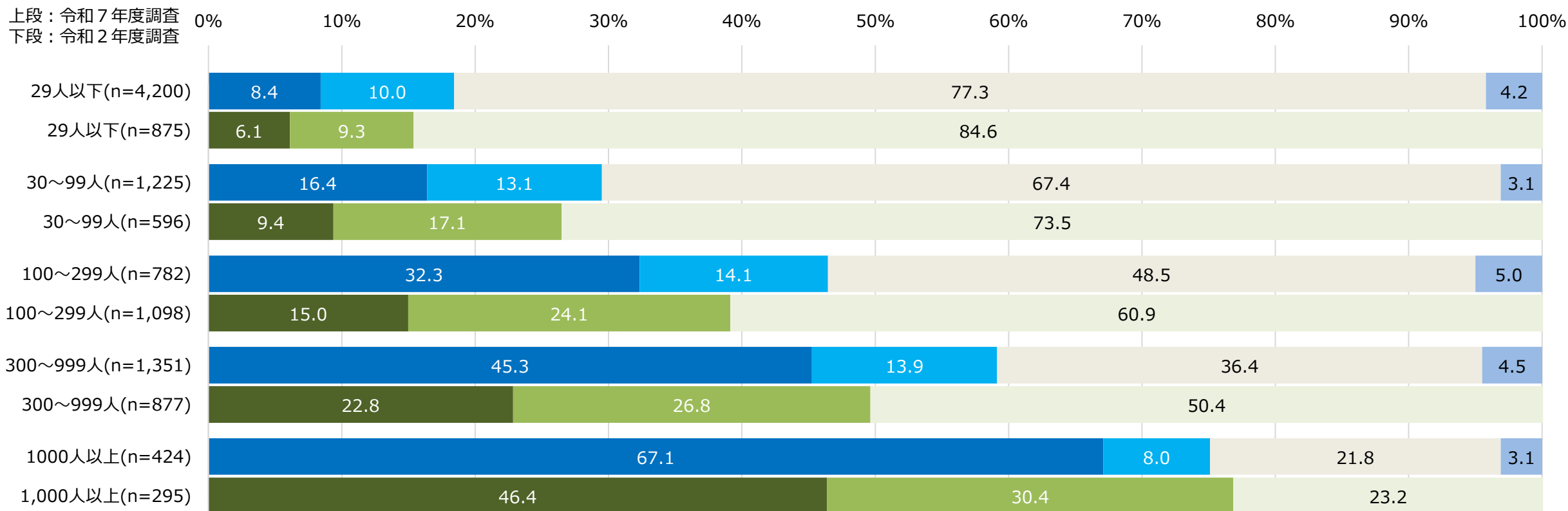
■ 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
(令和2年度：会社の制度はないが、実施する従業員がいる)

■ 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した
(令和2年度：選択肢なし)

従業員規模別：在宅勤務の導入・実施状況（令和2年度と令和7年度比較）

- ◆「在宅勤務」を実施している割合を従業員規模別に令和2年度調査と比較すると、いずれの規模においても、導入・実施率が向上している。
- ◆特に、5年前に比べ、「制度として認めている」割合が増加している。
- ◆企業規模が大きくなるほど、導入・実施率が高く、習慣的に実施している割合が減少し、制度の導入割合も高まっている。
- ◆従業員規模99名以下の規模では、100名以上の規模に比べて増加率が低く、導入が伸び悩んでいることがわかる。

Q5 (SA) 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況：在宅勤務 従業員規模別【令和2年度と令和7年度比較】

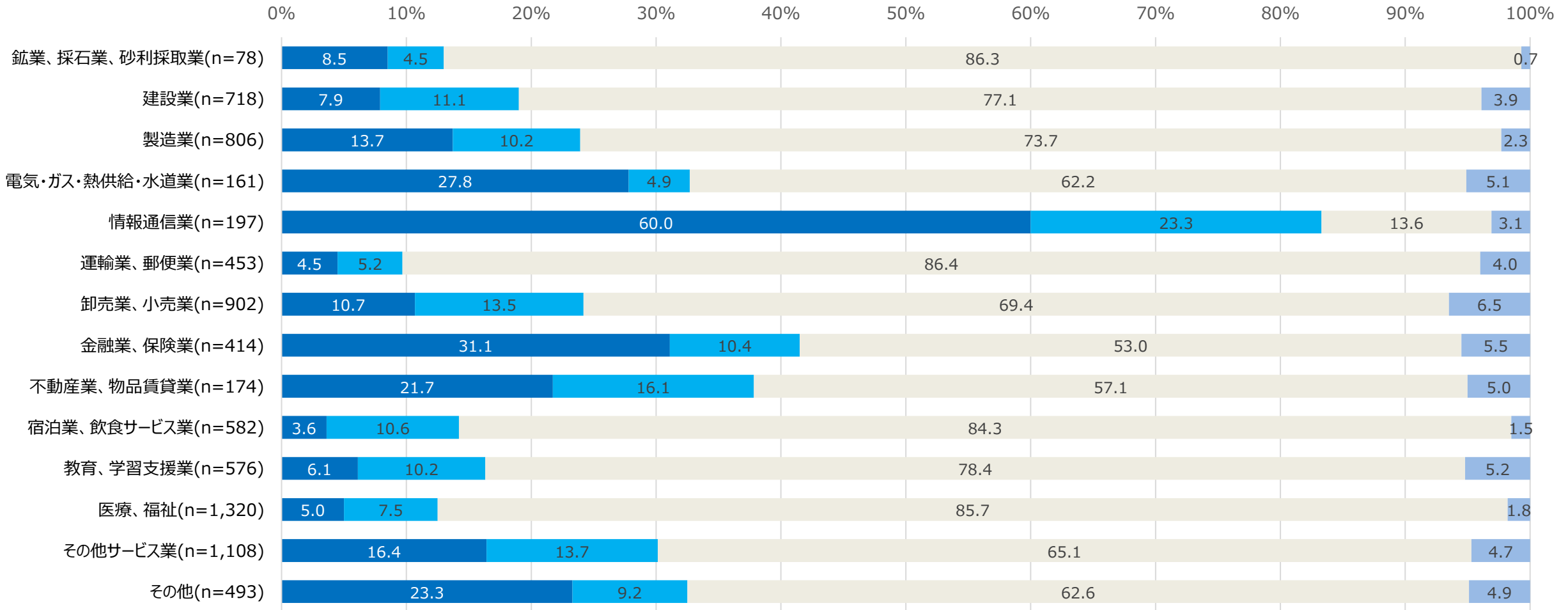


■ 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
 ■ 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
 ■ 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
 ■ 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した

(令和2年度調査の選択肢 ■ 会社の制度として認めている ■ 会社の制度はないが、実施する従業員がいる ■ 導入・実施していない)

業種別：在宅勤務の導入・実施状況

Q5 (SA) 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況：在宅勤務 業種別



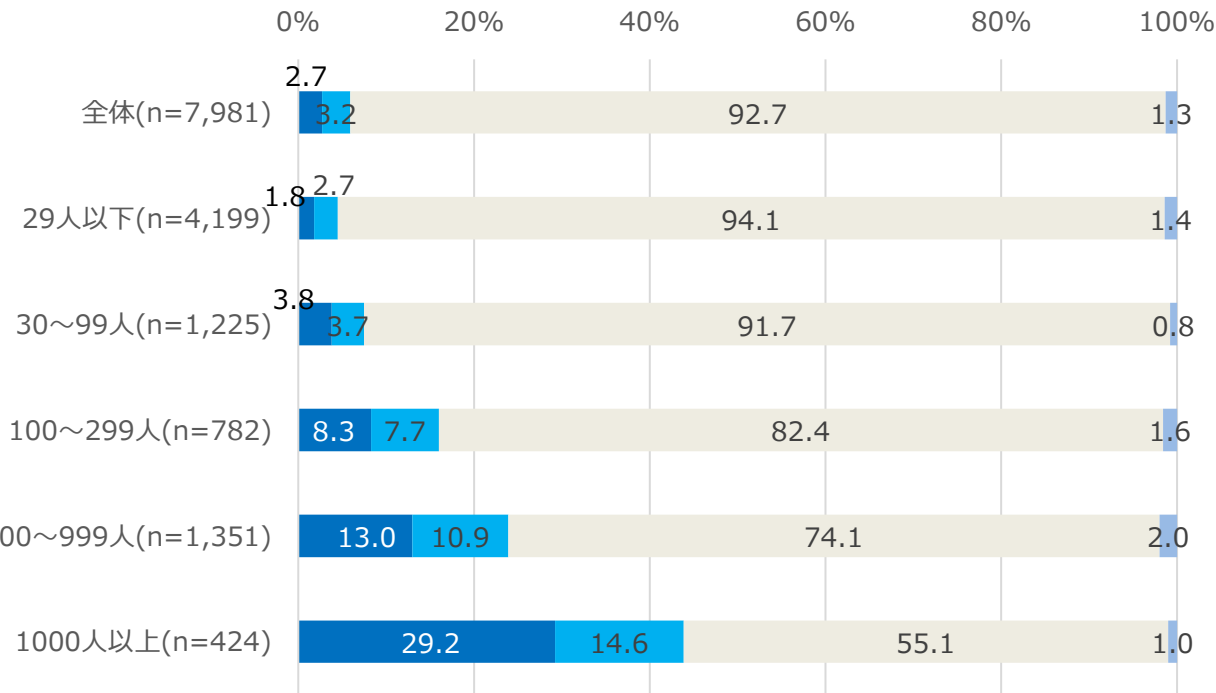
- 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
- 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
- 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した

従業員規模別：サテライトオフィス勤務、モバイル勤務の導入・実施状況



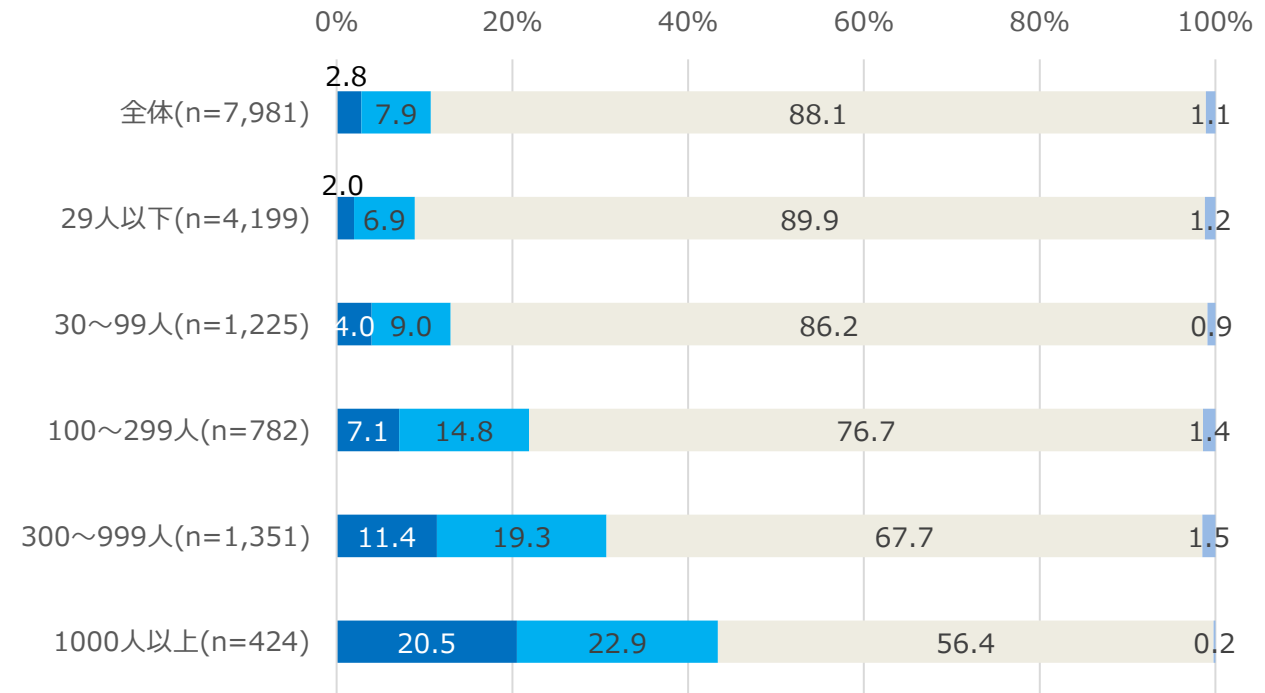
- ◆ 全体では、「サテライトオフィス勤務」を実施しているのは5.9%（制度導入2.7% + 習慣として実施3.2%）。「モバイル勤務」を実施しているのは10.7%（制度導入2.8% + 習慣として実施7.9%）。
- ◆ 企業規模が大きくなるほど、「サテライトオフィス勤務」も「モバイル勤務」も、導入・実施している割合が高くなる。

Q5 (SA) 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況：サテライトオフィス勤務
従業員規模別



- 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
- 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
- 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した

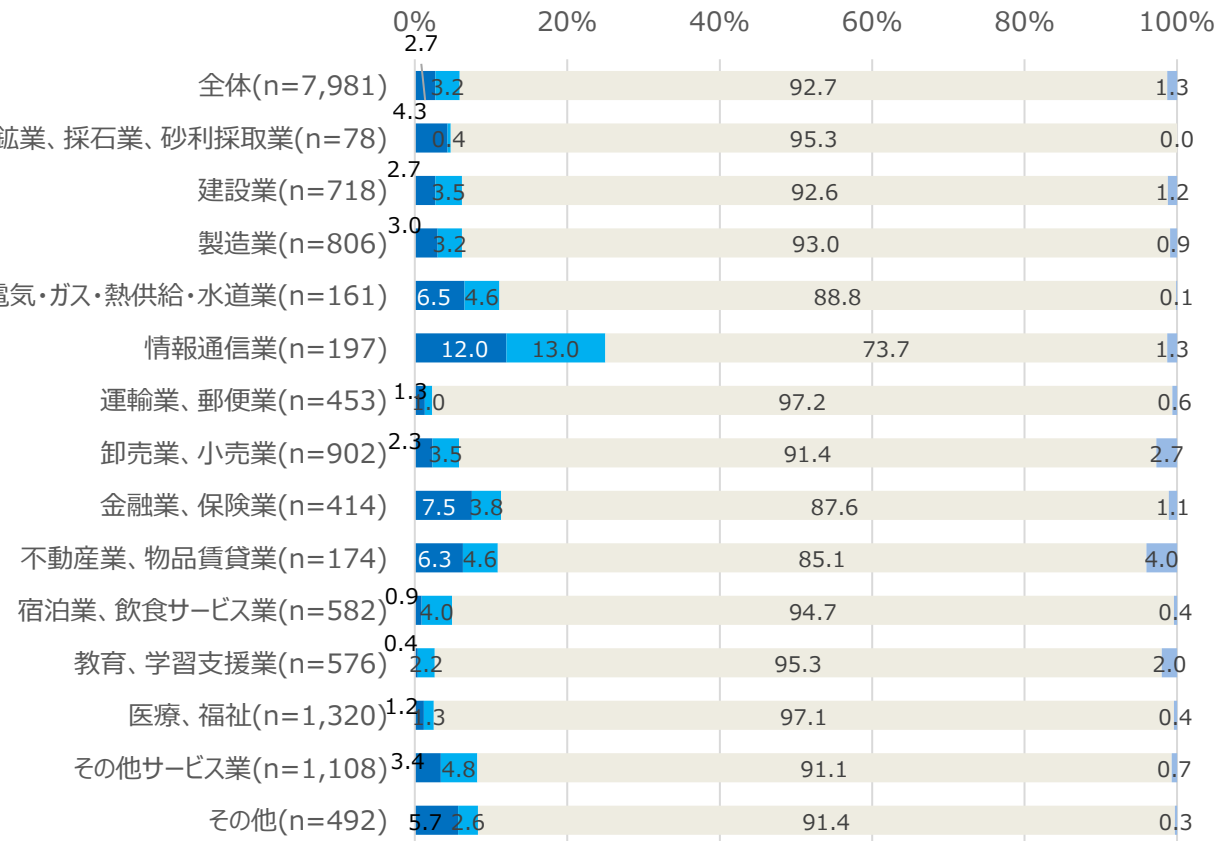
Q5 (SA) 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況：モバイル勤務
従業員規模別



- 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
- 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
- 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した

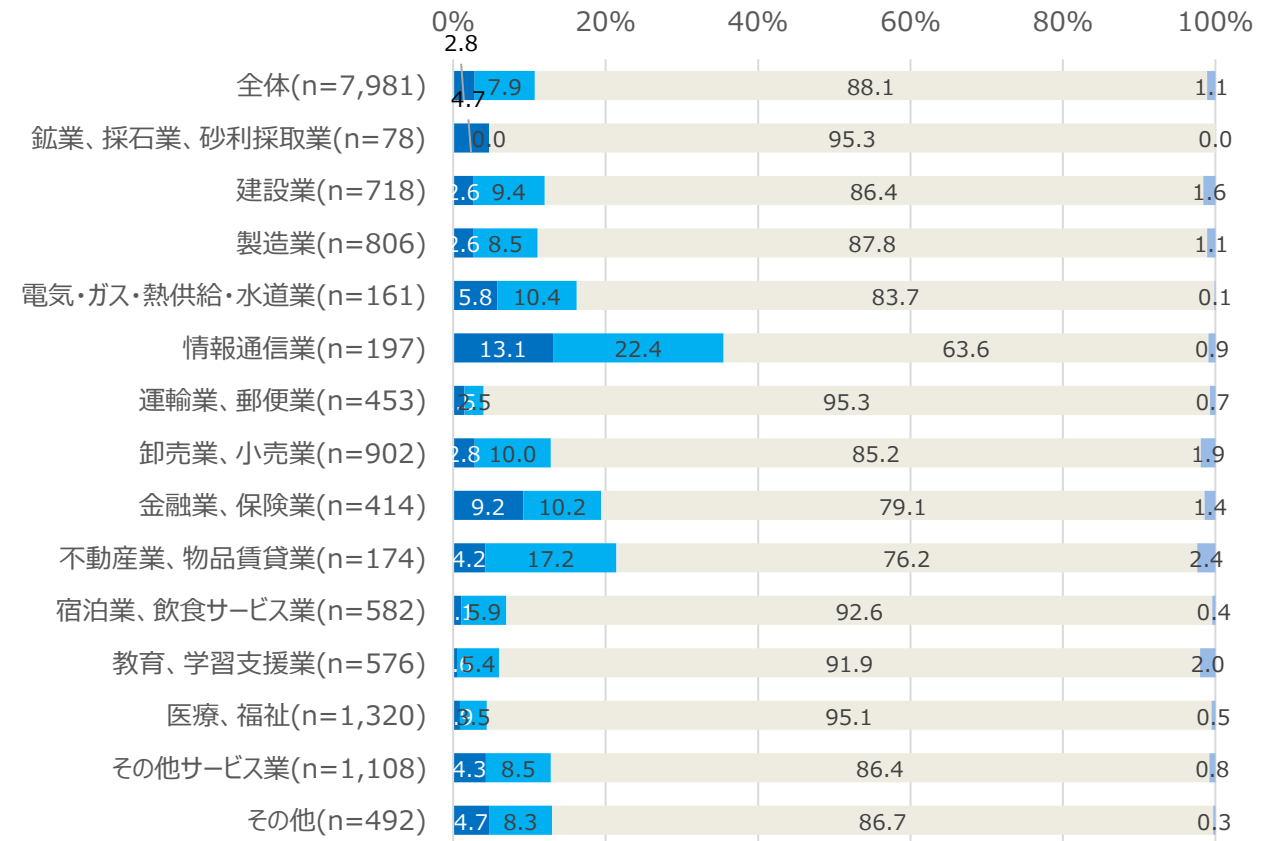
業種別：サテライトオフィス勤務、モバイル勤務の導入・実施状況

Q5 (SA) 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況：サテライトオフィス勤務
業種別



- 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
- 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
- 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した

