

地方創生人材支援制度の活用に向けた手引き

令和7年3月

目次

はじめに	1
第1章 地方創生人材支援制度について.....	2
1. 当制度の概要（令和6年度時点）	2
2. 当制度のスケジュール（令和6年度時点）	4
3. 当制度を活用した市町村の声	5
第2章 地方創生人材支援制度活用に向けた流れ.....	8
1. 当制度の活用・申請に向けた検討	9
2. 当制度への申請	16
3. マッチング協議	20
4. 派遣開始に向けた準備	25
おわりに	29
付録1 令和5年度アンケート調査結果	30
付録2 関連する制度に関する情報	34

はじめに

内閣官房・内閣府においては、平成 27 年度から地方創生人材支援制度（以下、「当制度」という。）を通じて、市町村に対して、国家公務員、大学研究者及び民間専門人材の派遣支援を行っております。地方公共団体の皆様におかれては、当制度の運営に御理解と御協力を賜りまして誠にありがとうございます。

当制度においては、平成 27 年度の制度発足以降、これまでに 389 市町村に延べ718 名（令和 7 年 3 月18日時点）を派遣しており、派遣者の皆様には多くの市町村で御活躍いただいております。他方で、事務局としては更に多くの市町村に当制度を御活用いただきたいと考えております。

本手引きでは、各市町村が当制度を活用するにあたって踏むべきステップをお示しし、それぞれのステップごとに検討が必要な事項について整理しています。これまで当制度を活用されたことのない市町村の皆様にとっても御参考となるよう、過年度に実施しましたアンケート結果を踏まえながら、当制度を活用する利点や活用にあたり注意すべき点への対処方法等も紹介しております。

各市町村の皆様におかれましては、本手引きを踏まえ、当制度の更なる活用に向けて積極的に御検討いただけますと幸いです。当制度について御不明な点等がございましたら、御遠慮なく事務局にお問い合わせください。

令和 7 年 3 月

内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局

内閣府地方創生推進室

第1章 地方創生人材支援制度について

本章では、当制度の概要や実施スケジュール等を紹介し、当制度の全体像をお示しいたします。なお、地方創生HPにおいて、制度概要を掲載しているほか、派遣者による取組概要等も紹介していますので、是非御覧ください。

※本手引きは、従来の地方創生人材支援制度について記載しています。令和6年度派遣にて新設したデジタル専門人材の「人材紹介型」につきましては、スケジュール等が異なりますので、募集開始時の案内等を御確認ください。

地方創生HP : <https://www.chisou.go.jp/sousei/about/jinzai-shien/index.html>

1. 当制度の概要（令和6年度時点）

地方創生人材支援制度 全体概要

➢ 国家公務員、大学研究者、民間企業社員等の総合的又は専門的な知見を有する人材を副市町村長や幹部職員、アドバイザー等として地方公共団体に派遣し、ノウハウを活かして地方創生を推進

➢ 地方公共団体からの派遣受入の希望申請に基づき、**各省庁、大学、民間企業と地方公共団体とのマッチング協議の支援**を実施

➢ 派遣前に**壮行会を開催**するとともに、年に数回、派遣者の取組報告や派遣先での課題を共有する**報告会・情報交換会を開催し、派遣者間のネットワーク構築をサポート**

【地方創生人材支援制度によるマッチング支援のイメージ】

地方公共団体

③協力情報に基づき申請を検討

②申請募集開始・協力情報の提示
(9月中旬)

④申請(※)
(～10月下旬)

⑥マッチング協議
(～2月末)

①協力情報の提出(～8月下旬)
(大学研究者・民間企業等)

⑤申請内容の共有・協議可否の検討依頼
(11月上旬)

内閣官房
内閣府

各省庁
大学研究者
民間企業・団体

※ 市区町村は都道府県経由で申請（締切は都道府県毎に設定）

派遣先	・国家公務員：原則人口10万人以下の市町村 ・大学研究者、民間専門人材：指定都市を除く市町村 ※デジタル専門人材は都道府県、指定都市、特別区も対象
形態	・常勤職員（副市町村長、地方創生監など） ・非常勤職員（顧問、地方創生アドバイザーなど）
期間	・国家公務員：原則2年間 ・大学研究者、民間専門人材：原則半年～2年間 ※派遣者・派遣元・派遣先の3者の合意がある場合に限り1年間の延長が可能
給与・報酬等	・国家公務員：市町村負担 ・大学研究者、民間専門人材：派遣元と派遣先との協議にて決定 ※民間専門人材は総務省の「地域活性化起業人」の要件を満たす場合には併用可能

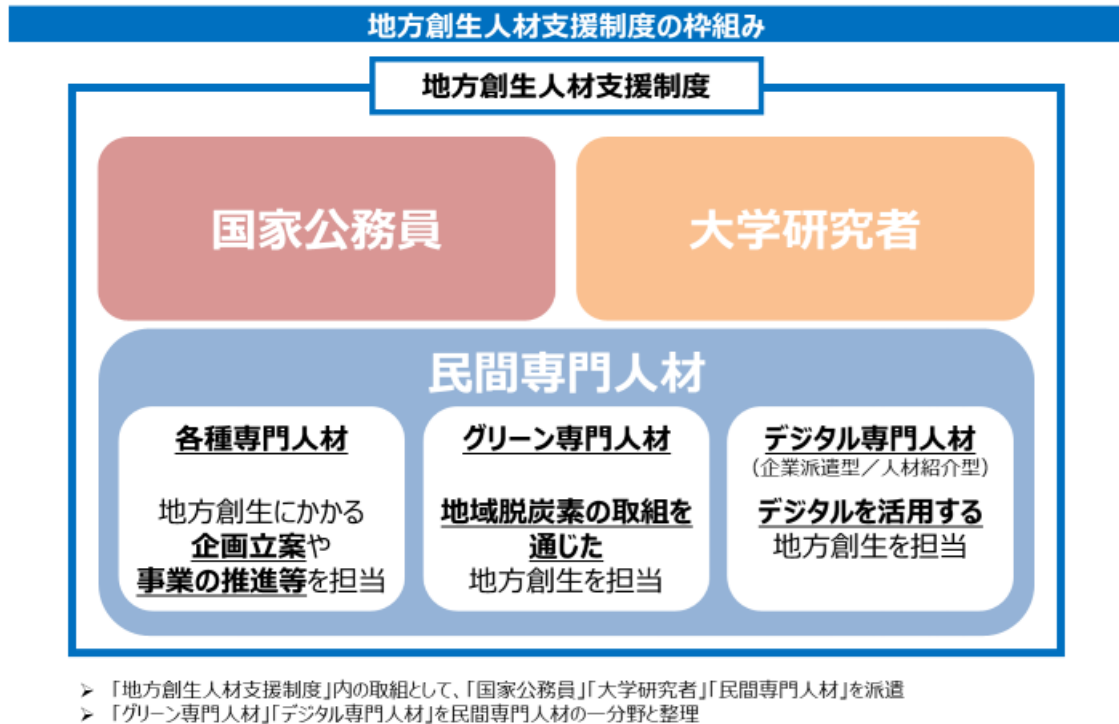
地方創生に積極的に取り組む市町村に対し、総合的又は専門的な知見を有する国家公務員、大学研究者、民間専門人材を市町村長の補佐役として派遣しています。

※役職は副市町村長に限らず、特別職以外の役職での派遣実績もございます。

2

（１）派遣人材

国家公務員、大学研究者、民間専門人材を市町村に派遣します。なお、民間専門人材は、市町村が求めているニーズによりマッチできるように、専門分野を区分けしております。



2

（２）派遣先市町村

国家公務員 ……原則人口 10 万人以下の市町村
大学研究者、民間専門人材 ……指定都市を除く市町村
※デジタル専門人材は都道府県、指定都市、特別区も対象

（３）派遣形態

- ・ 常勤職 ……副市町村長、地方創生監など
基本的には週 5 日現地で業務を実施
- ・ 非常勤職……顧問、地方創生アドバイザーなど
派遣元の業務と市町村の業務とを並行して実施
※業務バランスは協議により決定

