

開催報告

日本の
農業を
変えよう

The next generation agricultural Summit

次世代農業サミット

6th

集まれ！ **ニッポン**の次世代農業者たち



次世代農業サミット
LINE@

令和元年7月1日～7月2日
国立京都国際会館



次世代農業サミット
Facebook

第6回次世代農業サミット 開催報告

公益社団法人日本農業法人協会

7月1日（月）～2日（火）に、若手農業者のネットワーク構築や次世代農業の創造・発展を目的とした「第6回次世代農業サミット」を国立京都国際会館にて開催しました。

農業者121名を含む総勢176名の方にご参加頂き、「人材育成・確保、評価制度等」をテーマに基調講演やパネルディスカッションに加え、グループ討議や意見交換を行いました。開会にあたり、農林水産省 経営局長 大澤 誠 様にお越し頂き、ご祝辞を賜りました。



<開催概要>

1. 日時：2019年7月1日（月）12時30分～7月2日（火）15時00分
2. 場所：国立京都国際会館 2階 Conference Room A
3. 参加人数：176名（農業者121名、観覧者12名、関係者43名）
4. プログラム：

1日目テーマ「人材育成・確保、評価制度等」

- 基調講演 ヤマト運輸株式会社 第四法人営業部長
（前ヤマトホールディングス株式会社 人事戦略立案推進機能 シニアマネージャー）
有菌 功二 氏
- パネルディスカッション ヤマト運輸株式会社 第四法人営業部長
（前ヤマトホールディングス株式会社 人事戦略立案推進機能 シニアマネージャー）
有菌 功二 氏

※コーディネーター：アグリコネクト株式会社 代表取締役社長 熊本 伊織 氏
コメンテーター：公益社団法人日本農業法人協会 会長 山田 敏之

- 情報提供 前田農産食品株式会社 代表取締役 前田 茂雄 氏

2日目テーマ「人材育成・確保、評価制度等」

- 基調講演 イオンアグリ創造株式会社
代表取締役社長 福永 庸明 氏
- パネルディスカッション イオンアグリ創造株式会社
代表取締役社長 福永 庸明 氏

※コーディネーター：アグリコネクト株式会社 代表取締役社長 熊本 伊織 氏
コメンテーター：公益社団法人日本農業法人協会 会長 山田 敏之

5. 主催：公益社団法人日本農業法人協会
6. 後援：農林水産省
7. 協賛：
（広告）JAグループ、ヤンマーアグリジャパン株式会社、東京海上日動火災保険株式会社
（出稿）株式会社EM研究機構、株式会社トーモク長野工場、
野村アグリプランニング&アドバイザー株式会社
8. 特別協力：アグリコネクト株式会社
9. 協力：
一般社団法人全国農業会議所、全国農業協同組合中央会、全国農業協同組合連合会
農林中央金庫、一般社団法人全国農業経営コンサルタント協会、
全国共済農業協同組合連合会、一般社団法人日本フードサービス協会、
株式会社日本政策金融公庫、全国農協青年組織協議会、全国農業青年クラブ連絡協議会、
全国稲作経営者会議、全国指導農業士連絡協議会、農業女子プロジェクト、
特定非営利活動法人日本プロ農業総合支援機構

<1日目 基調講演・パネルディスカッション「人材育成・確保、評価制度等」>



基調講演では、ヤマト運輸株式会社第四法人営業部長有菌氏より「ヤマトグループの取組について～イキイキと働ける職場づくりに向けて～」と題してご講演頂きました。

ヤマト運輸では小集団による組織管理を行い、従業員各個人が当事者意識を持てるようにしていることや、役職登用は立候補制にし、自主性を重視していることについてお話をいただきました。また、講演後は参加者から寄せられた数多くの質問にお答え頂きました。

<1日目 報告>



前田農産食品株式会社代表取締役前田茂雄氏より、自身が2016年にNuffield CSC (Contemporary Scholars Conference) へアジア人で初めて参加した時の経験や、Nuffield Japanの立ち上げについての報告を頂きました。また、2020年のNuffield現役農業奨学生募集について案内いただきました。

