

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

報告書概要版

令和4年3月
総務省地域力創造グループ地域振興室

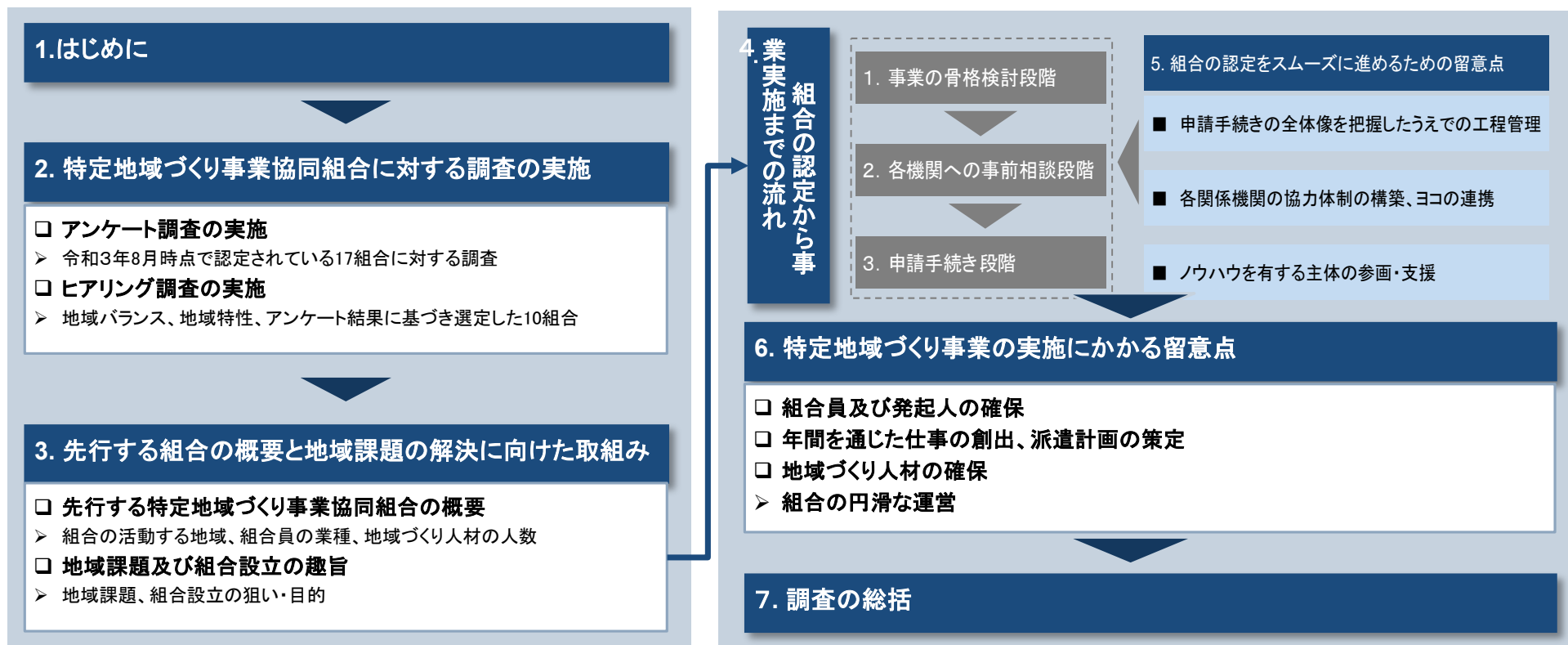
1. はじめに

業務の概要

■業務の目的

- ・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。

■業務の流れ



2. 特定地域づくり事業協同組合に対する調査の実施

特定地域づくり事業協同組合に対する調査の実施

1. アンケート調査の実施

■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。

■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
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. ヒアリング調査の実施

■調査の目的・調査の対象

- ・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掘して把握するためのヒアリング調査を実施した。

■調査対象

- ・奥会津かねやま福業協同組合
- ・智頭町複業協同組合
- ・安来市特定地域づくり事業協同組合
- ・海士町複業協同組合
- ・五島市地域づくり事業協同組合
- ・事業協同組合かわかみワーク
- ・協同組合Biz.Coop.はまだ
- ・津和野町特定地域づくり事業協同組合
- ・人材バンク唐津協同組合
- ・えらぶ島づくり事業協同組合

■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

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

先行する特定地域づくり事業協同組合の概要

■組合の活動する地域及び組合数

・令和4年2月28日時点では全国で33組合が活動を行っている（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）。

■組合員（派遣先）の業種

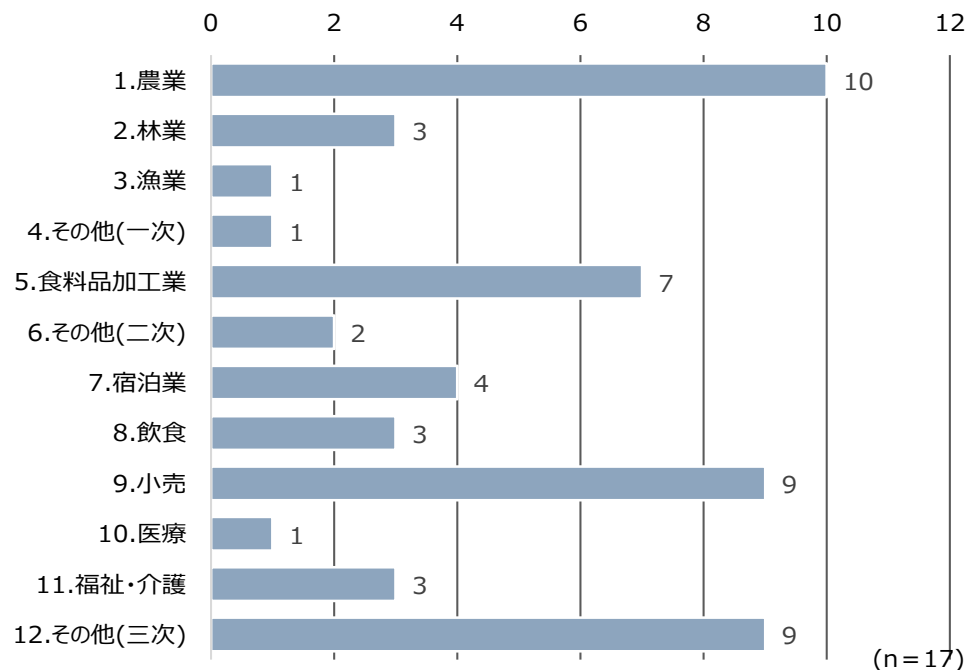
・地域の産業構造や組合員の構成により派遣先には地域差がみられるが、「農業」が最も多いほか（10組合）、第三次産業への派遣を行う組合も過半を占めている（小売（9組合）、その他の第三次産業（9組合）等）。

