

**特定地域づくり事業協同組合制度に関する
調査研究事業
報告書**

令和4年3月

総務省地域力創造グループ地域振興室

目 次

1. はじめに.....	1
1-1. 本事業の目的.....	1
1-2. 本報告書の構成.....	1
2. 特定地域づくり事業協同組合に対する調査の実施.....	3
2-1. アンケート調査の実施.....	3
2-2. ヒアリング調査の実施.....	10
3. 先行する組合の概要と地域課題の解決に向けた取組み.....	16
3-1. 先行する特定地域づくり事業協同組合の概要.....	16
3-2. 地域課題及び組合設立の趣旨.....	21
4. 組合の認定から事業実施までの流れ.....	26
4-1. 組合の認定にかかる事務手続きの全体像.....	26
4-2. 事業の骨格の検討段階.....	27
4-3. 各機関への事前相談～申請手続き段階.....	30
5. 組合の認定をスムーズに進めるための留意点.....	32
5-1. 申請手続きの全体像を把握したうえでの工程管理.....	32
5-2. 各関係機関の協力体制の構築、ヨコの連携.....	33
5-3. ノウハウを有する主体の参画・支援.....	34
6. 特定地域づくり事業の実施にかかる留意点.....	35
6-1. 組合員及び発起人の確保.....	35
6-2. 年間を通じた仕事の創出、派遣計画の策定.....	38
6-3. 地域づくり人材の確保.....	43
6-4. 組合の円滑な運営.....	51
7. 調査の総括.....	55
7-1. 地域課題を踏まえた組合の位置づけの検討について.....	55
7-2. 特定地域づくり事業協同組合の認定までのプロセスについて.....	56
7-3. 特定地域づくり事業の実施について.....	57

1. はじめに

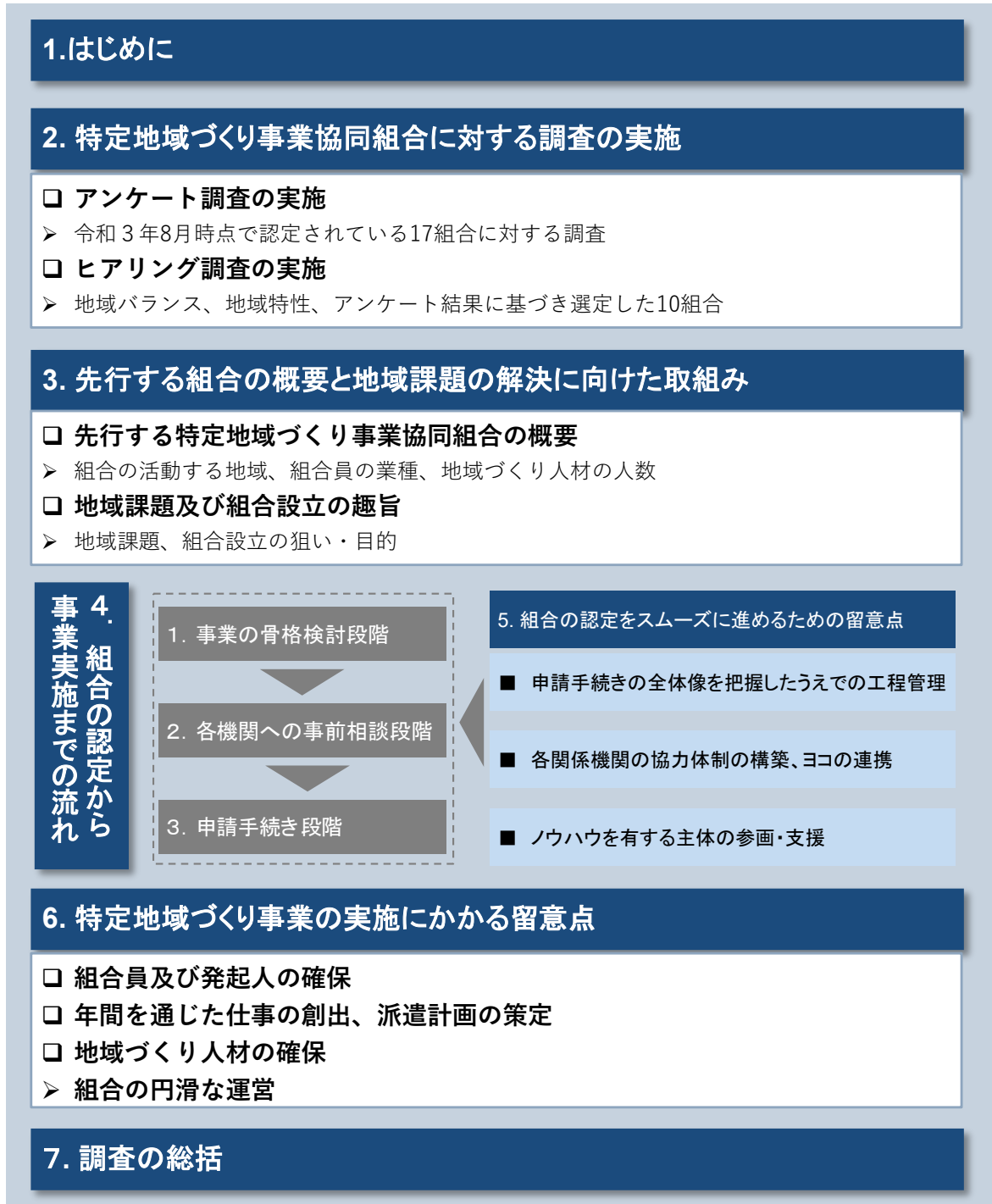
1-1. 本事業の目的

- 人口の更なる急減を抑止し、地域の担い手を確保するための新たな枠組みとして、「地域人口の急減に対処するための特定地域づくり事業の推進に関する法律（人口急減地域特定地域づくり推進法）」が議員立法として国会に提出され、令和元年12月4日に公布、令和2年6月4日に施行された。
- 総務省では、先行して認定された特定地域づくり事業協同組合の認定に向けた検討の段階から事業開始までの過程を調査・分析等を行った。
- 本調査は、今後、特定地域づくり事業の制度活用を検討している自治体及びすでに活用を行っている自治体に対しての、組合認定までの手法及び事業実施における留意点として取りまとめたものである。

1-2. 本報告書の構成

- 本報告書の構成は、以下に示すとおりである。

図表 1 本報告書の構成



2. 特定地域づくり事業協同組合に対する調査の実施

2-1. アンケート調査の実施

(1) 調査実施概要

① アンケート調査の目的

- 特定地域づくり事業協同組合の認定までの過程について、事業者の募集から特定地域づくり事業協同組合の認定までの一連の流れ及び、特定地域づくり事業実施の流れを把握するためのアンケート調査を実施した。

② 調査の概要

- 調査の概要は以下に示すとおりである。

図表 2 調査実施概要

調査対象	令和3年8月時点で認定されている17組合
調査実施期間	令和3年11月～12月
主な調査項目	1. 組合の状況について 2. 特定地域づくり事業協同組合の認定までの流れについて 3. 派遣先の事業者について 4. 地域づくり人材（派遣職員）の確保について 5. 組合の円滑な運営について

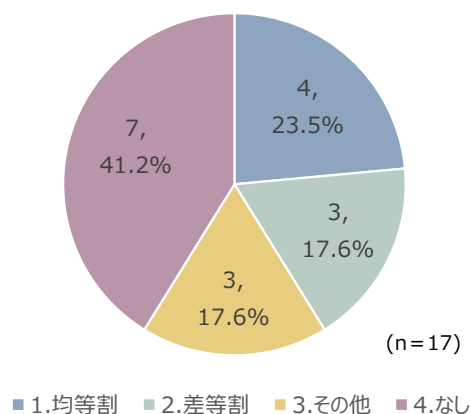
(2) 調査結果概要

① 組合の状況について

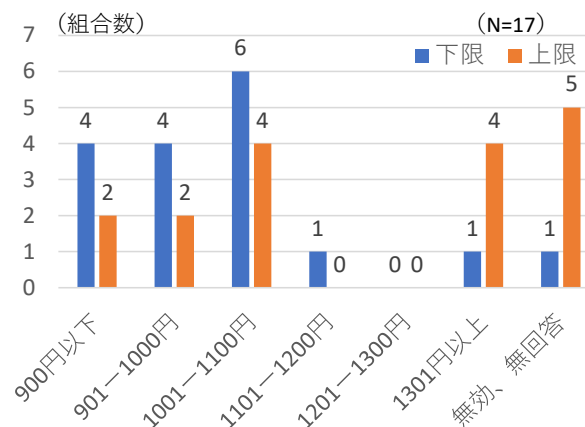
i. 賦課金、利用料金

- 組合が組合員から徴収する賦課金については「なし」とする割合が約4割を占めていた。また、組合員の利用料金（税込み）については下限、上限共に1,100円/時間程度までの組合が多い。

図表 3 賦課金



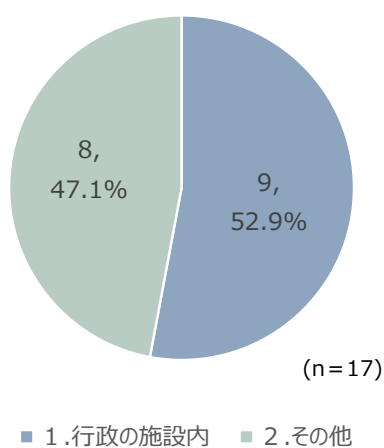
図表 4 時間当たり利用料金



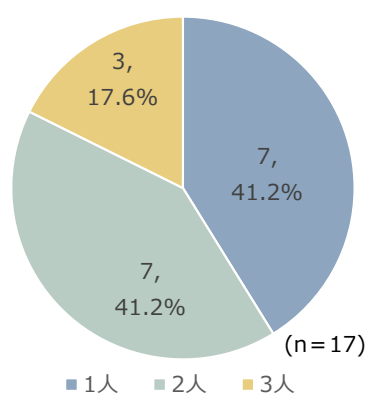
ii. 組合事務局

- 組合の事務局の所在については、約半数が行政の施設内に設置されている。
- 職員構成については、兼務人材を含めて2名以内とする組合が約8割を占めている。また、職員の専任／兼務の状況については、事務局長、事務局職員はいずれも半数を超える事務局人材が兼務となっている。

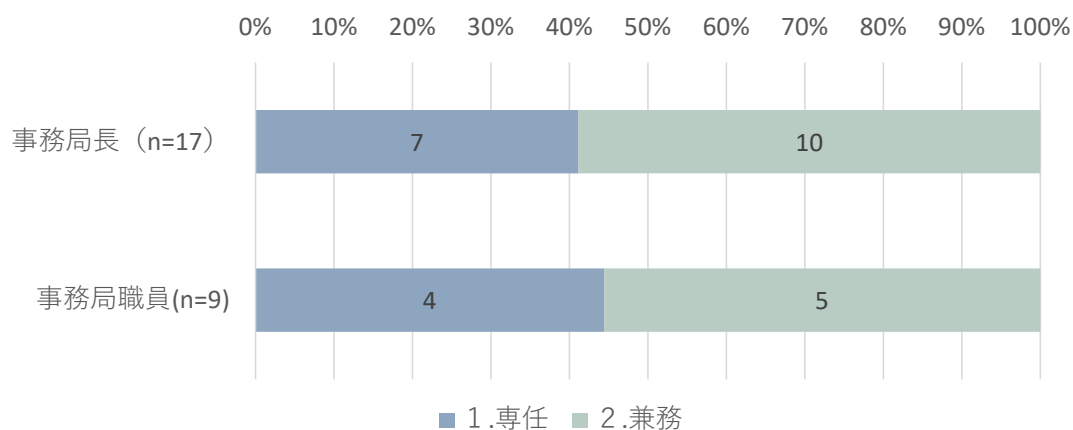
図表 5 事務局の所在



図表 6 事務局職員数



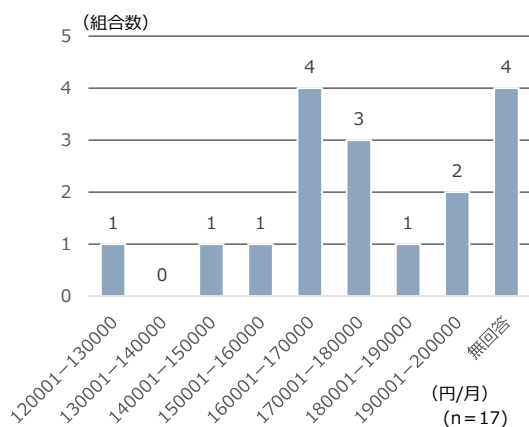
図表 7 職員の専任／兼務の状況



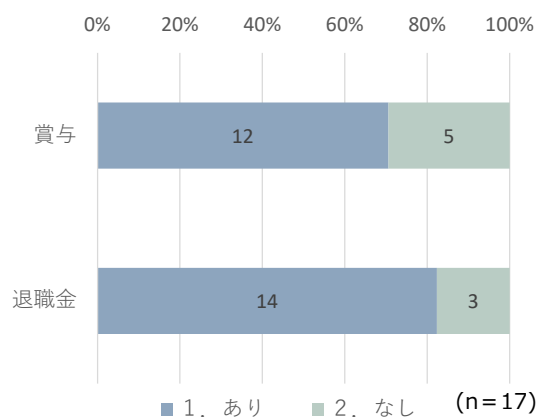
iii. 派遣職員

- 組合によってばらつきがみられるが、派遣職員の給与水準については16～17万円台/月とする割合が比較的多い。その他、賞与及び退職金については、それぞれ7割、8割の組合で「あり」とされていた。
- 派遣職員の採用人数については、長期的に拡充する意向の組合が多いが、令和3年度時点では計画・実績共に5人を下まわる組合の割合が多い。

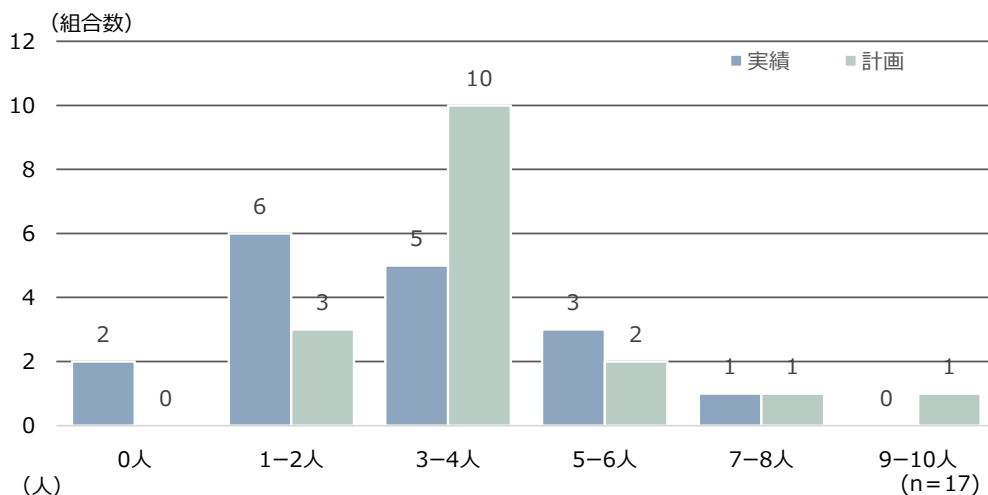
図表 8 派遣職員の給与水準（月額）



図表 9 賞与、退職金の有無



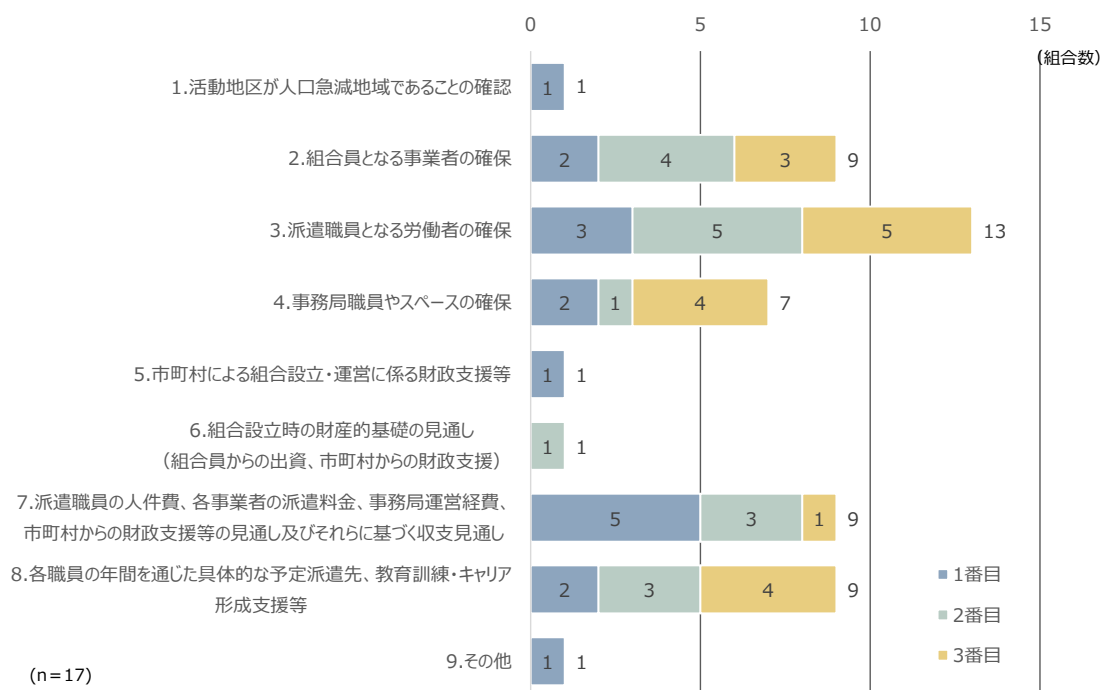
図表 10 派遣職員の採用人数（令和3年度）



② 特定地域づくり事業協同組合の認定までの流れについて

- 事業の骨格検討段階から事前相談を経て特定地域づくり事業協同組合の認定までにかかる所要期間は、10 か月程度とする組合が多い。
- 認定までのプロセスのなかで課題や苦勞した点については、派遣職員となる労働者の確保が最も多く、組合員となる事業者の確保、収支の見通し、予定派遣先の確保等が上位となっていた。