Q5 (SA) 2025年7月1日時点における、テレワークの導入状況：モバイル勤務
業種別

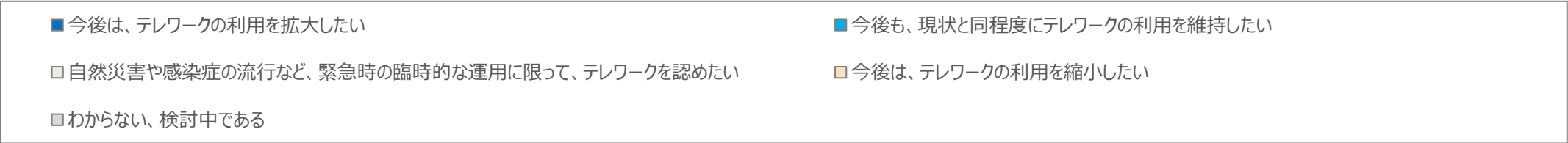
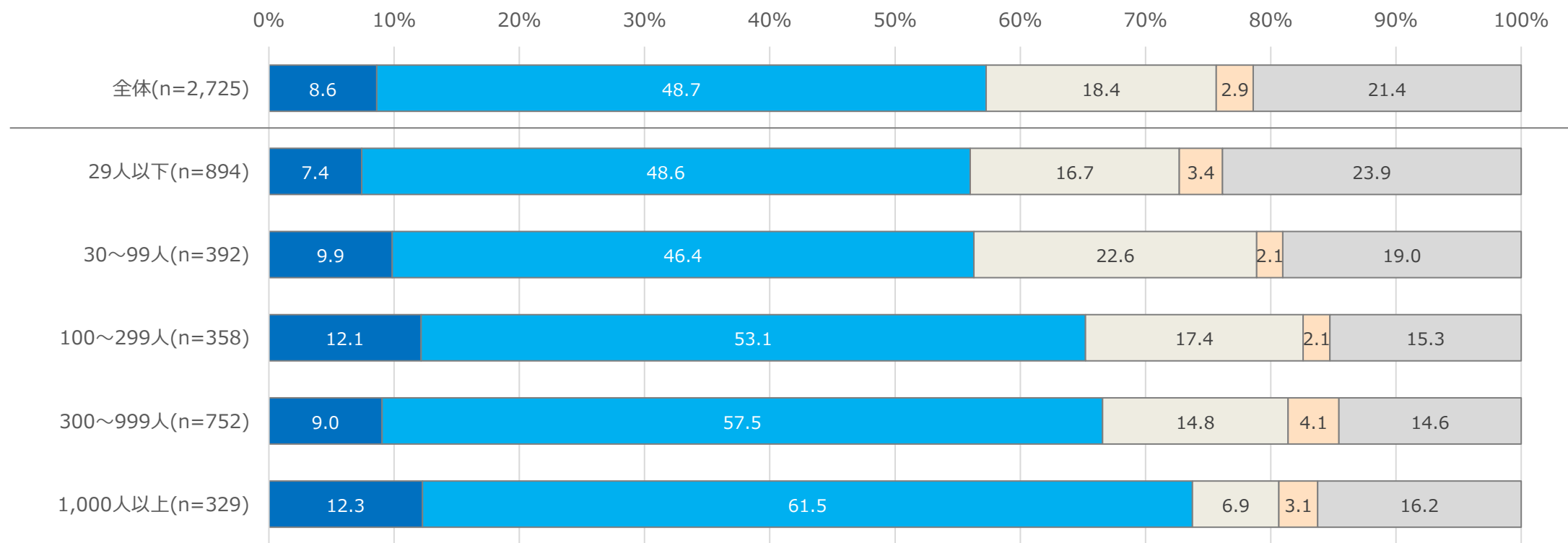


- 就業規則や付帯規定等に明記し、会社の制度として認めている
- 会社の制度はないが、上司の裁量や習慣として、実施する従業員がいる
- 会社の制度はなく、上司の裁量や習慣として実施する従業員もいない
- 過去に会社の制度、上司の裁量や習慣として実施していたが、現在は廃止した

【テレワーク導入企業】今後のテレワークの継続意向

- ◆ テレワークを導入している企業における今後のテレワーク実施意向では、全体の48.7%が「今後も、現状と同程度にテレワークの利用を維持したい」と回答した。「自然災害や感染症の流行など、緊急時の臨時的な運用に限って、テレワークを認めたい」が18.4%、「今後は、テレワークの利用を拡大したい」は8.6%、「今後は、テレワークの利用を縮小したい」は2.9%だった。
- ◆ 企業規模が大きくなるほど「現状の利用程度を維持したい」と回答する割合が多い。

Q29 (SA) 今後のテレワーク実施意向：従業員規模別



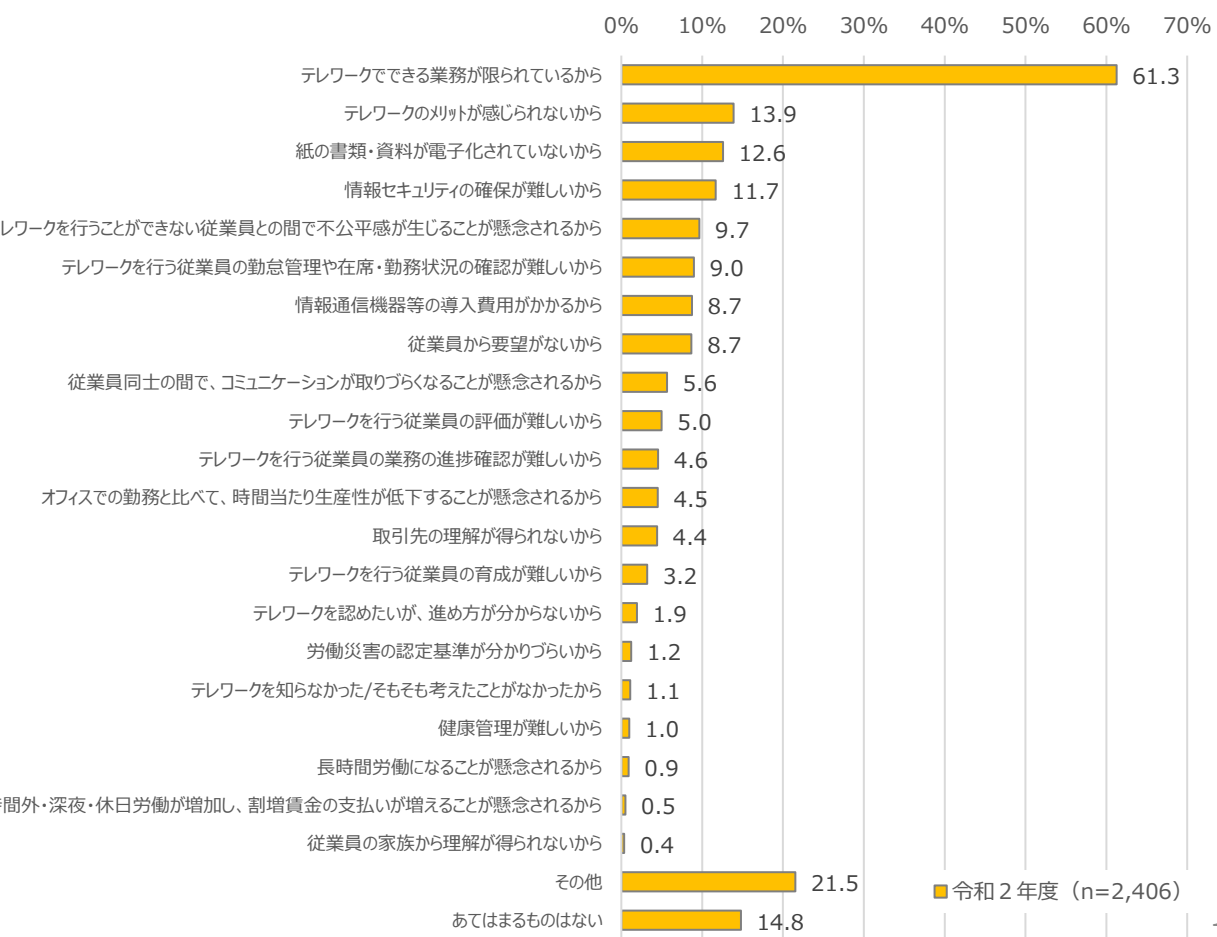
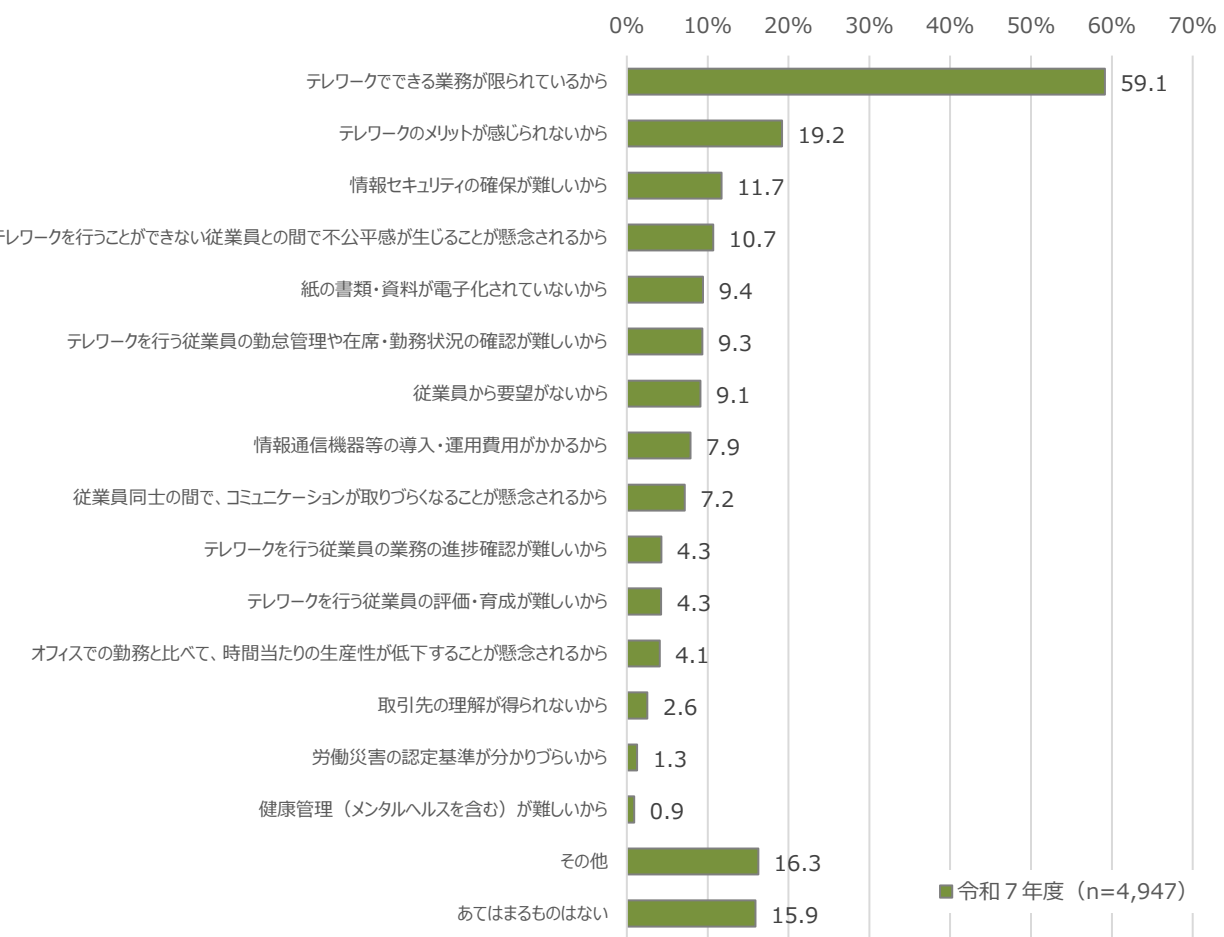
【テレワーク未導入企業】テレワークを導入・実施していない理由（令和2年度と令和7年度比較）



- ◆ テレワークを導入・実施していない理由は、令和2年度調査と今回調査のいずれも「テレワークでできる業務が限られているから」が最多であった。
- ◆ 2番目の理由も、令和2年度調査と今回調査ともに「テレワークのメリットが感じられないから」だった。
- ◆ 未導入企業が導入・実施していない理由と、その回答割合のいずれも、令和2年度調査と今回調査で大きな変化はみられない。

Q6-1 (MA) テレワークを導入・実施していない理由：令和7年度調査

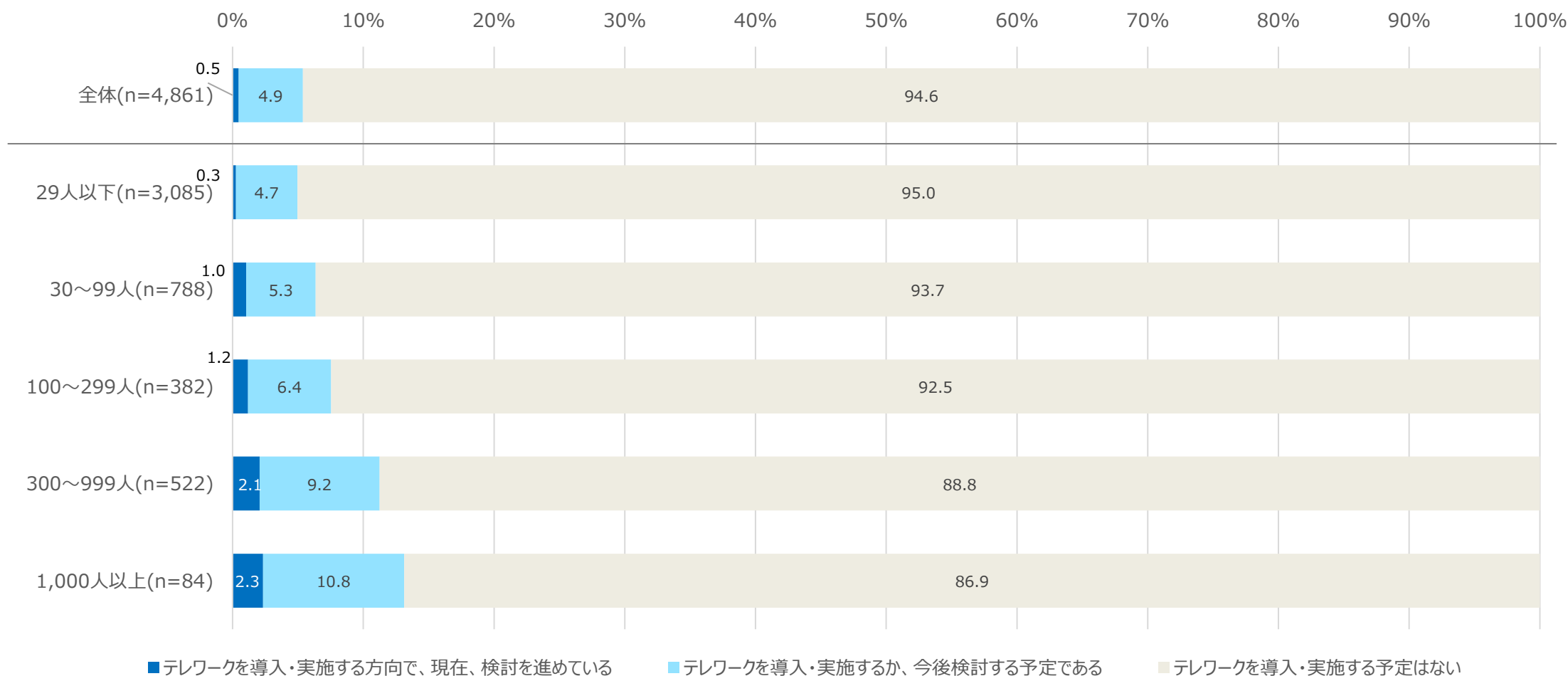
テレワークを導入・実施していない理由：令和2年度調査



【テレワーク未導入企業】今後のテレワーク導入・実施意向

- ◆ テレワークを導入していない企業におけるテレワークの導入意向は「テレワークを導入・実施する方向で、現在、検討を進めている」0.5%、「テレワークを導入・実施するか、今後検討する予定である」4.9%であり、94.6%が「テレワークを導入・実施する予定はない」と回答した。
- ◆ 企業規模が大きくなるほど、導入意向が高くなる傾向があるものの、1,000人以上の規模でも導入意向（「検討を進めている」2.3%+「検討する予定である」10.8%）は13.1%である。

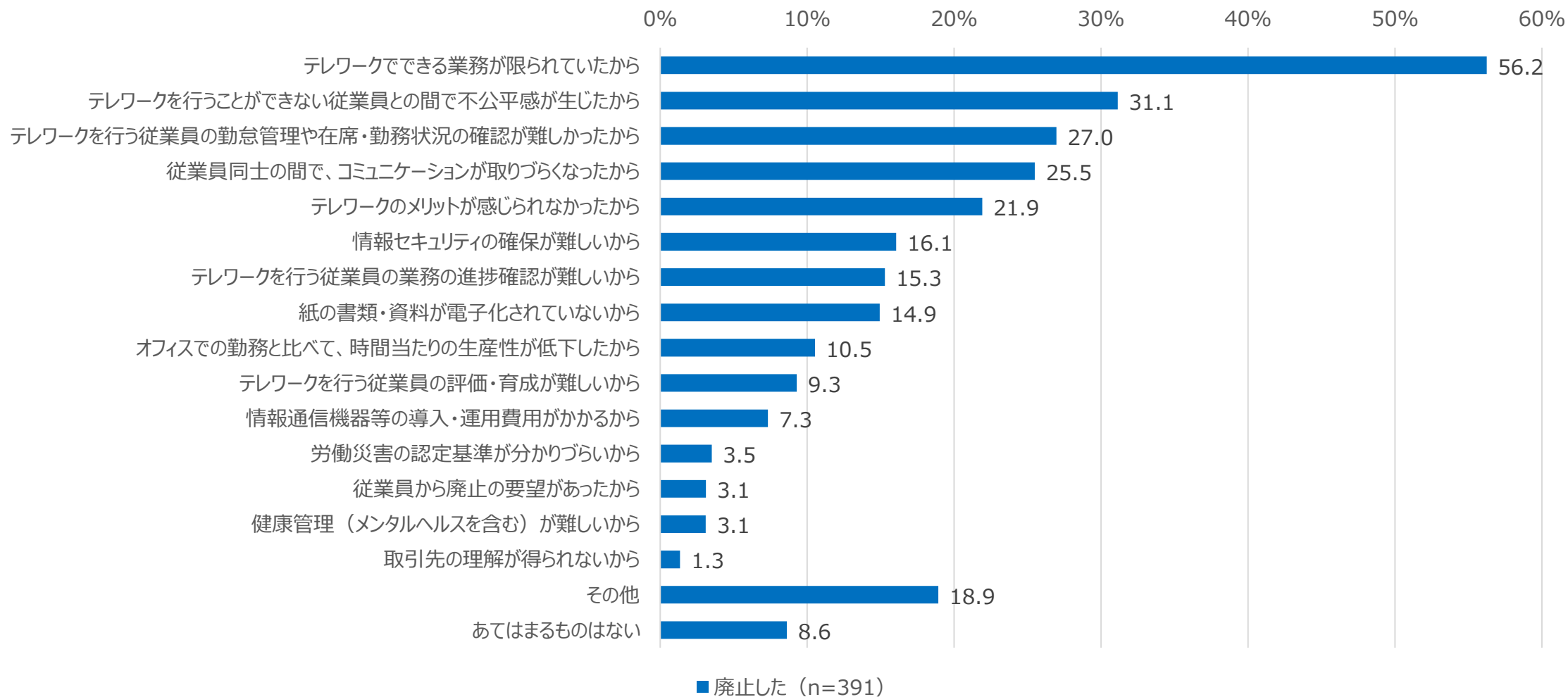
Q8-1 (SA) テレワークを導入・実施することを検討しているか：従業員規模別



【テレワーク廃止企業】テレワークを廃止した理由

◆ テレワークを廃止した理由は「テレワークでできる業務が限られていたから」が最多で56.2%を占めた。以降、「テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感が生じたから」31.1%、「テレワークを行う従業員の勤怠管理や在籍・勤務状況の確認が難しかったから」27.0%、「従業員同士の間で、コミュニケーションがとりづらくなったから」25.5%が続いた。

