

労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の 調和対策の推進（テレワーク普及促進等対策）

厚生労働省 雇用環境・均等局在宅労働課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

事業概要

令和8年度予算額 1.1億円 (1.3億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

労働特会			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
1/2	1/2			

1 事業の目的

- ▶ テレワークに関する労務管理やICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口の設置等により、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着を図り、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方の定着・促進を図る。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- ▶ テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な相談支援を行う拠点として、テレワーク相談センターを設置し、一体的な支援を実施

① 相談対応

テレワークの導入・実施時の労務管理やICT（情報通信技術）に関する課題について、窓口のほか、電話や電子メールによりアドバイスを実施

② コンサルティングの実施

専門的知識を有するテレワークマネージャーが、企業等からの要望に応じ、具体的な導入支援を行うコンサルティングを実施。特に、テレワークの普及が進んでいない地方圏・業種等に対してアウトリーチ型のコンサルティングを実施

③ 全国セミナー・個別相談会の開催

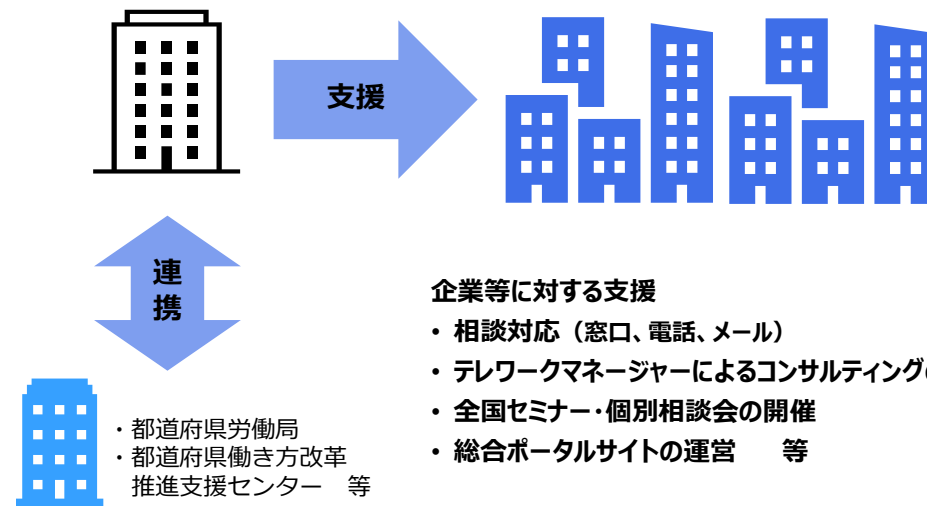
中小企業や地方企業への普及促進のための全国セミナーの開催、周知ツールの作成と周知（テレワーク活用の事例集を作成し、周知）。管理職向けのテレワークマネジメントスキル向上のためのセミナーやテレワーク対象労働者向けのITリテラシー向上のためのセミナーを実施

④ 総合ポータルサイトによる情報発信

厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合した総合ポータルサイトを引き続き運営し、利用者目線に立ったサイトを運営

実施主体：民間事業者等

適切な労務管理下におけるテレワークの実施 テレワーク相談センター



令和8年度予算額 1.4億円（1.4億円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

1 事業の目的

- 多様な働き方の実現や生産性の向上、各企業における人材確保・定着等の観点から、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・定着促進に取り組むことは重要。
- このため、適切な労務管理下におけるテレワークを導入し、実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対し助成金を支給し、支援を行う。

2 事業の概要

○令和7年度から制度導入助成及び目標達成助成に重点化

制度導入助成 下表のテレワーク制度導入要件とテレワーク実績基準を満たした事業主に支給

支給要件	支給額
<p>【新規導入企業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○テレワーク制度導入要件 <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則におけるテレワーク制度の整備 ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 <ul style="list-style-type: none"> ・評価期間（3か月）に一定回数以上対象労働者全員がテレワークを実施する 又は ・評価期間（3か月）に対象労働者がテレワークを実施した回数の週平均を1回以上とする <p>【テレワーク導入済み企業】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○テレワークの実施拡大に関する要件 <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の見直し等のテレワーク制度の拡充（そのためのコンサルティングを含む） ・労働者及び事業主に対するテレワークに関する労務管理の研修の実施 ○テレワーク実績基準 <ul style="list-style-type: none"> ・評価期間（3か月）における延べテレワーク実施人数を評価期間前の実績値から25%以上増加 	20万円

目標達成助成 下表の離職率及びテレワーク実績基準の全てを満たした事業主に支給

支給要件	支給額
<ul style="list-style-type: none"> ・評価期間後の離職率が30%以下かつ評価期間前を上回っていないこと ・評価期間後のテレワーク実施率が評価期間中の実績を下回っていないこと 等 	10万円<※15万円> ※左記に加え質上要件達成時

政府方針・計画

テレワークに関連する主な政府文書①

第6次男女共同参画基本計画

【令和8年3月13日 閣議決定】

第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

1 働き方改革の更なる推進と多様で柔軟な働き方の実現

⑨ 地方においても時間や場所を有効に活用でき柔軟に働ける環境整備に向け、テレワークの導入・改善を検討している企業に対するコンサルティングや、中小企業事業主に対する助成金等の各種支援策を推進するとともに、リモートによる副業・兼業の推進等の地方の課題解決等を図る取組等を推進する。【内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

第9分野 地域における男女共同参画の状況に応じた取組の推進

1 女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりのための男女共同参画の推進

⑤ 地方においても時間や場所を有効に活用でき柔軟に働ける環境整備に向け、テレワークの導入・改善を検討している企業に対するコンサルティングや、中小企業事業主に対する助成金等の各種支援策を推進するとともに、リモートによる副業・兼業の推進等の地方の課題解決等を図る取組等を推進する。（再掲）【内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省】

成果目標等一覧

I 男女共同参画の推進による多様な幸せ（well-being）の実現

第1分野 ライフステージに応じて全ての人が希望する働き方を選択できる社会の実現

項目	現状	成果目標（期限）
テレワーク導入企業の割合	南関東・近畿・東海を除く地域：37.4% 南関東・近畿・東海：52.5% 全国：47.3% (2024年度)	<u>前年度以上</u> (毎年度)

女性活躍・男女共同参画の重点方針2025

【令和7年6月10日 すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定】

I 女性に選ばれ、女性が活躍できる地域づくり

(2) 地域における魅力的な職場、学びの場づくり

④ 「L字カーブ」解消に向けた取組の強化

イ 多様な正社員制度の導入支援等

希望する労働者が多様な働き方を選択でき、活躍できる環境を整備するため、短時間正社員など多様な正社員制度を導入し、非正規雇用労働者の正社員転換を進める事業主に対し、働き方改革推進支援センターにおける導入支援等を行う。また、選択的週休3日制に関する好事例の周知や導入支援を行うほか、適切な労務管理下におけるテレワークなど労働者のニーズに応じた多様な働き方を実現するための環境整備を推進する。