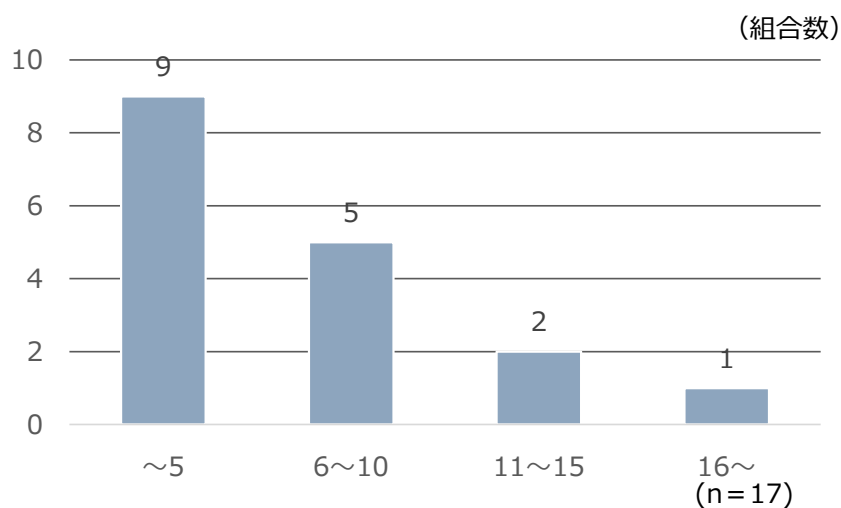
図表 11 認定までのプロセスのなかで課題や苦勞した点（複数回答）



③ 派遣先の事業者について

- 令和3年度の派遣先の事業者数は5社以下とする割合が多く、過半を占めている。
- 派遣先の業種については、農業が最も多いが、小売りを始めとする第三次産業も過半の組合で含まれるほか、食料品加工業もそれに次いで多い。
- 地域において仕事を創出する上での創意工夫については、通年の業務を組み込むことにより仕事の安定を図る組合と、多様な業種の組合員を確保する組合のそれぞれがみられる。

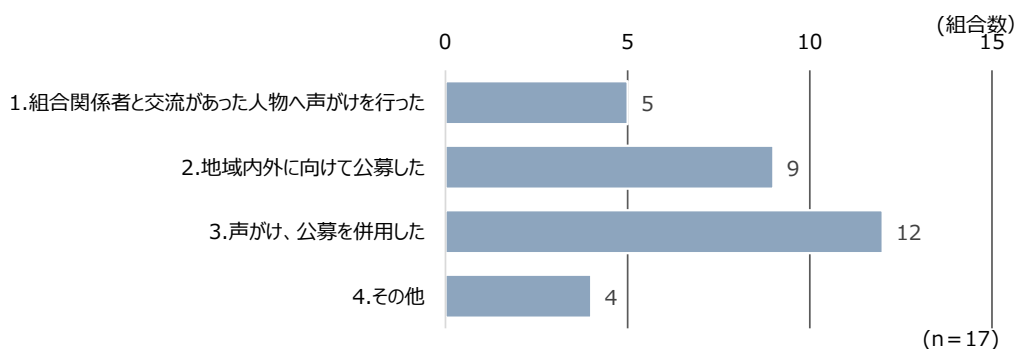
図表 12 派遣先事業者数（令和3年度）



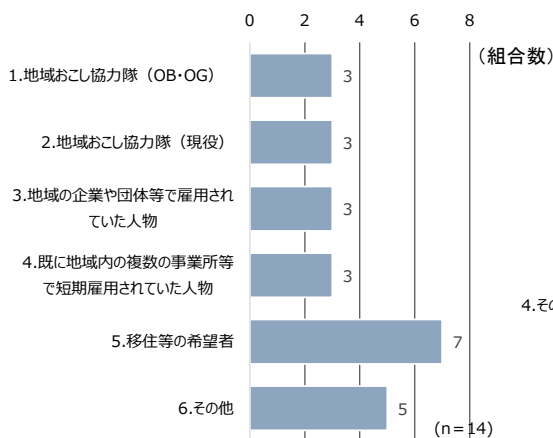
④ 地域づくり人材（派遣職員）の確保について

- 地域づくり人材（以下、「派遣職員」とする）の確保にあたっては、ほぼすべての組合で公募がされているが、声掛けによる勧誘を行う例も多い。
- 公募に活用した方法としてはハローワーク、転職・求人サイト、公的機関のホームページが中心となっていた。声掛けを行った組合については、主には移住等の希望者や域内の企業や団体に勤務している方、地域おこし協力隊の関係者等が中心であった。
- 派遣職員を地域で定着させるための工夫は、派遣職員のスキルアップに向けた研修実施、派遣職員の地域への広報等の実施等が中心となっている。

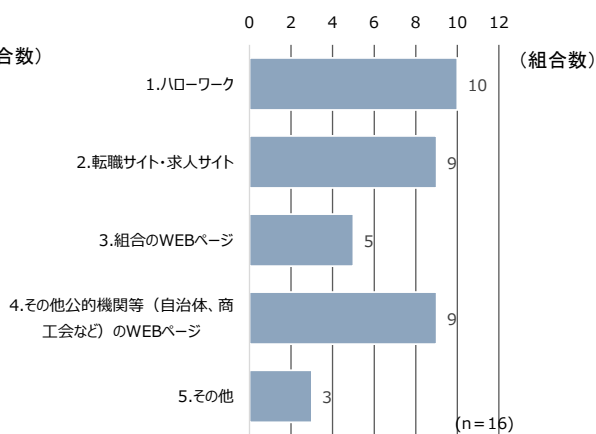
図表 13 派遣職員確保の方法（複数回答）



図表 14 声掛けした人物（複数回答）



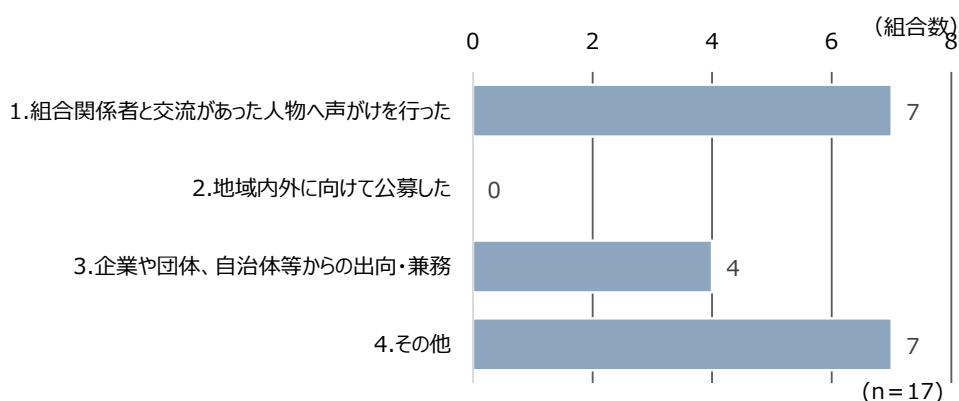
図表 15 公募の方法（複数回答）



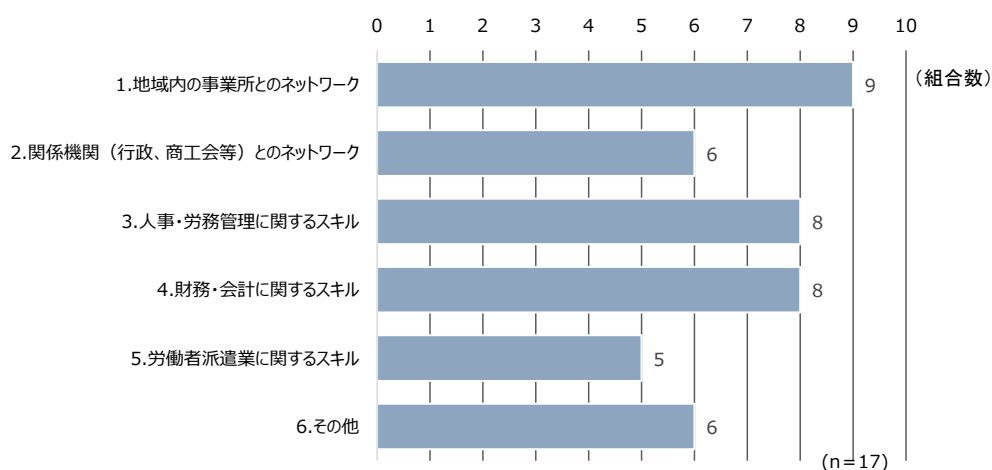
⑤ 組合の円滑な運営について

- 事務局長の確保にあたっては、組合関係者と交流があった人物に対する声掛けや、市役所 OB を含めた、リタイヤ人材や地域おこし協力隊関係者、組合員等の出向兼務などが中心となっている。
- 事務局人材に求められる知識や経験、スキルについては地域内の事業所とのネットワーク、人事・労務管理に関するスキル、財務・会計に関するスキルなど幅の広いスキルが必要とされている。
- 組合の円滑な運営に向けた特定地域づくり事業の事業収益性については、支出を増やし、収益性を高める意向を示す組合が多い。

図表 16 事務局長の確保の方法（複数回答）



図表 17 重視した知識や経験・スキル等（複数回答）



2-2. ヒアリング調査の実施

(1) 調査実施概要

① ヒアリング調査の目的

- アンケート調査を補完し、特定地域づくり事業協同組合の認定までの過程について深堀して把握するためのヒアリング調査を実施した。

② 調査の概要

- 調査の概要は以下に示すとおりである。

図表 18 調査実施概要

調査対象	地域バランス、地域特性（中山間地域、離島地域、中規模市町村）、アンケート結果に基づき選定した10組合
調査実施期間	令和3年11月～令和4年1月
主な調査項目	1. 特定地域づくり事業協同組合の設立の経緯について 2. 特定地域づくり事業協同組合の認定までのプロセスについて 3. 派遣先の事業者について 4. 地域づくり人材（派遣職員）の確保について 5. 組合の円滑な運営について

図表 19 調査対象の概要

組合	地域特性	主な組合員
奥会津かねやま福業協同組合 (福島県金山町)	中山間地域	小売業、飲食業、宿泊業、ガソリンスタンド、キャンプ場、食料品製造業、社会福祉事業、建設業
事業協同組合かわかみワーク (奈良県川上村)	中山間地域	林業、観光業、介護事業、家具製造業、金属加工業、小売業
智頭町複業協同組合(鳥取県智頭町)	中山間地域	林業、飲食料品小売業、燃料小売業、保育所、飲食店、観光業
協同組合 Biz.Coop.はまだ(島根県浜田市)	中規模市町村	児童福祉事業、障害者福祉事業、老人福祉事業、音楽興行活動
安来市特定地域づくり事業協同組合(島根県安来市)	中規模市町村	農業、小売業
津和野町特定地域づくり事業協同組合(島根県津和野町)	中山間地域	酒類製造業、農業
海士町複業協同組合(島根県海士町)	離島地域	食品加工業、漁業、宿泊・飲食・観光業、教育・研修・物販
人材バンク唐津協同組合(佐賀県唐津市)	中規模市町村	不動産業、デザイン業、飲食業、製造業
五島市地域づくり事業協同組合(長崎県五島市)	離島地域	食料品加工業、農業、建設事務、介護業、サービス業
えらぶ島づくり事業協同組合(鹿児島県和泊町、知名町)	離島地域	農業、食料品製造業、一般診療所、老人福祉・介護事業、宿泊業、総合スーパー

(2) 調査結果総括

- 各地域に対するヒアリング調査の概要は以下に示すとおりである。

図表 20 調査結果の総括

		奥会津かねやま福業協同組合 (福島県金山町)	事業協同組合かわかみワーク (奈良県川上村)	智頭町複業協同組合 (鳥取県智頭町)	協同組合Biz. Coop. はまだ (鳥根県浜田市)	安来市特定地域づくり事業協同組合 (鳥根県安来市)
1. 特定地域づくり事業協同組合の設立の経緯	(1) 組合の位置づけなど	<p>【地域課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高齢化による労働力不足 ・産業の衰退 <p>【組合設置の狙い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・柔軟な働き方の実現による移住者確保 ・人手不足の解消 	<p>【地域課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人口減少・高齢化 <p>【組合設置の狙い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・移住希望者の仕事確保 ・外部人材獲得による新たな価値創出 ・村内事業所の存続 	<p>【地域課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人手不足（主に製造業） ・ノウハウ不足（林業のマーケティング） <p>【組合設置の狙い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部からのノウハウの導入 ・事業者間の協働に結び付ける 	<p>【組合設置の狙い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・音楽をテーマにした外部人材の呼び込み 	<p>【組合設置の狙い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・農業の担い手確保 ・地域の担い手確保（若者が働く場所の確保、移住者の増加）
	(2) 組合員確保の方法、工夫等	<ul style="list-style-type: none"> ・特定地域づくり事業協同組合の制度が県内で初めての取り組みで、労働者派遣という働き方になじみの薄い地域であり、発起人からの力強い声かけを通じて初期の組合員を確保 ・メディアでの紹介等を通じた理解の醸成と併せて組合員は増加 	<ul style="list-style-type: none"> ・行政からの声掛けを通じて、発起人（7者）を確保 ・林業は基盤産業だが労働者派遣になじみが薄いため、現在は1者が加入 	<ul style="list-style-type: none"> ・行政からの声掛けを通じて森林組合や観光協会等を中心に発起人を確保 ・労働者派遣になじみが薄いこともあり、派遣職員に対する地域のニーズは必ずしも大きいとはいえない 	<ul style="list-style-type: none"> ・市及び石見音楽文化振興会（振興会）からの声掛けを通じて、音楽とも親和性のある児童福祉施設を発起人として確保した 	<ul style="list-style-type: none"> ・行政より、農業事業者を中心に声がけを行い、発起人を確保 ・JAや商工会とも連携のうえで、域内の幅広い事業者にも周知普及 ・組合員募集のチラシを市報に同封して全戸配布するなど、情報の周知に努めた
2. 特定地域づくり事業協同組合の認定までのプロセスについて	(1) 認定までの苦労など	<ul style="list-style-type: none"> ・県による認定の基準は、参酌対象の労働者派遣法の基準とほぼ同様として設定されていた。そのため、労働局とも調整のうえで認定書類を作成する必要があった ・派遣職員のキャリア形成に関する計画の検討や作成に時間がかかった 	<ul style="list-style-type: none"> ・県の認定の基準は、参酌対象の労働者派遣法の基準とほぼ同様であった。事業認定と労働局への書類に労力がかかり、事前協議に計2カ月を要した 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者との資金設定の調整で苦労した 	<ul style="list-style-type: none"> ・県による認定の基準を満たすうえでは、特に事務所の確保に苦労した ・事業開始時期の目標が当初から設定されているなか、全体工程を把握した丁寧なスケジュール管理が重要であった 	<ul style="list-style-type: none"> ・県による認定基準のうち事務所の設置基準は当初想定よりも緩和されたこともあり、定住関係部署と同一フロアに設置 ・財産的基礎は組合からの出資金で賄うことが不可能であったため、市が定住施策の一環と位置付けて負担した
	(2) 関係機関との協議	<ul style="list-style-type: none"> ・組合設立や県への申請に関して中央会のサポートがあり、特定地域づくり事業協同組合の認定手続書類については、県地域振興課の担当よりメールと電話で事前相談から書類作成の指導を受けて申請することができた ・特定地域づくり事業協同組合の労働者派遣事業届出書類に関しては、面談での事前相談を通じて必要書類の説明を受け、その後電話、FAX、郵送による相談と指導により書類をまとめることができた 	<ul style="list-style-type: none"> ・県が窓口を一本化し各部署の内部調整を行ったため手続きがスムーズに進んだ ・法律成立前に、県がリードして関係機関（県各部署、労働局、中央会、村）の顔合わせ兼制度の勉強会を開催した 	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・中央会からは好意的なサポートを受けた ・県からは設立支援に向けた200万円の補助があり、活用することができた 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係機関は協力的で手続きはスムーズであった ・許認可手続きに入る前に、県を中心に綿密に事前相談を行った ・県がスケジュールや提出書類をまとめた資料を準備し、効率よく書類作成を行うことができた
3. 仲間を通じた仕事の創出について		<ul style="list-style-type: none"> ・季節ごとや通年の仕事を組み合わせ、年間を通じて派遣先を確保（夏場：船頭、キャンプ場 冬場：スキー場、建設会社の除雪補助 通年：ガソリンスタンド、温泉施設、温泉旅館、建設会社の事務、福祉施設） 	<ul style="list-style-type: none"> ・観光を除くと年間を通じた繁閑が小さい派遣先が多い。マルチワーク的な働き方ではなく、まとまった期間同じ事業所に派遣している ・現時点の派遣先は、主に移動スーパーとなっている 	<ul style="list-style-type: none"> ・林業をベースに複数の事業者（食品加工を行う飲食店等）へ派遣する「マルチフォレスト」を想定 ・派遣職員の数が増えれば、天候不順時の業務（製材所、雪かき等）も創出する方針 ・冬場の仕事の創出が難しいため、地域外での副業を組み合わせることも想定 	<ul style="list-style-type: none"> ・繁閑に応じた人材の派遣は行っておらず、各組合員の事業所へ固定的な派遣を行っている 	<ul style="list-style-type: none"> ・将来的な直接雇用、卒業を見据え、細切れの仕事を組み合わせるのではなく、固定された2カ所程度に長期間で派遣している ・派遣先の仕事の割合も「主たる派遣先」「従たる派遣先」を明確にしている

