

協同の魅力を基とした、これからのJ A発展への提言 ～教育文化活動の本質を解く～

福岡県J A福岡市 富永 一郎

1. はじめに

令和2年の春先より世界中を席卷したコロナ禍が始まり、およそ2年が経過する。この間、私たちは経験したことのない多くの混乱に見舞われたが、その中でも直接対面による人と人との交流・コミュニケーションの機会が著しく奪われたのは前代未聞のことであった。J Aの多くの組織協同活動が中止を余儀なくされるとともに、教育文化活動もほぼ停滞してしまった。J A福岡市においても十年以上続いてきた組合員対象の協同組合講座や女性大学（ジョワカレッジ）が中止になるなど、J Aの求心力に少なからず影響があった。

J A福岡市におけるここ2年間の組合員関連活動

	令和3年度	令和2年度
協同組合講座	中止	中止
ジョワカレッジ	縮小開催	中止
ちゃぐりんキッズフェスタ	中止	1回開催
ウォーキング大会	1回開催	中止
みそづくり教室	50団体実施	33団体実施
女性部料理教室	28回実施	37回実施
青年部学童稲作指導	23団体実施	20団体実施
少年剣道大会	中止	中止
年末青空市（全21地区）	1地区開催	1地区開催

※筆者作成

図表の通り多くの活動が中止となったが、それでも一部については様々な感染対策を徹底しながら流行の合間を縫って開催した。これらの機会において、参加組合員の間で区別なく聞か

れたのは、「久しぶりに会えて嬉しかった」「早く流行が終息して元のような活動がしたいね」という言葉であった。単純な解釈かもしれないが、このことからやはり多くの組合員にとってJ Aの組織協同活動や教育文化活動には一定の魅力がある、と言えるのではなかろうか。そこにはリモートワークでは代替し得ない、一定の目的に沿った人と人とのつながりという大きな価値が存在する。この価値観は人的結合体である協同組合の基本的価値とも重なり、J Aが将来に渡って保持すべき価値観であることは間違いないだろう。

ただ、これまで永きに渡ってこのような活動の必要性が強調されてきたにもかかわらず、今なお課題が多いのが現状ではないか。本稿ではまず今日のJ A教育文化活動の位置づけを再考し、それをいかに組合員組織協同活動の活性化に結びつけるか、そして最終的にはメンバーシップに溢れたJ Aをどのように創生するか、という流れで検討を進めたい。

2. 教育文化活動

（1）教育文化活動の源流と今日的意義

協同組合の起源について、歴史的になぜそのような動きが起きたか、どのような成長過程を経て今日に至るのか、私たちJ Aの役職員は多

くの学びを得てきた。我が国の総合農協についても、信用事業は貨幣経済が進行する社会での相互扶助から、共済事業は災厄に対する相互扶助から、購買・販売事業は共同化によるスケールメリット等から、そして教育文化活動については当時の農村における一般的教育および協同思想の普及から始まったと言われている。

現代ではどうか。戦後一貫した市場経済の進展により、ほとんどの事業が民間資本との厳しい競争を強いられた結果、専門化・高度化が進んだ一方で元の協同組合らしい事業展開が難しくなっているのは事実である。教育文化活動についても社会経済の発展により生活文化の水準が高度化したことを理由に「その意味を失った」と見る向きすらある。

ただし、これらの見方を容易に看過することは J A 不要論にもつながりかねない。やはり今一度協同組合の理念に立ち還り、最新の時代背景の中ですべての事業の位置づけを棚卸しする必要がある。

このうち教育文化活動については、指導事業と並んで協同組合以外の事業体ではなかなか見当たらない特異的な活動である。確にかつては生活水準や文化水準の引き上げを主要な活動目標とした時代もあったが、今日の活動においてはその幅が大きく広がり、具体的には種々のサークル活動から健康・生活改善事業、高齢者支援そして食農教育活動に至るまで、現代社会においてもなお意義のあるものである。

さらに、協同組合の教育文化活動には協同組合第五原則に表現されているように、協同活動それ自体の価値を学習するという特質がある。このことはコロナ禍やネット社会の進展により人と人との関係性の希薄化が問題視される今日においては、実はますます貴重となる考え方で

あり、運営者は自信をもって社会一般に訴える必要がある。

(2) 教育文化活動の現場認識と対策

ところで J A の「教育文化活動」といえば、まず何が想起されるであろうか。これを J A 福岡市の若手職員に問うた場合、まず『家の光』『日本農業新聞』といった教育資材、次に女性部やフレッシュミズにおける組織活動やサークル活動を挙げる者が大多数であり、実際に全支店で行われている支店協同活動や食農教育、学童稲作指導、協同組合講座などをすべて網羅して「教育文化活動」と捉える向きは少ない。

このことが意味するのは「教育文化活動」という言葉そのものが、自らその概念を狭めているのではないか、という懸念である。イメージの問題もさることながら、J A の内部組織体制が分業化した結果、これは特定の部署や特定の担当者のみが担任するものであって、J A 職員としての自分自身の存在から何時しか遠いところにあるように感じる、ということで管理職においてすらこのような意識が散見されること、また教育文化活動＝教育資材の推進と短絡的に捉える傾向、これらはいずれも改善すべきである。

