

2025年8月27日  
株式会社パーソル総合研究所

「第十回・テレワークに関する調査」を発表  
**テレワーク定着も「頻度減少」と「マネジメントの壁」**  
**実施率は22.5%で横ばい、継続希望は過去最高の82.2%**  
**大手企業では「原則出社」方針が増加、実施率は前年比3.6ポイント減**

株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都江東区、代表取締役社長：岩田 亮）は、2020年から実施しているテレワークに関する定量調査の10回目となる「第十回・テレワークに関する調査」（2025年7月実施）の結果を発表します。

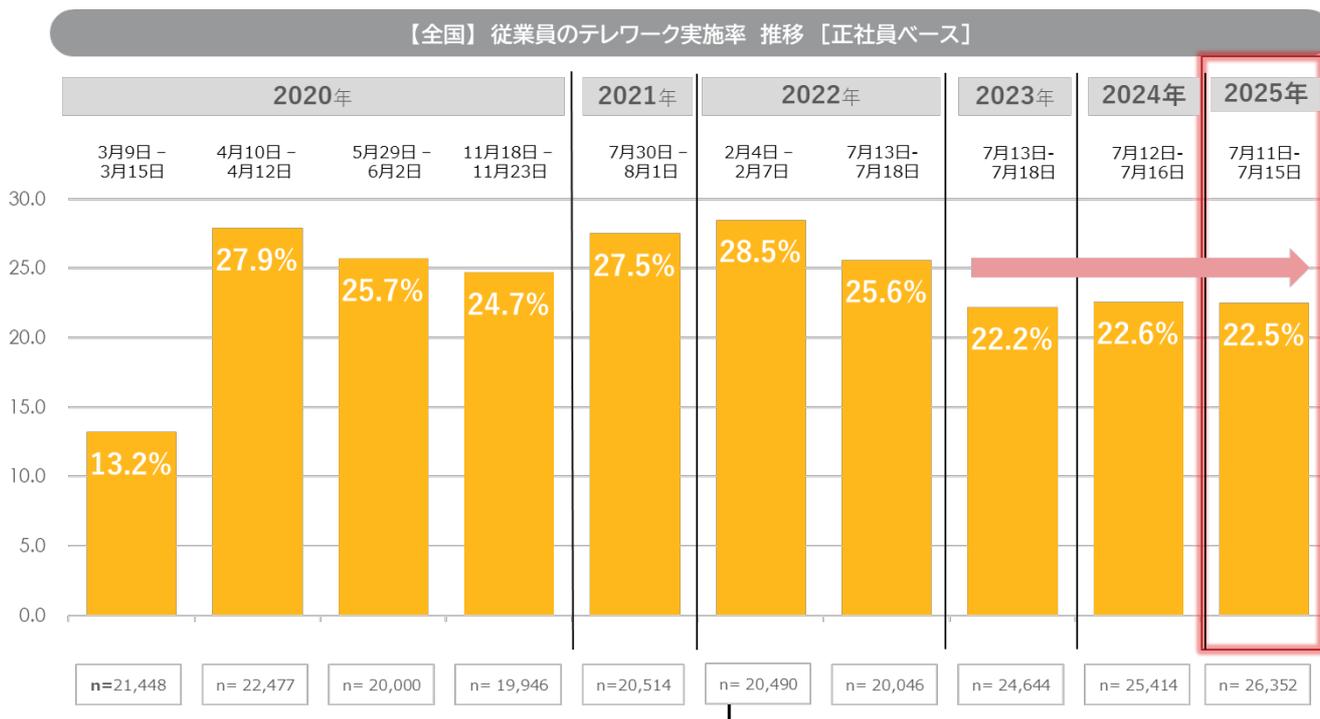
テレワーク実施率は22.5%と、前年とほぼ同水準で推移し、コロナ禍以降の安定的な定着がうかがえます。一方で、「週1日以下」など低頻度のテレワーカーが増加しており、テレワークの実施“頻度”には減少傾向が見られました。また、テレワーク継続希望者の割合は調査開始以来で最も高い82.2%に達し、従業員側のニーズは依然として高いことが明らかになりました。一方で、「制度未整備」など企業側の対応課題や、「部下の様子が分からない」といったマネジメント上の不安も残存しています。

