

エリアマネジメント専門分科会での検討経過について

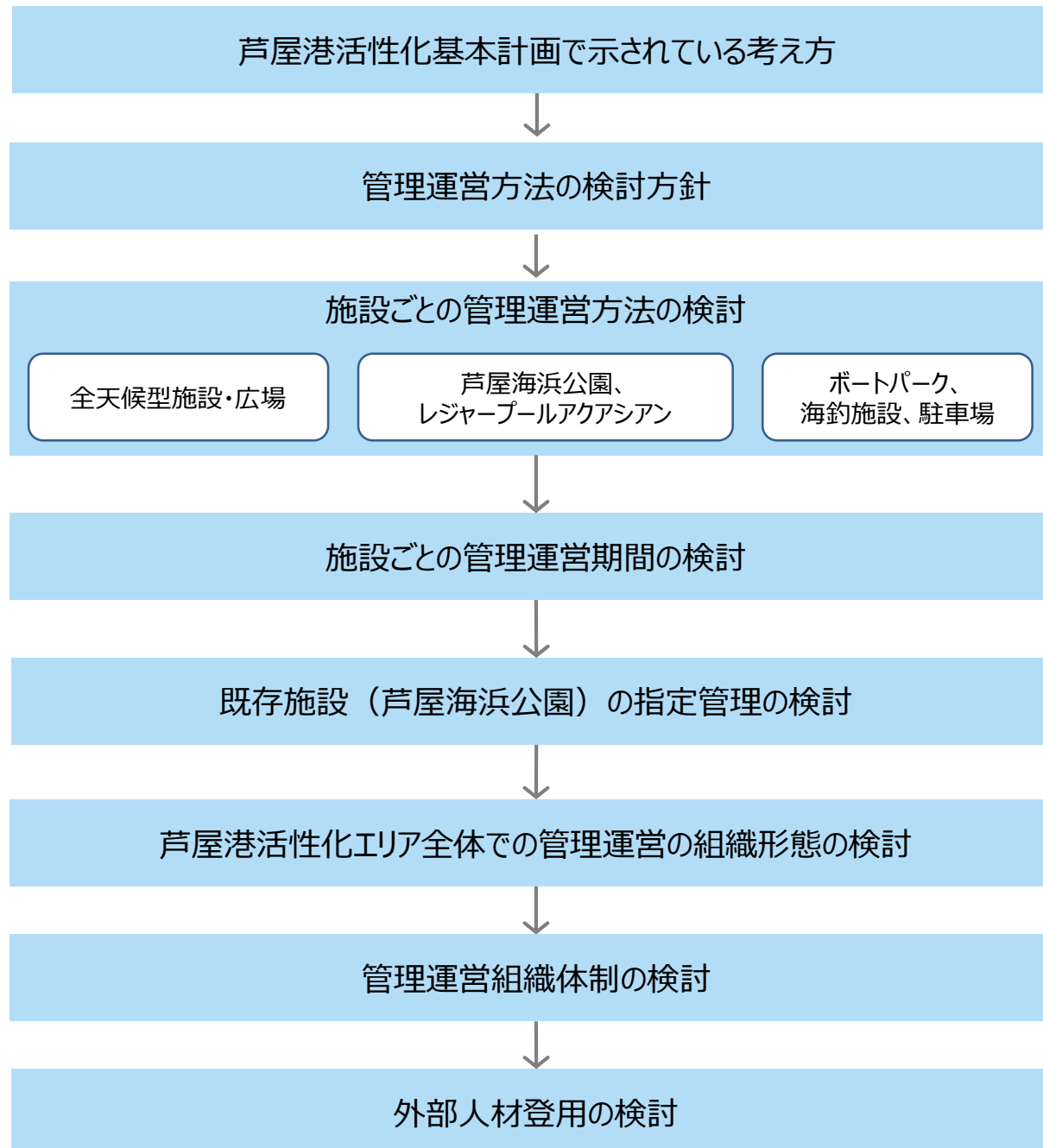
- (1) 管理運営方法の方向性について
- (2) 外部人材登用の方向性について
- (3) 既存港湾施設（1号上屋）の民間活力導入の方向性について

令和3年10月29日

芦屋港活性化推進委員会

（エリアマネジメント専門分科会資料から一部抜粋）

管理運営方法・外部人材登用の検討フロー



(1) 管理運営方法の方向性について

芦屋港活性化基本計画で示されている考え方

● 芦屋港活性化基本計画で示されている**管理運営手法、管理運営主体**を整理しました。

- ✓ 行政により整備される施設は、**指定管理者制度**を採用。
- ✓ **民間活力を活用する施設**は、それぞれの**民間事業者**が**管理運営**。
- ✓ 隣接する芦屋海浜公園やレジャープールアクアシアンを含めた**一体的かつ総合的な管理運営**が**効果的**。

- ✓ **管理運営主体**は、**収益性を求めるだけでなく公益性の側面も兼ね備えた「まちづくり会社」の仕組みが望ましい。**
ただし深堀の必要がある。

(既存の団体と役割分担・連携を図る)

管理運営手法	芦屋港に整備する施設例	管理運営主体
公設公営 (直営管理)	・物流機能	行政が直営で管理
公設民営 (指定管理者制度)	・ボートパーク ・海釣り施設 ・全天候型施設 ・イベント広場 ・海辺のプロムナード ・駐車場	・各施設毎に法人等に委託 ・複数の施設を1つの法人等に一括委託
周辺施設 (指定管理者制度)	・芦屋海浜公園 ・レジャープールアクアシアン	
民間活力の活用 (民設民営)	・1号上屋 (一部躯体部分は行政による整備) ・民間事業者誘致エリア	それぞれの施設を整備する 民間事業者が管理運営

(芦屋港活性化基本計画より)

(1) 管理運営方法の方向性について

芦屋港活性化基本計画で示されている考え方

- 芦屋港活性化エリアの位置とその周辺施設を整理しました。芦屋港活性化エリア周辺には、芦屋海浜公園（レジャープールアクアシアン含む）や、国民宿舎マリンテラスあしやが立地していて、指定管理者制度を利用して施設管理・運営を行っています。芦屋釜の里、芦屋歴史の里は社会教育施設として町による直営となっています。



