

第2回

新しい農村政策の在り方に関する検討会

農林水産省農村振興局

新しい農村政策の在り方に関する検討会

(第 2 回)

日 時：令和2年6月30日（火）10：00～11：57

場 所：農林水産省第2特別会議室

会 議 次 第

1. 開 会

2. 議 事

(1) 第1回検討会における主な御意見について

(2) 地域づくり人材の育成について

3. 閉 会

【配布資料】

資料1 第1回検討会における主な御意見（農林水産省）

資料2 人材育成の仕組みの方向性（農林水産省）

（参考資料：協同農業普及事業について（農林水産省））

資料3 山形県における人材育成の取組について

（山形県置賜総合支庁産業経済部農村計画課長 高橋氏）

資料4 地域作り人材育成ーともに育つ仕組みの方向性ー（平井委員）

資料5－1 「人材育成」について（前神委員）

資料5－2 地域活性化センターのめざすこと（前神委員）

午前10時00分 開会

○事務局 ただいまより、第2回新しい農村政策の在り方検討会を開会いたします。

委員の先生方におかれましては、本日御参加いただきましてありがとうございます。

開会に当たり、牧元農村振興局長より挨拶申し上げます。

○農村振興局長 農村振興局長、牧元でございます。

委員の先生方には本日御参集を頂きまして、ありがとうございます。また、ウェブ形式で御参加いただいている先生方も大変ありがとうございます。新型コロナの関係でなかなか集まって会議をするということができなくて、先生方には大変御不便をかけたところでございますけれども、ようやくこういう形式で開くことができまして、ますます活発な御議論が展開されるのではないかとこのように御期待を申し上げているところでございます。

さて、私からは、最近の動きとして2点御紹介をさせていただきたいと思っております。一つは、先生方御案内のように、今年はこの新型コロナの関係もございまして、予算編成のスケジュールとかも少し後ろに倒れているということは御案内のとおりでございます。例年であれば閣議決定をされております骨太の方針などもまだ調整が進められているというような段階でございます。そういう中で、先週一足先に官邸の農林水産業地域の活力本部という農林水産政策について話し合う場が、持ち回り形式ではございますけれども、開催されまして、その中で農林水産政策の展開方向ということについても了解をされたところでございます。この中で、この農村政策については正にこの検討会の場でということでございますけれども、今後この有識者の先生方の御意見も聞きながら、しっかり検討するんだということが正に政府全体の方針としても確認をされたということの一つ御紹介を申し上げたいと思っております。

それからもう一点は、17日をもって通常国会は閉幕をしたところでございますけれども、今回のこの通常国会の中で私ども農振振興局の関係といたしましては、ため池の関係でございますけれども、「防災重点農業用ため池に係る防災工事等の推進に関する特別措置法」という法律、これが議員立法ではございますけれども、御提案がございまして成立をしたところでございます。ため池につきましては、実は昨年一つ法律ができて、昨年できた法律につきましては民間で所有されておられるため池について届出をしていただいて、それをしっかり管理するための法律という位置づけだったわけでございますけれども、今回の新しい法律につきましては、このため池の整備を集中的かつ計画的に進めていこうということで推進計画をつくっ

たり、あるいはいろいろ財政上の措置等を講じる等々の中身が講じられているということでございまして。この法律を受けまして、我々としてもしっかり予算要求等を行い、ため池の整備の加速化というものを図っていきたいというふうに考えているところでございます。

以上のように、この検討会における中長期的な検討と並行していろいろな動きも進められているところでございますけれども、あわせて先生方からいろいろな御指導をいただければと思うところでございます。

前回のこの検討会でも大変熱心な御議論を先生方から頂戴をしたところでございます。今回はそれを受けまして、特に御意見様々ございました人材育成につきまして、山形県の高橋様、また平井委員、前神委員からいろいろと御意見を頂戴しながら議論を進めていこうということでございます。引き続きまして、先生方からの忌憚のない御意見をお願いを申し上げまして、私からの御挨拶とさせていただきます。本日はどうかよろしくお願い申し上げます。

○事務局 冒頭のカメラの撮影はここまでとさせていただきます。

なお、本検討会の公開方法について、傍聴については原則可とし、会議への提出資料及び議事録は会議終了後ホームページにてそれぞれ公開することとさせていただきますので、御了承願います。

それでは、以後の議事進行について、小田切座長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○小田切座長 皆様、おはようございます。

後で御紹介させていただきますが、今日は山形県の高橋課長にお越しいただいております。

それでは、本格的な議題に入る前に、この会議ではきちんと前回の会議の振り返りをするというそういう仕組みを取っております。議事次第第2の(1)第1回検討会における主な意見について、これは事務局から御説明をお願いいたします。

○農村計画課長 皆様、おはようございます。農村計画課の庄司でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、お手元のタブレットの資料1のところをお開きいただけますでしょうか。

3ページ、前回の会合で各委員から頂戴しました御意見をカテゴリ別に整理をしたものが4ページ以下に並べてあります。一番左側に通し番号がふってございますが、7番目の御意見で

は、厚生労働省にオブザーバーに入ってもらったらどうかという前神委員からの御指摘がございまして、今回から社会・援護局の地域福祉課に御参加いただくことにしております。

5ページ、23番の御意見です。前回国土交通省の関係人口の調査のうち、訪問系の関係人口の関わり先での過ごし方に関するものをお示ししまして、農林漁業での労働の数字を御紹介いたしましたけれども、図司委員の方から、これ以外にも農村に関心がある人の動きというのは、自分の趣味や地域の環境を楽しむ活動にも含まれるんじゃないかという御指摘でしたので、これも国土交通省の方と調整をしまして、もう少し農村に関心や関わりがある人の動きを的確に把握できるように調査方法を改善する方向で今話をしているところでございます。これ以外にも他省庁、他府省との連携が必要なものは引き続き検討、調整いたしますし、頂いた御意見は今後の検討の際の参考としたいというふうに考えております。

以上です。

○小田切座長 どうもありがとうございました。こういうやり方で、今ひとつひとつ確認しながらことを進めていきたいというふうに思います。言わば農水省方式、霞が関方式として定着していけばいいなと思います。

それでは、厚生労働省から吉田室長よりお越しいただいております。よろしければ一言御挨拶をお願いいたします。

○厚生労働省 厚生労働省の生活困窮者自立支援室長、また地域共生社会推進室長を兼ねてやっております吉田と申します。よろしくをお願いいたします。

厚労省の中で地域共生社会の実現ということで、全ての一人一人の方が役割を持って地域の中で暮らしていけるようにしていく、またその前提として地域社会、農村との連携ということもございます。そういうものをしっかりと進めていこうということを厚労省の中で取り組んでおります。本日から前神委員の御質問いただきまして参加させていただくことになりました。よろしくをお願いいたします。

○小田切座長 今後ともどうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、続きまして、今日のいよいよ本格的な議題ということになります。今回は先ほど牧元局長からもございましたように、地域づくり人材の育成についてということで議論させていただきたいと思います。この論点につきましては、今般の基本計画でも重視されております

し、あるいは、まち・ひと・しごと創成本部でも同様に重視されているところがございますので、現在農村における一つの焦点になろうと思います。

それではまず事務局から人材育成の仕組みの方向性（案）について御説明いただきます。その後、山形県置賜総合支庁産業経済部農村計画課の高橋課長にゲストとしてお越しいただいておりますので、高橋課長から人材育成の取組の事例について御発表いただきます。さらに、平井委員、前神委員から、それぞれ御発表いただきます。これら事務局からの説明が終わった後に一度質疑応答の時間を設けます。そして3名の皆様に御説明いただいた後に質問含めて自由討議と、2段階で議論したいというふうに思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、事務局からの御説明をお願いいたします。

○農村計画課長 それでは、お手元の資料の2番、通し番号の6ページ以下になりますけれども、これを開いてください。

通し番号の10ページです。今回と次回の検討会では、第1回検討会でお示ししました検討課題1のうち、その①の枠がつけてありますけれども、①の人材育成について御検討を頂くことにいたしたいと思います。

14ページです。市町村、都道府県の農林水産関係職員が大きく減少しているということをお示ししております、その中でも特に市町村職員ですとか、県で言いますと一番右側の普及指導員など、現場に近い職員の減少が特に顕著であるということです。

15ページです。これは減少の影響ですけれども、こういう減少によって地域との関係性が希薄になっていて、特に市町村を中心に地域に目配りをする機能が低下していたり、あるいはそういう取組に温度差が生じているんじゃないかと、そういう懸念がございます。

16ページです。地域担当職員、左側のグラフを御覧ください。約3割の自治体で地域を担当する職員を置いている、張り付けているということございまして。右側のグラフですが、地域担当職員は地域づくりの支援とか住民ニーズの把握等の活動を行っているということです。

17ページです。地域職員制度の課題ということですが、職員の負担が重いだとか、あるいは地域担当職員に地域が依存してしまっているといったような問題が挙げられています。

19ページです。今度は地域運営組織です。多くの地域運営組織で、左上のグラフですが、地域課題を共有したり解決方法を検討する協議が行われる、協議機能があるということで。左下にありますように、地域の将来ビジョンの明文化なんかを行っている。それから、右側のグラフで見ますと、地域住民の当事者意識の不足等の課題があるといったようなことになっ

ています。

21ページです。集落支援員の活動の中での苦労や問題、課題ということで、何から手をつければよいかとか、あるいは何をしたらいいのか分からないといったようなこととか、地域住民の自主性といった課題が挙げられているということです。

23ページです。地域おこし協力隊の実態について調べたもので、左側の円グラフは任期が終わった後、任期終了後も大体半分弱の方が同じ市町村に残留されるということですが、右側にありますように、そういう中でも地域づくり・まちづくり関連の活動に取り組んでおられる元隊員の方も一定数見られるということでございます。

25ページです。育成すべき人材像、本日のテーマになりますけれども、これまで見てきましたように、地域への目配りをする自治体職員の減少、体制の脆弱化、そういう問題に直面して、これに対応する必要があるということでございます。地域の活性化に向けて人々に動機づけを行うこと、それから地域の現状を把握すること、それから行動計画づくりを行うこと。その計画を継続的かつ自発的な実践に移行すると、そういう四つのプロセスをコーディネートするようなそういう人材が必要ではないかと。さらに、そのコーディネートに当たっては、地域の人々が自発的に、考え、気づき、行動するように仕掛けていく、目配りができる、そういう人材の育成が必要ではないかと、そういう問題意識を持っています。

