

JA人づくり研究会通信

2010 8 AUGUST

第8号



CONTENTS

- 地域を興す人材の創造 1
- 特集・JA人づくり研究会
第8回研究会
 - ・代表レポート
JA人づくり研究会代表 今村奈良臣氏 ... 2
 - ・問題提起1
地域を基盤とする
日本型農場制農業の創造
石川・株式会社六星 会長 北村歩氏 ... 3
 - ・問題提起2
星野村のムラ興しの視点と実践
福岡・前JAふくおか八女 副組合長
末崎照男氏 4
 - ・問題提起3
メディコ・ポリス構想と
農村医科大学への実践課題
長野・佐久総合病院 色平哲郎氏 5
 - ・問題提起4
農業の新人革命
JA総合研究所 客員研究員
和泉真理氏 6
 - ・問題提起5
中山間地域における
コミュニティビジネスの創造
明治大学 教授 小田切徳美氏 8
 - ・総合討議のポイント 9
- 会員JAレポート 11
- JA人づくり研究会
第9回研究会のご案内 12

地域を興す人材の創造

第7回人づくり研究会では、全国の先進的なJAにおける①地域固有のブランドを通じた地域づくり、②地域のネットワークにより開発した加工品を通じた地域づくり、③高齢者を地域全体で支える福祉社会づくり——の実践報告や相互討議を通じて「JAの事業・活動が、地域づくりの取り組みそのものといえる」ということを確認しました。

しかし一方で、地域づくりの取り組みに関して「事業に結び付かない協同活動への職員の関わりが低下している」「JA合併の進展で、職員と組合員・地域との距離が遠くなっている」との指摘も上がり、創意工夫ある地域づくりの取り組みや、組合員の協同活動をベースとした地域づくりの取り組みを着実に実行できる職員の育成が課題だと意見の一致を見ました。

こうした観点から、第8回研究会では、第7回研究会よりもさらに踏み込み、「地域を興す人材育成」をテーマとして設定。地域づくりの取り組みを実践できる人材の創造と組織づくりのあり方を探りました。

特集 JA人づくり研究会

代表レポート

高いアンテナと新しい視点で 地域興しを



JA人づくり研究会代表 今村奈良臣 氏

私が、このごろ考えていることを3点、問題提起いたします。

私は「農業ほど人材を必要とする産業はない」を信念としています。それに関連して、時間があるときに、中学校の先生に対して「農家出身の生徒は、どういう進路を希望することが多いのですか」と聞いています。答えとしては、管理栄養士や建築士、測量士といった国家資格が必要とされる「士業」が多い。食いはぐれがないという願望だろうと思います。一方、先生から「農業に資格は必要ないのですか」と質問を受けました。確かに農業には国家資格的な意味での資格はありません。しかし、トラクターやコンバインを操作するには、機械に通じていないと駄目だし、肥料や農薬についても、相当の知識が必要です。野菜や果樹、

花きなどたくさんの品目があり、それぞれにたくさんの知識を必要とします。つまり、中身としてはたくさんの資格を持っていないとできない仕事なのです。こういう資格を持った人材をどのように育て、広げるかが非常に重要です。

第2点は、限界集落です。先日、JA組合長・常勤役員のお集まりで講演をしましたが、その後で「私のところには限界集落が山ほどあって困っています。JAも市町村も人員削減で目が届かなくなっています。生死も容易には分かりません。どうしたら良いのでしょうか」と質問を受けました。私は、「農家というのは、辺りなところでも、何らかの作物は作っているはず。ミョウガやタケノコ、キノコも採れます。JAが率先して宅配便を活用し、そういうのを組織化した

らどうですか」という提案をしました。じいちゃん、ばあちゃんには、金が入るし、自分の活躍の場があって、社会とつながりができるという効果があります。地域のネットワークや機能を活用して限界集落という問題をいかに解決していくか。JAには、それだけの力量があるはずですよ。

3点目です。先日、山形大学で、産学官連携や6次産業というテーマで公開講座を開きました。30人の定員のところ、73人が参加しました。しかし、JAは、たったの2人でした。地域をどう変えていくかを勉強する機会があるというのに残念でなりません。

どうか、皆さんには、いろいろなアンテナと新しい視点を持ちながら、地域興しに活躍していただきたいと思います。

第8回研究会 プログラム

JA人づくり研究会は7月2、3の両日、東京都千代田区のコープビルとJAビルで、「地域興しと人材育成」をテーマに、第8回JA人づくり研究会を開きました。JA・連合会の役職員ら30人が参加。第7回研究会で研究した「地域興しとJAの役割」をさらに踏み込み、地域興しに実際に取り組む組合員リーダーの問題意識や、現場における実践などについて報告を聞き、総合討議の中から、地域を支える人材の育成や組織づくりのあり方を探りました。

【日時】平成22年7月2日(金)13時～3日(土)12時

【会場】コープビル(第1日)、JAビル(第2日)

