

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

令和7年3月

総務省地域力創造グループ地域自立応援課

目 次

1. はじめに	1
2. アンケート調査の実施	2
2-1. アンケート調査の概要	2
2-2. 調査結果の概要①(基礎情報の整理)	3
2-3. 財務面の分析	27
2-4. アンケート調査の知見	36
3. ヒアリング調査の実施	38
3-1. ヒアリング調査の目的等	38
3-2. ヒアリング調査の概要	40
3-3. ヒアリング調査の知見	54
4. まとめ	57

1. はじめに

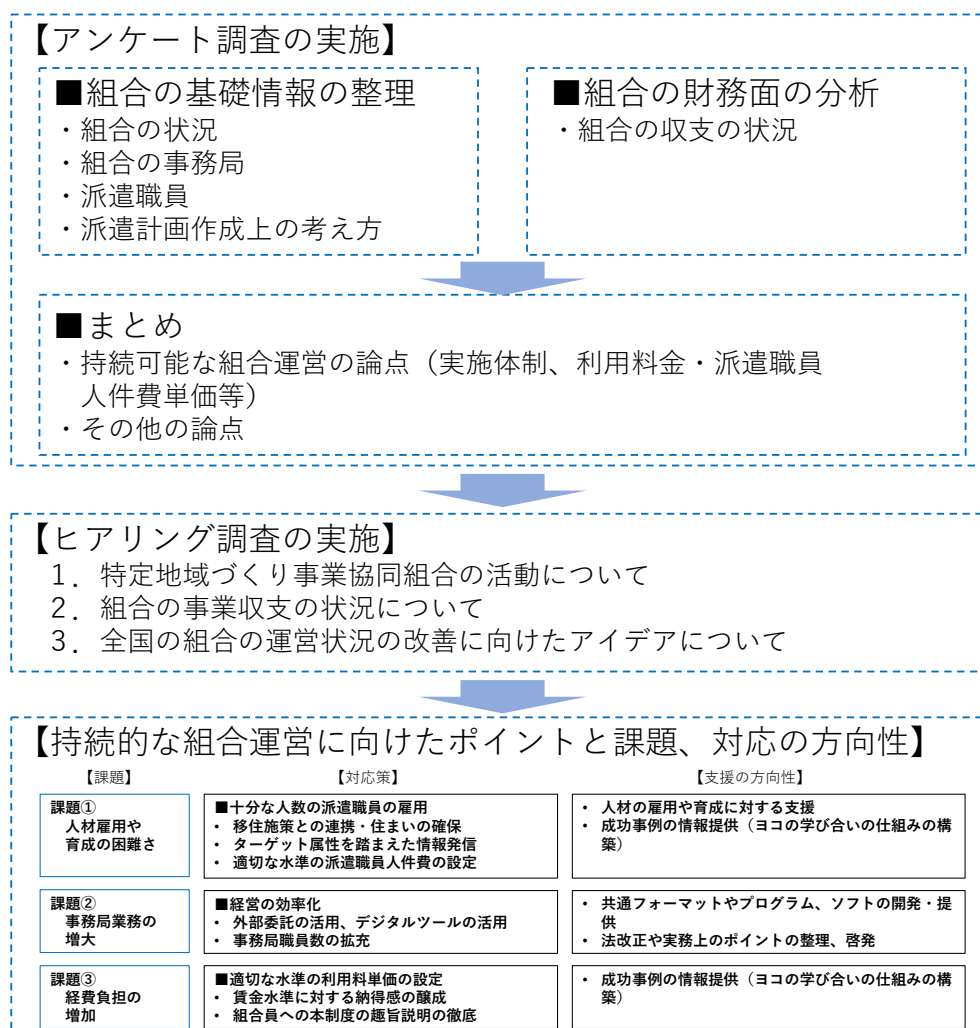
1-1. 本事業の目的

- 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。
- 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

- 本事業のフローは以下に示すとおりである。

図表1 本事業のフロー



2. アンケート調査の実施

2-1. アンケート調査の概要

(1) 調査の目的

- 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。

(2) 調査実施概要

- 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 2 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%

2-2. 調査結果の概要①(基礎情報の整理)

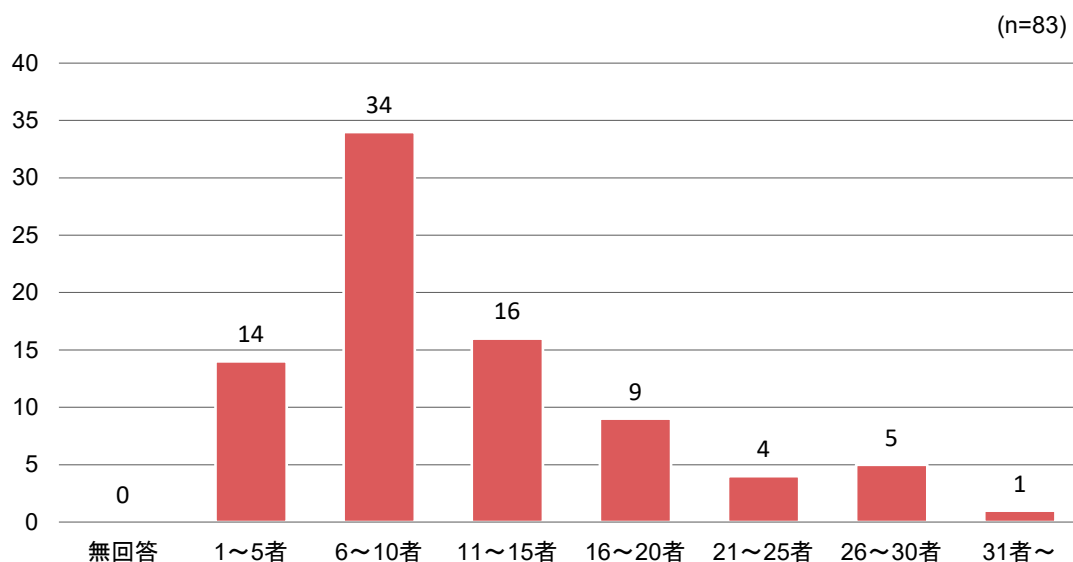
(1) 特定地域づくり事業協同組合の状況について

① 組合の概要

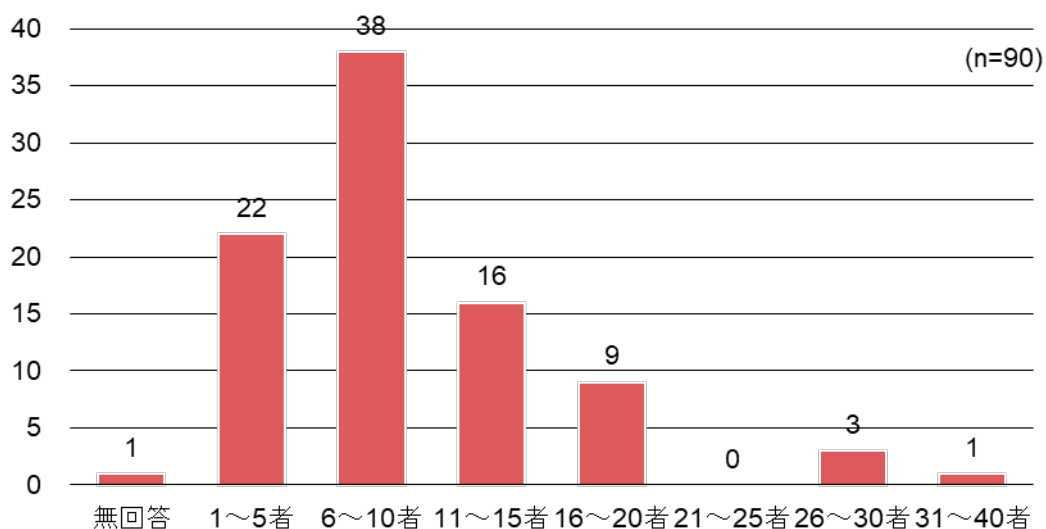
i. 組合員数及び業種

- ・ 組合に加入する組合員数は「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 3 組合員数(令和6年度)

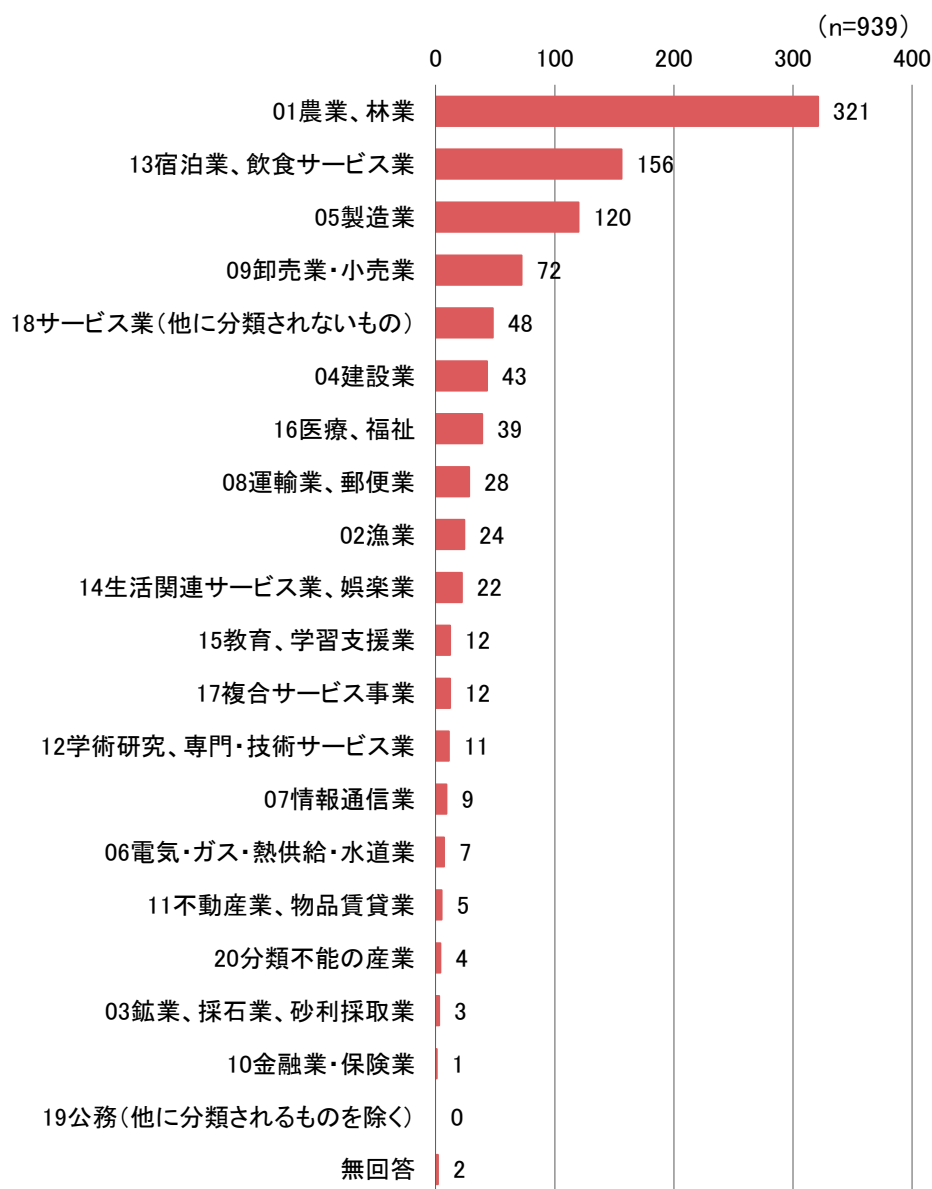


(参考)組合員数(令和5年度)



- 回答を得た全組合について、組合員の業種を日本標準産業分類（中分類）でみると、組合員数は「農業、林業」が 321 者と最も多い。次いで「宿泊業、飲食サービス業」が 156 者、「製造業」が 120 者となっている。

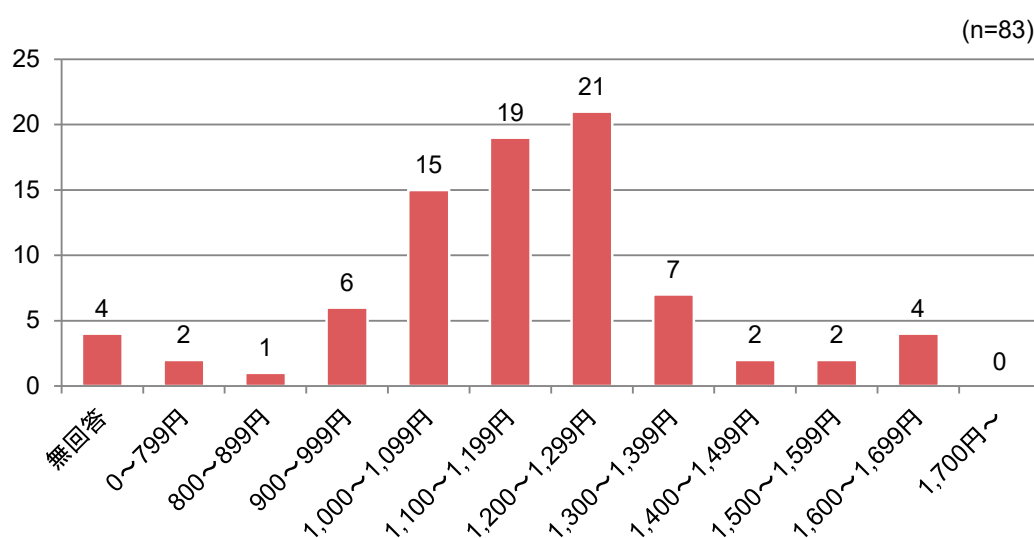
図表 4 組合員数(業種別:中分類)



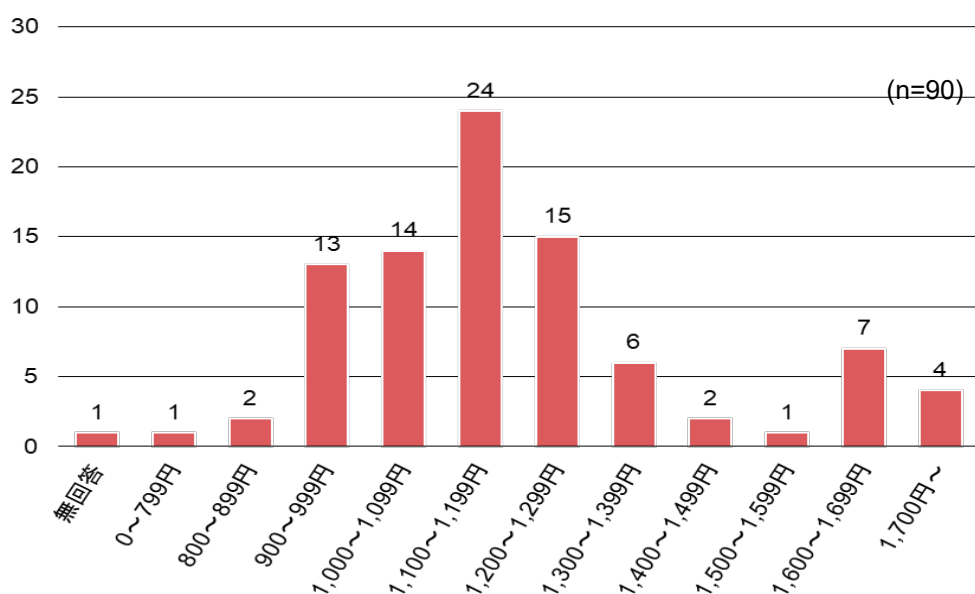
ii. 利用料金（平均）

- 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」の順に続いている。
- 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 5 利用料金



(参考)利用料金(令和 5 年度)

