

(2) 組織形成及び人材登用について (案)

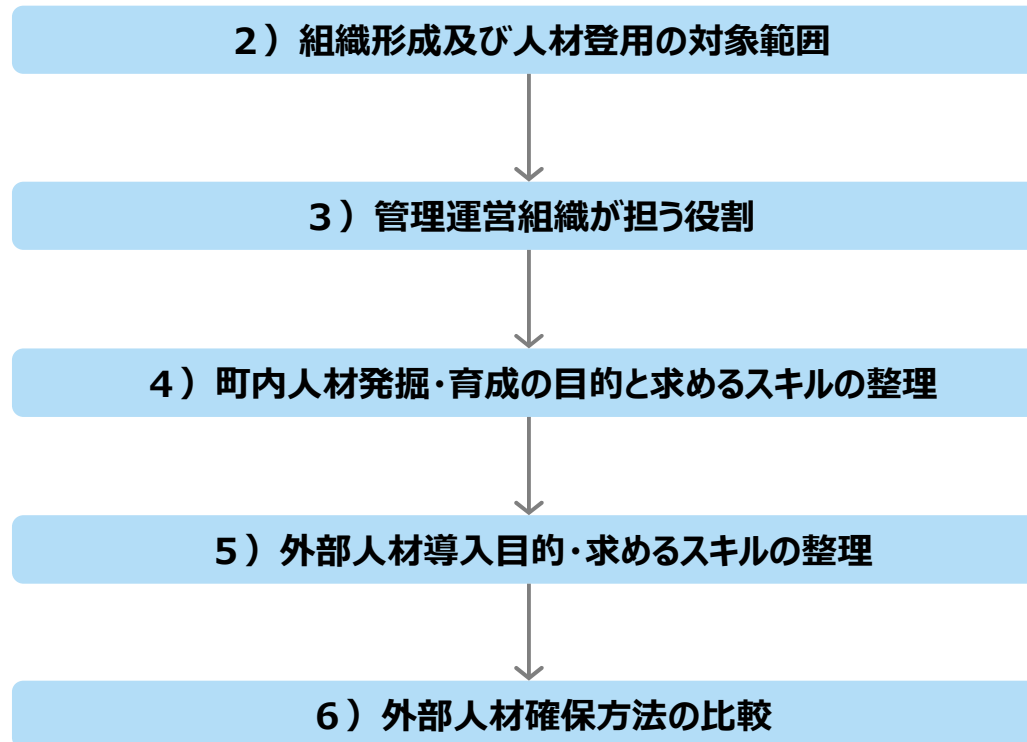
- 1) 検討フロー
- 2) 組織形成及び人材登用の対象範囲
- 3) 管理運営組織が担う役割
- 4) 町内人材発掘・育成の目的と求めるスキルの整理
- 5) 外部人材導入目的・求めるスキルの整理
- 6) 外部人材確保方法の比較

令和 3 年 7 月 20 日
芦屋港活性化推進室

(2) 組織形成及び人材登用について (案)

1) 検討フロー

- 人材登用（町内人材、外部人材）に関する検討の流れを下図に示します。



(2) 組織形成及び人材登用について (案)

2) 組織形成及び人材登用の対象範囲

- エリアの管理運営方法の形態としては、大きく「全国企業型」「地域組織活用型」「地域組織と民間事業者との組み合わせ型」の3つの分類が考えられます。
- 組織形成及び人材登用では、下表の赤枠の部分を対象とします。

	全国企業型	地域組織活用型	地域組織と民間事業者との組み合わせ型
模式図			
概要	<ul style="list-style-type: none"> 民間事業者（単独または組み合わせ）によって、各施設の管理運営からエリア全体の管理運営を行う。 全国企業として経営ノウハウが発揮できるものの、地元企業との連携など公共的な目的の事業を実現しづらい。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域組織（新規組織または観光協会等）が中心となって、エリア全体の管理運営を行う。 各施設の管理運営は、民間事業者がまたは地元企業が個別に行う。 地元企業を巻き込むことはできるものの、各民間事業者との統制や経営視点に欠ける点に難あり。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域組織（新規組織または観光協会等）と民間事業者（単独または組み合わせ）が連携し、各施設の管理運営からエリア全体の管理運営を行う。 各施設の管理運営は、主に民間事業者が行う。 民間事業者が撤退した場合に、地域組織のみでエリア全体及び各施設の管理運営をしなければならない。

