

## 令和4年度第2回立科町テレワーク推進会議 議事録

### 会議概要

開催日時：令和5年2月22日（水）13時から15時まで

開催場所：立科町ふるさと交流館「芦田宿」（立科町テレワークセンター）

#### 1 開会（事務局：立科町 竹重企画課長）

みなさまこんにちは。本日はご多用の中、お集まりいただき誠にありがとうございます。定刻になりましたのでただいまから令和4年度第2回立科町テレワーク推進会議を開催いたします。

私はしばらくの間会議の進行を務めます、立科町企画課長の竹重です。よろしくお願いいたします。では、小平副町長からあいさつを申し上げます。

#### 2 あいさつ（立科町 小平副町長企画課長）

みなさまこんにちは。本日はウェブミーティングということで、それぞれお集まりをいただきまして、誠にありがとうございます。みなさまに置かれましては、日ごろからそれぞれのお立場で、この立科町社会福祉型テレワークへのご支援をいただいていることに、重ねて御礼申し上げます。

新型コロナの状況が少し落ち着いてきまして、マスクを外すであるとか、今年5月上旬には季節性インフルエンザと同じ扱いになることなど、ようやく終息の兆しがみられるかなといったところでしょうか。その間ここ2年3年で、テレワークやワーケーションといった新しい働き方が社会全体に浸透したのは、みなさまもご承知の通りです。この新しい働き方は立科町や地方にとっては追い風であると考えております。

立科町では、コロナの感染がひろがってくる前から、誰もが町のあらゆる場所でテレワークを活用した働き方ができる環境を整えて社会参加を促す「社会福祉型テレワーク」の実現に向けて、住民のみなさまと一緒に事業を進めてきており、一定の成果が出ているところではないのかなと思っています。これもひとえに、今日お集まりのみなさまのお力添えのおかげと感じているところです。

雇用創出型テレワークと企業進出型テレワークの2つを推進しているところですが、雇用創出型は総務省様、企業進出型は観光庁様と、それぞれに国の省庁をはじめ、他自治体や取組団体から注目を集める事業に成長しておりまして、視察や講演依頼も増えております。そのような状況の中、今日は今年度のまとめと今後の方針について資料をご用意させていただいています。みなさまにおかれましては、オンラインではありますが、ぜひそれぞれのお立場から忌憚のないご意見をいただければなと思っております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

#### 3 会議事項

##### (1) 令和4年度事業の取組実績について

（事務局：立科町 竹重企画課長）

それではここからの議事進行は、副町長にお願いいたします。

#### (立科町 小平副町長)

さっそく今年度の取組実績について、事務局や住民ワーカースタッフ牧内さん、観光協会専務理事の渡邊さんからそれぞれ説明をお願いいたします。今回の会議では活発な議論になりますよう、疑問や質問などございましたら手を挙げてチャットでも結構ですので、お願いいたします。

では、令和4年度事業の実績について、地域振興係長の上前から説明をお願いします。

#### (立科町 企画課地域振興係 上前係長)

みなさんこんにちは。私の方から資料1でこれまでの取組みをまとめさせていただいていますので説明いたします。昨日の夜、こちらからみなさまのメールへお送りした資料と同じものを画面共有いたしますので、どちらでも好きな方をご覧くださいと思います。

まずは資料1ですが、これはテレワーク推進事業の構成内容を要素ごとに分けて、各年度の取組内容を示したものになります。上から、雇用創出型テレワークの4つの構成。R4は何をしたかですが、ワーカースタッフの募集やスタイルブックの制作や、ワーカースタッフのスキルに関するチェックリストの制作などを行いました。就労環境の整備については、業務が増えたことによってテレワークセンターが手狭になってきました。従いまして、ワークスペースを確保、拡張する工事を行いました。また、より快適にお仕事をしていただける改修工事を行いました。

営業活動につきましては、一昨年から引き続きではございますが、営業チームによる営業活動を展開させていただいています。また、営業チームを支援するアドバイザーさんとも契約をして営業活動を年間通して進めていただいたというところです。仕事が増えてきたため、ディレクター業務が大変増えてきております。今年度、現地ディレクターを2名態勢で動かしていただき、塩尻市さんと連携を図ってきております。

企業進出型テレワークの部分では、昨年度から引きつづき、長野県のおためしナガノに相乗りする形で首都圏から来ていただいています。今年度は小嶋さんというデザイナー山に来ていただいている、ワーカースタッフの皆さんにデザイン研修も実施していただいています。WORK TRIPの話は、このあと渡邊さんのほうから詳細説明がありますが、ここに記載の通り委託事業を2つ実施しており、より企業さんに向けた取組みを進めていて、立科町での俗にいうワーケーションの開催誘致を進めています。

この2つを連携してやっているのが、立科町の取組の特徴になってきているわけですが、右側にこれまでに使ってきた予算額、財源を記載しているのでご覧ください。

続けて2ページ目です。本事業の指標を定点観測しているものです。住民ワーカースタッフの登録者数は100名に近づいています。また雇用に関連する数字として業務受注額ですが、今年度は3,000万円を目指すとして活動してきましたが、3,000万円には届かないという数字で昨年度の2,000万円を超えたところです。クライアントさんの数も20名あたりで推移している状況。ディレクターさんについても3名で動いている状況です。

企業進出型テレワークの部分につきましては、町内でテレワークができる場所、また利用者数については順調に来ているところです。下段にはその財源を記載しております。来年度につきましても、それぞれの指標の設定と財源については予算化しているところです。予算額につきましては、だいたい今年度よりも若干10%増程度の2,300万円程度雇用創出型では見込んでいま

て、企業進出型としては 450 万円程度の金額を見込んでいます。

次に参りまして、過去この事業が始まってからの取組みを一つのペーパーにまとめたものになります。1 枚目には雇用創出型、次のページには企業進出型について記載しているんですが、これが次の議論につながってくる話で、今のビジョン「社会福祉型テレワークの実装」、多様な人たちがテレワークを通して仕事を通じた社会参加を果たすという機能を実装していくということを目的にやってきたわけですが、この点については、ここ 6 年でおおむね達成したのではないかとみております。ただ、右に書いている通りですね、ワーカーに関する課題と業務の受注に関する課題がそれぞれにございます。現状だとこのビジョンとギャップが発生しているかなということがありまして、つぎの 5、6 年を見据えた新しいビジョンが必要なタイミングに来ているのかなというように思っております。

企業進出型のページについても、それぞれおためしナガノの方がお越しいただいておりますが、町内への登記などにはつながっていない現状があります。WORK TRIP につきましても、順調に成果は伸びてきておりますけれども、事業として膨らんでいますので、どのようにビジョンに反映させていくかというところが課題になってきているというところが現状でございます。

資料 1 につきまして、私からの説明は以上になります。

#### (立科町 小平副町長)

それでは、令和 4 年度事業の取組につきましてご報告をさせていただきましたけれども、ご意見等ございましたらお願いいたします。

ございませんでしょうか。では、続けて雇用創出型テレワークのところについてディレクターの牧内さんからご報告をさせていただきます。

#### (立科町テレワークセンター塩尻市振興公社 現地ディレクター 牧内様)

2022 年度の営業活動の年間報告をさせていただきます。今日時点の情報になりますがご紹介いたします。内容としては、今年度どのようなことをしたか、あとは、どのような業務をやっているか、最後ちょっと年間の受注額の推移といったことをご報告いたします。