※Nuffieldとは：65年の歴史と1,700人ものネットワークのある国際農業奨学金制度。現在は世界中から年間80人程度のスカラー（奨学生）が選出され、2年間にわたり世界6大陸を世界編成チームで旅をし、先進的な農業技術や文化を研修するものであり、その国の農業を支える中心的なリーダーを養成するプログラム。

<2日目 基調講演「マーケティング戦略」>



基調講演では、イオンアグリ創造株式会社代表取締役社長福永庸明氏に「イオンアグリ創造株式(株)の人材育成について」と題してご講演頂きました。ご自身の経歴をお話いただいた後、イオングループの人材育成制度についてや管理職には Technical skill (業務遂行能力)、Human skill (対人関係能力)、Conceptual skill (概念化能力) を身につけ、問題の本質を把握し、解決できる能力が必要であることをお話いただきました。また、講演後は参加者から寄せられた数多くの質問にお答え頂きました。



<次回の次世代農業サミットについて>

「第7回次世代農業サミット」は2020年2月18日(火)～19日(水)に福岡国際会議場にて開催予定です。

<参加者（農業者）データ>

年代



- ～20代
- 30代
- 40代
- 50代

男性/女性割合



- 男性
- 女性

代表・役員/従業員割合



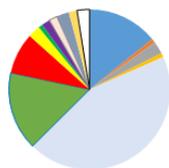
- 代表者・役員
- 従業員

売上規模割合



- ～5千万円
- ～1億円
- ～2億円
- ～5億円
- 5億円～

主要作目割合



- 稲作
- 麦類作
- 雑穀・いも類・豆類
- 工芸農作物
- 露地野菜
- 施設野菜
- 果樹
- 露地花き・花木
- 施設花き・花木
- きのこ類
- 酪農
- 採卵鶏
- ブロイラー
- その他

年代	人数	割合
～20代	15	12.5%
30代	57	47.5%
40代	40	33.3%
50代	8	6.7%
合計	120	100.0%

男性/女性	人数	割合
男性	111	92.5%
女性	9	7.5%
合計	120	100.0%

代表・役員/従業員	人数	割合
代表者・役員	79	65.8%
従業員	41	34.2%
合計	120	100.0%

売上規模	人数	割合
～5千万円	26	21.7%
～1億円	28	23.3%
～2億円	17	14.2%
～5億円	15	12.5%
5億円～	34	28.3%
合計	120	100.0%

主要作目	人数	割合
稲作	17	14.2%
麦類作	1	0.8%
雑穀・いも類・豆類	3	2.5%
工芸農作物	1	0.8%
露地野菜	53	44.2%
施設野菜	19	15.8%
果樹	10	8.3%
露地花き・花木	3	2.5%
施設花き・花木	1	0.8%
きのこ類	2	1.7%
酪農	2	1.7%
採卵鶏	3	2.5%
ブロイラー	2	1.7%
その他	3	2.5%
合計	120	100.0%

