
令和7年度 厚生労働省 テレワークセミナー

テレワーク活用事例のご紹介

~社員の働きやすさと生産性の向上の両立~

2025年

一般社団法人 日本テレワーク協会
村田 瑞枝



テレワーク応援キャラクター
"ンガちゃん"

自己紹介させて下さい



- 宮崎県の出身です。中央区日本橋に20年住んでいます。
- NTTに約30年勤めていました
- 得意分野は**WEBの法人向けソリューション**です（25年間やってきました）
- 中小企業診断士、ファイナンシャルプランニング技能士1級、最近はロングステイアドバイザーと取得し、今、社会保険労務士の勉強中です。資格は30代でとりましたが、**力不足で会社員に留まりました。**
- 趣味は**走ることと山登り**をすること、ゴルフはお付き合い程度。日本橋から新潟まで走っていったこともあります
- 日本テレワーク協会に来て一番良かったことは、ワーケーションついでに全国を旅し、山に登ったり走ったりできること
- 尊敬するタレントは増田明美さん

日本テレワーク協会のご紹介

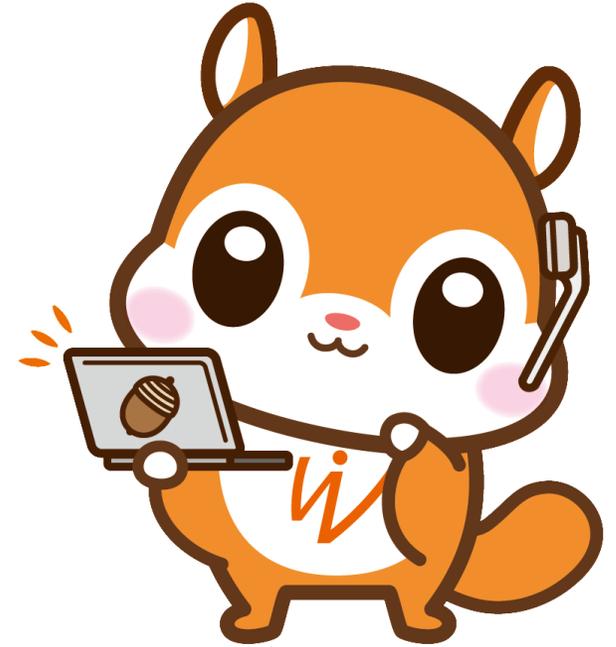
設立：1991年
日本サテライトオフィス協会設立
2000年
日本テレワーク協会へ名称変更

目的：日本におけるテレワークの普及推進

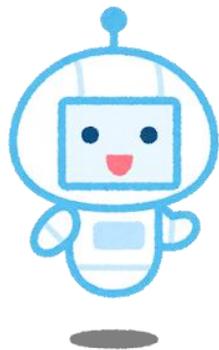
理事：20名

会員：403企業・団体・自治体（2025年3月現在）

理念：情報通信技術（ICT）を活用した、場所と時間にとらわれない柔軟な働き方である「テレワーク」を、広く社会に普及・啓発することにより、**個人に活力とゆとりをもたらし、企業・地域の活性化による調和のとれた日本社会の持続的な発展に寄与する**



テレワークを取り巻く概況



テレワークを取り巻く環境（全体像）

社会的要因

- ▶ 働き方の多様化
- ▶ 人口減少・高齢化対応
- ▶ 育児・介護との両立

技術的要因

- ▶ ICTインフラの整備
- ▶ クラウド／ツールの普及
- ▶ セキュリティ技術の進化

制度的要因

- ▶ 法制度の整備
- ▶ テレワークガイドライン
- ▶ 助成金・支援制度

経済的要因

- ▶ BCP対策（感染症・災害）
- ▶ オフィスコスト削減
- ▶ 優秀人材の確保競争

文化的要因

- ▶ 管理職の意識改革
- ▶ 信頼関係の再構築
- ▶ 成果で評価する文化



法改正によるテレワーク推進の動き

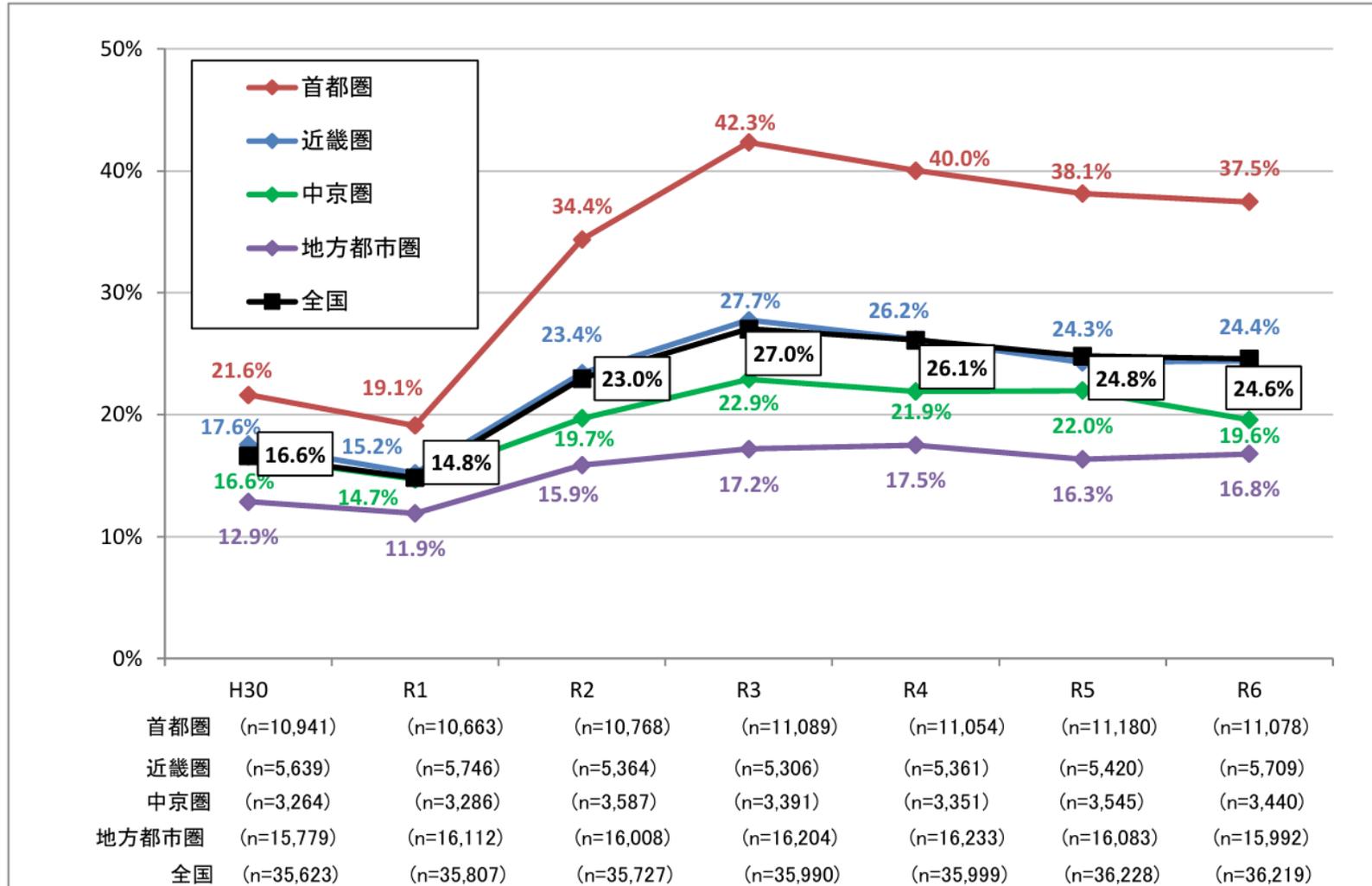
全体的な実施率の低下傾向

企業規模や業種による差：大企業を中心にオフィスへの回帰を進める動きが見られる一方で、中小企業や特定の職種では引き続きテレワークが活用されています。

働き手のニーズとのギャップ

国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

雇用型テレワーカーの割合【H30-R6】



(※) 首都圏： 東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県
 中京圏： 愛知県、岐阜県、三重県
 近畿圏： 京都府、大阪府、兵庫県、奈良県
 地方都市圏： 上記以外の道県

