

.....
明日を開く、地域活性化のための情報誌
.....



特集

広がる特定地域づくり事業協同組合

本誌は、宝くじの社会貢献広報事業として助成を受け作成されたものです



1 巻頭エッセー／北海道の確かな未来に向けて

鈴木直道（北海道知事）

特集

広がる特定地域づくり事業協同組合

季節によって繁閑の差が大きい地域の産業を組み合わせ、年間を通じた労働者収入の安定化や地域の担い手確保につなげる特定地域づくり事業協同組合の認定が進んでいる。この制度を活用した各地の取り組みを紹介する。

2 基調論文 特定地域組合の可能性と課題

小田切徳美（明治大学 農学部教授）

6 白川ワークドット協同組合（岐阜県白川町） 人口 7300 人の町が一致団結

新井みなみ

8 海士町複業協同組合（島根県海士町） AMU WORK が生む新たな可能性

山郷志乃美

10 えらぶ島づくり事業協同組合（鹿児島県沖永良部島＝和泊町・知名町） 北海道との産地間連携プロジェクトも 碩 由佳理

12 副基調論文 特定地域づくり事業協同組合制度について

熊坂 仁志（総務省地域力創造グループ 地域振興室課長補佐）

【特集編では基調論文、全12事例を全て掲載～特集編のみに掲載される事例は以下の通り】

●人材サポートなんぶ協同組合（青森県南部町）	基幹産業の持続的発展のために	山本又一
●おぐにマルチワーク事業協同組合（山形県小国町）	事業承継や新たな価値創造を想定	吉田悠斗
●みなかみ町特定地域づくり事業協同組合「み組」（群馬県みなかみ町）	みなかみ町を世界的観光地に	渡辺一彦
●小鹿野町特定地域づくり事業協同組合（埼玉県小鹿野町）	若者の就業機会確保と観光振興のために	浅見良雄
●あやべ水源の里地域づくり協同組合（京都府綾部市）	移住者を歓迎する町で多様な働き方を	安平章吾
●協同組合Biz.Coop.はまだ（島根県浜田市）	音大卒の若者の移住促進で担い手育成	須山 隆
●東洋町特定地域づくり事業バツグン協同組合（高知県東洋町）	多様なマルチワーク環境を提供	嶋田数昌
●五島市地域づくり事業協同組合（長崎県五島市）	島で心豊かに暮らし続けるために	宮本恭子
●五木村複業協同組合（熊本県五木村）	地域の担い手を生む新たな取り組み	日野正基

レギュラーレポート

16 地方創生実践塾 愛知県長久手市

日本一若いまちが挑む地域共生

吉村輝彦

18 地方創生セミナー

地域金融機関と連携した地域創生

19 アンテナショップ

東青地域の魅力伝える〈AoMoLink～赤坂～〉

20 地方創生フォーラム in 和歌山

地域主体のにぎわい空間づくり

22 国内調査報告 埼玉県宮代町・山口県山口市・宇部市・周南市

公共的対話からはじまるまちづくり

24 地域づくりの現場から

NPO法人青山デザインフォーラム 東京都港区

市町村と作る観光資源公開サイト

島田克哉

26 “がんばる地域” 応援事業 徳島県美波町

アートで町の魅力を引き立てる

磯中太志

28 首長の思い

中山間地域のモデルを創るまちづくり

中村英明（鳥取県日南町長）

グラビア

手前みそですが…

【熊本県阿蘇市】



金石港内をパレードする曳き舟まつり

表紙
金石まつり

（右手県金石市）

問い合わせ先 一般社団法人金石観光物産協会
（写真提供）一般社団法人金石観光物産協会
（0193・22・5835）

「金石まつり」は、古くから伝わる尾崎神社の祭典と金石製鉄所の守護神社である山神社の祭典を合同で開催するおまつりで、毎年10月の第3日曜日を含む金・土・日に行われます。
土曜日は、曳き船まつり。尾崎半島にある尾崎神社本宮から、市内にある里宮までご神体を奉遷します。お召船を中心に、虎舞や神楽を乗せた十数隻の船が大漁旗をなびかせてにぎやかに金石港内をパレードします。日曜日には、市内目抜き通りを虎舞や神楽、山車、手踊りのほか両神社の神輿が渡御します。虎舞や神楽のお囃子の音が街中に響き、もっとも金石らしいお祭りです。



北海道知事 ● 鈴木 直道

北海道の確かな未来に向けて

北海道は、雄大な自然やおいしい食、アイヌ文化をはじめとする歴史・文化、多彩な魅力に満ちた179の市町村があり、多くの方々を引きつける「憧れの地」となっています。

また、道では、北海道にゆかりや想いをお持ちいただいている方々のネットワークとして「ほっかいどう応援団会議」を立ち上げ、多くの個人や企業・団体の皆様にご参加いただくなど、応援の輪も広がっています。

北海道を取り巻く環境が大きく変化し、3年を超えるコロナ禍により人々の意識変化や行動変容を起こしたほか、エネルギー問題や地球温暖化、食料安全保障など、北海道、そして、日本全体が大きな課題に向き合っています。

こうした中、道では、「エネルギー」「デジタル」、そして我が国最大の食料供給地域である「食」といった本道が有するポテンシャルを最大限発揮し、道民の皆様への命と健康、暮らしを守り抜くとともに、北海道の確かな未来を創り、日本の発展にも貢献していくため、地域とともに取り組みを進めています。

本稿では、本道を取り巻く環境と、本年度における道の新たな取り組みの一部をご紹介します。

世界的に気候変動問題への対応が喫緊の課題となる中、本道は、我が国随一の再生可能エネルギーのポテンシャルや豊富な森林などの二酸化炭素吸収源を有しています。

道では、こうした強みを最大限生かし、2050年までに温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す「ゼロカーボン北海道」の取り組みを進めており、政府の骨太の方針に3年連続で掲載されています。

7月には、全国トップクラスとなる100億円規模の基金を設置し、地域が行う再エネ等の導入支援や産業の振興、人材育成など、脱炭素に資する事業を中長期的な視点で継続的に支援しています。

次に、エネルギー効率の向上により、カーボンニュートラルにも大きく貢献する次世代半導体に関する取り組みです。

社会全体でデジタル化の動きが急速に進展し、あらゆる電子製品に欠かすことのできない半導体の重要性が高まっている中、本年2月、Rapidus株式会社が、千歳市への製造拠点の立地を決定しました。

さらに、研究、人材育成等が一体となった複合拠点の立地が実現することにより、世界中から研究者や技術者が集うデジタル人材拠点の形成につながることが期待されます。

道では、次世代半導体産業の集積に向けて機運の醸成を図るとともに、年度内をめどに今後の取り組みの指針となる「仮称・北海道半導体産業振興ビジョン」をとりまとめ、本道の経済活性化と持続的発展に向けて、産学官が緊密に連携して各般の施策を戦略的に推進することとしています。

次に、地域とともに、活力ある地域づくりを進めていく、地域おこし協力隊に関する取り組みです。

道内では、157市町村に943名の隊員（令和4年度時点）に活躍していただいております。隊員数は全国1位で、全国の約15%を占め、任期終了後も7割以上の隊員が定住されるなど、地域の活性化や移住・定住の推進にとって、大変重要な存在となっています。

道では、「協力隊やるなら北海道！」をスローガンに、さらに多くの方々に隊員として北海道を選んでいただくよう、活動中のサポートやその後の定住の促進に向け、「ほっかいどう協力隊ワンストップ窓口」を設置し、相談対応の充実を図るとともに、「北海道地域おこし協力隊ネットワーク」による隊員の連携を促進するなど、さまざまな支援策に取り組むこととしています。

また、地域のニーズを踏まえながら、市町村と地域おこし協力隊の皆様が行う取り組みに関して、応援団会議の企業などとの新たな連携を創出することで、地域課題の解決を促進していきます。

道では、こうした取り組みをはじめとした各般の政策を地域の皆様としっかりスクラムを組みながら推進し、北海道を前に進めてまいります。

特定地域組合の可能性と課題

―「地域づくり」の位置づけを明確に―

仕事づくりの重要性

コロナ禍も収束に向かい、東京圏への人口転入超過傾向が再度強まり始めた。一極集中の是正のため、地方移住（田園回帰）の促進が改めて重要な政策課題となっている。

その時に、焦点となるのが仕事であろう。田園回帰をめぐるのは、「田園回帰」などと言われても、この地域には仕事はない」という声が、自治体幹部や地方議会議員などからしばしば聞かれる。その時の「仕事」とは誘致企業などの常勤職、つまり会社員を指している。

しかし、一部の移住者は、会社員ではない仕事づくりに挑んでいる。起業に加えて継業（既存事業を新たな形で承継する動き）や移業（外部から既存の事業を持ち込む―サテライトオフィスなど）もあり、業種も広がっている。このような動

きが目に入らず、企業誘致の熱心さと比べて、起業等への支援には腰が重たい自治体も少なくない。移住者の動向と自治体の思いのすれ違いが生じているのである。

他方で、都市部からの移住のさらなる増大と持続化のために、会社員的な仕事の増大が求められているのも事実である。チャレンジ精神が旺盛の者だけでない、より普通の人々の移住が今後のカギとなるからである。そこで期待されるのが、本特集の対象とする特定地域づくり事業協同組合（以下、特定地域組合）である。

特定地域組合制度の特徴

特定地域組合の根拠法である「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」は2019年11月に議員立法として成立した。

筆者プロフィール

小田切 徳美氏
（おだぎり・とくみ）

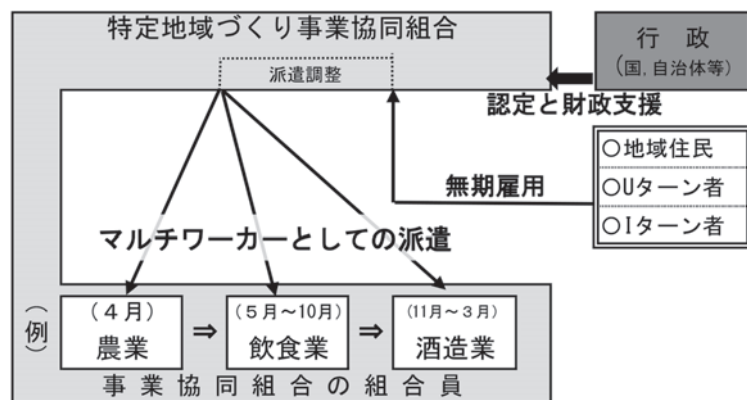
東京大学大学院単位取得退学、博士（農学）。専門は農村政策論、地域ガバナンス論。東京大学助教授等を経て、2006年より現職。農業問題研究学会代表幹事、国土審議会計画部会委員（国土交通省）、過疎問題懇談会座長（総務省）、農村RMO推進研究会座長（農林水産省）等を兼任。著書に『農山村は消滅しない』（岩波書店）、『農村政策の変貌』（農文協）、『新しい農村をつくる』（編著、岩波書店）など多数。



明治大学農学部教授

● 小田切 徳美

図 特定地域組合の仕組み



資料＝筆者作成

その仕組みを、筆者なりにまとめた(図)。まず、中小企業等協同組合法による事業協同組合を中小企業等の地域事業者が組合員となり設立する。その組合の人材派遣事業により、地域内外の者が無期雇用され、組合員に派遣される。また、行政が組合の運営費等を補助する仕組みも準備されている。具体的にイメージすれば、ある町で、役場が設立支援した特定地域組合が数名の若者等を雇用し、農家、飲食店、製造業者、介護業者等の組合員に派遣する。それにより、各事業者は人手不足を穴埋めできるが、負担する人材派遣利用料金は、行政からの補助もあり、合理的な水準に収まっている。また、派遣職員は季節ごとに異なる多様な

仕事を行いながらも、雇用は無期常時雇用として安定している。このようにして、移住者などは、「会社員」(組合職員)として地域に定住でき、また事業者の雇用も確保出来る制度である。

こうした制度には次のような特徴が指摘できる。第1に、財政支援が安定的に位置付けられた地域支援策である。法案の検討過程では「ひさしぶりの本格的な地域支援策」と期待されていたが、実際にそのような内実を持ち、特に注目されるのは、成立した法律の第16条に「国及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合の安定的な運営を確保するため、必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする」と明示されていることである。これは、国や地方自治体による財政支援を法律により約束するもので(法律補助)、制度としての安定性が担保されている。具体的支援は、補助金(国及び市町村)や地方交付税措置、また一部の県では独自支援もあり、かなり手厚い。

第2に、この制度は、厚生労働省が所管する労働者派遣業を、経済産業省所管の事業協同組合が事業化し、それを支援する市町村財政を総務省の地方財政措置によりカバーする仕組みである。また、予算自体は内閣府により計上されている。複数省庁の政策資源を組み合わせているのは、いかにも議員立法らしい新しい制度といえるであろう。

そして第3に、労働者の多業種への派遣を「マルチワーカー」として捉えていることである。法案審議でも、提案議員から「キーワードはマルチワーカーであります」(中谷元衆議院議員・2019年11月26日の参議院総務委員会)という発言

もある。この「マルチワーカー」とは、最近では、地方移住者の働き方として注目され、「ナリワイ」とも表現されている。その提唱者であり、実践者である伊藤洋志氏は「ナリワイで生きるということは、大掛かりな仕掛けを使わずに、生活の中から仕事を生み出し、仕事の中から生活を充実させる。そんな仕事をいくつも創って組み合わせたい」(伊藤洋志『ナリワイをつくる』東京書籍、2012年)という。複数の仕事の組み合わせが、都市、農村を問わず、新しいライフスタイルとなり始めている。この組合には、このような新しい暮らし方を促進するという目的もあると言える。ただし、「ナリワイ」の場合は起業等が中心であり、雇用によるマルチワークでは、業種の組み合わせや経験できる事柄の自由度には大きな差が予想される。この差を埋めることが課題となろう。

先発組合の状況

●立地傾向

組合の設立状況を見ると2023年7月末現在では、89組合が全国に設立されている。その立地を都道府県別にみれば、幅広く35道府県で見られる。ただし、6割以上の55組合が京都府以西に在し、西日本にやや偏っている傾向がある。

また、関係する自治体の数は、35市(38%)、45町(49%)、12村(13%)となり(2組合が複数市町村で設立されており、合計は組合数の89を超える)、小規模自治体である町村部での立地密度が高いことがわかる。同様に立地密度が高いのが離島市町村である。14組合(15市町村)で見ら

れるが、全域が離島である自治体は全国で63市町村あることから、約4分の1の離島市町村で取り組みが行われている。特定地域組合と離島との親和性の高さは重要な発見と言える。

●派遣先の事業

派遣事業については、表1および表2を作成した。ここでの事業は、計画書に示されたものであり計画段階や予定レベルのものを含んでいる。

まず、事業数であるが(表1)、当然のことながら多事業への派遣であることを特徴としている。平均は4・9事業であり、ほとんどの組合が4から7の事業を計画している。そのなかでも、最大は12事業であり、福島県の奥会津地域づくり協同組合が該当する。この組合は3町村を事業範囲として、派遣先となる組合の組合員数も20と多数となっている。具体的には、バス会社から温泉企業組合、建設業者、農業者等多様な業種への派遣事業である。他方で、なかには単一業種のみで組合も5組合あり、うち4組合が「農業のみ」である。例として、彦根市農業支援事業協同組合があり、農業に特化した組合であることが名称にも示されている。地域では「農業版マルチワーカー制度」の運用が行われている(詳細は後述)。

次に事業の内容を見よう(表2)。事業には明確な傾向があり、全89組合のうち約8割の72組合で農業が位置付けられている。この組合は農業の雇用対策としての位置付けが小さくないこともわかる。それ以外では、多い順に、宿泊業、飲食業、食品製造業、介護事業と続く。いずれも地方部の「人手不足」の代表的な業種であり、それに応じ

た事業者の組み合わせが形成されている。

見えてきた可能性

このように全国的にある程度の数の設立が進む中で、当初の目的である、農山漁村において、職場を作るという一般的な役割は果たしつつある。量的な拡大はさらに期待されるが、実践の中から新しい可能性も見え始めている。以下の2点を指摘してみたい。

第1に、地域にこだわる者、特にUターン者の就業の受け皿である。派遣先の仕事は、先に見た

表1 特定地域組合の派遣事業数

事業数	組合数
1	5
2-3	9
4-5	46
6-7	22
8-9	4
10以上	3
合計	89
(平均事業数)	(4.9)

注：1) 資料＝総務省ホームページより作成(2023年6月末日)。
2) 事業には計画や予定を含む。

表2 特定地域組合の派遣先事業

事業		組合数 (全89組合)
農業	合計	72
	うち農業+宿泊業	36
	うち農業+食品製造業	26
	うち農業+飲食店	24
宿泊業		48
飲食店		34
食品製造業		34
介護事業		21

注：資料＝表1と同じ。

ように現業的なものであり、しかもそれがこま切れるものとなり、事業を自らマネージメントするタイプのものはない。つまり、冒頭に触れた「仕事づくりに挑む」ことを目指す者には必ずしも適格的では

なく、仕事の内容よりも特定の地域に住むことに優先的な目的がある人々に有効である。

その典型はUターン者だろう。これは実績でも確認できる。総務省の調査(総務省『令和4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』、以下「総務省報告書」)によれば、派遣職員の属性を、①移住者②その他移住者(Uターン等)③移住者以外(地域住民等)に分ければ、それぞれ13%、57%、30%となり、やはり、②のUターン者が過半数を占める。労働者の視点から見れば、さまざまな事情で出身地に帰る選択をした時に、そのような就業が準備されていることは、大きな意義がある。また③の地域住民が3割も占めるのは同じ理由からであろう。

第2に、組合のあり方として、職員の起業等のステップとして位置付ける取り組みである。これにより、自営的な仕事づくりが拡大する可能性がある。それは、特定地域組合の第1号となった島根県海士町の海士町複業協同組合の実践に見られる。組合の設立に関わった関係者は「人手不足を補うための便利屋にはいけない」「この『複業』という働き方自体が、マルチワーカーにとってすばらしいキャリア形成になり、海士町にとっても宝になる」ことを基本として、職員の退職後も見据えたキャリア形成の場として組合を位置付けている(森谷久子「特定地域づくり事業協同組合制度の可能性と課題―海士町複業協同組合を事例に」『連帯社会』6号、2022年)。

同様に、山形県小国町のおぐにマルチワーク事業協同組合では、組合のビジョンを「小国町を愛する人を増やし、持続可能な地域を創る組合にな

る」としている。ここでも派遣職員を「単なる労働力」としてではなく、地域全体の持続性を支える人材として捉え、組合は「町の人事部」のような役割を果たすことを実践している。

さらに、先に触れた、事業を農業に特化した、長崎県壱岐市の壱岐市農業支援事業協同組合では、農業人材の育成のステップに位置付けている。職員は、イチゴ農家、繁殖和牛農家、集出荷施設などで多様な農業とその関連施設の仕事を経験し、その後はJAの「アパートハウス事業」（団地化されたハウスを借り受けることで、初期投資を抑えた農業参入を可能とする支援）による就農プロセスも準備されている。JAと特定地域組合が深く連携しているのも特徴であり、農業に特化した組合としての性格を生かしている。

これらの方向性は、実践と試行錯誤の中で見えてきたものであり、特定地域組合の新しい可能性を示すものと言えよう。

課題と展望

同時に実践の進捗は重要な課題も明らかにしている。特に次の3点は、大きな論点と言えよう。

第1に、一部の組合では、職員の採用難が顕在化している。各組合ともハローワークや求人サイトなどを利用し、多様な公募をしており、その努力は今後も求められる。それに加えて、先述のように、組合にはUターン者に親和性があることから、Uターン就職を強く意識した、各世代の同窓会や都市部の同郷会経由の公募も有効であろう。

また、この問題の根源には、やはり、職場とし

ての魅力が関係していることも直視すべきであろう。求人成功している組合からは、「単なる人手不足対策ではない」という共通する声が聞こえてくる。例えば、先の海士町複業協同組合、おぐにマルチワーク事業協同組合等の実践である。また、音楽のある町づくりとリンクした、協同組合Biz Coop. はまだの事例も注目される（詳細は本誌の報告を参照）。農業等の労働力不足は深刻であるが、他方で職員の多様なキャリアづくりを優先的な目的とするような研修機能も兼ねた派遣のあり方を設計することも必要であろう。それが将来の地域全体の魅力を高め、各事業者の求人につながるという好循環も期待される。いわば、「地域づくり人材育成型」の取り組みであり、この点は関係者に共有化されるべきものであろう。

第2に女性の就業である。引き続き地域からの人口流出の多くが女性の地域外流出であることはよく知られている。そして、そのことがさらなる少子化と人口減少の要因となることは容易に予想される。したがって、組合による女性雇用が注目されるが、総務省報告書の調査によれば、組合の派遣職員の女性割合は35%であり、男女比は2対1と大きな差がある。

この点に関して、組合の派遣事業が現実的な仕事であることも多く、女性には馴染まないという議論があるかもしれない。しかし、人口動態研究者の天野馨南子氏は、こうした議論を批判し、「『看護士なら夜勤があってもいいが工場勤務は無理だろう』というのはアンコンシヤス・バイアス（無意識の偏見）の代表例だろう」と鋭く批判し、それを乗り越えなければ、地方部における女性の仕

事づくりや将来の少子化からの脱却はできないことを論じている（天野馨南子「女性がリードする地方からの人口流出」『中央公論』2023年6月号）。特定地域組合においても、傾聴すべき議論であろう。男女比の大きなアンバランスは、むしろ今後の「のびしろ」があると考えられるが、そのために特定地域組合でも、アンコンシヤス・バイアスを排した対応が求められる。

第3に、先の総務省報告書によれば、Uターン、イターンを合計した「移住者」というカテゴリーで見ると、採用職員の約7割にも達する。そうになると、組合事務局には、派遣事業で必要な人と仕事・雇用者のマッチングに加えて、時には職員の住宅の斡旋、家族の学校の転入学のサポートなどの対応が同時に求められる。それを、組合だけが対応するのは困難であり、行政の移住相談窓口と濃密な連携が必要になろう。

最後に以上の諸課題を含めて、次の点を確認しておきたい。冒頭で、先発する移住者が起業等による仕事づくりの指向性を持つとしたが、そのような移住者は、今も存在する。つまり、現在では、起業型、就職型を問わず、新たな仕事を増やすことが求められる（しごと創生）。そして、そこから、人材形成（ひと創生）やコミュニティづくり（まち創生）も含めた好循環を生み出していくという、より大きな枠組みの「地域づくり」（まち・ひと・しごと創生）の一環として、本制度がある。そして、ここに本制度の展望もある。特定地域づくり事業協同組合に「地域づくり」という用語が付されているのはそのような意味にほかならないのである。

人口7300人の町が一致団結 ―制度の効果を最大限に引き出す―


 白川ワークドット
協同組合事務局長

・新井 みなみ

消滅可能性都市で県内ワースト1位

白川ワークドット協同組合は、岐阜県白川町の事業者でつくる協同組合です。白川町は、面積238平方キロ、そのうち山林が9割近くを占める典型的な中山間地域です。白川茶と東濃ヒノキの産地として、1970年に1万4000人であった人口は、現在7300人となり、50年で半分に減りました。急速に人口が減りゆく中で、特に町民が危機感を持つきっかけとなったのは、2014年に日本創生会議が発表した消滅可能性都市で、白川町が岐阜県内のワースト1位になったことです。人口減少は全国的な課題で、白川町もその例に漏れず、という程度の認識でしたが、他の地域と比較した結果、他地域よりも過疎化が進んでいる現実に直面したのです。

そこから、町は、移住施策に力を入れていきます。その結果、ワースト1位になった翌2015年には、15人の方が白川町に移住、その後も順調

に数を増やし、2022年までの8年間で、214人の方が移住に至りました。（一般社団法人白川町移住交流サポートセンターが把握している人数）

着実に移住実績を積み上げる一方、人口減少や高齢化は容赦なく進みます。白川町の主産業である農林業は、深刻な人手不足に悩まされています。労働力となる若者がいないという課題に加え、農林業は繁忙期と閑散期で作業量に差があるため、通年雇用が難しく、安定した職に就きたいという労働者の要望を満たすことが出来ず、採用は、より困難となります。

より確実に定住につながる可能性

そんな中、『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』が、2020年6月に施行され、白川町でも調査研究を始めました。白川町は、農林業の他、建設業が主産業となるため、派遣法で禁止されている業種が

団体概要

令和5年8月13日現在

団体名	白川ワークドット協同組合
設立年月日	令和4年2月17日
所在市町村人口	7,288人
派遣職員数	3人
組合事業者数	7
事業費 (うち公費補助額)	6,266,552円 (3,132,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

多いこと、また、農業の種類もお茶と夏場のトマトがメインであり、冬場の仕事の組み合わせが難しいなど、本制度の設計にそぐわない点も多々ありましたが、それでも、この制度に可能性を感じ、組合設立を決めました。

可能性を感じたのは、本制度の利用期間を、事業者と労働者、双方にとってのお試し労働期間として捉えることが出来る、という点です。当組合は、派遣職員の方が、最終的に地域の事業者の元に、就職することを目指しています。そのため、当組合で働いている間に、複数の業種・会社・経営者と仕事をしてみ、ご自身に合った事業者を見つけていただく。そうすることにより、就職した際に、ミスマッチによる離職を減らすことが出来る、と考えています。

また当組合は、地域とのミスマッチもできるだけなくしたいと考えています。そのため、地域との段階的な接点機会を用意しています。例えば、



オンラインで地域を知る機会を提供



組合員と派遣職員の信頼関係



ふるさとワーキングホリデーからワークドット職員に

オンラインで地域の人と話す機会を通して地域を知る。さらにもう一歩踏み出して、白川町に行ってみたくと思った人は、「ふるさとワーキングホリデー」制度を活用し、2週間〜1カ月地域に滞在して働きながら暮らす機会を体験していただき、地域の人と実際に会おう。そのようにして、地域のことを知っている、知り合いがいる状態を作った上で移住することで、地域に対してのミスマッチを減らすことができる。また、「特定地域

づくり事業」を活用し、働き先のミスマッチも減らすことで、効率的に地域への定着につなげていきます。

◆◆◆ 連携し、町全体で盛り上げる

現在、弊団体の派遣職員は4人です。うち2人は、昨年度『ふるさとワーキングホリデー』を利用した方です。また、当組合は、求人広告を出し

ておらず、他の2人も、事業者からご紹介頂いた方々です。ご紹介頂いた事業者はそれぞれ、農業を生業としており、自社だけでは通年雇用することが難しいため、当組合への就職を勧め下さり、ご自身も組合員となり、紹介頂いた方を派遣しています。

当組合の特徴の一つとして、町内事業者をはじめ、町内の各団体との連携がうまく取れている点が挙げられると思います。事業者から当組合を紹介頂く、また、町内の団体が事業者当組合のことを紹介頂き、組合員になるケースも出てきています。町民が当組合の取り組みを理解し、協力・応援して下さる状況が作られ

