



仕事上の役割で 男女の区別は あってはならない(上)

ゲスト/谷井 悦子 (富山県JAなのはな代表理事組合長)
神田 美佐子 (石川県JA内浦町代表理事組合長)

第32回ゲスト

富山県 JAなのはな 代表理事組合長
谷井 悦子



たにい・えつこ／1945年生まれ。1964年大江農協入組、旧呉羽農協を経て、2009年JAなのはな退職。2010年JA女性部部长、2014年JA富山県女性組織協議会会長、2016年JA理事などを歴任。2022年2月代表理事組合長就任。長年にわたりJA女性部をはじめとする活動に尽力してきた。

石川県 JA内浦町 代表理事組合長
神田 美佐子



かんだ・みさこ／1960年生まれ。1980年農協入組。2004年以降、JA常勤理事を兼務しながら金融課長、営農経済課長、管理課長などを歴任。2017年理事兼参事・管理課長、2021年理事兼参事を経て、2023年代表理事組合長に就任。「小さくとも輝くJA、近くて温かいJA」をめざす。

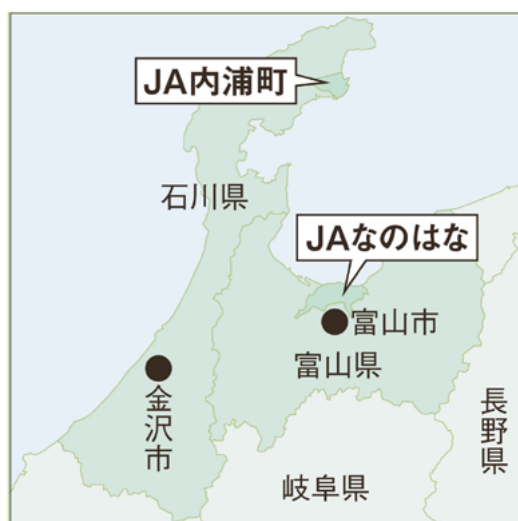


●インタビューとまとめ

三重大学名誉教授
京都大学学術情報メディアセンター研究員

石田 正昭

いしだ・まさあき／1948年生まれ。東京大学大学院農学系研究科博士課程満期退学。農学博士。専門は地域農業論、協同組合論。元・日本協同組合学会会長。三重大学、龍谷大学の教授を経て、現職。近刊書に『JA女性組織の未来 躍動へのグランドデザイン』『いのち・地域を未来につなぐ これからの協同組合間連携』(ともに編著、家の光協会刊)。



JAなのはな (なのはな農業協同組合)

1994年富山市内の4JAが合併して発足。現在は富山市の豊田本町、呉羽町、八尾町などを管内とする。8支店、3営農経済センターがある。



●組織の概況

組合員数：10,519 (正組合員：5,219、准組合員：5,300)

役員数：14 (常勤・非常勤含む)

職員数：211

設立：1966年3月

本店所在地：富山県富山市豊田本町
3-18-21

出資金：18億8646万円

貯金：1,122億円

貸出金：173億円

長期共済保有高：2,108億円

購買品供給・取扱高：28億円

販売品販売・取扱高：27億円

(2022年度)

●地域と農業の概況

旧富山市の北部に位置し、神通川、常願寺川を有する富山平野の主産物である米、高品質な「なのはな米」や呉羽梨を代表する『幸水』、八ヶ山を産地とする野菜が生産されています。農産物直売所、インショップなどで新鮮な地場産農産物のPRをはかっている。

JA内浦町(内浦町農業協同組合)

1962年石川県で初の1郡1農協として、旧松波、木郎、宮崎の3農協が合併し発足。能登半島北部の能登町の旧内浦町を管内とする。



●組織の概況

組合員数：1,247(正組合員：767、准組合員：480)

役員数：14(常勤・非常勤含む)