■地域づくり人材（派遣職員）の数

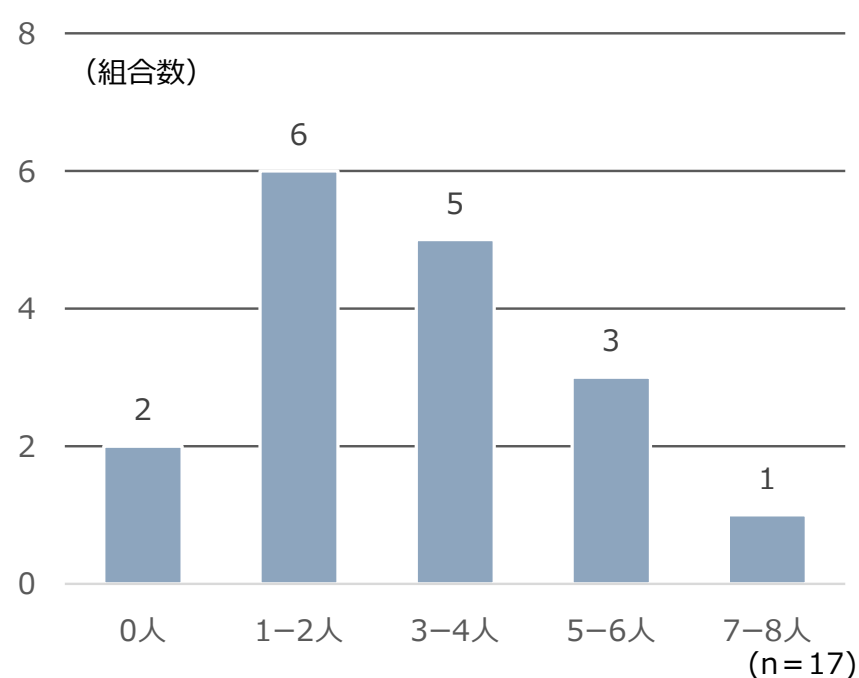
・調査実施時点では雇用している派遣職員数は5名を下回る組合が過半を占めていた。

・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、新陳代謝の動きのある事例もみられた。

【派遣先の業種(複数回答)】



【派遣職員の数(令和3年度実績)】



地域課題及び組合設立の趣旨

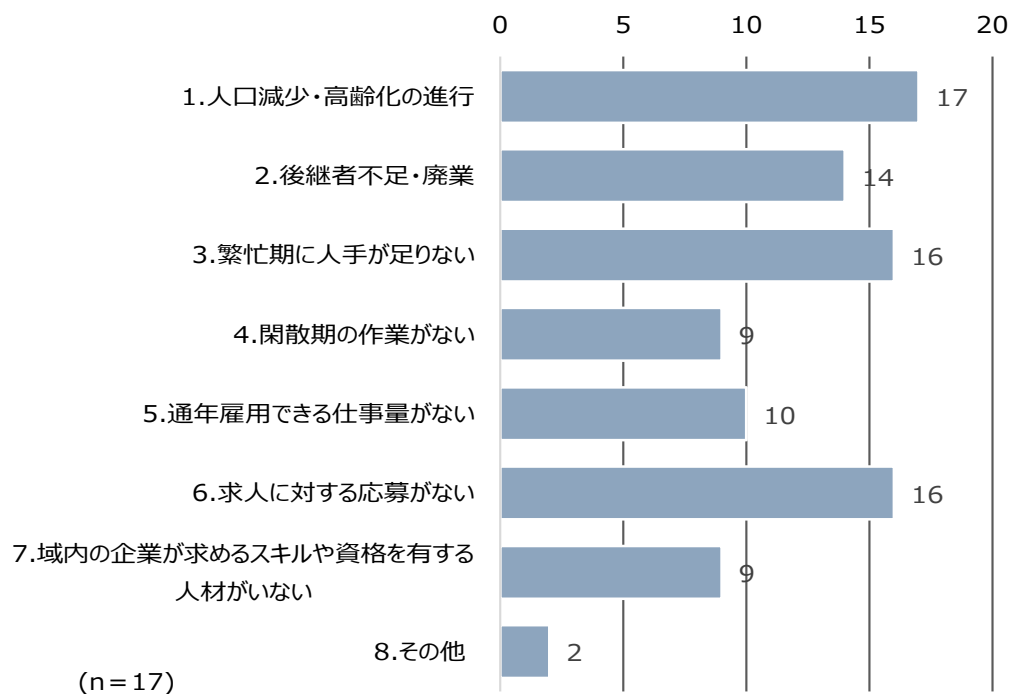
■組合が活動する地域の地域課題

- ・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。
- ・「繁忙期に人手が足りない（16）」「求人に対する応募がない（16）」「後継者不足・廃業（14）」が挙げられている。人口急減地域であっても、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ことが確認された。

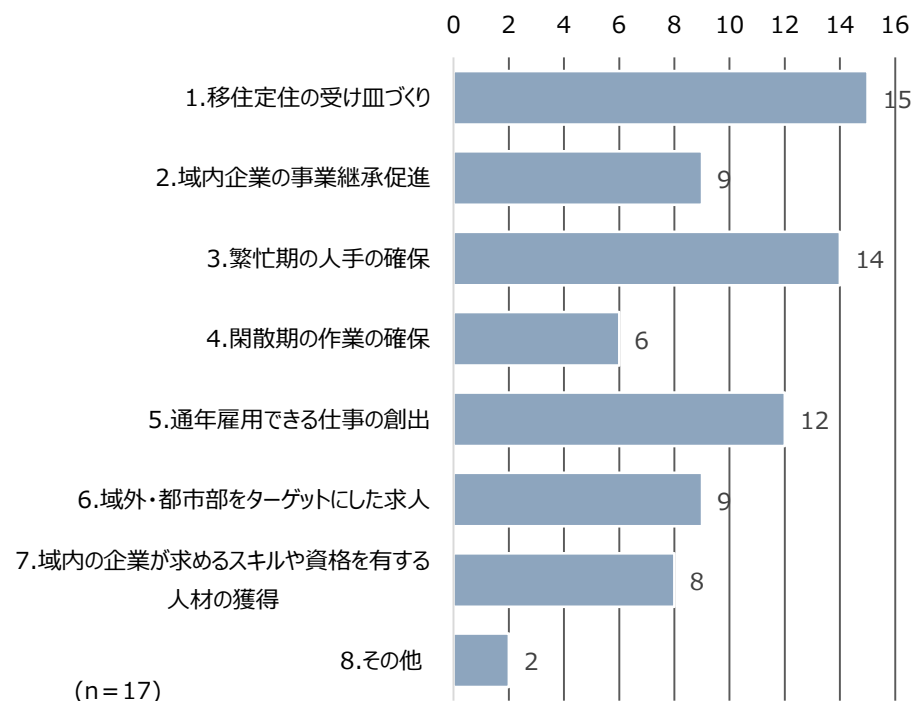
■組合設立の狙い・目的

- ・組合設立の狙い・目的としては、「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い。
- ・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。

