

長崎県五島市「五島市地域づくり事業協同組合」の 概要と特徴

—組合退職後の「域内企業への高い就職率」に着眼して—

研究員 大友 和佳子

目次

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| 1. はじめに | (3) 組合退職後の「域内企業への高い就職率」 |
| 2. 「特定地域づくり事業協同組合制度」概要と着眼の理由 | (4) 「インターンシップ型」・「マルチワーカー型」の区分 |
| 3. 長崎県五島市概要と移住政策 | 5. 考察—「組合退職後の域内企業への高い就職率」に着眼して |
| 4. 「五島市地域づくり事業協同組合」概要 | 6. おわりに |
| (1) 設立の経緯と概要 | |
| (2) 自治体の移住政策との強いつながり | |

1. はじめに

都市部よりも早く少子高齢化が進行している農山漁村では、教育機関の廃校や産業の衰退等様々な課題を抱えている。そして、その解決策として地域外からの「移住者」を必要としている。筆者は、2021年から移住先進地域と呼ばれる農山漁村で、「移住者」を惹きつける要因について調査を重ねてきた^[1]。そして、移住先進地域では「新しい働き方」を提案していることが見えてきた。

移住を妨げる要因としては、「望ましい仕事がない」ということが指摘されている¹。農山漁村にとって「新しい働き方」を提案することは、移住推進の上で重要なことなのだ。

それでは、農山漁村では、どのように「新しい働き方」を提案できるのか？

本稿では、この問いへの一つの視点を得るために「特定地域づくり事業協同組合制度」

に焦点をあてた。

本制度は、農山漁村の仕事を組み合わせることで「新しい働き方」を提案している。

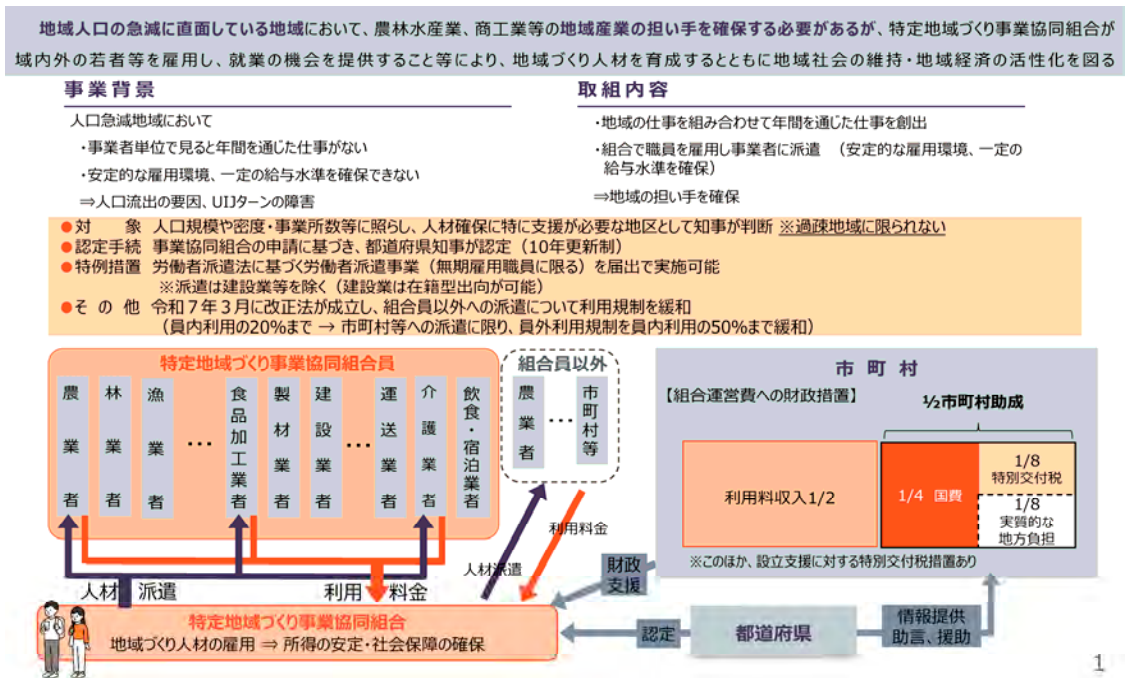
対象事例は、長崎県五島市の「五島市地域づくり事業協同組合」とした。「五島市地域づくり事業協同組合」を選定した理由は、2020年という早い段階で組合を設立している点、総務省の優良事例10選に選定されている点を考慮してのことである。