10回目を迎えた本調査では、テレワークが“日常的な働き方の選択肢”として定着する一方で、制度面・マネジメント面の課題が依然として残されている現状が浮き彫りとなりました。

■主なトピックス

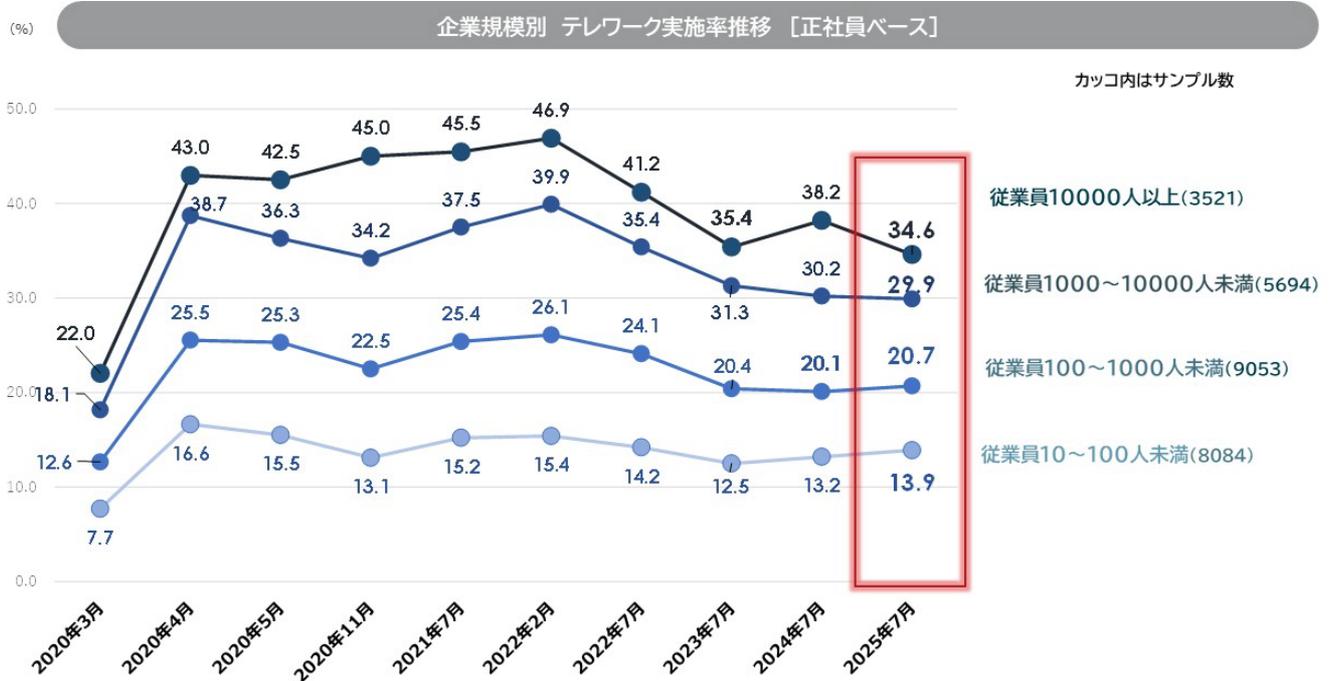
【テレワーク実施率（正規雇用社員）】

1. 2025年7月のテレワーク実施率は22.5%で、前年同期比でほぼ横ばい。テレワークは定着傾向。



## <テレワーク実施率（企業規模別）>

2. 企業規模別に見ると、25年7月には企業規模10,000人以上の大手企業において、テレワーク実施率が3.6ポイント減少した。



## <実施率（業種・地域別）>

3. 業種別にみると、情報通信業が変わらず56.3%で最上位。もともと実施率が低い「宿泊業、飲食サービス業」がさらに低下傾向。地域別には、関東圏が31.7%で最上位。

業種別テレワーク実施率 [正社員ベース]

