

6次産業化における人材育成分野の研究に関する展望

市 村 雅 俊

A Prospect of Research on Development of Human Resources in the Sixth Industry

Masatoshi ICHIMURA

高崎健康福祉大学紀要 第19号 別刷

2020年3月

6次産業化における人材育成分野の研究に関する展望

市村 雅俊

高崎健康福祉大学 農学部 生物生産学科

(受理日 2019年9月13日, 受稿日 2019年12月19日)

A Prospect of Research on Development of Human Resources in the Sixth Industry

Masatoshi ICHIMURA

Department of Applied Biological Science, Faculty of Agriculture,
Takasaki University of Health and Welfare

(Received Sept. 13, 2019, Accepted Dec. 19, 2019)

要 旨

農山漁村地域の振興には地域資源を6次産業化する質の高い6次産業化人材が不可欠であるが、この人材の育成およびその課題に関する研究はほとんど見られない。この点に着目し、農山漁村振興に寄与する6次産業化を担う6次産業化人材の育成およびその課題に関する研究の方向性を展望した。現在の6次産業化人材の育成は、大別すれば教育機関を通じて行われるものと6次産業化の現場で直接行われるものがあるが、いずれの方法においても先行研究が乏しい。そこで、先行研究の少なさを補完するため、筆者が実務として経験した6次産業化人材育成プログラムの開発事業で得た知見・示唆を研究の展望を得る際の足掛かりとして用いた。教育機関が担う6次産業化人材の育成については、産業界と教育機関との連携が質の高い6次産業化人材の育成につながる可能性があり、その体制の構築も重要な課題となる。最後に、今後の研究の展望として、6次産業化の現場で直接行われる6次産業化人材の育成に関する調査研究の進め方を示した。

I. はじめに

1. 6次産業化研究における人材育成分野の研究動向

6次産業化とは、農林漁業者等が、農山漁村に存在する地域資源を利活用して新たな商品・サービスを創出し、地域に雇用を生み出し、農林漁業および農山漁村の振興を目指す取り組みである¹⁾。

6次産業化を担う人材（以下、6次産業化人材）は、食農ビジネスの現場において実際に6次産業化に取り組む主体であり、今後の農山漁村地域振興を担う重要な存在である。そのため、6次産業化人材の育成に関する研究は、6次産業化研究において重要な位置を占めるものと考えられる。

しかしながら、この分野に関する研究の蓄積はほとんど見られない。数少ない研究の一つに、公益財団法人東北活性化研究センター、株式会社日本経済研究所、一般財団法人北海道東北地域経済総合研究所が行った「6次産業加速化に向けた人材育成のあり方に関する調査」がある。

この調査では、大学等が開講している6次産業化人材の育成プログラムを調査し、既存の6次産業化人材育成プログラムは、農業者の経営多角化を超えるものではなく、農業と食品工業の双方を理解し、連携するものとはなっていないと指摘している²⁾。

既存の6次産業化人材育成プログラムを調査し、その課題を指摘したことは評価できるが、この調査だけで6次産業化人材の育成上の課題が明らかにされたわけではない。課題の全体像を明らかにするためには、さらなる調査研究が求められる。

2. 6次産業化人材の育成方法

現状、6次産業化人材は様々な方法で育成されているが、その方法は、教育機関によるものと6次産業化の現場で直接育成するものの二つに大別できる。教育機関による人材育成については、既存の農業人材の育成方法と大きな違いはないが、一点だけ特筆すべき点がある。

それは、政府の新成長戦略に基づき、内閣府が構築した職業能力の実践レベルを客観的・段階的に評価するキャリア段位制度「食の6次産業化プロデューサー」^{註1)}との関係性についてである。

この制度は、6次産業化人材に必要とされる実践的な職業能力を6段階に区分し、段位別に資格認定するものである。6次産業化人材のキャリアパスを明確に示すことで、この分野においてキャリアを積み上げやすくしようとする意図が込められている。資格取得には、資格授与団体である一般社団法人食農共創プロデューサーズによって認証された育成プログラムを持つ農業高校や大学農学部といった教育機関等での学習が必要である。とはいえ、この資格を取得しなければ6次産業化の立ち上げや、6次産業化に取り組む農業法人等への就業ができないわけではない。