図 芦屋港活性化エリアの位置

(1) 管理運営方法の方向性について

芦屋港活性化基本計画で示されている考え方

- 芦屋港活性化エリア内の概要を示します。



図 芦屋港活性化エリア施設配置計画図（芦屋港活性化基本計画 第1回変更計画書（R2年度変更）より）

- 管理運営の方向性を検討するにあたり、下記の視点に基づき検討を行うこととしました。

<管理運営方法の検討視点>

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

- 芦屋海浜公園を含んだ芦屋港周辺での一体的な管理運営（エリアマネジメント）により、一貫したプロモーションや戦略的な事業展開で全体での魅力向上が期待できます。

② 持続可能な管理運営（組織の自走化）

- 施設間での情報交換や情報発信等の連携により、個別施設の運営に対する相乗効果や、エリアマネジメント組織（管理運営組織）の持続可能な運営が期待できます。

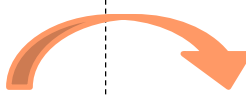
- また、芦屋港活性化エリアの施設状況や新型コロナウイルス感染症による社会経済環境の変化を踏まえ、まず先に、施設ごとの管理運営方法を検討し、その後に芦屋港活性化エリア全体での管理運営方法を検討します。

<芦屋港活性化エリアの施設状況>

- 芦屋港活性化エリアには、多種多様な機能の施設が導入されます。
- 芦屋海浜公園及びレジャープールアクアシアン、国民宿舎マリンテラスあしや、芦屋釜の里と芦屋港活性化エリアは近接しているため、施設間での連携した取り組みを推進し、一体的な賑わい創出が求められます。

<新型コロナウイルス感染症による社会経済環境の変化>

- 新型コロナウイルス感染症に影響による屋外アクティビティの需要高まりを踏まえると、芦屋海浜公園、芦屋海岸、港湾施設はさらなる集客向上の可能性があります。

- 
- ① 施設ごとの管理運営方法を検討
 - ② 芦屋港活性化エリア全体での管理運営方法を検討

(1) 管理運営方法の方向性について

管理運営方法の検討方針

- 一般的に想定される管理運営方法を次のとおり整理しました。

(「PPP/PFI手法導入優先的検討規程運用の手引き (H29.1 内閣府 民間資金等活用事業推進室)」をもとに作成)

管理運営方法			業務範囲				施設の所有者
			設計 (Design)	建設 (Build)	維持管理 (Maintenance)	運営 (Operate)	
従来方式			← 委託 →	← 委託 →	← 委託 →	← 委託 →	公共
公共施設の 設計、 建設・改修、 維持管理、 運営等を行 う方式	PFI	BTO	← PFI (BTO) →	▼所有権移転			公共
		BOT	← PFI (BOT) →			所有権移転▼	民間 ※運営後公共に移転
		BOO	← PFI (BOO) →				民間
		RO	← PFI (RO) →				公共
	PFI 以外	DBO	← DBO →				公共
		RO	← RO →				公共
	PFI	公共施設等運営権 (コンセッション)			← 公共施設等運営権 (コンセッション) →		公共
公共施設の 維持管理・ 運営等を行 う方式	PFI 以外	指定管理者制度			← 指定管理者制度 →		公共
		管理委託			← 管理委託 →		公共

- 管理運営を行う施設は、公共による設計、建設、所有となるため、管理運営手法は維持管理と運営部分について検討することになります。
- 公共施設等運営権は利用料金を収受する収益性の高い施設で、その管理期間は一般的に概ね30年程度と長期契約となることから、施設ごとの管理運営方法は、「指定管理者制度」と「管理委託」の2つに限られます。

(1) 管理運営方法の方向性について

施設ごとの管理運営方法の検討（全天候型施設、広場）

- 利用者視点、行政視点、事業者視点でのメリット・デメリットを整理し、新規整備する施設である全天候型施設及び広場の管理運営方法の考え方を次のとおり整理しました。

	指定管理者制度	管理委託（業務委託）
概要	民間事業者が新たな施設整備を伴わず、維持管理・管理運営	民間事業者に管理業務等を委託
模式図		
施設所有	公共	公共
管理運営	民間	民間
一般的な管理期間	3～5年程度	基本的に単年度契約
メリット	・現地に管理者がいるため、観光拠点として、多種多様な利用者へのニーズに対応した、きめ細やかな質の高いサービスの提供が可能となる。 ・行政負担が減り、施設の維持管理や利用者サービスが行き届く。 ・条例で定める範囲内ではあるが、民間事業者が収益性を高める自主事業を実施することができる。 ・収益に応じ施設使用料として行政への納入が発生する場合がある。	・契約内容に沿った業務履行だけを考えて事業を実施できる。
デメリット	・管理期間が短く、民間事業者のノウハウを発揮する頃に管理期間が終了するため、長期的な経営の視点に立った投資や新たな取り組みがしづらい。	・契約内容に沿った業務履行となるため、利用者へのニーズに対応した、きめ細やかな質の高いサービスの提供が難しい。 ・行政負担の縮減に繋がらない。 ・民間事業者が収益性を高める自主事業を実施することができない。

【管理運営方法の考え方】

- 民間事業者の創意工夫により、利用者へのきめ細やかな質の高いサービスを提供できるため、指定管理者制度が効果的であると考えられます。
- 民間事業者の参入意向の条件となる指定管理期間については、検討していく必要があると考えられます。

(1) 管理運営方法の方向性について

施設ごとの管理運営方法の検討（芦屋海浜公園、レジャープールアクアシアン）

- 利用者視点、行政視点、事業者視点でのメリット・デメリットを整理し、既存管理施設である芦屋海浜公園及びレジャープールアクアシアンの管理運営方法の考え方を次のとおり整理しました。

	指定管理者制度	管理委託（業務委託）
概要	民間事業者が新たな施設整備を伴わず、維持管理・管理運営	民間事業者に管理業務等を委託
模式図		
施設所有	公共	公共
管理運営	民間	民間
一般的な管理期間	3～5年程度	基本的に単年度契約
メリット	・現地に管理者がいるため、観光拠点として、多種多様な利用者へのニーズに対応した、きめ細やかな質の高いサービスの提供が可能となる。 ・行政負担が減り、施設の維持管理や利用者サービスが行き届く。 ・条例で定める範囲内ではあるが、民間事業者が収益性を高める自主事業を実施することができる。 ・収益に応じ施設使用料として行政への納入が発生する場合がある。	・契約内容に沿った業務履行だけを考えて事業を実施できる。
デメリット	・管理期間が短く、民間事業者のノウハウを発揮する頃に管理期間が終了するため、長期的な経営の視点に立った投資や新たな取り組みがしづらい。	・契約内容に沿った業務履行となるため、利用者へのニーズに対応した、きめ細やかな質の高いサービスの提供が難しい。 ・行政負担の縮減に繋がらない。 ・民間事業者が収益性を高める自主事業を実施することができない。

