

令和6年度 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】



総務省

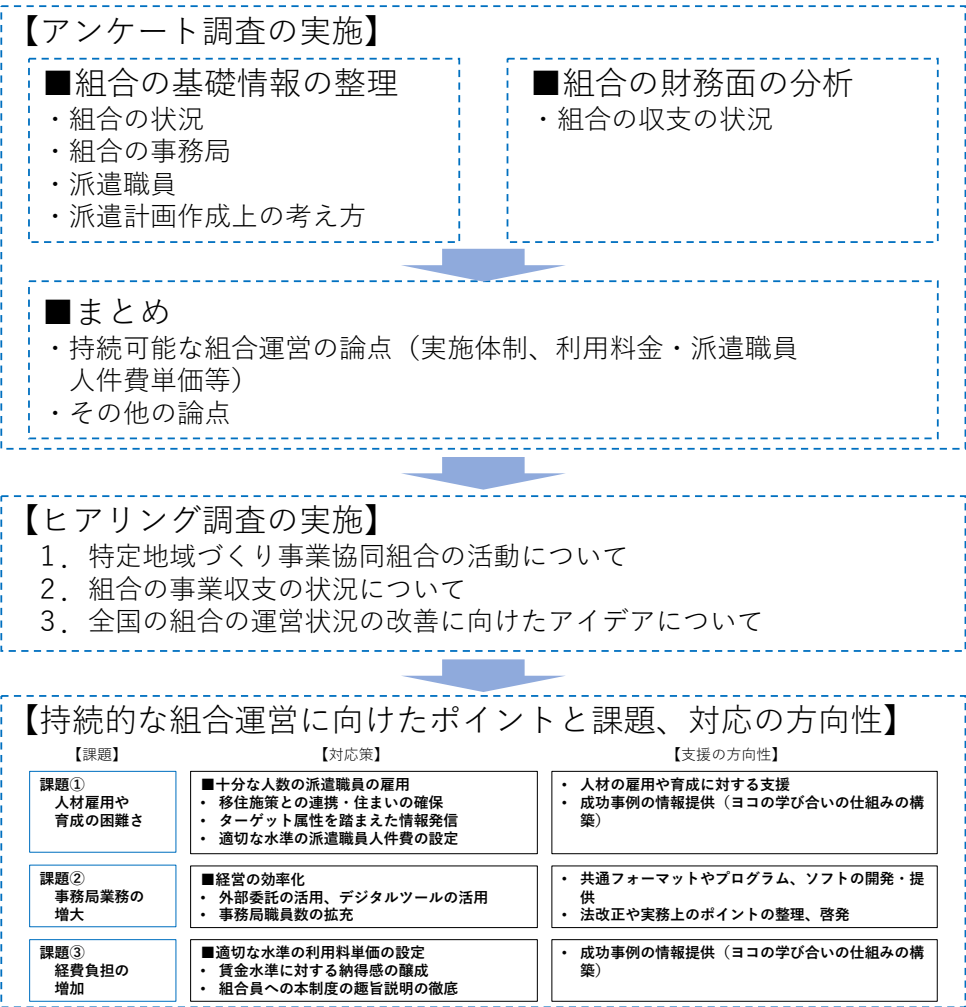
令和7年3月
地域力創造グループ
地域自立応援課

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。
- 本調査研究においては、先行事例の研究及び決算状況について調査・分析等を行い、調査報告書を作成する。また、特定地域づくり事業の制度活用を検討している団体及び既に活用を行っている団体に対して本調査結果の周知を図り、制度活用の推進及び持続的で安定的な組合運営に繋げることを目的とする。

1-2 全体構成



2. アンケート調査の実施（アンケート調査の概要）

2-1 アンケート調査の概要

- 過年度調査においては、組合設立時点の論点として、認定基準の達成に向けた検討事項や、認定の事務手続きに着目した情報整理・分析を実施した。これらについては、多くの都道府県で組合認定の実績が蓄積された現在では、一定の解決がされたといえる。一方で、認定後の持続的な組合の運営に向けては、多くの組合で試行錯誤の段階が続いていると考えられる。
- これらの点を整理するために、組合の状況、認定時の課題、実施されている特定地域づくり事業及び持続可能な組織づくりの工夫などについて把握するアンケート調査を実施し、組合の基礎情報の収集及び決算状況について調査・分析を行った。
- 調査時点において特定地域づくり事業協同組合の認定を受けている組合（100組合）を対象に調査を実施し、うち83組合から回答を得た。

図表 調査実施概要

実 施 主 体	総務省地域自立応援課
調 査 名 称	「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の請負」に関するアンケート調査
調 査 対 象	特定地域づくり事業協同組合の認定を受けている特定地域づくり事業協同組合（100 組合）
回 答 様 式	Excel ファイルへの回答
調 査 期 間	令和 7 年 2 月～令和 7 年 3 月
配布／回収数	83 組合/100 組合
有効回収率	83%

