

## 第3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 3 回)

日 時：令和2年7月30日（木）10：00～12：32

場 所：農林水産省7階講堂

### 会 議 次 第

#### 1. 開 会

#### 2. 議 事

- (1) 第2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) その他

#### 3. 閉 会

#### 【配布資料】

資料1 第2回検討会における主な御意見（農林水産省）

資料2 前回の議論を踏まえた人材育成の仕組みの方向性（案）（農林水産省）

資料3 農村社会と人材育成：地域未来農政塾を中心に

（福島大学 農学群 食農学類長 生源寺眞一氏）

資料4 長野県長和町における人材育成の取組紹介（羽田委員）

資料5 地域運営と中間支援と人材育成（若菜委員）

参考資料 農業を含むマルチワークの推進に向けた農林水産省の取組

午前10時00分 開会

○事務局 定刻となりましたので、ただいまより、第3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 皆様、おはようございます。農村振興局長、牧元でございます。

委員の先生方におかれましては、御参集を頂きまして、誠にありがとうございます。また、ウェブ参加の先生方も御参加いただきまして、感謝申し上げる次第でございます。

さて、この7月は大変な豪雨に見舞われたところでございます。いろいろな被害が出ていることにつきましては先生方も報道等で御案内のとおりでございます。私ども農村振興局で直接担当しております農地農業用施設の関係につきましても、いろいろと報道されておりますように、農地の冠水でありますとか土砂の流入といったような被害のほか、熊本県下ではため池が1か所決壊など、農業用の施設、水路等にも大変大きな被害が出ておりますし、また農業集落排水施設といったような生活面での施設にもいろいろな被害が出ているところでございます。

私どもといたしましては、今月中にこの対策のパッケージをまとめるということで今最終的な詰めを急いでいるところでございますけれども、いずれにいたしましても災害復旧に全力で当たっていききたいというふうに考えているところでございます。

さて、本検討会におきましては、前回も人材育成の関係につきまして現場からのいろいろなお取組を基に大変熱心な御議論いただいたところでございます。そして、本日は、生源寺先生をお迎えいたしまして更にお話を伺いますとともに、羽田委員、また若菜委員からも御説明を頂くことにしているところでございます。本日も熱心な御議論というものをどうかよろしくお願いしたいと思います。

また、前回まで毎回大変充実した御議論いただいております、2時間はあっという間だということで、今回は先生方のお許しを頂きまして、少し時間を延ばさせて開催ということになったところでございます。本日もどうかよろしくお願いを申し上げます。

○事務局 恐れ入りますが、冒頭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。

また、本日は川井委員、嶋田委員、若菜委員はウェブで御参加いただいております。よろしくお願いたします。

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

○小田切座長 よろしく願いたします。

本日は、先ほど牧元局長からも御紹介がありましたように、福島大学食農学類長の生源寺先生にゲストスピーカーとしてお越しいただいております。生源寺先生、ありがとうございます。

それから、これも局長からもありましたように、通常2時間の枠を広げさせていただいております。前回大分白熱して、恐らく言い残したことがたくさんあったと思いますので、是非今日それを果たしていただきたいと思います。

さて、それでは、議事次第の(1)第2回検討会等における主な御意見について報告させていただきますが、その際に、できましたら資料2に基づいて前回の議論を踏まえた人材育成の仕組みの方向性、これについても庄司課長から御説明いただきたい思います。つまり、振り返りと今回の提案、同時にしていただきたいと思います。よろしく願いたします。

○農村計画課長 よろしく願します。農村計画課長の庄司でございます。

本日は、まず資料1と資料2で前回の議論を振り返って、これを踏まえた人材育成の仕組みの方向性の案につきましてお示ししたいと思います。

それでは、お手元の資料に沿って御説明したいと思います。

まず、14ページを開いてください。方向性(案)ということですが、これについて本日更に御意見を賜りましてブラッシュアップさせてまいりたいというふうに考えております。

それでは、資料2から、15ページをお願いします。前回の検討会では、地域の目配りをする自治体職員の減少や体制の脆弱化等の課題に対応しまして、地域の人々が自発的に考え、気づき、行動できるよう、継続的にコーディネートする地域づくり人材の育成が必要ではないかという問題提起をさせていただいております。

そして、この地域づくり人材に関しまして、一番下に四つの課題、すなわちaとしまして、必要なスキル、bとして育成方法、cとして資質の担保方法、dとしてどのような立場の人が

ふさわしいかということをお示ししまして、御意見を頂戴しております。

資料1の方に戻っていただいて、3ページになります。資料1は前回各委員から頂戴した御意見を四つの課題ごとに整理したものであります。主な意見を先ほどのa、b、c、dの課題に沿って御紹介したいと思います。

6ページです。aの地域づくり人材に必要なスキルのところでは、左側に通し番号が振ってありますので、5番、地域の人に対して気づきを与えることとか、話し合いを行うきっかけづくりが必要だと。ゲストの高橋課長からお話がありました。

それから13番、知識をどのように使っていくかという知識であるKnowing-How、あるいは何のためにやっていくのかを考える知識であるKnowing-Whyが重要だと、平井委員の方から御指摘がありました。

それから17番、一番大事なのは関わる人が創発とイノベーションを起こしていくような状況をどう作っていくかであると、前神委員から御発言がありました。

8ページです。これbとcがまとめてあります。人材の育成方法と人材の資質を担保する方法でございます。

31番、山形県では地域づくりプランナーという認定制度を作っており、基礎的な研修から現場での実践研修までの段階的な研修を整備していると、高橋課長からお話がありました。

33番、他の自治体から派遣して暗黙知を現場で学んでもらうような仕掛けがあり得るんじゃないかと、嶋田委員の方から御発言がありました。

9ページです。dのどのような立場の人材がふさわしいかという点でございますが、34番、支援を強めていかないといけないのはやはり市町村職員だと、高橋課長から御意見がありました。

36番、人的支援制度を同時に組み合わせたり、複合的に活用することが大事だと、平井委員の方からございました。

37番、多様な人々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必要になるんじゃないかと、前神委員の方からございました。

38番、地域内の人材も必要であるんだと、若菜委員から御指摘がありました。

40番、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と、岡司委員の方からございました。

以上、前回の検討会の主な御意見を御紹介をいたしました。

次に、11ページ以降に、これはもう一つ検討会を開催しております、土地利用に関する検

討会の方でも人材育成、コメントを頂戴しておりますので、これもざっとピックアップしてありますので、御参考までに御覧いただければというふうに思います。

それでは、資料2の方に戻っていただきます。17ページをお開きください。様々な意見を頂戴しておりますが、そういう御意見を踏まえまして、地域づくり人材の育成の方向性についての基本的な考え方でございます。そこの四角の囲みの部分です。要は地域づくりを支える官民人材を幅広く対象として研修を実施してはどうかということと。必要な資質を備えていることを担保する認定の仕組みを設けてはどうかということをお示ししています。研修は基礎的なものと応用的なものを用意して、習得しているスキルに応じて認定する仕組みとしてはどうかということですが。

下の図の見方でございますが、赤い色の部分が行政職員になります。右側のオレンジの部分が民間の人材ということですが、下に矢印が引っ張ってございますが、実線の矢印は、これは主な研修対象として想定している部分。それから、点線の矢印が、主な研修対象では必ずしもないけれども、研修を受けることは可能である、可能にするということを想定していると、そういう意味でございます。

それから、基礎と応用というくくりがありますけれども、何が基礎で何が応用かというのはこれから検討して仕分けないといけないと思っております。ざっくり言いますと、基礎というのはどのような立場の人であっても身につけておきたい資質、例えば話し合いをするワークショップの手法などはどういう立場の人でも必要かと思っております。

一方、応用につきましては、特定の立場、例えば外から地域を見守るような立場の人材の場合に身につけておきたい資質、例えばいかに地域の内発性を引き出して動機づけを行うかといったようなあたりの分類になるのかなというふうに考えております。

今回の研修と認定制度の主眼はやはり市町村職員だというふうに考えておきまして、農業、それから林業の部局、そのほかにも様々な部局の職員が該当するんじゃないかなというふうに考えております。

それから、市町村職員以外に、県職員や中間支援組織の職員も併せまして、外部から地域を見守る人材については基礎と応用の両方を受講していただくような、そういうイメージを持っております。そのほかの民間の人材につきましては、基礎の部分を必修にいたしまして、応用の部分にも門戸を開いていくことにしてはどうかというふうに考えております。

なお、国の職員、一番左側に出先の職員を書いておりますけれども、国の職員も希望すれば研修や認定を受けられるようにしてはどうかというふうに考えております。国につきましては、

市町村職員とは同様の役割を果たすというよりは、まずは研修の開催ですとか認定制度の運用を行うべきではないかなというふうに考えております。このほか国の役割につきましては、次回第4回の検討会の方で御議論いただくことにしたいと考えております。

説明は以上です。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

通常であればここで質疑を頂くところですが、2番目のゲストスピーカーからのお話と恐らく一体的な議事になるかと思えます。ということもございますので、(2)の地域づくり人材の育成について、ゲストスピーカー、委員からの御発表も今やってしまいたいと思います。

まず、先ほど御紹介させていただきましたが、福島大学の生源寺先生。生源寺先生は全国町村会の地域農政未来塾の塾長として今日お越しいただいております。生源寺先生からお話を頂きまして、その後二人の委員からプレゼンテーションを頂きたいと思えます。

生源寺先生、よろしく願いいたします。

○生源寺氏 御紹介いただきました、生源寺でございます。今日は、今お話がありましたように、地域農政未来塾を中心にお話ししたいと思えます。なお、後ほど羽田委員からも多少地域農政未来塾についてはお話があるかと思えますので、できるだけ重複を避けてお話ができればというふうに思っております。よろしく願いいたします。

農村政策という意味では非常に広い分野を当然カバーしているわけでありましてけれども、私はどちらかと言いますと農業政策、農業生産なり、あるいはそれを支える仕組みを中心にお話をしたいと思えます。

1枚めくっていただきますと、地域農政未来塾の誕生ということでありましてけれども。今お話がありましたように、全国町村会が主催をしている塾ということでありまして。これは短期集中型の講義、研修のプログラムです。2016年にスタートしておりますので、今年が第5期生を迎え入れるということでもございました。5期生、かなりの数の応募があつて絞り込んだということもあつたんですけれども、新型コロナウイルスの関係で、残念ながら今期は見送りということになっております。

その下に設置要綱がございます。これは全国町村会の方でつくられたものでありましてけれども、後ほど御覧いただければと思えます。

地域農政未来塾の大ざっぱな仕組みをお話をして、その後、私の個人の思いの部分もありま

すけれども、塾生にどんなことを伝えたいかというようなことについて少し私なりに考えてきたことをお話ししたいと思います。最後に、全国町村会、市は一応対象の外でありますけれども、町村の行政なり職員の強みというようなことを少しお話をできればと思っております。

塾生ですけれども、1期20人程度ということで、20代から40代前半、ちょっとここは微妙で、おおむね40歳未満という言い方をしていたかと思えます。ただ、管理職の方は除いているということでもあります。それから、町村からほかのところに出向されているケースについてもお認めしようということになっております。

週の後半の木曜、金曜に永田町の全国町村会館に参集する。これを7回反復するという形があります。短期集中型というふうに申し上げております。最終回が研究発表会ということで、1日半かけております。これについては後に触れたいと思っております。

それから、ゼミごとに農村の現場を訪問する現地調査も実施しております。後ほど申し上げますが、実は町村ごとに農業あるいは農村には非常に個性があります。そのことを改めて気づいてもらうような機会にもなっているように思います。

それから、8月には既に塾生として修了した方を含んだフォローアップの研修が行われております。現役生も参加することで、世代を超えたと言いますか、年度を超えた交流の場を設けているということでもあります。

次に、講師陣のお話であります。これは小田切先生も含めてでありますけれども、4名の主任講師をはじめ、各界の第一線で活躍する講師、さらに若手の人にも入っていただいている面もあります。資料の通し番号で37枚目のところに、これは昨年度の講師の一覧がございます。ちょっと御覧いただきますと、木曜、金曜にどんな講義が配置されているかということ、それから主任講師のゼミなどがあることも分かります。この後半にオーダーメイドの講義とありますが、これはそのときの塾生からの言わばリクエストに応じての講義でして、19年度はたしか指出委員にお願いをしたというふうに記憶しております。それから、6月20日の2限ですが、牧元局長が林野庁長官をされていたときに講義をしていただいております。その前の年の塾生から、森林・林業の分野についても勉強したいという非常に強い声があって牧元局長にお願いしたということでもあります。こんな形で短期集中ということで行ってきております。

それで、町村役場、農政の担当職員は少数というのが普通であります。したがって、都内に出張というような形で、例えば長期間役場を離れることは、これはもう無理なケースがほとんどだろうというふうに思っております。そういう意味では月に1回の短期集中型でやってきたわけであります。それでも、町長さんや村長さん、あるいは役場の職員の方の御理解の上に



