

特定地域づくり事業協同組合制度に係るQ & A（R 8 年 3 月）

【地域人口の急減に直面している地域】

問 1－1 地域人口の急減に直面している地域とは具体的にはどのような地域か。

【地域づくり人材】

問 2－1 地域づくり人材は、必ずしも移住者に限られず、地区内に居住している者や地区外から通勤する者を雇用することもできるのか。また、高齢者、外国人を雇用することもできるのか。

【事業協同組合】

問 3－1 既存の事業協同組合も特定地域づくり事業協同組合としての認定を受けることができるか。

問 3－2 特定地域づくり事業協同組合の組合員は 1 者でも良いか。

問 3－3 個人経営の農家等は組合員になれるか。法人格を持たない任意団体は組合員になれるか。地区内に本社は無いが工場がある場合、当該法人は組合員になれるか。市町村が出資している事業者（第 3 セクター等）は組合員となることができるか。市町村は組合員になれるか。

問 3－4 市町村が特定地域づくり事業協同組合に出資することができるか。

問 3－5 特定地域づくり事業協同組合は、特定地域づくり事業以外の事業を実施することができるか。

【認定基準】

問 4－1 特定地域づくり事業協同組合の地区について、複数市町村単位や平成の合併前の旧市町村単位とすることは可能か。

問 4－2 地区が重複する複数の特定地域づくり事業協同組合を設立することは可能か。

問 4－3 過疎法に基づく過疎地域と同法に基づく過疎地域には該当しない市町村を合わせた単位で特定地域づくり事業協同組合を設立することは可能か。

問 4－4 特定地域づくり事業協同組合の認定の際に参酌することとされている労働者派遣法の許可基準のうち財産的基礎に係る基準について、どのように考えれば良いか。

【特定地域づくり事業】

問 5－1 特定地域づくり事業協同組合の職員がその組合員である農協等に派遣された場合において、農協等が当該職員をさらにその組合員である事業者派遣することは可能か。

問 5－2 特定地域づくり事業協同組合の組合員以外の事業者派遣職員を派遣することは可能か。

問 5－3 特定地域づくり事業協同組合が行う労働者派遣事業について、その一部を第三者に委託して実施することができるか。

問 5－4 労働者派遣法では、日雇労働者（日々又は 30 日以内の有期雇用労働者）の労働者派遣が禁止されているが、特定地域づくり事業協同組合の職員の 1 回当たりの派遣期間は 30 日超とする必要があるのか。

問 5－5 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員が他の事業者と兼業することは可能か。

問 5－6 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員に事務局職員を担わせることができるか。

問 5－7 労働者を派遣できる地区に制限はあるか。運送業やコミュニティバスの運転業務等において、事業所は特定地域づくり事業協同組合の地区内にあるが、配送先・送迎先は地区外になる場合は派遣できないのか。

問 5－8 特定地域づくり事業協同組合が位置する市町村の区域外にある事業所に職員を派遣することはできないのか。

【関係市町村等への派遣について】

問 6－1 特定地域づくり事業協同組合の職員を当該組合の地区をその区域に含む市町村に派遣する場合の利用分量についてはどのような考え方か。

【財政支援】

問 7－1 特定地域づくり事業協同組合の地区内の人材を雇用した場合、特定地域づくり事業推進交付金の対象となるのか。

問 7－2 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員の人件費について、派遣先の確保ができず休業させた場合の人件費も特定地域づくり事業推進交付金の対象となるのか。

問 7－3 複数の市町村にまたがる特定地域づくり事業協同組合を設立した場合、市町村間の組合運営費の負担割合はどのように決めればいいのか。

【トライアル雇用研修】

問 8－1 トライアル雇用研修を実施することができる「認定事業主」の要件を、詳しく教えてほしい。

問 8－2 トライアル雇用研修については、労働者派遣又は在籍型出向のどちらの場合でも活用が可能なのか。

問 8－3 トライアル雇用研修を修了した職員については、その翌年度に限り、組合員等への在籍型出向により研修を実施することができるとあるが、この 2 年目の研修については「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の助成の対象にはならないのか。

