

# 農林水産業の現場における 人口急減地域特定地域づくり推進法の活用に向けて

---

令和4年10月

農林水産省 農村振興局 農村計画課

# 農村型地域運営組織（農村RMO）と特定地域づくり事業協同組合の連携

○ 地域内外の若者等を雇用した特定地域づくり事業協同組合と連携して、同組合から農村型地域運営組織（農村RMO）に人材を派遣することにより、農村地域が必要とする活動を実施していくことで、農村の振興につながることを期待。

## 農林水産省の支援

○ 農村型地域運営組織（農村RMO）の形成支援  
 （農林地保全事業  
 地域資源活用事業  
 生活支援事業）



○ 農山漁村発イノベーションへの支援  
 （交付金の交付、人材マッチングなど）



## 農村型地域運営組織（農村RMO）

・ 地域コミュニティの維持に資する取組を実施

農用地保全



農地周辺・林地の草刈り作業

地域資源の活用



直売所を核とした域内経済循環

生活支援



集荷作業と併せた買い物支援



（組合員）  
 地域内の事業者（※）

利用料金

人材派遣

利用料金

人材派遣

特定地域づくり事業協同組合  
 地域づくり人材（雇用）

※法人格を持たない任意の組織・団体・グループ等は対象外



地域内外の若者等





島根県  
安来市

## 取組の概要

### 取組のきっかけ

#### 人口減少による人手不足

人口推移	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
人口	39,063	38,569	38,032	37,581	37,062
自然動態	-317	-397	-352	-397	-409
社会動態	-177	-140	-99	-209	-233
移動理由 トップ	結婚縁組	就職	就職	就職	就職
高齢化率	34.67%	35.40%	35.67%	36.17%	36.72%

資料：島根の人口移動と推計人口

#### 〈課題〉

##### ①農業の後継者不足

農業の後継者不足に加え、後継者が育たないことから農業の経営規模が縮小していく。

##### ②地域コミュニティの衰退

若者が市外へ流出し、地域を担う後継者が不足しているため、地域コミュニティが衰退していく。

##### ③移住希望者の受け皿不足

通年雇用の仕事がなく収入が不安定なため移住希望者が定住することができない。



後継者の育成(人口増加)を目標に掲げ、農業で通年雇用を創出することで、市外から若者を呼び込み地域の担い手として育てる。

### 取組の目的・内容

R3年2月22日に特定地域づくり事業協同組合に認定され、R3年4月1日より派遣事業を開始。

組合員数：9事業者(当初4事業者)  
 事業分野：農業、小売業  
 派遣人数：3名(R4年7月現在)  
 事務局：事務局長1名、  
 その他事務局職員2名

#### ○繁忙期における人手不足の解消

派遣先を2か所組み合わせることで派遣し、それぞれの繁忙期の人手不足を補う。

#### ○若者の地元定着のための環境の整備

「地域貢献活動(※)」を通じて、派遣職員の地域への早期定着を促すとともに地域の担い手確保を推進する。

(※)組合では、自治会の行事への参加等を「地域貢献活動」と呼び、ポイント化(「地域貢献ポイント」)している。派遣職員は、各自で年度ごとの地域貢献ポイント目標(10点以上)を設定し、活動に積極的に取り組む。

#### ○新規事業への進出、事業規模拡大

さらなる雇用創出を図るため、新規作物の導入による収益化を目指す。

#### ○移住定住促進

市から委託を受けて、移住・定住の相談窓口(やすぎ暮らしサポートセンター)を市役所内に設置し、Uターン・移住希望者を積極的に受け入れ、定住人口の増加を図る。

### 取組開始後の効果

○組合員の人手不足が7割程度解消されている。

組合員全体の求人数 10名  
 派遣人数(延べ人数) 7名



#### ○直接雇用による地元定着化

派遣職員1名が3年後に正職員として直接雇用される予定で、集落営農組合において農業全般を行いながら、稲の育苗時期及び収穫時期は協同施設で働いていた。

1年後に集落営農組合の意向と派遣職員の希望により、集落営農組合の正職員として直接雇用された。

#### ○派遣職員全員が地域外からの移住者

派遣職員の家族を含む8名が安来市に移住(うち1名は地元住民と結婚)。

## 組合の位置付け

- ・地域の担い手の育成(地域づくりパートナー育成制度)
- ・移住・定住の総合業務(やすぎ暮らしサポートセンター業務)

