

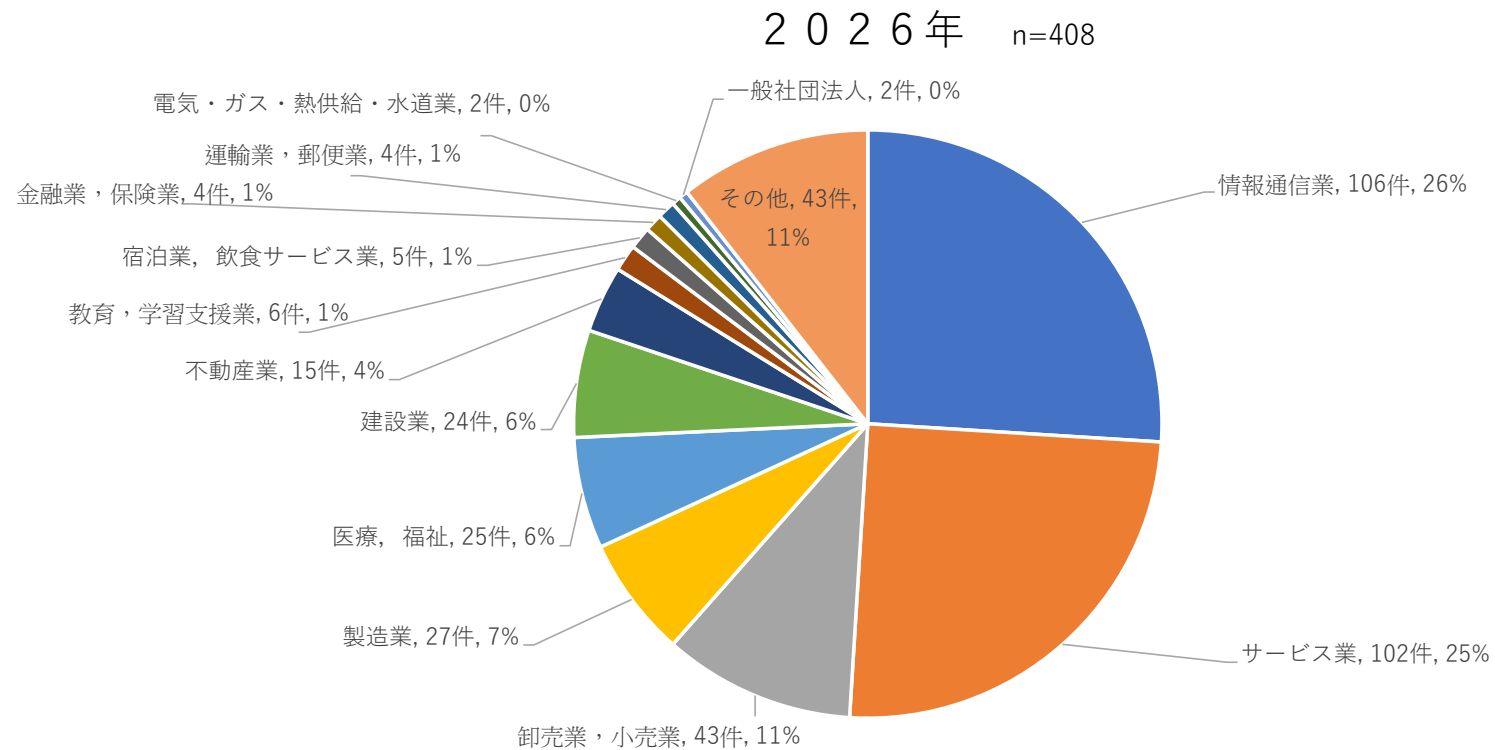
令和7年度テレワーク推進リーダーアンケート分析資料 (第3回目)

