

人材確保

テレワーク普及展開推進事業

総務省

近畿総合通信局

情報通信部情報通信連携推進課



テレワーク普及展開推進事業

令和8年2月12日

近畿総合通信局
情報通信振興課

令和7年度テレワーク月間の開催(11月)について

- テレワークの普及・定着を進める**集中取組期間**として毎年11月を「**テレワーク月間**」と定め、総務省旗振りの下、関係省庁(※)や産業界、学会と連携し、セミナー・イベント等による周知啓発を実施。

※ 内閣官房内閣人事局、内閣府地方創生推進室、デジタル庁、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省、観光庁、環境省



令和7年度テレワーク月間実施概要

【周知活動】

- **テレワーク月間ホームページからの情報発信**
各種イベントやお役立ち情報の発信、テレワーク実施団体・実施者の掲示
- **テレワーク実施団体・個人の登録受付**
月間期間中にテレワークに積極的に取り組む団体・個人を募集、HPに掲示
- **閣僚懇での総務大臣からの協力依頼、関係府省による共同文書の発出**
経済団体、都道府県等に「テレワーク月間」の協力依頼を発出
- **周知ポスターの掲示**
約1,700箇所の政府機関、地方公共団体、経済団体、鉄道会社等に配布



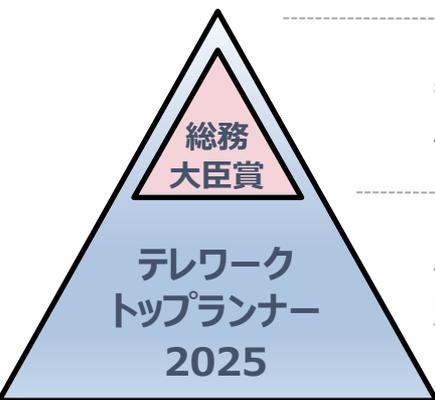
【各種イベント実施】※総務省主催の取組

- **テレワーク月間 普及啓発イベント**
本省及び総合通信局等主催の普及啓発イベントを開催
テレワークの導入・活用に関するトピックや地域企業の好取組事例紹介等
- **「働く、を変える」テレワークイベント (先進事例 表彰イベント)**
- 日時：令和7年11月19日(水)
主催：内閣府、総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省
内容：地方創生担当大臣賞、総務大臣賞、厚生労働大臣賞の表彰



令和7年度表彰イベント

- 様々な業種や地域産業へのテレワークの導入を促進する観点から、優れた取組を行っている企業・団体を「**テレワークトップランナー2025**」として選定・公表。
- その中で、特に優れた取組を行っている企業・団体には**総務大臣賞**を授与。表彰式は、厚生労働大臣賞（輝くテレワーク賞）、地方創生担当大臣賞（地方創生テレワークアワード）と合同で開催。



特に優れた取組を行っており、
広く一般に向けて発信すべきもの

テレワークの導入・活用を進めており
加えて優れた取組を行っているもの

外部有識者による審査会を開催し、その結果を踏まえ、13団体を「テレワークトップランナー2025」に選定し、特に他団体等が模範とすべき優れた取組を行っている以下5団体を「テレワークトップランナー2025 総務大臣賞」に決定。

- (株)大林組 北陸支店 能登半島災害復旧工事事務所
- 小柳建設(株)
- テレワーク社会課題解決検討タスクフォース
- 富士水質管理(株)
- (株)GRA

<審査項目>

1. テレワークの十分な活用実績
テレワーク対象従業員の割合、テレワーク実施者の割合、テレワークの実施頻度
2. 以下に該当する優れた取組（複数選択も可）
 - ①テレワークの活用による経営効果の発揮
 - ②テレワークが馴染まないと思われる業態の企業・団体における活用・業務改革
 - ③テレワークによる遠隔地勤務や副業・兼業での雇用を通じた地域の活性化
 - ④その他の好事例



テレワークトップランナーロゴ



メディア取材記事

(五十音順)

