

(1) 外部人材の登用状況について

- 1) 検討および人材の選定フロー
- 2) 人材派遣実績がある企業への相談結果と登用状況
- 3) 検討および人材選定のスケジュール

<参考資料>

- ・管理運営組織イメージ図（将来像／設立当初）
- ・ロードマップ（案）

令和 4 年 1 月 13 日
芦屋港活性化推進室

1) 検討および人材の選定フロー

- 外部人材の登用方法について、下記の検討および人材選定フローに基づき検討を行います。

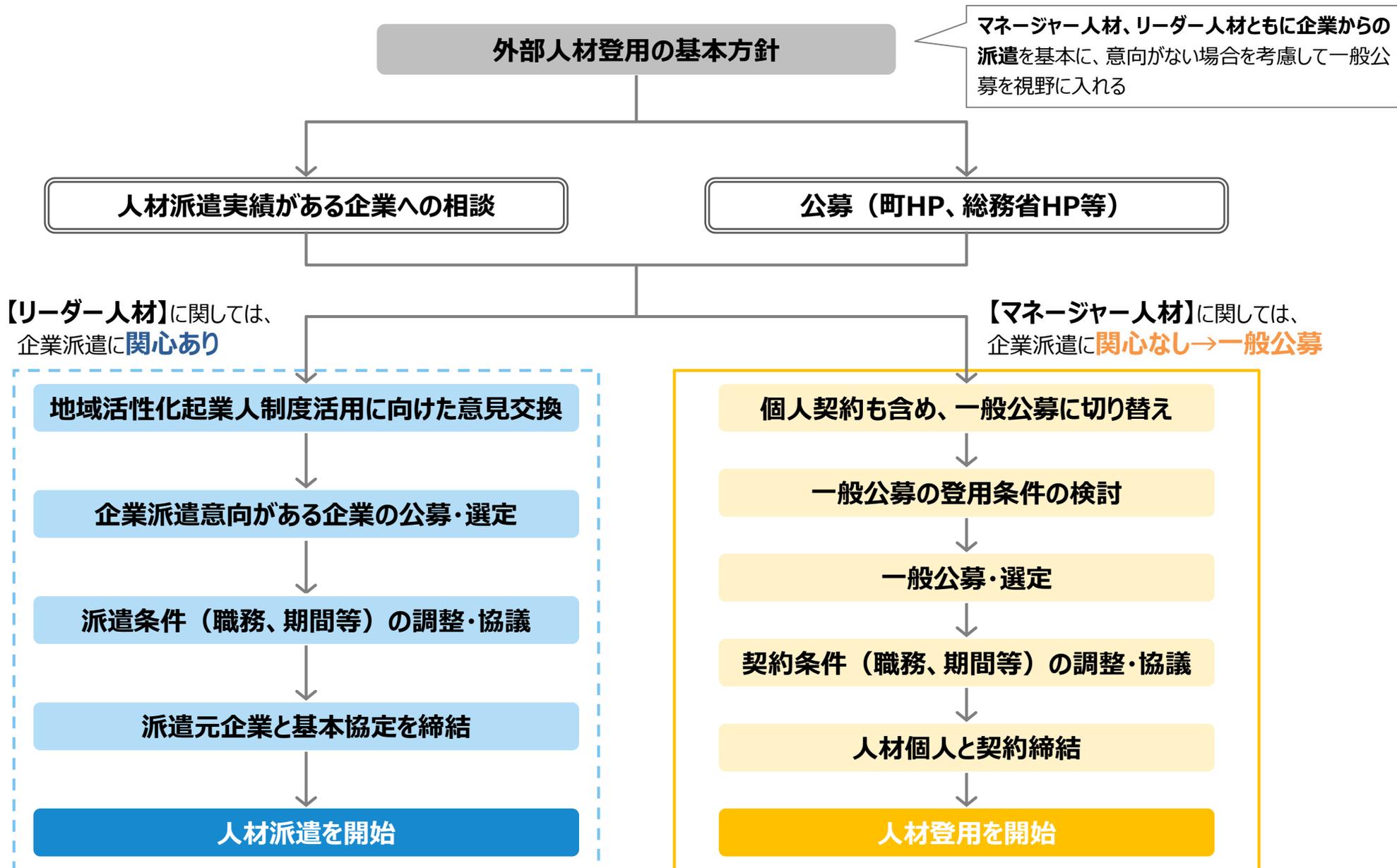


図 検討および人材の選定フロー

2) 人材派遣実績がある企業への相談結果と登用状況

- 外部人材の登用に向け、まずは人材派遣実績がある企業に対して、芦屋港活性化事業に対する人材派遣可能性について相談するとともに、町ホームページ等を通じて公募を行いました。相談した企業から得られたご意見は下記のとおりです。