2026年3月
一般社団法人 日本テレワーク協会

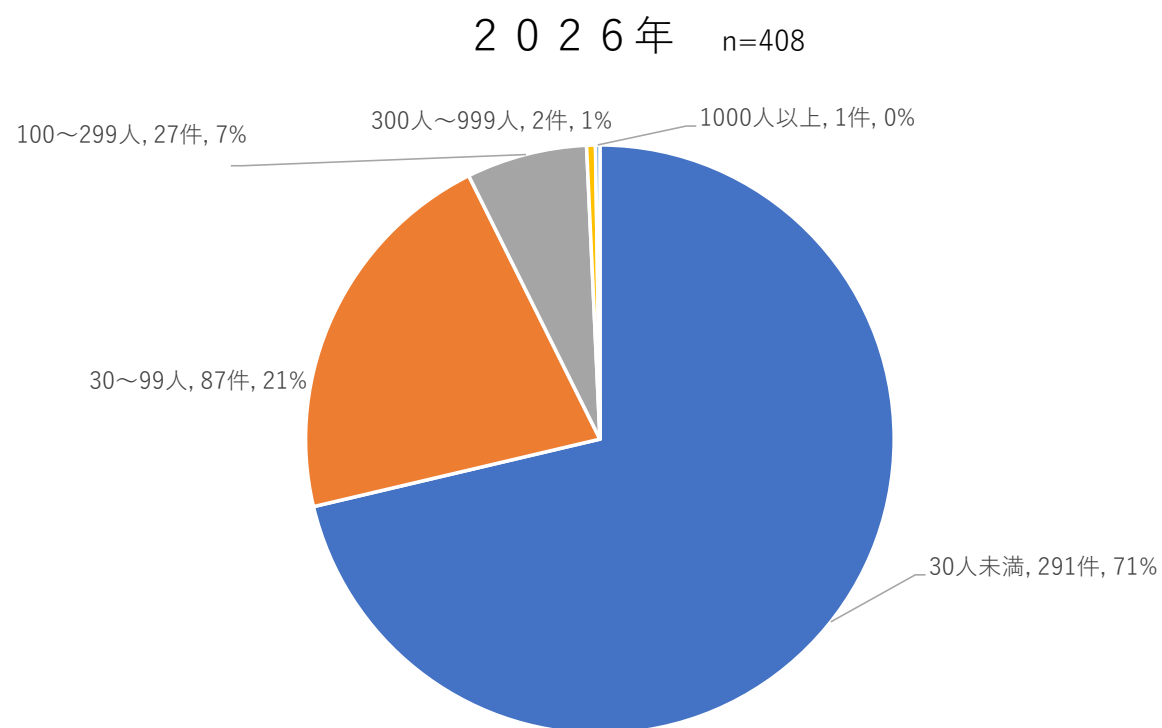
■ アンケート実施内容

- ・ 期間：2026年2月12日～3月13日
- ・ 回答数：408件（2025年は590件）

1 御社の業種を選択ください。