	25年のサンプル数	25年7月 (%)	1年前からの実施率変化 (pt)	2年前からの実施率変化 (pt)
建設業	(1762)	18.8	0.3	1.3
製造業	(7708)	21.6	-2.2	-0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	(517)	24.9	0.1	1.4
情報通信業	(2262)	56.3	0.1	1.0
運輸業、郵便業	(1839)	8.9	-0.6	-0.1
卸売業、小売業	(2588)	14.4	0.3	-1.5
金融業、保険業	(1661)	24.3	0.8	0.0
不動産業、物品賃貸業	(636)	25.3	0.0	1.1
学術研究、専門・技術サービス業	(378)	36.3	-0.6	7.7
宿泊業、飲食サービス業	(539)	7.5	-3.5	-3.1
生活関連サービス業、娯楽業	(516)	15.8	4.0	2.7
教育、学習支援業	(485)	20.4	-2.4	0.6
医療、介護、福祉	(2172)	7.7	0.5	0.0
その他のサービス業	(2069)	23.1	1.2	-0.3
上記以外の業種	(1219)	34.0	1.4	3.1

地域別テレワーク実施率 [正社員ベース]

	25年のサンプル数	25年7月 (%)	1年前からの実施率変化 (pt)	2年前からの実施率変化 (pt)
北海道・東北	(2388)	13.7	-0.7	0.5
関東	(11406)	31.7	0.1	-0.2
東海・北陸・甲信越	(4400)	14.8	0.3	1.0
近畿	(4557)	18.9	-1.6	-0.5
中国・四国・九州	(3602)	12.8	0.3	1.2
■東京圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）	(10220)	33.0	-0.4	-0.7
■名古屋圏（愛知、岐阜、三重）	(2499)	16.9	0.9	0.7
■大阪圏（大阪、兵庫、京都、奈良）	(4164)	19.6	-1.5	-0.4

※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。  
四捨五入処理の関係で、合計数値が異なる場合がある。

## <実施率（職種別）>

4. 職種別に見ると、「コンサルタント」「IT系技術職」が高い。「Webクリエイティブ職」「広報・宣伝・編集」「営業推進・営業企画」「資材・購買」がこの2年で大きく減少した。

職種別テレワーク実施率 [正社員ベース]

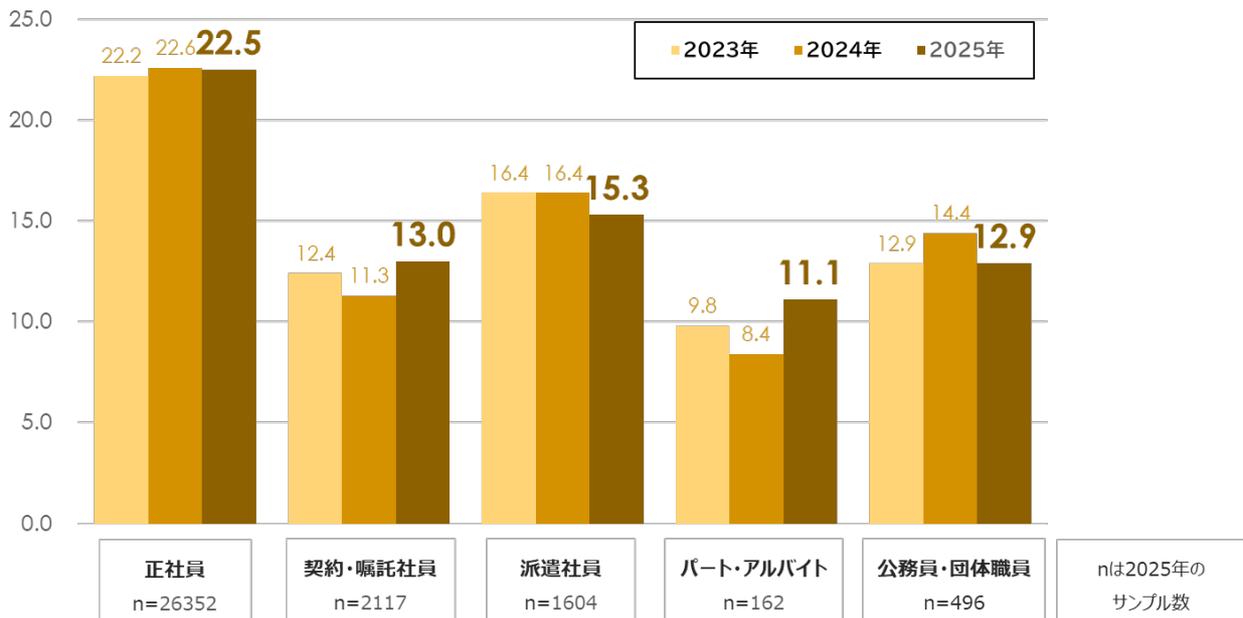
	25年の サンプル数	25年7月 (%)	1年前からの 実施率変化 (pt)	2年前からの 実施率変化 (pt)
コンサルタント	(86)	62.2	1.8	0.8
IT系技術職	(1810)	58.3	-0.7	0.1
企画・マーケティング	(441)	49.6	-0.5	0.5
経営企画	(569)	48.7	1.7	3.8
Webクリエイティブ職	(71)	47.8	-4.6	-16.7
商品開発・研究	(997)	41.3	0.2	1.6
広報・宣伝・編集	(121)	37.9	-5.5	-6.2
クリエイティブ職（デザイン・ディレクターなど）	(150)	30.3	-5.1	-1.9
総務・人事	(2046)	30.0	-0.9	0.7
営業推進・営業企画	(634)	28.1	-2.8	-8.0
営業職（法人向け営業）	(1958)	27.7	1.8	0.2
財務・会計・経理・法務	(1501)	27.4	1.7	1.8
資材・購買	(367)	23.8	-6.2	-7.5
営業事務・営業アシスタント	(850)	22.8	0.7	-0.7
その他専門職	(287)	21.8	2.5	1.3