グループ討議結果

2日間のグループ討議で、各グループで出して頂いた課題や悩みをカテゴリーごとにまとめました。様々な解決策がでておりますので、今後の業務にお役立てください！

1. 人材確保・定着

現在の課題・悩み	解決策
人材募集 人材の確保が困難	まずは自社の魅力を理解する。 中途採用が重要（パートさんも） 第1次産業ネット、アグリナビを活用する。 少しだけでも賃金を上げていく。できることを認められてもらえる感。 突発的な休みも認める。急なお願いはお互い様。 他農業法人からの出向 取引先からの研修受入れ。農業関係の研修。
採用 家族経営で従業員が1人～3人くらい。中山間地域で人も本当にいない 採用のタイミングが難しい 品目によって人手が必要なサイクルが異なる。 売上を上げるのと同時に人材確保を達成するには 人材確保に時間が割けない	田舎でのキャリア採用を実践する。 建設業者など近い分野の事業者と連携して、人材を確保する。 6次化（カフェ・加工）を行うことで安定した通年雇用が可能になった。 人数と売上（利益）から逆算する。あるべき会社の姿の為に作業・作目見直し。 ハローワークで募集しても長続きしない。 農大性は定着率よい（から募集） アグリナビで正社員、バイトルでパートを募集する。県外からも募集がある。
採用で求めるレベルの明示が必要。 働きたいと思ってもらう採用の決め手がない	短期勤務を認めて、採用開始したら子育て世代も来るようになった。 知り合いや先生に紹介してもらう。良い会社であれば噂も広がる。しかし 長期的な目線が必要。
面接	配属先がNOと言えは、採用しない。 社員にも面接させる。 パートの採用は社員に任せている。
面接方法 中途採用 人材が確保できない場合	面接を2、3回に分けて、本気度を見極めている。 成功体験にこだわる。 機械化も検討。 人の教育コストと機械化のコストを比較する。 人の方がロスが少ない。 給料は歩合給にするのもあり。
正社員受入のために何が必要か。給料はどうしたらいいか。整備ができていない 離職防止のために 研修生が独立し辞める。会社で長く働く人が欲しい 技能実習生の活用を検討している	理念・価値観の共有が必要。やりがいを感じられる工夫 独立しても協力していればOKな仕組みを作る。 メリットとデメリットを認識する。 （メリット）土日祝の勤務、急な出勤への対応力 （デメリット）技術の深掘りが困難。できるようになっていなくなる
人材不足。定着率が低い。シーズンによって必要労働力が異なる。 採用担当者の育成 人事部門の確立	派遣サービスの利用。 何人から人事がいるのだろうか 社長と一緒に基準作りをする。 入社後の教育は社長ではない。 2週間程度のインターンシップで迎え入れる。
ミスマッチを防ぐには 定着率を上げるには	人材のレベルが低い アプローチできる人材のレベルを上げる。 →募集媒体・対象を変える（アグリナビ、大卒）→費用対効果で考え →意識の高い学生にアプローチ→こだわりの強さ、使いづらさもある。 作業がきつい →インターンシップでイメージとのギャップを埋める。
現場の労働力が少ない、従業員が定着しない	・新事業として農作業体験ができる農場を整備。周囲の人々、当社に就職を考えている人に体験の場を作ることで、会社としての魅力を外部に発信。 ・従業員雇用は、給料面だけでなく農業の仕事内容の魅力でPR。 ・農業大学校へのリクルート活動
人材の定着率を向上させたい マネージャー未満の社員が特に離職率が高いことが課題	・福利厚生を整える ・教育の時間を設け、社員教育を充実させる。 ・専門家を講師に招き研修を行う等して、社員のモチベーション維持や業務知識の向上を図る ・作業手順のマニュアルを作成すること、中間管理職を育てる ・社員を育てる際に、自分を基準にせず、人それぞれ違うことを認識して接することが大事 ・定期的に社員の夢を書かせて、社員を理解する機会を設ける 社員を指導する際も単なる作業としてではなく仕事の意味等を教える ・社員に毎日日誌を書かせ、それをマネージャーにコメントさせ 社員の行動や心情を把握する