2. 「特定地域づくり事業協同組合制度」概要と着眼の理由

「特定地域づくり事業協同組合制度」とは、2020年に総務省が施行した制度である。農山漁村の「繁忙期のみ人手がほしい」「一社では採用スキルが十分ではなく、人手を確保できない。」等の課題に対応するものである。具体的には、仕事を複業的に組み合わせて通

1 一般社団法人移住・交流推進機構（JOIN）が2018年に実施した「若者の移住」調査結果^[2]によると、仕事関連・人間関係関連・情報不足関連・コスト関連のうち最も移住を妨げている要因について、「仕事関連」と答えた人が最も多い。全回答者のうち約48.4%、2人に1人が仕事関連のことを地方への移住を妨げている大きな要因と考えている実態がある。

(図1)「特定地域づくり事業協同組合制度」の概要



年の安定雇用を生み出す制度である（図1）。

地域社会は、事業協同組合を立ち上げ、移住者は、組合に正規職員として就職する。それにより移住者は、移住前に地域の労働需要が見えない中、暫定的に安定した雇用を得ることができる。

移住者側へのメリットには、最初から一つの企業に絞る必要がない、健康保険等に参加できる、ワークライフバランスを実現できる等がある。移住のハードルは確実に下がる。

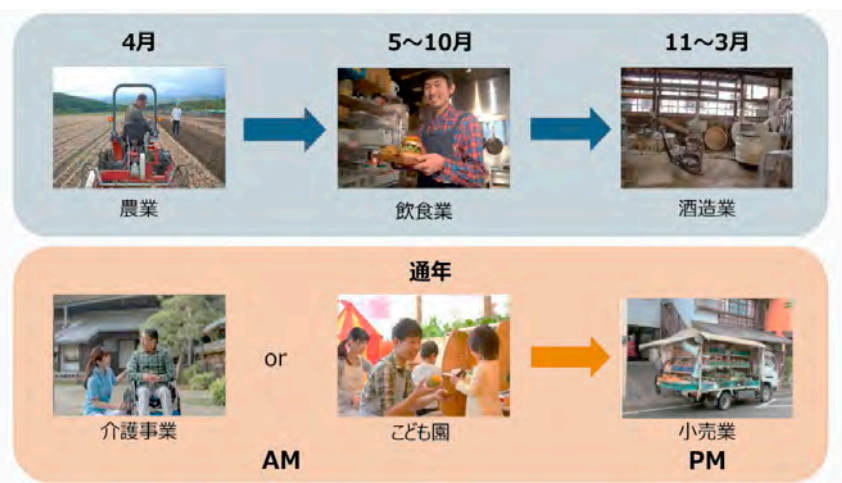
一方、事業所側へのメリットは、補助金が出ているため通常のアルバイト価格より安い金額でスタッフを獲得できる、個人ではスタッフを獲得できない事業所も事業協同組合を通してスタッフを獲得で

きる等のメリットがある。双方ともに明確なメリットがあり、現地調査によれば、双方にとって好評である。

「働き方」のイメージは、（図2）のような形になる。

職種の組み合わせ方や働き方は組合によ

(図2) 通年を通した働き方のイメージ



(出所) 総務省（2026）^[3]より抜粋

って異なる。一年を通し異なる職種を組み合わせるケースもあれば、一日の中で数か所で働くケースもある。また、週5日勤務が義務づけられている組合もあれば、自由に休暇が取れる組合もある。

また、財政支援は以下（図3）の通りである。組合は、派遣職員人件費と事務局運営費について支援を得られる。

以上のような枠組みで「特定地域づくり事業協同組合制度」は運営される。事業協同組合側は、都市の移住希望者に選択されるよう事業所や地域社会の魅力化に努める必要がある。単に労働力を確保するという視点のみならず、長期的な移住を実現する視点で地域社会を変革する必要がある。

筆者が、本制度に着眼した理由は、次のようなものである。現行の移住政策である「地域おこし協力隊」や「ローカルベンチャー支援」は、

移住者の起業を促すものであった。だが、本制度は地域社会にもともとあった仕事を組み合わせ、就職先を提供する趣旨である。

この点に着眼すれば、「起業スキルのない移住者層」の農山漁村への移住を促進できる新しいタイプの制度と言える。

また、一般的に農山漁村の仕事は、地域の外からは見えにくく地域外からの参入が難しい。こうした「仕事が見えにくく参入が難しい」という閉鎖的な状況を切り拓く意味もある。