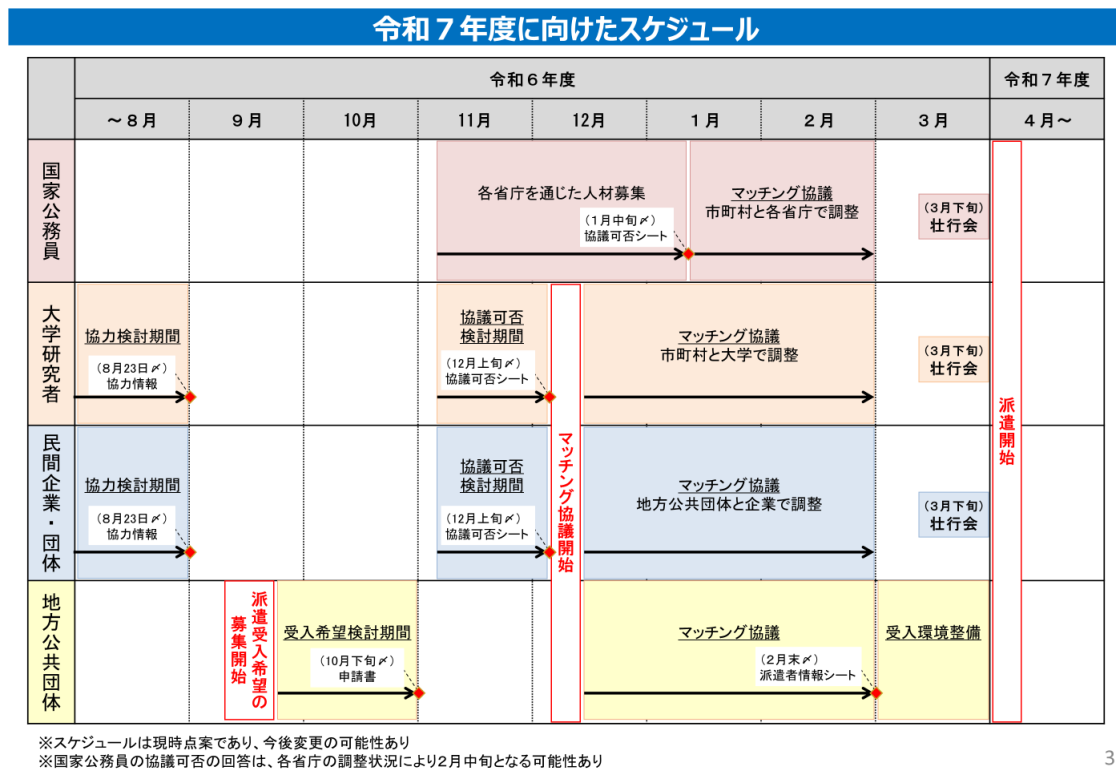
(4) 派遣期間

- ・ 国家公務員（常勤職） ……原則 2 年間
- ・ 大学研究者、民間専門人材…原則半年～ 2 年間

※派遣者・派遣元企業等・派遣先の 3 者の合意がある場合に限り、1 年間の延長が可能です。その際には、派遣先の自治体が内閣官房・内閣府に延長申請書をご提出ください。

2. 当制度のスケジュール（令和 6 年度時点）

※当制度全体のスケジュールです。市町村における当制度活用に向けた流れについては、12 ページ以降に記載しています。



3

(1) 制度活用に向けた申請 9月中旬～10月下旬頃

9月中旬以降、派遣受入れを希望する市町村からの申請を募集します。派遣元となる大学・民間企業から提出された協力情報等に基づいて申請内容を御検討ください。市町村から御提出いただく申請書には、市町村が抱えている課題や外部人材に求める職務内容等を御記載いただきます。

（２）マッチング協議 12月頃～２月末

12月頃から、市町村と大学・民間企業で派遣に向けた協議を行っていただきます。マッチング協議では、派遣者が市町村の希望に沿った人材かどうかの検討に加え、受け入れる際の役職や派遣形態等についても具体的に協議していただきます。

なお、国家公務員については、1月中旬以降にマッチング協議が開始となります。

（３）派遣開始に向けた準備 3月

協議が成立した後は、派遣者の力を最大限活かすことができるように、受入体制の整備を行っていただくようお願いいたします。

3. 当制度を活用した市町村の声

（１）インタビュー動画

当制度を活用して地方創生の現場で活躍されている派遣者のインタビュー動画を地方創生HPにて公開しています。動画では、各市町村が派遣者受入れに至った経緯や派遣者受入れによる市町村内の変化、効果を紹介しています。また、派遣者本人だけでなく、受入れ市町村職員の声も紹介していますので、是非御覧ください。

以下は、地方創生HPにて動画を公開している3事例の概要です。

①福島県南相馬市



● 採用した人材

- ・震災復興や移住定住を促進すべく、広告会社で30年近く企業のマーケティングに携わった人材を採用
- ・経済部移住定住課の担当職員としてシティプロモーションの業務に従事

● 採用による効果

移住定住課の新規事業に取り組むにあたって必要となる知識や知見、事業の組み方、事業への心の持ちようなどが共有され、担当課職員にとっても刺激となっている。全庁的にも、市役所職員にはない発想により、よい刺激を得られているほか、新規事業の多数の立ち上げ

や、外部から南相馬市を見る視点を生かした事業展開や分析、民間企業での勤務経験により得られた人的ネットワークを活かした事業推進も実現できている。

②岐阜県海津市



● 採用した人材

- ・人口減少対策・シティプロモーションを担う人材不足解決のために、営業経験等を基にした民間視点で地方創生に貢献できる人材を採用
- ・企画財政課の職員と協働し、ふるさと納税、企業誘致、土地の利活用等の業務に従事

● 採用による効果

協働する職員の意識の変化として、広い視野を持つことの重要性に気づくことができたという声が上がっている。また、民間企業での勤務経験に裏打ちされたネットワーク力、ネットワークの軽さ、商談力の高さを活かし、ふるさと納税について各種施策を実施いただいたことで、採用以降、ふるさと納税額は倍増している。

③岡山県美咲町



● 採用した人材

- ・経済関連団体事務局での業務と並行して、大学院で産業振興、人材育成等に携わる人材を採用
- ・政策推進監として、自治体DXや、行財政改革、官民連携、庁内職員育成といった町の将来に向けてのテーマに係る業務に従事

● 採用による効果

派遣前は若手職員が所属を超えて意見交換や討論する場がなかったものの、若手職員で討論する場（「地域課題プロジェクト」）を立ち上げていただき、多様な意見を吸収することができたという若手職員の意見も上がっている。また、採用した人材が保有する人的ネットワークを活用し、地域課題の議論の高度化にも成功している。

（２）市町村向けアンケートから得られた声

市町村のご担当者様より当制度の活用による効果について御意見をいただいています。ここでは、その一部を御紹介します。

【当制度の活用実績がある市町村が感じた効果の一例】

- 特別職ではなく、「研修員」という役職で当制度を活用。派遣者が自ら現場に入り込み、手を動かしていただき大変有り難かった。行政だけでは解決できない課題ばかりなので、今後も民間専門人材を受け入れていきたい。
- 慣例化している非効率な働き方やルーティン業務などの硬直化している課題について第三者の視点から指摘され、改善に向けて一緒に考えてくださった。
- 第三者的な視点で、しかし行政に携わっておられることから、職員の視点にも立った意見を述べてくれる。職員（特に若手）の意識は大きく変化したように思う。
- 町職員とは違った目線でのアイデアや発想を得ることができてよかった。
- 客観的な立場から意見やアドバイスをいただけることで、職員も新たな気づきや刺激を受け、組織の活性化や人材育成につながっている。
- 庁内における横の連携が活性化した。
- 派遣着任当初は、職員との交流にやや御苦労されていた様子であったが、バディとなる職員を配置し、二人三脚で業務に取り組むシステムに変更したことによって次第に打ち解け、職員だけでなく地域住民との関係が深まっていったように感じる。
- 派遣者が持つ人的ネットワークにより、関連自治体やノウハウを持つ大学、民間事業者などと深い連携を実現することができた。
- 民間企業で培われた経営感覚やスピード感覚を新しいブランド戦略の推進に活かしていただけており、職員に対しても新鮮な刺激となっている。

当制度の概要や、申請に向けたスケジュールについては、最新の情報を地方創生HPにて公開しています。併せて、当制度の活用を検討する際の参考として、これまでの派遣実績や、活動報告書、取組概要、現在派遣を受け入れている市町村一覧といった情報についてもお示ししていますので、是非御覧ください。

次章では、当制度の活用に向けた流れについて、ステップ別にポイントを整理しています。当制度の活用を御検討いただく際に、本手引きをお手元に置いていただけますと幸いです。

第2章 地方創生人材支援制度活用に向けた流れ

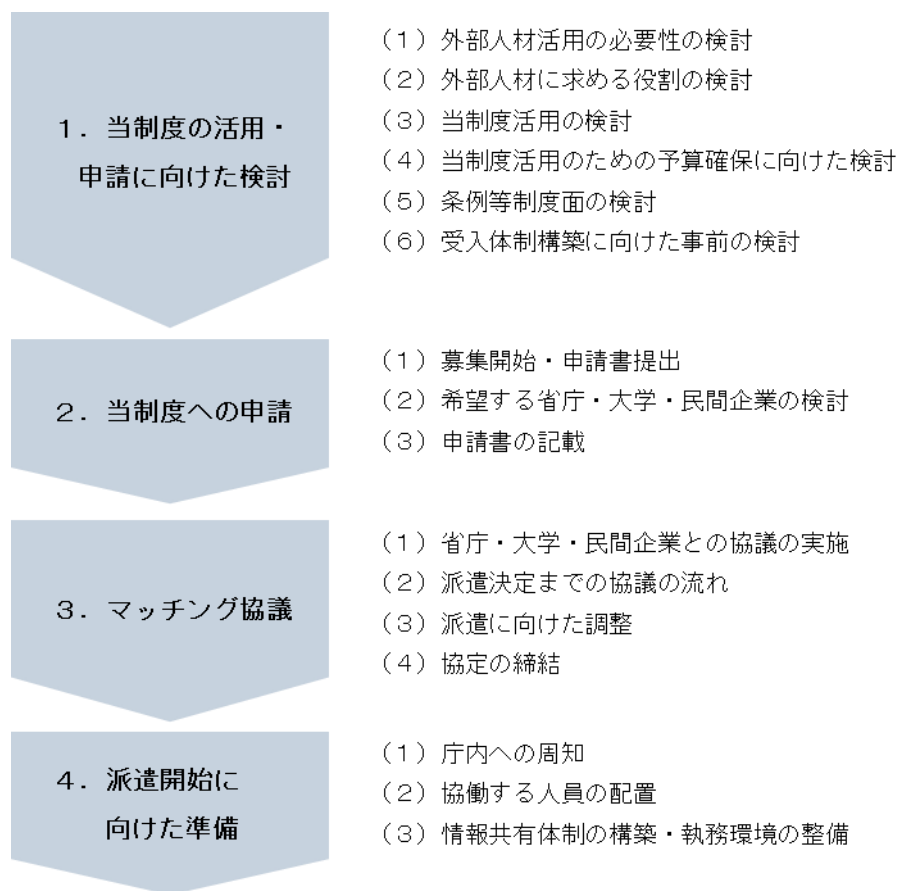
当制度の活用に向けた流れを4つのステップに分け、ステップごとに御検討いただきたい事項を整理しました。