職員数：42

設立：1962年

本店所在地：石川県鳳珠郡能登町松波
11字45番地

出資金：1億9920万円

貯金：135億円

貸出金：10億円

長期共済保有高：516億円

購買品供給・取扱高：8億円

販売品販売・取扱高：10億円

(2022年度)

●地域と農業の概況

海岸線沿いの平野に位置し、恵まれた自然環境を生かした農業が営まれている。トマト、ハウレンソウ、タマネギ、きのこ類、米(特別栽培米)などが特産で、なかでも能登海洋深層水を使って栽培するタマネギやハウレンソウは、ミネラルを豊富に含む。新鮮で旬の野菜や果物を農産物直売所「おくのといち」でも販売。

仕事上の役割で男女の区別はあってはならない(上)

全国には3人の女性のJA組合長がいるが、今回はJAなのはな(富山県富山市)の谷井悦子組合長、JA内浦町(石川県能登町)の神田美佐子組合長にご登場いただき、女性参画の現状と課題を語ってもらった。両JAの規模や立地条件は大きく異なるが、お二人に共通しているのは仕事上の役割での男女平等である。みずからの経験を生かして女性の活躍推進に本腰を入れている。



左から神田組合長(JA内浦町)、谷井組合長(JAなのはな)、石田(筆者)

■「健康が第一」レインボー体操

石田: 全国で女性の代表理事組合長が現在3人おられます。今回はJAなのはな(富山県)の谷井悦子組合長、JA内浦町(石川県)の神田美佐子組合長のお2人にお集まりいただき、男社会といわれるJA組織のなかで、どうすれば「JA女性参画」をよりいっそう進められるようになるかについて、大いに語っていただきたいと思います。

まず簡単で結構ですので、自己紹介をお願いします。

谷井: わたしは昨年(2022年)2月に組合長に就任いたしました。日々、組合員に寄り添った運営をするように心掛けておりますが、なかなか思うようにはいかないというのが現状です。

神田: わたしは今年(2023年)4月に組合長となりました。県内でいちばん小さいJAです。小さいということは組合員の声が届きやすいことかなと考えていて、組合員のみなさまとともに歩んでいきたいと思っています。

石田: 小さいからこそ組合員の声が届きやすいというメリットがありますね。JAなのはなは、富山市全域をカバーしていますか。

谷井: いいえ。富山市の北部、富山市の中心市街地から富山湾に面したほうを区域としています。南部にはJA富山市とJAあおぼがあります。2005年4月1日の平成の大合併で富山市自体が大きくなりましたので、JAなのはなの区域も富山市の一部となっています。

神田：J A内浦町も、2005年3月1日の平成の大合併で3町村が合併し、珠洲郡内浦町から鳳珠郡能登町となり、現在は能登町の一部、内浦地区を区域としています。2023年8月1日にJ Aのとが誕生しましたので、いまは周りをJ Aのとに囲まれています。わたしどもは当初の構想に従って能登一円の合併をめざしていましたが、残念ながら今回は実現しませんでした。

石田：組合員数はどのくらいですか。

神田：正准合わせて1,247人です。

谷井：J Aなのはなは10,496人です。

石田：およそ10倍ですね。女性部員数はどうでしょう。

神田：50人です。

谷井：368人です。

石田：これも10倍近い、そんなスケール感でいいですかね。ところで、J Aなのはなの女性部員は減っていない、むしろ増える傾向にあるとお聞きしました。このあたりからご説明いただけますか。

谷井：わたしがJ A女性部の部長になったのはJ Aを退職した翌年の2010年3月のことですが、当時はどの支部でも部員が減ってしまい存続の危機にありました。わたしたちが一生懸命、仕事で盛り上げてきたJ Aがなんとなく沈んでいく。その姿をみるのは忍びない。そんな思いから元同僚の女性たちに声をかけて、女性部員を増やすことを提案したところ、みなさんの賛同が得られて快く動いてくれました。

