

第4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 4 回)

日 時：令和 2 年 8 月 28 日（金） 10：00～12：31

場 所：農林水産省 7 階第 3 特別会議室

会 議 次 第

1. 開 会

2. 議 事

- (1) これまでの検討会における地域づくり人材の育成に関する主な御意見及び対応方向について
- (2) 地域づくり人材の育成の仕組み等の方向性について
- (3) その他

3. 閉 会

【配布資料】

- 資料 1 これまでの検討会における地域づくり人材の育成に関する主な御意見及び対応方向（農林水産省）
- 資料 2－1 地域づくり人材の育成の仕組み等の方向性（農林水産省）
- 資料 2－2 地域づくり人材の育成の仕組み等の方向性（概要）（農林水産省）
- 資料 3 地方参事官の取組（農林水産省）
- 資料 4 農村地域の活性化に向けて ～香川県拠点の取組み～
（中国四国農政局香川県拠点 地方参事官 森 寛敬氏）
- 資料 5 現場における集落・地域の活性化への取組
（九州農政局北部九州土地改良調査管理事務所 三善 浩二氏）
- 資料 6 議論の整理と私見（嶋田委員）

午前10時00分 開会

○農村計画課長補佐 ただいまより第4回新しい農村政策の在り方に関する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。

今日は、一際お暑い中、委員の先生方には御参集いただきまして、ありがとうございます。

また、ウェブ参加の先生方にも参加いただきましたことに対しまして、厚く御礼を申し上げるところでございます。

さて、この検討会、前回は7月30日ということございまして、ちょうどこの7月豪雨に対します被害の支援対策を取りまとめた日でもございましたので、その関係のお話もしたところでございます。

7月豪雨につきましては改めて申し上げることはございませんけれども、大変大きな被害を農林水産関係にももたらしまして、被害額もその後どんどん積み上がっているような状況で、私ども農村振興局が直接担当しております農地・農業用施設に対する被害だけでも、既に900億円を超える被害が報告をされているところでございます。大変大きな被害でございますので、激甚災害というような指定になりました。

この激甚災害の指定になりますと、国からの補助が非常に手厚く受けられるということになりますので、私どもといたしましても、この災害復旧に全力で当たっていきたいというふうに思っ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、前々回と人材育成について大変熱心な御議論をいただいたところでございます。とりわけ前回は、生源寺先生のお話なども伺いながら、大変熱心な御議論をいただいたところでございます。

先生方の御意見を踏まえて、そろそろ方向性についても御議論をすべきときかなということでございますので、今日はその関係につきましても私どもから御提案をさせていただきます、御議論を賜ればというふうに思うところでございます。

また、私どもの農林水産省の職員、とりわけ現場に配置をされている職員が農村振興についてどういったお仕事ができるのか、役割を果たすことができるのかということにつきましても、

いろいろ事例の御紹介などもさせていただきながら御意見を頂戴できればというふうに思っております。

毎回、大変熱心な御議論、充実した密度の濃い御議論を賜っているところでございますが、本日もどうかよろしくお願いを申し上げます。ありがとうございます。

○農村計画課長補佐 引き続きまして、8月3日付の異動で農村政策部長に就任し、省内に設置しております「農村政策・土地利用の在り方プロジェクト」のプロジェクトリーダーになりました山口農村政策部長より挨拶申し上げます。

○農村政策部長 皆さん、おはようございます。ただいま御紹介に預かりました農村政策部長の山口と申します。

委員の先生におかれましては、これまで熱心な御議論をいただきまして、誠にありがとうございます。

私は、前職が官房の政策課というところで課長をしておりまして、ちょうど基本計画を3月に閣議決定するのを担当させていただいておりましたが、その際にもいろいろな方々から寄せられたのは、農村政策、農村の振興について農水省がもう少し貢献できるところがあるんじゃないのかと。そのために、農水省の頭の中も整理していかなきゃいけないんじゃないのかということが、主要な指摘の中でも非常に重要な指摘の一つだったというふうに思っております。

そういう意味で、私自身、8月にこちらに来させていただいて、その重要なテーマについて皆さんと一緒に取り組むことができるというのは大変光栄に思っております。皆様方の御指摘を受けながら、一生懸命検討を進めてまいりたいと思っておりますので、今後とも御指導・御鞭撻のほどよろしくお願いたします。

それでは、今日も活発な御議論をよろしくお願申し上げます。

○農村計画課長補佐 恐れ入りますが、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。

また、本日は川井委員、羽田委員、平井委員、ゲストスピーカーの三善行政専門員はウェブより御参加いただいております。ウェブ参加の場合、会場の発言が小さいと聞き取りづらい場

合がございます。会場に御参集の皆様におかれましては、御発言の際には必ずマイクを近づけて、大きな声ではっきりと御発言いただくよう御協力のほどよろしくお願いいたします。特に語尾が聞こえない場合が散見されておりますので、御留意いただければと思います。

それでは、以後の議事進行について小田切座長をお願いいたします。

○小田切座長 それでは始めたいと思います。改めまして、皆様方、どうぞよろしくお願いたします。

議事次第に従って進めてみたいと思いますが、先ほど牧元局長からもありましたように、今日は具体的な制度の方向性が出てきております。そのため、従来のように手を挙げて御発言いただくと同時に、積み上げ型の議論をしたいために、場合によったら私の方から御指名させていただくかもしれません。そういうことをお許しいただきたいと思います。

それでは、次第の（１）これまでの検討会における地域づくり人材の育成に関する主な御意見及び対応方向について、今までやっていたレビューと、それへの対応方向。

そして２番目、地域づくり人材の育成の仕組み等の方向性について、これは具体的な政策ということになります。

これは課長、お願いしてよろしいでしょうか。お願いいたします。

○農村計画課長 皆さん、おはようございます。農村計画課長の庄司でございます。本日もよろしくお願いたします。

それでは、お手元の、委員の方はタブレット、それから会場の方は資料を御覧ください。

左側の下の方に、いつものように通しページが打ってございますので、そのページに沿って御説明を差し上げたいと思います。

まず、通しページ３ページ。３ページ以下の資料が資料１になっていますが、こちらはこれまで本検討会におきまして人材育成の仕組みの方向についていろいろな意見を頂戴しておりますが、そういう意見を整理してございます。

５ページを開いてください。

これは一番最初の部分ですけれども、頂いた意見は幾つかグループ分け、カテゴリー別にまとめまして、対応方向とともにお示しをしております。頂いた御意見を参考にして、今後詰めていきたいというふうに考えております。

続きまして、通しページで言いますと26ページ以下の資料になりますけれども、資料2-1です。

それで、32ページをお願いします。前回までのおさらいでございます。

地域への「目配り」をする自治体職員の減少や体制の脆弱化の課題に対応して、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。そういう問題を提起させていただきました。

33ページをお願いします。

前回は特に、これに対する対応の方向性（案）ということでお示ししまして、地域づくりを支える官民人材を幅広く育成する研修制度を設けるということ、それから必要なスキルの習得、スキルがあるということを認定する仕組みを御提案させていただいたところでございます。

これらに関しまして様々な御意見を頂戴しまして、対応の方向性を再整理してございます。本日は、その方向性を御説明したいというふうに考えております。

次の34ページをお願いします。

34ページ、これは第1回の検討会でお示した図でありまして、農林水産省の出先、地方農政局ですとか、あるいは農政局のない県においては拠点というのがございますけれども、各県の拠点が現場の声を聞いて、課題解決に向けて他省庁と連携しながら当たっていく、そういう仕組みをお示したものでございます。本日は、この仕組みを地域づくり人材の育成の仕組みと併せまして、どういうふうに運用していくのかといったようなことを御説明したいというふうに考えております。

それでは、36ページをお願いします。

36ページは、育成すべき人材像を再度整理をいたしました。ここで一番申し上げたいのは、真ん中辺の括弧のところがございますけれども、地域や、そこで暮らす人々は個性を有していて、地域づくりに一義的、定型的な答えはないということでございます。このため、型にはまった解決策ではなく、地域ごとに合った「解法」を模索していく、そういう人材が必要だというふうに考えております。

それから、前回の方向性では「官民人材を幅広く育成」というふうに申し上げましたけれども、地域づくり人材の育成は、やはり育成が急務な市町村職員や、あるいはこれを補完する都道府県職員、要は行政職員にターゲットを絞って実施するのがよろしいかというふうに考えておるところでございます。

1枚めくっていただいて37ページでございます。研修制度の方向性の再整理でございます。

まず（１）としまして、研修制度の実施に向けた考え方でございます。

一つ目、二つ目の丸になりますけれども、地域の実情に応じて、地域づくりのプロセスを組み立てていくコーディネーターの育成を主眼とする研修を実施するということ。

それから、研修は行政職員を主たる対象として、現場でのOJTを重視したものにしていきたい、ということが書いてございます。

それから中ほどですけれども、前回の検討会でも御意見ありましたけれども、研修の一部にはオンライン講座を導入したらいいんじゃないかと考えております。民間の人材の方にとっても有益なものもあると思われまますので、そういう方にも門戸を開放するようなことにしたいというふうに考えております。

それから、その下の認定ですけれども、人材の資質を担保する仕組みについては、これは前回、認定制度を御提案させていただいて、いろいろな御意見を賜りました。

認定制度を御提案いたしましたのは、研修の受講を奨励するためであったり、あるいは研修を受けたけれども何もできないといったような事態を回避しないといけないかなというふうに考えたわけですけれども、そういうことであれば、修了証明書を出せば足りるんじゃないかなというふうに考えました。

あるいは認定基準をつくって、定立して、それをオープンにしますと、国以外の主体、例えば自治体とか大学なんかも研修をやっていただけるんじゃないかなというふうにも考えましたけれども、そもそも地域づくりの人材の育成に必要な基準というのはどういうものかというのを定立するのはなかなか難しいと思いますし、認定そのものも容易ではないというふうに考えまして、かつ、皆さんからいろいろ御意見があったのは、国が認定基準を定立することはかえって人材のありようを標準化したり、あるいは型にはめてしまうといったような弊害もあるんじゃないかなというふうに前回の検討会を中心に御意見を頂戴しまして、改めて考え直しまして認定は見送ることにいたしております。

それから、研修が盛んになりますよう支援策の検討も必要かというふうに考えております。

38ページをお願いします。

（２）番としまして今後の進め方でございます。具体的なカリキュラムや教材の詳細設計を進めていかないとはいけません。今後、本委員会の委員各位のほか、外部の有識者からも意見聴取を行いながら詰めていきたいというふうに考えております。

それから、地域づくりのコーディネーターですとか、この研修のネーミングについても気の利いた愛称を検討してまいりたいと考えております。

詳細が固まりましたら、また本検討会の方に御報告した上で、来年度から研修を開始できるようにしていきたいと考えております。

それから（3）番、将来的な構想でございます。

研修については、将来的には国だけではなく、地方ごとの実情を踏まえて、都道府県や大学にも実施してほしいなというふうに考えております。そのための支援方策も検討課題かなというふうに考えております。

次の39ページをお願いいたします。

これも前回いろいろ御意見頂きましたけれども、研修だけで終わってしまうのではなくて、研修修了生同士の横のつながりや、研修でお世話になった講師の先生方と修了生のつながりも大事かなというふうに考えまして、研修修了生等によるネットワークづくりのお手伝いをしてはどうかなというふうに考えております。そして、農林水産省もそのネットワークに参画をさせていただいて施策の情報提供を行うとともに、相談を受けたり、あるいは現場の声を聞くといったようなことをやったらどうかと。

もちろん、ネットワークだけではなくて、ネットワーク外からもしっかりと現場の声を聞いたり情報提供したりということは進めてまいります。

このようにして課題を把握して、これを他府省とも共有して、現場の実態を踏まえた政策立案に向けて連携してまいりたいというふうに考えております。

私の方からは以上でございます。

○小田切座長 ありがとうございます。

資料3については、地方課長の中澤課長からお願いいたします。

○地方課長 地方課長の中澤と申します。よろしく申し上げます。

資料3、41ページですけれども、農水省の地方組織、地方参事官の取組について御説明したいと思います。

42ページを御覧ください。

地方農政局、これ全国8ブロックに配置しております。北海道は「農政事務所」と言っていますけれども、その下と申しますか、その支局みたいなものですが、各都道府県の県庁所在地等に地方参事官——まあ、「县域拠点」とも呼んでいます、それを配置しております。これ53か所ございます。45都府県と北海道6か所、あと福島県のいわきと鹿児島、合わせ

て53か所あります。

ここの体制を見てほしいんですけども、地方参事官には地方参事官室と消費・安全チーム、統計チームとございます。平均で大体60名ぐらいだと考えていただければと思っています。そのうち、地方参事官室が大体15名から20名ぐらいでやっております、この地方参事官室では現場に行って、農政の情報を伝える、あとは現場の声をくみ上げる、あと現場とともに解決するという役割を持って仕事に励んでいるということとございます。

43ページを御覧ください。

具体的には、县域拠点の方がいろいろな県だとか市町村、農協、金融機関、集落、そういったところに出向きまして、予算だとか制度の政策についての周知をします。そこで周知をするだけじゃなくて、そこでいろいろな課題とか意見を吸い上げまして、それを地方農政局だとか本省の方に伝えて、その取組を政策に反映したり、課題解決につなげるというような取組をしているところでございます。

