

開催報告

令和6年度 「教育文化・家の光プランナー」 専修講座

「教育文化・家の光プランナー」として登録いただいているJA職員を対象に、JA教育文化活動の実践に向け、効果的なスキルアップを支援することを目的に、5年ぶりに実開催で7月17日～18日に本講座を開催しました。

今年度は、今一度原点に立ち返り「JA運動」「協同組合運動」そして「教育文化活動」の意義や内容等について学び、JAでの教育文化活動の実践につなげるよう、グループ討議を行い、講座の最後に「私の3カ年計画」を参加者に提出してもらいました。

ここでは、講義1～4、グループ討議・発表、パネルディスカッションの要旨を報告します。



主催：一般社団法人家の光協会

教育文化活動と 教育文化・家の光プランナーの役割

(一社)家の光協会 普及文化本部 本部長
熊田 陽介



■ J A教育文化活動で組合員の満足度と 「紐帯力」をアップ

J Aは組合員のものであり、組合員、職員、地域社会のためのものです。そしてJ A運動の目的と使命は、生活者としての組合員の願いを、組合員・役員・職員の協働行動で、事業や活動にして実現していくことにあります。組合員の願いには、身体面の願い、経済面の願い、精神面の願い、環境面の願い、社会貢献の願い、自己実現の願いなどがあります。これらを協働で実現していくために、J A教育文化活動などを通じた組合員教育が必要となるのです。

J A教育文化活動の目的は、J Aの主役である組合員(家族)や地域住民の満足度アップだと言えます。活動を通じて組織の構成員間の「紐帯力」アップ効果が期待でき、J A経営の面でも、間接的な事業収支効果による総合事業力の向上が期待できます。

J A教育文化活動の「4つの領域」は、①教育・学習活動、②情報・広報活動、③生活文化活動、④組合員組織の育成活動。その役割としては、①組合員(家族)と組合員(家族)を結ぶ横糸の役割、②J Aと組合員(家族)、地域住民を結ぶ横糸の役割、③J Aの事業と事業、事業と活動を結ぶ横糸の役割、④J Aの地域貢献活動を促進する役割があげられます。

■ 組合員が本来の組合員となるための教育・学習を

こうしたJ A教育文化活動を行っていくうえで、教育文化・家の光プランナーの皆さんには、企画者、実務者、啓発者、組織者、講師としての役割をぜひ担っていただきたいと考えています。

活動は、本店・支店を通じたオールJ Aとして展開することが効果的です。そのためには、教育文化活動基本方針や実施計画の検討・策定や実施体制づくり、組織風土づくりが重要となります。

J Aは、組合員数の減少や組合員の顧客化・主体力低下、J A利用率の低下などの課題に直面しており、組合員力や「組合の力」の低下が問題となっています。こうしたなか、組合員が本来の組合員となるための組合員教育・学習が、あらためて必要になっているのです。

地域のだ真ん中に JA運動と教育文化活動

JA教育文化活動専門講師
菅野 孝志 氏



■ 組合員の居場所をつくるのがJA

第29回JA全国大会の大会議案起草に関わった時、私がこだわったのは人づくりでした。第30回JA全国大会議案の組織協議案では、人づくりが経営対策の中に入りましたが、まず人づくりがあって経営対策が成り立つと考えています。とくにこれから5年間で約50万弱の組合員が減少するだろうと試算される中、変化に対応できる人材を育てることが求められます。

協同組合の危機の中で、こうした問題や理念はきちんと議論されているでしょうか。とくに来年は2回目の国際協同組合年。活発に議論いただきたいと思います。

私は昭和47年に福島県の松川町農協に入組し、多くの他の農協の先輩方とお会いする中で、農協ってすごい可能性があるんだなと思い、51年の営農大学開講、63年のAコープ松川店開設など、組合員とともにさまざまな取り組みを行ってきました。

教育文化活動は、平成14年に学校教育支援事業などの制度をつくり本格化。一過性活動からの脱却を目指し、職員提案を重視した活動展開とし、グループづくりに力を入れながら推進しました。教育文化活動とJA経営は、間違いなく表裏一体。職員が育つことによって組合員も育つ役員も育つ。この循環がうまくできるからこそお金も回り財務的にも良くなるのだと思います。