⑧ 多様で柔軟な働き方の推進

ア 労働時間制度の在り方についての検討

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30年法律第71号）の施行から5年が経過する中、管理職を含めた労働時間の実態や、労働者の健康確保やライフイベントとキャリア形成の両立の観点も踏まえ、テレワーク等の柔軟な働き方や勤務間インターバル制度を含めた労働時間制度の在り方について検討を行い、必要な措置を講じる。

⑩ 中小企業における柔軟な働き方、ダイバーシティ経営の推進

ア テレワークの導入が進まない地方や業種・職種に対する支援

テレワークは働く時間や場所を柔軟に活用できる勤務形態であることから、適切な労務管理下におけるテレワークの普及促進や、導入が進まない地方や業種・職種に向けて、助成金の活用や専門家による無料相談対応などの支援や普及啓発等に取り組む。

テレワークに関連する主な政府文書②

地方創生に関する総合戦略
【令和7年12月23日 閣議決定】

第三次国土形成計画（全国計画）
【令和5年7月28日 閣議決定】

女性の職業生活における活躍の推進に
関する基本方針
【令和7年11月25日 閣議決定】

障害者基本計画
（第5次計画 令和5年度～令和9年度）
【令和5年3月 閣議決定
令和7年4月17日 訂正】

デジタル社会の実現に向けた重点計画
【令和7年6月13日 閣議決定】

新・女性デジタル人材育成プラン
【令和7年6月10日 すべての女性が輝く
社会づくり本部・男女共同参画推進本部決定】

高齢社会対策大綱
【令和6年9月13日 閣議決定】

孤独・孤立対策に関する施策の
推進を図るための重点計画
【令和6年6月11日
（令和7年5月27日 一部改定）
孤独・孤立対策推進本部決定】

過労死等の防止のための対策に関する大綱
【令和6年8月2日 閣議決定】

デジタル田園都市国家構想総合戦略
（2023改訂版）
【令和5年12月26日 閣議決定】

青少年雇用対策基本方針
【令和8年3月31日
令和8年厚生労働省告示第170号】

関連データ

テレワークの普及状況①（企業のテレワーク導入率、地域別の状況）

2025年6月20日第16回 テレワーク関係府省連絡会議資料16-1より抜粋

- テレワーク導入率はコロナ禍のため急速に上昇したものの、令和4年以降は下降傾向にあり、令和6年は全国で47.3%（図1）
- 南関東（東京圏）は62.0%と前年水準を維持し、都市部の目標値である60.2%を上回った一方、その他の地方では、都市部も含めて目標値を大幅に下回っており、テレワーク導入率でも東京圏とそれ以外の地域との格差が拡大の傾向（図3）

図1【テレワーク導入率(全国)】

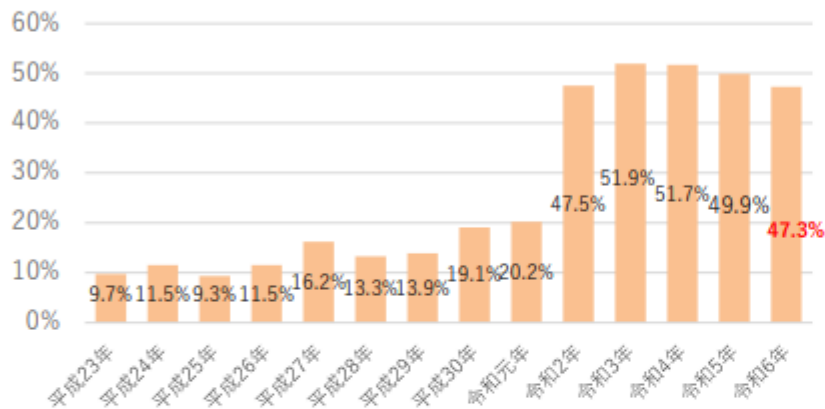


図2【テレワーク導入率（都市部・地方部）】

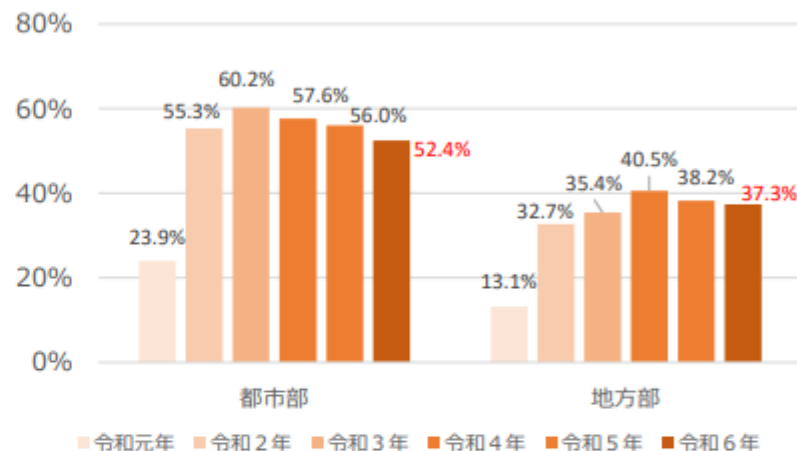
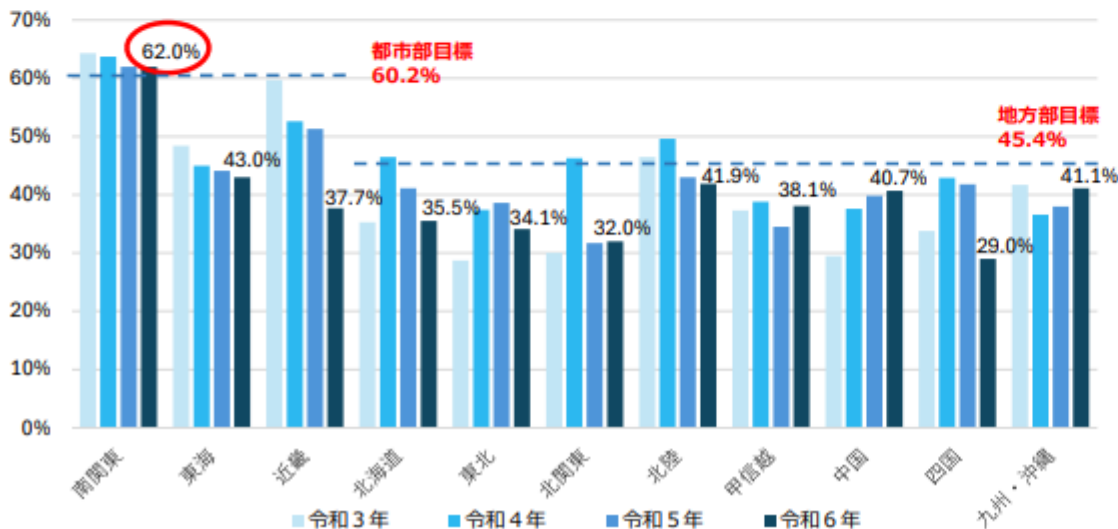