※単数回答

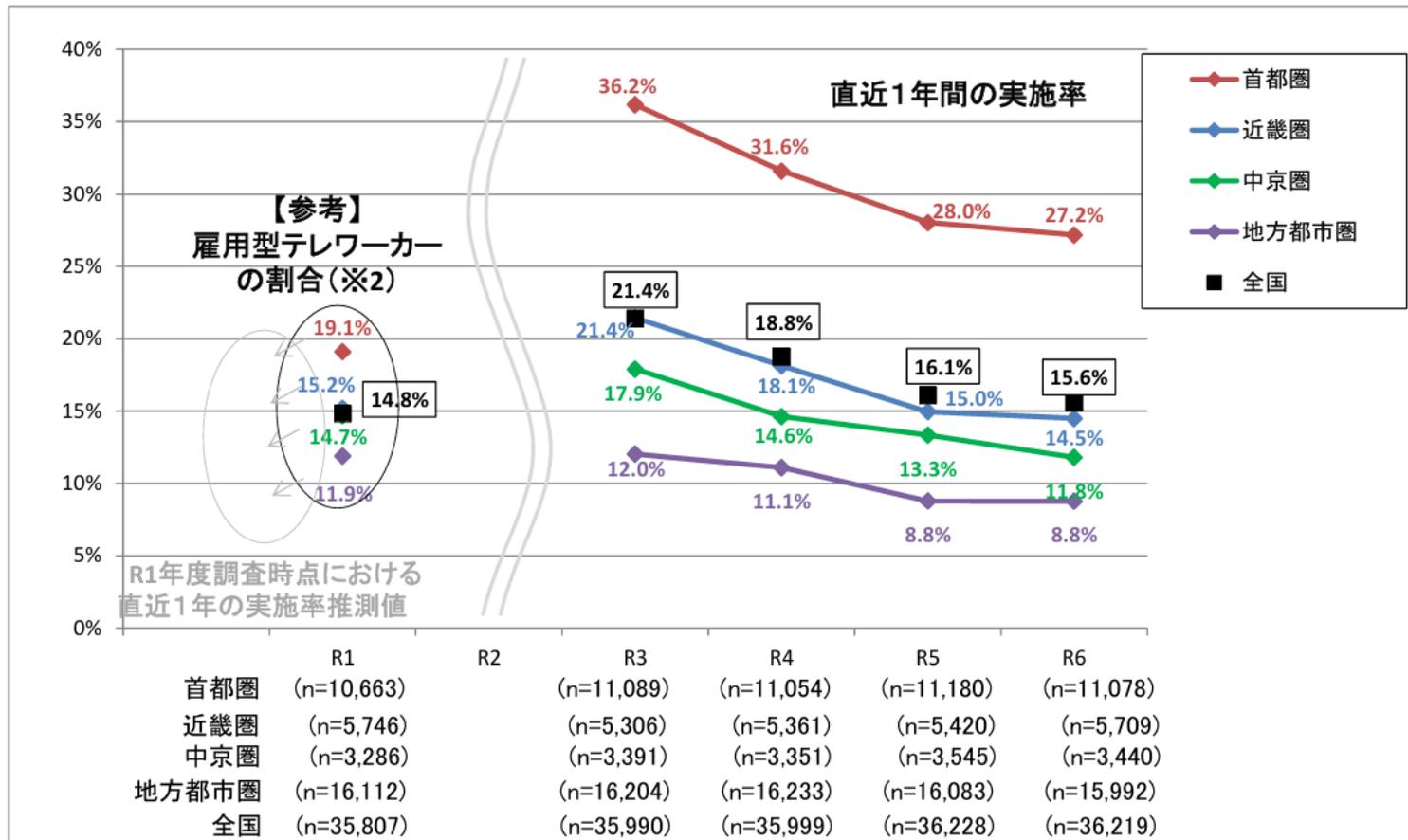
国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

【設問対象者】雇用型就業者[n=36,219]

○コロナ禍以降の直近1年間のテレワーク実施率(※1)は、どの地域も減少しているが、全国平均ではコロナ流行前時点のテレワークをしたことのある人の割合と比べて高い水準を維持。
 ⇒コロナ禍からのより戻しが見られるが、全国平均では従前よりは高い水準にあり、定着傾向。

(※1)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

直近1年間のテレワーク実施率【R3-R6】



(※2)これまでテレワークをしたことがあると回答した人の割合。「直近1年間の実施率」はこの値よりも低い。

<https://www.mlit.go.jp/report/press/content/001878996.pdf>

※単数回答

国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

【設問対象者】雇用型テレワーカーのうちテレワーク継続意向あり [n=5,672]

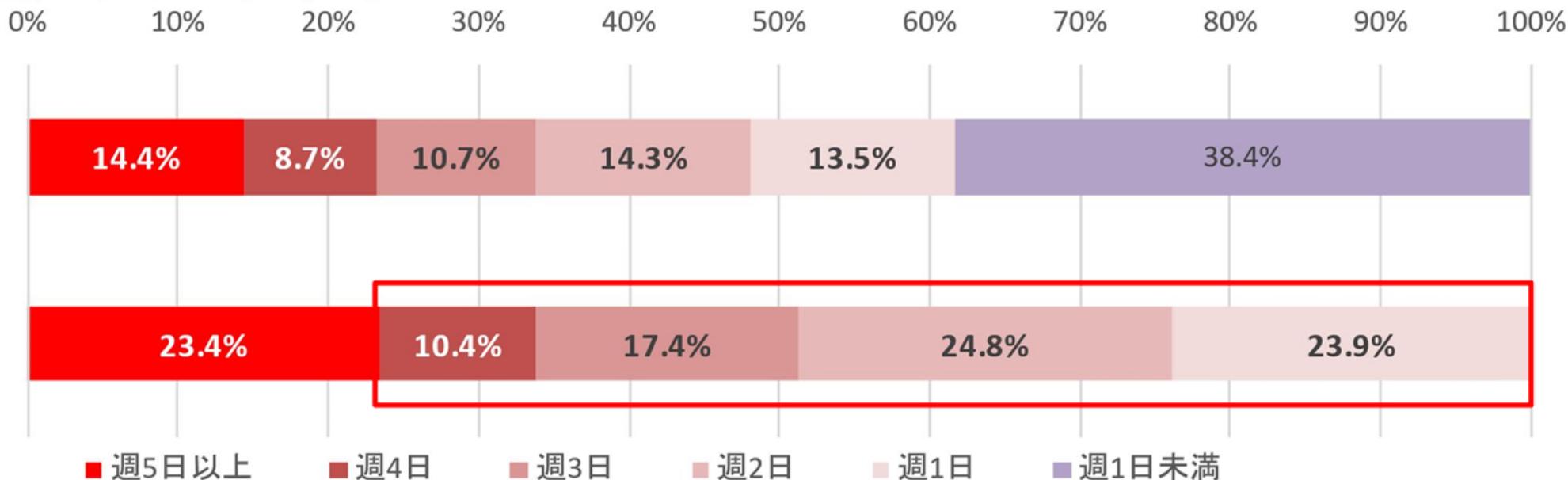
○継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は、現状よりも高い。

○継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は週2日が最も多く、次いで週1日、週5日以上が高い。
半数以上が週3日以上を希望。

