JA人づくり研究会通信

2009 3 MARCH 第3号

CONTENTS

□組合員の主体的な参加・
学習を通じた事業の仕組みづくり …… 1

□特集
ＪＡ人づくり研究会　第3回研究会

・座長レポート
ＪＡ人づくり研究会座長　今村奈良臣氏　2

・ＪＡ実践報告1
ＪＡ田子町における組合運営と
組合員の意識改革
青森・ＪＡ田子町　代表理事専務
佐野房氏 …… 3

・ＪＡ実践報告2
主体的・自主的な支所運営と組合員組織
活動支援、職員育成の取り組み
ＪＡ福岡市　常務理事　青柳博氏 …… 4

・ＪＡ実践報告3
ＪＡあづみの組合員組織活動の
活性化への取り組み
長野・JAあづみ　総務開発事業部福祉課
池田陽子氏 …… 5

・ＪＡふくおか八女　現地視察 … 6〜7
集落営農組織「百世」の支援について
ＪＡふくおか八女　農畜産課長 下川茂利氏

・総合討議のポイント …… 8〜11

□ＪＡ人づくり研究会
第4回研究会のご案内 ……12

組合員の参加・学習の場を

組合員の高齢化や世代交代、大型合併などによってJA離れが進み、組合員組織活動・学習活動が停滞しているといわれています。組合員の主体的な参加という意識が薄れるばかりでなく、JAの活動に参加するメリットがないという声すらも上がっている状況です。しかし、組織活動、学習活動はJA運動の原点の一つであり、そのメリットは本来、組合員自らがつくり出していくものです。

そのためには、自ら積極的に組織活動や学習活動に参加し、JA運動の主役として組合員を育成する場が必要です。JAにとっては、学習の場づくりや組合員の内発力を引き出す仕掛けづくりと、活動と事業を結びつけられる職員の育成が急務です。一方、職員にとっては、組織活動の事務局を務めることで、組合員との結びつきが強まり、自ずと能力が高まることが期待できます。

全国のJAの中には、組合員講座や女性大学校の開講、地域を巻き込んだイベントの開催、高齢者福祉や食農教育など創意工夫ある「組織活動・学習の場づくり」の取り組みが始まっています。「何でもやってくれるJA」から脱却し、「組合員がやりたい、学びたいことを事業として支援するJA」へと転換を目指す取り組みです。

組合員参加・学習を強化する取り組みは、第25回JA全国大会の議案づくりで重要なテーマの一つとなります。第3回研究会では、実践事例や意見交換を通じて、組合員の参加・学習型の事業構築やその事務局となる職員育成について議論を深めました。

JAグループ

特集　座長レポート

人材革新と経済の逆風をとらえ “食と農”の凧を高く揚げよう

今村奈良臣 氏
ＪＡ人づくり研究会座長、ＪＡ総合研究所所長

子どもの頃にやっていた凧揚げですが、凧というのは逆風がないと揚がりません。現在は、金融や証券、家電、自動車産業まで、ほとんどの業種で逆風だという話ばかりです。しかし考えてみると、食べ物というのは、どんなに不況でも食べなければなりません。贅沢なものは食べなくなるかもしれませんが、基本的には食べます。つまり、“食と農”という凧は、逆風の中でも揚がって良いはずなのです。それを上げるには、ＪＡの主体的な取り組みが必要だという認識を持ってもらいたい。逆風が強ければ強いほど、凧はどんどん揚がってくれる。その食と農を中心にして、いろいろなスローガンが描けるはずです。ＪＡとしてやるべきことは何か。その課題に対して役員や職員、組合員は、どのようにして取り組むのか。女性や高齢者の役割は何か。消費者をどのように巻き込むか。皆さんにはしっかり考えてほしい。

しかし、凧をより高く揚げるためには、イノベーションを見つけなくてはならないと考えます。イノベーションには、５つの課題があります。人材革新と技術革新、経営革新、ＪＡという組織の組織革新、それらを全部含めて地域全体を本当に活力ある元気なものにしていく地域革新の５つです。

その中でコアになっていく分野が人材革新です。人がいなければ何もできません。職員の人材革新のためには、解決策を誰かにもらおうという受け身の考えではなく自分でつくる内発力を起こさなければなりません。自分の体の中から、頭の中から、心の中から、そういうものをつくり上げていくということです。まずは、職員が自らを磨き上げるのが基本です。そのための内発力をどのように引き出していくべきか。研究会を通じて皆さんと一緒に考えていきたいと思っています。