つつあると感じています。

また、人材をご紹介頂いた事業者の1人は、有機農家です。冒頭、8年間で214人が移住したとお伝えしましたが、移住希望者にとって白川町が魅力的に感じる理由の1つとして、「有機農業」というキーワードがあると思います。白川町は「オーガニックビレッジ宣言」を行っており、有機農業に関心のある方が、移住地として検討されるケースが多いです。また、地域に住んでいる移住者の暮らし方や働き方、人柄にひかれて移住を決める方もいます。そのような方の中には、いろんな仕事を体験してみたいと考えられる方もいらっしゃるため、「特定地域づくり事業」との相性がとても良いです。また、副業もOKとするなど、できる限り一人一人の理想とする暮らし方・働き方ができるよう、寄り添っていきたいと考えています。

◆◆◆ 組合員が1年で3倍に

当組合は、2022年2月に設立しました。4社からスタートした組合員は、現在、12社と申請中が2社となりました。徐々に、町内事業者にも認知され、頼ってもらえる存在へと成長しつつあります。しかし、白川ワークドット協同組合は、地域の事業者でつくる協同組合です。他人頼みではなく、自分たちで地域の産業を守り、守っていくためにはどうすればよいのかと自分たちで考える団体であって欲しい。組合員も従業員も一致団結し、みんなの英知を集めて、この困難な時代に立ち向かっていける団体でありたいと思っています。

AMU WORKが生む新たな可能性

―働き方をデザインし、人生をつくる―


 海士町複業協同組合
AMU WORKER

・山郷 志乃美

海士町複業協同組合のこれまで

海士町複業協同組合は設立から約3年が経ち、特定地域づくり事業を通じた地域産業の担い手の確保に向けて着実な成果を収めつつあります。その一方で、入組3年目になる一職員としては、「AMU WORK」(「いろいろな仕事を掛け合わせ、わたしらしく編んでいく」意味を込め名付けられた海士町のマルチワーク)によって生まれる新たな可能性に大きな期待を寄せています。

まず、特定地域づくり協同組合の目的にある「地域産業の担い手の確保」に関しては、職員が17名(全国の特定期域づくり協同組合では最多)に増えたことで経営の安定が図られ、派遣利用料金の低廉化が進み、個人事業主への派遣が可能になりました。さらに、事業所のフルタイム勤務志向が柔軟に変化してきたことで、特にスポット的派遣需要が高かった観光業を支える個人経営の民宿などへの派遣が実現しました。このように多様な働

き方を地域に提供することで島全体の産業の維持に寄与し、人手不足による年中繁忙期という現状が変わりつつあります。

このような成果を収めつつある現在、次の段階として、海士町複業協同組合の目指す「企業の魅力発見による価値創出」や「企業間の新たな連携による新事業創出」といった、複業を通じた新たな価値創造に期待が高まっています。(一例として、AMU WORKが提案するツアー「AMU TOUR」においてこの実現のきざしが見られそうです)

この際に重要となるのが、AMU WORKのビジョンとして掲げられている「自分を生かし自分なりの仕事を編み上げ形にしていく」ことです。私自身、個を大切にしたいこの新しい働き方に大きな可能性を感じており、この機会をお借りして私がAMU WORKを通して得たものを皆さんにお話しさせていただこうと思います。特定地域づくり事業協同組合の未来を一緒に描いていくきっかけとなれば幸いです。

団体概要

令和5年6月22日現在

団体名	海士町複業協同組合
設立年月日	令和2年11月9日
所在市町村人口	2,266人
派遣職員数	17人
組合事業者数	29
事業費 (うち公費補助額)	9,720,000円 (4,860,000円)

※事業費は令和4年度実績

多様な「働き方」が可能な正規雇用

大学生の頃から、社会で「当たり前」とされる働き方(例えば、スーツを着て週5日会社に通勤する)が自分には合わないと感じていました。就職を控えた年に初めて行った釣りで体験した魚との命のやりとりで深い感動を覚え、「生命とのつながりの中で生きてみたい」「漁師になってみたい」という思いが心に芽生えました。そこで海士町複業協同組合を見つけ、仕事として就くには高いハードルを感じていた漁業が事業所の一つにあったことと、さらに「働き方をデザインする」というAMU WORKのコンセプトにこれまでの「働き方」を刷新する可能性を感じたこともあり、入組しました。

そうして2年半、AMU WORKを通じて得たものの一つが、自分の人生をつくる力です。当



都市部出身者にはハードルが高かった漁師の仕事にも



海の仕事の次は森林組合での仕事に



漁の仕事で獲った魚を売る仕事も経験

組合では勤務先は職員の希望によって決められ、私の場合、移住のきっかけであった定置網漁→魚のつながりで漁業協同組合→海とつながる森に興味を持ち森林組合と勤務し、現在は、漁師さんの「風や潮を読む」という自然との関わりに心ひかれて始めた木造ヨット作りのアルバイトをしながら、地域の方々の話を伺う中で自然との関わりをもっと学びたいと思い、高齢者デイケアでも働いています。また、職員発案でリトリート制度(注)が生まれた際に、今まで「当たり前」と思っていた働くことすらも自分の人生をデザインする中で選択肢の一つだと気づき、自分の采配で自由に働けるアルバイトをしたり成果報酬型の仕事をしたりと、自分に合った働き方を試し選択するようになりました。このように「働き方をデザインすることを通じて、自分に合ったものを見つけ自分に合うように選択する経験を重ね、自分の人生をデザインする力が培われたように思います。このような働き方を正規雇用で安心しながら実践で

きるのは、AMU WORKならではの特徵ではないでしょうか。

またもう一つの、地域の百姓的マルチワークだからこそ得られたものが、他の存在とのつながりです。これまでは食卓の上の切り身としてしか接点なかった魚の生きている姿を目にしたり、朝早くから魚を採る漁師さんや愛情をもって魚を売る魚屋さんと共に働いたことで、今ではその切身の背後に、魚自身の命や魚に関わった沢山の人々の存在を感じるようになりました。都会に住んでいた時は、切り身に限り多くのものの存在感が希薄であり、それはものに限りませんでした。先日、デイケアでおじいさんのおむつ交換を手伝う機会があり、便の匂いや足の重さ、直視をためらわせた羞恥心、そしてそれを私以上に感じているであろうおじいさんの気持ちに直面し、老いるということに初めて真剣に向き合わされました。これまで老いることや介護は頭の片隅にありつつも実感は分らず、自分が老いや死を含めた生か

らも切り離され生きてきたことにこの時に気づかされました。私たちがさまざまな存在から切り離されてしまっている現代社会において、地域でのマルチワークは再びそのつながりを取り戻させてくれる力を持っているのではないのでしょうか。

AMU WORKのこれから

当組合において、職員が「自分を生かし自分なりの仕事を編み上げ形にしていく」ことを可能にしているのは、職員ファーストの姿勢です。しかしながら、この姿勢を完全に実践することは容易ではありません。事業者や地域によつては、個人の尊重が自己中心的に映ることもあるでしょう。しかし、AMU WORKの経験は、自分自身や他者に応答(response)していくことが責任(responsibility)を持つて他の存在も含む自分の人生を築く力となるのであり、この力が地域や広く社会に新たなつながりと活気をもたらすことになるのではないかとことを教えてくれました。この新しい働き方が広がった地域や社会のこれからに、期待が膨らみます。

注 「療養」が目的の休職とは違い、「日常を忘れてリフレッシュすること」「就業中に見つけた課題を整理すること」「複業組合ではできない地域/個人での活動に取り組むこと」などを目的とした制度。ただし、現在は休業に対しては理由・期間を問わず基本的に自由となっているため廃止されている。

北海道との産地間連携プロジェクトも ―診療所や総合スーパーなど10事業者で組合―



えらぶ島づくり
事業協同組合事務局

・ 碩 由佳理

美しく壮大な自然

沖永良部島は鹿児島県奄美諸島に所属しており、鹿児島県と沖縄県本土の間にあります。人口約1万2000人弱、面積は約94平方キロメートルで、島の周囲は車で90分もあれば1周でき、年間平均気温は22度ととても温暖な島です。

観光開発があまり進んでいないため、海岸線沿いの観光ポイントでも柵や看板などの人工物が少なく、美しくも荒々しい自然の壮大な景観を楽しむことができます。昔から農業が盛んであり、農業を仕事とする人の割合は全国の4%に対し、沖永良部島では33%と非常に高いです。農業産出額も123億円と、島の基幹産業として重要な役割を果たしています。

若い世代の人口、30年で48%減少

沖永良部島は人口減少に直面しており、特に若

年層の減少が深刻な問題となっています。平成元年から平成31年までの間に人口は約25%減少（1万6388人→1万2285人）し、20～39歳までの若い世代は約48%も減少（約3500人→約1800人）しています。この人口減少に伴い、人手不足や後継者不足が農業を含むさまざまな産業で課題となっています。

特に農業では、収穫作業や選別作業などが手作業で行われるため、労働力確保が重要な課題です。他の業種でも、観光業、小売業、介護、医療などで人手不足が叫ばれ、島内で求人募集をかけても応募がない状況が続いています。

農業や観光業は繁忙期に人が欲しく、通年では雇うことが困難であり、社会保険に加入していない事業者も多くあります。このように安定した雇用が少ないことも島の人口減少の原因として挙げられています。

派遣職員は平均32・2歳

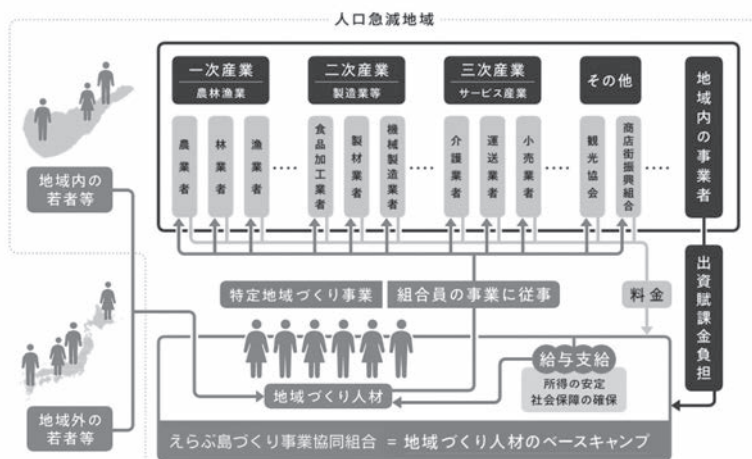
団体概要

令和5年6月1日現在

団体名	えらぶ島づくり事業協同組合
設立年月日	令和3年4月13日
所在市町村人口	和泊町：6,192人 知名町：5,559人
派遣職員数	10人
組合事業者数	10
事業費 (うち公費補助額)	33,379,120円 (14,236,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

特定地域づくり事業協同組合の仕組み



仕組み図



設立総会



花農家での仕事



派遣職員

こうした課題を解決するために、国の「特定地域づくり事業協同組合制度」を活用し、全国では13例目となる鹿児島県初の組合として、えらぶ島づくり事業協同組合は設立しました。沖永良部島は和泊町、知名町の2町からなり、複数市町村での組合設立は全国初となりました。

沖永良部島の農業、食料品製造業、一般診療所、福祉・介護事業、総合スーパー、ホテル・観光業の6業種、8事業者が出資して組合を設立し、島外からのインターン・Uターン職員8人を受け入れました。当初は平均年齢26・5歳と若い方々が活躍し、現在組合員は7業種10事業者と増え、派遣職員は11名、平均年齢32・2歳（23歳～47歳）と幅広い年代の方々が活躍しています。

いざ移住者と呼び込むとなった時に三つの大きな壁にぶつかりました。一つ目は高額な転居費用です。離島に移住する場合、移動距離が長くなり、船か飛行機を利用する必要があります。そのため一般的な大手の引っ越し業者が参入していないことが多く、転居費用を抑えることが難しいです。特に蓄えの少ない若者にとっては、この費用は大きな壁となります。

二つ目は住宅の確保です。島には空き家はたくさんあるものの人がすぐに住める家は少なく、ほとんどの家は修繕が必要です。また、「知らない人には貸したくない」「都会に出た家族がもどってくるかもしれない」「神棚がある」などの理由から空き家の提供を拒む家主も多く、住宅を見つけることが難しいのが現状です。

三つ目はペーパードライバー対策です。都会から出てくる方は島での暮らしに欠かせない車やバイクの運転に不慣れな方が多く、移住する際に不安に思う方が多くいます。また、近年では免許を取得していない方も多く、島への移住をあきらめてしまう方もいらっしゃいます。これらの課題を解決していくことが移住者を増やしていく上で重要なポイントだと考えています。

有料職業紹介で事業の幅拡大

組合が今後より発展していくためには、人材派遣事業だけでなくさまざまな移住支援を展開することが重要であると考え、2022年10月より新たに有料職業紹介を始めました。

これは特定地域づくり事業協同組合では全国初の取り組みでした。これにより紹介できる人材の幅と紹介できる事業者の種類も広がり、昨年度は島外から来た20人（短期アルバイト含）を島の事業者とつなげることができました。紹介事業をしている中で北

海道の農家さんと出会い、現在北海道と沖永良部島を農業でつなぐ産地間連携プロジェクトにも取り組んでいます。具体的には冬は積雪で農業ができない北海道から人を集め、沖永良部島で農業をしてみたい、夏は暑さと台風により農業ができない沖永良部島から人を集め、北海道へ農業をしに行くと活動です。こういった取り組みを全国に広げ季節ごとに農繁期の農場を渡り歩くフリーランス農家を増やし、その受け入れ態勢を整えるパイオニアとなることを目指しています。

また、島の魅力を外に伝えていくことが移住者を増やすための近道だと考え、組合のSNS運用も始めました。これにより沖永良部島を一人でも多くの人に知ってもらい、興味を持ち移住してくれる人が増えると期待しています。

組合のこれから

島の人事部として今後も移住希望者と人手不足に悩む事業者との懸け橋となり、地域づくり人材が活躍できるよう支援を続けます。また、人材定着に向けたコンサルティングを行い、事業者の職場環境を見直し、働きやすい環境を整えて人材が定着する組織づくりを支援していきたいと考えています。そして派遣職員の経験や知識、能力を生かした新たな価値を提供し、事業者の経営を支えるパートナーとなることを目指します。

一人ひとりが自分の才能を発揮して輝くことで島全体が元気になることを信じ、共生・協働の精神で島に豊かさや笑顔をもたらすことが私たちの使命です。

特定地域づくり

事業協同組合制度について

―安定的な雇用環境創出と地域人材育成―

総務省地域力創造グループ
地域振興室課長補佐

・熊坂 仁志

はじめに

令和2年6月に「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」が施行され、「特定地域づくり事業協同組合制度」が創設された。

人口が減少している地域においては、労働力は不足しているものの、事業者単位で見ると仕事の繁忙期、閑散期の差が大きく、年間を通じてフルタイムの仕事を用意できないといった課題がある。また、こうした状況は働き手にとって、安定的な雇用や、一定の給与水準が確保されないことを意味し、コロナ禍の影響を受けて増加傾向にあるUターンや移住を検討する方々にとって障害となっていると考えられる。

本制度は、地域の事業者が特定地域づくり事業協同組合を設立し、地域の仕事を組み合わせるこ

とで年間を通じた雇用の場を創出し、組合が地域内外の若者等を正規職員として雇用し、組合員である事業者に派遣するもので、上述の課題を踏まえた仕組みとなっている。さらに、この仕組みを通じて、地域社会の重要な担い手である地域づくり人材を確保し、その活躍によって地域の活性化を図ることを目的とする制度となっている。

本稿では、制度の概要や現状を紹介するとともに、今後の課題や展望を示すことで、特定地域づくり事業協同組合をこれから設立しようとしている市町村や既に設立している市町村にも参考としていただきたいと考えている。なお、本文中、意見にわたる部分は私見である。

制度の概要

本制度は、地域人口が急減している地域において、地域づくり人材を確保し、その活躍の推進を

図ることで地域社会の維持、地域経済の活性化を目指すものである。

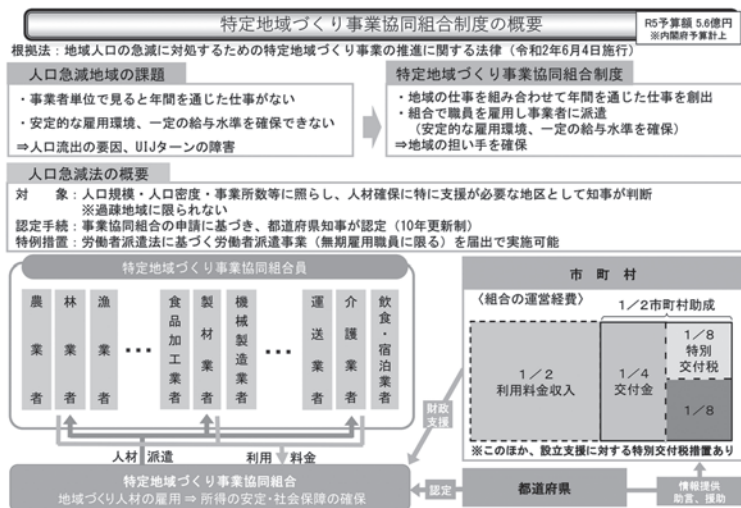
地域づくり人材を確保するためには、生活の基盤となる雇用の場を用意する必要があるが、人口が急減しているような地域においては、単独の事業者では年間を通じた仕事を用意できないという課題がある。特に第一次産業においては、繁忙期、閑散期の仕事量の差が大きく、年間を通じてフルタイムで従業員を雇用するには至らないといった場合がある。

また、地域において年間を通じた雇用がなく、一定の給与水準が確保できないことで、都市部から地元へUターンしたい、気に入った地域に移住したい、地元に住み続けたいと考える方々の検討の障害になっていると考えられる。都市部から移住を希望する人は年々増加しているが、生活をしていくために必要な安定した雇用環境、生活環境がないため、一步を踏み出せない、移住しても将来への不安が消えず、定住につながらないといった事例も生じている。

これらの課題に対応するため、制度化されたのが特定地域づくり事業協同組合制度である。

本制度を活用するためには、まず、複数の事業者を組合員とする「特定地域づくり事業協同組合」を作る。一つひとつの組合員では、1年間や終日の仕事はないものの、A組合員、B組合員など、地域のさまざまな事業の求人を含め合わせることで、年間通じた仕事を1人分、2人分、3人分と創出する。

次に「特定地域づくり事業協同組合」が地域内外から組合職員を募集し、雇用する。雇用される



職員はあくまで組合職員として雇用されることとなるので、アルバイトや登録型の派遣とは異なり、無期雇用かつ社会保障の加入を厳守することや一定の給与水準を確保することとされており、職員が安心して働ける環境を創出する。

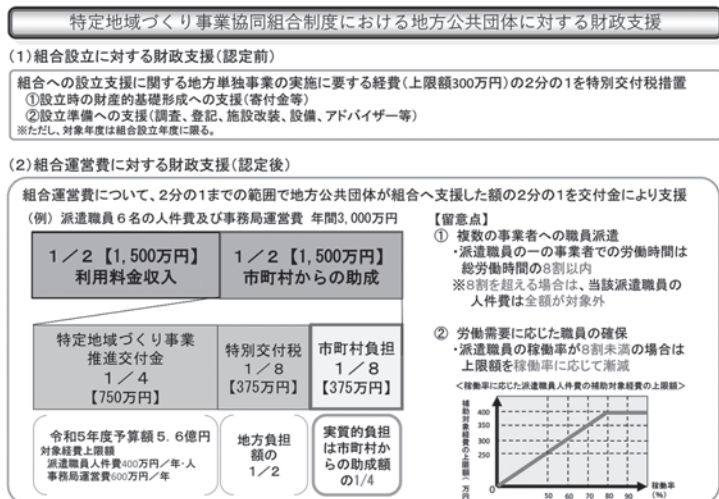
そして、組合に雇用された職員は組合員であるそれぞれの事業者に派遣され、それぞれの事業に従事する。組合は派遣の対価として組合員から利用料金を徴収し、運営費に充てていく。

本制度の全体像は以上のとおりである。つまり、地域のさまざまな事業者の仕事を組み合わせることで雇用の場を作り、安定的な給与や社会保障などの雇用環境を整え、Uターン者や移住者、地元

の若者等を「特定地域づくり事業協同組合」で雇用し、人手を必要とする時期に組合員それぞれに派遣し、人手の確保、人手不足を解消するというものである。

雇用される職員にとっては、地域のさまざまな仕事を経験し、さまざまな人間関係を構築することができることから、これらの経験を踏まえて、将来的に組合員に直接雇用されることや地域内で自ら起業すること、地域内の別の企業に就職するなど、地域に定着するための前段として本制度を活用することができるとあり、非常に有用な制度となっている。

ただし、この制度はいわゆる人口急減地域を対



象としていことから、派遣の対価としての利用料金だけで運営費全てを賄うことを想定していない。人口流出防止、移住促進を行い地域に根付く人材を確保することを目標に、地域全体に恩恵を還元するという点に着目して、公の支援、具体的には市町村からの財政支援を行うこととされている。これにより民間の人材派遣会社が採算面で普及しにくい地域においても人材面の供給を可能とし地域経済の活性化に資するものとなる。

具体の数字をあげながら財政支援内容を解説すると、特定地域づくり事業では運営にかかる経費の2分1を上限に、市町村から補助を行うこととされている。組合目線で見ると、仮に派遣職員6人分と事務局運営費を合わせて3000万円の事業を行った場合、このうちの2分の1をそれぞれの組合員（事業者A、B、C）からの利用料金収入でまかない、残りの2分の1を市町村からの補助で賄うこととなる。

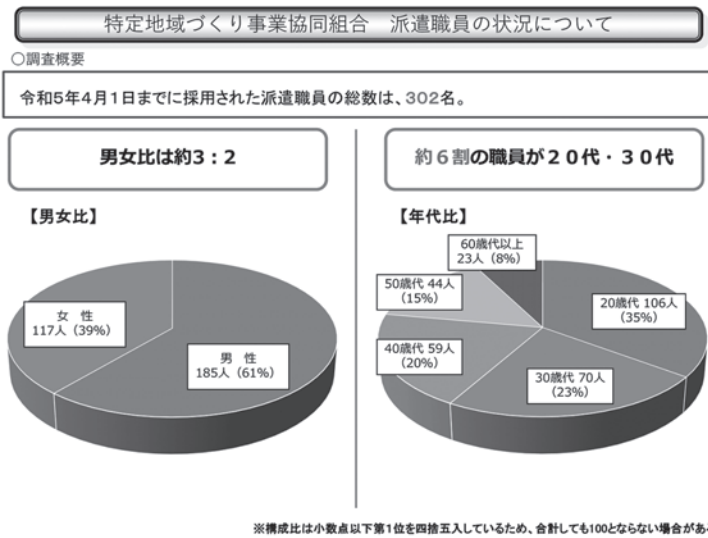
次に市町村目線で見ると、いったんは1500万円を組合に助成するが、このうちの半分750万円については国からの交付金で補填され、残りの地方負担分750万円の半分375万円が特別交付税措置を受けられるため、実質的市町村の一般財源負担は運営費の8分の1に当たる375万円となる。さらに国からの交付金や特別交付税措置には期限を設けていないことから、事業を続ける限り国からの財政支援が得られることとされており、非常に画期的な財政支援制度となっている。この手厚い財政支援制度もこの制度の特徴の一つとなっている。

制度の現状

令和2年に制度が開始されて以降、認定組合数の推移は令和2年度末〓5組合、令和3年度末〓34組合、令和4年度末〓72組合であり、令和5年7月末現在において35道府県で89組合が認定されている。

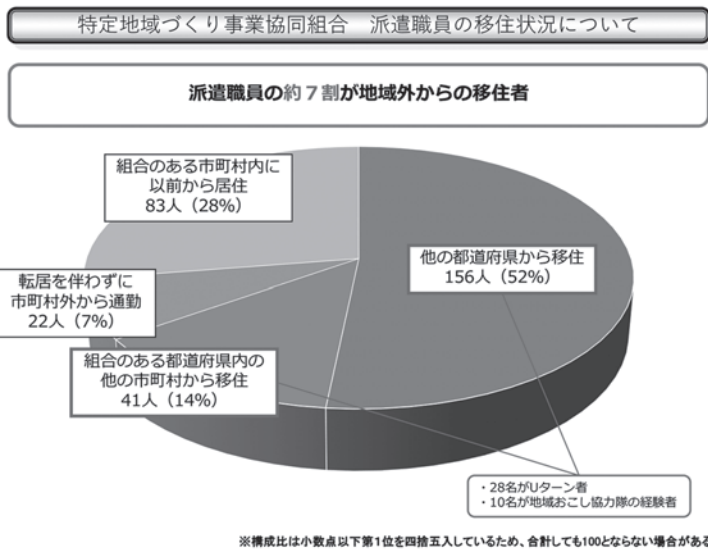
コロナ禍の影響を受け、想定よりも組合数の増加ペースは抑えられつつも、順調に増加傾向を維持してきており、今年度中に100組合程度まで達する見込みとなっている。制度を検討中としている市町村数も250を超えており、組合数はさらに増えていくことが予想される。

組合に雇用されている派遣職員の属性等について



て概観すると、制度開始から令和5年4月1日までに採用された派遣職員の総数は302名であり、男女比は約3対2となっている。

また、同総数の約6割の職員が20代、30代の若い世代であり、7割の職員が地域外からの移住者となっている。さらに、これまでに、74名の職員が退職しているが、その内の約34%が組合員の事業者に直接雇用され、同じく約37%が地域内の企業に就職あるいは自ら起業等しており、併せて約7割の退職者が地域に定着しているという結果となっている。本制度の目的である地域づくり人材の確保という点において、地域外から若い世代が移住を伴って地域で活躍していることが実績として現れていると言えるだろう。



このように、特定地域づくり事業協同組合制度は、地域外からの人の流れを創出する効果を持っているが、その他にも地域にさまざまな効果をもたらしている。

例を挙げれば、①地域のさまざまな仕事を組み合わせる雇用を創出していること②雇用された職員が地域内の清掃活動やお祭りなどのイベントに参加したり、スポーツ教室や音楽教室を開催するなどの地域貢献が行われていること③組合が職員に対して研修を行うことでキャリアアップ、リスキリングが推進されること④さまざまな業種に職員が派遣されることで、担い手不足が解消されること―等がある。

これらの効果は、地域、派遣職員、組合員の三者それぞれにメリットをもたらすものであり、本制度の効果が認知されれば、さらに本制度を活用しようとする市町村は増えていくものと考えられる。

今後の課題

本制度の目的は、地域づくり人材の確保という点にあるが、組合を設立したものの、派遣職員を募集しても、なかなか計画通りに職員を雇用することができない、という話がよく聞かれる。特に年度の途中に組合が設立され、そこから職員を雇用しようとする場合に、計画通りの雇用が難しくなるという事例が多い。原因はさまざま考えられるが、地域に移住し、新たな仕事を始めるということは、移住者にとって決して簡単な決断ではなく、職員の募集さえすれば人が集まってくるといふ考えは安易に過ぎよう。

