

総行女第 17 号
総行サ第 4 号
令和 7 年 4 月 11 日

各都道府県総務部長
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)

各指定都市総務局長
(人事担当課扱い)

各都道府県情報セキュリティ担当部長
各指定都市情報セキュリティ担当部長
(情報セキュリティ担当課扱い)

殿

総務省自治行政局公務員部公務員課
女性活躍・人材活用推進室長
総務省自治行政局住民制度課
サイバーセキュリティ対策室長
(公印省略)

地方公共団体におけるテレワークの推進について

生産年齢人口が減少し、地方公共団体の採用試験の受験者数・競争率が長らく減少傾向にあるとともに、仕事や生活の在り方に関する価値観が多様化する中、テレワークは、ワークライフバランスの向上、柔軟・多様な働き方、時間の有効活用など、職員一人一人のライフステージに合った働き方を実現できる有力な手段の一つであり、ひいては公務を支える有為な人材に選ばれ、働き続けてもらう職場づくりにも資するものです。また、ICTの活用により業務の効率化が図られることで行政サービスの向上にも効果が期待されるほか、災害や感染症発生時に行政機能を維持するための有効な手段となるものであることから、「地方公共団体におけるテレワークの推進について」(令和 5 年 12 月 27 日付け総行女第 31 号、総行デ第 155 号)等により、テレワークの導入、実施について積極的な取組をお願いしているところです。

今般、当室において実施した「地方公共団体におけるテレワークの取組状況調査」の結果を公表したところですが、各地方公共団体におかれましては、下記の事項に留意の上、引き続き、テレワークの推進に積極的に取り組んでいただくようお願いします。

また、各都道府県におかれましては、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知いただきますようお願いします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本通知についての情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法(昭和 25 年法律第 261 号)第 59 条(技術的助言)及び地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 245 条の 4(技術的な助言)に基づくものです。

記

1 取組状況調査結果を踏まえたテレワークの推進について

(1) 導入済団体の状況や実感している意義・メリット

「地方公共団体におけるテレワークの取組状況調査結果」(以下「調査結果」という。)
(別添)によると、地方公共団体におけるテレワークの導入状況は、令和6年10月1日現在で、1,124 団体 (62.9%) で導入済みとなっており、都道府県及び指定都市では全団体で導入されており、市区町村においては、1,057 団体 (61.4%) と、前年 (1,035 団体 (60.1%)) から 22 団体増加している。

そのうち、正式にテレワークを導入している団体 (583 団体) が実感している主な意義やメリットについては以下のとおりであった。

- ・ ワークライフバランスの向上につながった (290 団体)
- ・ 柔軟・多様な働き方につながった (183 団体)
- ・ 時間の有効活用につながった (136 団体)

(2) 未導入団体の状況や課題及び解決に向けた取組

調査結果によると、664 団体 (37.1%) において未導入となっている。

そのうち、「導入予定なし・未定」と回答した団体は 606 団体であり、うち、「導入する意義や必要性を感じている」と回答した団体 (373 団体) におけるテレワークの導入に至っていない主な理由については以下のとおりであった。

- ・ 多くの職員がテレワークになじまない窓口業務や現場業務に従事している (330 団体)
- ・ テレワーク導入のためにコストがかかる (251 団体)
- ・ 職員の労務管理が難しい (244 団体)

また、「導入予定なし・未定」と回答した団体のうち、「導入する意義や必要性を感じていない」と回答した団体 (233 団体) の理由については、上記と同様の理由に加え、以下のような理由が見られた。

- ・ 1人しかいない担当者がテレワークで窓口にいないことにより、住民サービスの低下が懸念される
- ・ 他に対応しなければならない案件が数多くあるため、テレワーク導入の優先順位は低い

一方、テレワーク導入済団体においては、上記の理由や課題に対して、例えば、窓口業務等の業務内容を分析し、テレワーク可能な業務を仕分ける、コスト面では特別交付税等を活用する、労務管理では事前計画と事後報告による業務の進捗管理、勤怠管理システムによるリモートでの出退勤管理を行うなどの取組を行い、解決が図られている。

加えて、テレワークを導入したことで実感されている意義やメリットについては、公務を支える有為な人材に選ばれ、働き続けてもらう職場づくりにも資すると考えられることから、テレワーク未導入団体においては、テレワーク導入に積極的に取り組んでいただきたいこと。