第３回研究会 プログラム

ＪＡ人づくり研究会は2月12、13の両日、福岡県八女市のＪＡふくおか八女管内で第3回研究会を開きました。ＪＡ常勤役員ら21人が参加し、講演、報告や総合討議を通じて、組合員が主体的に参加・学習する事業の仕組みづくりや実践などの取り組みと課題について論議を深めました。

【日時】平成21年2月12日（木）13時30分～13日（金）15時
【会場】ＪＡふくおか八女　本店ほか

《第1日》
【開会】
【座長レポート】
ＪＡ人づくり研究会座長　今村奈良臣 氏
【JA実践報告】
・JA田子町における組合運営と組合員の意識改革
　青森・JA田子町代表理事専務　佐野房 氏
・集落営農組織としての百世の組織化・運営とJAの役割と支援体制
　福岡・JAふくおか八女農畜産課長　下川茂利 氏
・主体的・自主的な支所運営と組合員組織活動支援、
　職員育成の取り組み　JA福岡市常務理事　青柳博 氏
【意見交換】
【懇親会】

《第2日》
【JA実践報告】
・JAあづみの組合員組織活動の活性化への取り組み
　JAあづみ総務開発事業部福祉課　池田陽子 氏
【総合討議】
・組合員参加・学習・教育
○組合員の主体性と内発力を引き出すため、JAの役職員は、どのような「場」づくり、「仕掛け」づくりをするべきか
○教育学習を随所に盛り込んだ組合員参加・学習型の事業の仕組みをどのようにつくり上げるか
○現場における実践の中から「組合員参加・学習・教育」の在り方を徹底討論する
【JAふくおか八女管内・施設視察】
【閉会】

特集　ＪＡ実践報告１

ＪＡ田子町における組合運営と組合員の意識改革

佐野房 氏
青森・ＪＡ田子町　代表理事専務

地域一体の試行錯誤で日本一のニンニク産地に

私は、専業農家の一主婦です。15歳のときから農協婦人部に入るなどその草創期からＪＡ運動に携わってきました。ＪＡ田子町については、職員が５、６人の小さなときから、日本一のＪＡと言われるまでに成長をし、そして不良債券を日本一抱えたＪＡとなったところまでの50年間をずっと見続けてきました。今年４月には、ＪＡ田子町を含む県内４ＪＡが合併し、組合員数１万2000人の農家、青森県で最も大きなＪＡになります。

田子町といえばニンニクです。炭・薪の時代から石油・灯油の時代に切り替わって山仕事がなくなった時に、ＪＡ青年部活動の中で生まれ、町内に広がった作物です。何より青年部の部員たちがＪＡ職員や農業改良普及センターと一緒になって試行錯誤しながら、栽培技術を高め、付加価値をつけてきました。例えば、ニンニクを大きくするために畜産農家と連携して堆肥を投入しようとか、連作障害が出てきたから土壌改良剤を投入しようということを生産者自らが勉強しながらやってきたわけです。それで、町内の農家の７割がニンニクを取り入れ、売り上げは約８～10億円に達しました。「田子にんにく」は、東北で第一号の地域団体商標登録をいただくまでになりました。

自ら、考え、行動する組合員・部会員

平成５年に中国産輸入ニンニクが入ってくるようになって生産者が半分に減りましたが、現在でも萌芽抑制処理やＣＡ冷蔵庫への貯蔵、温風乾燥、温風・高温処理といったことは、部会が中心になって決めています。

販売促進では、お母さんたちが男性を差し置いて出かけてきます。売り場に２日間、立って、お客さまの反応を見て帰ってから、どのようなニンニクを作るのがいいのか検討します。Ｍサイズの２個入りのものが売れるのであれば、苗木の穴を15センチ間隔から13センチに縮めようなど生産者自身が考え、行動しています。

