

実践キャリア・アップ戦略 専門タスクフォース
食の6次産業化プロデューサーワーキンググループ

第9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・アップ戦略 専門タスクフォース
食の6次産業化プロデューサーワーキンググループ（第9回）
議事次第

日 時：平成24年8月30日（木）16:00～17:32

場 所：合同庁舎4号館12階1214会議室

1. 開 会

2. 議 事

行政事業レビュー「公開プロセス」を踏まえた今後の対応の方向性について

3. 閉 会

○大久保主査 まだ若干遅れていらっしゃる委員もいるんですけれども、時間になりましたので始めていきたいと思えます。

それでは、ただいまより「食の6次産業化プロデューサーワーキング・グループ」第9回会合を開催します。

隣にいらっしゃるはずの大宮座長なんですけれども、中国の海外出張が1日延びたそうでごさいますて、先ほど成田に着いて今こちらに向かっているところということで、到着されるまで私が代行をさせていただきます。よろしくお願ひします。

まず初めに、第9回ワーキング・グループについては当初8月15日に予定されておりましたところ、事務方の方で資料の調整がつかなかったこともあり、延期することになりました。本日開催させていただいた次第であります、大変申し訳ございませんでした。また、お盆の期間にもかかわらず、特に予定を空けていただいた委員の方々に関しては、とりわけおわびを申し上げたいと思っております。

本日欠席される委員の方々は小沢委員、川口委員、玉沖委員、俵委員、中嶋委員、仲元委員、森下委員でございます。

しばらく間が空いております、そのほかに事務局にも異動がございまして。これまで担当をしていた渡辺補佐に代わりまして、この10日より神林補佐が着任しております。

○事務局 渡辺の後任でまいりました神林です。私も農水省から出向してきております。どうぞよろしくお願ひいたします。

○大久保主査 では、事務局から早速資料の確認をお願いいたします。

○事務局 今日配付資料の確認をさせていただきます。

資料1「実践キャリア・アップ戦略の『再検討』に向けた基本方針について（案）」。

資料2「キャリア段位制度と資格制度の比較（案）」。

こちらの2点につきましては、8月2日に行われました第7回専門タスクフォースに提出した資料でございます。

次に資料3「キャリア段位制度と既存の資格等の整理（案）」。

資料4「食の6次産業化プロデューサーのキャリア段位制度の目標（案）」。

以上が本体資料なんですが、次に参考資料としまして参考資料1「行政事業レビュー『公開プロセス』（平成24年6月11日）の結果」。

参考資料2「日本再生戦略（抄）」。

参考資料3「若者雇用戦略（抄）」。

参考資料4「実践キャリア・アップ戦略『食の6次産業化プロデューサー』に関する検討について」。こちらはこれまでの起草小委員会ですとか、議論いただいたものについて4月の前回のワーキングでお示しした資料でございます。

参考資料5-1「『できる』の評価表（レベル2～4）」。

参考資料5-2「プログラム認証基準」。

それから、このキャリア段位制度のパンフレットを付けております。

資料につきましては以上です。

○大久保主査 それでは、議事に移りたいと思います。

本日は6月に行われました行政事業レビュー「公開プロセス」を踏まえた今後の対応の方向性について、議論を行っていただきたいと思います。

この行政事業レビューというのは、それぞれの省庁ごとに行っておりますPDCAサイクルを回す一環として、外部の第三者評価を受けるということでございます。それに6月にこの実践キャリア・アップ戦略がかかりまして、外部評価を受けたということなんですが、その結果として幾つかの観点の見直しというものが求められました。特に今日についてはその中の対応についてタスクフォースで議論いたしました。その決定に沿って既存の資格等との関係の整理ということと、もう一つはレベル認定者の目標を設定する。この2つについて議論をお願いしたいと思っております。

まず、そのタスクフォースで示された全体の方向性及び既存の資格等との整理について、事務局より説明をお願いしたいと思います。

○高橋参事官 それでは、御説明をさせていただきます。参事官の高橋でございます。

お手元の資料1～資料3と参考資料1辺りをぱらぱらとめぐりながら、話を聞いていただければと思います。細々と話をいたしますと長くなりますので、手短かにやらせていただきます。

若干一部で新聞報道等もされましたので、皆様お目にとめられていろいろ御心配をおかけしていたりするのではないかと思いますのでありますが、今、大久保座長からお話がありましたとおり、従来の言葉で近いものを探せば仕分けになるわけですけれども、今はやり方が少し変わっておりまして行政事業レビューという名称で、それぞれ各省が全政策ではないのですが、幾つかの政策をピックアップしてPDCAサイクルを回すということで、外部有識者の意見を賜ろうという機会がございます。

本事業について申しますと、まだ始まっていないもののPDCAサイクルを回すというのはいかなるものかというようなところもあったのですが、この場で議論されることになりました。そうすると、やはり限られた時間の中で外部の有識者の方に、この政策が本当によいものであるということを十分お伝えする時間もないままに、参考資料1を見ていただくとおわかりのとおり、まず有識者の多数決の評決結果では廃止が4ということになってしましまして、これは単純多数決というのが大原則だということございまして、まず外部の有識者の評価としては廃止だということになってしまったわけでありまして。

ただ、これはこの場に石田副大臣が出ておられまして、皆様も含め一生懸命2年、3年と議論していただいたものを廃止というわけにはいかないという判断の下、ここでの議論を集約していただいて、この場での議論は評価者のコメントというところを見ていただければわかるように、数値目標のようなものが作られておらず、事業効果を十分計測することができない形になっているのではないかと、いろいろな資格制度との違いが必ずしも明確でないのではないかと、そのような御指摘が出ていたものですから、そういったと

ころについては御指摘を踏まえて見直しあるいは検討をしようではないかということで、そのとりまとめコメントにありますように、本事業については「既存の資格制度との関係の明確化、事業効果、効果設定を行うといった意見があったことから、抜本的な再検討を行う」ということで、その場ではとりまとめていただきました。

これを踏まえまして、ではどのように具体的にここに書いてあるようなことを議論していくかということで、資料1を見ていただきますと、こちらが今から1か月ぐらい前でございますけれども、このワーキング・グループの言わば上部会議に当たります専門タスクフォースで御議論いただいたポイントペーパーでございます。まず既存の資格制度の整理と効果設定ということで言えば、目標を明確に作るということについてはそれぞれの3分野、介護、カーボン、食の6次産業化のワーキング・グループで御審議をいただいた上で、25年度、来年度の概算要求に反映するとともに、可能であれば今年秋からの事業のスタートのときに反映できるものがあれば反映させるということで、ちゃんとやろうではないかということが1点でございます。

具体的に既存の資格制度の関係の整理というところは、総論的な部分については整理をちょうだいいたしました。資料2をごらん下さい。既存の資格制度と総論的にまず違いを挙げるならば、まず既存の資格制度というのは職業領域の中の一定の1分野、ある特定の分野におけるその人の専ら知識の面を問うということがほとんどであろう。ですから、ある1つの領域でこういうことを知っているか知らないかという観点からのいろいろなテストであり何でありということをやって、それに合格をすれば、一定レベルの知識があるということについては、ある程度推測されるかもしれないけれども、それと当該分野において、その人が例えば一人前のプロフェッショナルとしてちゃんと仕事ができるかということとは、必ずしもイコールではないのではないかと。

