

JA人づくり研究会通信

2015 1 January

第21号

CONTENTS

■第21回研究会

◎代表あいさつ 2
JA人づくり研究会 代表 今村奈良臣

◎問題提起1 3
「地域と組織活動に活かす女性の力」
JC総研 基礎研究部 主任研究員
小川 理恵氏

◎問題提起2 5
「ファゴール家電の失敗と
協同組合の未来」
非営利・協同総合研究所のちとくらし
主任研究員 石塚 秀雄氏

◎問題提起3 6
「JA松本ハイランドにおける
次世代経営者=JA・農業=づくりの現状」
JA松本ハイランド 代表理事専務
高山 拓郎氏

◎問題提起4 7
「協同と学びの歴史の原点」
JA甘楽富岡 理事 黒澤 賢治氏

◎相互討議・意見交換 8

■第22回研究会のご案内 12

■事務局だより 12

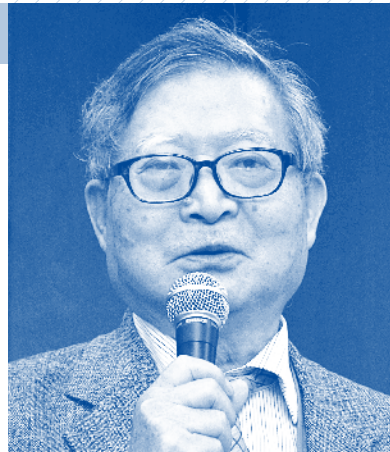


「協同組合の原点と歴史を確認し、 人づくりの基本を学び、今を生き抜く」

安倍内閣は「規制改革会議」において、JAの信用・共済事業の代理業方式や全農の株式会社化、中央会制度の廃止など、「農協改革」と称したJAに対する不当な攻撃を加えてきています。こうした政府・与党の農協に対する無理解の背景には、市場経済・株式会社中心の考え方があることを見抜く必要があります。

協同組合は株式会社と異なり、組合員による所有と管理という根本原則に基づき運営され、産業組合以来様々な困難を乗り越え100年以上の歴史を重ねてきました。総合事業を行う日本の農業協同組合は、国際的にも評価されているばかりか、国際協同組合同盟(ICA)は、規制改革会議の「農業改革に関する意見」に明確に反対する声明を出しています。

第21回研究会では、地域と組合員のための協同組合としてJAが存在するため、今何が必要なのか、またそのための人づくりをどうコーディネートするのかを論議しました。同時に、総合事業を展開しているJAの価値を再確認しました。



JA人づくり研究会
代表 今村 奈良臣

私が若い頃、京都大学の故・桑原武夫先生の「学問とは仮説を立てる能力である」という言葉に出会い、大変感銘を受けました。学問の分野だけではなく、農協の幹部も理論仮説、作業仮説を磨いて、その仮説の正当性や実現の方法を常に考えるべきだと思っています。地域農業にいかに活力を持たせるか、地域社会に対して農協は何をすべきか、どのような手段、運動・活動で実現できるかを、常に考えなくてはなりません。全国には、大変素晴らしい仮説をお持ちの方もいますが、まだ少ないと思います。

地方創生に関する法案や、関係する政府関係者の発言を見ても、さまざまな施策はあるものの、本質的な問題が抜けていると感じます。どんな地域、農村をつくるのかという明快な仮説に欠けているように思えてなりません。

そんな中で私は、「5ポリス構想」という考え方を提言したいと思います。ポリスとはギリシャ語源で、都市、拠点を意味する言葉です。①アグロ・ポリス(農業の拠点)②フード・ポリス(農畜産物加工・食品産業の拠点)③エコ・ポリス(環境資源・保全の拠点)④メディコ・ポリス(医療・介護などの拠点)⑤カルチャー・ポリス(文化の拠点)——について、考えなくてはならないのではないのでしょうか。

アグロ・ポリスについては、農業の姿や方向性を、農水省の言うとおりにやるのではなく、どのように自分たちの地域で描き出すかを考える必要があります。

フード・ポリスについて私は、農業の6次産業化という言葉提起してきました。23年前、大分・大山町農協の木の花

ガルテンの取り組みを調査する中で、1次産業+2次産業+3次産業=6次産業の定式化を図りました。バブル全盛時代には、1次産業×2次産業×3次産業=6次産業という式に変えました。農地がなくなり、農業がゼロになれば、いくら掛けてもゼロだと強調したかったからです。

しかし、いろいろな事例を調査すると、3次産業が主体となっている「3×2×1」の6次産業が広がっています。私が求めたいのは農業が主体の6次産業です。農民の皆さんが加工し、いかにして消費者に届けるか。このような筋道でないと、地域が疲弊してしまいます。「1×2×3」の路線を農協が本気でやらなければどうなるか、ぜひトップリーダーの皆さんに考えていただきたいと思います。

アグロ・ポリス、フード・ポリスをつくり上げるだけではいけません。農村には里山、水源、風力や太陽光などの多彩な資源や心を豊かにする景観などがあります。エコ・ポリスとして、資源、環境を保全するのです。エコ・ポリスは農協とは関係ないものではなく、農協の活動自体もその一端に含めなくてはなりません。

