

# 資料 8

## 南構成員提出資料

## 第4回デジタル行財政改革会議 発言要旨

令和6年2月22日

ビジョナル株式会社 代表取締役社長

南 壮一郎

公的機関におけるデジタル人材の採用は、デジタル庁が中心となって一括で進めることが必要。繰り返しになるが、デジタル・トランスフォーメーションの推進は急務であるものの、デジタル人材の採用難度は高く、各地方公共団体がそれぞれに採用活動を行うのは非効率である。

また現在、ライドシェアに関する議論も進んでいるが、デジタル領域に限らず、こうした先端的な領域で政策や事業を推進するうえでは、高度な専門知識を持った人材が今後ますます必要とされると考える。公的機関でこうした高度人材を採用していくうえでは、専門の採用担当者、すなわち「リクルーター」を配置し、民間企業と同様、能動的に採用活動を行うことが採用成功のポイントとなる。

リクルーターは、採用戦略の策定から募集要項の作成、面接、内定後のフォローまで、採用プロセス全般を効果的に進める役割を担う。

また自組織内での採用にとどまらず、関連団体や地域企業に対しても採用に関する知見を提供することで、地域全体の採用力の向上に貢献することも期待される。これにより、高度人材の採用がさらに促進される好循環が生まれると考えられる。

リクルーターを配置する際には、単に人事部門の一員としてではなく、たとえば首長直下の参与とするなど、組織横断的な権限を持つ特別職として位置づけることが望ましい。このような配置により、リクルーターは各組織の現状や目指すべき方向性を深く理解し、より効果的な採用活動を実施することが可能になる。組織全体の採用戦略を見渡しながら、最適な人材を見つけ出し、採用するためには、このような広範な視野と権限が必要である。

一方、特に地方公共団体において、リクルーターの役割を担う人材が活躍している事例は、現時点で広く共有はされていないと認識している。そのため、そうした事例をゼロから作り上げる、実証から始めることが必要であれば、私たちも全面協力したいと考えている。

一般企業では既に採用が経営課題と位置づけられており、国や自治体においても同様の認識が必要。人材の採用と配置は、組織の未来を左右する重要な決定であり、これを効率的かつ戦略的に行うことで、官民間問わず人材の流動化が促進されることが期待される。

以上