

## ①人材育成の仕組みの方向性・協働農業普及事業について

※農林水産省より、第1回の主な意見、人材育成の仕組みの方向性、協働農業普及事業について説明。

### <主な意見>

#### 関司委員(法政大学現代福祉学部教授)

○県によって普及指導員の活用に差が出てきている印象。現場の話を聞くと、県としての姿勢がしっかりしている県は、農村振興のために地域に入りやすいが、そうでない県は、普及員の思いがあっても、現場への訪問頻度が増えなかったり、仲間がいないため相談ができず悩んでいるという話を聞く。

#### 小田切座長(明治大学農学部教授)

○農業改良普及は、かつて、地域普及と技術普及という言い方で、車の両輪を維持していた。平成16年の普及改革でかなり技術の方にシフトしたと思うが、今回の基本計画の見直しで、普及においては、車の両輪の議論はどうだったのか。

#### 指出委員(『ソトコト』編集長)

○普及職員の年齢構成について、20代は、H26の4%やH30の6.7%など、若い人が普及員になる道筋がうまく作り切れていないと思う。

## ②人材育成について

### <山形県における人材育成の取組について(高橋課長発表)>

- 地域の人に対し、何が困っていて、何をやればよいのか気づきを与えると同時に、話し合いを行うというきっかけづくりが大切。
- 地域の課題解決というが、課題と一言で片付けてよいか疑問を持っていて、地域の特徴、強み、弱みなどから生じる将来への不安をどう解消するかに力を入れてきた。
- 話し合っても動いても、継続できなければ意味がない。周辺の集落も一緒になって活動に広がりをつけていくことが重要。
- 自ら①地域に関心を持ち、②参加したくなり、③地域を発見し、④理解し、⑤新しいことを生み出していくことを、段階的に行うことが大切。ただし、行政がずっと面倒を見ることはできないので、少しずつ住民側に力が配分されるように支援することが大事。
- 最終的に支援を強めなければならないのは、市町村職員なので、地域リーダーと一緒に研修をしている。
- 地域づくりプランナーという認定制度を作っており、基礎的研修から現場での実践研修までの4段階の過程で徐々に選抜する仕掛けにしている。現在18名のプランナーがいる。
- 地域への支援の中で、何のために誰がいつ何をするかを記載した地域の行動計画書を必ず作ることであり、5年ごとに見直し、住民がその都度確認できる仕掛けにしている。
- 地域のある瞬間の断片的な課題ではなく、地域が今までどのように動いてきたかを振り返ることが大切。地域の動きが始まったきっかけは、外部からの刺激であることが多い。
- 地域が動くために必要な力の割合は、課題への気づきが5割、計画と実行が3割、展開が2割。前二者の8割は地元が頑張るしかなく、そのための後押しとなる支援が望まれる。
- 地域への支援では、行動計画を実践に移したときの持続性の観点から、話し合いを行う地

域の括りを最初に診断している。一つの集落で駄目なら隣の集落を巻き込み、それでも駄目ならもう一つ広げるという発想。大字単位ではなく、集落単位で診断をやらないと先が続かないことが分かってきた。