	奥会津かねやま福業協同組合 (福島県金山町)	事業協同組合かわかみワーク (奈良県川上村)	智頭町複業協同組合 (鳥取県智頭町)	協同組合Biz. Coop. はまだ (鳥根県浜田市)	安来市特定地域づくり事業協同組合 (鳥根県安来市)
4. 地域 づくり人材(外部 派遣人材)の確保について	(1) 人材確保に向けた取り組み・工夫 【募集】 ・移住者をターゲット ※近隣市町村から通勤可能な方も可 ・様々な媒体を活用(組合HP、移住コーディネーター、オンライン説明会、地方振興局のSNS、SMOUT、Fターサイト・移住支援金対象、事務局長のFacebook、組合SNS) 【雇用条件】 ・都市部の人材を確保するため、平均的な地域の水準より高めの賃金水準としている	【募集】 ・村の実施する移住体験ツアーで就業先として紹介 【雇用条件】 ・労使協定方式で、村のパート・アルバイト相場として平均的な給与水準で設定 ・利用料金は直接雇用時と乖離が無いように設定	【募集】 ・副業人材は県の「とっとり副業兼業プロジェクト」サイトを活用 ・派遣人材は林業人材専用サイトや移住希望者のサイト等で募集 ・すでに100人以上の応募者と面談している	【募集】 ・音楽人材サイト、音楽系大学への求人を中心に人材を公募している ・振興会が関わり音楽人材にフォーカスした募集をしているため、注目度が高い	【募集】 ・将来的に、ハローワーク、ふるさと島根定住財団、県の機関、UJターンフェア等とも連携した募集を推進予定 【雇用条件】 ・卒業後も見据えて派遣先均等均衡方式を採用しているため、派遣先ごとに給与が異なる
	(2) 人材定着のための工夫 【マッチング・調整】 ・事務局長が派遣先との調整を行い、日々のトラブル等にも丁寧に対応している ・派遣職員の積極的な地域貢献や地域イベントを通じた町民との交流 【その他】 ・派遣職員の柔軟な働き方の許容(本業に支障がなければ副業可能、農業との兼業、起業準備期間における受入等)	【マッチング・調整】 ・派遣職員に対し、派遣候補先の情報をオープンにし、職員側の意向を重視して派遣先を決定している 【その他】 ・定住事業と一体的な運用による住居の確保を行っている	【マッチング・調整】 ・3者以上の事業者とのリモート面談や現地面談を行うなど、丁寧な採用活動を行っている	【マッチング・調整】 ・派遣職員の音楽に対する志向と、仕事のバランスを調整している。オーディションのために長期休暇を取るなどの場合、組合が間に立って調整を行う 【その他】 ・雇用促進住宅入居可能。通勤用軽自動車貸与	【マッチング・調整】 ・派遣職員と組合員のミスマッチを防止するため、事前相談期間を長くするなど丁寧な採用活動を行っている 【その他】 ・地域への早期の定着を目指した地域ポイント(地域との関わり方等)について目標を立ててもらう)制度を運用
5. 組合の円滑な運営について	(1) 事務局人材の確保 ・発起人からの直接の声掛けを通じて事務局長を確保した	・事務局は、事務局長のほか、地域おこし協力隊員(週2日:兼務)と元銀行員(週2日:兼務)で構成	・自治体からの直接の声掛けを通じて事務局長を確保した ・事務局業務の一部を外部委託し、町外の人材がリモートで運営している	・事務局長は発起人の職員が兼務で就任しており、派遣元責任者としても活動している	・自治体からの直接の声掛けを通じて事務局長を確保した ・事務局長は金融機関の実務経験がある元会計年度任用職員、事務局職員は元地域おこし協力隊員で構成
	(2) 持続可能な収支計画 ・派遣職員は拡充する方針であり、2022年度に3名追加予定	・公共の施設を借りることで直接経費を抑えている ・仕事のニーズを踏まえ、派遣職員は中長期的に4名程度とする方針	・持続可能な組合としていくうえでは、運営費を切り詰めるのではなく、新事業の創出を通じて収益性を高めることを検討している	・派遣職員は拡充する方針としている。仕事のニーズや事務局経費などのバランスも考慮して検討を進める	・公共の施設を借りることで直接経費を抑えている ・労働者派遣以外の独自事業として、中間支援的に行政課題の解決に向けたサポートを担うことも想定

		津和野町特定地域づくり事業協同組合（島根県津和野町）	海士町複業協同組合（島根県海士町）	人材バンク唐津協同組合（佐賀県唐津市）	五島市地域づくり事業協同組合（長崎県五島市）	えらぶ島づくり事業協同組合（鹿児島県和泊町、知名町）
1. 特定地域づくり事業協同組合の設立の経緯	(1) 組合の位置づけなど	<p>【地域課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若年層の流出 ・産業衰退（地域に仕事がない） <p>【組合設立の狙い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働力の補完、産業振興 ・若年層の流出抑制 ・農業関係の担い手育成 	<p>【組合設立の狙い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣人材の特性に応じた新たな仕事や価値の創出 ・組合員の自覚促進 ・人手不足の解消 ・都会の人の起業や就職につなげる 	<p>【地域課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人手不足 ・フルタイム雇用できる事業所が少ない <p>【組合設立の狙い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者の雇用流出防止 ・移住者の増加 	<p>【地域課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人手不足 <p>【組合設立の狙い】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若者の流出抑制 ・移住の呼び込み 	<p>【地域課題】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・域内の事業所の人手不足
	(2) 組合員確保の方法、工夫等	<ul style="list-style-type: none"> ・設立準備段階で庁内横断的なプロジェクトチームを組成し、事業者のニーズを把握した。前向きな意向を示した事業者から発起人を選定した ・事業開始後、口コミを通じて組合の新規加入が拡大した 	<ul style="list-style-type: none"> ・庁内横断的なプロジェクトチームを組成し、経営がしっかりしている若手経営者を中心への声がけを通じて発起人を確保 ・事業開始後、口コミや町内説明会を通じて組合の新規加入が拡大した 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域活性化に関心を持つ若手経営者を中心とした声掛けを通じて発起人を確保 ・事業開始後、口コミを通じて組合の新規加入が拡大した 	<ul style="list-style-type: none"> ・商工会議所からの声掛けを通じて発起人を確保 ・商工会議所や商工会の協力や説明会の開催を通じてスムーズに組合員を確保できた。また事業開始後に、口コミを通じて組合の新規加入が拡大した 	<ul style="list-style-type: none"> ・島内の事業者向けの説明会を通じて制度や趣旨を幅広く周知 ・事業者からの関心が高く引き合いは多い
2. 特定地域づくり事業協同組合の認定までのプロセスについて	(1) 認定までの苦労など	<ul style="list-style-type: none"> ・収支計画の作成に必要な情報が不足しており、調整や検討に労力を要した ・雇用条件の設定のうち、賃金方式の決定に労力を要した 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣職員の確保の見通しを立てることが困難であった ・各機関が協力的で手続き面は比較的スムーズであった 	<ul style="list-style-type: none"> ・県による認定の基準は、参酌対象の労働者派遣法の基準とほぼ同様として設定されていた 	<ul style="list-style-type: none"> ・県の認定の基準は、参酌対象の労働者派遣法の基準とほぼ同様であった。県へ提出する書類と労働局への届出書類を一体的に検討した ・雇用条件の設定のうち、利用料金の水準の検討に労力を要した 	<ul style="list-style-type: none"> ・確実に組合を設立できる保証がないなかで、準備期間の1年間は事務局が無給で活動せざるを得ず、苦労した ・県による認定の基準を満たすうえで、事務所の確保に苦労した
	(2) 関係機関との協議	—	<ul style="list-style-type: none"> ・中央会や県は協力的だったので特に課題に感じたことはない ・書類作成は県隠岐支庁と密接に連携。県が制度の認可を行うので、県庁の組織の協力により連絡調整がスムーズに進められた 	<ul style="list-style-type: none"> ・組合・中央会・市・県の合同協議を呼び掛け、課題やスケジュール感を共有できたのが有効に働いた ・中央会からは資料提供等、全面的なサポートを得た ・労働局に対しては事業趣旨等を説明し、指導を仰いだ 	<ul style="list-style-type: none"> ・県から市へ事業協同組合の設立に関する権限移譲をされたため手続きがスムーズであった ・中央会、県、市、労働局とも前例がない業務で手探り状態であった。市がハブとなり、事務局と密に連携しながら進めた 	<ul style="list-style-type: none"> ・設立から運営まで中央会が伴走型で支援を行っている。労働局への届出にあたっては中央会よりアドバイスももらった
3. 仲間を通じた仕事の創出について		<ul style="list-style-type: none"> ・想定する派遣職員数（3名）分の仕事を確保するため、組合から派遣先への声掛けを通じて、仕事を創出するとともに組合員の拡大に努めている ・農業は天候に左右されるため、スポット的に受け入れ可能な事業者の調整を行っている 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における仕事の繁閑は考慮しつつ、派遣職員のニーズに応じてオーダーメイドで派遣先を組み合わせている 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者の繁閑のピークに応じて、月単位に限らず柔軟に派遣先を調整 ・繁閑の差が大きい業態と年間を通じて安定的な業態を組み合わせている。また、特定過疎地域内外で派遣先を管理 ・試行的に派遣人材を活用してもらうために、上限2割の組合員外への派遣を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ型（各企業1か月程度）とマルチワーク型の併用で、組合員の繁忙に応じた派遣を行う ・組合員に派遣希望時期などのニーズを3か月程度のスパンで定期的に更新してもらい、派遣先を検討している 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣職員に対する、島内の事業者のニーズは大きく、派遣職員が足りていない状態 ・将来的には組合員による派遣職員の直接雇用や起業も視野に入れている

		津和野町特定地域づくり事業協同組合（島根県津和野町）	海士町複業協同組合（島根県海士町）	人材バンク唐津協同組合（佐賀県唐津市）	五島市地域づくり事業協同組合（長崎県五島市）	えらぶ島づくり事業協同組合（鹿児島県泊町、知名町）
4. 地域づくり人材（外部派遣人材）の確保について	(1) 人材確保に向けた取り組み・工夫	<p>【募集】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークでの一般募集に加え、地域おこし協力隊経験者等の1ターン者に対する声掛けを併用 ・人材を雇用したいができない域内の事業所に対して、組合への加入を働きかけている <p>【雇用条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣先の他の職員との賃金格差を減らすため、派遣先均等均衡方式を採用 ・農業未経験者への研修の重視 	<p>【募集】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合のHPや求人サイト等多様な手段を活用した募集を実施 ・職員自身によるSNSの発信にインセンティブをつけることも検討している <p>【雇用条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協定方式で、給与単価は職員が行う新たな価値創出に期待して職業安定業務統計における「その他の専門的職業」の給与額を参考に設定 ・人材へのニーズが大きいため、比較的高水準の単価設定だが組合員からは受け入れられている 	<p>【募集】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークを通じた人材の募集を実施している。 ・今後は多様な求人媒体で域外からの採用に力を入れる予定 <p>【雇用条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク等の情報も参考にし、競争力のある賃金水準を設定 	<p>【募集】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワークを通じた人材の募集を実施している ・市への移住相談社に対して組合が紹介される場合もある <p>【雇用条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与水準は島内のアルバイト時給を参考に設定 	<p>【募集】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・紹介、チラシ、ポスター、無料求人情報サイト、求人検索エンジン、SNS、インフルエンサー等の併用による人材募集を実施 ・都会での生活や仕事に疲弊した25～30歳の若者をターゲットに、島の豊かな自然や島人の真面目で優しい人柄を積極的にアピールした ・採用する際には、スキルや能力よりも島人に受入れてもらい、島での暮らしに適性があるかどうかを重視した <p>【雇用条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「同一労働・同一賃金」だと派遣先によって賃金が変わり、不安定になるとの理由で、労使協定を締結した ・基本給の決定に際して、派遣に従事する全ての職種（農作業、スーパーなど）で派遣法の基準を上回る金額を設定した。それと同時に、ハローワーク求人票を確認し、地域の平均的な水準を超えないよう心掛けた（他事業所との融和策）
	(2) 人材定着のための工夫	<p>【マッチング・調整】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務局と派遣職員で状況や希望を共有し、派遣先とのミスマッチの回避に努めている 	<p>【マッチング・調整】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離島での生活に対して具体的なイメージを持ってもらうため、正式に採用される前に現地に来てもらうことやオンラインでの町内案内でミスマッチを減らすようにしている 	<p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・まずは域内の人材から雇用をはじめ、唐津のことを案内できる職員を増やす。 ・将来的には域外の人材への仕事や地域の紹介を通じて、移住者の雇用を図る 	<p>【マッチング・調整】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣職員と派遣先のミスマッチの防止に向けて、組合の事務局が双方と丁寧に対話を行っている <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・島外からの移住者へは環境が変わるストレス低減のため日々の会話を重視している ・派遣職員に向けマナー教育等の実施 	<p>【マッチング・調整】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・派遣人材の意向を重視した派遣先の検討 ・事業者を定期的に訪問しこまめに情報共有している ・地域貢献活動への参加を促したり交流会の開催等による早期定着の支援 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域の家賃水準が高いことから、住宅手当を支給し、移住者が安心して生活が送れるよう心掛けた
5. 組合の円滑な運営について	(1) 事務局人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体からの直接の声掛けを通じて事務局長を確保した ・事務局長は、道の駅の理事の経験者、事務局職員は派遣職員の兼務者で構成 	<ul style="list-style-type: none"> ・自治体からの直接の声掛けを通じて事務局長を確保した ・事務局長は観光協会のマルチワーカー経験者、事務局職員は町役場のインターンで構成 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣職員の応募者がスキル面でも適任だったため、事務局長として採用している 	<ul style="list-style-type: none"> ・事務局長兼派遣元責任者は、民間事業者が部分出向形式で担当している 	<ul style="list-style-type: none"> ・本制度の活用の発案者が事務局長に就任 ・その他の事務局職員は、派遣職員（1名：兼務）及び、必要に応じて社労士への相談を行う
	(2) 持続可能な収支計画	<ul style="list-style-type: none"> ・3名の職員を雇用する前提で、需要と供給のバランスを見ながら収支計画を作成 ・固定資産を持たずリソースの活用等で運営経費を抑えている 	<ul style="list-style-type: none"> ・持続可能な組合としていくうえで、新事業の創出を通じて収益性を高めることを検討している 	<ul style="list-style-type: none"> ・中長期的に、派遣職員を6名体制とし、8割以上の稼働率を目指す ・拠点としているシェアオフィスに供えられていた事務機器を活用することで運営経費を節減できた 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣職員3名、約9割の稼働率以上を目指して運営を行っている ・派遣職員の数に応じて、事務局の外部委託費を変動費化することで、運営リスクを低減している 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者派遣業だけでは収益性が必ずしも高くないため、持続可能な組合としていくうえで、新事業の創出を通じて収益性を高めることを検討している

3. 先行する組合の概要と地域課題の解決に向けた取組み

以下では、調査結果に基づく、先行する組合の概要及び地域課題の解決に向けた取組みの概況について記述する。

3-1. 先行する特定地域づくり事業協同組合の概要

(1) 組合の活動する地域及び組合数

- 本調査の調査対象は、令和3年8月時点で活動を行う17組合であるが、令和4年2月時点では全国で33組合が活動を行っている。
- 組合の概要及び活動地域は、以下に示すとおりである。

図表 21 組合の概要（令和4年2月28日時点）

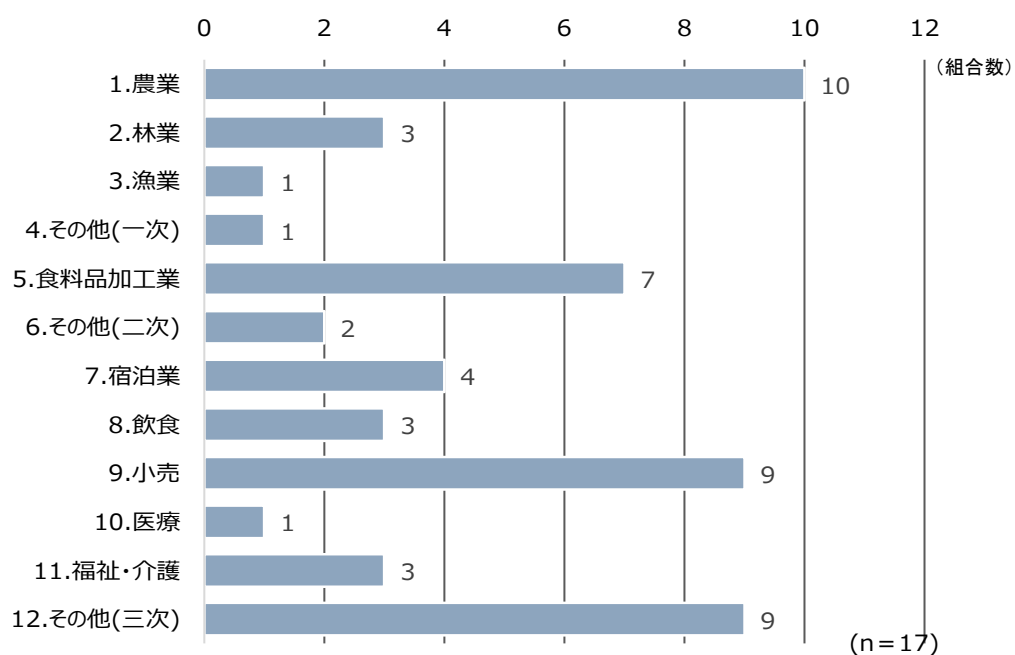
	都道府県	市町村	組合の名称	認定年月日	主な派遣先（業種）
1	北海道	下川町	下川事業協同組合	R3. 2. 22	小売業、農林業
2		中頓別町	中頓別町特定地域づくり事業協同組合	R4. 2. 22	農業、林業、土木工事業、建築工事業、印刷・同関連業、小売業、観光業、介護事業
3	青森県	南部町	人材サポートなんぶ協同組合	R3. 5. 21	農業
4	岩手県	葛巻町	葛巻町特定地域づくり事業協同組合	R4. 2. 18	農業、食料品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業、繊維工業、宿泊業
5	秋田県	東成瀬村	東成瀬村地域づくり事業協同組合	R2. 12. 17	農業、林業、食品製造業、宿泊業、スキー場、児童福祉事業、生活関連サービス業
6	山形県	小国町	おぐにマルチワーク事業協同組合	R3. 11. 11	農業、宿泊業、スキー場、金属製品製造業、酒類製造業、燃料小売業
7	福島県	金山町	奥会津かねやま福業協同組合	R3. 5. 25	小売業、飲食業、宿泊業、ガソリンスタンド、キャンプ場、食料品製造業、社会福祉事業、建設業
8	新潟県	粟島浦村	粟島浦地域づくり協同組合	R3. 10. 29	漁業、介護業、観光業、旅客海運業、宿泊業
9	山梨県	早川町	早川地域づくり事業協同組合	R4. 2. 22	旅館業、林業サービス業、農業
10	長野県	生坂村	生坂村特定地域づくり事業協同組合	R3. 8. 3	農業、介護事業、建設事務
11		小谷村	おたり地域づくり協同組合	R3. 11. 24	宿泊業、飲食業、小売業、総合工事業、林業
12	奈良県	明日香村	明日香村特定地域づくり事業協同組合	R3. 11. 26	農業、観光業、飲食料品小売業、学習支援業、宿泊業、小売業
13		川上村	事業協同組合かわかみワーク	R3. 2. 26	林業、観光業、介護事業、家具製造業、金属加工業、小売業
14	鳥取県	若桜町	若桜町特定地域づくり事業協同組合	R3. 10. 21	農業、林業、宿泊業、旅客運送業
15		智頭町	智頭町複業協同組合	R3. 6. 30	林業、飲食料品小売業、燃料小売業、保育所、飲食店、観光業
16		日野町	日野町未来づくり事業協同組合	R3. 4. 1	農業、林業