こうした取り組みは、ニンニクのほか、キュウリやトマト、エダマメでも同様です。エダマメでは、トラックに積んだエダマメと一緒に東京の市場まで行って、鮮度や荷姿を確認し、その中から出荷方法を検討しました。また、料理方法を出荷箱の中に入れて発送することもやりました。ＪＡの役員や職員が検討、普及することも必要なのですけれども、生産者・部会員が自ら考え、行動するのが田子町の姿なのです。いま、高齢専業農家に向いた作物が必要だということで赤ピーマンに注目が集まっています。毎日、収穫しなくても良いが、野菜ジュース向けニーズもあって単価が良いのです。

組合員が主体性を発揮できる合併JAを目指す

田子町では、生産者が主体的に考え、行動してきました。しかし、合併を控えた今、これまでと同様にできるだろうかと、組合員の中には不安が広がっています。ですから「心配なことはいっぱいあるでしょうが、生産部会のみんなで地域ブランドの『田子にんにく』に自信を持とう。最も力が強いのは組合員、生産部会員の連帯なのだ」と申し上げています。20年前に比べると、世代交代もしていますが、ニンニクの生産ラインをつくり、ＪＡに集まってきた時の意欲と人情を再度、持ってもらいたいと思っています。そしてＪＡが合併しても、ＪＡの原点である現場の組合員の主体的に考えて出した意見が通るような、そういう仕組みにしていきたいと考えています。

特集　JA実践報告2

主体的・自主的な支所運営と組合員組織活動支援、職員育成の取り組み

青柳博 氏
JA福岡市　常務理事

存在感あるJAづくりで組合員・住民を呼び込む

JA福岡市は平成3年に事業の再構築を始め、6年間かけて職員の仕事の役割、仕事の担当業務を見直しました。本店の職員は事業推進を行わず、企画管理をしっかりとやる。支店の職員が事業推進を担うということです。

福岡市は現在、人口が144万人ぐらいですが、人口が増加している。そこで一般金融機関との間で非常に激しい競り合いをしています。また、正組合員よりも准組合員が非常に多くなっています。毎年1000人に新規加入をしていただくため、地域に存在感のあるJAを目指しています。そのため、支店に広報担当者を置くなど広報活動に力を入れています。広報担当者は、兼務です。窓口対応あり、渉外ありといろいろです。広報誌などを通じた情報発信によって、職員と組合員との会話ができ、関係性が深まっていくという良い結果につながっていきます。地元マスコミも活用してJAをPRする。JAから情報を発信するだけではなく、組合員との情報の双方交換ということも研究しています。

地域に存在感があるJAづくりのため「食と農をむすぶ」総合3カ年計画を展開しています。計画には、地域農業やJAのあるべき姿ということを描きました。その中で「地消地産」という言葉で、農業への関わりを表現しました。これは、地域で消費されるものを地元で作るという意味で使っています。また、管内農地2000ヘクタールの維持も掲げ、昨年にはJA出資農業生産法人「JAファーム」を立ち上げました。信用事業と農業をマッチングさせたプラスアルファの金融商品ができないかということもありますし、職員の研修の場としても活用しようということです。

支店ごとに組合員組織活動を展開

最終的にはやはり、組織活動なくしてJAはないと考えています。JAの組織活動をもう1回、職員から強化していくことが重要だと考え、すべての支店で「支店行動計画」をつくって実践するということを行っています。女性部やフレッシュミズ、農事組合長らに「うちの支店では、次年度はこういうことをやるよ」と表明します。これは、総代会の資料にも掲載されます。

例えば今宿支店では、「今宿田んぼアートフェスタ」というイベントを行っています。現在ではJR九州や地域商工会などを巻き込んだ地域一体のイベントとなっています。さらに、農業地域活動支援基金を3000万円積み立てています。文化・教育活動などで地域に非常に良い取り組みをした組織・人に、JAから賞を出そうということで、20年度にスタートしました。

組合員・職員の主体的な学びの仕掛けづくり

組合員・次世代のリーダーの育成では20年10月、協同組合講座をスタートしました。組合員の教育ということが絶対に必要だということを認識し、これからJAを背負っていく若い人を対象に6回の講座を開く計画です。また、新規組合員に対しても様々なイベントを通じ、農業や食、農業協同組合についての学習の機会を設けています。

職員教育・人材育成では、研修への参加と資格取得による自己啓発があります。例えば金融事業に携わる職員はプロになり、JAはプロ化の集団にしようということです。自己啓発では、夜間の勉強会や土曜日の勉強会などもやっていく計画です。一般の企業・銀行に負けない職員を育てるためには、そういうことも必要なのかなと考えています。それで、食と農を基軸とした協同組合として地域に存在感を出していきたいと思っています。