【管理運営方法の考え方】

- 民間事業者の創意工夫により、利用者へのきめ細やかな質の高いサービスを提供できるため、指定管理者制度が効果的であると考えられます。
- 民間事業者の参入意向の条件となる指定管理期間については、検討していく必要があると考えられます。

(1) 管理運営方法の方向性について

施設ごとの管理運営方法の検討（海釣施設、ポートパーク、駐車場）

- 地域団体へのヒアリングを実施と、利用者視点、行政視点、事業者視点でのメリット・デメリットを整理し、新規整備する施設である海釣施設及びポートパーク、駐車場の考え方を次のとおり整理しました。

	指定管理者制度	管理委託（業務委託）
概要	民間事業者が新たな施設整備を伴わず、維持管理・管理運営	民間事業者に管理業務等を委託
模式図		
施設所有	公共	公共
管理運営	民間	民間
一般的な管理期間	3～5年程度	基本的に単年度契約
メリット	・現地に管理者がいるため、観光拠点として、多種多様な利用者へのニーズに対応した、きめ細やかな質の高いサービスの提供が可能となる。 ・行政負担が減り、施設の維持管理や利用者サービスが行き届く。 ・条例で定める範囲内ではあるが、民間事業者が収益性を高める自主事業を実施することができる。 ・収益に応じ施設使用料として行政への納入が発生する場合がある。	・契約内容に沿った業務履行だけを考えて事業を実施できる。
デメリット	・管理期間が短く、民間事業者のノウハウを発揮する頃に管理期間が終了するため、長期的な経営の視点に立った投資や新たな取り組みがしづらい。	・契約内容に沿った業務履行となるため、利用者へのニーズに対応した、きめ細やかな質の高いサービスの提供が難しい。 ・行政負担の縮減に繋がらない。 ・民間事業者が収益性を高める自主事業を実施することができない。

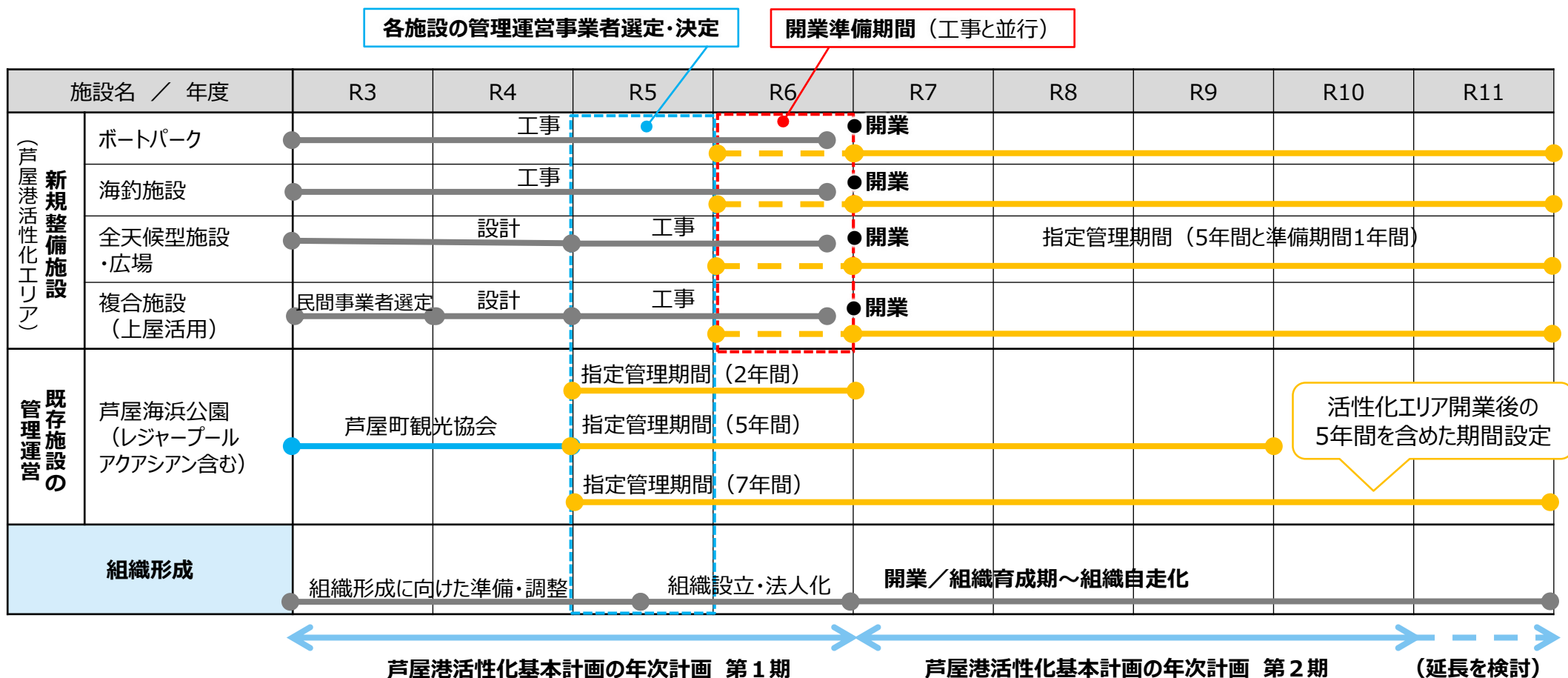
【管理運営方法の考え方】

- 専門性の高い事業のため、民間事業者のノウハウが求められます。また、利用者へのきめ細やかな質の高いサービスの提供が求められるため、指定管理者制度が効果的であると考えられます。
- 下記3点については、今後の検討課題であると考えられます。
 - ✓民間事業者の参入意向の条件となる指定管理期間を検討していく必要があります。
 - ✓地域団体から管理委託の参入意向があるため、指定管理事業の条件を検討していく必要があります。
 - ✓駐車場については、芦屋港活性化エリア内に新規整備する箇所と海浜公園にある既存の駐車場の管理運営方法を検討していく必要があります。

(1) 管理運営方法の方向性について

施設ごとの管理運営期間の検討

- エリア全体での魅力向上や効果的かつ戦略的な施設運営を行うために、施設ごとの管理運営期間の考え方について、検討を行いました。



【管理運営期間の考え方】

- 既存施設も含めた全施設の管理運営期間を合わせることが最も効果的と考えられます。
- 管理運営組織は、各施設の管理運営事業者の選定・決定と並行して設立し、令和6年度より、開業準備をすすめていくことが望ましいと考えられます。

