

開催報告

令和5年度 JA教育文化活動研究集会

JA新時代のファンづくり
～支店から地域を元気にするJA教育文化活動～

家の光文化賞農協懇話会と家の光協会は、令和5年11月29～30日、令和5年度 JA教育文化活動研究集会を大阪市内のホテルで開催。JAの総務企画・営農経済部門の部課長、統括支店長・支店長、地区営農経済センター長、JA教育文化活動担当部課長、教育文化・家の光プランナーなど27のJA・中央会から43人が参加しました。



J A新時代の活動支援方策に方向性を

家の光協会 代表理事専務 木下 春雄

J A教育文化活動には、教育・学習、情報・広報、生活文化、組合員組織育成の4つの活動領域があり、このバランスをとりながら進めていくことがポイントです。家の光事業は、J A家の光大会や料理教室、ちゃぐりんフェスタなどの開催、活動促進を支援しており、令和4年に立ち上げた「J A教育文化Web」では、実践事例などを公開しています。



また、J Aの広域化がすすむなかでは「人が集い・活動し・学習する」という協同活動の価値観の再構築が必要です。とくに地域の拠点であるJ A支店で人が集まる“仕掛け”が求められています。

『家の光』は令和7年5月号で創刊100周年を迎えます。これを機に、「J Aファンづくり検討委員会」「これからのJ A食農教育検討委員会」を設置しました。J A新時代における教育文化活動支援方策の方向性を見いだしていきます。

J Aの経営基盤強化に組織基盤強化は欠かせません。そのためには役職員がJ Aの強みを認識し、組合員が主人公となる教育文化活動を展開することで、組合員に“わがJ A”意識が形成されるよう、家の光事業は役に立ちたいと思います。

J A新時代のファンづくり ～支店から地域を元気にするJ A教育文化活動～

滋賀県立大学 名誉教授 増田 佳昭 氏

事業利用につなげ、 経営基盤強化につなげる

J Aの「事業高」は組合員の「利用高」。組合員が利用してくれて初めて事業高になります。利用高はニーズ対応度と組合員の選択で決まります。そして、組合員の選択は商品の優位性とJ Aへの信頼に分解できます。つまり、J Aへの信頼や共感をどうつくるかが問題になります。農協法でも教育繰越金規定が設けられています。事業利用につなげるためにも教



育は重要です。

教育文化活動などの組織活動が、組合員の結集や組合員とのつながりづくりにプラスに働き事業利用につながり、それが経営基盤強化につながっていく——こうした好循環を生んでいくのがJAの強みを活かした事業のやり方です。

課題は、役職員の意識と推進体制。活動を推進する職場風土、事業計画への位置づけ、担当部署、担当人員、評価制度などが問題として挙げられています。調査結果では支店組織活動と事業実績は相関しています。支店数は20年間でほぼ半減しています。支店現場での具体的進め方、本店の支援体制、職員の考え方と行動を中心に課題を深め情報を共有し、新時代の取り組みに役立ててほしいと思います。

特別
報告

教育文化活動の経営効果と 今後の展開方向

神戸大学 名誉教授 高田理氏

持続可能な経営にむけ、 教育文化活動で組織基盤強化を

教育文化活動には組織基盤強化効果があります。しかし、JAを取り巻く「環境変化に対応した」教育文化活動に力を入れていく必要があります。担当職員の精鋭化、企画力の強化、特技をもった組合員を講師にするなど、活動体制の整備・強化や近隣JA等との連携も必要です。全役職員に活動の重要性を理解してもらい、活動を支援、推進していく職場風土の醸成が重要なのです。

経営の合理化・効率化により組合員サービスが低下しJA離れがすすみ、事業量が減少し、さらに経営の合理化・効率化を図ることになるような、負のスパイラルに陥らないようにしていかなければなりません。持続可能な経営基盤を確立していくためには、財務基盤強化と同時に、教育文化活動による組織基盤の強化を図っていく必要があります。



「協同組合運動」を支える 人づくりとファンづくり

神奈川県 J A 相模原市 専務理事 落合 幸男 氏

持続可能な経営にむけ、 教育文化活動で組織基盤強化を

当 J A では協同組合運動を支える人づくりにむけ、協同活動研究会をはじめ「営農・経済採算性改善」「店舗再構築」「職場改善」のプロジェクトチームを結成しました。「農業関連事業強化 P J」も立ち上げる予定で、部門を横断した若手職員によるボトムアップ形式で運営の改善を進めています。「自分事」として経営改善に関わる職員の育成がねらいです。

令和 3 年度からは各支店で組合員訪問強化月間を設けています。生産組合の流れをもつ中核的活動組織「みどり組合」は現在 4000 人弱で、准組合員も 4 割近くを占め、正准問わず意思反映しやすい環境づくりに努めています。毎年 10 月には地区別懇談会「ふれあい座談会」も開催しています。J A は人の組織。人（組合員）の理解と協力（組織基盤強化）があれば、事業実績も上がります。