	都道府県	市町村	組合の名称	認定年月日	主な派遣先（業種）
17	島根県	浜田市	協同組合 Biz. Coop. はまだ	R3. 1. 12	児童福祉事業、障害者福祉事業、老人福祉事業、音楽興行活動
18		安来市	安来市特定地域づくり事業協同組合	R3. 2. 22	農業、小売業
19		奥出雲町	奥出雲町特定地域づくり事業協同組合	R3. 3. 30	農業、観光業、小売業、宿泊業
20		飯南町	飯南町地域づくり協同組合	R3. 10. 1	農業、宿泊業、窯業・土石製造業、飲食店、食料品製造業、飲料・たばこ・飼料製造業
21		津和野町	津和野町特定地域づくり事業協同組合	R3. 3. 30	酒類製造業、農業
22		海士町	海士町複業協同組合	R2. 12. 4	食品加工業、漁業、宿泊・飲食・観光業、教育・研修・物販
23		知夫村	協同組合YADDO知夫里島	R3. 12. 17	漁業、食料品製造業、宿泊業、飲食業、飲食料品小売業、道路旅客運送業
24	徳島県	三好市	三好市特定地域づくり事業協同組合	R3. 6. 29	情報処理業、不動産営業、接客業、林業、印刷業
25	高知県	東洋町	東洋町特定地域づくり事業バツゲン協同組合	R3. 12. 1	農業、食料品製造業、製炭業、飲食料品卸売業、宿泊業、飲食業
26	佐賀県	唐津市	人材バンク唐津協同組合	R3. 8. 27	不動産業、デザイン業、飲食業、製造業
27		小城市	協同組合佐賀の善食くりや	R3. 12. 23	食料品製造業、情報処理業、農業
28		上峰町	上峰町堤8事業協同組合	R3. 12. 23	水産業、飲食業、農業、小売業
29		みやき町	みやき町三根校区 特定地域づくり事業協同組合	R3. 3. 30	社会福祉・介護事業、飲食料品卸売業、ゴルフ場、持ち帰り・配達飲食サービス業
30	長崎県	壱岐市	壱岐市農業支援事業協同組合	R3. 10. 21	農業
31		五島市	五島市地域づくり事業協同組合	R3. 3. 12	食品製造業、水産加工業、農業、建築材料卸売業、燃料小売業、介護事業、ガソリンスタンド、風力発電メンテナンス
32	熊本県	五木村	五木村複業協同組合	R3. 9. 30	食料品加工業、農業、建設事務、介護業、サービス業
33	鹿児島県	和泊町 知名町	えらぶ島づくり事業協同組合	R3. 5. 25	農業、食料品製造業、一般診療所、老人福祉・介護事業、宿泊業、総合スーパー

(2) 組合員(派遣先)の業種

- 個々の組合における組合員の業種は前頁に示したとおりであるが、令和3年度時点で実際に派遣先となっている業種は以下に示すとおりである。
- 地域の産業構造や組合員の構成により派遣先には地域差がみられるが、「農業」が最も多いほか(10 組合)、第三次産業への派遣を行う組合も過半を占めている(小売(9 組合)、その他の第三次産業(9 組合)等)。

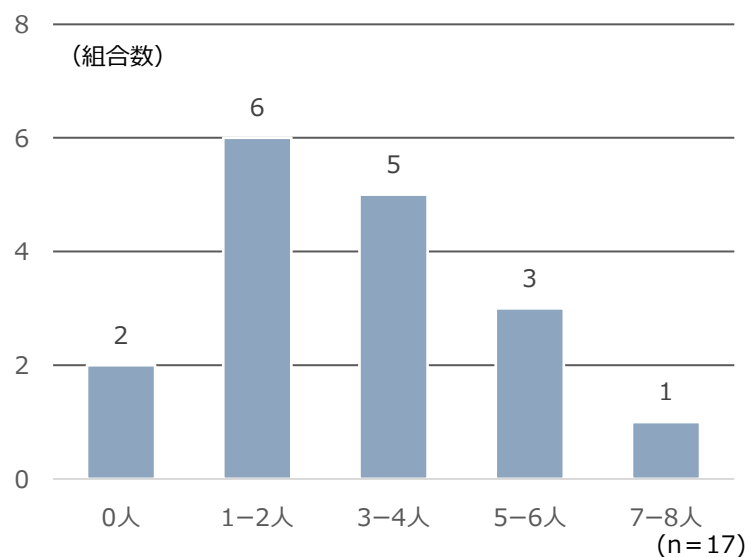
図表 22 派遣先の業種(複数回答)



(3) 地域づくり人材(派遣職員)の人数

- 多くの組合は、中長期的に派遣職員の雇用人数を増やす計画としているが、調査実施時点では雇用している派遣職員数は5名を下回る組合が過半を占めていた。
- なお、労働者派遣事業の実施以降に新たな派遣職員を募集・雇用する組合がみられたり、逆に一定期間組合員へ派遣された後に、職員の希望により組合員による直接雇用に切り替えられるなど、組合の雇用する派遣職員には新陳代謝の動きのある事例もみられた。

図表 23 派遣職員の数（令和3年度実績）

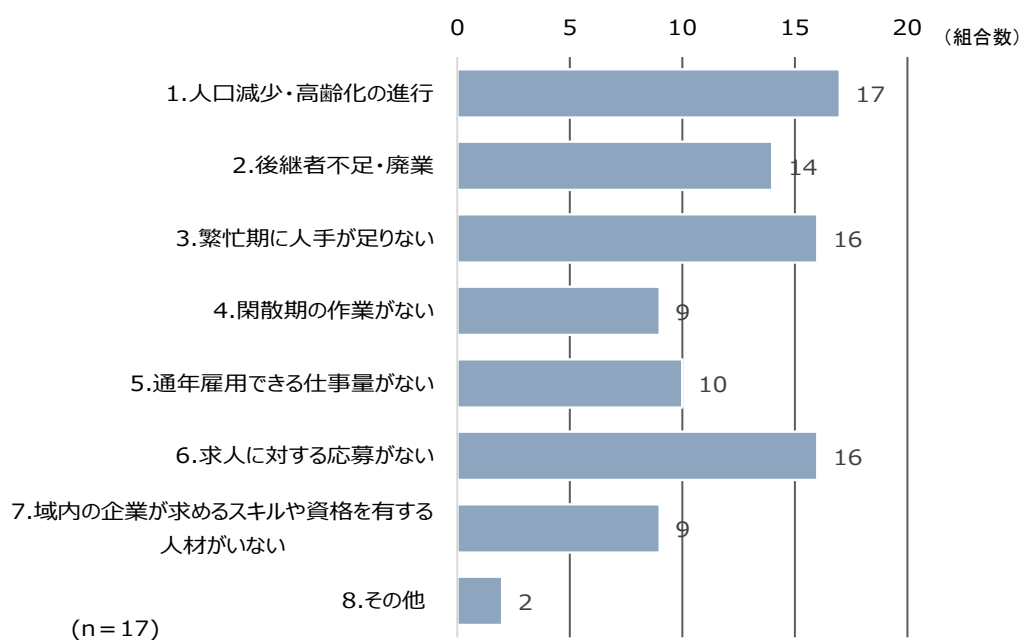


3-2. 地域課題及び組合設立の趣旨

(1) 組合が活動する地域の地域課題

- 地域人口が急減していることは組合の認定要件に含まれていることを反映して、調査結果からは、組合の活動するすべての地域で「人口減少・高齢化の進行」が地域課題として挙げられている。
- その他には、ほぼすべての地域において「繁忙期に人手が足りない」「求人に対する応募がない」「後継者不足・廃業」が、地域課題として挙げられている。一般的には“仕事が少ない”とされることも多い人口急減地域であるが、時期や季節によっては働き手に対するニーズが見られる場合もあることが改めて確認された。
- また、ヒアリング調査からは、人口急減地域における求人の情報を都市部などの域外へ伝える手段が限られていることから、求人を出しても人材を獲得することに苦慮する例もみられた。

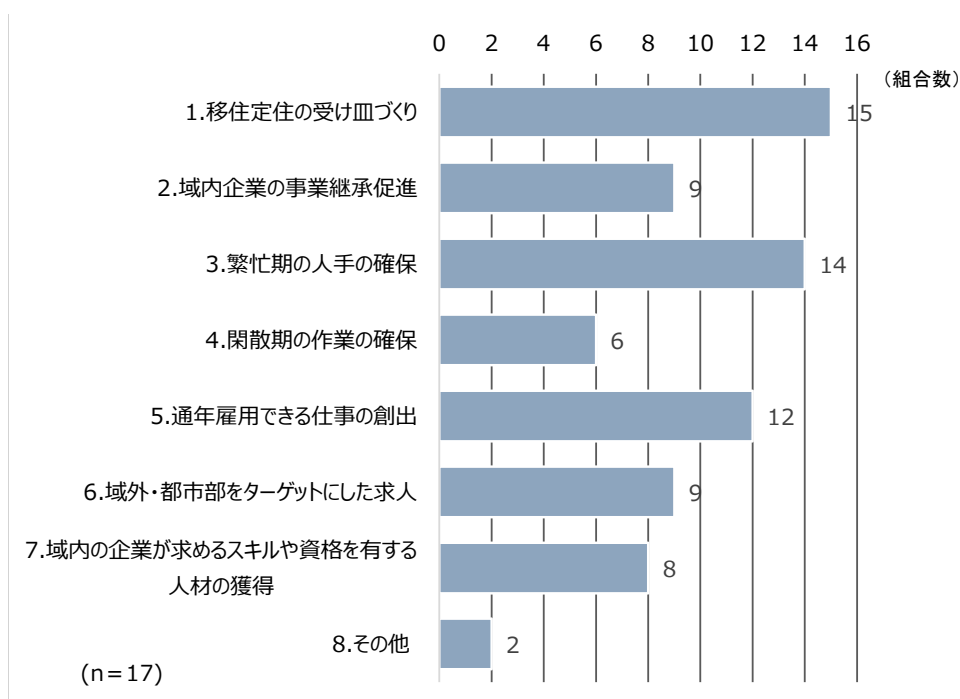
図表 24 組合が活動する地域の地域課題（複数回答）



(2) 組合設立の狙い・目的

- 組合設立の狙い・目的としては、上記の地域課題を反映し、「移住定住の受け皿づくり」「繁忙期の人手の確保」「通年雇用できる仕事の創出」を主たる狙いとして挙げる組合が多く、それぞれ過半数の組合で狙い・目的として位置付けられている。
- 特にヒアリング調査からは、市町村が組合の活動に対して財政負担を行ううえで、特定の組合員の企業活動等の支援を行うのではなく、移住・定住の推進により地域全体の活性化に資するという側面を重視した地域が多いことが明らかになった。
- また、組合の活動をきっかけに、地域内の仕事の繁閑を組み合わせによる年間を通じた雇用の創出や事業承継の促進など、多くの組合では公益性のある地域づくりの実現が目指されている。
- その他には、多様な情報発信チャネルを活用することで、都市部に対して求人できることや、域内で不足するスキル・資格を有する人材の獲得を目指す組合もみられるなど、地域課題や組合員の実情を踏まえた多様なコンセプトの組合が活動している。

図表 25 組合設立の狙い・目的（複数回答）



■移住定住施策の一環として組合を位置付ける例（事業協同組合かわかみワーク（奈良県川上村））

- 川上村では若年世代を主なターゲットとして、移住定住施策に注力してきたが、従来の移住施策の中ではハローワークなどの紹介を通じた「仕事」の斡旋が中心であった。
- 既存の移住施策の中では、移住希望者の選択肢を十分用意することができない場合もあり、本制度の活用を通じて移住希望者の仕事の確保を目指している。
- 移住交流サイトを通じて実施する移住体験ツアーにおいて、就業先として組合を紹介する、すまい確保や地域とのつながりづくりを移住定住事業と一体的に実施するなど、移住定住施策の一環として本制度を位置付けることで移住希望者に対してのワンストップのサービスの提供につなげている。



画像出典：川上村 HP (<http://www.vill.kawakami.nara.jp/move/docs/2017020200271/>)

■ 地域内の仕事の繁閑を組み合わせることで通年の雇用の創出を目指す例（海士町複業協同組合（島根県海士町））

- 海士町複業協同組合では年間を通じての繁忙期の異なる地域の基盤産業（漁業、農業、畜産業、観光業等）で、季節に応じた仕事の繁閑を組み合わせることによる新しい働き方（AMU WORK）を位置付けている。
- 冬季の漁業の繁忙期には、定置網漁に従事し、春夏期には水産加工業務や事務作業を実施するなど、人間関係を構築しながら島で複業を行う。
- 地域側の繁閑を組み合わせる観点だけではなく、派遣職員の特性に応じた新たな仕事や価値の創出を、労働者派遣を通じて実施することを目指している。
- 通年での雇用の創出や、人手不足の解消と併せて、外部の人材と組合員の双方にとって刺激と活気をもたらすものとして、ゆくゆくは起業や就職につながるような流れを志向している。

AMU WORKER

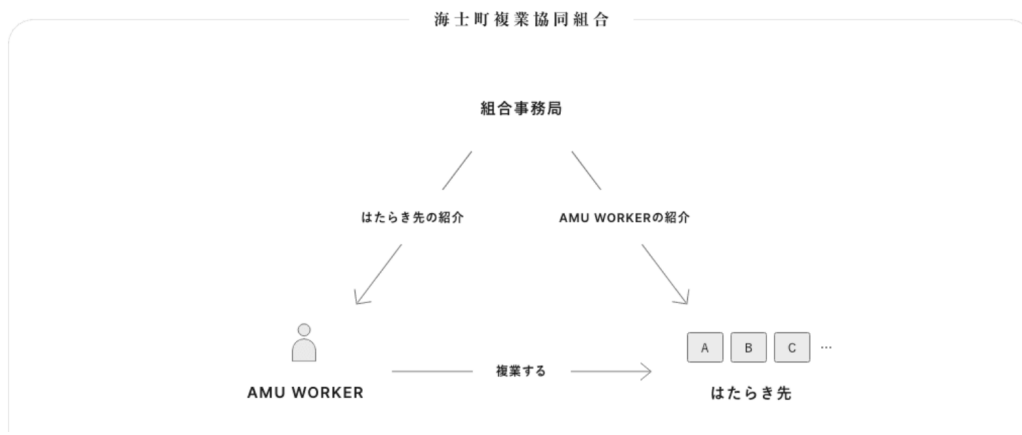
AMU WORKを実践していく職員。事務局と相談の上、季節や個々のスキルに応じて、はたらき先を決め、仕事を行います。

はたらき先

AMU WORKERがはたらく事業所。組合に所属し、事務局を通じてAMU WORKERに仕事の依頼をします。

組合事務局

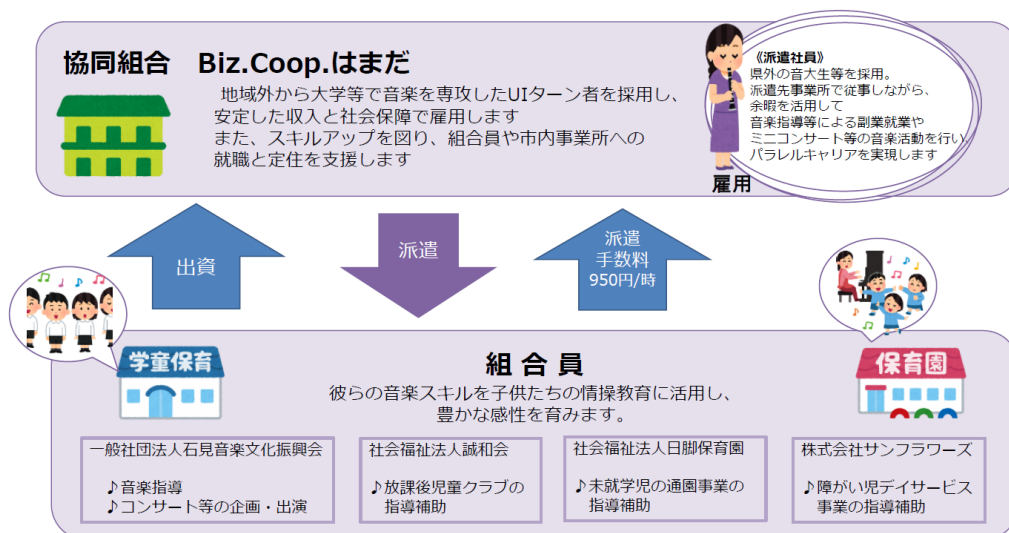
AMU WORKERとはたらき先のサポート、調整・連絡業務などを行います。



画像出典：海士町複業協同組合 HP(<https://amu-work.com/about/>)

■音楽家を志す若者を地域に呼び込むために本制度を活用する例（協同組合 Biz.Coop. はまだ（島根県浜田市））

- 協同組合 Biz.Coop. はまだでは、音楽スキルを有する若者の移住促進に取り組むことを狙いとして、本制度を活用している。
- 地域で活動する一般社団法人（石見音楽文化振興会）の発案により、音楽系の大学を卒業した方を対象に、地方で仕事をしながら音楽の練習ができ、余暇を利用して音楽活動を行う構想の実現を目指している。
- 振興会が、幼児教育に携わる域内の複数の事業所に働き掛けを行い、賛同を得ることで協同組合を設立した。組合員の構成主体は、音楽スキルを活用して子供たちの情操教育に活かすことができる主体が中心となっている。



