

外部人材登用の基本方針について

芦屋港活性化事業において、隣接する芦屋海浜公園と一体的な空間を形成し、芦屋町の観光振興に繋げるためには、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）が重要となります。

また、その管理運営組織が、行政に頼ることなく自走化できるためには、経営の視点にたった事業への関わりが不可欠となります。

これまでのエリアマネジメント専門分科会においては、エリア内に既存または新たに整備される施設に関して、その整備方法や施設の所有者によって、最も効果的な運営方法を導き、エリアマネジメントを行う運営組織のあり方について、芦屋町の現状や社会経済環境の動向を踏まえ検討し、一定の方向性を定めたところです。

このエリアマネジメントを行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が求められるため、外部からの人材を登用することが効果的となります。そこで、外部からの人材を登用することについて、求める役割や登用方法などをとりまとめたものです。

なお、外部からの人材を登用することに関しては、マッチングが非常に重要であり、早期に候補者を確保することが必要なことから、下記のとおり基本方針をとりまとめたものです。

記

1 外部人材登用の基本方針

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たっては、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。

（例）

- ・地域活性化起業人制度
- ・民間企業からの出向等
- ・地域プロジェクトマネージャーや地域おこし協力隊制度
- ・一般公募
- ・町内人材の活用