



かゆいところに手が届く！

- 多摩・島しょ自治体お役立ち情報 -

市町村職員が日頃の業務で感じている疑問や他の自治体や民間企業の動向など、知りたいと考えている事項について、東京市町村自治調査会が調査し、問題点や課題などを明らかにすることを目的に実施しています。

自治体職員の服装のあり方について

調査課 山本 美夏（あきる野市派遣）

1. はじめに

自治体職員の皆さんは、普段どのような服装で勤務しているでしょうか。近年、自治体職員の服装のあり方が少しずつ変わってきています。これまで暑い季節にネクタイを外す「クールビズ」や、寒い時期に重ね着を推奨する「ウォームビズ」が励行されてきた中、働きやすい職場づくりや就職活動者から選ばれる行政運営を背景として、職員の服装のあり方が見直されつつあります。

実際に、多摩・島しょ地域自治体でも、年間を通じてノーネクタイ・ノージャケットでの勤務を認めたり、服装の自由度を高めたりする自治体が増えてきています。

地方公務員法において、職員の服装を定める直接的な条文はありません。自治体によっては服務規程等を設け、服装について記載していますが理念的な内容に留まっています。

▼図表1 あきる野市職員服務規程より抜粋

第2条2 執務の際は、言語及び容儀を正しくし、服装その他において体面を失するような挙動のないよう注意し、応接は、努めて丁寧親切を旨としなければならない。

多くの自治体で服装の自由度を高める取組が行われている一方、住民と接する自治体職員の特性上、導入に慎重になる自治体があるのも事実です。

本稿では、そうした動きを踏まえながら、多摩・島しょ地域自治体の動向や先進的な取組を紹介し、自治体職員の服装ルールや服装がもたらす効果について考えていきたいと思います。

2. クールビズの動向

多くの自治体や民間企業ではこれまで夏季におけるクールビズが励行されてきました。クールビズとは、政府が提唱する、過度な冷房に頼らずさまざまな工夫をして夏を快適に過ごすライフスタイルを指し、2005（平成17）年度から始まりました。

2020（令和2）年度までは、クールビズの実施期間は毎年5月1日から9月30日までと環境省により定められていました。しかし、2021（令和3）年度以降は、全国一律に期間を設けず、個々の事情に応じて行うものとさ

れました¹。背景には、コロナ禍で働き方が多様になったことや、気候変動の影響により季節外れの暑い日が増加したことが挙げられています。環境省では、日々の気温やそれぞれのワークスタイル、仕事環境等に応じて、各職場の判断による快適で働きやすい軽装の取組を呼び掛けています。

また、2022（令和4）年から、クールビズは脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動（通称「デコ活」）の一環として引き続き実践されています。

環境省の報道発表資料²によると、デコ活では、「新しい豊かな暮らし」に向けた取組の1つとして、全世代が働きやすい服装を選べる「オフィス服装改革」（TP0に応じた服装の自由化）を呼びかけています。衣食住・職・移動・買物といった生活のあらゆる局面で国民・消費者の行動変容、ライフスタイル転換を促し、脱炭素につながる豊かな暮らし創りを官民連携で進めています。