すると部員が少しずつ増えだしました。そこで何か楽しいことをやりたいよねということになって、やっぱり「健康が第一」だということでレインボー体操を始めました。全共連に勧められて、東京から二村ヤソ子先生をお招きして講習会を開きました。最初は8人だけでしたが、先生に何回か富山に来ていただくうちに1年後には60人に増えていました。それをきっかけに女性部への加入も増えていきました。

石田：レインボー体操は支部ごとに開いているのですか。

谷井：そうです。管内8カ所で毎週1回ずつ開いています。現在も二村先生には1年に2、3回来ていただいています。みんなすごく楽しみにしています。先生はいま、84歳か5歳だと思いますが、スタイルはいいし、すごく若々しい。みんなのあこがれの的。わたしもああいうふうになりたい、そんな思いが参加者が増えた理由だと思います。

石田：レインボー体操、大ヒットですね。J A内浦町ではどうでしょうか。

神田：すごいですね。わたしたちもレインボー体操をやっていますが、1年に数回といった程度です。

J A内浦町には支部はありませんから、集落ごとにレインボー体操のグループ

をつくり、世話人を決めて開いています。最初の1回は全共連の担当者に来てもらい、その後はグループの世話人が先生役となってDVDを見ながら体操をしています。健康がテーマであれば、レインボー体操がいちばん入りやすい。簡単なのがいちばんです。



健康づくりを目的としたレインボー体操が大人気（JAなのはな）

谷井：そうなんです。簡単なんです。だから、お年寄りもレインボー体操ならばできるし、転んでも骨折しにくくなるそうです。

神田：いい話ですね。今日帰ったらさっそく伝えたいと思います。自信をもってやってもらえるかもしれません。

■女性農業者が集まってつくった「tanoseedくらぶ」

石田：もう一つ、JAなのはなには「tanoseedくらぶ」という新しいタイプの女性活動があるようですね。ちょっとご紹介いただけますか。

谷井：「楽しい」と「seed（シード＝種）」を組み合わせで「tanoseedくらぶ」。30、40歳代の女性農業者のグループです。最初は白ネギ、呉羽梨、トマト・キュウリのハウス栽培、お米のネット販売や輸出などを手がける稲作農家、それにJA職員の5人でスタートしたのですが、いまは稲作農家の奥さんが2人加わって7人になりました。

専業で農業をしていると、いろいろな悩みを抱えるようになります。その悩みをみんなで語り合うことで少しでも気持ちを軽くしたいよね、ということで立ち上げました。いつも笑いの絶えない会になっています。いわば女性農業者のオアシス、気軽に相談できる場としてのコミュニティ、という位置づけで「農を楽しむ、農を伝える、農を考える」活動に取り組んでいます。

その1つが「なやマルシェ」です。呉羽梨の農家が大きな作業所を持っているので、そこに自分たちがつくったものを持ち寄って販売しています。農産物だけではなく「くれは梨とイチゴのスムージー」なども販売していて、わたしが行ったときも大盛況でした。また、富山駅の南北自由通路や広場でも「出張版なやマルシェ」を開いています。

神田：それってすごいですね。残念ながらJA内浦町にはそんな元気のいい若手はたぶんいないかな。

谷井：tanoseedくらぶはJA女性部から生まれたものではありません。JA管内の女性農業者が自発的に集まってつくったグループです。そこには組織として



J Aのキッチンカーで地域の食の魅力を発信している(J Aなのはな)



tanoseedくらぶのメンバーが女性部と手を携えて、活発に活動している(J Aなのはな)

のJ A女性部という発想はありませんでした。

わたしたちとのつながりは、J Aのキッチンカーでのお弁当販売を手分けしてやっといこうというものです。たとえば2日間連続の催し物があったら、1日はJ A女性部、もう1日はtanoseedくらぶ、というように分担することになっています。

キッチンカーは2トントラックを改造した本格的なものです。地場産の農産物をPRしようと、J A女性部の取り組みとして当時の組合長に掛け合って2017年4月に導入しました。J A女性部によるキッチンカーの運用は全国的にもめずらしく、県内のJ Aでも初めての取り組みとなりました。