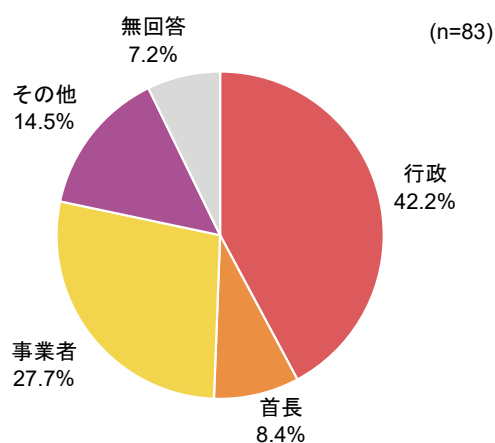


② 組合設立の経緯

i. きっかけ

- ・ 組合設立のきっかけについては「行政」が 42.2%と最も多く、次いで「事業者」が 27.7%となっている。

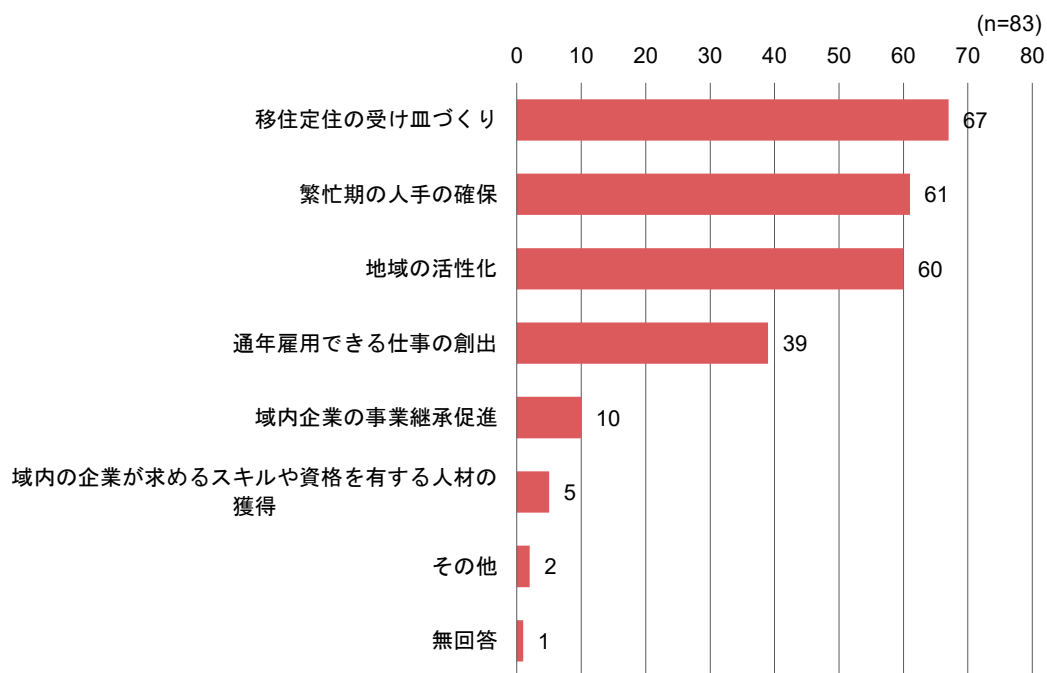
図表 6 きっかけ



ii. 組合設立の狙いや目的

- ・ 組織設立の狙い・目的は「移住定住の受け皿づくり」が 67 と最も多く、次いで「繁忙期の人手の確保」が 61、「地域の活性化」が 60、「通年雇用できる仕事の創出」が 39 となっている。

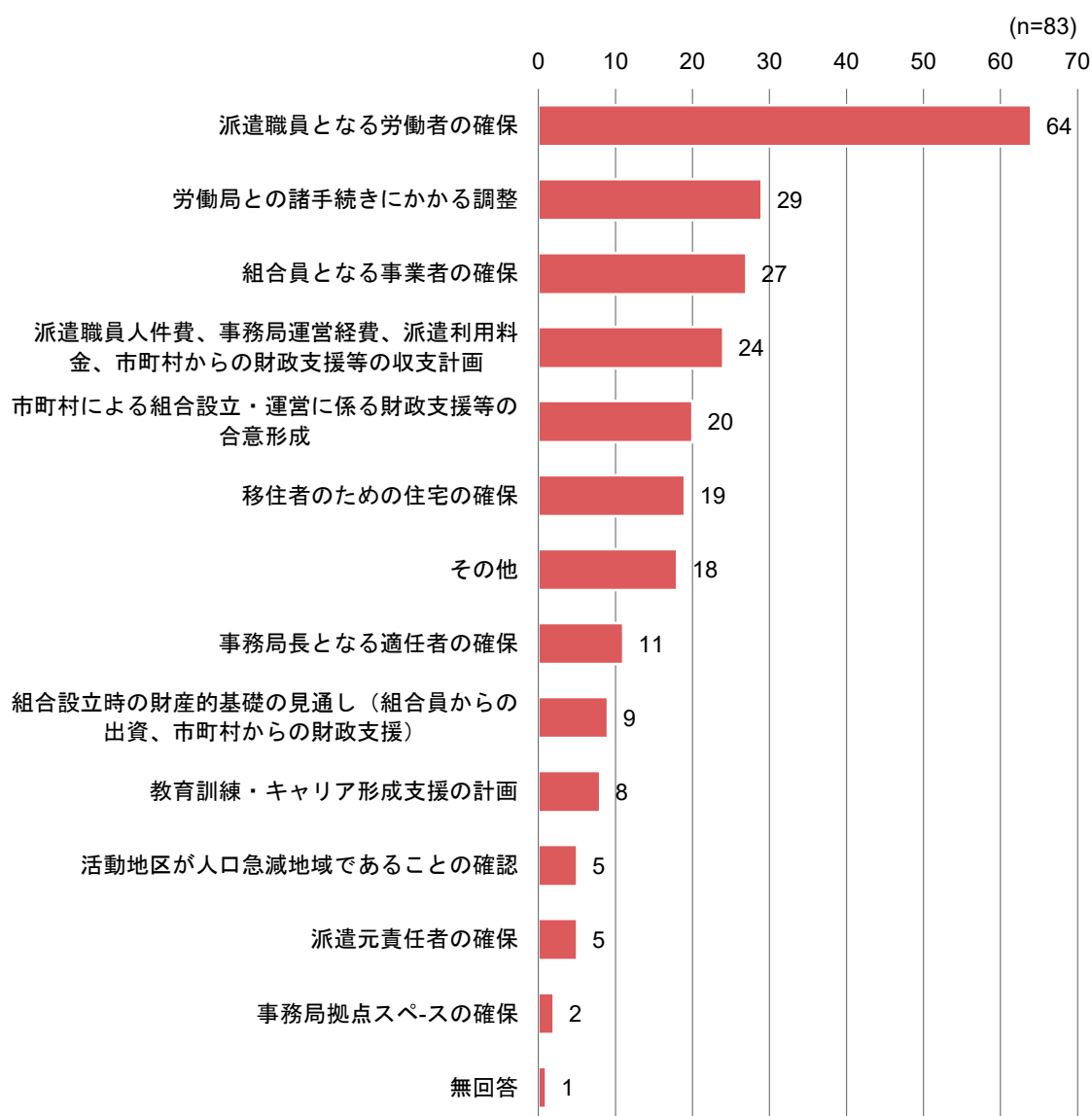
図表 7 組合設立の狙いや目的(複数回答可)



③ 組合の設立に至る段階で、課題や苦勞した点について

- ・ 組合の設立に至る段階で、課題や苦勞した点は「派遣職員となる労働者の確保」が最も多く、83 組合中 64 組合が苦勞していると回答されている。次いで「労働局との諸手続きにかかる調整」が 29、「組合員となる事業者の確保」が 27、「派遣職員人件費、事務局運営経費、派遣利用料金、市町村からの財政支援等の収支計画」で 24 となっている。

図表 8 課題や苦勞した点(複数回答可)



④ 組合員の確保、増員のための取組や工夫について

- ・ 組合員の確保や増員のための取組や工夫は以下のとおり。行政や商工会などの多様な主体と連携した取り組みや、説明会の実施、ターゲットを絞った営業活動、組合員同士の紹介を通じた取組がされている。

図表 9 組合員の確保、増員のための取組や工夫(自由記述に基づく整理)

取組や工夫	回答数
行政・商工会との連携	20
説明会の実施	14
組合員による紹介	13
ターゲットを絞った営業活動	12
情報発信の工夫	10
間口を広げた営業活動	8
その他	17

【特徴的な回答】

■行政・商工会との連携

- ・ 町・関係機関と情報を共有しながら、組合加入の可能性がある事業者について直接訪問し事業内容を説明する。
- ・ 商工会に登録している事業者・全戸に、チラシ・パンフレット等の配布。商工会長や組合役員が組合に入りそうな事業者への声掛けや対面による説明。

■説明会の実施

- ・ 組合の仕組み、現状、見通しについてなど地域事業者向けの説明会の実施。
- ・ 同業種の会合などで、事業の案内説明を行っている。

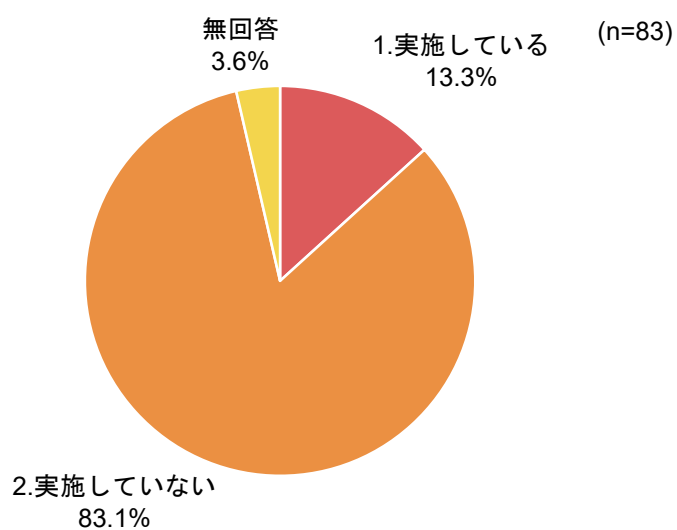
■ターゲットを絞った営業活動

- ・ 町で運営する無料職業紹介所の担当者と組合の担当者が同じ職員のため、企業の求人情報や派遣ニーズを掴み易く、組合への加入を促している。
- ・ 職種のバリエーションを考慮し、事務局から直接事業者へ声かけを行っている。
- ・ 当初組合員の確保については、事業所にアンケート調査、その回答で参加意向や関心のある事業者を中心に個別に事業説明と加入推進実施。

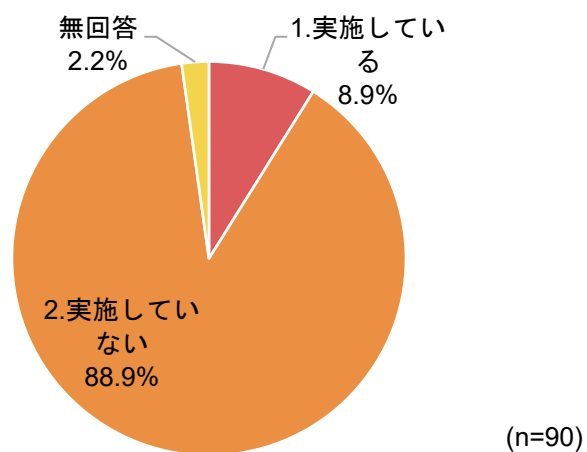
⑤ 法 10 条 2 項にあたる事業

- ・ 法 10 条2項にあたる事業を「実施している」が 11 組合となっている。
- ・ 具体的な事業の内容としては、移住・定住支援や職業紹介等、組合や事務局のノウハウや活動目的と親和性を有するものを中心に、取り組まれている。
- ・ 令和 5 年度調査と比較すると、実施しているとする組合の数は、実数ベースでは微増となった(2組合増加)。

図表 10 法 10 条2項にあたる事業



(参考)法 10 条2項にあたる事業(令和 5 年度)



図表 11 具体的な事業概要(自由記述に基づく整理)

具体的な事業概要	回答数
移住・定住支援	5
職業紹介	4
空き家紹介	2
その他	3

【特徴的な回答】

■ 移住・定住支援

・市の移住定住支援事業の一環として「移住相談」「空き家バンクの運営」「移住イベントの開催」「情報の発信」を受託事業として取り組んでいる。また、移住促進にかかわる補完事業と捉えて、二地域居住実証事業に参画する予定である。

・オンライン移住相談会・移住体験ツアーを実施。

■ 職業紹介

・令和6年度より、特別の法人無料職業紹介所を開設。

・地元中学生の職業体験授業のサポート、地元高校生のインターンシップ窓口

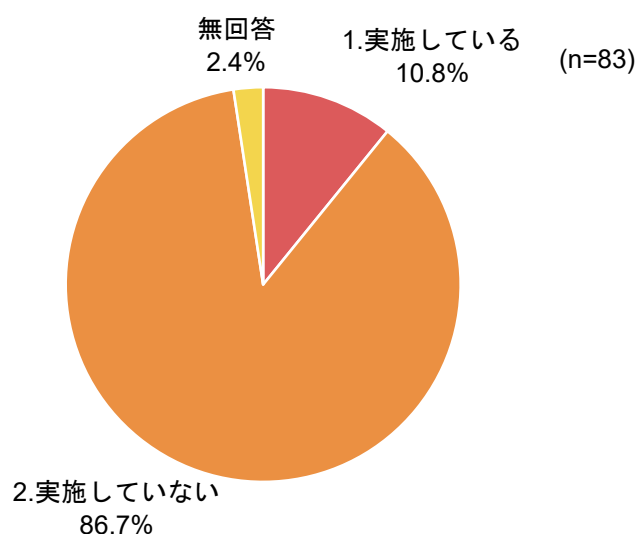
■ その他

・特定地域づくり事業そのものの利用促進や魅力向上のため視察や研修の受け入れを行っている。

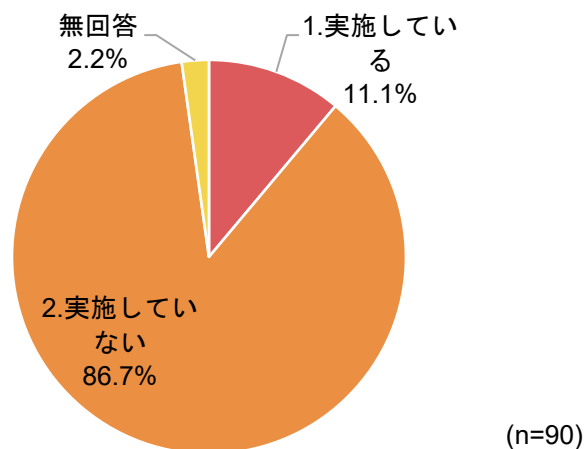
⑥ 特定地域づくり事業（法 10 条 1 項及び 2 項）以外の共同事業

- ・ 特定地域づくり事業以外の共同事業を「実施している」が 9 組合となっている。
- ・ 令和 5 年度調査と比較すると、実施しているとする組合の数は、実数ベースでは微減となった(1組合減少)。

図表 12 特定地域づくり事業(法 10 条1項及び2項)以外の共同事業(交付金対象外)



(参考)特定地域づくり事業(法 10 条1項及び2項)以外の共同事業(令和 5 年度)



図表 13 具体的な事業概要(自由記述に基づく整理)

具体的な事業概要	回答数
施設管理	4
販促事業	3
その他	3

(計 10 事業(9 組合))

