



# 職員（マルチワーカー）がキャリア探究できる町へ！

## 活用のきっかけ・期待すること

- ▶ 地元農業者が異なる業種の事業者を集めて従業員のシェア制度ができないかと話していたところ、それを聞いた自治体職員が人材不足の解消だけでなく、移住促進に繋がると考え行政主導で令和元年度から組合設立を目指した。
- ▶ 派遣職員が町内の事業者や町民と関わる中で、将来的には組合員事業者への直接雇用や事業者と関わりのある形での起業によって町の経済や文化、自然環境の維持・発展を担う。

## 取組内容

▶ **移住者を雇用し、町内の事業者へ派遣**  
 町内の農業、炭素加工製造業、ガス業、熱供給業、宿泊業、飲食店、娯楽業、食料品製造業等、17の事業者が組合員となっている。

これまでに組合で雇用した職員9名と事務局員2名は移住者で、事務局長は元地域おこし協力隊。また現在雇用している職員は季節ごとの派遣先選択肢を増やして、よりキャリア探究ができる派遣体制を創るための開拓者として位置付けている。

## 住まいの確保

▶ **移住者用シェアハウスの運営支援も**  
 単身で移住してくる人が多いため、職員の多くがシェアハウスを利用している。組合員の繋がりや空き家になる前の一軒家を紹介してもらい、町内に3つのシェアハウスがある。そのうちの1つは職員が個人事業主として経営・管理をしていて組合が運営支援を行っている。  
 また派遣職員が、森林セラピー基地の整備、神社の神輿担ぎや「お田植え祭」、「抜穂祭」、町民有志による新春餅つき大会等に参加することで町民との交流を図っている。

## マルチワークのイメージ

	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	農業（田植え）		宿泊業（温泉宿泊施設）			農業（稲刈り）			娯楽業（スキー場）			
職員B	農業（田植え・草刈り・防除・稲刈り）						食料品製造業（酒造業）					
職員C	宿泊業（温泉宿泊施設）						ガス業・熱供給業（ガソリンスタンドなど）					
職員D	窯業・土石製品製造業（炭素加工）						飲食店（和食）					

## 組合に関わる皆さんの声

### ▶ 組合員（農事組合法人小国きんたけ工房）

1年を通して週に1日職員を受け入れています。派遣体制はまだまだ発展途上ですが、今まで頼っていた近所や親戚の人たちも高齢化して、その必要性は益々増えていくと思います。2つの事業者で半日ごと受け入れて職員1日分の仕事を作るなど地元事業者のニーズに応じて柔軟な派遣の形を受け入れ側も考えていきたいです。

### ▶ 派遣職員（20代滋賀県から移住）

春から秋までは温泉宿泊施設で清掃や配膳をしたり、酒造会社で日本酒の試飲販売、冬は飲食店やガソリンスタンドなど複数を兼務している。休みの日は、地域行事に参加して小国町の方と関わったり、今まであまり経験出来なかった小国町ならではのことに触れたりしている。これからもマルチワークで色々な働き方をしながら町民の方と関わって、自分自身の探究をしながら過ごしていきたい。





# 設立半年で移住者4名の採用に成功!事務局業務はDX化を推進!

## 活用のきっかけ・期待すること

- ▶ 代表理事と事務局長を務める移住者が地域の人材不足に課題感を持ち、商工会議所青年部や地域内の繋がりを活かして設立。設立当初から、冬季の除雪人材の確保に向けた建設関連事業者をはじめ、農家・林業・観光業・福祉・まちづくりなど多様な業態の事業者を巻き込んでいる。
- ▶ 派遣職員のキャリア形成に繋がるよう、まちづくりコース・農業コースなど、分野ごとにコース設定。組合の雇用自体は無期限だが、派遣先への正規雇用等での発展的退職を想定し、地域の人材が好循環することを期待している。

## 取組内容

### ▶ 移住者の就業先として、相談窓口と連携

これまでに組合で雇用した4名全員が移住者。市の移住コンシェルジュと連携し、移住希望者に就業先として紹介。夏期は農業、降雪期は除雪業に従事するという豪雪地域特有の就業形態を取り入れ、年間通じて安定した仕事を創出。移住定住の促進や地域産業の担い手の確保・育成に貢献している。