問 8－4 トライアル雇用研修は、3 ヶ月程度の短期雇用による実地研修だと認識しているが、林業経営体に、特定地域づくり事業協同組合の職員が 2 ヶ年度分出向する場合、初年度の 3 ヶ月分が「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の支援対象になるということでしょうか。

【地域人口の急減に直面している地域】

問 1－1 地域人口の急減に直面している地域とは具体的にはどのような地域か。

- 法の対象となる地域は、法第 1 条において、「地域人口の急減に直面している地域」とされています。
- ここでいう「地域人口の急減」とは、法第 2 条第 1 項において、「一定の地域において地域社会の維持が著しく困難となるおそれが生じる程度にまで人口が急激に減少した状況をいう」とされています。具体的には過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法（令和 3 年法律第 19 号。以下「過疎法」という。）に基づく過疎地域、同法で規定する過疎地域と同程度の人口減少が生じている地域はもとより、近年の人口の動向、高齢化の進行、若年層の減少、人口密度や地域の事業所数など、さまざまな観点から地域の実情を汲みとり、都道府県知事が適切と認める地域等がこれに当たるものと考えられます。（過疎地域に限られるものではありません。）
- 都道府県知事は、特定地域づくり事業協同組合としての認定を受けようとする事業協同組合の地区が、上記の「地域人口の急減に直面している地域」に属することを確認した上で、地域の実情を踏まえて、法第 3 条第 3 項第 1 号イに規定する「自然的経済的社会的条件からみて一体であると認められる地区」であるか否か、法第 3 条第 3 項第 1 号ロに規定する「地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区」であるか否かを判断した上で認定を行うこととなります。

【地域づくり人材】

問 2－1 地域づくり人材は、必ずしも移住者に限られず、地区内に居住している者や地区外から通勤する者を雇用することもできるのか。また、高齢者、外国人を雇用することもできるのか。

- 法第2条第2項において、「地域づくり人材」とは、「地域人口の急減に直面している地域において就労その他の社会的活動を通じて、地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材」とされています。
- ここでいう「就労その他の社会的活動を通じて地域社会の維持及び地域経済の活性化に寄与する人材」には、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は幅広く含まれます。
- したがって、地区内に居住している者、地区外から通勤する者、高齢者、外国人のいずれも組合の派遣職員になり得ます。ただし、外国人については、在留資格の制限があることに留意する必要があります。例えば、在留資格のうち「技能実習」に該当する者は派遣労働者として派遣先業務に従事することは認められていません。また、「特定技能」に該当する者については、原則として直接雇用とされ、例外的に派遣労働者として派遣先業務に従事することが認められるのは、農業分野及び漁業分野において一定の要件を満たす場合に限られます。さらに、この場合にも特定地域づくり事業協同組合の認定を受けるには、本制度が無期雇用が前提であること、また地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区であることなどの基準を満たす必要があることに留意が必要です。
- また、国会の決議及び附帯決議において、「特定地域づくり事業協同組合がその職員となる無期雇用派遣労働者を募集・採用するに当たっては、できる限り当該人口急減地区外、特に他都道府県からの人材が採用されるよう、移住や定住支援等必要な各種施策を講ずること。」とされていることにも留意が必要です。

【事業協同組合】

問 3—1 既存の事業協同組合も特定地域づくり事業協同組合としての認定を受けることができるか。

- 既存の事業協同組合であっても特定地域づくり事業協同組合としての認定の申請を行うことはできます。ただし、法の支援の対象は、特定地域づくり事業に限られます。例えば、特定地域づくり事業推進交付金の対象経費は特定地域づくり事業に係るものに限られており、特定地域づくり事業について区分経理を適切に行う必要があります。

