
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

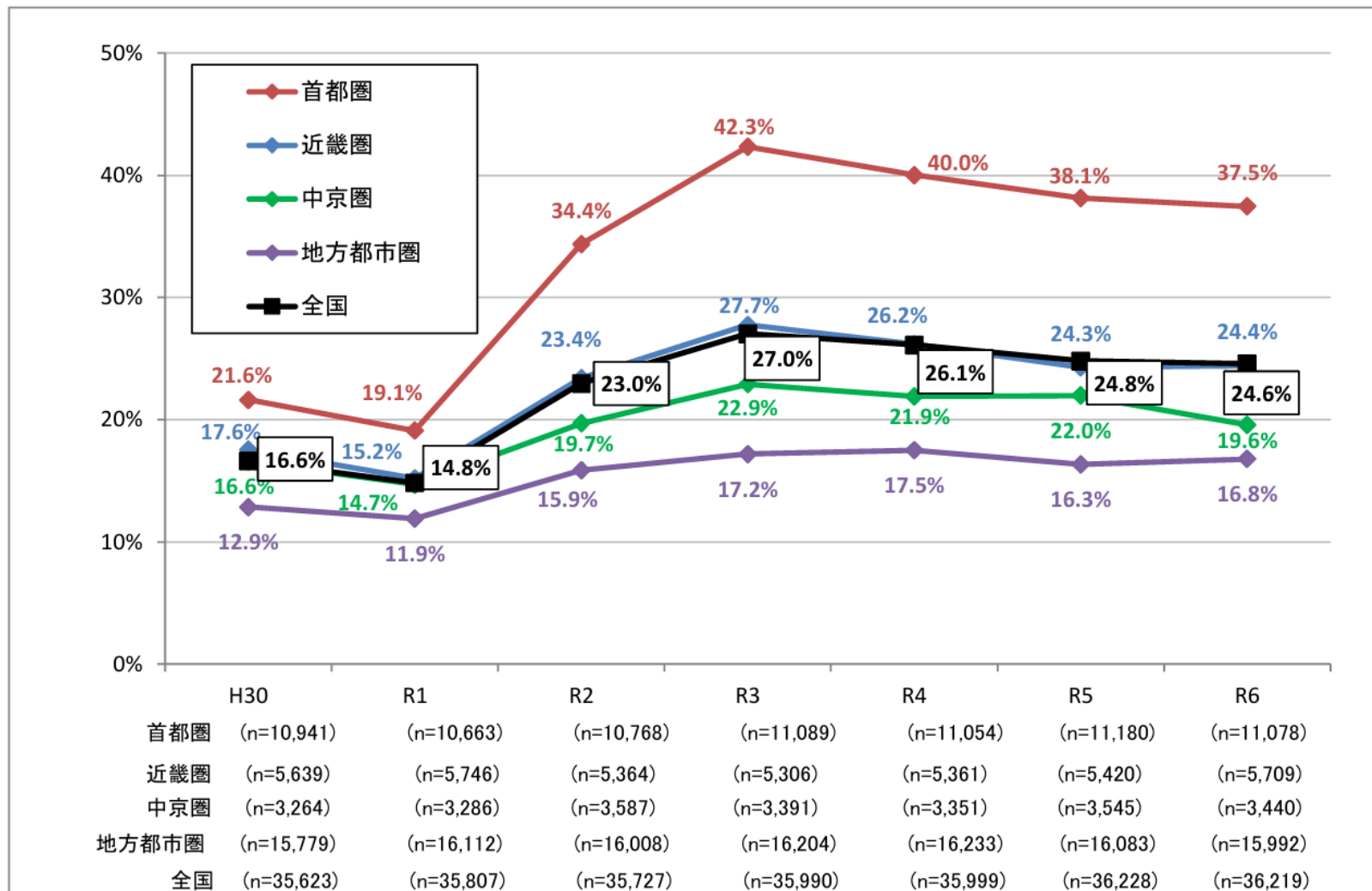
全体的な実施率の低下傾向

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

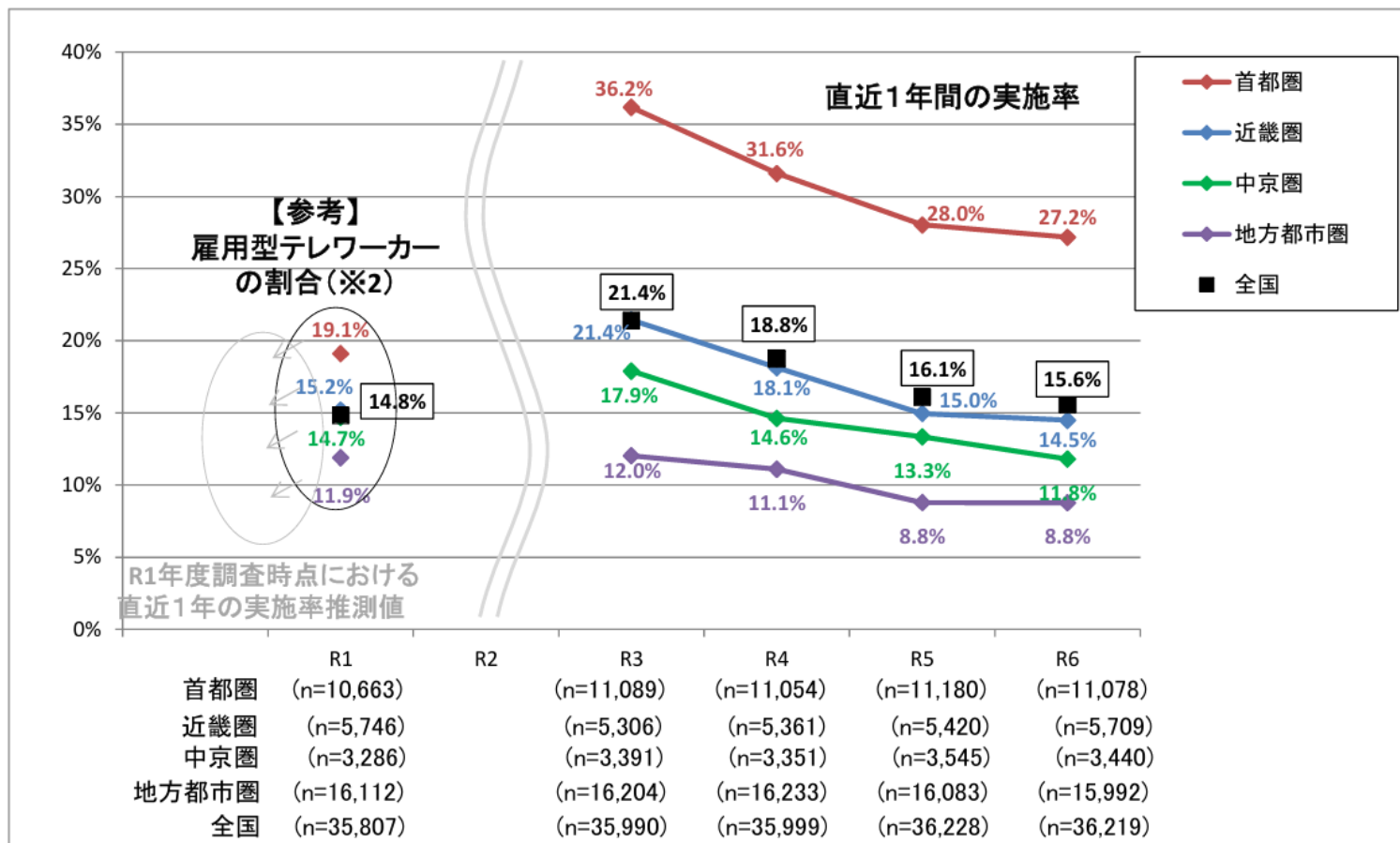
国土交通省 令和6年度 テレワーク人口実態調査

【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]