2 テレワークの推進の意義・必要性について

テレワークは、重大な感染症や災害発生時における行政機能の維持といったBCP（業務継続計画）の観点から有用であることにとどまらない。

生産年齢人口が減少し、地方公共団体の採用試験の受験者数・競争率が長らく減少傾向にあるとともに、仕事や生活の在り方に関する価値観が多様化する中において、公務を支える有為な人材を惹きつけ、継続的に確保していくためには、そして、性別や年代を問わず育児や介護など様々な事情を抱える職員が継続して勤務できる環境を整備することが求められるようになってきている中、時間的制約の有無にかかわらず全ての職員が意欲と能力を最大限発揮でき、成長実感を通じて仕事へのやりがいや職場での働きがいを高め、エンゲージメントを向上させていくためには、柔軟な働き方の実現が不可欠であり、テレワークはこれらを実現するための重要な取組の一つである。さらに、限られた経営資源で複雑多様化する行政課題に的確に対応するためには、業務の効率化によって捻出される資源を課題の解決や行政サービスの向上に充てていくという発想も重要であり、そのためには、テレワークの導入をきっかけとして、これまで「当たり前」と考えられてきた業務の進め方を見直すことも有効である。

これらの点を踏まえ、テレワークの推進について、改めて積極的に取り組んでいただきたいこと。特に、一般行政職員数が101名以上300名以下の団体においては63.1%、100名以下の団体においては34.4%と低い導入率であることから、テレワークの導入に積極的に取り組んでいただきたいこと。

また、既に導入している団体においても、より多くの職員がテレワークを実施できる環境の整備についてご検討いただきたいこと。

3 地方公共団体におけるテレワーク導入の支援策等について

総務省においては、地方公共団体におけるテレワークの導入について、以下のとおり支援等を実施しているので、テレワーク未導入の団体におかれては、これらの支援策等を活用いただき、テレワークの導入に積極的に取り組んでいただきたいこと。

(1) 市町村におけるテレワーク導入事例集

テレワークについては、比較的小規模な市町村において導入が進んでいない傾向があり、このような団体から同程度の規模の団体の取組事例を知りたいとの要望があったことを受け、令和5年4月に一般行政職員数300名以下の市町村のうち、テレワークの導入・活用が進んでいる先進団体の導入手順、取組のポイント等について取りまとめ、各地方公共団体に提供している。

掲載している団体の主な取組としては以下のとおりである。

- ・ 窓口業務がある部署であっても、部署内で業務を調整した上で、ローテーションを組んでテレワークを実施すること。
- ・ 資料や決裁の電子化が進んでいない場合であっても、テレワーク実施前に必要な紙資料を予めPDF化しておく、決裁日を予め調整するなどの工夫を行うこと。
- ・ 新たにシステムを構築するのではなく、すでにあるものを改修しながら整備するという観点で考えると、費用削減につながること。

- ・ベンダーからテレワーク導入に関する情報を提供してもらい、密に連携を取りながら導入を進めたこと。
- ・トップダウンで導入が始まりネガティブな反応があったものの、実際にテレワークを利用する機会が多い若手職員を各課一人ずつプロモーターとして任命したことで、導入に際しての情報発信・浸透に大きく貢献したこと。
- ・スピード重視で導入を進め、導入後に見えた問題は運用しながら随時検討・対応し、ある程度事例が集まってから、実施マニュアルを作成したこと。

(総務省ホームページ「市町村におけるテレワーク導入事例集」)

https://www.soumu.go.jp/main_content/000879068.pdf

(2) 地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引き

テレワークの導入を検討している団体が参考にできるよう、令和3年4月に先進事例を踏まえた導入の手順や活用のノウハウを取りまとめた「地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引き」を作成し、各地方公共団体に提供している。

この手引きは、地方公共団体から寄せられた、テレワークにおける業務上・労務管理上の課題を踏まえ、テレワーク導入に向けた10の手順(ステップ)ごとの実施事項や検討のポイント等を整理したものであり、特に検討の着手に当たってのポイントは以下のとおりである。

- ① 「スモールスタートで始めること」(できるところからまずやってみる)や「在宅勤務だけがテレワークではない」(サテライトオフィスやモバイルワークという選択肢もある)という考え方に基づいて、テレワークの導入を検討すること。
- ② テレワークで実施する業務を選定する際は、「部署」単位や「職種」単位ではなく「業務」単位で検討すること。
- ③ 全庁的な推進体制の構築が不可欠であり、職員一人ひとりがテレワークの意義を理解し、活用に向けて一歩先に進むために、トップが団体の将来像を描き、その実現に向けてリーダーシップを発揮すること。