図3【テレワーク導入率（地方別）】



(注) 政府目標（デジタル社会の実現に向けた重点計2025 重点政策一覧【令和7年6月13日閣議決定】）

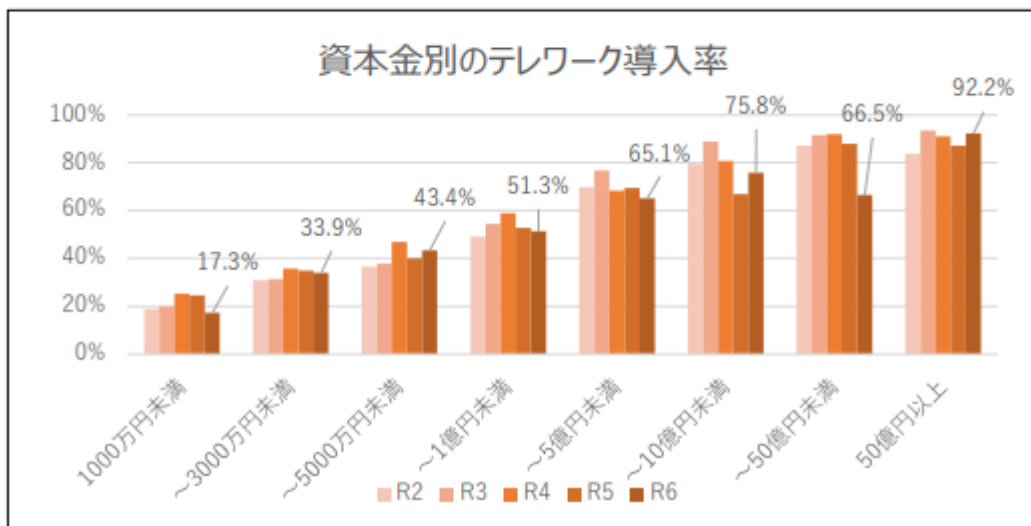
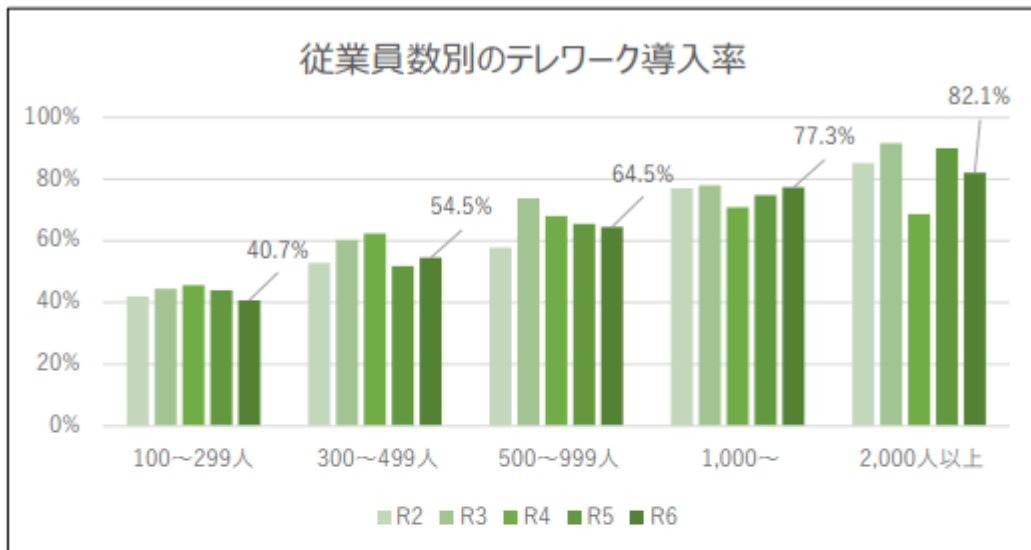
- ・ 2025年度（令和7年度）には、テレワーク導入企業の割合について、
 - 南関東・近畿・東海を除く地域では、2021年度(令和3年度)の35.4%から10ポイントの引き上げとなる45.4%を目指す。
 - 南関東・近畿・東海地域においては2021年度(令和3年度)の60.2%を維持。
 - これらにより全国では55.2%を目指す。

(出典) 各年の総務省「通信利用動向調査」を基に作成
 ※調査対象：常用雇用者規模100人以上の企業<導入していると回答>
 ※「都市部」：南関東、近畿、東海地域、「地方部」：南関東、近畿、東海以外の地域とする。

