

実践キャリア・アップ戦略

第一次プラン対象3業種に関する 論 点 整 理

- ① 介護人材
- ② 省エネ・温室効果ガス削減等人材
(カーボンマネジメント人材)
- ③ 6次産業化人材

平成23年5月18日

1. 介護人材WG

0. 基本的な考え方

(1) 既存の資格制度が存在する介護人材において、実践キャリア・アップ戦略を導入する意義について

- これまで日本で弱かった現場で実際にということが「できる」か(実践的スキル)を評価することに、資格制度と異なる意義がある。
- 介護職員の勤務経験によって培われた能力が評価されることによる処遇改善のインセンティブの付与、上達感・達成感が高まること、キャリアパスを見せることによる若人等の参入促進等による人材の確保といった点や、OJTへの活用の点で意義がある。
- 能力評価の結果について、ジョブ・カードを活用し、証明することで、キャリア・アップを容易にするとともに、一つの職場を変わることによるディスアドバンテージをなくし、今後、成長と雇用創出が見込まれる介護分野への労働移動を促進する点で意義がある。

(2) エントリーレベルの養成課程の共通化について

- 中長期的には、諸外国における保健・医療・福祉の基礎資格の共通化の取組を参考に、それを視野に入れ、エントリーレベルの養成課程について検討を行うべき。

1. 能力評価の階層

(1) レベルについて

- ワーキンググループにおけるレベル設定、各レベルに求められる能力等についての現時点での基本的な考え方は以下のとおりである。(別紙参照)
- 地域包括ケアシステムを担う人材育成の観点や、介護はチームケアの中で行われること等を踏まえ、連携の能力や問題解決能力、状況判断能力が重要である。
- 「レベル1(エントリーレベル)」については、「一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力」とされており、介護初任者研修修了者相当とする。
- 「エントリーレベル」から「介護福祉士」に至るまでの間が重要であることから、

「レベル2」については、「基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できる」レベルと、「一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践できる」レベルとで2段階に分けることとする。また、「レベル3」については、介護福祉士に期待される能力を念頭に「利用者の状態像に応じた介護や他職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践できる」レベルとする。

- 「レベル4」については、主任やサービス提供責任者などを担っている者を念頭に、「チーム内でリーダーシップを発揮し、必要に応じて指示・指導を行うことができる」レベルとする。
- まずは、レベル1～4について、実証事業の結果を踏まえ、能力評価の基準を策定することとする。レベル5以上については、次の段階として、「今後の介護人材の養成の在り方に関する検討会報告書」(平成23年1月。以下「検討会報告書」という。)において、「介護福祉士資格取得後一定の実務経験を経て、幅広い知識・技術を身に付け、質の高い介護を行い、他の現場職員を指導できるレベルに達した介護福祉士を職能団体が主役となって認定する仕組み(認定介護福祉士(仮称))を設けていく」こととされていること等も踏まえ、特定分野におけるより高い専門性の評価等の介護人材にとって重要なキャリアパスを含め検討することとする。

(2)介護福祉士等の資格との関係と実証事業による検証について

- 実践キャリア・アップ戦略は、「実践的な」職業能力の育成を目指して、職業能力の共通言語化を進めるものであり、既存の資格制度と相まって、介護職のキャリア・アップ等に資する方法を検討することが重要である。
- 介護人材に係るキャリア段位制度は、同じ介護職に必要な知識・技能を定めるものであり、検討会報告書において示された方向性も踏まえつつ、資格と十分整合性を図り、レベル設定をすることが必要である。
- (1)で述べた各レベルに求められる能力等を念頭に、現場に即して「できる(実践的スキル)」の標準化が図られるよう、平成23年度に、評価基準等の案を策定した上で、主としてレベル1～4に係る実証事業を実施する。
- 実証事業においては、策定された「できる(実践的スキル)」の評価基準の案を基に、各種の事業所・施設を対象とし、評価の対象者についても、ホームヘルパー研修修了者、介護福祉士になって間もない者、介護福祉士として一定経験を有する者等を抽出することにより、レベル感の妥当性、評価の項目や方法の妥当性などを検証する。実証事業において得られた結果を踏まえ、評価基準の改善を図る。

- 介護福祉士資格等の取得者に係る「できる(実践的スキル)」の評価の取扱いについては、介護福祉士養成課程における実習の実態、実証事業の結果等を踏まえて結論を得るものとする。

2. 評価方法・システム

(1)「評価方法」について

- 「わかる(知識)」の評価としては、既存の介護福祉士資格など国家資格との関係を明確にすること、資格との関係を複雑にしない観点から、原則として、介護福祉士養成課程、介護初任者研修等の講義を修了したことで、評価する。
- 「できる(実践的スキル)」の評価としては、課題を与えて一定期間仕事ぶりと結果を評価する。
- マネジメント・スキルの評価については、主任・サービス提供責任者等介護部門のリーダーとしてのマネジメントを対象とし、施設長・管理者までは入れないこととする。

(2)評価の実施体制について

- 事業所・施設数等が相当数に上ることから、
 - ・ 事業所・施設内部での評価体制の構築を前提とすること、
 - ・ 外部評価については、現在の介護保険法に基づく情報公表制度の調査機関等と連携することなど、現実的な評価の実施体制を検討することが求められる。
- アセッサーは介護福祉士として一定の実務経験を有する者以上のレベルの者に担ってもらふこととして、アセッサー養成のための講習の実施体制についても引き続き検討する。

(3)「できる(実践的スキル)」の評価基準について

- 介護分野における制度の普及を図る観点から、新しい能力評価の基準は、実際に事業所・施設で使ってもらえるよう、汎用性のある OJT ツールとして現場感覚に合った有効なものとするのが重要である。
- 利用者の視点からみて、質の高いサービスとして訴求できる分かりやすいポイントである必要がある。
- 評価基準については、(2)で述べた評価の実施体制等を考慮した外部評価の効率性、事業者の負担抑制、評価の公平性等の観点から、現場でYES・NOを客観的に確認できるものとする必要がある。

3. 運営体制

- 介護分野の「カリキュラムを認証する組織」、「介護分野のアセッサーの育成、評価、データ管理をするべき組織」として、どこを考えるのかについては、実証事業等を通じて引き続き検討する。

