

企業/団体概要



一般社団法人
立科町振興公社



DNP

BIPROGY

APPLIC

企業/団体名

テレワーク社会課題解決
検討タスクフォース

事業内容

行政・地域のデジタル実務を
住民が分担して担う仕組み

設立

2022年8月
※テレワーク社会解決検討
タスクフォースの設置

従業員数

592人
※登録住民テレワーカー数

所在地

東京都、長野県塩尻市、
立科町、新潟県糸魚川市

資本金

0円

テレワークの取組概要

テレワーク導入の経緯

2010年 塩尻市振興公社事業開始

2016年 糸魚川市事業開始

(2022年にキャリアステージいといがわ設立)

2017年 立科町事業開始

(2025年に立科町振興公社設立)

2022年 テレワーク社会課題解決検討タスクフォース立ち上げ
(上記3団体に加えて大日本印刷、BIPROGY参加)

テレワークの実施状況

- ・対象職種：デジタル事務・データ入力職、紙文書スキャン・図面データ化、バックオフィス支援、AIデータ整備・アノテーション 等
- ・対象人数/割合：上記3団体と契約をする業務委託型の住民テレワーカー（全員が対象）
- ・利用したテレワークツール:teams、Slack、zoom 等

自社のテレワークの特徴

- ①住民がチームで行政・地域のデジタル業務を担う仕組み
- ②研修から仕事まで一体化した“育成 × 就労”モデル
- ③どの地域でも導入しやすい再現性の高いモデル
- ④地域の中でデジタル業務を担える人材へ成長していく
- ⑤自治体と地域法人が協力して支える、安心して続けられる運営モデル

テレワーク活用による効果

導入・活用時の課題と対応策

効果	課題	対応策
<p>①フルタイム勤務が難しい子育て、介護中の方への就業機会提供 →子育て・介護層を中心に<u>継続就労率70%以上</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○短時間で対応できる業務が不十分 ○未経験者が多く基礎～実践への橋渡しが弱い ○家庭事情により 稼働が変動しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ○行政・民間で短時間業務のポートフォリオ拡大 ○基礎IT → OJT →段階型研修の整備 ○チーム制によるフォローで稼働変動を吸収
<p>②自治体ノンコア業務の支援による自治体職員の人手不足解決 →公用車データ 111台分、<u>文化資料4,000ページ超</u>を地域内でデジタル化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○どの業務を切り出せるかの 棚卸しが不足 ○自治体ごとに作業手順・品質基準がバラバラ ○セキュリティ・情報管理の 共通基準が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ○標準業務リスト・切り出し基準の作成 ○業務マニュアル・品質基準のテンプレート化 ○共通セキュリティとワーカー管理システム導入
<p>③デジタル人材の育成による地域DXの促進 →市民が AI・RAG・翻訳モデル改善に実務参加した<u>全国でも極めて先進的な事例</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ワーカー登録者の多くがIT未経験 ○AI・DXの専門業務は習熟に個人差が生じやすい ○ディレクター（管理者）など 指導役が不足 	<ul style="list-style-type: none"> ○スキルマップに基づくレベル別研修を構築 ○AI・観光DXなど 専門研修の体系化 ○ディレクター育成プログラム の整備
<p>④仕事の地産地消、域内循環 →592人の住民ワーカーによる<u>域内循環モデルを確立</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○案件量が 季節変動し、収入が不安定 ○単独自治体ではキャパシティに限界 	<ul style="list-style-type: none"> ○複数自治体で案件・人材を融通する広域共同体モデルの構築

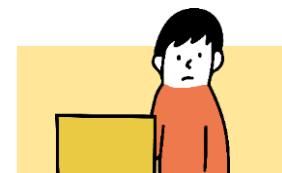
フルタイムは無理でもショートタイムなら
子育てしながら働けるんだけど…



在宅で働けると
介護と仕事の両立ができるのに…



テレワークで複業できると、
地方移住も考えられるんだけどな…



地域にデジタル人材が
いると助かるのに…



テレワーク導入・活用の成功要因とアドバイス

1

まずは小さく始められる
ノンコア業務から

データ入力・図面スキャン・名簿整理など成果が早く見え、住民の達成感も大きい

2

研修より先に
仕事の流れを作ることが大切

仕事があってこそ、住民は成長できる。
「仕事→研修→実務」の流れを作る

3

スキルの高い人より
フォローできる人材
(ディレクター) を確保

最初に必要なのは“指導者”ではなく
業務を分解し、住民に合わせて割り振
れる人材
→ この存在が安定稼働の決め手

4

行政業務の棚卸しと
切り出し基準の明確化

どの業務を外に出すか明確にする

5

住民の強みを活かす
領域にもチャレンジを

「地域の文脈」を知る住民だからこそ
できるDX
→ AI・RAG・観光DXは実は“地域
住民に強い領域”