(1) 管理運営方法の方向性について

既存施設（芦屋海浜公園）の指定管理の検討

- 芦屋港活性化エリアにおける第1段階として新規整備を計画している施設（ボートパーク、海釣施設、全天候型施設など）の開業時期と、既存施設（芦屋海浜公園）の指定管理満了期間とで、2年間のズレがあります。
- そこで、芦屋海浜公園の指定管理期間を4つパターン別にメリット・デメリットを整理し、芦屋海浜公園の今後の管理運営の考え方を次のとおり整理しました。

	①現在の指定管理 期間を2年間延長 (公募によらず現指定管理者の事業 評価を実施)	②新たに指定管理者を公募 (指定管理期間は2年間)	③新たに指定管理者を公募 (指定管理期間は5年間)	④新たに指定管理者を公募 (指定管理期間は7年間) ※指定管理期間を7年間で公募する場合は、運用方針との整合 性をはかる必要があります。
メ リ ッ ト	・事務の効率化がはかれる。 ・現管理運営が継続的に実施できる。	・競争原理により新たな民間事業者の参入があり、サービス向上が期待できる。	・競争原理により新たな民間事業者の参入があり、サービス向上が期待できる。	・競争原理により新たな民間事業者の参入があり、サービス向上が期待できる。 ・管理期間が長期間なため、民間事業者の創意工夫や自主事業展開が期待できる。
デ メ リ ッ ト	・事業の改善が限定的となる可能性がある。	・管理期間が短期間なため、民間事業者の創意工夫や自主事業展開が困難で、事業計画が立てづらい。 ・短期間での公募手続きにより事務が煩雑化される。 ・コロナ禍で直近のプール利用状況のデータがないことや2年間営業休止で見通しが立たないことから、新規事業者が参入の判断をしづらい。	・管理期間中に芦屋港周辺のマネジメントが導入されるため、運営方針や事業計画の見直しが発生する（運営が軌道に乗り始める3年目に事業計画の見直しとなる。） ・コロナ禍で直近のプール利用状況のデータがないことや2年間営業休止で見通しが立たないことから、新規事業者が参入の判断をしづらい。	・管理期間中に芦屋港周辺のマネジメントが導入されるため、運営方針や事業計画の見直しが発生する。 ・コロナ禍で直近のプール利用状況のデータがないことや2年間営業休止で見通しが立たないことから、新規事業者が参入の判断をしづらい。 ・芦屋町の運用方針では管理期間を3から5年の複数年を基本としているので、見直しが必要となる。

【海浜公園の今後の管理運営の考え方】

- 芦屋港周辺のエリアマネジメントを導入する際には、芦屋港活性化エリア内の新規整備施設の指定管理開始時期に合わせ、新たな指定管理者を選定することが効果的であると考えられます。
- 指定管理者の選定における効率性の観点から、現在の指定管理期間を2年間延長することが望ましいと考えられます。
- 海浜公園に付随する駐車場についても管理委託を2年間延長することが望ましいと考えられますが、芦屋港周辺のエリアマネジメントを導入する際には、改めて効果的な管理運営方法を検討していく必要があります。

(1) 管理運営方法の方向性について

芦屋港活性化エリア全体での管理運営の組織形態の検討

- 組織形態別での特徴を整理し、管理運営の組織形態の考え方を次のとおりまとめました。

	全国企業型	地域組織型	地域組織と民間事業者との組み合わせ型
模式図			
概要	- 民間事業者（単独または共同）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。	- 地域組織（新規形成または既存地域組織）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。	- 地域組織（新規形成または既存地域組織）と民間事業者（単独または共同）が連携し、各施設の管理運営やエリア全体の管理運営を行う。 - 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。

【管理運営の組織形態の考え方】

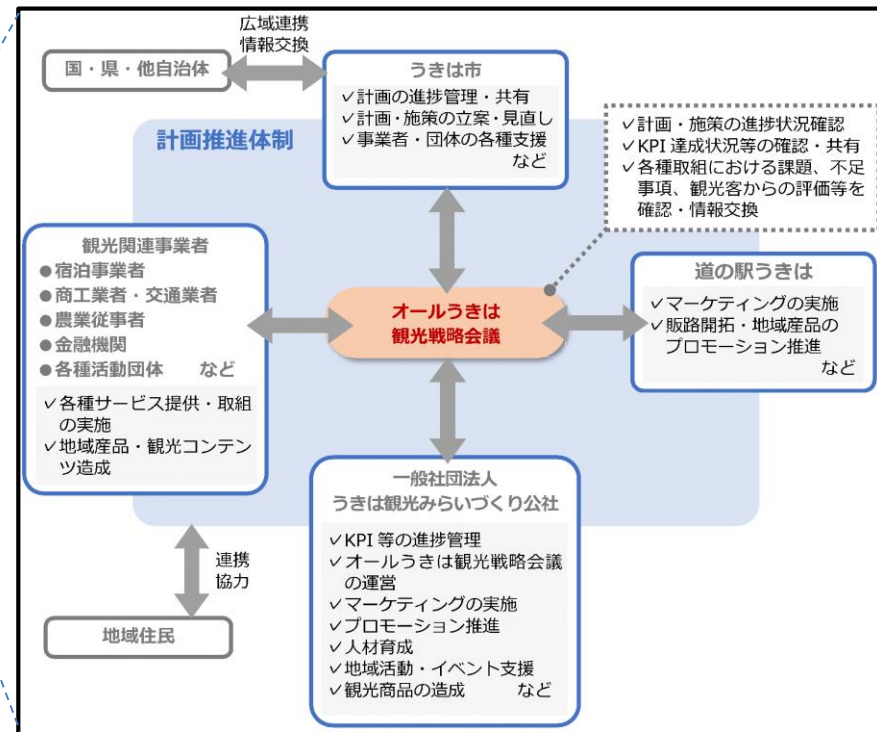
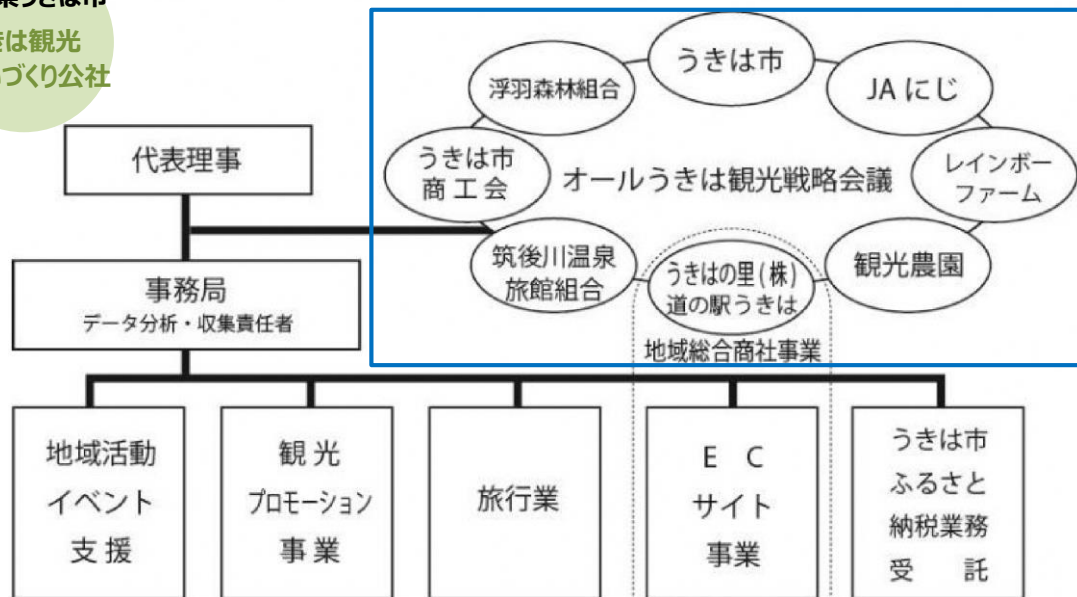
- ボートパーク、海釣施設、砂像屋内展示など、専門的な知識を有する施設があるため、民間事業者1社が全体を管理運営していくことは困難と考えられます。
- 持続可能な管理運営をはかるために、外部からの民間事業者だけでなく地元事業者（既存地域組織）や町内者を巻き込むことが望ましいと考えられます。
- 当初の管理運営の組織形態は「地域組織型」を基本として事業をすすめ、民間事業者の参入意向が把握できた段階で、「地域組織と民間事業者との組み合わせ型」への移行を検討していきます。