第1日

【開会】

【代表レポート】

○JA人づくり研究会代表 今村奈良臣 氏

【問題提起】

○地域を基盤とする日本型農場制農業の創造

石川・株式会社六星会長 北村歩 氏

○星野村のムラ興しの視点と実践

福岡・前JAふくおか八女副組合長 末崎照男 氏

○メディコ・ポリス構想と農村医科大学への実践課題

長野・佐久総合病院 色平哲郎 氏

○農業の新人革命

JA総合研究所客員研究員 和泉真理 氏

○中山間地域におけるコミュニティビジネスの創造

明治大学教授 小田切徳美 氏

【懇親会】

第2日

【総合討議】

○地域を興す人材の創造

【閉会】

特集 JA人づくり研究会

問題提起 1

地域を基盤とする
日本型農場制農業の創造

株式会社六星 会長 北村 歩氏

地域づくりから避けられない
JAと大規模農家

私もJAの理事を9年ぐらやっていました。ですから、私たち大規模農家もJAも、どうやって地域を盛り上げていくか、どのように農地を維持していくのかという問題からは避けて通れない組織だと思っています。

私たちは、金沢市に近いところを拠点としていますが、兼業率が非常に高い地域です。専業農家は数戸で、兼業農家でも作業や管理を委託されている方が多い。面積を拡大するとか、新しい事業を始めるとのことより、農業をずっとこの地域で続けていくということが会社経営のテーマでした。ですから、一緒に農業をやって、引き継いでくれる人が入りやすい会社づくりを基本に考えています。今では、入社して10年ほどの社員が7人、3年以上が13人、3年以下が12人となっています。

大規模農家の
後継者づくりが急務

地元のJA松任管内の農地面積は約2,800ヘクタールです。水田は2,000ヘクタール弱ですが、そのうちの55%に当たる約1,100ヘクタールを、60戸の大規模農家と言われる方々がやっている状況です。組合員数3,000人のうち、60戸の農家が水田面積の55%を管理しているということになります。ただ、非常に大きな問題をここに

抱えていると考えます。

かつて、水稻の生産部会をつくるべきだとやかましく言って、渋々つくっても良いという許可をいただいた経験があります。その中で分かったのが、JAも、農家自身も大規模農家の後継者づくりをやってこなかった。普通ならば、隣の専業農家に移譲すれば良いという話になりますが、これは非常に危険な話です。経営面積10ヘクタールの農家が、20ヘクタールに増やそうとすると想像に絶する経営負担を背負います。これで失敗する例も出ています。私たちも、皆で地域全体を守っていこうと、話し合っています。今は、2戸の農家が将来、経営を一緒にするかもしれないということで、私らが応援をしています。一方、JAがそれを引き受けるべきだという話もありますが、一時的にそういうことがあっても、総体的には、それを伸ばさないほうが良いと思います。

共に汗を流すことが
人材育成の第一歩

人材をどう育てるかということには、私たちも課題を抱えています。人なくして、物事ができるわけはありません。企業を動かすのは、たった一人の想いであったり、考え方であったりするものです。また、仕事が早いとか、コンバインに乗るのが上手だということと、良い人材というのは合致しません。ですから、採用段階で、様々な思

考ができる幅の広い視野を持った人間を採用しています。

人材の育成方法では、仲間と一緒に仕事をするというのが一番だと思います。1年間は、一緒に仕事をしたり、いろんな話をしたりします。2年目から現場を任せ、1ヘクタールほどを担当してもらう。その後、担当を変えながら、現場で育成する仕組みとしています。そして、リーダー的な発言をしたり、新しいアイデアを出したりしたことには、きちんと評価します。リーダー的な地位も与えます。そういうリーダーが非常に多いと、それぞれ切磋琢磨してくれます。

JAと大規模農家との間で避けて通れないのは、金融の問題だと思います。JAのメニューの中には、私らに適するものが少ない。それで離れてしまう。仕方なく離れているのです。

とはいえ、JAと私たち大規模農家が今後、やはり避けて通れない地域と農地を維持・発展させていくという課題の解決は、どのように情報を交換し合い、連携をしていくかにかかっています。JAには、地域のためにどんな役目を果たすべきか、きちんと整理しながら仕事をしていただきたい。どこかできちんと話し合いをしていけば、大規模農家とJAはこれまで以上の信頼関係が築けると思います。

問題提起2

星野村のムラ興しの視点と実践



前JAふくおか八女 副組合長 末崎照男 氏

JAにかかる
地域興しへの期待

私は昨年までJAふくおか八女にお世話になっていましたが、辞めてから1年間、私なりにJAを側面から見た中で感じたことが二つあります。一つは、地域・農村でJAの存在感が非常に大きいということです。それからもう一つ、JAが非常に期待されているということです。反面、二つの課題があると思います。一つは、組合員の農業所得や農産物販売額が年々減少してきています。ここでJAが何とかアクションを起こさないと、地域が崩壊していくのではないかと感じています。もう1点は、職員がサラリーマン化し、職人的な、プロ的な職員が育っていなかったということです。私自身の反省もありますが、ここをきっちり育成することがJAにとって一番必要だと思います。

