

6 民間人材サービス事業者を活用したデジタル人材の公募・採用【東京都中野区】



- 新庁舎整備やシステムの標準化・共通化の大規模プロジェクトに対応できる外部人材の力が必要と判断し、民間人材サービス事業者を計画的に活用。これまでに合計5名を採用。

事業の概要

- **新庁舎完成を契機とした働き方改革※や自治体情報システム標準化・共通化対応等の大規模プロジェクトを成功させるべく、外部人材の登用を決定。** ※ユニファイドコミュニケーション導入、ネットワーク環境の設計、フリーアドレスの実現等
- 人事部門と調整し、**民間人材サービス事業者への委託費等を予算化。**
- きめ細やかな対応が可能な民間人材サービス事業者を選定し、**DX推進マネージャー（係長級）・DX推進担当（主任）、IT専門支援員を計5名採用。** ※A社で3名、B社で2名を各社1回の活用で確保

働き方改革、システム標準化等、DXを推進する方針



中野区新庁舎イメージパース

全庁インフラ見直し・標準化対応等の大規模プロジェクトに向け外部人材登用を決定



人事部門と協力した予算化、民間人材サービス事業者選定、人材の公募、面接



これまでDX推進マネージャー/DX推進担当、IT専門支援員を合計5名採用することができた。



6 民間人材サービス事業者を活用したデジタル人材の公募・採用【東京都中野区】



(総務省)

取組の経緯・きっかけを教えてください。

新庁舎移転を契機とした働き方の改善、自治体情報システムの標準化・共通化対応を成功させるため、

- ・ 専門的な知識と行政の考え方にとらわれない柔軟な発想
- ・ ITスキルがない職員と行政の知識が少ないベンダーのそれぞれと円滑に調整するコミュニケーション能力
- ・ 現場の業務を推し進める力やプロジェクトマネジメント力

を有する人材が必要と判断しました。

これまで区HPや電子申請で外部人材を募集したことはありましたが、上記のような大きなプロジェクトを成功させるにはより広く募集し、力のある人材を獲得する必要があると考え、民間人材サービス事業者を活用しました。



(中野区)



民間人材サービス事業者調達に向けた予算計上、事業者選定時のポイントを教えてください。

予算計上にあたっては、新庁舎移転や標準化・共通化は庁内でも全庁で取り組む課題として共通認識があり、その点を財政部門に強くアピールしました。予算化の時期については、区長より専門人材の採用には時期は関係なく、必要な時に必要な分をスピード感をもって行うべきという指示があったことを踏まえ、最短のスケジュールで予算化しました。

事業者選定にあたっては、多くの応募と応募者との円滑なやりとり、負担の少ない採用事務が重要と考えました。具体的には

- ・ 区が人材を募集するに至った背景や求める人材等をまとめた特集ページの作成及びSNS等での広告
- ・ チャットや一斉連絡ができる機能
- ・ 応募者情報の一元的な管理や比較ができるようデータの出力機能などが可能

といった条件を満たすサイトを運営している事業者を選定しました。



人材の募集の工夫を教えてください。

人材の募集期間は2週間、3週間と設定しました。スピード感をもって採用したかったからです。短過ぎても応募が集まらない一方、長すぎても「今申し込まないと！」という気持ちが薄れてしまうことは意識しました。

募集サイトは、見た人が「働いてみたい！」と思い、実際に働いている自身の姿がイメージできるよう、区長・副区長のメッセージで区を挙げてのプロジェクトであることを伝え、情報システム課長や情報システム課の職員による顔の見えるインタビューや写真、動画によって、具体的な勤務内容やスキル、現場の雰囲気伝えられるよう意識しました。



6 民間人材サービス事業者を活用したデジタル人材の公募・採用【東京都中野区】



(総務省)

応募状況等について教えてください。

応募者はA社で150名程度、B社で50名程度でした。

IT企業の経験者はもちろん、企業や独立行政法人等の基幹システム担当者や地方公共団体のCIO経験者からの応募がありました。

応募動機には「中野区の一大プロジェクトに関わり、多くの区民に影響することをやりがいに感じた」といった意見や「行政を内部から体験し、行政特有の仕組みや制度を把握してキャリアアップに活かしたい」といった声がありました。



(中野区)



採用面接時や採用後の受入れに関する工夫点を教えてください。

履歴やスキルだけではなく、区の職員の一員として円滑に仕事ができるコミュニケーション能力があるかどうかを重視し、人柄が分かるような質問も多く取り入れました。

また、「中野区が採用する」という視点ではなく、「中野区を選んでもらう」という視点で面接を行いました。例えば、中野区で働くという経験が本職の任期満了後のネクストキャリアで活かせる経験だと感じてもらえるよう、応募者に募集の背景や業務内容、期待すること、得られる知識・スキル等を具体的に説明するようにしたということです。

外部人材はITのプロフェッショナルではありますが、行政のことはほとんど知らないことが多いです。

ですが、ミッション達成には行政への理解も不可欠であるため、外部人材に助けてもらうという意識ではなく、お互いに足りない知識を教えて補い合い、一緒に成長しながら取り組んでいけるよう意識しました。



☆担当：中野区 総務部 DX推進室 情報システム課☆

【参考情報】 中野区人口：33.2万人

関連URL：中野区人材育成基本方針 (<https://www.city.tokyo-nakano.lg.jp/dept/154500/d032493.html>)