やってきているというところがあります。

ただ、地震や豪雨で塾生の継続を断念したケースもあります。一昨年は胆振東部地震で厚真町の職員が、それから昨年は10月の豪雨で福島の川俣町の職員が、復旧の作業で塾に行くことができないという形もあったわけです。

さて、塾そのものの紹介に時間を取りましたけれども、塾生に伝えたいということで幾つかお話をしたいと思います。

先ほど申し上げましたけれども、立地条件が非常に個性的だということです。町村ですので、中山間地域を含んでいるケースが非常に多いのは事実です。中山間という言葉で一つくられたり、あるいは過疎地というような言葉も古くからはあったわけです。しかし、平地に比べてハンディキャップがあるというような意味合いでの共通項はありますけれども、自然環境あるいは歴史文化も極めて個性的であります。立地条件によって当然のことながら農業あるいは関連産業の中身も多彩であります。それで、先ほどもちょっと触れましたけれども、塾生同士の交流、あるいは現地調査は、自分自身の町村の特色を再認識する機会であり、いろいろなタイプがあるなかで、うちはこうだったのかと確認するわけです。

それで、最後に研究論文を書いてもらうんですけども、その論文の中でも改めて自分の町村の関係者にヒアリングをしてみたというようなケースが結構あります。それで自分の町や村の個性なり、強みあるいは弱点を認識したというようなこともありまして、実は横に相互に交流することで、改めて個性を認識することの意義は大きいだろうと思います。このことは、農政あるいは農村政策の在り方という点にも当然のことながら反映されるわけで、農政の課題も町村の個性によって非常に多彩であるというふうに申し上げたいと思います。

したがって、私はこの塾が始まったときから申し上げているんですけども、この塾のねらいは、解答ではなく解法である。つまり、単純明快な答えがあるわけではなくて、解き方を学ぶということを申し上げてきております。立地条件あるいは歴史によって培われた強みを活かす道を独自に探究するわけです。それが研究論文につながり、あるいはこの塾が終わった後の塾生の仕事に反映されることを願っているということがあるわけでありまして。

もう一つ、塾生といろいろやり取りをしていて感じることは、いま申し上げていることは塾生自身は実感として持っているわけですね。ただ、塾でいろいろ学ぶことによって、その実感に表現形態あるいは的確なフレーズを得ることができたということ。これがこの塾での学びの一つだという感想を何人かから聞いております。当たり前なだけけれども、もう一度認識するというような意味合いがあるのかなというふうに思っております。

その次は逆に、国際的な視点も大切だということです。次のページの図によって20年近く申し上げてきているのですが、日欧の農村には共通点があります。ヨーロッパと日本では農業の生産の中身はある意味では全くと言っていいほど違っている面があるわけです。それから、ヨーロッパは農場型であるのに対して、日本の場合には集落の中で、要するに自分の水田の隣に別の農家の水田があるというような形で、ネットワーク型の生産基盤になっているというような違いはありますけれども、大きな視野から農村そのものを見てみると、共通項があるだろうと思うのです。逆に、世界には共通項がないところもあり、例えば、オーストラリアであり、アメリカです。アメリカも東部はもうかなり歴史が積み重ねられています、中西部と言っていいかもしれません。あるいはニュージーランド、カナダ、こういった新大陸型の農業農村と、ヨーロッパあるいは日本のようにある意味では年寄りの国を比べてみると、年寄りの国の農村なりの共通項があるだろうと思います。このことを我々は中にいるものですから当たり前だと思っけていますけれども、もう一度自覚してもらおうということも強調してきたわけであります。

多面的機能という言葉があります。ちょっと固い言葉ではあるのですが、これはヨーロッパでは関係者の中では理解されている言葉です。マルチファンクショナルリティ・オブ・アグリカルチャーという言葉を使えば、専門家であれば当然のことながらスッと入っていくわけです。これはヨーロッパや日本のような年寄りの地域の農村では空間を多目的に利用しているという共通項があるからです。つまり、まず第一に、第一次産業、農業とか林業とか、中には漁業なんかで利用されている空間という側面があるわけですね。同時に第二に、そこは外から人が訪れてくれる空間でもある。盆暮れに帰るといったことでもありますけれども、グリーンツーリズムというようなことも含めて人がどんどん訪れてくれるよということです。

それから、実は日本の中山間もそうですけれども、農家以外の人々の居住の率が結構高いわけですね。農業以外の産業もありますということで、第三にコミュニティの空間という意味合いもあるわけですね。生産の空間であり、リフレッシュの空間であり、コミュニティの空間でもあるという構造があるわけですね。

多面的機能も、そこに農家以外の人々が住んでいるから、あるいはそこに地域の外から人が来るからこそ、非常に価値があるねということになるわけですね。つまり、多面的機能のユーザーがいるわけですね。

ところが、その次のページに合衆国や豪州ではというふうに書きましたけれども、これは農場の空間はもう農場の空間としてある意味で独立している。そんなところへフラフラ入っていったらズドンと撃たれるというようなケースもかつてアメリカであったかと思っけています。

それから、リフレッシュの空間、訪れる空間、これは国立公園という形で確保されています。19世紀中に国立公園ができたのは、オーストラリアとニュージーランドとカナダとアメリカです。まだ人の手が入っていない空間があるので、そこを国立公園として指定することができたのです。日本もそうですけれども、あるいはヨーロッパ、イギリスなんかも20世紀になってから、既に人の手が入っているところを国立公園として指定した形です。この辺も農村空間の言わば構造の違いを反映しているように思うわけであります。

それから、コミュニティの空間、ここはクエスチョンマークつけておきましたけれども、オーストラリアでは日本という、あるいはヨーロッパでいうところの農村というものはそもそも存在するかどうか。これはよし悪しではありません。新大陸においては、まだまだ十分使える自然空間があるからこそ、農場は農場としてのみ存在するわけです。オーストラリアになると平均3,000ヘクタールを超える農場ですし、一方、国立公園は国立公園として単独で存在するわけであります。ただ、日本とかヨーロッパのように非常に密度の濃い居住空間、あるいはそこに農家以外の人も住んでいるコミュニティは実質的には存在しないに近い状況と断言してもいいかもしれません。少し離れた小さな町にちょっとしたコミュニケーションの場があるというようなことが、オーストラリアなどに調査に行ったときの私なりの現場感覚としてあるわけです。

こういう三つのレベルの機能を重ね合わせている。これが実は日本の農村政策と農業政策が重なり、さらに行政の守備範囲としては、これを超える観光の問題や教育の問題とも重なっていることにつながっているというように思うわけであります。

したがって、いろいろな領域の政策と深く関係するということを考えていくと、日欧の農村空間の国際的な比較をしたときの共通点から、あるいはオーストラリアのように異なる国との際立った違いという点から、なぜかが理解できるのではないかと断言していいと思います。

その次に、二兎を追って二兎を得るです。これも現場の町村の職員の方にお話をすると、ああ、やっぱりそうだねというふうに納得してくれることもあるように思います。とくに具体的な課題として何があるかということを考えた場合にです。例えば農業の多面的機能というのは、農業があることによって副産物としてプラスの要素があるというわけです。基本法の条文の書き方もそのような格好になっております。ただ、この多面的機能のうちでも、自然環境の保全、良好な景観の形成、あるいは文化の伝承、これらは農業の生産性の向上なり規模拡大と相反する面もあるだろうと思うのです。塾の講師の中には、例えばハウス、施設園芸、これの立地についてきちんと考えるべきだというようなことをおっしゃる先生もおられます。農村空間なり、あるいは森林との関係で、どういう立地が望ましいのかという問題です。

そういう意味では、食料の効率的な生産と資源・環境の形成、これはある意味では二兎を追うことになるのです。もともと二兎を追う者は一兎をも得ずということではありますけれども、実は相反する面を持つ二つの目的、場合によっては三つの目的、これを高いレベルでバランスを取りながら進んでいく。あるいは短期的にはこうだけれども、長期的にはこのバランスを別の形に移していくというような発想が重要ではないかと考えているわけであります。

まさにその地域によってこの二兎なり三兎なりの兎の中身が違う場合もあるわけですね。そういう意味でも、町村の立地条件、あるいは歴史・文化に沿って考える必要があることを強調しているわけです。

次は、決まり事が通用しない。これは改めて皆様方に申し上げる必要はないかと思えます。ただ、農村の共同行動については、メンバーが同質的で、ある意味では閉鎖的だったという特徴があるかと思えます。現在は、土地利用型農業はまだまだ今後の課題だと思いますけれども、域外で育った若者が農業に参入するケースが珍しくなくなっています。そうすると、これは決まり事だからやって当たり前だろうという方式が通用しなくなるわけです。ただ、私自身、若い頃、農業水利の歴史の研究に時間を取っていたこともあるんですけども、振り返ってみると、決まり事というのは結構自分たちで変えてきているんですね。昔に比べて、変える頻度は現在の方がアップしているかもしれません。技術の進歩なり新しい要素の入り方というのが以前、つまり江戸時代や高度成長の前に比べると頻度は高くなっているかもしれませんけれども、通用しなくなった場合には決まり事を自ら変えてきた。私は、それが日本の農村、さらにヨーロッパも含めて、農村の強みだと思っております。

集落の範囲でものを考えるということ自体も、変わる必要があるかもしれません。特に日本の水田農業が広く展開したのは江戸時代前期です。何々新田の多くは江戸の前期に誕生したわけですが、その頃の技術力と現在の機械化された農業、最近の言葉ではスマート農業を使うことができるような状態は全く条件が違うわけでありまして、集落単位とは違う範囲で議論するのは当たり前だというぐらいに考えた方がいい。ただ、これまでの経緯がありますから、その転換ということにはそう簡単ではないこともあります。

次に、長期の判断も重要ということであります。中山間を念頭に、私は10年以上前に「計画的な撤退」などと書いたことがありますが、今の中山間直接支払、これはやり方は期ごとに大分変わってきておりますけれども、もともとはある農地をとにかく5年間守るという前提があるわけであります。土地利用の検討会に林委員がおられまして、以前に『撤退の農村計画』を出版されましたが、むしろ防衛線までは撤退することを前提にいろいろ考えていった方がド

ミノ的な耕作の崩壊を防ぐという意味で有力ということがあるかもしれません。そういう意味で、長期的な視点も大事だろうということです。

同時に、ここはもう残念ながら今の農業用の使い途という形では維持できないという場所もあるかもしれません。ただ、そこに住んでいて、とにかく生涯をそこで過ごしたいという人を支えるという意味で、ある意味ではフローを注ぎ続けるような政策と、そこを改めて農地の整備をして、さらに50年もつようにしようという投資的な支出をすることは、やはり使い分けていく必要があるのではないかと述べております。

最後に、町村の強みを発揮するということですが、これは次のページに一般論として述べております。農村、特に中山間を支える政策は多岐であって、この検討会自体がそういう意味があると思いますけれども、農水省の所管はその一部であり、府省の連携の在り方は今後の重要な課題であります。ただ、町村役場の場合、強みがあるということはむしろ我々が教えてもらったようなところがあるわけです。例えば農政の分野を担当しているので、農政塾に来たという若者の中にも、その前は教育を担当していた、あるいはその前は財務を担当していた、あるいは今は農政をやっているけれども、次は別のことをやるかもしれないというケースが結構あります。

それから、役場に行けばすぐお分かりのように、農政の部署の隣に、観光の部署があって、その隣にまた教育の部署がある。要するにほかの分野の担当者としょっちゅう行き来をすることができる。これは町村の職員は当たり前だというふうに思っていますけれども、実は国の省庁ではそういう状況を考えることは難しいわけでありまして、ここは強みと言っていいだろうと思います。分野横断的な経験、あるいは交流を生かすという工夫も有益だろうということでもあります。参考の部分は後でお読みいただければと思います。

次に、「孤立した政策に終わらせないために」としてありますが、これは今回の検討会の意味合いについて、私なりの解釈をしたものであります。

中山間については、中山間地域等直接支払制度があるわけですが、これは2000年にスタートしております。EUの歴史に学んで、条件不利地域のハンディキャップを埋めるという意味で、極めて画期的な政策だったと思います。それから、期ごとに変わってきておりますけれども、20年間続いているという意味では農政の中では非常に安定した政策という言い方もできるわけです。

ただ、この政策は農業のハンディキャップを埋めるという部分に限定されているわけで、中山間の農業にはその地域社会があるから農業が成り立っているという面もあるわけです。逆の

方向もちろんありますけれども。地域社会をどうするかというようなことを考えないと、直接支払いは孤立した政策として消えていってしまう、要らなくなってしまう、ということもあるわけです。