コロナ前は毎週土日のお昼時にJ Aなのはな農産物直売所前で販売していましたが、現在は依頼のあった各地のイベントに出店しています。旬の野菜がたっぷり入ったお弁当や、富山名物のとろろ昆布のおにぎり、カレーライスなどが人気です。富山刑務所の矯正展にも毎年出店していて、先方のレシピに従って押し麦入り「監獄カレー」を販売し、好評を博しています。

ですが、キッチンカーのメンバーもだんだん年を取ってききましたので、そろそろ後継者が欲しいよねと話していたところ、tanoseedくらぶが活発に活動していることを知り、こちらから声を掛けて連携が実現しました。

神田：素晴らしいですね。J A内浦町でも旧町内のいろいろな人に声を掛けて、直売所「おくのといち」前でドーナツを売ったり、大判焼きを売ったり、パンを売ったりしてもらっています。お弁当を売っている方もおりますが、その方はそのほかに、J A本所や役場の内浦総合支所、病院などからも当日に電話注文を取って販売しています。

石田：その方は女性？

神田：そうです。女性部にも入ってもらっています。

石田：やり手ですね。やっぱり女性のほうがしっかりしている。(笑)

神田：地場ものを使ったお弁当をワンコインの範囲内で買える。何ととってもこ

れが魅力です。わたしどものAコープでも総菜チームがお弁当やおかずをつくって売っていますし、それだけでは足りなくて石川県Aコープチェーン「ジャコム石川」からも仕入れています。でも、毎日同じものを食べていると、どうしても飽きがきます。そんなときに彼女のお弁当には手づくりの家庭料理が入っているので、ついつい注文したくなります。

直売所「おくのといち」でも、以前はJA女性部から派生したチームが直売所併設の加工場でお餅をつくって販売していました。とてもおいしいと評判で、売上げも結構ありました。ですが、メンバーの年齢が80歳を過ぎたあたりから、もう続けられないよねということになって、JAが引き継ぎました。JAでは普通に日当を払わなければいけないので、収支を合わせるのがたいへんです。

JA女性部なり、そこから派生したチームが地産地消というか、食にかかわる事業に携わることはいいことですが、ちゃんと跡継ぎを確保しなければ続けることはできません。そこに大きな問題があります。その点、tanoseedくらぶにキッチンカーを引き継いでもらえるというのほうはうらやましい。

谷井：おっしゃるようにそこが重要です。わたしたちのキッチンカーも収支を合わせるのに苦労しています。お金ではなくて、やりがいとか、楽しいとかが先立たないと、どうしても長続きしません。

■ 農家家族のあり方が変わった

石田：キッチンカーにかぎらず、JA女性部が行ういずれの活動も現世代から次世代へのバトンタッチが課題となっています。次世代というと40、50歳というところでしょうか。

神田：40、50はまだまだ忙しい。

谷井：忙しいですね。わたしが思うに、わたしたちがいるから（JAに）来ないのではないのでしょうか。

神田：多分、そんなことがあると思います。お母さんが行っているの、わたしはいいわという声をしばしば耳にします。

谷井：お母さんが行かなくなったら、行こうとかね。（笑）

石田：日本は組織（職場）だけでなく、家族内でも年齢や男女のあいだで強い「役割分担の社会」になっていると思います。組織を支える、家族を支える、という大きな目的のなかで、各人がそれぞれの役割を果たしていく。そのことが最優先される社会です。同時に、それが「女性参画」を進めるうえで大きな壁になっていることも否めません。

この壁を打ち破るには、組織とか家族とかの考えはいったん横に置いておいて、わたしは何をしたいか、どうしたいかを問い直すことが必要ではないでしょうか。「tanoseedくらぶ」ではありませんが、何かを継承するのではなくて、気持ちに通じ合う何人かが集まって、自分たちが楽しいと思うこと、新しいと思う