物を知っているということは、その分野できちんと仕事をしていく上での重要な1要素であることは間違いないと思いますけれども、物を知っているだけで実際に仕事をばりばりこなしていけるかどうかというのはわからないので、その能力評価の方法のところ、旧来の資格制度が上の右側の箱に書いてありますように、特定の一断面の知識がありやなしやというのを主として測るものであるとすると、今回皆様に今、御審議をいただいているキャリア段位制度というのは、そういった知識面もさることながら、実際にできるのかどうかという実践的な能力、スキルの面をちゃんと測っていくんだということが、まず大きく異なるということでございます。行きつ戻りつして恐縮でございますけれども、キャリア段位制度の目的に書いてございますように、そもそも今回こういった制度をつくる趣旨は、これからの成長分野と思われる、要するにこれから雇用をここで吸収して牽引していく分野にいかんそこが魅力があるものだということ、そこに入ってきてもらう人に分かってもらうかということで、当該分野で自分がスキルを積んでいこうとすれば、どんな能力をどういうふうにな身に付けていけば、そこで初心者からだんだんプロに上がっていっ

て、そこでゆくゆくはトッププロ、日本を代表するような人になれるのか、どのようなことを身につけていけばいいのかというキャリアパスをきちんと提示する。

そして、キャリアパスを提示するとともに、さまざまな例えば下のマルでございますけれども、実際に専門学校等における教育のカリキュラムと連動を図るとか、人材ビジネスであるとか、ジョブ・カードであるとか、こういった労働移動を呼び込むような仕組みと連携をさせるということで、まずどのような能力が求められるかということを見える化して、それをちゃんと提示した後で、それを実際に身につけるためのいろいろなツールというか、方法というか、そういうところまで併せて提供する、こういったところが既存の資格制度とは根本的に違うんだということでございます。

更に、制度の効果というところをごらんいただきたいのですけれども、今、申し上げたようにキャリアパスを提示して、そういったことが段階的な処遇改善、人材を評価・処遇するための重要な判断材料・参考指標になればいいなという期待が勿論1つあるとともに、特に食の6次産業化やカーボンの分野においては顕著だと思っておりますが、介護なんかだと今もう既にある職業領域として1つまとまったものがあるって、私は介護のビジネスをやっていますと言うと、みんな何となくイメージもできるわけですが、食の6次産業化というのは一体どういうところに、どういうビジネスの領域があるのか、そういうところからしてまだなかなかはっきり見えていない。

逆に、こういう人が食の6次産業化の分野でスキルがあって、一定レベルを持った言わばプロフェッショナルなんですよということを、ラベルというか、そこにマーキングをしてあげることによって、新たなビジネスチャンスと呼び込む効果もあるのではないかと。食の6次産業化のような言わばこれから伸びていく、ただ、今はまだ外縁がはっきりしない分野において、この人は食の6次産業化という分野でちゃんと中枢的な役割を果たしている人、あるいはこれから果たせる人なんだということを認定してあげるといことは、この分野を大きく伸ばしていくという意味で言わば相乗効果を持って進んでいくのではないかと。こういう期待もしております、これがまさに成長分野にこういったキャリア段位制度というものを作っていく、1つの大きな意義づけだと思っておりますので、こういった点が既存の資格制度にはなかなかできない、逆に言うと既存の資格制度との大きな違いだと考えております。

ただ、そうは申しまして資料3を見ていただきたいのですけれども、いろいろ今、既にある資格制度の中には、ある一定レベルの水準の知識を測るという役割を持っているものはあるわけですし、そういった資格を持っている人は一定程度このキャリア段位制度の新しいレベル認定のときに、この分野のこの一定レベルの知識みたいなものがあると見なしてあげた方が、むしろ負担の軽減になるのではないかとという意見もございます。介護やカーボンの分野では、そこに書きましたように、例えば介護福祉士の資格を持っておられる方は、介護のレベル4の「わかる」については、基本的に身につけていると見なしてあげていいのではないかと、カーボンでもエネルギー管理士という、大規模な工場とかビ

ルなどには省エネを推進する人を置かなければいけないという国家資格があるんですけれども、この資格を持っている人は、カーボンのうち省エネ部分の知識についてはあると考えていいのではないかと、そうするとカーボンの分野では一定時間の講習を受けてもらうことを義務づけているんですけれども、そのうちのある程度の部分は受講を免除してあげる、なぜならば、この人はその部分については知識を持っていると見なしてあげていいと考えられるからだ。そういうようなことを整理して、それぞれ紐づけといいますか、既存の資格等を持っている人が少しでもこちらの世界に入ってきやすくするよという効果も考えまして、紐づけのような作業を各ワーキング・グループで今、御議論をいただいています、まとまりつつあるところでございます。

ただ、6次産業化のところは先ほど申しましたように新しい分野でございますので、ここに掲げたような既存の分野で、他の分野ですと既存の資格で割とこれとこれは振替えが効くかなみたいなものが、少しみんなで考えると共通のこれは大丈夫だろうみたいなものが思い浮かぶんですけれども、6次産業化にはみんなが確かにこの資格というのは6次産業化のレベル2ぐらいと同じようなところがあるよねというのが、なかなかぱっと結び付くものが難しいという事情があるということで、ここはそうは言っても何か紐づけられるものがありやなしやということについては、少し御議論、御審議をちょうだいできればと思っております。

資料1に戻っていただきまして、資料1の1・のところは大体そんなことでございまして、2・のところはレベル認定者数の目標ということで、先ほど効果の設定が不十分ということでございますので、それぞれのワーキング・グループにおいて、後ほど6次産業化のところでも御説明をさせていただきますけれども、日本再生戦略等に2020年ぐらいまでにこのような産業分野の将来像があるといいなというのが、産業の規模であったり雇用者の規模であったり、いろいろな形で示されている部分があるものですから、そういった目標を達成していくためには、このキャリア段位制度というもので当面3年間これぐらい、そして2020年までにはこれぐらいというような人材育成をしたらいいのではないかとということで、各分野で、これも各ワーキング・グループでそれぞれ目標の御議論をいただいているところでございます。今日は食の6次産業化について、この目標についても併せて御審議をちょうだいできればと思っております。

なお、こういうことで公開レビューの対象になったということで、関係各者に様々なご説明をしております。当初この秋から制度をスタートということで、今ごろは公募をして実際に公募機関が手を挙げてきて、どこの団体にやっていただくかということが、当初の予定ではそろそろ決まっているぐらいの状況だったわけでございますけれども、そういう意味で言うとそちらの方の議論が決着しないとなかなか準備にかかれぬ。そういう意味では申し訳ない状況になっておりまして、当初の予定よりは少し倒れて、この秋と申し上げていたのが事によると年末ぐらいからの制度開始ということになってしまうかなど。ただ、制度のめどがつき次第、速やかに公募を開始したいということで、そちらは今、スケ

ジュールを少し後ろ倒ししながらも、なるべく早くスタートできるようにということで事務的には準備を進めている。このような状況でございます。

いろいろと御迷惑をおかけして、御心配をおかけして恐縮でございますが、まずは現状の説明ということで申し上げます。

○事務局 既存の資格制度との整理という、資料3のところなんですけれども、若干の補足をさせていただきたいのですが、こちらで今、6次産業化のところでは日本農業技術検定、食品衛生管理者、食品衛生責任者についてはレベル1、レベル2に研修の一部を免除という記述があって、その横に「できる」の分野では食農連携コーディネーターについての記述があります。今のところ6次産業化全部を網羅できるような資格、既存のものはないんですけれども、こういったものについては今、高橋参事官から申し上げたとおり、研修プログラム、受けなければいけない教育プログラムの受講の一部を免除していくということを考えておまして、今後実際にキャリア段位を進めていくに当たって、実際にどういう人たちをターゲットにして段位をとっていただくかといった場合に、できれば既存のこういう資格も利用しながら、そういった人に焦点を当てながらプロモーション活動をしていく考えです。