	25年の サンプル数	25年7月 (%)	1年前からの 実施率変化 (pt)	2年前からの 実施率変化 (pt)
建築・土木系技術職（施工管理・設計系）	(450)	21.7	1.2	8.0
教育関連	(148)	20.9	4.4	5.7
事務・アシスタント	(2649)	20.2	0.0	0.8
顧客サービス・サポート	(614)	19.5	-0.7	1.2
その他	(1268)	18.5	0.7	-1.0
営業職（個人向け営業）	(759)	14.9	2.9	4.8
受付・秘書	(123)	14.7	-0.1	2.3
生産技術・生産管理・品質管理	(1747)	14.0	-4.0	-1.7
警備・清掃・ビル管理	(369)	9.5	3.9	6.6
【飲食】接客・サービス系職種	(282)	8.0	0.1	1.4
医療系専門職	(380)	7.9	-0.5	-1.2
建築・土木系技術職（職人・現場作業員）	(212)	6.4	-2.3	0.9
製造（組立・加工）	(2100)	4.3	0.4	0.1
福祉系専門職（介護士・ヘルパーなど）	(784)	3.7	-1.1	-0.9
配送・倉庫管理・物流	(497)	3.6	-0.4	0.0
【飲食以外】接客・サービス系職種	(423)	2.9	0.2	0.6
販売職（販売店員・レジなど）	(706)	2.3	-1.6	-0.7
ドライバー	(668)	2.1	0.4	0.6
幼稚園教諭・保育士	(157)	2.1	-1.1	-4.2
軽作業（梱包・検品・仕分/搬出・搬入など）	(80)	0.0	-6.7	-7.2