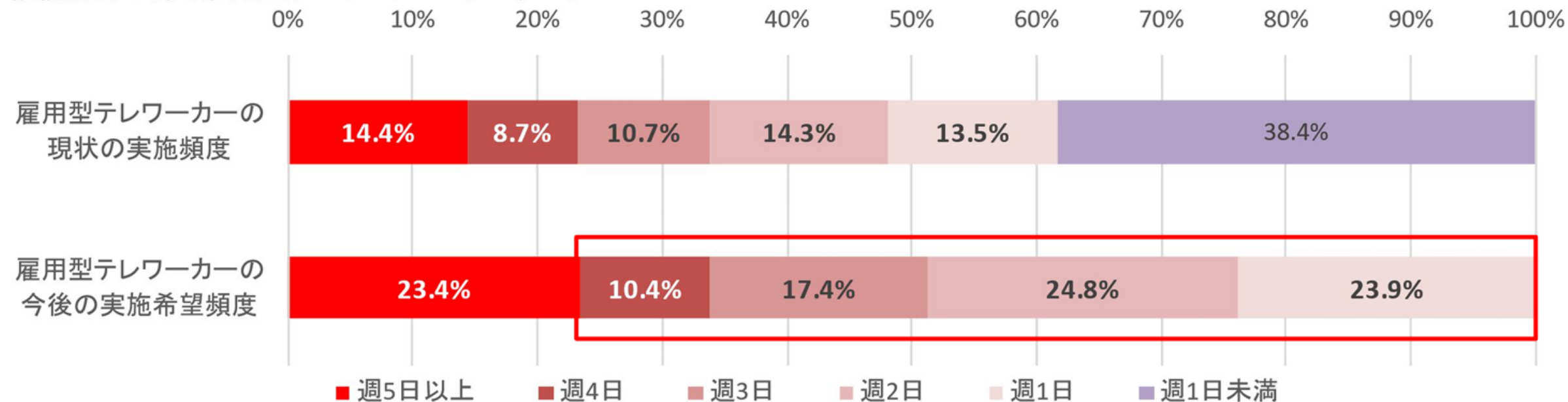
○継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度は、現状よりも高い。

○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

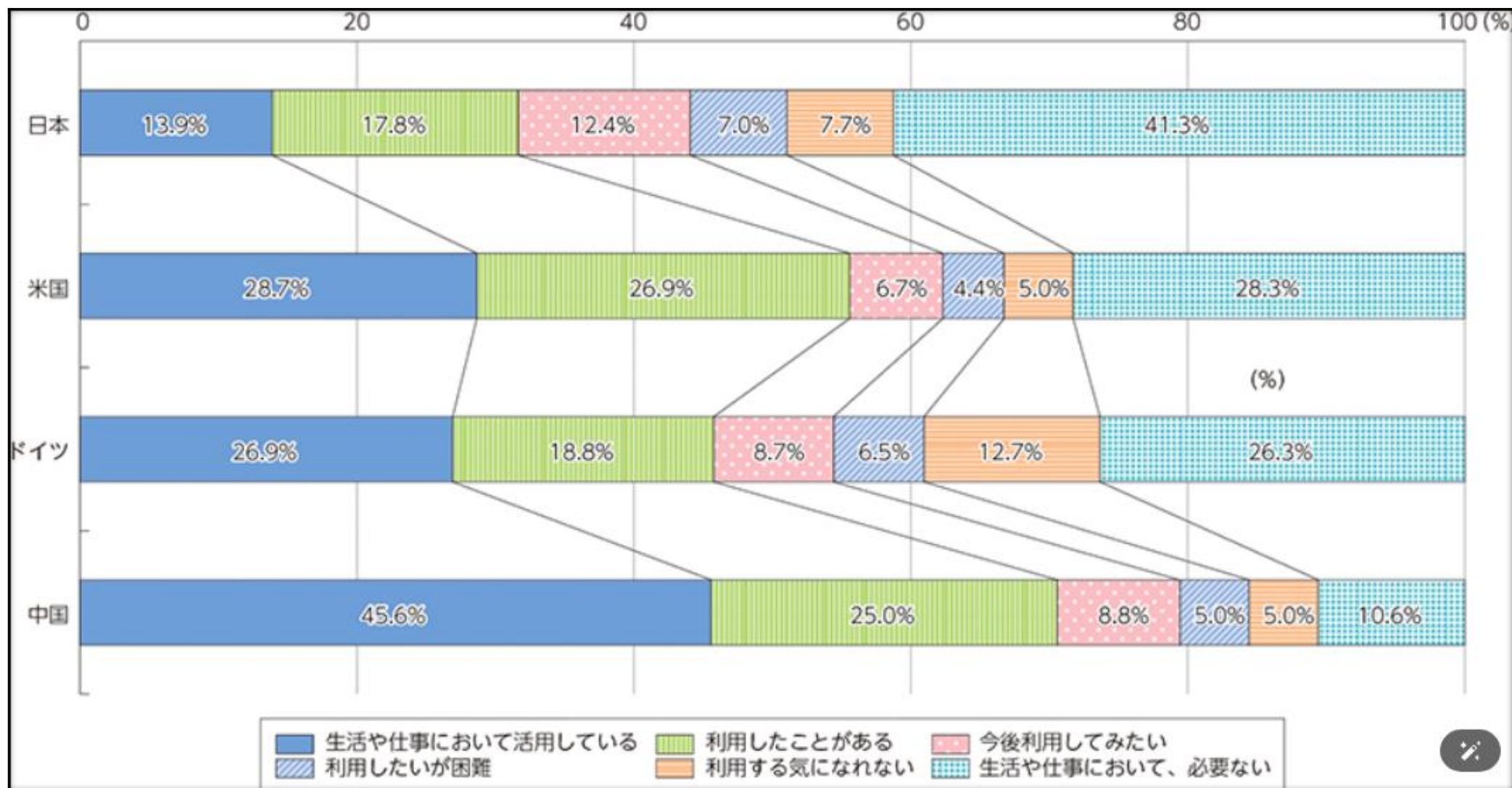
継続意向のある雇用型テレワーカーの実施希望頻度と現状の実施頻度

継続意向のある雇用型テレワーカー (n=5,672)