職員の雇用がうまくいっている組合では、①組合のホームページを作成し、職員としてのどのような働き方ができるのかの具体的な内容や職員自身の声を掲載②市町村が実施する移住定住施策（移住体験ツアー、空家バンクなど）と連携した取り組みの実施③ターゲットを明確化した情報発信（島暮らしに興味がある方、農業、林業に興味がある方など）——などの工夫を行っている。

特定地域づくり事業協同組合制度は、開始から3年程度経過したばかりの若い制度であり、まだ知名度もそれほど高くないことから、職員の雇用にあたっては積極的な情報発信は必須の取り組みと考えられる。職員を確保することは容易でないという認識の下、上記のような他市町村の優良事例などを参考に各組合において工夫した取り組みを行っていただきたい。

次に、市町村、組合員の本制度への理解についても課題があると考えられる。本制度の目的は、地域づくり人材を確保し、地域の活性化を図るものであるが、ともすると組合員の人手不足を補うための単なる派遣業と同様の理解をされる場合がある。単なる派遣業であれば、組合員の需要に応じて可能な限り職員を派遣することを最優先で考えるのが当然と思われる。しかしながら、本制度は地域づくり人材を確保することが目的の一つであり、移住等を伴って地域にやってくる人を地域に定着させることが求められる。職員を受け入れる立場の組合員である事業者は、職員を単なる労働者として見るのではなく、地域活性化のための活動をする人材を育てているという意識を持ち、職員の働き方の希望や地域との関わり方などにつ

いて可能な限りきめ細かく対応していただきたい。時には、組合員として希望する時期に職員の派遣を受けられない場合も生じると思われるが、制度の趣旨を理解の上、寛容な気持ちをもっていただきたい。こうした姿勢が、職員の地域への定着につながっていくものと考えられる。

また、市町村も本制度が移住定住の促進や地域活性化につながる取り組みであることから、市町村が自ら行う移住定住施策、地域活性化施策との連携など、組合と関わり合いながら事業をよい方向に進めていただきたい。

職員、組合員、市町村がそれぞれ制度の目的を理解して事業を進めることで、より効果的な事業運営ができると考えられる。

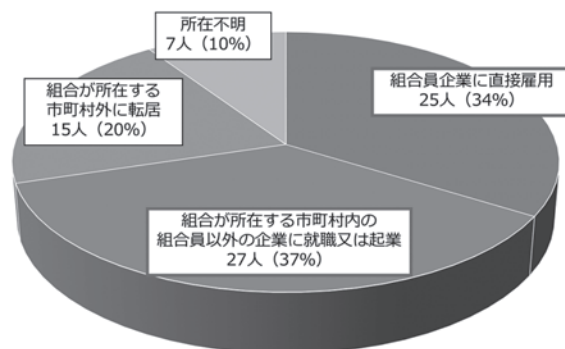
今後の展望

右に述べた通り、本制度は地域づくり人材の確保という制度の目的について一定の成果が得られていると言えるだろう。また、本制度は任期後の地域おこし協力隊のOB・OGの受け皿としての役割も期待されるところであり、実際にそうした実例も増えている。さらに、組合数が拡大し、制度の活用事例が増えるにしたがい、各地域の創意工夫によりさまざまな効果をそれぞれの地域に生み出している。今後も組合数が拡大していく中で、地域の実情にあわせた特徴的な取り組みなどが行われていくことも想定される。その中で、組合運営上の課題なども生じてくると考えられる。

総務省としては、都道府県、市町村、組合と緊密に連携し、今後生じてくるさまざまな課題など

特定地域づくり事業協同組合 退職後の動向について

制度開始以降、採用された派遣職員302人のうち、令和5年4月1日までに74人が退職
このうちの約7割が組合の所在する市町村でそのまま定住



※構成比は小数点以下第1位を四捨五入しているため、合計しても100とならない場合がある

について、適時適切に対応できるよう、情報収集に努めるとともに、必要な対応策についてしっかりと検討していきたいと考えている。また、組合数が増えていくことで、組合間の連携、情報共有の重要性が増していくと考えられることから、各地域の有益な取り組みなどについて、横展開を図るなど、組合間の連携を図る取り組みも行って参りたい。

これから制度の活用について検討する地域に対しては、ブロックごとの説明会を実施するとともに、制度に関する各種相談に申し込める限り丁寧に対応させていただいている。さらなる制度の普及促進のため、各都道府県、各市町村におかれては、制度の目的、趣旨をご理解の上、積極的な制度活用のご検討をお願いしたい。

日本一若いまちが挑む地域共生

―正解のない問いへの取り組み方―

日本福祉大学国際福祉開発学部教授 ● 吉村 輝彦

地域活性化センターは、地方創生の担い手となる人材の養成を目的に「地方創生実践塾」を実施している。2023年6月23日(金)〜24日(土)に愛知県長久手市で開催された実践塾について、主任講師の吉村輝彦氏に御報告いただいた。

(企画・人材育成グループ)

長久手市は、名古屋市のベッドタウンとして人口増加が続く、区画整理や宅地開発が行われてきた。大型店の出店も含めてさまざまなハード整備が進み、まちの住みやすさに加え、ジブリパークでも知られている。その一方で、同市では今後を見据え、市民主導のまちへの転換を目指し、チャレンジングな取り組みを進めてきた。

1日目の会場は、「新たなつながりをデザインする場」をコンセプトに整備されたリニモテラス公益施設である。プログラムは、長久手市長の吉田一平氏と地域共生推進監の國信綾希氏とのやりとりから始まった。

遠回りするほど楽しめる

吉田氏は、就任以来、さまざまな言葉を投げかけてきたという。例えば「雑木林」「発酵」「わずらわしい」「だいたい、ほどほど、ぼちぼち、まあまあ、適当に」。同氏は、「暮らしの場」と「仕事の場」を対比しながら、効率性を追い求めていくことで失ってしまうことがあると述べ、「遠回りするほどおおぜいが楽しめる、うまくいかなことがあってもいい、いろんな人に役割が生まれる」というメッセージを伝えた。

吉田市長の話を受けて、市長直轄組織の地域共生推進課から、「長久手市の地域共生社会に向けたこれまでの歩み」と題した話題提供があった。長久手市では、地域共生社会と

いう言葉が一般的に使われる以前から、「なでラボ」「みんなのでつくるま

ち条例」「地域共生ステーション」「まちづくり協議会」等さまざまな取り組みが行われてきた。そして、長久手市のこれまでの取り組みを3期に分けて、「できてきたこと」と「できていないこと」の振り返りが示された。「やってみた」→「うまくいかない」→「モヤモヤする／考える」のループを回しながら、日々試行錯誤していく様子は、不確定で、安定的ではない時代において、ますます求められている。日頃から感じるモヤモヤこそがこれからのチカラになるのではないか。

続いて、実際に地域でどのような変化が起きていたのかを確認するために、3グループに分かれてフィールドワークへ。現場は、「リニモテラス公益施設」「市が洞小校区共生ステーション」「西小校区共生ステーション」。特別講師を務める服部太祐氏、大野健弘氏、宗絵美子氏がナビゲーターとして、それぞれの現場で行ってきたことや想いを語った。多様な主体が関わることで起きていること、そこでの葛藤を含めて話をしていく中で、これからに向けた萌芽が見出されていった。

多様な形のグラデーションがなり、連携、協働、そして、それをどのようにファシリテート／コー



主任講師による講義の様子

ディネートしていくのが大事になっている。「型」や「枠」を超えた自由な発想の先に新たな状況が必ずから生まれてくる。

フィールドから戻り、特別講師や参加者とともに、学びや気づきの共有、そして、全体での交流会が行われた。多様な新たな出会いがあり、また、フラットにぎくばらんやりとりが進められた。ここにも新たな芽が見られた。

「ちよつとやってみる」が大事

2日目の会場は、ジブリパークがある愛・地球博記念公園の地球市民センター体験学習室である。公園内



グループワークの様子



集合写真

地方創生実践塾（愛知県長久手市）の概要

テーマ：日本一若いまちが挑む地域共生
ー正解のない問いへの取り組み方ー

主任講師：日本福祉大学国際福祉開発学部教授 吉村 輝彦 氏

1日目：6月23日（金）

講義①

登壇者：吉田 一平 氏（長久手市長）、國信 綾希 氏（長久手市 地域共生推進監）

講義②

登壇者：金子 達也 氏（長久手市地域共生推進課）

フィールドワーク

登壇者：服部 太祐 氏（リニモテラス公益施設コーディネーター / tori 8 coffee オーナー）、宗 絵美子 氏（西小学校区まちづくり協議会まちの相談員）、大野 健弘 氏（企業市民）

パネルディスカッション

登壇者：吉村氏、服部氏、宗氏、大野氏

2日目：6月24日（土）

講義③

吉村 輝彦 氏

講義④

秋田 大介 氏（社会課題解決コーディネーター）

グループワーク

の芝生に座り、輪になり、語り合う様子が印象的であった。

プログラムは、主任講師の吉村と特別講師の秋田大介氏の話題提供から始まった。吉村からは、まず、リフレクティブ・プラクティションナー、越境する人、ジェネレーターの方を紹介した。その上で、当たり前を捉え直すこと、「成解」（その場の文脈の中で成り立つ解）を探索していくこと、モヤモヤや違和感を出発点に、「ちょっとやってみよう」が大事になると話し、自らの実践を共有した。

秋田氏は、自身の実践の経験を踏まえて、行政職員は住民という立場

も持っていること、やりたいことは言葉にすれば多くの情報と助けが集まること、システムや施策という大きなことから始めず、目の前の一人の問題をどのように解決するか、というところから始めれば、その後ろにたくさんさんの思いやニーズがついてくることが、モヤモヤを持っているとアンテナが張れるので情報がたくさん得られること等が語られた。

その後、グループに分かれて、これまでの振り返りを行った。そして、ちょっとやってみることが動きを生み出すことを実践するため、この2日間の学びやこれからのアクションを、「宣言」として、全員が語る機

会を作った。個々の学びや気づきを全体で共有することで、さらなる気づきが生まれ、それがさらに自分を振り返るきっかけとなる。循環的な振り返りや学びが大事になる。

正解のない問いに向き合うためには、人々の立場に立ち、人々とともに、考え、動いていくこと、そこでは、関係性や相互性を大事にした対話が必要であること、取り組みを通じたプロセスで生まれる変化こそに価値があること、そのための「あそび」や「余白」があることーこれらが創造的な解を生み出していく。

自分自身、プロセスに働きかけ、状況と対話し、変化の兆しをつかみ、臨機応変に対応していくリフレクティブ・プラクティションナーのありようを意識しながら、プログラムの企画や運営を進めた。また、今回は、市の庁内若手職員グループとの協働による取り組みでもあり、準備からやりとりを重ねてきた。実践塾がこれからを改めて考える機会となり、また、ここでのつながりをきっかけにさまざまな動きが生まれることを期待したい。

地域金融機関と連携した地域創生

地域活性化センターは、新たな知と方法を生む地方創生セミナー「地域金融機関と連携した地域創生」を、2023年7月28日（金）に開催しました。地方公共団体などから21人の参加がありました。

講義Ⅰ 信用金庫による地域創生の取り組み

城南信用金庫の川本恭治理事長

が、「今こそ信用金庫の出番です！いつも誰かの『応援団！』」をテーマに、信用金庫が取り組む地域創生の事例を紹介。川本氏は「商品を売るのではなく、目の前のお困りごとを解決する」という姿勢を最優先に活動していると強調しました。ワンストップ相談窓口「城南なんでも相談プラザ」の開設により、顧客の課題をスピーディに解決できる体制を構築し、一金融機関では対応でき

ない課題は複数の金融機関と連携したり、専門家の支援を受けたりするなど、体制を強化してきたと述べました。

講義からは、城南信用金庫の職員の皆さんの意識の高さが伝わってくるとともに、目の前の課題を一つひとつ丁寧に解決することが、日本の元気につながると具体的に理解できました。

事例紹介Ⅰ 労働者協同組合との連携

厚生労働省雇用環境・均等局勤労者生活課労働者協同組合業務室の水

野嘉郎室長は「地域づくりを仕事にする新しい働き方、労働者協同組合と地域金融機関の連携」をテーマに事例を紹介しました。

水野氏によれば、労働者協同組合は、多様な働き方を実現



講義を聴く受講者



終了後の集合写真

しつつ、地域の課題に取り組むための選択肢の一つであり、持続可能で活力ある地域社会の実現に資する事業であれば幅広く実施が可能だということ。同氏はまた、組合員が、①出資②意見反映③従事のすべてに関わる点が特徴だと説明。その上で、情報や資金が集まり地域への思いを持つ地域金融機関と同組合が連携することにより、新商品開発や交流施設運営など、地域密着型の活動が展開されている事例を紹介。水野氏の話から、今後、両者の連携が、地域で生まれたおカネの地域内循環を加速させ、これにより地域はさらに発展する可能性があると感じました。

事例紹介Ⅱ コミュニティ財団との連携

公益財団法人東近江三方よし基金の山口美知子常務理事兼事務局長の「コミュニティ財団と地域金融機関の連携」をテーマに事例を紹介しました。

山口氏は同基金について、地域からの資金流出を危惧し設立されたコミュニティ財団で、①地域外からの資金調達②地域内での経済循環③地域外への資金流出抑制の3点を役割とする団体だと説明。「地域の課題に気づき行動する事業者」と「地域の未来に投資する支援者」をつなぐ仲介者として、地方公共団体・地域金融機関等と連携し、集めた資金

を事業者へ投資する社会的投資を行っている」と述べました。これを具体化するための東近江市版ソーシャルインパクトボンドは、支援者（出資者）から資金調達を受けた事業者が、事業実施後の資金償還時にその成果に応じ支援を受けられる仕組みです。高い評価を得れば地方自治体はその資金を事業者に代わり償還します。事業の実現性を高めるとともに、若者のチャレンジを促すよい仕組みになっていることでした。

トークセッション

地域での資金教育や地域通貨の可能性、地域課題解決ビジネスを支援する金融スキーム構築など、資金面を切り口に幅広いテーマでトークが進行。「目の前の課題に向き合い、地域を応援することが日本を良くする」という共通した思いを感じるセッションとなりました。

セミナーを受講して

地域で志を持った事業者を地域金融機関やコミュニティ財団、自治体が連携して応援することで、事業化が進み、地域創生につながる事が分かります。地域課題の新たな解決方法を俯瞰的にイメージすることができました。

地域活性化センター副参事

●見上司

（神奈川県綾瀬市より派遣）

東青地域の魅力伝える

〈AoMoLink 赤坂〉

―青森県内5町村が集結・開設―

「AoMoLink 赤坂」は、ビジネス交流拠点のコンセプトのもと、青森県青森市、平内町、蓬田村、外ヶ浜町、今別町の東青地域5市町村が集結・開設したアンテナショップで、2016年3月30日に開店しました。

東青地域は、県庁所在地である青森市と東津軽郡から構成される人口約29万人の地域です。県のほぼ中央に位置し、域内の全市町村が陸奥湾に面して带状に連なっています。八

甲田連峰や龍飛崎など、豊かな自然に恵まれた風光明媚な地域であり、全国的に有名な青森ねぶた祭や三内丸山遺跡などの文化・観光資源、りんごやトマト、ホタテといった豊かな農水産物があります。

ビジネスサポート、交流も

AoMoLinkがある港区赤坂は、TBS本社がある赤坂サカス（複合商業施設）や日枝神社などが周辺にあり、政治の中心地・永田町もすぐ

近くという都心の一等地です。ショップ開設の目的は、テストマーケティングやビジネスサポート、特産品の販路拡大、地域情報の発信（観光・移住情報等）に加え、地元出身者の交流などです。

店内に入るとすぐに旬の野菜や果物、季節に合わせたメイン商品が並び、上方には迫力あるねぶたの面を見ることが出来ます。また、津軽びいどろや酒類などの特産品が豊富に取りそろえられており、県外ではあまり知られていない商品も多く陳列しています。

人気商品はあつという間に完売

売れ筋商品は、イベントや季節ごとに販売される商品、地酒、水産加工品で、伝統工芸品の津軽びいどろは、外国人観光客にとっても人気です。

限定販売される商品で、特に人気があるのが、「イギリストースト」と「あもりプリン」。県のご当地パンであるイギリストーストは、製造している株式会社王藤パンにちなみ、毎月9日10日に、数量限定で販売しており、毎回あつという間に完売します。あもりプリンは、りんご味などのさまざまなフレーバーが

特色で、今年の6、7月に開催したプリンフェアでは、期間中に再入荷が必要なほどの人気ぶりでした。

都内で行われるイベントにも積極的に出店しており、毎年楽しみにしている常連のお客様も多く、来店のきっかけにもつながっています。また、店内でもさまざまなイベントが行われており、今別町の中学生による荒馬（あらま）まつりの実演・特産品の販売体験や、青森の旬の野菜や果物を提供する「秋の大収穫祭」は毎年好評のイベントで、八甲田沖揚コーンやバサラコーンといったトウモロコシ、多くの品種のりんごが販売されます。

また、青森の移住希望者などが参加する交流会を年数回行っており、地域に興味を持ってくれる人も増えています。

店舗内外でさまざまなイベントを企画したり、参加したりしており、着実にファンが増えていくように感じました。今後のイベント情報にも注目です。みなさんもぜひ、東青地域の魅力が詰まったAoMoLinkを訪れてみてください。

地域活性化センター副参事

● 新井あす美

（長野県小海町より派遣）



入り口では金魚ねぶたがお出迎え



外国人に人気の津軽びいどろ



あっという間に完売するイギリストースト

地域主体のにぎわい空間づくり —人口増につながる魅力的なまちとは—

地域活性化センターは、地域づくりに関心のある方々に地域活性化に資する事例や考え方を紹介し、今後の活動の参考にしてもらうため、開催地の現状に即したテーマで地方創生フォーラム（地方版）を開催している。2023年7月7日に和歌山県との共催で「2023地方創生フォーラム in 和歌山」を現地とオンラインのハイブリッドで開催した。テーマを「地域主体のにぎわい空間づくり」とし、定住人口・関係人口の増加につながる魅力的なまちづくりについて考えるフォーラムとした。

会場の和歌山城ホール（和歌山市）には、和歌山県内を中心に、民間企業や行政、地域づくり実践者など約250人が集まった。また、オンライン配信は全国から約150人が視聴した。フォーラムでは、岸本周平和歌山県知事と当センターの林崎理事長による主催者挨拶の後、基調講演とパネルディスカッションが行われた。

基調講演

「『街づくり×商業』

価値創造プロデュースの実践」

はじめに、株式会社商い創造研究所代表取締役の松本大地氏が「『街づくり×商業』価値創造プロデュースの実践」と題して講演を行った。

松本氏はまず、オーストラリア・メルボルンの街づくりを紹介。観光客が集まるマーケットや充実した公共空間、飲食店と車道の間に屋外席

を設けるパークレットなど、人の集まる場所を作ることのにぎわいが生まれる、と話した。また、メルボルン滞在中にあった出来事を紹介し「周りの人のことを考える優しさが多様性の本質であり、メルボルンのような住みやすい街には多様性があふれている」と語った。

次に、松本氏がプロデュースした盛岡バスターミナルプロジェクトの紹介があった。このプロジェクトでは、土地を複合利用するミクストユー

スという手法を用いて、老朽化したバスセンターを、バス施設と地場産品を扱うマルシェやホテルが入るにぎわい施設に分けた。バスターミナル全体で街づくりのハブとなる施設を目指した結果、地元住民と来訪者が交流できる「開かれた場」が生まれた。その後、盛岡の街づくりはニューヨークタイムスで特集されるなど、世界に注目されるようになったという。

さらに、和歌山市駅の駅ビル「キノノ和歌山」の取り組みも紹介した。和歌山市は郊外に商業施設が密集していることや、和歌山市駅周辺には地元の人や家族連れが楽しめる飲食店が少なくと分析。地元住民が楽しめる施設を駅周辺に集約し、回遊の拠点を作ったことで、ローカルファーストの地域経済循環が生まれ、駅周辺のにぎわいが戻ったと話した。

最後に、松本氏は「街の価値」商業の質、商業の価値「街の質、街づくり×商業は最大の価値創造ができる」と述べ、これからの街づくりに「コロナで変わった価値観の変化を、街を変えるチャンスにする」「地域資源の再発見と利活用」「公民連携によるパブリックスペースの質的



松本氏による講演の様子

向上」の3点が重要と強調した。

基調講演

「公・民の不動産を活用してまちを変える」

続いて、株式会社アフタヌーンソーサエティの清水義次氏が「公・民の不動産を活用してまちを変える」敷地に価値なし、エリアに価値あり」と題して講演を行った。

清水氏は、地域産業の衰退、都市経営のひっ迫により、空き家や空き店舗が増加している現状を分析し、これらの余っているハードを使いこなす面白いソフトを考案することが

重要だと話した。一見価値のない資産が「まちの資産」に見えてくる瞬間があり、まち中にある空き家や空き店舗に注目することが必要とも述べた。

続けて、遊休不動産を暫定利用し、魅力的なまちのコンテンツを入れ込みエリアを変える「リノベーションまちづくり」の事例を紹介した。

はじめに、iSETOUCHという広島県福山市にある旧そごう福山店をリノベーションした事例を紹介した。デパートは閉鎖的な構造をしているため、まずは外壁を壊し、入口を増やすことでまちと建物がつなが

るようにした。また、1階フロアに店舗やシェアオフィス、パブリックスペースをつくり、建物の外には仮設店舗やキッチンカーを設置した。これらにより利用者が増え、iSETOUCHを中心とした人のにぎわいが生まれ、このにぎわいは徐々に建物周辺の三の丸エリアまで広がるようになった。さらに、岩手県紫波町のオガールプロジェクトの事例も紹介し、リノベーションまちづくりは規模が大きいものでも可能であると結論付けた。

最後に、清水氏は「器がまちを変えるのではなくコンテンツがまちを

変える。そして、コンテンツを考えるのは人である。大切なことは、まちを変える新しいコンテンツを考案し、それを実現させることだ」とまとめた。

パネルディスカッション

「時代をリードする」

官民連携のまちづくり」

最後に、松本氏をコーディネーターとし、清水氏に加え、和歌山大学副学長の足立基浩氏、株式会社紀州まちづくり舎の吉川誠人氏の3人をパネリストとしてパネルディスカッションが行われた。パネリスト

がそれぞれの活動紹介を行った後、三つのテーマについて意見を交わした。

足立氏は、学生とともにに行った、市内の車庫をフェス会場にする車庫フェスや和歌山市の商店街ぶらくり丁でのカフェ

経営などの活動を紹介した。まちづくりは実践者自身が楽しまなければ持続しないと話し、地元を楽しみ地元で消費をするローカルファーストの重要性を語った。

吉川氏は、本町公園の活用や地下駐車場の運営を行っている。また、リ

ノベーションスクールの運営など、まちづくり会社の活動を紹介した。

続いて行われたディスカッションでは、重要なポイントとして「どんなエリアにしたいかを想定して小さな活動から始める」「エリアの中で連帯感を作る」「一過性のイベントではなく継続的なイベントを実施する」などのアイデアが示された。また、住民主体のまちづくり実現に必要なこととして「参画する人が楽しく活動をする」「行政側が複数の部署で連携し、まちづくりを進める」など、住民と行政の両者が主体性をもって取り組む重要性が挙げられた。

最後に、地域を活性化させるプレイヤの発掘・育成について「実際に活動を行う中でキーマンを探す」「チャレンジと失敗ができる環境をつくる」「リノベーションスクールの開催」などの意見があり、人々との関わりの中で、プレイヤーが見つかり、育っていくことが明らかにされた。

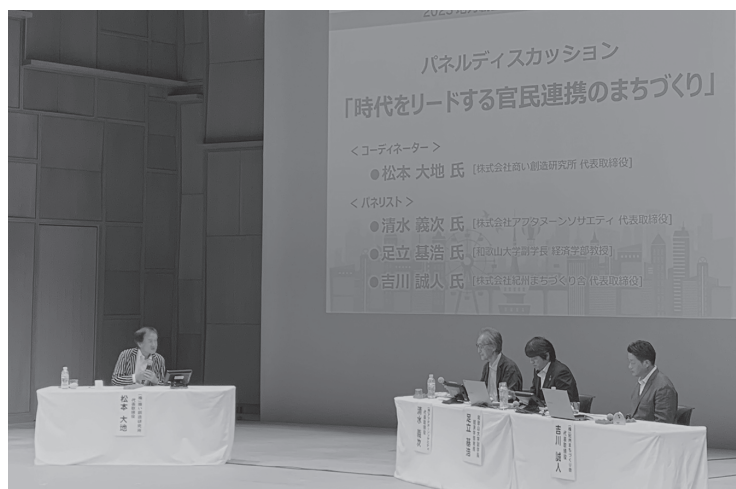
参加者からは「傍観者ではなくプレイヤーにならねばと感じた」「地元和歌山の魅力を再発見できた」といった感想が聞かれ、まちづくりに関する新たな気づきと学びを得る機会となった。

地域活性化センター副参事

●熊谷浩志（山形県より派遣）



清水氏による講演の様子



パネルディスカッションの様子

公共的対話からはじまるまちづくり —ワークショップや哲学カフェの取り組み—

現場・住民の意見でまちづくりを行う手法として「対話」が注目を集めている。

まちづくり全体の方針を決める計画の策定等で現場の意見を聴く機会が多いが、聴取できる団体・人は全体の一部にすぎず、実際に活動している当事者の声を聴く機会は意外に少ない。まちづくりの担い手不足により同じ人が複数の団体を掛け持ちすることも多く、幅広く意見を集めることは容易ではない。

多様化した社会ですべての意見に応えることはできないが、お互いの意見を聴き接点を探る対話は、さまざまな意見を施策に反映できる効果が期待される。本稿では、一方的な意見の聞き取りではない、住民同士が行う「公共的対話」を通じてまちづくりを行う事例について調査し、住民の想いを反映したまちづくり手法を考察した。

行政主導でワークショップ

埼玉県宮代町では、全国に先駆けて市民参加条例を制定するなど、市民参加によるまちづくりを進めてきた。より多くの市民と町への思いや理想像を共有し、ともに行動する市民を一人でも増やしたいとの考えから、参加しやすく意見の言いやすい「対話」を用いた「まちづくりワークショップ」を実施している。

このワークショップは、参加者が居住地域や年代、所属等に関係なく一緒にまちの未来について考えるものである。まちづくりに積極的ではない町民の参加が少ないことが課題であったが、参加者の無作為抽出をはじめとして参加しやすい日時設定や雰囲気づくり、参加者への特典等の工夫を行うことで、所属や年代にとらわれない対話の場づくりを実現している。

最大の効果は多世代の参加者がいることで、視点の違う意見が得られることである。高齢者と若い人の意見が融合し、新しいアイデアが生まれ、参加者の刺激になっている。参加者が自分ごととしてまちづくりを考えるようになり、イベントの企画運営やプロデュースをしたいとの声が多く上がった。町民が主体的に関