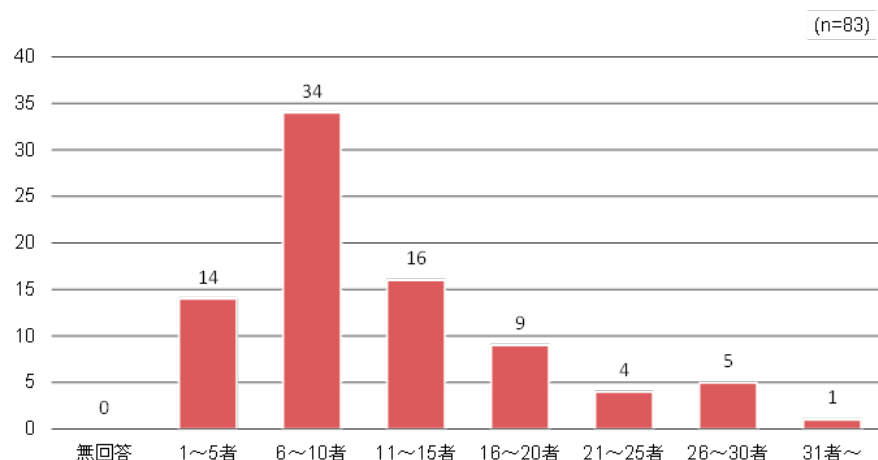
2. アンケート調査の実施（調査結果の概要）

2-2 調査結果の概要

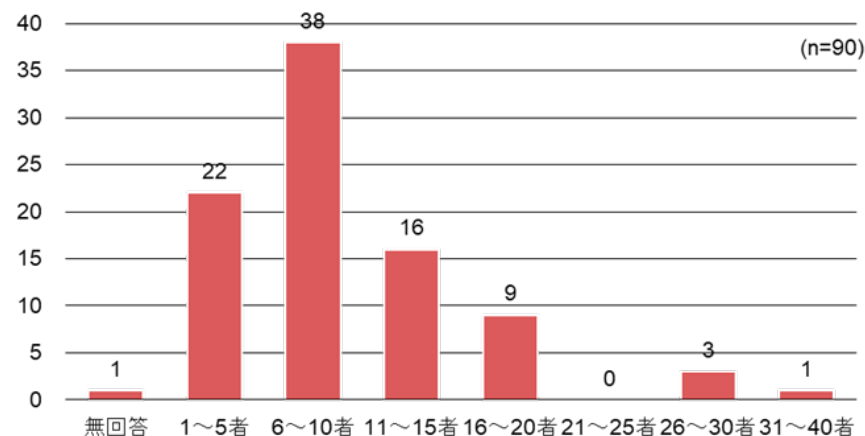
（1）組合員数

- 組合に加入する組合員の数は「6～10者」が34組合と最も多く、次いで「11～15者」「1～5者」「16～20者」と続いている。
- 令和5年度調査と比較すると、組合員数が16者以上の組合の割合が上昇傾向にある。

図表 組合員数（令和6年度）



図表 （参考）組合員数（令和5年度）

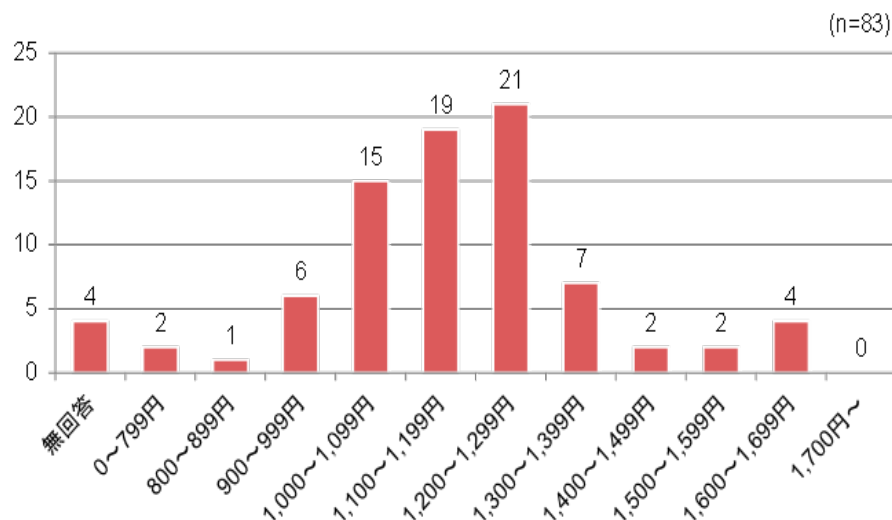


2. アンケート調査の実施（調査結果の概要）

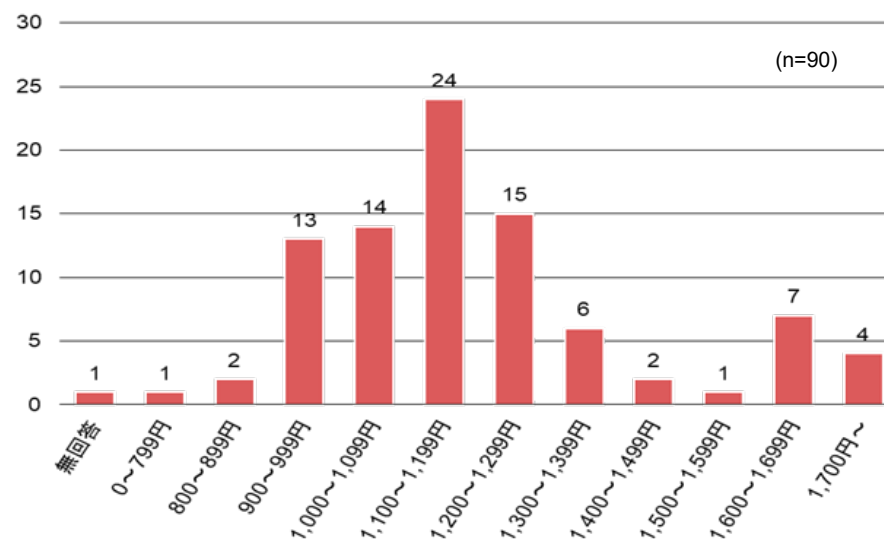
（2）利用料金（平均）

- 平均的な利用料金は「1,200円以上1,299円以下」が21と最も多く、「1,100円以上1,199円以下」「1,000円以上1,099円以下」「1,300円以上1,399円以下」の順が続いている。
- 令和5年度調査では1,100～1,199円とする割合が際立って大きかったことを踏まえると、利用料金は経年でやや上昇傾向がみられた。一方で、1,000円を下回る組合も一定程度みられた。

図表 利用料金（令和6年度）



図表 （参考）利用料金（令和5年度）



2. アンケート調査の実施（調査結果の概要）

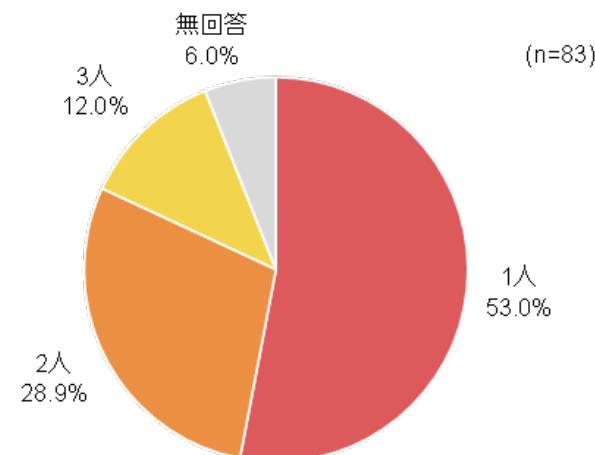
（3）組合の事務局

- 事務局職員数については、「1人」が53.0%と最も多く、「2人」が28.9%で次いでいる。
- 事務局職員数の傾向は、令和5年度調査とほぼ同様の傾向となった。