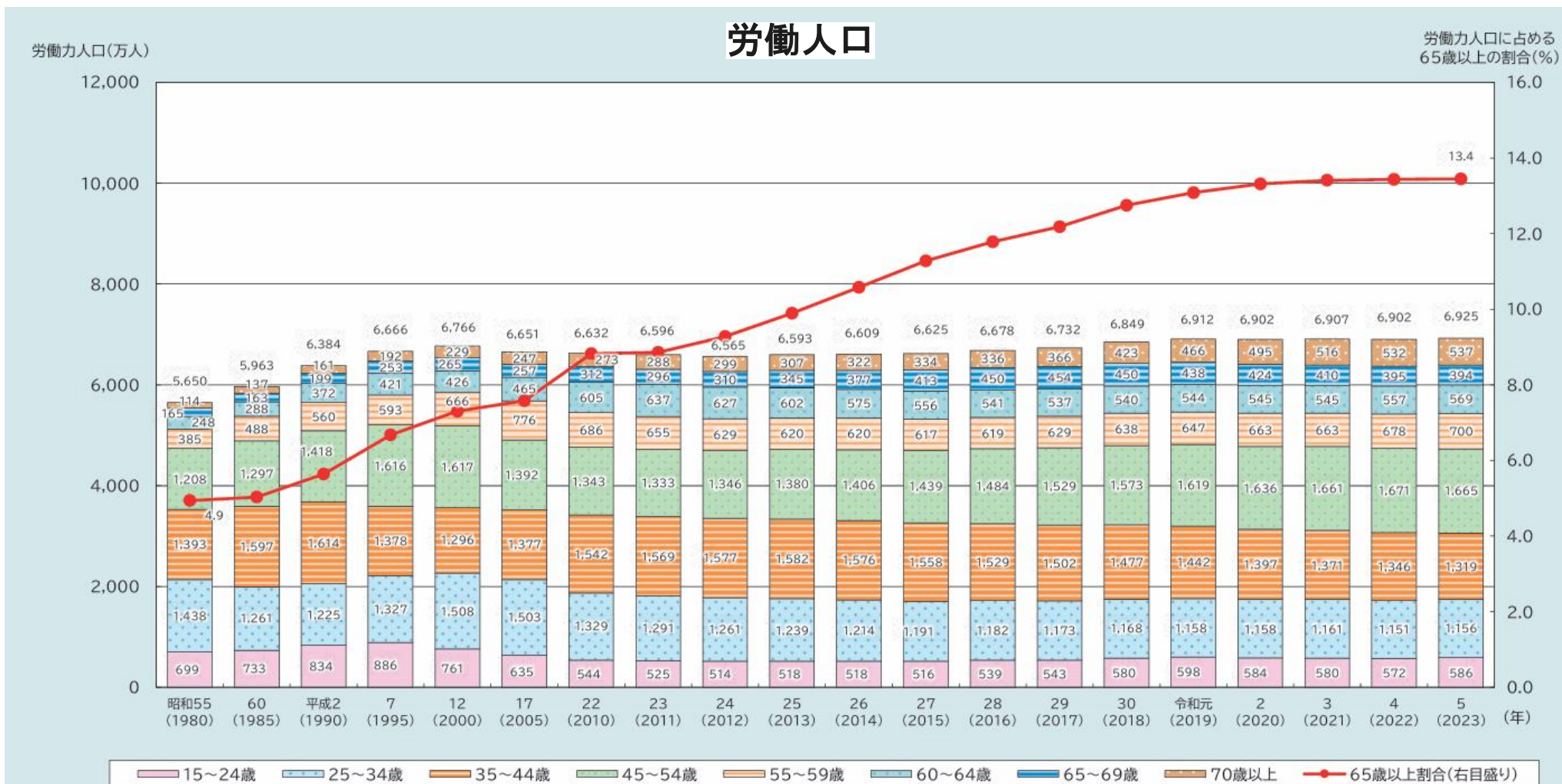


総務省 令和6年版 情報通信白書

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	【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。 【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
2025年10月 1日施行	【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。 【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

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5回テーマ】

リモートワーク時代のオフィスには 何が必要か

必要だと思われるもの・こと（例）

<ハード面>

-  1. コラボレーション重視の空間
 - 会議室やブレインストーミングスペース：ホワイトボードや大型ディスプレイを備えた柔軟なレイアウト。
 - ハドルスペース：少人数での短時間ミーティングに適した場所。
-  2. ハイブリッド会議対応の設備
 - 高品質なビデオ会議システム：マイク・カメラ・スピーカーの整備。
 - 音響・照明の最適化：リモート参加者にも快適な体験を提供。
-  3. 快適で柔軟なワークスペース
 - フリーアドレス制：固定席をなくし、必要に応じて席を選べる。
 - 集中ブース：静かに作業できる個別スペース。
-  4. テクノロジーの活用
 - スマートオフィス化：入退室管理、空席状況の可視化、空調・照明の自動制御。
 - クラウドベースの業務ツール：どこからでもアクセス可能な環境。

<ソフト面>

-  1. ウェルビーイングの配慮
 - 自然光や観葉植物の導入：ストレス軽減と集中力向上。
 - リフレッシュエリア：カフェスペースや仮眠室など。
-  2. 企業文化を育む仕掛け
 - イベントスペース：社内イベントやワークショップの開催。
 - 掲示板やデジタルサイネージ：情報共有やエンゲージメント向上。

心理的安全性が確保され、
出社の目的となる場所であること

株式会社エグゼクティブ



BtoB提案型商材企業様向け

Sales Outsourcing Services

営業アウトソーシング

契約継続率

98%

最長契約継続

15年

ノウハウ蓄積

22年

- 基本的に各自が働きやすい場所で仕事をする
- 職場はコミュニケーションを取るための場所
- 出勤する場合は申請してもらう
- 出勤はチームなどで話して一緒にすることもある
 - ✓ ノウハウ動画撮影や、集まってやる作業がある場合
- 出勤の際にたまたま出会う、というのも楽しみの一つ