【組合が活動する地域の地域課題(複数回答)】



【組合設立の狙い・目的(複数回答)】



地域課題及び組合設立の趣旨

■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）

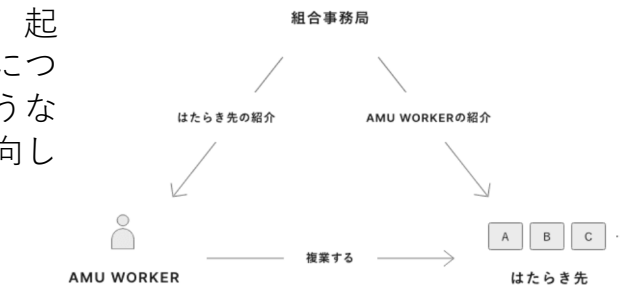
- 川上村では若年世代を主なターゲットとして、移住定住施策に注力してきたが、従来の移住施策の中ではハローワークなどの紹介を通じた「仕事」の斡旋が中心であった。
- 既存の移住施策の中では、移住希望者の選択肢を十分用意することができない場合もあり、本制度の活用を通じて移住希望者の仕事の確保を目指している。
- 移住定住施策の一環として本制度を位置付けることで移住希望者に対してのワンストップのサービスの提供につなげている。



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通年の雇用の創出を目指す例（海士町複業協同組合）

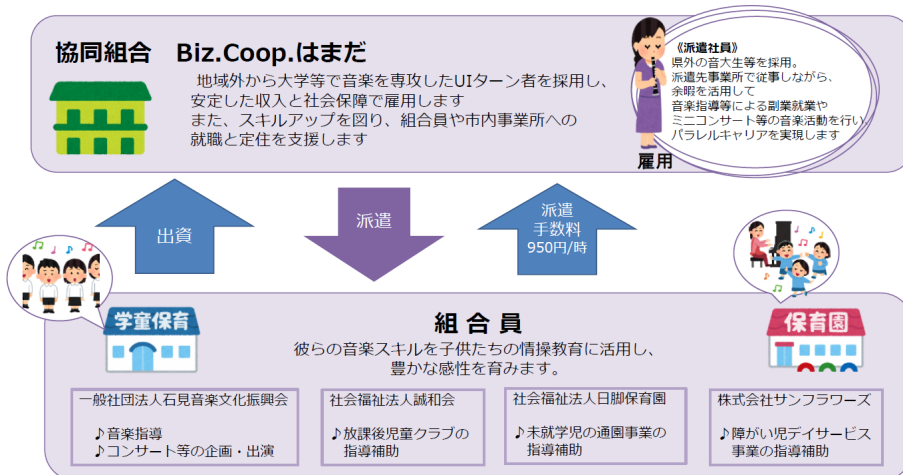
- 海士町複業協同組合では年間を通じての繁忙期の異なる地域の基盤産業で、季節に応じた仕事の繁閑を組み合わせることによる新しい働き方（AMU WORK）を位置付けている。
- 通年での雇用の創出や、人手不足の解消と併せて、外部の人材と組合員の双方にとって刺激と活気をもたらすものとして、起業や就職につながるような流れを志向している。



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）

- 協同組合Biz.Coop.はまだでは、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。



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

組合の認定にかかる事務手続きの概要

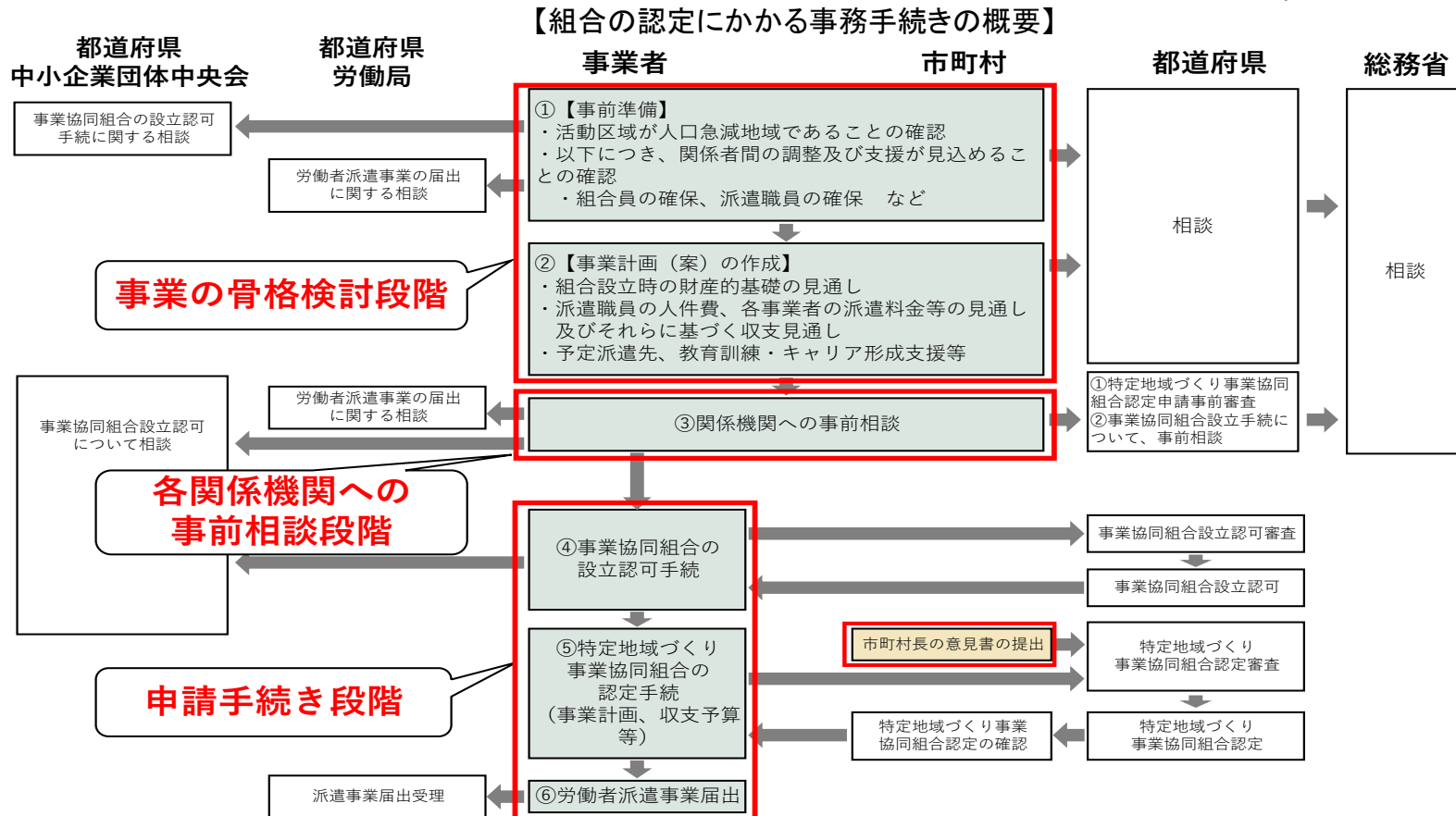
■ 認定にかかる事務手続きの流れ

- ・ 組合の認定までには、「事業協同組合の設立」「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。
- ・ 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、所要期間は概ね10か月程度であった。