では具体的にどういうことをやっているのかというのが44ページ以降に整理してみました。時間の関係上ちょっと——幾つか紹介させていただきますけれども。

まず、北海道の釧路地域拠点でございます。

これは、酪農業に新規参入、結構毎年何組か来るんですけども、そのときの課題が、託児所のようなもの、子供を預かっていただきたいというような要望がすごい強いんです。そういうのがなかったそうなんです。そういった課題を解決するために、ここの拠点の方々が中標津町長と、あとは農協の組合長に働きかけをしたということでこういったことが、託児所兼児童館のようなものが、実際運営につながってきたというような取組事例でございます。

これにつきましては、本省の方に「こういう課題がある」というのを上げまして、ほかの事例がないかということで、内閣府の支援する事業だとか、あとその支援を活用した取組とか事例を紹介することによって、では現場でもこういうことをやってみようというような取組になったということとございます。

こういった橋渡し役、つなぎ役、そういった取組をしております。

続きまして、47ページを御覧ください。

茨城県拠点も、同じように橋渡しだとかつなぎ役をやっている事例でございます。

サービスエリアで農産物の販売をしたいという要望がありまして、それに関しまして国土交通省の河川事務局を通じて、NEXCO東日本、あとは現場の市町村とか、そのつなぎ役をやって、実際農産物の販売・PRができたという事例でございます。

もう一つ、すみません、戻ってもらいまして46ページを御覧ください。

これは宮城県拠点の事例でございます。イノシシ被害がかなり大きな課題になっておりまして、これはいろいろ意見が出てくるんですけれども、市町村ごとにやっていたらばらばらしちゃっているということで、もうちょっと広域的に取組をしなきゃいけないというのが課題だったそうです。

これは県がなかなか重い腰を上げずにやらなかったところを、農政局と拠点が一緒になってやろうということで、こういった連絡会を開催したという、こういった拠点が中心となって関係者をメンバーとした協議会というような体制を整備するというような取組をしております。そこで課題を見つけて課題解決していこうという、まずは体制をつくったという、そういう取組をしておるところでございます。

そういった取組は結構ございまして、49ページの和歌山拠点ですとか、50ページの宮崎拠点でも、女性の交流の場だとか、輸出の交流するような場所、そういった取組をしております。

もう一つ特徴的なものが、48ページを御覧ください。これは山梨県の拠点の取組でございますけれども。

現場の方から、「県内に幾つか金融機関があるんだけど、商品だとかサービス、どういう提供をしているのか分からない」というような意見があったそうです。農水省の場合は、大体JAバンクだとか政策金融公庫の関係の情報提供をするんですけれども、民間の地銀だとか信金、信組、そういった情報提供はなかなかできていないというのが現状でございましたので、県内の金融機関の商品だとかサービスをパンフレットで分かりやすく見やすく作って、それを関係者に配布しようという取組をしているところでございます。これは随時更新して情報提供して、現場からも好評だという取組でございます。

こういったように、つないだり、あと体制を整備したり、課題解決のための施策に取り組んだりという取組をしているところでございます。引き続きこういった取組を更に加速化させていきたいなと考えているところでございます。

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。

それでは、この後、ゲストからお話を聞くんですが、羽田町長、聞こえていますか。

○羽田委員 はい、聞こえております。

○小田切座長 羽田町長、11時に退室されると聞いております。

今までの段階で御意見があれば、この段階でお聞かせいただくといいように思えますが、どうでしょうか。

○羽田委員 ありがとうございます。

私は今日、ウェブ会議で長野県の長和町役場から参加をさせていただいております。

標高650メートルありますけれども、毎日35度近くのもう本当に暑い日が続いております。東京の方は、なお暑いと思いますが、大変御苦勞さまでございます。

ただいままでの地域づくり人材の育成の仕組み等、お話を頂いたわけでもございますけれども、地域ごとに合った解法を模索していける人材を求めまして、地域の実情に応じたコーディネーターの育成に主眼を置いていることは、私ども全国町村会としても大変期待をしているところでございますので、是非実現し、現場で広く活用できるものとなることが望ましいというふうにご考えておるところでございます。

また、研修修了生のネットワークの構築や地域づくり活動の後押しについても御提案をいただきましたが、私ども長和町における地域住民主導型の災害避難体制づくりの取組が成功した要因、これは前回お話をさせていただきましたけれども、町・県とともに、大学という第三者との連携があったことが挙げられます。

今回の地域づくり人材に関しましても、市町村に加えまして都道府県、そして農業協同組合、地域運営組織等の地域づくりに取り組む団体などの幅広い層の人材が連携をしまして、それぞれの地域で活躍できるような支援体制や環境整備などのアフターケアについて国において手厚く行う必要があるというふうにご考えておりますので、よろしくお願いを申し上げたいと存じます。

最後に、今後カリキュラム、教材等について具体化を進めていくことに当たりまして、関係者への意見聴取を十分に行っていただきたいと思っておりますので、ひとつよろしくお願いを申し上げたいと存じます。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

○小田切座長 町長、ありがとうございました。

私から1点御質問させていただきますが、今回こういう形で市町村職員を対象とするような

研修が仕組まれようとしているわけなんです、こういうものが出来た場合には、長和町から職員を研修に送り込むような、そんなお気持ちはお持ちでしょうか。

○羽田委員 今、私どもの職員も、少ない職員の中で働いてもらっておりますけれども、しかし、このことが将来私ども長和町にとりまして必要であれば、是非参加をさせていただきたいと、このように思っております。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

それでは、先に進めさせていただきますが、何かありましたら、そちらからまたお声がけをお願いいたします。

それでは、ただいまの事務局説明を受けて議論に入りたいと思いますが、その前に、今日はゲストスピーカーとしてお二人から、それから嶋田先生からお話を聞くようなことになっております。

一番最初に御紹介すべきでしたが、ゲストスピーカーとして中四国農政局香川拠点の森地方参事官、そして九州農政局の三善行政専門員、お二人にお越しいただいております。

それでは、まず森地方参事官から御説明をお願いいたします。

○森氏 ただいま御紹介いただきました中国四国農政局香川県拠点で地方参事官をしております森と申します。

まず、本日はこのような場を頂きまして、大変光栄に思っております。今日は、香川県拠点での代表的な取組、その取組を行った考え方みたいなところを説明させていただきたいというふうに思っております。

それでは、資料4、52ページを御覧いただきたいと思います。

まず、一つ目の取組でございます。

香川県のまんのう町におきましては、水田の転作作物といたしまして、ひまわりを植えまして、「ひまわりのまち」ということで活性化を図っているところでございます。

そのひまわりの種を使いまして、「まんのうひまわりオイル」というものを、町の三セクになりますけれども、ものづくりセンターが製造・販売をしております。

この「まんのうひまわりオイル」につきましては、製造にこだわっているということで、農林水産大臣賞とか、あと知事賞なんかを取るほど、品質には非常に自信を持っているというこ

となんですけれども、いかんせん、少し値段が高うございまして、量としてなかなかさばけなかったということで、種の在庫が増加しているというふうなことを意見交換しているときにお伺いをいたしました。

種の在庫が増えてくると、当然冷蔵庫に入るキャパもありますので、なかなか減っていかないということで、今後ひまわりの栽培をそもそも減らしていかなきやいけないことになるかもしれないという懸念がございました。せっかく「ひまわりのまち」として活性化しようとしているのに、そもそもひまわりを植えないということになっては元も子もないということで、少しでもオイルをうまくさばっていく必要があるんじゃないかなということで、我々搾油量を増やす方策の一つとして、食品以外への活用というのを模索いたしまして、地域産品をこだわりにしている地域商社とマッチングをして、今現在、シャンプーとか、そういった食品以外のもので活用できるような形で商品開発を行っているという事例でございます。

続きまして、53ページを御覧ください。次は、香川県の三豊市というところになります。

三豊市では、市長さん、首長さんが薬草のまちにしたいということで公約を掲げておられます。ところが、ちょっと残念なことに市の職員の方がそもそも薬草に関する知見を余りお持ちでなかったと。そのため、薬草の産地化がなかなか進まなかったということで、市長さんの方から相談を受けまして、県拠点の方で市と一緒にサポートしているという事例でございます。

具体的には、写真にもありますけれども、先進地域への視察をアレンジしたりとか、あるいは販路となります生薬取扱業者さんとマッチングしたりとか、シンポジウムの企画を提案したりということをさせていただいております。

視察ですとか、あるいは業者さんとのマッチングに関しましては、当然ですけれども、市の担当職員の方も一緒にお連れをして、彼らにもノウハウの蓄積ができるように努めているところでございます。

続きまして、54ページを御覧ください。

香川県拠点では、図のように現場の課題、それから実需者のニーズをマッチングすることで現場が活性化するように取り組んでいるところでございます。

便宜上、①から⑤ということで番号をつけてございますけれども、「現場」との間の①・②と「実需者等」との間の③・④、これは順番が逆になることもございます。また、真ん中の「香川県拠点」から下の「本省・地方農政局」との間に両矢印で「情報共有」というところがございますけれども、これは県拠点の方でマッチングできるような実需者等の情報を持ってい

れば③・④という流れになるんですけども、実需者等の情報がないときもございますので、そういったときには本省・地方農政局に照会をかけた上で、実需者等の情報を頂いて、その上でマッチングという形を取ることもあるということでございます。

なお、この図には出てきていないんですけども、必要に応じて、先ほどの薬草の取組のように地方自治体の職員の方と一緒に動くこともあるということでございます。

続きまして、55ページを御覧ください。

香川県拠点、では何でこんな動き方をするのかということでございますけれども、それはここに書いてあるとおりでございますけれども、まず実需者とマッチングをすることで、実需者の当然ニーズがあるわけですから、作れば確実に売れるということでございます。

もう一つは、現場で取り組むに当たって出口が見えていることで、その地域の合意形成が図りやすいということがあろうかと思っております。とにかくマッチングをすることで取組が実現しやすくなって、あるいは取組の拡大が期待できるようになるんじゃないかなと思って、我々は実需者等とのマッチングに力を入れているということでございます。

56ページを御覧ください。

ただし、そこにはリスクも存在してございまして、その取組をやり始めたときに、地域の一部の方だけが取り組んで、ほかの方は関わらなくて、地域として盛り上がらないということも起こり得る場合がございます。我々、全員が同じ取組をやってもらわなきゃいけないというふうには思っていないんですけども、少なくとも地域として新しい取組に反対をしないというか、盛り上げていただく方向には持っていかなきゃいけないというふうに思っておりまして、その意味で地域が一体となって活動できるようにしなければいけないというふうに思っておりますし、真ん中の箱に書いていますけれども、そこに責任を持って入り込んでいただける者が必要じゃないかなと思っております。

さきの二つの取組事例で申し上げますと、ひまわりの方はものづくりセンター長だったり、薬草の方は地域おこし協力隊という方が今のところ中心的な人物になっておりますけれども、こういう人たちが我々農水省だけでなく他省庁も含め、サポートする体制・支援が必要だと思っております。

また、この人たちが活動をする前さばきといいますか、そのときには必ずその地方自治体職員が関わっていただくのがいいんじゃないかなというふうにも思っているところでございます。

最後になります。57ページを御覧ください。

もう言うまでもないことなんですけれども、ひまわりも薬草も今まだ取組継続中ござい

して、最後の取組の目標は地域の活性化というところになります。香川県拠点としては、その目標に向かって現場に寄り添いながら今後もサポートを続けていきたいというふうに考えております。

私からは以上でございます。

○小田切座長 森参事官、ありがとうございました。

それでは、三善さん聞こえていますでしょうか。

○三善氏 はい、聞こえています。

○小田切座長 三善さん、お久しぶりです。

○三善氏 はい、聞こえています。

○小田切座長 それでは、三善専門員から御説明いただきたいと思いますが、実は三善さんは本省にもいて、あるいは農政局にもいて、その頃からお付き合いがあるんですが、大変驚いたのは個人として地域の中に入っていくという、そういうことをずっとおやりになっていた方です。農政局職員として、本省職員として、地域とどのような向かい合い方をするのか、そんなことも含めて、是非今日お話を聞きできればと思います。

三善さん、よろしいでしょうか。

○三善氏 はい。

○小田切座長 お願いいたします。

○三善氏 ウェブ参加ということで失礼をいたします。九州農政局の三善と申します。

今日は現場からの報告ということで報告をさせていただきたいと思います。

まず、1地区目は宮崎市の田野町、「はえ」と読みます「八重集落」に現在入っております。

実はこの集落、約15年間で人口が半減しているんです。この担い手のある一人の農家が宮崎市役所に相談して、何とか今のうちに集落を活性化させたいという願いが来ました。

宮崎市役所は、私が若い頃、宮崎市役所に出向していたものですから、「三善さん、お願いします」ということで来て、現場に入りました。

田野町というのは大根で有名で、加工用大根ですね、漬物とか。正月前後にこれを乾燥させて、そういったところで有名な地区なんですけれども、話合いの結果、人がどんどん減ってきて、みんな活気がないので、人が訪れるような集落にしたいということでまとまるわけです。そのときにどうするかということになっていくわけです。

今まで小ぢんまりやっていた集落の夏祭りを大きくしようということで、では誰をターゲットにするかということで、周辺の子供たちをターゲットにしました。子供たちが来ると、必ず親がついてきます。今ワンボックスカーの時代なんで、おじいちゃん、おばあちゃんも来るといって人が増えるだろうと。

ということで、まずは用水路を使って魚のつかみ取りというのをアイデアとして出しました。ほとんどが鮎で、ウナギや鯉も混じりますけれども、鮎のつかみ取りをさせたということでございませう。

