

總行女第4号
總行サ第42号
令和8年1月30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)

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7年4月11日付け總行女第17号、總行サ第4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、「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小規模団体が導入した目的・背景等

「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7年10月1日現在で、1,130団体（63.2%）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いる。また、市区町村においては、1,063団体（61.8%）と、前年（1,057団体（61.4%））から6団体増加しているが、一般行政職員数が100名以下の団体（以下、「小規模団体」という。）においては167団体（34.6%）と低い水準に留まっている。

小規模団体がテレワークを導入した最も大きい目的・背景について、主な回答は以下のとおりであり、また、導入によって得られた効果も同様の傾向であった。

- ・ 災害時等における業務継続性を確保するため（78団体）
- ・ 柔軟・多様な働き方を実現するため（35団体）
- ・ ワークライフバランスの向上・充実を図るため（26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、658団体（36.8%）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611団体であり、テレワークの導入に至っていない主な理由について、約7割の団体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職員が多いためと回答していた。（418団体）

また、小規模団体がテレワークを導入するにあたり大きかった課題として、主な回答は以下のとおりであった。

- ・ 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職員のテレワークの実施について（44団体）
- ・ 情報セキュリティの確保（39団体）
- ・ テレワーク導入のためのコスト（29団体）

テレワーク導入済の小規模団体においては、上記の理由や課題に対して、例えば、業務の実施方法の工夫やテレワーク可能な業務の仕分け、職員に対するセキュリティポリシーの徹底、テレワーク対象業務や必要機器数など運用にあたるコストの精査などの取組を行い、解決が図られている。

2 テレワークの推進の意義・必要性について

地方公共団体においてテレワークを推進する意義・必要性として、大きく以下の3点を挙げることができる。

(1) 職員一人一人が多様な働き方を実現できる「働き方改革」の切り札

生産年齢人口が減少し、採用試験の受験者数・競争率が長らく減少傾向にある中、仕事や生活の在り方に關する価値觀が多様化する中において、公務を支える有為な人材を確保するためにも有効であること。また、時間や空間の制約にとらわれないため、育児や介護との両立のほか、時間制約がある職員が担当できる職務の幅を広げたり、中長期的なキャリア形成など、多様な人材が能力を發揮できる職場環境を推進する上でも重要であること。

(2) 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

テレワーク導入をきっかけとして業務のICT化を推進する中、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で、業務の効率化や生産性の向上を実現し、限られた行政資源を住民サービスの向上に充てることができること。

(3) 災害時や感染症の流行時における行政機能維持のための有効な手段

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、業務継続計画にテレワークを組み込むことで、災害時の非常時優先業務を円滑に遂行することができたり、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ができること。

これらの点を踏まえ、特に小規模団体においては依然として低い導入率に留まっていることから、導入済の小規模団体の取組も参考に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では、これらの支援策等を活用いただきたいこと。

(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 「スマート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 全序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年度までに導入に着手している場合に限り、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1,104団体（令和8年1月27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ID追加を希望される場合は、J-LIS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) 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受け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、LGWAN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、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。

(6) 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に、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止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。

【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

自治行政局住民制度課サイバーセキュリティ対策室

河村

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7年10月1日現在)