(総務省ホームページ「地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引き」)

https://www.soumu.go.jp/main_content/000746987.pdf

(3) テレワーク導入経費に係る特別交付税措置

地方公共団体における職員向けテレワークの導入に係る経費について、令和7年度についても、引き続き、特別交付税措置(措置率0.5)を講ずることとしている。

<対象経費>

I C T機器導入に係る費用、外部接続情報システム・コミュニケーションツールに係る費用、ソフトウェア費用、ライセンス費用、シンククライアント化等のセキュリティ対策に係る費用、サーバ設置費用、導入に当たってのサポート費用 等

(4) 自治体テレワーク試行事業(参考)

地方公共団体情報システム機構(J-LIS)では、令和2年度より、独立行政法人情報処理推進機構(IPA)と共同で、LGWANを活用した自治体テレワー

ク推進実証実験事業を行い、令和4年度からは試行事業として実施している。具体的には、職員の自宅にある端末から、庁内のL G W A N接続系端末へ、セキュリティを確保しつつリモートアクセスを可能とするもので、全国の地方公共団体を対象に公募の上で、全国1,040団体（令和7年4月8日時点）へ無償で提供しているものである。新規利用又は端末I D追加を希望される場合は、J - L I Sより各都道府県宛てに発出している通知を参考に申請いただきたいこと。

(5) 国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン

「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」の送付及びテレワークの一層の推進について」（令和6年3月11日付け事務連絡）で情報提供しているとおおり、内閣官房内閣人事局及び人事院において、各府省等におけるテレワークの適正かつ公平な運用の確保を図るため、テレワークの実施に関する統一的な基準を示した「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」を策定している。

ガイドラインのポイントとしては以下のとおりである。

- ・ テレワーク実施に係る基本的な考え方として、職員の希望・申告を前提として職務命令により実施することを原則としつつ、業務運営上の支障がない限りにおいては、職員の希望に応じてテレワークを可とする。
- ・ 例外的な取扱いとして、職員のテレワーク実施に係る希望に応じられない可能性がある場合等があることを示す。
- ・ テレワーク勤務中の執務の中断と職務専念義務の関係や、勤務管理、テレワークの特性を踏まえたマネジメント・長時間労働対策などについて明記。

(6) 情報セキュリティ対策

テレワーク導入にあたって、情報セキュリティの確保が課題と感じている地方公共団体も見られるところである。情報セキュリティ対策については、「地方公共団体における情報セキュリティポリシーに関するガイドライン」（令和7年3月改定：総務省）において、マイナンバー利用事務系は、住民情報等の特に重要な情報資産が大量に配置されており、情報漏えいリスクが高いこと等を踏まえ、テレワークの対象外としなければならないこと、また、L G W A N接続系の業務のうち、大量又は重要な住民情報を扱う業務がある場合、庁舎と同等の物理的な対策がなされたサテライトオフィスでの場合を除き、テレワークの対象外とすることが適当であることが明記されている。

（総務省ホームページ「地方公共団体における情報セキュリティポリシーに関するガイドライン」）

https://www.soumu.go.jp/main_content/001000932.pdf

※ 第3編第2章「6.2アクセス制御（2）職員等による外部からのアクセス等の制限」を参考にすること。

その上で、テレワークの対象となり得る業務については、「市町村におけるテレワーク導入事例集」（令和5年4月）で示しているとおおり、セキュリティが確保されている支所等をサテライトオフィスとして活用したり、労務管理及びI C Tに関

する専門的知識を有するテレワークマネージャーや、各団体が現行システムを契約しているベンダーに相談したりするなど、できる範囲から始めることが重要である。

(7) テレワーク・ワンストップ・サポート事業

厚生労働省と連携した事業として、テレワーク相談センター(電話:0120-861009)及び地域に設置する相談窓口(総合通信局等)において、テレワークを導入しようとする企業等(地方公共団体を含む。)に対しワンストップでの総合的な支援を行っており、テレワークマネージャーが具体的な導入支援を行うコンサルティングを無料で実施しているほか、全国セミナー・個別相談会の開催、総合ポータルサイトによる情報発信などの取組を行っている。

(テレワーク総合ポータルサイト)

「地域の相談窓口」

<https://telework.mhlw.go.jp/info/about/access.html>

【連絡先】

全般

自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室
加藤、小牧

メール：koumuinka-chosa@soumu.go.jp

電話：03-5253-5546 (直通)

情報セキュリティに関すること

自治行政局住民制度課サイバーセキュリティ対策室
堀島、河村、東島

メール：lg-security@soumu.go.jp

電話：03-5253-5333 (直通)

地方公共団体におけるテレワークの取組状況調査結果のポイント

(令和6年10月1日現在)

