



総務省におけるテレワークの取組 ～次のテレワーク、テレワークの次へ～

令和4年5月26日
(一財) APPLIC : ICT利活用サミットin南城

総務省 情報流通行政局
情報流通振興課

1. テレワークの現状

2. 総務省のテレワーク普及展開推進事業

3. これからのテレワークの在り方

1-1 テレワークとは

※ テレワーク：「tele = 離れたところで」と「work = 働く」を合わせた言葉

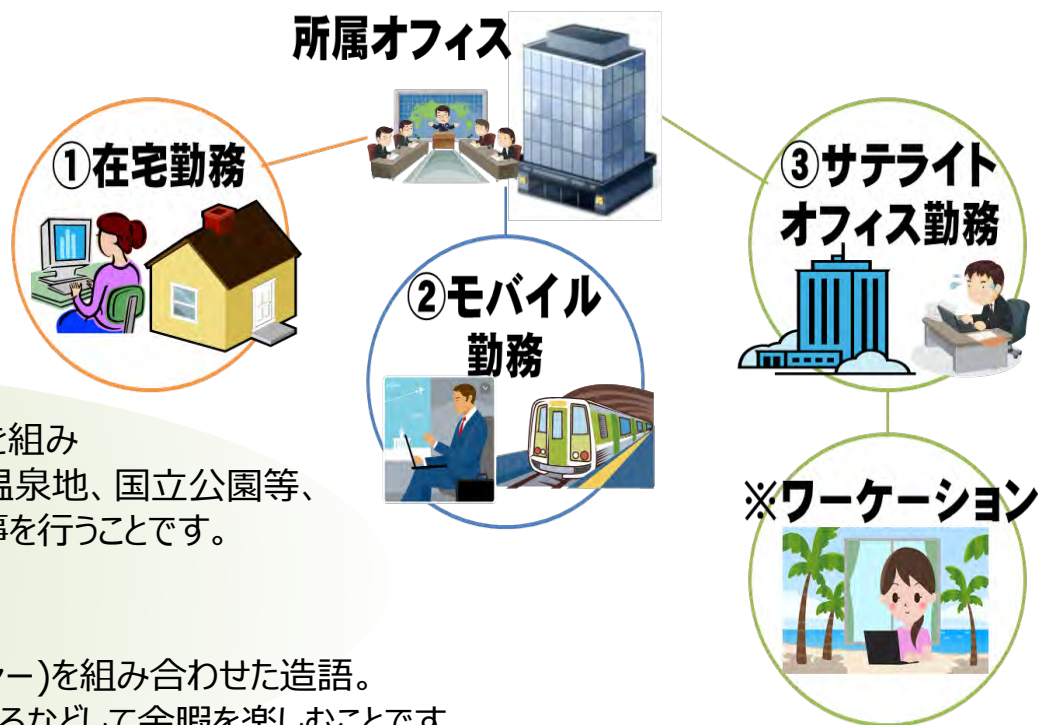
テレワークとは、

ICTを利用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方を指し、性別や年齢、障害の有無、都市部か地方かなどにかかわらず、様々な方の多様な生活スタイルに応じた働き方を可能にするもの。

出典：自民党「テレワークを活用した効率的で多様な働き方の実現に向けて」提言

平成28年5月 自由民主党 テレワーク推進特命委員会 <https://www.jimin.jp/news/policy/132301.html>

- ① **在宅勤務**：自宅を就業場所とする働き方。
- ② **モバイル勤務**：電車や新幹線、飛行機の中で働く。
- ③ **サテライトオフィス**：企業または団体の本拠から離れた所に設置されたオフィスのこと。