そして、人の健康を保持し、高齢者を支えるシステムであるメディコ・ポリスを作らなければなりません。その点で、私は厚生連のシステムを高く評価しています。この取り組みを支え、広げていく必要があるのではないのでしょうか。

最後にカルチャー・ポリスです。今年は手すき和紙、去年は和食がユネスコ無形文化遺産に登録されました。例えば、その和食のとは、地域の皆さんがつくっている作物、食事、加工品などの中にあ

ると思っています。そうした自分たちの地域の文化や食を、都市の皆さんに伝えていく必要があります。

本日はJC総研の小川理恵さんから「地域と組織活動に活かす女性の力」をテーマに報告がありますが、これまでの研究会でも、各地でご活躍されている女性に講演いただきました。その中のお一人、青森の佐野房さんは、「農業ほど男女差のない職業はない」と言い切りました。佐野さん自らの活動から生み出された大事な仮説です。

以前、この研究会で、農協の部門別の役割をサッカーのポジションに例え、いかに「得点を重ねるか」(販売力を高めるか)ということを話しました。人づくり研究会やJA-IT研究会などによに来てくださっている皆さんは、それぞれの地域の特徴のもとで、仮説を立て、どういうチームをつくり、連携して得点を重ねるかということを考えていると思います。

同時に、一番大切なことは地域の農民・住民をサポートし、その活力を高めることです。農協のサポーターの多数は女性です。山口県・萩市の野村興児市長は、市の女性人口比率の高さや女性の投票率の高さなどを見て、女性のことを考えた市政を進めてきました。野村市長は、地方創生は女性の肩にかかっているという意味合いのことをおっしゃっていました。農協にはこのような視点が弱いのではないかと感じています。

今日出席の皆さんには、このように明快な仮説を立て、どのように実行するかという路線を考えていただきたいと、切にお願いいたします。

「地域と組織活動に 活かす女性の力」

女性の持つ「バネ」と
「接着力」をどう活かすか

(一社)JC総研 基礎研究部
主任研究員

小川 理恵 氏



女性活動はどのように発展し、地域活性化を成し遂げていくのか、JAにおいて女性の力が発揮されることがなぜ必要なのか。この2つに焦点を絞ってお話しします。

小さな女性活動が 地域全体を巻き込む

東日本大震災をきっかけに、私たち個人の価値観が、経済一辺倒の考え方から、「心の豊かさ」といったものにシフトしたと言われています。そうした中で「地域」や「家族」、「仲間」といった言葉がクローズアップされるようになりました。中でも特に、この地域で心豊かに老いていくにはどうしたらいいかということに、皆さんが関心を持つようになったのではないかと思います。地域に目を向けると、そこには彩り豊かな女性活動が多数存在しています。

一方で、女性活動が社会的に十分に認知されているとはいえない状況です。経済性に乏しい、やりがいがある目的だと思われるためです。しかし私は、全国各地の女性活動を見る中で、それはとても狭い捉え方ではないかと考えています。女性活動のきっかけは確かに小さなことですが、金勘定で始まるのではなく、やりがいや楽しさを感じながら、自由に活動の幅を広げていきます。小さなつむじ風だった女性活動が、大きなトルネード(竜巻)に成長して、地域全体を巻き込みながら、魅力ある地域を興しているのです。

世羅高原6次産業ネットワークの 取り組み

広島県の世羅高原6次産業ネッ

トワークの活動を紹介したいと思います。世羅高原では水田農業が衰退し、国営開発事業でできた農業・観光農園も不振に陥りました。女性たちは生活改善グループを結成し、加工品を作っていましたが、地域農業の状況を背景に、加工品を売る場所がなく、伸び悩んでしまいました。

地域を取り巻く危機に対して、地域全体で農業の6次産業化に取り組む新たな目標が設定されました。そこで女性たちは、生活改善グループのつながりを生かして、生産者のつながりをつくろうと、1999年に世羅高原6次産業ネットワークを結成しました。ネットワークではイベントの開催やオリジナル商品の開発、研修会や情報交換を行っています。ネットワークの大きな特徴は、ネットワーク自体の活動とメンバー自身の農業経営をリンクさせることで、相乗効果が生まれているということです。

こうした効果もあり、農業経営の向上、町全体の入込客、売り上げの向上など、成果が表れるようになりました。すると、地域の皆さんの見目が変わってきたそうです。2006年にはネットワークの活動拠点として直売所「夢高原市場」がオープンしました。

さらに今、「日本一大きく美しく豊かな農村公園プラン」という新たな目標が立てられています。ネットワークが農業、観光協会が宿泊、飲食組合は食事、商工会が販売と、タッグを組み、役割を分担することで、町の魅力をアップさせ、集客力や客単価の向

上につなげようと取り組んでいます。

バネと接着剤で発展していく

私は、さまざまな事例を見る中で、女性活動は地域におけるバネと接着剤だと考えました。女性活動は、女性の中に芽生えた心の中のモチベーション(バネ1)から始まります。そして、バネとバネがつながり合っていきます(接着剤1)。それが外へと活動を広げていき(接着剤2)、結果として、飛躍する力、跳ね返す力(バネ2)が生まれ、魅力ある地域が興されていきます。女性活動は、このような発展過程をたどって成長し、地域に浸透していくのではないかと思います。

