

令和元年度国内調査研究事業

テレワークと地域活性化  
～可能にする条件ともたらされる効果～

企画グループ	兵井 真衣
移住・交流推進課	戸井 大輝
情報・広報グループ	大塚 沙紀
編集室	岡田 敬依子

## 1. はじめに

### (1) 調査の背景

少子高齢化や過疎化に伴う労働人口の減少、核家族化による子育て・介護の負担からの離職の増加など、人材確保が地域課題のひとつとなっている。人材確保のために重要なのは、都市部への人口流出を防ぎつつ地方への人口流入の仕組みや移住者の定住のための環境をつくることである。移住者に限らず人が地域で暮らしていくための環境づくりにおいて就労機会の創出は重点項目であり、地方における雇用創出の手段として近年、注目されているのがテレワークである。

テレワークは働く場所によって、在宅勤務・モバイルワーク・サテライトオフィス勤務の3形態に分類され、テレワークに関する取組を推進している自治体の約4割が他地域の企業を対象にサテライトオフィスを誘致している<sup>1</sup>。

「テレワークを活用して地方に仕事をつくることで都市部への人口流出に歯止めをかけたい」、「都市部の大学に進学した地方出身の学生が、就職を機に地方へ帰ってきてもらえるような地盤を作りたい」といった地方自治体のテレワークによる地域活性化への期待は大きい。

しかし、テレワークに関心がある地方自治体の割合は全体の半数を超えているにもかかわらず、実施や普及を支援する取組を行っている地方自治体は全体の7%と少ない<sup>2</sup>。テレワークに適する業務が限られていることやセキュリティの確保が難しいことなど、様々な理由が考えられる。テレワークを実現するためには、いくつかのハードルを越えなければならない。

### (2) 調査の目的

上述のとおりテレワークはまだ発展途上にあるが、その中でテレワークを活用して地域活性化に繋がった地方自治体もある。

そこで、先進的な取組を実施する地方自治体を調査し、テレワーク導入時の課題や導入後の効果、テレワークによる地域活性化を可能にした条件などを分析することで、今後、地方自治体がテレワークを推進するためのヒントが得られるのではないかと考えた。

今回は、産学官連携でサテライトオフィスを整備した北海道北見市と、クラウドソーシングを利用して移住者の就労機会を創出した山梨県小菅村の2事例を調査した。

- 1 (出典) 総務省「地域におけるICT利活用の現状に関する調査研究」(平成29年)
- 2 同上

## 2. 調査内容

### (1) 北海道北見市（サテライトオフィス北見）

#### ① 北見市の概況

北見市は北海道の東部に位置し、面積は 1427.41km<sup>2</sup>、人口は約 117,000 人（令和元年 6 月現在）であり、オホーツクエリア最大の都市である。

世界のハッカ生産量の 7 割を北見市が占めていた歴史があり、現在「北見のハッカとハーブ」は環境省による「かおり風景 100 選」に選定されている。

農林水産業といった一次産業を得意とするが、オホーツクエリアの中心都市であることから、卸売業・小売業も盛んである。

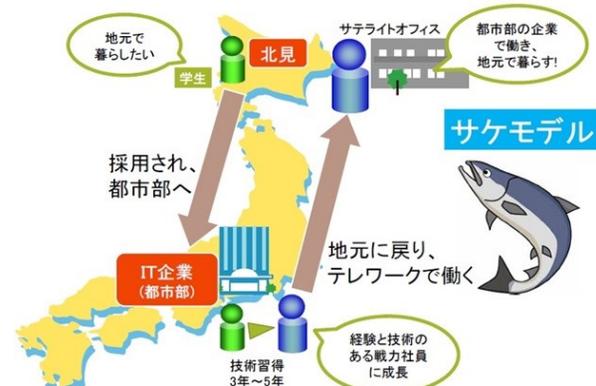
#### ② 取組に至った経緯

産業振興を図る上で、北見市は港湾を有する苫小牧市から約 300km 離れていることから、物流の影響を受けにくい IT 産業に着目し振興・誘致に取り組んできた。

IT 産業の誘致では、国立大学法人北見工業大学の学生を採用し北見市へ進出を希望する企業が多数あった。しかし、新卒者のみで北見市に支社を構え運営することは困難であったことから考案されたのが、「北見工業大学と連携した人材回帰モデル（通称：サケモデル）」である（右図参照）。

