

2026 年 8 月 27 日
株式会社パーソル総合研究所

「テレワークに関する調査（2026）」を発表
テレワーク実施率は 21.4%に微減、2022 年以降は緩やかな減少傾向
「原則出社」は 2 年連続増、大手企業を含むすべての企業規模で増加
一方、働き手のテレワーク継続希望は 81.6%と高水準

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 年から継続して実施しているテレワークに関する定量調査の 11 回目となる「テレワークに関する調査（2026）」（2026 年 7 月実施）の結果を発表します。

コロナ禍を契機に急速に普及したテレワークは、働き方の選択肢として広く浸透する一方、近年では出社を重視する企業の動きも注目されています。本調査でも、テレワーク実施率は 21.4%と前年から微減し、2022 年以降は緩やかな減少傾向が続いています。また、「原則出社」の指示は 24.6%と 2 年連続で増加し、今回は大手企業を含むすべての企業規模で前年から増加しました。

一方、テレワーク実施者の継続希望は 81.6%と、引き続き 8 割を超える高水準です。企業側で「原則出社」の動きが広がる中でも、働き手のテレワークへのニーズは依然として高いことが確認されました。

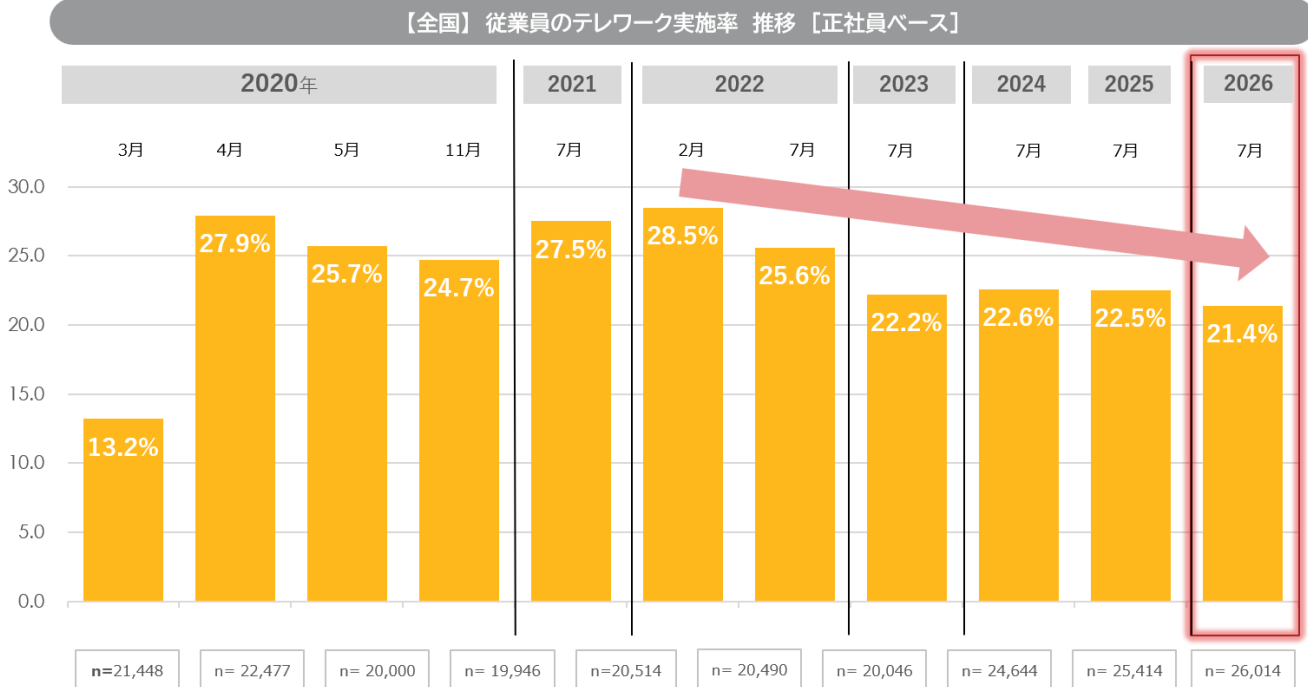
