

実践キャリア・アップ制度 専門タスクフォース
6次産業化人材ワーキンググループ
第4回議事録

内閣府政策統括官（経済財政運営担当）付

実践キャリア・アップ制度 専門タスクフォース
6次産業化人材ワーキンググループ（第4回）
議事次第

日 時：平成23年3月9日（水） 15:28～17:29

場 所：合同庁舎4号館4階 第2特別会議室

1. 開 会

2. 議 題

（1）6次産業化人材のレベルのイメージについて

（2）その他

3. 閉 会

○大宮座長 まだちょっと時間が早いんですけども、皆さんおそろいですので早速ですが「6次産業化人材ワーキング・グループ」の第4回目の会合を開催したいと思います。本日はお忙しい中、本当に皆さん御参集いただきまして誠にありがとうございます。

本日は俵委員、仲元委員、廣瀬委員、森下委員が欠席となっております。

それでは、早速ですが、事務局よりお手元に配付しております資料について確認をお願いしたいと思います。

○藤原参事官 お手元でございますけれども、議事次第、座席表、ワーキング・グループのメンバーリスト、その後に本日メインで御議論いただきます資料1「6次産業化人材のレベルのイメージについて」というパワーポイントの資料がございます。

資料2は参考資料集ということで、プレゼンをちょうだいしたのもございますけれども、大学を中心に各地で行われております研修プログラムの概要を挙げさせていただいております。

最後に別冊で募集と書いてございますが、これはあくまで参考資料でございますけれども、農水省の本年度の補正予算事業といたしまして、6次産業化推進人材育成事業ということで、6次産業化人材ということで同趣旨のこういった補正予算の事業がございます。現在行われているところでございますが、その募集要項、趣旨、内容、スケジュールなどの資料一式を置かせていただいております。実施主体は内閣府の事業も別途やっておりますけれども、認定NPO法人のふるさと回帰支援センターでございます。約5,000万円の予算で合計257名を全国9ブロックで、17日間の研修ということでやっていただいております。

何枚かめくっていただきますとA3の紙でございますが、右側に標準的なカリキュラムの構成がございます。モジュールI～モジュールVIIまでございまして、次のページにスケジュールがございまして、全国各地で3月中には全部終わるというスケジュールで今、取組まれているようでございますけれども、実際の参加者についてもお聞きしましたら、257名のうち農林水産業者よりは加工販売あるいはコンサル事業系の方が多いということで、お聞きしておるところでございます。御参考にいただければと思いますが、こちらの方も参考資料ということで置かせていただいております。

資料の過不足がございましたら挙手をいただければと思います。

○大宮座長 ありがとうございます。

それでは、早速ですが、議事に移りたいと思います。本日は6次産業化人材のレベルのイメージについて、皆さんとじっくり議論をしたいと考えております。是非とも活発な意見交換をお願いしたいと思います。

それでは、まず最初に大久保主査より資料1「6次産業化人材のレベルのイメージについて」につきまして、御説明をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○大久保主査 それでは、資料1に基づいて御説明をいたしたいと思います。

1ページの全体フレームは、改めて御説明するまでもないと思いますので飛ばします。

2 ページ目に 6 次産業化人材に必要な「わかる」と「できる」についてということで、概念図を示してあります。この 2 つの要素、知識としての基礎レベルで大きくこの 4 つの領域の知識、そして「できる」という領域についてビジネスプランニング、ビジネス化のプロセスを要素化していく。つまりビジネスプランニングというのは単にビジネスの企画を立てるというだけではなくて、実際にはビジネスのプロセスを試行錯誤しながら、テストマーケティングしながら成り立つようにしていくというプロセスがありますので、そういうビジネスのプロセスをそれぞれきちんと実践的スキルとしてできるという意味で書きました。もう一つは横のコーディネーションです。こういったところの経験や実績を「できる」ということで、概念設計をしていこうと考えております。

具体的に 7 段階のイメージということですが、レベル 1～レベル 7 まで。4 段階以上をプロという形にしようと思っております。このレベル 1～レベル 7 の横の言葉が上級プロとかスペシャリストといろいろ書いてございますけれども、これは言葉としては最終的に残していくものというよりは、一応 1～7 のイメージをつけていただくために添え書きとして書いてあるものなので、最終的に制度の中には取り入れない言葉です。ただし、レベル 4 以上を広い意味でプロフェッショナルと呼ぶことについて、メッセージとして発信していこうと思っておりますので、その概念は残ると思いますが、一個一個の言葉については余り気にしていただかなくても結構かと思っております。

その下で 1～7 までそれぞれどういう形でそのレベルの認定をするのかということ、たたき台として書かせていただいているということでございます。事前に一部を皆さんにお送りをいたしまして、また、多くの御意見もあらかじめいただいているところでございますが、大変難しいところでもあります。それぞれのことについても実は意見が分かれているところもございますので、この後に論点としてまとめているところで、今日はじっくりそこについての御意見をいただきたいと思っております。

何が難しいかということで、何に苦労したかという話をしてもしょうがないんですけども、6 次産業化人材を考える上で一番最初に 4 段階目のプロの姿をイメージしようと考えています。つまり「できる」に書いておりますが、6 次産業化のプロジェクトについてビジネスプランニング、事業化、製造販売等、一連のプロセスを主導・管理し、売上げが増加するなどの事業実績を上げているということ、プロとしての 6 次産業化人材のイメージ、言葉として置いてみました。

1 つは、プロの軸には「わかる」という領域を置いていないんです。これは何かというと、恐らく 1～3 まで「わかる」という言葉を置いているんですけども、1～3 がいいのか 1～2 がいいのか、これは皆さん御意見が分かれているところなんです、ある種の知識編に関しては余り大きなものを求めるのは適切ではないのではないのか。この領域に関して基礎的なところ、若干応用的なところがあるかもしれませんけれども、ある程度全体としては基礎的なところを知識としては求めるというレベルで、それが 4 段階目になったり 5 段階目になったときに、その知識はより高いものを求めるというふうにしなくていい

のではないか。それは本当に必要最低限のところをしっかりと持っていればいいという考え方をしてみようというのが、この「わかる」というのが4段階以上について書いていない理由でございます。

むしろ、実践でやってみてどれだけそれができて業績を上げているんだ。これがまさしくプロのイメージでありますので、4段階のプロ以上については実績をちゃんと見ていく方向にウェイトを置こうということで、4段階以上には「わかる」というくくりがございません。そういうつくり方をしました。これが1つのポイントでございます。

その上でプロになるまでの道筋、プロセスを4つのルートに分けました。1つのルートは6次産業化人材のプロフェッショナルの人が、どんな人たちが実際にこのプロの人たちとして構成されていくんだろうか、どういうキャリアパスなんだろうかということを考えてみたわけですが、「できる」の①に個人事業者と書いております。これは自分1人か、もしくは本当に手近な仲間1人、2人と、いわゆる6次産業化しながら自分の事業をしていく。例えば農家と直接コミュニケーションをとりながら、即売所なんかで売るといったことをやり始める事業者はいると思うんですけども、それは個人事業主のレベルから例えば道の駅で売っていたとか、そういう感じの発展形態があると思うんですけども、まさしくそういう感じの個人事業者のイメージで、2段階目で書いてあるとおり、支援・協力を受けながら1次・2次・3次にまたがる領域でビジネスを行っている。更に生産体制や流通経路を確立して、事業実績を上げているという形に1プロセスとしての個人事業者ルートから、プロとして成り立つ段階に行くというのがキャリアのルート1であります。

2つ目は法人に所属している人たち。これは流通にいる方、あるいは農業法人も大きなものであれば、そういう人がいるかもしれません。小売、販売業、飲食業にいる人たちもそうかもしれませんが、そういう法人にメンバーとしていて、チームで6次産業化プロジェクトを推進していくような体制のイメージです。そのときにレベル2であれば法人等のスタッフとして6次産業化のプロジェクトに関わっている、そのメンバーであるという段階から、事業計画の作成、販売など、6次産業化のプロジェクトのプロセスの一部の責任者として、事業実績を上げているというレベルを経てプロになる。これはルート2であります。

3つ目のルートは公務員、JA、コンサルのような6次産業化を支援する人たち、あるいはアドバイスをする人たちのルートであります。これは6次産業化の支援組織の中で、6次産業化の支援業務にメンバーとして関わっているところから、6次産業化を支援する業務につき、事業者と密接に連携しながら事業化のプロセスをともにやっている、かなり入り込んで行っているというイメージでありますけれども、そういうプロセスを経てできるという領域に到達をする人たち、これがルート3であります。

右の方に赤い矢印が書いてありますが、これは下から順番に上がっていくだけではないと思っていまして、常に横入りがある。全く別の分野、例えば何かレストランを経営していて、そこでオーナーシェフとしてやっている。その人が非常に自分のコンセプトに基づ

いて、川上にさかのぼって行って、そこと連携をとりながら新しいスタイルの飲食業、レストランを展開しているということで実績を上げれば、多分いわゆる1～3のルートを通らずして、いきなりプロとしてのランクに入ってくるような人たちもいるんだろうと思います。そういうように横から入ってくるルートとして4つの形態があることを念頭に置いてつくったのが、この図であります。この辺りについては是非御意見をいただきたいと思っております。

「わかる」という基本的な知識の部分なんですけど、レベル1のエントリーについては基礎的な知識と技術、特に農業または水産技術、食品安全・衛生管理、食品加工、食品流通・マーケティング、大きく4つの分野についての基礎的な知識を持っているという書き方をしてみました。これが適当かどうかということです。

その4つの分野の中で1つでもいい、特に強い専門領域を持っているということをレベル2に置いてみました。

レベル3では6次産業化に係る専門領域を広げるとともに、ビジネスプランニングの実践的手法を理解していることを置いてみたのが、レベル3の「わかる」でございます。こういう形でレベル4までの体系をつくりました。

レベル4からレベル5にはどういう形で上がっていくのかということですが、6次産業化のプロジェクトを多角化して、複数の商品や複数の分野に進出し、継続的に事業実績を上げているということと、6次産業化のプロジェクトの規模を拡大し、一定数以上のスタッフに対して指示・指導を行っているという2つの条件をつくりました。特に上の条件が大事なポイントだと思いますけれども、つまり複数の商品、複数の分野を書きました。いろんな状況、環境の中で6次産業化のプロジェクトをやっていくわけですが、商品が異なったり領域が異なったり状況が異なったりすると、当然手法も変化をしてくると思うんですけども、違った複数のところで実績を上げているということは、逆に言うと次のときもきっとビジネスをうまく成功させて、6次産業化のプロジェクトを推進していくというある種の再現性、広がりがあるのではないかと考えて、それをレベル5の条件にしてみました。

そして6以上は詳細な設計をしておりませんので、とりあえず今は仮置きでここに書いたようなイメージを置いている。これが7段階のたたき台として皆様にお示しをしたものであります。ですから、この6次産業化人材の場合はさまざまな人たちが6次産業化のプロになっていく、対象者になっていくということでございます。