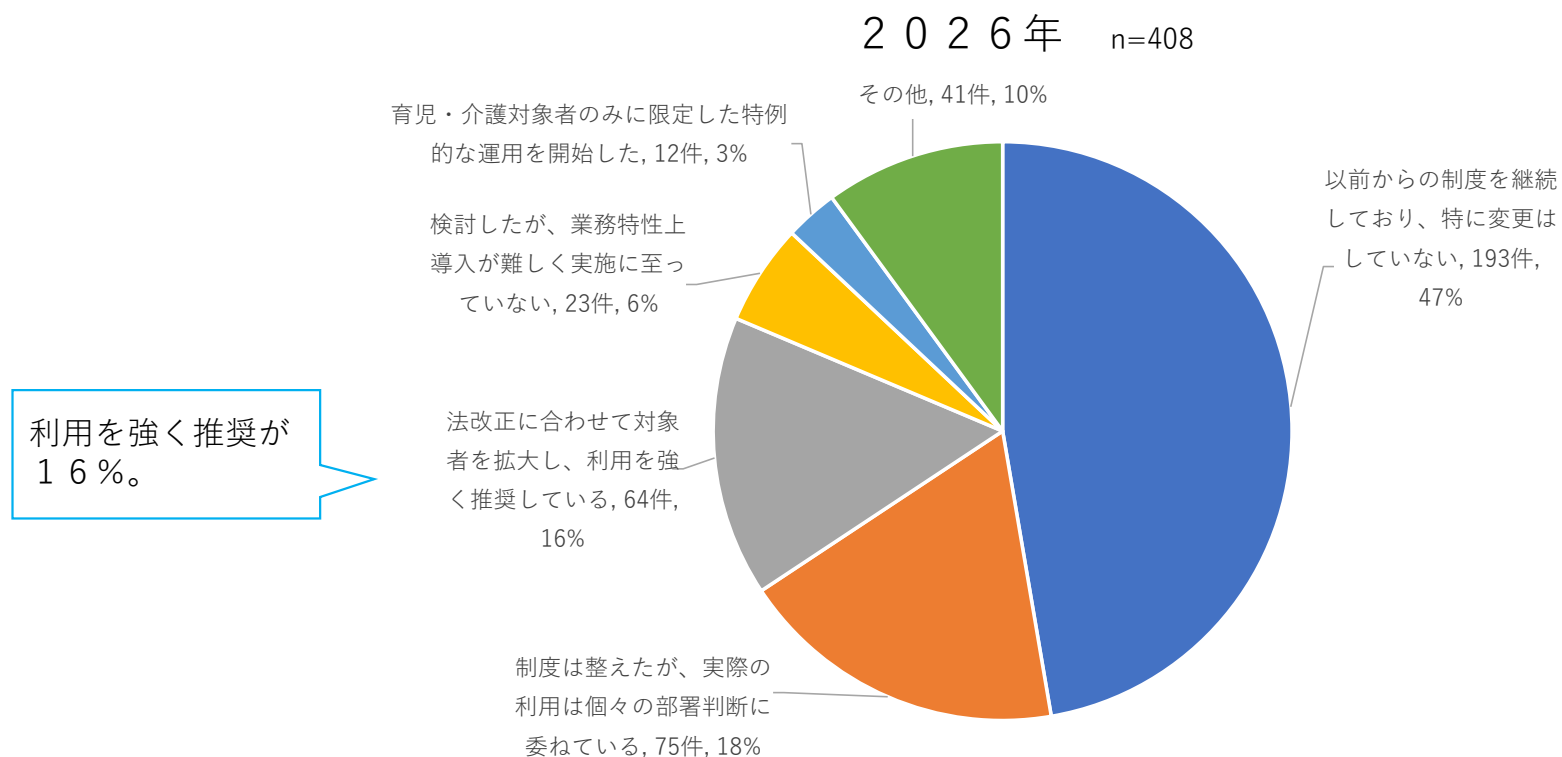


2 御社の企業規模を選択ください。



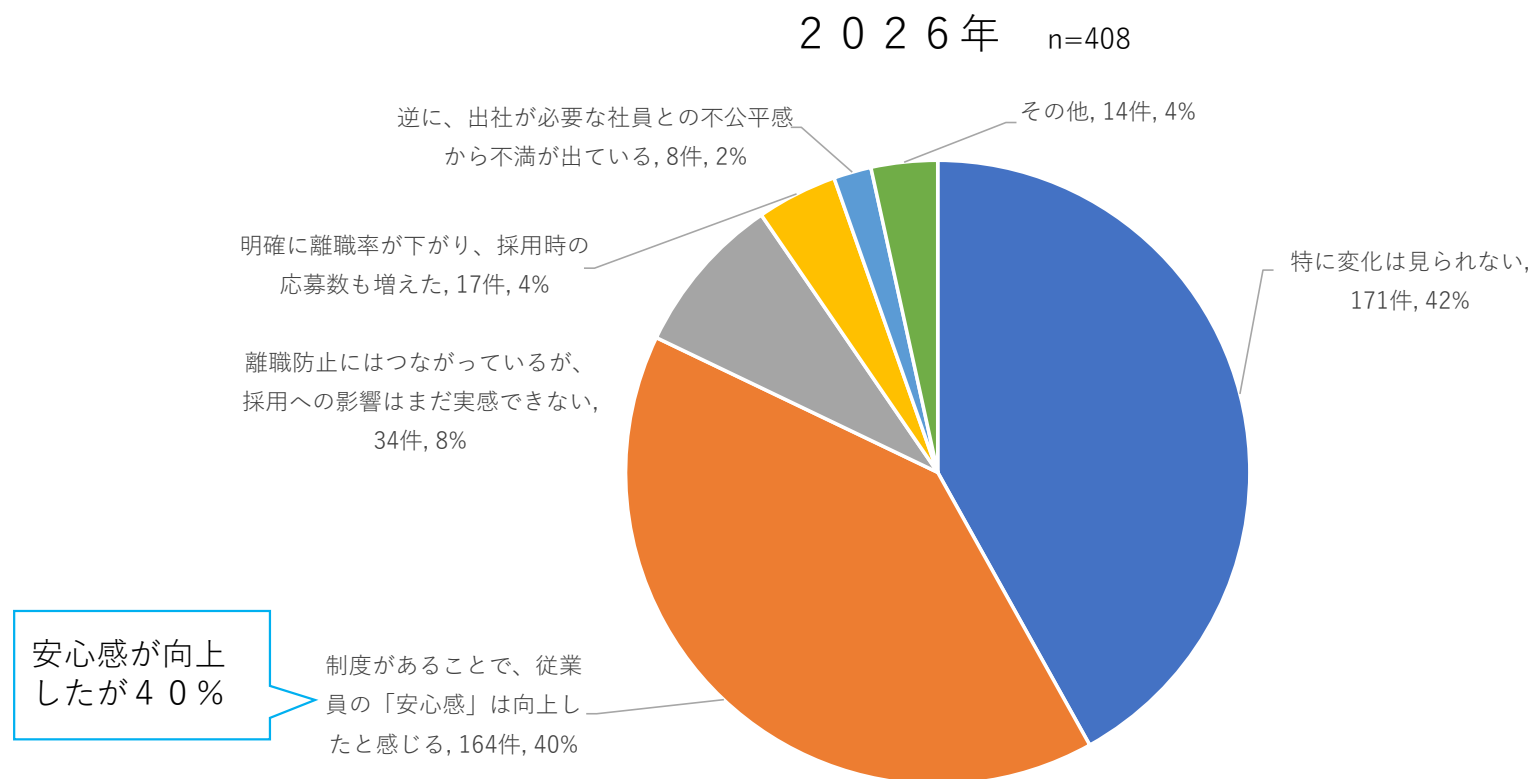
3 育児・介護休業法の改正（3歳未満の子を育てる従業員への努力義務化等）を受け、貴社のテレワーク制度はどう変化しましたか。