※JVとは；Joint Ventureの略で、共同企業体という。複数の事業者が共同で連帯して事業を行う（例えば、建設工事の施工を行う）ことを目的として、それぞれ一定の割合で出資することにより組織される独立法人格を持たない団体をいう。法的性質は明確には規定されていないが、一般に民法上の組合とされている。

(2) 組織形成及び人材登用について (案)

2) 組織形成及び人材登用の対象範囲

- 芦屋港活性化エリア全体の管理運営と行う組織の形態は、「定期会議の開催による管理」「協議会等の任意の組織体による管理」の大きく2つが考えられます。

	定期会議の開催による管理	協議会等の任意の組織体による管理
概要	<p>【任意の会議開催】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年に1回～四半期に1回程度の頻度で定期会議を開催し、エリア全体での意識統一を図るもの 	<p>【任意の組織体】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・任意に設立する組織 ・定期会議の開催以外に、PR事業やイベント等の実施主体にも成りえる
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・定期会議に地域組織が参画することで連携を行いやすい ・事業者を固定せず複数事業者が参画するため、ひとつの事業者が撤退しても事業の継続性は担保しやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ・協議会に地域組織が参画することで連携を行いやすい ・事業者の集合体として任意の組織体を構成するため、ひとつの事業者が撤退しても事業の継続性は担保しやすい ・複数の事業者意向を踏まえて協議会等で決定することができ、連携したイベント実施やPR等が可能 ・協議会に公共も加わることで、公共側の意向を反映することができる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・定期会議に参加し公共側の意向を示すことはできるが、拘束力を持たず、定期会議のみでは、一貫性の確保、意思統一の手間がかかるとともに確実性が弱い ・施設管理は各事業者となり、定期会議のみでは拘束力を持たないため、効率化を図りづらい ・複数の事業者意向を定期会議で共有できるが、エリア全体への波及という点は弱い 	<ul style="list-style-type: none"> ・協議会員の意向にばらつきがある場合、一貫性の確保、意思統一の手間がかかる（協議会運営者のリーダーシップが必要） ・施設管理は各事業者となるため、協議会形式では効率化に限度がある

【管理運営組織の形態のメリット・デメリットまとめ】

- 「定期会議の開催による管理」は拘束力が弱いことから一体性の確保等の点が劣ります。
- 「協議会等の任意の組織体による管理」は、町内連携、事業継続性、民間ノウハウの発揮、公共の関与の点に優れています。協議会の運営にあたっては定期会議の開催より、コンセプトや方針の明確化や事業者間の調整が必要であり、協議会運営者のリーダーシップが必要です。

(2) 組織形成及び人材登用について (案)

3) 管理運営組織が担う役割

- 管理運営方法の検討方針を踏まえ、芦屋港活性化エリアの管理運営組織が担う役割（求められる役割）を整理します。
- 連携のための個別施設間の調整に加え、町内の連携、継続的な人材育成といった役割も求められ、管理運営組織には、全体マネジメントのほか、多様な専門スキルが求められます。