(1) 管理運営方法の方向性について

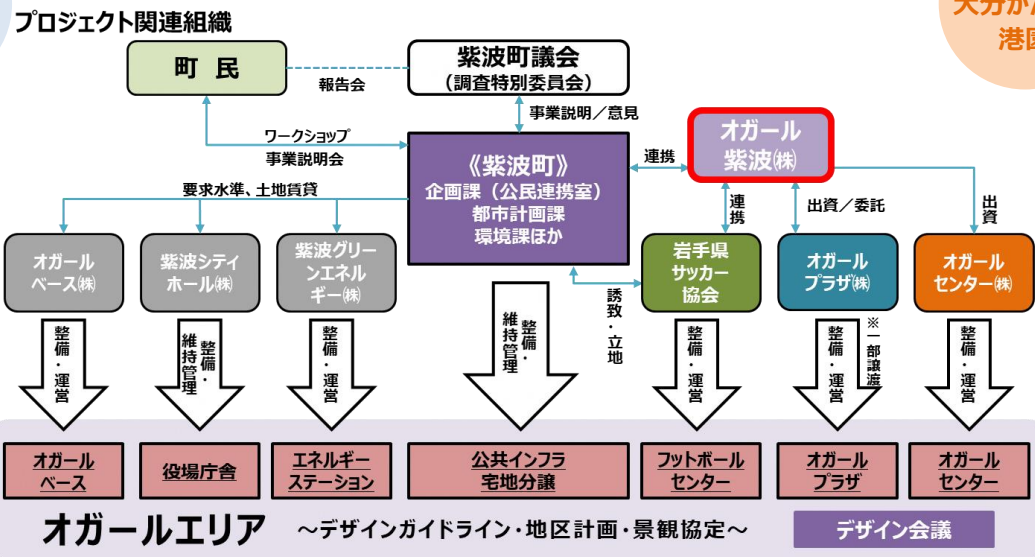
管理運営組織体制の検討

- 管理運営の組織体制を検討するにあたり、行政の関わり具合を他事例より整理しました。

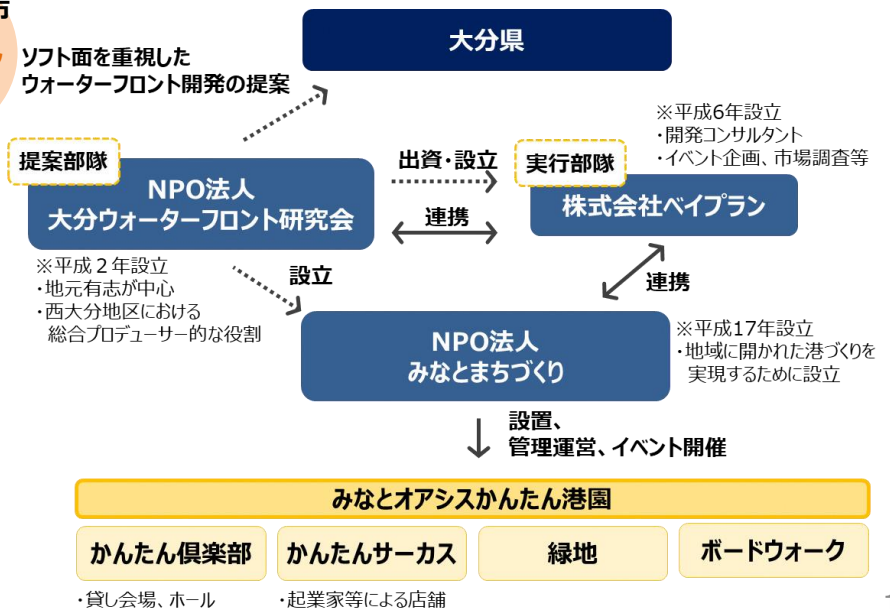
福岡県うきは市
うきは観光
みらいづくり公社



岩手県紫波町
オガール
プロジェクト



大分県大分市
大分かんたん
港園



(1) 管理運営方法の方向性について

管理運営組織体制の検討

- 管理運営の組織体制を検討するにあたり、運営組織の形態について、次のとおり整理しました。

	法人格を有しない組織	法人格を有する組織 (営利活動ができない)	法人格を有する組織 (営利活動ができる)
	任意組織	一般社団法人やNPO法人	株式会社
活動 内容	・収益事業だけでなく、公益性のある事業も行うことができる	・NPO法人のみ、公益性のある事業しかできず、収益事業は行うことができない	・収益事業だけでなく、公益性のある事業も行うことができる
財産	・財産を所有する場合は、代表者名義または全員の共有名義となる	・法人名義で財産を所有できる	・法人名義で財産を所有できる