あと子供たちが好きなのは、こういうそうめん流しとか、こういったイベントを計画して実行しました。

先ほど取った鮎のつかみ取りは、地元の方がこうやって塩焼きにして子供たちに食べさせるわけです。

大人たちはテントで休憩をしていただいて、イノシシがいっぱい捕れますものですから、大人たちはイノシシの焼き肉あたりでくつろいでもらうわけです。

こういった子供の文化・芸能も見せますし、下の方はちょっと暗いんですが、神楽の舞を見せたりします。この後ろにあるのは、先ほどの大根を運ぶ大型トラックの荷台です。これがステージになっています。

ということで、実は、こういう祭りを大きくするのはいいんですが、地元の方はお客さんが来るだろうかという心配をします。もちろん、何にもしなかったら、そんなに来ないわけですが。

で、関係機関の協力ということで左側に書いていますけれども、県の職員はお客さんとして参加をしていただく。市役所はいろいろな会計の担当をする。祭りのスタッフとして宮崎大学生にお願いしたということです。

まだ地元も知らないんですけれども、実は私が内緒で県庁の課長さんに、「家族を10組ぐらい派遣してください。お願いします」とやっているわけです。市役所の課長さんにも、「20組

ほど家族を祭りに参加させてください」って見えないところでやっていて、人間は確保したというのが本音なんですけれども。

2年目は大丈夫なんですね。1回いい思いをしますと、2年目は口コミで必ず来ますんで、それは大丈夫ですということです。

ですから、この場合も、活動の中心は市の職員が尽力したというのが本音でございます。

祭りはほんの1日なんで、毎週来ていただく取組をしようということで、農園を開設しました。これは耕作放棄地だったんですけれども、それをお借りしまして農園を開園しました。

「土日農業をやってみませんか！」ということで、土曜、日曜、宮崎市が中心なんですけれども、都市住民が栽培においでになる。普通の市民農園と違うのは、農地を区画割で貸すわけじゃなくて、農業体験、農作業を売りにしているということです。ですから、見えていますけれども、この一畝といいますか、縦一列が一家族の持分になるわけです。

月曜から金曜日は地元のおじいちゃん、おばあちゃんが管理しますので、栽培はきちんと、作物は取れます。土曜・日曜おいでになったときに、その栽培の方法を教えてあげるという体制です。

一家族、年に2万円なんで、そんなに大きく利益は上がりませんが、現在は20組が入っております。マックスで40組は入れると思います。土日に来ていただく、そういう取組をしたわけです。

で、こういう笑顔いっぱいの集落に今なっていますということです。

2地区目、これは約15年以上前です。ある農家が私の携帯電話に電話をかけてくるんです。「三善さんは何でも相談に乗ってくれる」と電話の先で言うわけです。会ったこともない方なんですけれども。それは熊本の農家が御紹介しているんですね。そこまで言われたら行かないわけにはいかないということで行くわけですけれども、行ってみますと、耕作放棄地が3割ありました。岡山県の中央に位置します美咲町の境地区というところです。

では、この耕作放棄地を解消しようということになりまして、大学生を連れて行ったんです。農政局というのは、大体国立大学の農学部あたりとは懇意に付き合いをさせていただいていますので、お願いすると大学生を連れてきていただくということです。

大学生が来ると、非常に活気づきます。それはおじいちゃん、おばあちゃんの集落なんで、やっぱり孫が来たような感じになるんでしょうね。50戸ぐらいの小さな山のとっぺんの集落です。

天水で水稻がなかなか思うように作れませんので、その耕作放棄地を一面、赤い花のそばを

植えました。「高嶺ルビー」という品種です。大学生を使って耕作放棄地に赤い花のそばを植えた、ということです。

今度は「そば屋が欲しい」と言い出しました。「4キロ下の国道沿いにつくりたい」と地元が言うわけです。でも、それは僕が駄目だということで、わざと公民館の横にそば屋を建てさせました。これがなぜいいかというと、じいちゃん、ばあちゃんが見に来るわけですね。「今日は何人客が入っているかな」。人が集まるというのは活性化するんです。

ところが、このそば屋の開店初日、季節外れの大雪が降りまして、車が1台も上がってこられないんです。お客さん1人も入らないんです。役所の人間が5人行っていましたが、その日は7杯ずつそばを食べました。

今は、こういう「棚田御膳」というようなメニューを用意して、何とか黒字で頑張っております。

こうやって大学生を連れて行くんですけども、軽トラックの荷台なんか喜びますね。それから、トラクターもすぐ覚えますね。

耕作放棄地が3割もあった集落が、これは農水省の表彰コンクールなんですけれども、「日本一の景観の集落」に選ばれました。こういうのは地元は非常に大きな励みになります。今も「ディスカバー農山漁村（むら）の宝」とかいうような表彰事業が有名ですけども。地元にとっては非常にうれしいお話です。

手紙が来ました。10年たって、集落の代表者から手紙が来たんですけども、黄色いところをちょっと読んでみますと、「農水省の交付金でいろいろできました」。

そして、「この10年間で安定しました」。

真ん中が一番大事です。「これからますます人も減ってきて活動も鈍ってくると思いますが、力を合わせてみんなで仲良く、これを忘れず頑張ります」。これですよね、農村は。こういう言葉が出てくると、もう大丈夫です。

私も10年ぶりに行きましたけれども、まだ盛んに大学生が来ておりました。一番最初、大学3年生を連れて行ったんですけども、どんどん後輩に引き継いでいくんですね。ですから、もう15年間ぐらいつと大学生が来ておまして、今も元気にやっています。

活性化のパターンは二つありまして、一つは、強力なリーダーが引っ張るタイプです。もう一つは、皆さんの協力、コミュニティによる経済活動。最近はこちらの方が少し目立ってきております。

やり方として一番分かりやすいのは、耕作放棄地の解消から入っていただく。耕作放棄地が

発生しないように頑張ってください。そうしますと、集落営農という形になります。農地の貸し借り・作業の受委託。これはなるべく全員参加で。

それから、加工・販売の6次産業化は、これは有志で結構なんですけど、必ず法人化をさせています。どんぶり勘定では、やっぱり長続きしません。それから後継者、若い方が参入しやすいですね。そういったこともあって、法人化を進めております。

この農業の部分が安定してきますと、必ず交流に走っていきます。どの優良事例も、このワン・ツー・スリーでやっているところが多いと思います。

これは同じ岡山県の山奥の集落の写真なんですけれども、最近一つだけ分かったことがありますので御説明したいんですが、絵を見て分かるように、一番いいところに農地を作っていきます。一番条件のいいところに農地を作ります。真ん中のちょっと右に墓所がありますが、こういう小高い丘に作ります。なぜか。鉄砲水が来たら困るわけです。先祖が流されたら困るので、水の道には作りません。

真ん中に木がありますけれども、この木は何かの目印です。多分、下に水利施設、水の開け閉めがあるでしょう。そして見えるか見えないかというようなところに家を建てるんですね。これほど農地を大事にしたということです。

この写真をどこから撮っているかという、多分神社から撮っています。神社の神様は集落全部を見渡して守ってあげなきゃいけないという、まあ、全国どこも一緒の絵ですね。

まとめますと、集落の活性化というのは、一つは所得増を目指します。もう一つは交流・定住の取組をどうやるかということなんですけど、集落の側からと行政の側からちょっと見てみましたけれども。集落にPDCA、計画、実行、評価、改善実行。取組のこのPDCAを体感させる、体得させるというのが一番重要です。そして、それは自分たちの責任でやるということです。

また、お金のかからない取組を推奨しています。例えば、軽トラック市とか、先ほどの農園みたいなやつとか、フットパス、農村の散策、こういうのはお金かかりませんので、お金のかからない取組から収益が出る楽しさを覚えていただきたいというふうに思っています。

それから、行政等の応援は、もちろん相談窓口も大事ですし、やっぱり2番と3番が大事です。人材の育成。やっぱり外部の人が1人いると、地元は非常に心強いです。それから、地元リーダー、地元をまとめていただく方の育成もしたいです。やっぱり最大の地域資源は「人」なんです。いろいろな農村の資源がありますけれども、地元の人の人材をどう生かすかということが大きなポイントでしょう。

最後は、やっぱり支援事業。今も農村振興局にはソフト・ハード両面からいろいろな交付金があって体制は整っておりますけれども。

最近、地元からよく聞くのは、テレワークの定着で田園回帰の動きは加速してきますけれども、どうしても若い人は光ファイバーですか、ネット環境整備が重要だということで、そういう要望が上がっています。他省庁の管轄ですし、費用対効果の関係からも非常に難しい部分はありますけれども、是非とも農水省の事業で、ということでちょっと書かせていただきました。

最後に、私の村づくりのモットーは、一つは、農村は美しく。美しい農村をつくっていただきたい、美しい農村を維持していただきたいというのが一つです。

もう一つは、みんなで仲良く楽しく何かを始めましょう、ということで地元に入っております。農村の場合は、何もしないことが失敗なんです。何かをやれば、何かが変わりますから。

ということで、地元を鼓舞しております。

これからも小田切先生をはじめ、農村振興局の諸先輩の教えを忘れずに、微力ですが頑張っております。

以上で報告を終わります。ありがとうございました。

○小田切座長 三善行政専門員、どうもありがとうございました。

それでは、最後のヒアリングとなります。嶋田委員からお話をいただければと思います。

○嶋田委員 九州大学の嶋田でございます。

私はアナログな人間なものですから、パワーポイントではなくてレジユメの形でございます。早口でしゃべりますので、目で追っていただきながらお話を聞いていただけるとありがたいかなと思っている次第です。

私の方からは、議論の整理と私見ということでお話をいたします。まず人材育成についてですが、ここまでの議論を「誰を対象に？・何を？・どのように？」ということで整理いたしますと、このうち「誰を対象に？」という部分と「どのように？」という部分については、ある程度、議論の方向性が収束してきたのかなというふうに思っております。

まず、1-1「誰を対象に？」ということでございますけれども、先ほど市町村職員ということでご説明がございましたけれども、私の認識では、この間、川井委員などから「農協職員も入れてはどうか」という話があったかなというふうに思っています。

残された検討課題といたしましては、都道府県職員や地方農政局の職員、そして住民について

てどう考えるかということです。

今回のスキームで言いますと、同一のスキームの中に追加的に「参加してもいいよ」的な形で考えておられるのかなという印象を受けるのですが、果たしてそれでよいのだろうか。特に住民の方々については別スキームで考えなくてもいいのだろうか、というのが私のコメントになります。

次に、1-2「どのように？」という点につきましては前回、平井委員の方からの確かな整理を頂きまして、具体的な方法は大体整理できたかなと思っています。

残された課題といたしましては、オフラインでやっていく場合、例えば人材育成に取り組む山形県のようなところに1年間出向して学ぶというような在り方が考えられます。ただ、先ほど羽田町長の方からもお話ございましたけれども、そもそも各自治体、職員数が少ない部分もございまして、やっぱり何らかのインセンティブが必要だろうと。例えば、送り出し側自治体に400万円、受入れ側自治体に200万円を特別交付税措置するといったような財政支援をする必要があるのではないかなというふうに思っています。

2点目でございますけれども、仮に出向して現場で学ぶというようなスタイルを取る場合、受入れ側自治体がどのくらいあるのかなという疑問もございまして。山形県のような取組をしているところがどのくらいあるのかということです。

場合によっては、そこに書いておりますが、公民館を中心とした人材育成を行っている長野県飯田市のような、農政とは別の流れで人材育成に取り組んでいる自治体についても、受入れ側自治体に含める形で検討してはどうかと。この場合には、省庁横断的な形での人材育成のスキームになっていくこととなります。

3点目でございますけれども、オンラインの場合は受講生を増やせるというメリットがあるわけですが、もし、レポート等を書いていただくというような形態を取る場合、講師側のマンパワーの拡大というのが不可欠になっていくのかなと。これは、生源寺先生が前回おっしゃっていましたが、地方大学との連携等も考える必要性が出てくるのではないかと、いうこととございます。

そして、4点目ですけれども、同じくオンラインの場合、たくさん増やせるんですけれども、1サテライト当たりの人数を余り大きくいたしますと効果が薄まってしまうということで、受講生の数を1サテライト当たり何人にするのかということも考えていく必要性はあるだろうと思います。

5点目は、オフライン、オンラインいずれの場合でも、自治体（及びJA）に「人材育成宣

言」とか、あるいは「人材育成目標値の設定」などをしてもらってはどうかと。これはどうい
うことかと申しますと、単独で人材を育成しても、自治体の中で孤立してしまうのではないか
ということです。むしろ、活躍しやすいようにしていくためには、「束」で人材を育成する
ということを考えていく必要があるのではないかと。そのために、自治体単位でこういった宣言
等をしていただく。それを促進すべく、そこに何らかの財政的インセンティブを絡ませるとい
うことも考えられるのではないかなというふうに思っています。

6点目は、これは改めて申し上げることではないかもしれませんが、全国町村会等との連携、
それも大事ななと思っております。

7点目、これは先ほど農水省の事務局の方からもお話がございましたけれども、ネットワー
ク化です。育成した後、ネットワーク化をしていく。問題は、これをどの単位で、どのように
ネットワーク化していくのかということですが、私個人的には、地方農政局単位でネッ
トワーク化して、そして、それぞれのネットワークをを相互につなげていく形で全国にネッ
トワーク化していくという形の二段構えがいいのではないかなというふうに思っている次第です。

8点目でございますけれども、全体を通じて、研修とはいえ、ワクワク感をどれだけ出せる
のか。そして、何かが生み出されていくような偶発性をどうやって仕組んでいくのか。さらに、
主体性を引き出すための仕掛けをどう設計していくのか。そういったことを今後考えていく必
要性があって、この辺はそれこそ前神委員とか谷中委員などの御意見が参考になるのではない
かなと思っております。