そこで、一番下の枠のところには四つほど課題が掲げてありますが、aとして、育成すべき地域づくり人材はどういうスキルを持った方であることが必要か。bとして、どのように育成をすればいいか。研修とかどういう手法で育成するのがよいか。cとして、必要とされる資質や能力があることをどのように担保すればよいか。dとして、どういう方がなるのが望ましいか。といったような四つの課題を挙げさせていただいております。

私からの説明は以上になります。ゲストの山形県の高橋課長並びに委員各位の御所見を賜りますように、よろしくお願いします。

なお、協同農業普及事業の関係、別途担当課の方から御説明差し上げたいと思います。今野課長、よろしくお願いします。

○技術普及課長 協同農業普及事業を担当してございます、技術普及課長の今野でございます。

それでは、通しページで26ページの参考資料を見ていただければと思います。

1枚下ですが、協同農業普及事業でございます。御案内のとおり協同農業普及事業は、都道府県職員である普及指導員の方々が直接農業者に接して農業の技術、経営の指導を核としまし

て、現場での農政課題解決を総合的に支援すると、そういう役割を担っているところでございます。

28ページを見ていただきますと、協同農業普及事業は国と県の共同事業ということでございます。国の方で運営指針をつくりまして、その運営指針に基づきまして、各都道府県が実施方針をつくって取り組むという仕組みになってございます。

29ページでございます。今年ちょうど運営指針が見直しの年になってございます。今年の運営指針、今回の運営指針では、左側の上の方にございますけれども、この普及事業が取り組む基本的課題というところは、今回同時に見直してございます食料・農業・農村基本計画の項目に沿って位置づけてございますが、1、2、3は農業技術の観点、あと4は食料の安定供給、5番に農村の振興ということで位置づけてございます。あと、6番が災害からの復旧・復興といったようなことに取り組むということでございます。

その下でございます特に重点的に取り組む事項ということで四つほど位置づけてございます。やはり人手不足、担い手不足に対応して、新規就農者への対応を充実・強化していこうという観点。2番目と3番目はやはり新しい技術を導入していこうということで、そこにしっかり取り組んでいこうということでございます。4番目に、農村における多様な人材・機関の連携ということで、関係機関を巻き込むようなそういうコーディネート機能を発揮していこうといったようなことが位置づけてございます。

30ページを見ていただきますと、ちょっと普及活動の事例ということで2ページほど紹介してございます。最初の30ページは、やはり新しい品種などができたときにその品種を産地に展開するための栽培マニュアルなどを作って、各農家の技術を平準化していくといったような取組で新品种を横展開していくということです。また、30ページの右側は、ICTなど新しい技術を活用して、これらで栽培技術を平均を上げていくと、そういったような取組をやっているという事例でございます。

31ページですけれども、そういう中でも地域でそういう産地化をすることによって地域の振興にも資しているという事例を二つほど持ってきました。左側は茨城県でやはり高齢化とか耕作放棄地の増加がちょっと進んでいたというところに、ハナモモという比較的手間のかからないという農作物を振興することによりまして、定年帰農者ですとかの定着を図って、その生産産地全体の農業収入もちょっと上がったといったような事例ですとか。あと右側は、鳥獣対策で地域の農業者又は農業者以外の方々も巻き込んだ獣害対策を行うことで被害の軽減や、また新しいソバなどの導入に結び付けたといったような事例でございます。

最後に32ページでございますけれども、庄司課長からも御紹介ありました、特に普及などの地方の職員が減ってるといったようなことでございましたけれども、左上見ていただきますと、普及指導員におきましてはここ5年ぐらいいは何とか7,300人を維持しているといったような状況でございますが。一番下の年齢構成を見ていただきますと、やはり若い方と50代以上の方が極めて多くて、本当に中間層が極めて少ないといったような年齢構成になっておりまして、近年は退職された数だけ何とか新規採用していただいて人数を確保していると、そういったような状況でございます。以上でございます。

○小田切座長 ありがとうございます。

この後、高橋課長等に御説明いただきますが、その前に、今御説明いただいたこと、特に多様な人材についての制度の御説明を頂きましたので、そこに関わる質問等があれば、この場で是非出していただきたいと思っております。いかがでしょうか。

それでは、図司委員、お願いいたします。

○図司委員 法政大学、図司です。よろしくお願いたします。

先ほどの普及の話は私も気になっていたもので、状況がよく分かったと共に、追加でお伺いしたいんですけども。人数がなかなか下げ止まりというかギリギリのところまでキープされているということで。恐らく都道府県ベースで、先ほどの実施方針のところについて、設置の仕方がかなりトーンがありそうに思います。昔は必置義務があったので、各県それぞれのところが普及を置いて、ある意味、国からの動きをうまく現場の方に落とし込む、そういうやり方がスムーズに通っていたと思うんですけども、今では、都道府県のレベルでかなり普及を活用しているところと、そうでないところのトーンの違いが出てきたりしているのではないかと。

私も現場で普及の方とお話ししていると、県としての姿勢がしっかりしているところは農村振興の話も現場にすぐ入りやすいし、チームとしても動きやすいのでいいんですけども、ある県だとなかなかそうならないので、普及員さんの思いはあるんですけども、なかなか現場へのアクセスの頻度が上がらないとか、人数が制限されて仲間がいないので、仲間と相談しながら活動するということができなくて悩んでいるとか、そういうお話を聞いたりするんです。

本省の立場ではなかなか言いにくいところもあるかと思いますが、その辺の県レベルのところでの様子、トーンの違い方をどのように御覧になっているか、普及の皆さんの現場感がどんな感じか、その辺のお考えみたいなどを伺えればと思います。よろしくお願いたします。

○技術普及課長 ありがとうございます。私どもの感じとすると、余力を入れている、入れてないかという温度差というよりは、普及、人が減ってる中でも非常に専門知識を持った集団ですので、非常に仕事をお願いされている状況です。技術指導とか新規参入とかが核なんですけれども、6次産業化やギャップの推進や女性の活躍をちゃんとやってくれと。温暖化、災害対応はもちろんだと。人・農地プランも面倒見てくれと。鳥獣害対策もちゃんとやってくれと。最近農福連携もやってくれということで、正直言うといろいろお願いされすぎていて、先ほどなかなか農家のところに行けないんだという話も、そういう関連の会議に出なくては行けなくて、報告書を書いている間に時間が過ぎて農家のところを回れないといったような話がございます。

今回のこともやっぱり地域の実情に応じてちゃんと仕事を重点化して、それで他のもっと専門家集団があるところはそういうところと結び付けることによってその人にちょっとお願いするといったような、きちんと普及としても重点化して活用できるように地域によって戦略を立てるようにお願いしているという状況です。

○図司委員 ありがとうございます。恐らく昔の生活改善の普及員さんがいらっしやったときは、その辺ももうちょっと役割分担ができたんでしょうけど、今は多分あらゆる部分野のものが普及員さんのところにひとまとまりに来ていると、そういうところも一つ課題としてあるんでしょうか。

ありがとうございます。

○小田切座長 どうもありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。

よろしければ、今の流れの続きで、今野課長にお尋ねしたいんですが。実は私の研究のテーマのひとつが農業改良普及でして、農業改良普及学会にも関わっています。振り返ってみれば、農業改良普及こそ車の両輪、かつては地域普及と技術普及などという言い方がされて、車の両輪を維持していたんだと思うんです。ところが、平成16年、2004年の普及改革でかなり技術の方に大きくハンドルを切ったという、そういう実態があるかと思います。そういう意味で今回の基本計画の見直しの中で、普及について車の両輪という議論がどうあったのか、そのあたりをフォローしていただければと思います。

○技術普及課長 普及については、やはり今回基本計画の議論の中でも、今後急速に農業就業人口が減少していくという中で、農業生産をどのように維持・拡大していくかといったようなことが議論になったと思います。

例えばこの分野でも関係人口も増やしていこうじゃないかといったような話があったと思うんですけども。一方で、就業人口そのものを確保していかないとやはり生産を維持できないので、その人が減っていく分新しい技術を入れることなどによって生産を維持・拡大していくということで、新しい技術、スマート農業とか言ってますけれども、そういったところにもっと普及をコミットしていこうとか、新規就農者が最初につまずいて離農することがないようにそこをきちっとコミットしておくとか、そういったような面の議論がございまして、今回も新規就農者対策ですとか、新しい技術による生産技術の確立ですとか、そういったところにちょっと焦点が当たっておりますので、先生から今御指摘あったように、相変わらず技術に軸足が置いたような議論になっています。

○小田切座長 ありがとうございます。しかし、そのようなことにもかかわらず車の両輪を意識していただいていると、そういう心強い御発言だったと思います。

ほかにはいかがでしょうか。では、指出委員で最後にしたいと思います。

○指出委員 本当に初歩的な質問で恐縮なんですけれども、普及職員の年齢構成というのは今お聞きして、20代は4%とか6.7%という数字を拝見すると、若い人が普及員になる道筋みたいなものがうまくつくり切れていないのかなと思ったんですが、いかがでしょうか。また、こちらの普及職員の男性と女性の比率というものが分かれば教えてください。

○技術普及課長 最後の32ページの見方は、普及職員は今は実務経験を積んでいただいた後に試験を受けていただいて普及員ということになることになっています。この実務経験中というのは、正に採用されて2年間、オン・ザ・ジョブ・トレーニングなどで勉強しているところなので、ここの人と20代を加えた人が実際普及活動をしている20代というイメージです。

今は一生懸命60代、50代が抜けてるところを頑張って農業技術職を取っていただいているという形になっているんですけども。男女の比率は、昔からやっぱり県平均よりも高いと思っ
ていまして、平均で3割ぐらい女性になってますが、若い人を見れば4割ぐらいがもう女性になっていると、そんな感じです。

○小田切座長 それでは、この後の質問については最後の総合討論でお願いいたします。

それでは、次のプレゼンというところで、先ほど御紹介させていただきましたが、山形県置賜総合支庁産業経済部農村計画課 高橋課長からのプレゼンテーションをお願いいたします。

○高橋課長 それでは、資料3をお願いします。ページでいくと34ページになります。私からは一つの事例を使ってまず一連の流れを説明します。その後、山形県が今行っている人材育成の手法というかそういうものを説明したいと思っています。