2. モチベーション

現在の課題・悩み	解決策
意識を高めたい 正社員のやる気をどう生み出すか 社員のモチベーションの所在がわからない	下からの意見を吸い上げる。 金よりビジョンを見せる。社長のプレゼンと社員の逆プレゼン 直接聞く（アンケートは×）。 中間管理職に聞いてもらう。
モチベーション維持	人ごと、時期ごとに任せる仕事を変える。 失敗してもいいから、仕事を任せる。
モチベーションコントロールが難しい	だれに喜んでもらうか。何が自社の価値かの話をする。階層別にわかりやすい言葉で説明する。販売スタッフに消費者の声を伝える、伝えてもらう
モチベーションの向上	家庭を持つとモチベーションが上がる。 専門職として雇用する しっかりと給与を支給。
メンタル面（経営者と現場のかい離）	理念だけでなく、「何のために」やっているのか、仕事しているのかの動機付けをきっちり定期的にやる。評価にも
社員・パートが労働者以上の意識を持ってない。 意識に温度差がある	社内での評価制度。どうなってほしいか、どうしてほしいのか話す。 当然存在するものとする（パート間でも存在する） →評価・待遇の差をつける →社員との面談 →キーパーソンへの経営理念の浸透を図る 自分が重要なことをやっているという実感 →〇〇（スーパー等）に並んでいる。 →作業の意味を説明する。
パートと正社員で温度差がある。	割り切る。ビジョンは共有する。 これだけやるとこれだけ給料になると明確にする。
売上や資格等の目標に対するモチベーションを上げる方法	目標を立てさせる。それに対して課題を与え、達成させる。 仕事を任せる。成功体験を積ませる。 資格取得や売上達成を給与に反映する。 顧客に褒めてもらう機会を作る。

3. 人材教育

現在の課題・悩み	解決策
教育制度を確立したい	年一回程度の社員交流会で経営者の思いを伝える。 外部セミナーの活用。従業員に参加させて、実践させてみる。
マニュアルがない	栽培ナビ等のツールで共通認識を持つ。 GAP、HACCPを取り入れる。
従業員の指導方法（ノウハウ） 経営全般を教えることができない	業務内容をリスト化し、能力を見える化 長く働く人、独立する人向けのカリキュラムを作成する。
技術の承継ができていない。指導力不足。	データ化・ムービーによる可視化。ICT。 外部講師による研修。
技術を教える人がいない。	別の法人に行って学んでくる。教えてもらう。 外部の教育者を雇う。 作業のムービーを作る。
人材育成が十分でなかった。	人材育成カリキュラム、プログラムがない。あっても、具体的なフィードバックがない。 自分自薦のスキル向上に取組み（本を年間300冊読む等）
具体的にどんな従業員教育を行うべきか	マンパワーからチームプレーの大切さへ 作物の研修。 本の感想を共有する。感想文→発表 3か月に1度育成面談。振り返り。これからどうするか。 定期的に若手の会議 月1回責任者会議 部署ごとは毎週
育成プログラムを明示できていない。	定期ミーティングの開催（月1回程度）。朝礼、昼礼、終礼。
教育のコスト・時間が取れない。	人材育成への思いを行動に移す。
仕事を教えること、伝えることが難しい	体験で覚えさせる。写真を使って教える（視覚効果）。
人が増えてくると家族だけでは教えられない。	作業の意味をしっかりと伝える。
求めている人材像に近づいてもらうには	①現在任せている業務の洗い出し ②求めている役割の姿を明かにする。 ③役職ごとの研修
中堅の育成（4～10名）	リーダーシップ研修（ジョブローテーション） 育成のスケジュール化

