

民間力を行政広報に活かす

報道対応にばかり追われてしまふ、広報誌が読みにくいとは分かっていてもどうしてよいか分からない、担当者がころころ変わる…。広報業務に対して、そんな手詰まり感を感じている官公庁や地方自治体は多いだろう。そのひとつの打開策として、「民間企業での広報業務経験のある人材の募集・採用」を実施する自治体が増えてきている。特に広報に対する一定以上の知識を持つ管理職クラスの人材を任期付で募集するというのが主流になっているようだ。

任期付が主流？ 民間からの広報の人材登用

東京・町田市は、昨年の11月に、民間企業での広報経験者の公募を実施。1月中旬に1名の採用を決定した。町田市が募集したのは、企画部広報・広聴担当という部長職。

民間企業での広報経験者採用の計画が具体性を帯びてきたのは07年の春のこと。同年夏には公募実施を決定し、11月14日に記者発表。また、広報誌「広報まちだ」11月21日号と、ホームページで告知。内容は新聞などでも取り上げられた。

同市の企画部長・鈴木正氏は、実施背景について次のように話す。

「たとえば、広報・広聴担当者の業務の一つに、41万人の市民に配布している広報誌「広報まちだ」の制作があります。同誌は以前から文字が多く、硬い印象が強かったため、色刷りにしたり、写真を増やすなど、自分たちのできる範囲で工夫はしてきたのですが、もっと多くの市民に活用してもらえぬ内容を、と考えたときに手詰まり感がありました。そこで、民間企業などの知恵を活用してはどうかと、公募を決定しました。」

広報誌と同様に、市のホームページも市民から「分かりにくい」「ほしい情報にたどり着けない」といった声が寄せられていて、改善の必要があった。また06年に就任した石坂丈一市長の施策のひとつに「情報公開の強化」があり、多くの広報ツールの有効活用が求められたことも、今回の公募につながったようだ。

「広報ツールの制作を、民間に委託する方法もあるとは思いますが、それでは職員側経験が蓄積されません。そこで、3年の任期付で職員を民間から募集することになりました。役職は、広報の最高責任者となる、広報担当部長。広報誌、ホームページをはじめとする広報・広聴の企画立案と、その管理・調整ができる人材を募集しました。」(鈴木氏)

広報・広聴担当者の公募は初めてであると同時に、任期付職員の公募も、民間からの担当部長職の採用も町田市にとって初の試みとなった。

約20日の募集期間で、応募者は24人。課題論文を含む書類選考と、論文を基にしたプレゼンテーションを行う面接選考を実施した。

「30代から60代まで、幅広く応募がありました。民間で培った知見を、公の場で発揮できるということに、やりがいを感じてくれたのではないかと思います。」(総務部職員課・課長の白井一生氏)

札幌市

- 採用時期/08年4月1日の入社を目指し、2～3月に決定する見通し
- 採用ポスト・人数/広報(課長級幹部職員)・1人
- 採用目的/即戦力として民間で培ったノウハウを生かし、市職員では困難な課題(市提供のテレビ・ラジオ番組のあり方や、インターネットやテレビの地上デジタル放送の効果的な活用)を解決するよう指導してもらうため。
- 任期/3年程度

「今回の採用を契機に、市民にとって分かりやすく活用しやすい情報発信に取り組んでいくのはもちろん、この3年間で、われわれ職員も知識を学び、職員の広報に対する意識も変えていきたい」と鈴木氏は話す。

職員への広報意識の波及にも期待が集まる

町田市と同じように、京都府は07年の12月に民間企業等での広報実務経験を持つ人材を公募した。その任期は2年で、広報業務を担当する役職者(課長級)課長補佐級での公募である。人事室は公募の理由を次のように話す。

「行政広報の課題として、ホームページや広報誌などを活用し、府の施策などを広く府民に知ってもらうことが挙げられます。しかし、現状では、公務員特有の一定期間の職務のローテーションによって、専門的・技術的な能力が培われない、また人的ネットワークを充実・活用する間がないなどの問題がありました。そこで、民間企業での経験者を採用し、専門的な能力を得て、府の強みを活かした施策PRなどを実施するとともに組織の活性化にもつなげよう」と、募集にいたしました」

町田市

- 募集時期/07年11月21日から12月10日まで
- 告知媒体/広報誌「広報まちだ」、市のホームページ
- 募集ポスト・人数/企画部広報・広聴担当(部長職)・1人
- 応募資格/企業等において、広報・キャンペーン戦略の企画立案業務に5年以上従事した経験のある人。市民広報、報道等に理解と熱意がある人。
- 応募人数・採用人数/24人・1人
- 任期/3年間

仙台市

- 人事交流の概要/07年12月より、市とソフトバンクグループで職員と社員の人事交流を実施
- 目的/地方自治体と民間企業における人事交流を行うことで、それぞれを取り巻く環境を理解し、職務を通じてノウハウを得ることを目指すと共に、双方の組織の活性化と広い視野を持った人材の育成を図る。
- 期限/2年間

07-08年の民間経験者の採用実績

「いない」人材の募集がなされた。07年の8月に一般事務・広報企画分野において、民間企業等における実務経験者(係長級)の公募をおこなったが、採用には至らなかった。

長崎県が民間での広報実務経験者の採用計画を開始したのは04年度。これまで広報企画部門での民間実務経験者の採用はない。

同県の人事担当者によると、「現在、県の政策や事業、さまざまな課題について、できるだけ効果的でありやすい広報が求められているが、現状では、人事異動により職員が習熟するまでに時間がかかる。そのため、広報に関する専門的な人材確保が求められた」という。また、制作広報の打ち出し方や切り口、タイミングなどを工夫し、見やすい、分かりやすい情報を県民に伝えるノウハウを取得することで、他の県職員への波及効果も期待した。

また、公募ではない方法で民間での広報経験者を迎えられるケースもある。仙台市では、07年12月に、ソフトバンクグループと、職員と社員の人事交流を実施。採用選考などではなく、両者間の話し合いで決定した。期限を2年間とし、仙台市より職員が1人、ソフトバンクグループの広報部へ出向。対してソフ