## 組合員の事業分野

農業(トマト、いちご、花卉、水稻 他)  
小売業(農機具販売)

## 派遣職員計画

(単位:人)

	R3	R4	R5
派遣職員数	2	5	7

## 派遣職員就労状況

①農業(観光トマト園) ②農業(水稻、花卉) ③農業(観光いちご園) ④農業(葉物野菜) ⑤農業他(水稻他) ⑥小売業  
※①②は月別で派遣 ③④は③が週4日、④が週1日 ⑤⑥は⑤が週4日、⑥が週1日勤務

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
職員A	①農業(観光トマト園) トマト(定植・管理・収穫)		②農業(水稻、花卉) 水稻、花卉(播種・定植)				①農業(観光トマト園) トマト(収穫・葉かき)					
職員B	いちご(収穫・調整)		③農業(観光いちご園) いちご(育苗・定植)		夏野菜(管理・収穫)			いちご(収穫・管理)				
日別でシフト制	④農業(葉物野菜) 葉物野菜(収穫・調整・管理・育苗)											
職員C	⑤農業他(水稻他) 事務全般(経理・受注・労務・営業・商品開発)						⑥小売業 経理事務 営業					
日別でシフト制												

# 安来市特定地域づくり事業協同組合 組合員構成

「安来市特定地域づくり事業協同組合」では、仕事を組み合わせたマルチワークを形成することで、組合員加入している地域の事業者に対し、労働者派遣事業を実施。



※ 地域づくり人材:地域の産業に従事する者やNPO等の社会貢献活動に従事する者など、地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材等  
(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ガイドラインより)

派遣

## 安来市特定地域づくり事業協同組合 組合員

<p>やすぎアグリ合同会社 (業種：農業)</p>	<p>おおつが おおつが営農組合 (業種：農業)</p>	<p>有限会社 ジェイエやすぎサービス (業種：農業)</p>
<p>LPC VEGETALIA FARM LPCベジタリアファーム</p> <p>株式会社 LPCベジタリアファーム (業種：農業)</p>	<p>北中農園 (業種：農業)</p>	<p>合同会社VEGE齋藤 (業種：農業)</p>
<p>農事組合法人 のきの郷 (業種：農業)</p>	<p>(有) 梅林商会 有限会社 梅林商会 (業種：農機具販売・小売業)</p>	<p>えーひだカンパニー株式会社 (業種：農業)</p>

## 事業開始に向けてのプロセス

### 組合の設立

#### 〈課題〉

- ①派遣職員の将来の直接雇用を想定した規模拡大意向のある事業者が組合員として必要。
- ②事業者には組合員は単なる労働力の供給先ではなく、地域づくり人材を共同で育成する役割を持つことについて理解を得る必要がある。
- ③派遣職員は無期雇用派遣職員として採用するが、3年後に派遣先で直接雇用できるように制度の整備や組合員への周知が必要。
- ④安来市の定住部門との緊密な連携が可能な事務局づくりが必要。

#### 〈対応〉

- ①大々的に組合員の募集を行うが、事業拡大意向のある事業者に絞って説明を行い、賛同を得られた事業者を発起人とした。
- ②事業者が組合員となる際には、3年後の直接雇用を想定したマルチワークについての理解と、経営が求人可能な段階であることを求める。
- ③採用する派遣職員と派遣先には、3年後に派遣先での直接雇用となることの上承を得る。
- ④県から許可を受け、市庁舎内に事務局を設置し市の定住部門との緊密かつ迅速な連携を可能とした。

### 雇

#### 〈課題〉

- ①3年後の直接雇用を想定できない派遣は行っていないため、採用段階での人物の見極めが重要。
- ②派遣後のミスマッチ(組合員の求める人材、派遣職員の求める仕事内容とのギャップ)が発生したときの対応が困難。
- ③複数の組合員へ派遣されていた職員が3年後に1か所で直接雇用されると、他の組合員には派遣されなくなることへの対応。

### 用

#### 〈対応〉

- ①農業未経験者には雇用前に農業体験、産業体験等を推奨している。
- ②現在はミスマッチとなる事例は発生していないが、問題が発生した場合は、役員会等でその都度議論ができる体制をつくる。
- ③派遣先には3年後の直接雇用について事前に了承を得たうえで職員を受け入れてもらい、3年後の次期派遣職員の募集につなげる。

