

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5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5回）
議事次第

日 時：平成23年4月19日（火） 16:00～17:18

場 所：合同庁舎4号館4階第4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 それでは、定刻になりました。全員そろいましたので、ただいまより「6次産業化人材ワーキング・グループ」の第5回会合を開催いたします。

本日は年度初めの慌ただしい中、お忙しい中、御参集をいただきまして、ありがとうございます。本日は小川委員、片岡委員、佐藤委員、島崎委員、杉山委員、鈴木委員、俵委員、森下委員、少し多めの欠席となっています。年度初めでちょうどスケジュールがぶつかって欠席となっております。それでは、早速であります、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」皆さんと時間の許す限り議論をしたいと考えております。

まず事務局より資料1「6次産業化人材のレベルのイメージについて」、資料2「6次産業化人材に関する論点整理（案）」につきまして、御説明をお願いしたいと思います。よろしく願います。

○藤原参事官 それでは、事務局から資料1及び資料2につきまして、御説明をさせていただきます。

まず、資料1「6次産業化人材のレベルのイメージについて」でございます。これは前回のワーキング・グループでも御審議いただいたペーパーでございますけれども、前回の最後に主査と座長の方から御指示がございまして、前回、委員の皆様からいただいた御意見を可能な限り反映させまして、修正させよということでございましたので、そのような手続で修正を反映させていただいたペーパーになってございます。

主な修正点を申し上げますけれども、まず真ん中のレベル4でございます。レベル4に相当する人材の必要な能力ということで、コーディネート能力が必要であるという旨の御指摘で、これは何人もの方々からです。特に大宮座長、主査からも御意見をいただきました。片岡委員からもちょうだいいたしましたけれども、この点を明記してございます。

2点目は細かい点でございます。レベル3の③です。「できる」のところに「コンサルタント・アドバイザー（公務員、農協の職員等を含む）」と書いてございます。これは小川委員からでしたでしょうか。公務員とか農協職員という職種の概念とコンサルタント・アドバイザーという業務の内容は違うのではないかということでしたので、折衷案でございますけれども、括弧書きの表現にさせていただいております。この表記自体は資料2を含めて統一的な書き方で、こういった形で整理をさせていただいております。

3点目は非常に大きな修正でございます。右側に「人材の例」ということで、杉山委員ほかから、これらのレベルを実際の分野や人材に当てはめるとどうなのかをきちんと見える化すべきであるという御意見をいただきました。そういった御指摘を踏まえまして、この右側の欄を書かせていただきました。

レベル2の方から簡単に読み上げます。個人農林業者、スーパー・食品産業・外食産業等の部門スタッフ、営農指導員、自治体職員（スタッフ等）がレベル2のイメージです。

それがレベル3に上がりますと、その上に「事業実績を上げている」と単純に書かせていただいております。

レベル4は農林水産業の関連法人の代表者、スーパー・食品産業・外食産業等のプロジェクトマ

ネージャー。コンサルタント、コーディネーターは独立したという意味でございますけれども、そういったイメージ。

6、7につきましては、カリスマ経営者・指導者等ということで、あくまで例示でございますけれども、書かせていただいているところでございます。

また、レベル3と2につきましては御承知のとおり、これは後でも御説明いたしますけれども、「できる」のところいわゆる枝分かれでございますけれども、個人事業者、法人等、コンサルタント・アドバイザーということで①～③を書かせていただいているのですが、こちらの方にも見える化が同様に必要だという認識に立ちまして、若干の例示を入れさせていただいております。

「①個人自供者」はレベル2を一次加工、道の駅に出荷しているようなケース。レベル3には商品開発、特定の取引先に直接販売するケース。

「②法人等」についてもレベル2の例示としまして、商品開発、調達に従事したケース。

「③コンサルタント・アドバイザー」につきましては、レベル2に事業者へのアドバイス等を実施。レベル3に取引先のマッチングを実施ということで、ごく簡単でございますけれども、あくまで例示でございますが、記載をさせていただいているところでございます。

以上が資料1につきましてはの補足修正をした点でございます。

資料2も御参考にしていただければと思います。資料2は「実践キャリア・アップ戦略6次産業化人材に関する論点整理（案）」でございます。この資料の位置づけでございますけれども、この論点整理につきましては、1月の段階で一旦暫定的にまとめさせていただいているところでございます。本日のこの紙はその後行われました計2回のワーキング・グループでの議論を受けまして、これは大久保主査、大宮座長の御指導の下、事務局におきまして、加筆修正させていただいたものでございます。内容につきまして、御説明をさせていただきます。

1 ページ「0. 前提として」。

「(1) 6次産業化人材について実践キャリア・アップ戦略を導入する意義について」でございます。まさに現在、6次産業化はさまざまな地域で多様な主体によって取り組まれている。成功するために必要となる知識やスキルについては共通の基盤が不足している。本戦略によって、キャリア・パスや成功モデルを見せることによって、6次産業化の取組みを加速化、若者等の参入促進というものを促していきたい。そういう点で意義があるのではないかという表現をさせていただいております。

「(2) 6次産業化人材の範囲について」。こちらは何回か議論をしていただきましたが、要するにポイントは、このターゲットは6次産業化に取り組む農林漁業者、農林水産業への参入や業者と連携して新たな商品開発を行う2次・3次業者に加えて、こちらが議論のあったところでございますが、支援業務に関わるコンサルタント・アドバイザー（国・自治体の公務員、農協、漁協の職員等を含む）でございますが、こちらも含めるということがポイントでございます。

「(3) 6次産業化人材に必要な知識・スキルについて」。これは後ほど出てくるレベル4、この分野でのプロレベルを念頭に置いた言い方になってございます。まさにプロとして1次産業から2次・3次産業にまたがってビジネスを行うための知識・技術の理解をしている。ビジネスプランニ

ング（戦略立案・事業計画作成）の能力を持っている。こちらは先ほど申し上げた大久保主査ほか、皆さんから御意見からあったコーディネート能力というのが必要であるという書き方をさせていただいております。

必要な知識・スキルについての最後でございますけれども、観光について、これをどうするかという議論もしていただきました。専門的な分野ではあるけれども、したがって必須な要素とはしませんが、これも含めるということで書かせていただいております。

2 ページ「1. 能力評価の階層（ランク）」。

「(1)『プロレベル』（レベル4）を中心とする基本的考え方について」ということでまとめさせていただきます。全体像は別紙参照となっておりますが、この別紙が先ほど御説明した資料1になってございます。