組合員、名人、職員の
発掘・育成を

私は今、八女市星野村の地域興しに携わっていますが、人材が絶対に必要だと痛感しています。それは、JA組合員の人材、地域の名人の人材、JA職員の人材の三つです。

組合員の例として立石安範さんを紹介します。全国茶品評会で農林水産大臣賞を5年連続で受賞された方です。農林水産大臣賞は、

一生に一度取れるか取れないかぐらいの価値のあるものです。あの人のお茶はとてもうまいといわれるだけでなく、天候に合わせた独自の管理方法を生み出して晩霜を完全に防いだりといった努力を欠かさないお茶づくりの名人です。また、イチゴならイチゴ、花なら花といろいろあります。そういった人たちを早く見つけ出し、活用する必要があります。

地域の名人としては、文化を考えながら地域興しや村興しに貢献している人がいます。(株)星野民藝の竹内直さんは、桜の木にこだわり、釘を1本も使わないでテーブルや椅子を作り、全国に販売しております。竹内さんのほかにも、梅干しがおいしいとか、天気予報の名人もいらっしゃる。そういった人たちを掘り起こすことです。

また、JA職員の資質の向上も重要です。営農指導員でも共済なり信用事業なりのことが分かる、金融の職員でも営農のことが分かるというオールマイティーな職員を育てる。一方、プロ的な職員も育てるべきです。とりわけ販売のプロです。茶であれば、茶について熟知しているプロです。例えば、関東では形状よりも香りの良いものが好まれる。関西は、色が良く、形が良く、味が良いもの。山陰は味の濃いものやアミノ酸のような甘いものが好まれるという風に全国にはそういった嗜好があるということを知りながら、販売

するプロが必要です。

JAの経営がきっちり安定しないと、地域の要望や組合員の要望には応えられません。人を減らしたり、事業管理費をカットしたりという手法で経営を安定させても駄目です。事業を通じて経営を安定させることが絶対です。生産者にとって良い、JAにとっても良い、消費者にとっても良い事業でないといつまらないでしょう。例えばデイサービスです。農家も助かる。JAも経営することでプラスになる。利用者も楽しい嬉しいといった事業です。

それから、地域から信頼されるJAづくりをやらないといけな。例えば、安心して暮らせる社会づくりに向け、JAがデイサービスをやったり、居宅介護事業をやったりということで住民に安心と信頼を提供できます。

JAがリードすべき
地域興し

地域興し、村興しはJAがリードすべきです。地域興しは、地域実態を知って初めて可能な取り組みだからです。そういう意味では、JAが最も地域に詳しいのです。また、イベントや祭りが地域興しのように思われる方もいるかと思いますが、決してそうではありません。地域の特産物を主体に、少しでも地域住民や組合員にメリットがある、生活が豊かになるといった観点で地域興しをやるべきです。

特集 JA人づくり研究会

問題提起 3

メディコ・ポリス構想と
農村医科大学への実践課題

佐久総合病院 色平哲郎 氏



協同組合運動に厚生連も

「好きな人と好きなところで暮らし続けたい」というのは根元的な願いではないでしょうか。この願いを実現するために、協同組合運動があるのだとすれば、その時には、厚生連も仲間の一員として役割を発揮していきたいと考えます。

21世紀前半の日本社会における最大の課題は、世界一の高齢社会における医療・介護です。これを、皆さんがオーナーシップを発揮して、JAグループの協同組合運動として乗り越えていただきたいと思います。

現状認識が第一歩

日本の医療はさまざまな課題を抱えています。例えば、医師不足。現在の医師数からすれば3時間待ちで3分の診療です。今までは、どのような医師を育てて農村で活躍してもらうのかということについて、文科省も農水省も十分には考えてきませんでした。地域で必要とされるのは一般内科医です。あらかじめどのような医療が必要なのかを言うておかないと、ニーズに合った医者に出会うことはできません。農村部では、もっと深刻な事態です。

多くの人は医療費が高いと思っています。自己負担額は確かに、世界で最も高い負担を強いていま

す。しかし、1人当たりの医療費は、OECD30カ国中21位なのです。一方、人口当たりの医師数は30カ国のうち27位にとどまります。実際には、医師数はものすごく手薄くて、国が医療にける予算は少ないにもかかわらず、メディアのミスリードで大いに勘違いをしています。

そして、高齢社会における医療・介護ですが、国立研究所は今後10年間で人口は440万人ほど減り、65歳以上の高齢者は650万人ほど増えると予測しています。介護労働者は、足りないどころか今後10年間で100万人ほど必要です。

このようなことを、皆さんは見抜けないでいます。それは「正確に読み解く」能力、つまりリテラシーがないからです。ぜひ皆さんには現状を正確に認識していただきたいと思います。