中山間の政策は私も自戒を込めて申し上げますと、ハンディキャップを埋めるという政策を行ったことはいいんだけど、その後、中山間の農業なり産業なりがどういう形であり得るかということについての議論を深めることは、少なくとも農政の分野では弱かったように思います。90年代ぐらいまではヨーロッパの中山間地域のハンディキャップを埋める政策を学ぶということがあったわけですが、それ以降、向こうでもいろいろな改革が進んでいるわけで、その部分についてはかなり問題提起をさせていただいている方もいますけれども、政策として正面から取り上げるということにはなかった。今回はそこに踏み込んでいるところに一つのポイントがあると思っております。

農政塾の研究論文は近未来への第一歩ということで、塾生には、大体1万5,000字前後ぐらいになる論文を書いてもらっています。引用文は2019年度の塾生の論文集の冒頭に私なりの感想を書いた部分です。ポジティブな姿勢で課題に向き合う点では共通項が感じられました。行政の現場では制度的な拘束や予算の縛り、あるいは過去の事例の不在といった観点からしばしば否定的な思考に流れがちな面もあります。そこを広い視野と長い時間軸から構想することで前向きなプランを練り上げているわけです。ここが共通項だとしております。論文を精読しながら、地域農政未来塾の果たすべき役割を再認識することになった、というふうに書かせていただきました。最後に、最優秀の研究論文のタイトルを、1期生から4期生まで掲げさせていただきます。

私自身は地域農政未来塾をお手伝いできてよかったなと考えております。町村の数は900を超えています。1期で20名ですから、カバーできる範囲というのも極めて限定されているということも自覚しておく必要があるかなというふうに思います。

○小田切座長 生源寺先生、どうもありがとうございました。

地域農政未来塾の仕組み、実態、そして更にこの検討会のミッションである地域政策の総合化の在り方について、メッセージを頂きました。

それでは、羽田委員、お願いいたします。

○羽田委員 御紹介いただきました全国町村会の経済農林委員長、そしてまた長野県長和町の

町長の羽田でございます。

ただいま生源寺先生から町村、特に中山間地域の町村についての在り方、そういったお考えのことを事細かくお話ししていただきまして、何か大変ありがたく思ったわけでございます。

私からは人材育成ということでございますので、農業だけではなくて、いわゆる農村政策としての人材育成、そういったことを具体的にお話しさせていただきたいと思っております。

まずは、私ども長和町の町を紹介させていただきますが、長和町は長野県のほぼ中央、人口は5,909人という、平成の合併のときには7,500人ほどいたわけでありまして、大体毎年100人ぐらいずつ減りまして、現在は5,909人ということになります。そして、面積は183.86平方キロメートルという大変広い面積があるわけでありまして、90%が山林ということでございますので、いわゆる行政効率是非常に悪い町であります。

山の方にある数軒しかない区にもちゃんと水道、そしてまた下水道を配置しなくては行けないということで、非常に大変お金のかかる効率の悪い町でございますけれども、約600メートルから2,000メートルの標高の町でございます。2,000メートルのところには美ヶ原高原がございます。

そして、第一次産業就業率は就業者総数が3,108人に対し、10.97%ということで、341人でございます。特産品としては苦くない韃靼そばというのがあります。普通、韃靼そばというのは苦そばのことを韃靼そばと言うわけでありまして、私どもの町でできる韃靼そばは苦くないと、これは水か土か、はたまた町長の人柄か分かりませんが、苦くない韃靼そばが生産されております。そして、長門牧場の乳製品、こういったものがございます。

それと日本の黒耀石の主要原産地でございます。先般長野県、山梨県の13市町村で、星降る中部高原の縄文世界の日本遺産に認定をされております。

それでは、人材育成について、町で取り組んでおります事例4点につきましてお話をさせていただきます。

一つ目は、防災に関係する住民の意識の改革。それから、二つ目は子供の地域資源を生かした国際交流事業。三つ目が新規就農者支援。四つ目が住民同士の支え合の地域づくりということでございます。

続きまして、全国町村会の立場から地域における人材育成、このことについて御紹介をさせていただきます。

まず、長和町では平成26年に長野県のモデル事業として住民主導型警戒避難体制づくり、後に自主防災組織、こういうふうに言われておりますけれども、この自主防災組織づくりを開始

させていただきました。恥ずかしながら、町には自主防災組織が存在しなかったわけございまして、全国でも後発での組織づくりにとりかかりました。

この避難体制づくりでは東日本大震災を教訓に、行政が出す避難勧告を待っているだけではなくて、住民皆さん自らが主体となって、独自の避難基準をそれぞれの区単位で決定しまして、避難勧告が出なくても避難を開始するという取組でございます。

避難勧告というのは、発令基準が市町村によって様々ございまして、局地的豪雨など役場の周辺ではない場所で豪雨などが起こっていても、役場では把握が難しいという場合がございます。こういった取組を地元で説明をしに行ったところ、避難勧告は行政が出して当然だと、勝手に逃げろと言うのかと。そして、安心して暮らすために砂防堰堤を造ってほしい、こういったような意見をもらい、いわゆる行政頼りになっている防災の心構えが見えてまいりました。

さらには、この町は地盤が強いから地震が来ても大丈夫だ。今まで大雨でも災害なんか起きなかった。こういう意識を持つ方が大半でございまして、これらの意識を変えることが行政の広報やお願いでは限界があるというふう感じたわけでございます。

このモデル事業では群馬大学の片田敏孝教授、現在では東京大学の教授として御活躍していただいておりますけれども、そういった方に大変お世話になり、行政ではなかなか言えないことをこういった方にズバツと切り込んでいただき、大学という専門知識を住民の皆さんに伝えたところ、住民の皆さんが納得をして、今までの考え方では駄目なんだと気づいていただけたということでございます。

これが成功したのはやはり第三者の介入であり、行政と住民ではなかなか切り出せないことを進めてもらい、これから起こり得る災害の備えを教えていただき、住民の皆さんの意識の持ち方が変わっていただけたと、こういった事例でございます。

次に、長和町では、国際交流事業の大きな目標として、中学校、高校生を対象として、長和青少年黒耀石大使、こういった大使を任命して、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ます。町には先ほど縄文の話をしましたけれども、旧石器時代から縄文時代にかけての遺跡がございまして、国内でも珍しい縄文時代の黒耀石、鉦山がございまして。

実は町と共通する歴史遺産を持つイギリスのブレックランド地方、セットフォードという町ですけれども、ロンドンから北に約150キロぐらいの町でございまして、この町にフリントという火打ち石、この遺跡がございました。黒耀石の遺跡とフリントの遺跡、こういう縁で子供たちの交流を行ってまいりました。

平成28年度に中学校、高校生14名が黒耀石大使に任命されまして、イギリスで3日間にわた



り考古学イベントに参画し、現地の文化の勉強と、長和町の歴史や文化をアピールする活動を通じて、黒耀石大使に任命された子供たちの成長とそれから後輩にも町の事業に関わってもらいたいと、こういう意欲につながってまいりました。

実は、今年、地方創生推進協議会の公募委員を募集しましたところ、この黒耀石大使の1期生の方が、今は大学生でありますけれども、公募委員に応募されまして任命され、そして町の将来の在り方に対し興味を持っていただいたというふうに思っております。これらのことを通じて、子供の人材教育の一環として成果が出てきているのかなと、こんなふうに思っているところでございます。

続きまして、新規就農者支援の取組の事例紹介をさせていただきます。

長野県の信州ワインバレー構想を策定いたしまして、町におきましては千曲川ワインバレー特区の構成市町村としてワインぶどうを活用した農業と観光振興、雇用の創出に取り組んでまいりました。

このワインぶどう栽培には県外から2名の新規就農者に参画していただきまして、2年間、JAファームで研修を経て、町にある日当たりのよい遊休荒廃地を開拓しまして、実際にそこでワインぶどうを栽培していただいております。

現在は、作付面積約1.52ヘクタール、6,500本のワインぶどうを栽培しております。町としては、研修費用とかぶどうの苗の費用、それから荒廃地の開拓費用を支援しまして、今年からぶどうが収穫できるようになりまして、そのため委託の醸造費用などの補助を出させていただいております。この事業は、地方創生推進交付金を活用して実施しております。

次は、地域での支え合いコミュニティの取組を紹介させていただきます。

住民全員がお互いを大切に、助け合う環境づくりを町の社会福祉協議会で実施させていただいております。

①のボランティアと連携した支え合いサポート事業では、日常生活でよくあるちょっとした困り事、こういったことをボランティアの支え合いによって支援の必要な人に、例えば病院の付添いとか買物の同行、家の掃除、それから庭木の剪定、子供の預かり、多少雪が降りますので、そういったときの除雪、こういった支援を行っていただいております。

令和元年度実績では、176名の支援の必要な方が登録されておまして、これは支援の必要な高齢者です。34名のボランティアの方が延べ544回の支援を実施しておると、こういった地域の支え合いがあることで、生活に困る人のお手伝いをし、地域コミュニティの醸成が図られているということでございます。

②につきましては省略させていただきます。

最後に、全国町村会の立場から、地域における人材育成に関することを申し上げさせていただきます。これまで私が町の説明をしたとおり、持続可能な地域づくりのためには地域の多様な主体の参画が欠かせませんが、その中心となるのは住民に一番身近な、先ほどお話がございましたように、小さな町村でございます。先月の地方制度調査会答申におきましても、公共私連携の必要性に言及するとともに、町村はこれらの主体をネットワーク化し、プラットフォームを構築していく役割を担うことが期待されるとしております。

全国町村会としましても、そのための町村職員の確保、育成が重要であると考えておりますので、町村職員が自らのアンテナを高くしまして、それぞれが対象とする地域の課題に、いわゆる気づきを持ち、学び、提案し、実行できる能力を得ることが必要であるというふうに思っております。全国町村会ではその重要性に鑑みまして、ひとつづくりのささやかな実践者たるべきとの思いから、先ほど生源寺先生に御説明を頂きました地域農政未来塾を開校いたしまして、農政や地域づくり分野で活躍が期待される町村職員の人材育成に努めております。

地域農政未来塾を通して見えてくるものは、地域がいかに多様であるかの気づきと共に、塾生それぞれの地域が持つ課題や魅力を共有することや、そしてまた全国、横の新たなネットワークがもたらす大きな価値と思っております。

終わりに国に対する要望となりますが、地域における人材の確保、育成に当たっては、町村が地域の実情やニーズに応じて、課題解決のための思い切った取組ができるように、前例にとられない制度、政策により支援を是非御検討を頂きたいというふうに思っております。

私からの説明は以上でございます。

○小田切座長 羽田委員、ありがとうございました。非常にリアルなお話を頂きました。

それでは、最後の報告となります。オンラインの若菜委員、お願いします。

○若菜委員 今日はオンラインでの出席ということでよろしく申し上げます。

私は、普段中間支援を仕事としている組織で、こちらの委員会でもテーマになっている地域の内発的な発展をいかにつくっていくかというのを仕事としてやっております、その中でも本当に人材育成だなというのをつくづく感じておまして、そのあたりのお話をできたらなと思います。

地域の実情というか現場の様子をお伝えしたいんですけど、分かりやすいように、私が今住

んでいる、正に私がいるところの、これは田植え前の風景なんですけど、中山間地ではないんですけども、ここで地域というのはこういうものですよというのをちょっと共有してからお話ししたいと思います。

これは私の集落なんですけれども、大体東北はこういう集落構造は似ているかなと思います。私は、宮野目地区の田力、明治時代の村ですが、田力村の下組の2班、ここに所属しています。2班は人口が14世帯で、下組がいわゆる自治会、部落と呼ばれるところで、大体50世帯です。農政でいうと、いわゆる中山間直払いの集落協定はこの自治会単位であるという状況です。

行政区、明治時代の田力があって、その上に小学校区で宮野目地区があって、小学校、中学校があるんですけども、集落の住民自治活動というと基本的にはこの自治会が今まではメインで、草刈りとかゴミ出しとか、独り暮らしの人がいたら声を掛け合うとか、神社のお祭りとかもあって、なぜか女子が舞わなければいけないみたいな、私も舞っているんですけども、こういうような活動をして、基本的な顔が見える関係で安心して暮らせる、集落づくりというのはここでやっているんですけど、人口減少と特に少子化の波を思い切り受けていて、どこの地域も自治会が物すごく弱体化をしているというところが問題になっています。

いろいろ自治会のヒアリングを行っていると、集落の行事はもの凄く削られて、これもやめる、あれもやめる、昔はお祭りもやったし、みんなで映画を見に行ったりとかもしたみたいなんですけれども、ほとんど今は草刈りだけという状況になっていて、これは大体どこの集落でもそうです。あとやはり地域づくりで重要なのが自治会長さんとか班長さん、班長が回せないとか、みんな独り暮らしの高齢者で歩いていけない、お金の勘定なんかできない、というような感じで、本当に一部の人が何十年も自治会長、班長をやっている。そういった中で、住民自ら地域づくりをやりなさいとはとても自治会に対しては言えない。そういう状況になっています。