「対話」によるワークショップの様子（宮代町提供）

多様な主体による「哲学カフェ」

公共哲学を専門とする山口大学教授の小川仁志氏は、山口県内各地で

わたることで、より効果的な事業の実施や、より豊かなコミュニティの形成につながる。対話をきっかけに、ともに活動する町民や自ら活動する町民を増やしている。



山口市で行われた哲学カフェの様子

「哲学カフェ」を主宰し、学術的な立場から対話によるまちづくりを行っている。小川氏自身がファシリテーターとなり、「人の話をよく聞く」「他人の意見を全否定しない」「難しい言葉を使うときは説明する」の3

点をルールとして、対話をリードする。全員で一つのテーマを考えるため一体感があり、小川氏のテンポの良い進行やユーモアもあって、参加者が楽しみながら対話していることが特徴だ。

宇部市に

ある一般社団法人キックブラップでは、2カ月に1度、子どもと大人を対象に1時間程度の哲学カフェを行っている。地域の大人同士が対話する姿を子どもに見せることで、親と子が語り合うきっかけや、子ども自身が考えるきっかけを作っている。

また、山口市はサービスマネジメントの施策とし

てシェアハウス「アカデミーハウス」での若手人材育成に取り組んでおり、小川氏の「哲学カフェ」による対話をその育成プログラムとして提供している。アカデミーハウス生（学生、企業の若手職員）と一般市民が混ざった状態で、「まちづくり、民主主義、社会課題とは何か？」など公共性が高いテーマについて対話することで、まちづくりについて主体的に考え、関わる人材を育てている。周南市では、男女共同参画セミナーに小川氏の「哲学カフェ」を取り入れている。従来の講演会形式に行き詰まりを感じ、参加者が主体的に取り組むことを期待し導入を決めた。参加者が自分の意見を発言し、他者の意見を聞き、みんなで考えを深めることで、一人ひとりの意識醸成につながる啓発ができる。また、主体的に参加することで自分の考えを整理できるため、より強く気づきや実感をえられる。

まとめ

まちづくりにおける「公共的対話」の効果について次の2点をあげる。

1 点目は、対話にはまちへの思いを引き出す効果があること。思いがある人、意見を持つ人を公共的対話の場に集めるのではなく、場を先に設定し、テーマについてともに考えることで思い・意見を引き出していく。対話のテーマ設定や雰囲気づく

りを入念に行い、参加者にまちについて考えることを楽しんでもらうことが次のまちづくりにつながっていく。

2 点目は、対話を通してまちづくりの主体を育てることができるという点である。楽しい、話しやすい雰囲気での対話の場づくりを行うことで、参加者は主体的にまちについて考えるようになる。それにより意見や思いを持った住民、子ども、若手人材は、まちづくりに積極的になる。

以上のことから、公共的対話がまちづくりのスタートとして効果的であることが分かった。まず対話を通して思いを持つてもらい、それをどう次につなげるかが重要である。思いや意見を政策に反映するのも一つの方法であるし、参加者に行政と共働してもらうことも考えられる。対話を「行政が行うまちづくり」の手段とするのではなく、対話で芽生えた住民の思いを「みんなで行うまちづくり」につなげていくこと。つまり、対話の次のステップをデザインし、把握し、住民を見守り、必要な時には支援することが、住民の想いを反映したまちづくりの方法であると考えられる。

地域活性化センター副参事

● 笈田 紗希（福井県より派遣）

● 餌取 詩歩

（北海道芽室町より派遣）

地域づくりの 現場から

地域づくり団体全国協議会
登録団体の紹介

NPO法人
青山デザインフォーラム
(東京都港区)

団体プロフィール

設立=2009年

代表者=鈴木克哉

構成人数=13人

〈連絡先〉

Webサイト: <https://www.adf.or.jp/>

e-mail: tabiico@adf.or.jp

デザインで世界をつなぐ

NPO 青山デザインフォーラム (ADF) はデザイナー、建築家、アーティストの社会的地位向上と育成をミッションとして、2009年に発足しました。設立以来、世界各国のデザイン、建築家協会および団体などと数多くの業務提携を行い

市町村と作る観光資源公開サイト

「タビイコ」観光サポータープロジェクト



NPO法人青山デザインフォーラム理事
タビイコ事務局長

● 島田 克哉

グローバルなネットワークを構築してきました。

ADFは建築家、デザイナー、アーティストをつなぐプラットフォームを提供することを目的とし、文化・社会貢献活動とブランディングをサポートするCSR活動の一環としてのアワードサポート、そのほかにメディアサポート、アート活動、ソーシャルイノベーション活動、ビジネスマッチング活動を行っております。

全国50000件余の 観光資源登録

『タビイコ』はADFのソーシャルイノベーション活動として「観光」を基軸に地域を活性化することを目的に2022年に開発された観光プラットフォームサイトです。

コロナ後の旅行需要の高まりを受けて、今後邦人・外国人を問わず国内のさまざまな場所への旅行情報や

ツアーの需要が増えていくことが予想されます。しかし、外国人観光客の解禁もあり一部の観光地はシーズンによつては混雑が避けられず、また旅行好きな方ほどすでに主要な観光地は訪れた経験があるため、よりニッチなスポットの情報や非日常的な体験を求める方が多くなると思っています。

タビイコには47都道府県の全1741市区町村が登録されており、掲載している観光資源の数は現時点で50000件以上となっております。その最大の特徴は、市町村ごとに横断的に観光資源を一覧で見ることができ、Googleマップと連動しているためそれぞれの位置情報も把握することができ点です。そのため、「行きたい町」がある場合にその町での観光プランを立てやすく、まだ出会ったことのない観光資源を発見するお手伝いができると考えています。

そして一般ユーザーに「第二の故郷」を見つけてもらえるような、旅のおともになるレアな観光情報満載の観光サイトを目指しています。

旅行者と自治体相互に メリットを

タビイコには自治体側が観光資源を追加登録できる仕組みがあり、現在、約130市区町村が参加しています。ADFは保有する観光データから割り出した観光資源の強み・弱みを数値で提供しておりますので、参加市町村は強み・弱みを客観的に把握することで観光事業の推進に役立てていただいています。

市町村にとつての最大のメリットはまだ知られていない隠れた観光資源を登録・公開できることです。ADFとともに観光資源を発掘して育成しオウンドメディア、提携メ



タビイコアイコン

アを通して国内外へ公開・PRすることができず。

その土地を知り尽くす市町村職員による独自の目線の観光スポット情報をタビイコが持つSNS等のコンテンツで紹介するサービスを展開するなど、観光に力を入れている市町村をさまざまな角度から応援できる試みを展開しています。

このように「市町村参加型」である点がタビイコの大きな特色となっており、△△がある〇〇町、□□がある〇〇市というように市町村とひもづけて市町村名をPRできる、市町村目線の観光ソフトになっています。

一般人のサポーターを募集

さらに、タビイコでは市町村ごとに「観光サポーター」となり、その町を応援するために観光情報を寄せてくださる方を募集しています。現在、観光サポーターからの情報は『観光案内情報』として写真付きで見ることができ、その土地に住んでいる、または実際に訪れた方ならではの視点の観光資

料を多数寄せていただきました。18歳以上の方であればだれでも参加でき、旅行好きな方や自然が好きな方、写真が趣味の方など個性を生かして発信していただけます。

2023年度からは、サポーター同士の交流から生まれる新たな試みや、さまざまな背景を持つサポーターに担っていたく領域を広げたいと考えており、次々と新しいアイデアや施策を追加されている状況です。

まだまだ発展途上ではありますが、始まったばかりのコンテンツならではの勢いや将来性がたくさんあると思っていますので、地域活性化に興味のある方や、観光業などに興味のある大学生の方、地元を応援したい方々、もちろん地域づくり団体の皆様にもご参加いただけますとうれしです。

今後はウェビナー、対面イベントも

タビイコ事務局では、現在ADFやタビイコの活動を発信することにより力を入れておりますが、ありがたいことに開始から1年余りの間に会った多くの方々に活動を応援していただいております、地方の観光を盛り上げるニーズの大きさを実感しております。

今年度はウェビナーの開催や、対面でのイベント等、ニーズをとらえた施策を複数実現し、またより多くの市町村にご参加いただけるコンテンツを目指しています。

さらに、ADFの持つ事業基盤やノウハウを生かして、個人のサポーターだけでなく企業単位でタビイコの活動にご協賛くださるような出会

いも模索しており、新たな時代の旅行コンテンツとしての存在感を示せるよう努力してまいります。タビイコではInstagram、X (Twitter)、facebook、LinkedInの4つのSNSで情報発信をしておりますので、ぜひ旅行情報・地方創生情報の収集のきっかけとしてのぞいてみてください。

■観光サポーター募集

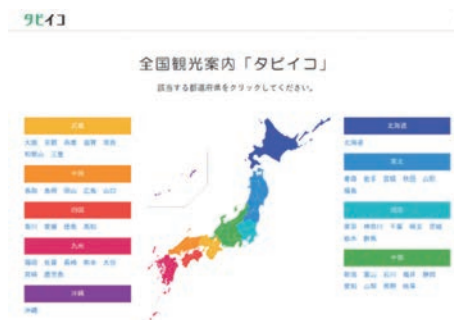
要項 <https://www.tabico.com/kankosupporter/>

要項 <https://www.tabico.com/kankosupporter/>

■『タビイコ』公式サイト：<https://www.tabico.com/>

tabico.com/

■『タビイコ』公式インスタグラムアカウント：[tabico_ADF](https://www.instagram.com/tabico_ADF)



タビイコ TOP 画面



佐賀県太良町の TOP 画面



タビイコのインスタグラムでレアなスポットを紹介
太良町大魚神社の海中鳥居



サポーターによる写真投稿のイメージ画像

アートで町の魅力を引き立てる

―うみがめテーマにウォールアート制作―



アーティスト ● 磯中 太志

美波町の特色と観光の現状

徳島県南部の太平洋沿いにあった海部郡日和佐町と由岐町が合併し、2006年に誕生した美波町。日和佐地区は四国八十八箇所霊場・薬王寺の門前町であり、門前の桜町通りには商店が軒を連ねる門前町通りがあります。落ち着いた街並みで新日本観光地100選に選ばれているほか、吹き筒花火などでも知られる赤松地区は、美しい日本のむら景観百選に選ばれています。室戸阿南海岸国立公園に属する地域であり、ウミガメが産卵に訪れる美しい浜辺や海の幸も観光資源です。また、日和佐八幡神社で行われる秋季例大祭は地元の人々の大切な催しであり、町中が大いに盛り上がります。

観光する上でポイントとなるのが、「薬王寺」と「道の駅日和佐」。そして、「日和佐うみがめ博物館カレッタ」が位置する「大浜海岸」。県外から来る観光客の方々は薬王寺か道の駅に車を駐車しそれぞれを行き来し大浜海岸へ行くことなく観光を終えてしまう場合も少なくありません。観光客目線では、薬王寺から連なる門前町商店街や、その先に続くカレッタ、大浜海岸までは、導線の問題もあつて軽く足を運んでみようか？とはならないようです。

近年、門前町商店街にはデザイン事務所や革製品を扱う工房など古民家を生かしたお店もオープンしていますが、歩いてそれらを巡る観光客は多くありません。今回の事業でその門前町商店街を巡るキッカケになるような、「おや？ あっちの方に何かあるぞ、歩いてみようか？」

と思わせるシンボルを制作できないかということで事業に取り組みしました。

薬王寺から見える壁面を選定

本事業では、アートを通じて新たな観光スポットを生み出し、さらに薬王寺から大浜海岸までの新たな観光の導線を生み出す事を目的とし、事業に取り組みしました。事業を進めていく上で工夫したのは①薬王寺から見える②その場所にそのアートがある③それがシンブルに説明できる④町外県外からこられた観光客にインパクトを与え興味を持ってもらえるようなものにする⑤の3点でした。

まず、1点目ですが、実際に薬王寺に上りいくつかの壁をピックアップしました。奥に行けば行くほど薬王寺から見下ろすと小さくなってし

まうので、なるべく薬王寺から遠くならないことや壁全体が隠れない事に注意しつつ壁の選定を行いました。

2点目に関しては、ウォールアートのデザイン案を考える時に美波町と言う場所の歴史や文化を踏まえた上で町民の方々にも親しみを持ってもらえるよう工夫しました。秋祭りや漁師さん、薬王寺など、考えられるさまざまなテーマの中から「うみがめ」をテーマに決めデザインを進めました。「なぜ、この場所にうみがめ？」と聞かれれば、美波町の大浜は昔からうみがめの産卵地で保護活動も行われている、と説明できます。これまでの情報をまとめ、展示してある「日和佐うみがめ博物館カレッタ」につなげることもできます。また、町民の大多数が認識しているうみがめをテーマに持つことで制作する壁面に少しでも親しみを感じてもらえればと言う意図もあります。

3点目に関しては、テーマである「うみがめ」をインパクトのある表現にするべくシンブルなアウトラインで色味も黄色と青色をベースに制作を進めました。

制作に

あえて時間をかける理由

制作する上でも工夫したことがい



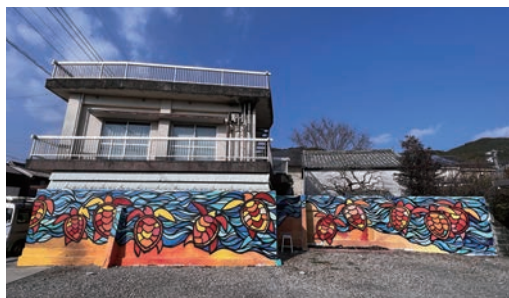
シャッターに描いた
「赤松伝統吹筒花火」



制作中のウォールアート



まちのシンボル、うみがめのウォールアート



大浜とウミガメ

くつかあります。

あえて、時間をかけて制作すると
言うことです。なぜかというと日々
の生活の中で町中に変化が起きると
いうことはあまりありません。特に
地方となると空き家の解体かお店の
閉店などネガティブな事もあり、新
しく生まれ変わると言うサイクルは
珍しいように感じます。その誕生の
過程をなるべく多くの人にそして長

い時間感じてほしいと思い、あえて
時間をかけて制作しました。さらに
非日常を町の人々に感じて欲しかっ
たからです。毎日の小さなドキドキ
やワクワクで生活に活力を与え、マ
ンネリ化してしまいがちな時間に刺
激を与え、それによって時の流れを
感じて欲しいと考えたからです。

実際に、足場組みから始まった制
作ですが、たくさんの方々からあそ

こで何が始まるの？と声をかけてい
ただきました。足場が組み上がり下
地処理をして本番が始まると毎日そ
の場を通る人々は物珍しそうにのぞ
き込んだり、声をかけたりしてくれ
ました。

制作が終わると「町全体が明るく
なって元気になる」と言うありがた
い言葉もいただきました。当初の
目的だった観光客の方々も壁画の前
で記念撮影をしたり、そ
こを起点に門前町商店街
まで足を伸ばしてこれら
たりします。

さらに工夫した点がも
う1点。今起きているこ
とをなるべく多くの人に
感じてほしいと思い、制
作過程を映像に収めて残
したりSNSで発信した
りと、今回の事業が連鎖
的に良い方向に進むよう
努力しました。

全国のまちを アートでにぎやかに

今後の展開に関しては
純粋に今回制作したよう
なシンボルとなるような
壁画を増やして行きたい
と考えています。大小に
関わらず、数が多い方が

町の人や観光客の方々も喜んでもら
えるように感じるからです。町をに
ぎやかにし、活気を生み出し町の
人々が少しでも明るく笑顔で生活す
るきっかけになればと考えていま
す。殺風景な町並みより色鮮やかな
ほうが心潤うのではないかと考える
からです。これまであったモノを壊
して新しいモノを作るのではなく、
今あるものを生かしながらかい
塗り替えることで、SDGsのよう
な時代の流れとも一致していますの
で、色々な事業や運動とつながりを
深めさまざまな制作を行っていけれ
ばと考えております。

また、こうした取り組みを美波町
だけでなく、全国各地で行えればと
考えています。

それぞれの町にさまざまな祭りが
あるようにその町独自の文化や大切
にされているものがあると思うの
で、それをアートで表現し、その町
に住んでいる人々が自分の町をより
一層好きになつてもらえればありが
たいなと感じます。そうすれば、過
疎化などさまざまな地方の問題に少
しもブレーキをかけられるのでは
ないか？ 地元の魅力を再確認し、
新しい風も吹き始めるのではない
か？ 地域がいいきとすきとすきと
かけ作りをアートで行っていければ
と思います。



鳥取県日南町長

中村 英明

中山間地域のモデルを創る まちづくり

日南町は、人口最少県である鳥取県の中で、一番高齢化率の高い町であり、町面積の9割を森林が占める自然あふれる地域です。農林業を町の基幹産業とし、標高の高い地域ならではの朝晩と日中の寒暖差を生かした、食味値の高いお米やトマトなどの農産物の生産振興に注力しています。

古くから「たたら製鉄」により雇用と所得を確保し、森の恵みを享受しながら、ひとつの時代を築きあげてきました。戦後、町内の天然林伐採跡地には、スギ、ヒノキなどが植林され、現在、その多くが伐期を迎え、鳥取県の年間素材生産量の約三分の一を占めるに至っています。恵まれた森林資源を余すことなく活用する取り組みとして、木材を使い切ることで新たな循環型林業を構築し、林業の持続的な成長を目指しています。木材の流通、加工、販売を目的として、LVL（単板積層材）製造工場を中心に、年間12万立方メートルの林材が集まる林業拠点があります。令和元年度には、林業後継者の育成・確保といった課題を解消すべく、全国初の町立での林業アカデミーを開校しました。町内では木材を活用した新たな産業も生まれています。家具や建物を解体した際に捨てられる木材を使って、寄木のアクセサリやSDGsをイメージした寄木のバッジを作るなど、付加価値の高い新しい産業も起業されています。幼少期に誰もが一度は使用したことのあるサクラクレパスの創業者が日南町出身であり、同社と寄木細工がコラボした商品も製作し、ふるさと納税の返礼品として活用しています。

森林の持つ多面的な役割の中で、近年注目されているのが「脱炭素化」に向けた取り組みです。本町においては脱炭素社会の実現に向けて、企業や地域金融機関と連携したJ-クレジット制度の取り組みに注力しています。年間100社を超える企業の皆様とのご契約により、持続可能な森林づくりへの貴重な財源として活用してお

り、こうした地域金融機関と連携した販売戦略は、内閣府地方創生SDGs金融表彰や、総務省ふるさとづくり大賞、NIIKKKI脱炭素アワード大賞受賞など、全国の優良事例として注目されています。

こうした取り組みが県内外の教育機関から着目され、修学旅行の受け入れやSDGsなど環境学習の教育拠点として多くの児童生徒が来町しています。また、都市部の大学との連携も積極的に進め、関係・交流人口による環境の力を生かした町の成長へ向けた新たな息吹をもたらしています。

農業分野においても、有機農業に地域ぐるみで取り組む産地形成に向け、みどりの食料システム戦略に基づくオーガニックビレッジの取り組みを推進しています。恵まれた環境を守り、自然の摂理をふまえた安全性の高い農産物の生産を推進するため、生産から流通加工、消費まで農業者が有機農業に取り組みやすい環境を地域で一体的に整備し、官民が連携した農業経営の安定化や担い手確保など、中山間地域における有機農業のモデルとなる持続可能な産地形成を目指しています。

農林業のみならず、安心して暮らし続けられるまちづくりの実現に向け、町立日南病院の在り方も模索し、保健・医療・福祉・介護が連携した持続可能なヘルスケアの実現を目指します。また、人口減少に伴う人材・担い手不足にも対応するため、モンゴル国からの外国人人材の受け入れや、町内における経済循環を促す地域通貨の運用も行っています。とりわけ、昨今の社会情勢等を鑑み、食料・安全保障や地産地消のエネルギー等、農業・農村を含む中山間地域の「価値」が見直されている中で、「日本の30年先の姿」といわれる自治体として、私どものまちづくりの取り組みが日本の中山間地域の未来・モデルを創るという自負を持ち、「共創と協働」をテーマに、SDGs・持続可能なまちづくりへの挑戦を行っていきます。

世界最大級の カルデラの中で生きるまち



■ 阿蘇五岳

阿蘇市の南部にある「阿蘇山」と呼ばれる山々のうち、中岳は現在でも噴火活動が続ける活火山です

阿蘇市は、阿蘇五岳を中心とする世界最大級のカルデラや広大な草原を有し、比較的平坦地の多い阿蘇谷と、それを取り巻く阿蘇外輪地域で形成されています。市の大部分が阿蘇くじゅう国立公園内にあり、野焼きに代表される人と自然の共生によって守られてきた広大な草原や、オオルリシジミをはじめとする阿蘇特有の希少動植物など、豊富な自然とさまざまな地域資源に恵まれています。

阿蘇市のシンボルは、カルデラの中央にそびえる活火山・阿蘇山です。ここでは、深さ150mに及ぶ火口を見学でき、2km離れた火口跡には新たな草花が芽を吹き大草原となった草千里ヶ浜をはじめ圧倒的なスケールの大自然が広がり、その独特の景観は必見です。その特性を生かしたアクティビティ体験は、パラグライダーや乗馬など50を超える体験メニューがあります。

また、周辺には火山の恵みを感じられる内牧温泉などがあり、グルメでは、熊本で誕生した和牛「あか牛」をはじめとして、「たかなめし」や「だご汁」などが楽しめます。



■ 門前町商店街

阿蘇神社から続く「阿蘇一の宮門前町商店街」は全国にも珍しい「横参道」の門前町。湧水が至る所で見られ、名水を巡る水基巡り(36基)や商店街に並ぶ食事処で美味しいランチや絶品スイーツを楽しめます



■ 阿蘇神社

約2300年の歴史を有し、全国に約500社ある「阿蘇神社」の総本社。神殿や楼門などの6棟は、国重要文化財に指定されており、中でも楼門は九州最大の規模を誇り、「日本三大楼門」の一つともいわれます



■ 草千里ヶ浜

噴煙を上げる中岳を望み、大きな池や放牧された馬が悠々と歩く姿など、絶好のロケーションを誇る草千里。国の名勝及び天然記念物に指定されており、阿蘇を代表する観光地のひとつ



■ あか牛丼と絶品スイーツ

阿蘇に来たら阿蘇の特産「あか牛丼」を食べて、商店街を散策しながら、絶品スイーツを味わい尽くそう！



■ 阿蘇中岳火口見学

火山活動は地球上において圧倒的なエネルギー。火口底から激しく噴煙を上げる様子やダイナミックな火口壁の絶景をお楽しみください



■ 内牧温泉街

阿蘇は美人の湯として知られる温泉郷。100本以上の源泉から湧き出る豊富な湯量は火山がもたらした恩恵です

地域づくり 10月号

2023年10月1日発行 編集・発行＝一般財団法人地域活性化センター

東京都中央区日本橋2-3-4 日本橋プラザビル13階 電話03-5202-6131(代)

<https://www.jcrd.jp/> 印刷・製本／株式会社太平印刷社

法律で許可された場合以外に本誌からの無断転載を禁止します

落丁・乱丁はお取り替えします。編集室 (03-5202-6139) E-mail: hensyuu6139@jcrd.jp まで、ご連絡下さい。



地域活性化
センターからの
メールマガジン
登録はこちら

宝くじは、みんなの暮らしに役立っています。

地域づくり10月号（通巻412号）
令和5年10月1日
一般財団法人
地域活性化センター発行



移動採血車

全国各地で運行している
献血バスを寄贈



ベンチ

全国の公園緑地等に
ベンチを設置



フラワープランター

観光地の環境美化活動の
推進を目的として寄贈



宝くじ桜

日本全国に
さくら若木を寄贈



車いす

博物館利用者のために
車いす等を寄贈



一輪車

体力づくり実践校等に
一輪車を寄贈



バス停留所施設

バス停上屋と
風防施設を設置



すこやか広場

こどもの国（神奈川県）に
健康器具や遊具を設置



検診車

胃部・胸部X線撮影車
として寄贈

宝くじは、少子高齢化対策、災害対策、公園整備、
教育及び社会福祉施設の建設改修などに使われています。



一般財団法人日本宝くじ協会は、宝くじに関する調査研究や
公益法人等が行う社会に貢献する事業への助成を行っています。 <https://jla-takarakuji.or.jp/>

一般財団法人
日本宝くじ協会



広がる特定地域づくり 事業協同組合

地域づくり 特集編

目次

表紙裏 グラビア

- | | |
|--|--|
| <p>2~5 基調論文／小田切徳美
特定地域組合の可能性と課題</p> <hr/> <p>6~7 人材サポートなんぶ協同組合（青森県南部町）／山本又一
基幹産業の持続的発展のために</p> <hr/> <p>8~9 おぐにマルチワーク事業協同組合（山形県小国町）／吉田悠斗
事業承継や新たな価値創造を想定</p> <hr/> <p>10~11 みなかみ町特定地域づくり事業協同組合「み組」（群馬県みなかみ町）／渡辺一彦
みなかみ町を世界的観光地に</p> <hr/> <p>12~13 小鹿野町特定地域づくり事業協同組合（埼玉県小鹿野町）／浅見良雄
若者の就業機会確保と観光振興のために</p> <hr/> <p>14~15 白川ワークドット協同組合（岐阜県白川町）／新井みなみ
人口7300人の町が一致団結</p> <hr/> <p>16~17 あやべ水源の里地域づくり協同組合（京都府綾部市）／安平章吾
移住者を歓迎する町で多様な働き方を</p> | <p>18~19 協同組合 Biz.Coop. はまだ（島根県浜田市）／須山 隆
音大卒の若者の移住促進で担い手育成</p> <hr/> <p>20~21 海士町複業協同組合（島根県海士町）／山郷志乃美
AMU WORKが生む新たな可能性</p> <hr/> <p>22~23 東洋町特定地域づくり事業バツゲン協同組合（高知県東洋町）／嶋田数昌
多様なマルチワーク環境を提供</p> <hr/> <p>24~25 五島市地域づくり事業協同組合（長崎県五島市）／宮本恭子
島で心豊かに暮らし続けるために</p> <hr/> <p>26~27 五木村複業協同組合（熊本県五木村）／日野正基
地域の担い手を生む新たな取り組み</p> <hr/> <p>28~29 えらぶ島づくり事業協同組合（鹿児島県沖永良部島＝和泊町・知名町）／碩 由佳理
北海道との産地間連携プロジェクトも</p> <hr/> <p>30~33 副基調論文／熊坂仁志
特定地域づくり事業協同組合制度について</p> |
|--|--|