2 番目の○でございますが、これはまさに先ほどの繰り返しになりますけれども、プロとはレベル4以上であるということです。これは基本方針の方にも書いてございますが、一人前の仕事できて、チーム内でリーダーシップを発揮できるような人材ということで、この6次産業化の世界ですとビジネスを主導・管理できる、一定の実績を上げているレベルということで書かせていただいております。

次の段落の具体的なところは、先ほど御説明した必要な能力というところで、前ページの記述を繰り返し書かせていただいております。

このプロを目指して実務経験を積む際ということで、具体的にはレベル2や3の議論でございます。先ほど申し上げた枝分かれの議論でございますが、①～③まで具体的には個人事業者、農業生産法人等のスタッフ、コンサルタント・アドバイザー等の外務人材に大別される。それぞれスキルは異なり、レベル2と3については①～③それぞれのビジネスの形態に合わせた評価基準、枝分かれの基準を設定する必要があるという先ほどの解説のようなことを書かせていただいております。

次の○のところも御議論をいただいた点でございます。①～③でレベル1から順次上がっていくケースが典型的には考えられるんですけれども、他方、別途第④類型として、6次産業化の一部の分野でまさに実績を上げた人が必要な知識を後から補うようなケースでございます。これは例示でございますが、要するにレベル1から積み上げなくても、途中から2、3、4、特にプロレベルなどに横入りしてくるケースなどもあるのではないかとということで、この点は久保主査、片岡委員ほかからも前回御指摘がございましたけれども、こういったケースも積極的に取られるべきであるということで、その部分を反映させていただいております。

その次の○でございます。これはプロ以上の評価軸は知識ではなくて、むしろ実践的スキルの方だけで評価すべきであるということで、こちらも久保主査、齊藤委員からも御賛同の御意見をいただきました。特に地域の現場などでは、むしろそういった知識等々よりは、こちらの実践的な経験、技術であるというお話がございましたけれども、まさにもうプロであればビジネスとしての実績や成功に知識はつながっているはずなので、実績評価をすれば結果的に知識を評価することになるのではないかとということも書かせていただいております。まさに4のプロ以上は、知識の方は積極的に評価しなくてもいいのではないかとということで書かせていただいております。

プロであれば、コンサルタントであっても、これは補足的に書かせていただいておりますけれども、ビジネス化に関する実践的経験が問われる。したがって、①～③それぞれのビジネス形態に分かれた先ほどの枝分かれを設定しなくてもいいのではないということでございます。これも多くの委員の方々、玉冲委員、中嶋委員、栗原委員、鈴木委員、斉藤委員ほかからも御賛同いただいておりますが、そういった形で枝分かれが③までということを書かせていただいております。

「(2) 各レベルについて」。先ほどの資料1の補足説明のようなことでございますので、簡単に御説明をさせていただきます。

レベル1は6次産業化に関する基本的な知識、技術等を習得しているレベル。2と3については先ほど申し上げましたけれども、プロを目指してビジネスの経験を積んでいる段階ということ枝分かれが存在するということも書かせていただいております。5につきましては、このプロジェクトの多角化等により、継続的に事業実績を上げている。オリジナリティを発揮できているというレベル。6、7につきましては、ブランド化等によりまして、一定の認知度を得ている。あるいは手法や戦略について、世の中に対して指導を行っていけるようなレベルということで、簡単でございますが、イメージを書かせていただいております。

4 ページ「2. 評価方法・システム」。

「(1) 『評価方法』について」。「わかる(知識)」の評価ということでは、学校教育の履修を持って設定する方法も考えられる。ただ、そのカリキュラムの認証に当たっては、一定の実務教育(長期インターン等)を組み入れる必要がある。座学だけではないということも書かせていただいております。

これも以前からの記述でございますが、国家資格、民間資格の中には、評価の代替が可能なものがあるのではないかと。この辺りは今後詳細をまさに基準をつくっていく中で、議論をしていただくということなろうと思います。

次の○でございます。レベル3以下につきましては、知識、スキルごとに経験・実績の評価項目も含めまして、これは必要最小限のものが必要でございますけれども、それに加えて加点方式で専門的な業務についても評価することが必要ではないかと。この辺りは鈴木委員、小川委員からも前回も御指摘ございましたけれども、その辺りを書かせていただいております。

先ほどから繰り返しになりますが、コンサルも含めてレベル4以上につきましては、経験・実績を面接等により評価する。こちらでやるべきだということも書かせていただいております。

最後の○でございます。「わかる」に関する能力として、補助金等の支援制度に関する理解をどうするか。前回も若干御議論をいただきましたが、基本的には評価対象にあえて含めないということを書いてございます。これは日々刻々この辺りの制度も変わるということもるのでございますが、やはり本質的にこの人材の議論は創意工夫を中心に考えるべきであって、この支援制度の活用が勿論重要な問題ではあるんですが、それがわからなければどうなのかというような本質的な議論ではないのではないかと。ということで、そういった原則含まないという整理にここではさせていただきます。

「(2) 評価の実施体制について」。これはプロレベル、レベル4以上の認定を受けた人には、併

せてアセッサーにも登録してもらおう。以前からの整理でございますが、確認までに書かせていた大
おります。

「(3)『できる(実践的スキル)』の評価基準について」。前に書いてあることの繰り返しで簡単
に申し上げますけれども、経験、実績、リーダーシップ能力、マネジメント能力、コーディネート
能力等が評価対象となる能力であります。コンサルタントも実践的経験を等必要がある。これも前
述しているようなことを書かせていただいております。

5 ページ「3. 運営体制」。これはカリキュラム認証の機能・組織、アセッサーの育成評価、デー
タ管理をするような機能・組織。この辺りについては、実証事業等を通じて引き続き検討していく
ということでございます。

「4. 普及・浸透方法」。各方面さまざまな努力がこれから必要だということで、何点か書かせ
ていただいております。農業水産法人等、さまざまな分野の各企業でございますが、企業単位で本
制度の導入、レベル取得に取り組む企業をつくっていくことが大事だという点の一つ。

これは農水省の方からも以前からお話がございますけれども、勿論民間でどんどん進んで取って
いただきたいんですが、当初は初期的には各官庁でさまざまな認定を受けている人々がおりますので、
その辺りを中心に、特に高段位の方々につきまして、相互認証の形でこれを普及していくことが必
要。この辺りの高段者の方々のネットワークの重要性、相互認証の重要性という意味では、前回は
小川委員、島崎委員からもお話がありましたけれども、この辺りは重要だという御指摘を反映させ
てございます。