### ▶ 派遣事務の半自動化による効率UP

Kintone・google workspace・Slack等のグループウェアを用いて連携させ、既存ツールのみで、独自のシステムを構築。特定地域づくり事業に関わる業務のDX化により事務局業務を効率化し、負担軽減につなげた。

## 地域の活性化/TOMOWORKの特色

### ▶ 職員の独立やキャリアを支援し、まちづくりにも参加

事務所を置くコワーキングスペースで地域おこし協力隊や他の移住者との交流を促し、一部の社員は地域のシェアハウスに居住。職場が違う社員同士も、地域のイベントや飲み会などに参加することにより、コミュニケーションが生まれている。独立を目指す社員に対しては研修や副業のコーディネートを行い、地域に必要とされる人材としてのキャリアアップ支援を行っている。

## マルチワークのイメージ

	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		その他の生活関連サービス業 (除雪)	農業 (稲作・畑作)							その他の生活関連サービス業 (除雪)		
職員B				林業 (伐採)						その他の生活関連サービス業 (除雪)		
職員C		社会福祉・介護事業 (介護施設)	農業 (稲作・畑作)			社会福祉・介護事業 (介護施設)				その他の生活関連サービス業 (除雪)		
職員D	不動産賃貸業・管理業 (一般事務全般)			広告業 (一般事務全般)		不動産賃貸業・管理業 (一般事務全般)					広告業 (一般事務全般)	

## 組合に関わる皆さんの声

### ▶ 組合員(農業生産法人)

主に米を生産する農家が組合員として参画。未経験の派遣職員の受け入れを行い、稲作や加工品製造の業務を派遣職員が行った。未経験ながら既存の職員と打ち解け、忘年会や社員旅行にも参加。来シーズンも是非受け入れたいと人材確保の一助になっている手応えを感じている。

### ▶ 派遣職員 (20代 名古屋からIターン)

未経験の分野にチャレンジしたいと移住。農業や除雪など人の役に立っている実感と感謝がやり甲斐。コース制になっているので、今後は農業と除雪(大型特殊免許の取得等)の専門性を高めていきたい。





## 移住者である派遣職員が地域活動に参加し、地域を活性化!

## 活用のきっかけ・期待すること

- ▶地域の区長等を務める現事務局長が、事業所の人材不足や農林漁業の後継者問題を危惧し、「若者がいないと地域が存続しない。そのためには働ける場所が必要」と考え、地区内事業所に呼びかけ、6事業所が発足メンバーとして集い、設立を目指した。
- ▶市内の様々な事業所で働く中で、技術を身につけ、後々は組合員事業所への直接雇用や市内で起業し、市内での地域づくり人材として活躍することを期待している。

## 取組内容

## ▶移住者等を雇用し、地域の事業者へ派遣

地域の農業、酒造業、宿泊業、引退馬支援、道の駅等、14の事業者の仕事を組合せ、年間通じた安定した仕事を創出。

これまでに組合で雇用した15名（うち14名が移住者）の職員を各事業者へ派遣（マルチワーク）することで、移住・定住を促進し、地域づくりや地域産業の担い手の確保・育成を目指している。

## 地域の活性化

▶地域活動に参加することによる地域の活性化に寄与  
組合の研修で地域の習慣や行事について紹介等することで、派遣職員が、伝統祭礼「キリコ祭り」、「奥能登国際芸術祭」でボランティアサポーター、青年団員に参加する等、地域イベントを盛り上げ、仕事以外の時間も地域内で楽しんでいる。

若者が地域行事に参加することで新たな交流が生まれ、地域に活気が生まれている。

## マルチワークのイメージ

社員	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 30代男性	農業／米づくり（週5日）					酒蔵／蔵人（週5日）						
B 20代女性	引退馬支援事業／馬のお世話（週4日）											
	農業／ケール栽培・収穫（週1日）											
C 20代女性	観光施設／販売（週5日）								道の駅／販売（週3日）			
									飲食店／接客（週2日）			
D 30代女性	宿泊施設／清掃・接客（週3日）						（週2日）					
	炭焼工場／事務・発送（週2日）						（週3日）					