4. 普及・浸透方法

(1) 戦略の普及浸透方法

- 介護人材に係る実践キャリア・アップ戦略の普及浸透を図るためには、介護職員、サービスの利用者、事業者にとって、以下のようなメリットによるインセンティブが働くような仕組みを検討していくことが必要である。
 - ・ 介護職員にとっては、レベルを取得していくことにより、上達感・達成感が高まることや、処遇の改善、転職に当たってのデメリットが軽減できるようにすること。
 - ・ サービスの利用者にとっては、質の高い介護サービスを選別できるようにすること。
 - ・ 事業者にとっては、スキルの高い職員がいることが世間に知られ、社会的に高い評価を得られるとともに、事業者にとってのコスト、利用者にとってのサービスの質の向上や費用負担に対する理解等を踏まえ、介護報酬への反映について検討すること。

(2) 制度の海外展開について

- 介護人材に係る実践キャリア・アップ戦略を、将来的には、日本国内だけでなく、アジアを中心とした海外にも展開することを目標とする。

介護人材に係るレベルについて

※今後実証事業等で検証

(別紙)

レベル	基本方針案	求められる能力等	(参考)既存資格制度との関係	養成課程等 (「わかる(知識)」の評価)	
プロ レ ベ ル	7	「分野を代表するトップ・プロフェッショナル」			
	6				
	5	「プロレベルのスキル」+ 「特定の専門分野・業種におけるさらに高度な専門性、又は、その人の独自の方法(オリジナリティ)が顧客等から認知・評価される」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践 ○ 介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善 	認定介護福祉士(仮称)	具体的な養成課程等は、認定介護福祉士の具体化等を踏まえて検討
	4	「一人前の仕事ができる」+ 「チーム内でリーダーシップを発揮」「必要に応じて『指示』や『指導』を行うことができる」	<ul style="list-style-type: none"> ○ チーム内でのリーダーシップ (例:サービス提供責任者、主任等) ○ 部下に対する指示・指導 ○ 緊急時の対応を適切に行う ○ 本レベル以上が『アセッサー』になれる 	介護福祉士 (レベル4については、原則一定の実務経験を有する者)	
3	「指示等がなくとも、一人前の仕事ができる」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 利用者の状態像に応じた介護や多職種の連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を習得し、的確な介護を実践 (例:施設の主たる夜勤者、夜間の訪問介護に対応できる) 		介護福祉士養成施設課程(2年間) 講義 1230時間 演習 120時間 実習 450時間 I 300時間+II 150時間※ 実務経験3年+実務者研修450時間	
2	「一定の指示があれば、ある程度の仕事ができる」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 一定の範囲で、利用者ニーズや、状況の変化を把握・判断し、それに応じた介護を実践 ○ 基本的な知識・技術を活用し、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践 (例:施設において「夜勤」に従事することができる) 			
1 (エントリー)	「一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力である」 「職業準備教育を受けた段階」	<ul style="list-style-type: none"> ○ 初任者研修により、在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得 	介護初任者研修修了者相当	現行のヘルパー2級研修 講義 130時間 演習 42時間 実習 30時間	

※介護実習Ⅰ：利用者・家族とのコミュニケーションの実践、介護技術の確認、他職種等との連携の実践

※介護実習Ⅱ：介護計画の作成・評価・修正等の介護過程の展開

実習施設等：介護福祉士3割以上、マニュアル・介護過程の諸記録の整備等を満たす実習施設、介護福祉士として3年以上勤務し、実習指導者講習会を受けた者

2. 省エネ・温室効果ガス削減等人材(カーボンマネジメント人材)WG

1. カーボンマネジメント人材の育成の意義・必要性

- 我が国全体のエネルギー使用の合理化や温室効果ガスの排出削減に向け、特に中小企業や農林業、オフィス・店舗等業務部門や家庭部門などのエネルギー使用量・温室効果ガス排出量等に係る現状及び削減ポテンシャルを迅速かつ正確に把握するとともに、削減のための具体的取組を積極的に進める必要性が一層高まっているところである。
- また、特に、喫緊の課題としても、今般の東日本大震災に伴う関東・東北地域における電力供給が大幅に減少している中で、あらゆる部門での国民各層による節電対策の実行と、これによる企業活動やライフスタイルの転換が求められているところである。
- しかしながら、個々の施設等に対し、客観的な視点から省エネや温室効果ガス排出削減等に係る診断・審査等を行う専門家(「省エネ・温室効果ガス削減等人材」(カーボンマネジメント人材))については、現在でも以下のように部分的には活用が図られてきているものの、十分な状況とは言えず、今後更に質的向上・量的拡充を図ることが必要な状況にある。
 - ・ 一定規模以上の工場等においては「エネルギー管理士」等の配置が法的に義務付けられている。
 - ・ 地域で省エネを普及する者に研修を行い、修了者のうち希望者を「省エネ普及指導員」として登録している。
 - ・ 現在試行中の国内における各種の排出量取引制度(東京都等の地方公共団体が実施しているものを含む。)においては、専門機関等による審査・検証等が行われている。
- こうした中で、今次「実践キャリア・アップ戦略」を通じ、企業OBや新卒者等を対象に、こうしたカーボンマネジメント人材の育成を強力的に推進し、経営者層や行政・教育の現場等も含め、当該人材を企業の内外に幅広くかつ機動的に配置

すること等により、我が国全体の省エネ・温室効果ガス排出削減の取組みの水
準を大幅に引上げる必要がある。

- なお、本人材の育成の必要性については、「緊急雇用対策」(平成21年10月
23日)にも、以下のとおり言及されているところである。

「緊急雇用対策」(平成21年10月23日)からの抜粋

<グリーン(農林、環境・エネルギー、観光)雇用創造>

- ①「働きながら職業能力を高める」グリーン雇用プログラム
(環境・エネルギー分野)

- ・ 企業等における省エネ・CO2排出削減を担う人材の育成
- ― 京都議定書の目標達成等に向け、中小企業や農林業、オフィス・店舗等業務部門などの
省エネ・CO2排出削減を加速化することが重要であるが、このため、特に企業OB等を活用
し、「エネルギー管理士」等の裾野拡大・質的向上を図るとともに、「国内クレジット制度」等
に関する審査・検証・アドバイスに係る人材やそのスタッフ等の育成を図る(必要に応じ「緊
急雇用創出事業」や「緊急人材育成支援事業」などの活用を図る)。
- ・ 環境省が推進するオフセット・クレジット(J-VET)制度の対象となるプロジェクト分野を追加し、
中山間地域等における温室効果ガス排出削減・吸収対策の推進とそれを担う人材を育成

2. 能力評価の階層(ランク)

(1) 能力評価に関する基本的考え方について

- カーボンマネジメント人材について、能力評価の階層(ランク)として設定する
「レベル」の数は「7」とする。
- 本人材の評価対象となる能力は、「わかる(知識)」及び「できる(実践的スキ
ル)」に大別されるが、このうち「できる」の評価については、
 - ① エネルギー使用量、温室効果ガス排出量等の「現状把握」
 - ② 省エネ・排出削減等の可能性の「分析」(削減ポテンシャルの把握)
 - ③ 省エネ・排出削減等のための「具体的取組の提案」という流れを、評価に当たっての基本的要素の一つとする。

