

(第3回) 新しい農村政策の在り方に関する検討会<概要>

令和2年7月30日(木) 10:00~12:30

<農村社会と人材育成：地域農政未来塾を中心に（生源寺教授発表）>

○町村の農政担当職員は少数であるのが普通であり、長期間役場を空けるのが難しい場合がほとんどのため、月に1回の短期集中型でやってきた。

○町村ごとに農業や農村に個性がある中で、塾生同士の交流、現地調査は、自分自身の町村の特色を再認識する機会につながっている。農村政策の在り方としても、解答ではなく解法が重要。定型的な解がない問題を解いていく場合の共通の思考の手順が大事だと思っている。まず、「問題が何であるか」の構図の理解が準備となり、次に、短期的な対処も講じつつ、中長期的な戦略も立てるという時系列的に問題を整理する。さらに、関係している空間を把握する。こういった観点で問題の構図を認識し、実際の解を導き出すことをケーススタディなどで学んでもらう。

○国際的な視点も大切。農村空間の構造には国ごとに違いがあることなど、我々が当たり前と思っていることを自覚してもらうことを強調してきた。

○二兎を追って二兎を得る。自然環境の保全、文化の伝承などの農業の多面的機能は、農業の生産性とは相反する面もある。長期的な発想も持って高いレベルでバランスをとっていくことが重要。

○時代が変わり、通用しなくなった決まり事を自ら変えてきたことが日本の農村の強み。スマート農業が普及した現在では、集落とは違う範囲で議論するというのは当たり前ぐらいに考えた方がいい。

○防衛線までは撤退することを前提に考えつつ、生涯をそこで過ごしたい人を支えるフローを注ぎ続ける政策と、農地などを整備する投資的な支出を伴う政策とを使い分けるといふ、長期的な視点も大事。

○農村、特に中山間を支える政策は多岐。府省の連携の在り方は今後の重要な課題。また、町村職員の分野横断的な経験や交流を生かすという工夫も有益。

○中山間地域等直接支払は農業のハンディキャップを埋めたが、中山間地域の農業や産業がどういう形であり得るかについての議論がこれまでは弱かったと思う。新たな基本計画は、そこに踏み込んでいる点の一つのポイント。

<長野県長和町における人材育成の取組紹介（羽田委員発表）>

○住民主導型の避難体制（行政が出す避難勧告を待つだけでなく、避難勧告が出されなくても、独自ルールで避難）を構築した際、第三者である大学の先生の介入により、行政と住民ではなかなか切り出せないことが進み、行政頼みだった住民の意識が変化した。

○国際交流事業の大きな目標として、中高生を対象として学びと発信の手法を取り入れた教育と人材育成に取り組んでおり、町の将来の在り方に対し興味を持つ学生が出てくるなど、成果が出てきている。

○住民全員が助け合う環境づくりを町の社会福祉協議会で実施している。

○全国町村会の立場から。持続可能な地域づくりのためには多様な主体の参画が欠かせず、中心になるのは住民に一番身近な町村であり、学び、提案し、実行

できる町村職員の確保・育成が重要。町村が地域の実情やニーズに応じ、思い切った取組ができるような支援をお願いしたい。

＜地域運営と中間支援と人材育成（若菜委員発表）＞

○今までは自治会が集落の住民自治活動のメインだったが、人口減少の影響もあり、自治会が弱体化し、集落の行事はものすごく削られている。

○最近、これから増える耕作放棄地に自治会単位では対応できないという相談が特に増えている。こうした中で、自治会より大きな小学校区単位（2～5千戸）で住民自治を補完することに取り組んでいる。

○自治会は基本的に平等に作業分担するものだが、その仕組みをやめ、やれる人はやりたいことをやるように変えていくための合意形成のサポートを仕事としている。

○地域の宝は何かといったこと以上に、プレーヤーとして誰がいて、どこの仲が悪くて、どの人がリーダーシップあり過ぎて、というところを丁寧に聞く地域診断が重要。その上で、ワークショップをするかどうかなど様々なプロセスの選択肢から提案するのが今自分に求められている仕事だと思う。

