

行政通知の読み方・使い方

地方公共団体におけるテレワークの推進について

（令和4年2月9日総行女第4号、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）宛、総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知）

解説・川瀬 えりか（総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室企画係長）

1 はじめに

総務省では、従前より、働き方改革の取組の一つとして、地方公共団体に対し、テレワークの導入・活用を推進してきた。具体的には、国におけるテレワーク関連施策の周知や、テレワーク・デイズ等への参加の呼び掛け、テレワークを活用している地方公共団体の先進事例の周知などの取組を行ってきたところである。

また、こうした取組と合わせて、令和元年度から、地方公共団体におけるテレワークの取組状況に関する調査（以下「取組状況調査」という。）を毎年実施していたが、令和元年

10月1日現在で実施した最初の取組状況調査では、テレワークの導入率は、都道府県・指定都市で83・6%、市区町村で1・8%にとどまっていた。

こうした中、令和2年2月以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受け、政府から、地方公共団体や企業に対し、時差出勤やテレワーク等を強力に推進することが呼び掛けられ、感染症対策としてテレワークの重要性が急速に認識されるようになった。総務省においても、テレワークの導入・活用により、職場における感染拡大の未然防止を行うことなどについて通知を发出するなど、地方公共団体への要請を行ってきた。このような状況

を受け、地方公共団体における取組は加速し、令和2年10月1日現在の取組状況調査では、都道府県・指定都市においては95・5%、市区町村においても19・9%と、導入状況に大幅な伸びが見られた。

その後、新型コロナウイルス感染症は感染拡大と収束の波を繰り返し、当初の感染拡大時のような一律の出勤抑制等は求められなくなったが、総務省では、感染症対策だけではなく、テレワークの効果を示しながら、引き続き、テレワークの導入・活用を推進し、取組状況調査によりフォローアップを実施してきた。そして、令和4年2月に、令和3年10月1日現在の取組状況調査の結果概要やテレワーク推進の意義等を改めて周知するため、「地方公共団体におけるテレワークの推進について」（令和4年2月9日総行女第4号、総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知。以下「通知」と

この連載では、自治体法務に関わる行政通知を取り上げ、通知の発出元に、発出の背景や読み方、使い方などを解説していただきます。

いう。)を発出したところである。

本稿では、通知の内容について、若干の解説を加えつつ紹介することとしたい。なお、文中意見にわたる部分については筆者の私見であることをあらかじめお断りしておく。

※本稿におけるテレワークは、「職員が所属する組織の所在場所(オフィス)から離れたところにおいて、通信ネットワーク及びICT機器を活用して業務に従事すること」とする。

2 通知の内容

(1) 地方公共団体におけるテレワーク推進の意義

先述のとおり、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機に急速に広まったテレワークであるが、そもそも、地方公共団体においてテレワークを推進する意義について、改めて確認すると、以下の三点が挙げられる。

①職員一人一人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。

少子高齢化や生産年齢人口の減少が進み、社会全体のワークライフバランスに対する意識も高まる中、各地方公共団体において、職員一人ひとりの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は極めて重要であり、こうした取組が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ない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。

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もつながり、中長期的なキャリア形成に寄与するなど、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。

②ICT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。

テレワークの導入・活用には、従来の紙資料を基本とした業務から、資料や決裁の電子化など、ペーパーレス化を推進することが不可欠である。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。

例えば、資料の電子化による共有が進めば、通常の勤務場所から離れた自宅やサテライト

オフィスで業務を完結することが可能となり、移動時間の短縮にもつながる。また、現場訪問を伴う業務においては、タブレット等のモバイル端末を活用するモバイルワークを導入することにより、報告業務を現場で完了させることができ、業務効率の向上につながると考えられる。

令和2年12月に総務省において策定された「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」とされている。本計画においては、「テレワークの推進」が重点取組事項の一つとされており、自治体の情報システムの標準化・共通化、行政手続のオンライン化による業務見直しの進捗に合わせ、対象業務の拡大に取り組むこととされている。各地方公共団体におけるDX推進に向けた取組の中に、テレワークの推進も位置付けることにより、システムの標準化・共通化等の取組と相互に連携しながらテレワークの推進を図ることができると考えられる。