「以前からの制度を継続（47%）」との回答が多く、既に一定の体制が整備されています。一方で、「法改正に合わせ利用を強く推奨（16%）」する動きも見られます。制度の形骸化を防ぎつつ、実効性を高める段階に移行していることが伺えます。



4 テレワークを導入したことで、育児・介護離職の防止や採用面に変化はありましたか？

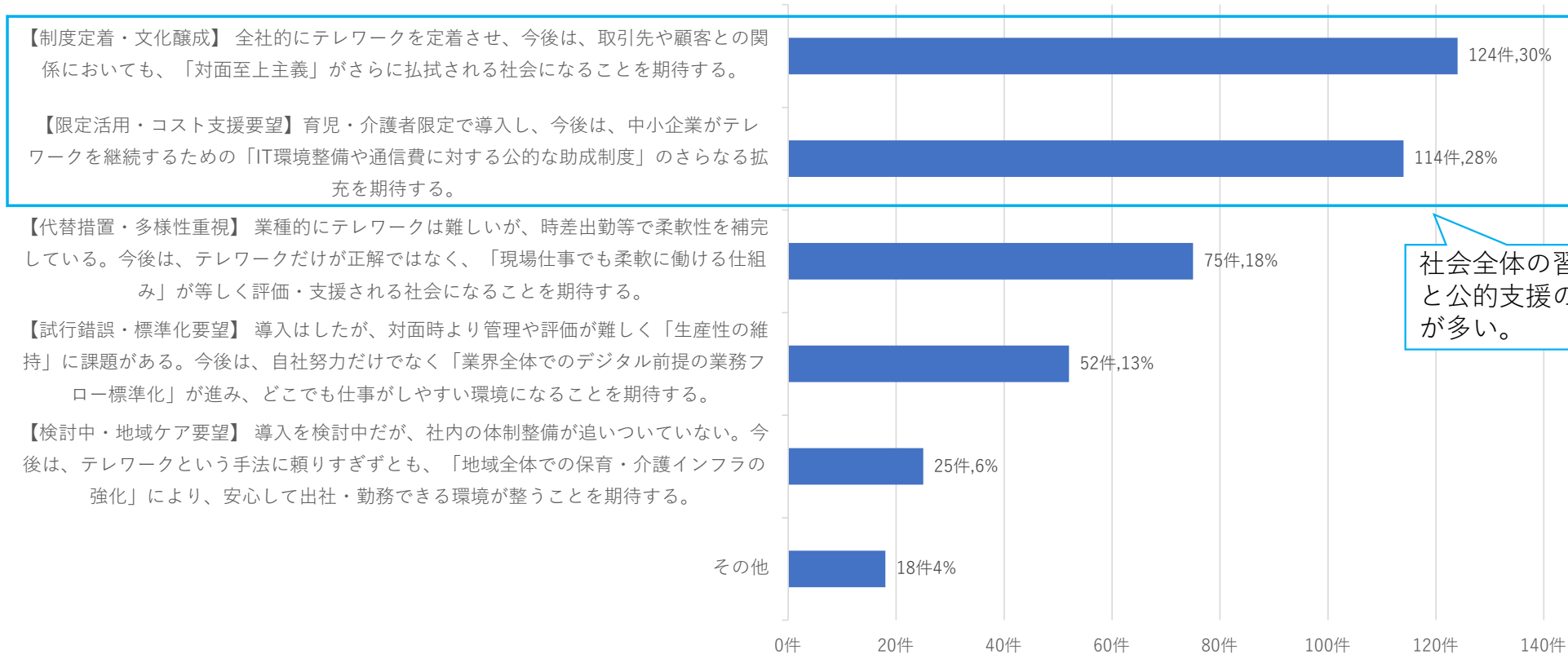
「安心感が向上した（40%）」との回答が多く、心理的なセーフティネットとしての効果が顕著です。一方で「採用への影響は実感できない（8%）」という回答も一定数見られるため、福利厚生にとどまらず、採用上の「強み」として訴求していくための工夫が課題です。



5 育児・介護休業法の改正（テレワーク努力義務化等）後「社会全体がこう変わってほしい」と期待する変化として、最も当てはまるものはどれですか？

「対面至上主義の払拭（30%）」が最多で、次いで「コスト支援の拡充（28%）」が続きます。自社の努力だけでなく、取引先を含めた社会全体の慣習変化と、公的支援の継続を望む切実な声が反映されています。