特集　ＪＡ実践報告３

ＪＡあづみの組合員組織活動の活性化への取り組み

池田陽子 氏
ＪＡあづみ　総務開発事業部福祉課

福祉事業につながる学びの場を設置

私が福祉事業に携わるようになったのは出向先からJAに戻った平成10年です。まず、JAの女性活動の現状を知ろうと女性講座に参加したところ、組織活動が小さくなっていく姿が垣間見えました。その原因は組合員とのコミュニケーション不足ではないかと考えました。みなさんは「JAの活動に参加するメリットがない」といいますが、私は「そうではない。メリットは、みんなでつくり出さなきゃいけないんだ」と思います。その上で、事業と活動を連動させていくべきです。

福祉課は10年、介護保険事業を黒字にする目的で立ち上げられました。福祉事業を始めるに当たって、どういうくらしをしたいのか、どう生きたいのか、皆さんと一緒に考えるところからスタートしました。そして、その年の7月にホームヘルパーの資格を取った人たちを中心に女性部を再構築して「くらしの助け合いネットワークあんしん」という組織を立ち上げました。また、11年には女性大学を改組し、新しく「生き活き塾」をスタートしました。そこで「あんしん」活動について学ぶところからスタートし、学んだことを地域に広げていく方式をとっています。

主体的に活動の内容を決め、輪を広げる

「あんしん」で取り組んでいる活動の一つにミニデイサービスがあります。ホームヘルパー資格をとった人が地域にとび出る形で始まりました。当初は、6会場でスタートしましたが、現在は24会場に広がりました。活動に当たっては、参加したい、お世話をしたいという人が手を挙げて「お世話係」になります。次に何をやるかは、お世話係も含めてみんなで決めます。活動を重ねるうちに、お茶を飲むだけでは満足できなくなり、料理をつくって食べてみたいとか、碁をやってみたいといった話が出てきて活動が広がりました。利用者が集まって楽しむ「生き活き交流会」や、活動の輪をみんなに広める「あんしんの輪を広げる集い」、「生き活き寄席」を実施しています。また、お世話係も自主的に勉強しようと、年に5回ぐらい「お世話係研究会」を行っています。

くらしの向上につながる学びの仕掛けづくり

こうした取り組みはすべて「安心して暮らしていくために何ができるのか」をみんなで考え、行動に移してきた結果です。JAにとってミニデイは今、大きな事業を果たすような役割を背負うようになってきています。

これらの活動は、JAから「これをやってください、あれをやってみましょう」ということを言わず、皆さんが自発的に「やりたい」と言ってきたことを事業としてサポートする形をつくり上げてきたものです。生き活き塾の取り組みの中から、「五づくり畑」や「菜の花プロジェクト」「あんしん広場」という活動も育ってきました。また、活動を引っ張るリーダーも育っています。そしてリーダーが地域の人たちに「今度、一緒に活動をやってみないか」と新しい会員を募り、さらなる活動の輪の拡大という好循環ができています。

「生き活き塾」や「あんしん」の活動を通じて「自分たちのくらしをつくるために、みんなで頑張る活動なんだよ」と訴え、組合員とともに歩んできました。この活動の輪が富士山のすそ野のように広がっていければ、5年後、10年後には組合員、地域の皆さまから「JAは良いところなんだ」と思ってもらい、さらなる活動の輪の拡大や地域・組合員のくらしの向上、ＪＡの発展につながると確信しています。

ＪＡふくおか八女　現地視察

集落営農組織「百世」の支援について

下川茂利 氏
ＪＡふくおか八女　農畜産課長

ＪＡでは営農指導を担当していますが、地元に帰りますと農事組合法人「百世(ひゃくせい)」で庶務を担当しています。

土地利用型農業の組織化でＪＡ全体では、農事組合法人が８つ、任意組織が20、認定農業者が20人です。大部分の組織が筑後市にあります。平成元年から組織づくりをスタートしています。組織づくりに当たっては、地域にリーダーが必ずいることが絶対条件になっていると思っています。それと、ＪＡだけでは組織づくりはできない。行政の力も必要です。だから、ＪＡと行政は、必ず同じ方向を向き、一体で推進することが大事です。