世羅高原の場合、女性たちの中にあった、もっとつくりたい、もっと売りたい、この地域を何とかしたいというモチベーションで始まった小さな活動がお互いを呼び寄せ、つながり合うことで核となる活動や組織づくり、ネットワークの結成に発展していきました。そして、これが外へと広がる力に発展し、夢高原市場を立ち上げ、活動を自分たちの経営にもリンクさせてきました。その結果、売上、入込客はアップし、バネ2となって、農村公園プランの実現に向け、地域全体を包括する活動へと活性化していきました。新たな雇用機会や経済性が生まれ、地域の活力はさらに高まっています。

女性活動は経済性が乏しいと言われるのは違うと気付いていただけたと思います。ポイントは、儲けたいという思いから始まっていないことです。だから

こそ、多少儲からなくても、この地域のために頑張ろう、楽しいからやってみよう」と継続性が生まれ、結果として経済効果につながっています。

JAの役割——バネを発掘し、そっと背中を押す

農業現場では女性の力が不可欠になっています。地域では、女性が魅力ある地域づくりをしています。ですから、女性をその担い手として見る姿勢が大切だと思います。特にJAは地域に密着する組織なので、女性力が持つ影響の大きさへ、JAの皆さんが認識を新たにすることが必要だと考えています。

JAの役割として、私は「ウーマン・ローカル・JAノミクス」を提案します。ウーマノミクス（女性による経済活性化）やローカルアベノミクス（地方創生）という言葉が注目を集めています。しかし、ウーマンとローカルがなかなかくっつきません。女性と地域を合わせた働き掛けをJAグループから、特に女性から発信することが求められていると思います。JA改革というのが叫ばれている今こそ、こういった新たな提案をJAグループから投げかけることが必要ではないでしょうか。

具体的にはバネと接着剤の過程に見合った適切な支援・対策をしてほしいのです。地域にあるバネを埋もれさせず、発掘する。そして、バネとバネを結び付ける接着剤の役割を発揮してもらうために必要な支援を、地域性や活動の特性を生かして考えてもらいたい。

その際には、女性たちの自主性をそがないということが重要です。女性たちの伸び伸びとした感性をそがずに、そっと背中を押すことが必要だと思っています。また、女性の働き方の多様化に

対応して、支援・対策も彩り豊かにしなければなりません。

女性の声をくみ取る役割を

JA運営への女性参画として、正組合員数25%以上、総代10%以上、理事等2人以上という目標が掲げられています。JA内部でも、女性の管理職を増やそうと取り組んでいます。これにはどのような意味があるのでしょうか。

まず、能力のある女性がいたら、男性と平等に評価していくのは大切なことです。そして、女性ならではのセンスをJA運営に生かすことで、JAの可能性が広がることを強調したい。

もう一つ、とても大切な意味があります。地域の女性たちの意見を聞く、くみ取る役割として、JAの女性役員や、女性管理職が必要なのです。地域ではすでにいろんなバネが発芽し、開花しているところもあれば、発芽しないまま埋もれていることがいっぱいあると思います。そういったものをくみ取り、JAの運営、方針決定の過程に参画して、新たな取り組み、事業実施を決定できる役員とか管理職という立場に女性が必要です。女性の役員や管理職が、男性と同じようにバランスよく配置されることで、女性たちの思いが実現しやすくなり、地域は魅力的なものになっていくと考えています。

教育と意識改革の重要性

女性を登用する際、単に数合わせではうまくいかないこともあります。必要なのは教育です。歴史的な経緯から、女性は男性に比べ、経験値、教育、学習の機会が格段に少なかったと思います。今まで女性に足りていなかった教育面で優遇して、昇格・登用は平等にする目線が大切だと考えていま

す。教育制度については、こういうものを勉強していきたいという希望を女性から提案してもらうなど、必要な教育・学習プログラムを女性と一緒に構築していくが必要だと思います。

制度だけでなく、日本に根強く残っている意識を外的・内的に変えていかないと、女性の活躍は進んでいきません。外的意識改革には3つあります。①男性中心の社会通念②男性の中にあるジェンダー・バイアス（偏見や固定観念）③女性の中のジェンダー・バイアス——の払拭です。外的意識改革には時間がかかりますから、女性自身の内的意識改革も必要です。女性自身が勇気を持って、一步を踏み出す。取材した多くの女性たちのほぼ全員が「失敗を恐れずに、楽しみながらチャレンジしている」とおっしゃっていました。

今こそ女性の力を発揮するとき

なぜ女性力が必要かという問いに戻ります。女性たちの活動は楽しく心豊かに生きたい、みんなでこの地域を何とかしたいという小さな思いから始まっていたと思います。これは、私たち日本人が今思う、地域で心豊かに暮らしたいという価値観とぴったり一致するのではないのでしょうか。だからこそ今、女性の力を発揮するときだと思っています。

「幸せになりたい」という種をまくと、それを実感できる「魅力ある地域」という実になります。しかし、種をまいただけでは実はありません。そこには慈しみ、育む女性が必要になります。ぜひ皆さんの地域にある芽を大切に育てていただきたいと思います。その先に魅力ある地域が待っています。