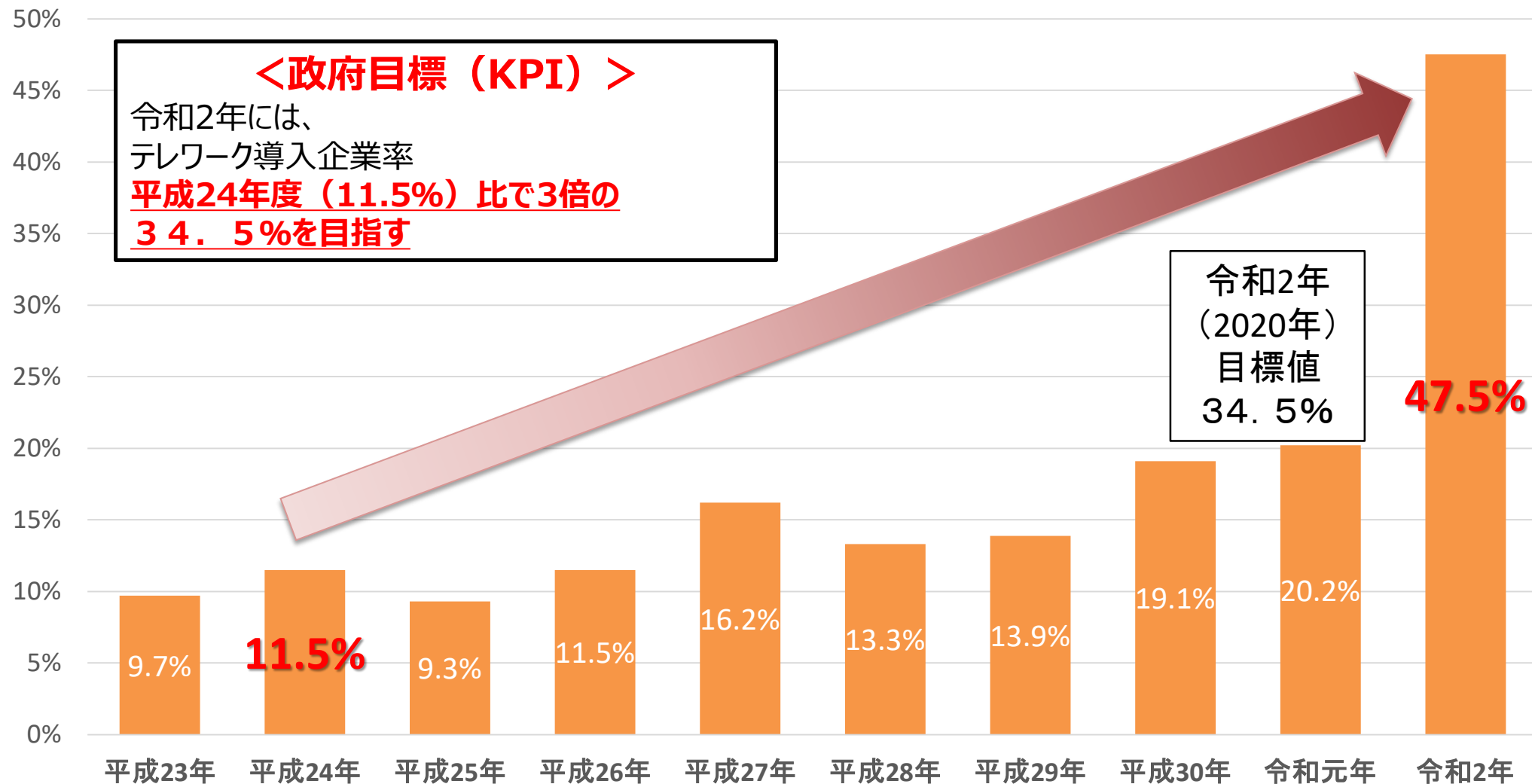


※ **ワーケーション**：Work(仕事)とVacation(休暇)を組み合わせた造語。テレワーク等を活用し、リゾート地や温泉地、国立公園等、普段の職場とは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行うことです。休暇主体と仕事主体の2つのパターンがあります。

※ **ブリージャー**：Business(ビジネス)とLeisure(レジャー)を組み合わせた造語。出張等の機会を活用し、出張先等で滞在を延長するなどして余暇を楽しむことです。