特にこの分野は地方でチャレンジをする方が多いということで、遠隔の技術ということで、こう
いった e-learning の手法も積極的に重要だということを書いております。

6 次産業化法や農商工等連携促進法等、関係省庁の施策。これは支援策のみならず、さまざまな制
度名を含めて、そういったところについての積極的な運動を図っていくことが大事だということで
4 点、重要性を指摘させていただいております。

以上、論点整理の案ということで事務的にまとめさせていただいたところがございますけれども、
御審議をちょうだいできればと思います。

○大宮座長 藤原参事官から資料 1、資料 2 について、非常にわかりやすく的確に説明をいただき
ました。しばらく時間が空いたこともあって、我々が議論をしたことを変更点を中心にして、論点
整理をポイントを捕まえて話をさせていただきました。大久保主査の方から何か補足説明があれば、
お願いしたいと思います。

○大久保主査 前回の会合から大震災の影響で 2 か月間ほどスケジュールがずれましたので、前回
の議論の記憶が多少薄くなっている部分もあろうかと思えます。私の理解では前回御議論をいた
だいたときに、7 段階の一覧表に関しては、ここの部分はだめだという御意見は実は余りなくて、ど
ちらかという、これではわかりにくいということでたくさん御質問をいただいたり、あるいはこ
ういう考え方でやったらどうだという御提案をいただいた部分は非常に多かったなかと
思っております。それをなるべく再現する形でまとめたのが資料 2 の論点整理という形
ですので、前回の議論はここにできる限りの反映をさせていただいているという状態
でございます。ですので、もしこ

れで過不足な部分がありましたら、また追加的に御意見をちょうだいしたいと思っております。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、今の御説明と追加のコメントを踏まえまして、皆さんと議論をしていきたいと思っております。今回で5回目になります。今、大久保主査からありましたように、しばらく間が空いたのですが、これまでも御活発な御議論をいただきました。今、示されたものがまとめになっております。皆さんと今日議論した上で最終的に論点整理としてとりまとめたいと考えております。その後、論点整理を踏まえて次の段階に行くということになっております。

それでは、今の説明に関しまして、また活発な意見をお願いしたいと思います。どんな御議論でもいいです。仲元委員、どうぞ。

○仲元委員 表現上の問題です。この「6次産業化人材のレベルのイメージ」の人材の例に表記されている業態と5ページの「4. 普及・浸透方法」の6次産業化人材に関わるところの農業生産法人、流通業、観光業と企業が書いてありますけれども、ここの表現についてはある程度リンクさせておいた方がわかりやすいのかなと思っておりますので、御検討を願えたらと思っております。

○大宮座長 今のはごもっともですので、その辺りはいかがですか。

○藤原参事官 御指摘を受けて、また訂正させていただきます。

○大宮座長 人材の例やこのイメージでも、この間御議論をいただいた中で追加していますのでその辺も含めて、あるいはいま一度ごらんいただいて、何かありましたらお願いしたいと思います。この論点整理が今日終わりますと、他の2つ、ここの部会と違うワーキング・グループがありまして、来月開催予定の実践キャリア・アップ戦略タスク・フォースにこの部会として報告させていただきますので、できるだけ今日いろいろな議論を、論点整理も含めて、イメージと論点整理をしつかりまとめていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○川口委員 このイメージに人材の例が入ったのは非常にわかりやすくなったと思っております。1点質問でございます。論点整理の4ページの評価方法の4番目の○でございますが、国、地方自治体の補助金等の支援制度に関する理解については、評価対象に含まないと。ここで書かれている創意工夫というのが非常に大事だというのはよくわかるのですが、例えば私ども経団連の会員企業の方々に農業生産法人を設立する、もしくはいろいろな形で農業に参入するような事例がありまして、その際に関係者の話を聞きますと、私のイメージだと経団連の会員企業は大企業が多いので、参入するときに補助金などは余りにしないのかと思ったら、そんなことはないんですと。やはり使えるものは何でも使いますと。

それは例えば同種事業をやる他のコンペチターが、例えばその初期投資に対する補助が例えば2分の1付くというときに、相手はコンペチターはこれを使いますと。でも、自分たちは使わないというときには、その競争上の条件が非常に不利になるので、それは積極的に使っていくですよという話を聞きますと、例えばそういったプロジェクトをやっていくときに使えるもの、特にコンペチターが使うような支援事業を知って、かつそれを積極的に活用していくというのが成功のための必須とは言えないかもしれませんが、一つの要素になり得るのではないかと考えておりますが、

どういう経緯でこういう結論になったのでしょうか。

○大久保主査 これは前回のワーキング・グループの中で、たしか一番最後に時間切れの寸前に私の方から、このところについては書かない方向でどうかと思うんですけどもと言いながら、実は前回のワーキング・グループは終わっていますので、実は議論をしていただいていない項目になります。

途中、嶋崎委員からもこの分野で余り補助金を取りにいくばかりを優先することになってはいかぬという警鐘が鳴らされたことが一つ背景にございます。今、川口委員がおっしゃったとおり、実際には6次産業化を進めていくに当たっては、まだ6次産業化というのが助成金などの支援を受けながら育っていくという段階でございますので、実際には6次産業化を推進していくときに現在使える助成金等の制度をいかにうまく活用するかということは、多分欠かすことのできない一つの知識になると思います。

その前提の上で、それを書くのかどうかという段階に入ったときに、6次産業化人材の定義というのは助成金の使い方のうまい人であると書くことに抵抗感があるので、それは必要なことなんだけれども、人材の能力基準として書くのはやめようではないかという案にしたということでございます。

○大宮座長 よろしいでしょうか。必要なことは十分わかる。皆さんがこれを利用するというのも当然です。ただ、項目の中には括弧を入れておこうという方向だということです。

○農林水産省（新井課長） 関連してよろしいでしょうか。

○大宮座長 お願いいたします。

○農林水産省（新井課長） 今ありました御議論ですが、私どもは実は「4. 普及・浸透方法」に6次産業化法案や農商工法案に関する施策と連動して使っていくということが、活動する場としては当面想定をされているということでございまして、非常によくまとめていただいておりますけれども、今回の「できる」の中にコンサルタント・アドバイザーという領域を加えていただいたということも一つございまして、実際にはまさに進めていくときに、これは支援策といってもいろいろございまして、規制的なものを助け、例えば食品衛生法の管理能力を高めるための講習も支援策でございまして、まさに振興的な支援策ということで補助金とか融資とかいろいろな枠組みがあります。