表 人材派遣の可能性に関する企業への相談概要

人材派遣の可能性に関する企業への相談概要	調査目的	・地域活性化起業人制度等を活用した、企業からの マネージャー人材の派遣可能性を探る ため。
	アプローチした企業	・7業種 計20社程度（観光・旅行業、広告業、情報・通信業、飲食業、サービス業、建設業、シンクタンク） ・全国的に展開している企業
	公募	・町ホームページ、総務省ホームページにて情報公開及び募集 ・一般社団法人 移住・交流推進機構に相談（JION）
	実施期間	・令和4年11月～令和4年1月の約3か月間
	主な相談内容	・地域への 人材派遣実績 ・自社からの マネージャー人材派遣の可能性 ・自社からのマネージャー人材派遣が難しい場合、 人材派遣に関する意見・アイデア 等

表 人材派遣の可能性に関して企業から得られた意見

得られた意見 企業から	マネージャー人材	・求められるスキルが高く、派遣できる人がいない（もしくは、派遣すると自社の経営ができなくなる） ・マネージャー人材の派遣が、 自社の利益につながれば派遣を検討 できる ・ 地域内調整等が重要 となるため、 地域に所縁がある方がよく 、企業からの人材派遣により登用することは難しい。
	リーダー人材	・求められるスキルが具体的かつ専門性があるリーダー人材であれば、企業からの派遣により登用することが可能。