一番下に赤の脚注で書いておりますように、レベル1から積み上げなくても常にどこからでもレベル認定を受けることがあり得るとというのが、この6次産業化人材の特徴でもあろうかと思っております。

続いて、皆さんからかなりいろんな御意見をいただきましたけれども、大きくくくるところこういうところが論点になっているのではないかとということで、4～6ページにかけて主な論点としてまとめました。矢印の先には皆さんからいただいた御意見を、お名前は一人

ひとり書いていないんですが、こんな御意見があったということで併記をさせていただいてございます。

まず経験・実績・リーダーシップ・コーディネート能力をどう評価するのかという論点については、多くの方々からコメントをいただいております。どれも非常に納得できる内容であると同時に、難しさを感じているところです。これはどういうふうにまとめていくかが大きな勘所かと思っています。

個人事業者の場合は売上げが増加しているかを評価してはどうかというものもありましたけれども、一方で金額で評価するのはなじまないのではないかと御意見もございました。つまり、個人事業主として売り上げている実績と大きな法人でやっている売上げの意味が違いますので、それをうまく当てはめることは現実的には難しいのではないかとことです。あるいは法人の一員の場合、プロジェクトの内容や成功数を基準にしてはどうかといったこともございました。コーディネート能力に関しては、コーディネート能力よりもマネジメント能力の方が重要ではないかという御意見もございました。この辺りをどう整理していいのかというのが①の論点であります。

2つ目の論点であります。プロフェッショナルのレベル4の認定は非常に重要な役割になりますけれども、ビジネスプランニングから事業化までの流れを一通りしっかりできる、経験していることがプロとしての認定の非常に重要な要件になりますが、この流れをどのように整理するかということでもあります。

これは事業開始のために必要な設備の吟味、事業開始に向けた許認可等の整理、事業費、市場規模、売上想定、事業収支の算定という御意見をいただいているところでありますが、これについては特に実際に6次産業化ビジネスに携わっている皆さんの率直な実感を、更にお聞きできればと思っております。

3つ目も非常に悩ましい非常に重要な論点ですけれども、レベル4というのはプロの定義を1個にしていまして、3から下のところを枝分かれさせているんです。ただし、レベル4についてもコンサルタントはいわゆる一般プレイヤーと別枠で定義をするかどうか。この論点が3つ目であります。

そのような御意見をいただいております一方で、たしかこのワーキング・グループでも以前に議論されたと思いますけれども、いわゆるコンサルタントという人たちも、ただ中小企業診断士を持っていてそこに参入していくという人たちでは、やはりプロの6次産業化人材として認めることはできなくて、少なくとも現場に長期に入り込んで実際にやった人でなければだめだし、場合によってはプロのレベルを持っている人がコンサルになるという考え方の方が、いわゆるコンサルの在り方としてははっきりしているのではないかと御意見もあったと思いますので、実はまだ今の段階で枝分かれさせておりませんが、これについてどう考えるのか。これが3番目の論点でございます。

4番目はレベル2～レベル4の枝分かれしているところを、どのような基準により設定するかということでもあります。つまりいろんなパターン、4つのルートと先ほど申し上げ

ましたけれども、異業種への進出度、異業種との連携の強さを指標化してはどうかという御意見をいただいたり、原案ではレベル4は6次産業化のプロセスを一通りできる、レベル3はプロセスの一部を実施できるとなっているが、レベル3を一通り実施した後、改善して次のステップに移ることができる。レベル2を指示して受けてプロジェクトを一通り実施することができるとしてはどうかという御意見いただいております。2～4のところ、プロの前をどう刻むかという辺りもなかなか難しい論点でございます。

5番目の論点ですが、レベル6、レベル7については詳細設計をしておりませんが、今ここにたたき台に書いてあるだけではなくて、実績を上げて広く認知されている者を相互認証する上では、例えば後進の育成実績やノウハウの公開等を評価したらどうかということが書かれております。また、プロになった以降のレベルを上げていくときに、評価されることに何のメリットがあるのか。その辺のところについてもしっかり考えておかないと、実際には運用をしても機能しないのではないかと御意見。相互認証の早期普及のためにはいいけれども、アセスメントとアセッサーの評価を行う外部評価機関を、早くつくった方がいいのではないかと御意見が出てございます。

6番目は「わかる」をどのレベルまで評価するのか。先ほど少し触れましたけれども、レベル3までで十分で、それ以上のレベルでは「できる」を評価すればいいというお考え。もっと言えば、例えば現在も既に6次産業化人材のプロとして呼べるような実績を上げている方々を逆にとらえてみると、必ずしもここに書いてあるような4つの分野に対する知識を持っているわけでもない。その人たちを認証するときに果たして現実的なのかどうかという御意見。そして、そこについては逆に言うと自分が全部それを理解していなくても、理解している人をチームに入れているとか、あるいはだれに聞けばわかるということを知っているということで、必要十分なのではないかと御意見もありました。この辺りはどう整理をしたらいだろうかというのが6番目の論点であります。

7番目はレベル1という入門レベルに、どういう程度のものを求めるのだろうかということで、今ここに書いているレベル1の「できる」に「実習等により食品製造等に関する技術等を習得」という、1の中に「等」が3つ入っているところが悩ましいぐらい抽象的なことが書いてあるんですけども、この書き方がすごく難しいなと思っていまして、実は中身の部分のリアリティが、もう一個私の中でもすっきりしていないところであります。そこに関しては農業もしくは漁業に関する基本的な作業、生産技術の習得を求めた方がいいのではないかと御意見もございました。

実はこれはどこにも書いてないんですが、6次産業化に関する支援制度の理解。これは今6次産業化するに当たってさまざまな国等の支援制度がございますけれども、こういうものも「わかる」の中身に入れてはどうかという御意見もございました。これは実は一番最初、私もそれを検討したもので、国の助成支援制度というのは年次ごとにどんどん変化していくものなので、このような能力認定になじむかどうか悩ましい気持ちがあっただけで書いてないんですが、これは4人ぐらいの方から入れた方がいいという御意見をいただきま

した。この辺りについてはどういうふうにしたらいいだろうか。この辺りをまず論点として御議論いただき、うまくカバーされていないものについては追加的に御意見をいただけたらと思っております。よろしく願いいたします。

○大宮座長 ありがとうございます。それでは、ただいまの御説明を受けまして、皆さんと残り時間じっくりと議論していきたいと思えます。

今、御説明にありましたように、3ページの議論のためのたたき台としてのイメージが提供されておりまして、4～6ページが皆さんからの意見も含めた今日の主な論点です。一つひとつ①～⑦まで全部議論をしていきたいと思っておりますので、忌憚のない御意見をお願いいたします。

まず4ページをごらんいただきたいと思えますが、3ページと4ページをにらみながら、4ページに①～③と3つあります。できましたら上の方から①、②、③という流れでいきたいと思えますが、状況によっては全体でと考えますが、一応1つ目から順々にやっていきたいと思えます。

経験・実績・リーダーシップ・コーディネート能力をどのように評価するかという論点①について、もう既に御意見をいただいておりますが、確認をしたり、突っ込んで改めてこういう意見を持っているということで、御意見をいただければと思えます。

それでは、お手を挙げていただいて意見交換をしていきたいと思えます。1つ目は個人事業者の場合は売上げが増加しているかを評価してはどうかというのと、今、御説明がありましたように、売上げ等を金額や規模を基準にするのはなじまないのではないかという意見とか、プロジェクトの内容や成功数を基準にしたらいいのではないかとか、コーディネートというよりも、全体のマネジメント能力が重要なのではないかという意見が出ていますが、もう一回この確認でもいいですし、あるいは新たなこれを踏まえた意見でもいいですけれども、いかがでしょうか。

○玉沖委員 少し③にも関連するんですけれども、まずこの評価の仕方なんですけど、先ほどの「できる」のルート1、ルート2、ルート3の御説明で、ルート3、ここで言う「できる」の表の中の③に書かれている公務員、農協の職員、コンサルタント等という、この方たちが①、②の当事者の方たちと少し役割が違う立ち位置にいる。いわゆる自ら現場でつくるところを担わないといえますか、私は実は①～③のすべてに該当して、すべての立場で今も活動しているんですけれども、③においてだけ自分の工場を持って、自分の生産現場を持って、自分の生産するところがないということで、ここの整理が一番難しいのかなと。これが評価のところではどんなふうに分かれをしていくのかということの整理が、まずは評価の分類みたいなどころでは、そこからの方が早いのではないかという印象を少し持ちました。

ここに箇条書きで書かれている4点についてなんですけど、個人事業者の場合、売上げが増加しているかということなんですけれども、それが第一段の商品の場合はどうするかということ、それも併せて検討材料で持つ必要があるのではないかと思えます。

法人の一員の場合、確かにこれも難しく、製造の方と衛生管理の方と立場が違うので、そこは人としてなのか、場合によっては法人で認めたものの参加メンバーであったとするということも、併せて考えていかなければならないのかなと思いました。

3点目が、確かに私もこのプロジェクトの金額、先ほど売上げという話もありましたけれども、商品単価が1個500円のものとは高級な海産物のものと両方担当しているんですが、余りにも違い過ぎますので、少し金額という軸は私もなじまないと思いました。

コーディネート能力とマネジメント能力についてなんですが、ルート3③に該当する方々はコーディネート能力も必要なんですけども、①、②の方たちがマネジメント能力が必要なのではないかと。③のルート3の方たちも複数を推進していくというところでは両方必要なかもしれませんが、ここは少し立場、役割によって変わってくるところがあると思います。

以上です。

○大宮座長 関連してもいいですし、あるいは別の意見でもいいですが、何かございませうでしょうか。

○大久保主査 それぞれ①～③のいろんな立場の方がここに場にいらっしゃるので、御自身のところの項目を見て、これが本当にリアリティがあるかどうかという観点から御意見をいただきたいと思います。

○大宮座長 今のような形でいかがでしょうか。

一番最後のコーディネート能力よりマネジメント能力というので、①、②はマネジメント能力がより強く出るだろう。③はコーディネート能力がより強く出るだろうというのは、なるほどなと思いました。多分6次産業化なんてマネジメント能力は当然のものとして、6次化するコーディネートも重要な要素として両方とも必要なんだと理解できると思うんですが、それをどういうふうにして出していくかという問題なんだと思いますけれども、どなたかいらっしゃいませんか。片岡委員、どうぞ。

○片岡委員 ただいまの座長のおっしゃられたことは全くそのとおりだと思いますが、多分、事によるとマネジメント能力を6次産業化に合わせて、1次産業から3次産業までをうまくつなぎ合わせる能力とすると、コーディネート能力という言い方になるのではないかと思う。ですからベースとしてマネジメント能力を持っていなければいけない。それをコーディネート能力という言い方で、1次から3次までをつなげられるかどうかという能力なんだろうと思います。

