

(1) 外部人材登用の基本方針（案）について

- 1) 管理運営組織イメージ図（将来像）
- 2) 管理運営組織イメージ図（設立当初）
- 3) マネージャー人材（プロジェクトマネージャー）に求める役割（公募要件）
- 4) 人材登用の方法
- 5) 外部人材登用の基本方針（案）
- 6) 参考資料

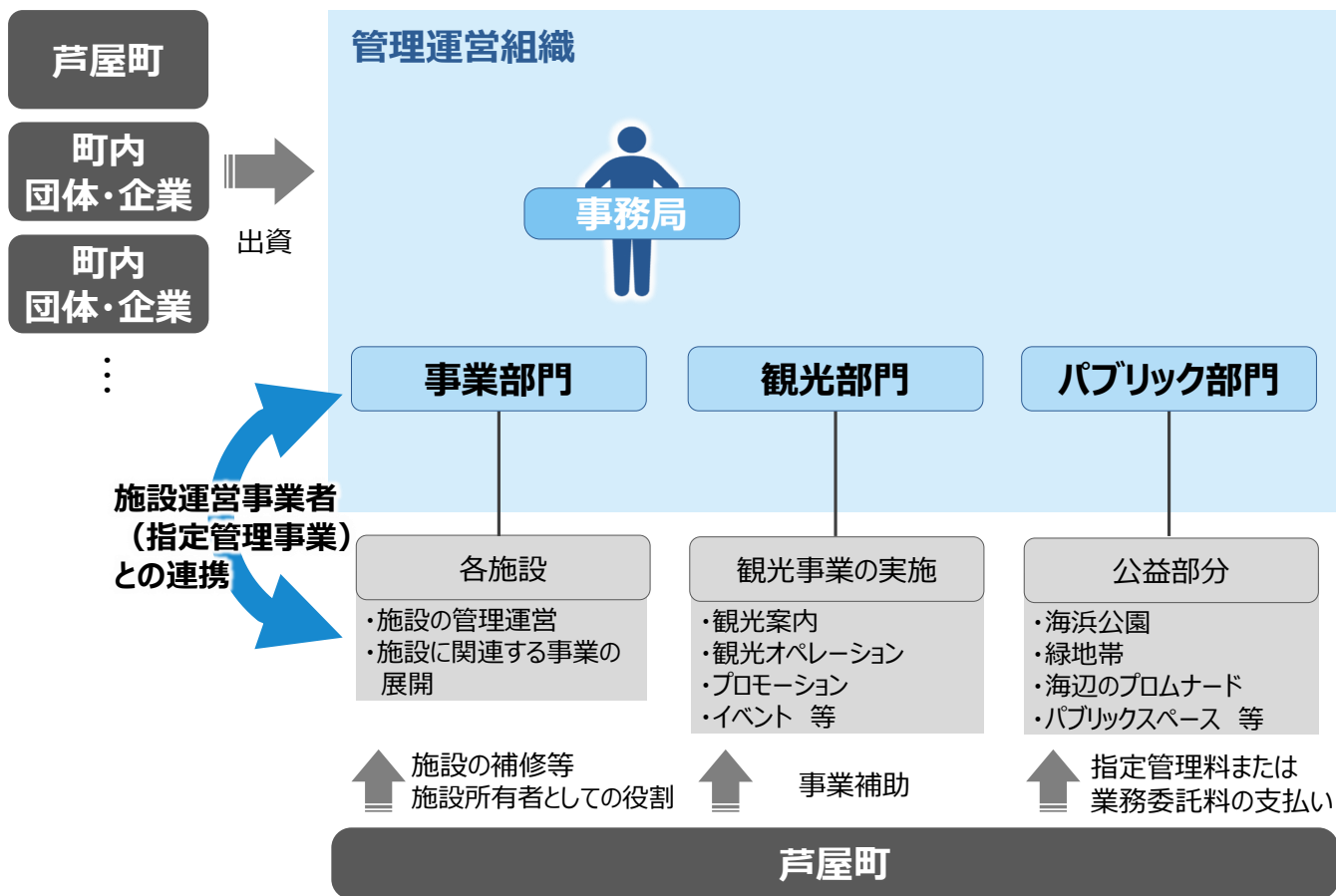
令和 3 年 10 月 11 日
芦屋港活性化推進室

(1) 外部人材登用の基本方針（案）について

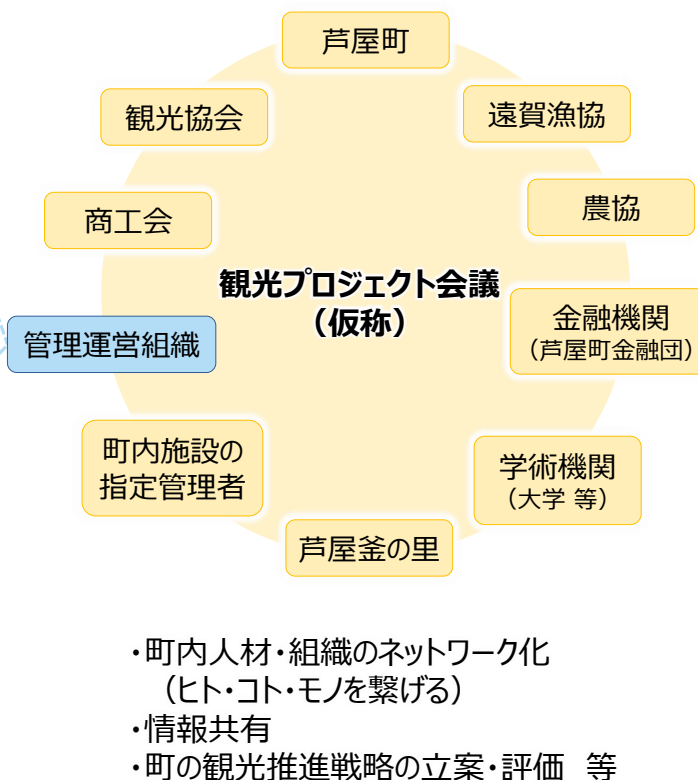
1) 管理運営組織イメージ図（将来像）

- 将来目指すべき管理運営組織のイメージ図を整理しました。

（法人格を有する組織）



（任意組織）



