

立科町テレワーク推進会議 議事録

1 会議概要

日 時 平成 30 年 11 月 26 日 (月) 午後 1 時 30 分から
場 所 立科町役場 大会議室
出席者 別添一覧表のとおり

2 あいさつ (米村町長)

皆さんこんにちは。立科町長の米村です。皆さんお忙しい中、遠方からお越しいただきまして感謝申し上げます。当町のテレワーク推進事業は昨年度から本格的に始動しております。皆様のいろいろな知識を頂きながら進めていきたいと思っておりますので、お力添えをお願い申し上げます。

また、昨年度から地方創生推進交付金を活用した本格的な環境整備やテレワークの人材育成に取り組んでいるところです。さらに、今年度は総務省のふるさとテレワーク推進事業に採択され、現在テレワークオフィスの改修工事に向けて準備を進めているところです。

今、全国的に人口減少・少子高齢化という波の中で、どのように対応していけばいいのかというような議論が全国で巻き起こっていると思います。当町も若い人達が高校を卒業して大学進学を契機に都会に出ていることは、どこの地方でも同じことが言えると思っております。私も子ども 4 人おりますが、4 人とも今この町を出て 1 人は大学生ですけれども、3 人は他の場所で仕事をしているような形になっています。でも、子どもたちと話をして、いずれはこの町に帰って来たい、私たちの子どもたちだけでなく、この立科町の若い人たちが帰って来られる町づくりをいかにしていくのかという環境整備をしっかりと考えていかなければいけないと考えています。

しかし、一度仕事をすると、なかなかふるさとに帰ってくるという機会に恵まれなくなってくることも現状としてあると思います。頭の隅っこでは、何とか町に帰って来て、町で仕事ができるかということも考えているようなことを聞いています。その中で一つ言えることは、親の介護という問題の中で、その職を離れ、町に帰ってきている人たちも数多くいることは話を聞いております。今まで培ってきたスキルやノウハウを一度分断してこの町に帰ってきて、新たに仕事を探して就いている方たちも沢山おいでになると思っております。そういうことが無いように、若いときから、そのキャリアを活かせるような仕事があるかないかというのが、このテレワーク事業ではないのかなと思っております。多くの皆さんが進めているノウハウを、どうぞこの当町にも持っていきながら進めていけることができることを切に願っています。

立科町は社会福祉型テレワーク事業を進めたいと思っております。私は今、共生型社会の構築という中で分け隔てなくいろいろな世代の人たちが助け合いながら仕事ができる環境整備をしていくことが必要だと思っております。それが都会からこの町に帰ってきたり、都会で仕事をされている方たちが、この町で何か仕事ができないか、都会の仕事をこちらに持ってきてできないかというような、提案ができるようなテレワーク事業を進めていきたいと考えています。

また、今回のテレワーク推進事業に採択された中で、コンソーシアムとして協定書を、今日お集まりの皆さんと結ばせていただいたと担当から聞いております。多様な人たちが町のあらゆる場所での ICT を活用して仕事を通した社会参画を果たす、社会福祉型テレワークの実現に向けてどうかお力をお貸しいただければと思っております。

今日は今年度初めての推進会議と聞いております。事務局から事業の進捗状況や現在の課題、今後の予定について説明をさせていただきたいと思います。多くの関係する皆様と情報の共有を計って事業を推進していきたいと思っているので、どのようなことも忌憚ないご意見をいただければありがたいと思っています。

今回、本当は議長が副町長なのですが町の監査がありまして、今日は町長自ら議長を務めさせていただきますので、より皆さんから忌憚のないご意見をいただければありがたいと思っています。テレワークという新しい働き方に取り組む自治体も増えてきている中で、当町においてもこれよりもより一層力強く推進していきたいと考えておりますのでご協力をお願いしたいと思います。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(事務局)

本日は本年度の第1回目の会議であり、オブザーバーの方も含め、初めての方も多いかと思います。本日も参加いただいている方については2枚目の名簿をご覧ください。また、先程町長からありました通り、本日はこの会議の議長である山浦副町長は別の公務があり、不在となりますので、本日の議長を指名により米村町長が努めます。

それでは、これからの議事進行は議長である米村町長をお願いいたします。

(米村町長)

それでは会議事項に入らせていただきます。不慣れですので円滑に議事が進められることにご協力をお願いいたします。

それではまず、「(1) テレワーク推進コンソーシアムについて」事務局から説明をお願いします。

2 会議事項

(1) テレワーク推進コンソーシアムについて

※事務局から資料1~2について説明し、その後出席者から発言

(米村町長)

何か皆さんの方からご意見ご助言等、今の説明の中でありましたらお聞きしたいと思います。

(池上氏)