2023 年 10 月 1 日発行 編集・発行＝一般財団法人地域活性化センター ©2019 jcrd.jp

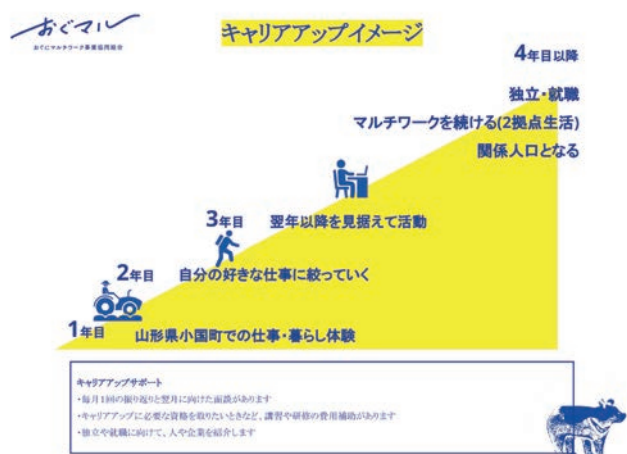
東京都中央区日本橋 2-3-4 日本橋プラザビル 13 階 電話 03-5202-6131（代）<https://www.jcrd.jp/> 印刷・製本／株式会社太平印刷社

本誌は、宝くじの社会貢献広報事業として助成を受け作成されたものです



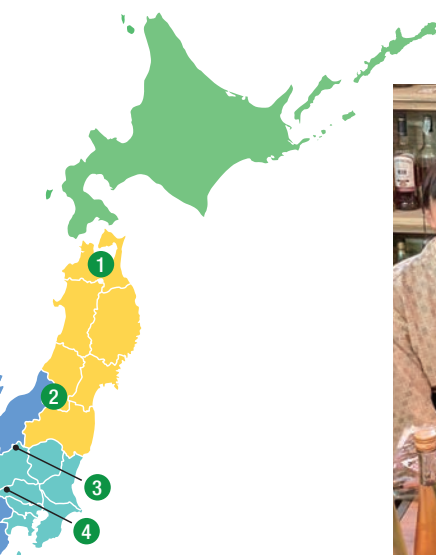
広がる特定地域づくり事業協同組合

季節によって繁閑の差が大きい地域の産業を組み合わせ、年間を通じた労働者収入の安定化や地域の担い手確保につなげる特定地域づくり事業協同組合の認定が進んでいる。この制度を活用した各地の取り組みを紹介する。



② おぐにマルチワーク事業協同組合（山形県小国町）(p8-9)
おぐにマルチワーク事業協同組合のキャリアアップイメージ

① 人材サポートなんぶ協同組合（青森県南部町）(p6-7)
田植え準備のため苗箱を運ぶ



④ 小鹿野町特定地域づくり事業協同組合
(埼玉県小鹿野町) (p12-13)
ライブの動画によるオンライン販売「ライブコマース」



③ みなかみ町特定地域づくり事業協同組合「み組」
(群馬県みなかみ町) (p10-11)
夏季のアウトドア事業のアクティビティ、利根川のラフティング



⑥ あやべ水源の里地域づくり協同組合（京都府綾部市）(p16-17)
あやべ水源の里地域づくり協同組合の外観



⑤ 白川ワークドット協同組合（岐阜県白川町）(p14-15)
ふるさとワーキングホリデーからワークドット職員に



⑧ 海士町複業協同組合（島根県海士町）（p20-21）
都市部出身者にはハードルが高かった漁師の仕事にも



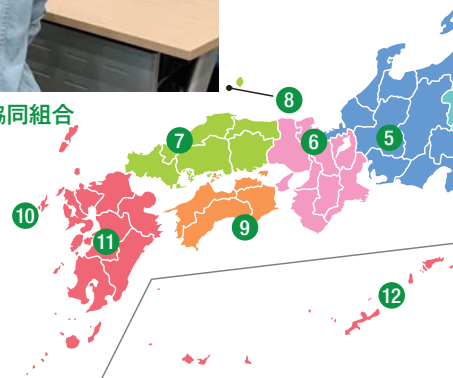
⑦ 協同組合Biz.Coop.はまだ（島根県浜田市）（p18-19）
放課後児童クラブで演奏を披露する音大卒の若者たち



⑩ 五島市地域づくり事業協同組合（長崎県五島市）（p24-25）
農業生産法人 株式会社アグリ・コーポレーションでの農作業



⑨ 東洋町特定地域づくり事業バツゲン協同組合（高知県東洋町）（p22-23）
移住フェアの様子



⑫ えらぶ島づくり事業協同組合（鹿児島県沖永良部島＝和泊町・知名町）（p28-29）
組合のメンバー



⑪ 五木村複業協同組合（熊本県五木村）（p26-27）
「複業」で働く女性の移住者の方

特定地域組合の可能性と課題

―「地域づくり」の位置づけを明確に―

仕事づくりの重要性

コロナ禍も収束に向かい、東京圏への人口転入超過傾向が再度強まり始めた。一極集中の是正のため、地方移住（田園回帰）の促進が改めて重要な政策課題となっている。

その時に、焦点となるのが仕事であろう。田園回帰をめぐるのは、「田園回帰」などと言われても、この地域には仕事はない」という声が、自治体幹部や地方議会議員などからしばしば聞かれる。その時の「仕事」とは誘致企業などの常勤職、つまり会社員を指している。

しかし、一部の移住者は、会社員ではない仕事づくりに挑んでいる。起業に加えて継業（既存事業を新たな形で承継する動き）や移業（外部から既存の事業を持ち込む―サテライトオフィスなど）もあり、業種も広がっている。このような動

きが目に入らず、企業誘致の熱心さと比べて、起業等への支援には腰が重たい自治体も少なくない。移住者の動向と自治体の思いのすれ違いが生じているのである。

他方で、都市部からの移住のさらなる増大と持続化のために、会社員的な仕事の増大が求められているのも事実である。チャレンジ精神が旺盛の者だけでない、より普通の人々の移住が今後のカギとなるからである。そこで期待されるのが、本特集の対象とする特定地域づくり事業協同組合（以下、特定地域組合）である。

特定地域組合制度の特徴

特定地域組合の根拠法である「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」は2019年11月に議員立法として成立した。

筆者プロフィール

小田切 徳美氏
（おだぎり・とくみ）

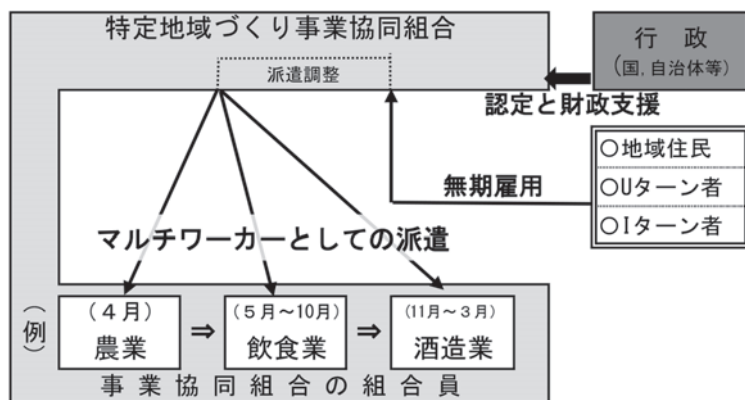
東京大学大学院単位取得退学、博士（農学）。専門は農村政策論、地域ガバナンス論。東京大学助教授等を経て、2006年より現職。農業問題研究学会代表幹事、国土審議会計画部会委員（国土交通省）、過疎問題懇談会座長（総務省）、農村RMO推進研究会座長（農林水産省）等を兼任。著書に『農山村は消滅しない』（岩波書店）、『農村政策の変貌』（農文協）、『新しい農村をつくる』（編著、岩波書店）など多数。



明治大学農学部教授

● 小田切 徳美

図 特定地域組合の仕組み



資料＝筆者作成

その仕組みを、筆者なりにまとめた(図)。まず、中小企業等協同組合法による事業協同組合を中小企業等の地域事業者が組合員となり設立する。その組合の人材派遣事業により、地域内外の者が無期雇用され、組合員に派遣される。また、行政が組合の運営費等を補助する仕組みも準備されている。具体的にイメージすれば、ある町で、役場が設立支援した特定地域組合が数名の若者等を雇用し、農家、飲食店、製造業者、介護業者等の組合員に派遣する。それにより、各事業者は人手不足を穴埋めできるが、負担する人材派遣利用料金は、行政からの補助もあり、合理的な水準に収まっている。また、派遣職員は季節ごとに異なる多様な

仕事を行いながらも、雇用は無期常時雇用として安定している。このようにして、移住者などは、「会社員」(組合職員)として地域に定住でき、また事業者の雇用も確保出来る制度である。

こうした制度には次のような特徴が指摘できる。第1に、財政支援が安定的に位置付けられた地域支援策である。法案の検討過程では「ひさしぶりの本格的な地域支援策」と期待されていたが、実際にそのような内実を持ち、特に注目されるのは、成立した法律の第16条に「国及び地方公共団体は、特定地域づくり事業協同組合の安定的な運営を確保するため、必要な財政上の措置その他の措置を講ずるものとする」と明示されていることである。これは、国や地方自治体による財政支援を法律により約束するもので(法律補助)、制度としての安定性が担保されている。具体的支援は、補助金(国及び市町村)や地方交付税措置、また一部の県では独自支援もあり、かなり手厚い。

第2に、この制度は、厚生労働省が所管する労働者派遣業を、経済産業省所管の事業協同組合が事業化し、それを支援する市町村財政を総務省の地方財政措置によりカバーする仕組みである。また、予算自体は内閣府により計上されている。複数省庁の政策資源を組み合わせているのは、いかにも議員立法らしい新しい制度といえるであろう。

そして第3に、労働者の多業種への派遣を「マルチワーカー」として捉えていることである。法案審議でも、提案議員から「キーワードはマルチワーカーであります」(中谷元衆議院議員・2019年11月26日の参議院総務委員会)という発言

もある。この「マルチワーカー」とは、最近では、地方移住者の働き方として注目され、「ナリワイ」とも表現されている。その提唱者であり、実践者である伊藤洋志氏は「ナリワイで生きるということは、大掛かりな仕掛けを使わずに、生活の中から仕事を生み出し、仕事の中から生活を充実させる。そんな仕事をいくつも創って組み合わせたい」(伊藤洋志『ナリワイをつくる』東京書籍、2012年)という。複数の仕事の組み合わせが、都市、農村を問わず、新しいライフスタイルとなり始めている。この組合には、このような新しい暮らし方を促進するという目的もあると言える。ただし、「ナリワイ」の場合は起業等が中心であり、雇用によるマルチワークでは、業種の組み合わせや経験できる事柄の自由度には大きな差が予想される。この差を埋めることが課題となろう。

先発組合の状況

●立地傾向

組合の設立状況を見ると2023年7月末現在では、89組合が全国に設立されている。その立地を都道府県別にみれば、幅広く35道府県で見られる。ただし、6割以上の55組合が京都府以西に存在し、西日本にやや偏っている傾向がある。

また、関係する自治体の数は、35市(38%)、45町(49%)、12村(13%)となり(2組合が複数市町村で設立されており、合計は組合数の89を超える)、小規模自治体である町村部での立地密度が高いことがわかる。同様に立地密度が高いのが離島市町村である。14組合(15市町村)で見ら

れるが、全域が離島である自治体は全国で63市町村あることから、約4分の1の離島市町村で取り組みが行われている。特定地域組合と離島との親和性の高さは重要な発見と言える。

●派遣先の事業

派遣事業については、表1および表2を作成した。ここでの事業は、計画書に示されたものであり計画段階や予定レベルのものを含んでいる。

まず、事業数であるが(表1)、当然のことながら多事業への派遣であることを特徴としている。平均は4・9事業であり、ほとんどの組合が4から7の事業を計画している。そのなかでも、最大は12事業であり、福島県の奥会津地域づくり協同組合が該当する。この組合は3町村を事業範囲として、派遣先となる組合の組合員数も20と多数となっている。具体的には、バス会社から温泉企業組合、建設業者、農業者等多様な業種への派遣事業である。他方で、なかには単一業種のみで組合も5組合あり、うち4組合が「農業のみ」である。例として、彦根市農業支援事業協同組合があり、農業に特化した組合であることが名称にも示されている。地域では「農業版マルチワーカー制度」の運用が行われている(詳細は後述)。

次に事業の内容を見よう(表2)。事業には明確な傾向があり、全89組合のうち約8割の72組合で農業が位置付けられている。この組合は農業の雇用対策としての位置付けが小さくないこともわかる。それ以外では、多い順に、宿泊業、飲食業、食品製造業、介護事業と続く。いずれも地方部の「人手不足」の代表的な業種であり、それに応じ

た事業者の組み合わせが形成されている。

見えてきた可能性

このように全国的にある程度の数の設立が進む中で、当初の目的である、農山漁村において、職場を作るという一般的な役割は果たしつつある。量的な拡大はさらに期待されるが、実践の中から新しい可能性も見え始めている。以下の2点を指摘してみたい。

第1に、地域にこだわる者、特にUターン者の就業の受け皿である。派遣先の仕事は、先に見たように現業

的なものであり、しかもそれがこま切れるなものとなり、事業を自らマネージメントするタイプのものはない。つまり、冒頭に触れた「仕事づくりに挑む」ことを目指す者には必ずしも適格的では

なく、仕事の内容よりも特定の地域に住むことに優先的な目的がある人々に有効である。

その典型はUターン者だろう。これは実績でも確認できる。総務省の調査(総務省『令和4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』、以下「総務省報告書」)によれば、派遣職員の属性を、①移住者②その他移住者(Uターン等)③移住者以外(地域住民等)に分ければ、それぞれ13%、57%、30%となり、やはり、②のUターン者が過半数を占める。労働者の視点から見れば、さまざまな事情で出身地に帰る選択をした時に、そのような就業が準備されていることは、大きな意義がある。また③の地域住民が3割も占めるのは同じ理由からであろう。

第2に、組合のあり方として、職員の起業等のステップとして位置付ける取り組みである。これにより、自営的な仕事づくりが拡大する可能性がある。それは、特定地域組合の第1号となった島根県海士町の海士町複業協同組合の実践に見られる。組合の設立に関わった関係者は「人手不足を補うための便利屋にはいけない」「この『複業』という働き方自体が、マルチワーカーにとってすばらしいキャリア形成になり、海士町にとっても宝になる」ことを基本として、職員の退職後も見据えたキャリア形成の場として組合を位置付けている(森谷久子「特定地域づくり事業協同組合制度の可能性と課題―海士町複業協同組合を事例に」『連帯社会』6号、2022年)。

同様に、山形県小国町のおぐにマルチワーク事業協同組合では、組合のビジョンを「小国町を愛する人を増やし、持続可能な地域を創る組合にな

表2 特定地域組合の派遣先事業

事業		組合数 (全89組合)
農業	合計	72
	うち農業+宿泊業	36
	うち農業+食品製造業	26
	うち農業+飲食店	24
宿泊業		48
飲食店		34
食品製造業		34
介護事業		21

注：資料＝表1と同じ。

表1 特定地域組合の派遣事業数

事業数	組合数
1	5
2-3	9
4-5	46
6-7	22
8-9	4
10以上	3
合計	89
(平均事業数)	(4.9)

注：1) 資料＝総務省ホームページより作成(2023年6月末日)。
2) 事業には計画や予定を含む。

る」としている。ここでも派遣職員を「単なる労働力」としてではなく、地域全体の持続性を支える人材として捉え、組合は「町の人事部」のような役割を果たすことを実践している。

さらに、先に触れた、事業を農業に特化した、長崎県壱岐市の壱岐市農業支援事業協同組合では、農業人材の育成のステップに位置付けている。職員は、イチゴ農家、繁殖和牛農家、集出荷施設などで多様な農業とその関連施設の仕事を経験し、その後はJAの「アパートハウス事業」（団地化されたハウスを借り受けることで、初期投資を抑えた農業参入を可能とする支援）による就農プロセスも準備されている。JAと特定地域組合が深く連携しているのも特徴であり、農業に特化した組合としての性格を生かしている。

これらの方向性は、実践と試行錯誤の中で見えてきたものであり、特定地域組合の新しい可能性を示すものと言えよう。

課題と展望

同時に実践の進捗は重要な課題も明らかにしている。特に次の3点は、大きな論点と言えよう。

第1に、一部の組合では、職員の採用難が顕在化している。各組合ともハローワークや求人サイトなどを利用し、多様な公募をしており、その努力は今後も求められる。それに加えて、先述のように、組合にはUターン者に親和性があることから、Uターン就職を強く意識した、各世代の同窓会や都市部の同郷会経由の公募も有効であろう。

また、この問題の根源には、やはり、職場とし

ての魅力が関係していることも直視すべきであろう。求人成功している組合からは、「単なる人手不足対策ではない」という共通する声が聞こえてくる。例えば、先の海士町複業協同組合、おぐにマルチワーク事業協同組合等の実践である。また、音楽のある町づくりとリンクした、協同組合Biz Coop. はまだの事例も注目される（詳細は本誌の報告を参照）。農業等の労働力不足は深刻であるが、他方で職員の多様なキャリアづくりを優先的な目的とするような研修機能も兼ねた派遣のあり方を設計することも必要であろう。それが将来の地域全体の魅力を高め、各事業者の求人につながるという好循環も期待される。いわば、「地域づくり人材育成型」の取り組みであり、この点は関係者に共有化されるべきものであろう。

第2に女性の就業である。引き続き地域からの人口流出の多くが女性の地域外流出であることはよく知られている。そして、そのことがさらなる少子化と人口減少の要因となることは容易に予想される。したがって、組合による女性雇用が注目されるが、総務省報告書の調査によれば、組合の派遣職員の女性割合は35%であり、男女比は2対1と大きな差がある。

この点に関して、組合の派遣事業が現実的な仕事であることも多く、女性には馴染まないという議論があるかもしれない。しかし、人口動態研究者の天野馨南子氏は、こうした議論を批判し、「『看護士なら夜勤があってもいいが工場勤務は無理だろう』というのはアンコンシヤス・バイアス（無意識の偏見）の代表例だろう」と鋭く批判し、それを乗り越えなければ、地方部における女性の仕

事づくりや将来の少子化からの脱却はできないことを論じている（天野馨南子「女性がリードする地方からの人口流出」『中央公論』2023年6月号）。特定地域組合においても、傾聴すべき議論であろう。男女比の大きなアンバランスは、むしろ今後の「のびしろ」があると考えられるが、そのために特定地域組合でも、アンコンシヤス・バイアスを排した対応が求められる。

第3に、先の総務省報告書によれば、Uターン、イターンを合計した「移住者」というカテゴリーで見ると、採用職員の約7割にも達する。そうになると、組合事務局には、派遣事業で必要な人と仕事・雇用者のマッチングに加えて、時には職員の住宅の斡旋、家族の学校の転入学のサポートなどの対応が同時に求められる。それを、組合だけが対応するのは困難であり、行政の移住相談窓口と濃密な連携が必要になろう。

最後に以上の諸課題を含めて、次の点を確認しておきたい。冒頭で、先発する移住者が起業等による仕事づくりの指向性を持つとしたが、そのような移住者は、今も存在する。つまり、現在では、起業型、就職型を問わず、新たな仕事を増やすことが求められる（しごと創生）。そして、そこから、人材形成（ひと創生）やコミュニティづくり（まち創生）も含めた好循環を生み出していくという、より大きな枠組みの「地域づくり」（まち・ひと・しごと創生）の一環として、本制度がある。そして、ここに本制度の展望もある。特定地域づくり事業協同組合に「地域づくり」という用語が付されているのはそのような意味にほかならないのである。

基幹産業の持続的発展のために ―コロナ禍機に農業の新たな担い手育成―


 人材サポートなんぶ
協同組合代表理事

・山本 又一

外国人技能実習生の受け入れが頓挫

青森県三戸郡南部町では、サクランボや西洋ナシ、スモモやウメ、にんにく、長芋、ネギなどの栽培が盛んです。生産量は県内でも有数の町ですが、実は担い手の農家は、比較的小規模な家族経営が中心です。また、新規就農者は少なく、農家の高齢化で労働力は低下しています。耕作放棄地が増え、年々目につくようになってきました。

以前から仲間と集まっては、人手を増やす何か良い方法はないかと話し合い、当初は外国人技能実習生の受け入れを考えました。日本の農業技術は世界に誇る高いレベルにあるはずで、海外の人を受け入れるのは、国際貢献にもなると思いました。そこで2020年に当組合を設立、実習生を受け入れる準備を整えました。ところが、新型コロナウイルスの影響で外国人技能実習生が日本に来られなくなり、頓挫してしまったのです。

別の手段を模索している時に仲間の山田賢司さ

んが調べてきてくれたのが、「特定地域づくり事業制度」です。再び仲間たちに声をかけて、南部町役場の方々と改めて協議しました。

地域の担い手である人材が安心して活躍できるように、さまざまな仕事を組み合わせ、年間を通して働ける環境を整える事業でした。さらに新たに雇用した職員の人件費のうち半分を、国と町が助成してくれるため、一定の給与水準を確保でき、若者が定住してくれるキッカケになり得る良い制度だと思いました。

「農業」一本でも通年雇用可能

2021年5月、青森県庁で「特定地域づくり事業協同組合」の認定を受けました。「人材サポートなんぶ協同組合」の立ち上げメンバーは6人（理事5人、監事1人）で、出資金120万円を6人で20万円ずつ出し合い、事務所は南部町商工会の一部を間借りしました（現在は別の事務所に移転）。

団体概要

令和5年6月1日現在

団体名	人材サポートなんぶ協同組合
設立年月日	令和2年6月17日
所在市町村人口	16,733人
派遣職員数	5人（うち令和4年12月31日付で2人退社）
組合事業者数	12
事業費 （うち公費補助額）	13,831,060円 (6,915,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

メンバーが農家であったこともあり、組合の事業内容は「農業」に特化させました。特定地域づくり事業はさまざまな仕事を組み合わせられるのが大きな特徴ですが、多業種の組合にしてしまうと、農業に特化した人材確保が難しくなると考えたためです。また、農業だけと言っても、南部町には果樹、野菜、水稲があり、6次産業化で加工に取り組む仲間もいます。それらを組み合わせれば、通年雇用も可能であると考え、まずは農業一本で始めることにしました。

ただ一方で、多くの農家が農閑期である冬場に毎日仕事を確保できるのか、そもそも農業をやりたい若い人がいて、南部町に来てくれるのかといった心配がありました。

すばらしい若者との偶然の出会い

事務局は、仲間の知人（町内在住）をお願いし



田植え準備のため苗箱を運ぶ



さくらんぼの箱詰め作業



刈払機研修



長芋収穫作業

ました。一人目の職員は東京都出身の加納良介氏（当時32歳）です。事業を開始する直前に、ちょうど家族でUターンを検討している若者がいると聞き、声をかけました。彼は農業経営をするための修行先を検討しており、まさに我々が探していた貴重な人材でした。彼は事業開始と同時に職員になってくれました。

その後の募集はハローワークなども利用しましたが、彼のアドバイスで取り入れた求人サイトIndeedの反応がよく、関東在住のUターン希望

者などが多く応募してくれ、その年に加納氏以外に20代の若者3人を採用することができました。動機はさまざまでしたが、農業に関わりたい人が予想以上に多くいたことに驚かされた瞬間でもありました。

ほぼ農業初心者の彼らに、どのように教えればよいのか初めは悩みましたが、日に日に成長していく彼らを見ているうちに、いつの間にか悩みが期待へと変わっていききました。例えば7月初旬の1週間を例にすると、月曜・水曜は私の園地でサ

クランボの収穫・出荷作業を手伝ってもらい、木曜・金曜は別の組合員の園地で、ウメやアズノの収穫作業に従事してもらうなどしました。10月以降はリンゴやナガイモ、ゴボウなどの収穫作業や、水稲農家で収穫したモミの袋詰め作業などをしてもらいました。

仕事は週5日、土日祝日は休み。1日の実働は8時間で、基本は8時～17時勤務（休憩1時間）。ただし事前に打ち合わせしておけば、振替も可能です。夏場は朝早く働き始めて、お昼休みを長めにとったりすることも可能です。

当初は加納氏がLINEで各農家の要望を聞いて、シフトを組んでくれました。一軒の農家だけで人を雇うと、職員はその作目の仕事しか経験できません。各農家をローテーションしてさまざまな農業を経験できるのは、組合ならではの働き方だと思います。2023年現在はGoogleスプレッドシートで事務局が管理しており、組合員は人が欲しいときに予約できるシステムに改良しました。

◆◆◆ 巣立ちと新たな仲間の受け入れ

職員第1号として採用した加納氏が、2023年4月から南部町で農業経営を開始しました。彼は青森営農高等学校に通いながら、日々の農作業の仕事も一生懸命に取り組んでいました。また、東京での経験を生かして組合運営のアドバイスや講演などにも協力してもらい、本当に素晴らしい活躍をしてくれました。彼にはぜひ立派な農業経営者になってもらいたいと大いに期待しています。もう一人巣立った職員がいて、彼は農業の仕事には就きませんでしたが、元々持っていた動画制作編集技術を生かし、地域活性化のために頑張っていると聞いています。

2023年には新しい職員を2人採用し、当初6人でスタートした組合員も14人に増えました。安定したローテーション雇用も出来るようになってきましたが、農閑期の冬場の仕事確保など、まだまだ課題は残っています。役場とも連携して、より良い組合にしていこうに、皆とさまざまな議論を交わして形作っていきたいと考えています。

事業承継や新たな価値創造を想定 — キャリアアップ前提に多様な人材雇用 —


 おぐにマルチワーク事業
協同組合事務局長

・吉田 悠斗

設立までの経緯と組合の特徴

当組合は特定地域づくり事業協同組合制度を活用した山形県第1号の事例として令和3年11月に事業を開始しました。初めは14組合員、3名の職員でしたが、現在は17組合員、7名の職員となっています。これだけ組合運営が円滑に進んでいるのは小国町役場が令和元年度から3年かけて取り組んだ「小国町らしい暮らし方・働き方モデル構築事業」があったためです。（図1）。特定地域づくり事業協同組合制度が施行される前から、小国町は独自に今の事業協同組合のような移住者の受け皿を考えていました。令和元年度には町内事業者で何月に何人ほどの人手が足りていないかのニーズ調査を実施し、少なくとも10名は年間通して雇用できることを明らかにしました。令和2年度には実際に都市部在住の方を小国町に招いてマルチワーク体験をしてもらうなどの試行事業を実施し、令和3年度に特定地域づくり事業協同組合制

度を活用することを決定して地域おこし協力隊を任期満了した私が事務局長となり組合設立に至りました。

当組合の特徴として、雇用している職員の多くが将来的に起業や独立を考えている20代〜30代というのが挙げられると思います。それは組合紹介や採用説明会の段階から3年間のキャリアアップイメージを持つてほしいと伝えているためです（図2）。これは私が地域おこし協力隊を3年間務めて学んだことでもあるのですが、1年目は小国町での仕事や暮らしを何でも体験してみる、2年目からは自分の好きな仕事に絞っていく、3年目は翌年以降を見据えて活動していくというものです。雇用形態は無期雇用なので当然何十年とマルチワークを続けることも可能ですが、地域や組合の新陳代謝を促すためにもあえて年数を設けています。愛媛県からの移住者でウェブライターを目指す女性、東京都からのUターンでカレーやコーヒーの店を出そうとしている男性、山形県出身で稲作での新規就農や日本酒酒蔵の技術承継