サケモデルは、都市部に本社を置く IT 企業を対象としたもので、企業は北見工業大学をはじめとする市内の学生を採用後、都市部の本社で約 3～5 年間、技能習得させ、経験を積ませた後、希望者を北見市へ戻し、サテライトオフィスや自宅等でテレワークによって業務に従事させるというものである。

図 北見工業大学と連携した人材回帰モデル



サテライトオフィス北見ホームページ  
「はたらぶ北見」より抜粋

#### ③ 取組内容

平成 27 年の総務省による「ふるさとテレワーク推進のための地域実証事業」をはじめ、平成 28 年から平成 30 年までは地方創生に係る交付金を活用し「ふるさとテレワーク推進事業」に取り組んだ。当事業では、当初から取り組んでいたサケモデルを発展させ IT 企業の進出を促すとともに、更なる U ターンのための 3 形態のテレワークを推進することとし、「サテライトオフィス北見」の整備、PR

及び IT 人材の育成等に取り組んだ。

#### ア テレワークの形態

北見市では次の 3 形態のテレワークを推進している。

形態	内容
企業進出型	都市部の企業が人材確保を目的に北見市にテレワーク拠点をもち、北見市で業務に従事させるもの。 北見市内の学生を採用して都市部の本社で勤務させ、技術・経験を得た後、北見市へ戻しテレワークによって業務に従事させる。
ふるさと帰省型	都市部で働く職員が介護や育児等を理由に北見市へ U ターンする際、仕事を辞めることなくテレワークによって北見市で仕事を継続できるもの。 また、夏期・冬期等の長期休暇で帰省する際、休暇前後に北見市でテレワークによる業務を行い、帰省ラッシュを避け帰省することもできる。
ワーケーション型	ワーケーションとは、仕事 (work) と休暇 (vacation) を合わせた造語で、仕事をしながら休暇を楽しむもの。都市部の企業に勤務する社員が家族を同伴して参加することができ、平日はテレワークで仕事をし、休日は家族と北見市を観光したり自然の中での生活を楽しんだりできるもの。

#### イ 事業内容

##### (ア) 「サテライトオフィス北見」の整備

テレワークの拠点として中心商店街に平成 29 年 6 月 1 日にオープンした。テレワーカーのワーキングスペースや、地元大学生とテレワークを導入する企業 (以下「参画企業」という。) の交流の場等とすることを目的に設置した (利用料金は別表参照)。

平成 30 年度までは市の業務委託によって運営していたが、令和元年度からはテレワーカーの働き方により柔軟に対応できるよう、参画企業が運営費を支出して自ら運営している。

入口



フリースペース



テレビ会議室



占有スペース



表 利用料金（令和元年7月10日現在）

利用部屋	1時間	1日	1月
フリースペース	250円	1,000円	5,000円
テレビ会議室	500円	2,000円	10,000円
フリースペースのセミナー利用	1,000円	4,000円	-
占有スペース	-	-	15,000円

(イ) テレワーク普及に向けてのPR活動及びIT人材の育成

テレワークを企業や市民等に普及させるため次のとおり活動を行っている。

対象者	内容
企業	企業誘致セミナーを開催している。ふるさとテレワーク推進事業に参画している企業が、今後新たに参画を希望する企業に業務の進め方等を説明することで、テレワークを通じた業務の推進方法を具体的に知る機会としている。
市民等 小学生	ITをより身近なものとするため、プログラミング講座を実施している。

市民等	高校生	テレワークという働き方の選択肢を知る機会とするため、テレワークセミナーを実施している。
	大学生	北見工業大学学生やオホーツクエリア出身でエリア外へ進学した大学生を対象に、北見市内でテレワークによるインターンシップを実施している。5万円を上限に市が旅費を支給している。
	大学生等の親	家族を通してテレワークを普及するため、子どもが市外の大学に通学したり首都圏で働いていたりする方を主な対象にふるさとテレワークセミナーを実施している。

#### ④ 効果・実績

平成 25 年度から取り組んだサケモデルを、ふるさとテレワーク推進事業で発展させて以降、現在までに首都圏の IT 企業 4 社がサテライトオフィスや北見支店等を開設している。