県内だと、雇用創出型で駒ヶ根市さんが非常にうまくいっている。駒ヶ根市内200人弱のテレワーカーを育成している状況です。今年度か来年度か定かではないのですが、駒ヶ根市内だけでなく箕輪とか広域的にワーカーを集めたいというような取組みも徐々にうまくいっていると思います。立科町さんも今回初めて見させていただくのですが、おためしナガノでは非常に人気のある場所とお伺いしていますので施設を見せていただくのを楽しみにさせていただいています。

(米村町長)

駒ヶ根市さんは広域でも動きが出始めている感じなのですか。

(池上氏)

そうですね。市だけの方だけだとある程度限界が見えてきてしまうので、広域にすることによって、上手く対応できるようになったりというような取組みはあると感じています。

(米村町長)

ネットワークだとか周りの市町村の中で、集まりだとか会議だとか開かれている形ですか。

(池上氏)

そうですね。そういう取組みがあると思います。逆に質問よろしいでしょうか。テレワーク自体は施設としてオープンはしていると思うのですが、月ごとの利用実績はどの程度あるのかなと。

(事務局)

利用実績というと、コワーキングオフィスを運営しているわけではないので、後程、推進事業の進捗状況の所でどういったオフィスの使い方をしているというか、テレワーク事業の運用をしているかというのを説明できるかと思います。

(尾形氏)

ふるさとテレワークの塩尻も3年くらいになりますが、総務省の実証事業を長野県が一番獲得している。3年間で6件か7件。長野県は全国的に見ても、長野県さん自身もテレワーク推進協議会を立ち上げられている。地域連携をしながら共有していくのも大切だし、有効じゃないかな。特に塩尻市振興公社さんは先に大分進んでいらっしゃるのでもいいところを真似していくという意味でも非常にお手本になるのではないかと思います。

(米村町長)

首都圏と地域的に近いという利点もあるのかな。長野オリンピック以降、高速交通網の発達だとか、また新幹線も金沢まで延伸していますけれども、中央線も新宿まで乗り入れていたり、飯田の方になるとリニアだと東京までほんの1時間もかからない。そのような形になると、首都圏で仕事をしなくてもこういう自然環境豊かなところでテレワークというような動きも企業の方たちも取組みの中では必要になってくるわけだし。

先日、阿部知事と話をした中でも、今、企業も大きな工場を誘致するということもあるがなかなか進まない。それよりあまり経費をかけないで、行政と協力して、そういう場所を見つけながら進めていく流れは、今後多くなっていくのかなというようなことを非常に注目して頂いている。

それでは次の、「(2)の推進事業の進捗状況について」事務局からお願いします。

(2) 推進事業の進捗状況について

※事務局から資料3~4について説明

牧内氏から資料5について説明し、その後出席者から発言

(井川氏)

今回、Officeの応用研修でクラウドに慣れていただくということでOffice365を使っていたのですが、実際にお仕事をされたときに、どういう風に使っていくのかと不安になられているワーカーさんもいた。実際の研修がクラウドの触りのところで、遠隔地において仕事をしていく中でそういったツールを使って情報共有とかコミュニケーションをとっていかないといけない。最低限知っておかないといけないというところですが、実際には業務を発注される企業さんによってその中身は変わってくると思うのです。

もう一つ問題になるのが、セキュリティレベルです。発注者側によってどこまでセキュリティを確保しないといけないのか、もしくは利便性を追求して効率を上げていくのかというところでレベルの

判断をしなければいけない。なかなか研修の中だけではお伝えしきれなかったのかなというところがあります。やはりその先にあるもの、お仕事であったり、お仕事をいただける環境であったりというのを想定して研修を組み立てていくとより充実したものになっていくのかなと思いました。

(米村町長)

今はどちらかという、働き方と言っても町内のお母さん方だとかそういう方たちなのでどちらかという、都会で仕事に慣れていて結婚を機にこちらに来てスキルを分断していることではなくて、今発掘をしている状況なのかなという中で、レベルに合った研修の設定というのは今後必要になってくるという考え方でいいのですかね。

(井川氏)

そうですね。レベルもそうですが、向く方向が変わってくると勉強の内容も変わってくると思うのです。より、実際の仕事に合わせたような研修がこの先必要になっていくのではないかと思います。

(米村町長)

企業から皆さんが仕事を受注している部分でも、やはりスキルを上げていかなければいけないという課題は出てくるというような形になっていくのですかね。

(井川氏)

そうですね。仕事をお願いする企業の立場とするとパソコンが使えますという、どれだけ使えるのかとか。なかなか指標がない中で、パソコンが使えますというのは一番基本的なところ。ここから先どこまでその方ができるのかということになってくるとより具体的というか、例えば何かの資格を持っているとかそういった指標が必要になってくるのではないかなと思います。