○7割以上は週1以上の出社と組み合わせたハイブリットワークを希望

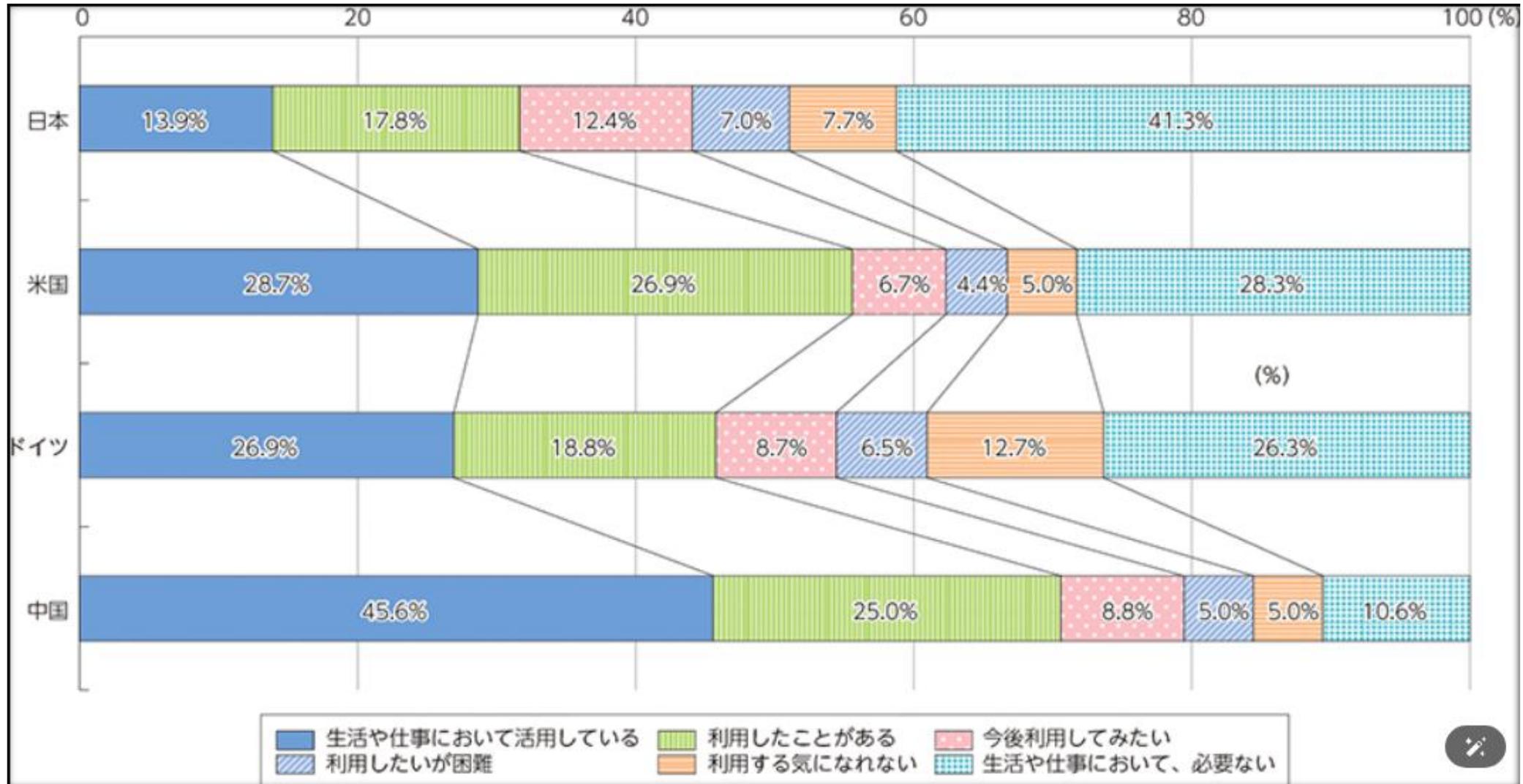
継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度と現状の実施頻度

継続意向のある雇用型テレワーカー (n=5,672)

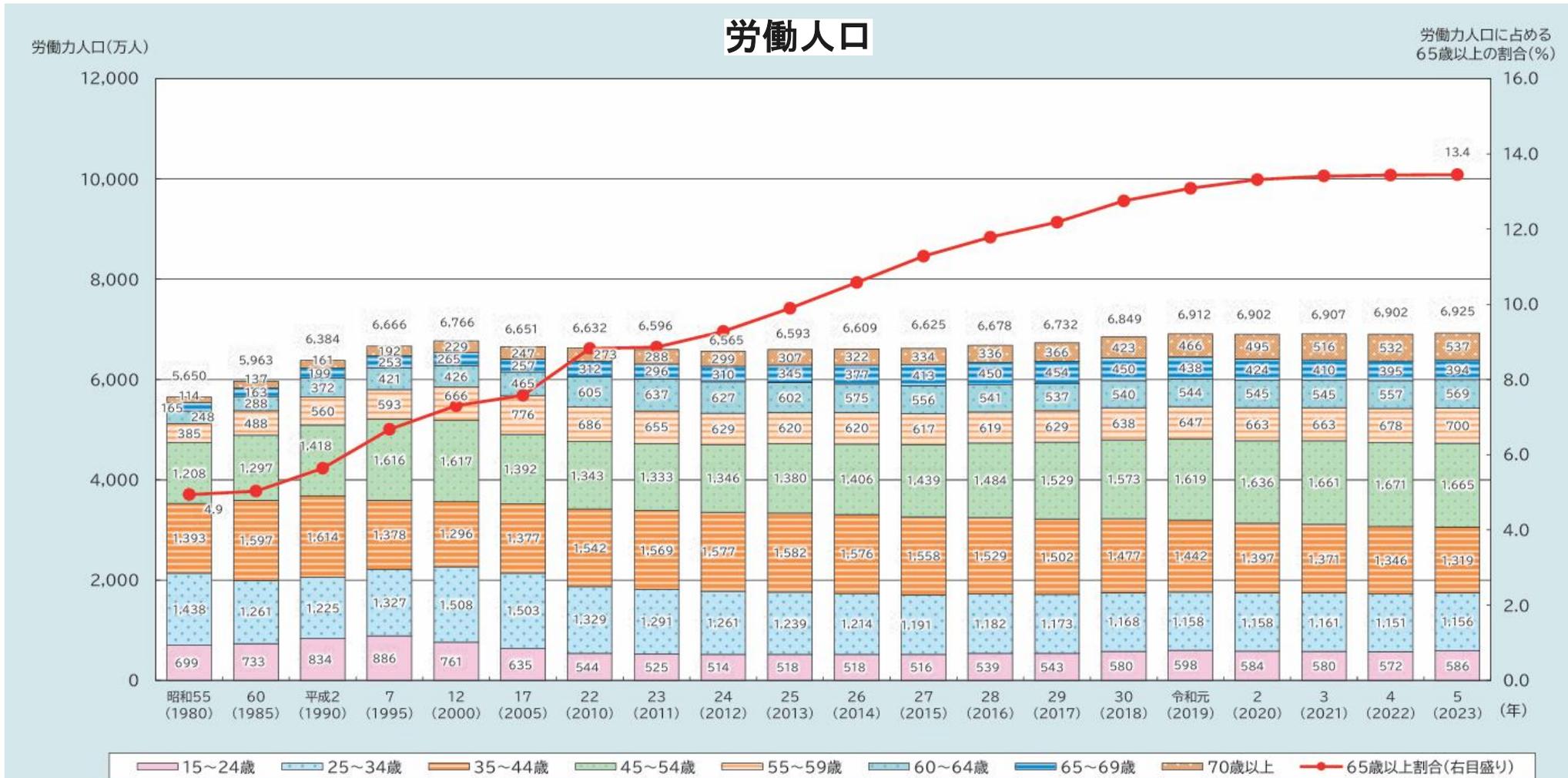


総務省 令和6年版 情報通信白書

テレワーク・オンライン会議の利用状況(個人・国際比較)



内閣府 令和6年版高齢社会白書



資料：総務省「労働力調査」

(注1) 年平均の値

(注2) 「労働力人口」とは、15歳以上人口のうち、就業者と完全失業者を合わせたものをいう。

(注3) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

(注4) 四捨五入のため合計は必ずしも一致しない。

育児介護休業法 テレワークに関する法改正

2025年4月1日施行	<p>【追加】 3歳に満たない子を養育する労働者に関し、育児短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置の選択肢の1つにテレワークが追加されました。</p>
	<p>【努力義務】 3歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの、又は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がテレワーク等を選択できるように措置を講ずることが、事業主の努力義務となりました</p>
2025年10月1日施行	<p>【義務】 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、①始業時刻等の変更、②テレワーク等（10日以上/月）、③保育施設の設置運営等、④養育両立支援休暇（就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇）の付与（10日以上/年）、⑤短時間勤務制度、の中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。</p>
	<p>【義務】 3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として上記で選択した制度（対象措置）に関する以下の周知事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません</p>

テレワークを取り巻く概況

- 労働力確保は急務
- 「テレワーク」は、働く（ための）手段の一つ
- IT化をきっかけとしたテレワークが普及
 - 業種・業界の広がり→できない業種といった言い訳がしにくい
 - 人材確保へつながる
- 育児介護休業法の改正



「みんなでやろうテレワーク」ではなく、「**わたしのためのテレワーク**」に

【第2回テーマ】

テレワーク実施者と非実施者の 不公平感を是正

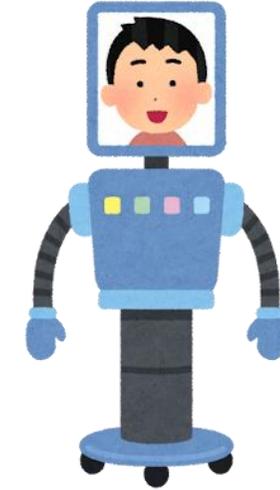
そもそも、今、テレワークができないのはなぜなのか？

対面でないとできない業務

現場に居ないとできない業務

セキュリティ上の理由

環境・個人のスキル上等の理由



技術の進歩により解決できるものが増加

- 重機の遠隔操作
- 遠隔点呼
- 遠隔医療
- オンライン教育
- スマホ内覧 等

パーソル総合研究所「第九回・テレワークに関する調査」

テレワーク非実施理由の推移 [正社員ベース] (%)