以上です。

○大久保主査 いろいろ説明がありましたので、順番にいきたいと思います。

今日のメインの審議は資格との関係整理と目標設定の2つなんですけれども、その前に今回の行政レビュー等とのプロセスについて、何か御質問なり御意見があればちょうだいしたいと思います。こちらについてはよろしいでしょうか。

それでは、それを踏まえて2つの改善策を決めたところについての議論をしたいと思います。まず資格等との整理ということで、今、説明があったとおり資料3に書かれている資格については、一部免除という形の対応をとるような形で調整を進めております。これはいわゆる行政レビューに対する回答ということでもあるわけでございます。また、今後本格的に6次産業化プロデューサーのレベル認定を促進していくに当たって、いろんな形でプロモーションをかけていくというときに、近しい資格を取っている人たちは有力な候補者になり得ると考えておりますので、こうした議論も行う必要があると考えております。

まず、この資格等との整理のところについてたたき台をつくっております。資料3をメインにということだと思いますけれども、何か御意見ございますでしょうか。これは突然出したというよりは、もともとこういう議論をしていたので、具体的に調整を各論までしているところまで至っていなかったんですが、もともと重なっているところについては免除するなどの対応はとりながら、横入りすることから趣旨をつくっていたので、趣旨と何も変わっていないんですが、これをきっかけに具体的に各論の部分でどこを免除するのかという調整をしていくということでございます。

これについてはよろしいでしょうか。そのほかの資格の認定制度等についての考えはありますか。何かもう少し広い意味で資格との関係性について御意見などありますでしょうか。

○片岡寛氏 近い資格ということですが、これは公的に行われているものだけで、ある関係団体が認定しているようなものは考えていないという理解でよろしいのでしょうか。また、やはりここで議論して、こういうものをある程度議論していくことは、先ほどあったいわゆる仕分けがあって、それに対しての回答みたいなことを想定して、こういうものをつくっているということではないのですか。

○大久保主査 実は、この事業評価レビューを受けてタスクフォースで議論をしたときに、勿論、資格との関連を整理しましょうということを決めたんですが、同時にタスクフォースの中でも大きな議論があったのは、キャリア段位そのものがまだ十分に認知されていないということや、この後、受け皿機関を公募してスタートするに当たって、相当プロモーションをしっかりと考えていかないときれいな形で立ち上がらないのではないかという御指摘もむしろ強くいただいたところで、そのとおりで思っているんです。なので、行政事業レビューの求めに応じた資格との整理が資料3なんですが、近い資格に対しても広げていくという場合には、どちらと言うとそちらの視点よりも、今後のプロモーションをアクセルを踏み込んでやっていくために、どういうところに6次産業化プロデューサーの候補者がいるんだろうかということを見つける観点で、既に周辺的な資格の人たちのところをその観点から見てもよいのではないかという趣旨の方が強いです。

○片岡寛氏 わかりました。

○大久保主査 ほかに何かございますか。

○広瀬道氏 資料3なんですが、食品衛生管理者と食品衛生責任者というところがあるかと思うんですけども、ここの資格というのは、例えば調理師ですとか医師、薬剤師等々の資格も全部含まれて対象となってくるという考え方でよろしいのでしょうか。

○事務局 そうです。もともと食品衛生管理者というのが医師であるとか歯科医師、薬剤師といった方々、薬学などを修められた方というのが取得できますというふうになっております。実際にそういう方というのは6次産業化を受けていただくプログラムを見渡した場合、食品衛生の観点では既に十分な勉強をされているだろうということで、そういったものをまたキャリア段位を取る段階でもう一度受けていただくということではなくて、そこは免除していただくという観点で載せております。

○大久保主査 医師は余り関係ないと思います。主にこれは食品製造で担当されている方を検討に置いています。

ほかは何かありますでしょうか。よろしいでしょうか。では、資格に関してはこれを各論であるとは詰めて、基本的には改善要望に対する対応とさせていただきたいと思っております。

もう一点、資料4なんですけれども、こちらについては目標設定をしているんですが、少しこれを補足説明した方がいいと思いますので、事務局の方から追加説明をしていただけますか。

○事務局 資料4ということで出させていただきました。今回、食の6次産業化プロデューサーのキャリア段位の目標を設定することなんですけど、ほかの介護、カーボンについて同じように目標を設定しているんですけども、そちらが日本再生戦略を引用しております。今回この6次産業化というのが再生戦略の中で成長分野であると位置づけられておまして、具体的に2020年に市場規模を10兆円ぐらいに拡大するというのが目標として掲げられております。それに基づいて、この6次産業化プロデューサーの目標の設定も考えました。

具体的には10兆円に拡大した場合、6次産業化分野における雇用数というのを試算したところ、大体50万人程度であると考えます。その試算というのは下に小さい字で※印で書かせていただいたんですが、中小企業実態基本調査というものがあまして、それを見ると大体1人当たりの人件費と、ある産業の市場に占める労務管理費であるとか、人件費の占める割合というのを照らすと、大体1兆円につき5万人の雇用というのが標準的な規模だろうということなので、10兆円だと50万人であるというふうに試算をしました。

一方で、現在6次産業化に従事をされている農業者さん、そこに常勤で雇われている方々の数字はどれぐらいかということなんですけど、1枚めくっていただきまして主なターゲットという資料の中の真ん中の緑の箱枠のところなんですけど、こちらで現在、農業生産関連事業を行っている農業者8.6万人。農業生産関連事業というのがいわゆる6次産業化というふうに考えていただいて結構だと思うんですけども、具体的には農産物加工、直接販売、貸農園、観光農園、農家民宿、農家レストラン、海外輸出となっております。そこに携わっている農業者の方が8.6万人。

一方で、その分野で雇用されている常勤の方というのを試算しますと、それがおよそ7.0万人となっております。そうすると、それを合せると約15.6万人という数字が出てきます。

そういう方々の中で実際に食に関して多角化、複合化の取組みを非常にされている方というのが、こちらの方で考えたんですけど、加工であるとか観光農園、農家民宿、レストラン、こういったものについてはかなり多角化の度合いが高いといえますか、より企業的な経営が必要になってくる。そういったところで活躍されている方が2万人というふうに数字として出てきます。

15.6万人という数字なんですけど、一番始めに戻っていただきまして、先ほど2020年に10兆円というふうに見込んでいたときの市場規模というのが50万人。それと現状の雇用数16万人のギャップが34万となっております。そのうちの34万人のうちの一部の方にキャリア段位をとっていただくという目標を設定したんですけど、先ほどの2万人という数字、分母の16万という数字で割ると大体12%ぐらいになるので、今回の2020年キャリア

段位認定者数の目標というのも、ギャップの 34 万人の 12% ということで 4 万人程度と設定させていただきました。実際に 4 万という数字は余り大き過ぎず、小さ過ぎず、妥当なものではないかと考えております。

今後まず 3 年程度で制度の本格稼働に向けて、初めの 3 年ぐらいで最初 1 万人ぐらい。それから、2015 年以降、各年度 5,000 人ぐらいのキャリア段位取得の認定者の育成を目指していくということを考えております。