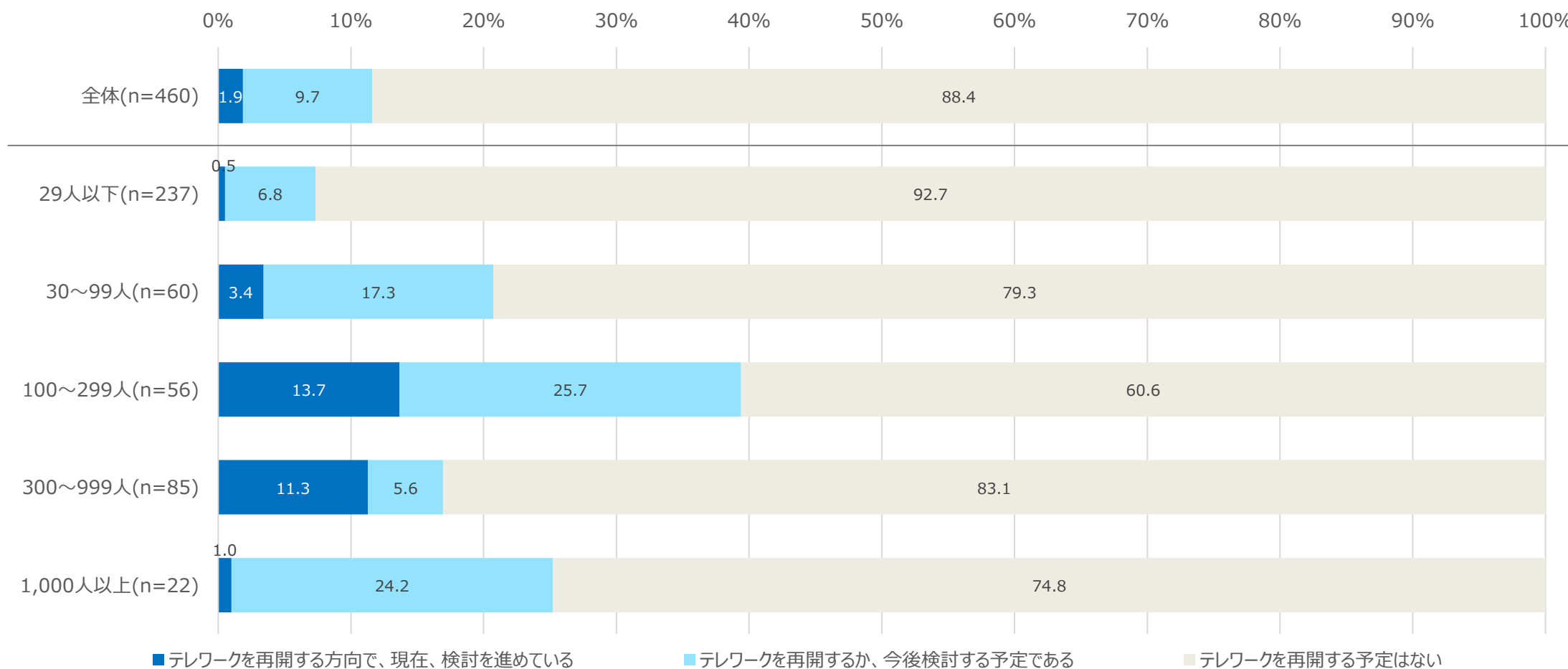
Q6-2 (MA) テレワークを廃止した理由



【テレワーク廃止企業】今後のテレワークの再開意向

◆テレワークを廃止した企業のうち「テレワークを再開する方向で、現在、検討を進めている」と回答したのは1.9%であった。「テレワークを再開するか、今後検討する予定である」は9.7%で、88.4%が「テレワークを再開する予定はない」と回答した。

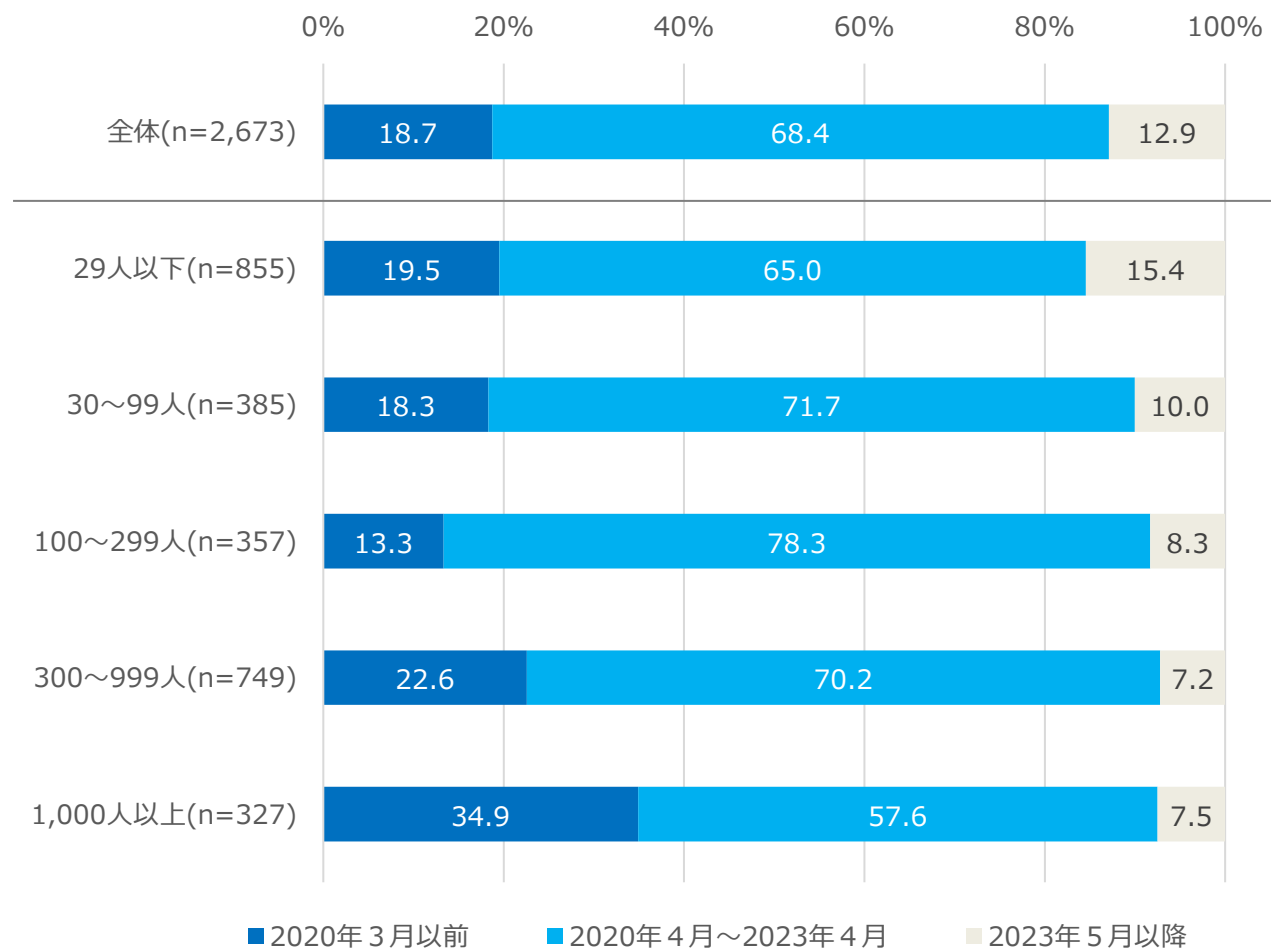
Q8-2 (SA) テレワークを再開することを検討しているか：従業員規模別



【テレワーク導入企業】テレワークの導入時期

- ◆ テレワークを導入した時期は「2020年4月～2023年4月」が最も多く、全体の68.4%を占めた。
 - ◆ 従業員規模で見ると、いずれの規模でも「2020年4月～2023年4月」に導入した割合が最も多いが、1,000人以上の大企業では34.9%が「2020年3月以前」に導入している。
- (注：新型コロナウイルス緊急事態宣言 2020年4月 新型コロナウイルスの5類感染症移行 2023年5月)

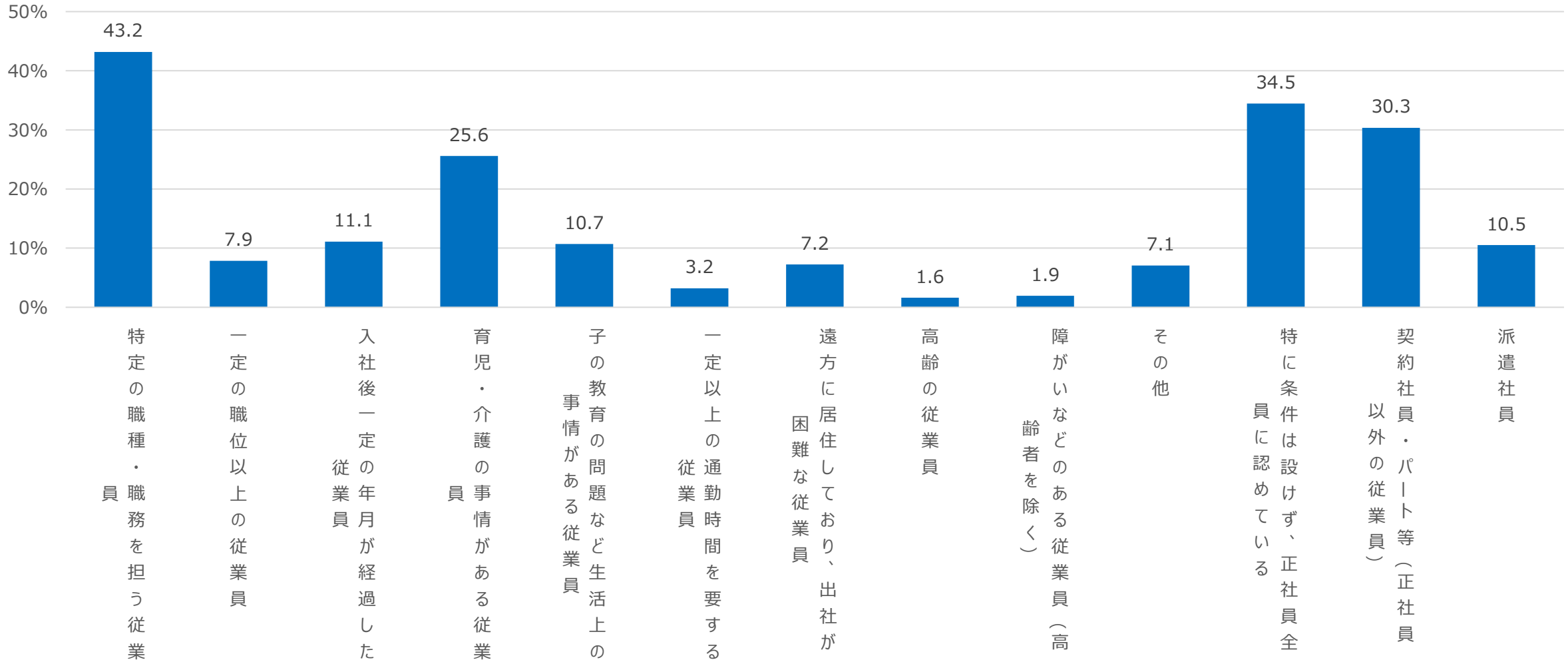
Q10 (SA) テレワーク導入時期：従業員規模別



【テレワーク導入企業】テレワーク対象者の条件

◆テレワークの対象者の条件は「特定の職種・職務を担う従業員」が最多で全体の43.2%を占める。次に「特に条件は設けず、正社員全員に認めている」が34.5%で、「契約社員・パート等」が30.3%であった。また「育児・介護の事情がある従業員」を対象としている割合は25.6%であった。

Q12(1) (MA) テレワークの対象者の条件

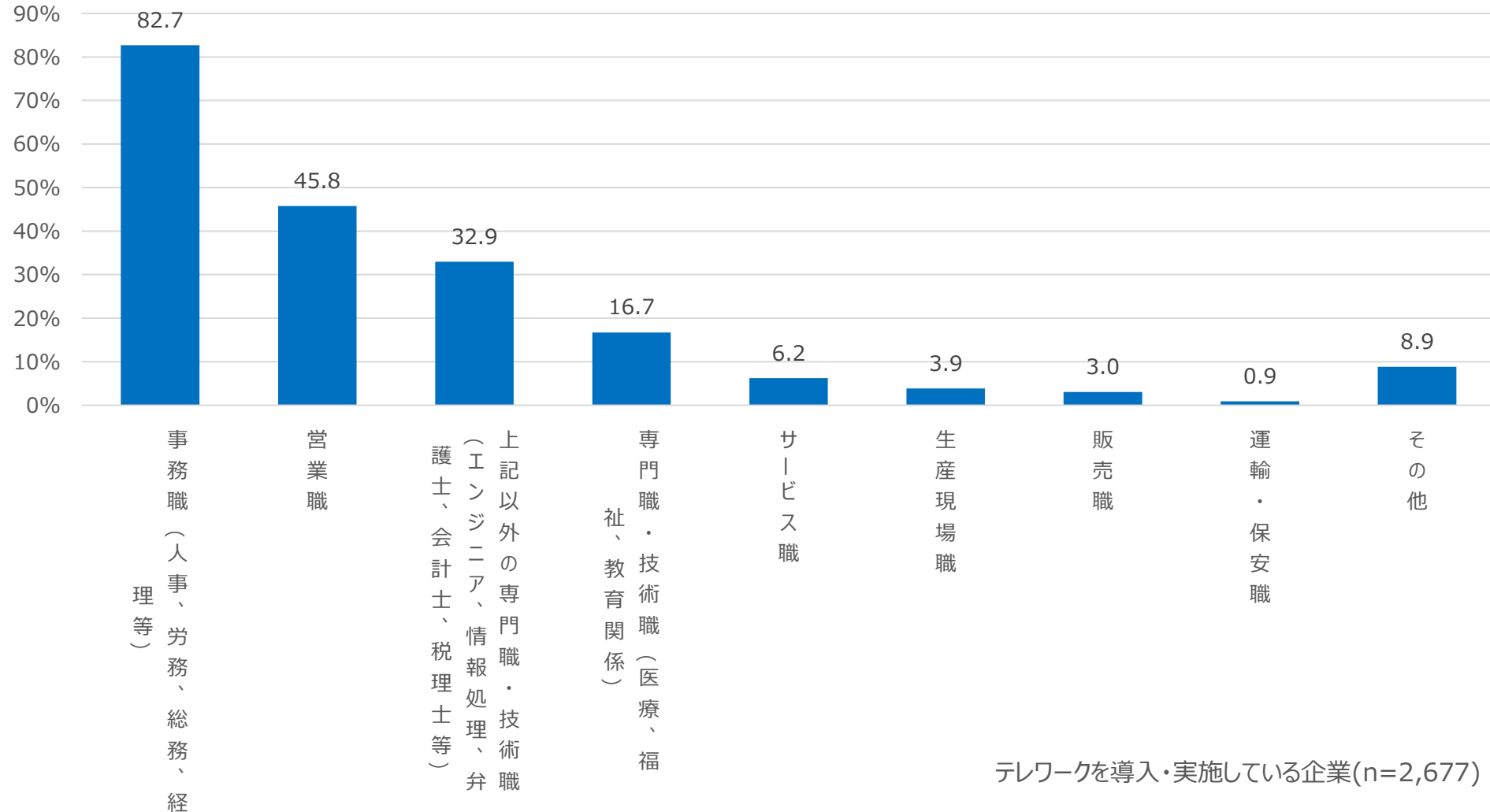


テレワークを導入・実施している企業(n=2,674)

【テレワーク導入企業】テレワーク対象者の職種

◆テレワークの対象者の職種は「事務職（人事、労務、総務、経理等）」が最多で82.7%。次が「営業職」で45.8%であった。

Q12(2) (MA) テレワークの対象者にどのような職種の従業員がいるか

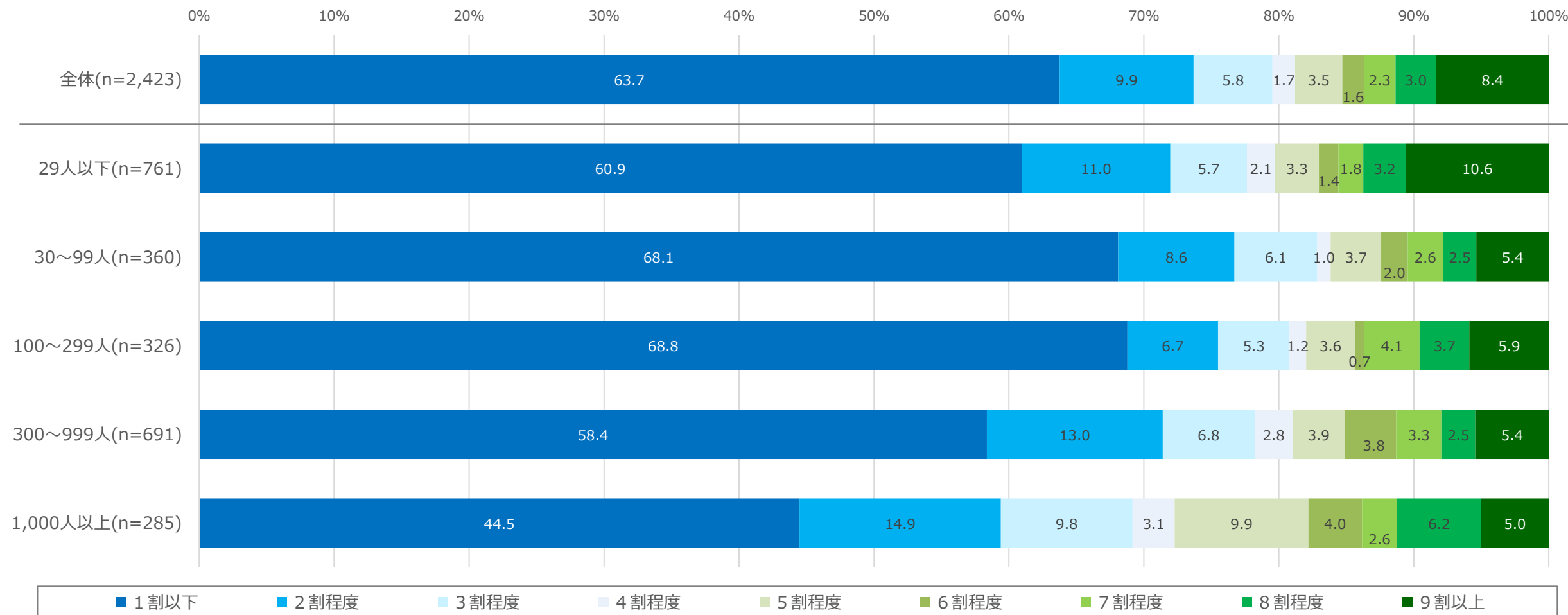


【在宅勤務導入企業】テレワークの実施割合

◆在宅勤務を導入している企業におけるテレワークの実施割合は、全体では、従業員の「1割以下」が63.7%を占めた。「2割程度」が9.9%、「3割程度」が5.8%である。一方「9割以上」と回答したのは8.4%だった。

◆従業員規模でみると、いずれの規模においても「1割以下」が占める割合が最も多い。29人以下、1,000人以上の規模で従業員の「5割以上」がテレワークを実施している割合が2割を超えている。

