

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

令和2年10月13日
農村振興局



目 次

A. 人材育成の方向性	1
B. 地域づくりのプロセス（研修のカリキュラムにおける各論的講座の内容に取り入れていくことを想定）	9
C. 研修方法	13
D. 地域づくり人材（コーディネーター）の資質を担保する方法（認定制度）	18
E. 地域づくり人材（コーディネーター）はどのような立場の人がふさわしいか	19
F. 国の関わり方	22
G. その他	26

A. 人材育成の方向性		
事 項	御意見	対応方向
(1) 解法の重要性	○<u>農村政策の在り方としても、解答ではなく解法が重要。定型的な解がない問題を解いていく場合の共通の思考の手順が大事だと思っている。まず、「問題が何であるか」の構図の理解が準備となり、次に、短期的な対処も講じつつ、中長期的な戦略も立てるという時系列的に問題を整理する。さらに、関係している空間を把握する。こういった観点で問題の構図を認識し、実際の解を導き出すことをケーススタディとして学んでもらう</u>(生源寺教授・第3回発表)。 ○国境・時空を越えて、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。基本的な解法、解き方はそこに立ち返って考えればある。<u>地域についての歴史を振り返ることが、次の問題を解決する場合のベースになる</u>(生源寺教授・第3回)。 ○これまで、こういう時はこうした方がよいという知識である「Knowing-What」がよく使われてきた。内発性と持続性を確保するためには、<u>その知識をどのように使っていくかという知識である「Knowing-How」や、何のためにやっていくのかを考える知識である「Knowing-Why」が重要</u>(平井委員・第2回発表)。 ○人材育成というよりも、<u>地域の発展プロセスに人材がどう関わるかが大事</u>(小田切座長・第2回)。 ○町村会としては研修に賛成。<u>地域ごとに解法を模索していける人材を求め、地域のコーディネーターの育成に主眼を置いており、大変期待している</u>(羽田委員・第4回)。 ○地域にとって、計画づくりを行うプランナーが必要なのか、計画を実践に移すプロデューサーが必要なのかなどを判断するためにも、<u>地域運営を理解する研修が必要</u>(若菜委員・第4回)。	・農村地域及びそこで暮らす人々は、それぞれ個性を有しており、地域づくりに定型的な「解答」はなく、地域の実情に応じて、地域に合った「解法」を模索していく人材が求められる。 ・このため、農林水産省は、型にはまった画一的な方法によるのではなく、地域の人々の思いや実情に応じて地域づくりのプロセスを組み立てながら、継続的に活動を後押ししていける人材の育成を主眼とする研修を実施する。 ・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、現場でのOJT等も重視しつつ、検討を行う。

(2) 人材の類型	○人材には、①「課題発見・伝達・解法」実践型人材（地域の課題及び課題解決の道筋を明らかにする人材）、と②「対話・連携・状況判断」実践型人材（すべきことが分かっているにもかかわらず課題を打破する人材）の2タイプがあり、両方が大事。一人が両方を兼ねてもそれぞれのタイプが組合せでやってもよい。①の人材はOff-JT型、②の人材はOJT型の育成方法に軸足を置くとよいのではないか（嶋田委員・第4回発表）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、2つのタイプの両方の視点がバランスよく学べる研修となるよう、検討を行う。
(3) 個性の尊重	○一つの頑張っている事例を取り上げて横展開すると、地域は同質化してしまう。地域には、多様な人がいて、多様な形で活動し、暮らしているのが通常の姿だと頭に入れておく必要がある（前神委員・第2回発表）。 ○「こんな人材をつくる」というより「この人の存在を活かす」という視点で考えた方がよい。強いリーダーを育成して「俺についてこい」という時代ではなく、地域で活動する人々を活かしつつサポートする人材が重要ではないか（前神委員・第3回）。 ○みんなが頑張って初めて成立する組織モデルは、誰かが欠けたり誰かの力が弱くなると維持できず、世代交代できない。100%、120%力が発揮できる存在ではなくても、周りのみんなの力を引き出す存在が大事であり、能力がそろわない多様な人たちが一緒になって地域づくりをしていく方が世代交代につながる（平井委員・第2回発表）。 ○生源寺先生の「農村には個性がある」という言葉が農村政策を考える上で大事だと思った。地域づくりを担う人材が自分を個として理解することで、他との比較ができ、他者との付き合いを進めていける。農村で暮らす人たちやコーディネーターにも個性を求めた方がよいのではないか（指出委員・第3回）。 ○スキルという言葉の語感と人材育成のオーダーメイド感がかみ合わない。集落支援員などは、求められるスキルも合致しそうだが、地域おこし協力隊などは、地域に入ったあとのやりたいことは様々。そのやりたいことを実現するためにどうするか、ここをスキルというと、かみ合わない可能性。別の表現、内容、コンテンツを考えた方がいい（図司委員・第3回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、地域の人々の個性を尊重した地域づくり人材を育成できるよう、検討を行う。

(4) 地域への愛着及び寄り添い	○コーディネーターに一番重要なスキルは、自身がその地域を好きになる力。プロセスを学べばよい、ではなく、集落点検などをする中で「この地域すごいな」「役に立ちたいな」など、<u>愛着と共感力を高めていくことが大事</u>（若菜委員・第4回）。 ○商品化、事業化を進めていく段階で、<u>実践者の気持ちや、やりやすさを酌んで寄り添っていくことが重要</u>（平井委員・第4回）。 ○「地域の人々への動機づけや、地域の内発性を促す」という表現は、少々矛盾している。<u>地域の人たちに共感する、話に耳を傾けるといったところから、気持ちを引き出して、底上げしていくというスタンスがもう少し明確になるとよい</u>（平井委員・第4回）。 ○地方組織が地域の要望を聞いて課題解決に向けてフォローする流れ以上に、<u>地域のこうしたという思いに寄り添っていく方向の方がよい</u>（平井委員・第4回）。 ○地域に丁寧に寄り添って一緒に作っていく、<u>寄り添い型の実践コーディネーターが必要</u>（若菜委員・第4回）。 ○コーディネーターは例えば「この人になら何でも話したくなる」、「この人と一緒なら自分もできそう」と思われるような人材である、というような整理ができると、どのようなプロセスを学んだ方がよいかが見えてくると思う。<u>人材像の入口は柔らかい方がよいと思う</u>（指出委員・第4回）。 ○農山村や農村地域を地元の人が面白いがる視点から未来への課題の解決が出てくると考えているので、コーディネーター役の方は、<u>農山村を面白いがるという視点を地域の皆さんと創れるとよい</u>（指出委員・第4回）。 ○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」の意味合いの方）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」とでもいうべきコミュニティマネージャーだとよい（指出委員・第4回）。 ○コーディネーターやプロデューサーが「やらされ感」で活動していると、地域の現場には何も響かない。<u>自らが活動を楽しんでいる人や、モチベートされている人には、周りの人もついてくる</u>（谷中委員・第4回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、地域への愛着と共感を持って、地域に寄り添い、地域をサポートし、活動を後押ししていける地域づくり人材を育成できるよう、検討を行う。
-------------------------	--	--