そう考えますと先ほど示していただいた3ページ目の1レベル、2レベルでは、その能力はまだそんなにないだろう。3辺りになってきてかなり出てきて、それがある程度縦横無尽にできるというのが4レベルという理解を、私はしたいと思っています。ですから、両方とも1から2、3と上がることによってマネジメント能力も高くなるし、上に上がるたびにコーディネート能力みたいなものもついてくる。そういうイメージを私はしております。

以上です。

○大宮座長 大久保主査、お願いします。

○大久保主査 この中にうまくコーディネートという言葉をも十分に表現できていないのですが、実は第1回の会合のときに6次産業化のプロというのはどういう人ですかという話をしたときに、皆さんから出た御意見を集約すると、1～3の横をつなぐということと、ちゃんとビジネス化する、キャッシュを回るようにしていくという、この2つではないのかというお話があったので、それが言わばプロとしての定義に本来反映させるべきものなのかなと。ただ、私もプロのところの書きぶりがうまくまだできていないところもありますので、その辺のところでは皆さんからもう少し追加的な御意見をいただければと思います。

○大宮座長 4のところの「できる」という2行の表記の中に、コーディネートという部分を少し入れていく作業になると思います。①～③を一つひとつ切り離すと逆に議論が出ないという部分があるので、4ページ①～③に関連して、先ほどの玉沖委員のように③と①に関連してでも結構ですので、何か御意見をいただければと思います。

②のビジネスプランニングから事業化までの部分の設計といいますか、把握ということも重要だし、レベル4以上でもコンサルタントとプレイヤーとを別のコースにするかというテーマも重要です。どれから切り込んでもいいですので、いかがでしょうか。杉山委員、どこからでもいいですので4ページに関してお願いします。

○杉山委員 少し意見を述べるにはまだ実は余りぴんと来ていないところがあって、先ほど御説明いただいた中身は、書かれていることもそんなに違和感なく入ったんですけども、これは例えば実在モデルで置き換えたときに、どうなるのかなというのを想像していたんですが、その辺が見えてこないとなかなか難しいのかなというのがあって、実際にどこの業界、どこの業種、もしくはもう少し絞り込んだ形でやるのか、モデルとして例えばそれを①～⑦で実在している方に当てはめるとどんなことになるのか。そういうものというのは準備できるのでしょうか。

少し踏みこんで中を見ていくときに、多分コーディネート能力だとかコンサルタント能力だとか、書かれているものは全部必要になってくるのは間違いないと思っていて、ただ、そういう人たちがレベルに位置づけることと、実際にカウンセリングですとか6次産業化の業務をやっていくときに、どういう導線で動いていくのかなというところが、もう少し見えるようにしていただけるとコメントしやすいんですけども、済みません、コメントのようなコメントではない感じになりました。

○大宮座長 佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 ①はどのように評価するかと書いてありますが、私がここの文章を読んで何を評価するかということの論点で、どのように評価するかということに関しては、どうもまだイメージがわいていません。ですから、何を評価するかという議論は議論としてはしやすいのですが、その次にあるそういった能力をだれがどのように評価していくんだということに関しては、どうもまだイメージができていないんです。

私は社労士事務所をやっているんですが、日本で一番大きな社労士事務所を運営しています。ですから経営はできますけれども、新しい法律は余りよくわからないみたいになっていて、かなり「わかる」と「できる」が離れていて、なおかつ経営者としての私の能力を、例えば社労士会で評価できる人がどれだけいるんだということになると難しいファクターで、どのように評価するのということに関しては、どうもまだイメージがわいていません。

資格試験その他の中には今、キャリアカウンセラーという技能試験があったりするんです。これは完全に試験は試験官とのある一定の仮説に基づいたカウンセリング能力をそこではかるみたいなものをやったり、いわゆるペーパー試験と実技、技能士なんかが多いんですけれども、そういった試験に基づいて評価しているのが一般的で、こういう経験とか実績をだれかが評価して、もしくはどのように評価して資格制度を運用するのかというのは、多分今までなかった制度なので、そこは資格制度をよく知っている人たちにとっては、そのイメージがなかなかわきづらいところが問題かなというふうに、①を見ていて考えています。

以上です。

○大宮座長 大久保主査、どうぞ。

○大久保主査 大変難しいところで、そもそも6次産業化人材のレベル化に取り組む前に、実は既に6次産業化という言葉は使っていないなくても、1～3にまたがりながらビジネスをやっている人というのはたくさんいらっしゃるわけで、各省庁ごとにその先進事例のような形だったりとか、あるいはその先進者という形で認定している人もたくさんいらっしゃいます。つまり、いろんなタイプの人たちがいる。いろんなタイプの人たちがいていいというときに、やはり軸としてわかる方法というのは、その人たちがどういうビジネスで実績を上げたのかということを見る以外に、ほとんど方法はないんだろうと思います。

初心者のときには知識を問うというのがあると思うんですけれども、実績というのは何をもって実績と見るのかということところです。だからどう評価するかというのは、実は何を評価するかということと同じことなのかもしれませんが、実績を何で見るとか。そういうものを少し決めなければいけないだろうと思っています。それが個人事業者とコンサルは実績の見る勘所が違うだろうから、それはルートとして分けて考えた方がいいのかなと思っています。

そもそもこの世界のビジネスでは多くの方々が成功をしているけれども、逆に言うと非常にそれぞれの皆さんが自分の中に暗黙知を持っていて、それを基にやっているという形のものだろうと思うんです。成功事例と言われているものがたくさん事例研究で有名な事例があるんですが、ミクロでは成功事例がいろいろあるのに、マクロでは売上規模が伸びていないというのが食品業界の大きな特徴でもありまして、それは逆に言うとやり方次第によってはマクロ的にも伸びる可能性がある、つまりポテンシャルがあるということなんだろうと思うんですけれども、そういうポテンシャルを実際に形に変えていくためには何

らかある程度の形式化をしないと、これから新しい人たちがチャレンジするとか、活躍しようとしているときに、なかなか道筋が見えないということだろうと思います。

この分野で成功するということはどういうことなんだろう。客観的に実績で見えるためには、実績の何を見たらいいのだろうかという辺りがポイントなのかなと思っておりまして、そここのところを是非教えていただきたいという感じなんです。

○大宮座長 ということなんですが、例えば次の5ページに④と⑤があるんですけども、④では異業種への進出度とか、異業種との連携の強さはコーディネートにつながっていくと思うんですが、そういうものが出てきたり、あるいは⑤では後進の育成という組織を継続的にやるために、人材育成みたいなものをちゃんとやっているという、こういうものも1つの指標として、例えば最初の①の「できる」という評価の中に並べていくのかいかないのかという議論なんかにもつながっていくと思うんですが、①～⑦がみんな関連していると言えれば関連しているんですけども、そういう中でできる人のはかっていく指標みたいなものを御提案いただければということですが、いかがでしょうか。鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 プロ・スパーの鈴木です。表の1～7まで見ると、上部の4以上のところと1～3で大きく分かれているという、御説明があったとおりの認識をしています。1～3については、どちらかと言うと被雇用者というか雇われる側の評価なので、例えばこの人は食品加工の知識がありますとか、マーケティングがわかっていますよとか、そういう加点方式でランクをつけたり、経験年数もランクがつけられますし、そういう形である程度できるのではないかというイメージを私自身は持ちました。

4の人は雇われる方にもなるし、自分で事業化する場合もあるし、指導まではいけない中間層かなと。5～7の人というのは、どちらかという過去の実績を人に広めていったり、どんどんネズミ講的というわけではないですけども、その事例をオープンにしていって広げていくという役割を担う人なのかなととらえていまして、そういう形だとすると、下の方の1～3は先ほどの加点方式のパターンである程度クラス分けができる。ちょっと飛ぶんですけども、5の周りに広げていくという人たちについては、例えば5の人たちの力を要求する、求めたいと思う。例えばそれが1次産業の生産者だったりする場合に、自分たちの規模に合ったレベルの人を呼ばないと余り意味がなくて、例えばブランド化したいですとあっていて、コカコーラをブランド化するのに500億かけましたとか、そういう人たちを呼んだとしても全く無意味で、それよりも草の根的に自分たちの目の前にある魚をブランド化してきた実績を持った人という方が断然有用というか、価値があるのかなと思います。

そう考えると、5以上の人たちというのは加点方式というよりは、むしろその人自身、5～7になりたいなと思う人たち自身が、自分の過去の実績の中でこれは誇れるというか、価値があるというか、そういうふうにその人自身が思うものを羅列する形でもいいのかなと思います。逆にそれをデータベース化しておいて、5の人たちの中で自分たちにはどういう人たちが合っているのか。では水産分野で検索しましょう、水産分野ではこの人たち

がいるんだな、では水産分野で5のレベルの人たち100人の中でブランド化に成功した人がほしいと言えば、そういう人を選んでいけばいい。だから確実に点数化するというよりは、5レベルにいた人については過去の事例をオープンにしていく。そうすればコンサルタントだろうが事業者だろうが関係なく評価できるのかなと思います。その人たちの中で6、7に自分はなりたいんだという希望がある人に関しては、何らかの評価組織を設けて、そこで過去の実績をプレゼンしてもらってだれかが評価するとか、そういう形です。

6のようにこの商品はブランド化に成功していますね、広い地域で確かに流通していますねと、その辺を評価する組織があればいいですし、7であれば、これは本当に豊富に実績がありますねとか、広く認知されているんですねというところを1つの何らかの機関で評定してあげることをしていけばいい。そんなふうにあくまで点数化してランクをばしっとつけるというよりは、この人たちの知識を使いたいと思う人たち側の立場に立つてつくりたいと、やたらめったら7レベルの名人を呼んでも効果が上がらないケースが増えるのではないかと思います。

○大宮座長 ありがとうございます。今のお話ですと、この表記で大体表されているのかなと思います。5が多角化して複数の商品とか複数の分野に進出して事業、実績を上げて、これは加点というよりも、それをこのぐらいやっているということで、6、7は評価できるのではないかとということでした。小川委員、どうぞ。

○小川委員 少し違う観点になるかもしれませんが、まず1～3をどうするかというところの議論がなかなか難しいということで、少しお話させていただきます。まず単発で1回成功とか1回やったからというのではなくて、継続的にうまくやっているかどうかという観点から評価していくことが重要かなと思います。例えば個人事業主の方であれば、レベル3になるためには売上金額の規模などではなくて、売上げのトレンドを見るか、売上げが上がってきているかを見るか、あるいはそこまで出していただけるかどうかかわからないけれども、利益を出しておられるかどうかという形で1～3を決めていくという考え方があるのかなと思います。