この制度の元²⁾になったのは、英国のNVQ（National Vocational Qualifications：全国職業資格）である。キャリア段位制度が、英国から部分的に移植され、日本型にカスタマイズされたことを考えると、英国のランドベース分野^{註2)}における人材育成の動向は、教育機関による6次産業化人材の育成方法を研究する上で重要な示唆を得ることができようであろう。

一方、6次産業化の現場において直接人材を育成する方法については、まとまった先行研究

が見当たらないため、6次産業化に取り組む農業法人への実態調査が必要と考えられる。

3. 本稿の課題

以上のことを踏まえ、本稿では、今後、農山漁村振興の担い手として期待される6次産業化人材の育成に関する研究の方向性について展望する。その際、この分野の先行研究の乏しさを補完するため、以前筆者が所属していた大学において携わった文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」事業における実務経験から得た知見・示唆を、本研究を進める上での足掛かりとする。

II. 6次産業化人材の育成に関する研究の観点

1. 文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」事業について

平成22年6月18日に閣議決定された「新成長戦略」において、農林水産業を成長産業化する方針が打ち出された。その方法の一つが6次産業化である。6次産業化による新規需要の掘り起こしと新産業の創出が、活力の低下した農山漁村に雇用を生み出し、地域社会を再生するきっかけになると考えられたためである⁴⁾。

創出した6次産業を成長させるためには、6次産業化に関する知識・技術を備えた人材が必要不可欠である。だが、「新成長戦略」が示された当時、広範囲に及ぶ6次産業化に関連する知識・技術を段階的かつ体系的に教育する仕組みは整備されていなかった。そこで、この課題を解決することを期待されたのが、本研究の契機となった文部科学省「成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進」事業である。こ

の事業は、食・農林水産業、環境・エネルギー、医療・福祉・健康等の成長分野と目される各分野において、その産業の中核を担う人材を産学連携によって確保・育成する体制の構築を目指したものであった⁵⁾。

この事業において筆者は、食農分野の中核的専門人材、換言すれば6次産業化人材、の確保・育成の体制整備に向け、群馬県内外の食農分野の大学、専門学校、高校といった学校種の枠を超えて連携し、産業界や地域とも関係を深めながら、6次産業化人材育成のプラットフォームとなる産学コンソーシアムの構築および6次産業化人材育成プログラムの開発に取り組んだ⁶⁻⁹⁾。

2. 産学連携による先見性ある即戦力の育成

ここでは、筆者が当該事業を担当した4年間において得た知見・示唆に基づき、教育機関が関わる6次産業化人材の育成について最も重要と考えられる点を1つ示す。

当該事業で開発を目指した6次産業化人材の育成プログラムは、当時内閣府で開発が進められていたキャリア段位制度との連携を想定していた。両者はいずれも英国のNVQを参考にしたものであった。人材育成プログラムを開発する上でそのルーツにあたる英国の事例を理解する必要が生じ、英国におけるランドベース分野のNVQに関する事例を調査する運びとなった。

英国では、就業する際に資格が重視されており、ランドベース分野においても同様である。資格が広く社会に認められており、その資格の開発、認証、授与といった資格に関わる複雑なシステムが構築されている。例えば、ランドベース分野では、職能基準の開発や資格認証を司る

SSC (Sector Skills Council) ^{註3)}としてLantra, 資格を開発し, 学習者に資格を授与する授与団体^{註4)}, 資格取得に向けたプログラムを提供する教育機関が存在する。

これら関係機関への聞き取り調査から明らかになったことは, 英国のランドベース分野では, 資格の開発・提供において, 産業界と教育機関が緊密に連携しているという点である。このシステムによって構築された産業界と教育機関の協働関係に, 教育機関が関与する6次産業化人材の育成方法について示唆を得ることができた。ここではその一例として, 英国の職業人材育成方法の一つであるApprentice (見習い制度) について概略を提示する。