団体概要

令和5年6月30日現在

団体名	おぐにマルチワーク事業 協同組合
設立年月日	令和3年10月13日
所在市町村人口	6,862人
派遣職員数	7人
組合事業者数	14
事業費 (うち公費補助額)	13,883,151円 (5,102,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

を考えている男性など多様な人材が集まっています。

「町の人事部」構想

こうして外から集まった多様な人材を生かすために、組合員の事業者には繁忙期における短期的なただの労働力として職員を派遣するのではなく、長期的な事業承継や新たな価値創造のための人材派遣であることを伝えています。派遣される人の中に優秀な人がいれば事業承継者の候補として引き抜いてもらって構いませんし、最近では冬の間の日本酒造りとそれ以外の季節での稲作や日本酒販売と日本酒に特化したり、特定の飲食店の事業承継を目的とした職員を募集したりなど、あらかじめキャリアアップの出口を想定した採用方法に切り替えました（図3は「料理人」の出口を想定した募集）。他にもこれから新しいプロジェ

クトを立ち上げたいのでそれを担ってくれるメンバーがほしいとあればその事業者に代わって当組合が人を外から採用してきて、派遣先の事業者とともにその人材を育成する、そのような「町の人事部」として機能していけたらと思います。

三つの派遣スタイルと将来的な四つ目

事業を開始して間もなく3期がとうとうとしますが、大きく三つの派遣スタイルに分かれてくるようになりました。一つめは半導体部品関連の製造業の工場で1年通して週3日間働きながら、残りの時間で起業を目指す起業準備型、二つ目はあらかじめキャリアアップの出口として派遣先を設定した日本酒造りと稲作、飲食店での仕事と農作業などを組み合わせた事業承継型、三つ目はまだ派遣を受け入れられていない事業者に対してマニュアル作成などをしながら受け入れ態勢を整備してもらう派遣開拓型です。三つ目の派遣開拓型に関しては、数十名を超える規模の事業の経営者はマルチワークというもののや当組合の人材派遣の特徴を理解してもらえても、現場レベルの人は今まで終身雇用やフルタイムでの勤務が当たり前だったために派遣は使いづらいと抵抗感を示す場合が多くあります。そのような職場ほど人を募集しても応募が来なかったり、就職してもすぐに辞めてしまったりという例がありますので、事務局を兼務している職員を派遣しながら受け入れ態勢を整備してもらって、徐々に派遣者や新規就職者が働きやすい環境を整えていければと考えています。

そしてこの特定地域づくり事業協同組合制度に

よるマルチワーク（複業）という働き方が職員に安定的な雇用環境を提供するだけでなく、人生100年時代といわれる中で自らの仕事に対する向き不向きを検証できるキャリア探究においても有効であるということとは全国の事例を見てもわかってきていることだと思っています。まだ当組合では職員が十分に派遣先を選択できる状態ではありませんが、比較的大きな事業者を中心に、派遣の受け入れ態勢を整備しながら半年か3カ月ごとに職員には最低でも三つは選択肢があるキャリア探究型の派遣スタイルも確立していけたらと思っています。

シェアハウスの運営支援業務

最後に、当組合が人材派遣業以外に実施している自主事業を一つご紹介したいと思います。

それは移住者用シェアハウスの運営支援業務です（図4）。小国町は空き家が数百軒ありますが、すぐに住める空き家はなくアパートなども不足しています。移住者を積極的に誘致するため、また空き家問題対策のためにも当組合が行政と連携して空き家情報を把握し、空き家やアパートの空室が出たらずに引越せるような仮住まいとして移

住者がシェアハウスを活用する例が増えてきました。そのため当組合の職員の1人に個人事業で一軒家をシェアハウスとして運営・管理してもらい、その運営支援業務や入居者の紹介を当組合が行っています。住まいの面も含め、移住者が安心してキャリアアップできる町づくりを推進していきます。



図3



図4

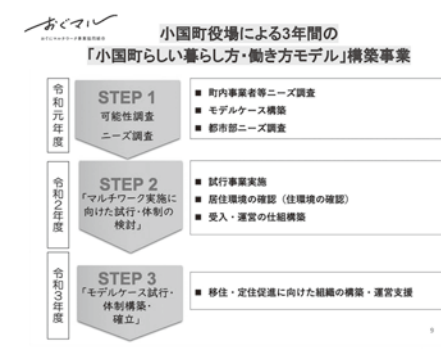


図1

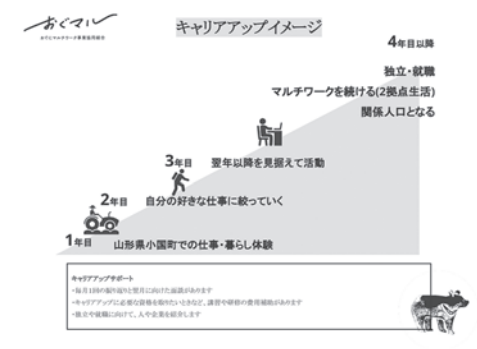


図2

観光の町
みなかみ町



みなかみ町特定地域づくり事業
協同組合「み組」理事長

● 渡辺 一彦

繁忙期、閑散期で大きな差

みなかみ町は群馬県の最北端に位置し、781.08平方^キロという広大な面積の90%以上を山林が占め、標高300^メルから2000^メルにわたる山岳・森林・高原・湖沼・河川・溪谷など変化に富んだスケールの大きい自然を有する町です。また本町は利根川源流の町であり、流域約3000万人の経済と暮らしを支える重要な責務を担う首都圏の水がめとして、知られています。

一年を通してたくさんのお客様を迎えています
が、季節間、平日と週末の観光客数には大きな偏
りがあります。この偏りが基幹産業である観光で
正社員登用よりも非正規雇用が増えてきた要因で
あると思っています。高い時給でも、繁忙期だ
け働いてくれる人がいれば一年中雇用しなくて良
い、という考えに傾きがちでした。

みなかみ町は東京駅から最短66分でアクセスできるなど首都圏からの近接性に優れ、「みなかみ18湯」と称される多くの温泉地、豊かな自然環境、各種のアウトドアスポーツ、米や果物等の良質な

農産物、美しい里山景観と農村・街道文化など、自然の恵みを生かした多様で質の高い魅力が存在することが大きな特徴で、年間約400万人の観光客が訪れます。まさしく観光で外貨を稼ぐ観光の町と言えると考えております。

また季節的なアクティビティ・サービスを提供
する事業者も数多く存在します。代表例は夏季の
ラフティングを主とするアウトドア事業者と冬季
のスキー場事業者です。共に営業する季節だけ多
くのスタッフを必要とする産業でもあります。

若い頃はアルバイトのような生活でも良いかもしれませんが、家庭を持つことを考えると、どうしても社会保険、厚生年金など社会保障が充実している会社を選ぶ人が多くなっています。そんな理由で町外の会社に就職して転出していく人が

令和5年8月1日現在

※事業費は令和4年度実績

何人もいました。それを見てきた私は、寂しく感じたものです。

そんな経験をしているさなか、みなかみ町まちづくりビジョン策定委員会という民間、行政、議員で構成される委員会が立ち上がりました。私は、自らの経験も踏まえて、季節を問わない安定した雇用環境を作るには「旗振り役が必要」であるという意見を述べました。これが組合設立につながる大きな理由になったように思います。

みなかみ町職員から特定地域づくり事業協同組合制度の情報提供を受け、私と行政で設立準備を始めました。町の職員が私の発言を覚えていてくれたことにも感心しましたが、やはり思っていることを言葉に出していると「コト」が動き出すものだというよい教訓になりました。発信する事で誰かが覚えていてくれ、形になる。当たり前の事ですすが地域に伝染してほしいと切に思います。



利根川上流の岸辺に位置し、谷川連峰を望むみなかみ町。
2005年に月夜野町、水上町、新治村が合併して誕生した



冬季最大の産業・スキー場の様子。多いシーズンで約60万人が来場する



夏季のアウトドア事業のアクティビティ、利根川のラフティング

みなかみを世界的な観光地にすることが私の夢です。それを成し遂げるためには「み組」を通じた人材育成が欠かせないと考えています。働き手が地域を愛する事ができれば、必ず魅力的な観光地になるでしょう。そして最終的には地域で育った子どもたちが誇りを持つことのできる地域を作る！組合の活動はその手段だと思っています。

予想以上に深刻な働き手不足

組合を設立し現在は13の事業者で運営をしています。昨年10月の認定から徐々に活動をしましたが、現在雇用できているのは1人のみです。もともと働き手不足の町で事業を開始したので、集まりにくいことは想定していましたがやはり予想以上に働き手不足が深刻であると認識しているところです。現在までハローワーク、新聞折込、SNSでの募集などを行ってきましたが、なかなか反応が弱いと感じています。

す。今後は行政、事業者と連携して住居の確保をしていきたいと考えています。私が個人的に感じていることですが、過疎地域では、組合も事業者も働き手も知り合いである場合が多いということが、妨げになっている面もあると思っています。知り合いの事業所で働いている人に、「うちで働きませんか？」とはなかなか言えないものです。だからこそ町外から人を呼びこむ工夫が必要になると考えているところです。

福利厚生充実で満足度向上へ

設立時は、時給1000円程度が地域の平均的時給でしたが、物価高騰とともに賃金も上昇しています。今後は事業者と協議の上、物価高騰に合

わせた利用料金の改定も視野に入れていきたいと考えております。特に賃金面が安定することは求職者には大きな魅力にもなるでしょうし、移住定住にも好影響を及ぼすでしょう。

今後は、組合員の事業者で作る福利厚生制度を確立していきたいと思っています。事業者の生産性を高め経常利益を高めることは地域経済の大きな目標ですが、従業員満足度を上げるためにも地域での福利厚生を大事にしていきたいと考えております。

例えば閑散期にスキーやスノーボード、ラフティングが社員割引で楽しめるようにする。そうすることで社員の地域への愛着が湧き、楽しめるばかりでなく地域を知ることでもコンシエルジュ的な能力も高まると予想されます。さらに、みなかみに誘客をする力を持つ人材に育ってもらうことも可能になると思います。

若者の就業機会確保と観光振興のために —DX推進など地域振興事業も—


 小鹿野町特定地域づくり
事業協同組合 事務局長

・浅見 良雄

小鹿野町の状況

本町は、埼玉県の北西部に位置し、秩父市および群馬県に隣接し、東京都心部からおおむね100キロの距離にあります。

秩父盆地のほぼ中央にあり総面積は171・26平方キロで、大部分が山に囲まれ、平坦地は町域の東側部分にあり、そのほぼ中央に市街地が形成され、周辺の山間には小さな集落が点在しています。

産業の状況について、電機、機械等の工業を中心に保健医療福祉事業所、観光関連事業所に多くの町民が従事しています。農業は小規模で零細な兼業農家が多い状況です。観光については、年間約34万人の入込観光客がありましたが、日帰り観光客が大部分を占めています。

本町の人口は、旧小鹿野町と両神村が合併した平成17年には約1万5000人ほどでしたが平成27年には1万2117人となり、その後、過疎地域に指定されました。現在1万429人で、若者

を中心に人口減少が続いています。

特定地域組合の設立

このような状況のなかで、若者の就業機会確保のため令和4年2月に小鹿野町特定地域づくり事業協同組合を設立しました。7月に特定地域づくり事業制度の認可、労働者派遣法の届出を行い、職員を募集し令和5年2月から派遣事業を開始しました。また、設立間もないため、組合事業者数8社、事務局職員2人、派遣職員1人の合計3人で人材派遣事業のほか地域振興事業を進めています。

人材派遣事業

当組合の主要事業は人材派遣業です。現在、組合員のうちの3事業者に対し人材派遣をしています。業務内容はホテルのフロントやレストラン給仕、醸造業での商品梱包発送作業などです。また、この派遣職員は農業に興味があり移住して来ていま

団体概要

令和5年5月31日現在

団体名	小鹿野町特定地域づくり事業協同組合
設立年月日	令和4年2月28日
所在市町村人口	10,429人
派遣職員数	1人
組合事業者数	8
事業費 (うち公費補助額)	5,967,771円 (5,662,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

地域振興事業

組合員事業所のDX推進、ICT利活用の高度化を図り、事業所の収益増加や組合員連携による地域力向上を目的に地域振興事業を実施しています。

本事業では、国関連の情報通信・DXの専門の

法人と連携を図り、傘下の大手ICT企業などから高度な能力や経験を有する人材の協力を受け、副業などにより実現性・収益性の高い事業を推進

将来の移住を見据えながらICTを駆使しながら都市人材の「知」を価値にし地域活性化を加速します



地域振興事業 - 都市人材活用スキーム



事務所所在場所（道の駅業師の湯）



ライブの動画によるオンライン販売
「ライブコマース」



旅行商品企画事業による
「癒し女子旅」の様子

しています。これら人材は情報通信の専門技術だけではなく、それぞれの会社における国内外営業やマーケティング業務を経験していることも多く、適切なアドバイスや現地指導をいただいています。

専門人材支援による具体的な地域振興事業は次のとおりです。なお検討や調整を開始した段階の事業も含まれます。

- ・旅行商品企画事業
- 「癒し女子旅」商品の企画と旅行事業者による販売
- ・新型EC事業
- ライブコマース（インターネット上でのテレビショッピング）EC販売
- ・組合員商品の販路拡大事業
- 小鹿野町連携協定締結先（東京都内）での定期的な商品、農産物の展示販売。
- ・海外販路拡大事業
- 地域金融機関と連携した検討。ジェトロのECサイト活用を予定。
- ・インバウンド誘客拡大事業
- 県域DMOと連携した誘客拡大。
- ・クラウドファンディング活用事業



特定地域組合事業運営の課題

新商品開発（組合員コラボ商品など）、設備投資における利活用。

- ・ワーケーション誘客拡大事業
- 県域DMOと連携した誘客拡大。
- ・組合員事業所DX推進事業
- ICTやDXに不慣れな組合員の効果的な利活用を支援。
- ・大阪万博2025参加事業
- 都市人材活用、女性活躍、地域活性化をSDGs関連とし参加申請準備。

特定地域づくり事業で人材派遣業を実施する場合、派遣元責任者およびその職務代行者の2人の事務局職員が最低限必要になります。これら人件費を含む事務費を確保するためには6人程度の派遣職員が派遣先で働いていただく必要がありますが、この派遣人材確保は大変難しい状況です。移住者は比較的勤務条件が緩い地域おこし協力隊員に流れてしまい、フルタイム派遣職員は敬遠されがちです。また、地域在住の若者も正規職員でなく、無期雇用職員という立場は敬遠されがちにな

ります。

そこで、当組合は小鹿野町に対し、国庫交付金対象外経費を補填していただいているほか、町以外の補助金、交付金も積極的に活用しています。

また、地域振興事業は組合のイメージアップによる職員募集への効果を狙っています。

移住検討者のヒアリングや就職相談ではフルタイムの仕事は希望しない一方で、移住後の仕事に不安をお持ちの方が多いです。その解決策として、例えば火曜日から木曜日まで週20～24時間を組合派遣職員として、ホテル、旅館、醸造所などで働いていただき、土曜日、日曜日、祝日は自営のカフェを開店する方法など提案しています。



住民や議会の理解を得るために

特定地域事業の運営財源不足は全国的な課題と認識しています。主に自治体からの交付金対象外経費の補てんや委託事業などにより対応していると思われま。これには自治体住民や議会のご理解が重要です。そのためには、地域に役立つことを目に見える形で実施していくことが必要になります。また、職員が生き生きとした活動や事業実施を行うことも重要です。

地域振興事業を実施するなかで、組合員同士が協力して新たな事業を展開することで、組合員それぞれの売り上げに相乗効果が期待できるようになりつつあります。当組合は女性経営陣の活動が特に活発です。これら活動を通じ女性が活躍できる地域づくりの一助に本事業がなっていくことも目指して活動して行きたいと考えています。

人口7300人の町が一致団結 ―制度の効果を最大限に引き出す―


 白川ワークドット
協同組合事務局長

・新井 みなみ

消滅可能性都市で県内ワースト1位

白川ワークドット協同組合は、岐阜県白川町の事業者でつくる協同組合です。白川町は、面積238平方キロ、そのうち山林が9割近くを占める典型的な中山間地域です。白川茶と東濃ヒノキの産地として、1970年に1万4000人であった人口は、現在7300人となり、50年で半分に減りました。急速に人口が減りゆく中で、特に町民が危機感を持つきっかけとなったのは、2014年に日本創生会議が発表した消滅可能性都市で、白川町が岐阜県内のワースト1位になったことです。人口減少は全国的な課題で、白川町もその例に漏れず、という程度の認識でしたが、他の地域と比較した結果、他地域よりも過疎化が進んでいる現実に直面したのです。

そこから、町は、移住施策に力を入れていきます。その結果、ワースト1位になった翌2015年には、15人の方が白川町に移住、その後も順調

に数を増やし、2022年までの8年間で、214人の方が移住に至りました。（一般社団法人白川町移住交流サポートセンターが把握している人数）

着実に移住実績を積み上げる一方、人口減少や高齢化は容赦なく進みます。白川町の主産業である農林業は、深刻な人手不足に悩まされています。労働力となる若者がいないという課題に加え、農林業は繁忙期と閑散期で作業量に差があるため、通年雇用が難しく、安定した職に就きたいという労働者の要望を満たすことが出来ず、採用は、より困難となります。

より確実に定住につながる可能性

そんな中、『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』が、2020年6月に施行され、白川町でも調査研究を始めました。白川町は、農林業の他、建設業が主産業となるため、派遣法で禁止されている業種が

団体概要

令和5年8月13日現在

団体名	白川ワークドット協同組合
設立年月日	令和4年2月17日
所在市町村人口	7,288人
派遣職員数	3人
組合事業者数	7
事業費 (うち公費補助額)	6,266,552円 (3,132,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

多いこと、また、農業の種類もお茶と夏場のトマトがメインであり、冬場の仕事の組み合わせが難しいなど、本制度の設計にそぐわない点も多々ありましたが、それでも、この制度に可能性を感じ、組合設立を決めました。

可能性を感じたのは、本制度の利用期間を、事業者と労働者、双方にとってのお試し労働期間として捉えることが出来る、という点です。当組合は、派遣職員の方が、最終的に地域の事業者の元に、就職することを目指しています。そのため、当組合で働いている間に、複数の業種・会社・経営者と仕事をしてみ、ご自身に合った事業者を見つけていただく。そうすることにより、就職した際に、ミスマッチによる離職を減らすことが出来る、と考えています。

また当組合は、地域とのミスマッチもできるだけなくしたいと考えています。そのため、地域との段階的な接点機会を用意しています。例えば、



オンラインで地域を知る機会を提供



組合員と派遣職員の信頼関係



ふるさとワーキングホリデーからワークドット職員に

オンラインで地域の人と話す機会を通して地域を知る。さらにもう一歩踏み出して、白川町に行ってみたくと思った人は、「ふるさとワーキングホリデー」制度を活用し、2週間〜1カ月地域に滞在して働きながら暮らす機会を体験していただき、地域の人と実際に会おう。そのようにして、地域のことを知っている、知り合いがいる状態を作った上で移住することで、地域に対してのミスマッチを減らすことができる。また、「特定地域

づくり事業」を活用し、働き先のミスマッチも減らすことで、効率的に地域への定着につなげていきます。

◆◆◆ 連携し、町全体で盛り上げる

現在、弊団体の派遣職員は4人です。うち2人は、昨年度『ふるさとワーキングホリデー』を利用した方です。また、当組合は、求人広告を出し

ておらず、他の2人も、事業者からご紹介頂いた方々です。ご紹介頂いた事業者はそれぞれ、農業を生業としており、自社だけでは通年雇用することが難いため、当組合への就職を勧め下さり、ご自身も組合員となり、紹介頂いた方を派遣しています。

当組合の特徴の一つとして、町内事業者をはじめ、町内の各団体との連携がうまく取れている点が挙げられると思います。事業者から当組合を紹介頂く、また、町内の団体が事業者当組合のことを紹介頂き、組合員になるケースも出てきています。町民が当組合の取り組みを理解し、協力・応援して下さる状況が作られ

つつあると感じています。

また、人材をご紹介頂いた事業者の1人は、有機農家です。冒頭、8年間で214人が移住したとお伝えしましたが、移住希望者にとって白川町が魅力的に感じる理由の1つとして、「有機農業」というキーワードがあると思います。白川町は「オーガニックビレッジ宣言」を行っており、有機農業に関心のある方が、移住地として検討されるケースが多いです。また、地域に住んでいる移住者の暮らし方や働き方、人柄にひかれて移住を決める方もいます。そのような方の中には、いろんな仕事を体験してみたいと考えられる方もいらっしゃるため、「特定地域づくり事業」との相性がとても良いです。また、副業もOKとするなど、できる限り一人一人の理想とする暮らし方・働き方ができるよう、寄り添っていきたいと考えています。

◆◆◆ 組合員が1年で3倍に

当組合は、2022年2月に設立しました。4社からスタートした組合員は、現在、12社と申請中が2社となりました。徐々に、町内事業者にも認知され、頼ってもらえる存在へと成長しつつあります。しかし、白川ワークドット協同組合は、地域の事業者でつくる協同組合です。他人頼みではなく、自分たちで地域の産業を守り、守っていくためにはどうすればよいのかと自分たちで考える団体であって欲しい。組合員も従業員も一致団結し、みんなの英知を集めて、この困難な時代に立ち向かっていける団体でありたいと思っています。

移住者を歓迎する町で多様な働き方を —人材不足解決と地域活動継続のために—


 あやべ水源の里地域づくり
協同組合

・安平 章吾

「水源の里」の課題と組合設立

あやべ水源の里地域づくり協同組合は、「特定地域づくり協同組合制度」を活用して、令和4年1月に設立、3月に京都府内で初めて認定された団体です。綾部市は、約10年前から「半農半X」や自然に優しい暮らしを実践できる移住先として注目され、個性豊かで多彩な方々が移住されてきました。その流れを受け、行政においても「移住立国あやべ」という移住専門のプロジェクトを掲げ、まち全体で移住者を歓迎する体制・仕組みを推進しています。「移住立国あやべ」のWebサイトでは、先輩移住者の声や空き家の紹介などの移住に関連する情報発信を行っているほか、綾部市が運営する移住相談窓口を利用すると、空き家の契約のサポート、地域との継ぎやご近所へのあいさつ回りに同行してもらえるなど、スムーズに移住生活をスタートさせることができます。また、「いこらへんのことつたえ隊」というボランティア

ア組織もあり、先輩移住者が移住についての相談に応じるなど、移住に関して手厚い支援が充実しています。

しかし、移住した後、定住に重要な要素である「仕事」についての支援は十分とは言えません。農家民宿や農業に従事するほか、これまでの経験を生かした事業を開始する方もいましたが、大半の方は仕事を探する場合、ハローワークを通じて紹介されるか、綾部市内の各事業所で、自ら直接面談を行うこととなります。自分に合う業務内容が見つからない、労働条件面で折り合わないといった雇用のミスマッチが起こり、就労、生活の維持に苦勞して定住につながらないこともありました。

一方、移住者に対する支援とは別に、綾部市内の課題として、過疎化・高齢化が進む集落（「水源の里」）があり、条例を制定して定住支援をしたり生活環境の整備を行ったりしたもの、地域活動の継続が難しくなっている現状がありました。若い世代が生まれ育った地域を離れた後は、

団体概要

令和5年8月1日現在

団体名	あやべ水源の里地域づくり協同組合
設立年月日	令和4年1月21日
所在市町村人口	32,119人 ※令和5年3月末現在
派遣職員数	4人
組合事業者数	13
事業費 (うち公費補助額)	9,299,427円 (6,590,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

戻ってくるのが少なくなり、それぞれの集落における活動は地域に残った高齢者だけで対応することになりますが、徐々に対応が難しくなり、近年では地域で生活する基盤が失われると危惧されています。

「あやべ水源の里地域づくり協同組合」は、これら、綾部市にとっての大きな二つの課題を解決するため、綾部市内の人材不足が顕在化している事業所への人材確保および水源の里各集落の活動支援、生活基盤の維持と移住者の就労支援の両立を図る取り組みを行うため、「特定地域づくり協同組合制度」を活用して、組合を設立することになりました。

組合を設立してから

「あやべ水源の里地域づくり協同組合」では、令和4年6月から本格的に労働者派遣事業を開始



あやべ水源の里地域づくり協同組合の外観

し、令和5年8月現在、3人の派遣労働者を雇用しています。うち2人がUターン、1人がUターンをされた方で、すべて移住者です。いずれも男性ですが、農業を主事業としながらそれ以外の収入確保を目的とした50代の方、パートナーの転勤をきっかけに移住され仕事を探しに來られた40代の方、Uターンで自分に合った仕事が見つからないと尋ねてこられた20代の方と、年齢も属性も異なります。そのため、個人個人の希望を聞きながら、なるべくミスマッチが起らないように派遣労働者、組合員とも十分に調整を行いながら派遣



派遣労働者の働き方のイメージ



派遣職員募集チラシ

先を決めています。どこの特定地域づくり協同組合も同じ仕組みではありませんが、派遣労働者でありながら正社員として雇用し、社会保険の加入や通勤手当のほか各種手当を支給するのは従来の派遣制度よりも優遇された形となっています。そのため、雇用している方からは「移住して農業を始めたが、それ以外の収入を安定して確保することができてよかった。将来的に農業が軌道に乗るまで安心できる」「縁もゆかりもない土地で仕事を紹介してもらるのはありがたい。いろいろな仕事を選べるのも

よかった」「何かあるときは組合を通じて職場の方々と調整ができるので助かる」といった声を聞くことができ、移住者の就労支援には一定の貢献ができていると実感しています。

移住者の希望に沿った独自の仕組み検討も

活動を初めて1年半程度経過しますが、なかなか移住者の雇用につながらないといった課題は感じております。制度の範囲内での運用は仕方ないところですが、綾部市に移住される方々の実態を見てみると、自分の余暇時間の範囲内での就労希望や、移住者自身のスキルアップや自己実現につながる仕事を希望されている方が多いということが分かりました。また、当組合では週30時間以上の勤務を雇用の条件としているため、その点雇用希望者とはミスマッチが続くなど、制度上の課題もあり解決が難しいところではあります。組合独自として移住者の方々の自己実現やスキルアップ等が図れるメリットを打ち出すことができる仕組みづくりを、今後は検討しながら取り組みを進めていきたいと考えています。

また、当初の目的である「水源の里」に対する地域支援までにはつながっていないところであり、この点は継続して綾部市と連携しながら各集落でどのような支援の形が実施できるか、一緒に検討していく予定としています。

運営については、制度ができて間もないこともあり、その都度出てくる課題に対応しながら運営を続けていますが、当初掲げた課題解決や目標を達成できるように運営を行っていきたいと思います。

音大卒の若者の移住促進で担い手育成 ―音楽を続けられる環境を整備―


 一般社団法人
石見音楽文化振興会会長

● 須山 隆

きっかけは田中先生の問いかけ

「音楽大学卒業生をこの地に招いて、音楽によるまちづくりをしたいと思います。ですが、こうした卒業生の就職の受け皿はないですかね？」こうした問いかけが、特定地域づくり事業協同組合「Biz.Coop.はまだ」設立のきっかけでした。私にこうした問いかけをしたのが、石見音楽文化振興会の代表理事で地元高校の吹奏楽部顧問を務める田中健一先生でした。

石見音楽文化振興会は、この地ではなかなか聴くことのできない高名な奏者を招いて、地元のメンバーで結成されているオーケストラなどとコラボしながら、定期的にコンサートを開催することなどを主な活動とする団体です。それと並行して、都会から音楽を専門的に学んだ卒業生を何名か招いて、この地域で仕事をしながら音楽の活動を通して、もう取り組みもしました。その活動を通して、全国には大学で音楽を学んでも就職後に全

くそのスキルを生かすことができず悩んでいる人たちが大勢いることがわかり、そうであるならば、この地域において、仕事をしながら音楽活動のできる環境づくりをすれば、多くの音大卒業生がこの地に集ってくれるのではないかと感じたのです。

Biz.Coop.はまだの設立へ

ちょうどその頃、総務省が特定地域づくり事業を創設しました。これは、地方の働き手不足の企業、団体と、都会からのUイーターンをマッチングさせる組織を作り、都会に集中する労働者を地方に再配分しようとするもので、これが法律の趣旨通りに機能するなら、地方の新たなまちづくりになるだろうと期待されました。

この制度を私たちが考えるような受け皿とするには、どのような制度設計が必要なのか？ まず、Uイーターン者として受け入れる人材は、誰でもよいのではなく、大学等で音楽を専門的に学んできた卒業生が対象です。派遣する企業もどんな職種

団体概要

令和5年7月20日現在

団体名	協同組合 Biz.Coop. はまだ
設立年月日	令和2年12月10日
所在市町村人口	50,176人
派遣職員数	7人
組合事業者数	4
事業費 (うち公費補助額)	13,818,000円 (8,222,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

でも良いというのではなく、音楽の活動が担保できるような就業環境であることが必須条件となりました。そのため、派遣先の就業時間は、基本的に1日6時間程度、月132時間程度となるような職場であること、できることであれば、職場においても少しでも音楽に触れられるような環境にある職場であること、などを条件に職種を検討した結果、主に小学校の低学年の児童の見守りを行う放課後児童クラブにスポットを当てて、制度設計することにしました。

異質な組合でも本来の目的には合致

この制度では、受け入れたUイーターン者は制度的には無期雇用ですが、この組合にずっと居続けるのではなく、いずれは組合を退職し地元の企業に就職して、その欠員を新たなUイーターン者で補充する、というのが理想的な流れです。Biz.Coop.