(5) 価値創造型の地域づくり	○課題解決型の視点も大事だが、一方で純粋に「楽しいから、やる」「やりたいから、やる」という価値創造型で地域の活動を行っている人がいて、その活動が結果的に地域の課題を解決しているという実情にも着目することが大事（谷中委員・第1回）。 ○危機感から問題解決型で活動を始めるケースもあるが、「ワクワクするからやる」「やりたいからやる」という価値創造型で取り組んでいるケースでは活動が持続しやすいことにも注目するとよい。ワクワクから始められた活動を地域の課題解決に“つなげて”あげる役割を担う人がいると効果的で、活動の「Why」「What」「How」などの文脈をつなぐ演出家兼脚本家のような存在が、地域の取組を前進させるポテンシャルを持つと感じる（谷中委員・第2回）。 ○地域づくりの手段として交付金を封印しても生き残れるコーディネーター、プロデューサーというのは非常に強い。価値を創って、それをターゲットにつなぐ、マーケティングの力が大事（谷中委員・第4回）。 ○要望把握、課題解決、集落診断は古い概念ではないか。解決策より理想をともに作っていくことが重要（平井委員・第1回）。 ○持続的な地域づくりのためには、危機感と補助金をベースに動くよりも、<u>こうありたいという小さな理想を実現する成功体験の積み重ねから、手応えが連鎖して仲間ができていくことが大事</u>。そうすると自ずと状況に順応するかたちにもなる（平井委員・第2回発表）。 ○地域のビジョンの出口の一つに実需者とのマッチングがあり、<u>ビジョンの共有から始めていくことが重要</u>（平井委員・第4回）。 ○<u>地域のビジョンを共有し、希望があればつないでいく</u>という、つなぎや後押しをしていくことが重要（平井委員・第4回）。 ○地域づくりや人材育成をする際に大事なことは、「<u>地域のためにやらされる</u>」のではなく「<u>自分のやりたいことが地域の役にも立つ</u>」という考え方を持つこと（前神委員・第1回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、地域の将来像及びそこで暮らす人々の希望の共有・実現に向けて、価値創造型の地域づくりが求められる背景や、こうした考え方に沿った実践計画を作成し、継続的な実践活動への移行に向けて地域に寄り添い、地域をサポートしていくためのプロセスなどが学べる研修となるよう、検討を行う。
------------------------	--	---

(5) 価値創造型の地域づくり (続き)	○人材育成で一番大事なのは、<u>関わる人が創発とイノベーションを起こしていく状況をどのように作っていくか</u>（前神委員・第2回発表）。 ○課題の解決を急ぐと、表面的に進めてしまい、本質的なものに向き合っていないことがあるので、<u>許容と包摂する寛容さのあるゆるさと、まだ言葉にもなっていないふわっと見えることを探索的に考え、価値創造することができるゆるくてふわっとした時間を持つことが大事</u>（前神委員・第2回発表）。 ○危機感では人は動かず、不安で固まってしまう（前神委員・第2回発表）。 ○課題に引っ張られて、こうしなければというよりも、こうなっていきたいと思うように、<u>物語を作っていける思考の人が増えた方が良い</u>（前神委員・第3回）。 ○主体形成に全く異論は無いが、<u>皆が「この先未来がない」という物語の中で動いているので、地域の方々と都市の人間とが一緒になって違う物語を描くような場を作ることが大切</u>（嶋田委員・第1回）。 ○「危機感か理想か」という二者択一ではなく、「希望」を持てるかどうかの方が大事ではないか。あるべき地域の将来像を実現する上で不足する業種の人材の数を把握した上で、藤山浩氏の「1%理論」のように、毎年何人確保すればよいかといった実数を把握する。それをもとにして、AIやマルチワーカーなど多様な手段でそれをどうカバーするかを地域で考える。そのように、<u>「これができれば地域を維持できる」と希望を持ちながら、着実に取り組んでいくあり方が大事</u>（嶋田委員・第2回）。 ○私の村づくりのモットーの一つは、農村は美しく。もう一つは、みんなで仲良く楽しく何かを始めること。<u>農村は、何もしないことが失敗。何かをやれば、何かが変わる</u>（三善行政専門委員・第4回発表）。	
---------------------------------	--	--

(6) 内発性を引き出す環境づくり	○自ら①<u>地域に関心を持ち、②参加したくなり、③地域を発見し、④理解し、⑤新しいことを生み出していくことを、段階的に行うことが大切。ただし、行政がずっと面倒を見ることはできないので、少しずつ住民側に力が配分されるように支援することが大事</u>（高橋課長・第2回発表）。 ○地域が動くために必要な力の割合は、<u>課題への気づきが5割、計画と実行が3割、展開が2割</u>。前二者の8割は地元が頑張るしかなく、<u>そのための後押しとなる支援が望まれる</u>（高橋課長・第2回発表）。 ○<u>目標や課題の設定を地域住民に分権することが内発性の条件</u>（平井委員・第2回発表）。 ○課題、資源、福祉、教育といった概念、潤い、にぎわいなど抽象語にまとめると責任を持つ当事者がいなくなる。<u>地域の人たちが自分事として自分たちのことを他の人に語れる言葉を組み合わせて引き出すのがファシリテーションの肝</u>（平井委員・第2回発表）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、地域の人々の内発性を引き出す環境づくりを行うための方法が学べる研修となるよう、検討を行う。
(7) 将来の不安の解消	○<u>地域の課題解決というが、課題と一言で片付けてよいか疑問を持っていて、地域の特徴、強み、弱みなどから生じる将来への不安をどう解消するか</u>に力を入れてきた（高橋課長・第2回発表）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、地域の特徴、強み、弱みなどを把握するとともに、住民の将来の不安をどう解消するかを考えるための方法が学べる研修となるよう、検討を行う。
(8) 参画支援及びつながりづくり	○<u>人材を個々の能力で育てるよりも、人々が組み合わさっていろんなことをやっている場を生み出す方が、広い意味での人材育成になるのではないか</u>（平井委員・第3回）。 ○<u>作られたネットワークの中では創発はなかなか生まれない</u>。自生したネットワークはアメンバーのように自在に形を変え、寄り添ったり相乗効果を生んでいくような働きをする。<u>ゆるやかなつながりは、今まで自分の知らなかった世界に出会うきっかけが生まれやすく、世界が広がる</u>（前神委員・第2回発表）。 ○人材を「こうしようああしよう」と躍起になって育成するのではなく、<u>誰もが参画でき、自然にそこで出会える場を作ることが大事</u>（前神委員・第2回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、地域住民の誰もが参画しやすい環境づくりや、新たなつながりづくりといった視点が学べる研修となるよう、検討を行う。 ↓

