

組合員大学を通じて 組合員リーダーを JA自ら育てる(後編)

東京都JAマインズ 若手農業者の仲間づくりにつなげる
「MINDS CAMPUS (マインズキャンパス)」

西井 賢悟

一般社団法人 日本協同組合連携機構 基礎研究部 主任研究員

JA運動への理解を深め、組合員リーダーを育成する組合員大学。名称はさまざまだが、全国90以上のJAで取り組みが広がっている。JAの主人公である組合員の定期的な学びの場をつくること背景、意義、成果を全2回にわたり考察する。前編では40年以上の伝統を持つ神奈川県JAはだの「協同組合講座」を取り上げた。後編では2021年開講の青壮年部を対象とした東京都JAマインズ「MINDS CAMPUS」を通し、組合員大学の実際を探る。前編(JAはだの)は[コチラ](#)から

■ 青壮年部の声からスタート

JAマインズは、1992年に5農協の合併によって誕生しており、東京都府中市・調布市・狛江市を管轄エリアとする。2021年度末の正組合員数は2,117人、准組合員数は14,217人。また、同年度の事業実績は貯金残高3,894億円、長期共済保有高5,788億円、購買品供給高6億円、販売品取扱高5億円などとなっている。

「『農』を中心とした“みどり”豊かな“笑顔”の絶えない明るい地域社会の発展」を経営理念に掲げ、大都会・東京において「農」を広げていくための取り組みに励んでいる。特に、農地の保全を目指した相談活動や事業対応に力を入れており、本稿でとりあげる組合員大学もこうした対応の中で生まれたものである。

2021年5月、JAマインズは地域農業のリーダーやJAの役員候補の育成



JA マインズHPは[コチラ](#)から

を目的とする組合員大学「担い手・後継者育成講座『MINDS CAMPUS』（マインズキャンパス）」を開講した。その発端は、相続や事業承継などの悩みを解決するために、青壮年部がJA役員との話し合いの場を持ったことにあった。

同JAの青壮年部は現在195人。55歳以下の組合員で構成され、農業で生計を立てている人も少なくない。JA役員との話し合いは「役に立った」との声が多数上がり、そこから発展してみんなで学ぶ機会をつくることとなり、MINDS CAMPUSの開講へと至った。

■ カリキュラムの特徴

同講座は1期1年で、初年度(2021年度)は11人、2年目(2022年度)は9人が受講している。表1は、2022年度のカリキュラムを示したものである。

全8回で構成され、毎回1時間程度の講義と質疑応答が行われている。内容を見ると、土づくり、収入保険、都市農地貸借など、農業経営に関わるテーマが多い。これまでの受講生は、いずれも青壮年部員で40歳代が中心である。若い農業者が、今後農業経営を営んでいく上で必要となる知識の習得をよく意識した内容といえるだろう。

同講座の事務局を務める地域振興部 営農指導課の石井大輔さんは、農業者にとって役に立つ情報の提供、農業生産の一助となるようなカリキュラムづくりを心がけていること、そして「受講生の声を大切にしている」と教えてくれた。実際に1年目の受講生に実施したアンケートの結果を踏まえて、2年目においては、土づくり講習会の内容をより地域農業の実情に合わせたものに変更するなどの見直しが図られている。

一方、カリキュラムの中には、協同組合やJA事業全般を学ぶ回があり、さら

表1 2022年度のカリキュラム

講座	日時	場所	内容	講師・担当者
第1回	5月26日(木)	ホテル コンチネンタル 府中	・開講式 ・オリエンテーション	・常勤役員 ・地域振興部
第2回	6月29日(水)	西府支店	・協同組合について ・JA事業について	・JA東京中央会
第3回	7月27日(水)	西府支店	・土づくり講習会 (延期の為、未実施)	・全農東京都本部
第3回	9月28日(水)	西府支店	・収入保険について ・農業者年金について	・NOSA I ・JA東京中央会
第4回	10月26日(水)	地域振興センター	・所得税等 税務関係	・OAG税理士法人
第5回	11月24日(木)	西府支店	・土づくり講習会(7月の延期分)	・全農東京都本部
第6回	12月16日(金)	地域振興センター	・事業承継と相続	・生活支援部
第7回	1月27日(金)	西府支店	・都市農業の情勢 ・都市農地貸借について	・都市農地活用 支援センター
第8回	2月16日(木)	多磨支店	・TAC担当者との意見交換会	・地域振興部

には常勤役員やTACが出席して直接コミュニケーションを図る機会をつくっていることも特徴的である。MINDS CAMPUSは、「JAマインズ」に対する理解を深める場とすることもよく意識されているといえるだろう。

■ 学びを通じた仲間づくり

前述したとおり、これまでの受講生はいずれも青壮年部員である。同JAの青壮年部は、管内の5つの地区に支部が設置され、そこが活動の中心を担っている。MINDS CAMPUSの受講生は、各支部2人、計10人を基本として、それぞれの地区の部長や事務局による声かけを通じて選出している。

2期生の一人である川嶋幸喜さんは、7年前にUターンして家の農業を継ぎ、現在施設果樹と露地野菜の複合経営を営んでいる。就農と同時に青壮年部にも入り、ちょうど地区の部長に就いたタイミングでMINDS CAMPUSの案内を受けた。