法人の方というのは先ほどからも御意見が出ていますが、例えば自社内でいろんな評価を持っておられると思うのです。その評価を例えば1次と2次の経験をしていること、2次と3次を経験していること、1～3を経験していることという、1つずつであれば0.5ポイント、1～3次までやっていたら1ポイントというような形で、それを成功といえますか、うまくやっているということの評価して、例えばトータルポイントにするか、1次、2次は2回成功していて、2次、3次は2回成功していて、1～3次までは1回成功しているかとか、うまくやっているかというような基準が1つあってもいいのかなと思います。

③なんですけれども、少し私にとって違和感がありますのは、公務員と農協の職員というのはコンサルタントの役割というか仕事ではないですか。公務員というのはそこに属しているわけで、例えば私は今、独法におりますので公務員であれば公務員なのですけれども、仕事は公務員とか民間云々ではなくて人材の育成という仕事とか、プロジェクトマネ

ジメントあるいはコンサルタントであったりするわけです。公務員、農協の職員というカテゴリではなくて、コンサルタントアドバイザーというようなカテゴリをつくって、それは何もこういう自分が所属しているものを、評価のカテゴリの対象にすることははないのではないかと考えております。

ですので、その場合は公務員、農協の職員ということを見れば、先ほど大久保主査もおっしゃっていましたが、レベル3から入って行ってレベル4になっていくとか、コンサルタントという業務を考えて見れば1～2は除いてしまって、①、②を経験した人がこちらに来るという導き方もあるかと思えます。レベル3からつくるとすれば、自分が関わった業の方が先ほどと同じになるかもしれません。うまくやっているというか利益を上げておられるとか、そういうことは3であったり4であったりという評価をしていけば、やはり数値化をしなないと不公平感が出てくるかと思えますので、そういう見方を入れていけばいいのかなと思いました。

4～7の高いレベルは、売っていれば一番偉いという世界ではなくて、やはり先ほど鈴木委員がおっしゃっていたように、形式知をどういうふうに進めるとか横のつながりも出していただけるかというところを、4～5であればアセスメント機関みたいなものをつくって、6～7であればそういうトップの方々が推薦し合って、なれ合いになってはいけないと思うのですけれども、決めていくとか、そういうふうにしていけば仕組みは作りやすくなるかと思えます。ちょっと私は業種が違いますので、1～3次の方とは違うかもしれません。そういう見方もあるということで意見を表明させていただきました。

○大宮座長 ありがとうございます。今のお話ですと、ここのレベル1～レベル3の③公務員、農協の職員、コンサルタントという枠がひよっとしたら必要ないのではないかとしたらコンサルタントアドバイザーみたいな枠にして、1、2はなしでレベル3ぐらいから出発するという形にした方が現実により近いのではないかと。

○小川委員 2のコンサルタントに相談をして失敗したら元も子もないかなという気がしたもので、少なくとも私のITの世界ではコンサルタントというのは高い業種にしていますので、そこは意図的になくして、1、2から流れていくということで責任を持ってもらう仕組みは考えておりません。

○大宮座長 関連して4ページ③のレベル4以上でも、コンサルタントとプレイヤーと別の構成にするかというのは、する必要はない。今回の提案でいいというお考えでよろしいですか。

○小川委員 コンサルタントはレベル4などにあつた方がいいかなと思えます。5～6になってくれば違うかなと思っはいますけれども、それは私の意見と違うところがあるかとは思っています。

○大久保主査 コンサルはレベル4で分けた方がいいのかどうかは、皆さんの御意見をお伺いしたいです。

○大宮座長 そうですね。③について御議論をいただきたいんですが、提案としては4以

上はできるというので①～③は入れていないんですけれども、いかがでしょうか。プレイヤー1本にして提案しています。玉沖委員、どうですか。

○玉沖委員 プレイヤー1本の方が明確ではあるなと思います。もしこれが支援というものがあれば、どこを一番サポートしなければならないかという、現場であると思うんです。今の「できる」③の公務員、農協の職員、コンサルタントというのは、ある種、支援を受けてというよりも、自分でそういったものをうまく利用して、力を磨いて成長していくという立場にいらっしゃるのではないかと思います。

併せて、もし「できる」③の方々を入れるのであれば、何かここで言うレベル1とかレベル2の免除というのは、少し慎重に考えた方がいいなと思います。今、私は①と②の方に対して、いわゆる人材育成を実施するという業務を行っているんですけれども、法律に関わる部分、衛生管理ですとか表示の部分はすごく改正もありますし難しく、私も追い付いていくのが大変で、ここは現場でもどこに何を聞きに行けばいいのか、どんな承認を得れば自分は何ができるのかみたいところで、非常に不透明感と苦手感を皆さんが持っているところですので、この「できる」③のポジションの方たちも、そういったことを把握した上で高い評価を受けていくべきではないかと感じております。

以上です。

○大宮座長 この③に関して4ページのレベル4以上でも、コンサルタントとプレイヤーと別のコースにするかしないか。中嶋委員、どうぞ。

○中嶋委員 別のコースと考えるべきなのか、まだ頭が整理されていないんですけれども、人材として求められる内容は、まさに「わかる」と「できる」のイメージをポンチ絵にしたものが出発点になると思います。

私はここに書いてあるものを、もう少し分けて考えた方がいいのではないかと考えておりました。知識、技能、経験という3つぐらいの要素で、それが更に細かくいろんな項目に分かれていき、先ほど鈴木委員がおっしゃったように、それをどの程度できているかを評価して、加点して、集計していくことになるのではないかとと思うんです。ただ、例えば最終的に経営者になるような場合、本当に技能が必要なのかどうかというと、必ずしもそうではないと思います。だれかに任せればいいわけで、コンサルタントの場合はどうなのか。その内容がすごく大事であって、その内容によって最終的なキャリアパスが変わってくるのではないかと考えています。

そう考えると分けるという考え方もありますけれども、評価の仕方が総合的にいろんなことが書いてあるような評価表があって、それによってこの人はコンサルタントになれるようなスキル、能力を持っている。こちらは非常にパワーのある従業員として評価できるものになるというイメージがあるんです。

最後に結論になってしまいますけれども、そういう評価表をつくれれば、おのずといろんなものに適用できていけるのではないかと考えております。

○大宮座長 ありがとうございます。評価の項目をきちんとして、それを評価していく尺

度さえつけておけば、レベル4以上は分ける必要はないということですね。

そのほかいかがでしょうか。栗原委員、どうぞ。

○栗原委員 基本的には分ける必要はないんだろうと思うんですけども、ここの7、6等でも書いてありますが、例えば5では多角化をして複数の商品や複数の分野に進出し、継続的に事業実績を上げているという書き方をしてありますけれども、コンサルの方の事業実績をどう見るのかなというところが、その見方が若干難しいところがあるのかもしれないと思います。

恐らくコンサルの方自身が商品開発といいますか、そこにアドバイスはするものの、そういうものをやるわけではないだろうと思うんです。ですから、そのコンサルの方々が行う指導等の実績を、どう評価するかということなのかなという気がいたします。

○大宮座長 大久保主査、どうぞ。

○大久保主査 皆さんに言っているとおりに非常に悩ましいところなんですけれども、悩ましいポイントが、つまり6次産業化プレイヤーというのと、6次産業化コンサルという2つの6次産業化人材がいると考えるのか、そうではなくて1～3にまたいでいる領域の中でビジネスを打ち立てて商売にしていく。それができるということが6次産業化人材であって、たまたま6次産業化人材である人がそれでコンサルティングをやっていると考えるのか、どちらなんだということが分かれ目なんだと思うんです。

この分かれ目は結構大事な定義の問題になるので、まずそこはどうしたらいいかということ、是非今日ここで皆さんに御意見をちょうだいしておきたいと思います。もう一回同じようなことを聞くようなんですけれども、そこを教えていただけると助かります。

○大宮座長 いかがでしょうか。

○鈴木委員 プロ・スパーの鈴木です。この4番以上にランクされる人たちというのは、例えば事業主だとしたら、私がこれを取りたいと思うとすれば、どんなメリットがあるのかなと。そのメリットがなければ、取る必要性は全くなくて、別に名人だよといって名刺に書いてうれしいかなとか、そんなレベルの話になってしまうのかなと。

そうなると、実際問題ほしいと思う人たちというのは、それが仕事につながるコンサルタントだとか、そういう人たち、もしくは自分たちの事業の実績をパートナー探しという意味で広げていく、そういう経営者なのかなという気がします。

そういう意味では、その辺のメリットを明確にしてあげる。この人たちにはこういうメリットがあるんですよというところを明確にさえしておけば、別に私自身は、その事業者であるか、コンサルタントで実業をやっていないかというのは、余り関係ないような気がしています。

○斉藤委員 斉藤です。私は、8年間くらい6次産業化の現場におります。基本的には、よそ者として入っております。コンサルタントでございます。

私がやっていることは、知識をやっていることではなくて、みんなの気運を盛り上げて、裏の競争力の強化、リードタイムの短縮です。これをやろうと合意形成をして、ワークシ

ジョブをして、ワールドカフェをやってということ的成果にしていけない、コンセプト図やフローを出すのを成果としていなくて、現場の中でみんながいろいろもめたり、泣いたり、笑ったりみたいなところを現場に居合わせているんです。

この中で、来年の補助金を使ってなんて1年間延びてしまうと、気運も下がってしまうんです。やはりリードタイムを短縮していくとか、どんどんビジネスとして、では明日やろう、こうしてやろうというふうに現場にあります。ですから、私は8年間単身赴任で市役所の中におりまして、席をいただいて、商店街の中に住んでおります。

その中で、今までの経験からいうと、コンサルタントの方が一番うまくいっていないんです。1か月に1回しか来ない構造になっています。要するにノルマを持っていて、何千万もうけなければいけない。ですから、そこに行けるのは、せいぜい1日か2日であるという方が多くて、それではその地域からいろんないいものが出てこないんです。それで、ひょうたんからこまが出てきたり、けがの功名で生き残ったり、思惑倒れでだめになったり、こんなところの連続なんです。でも、これを連発していくと、数を打てば当たってしまうんです。

そういうような現場に、恐縮でございますが、ふるさと財団の地域再生マネージャー事業が全日空のステュワーデスがいたり、伊藤忠の貿易人の方がいたり、そういうところがどんどん当たってきていて、専門家と言われているコンサルタントがどんどんうまくいっていないというのをもう7年間積み重ねてきております。

やはり基本的にはよそ者として、プロフェッショナルとして入ってくるんだけど、ノルマをかさがなければいけないという構造の中で、あるタイトルを持って6次産業化プランナーという名前の中で入って行って成果が挙げられる人材になるかどうかという、コンサルタントという構造からいうと、非常に疑問が残るんです。