20年には教育文化活動研究会を設置し、スローガンを「地域のだ真ん中にあるJAを目指して」に決定。学習と意識の共有と均質化を図りました。教育文化活動役職員研修会に坂野百合勝先生をお招きした時は、「10年後、あなたのJAは元気ですか？」とともに、「あなたの居場所はありますか？」との問いかけも響きました。組合員の居場所をつくるのがJAなのです。

■ 地域のだ真ん中にあるJAになるために 欠かせないJA教育文化活動

私が組織事業運営で目指してきたものは、「いいと思ったことをやろうよ!!」。そして、「ど真ん中」=地域農業・経済・教育・文化などのど真ん中に常に農協・JAがある。「組合員利用者」=その主体は組合員であり利用者。「職員力」=組合員活動をより良いものにするために職員のプロデュース・コーディネート・オ

ルグする力が必要。「使命感」＝熱意・本気・気力と地域に対する責任感が必要。「実践力」＝聴いて、見て、考えて、夢みて、成し遂げる＋顧みる。

地域のだ真ん中にあるJAになるためには、JA教育文化活動は欠かせません。そして協同組合理念学習と家の光記事活用の実践に力を入れていただきたいと思います。

JA役職員の皆さん。「寄り添えてますか?」「離れていませんか?」「サポート役に徹してますか?」

講義③

私と教育文化活動のかかわり、 事業・経営面での寄与

JAグリーン近江 常務理事
徳永有治氏



■ プランナーには役員や組織を動かすことができる力が

「教育文化活動」とは家の光協会の造語ですが、すごくいい言葉であり「4つの領域」は的を射ていると思います。プランナーとして、まず教育文化活動を正しく知り理解することがたいせつです。ぜひ『家の光』を読み、自分の言葉で語ってください。普及活動を通して一人でも多くの仲間を増やしていくことは、協同組合のため、組合員のためであり、広い意味では農業、生産者、国民のためにもなると言えるのではないのでしょうか。

私がプランナー研修を受講した際、大変熱く納得感ある坂野百合勝先生の講義が強く印象に残りました。教育文化活動の「4つの領域」にも納得感がありました。そのためJAで教育文化活動基本方針を策定し、全役職員が取り組むべきものと位置づけました。プランナーには、実際に役員や組織を動かすことができる力があるのです。

■ JA教育文化活動はJA全体で取り組むべき必須の活動

大きな課題は、役職員が教育文化活動の重要性に気づいていないことです。教育文化活動は、協同組合に与えられた大きな武器です。組合員や地域住民と新し

い密な関係性を築くために有効な、J A全体で取り組むべき必須の活動なのであり、農業者と消費者をつなぎ、准組合員の積極的な関わりで協同の輪を広げる役割を担っています。

全役職員が同じ考え・方向を共有し、多くの組合員、利用者の参加・参画による運動の輪を広げながら、従来からの組合員にはあらためてJ Aファンになってもらい、地域住民にもJ Aファンになってもらう。未利用者から利用者、そして准組合員に。単品利用から複数・総合事業利用に、事業利用から活動参加に。さらにその延長線上には、農業を通して正組合員への道が開けるような企画や、その道筋を描ける明るく希望の持てる進化発展的な取り組みも期待したいところです。教育文化活動が総合事業のどこかにつながる仕組みも必要です。

いまこそ、教育文化活動の実践を通して、J Aのあるべき姿を追い求めていくことが重要です。

講義④

協同組合運動と教育文化活動を考える

(一社)日本協同組合連携機構 常務理事
小林 元 氏



■ 第30回 J A 全国大会組織協議案に 位置づけられた J A 教育文化活動

第30回 J A 全国大会議案の組織協議案は、組織基盤強化が柱の一つとなり、その中に J A 教育文化活動の実践が位置づけられています。プランナーとして、これからの J A づくりのど真ん中の取り組みであることを自覚していただきたいと思います。

