

JA経営・人づくり研究会通信

2025 10 October

第39号



令和7年度 第39回 JA経営・人づくり研究会

日時：令和7年7月24日(木) 11:30～17:30

場所：日本農業新聞本社ビル5階(東京都台東区秋葉原2-3)

CONTENTS

■第39回研究会

- ◎開会のあいさつ2
JA経営・人づくり研究会 代表 黒澤 賢治
- ◎課題提起2
「協同組合教育を未来につなぐために」
—理念・実践・制度の交差点で考える—
日本協同組合連携機構 主任研究員 阿高 あや 氏
- ◎実践報告13
「JAはだのにおける組合員主役のJA作りと組合員教育」
JAはだの 代表理事組合長 宮永 均 氏
- ◎実践報告23
「コープこうべの組合員・職員教育の実践」
日本生活協同組合連合会 人事部 齋藤 優子 氏
- ◎実践報告34
「地域福祉を担うワーカーズコレクティブと共育活動」
福祉クラブ生活協同組合 理事長 有賀 恵子 氏
理事 佐藤 典子 氏
- ◎総合討論5
コーディネーター
日本協同組合連携機構 主任研究員 阿高 あや 氏
- ◎閉会あいさつ8
JA経営・人づくり研究会 副代表 小山 良太
- ◎事務局だより8

国際協同組合年(IYC)と協同組合教育

今回のJA経営・人づくり研究会のテーマは、「国際協同組合年(IYC)と協同組合教育」とし、まず研究会全体の問題意識を共有するために、JCAの阿高あや主任研究員より「協同組合教育をめぐる諸課題」と題した課題提起を行っていただきました。続いて3組織4氏より、各組織の先進的な実践報告が行われました。

組織経営の改善、人材育成の仕組みづくり、地域と連動した取組みなど、多様な視点からの実践事例を紹介。報告はそれぞれ具体性に富み、参加者は自らのJAにおける課題と照らし合わせながら理解を深める機会となりました。

総合討論では、報告内容を踏まえた意見交換が活発に展開され、共通の課題認識や相互の学び合いが生まれました。とりわけ人材の定着や次世代育成に関する課題については多くの関心が寄せられ、今後のJA経営の方向性を探る上での重要な論点として浮き彫りとなりました。

本レポートでは、これら議論の要点と示唆を整理し、実践に生かす視座を提示します。

本研究会では、職員教育や雇用問題など多くの課題を共有し、対応策を議論してきました。協同組合の力の源は組合員であり、良い職員を育てることが組合の発展に直結します。明治の時代から培われた協同の歴史を礎に、人を育て、人が活動し、その成果を共益として積み重ねてきました。今回は、組合員教育の実践について講師の皆さまからご報告をいただき、今後の協同活動の糧としていただければ幸いです。



課題提起



「協同組合教育を未来につなぐために」 —理念・実践・制度の交差点で考える—

日本協同組合連携機構(JICA) 主任研究員 あたら 阿高 あや 氏

国際協同組合年の背景

国際協同組合年の背景として、国連による国際レジームやSDGsの制度的限界があります。SDGsは理念としては優れていますが、抽象度が高く、地域文脈との乖離や優先順位の不明瞭さ、責任構造の曖昧さが制度疲労を招いています。特に日本は環境とジェンダー分野で赤信号が続いており、女性首相の不在や議員比率の低さが課題です。

一方、国際協同組合年は特定のテーマに焦点を当て、柔軟かつ即応的な制度枠組みであり、教育・文化・政策に波及効果をもたらします。2025年の提案国はモンゴルで、過酷な環境下で協同組合が重要な役割を果たしている点に注目すべきです。また、来年は「女性農業従事者の国際年」が予定されており、JAグループや女性組織の積極的な関与が期待されています。

「協同・農・ジェンダー」の三要素をキーワードに、家族農業の10年や国際年の制度的潮流を踏まえ、地域に根ざした協同組合の役割を再評価すべきだと思います。SDGsの限界を超え、ローカルな実践を通じてグローバル課題に対応する協同組合の公共的価値を見出すことが重要だと思います。