具体的には、①当制度の活用・申請に向けた検討、②当制度への申請、③マッチング協議、④派遣開始に向けた準備、の4つのステップです。

実際に当制度を活用した市町村や当制度により市町村で活動した派遣者からは、「市町村内で、派遣者にどういった業務を担ってもらうかが明確となっておらず、どういった役割を求められているかわからなかったため、業務を進めるのに苦労した」、「事前に細かな内容まで協議しない状態で派遣を開始したため、派遣開始後、業務環境や業務条件について調整を求められる場面が生じた」など、事前の調整を入念に行っておくべきだったという声が多くありました。次頁からは、そのような声を参考にして、申請に向けた検討から派遣開始までの流れを説明しています。

本手引きの概要版には、本章の構成に対応したチェックリストを掲載しています。当制度の活用を検討するにあたっては、本章の内容と併せて御活用ください。

【当制度の活用に向けたステップ図】

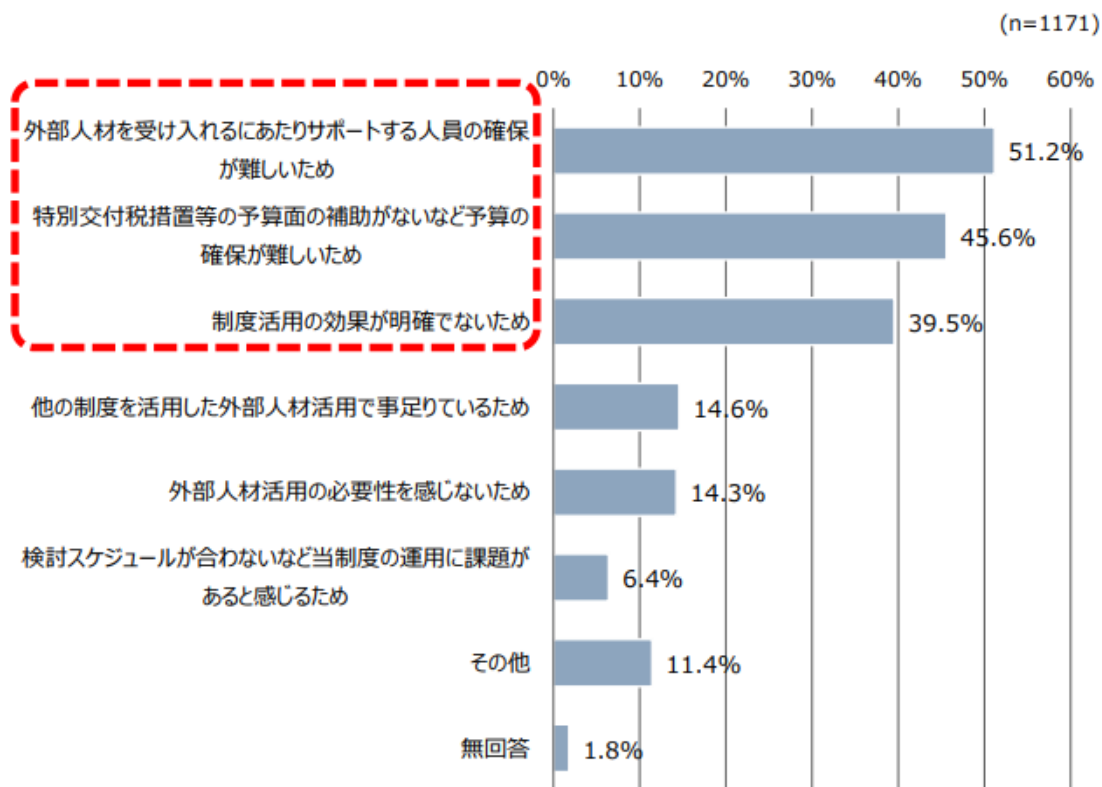


1. 当制度の活用・申請に向けた検討

当制度の活用に向けた検討の前段階として、各市町村の現状や課題を把握したうえで、外部人材活用の必要性から検討することが重要です。また、令和5年度に実施したアンケート及びヒアリング調査の結果、今後の当制度の活用を検討していない理由については、「外部人材を受け入れるにあたりサポートする人員の確保が難しいため（51.2%）」、「特別交付税措置等の予算面の補助がないなど予算の確保が難しいため（45.6%）」、「制度活用の効果が明確でないため（39.5%）」といった結果となっており、当制度の活用・申請に向けた検討段階において課題を感じている市町村も多いことがわかりました。

ここでは、当制度の活用・申請に向けて御検討いただきたい事項を整理するとともに、活用実績のある市町村において感じられた効果の一例を掲載していますので、御検討の際に御活用ください。

【当制度の活用を検討していない理由（複数回答）】



(1) 外部人材活用の必要性の検討

- 各市町村のビジョンや課題を明確にしたうえで、ビジョンの実現や課題の解決に外部人材の活用が必要か御検討ください。

(2) 外部人材に求める役割の検討

- 外部人材に求める業務や役割、期待する効果について、予め整理いただくことが重要です。

(3) 当制度活用の検討

- 外部人材の受入れにあたり、当制度の活用が適しているか御検討ください。

(4) 当制度活用のための予算確保に向けた検討

- 当制度の活用を検討いただく場合には、予算確保に向けた検討も行ってください。費用を補助する制度を活用できる場合もあります。

(5) 条例等制度面の検討

- 当制度の活用にあたって条例等を改正する必要があるかなど、人事や調達の制度面での検討を事前に行っていただくようお願いいたします。

(6) 受入体制構築に向けた事前の検討

- 派遣者をサポートする人員の確保や体制の構築に向けた検討を事前に行ってください。

(1) 外部人材活用の必要性の検討

外部人材の活用により、当該人材が有するスキルを市町村が描く将来ビジョンの実現や市町村が抱える課題の解決に活かすこと、市町村職員の意識の変革に寄与することなどが期待できますが、外部人材が有するスキルを適切に活かすためには、事前に各市町村の今後の方向性や課題を明らかにしておくことが重要です。市町村内でビジョンや課題を明確にしたうえで、ビジョンの実現や課題の解決に向けて、外部人材活用の必要性があるのかを御検討ください。

(2) 外部人材に求める役割の検討

(1)で外部人材の活用が必要と判断した場合、外部人材を受け入れた際に当該人材に求める業務・役割や期待する効果についても、事前に御検討いただくようお願いいたします。

①外部人材に求める業務や役割の整理

実際の業務内容や役割については、派遣元や派遣者とすり合わせを行ったうえで決定するものですが、より円滑なすり合わせを行うためにも、外部人材にどのような業務・役割を求めるのか、予め御検討いただくようお願いいたします。

②外部人材の受入れによる期待する効果の検討

前述のとおり、当制度の活用実績がある市町村からは、当制度の活用により、「受入れを実施した分野の知見・ノウハウ・ネットワークの活用」や「外部人材の受入れによる組織の活性化や人材育成」といった効果が実感できたとの声がありました。

外部人材の受入れにより期待する効果についても、①と併せて御検討いただくようお願いいたします。

【活用実績のある市町村が実感した効果の一例】

（派遣者が有する知見の活用）

- 派遣元との連携で、RESAS 講習会を実施いただき、市職員のスキルアップが図られた。
- 「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くことができた。また、そもそもDXとは何なのか等、各種説明会の場において職員向けに説明を行っていただいたほか、随時各課からのDXに関する相談に乗っていただいている。
- 脱炭素分野における業務が飛躍的に進んだ。派遣者のフットワークが非常に軽く、地域住民の視点で課題解決に向けた提案をしてくださっているため、派遣者の着任後は自治体と地域住民の距離がより縮まっているように感じている。

（派遣元とのネットワーク構築）

- 派遣者本人のスキルはもとより、派遣元企業によるバックアップを受けられる。
- 企業誘致や企業版ふるさと納税事業など、企業へのアプローチを必要とする業務について、民間での人脈等の活用や折衝能力を発揮されていた。
- 民間企業の人脈により最新の情報等に触れられた。

（組織の活性化や人材育成）

- 行政が関わることのないスケールの大きいプロジェクト実績や、一流企業社員としての発想や着眼点等を聞くことができ、職員の意識改革に一定の効果があつた。
- 外部人材のスピード感や、ミッションを達成するための手法など、仕事に対する取り組み方を見習うことで、職員の意識改革と資質向上につながっている。
- 第2期地方版総合戦略策定及び当該戦略に位置付ける重点プロジェクトの起草作業から関与いただいたことに加え、その他、市政の重要施策の総合的マネジメント（都市計画分野、新型コロナ経済対策、ワクチン接種、危機管理など）並びに職員の人材育成分野においても派遣者に貢献いただいた。