それを基本的にうまく使っていただくことというのは、逆に言うと6次産業化をやる方、まさにそれは大企業の方でもそうなので、ましていわんやということでございまして、そういう人を持っている人はコンサルタントを要求しているという実態レベルの話もあるというのは事実として認識をしていただきたいと思います。

そういうことを考えますと、「わかる」のまさに知識として入るとおっしゃっていたのと、知識の内容としては諸制度とか、それに対するいろいろな意味での支援策はきちんと明確にしておいていただきたい。さはさりながら、その一部だということもわかるんですけども、それが不在の方のコンサルティングが6次産業化の人材として、実態上求められている人かということ、どうもそうではないという感じがしてございまして、そこはここで「わかる」の評価基準ではないと言い切ってい

ただくのは、我々としてはちょっとあれかなと。仮に知識が全くない人を6次産業化のコンサルタントとして実態的に仕事ができる方としてお願いをできるのかということ、どうもそういう状況ではないということはございますので、取り立ててそういうのを知っていなければいけないよというの難しいのかもしれないかもしれませんが、少なくとも「わかる」の基本的知識の中には含んでおいていただくことにいたしませんと、実態的な世界としては回ってこないのかなというのが、実際に仕事をしていただいたり、実際の相談する側の立場に立った意見ということでお受け止めいただきたいと思います。

○大宮座長 そうしますと、具体的に例えばイメージのところのレベル3の「わかる」の辺りにそういう知識ということを入れておけば、より現実に近いということでしょうか。

○農林水産省（新井課長） 2の知識というところと、3の「わかる」のところに明確な、別に支援策と書いていただかなくてもいいので、諸制度みたいな形で制度的な枠組みも含めて書いていただけるといいのかなと思います。

○大宮座長 それに関連して御意見はございますか。

○玉沖委員 まず全体のレベルイメージですけれども、事前に資料も送っていただいて、これではないかと思っております。前回よりもすごくわかりやすくなりましたし、論点整理の方でも全体に考え方なども具体的に説明していただいているので、非常に具体的ですっきりしたという印象を持っております。

そこで2点あります。1点目は先ほど来ずっと議論されている、国、地方自治体の補助金等の支援制度です。補助金というお金の話とお金が絡まない支援制度と一緒にしているので切り分けが難しいのかなと思っております。補助金のことではなくて、逆にレベル3までのコンサルタント・アドバイザーの方もそうですし、プロレベルの4以上の方になると国の動き、例えば農林水産省のFCPのプロジェクトがあるのを知っているのか、知らないのかで、それを教えられるか、教えられないか。うまく自分で活用していけるか、していけないかでかなり変わってくると思いますので、国の動きを把握できているというような観点で加えていただきたいと思いました。

例えば私もいろいろな県で講座を担当させていただくときには、その県の支援制度と補助金について一講座を設けて、カリキュラムとして担当者の方に説明に来ていただいているんです。お金の絡まないことでも今度いつ、どこで何の勉強会があることを把握したり、どこの機関で何が行われているから、この許認可はそういうところで申請、取得すればいいんだということの理解の促進につながっているという経験をもっても、お金と切り分けて支援制度という表現で追加いただけたらと思います。

2点目です。人材の例のところですが、プロレベルの6、7でカリスマ経営者、指導者とあります。ほかの方と一緒に見ていたときに、ここだけカリスマというのが急にファジー感が出ていて、変えてほしいということではなくて、誤解を招かないかなという心配だけ感じましたという感想です。以上でございます。

○大宮座長 2点ですが、先ほどとの関連で言えば、3と2辺りに助成金というのではなくて、国、地方自治体の政策の方向性とか制度設計、支援制度に関する理解が必要なのではないかと。お金の

伴う、伴わないにかかわらずという論点と、人材の例のカリスマというのはどうかと。この辺は御意見はどうでしょうか。

○中嶋委員 前半の件についての意見です。今、玉沖委員がおっしゃったことは全くそのとおりで、屋上屋を重ねますけれども、私はこの支援制度に関する理解は6次産業というものの理解、6次産業化という政策の理解のために必要なのではないかと考えています。多分補助金を入れるときにいろいろと面倒くさいことも発生するんですけども、それを補って余りある安い資金を得られるから使うのかもしれないですが、何で面倒くさいことが発生するのかということは、こういう政策だから、目指しているところはここだからという理解が必要だと思います。そういったことも含めて、ここは一体的に政策を運営していくべきだと思いますので、こう書いてしまうとそこの理念の部分が抜け落ちてしまうのではないかとということが、これを読んでいたときに危惧しておりました。

○大宮座長 関連して、主査から何かございますか。

○大久保主査 助成金に目が向くとさっきいったようなことになるんですけども、6次産業化という大きな政策の流れみたいなものという、その方向性とか考え方みたいなものは理解が必要だと思いますし、書きぶりの中でうまくその本質が金の方に行かずに表現できる。どちらにしても金の話は書きたくないというのがありますので、今、御意見をいただいたことも大変ごもっともだと思いますので、そこは少し工夫をさせていただきたいと思います。つまり何らかの形で助成金という言葉を使わずに、適切な形で表現するというところで調整をさせていただきたいと思います。

○大宮座長 例えば原案の3の1レベルの「わかる」のところですが、ビジネスプランニングという戦略立案とか事業計画作成の中に当然制度設計とか国の方向性は当然入れて、事業計画をしてビジネスプランニングをしないと全然うまくいかないの、この辺の中に何となく入っているというイメージも勿論あったとは思いますが、あるいは「できる」の方向もビジネスプランニングをやって事業化をして製造販売という一連のものを流すときに、やはり国の方向性とか自治体の現状、地域特性を踏まえてやらない限りはうまくいかないですので、その中に入るとは思っている部分があったと思いますが、そこは重要なので皆さんの御意見の中で工夫をして明確化するような方向性でまとめていきたいと思います。

カリスマ、人材の例ではどうでしょうか。唐突なのではないかということと、逆に言えば誤解を受けるとい、すばらしいという形なのではないか。御意見はありますか。レベル6と7の人材の例示ですが、お願いいたします。

○小沢委員 今の点ですけれども、前提のところとも絡んで思っていたのですが、結果的にこのキャリアパスを上って行って、結果として成功するのではないかと考えていたときに、6、7のところにカリスマという表現ではなくて、場合によっては成功モデルとなり得る経営者なり指導者というような表現をした方がよりわかりやすいのではないかと考えていますし、前提のところでも文章上でキャリアパスや成功モデルを見せるとなっていますが、成功モデルは後ろの方に結果として、その成功モデルが増えてくるというか、成功モデルができてくるというような表現をされた方がよりわかりやすいのかなと思いました。