一つの事例なんですけれども、これは棚田の保全から始まる地域づくりということで、ちょっと単純なものを持ってきました。これは榎平の棚田ということで、山形県の朝日町という、これは日本の棚田百選に選ばれているというところです。朝日町は町全体をエコミュージアムのまちづくりということでまちづくりを行っているもので、生活環境博物館と町全体を位置づけているんですけれども、この棚田も一つの展示品というようなことで考えて地域づくりをやっています。

実際この棚田も地域の人がそれを守っていくということになるんですけれども、農家の人に見ればこれは生産の場ということで、ここがなかなか高齢化によって維持できないというような状況になっておりました。

流れに沿って書いてありますけれども、一つは、事の始まりという、これ動機づけですね、ここが大切になってくるんですけれども、地域の人とか、あとはやらせたい人が町とかそういうところで一体何が困ってるとか、何をやっていけばいいのかということを理解していかないと、事は始まらないということになります。

この地区は棚田百選認定後たくさんの方が棚田を訪れるが、地元住民は無関心であること。また、米が安いということと、耕作者の高齢化に伴って稲作の後継者が不足してきたこと。ついに棚田区域内に耕作放棄地が発生したこと。棚田は生産の場で、見る側の都合だけには合わせられないこと。あと、農業用の施設の老朽化に伴って維持管理費もだんだん増えてきたことと、こんな状況がありました。これをまず気づいてもらう、気づかせるというこの一つの作業が必要になってきます。

その後、きっかけづくりという誘導部分に入ってくるんですけれども、これは何とかしなければならぬと。それは分かっているんですけれども、誰にこれを相談したらいいのか、誰が中心にそれを動けばいいのかというのが地元関係者の中ではなかなか分かりにくいというよう

なことです。

たまたまこの現場の場合には地元の農家からこの土地改良区に相談があって、その改良区から町を通して県、そして私のところに相談があったというようなことになります。その後、改良区・町・県が合同で地域の現況を聞き取る調査を開始しましたがけれども、この聞き取り方、これにもまたポイントがあります。これは後ほど説明していきます。

あと、地元から言わせれば、これ以上負担のあることはしたくないと。町から言わせれば、言いたい放題言われて、金のかかることはしたくないというようなことになってきます。ただこれはだんだん調べていくと共通の話題もたくさん出てきます。その辺のところも現地の調査でだんだん事実が分かってきます。

あと、町がエコミュージアムの展示品と言いながらも、守るのは農家だけと、こんなふうな構図もありました。

また、今後持続した営農は約束できないという高齢者。これらを話し合うワークショップを開催してみようという県側からの誘導があって動きが始まりました。

次のページですけれども、これはどう取り組んできたかということで、現段階のところまで入っていないんですが、平成15年から18年までの4年間の動きを書いてみました。このいろいろな場面が出てくるんですけども、その下のところに赤い字で、ワークショップ開催時の言い出しっぺになったとか、あとは、職業・年齢を超えた枠で話し合ったとか、あとは、県内外から呼んだ人を前に将来の構想を発表するとか、こういう仕掛けを赤字で書いておきました。

この中で一つポイントになるのが、下から5番目ぐらいにあるんですけども、平成18年です。労働力対価チケットを使った保全隊員の活動が開始したという、ここにありますがけれども、実はこれは地域通貨みたいな感じですが、これを思い切ってこの集落で発行しました。これは何かというと、労働してもらった対価にこのカードをお渡しするという、こういう感じのものです。その対価として何が行くかということ、お金が行くわけじゃなくて、最終的には棚田米と交換してもらおうとか、棚田米だけじゃなくて、地域で作っている農産物、これを1年に1回の収穫感謝祭のときに交換してもらおうという、こういう仕掛けを取りました。実際その仕掛けをつくったことによって、今までにもう諦めていた自然乾燥というこの手間を会員から出してもらおうと。この手間が労働力をただで確保するような感じなんです。

問題は、米を出してくれた人に、どうやってお金に換えていくのかということなんですけれども、簡単に言うと、この米を、付加価値をつけて高く売るとい、その付加価値分を会がためておいて、そこから出していくという、こういう感じです。どちらかというと、ただで労働

力を貰おうという、こういう仕組みなんですけど、働いた人も働いた人で米が貰えるので、それで満足していくという、こういう仕掛けをここで組んでいったんですね。

今、ここの地区は、実は一つの団体を相手に活動してきましたので、この範囲内から始まったものなんですけれども、だんだんとそれがうまく回ってくると、周辺の集落がこれにくっついてくるというようなことになります。

ここは中山間直接支払という制度で支援してもらいながらやってきた地域なんですけれども、最終的には、周囲のいろんな協定者、活動グループも一緒に今度入ってもらって、広域的な組織に今はなっています。

次のページ、これは活動の成果と、地改良区や行政の支援という組立てをしてみました。1番からいくとワークショップの開催、計画から実行への移行、逃げられない仕掛けづくり、対外的な評価を受けること、付加材料をつくる活動、お金が入ってくると、こういうことなんですけれども、あと、付加価値米としての販売と、地域の課題解決に向けての活動です。

この課題というのが問題でして、課題と一言で片付けていいのか、私はちょっと疑問視しています、ここは、色々な将来への不安とか、そこの特徴である強みとか、あとは、今は弱くなっている弱みとか、そんなことはあると思うんですけれども、そういうものを、この不安な部分をどうやって解消するかってことに力を入れてきました。

次のページですが、これは大事なことという展開なんですけれども、話し合っただけのいいんですけれども、それが継続できなかつたら意味がないということです。

それと、活動に広がりをつけていく。ここの場合は、周辺の集落も一緒になって、今度は課題を解決していったということにつながっていますけれども、そういうところですよ。

それで、この発展の階段と書いてありますけれども、ここに1段目から、これは、自ら地域に関心を持っていくと自らが参加したくなっていく、自ら地域を発見する、自ら理解をしていく。それで、自ら理解をしていかなかったら新たなことは生まれないと、こういうような発展の階段なんですけれども、これを途中からやるんじゃなくて、一番最初から、関心をつけるところから関わっていくと、こんな感じになってきます。

それで、ここの現場を使って、この支援の強さというものを下のグラフにしました。動機付け、関心、参加、発見、理解、創造、継続とやっています。最初はゼロだったものを、思い切って力を入れていくんですけれども、上に行けば行くほど強くなるということなんですけど、ずっとこれ面倒見ているってことはやっぱりいけないわけで、途中から力が抜けてきて、だんだん住民側に力が配分されていくという感じになります。こんな感じの支援をしています。

それで実際にこういう支援を、どうやって山形県はやっているのかというところが次のページです。

これは「夢へと続く扉を開こう」という、元気な地域づくり支援プロジェクト事業ですが、お金が出るわけじゃなくて、職員の手持ち弁当みたいな感じの事業です。

それが県の事業として認められていて、これを今展開しているんですけども、この支援メニューという、左側の方にありますけれども、この支援メニューをちょっと見ていただくと、実はこれ、地域診断技術の提供という、ここがうちの方の得意とする部分です。

その後に、地域での話し合いという、ここで「ワークショップ」って書いてありますけれども、全てがワークショップというわけじゃなくて、いろんな話し合いのお手伝いをしていくと。

それと、やっぱり将来構想、これを行動計画づくりと言っていますけれども、こういうものをつくっていくと。あと、その実践活動に移行するまでをうちの方で支援していこうということなんです。

それに合わせて、これを継続していくためには地域のリーダーの育成という、こういう研修もやっています。あわせて、やっぱり県がいつまでもこの面倒を見るってことがいかず、一番最終的に支援を強めていかなければならないのは市町村の職員、現場に一番近い職員だと思うんです。ということで、そういう職員も技術的な研修を行うことで、地域リーダーと一緒に研修をしてもらおうと。うちの場合は、県の職員も一緒になって研修を受けています。それで、後ほどお話ししますが、この中から地域づくりプランナーという、こういう認定制度を持っていて、それを認定していくというようなことにしています。

あと、県内外の事例を、例えば困ったときには紹介したり、相手方のリーダーを紹介したりという、こんな紹介もやっているということです。

次のページに行くと、二つの事例を挙げています。超過疎化してしまった集落の再生、あとは、学校が廃校になるという前に、この活用について話し合うという、こういうプログラムを二つ載せておきました。

40ページですが、先ほど申し上げた地域づくりプランナー、「農山漁村地域づくりプランナー」としておりますけれども、何も農林の職員だけじゃなくて、一般事務、あとは土木の職員もここに入ってきています。ということで、これ、認定制度をつくっておいて、ねずみ講式にいろんな地域の振興を図っていくための地域づくりの取組、これを広げていくための仕掛けとして、このプランナーの認定をやっているということになります。

今現在、山形県では18人のプランナーしかなくて、これをもっと広げようということで取

り組んでいるところです。これは平成20年に制度化しまして、平成20年から12年目になりますけれども、今はこういう取組をやっているということです。

それで、直接現場を借りながら、そこの現場にみんなで入っていくんです。そういう研修を最終的にはやるんですけども、その前の基礎研修という、これは職員が広くやって、その中からだんだん選抜していくという、こういう仕掛けを取っています。全員が全員というわけではないんですけども、それを選抜していくという、こういう仕掛けを取っています。

見て分かるとおり、4段階になっていまして、基礎的な研修、これをまずやっていくと。あとは現場で、今度は実際に行われているワークショップとか、そういうところに参加していくと。その後はワークショップの企画研修ってことで、実際に、実際の現場を使って具体的なプログラムの作成とか、そういうものが可能になるような研修をしていく。シナリオをつくるということです。最終的には実践研修ということで、実際に現場に出て、その人がリーダーになってそれを進めていくと、その後ろには腕を組んで先輩のプランナーが見ているという、こういうような感じになってきます。

山形県は4ブロック、四つの地域に分かれていますけれども、各地域ごとに2地区ずつは義務的に研修材料として使っています、年に8区ずつやっています。

追加で今日1枚の資料を渡しました。6年ずつに分けて1と2にしていますが、こんな感じの地域で、こういう地域づくりの計画をつくったり、活動をやっていくということになります。実は今年で100地区を過ぎるという、ここまで進みました。