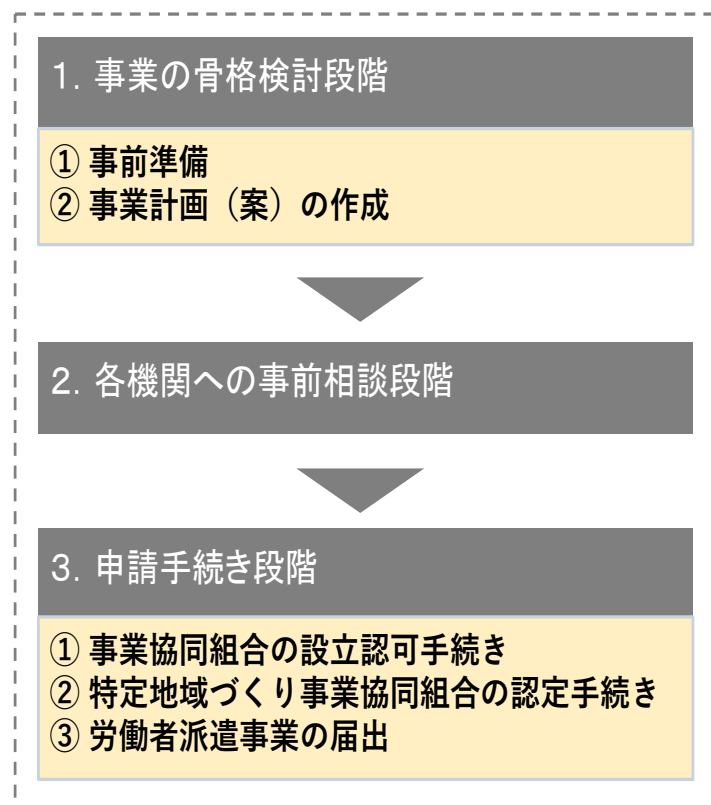
【平均的な所要月数(アンケート結果に基づく)】

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

※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。



5. 組合の認定をスムーズに進めるための留意点



■ 申請手続きの全体像を把握したうえでの工程管理

- ・申請手続きの全体像をあらかじめ把握した上での調整
- ・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の把握

■ 各関係機関の協力体制の構築、ヨコの連携

- ・検討の早期の段階で中央会や労働局との意見交換の実施
- ・具体的な申請手続きに先立つ関係機関の勉強会・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

■ ノウハウを有する主体の参画・支援

- ・ノウハウを有する人材の事務局職員としての確保、外部の事業者との連携
- ・県支庁や中央会による、伴走型の各種申請手続きに対する支援

組合の認定をスムーズに進めるための留意点

(1) 申請手続きの全体像を把握したうえでの工程管理

■主な課題

・ 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、全体を通じての工程管理が重要な課題になる。

■取組のポイント

・ 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。

(2) 各関係機関の協力体制の構築、ヨコの連携

■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。

■取組のポイント

・ 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。
・ 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) ノウハウを有する主体の参画・支援

■主な課題

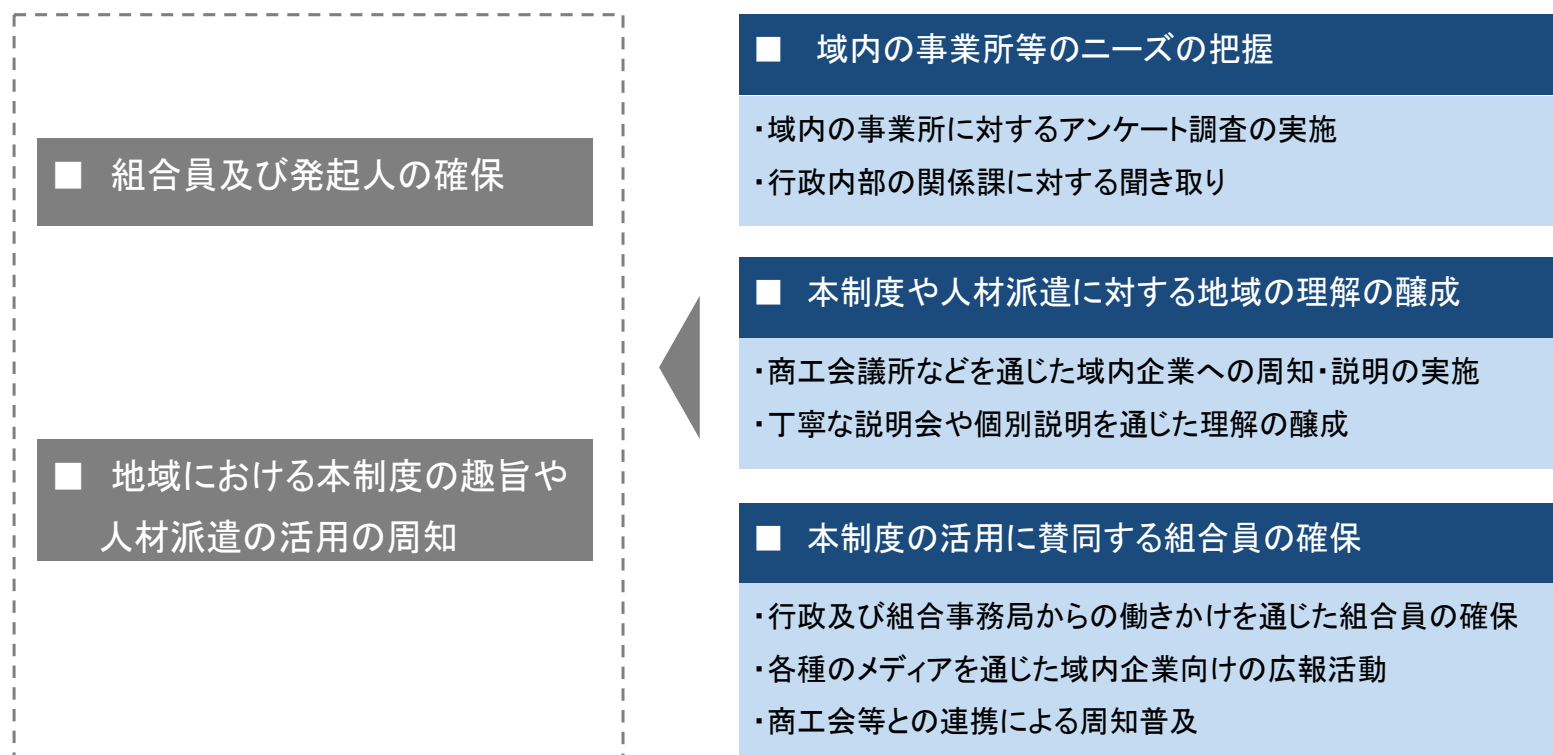
・ 事業開始以前には、組合の認定にかかる事務手続きの経験や、労働者派遣事業の専門的な知識を有さない申請者も多い。ノウハウを有する主体の参画や支援を得ることは、スムーズに組合の認定を進めるうえでの課題といえる。