## 組合に関わる皆さんの声

## ▶組合員(自家製豆腐が自慢の道の駅)

派遣職員OBが正社員として入社し豆腐製造の後継者に。また、現役派遣職員の働きかけにより、別の派遣先の飲食店で豆腐提供が始まる等、事業所同士が繋がるきっかけにもなっており、人材確保の面以外にも効果を感じている。

## ▶派遣職員（20代千葉県から移住）

引退馬支援をしている会社で馬の世話と農業法人でケール栽培に従事。動物と関わる仕事がしたくて応募したが、元々興味があった農業も経験できてありがたい。田舎特有の地域コミュニティが好きで、ご近所付き合いや青年団活動も楽しんでいる。



# 事例 事業協同組合かわかみワーク 村の移住定住施策と連携!

## “村で住みたい人”と“働いてほしい人”のための組合

### 活用のきっかけ・期待すること

▶ 村内事業者へ経営状況や後継者についてのアンケートから、村内にまだまだ働く場があること、継承すべき産業があることが解った。一方、移住者や若者には村内の働く場の情報が見えず、労働力は村外へ流出していた。働く場の見える化をし、両者のマッチングを図るため、村内事業者に呼びかけ、7事業者が発足メンバーとなり設立した。

▶ 複数の職をもつマルチワーカーはもちろん、自身にあった職が見つければ組合員事業者への直接雇用など、地域づくりの担い手としての活躍を期待している。

### 取組内容

#### ▶ 移住者等を雇用し、地域の事業者へ派遣

地域の林業、宿泊業、製造業、小売業など多業種の15事業者が参画。それぞれの仕事を組合せ、年間通じた安定した仕事を創出している。

これまでに組合で9名（うち7名が移住者）の職員を雇用。各事業者に派遣（マルチワーク）し、5名が派遣先組合員事業者へ直接雇用結びつくなど、移住定住の促進と地域の担い手育成も目指している。

### 地域の活性化

▶ 地域活動に参加することによる地域の活性化に寄与。村の移住定住施策「川上ing作戦」の5テーマのうち仕事分野を担う。

組合では“村で住み働く”と定住条件をつけ、地域内の習慣や行事の紹介など、地域にいち早く溶け込めるよう村を挙げてトータルサポートに取り組んでいる。

組合員事業者はもちろん、地域住民との交流による地域の活性化に繋がっている。

### マルチワークのイメージ

	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	飲食品小売業（移動販売）									汎用機械器具製造業（金属加工）		
職員B	食料品製造業（素麺製造）			宿泊業（クリーンキーパー）			食料品製造業（素麺製造）					
職員C	宿泊業（クリーンキーパー）						その他の小売業（ガソリンスタンド）					
職員D	飲食品（カフェホールスタッフ）週2～3日			食料品製造業（素麺製造）週2～3日								



### 組合に関わる皆さんの声

#### ▶ 組合員

個人事業主で目下季節労働になるため、求人募集をしてもなかなか応募がなかった中で、かわかみワークに参画し、人材確保に非常に助かっている。また派遣職員には移住者が多いので、新たな人との出会いがあり交流を楽しんでいる。

#### ▶ 派遣職員（20代大阪府から移住）

派遣職員としてカフェや素麺製造、学童保育指導員として従事。その後、学童保育所の専任指導員として直接雇用となった。引っ越しと転職を同時に行った私が、ここ川上村で楽しく過ごせているのは、かわかみワークのおかげだ。





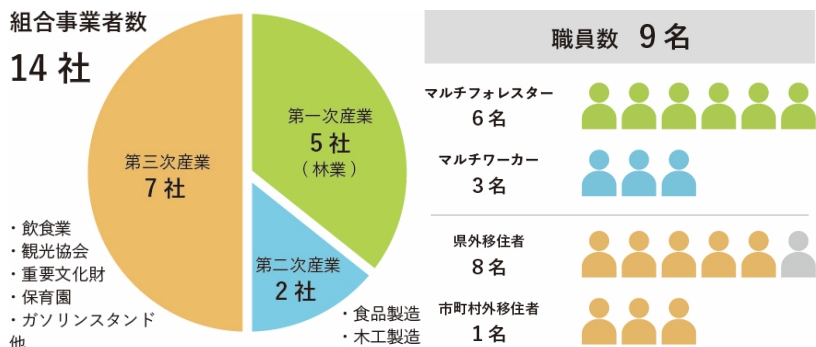
# 地域の人事部として、あたらしい働き方を創り、 林業を変え、暮らしを前に進める。

