

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)

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  
(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

地方公共団体におけるテレワークは、職員一人ひとりのライフステージに合った多様な働き方を実現できる「働き方改革」の切り札であるほか、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ものです。また、今般の新型コロナウイルス対策においては、感染拡大の未然防止や行政機能の維持のための有効な手段となっており、「新型コロナウイルス対策等を踏まえた地方公共団体におけるテレワークの導入の推進について」（令和2年4月7日付け総行女第13号・総情流第30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」によると、令和3年10月1日現在では、都道府県及び指定都市では全団体で導入されている一方、市区町村においては約半数の団体において未導入となっており、特に、一般行政職員数が300名以下の比較的小規模な団体において未導入団体が多く見受けられるところです。

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いたします。

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いたします。

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、地方公務員法第59条（技術的助言）及び地方自治法第245条の4（技術的助言）に基づくものです。

### 記

#### 1. 地方公共団体におけるテレワーク推進の意義

地方公共団体におけるテレワーク推進の意義については、以下の三点が挙げられるところである。

(1) 職員一人ひとりのライフステージに合った多様な働き方を実現できる「働き方改革」

の切り札であること。

労働力人口が減少していく中、各地方公共団体において、ライフステージに合わせた柔軟な働き方の実現や、多様な人材が活躍できる組織・職場環境を整えることにより、行政を支える優秀な人材の確保につながると考えられる。特に、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるテレワークは、「働き方改革」における重要な取組の一つであること。

また、働く時間や場所を柔軟にすることは、子育てや介護等と仕事の両立が容易になるだけでなく、時間に制約がある職員が担当できる職務の幅を広げることにもつながり、中長期的なキャリア形成など、多様な人材が能力を発揮できる職場環境を推進する上でも重要であること。

- (2) 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ものであること。

令和2年12月に策定された「自治体デジタル・トランスフォーメーション(DX)推進計画」においても、「行政サービスについて、デジタル技術やデータを活用して、住民の利便性を向上させるとともに、デジタル技術やAI等の活用により業務効率化を図り、人的資源を行政サービスの更なる向上に繋げていく」としており、重点取組事項の一つとして、テレワークの推進が挙げられている。テレワークの導入をきっかけとして業務のICT化を推進することにより、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し、業務の効率性や生産性の向上を実現できると考えられること。

- (3) 重大な感染症や災害発生時に行政機能を維持するための有効な手段となること。

感染症予防のため接触を避けながら業務を継続することや、災害時の非常時優先業務を円滑に遂行するためにも、職員の自宅やサテライトオフィスで業務ができる環境を整え、テレワークを推進することにより、地域を守る持続的な行政運営、ひいては社会全体の安定につながると考えられること。

## 2. 地方公共団体におけるテレワークの取組状況について

「地方公共団体におけるテレワークの取組状況調査結果」(別添1)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、都道府県及び指定都市では全団体で導入されている一方で、市区町村においては、849団体(49.3%)で導入と、前年(342団体(19.9%))から大幅に増加しているものの、約半数の団体において未導入となっている。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導入率が46.1%、100名以下の団体においては導入率が21.7%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) 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とりまとめた「地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引き」（以下「手引き」という。）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、職員一人一人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。

また、令和3年9月に、本手引きについて、「地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引きに関する説明会」を開催したところである（一般財団法人自治体衛星通信機構の地域衛星通信ネットワーク（LASCOM ネット）を通じたライブ放映による開催）。

本説明会の内容は、手引きの内容についての説明、地方公共団体におけるテレワーク推進のポイントに関する有識者からの解説及び先進的な取組を行っている地方公共団体からの取組事例の発表となっており、テレワークをこれから導入する団体にとって、導入にあたっての基本的な考え方や手順について参考となる内容となっている。当該説明会の映像及び資料は、下記「4. 参考」のホームページに掲載されている。

## (2) 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4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>

ICT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、導入にあたってのサポート費用 等

## (3) テレワークマネージャー相談事業

テレワーク導入に関する知見やノウハウ等を有する専門家がアドバイスを実施するテレワークマネージャー相談事業について、引き続き、体制を強化して実施している。テレワークマネージャーには、地方公共団体における実務に知見のある専門家も登録されており、また、情報政策担当部署における業務（テレワーク導入にあたってのシステム環境や

セキュリティ対策等)のみならず、人事担当部署における業務(労務管理上の課題等)についても支援を行っているところである。

当該事業の詳細については、下記「4. 参考」のホームページに掲載されている。また、本事業における比較的小規模な団体の支援事例を添付しているので、参考とされたい。(別添2)