協同組合教育の歴史的背景

18世紀後半の産業革命期に粗悪な商品や児童労働が横行する中、医師パーシヴァルが子どもを守る必要性を訴えたことが、ロバート・オウエンの思想形成に影響を与えました。オウエンは労働者の教育・保育・住宅整備を工場経営に取り入れ、協同組合の萌芽となりました。ドイツのライフアイゼンは農村の貧困に対し「自助」の思想で信用組合を設立し、協同組合の実践を広げました。

イギリスのロッチデール公正先駆者組合は、労働者が副業として始めた購買店舗から発展。生活防衛を目的に事業を多角化することで従業員が誕生し、組合員との分離という

ジレンマが生じることとなり、原則の共有が課題となりました。教育施設として2階を集会室・図書館、3階を資料室・天文学の学習空間に充てるなど、教育への重視が見られます。

1844年設立時には教育原則はありませんでしたが、1850年に「剰余金の2.5%を教育に充てる」原則が追加され、以後も教育は協同組合の根幹として維持されています。現在のICA原則では第5原則「教育・研修・広報」があり、教育対象は組合員・役員・従業員、広報対象は地域住民、特に若者やオピニオンリーダーとなっています。

英国ミッドカウンティーズ生協では、7原則を「DOES(民主主義・公開性・平等・社会的責任)」に再構成し、広報キャンペーン「Talk to Us」により組合員利用率を向上しました。非アクティブ組合員の出資金を地域還元を活用するなど、教育原則の実践例として注目されます。

農村リーダー育成の歴史と未来に向けたあり方について

従来の農村リーダー育成は、OJT型の「階梯(かいてい)モデル」でした。かつては地域活動を通じて自然にリーダーが育成されていましたが、現在は集落の解体によりその構造が崩れ、リーダー像の再考が求められています。目標達成だけでなく人間関係調整や心理的安全性を備えたリーダーが必要です。

JICAとJA全中が行っている「組合員大学」や「組合員講座」など、JAが育成すべきリーダー像として、経営に精通した専門家、協同組合運動を牽引する活動家、または両者を兼ね備えた人材が求められます。現在、全国490余のJAのうち約17%が講座を開催しています。

営農・くらし・協同組合に関する研修会を実施するJAは約4割、日常活動を学習と位置づけるJAは約55%に達し、職員教育中心のJAは減少。今後は職員と組合員が共に学ぶ「共育(ともいく)」の概念が重要になります。

報告 1 「JAはだのにおける組合員主役のJA作りと組合員教育」



JAはだの
代表理事組合長
みやなが ひとし
宮永 均 氏

今年は2012年以来二度目の「国際協同組合年」であり、協同組合の理念や実践を未来へつなぐ重要な節目と考えています。私どもは組合員教育事業を重視しており、毎年7月第1土曜日の「国際協同組合デー」には生協・森林組合・漁協等と連携して学習会を開催し、市民にも協同組合の理解促進を図ってまいりました。

今年は特に、7月に「協同組合サミット」を実施し、パル生協神奈川や東都生協、韓国農協中央会など国内外から約140人が参加し、JCAの比嘉政浩代表理事専務による講演やパネル討議を行い盛況でした。また、秦野市が当番となる「報徳サミット」も開催予定であり、二宮尊徳の教えを学び直す機会として準備を進めています。

JA運営においては、①協同組合の原則を守ること②組合員と職員の総合力を結集すること③「動く・語る・聴く」を徹底すること——を基本に据えています。地域では広報誌やSNSでの発信、座談会による意見交換、観光農業や体験農園を通じた「食と農」の発信を行い、組合員と市民双方との結び付きを強めています。さらにパル生協との包括協定や農業体験クラブを通じて連携と裾野の拡大を図ってきました。

特に組合員教育事業は44年続く柱であり、基礎講座・組合員講座・専修講座を整備し、延べ2,700人以上が修了しました。学びを通じてリーダー育成や地域活動の活性化に寄与し、事業利用の拡大やJAへの親近感にもつながっています。課題はあるものの、今後も「組合員主役のJAづくり」をめざし、協同組合の原点を守りつつ、学びと協同の力で地域に貢献してまいります。