（３）当制度活用を検討

外部人材の活用が必要と判断し、外部人材に求める役割について検討した後、外部人材受入れにかかる制度の活用を御検討いただくことになります。外部人材受入れにかかる制度は様々ありますが、当制度の特長は以下のとおりです。なお、当制度以外の制度の一例については、本手引き巻末の付録２を御参照ください。

①内閣官房・内閣府が市町村と省庁・大学・民間企業とのマッチングを支援

当制度は、派遣の決定に向けて、内閣官房・内閣府が事務局となり、市町村と省庁・大学・民間企業とのマッチングを支援する点に独自性があります。具体的には、派遣可能な人材像に関する情報の市町村への提供、市町村からの受入れ希望のとりまとめ、省庁・大学・民間企業とのマッチング支援を実施しています。

このため、外部人材の活用にあたって何から始めればよいかわからない場合や、省庁や民間企業とのネットワークが少ない市町村においても活用しやすい制度となっています。

②各市町村の状況に適した人材の受入れが可能

各市町村のビジョンや抱えている課題は様々です。当制度は、地方創生に取り組む市町村の多様なニーズに対応するため、国家公務員、大学研究者、民間専門人材といった多様な人材を派遣する制度であることに特徴があります。このため、各市町村の様々な課題に応じて適切な人材を受け入れることができます。

- ・ 国家公務員 : 市町村の幹部職員として、主に全体統括業務や、個人の知見を活かせる業務に従事しています。地方公務員とは異なる視点や仕事の進め方を周囲の職員が学べることも、利点の一つです。
- ・ 大学研究者 : 新産業創出における研究開発等、より専門的な知識やノウハウを活用して地方創生に貢献しています。また、職員の人材育成にも非常に積極的な方が多くいます。
- ・ 民間専門人材 : 民間企業で培った経験やコミュニケーション能力等を活かして幅広く貢献しています。民間企業ならではの知見・発想力・交渉力を活かすことが可能です。

また、民間専門人材に関しては、市町村が求めているニーズによりマッチできるよう、専門分野を区分けしております。

【参考：令和6年度派遣における専門分野の一覧】

■各種専門人材

総合戦略（企画・立案）、地域商社・販路拡大、観光、広報・シティプロモーション、教育、健康・ヘルスケア、まちづくり、防災・BCP・リスクマネジメント、復興支援、国際協力、その他

■デジタル専門人材（自治体DX、ICT推進事業等のデジタル分野における専門的業務）

■グリーン専門人材（再エネ、ゼロカーボン等の地域脱炭素分野における専門的業務）

③派遣者同士のネットワークの構築

内閣官房・内閣府では、派遣決定後も派遣者に対するサポートを継続的に実施しています。

例えば、派遣期間中の派遣者同士の情報交換の機会を設け、派遣者同士のネットワークを構築するとともに、他市町村での取組成果の横展開や、地方創生や自治体業務に関する派遣者の理解を深めています。

（４）当制度活用のための予算確保に向けた検討

当制度の活用においては、派遣者の給与・報酬等は原則市町村が負担することとなっています。このため、役職や派遣形態（常勤・非常勤等）に応じた基本給与やその他諸経費（交通費、家賃補助、業務用PC等の備品費など）といった人材受入れに伴う経費を算出して、予算確保に向けた検討を行っていただく必要があります。

①当制度活用のための予算確保

予算確保に向けては人件費や事業費を見積もることが必要となりますが、アンケート調査及びヒアリング調査では見積もりが難しいという市町村の声が多くありました。これに対して、外部人材を受け入れている他の市町村から可能な範囲で情報を得ている市町村がありました。地方創生HPでは各市町村にどのような分野で人材が派遣されているかを掲載していますので、御参照ください。

派遣者が年度当初からスムーズに事業に着手するためには、見積った費用を当初予算に計上することが望ましいですが、市町村ごとに予算要求時期が異なるうえ、当初予定したとおりに事業が進むとは限らないため、補正予算と組み合わせながら受入れに係る経費を確保している市町村もありました。

【活用実績のある市町村が実施した予算措置方法の一例】

- 次年度の制度活用を見据え、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、具体の金額を派遣人材と調整した。

②当制度活用にかかる費用補助

アンケート調査において当制度の活用を検討していない理由を尋ねたところ、「特別交付税措置等の予算面の補助がないなど予算の確保が難しいため（45.6%）」となっており、当制度の活用にあたって予算の確保が課題となる市町村が半数程度を占めています。当制度においては、給与・報酬等は原則市町村が負担することとなっていますが、他の制度を併用することで費用負担を軽減できる場合があります。

例えば、総務省の「地域活性化起業人」制度や「市町村がＣＩＯ補佐官等として外部人材の任用等を行うに当たっての財政措置」の要件に合致すれば、特別交付税措置の対象とすることが可能です（令和６年度時点）。

こうした費用面の補助については、付録２や当制度の募集開始時の案内も御参照ください。

（５）条例等制度面の検討

当制度を活用して人材を受け入れるにあたっては、市町村の制度面での検討が必要となる場合があります。派遣開始直前に市町村の条例等に抵触することが判明して受入れができなくなるなどがないように、特に人事や調達に係る条例等について、事前に御確認をお願いいたします。

①条例等改正の必要性の確認

当制度の活用においては、「常勤」、「非常勤」、「委嘱」のいずれかの形態で、受入れを行うこととなります。派遣者に求める業務内容や勤務時間等を整理のうえ、各市町村の条例に基づいて、適切な形態で任用・委嘱ができるよう、事前に御検討をお願いいたします。

受入れにあたって新たなポストを創設する場合や、特別職として任用する場合には、市町村の条例等の一部改正が必要となる場合もあります。当制度への申請を行う前に、各市町村内の人事や任用等を所管する部局に対して、現行条例の内容等について確認を行っていただくようお願いいたします。

②調達制限が生じる可能性の確認

派遣者が従事する業務によっては、派遣元企業に対して調達制限が生じる場合があります。調達制限の有無や、調達制限が生じる場合の条件について、事前に確認を行ってください。即座に調達制限が生じない場合であっても、働き方によって調達制限が生じる可能性がある場合には派遣元企業に対して事前に伝達するなど、派遣開始前に、派遣元企業と調達制限に関して認識のすり合わせを行うようにしてください。

（６）受入体制構築に向けた事前の検討

外部人材の受入れにあたっては、派遣者をサポートする人員の確保や体制の構築が重要となります。これについて、派遣決定前に具体的な検討を行うことは難しいですが、派遣決定から派遣開始までの間に行うべきこととして、申請前から念頭に置いておくことが必要です。

25 ページ以降に詳細に記載しておりますので、申請前に御覧いただくようお願いいたします。

2. 当制度への申請

当制度においては、例年9月に各市町村からの申請の受付を開始します。その後、各市町村からの申請内容を踏まえて、市町村と省庁・大学・民間企業とのマッチング協議を行い、派遣者や派遣形態等を決定していただきます。

ここでは、申請をスムーズに行っていただけるよう、申請書のフォーマットを掲載しながら、申請に際して検討が必要となるポイントについてまとめます。

(1) 募集開始・申請書提出

- 例年9月に募集を開始しますので、案内を御確認いただき、各都道府県の地方創生担当部局宛に申請をお願いいたします。

(2) 希望する省庁・大学・民間企業の検討

- 申請にあたっては、人材の派遣を希望する省庁・大学・民間企業名を記載いただきます。

(3) 申請書の記載

- 制度の趣旨に鑑み、申請にあたっては市町村長の御了解を得ていただくようお願いいたします。
- 申請書は、求める人材・役割・業務内容等、具体的に記載いただくようお願いいたします。

(1) 募集開始・申請書提出

令和6年度派遣に向けたスケジュールは、令和5年9月から10月にかけて市町村からの申請を受け付け、12月から2月末にかけてマッチング協議を実施していただくというものでした。9月の募集開始時には、市町村に向けて各都道府県経由で案内を発出するとともに、地方創生ホットラインを通じて各市町村への周知を図っています。各市町村からの申請は、各都道府県の地方創生担当部局にとりまとめていただくこととしており、締切りは都道府県毎に設定されますので、各都道府県からの案内も御確認いただくようお願いいたします。

(2) 希望する省庁・大学・民間企業の検討

1. で事前に検討した内容を踏まえ、人材の派遣を希望する省庁・大学・民間企業を検討してください。

①国家公務員の場合

希望する省庁は3つまで選択可能であり、その中から特に希望する省庁を選択していただきます。

②大学研究者・民間専門人材の場合

募集開始時に案内する「協力情報」の中から希望する大学・民間企業を選択していただきます。

大学研究者の協力情報には、希望条件や志望動機だけでなく、専門分野や貢献できる内容まで詳細に記載いただいています。市町村からの申請にあたっては、希望する大学研究者を3名まで記載可能です。

民間企業の協力情報には、貢献できる主な内容や派遣可能な形態・地域・人材像等を記載していただいています。市町村からの申請にあたっては、希望する民間企業を5社まで記載可能です。