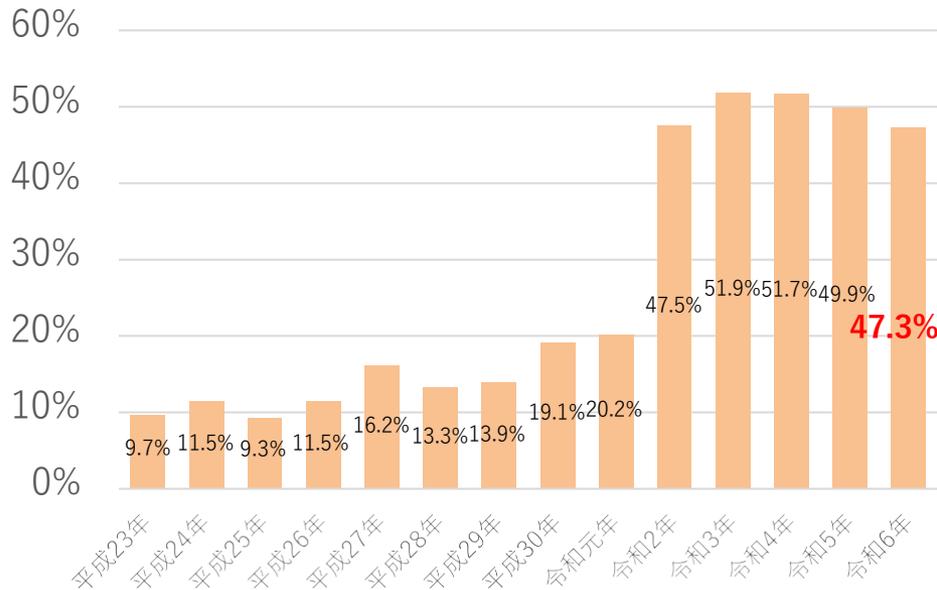
企業名	業種、所在地、 総従業員数 (※応募時)	取組の特徴
株式会社 大林組 北陸支店 能登半島 災害復旧工事事務所	建設業 石川県、13人	<ul style="list-style-type: none"> ● 建機を改造することなく、既存の建機メーカーや多機種に後付け可能な建機遠隔装置を開発。モニターや光回線の増設により災害現場における通信・安全確保を維持しつつ復旧作業を実現 ● 災害対応で培った技術はウクライナ戦火でのがれき撤去にも活用を検討中
小柳建設 株式会社	建設業 新潟県、224人	<ul style="list-style-type: none"> ● MR技術を活用したアプリケーション（ホロストラクション）を開発し、遠隔地からの工事完成検査や施主との打ち合わせに対応。地域でのセミナー等による同技術の紹介を通じ、地域DXの推進にも寄与 ● 社員同志で建設物のホログラムや工程表のリモート共有により、手戻りや移動時間の削減を実現
テレワーク 社会課題解決 検討タスクフォース	分類なし 東京都他、592人	<ul style="list-style-type: none"> ● 複数自治体が連携し、自治体のスポット業務やノンコア業務を住民ワーカーへ委託することを通じ、地域住民が主役となる持続可能な就労モデルを構築するとともに、他自治体の支援も実施 ● 立科町で14名、糸魚川市で4名のテレワーカーが参加し、地域住民による観光LLMの構築に着手
富士水質管理 株式会社	電気・ガス・熱 供給・水道業東 京都、76人	<ul style="list-style-type: none"> ● アナログ管理が当たり前の給排水設備・浄化槽の法定検査管理をデジタル化・リモート化し業務生産性の向上及び数百万円のコスト削減を実現 ● 年間求人応募数が1名程度から100名以上に増加、建設業の平均割合を上回る女性技術者の採用
株式会社 GRA	農業・林業 宮城県、103人	<ul style="list-style-type: none"> ● リモートワークの実現により、生産予測プログラムの導入やクラウドによる共同管理や、広報や営業に係る副業・兼業人材の雇用を実現。それにより属人的な生産からチームでの生産へと移行 ● いちごハウスの年間管理工数を約20%削減。宮城県の平均収量の1.5倍以上上回る安定した収穫量を達成

(五十音順)

