

公共と民間の垣根を越えて

GovTech東京デジタル人材本部長 小島隆秀

——これまでのキャリアは。IT企業を中心に人事としていくことも重要です。入職したメンバーがやりがいを感じながら能力をフルで発揮できるように、エンゲージメント（組織への愛着）を高める取り組みも進めています。

——具体的には。半期ごとに組織サーベイを実施し、理事や本部長、組織への評価・意見を吸い上げる。とともに、職員自身の仕事に対するフィット感や成長実感等も確認しています。それを元に組織の改善を重ねていくことが一つ。加えて、デジタル人材は総じて成長意欲が高いので、資格取得支援制度など、人材開発に資する施策も検討しています。

——採用のミスマッチを防ぐ工夫は。採用では大きく分けると「スキルフィット」と「カルチャーフィット」で判断して

います。前者は求める技能を有しているかの評価で、後者は団体のビジョンに共感できるか、組織文化にフィットするかという部分です。特にミスマッチが起こりやすいのはカルチャーフィットの部分です。人材獲得の意識が強すぎるとスキルフィット採用に偏るしがちなので、カルチャーフィットも重視し、GTTの行動規範である「協働」「成長への理解も必要です。行政の制度や仕組み、仕事の進め

方などを身に付けてもらうため、来年度からは「GQ研修」を職員向けに実施予定です。

——複業人材の「GTTパートナーズ」を区市町村に紹介しています。IT企業などに勤務するデジタル人材に登録してもらい、自治体のニーズに応じて複業で支援してもらう取り組みです。週1、2日の就業希望が半数ぐらいで、登録者数は300人を超えました。自治体側からも、現在10数団体から案件依頼をいただいております。現在4自治体でパートナーズが紹介した人材が任用されています。

——複業人材のマッチングは大変では。パートナーズの登録時にスキル情報を入力してもらいますが、自治体の要望に応えられる人材を紹介するには機械的にマッチングするのではなく、個別面談も行った上でミスマッチがないようにしています。同様に自治体側へのヒアリングも時間をかけます。「デジタル人材がほしい」など、漠然としたイメージで依頼をいただくケースもあるの

で、課題や要件などを丁寧にヒアリングしています。また、マッチングがゴールではなく、ご紹介した人材が定着・活躍することが何より重要なので、任用以降も毎月、人材と自治体、それぞれと面談機会を持つてフォローアップも行っています。

——自治体が複業人材をうまく活用するコツは。最適なマッチングを実現するために重要な三つの要素が、「スキル」「報酬」「働き方」です。自治体側と人材側双方の要望を伺った上で、私たちも介在して調整を図りながら、全てがうまく折り合

って初めて最適なマッチングが生まれます。報酬については、自治体側が提示できる報酬には上限があります。そうした中で、自治体側が民間相場に近づける努力はしつつも、最終的には仕事のやりがいや成長環境等の部分でいかに引きつけられるかが重要と考えています。私たちも全力でご縁を紡ぐお手伝いをさせていただきます。

——今後の展望は。目指す理想の姿は、民間と公共の垣根を越えて人材流動性を高めること、いわゆるリボルビングドアですが、現実はまだまだ道半ばです。民間から公共に行くことがキャリアアップにつながるという価値が確立されていないことが一因だと考えています。任期を終えたGTTの卒業生が各フィールドで活躍するようになれば、公共に携わることでキャリアバリューが高まると

いう価値観が醸成され、民間と公共の垣根もなくなっていくと思いますので、GTTが真の「人材輩出組織」になれるよう、引き続き、人づくり・組織づくりに尽力していきたいと考えています。

こじま・たかひで=1986年生まれ。リクルート、グリーを経て、スタートアップやプライム上場企業等で人事責任者を歴任。最近はまだまっているのがパーソナルトレーニング。妻と小学生の娘から「何とかしてくれ」と言われたのがきっかけといい、「食事制限もしながら半年で目標体重まで落としたい。1人だとかんばれないけど、トレーナーがいると追い込んでくれるのがいい」