## <実施率（雇用形態別）>

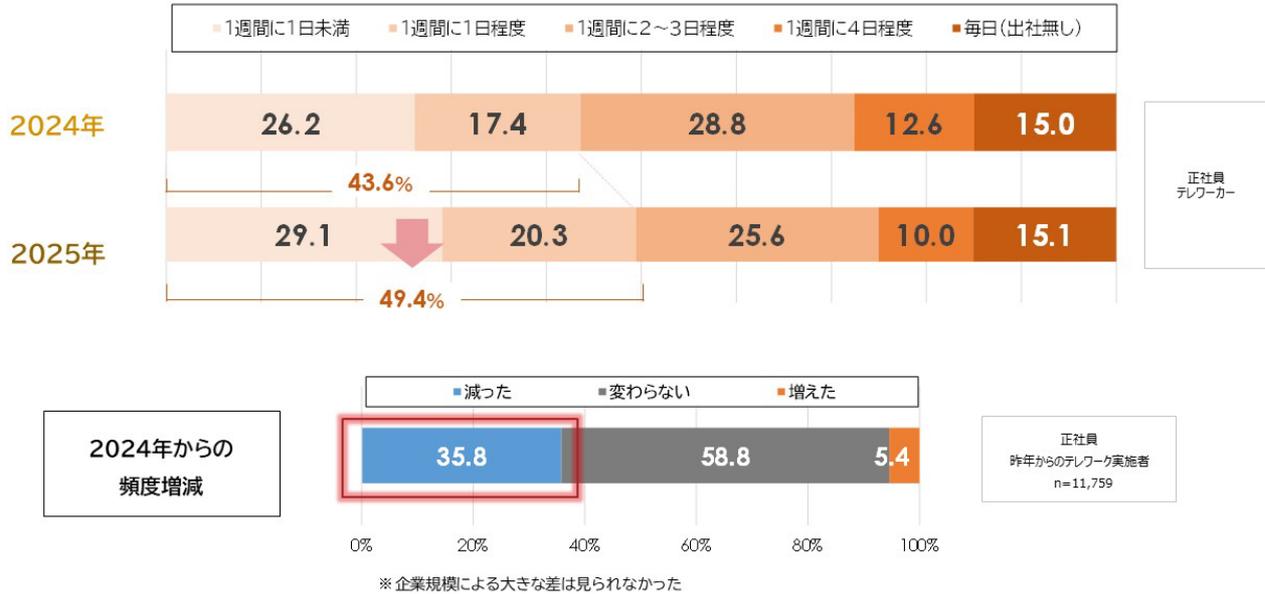
5. 雇用形態別に見ると、「パート・アルバイト」が最もテレワーク実施率は低く、11.1%。  
前年同期比では、「公務員」「派遣社員」で微減。「契約・嘱託社員」「パート・アルバイト」は微増傾向。

雇用形態別のテレワーク実施率(%)



## <テレワーク実施頻度>

6. テレワークの実施頻度は、「1週間に1日未満」が29.1%、「1週間に1日程度」が20.3%となり、週1日以下のテレワーカーは合計で49.4%となった（前年は43.6%）。前年（2024年）との比較では、週1日以下の頻度でテレワークを行う層が増加しており、頻度全体としては減少傾向が見られる。また、昨年からの変化を直接尋ねた設問では、頻度が「減った」と回答した割合が35.8%と、最も多かった。



## <実施頻度（職種別）>

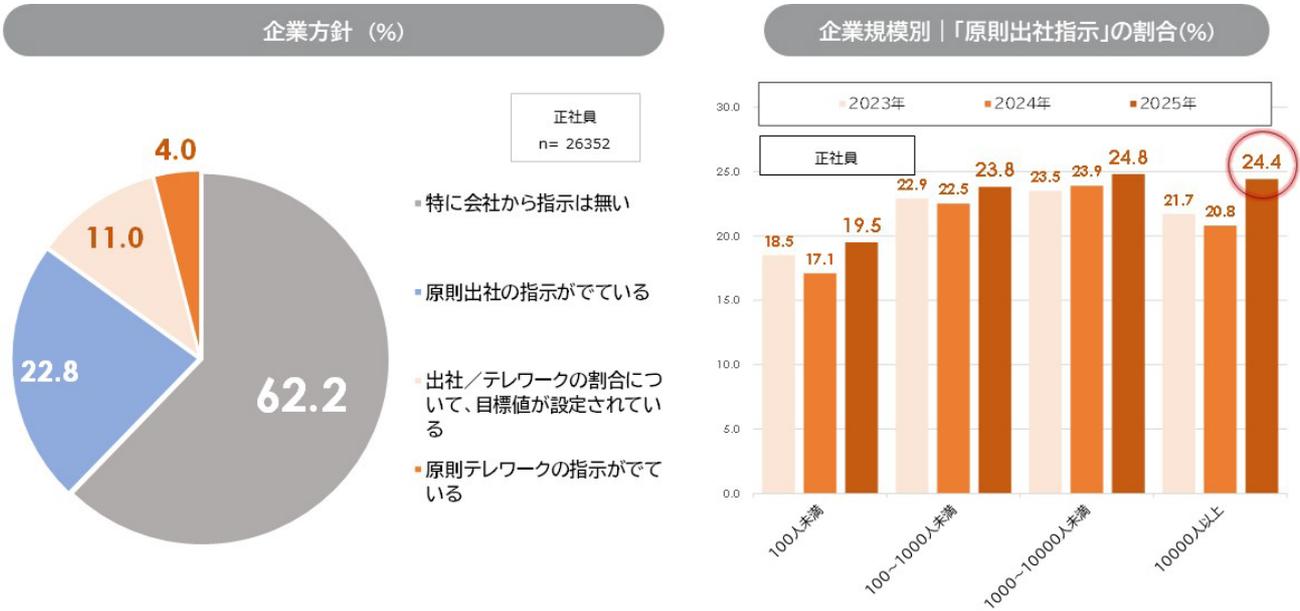
7. 職種別にテレワーク頻度を見ると、「IT系技術職」「コンサルタント」が高く、週1.8回を超えた。実施率と同様に、全体的に企画系のホワイトカラー職のテレワーク頻度が高い。