私は、恐縮ですが、自宅で1人だけの会社なものですから、8年間住んで、いいんですけども、その中で、本当に成功図が何とかというよりも、地域課題がどんどん変わってくる。その中で設計思想をどんどん変えていかないと、最先端の地域課題を解決できないんです。今、私は高知県の山の中におりますが、これは農水省に対して非常に恐縮なんですけれども、集約林業といっているのに、小規模林業がすごくよく動いていたりとか、農業で雑草生えっ放しの自然農法が、こんなにおじいさん、おばあさんにとって効果的であるようなところの現場を見ていると、地域課題というのが少しずつ勢いよく動いている。5年、10年経っていくと、設計思想が陳腐化していく。今、私どもがやっている第三セクターの再生なんかでも、バブルのころの最高級の設備が全然動かない、赤字の垂れ流しの状況ですね。やはり、この設計思想という生き物を議論していくということを、この6次産業化の人たちがしっかりやっていかないと、やはりなかなか日本の地域課題、細かな課題が解決できていかないんじゃないかと思うんです。

ですから、コンサルタントを入れるかどうかというのは、それは私はどうでもいいんですけども、基本的には、6次産業化プランナーというのは外部の人であって、それも地

域の農協の人だと、なかなか地域のあれがあるから、やはりその人が外に出て行って、公務員の人も外に出て行って、例えば長崎さるくで成功したら、別のところにさるくを教えるて行くみたいなの、そんなような柔軟性を持った外部人材として見ていただいた方がいいんじゃないかと思います。

○大宮座長 ありがとうございます。そのほかございますか。時間も少し経ってきていますので、4ページの②のビジネスプランニングから事業化までの流れをどのように整理するのかということに関しては、ここに書いている意見のほかに、何か御意見はございますでしょうか。

どうぞ。

○佐藤委員 今、斉藤委員が外部人材が全体の議論のベースであるべきだというようなお話をされたと思うのですが、さっきプロ・スパーの鈴木さんは、1～3までは、言ってみれば労働者側、5以上は、経営者もしくは管理者側というふうな区分けをしていて、そこが同じ土俵に立っていないと、今の御意見を聞いて思いました。

私は、少なくとも、1、2、3は労働市場の中で、この1段、2段、3段を取って、自分のスキルを上げる、もしくは他業種から入ってきていきなり3段から始める、つまり労働市場の中でのキャリア設計をここで表示できて、転職とか、就職とか、それに関わる評価に優位になるという資格設計というふうに理解してきているものですから、そこをもう一回整理していただけるとありがたいなと思いました。

○大宮座長 これは、主査からお願いします。

○大久保主査 先ほどもともと鈴木さんがおっしゃったように、いわゆるプロとしてなるところまでというのは、どちらかというと、雇用されるときの評価にもつながるようなもので1つ、法人にいる人とか、あるいはコンサルティングに携わっている人もそうかもしれませんが、それを念頭に置いて、コンサルティング事務所の人の場合については、そういうことを念頭に置いて考えられる。つまり、それを取るこの意味が、本人にとってあるということかなと思いつながりながら考えておりました。

ただ、ここにありますように、個人事業主の方もいるし、それから、実際に自分がプロジェクトの責任者として、経営者としてやっていくという段階になってくる人たちもいますが、こちらの人たちは、何のためにレベル認定を受けるんだという話になってくると思います。

1つ、先ほど鈴木さんが言われたように、コンサルの人は、そのレベルを持っていることによって、ある程度コンサルとしての信頼性ができる、はくが付くということはあるでしょう。

それから、事業者の場合でも、これは6次産業の場合は、ある程度自分で全部やり切るというよりは、かなりパートナーシップを組んで連携しながらやっていくというときだと思いますので、連携する方々も、その事業実績を積んできている、つまり成功の仕方をわかっている人たちであるということは、パートナーを組む上でも、信頼感を得るというこ

とあるかもしれません。

もう一つは、6次産業化のプロジェクトは、非常に法制面においても、助成金の問題も含めても、複雑にいろいろなものを活用しながらやっていくというプロセスであります。いろいろな省庁も絡んでいますし、都道府県も絡んでいますということですので、やはりそういう方々が一定の実績や知識を持っているということが認証された方々であるということは、そのプロジェクトについて、何か評価をしたりとか、助成したりするときも参考材料の1つにはなるのではないかと思っています。

そんなようなことが、結果的には被雇用者ではない人たちにとってもレベル認定を受けることのメリットにつながっていくのではないかという考え方をしておりました。

○大宮座長 いかがでしょうか。佐藤委員。

○佐藤委員 今の話は、雇用される側がベースで、それ以外にもこういった使われ方もある、もしくは評価のされ方もあるというお話だったんですか。

○大久保主査 6次産業化の場合は、最初から両側があるだろうという前提から入ってありました。そういう意味では、例えば介護や何かの分野とはちょっと違うと思っています。

○大宮座長 その辺がレベル1からレベル3までのくくりで、できる場所は3つに分けている。①の個人事業者が間違いなく自分が自営業的に事業をしているわけで、雇用される側というよりも、自分自身が雇用する可能性あるいは実際に何人か雇用しているところなので、②と③は雇用される側でキャリア・パスとして一つひとつレベルを上げていって、市場で通用するような人ということで、両方が混在しているという話ですが、よろしいですか。

○佐藤委員 わかりました。

○大宮座長 それでは、今、議論の中でいろいろございましたが、こちらで提案しているのは、やはりに6次産業を実質コンサルタントであろうが、自営業であろうが、あるいは経営者であろうが、あるいはある大きな法人等のメンバーであろうが、1つの6次産業の事業を成功、ビジネスプランから一貫して事業実績を上げている人をレベル4と想定して、更に6次化の数を増やしていくごとに上に上がっていっているという、どちらかというところ、事業実績を上げている、6次産業事業実績のある人を考えているという提案をしているんですが、その辺りを含めてまた更に議論をいただければと思います。

全部一応論点の意見をいただきたいと思いますので、次に5ページの、もう今までの話の中にも出てきていますが、レベルの2～4をどのような基準によって設定するのかということで、ここでは異業種への進出だとか、連携の強さとか、あるいは表記も変えた方がいいのではないかということ、あるいは⑤のレベル6、7についてはどうするのかと、今までの議論の中にも出てきていますが、より4と5に少し注目をして、御意見を更にいただければと思います。

いかがでしょうか。

どうぞ。

○栗原委員 意見というよりも質問なんですけれども、この制度設計は、基本的に、例えば2から3を超えて4に行くというようなことは考えていらっしゃるのでしょうか。それとも、それはなくて4に行くためには、必ず3を経なければいけないということなんですか。

○大久保主査 いきなり4で結構だと思っています。つまり、たまたま2を取った人が、3を取らずに4というのは十分にあり得るという前提で考えております。

○大宮座長 どうぞ。

○嶋崎委員 質問も兼ねてなんですけれども、今、鈴木さんが言ったようなことを含めて、皆さんが言ったことで、大体私は、このたたき台の内容である意味ではいいと思うんです。細かいことは別にいいんですけれども、ちょっとお聞きしたいのは、この平面は1から上がっていったいいんですけれども、問題なのは、さっき斉藤さんなんかの、例えば今、田舎の方でやっているのと、この6次産業化ということ自体の厚みがないんです。それの方が私はよくわからない。これは単なる2次元なんです。

ところが、例えば6次産業化プランナーとかコーディネーターとかコンサルタントと言っても、地域別であったり、業種別であったり、規模別であったり、そこが違うわけですね。例えば野球で飯を食うためにプロの選手を目指すといっても、大リーグでやりたいのか、3Aでやりたいのか、日本のプロ野球なのか2軍なのかとか、どのチームなのか、そのチームの中でも、例えば監督になりたいのか、エースになりたいのか、たくさんありますね。

そのときに、6次産業化だと、私はこの内容はすごくいいと思うんです。だけれども、もう少し時間を割くのであれば、6次産業かということ、最初の方には、玉沖さん、数字に云々だという意見も出ました。しかし、今、言ったように、地域とか業種とか云々によって数字なんていうのは百倍も千倍も違ってしまうわけで、ここでレベルをしても、日本の2軍では使えるエースかもしれないけれども、大リーグに行ったら同じプロ野球でもコーディネーターでも使えない人がいるわけですね。同じ6ランクでも使えない人もいますね。やはりこの辺をうまく行政の方で明確にしてもらわないと、これから仕分けしていくんでしょうけれども、少しその辺が無限に広がってしまっているもので、もう少し質問をされる前に、その辺の内容も少し説明があればありがたいなという気がします。

○大宮座長 どうぞ。

○大久保主査 ありがとうございます。基本的にはおっしゃるとおりだと思っていまして、6次産業化人材、6次産業化のプロというところに思い描いている具体的な姿というのが何種類もあるんです。ただ、余り上下関係だとは思ってなくて、そこに共通する要素が、そうは言っても6次産業と言っているくらいですから、1、2、3をまたいでいるとか、それをちゃんとビジネス化しているということに関しては共通要素だと思うんですが、それはビジネスとしての表現方法は全然違うと、あるいはビジネスが置いている視界も全然違うと、それは恐らくいきなり海外に輸出することを考えている促進製造業と、それで、

地域の中で、どちらかという、過疎地域で、そこで一人ひとりが飯を食っていきけるようにするための地域活性のための施策としてやれる6次産業化と、あるいは観光業をベースとした6次産業化、それからレストランをベースとした6次産業化、いろんなケースがあって、多分それは非常にバラエティーがいっぱいあるんだというふうに思います。

それは、実はこれからの中で、ある程度類型化しながらきちんとつくってみたいと思っていますし、既に大分先行事例というのは相当積み重なっているの、それをこの後、各論で分析をしていくということも、当然やりたいと思っています。

ただ、それをずっと俯瞰的にながめているところにおいていくと、この7段階をつくるにおいては、先ほど申し上げたように、2とか3段階に分けているような、ある程度大きくざっくり分けると、こういう4つくらいの分類にできるのではないかと考えていますが、ただ、ビジネスの表現方法が違うので、一見すると、全然違うものに見えると、こういうものだと、まず、思っています。

その中で、6次産業化のプロとして6次産業化を推進している人材というのは、どういう最低限の共通した実践的スキルを持っている人なのかと、ここを決めることが、私はとても大事なこだわりたいポイントだと思っています。もしかしたら、最初のうちは、レベル4から上は、あとはさっき言ったプロ同士の、プレゼンしてみたら、これはすばらしいと、みんなはそれを事例として研究すべき、あるいは教えるべきすばらしい実績を上げている人だというのが、それは個別化した中でもあると思うんですけども、果たして3とか2とか1というのは、存在するのかどうかということも当初からずっと迷っているところで、そういう意味では、非常に多様性があって、それを一くくりにできないと、でもある程度の共通したものは4というレベルでは、私はできるのではないかと認識をしているという感じであります。

それは、恐らく嶋崎さんがおっしゃるとおり、それは具体的にどういう姿がバラエティーとしてあるのかということ、もう少し実際には、アウトプットとして明示的に示さないと、これをしっかりと理解していただくことはできないと思っていますので、それはやらなければいけないプロセスだというふうに、これは多分新年度の中で、かなり各論に落としとしてそれをやっていくということは、非常に重要なプロセスだと思っています。

