

よくあるお問い合わせ

Q. 大学研究者又は民間専門人材を受け入れる場合、どのような採用形態になりますか。

A. 一般職の常勤の職に従事する場合は、地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（平成14年法律第48号）に基づいて任期付職員として採用することが想定されます。また、顧問、参与等の非常勤の職に従事する場合は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）に基づいて特別職の非常勤職員として採用することが想定されます。地方公共団体においては、条例等の整備が必要な場合があります。

なお、民間企業等の職員の身分を有しながら任期付職員として採用する際、派遣者が民間企業の役員等である場合又は役職にかかわらず民間企業等から報酬を受け取る場合は、地方公共団体の長の許可が必要となります。

※非常勤職員として採用する場合、WEB会議システム等を活用した助言・サポート等によることも可能です。

Q. 複数のポストでの申請は可能ですか。

A. 可能です。受入れを希望するポスト数（人数）分の申請書を御提出ください。ただし、国家公務員については同一年度で1人分の申請のみ受け付けます。

Q. 現在地方創生人材支援制度により人材を受け入れていますが、当該派遣を継続するにあたって再度申請は必要ですか。

A. 当該派遣が令和7年3月以降に期間満了を迎える場合（例：令和5年4月～令和7年3月を派遣期間としている場合）には、今回の申請は不要です。当該派遣が令和7年2月以前に期間満了を迎える場合で、令和6年度中に新たな派遣（同一の派遣元から別の人材を受け入れる場合を含む）を希望する場合には、今回申請が必要となります。

なお、当該派遣者の派遣期間を延長する場合には、今回の申請は不要です。後述のとおり、延長にあたっては別途手続きがあります。

Q. マッチング協議の過程で受入れポストを変更することは可能ですか。

A. 可能です。

Q. マッチング協議はどのように行うのですか。

A. 大学研究者及び民間専門人材については、12月中旬以降にマッチング協議の可否を事務局から御連絡しますので、大学又は企業の担当者と協議を開始してください。担当者と協議を進めた後、派遣者候補とも面談・協議を行うケースが多いようです。

なお、国家公務員については、翌年1月中旬以降にマッチング協議の可否を御連絡します（各省庁の調整状況により2月中旬となる場合があります）。

Q. 財政措置はありますか。

A. 地方創生人材支援制度独自の財政措置はありません。

なお、民間専門人材の受入れにあたっては「地域活性化起業人（企業人材派遣制度）」、デジタル専門人材の受入れにあたっては「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地方財政措置」又は「都道府県等における市町村支援のためのデジタル人材の確保に係る地方財政措置」（いずれも総務省所管）の要件に適合する

場合には、当該財政措置の対象とすることが可能です。いずれの財政措置も地方創生人材支援制度とは異なる制度であることに御留意ください。（参考資料2及び3参照）

また、デジタル専門人材（人材紹介型）について、新しい地方経済・生活環境創生交付金（デジタル実装型）の交付対象事業として実施するプロジェクトを推進するための人材を受け入れる場合は、DX人材紹介企業による調整に要する費用や人材の受入れに要する費用を交付対象経費に含めて申請することができます。（資料3－2参照）

Q. 派遣者の給与・報酬等はどの程度の水準を想定すればよいですか。

A. 給与・報酬等については派遣元とのマッチング協議で調整いただきますが、申請段階にあつては、各地方公共団体の給与体系における、受入れを希望するポストの給与・報酬等を想定してください。

Q. 派遣期間の延長は可能ですか。延長は2回目の派遣に該当しますか。

A. 派遣期間満了を迎えるにあたって派遣者本人及び派遣元との合意がある場合に限り、派遣期間を1年延長することが可能です（派遣期間の合計は最大3年とします）。延長にあたっては別途手続きがありますので、派遣者本人及び派遣元と合意した時点で事務局宛に御連絡ください。

延長は当該派遣の延長であり、2回目の派遣には該当しません。

Q. 受入れにあたって留意すべきことはありますか。

A. 派遣者が職務を適切に遂行できるよう、次頁を参照のうえ十分な受入体制を整備してください。また、制度の趣旨に鑑み、申請にあたっては、地方公共団体の長に御確認の上、御検討いただくようお願いいたします。

申請にあたっては、地方創生人材支援制度の活用に向けた手引きも御活用ください。

Q. 地方創生人材支援制度により、外国人を採用することはできますか。

A. 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主権の原則に基づき、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てい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。

Q. マッチング協議後の企業との契約についてはどのような契約になりますか。

A. 派遣に係る契約の形態については、企業と自治体間での協定の締結をはじめ、業務委託契約等、様々な形態が想定されます。自治体の条例や派遣形態等の状況に合わせて企業と協議の上、柔軟にご対応ください。

なお、デジタル専門人材の人材紹介型に登録されている企業につきましては、企業によって厚生労働大臣から許可されている事業（職業安定法に定める有料職業紹介業等）が異なります。企業との協議において、契約の形態について十分ご確認ください。

(参考) 派遣者の受入れにあたっての確認事項

派遣者の受入れにあたって、地方公共団体、派遣元省庁・大学・民間企業等、派遣者の3者間での事前の認識共有や受入準備を入念に行うことで、派遣者の力をより一層発揮いただくことができます。

過去の関係者からの意見を以下のとおり参考として共有いたしますので、御活用ください。

- 派遣者にどのような業務・役割を求めるのかを明確にする
(対応例)
 - ・派遣期間を通してどのような成果を求めるのかあらかじめ検討する
 - ・派遣開始時に市町村長等の幹部又は受入責任者と派遣者との面談を行い、派遣者に求める役割について認識を共有する
- 業務に必要な人員の確保や権限の付与、予算措置を派遣開始前に検討する
(対応例)
 - ・派遣者の下で業務にあたる人員をあらかじめ確保する
 - ・派遣者に担当させる事業に必要な予算や地方創生人材支援制度の報告会等に参加するための旅費をあらかじめ確保する
- 派遣者の立場や役割を職員が理解する
(対応例)
 - ・派遣者受入の目的や派遣者の立場・役割をあらかじめ職員に周知・説明する
- 業務に必要な情報共有体制を事前に構築する
(対応例)
 - ・WEB会議環境を整備し、非常勤職員の派遣者とも情報共有を随時行えるようにする
 - ・テレワーク環境等を整備し、庁外からでも共有フォルダ等の必要な情報にアクセスできるようにする
 - ・業務に必要な情報をメール等で随時共有する
- 派遣元企業に対して調達制限が発生するかを明確にする
(対応例)
 - ・調達制限が発生する場合の条件を確認しておく
 - ・調達制限に関するルールがない場合、派遣前に派遣元企業と調達の条件をすり合わせる
- 市町村長等の幹部との意思疎通・情報共有の場を準備する
(対応例)
 - ・定期的に市町村長等の幹部と派遣者との面談の機会を設ける
- 勤務日数・勤務時間や諸経費にかかる手続きなど契約条件を明確にする
(対応例)
 - ・事務等について助言・サポートを行う内部調整責任者等を配置する
 - ・派遣元と合意した勤務条件等を派遣者にも伝達する