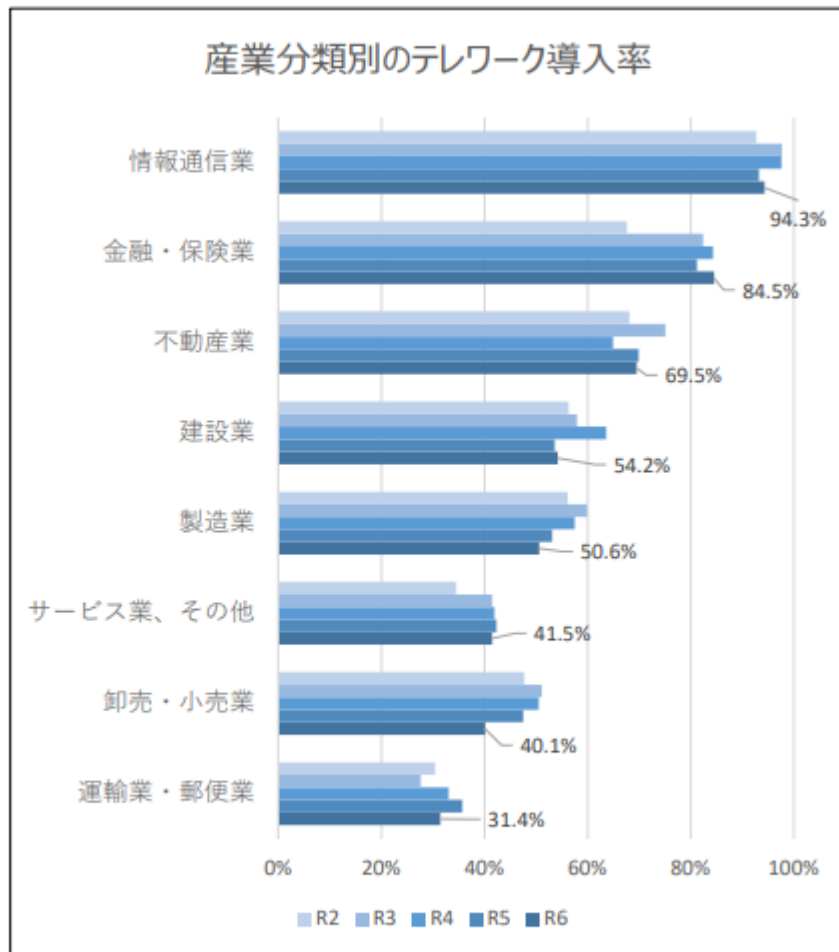
テレワークの普及状況②（企業規模別、業種別の導入状況）

2025年6月20日第16回 テレワーク関係府省連絡会議資料16-1より抜粋

企業規模が大きくなるほど、テレワークを導入している企業の割合は増加する傾向にある。



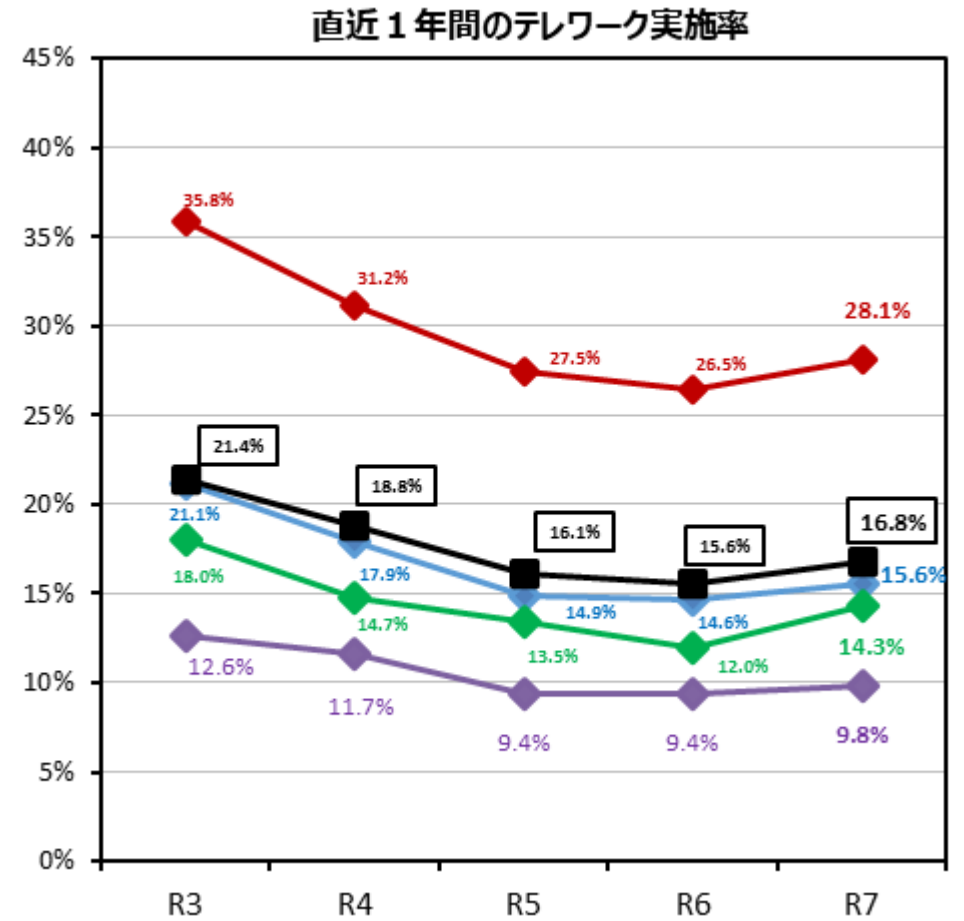
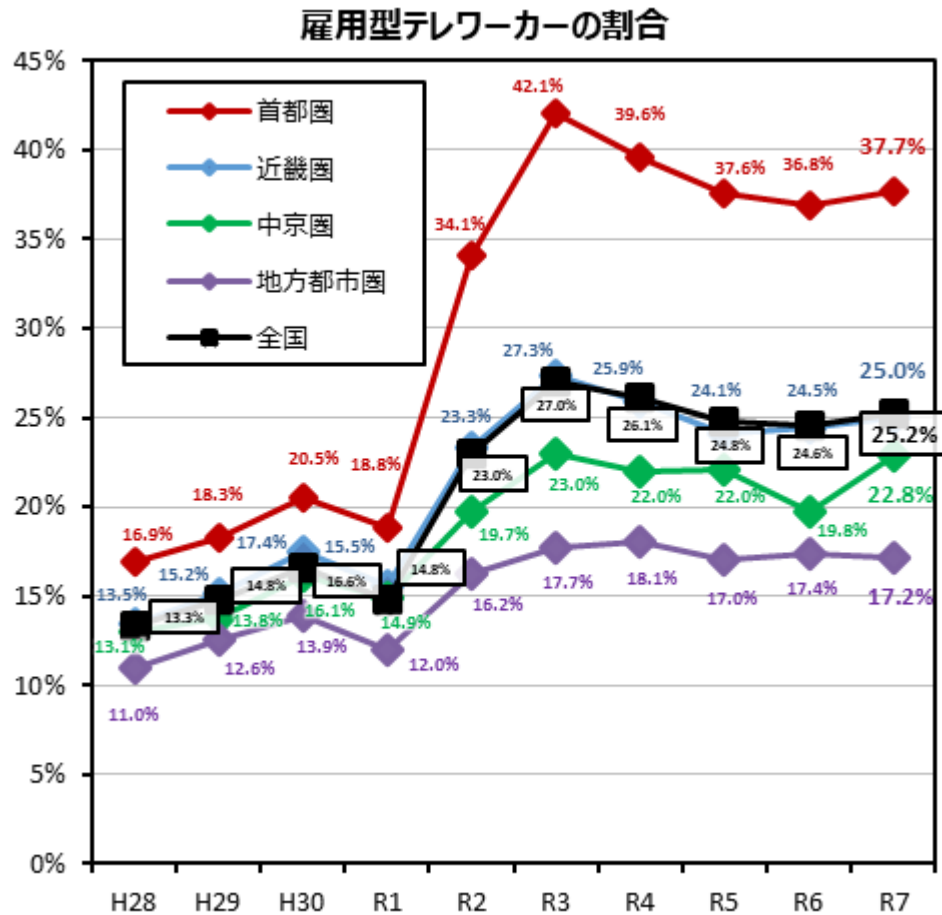
運輸業・郵便業、卸売・小売業、サービス業では、テレワークを導入する企業の割合が半数以下である。