#### (4) 自治体テレワーク推進実証実験事業(参考)

地方公共団体システム機構(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を行っている。具体的には、職員の自宅にある端末から、庁内のLGWAN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794団体において無償で提供しているものである。令和4年度における追加公募の実施については、現在J-LISにおいて検討中であり、実施する場合は、J-LISより各都道府県宛てに通知を発出予定である。

#### 4. 参考

- 地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引き(総務省ホームページ)

[https://www.soumu.go.jp/main\\_content/000746987.pdf](https://www.soumu.go.jp/main_content/000746987.pdf)

- 地方公共団体におけるテレワーク推進のための手引きに関する説明会(一般財団法人自治体衛星通信機構ホームページ)

<http://www.lascom.or.jp/movie/jichi>

- テレワークマネージャー相談事業

<https://teleworkmanager.go.jp/>

#### 【連絡先】

自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室  
川瀬・宮成

メール：[koumuinka-chosa@soumu.go.jp](mailto:koumuinka-chosa@soumu.go.jp)

電話：03-5253-5546(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3年10月1日現在)

- 都道府県、指定都市では全団体で導入済
- 市区町村では849団体 (49.3%) で導入しており、前年 (342団体 (19.9%)) から大幅に増加

## ＜導入状況＞

|                        | 導入                         | 未導入                          | 未導入の内訳      |              |
|------------------------|----------------------------|------------------------------|-------------|--------------|
|                        |                            |                              | 導入を検討       | 導入予定なし・未定    |
| 都道府県 [47]              | 47 (47)<br>100% (100%)     | 0 (0)<br>0% (0%)             | 0<br>0%     | 0<br>0%      |
| 指定都市 [20]              | 20 (17)<br>100% (85.0%)    | 0 (3)<br>0% (15.0%)          | 0<br>0%     | 0<br>0%      |
| 市区町村 [1,721]           | 849 (342)<br>49.3% (19.9%) | 872 (1,379)<br>50.7% (80.1%) | 147<br>8.5% | 725<br>42.1% |
| 301名以上 [556]           | 432 (213)<br>77.7% (38.0%) | 124 (348)<br>22.3% (62.0%)   | 40<br>7.2%  | 84<br>15.1%  |
| 101名以上<br>300名以下 [672] | 310 (91)<br>46.1% (13.7%)  | 362 (573)<br>53.9% (86.3%)   | 71<br>10.6% | 291<br>43.3% |
| 100名以下 [493]           | 107 (38)<br>21.7% (7.7%)   | 386 (458)<br>78.3% (92.3%)   | 36<br>7.3%  | 350<br>71.0% |
| 合計 [1,788]             | 916 (406)<br>51.2% (22.7%) | 872 (1,382)<br>48.8% (77.3%) | 147<br>8.2% | 725<br>40.5% |

※ ( ) 内は前回調査 (令和2年10月1日現在) の数値  
 ※ 「導入」には「試験的・実験的に導入」を含む。  
 ※ 「市区町村」は、一般行政職員数別に分類し内訳を表示

- 【導入していない理由(上位5項目)】※複数回答可**
- ① 窓口業務や相談業務などがテレワークになじまない(89.4%)
  - ② 情報セキュリティの確保に不安がある(77.3%)
  - ③ 現場業務はテレワークになじまない(74.4%)
  - ④ 個人情報やマイナンバーを取り扱う業務は実施できない(73.2%)
  - ⑤ テレワーク導入のためにコストがかかる(71.0%)

## 導入団体における取組状況

### ＜実施可能な職員の割合＞

|      | 0%以上<br>30%未満 | 30%以上<br>50%未満 | 50%以上<br>80%未満 | 80%以上   |
|------|---------------|----------------|----------------|---------|
| 団体数  | 204           | 137            | 139            | 183     |
| 【割合】 | 【22.3%】       | 【15.0%】        | 【15.2%】        | 【20.0%】 |

※ 一般行政職員 (明らかにテレワークがなじまない業務に従事する職員を除く) に占めるテレワークを実施可能な環境にある職員の割合  
 ※ 不明は253団体 (27.6%)

### ＜利用率＞

|      | 0%以上<br>30%未満 | 30%以上<br>50%未満 | 50%以上<br>80%未満 | 80%以上  |
|------|---------------|----------------|----------------|--------|
| 団体数  | 498           | 40             | 29             | 20     |
| 【割合】 | 【54.4%】       | 【4.4%】         | 【3.2%】         | 【2.2%】 |

※ 実施可能な環境にある職員のうち、実際にテレワークを利用した職員の割合 (平均)  
 ※ 不明は329団体 (35.9%)

