

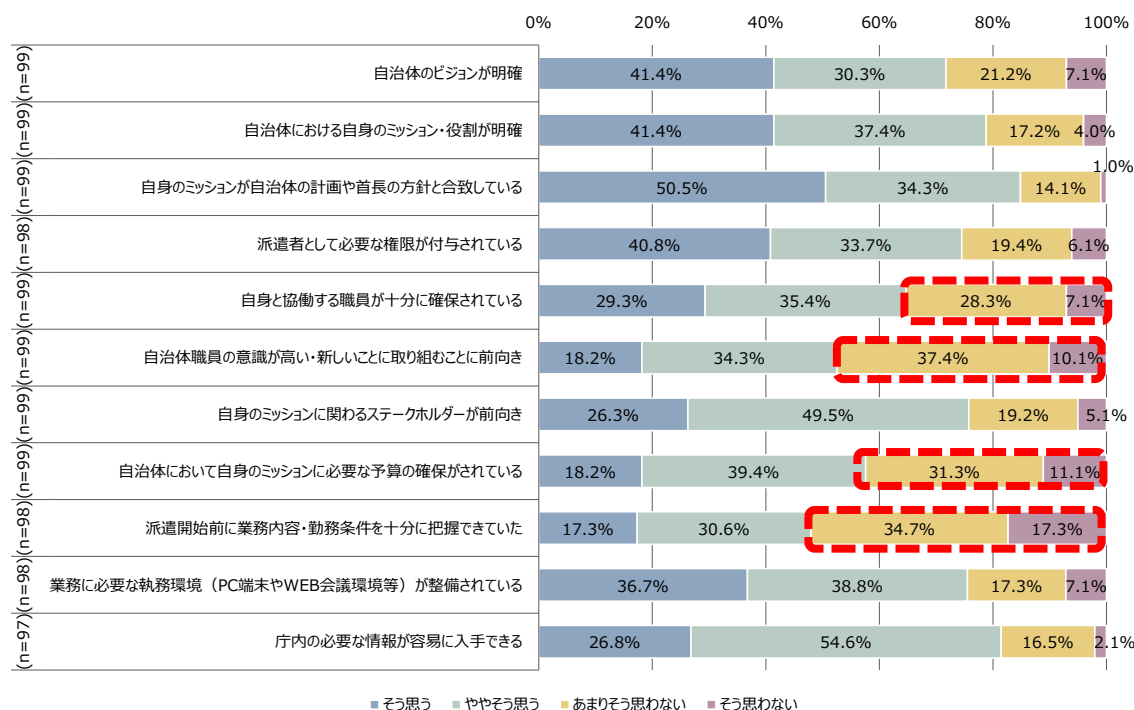
# **地方創生人材支援制度の活用に向けた手引き 補足資料**

## 本補足資料の目的

### 【派遣者向けアンケートから得られた派遣者のニーズ】派遣者を取り巻く環境の整備

- 令和5年度は、地方創生人材支援制度を通じて派遣されている派遣者へのアンケート・ヒアリング調査、派遣者交流会での意見交換を実施しました。その中で、派遣者から、自治体の受入体制（派遣者を取り巻く環境）についても意見や取組が挙げられました。
- アンケート調査では、派遣開始前の業務内容等の十分な把握、自治体職員の意識、予算や協働する職員の確保といった点において充足度が低い結果となっています（点線赤枠部分）。また、一部の派遣者からは、自身のミッション・役割が明確でないという回答もありました。
- こうした派遣者を取り巻く環境を整備し、充足度を高めていくことは、派遣者の能力発揮のために重要であると考えられます。