組織づくりを始めた当初は大変な苦労がありました。もうこのままいったら、組織はつくれないんじゃないかという状況もありました。夜中の２時、３時になっても結論が出ず、ここで誰か一言「もうやめようか」と言ったら、そうなってしまうような雰囲気になったこともあります。そのときに力を発揮していただいたのが、地域のリーダーです。リーダーには、粘り強く地域をまとめていただきました。

一定の地域モデルができあがった後は、ＪＡと行政から出向いて推進することはやめようということを決めました。「地域の合意は地元でつくってください。合意形成ができたならば、ＪＡと行政がいろんな相談に乗りましょう」という推進方法に変えています。

百世は集落を越えた４つの集落を１本にして組織化しました。管理農地が103ヘクタールぐらいで93ヘクタールぐらいが利用権設定で、残りが作業受託です。構成員が67人。オペレーターは40人で、28人にメーンとして活動をしていただいています。米の作付面積は70ヘクタールです。糯(もち)の産地の指定を受け、複数年の契約栽培をやっています。作る前から販売額も決まっております。麦は、県が育種したラーメン用小麦を43ヘクタールで作付け、あと残りに大麦を作付ける計画です。大豆は30ヘクタールで、３年のブロックローテーションをやっています。それと、もう１本、経営の柱をつくりたいということで、ニンジンとスイートコーンにも取り組んでいます。

様々な団体から支援を受けています。法人化をして最も大きなネックになったのが経理です。ＪＡの担い手対策課で実務をやっていただいております。また、ＪＡには広報紙「百世しんぶん」をつくっていただき、構成員に対して農業情勢や百世が取り組んでいる状況を紹介しています。また、その中では、女性や高齢者などに一緒に経営に関わりませんか、一緒に野菜を作りませんかと訴え、組織のＰＲや雇用対策につなげています。

土地利用型作物の生産がこれだけ大きな組織になってきますと、ＪＡとしても、きちんとした位置付けをもって、組織づくりや営農指導、経理支援など様々な面で携わらないと、組織がＪＡから離れてしまうのではないかという危惧(きぐ)があります。そうならないためにも、ＪＡの職員として今後もしっかりと携わっていきたいと思っておりますし、百世の構成員としてＪＡの協力のもとでしっかりとした経営体づくりを進めたいと思っています。

菊育苗センター

JAふくおか八女は九州を代表する輪菊産地の一つです。生産者数は170戸で、主力品種「神馬」を中心に6300万本を出荷しています。

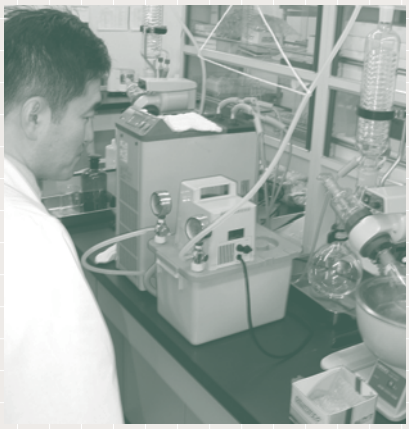
施設面積９　の菊育苗センターでは主に、生産農家で挿し穂を採るための親株を供給しています。出荷実績は昨年が550万本で、一昨年が630万本でした。健全な親株を供給することで、品質やそろいの良い菊の出荷が可能になります。また、生産者が作りやすく、実需者に求められる菊を供給するため、新品種の試験ほ場としても利用されています。

長峰イチゴパッケージセンター

JAふくおか八女管内では、全国的なブランドとなった福岡のイチゴ「あまおう」を、年間4500トン出荷しています。生産者数は560人。各地域に設置されている集荷場のうち、ＪＡが運営する長峰イチゴパッケージセンターには、総出荷量の１割ほどが集まっています。出荷・調整はイチゴ生産の中でも大きな労力を占める作業です。パッケージセンターの設立で、収穫したイチゴをセンターに直接、持ち込むだけの作業となり、出荷・調整の労力が軽減できました。また、高齢者が増えてきている産地の維持にもつながっています。