1-1 テレワーク導入率の推移 「総務省通信利用動向調査」

- テレワークを導入している企業の割合は増加し、令和2年(2020年)の政府目標34.5%を超える47.5%が導入している。



調査対象：常用雇用者規模100人以上の企業<導入していると回答>

(出典) 総務省「令和2年通信利用動向調査」(R3.6.18公表) 令和2年8月末現在

1-1 2020年以降の企業のテレワーク実施率

- 大企業と中小企業において実施率に差。
- 第1回緊急事態宣言後にテレワーク実施率が上昇し、その後下降・横ばい。

【緊急事態宣言】

第1回：2020/4/7～5/25

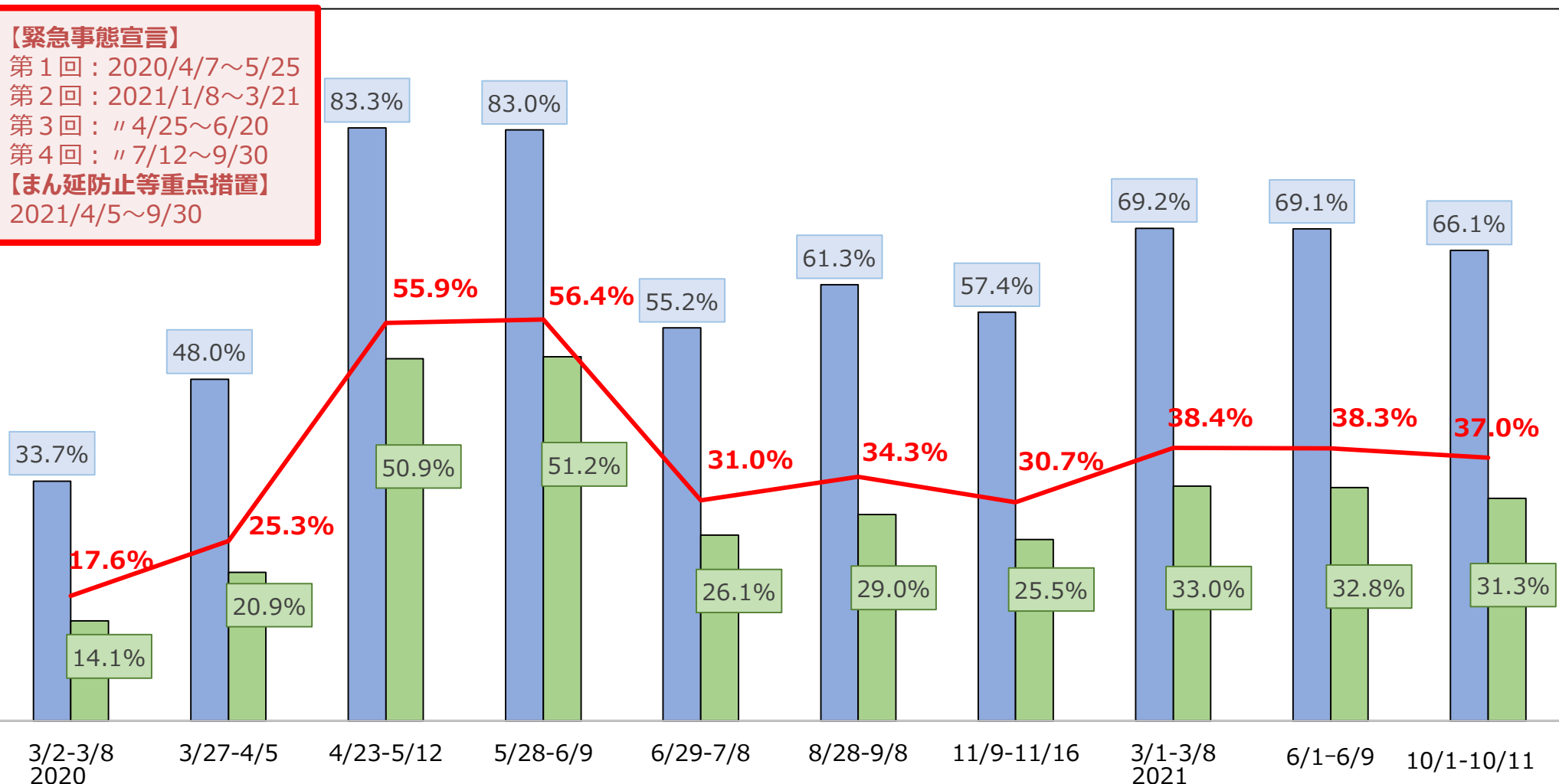
第2回：2021/1/8～3/21

第3回：" 4/25～6/20

第4回：" 7/12～9/30

【まん延防止等重点措置】

2021/4/5～9/30



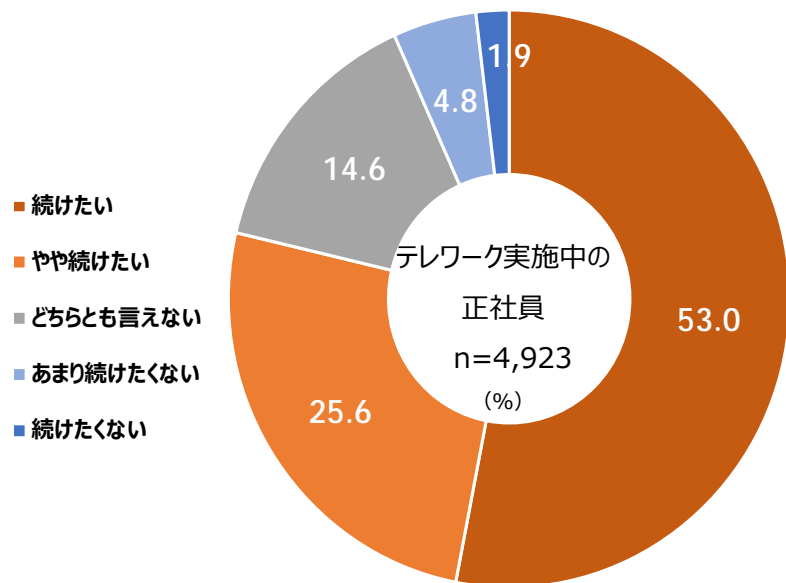
※大企業：資本金1億円以上、中小企業：資本金1億円未満

■大企業 ■中小企業 —全体

【出典】株式会社東京商工リサーチ「新型コロナウイルスに関するアンケート」調査（第2-6,8,10,14,16,18回）、〈実施しているか〉

労働者サイド

コロナ収束後のテレワーク継続希望率



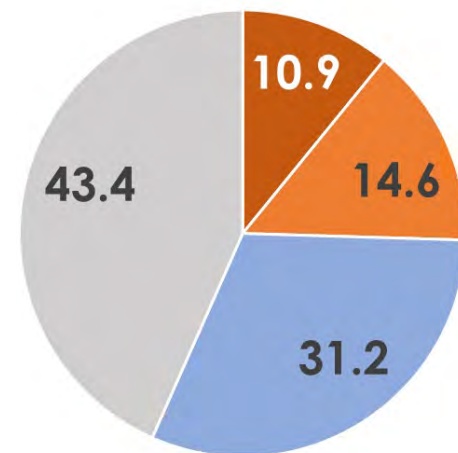
労働者の**78.6%**はテレワーク継続を希望

経営者サイド

ワクチン普及後のテレワーク継続予定

人事・総務・経営層 n=865 (%)

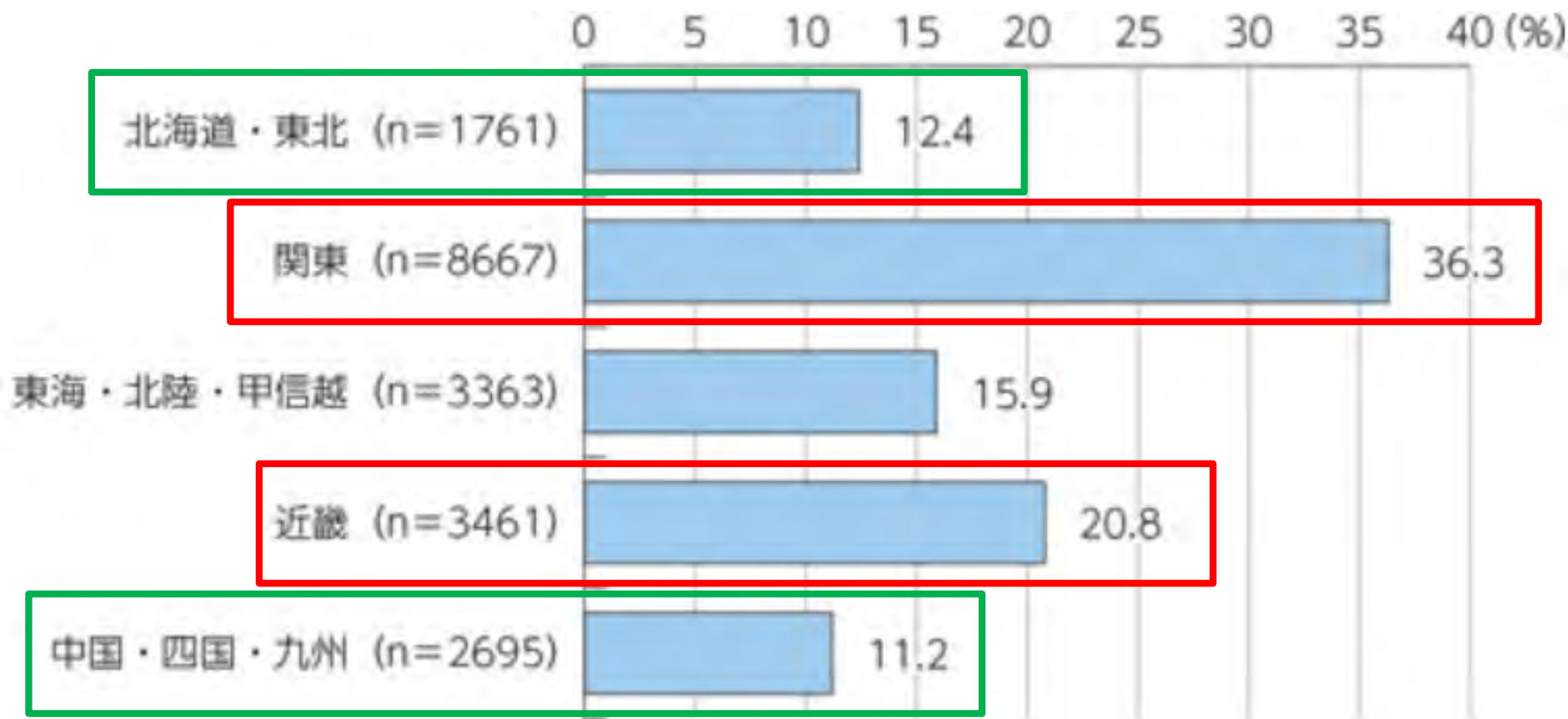
- すべての従業員向けにテレワークを推進する予定だ
- 一部従業員向けにテレワークを推進する予定だ
- 原則、全員出社にする予定だ
- まだ決まっていない



