

## 開催報告

# 家の光文化賞JA トップフォーラム2025

家の光文化賞農協懇話会と家の光協会は、8月4、5日の両日、「家の光文化賞JAトップフォーラム2025」を神奈川県内のホテルで開催。今回は「経営的視点による教育文化活動の展開～協同活動と総合事業の好循環を実現する～」をテーマに、組合長・常勤役員などJAトップ層を中心に約300名が参加しました。先進JAの実践報告やパネルディスカッションなどの内容をダイジェストで紹介します。



## 経営的視点による教育文化活動の展開

横浜国立大学・大妻女子大学 名誉教授

田代 洋一 氏

活動と事業の好循環をめぐる留意点の1点目は、准組合員の比率が全国平均で62.3%と高いことです。准組合員に、好循環に入ってもらわなくては、これからの長期的な経営の安定は望めません。

2点目に、好循環を生むためには速効性の肥料をまくのではなく、ゆっくり効いてくる肥料をまいて地力をつけていくことが求められます。一定の時間をかけて成果を摘み取るという視点が必要でしょう。

3点目は、総合農協の各事業の組み立てを見つめ直すこと。今、営農指導事業の赤字額と事業外収益がほぼ同水準になってきています。私は、営農指導事業には事業外収益を充てればよいと考えます。

本フォーラムを通じて、好循環に向け、どういう教育文化活動の方針を立てるか、計画をきちっと立て、予算をきちっと組んで、基金づくり等々もしていく必要があるということについて、納得できる形で合意が得られれば幸いです。



### 家の光文化賞受賞組合報告①

## 組織・事業・経営基盤強化に向けた取り組み ～ 教育文化活動は「レシピにはない隠し味」～

東京都 JAマインズ 代表理事組合長

田中 幸雄 氏

当JAでは教育文化活動基本方針を制定しています。「教育学習活動」では、農業者次世代対象組合員大学「マインズ キャンパス」を設置。広報誌『まいんず』では毎号、JAや農業の学習ページを設けています。役職員意見交換会では、若手職員に『家の光』を配布しグループ討議を行っています。

「情報・広報活動」では、『まいんず』を職員が手配りし組合員との接触機会を設けています。地域情報紙『マインズマルシェ』はJA利用のない子育て世代か



らも反響があり、Instagramも若手職員の提案で始めました。

「生活文化活動」では、貸出農園「ふれあいファーム」や、各種セミナーを開催。食農教育事業はJAだけでなく青壮年部、農業者が行い、年間約5300名が農業に触れています。

「組合員組織の育成活動」では、女性部が様々なサークル活動を行い、女性農業者組織「W-m i n d s」もあります。青壮年部は積極的で市民農園で指導いただいています。

経営改善は変わることへのチャレンジであり、教育文化活動、家の光事業を通じた組合員や地域住民との絆は、レシピにない隠し味となるはずです。

## 家の光文化賞受賞組合報告②

# JAグリーン大阪が取り組むJAファンづくり ～地域になくてはならないJAを目指して～

大阪府 JAグリーン大阪 代表理事組合長  
**出口 博司氏**

当JA敷地内の農地エリア「アグリゾーン」では、園児による野菜収穫体験、小学生対象の田植え、稲刈り等の農業体験を行う食農教育事業を行っています。新規就農者、定年帰農者、後継予定者を育成する農業塾にも活用しています。



広報では、日本農業新聞の他、SNS、広報誌、ホームページを中心に情報発信をしています。

創立25周年記念として、地元農産物を食べて踊って地元農業を応援しようと、直売所のテーマソングを樟蔭学園中高ダンス部とのコラボで組合員、女性会会員、役職員等100名以上で踊る動画を制作し、ホームページやYouTube等で発信しました。

女性大学、女性大学OG会では『家の光』を学習誌として事例を学んでいます。

夏休み親子料理教室は、女性会会員が中心となり各支部で地元産野菜を使った料理を親子で調理し食してもらい、『ちゃぐりん』を使った食農教育を行っています。コロナ禍でも、参加者に野菜と『ちゃぐりん』をプレゼントし、家庭で地元野菜と牛乳パックを使った押し寿司を作る在宅型食農教育を実践しました。

これからも、組合員との接点減少という課題を克服するため、教育文化活動を強化します。

# 食農事業活動を基軸とした次代につなぐ 地域と人づくり

福島県 JAふくしま未来 常務理事  
須田 淳一 氏



当JAの食農食育活動には、「広報型」「体験(参画)型」「組合員組織主体型」の3つの柱があります。広報型では特にSNS、インターネットを活用した情報発信に力を入れています。YouTube「みらいろチャンネル」は営農指導員が栽培指導動画を配信しており、新規栽培者が動画を見ながら栽培し販売につなげた事例もあります。

体験(参画)型では基本方針を策定。食農教育はJAの持つ強みであり「次世代交代」「次世代認識」向上対策と捉え、「JA職員教育」の向上にも取り組んでいます。

食農食育活動は、令和6年度に農林中金の支援事業「ふるさと共創事業」に採択されたことを機に加速しました。持続可能な地域共生社会の実現を目標に、管内12市町村と包括連携協定を結んでいます。

7年度食農食育活動の実践目標では、統一目標指針として、学校教育支援事業の管内小学校全校での実施に取り組むこととし、体験型食農教育の支店協同活動も、全支店での実施を目標としています。今後、対象を中学校や高校に拡大すること、大人の食農食育活動を強化することを掲げています。

組合員組織主体型による組織活性化は、女性部の皆さんに食農教育授業の講師として参画いただき、やりがいがあると好評です。フレミズ層、お母さん世代の新たな活動展開が組織活性化につながっています。また、生産者が自ら講師となることで説得力ある理解醸成、産地のPRになっています。