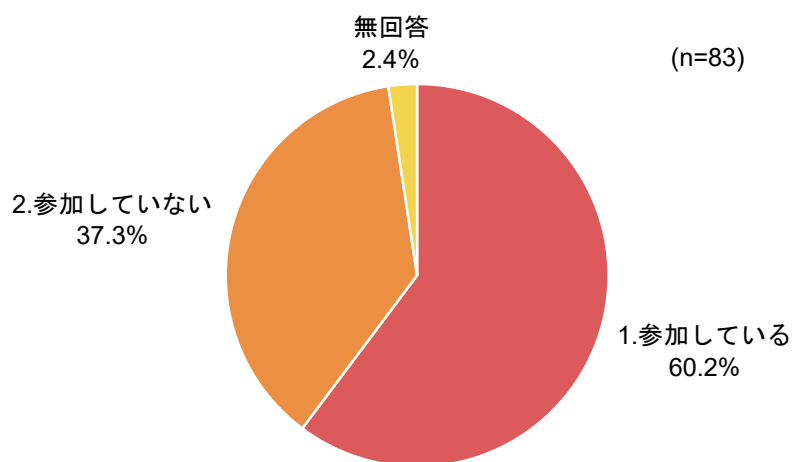
【特徴的な回答】

- 施設管理
 - ・住宅確保のためのシェアハウス運営支援事業
 - ・コミュニティセンターの管理
 - ・市役所指定管理(温泉センター運営管理)
- 販促事業
 - ・首都圏で開催されているマルシェに組合として出店し、組合員の商品を販売。
 - ・組合員である事業者さんの特産品を取り扱う共同販売。
- その他
 - ・研修事業
 - ・視察・講演の受入

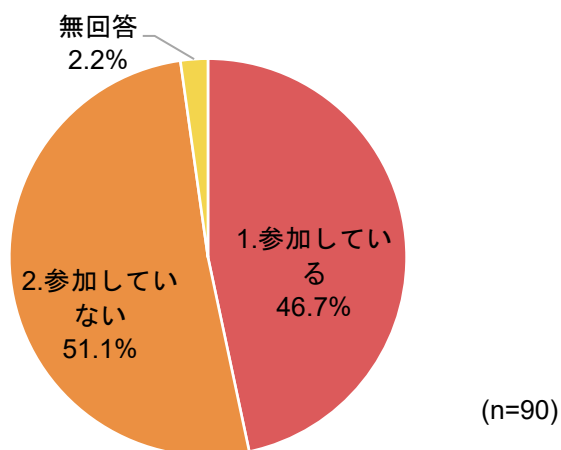
⑦ 地域貢献活動の参加

- ・ 地域貢献活動（地域清掃、お祭りやイベント運営、消防団、雪かき等）に「参加している」が 60.2%となっている。
- ・ 具体的な地域貢献活動としては地域で実施される祭りやイベントへの参加のほか、清掃活動や雪かき、消防団への参加などが中心となっている。
- ・ 令和 5 年度調査と比較して、地域貢献活動に参加する組合は増加傾向にある。

図表 14 地域貢献活動



(参考)地域貢献活動(令和 5 年度)



図表 15 具体的な事業概要(自由記述に基づく整理)

具体的な事業概要	回答数
祭りやイベントへの参加	44
清掃活動への参加	20
消防団への参加	9
雪かきへの参加	6
その他	12

【特徴的な回答の例】

■祭りやイベントへの参加

- ・地域のマルシェイベントの際に、準備から運営補助、後片付けまで一緒に参加し活動している。
- ・集落行事など地域行事に積極的に参加。卒業した職員の中には県の無形民俗文化財に指定される集落踊りの担い手になっている方もいる。

■清掃活動への参加

- ・マルチワーカーが各自居住する地域の清掃活動や、祭礼に参加している。
- ・拠点(廃校となった小学校)周辺の清掃、草刈り等を行っている。

■消防団への参加

- ・一部派遣職員について、消防団や地域の祭りへ参加し、地域貢献活動を行っている。
- ・消防団活動。

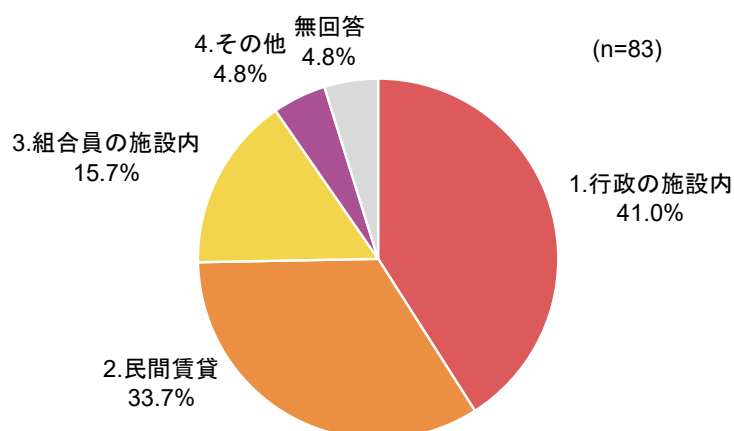
(2) 特定地域づくり事業協同組合の事務局について

① 組合の事務局

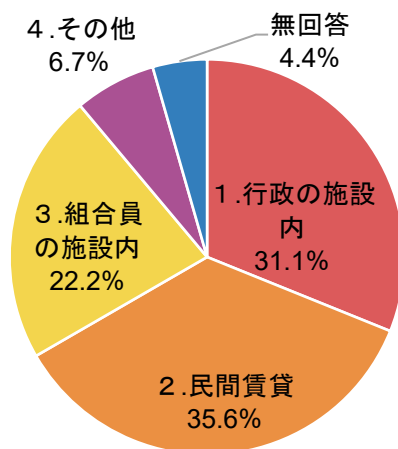
i. 所在地

- ・事務局所在地は「行政の施設内」が 41.0%と最も多く、次いで「民間賃貸」が 33.7%となっている。
- ・令和 5 年度調査から「行政の施設内」とする割合がやや増加する結果となった。

図表 16 組合事務局の所在地



(参考)組合事務局の所在地(令和5年度調査)

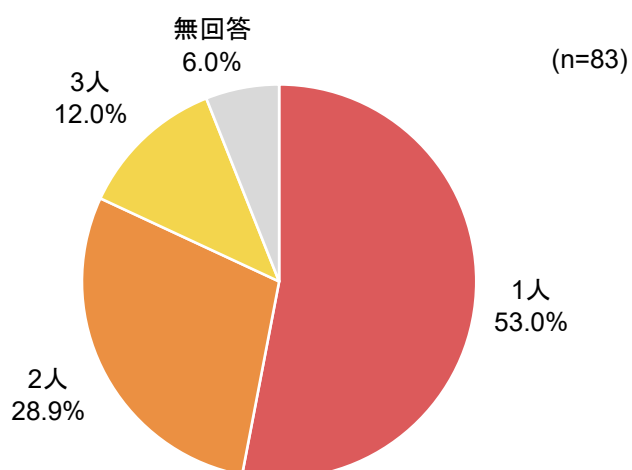


(n=90)

ii. 職員数

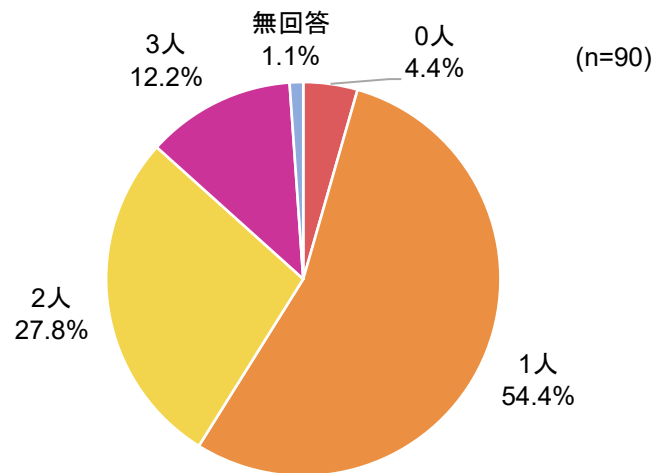
- ・ 事務局職員数については、「1人」が53.0%と最も多く、「2人」が28.9%で次いでいる。
- ・ 事務局職員数の傾向は、令和5年度調査とほぼ同様の傾向となった。

図表 17 事務局職員数



(n=83)

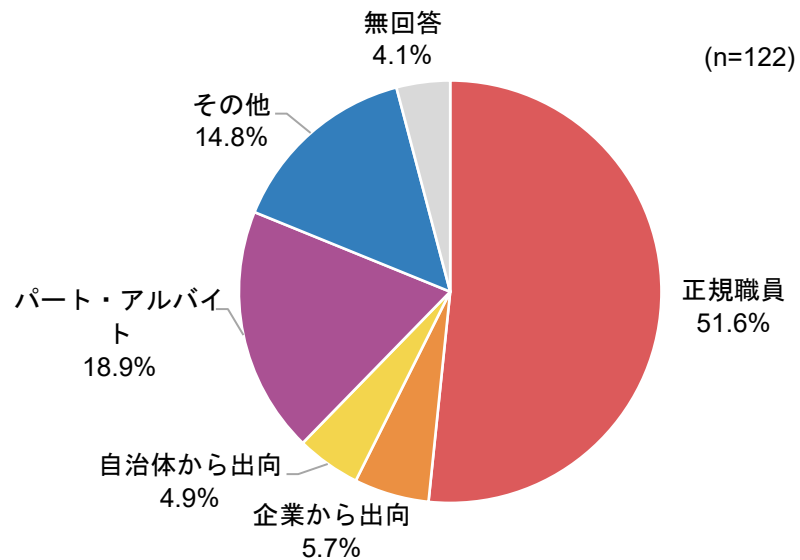
(参考) 事務局職員数(令和5年度調査)



iii. 事務局職員の雇用形態等

- 事務局職員の雇用形態としては「正規職員」が51.6%と最も多く、「パート・アルバイト」が18.9%となっている。

図表 18 事務局職員の雇用形態(回答のあった全職員に対する分析)



iv. 事務局長の確保方法

- ・ 事務局長の確保方法については、「行政による声掛け」「設立関係者が就任」「事務局による声掛け」等により確保する例が多い。

図表 19 事務局長の確保方法(自由記述に基づく整理)

具体的な確保方法	回答数
行政による声掛け	20
設立関係者が就任	15
事務局による声掛け	13
組合員から選任・兼務	14
行政からの出向・兼務	6
組合理事から選任・兼務	3
派遣元責任者の兼務	2
その他	4

【特徴的な回答の例】

■ 行政による声掛け

- ・ 町幹部が、適任者であろうと思われる行政の OB へ直接依頼。
- ・ 町が他の事業で委託をしていた団体の職員に声を掛けた。
- ・ 自治体職員のため首長より業務として依頼。

■ 設立関係者が就任

- ・ 設立を主導した地区の区長会長が事務局長に就任した。
- ・ 現事務局長と事業者で特定地域づくり事業活用の提案を役場に行っており、事業活用の前段階より事務局長候補として設立に向け参画していた。

■ 事務局による声掛け

- ・ 地域おこし協力隊として活動していた人材に、マルチワーク事業協同組合の事務局長の役割や仕事内容を説明し、局長になってもらった。
- ・ 組合代表理事からの声掛け。

(3) 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員について

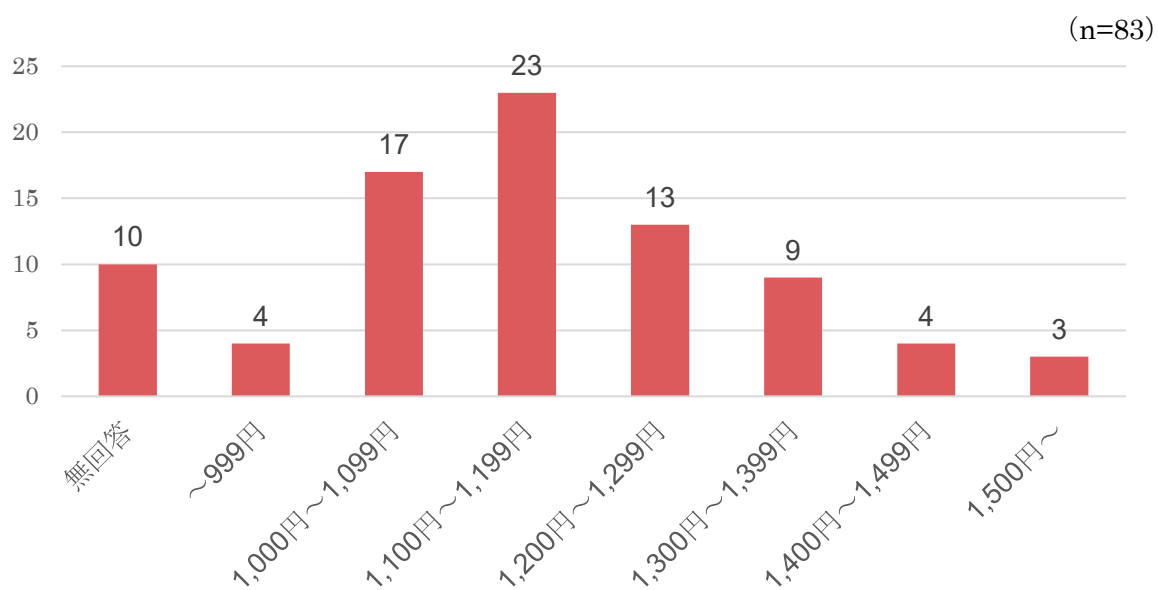
① 地域づくり人材（派遣社員）について

i. 採用条件等

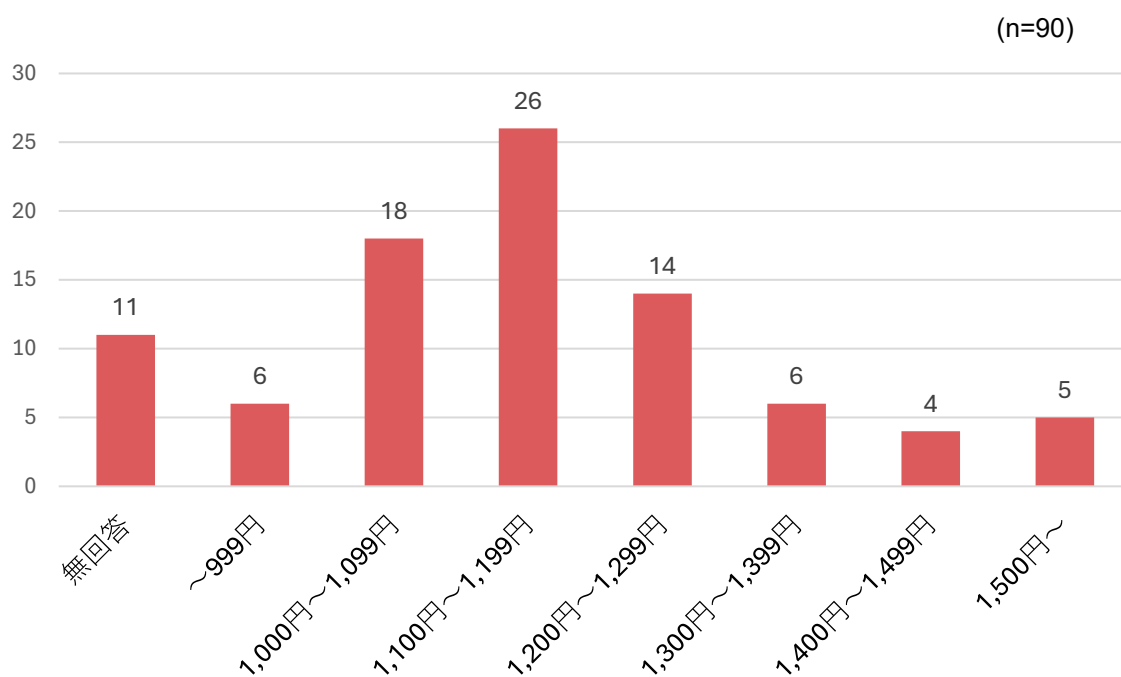
■ 給与(時給換算ベース)

- ・ 派遣職員の時給は「1,100～1,199 円/時」とする回答が 23 組合と最も多く、次いで「1,000～1,099 円/時」が 17 組合となっている。
- ・ 全体の傾向としては 1,000～1,300 円/時に集中している一方で、一部の組合では 1,500 円を上回るとする回答が得られた。
- ・ 令和 5 年度調査と比較すると、一部の組合が派遣職員の時給を高水準で設定(概ね 1,300 円/時以上)する一方で、全体の傾向には大きな差がみられない結果となった。

図表 20 給与(時給換算ベース)