音大卒の若者らによる定期演奏会



放課後児童クラブで演奏を披露する音大卒の若者たち



放課後児童クラブの様子

はまだでは、全体の定数を10名程度、組合での就労期間を3年程度、という目安を設定しています。ですから、3年間 Biz.Coop. はまだで組合法人での就労を経験し、社会人としてのスキルを磨き、組合法人への就労、若しくはその他の地元企業への就労を目指してもらうこととなります。うれしいことに、Biz.Coop. はまだでは、初年度6人の会員のうち、既に3人が Biz.Coop. はまだを退職して組合法人に就職しました。また、その補充もしっかりとできています。こうした流れを継続することが理想なのです。

現在、このような特定地域づくり事業協同組合は、全国にもかなり設立されていると聞きます。しかし、そうした他の組合と Biz.Coop. はまだを比べてみると、私たちの組合がかなり異質なもののように見えます。一つには、Uイーターン者と言っても、かなり狭い領域で募集をしていること、

もう一つは、派遣職場がかなり限定したものとなっていること、です。その点で言えば、私たちの組合は本来考えられていた制度とはかけ離れたものであり、あまり勧められるものではないのかもしれない。ただ、この事業の本来の目的である、「地方の働き手不足の企業、団体と、都会からのUイーターン者をマッチングさせる流れを作り、都会に集中する労働者を地方に再配分しようとするもの」ということを実現できるのなら、こういうやり方もあるのかもしれない。

◆◆◆ 制度の課題解決に向けて

この特定地域づくり事業がうまくいく決め手は何なのかと問われれば、やはり、「Uイーターン者のニーズを的確に捉え、それを具現化させる」とことでしょう。それぞれの地方都市は、それぞれの

魅力を持っているかとは思いますが、Uイーターン者にとっては、自分のやりたいことができる環境があるかどうかであり、その環境があるならば、実はどこでも良いのです。今の特定地域づくり事業は、受入側の企業にとっては、まさに都合のいい制度となっていますが、来る者にとって魅力的な職場として映るのは疑問です。この事業が、継続して取り組めるかは、Uイーターン者が継続してくるかどうかにかかっています。そのためには、Uイーターン者に来てみたいと感じていただけるような環境づくりが不可欠です。Biz.Coop. はまだでは、毎年多くの見学者が来ますが、一方で派遣先企業の開拓に苦労しています。人手不足に悩んでいる地元企業が多くあるにもかかわらず、派遣先企業の開拓に苦労するという現状に直面しており、そのギャップをどのように埋めていくのが、Biz.Coop. はまだの抱えている課題であると認識しています。課題解決には、

Biz.Coop. はまだだけではなく、地元企業とも一緒に汗をかきながら、積極的な受け入れ体制を構築することが必要であると痛感しています。

AMU WORKが生む新たな可能性

―働き方をデザインし、人生をつくる―


 海士町複業協同組合
AMU WORKER

・山郷 志乃美

海士町複業協同組合のこれまで

海士町複業協同組合は設立から約3年が経ち、特定地域づくり事業を通じた地域産業の担い手の確保に向けて着実な成果を収めつつあります。その一方で、入組3年目になる一職員としては、「AMU WORK」(「いろいろな仕事を掛け合わせ、わたしらしく編んでいく」意味を込め名付けられた海士町のマルチワーク)によって生まれる新たな可能性に大きな期待を寄せています。

まず、特定地域づくり協同組合の目的にある「地域産業の担い手の確保」に関しては、職員が17名(全国の特定期域づくり協同組合では最多)に増えたことで経営の安定が図られ、派遣利用料金の低廉化が進み、個人事業主への派遣が可能になりました。さらに、事業所のフルタイム勤務志向が柔軟に変化してきたことで、特にスポット的派遣需要が高かった観光業を支える個人経営の民宿などへの派遣が実現しました。このように多様な働

き方を地域に提供することで島全体の産業の維持に寄与し、人手不足による年中繁忙期という現状が変わりつつあります。

このような成果を収めつつある現在、次の段階として、海士町複業協同組合の目指す「企業の魅力発見による価値創出」や「企業間の新たな連携による新事業創出」といった、複業を通じた新たな価値創出に期待が高まっています。(一例として、AMU WORKが提案するツアー「AMU TOUR」においてこの実現のきざしが見られそうです)

この際に重要となるのが、AMU WORKのビジョンとして掲げられている「自分を生かし自分なりの仕事を編み上げ形にしていこう」ことです。私自身、個を大切にしたいこの新しい働き方に大きな可能性を感じており、この機会をお借りして私がAMU WORKを通して得たものを皆さんにお話しさせていただこうと思います。特定地域づくり事業協同組合の未来を一緒に描いていくきっかけとなれば幸いです。

団体概要

令和5年6月22日現在

団体名	海士町複業協同組合
設立年月日	令和2年11月9日
所在市町村人口	2,266人
派遣職員数	17人
組合事業者数	29
事業費 (うち公費補助額)	9,720,000円 (4,860,000円)

※事業費は令和4年度実績

多様な「働き方」が可能な正規雇用

大学生の頃から、社会で「当たり前」とされる働き方(例えば、スーツを着て週5日会社に通勤する)が自分には合わないと感じていました。就職を控えた年に初めて行った釣りで体験した魚との命のやりとりで深い感動を覚え、「生命とのつながりの中で生きてみたい」「漁師になってみたい」という思いが心に芽生えました。そこで海士町複業協同組合を見つけ、仕事として就くには高いハードルを感じていた漁業が事業所の一つにあったことと、さらに「働き方をデザインする」というAMU WORKのコンセプトにこれまでの「働き方」を刷新する可能性を感じたこともあり、入組しました。

そうして2年半、AMU WORKを通じて得たものの一つが、自分の人生をつくる力です。当



都市部出身者にはハードルが高かった漁師の仕事にも



海の仕事の次は森林組合での仕事に



漁の仕事で獲った魚を売る仕事も経験

組合では勤務先は職員の希望によって決められ、私の場合、移住のきっかけであった定置網漁→魚のつながりで漁業協同組合→海とつながる森に興味を持ち森林組合と勤務し、現在は、漁師さんの「風や潮を読む」という自然との関わりに心ひかれて始めた木造ヨット作りのアルバイトをしながら、地域の方々の話を伺う中で自然との関わりをもっと学びたいと思い、高齢者デイケアでも働いています。また、職員発案でリトリート制度(注)が生まれた際に、今まで「当たり前」と思っていた働くことすらも自分の人生をデザインする中で選択肢の一つだと気づき、自分の采配で自由に働けるアルバイトをしたり成果報酬型の仕事をしたりと、自分に合った働き方を試し選択するようになりました。このように「働き方をデザインすることを通じて、自分に合ったものを見つけ自分に合うように選択する経験を重ね、自分の人生をデザインする力が培われたように思います。このような働き方を正規雇用で安心しながら実践で

きるのは、AMU WORKならではの特徴ではないでしょうか。

またもう一つの、地域の百姓的マルチワークだからこそ得られたものが、他の存在とのつながりです。これまでは食卓の上の切り身としてしか接点なかった魚の生きている姿を目にしたり、朝早くから魚を採る漁師さんや愛情をもって魚を売る魚屋さんと共に働いたことで、今ではその切身の背後に、魚自身の命や魚に関わった沢山の人々の存在を感じるようになりました。都会に住んでいた時は、切り身に限り多くのものの存在感が希薄であり、それはものに限りませんでした。先日、デイケアでおいしいさんのおむつ交換を手伝う機会があり、便の匂いや足の重さ、直視をためらわせた羞恥心、そしてそれを私以上に感じているであろうおじいさんの気持ちに直面し、老いるということに初めて真剣に向き合わされました。これまで老いることや介護は頭の片隅にありつつも実感は分らず、自分が老いや死を含めた生か

らも切り離され生きてきたことにこの時に気づかされました。私たちがさまざまな存在から切り離されてしまっている現代社会において、地域でのマルチワークは再びそのつながりを取り戻させてくれる力を持っているのではないのでしょうか。

AMU WORKのこれから

当組合において、職員が「自分を生かし自分なりの仕事を編み上げ形にしていく」ことを可能にしているのは、職員ファーストの姿勢です。しかしながら、この姿勢を完全に実践することは容易ではありません。事業者や地域によっては、個人の尊重が自己中心的に映ることもあるでしょう。しかし、AMU WORKの経験は、自分自身や他者に応答(response)していくことが責任(responsibility)を持つて他の存在も含む自分の人生を築く力となるのであり、この力が地域や広く社会に新たなつながりと活気をもたらすことになるのではないかとことを教えてくれました。この新しい働き方が広がった地域や社会のこれからに、期待が膨らみます。

注 「療養」が目的の休職とは違い、「日常を忘れてリフレッシュすること」「就業中に見つけた課題を整理すること」「複業組合ではできない地域/個人での活動に取り組むこと」などを目的とした制度。ただし、現在は休業に対しては理由・期間を問わず基本的に自由となっているため廃止されている。

多様なマルチワーク環境を提供 ―県内初の組合、たゆまぬ改善模索―


 東洋町特定地域づくり事業
バツグン協同組合事務局長

・ 嶋田 数昌

設立までの経緯

当町では、少子高齢化に伴う人口減少により担い手や働き手が不足し、経済に大きな影響を与えています。また、年間を通して雇用できる事業所は少なく、繁忙期のみ人材が欲しいという事業所がほとんどです。安定した雇用がないため人材確保が厳しいという負のスパイラルが生じていました。そこで、県より特定地域づくり事業制度についての情報を頂きました。地域外からの労働力の確保と、移住による人口増加の双方が見込めるのではないかと組合の設立を検討開始。令和3年10月に、高知県内初の特定地域づくり事業協同組合として設立しました。

設立にあたっては、町内事業所からのニーズ調査に時間をかけました。そもそも人材派遣というシステム自体になじみのない事業所が多く、特定地域づくり事業制度のシステムを理解していただくことに苦勞しました。何度も訪問し、説明を重

ねたため組合員の確保には時間を要しました。

当組合の名称である「バツグン」には、「かけ合わせる」を意味する「×（バツ）」と、多くの人が「群れる」という「グン」の意味があります。移住者と地域を「かけ合わせ」られる事業を展開し、当組合を通して人々がかけ合わせり、人の輪が広がり、町が活性化していくようにという東洋町の希望がこめられています。

また当組合のロゴマークにも、当組合を中心に町が活性化していく様子を、水滴が落ちた際に広がる波紋に例えてデザインしました。また、飛び跳ねる水滴には、人々が手をつないで輪になる様子を表現し、人と人のつながりを大切にしていきたいという想いを強くこめています。

当初応募ゼロで求人活動を拡充

設立時の最大の仕事は求人活動でした。当初はハローワークから無料の求人サイトまで軒並み掲載しましたが、応募は全くありませんでした。

団体概要

令和5年7月31日現在

団体名	東洋町特定地域づくり事業 バツグン協同組合
設立年月日	令和3年10月29日
所在市町村人口	2,143人
派遣職員数	3人
組合事業者数	25
事業費 (うち公費補助額)	9,102,167円 (4,550,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

ウェブへの求人掲載のみでは、情報を必要としている方まで届かないと

考え、移住フェアへの積極的な参加へと切り替えていきました。移住フェアは、移住に関心のある方が集うこと、そして直接お話しができるという点で、非常に意義のある求人活動です。組織の中の人物を知ること、移住や仕事を決める際の重要な要素です。移住検討者や求職者と直接お会いすることで、移住・就職後の環境を想像しやすく、移住・就職の決定へとつながっているのではないかと思います。

また、インターネット経由でも当組合の存在を知っていただけるよう、ウェブやSNSを用いた広報・求人活動も行っています。まずは、当組合の顔であるホームページを設立時のものから大幅に変更しました。ターゲットを見直し、デザイン



バツグン協同組合のロゴ



マルチワークの組み合わせ例



ポンカン収穫の様子



移住フェアの様子

とを考えています。連携によって、仕事や住居の幅が広がり、移住定住の選択肢が広がります。

特定地域づくり事業制度は、都市一極集中の回避策になると思います。今後は全国の特定地域づくり事業協同組合の皆様に、さまざまな問題や改善策を提示できるような東洋町特定地域づくり事業バグン協同組合を目指します！

や内容を変更しました。

さらに、「移住スカウトサービスSMOUT」への求人、記事掲載や、Instagram、Facebookによる求人や当町の魅力発信をしています。個別オンライン相談会を実施するなど、現在もさまざまな媒体、方法で情報発信を行い、より効果のある求人活動を模索中です。

要望もとに臨機応変に対応

職員の働き方は、三者三様です。数カ月単位で複数の事業所で働く場合や、午前中と午後で別の事業所で働くというマルチワークの形もあります。当初は数カ月単位でのマルチワークを想定していましたが、組合員や職員からの要望をもとに臨機応変に対応した結果、さまざまなマルチワー

クの形ができました。

職員からは、「さまざまな経験が出来るので、自分の経験値を増やすことができる」「複数の事業所に関わることで多くの方とコミュニケーションが取れ、地域になじみやすい」といった声があります。一方で「方言を理解するのに時間を要する」といった声もあります。こういった生活面に関する悩みや不安を解消していくのも当組合の役目として、月に一度職員全員が集まり報告や悩みを話す場も設けています。

組合員からは、「自社で年間を通しての雇用は難しいため、こちらの都合を考慮してシフトを組んでもらえるのは、人件費に無駄がなく助かっている」との声を頂いています。

移住相談に関しては、東洋町役場と連携して住居と仕事をセットで考え、段取り、手配をしています。最終的な目標は移住者が増えること。常に、そのための最善を考えています。「NO」「無理」は使わずに、後につながる対応を心がけてメール等で情報提供をし、時間をかけて移住に至るよう

にしています。

「すべて完結」する総合窓口

今後は、人材不足や事業継承など組合員のニーズに応えることはもちろん、これまでなかった職業を生み出し、町の経済を動かしていきたいと考えています。また、町の移住相談の総合窓口となり、仕事や住居のことを含めバグン協同組合に行けばすべて完結するという流れを作り、人口を増やしていくことを目標としています。

移住者を確保するためには、移住しやすい環境づくりと仕事や住居にある程度の選択肢が必要です。移住希望者の要望に少しでも応えられるよう、さらに地域と連携していく予定です。

現状の特定地域づくり事業の制度は全国一律ですが、地域によって課題はさまざまであるため、地域に応じた政策・制度内容の見直しが必要です。中山間地域を活性化するには、まず特定地域づくり事業協同組合を増やし、近隣他県や近隣市町村と連携運営していくことが求められると考えています。連携によって、仕事や住居の幅が広がり、移住定住の選択肢が広がります。

島で心豊かに暮らし続けるために ―人材不足の事業所と働きたい人をつなぐ―


 五島市地域づくり事業
協同組合事務局長

・宮本 恭子

年間200人以上が移住する離島

長崎県五島市は、長崎市から西へ約100^{キロ}に位置し、今から約1200年前、のちの真言宗の開祖・空海が遣唐使として中国に渡ったとされる離島です。最近では朝ドラや漫画のドラマ化で、旅行先としても人気で、年間約25万人の観光客が訪れます。約50年前には約9万人あった人口も、現在はおよそ3分の1の約3万4000人まで減少し、高齢化率は40%を超えています。人口減少にともなうさまざまな社会課題がすでに顕在化しています。

一方、課題を解決すべく取り組みが始動、その成果がはじめており、移住者は直近5年間連続で毎年200人を超え、合計1000人以上が移住しています。移住者は20歳未満から60代以上まで幅広く、なかでも全体の約75%が30代までの若者。最近では、家族連れや出産予定のご夫婦が移住されるケースが増えています。私自身も約7年前

に地域おこし協力隊として東京から五島市へ移住しました。当時はインターネットで検索してもきれいな海の写真が数枚出る程度。さまざまな不安がありました。友人の「行ってためなら、帰ってくればいいよ」の言葉を支えに一度も訪問したことがない五島市に移住を決めたのでした。

「仕事がない」と離れる若者

五島市で一番大きな福江島の面積は約326平方^{キロ}。横浜市とほぼ同じ面積で、車で島を1周すると約3時間かかります。美しい海と緑豊かな島で、2022年にはジオパークに認定されました。その地質、地形、立地などから、多様な生態系、多種の魚に恵まれていることを生かし、農業、漁業も盛んです。米に麦、魚、野菜、卵、牛に豚とさまざまなものが生産・飼育され、古きよき日本の文化が色濃く残る場所で、自然に寄り添った暮らしをしている人が多くいます。

農業でも、漁業でも担い手の高齢化、人手不足

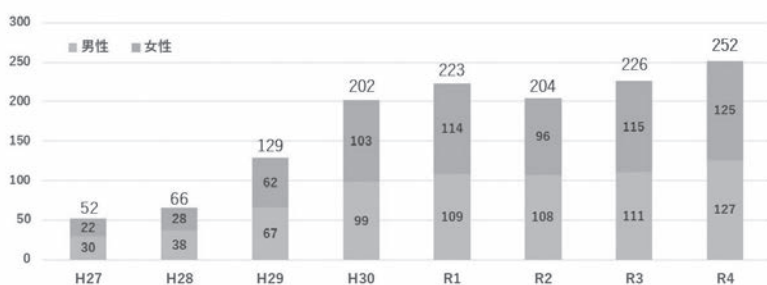
団体概要

2023年8月21日現在

団体名	五島市地域づくり事業協同組合
設立年月日	令和3年2月16日
所在市町村人口	32,730人 (2023/7/1 現在)
派遣職員数	10人
組合事業者数	23
事業費 (うち公費補助額)	29,540,000円 (14,713,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

■市が関わった移住者数（年度）



(五島市提供)

学のため多くの若者が島外に出ていき、島では「18歳の別れ」といわれています。高校卒業後、島での就職を希望する若者もいますが、希望あふれる社会人1年目の気持ちと実際の仕事のギャップで、せっかく就職しても早々に退職、職を求めて長崎市内や福岡へ出ていく若者も多くいることが長年の課題でした。

2種類の働き方から選択可能

過疎化対策でよい結果ができてきている一方、毎年移住される200人以上の人々に住み続けていただくために、また、高校卒業後、島で社会生活を継続していただくためには、「仕事」が必要です。特に、これから担っていく若者が安心して働けるために「人材を求める企業・団体と働きたい人をつなぐ」仕組みとして、五島市と福江商工会議所等が連携を取りながら、令和3年に「五島地域づくり事業協同組合」は設立されました。職員はすべて月給制の正職員ですので、安定した収入を得られ、社会保険も完備し、有給休暇等の休日も比較的多く、プライベートも充実させることができます。

働き方は、マルチワーク型とインターンシップ型の2種類から選ぶことができます。マルチワーク型は、季節ごとに繁忙期が異なる農業、食品加



農業生産法人 株式会社アグリ・コーポレーションでの農作業



長崎五島練物工房 株式会社しまおうの工場で

工業などさまざまな仕事を組み合わせる通年勤務する働き方であり、インターンシップ型は、正職員として採用した上で、1、2カ月程度の期間、さまざまな組合員企業で仕事を体験し、最終的に組合員企業への就職を目指す働き方です。

インターンシップ型は、企業としては「通年で人が不足しているが、採用したくてもなかなか応募がなく採用できない」、移住者、高校新卒者としては、「五島で働きたいがどんな企業があるのかわからない」「自分にどんな企業、仕事があるのかかわからない」という声を踏まえ、双方をマッチングさせるために導入しました。

設立3年目の現状と課題

設立当初、派遣先は17の企業・団体からスタートしましたが、組合職員の評判やこの制度に対する評価があいまって、この3年で10の企業・団体が増え、令和5年8月現在、農業から観光、再エ



長崎新聞に載った関連記事

ネ関連企業まで五島市内の27の企業・団体が加盟しており、11人の組合職員が勤務をしています。おおむねどの派遣先からも好評をいただき、また派遣終了後の就職の打診もいただいています。

一方、派遣制度になじみがない企業も多く、アルバイトとの違いが伝わっていないなど派遣先の理解醸成も課題です。また、派遣される組合職員にとっては、3〜4カ月の短期間で派遣先が変わることもあり、職場に慣れたところには次の派遣先での勤務が始まることなど、毎回、新しい職場でのコミュニケーションにも苦勞するということがよく耳にします。

現在は組合運営も軌道にのり、今年2月には全職員を集めた意見交換会、夏には組合職員のリーダーシップ研修も実施しました。

今後、私たち組合事務局が、組合職員と組合員企業とのコミュニケーションを深め、双方をしつかり橋渡しすることが務めであると考えています。

そして、組合が雇用における地域の課題解決に貢献し、それが地域活性化につながり、なくてはならない存在となるよう日々の組合運営に取り組んでいきたいと思っています。

地域の担い手を生む新たな取り組み ― 9事業所で通年雇用を実現 ―



五木村複業協同組合代表理事 ・ 日野 正基

熊本県球磨郡五木村。熊本県の南部に位置し村全体が九州山地の山岳地帯の中にある村です。人口は2023年現在、1000人を切り、村内に小中学校は一校のみ、川を沿うように走る国道と県道には、信号がありません。スーパーやコンビニもなく、毎日の買い物は道の駅と古くからの商店が頼りの昔ながらの暮らしを営んでいる村です。

この五木村で、地域の担い手の新しい形として「五木村複業共同組合」を設立しました。

五木村複業共同組合は、村内の事業者で立ち上げ、それぞれの繁忙期に人材派遣を行い、仕事を組み合わせることで、年間を通して安定した仕事を作り出し、新しい形の働き方を通して、五木村の活性化を図ることを目的としています。また人材派遣だけでなく、住宅支援や人材育成にも力をいれながら、人を支える事業、五木村の未来につながる取り組みをしていくことも目指しています。

◆◆◆ 複業の組み合わせで通年雇用

五木村の主な産業は林業、建設業、観光業ですが、そのほとんどが担い手不足の課題を抱えています。さらに観光業に関しては、二つの大きな課題があります。一つ目は、村自体の人口が少なく近隣の市町村とも離れているため商圏規模が小さいこと。もう一つは山岳地帯に位置し、九州の中でも珍しい冬に雪が積もる地域であり、事業ができる時期が限られていることです。そのため、担い手不足の課題に加えて、年間を通して継続的な雇用の確保が難しいという状況でした。

そこで、「特定地域づくり事業協同組合制度」を活用し村内の異業種の事業所が協力し、副業ではなく複数の本業を組み合わせる年間の安定した仕事を提供する労働者派遣事業を行う「五木村複業協同組合」を設立しました。

この特定地域づくり事業協同組合制度は、人件費や組合事務局の運営費の半分を組合、残りの半分を国と村で補助する仕組みとなっており、この制度を使うことによって、安定的な雇用環境と一定の給与水準を確保した職場を作り出し、地域内



山間にある五木村。冬には九州には珍しい積雪がある

団体概要

2023年7月1日 現在

団体名	五木村複業協同組合
設立年月日	2021年10月
所在市町村人口	熊本県五木村
派遣職員数	3人
組合事業者数	9
事業費 (うち公費補助額)	10,000,000円 (5,000,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績



「複業」で働く女性の移住者の方



組合関係者の集合写真

外の担い手と呼び込むことができるようになるとともに、地域事業者の事業の維持・拡大を推進することが出来ます。

◆◆◆ 農繁期は農業、観光シーズンは宿泊・飲食など中心

五木村複業協同組合には現在9の事業所が加盟しており、それぞれ飲食業、農林業、食品製造業、宿泊業、土木工事業、運送業などを営んでいます。農繁期には農業、観光シーズンには飲食業、宿泊業等を、閑散期には製造業や林業の仕事を担ってもらい通年を通して雇用します。

組織を立ち上げるまでには、①事業者へのヒアリング②設立準備のための協議（収支計画、シフト、料金設定、給与、利用規約等）③認可の申請

ーの順番で行いました。

五木村は事業者が少ない事と、普段から顔の見える関係ができていたため、業種ごとの報酬の差などがあり、合意の取りづらい利用料金や給与設定などについては比較的すぐにまとめることが出来ました。その後の申請等も県内初の申請という事もあり関係機関の協力を得ながら進め、2021年10月に特定地域づくり事業協同組合の認可を得ました。