- テレワークの導入状況は全体で1,124団体（62.9%）、対前年比22団体（1.3%）増。
- テレワーク導入済団体が実感している意義やメリットとして、職員のワークライフバランスの向上、柔軟・多様な働き方の実現、時間の有効活用、感染症対策などが挙げられている。
- 一方、テレワーク未導入団体において、テレワークの導入に至っていない理由については、多くの職員がテレワークになじまない窓口業務や現場業務に従事している、テレワーク導入のためにコストがかかる、職員の労務管理が難しいなどが挙げられている。
当該理由に対して、テレワーク導入済団体においては、例えば、窓口業務等の業務内容を分析し、テレワーク可能な業務を仕分ける、コスト面では特別交付税等を活用する、労務管理では事前計画と事後報告による業務の進捗管理、勤怠管理システムによるリモートでの出退勤管理を行うなどの取組を行い解決を図っている。

1. テレワークの導入状況

(表の上段は団体数、下段は割合)

	導入	未導入	R6年度中の	R7年度からの	R8年度からの	導入予定なし・未定
			導入を検討	導入を検討	導入を検討	
都道府県 [47]	47 (47) 100% (100%)	0 (0) 0% (0%)				
指定都市 [20]	20 (20) 100% (100%)	0 (0) 0% (0%)				
市区町村 [1,721]	1,057 (1,035) 61.4% (60.1%)	664 (686) 38.6% (39.9%)	9 0.5%	32 1.9%	17 1.0%	606 35.2%
301名以上 [564]	465 (448) 82.4% (81.0%)	99 (105) 17.6% (19.0%)	4 0.7%	7 1.2%	3 0.5%	85 15.1%
101名以上 300名以下 [675]	426 (419) 63.1% (61.9%)	249 (258) 36.9% (38.1%)	3 0.4%	18 2.7%	9 1.3%	219 32.4%
100名以下 [482]	166 (168) 34.4% (34.2%)	316 (323) 65.6% (65.8%)	2 0.4%	7 1.5%	5 1.0%	302 62.7%
合計 [1,788]	1,124 (1,102) 62.9% (61.6%)	664 (686) 37.1% (38.4%)	9 0.5%	32 1.8%	17 1.0%	606 33.9%

※ 上段は団体数、下段は割合

※ () 内は前回調査(令和5年10月1日現在)の数値

※ 「導入」は、「正式に導入している」(583団体)、「試験的・実験的に導入」(541団体)の合計を指す。

※ 「市区町村」は、一般行政職員数別に分類し内訳を表示

2は導入している団体（1,124団体）が対象

2. 非常勤職員を対象としているか

	実施対象	実施対象外
都道府県 [47]	36 76.6%	11 23.4%
指定都市 [20]	19 95.0%	1 5.0%
市区町村 [1,057]	371 35.1%	686 64.9%
合計 [1,124]	426 37.9%	698 62.1%

3は「正式に導入している」団体（583団体）が対象

3. 正式にテレワークを導入している団体が実感している意義やメリット

	ワークライフ バランス の向上に つながった (仕事と生活の両立等)	柔軟・多様な 働き方に つながった (モバイルワークで勤務場 所に捉われない働き方等)	時間の有効活用 につながった (通勤時間の有効活用 等)	感染症対策につ ながった	業務の効率・ 生産性の向上に つながった	災害時における 業務継続性の 確保につ ながった	出張先でも 業務ができる
都道府県【42】	24 【57.1%】	21 【50.0%】	17 【40.5%】	6 【14.3%】	10 【23.8%】	11 【26.2%】	6 【14.3%】
指定都市【18】	16 【88.9%】	5 【27.8%】	7 【38.9%】	6 【33.3%】	9 【50.0%】	4 【22.2%】	0 【0.0%】
市区町村【523】	250 【47.8%】	157 【30.0%】	112 【21.4%】	111 【21.2%】	78 【14.9%】	39 【7.5%】	36 【6.9%】
合計【583】	290 【55.4%】	183 【35.0%】	136 【26.0%】	123 【23.5%】	97 【18.5%】	54 【10.3%】	42 【8.0%】

※ 団体の自由記述で回答があった意見から、主な意見を集計したもの。

4は「導入予定なし・未定」と回答した団体（606団体）が対象

4. 導入する意義や必要性を感じているか

	感じている	感じていない
団体数	373	233
【割合】	【61.6%】	【38.4%】

5は4で導入する意義や必要性を「感じている」と回答した団体（373団体）が対象

5. テレワークを導入する意義や必要性を感じているが導入に至っていない理由

	団体数	割合
多くの職員がテレワークになじまない窓口業務や現場業務に従事している	330	88.5%
テレワーク導入のためにコストがかかる（機器、通信システム等）	251	67.3%
職員の労務管理（労働時間の管理等）が難しい	244	65.4%
情報セキュリティの確保に不安がある	238	63.8%
電子決裁ができない	217	58.2%