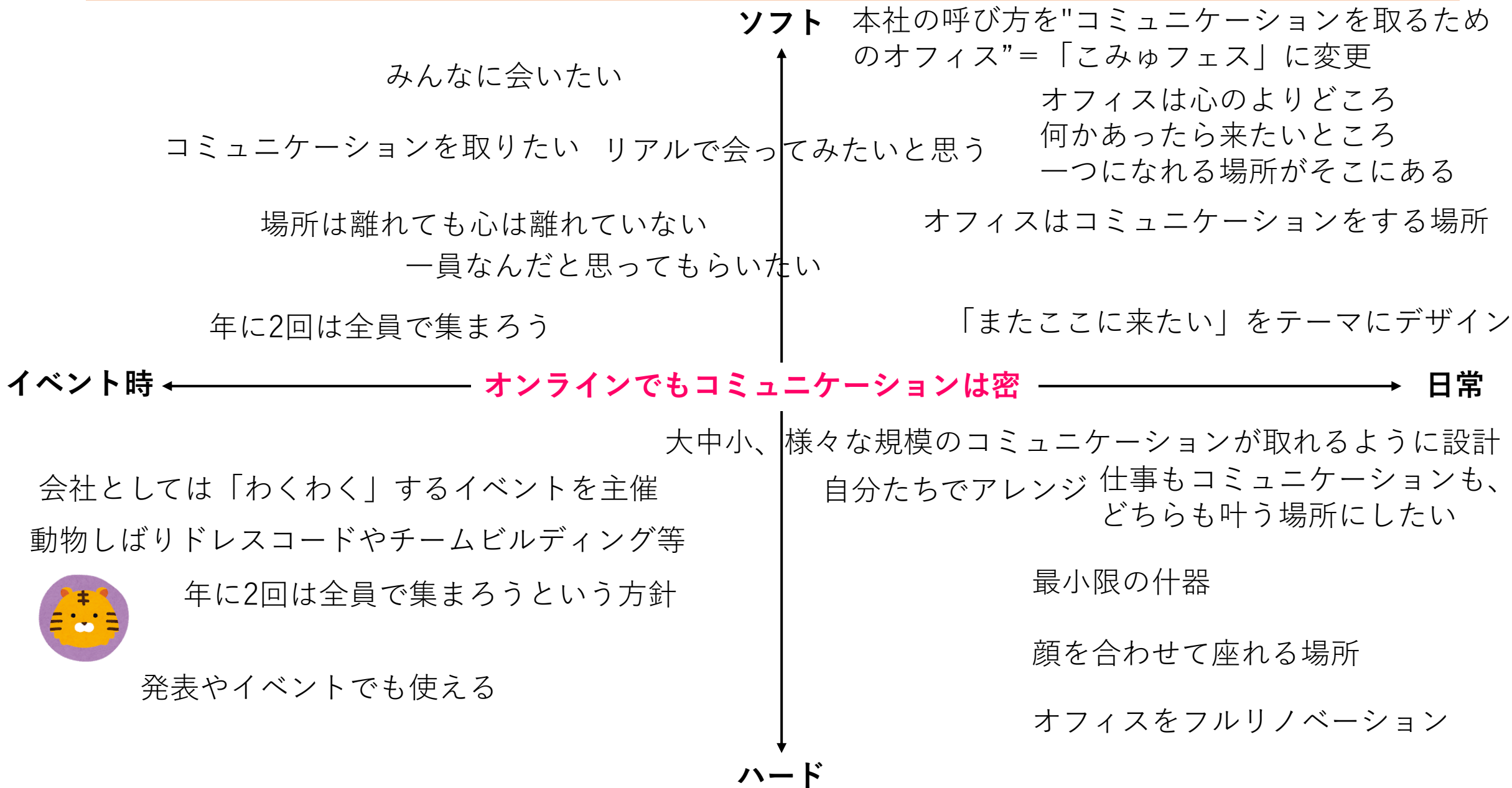


WEB会議で話をしただけで、元気も
らったンガ



プロジェクトリーダーの田中さまと鈴木さま

株式会社エグゼクティブの考え方



株式会社エグゼクティブのそのほかのお取り組み

自由に働き、 自由に生きる。

当社では自由に働ける仕組みを整えています。

シンプルに「営業技術を向上させ、クライアントに貢献する。」
だけに取り組めるようにしています。

EXダイヤモンド、EXフラワー ありがたい気持ちを伝えることができます。

EXダイヤモンドというシステム上のダイヤモンドを、毎月10個与えられています。

このEXダイヤモンドは「ありがとう」を伝えたいと思った人に、感謝のメッセージと共にプレゼントする事ができます。社員間で活発にやり取りされています。

—クライアントの感動＝あなたの成功—

ありがとう！の数で決定する給与制度

在職年数や勤務体系に依存せず、クライアントの喜び値で給与が決定します。

自分の給与については自社開発の管理システム「RE-CH!」内で確認することができ、次の目標値も記載されています。

🟡 キャリアパスの自由

一定の営業スキルを身に着けた後は、選択によってキャリアパスを選べるようにしています。

「スペシャリストとして、営業の道を極める働き方」と「マネジメントとして管理職を目指す働き方」を選べます。

🟡 勤務場所の自由

本社は東京都日本橋にありますが、定められた出社日はありません。

全国どこからでも勤務することができます。自宅のみならず、旅先からリモート勤務ということも可能になります。

🟡 勤務時間の自由

あえて時給型の賃金体系にすることで、勤務する日、勤務時間を選択できます。最低勤務時間（週3日、5時間／日）以上であれば、月ごとに自由に勤務スタイルを変更できます。賃金は、勤務時間や年齢、勤務年数ではなく、技術力で昇給する仕組みです。

🟡 ワークেশョン — 旅をしながら出勤ができます。

長期休暇を兼ねてリモートワークを行う「旅をしながら出勤」ができる働き方です。

事前申請を行ない、職種・勤続年数を問わず誰でも申請可能。

勤務中は自社システム、ビジネスチャットツール、web会議システム等のオンラインツールで確認、共有を行ないながら、緊急時にもフォローし合える社内体制を整備しています。

長期休暇取得へのハードルを下げ、社員のワークライフバランスの向上を重視した制度です。

株式会社サーバーワークスのお取り組み



AWS専門のクラウドインテグレーター

クラウドワークスタイルの特徴

時間

- フレックスタイム制
- 裁量労働制
- リフレッシュ休暇
- 時間単位の有休

テレワーク

場所

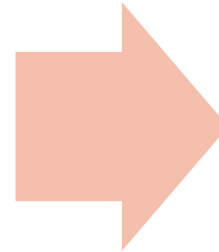
- ローカル勤務
- オフィス勤務
- 在宅勤務
- ワークেশョン

道具

- BYOD
- 貸与PC
- その他、好きなデバイスの利用

テレワークを10年以上推進し、『やりながら改善』を繰り返す

人材獲得・従業員の生産性向上をトリガーに場所に囚われない働き方を実践



コミュニケーションに特化したオフィス"ANNEX"を開設

- ドキュメント化の徹底
- チャットは否定しない・叱責しない、2回で伝わらなければ対面で 等

株式会社サーバーワークスのANNEXオフィス

集中業務や話し合いながらの協働など、目的に応じてエリアを分けた
本社オフィスに対し、ANNEXはフロア全体を自由なコミュニケーションの場として開設

カフェをイメージして作られて
おり、飲食も可能。

AWSの資格取得のための
Lightning Talks（ライトニング
トーク）の場として自主的に
活用される例も！

通常業務だけでなく、
イベントスペースとしても



共働する場として



新卒採用説明会

ホワイトボードにアイデア等書き出し



株式会社サーバーワークスのその他のお取り組み

Action Guidelines 行動指針

ベテラン社員と思って接していたら、新卒入社5年の若手社員だった。オーナーシップが効きすぎだんが



スピード



私は、何よりもスピードを優先します。私の身の周りに起きていることは、正解が無く、判断に必要な正確な情報が揃わないことが大半です。そうした中で結論を先延ばしにしたり検討に不必要な時間を割くのではなく、経験と知識に基づいて素早的確に判断し行動します。時間が、人生において最も貴重な財産であることを知っています。そして、素早い行動によって得られるフィードバックを何よりも重視します。

成果



私は、私の仕事の結果に責任を持ち、成果で評価されることを理解します。 私にとっての成果とは、顧客満足、期間の目標、長期的な利益、会社のブランド、仲間からの信頼の5つからなることを理解し、そのために必要なことを全力で行います。

オーナーシップ



私は、目の前の課題の責任者です。目の前に課題ややるべきことがある場合、自分がその問題の原因の一部であることを理解しています。

私は決して「それは私の仕事ではありません」と言いません。
オーナーシップをもって、自分のために、会社のために、お客さまのために、その問題を解決します。

顧客視点



私たちのミッションは「社会を変革し、はたらきやすい環境を生み出す」ことです。 そして「社会」が「会社」の集合体である以上、目の前のお客さま1人1人、1社1社に対する素晴らしいサービスの積み重ねこそがビジョンの実現に繋がることを理解します。

私は、良質なサービス、お客さまのことを第一に考える姿勢が、ゆくゆくは社会を変える大きな力になることを理解し、それを実践します。

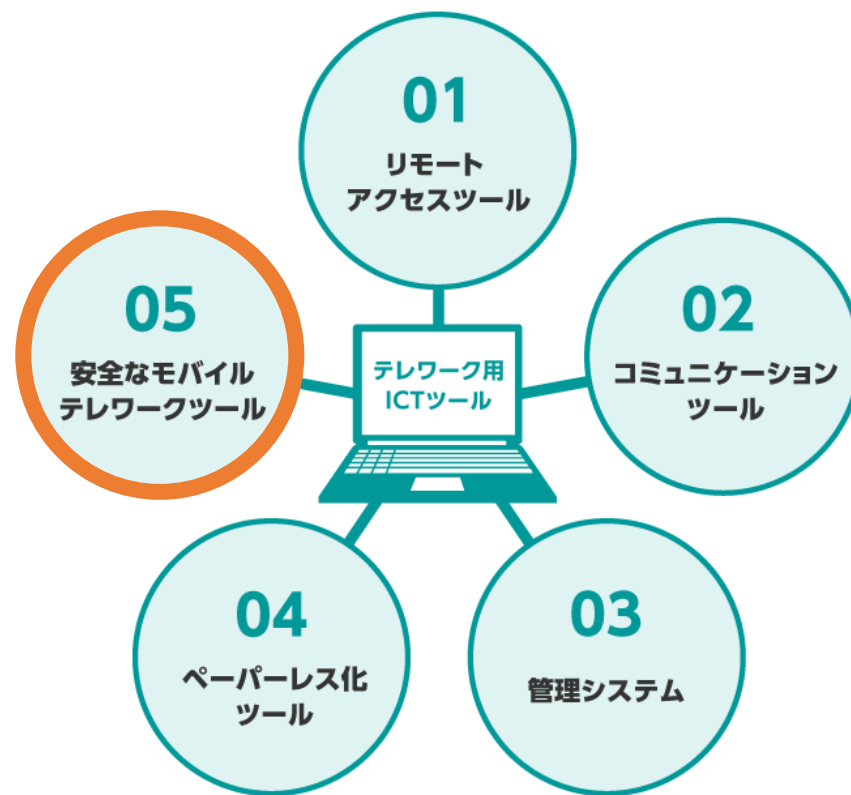
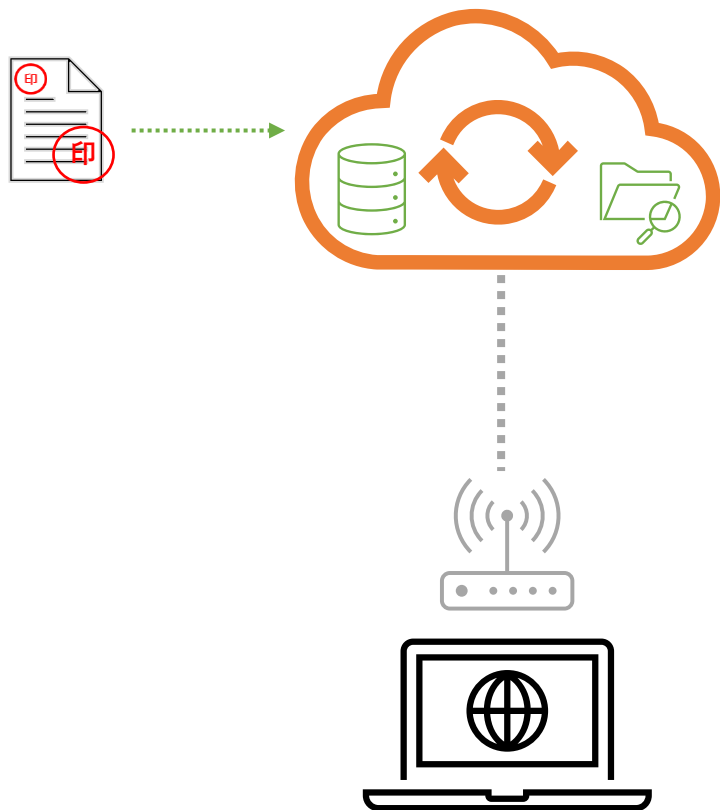
ICTの留意点