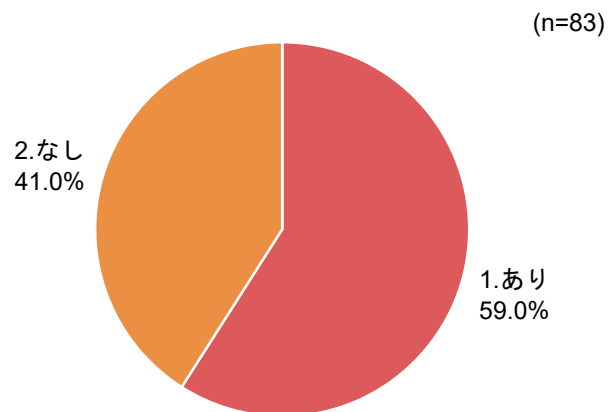
(参考)給与(令和5年度調査)



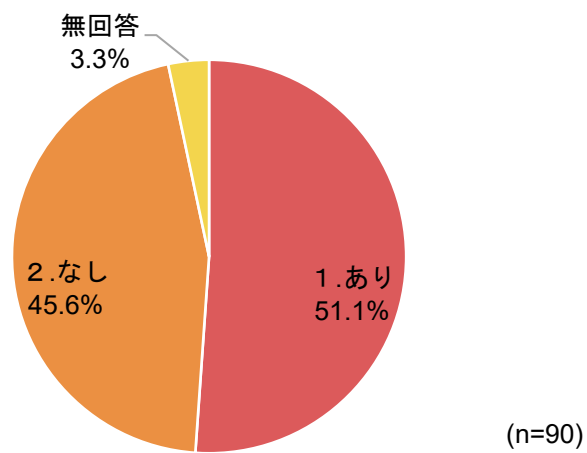
■ 賞与等

- ・ 賞与は「あり」が 59.0%で、「なし」が 41.0%となっている。
- ・ 令和 5 年度調査と比較すると「あり」とする割合が増加した。

図表 21 賞与



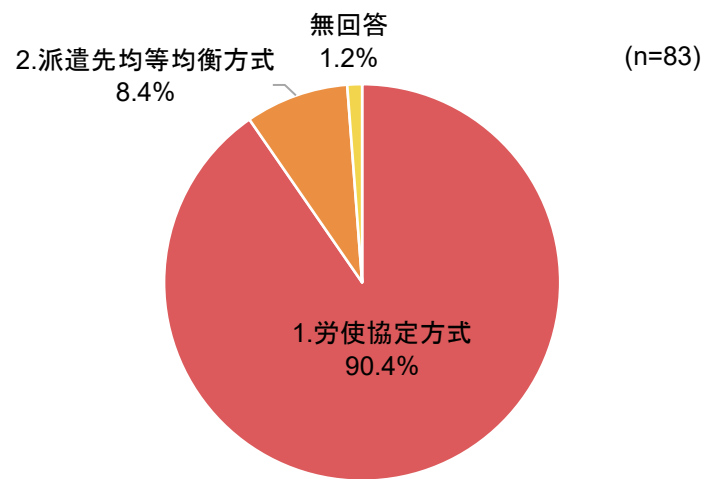
(参考)賞与(令和 5 年度調査)



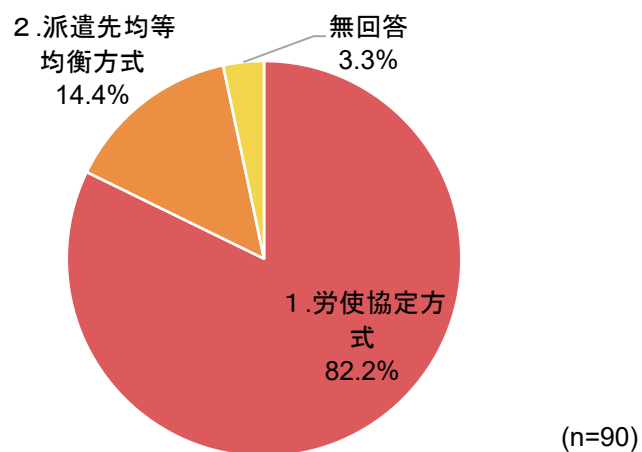
■ 賃金体系

- ・ 賃金体系は「労使協定方式」が90.4%と最も多く、次いで「派遣先均等均衡方式」が8.4%となっている。
- ・ 令和5年度調査に引き続き、労使協定方式を採用する組合が多い傾向にある。

図表 22 賃金体系



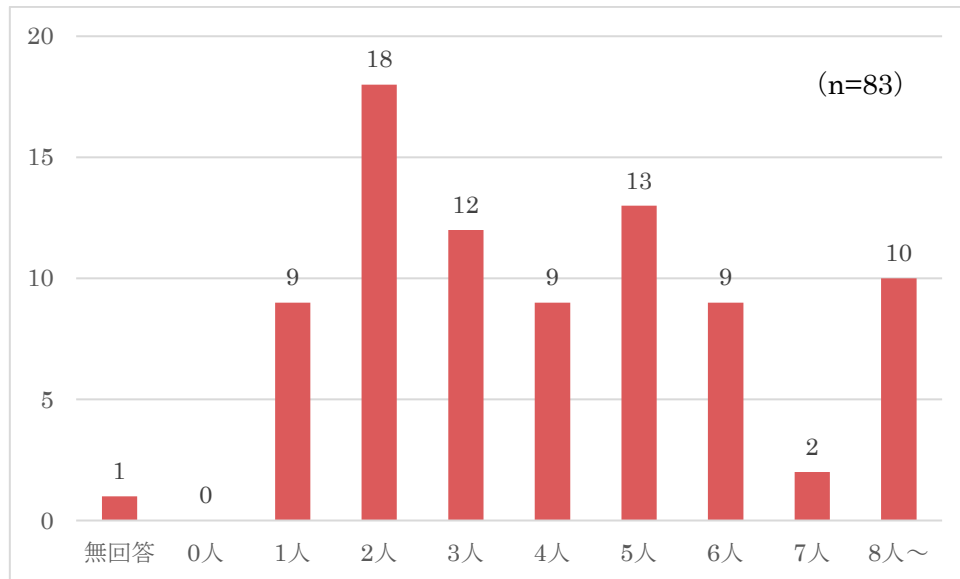
(参考)賃金体系(令和5年度調査)



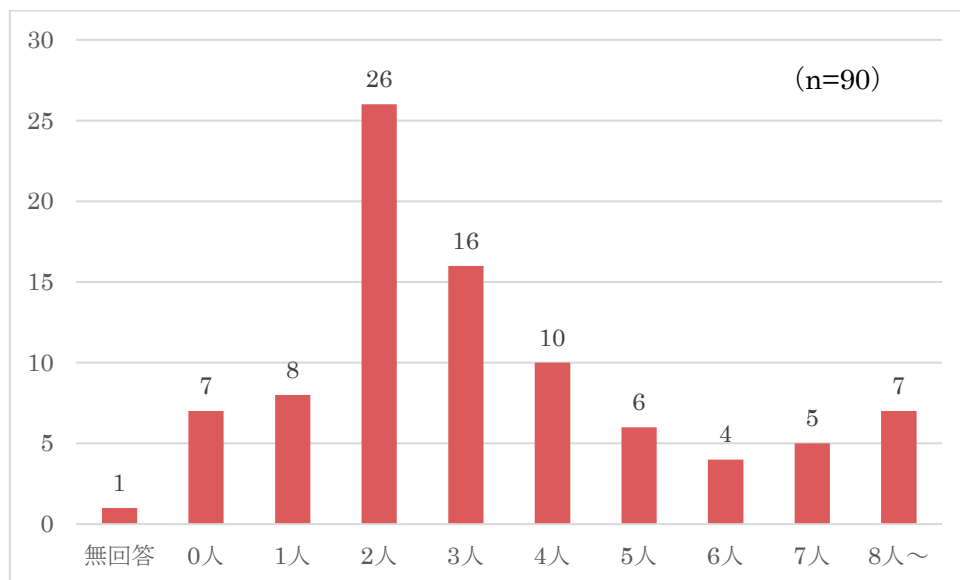
ii. 雇用実績

- ・ 令和 6 年度時点の派遣職員数（実績）の傾向は以下のとおり。
- ・ 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 23 派遣職員の採用人数(令和6年度)



(参考)派遣職員の採用人数(令和5年度調査)



② 派遣職員の確保にあたって行っている取組・工夫

- ・ 派遣職員の確保にあたって、多様なチャネルを通じた情報発信に取り組ま

れているほか、移住政策との連携など、行政と協力した派遣職員募集に向けた取組が多くみられた。

図表 24 派遣職員の確保にあたっての取組(自由記述に基づく整理)

具体的な事業概要	回答数
多様なチャネルの情報発信	56
行政との連携(移住政策等)	23
丁寧な相談対応	5
ターゲットを絞った情報発信	3
その他	11

【特徴的な回答の例】

■多様なチャネルの情報発信

- ・ SMOUT への募集の掲載、自衛隊への募集の掲載、高校求人や企業説明会への参加。
- ・ SMOUT、マイナビ、あぐりナビ、農業ジョブ、DRIVE キャリアなど様々な媒体や広告などを駆使し、派遣職員を確保した。
- ・ 事務局内部にリクルート担当がおり、リクルート担当が全国各地での講演会やセミナー等で特定地域づくり事業並びに市の紹介を行い、興味のある方を見つけ体験や交流を通して確保に繋げている。

■行政との連携（移住政策等）

- ・ 事務局員が地域おこし協力隊 OG のため、市の担当課との連携がスムーズ。市の担当から、移住相談に来た方を紹介してもらったりといった連携が取れている。
- ・ 行政と連携し、移住相談窓口や移住イベント等で周知している。

③ 閑散期の仕事の確保

- ・ 閑散期の仕事の確保に向けては、通年での派遣ニーズを有する派遣先を確保したり、繁閑の組み合わせを徹底するほか、組合員に対するニーズの把握や丁寧な調整を行うとする例が多い。

図表 25 閑散期の仕事の確保(自由記述に基づく整理)

具体的な事業概要	回答数
通年ニーズのある派遣先の確保	17
繁閑の組み合わせの徹底	17
丁寧な調整・ニーズ把握	16
組合員数・多様性の確保	11
事務局による積極営業	5
員外派遣の実施・検討	4
その他	12

【特徴的な回答の例】

■ 通年ニーズのある派遣先の確保

- ・通年で業務のある水産養殖業の確保の他、コミュニティセンターの管理を行っている。除雪事業者への組合への参加も促している。
- ・通年で雇用可能な社会福祉法人に組合員になってもらっている。

■ 繁閑の組み合わせの徹底

- ・業種ごとに繁忙期が異なり、これらを組み合わせることで通年での仕事の確保を図る。現状では冬季の仕事量が夏季に比べて少なく、今後の課題。
- ・1日、2~3 派遣先で数時間の組み合わせを考え1日8時間働けるようにしている。
- ・農業者への派遣とスキー場への派遣等の組み合わせ。

■ 丁寧な調整・ニーズ把握

- ・毎月、組合員に勤務依頼の伺いを立てている。こまめなコミュニケーションが大切。
- ・組合員企業へ年に1回の仕事の需要確認に加え、閑散期などは組合員企業に対し、仕事の需要を個別に確認している。なお、閑散期に需要があがる業種に対し組合加入の促進を行っている。

④ 住宅確保の取組・工夫

- ・住宅確保の取組・工夫としては、組合側で把握している空き家情報（空き家バンクとの情報連携を含む）を伝えたり、移住政策との連携として、行政の移住担当課に相談を繋ぐなどの例が多い。その他、公営住宅や定住促進住宅のような公共的住宅の活用、連携事例もみられる。

図表 26 住宅確保の取組・工夫(自由記述に基づく整理)

具体的な事業概要	回答数
空き家情報の提供、空き家バンクとの連携	23
移住施策との連携	20
公共的住宅の活用、連携	17
組合による住宅の確保	10
地場企業等との連携	5
引っ越し手当、家賃補助等	5
その他	15

【特徴的な回答の例】

■ 空き家情報の提供、空き家バンクとの連携

- ・行政に相談して空家の情報を入手している。
- ・市で空き家バンクを運営しており、希望者については市への紹介が可能。
- ・町や空き家バンクを管理している団体と連携し、空き家を改修しシェアハウスを準備したり、教員住宅を使えるよう整備するなどしている。

■ 移住施策との連携

- ・移住施策と組合制度の行政の担当者が同じ職員のため、移住者向けの住宅情報（公営・民営ともに）について、日ごろから情報提供を受けている。

- ・組合ホームページ内で、移住定住の詳しい説明がされている町役場の公式ホームページに飛べるよう設定しており、組合事務局と町役場の移住担当者がすぐに連絡を取れる体制も整えているため、スムーズに空き家物件の紹介や見学等を案内できる。

■公共的住宅の活用、連携

- ・自治体で用意している村営住宅を斡旋している。
- ・村営住宅の空き状況などを移住コーディネーター(地域おこし協力隊)と連携して共有し、案内している。
- ・町と連携して、定住促進住宅や町営住宅への案内を行っている。不動産事業者をはじめ、島内でゲストハウス・民泊・シェアハウスを運営している事業者とも連携し、住居情報の収集は常に行っている。

⑤ 派遣職員へのキャリアアップ支援の内容

- ・派遣職員へのキャリアアップ支援としては、組合側で研修を実施したり、資格取得支援を行う例が多い。一方で一部の組合では、人材育成の研修を派遣先で実施している例も見られた。

図表 27 派遣職員へのキャリアアップ支援(自由記述に基づく整理)

具体的な事業概要	回答数
派遣元での研修	34
資格取得支援	24
キャリア面談の実施	18
派遣先での研修	10
外部講習への参加	5
その他	10

【特徴的な回答の例】

■派遣元での研修

- ・採用している派遣職員は若く社会経験が乏しいので、基本的なビジネスマナーや接客研修を主に行っている。
- ・長期的に派遣労働者として就業することを目途とし、段階的に能力が向上しうることとそのことによる中長期キャリアアップが見込まれることを考慮した新規採用訓練、農業技能訓練、草刈技能訓練、接客業務訓練、ビジネススキル研修等を実施している。
- ・地方の小規模企業という環境を活かし、派遣職員がマネージャーとして活躍できるスキル開発プログラムを実施している。大企業では難しい経営全体の把握や意思決定への参画機会を提供し、将来的な起業や事業承継も視野に入れたキャリア形成を支援している。

■資格取得支援

- ・派遣職員が派遣先で必要な資格やキャリアアップに繋がるための費用を事務局が確保し、面談の上、必要と認めた場合は受講に必要な費用の半分または上限3万円を支給している。
- ・派遣先で必要な資格、危険物取扱者乙種4類や小型船舶二級免許の資格取得、刈払機取扱作業安全衛生教育など、取得希望かどうかを確認して受講日や試験日などのシフト調整をしている。

- ・職員から希望聴取し、資格取得費用の内、町より補助制度があれば活用し、残金の半額を組合負担する。

■キャリア面談の実施

- ・月に一度必ず面談を行い、今後のキャリアプランについて聞き取りを行っている。①興味のある派遣先の有無、またその事業者での直接雇用の検討、②起業に対する意思等を毎回確認し、③資格取得に関する補助制度もあることをお伝えして、今後のキャリア形成に対する支援を実施している。
- ・キャリアコンサルタント、事務局長による派遣職員との定期相談を実施している。
- ・キャリアアップの相談を随時行っており、必要に応じ研修や資格を案内している。

⑥ 派遣職員へのケア、地域に馴染むための工夫、待遇に関する取組

- ・派遣職員へのケア、地域に馴染むための工夫、待遇面に関する取組としては、地域住民との交流機会の提供や面談・相談の実施を中心に取り組まれている。

図表 28 派遣職員へのケア、地域に馴染むための工夫、待遇に関する取組
(自由記述に基づく整理)