※ 複数回答可

6は4で導入する意義や必要性を「感じていない」と回答した団体（233団体）が対象

6. 導入する意義や必要性を感じていない理由

主な理由
<情報セキュリティの確保>
・ 個人情報の持ち出しによるセキュリティ確保に不安がある
<労務管理>
・ 人事評価、勤務時間の把握といった職員の労務管理が難しい
<コスト面>
・ 導入コスト、ランニングコストがかかるため、導入する意義を感じない
<職場環境>
・ テレワークを実施できる職場と実施できない職場があることから、不公平感が生じる
・ 窓口業務等テレワークになじまない職場が多くある (団体規模が小さいとそもそもテレワーク可能な業務が少ない)
<その他>
・ 1人しかいない担当者がテレワークで窓口にはいないことにより、住民サービスの低下が懸念される
・ 他に対応しなければならない案件が数多くあるため、テレワーク導入の優先順位は低い
・ ほとんどの職員は自宅と職場の距離が近く、出勤に時間を要さない
・ テレワークを導入していなくても業務に支障がないため

※ 団体の自由記述で回答があった意見から、主な意見を集計したもの。

7. 導入に当たり最も大きかった課題に対してどのように解決したのか

主な回答

<多くの職員がテレワークになじまない窓口業務や現場業務に従事している>

- ・テレワークになじまない窓口業務を主としている部署もあったが、業務内容を分析し、テレワーク可能な業務を仕分けることで、テレワークを可能とする体制づくりを行った。
- ・テレワークガイドブックを策定し、在宅勤務での業務例を掲載することでテレワークになじまない所属にも在宅勤務のできる業務のイメージが持てるよう工夫した。
- ・テレワークになじまない部署等であっても、非常時等においてはローテーションを組んでテレワークを実施するなどの方法を想定している。

<テレワーク導入のためにコストがかかる（機器、通信システム等）>

- ・導入のための予算確保（機器及びネット環境の整備）について、特別交付税で対応した。
- ・地方公共団体情報システム機構（J-LIS）が無償で実施している自治体テレワーク試行事業「自治体テレワークシステムfor LGWAN」を利用している。
- ・全庁的に拡大するにあたって、テレワーク機器の導入が予算上の課題となったが、BYOD（Bring Your Own Deviceの略称。個人所有端末を業務に利用すること。）を導入することによって解決を図っている。

<職員の労務管理（勤務時間の管理等）が難しい>

- ・テレワーク時間に応じた業務量になるよう所属長と本人で話し合い、事前の計画・事後の報告を徹底するよう呼びかけた。
- ・勤怠管理システムによるリモートでの出退勤管理を徹底し、業務進捗については、実施計画及び実施状況を所属長へ報告することとした。
- ・制度導入時には労務管理が課題に挙がったが、出退勤や業務管理についてはスマートフォンで利用できる業務用チャットなどを活用することで解決することができた。

<情報セキュリティの確保に不安がある>

- ・テレワークにおける情報管理等のセキュリティ面が課題となっていたが、原則テレワーク用端末を貸与する形でセキュリティ面の安全性の確保を図った。
- ・情報セキュリティの確保が課題であったが、「自治体テレワークシステムfor LGWAN」が利用できたことで解決できた。
- ・テレワーク環境を仮想環境を利用したものに構築し直すことで、職場で使用している各種システムに接続ができることにより、セキュリティが確保できたとともに、取り扱えるデータの範囲が増加し、テレワークで実施可能な業務の範囲も拡大できた。

<電子決裁ができない>

- ・テレワーク導入当初、意思決定において紙文書への押印により承認や決裁を行っており、テレワークの効率的かつ円滑な実施や実施自体の阻害要因となっていたが、電子決裁機能を有する文書管理システムを導入し、併せて既存文書の電子化を進めることにより、テレワーク実施可能な業務の範囲を大幅に拡大し、テレワーク実施時にも業務を効率的かつ円滑に進めることができる体制を構築した。
- ・電子決裁の導入がなく、業務に必要な書類や文書がペーパーレス化されていないものが多かったため、テレワーク環境では業務の遂行に支障が生じていたが、電子決裁を導入し、ペーパーレス化を推進させている。