さらに地域外の人材の流入が地域に何らかのイノベーションを起こす可能性もある。次世代の農山漁村の新しい働き方について、移住者から示唆を得るきっかけにもなりえる。地域は、この制度を活用し、いかに魅力的な仕事を提供できるだろうか。

それでは次に、対象とした長崎県五島市の概要と移住政策についてみてみよう。

（図3）組合に対する財政支援

1. 組合運営費に対する財政支援（認定後）

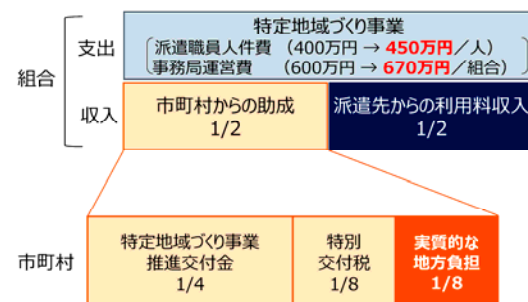
国庫補助

- ・組合運営費の1/2の範囲内で公費支援（国1/2、市町村1/2）
- ・対象経費
派遣職員人件費：対象経費上限額400万円／年・人（R8～450万円）
事務局運営費：対象経費上限額600万円／年・組合（R8～670万円）
- ・制度の健全な運用を確保するための仕組み
 - ①複数の事業者への職員派遣
派遣職員の一の事業者での労働時間は総労働時間の8割以内
※8割超となる派遣職員の人件費は全額が交付金の対象外
 - ②労働需要に応じた職員の確保
派遣職員の稼働率が8割未満の場合は上限額を稼働率に応じて漸減

特別交付税措置

- ・特定地域づくり事業推進交付金に係る事業の実施に伴って負担する経費（措置率1/2）

< 1 組合当たりの運営費（通年ベース） >



2. 組合設立に対する財政支援（認定前）

特別交付税措置

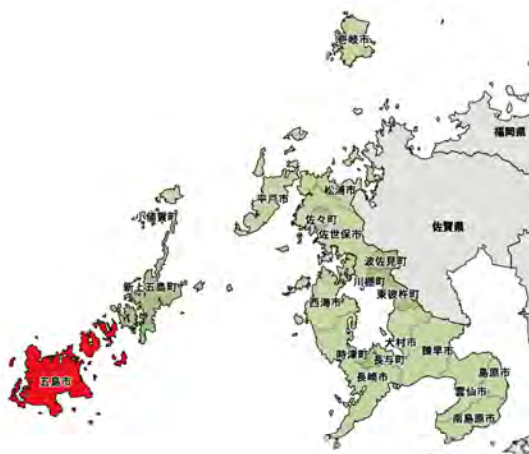
- ・組合への設立支援に関する地方単独事業の実施に要する経費（措置率1/2・対象経費上限額300万円（R8～390万円））
 - ①設立時の財産的基礎形成への支援（寄付金等）
 - ②設立準備への支援（調査、登記、施設改装、設備、アドバイザー等）
- ※ただし、対象年度は組合設立年度に限る。

（出所）総務省（2026）^[3] より抜粋

3. 長崎県五島市概要と移住政策

本稿で選定した長崎県五島市は、長崎県西方約100kmに位置する福江島を中心に、10の有人島と53の無人島からなる。五島市は、2004年に福江市・南松浦郡富江町・玉之浦町・三井楽町・岐宿町・奈留町の1市5町が新設合併し成立している。五島市の人口が最多な時期は、1955年（昭和30年）の91,973人で、2026年3月末は32,718人である^{〔4〕}。高齢化率は40%を超え、少子高齢化が市内の労働力不足を加速させている。

（図4）五島市の地図



（出所）Map-It

地元企業における労働力不足の実態については、市が2020年に実施した地元企業への聞き取り調査からは、30社中24社が人手不足の課題を抱えていると回答している^{〔5〕}。

背景にある課題については、甲斐^{〔5〕}が、少子高齢化、求人と求職者のミスマッチ（求人は、医療福祉・公務・建設・製造・卸小売・農林水産業が多いが、求職者の希望には事務職が多い等）、個人事業主の増加等を指摘している。