(8) 参画支援及びつながりづくり (続き)	○本当はいろいろ力を持っているのに、地域にコミットするきっかけがなくて入れない人がたくさんいることを考えると、<u>地域共生社会という切り口から参加を支援するとか、地域づくりをするといったことは、農村ですごく価値がある</u>（前神委員・第3回）。 ○滋賀県東近江で、一石二鳥でなく一石N鳥の取組がある。指出委員がよく関係人口の「関わりしろ」と言っているが、<u>地域人材の関わりしろができていく仕組みの方が、人材の育成より、私は希望があると思う</u>（前神委員・第3回）。 ○高橋課長の「地域づくりプランナー」、平井委員の「のび太理論」、前神委員の「インターミディエーター」の通底しているところは全て同じ。<u>前に出過ぎず、場の空気を読んで言語化することで、人と人との対流を生み出すような性質が人材育成を広く考える上で重要</u>（指出委員・第2回）。 ○地域の一部の方だけの取組となり、盛り上がらないリスクもある。少なくとも<u>新しい取組に反対せず、地域が一体となって活動できるよう、責任を持って取り組む者が必要</u>。そういう人たちを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。また、<u>地方自治体職員が関わった方がよい</u>（森地方参事官・第4回発表）。	・また、研修修了生が中心となって、地域単位で各プレイヤーをつなぐネットワークを構築していくことにも期待。
(9) 地域づくりの視点	○<u>国際的な視点も大切</u>。農村空間の構造には国ごとに違いがあることなど、我々が当たり前と思っていることを自覚してもらうことを強調してきた（生源寺教授・第3回発表）。 ○二兎を追って二兎を得る。自然環境の保全、文化の伝承などの農業の多面的機能は、農業の生産性とは相反する面もある。<u>長期的な発想も持って高いレベルでバランスをとっていくことが重要</u>（生源寺教授・第3回発表）。 ○子供達が直接自分の地域に興味を持つという直線的な効果よりも、<u>違うところからU字型に入ってくるU字の効果の地域づくりや農村政策があると良いのではないか</u>（指出委員・第3回）。 ○<u>子どもを活動にどう巻き込んでいくかが一番大事</u>。子どもも一緒に参加することによって、<u>そこからリーダーが自然に育つ</u>（川井委員・第2回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、国際的な視点、農業の生産性と多面的機能とのバランスを総合的に考える視点、長期的な効果を意識する視点等を学べる研修となるよう、検討を行う。

(9) 地域づくりの視点 (続き)	○国際交流事業の大きな目標として、<u>中高生を対象として学びと発信の手法を取り入れた教育と人材育成に取り組んでおり、町の将来の在り方に対し興味を持つ学生が出てくるなど、成果が出てきている</u>（羽田委員・第3回発表）。	
------------------------------	--	--

B. 地域づくりのプロセス（研修のカリキュラムにおける各論的講座の内容に取り入れていくことを想定）

事 項	御意見	対応方向
（１）地域への入り方	○地域に入っていく際には、ある程度の課題感を持った上で入ることが重要（若菜委員・第１回）。 ○市町村や県の職員が、自分たちはコーディネーター側で、地域が主体だからと遠慮して、壁を作って結局何も動かないことが多い（若菜委員・第２回）。 ○「こうするんですよ」と教えるだけでなく「あなたはこういう特技があるから、そこを活かしましょう」という人材育成でないと、現場ではなかなか認めてもらえないと思う。こうした点も、カリキュラムに入れていただきたい（若菜委員・第３回）。 ○人に地域へ戻ってもらうために地域コーディネーターがすべきことは、農村の良さをわかりやすく伝える、いわゆる“翻訳”だと考える（指出委員・第１回）。 ○地域の人に対し、何が困っていて、何をやればよいのか気づきを与えるとともに、話し合いを行うというきっかけづくりが大切（高橋課長・第２回発表）。 ○入口は「地域への動機づけ」ではなく、「地域の人が考えていることへの気づき」だと思う（前神委員・第４回）。 ○住民は、まず声を聞いて一緒に考えてほしいと思っている。そこに気付くまでがこの動機付けから実践計画づくりまでのプロセス（前神委員・第４回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、現場でのOJT等も重視しつつ、検討を行う。
（２）過去の振り返り	○地域の歴史を振り返る時に、人の動き方とか、大変な時にどう乗り越えたのかといった経験知を形にしていくことが今につながるし、新しい取組にチャレンジするパワーの源にもなる（図司委員・第２回）。 ○地域のある瞬間の断面的な課題ではなく、地域が今までどのように動いてきたかを振り返ることが大切。地域の動きが始まったきっかけは、外部からの刺激であることが多い（高橋課長・第２回発表）。 ○いま起きている小さな変化に気づけることが大事であり、そのためには既存の常識で判断しないことが大事（前神委員・第２回発表）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、地域の状況（過去からの地域の歴史など）を把握し、ともに活動を進めていくべき地域の範囲を設定するための方法が学べる研修となるよう、検討を行う。

(3) 地域資源の把握や関係者診断	○20年くらい前から集落診断が行われてきたが、<u>次の世代の人達に向けては、どのような場を作っていくのがよいのか</u>検討会の中で考えてみることも重要(図司委員・第1回)。 ○地域の宝は何かといったこと以上に、<u>プレーヤーとして誰がいて、どこの仲が悪くて、どの人がリーダーシップあり過ぎて、というところを丁寧に聞く地域診断が重要</u>。その上で、ワークショップをするかどうかなど様々なプロセスの選択肢から提案するのが今自分に求められている仕事だと思う(若菜委員・第3回発表)。 ○地域にはいろいろなプレーヤーがおり、正しい配置というものはない。<u>地域に一番適した関係図を模索し、働きかける相手を考えることに気を遣っている</u>。また、<u>口の字になって事務局がしゃべるような方法ではなく、フラットな合意形成ができるような話し合い方をやってみせることが重要</u>(若菜委員・第3回発表)。 ○若菜委員の関係者診断は非常に重要。<u>この人はどんな立ち位置なのかということを知ることで、ボタンの掛け違いを防げる</u>。この人とこの人を組み合わせると前に進むというように農村をトレーディングカードのデッキを作るみたいに考えると、若い人達が入ってきやすいと思った(指出委員・第3回)。 ○地域の有力者だけでなく、地域の中で役職を持っていなくても何らかの役割を持っている嫁・婿などの「<u>半よそ者</u>」にも<u>目を配っていくことが大事</u>。「半よそ者」は、本当のよそ者、移住者、関係人口など地域につないでいくアダプターの役割を持っている(平井委員・第2回)。 ○「<u>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</u>」という表現について、「<u>実情</u>」が地域の方たちの考えや思い、意欲を意味するのであればよいが、客観的に分析した実態把握の診断結果(「<u>ここはこうすべきだ</u>」)も「<u>実情</u>」と読まれかねないため<u>表現上の考慮が必要</u>(平井委員・第4回)。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、地域の状況(地域の歴史、地域資源、地域内外の関係者の意向や状況など)を把握し、ともに活動を進めていくべき地域の範囲を設定するための方法が学べる研修となるよう、検討を行う。
--------------------------	--	---