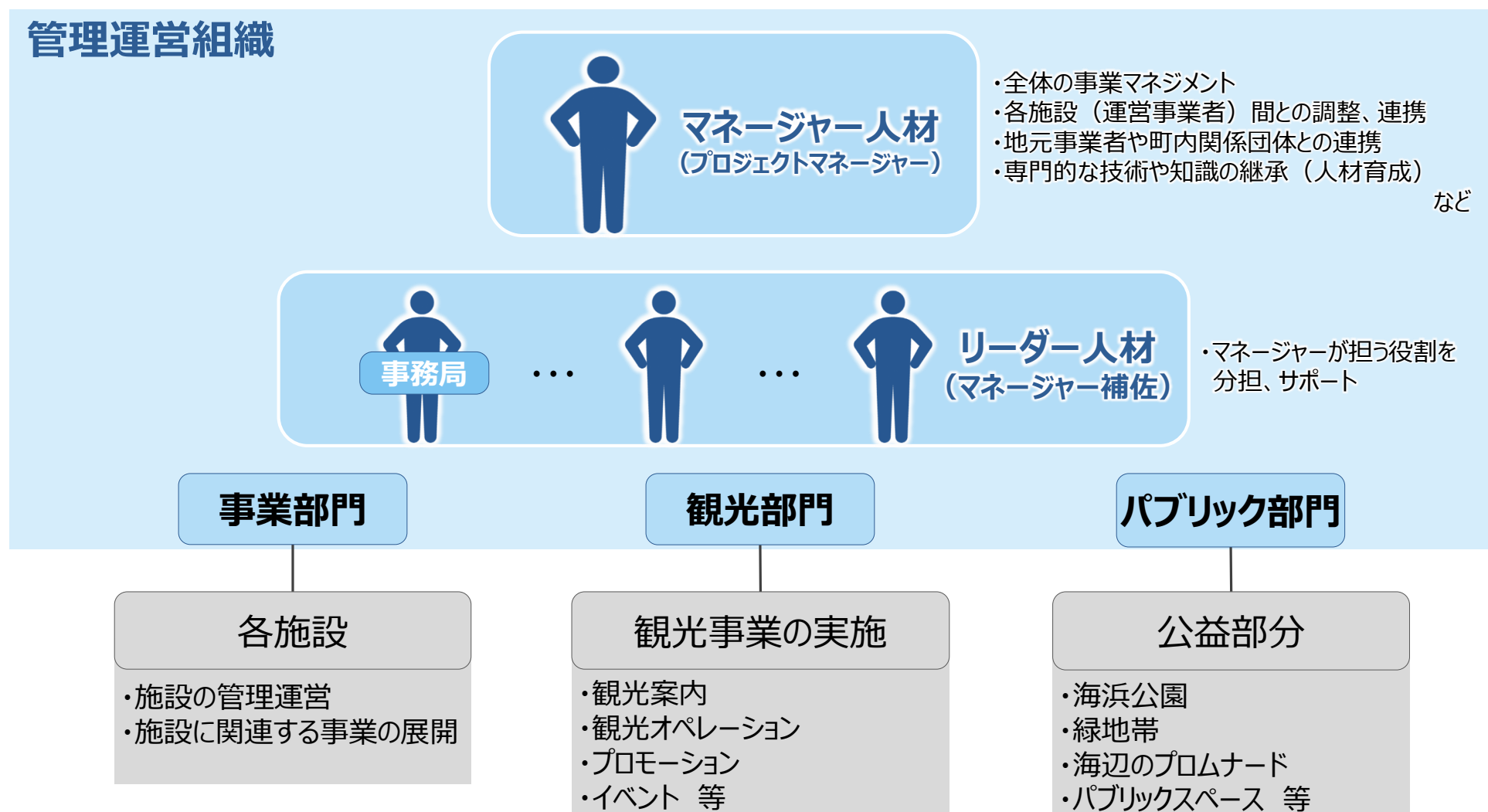
【管理運営組織体制の考え方】

- 持続可能な組織運営が可能（自走化）となることや、法人格を有する組織を目指します。行政は各施設の補修や観光事業の事業補助、公益部分に対する業務委託料などで支援することとなります。
- また、行政は管理運営組織や町内団体等と観光推進戦略の観点で連携できる関係として、任意組織を形成することを目指します。
- 既存地域組織と管理運営組織との連携や融合については、今後検討していく必要があると考えられます。

(1) 外部人材登用の基本方針（案）について

2) 管理運営組織イメージ図（設立当初）

- 管理運営組織の設立当初は組織を形成するための人材が必要不可欠となります。
- 管理運営組織でキーパーソンとなるマネージャー人材には、専門的かつ高度な経験とスキル、全体をマネジメントできる能力が求められます。
- マネージャーを補佐するリーダーも含め、組織設立のために、行政は人材登用に要する経費を負担する必要があります。



(1) 外部人材登用の基本方針（案）について

3) マネージャー人材（プロジェクトマネージャー）に求める役割（公募要件）

- 管理運営組織でキーパーソンとなるマネージャー人材は、専門的かつ高度な経験とスキル、全体をマネジメントできる能力が求められるため、一定期間外部から優先的に登用していく必要があります。
- リーダー人材（マネージャー補佐）はマネージャー人材（プロジェクトマネージャー）を登用後に、具体的な役割や立ち位置を整理し、効果的な登用方法を検討していく必要があります。
- マネージャー人材（プロジェクトマネージャー）に求める役割（公募要件）として次のとおり整理しました。