それと認定の方法なんですけれども、次のページからですが、これは本人が申請するわけではなく、所属の長とか、あと、関係の長がこれをしていくと。それを、このサポートを行ったプランナーの所見とか、あとは県の職員の所見があって、それで認定にこぎつけるというようなことになっています。

今、結構女性も増えてきまして、30代から60代というような感じで18名、今は認定されています。

43ページからですが、これは「深山活き生き 行きたくなる郷」ということで、ふるさとづくり計画書。これは、支援してきた中で必ず地域の構想みたいな行動計画書というのはつくるんですけども、これをつくった一つの例を挙げています。

これで地域を解剖していったって、何が大事で、何が弱くなってってことをみんなで話していくんですけども、ここの中でちょっと見てほしかったのが、55ページです。具体的提案の整理表というものをつけてみました。これ、提案の内容ということで、何をどう動いていくかとい

うところに、誰がいつ何のためにという、こういうことを、役割分担をみんなが合意形成していくという、この整理表を必ずつけてあります。

これ、もともと細かく本当はつけるんですけども、これは概要版なんでこんな感じですけども、何のために、誰がいつどういうことをする、そしてどうなるみたいな、こういう感じの計画書を作っていて、これを5年ごとに、この表を見直していくという、こんな仕掛けを取っています。

計画をつくるときにはお手伝いするんですけども、その後は地域リーダー、地域が中心になってこれを検証していくという感じになっています。それで各々、例えば公民館がやるところはこれとこれとか、子供会がやるのはこれとこれとか、中山間直払いでやるのはこれとこれみたいな感じのところを、役割分担をきっちりとしていくという、こういう約束事です。ということで、ここはこんなふうな計画をつくっているという一つの例を挙げてあります。

それで、実際この計画をつくって、どんなふうな結果になったかというのは、ちょっと今日は話題としては出さないんですけども、その結果を後で見ってもらうために、付録という、その後に実は非公開というところに付録をつけてあります。それを後で見ってもらうと、こうなったのかという結果が分かるような仕掛けになっています。

実はこれ、付録にしたのは、新聞の切り抜きとか、あと、今日おいでになっていますけれども、地域活性化センターで私が書かせてもらったような記事なので、ちょっとこれはそのまま出せないということで付録にしてありますけれども、答えがここに載っています。ということで、人口がどうなったのかとか、増えたのか減ったのかとか、課題はどう解決したのかということがここに載っているというようなことになります。

実際の話を見せてもらうと、これは20年、例えば活動してきて20年後に急に良くなるってことは絶対はないわけで、だんだんと良くなってきます。それが全て、住民がその都度確認できるような仕掛けになっていまして、それを繰り返していくことによって、最終的にその地域が持続できるような地域になっていくという、こういうような仕組みになっています。

あと、今日ちょっと提案したかったことで、次のところになりますけれども、ページでいくと61ページになります。縦長の表になっていまして、これはまた別な地区で、「作谷沢の発展経緯と外部支援の整理表」という、これをつけてみました。

この題名のところに、横軸に場面、課題の発生（気づき）、計画と実行、展開、それと地区外からの刺激という、こういう欄に分けていまして、これは、私がこの地域を預かったときに、その預かった断面、その瞬間の課題というのは誰でも見つけられるんですけども、問題は、

この地域がどうやって今まで動いてきたのかと、ここをまず明らかにするという、こういうことから始めています。

ところで、この集落は50年前まで遡ってこの表を作っています。こういう課題が起きて、それをどう計画・実行して、それを解決したのか。一体それは、何でその動きが始まったかというのは、大体外部からの刺激が要素になっています。ということで、緑色に書いてあるところは全てこれ外部からの刺激です。

一番上の例を申し上げますと、これ、町村合併があって、そのときに、ずっと集落で守ってきた共有林が自分たちのものじゃなくなるという、町のものになってしまうんじゃないかという、こういう不安があったんですね。そのときに地区外からの刺激で、ある議員からの提案で、この地域の財産を守るために何か財団設立して守ったらどうだという、こんな提案が出ます。

それで、徹底的に集落で話し合った結果、ここでは子供たちに儲かったところを、資金を提供していく、教育に使うための育英会という財団をつくったんです。それで実際、この財団をつくることによってまず林は守る。ここはすごい山手なんですけれども、この集落の子供たちが高校に通うために、この集落は山形市内に寮を建てました。その寮に住まわせて全員を高校卒業させると、こんなふうに打って出たんですけれども、そのための資金にしていくと、こんなふうな使い方をしていったんですね。

結果、今、親はもう学校に車で送っていく時代になりましたんで、その寮は要らなくなったということで今はないのですが、山手の人はやっぱりいろいろ考えるもんで、その寮は潰しているんですけれども、今は月ぎめの駐車場になっているんです。それで収入を得ているという、こんな感じになって、そのお金はこの地域の若者たちが何か活動するときの資金になっていると、こんな感じに移ってきている。

こういうことがずっと50年間、脈々と続いてくるってことになりますけれども、この表でちょっと見てほしいのは、実はこの緑色の声かけがオレンジ色のところに関わってくるんですけれども、ここが、実はオレンジ色の前のところにこれが影響しているという、こういうことになってきます。

それと、ちょっと小さい字なんですけれども、この課題の発生（気づき）の下に5って赤で数字が書いてあるんですよ。あと、計画と実行が3、あと、展開が2っていう数字書いてあるんですけれども、これは、この課題の発生（気づき）に5割くらいの力が必要だっていう、こういうふうなことです。あと、計画と実行というのはもう3割くらいという、そこまでいけば2割くらいの力で展開ができると、こういうようなことなんです。この5割に相当する、あと

3割を足せば8割に相当するところの支援を行っていかないとなかなか集落は動いていかないと、こういうふうなことになります。この8割のところは、ただ、誰かが全部してくれるわけじゃなくて、地元が頑張らないと駄目なところなんです。この地元が頑張りたいとなる、後ろから後押しをしてくれるような支援、これがちょっと今望まれているんじゃないかなというふうなことです。

この作谷沢のその後についても、付録の中にもうついていまして、ここは今、空き家が一軒もないです。全て埋まっていると。外部からの移住者です。とっても移住するとは自分でも思わないくらいの集落なんですけれども、みんな移住しているんです。それで、不思議な現象が起きていまして、2年前からは空き家が出るのを待ってられなくなって、新築でも建てる人も出てきて、こういうふうなことが起きていまして、その新聞記事がちょっと載っています。これは付録でつけときました。後で見てくださいと思います。

あと、もう一つのポイントが62ページと63ページです。地域づくりを展開する中で、うちの県、私が一番気にしているところは、例えば人も何もいなくなったところで幾ら地域を地域づくりをしても、それは、結果としてはいい方向には行かないという、こういうふうなことです。

それで、先ほど支援事業の中で地域診断というところ、ここがうちの売りだって話をさせてもらいましたけれども、実は、この活動する、話し合いを行う地域のくくり、これの設定というところを一番最初に診断していきます。62ページの色がついているところで、これ、緑色のところが黒鴨って地区なんです。あと、青いところが鮎貝という、あと、赤いところが深山という地区です。あと、黄色いところが高岡って。これも大体の、こんなふうなレイアウトというくらいで済ましてもらっていいですけども、これがステップ1で大体構成図を作っていきます。

隣がステップ3なんで、ここはちょっと一回飛ばして、次のページに行ってください。これがステップ2です。実は、このステップ2には、先ほどの構成されている集落名が、ナンバー1、ナンバー2、ナンバー3、ナンバー4と書いてあります。この表はちょっとしたカルテなんですけれども、右の下の方の表のように最初から丸がついているんです。これは一つ一つ現場で聞き取りをしながら、調査をしながら、この丸の中に色を染めていきます。

簡単に言うと、人材というのは地域を構成するための人がそこに存在しているか、していないかということです。

あと、2番目の社会というのは、社会集団に属してコミュニティが存在するかと。簡単に言うと、寝泊りしているだけで俺は何の役も立っていないよという人が大半であれば、ここは

黒で塗り潰すという、もうこれは失ったとか失いつつあるという、こういうふうな診断をしていきます。いや、今後とも問題はないよというのは中に丸描いて二重丸という。こんなふうにも色づけをしていくんですね。

それで、6つの分野に今うちでは分けていまして、これを色づけをしていくという、こういう仕掛けを取っています。簡単に言うと、この1番の黒鴨というところは結構黒い丸がついていて、もうちょっと厳しいなという状況に今入っていて、特記事項の中に、集落としての機能が極端に低下しているとか、あとは、自然景観は良好なんだけれども、鮎貝地区の用水源にもなっていると、水源地だよと。あと、中山間直払いももう断念したって、こんなふうな書き方をしています。これを簡単に言うと、一つの集落で駄目だったら隣の集落まで巻き込んだらどうなるかと、それでも駄目なんだったらもう一つ広げるかって、この話合いのくくり、範囲をまず決めていこうという。それと、行動計画から実践に移ったときに、ここで生き延びられるのかってことを診断してあげようという、こういうふうな発想です。

大字単位とかいきがちなんですけれども、この小さな集落単位でこの診断をやったのけないと、この先が続いていかないという、これがだんだん分かってきました。これをだんだんやっていると、例えば大字単位、あとは複数の大字単位、あと、もしかすると市町村一つの単位にしてこれを診断するという。今、県内では半分近くの町で、大体どのぐらいの、将来、くくりで新しく構成し直さないと駄目だっていうやつは大体出しています。それによって、先ほどの権平みたいなやつに力入れて、その範囲で話合いをして地域づくりをやっていくということです。

簡単に言うと、こういう診断技術とか、あとは盛り立て方、あと、地元が気づいたり動きたくなるような仕掛けを取っていくような人材をこの研修の中で育成していくというふうな作業を、山形県では今取っているというふうなことになります。

最後の付録の方をちょっと触れておきますけれども、先ほどの深山地区という行動計画あった地区が今、どんなふうに進んで、どんな結果になったかというのを付録の1につけています。のどかな風景や伝統工芸で地域づくりって、こういう感じです。

あと、先ほどの作谷沢、50年間の流れを書きましたけれども、ここが、住民、今増えるような地域づくりやっていますけれども、ここがどんなふうに進んできたかってことを書いてある新聞記事です。

次のページが西川町という町なんですけれども、ここは、地域おこし協力隊と緑のふるさと協力隊と、あと地域支援員と、こんな制度使っているいろいろ地域づくりをやっていきますけれども、