なお、本制度は、日本国籍を有しない大学研究者や民間企業社員等からの応募も受け付けておりますが、地方公共団体における外国籍職員の採用については、最高裁判所平成17年1月26日大法廷判決において判示された国民権の原則に基づき、原則として日本の国籍を有する者が、「地方公務員のうち、住民の権利義務を直接形成し、その範囲を確定するなどの公権力の行使に当たる行為を行い、若しくは普通地方公共団体の重要な施策に関する決定を行い、又はこれらに参画することを職務とするもの」に就任することが想定されるとみるべきであり、外国人がこれらの地方公務員に就任することは、本来我が国の法体系の想定するところではないとの基本原則を踏まえつつ、地域の実情に応じ、適切に御検討ください。

【協力情報例（左：大学研究者、右：民間専門人材）】

ふりがな 氏 名	そうせい たろう 創生 太郎				顔写真
所属 (大学・学部)	〇〇大学 政治経済学部				
職名	教授				
経歴等のリンク先 (任意)					
専門分野					
研究キーワード	地方自治、地方行政、まちづくり、地域活性化				
国籍（外国籍の方は☑を選択し、国名を記載してください。）					☐
希望条件	派遣期間 (原則半年～2年間)	2年間 (1年の延長も検討)		勤務日数	週2日程度
	活動地域 (希望する地域に☑を選択)	☐ 北海道	☐ 東北	☐ 関東	☐ 中部
		☒ 近畿	☒ 中国	☒ 四国	☒ 九州／沖縄
具体的な希望市町村（あれば）					
志望動機 ・出身地である〇〇市の高齢化や人口減少に伴う衰退を目の当たりにし、大学教授という立場で、地方創生に貢献したく必要とした。					
自らの専門分野・得意分野を活かし、派遣先の市町村にどのように貢献できるか (派遣先での実証実験・実証研究に関する希望を含む)					
・専門とする地域活性化の実証研究の場としてフィールドを提供いただき、当ゼミと協働し、地域活性化や地域産業の創出に貢献したい。					

社名	A株式会社
業種	広告業
会社概要	国内広告代理店の大手
貢献できる 主な内容	・シティブロモーション、観光に関する戦略の策定、実行 ・上記のためのマーケティングに関する企画立案、実行 ・効果的な情報発信の企画、施策の実施 ・街や産品、文化などのブランディングの戦略策定、実行 ・展示会、イベント等の企画運営
派遣形態 (常勤or非常勤等)	・常勤又は非常勤での派遣が可能 ・プロジェクトによっては非常勤の複数名の派遣も検討 ・在籍派遣を想定
派遣期間	・常勤職員：1～2年 ・非常勤職員：3ヶ月～1年 ・派遣者本人の希望があれば1年の延長も検討
派遣時期	・常勤職員：主に4月から派遣 ・非常勤職員：不定期
その他	【派遣可能地域】 ・全国に派遣可能だが、派遣候補者の希望による 【派遣対象となる人材像】 ・30歳代の若手職員 ・50歳以上の役職定年層（部長相当、課長相当） 【地方公共団体への派遣実績】 ・地方創生人材支援制度での市町村への派遣実績あり（主に広報・プロモーション分野）

(3) 申請書の記載

募集開始時に申請書様式を案内いたします。年度によって変更が生じる場合がありますので、申請にあたっては最新の様式を御使用いただきますようお願いいたします。

【地方創生人材支援制度 申請書（1 ページ目） ※令和6年度派遣】

様式3

地方創生人材支援制度 申請書様式(民間専門人材 希望用)

派遣を希望する人材 (希望する人材をプルダウンで選択してください。 各種専門人材は、資料4-2に基づき、希望する分野 も選択してください。)		各種専門人材は 希望分野を選択		
① 都道府県名				
② ふりがな				
市町村名				
③ 当該市町村の地方人口ビジョン及び地方版総合戦略の概要及び本文の公表ページURL (公表ページが複数にわたっている場合は該当ページ全てのURLを御記載ください)				
④ 現在の人口 (令和4年1月1日現在の住民基本台帳に基づくもの)				
⑤ 受入役職・受入体制				
職名 (希望するものを○で囲む)	常勤職 副市町村長、部長、課長等の 幹部職員		その他	非常勤職
具体的な役職名	委嘱			
組織体制	例：市長－副市長－総務部長－総務課長－広報室長－広報専門官(受入ポスト)			
所管部署の人数				
派遣を希望する時期・期間	例：令和5年4月1日～令和7年3月31日まで			
職務内容の概要				
派遣者に担当させたい事業の背景・概要 (事業を通じて実現したいビジョン及び事業の概要を御記載ください。具体的な事業がなく派遣開始後に課題の洗い出し等から行う必要がある場合にはその旨を御記載ください。)	例：・新型コロナウイルスの影響で観光事業が低迷している中、当市では人を呼び込むための新たなプロジェクトを創出し、地域経済の活性化に向けた取組を進めている。 ・地域経済の活性化に向けて、課題の洗い出しが必要な状況。			
上記事業における課題 (事業を進めていくにあたって支障となる課題を御記載ください。)	例：・観光事業における新たなプロジェクトを進めているが、外部からの視点及びプロジェクトの推進力が不足している。 ・課題の洗い出しが必要となっているが、推進役がおらず進んでいない。			
派遣者を求める理由 (派遣者が上記課題の解決にどのように寄与し、目指すビジョンの実現にどのように資するのか、御記載ください。)	例：・派遣者に推進役を担ってもらうことで、外部の視点や業務の進め方を取り入れ、プロジェクトを推進したい。			
派遣者に求める職務内容 (上記理由を踏まえ、派遣者にどのような役割でどのような業務を担当させたいのか、具体的に御記載ください。)	例：・派遣者には〇〇部長としてプロジェクトを監督し、適切な指示・助言をしてほしい。 ・派遣者には主担当者として課題の洗い出しを一から行ってほしい。			
派遣者に対する希望 (どのような専門分野や能力を持った人材を求めるのか、具体的に御記載ください。)	例：・リーダーシップを発揮して職員の意欲を高めることのできる人材を求めている。特に観光事業に知見のある人材が望ましい。			
上記事業以外に派遣者に担当させたい事業 (派遣者に担当させたい事業が複数ある場合は、各事業について上記項目に沿って御記載ください。)				

申請書の記載がより明確かつ具体的であるほど、市町村の求める人材が分かりやすくなり、省庁・大学・民間企業内の調整や市町村とのマッチング協議がスムーズになると考えられます。特に「⑤受入役職・受入体制」欄は、現在市町村が抱えている課題、課題解決に向けて派遣者を求める理由、派遣者に求める業務内容などを記載していただくとより伝わりやすくなります。

【地方創生人材支援制度 申請書（２ページ目） ※令和６年度派遣】

④ 派遣を希望する企業	
第1希望 (資料4-2「民間企業等の協力情報」に記載の企業名を御記載ください。)	
第2希望	
第3希望	
第4希望	
第5希望	
⑤ 地域活性化起業人制度の併用 (プルダウンで選択してください。)	
⑥ 市町村長	
氏名(ふりがな)	
電話番号(直通)	
⑦ 市町村担当部課長等 ※本件に関する責任者を御記載ください。	
職名: 氏名(ふりがな)	
電話番号(直通)	
メールアドレス	
⑧ 市町村担当者等 ※今後、当局との協議を担当される方を御記載ください。	
職名: 氏名(ふりがな)	
電話番号(直通)	
メールアドレス	

申請書の２ページ目は、主に派遣を希望する省庁・大学・民間企業や市町村の連絡先を記載していただきます。

市町村担当部課長等（責任者）は、受入れを行う部局の部課長等を想定しています。派遣者のミッションや具体的に任せる業務、受入れにより期待する効果を理解し、派遣者のマネジメントを行う立場の方を記載いただくようお願いいたします。

なお、内閣官房・内閣府からの御連絡は記載いただいたメールアドレス宛に行いますので、人事情報等を取り扱うことも踏まえ適切なメールアドレスを記載いただくようお願いいたします。人事上の情報管理の観点からは、可能な限りグループアドレスよりも個人アドレスが望ましいと考えられます。

3. マッチング協議

内閣官房・内閣府が申請書を取りまとめた後、省庁・大学・民間企業に検討いただいて協議可能となれば、市町村と省庁・大学・民間企業との間で派遣者や派遣形態等について協議を行っていただきます。アンケート調査及びヒアリング調査の結果、マッチング協議の段階で調整が必要となった項目が想定よりも多くあったという声もありました。

ここでは、マッチング協議において調整が必要となる主なポイントや、協議が成立した際に協定を結んでいただく際のポイントについてまとめています。

(1) 省庁・大学・民間企業との協議の実施

- 派遣に向けて、業務内容や派遣形態、給与負担、派遣開始日などについて、省庁・大学・民間企業と協議を行っていただくようお願いいたします。

(2) 派遣決定までの協議の流れ

- 協議においては、市町村が抱えている課題や今後取組を強化したい事項について詳細にお伝えいただくようお願いいたします。
- 協議が進んだ段階では派遣者候補との面談・協議を行うことも御検討ください。