報告 2 「コープこうべの組合員・職員教育の実践」



日本生活協同組合連合会
(日本生協連)
人事部
さいとう ゆうこ
齋藤 優子 氏

私は山口県出身で、現在はコープこうべから日本生協連に出向し、東京で単身赴任しています。大学時代にJAの選果場でアルバイトをした経験もあり、組合活動との縁は学生時代からありました。1999年にコープこうべに入職し、組合員活動を10年、職員教育を10年担当しました。

コープこうべは1921年に誕生し、組合員171万人、事業規模約2,600億円の大規模生協です。その歴史の中で、組合員と職員の関係は変化してきました。創立期は組合員が主体的に運営に関わりましたが、高度経済成長期には事業拡大に伴い活動が「型化」しました。2000年代以降は少子高齢化や地域課題の深刻化を背景に、外部団体との協働が進んでいます。

組合員教育の実例としては、①漁協と連携した「ひょうご地魚推進プロジェクト」②総代会でのグループワークによる意見交流③地域団体と協働する「地域つながるミーティング」——があります。いずれも組合員が主体的に地域課題に関わる経験そのものを教育と捉えています。

職員教育では、産地学習や総代会のファシリテーションを通じて理念を体感し、さらに「協同の体験を語り継ぐ」活動を進めています。阪神・淡路大震災の経験や日常の小さな協同体験を共有することで、協同組合らしさを次世代へ伝える取組みです。

協同組合教育とは、知識を学ぶだけでなく、組合員と職員が共に活動し、体験を通じて理念を実感し、それを語り継ぐ営みだと考えています。

報告
3

「地域福祉を担うワーカーズコレクティブと共育活動」



福祉クラブ生活協同組合
(福祉クラブ生協)

理事長 ^{ありが}有賀 ^{けいこ}恵子 氏 ㊞
理事 ^{さと}佐藤 ^{のりこ}典子 氏 ㊞

■ 有賀 恵子氏

この度は、理事同士が「共育(ともに育つ)」を実践する場として、二人で参加させていただきました。ワーカーズの働き方や「共育」という考え方を、別々のテーマで私と佐藤理事とで説明します。

「国際協同組合年」の今年、私たちは協同組合の価値に誇りを持つことが重要であると活動しています。福祉クラブ生協としてSDGs17目標を自らの活動に当てはめ、再発見や気づきを得ています。横浜市から「高い貢献度」と評価され、「スベリオル」と呼ばれる段階の認証を受けました。

福祉クラブ生協は、1989年4月、横浜市港北区で「日本初の福祉専門生協」として発足しました。設立の背景は、少子高齢化や公的福祉の限界、地域コミュニティの崩壊に対応するためでした。「たすけあい」は順番」「困ったときはお互いさま」を理念とし、在宅福祉支援システムの構築を目的としています。小規模生協ながら、事業高は約43億9,877万円。前年比102.2%で微増です。

当組合では、協同を育むために「共育=共に育つ活動」を重視してきました。教育の一方通行ではなく、教え合い学び合う実践を通じて、理念や協同組合の価値を共有し、組織の継続と発展を支えています。

ワーカーズコレクティブごとに共育方針と予算を設け、理事会内に共育担当を置いています。新人共育、リーダー共育、社会的経済共育、社会講座など段階的・地域的に展開し、後継者や賛同者を増やしています。理事会も共育協議会を設け、伴走支援や理念継承を担い、5カ年計画では地域団体とも連携し、助け合いによる暮らしづくりを広げています。共育の充実こそが「小さなたすけあいでこころよい暮らし」を実現する基盤であると位置付けています。

■ 佐藤 典子氏

福祉クラブ生協の活動は「御用聞き宅配」「家事介護・医療ネットワーク」「施設ネットワーク」の三本柱で構成され、市民参加型の「地域最適福祉(コミュニティオプティマム福祉)」を推進してきました。公的制度だけでは不十分なため、組合員やNPO、社協など多様な主体が支え合いを実践し、必要なサービスを自ら選択・創出できる仕組みを築いています。