具体の制度の普及に当たっては、まさに既存の教育機関であるとか、研修機関との連携をこれから検討していくことにしております。

また 3 枚目に行っていただきたいんですが、その際に 4 万人という数字を目標とするんですが、そこには勿論既存の農業者の方にとっていただくというのもあります。それから、これから農業に参入していただく意欲のある若者の方ですとか、農業系の農業大学校などを卒業された方を考えているんですが、それに加えて関連業種の 2 次、3 次の分野から例えば食品の製造業、流通、小売業、コンサルタントの分野の方からの参入も見込んで、それを合せて 4 万という数字を見込んでおります。

以上です。

○大久保主査 ということで 4 万人という目標を 2020 年までのキャリア段位、6 次産業化プロデューサー取得者の公式目標にしたいというのが原案なんですけれども、これに関しての御意見なり御質問があればお願いしたいと思います。

○嶋崎秀樹氏 今の現実を見ると、企業的な加工ですね。関連事業をやっている方が 2 万人おられる。計算をすれば確かにあと 4 万人、50 万人で云々と言っていますけれども、過去何十年もかけて 2 万人しかいない。それで今、意欲ある農業者とか関連事業者と矢印があるんですが、私は不可能だと思います。2 + 4 の 6 万人をやるのであれば、先ほどの行政事業レビューで言われたように、この 6 万人を机上の空論ではなくて、どういうことをすれば + 4 万人になるかの根拠がない限り、例えば私がレビューの委員であっても同じことを質問すると思うんです。

例えば自給率を 50% に農水省が上げなさいと言うけれども、あれは根拠は 1 つもないです。同じように + 4 万人は何をもって 4 万人なのか。新規就農者なんていうのは全然農業自体が儲からない。今も農林水産省経営局は 24 年度事業で 7,000 人プラスして 2 万人新規就農者を増やそうとしていますね。あれは完全に生活保護農家を増やしているだけであって、全然新規就農者になっていない。

農業大学校も今年 3 月に事業仕分けされて、成果が出ていない。関連事業者もなかなか農業に来られない。要するに農業の経営自体がうまくいっていないのに、我々の委員会だけで 4 万人を出していこうというのは、言うのは簡単なんですけれども、基礎ができていないのに難しいのではないか。例えば 50 万人に 10 兆円と言うと、雇用で見ると 1 人当たり 2,000 万なんです。では今の 6 次産業化という原理原則にもとると、例えば 5 人雇用として、我々北海道から九州の小さな人たちが、いろんな方々が 6 次産業化を家族で、もし

くは雇用して5人であったら1億の6次産業化ができるかと言うと、そんな人は99%いません。であると、ますます1人当たり2,000万、10兆円というものが絵に描いた餅になるし、もっと縮めると+4万人の方々がまた夢の話になってしまう。

私としては先ほど早く予算化と言われましたが、私はこういうことをやると同時に早く何らかの実績を残していかないと、例えそれが3年計画で33%いかななくても、3年計画の中で例え5でも10でも進めば、やっているよねと言えるんですけども、私はもう少し、数字はこれでいいと思いますが、早く成果を出せるような実践・行動を起こしてもらような会議もしくは何か手を打ってもらえればありがたい。そうでないと本当に絵に描いた餅になるような気がいたします。

○大久保主査 これに関して何か事務局などからありますか。

今、嶋崎委員から御意見を承った上で、関連して私の思っていることを伝えたいと思いますけれども、まず6次産業化の事業構造を見た場合に、これはいろんな形の6次産業化をやっている事業者、ヒアリングを起草小委員会ですべてしております。そうしたときに1つの事業者がどれぐらいの売上げ規模を持っているのか。あるいはどのぐらいの人数でその事業は動かされているのか、こういうことについては実感を持っておりまして、まさしく今、嶋崎委員がおっしゃったような実態があるだろうと思っています。

その中でどのような人たちにこの6次産業化のキャリア段位をとっていただくのかという、ここから先は目標設定をする数字のシミュレーションの仕方の問題にもなるんですけども、まず中核となるいわゆるプロの人たち、ここで言うと事業経営者になりますが、そういう人たちが何人ぐらい必要なのかということ、その人たちにスタッフとして就く人がどのぐらいなのか。恐らく1人の事業代表者に対して、その下に例えば5人という人がスタッフとして付いている。こういうような姿を想定すると、実際にはその人たちも、スタッフの人たちにもキャリア段位のレベル1とか2とか3とか取っていただかないといけないわけです。そこまで含めてどのぐらいの数をつくっていくのかという視点があります。

もう一つは、ここのシミュレーションは農業の数字を基にしてシミュレーションをしているんですけども、実際には私は農業者だけではなくて、当然ながら食品加工事業者、第三次で食に関することをやっている方々、先ほど関連資格で調理師みたいなところもあるというお話もしましたが、そういうところまで含めてかなり広範な人たちにこの資格を取っていただくことが、まさしく食の6次産業化を進めることだと思っています。

ここまでを視界に置いたときに、なかなかシミュレーションのしようがないので、1つ現在あるこの数字を基にして市場規模の目標設定から人数の割り戻しとしてつくったところから、方法の1つとして4万人という数字を出しているという感覚でございます。

ですから、これは全部農業者、農業事業者でカバーして4万人だと考えれば、私も無理だと思いますけれども、もう少し多分野にわたって裾野が広いということを考えたときに、このぐらいの人たちを2020年までにつくっていくぐらいの形ができないと、実際に6次産

業化を立て直して、ある程度市場規模をつくっていくのは本当に絵に描いた餅なので、現段階では実際にレベル認定を出している人は1人もいない状態で目標設定をしようとしているわけですから、多分これについては決めの問題にしかないんですけども、一旦こういう目標を置いて、おっしゃるとおりに具体的に形として早く動かしていきたいというのが、私が今、考えているトーンでございます。

済みません、余りお答えになっていないんですけども、引き続きこの点について、目標設定に関して是非御意見があればちょうだいしたいと思います。

○片岡寛氏 数字については今、事務局の方から御説明いただいて、一応想定できる数字の出し方としては、私自身は納得できますが、実際にそこまで行くかどうかという話なんだろうと思うんです。

これは私はできれば大角課長さんにもお教えいただきたいんですが、実際に動き出すのはたしか来年度でしょうか。合弁会社をつくる話があるようでございまして、合弁会社をつくる時には製造業の事業者と農業の事業者が一緒になって合弁会社をつくったときには、特別な融資が受けられる。その融資は15年ぐらいは還付しなくてよさそうだというお話を漏れ承ったんですが、そういう形で今まで6次産業化に躊躇している農業者の方々が、第二次産業あるいは第三次産業とうまく一緒になって合弁会社をつくってやっていくという、そういうやり方もあるように伺っているんですが、まだ法律ができていないのかよくわからないんですけども、もしそういうものがあれば数についてはそういうところからそういう制度に乗っかってくる人たちも増えてくるのではないかという、そういう期待も私は持っているんですが、大角課長さん、いかがでございませうか。

○漆間課長補佐 恐縮でございます。本日、大角が急な会議でこの場に来ておりません。私は代理で来ております、担当しております漆間というものでございます。恐縮ですが、御発言をお許してください。

今、御質問のありました件でございますけれども、多分、昨日国会の方で可決成立をいたしました、株式会社農林漁業成長産業化支援機構法というものが昨日の国会で成立をしております。これは今お話がありましたように、農林漁業者の皆様方と商業や工業、食品産業の方、流通の方、いろんな皆様方が合弁で6次産業化事業体といったものをおつくりいただく。そこに成長に向けた資本を機構の方から提供させていただいて、資本でございますので例えば人件費にお使いになるとか、設備投資を行うとか、そういったものは自由に使い勝手のよいものを提供する。そういったことを支援するための制度を新たにつくるということになります。