協同の力で課題解決を

協同の力は、資本の力とは違います。切実なニーズであるにもかかわらず、普通の資本主義的な動きでは解決できないことを、協同組合はさまざまな方法で解決してきました。医療・介護の問題では、ニーズを皆で共有し、中央に対して声を届ける協同組合運動が解決の手段となり得るのです。そのために、組合員の皆さんにはリテラシーを身につけ、オーナーシップを発揮していただきたいと思

提唱した、農村医科大学院だったから実現するかもしれません。

実際に、私のところには年間150人の医学生らが地域医療・農村医療を学びに訪れます。農村医療に魅力を感じて来ている。こういう状況をもったいなと思いませんか。ニーズにあった医者を育てて農村で活躍してもらうようにできるのは協同組合のオーナーである組合員だけなのです。

「好きな人と好きなところで暮らし続けたい」という願いは、今のままではかなえられません。一般内科医を増やしたり、ケア・介護の体制を充実させなければ、国民・組合員の老後はないということです。

これからの医療・介護を取り巻く問題の解決のためには、省庁を横断的につなぐ提言が必要です。例えばケア付き住宅やケア付きコミュニティなど住まいの問題や交通手段の問題などは国土交通省の管轄です。

皆さんが農村地域で悩んでいる体験は、いずれ都市近郊で大問題になります。組合員皆さんが声を上げ、農村がいかに魅力に満ちたものかを伝え、「お互いさま。おかげさま」の精神を引き継ぐ環境を整えることで、日本の医療・介護の課題を乗り越えていただきたいと思

問題提起 4 農業の新人革命



JA総合研究所 客員研究員 和泉真理 氏

最先端を走る 若い農業経営者の実態

地域には若くて有能な経営者がたくさん存在しています。そこで、日本の農業の現場で、先端で走っている農業経営者は、どんなことを考えて経営しているのか、私が去年1年間、調査などで出会った若い優秀な5人を紹介します。

まず事例1です。鳥根県のAさんは、条件不利地ですが、ハウス53棟でハウレンソウや小松菜、ネギなどをほぼ100%有機JAS認定を受けて生産しています。常時雇用の5人が農業生産担当をしており、パート27人が販売担当。販売は、スーパーや生協への直接販売がほとんどです。お父さんは、米や野菜、豚などの多品目生産でしたが、経営転換をしました。栽培品目は、パソコンで細かく利益計算をして、上位5品目を選び出しました。地域やネットワークで、ずっと研修生を入れていまして、その人たちのうち10人ほどが独立。この人たちとグループ会社を設立し、共同販売や、肥料や資材の共同購入をしています。この10人というのは、ほとんどが近隣の農家の息子なのです。今はAさん自身は研修生をとらずに、むしろその10人のところに研修生が入って、孫の研修生というかたちで、どんどん地元新しい若い農業者が広がっています。

2件目は、九条ネギを生産している京都府のBさんです。ネギのほかに卵を生産し、余った卵でケーキを作って販売しています。常時雇用が20人で、うち農業生産担当が12人で、そのほかは店舗の運営などです。販路は直接販売。年商の9割を占めるネギのうち35%がホール、65%がカットです。カットネギはすべてラーメン屋を中心とする外食産業に販売しています。ご両親の経営は、典型的な京都の近郊野菜だったのですが、九条ネギの生産・加工に転換しました。就農時に年商1億円を目指す目標を立て、それでネギを選択しました。今はカットネギが主体ですが、もともとは規格外対策でした。刻みネギ市場はラーメン屋が断トツでシェアを持っています。そのため、ラーメン屋に1軒ずつ売って回りました。その時には、2〜3日でネギ8キロを消化できるラーメン屋にターゲットを絞りました。宅急便1箱を売ってから、ちょうど2、3日後に注文が入ってくるサイクルをつくれるラーメン屋と契約を結ぼうということでした。また、いろいろな地域でのネットワークをつくっています。その一つで京都の農業者グループの直接販売サポート事業を去年から始めました。もともと若手農業者を中心としたグループにずっと参加していましたが、自ら京野菜直売部をつくり、直売所の運営や農産物の集荷といったことをやっています。

群馬県のCさんは、大規模露地野菜コンニャク経営です。販路は、生協、スーパーへの契約栽培、あるいは外食企業との契約栽培などです。また、販路として全国の50人以上の農業者による出荷団体を創設しました。お父さんは慣行野菜、養豚、コンニャクなどを生産していましたが、農産物の価格の低下や、経営の危機の中で、自分で値段を付けたいと考え、コンニャク加工に進出。生協との取引の中で、無農薬栽培や有機栽培を展開したという経緯があります。経営として就農希望者の独立支援システムを持ち、これまでに10人の独立希望者を受け入れまして、現在5人が独立しています。

次に事例4。滋賀県のDさんは稲作経営です。水稲とその他で36ヘクタールの経営で、水稲は無農薬栽培米が11ヘクタール、赤米が7ヘクタール、慣行栽培が10ヘクタール。常時雇用は3人です。無農薬栽培米はすべて個別消費者に販売しています。顧客は200人ぐらいで、ほとんど口コミで広がりました。実家は農家で次男です。飲食業に就職し、30歳で就農しました。働いている中で食材は大切だと思い、無農薬の食材を作りたいと考えました。お父さんとの経営の違いは、慣行栽培から無農薬栽培に切り替えたということと、大規模化したということです。“選択と集中”の考えを経営に取