4. 人事評価

現在の課題・悩み	解決策
評価制度を作れていない グループや担当者を変えると、チームワークを壊すことが怖い。	評価制度・昇進制度を社員と作る。
評価制度の構築	給与テーブルを作成する。 責任を持たせると表裏一体で完全出来高制にする。
評価制度もしくは基準が明文化されていない。各々の基準で動いて 人事評価の付け方がわからない	スキル・特性・人間性に分けて評価する。 社員同士で褒め合う。スキルを褒め合う。褒め合うことで人間性の向上につながる。社員同士で褒め合うことを通じた360度評価を実施する。 トップダウンの人事評価から同僚・先輩の評価も取り入れた人事評価にする
評価の判断がつかない。	人事（昇格・配置換え）で評価を表す。（この評価をしているから、君はこのポジション） 給料に反映する。 何が良かったのか、本人に社長から伝える。 社員同士で評価がでたらいい。
評価の基準 考課の基準（能力？勤続年数？）	標準作業時間を設定し、対比する。 ビジョンを最初に話す。 同僚の評価も取り入れる。 勤続年数の評価は毎月の手当として
スキルの評価が難しい	スキルを定量化し、4段階評価にする。評価基準は明らかにする。 評価に応じて、半期に1回時給アップ。 スキルアップマニュアルを作る。
従業員が多く、社長だけでは評価できない。 目標設定	評価の仕組みを従業員と一緒に作る。 PDCAで目標を自分で作らせる。 目標を用紙にして従業員に書いてもらう。 社員に1年間の目標を聞く。 中間管理職に目標や考えを吸い上げてもらう。 従業員の目標を休憩室に指示する。
成果の見える化 評価制度の導入コストが高い。 評価制度を運用する人がいない。 社員のキャリアプランの把握	フィードバック・情報共有 評価制度が運用できるだけの規模に経営を持っていく。 評価制度につながる。 ヤマトの立候補制も検討
昇格・降格制度を導入したい。 賞金体系の明確化（昇給の条件） 従業員数の増加に伴い、昇給制度など会社内のルール作りが必要	ポイント制にするなど、納得感をいかに出すかが大事 成長途中なので、給与モデルは青天井上等で！ パートも稼ぎたい人には稼がせてあげる。

5. 指示・自主性

現在の課題・悩み	解決策
朝礼で一方的な作業指示になっている 朝礼・ミーティングはやるべきか	リーダーを作る。全員に役割を持たせる。仕事を任せる。 全体ではなく、小集団を作り、ミーティングで意志を伝える。 情報共有はホワイトボードやライン等のツールも用いる。
指示待ちの人たちの自主性をどのように育てていくのか	入社したばかりの人達にも役割を与えて、責任を持たせる。 →やる気と自主性を育てることにつながる。 部署の配置、給与面で立候補による育成評価法を導入する。立候補して 役割を目指す人を育てる。
自主性がない	理念・行動規範が出来ること、判断が出来る。 社長自らが嫌な仕事をしている人はいくら（要所要所）
部下が自分で考えて行動しない 何か起こった時の判断に迷うor自信がない（確認で対応が遅れる） 従業員の自主性の確保はどうしたらよいか 何のために作業なのか、理解できないままに作業をやらされている。	権限を与える。「今年は〇〇責任者」と任命し、部長も言うことを聞く。 自分事で考えられていない（責任を持つこと）。→若い社員の「自分事化」促進

6. マネジメント機能

現在の課題・悩み	解決策
労働者から抜け出せない経営者 意見を発信できるリーダーとなる人がいない 部門リーダーの育成	勉強不足！ まずは発言させて、考えさせる。議論させる。 資質を作っていく、育てていく姿勢が必要。 ポジションを先に与える。会社として認める。
リーダー育成	今までは指名→立候補制に。 他社への視察研修。 コーチングスキル入社3年目から。 人材育成に対する意識を変える。 人材育成を辞めたら会社はつぶれる。 人材教育の重要性を再認識する。
マネジメントとしての業務遂行力を育てるのは	マネジメントゲーム(MG)をやってみる。 共通言語が出来る。社員全員受講する。
経営陣が7人いるが、やり方が違う。どの人の言うことを聞いたらいいのかわからない。 家族経営でも共有が不完全で、同じ人に別の事が指示される。	経営陣それぞれの責任・権限を明確にすべき トヨタ式カイゼン方式の導入はどうか
報告体制の整備 リーダーが仕事を抱えすぎて、悪循環になっている。 人に任せる視点が無い。	ケースによる日報を使ったらどうか。 情報の共有をする。グラフなどで客観的にわかるようにする。 「言ってくればよかったのに」をなくす。 仕事を細かく分かる。 リーダーは決断を早くする。 任せると明言する。
経営者がやるべきこと	経営者としての責任を自覚する。 その時の自分の考え・気持ちを書き留める。 幹部食事をやる。 経営者の仕事の2割は教育。
社長の右腕がいない。	外部から雇うと、すぐに出ていってしまう？ 中から研修で育てる。
社長が部下にどこまで権限を与えるか	売上に直接関係する所は社長が役員が担当する。 社員に会社の数字(決算書)を公開する。 従業員に現場の決裁権を与える。