(出典) 2024年8月22日発表：パーソル総合研究所「第九回・テレワークに関する調査」



JTAアニュアルカンファレンスで発表された事例

ANAグループでは、キャビンアテンダントに対してNCP(New Commuting Program)を提供

- 特徴
 - ・ 航空機による出退勤を前提にした居住地選択制度
- 対象
 - ・ 客室乗務職 ※2024年度は約200名が適用中
- 通勤
 - ・ 居住地と羽田(成田)空港間の航空券を支給
- 補助
 - ・ 出退社にかかわる交通費、宿泊費の一部を補助
- NCP適用者の居住地分布
 - ・ 現在39都道府県に居住



第一合成さんでは、社員を社用車で送迎。



- 特徴
 - ・ 工場での就労を支えるために社用車で送迎
 - ・ 情報共有のためにチャットを導入
- コミュニケーション
 - ・ 役割をまたがる情報共有、地域をまたがる情報共有が以前よりも活性化
 - ・ 誰がどんな仕事をしているか解るようになり、生産性向上に繋がった

三井住友海上火災保険株式会社の取り組み

三井住友海上が目指す姿

『すべての社員にとって、
働きがいと働きやすさが両立できている会社』

職場像

すべての社員がいきいきと活躍し、
持てる能力を最大限に発揮して、
チームワークで成果をあげる
職場環境を実現している

社員像

多様でプロフェッショナルな社員が、
お客さまや社会のニーズに応える
商品・サービスを創造・提供し、
グループの持続的成長を支えている

働き続けられる制度・取組 & 多様な社員の活躍支援

三井住友海上の取り組み ①育休職場応援手当（祝い金）

●概要

社員が産休・育休を取得した際に、職場の同僚全員に祝い金として最大で10万円※の一時金を支給する制度
※支給額（1人あたり）は、右表のとおり

●目的

出産・育児を職場全体で心から祝い、快く受け入れて支える企業風土を醸成し、気兼ねなく育児と仕事を両立して働き続けられる環境を整備する。

職場規模	取得予定期間	
	3カ月以上	3カ月未満
13人以下	10万円	3万円
14～20人	7万円	2万円
21～30人	5万円	1万円
31～40人	3万円	5千円
41人以上	1万円	3千円

●給付実績（2023年7月～2024年10月末時点）

手当受給者 14,289※/18,319人 ※重複有りの延べ人数



受給職場数 606/全1,200部署



三井住友海上の取り組み ①育休職場応援手当（祝い金）

●社員からの反響

育休を取得する社員だけではなく、その同僚に寄り添うというメッセージが伝わっている

- 企業としてのメッセージ
- 負担から祝福・応援へ
- ポジティブな感情の共有



<社員アンケート>

	回答割合
育休期間中を支えている職場メンバーに対し、会社が寄り添ってくれたと感じた	67%
出産・育児を祝い、応援したいという気持ちになった	52%
社会課題である少子化問題に対して、貢献する機会だと感じた	34%
育休を取得するメンバーの仕事を、気持ちよく引き受けようと思った	32%
育休から復職するメンバーを快く迎え、復職後もフォローしようと思った	29%

●変化

職場でのコミュニケーションや育休を取得することに対する受け止めに変化が見える

～社員の声～

- ・自分のとき（過去）は、職場に申し訳ないと思っていた。これから育休に入る同僚を応援したい。 [女性]
- ・「せっかくなら3か月くらい育休とったら？」と同僚から声をかけてもらった [男性]
 - 育児休職取得への心理的負担の軽減
 - 男性の育休取得にも変化が見える



<男性育児休業の取得状況>

	2022年度	2023年度	2024年度 (3月末時点)
取得率	100%	100%	100%
1か月以上 連続取得率	27.7%	28.0%	40.2%
平均取得日数 (含む育児目的の有給)	37.8日	37.2日	41.6日

三井住友海上の取り組み ② 定時退社を前提とした働き方への変革

●概要

経営目標に「定時退社」を掲げ、定時以降の時間確保による私生活の充実（育児・介護との両立等）や自己実現（スキルアップ）に、全社を挙げて高い価値観で取り組んでいる。

<目指す姿>

【S X】

社員が心身ともに健康に
長く安心して働ける会社となり
保険事業を安定的に支える

【人事改革】

定時以降の時間を活用した
社員の自律的なスキルアップ・
越境活動を促進する

【DE&I】

育児・介護と両立でき
キャリア面でも将来展望が描ける
職場環境を整備する

- 平常時は定時退社を前提とし、業務時間外の多様な経験を互いに尊重します。
- ただし、大規模災害や業務繁忙期等においては、正しい勤務管理の元で、残業を行います。

●主な取り組み

- 社内標準ルールの作成
社員に負荷がかかる古い慣習・虚礼等を廃止（例：メール宛先の役職順並べ替えは不要）
- 働き方 Re デザインセミナー
時間に対するマインドセットやすぐに使える時短テクニックを学ぶセミナーをシリーズで実施
- ワークスタイル変革リーダー
全国から16名のマネージャーが社外の講座を受講するとともに、自組織における業務の見直しを実施

●変化

- 1日平均のPCの操作時間が、2023年4月⇒2025年4月で約30分短縮
- 「保育園のお迎えに行けるようになった（男性社員）」や「新たに自己研鑽や趣味をはじめた」等の声が聞こえている。

不公平“感”が出る理由（例）



印鑑など書類業務が偏る

郵便物の受け取り、スキャニングして送信を依頼される

電話・FAX対応が偏る

業務中なのに電話に出ない

メールの返事が遅い時に声をかけられない

空気が伝わらず会議が非効率



会議での会話に入りにくい

仲間に入れてもらえない不安

正当に評価されるのか不安

光熱費がかかる

プライベートとの境目が無くなる

フォローやサポートがされにくい

情報がこない

寂しい

解決の糸口

そもそもの仕事の仕方としてなっていない＝テレワークのせいではない

ルールやツールを整備すれば容易に解決できる

過渡期だから一時的におこっている

「しくみ」で解決することが大事。
考えてみること、考え続けることが大事だんガ

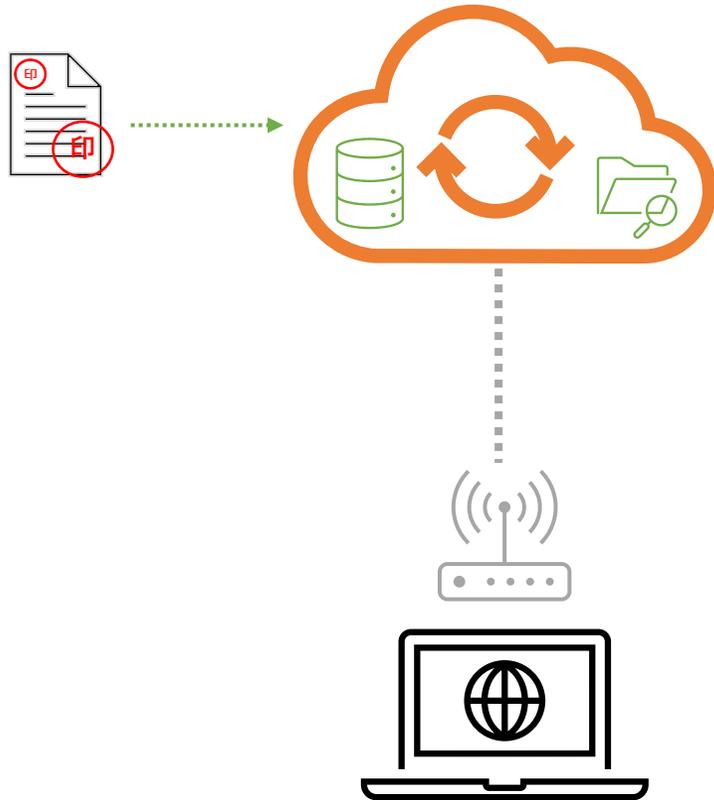


ICTの留意点



テレワークに必要なICTツール

まずは、モバイル端末、通信環境、業務用データがあればスタートできます。
何よりも業務に必要な情報とプロセスがデジタル化されていること、**セキュリティ**が担保されていることが重要です。