そう言いながら、3、2、1を何でつくったのかということ、いろんな形で6次産業化人材のプロになっていく道筋を示したいと、その中には、農業高校、水産高校を卒業して、そっちへ行ってみたいと思う人たちもいるでしょう。そういう人たちに対して、何か具体的に階段の道筋を示さなければいけないと。ただ、実際には、多くの人たちは、横入りの6次産業化からプロになってきたというのは多いと思うんですけども、今から新たに新規につくるわけですから、3とか2とかという段階をつくった方がいいのではないかと。ということで、こういう構成をしてみたというのが、私がこれをつくることでの、いろいろと試行錯誤で考えたところでございます。

基本的には、嶋崎さんがおっしゃっていることは、私もそのとおりだと思います。ただ、

段階ではないので、大リーグで活躍できる人が、日本のマイナーリーグで活躍できるかと、そうではないのが6次産業の世界なので、単純に上下関係ではないと思っております。

○大宮座長 よろしいでしょうか。お願いします。

○農林水産省（新井課長） 農林水産省の新井でございます。6次産業化は、ここに私どもスキル、この制度を使って6次産業化人材を育成していただきたいという話をしたときに、まさに嶋崎さんがおっしゃっていること、今日御議論になったことは、すごく重要なことでして、私ども、まず、1つお願いしたいと思ったのは、共通のスキルをつくっていただきたいというのが一番のお願いでございます。

それは、何かと申しますと、いろんな形で活動をしていらっしゃる方がいらっしゃるんですけども、実際に取り組む人たちが、まず、安心して相談できる人材、それから自らの経営者の方たちは、どういうことをやっていくと、このビジネスが、自分たちができるようになるのかというカタログというか、共通の基盤がまずないというのが現状だと思っています。

それから、さっき議論がありました人材というのは、御存じのように、非常に流動化してまして、法人で雇用されている人もやはり自分はお山の大将になりたいと思って、法人にまず見習いに入っている人というのが、この世界の場合、大多数なんです。

そこでスキルを磨いて、自分たちは事業主になりたいと。そのときに、やっぱりどうやってスキルを磨いていけばいいのかと、その星がなかなか見えていないというのがこの世界なので、そこをまずきちんとしたいというのが、今回お願いしたこととして、ですから、さっきの①②③とありますけれども、農協の職員の方が辞めて自ら経営になっている方というのは、御存じのとおり、この世界多いですし、ほかの企業からという方も多いので、そこはまた柔軟に、すごくバラエティーの富んだ中で考えていただくのがいいのかなと思っています。

それから、地域の興しの中と金額の話というのが先ほどあったんですけども、私ども6次産業化の中で、まず地域を活性化していただくというのが出発点だと思っていますので、これは6次産業化、今回新しくできた法律も、それから農商工もなんですけれども、市場規模というよりは、やはり取り組んでいただく方のマインドをつくるということを重視していますので、両方とも実は、市場規模ではなくて件数を政策の目標にしています。

そういうところも、やはりそれが波及効果、本当に老人の方が元気づくから始まって、いろんな波及効果も期待して取り組んでいただくということに重点を置いておりますので、そういう人たちをつくっていく。それから、そういう人たちを自らやる方、それからサポートしていたんですけども、やはり自分でやってみたいという方とか、そういう幅広くこの世界を育てていくということで、共通のスキルをこの6次産業化人材のところで作っていただければありがたいというのが、私どものお願いですし、実態の中からの希望ということで御理解をいただければと思います。

○大宮座長 関連して、いかがでしょうか。

どうぞ。

○鈴木委員 6次産業化というのが、まだ始まって、水面下ではいろいろと動いていた人もいるかと思うんですけども、そういう意味では、国が支援して、いろんな補助金が設定されたり、しばらくはそういう体制が続くのかなと思うんですけども、基本的には、補助金の切れ目が事業の切れ目になっては全く意味がないので、この制度をつくることによって、どんどんみんながレベル5、レベル6、レベル7になりたいなとなっていて、そこに設定されている人たち、そのランクにランクインした人たちにいろんな人が事業を起したいというときに相談してみたり、一緒に組みませんかというときに相談していったり、そういう流れをつくってしまえば、国がお金を出す必要はないのかなと。そうすれば、目標とされている件数というのは知らないうちにうじゃうじゃと広がっていくのかなと。そうじゃないと、補助金が出るからとか、そういう流れでやっている間というのは、なかなか大きくなりません。本当のムーブメントにはならないような気がします。

それをもっていくためにも、私自身がさっきしゃべった内容ではあるんですけども、やはりどういう事例で実績を上げてきたかというのを外から見られるような体制にするというのは、結構効果が上がるというか、交流を生みやすいのかなと。それで交流を生みやすくして、自分の近いレベルの人たちを探しやすいという意味もありますし、逆にここは事業のかなめだから、ちょっと表に出したくないなというところはアピールに出さなければいいので、その辺でも全部をオープンにして開けっ広げにせず、自分がこれはありかなというところだけ出して、みんなにアクセスしてもらって、何らかの交流が生まれてビジネスにつながるもしくはコンサルタントの人は、顧客として開拓できるとか、そういうことにつながるのではないかと、そういう意味では、やはり過去の実績を何項目か挙げるとするのは、自分の意見でしたけれども、非常に効果が上がるのかなと、改めて思いました。

○大宮座長 ありがとうございます。そのほか、どうぞ。

○嶋崎委員 今の新井課長の件数も含めて、まるっきりそうだと思います。鈴木さんのおりで、私は思っているのは、さっきの地域別、規模別によって3次元でやってもらうようお願いしたんですけども、お願いしたいのは、経産省さんのことを言うわけではありませんけれども、農商工連携と同じような道をたどってほしくないという願望があるんです。

というのは、我々はやはり数字なんです。件数であっても、やはり今、鈴木さんが言うように、5、6、7になった人たちが、検索して登録すると、いろんな業種がいます、いろんな地域の方もいます、いろんな方がいます。それが調べていって、私はこの人に聞きたい、最初は補助金がありますね。そういうような人があるところに登録してあれば、非常にいいデータとしてもらえる、それはこの5、6、7の上級プロ、名人でいいと思います。

ところが、今までの農商工連携は、補助金をもらって、ただ補助金ハンターが多いわけです。コーディネーターと言われたり、コンサルティングと言われたり、成果なんか、さ

つき斉藤さんが言ったように、月に1回とか、義理で行っているだけで、成果なんか何も求めていない、ただ、セミナーを開いて、講演会を開いて、研修、OJTを開いてやるだけというのが実際なんです。農商工がいけないわけではないけれども、そんなものだったらやらない方がいい。是非、さつき鈴木さんが言うように、成果を求める人たちが北海道から九州までの方が、いろいろ距離のあれがありますけれども、そこにみんながほしいデータが羅列できるような、そのためのランク、レベルをつくるなら大賛成ですし、是非その辺を間違えないで、国の補助事業等を使っていただければ、内容としては、今、ここにいる方は、大体同じような考え方だと思うんです。

私は、よく悪いことを言うんですけども、補助金ハンターのためにやるのではなくて、名ばかりのコーディネーター、コンサルティング、プランナー、なんでも名前なんかどうでも、それで食っているやつが何千人もいるんです。それをやめてもらって、本当の実力のある、ですから成果のある人、鈴木さんではないけれども、ある人たちがやってもらいたい。それがお願いでございます。

○大宮座長 とても重要なことなんですけど、どうぞ。

○小沢委員 先ほどからずっとお聞きしていて「できる」というところが、自分の中でどうしても整理できなくて、ここに書かれているのは意味がわかるんですけども、では評価するとなると、基準が必要になってくるわけですね。

そのときに、経験と実績が混在しているのではないかと思うんですけども、ずっと自分で考えて思ったのは、例えばレベル3までは、経験だけで評価してもいいんじゃないか。そして、4以上になると、そこに更に実績が伴って成功事例を何点かやっているということが出てくるというような形の組み合わせを変えることで、何か整理できないかと思うのが1点。

それと「わかる」というのは知識ですので、その知識の部分が上位のレベルになればなるほど、より多い知識がないと対応できないですね。6次化というと、すごく幅の広いいろんな情報を生かして、多分コンサルタントをやられる方というのは、事業主よりも更にいろんな知識を持っていてサポートするわけですから、その知識レベルも、もしかすると上の方のレベルの人たちはより高度というか、多様な知識を求められていくという考え方ができるんじゃないかとちょっと思うんです。

そういう面で、もしかすると、4、5のところも「わかる」のレベルが更にバージョンアップするような形で評価することが必要なのかなと、ずっとお聞きしていて感じたところなんです。

○大宮座長 非常に明確な点で、1、2、3は経験という、プロに至るまでのいろいろな取組みの経験ということをベースに評価指数、評価基準を、これから幾つか出していかなければならないんですが、もう既にここにも出ているところなんですけど、4以上は実績という、先ほども鈴木委員さんも、皆さん、実際に取り組んでいる実績、そういう幾つあるのかという実績をベースに積み上げていくと、非常に明確になるんじゃないかと、今まで

の議論の整理をしていただきました。

どうぞ。

○大久保主査 今のお話の下の方は経験、上の方は実績というところは、私も全く共感するところでございます。

後半の話は、これは、実はこの後の論点6にそのまま直接関わるところで、これは皆さんに御意見をいただきたいんですけれども、実際にプロレベルになった人というのは、相当広範な知識をお持ちであろうということは、全くそのとおりだと思うんですが、一方で、それを評価軸として立てるかどうかというのは、またちょっと別問題のところがありまして、広範になれば広範になるほど、実はチェックできないという、実際に評価とかアセスメントが可能なかどうかという問題もありますし、それは、先ほど嶋崎さんがおっしゃったように、具体的にプロの姿というのは、非常に多様な人たちがこの6次産業化人材にはいるということを前提に考えれば、その要素を洗い出すとすごい項目に多分なるんだと思うんです。

そうすると、それを一個一個評価するよりは、もうプロのレベル以上の人たちは、知識を持っているということ自体が、ビジネスとしての実績、成功につながっているはずなので、やはり実績で評価することの中に結果的に、それを見ていることにもなるのではなからうかと、そんな考え方をして「わかる」のところのレベルは4以上に書き込まなかったんですけれども、この点は、まさに⑥のところなので、併せて御意見をいただければと思います。

○大宮座長 先ほどから何度も言っていますように、①～⑦というのは全部関わっていますが、6ページの⑥「わかる」はどのレベルまで評価すればいいのか。1、2、3までは一応書いていますが、4以上は要らないだろうという判断をしているんですが、⑦のレベル1には、今度は「できる」というのを設定するべきなんではないかということも含めて、⑥、⑦、特に⑥辺りはいかがでしょうか。

どうぞ。

○杉山委員 杉山です。ようやく理解が追いついてきてまして、よく見えてきました。先ほど主査がおっしゃられていて、農業高校を出てキャリア・パスという、非常にわかりやすかったですね。今回のこれをつくって、プロ、名人がいいかどうかわかりませんが、しっかりとキャリア・パスを示して、そこの人材の母体として増やしていくというのは、とても筋がいい話なんだろうなと思いました。