当 J A では、市とともに S D G s 達成にむけた「さがみはら S D G s パートナー」に登録し、フードドライブ活動やペットボトルキャップ回収運動などを展開しています。平成 7 年からは援農システムの一環として 3 年間の農業研修講座を開設。これまで約 650 人が修了し、N P O 法人「援農さがみはら」に登録しボランティアとして活躍しています。

わたし自身、教育文化・家の光プランナーになって初めて気づかされたことですが、J A の経営・組織基盤を盤石なものとするために、支店を中心とした小さな協同の輪をつくり J A ファンをつくっていく。そのための欠かせない手法が、教育文化活動なのだと思います。



組合員の期待に応えるための経営戦略 と組織基盤強化にむけた取り組み

～支店再編計画に基づく支店を中心としたJAファンづくり～

岐阜県JAぎふ
相談部部长
大田 哲也 氏



岐阜県JAぎふ
ふれあいプラザ網代
プラザ長
島戸 和行 氏



大田：事業収益の柱である信用事業の環境変化のなかで強固な経営基盤が必要なことから、「要員計画」「地域金融機関としての役割発揮」「営農事業の収支改善」を重点に総合事業再編戦略に取り組んでいます。新たな支店再編計画で、総合サービス店舗、特定サービス店舗、コミュニティ店舗、ふれあいプラザの4店舗形態に分類しました。

島戸：ふれあいプラザは現在9プラザ。プラザ長は全員が支店長経験のあるOBです。火～土曜の営業で、信用事業関連の相談と統合店への取り次ぎ、営農関連を中心とした担当部署への取り次ぎ等をおこない、現金の取り扱いはATMと週1で巡回する移動金融店舗で対応しています。プラザでは、運営委員会を年4回開催。さまざまなイベントも企画し、まずはプラザのファンになってもらう活動を主としています。来店しイベントに参加するのは、支店の時と同じ事業を利用する組合員。事業面では統合店との連携をとっていくことが不可欠です。

大田：職員の協同組合理念定着化にむけ、PDCAサイクルで協同組合人を育成する必要があります。JAぎふオリジナルの学習資材「JAマスター」を作成し、協同組合理念の実践者の育成に努めています。また、全戸訪問や支店協同活動、教育文化活動を実践し、令和6年度からは1職員1協同活動にも取り組むことにしています。

さらに、全支店で1年に3回以上『家の光』を活用した「家の光セミナー」を開催しています。各支店の担当者が企画、講師役を担っています。本店はセミナー提案などの支援や、各支店で実施したセミナーの内容や支店担当職員の声を共有することを目的に「ふれあいっこ」通信を発行しています。

10年後のめざす姿は、活力ある農業と豊かな地域。地消地産にむけて、安全・安心な農産物栽培の新たな価値基準を考える消費者を主体とするコンソーシアム「食と農の連携推進フォーラム」を立ち上げました。

MSアンケートの取り組み概要と 基盤強化に向けた考え方

JA全中 JA改革・組織基盤対策部部長 加藤 純 氏

組織基盤を健康診断、 企画・組織部門の武器に

「質」の面からのメンバーシップの強化と「量」の面での正准組合員の拡大が掛け合わされて組織基盤強化は図られます。組織基盤強化の支援ツールには、「推進マニュアル」と「MS（メンバーシップ）アンケートおよびセルフチェック」「施策事例集100選」があります。

MSアンケートは、組合員へのアンケートとJAによるセルフチェックをもとに、ターゲットの選定や施策の検討をおこないます。組合員類型ごとの意識や行動、評価や期待等が数値で把握できる組織基盤の「健康診断」です。セルフチェックを作成し組織・活動を棚卸しをし、アンケート調査で組合員の実態を把握することは、JAの企画・組織部門を強力に支援する武器となります。

基本は既存施策を必要な人につなぐこと。新たな施策立案や改善が必要な場合「事例集」も参考にしてください。



組合員・職員・役員の“共育”を すすめる仕組みづくり

～協同組合運動者としての職員教育とJAファンづくり～

JA全中 教育部部長 木村 政男 氏

組合員の声を聴き「共感」すること を 出発点に

協同組合の価値は、組合員とともに課題を解決すること。農業協同組合らしい人づくり、組織基盤確立に向けた人づくりが求められています。組合員の学びとしては、教育文化活動、女性大学、組合員大



学などがありますが、教育研修だけで人は育つわけではありません。組合員同士や役職員との関わりから学ぶ「共育」が、実践的協同組合の学びの場となります。青年部のポリシーブックをはじめ、それぞれの取り組みのねらいを明確化していくことがポイントとなります。

職員の学びにも種々の研修が用意されていますが、これも、役職員同士や組合員との関わりからの「共育」が重要です。組合員の「声を聴き」、悩みや願いに「共感」することが、組合員の願いの実現や課題を解決する事業・活動を「変革し創造する出発点・原動力」となるのです。