- カーボンマネジメント人材の能力は、「①省エネ分野」と「②温室効果ガス排出削減等分野」の2つに大別されるが、多くの分野からの参入を促進し、本人材の裾野拡大を図るとの観点から、一定のレベル(レベル3)以上の評価・認証に当たっては、「上記①・②の2つの分野に係る能力の一方を十分に有していれば、他方は必ずしも全部を有していなくともよい」との整理を行うこととする。
- また、省エネ・温室効果ガス排出削減等に係る診断等の対象施設・部門は、CO₂についてだけでも、「産業(工場等)」「業務(オフィス・店舗等)」「家庭」「運輸」「森林吸収」など多岐に渡っているが、本制度についても、これらの「特定の施設・部門等や温室効果ガス毎の専門性」を十分活かした評価体系を構築する。
- なお、専門性の基準となる対象施設等の区分については、本制度を速やかに導入すべき必要性に鑑み、ある程度「大括り」の区分とする。

(2) 各レベルにおいて評価の対象となる主な能力について (別紙1・2参照)

- カーボンマネジメント人材に必要となる主な能力等について、レベルごとに、「特徴」及び「能力の概要」などを整理すれば、以下のとおりである。
- なお、カーボンマネジメント人材の「プロ」とは、レベル4(プロレベル)以上に相当する能力を有する者とし、レベル1～3については、「プロ」を目指す過程として位置付けることとする。また、レベル6・7の内容については、実証事業等の結果も踏まえ、引き続き検討する。

① レベル1

【特徴】

- ◇ 省エネ・温室効果ガス削減等に関する「各種制度、代表的手法などを理解できる」レベル。
- ◇ なお、座学による理解のみならず、実習・インターンシップ等によるものも含む。

【能力の概要】

- ◇ 省エネ・温室効果ガス削減等に関する各種制度(省エネ法、温暖化対策推進法、各種排出量取引制度等)を理解(制度活用の相談先・情報入手

先等分かる)

- ◇ 温室効果ガスの算定方法を理解
- ◇ 省エネ・温室効果ガス削減等に関する代表的な手法を理解

② レベル2

【特徴】

- ◇ 省エネ・温室効果ガス削減等に関する「基礎技術を実践できる」レベル。
- ◇ ①自社における中・小規模な設備のエネルギー管理や、②事業主体全体(エンティティベース)の排出量算定などを実践できる。

【能力の概要】

- ① 自社(外部労働市場から特定の事業主体に派遣された場合等を含む。以下同じ。)において、定型的で、比較的中・小規模な特定の設備単位でのエネルギー管理、定期報告書・中長期計画書の作成が可能
- ② 自社において、各種制度(温暖化対策推進法、自主行動計画制度(計画に参加する各企業に係る排出量の算定等)、試行排出量取引制度、東京都排出量取引制度等)に基づき、事業主体全体(エンティティベース)に関する排出量の算定・報告が可能

③ レベル3

【特徴】

- ◇ 省エネ・温室効果ガス削減等に関する「応用技術を実践できる」レベル。
- ◇ ①自社等における中・小規模な設備のエネルギー管理や、②特定の事業(プロジェクトベース)での削減量算定などを実践できる。

【能力の概要】

- ① 自社等(自社を含む特定業種における複数の企業など)において、特定の中・小規模な設備単位でのエネルギー管理、定期報告書・中長期計画書の作成が可能
→ 特定の設備等に関するエネルギー管理標準の作成が可能
- ② 自社等において、ベースライン・アンド・クレジット関連の各種制度(国内クレジット制度、オフセット・クレジット(J-VER)制度等)に基づき、特定の事業(プロジェクトベース)に関する削減量の算定・報告が可能
→ ・「排出削減方法論」(標準的削減手法)の分野横断的・基礎事項を

理解。

- ・ 代表的・基礎的な技術分野(ボイラー、空調、照明、ヒートポンプ等。以下「基本技術分野」という。)について、方法論に基づく排出削減計画書の策定が可能

※ なお、上記①・②の「省エネ分野」及び「温室効果ガス削減等分野」に係る2つの能力の一方を十分に有していれば、他方は必ずしも全部を有していなくともよいこととする。(以下、レベル4～7においても同じ。)

④ レベル4

【特徴】

- ◇ 自社等において責任を持って、チームへの指示・指導を実践できる」レベル(プロレベル)。
- ◇ 自社等における大規模な設備のエネルギー管理や、省エネ・温室効果ガス削減等(カーボンマネジメント)に関する総合管理、戦略策定、内部審査・検証等、さらには、人材の評価・育成(採用等も含む。)などを実践できる。

【能力の概要】

- ① 自社等において、責任を持って、省エネに関する総合管理(企画・立案、指示・提言等)、中長期も含めた基本戦略策定(各種規制・リスクへの対応や、CSRの積極的な推進など)、そのためのチームマネジメントなどが可能
→ 定期報告書・中長期計画書・エネルギー管理標準の内部検証等が可能
- ② 自社等において、責任を持って、温室効果ガス削減等に関する総合管理(企画・立案、指示・提言等)、中長期も含めた基本戦略策定(各種規制・リスクへの対応や、CSRの積極的な推進など)、そのためのチームマネジメントなどが可能
→ ・ 排出削減計画書・報告書等の内部審査・検証等が可能
・ 新規の方法論の作成が可能
・ 「基本技術分野」以外の、少なくとも一つの「専門技術分野」における排出削減計画書の作成が可能
《専門技術分野(案)》

- (i) 基本技術分野以外の熱・電気 (ii) 燃焼
- (iii) 再生エネルギー (iv) バイオマス利用
- (v) 廃棄物 (vi) 輸送
- (vii) 農業・畜産 (viii) 森林(間伐、森林経営、植林等)
- (ix) プロジェクトプランニング、プロジェクトファイナンス等
- ・ 審査チームのメンバーとして、エンティティベースの第三者審査・検証等が可能(審査員補クラス)

⑤ レベル5

【特徴】

- ◇ カーボンマネジメントに関し、「他社への有料サービスの提供を実践できる」レベル。
- ◇ ①他社の不特定多数の設備のエネルギー管理・診断や、②多くの分野での排出削減計画書等の策定支援などを実践できる。