- 括りは行政が勝手に作れるものではなく、原案を作った段階で、聞き取りをしながら、人間性や地形の問題などを加味し、整理している。

### ＜地域づくり人材育成-ともに育つ仕組みの方向性-（平井委員発表）＞

- これまで、こういう時はこうした方がよいという知識である「Knowing-What」がよく使われてきた。内発性と持続性を確保するためには、その知識をどのように使っていくかという知識である「Knowing-How」や、何のためにやっていくのかを考える知識である「Knowing-Why」が重要。
- 目標や課題の設定を地域住民に分権することが内発性の条件。
- 持続的な地域づくりのためには、危機感と補助金をベースに動くよりも、こうありたいという小さな理想を実現する成功体験の積み重ねから、手応えが連鎖して仲間ができていくことが大事。そうすると自ずと状況に順応するかたちにもなる。
- みんなが頑張っって初めて成立する組織モデルは、誰かが欠けたり誰かの力が弱くなると維持できず、世代交代できない。100%、120%力が発揮できる存在ではなくても、「ドラえもん」で、周りのみんなの力を引き出すのび太のような存在が大事であり、能力がそろわない多様な人たちが一緒になって地域づくりをしていく方が世代交代につながる。
- 地域の有力者だけでなく、地域の中で役職を持っていなくても何らかの役割を持っている嫁・婿などの「半よそ者」にも目を配っていくことが大事。「半よそ者」は、本当のよそ者、移住者、関係人口など地域につないでいくアダプターの役割を持っている。
- 課題、資源、福祉、教育といった概念、潤い、にぎわいなど抽象語にまとめると責任を持つ当事者がいなくなる。地域の人たちが自分事として自分たちのことを他の人に語れる言葉を組み合わせる引き出すのがファシリテーションの肝。
- いくつかある人的支援制度を同時に組み合わせたり、人生100年時代のキャリアプランに沿って運用したり、複合的に活用することが大事。

### ＜「人材育成について」（前神委員発表）＞

- 人材育成で一番大事なものは、関わる人が創発とイノベーションを起こしていく状況をどのように作っていくか。
- ひとつの頑張っている事例を取り上げて横展開すると、地域は同質化してしまう。地域には、多様な人がいて、多様な形で活動しけているのが通常の姿だと頭に入れておく必要がある。
- 作られたネットワークの中では創発はなかなか生まれにくい。自生したネットワークはアメーバのように自在に形を変え、寄り添ったり相乗効果を生んでいくような働きをする。
- ゆるやかなつながりは、今まで自分の知らなかった世界に出会うきっかけが生まれやすく、世界が広がる。○課題の解決を急ぐと、表面的に進めてしまい本質的なものに向き合っていないことがあるので、許容と包摂する寛容さのあるゆるさと、まだ言葉にもなっていないふわっと見えることを探索的に考え、価値創造することができるゆるくてふわっとした時間を持つことが大事。
- 多様な関係性の網の中で、あいだをうまく橋渡しできるようなインターミディエーターの役割を持った行政職員が今後一層必要になる。
- 誰にでも開かれている「場」があることが大事。
- 危機感では人は動かず、不安で固まってしまう。
- いま起きている小さな変化に気づけることが大事であり、そのためには既存の常識で判断

しないことが大事。

## <主な意見>

### 若菜委員（いわて地域づくり支援センター常務理事）

- 市町村や県の職員が、自分たちはコーディネーター側で、地域が主体だからと遠慮して、壁を作って結局何も動かないことが多い。
- 地域内の人材も必要であり、中山間地域は特に人材がいないので、人材育成をする際にはそこを意識しなければならないと思っている。

### 羽田委員（長野県長和町長）

- 先日長和町に地域おこし協力隊の隊員が支配人となっている直売所をオープンした。この直売所は、地域の協力をいただき、今まで4つあった直売所を1つの生産者組合にしたもの。単に野菜を売る直売所ではなくて、町の人たちが集まり、情報や人をつなぐ町の拠点としての大きな役割を果たすことを期待している。

### 川井委員（JA 高知女性組織協議会会長）

- 私の母や祖母の時代は、普及指導員が生活の活性化のための活動をしていた。普及指導員や、生活指導員、営農指導員などの活動が今こそ非常に大事ではないか。
- 地域づくりの活動を始めたら支援が終わるのではなく、継続的に支援していくべき。
- 子どもを活動にどう巻き込んでいくかが一番大事。子どもも一緒に参加することによって、そこからリーダーが自然に育つ。