また都市部から移動し北見市でテレワークを行った者は、平成 28 年から平成 30 年までに各年 250 人、177 人、180 人と推移している。

さらにテレワークは多様な人材の U ターンにも繋がっている。平成 30 年平昌冬季五輪の出場選手が、システムエンジニアとして北見市へ U ターンしテレワークで業務を行いつつ、令和 4 年北京冬季五輪への出場に向けて活動している。また、全国誌で連載を持つ北見市出身の漫画家もサテライトオフィス北見を活用し活動している。

#### ⑤ 課題・今後の展望

サケモデルの導入以降、地元学生が参画企業へ就職し、現在は都市部で働いている。2～3 年後が U ターン想定時期であるため、U ターン者数を増やすための働きかけが課題である。

また、参画企業と北見工業大学が共同研究や ICT 人材の育成を行う他、参画企業と地元企業が共同で IoT 技術の商品化を図り、地域の「稼ぐ力」の向上を図ることで、更なる企業誘致と若年層の定着を図っていくこととしている。

### (2) 山梨県小菅村 (NPO 法人多摩源流こすげ)

#### ① 小菅村の概況

小菅村は山梨県と東京都奥多摩町の県境の、都内を貫流する多摩川の源流部に位置する。面積は 52.65km<sup>2</sup> (うち約 95%が森林)、人口は約 720 人 (平成 31 年 2 月現在) の小さな村であるが、都心から 2 時間程度と立地に恵まれている。

小菅村は教育に力を入れており、豊かな自然を生かした体験学習や少人数だからこそできるチームティーチングなどを強みに、「小菅村源流親子留学」の事業を平成 26 年度から実施している。これは、他自治体から小菅村の小中学校への児童・生徒の転入を促進するもので、学校への受入れと併せて、村営住宅の貸出や就業先についての助言、地域住民への移住世帯の周知等により移住に向けた生活環境の整備を支援している。

その結果、平成 26 年度から平成 30 年度までの 5 年間に、子育て世帯が 63 世帯移住してきている。

## ② 取組に至った経緯

移住世帯が増加する中で、従来から小菅村で暮らす者（以下「村民」という。）と移住世帯に収入格差が生じることが懸念された。村民は子どもが幼少でも祖父母に預けて共働きができるが、移住世帯はそれが難しいためである。

そこで、移住世帯の子育て中の女性の働く場を確保して定住を促進するため、平成 28 年度に小菅村と NPO 法人多摩源流こすげ（以下「NPO」という。）、ランサーズ株式会社（以下「ランサーズ」という。）が連携協定を締結し、クラウドソーシングによる就労機会の創出とスキルアップの支援を開始した。

クラウドソーシングは、インターネットを介して、個人間や個人・法人間でライティングやサイト制作、デザイン等の各種業務の発注・受注や納品等を行うものである。時間や場所を選ばずに働けるため子育てをする移住者の女性の就労に適していることや、小菅村に既に整備されていたインターネット環境を活用することで財政負担を最小限に抑えつつ就労機会を創出できることから、地域おこし協力隊員（当時）が中心となって事業を創始した。

## ③ 取り組み内容

子どもを元保育士に預け、元システムエンジニアである地域おこし協力隊員の技術指導を受けながら就労できるコワーキングスペースを、廃校となった小学校を活用して整備した。このスペースは午前 9 時から午後 5 時の間にいつでも利用が可能である。これは、仕事を通じてコミュニティをつくり、移住してきた女性が家に引きこもらず地域との繋がりを得る機会を提供するためである。

更に、クラウドソーシングではスキルが向上すれば報酬も増えるため、事業を創始



コワーキングスペース

した平成 28 年度には、ランサーズによる計 6 回のオンラインセミナーや作品添削を無料で行った。

#### ④ 効果・実績

当事業に参加した移住者の女性は当初 8 名いたが、令和元年 7 月現在も継続している者は 1 名と少ない。クラウドソーシングによる就労の体制を整えたものの当初の想定より普及しなかった原因は 2 点ある。

第一に、村民と移住世帯の収入格差を懸念していたが、収入面に問題のない移住世帯が多かったためである。小菅村は東京都に近いので夫は都内企業で勤務する移住世帯が多く、一定の世帯収入があった。