2026年 n=408

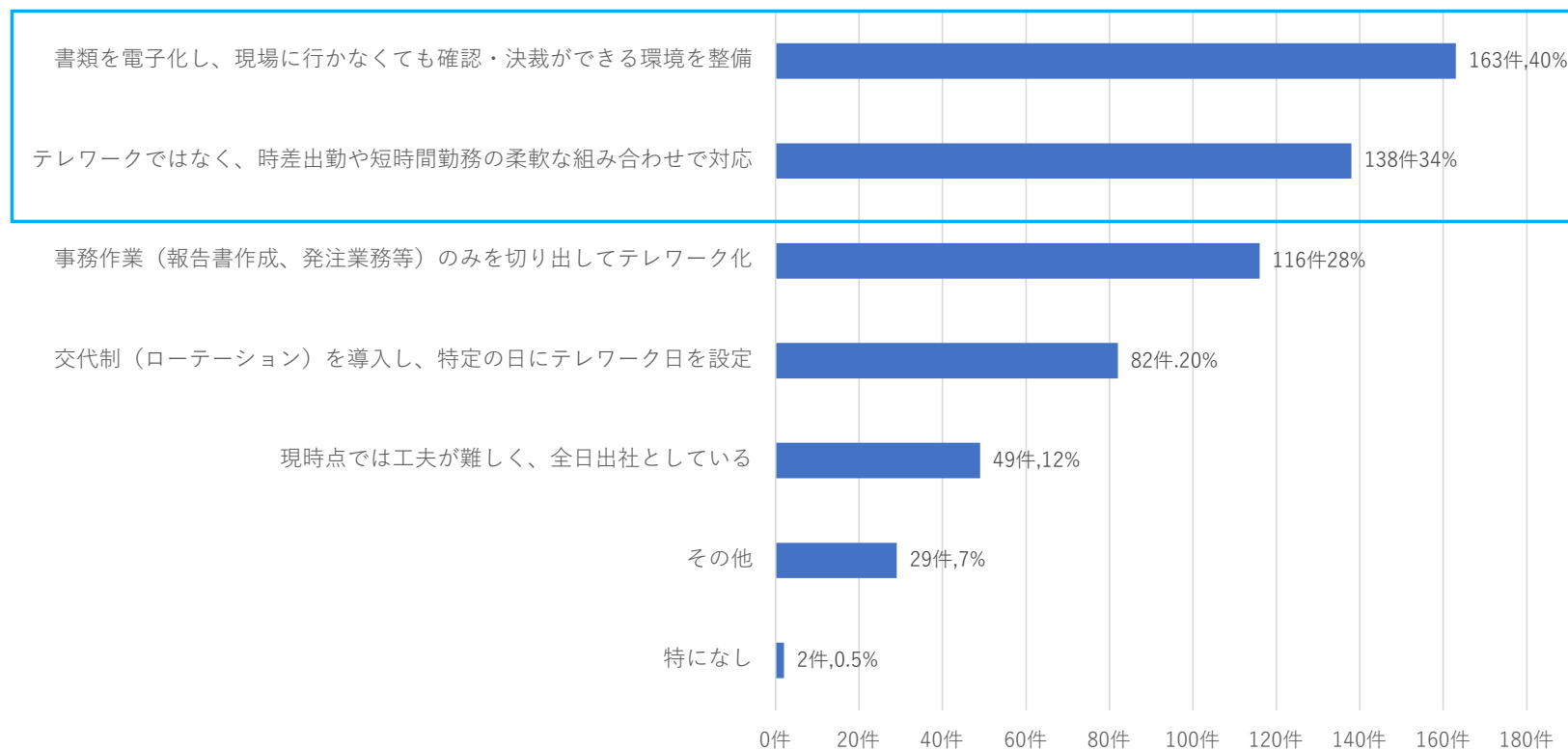


社会全体の習慣化と公的支援の継続が多い。

6 現場作業や対面接客など「出社必須」とされる業務において、少しでも柔軟に働くために取り組んでいることはありますか？（複数選択可）

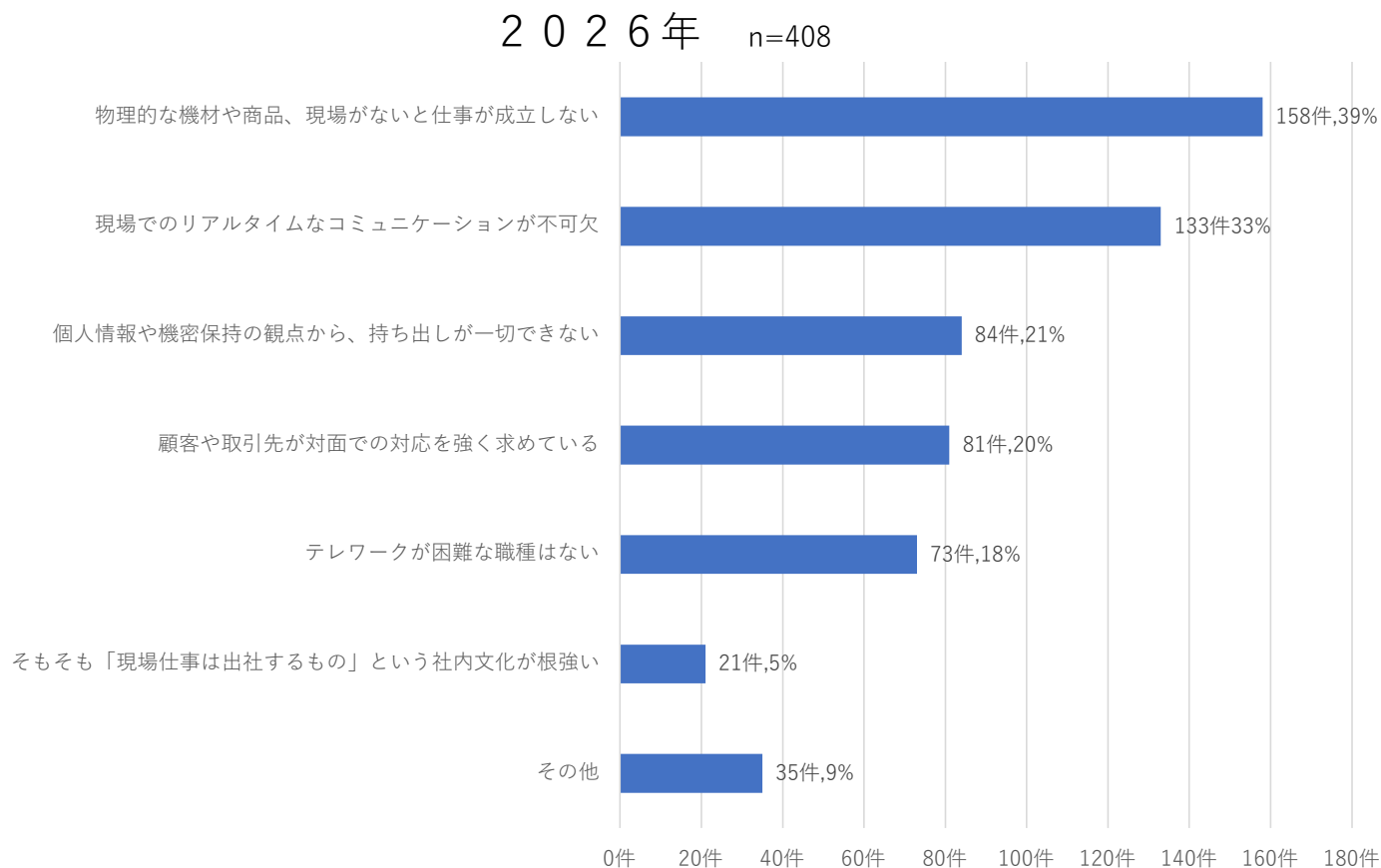