■取組のポイント

・ 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を行う組合がみられた。
・ 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に対して支援する例がみられた。

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



6-1 組合員及び発起人の確保

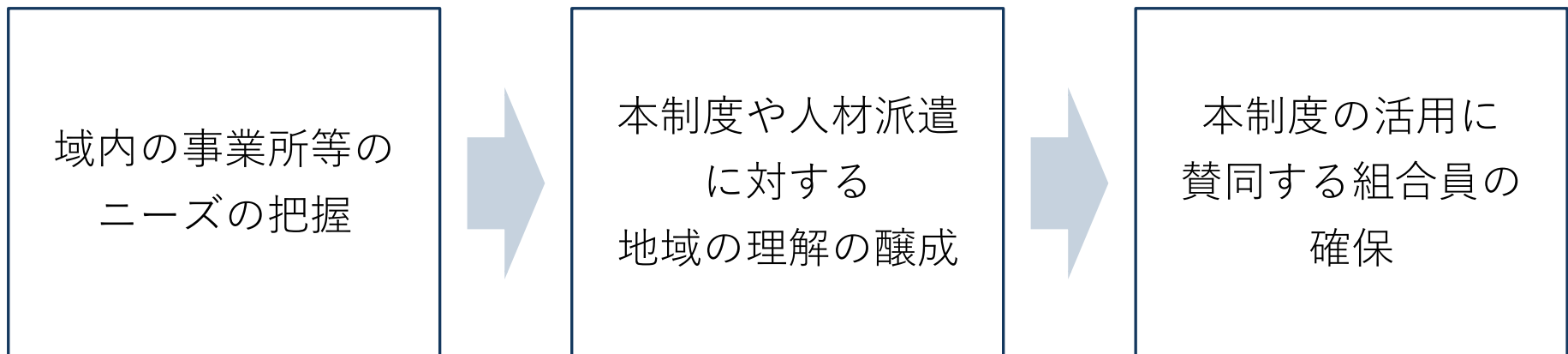
■主な課題

- 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労した地域が多くみられた。

■取組のポイント

- 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。

【組合員の確保に向けた取り組みのポイント】



6-1 組合員及び発起人の確保

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。

② 本制度や労働者派遣に対する地域の理解の醸成

■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 本制度の活用賛同する組合員の確保

■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））

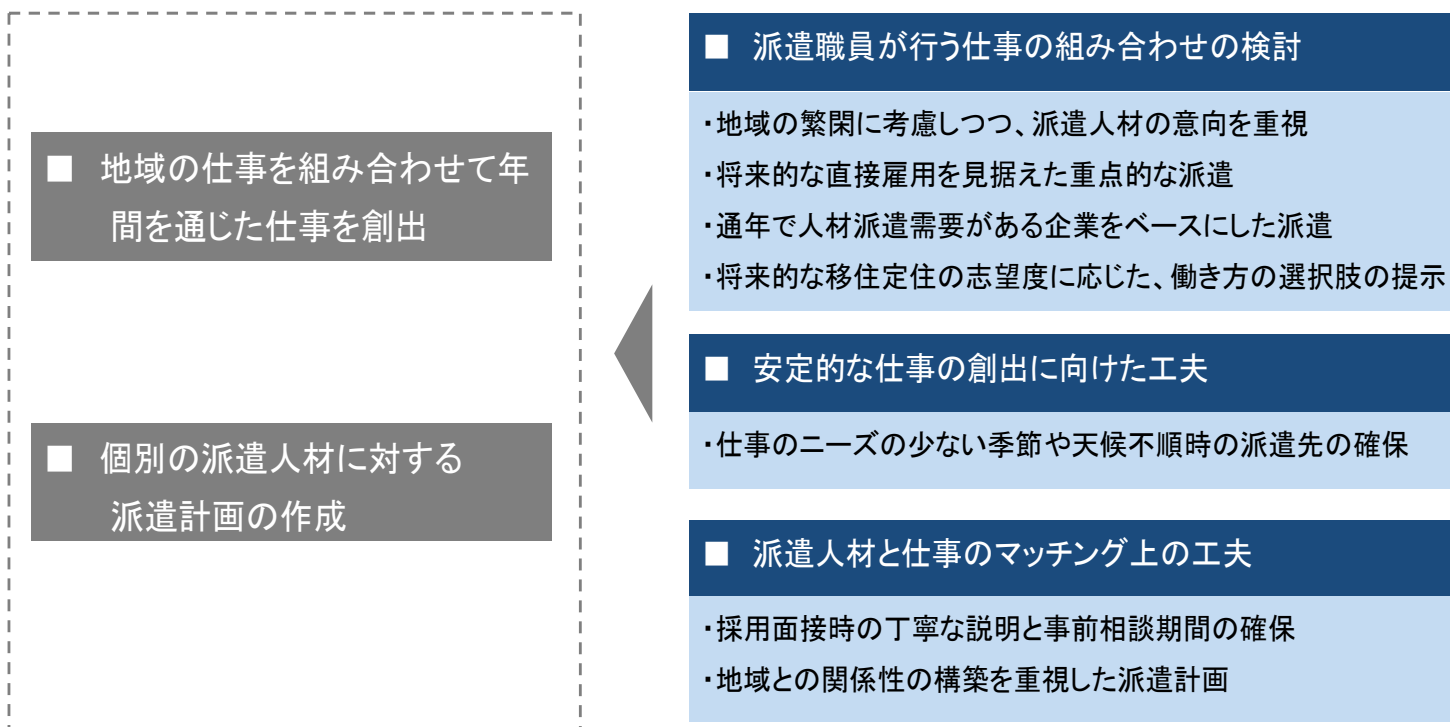
- 各種メディアを通じ、組合事業実績等を周知することで、制度や労働者派遣に対する地域や事業所の理解を醸成している。
- 組合発足当初は、制度の趣旨や労働者派遣そのもの等に対する理解が進まず、様子見とする事業者が多かった。そのため、制度に理解がある限られたメンバーで事業を始め、派遣実績を積んでいった。
- 派遣実績が地域の新聞やTVで取り上げられるようになり、本制度に対する地域の理解が進み、新たな組合員加入につながっている。