コロナ後もテレワークを継続する予定の企業は**25.5%**

1-1 テレワークの地域別実施率

- 従業員における地域別のテレワーク実施率（令和2年11月）を見てみると、関東の（36.3%）に次いで近畿が（20.8%）と都市圏が高くなっている一方、中国・四国・九州（11.2%）、北海道・東北（12.4%）が低くなっており、テレワークの実施率は、地域ごとに差が生じている。



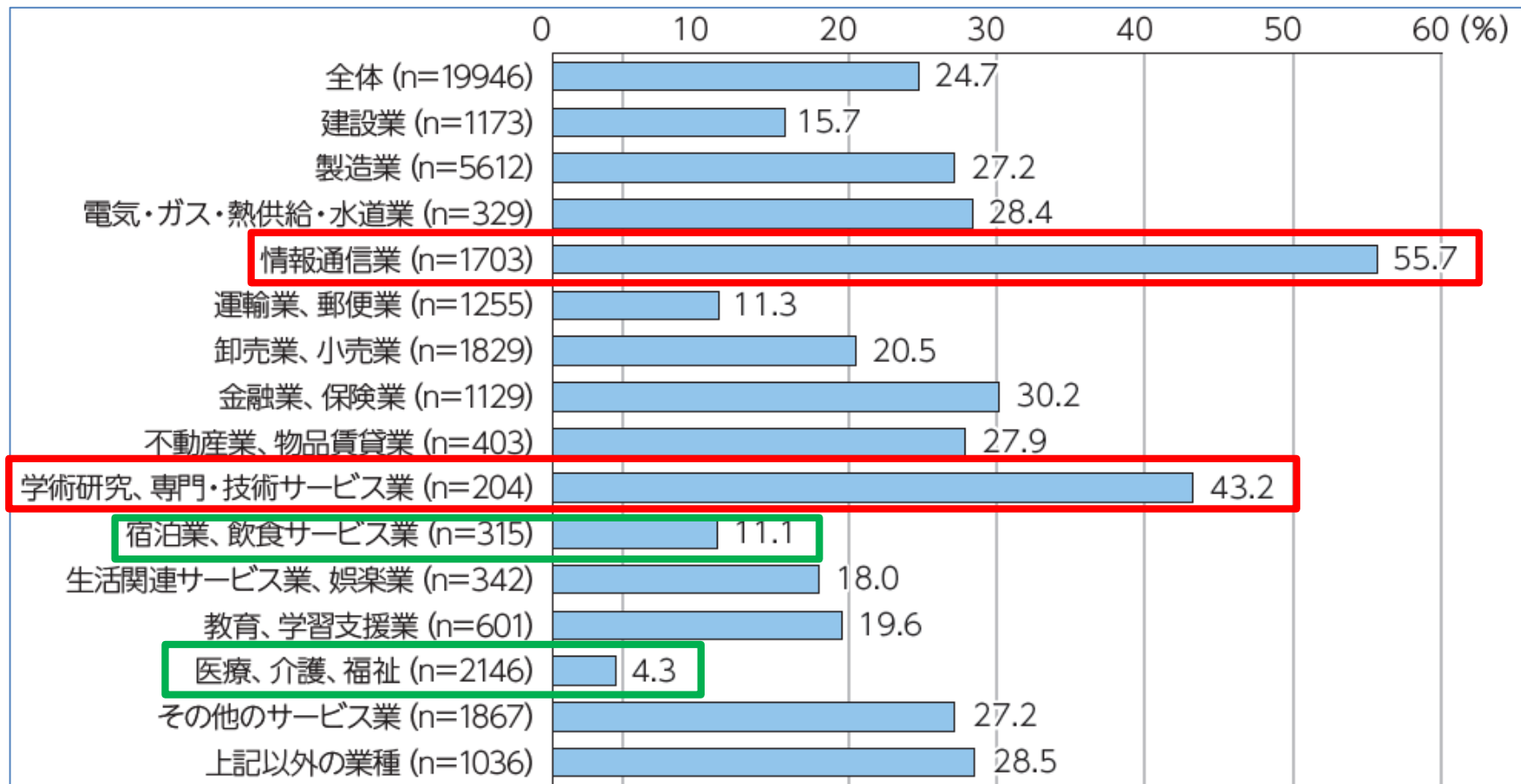
※正社員のみを対象とした調査（調査期間：令和2年11月18日～23日）。サンプル数（n）は、性別・年代の補正のためのウェイトバック後の数値。

（出典）総務省「令和3年版情報通信白書」

（パーソル総合研究所（2020）「第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」を基に総務省作成）

1-1 テレワークの業種別実施率

- 従業員における業種別のテレワーク実施率（令和2年11月）を見てみると、情報通信業の（55.7%）に次いで学術研究、専門・技術サービス業が（43.2%）と高くなっている一方、医療、介護、福祉（4.3%）、宿泊業、飲食サービス業（11.1%）が低くなっており、業種により実施率に差が生じている。



※正社員のみを対象とした調査（調査期間：令和2年11月18日～23日）。サンプル数（n）は、性別・年代の補正のためのウェイトバック後の数値。

（出典）総務省「令和3年版情報通信白書」

（パソル総合研究所（2020）「第四回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」を基に総務省作成）

<h2>ワークेशन</h2>	<p>Work(仕事)とVacation(休暇)を組み合わせた造語。テレワーク等を活用し、リゾート地や温泉地、国立公園等、普段の職場とは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行うことです。休暇主体と仕事主体の2つのパターンがあります。</p>
<h2>ブレジャー</h2>	<p>Business(ビジネス)とLeisure(レジャー)を組み合わせた造語。出張等の機会を活用し、出張先等で滞在を延長するなどして余暇を楽しむことです。</p>