こうした市内の人材不足という課題に対

し、市を挙げての移住政策が展開されてきた。

五島市の移住政策は、きめ細やかな自治体の支援体制が特徴である。移住相談窓口は専任の移住支援員3人を含む7人体制が組み立てられ、移住支援員はいずれもIターン者である^{〔4〕}。

五島市の移住政策は、現在から20年ほど前の2007年に開始した。2007年当時の移住者は、会社を退職したセカンドライフ目的の方が多く実績は年間20人前後であった。

その後、2015年から専任の移住支援員が配置され、20代～30代の子育て世代をターゲットとした移住政策へと変化した。具体的な施策には、相談窓口の常設、オンラインによる移住相談や移住情報の発信、子育て世帯の引っ越し費用の助成、40歳未満の移住希望者の面接旅費の助成、市内企業就労者等への奨学金返還助成、空き家バンク制度の創設等がある。

こうしたきめ細やかな対応により、移住者の数は2016年度は66人、2017年度は129人と増加し始めた。

2018年度からは移住定住促進とまちづくりを所管する地域協働課が新設され、移住支援員と併せて担当職員を配置している。具体的には、都市部での移住相談会や移住希望者のニーズに沿ったオーダーメイド型のガイドなどを実施している。

こうした丁寧な自治体の相談員による関わりにより、2018年度以降8年連続で年平均200人以上（計1,800人を超える）移住者を受け入れている。そして7割以上が30代以下となっている^{〔5〕}。

また、近年注目されているワーケーションについても積極的に取り組んでおり、コロナ禍にコワーキングスペースの開設が進み、リモートワーカーの受け入れが整備されている（既存のものを含めば9か所）。

雇用の場の創出については、有人国境離島法¹

1 領海管理の視点から離島振興を促すもの。

による雇用機会拡充事業については、新規事業の創出や事業の拡大がしやすくなった^[6]。

4. 「五島市地域づくり事業協同組合」概要

(1) 設立の経緯と概要

「五島市地域づくり事業協同組合」は、2021年1月に設立され、全国でも先進的に誕生した。設立の動機は、市内で人材不足が深刻化したことによる。福江商工会議所・五島市商工会・ハローワーク・長崎県・五島市が、同じ問題意識を共有することで、制度活用につながった。

リーダーシップは、福江商工会議所がとった。組合員企業は26社（水産4・農業5・福祉2・建設2・エネルギー3・観光2・清掃1・IT1・その他6）が登録された。2026年8月現在の延べのマルチワーカー数は、25名である。その内15名が退職し域内企業へ就職している。マルチワーカーの世代は20代～50代である。

地域における「五島市地域づくり事業協同組合」は、移住に関わるステークホルダーをつなぐプラットフォームとしての役割を果たしている。

移住に関わるステークホルダーには、移住希望者、Uターン希望者、地元高校新卒者、市内事業者、および市役所の地域雇用担当者が存在する。こうしたステークホルダーを組合が束ね、若者定着、雇用のミスマッチの解消、人材不足の解消といった目的に、官民連携のもと取り組んでいる。

(写真1) マルチワーカーの様子



(出所)「五島市地域づくり事業協同組合」より提供

(2) 自治体の移住政策との強いつながり

「五島市地域づくり事業協同組合」は、五島市の移住政策と密接な関係をもつ。

五島市では、第3章で述べたように自治体の積極的な移住政策によって一定の移住者が移住している。そのため、「五島市地域づくり事業協同組合」のマルチワーカーの募集も、自治体の都市圏での移住相談会やハローワークとの連携で実施している。こうした移住政策との密接な連携があることが、大きな特徴である。

(3) 組合退職後の「域内企業への高い就職率」

また、組合を退職した後のマルチワーカーのおおよそ90%（市内在住2名分含む13/15＝86.7%）が域内企業に就職している。大友^[9]の調査によれば、他自治体の組合退職後の域内企業への就職率は、秋田県東成瀬村0%、島根県海士町が25%、奈良県川上村70%、鹿児島県沖永良部島が70%と、調査した自治体の中では五島市が最も高い水準となっている²。

2 この点について加筆すれば、「マルチワーカー」の将来への考え方は、組合によって異なる。組合毎の考え方を整理すれば、2026年8月現在、大友が調査した5自治体に限定して述べれば、