り入れ、「見てくれよりも作業効率を重視する。田植えでは、補植に時間をかけるのだったら、全体の作業工程で見てもほしい。妥協しないものはおいしさであり、販売における誠実さだ」と話しています。経営として長く続けていくためには人を育てなければいけないと考え、3人の常時雇用をしています。ちょっと身の丈に過ぎているかもしれないが、ほかに投資するのだったら人に投資したいと話していました。また、地域には、若い農業者がたくさんいますので、そうした農業者30人で販路開拓などで一緒に行動をしたり、ほかの分野の人とも連携したりして、非常におしゃれな販売イベントなども一生懸命やっています。

最後の事例5です。Eさんは、自家生産した豚肉を使ったバーベキュー場を経営しながら、販売網や人的ネットワークを広げてきています。養豚の飼養規模は700頭。本人は、長男で30歳で就農しています。次男の方も、飲食業界を辞めて養豚経営に入っています。長男が販売とネットワーク、イベントの担当で、豚を飼うのはお父さんと弟さん。親の経営との違いは、養豚に加えて、販売網にバーベキューとか、飲食業への直接販売とかを加えたということです。お父さんはもともと、低い飼養密度で品質の高い豚肉を作るという非常にこだわりの豚を飼っていました。その品質の高い豚肉をどうやって売っていくかというところから、バーベキューをしようと考えました。都会のニーズをとらえて、販売戦略を成功させた事例です。

はっきりした 経営戦略を描く

これらの経営の比較分析、共通点を分析します。まず、皆さんは経営理念がはっきりしています。その上で、年商をいくらにするとか、自分なりの経営目標をつくり、経営戦略を想定してから経営を始めるということが共通していました。また、非常に合理的に経営しています。

皆さんは、親の経営からは転換していましたが、誰に聞いても「おやじは反対した」ということでした。しかし、どの方も親の世代が非常に強いサポーターになっています。やはり消費者の反応を知ったときに親の考えが変わったのだそうです。消費者からの「おいしかったです。ありがとう」といったことを親が感じ取ったからでしょう。

次に、リスクをプラスにとらえられる発想を持ち、その上で、リスクには先んじて手を打っていました。具体的には、技術の向上です。また、ものすごく研究熱心で5年後10年後に何を作るかを考えた試験的栽培を導入しています。

次に販売ですが、どの経営者も、販売力あつての農業経営だといっています。生産と販売をセットでやるということです。販売戦略として、自分のネットワークで売るということになります。そのためには商品が差別化されていないといけない。結果として、有機栽培だったり、品種だったり、産地ブランドだったり、自分で情報やブランドを付け加えています。そのベースにあるのは、消費者が何を求めているかということを追求することです。それを差別化に結びつけている。必然的にJAでは

販売しにくい商品になってしまいます。販売面のリスクに備えて性格の異なる複数の販路を持っていました。

「志」でつながる 若い農業者のネットワーク

彼らは、決して一匹おおかみではありません。いろいろな人とのつながりの中での経営ということに当然として、ネットワークを積極的につくり上げています。それは、地縁ではなく、共通の「志」なんだという言葉は何回も聞きました。

新しい、若い農業経営者が出てくる背景の一つとして、消費市場の多様化や、都市と農業との距離の拡大が考えられます。消費者の声を聞いて、消費者のニーズを積極的に取り込んでいます。それをネット販売や宅配、直売などの新しいルートが支えています。

また、農業への考え方の変化、人生観の変化もあります。「農業はカッコいい」というイメージで、身の丈にあった経営を、仲間と一緒に自己実現していったり、仲間同士で発信し合ったりするライフスタイルです。

最後に、JAは何ができるのかですが、実は答えは分かっています。ご紹介した5人は、みんなJAの組合員です。しかし、JAを通した販売をあまりしていませんし、資材もあまり買わないということです。彼らは、地域振興をしたい、若い農業者を育てたいということに使命感を持って取り組んでいるわけです。JAとして、どうやって彼らと連携するか、どうやってサポートするかを考えていかなければならないと感じました。

問題提起5

中山間地域における
コミュニティビジネスの創造

明治大学 教授 小田切徳美 氏

「農山村こそ魅力的な場所」
と声を大に

いま、農山村をはじめとして、「人・土地・村の空洞化」あるいは「誇りの空洞化」と言わざるを得ない実態が起きています。これに対して「そうではないんだ。農山村こそ魅力的なところなんだ」と言うことが重要です。そのため地域づくりには3つの柱が必要です。かみ砕いていえば、演劇の「舞台づくり」「シナリオづくり」「主役づくり」といえます。演劇は、舞台とシナリオ、主役がなければ成り立ちません。地域づくりも同様です。