具体的な事業概要	回答数
地域住民との交流機会の提供	36
面談・相談の実施	33
福利厚生の充実	10
情報共有	7
生活支援	4
その他	18

【特徴的な回答の例】

■地域住民との交流機会の提供

- ・お祭りへの積極的な参加や、飲み会への案内。青年団体への参加なども促している。
- ・地域おこし協力隊の活動や地域の活動の紹介を行い、興味があれば一緒に参加しています。
- ・入社日初日に全組合員事業所へご挨拶にうかがい、地域の色々な方々が集う旅館で就業してもらい町の方々とコミュニケーションを図っている。

■面談・相談の実施

- ・面談では、仕事のことのみならず生活の状況なども聞き取りしている。その中で困りごとがあれば話を聞き、地元住民の先輩として地域での生活についてのアドバイスをを行っている。定期面談以外にも、派遣先での業務についての困りごとがあれば都度面談を行い、助言やフォローアップを行っている。
- ・電話・LINEを用いて毎日状況を把握し、相談があれば即対応する。

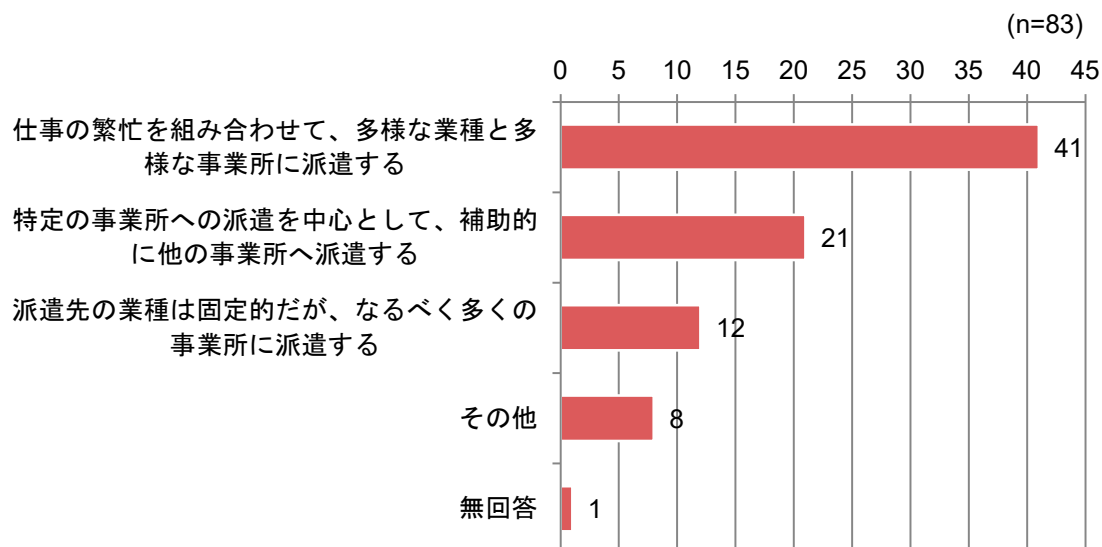
■その他

- ・全国の特定地域づくり事業協同組合にアンケートを行い、基本給、賞与、退職金、休暇など待遇面の調査をし、その結果を参考に当組合の待遇改善に役立てたほか、県の最低賃金等を勘案し賃金のベースアップを検討中。

(4) 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。

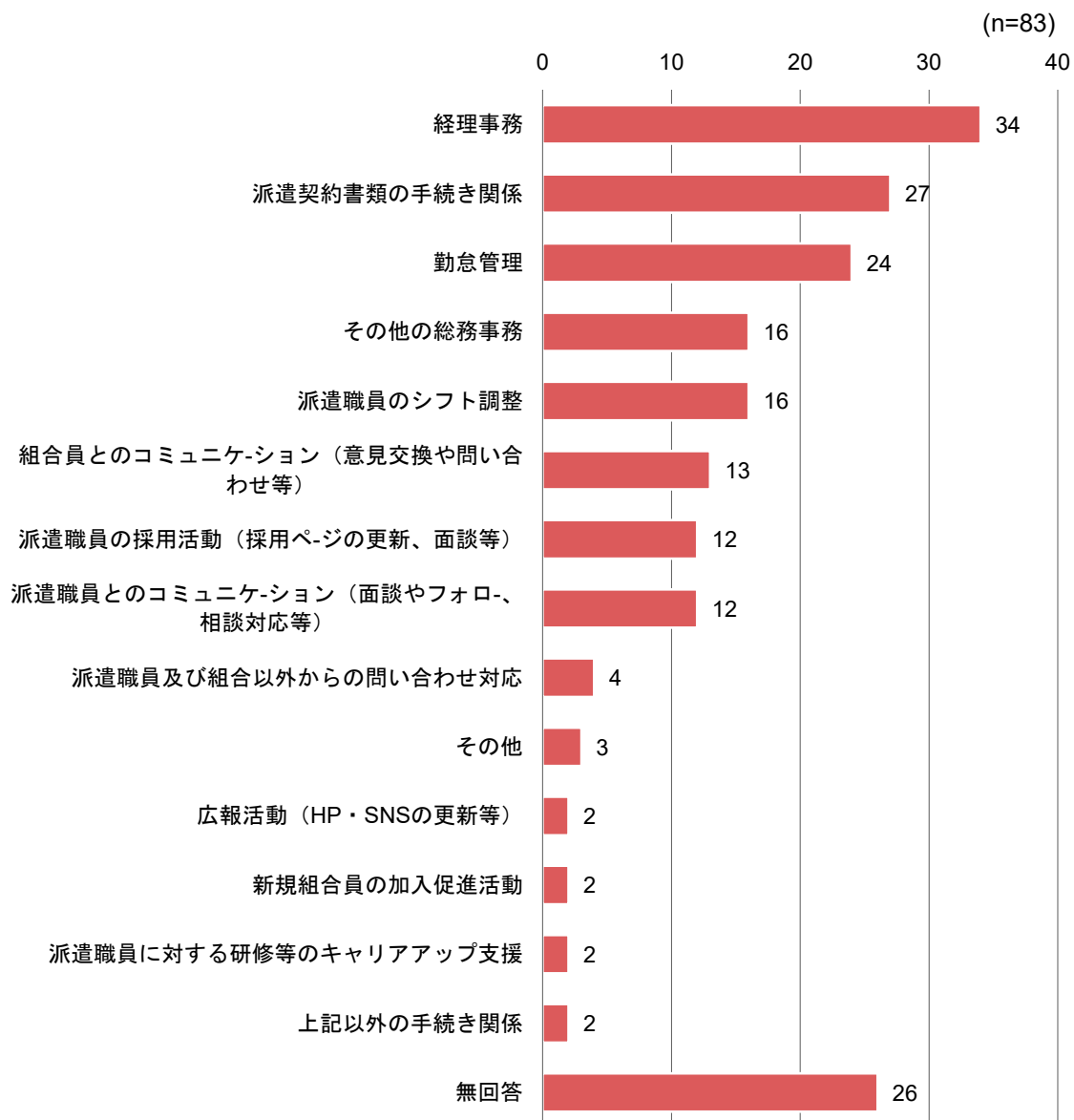
図表 29 派遣計画作成上の考え方



(5) 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。

図表 30 事務局業務における業務量の多い仕事(複数回答)



2-3. 財務面の分析

- 以下では、アンケート調査のうち、収支の状況や決算状況に対する調査結果を整理する。なお、本報告書では、アンケート調査の収支に係る設問に対して有効な回答を行った 59 組合を集計の対象としている。

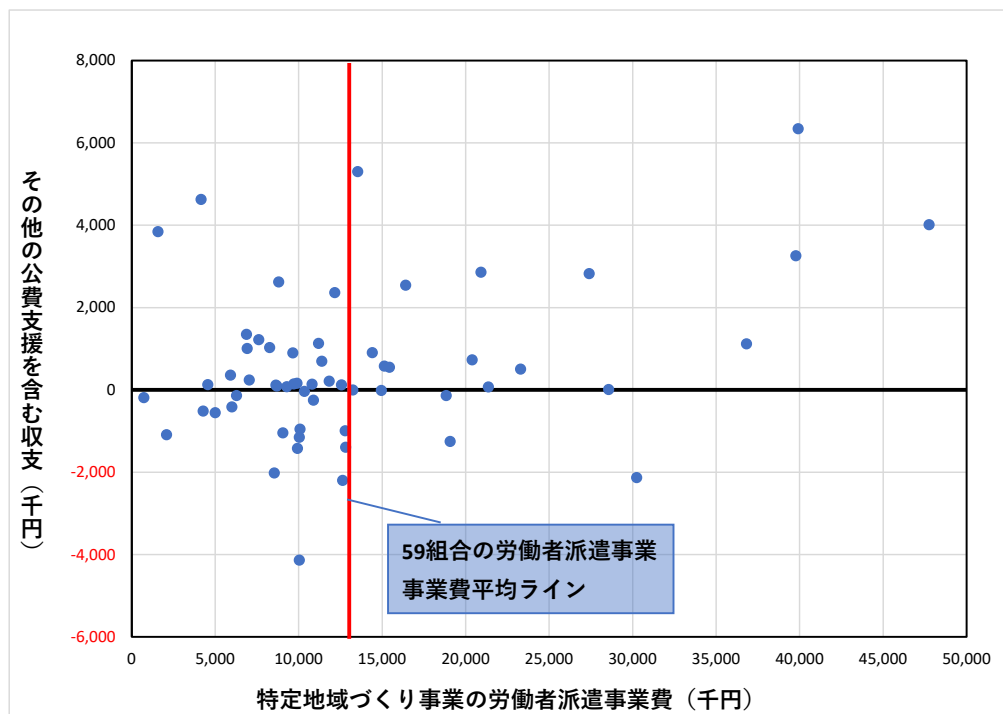
(1) 収支状況について

- 以下では、組合がアンケートで回答した事業収支のうち、特定地域づくり事業の範疇（その他の公費支援を含む）を抽出したうえで分析を行っている（収支のうち共同事業や事業外の収支については分析対象外とする）。

① 各組合の収支の状況

- 各組合の収支の状況は下図表のとおりである。特定地域づくり事業の事業規模（10 条 1 項、10 条 2 項に係る支出）が平均値（約 13,700 千円）を超える水準になると、事業収支がプラスとなる組合が多くなっている。一方で事業規模が平均値を下回る組合では、事業収支がマイナスまたはプラスの場合も低い水準にとどまるなど、事業規模の拡大に伴い、収支は改善される傾向が確認される。

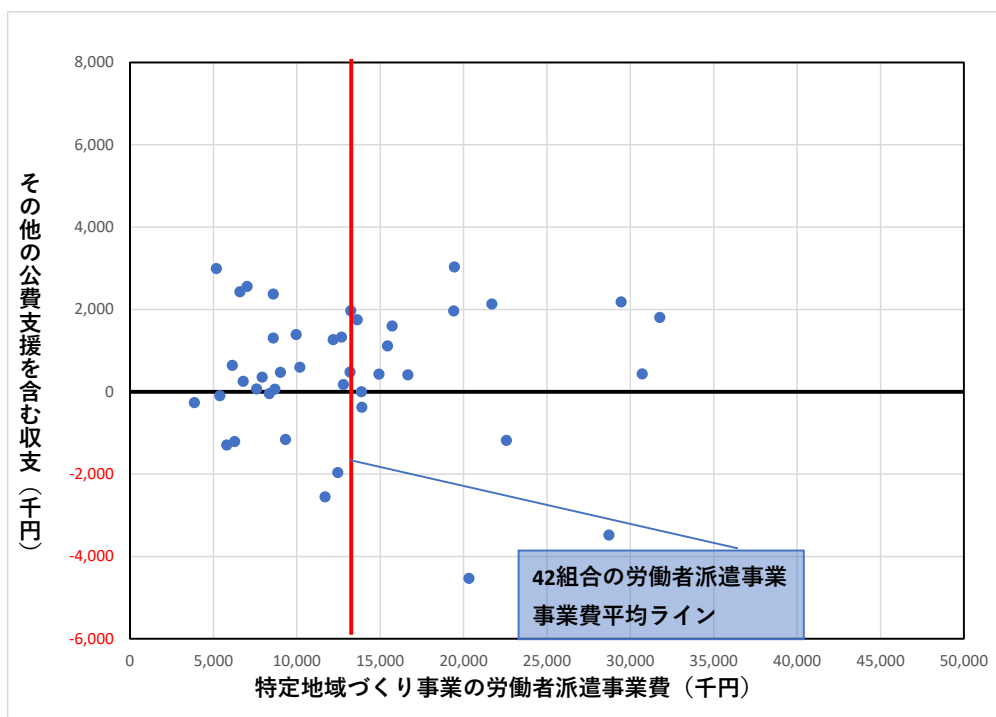
図表 31 特定地域づくり事業での事業費とその他の公費支援を含む収支の状況



- その他の公費支援を含む場合の黒字団体の割合は、令和5年度で 71.4%

(42 団体中 30 団体) であったが、今回の調査では 64.4% (59 団体中 38 団体) となっている。

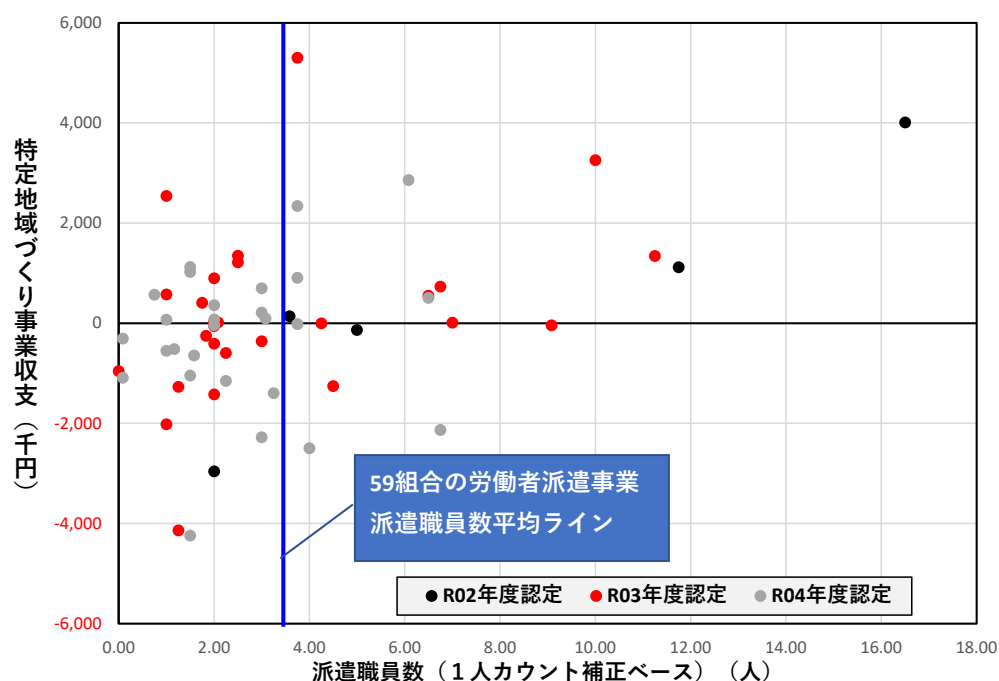
(参考) 令和5年度調査: 特定地域づくり事業の事業費と
その他の公費支援を含む収支の状況



② 派遣職員数と特定地域づくり事業収支の関係（認定年度別）

- 派遣職員数と特定地域づくり事業収支の関係をみると、派遣職員数が平均ラインを超える組合は平均ラインを超えていない組合と比べ収支が黒字ないし均衡していることから、雇用する人材が増加することで事業収支が安定する傾向にあることがうかがえる。

