

「チーム」で推進するデジタル行財政改革

令和 5 年 10 月 11 日
ビジョナル株式会社 代表取締役社長
南 壮一郎

- 「デジタルを最大限に活用して公共サービス等の維持・強化」をする施策を実行・推進していくためには、公務員を補完する形で、デジタル技術やデジタルサービスの設計、運用に精通したプロフェッショナル人材の更なる登用が必要である。
- ここ数年、民間企業は自らのデジタル・トランスフォーメーション（DX）を実現するにあたり、既存の業務フローや組織を可視化し、デジタル戦略の構築に励んでいる。さらに社員へのデジタル教育の実施、専門知識を有するデジタル人材の採用を積極化し、人事制度の改定や新たな専門組織の組成なども含めて、デジタル戦略の実行を支える「人」への投資を強化している。
- デジタル人材の需要と供給のミスマッチが起こっているため、デジタル人材の採用競争は激化している。またデジタル人材を登用するためのジョブ・ディスクリプション（職務記述書）の理解と、激化する採用競争における採用手法の専門性において、難度が上がっている。
- 今後、デジタルを最大限に活用した公共サービスを実現するための施策を実行していくうえで、公的機関も民間企業同様、既存の公務員を補完する形で、デジタル技術やデジタルサービスの設計、運営に精通したデジタル人材の登用が重要となる。
- その過程において、以下の 4 つのポイントがある。
 1. （ジョブ・ディスクリプションの明確化）
登用するデジタル人材の業務・職務内容、権限や責任の範囲、また必要なスキル、経験、知識などが言語化されたジョブ・ディスクリプションを明確にすること
 2. （組織の可視化と現状把握）
デジタル戦略の対象となる公共サービスの運営母体となる公的機関において、現時点で勤務するデジタル人材のスキル・経験・知識を可視化し、各組織において不足するデジタル人材を適切に把握すること
 3. （採用の一元管理）
デジタル戦略を実行するうえで必要なジョブ・ディスクリプションの理解、言語化やデジタル人材の採用手法は高度な専門知識が必要なため、不足しているデジタル人材の採用を一元管理（共通化）し、全体最適を目指した採用・配置の体制をつくること
 4. （知見とノウハウの共有）
デジタル戦略を担う人材間で、実行にあたっての知見やノウハウが広く共有され、ベストプラクティスや失敗例から学び合える仕組みをつくること
- 当社での国や地方自治体、また学校などの公的機関の採用支援を通じての考察として、公務員を補完する形で、デジタル技術やデジタルサービスの設計、運営に関する専門的な経験、スキル、知識を有するプロフェッショナル人材を登用した成功事例が

いくつか見受けられる。

- また公共セクターにおけるデジタル人材の採用について、大きな誤解があるとするならば、「民間企業と比較して公的機関は、報酬などの勤務条件が見劣るため、人材採用ができない」という誤解が挙げられる。
- 当社調査（2022年）では、民間企業で働くプロフェッショナル人材のうち約67%が「官公庁での仕事に関心をもつ」と回答している。過去、当社で行った国や地方自治体、また学校などの公的機関の採用支援においても、ひとつのデジタル人材のポジションに対して、数百名以上の応募があることが多々見受けられ、多くの場合、専門的なスキル・経験・知識を有したデジタル人材の採用が実現できている。
- さらに、先進的な発想をもつ公的機関では、フルタイムでの採用に加え、副業制度を活用したデジタル人材の採用に成功されているケースも目立つ。適切なジョブ・ディスクリプションの提示と工夫された採用手法によって、公務員とデジタル人材のセットで、デジタル戦略の実行を推進できている公的機関が存在する。
- 直近では、さいたま市教育委員会のGIGAスクール構想の推進を支えた「副業」によるデジタル人材の採用や、最先端のデジタル領域の授業を教える「副業先生」を登用した国立高専機構の取り組みなどのユニークな事例も挙げられる。
- 「デジタルを最大限に活用して公共サービス等の維持・強化」を推進する施策自体の中身は当然ながら重要であるが、それと同じくらい、それら施策を実行・推進する「人」の組み合わせが重要だと考える。
- デジタル戦略を実行するうえでのジョブ・ディスクリプションの明確化、既存組織に属するデジタル人材の可視化と把握、公務員を補完する形でのデジタル人材の採用と配置の一元管理、そして知見やノウハウの共有を行うことで、効率的な行財政実現に必要な「チーム」の組成ができると考える。