手作り自治区に注視を

演劇の「舞台づくり」の事例として、西日本を中心に狭い範囲内で住民自治をつくり上げていく試みが増えています。手作り自治区とも呼ばれています。

手作り自治区には4つの性格があります。1番目は、非常に総合的な試みをしているということです。「安全に暮らす」「楽しく暮らす」「安心して暮らす」「豊かに暮らす」という思いを受け止め実践する。そして2番目には、経済組織だということです。これが都市のコミュニティとの最大の違いです。3番目が互換性です。集落は守りの組織としてこれまで以上に頑張り、同時に手作り自治区が攻めの組織として頑張る車の両輪と

位置付けています。4番目の性格が革新性です。集落にはできないことをやるのだということです。

この手作り自治区は、経済活動を行っているという意味で、将来はミニJAとして成長するでしょう。そうした時にJAは、どのような関係性を持っていくべきなのでしょう。その存在に気付かずにいる、あるいは見ないふりをしていれば、JAのさまざまな事業が壊れるでしょう。それどころか、JAに結集せず、手作り自治区に結集するということも出てくるでしょう。

「小さな経済」を積み重ねる
地域づくりの戦略

次に「シナリオづくり」です。民主党は「6次産業化」を推進していますが、これは農山村再生とほぼ同義で幅広いイメージです。この「広義の6次産業」をいろいろな角度から見ると様々な局面があります。

基本的局面は「地域資源保全型経済」です。JAが商品開発をするとき、地域資源の活用だけではなく、地域資源の保全という視点も重視しているでしょう。地域資源をアピールするのは、商品開発の基本です。商品ラベルにも、チラシにも、そしてネット販売のページにも、これでもかというほど物語をPRします。消費者もそれを求めています。

第2が今村先生が提唱された「6次産業型経済」です。しかし、

当時とは環境が大きく違っていません。最終食料消費支出は、この5年間で6兆円以上も減少しました。ですから需要を創造していく新しいタイプの6次産業が必要です。

こうした6次産業の経済規模は「小さな経済」だということです。農山村で「今、経済的に満足していますか」と聞くと、6～8割が「不満足」という結果が出ます。そして「それでは毎月、あとのぐらいの所得が必要ですか」と聞けば、女性の高齢者層は「3から5万円」で、年間所得にすると36から60万円です。男性の働き盛りでも「10万円以上」という回答をする人は少ない。毎月3から10万円の追加所得があれば、「不満足」が「満足」に変わるということです。直売所で頑張って販売した結果が所得60万円。集落営農のオペレーターで生産時期に入ってくるお金が60万円。そして、時給300円で始めた豆腐作りが年60万円なのです。この小さな経済を実現するため、200人に年間1万円ずつお金を出していただき、年間300万円の職場をつくるということは不可能ではないと思います。小さな経済を積み重ねて地域に仕事とカネをつくるという、大きな経済が求めてきた従来の開発路線とは異なった戦略があっただけではないかと考えます。

総合討議のポイント

地域づくり	
JA-IT研究会・黒澤副代表	合併によって大きくなったJAの中でもう一度、どのくらいの大きさの地域の中で地域づくりをしていくことがベストなのか考えなければならない。小さなコミュニティに対する目線も必要だと思います。
はだの・古谷代表理事組合長	組合員が多様化しました。かつてJAはだの管内では、タバコと落花生が共通の話題になっていましたが、今はタバコも落花生もわずかで、品目別の部会にすると点の寄せ集めという状況になってしまう。これからは、これまでと違った共通の話題でまとめていく必要がある。
ひだ・駒屋代表理事専務	JAと地域営農組合、農業生産法人と、どのように関係づくりをしていくか悩んでいます。生産者は、低価格志向にさらされ、実入りが少なくなっています。また、これまで小売店がやっていた手間を生産者がやっていたいかなければならないようになっており、生産者に非常に大きな負荷がかかっています。
協同組合経営研究所・内田氏	集落営農が法人化していくと、自立をしたいという話になります。そして、農薬や農機、その他の資材などについても、JAと別の会社と競争入札になります。JAは、営農や経営などで指導してきたにもかかわらず、最終的にJAはいりませんよということになってきます。大きな課題です。
六星・北村会長	なぜ、大規模法人がJAから離れるのでしょうか。大規模法人は、事業を伸ばそうと販路を求めるものですが、JAからストップをかけられる。そうすると、それ以上は、JAとお付き合いできないということになってしまうのです。
JA-IT研究会・黒澤副代表	今や生産者にとってマーケティングの喜びは、生産の喜びに勝るとも劣らない部分を持っているという感じがしています。
六星・北村会長	専業農家は、生産の喜びだけでは物足りないと感じています。生産者は作る喜びから、売る喜びをJAに求めている。その象徴が直売所です。生産の喜びをどうやって売る喜びに変えていくか、JAはその手助けをしないといけない。
いわて中央・熊谷理事	昭和57年から全職員が農事実行組合の事務局を担うことにしました。そして職員が農家と意思疎通を図る、パイプ役になるという発想からスタートしました。それを10年ぐらい続けてきたことで集落営農に取り組んだとき、200集落に営農組合が生まれました。各集落に配置した職員が中心になって話し合いをした結果、成果を得ることができました。
いるま野・桑原代表理事専務	JAがやるべき課題として、地域の農業支援が大きくなっています。そこで、JA出資農業生産法人の事業拡大をしていこうとしているところです。地域づくりに志を持っている人や地域の農業生産法人、大規模農家のネットワークをJA出資農業生産法人を中心にまとめたいと思っています。
JA人づくり研究会・今村代表	地域農業を再構成するためにはJAがどうするか。大規模な合併を繰り返してきた結果、営農指導や営農企画、販売企画だとかが縦割りになってしまいました。今後、これをどう立て直すかという基本路線をまとめてほしいと思っています。