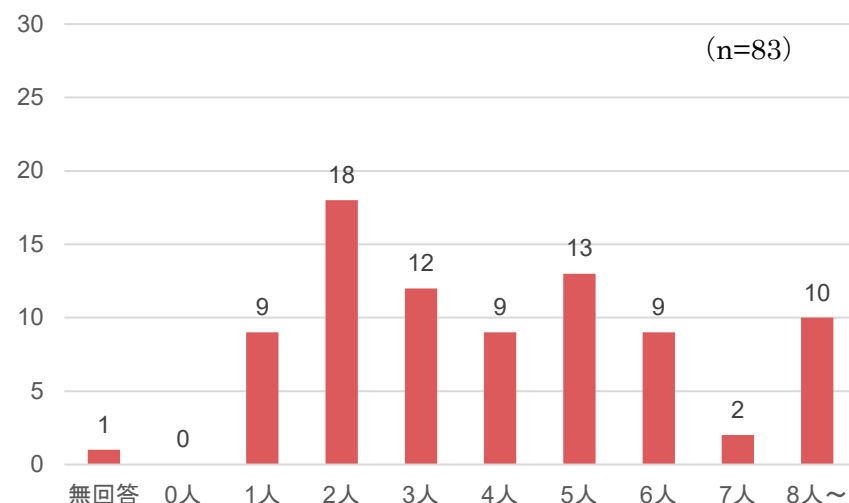
（4）派遣職員

- 派遣職員数は6名以下となっている組合が多く、派遣職員数の平均は約4人であった。

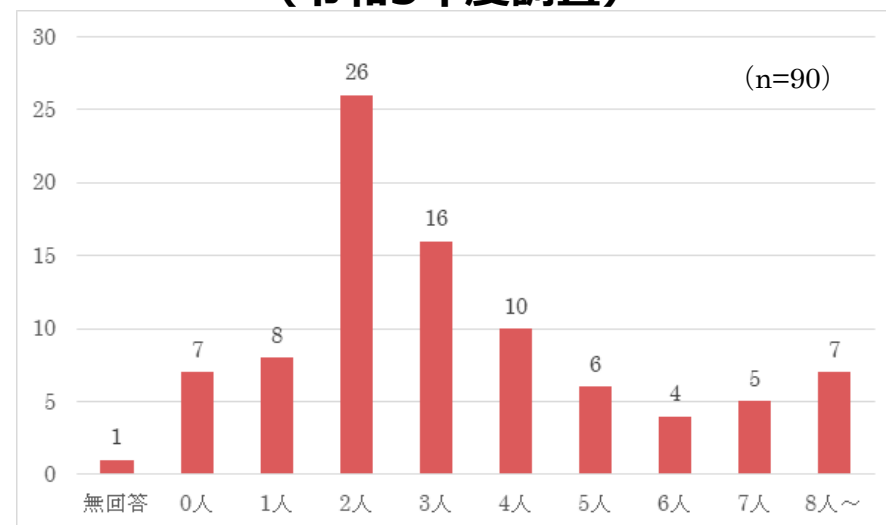
図表 事務局職員数



図表 派遣職員の採用人数（令和6年度）



図表 （参考）派遣職員の採用人数（令和5年度調査）

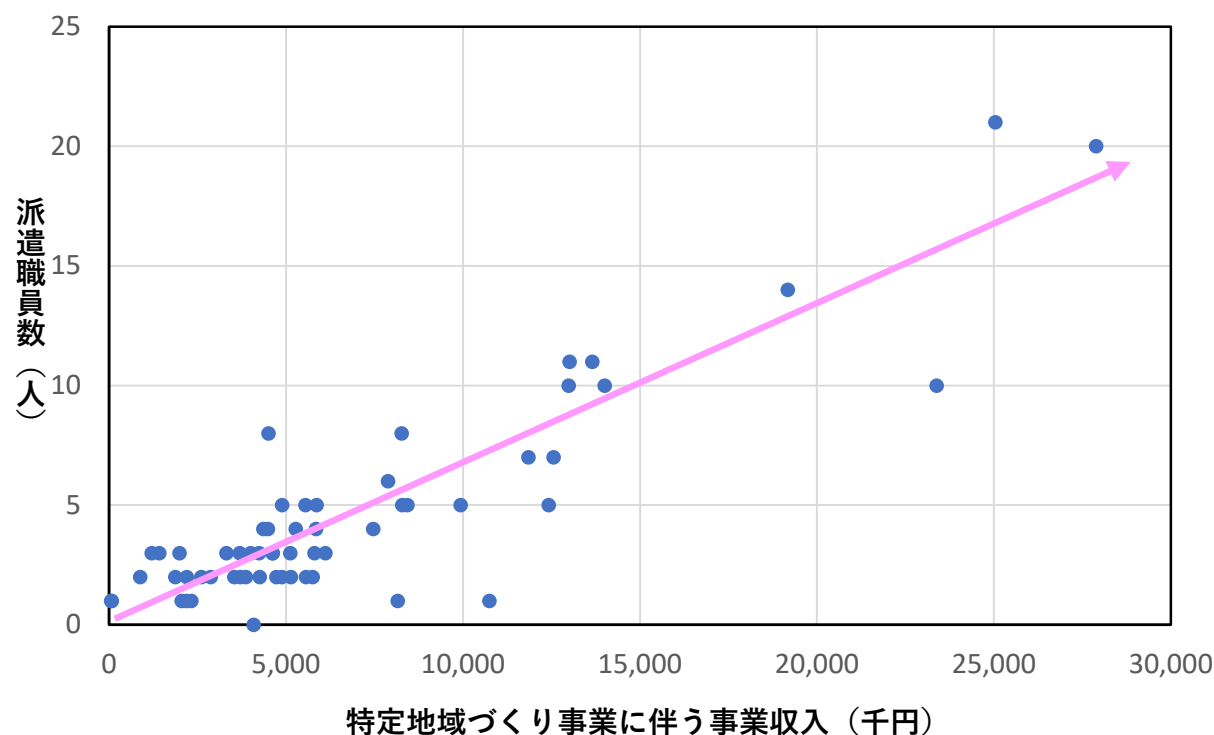


2. アンケート調査の実施（調査結果の概要）

（5）派遣職員数と事業収入の関係

- 基本的には、派遣職員数の増加とともに事業収入も増加する傾向にある。ただし、派遣職員数に対して事業収入が低い水準に止まる組合もあり、十分な労働者派遣を実施できていない組合も存在している。
- 派遣職員 1 人当たりの事業収入は、令和 5 年度から令和 6 年度調査にかけて、上昇していることが確認された。