第1回 デジタル行財政改革会議 補足資料

「チーム」で推進するデジタル行財政改革

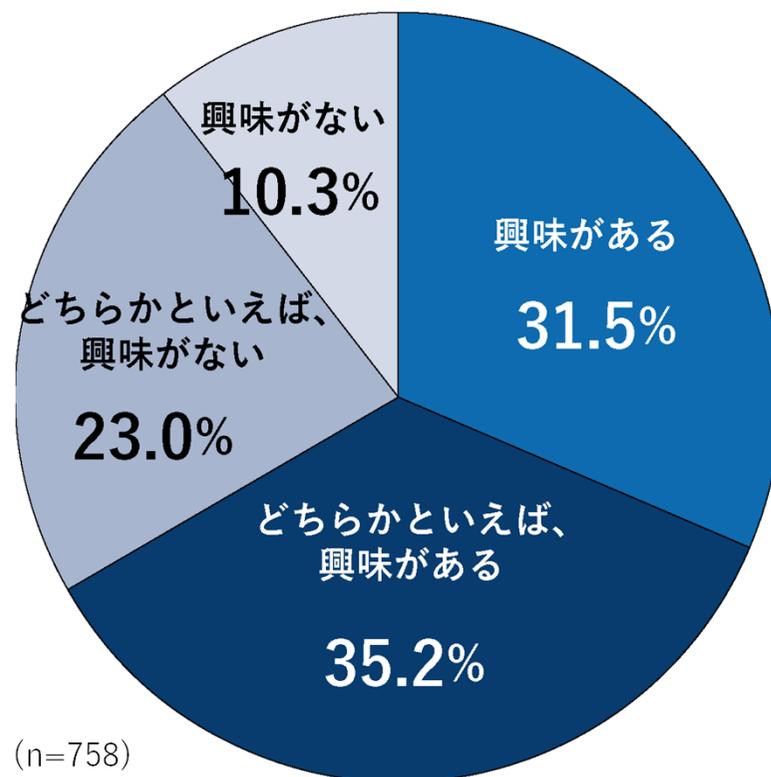
令和5年10月11日

ビジョナル株式会社 代表取締役社長

南 壮一郎

約7割のプロ人材が「官公庁の仕事に興味あり」

Q.官公庁の仕事に興味がありますか。



官公庁の仕事に
興味あり

66.7%

※調査概要

調査内容：官公庁の仕事に対する意識について

対象：ビズリーチ会員

調査期間：2022年9月26日～2022年10月2日

有効回答数：758

回答率は端数処理の関係で合計が100%にならない場合があります。

事例1：さいたま市教育委員会「GIGAスクール構想」採用プロジェクト

文部科学省が推進する「**GIGAスクール構想**」の**早期実現**と、安全なICT導入や環境整備を行う「GIGAスクール構想推進ディレクター」を**688名の応募者のなかから採用（副業・兼業）**。

募集背景(課題)

- 児童生徒への「1人1端末」や、高速大容量の通信ネットワークの一体的整備等を掲げる「GIGAスクール構想」について、新型コロナウイルス感染症拡大による臨時休校の影響で、**政府は3年前倒すこと**を発表
- 早急にデジタル授業へのシフトチェンジを求められることになったが、**デジタル人材の不足が大きな課題**
- 個別最適化された次世代の教育実現のため、ICT環境の整備だけでなく、Webサイト制作やセキュリティ対策などでより専門的な知識を持つICT・IT領域の**ビジネスプロフェッショナルとの連携が必須**
- 外注ではなく、**教育委員会内部で主体的に活動できるITスペシャリスト**が不在
- GIGAスクール構想の全体図を描ける人材が教育委員会に不在