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。

今般の新型コロナウイルス感染症は、会話時の飛沫等の吸入、接触感染等が感染経路と考えられており、初期の感染拡大の局面においては特に、人と人との接触を避けることが有効な感染対策とされた。また、大規模な災害発生時には、交通手段が断絶され、庁舎に出勤できないことも想定される。このように、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、災害時に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ることは重要である。様々なリスクに耐えられる社会構造を構築する業務継続性（BCP）確保の観点でも、各地方公共団体において策定されている業務継続計画にテレワークを組み込むことにより、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。

(2) 地方公共団体におけるテレワークの取組状況

地方公共団体における最新のテレワークの取組状況については、先述のとおり、令和3年10月1日現在で調査を行っている。その結果は図表のとおりである。

① 導入状況
都道府県・指定都市では全団体で導入済、

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

市区町村では849団体 (49.3%) で導入済となっており、前年 (342団体 (19.9%)) から大幅に増加している。その一方で、市区町村の内訳を見ると、一般行政職員数が301名以上の団体の導入率は77.7%であるのに対し、101名以上300名以下の団体は46.1%、100名以下の団体は21.7%と、小規模な団体ほど、テレワークの導入が進んでいないことが見受けられる。また、導入し

ていない理由としては、「窓口業務や相談業務などがテレワークになじまない」や「情報セキュリティの確保に不安がある」、「現場業務はテレワークになじまない」といった項目が多く挙げられている。
テレワーク未導入の団体については、(1) のテレワーク推進の意義も改めて確認いただき、テレワークの導入・活用に積極的に取り組んでいただきたい。

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 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 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%)

<テレワークの形態>

	在宅勤務	モバイルワーク	サテライトオフィス	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

<利用率>

	0%以上 30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 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%)

<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%】

② 導入団体における取組状況

導入団体における取組状況については、以下のとおりである。

○実施可能な職員の割合

一般行政職員^①に占めるテレワーク実施可能な環境にある職員の割合を見ると、「50%未満」と回答した団体が341団体（37・2%）、「50%以上」と回答した団体が322団体（35・2%）となっている（「不明」と回答した団体は253団体（27・6%））。

○利用率

「テレワーク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）については、「30%未満」と回答した団体が498団体（54・4%）、「30%以上」と回答した団体が89団体（9・7%）となっている（「不明」と回答した団体は329団体（35・9%））。

○非常勤職員の実施

テレワーク実施可能な職員に非常勤職員も対象としているかについては、対象としていないと回答した団体が445団体（48・6%）、対象としていないと回答した団体が471団体（51・4%）となっている。

既にテレワークを導入している団体においても、2（1）のテレワーク推進の意義を改めて確認いただき、より多くの職員がテレ

ワークを実施できる環境の整備を検討いただきたい。

（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。

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

総務省では、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」（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、検討の着手に当たったのポイントについては、以下のとおり示している。特にテレワーク未導入の団体においては参考としていただきたい。

○ポイント1「スタートで始める」、「在宅勤務だけがテレワークではない」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。

地方公共団体においては、テレワークを導入したいものの、テレワークに適した業務がない、セキュリティに不安がある、導入コストがかかる、といった理由で、導入に踏み切れない団体があるのが現状である。導入を検討する際、初めから全ての業務・職員を対象としようとすると解決すべき課題も多くなることから、対象範囲を絞って、まずできることから、スタートで始めることがポイントである。

また、テレワークには「在宅勤務」のみならず、「サテライトオフィス勤務」や「モバイルワーク」といった形態があり、それぞれの形態ごとに実施できる業務や必要な環境整備等は大きく異なることから、それぞれの特徴を踏まえ、導入するテレワークの形態を検討する必要がある。

○ポイント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。

先述のとおり、テレワーク実施に当たっては、全ての業務を対象としなければならないものではなく、一部でもテレワークが可能な業務がないか整理・検討を行うことが重要である。一般的にテレワークの導入が難しいと

思われている部署でも、実施している業務を一つ一つ見直すと、中にはテレワークで対応できる業務や、テレワークの活用により効率化できる業務が見つかる可能性がある。例えば、窓口対応がある住民関連の部署や、保険・年金・税務関連の部署、福祉関連の部署ではテレワークは難しいと考えられがちだが、そうした部署にも資料作成やデータ集計等、窓口対応以外の業務もあると考えられる。窓口対応業務そのものは難しいが、他の業務でテレワークが可能な業務がないか検討することで、こうした部署でもテレワークが導入できる可能性がある。