## 今後の展望

- ・財務基盤においては補助金を中心としつつも、市の財政圧迫を抑制しながら移住者の増加を目指すため、安定的かつ持続可能な組織運営を確立する(採用から直接雇用までのサイクルを安定させる。)
- ・派遣職員には、地域コミュニティの維持においても活躍を期待。
- ・移住、就職、就農にかかるサービスをワンストップで提供できる組織を構築する。

秋田県  
東成瀬村

## 取組の概要

## 取組のきっかけ

## 地域産業を支える人材が不足

## 〈課題〉

- ・ 人口減少や高齢化による働き手不足が深刻

人口減少率:  $\Delta 9.1\%$

(H22年:2,872人 → H27年:2,610人)

高齢化率: 41%(R2年)

- ・ 農作業は夏期が繁忙期、冬期が閑散期である一方、観光業(スキー場)は夏期が閑散期、冬期が繁忙期であるように、産業ごとに繁閑の時期が異なり、通年雇用が可能な業種が少ない。



## 取組の目的・内容

R2年12月17日に特定地域づくり事業協同組合に認定され、R3年1月から派遣事業を開始。

組合員数: 12事業者  
 事業分野: 農林業、食料品加工業、  
 宿泊、娯楽業  
 派遣人数: 4人(R4年7月現在)  
 事務局: 事務局長1名、その他事務局職員1名(専任)

## ○ 繁忙期における人手不足の解消

派遣労働者がマルチワーカーとして、組合員の繁忙期に就労することで、繁忙期の人手不足を解消する。

## ○ 若者の地元定着や移住促進

一年を通して働けるように仕事を提供することで若者の定着や移住につなげる。

## ○ 人口減少が進む地域の維持と地域経済の活性化

若者たちのエネルギーで村の活性化につなげる。

## 取組開始後の効果

- 一年を通じて東成瀬村で働くことが可能となり、繁忙期の人手不足が解消。
- 農業法人に派遣されることで、将来の農家としての独立に向けて、農業の勉強をしながら安定した賃金を得ることが可能。



- 派遣者4名のうち2名が村外から就職(1名は東成瀬村に移住)。



## 組合の位置付け

- 人口減少、少子高齢化による働き手不足の解消
- 夏期の農作業と冬期の観光業による通年雇用の創出
- 村内における働く場所の確保
- 多様な働き方による移住・定住促進

## 組合員の事業分野

農林業、食料品加工業、宿泊、娯楽業

## 派遣職員計画

(単位:人)

	R3	R4	R5
派遣職員数	5	4	5~6(目標)

## 派遣職員就労状況





## 事業開始に向けてのプロセス

### 組合の設立

#### 〈課題〉

- ①制度の理解や関係者との調整を考え、発起人として手を上げるのはハードルが高い事業者もいた。
- ②小規模事業者にも声をかけたが、本制度を活用してまで人手が必要という話にはならなかった。
- ③事務所の設置に係る賃料が課題となった。

#### 〈対応〉

- ①中小企業団体中央会、労働局、県、村等の関係者が参加する調整会議を定期的を開催・検討していく体制を構築した。
- ②村と発起人が一緒になって地域の幅広い事業者に対して、組合についての説明を丁寧に行った。
- ③事務所は村の地域交流センターを活用し、賃料を免除としている。