「MINDS CAMPUS」1期生の皆さん

川嶋さんの在籍する支部では、役員を中心として子どもたちへの農業体験、農に関わるイベントへの出店、視察研修などの活動を積極的に展開し、「青壮年部に協力するのは当然」という雰囲気がつくり出されている。その中で、MINDS CAMPUSは自らが率先して受講することとした。

実際に受講すると、1時間の講義では短く感じることもしばしばあり、特に「相続や税務のことなどは実務的にもっと突っ込んで聞きたかった」と話してくれた。また、受講を通じた一番の意義は、「地区を越えた仲間ができたこと」と話す。

この点についてはJAもよく認識しており、前述の石井さんは、今後は「1期生・2期生合同での勉強会や交流会をつくっていきたい」と話している。MINDS CAMPUSは、都市農業を支える仲間づくりの場としても大きな役割を果たすことが期待される。

■ 組合員大学のポイント

本稿では、JAはだの(前編)とJAマインズ(後編)の取り組みを見てきた。両事例の取り組みを踏まえて、最後に組合員大学のポイントを以下の3点に絞って整理する。



JAマインズ「土づくり講習会」

① 自学を促進する講座運営

人が育つ本質は「自学」である。周囲にできることは自学を促進することであり、組合員大学においては次の二つが重要と考えられる。

第一には、自分事と感じられるカリキュラムにすることである。JAはだのでは地元出身の安居院庄七の「報徳」の教えを、JAマインズでは土づくりや農地貸借などを学びのテーマとしていた。どちらも受講生にとって身近な題材といえ

る。また、両JAでは受講生へのアンケート調査などを通じて受講生の関心を直接把握し、そこに近づく努力をしていた。自分事と感じられるかどうかは、学びの内容が自分の日常とどれだけ重なるかにかかっているといえるだろう。

第二には、当事者性を高める学習手法を採用することである。座学一辺倒はお客様化を招きやすい。JAはだのではグループワークや体験学習、視察研修などを、JAマインズでは常勤役員やTACとの直接のコミュニケーションの機会をつくっていた。こうした機会を通じて自分の頭で考え、自分の言葉で話すことは、受講生に対して負担感をもたらすものかもしれない。しかし同時に充実感や達成感ももたらすはずであり、それらこそが次の学びを支えるエネルギーになるといえるだろう。

② JAをあげての受講生の選出

組合員大学のような学びの場に、自ら立候補してくる組合員は少ないのが現実であろう。もちろんカリキュラムを「楽しい」ものにすれば集まりやすくなるのかもしれないが、そのことによって組合員リーダーの育成という目的から逸れれば本末転倒である。組合員大学の受講生の選出には、JA側からの働きかけが不可欠といえる。

JAはだにおいては支所長がキーマンといえる。組合員基礎講座や組合員講座は支所長推薦によって一定の受講生が確保されており、それは日々の業務を通じて組合員との信頼関係を築いているからこそ可能になっていると推察される。

一方、JAマインズでは青壮年部を通じた働きかけが行われていた。もしも各種の組合員組織が自発的に受講生の選出に取り組むならば、それは協同組合としての理想といえる。こうした状況に近づくには、組合員組織が組合員大学を自らの取り組みと認識するように、同大学の企画段階からともにつくりあげていくことが必要となるだろう。



JAはだの「協同組合講座」専修講座ではグループワークを実施

支所長等の職員を通じた働きかけ、青壮年部等の組合員組織を通じた働きかけのいずれを行うにしても、組合員大学の目的に対する理解がなければ、単純に声かけしやすい人への働きかけが展開されることとなるだろう。組合員大学の受講生の選出に当たっては、JAをあげて「組合員リーダーの育成」という目的の共有化が不可欠といえる。

③修了後の活躍の場づくり

J Aマインズの取り組みから示唆されるように、組合員大学は仲間づくりの場としても意義を有していると考えられる。同大学を通じて生み出されたつながりが、学び合いながら互いに成長していく関係として継続していくように、修了後のJ Aの対応が期待される。J Aマインズにおいては、1期生・2期生合同での勉強会や交流会が検討されていたが、それは正鵠を射た取り組みといえるだろう。

さらに組合員大学の修了生は、長い目で見て総代や理事等に就くことが期待される。J Aはだのにおいては、生産組合長や理事の多くが協同組合講座の修了生となっていた。それは長い歴史の中で作り出されたものであるが、こうした状況が必然化されるには、例えば組合員大学の修了生をJ Aの中期3カ年計画の策定委員に登用するなど、意識的に活躍の場をつくる必要があるだろう。また、全国には支店運営委員の選出枠の中に組合員大学の修了生枠を設けたJ Aもある。

こうした対応の積み重ねによって、組合員大学は真に組合員リーダーを育成する場としてその価値を高めることとなるだろう。

本稿では、組合員大学の取り組みを見てきた。それぞれのJ Aの置かれた環境は当然のこととして異なる。本稿の中では3つのポイントをあげたが、その具体化はJ Aによって多彩なものとなるはずであり、それこそがこの取り組みの組合員にとっての魅力や、J Aにとっての有効性を決定付けるはずである。全国各地に創意工夫あふれる組合員大学が広がることを心から期待する。

(2023年3月取材)