○ポイント3…テレワークの推進には、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、トップがリーダーシップを発揮すること。

テレワーク導入に当たっては、ICT環境の整備を伴うほか、人事管理上の課題、個々の業務の効率化、マネジメントの仕方にも関係し、地方公共団体のサービス提供体制の在り方そのものを議論する必要があることから、全庁的な推進体制を構築することが不可欠である。各地方公共団体により、テレワーク導入の目的、効果は多岐にわたると考えられるが、特に、知事や市区町村長が、テレワー

クの導入により目指す職場像、業務改革などのビジョンを示し、その実施に向けてリーダーシップを発揮することが重要である。

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は、自治体行政の高度化・効率化の実現による持続可能な行政サービスの確保に資することを目的とした「自治体行政のスマート化の実現のための取組に対する地方財政措置」の一つとして、令和2年度に特別交付税措置が創設された。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。

本措置の対象経費は、テレワーク環境の構築に要する経費とされており、具体的には、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に係る費用、ソフトウェア費用、ライセンス費用、リ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、導入に当たったサポート費用等とされている。

導入コストがテレワーク未導入の要因になっている団体においては、本措置の活用についても検討いただきたい。

③テレワークマネージャー相談事業

総務省では、平成28年度から、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(テレワークマネージャー)がアドバイスを行うテレワークマネージャー相談事業を実施してきたが、令和4年度からは、厚生労働省が実施するテレワーク関連事業と一体的に運用されており、テレワークの導入を検討する企業等に対し、ワンストップでの総合的な支援を行っている。コンサルティングを行う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(テレワーク導入に当たった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)についても支援が行われているところである。

テレワーク導入・未導入にかかわらず、テレワークの導入・実施時のICTや労務管理に課題を感じている地方公共団体においては、こうした支援の活用も検討いただきたい。

3 おわりに

先述のとおり、地方公共団体におけるテレワーク導入団体は年々増加しているが、市区町村においては、「導入する予定はない・未定」と回答している団体も4割程度見られるところである。また、導入済の団体においても、今後一層活用していく余地があると考えられる。

2 (1)でも述べたように、テレワークの導入には、職員の働き方改革や業務効率化、災害時等の業務継続性の確保といった様々な効果が期待されるものである。

令和4年6月3日に政府決定された「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022」(女性版骨太の方針2022)や令和4年6月7日に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2022」(骨太の方針)においても、コロナ収束後も、働く場所や時間を柔軟かつ有効に活用できるテレワーク等の多様な働き方を後退させず、コロナ前の働き方に戻さないよう取組を進めることが明記された。また、国家公務員に関してではあるが、人事院が実施した「総合職試験からの新規採用職員に対するアンケート調査」(令和3年度)では、「どのような取組をより進めると、公務の魅力が向上し、優秀な人材の獲得につながると思うか(複数回答)」という質問に対し、「フレックスタイム制やテレワークの活用等による働き方改革を推進する」(54.7%)という回答が2番目に多くなっており、その割合は年々増加している。生産年齢人口の減少が進行する中、テレワークを始めとした柔軟な働き方を推進する組織の姿勢が、公務職場における多様な優秀な人材の確保にもつながると考えられる。

各地方公共団体においては、テレワーク導入・活用の意義を改めて確認いただき、支援策等の活用も検討いただきながら、今後とも積極的な取組を進めていただきたい。総務省においても、今後、小規模団体における好事例の収集・横展開等を予定しており、地方公共団体への支援を引き続き行っていきたい。

注

(1) 窓口業務・交替制業務等、明らかにテレワークになじまない業務に従事する職員を除く。

(2) 参考：テレワーク相談センター (<https://www.tw.sodan.jp/>)

参考

○総務省ホームページ

・「地方公共団体におけるテレワークの推進について」(令和4年2月9日総行女第4号、総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長通知)

・「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_sosiki/jichi_gyousei/kounmuin_seido/josei_hatarakikata.html

・新型コロナウイルス感染症の影響に伴う地方行政について

(地方公務員の勤務体制について)

https://www.soumu.go.jp/menu_seisaku/gyounukanri_sonota/covid-19/chihoh.html

○人事院ホームページ

・総合職試験等からの新規採用職員に対するアンケート調査の結果について(令和3年9月10日)

<https://www.jinji.go.jp/kisyu/2109/ankeito2021.html>