図表 派遣職員数と事業収入の関係

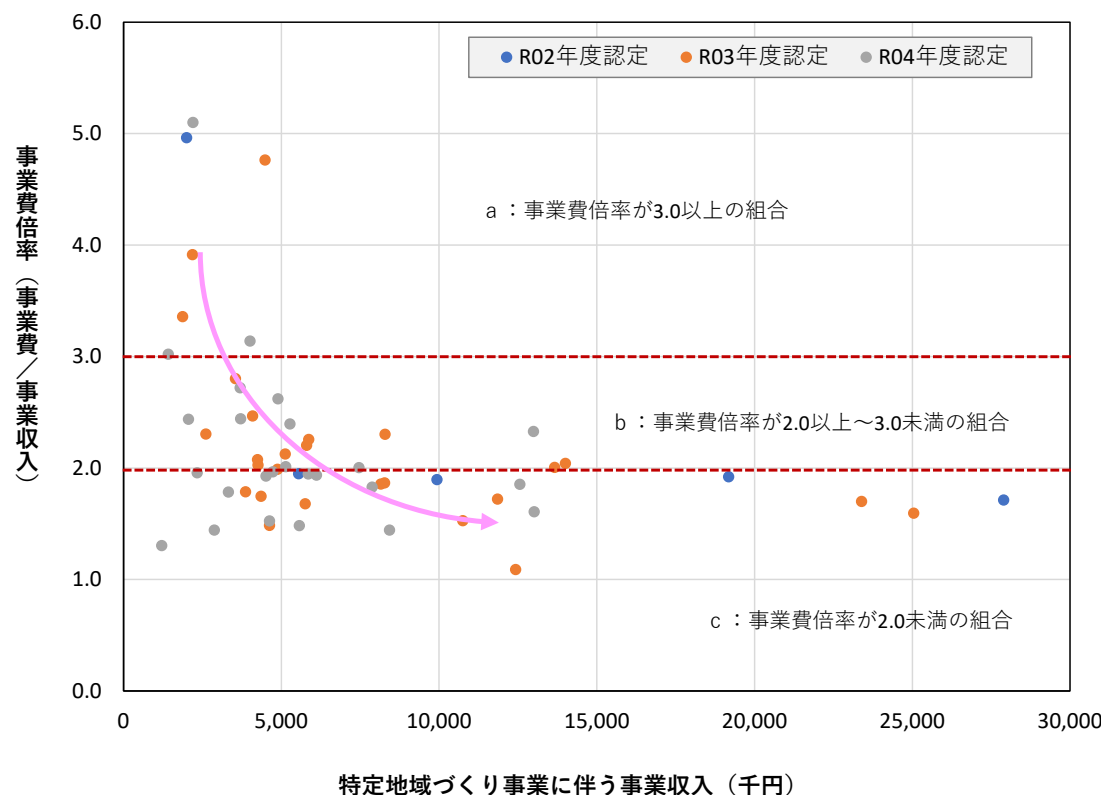


2. アンケート調査の実施（調査結果の概要）

（6）特定地域づくり事業費と特定地域づくり事業収入の関係

- 特定地域づくり事業費が、特定地域づくり事業に伴う事業収入の何倍程度となっているのか（事業費倍率）を、事業収入との関係で分析した。事業費倍率が高いと、低い組合に比べ、経費負担が大きくなっているものとみることができ、逆に事業費倍率が低い組合は、高い組合に比べ効率的に運営できているものとみることができる。
- 事業収入が8,000千円程度までは、事業収入の拡大に伴い事業費倍率が低下する傾向にあり、スケールメリットが機能する結果となっている。

図表 特定地域づくり事業収入と事業費倍率



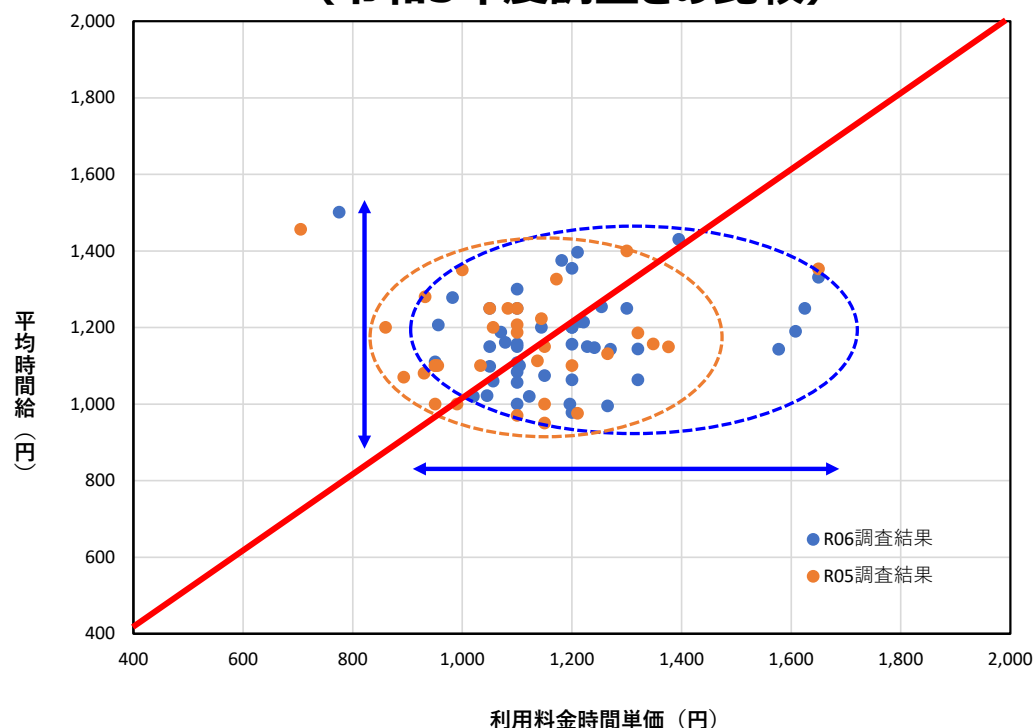
（注）事業費：特定地域づくり事業費（交付対象経費）、事業収入：特定地域づくり事業に伴う事業収入

