調査結果の概要

別紙

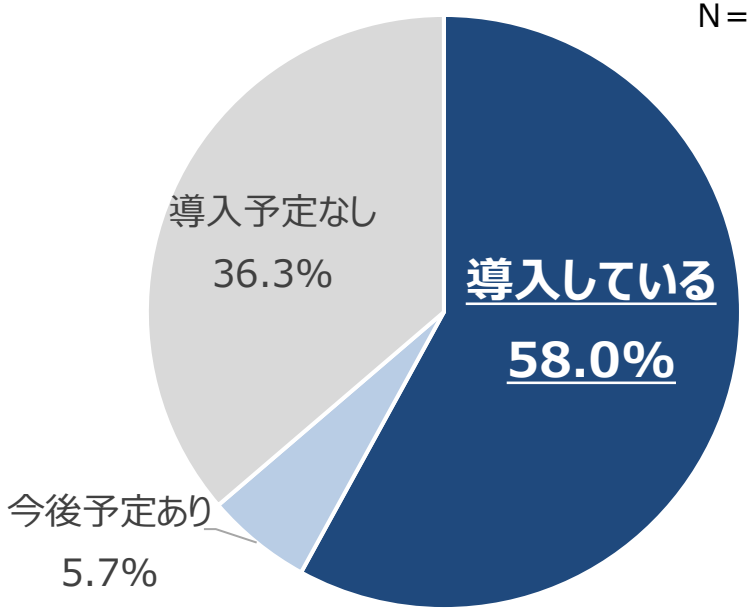
■テレワークの導入状況

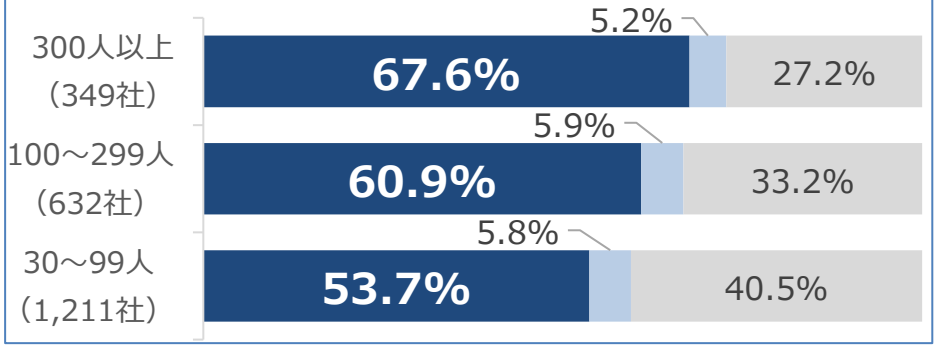
令和７年度のテレワーク導入率は64.0%

※今年度は「導入している」「導入していない」の2択で実施

令和６年度（10月末）

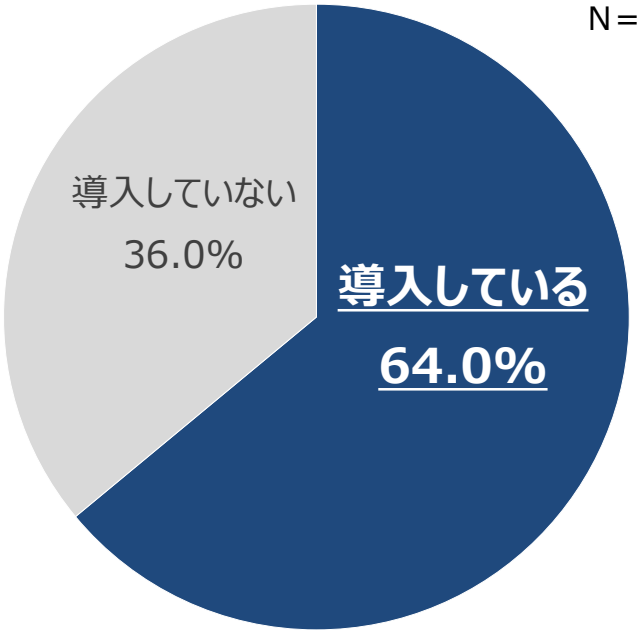
N＝2,192

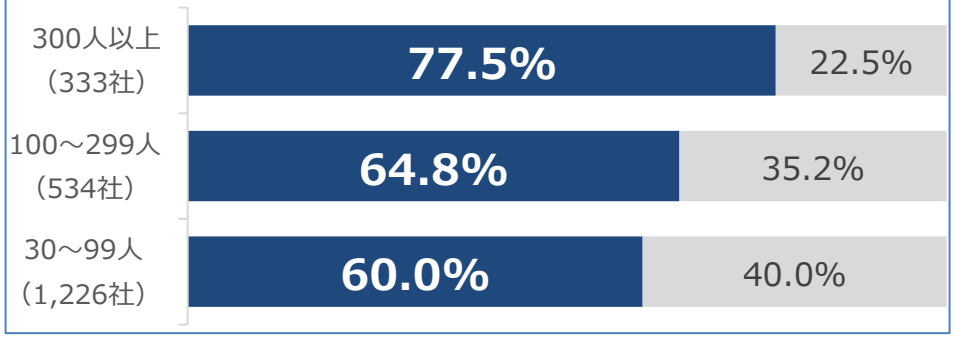