Apprenticeとは, ビジネスの現場において実際に働きながら実務力を育成する方法である。ただし, 英国のランドベース分野のApprenticeでは, 学習者は雇用主に雇用されるとともに, 教育機関にも所属し, 職場での実務と教育機関での教育を並行して行う。学習者の評価および指導方針については, 雇用主, 教育機関, 学習者の会合によって決まる。実務と教育を並行して行うことによって, 単純労働者でないWork ready (即戦力) かつForward thinker (先見性を持つ人材) を育成することがこの制度の目的となっている。我が国において質の高い6次産業化人材を育成する際の観点として考慮すべき点であると考え。

しかしながら, 英国の産業界と教育機関の連携は, 双方が資格を軸にしたビジネス関係にあるという点で注意が必要である。

英国では, 既に存在する職種, 職掌に対応した資格が授与団体によって開発され, 教育機関を通じて学習者に提供されるが, 産業界において需要が顕在化していないような技能を養成す

る資格は, 資格の開発・教育コストの面で採算が合わないため開発・提供されることはない。

調査を行った2011年, 2014年当時, 英国において, 6次産業化に相当する資格は存在しなかった。その理由は, 6次産業化に該当する明確な職種, 職掌がなく, 産業界から6次産業化人材を積極的に求める声が上がっていなかったためである。また, 6次産業化は, 高度なマネジメントを要するため, そのレベルの能力を必要とする人材の数は, 資格のボリュームゾーンとなる現場作業を行う作業員よりも少ないため, 教育機関がそのコースを設定しても採算が取れないという側面があるとのことだった。

3. 6次産業化人材育成の拠点形成

各種調査や学校種を超えた連携事業を通して異なるセクター間の連携を試みるうち, 各セクターの立場・役割・意見を理解した上で, それらを一つの方向に集約する能力を持つ人材や組織が必要不可欠であることを実感した。

成果を上げている産学連携による人材育成プログラム^{註5)}では, 各セクターと連携協定を締結し組織を実体化するとともに, 各セクターのつなぎ役となるコーディネーターを配置していた。

このことから, 産学連携による人材育成には, その足掛かりとして, ①人材育成の拠点形成, ②セクター間を自在に往来し, 意見調整を行うコーディネーターが必要な要素としてあげられる。

また, 拠点形成によって, 修了生が取り組む6次産業化の進捗状況を把握し, 直面している課題を収集・分析することが可能となり, 他の修了生にも応用可能な新たなプログラム開発に結びつけることも可能となる。また, プログラ

ム修了後も気軽に集うことができる場合は、修了生同士の横のつながりだけでなく、受講生との縦のつながりの形成を促すことにつながり、6次産業化人材の層を厚くする効果も期待できる。

4. 6次産業化人材の育成に関する研究の観点

我が国の産業界と教育機関との関係に翻ってみると、6次産業化人材の育成に関しては、英国のようにビジネスによって両者が協働することは一般的ではないものの、英国の例は参考になるだろう。そして、我が国の実情に合わせた形で、産業界と教育機関の連携のあり方を模索していくことが求められるだろう。

以上のことから、6次産業化人材の育成に関する研究については、①産業界と教育機関の協働のあり方、②人材育成の拠点のあり方、の二つの観点が必要と考える。

Ⅲ. 研究の展望

ここまで、かつて筆者が実務経験を通じて得た知見・示唆を整理しながら、今後の6次産業化人材の育成に関する研究に必要な観点を抽出してきた。現時点では、試論の域を出るものではないが、今後、実務経験を学術研究へと昇華させるため、関連する分野における先行研究を精査し、その結果と本稿で抽出した観点を対照させ、分析視角を研磨し、実態調査を積み上げていく予定である。以下、今後の研究に必要な三つの調査について展望する。

第一に、6次産業化人材の育成に関連した先行研究の更なる調査である。本稿で検討してきた6次産業化人材の育成に関する研究の方向性は、筆者の実務経験に依拠した部分が多い。加

えて、6次産業化人材の育成に関する研究蓄積の絶対数は多くなく、研究の方向性を指し示すには根拠が脆弱である。

6次産業化には、1次、2次、3次産業の幅広い知識・技術が必要とされる。この点から、食品の生産・加工・流通販売分野における人材育成に関する先行研究にも、研究を進める上で有益な知見が提示されている可能性が考えられる。