ここも、その各々の役目を持っている方々と、これは全職員の研修を私担当させてもらいましたんで、今ちょうど始めましたという町の広報です。

あと次、69ページからは庄内ブロックと、酒田、鶴岡とかあるんですけども、その周辺で合併しなかった三つの町があります。三川町、庄内町、遊佐町なんですけれども、この町という名前のついている三つが、各々のところでは解決できない課題、あと、一緒にやればすごく有利に働くようなものを持ち寄って、どんなふうなのがみんなで連携ができるかという、こういうふうなことを町役場職員と若者を集めて話し合うという、こういうワークショップをやってみました。ということで、コミュニティ・カフェとしましたけれども、この三つの町を題材にした研修、これをちょっと今ここに付けてみました。これの面白いところは、これ、実は町の広報なんですけれども、三つの町の広報を同じ記事で出しているという、こういうことなんです。周りの合併した市からはちょっと冷たい目で見られましたけれども、なかなか楽しいワークショップになりました。こんなふうなものもつけています。

あと、先ほどから話している地域のくくりの話ですね。これは、じゃあ行政が勝手にこれをつくっていいのかと、こんなことありますので、その辺のところもちょっと粗筋と、本当にこうやっていったらどうだという提案を、この中に書かせてもらっています。地域のくくりですね。あと、先ほどの作谷沢の50年間の流れ添付させてもらいました。

くくりについて申し上げますと、行政が勝手につくるものじゃなく、結局、原案をつくった段階で、どうしてもこれはくっつけられないような地域も、人間性の問題とか、あと、地形の問題とか、そういうものがありますから、そこについては聞き取りをしながら、これを整理していくというような形で、今整理させてもらっています。

山形県では今こんな感じで取り組んでいるという事例の報告です。

○小田切座長 高橋課長、どうもありがとうございます。膨大な実践を背景にしたリアルな御報告、ありがとうございます。

それでは、これから、委員のお二人から御報告を頂きたいと思います。

まず、オンラインの平井委員からお願いしたいと思います。大変恐縮なんですけれども、取りあえず7分ということで、その後の御発言もする機会があると思いますので、「地域づくり人材育成—ともに育つ仕組みの方向性—」というパワーポイントが用意されておりますが、よろしく願いいたします。

平井委員、お願いいたします。

○平井委員 はい、ありがとうございます。お時間限られていますので、ちょっと駆け足になりますが、今回の課題というものを頂きまして、まず、地域づくり人材に必要なスキルということで、三つの知識ということを強調させていただきたいと思います。

それから、どう育てるのかということに関しては、目配りと対話のOJTということで、その現場に入りながらやっていただくということ。

この地域づくり人材の資質をどう担保するかということに関しては、関係者からの信頼貯金、最後のふさわしい人材とはということでは、これまでの人的支援制度を複合的に活用するというをお話しさせていただきたいと思います。

まとめて言えば、持続可能な対話型の地域づくり、人と共に育つ地域、これを育てていくことが大事じゃないかということです。

三つの知識というのは聞き慣れないかもしれないんですけども、左下の「Knowing-What」と書いてありますのは、これまでよく使われてきたもので、事例集などにまとまっているものです。これは、先ほどの診断という言葉がありましたが、こういうときにはこうした方がいいという、外から与えられる、どちらかといえば、その場その場の知識というものです。

これに対して、今日強調したいのは右下にあります「Knowing-How」。その与えられた知識、手段となるような知識をどういうふうにして実現していったらいいのかということです。ここで戦術と戦略と書いてあるんですけども、戦略というのは何かの目標を実現するために使われるもので、戦術というのはどういう目標であっても使うことができる。本来これを組み合わせたものがノウハウとかマニュアルとか言われるものなんですけど、今回、農水省の方でおまとめいただいている農村振興プロセス事例集のような形で、近年まとめられてきていますけれども、この「Knowing-How」の方はなかなか注目がされてこなかったのかなと考えています。

上にあります「Knowing-Why」というのは、何のためにじゃあやっていくのかということを考える、それが分かるという知識のことで、この「Knowing-Why」と「Knowing-How」というのは、現場に入って行って、実際にどうしたいのかということをお聞きしながら、対話型で導き出していくものであって、内発的であって、それから継続していく。内発性と持続性というものを確保するためには、この二つの目的が何なのか、それから、どういうふうにしてやっていったらいいのかという、この二つが大事だということ

強調したいと思います。

それに関して、次のページでちょっと見出しを出させていただいておりますが、具体的なお話ししたいと思います。

これは中越地震の後の復興プロセスで、30ぐらいの地域が、復興だ、用意スタートという形で同時に地域づくりを始めたときに、ブルーのような地域の地域力、ブルーのような軌跡を描く地区と赤のような軌跡を描く地区とにはっきり分かれたという研究があります。

ブルーの地区というのはどういう地区かということ、もうここはこのままじゃ駄目だよねって危機感に基づいて補助金が入って、そうすると、この地域の課題は何なのかって探して、そこに補助事業を当てて、その受皿となる形式的な組織をつくって行って、初めは盛り上がりが見えるんですけども、その補助が切れると事業をやっているのに疲れて、何のためにやっているんだろうというふうにして思って、倍に諦めていく。こういうのがブルーの方の地区です。

これに対して赤の地区というのは、まず、何をやりたいのかって理想を考えて、それはいろいろ、ぐだぐだ愚痴も出るんですけども、それに寄り添っていく。実現したい夢を探して、その夢を形にするようなビジョンを共有して、試行錯誤を重ねて、小さいけれども成功体験を重ねていく。それによって初めて仲間づくりという形で組織ができていくっていうふうなことで動いていく。主語は住民だということがよく言われるんですが、ここにおいても、住民も行政の仲間として一緒にやっていくというところが大きなポイントです。

幾つかのポイントがあるんですけども、まず、目標、課題を設定するということこそ地域の方々に分権する、これが内発性の条件だということは続いています。

それから、持続していく地域づくりのためには、手応えは連鎖していく。そこで初めて仲間がつくられていく。上から「あなたはこの人とこの人と組んだ方が合理的ですよ」と言われて動くのではなくて、実際の動きの中の手応えで連鎖していくことが大事じゃないかなと考えています。

また、最終的にどこまで地域が元気になればいいのかっていうところでは、無限の成長というのは求められていないので、その場その場の環境変化に合わせて、地域が合わせていく、順応というのが必要かなと思ってまして、それで右上の部分フラットな形になるというのが一つのモデルと考えられます。

次のスライドで申し上げたいことが、今までの地域づくりというのは120%の潜在力を発揮して、みんなが頑張ったときに初めて成立するような、そういうような市民社会のモデルというのはどうしても、自発的にやる志を持った市民が集まって何かをするんですという形で、こ

れまで社会学もずっと考えてきたんですけれども、これをやると、誰かが欠けたとか、誰かの力が弱くなったときに、もうこの活動は維持できないという現象が起きていまして、実際に、この地域づくりの運動の中でたくさんつくられてきた女性加工グループなどは、今どんどん減っているというのは、これは世代交代ができない。誰かが弱くなった人をカバーするような、そういうふうな集団になっていないというところでした。

これに対して、僕も今、弘前に来てから伝統芸能と一緒にやっているんですけれども、一人前になることは何なのかっていうことを言われたときに、芸が上達することではないんだ、自分の代わりになる人間育て上げたときにあなたは一人前なんだというふうに言われまして、決して芸が未熟でも、誰かの力を引き出すという点では大事な存在なんだということを言われました。

これは地域おこし協力隊でも「“のび太”理論」というふうにして言われていまして、100%、120%力が発揮できるということだけがチームにとっていいことではないというふうなことが、のび太が正にドラえもんのかや周りのみんなの力を引き出すという点で大事な存在なんだということを言われています。

今、携わっているプロジェクトとしては、かつてむらづくり表彰されたように優良事例、40年前、30年前、その事例が今どうなっていて、若い世代にどう引き継げるのかということをやっています、この新しい世代交代とか多様性、能力がそろわない人たちと一緒にやっていく地域づくりというのが大事じゃないかと考えています。

人材育成をしていくときには、先ほどのいろんな研修もあるんですけれども、実際の現場に出ていくということで、OJTという、オン・ザ・ジョブ・トレーニングという言葉を使っていますけれども、目配りをするっていうときに、ただ単に有力者に顔出しすればよいというわけではなくて、地域の中に役職を持っていないけれども、ちゃんと地域の中で何らかの役割をこなしている、この半よそ者の人を見つけ出して、その人にも目を配っていくということが大事じゃないかなと考えています。その人たちを掘り起こして、自由に動けるような支援をしていくようなチーム・ビルディングをするということが重要で、なぜその半よそ者が重要かといえば、実は、本当のよそ者、移住者とか、嫁・婿とか、協力隊とか、インターン学生とか、消費者とか、そういう方たちを地域につないでいくアダプターとしての役割を、この半よそ者がアダプターだということに。

もう一つ、対話をするっていうのはどういうことなのかということで、ちょっと御紹介したのは、よくKJ法で付箋に物を書いていくということが行われるんですけれども、僕がちょ

っと大事にしているのは、この付箋を使う意味というのをもう一回確認していくということです。

まず、どうしても声が大きい人とかなかなかしゃべらない人がいる。そういう方たちの声を全部1枚の紙にフラットにあるという形で付箋に記録し、一枚一枚の声は同じなんだ、平等なんだということで使っていくという心持ちをするということと、真ん中に出ていますカレー屋、そば屋、おばんざいの振る舞いと、こういうものにありついて、具体的なものを上にあるような食堂とか郷土料理の提供という硬い言葉でまとめていくことがよく行われるんですが、これは、KJ法をつくられた川喜田二郎さんは一番戒めていまして、大事なことは、そういう抽象的な借り物のラベルをつくることなく、土の香りのするラベルをつくりましょうというふうに言っています。

これは何かといいますと、どうしても課題とか資源とか福祉とか教育とか、それから、コンサルポエムと僕は呼んでいます、潤いとかにぎわいとか、そういう言葉でまとめていくのではなくて、この地域の人たちが自分事として、自分たちはこういうことなんだっていうふうにしてほかの人に語れる、その人たちにはよく分かる言葉をつくっていききたい、残していくっていうことが大事だということです。これは非常に研修の中ではやっていただくことだと思いますし、まとめるってことをしてしまいますと、誰がやるのか、誰がそれを発言したのか、結局は当事者が消えてしまうことになるので、言った本人が飽くまで分かるような、当事者にちゃんと一つひとつやっていただけるような、そういうふうなまとめ方を組み合わせると呼んで強調しています。