ですから、私どもとしても10兆円なり50万人の雇用といったものを2020年度に向けて掲げておりますけれども、それにつきましても今、申し上げたようなツールも活かして6次産業化を本格的な成長産業化に持っていく。そういったことからすれば、今、御議論いただいておりますこの制度の目標の数字の根拠としても、50万人というものも、私どもと

しては今後進めていく上で1つの指標とし、併せていろいろな施策もやっていきたいというところがございます。

御質問のお答えになっているかわかりませんが、基本的にはそういうことでございます。
○片岡寛氏 今伺いたしまして、今まで私が感じていたのは、農業者が自ら第二次産業、第三次産業に出て行って6次産業化をやるというのは、確かにやっている人もいらっしゃいますけれども、普通の農業の方々が直接すぐそういうことができるかというのと、どうしてもできないわけで、私が感じましたのは、できるだけそういうものをうまくできるようなコーディネートをしてくれる人とか、あるいはうまく第二次産業と結び付けてくれるような、そういう人たちが大切なんだということが前からあって、それで今回この6次産業化プロデューサーの中では、できるだけそこをうまくやれるような人たちも、うまくこの中に入れてやれるような形が必要だと思っていました。

ところが、本当にただ自分たちだけでやるのはなかなか難しいから、今、農水省の方でお話いただきましたように、一緒になってやる。そのときにはたしか資本は1対1で出さなければいけないという話になっていますね。ですから農家の方も、第二次産業の方も1対1でお金を出して、それに対して10倍くらい、20倍くらいのお金が出ていく。だからそうすると随分うまくできるような形になる。もしその話がうまくいくんだとしたら、そういう中から6次産業化の人材が少しずつこういう制度を使って、ここまでやれたという話になってくるので、できればそういう制度とうまく連携できるような形でやっていると、人数は増えてくるのではないかと私は期待しているところです。

○佐藤良雄氏 私は人材会社をやっているわけでありまして、ほかにも資格のビジネスをやっています。私は行政書士事務所と社会保険労務士事務所をやっているんです。行政書士は開業者が3万6,000人、社会保険労務士は2万1,000人です。勿論、試験を通っている人たちはもっと多いんですけども、試験を取ろうと思わせる、この資格を取ろうと思わせる動機づけは、資格を取らせるというビジネスをやっている人たちの動機づけ。

つまり、こういった側面支援がないと制度設計しただけでは、どんな資格をとろうかなと思っている人たちとか、例えば私ですと企業の管理部門にいる人たちに近い資格なんです。でも、みんなが社労士の資格を持っているとか行政書士の資格を持っているということにはなっていないんです。その人たちが資格を取ろうと思う動機づけは、例えばTAC、LEC、大原簿記さんなどがPRしていく、セミナーをやる、研修をやる。本屋に行ったら資格制度の本を売っている。雑誌、新聞でそういったことが動機づけでキャリア・アップできますよというような記事を読むみたいなのところがあって、単純にこの数字的なニーズだけでは実現できないんだと思うんです。ですから、そういった側面支援みたいな、つまり教科書をだれがつけるのかとか、試験のPRをだれがやるのかとか、それがキャリアにつながるんだという実践を見せる組織がどこにあるのみたいなこと。

例えば今度は人材会社の説明をしますが、例えば私は職業訓練校を職業訓練法人でやっていて、もしくは人材派遣会社で農業派遣をやっているんです。農業派遣で働いている人

私たちは何も資格がないおじいさん、おばあさん、お兄さん、お姉さんたちです。この子たちは、大体、勉強嫌いです。余り勉強したくない。でも毎年毎年スキルが上がっていくんです。それを維持させる仕組みをこの国は持っていません。我々も持っていません。だから「できる」とか「わかる」ということを評価して仕組みをつくっていくというのは、この国にはなかった素晴らしい制度だと思うんです。ただ、だれもやったことがないので、むしろ資格を取らせる。自分の利益になるから一生懸命やるぞというような人たちをたくさんつくっていくとか、ここで4万人で私はいいと思うのですが、そういった仕組みをたくさん仕組まないと我々が意図した制度として運用することにはならないかもしれないなと思います。

もう一つ、資格者の立場から。この資格制度の比較という部分から言うと、話を変えますが、社労士も行政書士も税理士も弁護士もそうなんですけれども、資格者と無資格者が業界では同じ仕事をしています。私の社労士事務所は全国に2万1,000ある社労士事務所の中では圧倒的に一番でかいです。日本の大企業の労務管理はほとんど私がやっていると言ってもいいぐらいの規模なんです。資格者は15%しかいません。あとの85%は無資格者で構成されていて、でも、この国はみんな資格が大好きなので、みんな資格志向です。どうも資格者が偉いみたいな評価を受けますが、実質、資格者と無資格者が一緒に仕事をする中では、無資格者の方が仕事ができるというレベルになっていると思います。グローバルな基準で言えば既存の日本の資格制度はグローバルでほとんど存在しない資格ばかりです。ローファームとアカウンティングファームぐらいです。

その中で言えば、そもそも日本の資格制度の業務特性の必要度自体が議論されなければいけないかなと思うぐらいの話で、つまり既存の資格制度とはまた別次元で「できる」「わかる」を評価するということは、むしろ資格制度の方にも求められていると言ってもいいぐらい。資格制度を運用してビジネスをやっているという立場からすれば、私は社労士事務所をやっているんですけども、社労士ではないんです。だから私はトッププロという資格をもらえる立場にあるんですが、資格制度というのはそういう運用になってまして、ましてや我々が想定する分野に関してはキャリア段位制度というのは資格制度と単純に比較されたくないという制度設計ではあるという認識を、資格者の立場からはしています。

○大久保主査 今までいただいた御意見に少し私が考えていることをちょっとだけお話させていただくと、まず一番最後に佐藤さんからお話をいただいた資格というものですが、現状、先ほど高橋参事官から御説明したとおり、資格との比較というものを書いているんですが、実際に余り資格と比較するということをやりたいわけではなく、新しいものをつくっていくつもりでつくっておきまして、これは一種の能力検定であり、業務独占のような資格とは違うものです。

そういう形のもので全体的に入門編からトッププロまでつくることによって、自分がレベルアップをしていくときの目安にすることが目的でございまして、先ほど社労士の実態としておっしゃったのは、残念ながら日本では資格制度が100%機能しているわけではな

いということでもあると思いますので、逆にこういう形の能力検定の段階性のものをつくることによって、もう少し現場で活きた状態で使われるものをつくらうという趣旨だということでも我々も説明していきたいと思っていますし、それは本来で言う現在の資格制度を補完する意味でのキャリア・アップ戦略の役割でもあると思っています。