## 活用のきっかけ・期待すること

- ▶ 前町長である代表理事が制度活用に着目し 役場主導で設立準備を進める。組合設立に際して 事務局長を外部から招聘。
- ▶ 設立直後、コロナ禍により 雇用需要が激減したことから 林業分野での活用に絞り込み、独自の制度設計と需要を確保した。
- ▶ マルチフォレスター（林業マルチワーカー）、マルチワーカーともに、地域づくり人材として広く、長く、活躍されることを期待している。

## 取組内容

智頭町全体を1つの会社として見立てて、  
「地域の人事部」として活動



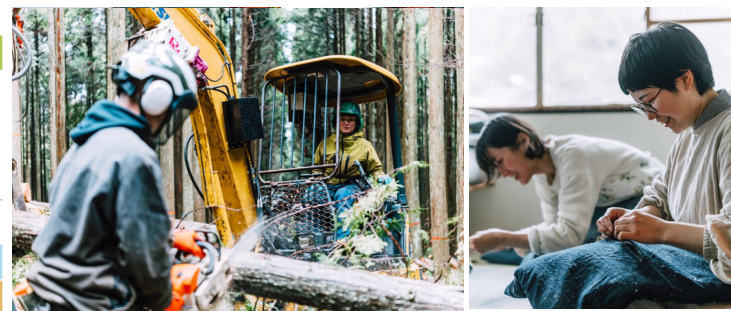
## マルチワークのイメージ

マルチフォレスター シフト例

	日	月	火	水	木	金	土
A			木工	MF	林業		林業 飲食
B	林業	林業	木工		組合	林業	
C	飲食	林業		林業		食品	

マルチワーカー シフト例

	日	月	火	水	木	金	土
D	飲食	飲食		観光	組合	有給	観光
E		文化	文化	保育			飲食



## 組合に関わる皆さんの声

### 林業事業者



組合のマルチワーカー制度や  
人材育成会議によって、  
地域の事業者が一丸となって  
人材を育てることができ始めた。

個人事業主のため  
人件費面も助かっている。  
また、適性を見極めて下さり  
現場もやり易く感じている。



### 派遣職員



- ・ 林業マルチワーカーという あたらしい働き方が 未経験からスタートする上での安心材料になった。
- ・ 刺激を受ける同世代が多く、地域の事業者と町の課題に向き合っていると感じられる。

## 組合の特色

マルチフォレスターDAY  
(有給の自由活動日)



人材育成会議  
(ドラフト会議)



組合シェアハウス  
(DIY活動)



# 音楽を通じた若者の移住促進と地域活性化

## 活用のきっかけ・期待すること

- ▶ 地元音楽団体の若手音楽家を呼び込みたいという想いと、市の若者の移住を促進し「若者が暮らしたいまちづくり」に取り組みたいという想いが合致し、若手音楽家を雇用する協同組合Biz.Coop.はまだの設立を目指した。
- ▶ 派遣職員は市内の事業所で音楽スキルを活かして働きながら、余暇の時間を活用して地域で音楽活動等を行う。1～3年後には、各事業所に就職し、音楽活動も充実する中で、本市に定着していただくことを期待している。

## 取組内容

▶ **若手音楽家の移住を促進し、地域の事業者へ派遣**  
派遣職員は、4組合員のうち、児童福祉法人等である3組合員（7事業所）に6か月または8か月勤め、ローテーションする。  
事業開始の令和3年度から令和5年度までに17名（全員市外からの移住者）の派遣職員を雇用し、若者の移住促進と市内事業所の人手不足の解消等に寄与している。  
事務局長は、組合員の従業員（兼務）であり、自身の管理職経験を生かしながら、派遣職員目線に立った働きやすい職場づくりに努めている。