時間がなくなってしまいましたので、あとはちょっと機会があればまたお話しさせていただければと思うんですけども、最後に、その現場の地元職員とか集落支援員とかいう人たちに関するまとめが出ておりましたが、要するに、何のためにこれをやっていくんだらうかってことが、まず余り共有されていないんじゃないかということと、どう進めたらいいのかってことがない。そこを確認していくことが大事で、その上で、この幾つかある人的支援制度をばらばらに使うのではなくて、同じ人が普及員から支援員になってお仕事を続けていたり、あるいは協力隊から普及員になるとか、そういうふうな形で複合的に活用していくというのがこれから大事じゃないかなと思います。

福祉の言葉で「コミュニティワーカー」という言葉が最近出てきておりますけれども、この言葉は非常に重要ななと思っておりまして、最後に書かせていただきました。

以上になります。御清聴ありがとうございました。

○小田切座長 平井委員、どうもありがとうございました。

それでは、引き続きまして前神委員、お願いいたします。

○前神委員 よろしく申し上げます。

私は、人材育成していく中で一番大事だなと今思っているのは、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うつくれるかということです。

「地域には多様な人たちが活動していることを理解する」と書きましたが、活動っていうか、そこに暮らしているんだということを理解する、暮らしの視点というものが必要だと思うんです。特に行政が何かを仕掛けるときには、どうしてもこうなってほしいっていう自分たちの思惑が先に出て、何か上からキャップでかぶせてしまうようなやり方をよくしてしまうので、そこには地域地域の暮らし方があるんだっていう、その人一人ひとりの暮らし方があるんだっていうことを大事にしたいなと思っています。

資料の丸がいっぱいある図ですが、真ん中の赤い丸の集団を見て、「ああ、この事例すごくいいね、頑張っているね、これだよ、これを横展開しよう」と行政は言ってしまいがちです。行政の中でも、国の方が横展開という言葉をよく使われますが、横展開なんかしたら、あれが全部赤い丸になって、とっても気持ち悪いんですね。地域が同質になってしまう。

いろんな人がいろんな形で、自分たちが暮らしやすい形で何か活動している状態が通常の地域なんだということを頭に入れておく必要があります。メンバーも固定されていなくて、あちこちの人たちが行き来をしていたり、似ているようでちょっと違うよねっていう活動とか、いろいろあるのが地域だということだと思います。

ネットワークもつくとよく言いますが、つくったネットワークは機能なくて、ネットワークは自発的にできていく、自生するもので、だからこそアメンバーのように形を変えて、必要なことに寄り添えるんじゃないかと思っています。

相乗効果とか、一石二鳥が三鳥、四鳥、五鳥となっていくような、私の知り合いでは一石七鳥以上じゃないと意味がないと言っていますが、こういう創発はつくったネットワークの中ではなかなか起きてこないのではないかと思います。

そして、ネットワークそのものにも人を育てる力があるので、力量の差みたいなことも全然気にしないでいいんじゃないかと思っています。

そういうネットワークができるためには緩やかなつながりが大事で、同質の人ばかりとつる

んでいると、分かり合っている気がするんですけども、意外と互いを知らなかったりする。インターネット検索したらいろんなことが調べられる時代になりましたが、知らないことは検索をしませんので、ちょっとした知り合い、知り合いではないけれどちょっとした話す機会があったとか、ある人の話を聞いたりしたことで、今までの自分の知らなかった世界を経験することがどれだけできるかということは大事じゃないかなと思っています。立場を固定しないで場面によって入れ替わるなんていうことは、そういう経験がないとなかなか生まれえないと思います。

あと、地域間で競ったり戦ったりすることを行政が補助金とか出してあおった時代もありましたけれども、今は戦う時代ではないのかなと。課題解決思考から価値創造思考へというのも、何が課題なのかということ認識するのは大事なんですけれども、結局は困りごとを探して探して、それをどうやって解決しましょうかと深堀りすることに夢中になってしまって、その課題は単体で存在するのではなくほかのことにもつながっていることを忘れてしまうことがあるので、課題の解決を急ぐのではなくて、ゆるく考えてふわっとした時間を持つことができる、これを「ゆるふわ」という言い方を私のやっているチームでは言っているんですけども、この「ゆるふわ」な時間が大事なんだと。人を巻き込むとよく言いますが、巻き込むという言葉は、巻き込まれた人が「あの人に巻き込まれてえらい目に遭った」という使い方をするように巻き込まれた人はまったものじゃない。ですので、自分の巻き込みたい気持ちで誰かを仲間にしていくのではなく、共感で、「これいいな、私も！」という気持ちで集まってきて仲間になる、そういうところに自発性が生まれるんだと思います。自発性を植え付けたりすることはなかなかできないのではないかと思います。コーディネーターでもファシリテーターでもないインターミディエーターという多様な網の目のあいだをつなぐ人たちがいます。いろいろなヒトモノコトを組み合わせたり、言語が違うあいだで「ほんやくコンニャク」できる人だったりとか、違いをうまく橋渡しできるインターミディエーターのような人が、今後、特に行政の職員にも必要なんじゃないかなと思います。

最近では、誰にでも開かれている場があることと多様性が大事だと言われるので、あらかじめ想定できる様々な分野から集まってもらって多様な人たちが集まる場を設けましたと言っていますが、そういうことではない。それはラベリングした多様性であって開かれた場に多様な人が集まってきたわけではないので創発が起きる場になりにくかったりします。

あと、もっと危機感を持たせなければならないという意見もありますが、危機感で人は不安になって固まってしまう。一般の住民に近くなればなるほどそうです。なので、不安をあ

おるようなやり方はやらない方がいいんじゃないかと思います。

最後にWell Beingの図ですけれども、いろいろ状況というのは変わっていく、小さな変化に気づくことができるというのが大事だと思ってまして、そのためには何かを考えると、過去のパターンで考えてしまったり既存の常識で判断しないというところから始めていくと、自分自身の意外なことに気づくことがあるんです。私は何が一番好きだったのか、したかったのかみたいなことに気づけた人は、そこから自発的に取り組んでいけるのではないかと考えています。これからのリーダー像についても変化が起きています。これまでのリーダー、フォロワーという考え方も一度さらにして、これからの人材を考え直してみましようということで、地域活性化センターで2015年につくったのが資料にある「未来構想」と「3つの物語」です。詳細は後で見ていただくとして、資料の最後にリーダー・フォロワー論を越えてA-Fモデルというのが出てくるんですけれども、AからFまで人にはいろんな特技や役割があってみんながフォロワーから当事者となり、組織で目標を達成することができ、すべての仕事がイノベティブでクリエイティブになるということが書いてある、ここが重要です。地域活性化センターの仕事でも、私のこれまでの所属は会計課で全然地域おこしなんか知らずに異動してきたので自信がないという人がいるんですけれども、それはいろんな役割がつながっているから、内部事務だけやってきた人だったとしても貴重な人材なんだということを認識し、自分たちで様々な網の目のあいだをつないでいくことに挑戦しましょうという取組をしている事例をつけさせていただきました。

大分端折りましたが、よろしくお願ひします。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

お聞き及びのように、3名の皆様方のプレゼンテーション、驚くほど重なっているところがございます。そういう点を含め、積上げ型の議論をこれからしていきたいんですが、その時間が少なくなっておりますので、人材につきましては次回も議論できるということですので、今日の発表についての感想などを順番に頂いて、そして事務局に次回までに整理していただくという、そんな進め方に変えてみたいと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、オンラインの皆様方、大変お待たせしました。一番最初、若菜委員、その後、羽田町長、川井会長、それから平井委員、この4名の皆さん、ちょっと時間短くて恐縮なんですが、二、三分で今まで聞いた感じたことをまとめていただければと思います。

若菜委員、お願いしてよろしいですか。

○若菜委員 ちょっと途切れ途切れの部分もあったので感想レベルでいいということで、ちょっと建設的な意見にはならないと思うんですけども、今回情報提供いただいた皆さんの話を聞いて、みんな本当に私と同じように苦労しているんだなというところが分かってほっとしたというか、やっぱりナリッジをつなげていけばいいものができるなという期待を持っておりました。

一つなんですけれども、私もふだんいろんな地域で人材育成を心掛けていますけれども、最近気づくことが二つあって、一つはどうしても地域の人にやらせよう、やらせようという、そういう意識が強くて、行政の市町村さんとか県さんもそうなんですけれども、地域が主体だから例えばライングループをつくったとしてもなかなか自分は町村の人だから発言できないとか、地域との間に自分はコーディネーター側だからみたいな感じで壁をつくっちゃって結局何も動かないみたいな感じがあって、そういう意味では人材育成といったときに、それが一つなんですけれども、なのでふだん今までの人材育成、地域側が例えば10年、20年前と大きく変わっていると思っていて、地域側に人材がない。中山間とか山間は特にいないので、地域運営組織に私が一番期待しているのは地域内側に人材を逆に置くというか、地域内で動く人材も必要。なので、人材育成をやる時に地域内で動く人なのか、地域外でサポートする人なのかというところはちょっと注意しないと、いつまでも地域やれ、やれと言って終わっちゃって、結局何も生まれぬよという感じがあるので、そのあたりをこれからのというか、今のいうか、そういう新しい人材育成の視点が必要かなとつくづく思っています。

以上です。

○小田切座長 若菜委員、ありがとうございました。

それでは、羽田委員、お願いいたします。

○羽田委員 すみません、途中でちょっと聞こえなくなってしまって退席させていただきましたので、今日全体のお話の感想というわけにはいきませんが、実は私ども13日の日に特売所をオープンしたんです。このコロナで逆境の中でオープンしたわけなんですけれども、実は支配人なんですけれども、1年ほど前に地域おこし協力隊でお願いをいたしまして、全国の特売所を見学をしてきていただきまして、そして様々な問題について支配人ですから責任を持っていただきながらオープンに至ったわけでありまして、先ほどもちょっと話ございました