職種別テレワーク実施率上位 [正社員ベース]		
	サンプル数	週の平均テレワーク頻度
IT系技術職	(1810)	1.86
コンサルタント	(86)	1.81
Webクリエイティブ職	(71)	1.66
企画・マーケティング	(441)	1.24
経営企画	(569)	1.07
クリエイティブ職 (デザイン・ディレクターなど)	(150)	0.99
商品開発・研究	(997)	0.83
広報・宣伝・編集	(121)	0.74
総務・人事	(2046)	0.70
財務・会計・経理・法務	(1501)	0.67
その他専門職	(287)	0.65
営業推進・営業企画	(634)	0.63
営業職 (法人向け営業)	(1958)	0.59
営業事務・営業アシスタント	(850)	0.54
顧客サービス・サポート	(614)	0.51

## <企業方針>

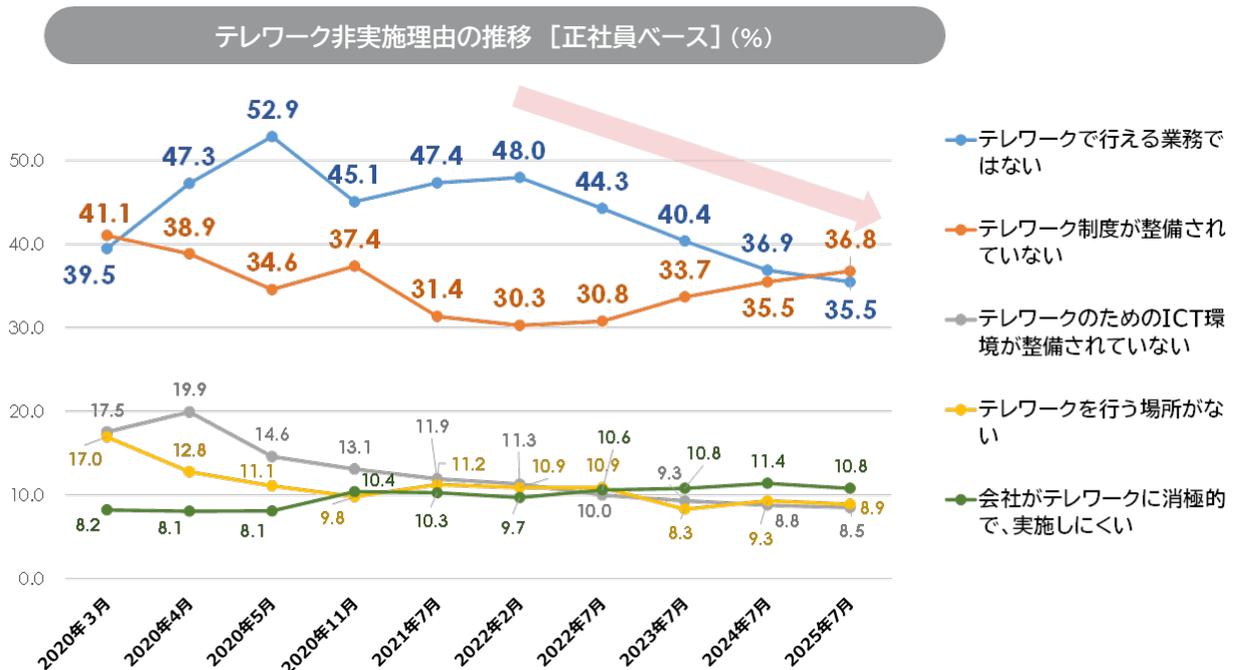
8. テレワークについての企業方針（従業員回答）は、62.2%が「特に会社からの指示は無い」。