出典：通信利用動向調査
調査対象：常用雇用者規模100人以上の企業

テレワークの普及状況③（テレワーク人口など）

・コロナ禍後は、雇用型テレワーカー（※1）の割合、直近1年間のテレワーク実施率（※2）ともに減少が継続していたが、令和7年度調査において増加に転じるなど、安定基調で推移している状況が見られる。



出典：令和7年度テレワーク人口実態調査（国土交通省）

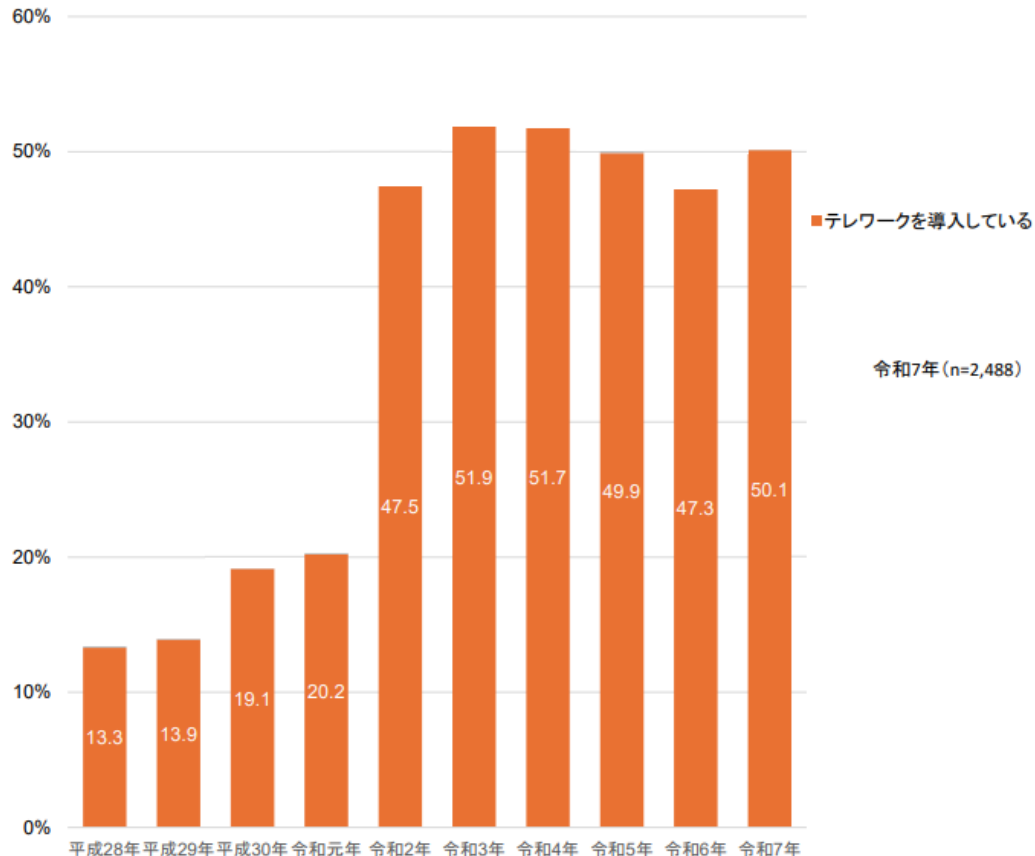
（※1）雇用型就業者のうち、これまでテレワークをしたことがある人

（※2）雇用型就業者のうち、各調査年度において直近1年間にテレワークを実施しているテレワーカーの割合

テレワークの普及状況④（テレワークの導入率、実施頻度）

・ 令和8年5月29日に公表された「令和7年通信利用動向調査」では、テレワークを導入している企業の割合が5年ぶりに増加に転じている。また、（公財）日本生産性本部「働く人の意識調査」では、テレワーク実施者について、直近1週間の出勤日数が「5日以上」、「3～4日」の回答がそれぞれ約3割、「1～2日」、「0日」がそれぞれ約2割となっている。

<テレワークの導入率>



出典：総務省 令和7年通信利用動向調査（令和8年5月29日公表）

<テレワークの実施頻度>

○テレワークの実施率は15.4%

○うち直近1週間の出勤日数

- ・ 5日以上 28.4%
- ・ 3～4日 30.8%
- ・ 1～2日 21.3%
- ・ 0日 19.5%

○うち自宅での勤務（在宅勤務）の評価

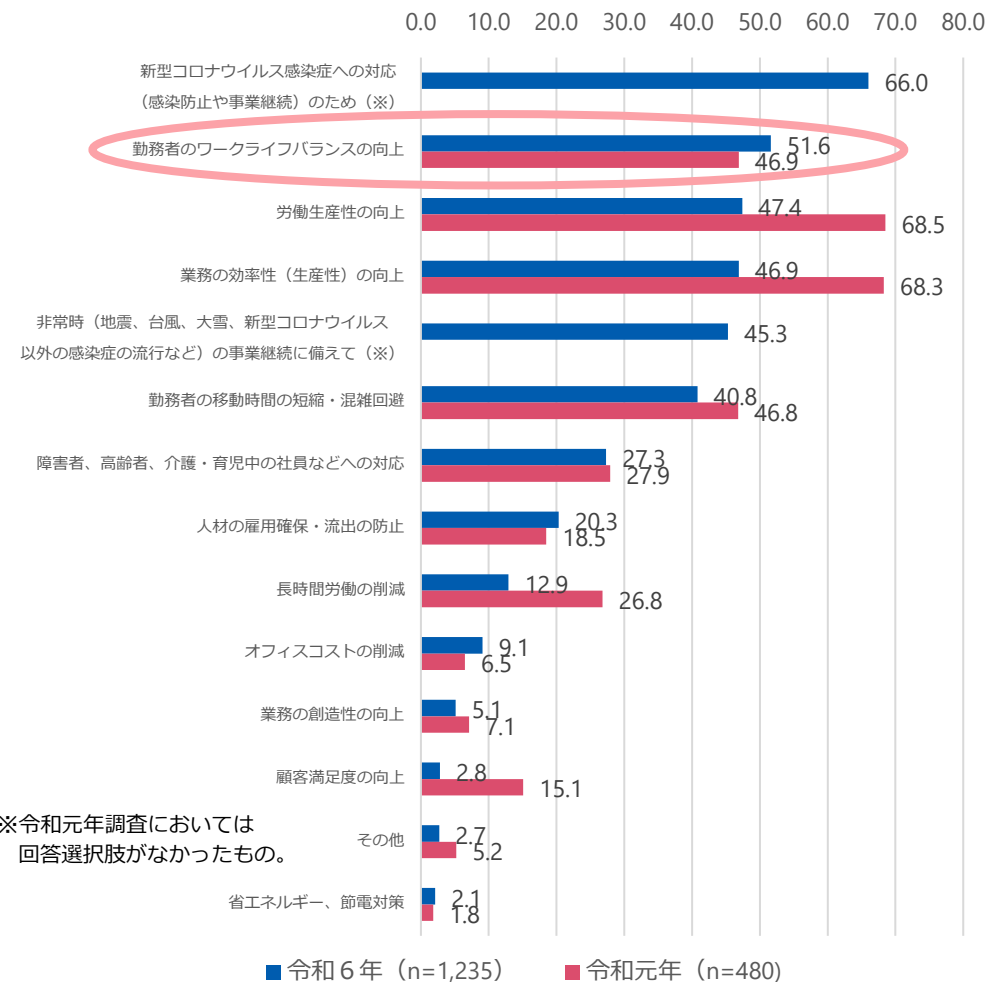
- ・ 効率が上がった+やや上がった 80.3%
- ・ 満足している+どちらかと言えば満足している 88.7%