(4) 地域づくりの単位の設定	○地域への支援では、行動計画を実践に移したときの持続性の観点から、話し合いを行う地域の括りを最初に診断している。一つの集落で駄目なら隣の集落を巻き込み、それでも駄目ならもう一つ広げるという発想。大字単位ではなく、<u>集落単位で診断をやらないと先が続かないことが分かってきた</u>。括りは行政が勝手に作れるものではなく、原案を作った段階で、<u>聞き取りをしながら、人間性や地形の問題などを加味し、整理している</u>（高橋課長・第2回発表）。 ○時代が変わり、通用しなくなった決まり事を自ら変えてきたことが日本の農村の強み。スマート農業が普及した現在では、集落とは違う範囲で議論するというのは当たり前ぐらいに考えた方がいい（生源寺教授・第3回発表）。 ○今までは自治会が集落の住民自治活動のメインだったが、<u>人口減少の影響もあり、自治会が弱体化し、集落の行事はものすごく削られている</u>（若菜委員・第3回発表）。 ○最近、<u>これから増える耕作放棄地に自治会単位では対応できない</u>という相談が特に増えている。こうした中で、<u>自治会より大きな小学校区単位（2～5千戸）で住民自治を補完することに取り組んでいる</u>（若菜委員・第3回発表）。 ○自治会は基本的に平等に作業分担するものだが、その仕組みをやめ、<u>やれる人はやりたいことをやるように変えていくための合意形成のサポート</u>を仕事としている（若菜委員・第3回発表）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、地域の状況（地域の歴史、地域資源、地域内外の関係者の意向や状況など）を把握し、ともに活動を進めていくべき地域の範囲を設定するための方法が学べる研修となるよう、検討を行う。
(5) 行動計画書	○地域への支援の中で、何のために誰がいつ何をするかを記載した地域の<u>行動計画書を必ず作る</u>こととしており、<u>5年ごとに見直し、住民がその都度確認できる仕掛け</u>にしている（高橋課長・第2回発表）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、ワークショップ等により、地域における実践計画を作成し、継続的かつ内発的な実践活動へ移行させていくための方法が学べる研修となるよう、検討を行う。

(6) その他 研修内容	○人材育成における研修・認定のカリキュラムについて、私自身は賛成している。<u>JAの空き店舗とか小学校などを拠点として、育成された人材が活躍できるようになると良い。また、地域の暮らし、農業、防災、鳥獣害など幅広い内容がカリキュラムに入っていることが大事</u>（川井委員・第3回）。 ○表彰の審査委員はケーススタディーもでき、すごく良い場である。農林水産省や県の職員と現場を回るので、ネットワークも自然にできる。<u>審査委員に研修修了者を積極的に入れていくようなシステムを考えられないか</u>（若菜委員・第4回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、検討を行う。
(7) 活動に 当たったの フォロー	○地域づくりの活動を始めたらず支援が終わるのではなく、<u>継続的に支援していくべき</u>（川井委員・第2回）。 ○人材育成の方向性について、動機づけから実践計画づくりまでは割とできるので、<u>専門的知識が必要な「実践活動への移行」に、もっと力点を置いてもよいのではないか</u>（若菜委員・第4回）。 ○住民たちは、自分たちの考えていることがそのままできるのか、という気持ちがあると思う。全国地域づくり人財塾でも、<u>自走した後に相談を受けることが多い</u>（前神委員・第4回）。	・研修の詳細設計に当たっては、地域における実践計画作成後に、継続的な実践活動への移行に向けて地域に寄り添い、地域をサポートするための方法が学べる研修となるよう、検討を行う。 ・計画を作って終わりではなく、継続的な取組へと移行させていくという趣旨が端的に伝わるよう、地域づくり人材や研修の愛称についても、検討する。

C. 研修方法		
事 項	御意見	対応方向
(1) 総論	○<u>研修のワクワク感を出せるか、何かが生み出されていく偶発性をどう仕組むか、主体性を引き出す仕掛けをどう設計するかを考えていくことが必要</u>（嶋田委員・第4回発表）。 ○研修は、<u>解法系の話と関係性のマネジメント</u>の二つに大きく二つ分かれ、また、<u>オンラインでできるものとそうでないものという分け方もある</u>（嶋田委員・第4回）。 ○リーダー塾で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する中で、それぞれの利点の組合せが見えてきた。<u>講義の形式は、双方向の要素を持つオンライン形式と、現場に直接出向き、OJTで実践的に学ぶようなメリハリが利かせられるとよい</u>（岡司委員・第4回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、検討を行う。
(2) 現場での研修	○<u>トレーニングには、座学だけではなくOJTもあって、どこでOJTをやってきたのかで評価されることもある。人材育成ではOJTを大事にしないといけない。OJTの場で何かを学んでくれば、視察以上の踏み込みがある</u>（平井委員・第3回）。 ○ワークショップよりも、関係者の診断のプロセスが大事だと気づいていく過程が大事なのであって、最初から関係者の診断が大事という解を教えると、ミスリーディングになる。<u>試行錯誤を重ねていくことを尊重できる場や人材が大事なのではないか</u>（平井委員・第3回）。 ○嶋田委員が言う対話型の人材を育成していく上では、<u>試行錯誤を重ねていく場が重要ではないか</u>（平井委員・第4回）。 ○山形県の人材育成の取組や長野県飯田市の公民館主事への配置を通じた地域人材育成の取組に、<u>他の自治体から派遣し、「暗黙知」を現場で学んでもらうような仕掛けがあり得るのではないか</u>。農村部の自治体からだけでなく、都市部の自治体からも学びに行つてよい。<u>現場に行くことによって、コミュニケーションや調整能力を学ぶ機会になるし、関係人口にもつながる</u>（嶋田委員・第2回）。 ○三善さんのような人材を育成していくためには、<u>現場で暗黙知を学びながらいろいろやっていくことが重要</u>（嶋田委員・第4回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、現場でのOJT等を重視して、検討を行う。

(2) 現場での研修 (続き)	○通いの公務員が増えており、地元の話がかみ合わないケースも出てきている。<u>自分の勤めている自治体の足下をしっかりと見る機会も必要。住んでいる地域なり、関わっている地域をよくするためには、方法論の多様性という部分に気付ける場というのも、人材育成に求められているのではないか</u> (図司委員・第3回)。	
(3) オンライン研修	○この先の新しい人材育成を考えた時、<u>オンラインを活用することで、より広がる部分などについて議論できないか</u> (谷中委員・第3回)。 ○行政職員が研修で学び、地域の方に地域づくりのきっかけを教え、その先によりよく住民がいる、というように<u>研修受講者と住民の間が何階層あるかでコンテンツも変わってくるし、教え方も変わってくる。オンラインを活用できることとリアルでやるべきこととのバランスも変わってくる</u> (谷中委員・第3回)。 ○オンラインでも済ませられる部分は、多くの方が受講できるので良いと思うが、<u>伝導率を高めるためにはコンテンツの見せ方が非常に重要</u> (谷中委員・第3回)。 ○オンラインの受講、リアルな現場の体験だけでなく、中間のテクノロジーを使っていくことも考えられる時代になっている。<u>新しい農村政策にはテクノロジーをうまく使うことも非常に価値があると思う</u> (谷中委員・第3回)。 ○オンラインによる人事育成において、<u>事前収録のオンデマンド方式とライブ方式では特徴が異なるため、目的や狙いによつて的確な手段を選択する必要がある</u> (谷中委員・第4回)。 ○オンラインにすることで、農村での人材育成に対する若い人のコミットの確率が上がるのではないかと。<u>これはオンラインのメリットではないか</u> (指出委員・第3回)。 ○オンラインとオフラインをいかに混合してやっていくかが今後の課題 (嶋田委員・第3回)。 ○オンラインといっても、パブリックビューイングで行うパターンと一人一人が受講するパターンとで異なる。<u>オンラインだと、年配の方が受講できない場合もあるので、パブリックビューイングで世代間の交流が図れると考える</u> (嶋田委員・第3回)。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、研修の一部にオンライン講座を導入し、地域づくりに意欲がある者が、有益な考え方や手法を学べる講座を受講できることとすることにより、地域づくり人材の裾野を広げていけるよう、検討を行う。