(宮下氏)

TOSYSの井川さんがおしゃっていたとおり、ワーカーさんがどう活用してやっていくかというところで一番悩みを感じているというところがあります。今回ホームページを作るということだったのでウェブ業界のことと、実際にどこまで今回のことをきっかけに仕事ができるかって考えたときに、デザイン業務をやるといっても、今までの経験値から言っても難しいところがある。コーディングとか試験的なことをやっても、それも難しいところがある。他の何かいい方法はないかと考えたときに、ママさんの視点って私たちにはあまりない視点というところ。ディレクション業務というか考え方というところが私は他にない武器と感じたところがあった。

実際去年、携わらせていただいたのですが、今年はワーカーさんにも直接弊社から仕事をお願いしているものがあり、事業者さんと組み合わせて何かやる方向が一番向いているのではないかと感じたので、そういったところを上手く引き出しながら自信を繋げて行って、最終的にデザインにも挑戦できるような環境になれば一番いいのではないかと思います。

(米村町長)

ワーカーの皆さんが仕事をしているところをたまに覗くことがありますが、最初はできるか不安だったと思うのですが、いざスタートしてみて皆さんの様子を見ると、打合せをしながら、楽しそうにやっているなというような、今までは家で子育てとかそういうことにエネルギーを使っていたものが、状況を変えることによって非常に生き生きと、これは夫婦円満にもなっているのではないかなと、そういう風を感じたこともあった。この雇用創出型もそうですし、企業進出型ということも含めていいことが一つの提案として進められているのかなと感じるものです。

それでは次の、「(3)の構成員のみなさまからについて」皆さま方からお願いします。

(3) 構成員のみなさまからについて

※塩尻市振興公社から各資料について説明し、その後出席者から発言

(米村町長)

2010年から進められてもう9年、先駆的な取組で、私たちも学ぶところが多い。少子高齢化と生産年齢人口の減少という中、取り沙汰されている外国人労働者受入れをというような、外からというような動きではなくて、まだまだ働ける人材が日本には多くいるのではないかという考え方。塩尻市振興公社さんは先駆的な動きをやられている。それに私たちも協議をしながら仕事をご一緒させていただいている。テレワークというよりもシェアワークという形の中で、新たなテレワークの一步を進める中では非常に共感できるところが多いと思っています。

(渡邊氏)

先程事例であった立科町のテレワーカーさんたちが実働した中で、営業の立場で町内事業者さんの仕事をとってきて、テレワーカーさんたちに投げた。その中で感じたのが、ワーカーさんの仕事に対する意識が様々ということ。

その中で何かしら仕事に対する意識みたいなものを、研修みたいなのをやられているのかなと思ったのですが、お話をお聞きしていると、仕事はディレクターが受けて全部咀嚼して、マニュアルまで作って、お渡ししてチームとしてやっている。というと、チームとして動くことで必然的に仕事意識みたいなのが高まるのかなと思ったのです。質問の一つは仕事意識を持つようなセミナーなり研修なり指導なりされているのかなというが一つと、もう一つは、そんなのやっていなくても今みたいな系統立ててやることで、自然と後から身についていくのかなというのがお聞きしたいところです。

(太田氏)

まず、テレワークに入る前に、マインドセットをしてからになります。お母さんたちに多いのですが、自信がないとか仕事をどうやったらいいかわからない方もいるのです。その方々に対して別の事業でマインドセットをしてからこのテレワークの仕事にくるようにしていただいています。大半の方は、皆さん働きたくてハローワークに行くけど見つからないという方々なので、仕事に対する意識は高いです。その意識が高い方々でも、やっている仕事の内容は単純な仕事ですので、モチベーションをどうやって維持してもらっているかという、クライアントさんとコミュニケーションをとっていただく機会を増やしています。例えば、今ネットワンさんからお仕事をいただいているのですが、私どもはディレクターが同席した上で、クライアントさんとワーカーさんがコミュニケーションをとって、この仕事は何のためにやっているとか、最終的にこの仕事はどういうところで社会に実装されているのだ、みたいなところは、かなり強くやっています。ワーカーさんたちが、自分たちがやっている仕事は、こういうところに役に立っているというところでモチベーションが保たれているのかなというところはあります。意識改革のセミナーをやったところで、たぶん実感はわからないと思うので。

何より大事なのはディレクターの信頼関係をいかに築くかで、そういった意味では最初にヒアリングだとかディレクターが見て、ちょっと気になるワーカーさんは常にコミュニケーションをとり、丁寧に行っています。

(宮下氏)

2017年から売上が伸びたところがあるのですが、具体的にどういったお仕事が多かったですか。

(太田氏)