令和７年度（10月末）

N＝2,093

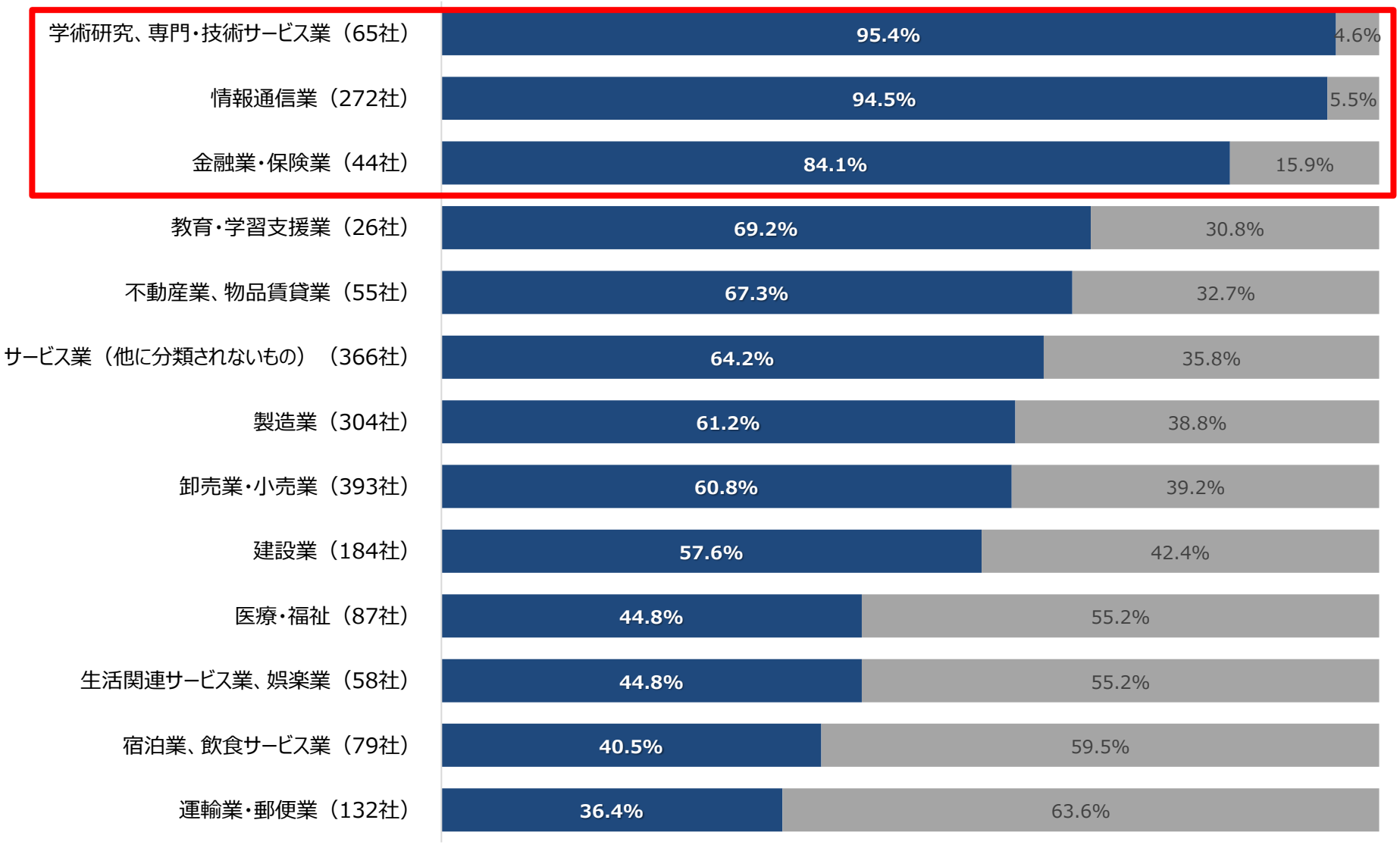




＜テレワーク導入実態調査＞基準日：令和７年10月31日、無作為抽出、2,093社回答（従業員30人以上の企業の回答数）

■テレワークの導入状況（業種別）

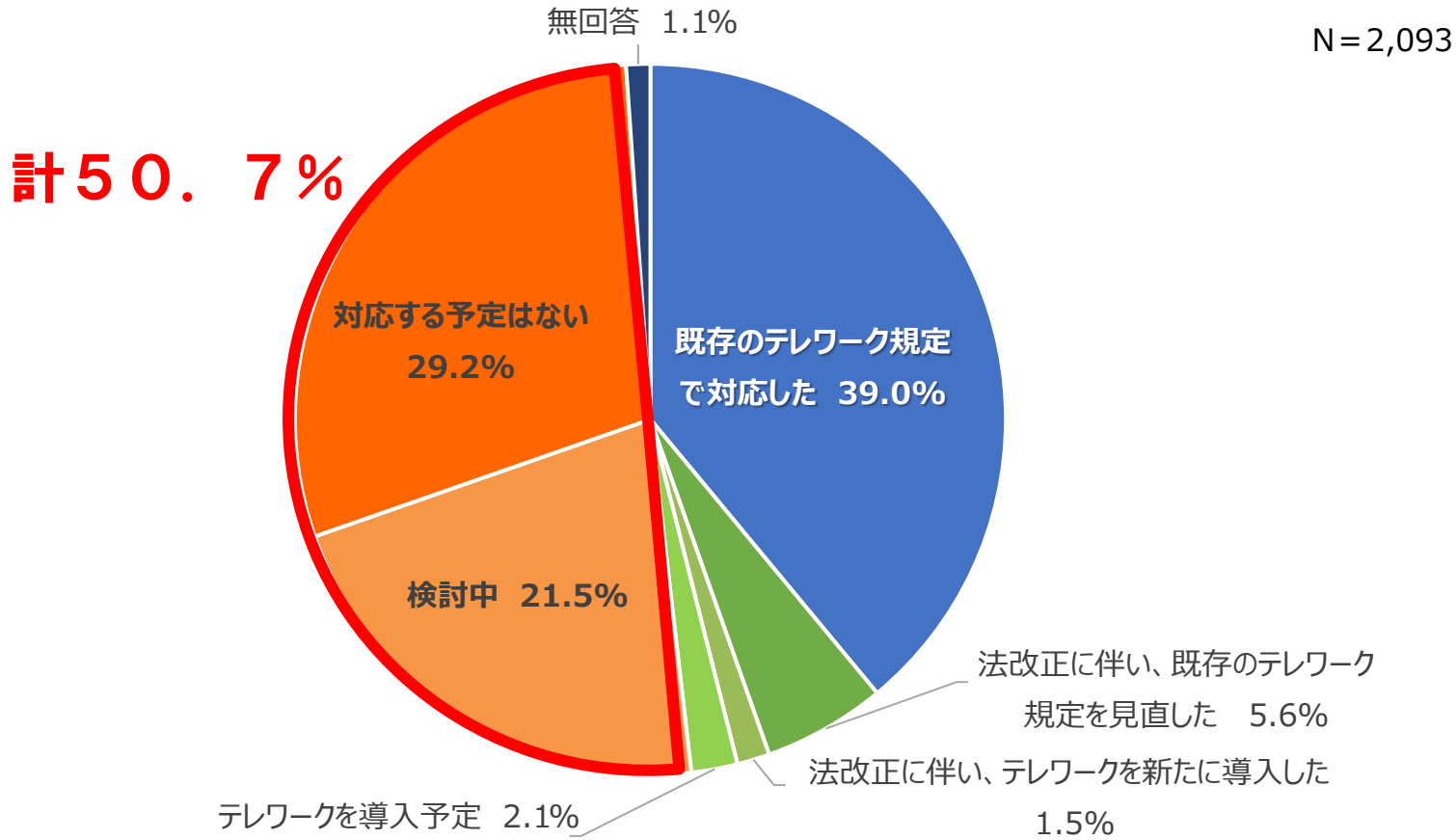
学術研究、専門・技術サービス業、情報通信業、金融業・保険業が上位



N＝2,093　※回答数20以上の業種を抜粋

■育児・介護期の従業員のためのテレワーク導入状況