出典：（公財）日本生産性本部 働く人の意識調査（令和8年1月）

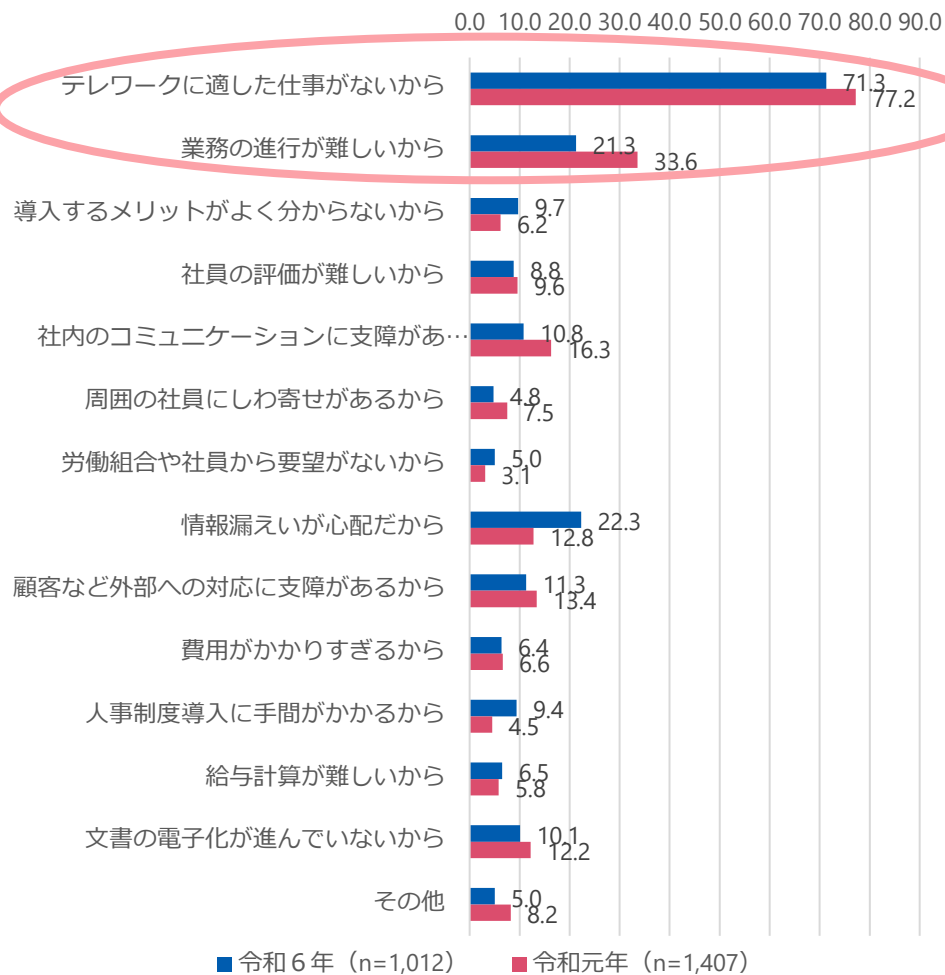
テレワークの導入目的及び導入しない理由（企業調査）のコロナ禍前後の比較

- ・コロナ禍前後で、導入目的を「ワークライフバランスの向上」とする企業の割合が高い状況は変わらない
- ・導入しない理由として「テレワークに適した仕事がない」、「業務の進行が難しい」を挙げる企業の割合が高い状況も変わらない