■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. 特定地域づくり事業の実施にかかる留意点

6-2 年間を通じた仕事の創出、派遣計画の策定



6-2 年間を通じた仕事の創出、派遣計画の策定

■主な課題

- 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。

■取組のポイント

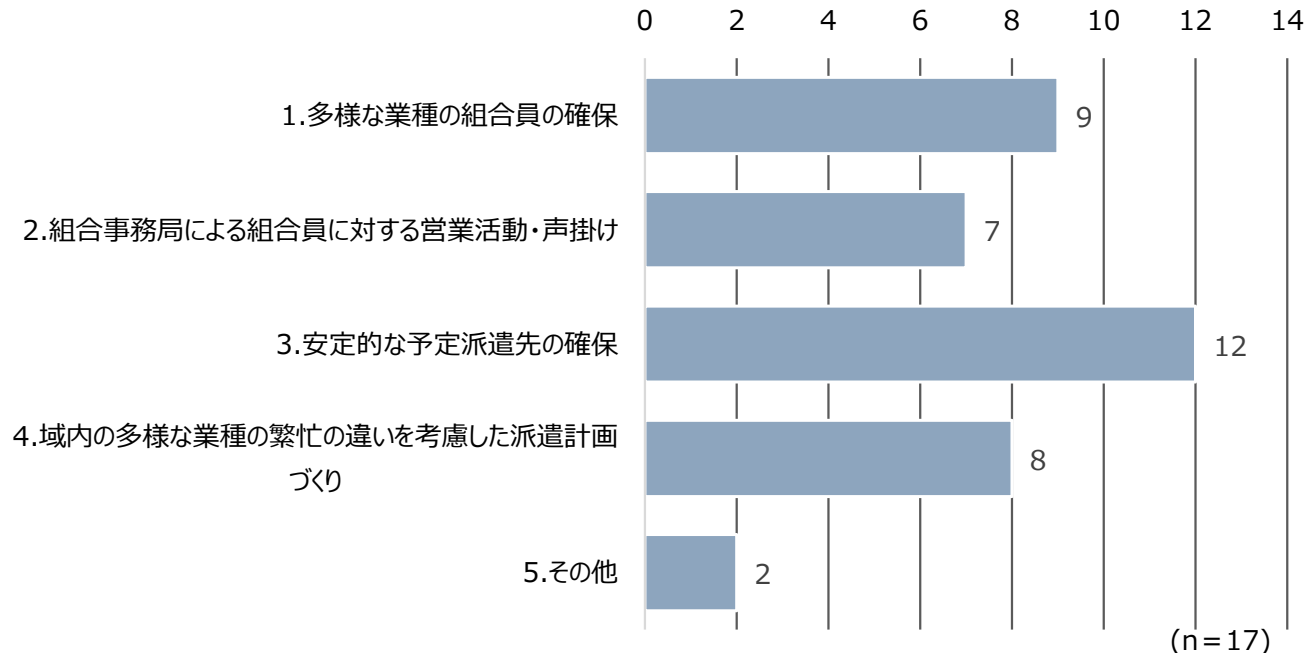
① 年間を通じた仕事の創出

- 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ある。

② 派遣計画の策定

- 人口急減地域で労働者派遣事業を行ううえでは、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。

【地域において仕事を創出するうえでの工夫(複数回答)】

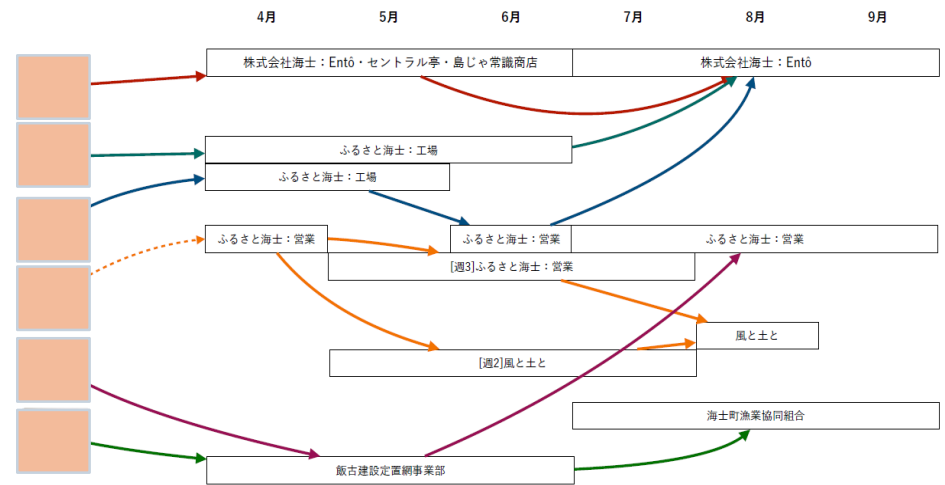


6-2 年間を通じた仕事の創出、派遣計画の策定

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。



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	←											

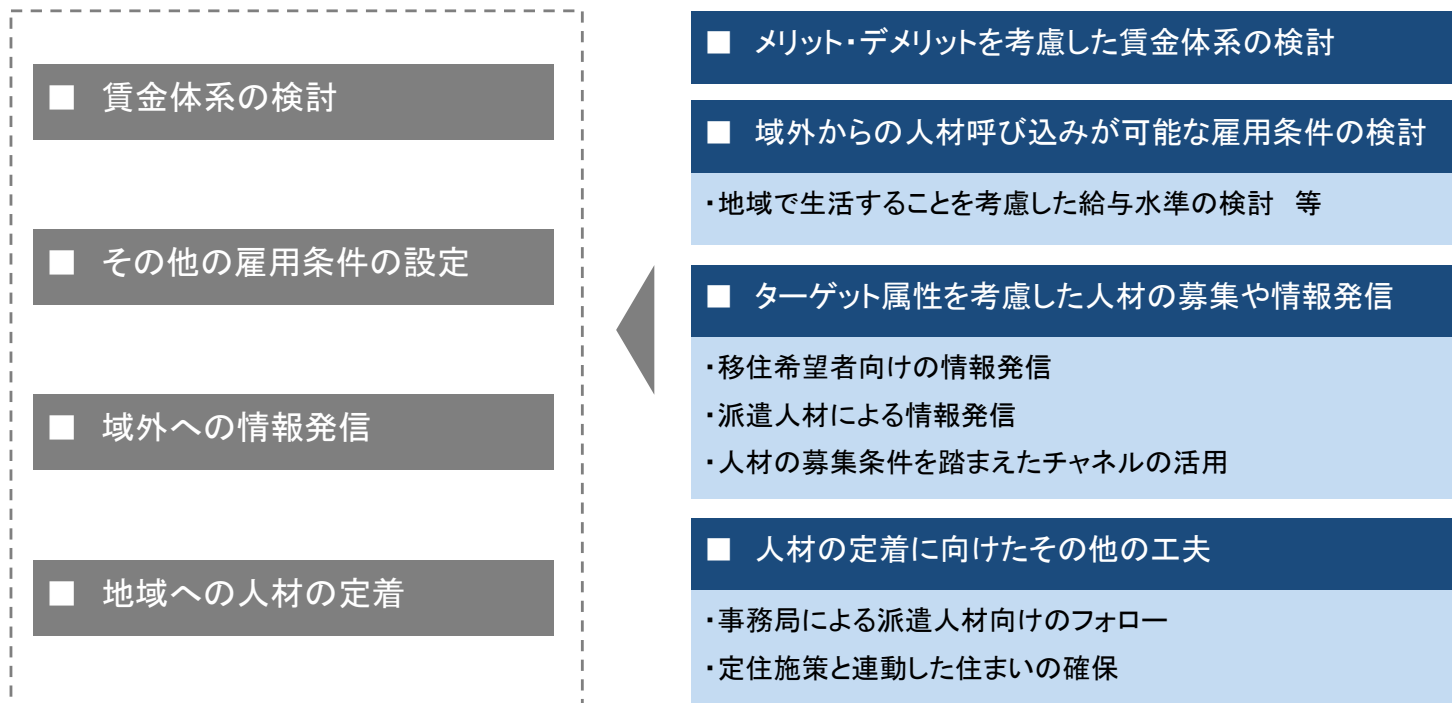
■通年で労働者派遣需要がある事業者を組み合わせた派遣（奥会津かねやま福業協同組合（福島県金山町））

- 季節的に人手不足に悩む事業者へ派遣しつつも、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）	←											→