まずですね、最初に今年度の活動方針としてはこの 3 つを掲げて、営業チームは 4 名と私で活動してきています。一番目として、既存業務の継続と拡大ということで、安定して持続することと、幅広く私たちが受けられないかということのアプローチがその内容になります。二つ目は営業チームができてからずっとやっているんですが、テレワーク事業に共感する企業様を増やすということで、主に広報の活動になります。三つ目は事業リソースの強化ということで、テレワーク事業を継続していくためには、お仕事をさせていただく住民ワーカーさんの人数もそうですし、スキルアップが必要です。

実際の活動内容についてですが、広報関係については SNS を実際住民ワーカーさんに Instagram と Facebook の投稿業務を委託しまして、現時点で年間 174 本の記事をアップしていただきまして、立科町のファンを増やして、住民のみなさんにテレワークセンターのことを知っていただくということで始めています。2 番目としては冊子の作成。第一弾は昨年度末に作りまして大変好評で増刷もしたんですが、お客様広報に活用しています。今年度は冊子の作成をワーカーさんに依頼して 4 名で作成業務を行っています。あとはテレワークセンターのホームページに働いているワーカーさんをご紹介したり、お客様情報の紹介をしています。業務をいただ

いているお客様にインタビューをさせていただいて、「なぜ立科町のテレワークセンターに業務を依頼いただいたのですか」とか、「実際に業務を依頼いただいてどういう感想を持っているか」といった内容をワーカーさんのほうでインタビューをして、記事をホームページに載せております。あとは、動画を撮影いただいたものが2つありまして、上の総務省の「テレワーク紹介動画」(<https://youtu.be/yPH8E0EYyIA>)、これは3月中旬ぐらいに、総務省のホームページから見られる予定です。これは立科町と塩尻市と、あと沖縄。地方で働いている人たちの紹介ということで、非常に良い動画ができていますので、ぜひ、公開されたらご覧になっていただきたいなと思います。下側は韓国の国営放送 KBS さんの動画 ([https://youtu.be/\\_Go5cMA81Xs](https://youtu.be/_Go5cMA81Xs))。韓国での地方の働き方から始まりまして、立科町の地域おこし協力隊の永田さんが横浜と立科の2拠点でどう働いているかといった内容や、テレワークセンターで住民ワーカーさんが地方でこういう働き方していますというのをインタビューしていただいた非常に良い動画になっています。ワーケーションも入ってまして、立科町の風景がすごく素敵に映っていて、非常にありがたいなと思っています。ただ、全部言葉が韓国語なので、得意な方はそのまま見ていただいとと思っています (YouTube の「設定」→「字幕」→「自動翻訳」で日本語表示できます)。

今年から始めた広報関係の活動ですが、ホームページのアクセス分析を昨年の夏から始めています。今年は分析だけにとどまっていますが、来年度もう少しターゲットを絞って見てもらえるようなホームページや SNS の投稿にしていきたいねと話しています。続いてはクライアント関連になります。既存のお客様やクライアント候補の方にメルマガをお送りしています。これは1年に4回くらい、私たちの活動や立科町の少し季節性のものなどを入れて、立科町およびテレワークセンターのファンを増やしたいという事で始めています。あとは、既存のクライアント整備ということで、今まできちんと名刺などのリスト化というのをできていなかったの、これも昨年、半年くらいかけて、今まで持っている名刺の整理をさせていただいています。

イベント参加・情報収集では、JASIPA さんのオンラインセミナーに行き名刺交換をしたり、私たちの紹介をしたり。あとはここにありますが、働き方 EXPO、ニューノーマル・ワークスタイル EXPO に参加しまして、ブースを回って私たちを紹介するというのもやっています。最後は営業資料で、本当は提案書を作りたかったんですが、今時点で1個しかできていないんですけども、こういう業務をこういうメンバーがやっていますということで、お客様にお持ちできるような営業資料というものを作り始めている。そんな状況にあります。

最後、ワーカー関連ですけれども、実際に業務に入る前に初めて業務をするワーカーさんは不安があるので、模擬体験業務を実施いたしました。模擬業務を体験していただいて、「この業務であれば私、入れます」とか、そういう判断をしていただいてから業務に入ってもら。もしくは、「ちょっと私にはできない」という事で業務から外れる。そういった判断をしてもらうような事を始めました。あとは、ワーカーミーティング。これは毎年、年に2回やっていますが、ワーカーさんのほうに交流館に来て、もしくはリモートで参加していただいて、「今こういう業務をやっているチームがあるんですよ」というご紹介や、「今後このテレワーク事業、こういう方向性でやっていきます」という情報共有をしています。ワーカースキルに見える化も今年の活動の一つに入れたのですけれども、なかなかどういう風にスキルをチェックしたらいいかわからず来年度の課題になっています。最後の、新規ワーカー募集ではチラシなどを作って、今年またワーカーさん増えましたが、やはりチラシだけでは実際にどんなものか知っていただけないという

事で、町内の児童館で説明会を予定しましたが、コロナウイルスの広がりなどがありまして今年度できなかったのので来年度以降また検討をしよう、ということになっています。

最後、業務ですけれども、来年度も継続が見えている業務だけを出していますが、多種多様になっています。最近の業務の傾向としては、お客様に近い支援というのが多くて、例えばお客様からメールをいただいてそのメールの内容の対応をして、またメールで返すとか、そのような業務が非常に増えていると思っています。その際には、メールのお作法を身に付けていただけないとなかなか業務が請けられないなというのが私の今年の感想になっています。最後、受注額ですけれども、先ほど上前さんの数字にあったとおり、今年度、今時点で 2,100 万円なので、目標の 3,000 万円にはいかないと思うのですが、非常に充実した 1 年で今年は活動できているかなと思っています。引続きいろいろなご意見やアドバイスいただきながら、立科町のテレワークセンター、拡大できればいいなと思っています。

ちょっと冊子のご紹介を。これが表紙と裏表紙になりますが、今回も人に焦点を当てるということで、どんな人がどんな業務をやっているかを知ってもらおうという目的で作っています。これが目次。4 人のワーカーさんを紹介しています。データ入力チームのリーダーである斉藤さん。「どういう一日の過ごし方をされていて、どういうチームです」というものと、業務を依頼いただいているお客様のお声というものも紹介しています。2 人目は市川さん。株式会社ソフィアさんのリーダーとしてバリバリやっていますので同様の内容で紹介をしています。3 人目は姫野さんです。ものづくりの会社さんのお仕事を今年から始めましたが、その業務のご紹介をしています。4 人目は私なので嫌なのですけれども、一応ディレクターというのがいるよという紹介を載せていただいています。最後は、「テレワークセンター、どういうところで、どういうメリットがあります」というものをまとめ、あとは、「どんな仕事をされていてどんな人がいます」というのを、冊子の 1 冊目の VOL.1 と同じように紹介しています。こちら、完成が 3 月頭ぐらいですので、納品されましたらみなさまのお手元にお届けしたいと思っています。以上です。