◆◆◆ 20〜30代の3人が得意分野生かし

五木村複業協同組合では現在、移住者である20〜30代の男女が3人働いており、それぞれの志向や得意分野を生かしながら仕事に取り組んでもらっています。

一つの仕事をやるよりも複数の仕事をする事があつているといった意見や、職員の中にはさらに個人の副業としてSNS運用等の個人事業を始める人もおり、地方での多様な働き方の可能性を感じることができました。また、その他

にもさまざまな事業所に行くことで村内の人脈が広がり、村の暮らしに馴染むのもスムーズにいくといった副次的な効果もありました。

事業所、働き手それぞれのニーズに100%答えられてはおりませんが、今のところ概ね有効に機能していると思われます。

◆◆◆ 今後の展望 働き方とキャリアパスについて

五木村複業協同組合では今後も雇用を増やすと共に、村の暮らしの入り口としての役割も担っていきたいと考えており、そのためには働き手のサポート幅を増やしていくことが必要であると考えます。

一つ目は、働き手のステップアップのデザインです。この特定地域づくり事業協同組合制度では、雇用期間の定めがなく安心して働くことができるのが大きな特徴ですが、キャリアを重ねるにつれての昇給、組合事業所への転職、個人として起業のサポートなど個人の志向に合わせたステップアップのサポートをする仕組みを作っていきたいと考えております。

二つ目は、住居の支援です。村での暮らしを始めるに当たつての大きなハードルとなる「住宅」の支援も今後必要になってくると考えており、村内の空き家の斡旋等だけでなく、社員寮等も作る事ができれば、より働きやすくなりハードルを下げる事ができるのではないかと考えております。まだまだ、始まったばかりの組織ですがさまざまな機関と連携し、今後も地域の担い手の新しい形となるような取り組みをしていきたいと思ひます。

北海道との産地間連携プロジェクトも ―診療所や総合スーパーなど10事業者で組合―



えらぶ島づくり
事業協同組合事務局長 碩 由佳理

美しく壮大な自然

沖永良部島は鹿児島県奄美諸島に所属しており、鹿児島県と沖縄県本土の間にあります。人口約1万2000人弱、面積は約94平方キロメートルで、島の周囲は車で90分もあれば1周でき、年間平均気温は22度ととても温暖な島です。

観光開発があまり進んでいないため、海岸線沿いの観光ポイントでも柵や看板などの人工物が少なく、美しくも荒々しい自然の壮大な景観を楽しむことができます。昔から農業が盛んであり、農業を仕事とする人の割合は全国の4%に対し、沖永良部島では33%と非常に高いです。農業産出額も123億円と、島の基幹産業として重要な役割を果たしています。

若い世代の人口、30年で48%減少

沖永良部島は人口減少に直面しており、特に若

年層の減少が深刻な問題となっています。平成元年から平成31年までの間に人口は約25%減少（1万6388人→1万2285人）し、20～39歳までの若い世代は約48%も減少（約3500人→約1800人）しています。この人口減少に伴い、人手不足や後継者不足が農業を含むさまざまな産業で課題となっています。

特に農業では、収穫作業や選別作業などが手作業で行われるため、労働力確保が重要な課題です。他の業種でも、観光業、小売業、介護、医療などで人手不足が叫ばれ、島内で求人募集をかけても応募がない状況が続いています。

農業や観光業は繁忙期に人が欲しく、通年では雇うことが困難であり、社会保険に加入していない事業者も多くあります。このように安定した雇用が少ないことも島の人口減少の原因として挙げられています。

派遣職員は平均32・2歳

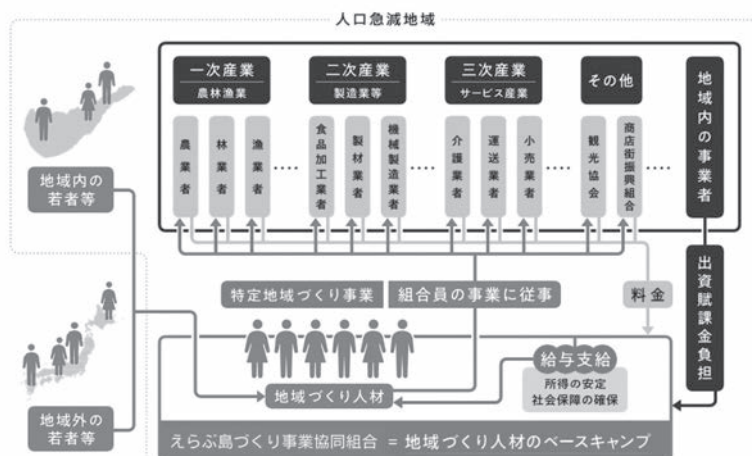
団体概要

令和5年6月1日現在

団体名	えらぶ島づくり事業協同組合
設立年月日	令和3年4月13日
所在市町村人口	和泊町：6,192人 知名町：5,559人
派遣職員数	10人
組合事業者数	10
事業費（うち公費補助額）	33,379,120円 (14,236,000円)

※派遣職員数、組合事業者数、事業費は令和4年度実績

特定地域づくり事業協同組合の仕組み



仕組み図



設立総会



花農家での仕事



派遣職員

こうした課題を解決するために、国の「特定地域づくり事業協同組合制度」を活用し、全国では13例目となる鹿児島県初の組合として、えらぶ島づくり事業協同組合は設立しました。沖永良部島は和泊町、知名町の2町からなり、複数市町村での組合設立は全国初となりました。

沖永良部島の農業、食料品製造業、一般診療所、福祉・介護事業、総合スーパー、ホテル・観光業の6業種、8事業者が出資して組合を設立し、島外からのインターン・Uターン職員8人を受け入れました。当初は平均年齢26・5歳と若い方々が活躍し、現在組合員は7業種10事業者と増え、派遣職員は11名、平均年齢32・2歳（23歳～47歳）と幅広い年代の方々が活躍しています。

いざ移住者と呼び込むとなった時に三つの大きな壁にぶつかりました。一つ目は高額な転居費用です。離島に移住する場合、移動距離が長くなり、船か飛行機を利用する必要があります。そのため一般的な大手の引っ越し業者が参入していないことが多く、転居費用を抑えることが難しいです。特に蓄えの少ない若者にとっては、この費用は大きな壁となります。

二つ目は住宅の確保です。島には空き家はたくさんあるものの人がすぐに住める家は少なく、ほとんどの家は修繕が必要です。また、「知らない人には貸したくない」「都会に出た家族がもどってくるかもしれない」「神棚がある」などの理由から空き家の提供を拒む家主も多く、住宅を見つけることが難しいのが現状です。

三つ目はペーパードライバー対策です。都会から出てくる方は島での暮らしに欠かせない車やバイクの運転に不慣れな方が多く、移住する際に不安に思う方が多くいます。また、近年では免許を取得していない方も多く、島への移住をあきらめてしまう方もいらっしゃいます。これらの課題を解決していくことが移住者を増やしていく上で重要なポイントだと考えています。

有料職業紹介で事業の幅拡大

組合が今後より発展していくためには、人材派遣事業だけでなくさまざまな移住支援を展開することが重要であると考え、2022年10月より新たに有料職業紹介を始めました。

これは特定地域づくり事業協同組合では全国初の取り組みでした。これにより紹介できる人材の幅と紹介できる事業者の種類も広がり、昨年度は島外から来た20人（短期アルバイト含）を島の事業者とつなげることができました。紹介事業をしている中で北

海道の農家さんと出会い、現在北海道と沖永良部島を農業でつなぐ産地間連携プロジェクトにも取り組んでいます。具体的には冬は積雪で農業ができない北海道から人を集め、沖永良部島で農業をしてみたい、夏は暑さと台風により農業ができない沖永良部島から人を集め、北海道へ農業をしに行くと活動です。こういった取り組みを全国に広げ季節ごとに農繁期の農場を渡り歩くフリーランス農家を増やし、その受け入れ態勢を整えるパイオニアとなることを目指しています。

また、島の魅力を外に伝えていくことが移住者を増やすための近道だと考え、組合のSNS運用も始めました。これにより沖永良部島を一人でも多くの人に知ってもらい、興味を持ち移住してくれる人が増えると期待しています。

組合のこれから

島の人事部として今後も移住希望者と人手不足に悩む事業者との懸け橋となり、地域づくり人材が活躍できるよう支援を続けます。また、人材定着に向けたコンサルティングを行い、事業者の職場環境を見直し、働きやすい環境を整えて人材が定着する組織づくりを支援していきたいと考えています。そして派遣職員の経験や知識、能力を生かした新たな価値を提供し、事業者の経営を支えるパートナーとなることを目指します。

一人ひとりが自分の才能を発揮して輝くことで島全体が元気になることを信じ、共生・協働の精神で島に豊かさや笑顔をもたらすことが私たちの使命です。

特定地域づくり

事業協同組合制度について

―安定的な雇用環境創出と地域人材育成―

総務省地域力創造グループ
地域振興室課長補佐

・熊坂 仁志

はじめに

令和2年6月に「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」が施行され、「特定地域づくり事業協同組合制度」が創設された。

人口が減少している地域においては、労働力は不足しているものの、事業者単位で見ると仕事の繁忙期、閑散期の差が大きく、年間を通じてフルタイムの仕事を用意できないといった課題がある。また、こうした状況は働き手にとって、安定的な雇用や、一定の給与水準が確保されないことを意味し、コロナ禍の影響を受けて増加傾向にあるUターンや移住を検討する方々にとって障害となっていると考えられる。

本制度は、地域の事業者が特定地域づくり事業協同組合を設立し、地域の仕事を組み合わせるこ

とで年間を通じた雇用の場を創出し、組合が地域内外の若者等を正規職員として雇用し、組合員である事業者に派遣するもので、上述の課題を踏まえた仕組みとなっている。さらに、この仕組みを通じて、地域社会の重要な担い手である地域づくり人材を確保し、その活躍によって地域の活性化を図ることを目的とする制度となっている。

本稿では、制度の概要や現状を紹介するとともに、今後の課題や展望を示すことで、特定地域づくり事業協同組合をこれから設立しようとしている市町村や既に設立している市町村にも参考としていただきたいと考えている。なお、本文中、意見にわたる部分は私見である。

制度の概要

本制度は、地域人口が急減している地域において、地域づくり人材を確保し、その活躍の推進を

図ることで地域社会の維持、地域経済の活性化を目指すものである。

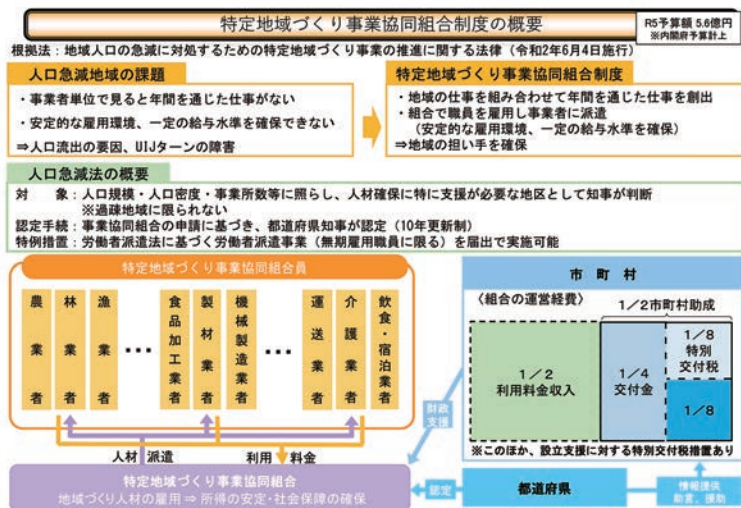
地域づくり人材を確保するためには、生活の基盤となる雇用の場を用意する必要があるが、人口が急減しているような地域においては、単独の事業者では年間を通じた仕事を用意できないという課題がある。特に第一次産業においては、繁忙期、閑散期の仕事量の差が大きく、年間を通じてフルタイムで従業員を雇用するには至らないといった場合がある。

また、地域において年間を通じた雇用がなく、一定の給与水準が確保できないことで、都市部から地元へUターンしたい、気に入った地域に移住したい、地元に住み続けたいと考える方々の検討の障害になっていると考えられる。都市部から移住を希望する人は年々増加しているが、生活をしていくために必要な安定した雇用環境、生活環境がないため、一步を踏み出せない、移住しても将来への不安が消えず、定住につながらないといった事例も生じている。

これらの課題に対応するため、制度化されたのが特定地域づくり事業協同組合制度である。

本制度を活用するためには、まず、複数の事業者を組合員とする「特定地域づくり事業協同組合」を作る。一つひとつの組合員では、1年間や終日の仕事はないものの、A組合員、B組合員など、地域のさまざまな事業の求人組み合わせること、年間通じた仕事を1人分、2人分、3人分と創出する。

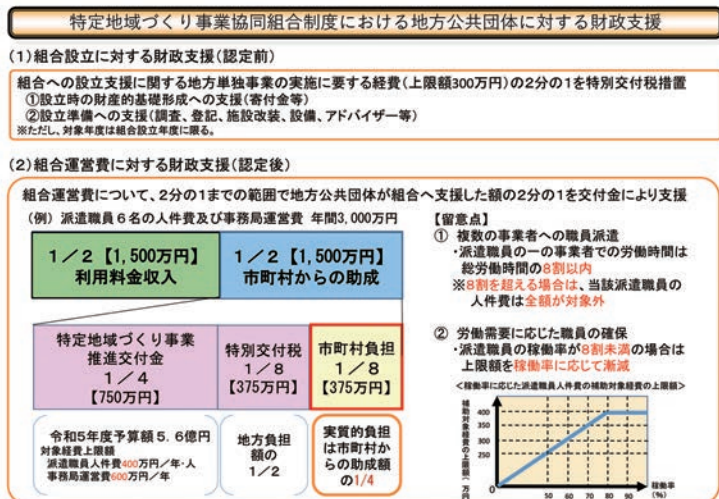
次に「特定地域づくり事業協同組合」が地域内外から組合職員を募集し、雇用する。雇用される



職員はあくまで組合職員として雇用されることとなるので、アルバイトや登録型の派遣とは異なり、無期雇用かつ社会保障の加入を厳守することや一定の給与水準を確保することとされており、職員が安心して働ける環境を創出する。

そして、組合に雇用された職員は組合員であるそれぞれの事業者に派遣され、それぞれの事業に従事する。組合は派遣の対価として組合員から利用料金を徴収し、運営費に充てていく。

本制度の全体像は以上のとおりである。つまり、地域のさまざまな事業者の仕事の組み合わせることとで雇用の場を作り、安定的な給与や社会保障などの雇用環境を整え、Uターン者や移住者、地元



の若者等を「特定地域づくり事業協同組合」で雇用し、人手を必要とする時期に組合員それぞれに派遣し、人手の確保、人手不足を解消するというものである。

雇用される職員にとっては、地域のさまざまな仕事を経験し、さまざまな人間関係を構築することができることから、これらの経験を踏まえて、将来的に組合員に直接雇用されることや地域内で自ら起業すること、地域内の別の企業に就職するなど、地域に定着するための前段として本制度を活用することができるとあり、非常に有用な制度となっている。

ただし、この制度はいわゆる人口急減地域を対

象としていことから、派遣の対価としての利用料金だけで運営費全てを賄うことを想定していない。人口流出防止、移住促進を行い地域に根付く人材を確保することを目標に、地域全体に恩恵を還元するという点に着目して、公の支援、具体的には市町村からの財政支援を行うこととされている。これにより民間の人材派遣会社が採算面で普及しにくい地域においても人材面の供給を可能とし地域経済の活性化に資するものとなる。

具体の数字をあげながら財政支援内容を解説すると、特定地域づくり事業では運営にかかる経費の2分1を上限に、市町村から補助を行うこととされている。組合目線で見ると、仮に派遣職員6人分と事務局運営費を合わせて3000万円の事業を行った場合、このうちの2分の1をそれぞれの組合員（事業者A、B、C）からの利用料金収入でまかない、残りの2分の1を市町村からの補助で賄うこととなる。

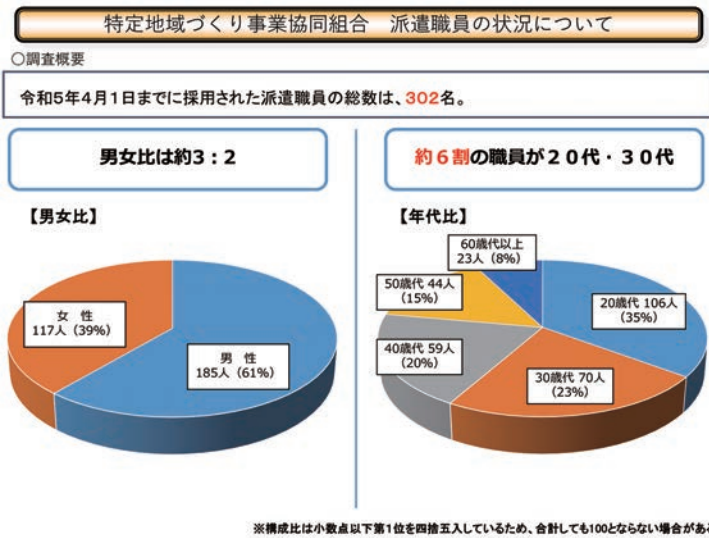
次に市町村目線で見ると、いったんは1500万円を組合に助成するが、このうちの半分750万円については国からの交付金で補填され、残りの地方負担分750万円の半分375万円が特別交付税措置を受けられるため、実質的市町村の一般財源負担は運営費の8分の1に当たる375万円となる。さらに国からの交付金や特別交付税措置には期限を設けていないことから、事業を続ける限り国からの財政支援が得られることとされており、非常に画期的な財政支援制度となっている。この手厚い財政支援制度もこの制度の特徴の一つとなっている。

制度の現状

令和2年に制度が開始されて以降、認定組合数の推移は令和2年度末〓5組合、令和3年度末〓34組合、令和4年度末〓72組合であり、令和5年7月末現在において35道府県で89組合が認定されている。

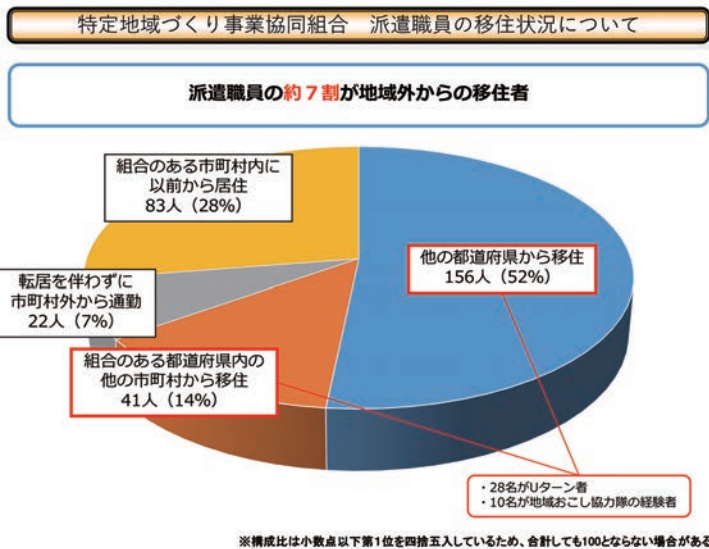
コロナ禍の影響を受け、想定よりも組合数の増加ペースは抑えられつつも、順調に増加傾向を維持してきており、今年度中に100組合程度まで達する見込みとなっている。制度を検討中としている市町村数も250を超えており、組合数はさらに増えていくことが予想される。

組合に雇用されている派遣職員の属性等について



て概観すると、制度開始から令和5年4月1日までに採用された派遣職員の総数は302名であり、男女比は約3対2となっている。

また、同総数の約6割の職員が20代、30代の若い世代であり、7割の職員が地域外からの移住者となっている。さらに、これまでに、74名の職員が退職しているが、その内の約34%が組合員の事業者に直接雇用され、同じく約37%が地域内の企業に就職あるいは自ら起業等しており、併せて約7割の退職者が地域に定着しているという結果となっている。本制度の目的である地域づくり人材の確保という点において、地域外から若い世代が移住を伴って地域で活躍していることが実績として現れていると言えるだろう。



このように、特定地域づくり事業協同組合制度は、地域外からの人の流れを創出する効果を持っているが、その他にも地域にさまざまな効果をもたらしている。

例を挙げれば、①地域のさまざまな仕事を組み合わせる雇用を創出していること②雇用された職員が地域内の清掃活動やお祭りなどのイベントに参加したり、スポーツ教室や音楽教室を開催するなどの地域貢献が行われていること③組合が職員に対して研修を行うことでキャリアアップ、リスキリングが推進されること④さまざまな業種に職員が派遣されることで、担い手不足が解消されること―等がある。

これらの効果は、地域、派遣職員、組合員の三者それぞれにメリットをもたらすものであり、本制度の効果が認知されれば、さらに本制度を活用しようとする市町村は増えていくものと考えられる。

今後の課題

本制度の目的は、地域づくり人材の確保という点にあるが、組合を設立したものの、派遣職員を募集しても、なかなか計画通りに職員を雇用することができない、という話がよく聞かれる。特に年度の途中に組合が設立され、そこから職員を雇用しようとする場合に、計画通りの雇用が難しくなるという事例が多い。原因はさまざま考えられるが、地域に移住し、新たな仕事を始めるということは、移住者にとって決して簡単な決断ではなく、職員の募集さえすれば人が集まってくるといふ考えは安易に過ぎよう。

職員の雇用がうまくいっている組合では、①組合のホームページを作成し、職員としてのどのような働き方ができるのかの具体的な内容や職員自身の声を掲載②市町村が実施する移住定住施策（移住体験ツアー、空家バンクなど）と連携した取り組みの実施③ターゲットを明確化した情報発信（島暮らしに興味がある方、農業、林業に興味がある方など）——などの工夫を行っている。

特定地域づくり事業協同組合制度は、開始から3年程度経過したばかりの若い制度であり、まだ知名度もそれほど高くないことから、職員の雇用にあたっては積極的な情報発信は必須の取り組みと考えられる。職員を確保することは容易でないという認識の下、上記のような他市町村の優良事例などを参考に各組合において工夫した取り組みを行っていただきたい。

次に、市町村、組合員の本制度への理解についても課題があると考えられる。本制度の目的は、地域づくり人材を確保し、地域の活性化を図るものであるが、ともすると組合員の人手不足を補うための単なる派遣業と同様の理解をされる場合がある。単なる派遣業であれば、組合員の需要に応じて可能な限り職員を派遣することを最優先で考えるのが当然と思われる。しかしながら、本制度は地域づくり人材を確保することが目的の一つであり、移住等を伴って地域にやってくる人を地域に定着させることが求められる。職員を受け入れる立場の組合員である事業者は、職員を単なる労働者として見るのではなく、地域活性化のための活動をする人材を育てているという意識を持ち、職員の働き方の希望や地域との関わり方などにつ

いて可能な限りきめ細かく対応していただきたい。時には、組合員として希望する時期に職員の派遣を受けられない場合も生じると思われるが、制度の趣旨を理解の上、寛容な気持ちをもっていただきたい。こうした姿勢が、職員の地域への定着につながっていくものと考えられる。

また、市町村も本制度が移住定住の促進や地域活性化につながる取り組みであることから、市町村が自ら行う移住定住施策、地域活性化施策との連携など、組合と関わり合いながら事業をよい方向に進めていただきたい。

職員、組合員、市町村がそれぞれ制度の目的を理解して事業を進めることで、より効果的な事業運営ができると考えられる。

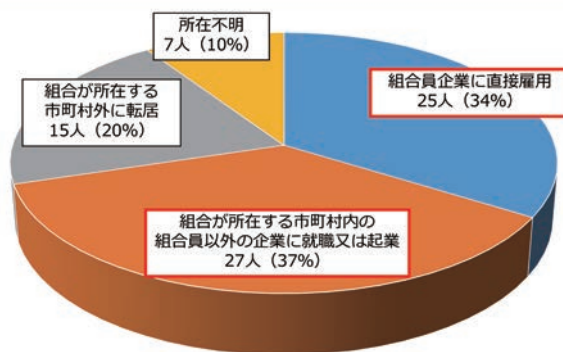
今後の展望

右に述べた通り、本制度は地域づくり人材の確保という制度の目的について一定の成果が得られていると言えるだろう。また、本制度は任期後の地域おこし協力隊のOB・OGの受け皿としての役割も期待されるところであり、実際にそうした実例も増えている。さらに、組合数が拡大し、制度の活用事例が増えるにしたがい、各地域の創意工夫によりさまざまな効果をそれぞれの地域に生み出している。今後も組合数が拡大していく中で、地域の実情にあわせた特徴的な取り組みなどが行われていくことも想定される。その中で、組合運営上の課題なども生じてくると考えられる。

総務省としては、都道府県、市町村、組合と緊密に連携し、今後生じてくるさまざまな課題など

特定地域づくり事業協同組合 退職後の動向について

制度開始以降、採用された派遣職員302人のうち、令和5年4月1日までに74人が退職
このうちの約7割が組合の所在する市町村でそのまま定住



※構成比は小数点以下第1位を四捨五入しているため、合計しても100とならない場合がある

について、適時適切に対応できるよう、情報収集に努めるとともに、必要な対応策についてしっかりと検討していきたいと考えている。また、組合数が増えていくことで、組合間の連携、情報共有の重要性が増していくと考えられることから、各地域の有益な取り組みなどについて、横展開を図るなど、組合間の連携を図る取り組みも行って参りたい。

これから制度の活用について検討する地域に対しては、ブロックごとの説明会を実施するとともに、制度に関する各種相談に對しできる限り丁寧に対応させていただいている。さらなる制度の普及促進のため、各都道府県、各市町村におかれては、制度の目的、趣旨をご理解の上、積極的な制度活用のご検討をお願いしたい。

宝くじは、みんなの暮らしに役立っています。

地域づくり10月号 特集編 (通巻412号)

広がる特定地域づくり事業協同組合

令和5年10月1日

一般財団法人

地域活性化センタリ発行



移動採血車

全国各地で運行している
献血バスを寄贈



ベンチ

全国の公園緑地等に
ベンチを設置



フラワープランター

観光地の環境美化活動の
推進を目的として寄贈



宝くじ桜

日本全国に
さくら若木を寄贈



車いす

博物館利用者のために
車いす等を寄贈



一輪車

体力づくり実践校等に
一輪車を寄贈



バス停留所施設

バス停上屋と
風防施設を設置



すこやか広場

こどもの国(神奈川県)に
健康器具や遊具を設置



検診車

胃部・胸部X線撮影車
として寄贈



宝くじは、少子高齢化対策、災害対策、公園整備、
教育及び社会福祉施設の建設改修などに使われています。

一般財団法人日本宝くじ協会は、宝くじに関する調査研究や
公益法人等が行う社会に貢献する事業への助成を行っています。



一般財団法人

日本宝くじ協会

<https://jla-takarakuji.or.jp/>