実際に4万人の目標を決めるというよりも、それは1つの目安として置きながら、どういう形で浸透するプロモーションをとっていくのか、動機づけをしていくのかということが本質だと私は思っておりまして、そういう意味では幾つかのやり方があるだろうと思っていますが、今日議論させていただいているほかの資格とのつながりをよくするというのもプロモーションの1つでありますし、あるいは学校との連携。各種学校とも連携をとっていききたいと思っている。日本人は本当に資格とか検定が好きなので、そういう学校等のビジネスとの連携を図っていくことは非常に重要だと思いますし、もともと6次産業化で言えば例えば農業高校とか水産高校の段階から、あるいは6次産業化の農業に関連した専門学校の卒業生の人たちにも一定のレベルをとってもらおうということをもともと想定していましたので、そういうところのつながりをよくしていくことも、直接的にプロモーションにつながっていくと思いますし、あるいはこの制度全体の認知を図っていくためには、レベル4以上の段階にあると思われるプロの人たちに早くこの認定を受けてもらうというのも、重要なプロモーションだと思っています。そういう幾つかのプロモーションをこれから展開していきますので、そういうことを前提とした上での1つの目安的な数字としての4万人という置き方からというふうに思っています。

片岡さんから御質問いただいたとおり、要するに日本再生戦略に6次産業化でこれだけの規模のマーケットをつくっていくんだ、これだけの雇用を生み出すんだと書いているというのは、戦略としてこういう戦略をやる。実際に予算も付けてやるんだということでありまして、その中の実践キャリア・アップ戦略のキャリア段位は人材の部分の一部のパートを担っているんだということだろうと思います。ですから、スタンドアロンでこれをするという話ではないので、全体の事業として推進するためのさまざまな施策と連携することが最大のプロモーションになるということだろうと思いますので、その辺りの連携をしっかりとやっていこうと思います。

目標設定の件でほかに何か御意見ございますでしょうか。

○齊藤俊幸氏 資料3の当面レベル5～7の認定は実施しないというのは、今日の話とはずれるんですけども、私もこれはすごく賛成です。やはり若い人にどんどん下から上がってきてもらう制度であってほしいと思っています。既にトッププロみたいな人が上にいるのはどうも重たいのではないかという気がしていて、この言葉が出てきたのはすごく賛成です。

資料を見ていると6次産業化プランナーと書いてあるんですけども、ここはもしかしたら6次産業化の認定事業者を評価してあげた方がいいのではないかと思います。今、農家の人たちが一生懸命、農水省に向かって企画提案を6次産業化プランナーと一緒に

に提案していて、いずれ補助金なども付いて商品なり販売形態なりが出てくると思うんです。そういったものをしっかり評価してあげる。経産省的であれば農商工連携もあると思いますが、厚生労働省で言うと例えばパッケージ事業で雇用創造の中でアウトカムを出しているような農産加工系のグループとか、こういうようなところをしっかりと積み上げていくと結構数字は大きくなっていくのではないかと思います。それが、すごい実態としてもいいのではないかと思いますので、6次産業化の認定事業者を受けてもらって、評価を積極的に受けもらう。農商工連携の対象者にも積極的に受けもらう。厚生労働省のパッケージ事業でアウトカムを出した政策運営とか、そういったところにも出していった評価を出してもらうということがいいのではないかと思います。

もう一つは、今日別のところでメールで書いたんですけども、スポーツ吹き矢というグループがあって、これが今3万人の規模です。最近の団塊の世代はゲートボールなんかはやらずに、スポーツ吹き矢なんか流行っていて3万人いるんですが、勝手に4人以上いると支部ができて増殖しているんです。これが結構面白いなと思っていて、どこかのスーパーの何とか店の支部みたいなものができてきて、それがこういう商品を出しましたみたいなものをみんなでもって宣伝できるような仕組みなどをつくっていくと思いますし、例えば認定マークで6次産業化認定事業者でもいいんですけども、このマークでレベル4をもらいましたみたいなのが直接販売につながっていくとか、そういうものを積み上げていくと、案外簡単に3万人ぐらいいくのではないかと逆に思っております。楽しい元気な集団になってくるとよろしいのではないかと思います。

○大久保主査 ありがとうございます。

最後のはどちらかと言うと、ライトなしくみをつくって普及を図っていくような仕組みをつくっておくという御提案ですね。

○斉藤俊幸氏 スポーツ吹き矢は言い過ぎでしたね。

○大久保主査 御意見として承りました。

と言っているところで大宮座長が到着されましたので、今、キャリア段位制度の目標についての御意見を皆さんからいただいているところですけども、バトンタッチさせていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○大宮座長 遅れまして済みません。また、大久保さんに座長を引き受けていただきまして、ありがとうございます。

6年前から中国の湖南省の農村地域に植樹活動をやっているんですけど、今年6年目で次の展開をしようということで行ってきて、湖南大学の先生と面談をどうしてもしなければいけないので、1日遅れてしまいました。昨日帰ってくる予定だったんですが、どうも申し訳ありません。

それでは、引き続き今の資料4等に関して御意見があればいただきたいと思います。いかがでしょうか。

○後藤康孝 タスクフォース委員の後藤といいます。

先ほど嶋崎委員から、早くこれを普及するよというお話がありましたけれども、現在、私どもで厚生労働省の事業として既に若干ですが、動きがありますので御紹介させていただこうかなと思います。

皆様方のお手元にある参考資料2「日本再生戦略(抄)」の裏に改革工程表(抜粋)というものがございます。下の方に「5. 成長分野における実践的な職業能力の評価・認定制度の実施等」ここがキャリア段位制度ということで太枠でしっかりと書かれているところですが、その2段目に技術革新等に対応した職業訓練の推進というところがございます。この下にポツがありまして、環境・エネルギー分野などの公共職業訓練カリキュラムの開発(2012年度中)ということがあるんですが、ここで新規成長分野として環境・エネルギー分野などの「など」の中に、6次産業化分の予算というのも入れておりまして、現在カリキュラムを開発して、検証事業に移ろうということになっております。

これは離職者のための訓練でございまして、3~6か月の間で6次産業のレベル1またはレベル2の知識「わかる」またはレベル1「できる」を網羅したカリキュラムで展開していこうというものを、今、実証事業に入ろうとしております。この実証事業が終わりましたらモデルカリキュラムということでまとめ上げまして、次年度、都道府県の方に委託訓練として離職者訓練ができるように、モデルカリキュラムを提供していこうという事業を手がけております。ですので、もう既にこのようなキャリア段位の中身を入れまして展開している事業もあるんだということを御理解いただきながら、何とか我々も協力していこうと思っております。よろしくお願ひします。

○大宮座長 ありがとうございます。

具体的にもう既にレベル1、レベル2のカリキュラムづくりと実証づくりが始まっているということの御報告でした。

引き続き、どなたでも結構です。お願ひいたします。

○栗原博氏 この資料4で目標値が出ているわけですがけれども、これが妥当なのかどうか正直言ってよく分かりません。嶋崎委員がおっしゃるよように、これは無理ではないかという意見もあるかもしれませんが、今、我々が知り得る数字の中で何か目標値を設定するとすれば、こういうやり方だろうと思ひます。事務局が相当苦労されたのではないかという気がしますが、そもそも2020年で市場規模10兆円というのが正しいのかどうかということもよく分かりません。しかし、そこから逆算していくとなれば、ほかに理屈として成り立つ根拠というのはここの数字となるでしょうし、1兆円で5万人の雇用者で、企業的な経営に取り組んでいる人達が12%と、こういう材料しかない中で、4万人という目標以外に見つからなければ致し方ないのかなという気がいたします。

ここの資料にもありますとおり、事業仕分けは常に最終的に効果がどうかということ必ず言われると思ひますので、余りにも高い目標だったときに、最後で苦しむことになってしまうことも危惧されますので、その辺の懸念があるかと思ひます。