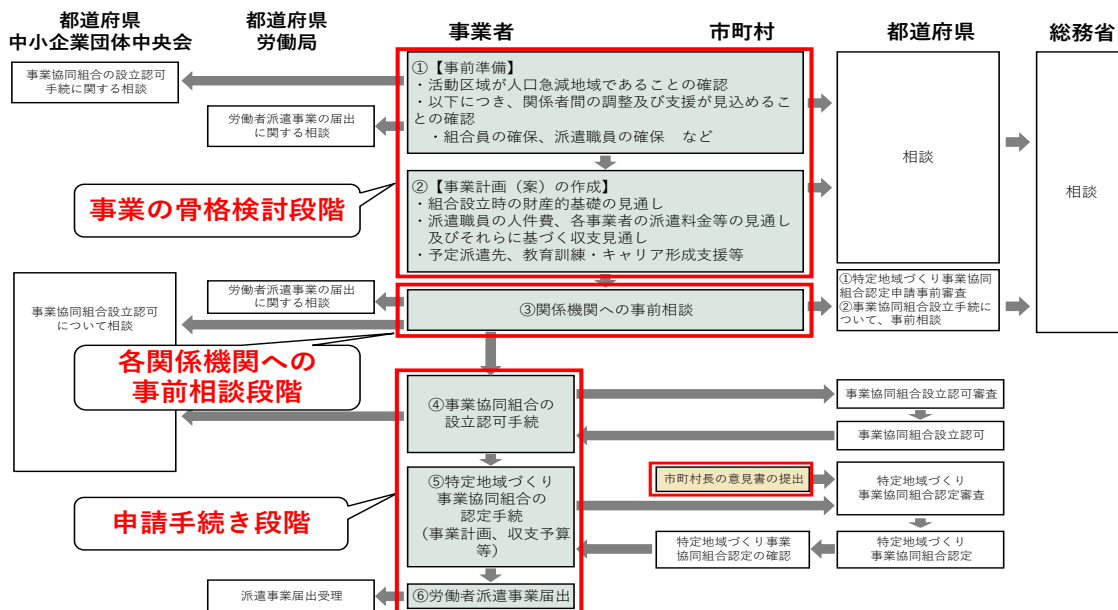
画像出典：協同組合 Biz.Coop.はまだ資料

4. 組合の認定から事業実施までの流れ

4-1. 組合の認定にかかる事務手続きの全体像

- 組合の認定までには、「事業協同組合の設立認可」「特定地域づくり事業協同組合の認定」「労働者派遣事業の届出」の手続きが必要となる。組合の認定にかかる事務手続きの流れについては、以下に示すとおり。

図表 26 組合の認定にかかる事務手続きの概要



- 調査結果からは、組合の認定に係る事務手続きの各段階における所要期間は右表のとおりであり、事業の骨格検討段階で半年前後の期間を要する事例が多い。また、実務上は、各ステップは同時並行で検討・実施されており、組合の認定までの所要期間は概ね10か月程度であった。

図表 27 組合の認定にかかる平均的な所要月数

事業の骨格検討段階	7.0 か月
各関係機関への事前相談段階	4.4 か月
申請手続き段階	3.9 か月
計※	9.6 か月

※事業の骨格検討開始から申請手続き終了までの所要月数。既存の組合が特定地域づくり事業協同組合の認定をうけた事例は除外している。

4-2. 事業の骨格の検討段階

(1) 概要

- 事業の骨格の検討段階としては、主に以下に示す内容についての検討を行うこととなる。

① 事前準備

- 活動地区が人口急減地域であることの確認
- 次の事項について、関係者間の調整及び支援が見込めることの確認
 - 組合員となる事業者の確保
 - 派遣職員となる労働者の確保
 - 事務局職員や事務局スペースの確保
 - 市町村による組合設立・運営に係る財政支援等

② 事業計画（案）の作成

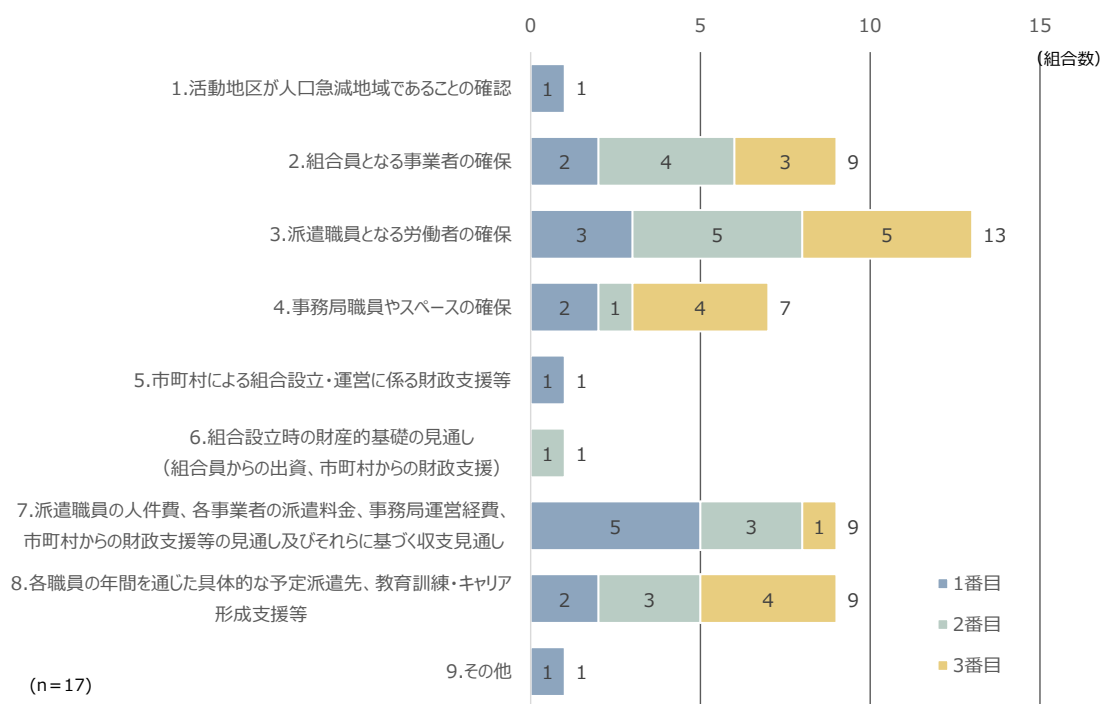
- 次の事項について案の作成
 - 組合設立時の財産的基礎の見通し
 - 組合員からの出資、市町村からの財政支援派遣職員の人件費、各事業者の派遣料金、事務局運営経費、市町村からの財政支援等の見通し及びそれらに基づく収支見通し
 - 各職員の年間を通じた具体的な予定派遣先、教育訓練・キャリア形成支援等

(2) 事業の骨格の検討段階における主な課題

① 調査結果の概要

- 調査結果からは、事業の骨格の検討段階での、課題や苦勞した点については、「派遣職員と労働者の確保」が13組合で挙げられるなど最も多い。その他、「派遣職員の人件費、各事業者の派遣料金、事務局運営経費、市町村からの財政支援等の見通し及びそれらに基づく収支見通し」については、5組合から「1番目の課題」として回答がされている。
- 組合の認定までの流れの中で、各組合において、事業の骨格検討段階にかかる検討の期間が最も長いのは前掲の通りである。検討にあたっては、主に「派遣職員の確保」「組合員の確保」「派遣料金等の設定・収支見通し」「年間を通じた派遣計画」が主な課題となっていることが明らかになった。

図表 28 事業の骨格検討段階における課題や苦勞した点（複数回答）



② 主な課題

組合の認定に向けて、検討・クリアすべき要件は多岐にわたるが、ここでは調査を通じて明らかになった、事業の骨格の検討段階における主な課題について整理する。組合の認定に向けての検討事項全般についてはガイドラインを参照のこと。

i. 組合員（発起人）の確保

- 中小企業等協同組合法第 24 条より、事業協同組合の設立については、予定する特定地域づくり事業協同組合の地区内で組合員となる意思を有する事業者（個人、法人を問わない）を 4 人以上確保する必要がある。

ii. 年間を通じた仕事の創出、派遣計画の策定

- 都道府県知事が特定地域づくり事業協同組合を認定するにあたり、事業計画の適正性の一環として「派遣先の確保の見込み」を示す必要がある。地域の仕事を組み合わせて年間を通じた仕事を創出できることを、事業計画案の作成段階で整理する必要がある。

iii. 地域づくり人材の確保

- 前項と同様に、事業計画の適正性の一環として「派遣職員の確保の見込み」を示す必要がある。派遣職員となる地域づくり人材を確保できることを、事業計画案の作成段階で整理する必要がある。
- 組合の円滑な運営特定地域づくり事業協同組合の認定基準のうち、経理的・技術的基礎にかかる基準として、労働者派遣法の許可基準を参酌するとされている。地域において労働者派遣事業を継続的に運営するうえでは、派遣職員への賃金支払いを担保する資産の確保や、安定的に業務を行うための指揮命令系統の確立、相談場所の確保等が必要とされる。
- その他、地域において組合が労働者派遣事業を実施するうえでは、適切なノウハウ・スキルを有する事務局職員を確保し、適正に事業運営できる見込みを立てることが重要である。

4-3. 各機関への事前相談～申請手続き段階

(1) 概要

- 各機関への事前相談段階から申請手続き段階にかけては、主に以下に示す内容についての検討を行うこととなる。

① 関係機関への事前相談

- 事業協同組合設立認可について：都道府県・都道府県中小企業団体中央会（以下、「中央会」とする。）
- 特定地域づくり事業協同組合の認定について：都道府県
- 労働者派遣事業の届出について：都道府県労働局（以下、「労働局」とする。）

② 事業協同組合の設立認可手続き

- 発起人の選定（4事業者以上）、定款案等の作成、創立総会開催、都道府県への設立認可申請、出資払込、設立登記

③ 特定地域づくり事業協同組合の認定手続き

- 都道府県に事前相談・確認した申請書類等を提出、都道府県の確認・認定

④ 労働者派遣事業の届出

- 労働局に事前相談・確認した届出書類等を提出、労働局の確認・受理

(2) 各機関への事前相談～申請手続き段階における主な協議の論点

① 調査結果の概要

i. 事業協同組合設立認可（主に都道府県、中央会）

- アンケート及びヒアリング調査からは、組合の設立に伴う手続きや各種の書類の作成方法や提出部数などについて、事前相談段階で主に協議されていることが明らかになった。
- 事務的な書類や手続きについての事前協議のみならず、定款における記載や創立総会の開催などについてのアドバイスを中央会より受ける事例もみられた。

ii. 特定地域づくり事業協同組合の認定（主に都道府県）

- アンケート及びヒアリング調査からは、組合の認定にかかる申請手続きや事業計画書案に係る記載について、事前相談段階で主に協議されていることが明らかになった。
- その他、特定地域づくり事業協同組合の認定基準が労働者派遣法の許可基準を参酌したうえで定められていることを踏まえ、労働局の担当者の同席のうえで、都道府県との事前相談を行う事例もみられた。

iii. 労働者派遣事業の届出（主に労働局）

- 特定地域づくり事業協同組合の認定基準が労働者派遣法の許可基準を参酌したうえで定められていることを踏まえ、労働局に対して、労働者派遣計画や教育訓練・キャリア形成支援制度に関する計画等について事前相談段階で主に協議

されていることが明らかになった。

- その他、組合事務局が労働者派遣事業を実施した経験がない場合については、労働局より派遣事業に対するレクチャーを受ける事例もみられた。

② 主な課題

調査を通じて明らかになった、各機関への事前相談段階から申請手続き段階を進めるための主な課題について整理する。

i. 申請手続きの全体像を把握したうえでの工程管理

- 本制度に基づき組合を申請・認定するうえでは、「①事業協同組合の設立関係手続」「②特定地域づくり事業協同組合の認定関係手続」「③労働者派遣事業の届出関係手続」を行う必要があり、実務的には3つの手続きを同時並行で実施することになる。事業開始の遅延を避けるうえでは、全体を通じての工程管理が重要な課題になるといえる。

ii. 各関係機関の協力体制の構築、ヨコの連携

- 認可や認定を所管する先が複数にわたるなかで、各関係機関同士の協力体制を構築することは、円滑に組合の認定を進めるうえでの課題といえる。

iii. ノウハウを有する主体の参画・支援

- 事業開始以前には、組合の認定にかかる事務手続きの経験や、労働者派遣事業の専門的な知識を有さない申請者も多い。ノウハウを有する主体の参画や支援を得ることは、スムーズに組合の認定を進めるうえでの課題といえる。

5. 組合の認定をスムーズに進めるための留意点

5-1. 申請手続きの全体像を把握したうえでの工程管理

(1) 主な課題

- 本制度に基づき組合を申請・認定するうえでは、「①事業協同組合の設立関係手続」「②特定地域づくり事業協同組合の認定関係手続」「③労働者派遣事業の届出関係手続」を行う必要があり、実務的には3つの手続きを同時並行で実施することになる。事業開始の遅延を避けるうえでは、全体を通じての工程管理が重要な課題になる。

(2) 取り組みのポイント

- 申請手続きの全体像をあらかじめ把握したうえで調整することや、各関係機関への書類提出後のチェックバック・修正に必要なスケジュール感を把握できている事例では、比較的スムーズな認定を受けられていた。

(3) 主な先行事例

■全体スケジュールを把握した上での丁寧な工程管理(協同組合 Biz.Coop.はまだ(島根県浜田市))

- 認可や認定を所管する先が複数になるなかで、全体を通じての工程管理が非常に重要になる。書類提出前に、書類を提出した後でチェック・修正にかかるスケジュール感の把握や、早め早めの手続き書類などの起案に向けた、各関係部署との事前協議を丁寧に行った。
- 最終的な認定手続きで差戻があると事業開始が遅延する為、事前相談段階で申請書類等を起案し、事前のやり取りを行い、申請手続き段階では「認定を受けるだけ」の状態としていた。

■県によるスケジュールや提出書類様式集のひな型の準備(安来市特定地域づくり事業協同組合(島根県安来市))

- 許認可手続きに入る前に、県を中心に綿密に事前相談を行った。島根県では、県側が全体スケジュールの整理や、各段階で作成・提出が必要となる書類を整理していた為、申請手続きの全体像を無理なく把握することができた。

5-2. 各関係機関の協力体制の構築、ヨコの連携

(1) 主な課題

- 認可や認定を所管する先が複数にわたるなかで、各関係機関同士の協力体制を構築することは、円滑に組合の認定を進めるうえでの課題といえる。

(2) 取り組みのポイント

- 今回調査対象とした事例の多くでは、都道府県側も特定地域づくり事業協同組合の認定を行うことが初めてであった。そのため、検討の早期の段階で中央会や労働局との意見交換を行いながら認定にかかる事務を進めた事例もみられた。
- そのほか、具体的な申請手続に先立ち関係機関の勉強会・顔合わせの場を設け、制度の趣旨や課題、認定のスケジュール感を共有した事例もみられた。

(3) 主な先行事例

■ 関係者間の勉強会を通じた手続きの流れの共有（事業協同組合かわかみワーク（奈良県川上村））

- 本来、組合設立、特定地域づくりの事業認定等はそれぞれ別の部局と調整する必要があったが、県の南部東部振興課が問い合わせ窓口を一本化し、県側での内部調整を行ったためスムーズに手続きを進めることができた。
- 奈良県における特定地域づくり事業協同組合の認定の第1号であったこともあり、各種関係機関が本制度の内容や手続きの流れを十分把握していなかった。県の南部東部振興課が主導して関係機関（県各部局、労働局、中央会、村）の勉強会を開催し、関係機関の顔合わせ及び認識のすり合わせを行った。

5-3. ノウハウを有する主体の参画・支援

(1) 主な課題

- 事業開始以前には、組合の認定にかかる事務手続きの経験や、労働者派遣事業の専門的な知識を有さない申請者も多い。ノウハウを有する主体の参画や支援を得ることは、スムーズに組合の認定を進めるうえでの課題といえる。

(2) 取り組みのポイント

- 民間企業での管理職経験者を事務局職員として確保したり、労働者派遣事業を実施する民間事業者と連携したうえで、事業の検討や申請手続きを行う組合がみられた。また、外部からの支援の観点では、県支庁や中央会が中心となり、伴走型で各種申請手続きに対して支援する例がみられた。

(3) 主な先行事例

■ 中央会による伴走型の支援（えらぶ島づくり事業協同組合（鹿児島県和泊町、知名町））

- 組合の設立から認定まで、中央会の伴走型の支援の下で進めることができた。県内で初めての事例であり、全国的にも事例の数が少ないなかで、中央会からのアドバイスのもとで各関係各所と相談しながら申請手続きを行った。
- 中央会への問い合わせ時には本制度の正式な創設以前だったが、人口が急減している沖永良部島における本制度の必要性を中央会も強く認識していたため、真剣なサポートを受けることができた。

6. 特定地域づくり事業の実施にかかる留意点

6-1. 組合員及び発起人の確保

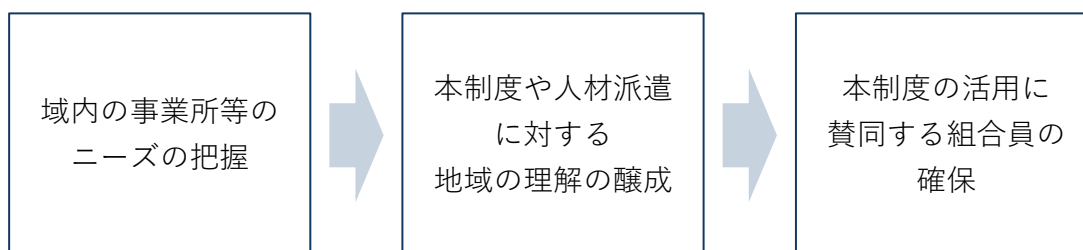
(1) 主な課題

- 中小企業等協同組合法第 24 条より、事業協同組合の設立要件として、発起人を最低でも 4 人確保する必要がある。
- アンケート及びヒアリングからは、地域において本制度の趣旨や労働者派遣を活用する目的の理解が進まず、発起人や組合員の確保に苦勞した地域が多くみられた。