問 3—2 特定地域づくり事業協同組合の組合員は1者でも良いか。

- 事業協同組合を設立する際は、発起人が4人以上必要とされています。したがって、組合員は4者以上とする必要があります。
- なお、発起人の資格は、組合員になろうとする者でなければならないとされています。ここでいう「組合員になろうとする者」とは、組合員資格を有し、かつ、設立と同時に組合員になる意思を有する人格体とされています。したがって、組合員となり得ない者や組合員になる意思のない者は、発起人となることはできません。

問３－３ 個人経営の農家等は組合員になれるか。法人格を持たない任意団体は組合員になれるか。地区内に本社は無いが工場がある場合、当該法人は組合員になれるか。市町村が出資している事業者（第３セクター等）は組合員となることができるか。市町村は組合員になれるか。

- 事業協同組合の組合員の資格を有する者は、地区内で商業、工業、鉱業、運送業、サービス業その他の事業を行う小規模の事業者で、定款で定めるものとされています。
- 事業者とは、法人、個人を問わず、自己の名において「事業を行っている者」をいいます。したがって、個人経営の農家等は組合員になり得ます。一方、ここでいう「者」とは人格体を意味するものであることから、法人格を持たない任意の組織・団体・グループ等は組合員にはなり得ません。
- 組合員は地区内で事業を行う者であることから、組合の地区内に事業を行うための拠点を有していることが必要となります。組合の地区内に支店等を有する事業者は、組合の地区内に事業を行うための拠点を有していると考えられるため、本社・本店が地区外に存在する場合でも組合員となり得ます。
- 市町村が出資している事業者（第３セクター等）であっても、中小企業等協同組合法で規定される組合員たる資格を有する事業者であれば、特定地域づくり事業協同組合の組合員になり得ます。一方、市町村は、中小企業等協同組合法上、組合員の資格を有する者とはされていないため、組合員にはなり得ません。

問３－４ 市町村が特定地域づくり事業協同組合に出資することができるか。

- 市町村は、中小企業等協同組合法上、組合員の資格を有する者とはされていないため、特定地域づくり事業協同組合に出資することはできません。したがって、特定地域づくり事業協同組合に対して財政支援を行う場合は、補助金又は寄附等の方法で行う必要があります。

問 3－5 特定地域づくり事業協同組合は、特定地域づくり事業以外の事業を実施することができるか。

- 特定地域づくり事業協同組合は、特定地域づくり事業として、①地域づくり人材がその組合員の事業に従事する機会を提供する事業を行う（法第 10 条第 1 項）ほか、②地域づくり人材の確保・育成・活躍推進のための事業を企画し、及び実施することができる（第 10 条第 2 項）こととされています。
- 一方で、特定地域づくり事業協同組合は、中小企業等協同組合法第 3 条第 1 号に定める事業協同組合であることから、同法第 9 条の 2 第 1 項に定める、生産、加工、販売、購買、保管、運送、検査その他組合員の事業に関する共同事業等の事業についても、定款で定めることにより、実施することができます。
- なお、特定地域づくり事業以外の事業を実施する場合は、当該事業に係る経費については、特定地域づくり事業推進交付金の対象外となります。このため、経費について、特定地域づくり事業とそれ以外の事業に区分する必要があります。

【認定基準】

問 4－1 特定地域づくり事業協同組合の地区について、複数市町村単位や平成の合併前の旧市町村単位とすることは可能か。

- 特定地域づくり事業協同組合の地区の範囲は、市町村単位、平成の合併前の旧市町村単位、複数の市町村又は旧市町村の地域を合わせた単位など、都道府県の区域を越えない範囲で柔軟に設定することができます。
- また、昭和の合併前の旧市町村単位など、小さな単位での組合の地区とすることも可能です。
- ただし、地域人口の急減に直面している地域であること、自然的経済的社会的条件からみて一体であること、地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区であることといった基準を満たす必要があります。