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

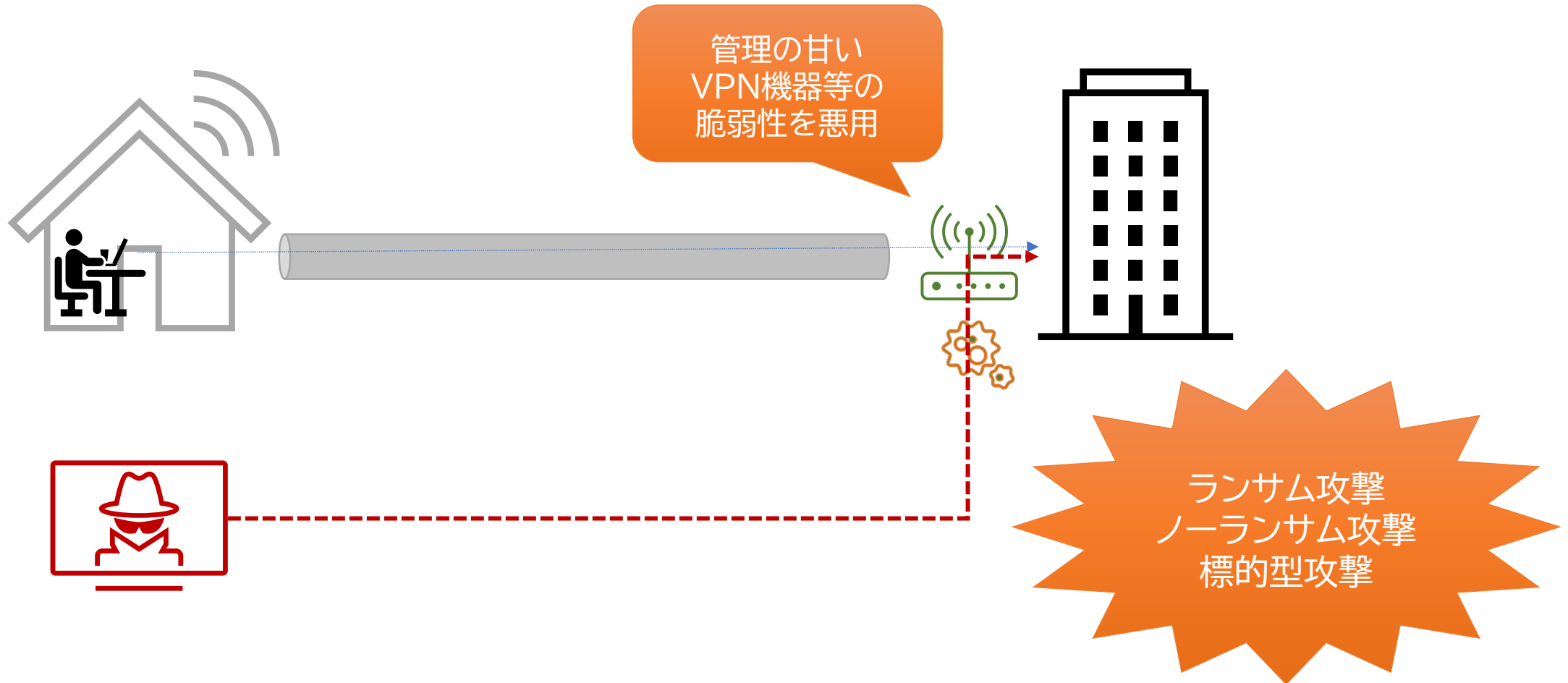
情報セキュリティ10大脅威2025

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

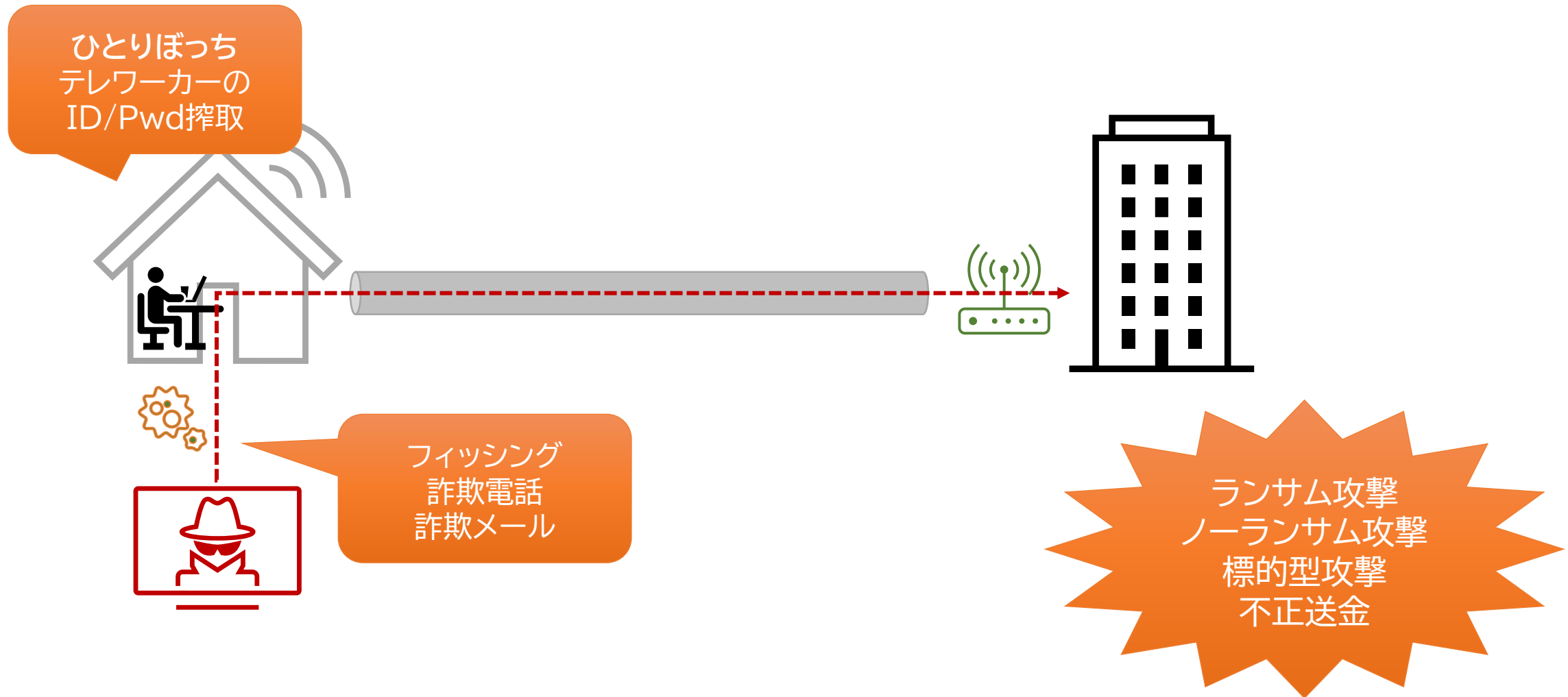
「個人」向け脅威(五十音順)	初選出年	10大脅威での取り扱い (2016年以降)
インターネット上のサービスからの個人情報の窃取	2016年	6年連続9回目
インターネット上のサービスへの不正ログイン	2016年	10年連続10回目
クレジットカード情報の不正利用	2016年	10年連続10回目
スマホ決済の不正利用	2020年	6年連続6回目
偽警告によるインターネット詐欺	2020年	6年連続6回目
ネット上の誹謗・中傷・デマ	2016年	10年連続10回目
フィッシングによる個人情報等の詐取	2019年	7年連続7回目
不正アプリによるスマートフォン利用者への被害	2016年	10年連続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