地域医療・福祉	
佐久総合病院・色平氏	地域医療とは、医療の一分野であり、地域の一役割であると思います。また、医療は、かっこよくて、稼げて、感動があるものとメディアで展開されていますが、介護はそうではありません。今後は、治す医療から、支え、そして寄り添う医療に切り替えないと、われわれの老後はありません。
協同組合経営研究所・内田氏	JAの経営が思わしくないということになると、せっかくなりに上げた福祉事業が削られてしまう傾向があります。福祉事業は、協同組合として最も大事な仕事なので、もう少し何か方法がありはしないかという思いを持っています。
雲南・加藤常務理事	JAが医療や介護、健康などで組合員や地域に貢献できることはいっぱいあると思います。介護では非常に現場の収支が厳しい。であれば、葬祭事業から上がった利益を回せば良い。そういったことも含めて、JAの総合事業性なりをアピールすべきです。

組合員学習・職員教育	
あつぎ・大貫専務理事	JAあつぎは、信用・共済事業を中心に位置付け、経済事業をまったくおろそかにした結果、組合員がどんどん離れていってしまった。しかし、協同組合として、本当に組合員が求めるJAづくりをしようと、今年度から、新たな取り組みを始めています。また、「組合員教育」ですが、誰がJAをつくったのか、何のためにつくったのかということをもう一度考え直す機会をつくるべきだと思っています。
横浜・波多野常務理事	JA横浜は、4年前から協同組合員講座という組合員講座を開いています。総合支店1店舗から必ず1人ずつ出していただき、組合員に「協同組合とは」「JA法とは」「JAの定款とは」「総代会資料の見方とは」ということを学んでいただいています。毎回、30人ぐらい参加しています。いまではその参加者の中から青壮年部長になったり、支部長になったりする人が出てきています。
富里市・仲野常務理事	職員には「きちんと組合員教育をしていないから、組合員がJAのことを理解しないんだよ。職員は、しっかりと組合員教育をしろ」と言っています。全職員が農業協同組合というのはどういう組織なのだということを知っているか。出資者であって、運営者であって、利用者である組合員のニーズを、事業を通じてどのように満たすことができるかを考えろと言っています。
はだの・古谷代表理事 組合長	JAの外部の状況が変わっています。組合員のニーズに合わせてJA自体が変わらないと、組合員離れを引き起こすことになります。きちっとJAの考えをお知らせして、同時に組合員の要望や声を聞くということが重要です。苦情は財産だと言いますが、そういったシステムをきちっとつくっていくことが大切だと思っています。
あつぎ・大貫専務理事	この3年間はトップダウン型のJA運営をやってきました。しかし、職員が、経営職層が思っていることを理解して動いていない。トップダウンでは限界があります。それをボトムアップにするには、やはり人づくりしかないのだと強く感じています。
横浜・波多野常務理事	JA神奈川県中央会は今年から、新入職員や1～2年生職員を対象に協同組合論などの基礎講座をやっています。これまでは「協同組合とは」ということを知らない職員がけっこう多い。原点に戻ってやっていこうというかたちです。



会 員 J A レ ポ ー ト

玉露の飲み方提案も

〈福岡・星野村〉

湯飲みを傾け、口の中にこぼれ落ちる濃厚な数滴を楽しむ。高品質な玉露の有名産地、福岡県星野村で楽しめるこの一風変わった飲み方「しずく茶」は、もとは茶道での一つ。家庭で飲む機会が少ない玉露に親しんでもらおうと、村が一般客向けにアレンジした。平成9年には「しずく茶」として商標登録。星野オリジナルの飲み方が完成した。



「しずく茶」は現在、茶の文化館の年間来場者4万人のうち、3万人以上が体験する。玉露を普段飲まない観光客らも、村の土産には高級玉露を買っていく。専用茶器とのセットも九州の土産に定着した。星野村発の新たな飲み方は、それまでギフトや高級店での需要がほとんどだった高級玉露の消費のすそ野を広げ、生産を下支えする。



(平成21年12月9日付)