最近もの凄く危機感を感じているのが、特に農地に関してなんですけれども、どこで聞いても直払いもやっているけれども、5年後はもう無理だと。これから増える耕作放棄地を自分たちでは、自治会の単位ではできないんだけど、どうしたらいいだろうかという相談がすごく増えています。実はそのあたりは私は専門ではないので、本当に何とかしなくてはと、そういう人材を今探しているというような実情です。

そういった中で、住民自治は自治会レベルでは担えないし、頑張れとも言えないので、今のうちのセンターで主にやっている仕事が、この自治会より大きな小学校区単位、東北では地区公民館単位が多いですけれども、2,000から5,000ぐらいの世帯、そういう中で何とか住民自治を補完していこうという動きが、積極的に進められています。

こういった現状の中で、それぞれの中で地域づくりをサポートしているんですけど、うちの仕事として主にはこの自治会単位には今やっている最低限の機能を何とか維持しましょうという働きかけをしますけれども、主には地域運営の仕組みづくりと書きましたけれども、自治会をフォローしましょうとか、今までやってきた行事、自治会でやってきた行事、草刈りの分担みたいなものも、できるならこの小学校区単位で引き受けて、ここで采配を取っていきましょうとか、老人クラブとか婦人会とかもありますけれども、これがもうなくなったり統合したりという地域が多いので、まだ小学校区単位で一つにして、何とか人を増やしてやっていきましょうという動きをやっております。

地域運営のイメージなんですけれども、これは私が関わったものではないですけども、山形県の川西町の吉島地区、有名な「きらりよしじま」という運営組織がNPOを取得して、様々な地域活動だけではなくて、コミュニティビジネスというか、お店を運営したりとか、バスの運行とか、あとは放課後の児童クラブの業務委託、そういうところまでやっています。今まで小学校区単位の住民自治の仕組みというのは基本的にあて職というか、自治会長がいて、老人クラブの会長とか婦人会の会長とか、そういうあて職が集まって、その中で理事が並列に並んでいて、事務局が用意した資料を「はい、はい」と言うだけだったんですけど、そうではなくて事業をやっていこうという形で、このように総会があって、理事会があるんですけど、その下に事業をしていくような部会ができて、マネージャーがきちんとフォローしながらという、こういう体制に組み替えるというような仕事が最近増えています。

既存の小学校区単位の地域連絡協議会みたいなものを振興会に変えていくときのポイントなんですけれども、基本的には、右上に書いていますが、協議する部門と事業部門を分けることです。若い人が入ってきてくれないとよく言うんですけど、若い人は話合いはやっぱり面倒くさいというか、ちょっと時間の無駄というか、話合いは嫌なんだけど事業は参加するということです。

例えば、お祭りであれば行くよとか。そういう感じなので、若い人、やりたいことをやりたい人がやれるような仕組み、若い人とか女性も参加しやすい仕組みに作り替えていこうというのと、あとは共同事業以外もやると書いてあるんですけど、自治会というのは基本的に平等、草刈りをやるから一世帯一人出して、全員が同じ作業分担するんですけど、そうするとやっぱり三世代の家はできるけど、独り暮らしはできないというのが実情なので、むしろみんなで平等に作業分担するという仕組みをやめて、やれる人はやりたいことをやるという、そういうふうに変えていく、そのためにはもの凄く合意形成が難しいですけども、そこをサポートして

いくというのを仕事としてやっております。

具体的になんですけれども、これは今週の月曜日、昨日撮った写真です。7月27日に秋田県湯沢市の院内に行きまして、これは県が地域運営組織をつくりたい、県内どこがいいかという事で院内が選ばれて、私が派遣されて、ここで住民の内発的な発展の仕組みはどうしたらいいかというアドバイザーをやるんですけれども、それを現地で、自治会長さんや中間支援の卵さんらと一緒に現場を回っている様子です。

昨日は、奥州市井手地区の公民館のセンター長さんと事務長さんに来ていただいて、コミュニティ計画をつくって改定したいんだけどどうしたらいいだろうか、というような相談を受けてやっているところなんです。今まではワークショップをやればいいのか、集落点検をやればいいのかという感じだったんですけど、最近もの凄く重要だなと思っているのが、地域診断、特に関係者分析で、地域のお宝は何かとか、そういうこと以上に誰がプレーヤーとなっていて、どこの仲が悪くて、どこの人がリーダーシップがあり過ぎて、そういうところを物すごく丁寧に聞くことが重要だなと思います。

聞いた上で、私の仕事としては、そういう現状でやりたいことがこれであれば、ワークショップはむしろやらないで、若い人に話を聞きに行きましょうとか、そういう様々なプロセスの選択肢があるんですけど、プロセスを提案するというのが今自分に求められている重要な仕事なんだと思うようになっていきます。

ワークショップとか結構もう誰でもできるんです。ただ、やって失敗することも多くて、あんな面倒くさい合意形成の仕組みは嫌だとか、そういうこともあるので、むしろそういうことよりはプロセスを丁寧に、丁寧に事前に現場の人と打ち合わせるということが本当に重要だなと最近思っているところです。

手順としては、関係者の診断をして、地域の人とプロセスを検討して、「よし、じゃあこれでやりましょう」となってから、計画をつくって、組織を見直して実行していくという、そういうプロセスが多いです。

すみません、ちょっとスライド、お配りしたものと変えてしまったんですけれども、1枚、次のスライドですが、さっきの関係者分析といったときに、大体これは行政がいて、住民がいて、地元の間支援を育てるんですけど、うちのセンターは一市町村の外にいて、この三角形を上手に回して、いい関係を作り上げるのがうちの仕事なんですけど、ただ住民組織といったときにも公民館の行政職員の場合もあるし、地域に雇用された職員さんもいるし、この人がキーパーソンとしてやれるのか、でも一方で振興会役員というか、地元の名士の人もかいるし、

その人にも配慮しなければいけないのか、いや、そこはもう大丈夫ですよ、なのか。あと自治会の役員さんとか集落支援員さんがいるかどうか、とかです。

いろいろなプレーヤーがいて、正しい配置というのはあり得なくて、この地域に一番適した関係図はどれなのかというのを模索、把握しながら私は一体誰に働きかけたらいいいのかというところが、もの凄く気を遣うところです。

市町村も全然一枚岩ではなくて、担当の部署はいいんだけど、上の人の理解がないとか、部課長の理解がない、議員から反対されるとか、そういうところで結局進まないことが多いので、どこがネックになっているのか、どこを育成というか、働きかけなければいけないのかとか、そういうところすごく気を遣うところです。

実際にはこういうふうに、うちは3人ぐらいを一区切りとして引き受けることが多くて、市町村の覚悟を確認してから計画をみんなで作って実践をするというプロセスでやりまして、そういう意味では、これは最後のスライドですが、人材育成、人間関係をよりよくするとか、バランス取るので、全部が人に対する働きかけですので、いろんなことをやるんですけども、市町村職員に対して講義したりとか、たまにはこういうふうにかフェの中でざっくばらんに勉強会してみたりとか、あとは、ワークショップをやるとしても、これは地元の間支援者さんを育成しながらワークショップを回したり、元学生がいいよいいよと言うので、じゃ彼にも担い手になってもらおうかなみたいな感じで参加してもらったりとかです。

あと、最近重要なのが、この地域役員の話し合い過程への関与と書いてあるんですけども、今までは口の字になって事務局がざっと話してでしたけれども、私が黒板を使ってみんなが話している内容を書きながら、みんなが、ああ今この話をしているんだ、それじゃちょっと俺はこう思うみたいな、結構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ような、ここが意外と重要だなと思ったりしているんですけども、様々な方法、様々な場面で人材育成なのではないかなという、そういうことをやっております。

私からは以上です。

○小田切座長 若菜委員、どうもありがとうございました。非常に丁寧な報告をしていただいたと思います。

それでは、以上、三つの報告を受けさせていただいて、我々の議論を始めたいと思います。

議論する内容を改めて見ていきますと、通し番号の14ページからの資料2がございます。開いていただいて、15ページが育成すべき人材像。第1回目、第2回目については、ここにかな

り集中的な議論があったと思います。ということで、ここも今日も議論の対象なんです、次のページの人材育成の方向性について、特にご意見を頂ければというふうに思っています。

それから、最後の17枚目、ここは研修及び認定制度となっていますが、大きく言ってしまえば、人材や人材育成のネットワークの全体像、そういったことを意図しているんだと思います。最終的には、この地方農政局拠点職員も含めた何らかの政策的な仕組みを次回、議論することになりますので、そこにつながるような議論もお願いしたいというふうに思います。

ということで、人材育成について、人材の在り方あるいはネットワークについて、幅広い議論を頂きたいと思います。発表者に対する御質問なども含めて、いかがでしょうか。

それでは、皆さんに考えていただいている間に、私から生源寺先生に1点お尋ねしたいと思います。生源寺先生の塾長としての強いメッセージを、私も主任講師として受け止めています。特に、今日もありました解答ではなく解法を教えるというメッセージは非常に強いものがあって、私も感銘しながらいつも主任講師として教えているんですが、この点についてもう少し詳しく、多分、人材育成のポイントでもあるように思いますので、お願いできればと思います。

○生源寺氏 ここですっきりとした答えを出すことができればいいんですけども、まず一般論として、この頃、解のない問いというような言い方もされるんですけども、ここは私、ちょっとおかしいなと思っておりまして、解のない問いというのは、あらかじめ分かっているはずなんです。結果的に解はないかもしれませんが。その時点で要するに定型的な解がないという、そういう問題に取り組もうということだろうと思うんです。

そういう意味では、地域農政未来塾だけの話ではないかと思うんですけども、まず問題が何であるかということについての認識ですね。先ほど、塾での学びの一つが、何となく分かっているつもりでいたことに対して、表現形を与えてくれたことだったと評価してくれた塾生が何人かいたというふうに申しあげましたけれども、それは、漠然と分かっているつもりだったんですけども、それについて、あっ、これとこれが基本的な要素で、これを妨げている要素としてこれがあるという、要するに構図が分かる。これが実は解いていくときのある意味では準備ということだろうと思うんです。

その次に、こういう問題の構図になっている場合には、どういう解があるのかということに対して、例えば、まず短期的にはこういう形でとにかくしのいでいく、しかしその間に中長期的な戦略を立てるといような形で、要するに時系列的な問題の整理ということが当然あるだろうと思うんです。

それから、もう一つは、今度は空間的に整理することです。今抱えている問題が、例えばこの圃場の隣の鳥獣害だとかいうような話になった場合、まさにその地点での問題でありますけれども、実際に関係している空間というのはもっと広いはずなんです。その空間を視野に入れることによって、対応の仕方というもののレベルが変わってくると思うんです。

今、時系列的な話と空間的な話をしましたけれども、そういう形で問題の構図を認識し、そのことによって次に実際の解を導き出すという筋道です。その際にほかのケース、主任講師の先生方が全国の農村に塾生を連れていってくれているわけけれども、そこには過去に、あるいは現在、そういう問題に対して非常に評価できるような取組でもって対処しているケースが含まれています。つまり、解を見いだしているようなところを訪ねることによって、さて、自分なりに構図を明確にしたものについて、こういう解き方があるはずだといったアイデアを得ていくわけです。

ある意味では、ケースバイケースです。問題の構図、今、時間と空間というふうに申し上げましたが、恐らくもう少し別のものもあるかと思えますけれども、さらに解決の手順までを、とにかく具体例から学んでもらうということです。それによって、全く違う性格の問題けれども、構図の理解の仕方という点では、実は同じだねという部分があるはずなんです。これは農業に限らない、ほかの分野についても言えることなのです。

町村の場合に、他の分野の人間との交流が常に可能であるとすれば、他の分野ではこういう形で解答を導き出して、こうやっているということが参考になるということ。逆に、うちがこれをやっているのに、ここの部分、何をやっているんだという形で、逆に問題提起をすることもできるだろうと思うのです。そういう意味では、解答よりも解法ということを強調しているのは、解いていく場合には共通の思考の手順というのがあり、そのあたりのところを具体的な例に即して学んでもらう。そんなことを意図しているわけです。

○小田切座長 ありがとうございます。人材育成の勘どころのようなことを教えていただいたと思います。

議論をオープンにしたいと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、平井委員。

○平井委員 今、生源寺先生のお話を伺いまして、改めて、ちょっと手前みそ、我田引水で言うと、前回横文字で言った「Knowing-WhatではなくKnowing-How」と