1-3でございますけれども、まだ十分議論が詰め切れていないかなと思っているのが「何
を？」という部分でございます。

これまでの議論を私なりに整理いたしますと、どうも以下の二つのタイプの人材が念頭に置
かれていたのではないかなというふうに思っています。

一つは、(A)「課題発見・伝達・解法」実践型人材というものでございます。

これは、まず、地域の人口推計とか耕作実態といった各種のデータ、現場の情報、これを分
析して、地域の課題が何であって、なぜ今取り組むべきなのかということに住民の方々に分か
りやすく伝えていく。それと同時に、地域資源を明らかにして、そういった課題とかというの
はクリアできる、あるいは緩和できる、そして地域は持続できるんだという、希望をきちんと
示していく。そして、そのための道筋をしっかりと明らかにしていく。こういったことができる
人材が「課題発見・伝達・解法」実践型人材ということになります。

前回の生源寺先生のお話というのは、どちらかというところのタイプなのかなというふう

に思っています。

他方で、この審議会の中でこれまで意見として非常に強かったのは、むしろ（B）「対話・連携・状況判断」実践型なのかなというふうに私は認識しています。

多くの場合、「なすべきこと」が分かっているにもかかわらず、それを実行する段階での決まった答えがなく、置かれた状況に応じて適応するしかない課題、これがネックとなってなかなか進まないことが多いのではないかと思っています。

例えば、例を挙げておりますけれども、空き家にしないためには、その家を誰かに貸すことが大事になってきます。それは分かっているわけです。ただ、それをいざ進めようとする、いろいろな理由があって貸し出せないということで実際には空き家対策が進まない。

このように、「なすべきこと」が分かっても、実際に人が協力してくれないとか、組織が協力してくれないとか、それをできる人がいないとか、こういうような問題がネックになってくる。こうした問題が「適応課題」であり、これを打破できる人材がBの人材でございます。

具体的に何をやるのかということですが、まず自身の認識を反省する。これは何を言っているかということ、要するに協力してくれない人とか組織に対して、「あの人は意識が低い」とか「全然非協力だ」、そういうふうに思い込んでしまう自分自身の意識をまず反省する。そして、相手の声に耳を傾ける。そして、対話をするわけです。それを通じて、その人の「ナラティブ」（物語）に含まれているいろいろな思いや大事にしている価値を見出す。そして、それを踏まえた上で、「溝」を架橋するような方法を探って提案していく。例えば「空き家についてこんな懸念がある。だから貸し出せないんだ」というナラティブを踏まえて、「確かにそれは心配ですよ。でも、こういうふうにすれば今のご懸念は解消されますよね」というふうな形で提案していくような在り方です。そうすると、相手も尊重されているという気持ちになりますので、積極的に、主体的に協力していくというふうな姿勢に変わっていくのではないかなというふうに思っています。

また、実際には現場では「なすべきこと」ができる人材が不足しているというような問題もございます。こういう場合には、外部人材とか外部組織と連携していく。そして、いかにワクワク感を出しながら、新たな可能性を広げていけるかというのが大きな勝負になっていくのかなと思っております。

ただし、とても大事なことは、地域における人間関係などを踏まえて、適切な順序でこういった事柄を行っていくということです。この順序を間違ってしまうとうまくいかないわけです。前回、若菜委員の方から御報告ございましたけれども、若菜委員がやっていらっしゃるような

ことというのは、正にこういった部分を踏まえた対応の円滑化なのかなと思っております。

こういったことができる人材が「対話・連携・状況判断」実践型人材ということになります。この間の議論では、どちらかというところの方がこの場では強く主張されていたのではないかなと思っています。

結論的に申しますと両方大事です。もしかしたら、平井委員からは、こういった「対話・連携・状況判断」の中からこそ適切な解法が生まれるのであって、「課題発見・伝達・解法」実践型人材と「対話・連携・状況判断」実践型人材は不可分であるのご指摘をいただくかもしれませんが、いずれにしても両方が必要だということでございます。

一人の人間が両方を兼ね備えた人材となる場合もございますし、それぞれのタイプの人材が組合せの形で取り組む場合もあると思うのですが、いずれにしても両方のタイプが地域にそってサポートしていった場合に、「希望」のナラティブ（物語）が地域住民の中から紡ぎ出されていくのではないかと。そして、それに基づく実践が広がっていくのではないかなというふうに思っております。

問題は、こういった二つのタイプの人材をどのように育成していくのかということになってくるわけですが、どちらかと申しますと、O f f - J T型の人材育成というのは、「課題発見・伝達・解法」実践型人材育成に軸足があるのではないかと。一方、O J T型人材育成というのは、「対話・連携・状況判断」実践型人材の育成に軸足があるのではないかなというふうに思っています。なお、I T技術の発展で、オンラインでもO J T型がある程度可能になってきているというのが前回までの議論のポイントの一つであったかと思っております。

続きまして、「農水省を中心とした政策調整システムの在り方」ということでございますけれども、まず2-1「政策調整システムとは」と書いてありますが、一応御説明しておきますと、これは2001年の省庁再編時に新たに設けられた仕組みでございます。ポイントは、所管省庁ではない省庁から所管省庁に対して調整を求めるところでございます。法案をめぐって省庁間の協議をいたしますけれども、あの場合は、所管している省庁が関係省庁に対して調整の要不要を問い合わせるというパターンですが、これは逆なわけです。

そこにはどういう意味があるのかということですが、これは私の整理ですが、図のコンフリクトの逆U字論というのを御覧ください。

コンフリクト、すなわち対立ですが、その程度が横軸で示されており、高ければ高いほど、要するに対立が強ければ強いほどパフォーマンスは下がる。90年代ぐらいまでは結構省庁間の激しい対立がございまして、マスコミ等でも随分話題になったりいたしました。もう足

の引っ張り合いです。そうなってしまうとパフォーマンスは下がってしまう。かといって、コンフリクトが全くなくてばらばらにやっていると、これまたパフォーマンスは低くなってくる。なので、ある程度お互いに口出しをし合いながら程よいコンフリクトを実現していく。恐らくこれがこの政策調整システムのポイントなのではないかなというふうに思っています。

では、このシステムが機能してきたのかということですが、一時期、観光政策をめぐる、この仕組みが機能したという議論があるんですけども、しかし、その後、これは機能しているという話を特に聞いておりません。余り機能していないだろうと思います。

そこで、この仕組みを改めて生かしていくというのがこの会議の目的の一つなのかなと思っております。すなわち、この仕組みを通じて、農水省はもとより、他省庁の政策を農村の実情を踏まえたものに変えていくと。それによって農村をバックアップしていこうというのが今回の構想かなというふうに思っている次第です。

では、この政策調整の仕組みをどうやって生かしていくのか、どうすれば生かせるのかと申しますと、この仕組みを作動させるネタ、言い換えると、「調整を要する」と関係省庁が納得するだけのネタを用意できるかどうかポイントだと思っています。そういたしますと、ネタを抽出していく制度設計、これが重要になってまいります。

そこで、2-2の「パトロール型と火災報知器型」という整理が示唆を与えてくれるように思います。これはもともと議会が行政をどうコントロールするかというところから出てきた議論なんですけれども、パトロール型というのは、一々議会、議員が行政活動をチェックしてコントロールするというパターンです。監視コストが大きいのが特徴です。それに対して火災報知器型というのは、利益集団とか市民などを通じて、行政活動に関わる問題を通報してもらうことで、議会が行政をコントロールするというパターンです。これは、監視コストが安くて済むので、機能しやすい。ただし、通報してくれる主体をどれだけ多く、バランスよく設けることができるか、これが火災報知器型のポイントになります。

このアナロジーで、制度設計を考えてみてはどうかというのが、ここでの提案になります。第1回の議論なんかを拝見しておりますと、当初農水省としてはパトロール型のイメージ、おそらく、地方参事官を中心としたパトロール型をイメージされてきたのではないかと思います。今日のお話で、これはこれで非常に意味があるんだなということはよく分かったんですけども、それだけではなくて、むしろ火災報知器型を考えていく必要があるのではないかなというふうに思っています。

具体的には、先ほどお話しをした人材ネットワーク、これを連結できないかということでご

ざいます。地方農政局ごとに人材をネットワーク化し、そこから現場の声、現場のさまざまな問題点に関する情報を他省庁の所管に関するものも含めて上げていただく。それを政策調整システムにつないでいくというイメージでございます。

そして、2-3に記しております「有識者会議」、これを併用していくというイメージです。現場から上がってきた様々な問題点をこの有識者会議の場で整理をしていくということです。

その上で、これはあくまでプラスアルファのアイデアになりますが、特区——いろいろな特区がございますけれども、そこでボツになった要望等がございます。かつては、ボツになっても仕方なかったというものでも、時間がたって、今だったらいけるんじゃないかというようなものもあるかと思えます。そういったものを敗者復活戦的に取り上げるべく、事務方の方で作業していただく。それを有識者会議の場に議題として上げていただくなどということもあり得るのかなというふうに思っております。

以上を踏まえて、2-4の「結論」でございますけれども、上記のように、火災報知器型の仕組み、つまり、人材ネットワークを通じて現場からの声を集約していく。そして、有識者会議で、現場の声だけでなく、事務方や有識者自身による独自提案も併せて議論をしていく。そして、そこでの議論を踏まえる形で、農水省として他省庁への調整を行ってもらう。こういった形で考えていくのがよろしいのではないかなというふうに思っております。

人材ネットワークがうまく機能していきますと、農水省中心の政策調整システムもうまく機能していきます。逆に、この政策調整システムがうまく機能して、現場の声が活かされるといふふうになっていけば、人材ネットワーク自体の存在意義が高まってきますので、このネットワーク自体もより機能していくようになっていきます。というわけで、私の最後の結論といたしましては、この人材育成システムと農水省中心の政策調整システムは、言わば「車の両輪」であるというふうに考えてはどうかということでございます。

すみません、ちょっと長くなってしまいましたけれども、以上で私の話を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○小田切座長 嶋田委員、非常に具体的かつ魅力的な御提案、ありがとうございました。

それでは、今の3名の方及び事務局の話を受けて、意見交換に入っていきたいと思いますが、本日御欠席の関司委員からコメントが届いております。メインテーブルの皆様方にはA4・1枚で御用意しておりますが、事務局から読み上げる形で御紹介をお願いしてよろしいでしょうか。

○農村計画課長 承知しました。

 凶司委員の方からコメントを預かっておりますので、代読をさせていただきます。

 御意見は三つございますので、順に申し上げたいと思います。

 資料の通し番号の36ページをお開きください。36ページについてです。

 前回の議論を踏まえて、コーディネート人材像のポイントをまとめていただいていると思います。まず、市町村職員を想定する、というスタンスもよろしいかと思います。全国地域リーダー養成塾でも、自治体職員としての役割・心構えの学びは大事な要素に位置づいており、その点は、民間で活動する人材と役割分担を図る上でも、研修対象者の区分はあってよいと感じます。

 また、地域おこし協力隊や集落支援員、域学連携コーディネーターなど、それぞれを対象とした研修プログラムも各方面で展開しており、その部分とのノウハウ共有や連携も少しずつ図っていけるとよいでしょう。

 市町村職員と都道府県職員との関係については、この人材育成に関しても大事な要素になると思います。ちょうど、一昨日にリーダー塾のゼミがあり、私のゼミ生の県職員と市町村職員との間で大きな議論になりました。私の考えでは、今こそ県職員の出番があり、市町村職員と同じ目線で現場をサポートしつつ、市町村の枠を超えた広域でのプラットフォームづくりの役割が期待されます。山形県や福島県、新潟県、三重県南部地域振興、高知県、宮崎県などでは、市町村とフラットな立場でのサポートを試みている印象です。（とある県では、「上から」と表現されていたのと対照的です）。

 それから、2点目の御意見です。資料の37ページです。

 今年度のリーダー塾でも、オンラインとオフラインを組み合わせた研修プログラムを試行していますが、実際に回数を重ねてみると、それぞれの利点の組合せが見えてきました。講義形式はオンライン形式で、チャットやブレイクアウトルームを活用して双方向のベースをつくり、農山村や地方の現場に直接出向くゼミとして、現場で顔合わせをしながらOJTで実践的に学ぶようなめり張りが利かせられるとよい感じがします。

 修了証を出すことで、同じ学びを経た仲間が実践的にも切磋琢磨できるネットワークづくりにつないでいく方向もよいと思います。実際、若者世代を中心にSNSを通じた場をしなやかに立ち上げているケースも多いので、その点でも39ページのネットワーク構築は余り型にはまったものにせず、修了生のリクエストを探りながら、必要とされるところで本省が役割を担っ

ていく、くらいの構えがよいかもしれません。（結果、組織を閉じた「地域サポート人ネットワーク全国協議会」の反省点でもあります）。

3点目でございます。

資料3以降の地方参事官の皆さんの御報告を直接伺えないのは残念です。昨年度、基本計画の見直し作業で、地方ブロックでの意見交換会と現地視察にお伺いした際に、地方農政局の皆さんには大変お世話になり、現場の動きを多く学びました。また、同行の本省の皆さんからも、地方農政局時代の現場の話をいろいろ伺えたのも印象的でした。その点でも、国の農政と現場のサポートのつなぎ役である農政局は縁の下の役割とはいえ、その知見を研修などにより生かしたいところです。

