

## (2) 外部人材登用の方向性について

- 1) 外部人材に求めるスキルの整理
- 2) 外部人材の登用の方向性

令和 3 年 8 月 5 日  
芦屋港活性化推進室

## (2) 外部人材登用の方向性について

### 1) 外部人材に求めるスキルの整理

- 管理運営の組織体制を踏まえ、管理運営をおこなっていく人材に必要なスキルを整理しました。
- 管理運営組織でキーパーソンとなるマネージャーには、多くのスキルと全体をマネジメントできる能力が求められるので、外部から登用することが望ましいと考えられます。
- 町内人材や地元企業内の人材で担うことが難しい部分も外部から登用することが考えられます。

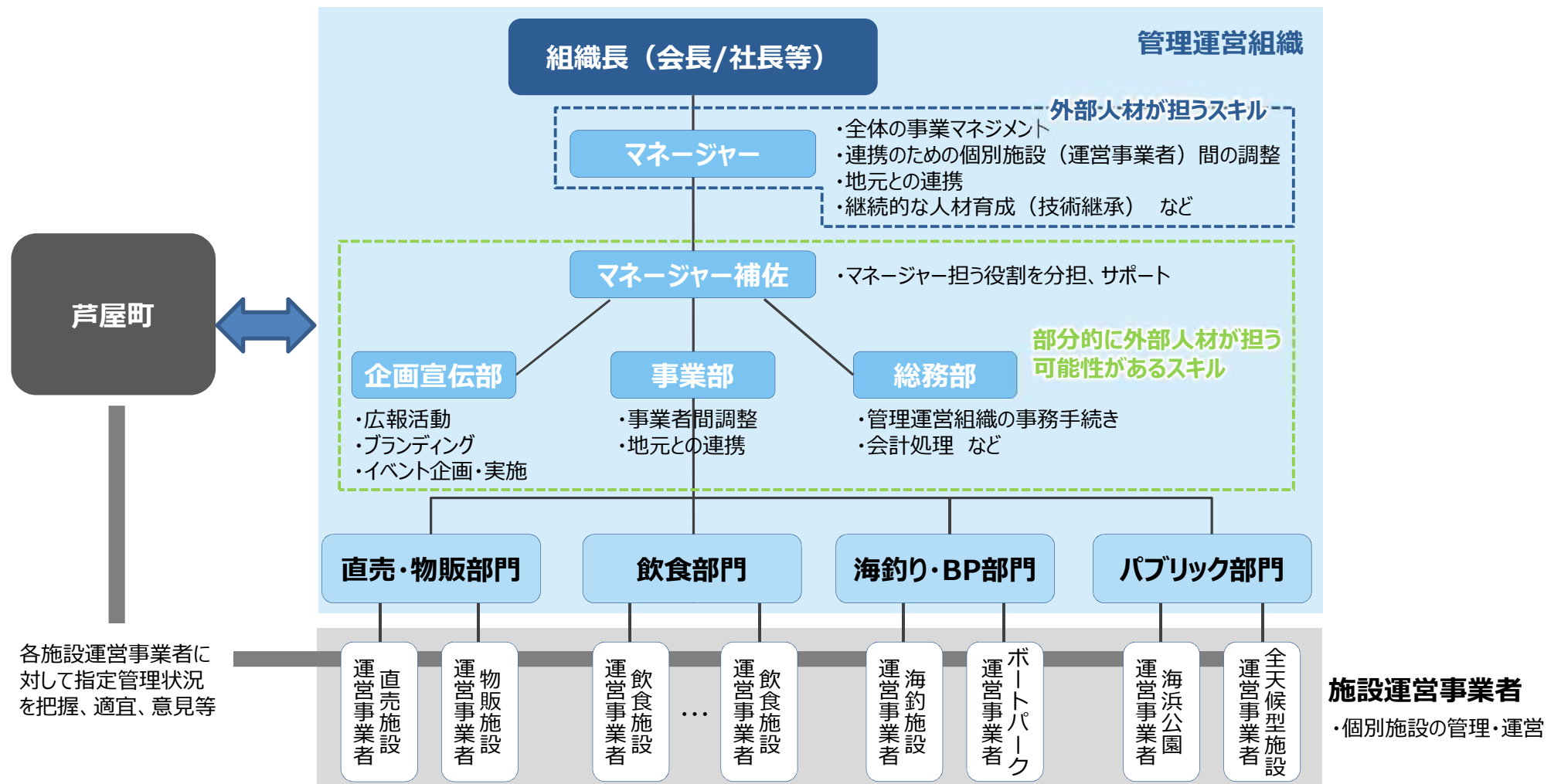


図 芦屋港活性化エリアの管理運営組織の組織イメージ

## (2) 外部人材登用の方向性について

### 2) 外部人材の登用の方向性

- 町内人材や地元企業内の人材で担うことが難しい部分の内、特に管理運営組織でキーパーソンとなるマネージャーは、地元在一定期間（3年以上）定着することなどを条件に、優先的に外部から登用することが望ましいと考えられます。
- 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、④民間企業等からの出向（兼業派遣）の4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、宮崎県日南市の油津商店街テナントミックスサポートマネージャーや最近では「道の駅」の駅長選定にも用いられています。
- ②人材紹介は、総務省や国の関係機関のマッチング制度をはじめ、地域団体や民間企業等からの紹介等が考えられます。
- 外部人材に求めるスキルを踏まえて、広く一般公募を行いながら、一つの方法に絞るのではなく、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、④民間企業からの出向（兼業派遣）などと並行して、人材登用をすすめていくことが望ましいと考えられます。

### 【活用を想定する人材確保方法】

- 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
- ④民間企業等からの出向（兼業派遣）