問４－２ 地区が重複する複数の特定地域づくり事業協同組合を設立することは可能か。

- 地区が重複する複数の特定地域づくり事業協同組合を設立することも法令上は可能です。ただし、この場合、特定地域づくり事業協同組合の認定の際に、同じ地区に複数の特定地域づくり事業協同組合を設立することの必要性、合理性等を十分確認することとなります。

問４－３ 過疎法に基づく過疎地域と同法に基づく過疎地域には該当しない市町村を合わせた単位で特定地域づくり事業協同組合を設立することは可能か。

- 過疎法に基づく過疎地域と同法に基づく過疎地域には該当しない市町村を合わせた単位で特定地域づくり事業協同組合を設立することも可能です。また、この場合、当該組合の地区全体について判断することとなりますが、地域人口の急減に直面している地域とは過疎法に基づく過疎地域、同法で規定する過疎地域と同程度の人口減少が生じている地域はもとより、近年の人口の動向、高齢化の進行、若年層の減少、人口密度や地域の事業所数など、さまざまな観点から地域の実情を汲みとり、都道府県知事が適切と認める地域等がこれに当たるものと考えられます。（過疎地域に限られるものではありません。）
- したがって、複数市町村を組み合わせた特定地域づくり事業協同組合の地区において、地域人口の急減に直面している地域であるだけでなく、自然的経済的社会的条件からみて一体であること、地域づくり人材の確保について特に支援を行うことが必要であると認められる地区であることといった基準を満たせば、複数市町村を組み合わせた特定地域づくり事業協同組合の設立は可能です。

問 4－4 特定地域づくり事業協同組合の認定の際に参酌することとされている労働者派遣法の許可基準のうち財産的基礎に係る基準について、どのように考えれば良いか。

- 労働者派遣法の許可基準において、労働者派遣事業を行おうとする者は、「資産（繰延資産及び営業権を除く。）の総額から負債の総額を控除した額（以下「基準資産額」という。）が2,000万円に当該事業主が労働者派遣事業を行う（ことを予定する）事業所の数を乗じた額以上であること」等の基準を満たすことが必要とされています。
- この財産的基礎の基準額については、万が一労働者派遣事業の運営が困難になった場合であっても、一定期間派遣労働者に対する賃金支払いが担保されるようにするとの考え方が背景にあります。
- 特定地域づくり事業協同組合の財産的基礎については、上記の労働者派遣法の許可基準の考え方、当該事業協同組合の派遣労働者数、給与水準、特定地域づくり事業協同組合の派遣労働者人件費に対しての補助金等の見込み等を踏まえ、都道府県知事が判断することとなります。

【特定地域づくり事業】

問 5－1 特定地域づくり事業協同組合の職員がその組合員である農協等に派遣された場合において、農協等が当該職員をさらにその組合員である事業者に派遣することは可能か。

- 一般論としては、特定地域づくり事業協同組合の職員を農協等の事業者団体に派遣した場合において、その派遣された職員をさらに当該事業者団体の組合員の事業に派遣してその指揮命令下で業務に従事させる行為は、いわゆる二重派遣として職業安定法第44条の規定により禁止されます。
- 農協等に派遣された特定地域づくり事業協同組合の職員が、農協等が自らの事業としてその組合員のために行う事業（例えば営農指導など）に、農協等の指揮命令の下に従事することについては、二重派遣には当たらないため可能です。