Q28 (SA) 2025年7月時点でのテレワーク実施割合：従業員規模別

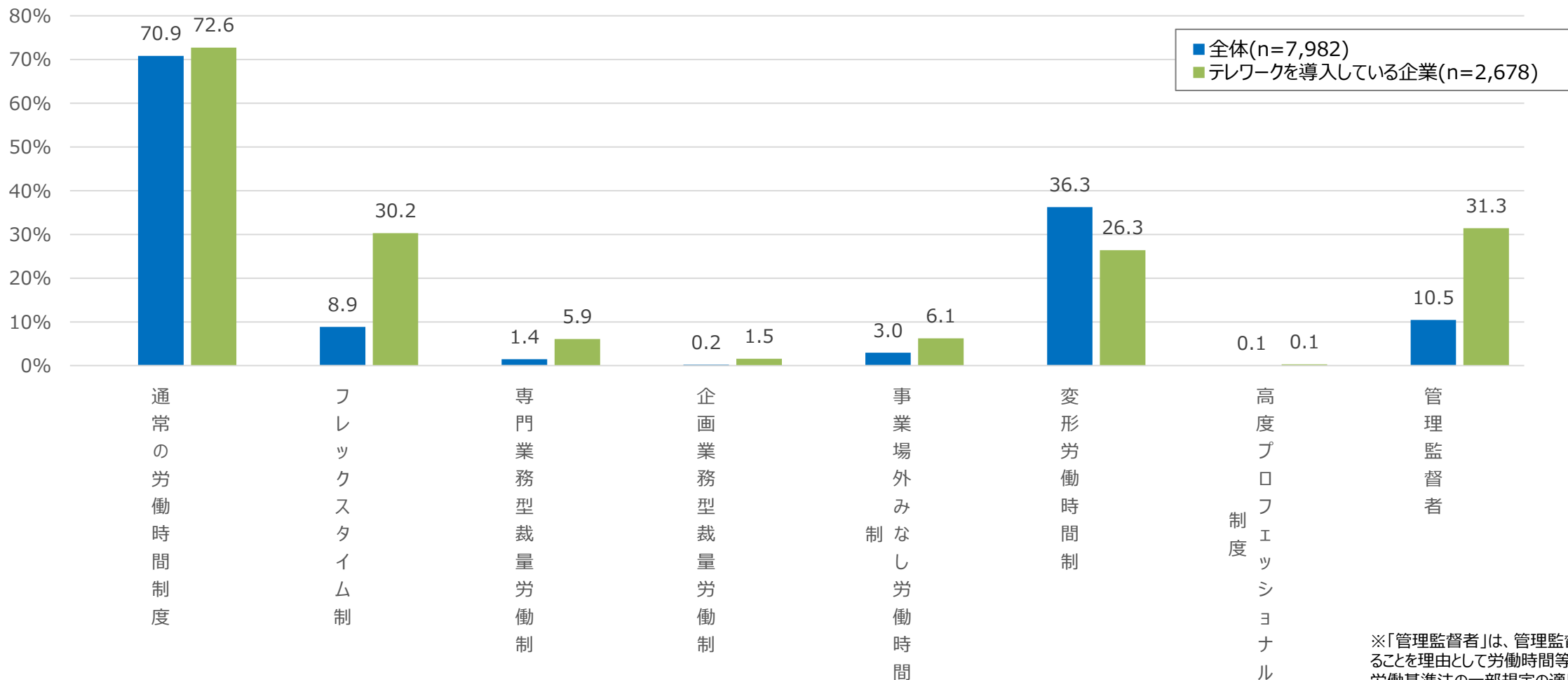


※選択肢「わからない」を除外して集計した。

従業員・テレワーク対象者の労働時間制度

◆ テレワークを導入している企業における対象従業員の労働時間制度では「通常の労働時間制度」が最多で72.6%で、「フレックスタイム制」が30.2%、「変形労働時間制」が26.3%である。

Q4 (MA) 導入している労働時間制度、Q12(3) (MA) テレワーク対象者にどのような労働時間制度の従業員がいるか



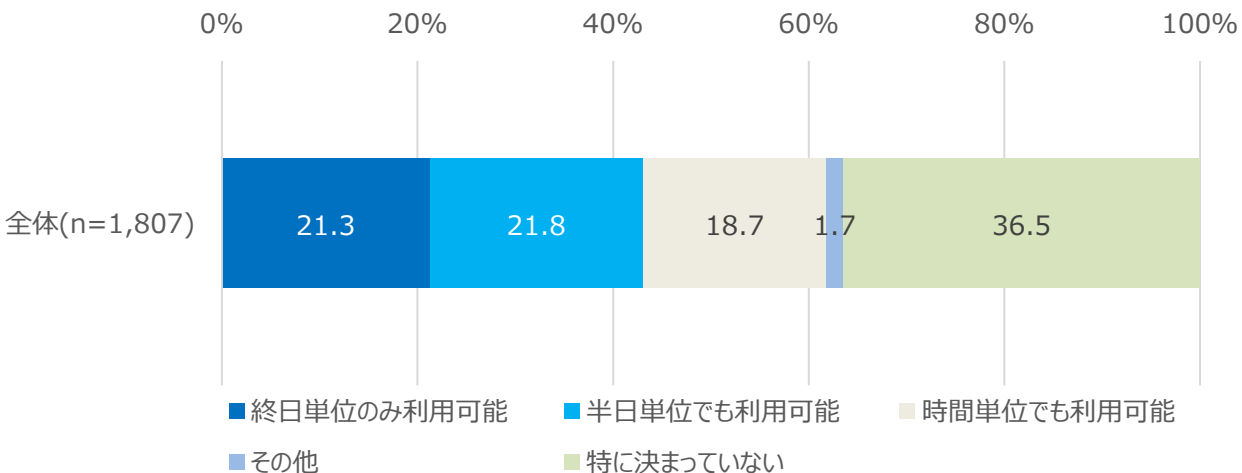
※「管理監督者」は、管理監督者であることを理由として労働時間等に関する労働基準法の一部規定の適用除外としている従業員がいる場合に選択。

【在宅勤務導入企業】労働時間制度(テレワークの利用単位・事前申請期日・中抜けの扱い)

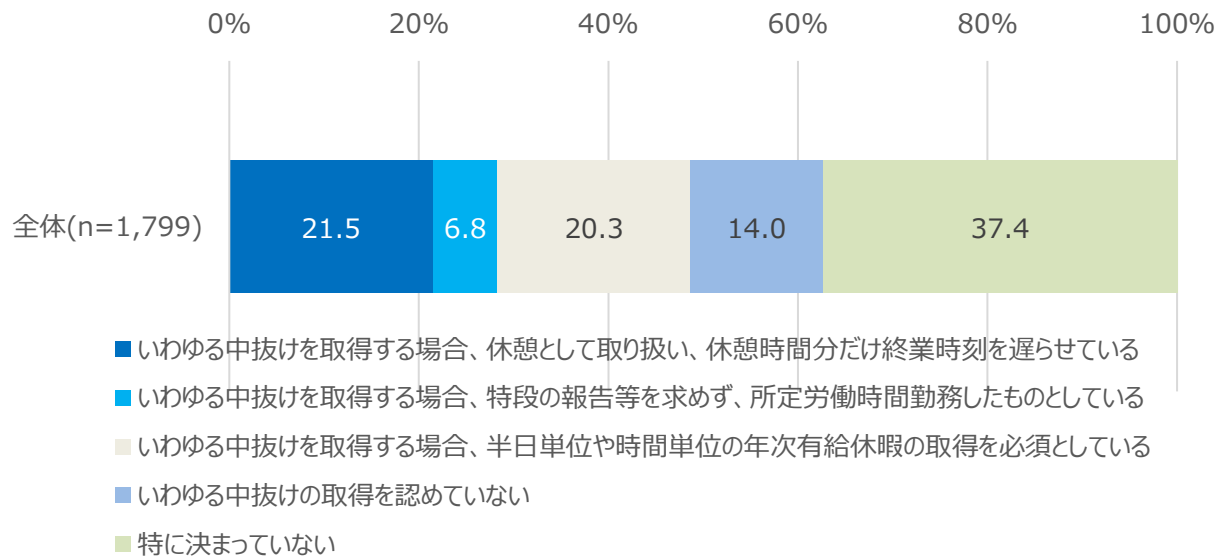


- ◆ 在宅勤務を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業におけるテレワークの利用単位では「特に決まっていない」が最多で全体の36.5%を占めた。
- ◆ テレワーク時の中抜けの扱いでは「特に決まっていない」が最多で全体の37.4%を占めた。
- ◆ テレワークをする際の事前申請期日は、「事前申請は必要だが、期日は特にない」が最多で全体の47.7%を占めた。次は「事前申請は必要ない」で22.3%である。

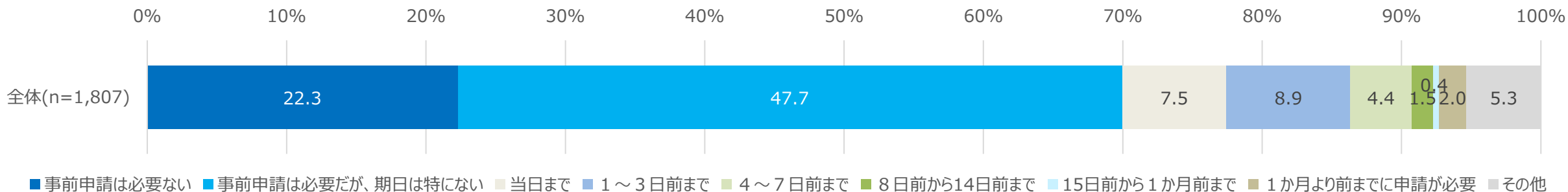
Q14(1) (SA) テレワークの利用単位



Q14(6) (SA) テレワーク時のいわゆる中抜けの取り扱い



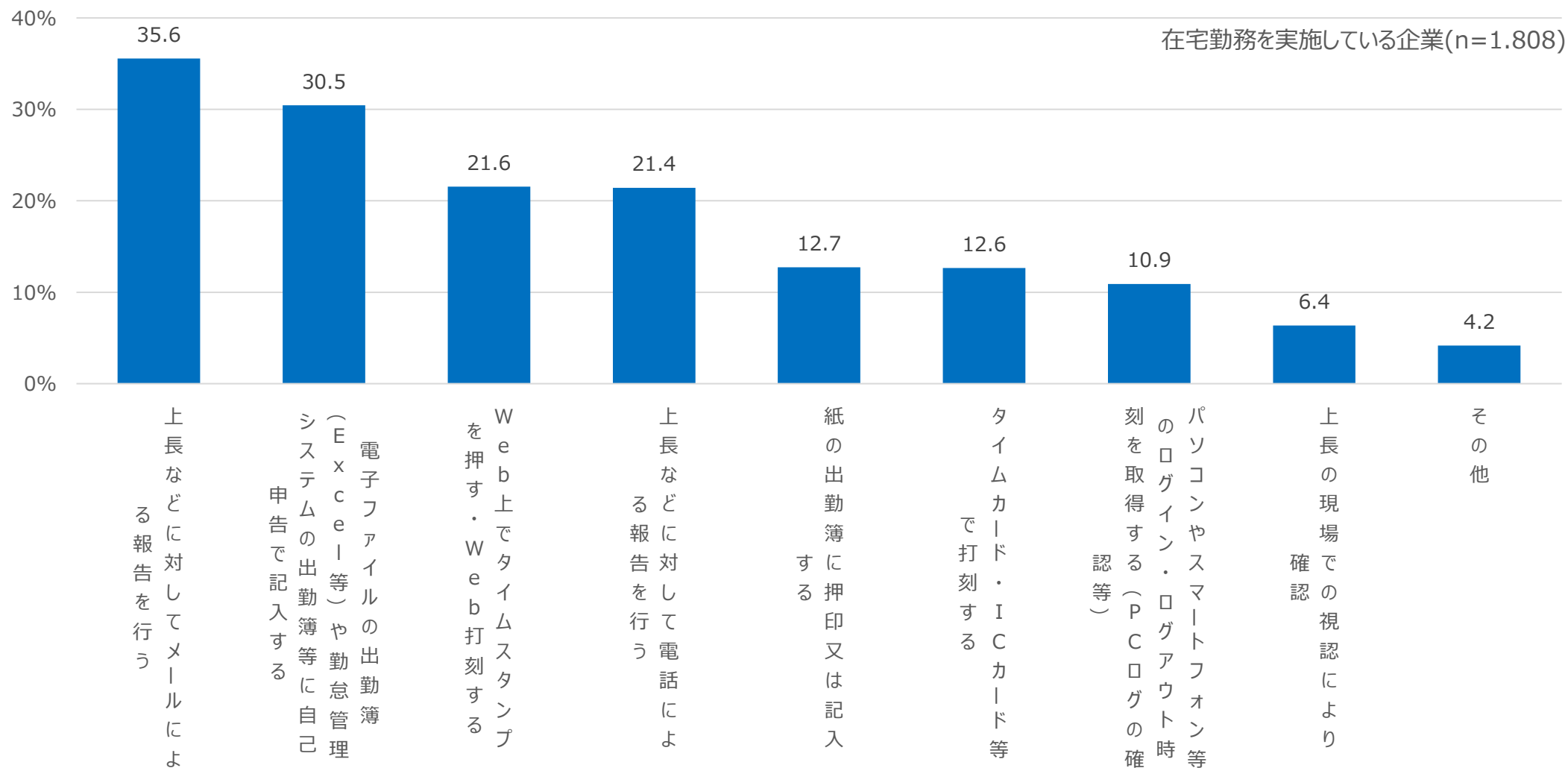
Q14(3) (SA) テレワークの事前申請の期日



【在宅勤務導入企業】テレワーク時の日々の勤怠管理の方法

◆ 在宅勤務を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業における日々の勤怠管理方法では「上長などに対してメールによる報告を行う」が33.6%で最多。次が「電子ファイルの出勤簿（Excel等）や勤怠管理システムの出勤簿等に自己申告で記入する」で30.5%である。

Q14(4) (MA) テレワーク時の日々の勤怠管理の方法

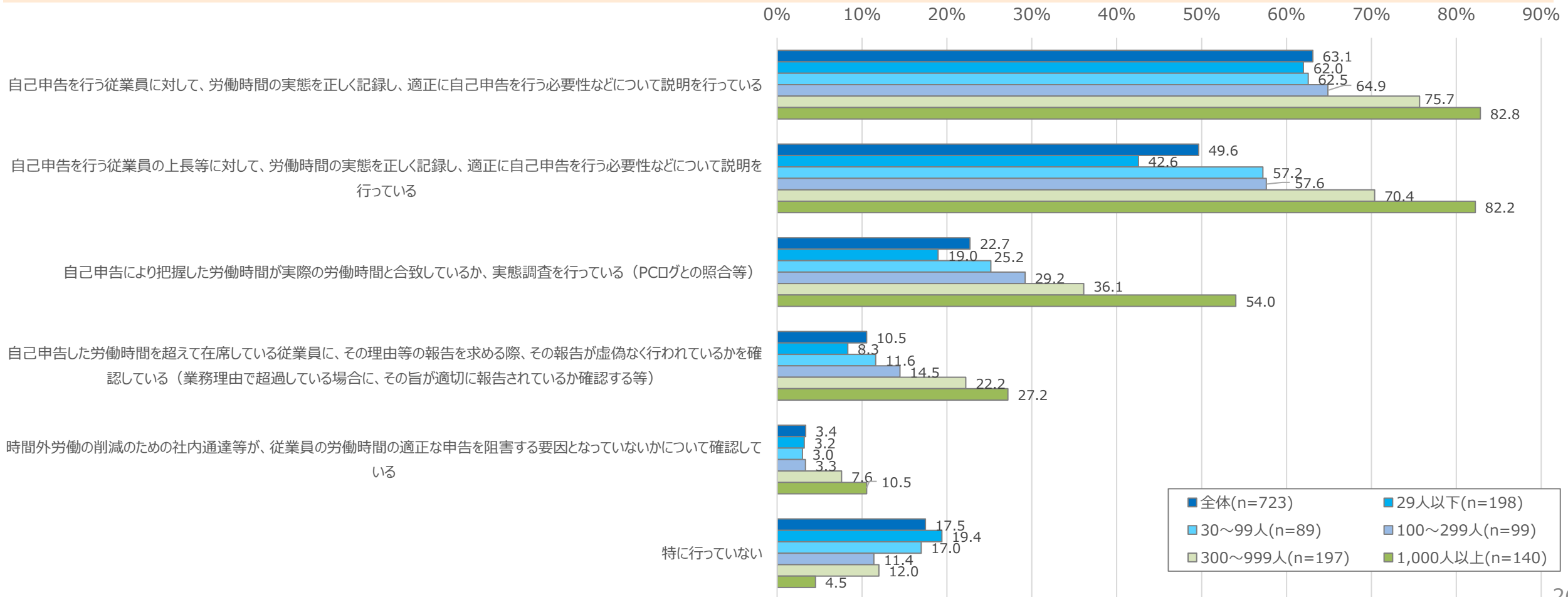


【在宅勤務導入企業】従業員の自己申告による労働時間の適正な把握のために講じている措置



- ◆ 自己申告によって始業・終業を把握していると回答した事業者に対し、労働時間の適切な把握のために講じている措置を確認したところ、「従業員に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている」が最多で63.1%。次が「上長等に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行う必要性などについて説明を行っている」が49.6%だった。
- ◆ 従業員規模が多くなるほど、「従業員本人」と「上長」の双方に説明を行っている割合と、「自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか、実態調査を行っている（PCログとの照合等）」割合が増加する傾向がみられた。

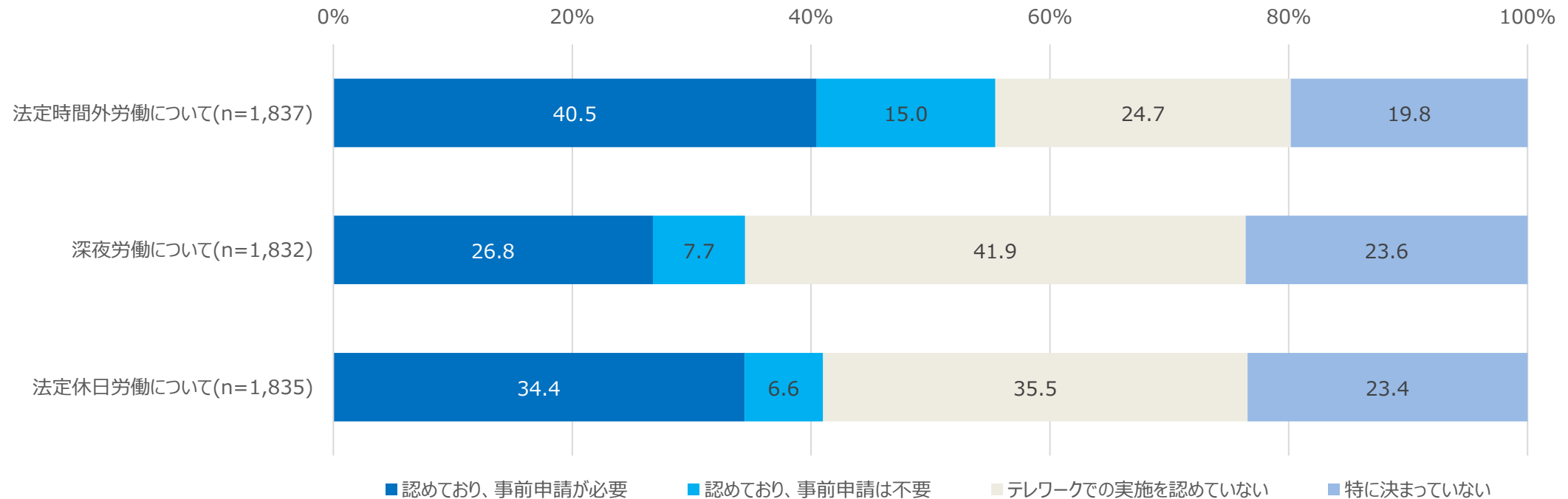
Q15 (MA) 始業・終業時刻を従業員の申告によって把握する場合、労働時間の適切な把握のために講じている措置：従業員規模別



【在宅勤務導入企業】テレワーク時に法定時間外・深夜・法定休日労働を認めているか

- ◆ 在宅勤務を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業において、テレワーク時の法定時間外労働を認めているのは全体の55.5%（「認めており、事前申請が必要」40.5%+「認めており、事前申請は不要」15.0%）であった。
- ◆ テレワーク時の深夜労働を認めているのは全体の34.5%（「認めており、事前申請が必要」26.8%+「認めており、事前申請は不要」7.7%）であった。
- ◆ テレワーク時の法定休日労働を認めているのは全体の41.0%（「認めており、事前申請が必要」34.4%+「認めており、事前申請は不要」6.6%）であった。