ことをやってみる。失敗してもくじけない。そのことが重要だと思います。そういう意味では大人数でなくてもいい、少人数でこそうまくいく。そんなふうに考えられます。

神田：それだと入りやすいですね、賛成です。

でも、思考方法を変えるというのはそんなに簡単なことではありません。たとえば、自分のところで田んぼをつくっています。息子はどこかで働いています。息子は、田んぼのことを知らないわけではないので、手伝いくらいはしますが、そこから先の話はしたことがありません。これがふつうの姿ではないでしょうか。

石田：そうですね。

神田：父親がどんなことを考えているかは息子もよく知っています。わざわざ話をしなくても以心伝心、伝わるものがあります。農業者年金も経営移譲がいいことはよく知っています。ですが、それをきっかけに世代交代のことを話し合うかという、そうではありません。

谷井：息子は息子で言い分がありますからね。

石田：娘さんだとどうでしょう。たとえばお婿さんを迎えた家とかでは。

神田：おそらく娘さんが板挟みになるでしょう。ご両親とお婿さんのあいだに立って苦労すると思います。

谷井：昔はお婿さんがちょっと下手に出ていましたが、いまはそんなことはなくなりました。

神田：本当は世帯を分けたほうがいい。ちょっと離れたところに住んでいけば気持ちやすこしは楽になります。おばあちゃんもおじいちゃんも孫をかわいがってくれますし、頼めば面倒もみてもらえます。そんな、つかず離れずの関係がいちばんいいと思います。

石田：スープの冷めない距離。昔、都会でいわれていたことが農村にも広がっているわけですね。

谷井：わたしの在所(富山市呉羽町)では、専業農家でも別々に暮らす家族が多くなっています。というより、ほとんどがそうです。同じ敷地内に別棟を建てたり、近くに家を建てたり、いろいろです。わたしも若いものと一緒に暮らすことは避けてきました。

石田：昔は、お嫁さんは一步下がるというか、我慢することが当たり前だったように思いますが、いまはどうでしょう。

神田：わたしたちの世代まではそうだったかもしれませんが、でも、娘たちの世代になるとそんなことはなくなりました。

谷井：女性優位の時代です。

石田：ということは、伝統の農家家族(典型的には「家長」を頂点とする三世同居)を正組合員とするJA組織にも大きな内部変化が起こっていることを意味し

ます。ですが「男社会の農協」の姿は昔と変わりません。およそ正組合員である農家家族とJA運営にはズレが生じていることになります。

■女性職員に期待する

石田：職場としてのJAを考えると、男性がつねに上席を占めている、そんな関係が続いています。どのJAも「女性の管理職比率を何%にします」という目標を立てていますが、その理由は目標を立てないことにはなかなか「女性参画」が進まない現実があるからです。

役員側からすると女性を管理職にさせにくい面がありますし、反対に、女性側からすると管理職になりたがらない面もあるのではないのでしょうか。

神田：そうかもしれません。女性自身が管理職になることを望まない。

石田：どうしてですか？

谷井：責任を負いたくない。

神田：おそらくそうですね。でも、わたし自身はそれでいいのかという問題意識をつねに持っています。もっと前面に立たなければいけないし、立つことができるとしています。

谷井：わたしもそう思います。わたしが現役で働いていたころは、女性は絶対に管理職になれなかった。管理職になるのは男性ばかりでした。わたしが管理職になったのは退職間際のことでした。それも次長級でした。

でも、管理職になる前から、実際は管理職のような仕事をしていました。何かというと上司から呼び出されるのはいつもわたしでした。合併前の呉羽農協の時代ですが、上司がものすごく厳しかった。貯金残高が減ると、上司から朝いちばんに電話がかかってきました。たとえば、どここの住宅が建ったために、これだけ下ろされましたという、それは何カ月も前から分かっていたことだろ、減ることが分かっているのにどうして他所から集めてこないんだ、どうして次の手を打たなかったんだと責められて、その答弁をするのはいつもわたしでした。