(2) 取り組みのポイント

- 調査結果からは、行政や組合の事務局が、事業への親和性が高い事業者を選定し、個別の声かけを通じて発起人や組合員を確保する例が多い。
- その他、調査対象事例の多くでは、「域内の事業所等のニーズの把握」「本制度や労働者派遣に対する地域の理解の醸成」「本制度の活用に賛同する組合員の確保」の流れで、取組が行われていた。
- 組合の認定を受け、特定地域づくり事業を開始するまでの段階では、行政や組合の事務局からの働きかけにより組合員及び発起人を確保する例が多いが、多くの組合ではその後の組合員としての加入の門戸を開き、公平性を確保している。商工会議所や JA を通じた地域内の事業所への情報発信や、広報誌などを用いた情報提供を行う例がみられる。

図表 29 組合員の確保に向けた取り組みのポイント



(3) 主な先行事例

① 域内の事業所等のニーズの把握

■準備段階でのニーズ調査の実施（津和野町特定地域づくり事業協同組合（島根県津和野町））

- ・ 設立準備段階で、域内の事業所に対して調査を実施し、労働者派遣に対するニーズを有する業種や事業所を把握した。
- ・ 庁内の複数の課からなるプロジェクトチームが、労働者派遣のニーズを把握するための事業要望調査を実施した結果、農業法人を中心に、労働者派遣に対するニーズの存在や、労働力が特に不足する時期を確認した。
- ・ 事前調査結果で前向きな回答をした事業者のなかから、組合員として加入した例もみられた。

■労働者派遣需要アンケートの実施（事業協同組合かわかみワーク（奈良県川上村））

- ・ 事業構想に先立って、域内の事業所に対してアンケート調査を行い、労働者派遣需要を有する事業所、業種業態に関する情報を把握した。

② 本制度や労働者派遣に対する地域の理解の醸成

■商工会議所等を通じた理解醸成（人材バンク唐津協同組合（佐賀県唐津市））

- ・ 組合設立の見通しが立った段階で、商工会等と協議を行い、地域全体への理解醸成を図った。
- ・ 地域の有志の事業者で組合の初期構想を進めていたが、市の予算化が確定した段階で、商工会等の地域の代表機関と協議した。地域の代表的な事業者を組合に加入してもらうなど、スムーズに設立準備を進めることができた。

■丁寧な説明会、個別説明を通じた理解の醸成（えらぶ島づくり事業協同組合（鹿児島県和泊町、知名町））

- ・ 和泊町・知名町の役場の担当者と一緒に「特定地域づくり事業協同組合制度」についての概要説明会を複数回開催し、アンケートにてニーズ調査を行った。その後は、興味のある事業者に個別で訪問し、時間をかけて話をして、参画意思のある事業者を募っていった。

③ 本制度の活用に賛同する組合員の確保

■行政及び組合の事務局からの声掛けによる発起人の確保（海士町複業協同組合（島根県海士町））

- ・ 組合立ち上げ時に、行政及び組合の事務局より、経営がしっかりしている若手の経営者を中心とした島内の事業所に声掛けをして、事業構想や制度設計に関わる議論を行った。
- ・ 発起人は声掛けを通じて確保したが、事業の開始以降は、本制度に関心の高い事業所より随時間い合わせや新規加入の申し出がある。昨年度時点では5団体であった組合員は令和3年11月現在で14団体まで増加している。

■各種メディアを通じた域内の事業者向けの広報活動（奥会津かねやま福業協同組合（福島県金山町））

- ・ 各種メディアを通じ、組合事業実績等を周知することで、制度や労働者派遣に対する地域や事業所の理解を醸成している。
- ・ 組合発足当初は、制度の趣旨や労働者派遣そのもの等に対する理解が進まず、様子見とする事業者が多かった。そのため、制度に理解がある限られたメンバーで事業を始め、派遣実績を積んでいった。
- ・ 派遣実績が地域の新聞やTVで取り上げられるようになり、本制度に対する地域の理解が進み、新たな組合員加入につながっている。

■商工会等との連携による周知普及（安来市特定地域づくり事業協同組合（島根県安来市））

- ・ 発起人の確保時点では行政及び組合事務局より声掛けを行ったほか、公平性の観点から、市報に同梱して組合のチラシを全戸配布し、組合員を募集した。
- ・ 農業や商工関係の組合員の募集や、市内の多様な仕事の情報を収集するために、JAや商工会と連携し、これらの団体を通じた市内の事業所に対する情報発信を行い、組合への加入について広く門戸を開いている。

6-2. 年間を通じた仕事の創出、派遣計画の策定

(1) 主な課題

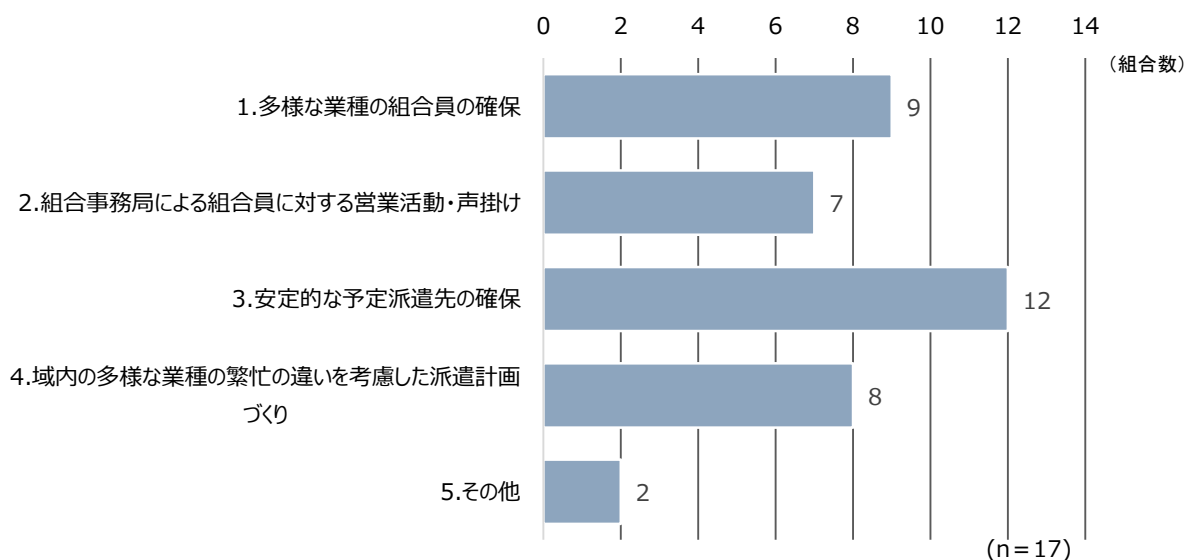
- 都道府県知事が特定地域づくり事業協同組合を認定するにあたって、申請をした事業協同組合の地区が属する市町村の長の意見を聴取する必要がある。
- 市町村の長からの意見書においては、事業計画の適正性の一環として「派遣先の確保の見込み」が位置付けられており、地域の仕事を組み合わせることで年間を通じた仕事を創出できることを、事業計画案の作成段階で整理する必要がある。

(2) 取り組みのポイント

① 年間を通じた仕事の創出

- 調査対象事例の多くでは、地区の抱える地域課題や組合設立の趣旨、組合員の構成等を踏まえたうえで、多様な仕事を組み合わせることで派遣職員の仕事の創出を図っていた。また、実際に仕事を創出していくうえでは、組合の事務局が組合員に働きかけることにより、年間を通じた仕事の創出に取り組まれている。
- アンケート調査では、地域における仕事の創出の工夫として、安定的な派遣先の確保や、他業種の組合員を確保するなどの工夫を上げる組合が多い。組合事務局側が積極的に組合員に働きかけ仕事を創出したり、新たな組合員の加入に向けた働きかけを行う事例もみられた。

図表 30 地域において仕事を創出するうえでの工夫（複数回答）



② 派遣計画の策定

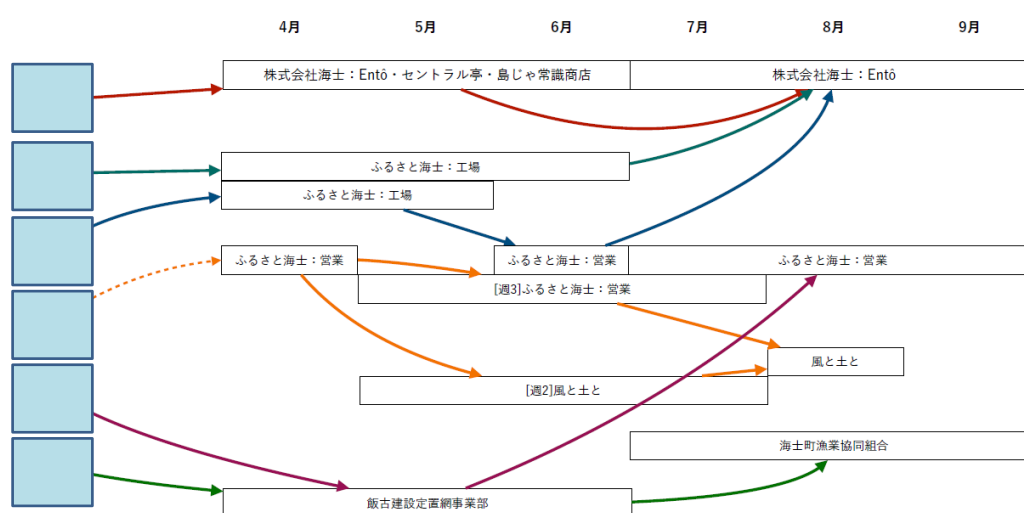
- 派遣計画の策定にあたっては、事業の骨格検討段階においては主に組合員のニーズに基づき検討がされるものの、事業の実施にあたっては、派遣職員側の意向を踏まえつつ、マッチングを行うことが求められる。
- 人口急減地域で労働者派遣事業を行う組合においては、派遣職員と派遣先の双方が少数であることから、ミスマッチの発生は大きな事業リスクとなりうることから、働くことの志向の確認及び組合員とのマッチングについては、調査対象事例の多くで丁寧に取り組まれていた。

(3) 主な先行事例

① 派遣職員が行う仕事の組み合わせの検討

■地域の繁閑に考慮しつつ、派遣職員の意向を重視した派遣計画（海士町複業協同組合（島根県海士町））

- 地域の仕事の繁閑に応じた派遣を前提としつつ、派遣職員の意思を尊重した仕事づくりに取り組んでいる。派遣職員一人ひとりにニーズを聞きながらオーダーメイドで派遣先を探しており、人によって仕事の種類が全く異なっている。
- 地域との信頼関係を構築するうえで、派遣職員は1年目で3箇所以上の派遣先で働く方針としている（1箇所あたり3か月以上）。2年目以降は、より派遣職員側の自主性を重視した働き方をできるようにしている。



画像出典：海士町複業協同組合資料

■将来的な直接雇用を見据えた重点的な派遣（事業協同組合かわかみワーク（奈良県川上村））

- ・ 3～5年後に派遣職員を直接雇用する意思を示した組合員を中心として仕事を組み合わせている。
- ・ 組合による派遣を「直接雇用に至るまでのマッチング期間」と位置づけ、将来的に直接雇用する意向を示す組合員に対し重点的に派遣している。そのため、季節ごとに派遣先を変えるのではなく、ある程度まとまった期間、同じ組合員で働くこととしている。
- ・ 将来的な直接雇用が前提となっているため、派遣職員の意向を重視して、派遣先を決定している。

業種	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
移動販売				←								
金属加工	←											

■通年で労働者派遣需要がある事業者を組み合わせた派遣（奥会津かねやま福業協同組合（福島県金山町））

- ・ 季節的に人手不足に悩む事業者に派遣しつつも、老人ホームやガソリンスタンド、温泉等の通年で労働者派遣需要がある事業者を組み合わせることで、派遣の空白期間を生じさせず、年間を通じて派遣先を創出することができている。
- ・ 今後、観光ガイド（地域の特性上、年間を通じて需要がある）等、さらにベースとなる派遣先の確保を目指していく。

業種	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
宿泊業	←											
観光業				←								
小売業	←											
娯楽業	←										←	
温泉浴場業	←											
老人ホーム	←											
建設業（除雪）	←											←

■将来的な移住定住の志望度に応じた、働き方の選択肢の提示（五島市地域づくり事業協同組合（長崎県五島市））

- ・ 季節ごとの繁閑に応じて組合員に派遣されるスタイル（マルチワーク型）のほかに、組合員への直接雇用・移住定住を目指す派遣職員向けに、1 か月程度ずつの勤務で色々な仕事を経験可能な派遣のスタイル（インターンシップ型）を準備している。
- ・ 派遣の方式の検討にあたっては、あらかじめ組合員と議論を重ねた結果、事業所によって通年で人手が不足する場合と、繁忙期のみ雇用したい場合があることが分かり、組合員のニーズに対して柔軟に対応可能であるメリットもある。

マルチワーク型

季節ごとに繁忙期を迎える農業、食品加工業など様々な仕事を組み合わせて通年勤務

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
農業物加工・発送				椿関連商品製造				水産物加工・発送			

インターンシップ型

色々な仕事を体験した後、五島市内の企業に就職を目指す

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社	I社	J社	K社	L社

画像出典：五島市地域づくり事業協同組合 HP (<https://goto-work.com/workstyle/>)

② 安定的な仕事の創出に向けた工夫

■ 仕事のニーズの少ない季節や天候不順時の派遣先の確保（津和野町特定地域づくり事業協同組合（島根県津和野町））

- ・ 組合員のニーズ調査を踏まえて把握した、仕事のニーズの少ない時期における派遣先の確保に向けて、事務局側から組合員に働き掛けを行い、製造業の派遣先を確保した。
- ・ その他、自然を相手にする農業への派遣にあたっては、天候不順時に人材を派遣できないこともあるため、組合の理事会を通じてスポット的な派遣先として協力を得られそうな組合員を把握している。

③ 派遣職員と仕事のマッチング上の工夫

■ 採用面接時の丁寧な説明と事前相談期間の確保（安来市特定地域づくり事業協同組合（島根県安来市））

- ・ 派遣職員及び派遣先となる組合員の双方が比較的少数であるなかで、組合員と派遣職員のミスマッチの発生は、都市部の労働者派遣会社以上に高リスクとなる。特に安来市の場合は、事務局と組合員双方で調整を行い、仕事の組み合わせを行ったうえで募集を行っているため、次の仕事をすぐに準備しづらい事情もある。
- ・ ミスマッチを事前に防ぐために、派遣職員の採用時に仕事の内容や地域での暮らし方等について、丁寧に説明を行うとともに、事前相談期間を長く取るなどの工夫を行っている。

■ 地域との関係性の構築を重視した派遣計画（海士町複業協同組合（島根県海士町））

- ・ 仕事に対する派遣職員の意向を重視することを原則としている。現場へのリスクや地域や事業者との関係性の構築を支援するため、1年目には3箇所以上の派遣先で働く方針としており、ある程度関係性ができてから、自由に働くことを可能にしている。
- ・ 繁忙期の働き手の確保が制度の趣旨の一つであるが、繁忙期に新しい人材が現場にはいっても、即戦力にならないので、完全に繁忙期を迎える前に現場に入って業務に慣れてもらう期間を設けている。

6-3. 地域づくり人材の確保

(1) 主な課題

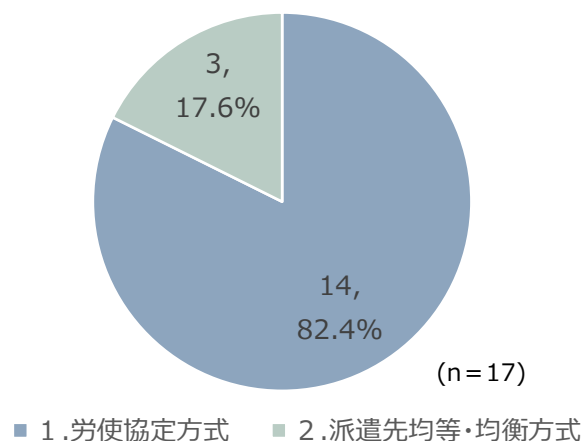
- 前項と同様に、市町村の長からの意見書においては、事業計画の適正性の一環として「派遣職員の確保の見込み」が位置付けられている。派遣職員となる地域づくり人材を確保できることを、事業計画案の作成時に示す必要がある。
- その他、地区内の他の事業者の正規職員の給与などの水準を踏まえた一定の給与水準の確保や、派遣労働者のキャリア形成支援等の人材の処遇面の諸条件を整理する必要がある。
- また、現段階で一般に対する本制度の認知度は必ずしも高いとは言えないことから、人口急減地域で働くことを志向する層に対して、上手に訴求するような情報提供や人材募集を工夫する必要があるといえる。

(2) 取り組みのポイント

① 賃金体系の検討

- 調査対象事例の多くでは、派遣職員を確保するにあたり、雇用条件の設定や人材の地域への定着に向けた工夫が行われている。代表的な雇用条件としての賃金体系は労使協定方式とする割合が多いが、地域内でメリット・デメリットを議論した結果、派遣先均等・均衡方式を採用する組合もみられる。

図表 31 賃金体系



図表 32 労使協定方式／派遣先均等・均衡方式のメリット及び課題

① 派遣先均等・均衡方式

【メリット】

- ・ 派遣先の既存の職員と待遇差が生じないため、将来的な卒業（直接雇用への切り替え）時にも待遇が変わらずスムーズに切り替えが可能

【課題】

- ・ 派遣先によって、派遣職員が受け取る賃金に差が生じる為、業種や事業所によっては派遣職員に選ばれにくい状況が発生する。
- ・ 派遣職員の獲得に向けた組合員同士の価格競争が発生する可能性がある。

② 労使協定方式

【メリット】

- ・ 業種や業態によって賃金の観点での差が生まれないことから、人材の獲得に向けた価格面での競争が起こりづらい。
- ・ 派遣職員の時給の高さが、これまできちんと働いていたことの証左となり、派遣先にとっても安心材料となり、派遣先と派遣職員の信頼関係の醸成に繋がりやすい。