- テレワークの導入状況は全体で1,130団体（63.2%）、対前年比6団体（0.3%）増。
- テレワーク導入率が低い一般行政職員数が100人以下の団体がテレワークを導入した目的・背景として、災害時等における業務継続性の確保、柔軟・多様な働き方の実現、ワーカーライフバランスの向上・充実と回答した割合が高く、実際にテレワークを導入したことによって得られた効果も同様の傾向であった。
- 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として、約7割の団体で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職員が多いと回答していた。当該理由に対して、一般行政職員数が100人以下のテレワーク導入済団体においては、例えば、業務のデジタル化を進めるとともに、業務の実施方法の工夫やテレワーク可能な業務の仕分け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	R7年度中の導入を検討	R8年度からの導入を検討	R9年度からの導入を検討	導入予定なし・未定
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]	1,063 (1,057) 61.8% (61.4%)	658 (664) 38.2% (38.6%)	8 0.5%	24 1.4%	15 0.9%	611 35.5%
301名以上 [576]	481 (465) 83.5% (82.4%)	95 (99) 16.5% (17.6%)	5 0.9%	6 1.0%	3 0.5%	81 14.1%
101名以上 [663] 300名以下	415 (426) 62.6% (63.1%)	248 (249) 37.4% (36.9%)	2 0.3%	10 1.5%	7 1.1%	229 34.5%
100名以下 [482]	167 (166) 34.6% (34.4%)	315 (316) 65.4% (65.6%)	1 0.2%	8 1.7%	5 1.0%	301 62.4%
合計 [1,788]	1,130 (1,124) 63.2% (62.9%)	658 (664) 36.8% (37.1%)	8 0.4%	24 1.3%	15 0.8%	611 34.2%

※ 上段は団体数、下段は割合

※ () 内は前回調査（令和6年10月1日現在）の数値

※ 「導入」は、「正式に導入している」(630団体)、「試験的・実験的に導入」(500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はテレワークを「導入している」団体（1,130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 [1,063]	392 36.9%	671 63.1%
合計 [1,130]	447 39.6%	683 60.4%

3は職員数100人以下の市区町村のうちテレワークを「導入している」団体（167団体）が対象

3-1. テレワークを導入した最も大きい目的・背景

	団体数	割合
災害時等における業務継続性を確保するため	78	46.7%
柔軟・多様な働き方を実現するため ※勤務場所に捉われない勤務形態の実現	35	21.0%
ワークライフバランスの向上・充実を図るため ※仕事と家庭の両立等	26	15.6%
時間の有効活用を図るため	10	6.0%
業務の効率・生産性の向上を図るため ※資料、決裁の電子化を含む	6	3.6%
有為な人材を確保するため	0	0.0%
その他	12	7.2%

3-2. 「その他」の主な回答

- ・地方公共団体情報システム機構（J-LIS）が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」の無償提供を実施しているため
- ・職場が離島であり、出張した際は必ず1泊以上の出張になることから、滞在先でも円滑に業務を行うようにするため

※ 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。

4は職員数100人以下の市区町村のうちテレワークを「導入している」団体（167団体）が対象

4－1. テレワークを導入したことによって得られた効果

	団体数	割合
災害時等における業務継続性の確保	63	37.7%
柔軟・多様な働き方の実現 ※勤務場所に捉われない勤務形態の実現	40	24.0%
ワークライフバランスの向上・充実 ※仕事と家庭の両立等	21	12.6%
時間の有効活用	18	10.8%
業務の効率化・生産性の向上	9	5.4%
有為な人材の確保	1	0.6%
その他	15	9.0%

4－2. 「その他」の主な回答

- ・感染症等に罹患し、出勤が抑制されている場合でも体調を考慮しながら業務を進めることができるため、業務滞留防止や、復帰した際の負担軽減につながる。

※ 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。

5は職員数100人以下の市区町村のうちテレワークを「導入している」団体（167団体）が対象

5. テレワークを実施するにあたり特殊な事情で活用している主な事例

- ・長期休暇や出張などによる不在時の業務継続に活用している。
- ・諸事情（傷病、家族の看病・介護、交通機関の麻痺など）により出勤が難しい場合の業務継続に活用している。

※ 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。

6－1. テレワークを「導入する予定はない」・「未定」とした理由

	団体数	割合
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職員が多いため	418	68.4%
テレワークを推進するための体制構築が難しいため	52	8.5%
テレワーク導入のためにコストがかかるため（機器、通信システム等）	39	6.4%
情報セキュリティの確保が難しいため	38	6.2%
職員の労務管理が難しいため（勤務時間の管理等）	29	4.7%
資料の電子化・電子決裁の導入が進んでいないため	16	2.6%
自宅等におけるネットワーク環境の整備が難しいため	4	0.7%
その他	15	2.5%