【能力の概要】

- ① 他社(顧客等)に対し、責任を持って、エネルギー使用合理化に関する総合管理(企画・立案等)、中長期も含めた基本戦略策定(規制対応・積極活用)の支援が可能
 - 不特定多数の設備等に関する理解と省エネ措置の提案等が可能
- ② 他社(顧客等)に対し、責任を持って、温室効果ガス削減等に関する総合管理(企画・立案等)、中長期も含めた基本戦略策定(規制対応・積極活用)の支援が可能
 - ・ 多数の排出削減計画書・報告書等の作成支援等が可能
 - ・ 特に「基本技術分野」以外の、多数の「専門技術分野」における排出削減計画書の作成支援等が可能
 - ・ 新規の方法論を作成、提案等が可能
 - ・ 審査チームのメンバーとして、削減プロジェクトの第三者審査・検証等が可能(審査員クラス)

⑥ レベル6

【特徴】

- ◇ カーボンマネジメントに関し、「他社へ専門・高度なサービスの提供」や

「他社同士の連携の支援・調整」を実践できるレベル。

【能力の概要】

- ① 豊富な知見・経験等に基づき、エネルギー管理士等の評価などが可能
- ② 他社(顧客等)に対し、各種制度に基づく第三者審査・検証などが可能
→ 豊富な知見・経験等に基づき、削減プロジェクトの審査業務等に関するチームリーダーになれる、又は他の審査チームによる審査業務等のレビューが可能(主任審査員クラス)

⑦ レベル7

【特徴】

- ◇ カーボンマネジメントに関し、「トップ・プロフェッショナル」としての能力を有するレベル。

【能力の概要】

- ◇ 豊富な知見・経験等に基づき、当該分野の有識者・オピニオンリーダー等として、制度の大枠の検討や、海外での案件組成・人材育成などが可能

3. 評価・認証システム、運営体制など

(1) 全体スキームについて (別紙3参照)

- 来年度からを目途に本格的に実施される予定のカーボンマネジメント人材に係る能力評価及びレベル認証については、専門家等から構成される「第三者委員会」などの公共性を有する組織が、当面の間これを行うとのスキームとすることを検討する。
- その際、本委員会については、ISO14001(環境マネジメントシステム)の審査員等に係る評価登録スキームなどの類似制度等も参考にしつつ、
 - ① 大学・専門学校等の教育機関を含め、自ら承認した研修機関(コース)における研修修了結果(修了試験等によるもの)とともに、
 - ② 既存資格の取得状況やアセッサーによる評価などを含めた、当該人材の実務経験全般(職務経歴等)などを、自らも確認等を行うことにより総合的に評価し、最終的な判定を行うこと

を検討する。

- また、本委員会は、アセッサーを含めた本人材のデータベース管理や専門能力の継続的開発等も、当面の間、併せて行うことを検討する。

(2) 実証事業について

- 上記の運営体制を念頭に、本年度速やかに、本人材に係る能力評価基準や育成プログラムの策定を行うとともに、いくつかの地域・施設等(教育機関を含む。)について実証事業を実施する。実証事業に関する具体的な実施箇所や規模については、本カーボンマネジメント人材ワーキング・グループにおいて引き続き、速やかに検討する。

(3) 「エネルギー管理士」等の既存資格などとの関係について

- 「エネルギー管理士」や、その他の省エネ・温室効果ガス削減等に限定されない環境全般に関連する、民間資格も含めた各種職業資格等についても、それらの資格取得をもって、研修・評価の一部を代替できるようにすることとする。詳細は引き続き、速やかに検討する。

(4) 「評価者(アセッサー)」について

- 「評価者(アセッサー)」はプロレベル(レベル4以上)の人材とする。

(5) 「できる(実践的スキル)」に係る職務経歴等について

- 「できる(実践的スキル)」については、課題に対する仕事ぶり等を評価する方法に加え、「これまでの職務経歴等を評価する方法」を幅広く採用する。

(6) 国際規格としての「ISO14064」等との関係について

- 個人に対する能力評価とは異なるものの、温室効果ガスの排出量算定・審査・検証方法に関する国際規格として「ISO14064」などが存在するが、上級のプロレベルに限っては、これらも当該人材に対する評価に当たっての一要素とする。

4. 普及・浸透方法

(1) 具体的なニーズについて

- カーボンマネジメント人材に対する具体的なニーズが、「大企業等においては企業内人材として、中小企業等それ以外の分野においては外部人材として存在する傾向にある」との概ねの基本認識を全体として共有し、より一層明確化した上で具体的取組を進めることが、制度を普及浸透させるための前提となる。

(2) 企業等における導入、在職者のレベル取得について

- 企業等における本制度の導入、特に在職者のレベルの取得を推進していくためには、企業等にとっては、当該人材に係る費用を単にコストとしてではなく競争力強化の源泉と捉える必要がある。また、例えば、既存の制度（自主行動計画制度や排出量取引試行制度等）との連携も検討を行っていくこととする。
- また、中小企業等については、当該費用が過度の負担にならないよう十分配慮するとともに、中小企業等にとってもカーボンマネジメントが競争力強化につながることを丁寧に説明し、理解を得ていくこととする。

(3) 本制度の海外への普及浸透について

- 我が国企業のグローバル化に併せ、当該人材の育成・海外展開を図ることにより、アジアをはじめとする他国にも、本制度の普及浸透を積極的に図っていくこととする。

(4) 審査・検証業務等に対する過度な管理・行為規制の問題について

- 排出量取引等に係る各種制度等において、排出量の算定等に一定水準の厳格性を求めていくことは言うまでもないが、他方、国や地方自治体が自ら、審査・検証業務を行う人材等に対し、直接又は間接に過度な管理・行為規制を行うことは、当該人材に係る価値（創造性や報酬等）に悪影響を与える恐れがあることに留意する。