「ファゴール家電の失敗と 協同組合の未来」

モンドラゴン協同組合の自主・民主に学ぶ

非営利・協同総合研究所 いのちとくらし 主任研究員

石塚 秀雄 氏

2013年、スペイン・モンドラゴン協同組合のファゴール家電という家電メーカーが倒産し、世界的にもショックを与えました。その失敗からは、地域社会の中で協同組合をどのように発展させていくかという点で、学ぶべきものがあります。

自ら倒産を決断

1980年、国際協同組合同盟(ICA)の大会でカナダのレイドローが「レイドロー報告」を発表しました。21世紀の社会で、協同組合が世界において非常に重要な役割を果たすための提案でした。その中で、モンドラゴンも取り上げられて、注目されました。

モンドラゴンは、グローバル化の中で、ワーカーズコープ(労働者協同組合)を大きく展開させ成功したことが注目されています。協同組合は従来、顔の見える範囲の中でやっていく、ローカルなものだと考えられていました。しかし、モンドラゴンは多国籍企業のように、海外へ積極的に進出していくことに特異性があり、21世紀社会における協同組合が、消費や農業分野などだけではなく、工業生産などでも発展できる可能性を示唆していました。

倒産したファゴール家電は、モンドラゴンの中では人数的に7%、事業高で5%の割合であり、グループ全体としてはそれほど影響がありません。しかし、協同組合の在り方としては失敗があったはずで、その理由を分析しなければなりません。現在は、モンドラゴン自体も整理がし切れていない状況のようです。

ファゴール家電は、バスク政府や銀

行などからは倒産しないでくれと言われていましたが、組合員総会において決議をし、自ら倒産しました。それは、自主・自立の協同組合として、筋を通した倒産だと思います。

地域をベースに活動する

モンドラゴングループ全体は依然として、海外に協同組合や子会社の加盟団体を持ち、非常にグローバルな活動をしています。その上で、地域をベースに活動するという考えです。協同組合は、グローバル化、資本主義化に反対することが多かったのですが、それだけでは対応できません。例えば、TPPの問題も、グローバル化を抜きに問題を把握することはできません。

ファゴール家電はEU市場へ展開しようとした。失敗の内部的原因は、金融、資金調達の仕方でした。ファゴール家電も、競争相手と同じように、リストラや、低賃金の海外へ工場移転していくなどの手法をとれば、企業の名前は残っていったはずですが、しかし、協同組合には働く人、組合員たちをどうするのか、組合員が住んでいる地域社会の中でどのような役割を果たしていくのかなど、問題があるのです。

協同組合の持つ セーフティーネット

ファゴール家電が倒産の決断をするまでの約2年間は、モンドラゴングループの中の連帯基金を活用して、赤字の補填(ほてん)をしていました。これは協同組合のいいところだと思います。モンドラゴングループは組織としても、協

同組合の連帯基金で補填し、組合員も自分たちの給与などから、ファゴール家電に対する支援などをしていましたが、限界と考え、倒産を選びました。

しかし、協同組合は、組合員がグループの中で再就職をしていくセーフティーネットを自分たちできちっとつづけているのです。モンドラゴンの年次数値目標には、雇用を1年間でどれだけ増やしたかという項目があります。従業員が路頭に迷っても企業が存続すればいいという発想ではなく、従業員、組合員が生活をし、さらに新しい企業をつくっていったり、どこかに就職したりするネットワークをつくる。協同組合企業として、地域の中で社会的責任を負っていく。そういう決断をするシステムを持てるのが協同組合なのです。

協同組合間協同で 困難を克服する

地域の生活や産業を全体的に担う企業形態は、協同組合形態、それをベースにしたものが一番有効だろうと思います。ただし、資本主義セクターの影響力がかなり強い中で、せめぎ合いがあります。

モンドラゴンはその中で、突出して、ある意味孤立無援状態で戦ってきていますが、グローバルな協同組合の連帯が評価されていけば、金融、農業、消費などのいろんな種類の協同組合が協力することで、困難を克服していくことができるのではないかと考えています。協同組合も失敗はするけれど、失敗しても、もう一回立ち上がる力はあるのではないのでしょうか。



「JA松本ハイランドにおける次世代経営者=JA・農業=づくりの現状」

次世代の経営者を育てる
トップリーダーの果たすべき役割

JA松本ハイランド
代表理事専務

高山 拓郎 氏

JA松本ハイランドでは、「元気な農業、農村、JA」を次代に継承していくために、組合員・職員の人づくりをしながら、地域の活性化をしていこうと今年、「夢あわせ大学」を設置しました。今までやっていた学びの取り組みを一つにまとめて、大学のように各学部で連携する仕組みをつくっています。

組合員の主体力を高める

かつては、地域の中にリーダーシップをとる人がたくさんいました。しかし最近では、どこか冷めた目で見える人も増えていくように感じます。この状況を見過ごしてしまうのではなく、組合員が「自ら判断し、人を巻き込む力」を持つことのお手伝いができればと考えています。