### ＜テレワークの形態＞

|      | 在宅勤務    | モバイル<br>ワーク | サテライト<br>オフィス | その他    |
|------|---------|-------------|---------------|--------|
| 団体数  | 874     | 196         | 288           | 26     |
| 【割合】 | 【95.4%】 | 【21.4%】     | 【31.4%】       | 【2.8%】 |

※ 複数回答可

### ＜非常勤職員の実施＞

|      | 実施対象    | 実施対象外   |
|------|---------|---------|
| 団体数  | 445     | 471     |
| 【割合】 | 【48.6%】 | 【51.4%】 |

# テレワークマネージャー相談事業（自治体の事例）

※「テレワークマネージャー相談事業事例集」より抜粋

＜令和2年度＞

16

## 常陸太田市

### 最適なシステムの選定でICT基盤を整えテレワークを実導入

|        |          |        |          |       |
|--------|----------|--------|----------|-------|
| 概要     | 目的・効果    | 導入プロセス | 経営層の理解促進 | 労務管理等 |
| ICTツール | 情報セキュリティ | トライアル  | 既存取組の評価  | BPR   |
|        |          |        |          | その他   |

本社所在地：茨城県  
規模：中規模（100～999名）  
業種：公務  
主たる事業：市役所

#### 背景・目的



「新しい生活様式」で示された「働き方の新しいスタイル」の確立及び非常時の事業継続性の確保に繋げるため、テレワークの導入を検討してきた。これまでに、LGWANの閉域網と画面転送の環境構築を行うという方向性を決定し、予算を確保したところであるが、実導入に向けた検討を進めるにあたり、どのテレワークシステムを選べば良いのか等、懸念事項があることから助言を頂きたい。

#### 支援の内容



##### ●テレワークシステム導入にあたっての事業者選定

テレワークシステムを導入するため、事業者から提案を受けているところであったが、システムに不明瞭な部分があり、国が示す要件や市の方向性に準拠しているか判断出来ずにいた。本事業を通して、判断材料等も教示いただき、提案内容が準拠している旨の助言を頂いた。

また、事業者選定について、より市の意向を反映できるとして複数の事業者が提案を行うプロポーザル方式を教示頂いた。

なお、テレワークシステムの導入は本市にとって初の試みであることを踏まえ、人的なセキュリティリスクに対する対処法や円滑な運用に資することなどについても、アドバイス頂いた。

#### 支援を受けて



短い期間で国が示す要件が変化しており、最適なテレワークの形態の選定や委託業者の選定方法について悩んでいたが、他自治体の事例も交えアドバイスを受け、方針を決定することができた。

また、テレワーク環境整備後の円滑な運用のため、人事担当との調整の必要性や、セキュリティ上、必要な管理規程の整備等、実運用に際する注意事項についても助言頂いたことから、それらを考慮しテレワークの整備を進めていきたい。

17

## 双葉町

### ペーパーレスを推進して複数拠点での公務を円滑化

|        |          |        |          |       |
|--------|----------|--------|----------|-------|
| 概要     | 目的・効果    | 導入プロセス | 経営層の理解促進 | 労務管理等 |
| ICTツール | 情報セキュリティ | トライアル  | 既存取組の評価  | BPR   |
|        |          |        |          | その他   |

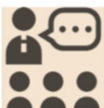
本社所在地：福島県  
規模：小規模（100名未満）  
業種：公務  
主たる事業：地方公務

#### 背景・目的



テレワーク環境の構築を進めるにあたり、職員のテレワークに関する理解を深める取り組みが必要と考えていた。その他、テレワーク試行運用の進め方や職員からの意見集約の方法など、本格運用までの基本的な流れについても確認する必要がある。

#### 支援の内容



##### ●リモート化可能な事務作業の洗い出しと課題整理

役場の遠隔地拠点である福島県郡山市の支所と埼玉県加須市の支所とをWeb会議で接続し、60名程度の職員に対して、テレワーク導入の必要性と注意点を説明した。双葉町は今後の避難指示解除や住民帰還の状況によっては、広域的な住民サービスの提供が続くことから、テレワークは在宅勤務よりもリモートワークやサテライトオフィスも検討すること、さらにはペーパーレス化を進めていかないとシステム環境が整っても、テレワークが思うとおりに行かないことを繰り返し伝えた。セキュリティに対する不安や窓口職員のテレワーク内容についての質問を受けたので、先行する地方公共団体の取り組みなどを紹介した。