活動 資金	・法人税が課税される（人格のない社団等として扱われる） ・収益事業から得た所得に対して課税を受ける	・法人税が課税される ・一般社団法人の場合は全ての所得に対して、NPO法人の場合には収益事業から得た所得に対して課税を受ける	・法人税が課税される ・全ての所得に対して課税を受ける
設立	・設立にあたって、許認可等が必要ない ・設立登記が不要 ・出資は不要	・設立時に、一般社団法人の場合は公証人による定款の認証、NPO法人の場合は所轄庁による認証が必要 ・設立の登記が必要 ・設立のための出資が必要（現物出資も可） ・NPO法人のみ、必要人数の規定（10人以上）がある	・設立時に、公証人による定款の認証が必要 ・設立の登記が必要 ・設立のための出資が必要（現物出資も可）

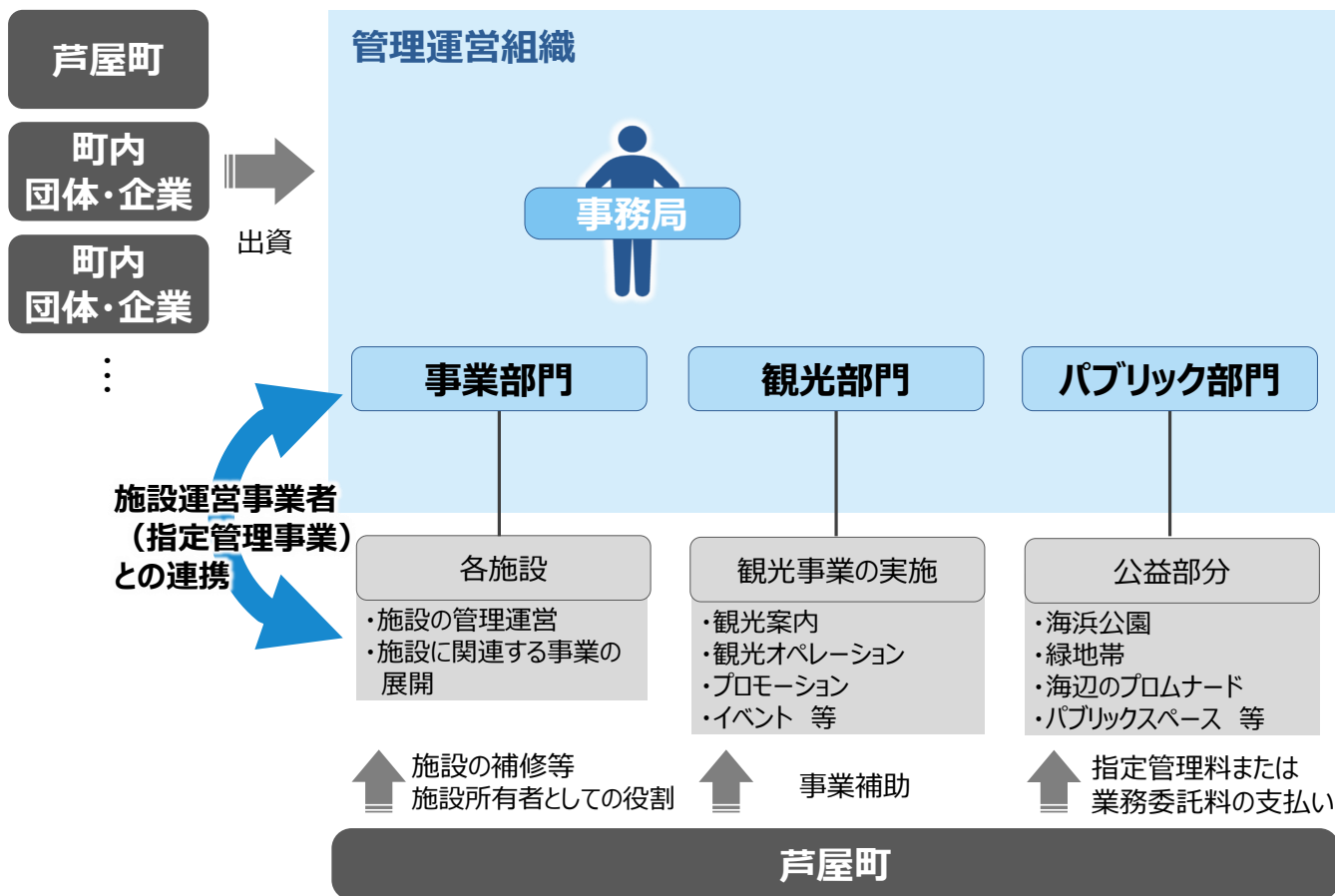
※営利活動／非営利活動；「非営利活動」では、事業で得た利益を法人の構成員に分配してはいけな。一方、「営利活動」では、事業で得た利益を法人の構成員に分配することができる。

(1) 管理運営方法の方向性について

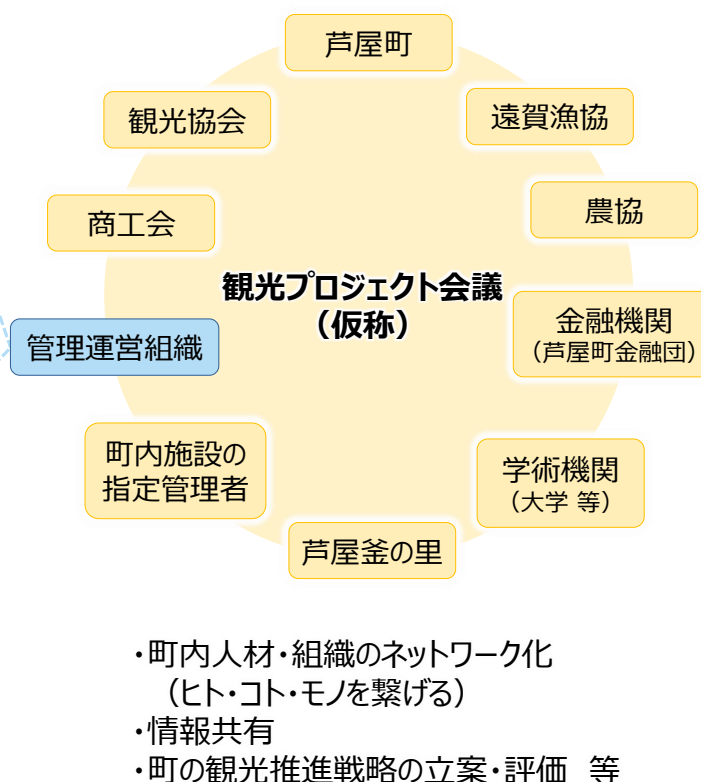
管理運営組織体制の検討 【管理運営組織イメージ図（将来像）】

- 事例等を参考にしながら、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)