【派遣者を取り巻く環境について】

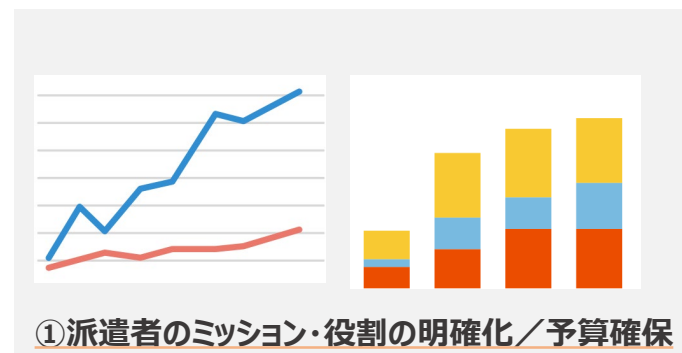


## 本補足資料の目的

### 【派遣者を取り巻く環境の整備に向けた参考事例の提供】

- 本補足資料では、地方創生人材支援制度の活用に向けた手引きで示した「当制度の活用に向けたステップ図」における「1. (2) 外部人材に求める役割の検討（派遣者のミッション・役割の明確化）」、「1. (4) 当制度活用のための予算確保に向けた検討」及び「4. 派遣開始に向けた準備」に関する取組について、好事例も交えながら解説します。

#### 【当制度の活用に向けたステップ及び本補足資料が取り扱うテーマについて】



## 1. 当制度の活用・申請に向けた検討 【派遣者のミッション・役割の明確化】

- 派遣者からの意見として、派遣先でミッションが明確化されておらず、何から着手すべきかわからないという意見が複数挙げられています。
- 派遣者と自治体が連携してうまく対処できていると考えられる事例としては、定期的な話し合いの場を持ち記録を残していく、首長と派遣者との定期的な打ち合わせを開催する、人事課と派遣者がミッションについて調整して庁内に周知する、派遣者からミッションの提案を行う等の工夫が挙げられました。

### 派遣者からの意見

#### (派遣者向けアンケート調査結果から抜粋)

- ・派遣当初は業務が明確になっておらず、何をすればよいかわからない時期があった。自治体からは、「柔軟に色々なことに関わってもらいたい」というようなことを言われていた。
- ・派遣者のミッションについて、基本的に行政は派遣者に一任する傾向が強く、派遣者にとっては戸惑いがある。場合によっては負担が非常に過重になることもあろうし、行政職員に指示してよいかどうかもわからないと思う。
- ・庁内において、ミッションを含めて自己PRの機会が少なく、認知されていないのではと不安であった。
- ・自分の出向元に関わる業務だけでなく、非常に多岐にわたる分野についても相談などを受けるため、何をどのように手をつけたらよいか困惑することがある。

### 派遣者と自治体が連携してうまく対処できていると考えられる事例

#### (自治体主導の取組)

- ・「DX推進ビジョン」及び「DX推進計画」を策定するにあたって、現在どのような技術があり、利用可能なのかについて、専門的な知見をいただけるよう派遣者に依頼した。

#### (派遣者主導の取組)

- ・話し合いの場を複数回持ち、内容をテキストで残すことにした。自身のできることを提案し、それについて任せてもらうかどうか判断してもらうようにした。
- ・首長の考えを確認するため、首長との定期的な打合せを月に1回開催するようにしてもらった。その結果、直接意見を聞く体制が出来たので、全体の方向性の確認はできるようになった。
- ・自身の所掌事務が不明確な部分があったことから、人事課等と調整の上、所掌事務を組織規則等で明文化するとともに、全庁的に再周知を図ることで問題が解決できた。
- ・着任前に自身のミッションに関する計画を作成し、「私はこれを実行するために来た」という説明をして、職員に理解してもらった。そのような意味では、ミッションは自分で決めて、それについて職員の方の理解を得たことで、明確化されたと言える。

## 1. 当制度の活用・申請に向けた検討

### 【予算確保】

- 派遣者からの意見として、予算の確保や自治体予算の全体像の把握の難しさ、取り組むテーマにおける必要な予算規模の大きさ、といった点について意見が挙げられています。
- 派遣者と自治体が連携してうまく対処できていると考えられる事例としては、派遣者が従事する事業の予算措置を派遣前に当局に要求する、補助金について通年で募集状況を収集する、といった工夫が挙げられました。