【マネージャー人材に求める役割の考え方】

- 管理運営組織の設立及び法人化
- 持続可能な組織運営が可能となる事業の立案（各施設管理を含む）及び実施
- 技術や経営ノウハウ等の知識の継承（町内人材育成）
- 一定期間（4年以上）の定着

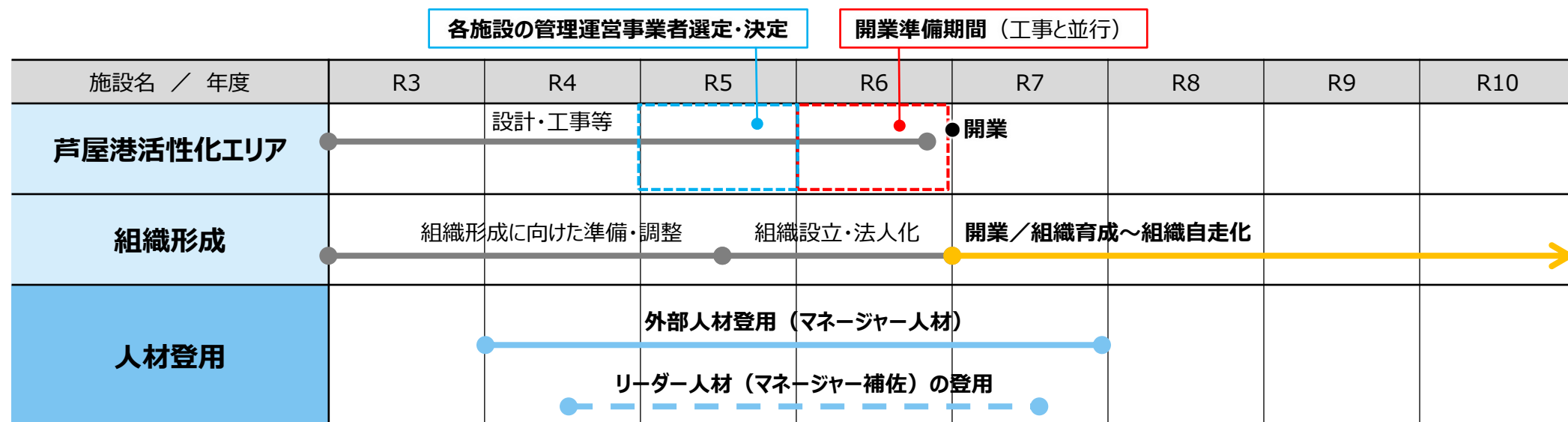


図 人材登用と組織形成のイメージ

(1) 外部人材登用の基本方針（案）について

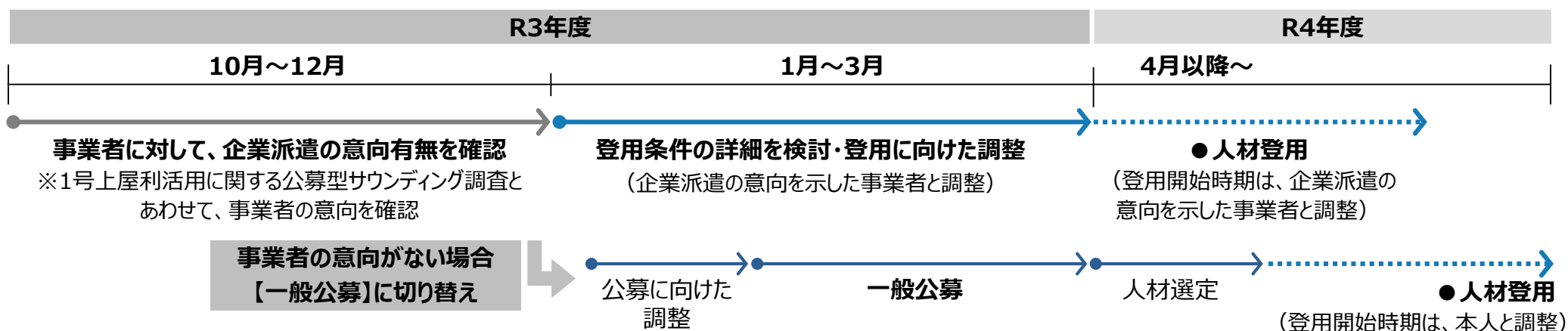
4) 外部人材登用の方法

- 外部からの人材登用方法として、①一般公募、②民間企業からの人材派遣に分け、その概要を次のとおり整理しました。

	一般公募	民間企業からの人材派遣 (国制度「地域活性化起業人制度」など)
概要	・全国からやる気や関心がある方を広く募集できる。 ・応募者の中からしか選定できない。変更できない。 ・個人力量では実現が難しく、頓挫するリスクがある。 (事業担保がとれない。)	・全国からやる気や関心がある企業を広く募集できる。 ・企業の中から条件に合う人材を選定することができる。 (変更することもできる。) ・個人力量では実現が難しくても、企業のフォロー体制がある。 (事業担保がある) ・国の財源措置（一部）がある。

【マネージャー人材の登用方法の考え方】

- 外部人材登用方法は、一般公募よりも民間企業からの人材派遣の方が効果的であると考えられます。
- 外部人材登用方法は「民間企業からの人材派遣」を優先とし、民間事業者の参入意向が難しいと判断した段階で、一般公募に切り替えて、人材の確保を行うことが望ましいと考えられます。また、国の人材派遣制度を効果的に活用することが望ましいと考えられます。



（１）外部人材登用の基本方針（案）について

５）外部人材登用の基本方針（案）について

○芦屋港活性化事業におけるエリアマネジメントを担う運営組織の形成にあたっては、専門的かつ高度な経験とスキル、全体をマネジメントできる能力を有した人材を登用する。また、外部からの人材登用にあっては、国の人材派遣制度を効果的に活用することが望ましい。この場合、より優れた人材を確保するため、国の人材派遣制度に芦屋町独自の上乗せ措置を講じるなど柔軟に対応することが望ましい。