(3) オンライン研修 (続き)	○オンライン研修でレポート等を課す場合、 <u>講師側のマンパワーの拡大が不可欠であり、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な。また、効果が薄まらないように、受講生の単位、数を考えていくことも必要</u> （嶋田委員・第4回発表）。	
(4) 少人数での研修	○大人数でやると拡散してしまうので、10数人程度の <u>少人数でやるようなことを併せて考えていくことが大事</u> （嶋田委員・第3回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、現場での少人数のOJT等を重視した研修となるよう、検討を行う。
(5) 研修参加者への配慮	○（地域農政未来塾について） <u>町村の農政担当職員は少数であるのが普通であり、長期間役場を空けるのが難しい場合がほとんどのため、月に1回の短期集中型でやってきた</u> （生源寺教授・第3回発表）。 ○ <u>研修に出たくても手を挙げにくい人のための言い訳を作ってあげることが必要</u> 。「人材育成宣言」を提案したのは、そういう方々のためでもある（嶋田委員・第4回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、検討を行う。
(6) 研修生同士の交流	○都会と地方の <u>遠隔自治体間連携</u> という取組を始めていて、連携の先にはお互いの希望があると感じている（前神委員・第2回）。 ○研修修了生が活動する場としていろいろな仕組みがあるが、リーダー塾の修了者研修会のように、 <u>修了者が年一回でも一堂に会する場があると、忘れかけていた気持ちがよみがえったりするので、そういう場が1つあるとよいと思う</u> （前神委員・第4回）。 ○ <u>集落支援員や地域おこし協力隊員は、経験豊富な自治体やJA職員と連携して育成するとよい</u> （川井委員・第1回）。 ○認定された人たちが今後活躍していくためにも、 <u>コミュニケーション・交流の場を持ち続け、人材のモチベーションを上げていくことも大事</u> （川井委員・第3回）。 ○ <u>ネットワークの構築は、地方農政局単位、全国単位の2段階の形がよいのではないかな</u> （嶋田委員・第4回発表）。 ○ <u>認定制度よりも、修了生ネットワークの方が生き生きするのではないかな</u> （若菜委員・第3回）。	・いただいた御意見等も踏まえ、研修修了生、講師陣をつなぐネットワークを構築し、全国各地の人材同士で悩みや情報を共有し、支え合いながら活動できる環境を整備することとする。 ・研修修了生が中心となって、地域単位で各プレーヤーをつなぐネットワークを構築していくことにも期待。

(6) 研修生 同士の交流 (続き)	○研修を受けたからその人が活躍できるわけではなく、<u>ネットワーク、動ける環境づくりが重要</u> (若菜委員・第4回)。 ○<u>町村ごとに農業や農村に個性がある中で、塾生同士の交流、現地調査は、自分自身の町村の特色を再認識する機会につながっている。</u> (生源寺教授・第3回発表)。 ○全国地域リーダー養成塾のお手伝いをしているが、同じ立場の仲間と一緒に議論することが素敵なレポートを生んでいる。<u>レポートは、これを手掛かりに戻って頑張れるような通過点であり、通過点を共有する場づくりが人材育成の中に求められている</u> (図司委員・第3回)。 ○<u>今の部長、課長世代は研修等により横のネットワークを持っているが、下の世代はそういう場が無くなっており、埋めなくてはいけないと感じている</u> (図司委員・第3回)。 ○育った人たちが束になって我々講師を現場に呼ぶなどの動きが出てきており、<u>現場に近いところに学びの場が共有されていくことは重要</u> (図司委員・第3回)。 ○修了証を出し、仲間が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。<u>ネットワーク構築は型にはめすぎず、修了生のリクエストを踏まえ、必要に応じて本省が役割を担うくらいの構えがよいかもしれない</u> (図司委員・第4回)。 ○ネットワークは、いろいろな混じり合いの集合体の方がエネルギーが生まれるため、よいと思う。そういう意味で、<u>ネットワークが地方農政局単位、全国一本のいずれがよいのかは実験しながら考えていただきたい</u> (小田切座長・第4回)。	
(7) 表彰制度	○ネットワークを生かしていく上で、<u>発表会の場のような形で取組を共有していった、場合によっては表彰していくということ</u>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形がいいと思う (嶋田委員・第4回)。 ○<u>全国横断型のゼミのような研修にすると、関わっている人が楽しいと思う。仲間がみんなで応援し合ったり、推している地域コーディネーターが表彰されたりするようなプラットフォームになると、横のつながりも生まれやすい</u> (谷中委員・第4回)。	・いただいた御意見等も踏まえ、表彰制度を活かして研修修了生の活動を後押しできるような仕組みについて、検討を行う。

(8) 研修の実施主体	○<u>社会教育や学校教育を含め、縦横無尽な人材育成について議論を深める必要がある</u>（小田切座長・第1回）。 ○<u>大学の在り方を考えている。地方大学の役割として、地域にどういう形で貢献できるかという話と、今日議論されている農村政策の中でのニーズというのは、かなり交わることができるのではないかと思います</u>（生源寺教授・第3回）。	・いただいた御意見等も踏まえ、地域づくり人材の育成について、地元大学との連携についても検討を行う。
(9) 詳細設計の進め方	○今後、カリキュラム、教材等を具体化する際は、<u>関係者への意見聴取を十分に行ってほしい</u>（羽田委員・第4回）。 ○<u>カリキュラムづくりにも地域のことが分かっているJAの職員等が関わった方がよい</u>（川井委員・第4回）。 ○<u>国の農政と現場のサポートのつなぎ役である地方農政局の知見を研修などに生かしたい</u>（図司委員・第4回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、検討を行う。