○地域にはいろいろなプレーヤーがおり、正しい配置というものはない。地域に一番適した関係図を模索し、働きかける相手を考えることに気を遣っている。また、口の字になって事務局がしゃべるような方法ではなく、フラットな合意形成ができるような話し合い方をやってみせることが重要。

＜意見交換＞

平井委員（弘前大学大学院地域社会研究科准教授）

○生源寺先生の仰る「解答より解法」というご指摘は、まさに前回提起した「knowing-what だけでなく knowing-how」と同じである。

○（若菜委員のように）ワークショップよりも関係者の診断のプロセスが大事だと気づいていく過程が学ぶべき「解法」なのであって、最初から関係者の診断が大事という「解答」を教えるとミスリーディングになる。ある一時点、ある視点での関係者の診断は見誤りもあるし、関係者自身が地域づくりの過程で変わりうる。そのように試行錯誤を重ねていくことを尊重できる場や人材が大事なのではないか。

谷中委員（INSPIRE 代表理事）

○新しい農村政策における人材育成を考える上で、オンラインの活用に関する言及がまったくなかった。

○対面での人材育成の価値は変わらず重要であるが、政策として考える上では規模的にレバレッジを効かせる必要があり、オンラインを活用することで波及効果を生み出すという可能性について議論できないか。

指出委員（『ソトコト』編集長）

○生源寺先生の「農村には個性がある」という言葉が農村政策を考える上で大事だと思った。地域づくりを担う人材が自分を個として理解することで、他との比較ができ、他者との付き合いを進めていける。農村で暮らす人たちやコー

ディネーターにも個性を求めた方がよいのではないか。

○若菜委員の関係者診断は非常に重要。この人はどんな立ち位置なのかということを知ること、ボタンの掛け違いを防げる。この人とこの人を組み合わせると前に進むというように農村をトレーディングカードのデッキを作るみたいに考えると、若い人達が入ってきやすいと思った。

○子供達が直接自分の地域に興味をもつという直線的な効果よりも、違うところからU字型に入ってくるU字の効果の地域づくりや農村政策があると良いのではないか。

○日本の「農度」を上げていくという言葉キーとして参加している。地域づくりの人材がなびいていくような言葉を選ぶ仕掛けがあると良い。

嶋田委員（九州大学大学院法学研究院教授）

○オンラインとオフラインをいかに混合してやっていくかが今後の課題。

○どのような人数の単位でやるのかも大事。大人数でやると効果が薄くなるので、少人数のグループを複数もうける形を併せて考えていくべき。

○受講して意識や能力が高まっても、その個人が組織の中で孤立してしまえば、効果は薄い。それゆえ、個人の認定制度というよりも、組織（自治体）単位で考えるべき。組織（自治体）の〇%以上の方に受講してもらう」ことを目指し、それを満たす組織を増やすことを考える必要があるのではないか。

○人材を組織（自治体）を超えてネットワーク化していくことも重要。

○その人材ネットワークを農水省中心の政策のシステムにつなげていってはいか？

前神委員（地域活性化センター 人材育成プロデューサー）

○人材を認定をするという仕組みについて、ずっとひっかかっている。他の人材育成の会議でも、認定しようとか称号を与えようという話が必ず出るが、「行政のやった感」にしか感じられない。（認定された人は）行政が用意した箱の中でしか活躍していない人が多く、地域には他にもたくさんすごい人がいるのに、「なぜ、あの人が認定されたのか？」など、地域で浮いてしまうことも。

○「こんな人材をつくる」というより「この人の存在を活かす」という視点で考えた方が良い。強いリーダーを育成して「俺についてこい」という時代ではなく、地域で活動する人々を活かしつつサポートする人材が重要ではないか。