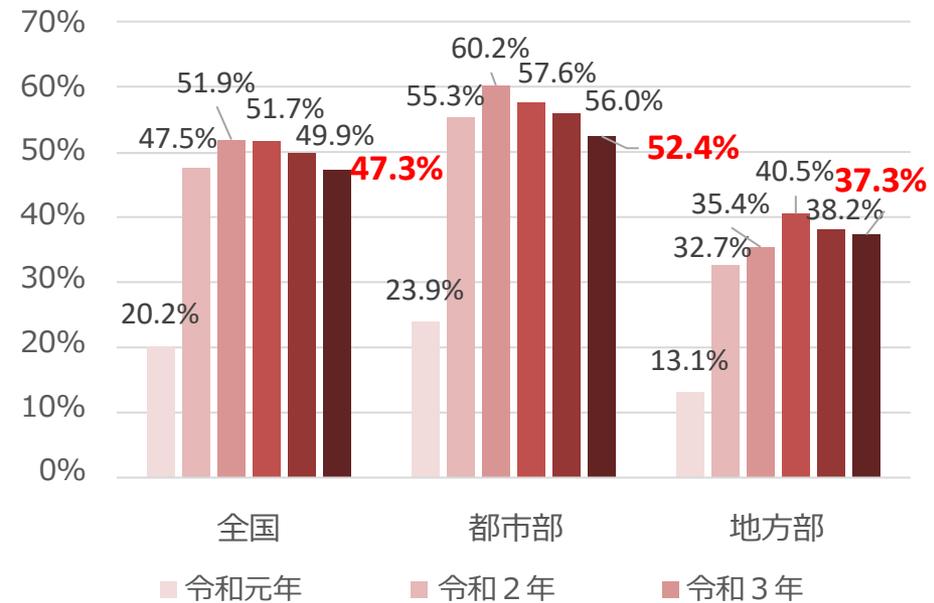
団体名	所在地	総務大臣賞
アウンコンサルティング株式会社	東京都	
株式会社エグゼクティブ	東京都	
株式会社大林組 北陸支店 能登半島災害復旧工事事務所	石川県	○
小柳建設株式会社	新潟県	○
キャップクラウド株式会社	東京都	
株式会社ジェニオ	兵庫県	
有限会社ジェム	香川県	
テレワーク社会課題解決検討タスクフォース	東京都他	○
富士水質管理株式会社	東京都	○
株式会社aubeBiz	東京都	
BPOテクノロジー株式会社	東京都	
株式会社GRA	宮城県	○
株式会社RevComm	東京都	

コロナ禍を経て、企業のテレワーク導入率は47.3%まで普及が進んだ一方、地域、企業規模別、業種別では、テレワークの実施状況には格差が生じており、入社回帰への動きも見られる。