問 5－2 特定地域づくり事業協同組合の組合員以外の事業者に職員を派遣することは可能か。

- 組合は、その組合員のために直接の奉仕をして共同事業を行う事業体であることから、その利用者は、本来組合員に限られるべきと考えられています。
- しかし、組合員の利用度は、年間を通じてみると必ずしも一定しているとは限らないことから、組合員以外の者（員外者）に利用させた方が組合の共同事業の合理的運営に資する場合があります。
- このため、組合員の利用に支障がない場合、当該事業年度における組合員の利用分量の総額の 100 分の 20 以内に限り、員外者の利用が認められています。
- したがって、特定地域づくり事業協同組合の組合員の中から派遣先の確保が困難な時期が生じた場合等においては、組合員の利用分量の総額の 100 分の 20 の範囲内で、市町村や員外者に職員を派遣することができます。
- この員外利用が認められる 100 分の 20 の計算は、年間を通じて行うのが妥当であり、組合の事業が 2 以上ある場合は、全ての事業を通算して行うのではなく、事業毎に判断することとされています。また、労働者派遣事業については、派遣先の事業者毎や派遣職員毎ではなく、当該組合における労働者派遣事業全体で計算します。計算の基準は、労働者派遣事業においては、派遣職員の労働時間の割合で判定するのが合理的とされています。
- 例えば、一事業年度における組合員への派遣時間が、派遣職員の合計で 7,000 時間の場合、組合員以外の者への派遣は 1,400 時間（7,000 時間×20/100）まで可能です。
- なお、員外者のうち関係市町村等への派遣については、令和 7 年の法改正により員外利用割合の制限が緩和されています。（問 6－1 参照）

問 5－3 特定地域づくり事業協同組合が行う労働者派遣事業について、その一部を第三者に委託して実施することができるか。

- 特定地域づくり事業協同組合は、労働者派遣事業そのものを第三者に委託して実施することはできませんが、教育訓練・キャリアコンサルティング等の業務の一部を第三者に委託して実施することはできます。
- ただし、業務の一部を委託する場合であっても、特定地域づくり協同組合は委託先において適切に業務が実施されるよう管理する必要があります。

問 5－4 労働者派遣法では、日雇労働者（日々又は 30 日以内の有期雇用労働者）の労働者派遣が禁止されているが、特定地域づくり事業協同組合の職員の 1 回当たりの派遣期間は 30 日超とする必要があるのか。

- 労働者派遣法第 35 条の 4 において、日雇労働者（日々又は 30 日以内の有期雇用労働者）の労働者派遣が禁止されていますが、特定地域づくり事業協同組合の職員は、無期雇用労働者となることから、当該規定は適用されません。ただし、当該職員のキャリア形成の観点から、特定の事業に従事する期間の確保等に配慮する必要があります。

問 5－5 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員が他の事業者と兼業することは可能か。

- 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員が余暇等において他の事業者と兼業することは可能です。ただし、法の趣旨に照らして、特定地域づくり事業協同組合の派遣職員は主として特定地域づくり事業協同組合の業務に従事する必要があります。例えば、特定地域づくり事業協同組合の派遣職員としての労働者派遣の期間が一定の限られた期間しかないにもかかわらず無期雇用労働者として雇用する、他の事業者の主として従事しているにもかかわらず無期雇用労働者として雇用するなどの労働契約については、法の趣旨に照らして適当とは言えません。また、特定地域づくり事業推進交付金については、このような派遣職員の人件費は対象となりません。

問 5－6 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員に事務局業務を担わせることができるか。

- 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員に事務局業務を行わせることは可能です。その場合、労働契約に当該業務が含まれていることが必要です。
- なお、派遣職員が事務局業務を行った場合の当該業務に係る人件費については、特定地域づくり推進交付金の経理区分では派遣職員人件費ではなく事務局運営費の職員基本給などに計上されます。

問 5－7 労働者を派遣できる地区に制限はあるか。運送業やコミュニティバスの運転業務等において、事業所は特定地域づくり事業協同組合の地区内にあるが、配送先・送迎先は地区外になる場合は派遣できないのか。