## 地域の活性化

▶ **音楽を通じた地域活性化に寄与**  
音楽大学等を卒業した派遣職員が、児童福祉施設等で音楽スキルも活用しながら従事する。  
また、余暇の時間を活用して、中学校・高等学校の部活動指導や、地域での演奏会活動を行い、音楽文化の振興や地域との交流などの地域振興に貢献している。

## 派遣のイメージ

	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			放課後児童クラブ						障がい児デイサービス			
職員B			障がい児デイサービス						放課後児童クラブ			
職員C			障がい児デイサービス						保育園			
職員D			保育園						放課後児童クラブ			

※3事業所（7施設）に派遣職員を派遣。派遣業務を円滑に遂行するため、6月又は8月の派遣期間とし、各事業所をローテーションする。

## 組合に関わる皆さんの声

▶ **組合員(社会福祉法人)**  
派遣職員により、子ども達が生の音楽に触れる機会が増えたことは、単なる担い手不足の緩和だけでなく、子ども達の情操教育にも貢献している。また、派遣職員が保育士資格を取得し、正規職員として就職につながり、人材確保の面にも効果を感じている。

▶ **派遣職員(20代静岡県から移住)**  
音楽の職があるなら、どこにでも行くという気持ちで職を探して就職した。日々充実している。自分の音楽を聴いて、子ども達が音楽に興味をもってくれたらうれしい。





# 「働き方をデザインする」ことで新たなしごと創出へ

## 活用のきっかけ・期待すること

- ▶海士町内（一般社団法人 海士町観光協会）で行っていた、マルチワーカーが正式に法制度化されたため、組合を設立。
- ▶様々な事業所で働き、企業間どうしの共通課題や企業の強みを見つけ、それをマルチワークという手法を用いながら解決、伸ばしていくことで、地域内に新たな仕事生まれることを期待。

## 取組内容

▶やりたい暮らし、仕事に寄り添い働き方をデザイン  
地域の1～3次産業を網羅的に35事業者が組合員として出資（うち26事業所へ派遣済）。常勤の事務局員と非常勤の事務局員（合計4名）で職員をサポートしながら通年の仕事をコーディネート。  
これまでに組合で雇用した24名（すべてが移住者）の職員を各事業者へ派遣することで、様々なつながり、発見から新たな仕事を創出し、その仕事にまた新たな働き方に組み込まれてゆく循環をつくることを目指す。

## 組合の特色

▶私らしく、しごとを編んでいく「AMUWORK」  
人材が不足している事業者のニーズや要望を最優先に置かず、派遣職員のニーズを優先し、派遣先を調整。結果として組合員の大幅な増加に繋がるとともに、十人十色な働き方が誕生しており、多様な働き方ができる地域としての価値も向上している。  
また、この取り組みが複業を通じた過疎地域の活性化事例として、特定地域づくり事業協同組合としては初めての2023グッドデザイン賞を受賞している。

## マルチワークのイメージ

従来のマルチワーカーパターン	AMU WORKER (A)	春 いわがき	夏 ホテル	秋 CAS	冬 定置網
1年を通して2社に週で分割するパターン	AMU WORKER (B)	月・火 畜産	水・木・金 福祉	※年間を通して	
1日で2-3社を回り1年を過ごすパターン	AMU WORKER (C)	13:00-14:00 民宿A	14:00-15:00 民宿B	16:00-22:00 飲食店	※年間を通して

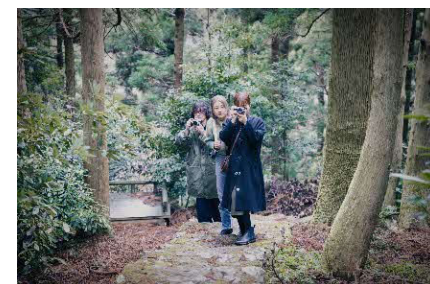
## 組合に関わる皆さんの声

### ▶組合員(水産加工業)

自分がやりたい仕事と地域のためになる仕事が最初からマッチすることは難しい。だから、多様な仕事に関わることで選択肢を増やせるのは派遣職員にとっても、事業所にとってもよいことだと思う。