2. アンケート調査の実施（調査結果の概要）

（7）利用料金と給与の関係

- 主たる収入である特定地域づくり事業に伴う事業収入と、事業費の多くを占める派遣職員人件費の関係を、利用料金（時間単価）と給与（時給ベース）の関係でみると、多くの組合において、利用料金は900～1,700円、給与は1,000～1,500円の範囲に設定されている。
- 個別の組合ごとにみると、半数程度の組合で給与水準が利用料金水準を上回っていることが確認される。
- 令和5年度の調査結果と比べると、令和6年度では利用料金単価は上昇傾向にあることが確認される。

**図表 利用料金（平均時間単価）と給与（平均時給ベース）
（令和5年度調査との比較）**



※未回答の組合、極端に単価の高い組合を除外して集計

2. アンケート調査の実施（調査結果の概要）

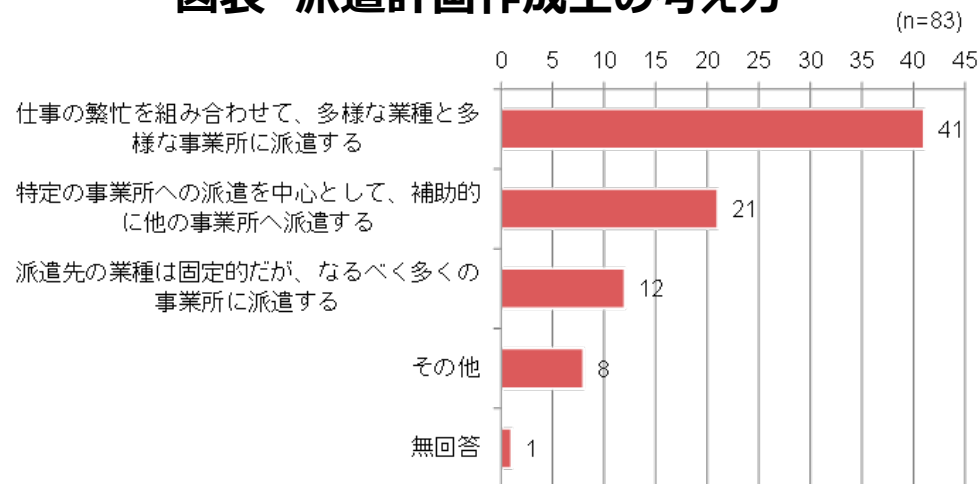
（8）事務局業務について

- 事務局業務において、業務量の多い仕事については「経理事務」が34と最も多く、次いで「派遣契約書類の手続き関係」が27、「勤怠管理」が24、「その他の総務事務」「派遣職員のシフト調整」がそれぞれ16となっている。

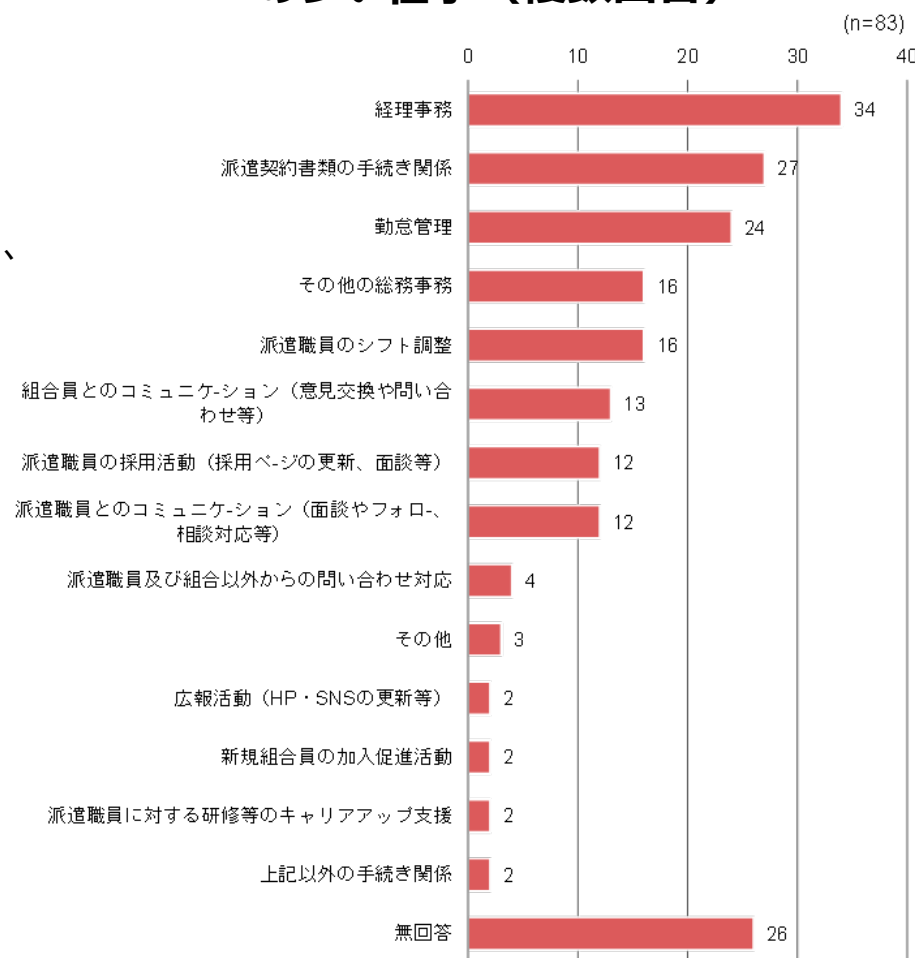
（9）派遣計画作成上の考え方について

- 派遣計画作成上の考え方については「仕事の繁忙を組み合わせ、多様な業種と多様な事業所に派遣する」が41と最も多く、次いで「特定の事業所への派遣を中心として、補助的に他の事業所へ派遣する」が21、「派遣先の業種は固定的だが、なるべく多くの事業所に派遣する」が12となっている。

図表 派遣計画作成上の考え方



図表 事務局業務における業務量の多い仕事（複数回答）



2. アンケート調査の実施（まとめ）

2-3 まとめ

（１）総論

- ほぼ同様の設問構成で実施した令和5年度調査と比較すると、令和5年度から6年度にかけて組合数は増加しており、組合員の数も増加傾向にある。また、令和5年度調査と比較して、事業規模が拡大する組合が増えていることも確認された。組合の活動が認知され労働者派遣事業を活用することが普及してきたといえる。一方で、派遣職員の採用人数が少人数に留まる組合は依然として多い。
- 利用料金単価と派遣職員人件費単価については、利用料金単価はやや上昇傾向にあり、派遣職員人件費単価は概ね横ばいの傾向がみられた。
- また、事務局職員数については、「1人」とする割合が最も多くなっており、これは過年度と同様の傾向である。