6. 特定地域づくり事業の実施にかかる留意点

6-3 地域づくり人材の確保



6-3 地域づくり人材の確保

■主な課題

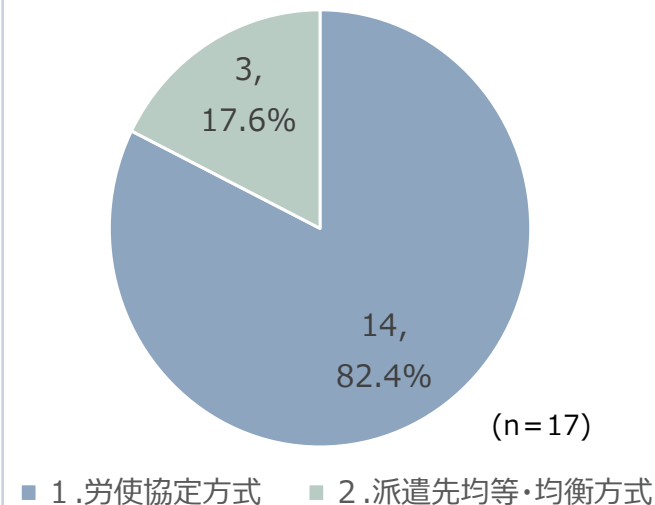
- 市町村の長からの意見書においては、事業計画の適正性の一環として「派遣職員の確保の見込み」のほか、一定の給与水準の確保や、派遣労働者のキャリア形成支援等の人材の処遇面の諸条件を整理する必要がある。
- また、人口急減地域で働くことを志向する層に対して、上手に訴求する情報提供や人材募集を工夫する必要がある。

■取組のポイント

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。

【賃金体系】



【労使協定方式／派遣先均等・均衡方式のメリット及び課題】

■ 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。

■ 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にくいことから、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。

6-3 地域づくり人材の確保

② その他の雇用条件の設定

- 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。

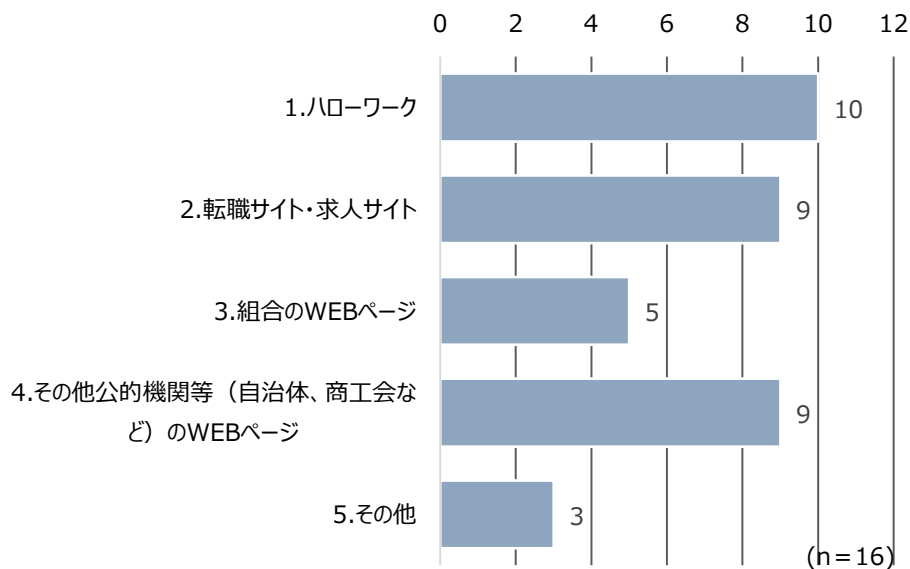
③ 域外への情報発信

- 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。本制度自体の認知度が必ずしも高いとはいえないため、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。