育児・介護休業法の改正（テレワークの努力義務化）に対し、「対応する予定はない］「検討中」は約５割、「既存のテレワーク規定で対応した」企業は約４割



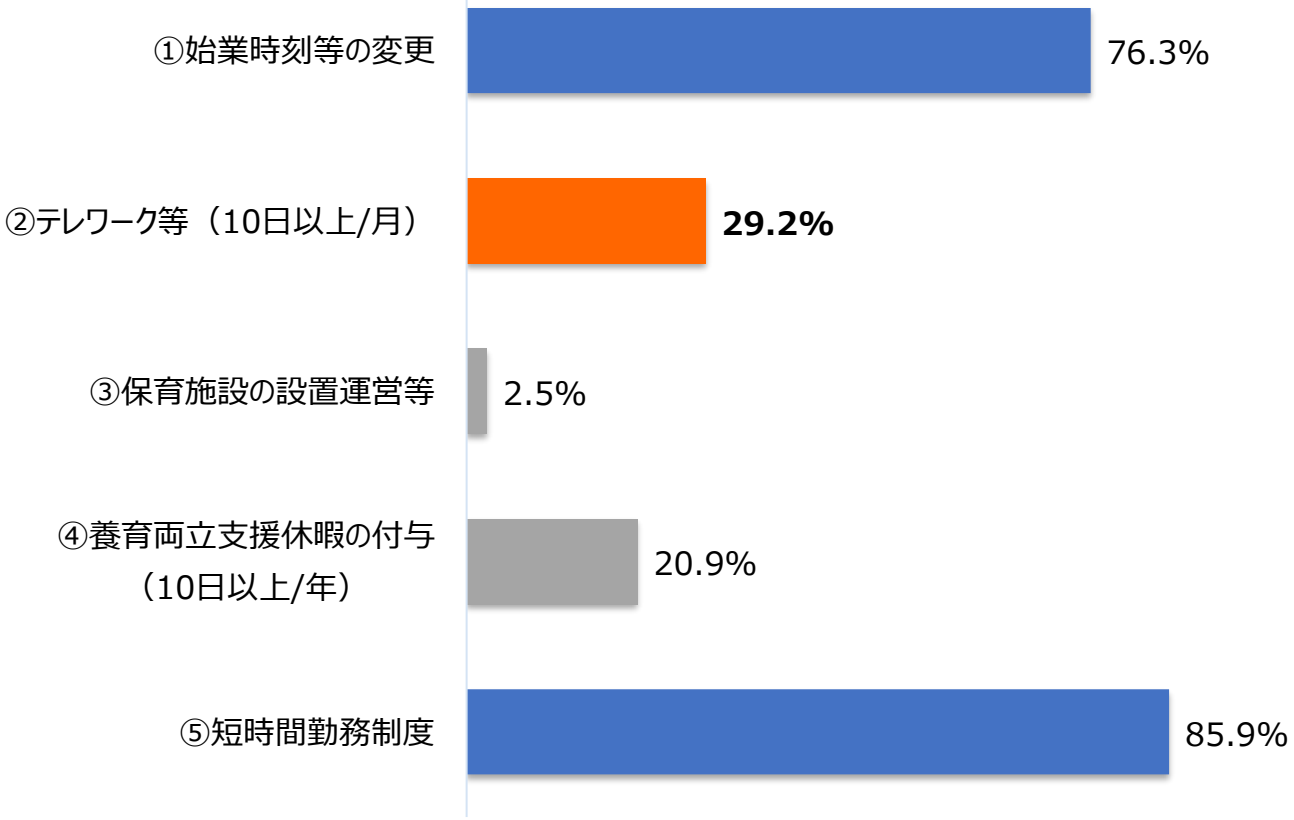
育児･介護休業法
第２４条第２項
前項に定めるもののほか、事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者（第二十三条第二項に規定する労働者を除く。）で育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるように努めなければならない。

第２４条第４項
前項に定めるもののほか、事業主は、その雇用する労働者のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしていないものに関して、労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより当該労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるように努めなければならない。