7. 経営理念・経営ビジョン

現在の課題・悩み	解決策
経営理念・経営ビジョンが浸透しない。	社員各々が目指す未来像・将来像とすり合わせが必要。 理念は言葉をシンプルに 「地球で一番モデル」などコーポレートアイデンティティがあるものにす
経営理念の浸透 (社員にどうなってほしいか)	シンプルでわかりやすい理念にする 月1回は実際の問題を事例にした勉強会を行う。 小さいと働いている姿が経営理念？ 朝礼をやりたいもの、楽しいものにする(フリートク的な)。 そして朝礼の中で経営理念を示す。
社員への経営理念の浸透 (自立した人材、自走できる人材を育てる。)	役員・役職者が理解する。行動で示す。 シンプルなものにする。 理念を細分化した行動指針に落とし込む。
経営者の考えや想いがなかなか伝わらない。	社員に背中を見せて、認めてもらう。 社員にP/Lや決算書を公開したらどうか。
理念を伝える難しさ	理念に合ったイベント、行動をし、理念を共有する。 理念・指針を社員と一緒に作る。 理念をマニュアルに落とし込む。 まずは経営をしっかりとる。経営が続かないと、理念も続かない
会社として、僕ら(従業員)にどう成長してほしいのか不明瞭 経営理念を検討中。注意すべき点は何か。	ビジョン・人材育成指針も明確にする。 従業員に浸透させるのが難しいので、自分の言葉でシンプルに 年1回社員に事業計画を発表する。

8. 適性・担当・ジョブローテーション

現在の課題・悩み	解決策
採用した人をどこに配置するか ジョブローテーションせず、同じことをやらせるべきか	まずは色々な業務をやらせてみて、強みはやりながら見つけていく。 基本的にはジョブローテーションで色々な仕事をさせる。 同じことをやりたい人は専門家にする(機械専門など)。
人手がギリギリで同じ人がずっと同じ仕事している。	同じ人がずっと同じ仕事をするのはリスクと考えるべき。 下の人に作業を渡していく。 1年ごとに役割を変える。 仕事をまわす
作目ごとに担当を決めて責任を持たせ、収支も出させている。	もっと他の作物にシャッフルして参画することで、他の仕事も見える。相互理解が深まる。
担当者の適性をどのようにのばしていくか。また育成するにあたり社内の役割が決まっていない。 誰がどう決めているか	少人数グループ化、小さな組織作り(複数の所属もあり)をし、そのグループ・組織で人材育成をする。 営業、卸、栽培など業務ごとにリーダーをつける。後に変えてみる時もある。 〇〇職という区分で採用してはいない。

9. コミュニケーション

現在の課題・悩み	解決策
人間関係の課題。コミュニケーションの不足。	集まってレクリエーションをする。
社内の雰囲気作り	スポーツ大会(お酒を飲めない人もいるので) ボーナスを与える。 月1回の昼食会 社員旅行
人を褒めるのが、難しい	まず目先のこと、小さなことから「ありがとう」 人を褒めると自分(社長)を見つめるようになる。→自分の成長にもつな
社長の目が行き届かない。コミュニケーションが足りない。	定期ミーティング。 社長とバーベキュー。2、3分でも2人きりで話す時間を設ける。

10. 作業

現在の課題・悩み	解決策
日常業務の中で、課題が流動化してしまう。ポイントがしぼれない	指示する人が整理してから伝える。 言葉にして書いてみる。シンプルに書いて見える化。
作業効率が悪い	目標・ノルマを適単位で設定する。 AIやドローンを活用する。 LINEで情報共有する。 品目（米・野菜）ごとに指導方法を変える。
作業の標準化ができていない	マニュアル化すれば成果は出るが、仕事が面白くなる。