募集結果

ポジション：プロジェクトマネージャー、セキュリティアドバイザー、コンテンツアドバイザーなど

募集期間：2020年7月8日～2020年8月4日

応募総数：688名

採用決定者：5名(外資系大手IT企業経営者、コンサルティング企業勤務者など)



事例1：さいたま市教育委員会「GIGAスクール構想」採用プロジェクト

採用後コメント

< 募集者：さいたま市教育委員会教育長 >

- 私たちは、教育の専門家だけれど**ITの専門家ではない**。ならば、民間人材に助けていただくという発想になった。
- 20名の方と最終面談でお会いしたが、皆さん本当に素晴らしいスキルとキャリアの持ち主だった。
- 面接の時に、なぜ私たちのような自治体に協力しようと思ってくれたのか聞くと、皆さん口をそろえて「教育が変わるこの歴史的瞬間に立ち会いたかった」とおっしゃる。その熱意に本当に感激して、この方たちとなら面白い仕事をやっていけると確信した。
- 協働した教職員も、**ITスペシャリストの方と議論したり、ヒントをいただいて動いたりするうちに成長した。**

< 採用決定者・プロジェクトマネージャー(外資系大手IT企業経営者) >

普段は、学校教育現場を通じた社会貢献を直接実感できる機会はありませんので、本業とは違ったやりがいを感じています。自分たちは教育の専門家ではないので、学校の先生方にはぜひ「教育はこういうものだ、学校とはこういうものだ」とどんどん話をしてほしいとお伝えしながら、取り組みました。

他自治体でも、GIGAスクール構想のタイミングで教育DX人材を募集

岡山県、浜松市、彦根市、三重県

事例2：高専機構「副業先生」採用プロジェクト

2021年7月の高知工業高等専門学校を皮切りに「**副業先生**」公募を6校で実施。
のべ594名の応募があり、**最先端デジタル領域で活躍する**民間の副業先生・アドバイザーを31名採用。

募集背景(課題)

次々と**最新技術やビジネスモデルが更新**され、**変化が速い現代社会**において「即戦力として活躍できる人材の育成」が求められる国公立の高等教育機関の高専では「**既存の教職員だけでは実践的な最先端技術の教育の提供が十分に出来ない**」という課題を感じていた。

募集結果

ポジション：「副業先生」教職員に伴走する「アドバイザー」等
募集期間：2021年～現在
応募総数：594名
採用決定者：31名(副業先生21名、アドバイザー等10名)



全国の高専に「副業先生導入モデル」を積極的に紹介し、取り組み校を拡大中

各校をとりまとめる高専機構本部の学務課が推進を担い、高等教育機関で活用できる文科省の「実務家教員」という制度に「副業人材」を適応できる仕組みを整備。2025年までに、実務家教員の導入を全教員の1～2割にする目標

事例2：高専機構「副業先生」採用プロジェクト

公募実施拠点：6拠点(本部含む)

1. 高知工業高等専門学校（高知県）＊2回実施
2. 一関工業高等専門学校（岩手県）
3. 富山高等専門学校（富山県）
4. 釧路工業高等専門学校（北海道）
5. 函館工業高等専門学校（北海道）
6. 国立高専機構

その他、複数校で準備中

着任分野：9つの分野

1. セキュリティ
2. 社会実装PM（IoTやWebサービスなどのシステム製作）
3. AI・機械学習（IT、製造業、医療機器分野等）
4. OS基本動作原理・ドライバソフト開発
5. デジタルツイン
- 6.アントレプレナーシップ
7. 産学連携の地域コーディネーター
8. リカレント教育
9. PRアドバイザー

採用後コメント

<募集者：高知高専>

副業先生にはセキュリティの最新技術と知識を学生に伝えるのみならず、その授業を教員が見学させていただくことや意見交換の場を設けることで、学校全体への刺激をいただくことにも期待している。