神田：あらまあ、お金は出さないと入ってこないのに。その上司は何も分かっていますね。貯めるだけではだめなんです。回さないとだめなんです。出すことで、また入ってくるんです。

わたしも金融課長のときは、毎日、残高がビシーっと出てくるので、本当に苦しかった。自由金利の時代になって、少しでも金利の高いほうに定期貯金を移そうとする利用者がいたからです。苦しいなあと思いつつも、そういう利用者の相談にも快く応じてきました。超低金利が続くようになったいまは、そんなこともなくなりましたが。

石田：お二人は管理職とか、管理職ではなくても、それと同じような立場に長いあいだ立ってこられました。そういう女性はほかにもおられましたか。

谷井：わたしのところはよく似た年代がたくさんいて、仕事上はみんなライバルでした。でも、仕事を離れば仲のよい友だちでした。周りから呉羽農協は女性でもっているね、といわれてましたから。やる気満々の人ばかりでした。よく勉強もしていました。



神田：わたしより10歳くらい上の世代には女性職員がたくさんいました。そのあいだでは、仲良しだったり、ライバルだったり、両方の感情が入り混じっていたと思います。貯金も、共済も、支えていたのは女性でしたから、みんな頑張って仕事をしていました。わたしの前の前の組合長は花畑壽一さんですが、花畑さんはそんなわたしたちの姿をみて、女性をととても大切にしてくれました。

石田：花畑さんからみると頼もしい存在だった。

神田：頑張ったのは昇進したいとか、給料を上げたいとか、そんなことではありませんでした。あえていえば、あの人には負けたくないという感情。

谷井：あの支店にも負けたくない。

神田：そう、それもありません。でも、ライバルというよりは、仲良しだったからこそ競争したというほうが正しいような気がします。

石田：それが典型的に出てくるのは共済推進ですか？

神田：そうですね。あの人がとってきた、ならばわたしも負けられないという感情はありました。

共済推進は面談する相手が奥様がたになります。その奥様がたが不安に思うことを聞きだすうえでは、女性のほうがちょっと上手です。いっぽう、男性はというと会社関係とか大口とかをとることに長けています。

石田：どんな職場もそうでしょうが、とくにJAでは組合員・利用者と良好なコミュニケーションをとることが重視されています。その極意は、話し上手になることではなく、聞き上手になることだといわれています。その点では女性のほうが優れているんでしょうね。

神田：そう思います。何を心配しているのか、相手の悩んでいることがすぐに分かります。

谷井：情報を仕入れるのも女性のほうが早いし、優れています。

石田：おしゃべりが得意ですからね。(笑)

■ 組合長になって感じること

石田：職員時代のことから離れて、組合長になってお感じになることはありますか。職員のときは気づかなかったけれど、組合長になって気づいたことにはどんなことがあるでしょうか。また、女性であることがハンディになるのか、ならないのか、そのあたりもどうでしょうか。

谷井：すぐに感じたことは、職員のわたしへの態度が組合長になったその日から変わってしまったことです。急に敬語を使うようになり、どこか遠いところへ行ってしまったように感じました。非常勤理事のときは、冗談をいいあたり騒いだりしていたのが、組合長になったとたん、直立不動でものをいう感じになりました。

神田：それってすごく理想的だと思います。組織である以上、そういう規律は守られて当然だと思います。

J A内浦町は小さいJ Aですから、組合長と職員との距離がものすごく短い。何かあれば上司を飛び越して直接わたしのところに職員が相談に来ることがあります。しかし、小さいながらも課長や参事はおりますので、そこを通さないでわたしが直接対応すると、組織の規律は保てません。

もう1つは、この4月の役員改選で理事の顔ぶれが変わったことに関係しています。理事は11人ですが、そのうちの2人は職員理事なので、残り9人の新しい理事が誕生しました。その理事たちに、J Aのことをどう理解してもらうかが課題となっています。すべてを一から説明すると、時間がいくらあっても足りません。どうすれば正しく理解してもらえるか、わたし自身が説明上手になることを含めて悩みは尽きません。