### ▶派遣職員(20代埼玉県から移住)

漁師をやってみたかったが、やり続けなくてもいい選択肢がある海士町複業協同組合へ就職した。働き先として定置網漁→漁協→森林組合→介護施設とその時々生まれる興味や関心に沿って職場を選択している。





# 事例 五島市地域づくり事業協同組合

## 島での仕事は、島で生きること。正職員として、五島の様々な企業で「マルチワーカー」として働くという新しい働き方。

長崎県  
五島市

### 活用のきっかけ・期待すること

- ▶市内事業所において人材不足が顕著となり、人材確保施策の必要性が高まる中、福江商工会議所、市内企業（(有)イー・ウインド）、市が各々の役割による設立に向けた連携により、長崎県内第1号の地域づくり事業協同組合として2021年4月にスタート。
- ▶人手が欲しい市内企業と、正職員として働きたい移住者等を繋ぐ役割を担いながら、職員へは自分に合った仕事を見つけ、市内事業所への就職、定着につながることを期待している。

### 取組内容

▶移住相談会、組合HPなどで職員募集し、採用された職員は正職員として地域の事業者へ派遣  
 市内にある農業、建設業、介護から観光、再エネ関連企業など、27事業者の仕事を組合せ、年間通じた安定した仕事を創出。  
 これまで組合で雇用した17名（うちUターン2名、Iターン11名、退職者を含む。）は全て正職員として雇用し、各事業者へ派遣。移住担当部署とも連携し、若者の定着、移住を促進し、人手不足や雇用のミスマッチ解消を目指している。

### 地域の活性化

▶地域づくり事業協同組合の地域プラットフォーム化  
 五島市地域づくり事業協同組合が、移住希望者、Uターン希望者、地元高校新卒者、市内事業者、及び市役所の地域雇用の調整役、移住定住の相談役として、地域課題である移住促進、若者定着、雇用ミスマッチ解消、寺内不足解消などに繋げ、官民一体となり地域活性化を促進し、新しい地域の形を目指している。

### 派遣のイメージ

#### ▶インターンシップ型

1～2カ月ごとに色々な仕事を体験し、1年後をめどに組合企業への就職を目指す働き方

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A社	B社	C社	D社	E社	F社	G社	H社	I社			

#### ▶マルチワーク型

季節ごとに繁忙期が異なる農作業、加工業等の業務を組み合わせ、派遣職員として組合員企業をサポートしていく働き方

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
農産物 加工・発送			つばき関連商品製造			水産物 加工・発送			申告業務 事務補助		

### 組合に関わる皆さんの声

#### ▶組合員(農業生産法人代表)

足りないポイント（時期）に人を派遣してくれるのは、非常に良いと思う。農業は、天気や季節によって労働日数に差が出るが、当社は加工もあるので基本的には閑散期がなく、常時、人を雇用している。ただ閑散期はないとはいえ、苗植えと収穫のピークはある。ピークに合わせて人を雇うのは企業としては難しいので、この一番大事な仕事の時期に人を派遣してくれるのがありがたい。

キャリアアップ研修風内容  
 2023年7月31日長崎新聞掲載





# Uターン者が、自分らしさを取り戻し生き生きと活躍!

## 活用のきっかけ・期待すること

- ▶和泊町地域おこし協力隊OBである現事務局長が、若年層の人口減少や農業の後継者問題を危惧し、安定した雇用環境の確保を目指し、行政及び沖永良部島内事業所に呼びかけ、8事業所が発足メンバーとして集い設立した。
- ▶派遣職員には、地域イベントや集落活動にも積極的に参加してもらい、地域の担い手として活躍してもらうことを期待している。

## 取組内容

▶**移住者等を雇用し、地域の事業者へ派遣**  
農業、食料品製造業、宿泊業、介護業、小売業等、12の事業者の仕事を組合せ、年間通じた安定した仕事を創出。  
組合で現職中の11名（うち10名がUターン者）の職員を各事業者へ派遣（マルチワーク）することで、地域づくりや地域産業の担い手の確保・育成を目指している。  
また、SNS等を活用し、求人情報だけでなく、島での生活や余暇の過ごし方なども発信している。