■主なトピックス

1. **テレワーク実施率は 21.4%、2022 年以降は緩やかな減少傾向**
2. **テレワーク頻度も 2 年連続で微減、前年から「減った」は 32.7%**
3. **テレワーク実施率、すべての企業規模で前年から減少**
4. **「原則出社」は 2 年連続増、2026 年はすべての企業規模で増加**
5. **業種別では情報通信業が 55.7%で最高、「教育、学習支援業」は 2 年間で 8 ポイント以上低下**
6. **地域別では関東が 29.9%で最高、東京都は 35.5%**
7. **職種別では「コンサルタント」「IT 系技術職」「経営企画」が上位、職種によって定着・減少傾向に差**
8. **テレワーク非実施理由、「制度が整備されていない」が継続的に上昇**
9. **テレワーク継続希望は 81.6%、2020 年後半以降 8 割前後の高水準**
10. **テレワークの困りごとは「運動不足」が最多、不安感は改善傾向見られず**

■主なトピックス（詳細）

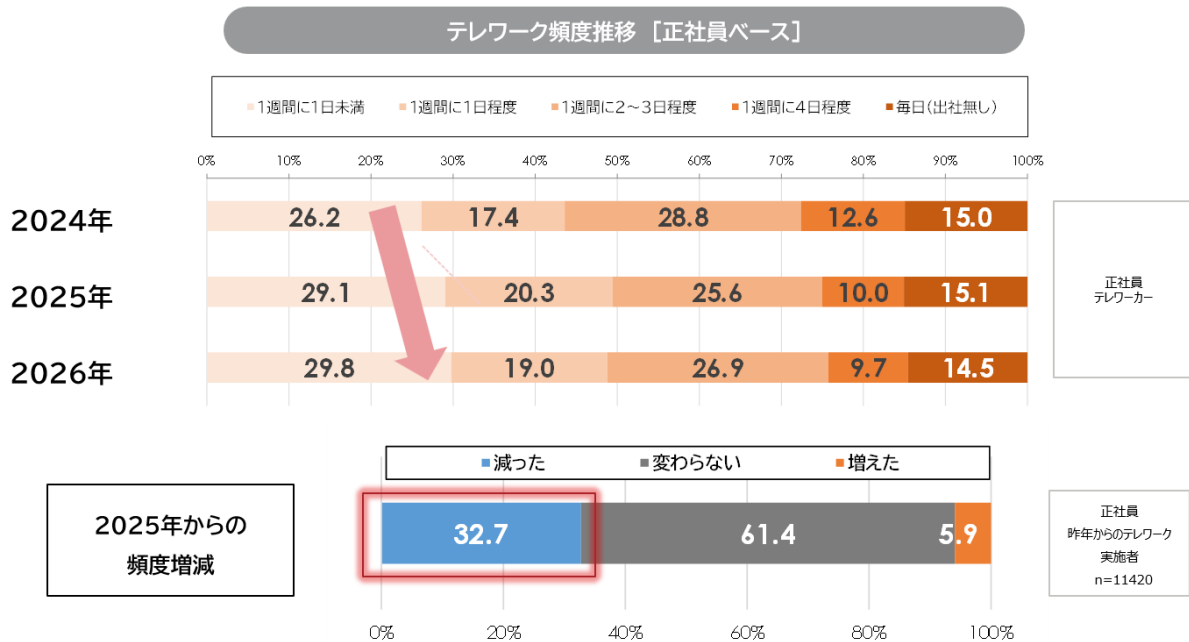
1. テレワーク実施率は 21.4%、2022 年以降は緩やかな減少傾向

2026 年 7 月のテレワーク実施率は 21.4%で、前年同期比でマイナス 1.1 ポイントの微減。2022 年以降、全体的なテレワーク実施率は緩やかな減少傾向が見られる。