■柔軟な働き方を実現するための措置

「短時間勤務制度」を選択した企業が８割以上である一方、「テレワーク等（10日以上／月）」を選択した企業は約３割

N＝2,093（２つ以上選択して回答）　※無回答を除いて抜粋

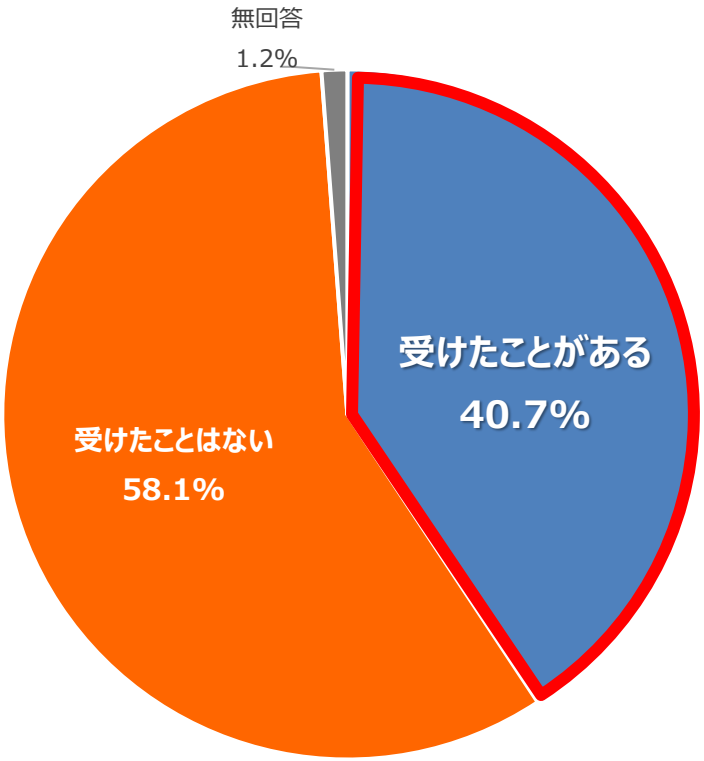


育児・介護休業法
第二十三条の三
事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない。
一 始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの
二 在宅勤務等の措置
三 育児のための所定労働時間の短縮措置
四 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇（子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を与えるための措置
五 前各号に掲げるもののほか、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるもの

■従業員からの介護の相談に対する対応

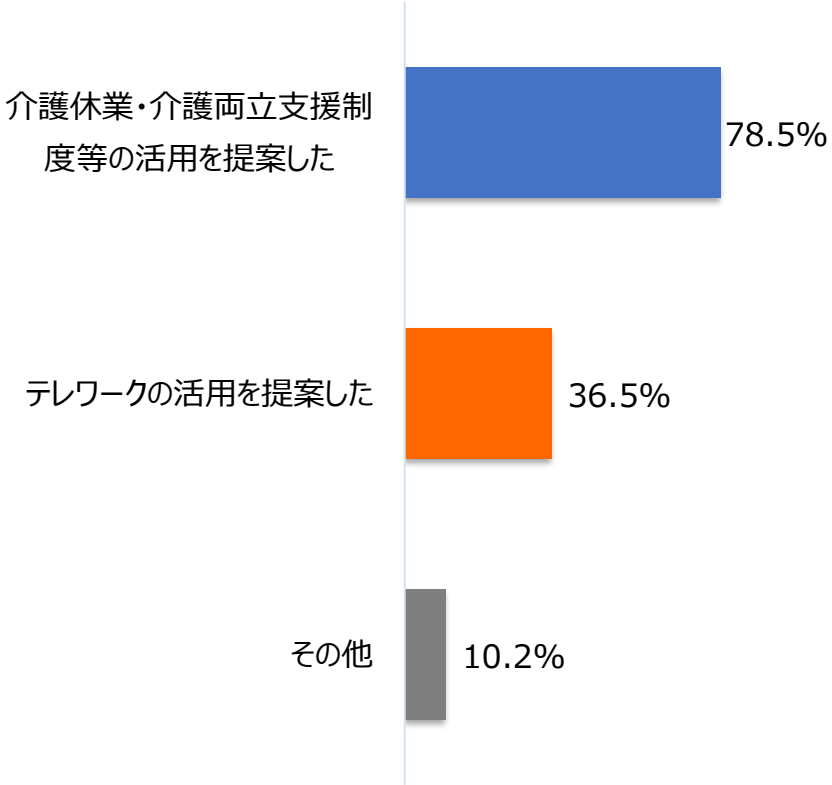
従業員からの介護に関する相談を「受けたことがある」は企業は約４割
従業員からの相談に対する対応として、「介護休業・介護両立支援制度等の活用を提案した」が約８割、「テレワークの活用を提案した」が約４割