D. 地域づくり人材（コーディネーター）の資質を担保する方法		
事 項	御意見	対応方向
認定制度の是非	○<u>地域づくりプランナーという認定制度を作っており、基礎的研修から現場での実践研修までの4段階の過程で徐々に選抜する仕掛けにしている。</u>現在 18 名のプランナーがいる（高橋課長・第2回発表）。 ○人材を認定するという仕組みについて、ずっとひっかかっている。他の人材育成の会議でも、認定しようとか称号を与えようという話が必ず出るが、「行政のやった感」にしか感じられない。<u>（認定された人は）行政が用意した箱の中でしか活躍していない人が多く、「なぜ、あの人が認定されたのか？」など、不協和音を生む例も多い</u>（前神委員・第3回）。 ○<u>認定も、対象が行政のみならあり得るが、地域に近い方を入れるなら違和感も出てくる</u>（谷中委員・第3回）。 ○<u>コストをかけずに話題性のある修了証を作れるとよい。</u>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、くだらないものの方が結構必死になるのではないかと（谷中委員・第4回）。 ○<u>認定制度に関し、組織単位で考える必要があるのではないかと（嶋田委員・第3回）。</u> ○「解答」であれば標準化しやすいが、「解法」だとどういう人を認定するかが分かりにくく、標準化の結果、型にはまってしまうのではないかと。<u>いろいろなタイプの研修がある中で、あまり型にはまらないためには、認定を強調しすぎない方がよいのではないかと（嶋田委員・第3回）。</u>	・いただいた御意見等も踏まえ、人材の資質を担保する仕組みについては、認定制度の形式はとらないこととし、研修の履修証明（「修了証」）等により、研修修了後の地域づくり活動に取り組みやすい環境を醸成していくこととする。

E. 地域づくり人材はどのような立場の人がふさわしいか

事 項	御意見	対応方向
(1) 地方自治体職員等	○最終的に支援を強めなければならないのは、<u>市町村職員</u>なので、地域リーダーと一緒に研修をしている（高橋課長・第2回発表）。 ○多様な関係性の網の中で、あいだをうまく橋渡しできるような<u>インターミディエーター</u>の役割を持った行政職員が今後一層必要になる（前神委員・第2回発表）。 ○こういう研修を市町村の人が受けるのは大事だが、<u>同じことを同じ場で県やJAの職員も学んでいないと、目標がばらばらになり、自分の役割だけを切り取る現象が起こるのではない</u>か（前神委員・第4回）。 ○<u>地域の中で動かす人材と地域の外で動く人材の両方が大事だが</u>、地域おこし協力隊は、前者の人材を生み出し始めたことに意味があったと思う。これまで、地域外の人材は、コーディネートすることまでで止まっていたので、<u>今の時代に合うように既存の人材制度を組み合わせながら、活用する視点を持つ方がよい</u>と思った（図司委員・第2回）。 ○人材像として市町村職員を想定するスタンスはよい。また、<u>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を対象とした研修プログラムのノウハウ共有や連携も図っていけるとよい</u>。市町村職員と都道府県職員との関係は、大事な要素になる。<u>県職員には、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る</u>（図司委員・第4回）。 ○<u>地方農政局や県拠点の職員、普及指導員も人材育成の対象として積極的に位置付けるべき</u>（平井委員・第4回）。 ○<u>「誰を」育成するのかを意識する必要。対象が広いと焦点がぼける</u>（谷中委員・第3回）。 ○受講者のリクルーティングも大事。地域づくり人材としての素養がある人が入ってくるように配慮できると一気に化けるので、<u>ある程度、フィルタリングする「研修の前工程」は重要</u>。（谷中委員・第4回）。	・いただいた御意見等も踏まえ、育成すべき人材像として、主に地方自治体の職員（職員減少や体制の脆弱化等の課題を特に市町村が抱えていることにも留意）等を想定することとする。 ・なお、地方自治体の職員として、農林水産、社会教育、福祉、企画等の部局の職員、地域担当職員、農林水産普及指導員（都道府県）、農業委員・農地利用最適化推進委員（市町村）等を想定。 ・また、研修受講者のリクルーティングの方法についても、ある程度前工程でフィルタリングする、「束」で人材を育成する等のいただいた御意見等も踏まえ、検討を行う。

(1) 地方自治体職員等（続き）	○最近のJAは非常に兼務が多様で忙しく、人材育成が大きな課題である。<u>これからの人材育成の仕組みの中に、JAの職員の役割を大きく位置づけてもらえれば、JAとしても大いに関わっていくことが期待できる</u>（川井委員・第3回）。 ○行政等の応援は、相談窓口はもちろん、<u>プランナーの育成が大事</u>。外部の人が1人いると、<u>地元は非常に心強い</u>（三善行政専門委員・第4回発表）。 ○都道府県職員も、<u>研修の対象としてきちんと入れた方がよい</u>（嶋田委員・第4回）。 ○自治体等に「人材育成宣言」や「人材育成目標値の設定」などをしてもらい、そこに何らかの財政的インセンティブを絡ませることで、<u>「束」で人材を育成することを考えていく必要性があるのではないか</u>（嶋田委員・第4回発表）。 ○方向性は定まったように思う。人材育成については、<u>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</u>という方向性が出てきた（小田切座長・第4回）。	
(2) その他地域づくりに意欲がある者	○「希望」という議論があった。私も「可能性の共有化」と呼んでいる。<u>地域の可能性をどう共有化するか。目配り人材である集落支援員などの制度を農業的・農村的にどう利用できるのか、あるいは、農水省版をどう作るのかという発想が求められている</u>（小田切座長・第2回）。 ○人材育成の仕組みを作っていく上で、集落支援員、地域おこし協力隊、普及指導員など様々なプレイヤーがいるが、<u>これらの役割を整理して組み合わせたモデルを作るのが良いのか、それとも、地域実態に応じてやれる方がやれば良いという発想に立つのか</u>が論点ではないかと理解した（小田切座長・第2回）。 ○いくつかある<u>人的支援制度を同時に組み合わせたり、人生100年時代のキャリアプランに沿って運用したり、複合的に活用することが大事</u>（平井委員・第2回発表）。 ○地元リーダーの育成・研修も大切。いろいろな農村の資源があるが、<u>最大の地域資源は「人」</u>。地元の人材をどう生かすかが大きなポイント（三善行政専門委員・第4回発表）。 ○<u>地域内の人材も必要であり、中山間地域は特に人材がいないので、人材育成をする際にはそこを意識しなければならない</u>と思っている（若菜委員・第2回）。	・研修の詳細設計に当たっては、いただいた御意見等も踏まえ、研修の一部にオンライン講座を導入し、地域づくりに意欲がある者が、有益な考え方や手法を学べる講座を受講できることとともに、希望する場合には、これ以外の講座も受講できることとすることにより、地域づくり人材の裾野を広げていけるよう、検討を行う。