#### 派遣者からの意見

(派遣者向けアンケート調査結果から抜粋)

- ・課題解決のために新しい取組を行うには予算が必要だが、なかなか予算確保ができず難しいと感じている。
- ・与えられた予算は把握できているものの、補助金・交付金等の国を含めた全体像・方針・重点活動範囲が把握できていない。時々受け取るメールの内容で断片的にしか理解できていない状況である。
- ・予算の獲得は民間でも同じことであって、大きなストーリー構築と、その中での事業の位置づけ、必要性、期待される効果などを論理的に構築して説明し、承認されるしか道はないと考えている。それでも、新規事業の予算獲得へのハードルは非常に高く、民間の予算策定とは大きく異なると感じる。
- ・カーボンニュートラルを推進する上では、新たな取組がベースとなるため、どうしても多額の予算とセットで検討しなければいけない。どの自治体でも同じ課題感はあると思うが、やはり予算の捻出が高い障壁となり、やりたいという意欲だけでは難しい。

#### 派遣者と自治体が連携してうまく対処できていると考えられる事例

(自治体主導の取組)

- ・次年度の地方創生人材支援制度活用を見据え、人的補充及び派遣者の従事を想定する事業への予算措置を当局へ要求した。
- ・予算措置の検討は派遣確定前に実施しておき、具体的な人件費等の金額を派遣予定者と調整した。

(派遣者主導の取組)

- ・補助金・交付金の活用については事前に各省庁の予算書等から情報を収集し、庁内の該当メンバーへ展開している。
- ・初年度は予算が無かったことから、補助金メニューの調査を通年で実施し、翌年度は国の実証事業のスキームを活用することができた。

## 2.派遣開始に向けた準備 【庁内への周知】

- 派遣者からの意見として、自治体関係者とのコミュニケーションが取りづらいといった意見が挙げられており、派遣者の受入れについての周知に課題があるケースも見られます。
- 派遣者と自治体が連携してうまく対処できていると考えられる事例としては、事前に派遣者の役割について周知を行う、着任後に自治体内で開催されるイベントに参加する、派遣者が講師となり自治体職員向け研修を行う、といった工夫が挙げられました。

### 派遣者からの意見

(派遣者向けアンケート調査結果から抜粋)

- ・職員の業務負担が増えていると聞いているので、コミュニケーションを深めようとしても判断が難しい。
- ・執務室が奥まったところにありコミュニケーションが取りづらい傾向にある。
- ・自治体関係者とコミュニケーションを取っても反応が少ない印象であり、次につなげていくことが難しい。
- ・自治体の通常業務に関わらずに済んでいるため、業務負荷を感じず自分の業務に専念できるが、他の業務との関わりが少ないために他の部署の職員とのコミュニケーションが取りづらくなっている。定期的な会議・打合せが少ないので、職員と関わる機会が少ないと感じている。
- ・自身の所掌する業務が不明確な部分があったことから、各施策の執行や議会答弁について、各部からの説明が漏れる場合があった。

### 派遣者と自治体が連携してうまく対処できていると考えられる事例

(自治体主導の取組)

- ・受入れポストを新設し、派遣者の役割について職員に対する周知を図った。
- ・着任初日に大規模な町イベントに参加いただき、そのイベント内で辞令交付式を行ったことで、多くの町民の方へ派遣者の顔と名前を覚えていただくことができた。
- ・着任直後に、全職員に外部人材を知ってもらう機会として、外部人材を講師とするDX研修を開催した。

(派遣者主導の取組)

- ・副市長との意見交換を実施し、部局長以下の職員とのコミュニケーションも増やすことにより、意思疎通がスムーズに進むようになった。できるだけ幹部を含む多くの職員と会話する場を持つことが重要であり、単発ではなくある程度スパンを持って、実務に近いものに関して伴走や支援を行うことも必要と感じる。