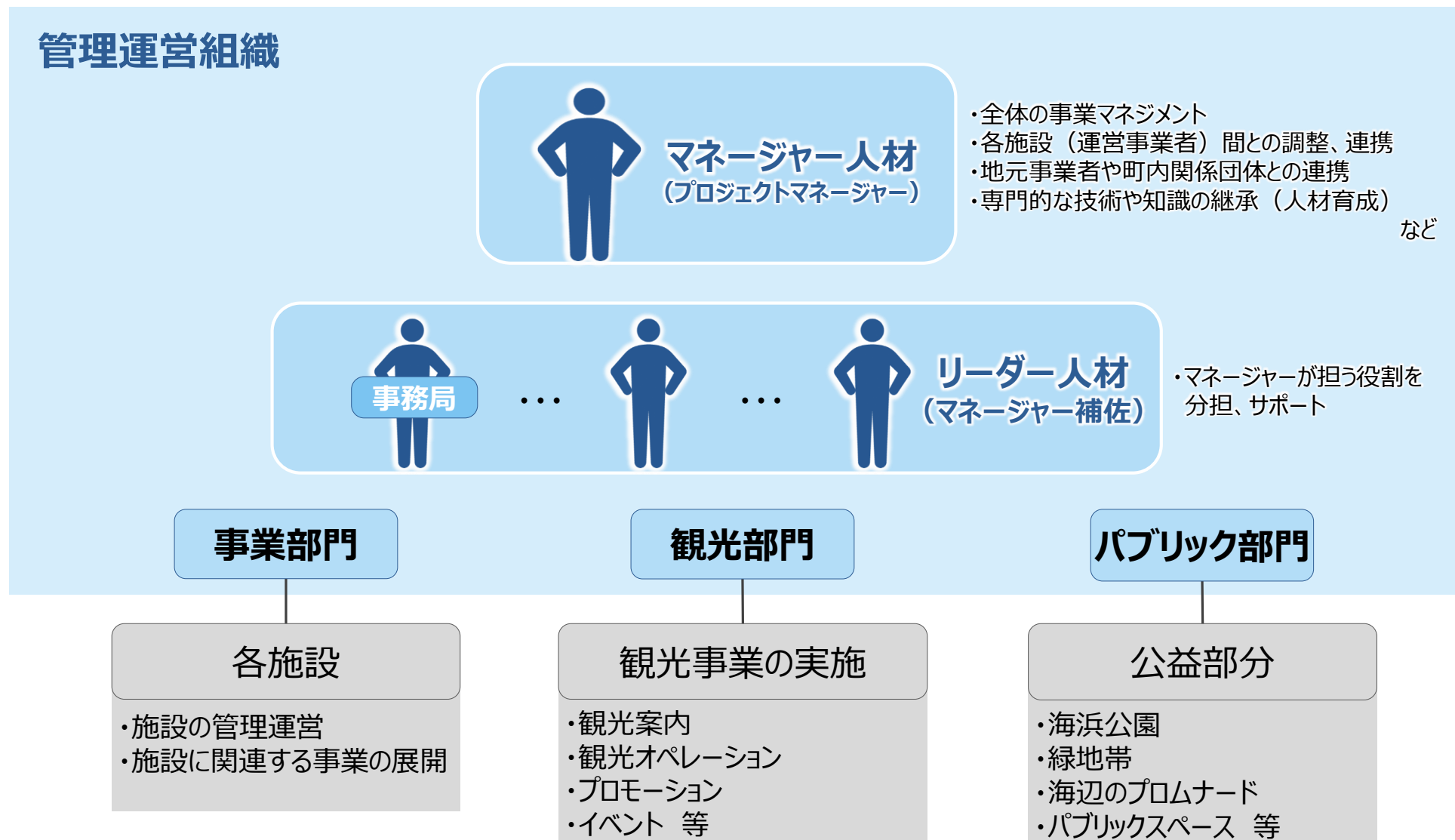
【管理運営組織体制の考え方】

- 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。
- 既存の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。