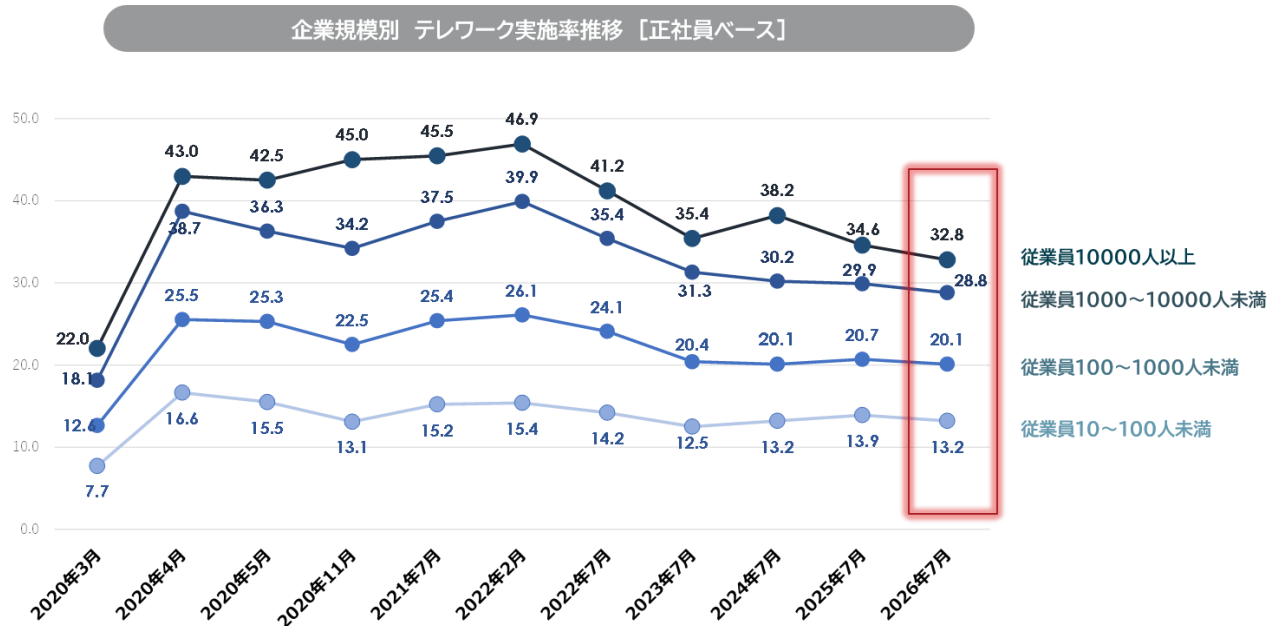
2. テレワーク頻度も 2 年連続で微減、前年から「減った」は 32.7%

テレワーカーのテレワーク頻度を聴取した。1 週間に 1 日未満が 29.8%、1 週間に 1 日程度が 19.0%。2 年間で頻度も微減傾向が続いている。2025 年からの変化を直接尋ねた質問では、「減った」が 32.7%。



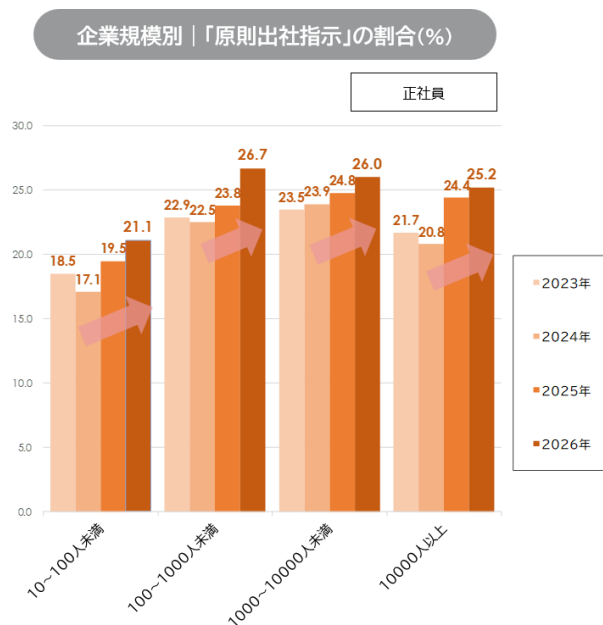
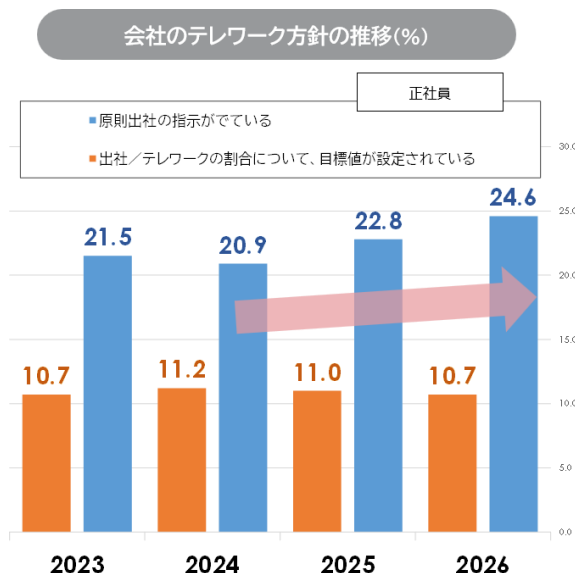
3. テレワーク実施率、すべての企業規模で前年から減少