以上です。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

それでは、今日は12時半までの時間を頂いておりますので、今から1時間15分ぐらいの議論ができると思います。

ただ、既にかなり多様な意見を頂いているために、私たちの議論のミッションを改めて確認させていただきたいと思います。

通し番号29をお開きいただけますでしょうか。

ここに今日の我々のミッションをまとめております。そもそも申し上げれば、新基本計画は、農村政策については「しごと」・「くらし」・「活力」、これを三つの柱として、それを総合化する「仕組み」が議論されております。その中でこの検討会の前半戦、つまり今日までなんですが、検討事項1ということが議論になっております。

赤枠で①、②というところが示されておりますが、①が正に議論になっている人材、そして②が今日から議論を始めています農政局の各地方・県拠点、これをどのように地域づくり、あるいは農村政策と絡ませていくのかということが議論になっております。大きくはこの2点を議論していただきたいと思います。

なお、検討事項2につきましては、特にマルチワークのお話とか、あるいは関係人口等の話とか、つまり「しごと」とか「くらし」に関わるものですが、現在のところは人材を中心に「活力」、あるいは「仕組み」についての議論がなされるというふうに理解しております。

さて、それでは今見ていただいているところの①、人材の方、ここを中心にお話をさせていただきまして、徐々に②の「仕組み」にお話を移していただければというふうに思います。

それでは、この人材をめぐって、今までの議論に対して、特に具体的な提案が37ページから39ページにございますので、これをめぐって御意見を頂きたいと思います。

恐らくオンラインの皆さんがいつものように条件がよくないということで、オンラインの皆さんから先にお話をいただきましょうか。画面共有を一度切っていただいてよろしいでしょうか。

まず、取りあえずざっとお話を聞いてから深掘りしていきたいと思いますので、平井委員、川井委員の順番でお話をいただけますでしょうか。先ほど申し上げましたように、深掘りはその後したいと思います。

それでは、平井委員いかがでしょうか。

○平井委員 ありがとうございます。

三善さんのお話、また香川県拠点のお話は非常に感銘を受けました。

正に香川県のお話は、ポイントが非常によく出ていました。実需者とのマッチングの出口をおっしゃられましたけれども、これまで僕がずっと申し上げてきたことに引きつけられれば、ビジョンの一つとして実需者とのマッチングという出口があって、そういうビジョンをまず皆さんの中で思い描き、共有するというところから始まっていくことがすごく重要です。

その後、嶋田先生のお話では、対話型で適応していくというのは、前回までお話しさせていただいた中では試行錯誤を重ねていく場の重要性として理解させていただいたところです。

人材育成の方では、農政局、県拠点の皆さん、普及の皆さんにも、是非人材育成の対象として積極的に位置づいていただけるとよろしいんじゃないのか。

これは少し申し上げにくいことなんですけど、この間、青森県の県拠点様と、それから仙台の東北農政局様に伺ってお話を聞かせていただく中で、地方参事官室を含めて人員の高齢化が非常に進んでいて、若手をもう少し現場に張りつけていけるような、そういう人事も、本省も含めて考えていただけると、より効果的になっていくのではないかということをして是非言ってきたほしいということをおっしゃったので、まずちょっと問題提起させていただきたいと思います。

すみません、以上になります。

○小田切座長 平井委員、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 先ほどの参事官の皆さんのや、それから三善さんの事例発表、本当に大変すばらしい結果が生み出されていて、非常によく聞かせていただきました。

その中で市町村の行政の方と一緒に働きかけて中心でやっていったという中にも、農協に働きかけたという内容も多かったように思いました。内容は農村のことなので、農業に関すること、農業と結びついている、それを販売するとか、それで地域を活性化させるというお話につながっていたように思いました。

嶋田委員の話の中にも、私が言った、人材育成の研修の対象者としてJ Aの職員を、というのを言ったことを取り上げてくれていて、非常にうれしく思いました。

私が地域で生活していく中で、行政とJ Aが連携をうまく取れている地域は、まちが結構活性化されていると私は感じております。この連携が意外とうまく取れていない地域なんかは、ちょっとぎくしゃくしたような活動、いろいろなことが立ち上がっているけれども、うまいこと連携取れていなくて、「いいことをやっているけれども、ちょっとちぐはぐしているよね」って、住民もちょっと違和感を感じているようなところがあるかなと私は感じております。

なので、市町村の職員に閉鎖的にするのではなく、私たち農村に住んでいる者にとってはJ Aというのはやっぱり外せない存在なので、地域のことなどを非常に知っているJ A職員、またノウハウを知っているOBの職員さんも研修の対象者として入れていただければ非常にいいんじゃないかなと私は思っております。

先ほどの活動の内容にも農業が含まれていましたし、それから多分これから出てくる「半農半X」、一番最初にも説明がありました。こういう課題がテーマと最後になっていくのであれば、農という部分は農協の営農指導員さんや生活指導員さんが結構関わってくる部分があると思うので、J Aの方もきちんと研修内容に位置づけていただければ有り難いと私は思っております。

農協の方でも、年金プラスアルファとかという形でいろいろな指導をしております。「帰ってきて、直売所に出してプラスアルファで豊かな生活をしませんか」「少しの農地を耕して、少しの農地でも高額な収入になる野菜を作りませんか」などという提案もたくさんしておりますので、田舎で暮らすという中には、やっぱりJ Aというのも入れた方がいいんじゃないかと私は常に思っております。

それから、研修のカリキュラムづくりも、その地域に密着した、地域のことが分かっている人がやらないと、ずれたものになってしまいますので、地域性とかいろいろあるので、カリキュラムづくりにもJ Aの職員さんとかが関わっていった方がいいんじゃないかと思っております。

私たちがこういうことを思うのは、このコロナ禍の中で、JAや私の活動しているJA女性部は、今地域をつなぎ直すことを一生懸命考えています。私たち、今地域の者が会う機会が本当にない。ちょっと落ち着いてきて会おうかなと思ったら、またクラスターが発生するんですよ。そうしたら、みんなが計画立てていたことも全部中止になったりすることの繰り返しは今起きています。その中で、JAの女性部はいかに地域を、みんなをつないでいこうかなと考えている、職員さんと事務局と一緒に常々毎日工夫を、どういうふうにしようかなと考えている中で、田舎で暮らすというのはJAはなくてはならない存在ではないかと思っております。

ありがとうございます。

○小田切座長 川井委員、どうもありがとうございます。

研修のみならず、JAの地域づくりといいたまいますか、地域政策に関わる位置づけというのは大きな論点だと思いますので、受け止めさせていただきました。

それでは、こちらサイドのオフラインの方の皆様方から意見を頂きたいと思いますが、今オンラインのお二人からは全般的なお話を聞いたわけなんですけど、できたらオフラインの皆様方からは37ページ、38ページ、39ページ、この3ページに具体的な方向性が今回まとめられています。人材研修についてのターゲットとか内容とか、あるいはそのネットワークとか、それがまとめられておりますが、まずこの具体的なありようについて、御意見頂きたいと思います。そして、農政局の関わりについては、後でまた論点をまとめながらお話を進めてみたいと思います。

この点はいかがでしょうか。

それでは、若菜委員、お願いいたします。

○若菜委員 では、3点ほどなんですけれども、すみません、ちょっと議論が戻っちゃうかもしれないんですけど、まず37に関してなんですけれども。

人材育成の方向性について改めて、32ページあたりで①から④の段階を整理していただいて、これができるようなコーディネーターみたいな、そういう整理をいただいているんですけども、多少ほかの省庁との役割分担も含めて、これ全部大丈夫かなというのがあって。

というのは、農村というのは物を作ってこそみたいところがあって、私も農村の地域づくりをやっているんですけども、①から③はできるんです。でも、この実践になったときに。

今ある地区で、ハックルベリーを作って、みんなでジャムを作ろうといったときに、そこでプロフェッショナルな技術が製品に物すごく関わってくるので、是非④のところにもうちょっと力点を置くような書き方をさせていただいてもいいのかな。

嶋田委員から整理いただいたAタイプ、Bタイプみたいなのがあったんですけども、私もこの①から③までは、いわゆるプランナーで、④の部分は正に実践コーディネーターというか、実践プロデューサーみたいな。さらに、今までも6次産業化とかで、多分いろいろな人材は経験者含めていると思うんです。ただ、専門家はいっぱいいるんですけども、地域に寄り添って一緒に作っていく。さらに、地域が主体的に内発的にやっていくように、そういう寄り添い型の実践コーディネーターみたいなのが今現場には物すごく必要とされているんだけど、いないという実情がありまして。

ただ、実践コーディネーターが活躍するためには、当然①から③のプランナーも必要なんですけれども、そういう意味では農水省さんの中で張りつけてもいいのかなというところ、すみません、ちょっと議論戻っちゃうかもしれないんですけども、そういうのが一つ感じたところですよ。

もう一つなんですけど、誰にという人材の対象の部分で、市町村職員さんとか、県職員さんというのを挙げていただいて、私もそれがというふうには言ったんですけども、実は市町村職員にやっていただきたいと言ったのは、フックとなってもらいたいというか、困っている地域に市町村職員が行って、自分たちでやってほしいかという、そういうよりは、困っている地域をぱっと見たときに、プランナーが必要なんだなのか、実践プロデューサーが必要なのかなとか、むしろ、何かけんかしているから仲裁が必要なのかなとか、そこを判断するためにも、やはり研修、地域運営ということを理解する研修が必要という意味がずっとありまして、そういう意味で、全国の市町村をぱっと見たときに、市町村職員がもう現場に入ること一律ではなくて、集落支援員さんを実践プロデューサーのように入れているところもあれば、協力隊さんを活用しているところもあるし、そういうふうにある程度ノウハウというか、自分たちの考え方でやられている市町村もあるので、例えばなんですけれども、むしろ市町村さんごと、若しくは県職員もそうなんですけれども、自分の市町村では現場に入る人は集落支援員にしています。なので、応用編、基礎編ってありますけれども、基礎編は市町村職員全員受けますけれども、応用編については集落支援員を行かせたいですとか、その人材配置をむしろ市町村さんに考えてもらって、なのでうちは行かせますみたいな、そういう考える機会を与えていただくと、私は更に実践、そういうふうを考えなきゃいけない、全員が全員市町村行かなさ

やいけないんですよというよりは、当然役割分担して構いませんので、どういう考え方でどういう人をよこしますかというのを考えさせるきっかけのためにも、そういうようなワンステップあってもいいのかなというふうに、応用編、基礎編、誰を受けさせるかというページがあるんですけども、そこについてはある程度市町村に判断させるというステップをかませたらどうかというのが2点目です。

ネットワークのところを入れていただいている、大変ありがたいと思っております、ネットワークづくりのところなんですけれども、こういうふうに人材育成すると、委員さんもどなたかおっしゃっていたんですけども、研修を受けました。では、その人が活躍できるかというのと、全くそういうことはなくて、これは福祉の分野でもコミュニティ・ソーシャルワーカーを育成して、でも現場では全然使えない。上司の理解が全然なくてという場面がすごく多くて、このネットワークというか、動ける環境づくり、すごく難しいと思うんですけども。

一つ提案したいのが、農水省さん、たくさん表彰事業をやっていますよね。私も幾つか表彰審査委員になっているんですけども、あれが物すごくいい場なんです。ケーススタディーもできるし、表彰するに当たっては、なぜこの地域がいいのか。さらに、ああいうのって多少のアドバイスもしますよね。ここもちょっとしたらどうですかみたいな。そこに、例えば研修を受けた人は必ず――必ずというか、表彰の審査委員に入ってもらって、そこでケーススタディーも重ねながらやっていく。

その表彰も、私もすごく楽しいので、ずっと委員をやっているんですけども、10年も20年も同じような人がやっていたりもしますけれども、プラス研修した人が入って、そうすると、おのずと県職員さんとか農水の方と一緒に現場を回りますので、そういう場面を使うってすごくいいんじゃないかな。泊まりになれば飲んだりとか、ネットワークも自然にできるので、もう既にたくさんある表彰事業に研修履修者を積極的に入れていくとか、そういうような、今ある既存の事業にプラスしていくようなシステムってもっと考えられないかなというふうに思いました。

すみません、長くなりました。

○小田切座長 どうもありがとうございました。いずれも具体的な話を頂きました。

2番目に出てきました集落支援員の話については、必要であれば、総務省の角田課長に後で補足をしていただきたいと思います。地域おこし協力隊とは違う仕組みですので、よろしければ、お話を聞きたいと思います。

それから1番目、確認なんですけど、これはひょっとしたら相互の誤解があるかもしれません。1番目と3番目よりも4番目が寄り添い型だというふうな御評価なんですけど、恐らく事務局としては①から③が寄り添い型で、④がむしろ具体的な経済活動とか福祉活動に展開するという、そういうふうな提案をしているように見られるのですが、先ほどおっしゃっていた、この①から④についての評価、いかがでしょうか。

○若菜委員 スライドで言うと、36ページだと思うんですけども、①から③も当然ある集落。私がやる時は一集落、若しくは一小学校区でこういうふうな計画までつくる。その後はチームに分かれて、農業チームとか福祉チームに分かれて、チームに寄り添って④はまたやっているので、全部寄り添い型ではあるんですけども。

○小田切座長 恐らく、今まではいきなり④をやろうとしていたので、その反省で①から③が出てきたというふうに私は理解させていただいた。これは、事務局からのお答えを頂いてよろしいですか。