そういう意味では、頑張って、こういう6次化産業をやっていけば、将来的には、こういう事業としての成功パターンに広げられるんだと、これは新卒だけではなくて、よそからの、途中から入ってくるものもひっくるめて、そういう母数の雇用創出という面では、非常にいいのではないかと思います。

さっきからずっと話を聞いていて、私は、やはりずっと違和感があったのが、プロ、上級プロ、名人というところが、今回の目的というのが、6次産業化人材、これをどう増や

していった、それが日本の中でいかに起業してもらって、そこに雇用と、そこに産業的、経済的効果をどう生んでいくのかと、最終的に、それは雇用と良い循環を生んでいきましようねといったときに、先ほどのキャリア・パスを示して、入口の方を増やしたというところがわかる。

では、今度は成功しましたと、成功というのは、1つのルールで成功するわけではないので、いろんな成功経緯があるかと思うんですけれども、ただ、この方たちは、これを広げるために、例えばどういう役割りを担うのか。先ほどあった事例としてホームページに載せるとか、集めておいて見て、この人はいいから、少し事例を相談に行こうと、それは1つあるかもしれないけれども、そんなにのんびりしたやり方で本当にいいんだろうかと。逆に、彼らは、プロ、上級プロは自分の事業で成功しているわけですから、その事業で忙しく飛び回っている中で、では、そこをどう水平展開するために頑張ってもらえるのか。もしくはその水平展開をしてもらうのか、してもらわないのかというところもひっくり返るといえることにもなるかもしれませんけれども、そういう位置づけが、もしかしたら要るのではないのでしょうか。入口のところはよくわかったんですけれども、実際に広げていくために、この方たちがどう働くのか、少し雑な言い方になるかもしれないんですけれども、先ほど鈴木さんがおっしゃっていたノウハウは出さないというのは、当たり前だと思えます。やはり市場がいっぱいあって、多少幾ら入ってきて、まだ大丈夫だなと思っていけば、そうでしょうけれども、ある一定の分野で成功した場合に、全部教えて、全部取られてしまったら意味がないので、では、その人たちをどう理解してもらって産業として水平展開できるかと、その取組みのところがここに見えてくると、非常に理解しやすいなと思えますし、逆にどういう人材を求めるのかというのも非常に議論しやすくなるなと思えました。

済みません、座長の言われている⑥、わかるレベルをどうすればというところとは少し違う観点かもしれないんですけれども、以上です。

○大宮座長 4以上のところの活用はどうするのか、あるいは4以上になったときのメリットというのはどうするのかということも含めて考えていかないと、うまく作動しないだろうと。

もう一度⑥のわかるレベルというところで、齊藤委員、どうぞ。

○齊藤委員 私は、知識は余り必要ではないのではないかと思っております。地方の現場におりますと、おじいさん、おばあさんたちと一緒に話し合っ、では、これを保健所に行って話を聞いてこようとか、保健所にすごい厳しいことを言われてがっかりして帰ってくる人が多いんですけれども、そのときに、さあ困ったとみんなで立ち話をしているときに知恵と工夫が出てきて、これでやってみようかという話でもって切り抜けてきていることがいっぱいあるんです。そういう人たちこそ強いんです。

ですから、やはり私らは、これからもっと地方を強く、組織を強くしていかなければいけない立場にあるというか、よそ者としてね、そういうひょうたんからこまとか、けがの

功名で生き残ってきているような人たちをいっばいつくっていかなければいけないのではないかと思います。

そのときに、多分、我々はそこに知識は必要としていなくて、おじいさんたちと話していると、とてつもない知恵が出てきたりしますから、それから事例としても、多分これをやり始めると、30個くらい走りますと、スキルが見えてくると思います。我々がどうすべきかというのが見えてくると思います。今までの事例を研究してもいいとは思いますが、余りお金がない中で、私らはどういう知恵と工夫を使って、どう切り抜けたかみたいなスタンスの中でいろいろな事例が出てくると、上の上級者たちは、多分こういう方法がいいのではないかということは新たに見えてくると思うんです。先ほど言いました設計思想の話なんですけれども、ここを走りながら見られたらどうかと思うんです。これは計画をして、大義名分の文書を書いて、法律をつくって、さあ行きましようという話で、ずっとつまづいていることが多かった中で、現場で修正していきながら答えを出していくということが見えてくると、強いものが生まれてくると思います。

我々は、7年前に買い物難民をやっていますが、今、こんなに言われることはびっくりしておりまして、これは地域課題を解決してただけで、日本で初めて買い物難民と言われている。それから、ソーシャルビジネスも日本で初めてと言われていています。

これは、みんな商店街の人たち、おじいさん、おばあさんと話し合った中で、地域課題を解決してただけのものが、後で皆さんからそういうふうと言われて、私どもにいっばい来るようになっておりますが、これをやはり現場にいるということがとても大切なんです。

ですから、もう一回いいますと「わかる」という知識はそんなに要らないのと、コンサルタントという構造的に1か月に1回しか来られない人たちは、それは解決できないですよということと、若い人たちが、もし、こういう職能を目指すのであれば、地域の中にしっかり入るよそ者として、素朴に地域課題を解決していくみたいな人材になっていただければと思います。

○大宮座長 かなりクリアーになってきましたが、どうぞ。

○大久保主査 今、斉藤さんからいただいた御意見、非常にそのとおりだと思いつつ、ただ、幾つかのパターンがあるのではないかと私は思っています、ここに書いてあるレベル1というのは、やはりそういうものをちゃんと学校で学びながら育てていく人もいます。

斉藤さんが、今、おっしゃっていただいたようなパターンの人たちもいます。でも、そういう人たちの場合でも、実際に、最終的に商売として立つときには、保健所に相談に行くわけですし、結果的には、実際にお金をもらってビジネスをするときには、知識は多少付いていると、こういう状態なんだと思うんです。

それで、プロの人たちも最初からそうになっていたのではなくて、途中でそれはやらざるを得ないから、結果的にそこを理解するというところで、結果的には最低限の食品の安全衛生に関する知識を持っていると、そういう形なのかなと思っています、今、斉藤さんに

言っていただいたこと、そのとおりだと思いつつ、ただ、そうは言っても、結果的には、最低限のものは求めるのかなど、そんなふうに理解をしております。

○大宮座長 玉沖さん、どうぞ。

○玉沖委員 今の大久保主査の話にも関連してなんですけれども、この6次産業化の今回の話については、バリエーションがあるというお話がありましたが、次年度のこれからの議論だと思いますが、前回の委員会のときに3つの事例を、最初のところを含めてお示しいただいて、あのときにどの事例もすべて、どこをターゲットとしているか、それは入学資格という違う言葉でもありましたが、そこが明確になっていて、非常にわかりやすかったなど。

今回も、そのバリエーションがこんな方に向いていますというターゲットが示されたものと合わさってくると、今、行われている議論が非常にスムーズに整理をされていくのではないかということが1つ。

最後にもう一点なんです、鈴木さん、杉山さんがおっしゃっておられた先ほどの意見と、全く共感させていただいているんですが、レベル4以上のお話になると、6次産業化人材を増やすことが目的なのか、6次産業化の成功について伝授する人を増やすことなのか、ここが一緒に考えるなら一緒に考えるで、主査がおっしゃっておられた共通の基礎を設定するということが混ぜたバージョンでできますし、分けて考えるということになれば、分けたバージョンで共通の基礎が設定されるし、私たちはここに少し迷いがあるなと思って聞かせていただいております。

○大久保主査 先ほど杉山さんからいただいた御質問に関連してなんですけれども、今、レベル7段階にしているんですけれども、最終的にはレベル4、5、6、7の人たちをプロというふうに呼ぶと、この表現を残したいと思っています。たまに、それ以外の名人とかスペシャリストという言葉は、最終的にはなくなる表現だと思っています。

それで、プロになることを1つの目標というか、キャリアの目安にさせていただくということをやりたいと思っています。

それで、プロというのは、裾野をつくるものだと私は認識をしております、結局、プロの人たちを横で観察をしたりとか、あるいるときどきそこから教をこうたり、そうすることによって、次のプロが育っていくというところがあるんだろうと思っています。

つまり、幾ら1、2、3の人たちをいっぱいつくっても、上がきちんと存在していないと、やはり順繰り人が育っていく体系というのはできないと、そういうふうに思っていますし、また、プロの4から上は実績を見るんだと、実績を見るときに、プロではない人が実績を見ても見られないわけで、そういう意味で、1つは、キャリア・パスとしてのラインをつくる上では、1つは、その人たちは象徴的に目標になるということと、それから教える側に、一部の人たちについては御協力をいただくことになるだろうということ。

それから、アセスメント、評価をする評価委員会をつくるとしたら、そのメンバーになり得るのはやはりトッププロの人たちだけなので、そういうところに入ってくださいと

いう可能性があるということなんではないかと思います。ですから、そのためにも、5、6、7というプロになった以降の活躍の仕方、いろんな人たちが活躍できるんだと、バラエティーがあると申しあげましたので、先ほど嶋崎委員とか、鈴木委員に言っていただいたように、こういうレベル6の人が、こういう分野で、こういう6次産業化を実践して成功させているんだというのは、多分、そのデータベースに乗ることになると思うんです。そこに、その人とうまく連携したいとってアプローチをするということのも1つの役割ですし、幾つかの目的が、4から上のところを階層化することにあるんじゃないかと考えております。

そういう意味では、さっきの玉沖さんの質問で言えば、多分分けるのではなく、一体的に1つその上の方のランクを考えようとしているというのが、とりあえずのたたき台なんですけれども。

○大宮座長 中嶋委員、どうぞ。

○中嶋委員 先ほど大久保さんがお話しされたので、ほとんど言う必要がないかなと思ってしまったんですけども、上級プロでも必ず知っておかなければいけない知識というのはあると思うんです。特に、一定数以上のスタッフを雇い、複数の商品を扱うようにビジネスが拡大したときに、今まで以上にビジネスリスクが高まるので、これだけは絶対に押さえておかないと、こけてしまうと、そういう知識は持っていかなければいけないと。ですので、知っておかなければいけない知識の質がレベル1から上に上がっていくにつれて変わってくるんじゃないかということ、わからなくていいよということではなくて、対象が変わるといことは、常に認識しておかなければいけないんじゃないかということを考えてみました。

○大宮座長 杉山委員、どうぞ。

○杉山委員 ありがとうございます。先ほどお答えいただいた中身で、本当にそういうことだろうと思っていて、あえてこの3ページの表の中で、もし、それを具体化するという視点で言うと、やはり横断的設計の基本方針の中に、先ほどおっしゃっていた、例えば普及だとか、評価という言葉、このプロの枠の中に入れて位置づけた方がいいんじゃないかと。あとは、モチベーションをどういう形で出して、政策的にしっかりと後押ししていくかというのが、年次ですとか、予算とか、いろんなもので出てくるかと思えますけれども、ただ、位置づけとしては、そうしておくべきではないかと思えます。そうすると、非常にクリアに見えるんじゃないかと思えました。