●テレワークの導入目的（複数回答、単位：％）



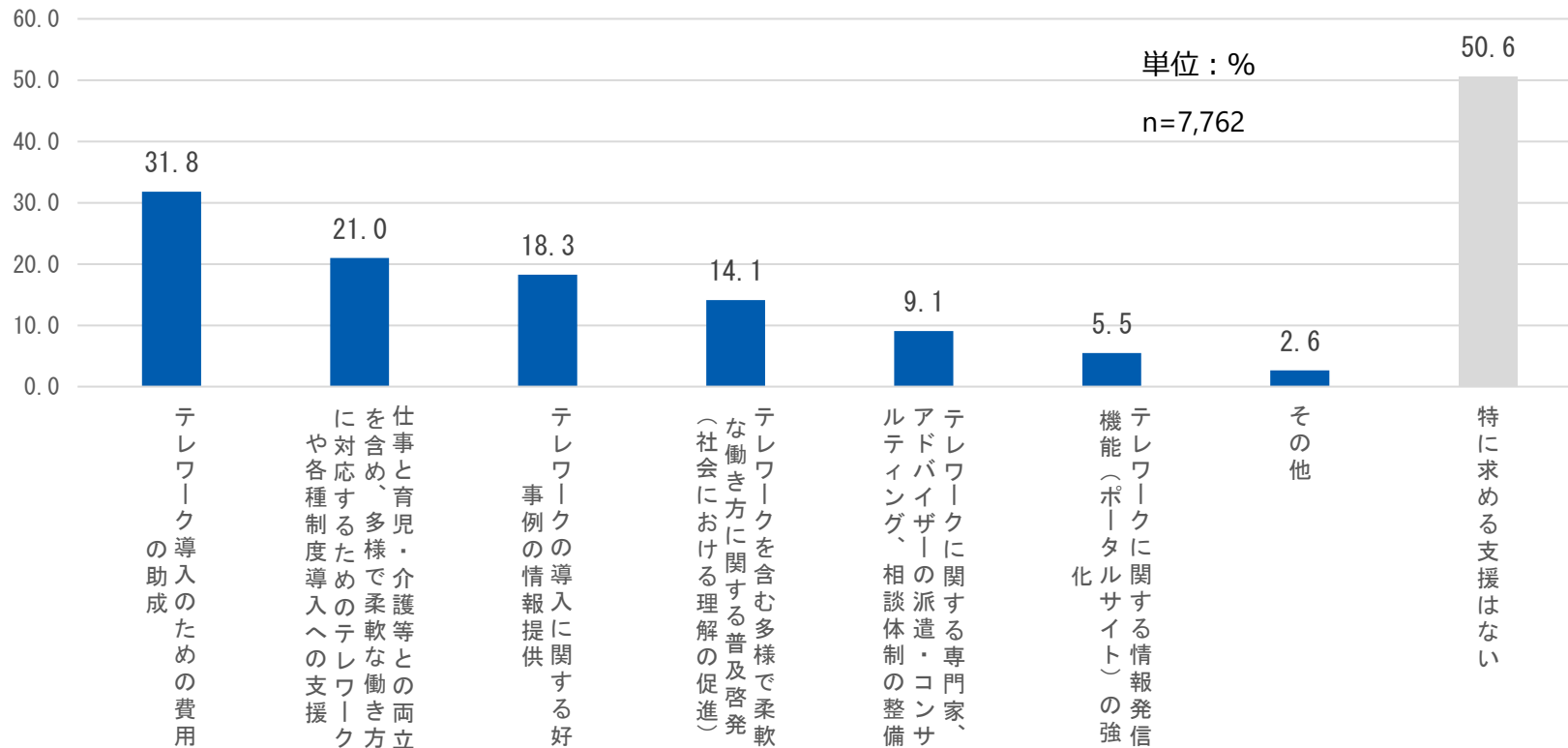
●テレワークを導入しない理由（複数回答、単位：％）



テレワークの支援に関するニーズについて

・テレワーク導入のための費用助成、多様で柔軟な働き方に対応するための各種制度導入の支援などを求める声が一定程度存在する。

行政に求める支援策（複数回答）



出典：厚生労働省委託事業 令和7年度テレワークの労務管理等に関する総合実態調査

事業スキーム・実績

テレワーク・ワンストップ・サポート事業の概要 (テレワーク相談センターにおけるコンサルティングの流れ)

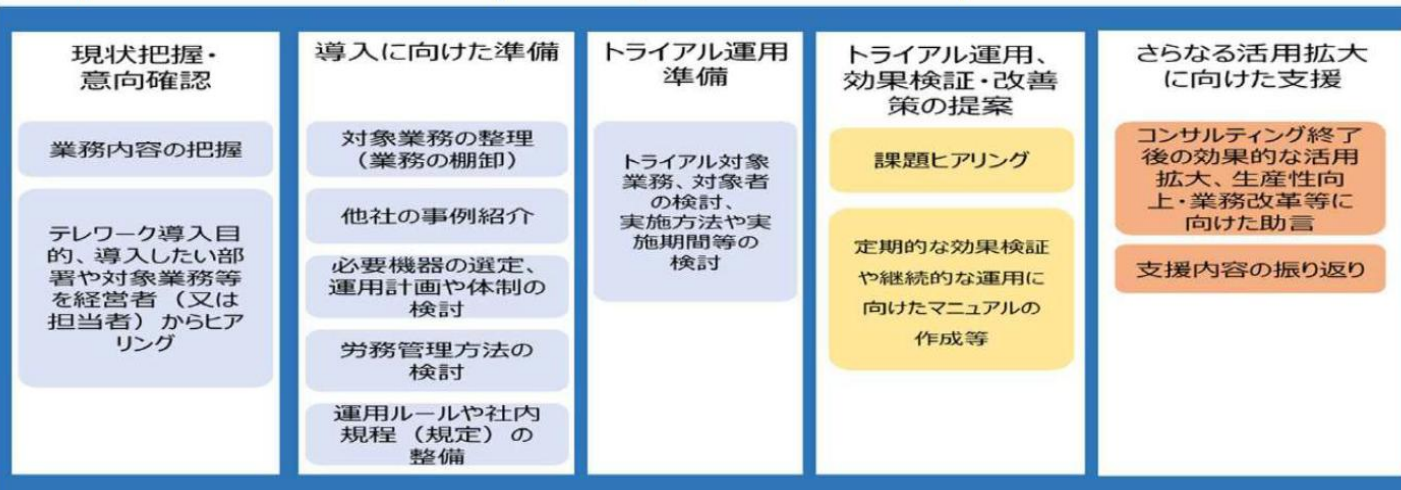
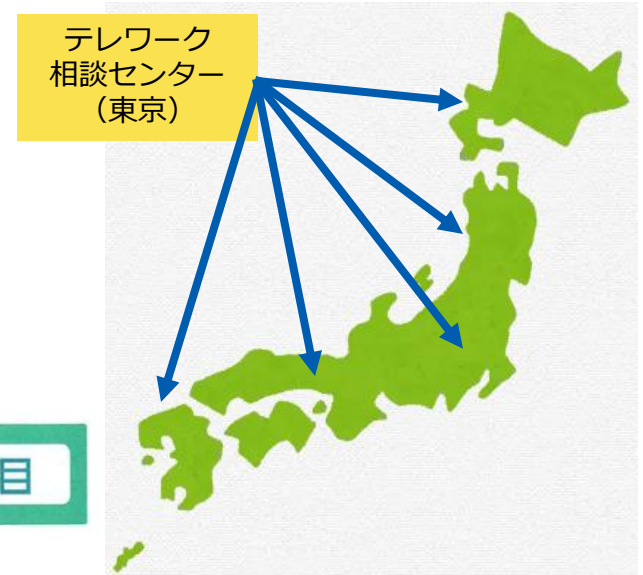
- ・テレワーク・ワンストップ・サポート事業では相談対応、コンサルティング、ポータルサイトの運営等により支援を行っている。
- ・きめ細やかな支援を行うため、1回目にテレワーク導入に当たっての課題の把握、2回目に課題への対応案及びテレワーク導入の具体案の提示、3回目にテレワーク導入後のフォローアップを基本とした最大3回のコンサルティングを実施している。

●テレワーク相談センター

厚生労働省・総務省ではテレワークを導入しようとする企業等に対し労務管理やICT活用をワンストップで相談できる窓口（テレワーク相談センター）を設置し、次の取組を実施している。

- ・テレワーク相談センターでのワンストップ相談対応（無料・電話やメールでの随時受付）
- ・テレワークマネージャーによるコンサルティングの実施（3回まで無料）
- ・セミナーの開催
- ・テレワーク総合ポータルサイトの運営

●コンサルティングの流れ



(相談センターの体制（令和7年度）)

- ・相談員（テレワーク導入に関する相談（法令（労働基準法、労働安全衛生法等）、就業規則整備等）への対応）：11名
※テレワークマネージャーとの兼任あり
- ・テレワークマネージャー（テレワーク導入、定着に関して労務管理などのコンサルティングを実施）：95名
※アウトリーチ型のコンサルティングも実施