○大宮座長 成功モデルを目指しながら、結果として生まれてくるという表現に少し工夫をした方

がいいのではないか。人材例と論点整理の1ページ目辺りの表現の工夫という形で御意見をいただきました。

○大久保主査 カリスマの方の話ですけれども、ここは表現を工夫した方がいいかなと私も思いますが、具体的にイメージしているものは、6次産業化はまだ業態とは言わないと思うんですけれども、この分野の中で非常に大きな先進的な事業を展開している。あるいはそれが大きな影響を他の人たちにも与えているような経営者ということをごここでは伝えたいなと思います。ですから、そこをもう少しかみ砕いて書くということかと思えます。

今、小沢委員が言ったとおりの部分もあるのですが、これは全体で7段階つくっているというのは、いわゆるキャリアパスという階段を見えるようにする。つまり若い人たちにとっても、自分はいずれこういう人の段階に到達したいなというトッププロをちゃんと見せることによって、わかることによって、要はモチベーションを高めて成長意欲を高めるというねらいがあります。先ほど申し上げたように、先進的な経営をやっている経営者の人たちが仮にレベル7の人と認定を受けている人がいるとすれば、自分もここに書いてあるような「できる」「わかる」のレベルを積み上げることによって、ああいう領域まで到達したい。そういうモチベーションを働かせるという側面を出したいので、この前提として書いたような表現になっているということでございます。

○大宮座長 小沢委員、どうぞ。

○小沢委員 大体そういうふうに理解しているつもりですが、一方で気になるのはプロレベルの4、5のところ、2つ目、3つ目の人材の事例という人たちが成功モデルの一つのタイプになり得るのか、なり得ないのか。それを入れるか入れないかで、今の御説明の話だと成功モデルとして自分で精査もやりながらスキルアップをしていって、ここで言うカリスマの経営者になるという中に入ってくると思うんです。そうすると、このコンサルタント・コーディネーターはそれをサポートする役割ではあるんですけれども、彼らとその成功モデルというイメージには非常になりにくいなと思って、そこを整理できないかなということ、場合によっては成功モデルを増やすような話の方がいいのかなと思ったところでした。

○大久保主査 この例の書きぶりにも関連するかもしれませんが、経営者の後に指導者と入れています。つまりコンサルタント・アドバイザー領域の人でも非常に高い実績を上げ続けている人。結果的にはその人と組むといろいろな形のビジネスがそこで起こっているということが広く伝わっていると。ですから、是非その人のアドバイスを受けたいか、その人と組みたいとか。そういう人というようなイメージにできれば。もし指導者という言葉よりもっと別の言葉がよければ、そういう言葉でもいいかなとは思いますが。

○大宮座長 お願いいたします。

○中嶋委員 実は左側の基本方針（案）の部分と人材の例が混乱していて、そこについて御質問したいです。プロレベル7の基本方針（案）の枠には「分野を代表するトップ・プロフェッショナル」と書いてありますが、これは人材の例に書いてもいいのかなと思いました。

それから、5～1に書いてある内容と7に書いてあるのは、ちょっと書きぶりが違うのではないかという感じがいたしました。6も空いていますし、どういうことだったか私は全然記憶にないん

ですけれども、方針として御説明いただきたいです。私自身この7の部分については、6次産業化の新たなビジネスモデルをつくれる人というのが7ではないかと思っておりました。以上です。

○大宮座長 幾つかなんですが、この基本方針と人材の例のところ、7の「分野を代表するトップ・プロフェッショナル」という表記がいいのかどうか。6も空いていて気になるわけですが、取ってしまえばいいのかなど。右側の人材の例みたいに6と7の境がないように、左側の基本方針もなくもいいのかなど。要するにもう本当にトップ・プロという広くあまねく知れ渡って指導者になって、みんなが知っている。その中のすごい人とまあまあすごい人というくらいで、ここは余り境を付けなくてもいいのかなどという感じはしていたのですが、その辺はどうでしょうか。プロレベルの4と5の表記と基本方針の6、7の表記がこれでいいのかという意見ですが、ほかの方でもあるいは主査でも。

○大久保主査 基本方針の6と7は、6が空いているような感じになっていますが、6と7全体を言っている感じでいいかと思っています。ただ、「分野を代表するトップ・プロフェッショナル」は具体的にどうなのかというもう少しわかりやすい事例が必要だとおっしゃるかもしれませんが、右側に書いてあるという感覚でございます。

もともとは詳細設計はレベル5までやることになっていまして、6と7は細かく決めないというのを一番最初に申し上げております。実際には例えば教育などの機会をうまく活用しながら、ステップアップを着実に踏んでいく。それに関する「わかる」とか「できる」のイメージを設計するというのは、恐らくレベル5くらいまでなんだろうと思っています。6と7は特別な領域で、かなり個人差が激しいところになりますので、余り具体的な表記は難しく、それこそここに書いてあるような分野を代表するトップ・プロみたいな抽象度の高いものになる。このトップ・プロになると、その世界ではお互いに十分に今までの知っている。名声を聞いているとか評判を聞いているとか、あるいは接点があるとかいう形で、その中で認知されている人が本当の意味でのトップ・プロだと思いますので、ここについては言わば、資料2の中にもありましたけれども、相互認証みたいな形でやっていくということになるだろうと思いますので、多少抽象度が高くても、この定義はいいのかなど思っているのが6、7のところの感覚でございます。

○大宮座長 中嶋委員、どうぞ。

○中嶋委員 例えば人材育成の教育プログラムの目標とか段階という意味では5までで、6、7は例えば表彰制度のための枠を用意してあるというふうに理解をすればよろしいでしょうか。それとも、そこまで人材を育成するための枠として、6、7も考えているのかどうかということですね。

○大宮座長 今の中嶋委員のように4、5くらいまでが人材育成で、6、7はそこによって成功して、だれもが認める、6のレベルですと商品のブランド化に成功し、広い地域において一定の認知度。7に行ってしまうとみんなが知っている。知りたくなくてもみんな知っているみたいな。これは人材育成の目標というよりも、結果としてあまねくみんな知っているという表記です。そういう解釈で読み取れますが、いかがでしょうか。

先ほど主査の方からありましたように、自分たちが6次産業化の中でどういう人材になっていくのかという目指すべき目標みたいなものを7の段階でつくる。そうすると具体的な人材育成という