以上です。

○大宮座長 4、5、6辺りに、普及とか啓発あるいは人材育成、そういう部分も位置づけておいた方が、先ほどの実績プラス影響力というふうになると思うんですが、マネジメントの広がりということになると思うんです。そういう御意見でした。

そのほかありますでしょうか。もう1～7全部含めて、もう一回たたき台に対しての総点検ということで結構ですが。

今日の議論で、ここに提案されたたたき台の相互理解と我々の共通理解が大分深まったということ、大体このイメージでいいだろうと。基本的に例えば4つの段階の「できる」というところが、1つの重要な基準になるわけですが、ビジネスプランニングと事業化と製造・販売の一連のプロセスを主導管理すると、マネージメントすると。それが実績としてつながっている。それで、実績を出している人が、やはりプロとして認定しよう。それを1つ、2つではなくて幾つか商品開発であったり、販売であったり、6次化の事業を2つ、3つ、4つ成功している件数という言葉がありましたけれども、そういうものが上っていけばいくほど上に行くと、名人という一番上は、だれもがみんなそれを目標にして、あれはすごいなというふうなモデリングの到達目標になるということで、1つは、こういう枠組みでいいだろうという共通認識だったと思います。

もう一つは、実際、評価するとき、今出ました件数であったり、取引数であったり、いわゆる収益というようなこともあったり、規模もいろいろあると思うんですが、そういうふうなものをどう位置づけで評価していくのかということとか、あるいは共通のスキルという共通の基準を、やはり1つディクショナリーとしてつくっていかないと、なかなか難しいところもあるのではないかという課題なんかも、指標ですね、もう一度議論していくことが必要なのかなという感じを受けました。

ただ、途中のやりとりの中で、結局、いろんな分野があるので、この分野ではこういう成功事例がある、この分野ではこういうモデルがある、この分野では、こういう6次化をして実現できているということを追っていくと、逆に基準とか指標も改めて明確になっていくのかと。

今の段階では、今回出されたような切り口が1つの基準になっていくのかなという感じを受けましたが、全体でこれはという、忘れないでということがありましたら、今後の作業としてモデリングという事例をきちんとして、その中で改めて何が基準になるのか、何が必要になるのか、指標になるのかということをもう一回1つの指標をつくっていくという作業を同時進行にしていくということになると思います。

それで、議論にあったように、成果を上げて、実績を上げているものを1つモデルにしていかないと、何のための支援かわからなくなるということなどを、気をつけていきながらということになると思います。

どうぞ。

○小沢委員 2点あるんですけども、⑦の1つ目のところに関わる部分なんですけれども、これは、一番危惧するのは、斉藤さんが言われた成功しないコンサルタントの例というのが、すごく気になるところで、今までもいろいろ連携とか、そういう中で失敗してきた事例というのは、やはり農業の生産がかなり自然なり、気候に影響されるということを知らないまま強引に商業、工業のほかの製造業と同じようなレベルでやろうとするためにおかしくしたというケースが、今まで何十年とそういうことが行われてきたと思うんです。

そういう面で、1つは、1、2、3と上がっていくときには、基礎的な農業の季節性と

か、そういうところをわかればいいんですけども、それがわかるためには、もしかすると、ちょっとした体験をしておかないとわからないという部分もあるので、あってもいいのかなと1つ思います。

あと、4つ目のパターンの横から入るといったときに、4番に入るのはわかるんですけども、逆にずっと議論してきたときに、3番、2番は、これは逆に入れたいのではないかと思うんです。実績があれば、そのノウハウを持っているというのはわかるんですけども、経験のところだけに入ろうとするということはないかなと、今の議論をずっと聞いていて思ったんです。

やはり横から入る人たちは、1、2、3の人たちと違う体験をしてきているわけですから、共有しない部分がかかなり多いときに、その人が評価されるとなると、やはり実績というのが大きくなってしまいます。そうすると、2番、3番のところでは横に入る線が本当はなくてもいいのかなとちょっと思いました。

以上です。

○大宮座長 この辺、どうでしょうか。

○大久保主査 今の後半のお話なんですけど、2と3の横入りはないのではないかというお話なんですけれども、これは具体的に実際にそういう流れがあるかどうかなんですけど、例えば2からいきなり来るパターンとして、先ほどの斉藤さんのお話ではありませんけれども、では、地域である人が買い物難民のテーマに取り組んで、直売を始めようとしたと、この人たちはスタートは、とりあえず最初に取りするのは2というケースがあるのではないかと、私は思ったんです。あるいは、これまで別の仕事をやっていたんですけども、たまたまそれをアドバイザーコンサルの仕事に就くことになったと、それは本格的に6次産業化の問題に取り組むことになったという人は、最初に取りとしたら3なんではないかというふうに思いまして、実際には、2とか3スタートというケースもあるのではないかと考えたのが、ここに書いた理由でございます。これは私のイメージなので、もしほかに具体的にイメージがあれば、補足していただいたり、そうではないという御意見があれば、いただきたいと思います。

それから、前半の実際の農業体験の方なんですけれども、農業の基本的な知識を得る方法として、農業体験をするというのが、非常に手っ取り早いというか、ある種、非常にしみじみわかるということなんだと思います。

それで、さっき鈴木委員からも1～3まではむしろ加点方式でいったらいいとか、それからさっき経験という話もされましたね。そういう中で、幾つか必修科目と選択科目があるんだろうと思います。

ですから、例えばそういう体験を実際に行っている人を加点的に評価するということがあってもいいと思うんですけども、必修にすると、カバーできない領域が結構できてしまうのではないかとちょっと懸念があって、もしかしたら選択科目ではないかという認識を私はしておりました。

○大宮座長　どうぞ。

○片岡委員　ただいまの議論なんですけれども、私もどちらかというと、4、5、右から3、2に、4に行くというのは非常に賛成なんです。それは、何でそう思ったかといいますが、特に②の法人等の一員の場合に、実際にそのプロジェクトの中でばんばんやっている人がいるのに、1からあなたやれということは必要ないだろうと。

何でそう思ったかという、少なくとも②の人たちのこういうプロジェクトをやっている、特に食品産業にいらっしゃる方、マーケティングは身を持ってやっていると、そこにもう一回マーケティングを勉強せよという必要はもうないだろうと。

ですから、①、②、③の人たちの中でも「わかる」の部分の学ばなくてもいい人たちもいるかもしれない。それは除外してやっていいだろうという考え方を私はしました。

ですから、そういう意味からすると、1、2、3を経て、それで4のプロになる。プロの上にどちらかというと、社会的に非常にきらきらしている人たちがいて、なるべく2や1の人たちが、ああいう人になりたいという気持ちになるような、そういう育て方ができるような人材育成のレベルを置く必要があるのではないかという感じなんです。

ですから、できるだけ私は早く4にできるような裾野、先ほど座長がおっしゃられた裾野を広げる、主査がおっしゃられたような裾野を広げられる、途中からの入り方はいっぱいあっていいのではないかと、そういう意味合いです。

○大宮座長　小川委員、どうぞ。

○小川委員　先ほどから議論に出ている中で、経験と実績とか、知識はどうかという話ですが、我々の提唱している考え方は、長方形を考えて、斜めに切って、それで左の斜めの面積の多いところは知識、右上の方は経験、実績という決め方をしています。

それで、確かに小沢委員がおっしゃっているように、上の方はたくさん知っていないといけないと言え、それはベストではあるのですけれども、上のレベルの方は、あの方が知っているとか、この人が知っているということを知っていればいいということです。そういうものは経験とか実績で、格好よく言えば、マネジメント能力でカバーしていいのではないのかなと、我々はそう定義して、それなりの評価を得ていると思っています。

これは、何回も申し上げているか、ちょっと部外者的なところがあってあれなんですけれども、それと、農業体験とか、我々も本当にITの細かいことを知っていない人というのは信用できないとか、それはあるのですけれども、レベル4から入ってきた人が例えばいたときに、成功を3回と、1回こっきりであれば、季節性がわかっていないかもしれないですけれども、何回か成功していけば、成功しているのであれば、もうそういうことはわかっているという代替指標というふうに考えると、1回こっきりでは絶対にラッキーさがありますので、ちょっと難しいとは思いますが、下のところは、とにかく人口を増やさないといけないと思いますから、そこはある程度機械的というとおかしいんですけれども、ある程度判断しやすく、そのレベルの人たちが自分のどういうものを勉強すればいいかということで、先ほどおっしゃったように4、5、6、プロになっていったら、

なればなるほど、そういうインタビューであったり、プレゼンテーションであったり、そのプレゼンテーションで質問をして、それを本当にやっていたかどうかということをやりながら評価していくということが重要なと思います。

レベル7というのは、我々はスタープログラムという感じで、多分、鈴木さんとか、嶋崎さんという方が、そういういろいろ御知見を持っておられる方は、ああいうふうになりたいと思うような方から、いろいろ暗黙知みたいなものも形式化して、教えていただくという機会へもっていくというのが、回っていく1つかなと思います。

○大宮座長 ありがとうございます。もう2時間経とうとしていますので、まだまだ御意見があると思いますが、活発な御意見、御発言ありがとうございました。大分整理できましたし、課題はたくさんあるんですが、今後の次の課題も含めて大分整理できたと思います。本当にありがとうございました。

次回の会合につきましては、3月中にもう一度今日の議論を踏まえて整理していただいて開催したいと思いますが、日時、場所等の詳細な連絡は改めて事務方の方から御連絡しますので、よろしくお願いいたします。

次回の会合においては、本日の議論を踏まえて6次産業化人材についてより詳細なレベルの設定について考えて、ワーキンググループとしての整理した骨子を取りまとめたいと思っています。

最後に、主査の方からコメント等をお願いします。

○大久保主査 ありがとうございました。次回までに7段階のレベルに、今日、補足説明をもう少ししておかないといけないと思いました。それは少し考えたいと思います。ありがとうございます。

あと、今日、実は議論の中で、最後まで議論にならなかった気になっているテーマが1個ありまして、最後の6次産業化に関する支援制度の理解は必須ではないかという御意見を4名の方からいただいたんですけども、これはもし御意見があれば、次回にいただきたいと思います。私は必須なんだけれども、この項目に何とか入れたくないという気持ちが正直言うとあるというのが状況でございます。これは次回、どうしてもという意見があれば、いただければと思います。

ありがとうございました。

○大宮座長 余りお金取りのための制度にしたくないという意見も大分出ましたので、要らないのではないかという感じもするんですが、これは次回にまた御意見をいただければと思います。

以上をもちまして、今日の第4回の会合を終了いたします。

どうもありがとうございました。