1980年代に始まった活動は36年目を迎え、急速に進む少子高齢化や担い手不足に対応しつつ、在宅福祉支援システムの実践を進めてきました。特に団塊の世代が2025年に75歳以上の後期高齢者となる2025年問題や都市部での高齢化、介護人材不足、ケア難民の出現などが深刻化する中で、元気な高齢者や障害者も含めた市民参加の助け合いが重要です。

厚労省が進める地域包括ケアシステムでは、住まい・医療・介護・予防・生活支援を一体的に提供することが掲げられ、地域の特性に応じた日常生活圏内での仕組みづくりが求められています。その担い手の中心が非営利協同のワーカーズコレクティブです。出資・労働・運営を自ら担い、全員が事業主であり労働者であり経営者という働き方で、営利ではなく「暮らしやすい地域社会づくり」を目的としています。

組合員のニーズを配達や介護の現場で掘り起こし、食事サービスや移動支援など多様な事業を創出。かつて無償で担われていた家事労働を有償の協同事業に変え、事業と運動の両立を重視して継続発展を目指しています。具体的には移動・家事介護・食事・子育て支援・理美容・成年後見・趣味活動サロン・介護用品店・デイサービス・入居施設など幅広い分野を展開し、組合員が「提供する側」と「利用する側」を行き来しながら、地域で安心して暮らし続けられる社会を実現してきました。



JCAの阿高さんをコーディネーターに、4つのテーマについて討論しました。実践報告を行った3団体4氏を含め参加者の質問や意見を聞きつつ、丁寧に議論を進めました。2時間にもわたる討議の発言要旨を以下にまとめます。

第1テーマ

「協同組合らしさをどう体現し気づきに結びつけるか」

JCA：阿高氏

協同組合教育の在り方を議論する中で、職員の学びは座学研修だけでなく、日常の上司や同僚との会話からも深まる。特に「自分の言葉で協同組合を語れるか」が重要であり、福祉クラブ生協の実践からは、活動そのものが学びとなる点やソーシャルエコノミー教育などに示唆を得たと述べました。さらに、協同組合らしさを実感できる仕掛けとして、繰り返し学びの機会を設け、早期段階から理念を伝える必要があると指摘、第1のテーマとして現場での学びについて発言を求めました。

JAはだの：宮永氏

コロナ禍で生活困窮者へ米や野菜を集め配布した事例を紹介。農家・女性部・友好JA・直売所が協力し、大量の食材を集められたことは「協同の力」を実感する経験だったと語りました。また、訪問活動では職員研修に加え、組合員に「職員を育ててほしい」とお願いし、相互関係を築く努力をしていると説明。「ありがとう」の言葉が職員の働きがいになっていると話しました。

当研究会副代表(福島大学 教授)：小山 良太氏

震災やコロナ禍で、生協やJAが誰よりも早く体系的な支援を行えたのは地域密着の強みだと話し、東日本大震災では福島大学でも農協と連携し学生に米を配布するなど、地場の組織同士の協同が迅速な支援につながったと報告しました。

日本生協連：齋藤氏

日常業務はスーパーに似て見えるが、「協同の体験を語り継ぐ」取組みによって自分の仕事の価値に気付ける。職場で体験を語り合うことで、協同組合の理念理解と職場コミュニケーションが深まると述べました。また、理念教育は早期に始め、繰り返すことが効果的だと提起しました。

福祉クラブ生協：有賀氏、佐藤氏

東日本大震災時、組合員が自発的に互いを気遣い訪問した事例や、職員の成長を実感した体験を紹介。コミュニティオペティマム(地域最適)福祉の充実に向け、事業化では介護保険制度ではできないことを補う自費サービス(コミオブサービス)を提案し、生活を豊かにする役割を担っていると説明。さらに、配達職員にワーカーズの仕分け業務を体験させる共育活動や、ワーカーズの自主管理による学びの楽しさを語り実践を通じた職員教育に手応えを感じていると話しました。