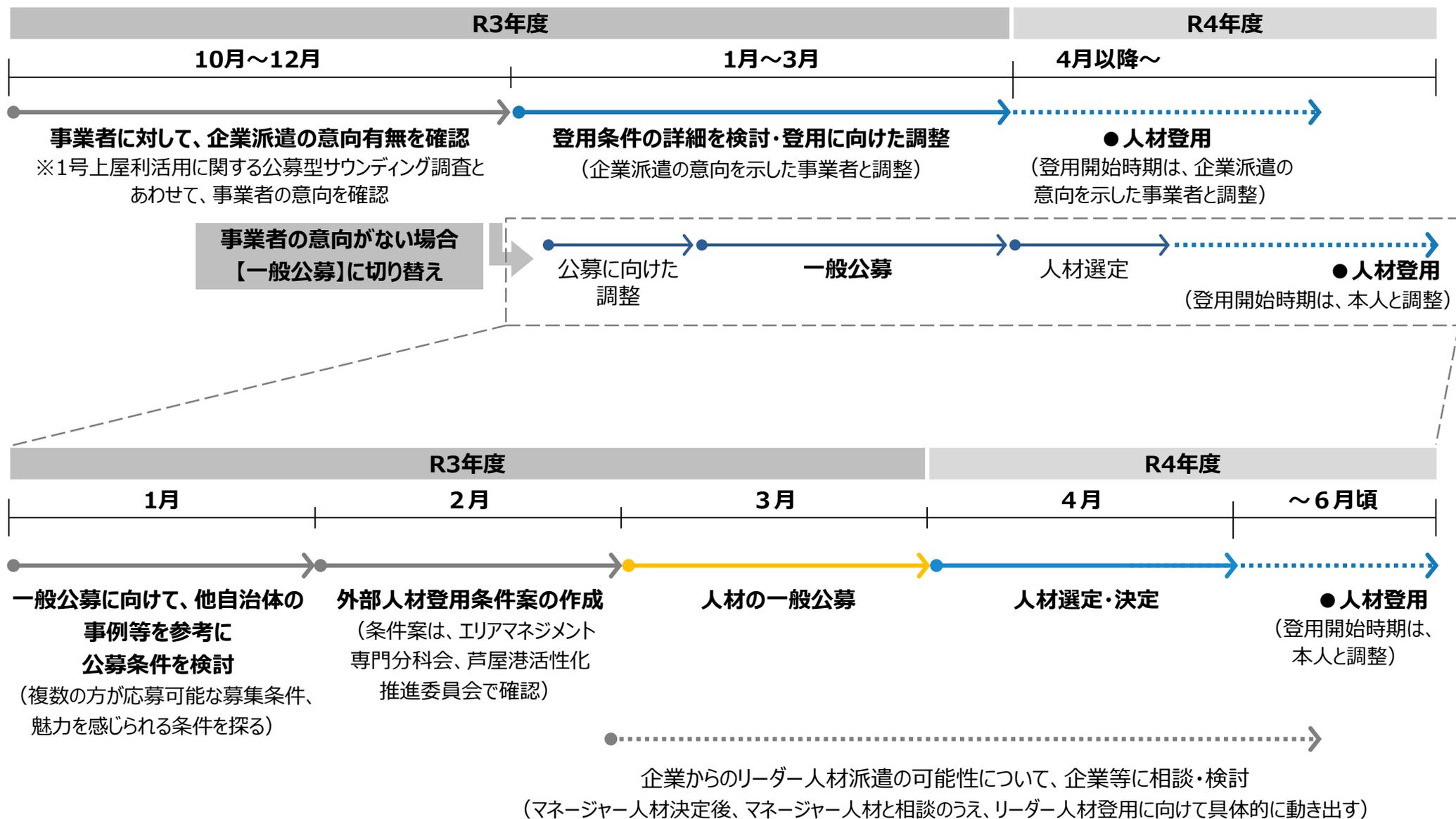
【外部人材の登用方法について】

- 「マネージャー人材」は、**企業派遣ではなく、個人契約も含めた一般公募により募集・登用**する。
- 「リーダー人材」に関する企業からの派遣可能性について、引き続き、企業等に相談する。

※ただし、リーダー人材はマネージャー人材の意向も踏まえた登用が望ましいため、まずはマネージャー人材の登用に向けた検討等をすすめる。

3) 検討および人材選定のスケジュール

- 検討および人材選定のスケジュールは、下記とします。
- マネージャー人材に関しては、前ページに示した通り一般公募に切り替え、令和4年度6月頃の人材登用を目標に、公募条件の具体化～公募・選定をすすめていきます。