よりは、あそこまで行ったらすごいぞというのが6と7という形ですね。

○中嶋委員 こんな使い方ができるのかなと今、考えたのは、この人材育成のためにいろいろな研修を行うのではないかと思います。そのときに講師を呼んでこようといったときに、今回は6のレベルの人を呼んでこようとか7のレベルの人を呼んでこよう。その研修も法人だけでやるのではなくて、地域の協議会でやるとか県レベルで500人くらい集めてやるような場合。いろいろな場合が想定されると思いますが、そういう大きな場合だと7の人を呼んでこよう。では、7はだれなんだとこれで決めておけば、非常にスムーズに運営できるのではないかと感じました。

○大宮座長 今後の問題も含めて、講師の水準、アセッサーの非常に重要な役割、あるいは表彰の対象等が想定されると思いますが、そのほかにいかがですか。

○大久保主査 今の件でございます。今、御議論いただいたとおりだと私も思っております。今回このレベルのイメージの7段階の左側に、前はスペシャリストとかいろいろなことが書いてあったんですか、あれは全部取ってしまったんです。4～7までにプロレベルという言葉当てはめてみました。つまりこれは何を言いたいかというと、1～3から4以上に行く、ここまでの段階のプロになるところまでが言わばさまざまな教育プログラムを用意したりということによって育てていこうということになるべく形にしていこうではないかという領域でございます。プロになってしまえば、そこからトップ・プロになるところは、外部の人間がどうこうするというよりは、その人はわかりやすく言えば、勝手に育つ要素の方が強くて、むしろ今おっしゃっていただいたように、更にその中で業界をリードしていただくためにとか、あるいは次の世代を育てていただくために、あえてその中の上ランクの位置づけを定義するという感覚だろうと思っております。

○大宮座長 そのほかにもございませんか。廣瀬委員、どうぞ。

○廣瀬委員 皆さん方は恐らくレベルで言うと、4、5、6、7、上の方の話ばかりが多いのですが、私は下のレベルを気にしております。レベル1、2があろうかと思いますが、この4ページの「(1)『評価方法』について」で、「評価としては、大学、専修・専門学校、農業・水産高校などにおける学校教育の履修をもって認定をする方法も考えられる」とありますが、私個人からすると、学校、農業高校、水産高校がそのレベル1になるのか2になるのか、どこになるのかわかりませんが、今の状況で行くと、恐らく通常のカリキュラムのどこをどう認めるのかが見えてこないということと、恐らく専門高校も随分これはあくまで生徒募集上の話ではありますが、厳しい状況の中で考えていったとすると、導入する上での人材の例もやはりレベル1の導入の部分では考えておくべきではないかと感じました。

また、その評価方法についてのちょうど○の一番上ですが、「一定の実務教育（長期インターン等）を組み入れる必要がある」とあります。例えばこれは私どもの学校の例で申し上げますと、調理師養成施設などで申し上げますと、校外研修などの場合はたしか1年間で60時間くらいしか認められていない。資金的な制度の支援制度よりは、今の既存の国家資格の制度を例えばどう読みかえたりとかいうことが可能なかという柔軟性が非常に必要になってくるのではないかと感じました。

○大宮座長 むしろレベル1、2、3の詰めということでも幾つか指摘していただきましたが、具体的なカリキュラムが見えてこないということで、そこをこれからどうするのかということになりま

す。

5 ページの「3. 運営体制」の○の「6次産業化分野の『カリキュラムを認証する・機能・組織』」。これが引き続き検討という形になって、これからこれを具体的に検討していかないと本当に見えてこないというのはそのとおりだと思いますので、今後の課題になっていると理解していただきたいという感じがします。

実務教育（長期インターン等）の問題とか、人材の例で何もないのはどうしますか。例えば6次産業化を目指す人材とか。内容的には6次産業人材に自分になりたいというので勉強を始めた人たちがいいと思うんですが、この辺が空いていると寂しい感じだと思います。関連して、主査から何かありますでしょうか。

○大久保主査 今回、事例といいますか、大宮座長からも高崎経済大学を含めてやっていらっしゃる教育のコンソーシアムのお話をいただきましたし、山形での事例も以前、小沢さんにお話をいただいたところでもあります。そういうものと少し具体的に擦り合わせをしてみながら、にらんでいく必要があるかなと思っております。ただ、明示的には書いていないんですけども、これを書く上で念頭に置いていたのは、1のところは農業高校、水産高校できちんと教えていらっしゃる基礎レベルに近いものを書くイメージを持っておりまして、2レベルについては専門学校の中に6次産業化ということを旗頭として掲げてやっていらっしゃるところもあるので、そういうところを念頭に置きながら書きました。

レベル3について言えば、更にビジネススクール的になっておりますので、山形の事例も参考にさせていただきながら書いたということです。

4以降は「わかる」レベルについては、あえて表記をしないということにしていますので、1、2、3の分離のイメージをするとすれば、1つはそれを参考にしながら書いていったと。実際の教育の実務等と突き合わせをしているわけではございませんので、あくまでも念頭に置いたときのイメージということでは、そういう感じでございます。

○大宮座長 そういうことを押さえながらやっているけれども、今後しっかり詰めていくという形になると思います。関連でもいいですし、また全然別でもいいんですが、どなたかいらっしゃいませんかでしょうか。栗原委員、何かございませんでしょうか。

○栗原委員 ささいなことではあるんですけども、先ほどの支援制度、これは補助金だけに限らず、いろいろな支援制度があると思うんですが、そのことについて皆さんが触れられていまして、5ページの「4. 普及・浸透方法」の最後のところに『6次産業化法』や『農商工等連携促進法』等に関する関係省庁の施策と積極的に連動を図ること」とあります。そういう意味で言うと、ひょっとすると、これはその1のところになるのか、あるいは1と2の間くらいなのかよくわからないのですが、ある程度ベーシックなところでこういう知識が求められると考えていらっしゃるのかなと思ったのですが、どうでしょうか。

○大久保主査 余りこのところについては深い議論はしておりませんが、恐らくこういう関連する法律についての知識みたいなものについては、レベル3のところでは責任者とかという言葉が出てくる。いちスタッフではなく、そのチームとしての責任者になったときには必須になってくる

というような認識かと思っております、先ほど御指摘をいただいた話もそういうものに対する知識理解ということも、書くとしたら「わかる」のレベル3に書くのがいいのではないかと感じておりました。