というのは、正に生源寺先生の「解答ではなく解法」であるということ、このとおりだなと。

議論の前に確認させていただきたいことがあります。今日、長和町の四つ事例をお話しただいたり、それから若菜委員のお話をいただいたりしました。例えば長和町のこの人材育成の取組、これは要するにWhat、解答であります。どうやってこの四つに行き着いて、この四つがどう関わっているのかを是非伺いたい。それから、若菜委員は多分もう先の先まで進んでおられて、今日、ワークショップは誰にでもできるから、関係者の診断が大事だと。それではこれを聞いた方が、やっぱりもう時代はワークショップじゃなくて、関係者の診断なんだとか思われてしまうと、ちょっとミスリーディングかなと。

まさに若菜委員がそう気づかれるプロセスが重要です。関係者の診断が大事だというのは何に気づかれたかということ、地域で物を動かしていくときに、誰がやるんだ、誰と話をするんだという主体の設定と、どう話していくんだという段取りが大事だということです。これに気づいていくような人材育成が大事です。最初からそうなんだよ、これから診断なんだよといくと、ちょっとミスリーディングかなと若菜委員にお聞きしたかった。

○小田切座長 ありがとうございます。まさに今の御発言は解答ではなく解法ということ、別の表現で言っていたと思います。

それでは、若菜委員、今の問いかけについて何か答えるものがあれば、いかがでしょうか。

○若菜委員 先に行っていると言っていたいて、ありがとうございます。過疎が早く進んでいることもあると思うんですけども。

ただ、人材育成を、これからその仕組みを、「How」を作り上げていこうという中で、私が経験してきた中で、ワークショップのスキルを学ぶだけじゃない、関係者分析が大切だということも、プログラムの一つとして入れていただければ、これまで先人が積み上げてきたコーディネーターは活かされるのかなと思って、メニューの一つに入れていただくことはいいんじゃないかなという気がしているんですけども。

○小田切座長 今のは、関係性の解明といいましようか、それをワークショップとは別に行うということですね。

○若菜委員 そうですね。ワークショップ、ファシリテーター養成講座とかを結構やっています。

すし、ワークショップはこうやるんだよとかもやっているの、それであれば、同じようなプログラムで関係者をどう見ていくかという、そういうプログラムがあると、私ももっと早くここまで来られたかなという気はしていて、という気づきは、私が気づいてきたプロセスも重要だと言っていたいて有り難いんですが、これを私はほかの人にも伝えていきたいという気持ちであります。

○小田切座長 平井委員、いかがでしょうか。よろしいですか。

○平井委員 ワークショップにおけるファシリテーションスキルを僕が教わったときは、誰を呼ぶのかというのが最大重要事項でした。もし落ちているんだとすれば再確認すべきことです。それをやりながら気づいていって、教わったスキルだけを守るのではなくて、現場に合わせて改良していく、生源寺先生のお言葉を借りれば、仮説検証を重ねていく、現場風に言えば、試行錯誤を重ねていく、そういうことを尊重できる場とか人材が大事です。まさに若菜委員が育ったプロセスをまた育っていくことも、人材育成なんじゃないか。

○小田切座長 ありがとうございます。今の試行錯誤を尊重できる場というのは、非常に重要なキーワードを頂いたように思います。

さて、それでは議論を前に進めていきたいと思います。いかがでしょうか。

それでは、谷中委員、その後、指出委員、お願いいたします。

○谷中委員 谷中です。皆さん、発表ありがとうございました。質問と論点の提起を兼ねる形での発言になります。

今回、新しい農村政策という切り口なので、あえて提起をさせていただくのですが、今、御発表いただいた三つのお話の中で、オンラインの話は多分出ていなかったと思います。いわゆるオンライン教育やオンライン会議は、今年度のコロナの状況があって一気に加速したという実情があるわけですが、この先、新しい農村政策としての人材育成を考える際に、手段としてのオンラインの活用は重要な論点だと思います。これはリアルかオンラインかという二者択一の議論ではなく、その中間領域も当然あると思うのですが、人材育成のあり方を検討する際には外せません。もちろん質にこだわって限られた人数に対する人材育成を行うという考え方もあるとは思いますが、日本全国に1700を超える自治体があるわけですので、量的な側

面の検討も必要です。今、我々がちょうどオンラインでつながって会議を行っているのと同様に、人材育成でもオンラインでできること、オンラインを活用することで広がる可能性について、皆さんのご意見を伺いたく思います。今日の話の中で議論できると良いのではないかと思います。

○小田切座長 ありがとうございます。一つの論点として、今日議論する論点として頂きました。ありがとうございます。

それでは、指出委員、お願いいたします。

○指出委員 ありがとうございます。

まず、生源寺先生、地域農政未来塾でも大変お世話になっていますが、「農村には個性がある」という言葉が僕は、この農村政策を考える上でとても大事だなと思いました。というのは、地域づくりの人材となる方々が、自分という人間を個として理解してないと、他人との比較ができないわけですね。それは多分、町村も同じことだと思いますから、人材づくりをする人たちが、自分という人間をちゃんと把握した上で、他者との付き合いであったり、そういうことを進めていくという意味で、農村に暮らす人たち、農村のコーディネーターにも個性を求めた方がいいのではないかなと感じた次第です。

それから、毎回、若菜委員のプレゼンやコメントにはいつも僕、感服しているんですけども、関係者診断は本当にいいですね。きっと、この人は一体どんな立ち位置なのかということを知ることで、協力隊のみんなも地域に入っていく際に、ボタンを掛け違わないで済むんじゃないのかなというのは、すごく感じています。これ、面白いんですけども、多分トレーディングカードみたいな感じなんですかね。きっとデュエルマスターズとか、人気のやつありますけれども、この人はこのぐらいの個性的な力があって、この人とこの人を組み合わせると増幅されて前に進むみたいな、もしかしたら農村をトレーディングカードのデッキをつくるみたいに考えるというのも、若い人たちが親しみやすく、入ってしやすいポジションなのかなと思いました。

それから、羽田委員のお話の中で、私は群馬県出身なんですけれども、子供の頃に群馬は地震がとても強いから大丈夫だっってずっと言われてきたんです。今まで地震で亡くなった方は、たった一人しかいない。それも関東大震災のときに塀が倒れて亡くなったという話をずっと聞いて、「群馬、最強じゃん、地震」と言ったんですけども、最近、もうそうでもないなとい

うのも分かってきました。だから、羽田委員がおっしゃられたような形で、住民の意識改革、変わっていったというのは、とてもすばらしいなと思いました。

それと、黒曜石大使は本当にいいですね。子供たちが直接的に地域づくりや自分の町を思うという直線的な効果よりも、僕は、何か違うところからU字型に入ってくる、U字の効果の地域づくりに今、興味を持っているんですが、それがもしかしたら、ただ犬が好きだけでも、森林のドッグランに通うことから林業を変えるかもしれないとか、そういったところで、黒曜石からイギリスの人たちとの関係性を踏まえて、やはりこれはまた生源寺先生の言葉に立ち返るんですけども、自分の個性や町の個性について興味を持つという、他者との比較の中でまちづくりや農政政策があるといいのではないかなと思いました。

僕はメディアの人間ですから、一つの言葉をキーにしてこちらの検討会に、参加をさせてもらっています。それは、「日本の『農度』を上げていく」という言葉です。「農度」というのは濃さではありません。農業の「農」です。谷中委員が「農っばい」という言葉で、この「農度」という言葉を後押ししてくださって、併せて強くしてくれましたけれども、どんな暮らしの中にも農的なものが入っていくことが、実は農村のデザインも都市のデザインも大事なのではないかなと思っています。

「『農度』という言葉を考えてんだ」と言ったら、地域で活躍されている150人のわたしのオンラインサロンのメンバーが「いいね。最高ですね。世田谷でも農業をやろうと思っているんです」というふうに、なびいてくれました。この何か風をなびかせるというのが、実は言葉を選ぶことの中では大事なことだと思っていますので、きっとこの地域づくりの人材の皆さんの中でも、みんながなびいていくような、そういう仕掛けがあるといいのではないかなと思いました。

質問というか、提言というか、感想にもなりましたが、以上です。

○小田切座長 ありがとうございます。最後に事務局からマルチワークについての御紹介、アンケートの紹介がありますが、正にその点を先取りしてお話ししていただきました。ありがとうございます。

それでは、少しほかの論点も含めて、いかがでしょうか。オンラインの皆様方、もしよろしければ。嶋田委員、ありますか、あるいは川井委員よろしいですか。

それでは、嶋田委員、お願いいたします。

○嶋田委員 お三方のお話、とても興味深く伺いました。私の方からは5点ほど、ちょっと多いですけども、申し上げたいと思います。

まず、オンラインで対応していくことによって、人材育成の対象をかなり広げられる可能性が出てきます。その上で、オンラインとオフラインをいかに混合しながらやっていくのが課題になっていくのではないかと考えています。

ある学会で、パブリックビューイングを設けて、オンライン上の議論を聞いた上で、さらに、その場に集まった参加者で議論を深めていくという試みをしようという話になっています。そのような形で、オンラインとオフラインを混合させることで、より効果を高めることができます。どうしても町村の方なんかは東京に行くのは大変ですので、むしろそのような形の可能性を考えてみてはどうかと考えます。

2点目は、細かな話になりますが、オンラインでかつサテライトを設ける場合、各サテライトの適正人数についても考えておく必要があるということです。あまり人数が多いと、ただ話を聞いているだけというような人が出てきやすくなるので、少人数、例えばせいぜい十数人程度で集まった方がよいと思います。そうしたサテライトが全国あちこちに設けられて、全体として多くの人が受講するというような在り方がよいのではないかと考えています。

3点目は、認定制度のように個人単位で育成を考えるよりも、組織単位で育成目標を定めて、その実現を目指していくような在り方が好ましいのではないかとということです。というのも、各自治体で1人といった形で人材が仮に育ったとしても、どうしても多勢に無勢といえますか、1人だけ意識が高い人がいて、ほかの人はついてこないというようなことも十分考えられるからです。今後、オンラインの活用を通じて人材育成の対象を広げていけるのであれば、むしろ組織単位で、「束」で人材を育成するということを考えていった方がよいのではないのでしょうか。例えばイノベーション理論では、全体の16%が変わっていくと一気にイノベーションが定着するという話があります。そこまで行かなくても、5%程度の人材が変わっていくと、組織全体もかなり変わっていけるのではないかと考えています。なので、目指すべきところは、認定制度のような個人をターゲットにした育成促進策というよりも、むしろ組織単位での育成目標の設定と実現を促すような、組織をターゲットにした育成促進策なのかなという気がしています。

4点目は、各自治体ごとでの人材育成にとどまらず、各自治体で育った人材をネットワーク化していく必要があるのではないかとということです。育った人たち同士が結び付き合っ情報共有をし、問題意識を共有していく、そして、そのネットワークを通じて、何かを仕掛けていく。そのためには、まず、育った人材をどうつなげていくのかということを考えていく必要

があると思っています。

そして、最後、5点目は、その人材ネットワークを農水省中心の政策調整システムにつなげていくことができないかということです。つまり、人材育成だけで終わるのではなく、実際の問題発見、問題解決にいかにも有機的につなげていけるかという視点が重要なのではないかと考えている次第です。以上です。

○小田切座長 いずれも重要な論点を頂きました。オンラインにおける人材育成の可能性、これについては後でまとめて、谷中委員からの提起もございましたので、議論したいと思います。

それから、人材育成の基礎単位、この議論は我々の議論で抜けていると思います。もう一つの土地利用の委員会ではその議論があるように聞いておりますが、それとの接続も兼ねて、この場で後ほど議論させていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

一通り御意見、御質問などを聞いてみたいと思います。

それでは、前神委員、お願いいたします。

○前神委員 認定をするというところが、ちょっとずっと私、引っ掛かっていまして。人材育成をして、認定って誰がしたいんだろう、誰がしてもらいたいんだろうと考えたときに、ほかのこういう人材育成の会議でも、育てた人材を何かで認定しようとか、こういう称号を与えようという議論が必ず出るのですけれども、行政のやった感にしか私は感じられなくて。認定された人がどんなふうにもその後活躍しているのかというふうに見ていくと、やっぱり行政が用意した箱の中でしか活躍していない人が多くて、地域の中では「何であの人、認定されたんやろうね」って、「この人だってこの人だってみんな同じことをやっているのに、何であの人だけ」という、反対に地域で浮くとか、行政の職員が認定とかされてしまうと、「何だ、あいつ」みたいな、そういうような不協和音を生むような事例はたくさん見てきたんですけれども、認定したいのは誰なのか、されたいのは誰なのかということがすごく引っ掛かっていました。

人材育成というのは、こんな人材をつくるんだという、別にロボットを生産するわけじゃないので、こっちの思いでつくるというよりも、これからはこの人の存在を生かすという視点で見えていった方がよくて、Aさんをこんな人にして、Bさんをこんな人にしてというよりも、今のAさんとBさんの持っている良さが、地域の中にどんなふうにも組み合わせたらいい流れができるかなとか、そういうようなことの方が大事なんじゃないかなと考えています。