テレワーク導入率（全国）



テレワーク導入率（地域別）



(出典) 総務省「通信利用動向調査」

※調査対象：常用雇用者規模100人以上の企業<導入していると回答>

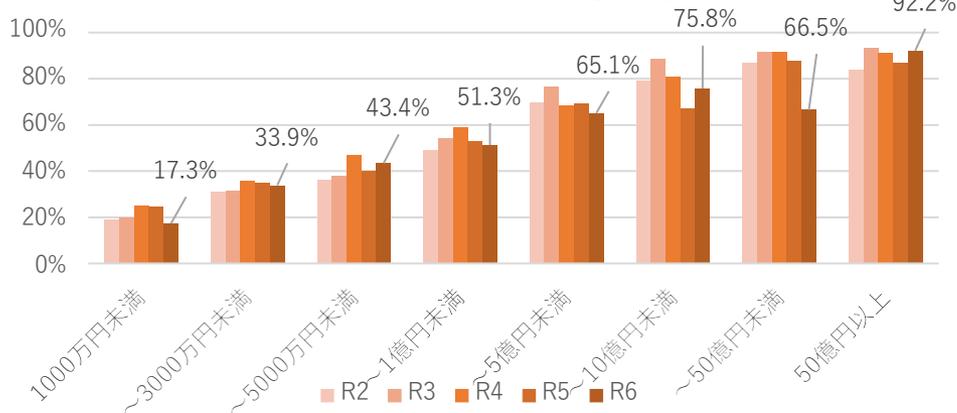
※「都市部」：南関東、近畿、東海地域、「地方部」：南関東、近畿、東海以外の地域

企業規模が大きくなるほど、テレワークを導入している企業の割合は高い傾向にある。

従業員数別のテレワーク導入率

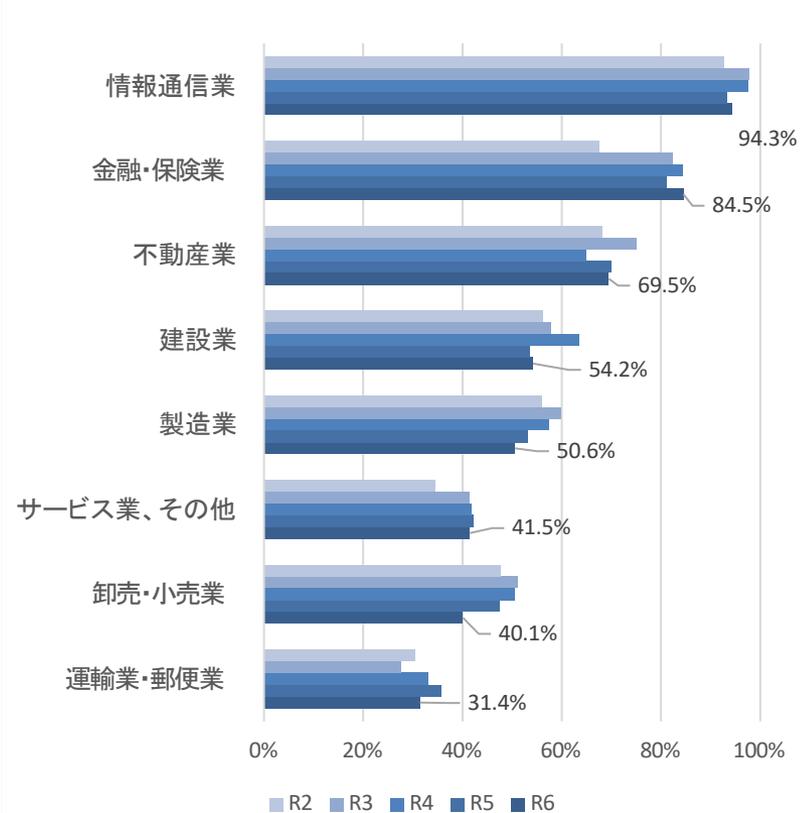


資本金別のテレワーク導入率



運輸業・郵便業、卸売・小売業、サービス業では、テレワークを導入する企業は全体の半数以下である。

産業分類別のテレワーク導入率



出典：通信利用動向調査
調査対象：常用雇用者規模100人以上の企業

・テレワーク導入率が低い業種（運輸業、卸・小売業・サービス業、製造業、建設業）に向けた「働き方DX 実践Tips集」を作成。
 ・総務省HP（テレワークの推進ページ、テレワーク月間ページ）への掲載、日本商工会議所や各業界団体等への配布、地域窓口やセミナー等での周知を予定。

例：建設業編



建設業界で働き方DXがなぜ重要？

働き方DXを推進する意義

今後、益々業界の担い手が不足する中、建設業界が「選ばれる産業」となるために、「新4K（給与が良い・休暇がとれる・希望がもてる・カッコいい）」の早期実現が重要。特に、「DXを活用したスマートな働き方」は、建設業界が若い世代から「カッコいい」と思われるために不可欠です。今こそ業界全体で危機をチャンスに変え、各企業の経営トップのリーダーシップのもと、夢と希望あふれる未来をつくりましょう。

一般社団法人 日本建設業連合会
常務取締役 伊藤 雅雄 氏

働き方DXを実践するためには、以下のような視点が重要です

働き方DXに関する
企業文化の醸成
(思い込みの解消)

「テレワーク導入で内外関係性が広がる」「生産性が上がる」といった思い込みを乗り越え、多様な働き方への理解を深めることが重要です。

経営トップの
強いリーダーシップ

働き方DXの推進には、経営トップがその重要性を理解し、業員のCTDプログラム向上、統一明確な方針を全員に発信し、賛同改革を促すことが重要です。

働き方DXが可能な
職場環境整備

働き方管理システム整備や、従ったCTDプログラム向上、統一明確な方針を全員に発信し、賛同改革を促すことが重要です。

建設業界団体からのコメント

働き方DX実践のポイント

1-2. 働き方DX実践の経営判断・企業文化醸成のポイント

働き方DX実践のポイント① 経営判断・企業文化の醸成

まず、何から手をつければいいですか？

働き方DX推進のためのICTツール活用は、目的ではなく、働き方の改善を実現を効率化したり、人手不足等の経営課題を解決するための手段です。まず、経営トップが明確にICTツールを導入するの目的や導入目的やメリットを従業員に対し明確に伝えることで、社内の理解を深めることが大切です。特に建設業界では現場への働き方が多いため、丁寧な説明と合意形成がポイントとなります。