- (1) 組合への就職期間はおおよそ1年～3年を想定し、退職した後は、域内企業の正規職員としての就職を念頭にしているケース
 - (2) 組合退職後の「域内企業への将来的な正規職員としての就職」は期待しておらず、永年組合に所属してもらって構わないと考えているケース
 - (3) 組合に無期雇用で就職しながら、新規事業の立ち上げ（起業）を期待しているケース
- の3つのケースが存在している。

(4) 「インターンシップ型」・「マルチワーカー型」の区分

五島市は、組合に就職する際に、「インターンシップ型」と「マルチワーカー型」のどちらかを選択できる。「インターンシップ型」の定義は、いくつかの職業を経験したのちに域内企業へ就職することを前提とする働き方である。これには、市内の高校生の市外への流出を食い止めるための意味も有する。

一方、「マルチワーカー型」の定義は従来のようなもので、無期的な組合への所属も可能である。

5. 考察－「組合退職後の域内企業への高い就職率」に着眼して

最後に、「五島市地域づくり事業協同組合」退職後の「マルチワーカー」の「域内企業への高い就職率」の理由について考察する。

五島市の大きな特色には、自治体の積極的な移住政策の存在がある。ゆえに、2026年現在は年間200人以上の移住者を有する。これは、離島ではあるが約3万人の人口規模があり、生活に不便を感じないこと、就職先の選択肢があること等が関係しているだろう。

「マルチワーカーの高い域内企業への就職率」が達成されている背景には、移住地としての優位性が関係していると考察できる。

移住地としての優位性は、まとめれば

- (1) 一定の人口規模があり、生活の利便性があること
- (2) 就職先の選択肢があること
- (3) 地域外との交通のアクセスが容易である環境

と言える。そして、そこに地域独自の取り組みなどが加味されていく。

「自治体の積極的な移住政策と地域の移住優位性」が関係することで、「退職後の域内企業への就職率90%」という高い数字が生ま

れていると考察できる。

全ての自治体におけるゴールが五島市と同じである必要はない。しかし、五島市の示す方向性は、一つの制度の活用方法として参考にできるだろう。

6. おわりに

2020年に本制度が施行され、2026年8月の執筆時点でおおよそ6年の月日が流れた。制度は全国146組合に拡大し、組合の運営方法も多様に展開してきた。

本稿で紹介した長崎県五島市は、自治体の積極的な移住政策との強い連携のもと組合運営をしていた。そして、将来的には域内企業への「マルチワーカー」の就職がゴールと設定されていた。こうしたゴール設定は、豊富な正規職員としての就職先や移住の優位性から生まれていた。

このような組合の位置づけ方は、地域社会の雇用需給の状況や事務局の考え方によるもので、一つの運営の方法論と言える。

本制度は、人口急減地域に適用されているが、地域特性は立地によって大きく異なる。

各地域は地域特性を正確に把握し、地域の個性を打ち出す必要がある。そして、地域の個性に適した人材をいかに獲得するのか、運営方法の模索と、主体的なビジョン設計が重要である。

(参考文献)

- [1] 大友和佳子 (2021) 「地域における「若年移住者」の新しい取組みと支援に関する研究－地域起業（ローカルベンチャー）と中間支援組織の視点から」、共済総合研究 第82号、20－31
- [2] 「若者の移住」調査【結果レポート】2018年3月20日 そうだ、地方で暮らそう！国民会議 配布資料、一般社団法人 移住・交流推進機構 (JOIN) (h30-03-20-siryoku4-5. pdf)
- [3] 総務省 (2026) 「特定地域づくり事業協同組合制度の概要について」 (001080612. pdf)



- [4] 長崎県五島市『令和7年版五島市統計書』2026年6月発行 <https://www.city.goto.nagasaki.jp/s007/040/010/020/201/R7tokeisyo.pdf>
- [5] 甲斐智大(2025)「特定地域づくり事業協同組合による労働力確保のメカニズムー長崎県五島市を事例にー」, 地理学評論98-6 339-362
- [6] 宮崎繁樹(2023)「地域活性化の取組みが進む五島市【前編】」, ながさき経済 新年号
- [7] 庄司透(2021)「人口減に挑む島、五島市ー移住、ワーケーションの取組ー」, 地方財政60-6, 121-133
- [8] 五島市配布資料より
- [9] 大友和佳子(2025)「農山漁村への移住政策としての「特定地域づくり事業協同組合制度」の運営方法への一考察ー秋田県東成瀬村・奈良県川上村・島根県海士町の事例からー」, 共済総合研究 第91号, 15-29