2024年と比較すると全体的に「原則出社の指示」が微増。特に企業規模10,000人以上の会社で増加した（前年比3.6ポイント増）。



## <非実施理由>

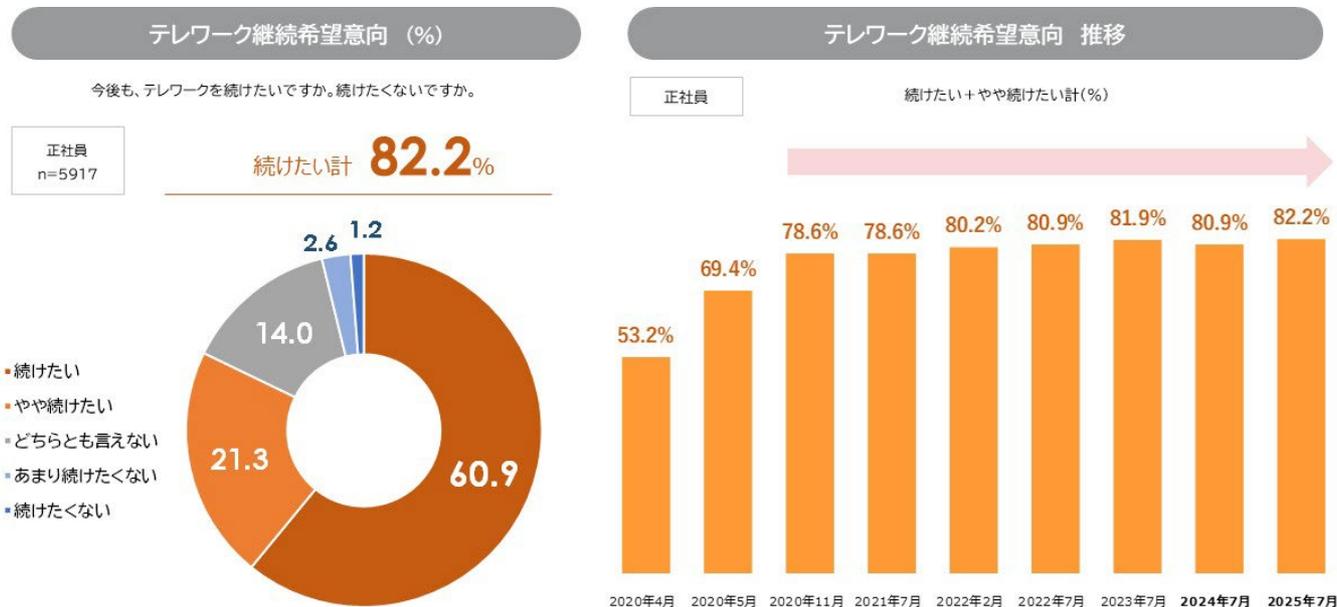
9. テレワークを実施していない理由を聴取した。経年変化を見ると、「テレワーク制度が整備されていない」が継続的に上昇し、「テレワークで行える業務ではない」を逆転した。



## 【テレワークに関する就業意識】

### ＜テレワーク継続希望意向＞

10. テレワーク実施者に、今後のテレワーク希望を聴取した。「続けたい」計で 82.2%と過去最高。2020 年後半以降、高止まりの状態が続いている。



### ＜困りごと・不安感＞

11. テレワークでの困りごとは、「運動不足を感じる」が最上位だが、全体的には減少傾向。「部下の仕様の様子がわからなくなった」(上司のみ回答)だけがここ2年で増加傾向。不安感は、「相手の気持ちがわかりにくく不安だ」が最上位となった。