菅野先生、徳永常務のお話の中から出てきたキーワードは、「自分の言葉で語る」だと思います。J A、協同組合、そして教育文化活動について、自分の言葉でわかりやすく語れることがたいせつです。

まず、協同組合は、組合員の組織であることをあらためて考える必要があります。とかくお客様扱いしてしまう組合員に、主体的に関わってもらうためには、組合員自身が協同組合、J A について学ぶことがたいせつです。

組合員や地域住民は皆さんが思っている以上に J A のことを知りません。皆さん自身も、自分の J A のことを知っていますか？ ビジョンを語れますか？ 支

所・支店でいつどのような活動を行っているか知っていますか？

■ J Aの強みは、食と農、総合事業、組織基盤

協同組合とは、同じ課題や願いを持つ人々が集まって、事業を通じて課題を解決し願いをかなえる組織だと言えます。

協同組合であるJ Aは、他の事業体・企業にはない決定的な強みを3つ持っています。食と農、総合事業、組織基盤です。これらを活かすうえでカギとなるのが、J A教育文化活動なのです。農業者が減り正組合員が減っていくことが予想される中で、次世代・次々世代との関係性を強めていくためにも大きな力となります。その際、軽視されがちな50歳代が次世代の中心となります。活動は、関連する部門につなぎ事業に活かすことも重要です。

こうして見ると、J A教育文化活動はまさに、J A経営・運営の一丁目一番地なのです。

「あなたはJ A・協同組合、そしてJ A教育文化活動を、自分のことばでわかりやすく語れますか？」

グループ討議・発表

グループ討議で参加者は4グループに分かれ、3テーマについて、講座で学んだことや自分のJ Aでの状況をふまえ意見交換を行いました。次のような意見が出されたことがグループ発表で報告されました。

【テーマ1】 J A全体で教育文化活動にどう取り組むか

▽J A全体で教育文化活動を共有するため具体的な活動方針・要領をつくり、役員・支店長等が参加する会議で周知する、▽活動を広報誌やSNSで発信する、▽「4つの領域」を知ってもらう、▽女性部などの組合員組織と連携し食育活動を行う、▽今年度中にプランナーが役員会で教育文化活動の基本方針をつくり支店職員を中心としたワーキンググループに落とし込む、▽活動を評価する項目を人事評価に入れてもらう、▽各事業で取り組んでいる活動内容を主幹部署が定期的に発信し、互いに活動が見えていない現状を打破する。

【テーマ2】 J A支店でどのような教育文化活動を実施するか

▽支店と地域組織、女性部、運営委員と一緒に支店祭りなどのイベントを行う、▽来店者増をねらい、支店と地域をつなぐツールとして支店だよりを定期的に作り広報誌とともに配布する、▽支店で目安箱を設置するなど組合員の声を聞いて活動に生かす、▽担当部以外も巻き込んで、支店職員も一緒に活動内容を考えてもらう、▽支店活動の発表会を行う、▽教育文化活動は組合員の視点に立った活動、▽活動内容をSNSなどで発信することで、J Aを知らない層へのPRにもなる、▽支店長が中心となり、支店内で組合員・利用者が興味をひく情報を集めて声を聞き、前年の活動も参考にする。

【テーマ3】 JA役職員の教育文化活動への理解をどのように高めるか

▽新入職員、中堅職員に、教育文化活動の研修を必ず行う、▽職員に農業体験などをさせて発表会で発表・共有し意識づけを行い好循環をねらう、▽毎月の訪問日にはテーマを決めて組合員と対話を行い、よい関係づくりをすすめる、▽職員階層別に教育文化セミナーを開催する、▽職員に外部のセミナーや研修などに参加してもらい他JAの取り組みを知ってもらう、▽座学と体験を通じて教育・学習活動を行う、▽活動に興味がありそうな職員に声をかけ、自発的に活動に参加してもらう、▽教育文化活動に関する取り組みが評価される仕組みが必要。評価は一般職員も関わり行うことで意識向上と理解深化につなげる。