- 管理運営組織自体が儲ける事業体（自走化）
- 管理運営組織と行政は観光推進戦略の観点で連携
- 行政は各施設や観光事業、公益部分に対し支援

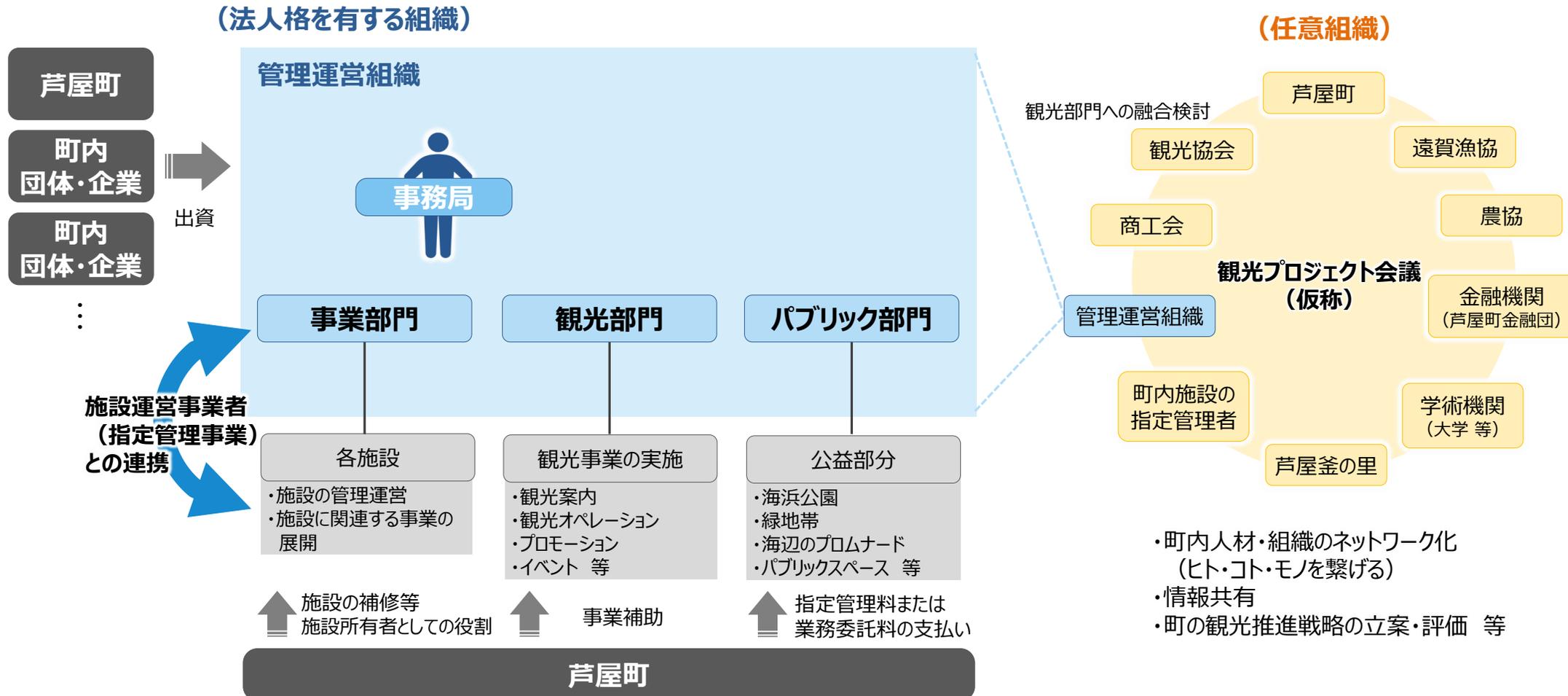


図 人材登用と組織形成のイメージ（将来像）

- 管理運営組織の形成には、それを担う人材が必要不可欠
- 行政は組織設立のための人材登用に要する経費を負担

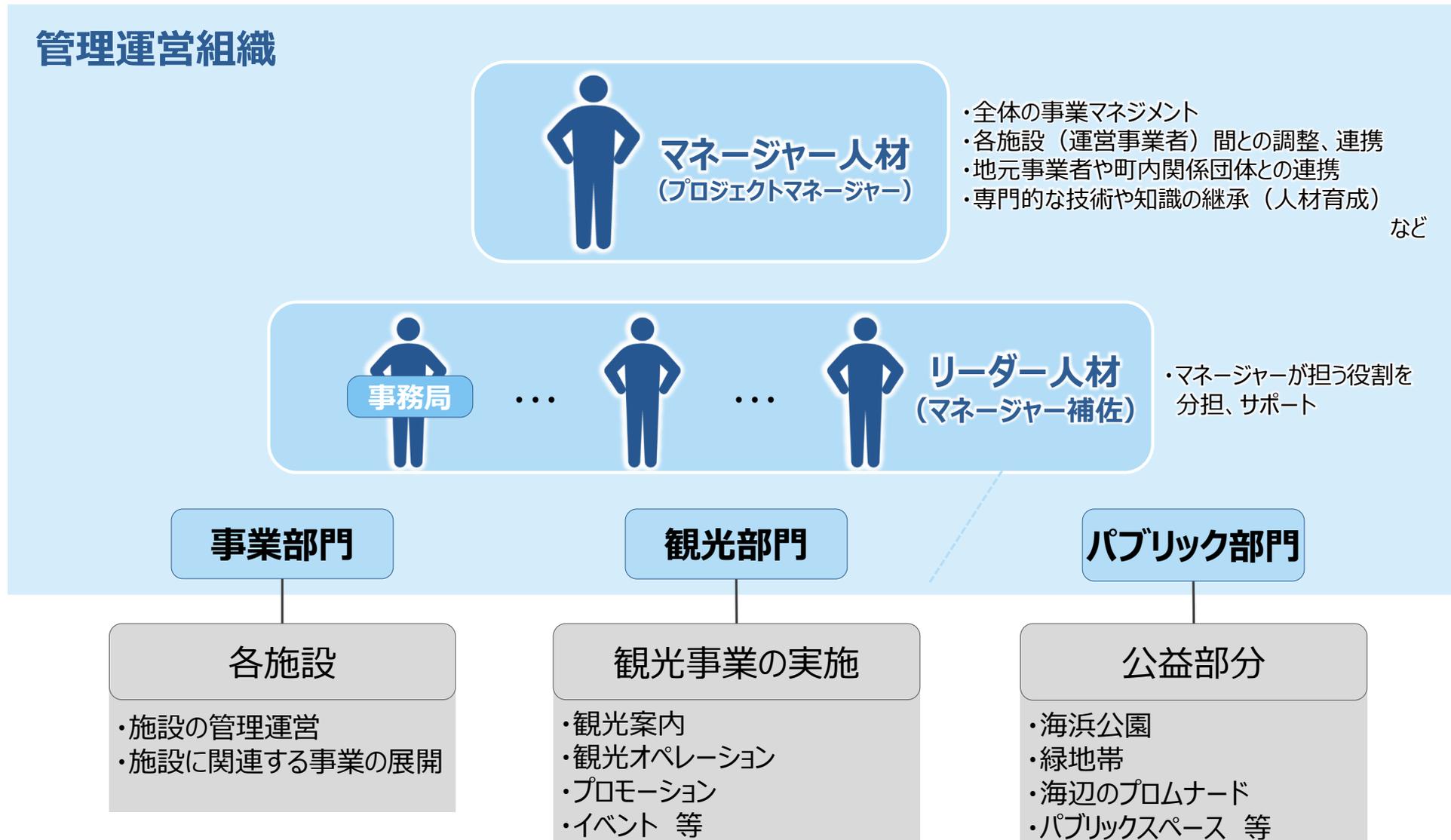


図 人材登用と組織形成のイメージ（設立当初）

施設名 / 年度		R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
芦屋港活性化基本計画		芦屋港活性化基本計画の年次計画【第1期】					芦屋港活性化基本計画の年次計画【第2期】			
新規整備施設（芦屋港活性化エリア）	ポートパーク	工事				●開業				
	海釣施設	工事				●開業				
	全天候型施設・広場	設計		工事			●開業			
	複合施設（上屋活用）	民間事業者選定	設計	工事			●開業			
	※上屋活用見直しスケジュール	➔		事業者公募・選定		開業準備				
各施設の管理運営事業者				選定・決定	開業準備 ※指定管理予定者	指定管理期間（5年間）				
既存施設の管理運営	海浜公園（レジャーブルアカクアアジア含む）	芦屋町観光協会が指定管理		指定管理期間を2年延長			指定管理期間（5年間）			
	次期指定管理者				選定・決定		選定・決定			