地場野菜で甘味菓子

〈島根・雲南市農商工連携協〉



JA雲南や農業法人など農林業者、建設業者や菓子店など商工業者ら65団体でつくる島根県雲南市農商工連携協議会が野菜スイーツ(甘味菓子)を次々と開発している。ゴボウのマカロンやハウレンソウのパウンドケーキなど、野菜の色や香りを生かしながら食味を追求した。話題性も後押しし人気が高まっており、野菜産地の発展につなげていきたい考えだ。

平成21年に「うなんスイーツの杜(もり)」プロジェクトを立ち上げ、加盟する4つの菓子店を中心に、管内の牛乳、卵、野菜や果実を使ったスイーツ開発に取り組んできた。

(平成22年6月8日付)

次世代向けに協同組合講座

〈神奈川・JA横浜〉

神奈川・JA横浜はこのほど、次世代に向けたJA運動の理解者、推進者を養成する協同組合講座をJA本店で開講した。各総合支店から推薦された組織リーダーとして活躍が期待される約30人が参加。11月までに全7回にわたり、協同組合論や農協法、各事業部門の現況と課題などを学び、JAへの理解を深めていく。

(平成22年7月17日付)

遊休農地を茶園に整備

〈神奈川・清川村〉



神奈川・清川村の「チャピュア清川」の茶園拡大事業が本格化した。借りた遊休農地1ヘクタールの整備をすでに終わらせた。生産者とJAあつぎの職員、村の生きがい事業団に加え、実習の一環として農業茶ポーターなど55人が参加し、「つゆひかり」「やぶきた」の苗木2品種を1万本ずつの植栽作業を行った。新たに支援部「ピュアサポーター」も立ち上げ、茶産地の担い手を育成する県の「農業茶ポーター養成研修事業」受講生とともに大型茶園の早期成園を目指す。

(平成22年4月3日付)

呼び込め系統外流通 実施3年で成果

〈千葉・JA東葛飾地区青果物研〉

系統外出荷者をJAに呼び込もうと、千葉県の「JA東葛飾地区青果物研究会」が取り組みを進めている。系統外に出していた野菜を集め、スーパーや生協などに販売する。年間売り上げ約100万円でスタートして丸3年。昨年度は約5000万円に伸び、JAの出荷率向上につなげた。

研究会は東葛飾地域7JA(市川市、柏市、東葛ふたば、田中、とうかつ中央、ちば県北、西船橋)の販売担当者や営農指導員ら、JA全農ちばの担当で構成する。

メンバーは生産者に参加を呼び掛けながら、新しい取引先を開拓。現在はエダマメや小カブ、チンゲンサイなどを、全農ちばを通して販売している。

(平成21年4月29日付)

第9回研究会のご案内

- 日時 平成22年10月8日 10時30分～
- 会場 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 農業の6次産業化で地域を興す—人材をいかに増やすか—
- 参加対象 JA・連合会・中央会の常勤役員
(JA・連合会・中央会の職員はオブザーバーとして参加できます)
- 参加費 会員 1万5,000円
会員外 2万円
(1団体で複数人が参加する場合は、2人目から1万円)

プログラム(案)

□開会

○代表レポート JA人づくり研究会代表 今村奈良臣氏

○実践報告 「農畜産物直販ネットワークの構築とJAの取り組み」

熊本・JAあしきた

「ブランド確立のためのトップセールスと職員育成の取り組み」

北海道・JA中札内村 組合長 山本勝博氏

「組合員リーダー育成と地域農業の復権への取り組み」

長野・JA中野市 前常務 前澤憲雄氏

「地域興しに欠かせない女性パワーの活用とその方法」

広島・世羅高原6次産業ネットワーク 前コーディネーター 後 由美子氏

○実践報告へのコメント 宇都宮大学教授 守友裕一氏

○相互討議

□閉会

事務局
だより

〈身近な問題の解決と愚直な継続が大事〉

日本農業新聞事業開発部 妻木千尋

サッカー・ワールドカップやワールド・ベースボール・クラシックの盛り上がりを見て、なまった身体を反省し、サイクリングを始めました。週末に3～4時間ほど走ったり、仲間とレースに参加したりしています。走行距離は1年で3500キロを超えました。

疲れ具合いや路面の状況、風向きに合わせて細かくギヤを変え、トラブルに応じて戦略を変更しながら、ひたすら足を回していく。こうした積み重ねがスピードの向上や走行距離につながり、次の挑戦への意欲がわいてきます。

サイクリングに限らず、野球やゴルフなどのスポーツは、仕事や人づくり、職場づくりに共通することは少なくないでしょう。問題やニーズを探しだして解決・提案する。それを愚直に継続し、会社の理念の実現につなげていく。スポーツに取り組んできた方ならば、当たり前のことかも知りません。

そういう意味からも、経験が足りないかと常日ごろから感じています。皆さんの下で、現場での取り組みから問題解決やイノベーションを学び、成長したいと思います。今後もどうかよろしくお願いします。

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 ファクシミリ 03(5295)3370