## 地域の活性化

▶**単なる労働力だけでなく、島の様々な課題解決へ**  
留学や海外経験のある職員が多く、労働力不足解消だけではなく、地域事業者の職場環境の見直しや、職員の経験や能力を生かした職場の付加価値向上に取り組んでいる。  
職員各々が地域行事にも積極的に参加したり、プライベートも関わり合い、組合内で2組が結婚し、子宝にも恵まれた。子育てをしていく上での島の経済的不安等、今後の新たな課題解決にも尽力している。

## マルチワークのイメージ

	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	各種商品小売業（スーパー）		宿泊業（ホテル）			農業（じゃがいも）			農業（花卉）			
職員B	食料品製造業（まくらげ）						農業（じゃがいも）					
職員C	機械器具小売業（携帯ショップ）						農業（花卉）					
職員D	医療業（一般診療所）		社会福祉・介護事業（児童福祉施設）			社会福祉・介護事業（老人ホーム）						

## 組合に関わる皆さんの声

### ▶組合員（じゃがいも・花農家）

人手不足だったため、農繁期で忙しい時に人材が確保できて助かっている。未経験者でもやる気があり、仕事を覚えて作業してくれるのはありがたいなと思う。

### ▶派遣職員（20代大阪府から移住）

組合に入職してから、派遣先で経験したことのないお仕事をさせてもらい、自分のスキルアップにもつながっている。仕事や同じ移住者の方を通して、島の人たちと繋がれるので、組合のおかげで島にも慣れることができた。  
休日は皆で飲み会をしたり、大自然に触れたり、島での釣りを楽しんでいる。





# 鹿児島県最南端のヨロン島で

## 離島ライフを楽しみながら地域を活性化!

鹿児島県  
与論町

### 活用のきっかけ・期待すること

- ▶人口減少や産業の担い手不足など課題が山積する与論町に危機感を感じ、「島を元気にしたい」という思いから、現理事長が中心となり人材不足に悩む地域の事業所に呼びかけ、趣旨に賛同した7事業所が発足メンバーとして集い、設立を目指した。
- ▶地域で働くなかで地域の魅力や課題等を体感し、地域での暮らしを楽しんでいただくとともに、地域と自分自身がより良くなれるよう、将来的には組合員事業者や地域事業者への雇用、地域での起業など、地域づくり人材として活躍することを期待している。

### 取組内容

#### ▶移住者等を雇用し、地域の事業者へ派遣

地域の農業、各種商品小売業、宿泊業、社会保険・社会福祉・介護事業、こども園、スポーツ施設管理などの事業者の仕事を組合せ、年間通じた安定した仕事を創出。

これまでに組合で雇用した11名（全員が移住者）の職員を各事業者へ派遣（マルチワーク）することで、移住・定住を促進し、地域づくりや地域産業の担い手の確保・育成を目指している。

### 地域の活性化

#### ▶組合員や地域の人と交流し、地域を知り、楽しむ

組合員や派遣職員の懇談会等を定期的に設け、交流を深めながら相互の情報共有を図るとともに、組合の研修の一環として地域の伝統工芸品づくりを行うなど、地域を知る活動も行っている。

また、派遣職員が独自で夏祭りや町のイベント、集落行事等に参加しており、地域住民との交流やイベント参加を通じて、地域の活性化に繋がっている。

### マルチワークのイメージ

	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			こども園・公共スポーツ施設								農業（さとうきび）		
職員B			小売業（総合スーパー）								農業（さとうきび）		
職員C			小売業（総合スーパー）								こども園・公共スポーツ施設		
職員D		社会保険・社会福祉・介護事業（老人福祉・介護事業）								農業（さとうきび）			

### 組合に関わる皆さんの声

#### ▶組合員(サトウキビ収穫農家)

意欲ある方に移住をいただいております。地域に元気がでていっているように感じる。なにより職員の方々が地域に溶け込み、島を楽しんでいただいていることがありがたい。また、島を盛り上げるためにチャレンジしたいという思いを持つ方も多く、地域にとって大きな力になると感じている。

#### ▶派遣職員（30代神奈川県から移住）

スーパーや介護施設、農業や保育施設など様々な業種に従事。地域の様々な職業を経験できるほか、地域の方々との交流も楽しく、自然豊かな島で働くことができ、都会では味わえない充実感がある。