専門人材が何かを強化していくために人を育てる時代というのは、強いリーダーが引っ張っ

ていって、俺に黙ってついてきたら大丈夫だというような時代の育て方だと思うんです。なので、こんな人材をつくるというよりも、その人の存在を生かせるようなサポートをするような人材が、専門人材に代わって、各地域なんかの第三者目線で気が付けることとか、外部アドバイザーとかの役割ってそんなものなのかななんて思っていたので、ちょっとこの認定というのにすごく私は違和感を感じています。

それと、35ページの資料で、この「地域農政未来塾の果たすべき役割を再認識することになった」と書かれている二つ目のところですけれども、広い視野と長い時間軸から構想することで、前向きなプランを練り上げていくというところって、これはすごいいいなと思って、未来の物語を、ウェルビーイングという新しい時代をどうつくっていくか。いっぱい課題があって、その課題に引っ張られて、こうしなければこうしなければというよりも、こうなっていきたいんだと思うように、物語、ナラティブを、新しい現実を作り出していけるような、物語をつくっていけるような思考の人が増えた方が、地域の中の息苦しさみたいなものもなくなるんじゃないかなと思っています。

ちょっと私、浮いたことを言っているような気がするんですけども、今の農村ということだけで考えると、非常に面倒くさいというか、そこのどろどろしたものを感じて、新しい人が入っていくのにもなかなかね、、、とか、若い人が出ていく原因とか、いろいろ考えたりしたときに、希望をもう少しつくっていけるような発想で考えたときに、また元に戻りますけれども、決まった形のものを認定するのってどうなんだろうというのが、すごいもやもやして今日は聞いていました。

○小田切座長 ありがとうございます。決して浮いておりません。前神委員は前回のときにも、準備されたネットワークには力がない、創発力がないということもおっしゃっておりまして、ある意味、一貫して人材が活躍できる環境を考えるべきだという問題提起をさせていただいております。この点、認定にかかわるニュアンスがまだ農水省サイドから十分出ておりませんので、この点については、場合によっては後で事務局から議論を頂きたいと思います。

それでは、図司委員、お願いいたします。

○図司委員 皆さんから御報告、ありがとうございます。いろいろと考えさせられるところがあって、うまくまとまる話にならないかもしれませんが。

私も地域農政未来塾と同じような形で、前神委員がいらっしゃる地域活性化センターで、全

国地域リーダー養成塾のお手伝いをさせていただいています。地域農政未来塾とある意味、仲間という形で私も認識しております。実は、今日、この後、初回のゼミがあって、私も正に塾生の皆さんにこれから会いに行くんですけれども、オンラインの話がやはりそこも出ていますので、そこはこれからの経験で、またこの委員会の中で御報告できればと思っています。

リーダー塾でゼミを持って、自治体の職員の皆さんとお話をしている中で、やはりいろいろと気づかされることが多いです。一つは、来られている方が私と同じぐらいの世代が多いので、そういう意味では、中堅・若手の皆さんと私も同志みたいな意味合いでやらせてもらっているんですけれども、やはり人材が少なくなっているの、パフォーマンスをどうやって上げていくか、かなりもがいているというところがあって、そういう意味で、課題意識はあって、何かしないといけないと思うんですけども、先ほどの平井委員のKnowing-WhatとKnowing-Howみたいに、どうすればいいか、手段は色々事業はたくさん降ってくるんですけども、どういうふうに組み合わせると、目的として、地域がよくなるとか、住民の人たちが幸せになるとか、そっちに近づけない、なかなか手繰り寄せられない悩みというか、そのもどかしさから受講に来られているなどというのを、いろんな表現はされるんですけれども、共通して思うところがあります。

そういう意味では、先ほど生源寺先生のお話にもありましたけれども、時間をかけて議論をするとか、あるいは1回現場から離れて、何度か東京に通いながら、見知った仲間の中で自分の置かれている状況を共有して、いろんな知恵をもらいながらやるべきことを練り込んでいく、そのプロセスが非常にやはり大きいなと思っています。確かに、我々主任講師もそこにいろんな知見のところでお手伝いはするんですけれども、多分それだけでは余り意味がなくて、やはり同じ立場にいる仲間と一緒に議論するということが、素敵なレポートを最後に生んでいるなという気がしています。

そのレポートに関しても、私が受け持っているゼミ生の皆さんには、戻ってから自分の心意気をそこに入れて、何か事業を立ち上げていくとか、一步踏み出せるような動きになっています。だからレポートで完結させるというよりも、レポートを手掛かりにして、現場に戻って頑張れるような、その行方をみんなでも顔を合わせて共有していくような、そういうレポートを作り上げる。そういう意味では、レポートもやっぱり通過点なんだと思うんです。先ほどの前神委員の話もそうだと思うんですけれども。なので、何かその通過点のところを、1年なり、何回かかけて共有するような場づくりみたいなものが、恐らく人材育成の中に求められているのではないかなという気がします。



そこで育った人たちがその後どうなっているかという、これは先ほどの嶋田委員から話があった、やはり参加したメンバーが増えているところは東になっているので、その東で今度は地元で我々を呼んでくれたりとか、地域の方で学びには行けない仲間にも共有したいということで、地元で勉強会をアレンジをしていくとか、そういう広がりを持っている地域が幾つか出てきているので、そういうふうに現場に近いところにその学びの場が共有されていくということが、一つ大事な目標になるんじゃないかなという気がします。

一つ大事に思っているのは、多分、今の部長・課長さんラインか、もう定年で辞められた方ぐらいの時代は、まだそういうことが比較的、研修に出て学べる余裕が、お金の意味でも、人材的な意味でもあったので、結構そこで築いたネットワークを持たれているんですけども、その下の世代の皆さんがぽっかりそういう場がなくなってしまっていて、そこを何とかして埋めないといけないんじゃないかなという気がします。

もう一つは、公務員の皆さんも今、サラリーマン公務員の方が増えてきていて、地元に住んでないんだけど、車などの通勤で周囲から通ってくる方がいらっしゃるの、地元の話がかみ合わないという話がかかり出てきています。自分の住んでいるところであったり、仕事をしている自治体の足元をちゃんと見るという機会も、やはりこういうところにしっかり埋め込んでいくということは非常に大事です。どうしても、手段を考えると個々の事業の話になってしまうんですけども、住んでいる地域なり関わっている地域をよくするというのを考えると、多分、方法論はたくさん組み合わさっていくので、何かその方法論の多様性みたいなことも気づけるような場というのも、恐らくこういう人材育成の場に求められてきているんじゃないかなという気がいたします。

以上です。

○小田切座長 ありがとうございます。

今言っていた育成された人材の、特に市町村人材ですけども、そのネットワークの重要性というのは、多分、地域農政未来塾でもあるんだろうと思います。地域リーダー養成塾、実は図司先生の前、私がやらせていただいたんですが、例えば北海道ニセコ町では、十数名の卒業生がいて、その卒業生がある種の人材の人脈となって、新しい政策を次々と打ち出しているという、そういう実態もあるというふうに思います。

それでは、川井委員、よろしく願いいたします。

○川井委員 よろしく申し上げます。

3人のお話を聞きまして、私の感想は、指出委員が最初おっしゃられた三つとほとんど同じ感想を持ちました。三つとも非常に興味深く聞かせていただきまして、やっぱり一番最初の農村には個性があるというのは、地域性が本当にあるなというのは常に感じていますし、それから、羽田委員の色々なことをチャレンジする中に、子供のカリキュラムがあったのがすごくすばらしいなと思って、これから先のことも、ずっとこの町はいろいろと改革されていくかなと思って、非常にいいなと思って聞きました。

それから、若菜委員の関係者診断とかのことですが、やっぱりワークショップする前に、コーディネートする若菜委員のお立場として、地域の関係者とか、みんな力が入るとか、いろんな地域、これもまたその地域、農村の個性になっている部分があって、問題があったり、うまく採用している地域もあれば、引っ掛かっている部分もあるなと思って、聞かせていただきました。そのこともまずは大事かなと思って聞きました。

そして、私は中山間の農村地帯に住んで、農業を兼業農家でしてまして、やっぱり自分が一番付き合っているというのはJAで、JAの女性部の中で生活をしているというか、活動をしてまして、前回もお話しさせていただいたように、高知県の近場のことしか余り知らないんですけども、やっぱり地域の住民やJA女性部が主体となって自分たちの地域をよくするためのいろんな活動をしていって、効果を大きく出している地域もたくさんあると思います。その中で、私自身も「牛のうどん屋さん」という仲間で、「牛のうどん屋さん」の食堂やカフェなどをやって、地域の人にも認められているという部分もあったりするというお話もしたんですが、やっぱりこういうことが高知県下でもいろんな形で現れて、実現できて、みんなに認められている部分という中に、JAの職員さんの力というのが大きく関わっている。

その人たちのやっぱり力の出し加減なんか、関わり方なんかで、地域にすごくうまく活躍ができるとか、大きな活動につながったという部分も非常にあると思うんです。やっぱりJAの関わり方、人の関わり方、地域の方から農村のそれに対するまた聞いて、その町村の行政の方の関わってき方とかいう、人との関わりによって物が成功するかなと思っております。

やっぱりJAは、農業者を含めた地域住民がよりよい暮らしをするためのという役割があるんですが、最近のJAも非常に兼務が多様で、忙しくて、人材育成が大きな課題であると思うんです。こういうところに、やっぱりこれからの人材育成の中に、JAの職員、持っている役割を大きく位置づけていただければ、JAとしても関わっていく部分に非常によろしくなと思って、初めの何ページかにもありましたので、そういうところも私としては地域に住んでいて

大変期待しております。

この人材育成における研修・認定のカリキュラムということは、私自身は賛成しては、その中に、JAの空き店舗とか小学校とかたくさんありますので、そういうものを使った拠点として、人材育成がなされたのが活躍していけるようになればいいなど。そして、地域の暮らしや農業や防災や、あと鳥獣害なんかのカリキュラムがたくさん含まれていることが、幅広い内容が入ってくれることが大事な人材育成じゃないかな、ただいろんなイベントができるとか、そういうことではなく、その地域で密着して暮らしていく、そういうことの中のカリキュラムも非常に大事になってくるんじゃないかなと思っております。

また、認定された人たちが今後活躍していく中で、地域で孤独感を味わったりとか、非常にしないために、その認定された人たちのコミュニケーション、交流の場もこれからもずっと続けてやって、モチベーションを上げていくということも、大事じゃないかなと。それでないと、やっぱりその地域で自分たち、さっき前神さんも言っていた、地域だけで浮いてしまったり、やる気がなくなってしまうのではなく、じゃあどうすればいいかっていうのを一緒に、認定された人がまた克服していくような、そういうことも大事ではないかなと思っています。

今、農村にいろいろ目が向けられていますけれども、これがブームに終わるのではなくて、今だけの提案ではなくて、ずっと私たちがここで住み続けられる、持続的・継続的に取り組んでいってもらえるような内容になって、これがずっと継続されていくような形になっていければいいなと思っております。よろしくお祈りします。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

取り分けJAの役割については、恐らく人材育成の組織単位と関わりで大変重要な、今まで我々が議論していないところだと思います。どうもありがとうございました。

それでは、一通り議論を頂きましたので、議論を積み上げ方に移していきたいと思いますが、その前に、皆様方から、人材の認定ということについて、もうちょっとニュアンスが聞きたいというお話がありました。恐らく詳しくは次回ということだと思いますが、その頭出しの部分だけでも事務局からお願いしてよろしいでしょうか。

○農村計画課長 それではお答えします。資料の16ページを御覧ください。

右側の一番上のところに四つのサイクルが書いてあります。地域に動機づけを行って、現状を把握して、話し合ったりして、どうするかっていう行動計画、実践計画をつくって、実践

に結び付けて実際にやっていくという、こういうサイクルを回してやっていくということなのかなというふうに考えておまして、こういうことをやるためには一定のスキルなり知識が必要になるんじゃないかなと。知識はもちろん、Knowing-Whatということだけじゃなくて、HowとかWhyとか、そういうところも含めて、どういうスキル・知識が必要かっていうのはありますけれども、そういうものを持っている、やっぱり人が必要になるんじゃないかというふうに考えたわけです。

認定制度というのは、そういうものを持った人であるってことが客観的に分かるような形になるのではないかなということだと思いますし、研修をただ受けるだけではなくて、そういう認定があるということにすれば、受講者にとっても一つの目標のようなことにもなるかなと考えているところです。

かつ、認定の基準というものをつくって、それをオープンにすれば、我々、研修とセットで考えたいとは思っていますけれども、我々が何かつくった研修だけが唯一のそういうスキルを得る道ではなくて、世の中にはいろんなものがあると思いますので、そういう基準が明らかになれば、創意工夫でもって、いろんなそういう教育の仕組みというか、そういうのはできてくるんじゃないかなと。そういうのを考えて認定をやったらいいんじゃないかというふうに思っているところです。