### 平井委員（弘前大学地域社会研究科准教授）

- 普及事業の新たな運営方針の案が示されているが、改めて、むらづくり、地域づくりを柱に掲げていくことが望まれる。

### 指出委員（『ソトコト』編集長）

- 高橋課長の「地域づくりプランナー」、平井委員の「のび太理論」、前神委員の「インターミディエーター」の通底しているところは全て同じ。前に出過ぎず、場の空気を読んで言語化することで、人と人との対流を生み出すような性質が人材育成を広く考える上で重要。

### 嶋田委員（九州大学大学院法学研究院教授）

- 「危機感か理想か」という二者択一ではなく、「希望」を持てるかどうか大事ではないか。あるべき地域の将来像を実現する上で不足する業種の人材の数を把握した上で、藤山浩氏の「1%理論」のように、毎年何人確保すればよいかといった実数を把握する。それをもとにして、A I やマルチワーカーなど多様な手段でそれをどうカバーするかを地域で考える。そのように、「これができれば地域を維持できる」と希望を持ちながら、着実に取り組んでいくあり方が大事。
- 今回ご紹介いただいた山形県の人材育成の取り組みや長野県飯田市の公民館主事への配置を通じた地域人材育成の取り組みに、他の自治体から派遣し、「暗黙知」を現場で学んでもらうような仕掛けがありうるのではないか。農村部の自治体からだけではなく、都市部の自治体からも学びに行ってもよい。現場に行くことによって、コミュニケーションや調整能力を学ぶ機会になるし、関係人口にもつながる。

### 図司委員（法政大学現代福祉学部教授）

- 地域の歴史を振り返る時に、人の動き方とか、大変な時にどう乗り越えたのかといった経験知を形にしていくことが今につながるし、新しい取組にチャレンジするパワーの源にもなる。
- 地域の中で動かす人材と地域の外で動く人材の両方が大事だが、地域おこし協力隊は、前者の人材を生み出し始めたことに意味があったと思う。これまで、地域外の人材は、コーディネートすることまでで止まっていたので、今の時代に合うように既存の人材制度を組み合わせながら、活用する視点を持つ方がよいと思った。

#### **前神委員（地域活性化センター 人材育成プロデューサー）**

- 人材を「こうしようああしよう」と躍起になって育成するのではなく、誰もが参画でき、自然にそこで出会える場を作ることが大事。
- 都会と地方の遠隔自治体間連携という取組を始めていて、連携の先にはお互いの希望があると感じている。

#### **谷中委員（INSPIRE 代表理事）**

- 危機感から問題解決型で活動始めるケースもあるが、「ワクワクするからやる」「やりたからやる」という価値創造型で取り組んでいるケースでは活動が持続しやすいことにも注目するとよい。
- ワクワクから始められた活動を地域の課題解決に“つなげて”あげる役割を担う人がいると効果的で、活動の「Why」「What」「How」などの文脈をつなぐ演出家兼脚本家のような存在が、地域の取組を前進させるポテンシャルを持つと感じる。

#### **高橋課長（山形県置賜総合支庁産業経済部農村計画課課長）**

- 「長期的な土地利用の在り方に関する検討会」の委員もしているが、この検討会とダブる要素もあるので、情報を共有しながらやりたい。

#### **小田切座長（明治大学農学部教授）**

以下の3つの論点があった。

- 3人の委員の報告や谷中委員からの発言があったが、人材育成というよりも、地域の発展プロセスに人材がどう関わるかが大事。
- 「希望」という議論があった。私も「可能性の共有化」と呼んでいる。地域の可能性をどう共有化するか。目配り人材である集落支援員などの制度を農業的・農村的にどう利用できるのか、あるいは、農水省版をどう作るのかという発想が求められている。
- 人材育成の仕組みを作っていく上で、集落支援員、地域おこし協力隊、普及指導員など様々なプレイヤーがいるが、これらの役割を整理して組み合わせたモデルを作るのが良いのか、それとも、地域実態に応じてやれる方がやれば良いという発想に立つのが論点ではないかと理解した。

以 上