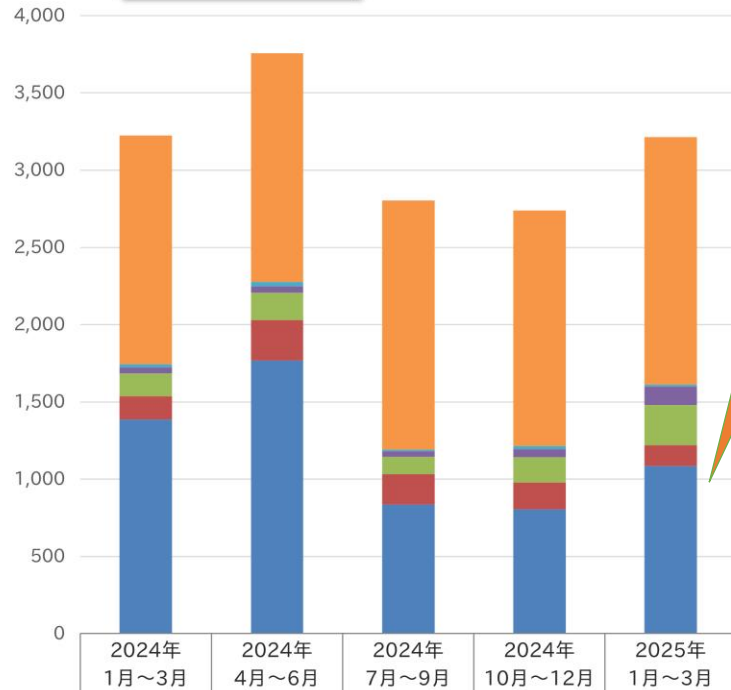


テレワーク等の環境や仕組みを狙った攻撃②



セキュリティ相談・報告件数

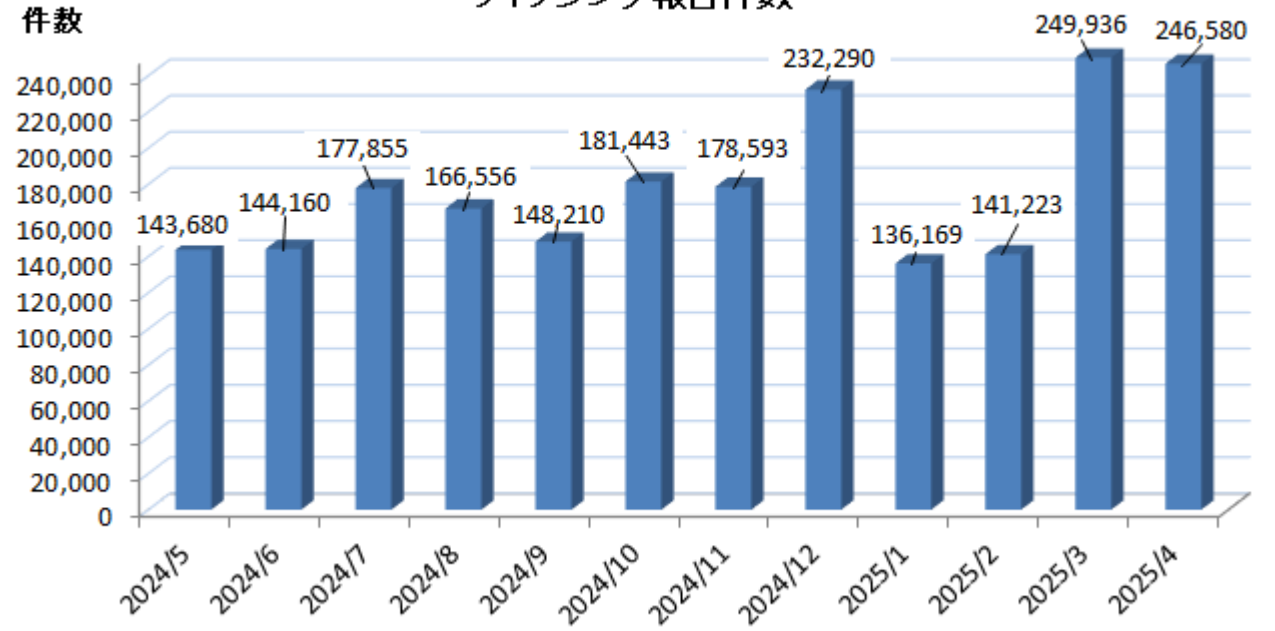
手口別相談件数



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）

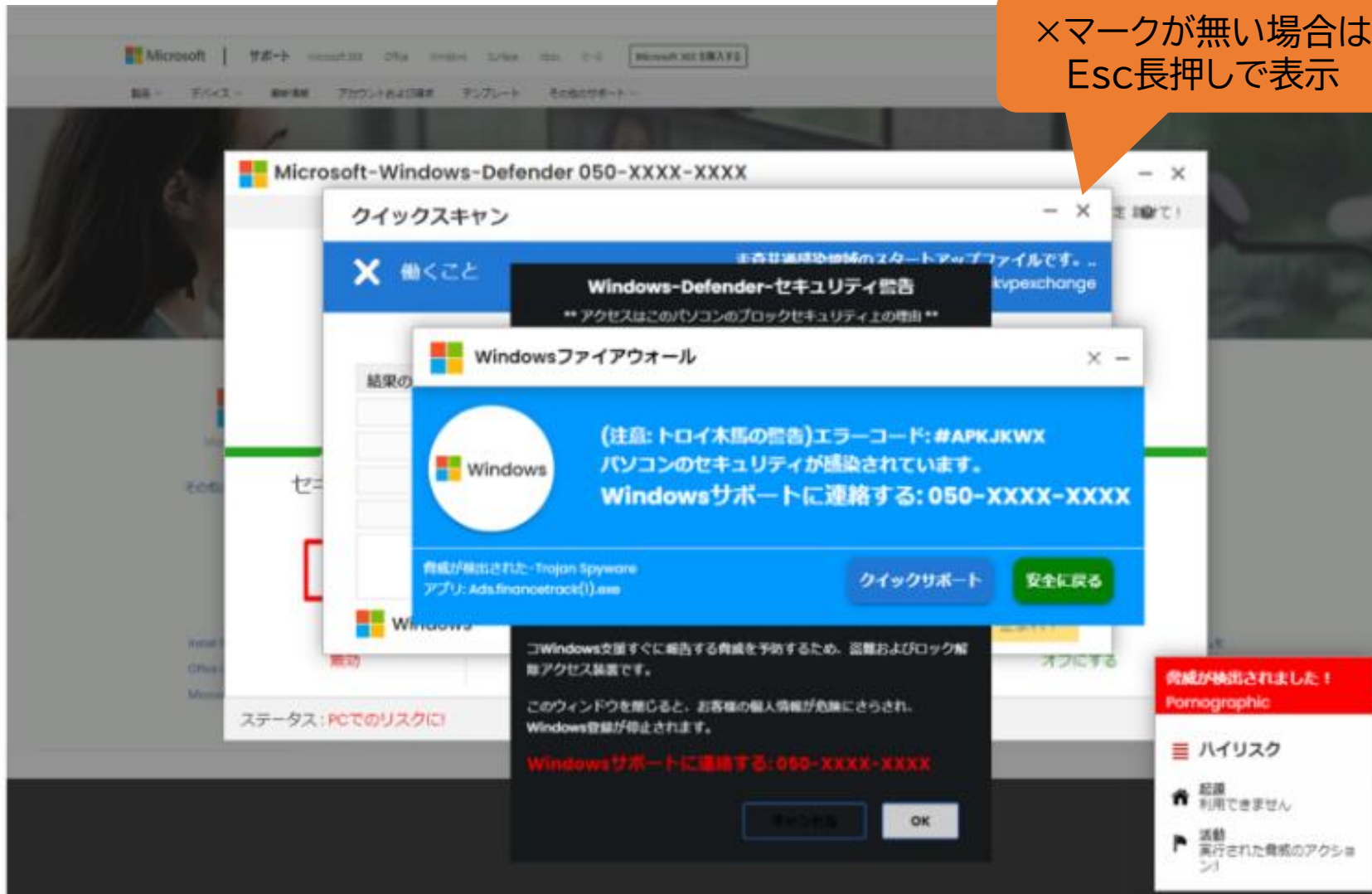
出典：フィッシング対策協議会