大切なことは、広範な管内地域において、組合員同士のネットワークをつくることです。組織の力は、主体力、組合員の強さで決まると思います。組合員が主体力を持ち、主役を演じやすい組織にしていくために、いろんな仕組みをつくっています。そうすればきっとよくなるだろうと仮説を立てながら、進めているところです。

夢あわせ大学では、さまざまな対象別の大学・セミナーに、全体講座、合同セミナーなどの横串を刺し、ネットワークづくりを仕掛けています。

「堆肥」が時間をかけて「土壌」に

「若妻大学」には43年の歴史があります。ここから、女性の理事や女性部のトップが生まれています。1,100人ほどが卒業して、OG会が各地域で自主的

な活動を展開しています。若妻大学が基本になって、女性部や女性参画センターの活動がされており、これまで作ってきた「堆肥」が、ようやくふかふかした「土壌」になってきたように思います。高齢者向けの「はつらつ大学」にも、女性が多く参加しており、圧倒的に女性の学ぶ意欲が強いと感じています。

「組合員セミナー」は、さまざまな講演会を通じて、組合員のメリットを感じてもらおうと取り組んでいます。大勢の方に来てもらうことが大事だと考え、著名な方を招いています。

思いを持った職員をつくる

「職員セミナー」は平日の業務後に開いています。ビジネスマナーや着物の着付け、ポップ・チラシづくり講座など、多彩な内容です。中堅職員を対象にした「人づくり塾」は、マーケティング論やコミュニケーション論を中心にしながら、人を巻き込む力を持つ職員、リーダーをつくるための塾です。

職員は協同組合を支える役割を持っていると考えています。職員の中にリーダーをつくっていくことは、さまざまな職員教育を進めていく上で、大事な使命だと思っています。

職員には、組合員の思いをきちんと受け止めて、やがては地域の中で自分の役割を発揮してもらいたい。考え方が変われば行動が変わり、最後は人生が変わると、職員に訴えかけています。職員教育の取り組みは、定量的、定性的に評価しにくいですが、思いを持った職員の層が厚くなることで、少し

ずつ周りを変えていくことができるのではないかと考えています。

支所を中心に新しい波を

「協同活動みらい塾」は組合員のための塾で、協同組合、地域のリーダーを育てる目的で今年スタートしました。「想いを言葉に、言葉を形に」を統一テーマにしています。各支所の運営委員会の推薦がないと入塾できません。JAの支所の中で、塾生を中心に新しい波が起きるだろうという仮説を持っています。

基本はワークショップ形式です。塾生の住む地域へ入り、農家組合の組合長や、加工品づくりに取り組んでいる方など、何かきらっと光る取り組みをされている方にお話しいただき、それをもとに討議をしています。各支所には、女性1人、男性1人を挙げてほしいと要請しています。男性だけでも、女性だけでも駄目だと考えています。

協同組合の中で刺激し合う

役員の立場としては、物事をスタートさせ、変化を促していくような人材を組合員、職員の中につくっていかなければならないと思っています。意識的にそのための仕掛けを常につくりながら、協同組合の中で、お互いに刺激し合っていくことが大切です。組合員の中に、JAに無関心な人が増えることが、一番いけないと思います。少しでも気にかけてもらうことが大切です。無関心の層が増えれば増えるほど、JAは危機に陥るのではないでしょう。



「協同と学びの歴史の原点」

一郷一学から生まれた
世界遺産の原点は協同組合

JA甘楽富岡 理事
黒澤 賢治 氏

「富岡製糸場と絹産業遺産群」の世界遺産認定で、富岡製糸場がクローズアップされがちですが、農産業を支え、人づくりにしっかりと取り組んできた組合製糸「上州南三社」の由縁が、地域の産業構造をつくってきた側面があります。

2つの製糸拠点 ——富岡製糸場と上州南三社

世界遺産認定のポイントは、地域の中でどのように産業が育てられてきたかという点にあります。富岡製糸場を中心とした国内外への技術移転と養蚕業の技術革新が、大きく評価されています。

富岡製糸場は、日本国内の模範工場としての役割を果たしてきました。西は山口県から、北は岩手県まで、読み書きそろばんが全てできるレベルの高い工女の皆さんが約400人、自分の住む地域に技術をフィードバックするために学びに来ていたのです。当時としては珍しく日曜日は完全休業とし、労務管理の学習活動もしっかりしていました。製糸工場を創業するための学習も行っていました。

富岡製糸場は、機械製糸のオペレーションの練習をする機能を発揮してきた一方で、上州南三社は、販売協同組合の「連合会」としての役割も果たしました。養蚕が定着し、技術革新により1年1作から1年4作に変わると、生糸がかなり増産できるようになり、同時期に価格が7～8倍に短期間で上がりました。そこで、上州南三社をつくり、価格交渉、今でいう共同販

売をしたのです。

受け継がれる一郷一学のDNA

上州南三社には、コミュニティごとに「組」と呼ばれるものがありました。言わば単協です。そして、組ごとに「一郷一学」の学習活動を展開しました。ちょうど、今のJAの支店エリアと、上州南三社の組のエリアがほとんど同じです。文化の共有や産業構造の類似性、教育価値体系の同化が、今の協同活動を活性化する根深いDNAになっているように思えます。