従業員からの介護に関する相談



N＝2,093

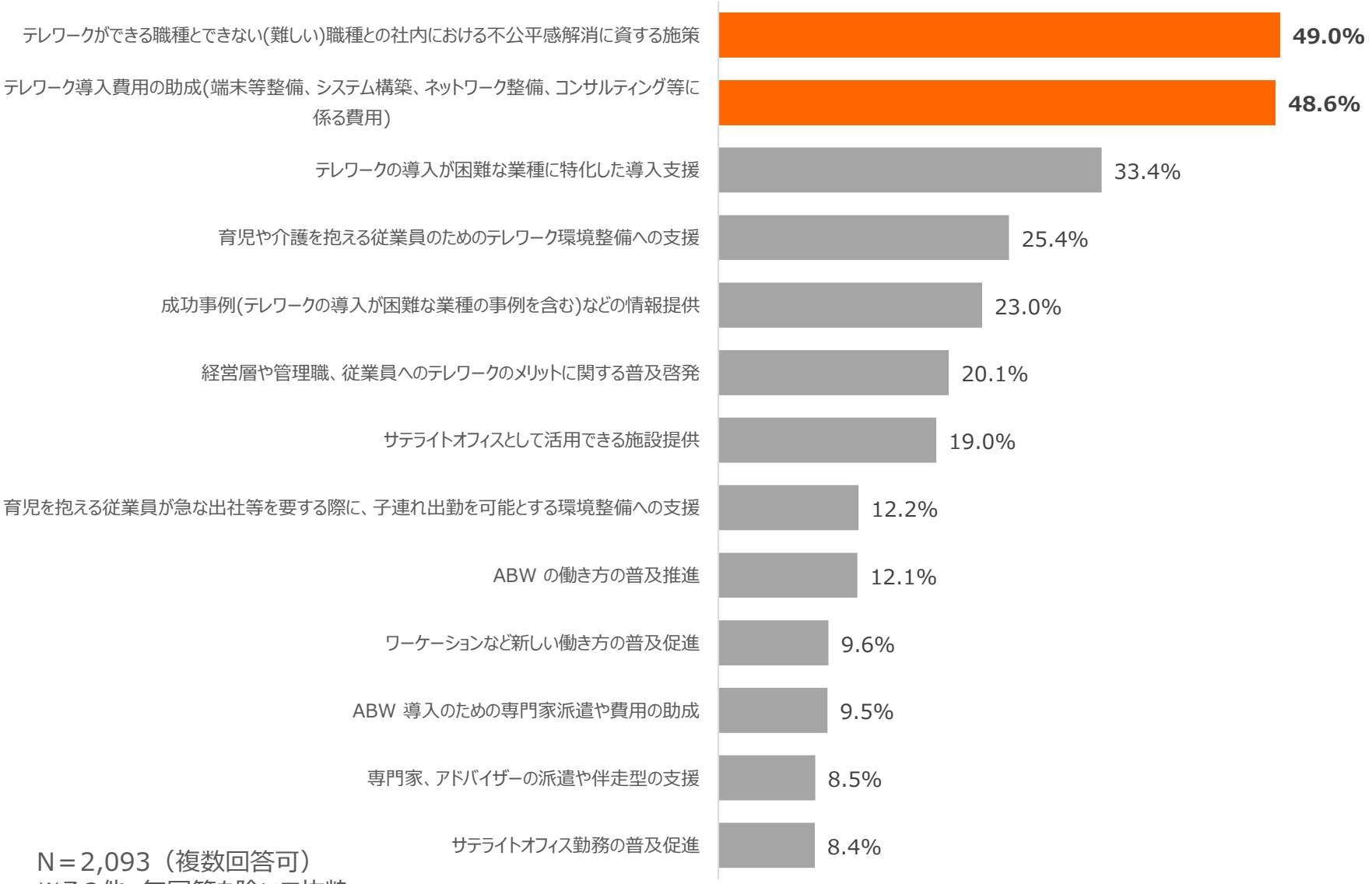
従業員からの相談に対する対応



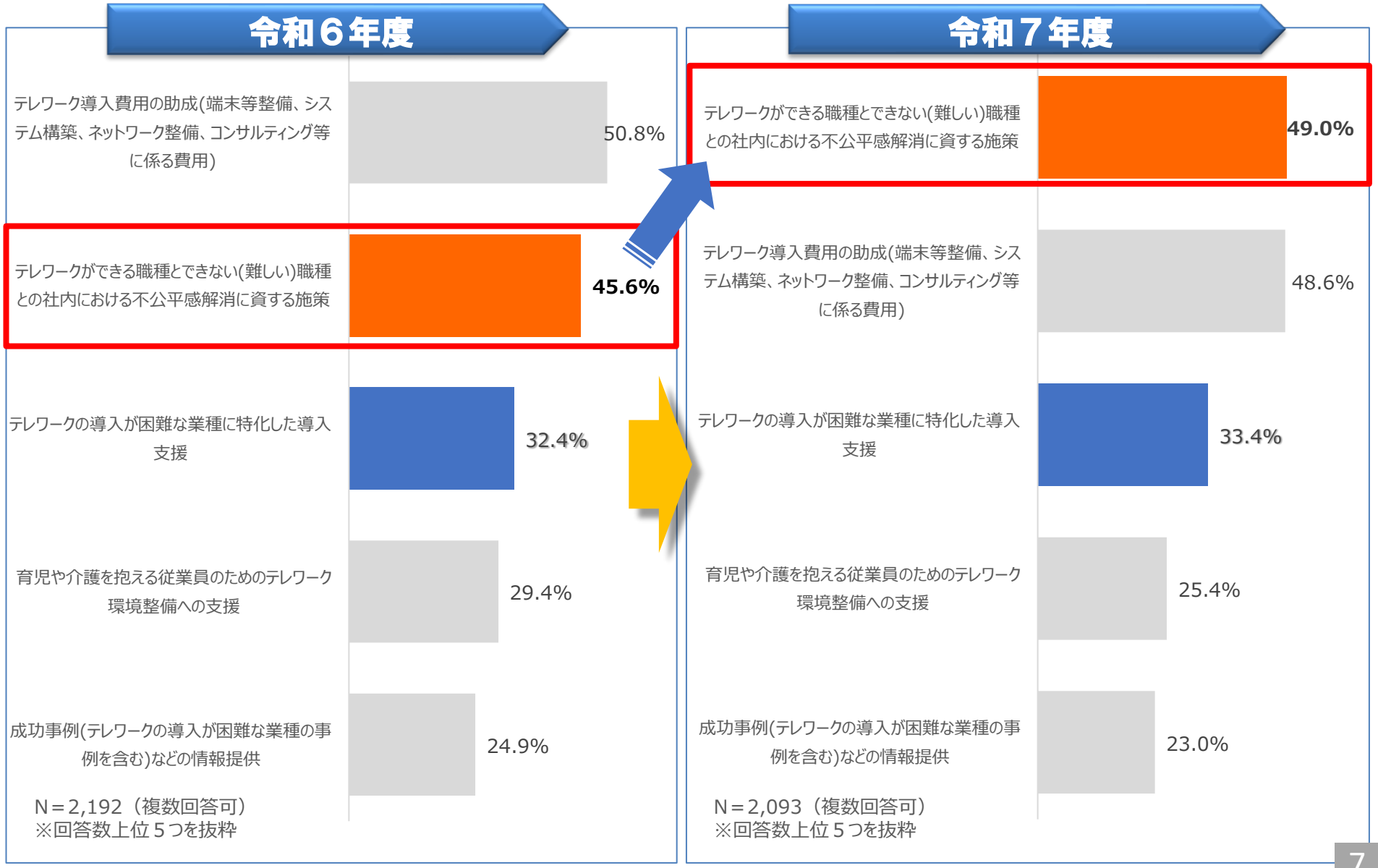
N＝852（複数回答可）※無回答を除いて抜粋
※従業員から介護に関する相談を「受けたことがある」と回答した企業

■テレワーク導入に当たり行政に求める支援策

社内における不公平感解消に資する施策やテレワーク導入費用の助成が上位



N＝2,093（複数回答可）
※その他、無回答を除いて抜粋

■テレワーク導入に当たり行政に求める支援策（経年比較）

社内における不公平感解消に資する施策や困難業種に特化した導入支援が上昇