○大宮座長 先ほど私も話をしたのですが、ビジネスプランニングという戦略立案事業計画作成になったときに、必ずこの法的な関連を押さえないとよりよいプランニングができないので、レベル3かなと。先ほど主査からありましたように、1は高校でしっかりと農業や漁業であったり、そういう知識をしっかりと勉強していることを背景としては、こういう農商工連携とか6次産業化法というのはレベル3くらいかなという感じを持っています。

そのほかに斉藤委員、何かありますでしょうか。

○斉藤委員 地方におりますと、情報がなかなか手に入らないということがありまして、山の中で活動をしているわけですが、e-learningとか遠隔授業はとても大切なことと思っています。是非とも積極的にe-learningをやっていただけるといいなと思っています。今は4~5か所くらいで、我々も遠隔授業で慶應大学のビジネススクールと一緒にやっているわけですが、いろいろな地域と情報交換をすることによって、聞いている人たちがすごく成長してくるのがよくわかります。白熱教室みたいなものやっているわけですが、ああいうような事例、ケースメソッドみたいなものを積み上げていただいて、情報共有するというのは結構大切なのではないかと感じております。

それと補助金の話がどうもあります。私はいつも補助金の募集が出る前に大抵情報は知っていて、たたき台をつくって、みんなとメールでキャッチボールを4~5回すると申請書ができてしまったりするんです。相手方もそれなりにチェック機能を持っていて、文章力を持っている人たちなんです。私がそこまでの文章力をいつ覚えたかという、文章力を教えてくれた人がいて、ここはこう書きなさいとか、ここにこういう写真を入れると意外といいねとか、そういうのが技として結構ある。それがたとえ落ちたとしても、その人たちの仕事の整理にもなるし、文章として20~30ページで書き遺して積み上げていくというのは大切な作業なのではないかと思えます。

ですから、申請書を書く技というの、確かにニュアンスとしてはわかるんですけども、要するにそればかり人がいて、自分自身の成長がそれ頼りでだめになってしまうというのは今までも相当あったから、それが危惧されるのはよくわかるんですが、文章でその時期、自分たちが考えたことを20~30ページでまとまっていると。それが20~30個あるというのも結構大切なことかなと思っています。

それとともに、短い視野で言うこと以外にも、この授業はどの辺で大切な指針が示されて、例えば格差是正という言葉がなくなったよとか、集中と選択みたいな言葉が入ってきたよとか、その中でNPOみたいなものが法人化されて、みんな企画コンペみたいな形で補助金を取っているんだよとか、地域再生法とかいろいろ見ると、知恵と工夫でとか書いてあったと思います。ああいう背景などを読んでいだけでも流れがすごくよくわかって、理念とか背景とか、ああいう大きな法律だけでも勉強していくのも非常に、国が何を目指しているかがよくわかるのではないかと感じております。文章力とか全体の位置づけとか技術とか、そういうのもあった方がいいかなと思っています。

○大宮座長 2点、e-learning。5ページのところで書いてあるけれども、地方圏でチャレンジしていくケースが非常に多いので、e-learningの充実をしっかりやった方が非常に有効だろうということ、申請書を書くときに国の方向性や自分たちの強み、弱み、得意なもの、成果、あるいはそういうものをしっかりと言葉化したり表現化するということの大切さもあるので、先ほど来の議論に対して、ちゃんと位置づけた方がいいだろうということの御提案でした。

関連でもよろしいですし、また新しいことでもいいですが、何かありますでしょうか。

○大久保主査 今、斉藤委員からいただいた御意見について少しコメントをさせていただきます。前半のe-learningの件は慶應ビジネススクールと一緒にやった遠隔授業ですか。こちらも参考にさせていただきたいと思います。特にこれは東京とか都市部で一括してできるような人材育成ではないので、その辺は非常に重要なポイントだと理解しております。

2つ目のお話は、ここに書いてある事業計画作成の話は半分とそちらの話だと思います。そのことと同時に6次産業化の問題、関連法の問題や諸制度の問題。こういうものを理解しているという感じの書きぶりで検討してみようかなと思います。申請書の書き方のテクニックとは書かないということになるとは思いますけれども、その辺りでうまくまとめ方を工夫してみたいと思います。

○農林水産省(新井課長) 若干補足をさせていただきます。先ほど法制度や支援制度の話をして、レベル2の辺からか、レベル3の辺からかというお話があって、大久保主査からレベル3でいいのではないかという御指摘がございました。私どももレベル3のスペシャリストのところできちんとしていただける方ということではないかと思っております、大久保主査の考え方に同感です。

e-learningの必要性はまさに地方でチャレンジしたいという人がいると同時に、今回は座学だけではなくて実学もということで研修制度も入れていただいたんですけども、やはり基盤となる1次産業が地域で事情が違うということもありますので、地方の人がチャレンジしたものを現場で実践しながら、更に地方に合ったビジネスプランニングをつくっていただくという観点でも、e-learningプラス実学という形でやっていただけるとすごくいいのかなと思っております。

今、プランニングの書き方というお話がありましたけれども、私どもはいろいろな申請を来て見る立場から発言させていただきますと。大体自分でお書きになったものか、どなたかがお書きになったものかは、何百と見ている間にはおのずとわかってまいります。これは余談になりますけれども、いろいろな人の知恵を借りながらつくっていったものは形が全然違うということはございまして、そういう中からきらきら光るものをという考えでございまして。以上です。

○大宮座長 関連して、あるいは何かありますでしょうか。我々も申請をたくさんして、落とされたり、逆に評価したり、いろいろやっていますが、現場を踏まえてしっかりと書いているものに関しては、すぐにこちらに伝わってきていますので、そういうことは文章だけではなくて、現場を踏まえたプランニングの能力ということでは非常に重要だと理解しております。

そのほかに。中嶋委員、お願いします。

○中嶋委員 また人材の例の枠のことですけれども、ここに書いてある例の理解は、レベルのイメージの理解を深めるために書いてあるということだったのですが、多分この後、更にいろいろなも

のをつくり上げていく中で、キャリア・アップを使って6次産業で就職したいという若い方がこの部分を見始めるのではないかと思います。そのときに3を取ったらこういう職業に就けるのか、もともとそういうことを考えながら、これは組み立てられたと思いますが、そういう点で見ると3のところにも個人農林漁業者と書いてあって、2のところにも個人農林漁業者と両方同じものが書いてあると、何になれるんだろうということがはっきりしないのではないかと思います。ここら辺はもう少し工夫をした方がいいということ。