6－2. 「その他」の主な回答

- ・導入する意義や必要性を感じていないため。
- ・小規模団体で、職員の出勤に時間を要す事例もなく、職員からの要望もないため。
- ・窓口業務や現場業務以外の業務においても、特に町役場は住民と直接対面で接する機会（補助金申請や相談ごと等）が多く、テレワークは馴染まない。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止対策としてテレワークを導入したが、導入当初から利用率が低く、システム経費に効果が伴わない状況であったため、5類感染症移行後からテレワークを実施していない。
- ・通常業務と同等の仕事の質が確保できるか疑問であるため。
- ・テレワークではなかなか仕事に集中できず、職場の方が捲るといった意見があるため。
- ・職員間のコミュニケーションの重要性や組織のマネジメント等を考慮すると積極的に導入を進める必要性は感じていない。

※ 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は職員数100人以下の市區町村のうちテレワークを「導入している」団体（167団体）が対象

7－1. テレワークを導入するにあたり大きかった課題

	団体数	割合
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職員のテレワークの実施について	44	26.3%
情報セキュリティの確保	39	23.4%
テレワーク導入のためのコスト（機器、通信システム等）	29	17.4%
テレワークを推進するための体制構築	18	10.8%
職員の労務管理（勤務時間の管理等）	17	10.2%
自宅等におけるネットワーク環境の整備	6	3.6%
資料の電子化・電子決裁の導入	3	1.8%
その他	11	6.6%

7－2. 「その他」の主な回答

- ・職員に対する制度周知や問い合わせの対応
- ・システム不具合の対応
- ・テレワーク可能な業務や必要な物品等の洗い出し

※ 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。

8. テレワークを導入するにあたり大きかった課題に対する主な解決策

<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職員のテレワークの実施>

- ・業務のデジタル化を進めるとともに、業務の実施方法の工夫やテレワーク可能な業務の仕分け等を実施した。
- ・窓口業務や現場業務に従事している担当職員が不在とならないよう、テレワーク実施のタイミングに注意した。

<情報セキュリティの確保>

- ・個人情報保護の観点からの課題が大きかったが、ログインパスワードの管理の徹底や、画面上に表示される個人情報等を家族等が閲覧することのないよう、職員に対するセキュリティポリシーを徹底させた。
- ・地方公共団体情報システム機構（J-LIS）が無償で提供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。

<テレワーク導入のためのコスト（機器、通信システム等）>

- ・地方公共団体情報システム機構（J-LIS）が無償で提供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。
- ・テレワーク対象業務や必要機器数など運用にあたるコストを精査した。

<テレワークを推進するための体制構築>

- ・テレワークの必要性及び将来的に定着していく業務方法である旨の周知を徹底することで、導入への環境整備を推進することができた。
- ・デジタル推進室を設置し、室内の役割明確化や要綱の整備を進めるとともに、職員への周知を行った。
- ・テレワーク導入に向けた課題を明確化し、関係部署との連携を強化するとともに、業務フローを見直すことでテレワークの実施に適した環境を整備した。

<職員の労務管理（勤務時間の管理等）>

- ・勤怠管理システムの導入により、システムによる管理を可能とした。就業及び終業時に出退勤の打刻を行い、終業時には業務内容（成果）の報告を行うようにしている。
- ・就業及び終業時に所属の管理職へ報告を義務付けている。

<自宅等におけるネットワーク環境の整備>

- ・貸出用モバイルWiFiを導入することで自宅のネットワーク環境を整備した。

<資料の電子化・電子決裁の導入>

- ・文書管理や電子決裁システム導入にあたり、まずは総務課で試験運用を行い、問題点を把握した上で、本格運用に移行した。

※ 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。