#### (立科町 小平副町長)

今、雇用創出型のテレワークについてご報告させていただきましたけれども、ご意見やご感想があればお願いしたいと思います。

#### (ネットワンシステムズ株式会社 尾形様)

ネットワンシステムズの尾形です。営業チームの活動報告、本当に感心いたしました。2 点ほど教えてください。

様々な広報活動をやられているのだなということが分かって、総務省さんの動画や韓国だとおっしゃっていて、ワールドワイドにやり始めたなとびっくりしてしまいました。ただ、この広報活動について、効果や課題点があったのではないかなという事で、感想も含めて教えてもらいたいのが一つ。あとは、ワーカーさんの業務ですが、民間からいただく業務と、自治体さんからいただいている業務の割合とか規模感がもし分かったら教えていただきたいです。この 2 点です。

#### (立科町テレワークセンター塩尻市振興公社 現地ディレクター 牧内様)

ありがとうございます。最初の広報の課題ですが、ここは探り中というのが実際です。一步踏

み込めていなかったの、お客様に刺さるにはどういう内容、投稿していったら良いか、そこをきちんとできていなかったというのが課題だと思います。例えば通常、ホームページとか SNS やるにあたって、「こんなターゲットにこのぐらいのアクセスで」というのを設定してから始めるのが通常なのですが、ホームページも SNS もまずはやってみようという事で始めたので、来年からは、ターゲットなり目標というものを定めた上で一年間走りたいと話しているところです。

二つ目は、町からの仕事が、農業委員会の議事録作成、公共交通の運行実績入力、社協様の「愛ちゃん」という広報誌の作成と、この3つになっています。ということは数字でいっても95%くらいは町以外というか企業様のお仕事、そのような割合になっています。

(ネットワンシステムズ株式会社 尾形様)

なるほど。今後も町から仕事をいただけたらと思っていいですね？

(立科町テレワークセンター塩尻市振興公社 現地ディレクター牧内様)

そうですね。町の規模が小さいのでなかなか難しいところあるのですが、町にも働きかけをやっていかないといけないかなとは思っています。ありがとうございます。

(立科町 小平副町長)

他にいかがですか。それでは次に移ります。次に、立科 WORK TRIP の状況について観光協会の渡邊さんお願いいたします。

(信州たてしな観光協会 専務理事 渡邊様)

WORK TRIP への今年度の動きについてご説明させていただきます。信州たてしな観光協会の渡邊と申します。今年度の受入実績、先ほどの指標には令和4年度40組になっていましたが、力及ばず33組に着地しました。延人数は316人来訪いただきまして、人泊数が452人。拾えるものだけ拾ってみたのですけれど、域内直接的経済効果ですね。宿泊費、食費、体験費用で、ここに来るまでの交通費とかは入っていません。立科町の中でお金が落ちたもので664万円落ちています。これは個人のワーケーションは抜かして、私のほうで窓口やらせていただいて、手配代行とか、旅行業として受けさせていただいたものと、その方たちが滞在中にあそこでランチ食べたよ、みたいなことを聞いたら、そのお店行っていくら使いました、みたいなのを聞いて全部巻き取ったもので664万円落ちています。昨年に引き続き、今年度も全国から沢山の自治体の方や企業さんが視察にお見えいただき、講演でお呼びいただけることも多く、北海道から九州まで行っています。特筆すべき事項としては、昨年秋に東京ビックサイトで行われたツーリズム EXPO ジャパン 2022 に、観光庁のステージイベントに登壇させていただきました。こういったウェビナーや講演をしますと間接的な営業になっていて、終わった直後に何社からか必ず問い合わせをいただいています。宣伝もしつつつちゃんと刈り取ってもいるという、非常に役立つ機会なので、みなさん、全国に派遣依頼をお願いします。この観光庁のステージイベントで、ちょいちょい笑い取って成功しているのでQRコードから実際の動画をぜひご覧ください。

今年度、町からワーケーション開催誘致事業を受託させていただいていまして、その中で主な取組み3つあります。1つがコーディネーター育成業務です。私のほうで企業さんの希望に沿っ

たプランを作成したり、受入対応するコーディネート業務をさせていただいていますが、この取組みをシステム化したい。ナレッジシェアですね。問い合わせから巻き取ってどういう質問をして相手の要望を聞いていくかという事をフローチャートに落とし込みました。本当はもっと数があるのですが、おそらくこの2つに絞って行けばたいがい拾える、というところまで精度を高めて、このフローチャートをもとにアルバイトスタッフというか、経験のない方でも問い合わせ対応できるようになりますよ、という事でテストしてみました。右下、小さく書いていますが、プランの提案から仕入れの辺りを11件ほど対応いただきました。これに関してはいろいろな自治体とか受入れの観光地から、コーディネーターはどうやって育てるのですかとか、どういうマニュアルがあるのですかといった問い合わせがあります。実際に1人、自治体から派遣させてベタ付きで3か月、僕の隣に席構えて学ばせてくださいみたいな。そういったような要望もあるくらい、みなさん困っている状況なのかなと思いました。

2つ目が広報物を制作しました。作ったものが、オフサイトミーティング・開発合宿のすすめというハンドブック、これは右上に出ているものです。表紙がこれなのですが、表紙には「立科」という文字とか「ワーケーション」という言葉をあえて入れていません。「開発合宿のすすめ」とか How to 本みたいな形で、営業色をなるべく弱めておきたいという思いがありました。なぜかという、去年作ったA4の、これ左側にあるのが令和3年度に作ったA4のフライヤーなのですが、これを持って、おしゃれなコワーキングスペースとかに出張のたびに置いてもらえるようお願いしていったところ、おしゃれすぎてA4すらでかいという話が結構多かったのですよ。おしゃれなお店のショップカードとか、バーのフライヤーみたいなのが置いてある、B6くらいのフライヤーとか置いてある中でA4ドーンと営業色強いとなかなか置いてもらえなかったの、じゃあ何かB6サイズの小冊子を作ろうと思って営業色を弱めて、ただ読んでいるうちに、これ、立科に問い合わせしないとまずいよねみたいな、カスタマージャーニー追ってもらえるような形で作りました。これを都内のコワーキング施設をピックアップして、そこに封入して郵送する作業というのをテレワーカーさんをお願いさせていただきました。そうしたところ、早速2施設から反応があって、1施設はすごく良い取組みやっているねという感謝の言葉をいただいて、何かしらコラボできないかという問い合わせが1件と、もう1件は、何でうちにこんなもの送ってくるんだみたいなクレームの電話だったので、よくよく話聞いたら、こちらがやっている事を理解していただいて、ああ、それだったらぜひ置かせてくださいという形になりました。