- 特定地域づくり事業協同組合の行う労働者派遣事業については、特定地域づくり事業協同組合の地区の属する市町村の区域外の事業所に派遣してはならないこととされています（法第 19 条）。したがって、特定地域づくり事業協同組合の職員の派遣先の事業所は、特定地域づくり事業協同組合の地区の属する市町村の区域内の事業所に限られます。
- また、同じ市町村の区域内であっても人口急減地域とは言えない地域がある場合、都道府県知事は認定に当たって派遣先の地域の限定の条件を付することがあります。この場合、特定地域づくり事業協同組合の職員の派遣先の事業所は、条件を付された地域内の事業所に限られます。
- ただし、ここでいう事業所は労働者派遣法上の「派遣先の事業所その派遣就業の場所」に当たるものであり、職員が実際に勤務する場所と必ずしも一致するものではありません。例えば、運送業やコミュニティバスの運転業務に職員が従事する場合、運行ルートの一部が市町村外となってしまうこともあり得ますが、派遣先の事業所が特定地域づくり事業協同組合の地区の属する市町村の区域内にある場合は配送業務や運転業務を行うことができます。

問 5－8 特定地域づくり事業協同組合が位置する市町村の区域外にある事業所に職員を派遣することはできないのか。

- 特定地域づくり事業協同組合の行う労働者派遣事業については、特定地域づくり事業協同組合の地区の属する市町村の区域外の事業所に派遣してはならないこととされています（法第 19 条）。したがって、当該特定地域づくり事業協同組合の地区が A 市内の区域のみで、B 市内の区域を含んでいない場合は、B 市に職員を派遣することはできません。
- 一方で、一の都道府県の区域内で、自然的経済的社会的条件からみて一体の地区と知事が認める場合は、複数の市町村にまたがる形での特定地域づくり協同組合の設立は可能です。したがって、当該特定地域づくり事業協同組合の地区が A 市と B 市にまたがる場合は、A 市と B 市、両市の区域内の事業所に職員を派遣することができます。

【関係市町村等への派遣について】

問 6－1 特定地域づくり事業協同組合の職員を当該組合の地区をその区域に含む市町村に派遣する場合の利用分量についてはどのような考え方か。

○ 市町村については、中小企業等協同組合法上、組合員の資格を有するものとはされていないため、組合員にはなれません。

○ 組合員以外の者（員外者）の利用については、中小企業等協同組合法に基づき、組合員の利用に支障がない場合において、組合員の利用分量の総額の 100 分の 20 を上限とすることとされていますが（問 5－2 参照）、特定地域づくり事業協同組合については、

- ・ 運営する施設やイベント時期などの人手不足に対応したい市町村と、
- ・ 冬の農閑期など組合員による利用が少ない時期に派遣先を確保することで雇用を増やしたい組合

のニーズの一致を踏まえ、令和 7 年 3 月の法改正により特例が設けられ、関係市町村等（※）への派遣に限り、員外利用割合の上限が組合員の利用分量の総額の 100 分の 50 まで緩和されています。

（※）当該特定地域づくり事業協同組合の地区をその区域に含む市町村及び当該市町村が単独で又は他の市町村と共同して設立した地方独立行政法人をいいます。当該特定地域づくり事業協同組合の地区をその区域に含む市町村の加入する地方公共団体の組合（一部事務組合及び広域連合）についても、都道府県が加入しないものであれば、市町村に関する規定が準用される（地方自治法第 292 条）ため、「関係市町村等」に含まれます。

○ 具体的な上限の考え方は、以下のとおりです（①②の両方を満たす必要があります）。

①組合員以外（関係市町村等を含む合計）の利用分量の総額は、当該事業年度における組合員の利用分量の総額の 100 分の 50 以内

②かつ、関係市町村等以外の員外者の利用分量の総額は、当該事業年度における組合員の利用分量の総額の 100 分の 20 以内

【財政支援】

問 7－1 特定地域づくり事業協同組合の地区内の人材を雇用した場合、特定地域づくり事業推進交付金の対象となるのか。

- 特定地域づくり事業協同組合の地区内に居住している者についても、地域からの人口流出を抑制し、地域づくり人材を確保する観点から、特定地域づくり事業推進交付金の対象とされています。ただし、国会の決議及び附帯決議において、「特定地域づくり事業協同組合がその職員となる無期雇用派遣労働者を募集・採用するに当たっては、できる限り当該人口急減地区外の人材が採用されるよう、移住や定住支援等必要な各種施策を講ずること。」とされていることに留意が必要です。