全体を通じて、「協同組合らしさ」を実感し語り合うこと、早期かつ継続的な理念教育、そして組合員と職員の双方向的な学び合いが、協同組合を支える力になるとの共通認識が示されました。

第2テーマ

「現場に学びをどう還元するか？」

JCA：阿高氏

OJTによる現場学習から、座学、共育計画、eラーニングといった体系的教育の展開に触れつつ、JAの教育投資の大きさを評価。しかし現場に学びを還元する点に課題を指摘。組合員大学などを例に、教育成果をどう生かすかを問い、現場事例の紹介を会場参加者も含め各団体に依頼しました。

JA東びわこ 代表理事専務：堤 伸二氏

職員教育で重要なのは組合員からの「ありがとう」という実体験であり、それが協同組合職員としての実感につながると述べました。組合員大学では若手農業者らと共に学ぶことで、職員自身も協同組合の意義を再確認したと話し、教育というより「学ばせてもらっている」という感覚だと語りました。

JAグリーン近江 常務理事：徳永 有治氏

「グリーンウェイ」という携帯型教材を用い、繰り返しの学習を寺子屋方式で実施。目に見えにくい文化や風土として浸透している成果を話しました。不祥事防止のための締め付けには限界があるとし、倫理・道徳に基づく人づくりこそ

重要と強調。先進JAの事例を参考に積立制度も導入しており、教育が組織文化をつくると述べました。

JAセレサ川崎 組合員対策室 室長：弓削田 勝氏

経営理念を全職員が自分の業務と結び付けて書き出し、冊子化した「ブランディングプロジェクト」を紹介。理念浸透のきっかけにはなったが、協同組合認識は依然不足と分析。今後は内向き（インナーブランディング）をさらに強化すべきと主張。どうすれば教育に「楽しさ」を盛り込めるか、と他団体に問いかけました。

JAはだの：宮永氏

楽しさは関係性の中にあるとし、エンゲージメントを重視。地域の生産組合にLA（共済事業のライフアドバイザー）が事務局として関わり、視察研修や健康教室を企画する事例を紹介。顔つなぎが進み「楽しかった」という実感が生まれ、働きがいや事業伸長につながっていると回答しました。

日本生協連：齋藤氏

協同の体験を語り継ぎ、日常業務を社会的意義と結び付けて実感させることがやりがいと楽しさにつながる。特に「虹の仲間づくりカレッジ」では、異分野の協同組合職員が課題解決に挑戦し、連帯感と達成感を共有する仕組みを高く評価。仲間づくりと実践を通じた学びが強い効果を生むと述べました。

福祉クラブ生協：佐藤氏

ワーカー同士の助け合いが日常的に根付いており、共育の基盤になっていると説明。生産者を招いた体験型企画（例：モツァレラチーズづくり）は、賛同者拡大にも寄与している。座学よりも体験を通じた共育が効果的で、仲間意識や協力の実感を育むと述べました。

福祉クラブ生協：有賀氏

「展示説明会」を共育手法として位置付け。訪問勧誘よりハードルが低く、生産者と協力しながら消費材の価値を参加者に自らの言葉で語る実践を行う。体験型教育を通じ、責任ある生産と消費を伝え、協同の意識を醸成しているとまとめました。

第3テーマ

「協同組合らしさを活かした仲間づくり多様な担い手の参画をいかに増やすか？—協同組合の仲間をどう増やしていくか—」

JCA：阿高氏

消費材や広報活動を通じて若者・市民・オピニオンリーダーなど、幅広い層を協同組合運動にどう巻き込むかについて、それぞれの取組みから考えてみたいと、

協同組合の仲間を増やすための実践事例を聞きました。

福祉クラブ生協：有賀氏

福祉クラブ生協では購買を柱としつつ、サービス提供者＝ワーカーだけでなく、参加できない高齢者などにもボランティアやイベント参加を通じて賛同組合員になってもらう取組みが進行中。子ども食堂などを拠点に、多様な関わり方を広げている。創設時は生活クラブ生協で活動していた人々が将来の高齢化を見越し、公的サービスに頼らない仕組みを自ら立ち上げたのが始まりだと述べました。