石田：この問題はJ A内浦町だけでなく、全J Aにあてはまる問題です。J A理事に求められる知識や経験をもたない人が選ばれてくるからですが、これは推薦する側の地区に問題があります。おそらく理事としての適格性ではなく、順番で選ばれているからだと思います。

谷井：間違いなく順番です。理事の推薦にあたってこんな要件がありますよと一応は説明するのですが、J Aのことをよく知らない人やJ Aで活動した経験のない人が推薦されることが多いです。

神田：いちばん困るのは、職員をあごで使おうとする理事が選ばれてくることです。それって違うでしょう、職員には職員の仕事があるんですよ、といたいのですが、職員理事のときにはなかなか口に出せませんでした。代表理事となったいま、それをどう乗り越えるかが課題です。

石田：今回、神田さんが代表理事になったのは、職員理事からですか、地区理事からですか。

神田：地区理事からです。じつは地区で選ばれるまでがたいへんでした。昔から



地区では順番が決まっています、そこにわたしが割り込むような形になってしまったからです。ですが、この問題は、前任の中谷伸夫組合長が調整に動いてくれたことで乗り越えられました。

石田：おそらく中谷組合長は女性だから動いたというわけではない。JAをよく知っているから動いたのだと思います。もっといえば、JA内浦町にとって神田さんを代表理事に据える必要があったからだと思います。

一般に女性理事を増やすとなれば、まずは女性枠を設けることから始まります。それを全域枠とするか、地区枠とするかは、JAによって違うと思いますが、これも一般的に言えば、全域枠のなかに女性枠を設けるケースが多いように思います。

谷井：その形で理事に選ばれたのがわたしです。

石田：そうでしたね。女性枠で理事に選ばれたあと、谷井さんの人柄とか実績とかが高く評価されて、組合長に選ばれました。

谷井：ええ、臨時理事会で推薦されて決まりました。

神田：わたしのばあいも、一応のシナリオはあったのかもしれませんが。ですがそのシナリオとは別の、思ってもみない人から「神田さんを組合長に」という声が上がって決まったのです。

わたしは42歳で管理職の金融課長になり、44歳で理事兼金融課長になり、最後は理事兼参事で退職しました。ですから、職員理事を20年近く経験したことになります。今回、JAのとが誕生しましたので、今後は能登一円の合併が大きな課題となります。そのときにJA内浦町のことをきちっと語れる人が組合長になる必要がありました。おそらくそのことが理事のみなさんの頭のなかにあったのだらうと思います。

石田：お二人に続くような女性組合長の出現を期待しますが、これについてはどうお考えでしょうか。たとえば、職員上がりの女性組合長は今後増えると予想されますか。

谷井：いまはどのJAも雇用環境の整備を図っているところです。産休・育休制度や時間外労働の上限規制も導入し遵守していますので、女性が職場で活躍でき

る条件は整いつつあります。夜間推進は男女を問わずやっていません。ですから昔と比べれば、キャリアを積んだ女性たちが組合長に選ばれやすい環境になっていると思います。

神田：わたしのところも同じです。とくに金融・共済は女性の役員選出が期待される分野だと思います。

石田：男女間の給料格差はどうですか。

神田：J A内浦町は、給料水準そのものは高くありませんが男女間の格差はありません。自主的に格差解消を図ってきました。

谷井：J Aなのはなは、給料水準は県内でもトップクラスにあると思いますが、以前あった男女格差はなくなりました。

■ 組合長は将来ビジョンを語ろう

石田：いまの時代、これまでの経営の延長線上に10年後のJ A像を描くことは難しくなっています。共済が伸びる時代ではありません。金融で利ざやが稼げる時代でもありません。農業の担い手も少なくなっています。消費者の食生活が変わる、農地の集積状況が変わるといなかで、どういうJ Aになりたいのか、組合長自身が将来ビジョンを語るべき時代になっています。