カーボンマネジメント人材に関する各レベル及び評価対象となる主な能力等

レベル		「実践キャリア・アップ戦略基本方針(案)」より	カーボンマネジメント人材における特徴	能力の概要	企業内等における人材のイメージ
7		「分野を代表するトップ・プロフェッショナル」	「 トップ・プロフェッショナル 」としての能力を有する	・豊富な知見・経験等に基づき、当該分野の有識者・オピニオンリーダー等として、制度の大枠の検討や、海外での案件組成・人材育成等が可能	・有識者 ・コンサル会社のシニアコンサルタント
6			「 他社へ専門・高度なサービスの提供 」や「 他社同士の連携の支援・調整 」などを実践できる	①豊富な知見・経験等に基づき、管理士・診断士の評価等が可能 ②他社(顧客等)に対し、各種制度に基づく第三者審査・検証等が可能 → 豊富な知見・経験等に基づき、削減プロジェクトの審査業務等に関するチームリーダーになれる、又は他の審査チームによる審査業務等のレビューが可能(主任審査員クラス)	・専門法人に所属する高度専門家(審査機関の主任審査員など)
5	プロ	「プロレベルのスキルに加えて、特定の専門分野・業種におけるさらに高度な専門性を持っている、あるいは、その人の独自の方法(オリジナリティ)が顧客等から認知・評価される」	「 他社への有料サービスの提供を 実践できる」 ①他社の不特定多数の設備のエネルギー管理・診断や、 ②多くの分野での排出削減計画書の策定支援など	①他社(顧客等)に対し、責任を持って、エネルギー使用合理化に関する総合管理(企画・立案等)、中長期も含めた基本戦略策定(各種規制・リスクへの対応やCSRの積極的推進など)の支援が可能 → 不特定多数の設備等に関する理解と省エネ措置の提案等が可能 ②他社(顧客等)に対し、責任を持って、温室効果ガス削減等に関する総合管理(企画・立案等)、中長期も含めた基本戦略策定(各種規制・リスクへの対応やCSRの積極的推進など)の支援が可能 → 多数の排出削減計画書・報告書等の作成支援等が可能 ・特に「基本技術分野」以外の 多数の「専門技術分野」 における排出削減計画書の作成支援等が可能 ・新規の方法論を作成、提案等が可能 ・審査チームのメンバーとして、削減プロジェクトの第三者審査・検証等が可能(審査員クラス)	・コンサル会社のコンサルタント ・メーカー、ESCO会社のシニアスタッフ ・審査機関の審査員
4		「一人前の仕事ができることに加えて、チーム内でリーダーシップを発揮するとともに、必要に応じて『指示』や『指導』を行うことができる」 「高度な専門スキルを有する」 「本レベル以上が『アセッサー』になれる」	「 自社等において責任を持って、チームへの指示・指導を 実践できる」 ・自社等における大規模な設備のエネルギー管理や、 ・カーボンマネジメントに関する総合管理、戦略策定、内部審査・検証等、さらには、 ・人材の評価・育成(採用等も含む。)など	①自社等において、責任を持って、省エネに関する総合管理(企画・立案、指示・提言等)、中長期も含めた基本戦略策定(各種規制・リスクへの対応やCSRの積極的推進など)、そのためのチームマネジメントなどが可能 → 定期報告書・中長期計画書・エネルギー管理標準の内部検証等が可能 ②自社等において、責任を持って、温室効果ガス削減等に関する総合管理(企画・立案、指示・提言等)、中長期も含めた基本戦略策定(各種規制・リスクへの対応やCSRの積極的推進など)、そのためのチームマネジメントなどが可能 → 排出削減計画書・報告書等の内部審査・検証等が可能 ・新規の方法論の作成が可能 ・「基本技術分野」以外の、 少なくとも一つの「専門技術分野」 における排出削減計画書の作成が可能 《専門技術分野(案)》 ・基本技術以外の熱・電気 ・燃焼 ・再生エネルギー ・バイオマス利用 ・廃棄物 ・輸送 ・農業・畜産 ・森林(間伐、森林経営、植林等) ・プロジェクトプランニング、プロジェクトファイナンス等 ・審査チームのメンバーとして、エンティティベースの第三者審査・検証等が可能(審査員補クラス)	・経営企画マネージャー ・エネルギー・環境・CSR担当部マネージャー
3		指示等がなくとも、一人前の仕事ができる	「 応用技術を実践 できる」 ①自社等における中・小規模な設備のエネルギー管理や、 ②特定の事業(プロジェクトベース)での削減量算定など	①自社等(自社を含む特定業種における複数の企業など)において、特定の 中・小規模な設備単位 でのエネルギー管理、定期報告書・中長期計画書の作成が可能 → 特定の設備等に関するエネルギー管理標準の作成が可能 ②自社等において、 ベースライン・アンド・クレジット 関連の各種制度(国内クレジット制度、オフセット・クレジット(J-VET)制度等)に基づき、特定の 事業(プロジェクトベース) に関する削減量の算定・報告が可能 → 「排出削減方法論」(標準的削減手法)の分野横断的・基礎事項を理解 ・代表的・基礎的な 技術分野(ボイラー、空調、照明、ヒートポンプ等) 、以下「基本技術分野」という。)について、方法論に基づく排出削減計画書の策定が可能	・施設管理部スタッフ ・エネルギー・環境・CSR部スタッフ ・営業部マネージャー
2		「一定の指示があれば、ある程度の仕事ができる」	「 基礎技術を実践 できる」 ①自社における中・小規模な設備のエネルギー管理や、 ②事業主体全体(エンティティベース)の排出量算定など	①自社(外部労働市場から特定の事業主体に派遣された場合等を含む。)において、 定型で、比較的中・小規模な特定の設備単位 でのエネルギー管理、定期報告書・中長期計画書の作成が可能 ②自社において、各種制度(温暖化対策推進法、自主行動計画制度(計画に参加する各企業に係る排出量の算定等)、 試行排出量取引制度、東京都排出量取引制度等)に基づき、 事業主体全体(エンティティベース) に関する排出量の算定・報告が可能	・施設管理部スタッフ ・エネルギー・環境・CSR部スタッフ ・総務部スタッフ
1	エントリー	「一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力である」 「職業準備教育を受けた段階」	「 各種制度、代表的手法などを 理解できる」	・省エネ・温室効果ガス削減等に関する各種制度(省エネ法、温暖化対策推進法、各種排出量取引制度等)を理解(制度活用の相談先・情報入手先等が分かる) ・温室効果ガスの算定方法を理解 ・省エネ・温室効果ガス削減等に関する代表的な手法を理解	同上 ・営業マン ・法務部スタッフ

