

新しい農村政策の在り方に関する検討会における 「地域づくり人材」とその課題

主事研究員 佐藤彩生

1 農村政策の新たな胎動

農林水産省の有識者会議である「新しい農村政策の在り方に関する検討会」（以下「農村検討会」）は、2020年の「食料・農業・農村基本計画」（以下「基本計画」）における農村振興施策の推進を目的として20年5月より開催され、これまでに現場の実践者や関係府省の意見を踏まえた議論が10回にわたり重ねられてきた。かねてより農政の課題となっていた産業政策と地域政策の統合的な推進を図るうえでは、このような農村政策を主題とする検討会の開催意義は大きく、今後、農村振興施策の展開に拍車がかかることが期待される。

以下では21年6月に発表された農村検討会の「中間とりまとめ」に基づき議論の全体像を整理したうえで、農村振興の鍵を握ると目される「地域づくり人材」の概要と課題を示したい。

2 農村政策の3つの柱

中間とりまとめでは、新型コロナウイルス感染症の影響や農村の持つ価値・魅力による田園回帰の動きがあるなかで、大都市から農村への人口分散を図ることは人口減少の緩和や食料安全保障の確立、農業の多面的機能の発揮といった観点から重要であるとしている。またそのためには、農村政策を大幅に見直し、多様な人が農村に集い、農業を含めた様々な事業の営みを推進すべきであるとしている。

その主な施策は、20年の基本計画における農村政策の3つの柱、すなわち①地域資源を活用した所得と雇用機会の確保（「しごと」）、②中

山間地域等をはじめとする農村に人が住み続けるための条件整備（「くらし」）、③農村を支える新たな動きや活力の創出（「活力」）である。

各施策の内容をみていくと、一つ目の「しごと」では、①中山間地域等における複合経営の推進、②農村の地域資源と他分野を組み合わせた新たな事業や価値の創出を行う農山漁村発イノベーションの推進のほか、③農業と農業以外の事業を組み合わせる者や地域資源の保全・活用等と地域コミュニティの維持に資する取組みを行う農村地域づくり事業体などといった、農に関わる多様な取組みの主体の育成・確保による、地域農業の持続的な発展を構想している。

二つ目の「くらし」では、集落機能の低下を踏まえて地域コミュニティ維持のための農村地域づくり事業体の育成や、同事業体での人材マッチングを通じた移住者の受入れ、および地域資源の最適配分を図ることにより農村地域の持続的な運営が意図されている。また、エネルギーや資材などの地域経済循環を目指した事業者等の連携、情報通信環境の整備や生活インフラの確保も方策に含まれる。

三つ目の「活力」では、平成の大合併による地方自治体職員の減少を起因とした「むら・むら格差」、すなわち地域振興施策を使いこなして新しい動きを生み出すことができる地域とそうではない地域の差を是正するための方策として、地域づくりを担う人材（地域づくり人材）の養成や、地域と地域づくりに意欲のある人材のマッチング機会の創出が挙げられている。またそれに加えて、農村地域の支えと

なる人材の裾野を広げるため、都市住民を含めた農村地域の関係人口の創出・拡大や関係の深化を検討している。

中間とりまとめでは3つの柱の施策の相互関係を整理していないが、「しごと」では農村地域に住む人の雇用や所得の改善、「くらし」では安心して生活できる環境づくりが主題となり、「活力」では「しごと」と「くらし」でもなお克服できない課題も含めて、地域づくり人材が主導的に地域課題の状況把握とその解決にあたる構図とみられる。

3 地域づくり人材と養成講座の概要

この地域づくり人材に求められることは何か。第8回農村検討会の資料では、地域の人々の思いや実情に応じて、①地域の内発性を引き出す環境づくりや動機づけ、②地域の状況把握・地域の範囲の設定、③地域の実践計画づくり、④継続的な実践活動への移行に向けての寄り添いなどのプロセスを組み立てていく地域づくり人材の育成が掲げられているほか、地域づくりには定型的な「解答」はないため地域に合った「解法」を模索していける素養が求められることも明記されている。

上記の構図も合わせてみれば、「活力」における地域づくり人材は農村地域を俯瞰した調整役を担う必要があり、地域の取組み方向を決定づけるうえで重要な位置づけを与えられていると考えられる。

こうした地域づくり人材の育成強化を目指して21年度より「農村プロデューサー養成講座」が開講した。受講者の主な対象は地方自治体の職員だが、JA職員や地域運営組織、地域おこし協力隊など地域づくりに意欲のある人も受講できるものとなっている。同講座では、地域づくりの実践に向けたプロセスを習

得する入門コースと、地域および地域住民に関する現状把握、分析手法や実践に向けたロードマッピング等の基礎学習に加え、模擬演習と地元地域での実践を行う実践コースが用意され、研修終了後には受講者は研修修了生等のネットワークに参加できる仕組みとなっている。こうした仕組みには、どのように、またどのような地域づくり人材を育成するか、あるいは市町村を超えた地域づくり人材同士のネットワークの必要性など、農村検討会の議論が反映されている。

4 地域づくり人材の課題

このように各地で地域づくり人材の育成を行い「むら・むら格差」の是正を目指す運びとなる。しかし、地域人材にかかる負担の大きさは問題となるであろう。地域内外の様々な主体が関わり、複雑化し変化する地域課題に対して講座で学んだことで対処し得るか。あるいは地域づくり人材が地域住民に働きかけて行動に移してもらうことも、個人だけでは難しい面があるのではないか。後者については地域住民との日頃の関係性が重要であるが、その一方で本来自治体の目配りが行き届いていない、つまり関係性の薄い地域ほど地域づくり人材による伴走が必要であり、実効性のある関係性の構築にはそれ相応の時間を要すると考えられる。また、地域づくり人材が自治体職員の場合は本人の意思に関わらず部署異動があるため活動の継続性にも疑問が残る。

このように地域づくり人材には過大な役割が委ねられる懸念があり、格差是正を円滑に進めるには、他の主体の協力や制度づくりといった補完策も併せて検討する必要があると考える。

(さとう さき)