企業規模別に推移を見ると、2026 年はテレワーク実施率が全体的に微減した。大企業と中小企業の差は全体的に縮小してきている。



4. 「原則出社」は 2 年連続増、2026 年はすべての企業規模で増加

ここ 2 年間で、全体的に「原則出社の指示」の微増トレンドが続いている。企業規模別に見ても、すべての企業規模で増加している。



5. 業種別では情報通信業が 55.7%で最高、「教育、学習支援業」は 2 年間で 8 ポイント以上低下

業種別にテレワーク実施率を見ると、情報通信業が変わらず 55.7%で最上位。「教育、学習支援業」でここ 2 年間で 8.6 ポイント低下。「原則出社」の指示が多い業種は、「教育、学習支援業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業・保険業」など。

業種別テレワーク実施率【正社員ベース】

	26年の サンプル数	26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	(1758)	18.0	-0.8	-0.5
製造業	(7631)	20.3	-1.3	-3.5
電気・ガス・熱供給・水道業	(572)	21.7	-3.2	-3.1
情報通信業	(2257)	55.7	-0.6	-0.5
運輸業、郵便業	(1845)	6.9	-2.0	-2.6
卸売業、小売業	(2634)	13.7	-0.7	-0.4
金融業、保険業	(1502)	25.2	0.9	1.7
不動産業、物品賃貸業	(600)	23.6	-1.7	-1.7
学術研究、専門・技術サービス業	(341)	38.5	2.2	1.6
宿泊業、飲食サービス業	(528)	11.0	3.5	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	(510)	17.2	1.4	5.4
教育、学習支援業	(485)	14.2	-6.2	-8.6
医療、介護、福祉	(2228)	7.5	-0.2	0.3
その他のサービス業	(1945)	21.8	-1.3	-0.1
上記以外の業種	(1177)	31.6	-2.4	-1.0

業種別・テレワーク方針【正社員ベース】 (%)

	サンプル数	無 特 に 会 社 か ら 指 示 は な し	て 原 則 出 社 の 指 示 が あ る	働 き 方 に 関 し て 指 示 が あ る	示 が あ る 指 示 の 内 容
建設業	(1758)	59.2	28.9	8.3	3.5
製造業	(7631)	61.2	25.4	10.8	2.7
電気・ガス・熱供給・水道業	(572)	59.5	29.6	9.6	1.3
情報通信業	(2257)	42.8	20.7	26.1	10.4
運輸業、郵便業	(1845)	70.6	23.5	4.0	2.0
卸売業、小売業	(2634)	63.3	25.4	8.8	2.5
金融業、保険業	(1502)	52.8	29.5	15.1	2.7
不動産業、物品賃貸業	(600)	57.0	27.5	12.7	2.8
学術研究、専門・技術サービス業	(341)	48.5	23.5	19.2	8.8
宿泊業、飲食サービス業	(528)	70.5	21.2	4.9	3.4
生活関連サービス業、娯楽業	(510)	65.2	23.2	6.4	5.1
教育、学習支援業	(485)	60.3	30.0	6.0	3.7
医療、介護、福祉	(2228)	72.4	21.3	3.0	3.3
その他のサービス業	(1945)	61.3	22.8	10.5	5.3
上記以外の業種	(1177)	59.9	20.2	11.5	8.4