それから、1が空欄のままですが、今まで全然違う仕事に就いていて、農業分野に入って6次産業に入ってきたときに、まず1から入るんですが、1で何の仕事ができるんだろうかということをご明示の方がいいのではないかと。これは次のステップのための準備というなのかもしれないですけども、そういう意見を持っております。

○大宮座長 今のことに関しては、何かありますか。

○大久保主査 一応3のところには、事業実績を上げている個人農林漁業者と書いてあります。ただ、本当は個人から見て、2から3に行ったらどのくらいレベルアップしたというのだろうかということが更に分かりやすい方がいいというお話ですね。わかりました。これは考えてみたいと思います。1のニュアンスはよくわかっているんですけども、具体的に文言はどう書いたらいいのかなというのが難しいですね。

○中嶋委員 余りアトラクティブではないんですけども、6次産業の法人の職員になれるというようなことではないかと思いました。

○藤原参事官 今の点ですが、6次産業化の人材とか、今回ほかの取り上げている分野ですとカーボンマネジメント、CO2の関係の人材とか、実は新しい職業でございまして、まさに皆さんに御議論をこれまでもしていただいたように、職業のイメージというところからまさに一から今回も御議論いただいて、まだここまで来ても、これから多分いろいろなすそ野が広がる。逆にそこがいいところでございます。

更にレベルの基準については、実績を基本的に評価基準にしていこうということが議論のポイントだったわけです。それに基づいてこういう形で書かせていただいているんですが、事務的にはこのレベルだとこういう職業になれるとか、要するに既存の職業がないものですから、この辺の当てはめは極めて難しいというのが実感でございまして、その辺りの御事情を察していただくとありがたいと思っております。

○大宮座長 なるべく何も入っていない枠がないように努力しますが、表記が難しいので、知恵を絞ってやっていきたいと思っております。そのほかに何かございますでしょうか。

私の方からですが、論点整理の2～3ページです。これですごくわかりやすく、すっきりしたんですが、例えば2ページがレベル4のプロレベルということを押さえて、ここが大事なのでレベル4が軸になるぞという説明が来ているので、このままでもいいんですが、3ページにあったときに各レベルについてとなったときに、何かレベル4も入れておいた方がいいのかなと思います。

レベル1についてはこうだ、レベル2と3についてはこうだ、レベル4については前にも詳しく述べたように、ここからがプロであり、アセッサーになる6次産業のプロがここから始まるというの

でもいいですから、4は入れておいた方がいいと思います。それで5、6、7というのがばらばら見たときに納得できるかなという感じを改めて、今、見ながら感じました。

そのほかに何かございますでしょうか。小沢委員、お願いします。

○小沢委員 この後の作業になるかと思うんですけれども、先ほど廣瀬委員の方からもあったのですが、この1～7のそれぞれの呼称を何か考えた方がいいのかなと。単純にレベル1とかレベル2というよりも、例えば農業高校なり水産高校を出たときのレベルとすれば、我々農学系とかだと測量士補とかいろいろのがありますけれども、測量士補を取ったとか技術士補を取ったとか、そういう言葉で表現をされると将来的にはすごくわかりやすい。

ただ、新しいものなので、従来とまた違う形で呼称があると、例えばレベル3の教育としてビジネススクールで我々がやっているようなものを修了したときには、こういう呼称を持つんだよみたいな感じにしていくと、よりわかりやすくなるのかなと。人材の例を総称した表現になるのかもしれませんけれども、それを考えていかなければいけないのかなと思いました。

○大宮座長 今後の課題になるわけですが、既存の4ページの「(1)『評価方法』について」とも連動しますし、5ページの先ほどの今後の認証の運営体制の検討にもなりますが、これはほかの分野もあるので、このところに名前は使わないんだとは思いますが、人材の例とか、あるいは具体的なものとして、わかりやすいものを当てはめられれば、当てはめるほど明確になるという工夫になります。ただ、参事官がおっしゃったように、具体的な職業があるわけではないので、そこのせめぎ合いになるかなとは思いますが、なるべくわかりやすい目標が設定しやすい工夫が今後の検討になると思います。

今のことに関して、主査から何かありますでしょうか。

○大久保主査 特にはないんですけれども、いずれ浸透するときの策という感じだろうかなと思いました。制度設計段階においてはなるべく数字にしておくことが大事だと思いますので、むしろこの後に実際に事象をやりながら、中のつくり込みが進んでいく中で、できるだけ自然な形でそういう名前が出てくれば、それは浸透のためにいいのかなということで考えておきたいと思います。

○大宮座長 時間はまだありますが、議論が大分出尽くしたので、この辺で議論を終わりにしたいと思います。皆さんからいただいた意見は非常にたくさんありますので、今後、今日の御意見を踏まえながら表現あるいは位置づけ等を工夫して、資料2の必要に応じて、あるいはイメージも含めて追加、修正していきたいと思います。後ほど事務局の方から修正案を送付しますので、委員の皆様いつものようにメール等で送ったところを御確認していただいて、御意見があれば、またお返しただければと思います。提出いただいた御意見も踏まえて、主査と事務局と相談をして、私の方でまとめてタスク・フォースに提出する6次産業化人材ワーキング・グループの論点整理を作成することになりますので、そんな手順でやらせていただいでよろしいでしょうか。

(「はい」と声あり)

○大宮座長 それでは、少し早いのですが、全体を通して大久保主査から、コメント等がありましたらお願いいたします。

○大久保主査 ありがとうございます。6次産業化人材というのは、一番最初は本当にこれは何

だというくらいわけがわからない抽象論から始まったんですが、具体的にこの7段階のイメージに落としていくことによって、まだまだですけれども、少し見えるような要素が出てきたのかなと思っております。

これはほかの2つの部会と併せて、5月にはタスク・フォースを開いて、そこでこれらの御報告をすることと同時に、この実践キャリア・アップ戦略、キャリア段位制度全体の基本方針をそこでとりまとめをした上で発表し、その段階ではマスコミにも少し丁寧な広報をしようかと思っています。いよいよ本当の意味でのオープンという形にしていった上で、次の翌年度に向けての活動に入っていきたいと思っています。まだ翌年度の活動の詳細については、とりまとめが終わっておりませんので、それについては皆さんにも新年度以降もいろいろな形で御協力をいただきたいと思いますところであります。ありがとうございました。

○大宮座長 それでは、以上をもちまして、「6次産業化人材ワーキング・グループ」の第5回会合を終了させていただきます。本日は皆さん、本当にありがとうございました。またよろしく願いいたします。