その方策として、第一には経営トップ層による啓発が挙げられる。どの J A においても役職員教育の機会はある、その中で教育文化活動の本質を役員自身の言葉で語りかけるべきであろう。第 29 回 J A 全国大会における取組実践方策を見ても、組合員との接点や対話の拡大は大きく取り上げられている。現在すでに一定の組合員と関係性を持っている教育文化活動を起点として、この対話活動を盛り上げていくことは有効な方策の一つとなり得よう。

第二には J A 職員一人一人の意識の中にこの活動を少しずつでも浸透させる取組みを紹介したい。J A 福岡市では教育資材の全役職員での購読運動を進め、ここ十年で「家の光三誌」および「日本農業新聞」は行き渡っている。ただ、それが十分に読まれているか、という点になると疑問符が多い。そこには「決まったこと」だから「仕方なく」購読する層も多く、教育文化活動に対するモラル低下の一因ともなっている。この事態に対処するために、所管部署による「家の光記事活用ファイル」あるいは「農業新聞ダイジェスト版」の作製に力を入れている。これは、数多い掲載情報の中から J A 福岡市として支店広報誌作製や組合員訪問対話活動に資する情報を抽出してまとめたもので、短時間で効率的に記事の把握ができる。小さいことのようにだが、継続的に取り組むことで徐々に教育資材の認知度も上がってきている。

第三には、教育文化活動に比較的馴染みが薄い組合員にもこの活動を周知する取組みである。J A 福岡市では年に一回、三月に「教育審議会」という会議を開催し、組合員代表者や関係機関代表者を交えて一年間の教育文化活動の棚卸しを行うとともに意見を聴取している。この中で活動の意義を再確認するとともに、次年度へ向けた取組みを検証している。また、これは今後の課題であるが、これまで比較的 J A に馴染みが薄い准組合員への周知活動も強化する必要がある。主に信用事業利用を目的とした准組合員加入はどの J A でも増加傾向にあるが、この層への教育文化活動の広報はほとんど進んでいないのが現状である。地域に立脚した J A として、少しでも新たな組織活動実践者を増やすためにも何らかの取組みが必要と感じている。

3. 教育文化活動から組織協同活動へ

教育文化活動の中には純粹にパーソナルな自己啓発に属する性質のものもあるが、ほとんどの活動は組織協同活動として具現化されている。ここからは少し角度を変え、より魅力ある組織協同活動の実現に向けた考察を進めてみたい。

(1) 組織協同活動の三つの要諦

現に魅力があり継続・発展している組織活動には何が備わっているのだろうか。できるだけ単純化して考えるといくつかの要素を見出すことができる。

まず一つ目には、組織に属することで経済的利益が得られるという要素であり、J A の組織でいえばまさに生産部会がその代表格であるが、ここでは詳細に触れない。

二つ目には、その組織に属することによって純粹に「楽しみ」が得られる、または「仲間づくり」ができるという要素である。これは組織活動参加（あるいは継続）の前提条件ともいえる。楽しさがなく仲間意識も生まれにくいような組織に魅力はなく、この点に関して言えば組織自体の目的というより、むしろその運営が「楽しませる」あるいは構成員の「交流を促す」ように仕掛けられているかが問われる。なお、同様な前提条件として参加者には活動への関心とそれに無理なく参加できる時間と多少の経費は必要である。

三つ目には、「ためになる」と感じるができる要素である。これが最も質の高い満足感であり、組織活動を通して「自分のためになる」さらに「他人のためになる」という感覚が意識できる次元である。マズローの欲求 5 段階説で

いえば最も上位にあたる「自己実現欲求」と「承認欲求」を満たすものであり、その活動組織自体の目的に負う部分が大きい。また、この要素は構成員間での伝播が起きやすいため組織活動の継続性にもつながる。参加者の中には活動を生き甲斐だと認識する場合もあり、そこまでいけばJ A内外への様々な波及効果をも期待できる。

（２）具体的事例

これらの点につき、J A福岡市における典型的な組織協同活動であるみそづくりグループ「まめひめ」の事例を紹介したい。



この活動は二十数年前に始まった。きっかけは、やはり家の光記事での事例紹介であり、それを本格実施しようと決意した当時の担当課長と数名の女性部員からであった。日頃の教育文化活動からヒントを得、組織協同活動に至った事例である。

「まめひめ」とはみその原料である大豆と女性とを掛けた言葉であり、活動内容は小学校に出向いての手作りみそづくり教室である。これは当時ようやく社会的認知を得た食農教育活動と合致したこともあり、急速に需要が高まるとともに、主催する側の参加者も順調に増えていった。現在ではメンバーは108名を数え、

J A福岡市の全22支店にメンバーがおり、コロナ禍以前の令和元年度においては小学校から幼稚園、公民館に至るまで69団体3,535名が参加するほど発展している。

この活動を前項に沿って分析すると、子どもと一緒に共同作業をする「楽しみ」、自然と仲間ができる「仲間づくり」、そして食農教育という学びを提供することで自身の満足感とともに「社会のために」役立っているという意識が満たされること、これらすべての要素が見られることが好循環につながっていると言える。