ちょっと NDA (Non-disclosure agreement : 秘密保持契約) が絡むので、曖昧になってしまうのですが、今一番大口でやらせていただいている仕事は AI 用の教師データ作成業務です。いわゆるデータ作成、データ入力のタグ付け、その仕事が一番多いです。次に、大口でいただくのはネットワンさんからバックオフィスのお仕事。経理・会計の仕事です。その 2 つが多いですね。最近ちょっと変わったところだと、自動運転用の地図を作る仕事なんかをいただいております。

(宮下氏)

その地図とか経理とかっていうのは仕事をやりながら研修っていうような感じですか。

(太田氏)

まったく OJT (On the Job Training : 実務を行いながら訓練を行うこと) でやっています、さっき研修の説明があったのですが、うちも同じでして、Windows とパソコンの基礎と Excel だけスキルについては覚えていただいて、あとは仕事をやりながら OJT で覚えていただくのが多いです。

(宮下氏)

ディレクターを育てるところは基準があるのか。例えば地図のこととか経理のこととかこの人っていうこちらから決めていったのか。

(太田氏)

すごく単純でして、皆さん最初はワーカーさんです。5 人の内 4 人、1 人は私と一緒に事業を立ち上げた人間なのですが、4 人は元々ワーカーさんでリーダーになってディレクターになったような感じ。リーダーの時にこの人はディレクターになってもたぶんできるなって人に目を付けて、どんどん増やしていく感じ。です。

(宮下氏)

リーダーになったら、その業務をまずは一緒に始めながら、こういう風に作業するんだよとサポートしつつ、最終的には任せていくっていうような感じですか。

(太田氏)

皆さんスタートラインは同じ。やっているうちにこの人リーダーシップ取れるとかコミュニケーション上手いとか必然的にリーダーになってきて、リーダーがたぶん 10 何人いると思います。リーダーさんもワーカーなので時間の制約がある方が多い。逆にディレクターになるとクライアントさんとのやり取りが必要になるので時間的制約がない方がディレクターになるケースが多いです。子育てがひと段落したとか。

(宮下氏)

実際にはリーダーさんが 10 人とかでいろんな仕事を回していると思うのですが、その辺の把握はディレクター任せみたいのところですか。

(太田氏)

営業と統括をずっと私がやっていました。規模が小さいうちはそれでよかったのですが、さすがに地方公務員が片足突っ込んでやる領域ではなくなってきたので、今、民間出身の方を統括マネージャーに据えて、彼がコンプライアンスやガバナンスも含めて、この 9 月からやっています。

(尾形氏)

塩尻市振興公社さんに仕事を出している立場でお話しさせていただきますが、付き合い始めて 2 年ちょっとくらいで、ふるさとテレワークのご相談をしたのがきっかけです。今や 8 人から 12 人くら

いの方々に私どもの仕事をやっていただいています。中でも、バックオフィス系と言われている交通費の精算ですとか、当初は個人情報絡まない仕事をやっていただいた。先程のセキュリティということを考えていただいて、向上して頂いたものですから、今や発注業務や大切な仕事も含めてやっていただいているわけです。

当初は数人だったので個別にやっていたのですが、今やリーダーの方を作っていただいて、私どもはリーダーの方にお話すれば、リーダーの方がワーカーさんを束ねてそれなりの品質の仕事をしていただけるということで助かっています。

私どもワークシェアリングの会社を立ち上げまして、その新会社を含めて塩尻市振興公社さんともっと本格的にやっていこうという話を進めています。一方で障害者雇用ということで、皆さんご存じのとおり障害者雇用は非常に困っており、東京では採用できないという状態があります。塩尻の障害者の方にテレワークを使ってやっていただくと、さまざまな違うレベルの課題があるのですが、そこを今お話しさせていただいてやっています。振興公社さんが素晴らしいのは、RPA（Robotic Process Automation：ロボットによる業務自動化）とかAI（Artificial Intelligence：人工知能）も含めて誰でもできる仕事だけでなく、その先のことも考えていろんなことにチャレンジされているというのが素晴らしいと思ってですね、逆に学ばせていただくことも多々あると思っています。

振興公社さんも8年9年やってこられたので、このノウハウをまずは立科さんも充分に活用させていただいて、その辺のところはおんぶにだっこじゃないですが、最初は甘えてもいいのではないかなと思います。

（米村町長）

いろんなノウハウの中でも、行政というのは知り得たノウハウを提供することによって地域また国が豊かになればという基本的な部分がいいところ。その為に日夜仕事をしているのかなと思っています。ワーカーさんのスキルをどうやって維持してどういうふうな問題点があるかっていうのは、まずは塩尻市振興公社さんも壁にぶつかってくることも確かだと思し、私たちみたいにこれから進めていく自治体もそうだと思うのです。そういう中でワーカーさんの派遣とかやられている武藤さんは、そういう問題が出てますか。