(3) 派遣に向けた調整

- 派遣に向けては、派遣者に対して業務内容や勤務条件等について具体的に御説明いただき、必要に応じて調整を行ってください。

(4) 協定の締結

- 協定の締結にあたっては、双方の関係部局との調整が必要となるため、相応の期間を要する可能性があることを念頭に置いて調整を行ってください。

(1) 省庁・大学・民間企業との協議の実施

内閣官房・内閣府は、市町村からの申請に基づいて、省庁・大学・民間企業に対して市町村側のニーズについて情報提供を行い、省庁・大学・民間企業側の協議可否を市町村に連絡します。協議可能な場合は、大学・民間企業の担当者の連絡先を市町村担当者にお伝えしますので、市町村から大学・民間企業に御連絡ください（国家公務員については、内閣官房・内閣府から市町村に協議可否を連絡した後、各省庁から市町村担当者に御連絡します）。

①省庁・大学との協議の場合

国家公務員や大学研究者に関しては、市町村が抱える課題及び求める人材像を共有し、派遣者の業務内容や諸経費（給料・家賃・交通費等）の負担方法などをすり合わせる機会として、2回程度の打合せを行っているケースが一般的です。

②民間企業との協議の場合

民間専門人材に関しては、市町村の求める像に合った人材かどうかなどについてより詳細に協議いただくため、5 回程度の打合せを行っているケースが一般的です。なお、民間企業との協議については、「協議進捗シート」を市町村から内閣官房・内閣府へ随時送付していただきます。「協議進捗シート」は、協議した回数や協議内容、今後の予定を記載いただくもので、内閣官房・内閣府が協議の進捗状況を把握させていただくためのものです。御協力の程、よろしくお願いいたします。

【協議進捗シート】

地方創生人材支援制度 民間専門人材 協議進捗シート

都道府県名		市町村名	
担当部署名		担当者職名・氏名	
電話番号（直通）		メールアドレス	

記載例

<派遣協議進捗状況>

年月日	協議先等	回数	協議内容	今後の予定	内閣府への提出日
2022年12月〇日	A株式会社	1回目	〇〇様に電話連絡、ご挨拶と、今後の協議手順を確認。	12月〇日オンライン打合せ	2022年12月〇日
2022年12月〇日	B株式会社	1回目	〇〇様に電話連絡、ご挨拶と、今後の協議手順を確認。	12月〇日オンライン打合せ	2022年12月〇日
2022年12月〇日	C株式会社	1回目	〇〇様に電話連絡、ご挨拶と、今後の協議手順を確認。	12月〇日オンライン打合せ	2022年12月〇日
2022年12月〇日	A株式会社	2回目	〇〇様とオンライン打合せ。 町の現状・課題及び求めている人材、受入体制等を説明。	A社内で希望者を公募 (1月下旬頃選定予定)	2022年12月〇日
2022年12月〇日	B株式会社	2回目	〇〇様とオンライン打合せ。 町の現状・課題及び求めている人材、受入体制等を説明。	1月〇日に企画課長同席し オンライン面談	2022年12月〇日
2022年12月〇日	C株式会社	2回目	〇〇様とオンライン打合せ。 町の現状・課題及び求めている人材、受入体制等を説明。	C社内で希望者を公募 (1月中旬頃選定予定)	2022年12月〇日
2023年1月〇日	B株式会社	3回目	〇〇様・派遣希望者と企画課長同席の上、オンライン面談。	1月〇日派遣条件等について オンライン打合せ	2023年1月〇日
2023年1月〇日	C株式会社	3回目	〇〇様・〇〇様とオンライン打合せ。 派遣希望者の社内選定結果の説明を受ける。別途経歴書を受領。	1月〇日以降に 入選(途中)結果を報告予定	2023年1月〇日
2023年1月〇日	B株式会社	4回目	〇〇様・人事局の方とオンライン面談。派遣方法について協議。	1月〇日以降に 入選(途中)結果を報告予定	2023年1月〇日
2023年1月〇日	A株式会社		〇〇様よりメールにて、派遣協議断念に意向を確認、了承。		2023年1月〇日
2023年2月〇日	B株式会社	5回目	派遣希望者来庁の上、町長・副町長との面談を実施。 面談後、派遣内諾の意向を〇〇様及び派遣希望者に連絡。	後日、協定書案を提示予定	2023年2月〇日
2023年2月〇日	C株式会社		〇〇様に電話連絡し、今回の派遣は辞退したいとの連絡し、了承。		2023年2月〇日
2023年2月〇日	B株式会社	6回目	B株式会社と協定書(案)を協議中	2月中旬に協議終了予定	2023年2月〇日
2023年2月〇日	B株式会社	7回目	B株式会社と協定書を締結		2023年2月〇日

※協議状況を時系列に記録してください。協議内容の記載は概略で構いません。
※今後、提出を定期的にお願ひさせていただきます。

なお、①②に記載した打合せ回数はあくまでも標準的な例ですので、回数にとらわれることなく、双方が納得できるまで十分に協議を行っていただきますようお願いいたします。

(2) 派遣決定までの協議の流れ

民間企業との協議においては、初めは民間企業の人事担当者や地域事業部担当者との間で行うのが一般的ですが、協議が進んだ段階に入ると、派遣者候補とも面談・協議を行うケースもございます。

①市町村内の課題、ニーズの共有

協議の初めの段階で、市町村が抱えている課題や今後取組を強化したい事業内容等を詳細にお伝えいただくことで、より市町村のビジョンに合った人材を派遣いただきやすくなると考えられます。また、派遣者に求める業務内容についても、お伝えいただくことで、派遣者が自身に求められる役割をより深く理解して業務にあたることが可能になります。

②派遣者候補との面談

協議が進んだ段階になると、市町村長や幹部職員が派遣者候補との面談・協議を行っている市町村もございます。派遣者候補と直接面談を行うことにより、人となりや業務に関する考え方をより詳しく把握することができます。

【活用実績のある市町村が実施した協議の一例】

（民間企業等との面談）

- 民間企業と連絡調整を密に行い、実施可能な範囲内での業務にスケールダウンするなどの調整を行った。
- 民間企業側との交渉において、可能な限り柔軟に調整を行うように心がけた。
- 民間企業と受入れに際しての課題について、10 回近くWEB会議で認識共有等を行った。

（派遣者候補との面談）

- 派遣期間を通じてどのような成果を求めるのか整理し、派遣者候補と市長との面談の機会を設けた。
- 派遣決定までに出来る限り面談の場を設けたり、事前に訪問をいただき自治体側の職員と交流を持っていただき、人となりを互いに知る機会を設けた。

（３）派遣に向けた調整

派遣に向けては、派遣者に対して業務内容や勤務条件等を具体的に御説明いただくとともに、必要に応じて調整を行ってください。

① 業務内容のすり合わせ

派遣者の業務内容や役割については、具体的に調整したうえで最終決定していただくようお願いいたします。派遣者が十分に力を発揮できるよう、派遣期間中にどのような業務や役割を担ってもらうのか、業務を通じてどのような成果をあげることを求めるのかといった点について、マッチング協議の段階で、市町村、派遣元、派遣者の間で認識を共有するこ

とが重要です。

【活用実績のある市町村が実施した業務内容のすり合わせの一例】

- 派遣目的を明確に伝えるとともに、自治体内での受入責任者を明確にし、意思疎通が十分にとれる体制構築を図った。
- 受入れに向けた調整の際に、派遣者に対しミッション及びタイムスケジュールを明示した。
- 派遣期間を通して求める業務を明確にし、派遣者との認識にズレが起こらないよう定期的に話の場を設けている。

②派遣形態や給与負担の調整

派遣者の業務内容に加えて、どのような役職・勤務日数・勤務時間で業務にあたっていただくかを定める必要があります。派遣者に求める業務内容を踏まえ、各市町村の条例等に基づいた適切な形態で任用・委嘱を行ってください。

また、給与負担の方法についても、派遣元と協議を行っていただくようお願いいたします。勤務日数・勤務時間や諸経費にかかる手続きなどの勤務条件について、派遣元と合意した内容は、派遣者本人にも伝達してください。

③派遣開始日の調整

原則として4月1日の派遣開始を想定していますが、派遣元と調整のうえ、柔軟に決定していただいても構いません¹。

④その他調整事項の確認

派遣者の役職や派遣期間、給与・報酬等については、派遣元との協議により決定いただくこととしています。当制度上の取扱いに迷う場合には、内閣官房・内閣府までお問合せください。

【活用実績のある市町村が実施した業務内容・勤務条件の調整の一例】

- 市町村内での業務ではなく、地域商社の運営に関わる業務を担って欲しかったため、内閣府の地方創生人材支援制度の担当者に連絡した。担当者も「派遣元企業との協議の上であれば問題ない」との回答であったので受け入れることができた。

¹ 国家公務員の場合、省庁毎に人事異動期が異なるため、希望する省庁によっては夏期（7月以降）の派遣となる場合があります。

（４）協定の締結

派遣者や業務内容・勤務条件等が決定しましたら、市町村と派遣元（特に民間企業）との間で協定を締結するのが一般的です。

協定の締結にあたっては、市町村の受入担当部局だけでなく、市町村の契約担当や、派遣元の契約担当・法務部門との調整が必要となることが想定されます。このため、調整に一定の期間を要する可能性があることを念頭に置いたうえで、派遣元との間で調整いただくようお願いいたします。