パネルディスカッション

明日からの実践に向けて

●コーディネーター

日本協同組合連携機構 常務理事 **小林元** 氏

●パネリスト

JA教育文化活動専門講師 **菅野孝志** 氏

JAグリーン近江 常務理事 **徳永有治** 氏

家の光協会 普及文化本部 本部長 **熊田陽介**



小林：自分の言葉でJ A、協同組合を語る職員に育てるには。

菅野：私自身、いろいろなことに取り組んできた中で、自分以上に巻き込む人たちに喜びをいかに提供するかを考えてきた気がします。それがまたいい循環をつくっていき、結果として自分の言葉としてだんだん置き換わってきたという気がしています。

徳永：まず、発言の機会が与えられた時は積極的に発言すること。そのためには勉強しなくてはならないし、しっかり先生のお話を聞くことにもなります。皆さんには帰ってから各現場で職員に伝える役割があります。こうした経験をしっかりと積み上げていただきたいと思います。

熊田：インターネット上に開設している『J A教育文化Web』をぜひご活用ください。提言や実践事例、プランナーの活動の様子などを掲載しています。家の光協会としてはこうした情報提供を中心にさまざまな支援を行っています。

小林：J Aトップに教育文化活動への意識を持ってもらうには。

菅野：研修会などでいい実践事例などを聞いた時には何か自分の農協に取り入れられないか考えていただきたいと思います。私はそういう場での出会いも楽しみで、家の光文化賞J Aトップフォーラムも第1回から参加しています。皆さんからトップに伝えたいと思った場合、強い思いをもって伝えてください。本気に勝るものはありません。

徳永：プランナーは、トップを動かすことも組織を動かすことも変えることも可能な位置にいます。ただそのためには、よく学習し、J Aを良くしたい、ここをこうしたいという熱い思いを持つことがたいせつです。それがあれば耳を傾け、動いていただけることもあるかもしれません。

熊田：「これからのJ A食農教育検討委員会報告書」「J Aファンづくり検討委員会報告書」に、全国のJ Aトップの皆さんにもお伝えしたい事例や考え方などを掲載していますので、説明の際の材料としてお使いいただきたいと思います。また、家の光事業研究会などの設定をご提案し、組織基盤強化に資する家の光事業について意見交換をさせていただきたいと思っています。

小林：支店長・支所長をはじめ職員を育てるには。

菅野：支店・支所にどれだけ人が来るか。これは評価のポイントだと私は思っています。多く来た方が職員は鍛えられるし、要望が出てくればどう対応するかが問われます。そうして関係性をつくり上げていくのです。坂野先生の言われた「あなたの居場所はここですよ」と言えるJ Aづくりです。このJ Aは私たちが地域共生の未来づくりの一員として認めてくれていると認識した時、彼らはJ Aに関係性をもっともっと求めてくるようになるのだと思います。

徳永：当JAでは女性活躍推進プロジェクトを立ち上げています。女性の感性や能力はまだまだJAの中では花開いていないと思っており、これからしっかり活躍していただけるようにしていきたいと進めているところです。併せて、中間管理職も含め男性職員がうかうかしてられんよねと、意識を変えないといけないという状況に追い込みたいとも思っています。

熊田：農協運動活性化のため、組織事務局の育成に向けて本講座や教育文化活動研究集会などの研修会を継続的に行っていきますので、できるだけ多くのご参加をいただき、教育文化活動の位置づけを事業計画や支店行動計画に盛り込んでいただきたいと思います。

小林：お二人から最後に一言ずつ。

菅野：今全国的に支店の再編統合が進んでいると思いますが、拠点が減っても組合員の来店率やJAへの期待、思いは全然減ってないという状況をつくるのが組織基盤強化のためにたいせつだと思います。「会いに来たよ」という言葉が飛び交うようなJAづくりを目指していただきたいし、そこに教育文化活動の思いを織り込んでいけば、ささやかながらもみんなで共通してできるところから一步一步階段を上っていけると思います。

徳永：菅野先生のようにさまざまな挑戦、経験を積むことで、本当に自分の言葉で語れるようになるのだらうと思いますので、そういう対応力を身につけていただければと思います。

小林：ありがとうございました。