6. 地域別では関東が 29.9%で最高、東京都は 35.5%

地域別テレワーク実施率【正社員ベース】

	26年の サンプル数	26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	(2555)	14.6	0.9	0.2
関東	(10988)	29.9	-1.8	-1.7
東海・北陸・甲信越	(4498)	14.2	-0.6	-0.3
近畿	(4427)	18.3	-0.6	-2.2
中国・四国・九州	(3547)	12.8	0.0	0.3
■東京圏（東京、神奈川、埼玉、千葉）	(9820)	31.8	-1.2	-1.6
■名古屋圏（愛知、岐阜、三重）	(2538)	16.3	-0.6	0.3
■大阪圏（大阪・兵庫、京都・奈良）	(4043)	19.0	-0.6	-2.1

※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。

都道府県別テレワーク実施率【正社員ベース】

	サンプル数	26年7月 テレワーク実施率 (%)
東京都	(4339)	35.5
神奈川県	(2400)	32.4
千葉県	(1346)	27.1
埼玉県	(1735)	25.5
大阪府	(2084)	19.7
岡山県	(316)	19.4
熊本県	(172)	19.2
兵庫県	(1174)	18.6
宮城県	(480)	17.9
愛知県	(1836)	17.8
福島県	(331)	17.5
京都府	(548)	17.5
奈良県	(238)	17.5
高知県	(81)	17.2
福岡県	(882)	17.0
長崎県	(126)	16.5
静岡県	(580)	16.3
山形県	(219)	15.9
栃木県	(354)	15.7
山梨県	(92)	14.4
長野県	(342)	13.8
滋賀県	(230)	13.7
秋田県	(174)	13.5
北海道	(1001)	13.4
茨城県	(451)	13.4
鳥取県	(74)	13.4
青森県	(182)	13.2
群馬県	(363)	13.2
岐阜県	(363)	12.8
宮城県	(100)	12.6
三重県	(340)	12.2
広島県	(525)	10.8
徳島県	(115)	10.8
鹿児島県	(153)	10.5
沖縄県	(125)	10.3
石川県	(201)	9.6
和歌山県	(153)	9.0
大分県	(140)	8.9
新潟県	(368)	8.5
佐賀県	(81)	7.7
岩手県	(166)	7.6
愛媛県	(202)	7.0
島根県	(124)	6.5
福井県	(114)	5.8
富山県	(242)	5.2
香川県	(159)	4.3
山口県	(171)	3.9

7. 職種別では「コンサルタント」「IT 系技術職」「経営企画」が上位、職種によって定着・減少傾向に差

職種別に見ると、「IT 系技術職」「コンサルタント」「経営企画」が上位 3 職種。1 年前と比較すると、「コンサルタント」「教育関連」「商品開発・研究」などのテレワーク実施率が 5 ポイント以上減少した。

職種別テレワーク実施率【正社員ベース】

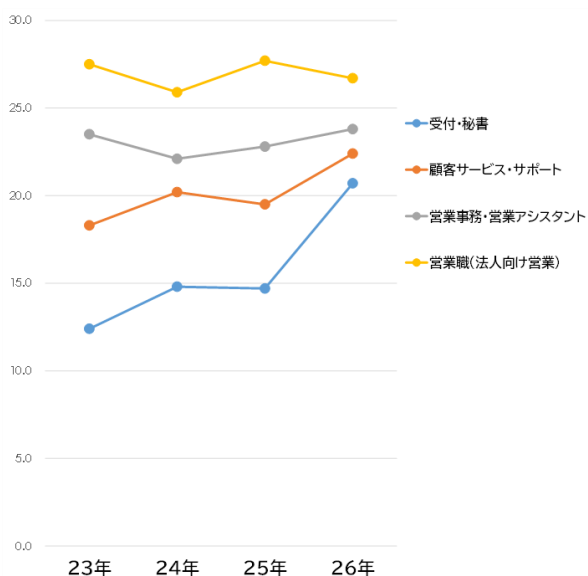
	26年の サンプル数	26年7月 (%)	1年前からの 実施率変化 (pt)	2年前からの 実施率変化 (pt)
IT 系技術職	(1787)	56.9	-1.4	-2.1
コンサルタント	(65)	46.0	-16.2	-14.4
経営企画	(589)	45.4	-3.3	-1.6
企画・マーケティング	(449)	45.0	-4.6	-5.1
広報・宣伝・編集	(125)	38.8	0.9	-4.6
クリエイティブ職（デザイン・ディレクターなど）	(147)	36.2	5.9	0.8
商品開発・研究	(925)	36.1	-5.2	-5.0
営業推進・営業企画	(631)	30.5	2.4	-0.4
総務・人事	(2035)	27.4	-2.6	-3.5
営業職（法人向け営業）	(1956)	26.7	-1.0	0.8
財務・会計・経理・法務	(1545)	25.9	-1.5	0.2
資材・購買	(378)	24.6	0.8	-5.4
営業事務・営業アシスタント	(866)	23.8	1.0	1.7
顧客サービス・サポート	(584)	22.4	2.9	2.2
受付・秘書	(114)	20.7	6.0	5.9
建築・土木系技術職（施工管理・設計系）	(450)	20.3	-1.4	-0.2
事務・アシスタント	(2539)	20.0	-0.2	-0.2
その他専門職	(297)	16.2	-5.6	-3.1

