

# 働き方DX事業

2025年度実績報告と2026年度への展望

価値創造サイクルの「アップグレード」による  
社会実装の加速

一般社団法人日本テレワーク協会 (JTA)

2026年1月15日



# 本講演の目的とアジェンダ

## ↗ 2025年度の実績

- ・「価値創造サイクル」の成果
- ・日本企業の現在地と成功モデル

成果の可視化

## ➡ 2026年度の戦略

- ・3つの柱と事業フレームワーク刷新
- ・「診断」「政策連携」「解決策」

社会実装の加速

# 価値創造サイクルの全体像



## 1. 調査（知る）

現状と課題を把握  
アンケート実施



## 2. 事例（学ぶ）

成功の知恵を共有  
DX事例集



## 3. 研修（変わる）

次の一步を踏み出す  
DX研修



## 4. 表彰（広める）

称賛し希望を広げる  
応援表彰

# 実績①【働きがい働きやすさへの取り組み調査】

## 734社・団体の回答、311のフィードバック

業績上昇企業は「人材育成」と「DX」への投資スコアが高い  
ただし、相関性は見えても、因果関係は分からぬ。→調査の限界

人材育成投資

業績上昇 5.7pt

業績下降 2.6pt

DX付加価値

業績上昇 6.1pt

業績下降 2.9pt

※10点満点換算スコア

※スコア向上=業績向上を保証するものではない（相関≠因果）。個別の施策の実行と、質の確保が重要。

## 実績② 【課題発見】 加速する二極化・共通する課題

### ▲スコア格差の拡大

- ・ **規模別:** 1,000名以上 vs 未満  
→ 対策年度差が **0.6pt 拡大**
- ・ **地域別:** 東京 vs 地方  
→ 対策年度差が **0.8pt 拡大**

### ▲共通する「壁」

- ・ 社会的存在意義・理念の共有は進んでいる (5.8点)
- ・ 人材戦略、および実行への落としこみ、DXが伸び悩み

#### 下位5項目

問4	経営戦略に基づいた人材像の定義	4.0点
問7	従業員の自律的なキャリア選択に対する配慮	4.1点
問18	リーダー候補の計画的育成	4.2点
問19	リーダーシップ研修等リーダー候補の支援	4.2点
問28	DX推進による付加価値の創造	4.2点

## 実績③ 【表彰】 社会が選んだ「働き方DX表彰」

総投票数

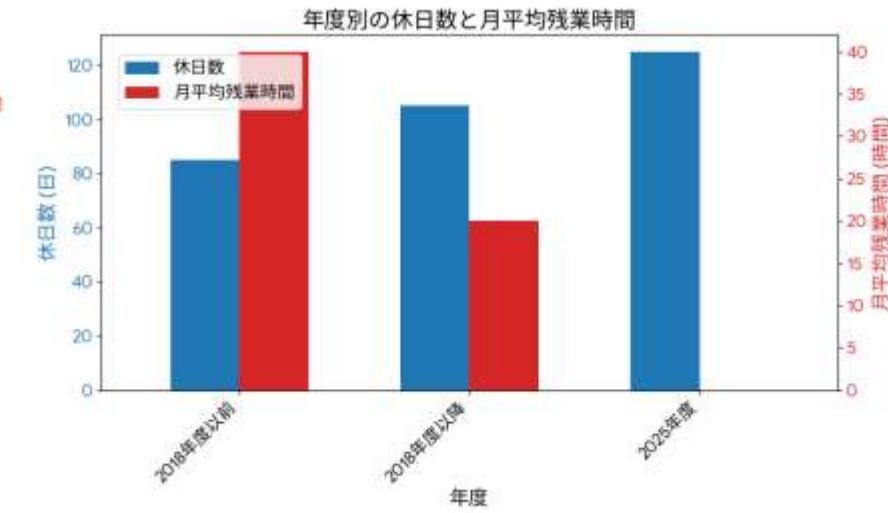
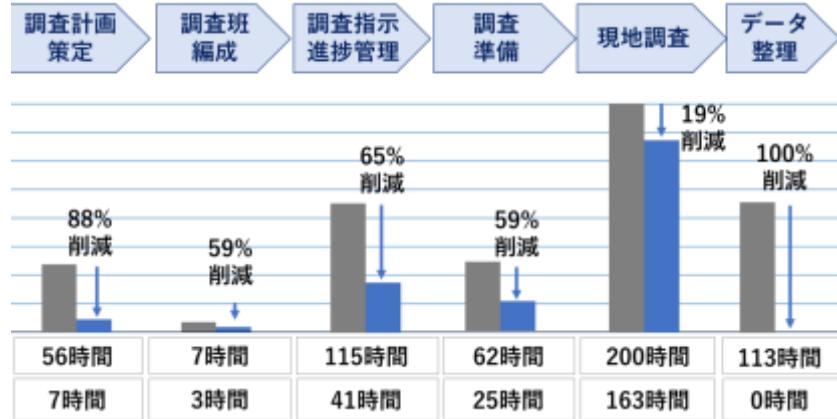
5,868  
票