※途中で協議を終了する場合の注意点

派遣にかかる条件が合致しない等を理由に、派遣元もしくは市町村どちらかの申し入れにより、途中で協議を終了するケースも想定されます。派遣元・派遣先となる市町村双方の人事計画に影響が想定されるため、協議を断念される場合は早い段階で先方にお伝えいただくようお願いいたします。

4. 派遣開始に向けた準備

協議が成立してから派遣開始までの約1ヶ月間に、派遣者受入れの準備を行っていただくようお願いいたします。アンケート調査では、「派遣決定から受入れ開始までの諸手続を行う時間的余裕が少なかった」という声もありました。派遣開始後に認識の齟齬が生じることのないようマッチング協議にも時間をかけていただくことが望ましいですが、派遣開始に向けて余裕を持った準備を行っていただくようお願いいたします。

特に実施していただきたい事項について、以下にまとめています。

(1) 庁内への周知

- 外部人材を受け入れることについて、庁内への周知を行っていただくようお願いいたします。

(2) 協働する人員の配置

- 派遣者とともに業務にあたる職員を確保し、円滑な業務の推進を図っていただくようお願いいたします。

(3) 情報共有体制の構築・執務環境の整備

- 派遣者の業務に必要な情報共有体制・執務環境を事前に構築することは、業務の円滑化や成果の向上に大きく寄与します。
- 庁内の情報共有体制やIT環境を含めた執務環境も踏まえ、派遣者が働きやすい環境整備に向けて必要な措置を講じていただくようお願いいたします。

(1) 庁内への周知

過去に派遣者を受け入れた市町村において、受入れの主体となった幹部職員等と実際に派遣者を受け入れた部局内の職員等との間で、受入れに対する意識に温度差が生じていたケースがありました。派遣開始までに、部局内の職員にも「派遣者受入れの目的」、「派遣者の位置づけ」、「派遣者に対するフォロー・サポート」等について認識を共有しておくことが必要です。

また、派遣者が担う業務の中には、受入れ部局以外の部局との調整が必要な業務や、全庁にまたがる課題への対応が含まれる場合があります。このため、派遣者を受け入れる部局内の職員だけでなく、全庁的な周知が重要です。派遣開始前に全庁的に周知を行うとともに、定期的に派遣者と幹部職員等との意思疎通・情報共有の場を設けるなど、派遣者に対する全庁的なフォロー・サポート体制の構築をお願いいたします。

【活用実績のある市町村が実施した庁内への周知の取組みの一例】

- 受入れポストを新設し、派遣者の役割について職員に対し周知を図った。
- 着任初日に大規模な町イベントに御参加いただき、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、外部人材の講師によるＤＸ研修を開催した。

（２）協働する人員の配置

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）していただくことで、効率的に業務に取り組むことが可能となります。派遣者の業務に応じて、協働する人員の配置を行っていただくことにより、業務をより円滑に進めることができると考えられます。

また、市町村によっては、複数の外部人材を同時に採用して、外部人材が孤立しないよう工夫している例も見られました。

一方で、派遣者を受け入れる部局において、派遣者と協働する担当職員を定めることにより、それまで当該職員が担っていた既存業務に支障が生じないかを懸念する市町村もあります。派遣者の受入れに伴う既存業務への支障を極力避けるため、受入れ部局内において周知を行い、業務分担について、予め検討を行っていただくことも重要です。

【活用実績のある市町村が実施した協働する人員の配置の一例】

- 外部人材を同時に２社から招へいし、庁内で孤立しないように配慮した。
- 当制度と他の制度を組み合わせることで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。
- 派遣者が提案する施策の実施に必要な人材、予算確保のため、新たに「地方創生推進室」を創設し、受入れ環境の整備を行った。
- 年度当初の打合せ時には、担当する所属・職員のプロフィールシートを提供し、専門人材及び派遣元企業への理解促進に努めた。

（３）情報共有体制の構築・執務環境の整備

派遣者の業務に必要な情報共有体制・執務環境を事前に構築することは、業務の円滑化や成果の向上に大きく寄与すると考えられます。市町村の中には、情報セキュリティ対策を重視する観点からネット環境に接続する端末を限定しているケースなどもあり、派遣者（特に、民間専門人材）が不便に感じたり、円滑な情報共有が困難になったりする可能性があることに御留意ください。

情報共有体制を十分に構築するため、必要な設備や情報ネットワーク等へのアクセス権限等を提供していただくようお願いいたします。例えば、非常勤や委嘱の派遣者とも随時情報共有を行うためのWEB会議環境の整備、庁舎外からでも共有フォルダ等へのアクセスを可能にするためのテレワーク環境等の整備、業務に必要な情報をメール等とするための課内メーリングリストへのメンバー追加等が考えられます。派遣者が取り組む業務の特性や、庁内の情報共有体制、IT環境も含めた執務環境も踏まえ、派遣者が働きやすい環境整備に向けて必要な措置を講じてください。

また、遠方からの派遣の場合、執務環境だけでなく、業務以外の生活環境についても派遣者がギャップを感じる可能性があります。業務外の生活環境に関する情報提供も、積極的に行っていただくようお願いいたします。

【活用実績のある市町村が実施した情報共有体制の構築・執務環境の整備の一例】

（情報共有体制の構築）

- 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、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した。

（執務環境の整備）

- 非常勤であるが、村内での執務を可能とするため、執務環境の整備を実施した。
- 派遣者を受け入れるにあたり、担当職員をつけ、派遣後の業務に必要な情報共有だけでなく、住宅や車の手配のほか、生活に必要な手続き等も支援することで、初めて訪れる地であっても、出来る限り不安のない状況で着任いただけるように配慮した。
- 受入れに当たっては、入居先のネット環境の整備等を事前に確認するとともに、派遣者の転入後に利用可能となるよう受入れ側において準備できる部分を対応したことにより、入居の際に特段の不具合は生じなかった。

- 特に、首都圏や関西圏からの派遣であると、生活面でのギャップが必ず発生すると想定される。移動手段（車）の確保、平均気温、家賃相場、買い物、金融機関、医療機関など、業務以外の生活環境に関する情報を早めに提供することにより、派遣者本人の準備がスムーズに進むと思われる。

本章では、当制度の活用に向けた流れを4つのステップに分けて整理し、それぞれ特に御検討いただきたいポイントについてまとめました。当制度を活用していただくにあたり、外部人材の必要性や当制度活用の効果、受入体制の構築等を十分御検討いただいた上で申請を行っていただくとともに、マッチング協議を十分に実施し、派遣開始までの準備を万全に行っていただくことで、当制度活用の効果を高めることができると考えられます。本手引きも参考にしながら、当制度の活用に向けて積極的に御検討いただけますと幸いです。

おわりに

当制度については、平成 27 年度の制度発足以降、多くの市町村に御活用いただけてまいりましたが、活用実績のある市町村及び活用を検討したことのある市町村が一部に留まるなど、制度のより一層の活用に向けて課題がありました。この課題への対応として、全市町村を対象としたアンケート調査及び一部の市町村を対象としたヒアリング調査の実施を通じて、市町村における当制度に対するニーズや活用を阻む要因等を把握するとともに、より多くの市町村に当制度を御活用いただけるよう、本手引きを作成しました。

各市町村の皆様におかれましては、本手引きも参考にさせていただいたうえで、当制度のより一層の活用に向けて積極的に御検討いただけますと幸いです。内閣官房・内閣府といたしましては、引き続き制度の見直し・改善を行い、当制度が各市町村にとってより利用しやすいものとなるよう努めてまいります。当制度について御不明点や御意見等がございましたら、御遠慮なく事務局までお寄せいただけますと幸いです。

最後に、本手引きの作成にあたり、アンケート調査及びヒアリング調査に御協力いただきました市町村の皆様に、この場をお借りして改めて厚く御礼申し上げます。

令和 7 年 3 月

内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局
内閣府地方創生推進室

付録１ 令和５年度アンケート調査結果

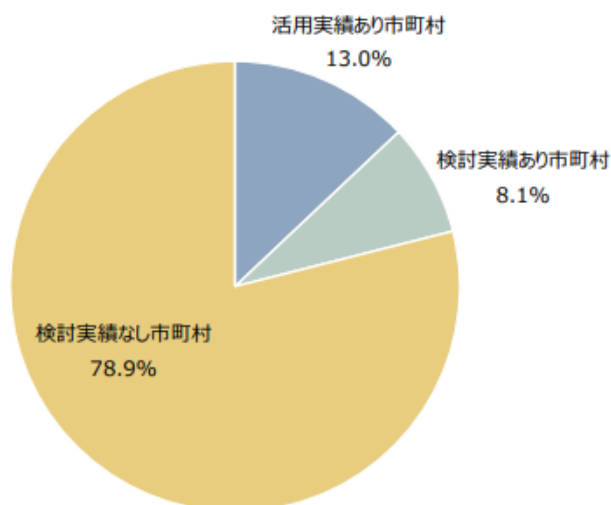
本事業では、当制度を更に多くの市町村に御活用いただくため、令和５年度に、市町村における当制度へのニーズや活用にあたっての課題等を把握することを目的に、東京 23 区を除く全 1,724 市町村に対してアンケート調査を実施し、1,387 市町村から回答をいただきました（回収率：80.5%）。アンケート調査の結果、特に以下の４点が明らかとなりました。