Q16(1) (SA) 法定時間外・深夜・法定休日労働のルール・制度



【在宅勤務導入企業】テレワーク時の法定労働時間の報告・確認・割増賃金の支払い方法

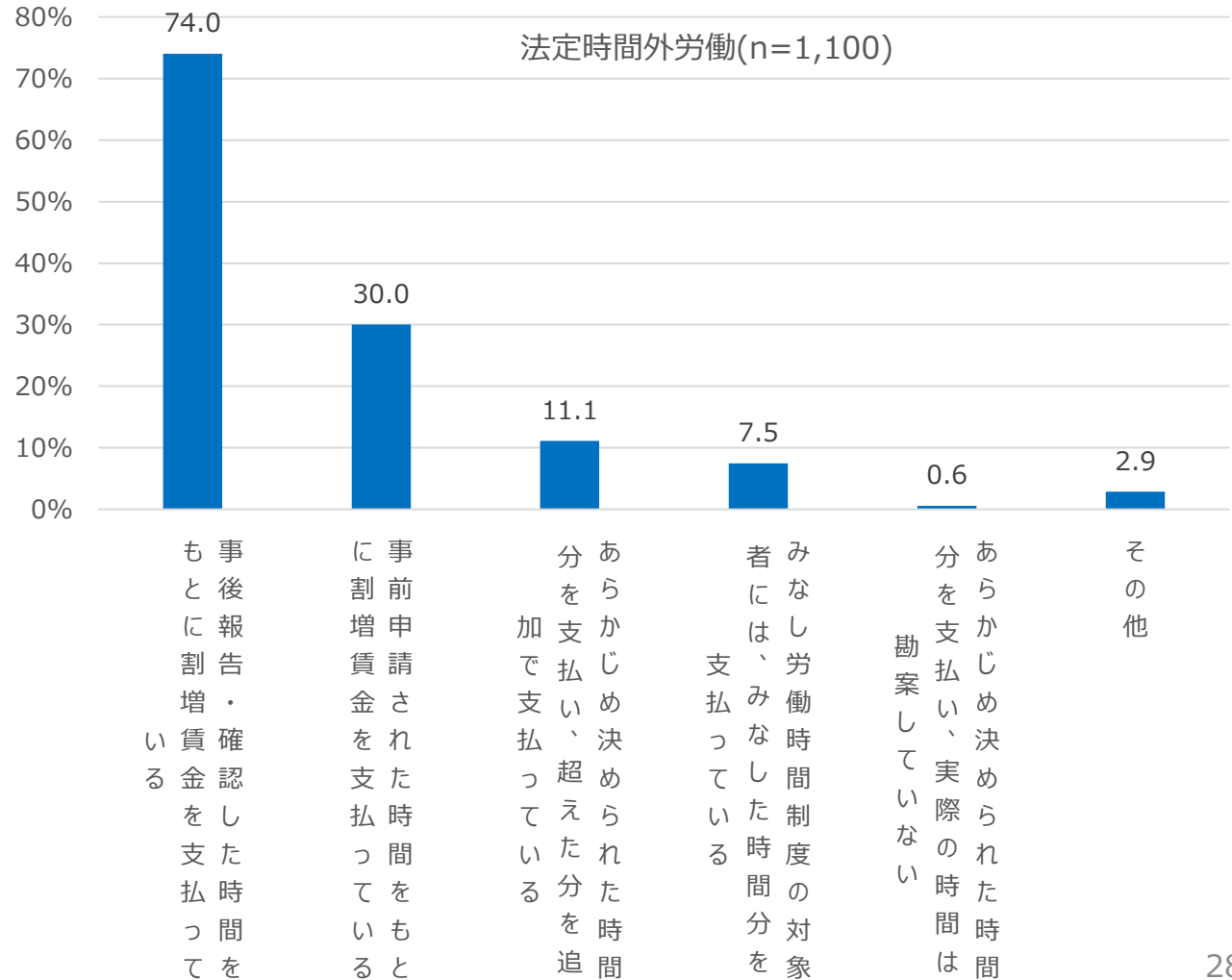
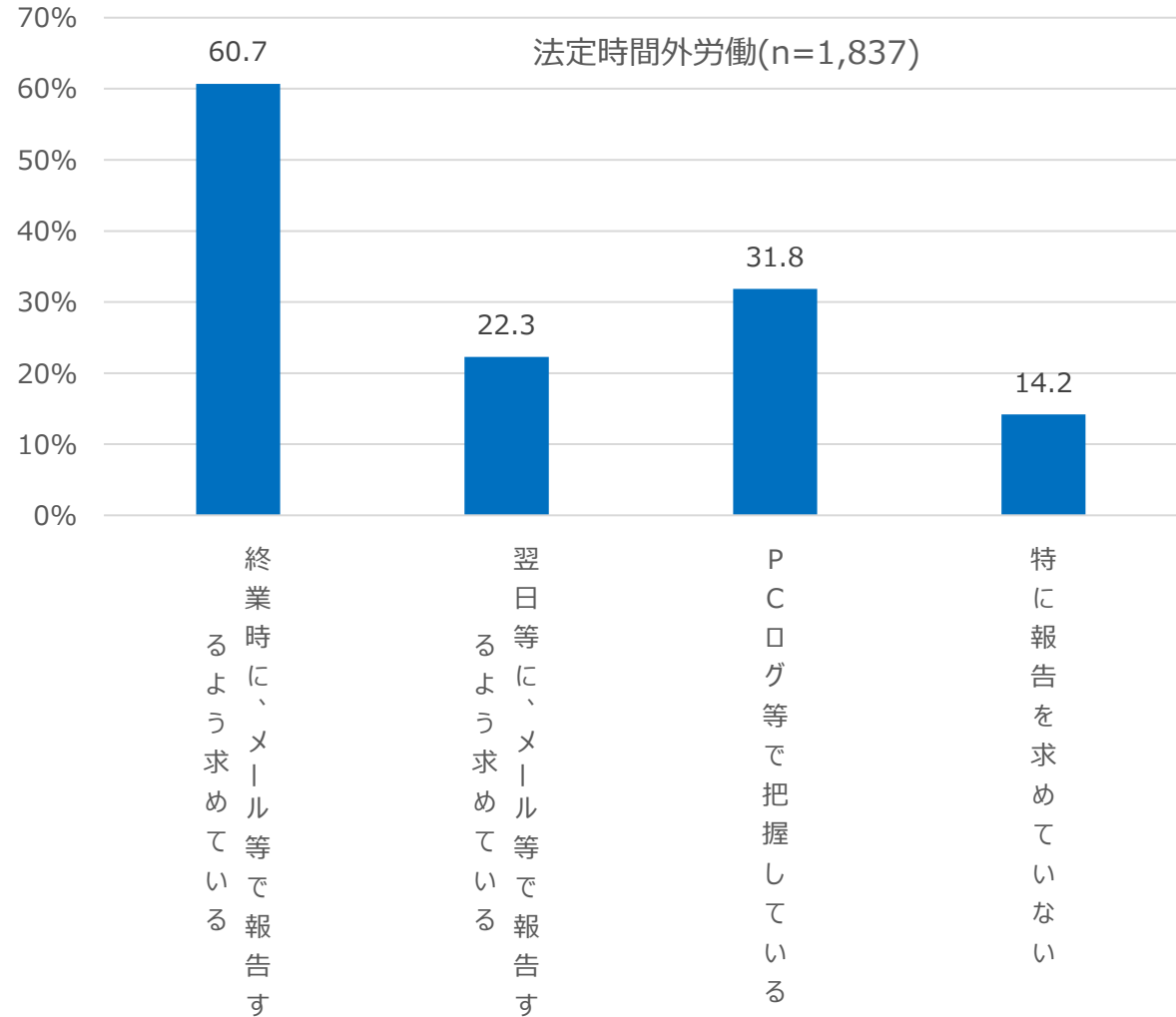


◆在宅勤務を導入・実施しており、かつ、通常の労働時間制度を利用している企業において、テレワーク時に法定時間外労働をした場合の事後報告・確認方法では、「終業時に、メール等で報告するよう求めている」が最多で60.7%であった。

◆テレワーク時の法定時間外労働をした場合の割増賃金の支払い方法では、「事後報告・確認した時間をもとに割増賃金を支払っている」が最多で全体の74.0%を占めた。

Q16(2) (MA) テレワーク時に法定時間外労働をした場合の事後報告・確認の方法

Q16(3) (MA) テレワーク時に法定時間外労働をした場合の割増賃金の支払い方法

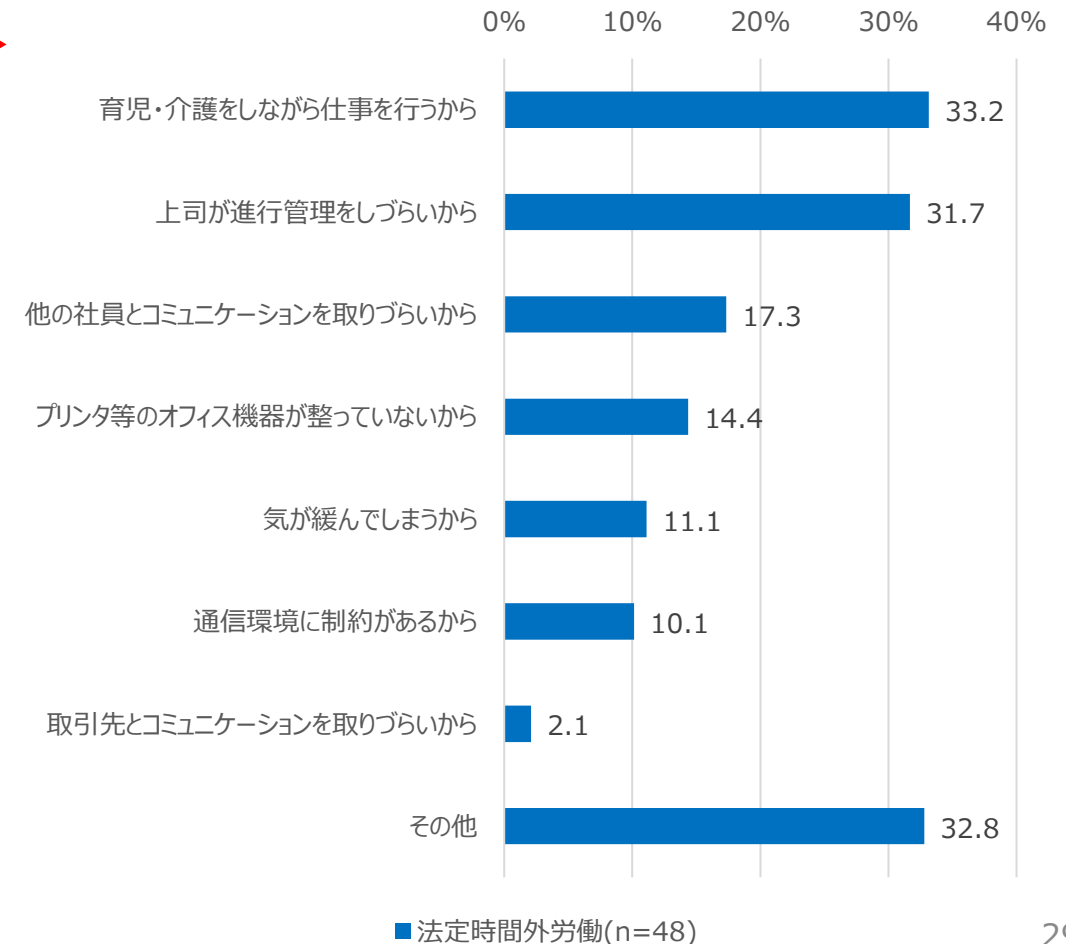
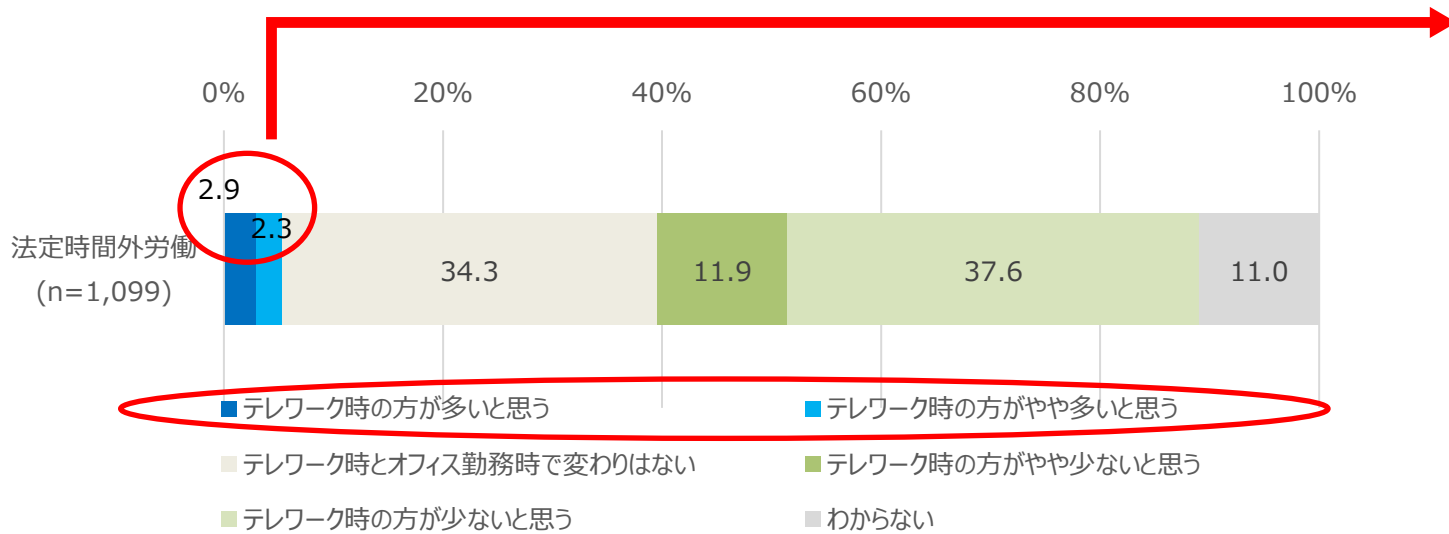


【在宅勤務導入企業】オフィス勤務と比較した時のテレワークの法定時間外労働の多さ

- ◆ オフィス勤務と比較した時のテレワーク時の法定時間外労働の多さでは、テレワークの方が多いと回答したのは5.2%（「テレワークの方が多いと思う」2.9%+「テレワークの方がやや多いと思う」2.3%）で、オフィス勤務とテレワークで「変わりはない」と回答したのは34.3%、テレワークの方が「少ない」と回答したのは49.5%（「テレワークの方がやや少ないと思う」11.9%+「テレワークの方が少ないと思う」37.6%）であった。
- ◆ テレワークの方が多いと思う理由は「育児・介護をしながら仕事を行うから」33.2%、「上司が進行管理をしづらいから」31.7%の順であった。

Q16(4) (SA) オフィス勤務と比較した時のテレワーク時の法定時間外労働の多さ

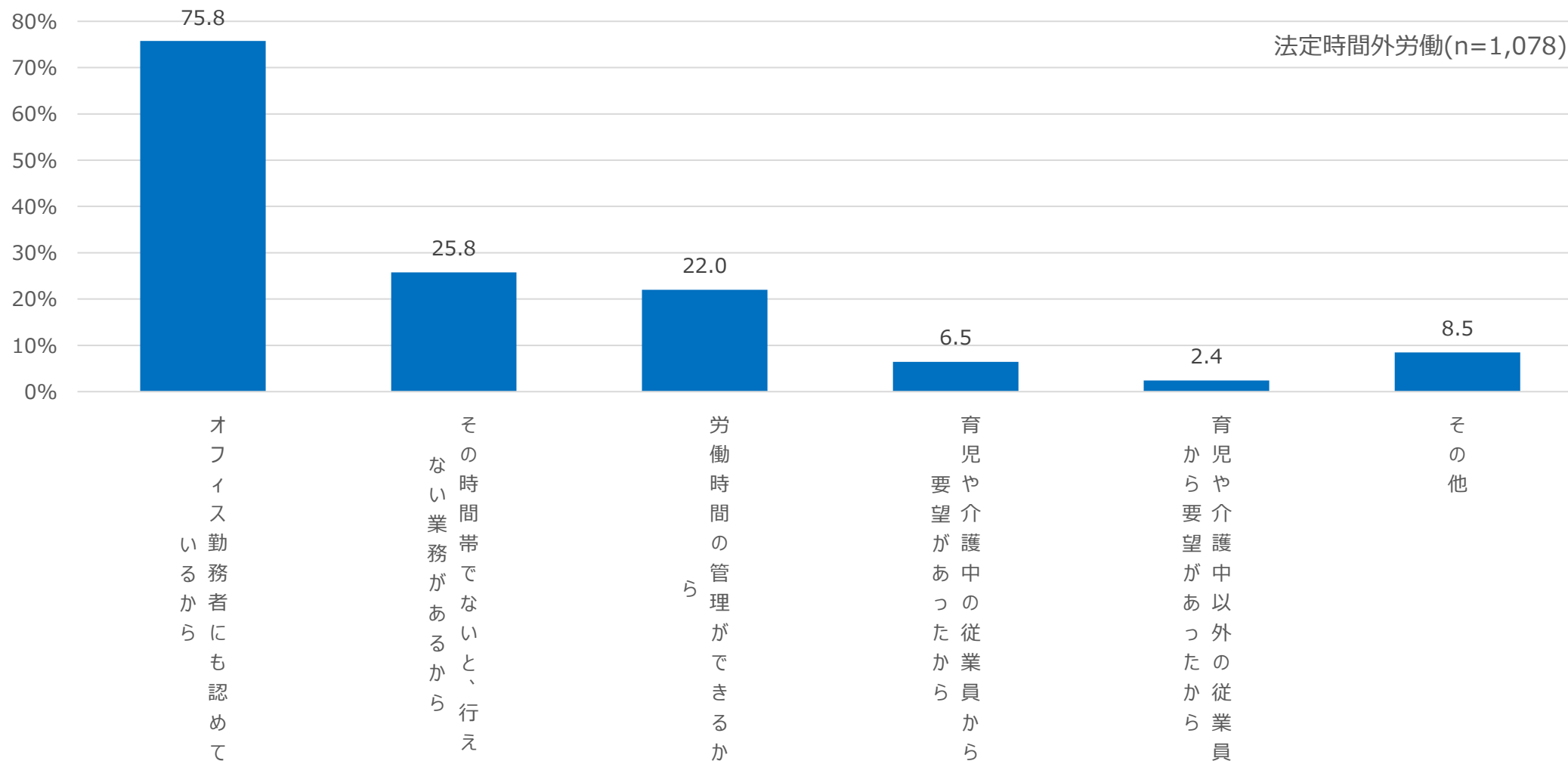
Q16(5) (MA) 「テレワーク時の方が多い・やや多いと思う」と回答した理由



【在宅勤務導入企業】テレワーク時に法定時間外労働の実施を認めている理由

◆テレワーク時に法定時間外労働の実施を認めている理由では「オフィス勤務者にも認めているから」が最多で75.8%。次が「その時間帯でないと、行えない業務があるから」25.8%、「労働時間の管理ができるから」22.0%であった。

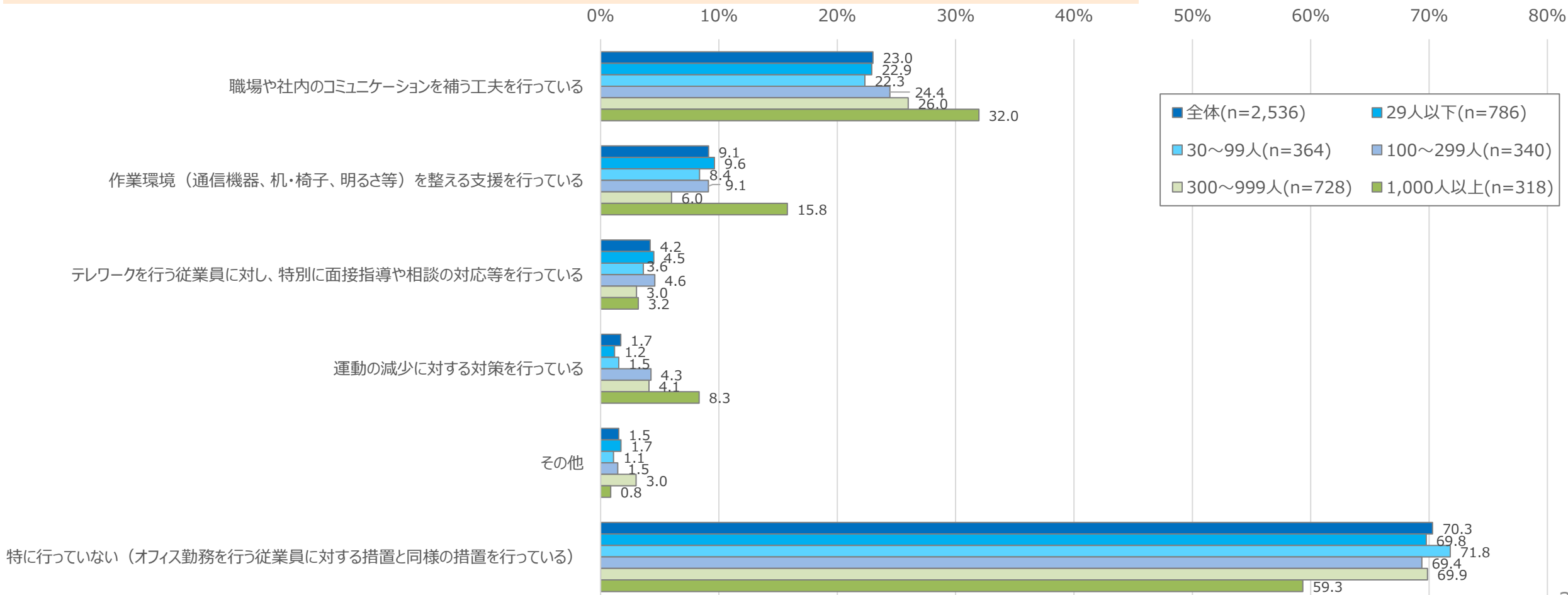
Q16(6) (MA) テレワーク時に法定時間外労働の実施を認めている理由



【在宅勤務導入企業】テレワーク時の従業員に対する健康確保のための措置

◆テレワーク時の健康確保のための措置としては、「特に行っていない（オフィス勤務を行う従業員に対する措置と同様の措置を行っている）」が最多で70.3%を占めた。次に多いのは「職場や社内のコミュニケーションを補う工夫を行っている」が23.0%であった。