	26年の サンプル数	26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)
生産技術・生産管理・品質管理	(1774)	12.7	-1.3	-5.3
営業職（個人向け営業）	(683)	12.4	-2.5	0.4
教育関連	(161)	10.8	-10.1	-3.7
医療系専門職	(403)	9.9	2.0	1.5
【飲食】接客・サービス系職種	(213)	9.0	1.0	1.1
【飲食以外】接客・サービス系職種	(378)	5.3	2.4	2.6
製造（組立・加工）	(2132)	4.5	0.2	0.6
福祉系専門職（介護士・ヘルパーなど）	(786)	4.5	0.8	-0.3
軽作業（梱包・検品・仕分け・搬入など）	(87)	4.4	4.4	-2.3
建築・土木系技術職（職人・現場作業員）	(202)	3.6	-2.8	-5.1
配送・倉庫管理・物流	(497)	2.9	-0.7	-1.1
販売職（販売店員、レフなど）	(725)	2.8	0.5	-1.1
警備・清掃・ビル管理	(355)	2.8	-6.7	-2.8
ドライバー	(625)	1.8	-0.3	0.1
幼稚園教諭・保育士	(154)	1.3	-0.8	-1.9

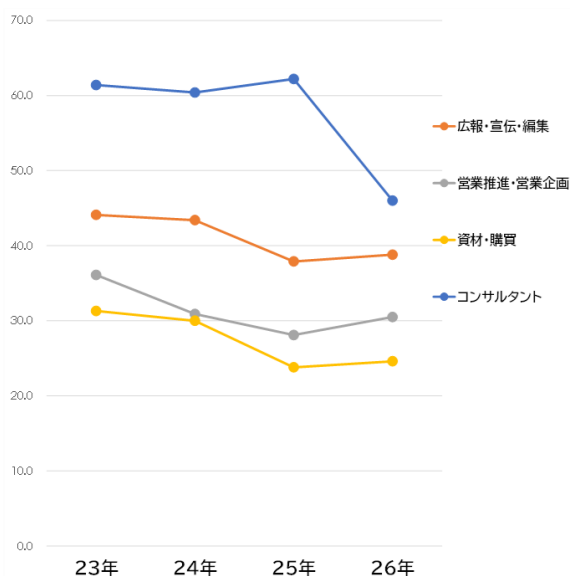
ここ 3 年間の職種別の動きを見ると、「営業職（法人向け営業）」「営業事務・アシスタント職」「顧客サービス・サポート」などの職種は、テレワークが定着傾向。一方で、「コンサルタント」「広報・宣伝・編集」「営業推進・営業企画」などでは、減少傾向がみられる。

職種別テレワーク実施率【正社員ベース】

テレワーク維持傾向の職種(%)