カーボンマネジメント人材 主な能力等の全体構造

※ 【 】は、当該能力を最初に必要とするレベル

1. 省エネ分野

(1) 制度・手法の理解 【レベル1: 下記2と共通】

(2) 設備に係るエネルギー管理等

自社・中小設備【レベル2】→ 自社等(業界内複数)・中小設備【レベル3】→ 自社等・大規模設備【レベル4】→ 他社の多数設備の管理・診断【レベル5】

(3) 総合管理・戦略策定等

自社等【レベル4】→ 他社支援【レベル5】

2. 温室効果ガス削減等分野

(1) 制度・手法の理解 【レベル1: 上記1と共通】

(2) 排出量・削減量の算定等

事業主体全体(エンティティベース)【レベル2】→ 特定事業(プロジェクトベース)【レベル3】

(3) 排出削減技術の実践等

方法論基礎の理解と基本分野の実施【レベル3】→ 一専門分野の実施(以上自社向け)【レベル4】→ 多数専門分野の実施(他社向け支援)【レベル5】

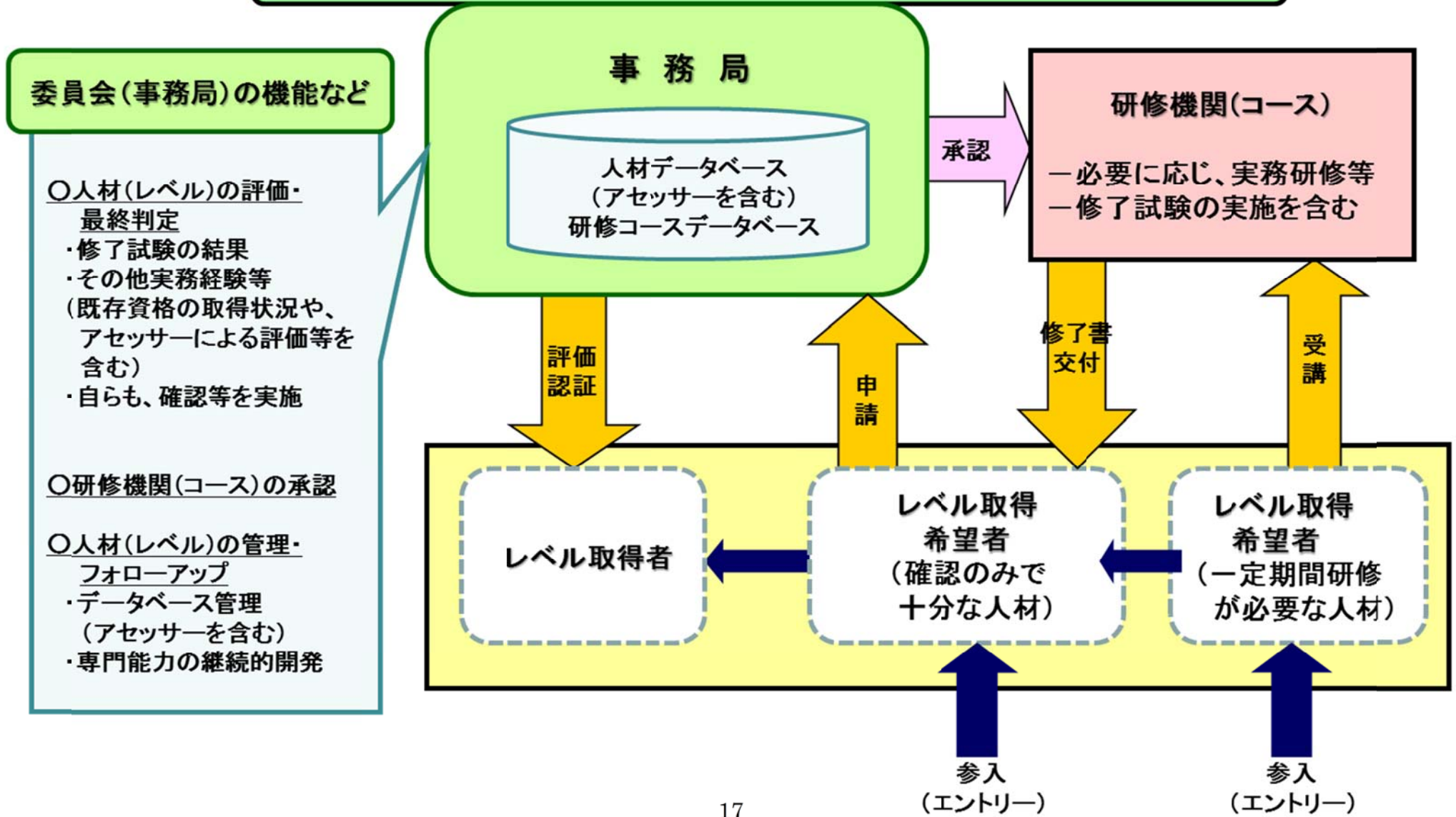
(4) 総合管理・戦略策定等

自社等【レベル4】→ 他社支援【レベル5】

(5) 第三者審査・検証

エンティティベースの審査(スタッフ)【レベル4】→プロジェクトベースの審査(スタッフ)【レベル5】→プロジェクトベースの審査(主任)【レベル6】

カーボンマネジメント人材 評価・認証委員会(仮称)【政府に設置】



3. 6次産業化人材WG

1. 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

- 現在、6次産業化は、様々な地域で多様な主体によって取り組まれているが、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、6次産業化人材としてのキャリア・パスや成功モデルを見せることにより、6次産業化の取組の加速化や若者等の参入促進といった点で意義がある。

(2) 6次産業化人材の範囲について

- 本戦略の主なターゲットは、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農林漁業者と連携して新たな商品開発を行う2次・3次産業者、6次産業化の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。)と、6次産業化の分野での就業を希望する者である。

(3) 6次産業化人材に必要な知識・スキルについて

- 6次産業化人材のプロには、1次産業から2次産業及び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、6次産業化のビジネスを行うためのビジネスプランニング(戦略立案・事業計画作成)の能力、1次産業者から2次産業者及び3次産業者までのコーディネート能力が必要である。
- 6次産業化には観光に関する取組も含めることとするが、観光業に関する知識は専門的であり、必須な要素とはしないこととする。

2. 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

- ワーキング・グループにおけるレベル設定、各レベルのイメージについての現時点での基本的な考え方は、以下のとおりである。(別紙参照)

- まず、6次産業化人材の「プロ」とは、「レベル4(プロレベル)」に相当する能力を有する者と定義する。「一人前の仕事ができる」「チーム内でリーダーシップを発揮できる」人材であり、6次産業化のビジネスを主導・管理して、一定の実績を上げているレベルとする。

具体的には、「レベル4」には、1次産業から2次産業及び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、6次産業化のビジネスを行うためのビジネスプランニング(戦略立案・事業計画作成)の能力、1次産業者から2次産業者及び3次産業者までのコーディネート能力が必要である。

- また、6次産業化人材が、「プロ」を目指して実務経験を積む際、関わるビジネスの形態により、
 - ① 農林漁業者等の個人事業者、
 - ② 農業生産法人・スーパー・食品産業・外食産業等の法人のスタッフ、
 - ③ 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。)等の外部人材に大別される。それぞれに必要とされるスキルは異なることから、「レベル2」と「レベル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(いわゆる「枝分かれ」)を設定する必要がある。