現場作業が中心で、リモートワークに向かない業務が多い場合は、どうすればいいですか？

建設業界では現場作業が中心のためリモートワークは難しいと思われがちですが、設計、図面作成、概算、発注管理、顧客対応等、業務によっては実現可能な場合があります。現場での作業が必要な業務と、リモートで対応可能な業務を切り分けることで、リモートワークの選択幅が広がります。

コミュニケーションでリモートワークを活用

チャット機能で指示
図面や写真を共有
現場監督者@オフィス

建設業界における働き方DX実践例

① 直接現場に向かふことで現場時間を確保
② 移動時間短縮による業務効率化、残業時間削減

建設業における実践ポイント

働き方DX実践事例

2-1. 事例1 小柳建設株式会社

小柳建設株式会社
代表取締役社長 小柳 卓 氏
約200名（2023年10月現在）
建設業（土木・建築・設計・管理等）
不動産事業（販売・交換・賃貸・中古・管理等）
住宅建設・販売・土地取得・販売 他
<https://www.yanagi.com/>

働き方DX実践の目的・きっかけ

取組内容

- 社員の働き方を意識し思いのほか、会社の状況を見える化し、DX推進による業務効率化やテレワークを導入
- 働き方の理念として、従業員には事業現場でできる体制構築のため、基幹システムは全業務をフルクラウド化
- 建設業界の働き方DXを推進し、若者の魅力的な働き方に変えていくため、現場の生産性向上につながる新たなアプリケーションを開発・展開
- 経営理念制定とそれに基づく社内ルールを整備し、会社内の数字を見える化（時間当たり採算率、KPI管理、今年度人事制度の導入等）
- チャットでのコミュニケーションを移行、グループウェアで会議・連絡・共同作業を効率し、FAXをグループウェアで取り替える
- 基幹システムをフルクラウド化し、顧客サービスや業務効率を全面的にWeb化・モバイル化
- 現場情報基幹システムや現場用リアルタイムクラウドを導入し、MR技術による建設DXシステム（和風クラウド）とMicrosoft社と共同開発するなど、いつでもどこでも仕事ができる環境

働き方DX実践のポイント

01 目的・価値・文化の醸成

経営理念・行動指針など判断基準を明確化し、「利益を出し損益を還元する」と考えを社員に共有し「残業は当たり前」「価値観を押し付ける」「価値観を押し付ける」各社員が何を目標すべきか分かるようにした

02 会社文化の見える化の徹底

独立採算可能な社内小集団組織による「アメイ」を実践。管理会計を導入し、売上等のほか、社全体・チーム・個人単位のKPI管理の導入を徹底し、現場向けに教育研修や人事研修等を丁寧な実施した

04 働き方DX実践環境の整備

現行システムからのクラウド移行でなく「顧客利益が可能なクラウド化」を実現し、社内での業務効率化を実現し、社内のシステムへのアクセス可能となり、情報セキュリティ、利便性・透明性が向上した

取組成果

- 情報の見える化やKPI管理・価値観醸成により、営業利益が右肩上がりです
- 働き方改革を進めた結果、残業時間が月平均1時間台など大幅に減少、離職率も4%まで低下
- リモート環境整備により、業務効率化と従業員満足度向上を実現

働き方DXを進める際、DX自体を目的とせず「自社の課題解決の手段」と捉えることが重要です。変化に受け身しない、働き方改革や人材育成も取り、事業現場も継続します。建設業界でDXができない理由はほとんどありません。それは経営者自身が変革の意思を持って社員の働き方を尊重し変革が不可欠です。現場で働き方DXを実現する企業でDXを実現する次の時代と共に勝ち残る企業づくりによって、建設業界が輝きを取り戻ることを信じています。