私たちのJAでは、一郷一学に学び、支店中心型の教育活動を進めてきました。2年に一度、組合員意向調査を行い、組合員の皆さんの意向にしたがって、協同活動の優先順位をつくっていきます。上州南三社の中でも、組ごとの地域課題を解決するために、なにをするかを探るかたちで、学習活動を進めてきました。明治時代から、まったく同じ学習スタイルが受け継がれていることになります。

学習活動が地域農業を支えた

上州南三社や組にはお金がなく、座繰製糸をすべて放棄すれば、組合員の経営は成立しませんでした。そのため、養蚕農家は技術の習得などを目的に、「稚蚕飼育場」を核にして、学習活動を展開してきました。

1980年代になって、養蚕業はグローバル化の大きな波を受けて、崩壊していきました。しかし、学習活動の中で生み出された、養蚕とともにシイタケ

やホウレンソウ、果樹の生産をする営農形態が、その後の地域農業を支えました。一郷一学の学習活動が後世に与えた影響が大きかったと感じています。

上州南三社には、「学習活動に勝る人材養成の道なし」というような一文が、「共存同栄」と一緒に掲げられています。人づくりをしないと協同組合は駄目になるという示唆をいただけるのではないのでしょうか。

JAが地域リーダーを作る

上州南三社は、一つの組を運営する地域リーダーをつくってきました。リーダーが欠ければ補充するという仕組みです。今日では、JAが10年先の地域リーダーをつくっていかないと協同活動はどこかで脆弱化して、体力や思考力も、産業競争力もなくなっています。この地域でも、明治の初頭から今日までの間にそうした事態を数回体験してきたそうです。

人材育成は1つのJAでは完結できません。この研究会のように、本当にいい事例を共有して、個々のJAがばらばらではなくて、連携していくことが大切ではないでしょうか。

向こう10年を見据え、JAが発起人になり、行政なども参加した上で今年、「株式会社まちづくり富岡」を設立しました。この地域に来てくださる人への対応だけではなく、協同組合活動がしっかりとコアになって地域づくりができる、そんな仕組みづくりを目指す拠点にしていきたいと思っています。

■女性参画のポイント

女性の声をどのように吸い上げ、どのようにJAの運営などに反映させていけばよいか、アドバイスをいただけますでしょうか。
(JAおきなわ・普天間代表理事専務)

JA松本ハイランド・高山代表理事専務

女性部自体は自主的な協力組織ですので、できるだけ自主性に任せて、ところどころで事務局が手綱を引くようにしています。例えば、JAの女性参画センター運営委員会では、女性理事が委員長に就き、女性部長には副委員長を務めてもらっています。女性部を大切にしているということを組織活動の中で表現するようにしています。

「女性部が協同組合を引っ張っている」と女性部の方自身に思ってもらえるような仕掛けが必要かと思います。女性部の皆さんの交流がきっかけとなり、宮城・JAいしのまきと姉妹提携を結びました。いつも「女性部のおかげ」というように言っています。すると、このような言葉を言っている人も、聞いている人もその気になってくる。女性部に限りませんが、「よかったね」とか「おかげで」という話をできるだけたくさんするようにしています。

JC総研・小川主任研究員

高山専務がおっしゃるように、「あなたたちのことをちゃんと見ていますよ」というメッセージを送ることは、とても大切なことです。「そっと背中を押す」ことにもつながりますが、自分のことを見てくれている、応援してくれているというメッセージが伝わると、女性に「頑張ってみよう」という力が生まれるのだと思います。

東京ではなかなか総代への女性参画がうまくいっていません。JA松本ハイランドでは、女性の総代数も一定程度あるとのことですが、なにかポイントがあれば教えていただけないでしょうか。
(JA東京中央会・井上常務理事)

JA松本ハイランド・高山代表理事専務

総代は、男社会であることには間違いありません。女性の皆さんは総代となると、「私はいいわ」「お父さんがいるから」などと遠慮しがちです。

ただ、実際に女性が総代になると強さがあります。男の人は総代について「しょうがない」となりますが、女性の方は、「総代になって私たちは何をするか」という話になったので、女性の総代や関係者に集まってもらい、JAの仕事や役割などをもう一回みんなでディスカッションしました。女性が総代になっても意味がないとなると、次につながらないと思いますので、できるだけこちらからアプローチをかけるようにしています。

組合員の場合も、自分は何の役割を持って組合員になっているのか、疑問を抱いている人もいますので、できるだけみんなで論議できる場を設けることをいつも意識しています。

■次世代をJAに引き付けるには

組合員の高齢化が進んでいる中、人づくりという意味では、次世代をいかに農協へ引きつけていけるかが今後の大きな焦点です。私たちのJAでも、女性大学としてマナー教室や料理教室などをやっていますが、内々にセミナーをやるだけではなく、女性や次世代を対象にもっと踏み込んだかたちで取り組まなければいけないのではないかと思います。どのような手法があるでしょうか。また、全中にもノウハウを研究してもらいたいと思います。（JAくにびき・栗原常勤監事）