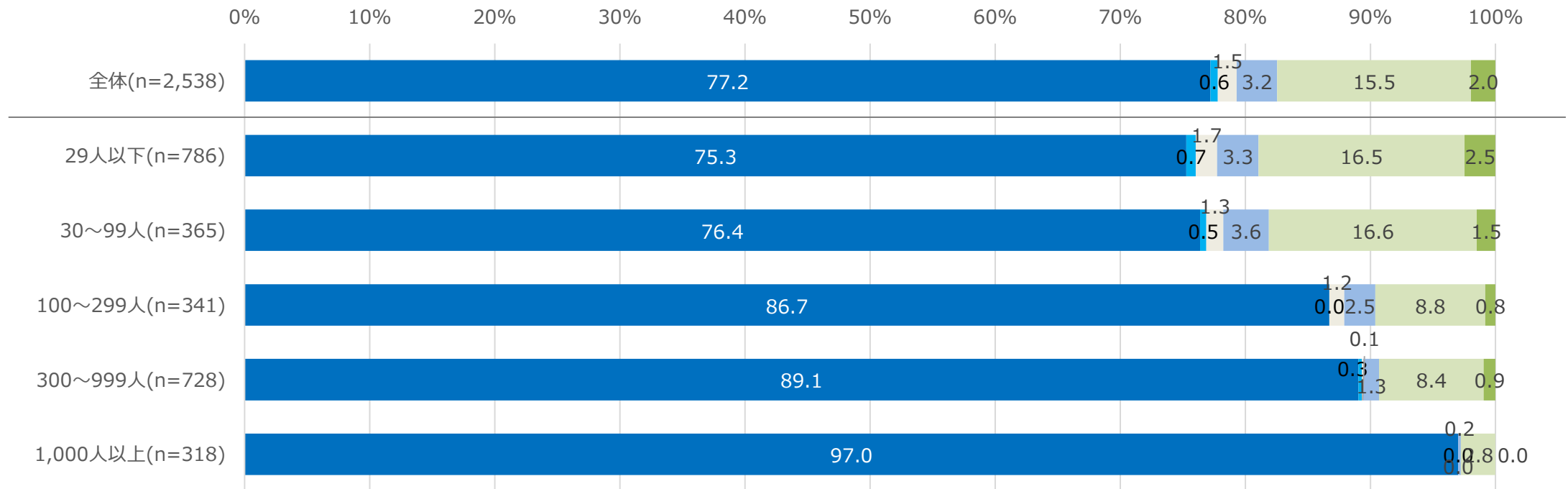
Q20 (MA) テレワーク時の従業員に対する健康確保のための措置・取組（メンタルヘルス対策を含む）：従業員規模別



【在宅勤務導入企業】オフィスのみ勤務者とテレワークの間的人事評価の違い

- ◆「オフィス勤務とテレワーク等、働き方の違いによって、人事評価（成果を重視する程度）に違いはない」と回答した割合は77.2%を占めた。そもそも「人事評価において、成果を重視する仕組みはない」と回答したのは15.5%であった。
- ◆従業員規模でみると、「29人以下」と「30～99人」はほぼ同率で、「100人以上」から、従業員規模が多くなるほど、「成果を重視する仕組みはない」と回答する割合が減少し、「オフィス勤務とテレワーク等、働き方の違いによって、人事評価（成果を重視する程度）に違いはない」と回答した割合が増加する傾向がみられた。

Q21 (SA) オフィスのみで勤務する場合とテレワークを行う場合で人事評価に違いを設けているか：従業員規模別



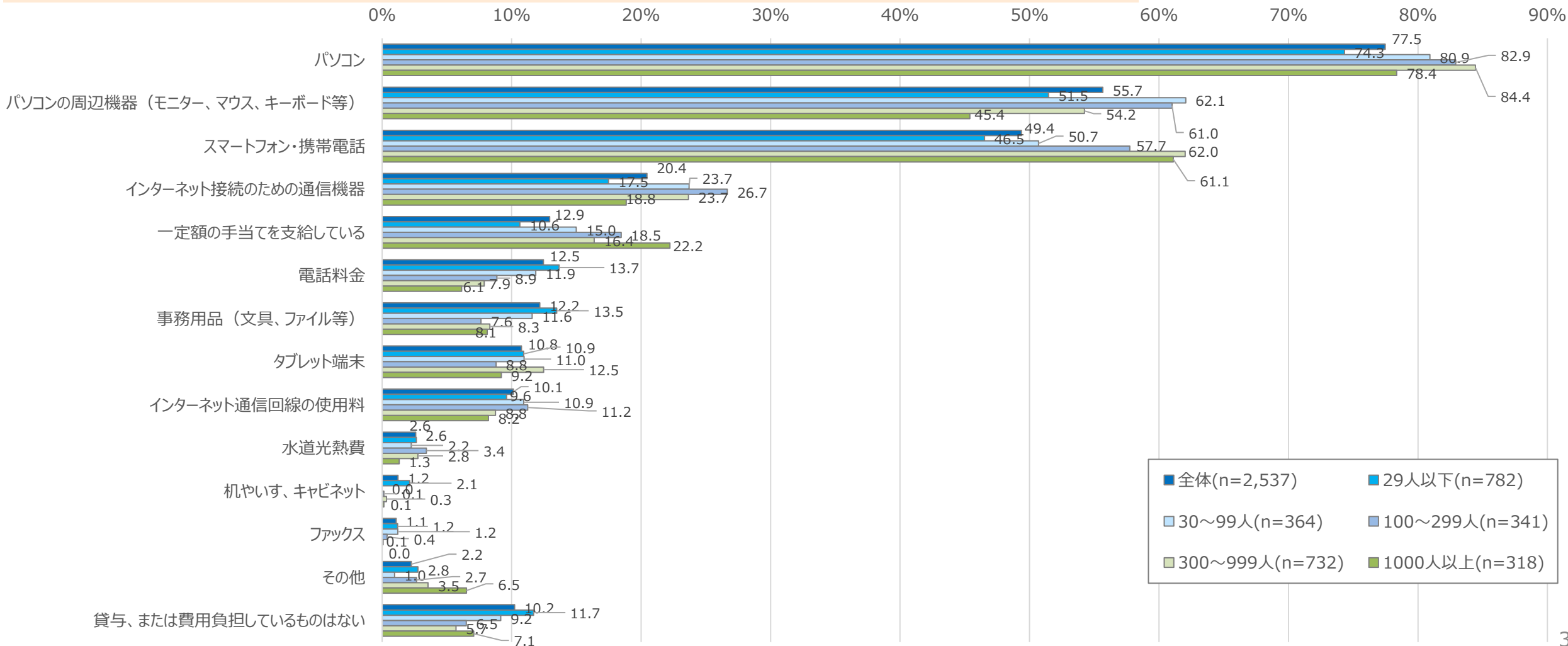
- オフィス勤務とテレワーク等、働き方の違いによって、人事評価（成果を重視する程度）に違いはない
- テレワークを行う従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている
- オフィスで勤務する従業員のほうが、人事評価において、より成果を重視する仕組みになっている
- その他
- 人事評価において、成果を重視する仕組みはない
- 全員テレワーク勤務であるため、該当しない

【在宅勤務導入企業】在宅勤務をする従業員への会社からの費用負担・貸与状況



- ◆在宅勤務を行う従業員に対して会社が費用負担または貸与しているものの上位3つは、「パソコン」77.5%、「パソコンの周辺機器（モニター、マウス、キーボード等）」55.7%、「スマートフォン・携帯電話」49.4%だった。
- ◆従業員規模でみても、上位3つは同様の傾向がみられた。

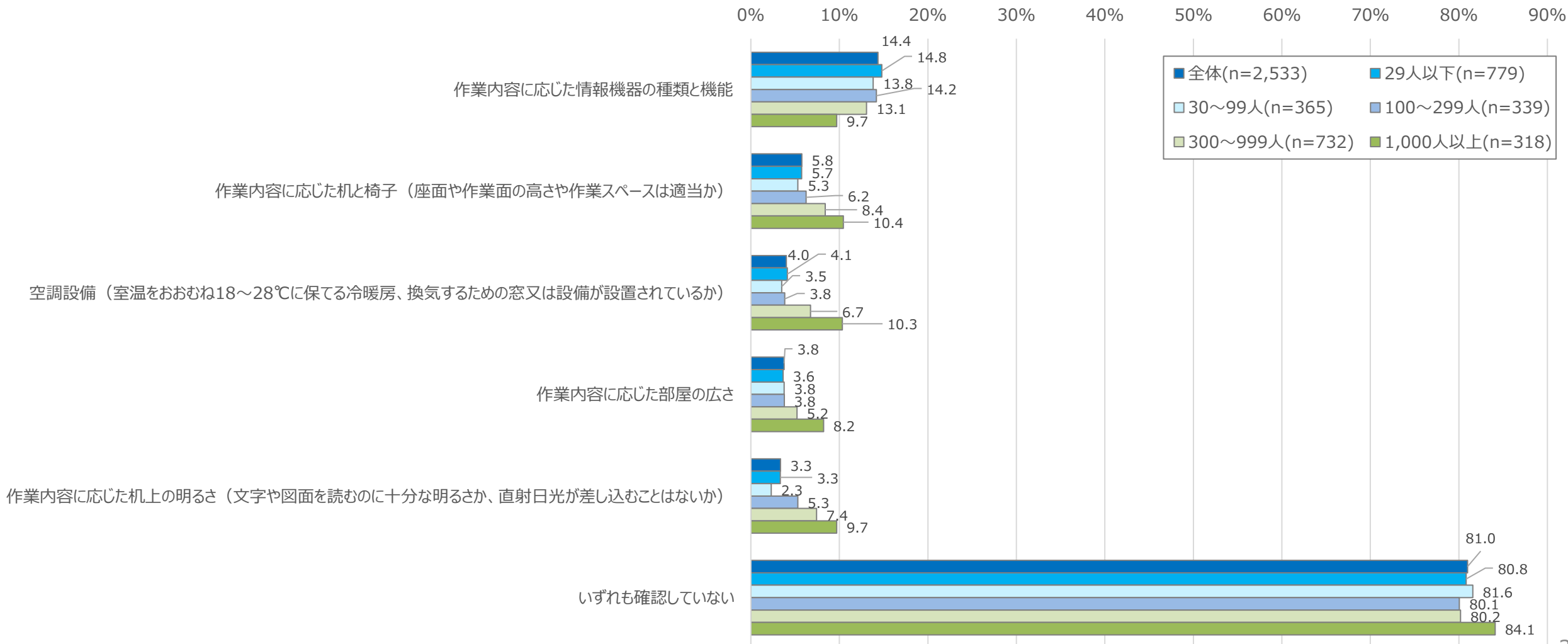
Q22 (MA) 在宅勤務を行う従業員に対して会社が費用負担または貸与しているもの：従業員規模別



【在宅勤務導入企業】在宅勤務をする従業員への作業環境の確認

- ◆ 在宅勤務をする従業員に対して、作業場所の環境を確認しているか尋ねたところ、全体の81.0%が「いずれも確認していない」と回答した。
- ◆ 従業員規模でも傾向は同じだが、従業員規模が少ないほど「作業内容に応じた情報機器の種類と機能」を確認している傾向がみられた。

Q23 (MA) 在宅勤務を行う従業員に対して、作業場所の作業環境（明るさ、室温・湿度、机、椅子等）について確認しているか：従業員規模別

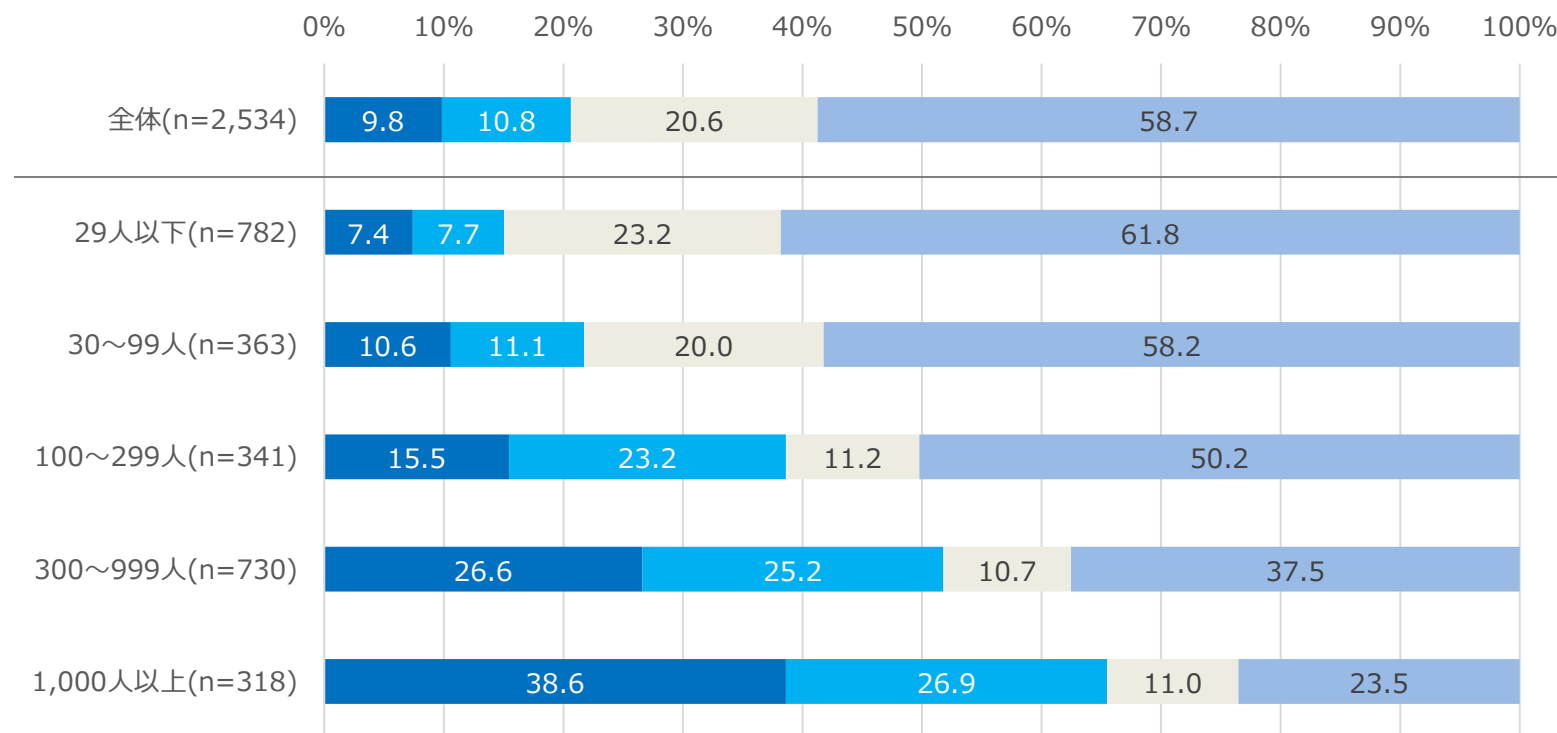


【在宅勤務導入企業】テレワーク時の働き方に対する労使の話し合いの機会・予定



- ◆ テレワーク時の働き方について、労使で話し合う機会は「既存の労使委員会などの常設の協議体はなく、労使で話し合う機会も別に設けていない（話し合う予定がない）」が58.7%を占めた。
- ◆ 従業員数が少ないほど「労使で話し合う機会も予定もない」と回答した割合が高く、企業規模が大きくなるほど「既存の労使委員会などの常設の協議体で、労使で話し合っている（話し合う予定がある）」と回答した割合が高くなる傾向がみられた。

Q24 (SA) テレワーク時の働き方について、労使で話し合う機会（またはその予定）はあるか：従業員規模別

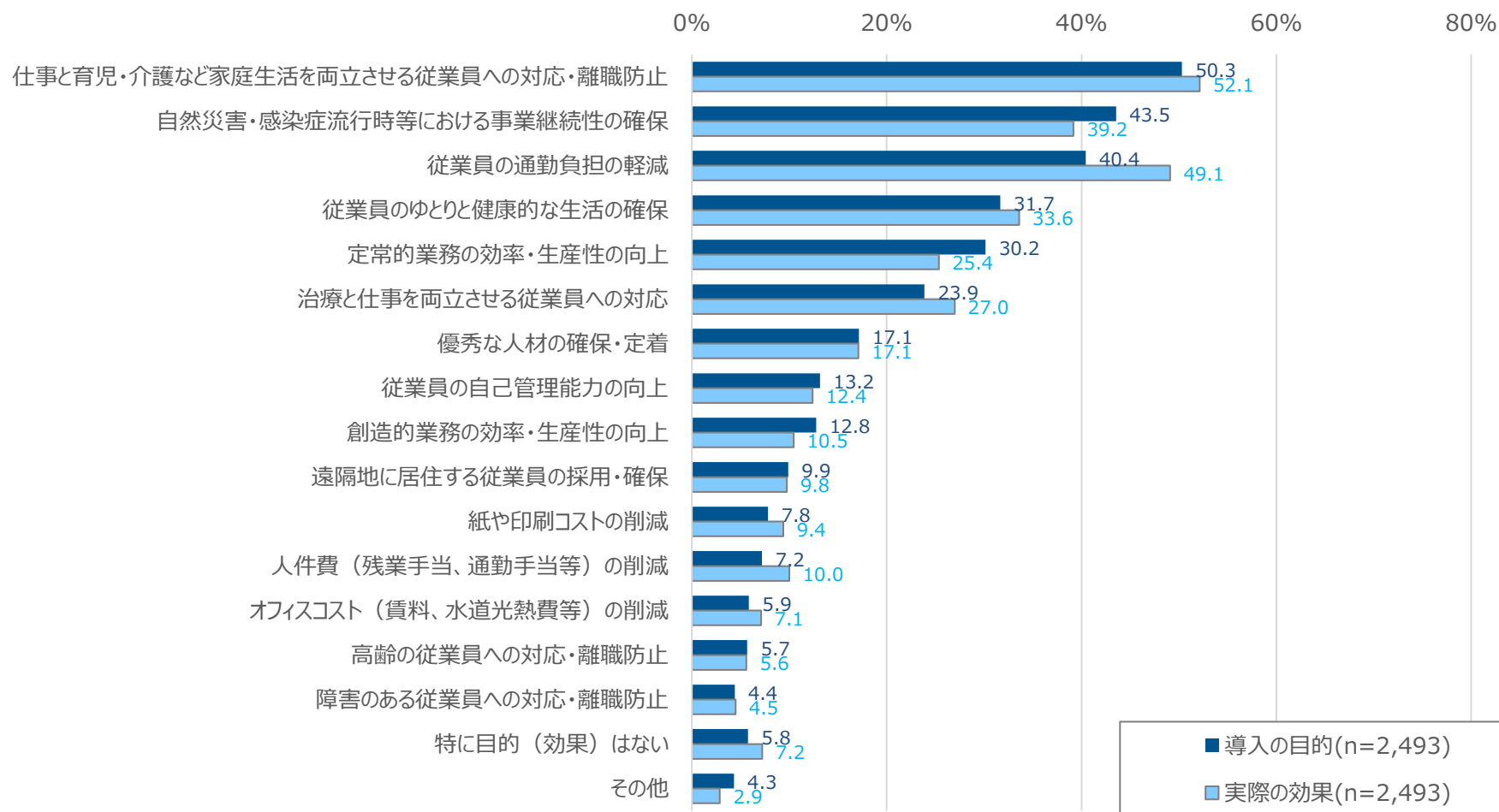


- 既存の労使委員会などの常設の協議体で、労使で話し合っている（話し合う予定がある）
- 既存の労使委員会などの常設の協議体はあるが、労使で話し合っていない（話し合う予定がない）
- 既存の労使委員会などの常設の協議体はないが、労使で話し合う機会を設けている（話し合う予定がある）
- 既存の労使委員会などの常設の協議体はなく、労使で話し合う機会も別に設けていない（話し合う予定がない）