選出された

9  
モデル事例

- 2026年度、全72事例から30事例がエントリー
- 一般投票（熱量）とパネル投票（客観性）の融合による高い信頼性

# 実績④ 【事例】「働き方DX」のインパクト



## 官民連携・防災DX

罹災証明書発行時間を57%短縮  
(大分県 日田市・  
富士フィルムシステムサービス)

## EX改革(従業員体験)

残業9割減・売上1.8倍  
(JR九州システムソリューションズ)

## 地方中小企業の希望

休日増で残業半減・売上増  
(スズキアリーナ大隅、  
ヤマトカンキョウ、他)

# 実績⑤【研修】行動変容へ

事例を「行動」に変える

受賞事例を教材化し、理論だけでなく

「実践的な変革」の手法を提供します。

- ・ 経産省「デジタルスキル標準」「人材版伊藤レポート2.0」、総務省「テレワークセキュリティガイドライン第5版」など政府ガイドライン、報告書を基に構成。
- ・ 経営層から一般社員まで対応
- ・ 具体的な「明日からのアクションプラン」を成果物として策定

時間	学習項目	具体的な内容
9:00～9:40	第1章：なぜ今、働き方DXなのか？	環境変化を理解し、従来の働き方改革を超えた「働き方DX」の必要性を学ぶ。
9:40～10:20	第2章：働き方DXがもたらす価値と未来	DXによる競争優位性の確立と、働きがいと成長の実現について学ぶ。事例から自社が目指す未来像を描く。
10:30～11:50	第3章：働き方DXを支える「スキル」の理解と習得	国の指針「デジタルスキル標準（DSS）」を体系的に学ぶ。
12:50～14:00	第4章：働き方DXを推進する「工夫・制度」の設計	スキルを活かすための組織的な「工夫」と「制度」を学ぶ。変革を支える仕組みを設計する視点を養う。
14:00～15:00	第5章：働き方DXを実現する「組織文化」の醸成	DX成功の最も本質的な要素である「組織文化」に焦点を当て、醸成方法を学ぶ。
15:10～16:20	第6章：働き方DXの実践と行動変容に向けて	研修の学びを「知識」で終わらせず、具体的なアクションプランを作成する。
16:20～16:40	質疑応答、クロージング	
16:40～18:00	修了検定試験	