（武藤氏）

これからお願いしたいという立場です。牧内さんや事務局にも協力いただきながらこれから具体的にどうするかという真っ只中にいるところなので非常に興味をもってお話聞かせていただきました。

やはりクライアントという立場からお願いするときに、ワーカーさんたちがそれまでどういう研修を受けて、もちろんスキルもそうなのですが、モチベーションの部分がどこにあるのかと。先程さまでまだと。そこら辺をどういうふうに担保しながら、マッチングをされてくるのかなというところは興味深いと思っていますし、具体的に時給なのかそれとも成果報酬型なのかそこもこちらのお願いする量のきちんと納期というものとバランスの見合ったところもこれから精査していかないといけないなというところでご相談したいとちょうど思っているところです。そういうところで参考にしたり、ご意見というか、実際にどんな風にしていらっしゃるかお伺いできればいいなと思っています。

（太田氏）

基本的にワーカーさん真面目なので、それほど心配することなどないです。一番はディレクターとの信頼関係です。振興公社の何がいいかというと、後ろに市役所が透けて見えるので、それで安心感を持ってもらう。一時期テレワーク詐欺みたいなのがあったのですが、登録費を数十万払うと、勉強

してもらって仕事出すよと募集した人たちがいたのですが、実際やってみたら仕事がなくお金だけとって逃げちゃうと。そういうのは行政ではまずないので。立科町さんも大丈夫だと思うのです。月給と成果報酬については難しく、簡単に言うと、始めたばかりの方は時給の方がいいです。

(武藤氏)

OJT という形で少しずつスピードを上げていくというお話もありましたけど、実際に少しずつスピードアップしていく中で、具体的に次の目標を段階的に設定されていくのだと思うのですが、そういったところで何かサポートしてらっしゃるのですか。

(太田氏)

テレワークというのは普段やっているテレワーク、シェアワークがゴールではないと思うのです。時間的に制約ある方が一旦こういう働きやすい環境で働いて、自分のできる仕事の適正だとかスキルを習得してもらったりだとか、できる時間の感覚を覚えてもらう、私は何時間だったりとか。そう思ったら次のステップとしては、就職だとか自営型のクラウドソーシングがありえると思うのですが、そこは市の別の事業でキャリアデザイン、テレワークサポートをするような事業を構築して展開してもらって、同じ振興公社がやっています。まだマッチングまで至ってなくて、それを今ハローワークさんに、民間の事業者さんを含めて再就職だとか、起業につながるような支援です。仕事をしていない状態でのキャリアデザインはまったく身につかなかったので、仕事をした上で自分の適性に自信がついてからキャリアデザインをやると効果が全然違いました。

こういう流れを作っておかないと、非正規労働者を増やすのかって怒られたことがあるのです。別に非正規を助長しているわけではなくて、そういう働き方しかできない人たちがいると。ただこれはゴールではなくてちゃんとした就職です、福利厚生だとかが良いのでそちらに今度お勤めできますとやっています。

(乙吉氏)

私もこちらに来て微力ながら協力させていただく時に一番の課題となっているのは、東京から仕事をこっちへ出すということはできるのですが、それだけではだめだと思っております。雇用から業務から営業といったところ、すべてが独立採算で首都圏から独立して、首都圏と相互に協力し合うということは続くと思っています。ですが、どちらかが一方的に依存して、例えば東京がないとこちらの営業ができないとかその逆とかそういうことが無いように、首都圏とこちらの立科町・塩尻とでいずれも互いに独立して、自走式で行くということを実現しようとしている部分に、振興公社さんも塩尻市周辺だけでなく、全国でそういうことを経験されているようですから、参考にさせていただければと思います。どうぞよろしくお願いします。

(米村町長)

今、塩尻市振興公社さんが先駆的にやっていただいて苦しい時代、また多方面から批判を受けながらも続けられていることが成果に結びついているというのは、私たちにとってもありがたいこと。やっていることは間違いないということ。すぐに成果が出るようだったら誰もやっていることですから、諦めないで理想を持ちながら進めていくことが行政としてもしっかりとサポートしていきながらやっていく必要があるのかなというふうに思っています。皆さんも参画をいただきながら、いいワーカーさんを育てながら受注が出来ればと思っています。

新聞でも非正規雇用を増やすのかどうのこのだとか言っているのだけれど、子育てでも、いずれは子どもも大きくなって自立をしていくとフルタイムで働けるだろうし、そこには自分たちが今やっ

