

概要

- 基幹的農業従事者が減少を続ける中、本県農業を担う**継続性・発展性のある「農業経営者」**を育成するため、直面している経営課題への対応に加え、スマート農業等の新技術にも対応できるよう、**農業者の学び直し**の場が必要であった。
- 令和3年度、**専門技術指導員（農業革新支援専門員）**による**リカレント教育プロジェクトチーム**を立ち上げ、**対象者のニーズを反映した講座メニュー**を設計。令和4年度、**経営課題に応じて希望講座を選択受講**する「ふくおか農業トップランナーキャリアアップ講座」を開設。
- 令和4年度～6年度の3か年で延べ 331名が受講。その結果、学ぶ意欲のより一層の喚起、課題解決に向けた具体的な行動の開始など、**農業者の経営者としての資質向上に大きく寄与**した。

具体的な成果

1 農業経営者の研修体系が確立

- 県農業大学校のカリキュラム（リカレント教育）に位置づけ
ビジネスプラン（事業計画）作成
↓
経営課題に応じた講座受講
↓
課題を解決し目標実現



- 先進農業経営者、農業支援サービス事業者等との連携強化

2 農業経営者としての意識変化・行動への反映

生産	計測データを意識した栽培管理、作付け計画の改善 生産予測に向けた取組の着手
販売	インターネットにおける販売、SNSの投稿による販売促進 新たな加工品の開発
人材	スタッフとのコミュニケーションの強化・改善、ランチ会の実施 評価制度の構築、スタッフとの面談
経営	自分にしかできないこと、他の人にまかせていいことの種類リスト作成 経営者として成長するため他セミナーへの参加 営農管理システムを活用した生産コストの管理・分析

普及指導員の活動

令和3年度

- 専門技術指導員による**リカレント教育プロジェクトチーム**を立ち上げ。
- ビジネスプラン作成農業者や法人経営者に対して、**直面している経営課題や学びたい内容について調査を実施**。また、他県の経営講座についても調査。
- 調査結果をもとに、**対象者のニーズに沿った講座テーマを選定**し、講師や講座の進め方等を検討の上、講座メニューを設計。

令和4～6年度

- 令和4年度「ふくおか農業トップランナーキャリアアップ講座」を開講。
- 講座の進行やグループワークのファシリテーターは専門技術指導員が担当。各地域の普及指導員は、管内の受講者のフォローのため講座に参加。
- 講座メニューは、受講者アンケートの結果等を踏まえて毎年度見直し。令和4年度～5年度は12講座、令和6年度は8講座を実施。

普及指導員だからできたこと

- 専門技術指導員の持つ情報網を活かし、**全国各地の先進農業経営者、大学教授等の専門家、民間企業等を講師として招聘**することにより、課題解決や新技術習得に向けた**実践的な学びの場**を提供できた。
- 地域の農業者と日頃接している普及指導員と連携することで、**受講者の勧誘から、要望に応じたフォローアップ**まで行うことができ、効果的に「農業経営者」の育成に取り組むことができた。

福岡県

新たな研修制度構築による農業経営者のキャリアアップ支援

活動期間：令和3年度～（継続中）

1. 取組の背景

高齢化により基幹的農業従事が減少する中、福岡県は、家族経営から雇用型経営への移行、農業経営の法人化、規模拡大の推進に取組み、本県農業を牽引する継続性・発展性のある「農業経営者」の育成に力を入れてきた。

平成29年度に「ふくおか農業経営発展塾」、令和元年度には「ふくおか農業経営アカデミー（発展コース）」を開設し、令和3年度までに100名近い農業者が農業経営について学び、自ら策定したビジネスプラン（事業計画）の実現に向けて、経営発展に取り組んできた。

そのような中、直面する経営課題への対応に加え、デジタル化などの新技術の進展、人手不足や物価上昇等の経営環境の変化にも柔軟に対応できるよう、経営者として一層の経営管理能力の向上が必要であった。

そこで、経営発展意欲の高い農業者を対象に、個別の経営課題の解決を目的に、スマート農業技術、人材育成、マーケティングなど、「学び直し」の場として、令和4年度に「ふくおか農業トップランナーキャリアアップ講座」を開設した。