長峰パッケージセンターでは３月中旬から４月に作業のヤマ場を迎えます。そのため、ピーク時にはパート150人を雇用し、パッケージ作業に当たります。アイテム数は100種類ほど。100グラムパックや200グラムパック、300グラムパックなどのきめ細かい対応が可能となっているほか、1キロ化粧箱によるギフトといった形態に対応しています。職員４人を品質管理のために配置していることも取引先からの信頼関係づくりにつながっています。

環境センター



環境センターは、安全で安心できる農産物の供給体制の整備や環境に優しい農業の実践のため、残留農薬や土壌診断を産地独自で分析しようと平成14年に設立されました。現在、職員５人で担当しています。

残留農薬については、集荷場に持ち込まれた農産物を無作為に抜き取って分析しています。検査点数は年間2000点ほどに達しています。140種の農薬が検出でき、生産者の意識向上につながっています。土壌分析では、pHやEC、土壌栄養分などを分析しています。年間で1700点の分析をしています。JA営農指導員による土づくりの指導に活用しているほか、販売戦略にもつながっています。

総　合　討　議

総合討議のポイント

福祉を切り口としたＪＡ・事業の活性化

福祉事業というのは協同組合として本来やらなくてはいけないこと。金融のグローバル化などでそれが全国的に重荷になり、どんどんなくしているように思える。（いずも・内田専務）

職員には福祉の研修会を受けさせている。信用担当だろうが、共済担当だろうが、どんな部署にいても、１週間に渡って夕方から２～３時間ほどかけて勉強するようにしている。地域に入ると、高齢者や女性部のメンバーと話が合わないと大変なことになる。職員には、そういう知識を身に付けて、きちんと話ができるようにしていきたい。（いずも・内田専務）

デイサービスで畑を作り、畑の管理を行っている。利用者がナスやキュウリ、トマトを収穫しておかずにしたり、みそ汁に入れてもらったりしている。ＪＡらしいデイサービスにこだわることが、ＪＡの福祉のコンセプトだと考える。（あづみ・池田氏）

老人ホームとか集中型施設をつくると、集落から高齢の組合員をそういうところに追いやってしまうことになるのではないか。自らが支え合っていくことが基本。集落から高齢者を追いやってしまうのではなく、病院に行ってもまた帰って来てくださいといえるよう集落を維持しておく。それが協同組合の本質だ。（いずも・内田専務）

福祉事業は現在、葬祭事業との関わりの中で１つの拠点にみんなで集まって実施しているところが多いが、本来は、各地区の集会所や地域ごとの活動拠点でやっていくべきではないか。今後は、一極集中型の事業ではなく、例えば小規模多機能施設を各地区につくって、地域ごとに活動をしていきたい。（いわて花巻・高橋専務）

地域の組合員の想いを受け止めて事業化していくのが職員の役割だ。地域活動というのは、富士山のすそ野である。短期的にはどんな事業でも収益を確保しなければいけないが、すそ野がもっともっと広がっていけば５年後、10年後、20年後には、ＪＡのファンとして育ってくれるのではないか。（あづみ・池田氏）

総合討議のポイント

学習を通じた組織活動・ＪＡ運営への参加・参画

学習の結果として、福祉は自分たちでつくるのだという思いがわき起こって、事業・活動をつくり上げてきたという経緯がある。福祉活動が地域の中に広がってきたことで、女性理事の枠が３つに増えた。男女共同参画社会づくりや地域の子どもたちに対する食農教育などで女性の役割は今後、ますます重要になるだろう。　（あづみ・池田氏）

ＪＡというのは、組合員・農家の想いをすべて受け止めて、面倒を見てやるのが本来の姿だ。その中でＪＡあづみが学習の場である「生き活き塾」の活動を通じて「五づくり畑」や「菜の花プロジェクト」といった活動の輪を広げてきたことを理解できた。（田子町・佐野専務）

「生き活き塾」では、参加者が、学んだものを持って外に飛び出て、いろんなところへ参加をし、活動の輪を広げてきた。この結果、ＪＡの中にも、様々な人材が集まってくるようになったと思う。これまでＪＡとは関わりのなかった人も参加してくれている。（あづみ・池田氏）

福祉事業が始まったときには、９人のメンバーだったが、現在は60人ぐらいの陣容になっている。常に、どこの職場で働くのかということを意識させたい。事業が伸びて、社協や地域の住民なども採用しなければならないという状況になってきたが、その方たちについても、ＪＡの福祉というものをきっちりと理解をしていただいて働いてもらうべき。（あづみ・池田氏）