○小田切座長 ありがとうございます。

繰り返しになりますが、詳しくは次回に御提案いただけるということです。それに向かって是非、御発言があればと思っておりますが。

平井委員、お願いいたします。

○平井委員 前神委員のお話は確かにそうです。ではどういう人だったら地域で「あ、あの人は」となるのか。一つは、例えば小田切ゼミとか図司ゼミに行っていましたみたいな。どういう場を通過してきたか。例えば「きらりよしじま」の人は、「きらりよしじま」から切り離された高橋さん、何とかコーディネーターとか言っても駄目で、「きらりよしじま」をやっていますと言ったら「あ、あの人は」となる。トレーニングには、オフ・ザ・ジョブ・トレーニングという座学とか現場を離れたものだけでなく、オン・ザ・ジョブ・トレーニング、OJTと言われるものもある。やはりどこでOJTをしてきたのか、どういうことをやってきたのかが評価される。だとすれば、このOJTを人材育成では大事にしなきゃいけない。

議論を拡散させるが、その点でちょっと気になるところがあります。例えば農水省、豊かなむらづくり表彰をずっとやられている。今、青森県で、過去の豊かなむらづくり表彰のところを、もう一回てこ入れをする、次世代にむらづくりの継承することをやっています。まさにそういう表彰みたいなものもOJTの場として明らかにして、そこで何か学んでくるのは、視察以上の、もう一步踏み込みがあるでしょう。人材を個々の能力で育てるというよりは、何人かの人々が組み合わさって色々やっている場を生み出していくことが、広い意味での人材育成なんじゃないか。

もう一つ話を膨らませます。その意味で言うとオンとオフには二つある。オンラインとオフラインの話とオン・ジョブとオフ・ジョブというトレーニングの仕方。これらをクロスさせて考えられると頭で考えました。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

今の御発言、是非次回の提案に活かしていただきたいと思います。

若菜委員、いかがですか。

○若菜委員 それでは2点ほどなんですけれども、認定制度は私も前神委員のおっしゃるとおりだと思います。それと、今の平井委員のお話はすばらしいなと思って。そうすると、認定制度なのか、卒業生というか、修了生ネットワークなのか、何かそこら辺の可能性も是非御検討いただいてもいいのかなと思います。というのは、岩手でも奥州市ではすごく農民の人材育成を頑張っていて、今500人ぐらいアカデミー生、地域づくりアカデミーというのを5年ぐらいやっていて、そのアカデミー卒業生がすごくネットワークを組んでいて、認定制度よりも、もしかしたらそういう卒業生ネットワークの方が生き生きするかなと思ったのが一つです。

それと、やっぱり人材育成は前神委員のおっしゃるように私ももの凄く違和感があって、よくぞ言ってくれたっていう感じなんですけれども。というのも、地域に行ったときに、ここはこうしたらいいよっていうことを教えるにも、実は何かこちらから提供できないと駄目なんです。私は、アンケートの分析とか、交通に対しても教えられるので、やっぱりこちら側が地域に提供できる、これ、インスパイアされたのは、実は指出委員の「農度」というのはいいなと思って、やっぱり私自身が何か生産をして地域に、地域とか他人に分け与えることができないと地域に入っていけないというか、認めてもらえないところがあるので、そういう意味では、こうするんですよ、こうするんですよって教えるだけじゃなくて、あなたはこういう特技があ

るからそれを生かしましょうというような人材育成じゃないと、やっぱり現場ではなかなか人材としては認めてもらえないなというところがあるので、そういうようなプログラムも含めた人材育成のプログラムを是非つくっていただきたいなということです。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

それでは、残された論点といたしましょうか、オンラインでの人材育成、これの議論が不十分です。それから、ほかの委員会ではやられていますが、人材育成ではどういう単位を、地域単位をイメージするのかということについても、まだまだ不十分です。当面、市町村というイメージが出てきておりますが、それだけなのかという議論、生源寺先生からもあったと思います。これらを中心に、それ以外でも構いませんがいかがでしょうか。

それでは、谷中委員、お願いします。

○谷中委員 先ほど、人材育成におけるオンラインの活用という論点を提起させていただきましたが、今の議論の中で、私も改めて気づいたことがあります。オンラインの活用とも関わることなのですが、人材育成というとき「誰を対象にするのか」というターゲットについて、改めて意識しておきたいなと思ったんですね。

今日お配りいただいた資料の17ページに、人材育成の対象の区分というのがありますよね。一番左のピンクのところ、いわゆる行政の皆様という対象があるわけですが、右に行くに従っていろんな方が交ざってくる。これ以外にも、多分いろんな方がいるわけです。ただ、全てを対象にすると、おそらく焦点が結構ぼやけますよね。

先ほどの「認定」の話にもつながるのですが、もし、いわゆる中央から地方自治体の皆さん、いわゆるG to G、ガバメント・トゥー・ガバメントとして、教育の対象を行政の職員の皆様を主軸に考えているということであれば、もしかしたら「認定」という形も一つの手段としてあり得ます。しかし、いやいや、そこはそうじゃなくて、もっと地域の現場に近いプレーヤーの方も対象に入れるんだということであれば、おそらく「認定」は違和感が出てくるでしょうと、こういう整理を頭の中でしていました。つまり、人材育成の対象によって、オンラインをどう使うかという話も結構大きく変わると思っています。

また、もし、今お話ししたようにG to Gというか、行政の皆様が現場でこれを学ぶということであれば、学んだ結果、その方は何をやるのかという役割も検討しておく必要があると思います。研修を受けた人が主体となって地域づくりをするというシンプルなモデルもあ

れば、研修を受けた人が中間支援者となって、地域の方に地域づくりのやり方を教えるというモデルもある。何階層あるかによって、コンテンツも変わるし、教え方も大分変わるというのが感じたところです。

複雑化するつもりはありませんが、仮に、G to G、行政の職員の皆さんが学ぶという研修を考えるのであれば、もちろんオンラインは活用できますけれども、逆に、行政の職員の皆さんを中心とする人材育成ならば、オンラインではなくリアル、オン・ザ・ジョブでやった方がいいという議論も出てくるわけです。要は、人材育成の対象によって、オンラインとリアルのバランスが変わる。また、対象によって教えるコンテンツも変わるため、その中身に合わせてオンラインとリアルのバランスが変わるんだろうと思います。各論まで話してしまうと時間を取ってしまうので控えますが、一応、その点は今後にも影響すると思いましたので、御指摘をさせていただきました。

○小田切座長 ありがとうございます。

対象と人材育成、これはオンラインも含めてですが、その手法についてはセットで考えるべきという、そういう御提起いただきました。まさにそのとおりだろうと思います。ありがとうございます。

それでは、前神委員、お願いいたします。

○前神委員 今の対象の話にちょっと関係するかなと思うんですけども、17ページの下に※で、自治体職員としていろんな分野の方を想定されているというのは書かれていて、今の農村の中で、あなたの〇〇を生かすっていう、あなたをこう育てるではなくて、それを生かしての場って考えたときに、本当はそこにいろいろ入る力を持っているんだけど、まだそこにコミットするきっかけが持てない人というのがたくさんいるんだと思うんですね。だから、こういうふうな人を育てますっていうよりも、あなたの、今のあなたを生かしてって考えていくと、そういう人たちがどんどん入ってこられて、地域共生社会っていう切り口から考えると、まだまだ力を持っているけれども参画する場や場面がないという人たちにつながっていくって考えると、今、ここは全く違う議論の場ですけども、厚生労働省の事業で地域の包括的な支援機能整備しを断らない相談支援というのを各自治体でやっていきましょうという動きがあります。窓口設置しましょうという話じゃないんですけども、新聞とかのミスリードで、総合相談窓口をつくって、そこで何か全部の困り事とかマッチングしましょうって思われてしまっていま

すけれども、全然そうじゃなくて、断らない相談支援の取組だけじゃなくて、社会とのつながりや参加を支援することとか、地域づくりに向けや支援をすることとか、入り口はどこから始まっていいよねっていう多様な主体による地域活動の展開における出会い・学びのプラットフォームをつくっていかうという取組なんです、それが私は農村でもものすごく価値があるんだと思うんです。

コロナで、いろんな集いの場とか、今までやってきたことができなくなったけれど、うちにはちゃんと農地があるじゃないかって外に出て行って、高齢者たちが今までお茶飲んで話していた場所は、外で軽い農作業をやるっていうふうな集いの場が変わったりとか、今いろんな新しい出会いや、できないことを乗り越えるために新しい発想が生まれていますよね。そう考えると、何かほかでも動いているものとうまく相乗りをしていく、各省、新しいことをばんばん出していくのではなくて、地域ってそれは全部あるものだと思いますので、その辺をもう少し意識していただきたいと思います。

さっき、「二兎を追って二兎を得る」というのをお聞きして、一石二鳥じゃなくて一石N鳥という、Nが幾つにでもなるっていう、滋賀県の東近江でしている取組があるんですけども、そんなのが浮かんできて、これが新しい。「関わりしろ」とよく関係人口のお話で指出委員がおっしゃっていますけれども、地域人材の関わりしろができていくような仕組みっていう方が、何々を育成するっていうイメージよりか、何か私は希望があるのかななんて思っています。

○小田切座長 ありがとうございます。地域政策の総合課のイメージと人材をつなげていただいた発言だと思います。ありがとうございます。

ほかにかいかがでしょうか。これは、谷中委員の御専門ですので、大学で今おやりになっていること、そこからの教訓を頂ければと思います。

○谷中委員 分かりました。参考事例としてのご共有になりますが、私が教鞭を執っておりますBBT大学が100%オンラインですので、オンラインとリアル、その融合の事例についてのお話があります。

オンラインでも良い内容、オンラインでも済ませられる内容は、やはりオンライン化した方がレバレッジが利く、つまり、多くの方が受講できるので採用すべきだと思います。毎回、同じ内容をレクチャーするならば、収録してオンライン配信で代替可能。もう、従来型の座学の



時代ではないので、オンラインで幅広く行政の皆さんが受講できるようであれば、オンライン化することで機会が広がると思います。その際、経験を通して思っているのは、映像講義のコンテンツの見せ方とか、コンテンツの料理の仕方というのは、教育の伝導率を高める上では非常に重要だということです。なので、映像講義の作り方をちゃんと工夫すると、1対Nというオンライン教育で、そのNの数がどれだけ大きくなっても確実に効果を出せます。

一方で、リアルとオンラインの中間に位置する教育も意欲的に試行しておりまして、自らの分身となるアバターロボットを使うという実験をしています。例えば、農村に行かずとも、そこに自分の分身となるアバターロボットさえ置いておけば、瞬間移動が可能になります。リモート環境でラジコンのようにロボットを操作しながら、現場にいる自分の分身を動かすことができる。私は、実際に、教育現場に取り入れています。これを農村における人材育成に応用すると、東京にいながらにして農村の現場で自分の分身が触角を伴って活動し、学ぶことができる。現場の視察もできるし、農村の皆様とのコミュニケーションもできる。この効果を実際に検証しています。

ですので、人材育成に関しても、講師側も受講側というものも、単なるオンライン講義の受講、または、単なる現場の実習だけではなく、オンラインとリアルの中間に位置するような教育を実現するというテクノロジーを使える時代にもなっています。新しい農村政策という意味では、そのようなテクノロジーを上手に活用すると、誰に何を教えるかということセットで考えながら、非常に価値のある取り組みができると思います。

○小田切座長 ありがとうございます。

基本計画は10年目標ですので、2030年を目指すということであれば、そういう議論も当然入ってくるんだと思います。ありがとうございます。

それでは、指出委員、お願いいたします。

○指出委員 人材育成講座、関係人口に関する講座を、島根県、奈良県を始めとして、いくつか監修させてもらっていますけれども、島根県の「しまコトアカデミー」は今年からフルオンライン講座で開始をしました。蓋を開けてみると、一番大きく目立ったものは、更なる若年齢化です。20代を中心に、今まで30代が中心だったのが10歳下がって、20代が地域づくりに関与したいということで、日本全国から定員以上の倍率で受けてくれました。ということは、オンラインにすることで相当に、人材育成と言っていいのでしょうかね、農村に関わる人材育成の、

若い人たちのコミットの確率は上がるのではないかなと思います。これはオンラインの大きなメリットではないかと感じています。

○小田切座長 ありがとうございます。

新しい傾向がオンライン教育の中で出てきているようです。

それでは、嶋田委員、お願いいたします。

○嶋田委員 今の議論、ごもっともだと思って聞いておりましたが、オンラインといっても、パブリックビューイング的な形でやるパターンと、一人一人で受講するようなパターンと、またそこでも違ってくるのかなという感じもしております。余談になりますが、先ほど言及いたしました学会では、オンラインで開催してしまうと、年配の方の中には参加できない方もおられるものですから、設けたパブリックビューイングに年配の方も来てもらって世代間の交流につなげていけないかというようなことも考えています。

