

# 企業/団体概要



一般社団法人  
立科町振興公社



BIPROGY



APPLIC

## テレワークの取組概要

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 ※テレワーク社会課題解決検討 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ける

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
<b>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</b> →子育て・介護層を中心に <u>継続就労率70%以上</u>	○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	○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
<b>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</b> →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	○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	○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
<b>③デジタル人材の育成による地域DXの促進</b> →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>	○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	○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
<b>④仕事の地産地消、域内循環</b> →592人の住民ワーカーによる <u>域内循環モデルを確立</u>	○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	○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

仕事があつてこそ、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”