JA松本ハイランド・高山代表理事専務

個人的な考えではありますが、次世代対策と言っても、今の50代後半から75歳くらいまでの層がとても厚いので、ここに事業や協同活動の伸びしろがあると思っています。

30代、40代に呼びかけても、この世代は自分の暮らしで精一杯です。少し気持ちにゆとりが出てくる50代後半から60代前半になると、仕事も一区切りになり、地域に戻ってくる方もいらっしゃって、今までよりも自分と地域の距離が近くなってくると考えています。

皆がだんだん年を取っていく中で、さあこれからというときに集まれる場所、仕組みの存在を情報発信していけばよいのではないかと思います。

JA甘楽富岡・黒澤理事

私たちのJAでは、あまり世代を意識していません。若い世代から90歳以上まで、多様な人たちがパフォーマンスできる仕組みをつくる必要があります。協同活動は「参加」ではなく「参画」だと考えています。参加すること、企画することの2つに責任を持たせて取り組むことが、協同活動の原点ではないでしょうか。一人一役制で、必ず一つの責任を背負ってもらうことを続けていけば、いざ地域のリーダーになっても、あたふたしなくなると思います。

非営利・協同総合研究所いのちとくらし・石塚主任研究員

モンドラゴンには、協同組合方式のモンドラゴン大学があり、協同組合の運営も学びます。海外では、小中学校くらいの子どもに協同組合のことを教えることもあります。日本の一般の学校では、協同組合教育がなかなかされていません。若い世代に協同組合のことを教えていかないと、次世代は育っていかない気がします。

JA全中教育部・藤井部長

組合員大学に取り組んでいるJAは、約30JA。全国でも貴重な取り組みです。全中でも情報を把握していますが、その取り組み内容は、それぞれの地域課題によって千差万別です。

JAは地域も、体力も、組合員も違いますから、近道はなく、それぞれのJAの危機意識の中で取り組んでいかなければならないのではないのでしょうか。情報提供など、私どもができることは、精一杯させていただきます。

JA人づくり研究会・守友副代表(福島大学特任教授)

JAによって地域、個性も違うので、まねをしったり、押し付けるのはいけません。全中には、事例を紹介するなどといった役割を期待したいと思います。

50代以降の方々と比べ、私のような40代にとって、すでに農協は遠い存在になっていると感じています。農協の合併の過程で、特に生活経済事業がことごとく統廃合されていますし、接点が少なくなっています。次世代をどう引き込んでいくのか、ご意見を伺いたいと思います。
(JAそうま総代・川又氏)

JC総研・小川主任研究員

時代が変化しているので、JAの事業自体もリニューアルしていくという意識はすごく大切だと思います。ただ、一方で、年を重ねていくと、興味の分野が変わっていくこともあります。

女性部で言うと、フレッシュミズとその後の女性部活動には、どうしても乖離があるという話を聞きます。若い方はまだ楽しいという思いがありますが、年を重ねてくると、自分が楽しむだけでは満足しなくなり、自分が暮らす地域に貢献していきたいという心情が変わっていくようです。

JA松本ハイランド・高山代表理事専務

若い世代というと、男性ではちょうど青年部の皆さんになります。青年部がどのようにJAの事業に関わるかは、とても大事なことでと思っています。彼らには、保育園や小学校へ出向いてもらい、食農教育の前面に立ってもらっています。地域のブランドづくりの中でも、若手の農家に参加してもらい、JA全体と一緒にやっという気持ちで取り組んでいます。組織活動に若い人を出していく必要があると思います。

一方で、その父親の世代も、地域の中では非常に大事な接着剤の役割を果たしています。父親世代の力を借りながら、若い人を前面に出していくことを愚直にやっていけないと考えています。



まとめ

JA甘楽富岡・黒澤理事

JAの経営危機は、同時に地域の経営危機だと思っています。そうした中で、地域の中でお互いの意思を確認できるのが学習活動ではないでしょうか。すぐに学習活動が優れているJAと同じことをやろうと思ってはいけない。きちんと自分のJAの目線で、地域課題、JAの協同活動の優先順位を合意形成できる仕組みづくりが大事だと思います。

非営利・協同総合研究所のちとくらし・石塚主任研究員

モンドラゴンは、地域の貧困をなくしていこう、地域の雇用を開発していこうというところから出発しています。地域に根ざした協同組合として、剰余金から地域のさまざまな文化活動にお金を出しています。

環太平洋連携協定(TPP)や農協改革などの問題が、農協だけでなくみんなの問題なのだとことを認識してもらうためにも、JAの中で教育することは大事ですし、地域の教育や文化のための活動も重要になると思います。

また、スペインでは、協同組合の育成を憲法で明文化していますし、州政府も協同組合の役割を認知しています。アメリカやイギリス、イタリアなども公権力が協同組合を発展させていくことを、憲法や個別法で規定しています。