（２）組合の収支構造

- 特定地域づくり事業の収入と事業費の倍率の観点からは、組合が行う事業の規模が小さい場合には、収入に対して経費割合は大きくなる傾向がみられた。
- 取り組まれている事業の構造は、組合によらずほぼ同様となっており、派遣職員の雇用を進めることによる、事業の拡大は経費倍率の低下につながる等、スケールメリットは機能する構造となっている。
- 収支のバランスについては、公費支援が1/2であることを踏まえると、事業収入の2倍程度の水準に事業経費を抑えることができれば、収支はバランスすると考えられる。事務局経費の公費支援対象に上限があることから、一定以上の事務局経費をかけている組合では事業収入は高めの水準が要求されることになる。

（３）その他の視点

- 地域の産業構造を反映し、農業など特定の業種を中心とした派遣を行う組合もみられるが、およそ半数の組合は仕事の繁忙を組み合わせる多様な業種や事業所に派遣を行う、いわゆるマルチワーク型の派遣事業を実施している。
- 事務局業務における業務量の多い仕事として、経理事務や派遣契約書類の手続き、勤怠管理やシフト調整などの事務が挙げられている。これらは派遣職員の数や派遣先の件数の増加に伴って増加する仕事であることから、派遣職員数が増加すると事務局の業務量が増加する構造となっていることが改めて確認されたといえる。

3. ヒアリング調査の実施

3-1 持続的な組合の運営に向けたポイント

- アンケート調査結果に基づき、持続的な組合の運営に向けたポイントについて、以下のとおり整理した。
- 派遣職員数の増加は組合の事業収支を黒字化し、安定的な経営を実現することにも寄与すると考えられる。このため、持続的な組合の運営に向けては、派遣職員を積極的に雇用し、派遣先を確保することにより、事業を拡大していくことが有効と考えられる。
- 労働者派遣の利用料の水準を過剰に低廉とすると、事業の実施が組合の事業収支の改善に繋がりにくいとされる。適切な水準の利用料単価を設定することは、持続的な組合の運営に寄与するといえる。
- 派遣職員数の増加に伴い、労務管理や派遣計画の作成、関係者とのコミュニケーションにかかる負担も増加すると考えられる。労働者派遣事業の質を担保しつつ事業拡大するうえでは、経営効率の改善が有効と考えられる。

3-2 ヒアリング調査対象の選定

- 前掲の、持続的な組合の運営に向けたポイントを踏まえ、ヒアリング調査を実施した。対象とする組合の選定の視点は以下のとおり。

図表 ヒアリング調査対象とする組合の選定の視点

持続的な運営に向けたポイント	ヒアリング対象の選定の視点	
十分な人数の派遣職員の雇用	①	令和 6 年度調査時点で派遣職員数の多い組合
	②	令和 5⇒6 年度にかけて派遣職員数が増加している組合
適切な水準の利用料単価の設定	③	利用料単価が派遣職員人件費単価を大きく上回る組合（もしくは、下回る組合）
	④	令和 5⇒6 年度にかけて派遣職員数が増加している組合
経営の効率化	⑤	事務局経費の割合の大きい組合
	⑥	令和 6 年度にかけて利益率が改善している組合
その他	⑦	その他、特徴的な活動を行っている組合

3. ヒアリング調査の実施（ヒアリング調査の知見）

3-3 ヒアリング調査の知見

（１）十分な人数の派遣職員の雇用

- 多くのヒアリング対象において、派遣職員の確保は重点的に取り組まれていた。
- 地域住民を雇用することに前向きな組合もみられるが、移住施策の一環として本制度の活用を位置づけ、移住希望者に対する仕事の受け皿になっている組合が多い。移住希望者向けの求人サイトを活用する組合のほか、自治体に対して移住相談があった際に組合を紹介され、採用に結び付くとする組合が多い。
- 仕事と併せて住まいを提供・斡旋することで、移住定住のハードルを下げ、採用の確度を高める例もみられた。一方で、移住先としての地域の魅力があることが、域外から来る派遣職員の雇用しやすさに関連している面もある。

（２）適切な水準の利用料単価の設定

- 従前より、十分な給与水準を設定している組合は例外として、都道府県の最低賃金の上昇と併せて、派遣職員の人件費単価が上昇する組合が多いが、利用料単価の改定には組合員同士の議論及び合意形成を必要とする組合がみられる。
- 持続可能な組合の経営に向けては、適切な利用料単価を設定することの重要性は、一定理解される一方で、組合員の理解や経営体力の観点から、利用料金の合意形成に至らない事務局もみられた。
- 理解を得づらいポイントとして、労働者派遣の利用料単価が、アルバイト等を直接雇用する場合の時給に比べて高水準に映ることを挙げる組合が多い。このような場合には、時給のみならず関連経費も含めた雇用コストと労働者派遣の利用料単価を比較することで説明する組合がみられた。
- また、質の高い人材を確保・育成して派遣できていたり、組合員・派遣職員の双方と丁寧なコミュニケーションをとれている組合では、利用料単価の上昇に対して組合員の理解を得やすいとする意見も聞かれた。単純な人手不足の解消に留まらない、付加価値の高い労働者派遣を行えている組合では、利用料単価の改定に係る前向きな議論を行いやすいといえる。

3. ヒアリング調査の実施（ヒアリング調査の知見）

（3）経営の効率化

①事務局機能の充実

- 事務局機能の充実に向けては、一般的には事務局職員数の拡充、スキル・ノウハウの高い職員の配置、外部委託の実施による効率化が方策として考えられる。
- 今年度実施したヒアリング調査においては、複数の職員による事務局体制を構築することで、質の高い労働者派遣を実施する例がみられた。組合員・派遣職員との丁寧なコミュニケーションやきめ細かい派遣計画の立案・運用に一定の人工を投入している。その他、ひとくちに事務局業務といっても勤怠管理・経理関係等の業務と派遣職員や組合員との折衝業務では、求められる役割やスキルが大きく異なることから、複数人の職員が分担しながら事務局業務を実施することには合理性があるといえる。一方で、兼務職員を併用しながら、少人数で事務局運営を行っている組合もある。
- また、事務局人材の質の向上の観点からは、民間の労働者派遣会社での勤務経験を有する事務局職員を配置する例、事務スキルの高い派遣職員を事務局職員として迎える例などがみられている。