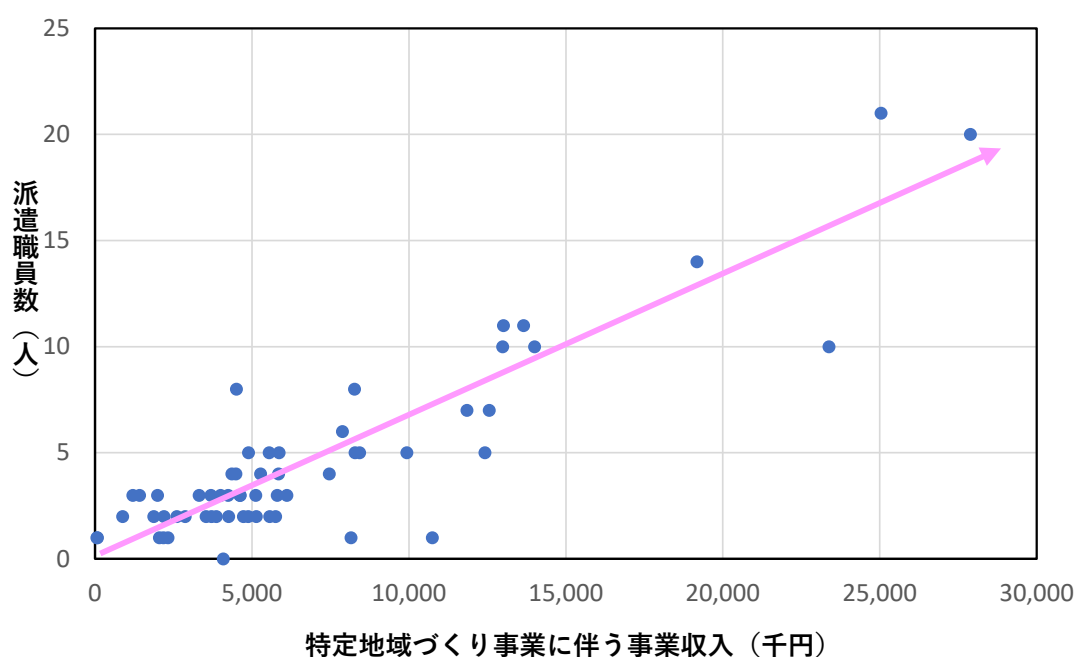
図表 32 派遣職員数(1人カウント補正ベース)と収支の状況



③ 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を令和5年度調査の結果と比べると、令和5年度調査では1人当たり約1,347千円/年であったが、今回は約1,504千円/年と、上昇していることが確認された。

図表 33 派遣職員数と事業収入の関係

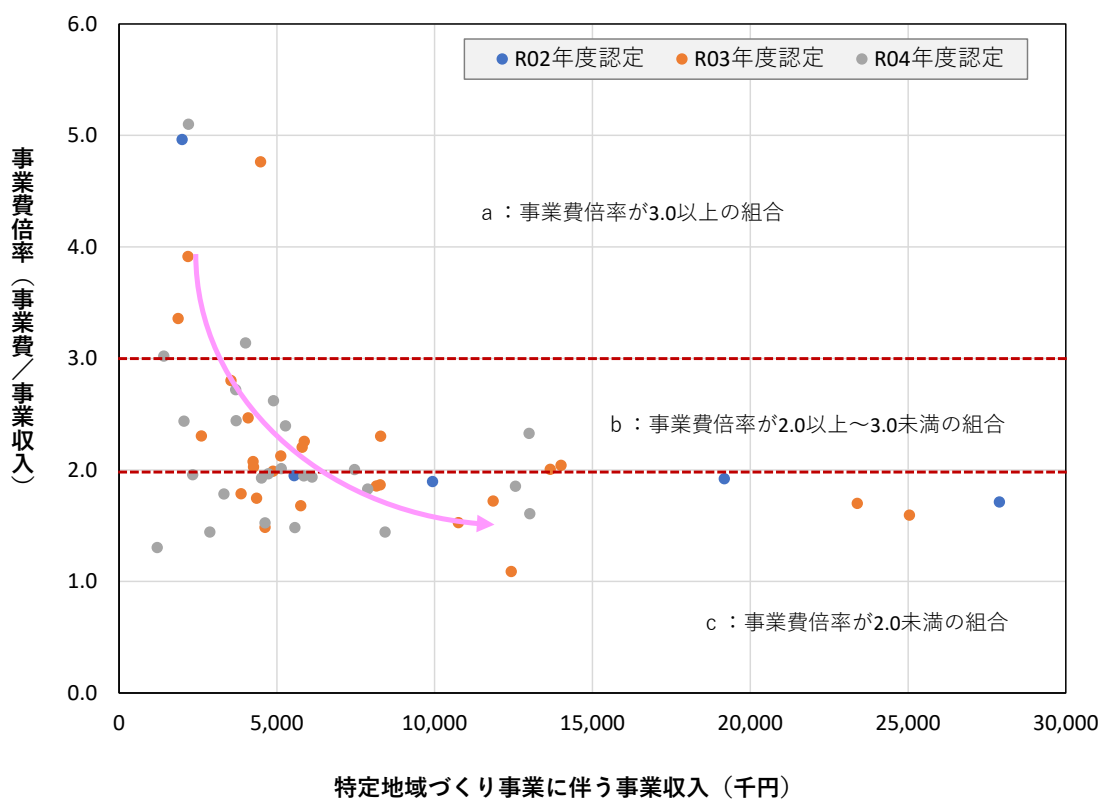


(注) 派遣職員数は延べ人数ベース

④ 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見たのが、下図表である。
- ・ 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。
- ・ 59 組合の集計結果では、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 34 特定地域づくり事業収入と事業費倍率

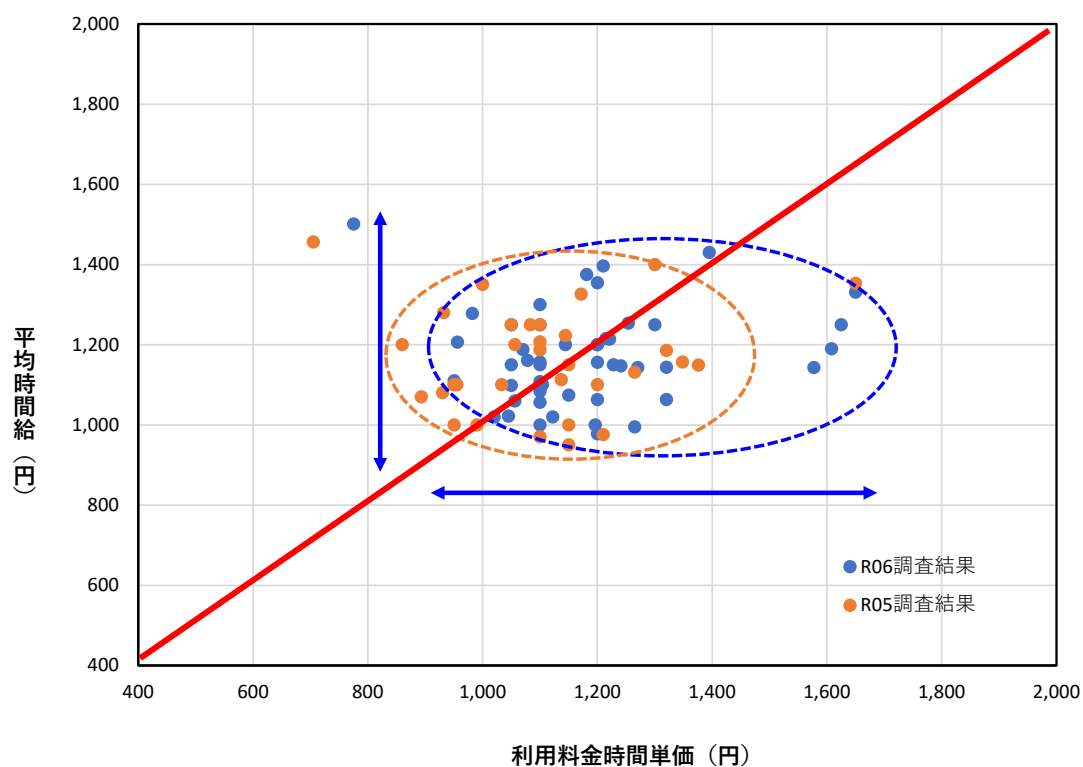


(注) 事業費：特定地域づくり事業費（交付対象経費）
事業収入：特定地域づくり事業に伴う事業収入

⑤ 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 35 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）



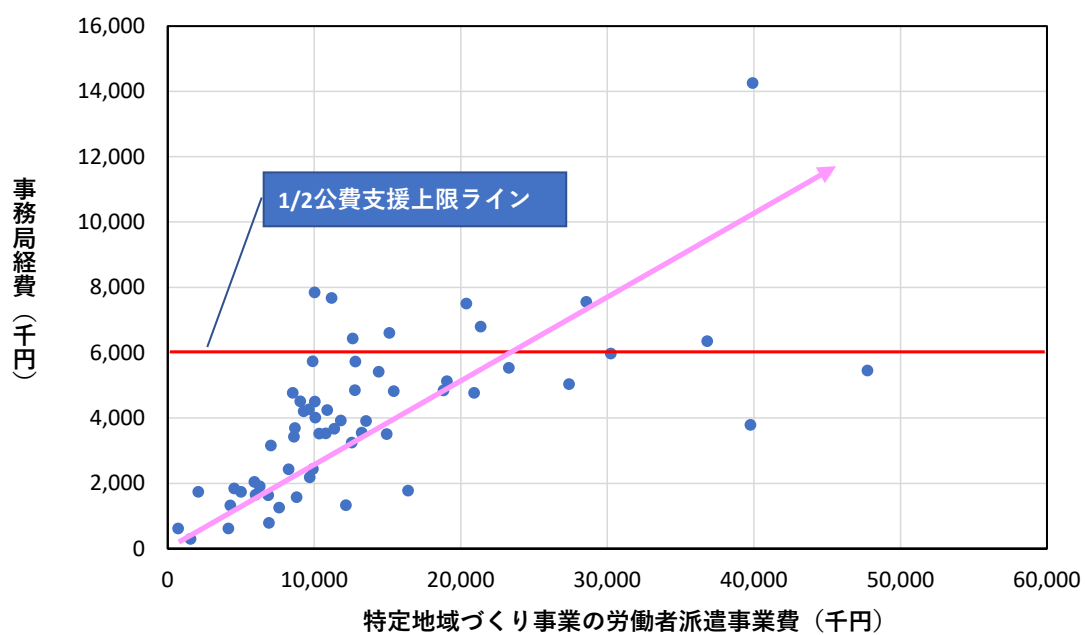
※未回答の組合、極端に単価の高い組合を除外して集計

(2) 事務局経費について

① 事務局経費と特定地域づくり事業労働者派遣事業費の関係

- 事業規模（特定地域づくり事業労働者派遣事業費）の拡大とともに、事務局経費も増加する傾向にあり、中には、1／2 公費支援の対象経費の上限（600 万円）を超える事務局経費を計上している組合も 9 組合確認される。

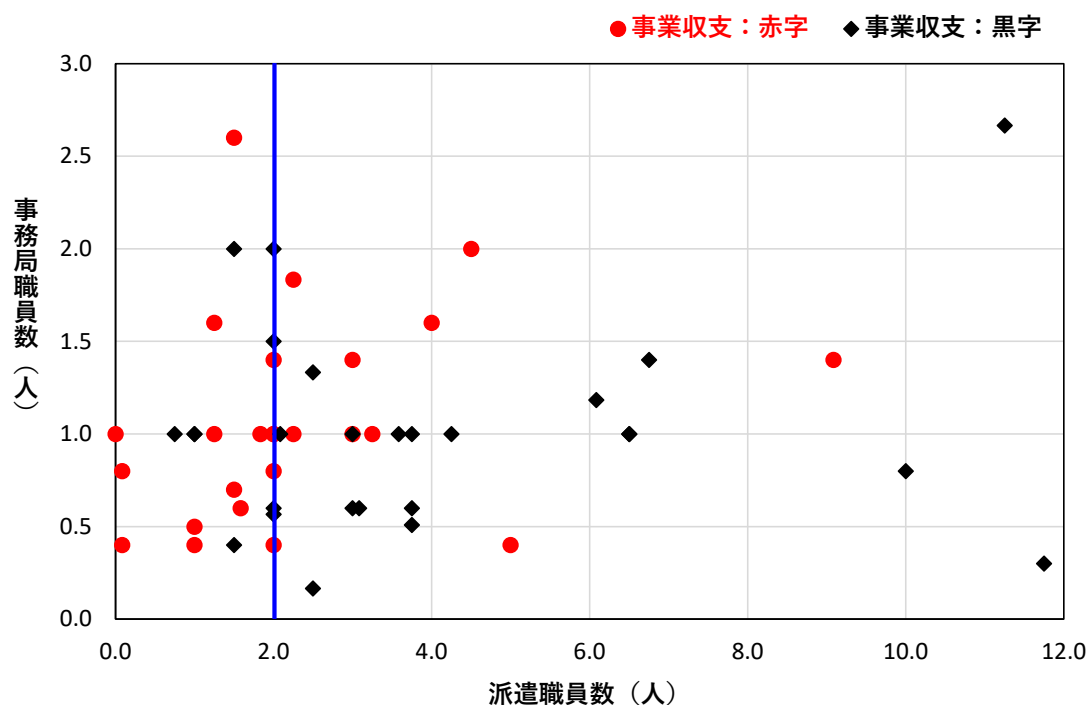
図表 36 事務局経費と特定地域づくり事業での事業費



② 事務局職員数と派遣職員数の関係

- 事務局職員数と派遣職員数の関係を、勤務期間を考慮し、1 人カウントに補正した人数で見ると、派遣職員が 2 人以下の組合では事務局職員の人数に関わらず、収支が赤字となる傾向にある。

図表 37 事務局職員数と派遣職員数の関係(1 人カウント補正ベース)



(注 1) 事務局職員数：12 か月・週 5 日勤務を 1 人として補正した人数

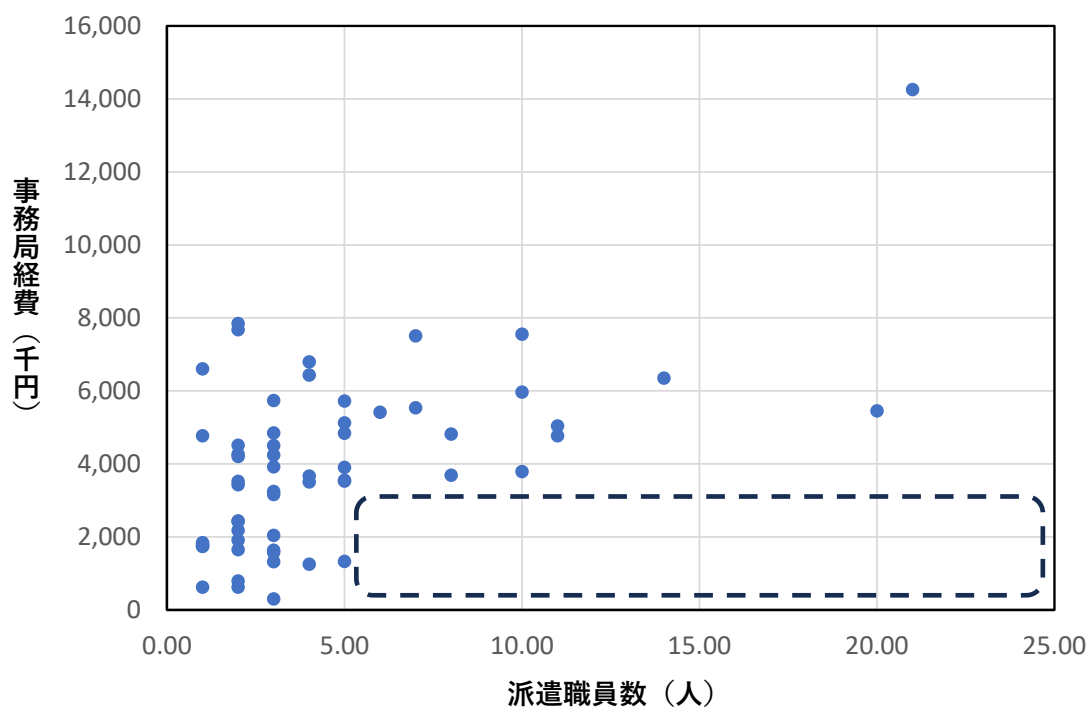
(注 2) 派遣職員数：10-12 か月勤務を 1 人カウントとし、7-9 か月：3/4 人、4-6 か月：1/2 人、1-3 か月：1/4 人、1 か月未満：1/12 人として補正した人数