2. 活動内容（詳細）

講座開設前の令和3年度、専門技術指導員（農業革新支援専門員）によるリカレント教育プロジェクトチームを立ち上げ、講座内容を検討。農業経営アカデミーの受講者や法人経営者に対して、直面している課題や学びたい内容について調査を行い、対象者のニーズを反映した講座メニューを設計した。

令和4年度、12講座からなるキャリアアップ講座を開講。講師には全国の著名な先進農業経営者や専門家を招聘し、受講者自身の課題解決につながるように、講義に加えて演習・実習やグループワーク等を行った（図1）。また、スマート農業技術等の先進技術を学ぶ講座では、農業支援サービス事業者と連携して機械の実演やシステム活用フォローなどを行った（図2）。

なお、講座メニューは、受講者アンケートの結果や農業情勢の変化等を踏まえて、毎年度見直しを行っている（表1）。



図1 グループワークの様子



図2 乗用半自動野菜移植機の実演

表1 講座メニュー(令和4年度～6年度)

令和4年度	令和5年度	令和6年度
①農業DX・スマート農業/水田農業 ②農業DX・スマート農業/野菜 ③農業DX・スマート農業/花き ④農業DX・スマート農業/水田農業 ⑤農業DX・スマート農業/畜産	①農業DX/営農管理システム ②スマート農業/施設環境制御 ③スマート農業/土地利用型 ④スマート農業/IoT技術	①ビジネスプラン作成 ②農業DX・スマート農業/営農管理システム ③農業DX・スマート農業/施設環境制御 ④農業DX・スマート農業/水田・露地野菜
⑥パートナーシップ ⑦農林漁業女性の経営参画	⑤スタートアップ農産加工 ⑥起業発展/技術編 ⑦起業発展/構想編	⑤スタートアップ農産加工
⑧リスクマネジメント ⑨企業管理能力 ⑩人材育成 ⑪農産物輸出 ⑫マーケティング	⑧リスクマネジメント ⑨企業管理能力 ⑩人材育成 ⑪農産物輸出 ⑫マーケティング	⑥企業管理能力 ⑦人材育成 ⑧マーケティング

3. 具体的な成果(詳細)

(1) 農業経営者育成の研修体系が確立

ビジネスプランの作成、経営課題に応じた講座の受講という研修体系を構築し、農業大学校のカリキュラム(リカレント教育)に位置付け。

→ 令和4年度から6年度の延べ受講者数 331名

(2) 農業経営者としての意識変化・行動への反映

生産	計測データを意識した栽培管理、作付け計画の改善 生産予測に向けた取組の着手
販売	インターネットにおける販売、SNSの投稿による販売促進 新たな加工品の開発
人材	スタッフとのコミュニケーションの強化・改善、ランチ会の実施 評価制度の構築、スタッフとの面談
経営	自分にしかできないこと、他の人にまかせていいことの種類リスト作成 経営者として成長するため他セミナーへの参加 営農管理システムを活用した生産コストの管理・分析

4. 農家等からの評価・コメント(A氏)

法人化したものの、雇用人材の定着に課題を抱えていたため、人材育成の講座を受講。人事評価には消極的な考えを持っていたが、評価制度を適正に構築すれば、業務遂行が円滑化されるとの気づきを得られたことは大きな収穫だった。四半期ごとの従業員能力評価シートを作成し、給与に反映させる取り組みを始めたところで、面談を重ねて従業員の理解・浸透を図っていく。

5. 普及指導員のコメント(担い手育成担当 専門技術指導員)

少人数の講座であり、講師や受講者同士で密にディスカッションできたことは非常に良かった。いわゆる「壁打ち」を繰り返すことは、受講者自身の思考の整理や新たなアイデア創出につながるため、経営者としての資質向上、経営課題の解決に大きく寄与すると感じた。

6. 現状・今後の展開等

令和7年度は7月に開講し、8講座で71名の農業者が学ぶ予定である。今後も受講対象者のニーズに応じた講座を継続して開催するとともに、受講者に対するフォローを通じて、本県農業を牽引する「農業経営者」の育成に取組んでいく。