けれども、地域内の人材もということでございますので、当然生産者組合、これは四つあった今までの特売所を一つの生産者組合にしまして、そういった地域の皆さんにも協力をしていただきながらオープンをさせていただきました。そして、この直売所はただ単に野菜を売る直売所ということではなくて、レンタル温室をつくったり、チャレンジショップをつくったり、いわゆる私ども小さな町ですので、その町の人たちがその場所に集まる。そして情報、そして人、そういった拠点になってこれからの私どもの町の一つの大きな役割を果たしてくれるんじゃないかというふうに思っておりますけれども、そんな中に地域おこし協力隊の人材を、この方は愛知県から来ていただいた方ですけれども、すっかり地域になじんでいただいて、そんな活動をしていただいております。

今日のところはこんなところでよろしく申し上げます。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

それでは、川井委員、お願いいたします。

○川井委員 いろいろ大変参考になる話をありがとうございました。普及指導員さんとかの話聞いていてなつかしく思いました。私の母親、祖母たちが昔は地域農村地帯は自分たちの生活を活性化させるために普及していただいて、その普及指導員さん、そして生活指導員さん、今現在は営農指導員さんとかいられますが、こういう方たちの活動が今こそ非常に大事じゃないかなと私は思っております。

そして、私の地域での活動は私の分かる範囲では、高知県では「集落活動センターいしはらの里」、そして南国では「大篠子ども食堂」、それから余り知られていないと思いますが、私、土佐町で「うちのうどん屋さん」という活動をしております。この「いしはらの里」の活動と私の「うちのうどん屋さん」の活動は同じ町内の石原地区と相川地区、同じような時期にJAの店舗が閉店しました。「いしはらの里」の活動は正に理想的なワークショップから始まり、地域を巻き込んで原料の販売や、それから廃校の小学校の活用とか、小田切先生はこの辺は詳しく知っていると思います。

そして今、若い世代につなごうということが積極的にやられて、いい事例でしていかれているところです。私たちの地域はそれではなく私たちメンバー、JAの女性部の「うちのうどん屋さん」メンバーが「うちのうどん屋さんカフェ」という形でその店舗を利用させていただいて、月に1回居酒屋やランチをするというような地域の人が顔を合わせる交流の場となるた

めにということで始めました。この中身の違いというのはやっぱり地域の立地条件とか、その人たち、地域自身で人が何を必要としているか、していないかだと思うんです。

私たちの地域は「いしはらの里」までの大きないろんなことをする必要がなく、もうちょっと軽く人が集まるタイミングがあればいいよねという立地条件の少しの差で活動の内容が変わってきました。そして、「大篠子ども食堂」も初めてJAの女性部から始めて全国一の規模の子供食堂になり、私のよく知っている活動三つは非常に地域に受け入れられてもいますし、地域とかそれから同時にほかの人も巻き込んだりとかいると思っています。

「いしはらの里」は若い人につないだり、Iターンの方たちが一緒に加わって活動したりとか、私は非常に同じ町内としてこの活動を持続的、継続的に国や県が資源を確保して、ずっと10年後も20年後もこれができるから地域が存続できたよというそんなふうになるように、つくって動き出したから終わりではなく、ずっとずっとみんなが積み上げて支援するべきじゃないか、こういう活動をとっています。

それから、私が今日すごく感動したことが、いつもこういう地域、農村をいかに持続的にやるかという話でなかなかよく話すのが、今日の平井委員ののび太理論がすごく私、こういう言葉がついていたんだと感動しました。子供を私たちの弁当や活動にどう巻き込んでいくか、地域の子供と一緒に参加させるか、親と一緒にということが一番大事だと仲間と話しています。この子供と一緒に地域のいろんな行事や伝統行事もあるし、食べることもあるし、掃除でもあるし、何でもいいんです。一緒に参加することによって次世代の支援リーダーは今までで見たら育っていると思うんです。そして、その子供たちは1回は就職や勉強やいろんなことで地域を出ると思います。出てもやっぱり子育てしたいよね、住みたいよねと帰ってくる子がそういうことに関わった子ほど多いんですよ。だから、長い目を見たリーダー育ては、子供をいろんな活動にいかに参加させるかが大事ではないかなと思っています。ありがとうございました。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

それでは、平井委員、お願いいたします。

○平井委員 一つだけ普及のこれからの在り方というところで、運営方針が示されているわけなんですけど、改めてやはり村づくり、地域づくりということを柱に掲げてこれから図っていくということが望まれるのではないのかなと考えていまして、見ていますと主には栽培、できる方は経営ぐらいまでの技術指導で、正直経営体の方は栽培にしても経営にしても先に行ってし

まっあって、経営は何をしたらいいんだというふうな目標喪失の状態になっていまして、改めて農村の持続性というところで何をすべきなのかという落とし込みを見ていただければと考えました。以上です。ありがとうございます。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

それでは、こちらのオフライン参加者の御発言に移らせていただきます。先ほど申し上げましたように順番にということで、指出委員からお願いしてよろしいでしょうか。

○指出委員 皆さんありがとうございました。とても楽しく拝聴いたしました。

高橋さんがおっしゃられた「地域づくりプランナー」、それから平井委員がおっしゃられた「のび太君」、それから前神さんの語られた「インターミディエーター」は全て通底しているところがあり、同じ方向の存在だと思います。キーワードとして、ここから出てくるそれぞれの個人の性格とか性質みたいなものが、人材育成ということを広く考える上で大事ではないかなと思っています。僕自身はそれらの同義語的に「編集」という言葉をよく使います。地域に対して前に出過ぎないで、その場の空気を呼んで言語化することで、人と人の対流みたいなものを生み出すような人たちのことを先ほど皆さんが各々の言葉としての的確に発言して下さったじゃないかなと思いました。

○小田切座長 ありがとうございます。

それでは、嶋田委員、お願いします。

○嶋田委員 私もお三方の御報告、大変興味深く拝聴いたしました。

2点ほど感想を申し上げたいと思います。まず平井委員、前神委員の方からのお話なんですけれども、おおむね私も賛同するのですけれども、1点だけ、危機感か理想かという軸があるように思いましたが、これについては、私自身は二者択一ではないのではないかと、むしろポイントは「希望」が持てるかどうかということなのではないかと考えています。藤山浩さんの1%理論がこの間、非常に地域に希望を与えたと思うんですけれども、要するに確かに人口は右肩下がりにとはなってしまう。しかし、ある程度毎年着実に一定数の移住者を確保していけば、ある時期から平行線になり安定していく。あの議論はとても重要だと思っています。

その上で、「希望」といったときに、地域における農業もそうですし、山の場合もそうで

すけれども、それを維持していくためのエッセンシャルな仕事がある。これを担う人を確保できてはじめて、この地域は続いていくんだ、この地域で暮らし続けられるんだという「希望」を持てるのではないか。逆に言えば、そうした担い手を失えば、その地域の風景はどんどん荒れ果て、あきらめムードが漂っていく。だからこそ、その部分ができているとすれば、どうにかしなければいけないと思うわけです。

この点で、千葉大学の倉阪先生がやっていたら「未来カルテ」というのは非常に面白いなと思っています。2040年の段階で各地域を維持していくためのニーズがどのぐらい増えるのか。それに対してエッセンシャルな仕事を担う人がどのぐらいの数になってしまうのか。今のままでいけばこういう傾向になってこれだけのギャップが生まれるというような、そういうのを明らかにされています。そういったものを1%理論的な発想で、年間どのぐらい確保していけばいいのかを考えていく必要がある。確保の方法はいろいろありえます。当然AIもあるでしょうし、「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」を使ってマルチワーカーでカバーするという方法もあるでしょう。こうしたいろいろな選択肢を使いながら、どのようにして地域を持続させていくのか。それを地域の人たちが主体的に考えながら、「希望」を持って着実に実現していくという発想がとても大事ななというふうに考えました。

2点目ですけれども、これは高橋さんのお話を伺っていて感じことなのですが、言葉で表現し切れないもの、暗黙知のようなものですね、例えば、地域に対して行政側がいろんなものを押し付けるし、逆に地域も行政に抱き着いてしまうといった互いの押し付け合い状態をどのように打破していくのかというのは、なかなか言葉では説明しきれない部分がある。そうすると、現場で学ぶという形での人材育成の方法が一つあるのではないかということです。

今日のお話と類似しているかなと思うのは、長野県の飯田市は地区公民館が20あって、それぞれに平均年齢30歳の職員を平均5年間配置して地域づくりをやらせてもらっているわけです。これが非常に効果を生んできている。地域との関わり方を学び、その地域に根差した仕事の仕方をできるようになっていく。そこに着目した尼崎市は、（今も続いているかどうかは確かめていないのですが、）自分のところの職員を飯田市に派遣して、人材育成をしているのですね。これと同じように、地域に根差した人材育成をしている自治体に対して、ほかの自治体から例えば1年間の研修という形で学びに行くというような仕掛けがあつてよいのではないかとおもっています。

そうした仕掛けができた暁には、都市部からそういった農村に行つて学んでもいいと思う

んです。というのも、今後AIが普及していく中で、コミュニケーション能力とか調整能力がAIには発揮できない能力として自治体職員に求められるようになるからです。こうした能力は、は正に農村でこそ学べる。また、都市部と農村部をつなぐことで、関係人口にもつながり得ると思うんです。そういった仕掛けを考えられないかということを感じた次第です。

○小田切座長 ありがとうございます。

それでは、囃司委員、お願いします。

○囃司委員 3人の皆さん、御報告ありがとうございました。いろいろと勉強になりました。

幾つかランダムになりますが、高橋さんのお話の中で、作谷沢の発展経緯のプロセスがありました。私も地域の歴史に学ぶ意味って何だろうというように、うちの学生にも話したり自分の経験でも思うんですが、どうしても歴史を切り取ってしまうと意味がなくて、そこにある人の動き方とか課題というんでしょうか、大変なときにどう乗り越えていったか、正に経験値みたいなものを形にしていくということがやはり今にもつながっているし、そういう昔の経験を自信に変えて、今にもう一度チャレンジするというような、そういうパワーの源みたいなものがこういうところに詰まっているんだろうと思って見せていただきました。その展開をこういうふうに整理する方法があるというのは、大きな学びだなというのが一つです。