「書類の電子化（40%）」や「時差出勤（34%）」が主流です。完全なテレワークが難しい現場でも、デジタル化による業務の切り出しや、時間の柔軟性を確保することで、働きやすさを追求する姿勢が見えます。

2026年 n=408



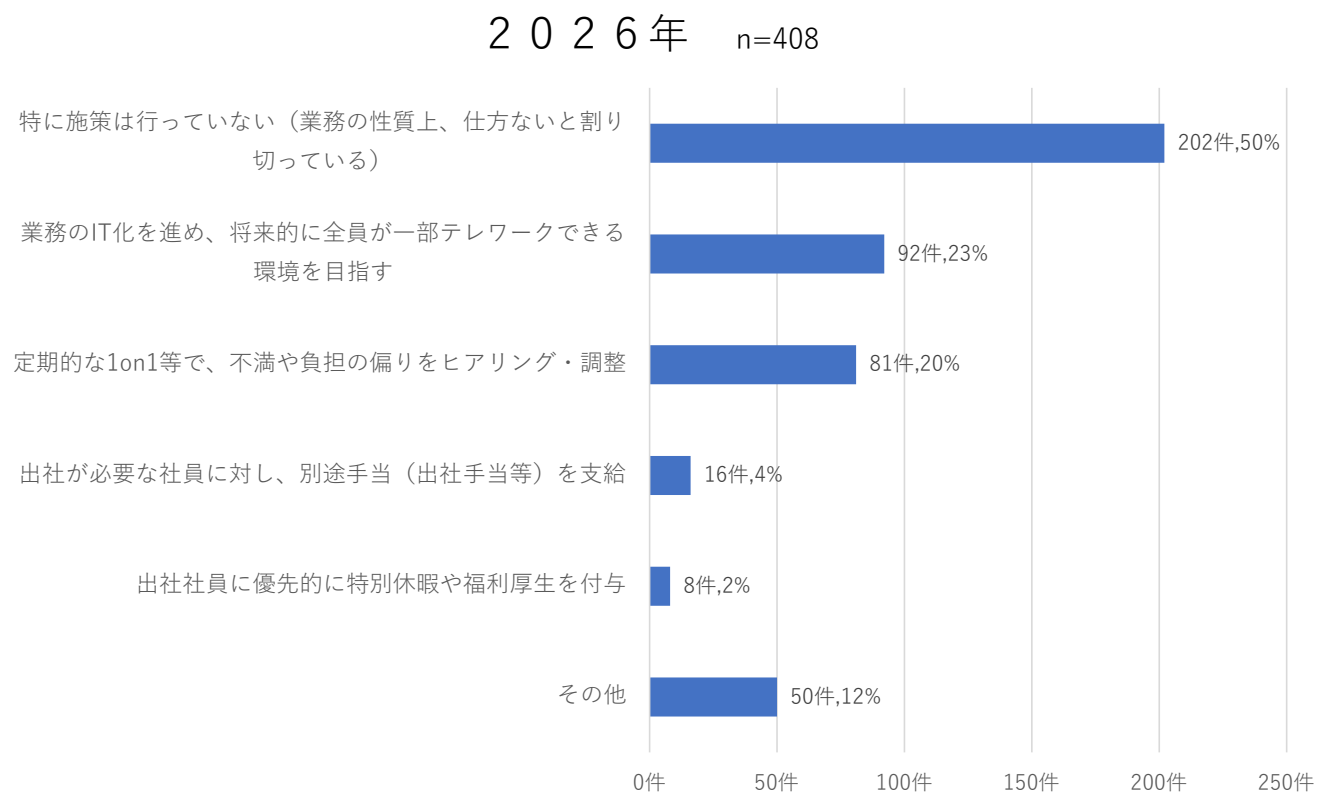
7 テレワークが困難な職種において、導入の壁となっている最大の要因は何ですか？（複数選択可）