ているスキルが生きてくるんだと実証を続けて行くことが必要なのかなと思います。

それでは次の、「(4)の事業推進に係る課題について」事務局から説明をお願いします。

(4) 推進事業に係る課題について

※事務局から資料6について説明し、その後出席者から発言

(松山氏)

立科町として目的が地方創生だということで、移住ランキングが高いと思うのですが、やっぱり住みよいところだということで移住促進を一生懸命やられていると認識しています。企業の動きがないと、これといった形がうまく発生していないとなる。ワーカーさんのスキルだとか地方の住民の方が働いて、なにかやるということも重要ではあるのですが、本来から言うと、効果というか目的が都心から人を動かしてこようというものであれば、どんなふうになれば人が来てくれるのかなというのが一番ポイントだと思う。

町の特色とか、町としての考えもあるだろうから、何をしたいのかをゆっくり話していく必要があるのかなと。それと、塩尻市さんにも尾形さんとお邪魔しているのですが、その規模の小さいことをやろうとするのが、立科町がやることではないような気がします。目線を変えて、アイデアを入れてみないといけないのかなと。新幹線で来れる距離間だとか、このエリアは住みやすくちょこちょこ来やすいというかですね。かつ、住民の方が喜んで、都心からの移住が促進されるようなネタになるような仕事を考えていくのが一番大事かなと。

それと、法人格の話がありましたけれども、都心の仕事をここでワーカーさんに働かせてお金を入れるのが目的なのか。住民の方々が何を望んでいて、そのレベルを上げて行けば自立につながるのか、地方創生の趣旨と立科町が望む姿が結びつきにくい部分があるのではないのかなと。そこらを何で解決できるかというのはまた考えて行かないといけない。そこらを整理していくことが大事かなと思います。立科町に一番いいのが何かを作らないといけないのかなと。

(米村町長)

本当にその通りだと思います。塩尻市振興公社さんがやられているのは素晴らしいと思うのですが、それをそのまま立科町に持ってきて、どうなのかというところは考えないといけない。真似をするつもりはまったくないです。そこからもっと発展的な、塩尻さんではこういうふうに行われているけど、立科ではこういうふうに行っていないかというものをつくっていきなさいなと思っています。奇しくも国の方では、障害者雇用の水増し問題もある。私たち市町村でもしっかりと取り組んでいかなければいけない。それが今の共生型社会っていうことを厚生労働省も打ち出している一つのきっかけだったのではないのかなと思うのですが。どこもしっかりやっているのかとおもいきや、障がい者雇用問題が出た時がっかりした。

都会の中でなかなか働き場所がないという現状だとか、長野県の中でもどういう実態が起きているのかっていうことを見据えた中で、立科町が中心となって地域を巻き込んでいく。立科だけでやっていけばいいという問題ではないと思っています。塩尻さんで行っているものを変化させながら私たちもやっていく。あまり大きくなってくると新しいことをやりたいと思ってもできないジレンマもあるのかもしれない。だからこそ、私たちはお互いに協力をしていながら、ノウハウを交換しながら発展していく形を目指すべきだと思います。進めていく中で、国の地方創生の交付金だとかいろいろ

な書類を作ったり、申請をあげたりというのもすごく大変なんですよね。それを今少ないスタッフでやらせていただいている。塩尻さんが一番いいと思うのが、スタッフに恵まれているということ。私たちだって絶対できるというような、推進会議の中で皆さんから集まっていただいてノウハウを蓄積していくことによって、協力をしていただければ、より良いシステムになってくるのではないかなと思っています。

(高畑氏)

業務を出す側から考えると、セキュリティをかなり担保されている話を伺ったのですが、立科町さんの的にはどういうレベルを考えていらっしゃるのかということと、太田さんの話を聞いて気になったのが、複数の企業さんからの案件を同じ場所で別のチームがやられているのですか。それとも、物理的に仕切っているのですか。

(太田氏)

案件ごとに全部部屋を分けて、それぞれ入退室管理簿をつけています。

(高畑氏)

本来そうでないと、我々も出せないんですよ。今の立科町さんの想定にあるのかどうかということも考えていただかないと。

(事務局)

もちろん入室の際には、だれがどのタイミングで入ったか管理する予定です。案件ごとに、別の部屋を用意できるかということ、おそらくそれはまた次の段階と思っています。

(太田氏)

参考として松本市さんも今、一つの部屋でやられているのですが時間で分けています。時間をすべて案件ごとに分けてしまっています。例えば火曜日の午前中は塩尻の仕事、午後は自分たちでの仕事というように。

(津田氏)