テレワーク相談センターの活動概要

- ・テレワーク相談センター運営に係る事業予算の執行率は概ね9割前後となっている。
- ・相談件数、コンサルティング件数は近年増加しており、令和7年度の活動目標をいずれも達成している。

事業の予算額・執行額

(単位：千円)	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
予算現額	1,925,174	542,768	420,983	265,597	248,489
（うち相談センター費用）	126,807	118,854	123,822	125,848	109,858
執行額	284,032	283,675	163,095	147,231	-
（うち相談センター費用）	112,703	106,428	113,420	109,394	-
執行率	14.8%	52.3%	38.7%	55.4%	-
（うち相談センター費用）	88.9%	89.5%	91.6%	86.9%	-

相談、コンサルティングの実施状況

※令和7年度はいずれの活動目標も達成している。

相談件数（目標500件）、コンサルティング回数（目標500件）、セミナー参加者数（目標700人）

	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
相談件数（延べ回数）	410	367	690	806
コンサルティング回数 （延べ回数）	112	139	446	648
セミナー参加者数	728 （7回開催）	1,049 （11回開催）	786 （8回開催）	896 （8回開催）

ブロック別のコンサルティングの実施社数（令和7年度）

北海道3社、東北11社、北関東8社、南関東153社、北陸5社、甲信越10社、東海58社、近畿53社、中国5社、四国33社、九州・沖縄34社、計373社

コンサルティングによるテレワーク導入支援の事例

●事例（農業資材・建設資材の開発及び製造販売）

【課題】

テレワーク導入のためにVPN等の環境整備を行ったが社内で定着しない。

【支援内容】

社員のITリテラシー向上及び、問題・課題の分類化と整理の支援によりテレワーク実施につなげる。

・1回目：社員がテレワーク環境を活用できていない状況。営業社員のテレワーク化は進めやすいので、販売促進にPCを使用いただく事で、ITリテラシー向上を行った。

・2回目：全社員にヒアリング実施、システム使用上の問題を洗い出し、なぜ未使用なのか、課題把握を行った。

・3回目：発注、売上、受注データなど、基幹システムから取得可能なデータの種類を確認。これらをテレワークで活用することにより、多くの社員において業務が効率化できることを経験していただいた。

【結果】

今回のコンサルティングを通じて、場所を選ばない働き方ができるようになり、多くの従業員に恩恵があることを理解していただいた。さらなるテレワークの有効な活用を目指し、経営者自らがリードし、継続的に働き方改革に取り組むこととなった。

テレワーク・ワンストップ・サポート事業における相談のうち、約3割がテレワーク導入済みの企業からの相談となっている

相談件数

- ▶ 令和7年度テレワーク・ワンストップ・サポート事業における相談 : 806件
- うち、相談時点において既にテレワークを導入している企業からの相談 : **269件**

テレワーク導入済みの企業からの相談事例

- ▶ コロナ禍の時期に作ったテレワーク規程があるが、現在の働き方にあわせた更新を行う際の留意点を知りたい。
- ▶ テレワークを実施している従業員の時間管理について適切に確認する手段があればアドバイスをいただきたい。

テレワーク導入済みの企業からの相談を端緒としたコンサルティング事例

- ▶ テレワークが可能な従業員と、製造現場に出勤する必要がある従業員との間で不公平感があることから、両者の待遇のバランスを保つための方策や対応について相談したい。
- 現場勤務者に対し一定額の手当を支給する制度の構築や、現場勤務者であってもテレワークが可能な業務を切り出し、半日のみ実施するといった両者の待遇も考慮したテレワークの実施方法を提案

人材確保等支援助成金（テレワークコース）等における支給実績

	予算額①	計画申請	助成支給決定 （※4）	目標達成 助成支給決定 （※5）	支給実績 （金額）②	執行率②／①
平成31年度 （※1、2）	113,400千円	78件	65件	—	38,308千円	33.8%
令和2年度 （※1、2）	3,412,500千円	12,374件	9,902件	—	4,253,384千円	124.6% （※3）
令和3年度	2,268,000千円	125件	29件	0件	3,866千円	0.2%
令和4年度	1,600,625千円	58件	53件	18件	9,948千円	0.6%
令和5年度	233,250千円	51件	30件	21件	6,265千円	2.7%
令和6年度	216,050千円	53件	18件	10件	5,277千円	2.4%
令和7年度 （※6）	131,250千円	—	147件	2件	34,702千円	26.4%

- ※1 平成31年度は時間外労働等改善助成金（テレワークコース）、令和2年度は働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）。令和3年度より人材確保等支援助成金（テレワークコース）に改称している。
- ※2 令和2年3月9日より働き方改革推進支援助成金（新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース）受付を開始している。交付決定件数等はテレワークコースと新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコースを合計した件数である。
- ※3 不足分は移流用により補填したものである。
- ※4 令和6年度までは機器等導入助成支給、令和7年度からは制度導入助成支給である。
- ※5 助成支給決定に係る取組の開始12か月後に規定回数以上のテレワーク実施などの要件を満たした場合に支給される。
- ※6 令和7年度の件数、金額には令和6年度の経過措置分を含む。

論点・見直しの方向性

論点と見直しの方向性

論点

- ・ 社会にテレワークが一定浸透してきたことを踏まえて、今後の社会的役割やより効果的に事業を実施する方法を考える必要があるのではないか。
- ・ 執行率が39%に留まっていることについて、要因分析がなされているか。また、予算規模は適切なものとなっているか。

見直しの方向性

より効果的なテレワークの普及促進に向けた実施手法の見直し

- ・ テレワークの導入は一定の進展がみられる一方で、中小企業・小規模事業者や地方部の企業においては、導入が進んでいない状況もみられる。
- ・ 実施手法のうち助成金に関しては、手続きの簡素化や支給要件の見直しにより、執行率は一定改善したものの、依然として低調な状況が続いている。また、個別企業等への導入支援には資するものの、社会全体への波及効果の観点で効果は限定的と考えられる。
- ・ これらの状況から、個別企業等への導入支援に当たっては、中小企業等が抱える多様な働き方のニーズに沿った丁寧な支援が重要と考えられる。また、費用対効果の観点から、支援結果が他の企業等へ波及するように事業を実施していくことが重要と考えられる点を踏まえ、支援の実施手法の重点化を図ることを検討する。
- ・ その際、中小企業・小規模事業者等の適切な労務管理下におけるテレワークの推進・定着のため、テレワークに関する相談対応等の事業について、地域ごとの活用に差異がある現状も踏まえ、より多くの地域で活用されるよう、支援を効果的・効率的に実施する方策を検討する。