福祉クラブ生協：佐藤氏

地域での助け合いを広めたい。子ども食堂を高齢者も含む地域食堂とし、孤立を防ぎ「安心できる居場所」として協同組合の温かさを感じてもらうことが重要だと考えていると述べました。

日本生協連：齋藤氏

専業主婦に支えられた従来型の組合員活動は衰退し、担い手層は大きく減少していると指摘。購買利用のみで活動に関わらない層が大半である。「地域つながるミーティング」を通じ外部団体と協力し、生協理解や新規加入につなげる試みを進めている。また、大学や高校と連携し若年層に協同組合を知ってもらう活動も意識しているが、組合員自身の関わりを深める仕組みづくりが今後の課題と認識していると述べました。

JAはだの：宮永氏

JAとしてパル生協と連携し、施設提供や子育てクラブ、食と農の協働などを進めている。戸別配送の共同購入も支援し、年間6千万円規模の取扱いに成長。さらに農水省の交付金を活用し、体験農園や市民農業塾を設置。ICTによる情報共有を組み込み、多様な市民を巻き込みたいと計画している。特定農地貸付事業を通じ市民農園を展開し、多くの利用者が准組合員へ移行しており、農食を入りに金融・共済にもつながる成果を得ていると述べました。

JCA：阿高氏

パル東京の事例として、少人数グループ活動に助成を出し、員外の参加を許容しながら組合員拡大につなげる仕組みを紹介。育児や多忙な生活の中でも参加しやすい柔軟な制度が必要であり、従来型の制度疲労を打破することが拡大策になると指摘しました。

JAグリーン近江：徳永氏

はだのコモンズ農園や農業満喫CLUBの意義や関連性、さらに福祉生協設立の経緯や仕組みづくりについて質問しました。

JAはだの：宮永氏

はだの農業満喫CLUBは農業体験を通じ会員が千人規模に達しており、アプリによる情報発信やコモンズ農園の設立で市民農園と組合員拡大を結びつける計画を説明。ICT活用や農食を入りに金融・共済事業への波及効果が出ていることを説明しました。

福祉クラブ生協：有賀氏

福祉クラブ生協は36年前、生活クラブ生協で活動していた人々が少子高齢化を予測し、公的福祉だけでは不十分と考え自らの生活を支える仕組みとして自発的に立ち上げたと説明し、回答しました。

第4テーマ

「協同組合連携と教育について考える」

JCA：阿高氏

協同組合間連携や他団体との共育の意義について議論を導入し、自身の経験としてJAはだのの共通講義に市役所職員も参加していた事例を紹介。JAや生協の教育活動が地域に開かれ、公共的役割を果たし得ることを検証したいとパネリストにマイクを向けました。

福祉クラブ生協：佐藤氏

少子高齢化の進行に伴い高齢者同士の助け合いが不可欠であり、協同組合の根幹にある「助け合い」の精神が安心な暮らしにつながると指摘。東日本大震災の際に日本人が示した相互扶助の力を例に、そうした気持ちを広げる重要性を語りました。

福祉クラブ生協：有賀氏

人生100年時代において多様な人々を受け入れ、障害の有無を問わず協力し合える協同組合の価値を訴えました。従来は外部に開きにくかった協同組合が、地域住民に助け合いの意義を広め、理解者やファンを増やすことが大切だと述べました。

日本生協連：齋藤氏

生協単独でできることの限界を認識し、JAや漁連、行政、NPOなどとの連携事例を紹介。職員に必要な力は専門性に加え、「苦手なことを他者に頼る力」「つなげる力」

であり、協同組合の役割を果たすためには連携の力が不可欠だと訴えました。

JAはだの：宮永氏

JAへの批判や米問題の中で教育の重要性を再確認。大学や地域、農家、学生の関係性の強まりを踏まえ、コモンズ農園など新しい試みを紹介しました。食料自給率向上の必要性や、農業体験ツアーへの関心の高まりを例に、地産地消や農業参加を広げるべきだと主張。さらに、実践の前提として教育と広報の重要性、組合員の自覚の向上、グループ活動の推進を挙げました。