3つ目。これが事業の中で一番大きなウエイトを占めるものなのですが、JTBと業務委託させていただきまして、企業のインサイト調査を中心に市場の状況を確認させていただきました。というのは、「立科WORK TRIP」のホームページに問い合わせがあったときって、例えば成約に至らなかったとしても、何で至らなかったのかというのはその場で聞けますよね。電話なりメールなりで。だけど、問い合わせにすら至らないところまでの人たちの需要とか、何を求めているかってどうやってもリーチできないので、そこをJTBさんにやってもらいました。一番の目的は、企業合宿型の情報収集をしてくださいね、だめな場合、まず立科町を知っていますか、「立科WORK TRIP」の取組みを知っていますかから始まって、行かないよという答えをいただいたときには、なぜ立科ではだめなのかというのを聞いていただいています。これは今、集計・分析中です。それを通すことで初めて「立科WORK TRIP」というのを聞く方もいらっしゃるの、

間接的な営業活動にもなっています。それらを通して分かってきたことというのがありまして、まだ詳細なレポート作っていないので途中報告なのですけれど、地域課題解決型ワーケーションを求める声が増えてきました。これは去年から増えて来たのですけれど、ただ地域課題解決型って受入れ側の労力がめちゃくちゃかかるのですよ。そこで敬遠してきたのですけれど、ただ地域課題解決型という言葉一つでくられるものではないのではないかなと思って、そこをもうちょっと聞いていったところ、地域課題解決型とは言いつつ、「地域の課題を解決したい」というのと、「地域の課題に触れたい」というので大きく2つに分かれるな、ということが分かりました。上の地域課題解決型を例えば誘致するとしたら、受入れ側は何をするかといったら、アイデアソンでやりましょうと。結局参加する層、参加する会社さんというのは、立科町の地域課題を解決したいというのは建前で、本音としたら自社が持っているサービスを立科町に売り込みたいというのがもう明けてなんですよ。ですので、敬遠してきたというのも理由の1つです。もう1つが越境学習という言葉が去年くらいから何となく増えてきていて、地域の課題を解決するなんておこがましいと。地域の課題はこういうのがあるんだよ、というのに触れるだけで良いと。視野を広げたいという要望が実はあったのだなというのが、このアンケート調査を通じて分かってきたことです。これを受入れる時に、地域側は何すればいいかと言ったら、今こういうことを悩んでいるんですよ、といったストーリーテリングだけで良いんです。参加するほうも、別に解決しなくてもいいし、ああ、そういう考え方もあるんですねとか、そういう取組みやっていますねみたいな。聞くだけで良いと。非常に地域の労力も少ないですし、もしかしたらこの中で半年後とか1年後とかにビジネスになるかもしれないので。地域課題解決型はやりませんよというスタイルが去年だったのですけれど、今年はやってもいいんじゃないかなという考えが少し生まれてきています。

もう1個、別軸で考えたアンケート調査の分析ですが、ワーケーションという言葉1つとっても、ワーケーションやりたいですという人たちって、この下の、経験が薄い人たちなのですよ。ワーケーション初めてやる層というのはワーケーションという言葉を使います。ワーケーション初心者の方たちって、地域課題解決を入れたがるのですよね。それが、「ワーケーションってこういうことをやらないと成立しないのではないか」という意見をおっしゃられます。これは2年前だったら、ワーケーションってアクティビティ入れないと、パッケージ要素入れないとワーケーションって成立しないですよ。去年、今年には特に、地域課題に触れないとワーケーションって成立しないですよみたいな意見が多かったです。逆に、ワーケーション、もう年に何回もやっているよって方は、ワーケーションという言葉を使わないですね。「オフサイトミーティングをやりたい」、「開発合宿をやりたいので相談乗ってください」ですね。そういった背景を通して、モニターツアーを2月17、18日に1泊2日で実施しました。ポイントは、地域課題に触れたいというのを俗称として「ライト地域解決型」と呼んで、それがパッケージ化できるかという検証をやってみました。そこに対して、地域のストーリーを話してくれるプレイヤーが誰かいないかと思って発掘しました。今回、町の中でワイナリーを営んでいる会社の現場の普通の1スタッフの人に話をしてもらいました。そうしたらめちゃくちゃ話が上手で、熱量が半端なくて。1社員がここまで熱量をもってしゃべられるということに参加した人はとても感激していました。もう1つ、私が所属している観光協会が、旅行業免許の関係で、地域限定旅行免許しか持っていないので、交通の手配が出来ないのですけれど、ここを大手旅行会社と提携する



ことによって、いわゆる元請けは JTB、ランドオペレーター（現地手配、現地調整役）は観光協会が下請けにわざと入るスキームで料金が成立するかというのを試してみました。たまたまその 2 月 17 から 18 の 1 泊 2 日の滞在中に、いっとうさん（立科町にある焼き肉店）にランチ食へに行ったら、タテシナソで商品開発されたリンゴソースの試作品の試食を SBC（長野県のテレビ局）が取材に入っていて、コメントしてくれるお客さんを探していると言われたので、モニターツアーの 3 名に出ていただきました。地域のことを知っていただき、セレンディピティー（偶然な出会い）も価値とされていますけれど、図らずもある結果となりました。

そういった事を通した 1 年の中で、企業合宿型の受入れをメインにしている当地としては、そもそもワーケーションという言葉が企業さんが使って来ないし、ワーケーションという言葉だけで遊びに行っているのかと言ってハンコ押してくれない上司とか、未だにいらっしゃる。であれば、そもそもワーケーションという言葉って使わなくていいのではないかという思いが沸々と出てきました。結構、年に何回もワーケーションされている方たちって、本当にワーケーションという言葉がダサいと言うんですね。ただ呼び方が違うだけで、やっていることは全く同じなのですけれどね。だから新しい定義の言葉とかにしてあげたほうが良いんじゃないかなと。ワーケーションという言葉がすごい印象悪い言葉として残ってしまっている。だから、そもそもワーケーションという言葉を使ってなくて、「立科 WORK TRIP」ということを 2017 年から言い続けていた立科町って、何かすごくないかな、と思い始めました。

そこで、会社外で働くことの文化って今後どうなるんだろうと思って、検索ワードやビックデータから拾ってみました。ワーケーションという言葉で検索している人って、コロナになってから増えています。そこから右肩下がりで落ちていきます。絶対的なボリューム数は多いですけどね。下段はオフサイトミーティングという言葉で検索している人たちは波が無いのです。ボリュームは少ないけど、コロナがあろうがなかろうが影響されていない。なので、コロナが終わったら都市部へ人が戻ると言う人もいらっしゃいますが、そもそも戻ろうと思っても、本社がもう東京にないとか、在宅ワークを含め多様な働き方が浸透してしまっているし、大学生の 8 割がテレワークやワーケーションをやっている会社に就職したいと言っている現状の中で、コロナが終わろうが続こうが、一定の層は残ると思っています。ワーケーションだけで観光協会は稼ぎたいとは全く思っていないので、ちょっと忙しいくらいの量がずっと続くというのが一番サステナブルだと思っているので、ちょうど良い感じに落とし込めるのではと思っています。