神田：本当にそう思います。J Aをめぐる経営環境は非常に厳しいものがあると理解しています。ですが、厳しいからといって、組合長が厳しい顔ばかりしているのもよくないと思います。

わたし、前任の中谷組合長に「組合長が理想というか、なりたいと思う姿がどういうものか、職員たちに示してください」とお願いしたことがあります。それを示さないことには職員たちが迷いますからね。でも、その言葉はそのまま、いまのわたしに向けられていることを痛感します。職員だけではなく、組合員に対しても責任の重さを痛感しています。

石田：男女の区別がなくなったいま、これと思う職員を集めて、手あげ方式でJ Aの「将来ビジョンづくり」チームをつくってははどうでしょうか。そのときに女性が「はい」と手をあげるような状況になっていますか。

神田：残念ながらありません。

谷井：わたしもなっていないと思います。

石田：なっていない？

神田：先ほどお話ししたように、女性がおおぜいいて、お互いに競い合っていた時代はそういった女性がいたと思いますが……。

谷井：そうです、わたしたちが現役の時代ならばいたと思います。

石田：ということは、現状において、J Aはふつうの職場の一つになっていて、J Aを「組合員がつくる協同」の場、どうせ働くならば地域に根ざしたJ Aがい

いと考えるような女性はいないということでしょうか。

神田：残念ながらそう思います。転職が容易になったことも大きく影響していると思います。

石田：組合長からみて、これはって光る人もいませんか？

谷井：何人かはおります。そういう女性を早く昇任させてあげたいなど考えているところです。

石田：ということは、女性参画がどうのこうのという以前に、能力主義人事管理を徹底させることが課題となりそうですね。

谷井：そのとおりです。そういう女性は各課、各部から引っ張りだこの状況にあります。

神田：わたしもそう思います。勤続年数に関係なく、光る女性は必ずいます。これは意欲の問題だと思えます。そういう女性はどこに行っても期待以上のことをやってくれますので、ついついその女性に面倒な仕事を回すようになってしまいます。反省しなければなりません。

石田：なるほどね。意欲のある女性はあるが、必ずしも十分ではない。むしろ不足しているというわけですね。

話は変わりますが、女性の声をもっと活かせるような体制づくりを急がないと「JAに未来はない」といわれています。女性参画比率はどのような状況になっているのでしょうか。

谷井：JAなのはなの女性参画比率は、正組合員は21.4%、准組合員は30.6%ですが、総代は0.6%と極端に低くなっています。人数ではわずか3人にすぎません。ここにも地区での順番制の弊害が出ています。また、理事・監事は14人中2人で14.3%、職員は40.3%、管理職は6.3%です。管理職への登用もこれからの課題です。

神田：JA内浦町は、正組合員は26.5%、准組合員は32.0%、総代は12.2%、理事・監事は14人中2人で14.3%、職員は50.0%、管理職は0%です。もともと管理職は4人だけですが、すべて男性となっています。

石田：いい方が間違っていたらお詫びしますが、女性参画が進んでいるから女性組合長が生まれたわけではない。人物本位で適任者を選んでいるから女性組合長が生まれた。そういってもよさそうですね。

ということは、女性参画の数値目標というのは現場あるいは組合員から上がってきたものではない。全国組織、もっといえばお国から下ろされてきたものかといつてよいのではないのでしょうか。

谷井：そうです。しかし、時代は確実に変わっています。わたしどもの今年の新規採用ですが、組合員・利用者とのコミュニケーションを図るうえで優秀な人材を求めたところ、結果的に女性の内定者が大半となりました。採用難の時代に

あって、今後も女性の門戸を広げていきたいと考えています。

石田：東横インの社長メッセージではありませんが、「女性が日本一活躍できる職場をつくる」。これがこれからのJ Aメッセージになるかもしれません。女性の戦力化をよりいっそう進めて、J Aの職場風土、組織風土を変えていく。これも10年後のJ Aの1つの姿といえるのではないのでしょうか。

(取材／2023年9月5日)