職員確保など準備急ピッチ

「人材の共同活用」スタートへ

都内全体の行政DXを進める「（一財）GovTech（ガブテック）東京」（理事長＝宮坂学東京都副知事）が7月24日、設立された。9月の事業開始に向け、都庁各局や区市町村のサポートなどを担うデジタル人材の採用などが急ピッチで進められている。ガブテック東京ではどのようなことを行うのか、また、区市町村からの期待や反応はどうなのか、シリーズで追う。

GovTech東京 **始動**

事業開始へどうなる？

上

「デジタル基盤強化・共通化」④行政に興味を持つ人材の柔軟な登用と職員のデジタルスキル向上を図る「デジタル人材の確保・育成」⑤行政が持つ様々なデータを集約したプラットフォームを構築・運用する「データ利活用推進」⑥国内外先進事例の調査・分析や民間との交流、政策アイデアの提案などを行う「官民共創・新サービス創出」――となる。

そうした中、都庁各局・区市町村が抱えるデジタル人材不足を解決するための仕組みとして考えるのが、「デジタル人材のシェアリング」だ。

人材シェアリングには2種類ある。一つが9月の事業開始とともに始める「人材の共同活用」だ。ガブテック東京で採用したデジタル人材を都庁各局や区市町村の課題やニーズに応じて数回～数カ月間のスパンで派遣し、支援していく。1人のデジタル人材が複数の局・区市町村を並行して支援することも可能だ。

具体的には、区市町村からのヒアリングや都・区市町村の「CIOフォーラム」などで出された課題に対し、ガブテック東京のデジタルサービス局区市町村協働課の職員が「バディ」（チーム）を組んで実際に現場に出向き、伴走しながら解決に導く。窓口業務改善のためのシステム導入支援や、手続きのオンライン申請、国やベンダーなどとの調整など、多岐にわたる分野の支援を想定する。

もう一つが「人材プール」。短時間または期間限定であれば働くことができるデジタル人材を中心に、ガブテック東京のシステムに登録してもらい、プロジェクトベースで行政に携わることができる仕組みで、区市町村にも展開する予定だ。

「人材プール」の本格的な導入は来年度からとする予定で、人材登録のシステムなどを今年度中に準備する。ただ、宮坂氏の「『クイックウィン』（小さな成功事例）を作り出すことが大事」との考えに基づき、ガブテック東京デジタル人材本部は「来年度に向けたパイロット運用期間として、今年度内に一つでも何かしら実績を作れるように努力したい」との考えを示す。

人材プールにはフリーランスのIT人材に加え、学生などに登録を働きかけていくことも検討する。「地方創生などに興味を持ち、学業と並行して働きたいという学生」などを想定する。

ガブテック東京ではこんな職種を通年で募集中だ

多様な採用手法

共同調達

ガブテック東京は、これまで都と区市町村が共同で運用してきた電子申請などを行える「東京電子自治体共同運営サービス」を受け継ぎつつ、同じデジタルツールやシステムを都や複数の区市町村で共同で導入する「共同調達」の機能も拡充する。現在は各自治体それぞれでデジタルサービスやソフトウェアなどを調達しているが、62区市町村共同で導入できればスケールメリットで調達コストは低くなり、調達事務にかかるマンパワーを他の行政サービスの提供などに生かすことも可能になり、区市町村からの期待も強い。ガブテック東京はその仲介役を務める。

具体的には、AIツールやRPA（業務自動化ツール）など、共同化の対象を幅広く想定する。また、新たに共同化に適したツールやシステムについてガブテック東京のデジタル人材が取りまとめ、ITベンダーや販売業者などと交渉。事業者の選定から仕様書の作成、何をどう作るかという要件定義など、調達の全般にわたって支援する考えだ。

採用開始

ガブテック東京は現在、これらの事業を進めるため、プロパー職員の採用を本格的に開始している。ただ、デジタル人材自体が不足している上、専門知識も要するため採用は簡単ではない。このため「採用中心に人事をリードする人材」も公募。IT業界を中心に、メガベンチャーからスタートアップなど様々な規模の会社で人事の経験が豊富な小島隆秀氏をガブテック東京のデジタル人材本部長に据え、採用活動に取り組んでいる。

小島氏は「まずはガブテック東京で着実に採用実績を作り、将来的には採用ノウハウを型化して、区市町村にシェアしたい」と、採用ノウハウ自体も蓄積し、共有していく考えを示す。

ガブテック東京の採用では、公式ホームページや転職サイトで募集するといった区市町村でも従前から行っている方法だけでなく、民間では広く使われている手法も取り入れている。その一つが「ダイレクトリクルーティング」だ。

転職サイト登録者の中から「この人に来てほしい」と思った人に対し、ガブテック東京から個別にスカウトを送る、いわば「攻め」の採用で、今月から始めている。

また、「再就職支援サービス」も利用する。事業縮小やリストラなどで離職を余儀なくされた人の再就職を後押しする仕組みで、再就職の受け皿となる求人企業側（ガブテック東京）は採用にあたり費用は発生しない。求職者の主な年齢層は40代以上になるが、大手ITベンダーに勤めていた経験のある人などが採用できる可能性があるという。

さらに、9月以降始めたいと小島氏が話すのが「リファラル採用」だ。職員に知り合いの良い人材を紹介してもらう採用手法で、昨今、売り手市場の中で注目を浴びつつある手法だ。小島氏は「選考プロセスが不透明になりがちな、いわゆる『縁故採用』とは一線を画して運用したい。例えば、職員からの紹介であっても選考プロセスや選考基準を一切変えない、紹介者は選考プロセスに入れないなど、透明性・公明性をしっかり担保した上で、現場の職員も含め『全員採用担当』として仲間をみんなで集めたい」と話す。

区市町村からの期待も大きいガブテック東京。前代未聞の壮大な構想だが、成功すれば間違いなく都・区市町村のサービスの質QOS（Quality of Service）は飛躍するだろう。東京のDXがどう進化するのか、熱い視線が集まっている。