最後に今後の取組みに関してですが、今年受入れさせていただいた 33 組をちょっと分析してみると、送客の偏りがどうしても出てきます。この総人数 316 人が泊まった施設というのはホテル 20 回、それ以外は 13 回あります。じゃあ平均的に分かれているのではないかなと思われがちなのですが、ホテルの 20 回に関しては、A というホテルに 17 回、B が 2 回、C が 1 回しか行ってない、という偏りがあります。この偏りはファシリティやサービスの違いによります。観光協会としてワーケーションの受入れを進めているのですが、傍から見たらあのホテルのためだけにとかあの施設のためだけにやっているのではないかなと思われがちなのはしょうがないと思うのです。このデータだけ見ると。ですけれども、女神湖の町営の施設の中に、コワーキングスペース、シェアオフィス、工事自体は終わっていて、あとは中の創り込みとかになって来るのですけれど、今年の夏に稼働できるように狙っています。この施設ができる事でちゃんと働く場所、一定品質の環境が担保された働く場所があるので、お宿は好きに選んでくださいねというスタイ

ルを取れば、施設でそこまでのワークスペースを用意しなくて良いので、この宿泊の偏りをならせるのではないかと思います。

もう1つが、観光地が観光地であるためのライフラインとして、働ける場所、気軽にドロップインできる場所を用意しておかないと、今後観光地の選択肢にすら入らないのではないかと思います。多様な働き方の中で、週末に仕事で呼び出されることというのが増えているはずで、急にメールが来て返さないといけないとか、その中でそもそもネット環境がないとか。仕事できる環境ではないところに行くことの危険性というのがあるのではないかと考えていて、僕は、観光地が観光地であるためのライフラインとして、コワーキングオフィスがないといけないと思っています。利用されるイメージとしたら、ワーケーション時のワークタイムに利用していただきます。周辺で宿泊して、チェックインの前後の利用もここで。もう1つは、普通に旅行している中で、急な仕事に対応しないといけない時に、ここでドロップインして仕事を済ませて、あとはまた旅行を継続させるということ。とても可能性を秘めているので、令和5年度目標受入60とかとても高い数字をさっき出されてしまったのですけれど、何とかこれでクリアしていこうかなと思っています。私のほうは以上です。

(立科町 小平副町長)

ありがとうございました。「立科 WORK TRIP」の取組みについて報告をいただきました。ご意見や感想ありましたらお願いしたいと思います。WORK TRIP だけではなく、会議事項(1)の「事業の取組み実績」の3つについても合わせて何かありましたらお願いしたいと思いますので、県のDX推進課の犬飼さん、お願いいたします。

(長野県企画振興部 DX 推進課 犬飼様)

ありがとうございます。DX推進課 犬飼です。県でもLG-VDIを入れまして、今年からようやく県の全員がテレワークを自由にできるような形にもってきているのですけれども、未だに、業務管理どうするんだみたいな話が出る場所もありまして、ちょっとその辺、民間から遅れているなと思うところもあります。その中でコロナの前から、ワーケーション、古い言葉かもしれないですけども、取り組まれている立科町さんの働き方、動きについては県のほうも注目していきたいと思っていますし、尾形様のほうから質問ありました公務の業務の切り分け、住民福祉型テレワークの方ですけども、そちらについて、行政で何ができるかというようなことも課題になっていると思いますので、そういうところも一緒に検討していけたらと思っています。以上です。

(立科町 小平副町長)

ありがとうございます。それでは続きまして(2)の今後の方向性についてへ移りたいと思います。事務局の方から説明をお願いします。

(立科町 企画課地域振興係 上前係長)

今後の事業の方向性について、主に雇用創出型テレワークの部分について話をしたいと思います。2017年から社会福祉型テレワークが実装された町へということで、事業を展開してまいり

ました。その中で雇用創出型と企業進出型の2つを並走させる形で、ビジョンを実現していくということを常々ずっと言い続けて、実現に向けた施策を打ち出してきたわけでございます。資料1で説明したように、おおよその形はできてきたのかなと思っておりますが現状を見ますと、この社会福祉型テレワークのビジョンが、事業が成長拡大してきたことから、現状と乖離が発生しているというところがございます。従いまして、雇用創出型のワーカーのみならずここにいらっしゃるみなさまも含めて、関係者の方々が増えてきたことを受けて、みなさんで同じ方向を見ることができるといえるビジョンというもの、おそらくこれから5、6年動かして行くためには、どうしても必要だろうと感じていたところです。そこで事務局の案でございますが、新しいビジョンとしてこのような言葉で、動いていきたいと思っております。読み上げます。「社会福祉型テレワークの推進と発展」ということで、それがいったい何を示すかということ、新しい働き方を通じた社会参加と交流が町のあらゆる場所で生まれ、地域住民が自分らしく活躍できる就労環境を創出する、という内容に改めて、新しいビジョンとしたいと思っております。この「新しい働き方を通じた」というところですが、何を言っているかということ、もちろん雇用創出型テレワーク、住民ワーカーさんの新しい働き方でもございますし、先ほど渡邊さんから話がありました、首都圏企業さんをはじめ他のエリアで働いていらっしゃる方々がオフサイトミーティングや開発合宿に来る、あるいは旅行の中で、オンとオフの境界無く働かれる方を含めて「新しい働き方を通じた」という記載をしてございます。それによる社会参加と交流が町の色々な場所で生まれていますよという状況。その中で、あくまでも町の事業でございますから、誰のためのものかということ考えると「地域住民のみなさんが」ということになります。「地域住民のみなさんが自分らしく活躍できる就労環境」、これはどういうことかと言いますと、もちろんテレワークセンターを中心にした新しい働き方という意味での就労環境もございますし、立科 WORK TRIP に来た企業様からテレワークセンターに仕事が発注される事例も生まれてきており、その延長線上にはおそらく、当町に小さな仕事から依頼をして、当町のワーカーさんを採用する、あるいはサテライトオフィスをまさに設けようというところまで見据えた取組みにしていきたいということで、就労環境を創出するというのを付け加えさせていただきました。

正直に申し上げますと、これまでの6年間でそこはあまり見ていなかった。あくまでも仕事が当町に来ればそれでオッケーと考えていたのですけれども、その先を見据えたビジョンに書き直したいなと思っております。その下、具体的な目指す姿につきましては、4つあげさせていただきます。1つ目、ご自身の状況に合わせて仕事を通じた社社会参加を果たす住民が多くいること。これは今までを踏襲している部分がありますが、このように書いてございます。2つ目、地域内に自律型人材を生み出し続ける仕組みができること。この詳細はまた後ほど説明しますが、企業さんの視点あるいは、サテライトオフィスの進出というものを見据えた場合には、この地域の中に自律型人材が育成されているということがおそらく条件になってくると考えていますので、その仕組みが今後、町の中で生まれるということがとても重要なことということで書いております。3つ目ですが、自律型人材が育成されていることで都市部企業のオフィスが誘致されること。このオフィス誘致についてはテレワークセンターへの業務受注を発端としても良いでしょうし、立科 WORK TRIP というものが発端になってもいいと思っております。そして4つ目、都市部人材が多く当町を訪れて、新しい働き方と暮らしを実践していること。住民だけに限らず、都市部の方々も当町で新しい働き方をしている、実践しているというその絵を描きたいなという