<採用決定者：副業先生(40代・セキュリティ関連製品開発・販売企業勤務)>

サイバーセキュリティはDXの推進により、専門部署だけが請け負う業務から、すべての事業部門が課題を認識し対処すべき業務へと変化している。この背景下において高専生に対しては「知識」と「スキル(技能)」だけでなく、現場での「心得」も習得してほしいと願っている。そこで、現役エンジニアの立場から、ビジネス環境で生かせる視点を伝え「情報管理の要」となる人材を輩出できるよう取り組んでいく。

事例3-1：福山市 | 「日本初」地方自治体の副業・兼業人材採用プロジェクト

福山市役所（広島県）にて2017年当時、プロ人材の副業・兼業公募を自治体で初実施。
395名の応募から、当初1名の採用予定のところ、各界の第一線で活躍する計5名を採用。

募集背景(課題)

- 人口減少政策や地方創生の取り組み、多様化する市民のニーズへの対応ができていない
 - 専門人材不足のため「攻めの行政」への転換がうまくいかない
- 自前主義からの脱却と、既存の考えにとらわれない発想を外部から取り入れる
→変化に対するスピードを重視したいため、転職ではなく**すぐに着任可能な副業・兼業**で民間人材を登用

募集結果

ポジション : 戦略推進マネージャー
募集期間 : 2017年11月15日～2017年12月12日
応募総数 : 395名
採用決定者 : 5名（ファンド勤務、映像技術会社勤務、外資系保険コンサル、製薬企業勤務など）
採用後の効果 : 民間の手法を参考とした無駄のない効率的な事業展開
データに基づいた施策の実行が出来る既存職員のスキルアップにも寄与

地方自治体における副業・民間人材活用事例は「福山モデル」として各地域へ波及

秋田県、愛媛県、大分県、岡山県、福井県、入間市、小田原市、名古屋市、加賀市、湖西市、三条市、浜松市 他

事例3-2：福山市 | CDO(最高デジタル責任者)採用プロジェクト

副業・兼業人材の登用が定着してきた福山市は、2021年には、**CDO（最高デジタル責任者）を副業**にて公募し、**331名より1名を採用**。

募集背景(課題)

- 2020年3月に策定した「ふくやまICT戦略」で7つの重点分野を設定（モビリティ、支払、医療・福祉・介護、観光、防災・安全、教育、行政）
- 注力するにあたり、**部分的なデジタル化を進めるにとどまらず**、市内全体の事業者を含めたデジタル改革を進めるためには、全体を俯瞰し、デジタル改革の意義を関係者へ伝えると共に推進方法を示し、実施に際して**陣頭指揮を執るリーダー**が必要だった

募集結果

ポジション : CDO(最高デジタル責任者)
募集期間 : 2021年3月9日～2021年3月29日
応募総数 : 331名
採用決定者 : 1名(大手IT企業にて、DXコンサルタントやシステム構築などのPM経験者)

※日本経済新聞などで大々的に就任報道



事例4-1：経済産業省 | DX室のデジタル人材採用プロジェクト

経済産業省は「デジタル化推進マネージャー職」の公募で民間デジタル人材を採用。

募集背景(課題)

- より自由に「官」と「民」を行き来できるような人材の循環をつくりたい(リボルビングドア)
 - 経済産業省での長期勤務を前提とせず、3～5年程度で「行政でのデジタル化」に関して実績を出していただき、その経験を**ご自身のキャリアアップに活用**するといった良い流れをつくり、「官」を目指す人を増やしたい
- 民間企業で働くビジネスパーソンのキャリアパス「**省庁のデジタル化推進マネージャー**」が**人気ブランド**になることを期待

募集結果

ポジション：デジタル化推進マネージャー

募集期間：①2018年3月～
②2019年3月～
③2020年3月～
④2023年1月～

応募総数：非公開

採用決定者：非公開



DXにとどまらず、様々な分野に民間人材採用が波及

農林水産省、環境省、国土交通省、財務省、法務省、個人情報保護委員会、最高裁判所など

事例4-2：経済産業省 | 「週一官僚」プロジェクト(空飛ぶクルマ)