全体討議



●コーディネーター

増田佳昭氏 滋賀県立大学 名誉教授

●パネリスト

落合幸男氏 JA相模原市 専務理事

大田哲也氏 JAぎふ 相談部部长

島戸和行氏 JAぎふ ふれあいプラザ網代 プラザ長

木下春雄 家の光協会 代表理事専務

わたしの実践計画案

JA南アルプス市 営農経済部 **五味広子** 次長

当JAでも、教育文化活動を推進していきます。組合員・お客さまの声を聴き、できるだけ足を運んでもらうようなイベントを開催したい。また、支店大集約下で協同組合の原点に立った職員教育に力を入れていきたいです。日常業務のなかで時間をつくることや予算面が課題ですが、支店長にある



程度の決裁権限をもたせ、本店職員の協力も要請していく必要があるでしょう。『家の光』記事を活用した学習会を支店でも実施したいと思います。

JA京都やましろ ふれあい課 西尾 嘉文 課長

若い職員を中心とした教育文化活動の必要性と、実践に向けた教育が必要です。多忙な業務のなかで活動に時間を割くためには、業務見直しの決断も重要。組合員との対話から方向性を探り、ボトムアップの改革を実践できるプロジェクト設置に取り組みます。



JAしまね東出雲支店 門脇 千穂子 支店長

教育文化活動を全役職員で支援、推進していく職場風土の醸成に力を入れていくため、この研究集会で学んだことを詳しく説明していきたいと思います。また、支店だよりのなかに『家の光』の記事を載せていきたいと思います。



質疑応答

落合：〈JA相模原市のプロジェクト活動について〉 PJの決裁権限は活動内容により専務や各常務が担当。メンバーはコアとしてマスター生を入れますが、他は手上げ方式です。会議は勤務時間内。対話活動は相談活動に力を入れています。

大田：〈JAぎふの評価制度、家の光セミナーについて〉 考課に協同活動や新規項目を入れています。家の光セミナーは、これまで評判の高かったメニューをつくり、年度はじめに勉強会を開催。その中から今年は各支店で3回開催しています。

島戸：〈ふれあいプラザについて〉 相談活動と各種イベント、セミナーの開催が主体です。活動は運営委員や女性部員に協力してもらっていますが、拡大のためには主体的関わりを認識してもらうことが課題です。相談面での専門的対応は本部や統括支店(統合店)と連携して対応しています。

落合：〈金融店舗の業務と教育文化活動は近くならないのか〉 信用金庫の職員は農協組織をいちばん嫌がっています。その嫌がっている部分を育てていかなければなりません。

増田：以前は業務と対面サービスはセットでした。対面コミュニケーションを改めてつくっていくことが課題です。その手法として教育文化活動があるのは確かです。

落合：総合渉外は組合員・お客さまに情報を提供すること。その家庭に合った情報を見極め、届ける必要があります。

パネリストの感想

落合：こういう研修会に出ることがだいじだと感じました。みなさんと熱い思いを話し合うことで、ぜんぜん違ってきます。教育文化活動をテーマにした研修会に出ないと支店長にさせないくらいにしなければと思っています。

大田：組合員の声を聴き、なにを求めているか把握しないと、J Aの方向性は出てきません。まず、コミュニケーション能力を職員に養ってもらうこと。相談が受けられれば事業に結びついていきます。この結果を知ると協同活動と銀行との違いが認識されます。そういうサイクルをつくりたいです。

島戸：この場に立ったことは、わたしにとって大きな挑戦です。こうして話し合い、前に進むかぎり、J Aの未来はあると確信しています。

木下：J A新時代を切り開くためには、従来と異なる仕掛けが必要になります。新しいことに挑戦する。従来のやり方で将来の見通しが厳しいのであれば、しっかりチャレンジしていただきたいと思います。

まとめ
講演

現場での経験を共有する 協同組合教育を

滋賀県立大学 名誉教授 増田 佳昭 氏

人手不足のもとで、支店の現場で教育文化活動にどう取り組むかが問題です。長期的に見て、業務だけの事務的な仕事は減らし、対面的コミュニケーションを重視した仕事のやり方に変え、そこに人を割いていくことが必要です。支店はたんなる事業拠点ではなく組織拠点であることを忘れては、支店の役割は果たせません。金融機能をもたない支店のあり方が問われていますが、先進事例に学びながら創造的に問題を解決してほしい。

組合員との接点である支店運営委員会やふれあい委員会をどのように機能させていくのか、これも重要な課題です。本店はそのための体制づくりを支援する。基本計画で見えるかたちにし、担当としてふさわしい部署を考えるとともに、活動全体を把握する部署が必要になってきます。評価・表彰制度の仕組みをつくると、現場は取り組みやすくなるでしょう。

職員が主体的に関わる仕組みをつくる。そのためには、支店内でのタテヨコの

意見交換もだいじです。頭で理論を受け入れてもなかなか行動にはつながりません。現場での経験を共有するような協同組合教育が欠かせません。

*本研究集会の様子は、令和6年3月29日までの間、有償でオンデマンド配信しています。



グループに分かれてのブレインストーミングでは、熱心な議論が交わされた