

【議事録】 要点筆記

会議名	エリアマネジメント専門分科会第5回	会場	芦屋町役場 オンライン開催			
日時	令和3年10月11日(月) 11:00~11:40					
件名・議題	1 開会 2 議事 (1) 外部人材登用の基本方針(案)について 3 その他					
委員の出欠	会長	内田 晃	出		宗 重成	代
	副会長	志賀 勉	出		橋本 誠也	欠
		大方 優子	出			
事務局等の出席	【事務局】 <ul style="list-style-type: none"> ・ 芦屋町 芦屋港活性化推進室 ・ 芦屋町 産業観光課 商工観光係 【事務局支援】 株式会社オリエンタルコンサルタンツ九州支社					
合意・決定事項	<p>○管理運営組織でキーパーソンとなるマネージャー人材を一定期間、外部から優先的に登用していく。</p> <p>○マネージャー人材に求める役割は、①管理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在住などの要件で募集をはかる。</p> <p>○マネージャー人材の登用方法としては、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。</p>					

エリアマネジメント専門分科会（令和3年10月11日開催分）議事録

1 開会

■事務局より出席者（4名、うち代理出席1名）・欠席者（1名）について報告。

2 議事

（1）外部人材登用の基本方針（案）について

■第4回分科会を踏まえ、事務局にて詳細に検討を行い、管理運営組織の将来像と将来像実現に向けた外部人材に求める役割、その登用の方法について再度整理をした。次年度の外部人材登用に向け、基本方針を取りまとめるため、資料に基づき内容の説明を行った。【事務局】

○人材登用の考え方について、企業派遣制度をベースにしつつ、一般公募も視野に入れていくことは現実的で良い。地域活性化起業人制度の内容、制度を活用する場合のメリットについて、もう少し説明をお願いしたい。【会長】

⇒令和3年度に地方創生の人材支援制度の一つとして新たに創設された制度で、総務省が所管。企業人材の派遣を受ける制度で、行政と企業の協定に基づき、民間企業の職員として自治体に派遣される。よく知られている地域おこし協力隊よりも専門性の高い人材の位置づけとなっており、任期は3年、派遣元企業からの起業人受入に要する経費に対して特別交付税（上限額560万円/人）が措置されるため、財政の面でメリットが挙げられる。

また、個人を採用する場合と異なり派遣元企業側の責任もあり、派遣人材への支援体制があることメリットとして大きい。【事務局】

⇒管理運営組織全体のマネジメントなど多くのスキルが求められるマネージャーは、良い人材を確保する必要があるため、相応の給与を支払うことになると考えられる。外部人材の人件費について、特別交付税措置の上限額に上乗せして支払うことは可能なのか。【会長】

⇒派遣元企業との協定により金額を定めるため、上乗せも可能。給与は派遣元企業が負担するため、企業との協議による。なお、特別交付税上限額を超えた分は、町単費負担となる。【事務局】

○管理運営組織が自走化するために、外部から人材を登用する考え方は良いが、その分、外部人材に求められる能力が高くなるので、人材登用の方法が重要となる。民間企業からの人材派遣制度をベースにしつつ、一般公募も視野に入れるとのことだが、民間企業からの人材派遣制度から一般公募に切り替えるタイミングをどう考えているか。【委員】

⇒10月中旬以降既存港湾施設（1号上屋）活用における民間活力導入に向けた公募型サウンディング調査を予定しており、この調査の中で民間事業者と対話を行うため、並行して他自治体への実績のある企業などにも声かけをし、可能性を探っていく。ここで、企業の意向がなければ、サウンディング結果がまとまる1月以降が一般公募のタイミングとなると考えている。【事務局】

○外部人材登用の考え方や民間企業からの人材派遣制度の活用は良いと考えるが、各施設の管理運営事業者の中に適した人材がいれば、管理運営組織の人材として加わっていくことは想定しているのか。【委員】

⇒管理運営事業者からそのような参画意向があれば、適した人材が現れる可能性もあると考えている。そのため、今後実施する公募型サウンディング調査の中で民間事業者と対話を行い、可能性を検討していきたい。【事務局】

○企業派遣制度を活用する場合、協定を結ぶ企業はどういった企業が考えられるか。【会長】

⇒先ほど一例で挙げた地域活性化起業人制度の実績がある企業は多岐にわたるが、今回の事業では航空会社や旅行代理店、広告代理店、地域活性化関連のベンチャー企業が想定される。【事務局】

○リーダー人材の登用について、どのように確保していくか、事務局としての考えはあるか。【会長】

⇒基本的な考え方としてはマネージャーと協議を行い、必要な人材に応じた登用の考え方をまとめていく予定である。地域プロジェクトマネージャーや地域おこし協力隊などの国の支援制度活用や、マネージャーの派遣元企業からの人材がリーダー人材の役割を担っていく可能性もあるのではないかと考えている。【事務局】

○これまでの議論をまとめると、外部人材登用の基本方針（案）として、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、一定期間外部から優先的に登用する。その上でマネージャー人材には、管理運営組織の設立及び法人化、技術や経営ノウハウ等の知識の継承などの役割を担ってもらう。人材登用方法としては、民間企業からの人材派遣を優先とし、一般公募を視野に入れた事業展開を行っていくということである。これまでエリアマネジメント専門分科会で協議した方向性とも合致しているため、外部人材登用の基本方針（案）について、資料内容を分科会のまとめとしてよいか。【会長】

⇒異議なし。【全委員】