経済産業省は2019年、ビズリーチ上で、**省庁として初となる副業・兼業限定での公募**を実施。
「週一官僚」 求むと銘打ち、**1,338名の応募を経て、2名を採用する。**

募集背景(課題)

- 「空飛ぶクルマ」プロジェクトを推進するうえで、行政は、技術開発やインフラ整備などの分野を得意とする一方、その安全性を訴えるだけでなく、真に安心してもらうにはどうすべきかを考えると**いった社会受容性の向上が得意ではないという課題**があった。
- 社会に受け入れられる土壌を育て、よりよい社会を実現していくためには、ビジネス視点を持ってサービスや技術を社会に広めてきた**ビジネスプロフェッショナルが必要**だった。

募集結果

ポジション：コミュニティマネージャー、パブリックリレーションズディレクター

募集期間：2019年3月7日～2019年4月3日

応募総数：1,338名

採用決定者：2名(NPO法人理事等の経験者、業界団体の広報室長等の経験者)



事例4-2：経済産業省 | 「週一官僚」プロジェクト(空飛ぶクルマ)

採用後コメント

<採用決定者：コミュニティマネージャー>

- 当時この公募を知った時“パブリックセクターにも籍を置くことで、そのセクターで働く方々をより理解できるのではないか”と強く思い、応募に踏み切った。
- 当時のプロジェクトリーダーから「週一とはいえ、ちゃんと官僚の仲間として接します」「民間で活躍されているままを持ち込んでいただきたいと思います」という言葉をもらい、自分は自分らしく振る舞えば良いのだと感ずることができた。
- 取り組みの結果、テレビや新聞など幅広いメディアの注目を集めることに成功したとともに、関わったマッチングイベントでは、行政関係者と事業者が積極的に意見交換をする機会となり、のちのさまざまな連携のきっかけを作ることができた。
- 自身の振り返りでも、週一官僚の価値を存分に発揮できたと感じられた。

事例5：スポーツ協会における副業・兼業人材採用プロジェクト

日本フェンシング協会が2018年に**副業・兼業で「戦略プロデューサー」**を公募。
太田雄貴会長(当時)自ら面接を行い、**応募総数1,127名**のなかから4名を採用。

募集背景(課題)

- スポーツ団体の大半が「**収益事業**」を創り出せていない
- プロ人材の確保を行いたい相応しい待遇を用意することが難しい
- スポーツ業界での**民間プロ人材獲得のスキームがない**

[改善ポイント] →「副業・兼業」という新しいかたちでビジネスプロフェッショナルの登用を決断
→日本フェンシング協会で成功させ**他のスポーツ団体のモデルケースを作る**

募集結果

ポジション：経営戦略アナリスト、強化本部ストラテジスト、PRプロデューサー
マーケティング戦略プロデューサー

募集期間：2018年10月4日～2018年10月31日

応募総数：1,127名

採用決定者：4名(外資系デジタルサービスプロバイダー勤務者、外資系飲料メーカー勤務者など)



事例5：スポーツ協会における副業・兼業人材採用プロジェクト

採用後コメント

< 募集者：太田会長(当時) >

フェンシング界だけではなく、スポーツ界をよりよくしていくために、戦略プロデューサーの皆さんに活躍していただき、成功例を作り、他の競技団体にとって目指すべきロールモデルにしたい。

< 採用決定者：経営戦略アナリスト(50代・外資系デジタルサービスプロバイダー勤務) >

自身のフェンシング競技者、そして経営者としての経験を生かし、スポーツの新しい価値を世界に発信できるよう、まずはフェンシングでの新たな価値創造に貢献したいと思う。

< 採用決定者：PRプロデューサー(30代・日系メーカー勤務) >

ブランドコミュニケーション領域での経験を活用して『心を突く』コミュニケーションを実現し、日本フェンシング界の価値向上に微力ながら貢献したいと思う。

他スポーツ団体への展開

日本スキー連盟、日本ウィルチェアラグビー連盟、日本ハンドボール協会