## 2.派遣開始に向けた準備

### 【協働する人員の配置】

- 派遣者からの意見として、自身と協働する人員が少ないことに難しさを感じているケースもあります。派遣者とともに業務にあたる職員を確保し、役割分担（派遣者は課題解決に従事し、職員は庁内調整や地域住民との仲介役となるなど）することで、効率的に業務に取り組むことが可能となります。
- 自治体が複数の外部人材を同時に採用している事例や、派遣者が主導して適切な人員配置を提案して実現した事例もあります。このように、派遣者と協働する人員を確保することで、派遣者の能力発揮につなげることが期待できます。

#### 派遣者からの意見

（派遣者向けアンケート調査結果から抜粋）

- ・自治体職員のリソース不足のため、目の前の業務に追われていて、脱炭素先行地域のプラン検討など、重要な業務に取り組めていない。
- ・自身の勉強不足は勿論、担当者の人数不足に加え、抱えている業務も幅広く、職人タイプが多い文化がある。
- ・自治体職員の業務過多の中で新たな事業対応や外部事業者の対応については限度がある。

#### 派遣者と自治体が連携してうまく対処できていると考えられる事例

##### （自治体主導の取組）

- ・当制度と他の制度を組み合わせ2名のアドバイザーに關与していただく体制を構築したことが良い結果につながった。
- ・派遣者が地方自治業務に携わるのが初めてであったことから、業務を行いやすい環境づくりのため、積極的な声かけ等を行い、派遣者が孤立することなく、他の職員と一緒に業務を遂行できるように努めた。

##### （派遣者主導の取組）

- ・部門の役割を整理し、部門のトップを交えた会議を行って、的確な人材を担当に充ててもらった。



## 2.派遣開始に向けた準備

### 【情報共有体制の構築・執務環境の整備】

- 派遣者からの意見として、情報共有や必要な情報へのアクセスに難しさを感じているケースもあります。
- 自治体がビジネスチャットやクラウドの導入により情報共有の円滑化を図った事例や、業務に必要な端末を一般行政職員と同じ水準で用意して対応した事例、定期的な打ち合わせを設定した事例もあります。このように、派遣者との情報共有を円滑化する取組を進めていただくことで、派遣者の能力発揮につなげることが期待できます。

#### 派遣者からの意見

(派遣者向けアンケート調査結果から抜粋)

- ・関連情報へのアクセスが思いどおりにいかないことが多い。
- ・資料管理も個人任せとなっている。今後に向けて改善していこうと努力している。
- ・総じて情報の共有がうまくないと感じている。個々の担務があまり共有されることもなく、担当者は管理職のみに共有し、管理職もそれを他担務の職員に向けてあまり共有しないため、職員全体的に他担務のことには関心を持たない雰囲気がある。

#### 派遣者と自治体が連携してうまく対処できていると考えられる事例

##### (自治体主導の取組)

- ・ビジネスチャットを導入し、情報共有しやすい環境を整備した。
- ・データのやり取りを円滑に行うため、クラウド上のファイルストレージを提供した。
- ・業務に必要な情報共有体制を構築するため、職員と同じ環境の端末を派遣者に用意した。
- ・担当部署が横断的であったため、各部署の進捗状況等の共有を図るため、定期的な打合せを行っている。
- ・所属内の正規管理職員で毎週行う、事業の進捗状況や課題等を協議する会議に参加してもらい、お互いの課題等を共有するようになった。

##### (派遣者主導の取組)

- ・主に朝礼の場面で、今何が動いて誰がどんなことをしているのかを、自身から質問するようにしている。「一見、自分の担務とは関係ない事柄のように見えることでも、組織の中で物事を共有していくことは、組織力や対応力の向上、知見が共有できることにつながるのだ」という根本が共有されることが重要と考える。