- こうした中で、「プロ」になるまでの道筋については、一般的には、上記①～③の人材が、それぞれレベル1から順次上がっていく場合が考えられる。他方、これらに加え第④類型として、例えば6次産業化の一部の分野で実績を上げた人材が残りの分野の「わかる(知識)」を補うなど、レベル1から積み上げなくても、レベル2～4に評価される場合、すなわち、プロレベルに直接「横入り」をすることももあり得ると考えられる。

- なお、6次産業化人材の「プロ」(レベル4以上)に対する評価の軸は、「実践的スキル(できる)」のみとする。プロは、様々な知識を持ち、それらを地域等の現場で最大限駆使することによりビジネスとしての実績や成功に繋げているはずであり、実績を評価すること自体が、結果的に知識を評価していることにもなるからである。

また、プロであれば、上記③のコンサルタント等であっても、6次産業化の推進やビジネス化に関する「実践的経験」が問われることになる。したがって、レベル4以上については、①～③それぞれのビジネスの形態に合わせた「枝分かれ」を設定しないこととする。

(2) 各レベルについて

- 「レベル1」については、「一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力」とされており、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とする。

基礎的な知識と技術として、例えば、農業や水産に関する技術、食品安全・衛生管理、食品加工、流通・マーケティングに関する知識が必要である。

- 「レベル2」「レベル3」については、6次産業化に関わる知識と技術を持ちながら、6次産業化に関するビジネスの経験を積んでいる段階とする。

前述のとおり、大別された上記①～③の人材については、それぞれに必要とされるスキルは異なることから、「レベル2」と「レベル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を設定する必要がある。

「レベル3」においては、6次産業化のビジネスプランニング、6次産業化の関連法規・諸制度に関する知識が必要である。

- 「レベル4」については、前述のとおり、6次産業化のビジネスを主導・管理して、一定の実績を上げているレベルとする。ここからがプロレベルであり、アセッサーとなるレベルである。

- 「レベル5」「レベル6」については、6次産業化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、商品のブランド化等により一定の認知度を得ているレベルとする。

- 「レベル7」については、6次産業化のビジネスの手法や戦略について指導を行っているレベルとする。

3. 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する方法も考えられる。ただし、そのカリキュラムの認証にあたっては、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。
- 既存の国家資格や有力な民間職業資格のなかに、その資格取得をもって、評価(またはその一部)を代替することができるものはあると考えられ、今後詳細を検討することとする。
- 「レベル1」「レベル2」「レベル3」については、「わかる(知識)」「できる(実践的スキル)」ごとに、「経験・実績」の評価項目も含め、原則として、必要最小限の幅広い知識やスキルに加えて、それ以外の専門的業務についても加点方式で評価する。また、「レベル4」以上については、「経験・実績」を面接等により評価する。

(2) 評価の実施体制について

- レベル4以上の認定者については、併せてアセッサーにも登録する。

(3) 「できる(実践的スキル)」の評価基準について

- 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の評価する。具体的な評価基準については、引き続き検討する。
- コンサルタント等については、6次産業化の推進やビジネス化に関する「実践的経験」を問う必要がある。

4. 運営体制

- 6次産業化分野の「カリキュラムを認証する機能・組織」、「アセッサーの育成、評価、データ管理をするべき機能・組織」をどのように考えるかについては、実証事業等を通じて引き続き検討する。

5. 普及・浸透方法

- 6次産業化人材に係る実践キャリア・アップ戦略の普及浸透を図るためには、
 - ・ 農業生産法人、食品製造業、流通業、外食産業、観光業、農協、漁協、地方自治体などのなかで、企業・団体単位での本制度の導入、レベル取得に取り組む企業・団体をつくること
 - ・ 初期的には各官庁などでさまざまな認定を受けている人々（6次産業化、農商工連携、地域再生などの切り口で）の中から、相互認証の形で上級者を認定すること
 - ・ 地方圏でチャレンジする人々が多いことが想定されるため、e-learning の手法を積極的に導入すること
 - ・ 「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が重要である。

6次産業化人材のレベルのイメージ

<制度横断的設計>

<6次産業化人材の場合>

レベル	基本方針(案)	6次産業化人材のレベルのイメージ			候補となる人材の例	
プロレベル	7 「分野を代表するトップ・プロフェッショナル」	「できる」 ・組織内外で後進を育成している。 ・他の農家、企業等に対して6次産業化の手法・戦略を指導している。			先進的な取組実績を持つ経営者・指導者	
	6 「プロレベルのスキル」+「特定の専門分野・業種におけるさらに高度な専門性又はその人の独自の方法(オリジナリティ)が顧客等から認知・評価される」	「できる」 ・商品のブランド化に成功し、広い地域において、一定の認知度を得ている。 ・他の法人等とのビジネスパートナーとして活躍している。			独自性が高い取組実績を持つ経営者・指導者	
	5 「一人前の仕事ができる」+「チーム内でリーダーシップを発揮」+「必要に応じて『指示』や『指導』を行うことができる」	「できる」 ・6次産業化のプロジェクト(商品開発・製造・販売等)を多角化して、複数の商品や複数の分野(観光・輸出等)に進出し、継続的に事業実績を上げている。 ・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。			・農林水産業の関連法人の代表者 ・食品製造業・流通業・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	
	4 「一人前の仕事ができる」+「チーム内でリーダーシップを発揮」+「必要に応じて『指示』や『指導』を行うことができる」	「できる」 ・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(戦略立案・事業計画作成)、事業化、製造、販売等の一連のプロセスを主導・管理し、売上が増加するなど事業実績を上げている。 ・異業種間や関係者間のコーディネートを行っている。 ・本レベル以上が『アセッサー』になれる。				
3	「指示等がなくとも、一人前の仕事ができる」	「できる」		「わかる」	事業実績を上げている、 ・農林漁業者 ・農林水産業の関連法人、食品製造業・流通業・外食産業等の部門責任者 ・営農指導員、自治体職員(責任者等)	
		①個人事業者 生産体制、流通経路を確立し、事業実績を上げている。 (例:商品開発、特定の取引先に直接販売)	②法人等(農業生産法人・企業・異業種間のグループ)の一員 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。	③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) 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共に行っている。 (例:取引先のマッチングを実施)		6次産業化に関わる専門領域を広げるとともに、ビジネスプランニング(戦略立案・事業計画作成)の実践的手法、6次産業化の関連法規・諸制度を理解している。
2	「一定の指示があれば、ある程度の仕事ができる」	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。 (例:一次加工、道の駅に出荷)	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。 (例:商品開発、調達に従事)	6次産業化の支援組織の中で、6次産業化の支援業務に関わっている。 (例:事業者へのアドバイスを実施)	6次産業化に関わる知識と技術(農業又は水産技術、食品安全・衛生管理、食品加工・食品流通・マーケティング等)の中で、特に強い専門領域を持っている。	・個人農林漁業者 ・農林水産業の関連法人、食品製造業・流通業・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)
1	「一定期間の教育・訓練を受け、導入研修を終えた程度の能力」 「職業準備教育を受けた段階」	基本的な技術等を習得している。			基礎的な知識と技術(農業又は水産技術、食品安全・衛生管理、食品加工、食品流通・マーケティング等)を理解している。	6次産業化の分野での就業を希望する者