厚労省 テレワーク総合ポータル

テレワーク時代で何が変わったのか？

働く場所

→ コントロール外

- ・ PC等情報機器の紛失/盗難リスク増
- ・ ネットワーク接続経路の複雑化
- ・ 家族等による誤操作
- ・ オンライン会議の常用
- ・ **ひとりぼっち** (有事の対応)

情報資産の格納場所

→ クラウド

- ・ キャビネット→サーバ→クラウドストレージ
- ・ 業務システム→SaaS・PaaSの普及

サイバー攻撃

→ ランサムウェア・ビジネス詐欺

- ・ 6000億回の攻撃（国内）
- ・ 巧妙なマルウェア
- ・ 金銭狙い悪質化

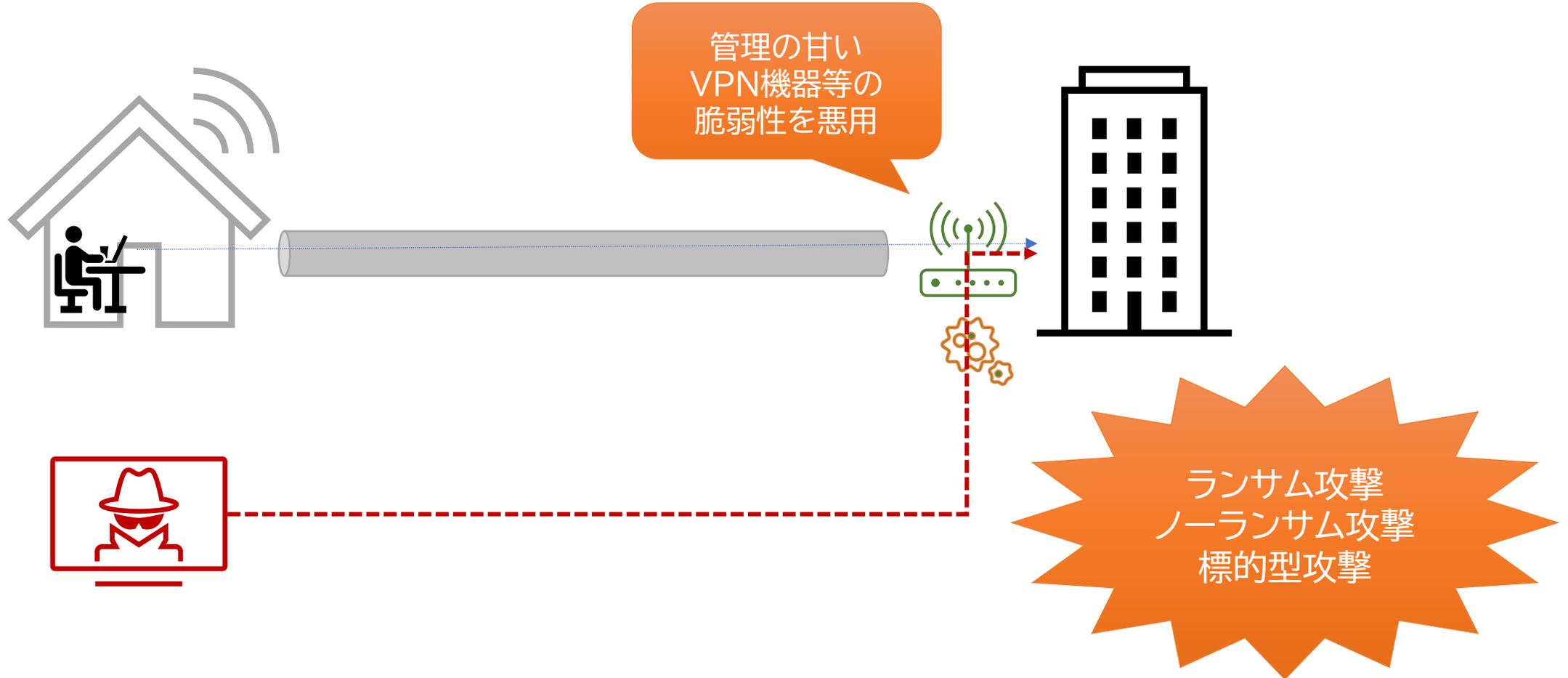
情報セキュリティ10大脅威2025

順位	「組織」向け脅威	初選出年	10大脅威での取り扱い (2016年以降)
1	ランサム攻撃による被害	2016年	10年連続10回目
2	サプライチェーンや委託先を狙った攻撃	2019年	7年連続7回目
3	システムの脆弱性を突いた攻撃	2016年	5年連続8回目
4	内部不正による情報漏えい等	2016年	10年連続10回目
5	機密情報等を狙った標的型攻撃	2016年	10年連続10回目
6	リモートワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃	2021年	5年連続5回目
7	地政学的リスクに起因するサイバー攻撃	2025年	初選出
8	分散型サービス妨害攻撃(DDoS攻撃)	2016年	5年ぶり6回目
9	ビジネスメール詐欺	2018年	8年連続8回目
10	不注意による情報漏えい等	2016年	7年連続8回目

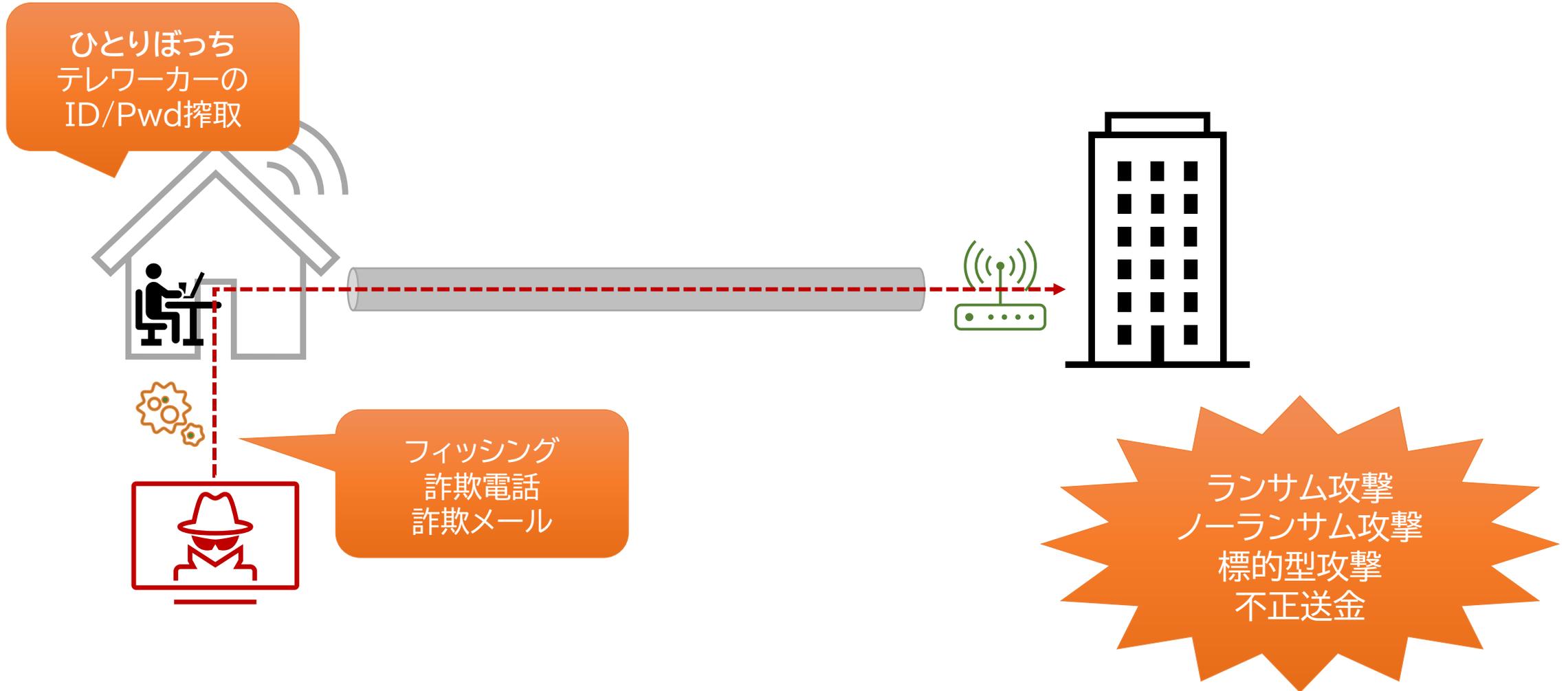
「個人」向け脅威(五十音順)	初選出年	10大脅威での取り扱い (2016年以降)
インターネット上のサービスからの個人情報の窃取	2016年	6年連続9回目
インターネット上のサービスへの不正ログイン	2016年	10年連続10回目
クレジットカード情報の不正利用	2016年	10年連続10回目
スマホ決済の不正利用	2020年	6年連続6回目
偽警告によるインターネット詐欺	2020年	6年連続6回目
ネット上の誹謗・中傷・デマ	2016年	10年連続10回目
フィッシングによる個人情報等の詐取	2019年	7年連続7回目
不正アプリによるスマートフォン利用者への被害	2016年	10年連続10回目
メールやSMS等を使った脅迫・詐欺の手口による金銭要求	2019年	7年連続7回目
ワンクリック請求等の不当請求による金銭被害	2016年	3年連続5回目