実施形態(イメージ)



<p>企業向け Webアンケート調査 (600サンプル) P4~9</p>	<ul style="list-style-type: none">一定規模以上の企業に対し、ワークーションの導入有無、導入している場合の目的、効果、導入に向けた課題などの現状を調査。企業におけるワークーションの普及促進にあたっての阻害要因や期待する効果等を抽出
<p>従業員向け Webアンケート調査 (2,000サンプル) P11~16</p>	<ul style="list-style-type: none">企業の従業員に対し、ワークーションの実施経験や興味関心の有無、期待する効果等についてWEBアンケート調査を実施。従業員視点でのワークーション実施にあたっての阻害要因や期待する効果等を抽出
<p>モデル企業向け ヒアリング調査 (20サンプル) P24</p>	<ul style="list-style-type: none">ワークーションの送り手となるモデル企業のワークーションへの期待、ワークーション導入の目的、モデル事業を実施した効果、課題等を整理
<p>モデル地域向け ヒアリング調査 (20サンプル) P25</p>	<ul style="list-style-type: none">ワークーションの受け手となるモデル地域のワークーションで実現したいこと、モデル企業を受け入れてみての効果や課題等を整理

明らかになったこと

<企業向け調査> Webアンケート調査

【テレワーク導入率】	38.0%	(昨年度 38.3%)
【ワーケーション認知率】	66.0%	(昨年度 48.5%)
【ワーケーション導入率】	5.3%	(昨年度 3.3%)

① テレワークの多様性の広がり

テレワークの実施形態については、在宅勤務が減少(97.1%⇒91.3%)した一方で、モバイルワーク(14.7%⇒21.0%)、サテライトオフィス(8.8%⇒10.7%)、レンタルオフィス(2.9%⇒8.7%)は、いずれも増加しており、在宅勤務が主流ではあるものの、テレワークでの働く場所に広がりもみられる。

② テレワークの実施目的の変化

テレワークの目的については、新型コロナ対策が減少(95.6%⇒85.3%)した一方で、優秀な人材確保(26.5%⇒30.2%)、賃料等の経費削減(2.9%⇒16.3%)、交通費等の経費削減(6.6%⇒15.9%)は、いずれも増加しており、企業経営上の観点から活用する目的の増加がみられる。

③ ワーケーションの捉えられ方の広がり

ワーケーションとして想起されるスタイルとしては、福利厚生型が最多だが、地域課題解決型(21.5%⇒28.2%)やサテライトオフィス型(22.0%⇒26.2%)が増加。

実際に導入された形態でも地域課題解決型(22.2%⇒40.6%)が大幅に増加しており、地方創生に関連したイメージや取組が広がりつつある様子もみられる。

④ ワーケーションの導入課題

ワーケーションを導入しない理由としては、業種として向いていない(60.5%)に次いで、「ワーク」と「休暇」の区別が難しい(20.5%)、効果を感じないため(16.3%)となった。昨年度と比べ、社内で不公平感が生じる、情報漏洩への懸念、労災適用の判断が難しい等、多くの理由は大きく減少し、一定の理解の進展がみられる。

明らかになったこと

<従業員向け調査> Webアンケート調査

【テレワーク経験率】	33.0% (昨年度 32.2%)
【ワークーション認知率】	80.5% (昨年度 79.1%)
【ワークーション経験率】	4.2% (昨年度 4.3%)

① ワークーションの潜在需要

テレワーク経験者のうち、21.9%は自宅以外でもテレワークを実施していることから、ワークーションをしているという認識はないものの、実質的には実施している者も一定程度いる可能性がある。

② 合理的な働き方へのニーズ

ワークーションを実施したい理由としては、リフレッシュ効果(36.5%)が最も多いが、働く場所にこだわらない(30.2%)、働き方改革推進(28.8%)、ワークライフバランス推進(28.4%)といった回答も多く、場所を問わない合理的な働き方としてワークーションを求めている者も多いと考えられる。

③ 経験者と未経験者のワークーションに対する期待の違い

経験別のワークーションに期待することとしては、未経験者はリラックスやリフレッシュなど気分転換要素への期待が高いが、経験者は業務効率の向上や仕事の質の向上、スキルアップ等への期待が高いことから、ワークーションは経験者ほど、仕事への前向きな効果を期待していることがうかがえる。

④ 経験者の増加に向けた課題

ワークーションに興味がない理由としては、仕事をする場所が決まっているから(54.2%)に次いで、休暇や旅行中に仕事をしたくないから(34.2%)、効率が落ちそうだから(14.4%)等が上位を占めていることから、経験者の増加に向けては、企業が働く場所の自由度を高めることを後押しするとともに、従業員のネガティブな意識を覆すことも重要と考えられる。

モデル事業を通じて得られた【効果】

▶ 社員満足度やエンゲージメント、チームビルディングの向上に向けた有用性を実感

- 景観等の環境の良い場所での勤務はリフレッシュ効果や仕事の没入感を高める効果があり、社員の満足度が高かった。
- 日頃の職場では生まれにくいコミュニケーションが積極的に行われたことにより、部署を跨いだ仕事の相互理解や一体感の醸成につながった。

▶ 新たな知見取得や地域と関係性づくりから、地方創生や事業領域拡大の可能性を認識

- 地域課題解決型のワークーション実施を通じて、地域のリアルを身をもって体験でき、地域が求めていることを知るきっかけとなった。
- 企業として地域接点を獲得することができ、地域との良好な関係構築につながった。(継続的往訪する土壌ができた)
- 自社の専門性を活用することで、地域課題の解決や事業領域の拡大の可能性を実感した。

ワークーション推進にあたっての【課題】

▶ ワークーションの実施目的の明確化

- 実際にワークーションを体験したことで、社員のリフレッシュだけでなく、企業活動そのものに良い影響を及ぼす効果があることを理解した一方で、有効に活用するためには、実施目的を明確にするにすることが重要と感じた。

▶ ワークーションに対応する社内規定の整備

- さまざまな企業課題解決の手段として、ワークーションの可能性を認識したが、制度導入にあたって、就業規則や出張規定といった社員の働き方や働く場所等を定めるルールづくりが課題になると感じた。
(今回の体験を通して、改訂が必要なルールや協議すべき部署等は精査された)