(2) その他の地域づくりに意欲がある者 (続き)	○現場に入る者は市町村職員という考え方を固定させず、現場には集落支援員が入るから研修にも集落支援員を派遣するなど、そういう人材の役割分担を市町村に判断させるステップをかませたらどうか(若菜委員・第4回)。 ○行政とJAとの連携がうまく取れている地域は、活性化されている。<u>地域のことなどをよく知っているJA職員やOBも研修の対象者として入れれば非常によい</u>(川井委員・第4回)。 ○「半農半X」の農という部分は、農協の営農指導員や生活指導員が結構関わってくる部分がある。<u>JAをきちんと研修内容に位置付けるとよい</u>(川井委員・第4回)。 ○研修の対象について、都道府県職員や地方農政局の職員、そして住民についてどう考えるかが残された検討課題。特に、住民について別スキームで考えなくてもよいのだろうか(嶋田委員・第4回発表)。	
--------------------------------------	--	--

F. 国の関わり方		
事 項	御意見	対応方向
(1) 地方自治体への支援	○地方自治体の農政の弱体化に対して、<u>国として何ができるのか、中央集権的でない役割の検討が必要</u>（小田切座長・第1回）。 ○地域では、<u>職員減少だけでなく、業務の増加により現場に出られなくなっている</u>と聞く（嶋田委員・第1回）。 ○オフラインの研修では、人材育成に取り組む自治体に出向して学ぶような方法が考えられるが、各自治体の職員数は少ないので、<u>送り出し自治体と受入自治体に特別交付税を措置するなど、何らかのインセンティブが必要</u>。受入自治体には、公民館を中心とした人材育成など、<u>農政とは別の流れで人材育成に取り組んでいる自治体も含める形で省庁横断的に検討してはどうか</u>（嶋田委員・第4回発表）。 ○全国町村会等との連携も大事（嶋田委員・第4回発表）。 ○全国町村会の立場から。持続可能な地域づくりのためには多様な主体の参画が欠かせず、中心になるのは住民に一番身近な町村であり、学び、提案し、実行できる町村職員の確保・育成が重要。町村が地域の実情やニーズに応じ、思い切った取組ができるような支援をお願いしたい（羽田委員・第3回発表）。 ○研修修了生のネットワークについて、<u>幅広い層の地域づくり人材が連携し、それぞれの地域で活躍できるような支援体制や環境の整備などを国が行う必要がある</u>（羽田委員・第4回）。 ○既に農水省には中山間地域等直接支払、農山漁村振興交付金の地域活性化対策等、<u>地域の方たちが話し合っ、やりたいことを考えるプロセスを大事にしている事業がある</u>。<u>これらの事業を人材育成研修の修了者や参加者が入っている地区で展開したり、事業が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いった形で関連付けていくことがあり得る</u>（平井委員・第4回）。	・A～Eの対応方向でお示したとおり、主に地方自治体の職員等を想定した人材育成研修、研修修了生等のネットワークの構築を実施するとともに、地方農政局・拠点職員を中心に、農林水産省も研修修了生、講師陣をつなぐネットワークに参画することにより、地域づくりを後押しする情報提供や相談対応を行いつつ、現場の実態を把握する機能を強化することとする。 ・また、ネットワーク外に対する情報提供や相談対応も、引き続き行っていく。 ・このほか、研修及び研修修了生の活動を後押しするための国の支援方策について、検討する。

(2) 関係府省等との連携	○福祉との連携、生活困窮者支援等は農村と関連が深いので、<u>厚生労働省をオブザーバーに入れられないか</u>（前神委員・第1回）。 ○<u>コロナ禍においても、農村ではそれを乗り越えるための新しい発想がどんどん生まれている</u>。そう考えると、各省が新しいものをむやみに出していくのではなく、<u>他でうまく動いているものに相乗りしていくことも大事</u>（前神委員・第3回）。 ○農村、特に中山間を支える政策は多岐。<u>府省の連携の在り方は今後の重要な課題</u>。また、<u>町村職員の分野横断的な経験や交流を生かすという工夫も有益</u>（生源寺教授・第3回発表）。 ○関係府省との連携に加え、<u>日本政策金融公庫、ジェトロ、地方大学といった組織とも積極的に関わることが重要</u>（平井委員・第4回）。 ○<u>人材をネットワーク化していくことが重要</u>。また、<u>人材ネットワークを、農水省中心の政策のシステムにつなげていけないか</u>（嶋田委員・第3回）。 ○<u>人材ネットワークから他省庁のことも含めて現場の声を吸い上げ、様々な問題点を有識者会議で整理し、農水省が他省庁と調整する仕組みを構築できないか</u>。有識者会議では、事務方や有識者自身による独自提案も併せて議論するとよいと思う。この政策調整システムが機能すれば、<u>人材ネットワークの存在意義が高まり、ネットワーク自体もより機能していく</u>（嶋田委員・第4回発表）。	・いただいた御意見等も踏まえ、農林水産省がネットワーク内外から把握した「現場の声」を関係機関（他府省）等とも共有しつつ、具体的な政策立案に反映させていく。 （なお、第2回検討会より厚生労働省社会・援護局地域福祉課にオブザーバーとして参画いただき、連携して検討。）
(3) 地方農政局・県拠点等	○農政局や地方参事官室の人員の高齢化が非常に進んでいる。<u>若手をもう少し現場に貼り付ける人事を考えた方が、より効果的になるのではないか</u>（平井委員・第4回）。 ○地方農政局や地域拠点の職員の任期についても考慮するとよい。<u>特にプロデューサーは活動すればするほど味が出てくるため、ある程度長期でできるとよい可能性もある</u>（谷中委員・第4回）。 ○地方参事官が任期終了後に取組を継続したいと申し出た場合、兼務はできるのか。コロナ禍で副業・兼業への注目が高まるなど働き方の変化が進む中で、例えば、「週一参事官」といったような緩い関わり方がオフィシャルにできれば非常に面白いかもしれない（谷中委員・第4回）。	・地方参事官室の人材配置等に当たっては、いただいた御意見等を参考にさせていただく。

(3) 地方農政局・県拠点の関わり方 (続き)	○谷中委員の「週一参事官」のような発想は面白いが、新しい担当者とのやりにくさが当然出てくるので、その調整が非常に難しい気がしている（嶋田委員・第4回）。 ○<u>地方参事官が2、3年で異動するという形は考え直してもよいのではないか。</u>私どもが調査した結果、「何年もやっているとモチベーションが下がる」ことはないということも分かっている（嶋田委員・第4回）。 ○<u>地方農政局や拠点の職員の地域への関わり方は二つある。一つは、立場を活かして地域を応援する手法。1職員1特技みたいなものを積極的に応援するとか、業務として地域に出て行ける仕組みがあるとよい。もう一つは、OJTのように、地域にどっぷり入って学んでもらう関わり方。つながりが生まれて、地域の実態が分かるという点もある</u>（若菜委員・第4回）。 ○地方農政局の県拠点について、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が、働き方改革、ポストコロナ社会での働き方の中で、<u>農水省職員も現場と関わるような仕組みが場合によっては作れるのではないか</u>という議論が出たので、今後、農水省で何らかの形で回答をいただきたい（小田切座長・第4回）。	
(4) 国、都道府県、市町村の関係性	○農政局県拠点については、いわゆる分権改革の中で「県や市の業務ではないか」という<u>補完性原理の議論が必ずあると思うので、別途整理が必要</u>（小田切座長・第4回）。 ○補完性の原理について補足すると、介入の論理として、又は責任の放棄として悪用されることがある。<u>今回の2つの事例は、そのいずれでもなく、むしろ現場に寄り添うものであり、補完性の原理に沿う</u>（嶋田委員・第4回）。	・研修の詳細設計や、研修修了生等のネットワークの構築に当たっては、御指摘を踏まえて、補完性原理の観点から、国、都道府県、市町村のそれぞれの役割を整理する。