このように、クールビズなどの環境保護の観点から、服装の自由化が進められてきました。

3. 多摩・島しょ地域自治体における職員の服装に関するアンケート結果

多摩・島しょ地域自治体における職員の服装の自由化・通年輕装化の導入状況や課題についてアンケートを行いました。

◆多摩・島しょ地域自治体アンケート調査
対象自治体：多摩・島しょ地域39市町村
対象部署：人事又はコンプライアンス担当部署
調査基準日：2025年6月1日時点

（1）多摩・島しょ地域自治体における職員の服装の自由化・通年輕装化の導入状況について

このアンケートにおける服装の自由化・通年輕装化とは以下を指します。

服装の自由化：

式典時等を除いて職員の服装に関して厳格なルールを設けていない。（例：ジーンズ等カジュアルな服装での勤務を認めている。）

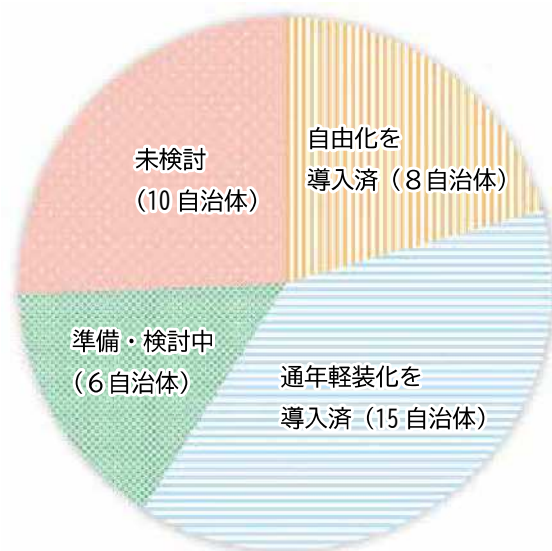
通年輕装化：

クールビズ期間に関わらず、ノーネクタイ・ノージャケット等の服装での勤務を認めている。

※あくまで清潔感やTP0に配慮した上で実施するものを指し、市立病院の職員等、特定の制服を着用する職種を除く。

※自由化・通年輕装化の分類は各自治体の実施状況を基に筆者が作成。

▼図表2 服装自由化・通年輕装化の導入状況
【選択式・単一回答】N = 39



図表2のとおり、服装自由化を導入済は8自治体、通年輕装化を導入済は15自治体でし

1 環境省「令和3年度 クールビズについて」(<https://www.env.go.jp/press/109505.html>) (2025年9月12日確認)

2 環境省「デコ活アクション：クールビズで、「働き方」を快適に! (令和7年度)」(https://www.env.go.jp/press/press_04813.html) (2025年9月12日確認)

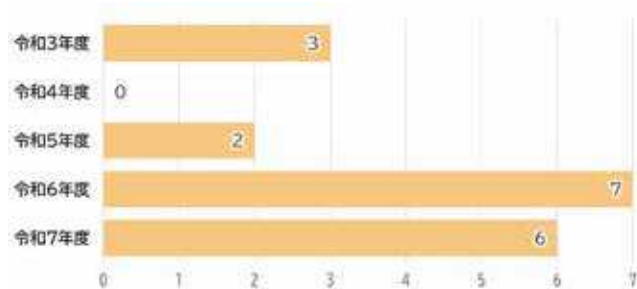
た。また、導入を検討したが見送った自治体はありませんでした。

次に、それぞれの導入状況に応じたアンケート結果をまとめました。

(2) 自由化・通年輕装化を導入済の自治体

▼図表3 導入時期（不明の5自治体を除く）

【選択式・単一回答】N = 23



図表3では、服装の自由化・通年輕装化を導入している自治体の多くは過去4年以内に導入を開始していることが分かりました。導入時期が不明の5自治体を除いて、全国一律のクールビズ期間の設定が終了した2021（令和3）年度以降に導入を開始しています。