### 雇用

#### 〈課題〉

- ①ハローワークを通じた派遣職員への応募が少数。
- ②雇用後の派遣先がどこになるかが不安。

#### 〈対応〉

- ①周辺の高校に事業協同組合についての説明や就職してもらえるように働きかけを実施。
- ②派遣される事業者は派遣職員の希望を聞きながら、事務局で決定。

## 今後の展望

人材派遣という幹をしっかりとしながら仕事の枝葉を広げたい。

- ・派遣職員の中で希望する者については独立を後押し、その分の人材を新たに雇用するサイクルを構成することで、地域の維持と活性化につなげていく。



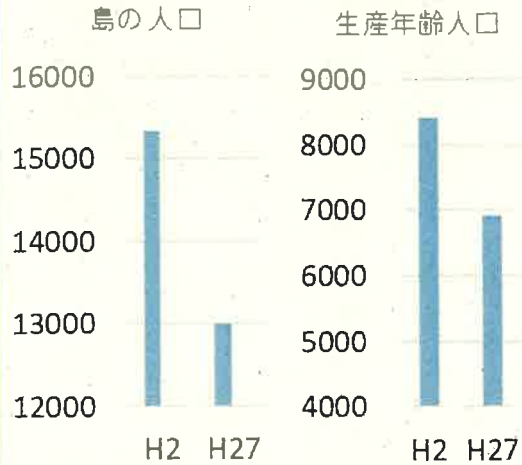
## 取組の概要

### 取組のきっかけ

地域産業を支える人材が不足

〈課題〉

- ・人口減少に伴う「生産年齢人口」の減少により、人手不足が課題



- ・外国人技能実習生の受入を開始したが、事業者は農繁期のみ人手が欲しい、言語問題でコミュニケーションが取れないといった問題が発生。
- ・町の振興計画の新規プロジェクトの一つとして、Uターン移住の促進に取り組むこととしたが、「仕事づくり」が課題。

### 取組の目的・内容

R3年5月25日に特定地域づくり事業協同組合に認定され、R3年9月3日より派遣事業を開始。

組合員数: 8事業者  
 事業分野: 農業、食料品製造業、一般診療所、老人福祉・介護事業、宿泊業、総合スーパー  
 派遣人数: 8人 (R4年7月現在)  
 事務局: 事務局長1名

#### ○労働力不足の解決

派遣労働者がマルチワーカーとして、組合員の繁忙期に就労することで、繁忙期の人手不足を解消。

#### ○移住定住の促進と多様な働き方

島外から移住を希望するUターン者や、故郷へ戻って働きたいUターン者のために、安定した雇用環境と新しい働き方を提供。

#### ○都市部から地方への人の流れの変化

Uターン・移住希望者を積極的に受け入れ。

### 取組開始後の効果

○組合員事業者の人手不足解消や業務改善に貢献している。

- ・前職等で身に着けたスキルを活かしたサービス提供(宿泊業)

○特に農業分野における人手不足解消に効果大

- ・季節ごとの需要に応じた労働力が供給されることによる安定した生産体制の確保

○派遣者8名のうち7名は、地域外からの移住者(全員20代)。



○派遣者1名が家族でUターン移住者。



## 組合の位置付け

- ・繁忙期における人材確保で、労働力不足の解決
- ・安定した雇用機会の提供で、移住定住の促進
- ・都市部から地方への人の流れの変化を促し、過疎化が進む島の活性化に貢献

## 組合員の事業分野

農業、食料品製造業、一般診療所、老人福祉・介護事業、宿泊業、総合スーパー

## 派遣職員計画

(単位:人)

	R3	R4	R5
派遣職員数	8	8	9

※職員G、Hはそれぞれ6月、10月入職。

職員B、Gの農業A、B及び宿泊業A、Bはそれぞれ別事業者であることを表す。  
職員Eは11月から組合事務局の正職員となる。

## 派遣職員就労状況



## 事業開始に向けてのプロセス

### 組合の設立

#### 〈課題〉

- ①組合の事業に対し、組合員の理解を得ることが困難(出資金が必要なこと、派遣人材はどのような人物か?等の不安)
- ②関係団体等との調整が困難(シルバー人材センターや商工会等との関係)
- ③組合事務所の確保
- ④組合事業に対する補助金の町予算化

#### 〈対応〉

- ①役場の担当者と共に概要説明会を複数回開催。興味のある事業者に個別で訪問し、時間をかけて事業者を募った。
- ②関心を持つと思われる事業者に、派遣元責任者が主体になって声かけを実施し、両町も協力した。
- ③派遣元責任者、組合設立等支援団体、両町の三者が連携して設立に向け情報収集等を行った。
- ④移住定住担当部署と連携し、多様な働き方に対応した事業の検討

### 雇

#### 〈課題〉

- ①職員の採用(人材が集まるか)
- ②派遣職員の住居確保
- ③派遣料金の設定

### 用

#### 〈対応〉

- ①求人については、移住スカウトサービスの「SMOUT」の活用が効果的で、他の求人サイトと合わせて約100人の応募につながった。
- ②設立初年度であることから、年度内は同一事業者への派遣を基本とし、沖永良部島での生活基盤づくりをサポートした。
- ③組合員事業者からの派遣需要が無い時期は組合員外派遣を活用し、職員に対して安定した仕事づくりを行った。

## 今後の展望

・国や自治体からの補助金に依存せず、自走できる組織となるために、人材派遣事業以外の収益を生み出す事業の展開を検討

例1 移住定住推進事業 例2 特産品開発・販売事業 例3 有料職業紹介事業