○若菜委員 ④の寄り添いも足りていないんですけども、そのあたりはどうなんでしょうかという。

○小田切座長 では、庄司課長お願いいたします。

○農村計画課長 すみません、よく「地域でよく話し合っ」てということを使うわけですけども、割と③のワークショップみたいなところから話し合っって計画づくりというので考えるんですけども、もっともっと内発性を促すような環境づくりとか、あるいは地域のこれまでの歴史とか、地域資源の状況とか、こういうのをしっかり把握した上で③番というふうにつなげていくというのが大事ということで、むしろ今まで③番とか④番あたりから始まっていたやつをもうちょっと前段階からやっていかないといけないという問題意識でこの四つのプロセスを挙げさせてもらったんですけども、④のあたりになると、もう何というか実践活動なんで、プランナーがだんだん離れていって、地域の方で自走していくとか、自律的に動いてもらっていくような、そういう過程じゃないかというふうに考えておったんですけども。

○若菜委員 ④の段階では、まだ自走できません。

33ページの方で、応用編、基礎編とあるんですけども、提案なんですけれども、基礎編については①から④までば一っと広く浅く学びつつ、応用編では④の、寄り添いながらも自走を促すような人材が欲しいという。

小田切先生。

○小田切座長 了解しました。恐らく今までは④がずっとハイライトされていたという意識が私たちの中にあって、その前に①から③というプロセスがあるよというのを明示しよう。これも理解したような人材をつくっていかなくちゃいけないんだというのが今回の提案だと思います。

恐らく若菜委員の提案は、④についても今まで以上に課題が出てきているから、そこもしっかり考えてくれということですね。つまり、お金を流せば、そこで事が動くという、そういう状況ではないんだという。

○若菜委員 はい。

○小田切座長 そういう意味で、①から④まで全て寄り添い型の展開をして、そして研修の仕組みの中に入れていくためにはどうしたらいいのか。そんな問題提起として受け止めさせていただきました。

では、この点、どうぞ。

○若菜委員 すみません、それで補足なんですけれども、何でもかという、市町村の大規模合併と、あと農協の合併があるんです。今までは恐らく現場に④をやる寄り添いはいたかもしれないんですけども、これからはますます、特に今農協の合併が物すごく進んでいて、特に普及員さんいなくなっていますので、是非その点もというところは、すみません、強調させていただきます。

○小田切座長 恐らくこの点については、前神委員が議論があろうかと思います。

○若菜委員 お願いします。

○小田切座長 よろしいですか。急な御指名で申し訳ありません。

○前神委員 私も若菜さんと同じことを考えていて、自分がしゃべっているつもりで聞いていました。

①から④がちょっともやもやしてしまっていて、今そういうことではないんですよというフォローを小田切先生から頂いたけれども、まだもやっとしているんです。

何か、多分役所の文章の伝わらなさなのかもしれないんですけども、これをやりますよって農水省の政策として出たときに、これを見た市町村の人とか、JAの人が喜ぶのだろうかちょっと疑問でして、人材育成は、こんなふうに育成すべきだということよりも、人が育つ環境をどう整えていくかということが大事だと思うんです。

人材育成をされる側としてみたら、やってほしいのはこんなことじゃないのになあというところがあって、地域への動機づけみたいなのところの表現といいますか、職員が地域の人が考えていることに気がつけるというのがすごく大事だと。入り口はそこだと思うんです。

図司先生のコメントの中で面白いなと思ったのが、中ほどに「リーダー塾のゼミで、同じようなことを広域で考えたらいいなと思っても、市町村からは「上から」と表現されたり」とか、「今こそ県だと思うけれども」というところです。私も元県職員なので、ここの感覚も現場にいるとすごく分かるんです。何か市町村の人がプロフェッショナルな助言が欲しくて、県ではなくて国に相談をして、農政局とかと進めて、さあ、やるぞというときに、県が「聞いていなかった。それは何なんだ。そういう話には県もかみたいよ」と間で邪魔するんだよねって言われたりして。こういう研修を市町村の人が受けるのは大事なと思うんですけども、同じようなことを同じ場で県の職員も学んでいないと、JAの方もそうかもしれませんけれども、見ている景色が普段から全く違うから、目標がばらばらになって、自分のところの役割だけを切り取るような現象が起こるんじゃないかと思ったんです。

地域の人がやりたいと思っていることに寄り添える人材というのは、まずそういうことにアンテナがちゃんと立つ人です。コーディネートするというのも、何かこっちがいろいろな人を知っているから調整するよ、こういうことできる人がいる、やっている地域があるよという情報をいろいろおつなぎするイメージを国の方は結構お持ちだと思うんですよ。いろいろな全国のことを知っているのです。でも、住民の人は、それをやってほしいのではなくて、まず声を聞いて一緒に考えてくれると。そこに気づくまでが、この①、②、③のプロセスで、④になって

からが、もっと頼りにされるといふか、そこから自走してねという事業、すごく多いんです。

総務省さんでやっている人材力活性化研究会にも10年ほど入っていますが、そこで、「地域づくり人財塾」という研修をやっているんです。卒業生が活動する場として、SNSとかもいろいろやったけれどもあまりうまくいなくて、この研修修了者が自分の実践事例を話す時間をプログラムの中に設けたら、これが研修生に一番刺さるんです。そういう活躍の場で、さっきの表彰のときにいろいろなケーススタディーができると同じような感じだと思うんです。

いろいろな仕組みがあるんですけども、修了者の人たちも年に一回でも一堂に会する場があったりすると、忘れかけていた気持ちがまたよみがえる。全国地域づくりリーダー養成塾も修了者研修会を毎年やっていますが、何かそういう場が1個あるといいなと思います。

住民の人たちが心配しているのは、コーディネートされると、何か自分たちの今考えていることがそのままできるのかな、ちょっと難しいことを言われるんじゃないかなとか思って、不信とか、ちょっと反発する気持ちみたいなものがあると思うんです。なので、この地域づくり人財塾でも、この④の段階に行って、自走しているんだけど、そこから後の相談を受けることが多いです。「今こういうところで悩んでいて、どうしたらいいですか」と、研修でつながった講師の人たちのところに、聞いてくるわけです。なので、ちょっと近隣に声かけて、集まりたい卒業生たちが集まる自主的な勉強の場に、そういう講師の人をきてもらったりすることができる財源措置を総務省がやっています。自分たちでもっと地域のコーディネーターとして何ができるかとか、自分のやりたいことをどんなふう実践活動を進めていったらいいのかみたいなので、結構この④が唐突だというのは私もすごく感じたんです。

まだ全然まとまっていないときにしゃべったので、すみません、ちょっとぐちゃぐちゃですけども。

○小田切座長 ありがとうございます。はっきりしたことは、①から④番までの表現については、しっかりともっと考える必要があるということ。それから、④を単独で置くのではなく、多分④が④、⑤、⑥という、更にブレークダウンしていくような、そんなプロセスがあるんだろうと思います。

その部分も更に明確化して、育成すべき人材像を明確化するという、そういうことでよろしいでしょうか。

そんなふう理解させていただきました。

オンラインの平井委員、今の議論聞こえていますか。平井委員の研究対象でもありますが、

今のところで御意見があればいただきたいと思います。

○平井委員　そうですね。まず、若菜さんがおっしゃっておられたことは私も実感しています。商品化や事業化で、産業技術センターなど相談するところはあるんですけども、大分の一村一品運動を網羅的にレビューした相原さん（ジェトロ）の研究では、最初に「こういう商品だったらどうでしょうか」とか、「加工品としては、こういうものいいですよ」と勧められたものは大抵事業化できておらず、本当にお母さんたちがやりたいものとか自然にできるものが取捨選択されて残っていくと。商品化を進めていく段階で、本当に寄り添い型というか、ただ売れるではなくて、実践される方たちの気持ち、やりやすさ、そういったことを酌んでいくのがすごく重要だということはよく共有できると思います。

先生がおっしゃられたようなブレークダウンというところでは、先ほども申し上げましたけれども、香川県の方で言われていたような、地域として動いていくみたいなどころでのビジョンを共有していくとか、それから、香川県の方が正におっしゃっておられたように、希望があればつないでいくという、つなぎ、コーディネーターありきではなくて後押しをしていくところはすごく重要で、そういった論点ももう幾つか見えてきているので、そのあたりを書き込んでいくところが望ましいです。

「プランナー」と「コーディネーター」とか、いろいろな言葉がありまして、多分恐らく皆さんそれぞれ、小田切先生もおっしゃられたように、含意するところ、その意味するところのイメージが少しずつずれている。そのあたりはもう少し、何というんですか、そういった言葉で投げずに、着火型みたいに新たなタイトルをつけていく方がいいかもしれません。

すみません、以上です。

○小田切座長　どうもありがとうございました。論点をまとめていただきました。

それでは、いずれにしても、④以降のプロセスについては書き込める部分があるんじゃないかということだろうと思います。

なお、総務省の勝目室長のところで内閣官房でふるさとづくりのプロセス事例集というのを作って、正に④以降の展開過程を100ほど集めております。これは指出委員も一緒ですけども。そんなプロセス事例集もありますので、農水省でも御参考にさせていただきたいと思います。

それでは、ほかの委員の皆様方で、まだ御発言されていない方々。

それでは、指出委員お願いいたします。

○指出委員 皆さんの御発言、ありがとうございました。僕も、今自分の中でまとめていく上で、すごく肉づけさせていただきました。

先ほど若菜委員や前神委員がこの①から④に関してのお話をされていたと思うんですけども、きっとこれは、この前のところに、例えばですけども、「その人には何でも話したくなる」とか、「何だか自分でもできそうになる」とか、「そういう人材がこの仮称のコーディネーターである」みたいな意図する形容や説明が立つと、ではそのプロセスとして①から④、⑤、⑥というのは、こういうものをつくった方がいいんじゃないかというふうに見えるので、入り口を柔らかくすれば、ある程度解決するかなとは思いました。

先ほど森さんと三善さんに本当にすばらしい御発表をいただいて、多分お二人はその地域の人と人だけではなくて、事象と事象を結びつけるお力はあるんだなというふうに感じたので、このコーディネーターという者が地域で何かやるときに、お二人の言葉は非常に参考になるとすごく感じています。

私自身は、関係人口の人材育成講座の設計や監修をたくさん務めさせていただいているんですけども、実はもう一つ違うタイプの講座を意外とつくっています。それはその地域の人たちがその地域を面白い「街の編集学校」で、その先生役をかなり担当しています。そういった経験上、きっと農山村とか農村の地域をその地元の人が面白い視点から未来への課題の解決策やアイデアが出てくるというふうに考えていますので、このコーディネーター役の方は、多分農山村を面白いという視点を地域の皆さんとつくれるといいんじゃないかなと思えました。

多分三善さんは既にそのエキスパートで大先輩なんだなというのを先ほどすごく感じています。

また、コミュニティマネジメント（マネジメントは管理ではなく「どうにかしてする、うまくする、都合をつける」の意味合いのほう）の視点からすれば、地域づくり人材は「農山村マネージャー」とでも言うべきコミュニティマネージャーだといいですね。

私の方からは以上になります。

○小田切座長 ありがとうございます。今の御提言の中で、入り口を柔らかくするという、そういう御提言がありました。もう一度御説明いただきたいんですが、そうすることによって地域の方々の可能性、希望が共有化できるということでしょうか。

○指出委員　そうです。共通認識を最大限に広げることは大事なことだと思いますので、例えば地域コーディネーターとか、このコーディネーターというものが一体どんな人なのかということがぱっと認識しやすい形で入ることが、それになる人も、それを受け入れる人も大事だと思うんです。

　今皆さんの議論を聞いていると、これはもうとにかく地元の皆さん、地域の皆さんがその人には何でも話したくなるということが多分大事だと思うんです。「ちょっと聞いてくれる？」みたいな感じで。

　もう一つは、その人が言うことを聞くと、何か難しくなさそうだなとか、やれそうだなと思う、その人の話を聞くと何だか自分でもできそうになるという、このインプットとアウトプットみたいなもの、この二つが多分二元で大事なんじゃないかなというのが今回のプロセスを拝見していて感じたところなんです。

　なので、この言葉があると、あっ、自分もやってみたいなとか、あっ、この人には何か相談したいなという柔らかさが出るので、それはいいのかなと感じました。

○小田切座長　ありがとうございます。大変重要な提起を頂きました。研修でそういうことをお伝えすることができるということですね。

○指出委員　はい、そうです。

○小田切座長　それでは、谷中委員お願いしてよろしいですか。

○谷中委員　ありがとうございました。

　前半の三つの事例の発表が非常に面白かったので、一言感想を述べさせていただいた上で、本編を聞いて気づいたことをコメントいたします。

　今ちょうど「コーディネーター」という言葉についての話がありました。今日、森様と三善様と嶋田先生のお話の中で、「働きかけを行う」「つなぐ」「橋渡しをする」という言葉が随所に出ていたと思いますが、これらは、正にコーディネートするということの象徴だと思います。また、三善さんが御指摘されていたように、地域の現場ではイベントの立ち上げの時に「身内の動員をかける」というような力技はすごい大事ですよ。ポイントは、最初に力技

を使うことは、2回目以降におのずと人が集まってくるようにすることを意図して実行しているということ。このようなサイクルをつくれる役割は、やっぱりプロデューサーなんだろうなと思って聞いておりました。

地域づくり人材は、単に人と人をつなぐだけではなくて、ある程度、意図を持ってつないでいる。すなわち、プロジェクト全体を総指揮するという意味でのプロデューサーの役割に近いと思います。実際、営業力とか交渉力とか政治力とか巻き込み力とかという力が必要で、言わば、明るい付度ができる能力が求められる。付度も正しく使えば、効果的であると。まあ、この場で言っているのか分かりませんが、そのように思います。