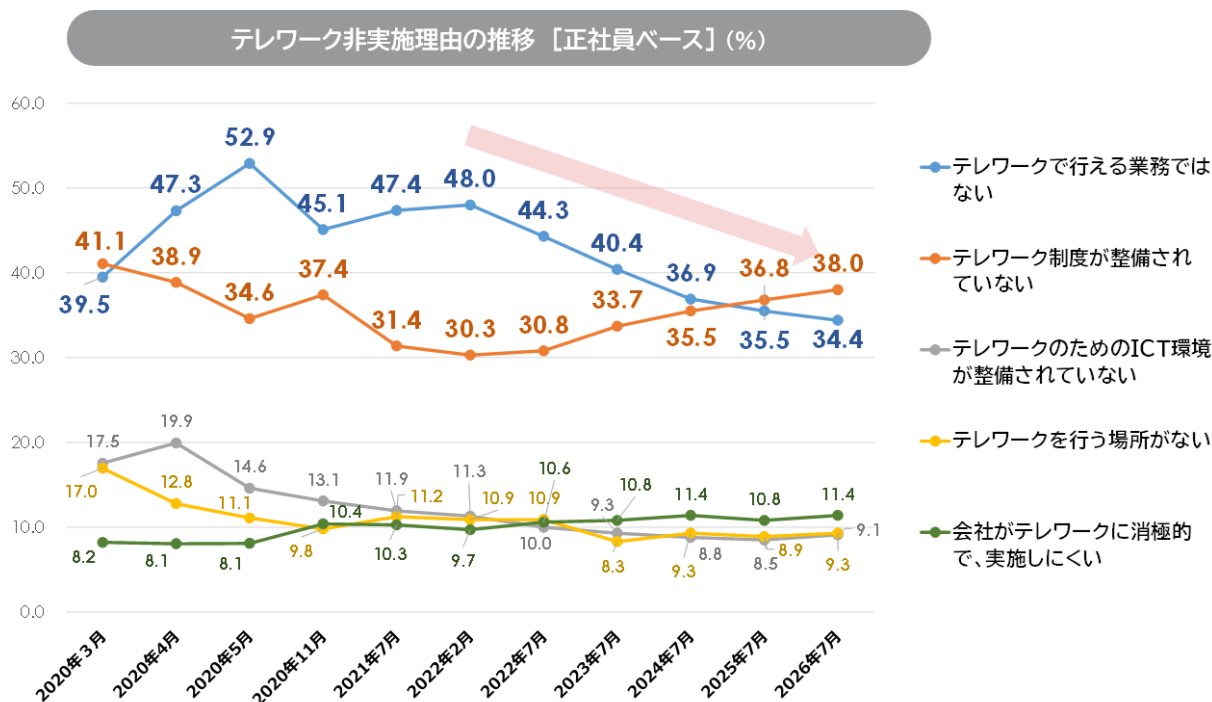


テレワーク減少傾向の職種(%)