▼図表4 導入の理由

【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 23

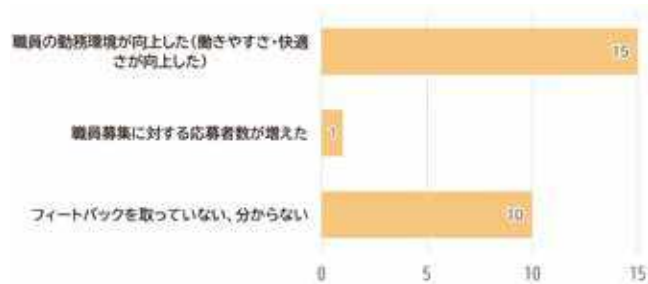


図表4では、導入の理由として「働きやすい職場づくりのため」「気候変動対策のため」

が多かったほか、「職員からの要望があったため」を挙げる自治体もありました。その他では、「事務服を廃止したため」などの回答がありました。

▼図表5 導入後に生じたメリット

【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 23



図表5では、導入のメリットとして、「職員の勤務環境が向上した（働きやすさ・快適さが向上した）」と回答する自治体が多いことが分かりました。

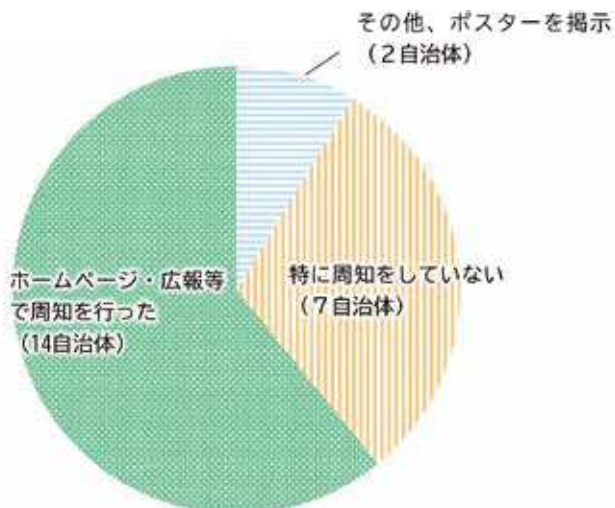
▼図表6 導入後に生じたデメリット

【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 23



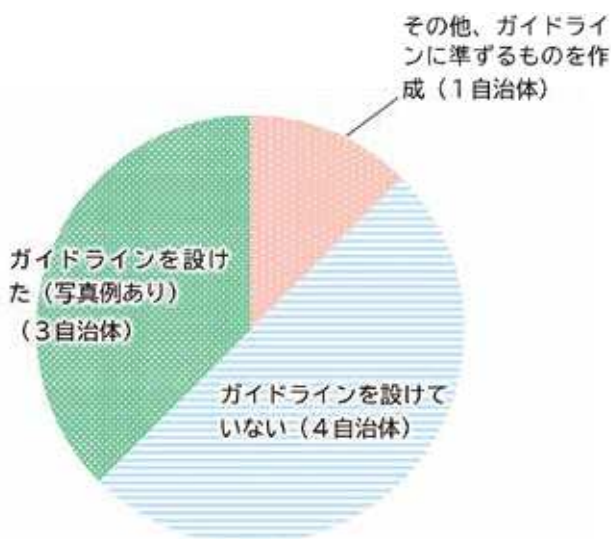
図表6では、導入のデメリットとして、「フィードバックを取っていない、分からない」の回答を除いて、「特にデメリットはない」と回答している自治体が最も多いことが分かりました。一方で、「適切な服装か否かの判断基準が曖昧である」と回答した自治体も一定数あることが分かりました。

▼図表7 住民向けに周知を行ったか
【選択式・単一回答（一部記述式）】N = 23



図表7では、導入にあたり、6割の自治体がホームページ・広報等で住民向けに広報を行ったことが分かりました。その他の回答では、庁舎内に住民向けのポスターを掲示することで周知を行っているとの回答がありました。

▼図表8 ガイドラインを設けたか
（自由化を導入している自治体のみ）
【選択式・単一回答（一部記述式）】N = 8



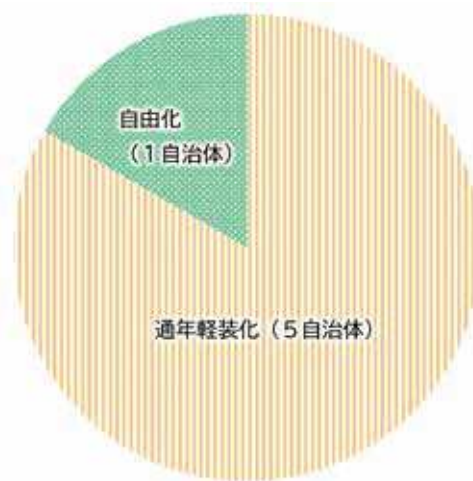
図表8では、服装自由化を導入した自治体にガイドラインの有無を問いました。ガイドラインに準ずる物を作成したその他の自治体を含めると、半数の自治体が写真付きのガイドラインを作成していることが分かりました。