(2) 外部人材登用の方向性について

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。



(2) 外部人材登用の方向性について

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年間）の定着

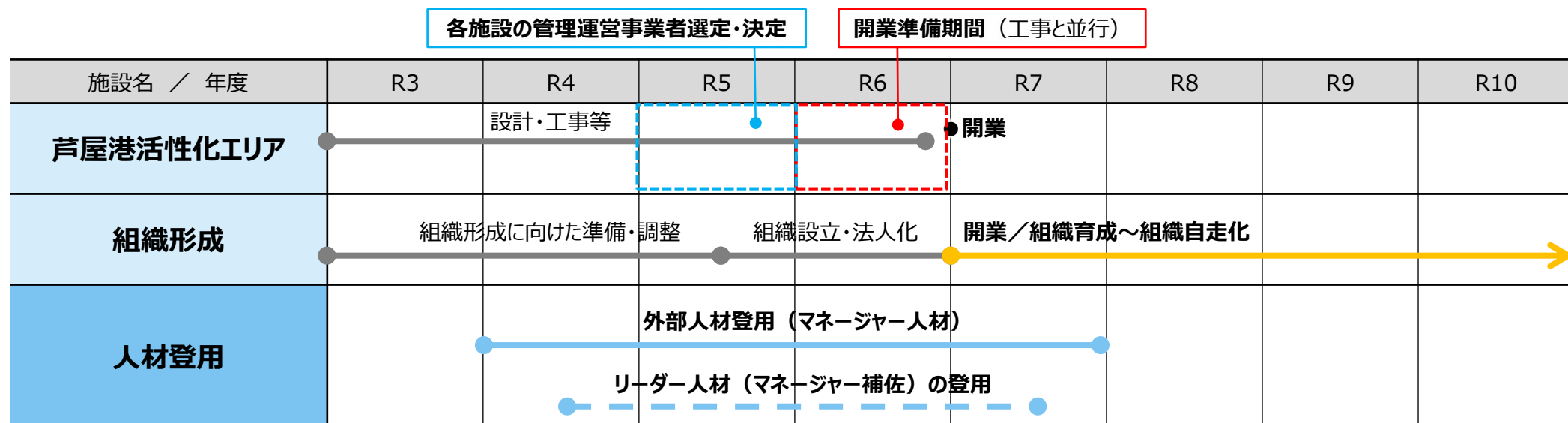


図 人材登用と組織形成のイメージ

(2) 外部人材登用の方向性について

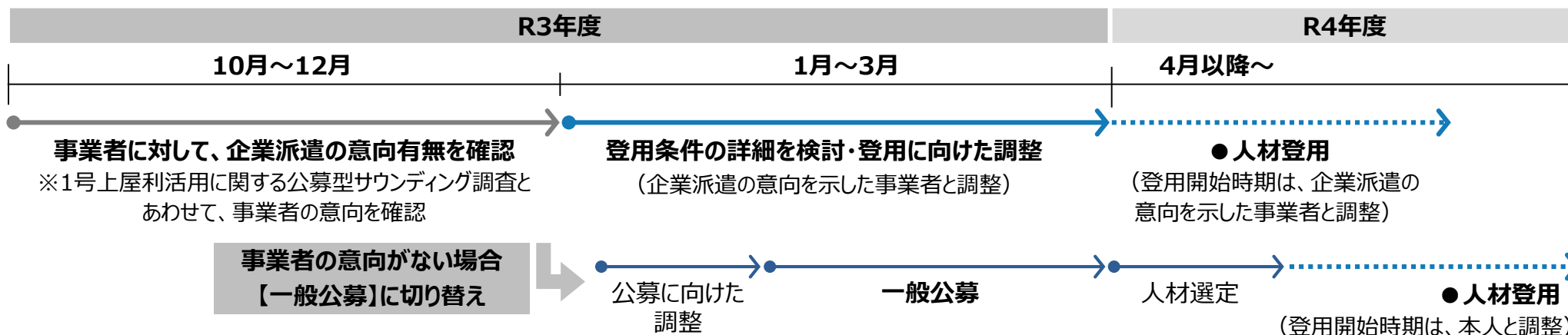
外部人材登用の方法

- 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 (国の人材派遣制度「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。



(2) 外部人材登用の方向性について

国の人材派遣制度の概要

- 国の人材派遣制度について、その概要を次のとおり整理しました。

	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

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)

（２）外部人材登用の方向性について 外部人材の人件費（参考資料）

- 外部人材の人件費を他事例により次のとおりまとめました。

宮崎県日南市

（株）油津
応援団

- 外部人材登用による継続的かつ面的な地域活性化を行っている事例
- 「テナントミックスサポートマネージャー」人材を公募
- 任期は４年間

給与	・年収 約1,100万円（個人委託）
主な業務内容	・商業活性化のための企画、実施及び検討 ・空き店舗活用の検討、配置計画策定及び事業者誘致等（目標；４か年で20店舗） ・タウンマネジメント体制の整備 ・にぎわい創出にかかるソフト事業等のサポート及び共同体性の構築 ・上記のほか、関係者間の意見調整、既存店舗の経営改革等に係るリニューアル指導・支援及び信頼関係の構築、まちづくり関連会議への出席

福岡県赤村

一般財団法人
源じいの森

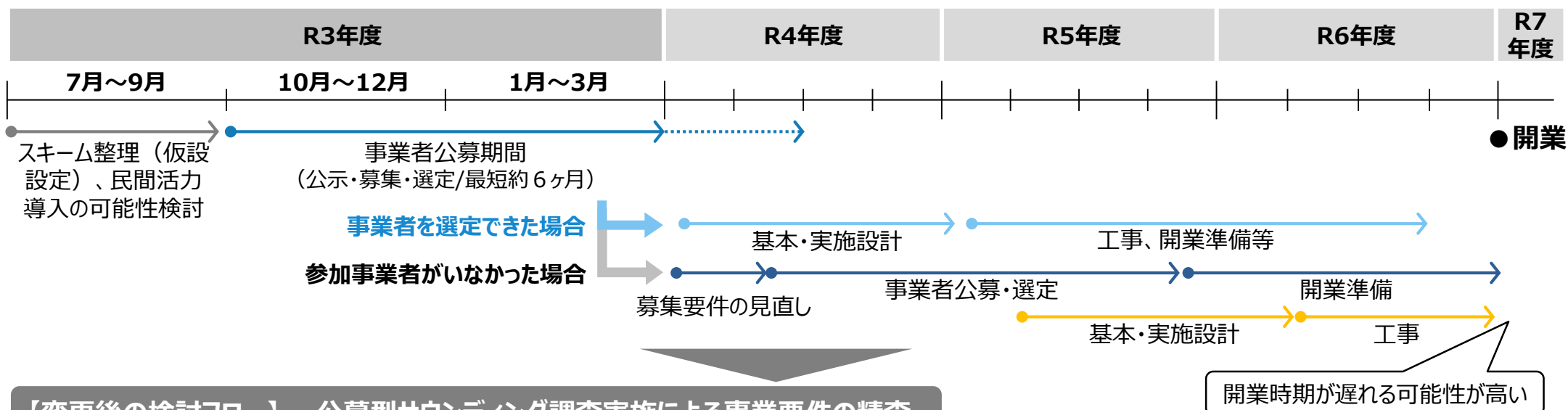
- 地域おこし協力隊、地域プロジェクトマネージャー制度等を活用した、外部人材登用によるキャンプ場の再生
- 施設のマネジメント（支配人）を担う中堅層人材として「地域プロジェクトマネージャー制度」を活用
- 任期は３年間

給与	・年収 480～600万円（赤村の会計年度任用職員）
主な業務内容	・１年目；再生改革推進（後期） ・２年目；新しい業務の仕組化と改善 ・３年目；人材育成。

(3) 既存港湾施設（1号上屋）の民間活力導入の方向性

- 予備サウンディング調査をした結果、現在の社会経済環境では、事業者の参入が困難な状況にあることがわかりました。
- 事業者公募・選定において、事業者選定がより実現性の高いものとするため、検討フローを次のとおり見直し、事業者と対話をしながら参入意向や参入条件を把握できる公募型サウンディング調査を実施します。
- 公募型サウンディング調査の結果を踏まえ、上屋活用及び公募要件等の考え方を決定します。

【当初検討フロー】 事業者公募・選定（PFI方式（RO）を想定）



【変更後の検討フロー】 公募型サウンディング調査実施による事業要件の精査