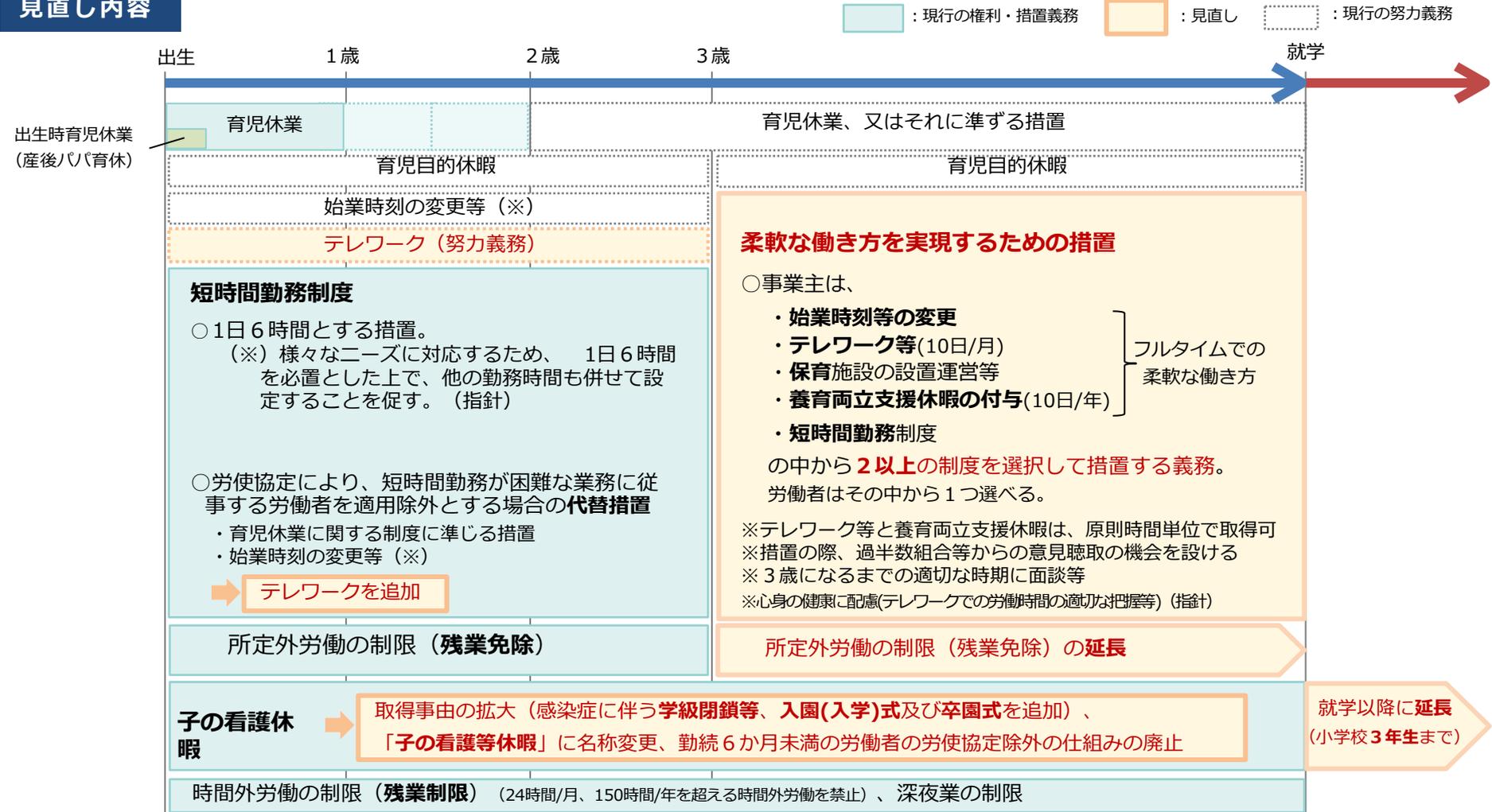
代表取締役社長 小柳 卓 氏

導入事例紹介（事業者取材）

改正の趣旨

■ 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務

□ : 見直し

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 150px;">介護休業②</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 150px;">介護休業③</div>	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (1日)</div>	要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日 (対象家族が2人以上の場合は10日)、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	時間外労働の制限 …1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業 …午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	事業主は 利用開始から3年以上の期間内で2回以上 、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。