※6次産業化の一部の分野で実績を上げた人が残りの分野の「わかる」を補えば、レベル1から積み上げなくても、レベル2～4に評価される場合もあり得る。

ワーキング・グループ(WG)の開催状況 (平成 22 年～23 年)

①介護人材 WG

第1回会合(平成 22 年 12 月 7 日)

第2回会合(平成 22 年 12 月 20 日)

第3回会合(平成 23 年 2 月 18 日)

第4回会合(平成 23 年 4 月 22 日)

②省エネ・温室効果ガス削減等人材 (カーボンマネジメント人材)WG

第1回会合(平成 22 年 12 月 3 日)

第2回会合(平成 22 年 12 月 21 日)

第3回会合(平成 23 年 2 月 7 日)

第4回会合(平成 23 年 4 月 26 日)

③6次産業化人材 WG

第1回会合(平成 22 年 2 月 7 日)

第2回会合(平成 22 年 12 月 22 日)

第3回会合(平成 23 年 2 月 17 日)

第4回会合(平成 23 年 3 月 9 日)

第5回会合(平成 23 年 4 月 19 日)

介護人材WG 委員名簿

(注)大久保幸夫・専門タスクフォース主査(内閣府参与、リクルートワークス研究所所長)は、原則WGに出席し、WG委員と同様に意見を申し述べるができるものとする。(他のWGも同じ。)

【座長】

◎田中 滋 慶應義塾大学大学院経営管理研究科 教授

【有識者】

○田中 雅子 日本介護福祉士会 名誉会長

○筒井 孝子 国立保健医療科学院 統括研究官

○藤井賢一郎 日本社会事業大学専門職大学院 准教授

○山田 久 日本総合研究所 調査部主席研究員

【事業者】

○今村 英仁 (社)全国老人保健施設協会 介護保険制度・報酬委員会委員

○岡 登志雄 (株)スタッフサービス・ホールディングス 代表取締役社長

○北村 俊幸 (社)日本在宅介護協会 研修広報委員会副委員長

○武居 敏 (社福)全国社会福祉協議会 全国社会福祉施設経営者協議会副会長

○中山 辰巳 (社)全国老人福祉施設協議会 福祉人材確保対策推進委員会副委員長

【産業界】

○砂原 和仁 東京海上日動火災保険(株) 個人商品業務部ヘルスケア分野専門次長
(日本経団連社会保障委員会医療改革部会介護WG委員)

○高橋 和憲 日本商工会議所 理事・企画調査部長

【労働界】

○中島 圭子 日本労働組合総連合会 総合政策局長

○河原 四良 UIゼンセン同盟 日本介護クラフトユニオン政策顧問

【教育機関】

○亀山 幸吉 淑徳短期大学 社会福祉学科教授

○小林 光俊 (社)日本介護福祉士養成施設協会 会長
学校法人敬心学園 理事長(日本福祉教育専門学校)

省エネ・温室効果ガス削減等人材 (カーボンマネジメント人材) WG 委員名簿

【座長】

◎松橋 隆治 東京大学大学院 工学系研究科教授

【有識者】

○伊藤 健二 慶應義塾大学大学院 特別研究准教授

○熊崎 実 筑波大学 名誉教授

○末吉 竹二郎 国連環境計画 (UNEP) 金融イニシアチブ特別顧問

○谷口 裕一 (財)省エネルギーセンター 常務理事

○中上 英俊 (株)住環境計画研究所 代表取締役所長、東京工業大学 特任教授、慶應義塾大学大学院 教授、一般社団法人ESCO推進協議会 代表理事

○山岸 尚之 WWF ジャパン 気候変動プログラムリーダー

【事業者】

○相澤 善吾 東京電力(株) 常務取締役 ((社)日本経済団体連合会 環境安全委員会地球環境部会長)

○稲永 弘 (株)トーマツ審査評価機構 代表取締役社長
(一般社団法人 温室効果ガス審査協会 代表理事)

○西本 甲介 (株)メイテック 代表取締役社長兼CEO

○平林 良人 (株)テクノファ 代表取締役社長

○吉田麻友美 (株)日本スマートエナジー 代表取締役社長

【産業界】

○岩間 芳仁 (社)日本経済団体連合会 環境本部長

○松本 謙治 日本商工会議所 産業政策第二部担当部長

【労働界】

○逢見 直人 日本労働組合総連合会 副事務局長

【教育機関】

○重里 徳太 学校法人重里学園 日本分析化学専門学校 学校長

○藤井 良広 上智大学大学院 地球環境学研究科教授

6次産業化人材WG 委員名簿

【座 長】

○大宮 登 高崎経済大学 副学長

【有 識 者】

○小川 健司 (独)情報処理推進機構 参事

○片岡 寛 東京理科大学専門職大学院 教授

○斉藤 俊幸 イング総合計画 代表取締役

○中嶋 康博 東京大学大学院 農学生命科学研究科准教授
(食の安全研究センター 副センター長)

○森下 正 明治大学 政治経済学部教授

【事 業 者】

○佐藤 良雄 キャリアバンク(株) 代表取締役社長

○嶋崎 秀樹 (有)トップリバー 代表取締役

○鈴木 裕己 (株)プロ・スパー 代表取締役

○俵 慎一 (社)B級ご当地グルメでまちおこし団体連絡協議会(愛
Bリーグ) 事務局長

○玉沖 仁美 (株)タマノワ 代表取締役

○仲元 剛 イオンリテール(株) エリア政策推進フードアルチザン
グループマネージャー

【産業界】

○川口 晶 (社)日本経済団体連合会 産業政策本部副本部長

○栗原 博 日本商工会議所 流通地域振興部長

【労働界】

○杉山 豊治 日本労働組合総連合会 社会政策局長

【教育機関】

○小沢 亙 山形大学農学部 食料生命環境学科教授
(やまがた6次産業ビジネス・スクール プログラム開発リーダー)

○廣瀬 道 誠心学園 副理事長
(東京誠心調理師専門学校 国際フード製菓専門学校学校長)