ところで書かせていただいた目指す姿になります。

次のページになりまして、前回の資料会議のときに出させていただいた資料で、では今の立科テレワークセンターの登録ワーカーさんってどういう状況なのかということを示した図になります。縦軸にさまざまな業務をするにあたってのスキル、横軸に業務の参加意欲を描いたもので、大きくこの4つの層、カテゴリーに分かれると思っております。今数字で1割とか5割とか3割と書いているのは、そこに属する人たちがだいたいこれぐらいの割合でいますよというところ。一番多いのは、どうしても左下の部分です。先ほど資料1のどれぐらい月稼いでいるかという図を出しましたが、半数程度が登録していても仕事に入れていない状況があります。そういった方が大体5割ぐらいいらっしゃいます。ですので、そういった方々を育成したい、右側に持って行きたい。スキルは低くてもいいのですが、意欲をたくわえていきたい。そのロールモデルを示したいこともありますし、背中を後押ししてあげる必要があるということです。さらには、ハイレベルなワーカーになっていただきたいということをこの図で示したところです。では具体的にどうやっていくのかということ、今回のビジョンを改めるという内容も踏まえて整理した資料がこのペーパーになります。住民ワーカーの育成に関する今後の方向性と書かせていただきました。上に住民ワーカーに関する現状の課題、それから構造的な課題についてまとめております。ワーカーに関する現状の課題として2つあげています。ワーカーさんは住民人口の1%以上に増えたというのはとても有難い嬉しい話であるのですが、多様性が増しております。それに対してどのような施策が効果的に打てるかというのは、とても難しい話になってきているというのが現状です。例えばどの程度、仕事をしたいのか、あるいはどんなスキルレベルの仕事だったらいいのか。あるいはそのこのテレワーク事業に参加した動機がどのようなものなのか、めっちゃくちゃ稼ぎたいのかそうじゃなくて社会参加したいのか、繋がりが欲しいのか、あるいは今後のキャリアステップのためなのかそういったものの幅がとても広がっているということがあります。それからもう1つ、ワーカーさんとして働いた後のロールモデルについて。この立科町テレワークセンターで働いた後に、どのようなキャリアがあるのかというのがなかなか見えてこないと思うところがあると思っております。右側、この仕組み雇用創出型テレワーク事業の構造的な課題も感じてきております。それ何かというと、どうしても常に下流の受身の業務しか私たちのほうで受けられないということです。自分たちで価値を自ら作り出していけないと、どうしてもその他のエリアあるいはその単純なBPO業務として捉えられてしまうと、価格競争に飲み込まれてしまうというのがこの事業の常としてあると感じております。従いまして、下に書いている通りでございしますが、これまでのワーカー育成に加えて、自律型人材を育成する総合的な施策を実施して、自律型人材のロールモデルを立科町の中から生み出していく必要があるだろうというふうに考えています。ではその自律型人材とは何かということなのですが、みなさまに釈迦に説法だったら大変申し訳ないのですけれども、当事業における自律型人材とはというところでご理解ください。右側に書いてございしますが、業務や自身に関する現状と課題把握ができて、その認識に基づいて解決策の検討と行動が取れる人。またあるいは自分の価値を生かして地域に価値創出を行うことができる人というものをロールモデルとして育成していきたいというふうに思っております。絵で描いたのがこの下の図になりますけれども、これまでのワーカーさんの育成範囲というのは、この青色のところを見ていたのです。単純に与えられた仕事をこなす人材だけではなくて、そういった人たちにスキルを身につけてもらうための研修を実施して、クライア

ントのみなさまと対等に話ができる人材になれば、それで私たちとしてはありがたかったし、そういった人材を作ることがこの事業を進めていく上でとても大切だったということでございます。ただそこだけではなくて、その先を見ていかないと、この上で書いた課題というものを解決できないだろうというのが見えてきましたので、さらに上の絵を書くと、ワーカーさんの次なる成長として、例えば、当町に仕事をくれた企業さんからぜひうちに入ってくれと言われるような人材であるとか、自ら地域の中で課題解決をするための企業を起こすような人材を作っていきたいというふうに思っております。そういった方々が何名か出てくることで、ロールモデルとなってワーカーさんのさらなる業務への参加であるとか主体的なスキルアップに繋がっていくのかなというふうに思っているところでございます。下に矢印2本入れていますけれども、これまでの育成範囲の中でやっていたのは、業務スキルの研修だけだったわけですが、これから、自律型人材を育成するための総合的な施策も合わせてやっていかなければならないというふうに考えているところでございます。この辺、後でまたたくさん意見いただきたいと思っております。そのために具体的に何するのかという話なのですが、これまでやってきた研修のワーカー育成範囲というのはやっぱり必要ですので業務を実施していくために必要なこととして、ビジネススキルの習得であるとかソフトウェアの使いかた、あるいは業務を実際するにあたってのスキルの習得というものを行うといったところ。それからもう1つ、これからのワーカーさんの育成範囲として今のところ考えている内容としては3つ。働くことへの初動支援。これはメンター制度を導入したいと思っております。先輩ワーカーさんにメンターをしていただいて、メンターさんに対して数名の新規のワーカーさんを充てて、定期的な面談であるとか業務の参加の方法とか業務の相談役をお願いしたいと思っております。そのためにはメンターさんの育成研修というものも併せて実施するというのを考えております。それから、これまでも、ちよくちよくやってきたことであるのですが、模擬業務体験会というのものも、しっかりこれも仕組みとして動かしていきたいというふうに思っております。それから2つ目として書いてあるのが、ポータブルスキルの習得として、これは自己理解やキャリアプランを考えていくためのメタ認知、自己肯定感を高めるような研修、あるいはどのような業務をするにあたって必要なスキルを、育成する研修を組み立ててやっていきたいと思っております。3つ目がとても重要なところかなと思っております。全員が起業しろとかそういう話ではなくて、起業家マインド、アントレプレナーシップと言われる起業家マインドを持つ人材を育成したいというふうに思っていますので、そのプログラムについては、また今後詳細練っていきたく思っていますが、ここに書いているようなマインドセットの醸成であるとか、事業創出のマネジメントあるいはプロジェクトマネジメント等の研修を実施していきたいというふうに思っております。こんなところをこれから実施して行く中で、地域内で自律型人材を育成するというのを考えていきたいと思います。

最後は次年度の話としてお聞きいただきたいのですが、これまで3年間営業チームというのを作って、成果を上げて頂きました。ただ、次年度は今のやり方がちょっと変えて、3つの業務に分解、整理した上で、ワーカーさんに発注していきたいというふうに思っております。まず1つ目が住民ワーカーさんの管理調整業務、それから顧客コミュニケーション業務、それから広報業務。牧内さんからも広報の話がございましたけれども、ちょっと営業とは違った話でしたので、営業と広報をちゃんと切り分けて業務発注して、仕事に取り組んでいただけるような体制を作りたいと思っております。この①で書いた住民ワーカー管理調整業務の部分につきましては、先ほ

どのメンターさんのお話もありましたけれども、育成研修の実施調整も一緒にやっていきたいというふうに思っていますので、決して町の担当者が、ワーカーのことも分からずに勝手に研修をやるということではなくて、ワーカーさんと一緒に研修の内容を作っていきたいと思っております。それから最後になりましたけれども、報告ができてなくていけないのですが、法人化に向けた準備、議論はずっと進めております。なかなか進まない部分があるのですけれども、推進するためのチームを改めて発足をしたいなというふうに思っております。