第二に、移住者の女性は子育てが忙しくクラウドソーシングによる就労が関心や意欲に繋がらなかったためである。クラウドソーシングは労働時間ではなく成果によって報酬が増減するため、ライティング等の各種業務の経験のない移住者の女性が報酬を増やすためには、スキル向上のために自ら勉強することが必要となる。しかし、事業を始めてみると、勉強や就業の時間確保が難しい移住女性も多かった。

このように、クラウドソーシングによる就労を継続する移住者の女性は一部に留まったが、現在は林業従事者が副業として業務を行うなど、対象者を拡大して村民の収入増を図っている。また、平成 29 年度以降、移住者の女性をはじめとする 7 名の住民が小菅村の情報発信 WEB マガジン『こ、こすげー』のライターとして活動しており、小菅村の魅力を村外に発信している。

#### ⑤ 課題・今後の展望

上述のとおりクラウドソーシングによる就労機会の創出の効果は一部に留まっており、ターゲットの世帯収入や就労への関心・意欲などの現状把握をより正確に行ったうえで働く場の確保の手段を選定すべきであったことが課題として挙げられる。

一方で、移住世帯の定住促進のための取り組みとして現在は村民と移住世帯との交流の場をつくることに注力している。交流の場づくりはクラウドソーシングによる仕事づくりと併せて開始したものであり、郷土料理や工芸品の作り方を村民が移住世帯に教えたり、子どもから高齢者まで幅広い世代がともに野菜の収穫をしたりすることで、地域コミュニティの形成に寄与してきた。

このように、小菅村は今後も、コワーキングスペースの提供やクラウドソーシングに係る技術指導を継続して移住者の女性をはじめとする村民の就労機会を創出しつつ、移住世帯同士や村民と移住世帯が交流するコミュニティづくりを併せて行い、移住者が「地域で暮らす」ことを支援していく。

### 3. おわりに

北見市は IT 企業を誘致するとともに、都市部の仕事を市内で続けられる環境をつくり地元学生の市外への流出を防ぐため、人材回帰モデルを構築しテレワークを活用した人材確保と移住促進に取り組んでいる。小菅村では子育て世帯の移住増加に伴い核家族化等により生じることが懸念された収入格差に対し、子育てしながら仕事ができる環境をつくるためテレワークの推進を検討し、クラウドソーシングによる新たな働く場を確保した。

2 事例を見ていくと、北見市は地元学生、小菅村は子育て世帯など最初にターゲットを絞り込み、それぞれのターゲットに合わせた環境づくりの手段としてテレワークを活用している。テレワークの導入では IT 環境の基盤が整っていることが必須条件であるが、北見市は既に IT 企業の集積により基盤が十分に整った状態であった。また、小菅村もテレワークの活用を検討する段階で既に地域に IT 環境が整備されていたことに加えて、IT に精通した人材が地域にいたこともテレワークの推進に繋がった要因として考えられる。このことからテレワークの推進における条件としては、導入段階である程度の IT 環境が地域に整った状態であること、IT に精通した人材が地域にいることが挙げられる。

また、テレワークの推進におけるデメリットとしてコミュニケーション機会の減少が挙げられる。これについて北見市ではテレワークの拠点の整備に際してコワーキングスペースの他、地元学生と参画企業が交流できるフリースペースを設置することでコミュニティづくりを支援している。一方、小菅村ではクラウドソーシングによる仕事づくりと同時に村民と移住世帯が交わるコミュニティ活動を開始し、地域コミュニティの形成に尽力している。このように 2 事例はともにテレワークのデメリットをきちんと把握したうえで、テレワークを推進しながらデメリットをカバーするための対策も同時に行っていることが分かる。

更に 2 事例の共通項を見ていくとどちらもテレワークの推進が目的ではなく、その地域に適した課題解決の一つの手段としてテレワークを推進している。ただし、テレワークの推進には IT 環境の基盤整備やセキュリティ強化、人材確保など取り組むべき項目があり、地域の実情を把握して取組を進めなければ、さらなる課題を抱え込んでしまう可能性がある。テレワークの推進に際しては、これらのことに十分留意する必要があるだろう。各々の地域特性を正確に理解し、適した地域でテレワークを推進することがテレワークによる地域活性化を可能にする条件といえるのではないだろうか。

最後に、ご多忙の折、本調査にご協力いただいた北見市役所及び NPO 法人多摩源流こすげの関係者の皆様にお礼を申し上げ、報告とする。