そのプロデューサーとしての地域づくり人材についてですが、「やらされ感」で動いていると、やはり地域には何も響かないと思います。その人が「仕事だからやっているんだ」というようになってしまうと、人は全然ついてこない。つまり、その人が楽しんでいるということがすごく大事。——まあ、ワクワク感ですね。モチベートされている。これがやりたいんだというようなコーディネーターやプロデューサーさんだと、周りがついてくるんじゃないかなと思います。

その際、私も地域の現場でプロジェクトをやっているときに、最後に交付金をちらつかせる人が結構いるわけです。「あの交付金に応募すれば」みたいな。このような働きかけは、現場では割と効くんですけども、その麻薬を頻繁に使ってしまうと、やっぱりよくないと思って、最後まで心の内に秘めておく。なので、ある意味、交付金という手段を封印しても生き残れるコーディネーターやプロデューサーというのは、非常に強いと思います。そこで重要になるのは、マーケティングの力。これは、自ら価値をちゃんとつくって、それをターゲットに訴求するという力です。商品化のプロセスも含むわけですが、地域づくり人材にはマーケティングの力が大事なだろうと思います。

あと、コメントかつ質問にもなるんですけども、農政局の皆さんや地域拠点の皆様の現場の任期についても考慮する必要があると思います。特にプロデューサーは、2年、3年というよりも、やればやるほど味が出てくるものだと思いますので、すぐ御異動されてしまってももったいないなと思います。ある程度、長期でできると良い可能性もあると思いました。

もう二、三分で終わりますけれども、再整理された図表等で気づいたところだけ御指摘します。オンラインによる人材育成については、先日、御指摘させていただいて、この中にも組み込んでいただいていると思います。ここで、一口にオンラインと言っても、事前収録するオンデマンド方式やライブ方式などがあります。それぞれ特徴が大きく異なりますので、目的によ

って的確な手段を選択することが重要と思いました。

それから、人材育成のターゲットの中でも、誰が受講エントリーできるのかというリクルーティング面も大事だと思います。つまり、入り口です。やっぱり地域づくりの素養がある人が入ってくるように設計すると、一気に化けると思います。誰でも歓迎というよりも、ある程度はフィルタリングして、どういう人が受講エントリーするのかという「講座の前工程」はすごく大事ななと思って聞いていました。

また、認定ではなく修了証にするという話がありました。もちろん、修了証でもうれしいと思うんですけども、何か話題性のあるような修了証にすると良いと思います。修了証と副賞というようなイメージに近いかもしれません。コストをかけずに用意できる副賞。例えば、農水省のグラビア女子と写真が撮れるとか、握手会ができるとか、農水イケメンと何かできるとか、何かそのようなくだらない副賞があると、結構必死になって受講に励むのではないかなと思いました。

最後に、若菜さんのアワードの話には賛同します。他省庁の事例となりますが、環境省さんの「グッドライフアワード」という事業の総合プロデューサーを務めているのですが、表彰だけで非常に大きな効果があります。受賞した人が、地域で「受賞したよ」と言うと、地域の新聞などメディアの皆様がどんどん取材して発信してくださるので、「あのおっさん、実はすごかった」となるわけです。そうすると、ある意味で「この紋所が目に入らぬか」みたいに、認知が得られやすくなって広がる。なので、アワードプログラムという方式の研修というのは、すごくありだと思います。

それを別の言い方で表現すると、全国横断型のゼミみたいなものですよ。一人の指導教官ではなくて、たくさんの講師、たくさんの仲間がいる。推しメンじゃないですけども、講師やメンターたちが推している地域コーディネーターがいて、みんなで応援して、最後に表彰がある。このようなプラットフォームになると、横のつながりが生まれやすくなるので、ゼミ型は良いと思います。もうちょっとビジネスチックに言うと、アクセラレーターという手法になるのですが、研修という名の下にアワードないしはアクセラレーターを展開するというのは大いにあり得ると思います。関わっている人が楽しいと思いますので、雑感で恐縮ですけどもコメントさせていただきました。

○小田切座長 雑感どころか、非常に重要なポイントをお知らせいただきました。

地方参事官の話は、もうしばらくたってからまとめて議論したいと思います。

37ページから39ページについての意見をもう少し伺いたいんですが、ありますでしょうか。

私から1点だけなんですけど、ネットワークについては、できるだけヘテロな集合体の方がよろしいんだと思うんです。やはり異質な者が会合うことによって、そこにエネルギーが生まれるといいましょか、例えば前回の生源寺先生の農政未来塾、私も主任講師をしておりますが、例えば、ある地域の方が「農協の役割がそこまであるとは全く思わなかった」という町の職員がいたりするんです。あるいは「品目ごとにそこまで丁寧にやるなんていうことができるのか」なんていうことの驚きがあったりして、いろいろな混じり合いのネットワークの方がむしろエネルギーが出てくるように思います。

そういう意味で、農政局単位でネットワークができるのがいいのか、先ほど谷中委員がおっしゃったように、全国一本でネットワークができるのがいいのか、このあたりはいろいろ考えていただきたいなというふうに思います。

ほかにはいかがでしょうか。37ページ、39ページ。

では、若菜委員お願いいたします。

では、若菜委員の後に角田課長から集落支援員の話をお願いいたします。

○若菜委員 すみません、指出さんが「柔らかい言葉で表現したら分かりやすいんじゃないか」ということで、ちょっとインスパイアされたんですけども、コーディネーターもプロデューサーも、人材育成をされる側が一番重要なスキルって、谷中さんもおっしゃっていたことなんですけれども、まず私が例えば人材育成されるコーディネーターだとしたら、コーディネーター自身がその地域を好きになる力はすごく重要なんです。そのために最初に集落点検みたいなもので回って。三善さんもすばらしい、大根のすごい地域だ。まず最初に行ったときに、「あ、この地域すげえな」とか「面白いな」とか「役に立ちたいな」という愛着と共感力を高めないとコーディネーターにはなれないんです。

なので、いきなりプロセス追って勉強すると、いかにも仕事チックで終わっちゃいそうなんですけれども、行ったときに自分の心がワクワクすることも是非教えるようなことじゃないと使い物になるコーディネーターにはならないというところで、私は「愛着」と「共感力」という言葉を使いますが、何かそういう言葉を是非入れていただかないと、プロセス学べばいいというふうになっちゃうと思うので、是非何か柔らかい言葉を入れていただきたいなと思います。

○小田切座長 この点も重要な点でして、ありがとうございます。

それでは、総務省角田課長から集落支援員について少し御説明をお願いいたします。

○総務省（地域自立応援課長） 総務省の地域自立応援課長の角田です。

正にこの資料の31ページあたりにも出ているように、市町村の職員というのが減ってきているというのがございます。地域への目配りというのが低下しているということもございまして、こういう部分を補うという意味で集落支援員という制度を設けております。

これは、集落ごとに交付税措置で給料を出して集落の支援員をしていただくということでございまして、その中には集落にいらっしゃる方もおりますし、新たにいらっしゃる方、その集落に入り込む方もいらっしゃると、こういう形で制度ができていくということでございます。

こうした部分に加えて地域おこし協力隊というのがございますので、この集落というよりもちょっと広い範囲の地域という意味だろうというふうに思いますけれども、この地域おこし協力隊もいろいろございまして、地域担当を決めてやっているところもありますし、あるいはミッションを決めてやっている場合もあるということになるかと思っておりますけれども。

恐らく地域を決めてやっているような場合には、正にコーディネーターというか、そういうものになってくる素養のある方だろうなというふうに思います。

一方で、地域おこし協力隊について難しいのは任期が3年までということになっておりますので、せっかく研修を受けていただいても、というケースもあろうかと思っておりますので、是非研修の対象にしていただきたいとは思いますが、その際にはしっかりと地域に残るような方をやっていただくと、その後も地域に残ってこういうコーディネートができるんじゃないかなというふうに思います。

ですので、また集落支援員もそうですね。そういうことがありますので、地域によっては、そういう集落支援員だったり地域おこし協力隊というのがいますので、そういう方々も対象にやっていただくといいんじゃないかなというふうに思います。

一方で難しいのは、市町村職員の方は今結構忙しいです。人数が減った分、自分たちがいろいろな職務を持っていますので、本当に地域に入り込んでこういう活動ができるのかという課題が恐らくあるんじゃないかなというふうに思います。

ですので、そういう地域に入り込む活動をやる市町村の職員をしっかりと対象に選定する必要があるのかなと。単に研修を受けるだけでは地域に入り込むという活動になってきませんので、そこは必要なかなというふうに思っています。

恐らく地域担当職員みたいなのを決めているようなところだといいたらと思うんですけども、そうじゃなくて、農林部局とか福祉部局とか書いてありましたけれども、その担当職員に単に研修を受けさせるだけでは、その地域の活動につながっていかない可能性があるのので、そこは注意する必要があるのかなというふうに考えているところです。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

集落支援員には兼任型、専任型と二つありますが、専任型、集落に張りついて集落に寄り添うという、この人数が最近増えております。そういう意味では正に集落に対する目配りといいたらでしょうか、その対象となっているのかもしれませんが。

それでは、よろしいでしょうか。

それでは、平井委員、前半の最後の発言とさせていただきます。どうぞ。

○平井委員 申し訳ございません。36から39ページにかけてです。先ほど若菜委員そのほか、皆さんおっしゃっておられたんですけども、36ページの「地域の人々への動機づけや、地域の内発性を促す」というのは、定義上、矛盾しています。エンカレッジする、励ますとか元気づけるとか、まず地域の人たちの思いというものがあるって、その方たちを底上げしていくところが重要です。先ほどの若菜さんの共感する、耳を傾けるとか、気持ちを引き出して上乘せしていくとか底上げしていくというスタンスが明確になるといい。

関連して、37ページの「地域の実情に応じて地域づくりのプロセスを組み立てていく」というところの、「実情」というのがそういった地域の方たちの考えとか思いとか、意欲だったり、と読み込んでいたんですけども、もしかすると、非常に客観的に分析した実態把握の結果として現れる、「ここはこうすべきだ」みたいな診断結果も「実情」と読まれかねないかもしれない。ちょっと考慮が必要です。

最後に、一番最後の丸ポツ、「国の支援方策について……検討する」でございます。先ほど谷中委員から「交付金を封じて」とあったんですけども、今角田課長のお話にもありました、既に農水省の方では例えば中山間の直払いや、あるいは農林水産振興交付金の地域活性化枠とかで地域の方たちが話し合っ、何かやりたいことを考えてというプロセスを大事にされている事業があります。こういったところに今回の人材育成の講座の修了者、あるいは、参加いただいた方たちが入っている地区で事業を展開していくとか、もう既に展開されているところにOJTのフィールドを求めていくとか、関連づけていくことがあり得る。

すみません、以上です。

○小田切座長 これも非常に具体的なお話を頂きました。ありがとうございました。

それでは、今の御発言を橋渡しにして、後半の地方参事官の取組、あるいは地方農政局がどのような活動ができるのかという議論に移りたいと思います。

まず質問が出ておりました。地方参事官の任期のお話、これについては課長いかがでしょうか。

○地方課長 任期の話でございますけれども、農水省、役所の全体の任期は大体2年とか3年というようなことで、そういったことで人事異動をしているのが現実でございます。ただ、委員から指摘があったように、誰かに替わったから今までやっていたプロジェクトが止まってしまふとかという話もよく聞きます。そこは人で取組をやるだけではなくて、組織として継続的にそういったことができるようなこと、組織としてできるようにしなければいけないなと我々は思っています。

例えば、今は森さんが中心的にやっていますが、では、森さんが替わったら、そのプロジェクトがなくなるとかということではなくて、そこはきちんと周りの者に引き継いできちんとできるような体制を進めていきたいと、進めているところですし、引き続きやっていきたいと思っています。

あとは地方参事官のところは、地元で就職している方もかなりいますので、かなり長く就職されている方も何名かいらっしゃいますので、そういった方は現場に深く入り込んで、現場の方と取組をやっている場合もありますので、そこはそういった方も巻き込んで、継続的な事業になるようにと思っております。

それと、先ほど平井さんから御指摘がありましたが、高齢化が進んでいるので若い人を、という話がございました。これは正しく大きな課題でございます。かなり高齢化が進んでいる状況でございます。

我々としては、できるだけ本省との交流を更に深めていきたいと思っていますので、本省の若い人材を地方の方へ出すようなことを徐々に、少しずつですけれども、増やしていこうと思っていますし、あと実は今中途採用というのも増やしていこうと思っています。30代、40代の中途採用も地方支局、農政局の方に採用する方向も今検討しているところでございますので、そういったことで考えているところでございます。

以上です。

○小田切座長 ありがとうございます。

谷中委員いかがでしょうか。よろしいですか。どうぞ。

○谷中委員 ありがとうございます。大変よく分かりました。

これも可能性として伺いたいのですが、例えば森様が「継続したい」と言った場合に、兼務はできるのかという話が一つ。

あと、今、副業・兼業が広がっています。ちょうどこのコロナで働き方の変化が加速したことも影響していますが、副業・兼業という視点も入れますと、週一回のみの兼務という視点も面白いのではないかと。オフィシャルで「週一参事官」とか、何かすごい格好いいじゃないですか、なりたみたいいな。今の例はちょっと大げさだとしても、例えばそういう緩い関わりがオフィシャルとしてできるのであれば、非常に面白いんじゃないかなと思いました。森様、いかがでしょうか。引き続きやりたいという方も、結構多い印象があります。