組織形成	組織形成に向けた準備・調整（庁内）	組織形成に向けた準備・調整（庁内）	組織形成に向けた準備・調整（庁内+外部人材+観光協会）	組織設立	開業準備	開業／組織育成～組織自走化 ➔				
	・組織事業計画（素案）等の作成	・外部人材登用状況をふまえた、組織事業計画案等の深度化 ・関係団体等との協議・調整	組織設立手続き等	・施設開業に向けた事業者間の調整	・収益増に向けた取り組みの試行（PDCAサイクルを回しながらより良いかたちを探る） ・芦屋港活性化エリア及び芦屋町の観光に関する継続的な情報発信・PR、エリアのブランド力向上 ・芦屋港活性化エリアの認知度向上による来訪者増 ・町内の観光施設等との連携					
組織形態の考え方			法人化		社会的地位・信頼性を有する、法人組織として活動					
外部人材の登用	人材募集・選定	●人材登用								
		【組織設立期】外部人材（マネージャー）の登用期間（4年／組織立ち上げ～開業年まで）						任期終了後、マネージャーが組織に残ることも可能 ➔		
	【組織稼働期／初期】サブマネージャーを軸として組織を稼働									
	年次計画第2期終了までは、継続して外部人材が関わることを望ましい									
町内人材の発掘・育成	機運醸成ワークショップを通じた発掘	<ul style="list-style-type: none"> ・外部人材と活動をともにし、外部人材からスキルを習得 ・組織設立・開業準備・開業に関する取組みを通じて、町内人材を発掘 								

図 ロードマップ（案）