▶ 企業と地域の目的の相互理解

- 目的やニーズについて地域側とのミスマッチがあり、十分なワーク時間を確保できなかった。
2回目以降は調整を行い、改善されたが、企業と地域が双方の目的を相互理解する重要性を感じた。

1-3 R2年度総務省地域型テレワークトライアル概要

- コロナ禍において新しい生活様式の普及・定着が求められており、テレワークを活用した「場所にとらわれない働き方」の実現は大きなテーマ。
- 地域での魅力を感じながらも滞りなく業務を行うことができる「ワーケーション」を推進する自治体と連携し、テレワーク月間の周知広報の一環として、自治体との意見交換等や地域のサテライトオフィスでの勤務を体験する取組を行う。

【事業統括、トライアル参加】



総務省
MIC Ministry of Internal Affairs and Communications

- ・事業統括
- ・省庁、自治体との連携
- ・結果取りまとめ、公表



【事務局】



一般社団法人
日本テレワーク協会

- ・トライアル場所の選定
- ・交流プログラム、イベントの企画
- ・トライアル参加企業の募集
- ・参加者アンケートの実施

【トライアル参加】

日本テレワーク協会会員
※希望者のみ。

期間

2020年11月1日(日)～11月30日(月)

関係機関

【実施機関】総務省、
(一社)日本テレワーク協会
【協力機関】和歌山県、長野県

参加者

総務省、内閣官房、厚生労働省、観光庁、環境省、日本テレワーク協会会員の企業等の職員から募集(広く一般からは募集しない)



【トライアル参加、協力】



- ・トライアルへの参加
- ・所管施策との関連付け

【現地協力】



- ・トライアルへの協力
- ・所管施策との関連付け

【オフィス提供】

民間企業等が運営するサテライトオフィス



ANCHOR(和歌山県白浜町)

場所

和歌山県白浜町(ANCHOR)
長野県軽井沢町
(軽井沢リゾートテレワーク協会)

実施内容

地元自治体等との交流、テレワーク月間中のセミナー・イベントとの連携

- 「まずは自らやってみる」トライアルではあるものの、公務員における実施に関し、以下のとおり事前準備。

① 人事制度面の確認

← 総務省テレワーク規程との整合性の確認

② 旅費規程の確認

← 私事旅行に係る旅費支出の可否の確認

③ 情報セキュリティの確保

← 安心・安全なWiFi環境の確認・利用者注意事項の整理

④ 新型コロナウイルス感染症対策

← COCOAインストールの勧奨・利用者注意事項の整理



「総務省地域型テレワークトライアル
実施要領・FAQ」を作成・配布

1. テレワークの現状

2. 総務省のテレワーク普及展開推進事業

3. これからのテレワークの在り方

- 新型コロナウイルス感染症への対応方策として、多くの民間企業・団体がテレワークを経験した結果、マネジメント・コミュニケーション・生産性低下といった課題が表面化したことを踏まえ、民間企業・団体による自発的なテレワークを促進するため、テレワークの「質」にフォーカスし、テレワークの導入推進及び導入後の確実な「定着」に向けた施策を実施。
【R4予算案:2.6億円(R3年度:2.6億円)】

【これまでの取組・現状】

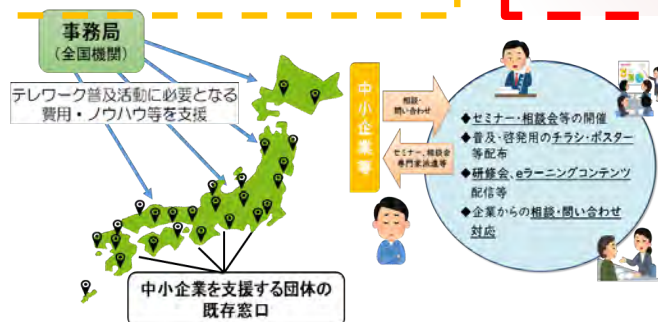
- テレワークが全国に根付くよう、「テレワーク・デイズ」等の取組により、継続したテレワーク推進の呼びかけ、情報提供の強化等を実施。
- テレワークの先進事例を収集し、「テレワーク先駆者百選」の選定や「総務大臣賞」の表彰を実施するほか、企業向けの導入セミナーを全国で開催。
- 全国の中小企業等へのテレワーク普及のため、各地域における中小企業支援団体（商工会議所、社労士会等）と連携し、テレワークサポート体制を整備（テレワーク・サポートネットワーク事業）。
- テレワーク導入を検討する企業等に対し、専門家が無料で相談に応じ、システム・情報セキュリティ等テレワークの導入に関するアドバイスを実施（テレワークマネージャー相談事業）。

【R4年度における目標・成果イメージ】

- 相談事業に関し、厚労省事業と統合し、テレワークに関するワンストップ相談窓口、地域における相談窓口を開設し、テレワークに係る相談を行いやすくし、テレワークの導入を促進。
 - テレワーク・マネージャーに対する研修の充実等により、一層の質を確保。
- ※テレワーク・マネージャー相談事業、テレワーク・サポートネットワーク→テレワーク・ワンストップ・サポート事業。
- テレワークの取組・定着に係る先進企業等に対する「総務大臣賞」の表彰を実施。
 - テレワーク月間の充実。
 - **APPLIC「地域課題解決型テレワーク」TF検討**



テレワーク月間ロゴ



テレワーク先駆者百選ロゴ



2 テレワーク相談窓口のワンストップ化（厚労省事業との一元化）

- 多様な働き方と企業の成長を実現する良質なテレワークを一層推進するため、従来の総務省のテレワーク関連事業（「テレワークマネージャー相談事業」及び「テレワーク・サポート・ネットワーク事業」）と、厚生労働省のテレワーク関連事業（「テレワーク相談センター事業」及び「適正なテレワークの導入・定着促進事業」）を一体的に運用し、テレワークを導入しようとする企業等に対しワンストップでの総合的な支援を行う。