○課題に引っ張られて、こうしなければいけないというよりも、こうなっていきたいと思うように、物語を作っていける思考の人が増えた方が良い。

関司委員（法政大学現代福祉学部教授）

○全国地域リーダー養成塾のお手伝いをしているが、同じ立場の仲間と一緒に議論することが、各自の志を体現した素敵なレポートを生んでいる。レポートは、これを手掛かりに役場の仕事に戻っても頑張れるような通過点であり、通過点を共有する場づくりが人材育成の中に求められている。

○リーダー塾で育った人たちが地域に増えてくると、束になって我々講師を現場に呼ぶなどの動きが出てきており、現場に近いところに学びの場が共有され

ていくことは重要。

○今の部長、課長世代は研修等の機会に恵まれ、横のネットワークを持っているが、下の世代はそういう場が乏しくなっており、ネットワークづくりの機会を埋めなくてはいけないと感じている。

○周辺に住んで通いの公務員が増えており、地元の話がかみ合わないケースも出てきている。自分の勤めている自治体の足下をしっかりと見る機会も必要。住んでいる地域なり、関わっている地域をよくするためには、方法論の多様性という部分に気付ける場というのも、人材育成に求められているのではないか。

川井委員（JA 高知女性組織協議会会長）

○最近のJAは非常に兼務が多様で忙しく、人材育成が大きな課題である。これからの人材育成の仕組みの中に、JAの職員の役割を大きく位置づけてもらえれば、JAとしても大いに関わっていくことが期待できる。

○人材育成における研修・認定のカリキュラムについて、私自身は賛成している。JAの空き店舗とか小学校などを拠点として、育成された人材が活躍できるようになると良い。また、地域の暮らし、農業、防災、鳥獣害など幅広い内容がカリキュラムに入ってくるのが大事。

○認定された人たちが今後活躍していくためにも、コミュニケーション・交流の場を持ち続け、人材のモチベーションを上げていくことも大事。

平井委員（弘前大学大学院地域社会研究科准教授）

○認定対象は個々人やその能力でなく、どの現場で学んだか、誰に学んだかもありうるし、そうした現場そのものや現場に関わる人びと、チームもありうる。

○なぜならトレーニングには、座学(Off-JT)だけではなくOJTもあって、どこでOJTをやってきたのかで評価されることもある。現在議論されている人材育成では、地域農政未来塾や全国地域リーダー養成塾と差別化する意味でも、OJTを大事にしてはどうか。

○また、個々の能力を育てるよりも、人々が組み合わせあって相乗効果を高める場を生み出す方が、地域づくりに直結する人材育成になる。

○なお、トレーニングをめぐるon/offはジョブだけでなく先ほどから議論されているライン、つまりonline/offlineの対比もある。OJTとOff-JT、onlineとofflineを組み合わせると、今回求められている人材育成のあり方を整理できるのではないか。

若菜委員（いわて地域づくり支援センター常務理事）

○認定制度よりも、修了生ネットワークの方が生き生きするのではないか。

○「こうするんですよ」と教えるだけでなく「あなたはこういう特技があるから、そこを活かしましょう」という人材育成でないと、現場ではなかなか認めてもらえないと思う。こうした点も、カリキュラムに入れていただきたい。

谷中委員（INSPIRE 代表理事）

○人材育成において「誰を」育成するのかというターゲットを明確に意識する必要がある。対象が広いと焦点がぼける。人材育成の対象が行政職員のみであれば認定制度という手段もあり得るが、地域づくりの現場に近いプレーヤーを対象に含めるのであれば認定制度に対する違和感も出てくる。

○「行政職員が研修で学び、地域づくりに関わる方に手法等を教え、その先によろやく住民がいる」というように、研修受講者と住民の間に何階層あるかによってコンテンツも変わってくるし、教え方も変わってくる。