(注 3) 人数未回答組合、極端に人数の多い組合を除き集計

③ 事務局経費と派遣職員数の関係

- ・ 派遣職員数と事務局経費の関係をみると、派遣職員数の多寡によらず、事務局経費は概ね 600 万円を下回る水準とする組合が多い。
- ・ また、事務局経費が 400 万円を下回る組合では、5 人以上の派遣職員を雇用できている事例はほとんどみられなかった。

図表 38 事務局経費と派遣職員数(延べ人数ベース)の関係



2-4. アンケート調査の知見

- ・ アンケート調査を通じて把握した基礎情報に基づく知見を以下の通り整理する。

(1) 持続可能な組合運営の観点からの分析

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。

(2) 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で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. ヒアリング調査の目的等

(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、図表 39 のとおり整理した。

図表 39 アンケート調査に基づく持続的な組合の運営に向けたポイント

■ ポイント

- 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考えられる。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。

(2) 調査の概要等

① 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 40 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

- 上記の視点より、10 組合をヒアリング調査対象として選定した。

② 主な調査項目

主なヒアリング調査項目は以下の通り

図表 41 主なヒアリング調査項目

1. 特定地域づくり事業協同組合の活動について (1) 実施している労働者派遣事業の概要 (2) 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保 2. 組合の事業収支の状況について (1) 収支の状況 (2) 安定的な事業収支の実現に向けた課題や工夫など 3. 全国の組合の運営状況の改善に向けたアイデアについて

3-2. ヒアリング調査の概要

(1) A 組合

① 特定地域づくり事業協同組合の活動について

i. 実施している労働者派遣事業の概要

- 移住希望者に対する“仕事”の受け皿として、行政からの働きかけに応じて設立された。年間を通じた仕事の繁閑の差は大きく、異業種の地元企業等が組合員として参画した。
- 他地域に比べても、組合員数が多いことが当組合の特徴となっている。組合員からのクチコミで、参画を希望する新たな地元企業等はみられるが、本制度のことを理解していない事業者が組合員となると事務局にとって運営の負担が大きく、どのような事業者でも受け入れているわけではない。
- 具体的な加入の条件としては、組合の事業目的に賛同して頂けることに加えて、出資金を負担頂けることとしている。その他、組合員の仕事のニーズや派遣職員の数・スキルを考慮して、すぐに人手不足が解消するものではないことを納得して頂けることとしている。
- 事務局は、組合員に対して労働者派遣を実施するのみならず、働き振りを踏まえた派遣職員に対する評価を丁寧に行っている（評価結果を賞与額に反映）。結果的に、組合の実施する労働者派遣事業の質が上がり、次の仕事の依頼に繋がっている。
- 派遣職員のスキルや向き・不向きも無視できず、食品加工は苦手でも農業の仕事に適性を有する方もいる。事務局としては、適性を見極めながらのマッチングに配慮している。

ii. 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保

- 派遣職員の雇用には熱心に取り組んでおり、令和7年度には派遣職員は7名程度まで増える見込みである。派遣職員の確保に向けては、設立の経緯も踏まえた移住政策との丁寧な連携を実施している。
- 行政に相談を行う移住希望者や、移住体験で来られる方に対して当組合のことを積極的に紹介いただき、面接を通じて派遣職員として雇用する例が多い。背景としては、移住するうえで“仕事”がボトルネックとなる例が多いため、移住に対する本気度が高い方ほど、雇用する確率が高い印象である。
- 移住希望者の年齢層は比較的高めであることを踏まえて、若者よりも定年前くらいのセミリタイア層（40～50歳代）の割合が大きいと推測される。
- 移住サイトも活用しているが、利用者は他の地域も移住先の候補としてみる場合が多いため、移住サイトからの雇用につながるケースは他の方法に紹介に比べて相対的に低い。

② 組合の事業収支の状況について

i. 収支の状況

- 令和 5 年度の事業収支は黒字となっている。

ii. 安定的な事業収支の実現に向けた課題や工夫など

■派遣職員の稼働率の向上

- 事業計画上で心掛けていることは派遣職員の稼働率を高めることである。
- 一つの企業に半年継続して派遣するようなパターンもあるが、稼働に空きのないように、きめ細かいシフトを組む場合もある。

■適切な水準の利用料単価の設定

- 派遣料金の単価を 150 円上げているが、事業の開始当初は組合員の意識の違いが大きく、調整に苦労した。
- 小規模な地元企業からは、アルバイトや最低賃金よりも高いことから、理解が得られにくい場面もあった。
- 労働者派遣事業を活用することはアルバイトの雇用と違うことを、組合員に対して説明しており、新たな組合員希望者に対しても丁寧に説明の上、納得していただいている。毎年秋の最低賃金の改定時期に、その上昇幅をみて、世の中の動きに合わせた改定であることを、理解してもらっている。

■事務局業務の効率化

- 各種の調整業務を行う事務局職員は一人で対応しており、負担が大きい。
- 年度末は決算対応や総会等で特に多忙な時期となる。パートで事務局スタッフを雇用することも検討中である。
- 決算書、仕訳帳、給与計算にかかる事務は、一部で外部委託が可能である。有給休暇の申請や社会保険の対応等、外部委託が経費面で非効率なものについては、コストを抑えて実施する方法を模索中である。

③ 全国の組合の運営状況の改善に向けたアイデアについて

- （事務局職員の適正化について）派遣職員 10 人に対して、事務職員は、1.5 人くらいではないかと思う。職員 10 人以上だと、税金、所得税を毎月支払う必要があるなど、制度上の負担が変わってくるので注意が必要である。
- （適切なコミュニケーションのあり方について）月 1 回は面談をする。それ以外にも、LINE で個別にもグループでもやり取りしている。
- （派遣スタッフの質向上について）組合がスタッフに対して空き時間に教育をすること。農業が多いので「刈り払い」の研修を行っている。他には、ビジネススキルを高める研修を行っている。
- （事務の外部委託について）パート社員の雇用やその他の外部委託を進めたい

と考えている。また、電子的に処理できる給与計算等は、外部委託に馴染みやすいはずであり、検討している。

- (DX の推進について) 全組合で共通したフォーマットを国が配るとよいというアイデアもあるが、自分である程度のフォーマットは作成したので、対応できてきている。そういったデータ加工フォーマットがないと、報告書の作成が大変であると思う。

(2) B 組合

① 特定地域づくり事業協同組合の活動について

i. 実施している労働者派遣事業の概要

- 当該地域は「消滅可能都市」に名前が挙がる等の過疎地域である。組合設立の背景は、移住者や地域住民による起業や町内での就職の促進が狙い。
- 組合員数は現在 20 者を超えており、口コミで年々加盟者数が増えてきている。
- 組合は公費による支援を前提として運営しているため、際限なくマルチワーカーを増やす意図はなく、派遣職員は将来的に 10 名程度とする方針である。
- 1 週間のうちに複数の派遣先への労働者派遣を行う等、組合員の要望に対してきめ細かく対応するスタイルとしている。また、派遣先の企業が、その都度新しく仕事を教えなくてもいいように、決まった派遣先には決まった派遣職員を派遣することも実施している。
- 農閑期(11 月～4 月)は、雇用を確保することが困難なため、建設業（造園、電気工事）への在籍型出向も行っている。建設業への出向は、当組合でも開始したところだが、総務省や労働局への確認を重ねて、1～2 か月の準備期間の中で規約等を調整した。

ii. 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保

- 事務局長は移住者であり、別の NPO 法人とのダブルワークで勤務している。事務局長とパート職員の 2 名で事務局業務を行っている。マンパワーには余裕がなく繁忙が続いているが、組合員や派遣職員との調整は複数人で分担しづらいつ感じている。事務局の人手不足は、内勤と渉外で担当を分けるなど、業務内容に応じた分担が必要となる。
- 派遣職員は現在 7 名であり、移住者を中心に雇用している。自治体から委託を受け運営しているワーキングホリデー事業を通じた雇用が多いが、農家から紹介を受けた移住者もあり、「卒業」する方も考慮すると、毎年 3～4 人程度の入れ替わりがある。
- その他、行政の広報紙にマルチワーカーや組合員の情報を定期的に掲載しており、双方の拡充に努めている。

② 組合の事業収支の状況について

i. 収支の状況

- 令和5年度の事業収支は黒字となっている。

ii. 安定的な事業収支の実現に向けた課題や工夫など

- 行政からの委託により、地域人材育成事業や組合員同士の連携事業も当組合が実施しており、ワーキングホリデーや企業勉強会、中高生向けの企業体験、交流会の実施等に取り組んでおり、事業収支の安定化に寄与している。
- 事務局職員は、週 2.5 日勤務である。

(3) C 組合

① 特定地域づくり事業協同組合の活動について

i. 実施している労働者派遣事業の概要

- 山間部の組合であり、夏場は農業、冬はスキー場関係の仕事が中心となる。
- 様々な業種の組合員が参加する組合であるが、派遣実績のある組合員ばかりではない。季節により繁閑が明確に分かれているが、派遣職員数に制約もあり、派遣先にはやや偏りもみられる。

ii. 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保

- 現在は2名の事務局職員で、派遣職員が5名の体制となっている。派遣職員の年齢層は30代から60代までばらつきがある。
- 求人はハローワークを中心に情報発信している。移住者の仕事の受け皿とすべく、移住サイトへの求人情報の展開も実施している。

② 組合の事業収支の状況について

i. 収支の状況

- 組合の収支については、制度上の組合運営費に対する支援に加えて、自治体からの独自の財政支援も受けて事業を実施している。

ii. 安定的な事業収支の実現に向けた課題や工夫など

- 最低賃金の上昇に伴って、派遣職員の人件費単価は上昇しているが、組合員が負担する利用料単価に反映できていない。
- 派遣職員の人件費単価が最低賃金に連動して上昇する仕組みは、規定上で明記されているため、組合員間での議論や合意は不要となる。一方で、財政支援を受けているため、自治体との調整は必要である。

(4) D 組合

① 特定地域づくり事業協同組合の活動について

i. 実施している労働者派遣事業の概要

- 農業者を中心とした組合員から構成される組合であり、移住定住政策の一環としての側面も有している。域外から雇用された人材が 3 年程度で組合員に直接雇用されたり、地元で起業するなどの「卒業」に目標を設定して、職員、事務局、組合員で取り組んでいる。
- 一口に農業といっても栽培する作物により繁閑は大きく異なるため、農業者のみを派遣先とした場合でも、年間を通じた派遣計画を作成できている。一方で、地域で活動する他の業種のなかにも労働者派遣に対するニーズはあり、どのように応えていくかは今後の課題となっている。

ii. 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保

- 当組合は、行政の移住定住担当課の職員と当組合の職員が移住定住の相談窓口も担っている。移住定住を希望される方に対して、仕事の受け皿を提供しつつ、派遣職員として雇用している。
- 事務局職員は、現在 1 名体制で実施している。

② 組合の事業収支の状況について

i. 収支の状況

- 令和 5 年度は支出が収入を上回る結果となった。

ii. 安定的な事業収支の実現に向けた課題や工夫など

- 利用料金は最低賃金水準の金額で設定しており、毎年改定されている。一方で、派遣職員の人件費単価は卒業を見据え、派遣先の正社員と同水準としている（待遇決定方式は派遣先均等均衡方式による）ため、利用料金が人件費単価を下回っている。
- 行政からは、利用料金が低すぎるものが課題視されており、利用料金の更なる値上げの必要性については、理事会レベルでは共通認識となっている。その他、賃金水準が低すぎると、派遣職員にも来てもらいにくくなることについては、組合員の認識も広がりつつある。
- 利用料金水準の上昇については、理事会の役員や組合員と協議は行っているが、事務局体制が脆弱なこともあり、議論は十分進んでいない。

③ 全国の組合の運営状況の改善に向けたアイデアについて

- 地域の事業者からは、林業や建設業への派遣についてのニーズが聞かれている。先行的に取り組まれている事例もあると聞いており、運用実態やコツなどについて情報提供があると良い。

(5) E 組合

① 特定地域づくり事業協同組合の活動について

i. 実施している労働者派遣事業の概要

- 派遣先として多い農業関係事業所で従事する際の必要な資格等の取得、その他、キャリアアップのための免許資格取得、自立等を目指す職員については、その準備に充てるための時間を確保するため、週 4 日勤務も可能としている。

ii. 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保

- U・I ターン者の応募に対しては、採用内定時に役場の定住支援部局に情報を提供し、町営住宅や空き家住宅等の確保を依頼、町の定住相談員と希望を聞きながら住宅の確保を図っている。町内に賃貸住宅を借りて居住する職員には、住居手当を支給。
- 事務局員：元町役場職員。組合の設立にあたり、専任職員（臨時雇用）として開設準備を頼まれ、組合員の確保や事業計画・収支計画の策定等を行い、設立総会まで実施。その後、設立した組合の認可手続きや職員募集、事業認定等の運営事務を依頼され、そのまま組合の事務局職員として従事。他の業務等もあり、週 4 日程度従事。
- 事務局職員の後継者確保については、行政職員等の退職者、派遣職員の中から登用、地域おこし協力隊等の外部人材の確保等を検討している。
-

② 組合の事業収支の状況について

i. 収支の状況

- 令和 5 年度の収支は若干のプラス。派遣収入で経費全体の半分以上を賄えている。

ii. 安定的な事業収支の実現に向けた課題や工夫など

- 冬期間（1～3 月）の仕事の確保が重要で、その間の雇用が多いスキー場運営や育苗培土製造事業所の組合への加入や、季節的に労働の偏重が少ない事業所の加入（酪農）、介護職場（介護補助・調理）の加入を推進し、通年での仕事の安定的な創出を図っている。

③ 全国の組合の運営状況の改善に向けたアイデアについて

- 事業協同組合設立準備から事業開始までの間の資金調達及び準備期間の事務職員の確保は、組合の自己資金では調達困難であり、経費の支援（準備担当職員の人件費含む）が必要である。
- 労働者派遣事業に規定する派遣契約、その他派遣事業に伴う各種規定等が複雑で多大な労力を要するため、個別契約を基本とした関連書類を作成するソフト

があれば、業務の効率化が期待できる。

- 事務処理の人材確保について、税制に対応した経理のしっかりできる人が必要。申告の時期が3月なので、不足する冬場の雇用にもつながる。その他、組合員への派遣と事務局勤務を兼ねて、例えば週3日は組合員への派遣、週2日は事務局業務を行うという方法もある。マルチで働ける人材を確保していくことが必要。
- 現在、派遣職員の人件費について、年間400万円が上限であるが、昨今の賃上げ、社会保険料負担の上昇等を踏まえ、派遣職員の待遇改善のために上限を引き上げてほしい。
- 現在、事務局運営費の上限は600万円となっているが、昨今の人手不足のなか、組合に対する派遣要望も多くなっており、派遣職員数や組合員数により、その上限を緩和してほしい。
- 4～12月の農業関係等を中心とした派遣労働に対する要望は多く、現在の派遣職員数では、要望を賄うことができない状況にある。閑散期の冬期間（1～3月）は、スキー場等への労働者派遣はあっても、これ以上の派遣職員を増やすと派遣先の確保が困難。派遣職員数を繁忙期に対応した人数を確保するとなると、閑散期の派遣先として行政関係への派遣や、別の雇用形態の人材派遣業を併設する（パート的な派遣労働者を登録制で確保し、繁忙期に派遣する方法等）などの対応が必要と思われる。

(6) F 組合

① 特定地域づくり事業協同組合の活動について

i. 実施している労働者派遣事業の概要

- 過疎が深刻化する地域であり、外部から人材を呼び込むことが、地域活性化の観点から重要であり、設立のきっかけの一つとなっている。
- 地域には、まとまった仕事がありません、1日のなかで複数個所へ派遣するなどの派遣形態をとる場合もある。

ii. 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保

- 行政に移住希望者が相談に行った際に、地域での働く場所について相談を受けた際には、組合についても紹介される。
- 組合としても、移住定住や就活イベントに参加する等して、域外の移住希望者に対しての情報発信に努めている。