ざっと説明いたしましたでしたが、私の方からは以上になります。ぜひご意見をみなさま方の知恵を頂戴したいなと思っておりますのでよろしく願いいたします。

#### (立科町 小平副町長)

今説明をさせていただきました。みなさんからご助言、ご意見、疑問点、質問などいただけませんでしょうか。先進地の事例として頑張っている、塩尻市振興公社の柳澤さんもし何かあればお願いしたいと思っております。

#### (塩尻市振興公社 柳澤様)

ありがとうございます。今みなさんのいろいろな発表を聞かせていただいて、一緒にやっている立科町のみなさんではあるのですけれど、本当に自立されてしっかりといろいろ考えられて、しかも先ほどの営業チームでみなさん、一つ一つ事業をきちんとこなして進められているなあっていうのを強く感じました。上前さんの今の話を聞いてとても共感できる場所が多かったのですけれど、先ほどの実績報告のところ、塩尻と比べてみて今ちょうど、KADOの歴史をまとめなければいけない役割が来たものですから、あれこれってどこかで見たような数字だなと思ったのが、うちのちょうど7年目ぐらいが同じような状況でした。実働が89名の収入が2500万ぐらい。立科さんがいま6年目というところで、同じ時期だなと思ったのと、この後うちどうしたんだっけっていうところで、子育て支援というところで銘打っていたのですけれど、子育て支援というのは、もう1つしっかりと特化した支援にして、この事業をテレワーク推進事業ということで進めた時期でもあったかな。ですので、さっき上前さんが言ったように、この後の5年どうやっていくかというちょうど分岐点になるというのが、今の時期だと。私たちも分岐点だったなと思いましたが、その時にどう舵を切ったかという、市外の方も受入れた。そして柱になる業務を取ってきた。ちょうどそのタイミングで取れたというのもあるのですが、アノテーションだったり、ネットワンさんからのバックオフィスだったり、地図の作成だったりという、この柱になるものができて、それでまた子育てという枠や、市内という枠を取り払ったことで、体制ができて、受注の額も翌年から倍々というような右肩上がりになっていったというのが、これがうちのパターンだったなと思いました。最近、上田市の方からうちへの登録があったので、ぜひ本当に立科町さんの周辺の方々が広域で一緒にやるという事も、考えていただくというのが1つじゃないのかなと単純に思いました。

今回見せていただいた新しいビジョンが本当に共感できて、「地域住民が自分らしく活躍できる就労環境を創出する」というところ、これは塩尻の私たちもいったん立ち止まって、誰のための事業であるかというのをきちんと考えて、今私たち仕事の機会を提供するというを必死になって、仕事を受注してワーカーさんたちに発注するというをやってきたのですけれど、そ

ここに平行して KADO の仕事に入れたい人、働きたいけれど働けていない人がまだ 300 人ほどいます。そのうちやっぱり 20 人強が立科の方で、そこにきちんと答える責任もあるかなと思うので、この後ひとりひとり本当にどういう状況かというのを聞いていきたいと思っています。そういったところで、本当に先ほどのビジョンが共感できて、実際にワーカーメンバーさんと話している中で、特に先ほどの教育のキャリアプラン支援というのがあったのですが、そのあたりを考えてない方ってとても多くて、やっぱり子育て中はその時期にそこまで考えられないという人たちというのが結構多いんですけど、今、1つの業務（案件）が終わるというタイミングで、そこに5年間も関わってきたワーカーメンバーさんが、子育て中で仕事と両立できるという働き方はできたけれど、今終わったときに、じゃあその次のステップをどうするかという。そこを考えてなかったの、今ここで私達とどうするかということを考えているというところなんです。本当に事前にそういった支援というのが必要だなあっていうところを思いました。素晴らしいビジョンだと思います。

あと最後に一つだけ。さっき牧内さんの方で行政からの発注が1割未満ぐらいということでお話を聞いたのですが、実際の人数で見ると、KADO 全体では行政のアウトソーシングには3割ほどの人が関わっている。そういうデータがあるので、たぶん人数的には多く関われる行政の業務だと思うので、立科町からも業務を出すというところをぜひ頑張ってほしいなと思っています。長くなりました。以上です。

#### （立科町 小平副町長）

ありがとうございます。他にネットワンシステムズの手塚さん。もしよろしければコメントいただきたいなと思いますが、お願いいたします。

#### （ネットワンシステムズ株式会社 手塚様）

はい、手塚です。よろしくお願いします。本当に着々といろんな課題を整理されて、それに対する対策を打ってこられていて、みなさん一生懸命取り組んでいらっしゃるというのがこちらに伝わってきて、私も見習うべきところはたくさんあると思いながらお聞きしていました。

最後に今後の事業方向性ということでお話をなさっていたのですが、やっぱり人材育成、今いろんな企業さん、行政、みなさんいろんな課題や問題を抱えていらっしゃると思います。私もちょうど人事の方におりますので、会社の中でもどうやって人材を活性化していこうとか、最近離職も増えてきたりというのがありますので、そのあたりどう改善していこうかということで、人事として取り組んでいる分野もございます。例えば、これからというところでいろんなスキルもそうですし、スキルの可視化みたいな話があったと思うのですが、柳沢さんもおっしゃったようなキャリアプランを考えていく時ってどうしても将来的に何をしたら自分が成長できるかとか、達成できるかというものが見えて、成長予感みたいなものが自分の中に落とし込まれていると、やりがいを持って前に進むことができると思っています。ですので、こうキャリアを見せていくとか、どういうロールモデル人材になってほしいということも今後必要になるのかなというふうに、話を聞いていて感じたところです。私もいろいろ勉強させていただくところもございましたし、何かご協力できるところはぜひさせていただけたらと思っています。

(立科町 小平副町長)

ありがとうございます。これからもよろしくお願ひしたいと思ひます。他にご意見あればお願ひしたいのですが。私どもが目指す姿、新しいビジョンということを示させたものについて、こんなことで進んでいきたいと思ひますがよろしいでしょうか。

(全員同意)

はいありがとうございます。これからの新しいビジョンのもとに、社会福祉型テレワーク事業を推進して参りたいというふうに思ひますので、引続きご参加者のみなさまのお力添えをよろしくお願ひをしたいと思います。

それでは、(3)の構成員のみなさまからに移りたいと思ひます。これまでの内容に対する質問でも構いませんし、なにか共有したい情報を提供して頂いても構いません。何かみなさんございましたらお願ひしたいと思ひます。

では、信越総合通信局の情報通信振興室新納様、報があると聞いておりますので、ご提供いただければと思ひます。

(総務省 信越総合通信局 新納様)