JCA：阿高氏

最後に、JAふくしま未来が空き店舗を活用し、ワーカーズコープの学童を受け入れた事例を紹介。女性部との連携で子ども企画を模索する動きを示し、協同組合の地域連携の具体的成果としてまとめました。

総括

**福島大学 元教授：守友 裕一氏
(当研究会 前副代表)**



今回の研究会では、協同組合教育の多様性に注目した。JAはだのの事例では、農的価値や住民参加そのものが教育になり、コープこうべでは職員がファシリテーターを務めることが強い学びとなっている。さらに福祉クラブ生協の実践を「地域最適福祉」と捉え、制度に収まらない活動から新たな教育=共育が生まれていると評価しました。加えて、復興支援の経験を踏まえ、ネットワークは平面的ではなく「でこぼこ」した立体的な関係であり、元気な部分が弱い部分を支える動的なつながりに可能性があるとして述べました。全体として福祉分野からの示唆が協同組合にとって大きな学びとなり、有意義な研究会であったと総括しました。

JA経営・人づくり研究会 副代表 (福島大学 教授) **こやま りょうた 小山 良太**



福島大学には7年前に農学群食農学類が創設され、協同組合学研究室を設置しました。国立大学で同研究室を有するのは北海道大学と同大のみであり、協同組合学の専門教育は縮小傾向にあります。また、協同組合の社会的認知度は低下しており、職員や役員、地域住民など多層的な対象に対し、理解を深める取組みが必要だと思ひます。

福島県では18年前に農協・生協・漁協・森林組合・大学が連携した「地産地消ふくしまネット」を設立し、学生への教育活動も展開してきましたが、トップの交代によって活動が左右されるという課題に直面しています。しかしながら、協同組合間協同や教育を継続できる経営層の育成こそ最も重要であり、研究会を通じて人づくりの議論をさらに深めていきたいと思ひます。

事務局だより

農業者年金基金理事/JA経営・人づくり研究会企画委員 (JA全中 前教育部長) **たむら まさし 田村 政司**

平成21年に故・今村奈良臣先生が発起人代表となり、本研究会が設立されました。そして、今日に至るまで実に39回の研究会を開催しました。その記録は、当研究会のホームページにすべて掲載されていますので、ご参考にしてください。

JAの人づくりをめぐるさまざまなテーマをとりあげ、報告者の率直な思ひを聞き、議論を重ねてきました。そうした中で、参加者同士のネットワークも広がり、JA間交流、学びあいと実践の連鎖も起きてきました。

何事も継続は力なり。とりわけ、人づくりという息の長い取組みは、仲間同士の支え合いが必要です。次回は、

40回という一つの節目を迎えます。あらためて、人づくりを通じた組織づくり、地域づくりの継続を肝に銘じたいと思ひます。

小職のことを申しますと、10月1日より農業者年金に2年間、理事として出向し、農家の老後の暮らしのサポートという公務に服することとなりました。人づくりと共に、大切な仕事ですので、真面目に頑張ってきます。

とはいふものの、黒澤代表より、本研究会の企画委員として研究会の活動に参加するよう指示を受けました。喜んで引き受けさせていただきます。今後ともよろしくお願ひします。



研究会に先立ち、令和7年度JA経営・人づくり研究会の総会で進行を務める田村企画委員(奥右)



令和5年度第36回の研究会「若手・中堅職員の確保、ベテラン職員の一層の活躍を促すための施策を考える」で情勢説明をする田村企画委員

INFORMATION

次回第40回の研究会は、令和8年2月頃を予定しています。詳しくはJA経営・人づくり研究会のウェブサイトにてご確認ください。



JA経営・人づくり研究会通信 第39号

令和7年10月発行

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 協同事業局 パートナー支援部
〒110-8722 東京都台東区秋葉原2-3
TEL:03-6281-5811 FAX:03-6281-5853