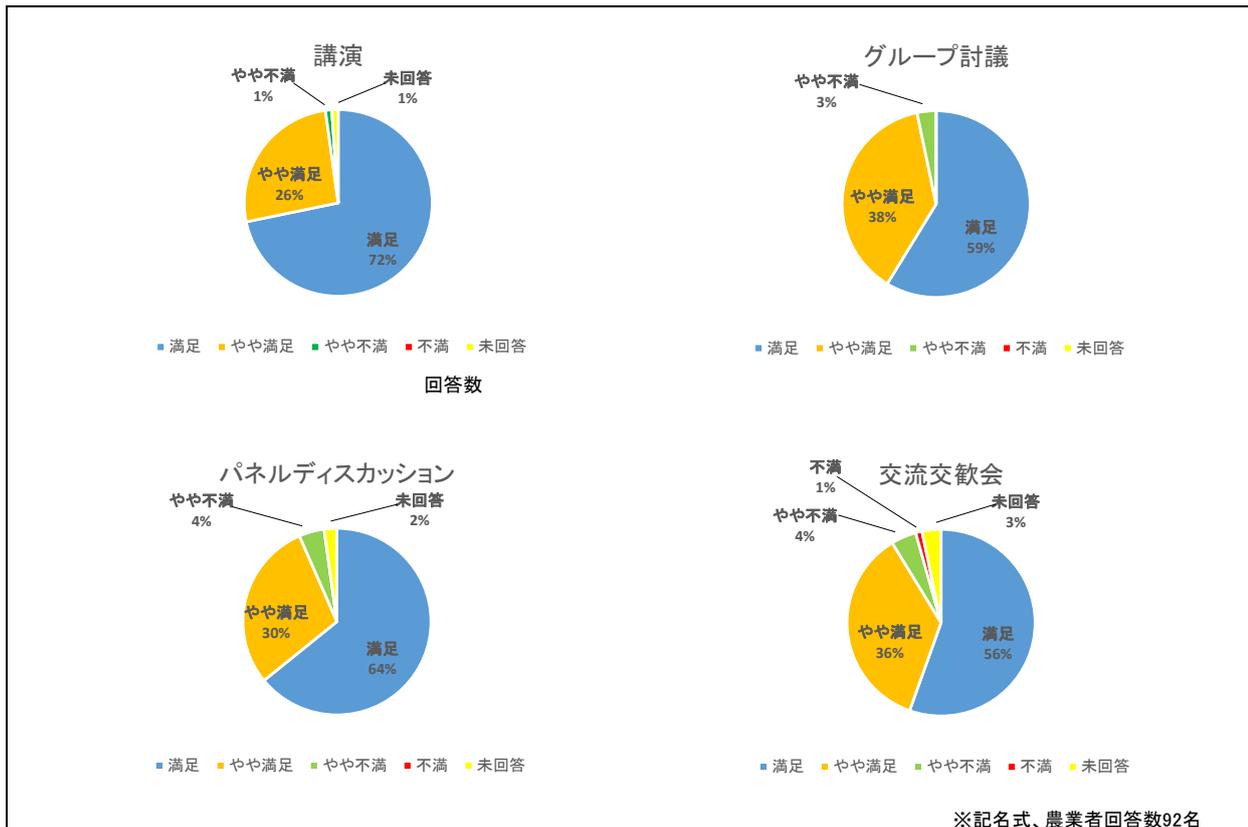
11. チームについて

現在の課題・悩み	解決策
組織（チーム）作り	相手側（部下）が聞く体制をつくる 働く人同士のモチベーションの差もケアする。
チームとしての意識をどう作るか	チームリーダーを回す（ローテーション） →相手の立場が分かる