生活指導員が異動で変わっていくことをきっかけに、途中で活動が消えてしまって、運動がなかなか深みに入っていかないという課題がある。（いずも・内田専務）

新しい事業を起こし、発展させていくには、池田さんのようなキーパーソンがいないとだめだ。また、しっかりとした判断力や構想力、展望性を持った組合長、あるいは常勤役員も必要だ。主体的に関わっていこうとする意識が問われている。（今村座長）

総　合　討　議

総合討議のポイント

組合員が主役となる仕掛けづくり

ＪＡの根本は、ＪＡに結集することで、組合員が自らの生活が豊かになることを目指していくことだ。組合員がその豊かさを理解していくような、そういう取り組みを目指したい。
（中野市・前澤常務）

福祉でも営農でも実践するのは組合員、農家だ。では、どんな農家に、どういう取り組みをさせていくのか。そういうきっかけをつくることが、今の営農指導員の仕事として大きくなっている。また、目標を持って取り組むためのエネルギーは、生産者や部会のリーダーとその目標を共有することが前提になる。エネルギーをつくり出すための仕組みをしっかり持つということが重要だ。
（中野市・前澤常務）

集落営農組織も集落をまたがって活動をするなど活動の幅もメンバーの多様性も大きくなっている。こうした組織や法人、多様な構成員に対して、ＪＡ・職員がどのようにかかわっていくかということが最も大切なことだろう。有利販売や経理指導といったＪＡならではのメリットを出して、交流を深めていくことが重要だ。
（ふくおか八女・末崎副組合長）

ＪＡいわて花巻では、カントリーエレベーターを中心とした集落営農組織をつくってきた。そうした組織の中にも、自分たちでカントリーを運営し、オペレーターを育てきているようになっている。その中でＪＡが、経営指導や経理支援などで手助けをしてやっていくことが今後の取り組みとして最も大きな仕事だ。
（いわて花巻・高橋専務）

高齢化が進展する中で、高齢者の生きがいをつくることも重要だ。「生き活き塾」のような学びの活動を皮切りに、高齢者がニンニクの皮むきや加工などの作業に携わっていけるように、高齢者の活力をＪＡ運営の中に取り入れていかなければいけない。
（田子町・佐野専務）

問題意識を持っている人でも、地域興しのためのイベントをやろうとか、この地域をどうしようかというテーマがないと、なかなか力が出し切れない。そういう人たちの意欲をどうやって引き出すか、その一つの方法として「信州きのこマイスター」資格を活用しようと考えている。資格を通じて地域興しの方向を共有しようと考えている。
（中野市・前澤常務）

組合員・農家には、安全で安心できる食を提供しているのだという誇りを持つことが重要だ。職員にも、組合員・農家と一緒に仕事ができるということに誇りを持てということを言っている。また組合員の中には、子どもたちにもそれを伝えていくために「食農ティーチャー」という取り組みを始めた。食農教育事業だが、非常にやりがいを持って活動している。
（福岡市・青柳常務）

総合討議のポイント

協同組合らしい学習の在り方

組合員だから農業で生計を立てて豊かにくらしていく形をつくることがＪＡ職員に課せられた命題だ。その中で学びということが非常に大事だが、縦組織というか、部署という枠をなかなか越えられない。新しいアイデアや知恵を生み出すためには、ネットワーク学習をいかに築いていくかということが、非常に大事なことなのだろう。また、柔軟な学習活動ができる環境を築くことが、組織のリーダーとして非常に重要な課題だ。（全中・田村課長）

ＪＡの中でも、どの部署がどういう仕事をしているのか、はっきりと理解していない職員が少なくない。職員研修に参加し、学んだことを支店の中で広げるための勉強会を義務付けているがなかなか浸透しない。今後の研修会のあり方では自主的な勉強会、自己啓発的な勉強会が今後、重要になるだろう。（福岡市・青柳常務）

組合員の教育と職員の教育については、役職員と農家も一緒になって研究して勉強していかないと、いい育ち方ができないだろうと考えている。定期的にやっていきたい。（福岡市・青柳常務）