出典：IPA（独立行政法人 情報処理推進機構）

テレワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃①

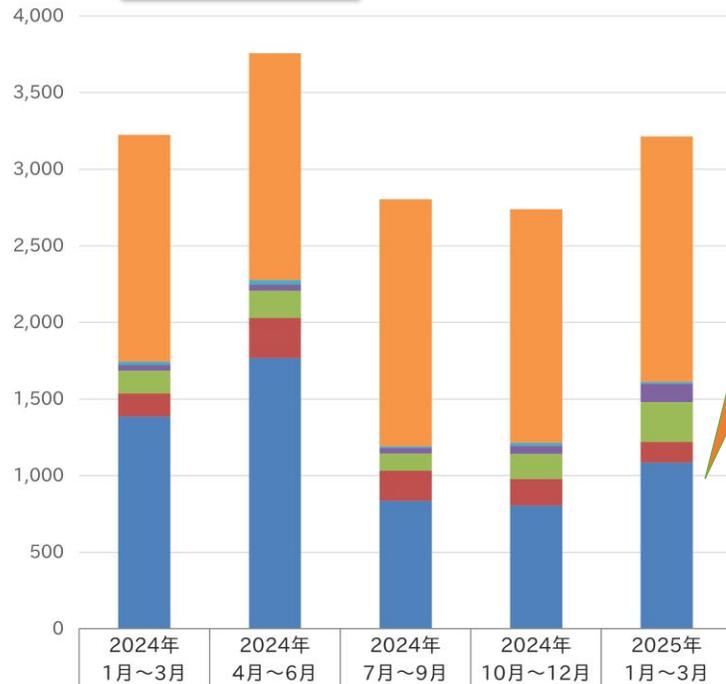


テレワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃②



セキュリティ相談・報告件数

手口別相談件数



偽警告が
依然最多

証券会社が
急増中

フィッシング報告件数



出典：IPA（独立行政法人 情報処理推進機構）

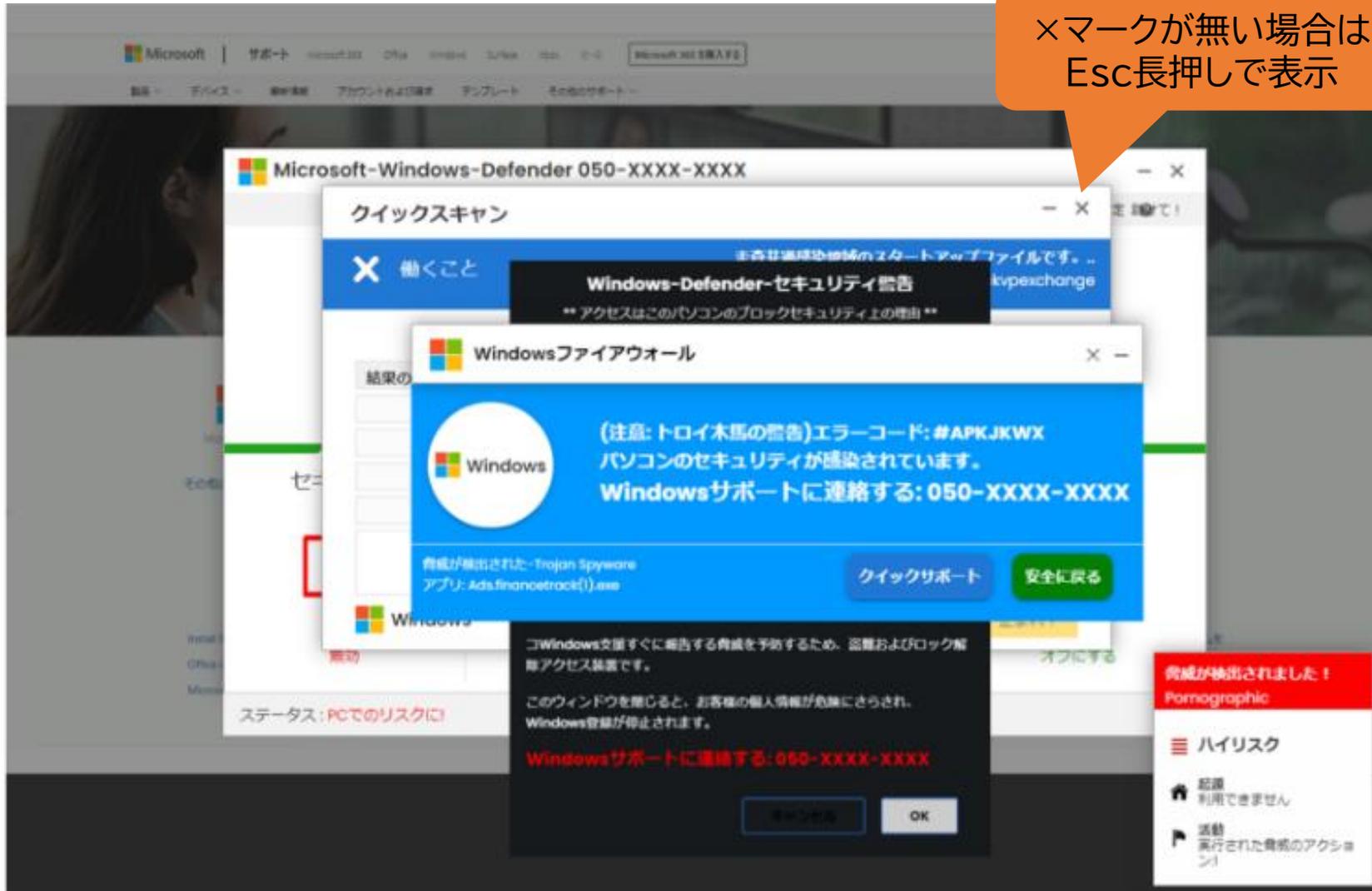
出典：フィッシング対策協議会

ウイルス検出の偽警告

×マークが無い場合は
Esc長押しで表示

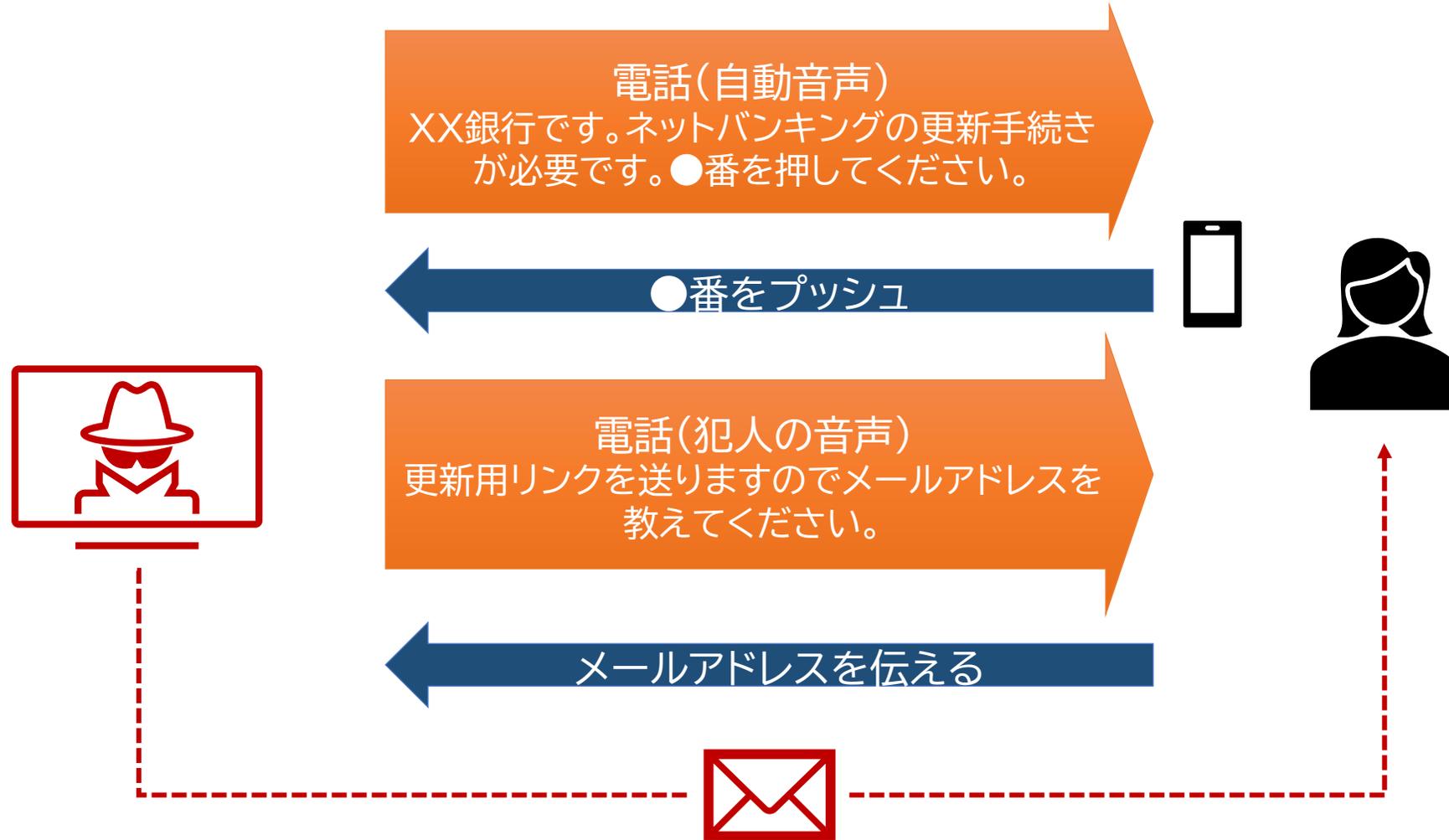