#### 支援を受けて



新型コロナウイルス感染症対策のため、急速テレワーク導入を検討することとなったため、本事業を使うことで大変参考となった。

また、職員向けのレクチャーを通じ、テレワークの概要や必要性等を浸透させる第一歩となったと感じている。今後も本事業を活用していきたい。

## <令和2年度(つづき)>

18

### 箕輪町

#### ICT環境を整備してテレワークトライアルを推進

|        |          |       |         |     |     |  |
|--------|----------|-------|---------|-----|-----|--|
| ICTツール | 情報セキュリティ | トライアル | 既存取組の評価 | BPR | その他 | 本社所在地：長野県<br>規模：中規模（100～999人）<br>業種：公務<br>主たる事業：地方公務 |
|        |          |       |         |     |     | 概要<br>目的・効果<br>導入プロセス<br>経営層の理解促進<br>労務管理等           |

背景・目的

業務継続のためにテレワーク環境の整備が急務であると考え、実施に向けて予算獲得したが、どのようなシステム環境を調達すべきか、どのようなルールを作るべきか不安である。  
現在、令和2年度中の本格稼働に向けて整備を進めている。

支援の内容

- **システム環境の選定**  
システム業者からシンククライアント環境を活かした提案が出ているとのことであったので、提案内容を聞き、調達に対する仕様の作り方を助言した。また総務省の8月の通知についての質問があったため、その背景を説明し、箕輪町にとってはシンククライアント環境がLGWANでもインターネットでもないセグメントに接続する環境であるために、総務省の通知については問題ないことを伝えた。
- **テレワークトライアルのための課題整理**  
現行の条例・規則を確認し、内容を見直して改正する必要があることを説明した。しかし新たに何も規則を追加せずにテレワークのトライアルを行うことは職員の不安をあおってしまうので、要項のような追加ルールを策定し、職員周知を徹底したうえで、開始することのポイントを助言した。

支援を受けて

テレワークの導入について情報担当者ほぼ1人で進めていたが、労務管理等情報担当の部署を超えた部分については手が出せない状態だった。どうしても人手が足りないところに本事業を活用させていただき、人事部署も巻き込み、アドバイスを頂けたため前進できた。令和3年3月1日から試験導入し実際に職員がテレワーク環境にて業務を実施している。令和3年4月1日本格導入し、課題の洗い出し等引き続き調整していく。

## <令和3年度>

10

### 精華町

#### テレワークリトライのための研修会と適応業務選定、意識改革

|        |          |       |         |     |     |  |
|--------|----------|-------|---------|-----|-----|--|
| ICTツール | 情報セキュリティ | トライアル | 既存取組の評価 | BPR | その他 | 本社所在地：京都府<br>規模：中規模（100～999人）<br>業種：公務<br>主たる事業：地方公務 |
|        |          |       |         |     |     | 概要<br>目的・効果<br>導入プロセス<br>経営層の理解促進<br>労務管理等           |

背景・目的

2020年春の緊急事態宣言発出時に急遽テレワークを実施したが、準備が整っていない中での実施だったため業務が滞りがちになり、その後はテレワークを実施していない状況であった。  
2021年に入り再び新型コロナウイルスの感染が拡大している中で、テレワークを再開するにも業務効率下がらないような対策や環境を整備する必要があった。

支援の内容

- **課題整理によるテレワークに関するマイナスイメージの払拭**  
各部署よりICTに明るい人材に集まっていただき、テレワークの基本知識やテレワークに必要な業務管理方法について学んでいただいた。また付箋を使ったワークを行い、ご自分の業務を書き出してもらい「テレワークできること」「今はテレワークできないこと」「絶対にテレワークできないこと」に分類してもらった。その後、リモートアクセスツールのデモを見ていただき、リモートアクセスを使えばテレワークができる仕事を抽出してもらおうという、座学に加えグループワークも交えた研修会を実施した。  
研修会前と研修会後にアンケートを実施し、研修会前はテレワークで出来る業務の割合が平均39%だったのに対し、研修会後には55%と16ポイント向上した。アンケート結果をふまえて、どの業務をテレワーク対応にするかなど、次にとるべきアクションの提案を行った。

支援を受けて

本町においては、テレワークは、窓口・現場担当部署や個人情報を取り扱う部署を中心に、公務職場には不向きなものであるというイメージが先行していたが、本研修での座学やグループワークを通じて、業務によっては直ちにテレワークが導入可能であること、また、多くの業務においては、現状の枠組みですぐには導入できなくとも、環境を整えることで、十分に導入可能なツールであるという認識を参加者間で共有することができた。  
今後は、研修の対象者を広げることで、組織全体で認識を共有し、テレワーク推進の機運を更に高めていきたい。