問 7－2 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員の人件費について、派遣先の確保ができず休業させた場合の人件費も特定地域づくり事業推進交付金の対象となるのか。

- 特定地域づくり事業協同組合の派遣職員の人件費について、派遣先の確保ができず休業させた場合の人件費も特定地域づくり事業推進交付金の対象となります。ただし、特定地域づくり事業推進交付金においては、労働需要に応じた職員の確保が促されるよう、当該派遣職員の稼働率（派遣先での年間労働時間／（年間総労働時間＋年間総休業時間））が8割未満の場合は、交付対象経費の上限額を稼働率に応じて漸減することとされています。特定地域づくり事業協同組合は、派遣職員の派遣先の確保に努める必要があります。

問 7－3 複数の市町村にまたがる特定地域づくり事業協同組合を設立した場合、市町村間の組合運営費の負担割合はどのように決めればいいのか。

- 特定地域づくり事業協同組合の地区の範囲は、市町村単位、平成の合併前の旧市町村単位、複数の市町村又は旧市町村の地域を合わせた単位など、都道府県の区域を越えない範囲で柔軟に設定することができます。
- 複数の市町村にまたがる場合の市町村間の負担割合は、構成する市町村間の取り決めで決めていただくことになります。例えば、派遣先事業所の数や、労働者派遣の利用分量に応じて、負担割合を決めていただくことが考えられます。

【トライアル雇用研修】

問 8－1 トライアル雇用研修を実施することができる「認定事業主」の要件を、詳しく教えてほしい。

- 「認定事業主」とは、林業労働力の確保の促進に関する法律（平成 8 年法律第 45 号）第 5 条に基づいて、労働環境の改善、募集方法の改善その他の事業の合理化を一体的に図るために必要な措置についての計画を作成し、管轄の都道府県知事の認定を受けた事業主をいいます。
- 認定状況は、都道府県の林務担当部局又は林業労働力確保支援センターにご確認ください。

問 8－2 トライアル雇用研修については、労働者派遣又は在籍型出向のどちらの場合でも活用が可能なのか。

- 特定地域づくり事業協同組合において林業に初めて従事する場合には、林業についての技術指導を受け、仕事や職場への適性を試すことができるよう、労働者派遣、在籍型出向いずれの形態であっても、トライアル雇用研修の活用を可能としているところです。

問 8－3 トライアル雇用研修を修了した職員については、その翌年度に限り、組合員等への在籍型出向により研修を実施することができるとあるが、この 2 年目の研修については「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の助成の対象にはならないのか。

- 「緑の雇用」新規就業者育成推進事業におけるトライアル雇用研修は、初年度に限って行われるものであることから、2 年目の研修については、在籍型出向を実施することができますが、当該事業の助成の対象とはなりません。

問 8－4 トライアル雇用研修は、3ヶ月程度の短期雇用による実地研修だと認識しているが、林業経営体に、特定地域づくり事業協同組合の職員が2ヶ年度分出向する場合、初年度の3ヶ月分が「緑の雇用」新規就業者育成推進事業の支援対象になるということでしょうか。

- トライアル雇用研修は初年度に限り行われるもので、技術習得推進費については研修生1人当たり最大3月、指導費については指導員1人当たり最大60日などの上限があるため、この範囲内で助成することとなります。

【トライアル雇用研修に関する問合先】

林野庁経営課林業労働・経営対策室 03-3502-1629