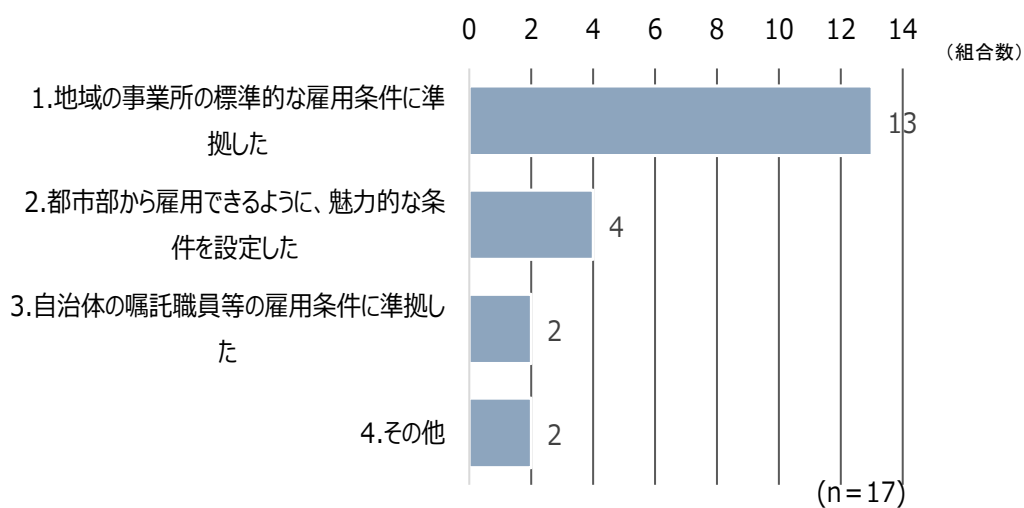
【課題】

- ・ 派遣職員の勤続年数に応じて人件費が上昇し、組合員の支払う利用料も高くなるため、域内の業種や事業所によっては労働者派遣を受けづらくなる懸念がある。

② その他の雇用条件の設定

- 都市部からの人材の流れを創出するうえでは、魅力的な雇用条件を設定することと併せて、多様なチャネルを通じた情報発信に取り組む組合がみられた。雇用する派遣職員のメインターゲット像は組合や地域によって異なるので、ターゲット属性を考慮した人材の募集や情報発信の工夫が必要といえる。
- 多くの組合では、派遣職員が組合員から直接雇用されることによる“卒業”や新規雇用などの動きがみられる。継続的に人材の新規雇用・加入を図るなど、新陳代謝の創出に向けた工夫を行う組合もみられた。

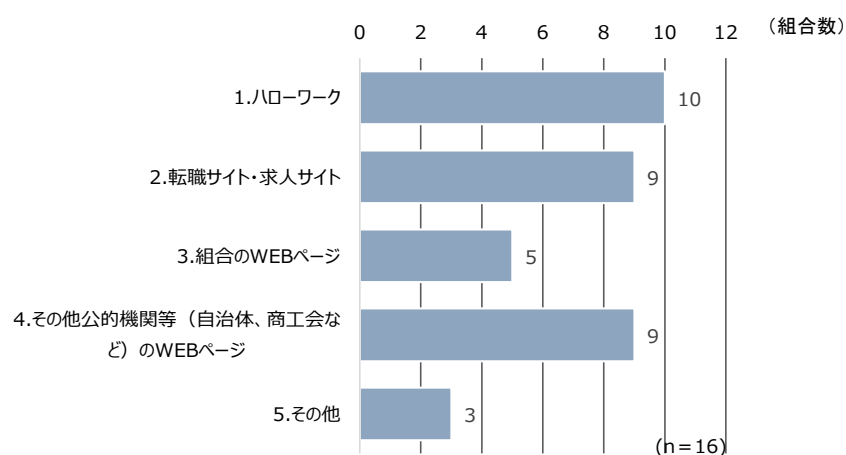
図表 33 雇用条件の設定の考え方（複数回答）



③ 域外への情報発信

- ほぼすべての組合は派遣職員の確保にあたって公募を行っているが、人口急減地域における求人情報を域外に発信することは容易ではなく、域外からの人材確保に向けて工夫する必要がある。
- ハローワークや公的機関のホームページで募集を行う例が多いものの、本制度自体の認知度が必ずしも高いとはいえない現状ではこれらの媒体だけでは十分とは言えず、転職サイト・求人サイトや移住支援サイトを活用する事例も多い。

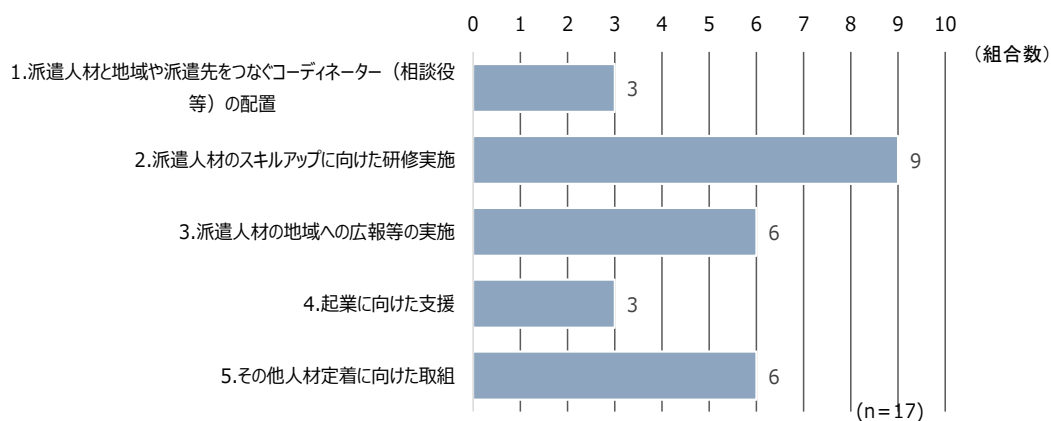
図表 34 派遣職員の確保の方法（媒体）（複数回答）



④ 地域への人材の定着

- 多くの組合では移住定住施策の一環として本制度を位置付けていることもあり、組合の職員として、日々の仕事を行うのみならず派遣職員を地域で定着させるための工夫を行う組合も多くみられた。
- 将来的な直接雇用への切り替えなどを目指したスキルアップ研修を行う組合もあるが、移住定住施策と連動した地域への定着の働きかけや住まいの確保を行う例もある。

図表 35 派遣職員を地域で定着させるための工夫（複数回答）



(3) 主な先行事例

① 域外から人材を呼び込みが可能な雇用条件の工夫

■地域で生活できる水準を見据えた給与水準の検討（事業協同組合かわかみワーク（奈良県川上村））

- ・ 都市部から人材を呼び込むために、地域で生活するための年収水準を試算し、その金額を目標値に据えて、今後の給与水準を検討している。
- ・ 臨時雇用者に対する地域の標準的な給与水準では、生活が成り立たない可能性が高く、都会から人を呼び込むことが困難である。そのため、生活に必要な年収水準を試算した上で、その金額をベースに給与水準を検討している。

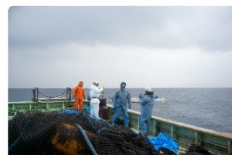
② ターゲット属性を考慮した人材の募集や情報発信の工夫

■移住希望者向けの情報発信（事業協同組合かわかみワーク（奈良県川上村））

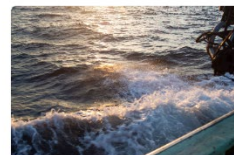
- ・ 移住希望者や移住体験ツアーの参加者に対して、就業先として当組合を紹介している。
- ・ 役場の移住定住事業と連動して、組合制度を運用している。そのため村事業として実施している移住体験ツアーの参加者等、村で把握している移住希望者に対して就業先として当組合を紹介している。

■SNSによる派遣職員による情報発信（海士町複業協同組合（島根県海士町））

- ・ 職員確保のためには、情報発信体制を作ることが重要。職員それぞれがSNSで発信し、ファンづくりに取り組み、今後の人材の応募につなげようとしている。予算を投じて広告を出すよりは、その金額を職員個々人の情報発信に対するインセンティブをつけることが有効。
- ・ 職員それぞれが地域の仕事を発信するキャラクターとして、発信力を高めることが望ましい。



2022.1.13
漁業という組織が海士町で1周回ったのだなと感じました。
はたらく人の声



2021.11.19
今回で2回目の漁師ということになります。
はたらく人の声



2021.4.4
地球の変化そのものを身体で感じずにはいられないですね。
はたらく人の声



2021.3.21
自宅の冷凍庫を一つ増やしました。それと、冷蔵庫も大きいものに買い換えました。
はたらく人の声



2021.2.16
地球と地域、そして家庭とともに生活をしている、といった感じでしょうか。
はたらく人の声



2021.2.5
海士町の定置網では、今の時期が一番忙しい時期でもあります。
はたらく人の声

画像出典：海士町複業協同組合 HP

(<https://amu-work.com/>)

■派遣職員の募集条件を踏まえた人材募集チャネルの活用（協同組合 Biz.Coop.はまだ（島根県浜田市））

- ・ 派遣職員の確保については、現在振興会が窓口となっており、主な人材募集チャネルは音楽人材の仕事のサイト、音楽系大学への求人となっている（ハローワークには求人を出していない）。
- ・ 浜田市の活動が注目を集めているのは、音楽系人材に着目した人材を募集しているからであり、一般的に音楽系の技能を活かした仕事がなかなか見つけづらいなかで、これまで浜田市に関わりの無かった遠隔地の人材に着目・応募されるきっかけとなっている。



画像出典：協同組合 Biz.Coop.はまだ資料

■メインターゲットを踏まえた情報発信の工夫（えらぶ島づくり事業協同組合（鹿児島県和泊町、知名町））

- ・ 求人募集については、SMOUT の活用が効果的であり、他の求人サイトと合わせて約 100 名からの応募に繋がった。
- ・ 求人募集の記事については、「働く編」「暮らし編」「遊び編」の 3 つの記事を作成し、沖永良部島を知らなくても、島での働き方だけではなく、暮らしや遊びもイメージ出来るように構成した。
- ・ 毎日、各記事の反応率を確認し、定期的にトップ画像やキャッチコピーを変えて反応が上がるようにし、人気のプロジェクトで露出が増えるよう心がけた。
- ・ 沖永良部島に関わりのあるインフルエンサーへの依頼を通じて、求人情報を拡散するなど、SNS を有効に活用している。



画像出典：えらぶ島づくり事業協同組合 HP (<https://erabu.or.jp/home>)

■人材の志向を考慮した複数のチャネルでの人材募集（智頭町複業協同組合（鳥取県智頭町））

- ・ マルチワーカー（派遣職員）については、林業人材専用の募集サイトや移住希望者のサイト等で募集している。副業人材の活用については、「とっとり副業兼業プロジェクト」という県の募集サイトを活用している。
- ・ 複数のチャネルを通じて募集を行った結果、これまでに多くの応募者と面談を行っている等注目度は高い。全ての希望者を組合で受け入れることは難しいので、将来的には非組合員も含めた域内の事業者とも連携のうえで求人や採用に取り組みたいと考えている。

③ 地域づくり人材の定着に向けたその他の工夫

■地域貢献ポイントを通じた早期の地域への定着促進（安来市特定地域づくり事業協同組合（島根県安来市））

- ・ 本制度を移住定住施策の一環として位置付けていることもあり、派遣職員は組合を卒業し、直接雇用を受ける意向の方を中心に採用している。
- ・ 域外の人材が、早く地域に馴染んでもらい、早期の定着を促すうえで、安来市独自の地域貢献ポイント（地域との関わり方等について、目標を立ててもらう）の制度を運用している。

ポイント	取組事項
5	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自治会の一員となる ・ 消防団、体育協会など地域貢献団体の一員となる ・ 地域運営組織の一員となる
3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の運動会、祭事などに参加する ・ 地域の美化活動、防犯活動などに参加する ・ 地域のスポーツクラブ、文化サークル等に参加する
2	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域の人に会ったら進んで挨拶をする ・ 地域の人に感謝の気持ちを持って生活する

画像出典：安来市特定地域づくり事業協同組合資料

■派遣職員の志向を踏まえた事務局によるフォロー（協同組合 Biz.Coop.はまだ（島根県浜田市））

- ・ 音楽系人材に的を絞って派遣職員を募集していることが浜田市での特徴となっている。派遣先となる組合員（福祉施設）にとっても、音楽人材がいることが、園児の募集に際してのセールスポイントになっており、ただの労働者派遣ではない。
- ・ 派遣職員の音楽への志向と仕事のバランスをうまくとる支援を組合事務局が行っている。例えばオーディションのために大阪や東京に行くために派遣職員が長期休暇を取るなどの場合、組合が間に立って調整を行っている。

■定住施策と連動した職員の住居確保(事業協同組合かわかみワーク(奈良県川上村))

- 村の定住施策と連動しながら制度を運用し、確実に派遣職員の住居を確保している。
- 定住施策として、村営住宅、単身者用シェアハウス、空き家バンク等を運用し、様々な条件の住居物件を紹介できるため、都市部から移住する職員の実情にあわせた住居を用意することができている。

6-4. 組合の円滑な運営

(1) 主な課題

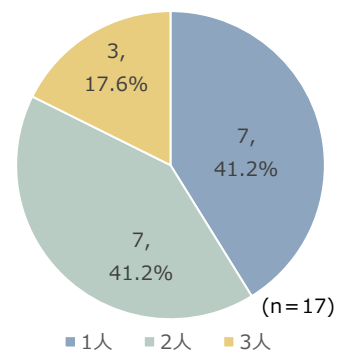
- 特定地域づくり事業協同組合の認定基準のうち、経理的・技術的基礎にかかる基準として、労働者派遣法の許可基準を参酌したうえで都道府県知事が判断することとされている。労働者派遣法における許可基準としては、「財産的基礎」「組織的基礎」「事業所」「適正な事業運営」等が位置付けられており、地域において労働者派遣事業を継続的に運営するうえでは、派遣職員への賃金支払いを担保する資産の確保や、安定的に業務を行うための指揮命令系統の確立、相談場所の確保等が必要とされる。
- その他、地域において組合が労働者派遣事業を実施するうえでは、適切なノウハウ・スキルに基づき組合の事務局体制を構築し、適正に事業運営できる見込みを立てることが重要である。

(2) 取り組みのポイント

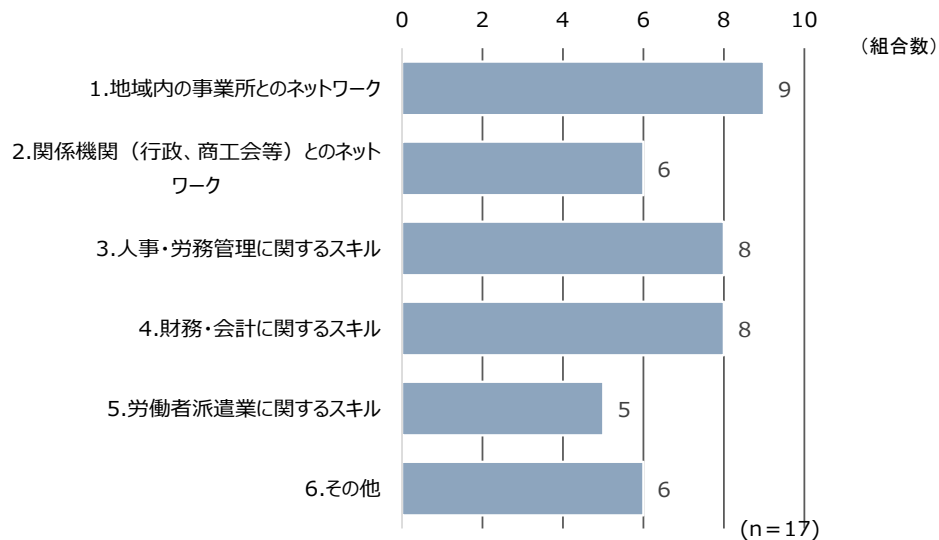
① 事務局人材の確保

- 調査対象事例の多くでは、事務局職員は1～2名とする事例が殆どである（兼務職員を含む延人数）。事務局職員に求められる能力として、組合員を始めとする地域内の事業所とのネットワークや、人事・労務管理、財務・会計に関するスキルが挙げられ、仕事を創出する役割と総務事務機能の両方を担う人材が活動している。

図表 36 事務局職員数



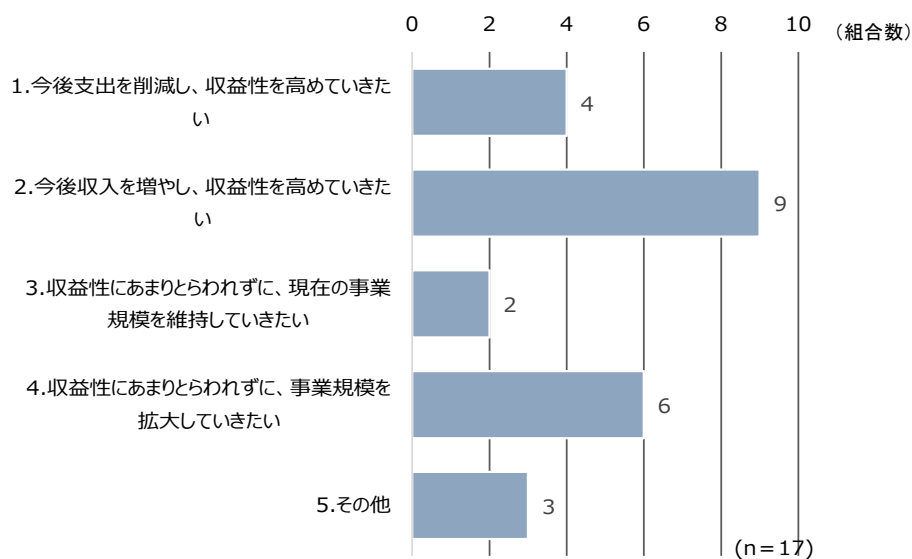
図表 37 人材の確保にあたり、重視した知識や経験・スキル等（複数回答）



② 特定地域づくり事業の事業収益性の確保

- 特定地域づくり事業の事業収益性については、過半の組合が収益性の向上を志向しており、人件費や物件費の削減の取組や、労働者派遣以外の独自事業の実施に向けた検討に取り組んでいる。

図表 38 特定地域づくり事業の事業収益性についての考え方（複数回答）



(3) 主な先行事例

① 事務局人材の確保

■まちづくり人材・キーパーソンへの打診（奥会津かねやま福業協同組合（福島県金山町））

- ・ 当地域のまちづくり活動を牽引してきたキーパーソンや、まちづくり活動に携わってきた経緯があり事務的なスキルがある人物を“一本釣り”し、事務局人材に据えた。
- ・ 地域内の事業者をとりまとめるとともに、全国から人材を募集するためには、当地の地域振興を象徴する人物が適当であると判断し、事務局長への就任を打診。事務局人材についても、地域のまちづくり活動に携わっていたことで、各事業者とのネットワークを有するとともに、会計等の事務的なスキルをもった人物にも声がけを行った。