マイクロソフトセキュリティ
アラーム、エラーナンバー
XXXXXXX。
あなたのPCは第2バンクトロイ
ヤンに感染しています。
このウイルスはクレジット
カード情報、Facebookのパス
ワード、その他の個人情報を
リモートIPアドレスを通して
ハッカーに送信します。
フリーダイヤルで当社に
今すぐお電話ください。

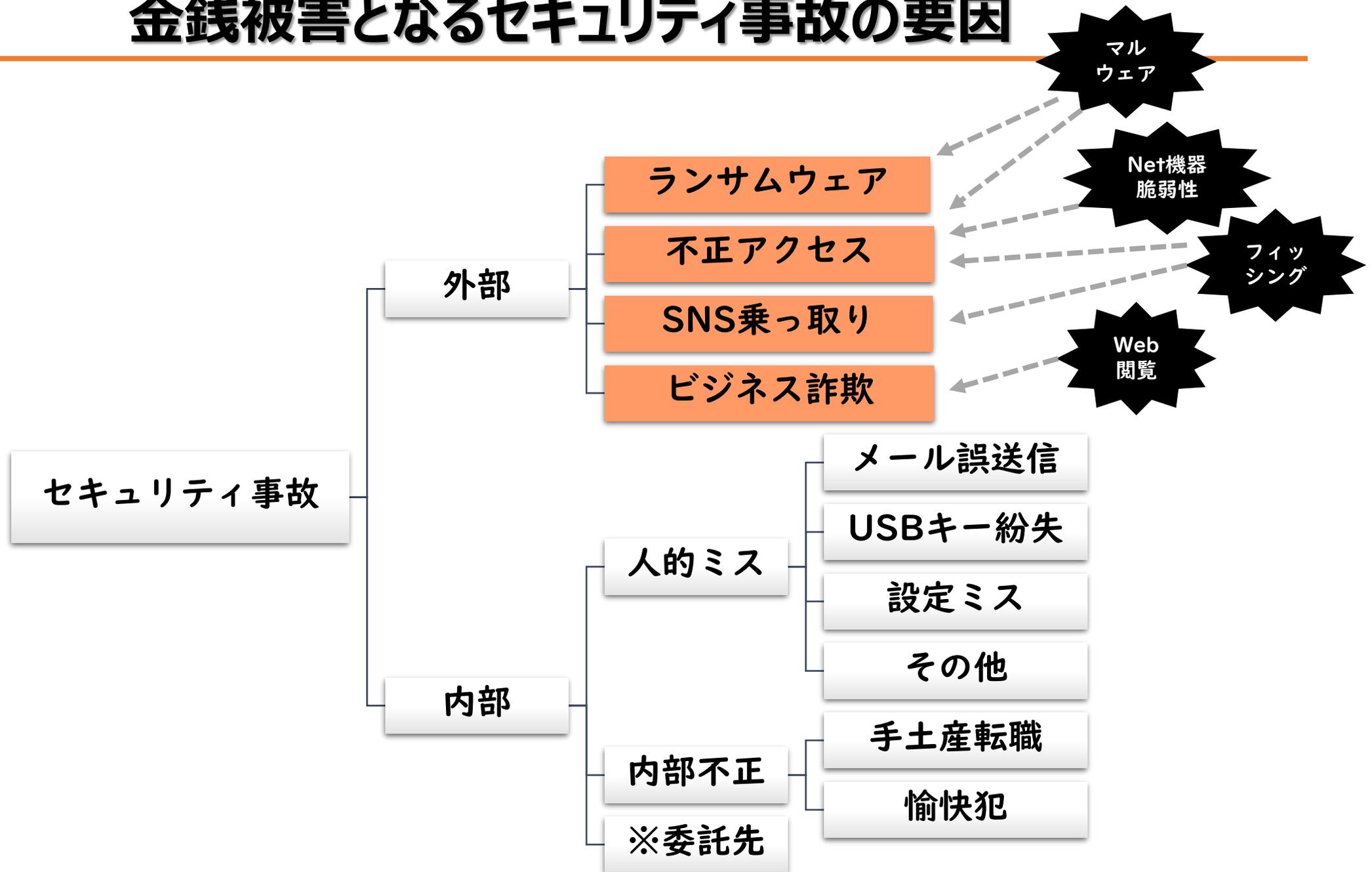


出典：一般財団法人 日本サイバー犯罪対策センター

ボイスフィッシング (ビッシング)



金銭被害となるセキュリティ事故の要因



まずはミニマム対策7条

特定・防御（脆弱性の点検）

最新パッチ
(端末)

教育・訓練
(犯罪手口の共有)

パスワード強化
(使いまわし禁止)

防御・検知（侵入機会の最小化）

最新パッチ
(自宅含むNet機器)

クラウド設定
(委託・退職者ID)