○小田切座長 斬新なアイデアで、まず課長からいかがでしょうか。

○地方課長 すみません、制度的なところは私も今お答えできるようなことは、分かりませんが、そういった……何か分かりますか。すみません。

○農村政策部長 すみません、これは別に地域新興とかというのに限ったものではないんですけれども、今職員の自発的な取組を進めていくというのを農水省の全体の中で進めていて、それは「チーム2050」とかいろいろな取組はあるんですけども、そういうチームに入ると、実は勤務時間の2割まではほかの業務を例えばやっていいよとか、そういうような仕組みもつくっています。それは僕がいた政策課というところにそのチームをつくって、専任をかけて、そういう取組をするということなんですけれども、谷中委員がおっしゃられたような、そういう地方をサポートするような取組を自発的に行う職員をこうするというシステムは、すみません、今委員から初めて伺ったので今はあれですけども、そういうようなことをやるような職員のチームを仮につくるとすれば、2割までだったら業務外でそういう取組ができるということも可能性としてはあります。

なので、そういうところは、この話とリンクするところもありますけれども、どこまで可能かというのは別途また考えていきたいと。こちらは中澤課長とも一緒に考えていきたいと。

○地方課長 あとすみません、実は農水省で内閣府の地方創生コンシェルジュという制度がございまして、都道府県に1人とか2人、そういったことでやる制度がございまして、例えばそういうのを少し、辞めて戻ってきたけれども、そういったものになってもらって引き続きサポート、助言してもらうようなこともあると思いますので、そういったことも含めて課題として今後検討していきたいと思います。

○谷中委員 ありがとうございます。

○小田切座長 働き方改革全体、あるいはポストコロナの後の働き方とも関わって、場合によったら大きな提案ができるかもしれませんね。どうもありがとうございました。

多分嶋田委員が、地方参事官や、あるいは農政局に関わって御発言があらうかというふうに思いますが、いかがでしょうか。

○嶋田委員 すみません、その前に、先ほどの人材育成について、言い忘れたことがあったので幾つか。

まず、応用と基礎という、この区分けがちょっと気になっています。先ほど申し上げたように分析系というか、解法系の話と——関係性のマネジメント系の話と、そこは大きく二つ分かれてくるとすれば、応用と基礎というのとは違うと思うので、分けた方がいいのかなというのが一つ。

第2に、三善さんみたいな人材を簡単に育成することはやっぱり難しいんで、それは現場で暗黙知を学びながらいろいろやっていくしかないのかなという感じがしています。オンラインでできるものとオンラインではできないものとの識別をしっかりとやっていく必要があるという事です。

第3に、都道府県職員については、「参加してよい」という形ではなく、むしろきちんと「参加する」という形にした方がいいということが伺っていて分かりました。

第4に、正にネットワークを生かしていく上で発表会の場のような形で、各自のがんばりをみんなで共有していく。場合によっては表彰していく。そうした取り組みを各地方農政局単位

でやった上で、更に全国でもやっていくというような在り方が良いのかなというふうに感じました。

第5に、「やりたい人が手を挙げて参加する」というイメージが非常に強いんですけども、今現場ではどちらかというと、「参加したくても、手を挙げにくい」という雰囲気があるので、そこの言い訳をつくってあげるという発想が大事だと思います。先程申し上げた「人材育成宣言」という提案には、そういう発想も含まれています。以上が補足であります。

さて、今の参事官をめぐるお話なんですけれども、第1に、これまで二、三年で異動するというのは、考え直してもいいのではないかなというふうに思っています。自治体も同じような人事異動のスパンになっていますが、私どもが調査した結果、「同じ仕事を何年もやっているとモチベーションが下がる」ということがよく言われるんですけども、意外と下がらないということも分かっています。なので、そんなにこれまでの常識にとらわれる必要性はないのではないかなという気がしています。

なお、先ほど谷中委員の発想、すごく面白いんですけども、問題は権限関係をどう整理するかということかなと思います。それとも関連しますが、新しい担当者がいらっしゃったときに、その方との関係でのやりにくさが当然出てくるので、そこの調整が非常に難しいのかなという気がしている次第です。

第2に、これは疑問になりますが、三善さんや森さんみたいな方というのがどうやって育成されてきたのか。逆に、お二人は今どうやって後輩たちを育成されているのか。そのあたりも一度伺いたいなというふうに思っております。

○小田切座長 これは森参事官に聞いてよろしいですか。その後、三善さんお願いいたします。

○森氏 今日説明させていただいた二つのうちの薬草の方の取組に関しては、私個人が薬草に関して非常に知見を持っていたということで取組を始めさせてもらっています。

現在、市長からも「森さんいなくなったら、どうするの？」という話は当然されていまして、市長には「私が異動になっても、ちゃんとそのサポートはします」という話はさせてもらっているんですけども、例えば私が東京に異動になったときに、当然なかなかその現場にすぐに行けませんから、当然支局の職員にやってもらわなきゃいけない。なので、今は薬草で動き始めてから、私が行くときに必ず同じ職員を1人つけまして、まずその職員に薬草の知見を一通り覚えてもらって、今その職員を核にほかの職員にも薬草の知見を広げていくようなこともや

っていますし、またその支局の中で漢方講座みたいな形で勉強会を開いて、薬草の知識を取ってもらうようなこともやって、何とか私がいなくなっても、現場でちゃんと支援ができるような体制づくりというのを今やっているところでございます。

○小田切座長 ありがとうございます。

三善行政専門員、ちょっと時間の関係で手短に、どのように継続性を担保しているのかということ、その点だけ手短にお願いいたします。

○三善氏 継続性というのはなかなか難しいんですけども、1回取組がうまくいくと、皆さん、もう楽しくて仕方がないんで、放っておいても大丈夫だと思います。

それで先ほど、私はこうやって何か所も地元に入りますけれども、実は全部手弁当なんです。この農村振興に10年も20年も携わった関係で、ただ好きだけで頑張っています。ですから、後輩の育成まで考えたことはありませんが、そういう機会があれば積極的にお教えしたいと思います。

みんな成功のポイントが全てあるんです。先ほどの軽トラック市でも、どうしたら成功するかというのはあります。ほとんどの取組にそのポイントがありますので、そういうのを取組の種類に合わせてお教えすることはできると思います。

以上です。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

庄司課長、お願いします。

○農村計画課長 すみません、1点申し上げておきたいと思うんですけども、33ページの表というか、チャートがございますけれども、すみません、これは私の説明がよろしくなかったんですけども、これは前回お示しして御意見頂いたやつなので、今はこのとおりに考えているわけではありませんので。これは、前回正に認定とセットでやるようなことでいろいろ御意見賜ったものですから、今はこの形ではないので。

前回もちょっと申し上げたと思いますけれども、一応「基礎」「応用」という言葉で置いていますけれども、何が基礎で、何が応用かって、なかなかあれですし、そういう二分法的なあれじゃないのかもしれないので、どういうものをどういう人にやっていくかということとか、

あとオンラインをどうするかとか、対象はよく考えたいと思います。

以上です。

○小田切座長 ありがとうございます。

今の点、是非御理解いただきたいと思います。

さて、最後に1点だけ、最後になってしまうんですけども、若菜委員発言がありますか。では、ごく手短かに。

○若菜委員 すみません。②の部分で回るのかと思っていた。では手短かに。

この農水の方、地方農政局とか拠点の職員さんが地域に関わるのって、今までの議論も踏まえて、私は大きく二つの関わり方があるんじゃないかなと思って。

一つは、森さんとか三善さんのように立場を生かして。これって結構入りやすいし、地域からすると物すごく有り難い。立場を生かして地域を応援するというやり方。

もう一つは、OJTのように地域にもうどっぷりと入ってもらって、そこで学んでもらうという。

この二つの関わり方ができるんじゃないかなと思っています。

立場を生かしてというところは、葉草できるとおっしゃっていましたがけれども、「1職員1特技」みたいなものを積極的に応援するとか、これは充て職じゃなくても、人についてくる、地域と人は個人で結びつくので、私は谷中さんがおっしゃっている、育休の育農政休みたいな、休みになったら三善さんみたいに自腹切らなきゃいけないから大変だと思うんですけども、休みじゃなくて、地域に行くときは行っていいよというような、そういう仕組み。これ、実は市町村の地域担当職員でもすごく職員から言われるんですけども、「人事評価に結びつかないから、本当に好きな人しかやれない」というか、そういう不満を言われることがあるんですけども、ただ人事評価につけるかどうかは本当にデメリット、メリットあると思うので、是非議論していただきたいんですが、そういうふうに人に地域を結びつけるようなのを職場として応援するような仕組みをしていただきたいなど。

あとは、高知県職員さんが集落拠点に派遣されるように、OJTに行くことによってつながりが生まれて、地域の実態も分かるという部分もあるので、その関わりも是非御検討いただきたいなと思いました。

○小田切座長 どうもありがとうございました。

川井委員、今日時間の都合で1回しか御指名できなかつたんですけども、最後に何か、どうしてもあれば、ここで御発言いただけますが、よろしいですか。

○川井委員 特にないです。まとめて話させていただきましたので。

○小田切座長 どうもありがとうございました。大変失礼いたしました。

それでは、今日は我々の検討課題1についての検討を進めてまいりました。この検討課題1については、今回が一応最後ということなのですが、恐らくこの検討会の最後にはもう一度振り返るような、そういうことができるんだろうと思います。

ただ、方向性は定まったように思います。①の人材育成については、市町村職員を中心に、その中には、例えば集落支援員であったりとか、農協職員であったりとか、そういう方々が参加する可能性もありますが、市町村職員を中心に人材育成の新しい仕組みをつくっていくという方向性が出てきたと思います。

その具体的な手法については、あるいはその研修の中身については、今後別な委員会をつくって御検討いただくということですので、是非お願いしたいと思います。

そして、その上でそういった研修を受けた方々が、認定ということではなく、むしろネットワークをつくる目的で仕組みをつくり上げていくという方向性が出てきたように思います。

それから2番目の地方拠点、あるいは地方参事官室についてですけれども、これはまだまだ具体的な政策的な方向性ということではなかったというふうに思います。ただ、働き方改革とか、あるいはポストコロナ社会での働き方の中で、農水省職員も現場と関わるような、そういった仕組みが場合によってはつくれるのではないかという議論が出てきました。この検討会のミッションを超える課題かもしれないんですが、将来的な展望性が見えてきたように思います。この点についても今後農水省で御検討いただいて、何らかの形で回答を頂ければというふうに思っております。

なお、この地方拠点については最後に少し議論しようと思っていたんですが、いわゆる分権改革の中で補完性原理ですね。農水省が現場に入ってどうするんだ、本来、市町村の仕事ではないか、県の仕事ではないかという議論が必ずあるんだろうと思います。これをどういうふうに考えるのか。これについては、また別途整理が必要かと思っております。これは、むしろ三善さんの岡山県に入ったときの経験や森参事官の経験などを具体的に検討していくテーマかな

というふうに思っております。

いずれにしても、こういう形で2番目の新しい仕組みについては芽出しができたかなと思っております。

そんなふうに総括をさせていただきました。

どうしても最後に御発言の方がいらっしゃれば、一、二分ありますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

○平井委員 すみません、申し訳ありません。今の地方組織のことなんですが、このワークフローがどうしても要望を聞いて課題解決に向けてフォロー形になっている。三善さんや森さんがやられていることは、要望というよりは地域の意識といいますか、こうしたいんだという思いの方です。人材育成の方で申し上げましたが、何か要望を聞いて課題を解決する流れ以上に、もう少し寄り添っていくところが書いていただけるといい。そうすると、今日出していただいた事例のフリップの方の書き方も少し変わってくるんじゃないか。

もう一つ、関係府省で連携というところでは、香川県の資料では、もう関係府省の中に入っているかもしれないんですけども、政策金融公庫とかジェトロとか、あと三善さんのお話にもあった地方国立大学、そちらも積極的に関わっていただくことをもう少しはっきりと書いていただけると有り難い。

すみません、以上になります。

○小田切座長 どうもありがとうございました。これも事務局、テイクノートをお願いいたします。

嶋田委員、30秒で御発言できますでしょうか。

○嶋田委員 すみません、30秒は難しいですけども。

補完性の原理の話なんですけれども、この原理、実は悪用されることもございます。補完性の原理というのは「身近なところではできることは身近なところでやっていくべき」という原理なんですけれども、これは身近にできないことは、より大きな単位がやっていくということで、逆で今、集権の原理として使われる、介入の論理として使われることがあります。

あともう一つは責任の放棄として使われることがある。ある都道府県では、今はどうか分かりませんが、市町村の仕事なんだから、うちは知らないよというふうにこの原理を責任放棄の

道具に使っていたことがありました。

しかし、今回の二つの事例というのは、いずれの悪用のパターンとも明らかに異なると思います。集権ではなく、現場に寄り添っていますし、責任の放棄ではなく、関わっていますので、二つの事例はむしろ本来の補完性の原理に沿うものであるというふうに考えます。

○小田切座長 各方面からの議論などには、是非その議論をお使いいただきたいと思います。

それでは、前半戦、検討課題1については以上とさせていただきます。

それでは、お返ししたいと思います。

○農村計画課長補佐 ありがとうございます。

本日も大変貴重な御意見、御審議をいただき、ありがとうございました。

次回の開催は、10月上旬を予定しております。

次回は、第1回検討会で検討事項2としてお示ししていた事項の検討に移ります。複合経営などの多様な農業経営や地域の高付加価値化等の取組の推進等を通じた所得と雇用機会の確保について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31分 閉会