① 相談対応

テレワーク相談センター窓口のほか、全国各地の商工会議所、社労士会等に設置する地域窓口（サポートネットワーク）で相談対応を実施

② コンサルティングの実施

専門的知識を有するテレワークマネージャーが、企業等からの要望に応じ、具体的な導入支援を行うコンサルティングを実施

③ 全国セミナー・個別相談会の開催

中小企業や地方企業への普及促進のための全国セミナーの開催、周知ツールの作成と周知（テレワーク活用の事例集を作成し、周知）

④ 総合ポータルサイトによる情報発信

総務省と厚生労働省が運営するウェブサイトを整理・統合し、複数サイトに分散していたテレワーク支援策や事例集等の情報を、一元的に発信

テレワーク相談センター



2 テレワーク先駆者百選（総務大臣表彰）

- テレワークの導入・活用を進めている企業・団体を「**テレワーク先駆者**」として、
- さらに十分な利用実績等が認められる場合に「**テレワーク先駆者百選**」として選定・公表。
- 特に優れた取組には**総務大臣賞**を授与し、厚生労働大臣賞（輝くテレワーク賞）と合同の表彰式を実施。

- ◆ **応募** : 令和3年9月17日～10月12日 : **136件**（令和2年度 : 87件）
- ◆ **事務局審査** : 136件中、**先駆者10件**、**先駆者百選124件**、特に優れた**総務大臣賞候補20件**を選定
- ◆ **有識者審査** : **総務大臣賞 : 6件**（令和3年11月17日報道発表）

特に優れた取組である

- 経営面での成果、ICTの利活用、地方創生の取組等を総合的に判断

十分な利用実績がある

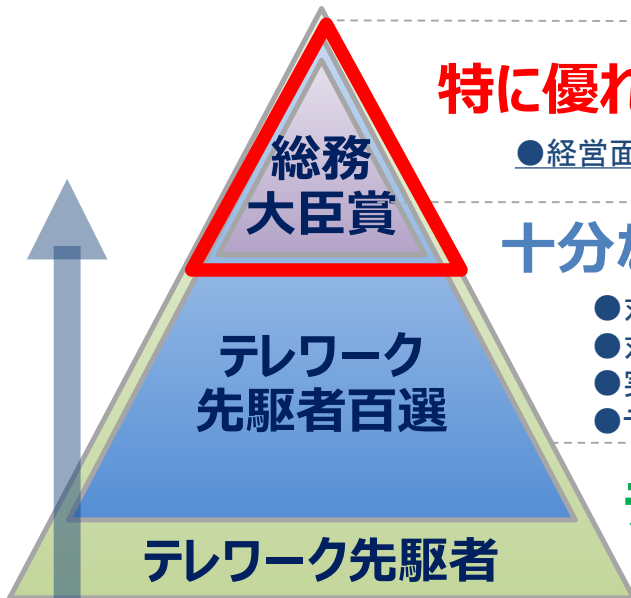
- 対象従業員が常時雇用する人の25%以上（小規模事業者※は50%以上）
- 対象従業員の50%以上又は100人以上が実施、
- 実施者全体の平均実施日数が月平均4日以上、
- テレワークにおける長時間労働防止対策がある

テレワークによる勤務制度が整っている企業等

- 過去1年での労働関係法令等の重大な違反がない
- テレワークが就業規則の本則もしくは個別の規程等に定められ、実際に行っている



百選以上にロゴを付与



近年の「テレワーク先駆者百選」選定企業・団体数：平成29年度 41団体/ 平成30年度 36団体/ 令和元年度 32団体/ 令和2年度 60団体

※ 小規模事業者は中小企業基本法の定義による（<http://www.chusho.meti.go.jp/soshiki/teigi.html>）

2 令和3年度 テレワーク先駆者百選 総務大臣賞

総務大臣賞 6団体 (応募企業全136団体)

※10月29日(金) 審査会実施
 【外部有識者審査員】川島宏一(筑波大学システム情報系社会工学域 教授)、
 小豆川裕子(常葉大学経営学部経営学科 教授)、比嘉邦彦(東京工業大学 名誉教授)

団体名	業種、所在地、従業員数	● 審査会評価のポイント・地方との関わり(地方創生)、特記事項
にほんこうくう 日本航空 株式会社	運輸業、郵便業 東京都 13,787人	<ul style="list-style-type: none"> ● 全社的にテレワークを推進する大企業。併せて、IT改革、業務棚卸し、業務プロセス改革を実施。 ● 出張先で滞在を延長するフリージャー、休暇先でテレワーク可能なワークションなど、新しい形態の働き方を制度化。
ネットリンクス 株式会社	学術研究、専門・ 技術サービス業 岡山県 17人	<ul style="list-style-type: none"> ● 全従業員がテレワーク可能な、学術研究部門の岡山の会社。 ● 育休中を除く従業員16名中6名がワーキングマザー。テレワークは子育てのための特別な働き方というイメージを払拭し、全従業員を対象とする公平な制度化。
株式会社 さんぎきょう 三技協	建設業 神奈川県 337人	<ul style="list-style-type: none"> ● 建設業(ブロードバンドインフラ事業等)において、全ての役員・従業員がテレワーク可能。 ● テレワークにより、Uターン社員が引き続き就業、地方都市居住の人を採用。
株式会社 エグゼクティブ	サービス業(他に分類されないもの) 東京都 32人	<ul style="list-style-type: none"> ● 全社全部門で100%テレワーク。在宅勤務日ではなく出勤日を自由選択。オフィスは、仕事場ではなく、コミュニケーション+遊び場。 ● テレワークにより、時短勤務からフルタイム勤務に展開した例あり。
株式会社 ニット	サービス業(他に分類されないもの) 東京都 17人	<ul style="list-style-type: none"> ● フルリモートで運営するオンラインアウトソーシングサービス。副業・複業OK。 ● 社員のほか、日本全国、世界33か国の400名の業務委託メンバーに発注。
あいわ 愛和 税理士法人	学術研究、専門・ 技術サービス業 大阪府 21人	<ul style="list-style-type: none"> ● 中小企業、士業でのテレワークモデルとなることを期待。 ● セキュリティに関し、人為的要因に言及し、リスク低減の取組を明文化。