もう1点だけ、先ほどの認定制度に関連して、申し上げたいと思うんですけども、気になってしまうのは、認定を入れるとどうしても標準化に行ってしまうのではないかなという点です。回答ではなく解法というお話がありましたが、回答であれば標準化しやすいと思うんですね。ただ、解法ということになると、文字どおり、どういう方をどう認定するのかという非常に難しい問題が生じてしまい、逆にある種、標準化の結果、非常に型にはまったような形のものになってしまうのではないかなと思うのです。むしろ、各自治体から人材育成に関する先進的な取り組みをしている自治体に職員を派遣するような現場派遣型もあれば、今日お話があったように、座学プラス論文とか、現場を経験するとか、いろんなタイプの人材育成手法がありうるわけです。もちろんそれぞれの認定制度を別々に設けるということも考えられるのですが、あまり型にはまったようにしないためにも、認定ということを強調してしまうのはよろしくないのかな、という気がちょっと個人的にはいたしました。

○小田切座長 ありがとうございます。

これも、次回の議論の中で活かしていただきたいと思います。

それでは、関司委員、お願いいたします。

○関司委員 今の嶋田委員の話にも絡んでいくんですけども、多分スキルというワードがど

うも足を引っ張っているような気がするんですね。やっぱり地域農政未来塾もそうですし、リーダー塾もそうだと思うんですが、先ほど前神委員も言われたように、自分がどうしたいかみたいなどころを考えると、かなりオーダーメイド感が出てくるので、そのオーダーメイド感がいろいろある中で、スキルというものを単発で多分組み合わせるといのはかなり無理があるんだらう思います。

スライドの17ページの中でも、恐らく集落支援員さんとかのように、制度の中に比較的こういう役割をと求められているものは、そのスキルというのが対応しやすいと思うんですが、私も地域おこし協力隊の人材育成のお手伝いなんかをしていると、ベースラインで農村に入るところは、ある程度共通する一定の経験をするので、スキルの話はかみ合いそうな気はするんですが、そこから先、何するかって話は、かなり皆さんそれぞれ多様なので、そこはむしろ皆さんばらばらになって、スキルというよりは自分がやりたいことに近づけるように、どう議論を練り込んでいくかだとか、そっちの方にむしろ焦点が当たっていくので、それをスキルというふうに言ってしまうと何かかみ合っていないような気がします。もしかすると、もうちょっと別の表現だったり、内容というかコンテンツをもうちょっと考えた方がいいのかなと、そういう意味でも基礎と応用というか、それぞれのレベル間での違いというのはあるん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。

ご指摘の点は、例えば、内発性なんていうのはスキルという言葉では表現できないということですね。それも含めたワーディングをこの検討会からしっかりと考えていく必要があります。

それでは、生源寺先生からお話を頂いて、私から少しだけまとめさせていただきます。

生源寺先生、お願いいたします。

○生源寺氏 それでは、二つ申し上げたいと思います。

一つは、今日のお話の補足のような話なんですけれども、解答、解法という話もあったんですけども、例えば私が随分手がけてきた農業用水、農業水利、これも二つと同じものはないと言っていいほど、もうその立地条件に依存しているわけなんですけれども、同時に、その共同作業のルールには共通点があるというような話です。

実は、この話は更に国際的に、農業用水だけではなくて森林だとか漁業資源も含めて、いわ

ゆるコモンズをマネージするルールには、国境を越えて、あるいは時代を超えて、共通項があるという。これはエリノア・オストロムさんが提示された、ゲームの理論なんかを使って提示されたわけですが、実は地域農政未来塾の中で、私、そういう話もしています。つまり、極めて個性的なだけけれども、しかし、その奥には、それこそ繰り返しのようになりますが、国境あるいは時代を超えて、人間の社会を動かしてきた共通項がある。そういうところに行き着くことによって、そんな知識なり、ロジックを知ることによって、基本的な解き方というのは、そこに立ち返って考えればあるねと理解していただく。難しいかもしれないけれども、みんなそうやって考えてきたんだというようなことですね。

そういう意味で言うと、地域農政未来塾の研究論文で、もう一つだけ、私、印象に残っているのは、その町・村、あるいは更にもっと小さな地域についての歴史を振り返るというタイプが結構あります。これが、次の問題を解決する場合の多分ベースになるんじゃないかという気がします。これが補足です。

もう一つは、これは本当に思い付きみたいな話なんですけれども、今、私、福島大学にいて、それこそ大学の在り方についてとことん考えようというような話をしております。具体的な話まではいたしません、特に大学院の定員未充足の問題をどうするかといった話をしているんですけれども、そこで思い起こしたのですが、私がまだ名古屋大学にいた時代ですから4年前ですが、大学を三つのタイプに分けると言われました。卓越した教育研究、それから専門分野での教育について、それぞれたしか15ぐらいずつ大学の名前が出ていました。この報道のときに、もう一つ、最後のカテゴリーは地域貢献型だったのですが、その大学の名前が載っているかと思ったら、載っていませんでした。二つのタイプ以外の大学、つまり上記以外のその他であるという書き方がされていました。正式の文書には大学の名前がリストアップされているのかもしれないけれども、少なくともオープンに広報される素材では、「その他」が要するに地域貢献型であるとされていました。福島大学もその中の一つなのです。

今日のお話を伺っておりますと、人材育成の場なり人材育成のニーズなりという話なんですけれども、人材育成を行う供給側というか、これも少し考える必要があるかなと思いました。私の話の中で最後に900の町・村があって、地域農政未来塾は年間20人だという話をいたしましたけれども、これはこれでももちろん意味があるんですけれども、恐らくもう少し広がりを持った形で人材育成ということを考えた場合に、地方の大学の果たすべき役割の一つとして、地域貢献の具体的な形として考えられるのではないのでしょうか。これは、定員未充足でどうのこうのというレベルの低い話ではなくて、いや、ニーズがないものはもう消えていくしかないと

いうふうに割り切ることもできるわけですが、恐らくニーズはあるはずなんです。これはジャンルとしては農政あるいは農村社会に限らないかもしれません。しかし、大学院とか学部とかに限らずですが、その大学として、その県なり、あるいは東北なりに、どういう形で貢献できるかというような話と、今日議論されている農村政策などでの人材育成のニーズの話というのは、実はかなり交わることのできる領域ではないかというふうに思っております。

これはもう言いつ放しで、どういうところに行き着くかということを中心頭に描かずにお話ししたということですので、お許しいただければと思います。

私からは以上です。

○小田切座長 どうもありがとうございました。最後も非常に含蓄ある話を頂きました。

それでは、今までの議論を簡単に、項目だけですが、まとめさせていただきます。これは、検討会としてのではなく、個人的なまとめですが。

一つは、人材育成の目標がかなり深められたと思います。スキルを得るではなく、むしろ気づくとか、あるいは解法を得るといふ、回答ではなく解法を得るって、これも共通認識ができたと思います。

2番目は人材育成の環境です。試行錯誤ができるような時間軸をしっかりと確保するということが必要だ。あるいは、これは十分議論できなかったんですが、空間面でも同様に、柔軟な空間設定が必要だということも一つの方向性が出てくるのではないのでしょうか。

それから、3番目は新しい議論として、人材が活躍できる環境、これが認定という仕組みなのかどうか議論されました。もちろんその可能性があるにしても、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も出てきたと思います。もちろん認定という方向性をめぐって議論が今後展開していくんだと思いますが、非常に重要な新しい知見が出てきたと思います。

そして4番目には、人材育成の方法としてのオンラインの可能性。これは新しい方向性として出てきておりますので、是非この委員会でも積極的に取り上げてみたいというふうに思います。

以上、非常に雑駁でしたが、まとめさせていただきました。

それでは、これで2番目の議題を終えて、3番目のその他ということで、これは庄司課長から、新しい動きがあるようですので、御説明をお願いいたします。

○農村計画課長 3番目の話に入ります前に、本日は人材育成についていろいろ御意見を頂戴しましてありがとうございます。御意見を踏まえて、次回また方向性をお示しすることにしたと思います。

それでは、お手元の資料の通し番号の66ページ以下の参考資料になります。「農業を含むマルチワークの推進に向けた農林水産省の取組」というふうに題しております。二つ御紹介したいと思います。

ここで「マルチワーク」という言葉を使っていますが、これは、個人単位で複数の仕事に従事をする働き方という意味で使っていて、ありていに言いますと兼業のことですし、よく副業だとか半農半Xだとか、そんなふうに言われたりもしますけれども、何かうまくそれが表現できるようなネーミングがないかなというふうにも思っているところです。いずれにしても、農業所得と農業以外の所得をうまく組み合わせて、十分な所得を確保して、農村に住んで農村を支える担い手になっていただくことが重要だなというふうに考えておまして、基本計画にも記載をさせていただいているところなんですけれども、これは第1回の検討会で検討事項の2番目としてお示ししておまして、今年の秋以降、御検討いただくテーマかなというふうに考えているところです。

68ページです。「農林水産業の現場における人口急減地域特定地域づくり推進法の活用に向けて」と題する資料です。

これは、法律が去年の臨時国会で成立をしまして、今年の6月4日から施行されています。総務省・厚生労働省が所管する法律でございますけれども、農山漁村での活用が見込まれて、地域の活性化につながるというふうに今考えまして、農水省としても本法の活用を推進しているところでございます。

70ページです。この法律の制定の背景になりますけれども、事業者単位で見ると、なかなか仕事が年間通じてないような課題がある。

そういう中で、71ページですけれども、地域全体の仕事を組み合わせることで雇用の場を創出して定住・移住につなげていくと、そういう目的を持っています。

72ページです。具体的には、事業協同組合で職員を雇用して組合員たる事業者派遣をする、そういう内容の法律です。

73ページです。本制度の活用によって、いろんな効果が見込まれるということです。人手不足の解消といった事業者側のメリットもございますし、派遣される地域内外の若者等にとっても、安定的な雇用とか給与水準の確保、多様なライフスタイルの実現にも貢献するだろうと。

あるいは、地域にとっては地域の担い手の確保につながるといったようなことが見込まれます。

75ページです。農林水産業の現場においてもいろいろ困り事があると思いますので、そういう解消にも使えるのではないかということで、76ページ以下に四つのモデルを示しています。

76ページです。事例の1個目ですけれども、これは、農繁期に農作業、それから農閑期は農業関連産業とか他産業に従事するような、そういう組合せができるんじゃないかということです。

77ページです。事例の2個目は、繁忙期を組み合わせるようなタイプで、季節ごとに人手の足りないところに次々派遣していくといったようなケースです。

78ページです。これは林業の関係のモデルになります。4番目のモデルですけれども、これは、通年で農業法人とかで事務作業をやっていますけれども、作業がないような日があったりすると、ほかの農業者とかほかの事業者、この場合では酒造業者になりますけれども、そういうところに数日おきに仕事に行ってもらい、そういったことがあるんじゃないかということです。

80ページです。本制度のメリットになりますけれども、派遣職員の人件費とか事務局の運営費に一定の枠内で公費補助が出ると、あるいは交付税の措置があるといったようなことです。

82ページ、83ページには、様々な留意点なり条件が書かれているということです。

現在、地方農政局を通じまして、各県・市町村にお知らせをして、活用を呼びかけているということですけれども、今後、活用事例なんかも調べた上で、さらに、こういう推進資料の充実を図って活用を推進してまいりたいというふうに考えております。それが1点です。

93ページです。もう1点は農業と様々な仕事を組み合わせた暮らしに関するアンケートというのを実施しております。正直申し上げまして、マルチワークの実態については十分まだ把握ができていませんけれども、これをしっかり把握することによって、ポストコロナも見据えた農村地域における新しいライフスタイルの実現ですとか、新しい働き方の推進と、あるいは農村の担い手の確保の検討にも資するんじゃないかというふうに考えております。ウェブで昨日からアンケートを実施しているところです。

今後、アンケートに加えて、追加の調査なんかも実施をしまして、実態をよく把握して、秋以降の本検討会でも御議論を深めていただければというふうに考えています。

94ページは主な内容になります。

以上でございます。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

いずれも新しい動きです。特に2番目は、今後の審議において大変重要な素材となります。しかも、対象を特定化してアンケート用紙を配るというアンケートではなく、ウェブにアクセスしていただいて回答していただくということですので、今日は多くの報道関係の皆様あるいは関係機関の皆様方がいらっしゃっておりますので、是非これを報告・宣伝などしていただければと思います。

それでは、こちらで用意した議題は以上ですので、事務局にお返ししたいと思います。

○事務局 ありがとうございました。

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す。

次回の開催ですが、8月28日金曜日午前を予定しております。次回は、農林水産省の出先機関における農村の実態把握、課題解決の仕組みについて、取組事例の紹介を交えながら御議論いただくことを予定しております。

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。

午後0時32分 閉会