②事務局の負担軽減

- 外部委託やデジタルツールの活用等の取組事例があった。
- 外部委託の活用の主な範囲は決算書、仕訳帳、給与計算にかかる事務とする組合が多い。
- デジタルツールの活用としては、チャットツールの活用、タブレットの活用であり、これらは過年度調査でも導入されている。その他、今年度調査を通じては、AIツールを用いた会議資料を作成する例がみられた。

③その他、損益分岐点を引き下げる工夫

- 兼務人材の活用による人件費の効率化、比較的低廉な賃料による公共施設の一角の賃貸等の手法で、事業収支の効率を高める工夫がされていた。これらは過年度調査でも確認された工夫である。
- 住まいの確保に係る寮の維持コストに対して、組合員からの負担金を求める例もみられた。
- そのほか、移住政策の一環としての位置づけを有する組合も多い。行政からの委託事業を受託する等、仕事を組み合わせることで経営の安定化を図る例がみられる。

3. ヒアリング調査の実施（ヒアリング調査の知見）

（4）その他

- 組合の運営は合議のうえで行うことが基本となる。新たな組合員の加入を歓迎する組合は多いものの、加入にあたって、本制度の趣旨や特定地域づくり事業を地域で実施する趣旨や目的を丁寧に説明して、納得したうえでの参加を求める組合の例がみられた。
- きめ細かい労働者派遣の実施は組合員の満足度を高める一方で事務局の負担増加につながる。過年度に調査した組合の中には、シンプルな派遣計画の作成を標榜する例もみられた。
- 組合の実施する事業の内容は、地域特性を反映して多様であることが改めて明らかになった。一方で、労働者派遣事業を実施するうえで、国等に対して提出する資料や報告については、地域によらず共通する事項も多い。共通的・標準的なフォーマットやシステムにより、事務的負荷の低減に繋がることも考えられる。

4. まとめ（持続的な組合運営に向けたポイントと課題）

4-1 持続的な組合運営に向けたポイントと課題

（1）十分な人数の派遣職員の雇用

- 本調査におけるアンケート及びヒアリング調査結果からは、組合運営の収支を安定させるうえでの、一定の派遣職員数の確保についての重要性が改めて明らかになった。
- 一方で、派遣職員数の増加に伴って派遣計画の立案・実行や労務管理などの事務的業務も増加することから、組合が事業を拡大するに当たっては、事務局業務の効率化や、事務局職員の確保といった方策が考えられる。

（2）経営の効率化

- 民間の労働者派遣事業者と比較して、組合で雇用可能な派遣職員数、派遣先となる組合員数はいずれも少なく、経営を行う上でのスケールメリットが働きづらい構造といえる。過年度に調査対象とした一部の組合においては、シンプルな派遣計画として事務局業務を効率化する例もみられたところである。一方で、今年度調査の結果からは、多様な業種の組合員が混在する地域や、一次産業の組合員を中心とする地域において、多様なニーズを満たすうえでは、一定のきめ細かい対応を行うことが事務局に求められることが示唆された。
- そうした中で、限られたリソースで経営を行う組合にとって、持続的に活動を行う上では経営の効率性を高めることが重要といえる。

（3）適切な水準の利用料金単価の設定

- 組合の運営にあたっては、組合運営費の2分の1の範囲内での公費支援を受けることができる。そのため、一般の労働者派遣事業者と比べてスケールメリットは働きにくいものの、労働者派遣の対価として組合員から受け取る利用料収入に加えて、公費支援による収入も含めて収支計画を組むこととなる。
- 一方で、本調査におけるアンケート調査結果からは、利用料金単価を適切な水準に設定できていない組合は、安定的な事業収支を実現することが困難であることが示唆された。また、ヒアリング調査から明らかになったように、都道府県の最低賃金水準が上昇すると併せて派遣職員の人件費単価は上昇するのに対して、組合員から受け取る利用料金単価の改定には、組合員との合意形成が必要とする組合もみられている。

4. まとめ（課題の解決に向けた主な取組と支援の方向性）

4-2 課題の解決に向けた主な取組と支援の方向性

（1）十分な人数の派遣職員の雇用

①主な取組の例

- 派遣職員の雇用に向けては、本制度の趣旨を踏まえて移住施策の一環として本制度の活用を位置づけ、仕事の面での移住希望者の受け皿になっている組合が多い。仕事と併せて住まいを提供・斡旋することで、移住定住のハードルを下げ、採用の確度を高める例もみられた。
- また、都市部の人材に向けた情報発信についても、人材の年代や志向によって、遡及する情報発信ツールが異なることが示唆されている。マーケティング的観点に基づき情報発信を行い、人材の獲得に成功する例がみられた。
- 勤務条件を都市部と同水準に引き上げることまでは困難とする地域も多いが、訴求力を高める上で派遣職員人件費を高めに設定することに取り組む例もみられる。また、給与面の条件だけではなく、資格取得支援や地域定着支援等、多様な施策を講じる例がみられた。

②支援の方向性

- 人材確保支援の観点からは、移住定住分野では地域横断的な移住定住フェアに国内各地域の自治体が出展するようなプロモーションはごく一般的に実施されている。組合についても、人口急減地域において地域づくり活動に従事することを志向する都市部の人材に対して、地域横断的にPRすることで効果的に訴求することが期待できる。組合の設立数が増加するなかで、人材の雇用の観点からは国内の組合同士は競合関係にあるともいえ、個々の組合同士の自然発生的な連携よりは、地域横断的なイベント実施が効果的な可能性がある。
- 人材育成支援の観点からは、派遣職員が有することが望ましいスキルや資格は、類似する業種では地域特性によらない。組合員の構成が類似する組合同士で、外部講師を招聘しての合同研修を実施することが有効な可能性がある。
- 組合の事務局同士の関わりがないところでは、具体的な連携の動きに繋がることは期待しづらい。先進的に取り組む事例について、ヨコの学び合いを創出するテーマを絞った勉強会の開催などが有効に働く可能性がある。