■派遣職員に応募してきた人材を事務局の職員としてスカウト（人材バンク唐津協同組合（佐賀県唐津市））

- ・ ハローワークを通じて派遣人材に応募してきた人を事務局の職員として採用している。面談の際に丁寧な態度であり、パソコンの操作を始めとした事務スキルも高く、スカウトに至った。
- ・ 組合の事務局は現在書類作成やシフト管理を主に担当している。今後は、営業についても事務局で行うことができる体制をめざしている。

② 外部委託の活用

■事務局機能の外部委託（五島市地域づくり事業協同組合（長崎県五島市））

- ・ 島内で活動する民間事業者に対して、組合から派遣職員の教育研修などの事務局機能を一部委託している。

■事務局機能の外部委託（智頭町複業協同組合（鳥取県智頭町））

- ・ 事務局をリモートで運営する体制をとっており、事務局業務を外部委託している（複数名）。外部委託の事務局員の業務例としては、マルチワーカーや副業人材の引き込み方法や、必要となる採用体制の整理・検討、コミュニケーションツールの整備等となっている。
- ・ 民間の労働者派遣会社と異なり、特定地域づくり事業協同組合では、派遣職員の数が少ないことから相対的に事務局費用の負担が大きくなりやすい。他組合との将来的なバックオフィス機能の集約も含めて検討中である。

③ 特定地域づくり事業の事業収益性の確保

■ 事務局ランニングコストを拠出可能な適正規模の検討（奥会津かねやま福業協同組合（福島県金山町））

- ・ 事務局運営経費と利用料等の収支バランスのシミュレーションを行い、派遣職員の人数規模を検討・決定した。
- ・ 事務局運営経費には、派遣職員人数によらない固定費も存在するため、少人数で運用すると、利用料で事務局運営経費を拠出できなくなる。そのため、持続可能な事務局運営が可能な職員数を算出し、その職員数を目指して採用活動を行っている。

■ 事務局経費（委託費用）の変動費化（五島市地域づくり事業協同組合（長崎県五島市））

- ・ 派遣職員の人数や派遣先での業務量が少ないと、収入の総額が減少し、組合運営の赤字化が懸念されていた。
- ・ 派遣先の業務量の見込みを立てにくかったこともあり、事務局機能の一部を外部委託し、その経費を変動費化するとともに、派遣職員数の増加に応じて、組合からの委託費が増額されるような契約としてリスクを軽減している。

■ 組合の持続可能な運営に向けた独自事業の検討（えらぶ島づくり事業協同組合（鹿児島県和泊町、知名町））

- ・ 労働者派遣事業は必ずしも収益性が高いとは言えないため、組合の持続可能な運営に向けては独自事業の実施を検討している。
- ・ 特定地域づくり事業協同組合の設立の検討時に、島内の事業所の仕事に対するニーズの高さは確認できた。組合員として加入していない島内の事業所に対して、職業紹介事業の実施を検討している。
- ・ これまでに、ボラバイトの形式で人材を募集する事業所は多いが、組合が間に入りマッチングの支援をすることで、トラブルなくマッチングする事業を検討している。

7. 調査の総括

7-1. 地域課題を踏まえた組合の位置づけの検討について

(1) 各地域の地域課題

- 人口減少・高齢化、求人に対する応募の少なさなどが、組合が活動する各地域に共通する地域課題である。域内の事業所に人材ニーズはあっても季節の繁閑の差により通年での人材の雇用が困難、経営者の高齢化に伴う廃業やノウハウ・技術が継承されないといった課題がみられた。

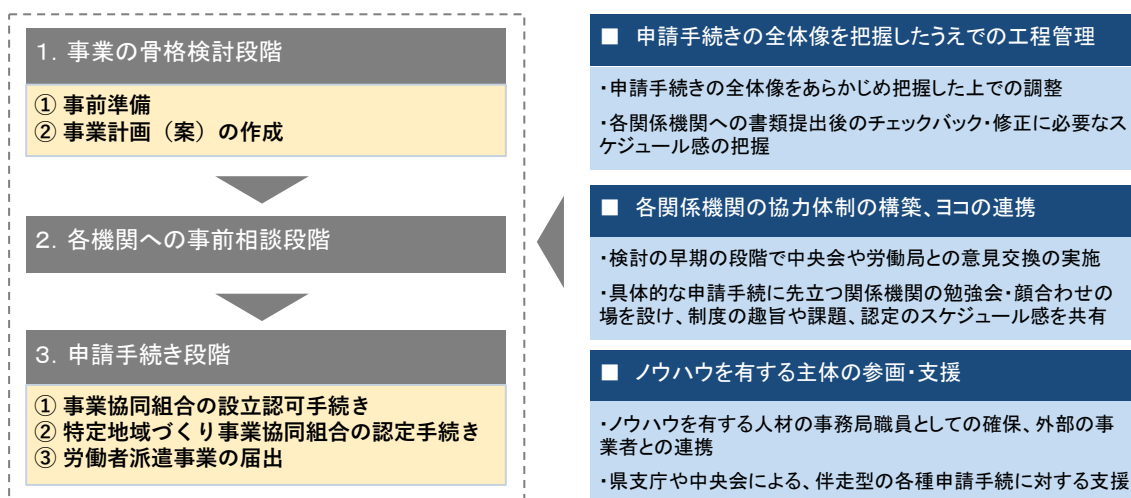
(2) 組合の位置づけ・設立の狙い

- 上記の地域課題を踏まえ、組合の位置づけや設立の目的としては、仕事の繁閑の組み合わせによる通年雇用の創出に加え、域外からの移住定住の促進、地域産業の担い手づくりが主に位置づけられている。
- 特に移住定住の受け皿づくりは、多くの地域で組合設立の狙いとして位置付けられている。本制度は国や自治体（都道府県及び市町村）からの補助金を前提として運用されることが前提となっているため、特定の地域や組合員のための事業ではなく、市町村全体の課題の解決に資する側面が着目されているといえる。
- その他、特徴的な事例としては、外部の人材が地域で働くことによる組合員のビジネスの新たな価値の創出や、将来的な直接雇用による“卒業”を見越した本制度を活用する組合がみられた。

7-2. 特定地域づくり事業協同組合の認定までのプロセスについて

- 事業の骨格の検討段階から認定までは概ね 10 か月程度の事例が多い。ほとんどの事例では、事業の骨格検討と関係機関の事前相談を並行して実施されている。全体工程を意識したうえで各機関と調整を行うことが有効といえる。
- 本制度の創設から日が浅いこともあり、多くの都道府県では組合の認定事務が初めてであったが都道府県、中央会、労働局等の関係機関との協議については、多くの組合で良好な関係の下で申請の協議が行われていた。都道府県が主体となり各関係主体との協議の支援や顔合わせを兼ねた勉強会を開催することで、関係主体間の連携が良好に進むことが期待できる。
- 特定地域づくり事業協同組合の認定基準は都道府県が定めるものとされるが、多くの場合は参酌する労働者派遣法における認可基準と同水準が適用される。労働者派遣事業や民間の事業全般についてのノウハウを有する主体を事務局職員として確保したり、外部の民間事業者と連携することで効率的に認定事務を進めることが可能である。また、都道府県や中央会等による伴走型の支援を通じて、各主体との調整をスムーズに進めることが期待できる。

図表 39 特定地域づくり事業の認定までのプロセスとポイント

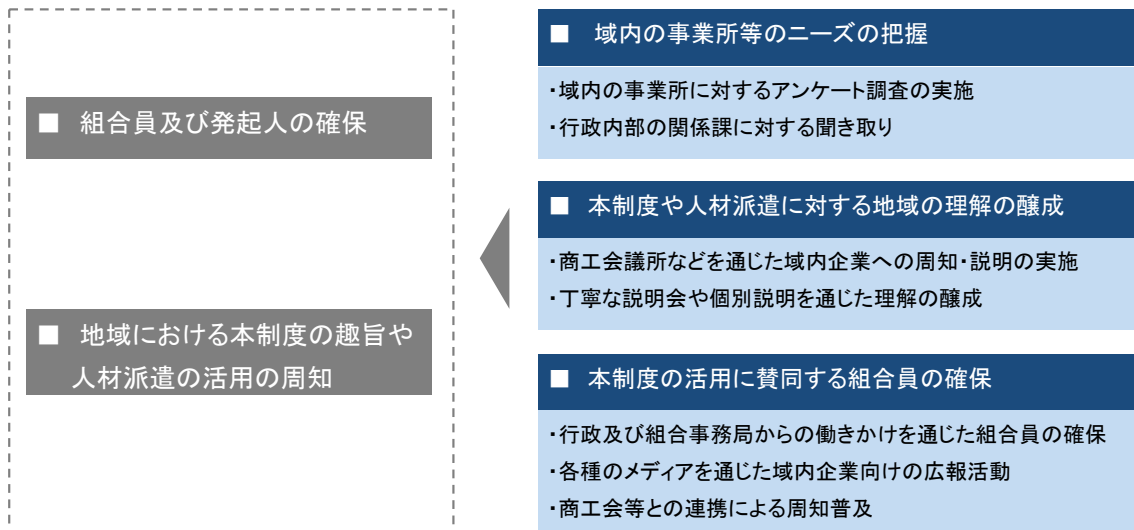


7-3. 特定地域づくり事業の実施について

(1) 組合員及び発起人の確保

- 組合員の構成は、地域の産業構造や組合設立の経緯等により各地域で差がみられる。調査対象事例においては、一次産業や観光業等が基幹構成員となっている組合が多くみられた。
- 派遣事業自体に馴染みがない地域も多く、事業の趣旨や目的の理解が進まず、発起人や組合員の確保に苦慮した地域が多くみられた。商工会議所などと連携した域内事業所への周知、説明の実施や説明会の開催に取り組むことが重要といえる。
- 発起人は、本制度への理解度や労働者派遣の活用に対して意欲が高そうな事業所に対して行政や組合事務局が声がけする例が多くみられた。一例としては、地域の未来を担う若い経営者の事業者や、新たな取組に関心を持ってくれそうな事業者に声がけを行った事例がある。また、域内の事業所の中でも比較的規模が大きく、雇用力が高い事業者を中心に声がけを行っている事例もある。

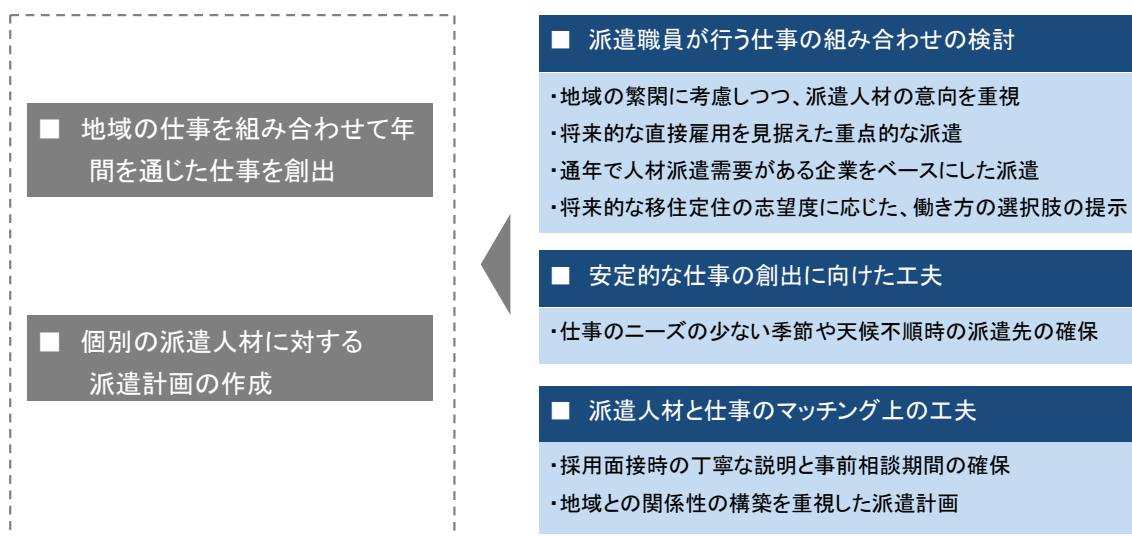
図表 40 組合員及び発起人の確保に向けた課題とポイント



(2) 年間を通じた仕事の創出、派遣計画の作成

- 仕事の創出や組み合わせを考えるうえでは、地域の事業所の仕事のニーズの把握が必要となる。一般的に仕事が少ないとされる人口急減地域であるが、繁忙期の人手不足を課題とする地域は多い。また、特定地域づくり事業協同組合の活動地域のなかには、年間を通じた繁閑の差が小さい地域や、通年での仕事の担い手の不足を課題視する業種や事業所もみられた。
- 地域における仕事の繁閑を組み合わせたマルチワーク的な働き方を中心とする地域と、主たる派遣先となる組合員を中心に年間で2カ所以上への派遣が行われる地域に大別される。
- 中長期的には派遣職員を組合員への直接雇用へ切り替え、地域への定着を図るとともに新たな人材を域外から雇用することを志向する組合もみられた。また、仕事への志向の違いに基づいて働き方の形態を派遣職員側が選択可能なようにしている例もみられた。(例:「マルチワーク型」「インターンシップ型」を選択可能とする五島市地域づくり事業協同組合など)

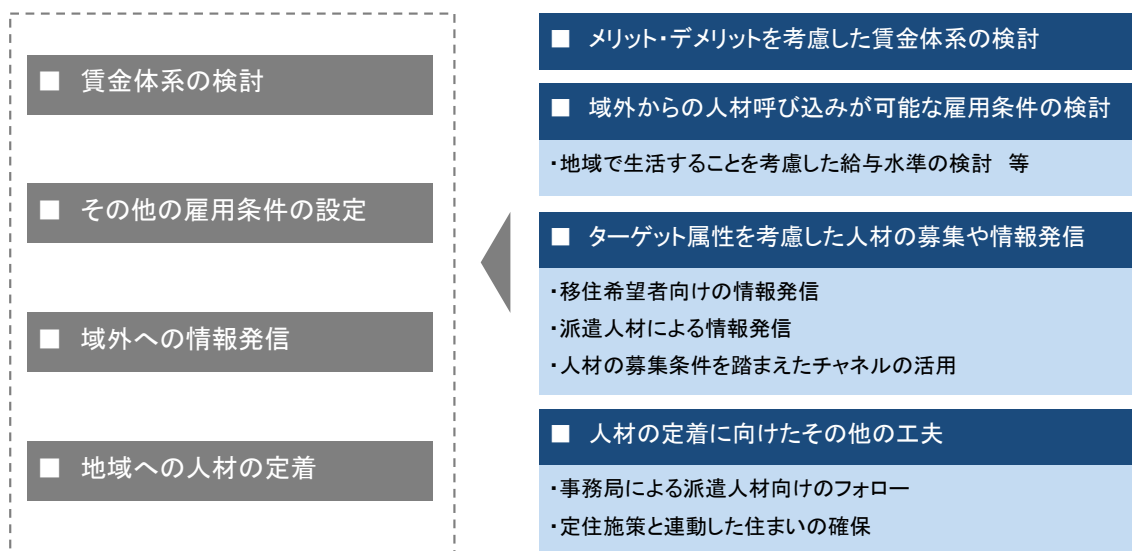
図表 41 年間を通じた仕事の創出、派遣計画の作成に向けた課題とポイント



(3) 地域づくり人材の確保

- 人材の確保に向けては、代表的にはハローワークを通じた求人がされているが、市町村の移住相談窓口、移住定住サイト（SMOUT など）、民間求人サイト等を活用する組合も多い。外部の媒体を活用した求人にはコストがかかることもあるため、想定するターゲット層を踏まえた戦略的な人材募集を行う組合も多い。
- 特徴的な事例としては、海士町複業協同組合においては組合ホームページ上やSNSで、個々の派遣職員に情報発信することを促している。
- 都市部の労働者派遣会社と異なり、特定地域づくり事業協同組合では派遣職員の人数がすくないことと、上記のとおり移住定住施策の一環としての位置づけを有することから、各組合では派遣先とのミスマッチの防止や、地域への人材定着に向けて工夫がされている。
- 派遣職員の雇用時点では、説明や面接の時点で本制度の趣旨や働き方について丁寧な説明や相談期間を確保したり、地域の見学を促す事例がみられる。一般的な移住定住事業と同様に、地域への定着に向けた派遣職員向けのケアを行う事例もみられた。
- 都市部と異なり、人口急減地域では単身世帯向けの賃貸住宅物件が不足する場合も多い。公営住宅や雇用促進住宅を活用する事例や空き家バンクと連携する事例もみられるが、派遣職員の住まいの確保については課題視する地域も多い。

図表 42 地域づくり人材の確保に向けた課題とポイント



(4) 組合の円滑な運営

- 組合の円滑な運営組合の円滑な運営に向けては、事務局体制の構築と事業収益性の確保のそれぞれの観点から取組が行われていた。
- 事務局体制の検討にあたって、事務局長には多様なスキルが求められるのはすでに整理したとおりであるが、確保にあたっては行政側から発起人やその他の人材に打診する例もみられるほか、地域側の発意で本制度が活用される場合には、地域で活動するキーパーソンが事務局長に就任する例もある。
- 事務局には、組合員をはじめとする地域の事業所との調整や派遣職員の管理、会計・財務等のバックオフィスの業務等の多岐にわたる機能が必要であり、事務局職員を含めた体制の確保は重要な課題となっている。ノウハウを有する外部の民間事業者との連携や外部委託を通じて解決を図ることも可能である。
- 本制度において、主たる特定地域づくり事業としては労働者派遣事業が位置付けられているが、派遣職員の人数が少人数とならざるを得ず、安定的な事業収益性の確保は各組合で課題となっている。多くの組合は派遣職員の人数を増やすことで収益性を高めることを志向しており、事務局経費（外部委託費）を派遣職員の人数に応じて変動させることでリスクの軽減を図る事例等もみられる。
- ほとんどの組合では労働者派遣事業以外の独自事業を実施していないが、事業収益性の確保に向けて将来的な実施を志向する組合は多くみられた。

図表 43 組合の円滑な運営に向けた課題とポイント