また、写真例のないガイドラインを設けた自治体はありませんでした。

服装の自由化・通年輕装化を導入している自治体では、全ての自治体で「今後も続ける予定である」との回答がありました。

（3）導入を検討している自治体

▼図表9 服装自由化・通年輕装化どちらの導入を予定しているか
【選択式・単一回答】N = 6



図表9では、5自治体が服装の通年輕装化の導入を検討していることが分かりました。また、導入開始時期は未定とする自治体が多かったものの、2025（令和7）年11月と回答する自治体も複数見られました。

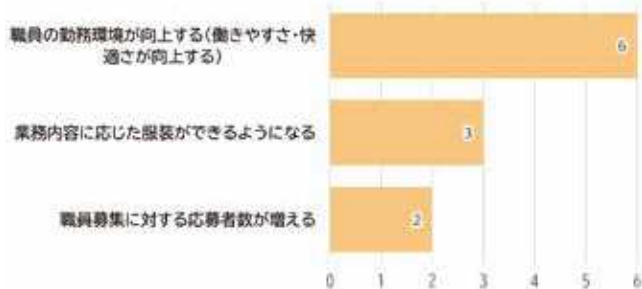


▼図表 10 導入について、準備・検討するに至ったきっかけ
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 6



図表10では、導入について、準備・検討するに至ったきっかけとして、「気候変動対策のため」、「働きやすい職場づくりのため」を挙げた自治体が多かった一方、「職員から要望があったため」を挙げる自治体もありました。

▼図表 11 導入にあたり想定するメリット
【選択式・複数回答（一部記述式）】N = 6



図表11では、導入にあたり想定するメリットについて「職員の勤務環境が向上する」を挙げる自治体が最も多いことが分かりました。また、「業務内容に応じた服装ができるようになる」や「職員募集に対する応募者数が増える」ことを期待する自治体も見られました。

また、導入にあたり想定するデメリットについての設問では、回答いただいたすべての自治体で「適切な服装か否かの判断基準が曖昧である」と回答がありました。

(4) 導入を検討していない自治体

▼図表 12 導入を検討していない理由
【記述式（一部抜粋）】N = 10

- クールビズ期間を設けて軽装化を実施している。来庁者に不快感を与えないよう、自由化や軽装化については慎重に判断したい。
- 来庁する住民の方々から、誰が職員か分からず声をかけづらいとの声もあり、勤務中は制服や自治体指定のポロシャツを着用している。
- 現段階では職員からの要望がないが、昨今の気候変動対策としては、通年輕装化について今後検討していく必要がある。

図表12では、服装の自由化・通年輕装化いずれも検討していない自治体における、導入を検討していない理由をまとめました。クールビズ期間に軽装化を実施しており、それ以外の期間については慎重な姿勢をとる自治体が多いことが分かりました。

4. 取組事例

服装の自由化を導入している自治体について、導入のきっかけなどを紹介します。

はじめに、多摩・島しょ地域自治体において服装規定フリー化を実施する東村山市の取組を紹介します。

東村山市は面積17.14km²で多摩地域北部に位置する人口151,886人³の自治体です。

2024（令和6）年9月2日から12月27日までの期間で「清潔感・露出度・TP0・笑顔の接客」に留意しながら試行的に服装規定をフリー化する実証実験を行いました。実験後に実施したアンケートの結果も踏まえ、その後も服装規定のフリー化を継続実施しています。

(1) 服装規定フリー化の背景

市ではもともと、夏季のクールビズ期間にノーネクタイ・ノージャケットの取組を行っていました。そのような中、若手職員の自主研究グループ「デザインH⁴」が服装規定のフリー化の提案を行ったことが導入のきっかけとなりました。