○大宮座長 目標値に関する確認のお話でしたが、どなたか。

○大久保主査 おっしゃるとおりで、1つは目標のつくり方というのは日本再生戦略の中に書かれている要素ですから、日本再生戦略に出てくる数字を使ってせざるを得ないという現実的なところで、積み上げでやっていくのはかなり不可能なんです。なので分野も今まで想定している分野からかなり広がりますし、そういう意味では形式的かもしれませんが、こういう目標のつくり方を選ばざるを得なかった。

2点目の観点も基本的にはそれを踏まえて考えておりまして、実際にポテンシャルで言ったら本当は農業者でない人たちは、相当取っていただくということを想定したいので、それを考えるともう少し広がりはあるのかもしれませんが、2020年まで目標設定する公式目標ですから、先ほどおっしゃったようにそれを何年経った段階でどれぐらい来ているんだということをレビューしなければいけませんので、それとして適切な目標かどうかという観点も踏まえて、一旦こういう形を案として出させていただいたという感じでございます。趣旨については全くそのとおりに考えた上で出てきたということでございます。

○大宮座長 そのほかお願いいたします。

○小川健司氏 IPAの小川でございます。

先ほどの栗原委員と一緒に意見で、これはアサンプションの置き方の問題ですので、アサンプションが変われば目標値は変わってくると思います。ですが、諸般の事情を見ると、4万人という数字は達成していく必要があると大きな視点で考えたときにはそういう数字が私は必要ではないかなと思います。

今までの事務局の御説明の中で、多分考えておられてお話になっていないだけかもしれませんが、最初の3年間で1万人、後々5,000人というときに、サブの話でされています。しかし、先ほどの教育、専門学校等の対応をどうするかというところを見ますと、3年間で1万人というのはかなりアグレッシブな数字になってくるかと思えます。吹き矢の例はすごく面白いと思いますが、そういうふうにして増殖化する方法を今から考えておかないと、4万という数字は達成しないといけない数字ですが、裏づけるにはかなりきつい数字になってくると思います。ですからそこを別グループか何かで詰めていかれた方がいいのかなと思います。

先日、朝日新聞の8月20日の記事でコメリの例が出ていました。農業アドバイザーの方がいらっしゃって売上げに貢献されているみたいなのですが、そのようなコメリというか、DIYのところも含めていけば4万人というのは達成可能かなと思いますし、達成しないといけないと思います。このような面白いところをだんだん増やしていき、何年かリニアに上がっていくというプランがいいのかなと思いました。

○大宮座長 栗原委員、小川委員は同じ目標値に関する確認ということで、大久保主査から先ほどあったように、達成可能な方法というか広がりを考えながら、実現可能な方向をみんなで知恵を出してということになると思いますが、何かございますか。

○大久保主査 ありがとうございます。

4万人という2020年の目標を掲げている一方で、やはり我々にとってすごく実感が持てるリアルな目標というのは、3年で1万人の方なんです。3年で1万人という数字がどうやったらできるのだろうか、あるいは達成できるのだろうか。こちらの方がこれをチェックする上で我々はポイントで、3年で1万人という数字はやらなければいけない、求められている数字であると同時に、頑張っただけでできるかどうか、背伸びしてできるぎりぎりの目標なんだと思うんです。それが今の実感値という感じだと思いますので、あとはこの目標に向けてどうやったらできるのかを、早急にミニ会議をやりながら詰めていこうと思っております。

○佐藤良雄氏 経験値からそこを申し上げますと、今の職業訓練はこの国では非常にたくさんございまして、厚生労働省さんのカリキュラムに基づいた職業訓練というのは、雇用保険をもらっている人たち向けの訓練と、雇用保険を持っていない人たちの訓練に分かれているんですけども、非常にシビアです。仕事を探している、もしくは訓練を受けるというセクションが、それが本当に自分の就職につながるのかとか、そこへ行って資格が本当に取れるのかとか、非常にシビアで、平均30人教室でやるんですけども、30人の教室に60人集まることもあれば、30人の教室に5人しか来ないという職業訓練もたくさんあるんです。

判断の基準は、本当にそれで就職できるのできないのみたいなことになっているので、仕事を探しているという人たちにこういったものを一気に広めるというのは、なかなかプロモーションが難しいなと。やりたいものですから、どうやってプロモーションしようかなと思うわけでありましてけれども、既存でここにはまっている人たちを一気にまず受けさせて取らせないと、この目標数値はいかない。もっと言えば、全然関与していない人たちに一気に資格を取らせるというのは、最初から難しいなと思います。

○大宮座長 先ほど後藤委員はプログラムを開発して、実証してやると。佐藤委員からは、それを本当にきちんと積み上げていくためには、今の動いている、実際にこれまで関与している部分をどうやって位置づけるかということがポイントになるだろうという御発言でしたが、いかがですか。

○後藤康孝氏 職業訓練の話が出たものですから、今、考えている訓練のプログラムは6次産業を全面に出すというものではなくて、既存の求人がある職業というものを考えまして、例えば農業生産であるとか、食品加工であるというのは求人として明らかに出ています。ですけども、そこに6次産業という1次～3次までの考え方が入っていないので、新たにそこを追加して、訓練終了後は、既存の生産者等の方に入ってもらいますが、後々その6次産業化で汗を流し、力を出してくれるような人材を育てていこう。そういう考え方でございます。いきなり6次産業化ですよということでの売込みは多分無理だろうと考えておまして、既存の求人を十分に観察し、検討してカリキュラムはつくっているつもりでございます。ですので、そのような方面で展開できるように、都道府県さんに対

して、求職者支援訓練もそうなんですけれども、そういうモデルとして出していただければいいかなと考えております。

○大宮座長 佐藤委員、いかがでしょうか。求人が出ているものに対しての付加価値というか、それを6次産業として付けていくというプログラム開発の方向性だと現実性があるのではないかという。

○佐藤良雄氏 おっしゃるとおりで、そういう方向性でいいと思います。ただ、求人者と求職者の地域的な偏在ということもあって、つまり求人が割と農村地とか漁業地にあるにもかかわらず、求職者が都市部にいらっしゃるの、そういったことはうまくマッチングをさせていかなければならない事由にはなると思います。

○大久保主査 是非またアドバイスをいただきたいと思っているんですけども、実際にこの段位制度でいくと6次産業化を推進していくプロとなる人たち、レベル4の人たちのゾーンと、本当にこれの裾野になっている、食というものを取り扱うための基礎知識としてのものを網羅しているレベル1とか2というものがありますね。これは若干マーケットが違うんだらうなと思っていまして、1つはレベル1とか2という形の基礎的なものについては、いきなり6次産業化という話ではなくて、食品の製造加工業であるとか、飲食サービス業の中で、こういう食べ物に対する基本的な知識をちゃんと一通り持っている人たちは、就職する上で多分採用する側についても多少プラスになるという観点がちゃんと実現できるかどうかというのが、就職支援のビジネスを経験した人間からすると一番勘所なのかなと思っていまして、その辺りがちゃんとうまくできるかどうかは一方のポイントになるのかなという感じもしております。特に佐藤委員からいろいろとまた御指導いただきたいと思っております。

○鈴木裕己氏 私もちよっと遅刻しまして済みません。展示会に出展しておりました。

資格制度のレベル5～7はとりあえず保留というか、実施しないということになっているんですが、人数的な3年後の1万人とか、そういった数値目標は勿論あると思うんですけども、お金が伴っていれば例えば2020年10兆円が本当に達成していれば、人は入ってきてしまうと思うんです。とらざるを得ないというか、この制度も活用されていくのかなと思うんですけども、現在いろんなところから水産分野は余り注目されていませんが、たくさん相談が来ます。だけれども、私自身が感じているのはどこも団子状態で成功していないんです。ここがわかれば成功するんだらうという勘所が、私たちは経験の中で持っているの、そういうアドバイスをしていて、いい方向に行っている自治体なんかもあるはあるんですけども、本当に団子なんです。団子でみんな成功している団子かという、このままいくと3年でだめだなという団子なんです。