○人材育成の対象やコンテンツによって、オンラインを活用できることと、リアルでやるべきこととのバランスも変わってくる。

前神委員（地域活性化センター 人材育成プロデューサー）

○本当はいろいろ力を持っているのに、地域にコミットするきっかけがなくて入れない人がたくさんいることを考えると、地域共生社会という切り口から参加を支援するとか、地域づくりをするといったことは、農村ですごく価値がある。

○コロナ禍においても、農村ではそれを乗り越えるための新しい発想がどんどん生まれている。そう考えると、各省が新しいものをむやみに出していくのではなく、他でうまく動いているものに相乗りしていくことも大事。

○滋賀県東近江圏域で、いろんなヒトやコトが出会い、場ができていく。森や農地や地元企業に新たな場が生まれ、これまで地域や社会にコミットできないでいた人が、新たな活躍の場を得て地域で自分らしく暮らしていくという、一石二鳥でなく一石三鳥にも七鳥にもなる一石N鳥の取組がある。指出委員がよく関係人口の「関わりしろ」と言っているが、地域人材の関わりしろができていく仕組みの方が、人材の育成より、私は希望があると思う。

谷中委員（INSPIRE 代表理事）

○汎用性が高い内容については、人材育成コンテンツをオンライン化することによって、多くの方が受講できるというメリットがある。ただし、伝導率を高めるためにはコンテンツの見せ方が非常に重要。

○「オンラインの受講か、リアルな現場の受講か」という二者択一ではなく、双方をブレンドしたり、オンラインとリアルの中間領域を実現するテクノロジーを活用したりしていくことも求められる時代になっている。例えば、アバターロボットの活用もその一つ。新しい農村政策の立案には、テクノロジーをうまく使うことも非常に価値があると思う。

指出委員（『ソトコト』編集長）

○オンラインにすることで、農村での人材育成に対する若い人のコミットの確率が上がるのではないかと。これはオンラインのメリットではないか。

嶋田委員（九州大学大学院法学研究院教授）

○オンラインといっても、サテライトで複数人が受講するパターンと一人一人が受講するパターンとで異なる。個々のオンラインだと、年配の方が受講できない場合もある。サテライト方式の方が世代間の交流が図れると考える。

○「解答」であれば標準化しやすいが、「解法」だとどういう人を認定するかが分かりにくい。認定を一面的に追求すると、標準化どころか画一化に帰結する危険性がある。色々なタイプの研修がある中で、あまり型にはまらないためには、認定を強調しすぎない方が良いのではないか。

図司委員（法政大学現代福祉学部教授）

○スキルという言葉の語感と人材育成に求められるオーダーメイド感がかみ合わない。P17に挙げられている中で、集落支援員などは、現場で求められるスキルも合致しそうだが、地域おこし協力隊などは、地域に入ったあとのやりたいことは様々。そのやりたいことを実現するためにどうするか、ここを単にスキルアップで集約してしまうと、現場のニーズとかみ合わない可能性も。別の表現、内容、コンテンツを考えた方がいい。

生源寺氏（福島大学農学群教授）

○時空つまり時代や国境を越えて、人間の社会を動かしてきた共通項がある。基本的な解法、解き方はそこに立ち返って考えればある。地域についての歴史を振り返ることが、次の問題を解決する場合のベースになる。

○大学の在り方を考えている。地方大学の役割として、地域にどういう形で貢献できるかという話と、今日議論されている農村政策の中でのニーズというのは、かなり交わることができるのではないかと思う。

小田切座長（明治大学農学部教授）

以下の4つの論点があった。

- 人材育成の目標が深められた。スキルを得るのではなく、解法を得ること。
- 人材育成の環境として、試行錯誤できる時間軸を確保することが必要。同様に柔軟な空間設定が必要という方向性が出てくるのではないか。
- 人材が活躍できる環境は、認定という仕組みなのかどうか。人材のネットワークが人材が活躍できる環境となっているという議論があった。
- 新しい人材育成の方法として、オンラインの可能性が挙げられた。

以 上