- ・ カリキュラムの例（ニーズに合わせ構成）
- ・ シンクタンクの研修にもラインナップ化

---

# 2026年度 事業戦略

基本方針：「リソース集中」と「価値連鎖の強化」

# 価値連鎖のアップグレード



**From:** 調査



**To:** 診断

- 自社の課題、ポジションを知る
- ワークショップ



**From:** 事例



**To:** 官民連携

- 地域DX、ミドル・シニア活躍支援
- 省庁、自治体との連携



**From:** 表彰



**To:** 政策提言

- 現場、地域の声を政策へ届ける

## 3つのコア戦略

### ✓ 戰略A：働き方DX診断プログラム

年次の現状調査から、「診断」と「学びのワークショップ、コミュニティ」への進化

### ✓ 戰略B：事例集・表彰の戦略的深化

カンファレンスを「受賞企業経営者、政務が議論するフォーラム」化し、社会的活動を強化。

### ✓ 戰略C：ミドルシニア活躍推進

診断で見えた課題に対する具体的な「人材、DXソリューション（JTA会員連携）」の提供

# 戦略A：「調査」から「診断」へ

## 従来の「調査」

- ・全体傾向の把握が目的化
- ・結果はレポートとして還元
- ・一方的なデータ収集になりがち

## 新しい「診断」

- ・個社の課題、ポジションを可視化
- ・参加企業間のワークショップ開催（コミュニティ形成）
- ・ワークショップから、個社ごとのより具体的な取り組みに深化させる。
- ・質の高い取り組みのデータを基に、社会への提言・普及力を強化する

# 戦略A：展開ロードマップ



## 戦略B：働き方DXを「政策ハブ」として深化

現場の成果と課題を、

「政策」へダイレクトに接続する。

地域社会DX・新産業創出・ミドルシニア活躍のハブへ

## 官民連携による 「政策フォーラム」化

- ✓ **2027年度へ向けた進化** 受賞企業経営者と政務、省庁による「具体的な政策議論の場」を創出。
- ✓ **JTA職員の実践モデル** 職員自らの兼業・副業実践を発信し、提言の説得力を強化。



# 戦略C：ミドルシニア活躍推進

## ▲顕在化する課題

### 働きがい働きやすさ調査

- 人材戦略、DXによる付加価値向上が停滞

## ▣出口（ソリューション）

### 「ミドルシニア活躍推進研究会」発足 (2026年度キックオフ)

- セカンドキャリア
- リスキル

## 課題発見から解決へのエコシステム

### ミドルシニアの活躍

- 経験豊富な人材のリスキリングと再配置

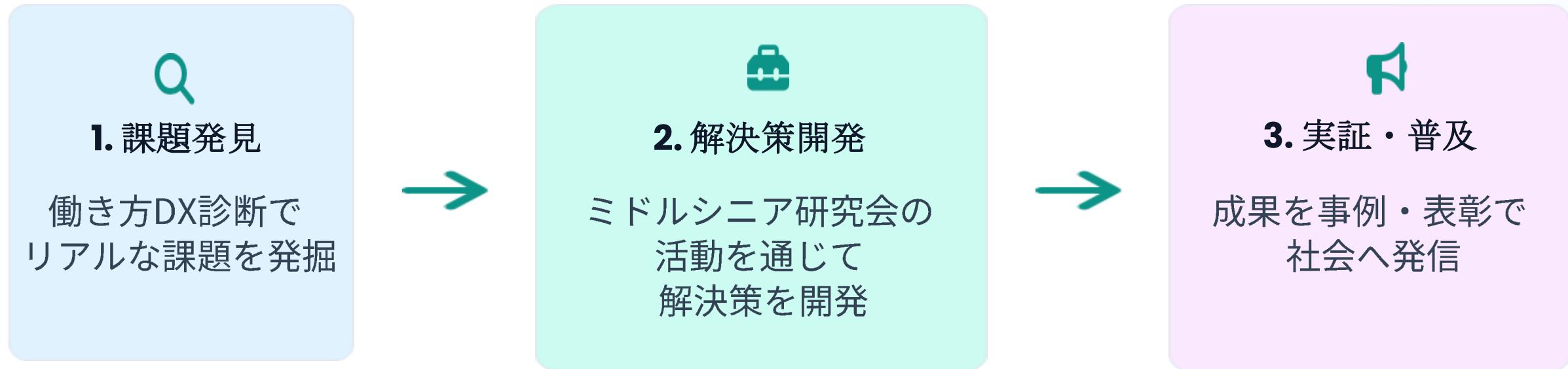
### 専門家連携

- データ分析・研修、人材のプロフェッショナルと提携

### 成果の実証

- 人材面での課題を抱える企業等への派遣
- 実践事例をカンファレンスで広く社会へ発信

# 取り組みのシナジー



共に、未来をアップグレードしましよう

「働き方DX診断」パイロットへの参加

「ミドルシニア研究会」への参画

「表彰」へのエントリー

2026年、社会実装フェーズへ。