<管理運営方法の検討方針>

- ① 芦屋港周辺の一体的な管理運営による全体での魅力向上
- ② 持続可能な管理運営（組織の自走化）

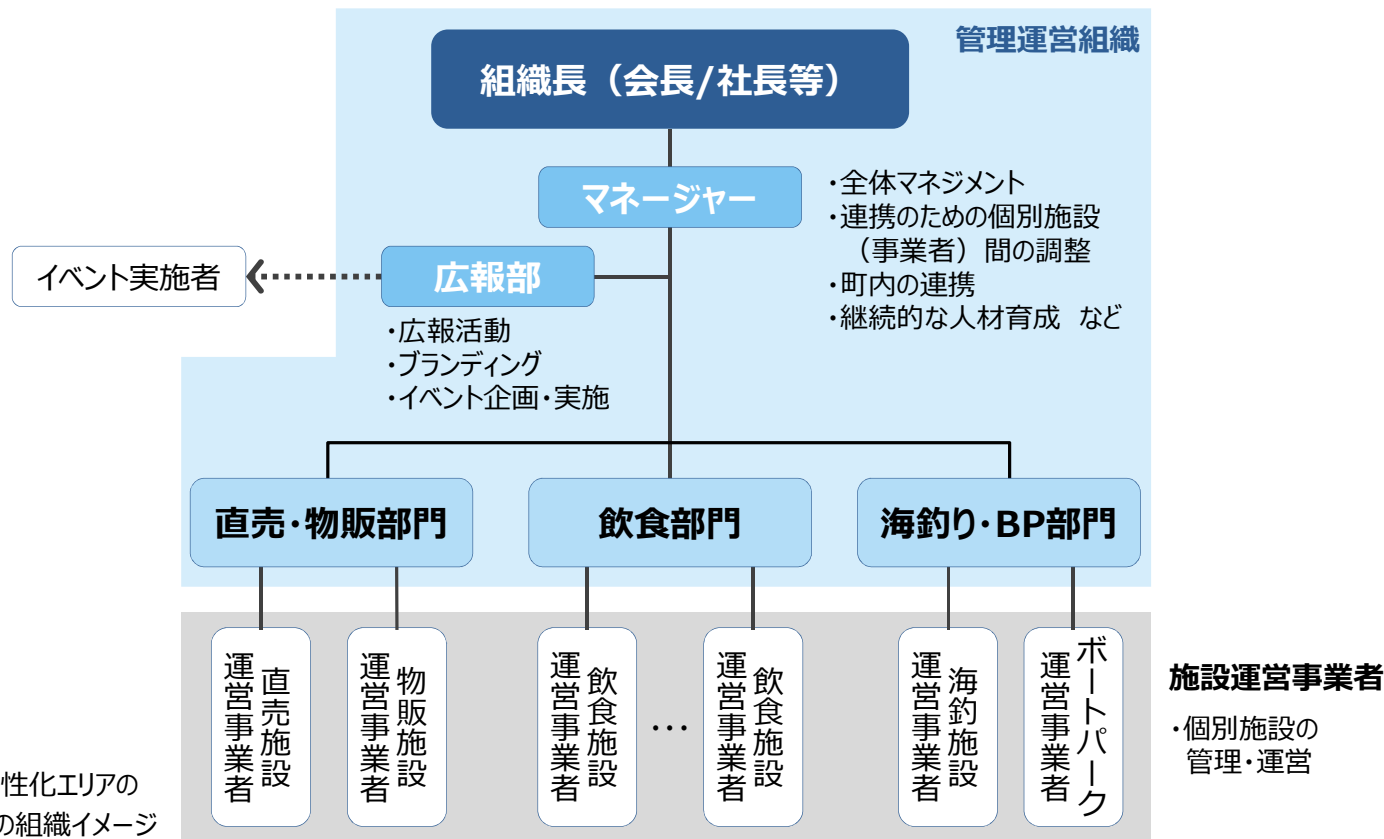


図 芦屋港活性化エリアの管理運営組織の組織イメージ

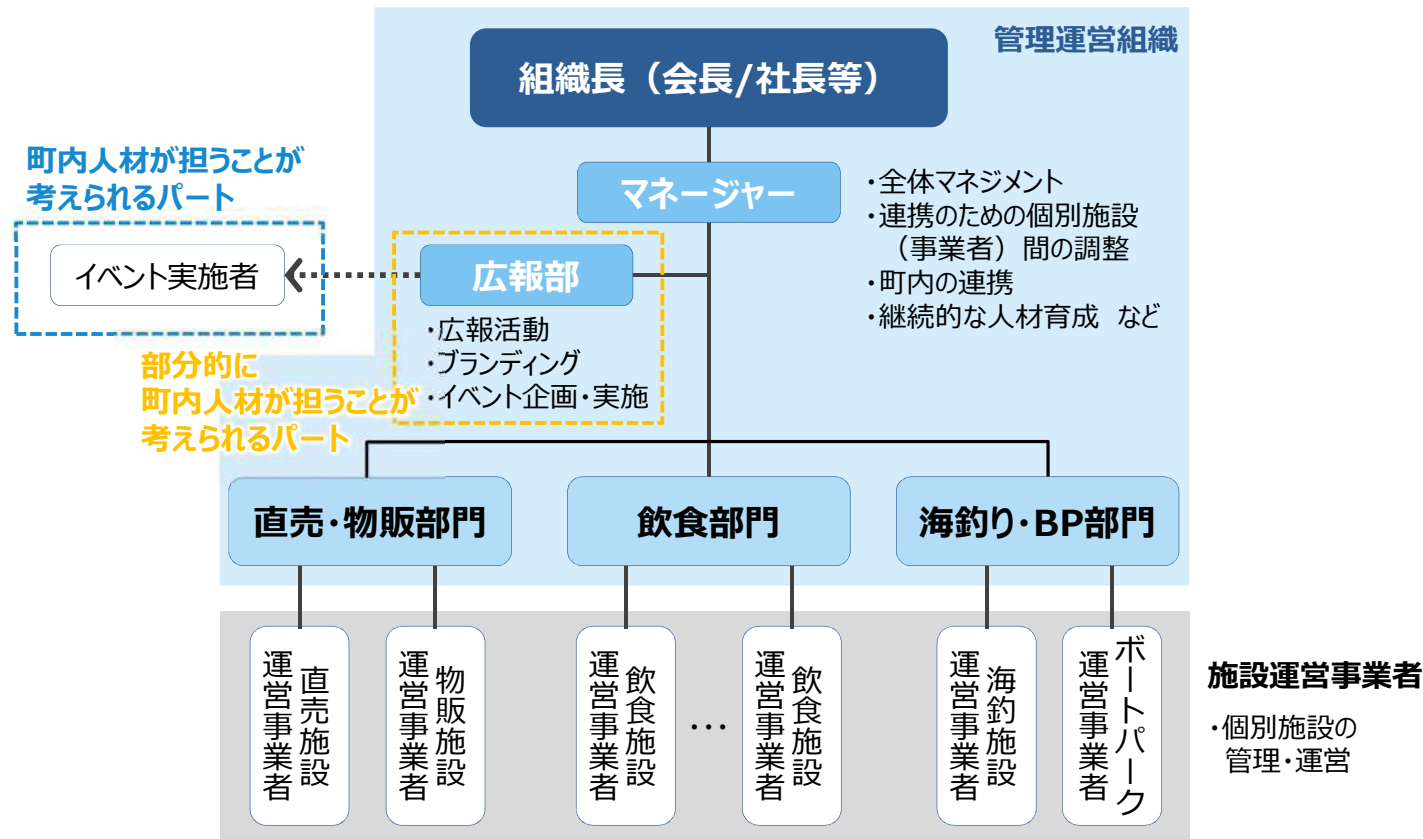
(2) 組織形成及び人材登用について (案)

4) 町内人材発掘・育成の目的と求めるスキルの整理

- 町内人材の現状を踏まえ、町内人材に求めるスキル・求める役割を整理します。

【町内人材の現状】

- 芦屋港活性化エリアのみでなく、周辺施設、町内のまちづくりに対する意欲がある方がいます。
- 事業者等との連携を図り町全体の相乗効果を高めるため、町内の意欲ある住民、団体等と外部人材をつなぐスキル（ネットワーク構築）を持っている方がいます。
- 町内の意欲ある住民、団体等を集めるスキルを持っている方がいます。
- 一方、事業全体をマネジメントするような人材はいません。



(2) 組織形成及び人材登用について (案)