職員の多様性や個性を尊重した職場環境を整えて、生産性の向上や、市民に親しみやすい市役所となること、就職活動者から選ばれる自治体を目指して服装規定フリー化を行うことが市長に提案され、人事課にて実証実験の実施が決まりました。

(2) 職員への説明について

職員に理解を求めるため、服装や多様性について問うアンケートを実施しました。また、職員向けにスタイルブックを作成し、服装規定フリー化のポイントについて周知を行いました。スタイルブックでは、Tシャツやデニム、ノースリーブのコーディネート例を写真とともに掲載し、フォーマルな対応が必要になった時のワンポイントテクニックなども紹介しています。

(3) 実証実験について

2024（令和6）年9月～12月の間で、市民への周知も兼ねた実証実験を行いました。また、実証実験終了後は来庁した市民やWeb上で職員の接遇アンケートを実施しました。アンケートの「職員の服装は適切でしたか」という問いに対しては、良い・やや良いが合わせて86.72%、普通が11.63%と批判的な意見はほぼ見られませんでした。このことから、実証実験終了後も服装規定フリー化を継続して実施することが決まりました。

4 39歳以下の若手職員で構成される有志グループのこと。さまざまな分野に関する研究や実践を行っている。人事課では活動に必要な講師謝礼や会場費などを対象とする助成を行っている。これまでに保護犬の譲渡会や庁舎の改善などが行われている。

▼図表 13 実証実験のポスター

フリー化します

職員の服装を

実証実験

全国的に人口減少が進む現代社会において、市民の皆さんや就活生から「選ばれるまち」であり続けるために、これまで以上に職員の個性や多様性を重要視する職場づくりや、より親しみやすく親切的な市役所を目指しています。そこで「清潔感・露出度・TPO・笑顔の接客」に留意しながら、試行的に下記の範囲で服装規定をフリー化します。
ご理解・ご協力をお願いします。

次のポイントに留意し実施します

実施期間
9/2(月)～12/27(金)

清潔感・露出度 TPO 笑顔の接客

東村山市総務部人事課

<出典> 東村山市公式ウェブサイト

(4) 導入の効果・反響について

服装規定フリー化のメリットとして、職員の働きやすさや市民からの親しみやすさの向上がありました。また、職員採用の面接時に、志望理由のなかで服装規定フリー化を挙げる受験者もあり、市の魅力の1つとなっています。導入前は「不適切な服装」への懸念がありましたが、人事課が作成した写真付きのスタイルブックなどを参考に、各職員が判断を行うことで、実際には大きな問題はありませんでした。職員各自がその日の業務内容に合わせて適切な服装を判断しています。

(5) 今後に向けて

今後も服装規定フリー化を継続し、制度としての定着を目指しています。導入にあたっ

では、実証実験やアンケート等を通じて段階的な導入を行うこと、さらに職員・市民双方への丁寧な説明を行い、合意形成を図ることが重要と考えます。

次に、性別や世代にとらわれない市独自の基準である「ニュートラルビズ」を始めた埼玉県朝霞市の取組を紹介します。

朝霞市は、面積18.38km²で埼玉県南西部に位置する人口146,491人⁵の自治体です。

市では2025（令和7）年6月から、性別や世代にとらわれることなく、環境に適しており、かつ調和のとれた服装である朝霞市版オフィスカジュアル「ニュートラルビズ」を通年で実施しています。

（1）導入の目的や背景について

市では同年2月からジャケット及びネクタイの着用を通年で任意としました。それらに対して市民から特に意見がなかったこと、また、退職者の増加や採用試験における受験者の減少などもあり、より働きやすい職場とすることが急務であると考えたことから、ニュートラルビズを開始しました。

（2）ニュートラルビズについて

ニュートラルビズは、中立であることを意味する「ニュートラル」と「ビジネス」を組み合わせた造語で、担当課である職員課の職員が考案しました。新たな通年輕装を定義するにあたり、性別にとらわれない「自分らしい服装」、環境に適した「心地よい服装」、その場に適した「調和の取れた服装」、どんな方にも受け入れられる「親しみやすい服装」とすること、また、あくまで仕事の場において適した服装であるということをコンセプトとした結果、朝霞市独自のキャッチフレーズを作成することにしました。