（１）当制度の活用を検討したことのない市町村が多い

当制度について、活用実績の有無、活用検討実績の有無を３つの項目から選択して御回答いただいた結果、「活用実績のある市町村（13.0%）」、「活用実績は無いが、活用を検討したことのある市町村（8.1%）」、「活用実績が無く、活用を検討したこともない市町村（78.9%）」となっており、当制度の活用を検討したことのない市町村が多くの割合を占めることが明らかとなりました。

【地方創生人材支援制度の活用実績・検討実績】

(n=1387)

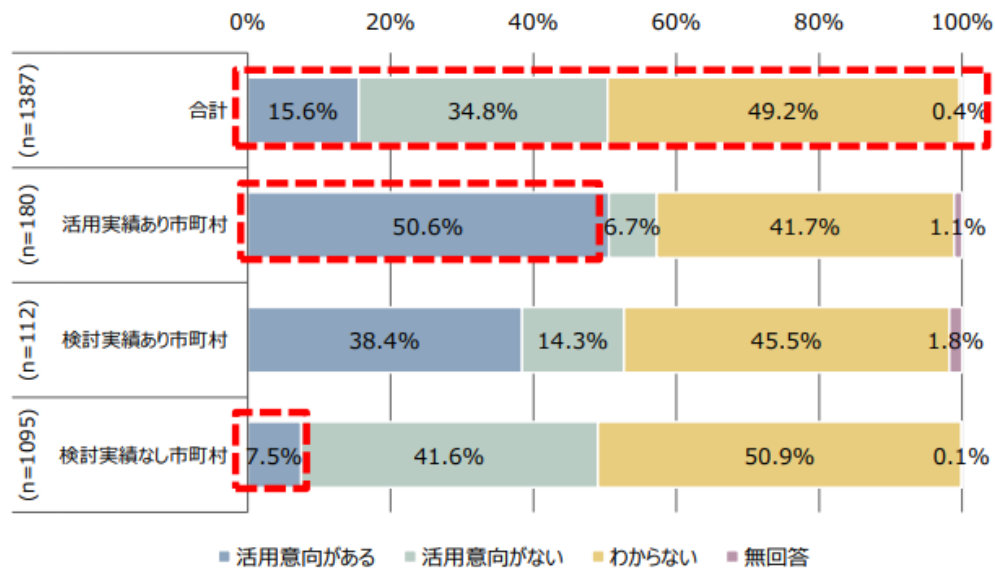


(2) 今後の当制度の活用意向については、活用実績のある市町村と活用を検討したことのない市町村とで大きく差が生じている

今後の当制度の活用意向を尋ねたところ、「活用意向がある（15.6%）」、「活用意向がない（34.8%）」、「わからない（49.2%）」といった結果となりました。

その中で、当制度の活用実績がある市町村においては「活用意向がある（50.6%）」となっている一方で、当制度の活用を検討したことがない市町村においては、「活用意向がある（7.5%）」に留まっており、大きく差が生じていることがわかりました。

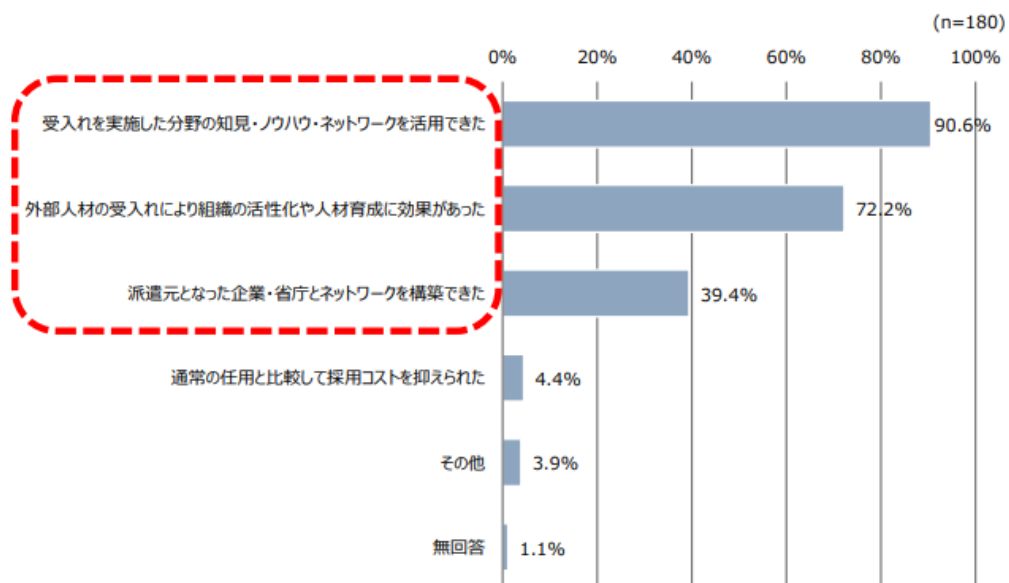
【今後の当制度の活用意向】



（３）当制度を活用して人材受入れを行ったことによる効果については、派遣者が持つノウハウ・ネットワークを活用できたという意見が多い

当制度の活用実績がある市町村に対し、当制度を活用して人材受入れを行ったことによる効果（直近の事例）を尋ねたところ、多くの市町村が、「受入れを実施した分野の知見・ノウハウ・ネットワークを活用できた（90.6%）」と回答しており、次いで、「外部人材の受入れにより組織の活性化や人材育成に効果があった（72.2%）」、「派遣元となった企業・省庁とネットワークを構築できた（39.4%）」となっています。このように、受入れを実施した市町村の多くで、派遣者のノウハウ・ネットワークの活用や、組織の活性化といった効果が得られており、これらの効果は地方創生の推進にも資すると考えられます。

【当制度を活用して人材受入れを行ったことによる効果（複数回答）】

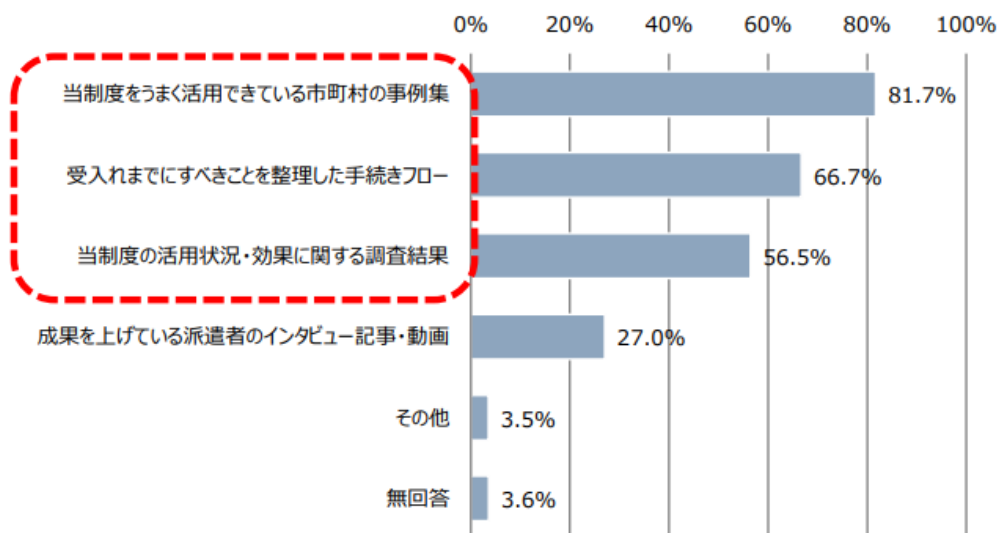


(4) 当制度の活用を検討するにあたり参考としたい情報としては、事例集や手続きフローを挙げる市町村が多い

当制度の活用を検討するにあたり参考としたい情報について尋ねたところ、「当制度をうまく活用できている市町村の事例集（81.7%）」、「受入れまでにすべきことを整理した手続きフロー（66.7%）」、「当制度の活用状況・効果に関する調査結果（56.5%）」、といった結果となりました。

【当制度の活用を検討するにあたり参考としたい情報（複数回答）】

(n=1387)



付録２ 関連する制度に関する情報

- 内閣官房・内閣府 「地方創生人材支援制度」
本手引きで取り上げている「地方創生人材支援制度」について掲載しています。
<https://www.chisou.go.jp/sousei/about/jinzai-shien/index.html>
- 内閣府 「地域活性化伝道師」
地域活性化に向け意欲的な取組を行おうとする地域に対して、地域興しのスペシャリスト(地域活性化伝道師)を紹介し指導・助言などを行う「地域活性化伝道師」派遣制度について情報が掲載されています。
<https://www.chisou.go.jp/tiiki/dendoushi/index.html>
- 総務省 「地域活性化起業人」
三大都市圏に所在する企業等の社員が、そのノウハウや知見を活かし、一定期間、地方自治体において、地域独自の魅力や価値の向上、地域経済の活性化、安心・安全につながる業務に従事することで、地方自治体と企業が協力して、地方圏へのひとの流れを創出できるような取組に対し支援を行う「地域活性化起業人」制度について情報が掲載されています。
[https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-
gyousei/bunken_kaikaku/02gyosei08_03100070.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/c-gyousei/bunken_kaikaku/02gyosei08_03100070.html)
- 総務省 「地域人材ネット」
先進市町村で活躍している職員や民間専門家を広く周知するためのデータベースが掲載されています。
<https://www.soumu.go.jp/ganbaru/jinzai/index.html>