【在宅勤務導入企業】テレワークの導入目的と実際に生じた効果

- ◆ テレワークを導入・実施した目的の上位は「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」50.3%、「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」43.5%、「従業員の通勤負担の軽減」40.4%の順であった。
- ◆ 実際に導入して生じた効果の上位は「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」52.1%、「従業員の通勤負担の軽減」49.1%、「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」39.2%の順であった。

Q25 (MA) テレワークを導入・実施した目的と、実際に生じた効果

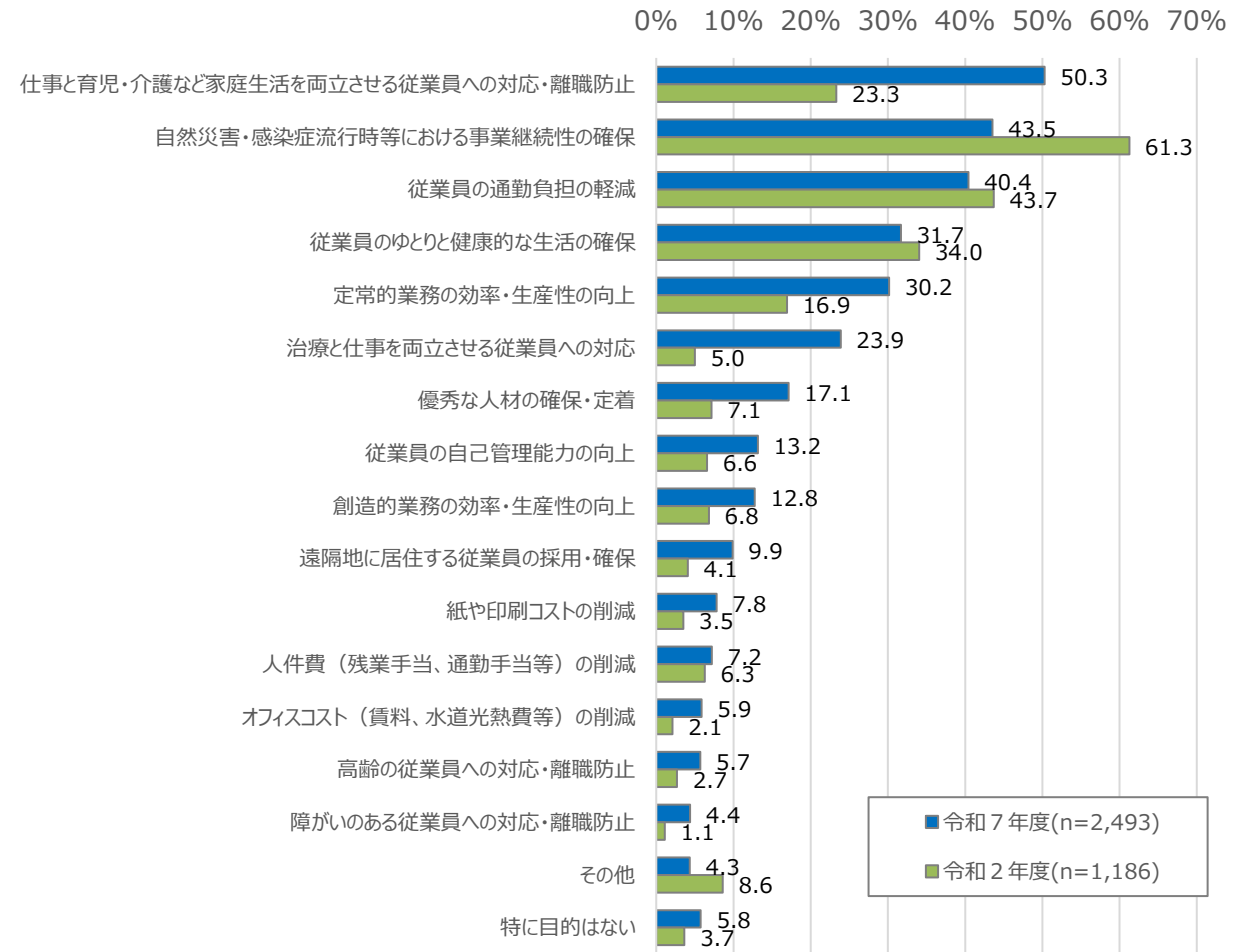


【在宅勤務導入企業】テレワークの導入目的と実際に生じた効果（令和2年度と令和7年度比較）

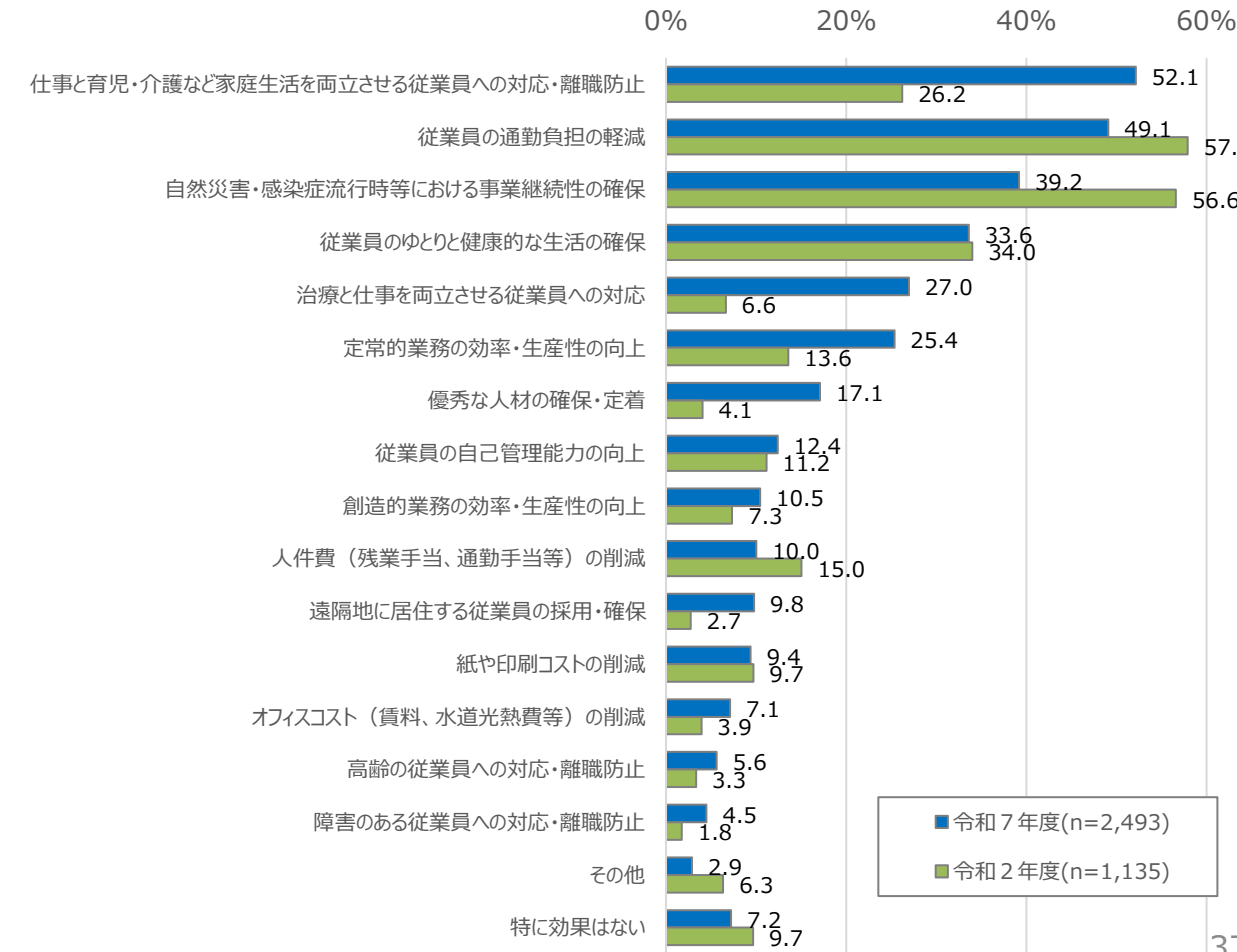


- ◆ 導入目的について令和2年度調査と本調査を比較すると、令和2年度調査では「自然災害・感染症流行時等における事業継続性の確保」が61.3%で突出しており、「従業員の通勤負担の軽減」43.7%、「従業員のゆとりと健康的な生活の確保」34.0%といった新型コロナウイルス対策としてテレワークを導入した背景が如実に表れているのに対し、本年度は「仕事と育児・介護など家庭生活を両立させる従業員への対応・離職防止」が50.3%でトップとなっており、テレワーク導入の目的が変化していることがわかる。
- ◆ 実際に生じた効果でも、目的と同様の傾向がみられた。

Q25 (MA) テレワークを導入・実施した当初の目的：令和2年度と令和7年度比較

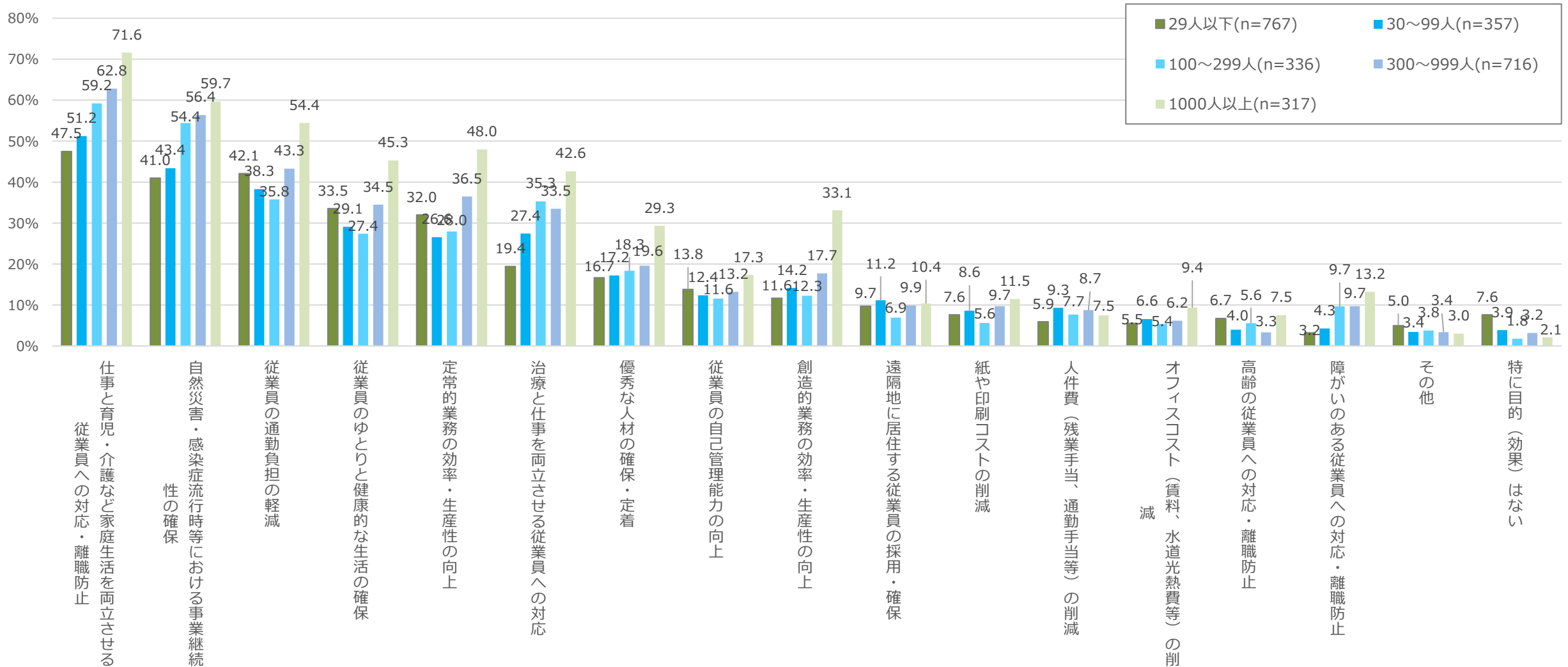


Q25 (MA) テレワークを導入・実施して実際に生じた効果：令和2年度と令和7年度比較



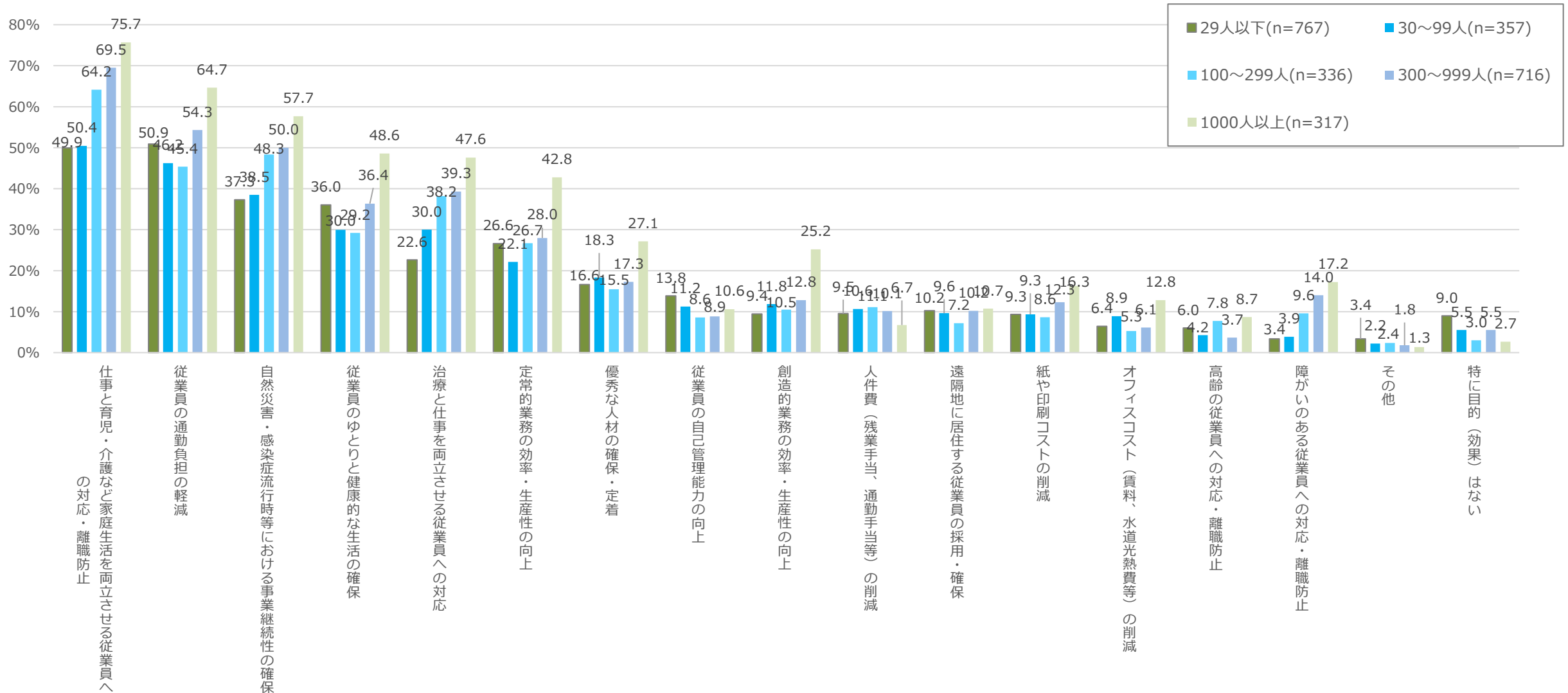
【在宅勤務導入企業】テレワークを導入した当初の目的（従業員規模別）

Q25 (MA) テレワークを導入・実施した当初の目的：従業員規模別



【在宅勤務導入企業】テレワークの導入によって実際に生じた効果（従業員規模別）

Q25 (MA) テレワークを導入・実施して実際に生じた効果：従業員規模別



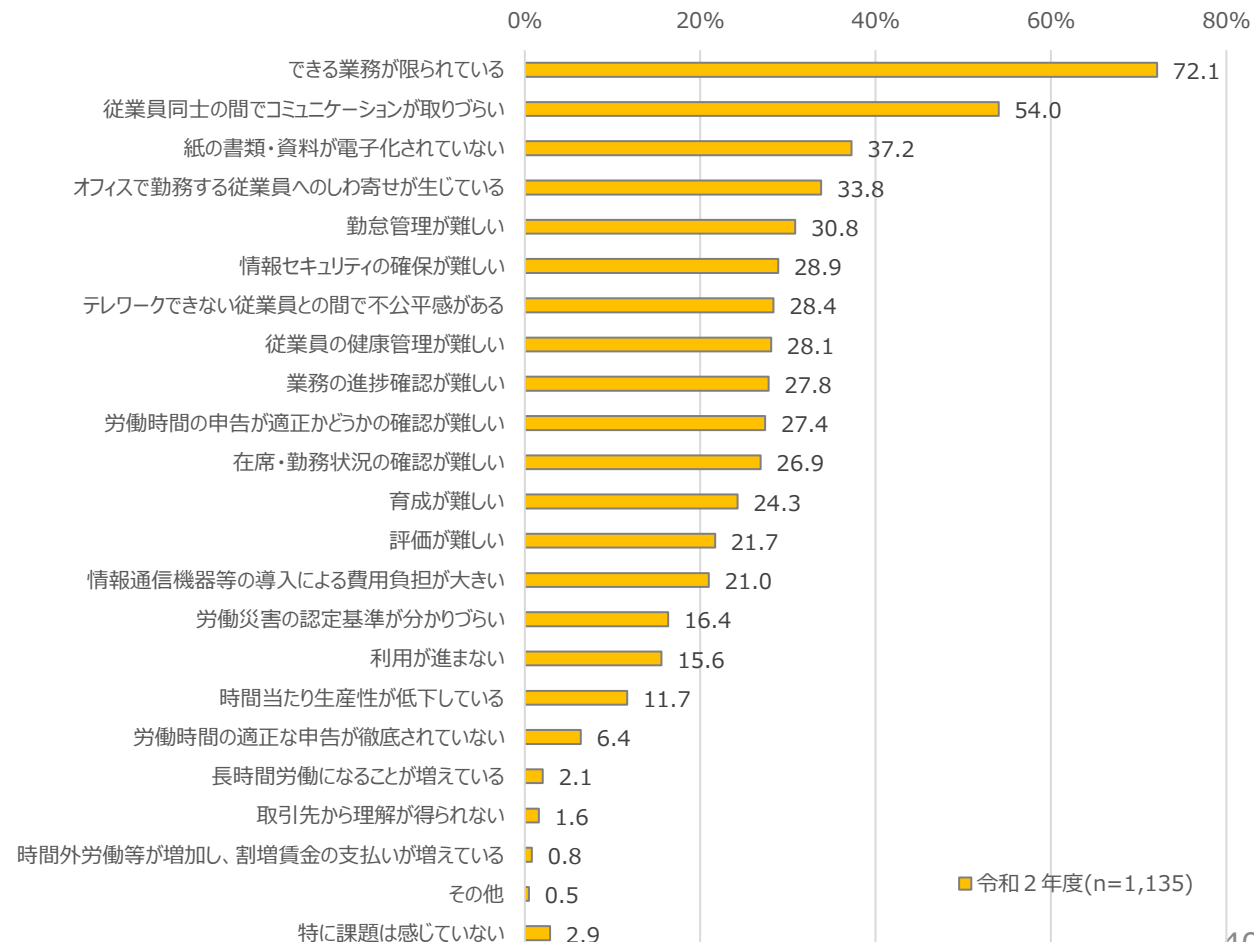
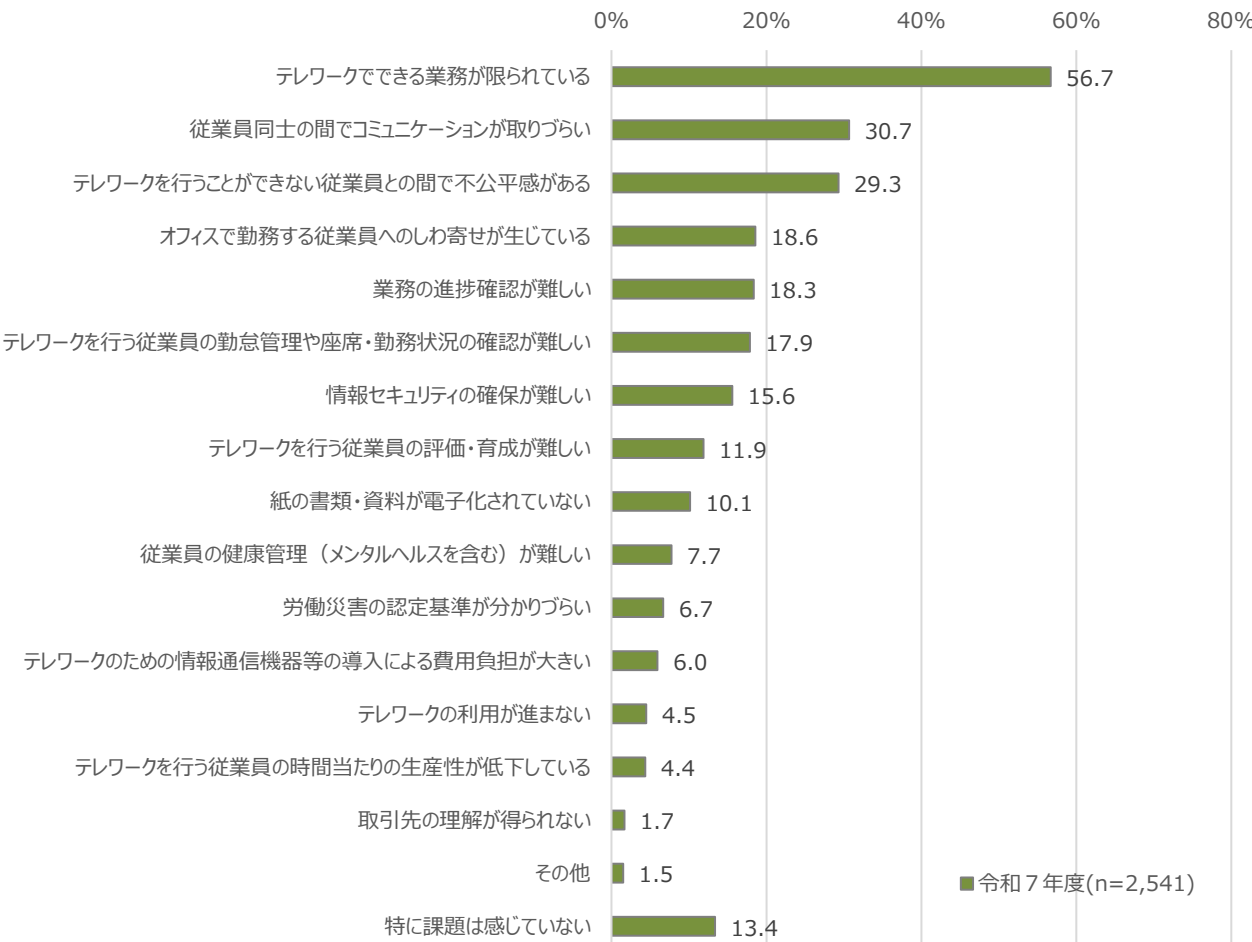
【在宅勤務導入企業】テレワークを導入・実施する上での課題（令和2年度と令和7年度比較）