1. テレワークの現状

2. 総務省のテレワーク普及展開推進事業

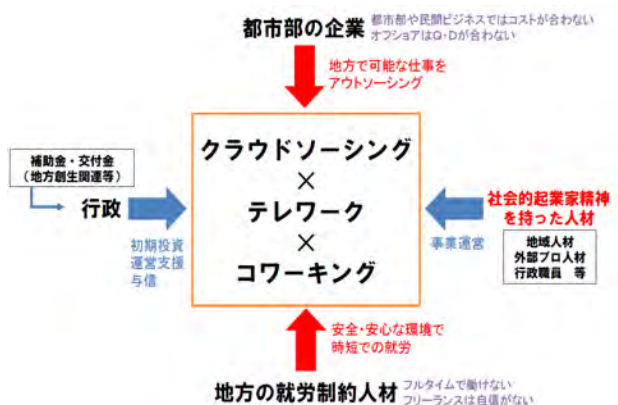
3. これからのテレワークの在り方

地域における現状・課題

- 人口減少・少子高齢化等の地方における労働力人口確保が必要 (地域経済の維持)
- 働き方の選択肢が限定 (大半がフルタイム求人)
- 働く意思はあるがフルタイム就労が困難な人が多い (子育て世代、介護者、障がい者等) 等

KADO (時短就労者を対象とした自営型テレワーク推進事業) by 塩尻市振興公社 — 官民連携による、テレワーク、コワーキング、クラウドソーシングによる地域就労支援モデル —

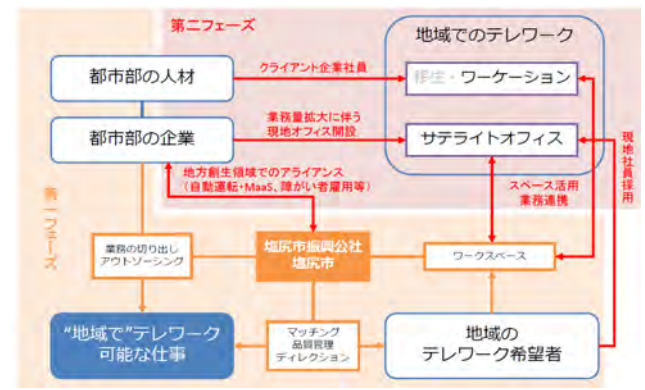
- 公社が、都市圏からの仕事を受注し、地域の時短就労者 (自営型テレワーカー) に発注
- さらに、同公社が、受注業務の分解・標準化・環境構築・チームビルド等のディレクションを実施
- テレワークにより、在宅又はコワーキングスペースにおいて、好きな時間に好きなだけ就労



契約方法：業務委託 (自営型)
 業務発注：時給型 (準委任)
 業務場所：専用コワーキング+在宅
 登録人数：約500人
 実働人数：約250人
 年間売上：約2億円

【特徴】

- ・ 2010FYにスタート
- ・ 10自治体と連携 (塩尻モデルの展開)
- ・ 営業等を民間プロ人材に委託




テレワーク活用効果

- ◆ テレワークを活用し、受注した都市部の仕事を地方で行う事例 (地方の雇用創出)
- ◆ 地元人材の活用、他の自治体 (10) への展開
- ◆ 新たな事業展開：官民連携の自動運転・MaaS実証実験、障がい者雇用、サテライトオフィス立地等に発展

都市部企業・
地域企業、自治体

アウトソーシング
約2.5億円／年（令和3年度）



一般財団法人
塩尻市振興公社 +  塩尻市
(市100%出損 外郭団体)

時短就労可能な仕事



自営型テレワーカー
(時短就労希望者)

約300人
(令和2年度)

- ・ **コワーキング** + 在宅で就労可能
- ・ 機器、環境は市と振興公社が整備
- ・ 時給制（965円～）
- ・ 研修、託児等各種支援制度



以下の業務進行についての視察を予定

①3次元高精細地図



自動運転の要素技術のひとつである高精度三次元地図の作成を行い、自動運転化のための技術に貢献しています。

②アノテーション



企業のAIアプリケーション開発や機械学習モデル構築の元になる、データ作成を支援しています。

③のりーとのアプリ相談窓口



AI活用型オンデマンドバスの実証実験にあたり、予約の受付や問合せ対応を実施。受付時の問合せの内容やアンケート結果をデータ化して提供しています。

その他の業務

バックオフィス	経理、調達、人事、財務等
自治体系業務	<ul style="list-style-type: none"> ・各種データ入力 ・コロナ経済対策サポート ・ワクチン接種サポート ・DX関連業務 ・実証実験サポート (maas)

3 KADOのポイントと課題

事業のポイント

- 塩尻振興公社が、都市部企業・地域企業・自治体からの仕事を受注し、受注業務を分割しテレワーカーに発注。品質・納期管理等のマネジメントも実施。
- テレワーカーは、在宅又はコワーキングスペースにおいて、好きな時間に好きなだけ就労が可能。
- 時給制（成果報酬型ではなく）、チーム制を採用し、ワーカーが休みたいときに休めるように工夫。

事業の効果

- 就労に時間的制約がある方がテレワークにより就労することで地域雇用創出。
- テレワーカーは、業務を通じてデジタルスキルを習得。GIGAスクールの支援やデジタル活用支援事業の講師としても活躍。
- 塩尻市振興公社が長野県立科町、安曇野市、新潟県糸魚川市、岐阜県中津川市等、他の自治体在住のテレワーカーにも業務を発注。（現在10自治体）

事業の課題

- 受注業務の分解とテレワークチームへの発注を行うディレクター業務は進行管理、テレワーカーの人材育成、クライアントとの調整等多岐にわたる。ディレクターの処遇の改善やディレクターを束ねるプロジェクトマネージャーの確保が必要。
- 現状はOJTにて技術習得を行っているが、より高度な業務を受注するための体系的な研修プログラムの整備が必要。

【塩尻市テレワークセンター(KADO)視察】



小口塩尻市長ご挨拶



塩尻市から事業概要説明



塩尻市から事業概要説明



3次元高精細地図作成業務の様子

【テレワーカーとの車座対話】



車座対話の様様



車座対話の様様



車座対話参加の皆さんと記念撮影

ご清聴、ありがとうございました。
皆さまとともに、
次のテレワークについて、
テレワークの次について
考えていきたいと思えます。