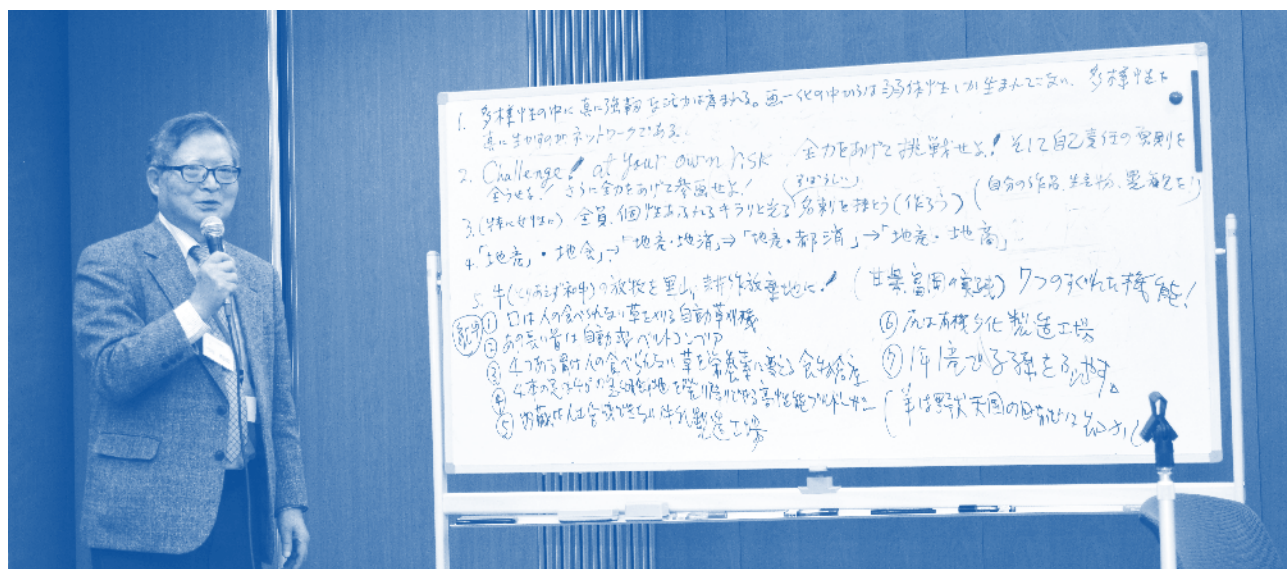
JA人づくり研究会・今村代表

皆さんのお話を聞いて、私なりの提案があります。

まず、私の信念でもあります、「多様性の中にこそ真に強靱な活力は育まれる。画一化の中からは弱体性しか生まれてこない。多様性を真に生かすのはネットワークである」ということ。そして、「Challenge! at your own risk」。全力をあげて挑戦せよ、そして自己責任の原則を全うせよという意味です。組合長、役員だけでなく、一組合員でも、女性部の方でも、文句や意見を言うだけではなくて、参画しなければなりません。

また、特に女性に対してですが、皆さんに個性あふれる、きりと光る、素晴らしい名刺を持ってほしい。肩書きだけでなく、自分の取り組んでいる生産物や加工品、あるいは地域の景観など、自分はこういうことをやっているというのがわかる、名刺が欲しいのです。

地域では、6次産業として「地産地食」「地産地消」にとどまらず「地産都消」「地産都商」に取り組んでほしい。地域に耕作放棄地があれば、牛を放牧し、景観を取り戻しましょう。JA甘楽富岡では、黒澤さんが実行してくれました。牛は、草を刈ることもできるし、40度の急傾斜地を上り下りできる。排せつ物は有機質肥料、堆肥にもなります。乳牛であれば、乳を取ることもできます。牛を放牧していると、有害な野生動物は出てきません。どうか各地でこうしたことに取り組んでいただきたいと思います。



第22回研究会のご案内

- ◀日時▶ 平成27年3月5日(木) 午前10時30分～午後5時30分
 ▶会場▶ 東京都千代田区大手町1-3-1 JAビル 27階 大会議室

研究テーマ

真の地方創成を目指し、 そして真の農業協同組合の再創成を考える

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 1万5千円 会員外 2万円

(1団体で複数参加する場合＜オブザーバーも含む＞は、2人目から1万円)

プログラム

▶問題提起

「農山村は消滅しない」
 — 地方消滅論の徹底的批判を通して —
 明治大学 教授 小田切 徳美氏

「改めてJAの存在意義と家族農業の価値を考える」
 JA安房 理事 仲野 隆三氏

「農業の人材確保のためにJAはなにをなすべきか」
 — 若き新規就農者はJAに何を期待しているか —
 (一社)JC総研 客員研究員 和泉 真理氏

▶相互討議・意見交換



事務局だより

「JAとは」あらためて考える

日本農業新聞・事業開発部
 幸田 和也

昨年6月から、事務局としてJA人づくり研究会をお手伝いすることになりました。主にこの通信の編集を担当しています。研究会の場でいっしょに学び、事務局に戻りもう一度、皆さんの言葉を自分なりに咀嚼しながら、編集にあたっているところです。

私の所属する事業開発部は、JAの広報活動をお手伝いする部署です。このような情勢もあり、JAの広報資材の制作などを通して、あらためて「JAとは」「協同組合とは」ということを考える場面も増えました。私の中で生まれた問いと、人づくり研究会の内容をどこかでオーバーラップさせながら、自問自答を繰り返す毎日です。

ひつじ年で年男の私。今年は、今村先生にご紹介いただいた「学問とは仮説を立てる能力である」という言葉を胸に、自問自答や他者との交流から、私なりの仮説を組み立て、深化させる1年にできればと思っています。

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 TEL:03-5295-7410 FAX:03-5295-3370