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

巧妙化するフィッシング

カード会社から請求金額のお知らせ



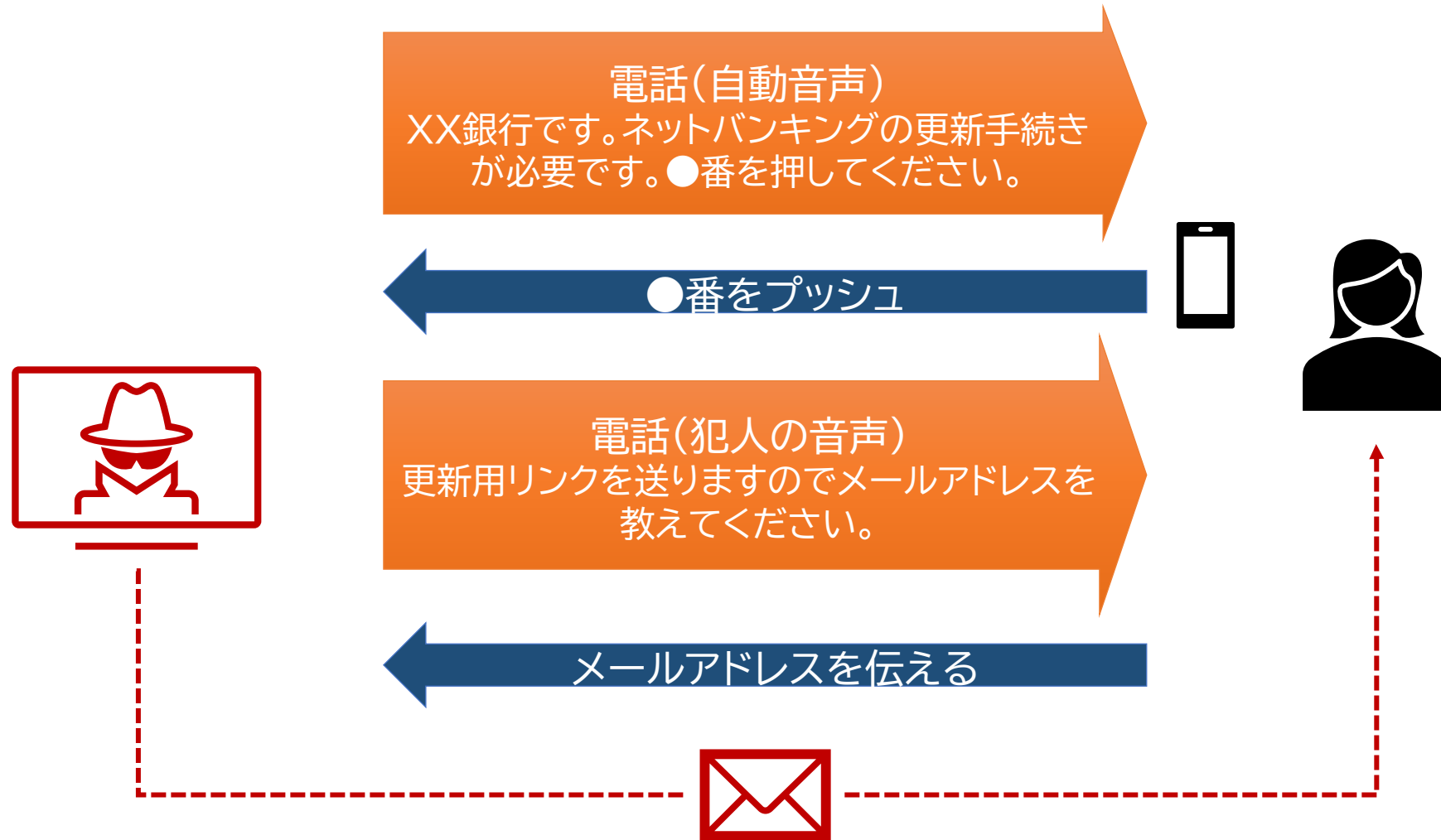
証券会社からキャンペーンのお知らせ



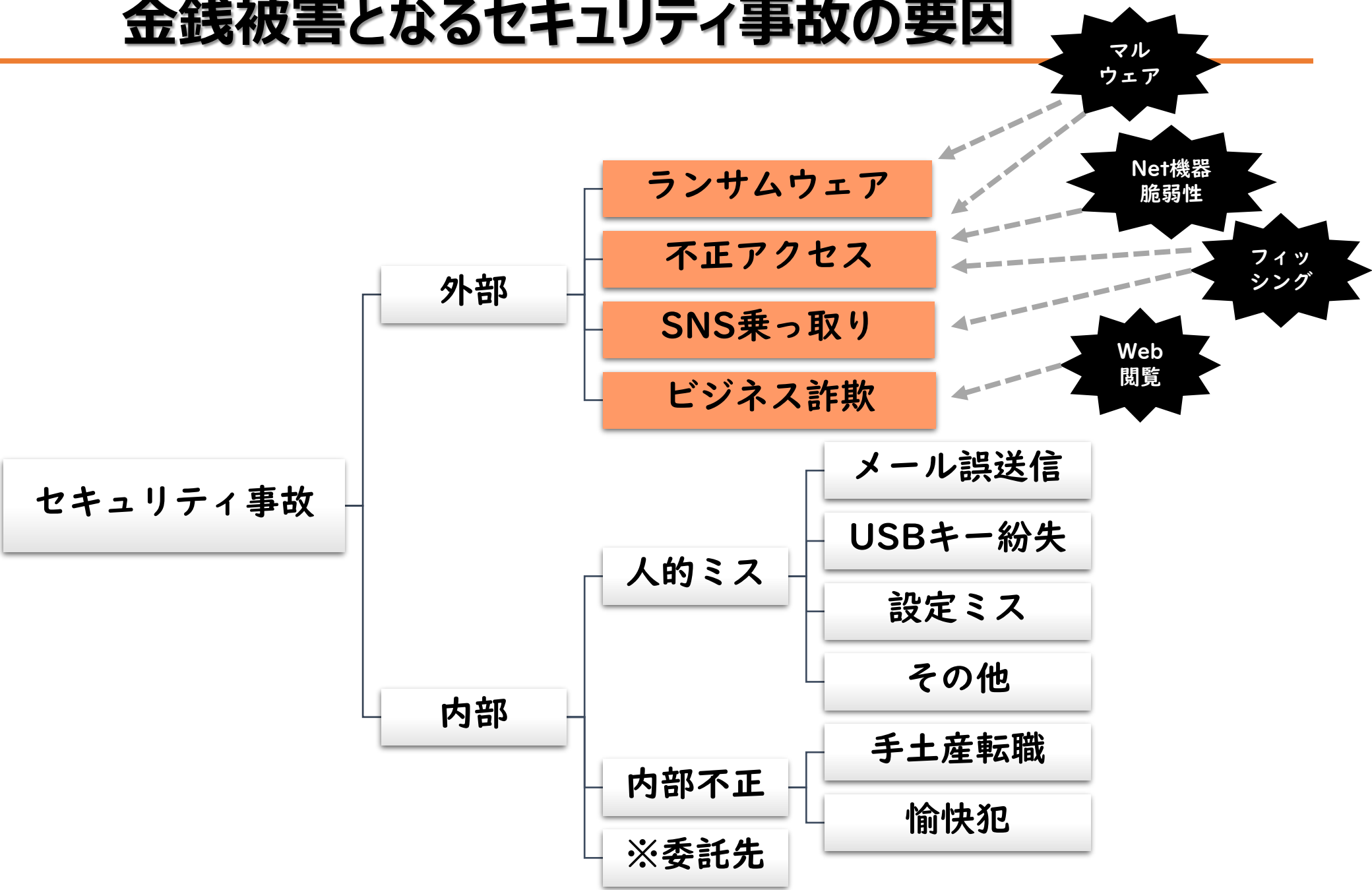
ガス会社から支払金額不足のお知らせ



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)