4. まとめ（課題の解決に向けた主な取組と支援の方向性）

（2）経営の効率化

①主な取組の例

- 派遣職員の増加や労働者派遣事業の拡大に伴って必要となる事務局機能の充実に対して、事務局職員の増で対応を行う例もあるが、予算確保上の制約や適切なスキルの人材確保の困難さなどから、やむを得ず少人数の事務局職員で業務を実施する例も少なくない。
- その様な場合に、民間の労働者派遣事業所での勤務経験を有する事務局人材を配置することで、効果的に事務局業務を実施できている例がみられた。また、外部委託の活用やデジタルツールの活用を通じて、経営の効率化に取り組む例がみられた。具体的には、給与計算などの経理的な事務を中心に外部委託を実施または検討する例が多い。そのほか、派遣職員への事務連絡や労務管理にタブレットを活用する事例、一部の会議資料の作成にAIソフトを用いる事例等がみられた。
- その他、事務局経費の高騰を抑制しつつマンパワーを確保するうえで、兼務人材を活用する例もみられた。

②支援の方向性

- 事務局の人材育成の観点からは、民間の労働者派遣事業所を講師として招聘し、事務局に対して研修の実施やアドバイザー派遣を行うことが有効な可能性がある。
- また、都道府県や労働局などへ組合が提出する必要がある報告書等のうち、共通化が可能なものについては、共通的な様式を作成し活用を促すことで、設立後間もない組合や、今後設立する組合を中心に、業務負担の低減に繋がる可能性がある。
- その他、各種の法改正などに伴う改正の内容や実務的なポイントについて、取りまとめたうえでプッシュ型で情報発信することで、現場の混乱を防ぐことが期待される。

4. まとめ（課題の解決に向けた主な取組と支援の方向性）

（3）適切な水準の利用料金単価の設定

①主な取組の例

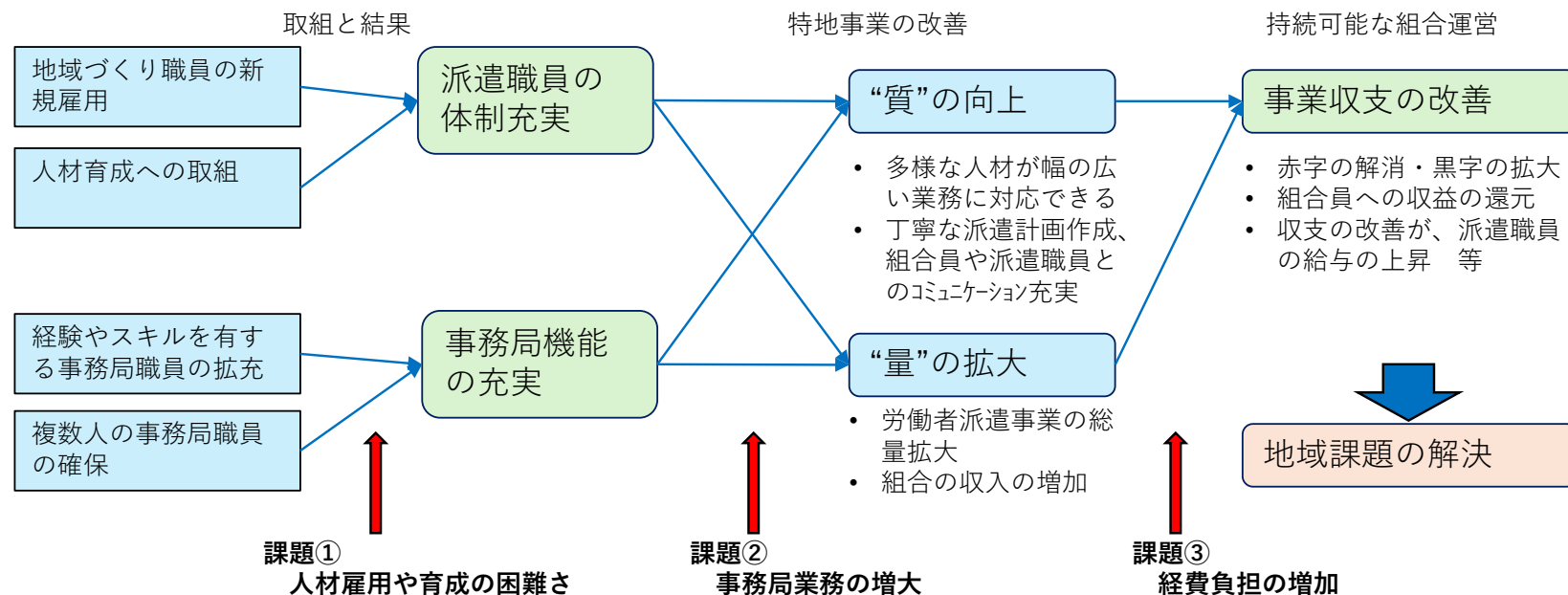
- 持続可能な組合の経営に向けた、適切な利用料金単価の設定に対しては、基本給のみならず関連経費も含めた雇用コストと労働者派遣の利用料金単価を比較することで説明する組合がみられた。また、質の高い人材を確保・育成して派遣できていたり、組合員・派遣職員の双方と丁寧なコミュニケーションをとれている組合では、利用料金単価の上昇に対して組合員の理解を得やすいとする例もみられた。

②支援の方向性

- 理事や事務局と組合員の関係性にもよるため、一概には言えないが、組合員との調整に工夫する事例について、ヨコの学び合いを創出する、テーマを絞った勉強会の開催などが有効に働く可能性がある。

4. まとめ

図表 持続的な組合運営に向けたポイントと課題、対応の方向性



【課題】

【対応策】

【支援の方向性】

課題①
人材雇用や
育成の困難さ

- 十分な人数の派遣職員の雇用
 - ・ 移住施策との連携・住まいの確保
 - ・ ターゲット属性を踏まえた情報発信
 - ・ 適切な水準の派遣職員人件費の設定

- ・ 人材の雇用や育成に対する支援
- ・ 成功事例の情報提供（ヨコの学び合いの仕組みの構築）

課題②
事務局業務の
増大

- 経営の効率化
 - ・ 外部委託の活用、デジタルツールの活用
 - ・ 事務局職員数の拡充

- ・ 共通フォーマットやプログラム、ソフトの開発・提供
- ・ 法改正や実務上のポイントの整理、啓発

課題③
経費負担の
増加

- 適切な水準の利用料単価の設定
 - ・ 賃金水準に対する納得感の醸成
 - ・ 組合員への本制度の趣旨説明の徹底

- ・ 成功事例の情報提供（ヨコの学び合いの仕組みの構築）