(5) その他	○課題解決より主体形成、社会階層の変化、「補助金」から「補助人」への転換等、<u>地域づくりが新たな局面に入っている</u>ことを基礎的な事実認識とすべき（小田切座長・第1回）。 ○<u>補助金による農村支援が有効なこともあると思うが、持続可能な形とは言い難い</u>。農村で課題解決をする動きに対し、<u>農水省が認めたり応援したりすることで、地域の原動力になる</u>という切り口を模索することには価値がある（谷中委員・第1回） ○<u>防衛線までは撤退することを前提に考えつつ、生涯をそこで過ごしたい人を支えるフローを注ぎ続ける政策と、農地を整備する投資的な支出をする政策とを使い分ける</u>という、<u>長期的な視点も大事</u>（生源寺教授・第3回発表）。 ○<u>中山間地域等直接支払は農業のハンディキャップを埋めたが、中山間地域の農業や産業がどういう形であり得るかについての議論がこれまでは弱かったと思う。新たな基本計画は、そこに踏み込んでいる点が一つのポイント</u>（生源寺教授・第3回発表）。 ○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るが、やはり<u>支援事業が大事</u>。テレワークの定着で田園回帰の動きは加速してくるが、光ファイバーなどネット環境整備が重要なので、他省庁の管轄ではあるが、農水省でも事業化してほしい（三善行政専門委員・第4回発表）。	・農村政策の企画・立案に当たっては、御指摘の事項を踏まえて検討を行う。
----------------	--	--

G. その他		
事 項	御意見	対応方向
(1)「長期的な土地利用の在り方に関する検討会」との関連	○「長期的な土地利用の在り方に関する検討会」の委員もしているが、この <u>検討会とダブる要素もあるので、情報を共有しながらやりたい</u> （高橋課長・第2回）。	・いただいた御意見等も踏まえ、両検討会の検討項目について、情報を共有しながら進めていきたい。
(2) 外部の第三者による指摘の重要性	○住民主導型の避難体制（行政が出す避難勧告を待つだけでなく、避難勧告が出されなくても、独自ルールで避難）を構築した際、 <u>第三者である大学の先生の介入により、行政と住民ではなかなか切り出せないことが進み、行政頼みだった住民の意識が変化した</u> （羽田委員・第3回発表）。	・いただいた御意見等も踏まえ、研修修了生、講師陣をつなぐネットワークを構築し、講師陣が研修修了生の地域づくりをサポートできる体制を整備する。
(3) 言葉を選ぶ仕掛け	○日本の「農度」を上げていくという言葉キーとして参加している。 <u>地域づくりの人材がなびいていくような言葉を選ぶ仕掛けがあるとよい</u> （指出委員・第3回）。 ○コーディネーターがどんな人なのかという共通認識を最大限に広げることが、コーディネーターになる人、コーディネーターを受け入れる人の双方にとって大事だと思う（指出委員・第4回）。 ○「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、各委員が含意するところ、意味するところのイメージが少しずつずれているかもしれないので、「 <u>着火型</u> 」のように、 <u>タイトルをつけていく形にした方がよいかもしれない</u> （平井委員・第4回）。 ○現案では地域づくり人材をコーディネーターと呼んでいるが、プロジェクト全体を総指揮するという観点からは「プロデューサー」という呼称の方が適切かもしれない。 <u>プロデューサーには、営業力、交渉力、政治力、巻き込み力などが必要となる</u> （谷中委員・第4回）。	・いただいた御意見等も踏まえ、計画を作って終わりではなく、継続的な取組へと移行させていくという趣旨が端的に伝わるよう、地域づくり人材や研修の愛称についても、検討する。 ・本検討会で、農業を含むマルチワークや多様なライフスタイルの実現を議論する際にも、御指摘を踏まえた検討を行う。

(4) 普及指導員	○(普及指導員の)人材育成は重要。<u>人員配置や、業務見直し等による負担軽減も含め、抜本的な見直しが必要</u>。また、<u>普及員は技術指導にシフトしているが、話を聞いて共に創り出す場づくりが必要</u>(平井委員・第1回)。 ○普及事業の新たな運営方針の案が示されているが、改めて、<u>むらづくり、地域づくりを柱に掲げていくことが望まれる</u>(平井委員・第2回)。 ○農業改良普及は、かつて、地域普及と技術普及という言い方で、車の両輪を維持していた。<u>平成16年の普及改革でかなり技術の方にシフトしたと思うが、今回の基本計画の見直しで、普及においては、車の両輪の議論はどうだったのか</u>(小田切座長・第2回)。 ○私の母や祖母の時代は、普及指導員が生活の活性化のための活動をしていた。<u>普及指導員や、生活指導員、営農指導員などの活動が今こそ非常に大事ではないか</u>(川井委員・第2回発表)。	・協同農業普及事業では、普及指導活動の課題や方法等、今後の運営の方向性を示すものとして「協同農業普及事業の運営に関する指針」を定め、その中で普及指導員は、「技術を核として、農業者と地域の関係者等との結び付きの構築等を通じる」ことを基本に、「コーディネート機能を発揮し、地域ごとに異なる様々な農村の課題解決を図るように努める」ことを、重点化すべき課題の一つと位置付けている。
	○<u>県によって普及指導員の活用に差が出てきている印象</u>。現場の話を聞くと、県としての姿勢がしっかりしている県は、農村振興のために地域に入りやすいが、そうでない県は、普及員の思いがあっても、現場への訪問頻度が増えなかったり、仲間がいないため相談ができず悩んでいるという話を聞く(図司委員・第2回)。	・実際の活動においては、国の「指針」を基本として各都道府県で「実施方針」を策定し、更に地域の課題や特性を踏まえて普及指導センターごとに「普及指導計画」を定め、取り組んでいる。 一方で、農村振興のための地域での取組は、都道府県ごとに担当する組織が様々であり、普及組織以外の組織が主たるプレイヤーになる場合もある。このため、都道府県の普及指導員による当該活動には濃淡があると

(4) 普及指導員 (続き)		承知している。
	○普及職員の年齢構成について、20代は、H26の4%やH30の6.7%など、<u>若い人が普及員になる道筋がうまく作り切れていないと思う</u>（指出委員・第2回）。 ○これまではおそらく現場に「実践活動への移行」に寄り添う者がいたかもしれないが、農協の合併による営農指導員の減少や、<u>普及指導員の減少によって地域に寄り添う者がいなくなっている</u>（若菜委員・第4回）。	・普及指導員の年代構成には、構成者する者と別に、実務経験中の職員（H30は12.9%）がおり、世代交代は進んでいると承知している。