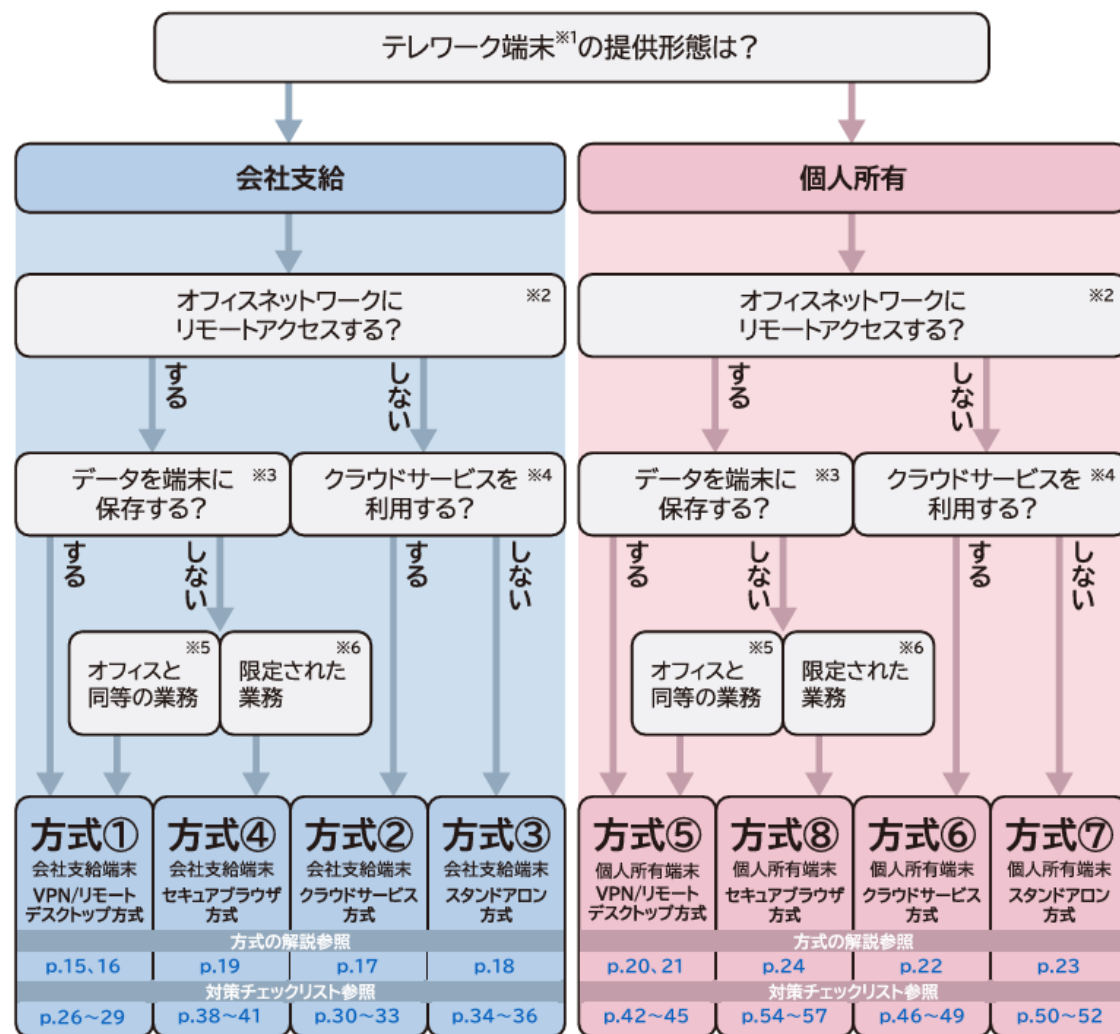
対応・復旧（被害の最小化）

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)

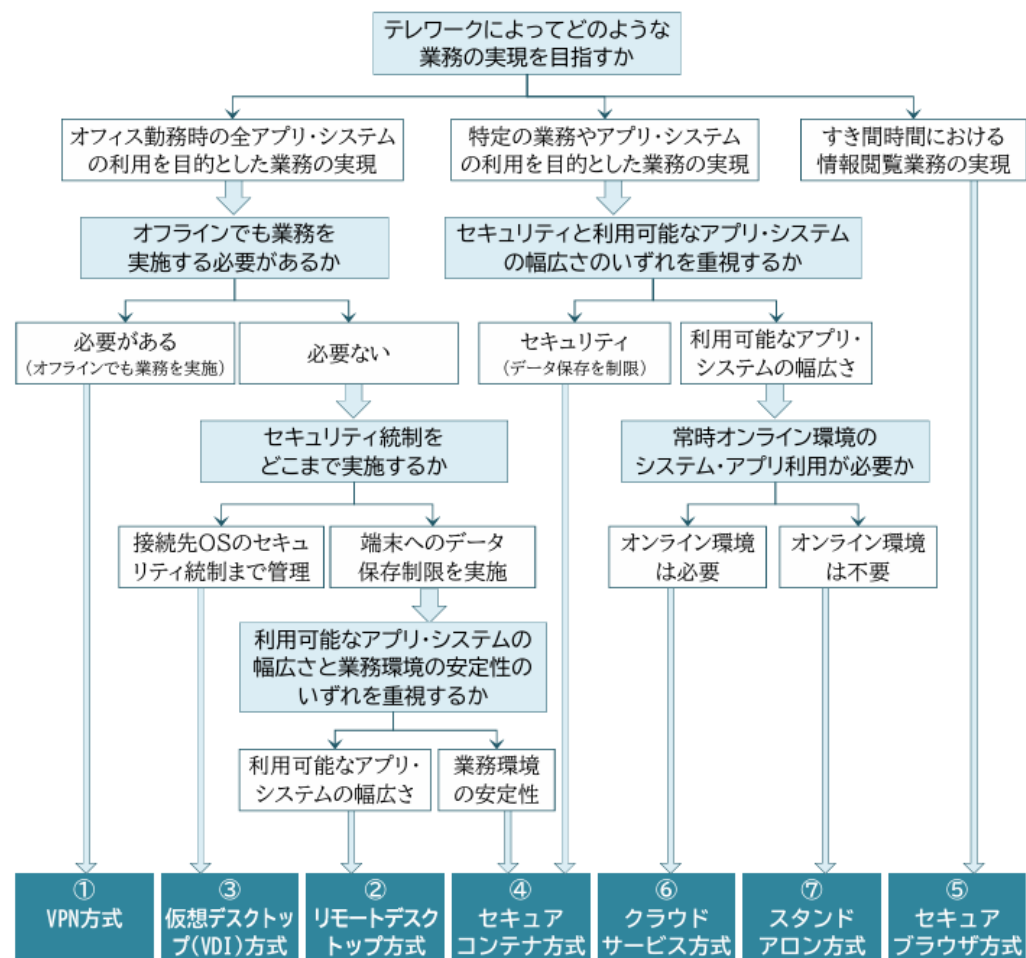
会社支給端末：VPN/リモートデスクトップ方式

※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。	☐	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。	☐	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。	☐	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。	☐	マルウェア感染
3-1	アクセス制御・認可 → p.74、75	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。	☐	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。	☐	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。	☐	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。	☐	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。	☐	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。	☐	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。	☐	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



推奨製品の
仕様・価格など

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