5) 外部人材導入目的・求めるスキルの整理

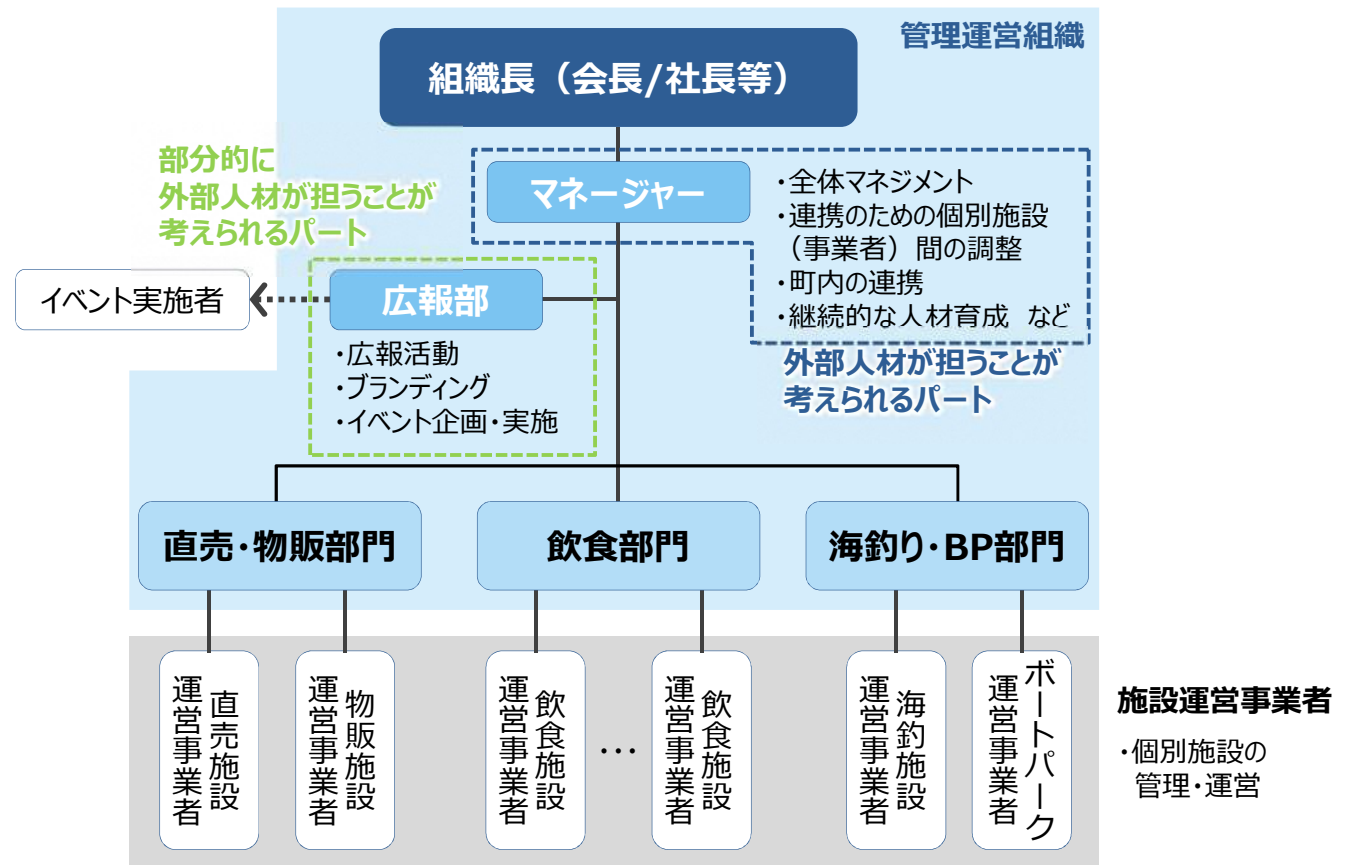
- 町内人材の状況を踏まえ、外部人材導入の目的・求める役割を整理します。

【外部人材に求めるスキル】

- 事業全体を俯瞰して、事業マネジメントをするスキル。
- 町内人材と連携し、継続的に町内の人材が関われるよう、育成を行うスキル（技術継承）。

【外部人材の導入により望まれる効果】

- 町内人材で不足するスキルを外部人材にて補填することができます。
(個別スキルを有する町内人材は多いが、事業全体を俯瞰してマネジメントする人材は不足している。)
- 意欲ある町内人材に対して、最新情報や専門知見、マネジメントの観点等を提供することができ、町内人材の育成、モチベーション向上につながります。



(2) 組織形成及び人材登用について (案)

6) 外部人材確保方法の比較

- 外部人材の確保方法について、他地域における人材確保事例を整理します。
- 外部人材の確保方法としては、大きく、①一般公募、②人材紹介、③国や財団が推進する人材派遣制度の活用の3つが挙げられます。
- ①一般公募は、HP等のメディアを活用し、広く全国から募集を行い、書類・面接を経て選出する方法で、最近では「道の駅」の駅長選定にも用いられています。②人材紹介は、地域団体や民間企業等からの紹介等が考えられます。

分野	①一般公募	②人材紹介	③国や財団が推進する 人材派遣制度の活用
メリット	<ul style="list-style-type: none">• 全国からやる気や関心がある方を広く募集できる。• 人材確保経緯の透明性が保たれる。	<ul style="list-style-type: none">• 紹介等によるため、個人資質にある程度の確実性が保たれる。• 一人一人の検証に時間をかけることができる。	<ul style="list-style-type: none">• 全国からやる気や関心がある方を広く募集できる。• 人材確保経緯の透明性が保たれる。• まちづくりに関心が高い人材の確保を期待できる。
デメリット	<ul style="list-style-type: none">• 個人の人間性等、短期間での掌握が困難。	<ul style="list-style-type: none">• 選出経緯の透明性が確保しづらい。• 必要期間内に適当な人材確保ができない場合がある。	<ul style="list-style-type: none">• 個人の人間性等、短期間での掌握が困難。