住民ワーカーのことで、今登録者障害者お2人とお聞きしたのですが、研修とかに通える人なのか。うちの会社だと重度障害で通勤できない、勉強会とかチーム作業とか関係あるのですが、もしそういう能力はあるのだけれど移動できなくて、ワーカー登録の対象外になっている人がいるのであれば、なんとか救えるようにしたいなと思います。もし、今回の対象外であれば別なのですが、これとは別でもいいのですが、能力がある人で車いすとかで移動できないのだけれど、何とかできそうな人っていうのは、コミュニケーションシステムで勉強したり、チーム作業もできるのでそういう人もいたら協力したいと思っています。

(米村町長)

私たちが発展途上なところがあると思うので皆さんからいろんなご指摘をいただかなければならないと思っています。

県もしっかりと取り組んでいただきたいと思いますし、地方行政というのも県とも共存していかなければいけないところは多いと思うので、こういう会議の中でも参画をいただいて、県の情報を教えていただきながら進めていければいいものが、各行政もいろいろ考えながら地方創生に向けて、こういう事業でも取り組んでいくと思いますので、是非奮って参加して頂きながらご意見を言っていただければと思います。

(村上氏)

私、4月から公社に異動してきて、太田がずっとやってきたのを見てきたのですが、一人で何とかしようっていうのではとてもできなくて、いろんな人の力を借りて、民間の方の知見をネットワークもそうですけど、いろんな方からご意見を聞いてそれを参考に失敗しながらも進むというのを間近で見ました。そういうのが非常に重要なのかなと。決して倒れずに前に進むっていうのが太田のやり方なのかなと思います。そういったことを意識して頂ければと思います。

(横沢氏)

この事業のユーザー、クライアントと考えたときに、どうやって上司に決済を回すのかと考えたいと思っていて、そのヒントをいただいたのですが、たぶん皆さま方の事業、誰か目に見えない人と競争しているという観点が必ずあると思うんですね。塩尻市振興公社さんもたぶんどこかと戦って勝ってきて今があるということではなかろうかと思う。それが私が稟議書になんて書くのかというところをいかにわかりやすくアピールしてくれるかというのを営業的な観点で考えていただきたいなど。業務遂行能力がすごく高いという観点なのか、他と比べてすごく安くという観点なのか、その両方なのか。それがないと企業では稟議が通らないと思います。一番ありがたいのは安いという所です。先程の公社さんのお話の中で、きっかけになったのはそのクライアントさんは海外に発注する予定だったものがあって、それが国内で落ち着いたのは、安かったからっていう気がしないでもないです。そうすると、我々企業として何かお願いする時には、業務能力はそれなりで、お安いというところからまずスタートされた方がお願いしやすいなど。それをどうやって実現するのかということ自分の商品開発という意味合いで考えてみていただければ、私どもはそれをサポートさせていただき、またクライアントとしてお力を使わせていただくという関係でやっていきたいと思います。

(中山氏)

障害者雇用の関係で1年ほど前から動いていたのですが、事務局に紹介した人が何人かいるのですが、町長にこの中で、町内だけではなく圏域をターゲットにしていっていいという話をいただいています。先程車いすの関係もありましたが、広域のところで探りを入れてみると、能力のある方、希望したい方もいるようです。それが個別的に訪問をしていくところが、福祉的な要素で重要なかなと思います。その方の暮らしの仕方とか、足の問題とかいろいろあると思うので、それを一堂に集めてではなくて、個々に訪問して意向を確認していくのが丁寧なやり方なのかなと思っています。その中には、精神の方がいたりとか発達の方がいたり、身体の方がいたりとか、その辺をターゲットにしていくなめには片手間では難しいかなと思います。力を入れて、行政がそこに力を入れていけば、お金を投入しなければ難しいのではないかなと思っています。もう一つですが、雇用創出を一つのターゲットにしているけれど、町内の中で考えてみると一つの団体組織として小さい部分があるので共同体を設けるのも一つの方法ではないかなと考えられると思います。実在のものを立てて、ひとつの目的に向かってやっていくというのも一つのやり方ではないかなと感じています。

(小野氏)

立科町さんが地方創生の推進交付金をとられているのは素晴らしいと思いました。交付金の申請には計画を出さないとかだめということがあり、非常にめんどくさくなって途中でやめている自治体さん非常に多いのです。これをしっかりとられているというのは素晴らしく、他が余らせている部分をいただいできて、大きくしていただきたいと思います。先程競争という話がありましたけど、私どもの調査では、地方版総合戦略の中で「テレワーク」をいうワードが出てきている自治体が189あります。