- ◆ 導入時の課題では、令和2年度調査も本調査でも、「テレワークできる業務が限られている」が最多だが、その割合は、72.1%→56.7%に減少している。
- ◆ 2番目の理由も、令和2年度調査と本調査ともに「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」だが、その割合は、54.0%→30.7%に減少している。
- ◆ 令和2年度調査では3番目の理由として「紙の書類・資料が電子化されていない」が37.2%を占めたが、今回調査では、10.1%まで減少した。また、「テレワークできない従業員との間で不公平感がある」の割合は28.4%→29.3%と概ね横ばいだが、課題としては残存しており今回調査では3番目の理由となっている。
- ◆ 令和2年度調査では2.9%が「特に課題を感じていない」と回答していたが、今回調査では13.4%まで増加した。

Q26 (MA) テレワークを導入・実施する上での課題：令和7年度

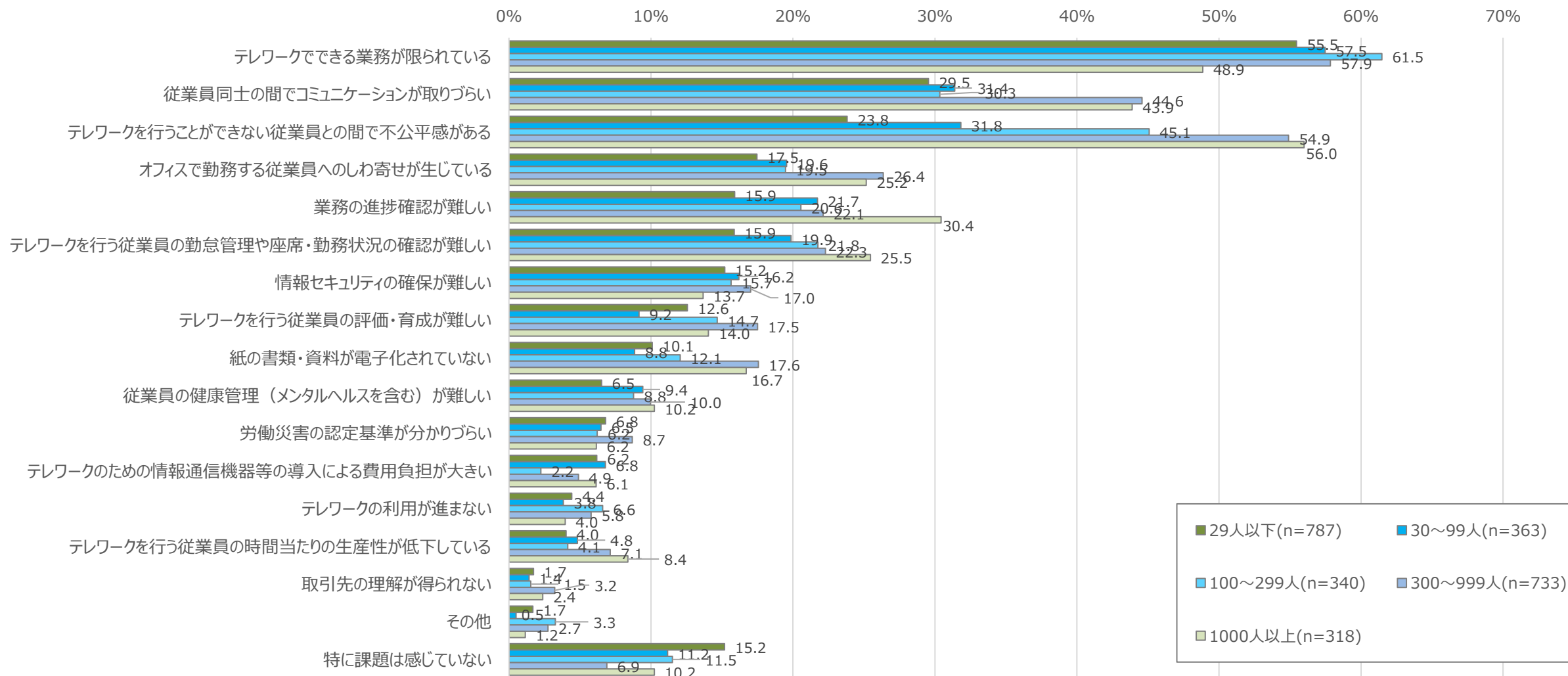
テレワークを導入・実施する上での課題（新型コロナ流行下）：令和2年度



【在宅勤務導入企業】テレワークを導入・実施する上での課題（従業員規模別）

◆ テレワークを導入・実施する上での課題を従業員規模でみると、「従業員同士の間でコミュニケーションが取りづらい」、「テレワークを行うことができない従業員との間で不公平感がある」等、従業員規模が大きくなるほど課題を感じる割合が高い。

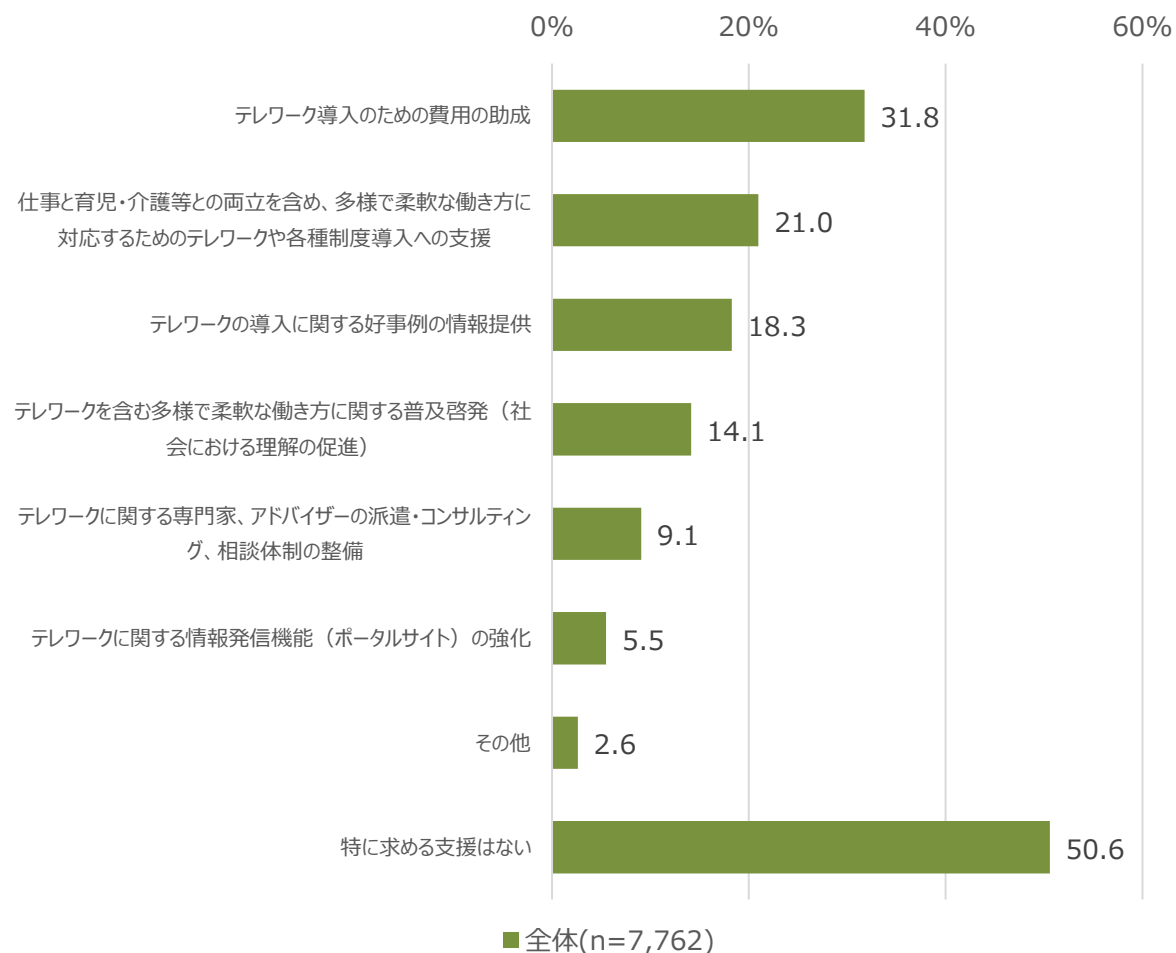
Q26 (MA) テレワークを導入・実施する上での課題：従業員規模別



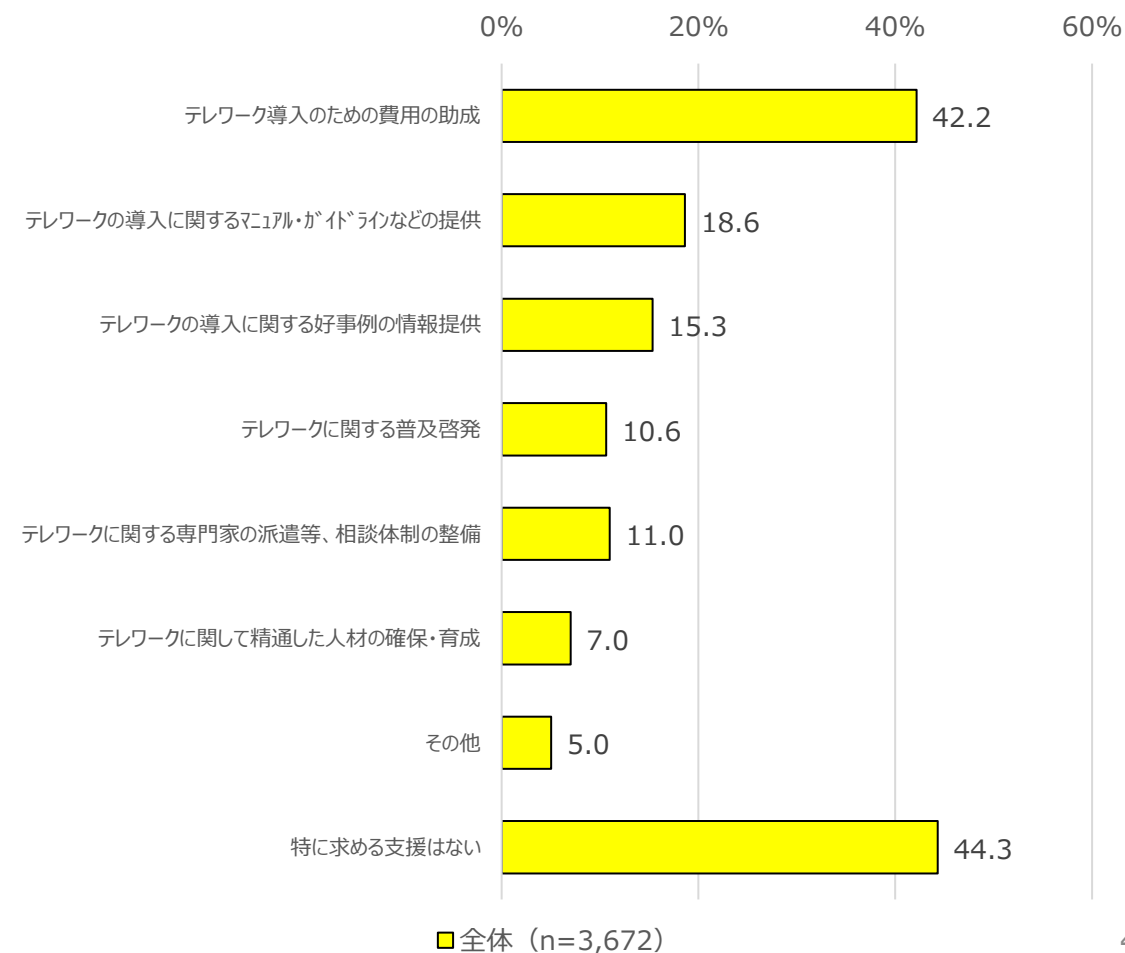
テレワークに関して行政に求める支援策（令和2年度と令和7年度比較）

- ◆ テレワークに対して行政に求める支援策は、令和2年度調査、本調査いずれも「テレワーク導入のための費用の助成」が最多だが、その割合は令和2年度調査が42.2%であったのに対し、今回調査では31.8%で約10pt減少している。
- ◆ 本調査では「特に求める支援策はない」が50.6%と半数を超えており、令和2年度調査に比べて、行政に支援を求める割合が減少している。

Q31 (MA) テレワークに関して行政に求める支援策：令和7年度調査

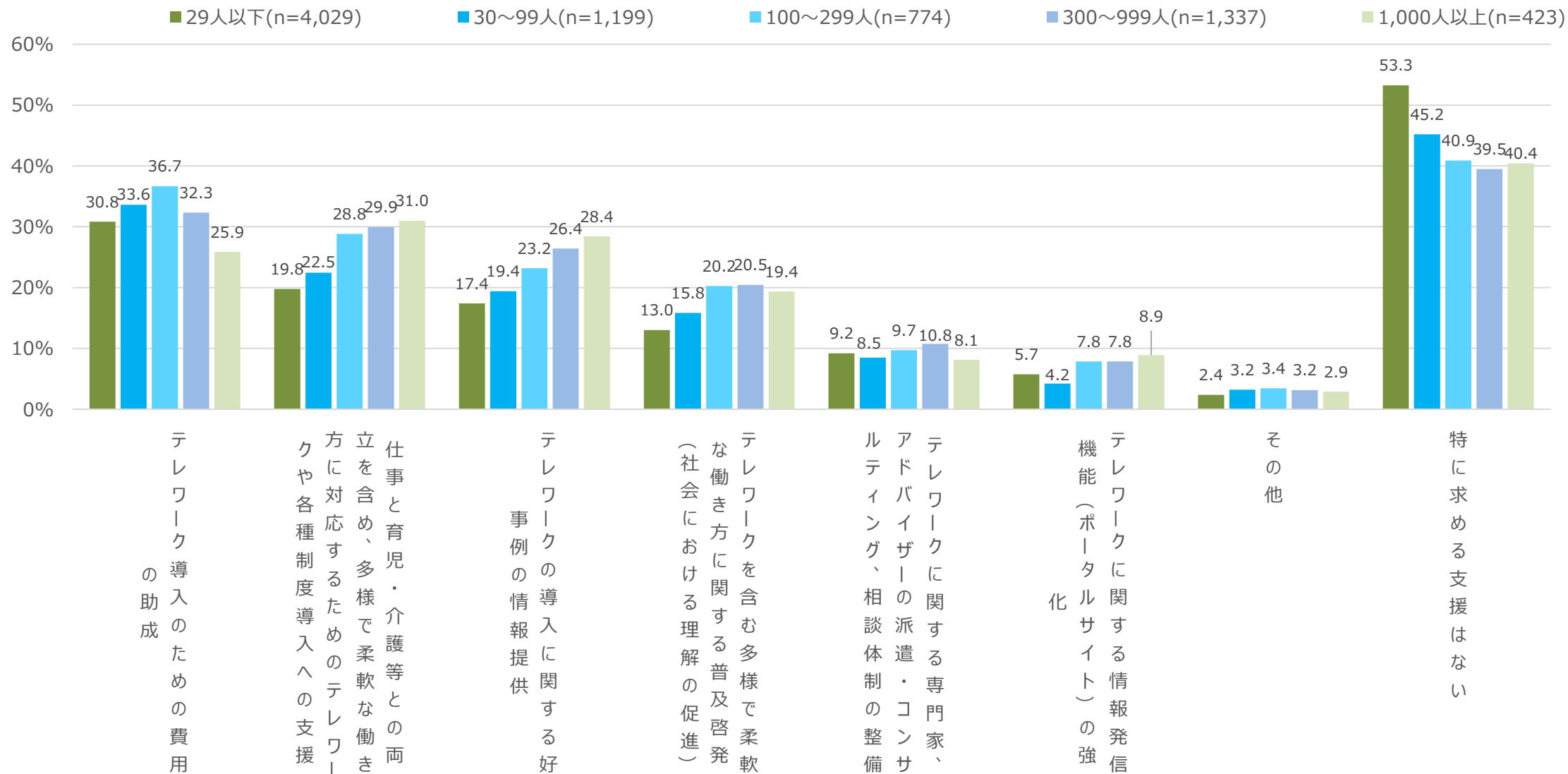


テレワークに関して行政に求める支援策：令和2年度調査



テレワークに関して行政に求める支援策（従業員規模別）

Q31 (MA) テレワークに関して行政に求める支援策：従業員規模別



ガイドラインの認知状況

- ◆ 厚生労働省が公表しているテレワークガイドラインを認知しているのは全体の18.5%で、81.5%は「知らなかった」と回答した。
- ◆ 従業員規模が大きくなるほど、ガイドラインの認知率が高くなる傾向がみられた。