(7) G 組合

① 特定地域づくり事業協同組合の活動について

i. 実施している労働者派遣事業の概要

- 観光地に所在する組合であり、曜日や季節の繁閑の差が大きい。周辺地域の事業者や業種が組合に参加し、仕事を組み合わせることで、年間を通じた仕事の創出を図っている。

ii. 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保

- 人口急減地域に位置付けられるが、他の組合と比べると相対的に人口規模は大きい。そのため組合員からの仕事の需要を見ながら、求人を行い、採用を行っている。
- 事務局職員は、人数だけではなくスキル経験も重要であり、民間の労働者派遣事業所の勤務経験のある方が従事している。事務局職員は、派遣職員と兼務であるが、派遣元責任者は別で立てており、事務局に常駐している。
- 利用料金は一律で設定している。組合員の業種によっては、一般的に従業員に支払う賃金の水準にばらつきがあるが、同組合では組合員の業種のなかで最も賃金水準の高い業種（飲食業）の水準に賃金水準を合わせている。

② 組合の事業収支の状況について

i. 収支の状況

- 令和 5 年度には、事業外費用を除く特定地域づくり事業については収支は黒字となっている。

ii. 安定的な事業収支の実現に向けた課題や工夫など

- 特定地域づくり事業の事業収支構造については、大きな課題は感じていないが、経営を安定させるためには、労働者派遣事業の規模を拡大する必要があると考えている。
- 組合の役員が事務局業務に従事することもあるため、2 分の 1 の運営費支援の範囲に役員報酬を含めて頂けると経営が安定する。
- 組合員の仕事の要望に全て答えられているわけではなく、例えば、調理や広報、事務の専門スキルに対する派遣ニーズもある。デジタル対応のための研修の実施や、有資格者の積極雇用など、仕事のニーズにこたえられる人材の確保・育成について現時点で全てのニーズに対応できているわけではないので、雇用と人材育成の両面で要望に応えるべく取り組み中である。
- 設立当初は最低賃金で雇った方が利用料単価と比較して安いというのが組合員の素直な感想であったが、マルチワーカーの経験値やスキルの習得が進んだことで、派遣利用料単価と直接雇用の単価では、前者のコストパフォーマンスが高いという共通認識を得られている。最近では、組合の運営を持続可能なもの

とするうえで、更に利用料単価を上昇させることについて、組合員側から提起されることもある。

③ 全国の組合の運営状況の改善に向けたアイデアについて

- 派遣職員の人数が増加すると、事務局職員の人員増の必要性も生じる。関連して、事務業務や派遣先との調整のノウハウを教えて欲しいという声を他の組合から頂くこともある。

(8) H 組合

① 特定地域づくり事業協同組合の活動について

i. 実施している労働者派遣事業の概要

- 移住者が中心となって事業を行っている株式会社（宿泊業等）が発案のうえ、移住者及び域内の住民を対象とした仕事の創出を目指して組合を設立した。地域には人手不足に悩むものの通年での人材雇用が困難な事業者も多く、組合への加入は増加傾向にある。
- 組合員の構成は観光業や食品製造、農業が中心であり、多様な業種を組み合わせた労働者派遣を実施しているが、農閑期と観光のオフシーズンが重なることもあり、仕事の創出に苦勞する時期もある。
- 派遣先の組合員と派遣職員の関係性が悪化するとトラブルになりかねないため、事務局が双方に対して丁寧にコミュニケーションをとり対応している。特に派遣職員に対しては、移住先での生活面の悩みなども含めて相談に乗る等、密な意思の疎通を行っている。

ii. 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保

- 事務局業務の一部を担う株式会社が運営する求人サイトや、行政の運営する移住希望者向けの求人サイトなどに情報を掲載して、求人活動を実施している。同地域は気候が温暖で移住先として人気の高い地域であり、組合の求人への応募者は少なくない。採用後の早期退職をできるだけ避けるために、採用プロセスの中で一度地域に来てもらい、ネガティブな側面も含めた田舎暮らしの実態を理解してもらうようにしている。
- 派遣職員の採用・退職はともに活発であり、これまでに退職者も6名いる。うち5名は組合員企業への直接雇用に伴う“卒業”であり、その他はご家族の都合による他地域への引っ越しによるもの。これまでにネガティブな理由での退職はない。
- 県内には当組合をはじめ複数の組合が活動しているが、人口規模や産業構造がそれぞれ異なるため、仕事の内容や生活環境は特徴が異なる。結果的に派遣職

員の雇用上の競合関係は生じていない。

- 事務局の職員は、現状ではほぼ一人で業務を実施している状況になっている。一番大変なのはシフト作成であり、個別の事情なども考慮しながらシフトを組む必要がある。

② 組合の事業収支の状況について

i. 収支の状況

- 令和5年度の事業収支は黒字となっている。派遣職員や組合員に還元するうえで、一定の収益及び内部留保は必要という考え方で活動している。

ii. 安定的な事業収支の実現に向けた課題や工夫など

- 組合の経営を安定させること及び域外の移住希望者の応募意欲を高めることを狙いとして、利用料単価及び派遣職員人件費単価は、地域の一般的な非正規雇用と比べて高めの水準に設定している。
- 組合の活動を始めた当初は、組合員から利用料単価の高さについて指摘を受けたこともあるが、事務局側で、通常雇用する際の事務コストや税金支払いコストを提示して説明し、納得いただいている。
- 事務局体制が脆弱であり、一部の事務的業務を派遣職員に実施させることを含めて検討しているところである。
- 現在、行政のインキュベーションセンターに事務局が入居しており、比較的低廉な賃料で活動できている。

③ 全国の組合の運営状況の改善に向けたアイデアについて

- 労働局や国に対して、実績報告書等の報告書類の提出が必要であるが、内容面に重複が多いので効率化が可能な様式となると、事務負担が軽減される。
- 組合の数も増えてきた中で、シフト作成や実績報告作成をできるシステムを国が作成・配布頂けると事務の効率化がはかれる。また、特に運営の初期段階では様々な事務手続きの進め方に悩むことも多い。共通的なものについては、各組合で使えるフローチャートがあると良い。
- 中央会を通じて、他地域の組合とつながりができたり、運営についての意見を求められることがある。事務局同士のつながりは有効であり、ヨコの連携を促すような支援策があると望ましい。

(9) I 組合

① 特定地域づくり事業協同組合の活動について

i. 実施している労働者派遣事業の概要

- もともと、慢性的な人手不足に悩む地域であり、求人募集に応募が追いついていなかった。人手不足解消を主な目的として組合を設立、運営している。
- 農業をはじめとして宿泊業や社会福祉、介護の事業所など幅広い業種の方が組合員になり活動している。仕事のニーズの総量は農家が一番多いが、業種が偏ると年間を通じた繁閑の組み合わせが困難となるので、業種ごとの組合員のバランスを考慮しながら労働者派遣を行っている。
- 派遣期間は3～6か月を基本としており、過度に細かい派遣とならないように運用している。組合員のニーズや派遣職員の要望、希望職種を常に聞きながらマッチングさせている。
- 当組合の場合、仕事内容に対する魅力を感じてというよりは、気候や自然環境などの地域の魅力を求めて移住を希望する方から応募いただくことが多い。
- 事業者とは常日頃からコミュニケーションを取っているので、事業者が求める人材は明確に理解している。職員が事業者の中核となる人材になったりと、地域内の人材では賄えないようなスキルやノウハウ、経験を持った職員を採用できているというのが強みである。

ii. 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保

- 派遣職員は現在 10 名雇用できており、I ターン移住者がうち 9 名を占めている。
- 組合の設立から数年経過するが、派遣職員の年齢層は高くなっており、当初 20 代であった平均年齢が現在は約 40 歳となっている。
- 事務局長を除く事務局職員は現在 2 名であり、元派遣職員をスカウトしたものとなる。IT 企業への勤務経験を有する勤怠管理・経理関係業務の担当職員と、ホテルや窓口業務の経験を有する派遣職員や組合員との折衝担当の職員であり、スキルや適性を踏まえた職員配置としている。

② 組合の事業収支の状況について

i. 収支の状況

- 派遣職員数は比較的多く、労働者派遣も活発に行えているため、事業収支は黒字となっており、特定地域づくり事業の事業収入も経費の半額を上回る水準で確保できている。
- 事務局人件費が3名分かかっていることもあり、事務局運営費は年間 600 万円を上回る状況である。

ii. 安定的な事業収支の実現に向けた課題や工夫など

- 派遣職員の人件費単価は県の最低賃金の改定に伴って上昇する。安定的な事業収支の実現に向けて、利用料金の引き上げを実施している。時給換算すると一般的な地域での非正規職員の給与よりも高くなることから難色を示す組合員もいたが、その際は実際に正規職員として雇用している方の給与・勤怠情報をサンプルでもらい、1か月間派遣職員を派遣した場合と正規職員を雇用した場合を基本給や社会保険料など全部を比較した資料を用いてメリットを説明した。
- 上記のとおり、人手不足をただ解消するだけではなく、組合員の困り事や求める人材のタイプを把握し、質の高い人材を派遣できていることが当組合の強みとなっている。組合の実施する労働者派遣事業の付加価値を組合員にも納得いただけており、総会での建設的な議論を行いやすくなっている。
- 法第10条第1項の労働者派遣事業を実施するだけではなく、第10条第2項の人材紹介事業を実施している。同事業の収益構造は、年度によっても異なるので一概には言えないが、労働者派遣事業で培った事業ノウハウを活かすこともでき、事業収支の安定化に寄与している。
- 人材採用における広告費用を軽減するために職員のITスキルを活かしてLINE公式アカウントやホームページを作ったり、SNSを運用している。何がこの組合に合うのかをいろいろ試している。
- 派遣職員と事務局職員の人数バランスについて。事務局業務を見直すことで、事務局職員1人で派遣職員を10名程度、管理することは可能。ただし、その場合は派遣職員及び組合員とのやり取りが事務的になる懸念があり、現在のような質の高い労働者派遣を行えなくなることを危惧する。

③ 全国の組合の運営状況の改善に向けたアイデアについて

- 現状では、国内の多くの組合で、2、3名程度の派遣職員数となっている。組合員の仕事のニーズに合わせて派遣職員をきちんと確保することが運営状況の改善に向けた第一歩となる。
- 採用にあたって移住サイトを活用する組合が多いが、様々な求人ツールがあり、特徴もそれぞれなので、ニーズや地域性を踏まえて相性のいい求人プラットフォームを使う工夫が必要である。

(10) J 組合

① 特定地域づくり事業協同組合の活動について

i. 実施している労働者派遣事業の概要

- 組合の活動する地域はみなし過疎地域として指定されており、他地域の多くの組合と比べると、人口規模はやや大きい。移住先として人気が高く、地域にはもともと移住者が多い一方で、土地や住宅などの空き物件が不足しており、都市部と比べても安いとはいえない不動産相場が形成されている。移住したくてもできない、家賃を無理なく支払える給与水準の仕事がない等の課題がある。
- 手探りの状態から本制度を活用していたこともあり、組合の設立当初から現在までに、組合員の入れ替わりは多く、業種の構成も変動している。仕事の有無や内容が天候に左右される業種は、労働者派遣の活用と親和性が低いと判断された例もある。
- 現在は、事務局や理事側から組合員に働きかけて、仕事の創出に取り組んでいる。派遣職員と併せて組合員を引き続き募集中であり、組合員数及び業種の多様性を充実させることで、派遣職員の適正を踏まえた労働者派遣の実施に取り組みたい。
- 組合員とのコミュニケーションについては、月何回かでも電話してフォローしている。いかにコストを抑えつつコミュニケーションを取るかが質の担保には重要であり、バランスは意識しながら取り組んでいる。

ii. 地域づくり人材（派遣職員）、事務局人材の確保

- 雇用後に退職される派遣職員もあり、現時点では派遣職員は1人まで減少している。
- 社員寮2部屋からシェアハウス1部屋を増やし、移住者5名まで入居できるようにして、移住サイトで採用活動をしている。移住フェアでの情報提供も行っている。
- 移住者だけではなく、地元の方を派遣職員として雇用したい意向もあるが、マルチワークに対する理解が十分浸透しておらず、応募があまりない。今後は高校へも営業を行い、卒業後の就職先として声掛けをしたいと考えているが、社会人1社目になるので、人材育成に対する責任も大きくなると考えている。
- 派遣職員の確保に際しては、職員寮の確保や組合所有の自動車を貸し出すなど、移住者に来てもらいやすい環境を整えている。一方で、規定上、寮にははじめの1年間しか居住できないので、派遣職員の賃金水準を踏まえるとその後の民間賃貸住宅に転居して働き続けることが困難な事情もある。
- 正式な事務局職員は兼務者2名で構成されている。組合員である観光協会からも、一部の業務のサポートを受けることもある。

② 組合の事業収支の状況について

i. 収支の状況

- 十分な人数の派遣職員を雇用できていないこともあり、また、一日 8 時間の仕事を確保することが難しく、令和 5 年度は支出が収入を上回っている状況である。

ii. 安定的な事業収支の実現に向けた課題や工夫など

- 組合の持続的な経営に向けては、利用料金の設定は重要であるが、組合員の本音としては利用料金は安い方が望ましいのも事実である。新たに組合員となる地場企業は、組合の定める利用料金を支払えるような、一定規模の事業所が中心になっている。
- 組合員には業務がない場合でも 1 日 8 時間は職員の受入を保証してもらうと契約書に定めている。また、組合で社員寮を用意しており、企業にも家賃負担をお願いしている。
- 派遣職員が少なく、組合の収入が不安定な中で、事務局経費を抑える意図もあり事務局職員は兼務人材を中心に配置している。

③ 全国の組合の運営状況の改善に向けたアイデアについて

- 事務局の作業をいかに効率よく、法律に準拠してやっていくという中では、契約書 1 つとっても、法律改訂等のルールの確認が大変である。フォーマットをもらえるとありがたい。
- 給与計算は Excel で実施しているが、他の組合であればシステム化しているところもあると聞いている。ベーシックな部分について補助があると有難い。
- 一定規模の派遣会社であれば、会社の法務部署から法令の改定内容の通達があるが、特地では事務局長一人で全部確認しながら進めないといけないので負担も不安も大きい。
- 実務上特に負担が大きいのは法務に関する箇所である。

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。

■順調に派遣職員を雇用できている組合の例

- ◇ 複数地域を横並びで検討する移住者向け求人サイトよりは行政への移住相談者の方が、当地域への移住の本気度は高く、重点的に対応することで採用の確度を高めている。
- ◇ 行政の広報紙にマルチワーカーや組合員の情報を定期的に掲載して、情報提供に努めている。
- ◇ 仕事と併せて、寮を準備しており住まいの提供もできるようにしている。

■派遣職員の雇用に悩む組合の例

- ◇ 組合員の仕事の総量自体が多くない為、派遣職員の更なる雇用に踏み切ることが困難

(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。

■値上げができている組合の例

- ◇ 事務局主導で派遣職員の質の向上（働き振りを踏まえた人事考課、派遣職員の適性を踏まえた適材適所な人材派遣）を達成できている。
- ◇ スキルの高い派遣職員を雇用し、派遣できしており、その付加価値は組合員にも理解いただいている。
- ◇ 本制度の趣旨を十分説明し共感頂ける事業者を組合員として受け入れている。
- ◇ 労働者派遣の利用料を支払える組合員が残り、難しい場合は離脱される。結果的に、経営体力のある相対的に規模の大きい地元企業が中心となっている。

(3) 経営の効率化

- 経営の効率化について、主に「事務局機能の充実」「事務局の負担軽減」「その他、損益分岐点を引き下げる工夫」の観点で情報が得られた。

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。

(4) その他

① その他の知見

- 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

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うけることができる。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の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。

4-2. 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。

(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。

(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。

図表 42 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