「サテライトオフィス」というワードが出てきている自治体が210あります。競争相手がこれだけい

るわけです。先程、今年度の採択で天草市さんがありますが、熊本市というのは前の経済産業省の副大臣もいて、サテライトオフィスに力を入れていて、人も引っ張ってこようと頑張っているところです。そこでもあまり効果が出てないところは塩尻市さんも松本さんも取組みも地方創生として一番最初に出されたと思いますけど、計画が進んでらっしゃるといのが勉強になりました。先程地方公務員がそこまでやっていいのかと言われていましたが、企業活動そのものだと思います。物を入れても、箱を作っても、魂が入らないと何の注文も来なくて、驚いたのが、RPAまで採用されているところで、これから先は音声入力で自動的にWordとかExcelは全部出来上がっちゃうと思いますので、RPA どうしていくか、ソフトロボットも勝手に歩き始めますので、その辺りをつぶしていられるのだろうなど。そうなってくると、クライアントさん今日いらっしゃいますけれども、たぶん出せるのだろうなど。価格のところありましたけれども、私ども中国に交通費の精算とか出しているのですが、品質という面、セキュリティという面、その辺が価格だけじゃない差別化なんだと今日よくわかりました。実際いっぱい地方創生の関係で回らせていただいているのですが、覚悟をきめてやられているのが勉強になりました。

(荻野氏)

テレワーク推進事業の課題としまして、塩尻市振興公社さんもおっしゃっていましたが、バックに町がいるというのはワーカーさんからしたら安心感があるのではないかと思いました。広域連携というところで、先程もセキュリティの話が出てきたのですが、松本市では一つの部屋だけ時間で分けているといったようなノウハウも塩尻市さんが立科町さんに継承していただいた上で、立科町の中でのテレワーク推進事業をどういうものにしていくのかという軸となるもの核となるものをこれからどんどん多くしていただきたいと思います。ネットワンとしてもテレビ会議ですとかそういったノウハウを持ち合わせておりますので、引き続きお力になれるところはなりたいと思っております。

(米村町長)

これからの事業推進に係る課題というのはまだまだ多くあると思っております。しっかりとそれを見据えた中で変革をしていかなければいけないのかなと思っております。忌憚のないご意見を皆さんからいただきながら、立科町のテレワーク事業を進めていきたいと思っております。

(尾形氏)

推進会議を去年から開始して、1年半くらいありましたよね。資料5の牧内さんの発表で、ここまで出来ているというのは素晴らしいと思います。事務局と牧内さんと渡邊さんの個人的な努力というか、町の財産だとおもいますので、感謝を申し上げたい。研修を担当された女性の方がいらっしゃいますが、ワーカーさんが研修をやるときは自信を持たれて、コミュニティーじゃないですけど、70代の男性まで幅広い方で、引きこもりの方とか障害者の方も含めてやる気になっている方が28名いらっしゃることですね。これは何よりも代えがたいものなのでこれをどうにか先に進められる方法を探していければと思います。

(米村町長)

少数ですが若い優秀な人材の中で進めることができ、事業を確立して新たなステージに向けるようにしていきたい。議会また町民の皆さんにも理解をしていただかないといけないことですから、そこは私の方でやる努めだと思っております。コンソーシアムの皆さんには今後ともいろいろな意見、厳しいことも言っていただいて結構だと思います。

それでは次の、「(5)の今後のスケジュールについて」事務局から説明をお願いします。

(5) 今後のスケジュールについて

※事務局から資料7について説明し、その後出席者から発言

(池上氏)

当初、ネットワンさんからもお話もありました、県内のふるさとテレワークを推進していこうという官民共同の信州ふるさとテレワーク推進協議会なのですが、来年の2月に意見交換会を実施する予定になっています。立科町さん、塩尻市振興公社さんも参加して頂いている団体ですので、興味ある方いらっしゃいましたら、ぜひ参加していただければと思います。県で進めているテレワークの施策についても紹介させていただければと思っています。

(米村町長)

形だけではなくて、どういうふうにしていかなければいけないかっていうことも含めて厳しい意見も言わせていただくとお思いますけど、何を目的にしていくのか、何のためにこれをやらなければいけないかっていうことを本質で忘れないような形の中で、県にもご意見をさせていただきながらお互いに議論を重ねられれば。そういうふうな機会には必ず呼んでいただけるようお願いをしたいと思います。

皆さんにいただいた貴重なご意見ありがたく思っています。よりいいものを皆さんと共に作っていただければということをお願いして、今日の協議は終了していいですか。司会の方をお願いします。

(司会：事務局)

長時間にわたりましてご協議いただきましてありがとうございます。お集まりの皆さま方には引き続きご支援をいただきたいと思っております。よろしくお願ひいたします。その後ですが、時間の方が押してしまいましたけれども、ふるさとテレワーク推進事業で整備をします、ふるさと交流館「芦田宿」2階会議室の方にご移動いただきまして、現地の見学と名刺交換の場を設けさせていただきたいと思っておりますので、お時間許される方におかれましてはご参加いただきたいと思っております。

それではこれもちまして、平成30年度第1回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。