「生き活き塾」の活動を通じて、ボトムアップ学習とか、ネットワーク学習など横断的なつながりをつくって学習することが必要だと感じている。（あづみ・池田氏）

かつては、みんなで一緒に酒を飲んだり、一緒に考えたり、活動をしたりしながら一緒に育ってきたという経験があった。今は、学習でも座学が中心で、若い職員には、人とのつながりや一緒にやるという経験が少ない。一緒にやって良かったなとという体験を通じて達成感や一体感も生まれてくるはずだ。（いわて花巻・高橋専務）

職員には、消防団や青年団、神社の集まりに積極的に参加すべきだと指導しているが、事務的にやって終わりという状態にとどまっている。手間暇かけてやるというところを省いて結果だけを求めようとすると、なかなかうまくいかない。結果はすぐには出ないが、そういう体験が最後に生きるだろう。（いわて花巻・高橋専務）

島根県では、島根大の農学部長などとも一緒になって協同組合研究会を設立した。協同組合の理念を、原点をもう一度、学習し直す必要があると考えたからだ。協同組合理念を忘れてしまうと、変な方向に行ってしまう。（いずも・内田専務）

学習を通じて専門性を高める、実力を上げていくというのも重要な課題だが、本来の協同組合の職員の役割とは別物だと考えている。協同組合論や農協論を試験科目に位置付け、協同組合理念を勉強する機会を提供する。また、協同組合研究会を全国に広げるということについては、持ち帰って大いに検討していきたい。（全中・田村課長）

ＪＡ人づくり研究会第４回研究会のご案内

■ 日　時　　平成２１年５月１４日（木）～１５日（金）

■ 会　場　　新ＪＡビル　２７階　大会議室
東京都千代田区大手町１－３－１

■ 学習テーマ　組合員学習・参画型の事業と人材のイノベーション

プ　ロ　グ　ラ　ム

■1日目（5月14日）

○**座長挨拶・レポート　ＪＡ総合研究所**　所長　今村　奈良臣 氏

○**ＪＡ甘楽富岡における組合員教育と参画型事業・運営の仕組みづくり**
　ＪＡ－ＩＴ研究会　副代表　黒澤　賢治 氏

○**ＪＡ実践報告**

・**ＪＡいわて中央における組合員主役の集落営農と農家組合の組織化と支援対策**
　ＪＡいわて中央　代表理事専務　熊谷　健一 氏

・**生協における組合員組織活動と参加・参画への取り組み**　（講師折衝中）

○**意見交換**

○**懇親会**

■2日目（5月15日）

○**総合討議　「組合員学習・参画型の事業と人材イノベーション」**
　・コーディネーター　今村座長

○**今後の研究会の運営・開催について**

・**ＪＡ人づくり研究会の組織化と全国公開研究会の開催**

事務局だより

〈新たな連携に期待感〉　　日本農業新聞・事業開発部　加藤朋幸

このたびＪＡ人づくり研究会の事務局としてお手伝いさせていただく機会をいただきました。これまで第2回と第3回の研究会に参加しましたが、ＪＡの最前線で活躍されている方々の一言一言に感心するばかりです。これをチャンスとして、一つでも多くのことを吸収したいと思っております。

私は1年ほど前まで、中国5県を範囲とする広島の支所で取材活動をしてきました。当時、山口県にある学生耕作隊という組織に何度も取材に伺うことがありました。簡単にいえば、大学生を人手不足に悩む農家の労働力として派遣する組織です。学生たちは単純な労働力として活動するだけではなく、今まで接点のなかった農村に興味を持ち、新しい活動を始める人も出てきました。若い仲間を農村に呼び込んだり、地元の農産物を使った商品開発に携わったり、既成概念にとらわれない発想が農村に活力を呼び込んでいました。

イノベーションの引き金となるのは、従来の枠組みを超えた連携にあると感じています。研究会をきっかけに、それぞれのＪＡの枠を超えた連携が生まれ、イノベーションが起こる期待感をひしひしと感じています。

ＪＡ人づくり研究会通信

発行者：今村奈良臣
発　行：全国農業協同組合中央会（ＪＡ全中）教育部
編　集：日本農業新聞　広報局　事業開発部
〒110－8722　東京都台東区秋葉原２－３
電　話　03（5295）7410　ファクス　03（5295）3370