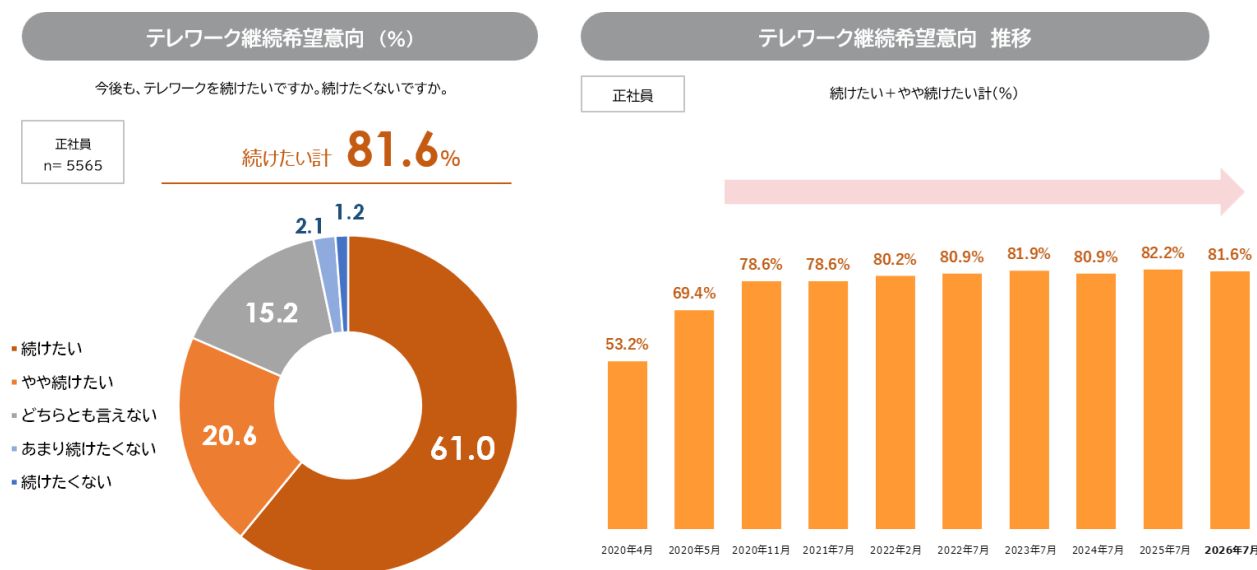
8. テレワーク非実施理由、「制度が整備されていない」が継続的に上昇

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」は継続的に減少が続いている。



9. テレワーク継続希望は81.6%、2020年後半以降8割前後の高水準

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81.6%。2020年後半以降、高止まりの状態が続いている。



10. テレワークの困りごととは「運動不足」が最多、不安感改善傾向見られず

テレワークでの困りごと・不安感は以下。困りごとは、「運動不足を感じる」が最上位。前年と比べ全体的に定着傾向。不安感も全体的に減少している様子は見られず、職場のテレワーク課題が解決の方向に向かっていない傾向が見られる。

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	55.5	0.1	-2.0
テレワークでできない仕事がある	43.8	1.4	-0.6
部下の仕事の様子がわからなくなった	37.1	0.6	4.9
プリンターなどの必要機器がない	36.8	1.1	0.6
仕事に適した机や椅子がない	34.4	2.2	-0.6
腰痛・肩こりが悪化した	31.1	1.5	0.0
チームに一体感が感じられない	30.1	1.4	-0.6
働きながら子供の世話をしなければいけない	30.0	0.3	3.7
部下の労働時間の管理が難しくなった	30.0	4.6	1.9
労働時間が長くなりがちだ	28.4	0.9	3.1

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	37.1	1.4	1.6
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	29.9	2.8	3.7
相談しにくいと思われていないか不安だ	28.9	1.7	3.2
上司から公平・公正に評価してもらえるか不安だ	28.8	2.5	1.6
出社・出勤する同僚が不公平感を感じていないか不安だ	26.3	1.7	1.6
出社・出勤する同僚から一緒に仕事ができにくいと思われていないか不安だ	26.2	2.6	2.5
仕事を頼みにくいと思われていないか不安だ	23.5	0.3	0.5
将来の昇進や昇格に影響が出ないか不安だ	23.5	3.2	4.3
出社・出勤する同僚の業務負担が増えていないか不安だ	23.3	-0.3	0.4
成長できるような仕事を割り振ってもらえるか不安だ	22.2	1.3	2.3
社内異動の希望が通りにくならないか不安だ	21.1	2.2	2.9

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5年間で緩やかな縮小局面に入りつつあることが確認できた。大手企業ほど実施率も頻度も微減傾向であり、結果として、企業規模間の格差は小さくなってきている。

また、企業規模を問わず、「原則出社の指示」がここ2年増加してきていることも見逃せない。管理職のマネジメント負荷やコミュニケーション上の課題が変わっていないことへの対応として、出社が明示的に選択されていると見ていだろう。一方で、職種による定着・縮小の傾向の差は浮き彫りになってきており、適用範囲の選別が進んでいる傾向も同時に見られる。

一方で、働き手の「今後もテレワークを継続したい」という意向は相変わらず下がる気配は見られず、今後のテレワークは、全社的な働き方改革施策というよりも、人材確保のニーズに合わせた、他社との差別化要因としての意味合いを強めていくだろう。



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/news/release-20260827-1000-1/>

- 報告書内の構成比の数値は、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「テレワークに関する調査(2026年)」
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=26,014 非正規雇用 n=4,028 公務員・団体職員 n=572 合計 n=30,614 ※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	2026年 7月10日 - 7月13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。

さまざまな事業・サービスを通じて、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「はたらくて、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