（１）外部人材及び人数 登用する人材は複数とし、それぞれの役割に応じて段階的に登用する。

①プロジェクトマネージャー（責任者） １名 ②リーダー（マネージャー補佐） 複数名

（２）登用期間

①プロジェクトマネージャー（責任者） 令和４年度から令和７年度（４年間）

②リーダー（マネージャー補佐） 令和４年度以降随時、それぞれ３年間

（３）プロジェクトマネージャーに求める役割（公募要件）

①エリアマネジメントを担う運営組織の設立及び法人化

②持続可能な組織運営が可能となる事業の立案（各施設管理を含む）及び実施

③技術や経営ノウハウ等の知識の継承（町内人材育成）

④登用期間中は芦屋町に定住

（４）登用方法

①プロジェクトマネージャー（責任者）

基本的な考え方として民間企業からの人材派遣を優先とし、マッチングが整わない場合は一般公募とする。

②リーダー（マネージャー補佐）

プロジェクトマネージャー登用後に必要な補佐役として、具体的な役割や立ち位置を整理し、効果的な登用方法にて採用する。

（１）外部人材登用の基本方針（案）について

６）参考資料：国の人材派遣制度の概要

	地域おこし協力隊	地域プロジェクトマネージャー	地域活性化起業人
町活用状況	- 平成28年度に2名採用 - 令和3年度に1名採用	なし	なし
所管	総務省（平成21年度創設）	総務省（令和3年度創設）	総務省（令和3年度創設（平成26年度～令和2年度までは地域おこし企業人制度として推進））
概要・特徴	- 都市地域から過疎地域等の条件不利地域に住民票を移動し、生活の拠点を移した者を、地方公共団体が「地域おこし協力隊」として委嘱。 - 一定期間、地域に居住して、地域ブランドや地場産品の開発・販売・PR等の地域おこしの支援や、農林水産業への従事、住民の生活支援などの「地域協力活動」を行いながら、その地域への定住・定着を図る。 - 地方自治体に対する国の交付金措置として実行されるので地元自治体の負担はない。 - 基本的には期限付き公務員として、常勤公務員の下に配属される形式になる。	- 地方公共団体が重要プロジェクトを実施する際、外部専門人材、地域、行政、民間の関係者間を橋渡ししつつプロジェクトをマネジメントできる「ブリッジ人材」を登用するもの。 3大都市圏内又は3大都市圏外都市地域から、条件不利地域へ住民票を異動（地域おこし協力隊と同様） - 地域おこし協力隊では入ってこられなかった「中堅層」を求めるもの。 - 求められるのは、行政のルールや常識をわかった上で、民間の仕事の進め方も知っている人。もしくは理解しようと歩み寄ることのできる人。	- 民間企業に所属したまま地域に入って活動できる制度。 - 地方自治体が民間企業などに勤める社員を、半年以上3年以内の期間継続して受け入れ、起業人は地域独自の魅力や価値の向上、安心・安全につながる業務に従事する。 - 地域活動に従事するのは、協力隊と同様だが、自治体の公募に興味を持った企業が自治体と接点を持ち、対話を進めることから活動がスタートする。 - 自治体と企業が、共に何を成し遂げたいのかを明確にし、具現化する必要がある。 - 自治体と企業が協定を締結する。
助成	- 地方財政措置 - 隊員の活動に要する経費；440万円/人（上限） - 上記のほか、起業・事業承継に要する経費の助成あり	- 地方財政措置 - 雇用に要する経費；650万円/人（上限）	- 特別交付税措置 - 派遣元企業に対する負担金など受け入れに要する経費；560万円/人（上限） - 上記のほか、受入準備にかかる経費、起業人が発案した事業に要する経費の助成あり
任期	概ね1年以上3年以下	概ね1年以上3年以下	6ヶ月～3年

(1) 外部人材登用の基本方針(案)について

6) 参考資料：地域活性化起業人制度の概要

地域活性化起業人(企業人材派遣制度)の創設

※令和3年度より

- 現行制度※を刷新し、幅広く地域活性化の課題に対応して地域を起こす企業人材の派遣に係る制度を創設。

※令和2年度まで地域おこし企業人制度として推進

対象者

三大都市圏に所在する企業等の社員(在籍派遣)

※三大都市圏に本社機能を有する企業等については派遣時に三大都市圏に勤務することを要しない

受入団体

①三大都市圏外の市町村

②三大都市圏内の市町村のうち、条件不利地域を有する市町村、定住自立圏に取り組む市町村及び人口減少率が高い市町村

1,429市町村
(現行は条件不利
地域など1,188団体)

活動内容(例)

地域活性化に向けた幅広い活動に従事

○観光振興

○地域産品の開発・販路拡大

○ICT分野(デジタル人材)

○地域経済活性化(中小企業のハンズオン支援)

○中心市街地活性化

等

特別交付税措置

○派遣元企業に対する負担金など起業人の受入に要する経費 上限額 年間560万円/人

○起業人が発案・提案した事業に要する経費 上限額 年間100万円(措置率0.5)/人

○起業人の受入準備経費 上限額 年間100万円(措置率0.5)/団体

(派遣元企業に対する募集・PR、協定締結のために必要となる経費)

期間

6ヵ月～3年

自治体

民間のスペシャリスト人材
を活用した地域の課題解決へのニーズ

- ⇒ 民間企業において培った専門知識・業務経験・人脈・ノウハウを活用
- ⇒ 外部の視点・民間の経営感覚・スピード感覚を得ながら取組を展開

民間企業

社会貢献マインド
人材の育成・キャリアアップなど

- ⇒ 民間企業の新しい形の社会貢献
- ⇒ 多彩な経験を積ませることによる人材育成・キャリアアップ
- ⇒ 経験豊富なシニア人材の新たなライフステージを発見

(協定締結)