図表 14 職員向けガイドライン



<出典> 朝霞市公式ウェブサイト

（3）導入にあたっての調整

もともとジャケット及びネクタイの着用を通年で任意としていたこと、また、職員に対し、これまでどおり服務規則を踏まえ、節度ある服装を心掛けることを求めていることから、試行期間や説明会等は設けませんでした。

職員課では、職員向けにガイドラインを作成し、ニュートラルビズに適した服装などの例を示しています。

（4）導入後の所感

導入したばかりですが、職員の服装も様変わりしており、これまでのクールビズと比べても一段と軽装が進みました。

職員が働きやすい服装で働くことができるというのがニュートラルビズ導入の一番のメリットです。そのほかにも、職員がファッションを楽しむことができ、そのことが仕事におけるモチベーション向上につながることで期待されます。

また、ニュートラルビズを導入するにあ

たり、ジェンダーレスな服装を可能とし、固定観念のない、まさしくニュートラルな環境で多様な人材が働きやすい環境の構築が期待されます。当初、市民の方からの厳しい指摘も想定していましたが、今のところそのような意見はなく、職員からの問合せも少数でした。

(5) 導入を検討している自治体に向けて

働きやすさやモチベーション向上など、目的を明確し、あくまで業務に適した服装にすることで、職員にメリットがあるだけでなく、市民の方にもご理解いただけるものと考えています。実際に、以前にタウンミーティングに職員が私服で出席した際、市民の方から普段の服装より柔らかい印象があり、話しやすかったと好評であったことも導入への後押しとなっています。

また、「男性はスーツでなければならない」といった、根拠のない固定観念に縛られず、よりニュートラルな職場環境の構築の一助となると思います。

5. まとめ

本稿では、多摩・島しょ地域自治体の服装自由化等の導入状況について調査を行うとともに、2つの先進事例を紹介しました。

アンケート調査の結果では、多摩・島しょ地域自治体の半数以上の自治体で自由化・通年輕装化を導入していることが分かりました。

導入していない自治体の理由としては、住民目線への配慮から、自由化への慎重な姿勢を示す自治体もありました。一方で、導入している自治体においては、苦情・トラブルが増えたとの回答はわずかで、多くの自治体がデメリットはないと回答していました。

今回ヒアリングを行った2つの自治体では、どちらも職員向けにガイドラインやスタイルブックを作成するなど、カジュアルな服装を認める一方、最低限の枠組みを示す工夫を行っていました。こうした取組が「不適切な服装」を生まないことにつながるのではないかと筆者は感じま

した。また、東村山市では実証実験や接遇アンケートなどを行い、段階的な導入を行うことでスムーズな導入につながっています。

クールビズを始めとした環境への配慮として服装の軽装化は始まりましたが、近年では働きやすい職場づくりを目指す取組の1つになってきています。実際に今回の調査で服装の自由化に関する要望が職員からあること、職員の確保や定着に繋がる要因となりうることが分かりました。

さまざまな角度から市民と接する自治体職員にとって、「適切な服装」はそのシーンによって異なります。各自治体が服装自由化や通年輕装化の流れを通して、TP0や働きやすさについて改めて考え、より良い職場づくりを目指していく必要があるのではないのでしょうか。

本稿が各自治体で服装のあり方を検討する際の一助となれば幸いです。

〈参考文献〉

- ・古橋香織（2021）『公務員男性の服 普通の服で好印象・信頼・清潔感を出せる』ぎょうせい
- ・（一財）地域活性化センター『令和6年度自主研究事業 最終報告書 公務職場における服装の自由化』（<https://www.jcrd.jp/publications/a6bbc07b5d8de9ab8c668cd2fa28c7d3e0d83044.pdf>）（2025年9月18日確認）