#### テレワークに関する困りごと (上位抜粋)

	(あてはまる計・%)	前年比較	2年前比較
運動不足を感じる	55.4	-2.1	-3.6
テレワークできない仕事がある	42.4	-2.0	-4.4
部下の仕様の様子がわからなくなった	36.5	4.3	1.7
プリンターなどの必要機器がない	35.7	-0.5	-3.4
仕事に適した机や椅子がない	32.2	-2.8	-5.9
働きながら子供の世話をしなければいけない	29.7	3.4	-0.1
腰痛・肩こりが悪化した	29.6	-1.5	-2.4
チームに一体感が感じられない	28.7	-2.0	-3.3
他のメンバーに仕事を頼みにくい	27.9	-0.3	-2.7

正社員テレワーカー n=1000 一部の設問は上司のみ回答

#### テレワーク時の不安感

	(あてはまる計・%)	前年比較	2年前比較
非対面のやりとりは、相手の気持ちがわかりにくく不安だ	35.7	0.2	-7.0
相談しにくいと思われていないか不安だ	27.2	1.5	-1.2
上司や同僚から仕事をさぼっていると思われていないか不安だ	27.1	0.9	-4.3
上司から公平・公正に評価してもらえないか不安だ	26.3	-0.9	-3.8
出社・出勤する同僚が不公平感を感じていないか不安だ	24.6	-0.1	-3.6
出社・出勤する同僚の業務負担が増えているか不安だ	23.6	0.7	-2.2
出社・出勤する同僚と一緒に仕事がやりにくいと思われていないか不安だ	23.6	-0.1	-4.0
仕事を頼みにくいと思われていないか不安だ	23.2	0.2	-3.2
成長できるような仕事を割り振ってもらえないか不安だ	20.9	1.0	-4.5
将来の昇進や昇格に影響が出ないか不安だ	20.3	1.1	-3.7
社内異動の希望が通りにくくならないか不安だ	18.9	0.7	-4.5

正社員テレワーカー n=1000

## ■ 調査結果からの提言

パーソル総合研究所では、新型コロナウイルスの感染拡大以降、テレワーク実施率の推移を継続的に測定してきた。最新の調査結果からは、この2年間で日本におけるテレワークが**一定の安定・定着フェーズに移行している**ことが確認できた。「今後もテレワークを継続したい」という意向も過去最高を記録しており、大勢としては**“現状維持”の傾向が確認されている**。

一方で、テレワークの「頻度」に注目するとやや減少傾向が見られる。昨年からの変化を尋ねた設問において、「テレワークの頻度が減った」と回答した人は35.8%にのぼり、増加傾向よりも明確に多い。

また、テレワークへの慣れが進み、テレワーク時の困りごと（デメリット）は徐々に減少している中、**マネジメントに関する課題は依然として解決されていない**。上司が部下の仕事の様子が見えないという課題が、テレワーク普及後5年経っても残存している様子が見えてくる。

今後、人手不足・人材確保難がさらに深刻化する中で、「従業員が希望する柔軟な働き方」と「上司層が抱えるマネジメント上の懸念」のギャップをどう埋めるか。テクノロジーへの投資やコミュニケーション施策など、テレワーク・マネジメントの領域では工夫の余地がまだまだありそうだ。



パーソル総合研究所  
主席研究員 小林 祐児

- 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」と記載してください。
- 調査結果の詳細については、下記 URL をご覧ください。  
URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/telework-survey10/>
- 構成比の数値は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも100%とならない場合があります。

## ■ 調査概要

調査名称	パーソル総合研究所「第十回・テレワークに関する調査」
調査内容	- テレワークの実態や意識の変遷を定量的に把握する。 - 業種や職種、地域別といった属性別の違いを明らかにする。
調査対象	[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=26,352 非正規雇用 n=3,883 公務員・団体職員 n=496 合計 n=30,731  ※過去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、過去調査の職種分布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。  [テレワーク時の意識について] テレワーク実施者(正社員)=1,000
調査方法	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	2025年 7月11日 - 7月15日
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

■【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、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、「“はたらくWell-being”創造カンパニー」として、2030年には「人の可能性を広げることで、100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」ことを目指しています。

人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、BPOや設計・開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開するほか、新領域における事業の探索・創造にも取り組み、アセスメントリクルーティングプラットフォーム「ミイダス」や、スキマバイトアプリ「シェアフル」などのサービスも提供しています。

はたらく人々の多様なニーズに応え、可能性を広げることで、世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる社会を創造します。

**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