また、6次産業化研究に人材育成分野の研究を位置づける上で、6次産業化研究の全般的な研究動向についても併せて調査を進める予定である。

第二に、6次産業化に取り組む農業法人の人材育成の取組とその課題を把握するため、実態調査を行う。本稿では、教育機関が関わる6次産業化人材の育成について概観したが、6次産業化の現場における育成方法は手つかずの状態である。6次産業化した農業法人の経営規模や6次産業化の内容等は多岐に渡るため、人材育成の方法とその課題も法人によって多様であると想定される。そこで、調査対象とする農業法人を経営規模等の指標によって類型化を施し、人材育成の手法・課題について分析を進める。

第三に、農業法人への実態調査の準備として関係団体へのヒアリング調査を行い、域内の6次産業化の概要および人材育成上の課題を把握する。

以上の調査研究を通じて、6次産業化人材の育成の方法とその課題に接近していく。

利益相反

本研究において、申告すべき利益相反はない。

【註】

- 註1) 内閣府による補助事業を受けた一般社団法人食農共創プロデューサーズが事務局を運営している。愛称は、食 Pro。
- 註2) ランドベース分野とは、土地と関わりが深い職業全般のことを指し、農業以外にも、林業、造園業、環境関連業、動物衛生福祉等幅広い。
- 註3) SSC とは、各産業分野の雇用主によって設立された民間の慈善団体であり、その分野の職能基準を定め、企業やセクターが必要とする労働者の教育・訓練を行い、専門能力の開発をすることを目的とする機関である。
- 註4) 授与団体とは、SSC が定めた職能基準に沿って労働者を育成するトレーニングプログラムを開発し、プログラム修了者に資格を授与する団体のことである。この団体は、プロバイダーと呼ばれる教育機関等にプログラムを提供する。実際に学習者を教育するのは、プロバイダーの役割である。
- 註5) 代表的な事例として、高知大学が取り組む土佐フードビジネスクリエーター人材創出事業がある。

【引用・参考文献】

- 1) 農林水産省食料産業局. 6次産業化の推進について. 農林水産省, 2019, 2p. http://www.maff.go.jp/j/shokusan/renkei/6jika/attach/pdf/2015_6jika_jyousei-171.pdf (参照 2019-9-01)
- 2) 公益財団法人東北活性化研究センター, 株式会社日本経済研究所, 一般財団法人北海道東北地域経済総合研究所. 6次産業加速化に向けた人材育成のあり方に関する調査. 39-41p, 2016. <https://www.kasseiken.jp/pdf/library/guide/27fy-chosa-03.pdf>, (参照 2019-11-07)
- 3) 内閣府政策統括官(経済財政運営担当)付. 実践キャリア・アップ戦略推進チーム 専門タスクフォース 第1回合会議事録. 首相官邸, 2010, 28p. <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/suisinteam/TFdai1/gijiroku.pdf>, (参照 2019-09-01).
- 4) 首相官邸. 新成長戦略. 首相官邸. 2010, 3p, 26p, <https://www5.cao.go.jp/keizai2/keizai-syakai/pdf/seityou-senryaku.pdf>, (参照 2019-11-07).
- 5) 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進事業企画推進委員会. 成長分野等における中核的専門人材養成の戦略的推進について—基本方針—. 文部科学省, 2012, 20p. http://www.mext.go.jp/a_menu/shougai/senshuu/_icsFiles/afieldfile/2012/04/03/1319412_02_1.pdf, (参照 2019-09-01)
- 6) 高崎経済大学. 学校種の枠を超えた連携による高度アグリビジネス人材育成プロジェクト平成22年度報告書. 高崎経済大学, 2011, 166p.
- 7) 高崎経済大学. 産学連携による高度アグリビジネス人材育成プロジェクト平成23年度報告書. 高崎経済大学, 2012, 70p.
- 8) 高崎経済大学. 食・農林水産業の成長を牽引する中核的専門人材の育成平成24年度報告書. 高崎経済大学, 2013, 76p.
- 9) 高崎経済大学. 食・農林水産業のイノベーションを担う中核的専門人材育成プロジェクト平成25年度報告書. 高崎経済大学, 2014, 84p.