ただ、そこから一步踏み出してしまえばすごく業績が伴うんです。私は自分の数字が一番把握できているので、一昨年から昨年度に対して私たちの6次産業化分野、産地と提携して製品をつくって販売するというのが大体210%になっています。去年から今期にかけて更に250%です。というぐらいなんです。それは多分、今の水産加工業という業界の中

では異常な数値なんです。それはなぜいけているかというと、多分一步、頭一つ出てしまったんです。その勘所をたまたま把握しました。それは経験の中で把握していったんですけども、これを私たちがもし同じところで私たちが言う3年前に悩んでいたときに、相談に乗れる人がいて、それに気付いている人がいたとしたら、当時はいなかったですけども、いたとしたらぐっと伸びていたと思うんです。だから、その200%をやりますよというのが全然無理ではない数字だったかなと思います。

このレベル認定が1～4になったとして、ある程度4の層もいますよと。私も4です。団子の中で成功はしていないけれども、いっぱいいろいろ取り組みました人も4ですとなると、だれに相談したらいいかわからないと思うんです。そういう状態だと例えば先駆者としてこの分野ではこの人すごいよとか、農業の中でも特に芋ではこの人かなみたいな、そういう細分化して、この分野ではこの人は突出しているよという人は、レベル5～7という段階で、この人はここだけはすごいというふうに認定して行ってあげた方が、後発の人たちが相談しやすいと思うんです。実質的な効果として人数の効果の前に金額が伴ってきてしまうと思うので、お金がありさえすれば人も雇わざるを得ないです。

以前、この会議でも儲かっていればとりますよねという話を私はしたことが大分前にありましたけれども、実際にそういう状況になったら私たちも人員を増やさざるを得ないですね。そうしたら、やはりその人たちは更にうちのプロ・スパーという会社の中で6次産業化の事業に取り組んでいくと、また効果が上がりますと。その金額ベースの目標を達成していくためには、レベル1～4の上の5～7全部つくるかどうかは別として、細分化した分野でのレベル5を特別設定するとか、そういうものはありなのかなと思いました。

○大久保主査 スタートするときにはレベル1～4で第1回目はスタートしたいと思っています。上だけいて下が全然いないというのは不自然なので、そう思っていますけれども、今おっしゃっていただいたとおりで、私も5～7を特に6次産業化の分野についてずっと放っておくつもりはなくて、なるべく早々にキャッチアップしたところをつくった方が、全体としての6次産業化の推進には役立つのではないかと考えておりますので、貴重な御意見として踏まえさせていただきたいと思います。

○大宮座長 目標値を挙げるために、あるいは事業の目標値もそうなんですが、資格を取りたいという目標値を達成するためにも、1つのモデルのこれはという方を早めに認定して、そこで迷いの団子状態みたいなものを突破するような目標になる人も設定した方がいいだろう。なるべく早めに設定するという事なんだと思うので、お願いしたいと思います。

今、主査の方から、例えば3年の1万人ということが一番のある意味でポイントなんですけど、2020年までの目標4万人というのを、いろいろな課題があるけれども、設定したいというこれを承認して、我々としてはこれを目標として動き出すぞという形でよろしいでしょうか。

なお、今のやりとりの中にありましたように、いろんなアドバイスをいただきながら実現に向けてやっていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

○大久保主査 目標の件ありがとうございました。この目標は次また来年度概算要求する上で、こういう目標をにらんでやっていくんだということが前提となりますので、これは公式目標としてこれからは扱っていきたくて思っております。

○大宮座長 ありがとうございます。私は途中から出て本当に申し訳ないんですが、大体の資料説明と大事なところの意見交換が終わったと理解していますが、本日は農林水産省及び経済産業省からもオブザーバーとして御出席いただいているところですが、何かありますでしょうか。まずは農林水産省の方、よろしくお願ひいたします。

○漆間課長補佐 特にございませぬ。

○大宮座長 それでは、経済産業省、よろしくお願ひいたします。

○大原企画官 経済産業省でございます。

先ほどもお話があったとおり、早くこういうものが広まっていくという意味では、農商工連携を5年間で500件ということですので、3年間で1万件というのはその一部にもなっていくといいなと思っております。まさにそういう農商工連携に関わっている方々というのは、積極的にこういう部分でいろんなチャレンジをされている方々なので、こういった方々がそういったところで段位を与えられることによって、更にまた前に進んでいけるのではないかと思っております。よろしくお願ひいたします。

○大宮座長 ありがとうございます。

それでは、いただいた御議論を踏まえながら、今の中にもありましたように、提出された資料に基づいて既存の資格あるいは既存の教育機関あるいは6次産業化を実施しているさまざまな団体等の連携なども、あるいは政治なども含めながら、目標の設定あるいはこれからの認定作業を進めていくこととさせていただきたいと思っておりますが、その形でよろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○大宮座長 ありがとうございます。それでは、そのように取り扱わせていただきます。事務局においては本日の検討を踏まえて、25年度概算要求に向けた検討を進めていただきます。

今日の議事はこれで終了となります。次回ワーキング・グループは追って日程調整をさせていただきたいと考えております。皆様の引き続きの御協力をどうぞよろしくお願ひいたします。今日は司会までお願ひしました大久保主査から最後にコメント等がありましたら、よろしくお願ひいたします。

○大久保主査 ありがとうございます。

これからいよいよ本格的に走ります。走るんですけれども、途中で申し上げましたとおりプロモーション、これはまだキャリア段位制度の6次産業化プロデューサー自体は認知度がそれほど広がっているわけではりあませんので、いよいよレベル認定をスタートする

に当たって相当の広報、浸透を図らないと絵に描いた餅になったままになってしまいますので、しっかりやりたいと思っておりますが、具体的には是非委員の皆さん方にさまざまな形で御助力をいただきたいと思っております。

つまり、認知浸透のために皆さん方御自身がいろんな場所でお話になるときに、この話題を出していただきたいと思っておりますし、そのために例えば事務局とも相談をしているんですけども、簡単なパワーポイントみたいなものを用意しておいて、それを皆さんが使い回して話していただいたりすることもやりたいと思いますし、あるいは皆さん方が普段やっていらっしゃる SNS でも何でもいいんですが、そういうものの中でもこの話題を取り上げていただければと思いますし、あるいは皆さんが関連されている団体などでお取扱いになっている雑誌や広報誌等があれば、是非ともこの話題を取り上げていただけるように御協力をお願いできればと思っております。

さまざまそれ以外にもこんな場所があるぞということがあれば、今度内閣府の人間もどんどんいろんなところに行って、この話をするということもやっていこうと思っておりますので、さまざまな形でもし機会があれば御紹介をいただければとも思っております。1万人、4万人が絵に描いた餅にならないように頑張りますので、御助力をいただきたいと思っております。今日はありがとうございました。

○大宮座長 ありがとうございました。

これからが出発点だということで、皆さんの現実的な力を借りながら目標値を実現していきたいということでお願いしたいと思っております。

以上をもちまして「食の6次産業化プロデューサーワーキング・グループ」第9回会合を終了いたします。本日はどうもありがとうございました。