さらに見逃してはならないのがJ Aとの関わりである。この活動を行う際には本店担当課である食農福祉課から職員1名（原則）が出向くのだが、同時に開催地を所管する支店からも若手職員を可能な限り派遣し、実活動をサポートするとともに自らも参加者として経験を積む。このことは年に一度の農業体験研修とともに、若手職員の協同組合職員アイデンティティーの醸成に寄与しており、将来の組織協同活動のファシリテーターとしての原体験にもつながっている。

もうひとつ、J Aとの関わりの点で記したい。公民館で地域住民を対象に活動する場合、前提条件としてJ A職員によるJ Aの宣伝や広報活動は差し控えるよう求められるので、職員はそれを順守している。ところが、決まってメンバーの組合員が参加者に対してこのようなJ Aの組織活動やその事業（特に信用事業）を、その活動時間中に伝えてくれるのである。これを契機に参加者の中からJ Aの支店窓口を訪問され、貯金取引開始や准組合員加入に至った例が多く報告されている。ささやかな事象かもしれないが、組合員がJ Aのため組合員の仲間づくりを自発的に行っている、まさにそういうことである。

(3) 組織協同活動の一般的課題とそれに対する考え方

このように、うまくいけばJAの大きな力ともなる教育文化活動そして組織協同活動であるが、そこに至るまでの道のりは確かに長い。

まずは、何をきっかけに何をするか、この課題については全中発行の事例集や『家の光』記事にそのヒントは数多くあるはずであるが、なかなか現実的に考えるとうちのJAでは無理ではないか、という方向になりがちである。そのような時には、まず現在自分のJAで実際に行われている教育文化活動を発展させることを切り口にしても良いのではないか。「まめひめ」にしても、それまで女性部で行われていた料理教室という下地があったので、アイデアを円滑に軌道に乗せることができた。再度足元をよく見直してみることが必要である。

次に、実際に活動を始めてみたものの、マンネリ化により活動が休止してしまった、これもよく聞く話である。この場合には「マンネリ化」の原因がどこにあるか究明することが大事であろう。多くの場合、目的の曖昧さに加えて職員の「やらされ感」がそれを助長している。これを防ぐには活動の初期の段階において組合員（メンバー）の中にしっかりと活動意識を持ったコア人材を育成することが重要である。活動の主体はあくまで組合員であって、職員はその助言者と補助的立場という位置づけが確立できれば、たとえやる気のある職員が人事異動になったとしても活動は続いていく。なお、毎年度同じような活動であっても対象者が替わったり具体的実施方法がブラッシュアップされている限りは、基本的にマンネリ化ではないとの認識も必要である。

また「金がない」「人がいない」からやりた

くてもできない、ということもよく言われる。確かにそうかもしれないが一步踏み込んで「組織活動に力を入れたから事業収支が赤字になるのか」「現在の支店職員が組織担当を兼務することは絶対に不可能なのか」と置き換えてみればどうだろうか。組合員との関係づくりは今後ますます重要性が高くなると考えれば、工夫を重ねて経営資源を割くことをより真剣に考えねばならないのではないか。

参考までに、JA福岡市においての教育文化および組織協同活動に対する循環型総合事業としての積極的位置づけを説明したい。昨今のJAを取り巻く厳しい情勢に鑑み、指導および経済事業での赤字縮小が叫ばれているが、営農指導や生活指導そして組合員の教育文化および組織協同活動についてはJA組織の中枢的機能であることから無理な削減はしない。なぜならそれらは組合員自身のJA観を形成する協同組合の根源的価値に通ずるものだからである。むしろその部分に将来的にも経営資源を投下できるよう、収益の大宗である信用共済事業のより一層の利用を正・准組合員問わずに広く呼びかけているのである。



4. むすびに

第29回JA全国大会においては、かつてないほどJAの経営に対する直近の懸念とともに組合員との対話の必要性および組合員・役職員教育の重要性が示された。特に後段のことは、JAはまぎれもなく協同組合であり、それゆえに組合員と役職員の十分な意思疎通が危機の突破口であることを強く示唆したものと受け止める。

言い古されたことではあるが「真に人の心を動かすのは人の心でしかない」。ネット社会が深化するなか、あらゆる事業の面ですべての役職員が人間力を高め、組合員と真摯に向き合うことこそが喫緊の課題である。とりわけ本稿で取り上げた教育文化活動および組織協同活動においては、協働を通じた組合員と役職員との絆を深める機会が存分にある。このことを十分認識し実践していくことこそが、JAの永続的な発展に結びつくと固く信じている。

参考文献

- ・『新・協同組合とは』 協同組合経営研究所
- ・『農協を変える真の改革』 水谷成吾著 全国共同出版
- ・『JA教育文化・家の光ニュース』2019年8月号「いま、なぜ組合員組織活動が重要なのか」藤井晶啓著
- ・『農業協同組合新聞』2019年3月10日付「AIに負けない人間の“風度”」童門冬二著