

解説！最新キーワード

今回のキーワード ▶ 外部プロフェッショナル人材

行政職員として押さえておきたい用語や動向などを最新のキーワードを用いて解説する新コーナー。今回は「外部プロフェッショナル人材」を取り上げ、地方自治体における人材活用方法の最前線を紹介します。

1 企業で進む副業人材の活用

新型コロナの影響でさらに加速した副業兼業の動き。自社の従業員に副業を容認することはもとより、他社で雇用されている人材の活用も進んでいる。2021年のパーソル総合研究所の調査では、他社で雇用されている人材の副業受け入れに前向きな企業は47.8%とされ、副業者の受け入れ理由は、主に「多様な人材確保が可能だから」が26.4%、「高度なスキルを持った人材確保が可能だから」22.6%、「新たな知識・経営資源の獲得が可能だから」18.0%となった。(パーソル総合研究所「副業に関する調査結果(企業編)」)

2 地方自治体でも同様の動きが既に始まった

地方自治体も例外ではない。従来は国からの出向や任期付き採用などで即戦力人材を活用するケースが多かったが、近年では企業で雇用されている人材を「外部プロフェッショナル人材」「外部副業人材」として受け入れ、庁内の活性化や専門知識、スキルの活用を図るケースが増えている。

本稿では先進事例として、奈良県生駒市と兵庫県神戸市を紹介したい。生駒市では、「市の変革をスピードアップさせるためには外部人材の知見が必要」(小紫市長)との考えから、令和元(2019)年から人材サービス会社と連携し「ソーシャルインパクト採用プロジェクト」を展開。開始初年度に3,000人もの応募者を集め、9名を採用した。これまで教育改革やDX推進担当、コミュニティデザイン担当などを管理職も含めて採用し、新規事業の立ち上げにもつながったという。「副業、テレワーク可」など働き方を選べるポジションを複数用意しており、注目を集めている。また、人事課による定期面談や橋渡し役の職員の配置を行い、配属現場との隔たりがないよう工夫しているという。

都市部の自治体でも活用が進む。神戸市は令和2(2020)年から「ホームページ監理官」や「ク

リエイティブディレクター」など、専門的なスキルや知識を持つ民間人材をジョブ型雇用・副業人材として積極的に登用し、これまで120名程度が広報分野で活躍しているという。職員とプロジェクトチームを組み業務を進めることから、行政側も専門家に対するリスペクトを忘れず、下請け的なお願いの仕方ではなく、企画段階から密にイメージを共有し、進め方を一緒に考える姿勢が大事だという。

令和3(2021)年には渋谷区や京都市でも同様の取り組みを開始。渋谷区では「コミュニティマネージャー」、「スタートアップ招へい施策推進担当」、「海外プロモート支援担当」などに11名を採用した。また、京都市では「アート市場活性化担当」、「公園利活用の推進担当」など8つの職種で公募を行うなど、同様の動きが加速してきている。

3 今後の動向は

こうした取り組みを行う自治体が募集している人材を見ると、大きく2つのパターンに分類される。1つはアートや企業誘致、スタートアップ支援など、既存人材ではカバーしづらい分野を担う人材。もう1つはDX、教育改革など最新の知見をもとに改革をけん引する人材。いずれにしても、企業等で培った専門性を政策立案に有効活用するには、採用の仕組みを柔軟にするだけでなく、採用する人材が活躍できる環境整備や、外部の知見を行政施策・政策形成に橋渡しする人材も重要になるだろう。

終身雇用が前提ではなくなり、「リスクリング」や「越境」などの言葉を聞く機会も増えてきた昨今。専門性に加え、総合力と分野横断的視点がより一層求められていく地方自治体は、行政内部の人材活性化と同時に、さまざまな分野の専門人材と柔軟につながり、力を発揮してもらう人材のプラットフォームという役割も期待されているのかもしれない。そして、いち早く取り組んだ組織に人材と知見が蓄積されていくことも間違いないだろう。