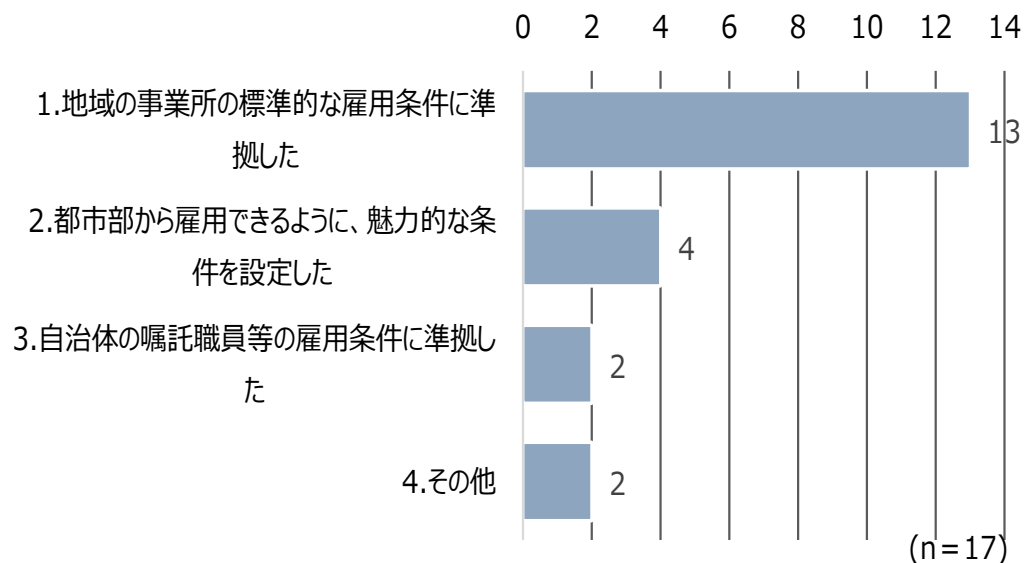
④ 地域への人材の定着

- 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。

【派遣職員の確保の方法(媒体)(複数回答)】



【雇用条件の設定の考え方(複数回答)】



6-3 地域づくり人材の確保

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

■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。
- 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。



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

③ 地域づくり人材の定着に向けた工夫

■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、目標を立ててもらおう）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

安来市特定地域づくり事業協同組合資料

6. 特定地域づくり事業の実施にかかる留意点

6-4 組合の円滑な運営

■ 認定基準の充足

(財産的基礎、組織的基礎、事業所、適正な事業運営など)

■ 組合の事務局体制の構築

■ 適切に事業運営できる見通し

■ 事務局人材の確保

・キーパーソンや事務的なスキルを有する人材への声掛け

■ 外部委託の活用

・民間事業者への事務局機能の一部委託
・バックオフィス機能の外部委託

■ 特定地域づくり事業の事業収益性の確保

・事務局経費の変動費化
・独自事業の検討

6-4 組合の円滑な運営

■主な課題

- 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なる。
- その他には、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。

■取組のポイント

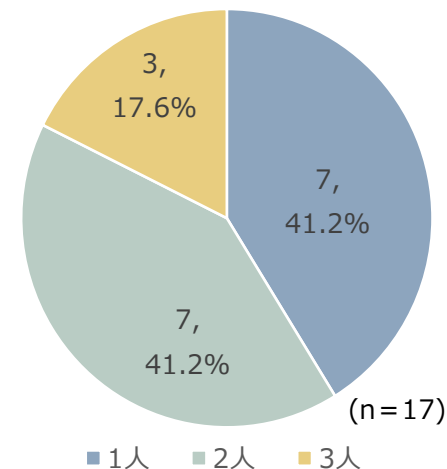
① 事務局人材の確保

- 事務局職員は1～2名とする事例が殆どである。事務局には、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など、仕事を創出する役割と総務事務機能の両方が求められる。

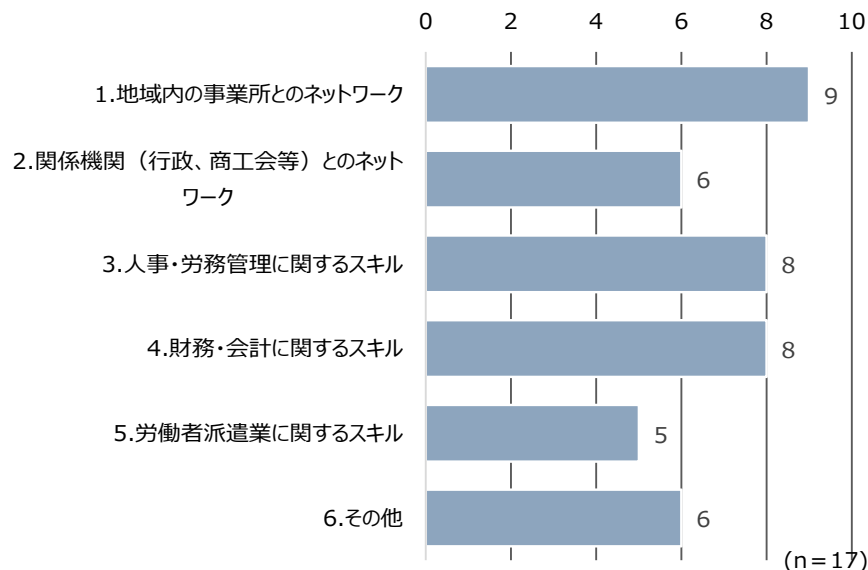
② 特定地域づくり事業の事業収益性の確保

- 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。

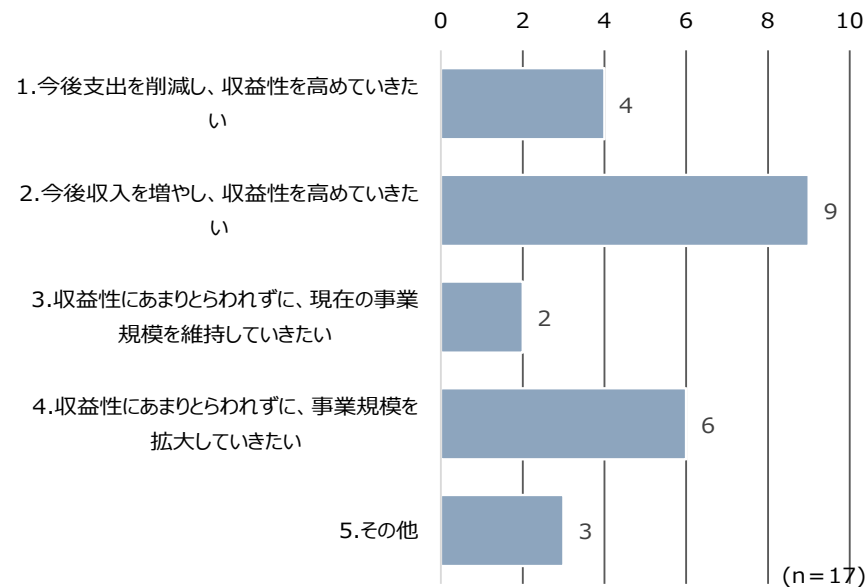
【事務局職員数】



【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)】



【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)】



6-4 組合の円滑な運営

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かけを行った。

② 外部委託の活用

■事務局機能の一部外部委託（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、事務局業務の一部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。