

政策実現に必要な人的リソースの把握と確保

1

「今いる職員をどこに配置するか」から、「政策実現に何が必要か」を起点とする人材マネジメントへ

1
政策領域・
実現したい
こと

→

2
必要な能
力・
専門性

→

3
庁内の
保有状況

→

4
内部育成・
適切な配置

→

5
外部人材で
補完

政策分野ごとの専門性と確保方法を、町として整理できているか

政策領域	想定される主な専門性 (例)	庁内の 保有状況	内部育成	外部活用
社会教育・ 生涯学習	社会教育、人材育成、 ファシリテーション、 コーディネート			
地域づくり・ 住民協働	住民活動支援、中間支援 (相談・伴走・資源接 続)、コミュニティデザ イン、官民連携、合意形 成			
観光	マーケティング、観光商 品造成、ブランディン グ、顧客分析			
商工・ 産業振興	経営支援、創業支援、企 業支援、地域経済循環			
政策形成	政策立案、EBPM、行政評 価、データ分析			
DX・ 行政改革	IT、BPR、データ活用、 業務改善			

記入例 ◎ 十分 ○ 一定程度 △ 不足 — 未把握

この表は議員による評価表ではなく、町が必要な専門性と保有状況を把握するための確認シートです。

※上記は政策分野と専門性の例示であり、各分野に必要な専門性や庁内の保有状況については、町として整理・把握することが重要と考える。

不足する専門性をどう確保するか

2

内部育成だけでも、外部人材だけでもなく、政策課題と関与期間に応じて組み合わせる

前提：制度ありきで人を探すのではなく、①解決したい政策課題、②必要な役割・能力、③期待する成果を明確にしてから、最も適した確保方法を選ぶ。

主な確保方法と適した活用場面（例）

確保方法・制度	主な担い手／関わり方	適している場面	活用時の主な確認点
県・国等からの派遣 地方創生人材支援制度等	行政実務や政策分野に知見を持つ職員・専門人材が、一定期間、庁内で勤務・助言	政策立案、庁内調整、制度構築など、行政組織の内側で進める必要がある課題	派遣要件、期間、権限、受入部署、終了後の継承
地域力創造 アドバイザー	地域活性化の実績を持つ専門家が、助言・伴走・現地支援	課題整理、構想づくり、住民活動支援・中間支援機能づくり、合意形成	助言だけで終わらせない実行体制と担当者
地域活性化 起業人	企業の社員を企業派遣型または副業型で受け入れ、民間の知見・人脈を活用	観光、商品開発、販路、DX、広報など民間ノウハウが効果的な課題	企業・人材との適合、成果目標、庁内への知見移転
地域プロジェクト マネージャー	専門性と現場経験を持つ人材が、行政・地域・関係者を橋渡しし、事業を推進	複数主体が関わる重点プロジェクトを、構想から実行まで動かす場合	地域要件、指揮命令、責任範囲、プロジェクト終了後
プロボノ・ 副業人材	民間の専門人材が、短期・兼業・プロジェクト型で支援	調査、デザイン、広報、データ分析など、課題と成果物を切り出せる場合	守秘義務、契約、成果物、担当職員との協働
地域おこし 協力隊	地域外から移住した人材が、地域活動や事業づくりを実践	地域に入り込み、住民と関係を築きながら担い手・事業を育てる場合	専門家の代替と決めつけず、任務・伴走・定住支援を設計
集落支援員	地域の実情に詳しい人材が、集落点検、話し合い、課題解決を支援	集落の現状把握、住民主体の話し合い、地域運営の継続支援	役割の明確化、地域との信頼、庁内の支援窓口

外部人材活用を「町の力」に変える 4 つの条件

1 課題・役割・ 成果を明確に	2 庁内責任者と 権限を明確に	3 職員と協働し 知見を移転	4 終了後の継承・ 内製化を設計
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------

参考：総務省「人材育成・確保基本方針策定指針」（令和 5 年 12 月）、総務省関係制度資料、地域活性化センター「令和 6 年度地域活性化ガイドブック」。制度の適用要件・財政措置等は活用時点で確認が必要。