「物理的機材・現場の必要性（39%）」や「対面コミュニケーション（33%）」が上位を占めています。業務の性質そのものが制約となっているケースが多く、これを打破するための抜本的なDXの推進や業務工程の見直しが求められます。



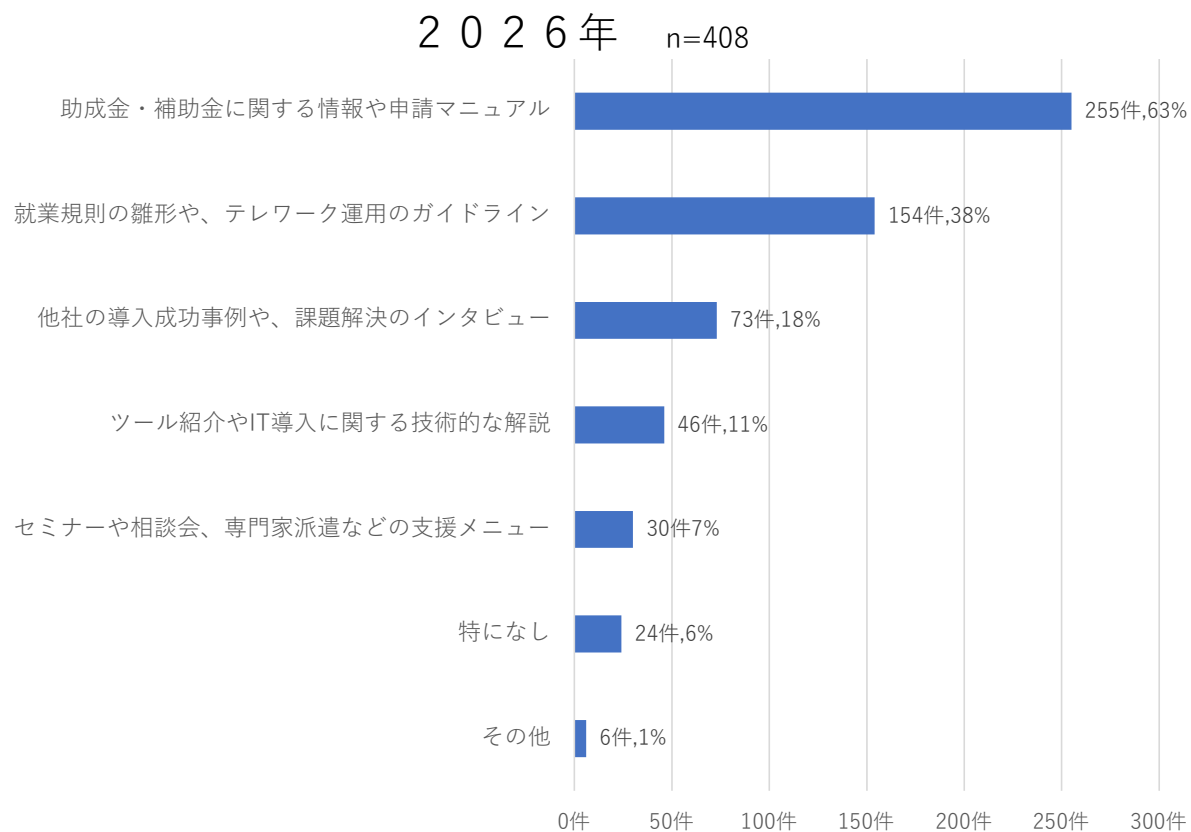
8 「出社組」と「テレワーク組」の不公平感を解消するために、検討または実施している施策はありますか？（複数選択可）