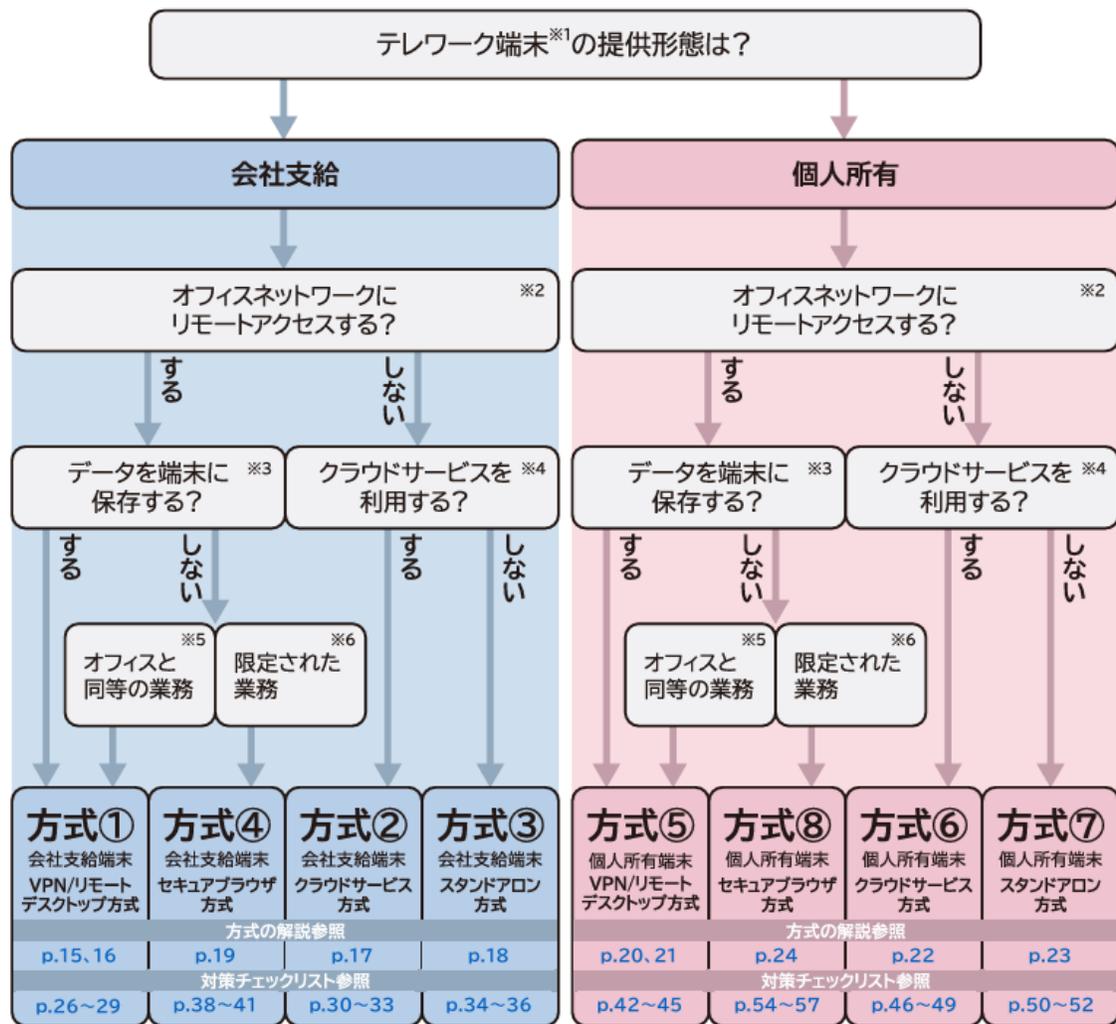
対応・復旧（被害の最小化）

オンラインバンキング・クレカ決済
多要素認証

有事の手順
相談窓口

中小企業等担当者向けテレワークセキュリティの手引き

https://www.soumu.go.jp/main_content/000816096.pdf



方式① テレワークセキュリティ 対策チェックリスト(1/4)

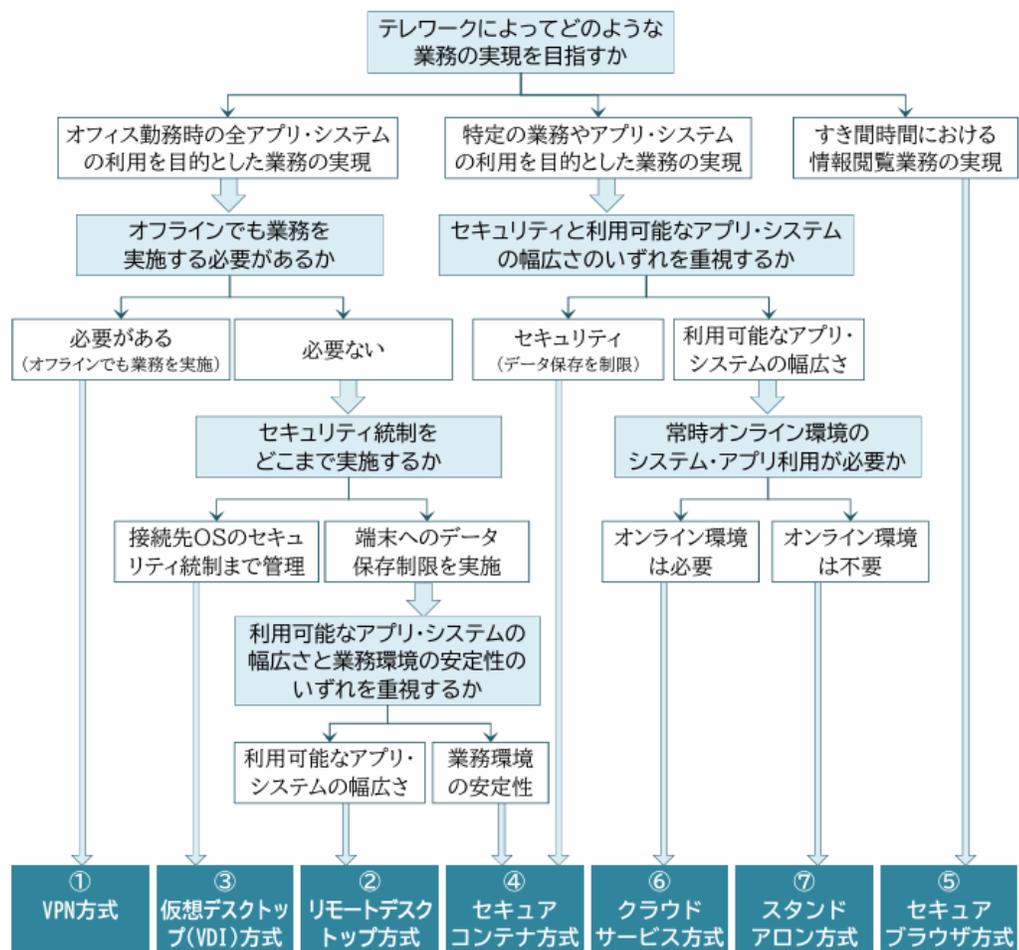
会社支給端末：VPN/リモートデスクトップ方式

※対策内容の下線付き用語については、p.88以降で解説しています。

優先度：◎		A3 見開きで印刷して、問題なければ✓チェックしましょう。↘		
No.	分類 [p.70～87]	対策内容	対応済	想定脅威 [p.65～69]
1-1	資産・構成管理 → p.71	テレワークには許可した端末のみを利用するよう周知し、テレワーク端末とその利用者を把握する。	<input type="checkbox"/>	マルウェア感染 不正アクセス 盗難・紛失
1-2	資産・構成管理 → p.71	テレワークで利用しているシステムや取り扱う 重要情報 を把握する。	<input type="checkbox"/>	不正アクセス 情報の盗聴
2-1	マルウェア対策 → p.72、73	テレワーク端末にウイルス対策ソフトをインストールし、リアルタイムスキャンを有効にする ^{※1} 。ウイルス対策ソフトの 定義ファイル を自動更新する設定にするか、手動で更新するルールを作成する。	<input type="checkbox"/>	マルウェア感染
2-2	マルウェア対策 → p.72、73	不審なメールを開封し、メールに記載されているURLをクリックしたり、添付ファイルを開いたりしないよう周知する。	<input type="checkbox"/>	マルウェア感染
3-1	アクセス制御・認可	許可された人のみが重要情報を利用できるよう、システムによる アクセス制御 やファイルに対する パスワード 設定等を行う。	<input type="checkbox"/>	不正アクセス
4-1	物理セキュリティ → p.76	テレワーク端末にのぞき見防止フィルタを貼り付けるよう周知する。	<input type="checkbox"/>	情報の盗聴
4-2	物理セキュリティ → p.76	テレワーク端末から離れる際には、スクリーンロックをかけるよう周知する。	<input type="checkbox"/>	情報の盗聴
5-1	脆弱性管理 → p.77、78	テレワーク端末にはメーカーサポートが終了した OS やアプリケーションを利用しないよう周知する。	<input type="checkbox"/>	不正アクセス
5-2	脆弱性管理 → p.77、78	テレワーク端末の OS やアプリケーションに対して最新の セキュリティアップデート を適用するよう周知する。	<input type="checkbox"/>	不正アクセス
5-4	脆弱性管理 → p.77、78	テレワーク端末から社内にリモートアクセスするための VPN 機器等には、メーカーサポートが終了した製品を利用せず、最新の セキュリティアップデート を適用する。	<input type="checkbox"/>	不正アクセス
7-1	インシデント対応・ログ管理 → p.80、81	セキュリティインシデントの発生時や、そのおそれがある状況に備えて、 対応手順 及び関係者への 各種連絡体制 を定め、従業員に緊急連絡先を周知する。	<input type="checkbox"/>	マルウェア感染 不正アクセス 盗難・紛失 情報の盗聴

総務省テレワークセキュリティガイドライン

https://www.soumu.go.jp/main_content/000752925.pdf



https://japan-telework.or.jp/tw_info/suguwakaru/guide/

やってみようかなと、少しでも思ったら



はろー てれわーく
0120-86-1009

平日9時から17時



sodan@japan-telework.or.jp



ご訪問して行うコンサルティングも、3回まで無料です。
IT系も労務管理系も、幅広く対応できます。

厚生労働省事業