もう一つは、山形県の地域づくりプランナーの話も大変興味深くて、やっぱり経験を積んでいきながらスキルを上げていくところがやはり王道だと思うんですが、質問にもなるんですけど、12年間で取組をされて18人のプランナーが生まれているという、このボリューム感が多いのか少ないのか。時間がかかるし種まきをして経験を積むとそれなりのことが大変だと思うんですけど、そのボリューム感を高橋さん、どう御覧になっているか是非お伺いしたいというのが二つ目です。

三つ目は、平井先生の最後のところの人材育成の事業がこれだけ展開しているときの組合せ方は、私も確かにそう思うところがあって、先ほど若菜委員の方から、地域の中で動かす人材と地域の外で動く人材と、両方大事だというお話がありましたが、地域おこし協力隊は中に動ける人材を生み出し始めたということがすごく意味があるんだろうと思います。今までやはり外でコーディネーションするところで止まっていたので、そういう意味でもいろんな省庁の動きであったりとか、先ほど山形県のプランナーの話だったりとか、そういうものをもうちょっとうまく今の時代に合うように組み合わせながら活用するという視点をもっと我々も持った方

がいいんだなと思ったところです。

○小田切座長 それでは、高橋課長からの回答は最後に一言お願いいたします。

前神委員、お願いいたします。

○前神委員 私、嶋田先生の今のお話を聞いて、そうだ、そうだ、希望だと思ったんです。東大の玄田有史先生が希望学というのをされていて、絶望の反対は希望ではなくユーモアだというのをおっしゃっていて、いろんなところにユーモアというのはとても大事だなと思っています。人材育成をこうしよう、ああしようとこっちは躍起になるばなるほど、どんなふうに変えられるんだろうみたいな、そんなふうな人材育成の場ではなくて、やっぱりいろんな人たちが誰でも参画できることって大事で、障害者向けとか生活困窮者向けとか引きこもりの方向向けとか、いろんな何とか向けをたくさんやってきたんだけど、自然にそこで出会える場みたいな形で進めることってすごく大事だと思うし、新たな希望が見えてくるんじゃないかと思いました。

それと都会と地方の問題もありまして、今、高橋課長と同じ山形県置賜地域ですけれども、広域行政事務組合が主催し置賜の8市町とやっているというちょっと変わったやり方の取組があります。置賜広域連携事業として、東京港区ともう少し違う形でお互いを知ろうという遠隔自治体間連携というのを始めています。物販とかイベントってよくあるんですけども、その先に何かあるかということで、その先にはお互いのそれこそやっぱり希望なんですよ。この先どうして私たちは生きていきたいのかということを考える場を、昨年度も行き来をしながらオフィシャルなもので四、五回やりまして、今は行き来は難しいですけども、オンラインをうまく使いながらやったり、たまたま東京に住んでいる人たちがそこに入ってきてくれて、置賜のつながりがこんなにあったんだねということを知ったり。今、港区と連携事業をやっていますが、ほかの区ともつながりが広がってきているところなので、こういうところも農村を考えていくときに新しい価値とか人の気持ちというところがどんなふうに変化しているかとか、今までの課題から引っ張ってきた人材像を少し離れてみる必要があるんじゃないかと今、思いました。

○小田切座長 ありがとうございます。

谷中委員、お願いいたします。

○谷中委員 今日ありがとうございました。

お話の中で、いろんな二項対立があったと思います。「〇〇から〇〇」というキーワードが数多くありました。スターウォーズで言うと、フォースにも「ブライトサイド」と「ダークサイド」があって、やはり両方がある一つの世界ですので、必ずしも二者択一ではないと思うものの、やっぱりポジティブの方がいいなという感じはします。

高橋さんのお話の中で、外部からの刺激が課題の気づきになるという構造は、確実に現場にあると思っていて、すごくいい指摘を頂いたと思いました。

平井委員のS字曲線の話も非常に面白く、前神委員のネットワークのお話からもいろんな示唆を頂いて、私が共通して見出したのは「ポジティブな刺激」だと思いました。地域に対してどう関わるかということも「刺激」です。外部人材でも地域内の人材でも、地域に対するポジティブな刺激というのは、すごく重要だと思っています。

15年前に、日本中の地域づくりのベストプラクティスを現場で調査したことがあります。当時は戦略コンサルだったんですけども、コンサルは「戦略」と「実行力」、つまり、「What」と「How」で物事を分けて考え、まずは「戦略/What」を作るというのが王道なんですけれども、現場を見ていると全然そうじゃないなど。結局、うまくいっている地域では、みんなやりたいことからやっていて、後から地域づくりとしての文脈をつなげるというのが実情なんです。つまり「How」から入っている。なので、戦略コンサルがコンサルを諦めて、結局、地域のみなさんのやりたいことを拾い上げていこうという方針になりました。

それから、コンサルは5W1Hで分解して考えるということもよくやるわけですが、これも網羅的に検討しても、あまり意味がない。実は、地域の中では「Who」、つまり「結局誰がやるのか」というのが重要です。まずは人ありきです。そして、その人の「Why」ですよね。「なぜ、やるのか」と。この「Why」については、当然危機感から活動するというケースもあるんですけども、やっぱり活動が続いている事例は、「ワクワクするから、やる」「ただやりたいから、やる」「好きだから、やる」と。That's it. ですね。ワクワク感に基づく「Why」は、すごく強いなというのは、現場を見ていて思いました。

答えがあるわけではないんですけども、地域の中では「Why」を「What」につないであげたりとか、「How」から入ってもいいので、ちゃんと「Why」とか「What」につないであげる。言わば、演出家兼脚本家のような存在が、非常に重要だと思います。地域の動向は絶えず動いているので、その状況を見ながら文脈をつくってあげる人がいると、冒頭

に申し上げた「ポジティブな刺激」として、地域の活動が前に進んでいくに思います。今日のお話の中でも、そのような役割を担われている方がいる地域では、取り組みが非常にうまくいっている印象がありました。

○小田切座長 ありがとうございます。

それでは、高橋課長から先ほどの図司委員からの質問に対する回答や感想的なこともお願いいたします。

○高橋課長 図司さんからの質問ですけれども、実は18人は決して多くはないです。ただ、これはやっぱり時間かかるということもあるんですけれども、基礎研修あと現場研修、企画研修、実践研修、やっぱり実践に移らなければ意味がないということで今やっています、実は企画研修が終わっているのが161人ぐらいいるんです。

私、今年で定年ですので、最後にちょっと何人か思い切ってということで、今年8人ぐらい育てていますので何とかしたいなと、そんな思いで今います。この辺のところ、実際、今移行しているのが30人ぐらいいますので、その中から出てくるんじゃないかなと、やり方は間違っていないというのはだんだん分かってきましたので、ここは続けていきたいなというふうに思っています。

あと感想ですけれども、私、土地利用の方の委員にもなっています、そちらにも行っているんですけれども、ダブるところがあるなとすごい思っています、この辺のところを来週また検討会がありますけれども、その辺のところは情報共有しながらよりよいものに組み立てていきたいなというふうに思いました。

○小田切座長 ありがとうございます。最後に大変重要な御指摘ありがとうございます。

それでは、私から最後にまとめさせていただきますが、その前にどうしても言いたいという方がいらっしゃれば、よろしいですか。

それでは、まとめさせていただきますが、これは委員会として検討会としての正式なまとめというよりも、私の意見、バイアスがかかったものなんです、3点ぐらいまとめさせていただきますと思います。

一つは3人の御報告、いずれもプロセスに対する注目があつたかと思えます。あるいは谷中委員の発言でもそこが出てきたと思えます。人材育成というよりも地域の発展プロセスに人材

がどう関わるのかという、この視点が大変重要で、プロセスに徹底的に注目するということが一つのポイントかなというふうに思います。

それで、この点について言えば、実は私、体験的なことと言えば、そこに一番最初注目したのが農村振興局だと思います。前の土地改良基本計画のときに、実は平井先生が出されていたんですが、プロセス事例集というのも作りました。これが後ほどの棚田キラーコンテンツになって、そして今、総務省と内閣官房がプロセス事例集を約100事例集めて、正に今、作ろうとしております。そのご担当が本日オブザーバーとして御出席の総務省の畑山室長なんですが、そんなことがあって、幅広い省庁でプロセスがいよいよ注目されて、もう一度農水省がそれをどういうふうに考え直すのかという、見直すのかという、そういう段階に来ているというふうに私自身は理解しております。

それから2番目は、希望という議論がありました。これ嶋田委員、前神委員から出たんですが、私も実は可能性の共有化というふうに呼んでおります。地域の可能性をどのように共有化するかということで、そこから正に寄り添い型という発想が出てくるんだと思います。今日の報告の中でもそれを振り返ってみれば、多分この寄り添い型、あるいは目配りという言葉が一番最初に人材で使ったのは集落支援員だと思っております。2009年にできたわけなんですけど、現在、専任だけ見ると急速に増えて1,700人になっているということでありまして、そういう意味で集落支援員の位置づけ、それを農業的、農村的にどのように利用できるのかという、あるいは農水省バージョンをどのようにつくるのかという、そんな発想を求められている。多分これも共有化できる点ではないかというふうに思います。

それから3番目は、争点として認識いたしました。人材には様々なプレーヤーがおります。ざっと今日出てきた限りでも担当行政職員、担当ではない行政職員、集落支援員、地域おこし協力隊、それから普及指導員、あるいは中間支援組織の方々、県の出先の方々、農協の営農指導員、こういう方々が出てきたんですが、果たしてこれを整理したり、システム化したり、あるいはモデル化する必要があるのかどうかという論点です。むしろ地域実態に応じてやればいいのかという発想がいろんな方々から提案されてきたように思います。そういう意味で、仕組みをどうつくるのか、そうではなく仕組みじゃないところでどのようにこういう人材が固まって動いていただけるのかという選択肢がある。そこは、争点かなというふうに理解させていただきました。

先ほど申し上げましたように、私の公式なまとめではありません。感想も踏まえてこのようにお話をさせていただきました。事務局で是非整理していただきたいというふうに思います。

それでは、以上で事務局にお返ししたいと思います。

○事務局 本日は大変貴重な御意見、御審議を頂きありがとうございました。

次回の開催は7月下旬を予定しております。次回は全国の町村職員の人材育成に取り組む全国町村会の地域農政未来塾について塾長の生源寺眞一氏より取組を紹介いただくことなどを予定しております。日程等につきまして改めて事務局より御連絡をさせていただきますのでよろしくお願い致します。

以上をもちまして、本日の検討会は閉会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

午前11時57分 閉会