「特に施策なし（50%）」が最多ですが、実施例では「1 on 1 でのヒアリング（20%）」が目立ちます。制度的な手当よりも、対話を通じて個々の負担感を調整し、納得感を醸成するアプローチが現実解となっています。



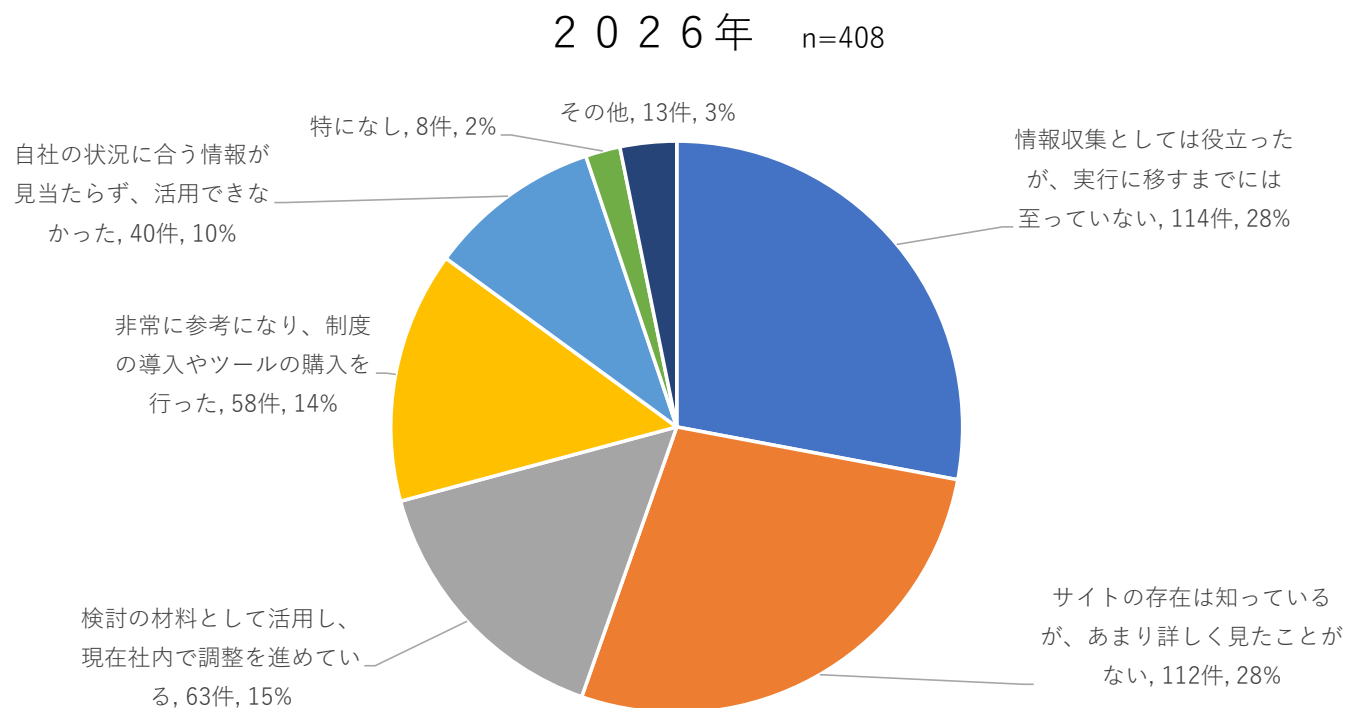
9 東京都のテレワーク推進特設サイトで、これまでに参考にしたり活用したりしたコンテンツは何ですか？（複数選択可）

「助成金・補助金に関するマニュアル（63%）」や「規定の雛形や運用のガイドライン（38%）」がよく利用されています。一方で「事例やツール」はまだ少なく、役立つ情報への到達率を高める広報の強化が期待されます。



10 特設サイトの情報を見て、実際に社内の制度変更やツール導入などの「アクション」に繋がりましたか？

「情報収集としては役立ったが実行に移すまでには至っていない（28%）」という回答が最多です。一方で、「制度導入やツール購入（14%）」という具体的なアクションに紐づいたケースも見られます。検討段階から実行へと踏み出す後押しとなる、より実践的な支援が求められます。



1 1 今後、特設サイトに「これがあればもっと助かる」と思うコンテンツは何ですか？（複数選択可）

「同業種・同規模の失敗・成功事例（38%）」と「最新の情報の提供（38%）」にニーズが集中しています。抽象的な情報ではなく、自社に即適用できる「型」や「他社の生の声」を求める強い要望が伺えます。