12. その他

現在の課題・悩み	解決策
加工・販売が農家には難しい 労働時間が長い（日の出ている間）	経営者だけでなく、社員の強み・弱みを見極めて、判断する。 企業としてホワイトになる。 社会保険労務士を入れる。 休日の取り方を再検討する。
楽しく働いてもらうには	自分年表を作る。①目標・やることの明確化②モチベーションの向上 "Dream" な目標を作る
就業管理 頑固な人をどうするか	固定残業代の導入はどうか 人の配置の仕方を変える。 費用対効果で考える。 人に応じたモチベーション維持を図る。 第三者がいる状態でハトラせる。→ガス抜き
社長が部下にどこまで権限を与えるか	売上に直接関係する所は社長が役員が担当する。 社員に会社の数字（決算書）を公開する。 従業員に現場の決裁権を与える。
シフト制だと従業員の管理が難しい 圃場でちょっとした問題の報告をしてくれる人がいない。 （自分に降りかからなければ、基本ほったらかし） 責任を取りたくない人もいる。	職務分担表を期間ごとに示す。 仕事を任せる。 想いを持っている人を採用する。 自分で動くより任せて、やらせてみる。 会社の目標に向かって全員が走り出すことを明確に出し、全員が理解す
パートさんの管理	仕事がどこまでできるか 主品目と福品目を指定する。
パートの人間関係が悪く、トラブルがある。	パートリーダーを作ると、序列管理が大変なので作っていない。

第6回次世代農業サミット アンケート結果



<感想>

○講演

「1つ目指すべき形の話を知ることができた。」「今後の自身の指針となった。」「普段聞けないようなお話を聞いた。」「とてもリアルな話が聞いた。」等々…

○グループ討議

「たくさんの意見をもらい刺激になった。」「時間が足りなかった。」「それぞれの経営内容が違うので、広く浅くなった。」「悩みなどを新たに発見できて、解決できた。」「同じ悩みを持っている方が多くて、話に入り込めた。」「予想外の意見が聞いた。他種の意見が聞いた。」「みなさんのアイデアを使わせてもらいたい。」等々…

○パネルディスカッション

「具体的な話で参考になった。」「答えにくい質問にも答えていただいた。」「会長の着眼点が興味深かった。」「成功事例だけでなく、失敗事例も知りたい。」「ハイレベルな話を近いところまで落とし込んでくれた。」等々…

○交流交換会

「仕事以外の話ができる。」「例年に増して盛り上がった。」「仲間ができた。」「目的の人と会えた。」「席を事前に決めてあると、研修会で会えなかった人と名刺交換ができる。」等々…

<話を聞きたい方>

「小泉進次郎さん(2票)」「森岡毅さん(2票)」「高田明さん(2票)」「稲盛和夫さん」「岩田松雄さん」「木村秋則さん」「佐野陽光さん」「デビット・モンゴメリさん」「三木谷浩史さん」等々…

<今後聴きたい・討議したいテーマ>

「リーダー論」「法人同士の結びつけやマッチングしそうな法人同士の討議」「生産物別の討議」「世界の農業」「AI、ITロボット(最先端農業)」「商品の開発について」「販路拡大」「税制対策」「農業者の多角化の可能性」「農業の未来」「資金調達」等々…

皆様からいただいた意見を参考にさせていただき、次回以降のサミットをより良いものにしていきます。
アンケートへのご協力ありがとうございました。



主 催

(公社) 日本農業法人協会

後 援

農林水産省

協 賛

JAグループ

ヤンマーアグリジャパン (株)

東京海上日動火災保険 (株)

特別協力

アグリコネクト(株)

協 力

(一社) 全国農業会議所、全国農業協同組合中央会、

全国農業協同組合連合会、農林中央金庫、

(一社) 全国農業経営コンサルタント協会、全国共済農業協同組合連合会、

(一社) 日本フードサービス協会、(株) 日本政策金融公庫、

全国農協青年組織協議会、全国農業青年クラブ連絡協議会、

全国稲作経営者会議、全国指導農業士連絡協議会、農業女子プロジェクト、

NPO法人日本プロ農業総合支援機構