ありがとうございます。それではお時間をいただきまして、立科町様の取組に関連することで、2件情報を共有させていただけたらと思ひます。

まず1つ目が、今年度の総務省テレワークイベントとしまして、3月8日(水)の午後に、YouTube liveのオンライン形式で、「働く、を変える」テレワークイベントを開催させていただきます。このイベントは、地域におけるテレワークを活用した新たな働き方の取組や、子育て、介護の事情を抱えた方の就労機会の創出など、テレワークを様々な地域課題の解決に活用している事例についてご紹介いただき、同じ課題を持つ自治体の方へ横展開を図るとともに、地域課題に触れたい、解決したいと思っている企業の方や、アウトソーシングに関心をお持ちの企業の方などにご参加いただくものになっております。まず塩尻市振興公社様からお話しいただき、次に立科町の上前係長から、社会福祉型テレワークと立科 WORK TRIPなどの取組についてご紹介いただくことで、さまざまな地域や企業の方々に、この取組を知っていただけるようにしたいと考えております。また、この会議の構成員であるネットワンシステムズの尾形様にもファシリテーターとしてパネルセッションにご登場いただき、こういった取組を他の地域に広げ、どのように地域課題解決に向き合えばよいのかについて、お話しいただく予定となっております。このイベントを通じて、立科町の素晴らしい取組がさまざまな地域に広がり、日本全体でより良い動きにつながっていけばいいなど、総務省として考えております。上前係長、尾形様、よろしくお願ひいたします。

続いてもう1点です。総務省の新しい事業についてのご紹介となります。「テレワークを活用した地域課題解決事例の創出に関する実証事業」という名前で、令和4年度の補正予算を使って、地域に複数ある課題について、テレワークを活用して解決している事例をモデル化し、全国に横展開できるような取組を実施できたらと考えております。具体的には、テレワークを使って地域課題を解決している取組を全国的に募集し、来年の夏頃の実証していただき、それを取りまとめて全国に公表し、横展開していく事業となります。立科町様の取組も、ぜひモデル化させていただけたらと思っておりますので、こちらの事業への応募についても積極的にご検討いただき、さ



らに立科町の事業を発展させるためにもご活用いただけたらと思っております。お知らせは以上となります。

最後に感想を述べさせていただけたらと思うのですが、先ほどの新しいビジョン、私も素晴らしいと思いきかせていただきました。特に具体的な目指す姿として4点挙げていただいたと思うのですが、これを順に頭の中で想像すると、すごく良い好循環、円の流れになっていくと思えました。自分の状況に合わせて社会参加を果たす住民が増えていき、その中からさらに自律型人材が生まれていく。そうすると自律型人材が増えていくので、企業にその良さが認められてオフィス誘致も進んでいき、それによってまた仕事が増えて自律型人材が取り組める業務も増え、また社会参加を果たす住民の数が増えていくと、すごく良い好循環の流れになると個人的に感じました。この新しいビジョンのもと、さらに立科町様の取組が展開され、その取組が全国に広まっていくことで、日本全体の活性化、地域課題解決につながっていけばいいなと思っております。引続き来年度も、総務省としてお手伝いできるのであればご支援させていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。ありがとうございました。

#### (立科町 小平副町長)

ありがとうございます。引続きよろしく願いたいと思います。次に、共立プランニングの岡田さん。いかがでしょうか。

#### (共立プランニング 岡田様)

では私の方から今期も引続きお手伝いをさせていただいております、立科 WORK TRIP のプロモーション事業の中から、今期、シリーズで4回開催させていただいたセミナーについてご紹介させていただきます。先ほどワーケーションという言葉が時代遅れだって渡邊さんの話もありましたけれども、実際本当にそういうふう印象になってきているように社会的な風潮から読み取れると思っております。長野県全体でも信州リゾートテレワークで事業を5年にわたって、展開されていらっしゃるけれども、こちらの方でもワーケーションという言葉を使わずに、リゾートテレワークという、テレワークというワードを使ってプロモーションしてきていることがプラスになったかなと感じているところです。立科町の方では、経営者や労務、労務関係の方が会社として導入するというのを考えた時、ハードルになる部分について専門家の方や有識者の方、実践者の方から、直接お話を伺うというセミナーを4回シリーズで展開させていただきました。ちょうど24日、4回目の最終回となる会が開催されますので、もしご興味がある方がいらっしゃいましたら、ぜひご参加いただけたらと思っております。今回のテーマは社内制度としてワーケーションを導入する意義は何かということで、ワーケーション境界の中で非常に有名でいらっしゃるJALの東原さんをゲストに迎えて、実際にこういう大きい企業で導入して実際の推進をしてこられた中で、企業のハードルや実際に推進できたポイントについてお話を伺います。一方で、おそらくそれはJALさんだからできたのでは、大きい企業さんだからできたんじゃないかっていう声もあったと思いますので、逆にやりにくかったこととか、小さい組織だったらどういうやりようがあるのかということにまで、切り込んでお話しを伺っていただくのが今回の趣旨でございます。以上となります。ありがとうございます。

(立科町 小平副町長)

ありがとうございます。他に何かみなさんご意見あればと思いますがよろしいでしょうか。じゃあそれでは最後の4のその他に入ります。事務局や参加されているみなさんから何かありましたらお願いしたいと思います。

(ネットワークシステムズ 尾形様)

ネットワークの尾形です。ちょっと時間あれば情報提供させていただいてもよろしいですか。

(立科町 小平副町長)

はいどうぞ。

(ネットワークシステムズ 尾形様)

はい。すみません、ありがとうございます。実は塩尻の柳澤さんからの命令で私が今年、テレワーク連携会議というのをやらせていただいております。塩尻を中心として、糸魚川、立科、中津川、安曇野、大町で情報共有をしようということから始めた集まりでございます。立科や糸魚川で現地開催の会議もやらせていただいてそれぞれの交流が進んできた中で、塩尻市の小澤CDOに、糸魚川市で職員研修をしていただきました。DXを踏まえながら、いかに標準化して仕事を出していくかという話をされたのですね。そうしたところ小澤さんの講演の後に、糸魚川市さんから7つぐらいの業務ができないかという話が出ております。私も先ほど質問させていただきましたし、長野県さんからもおっしゃっていただきましたけれども、自治体のDXの推進と地域のテレワーカーの育成というのは非常に相性が良いし、やはり地域でやっていくという動きはとても大切になると思っております、そこを総務省さんの実証実験も使いながら進めていけるととてもいいかなと考えております。

あと1点ですね、法人化という話が先ほどあったと思うのですが、実はこの広域連携の1つの自治体の糸魚川市さんが、昨年11月1日に法人化されました。一般社団法人ですが、彼たちもビジョンをしっかり考えていきながら、最終的には市長、副市長への法人設立と第三次総合計画の一角を担うとして市と共にやられているという事例もございます。今後立科町さんにつきましても、次のステップに進まれるということで大変期待しておりますので、みんなで力を合わせながら進めていけたらと考えています。以上でございます。

(立科町 小平副町長)

ありがとうございました。引続きご指導よろしくお願いたします。他にはございませんでしょうか。ないようでしたら本日の協議を終了いたします。ご協力ありがとうございました。

(司会：立科町 竹重企画課長)

2時間に渡りご協議いただきありがとうございました。みなさまには引続き、この事業にご支援いただければ幸いに存じます。

ただいまをもちまして令和4年第2回立科町テレワーク推進会議を閉会とさせていただきます。ありがとうございました。