「地域と共に“一步先へ”食と農のユートピア創造」をスローガンに、今後とも食農活動を重点に置きながら次代につなげていきます。

## 組織基盤強化に向けた 基本方針と教育文化活動

愛知県 JA あいち中央 常務理事  
野澤 昭博 氏



当JAは組織活動基本方針の対象となる活動を11分野に分け、組合員が主体の組織活動、ふれあい交流活動、女性組織「イキイキレディース」活動、世代別活動、目的別活動、「協同組合」の理解者づくり活動、食農教育活動、健康づくり活動、高齢者福祉活動、地域貢献活動、利用者別活動に取り組んでいます。

女性組織「イキイキレディース」が活発に活動し、支店別に設置した「がやがやワクワク会」の意見は支店運営委員会やイキイキレディース代表者会議に持ち寄ります。女性交流会は、各会議体メンバーや『家の光』購読者を対象に全地区に向けた意思統一、情報伝達機関として機能。准組合員意見交換会は年2回開催しています。

女性大学「ときいろカレッジ」は支店運営委員会の推薦を受けた45歳以上60歳未満の女性が対象で、最終的には受講生が考えたビジネスプランを具現化するまで、互いに学び、考え、楽しむ中で進めます。

食農教育活動では、「本で知る地元農産物」をテーマに行政とタイアップし、農業や食の大切さを知ってもらうための「碧海そだち」特別展示ブースを市街地の図書館に設置しています。2015年から、食農教育絵本を管内ほぼ全ての幼稚園・保育園で卒園記念として園児にプレゼントしています。

「こども農業体験スクール」は開校16年で686名が卒業しました。各支店ではそれぞれの特徴を生かした活動を展開。地元の小学校への出前講座など活動が地域に拡大しています。

組織活動は10年、20年先に花開く取組みとして、みんな違って、みんないいという水平的多様性を育てていくことが重要だと考えています。

# 教育文化活動促進に向けた家の光事業の積極的展開

(一社)家の光協会 代表理事専務  
木下 春雄



第30回 J A 全国大会の決議事項と本会の令和7年度事業計画ならびに3か年計画の関係性を押さえていただき、そのうえで家の光事業の積極的展開に関し、3点提案させていただきたいと思います。▽教育文化活動基本方針・組織基盤強化基本方針の策定、▽J A 事業計画への教育文化活動・家の光事業の位置づけ、▽家の光文化賞・家の光文化賞促進賞への挑戦です。

さらに令和8年度から、新規事業「J A サテライト プラス」をスタートします。体験キットを用いたワークショップ型の新たな体験動画講座で、オリジナル開発した講座動画と体験キットを用い、いつでも・どこでも・気軽に開催できます。

内容は、食や暮らし、健康などの生活文化プログラムと、J A の総合事業と連携する事業連携プログラムを中心に構成。あらゆる世代それぞれの関心ごとを満たすものを、スタート時点で100本程度用意したいと考えています。全て使い放題のサブスクリプション方式で、体験キットを1000種類以上用意します。

活動と事業の好循環のため、組合員と地域住民のリアルな接点の積み重ねを、職員の負担を最小限に抑制しながら実現し、組織基盤強化につなげるツールです。試行実施を経て来年4月のスタートをめざしています。

# J A女性組織仲間づくり検討委員会報告

## いつでも！ 楽しく！ フラットな仲間づくり

### ～J A新時代の女性組織のあり方～

滋賀県立大学 名誉教授  
増田 佳昭 氏



J A女性組織のメンバー数減少や高齢化が指摘される反面、グループ活動が様々な形で活発になってきています。報告書では、グループ活動の活性化にむけて期待されること、より活発化させるための枠組みについてまとめました。

キーワードはまず、「楽しく」。参加して楽しさを感じる組織でなければメンバーは集まりません。楽しさには趣味など個人のニーズを満たす活動とともに、人のために役立ちたいといったやりがいも含め考えるべきでしょう。

次に「フラット」。女性組織に限らず社会が変わる中、伝統的なピラミッド型の組織はなかなか維持できなくなってきました。従来のピラミッド構造は、地域に居住する女性を網羅的に組織していた、かつての地域婦人会に由来しています。女性組織メンバーを増やしていくには、フラット型で、入りやすい、活動しやすい、開放的な組織形態が不可欠となっています。組織であるからにはグループをリードして対外的に代表する役員は不可欠ですが、役員数や選び方、会議負担の軽減なども進めざるを得ないのではないかと思います。

さらに、結集軸を地域軸、世代軸、テーマ軸の3つに整理し、テーマ軸の活動組織づくりこそがこれから女性組織の基本方向になることや、J A女性組織の存在価値を改めて考える必要についても問題提起しました。

## パネルディスカッション

### ●コーディネーター

横浜国立大学・大妻女子大学 名誉教授

**田代 洋一 氏**

### ●パネリスト

J A ふくしま未来 常務理事 **須田 淳一 氏**

J A あいち中央 常務理事 **野澤 昭博 氏**

滋賀県立大学 名誉教授 **増田 佳昭 氏**

(一社)家の光協会 代表理事専務 **木下 春雄**



**田代：**参加の皆さんからのご発言を。まず取組み成果について。

**J A 仙台・板橋廣志代表理事副組合長：**定期開催している料理教室でエコーブ  
マーク品の活用法を提案することで、事業利用や来店者の増加につながっています。

**J A 兵庫南・大西秀人代表理事専務：**地区ごとに実施していた女性会活動を目的  
別グループ活動に変更したところ、会員増と J A 利用増につながりました。

**田代：**課題とその対策について。

**J A 東びわこ・中西規雄総務担当常務：**部署間での情報連携・共有が不十分で活  
動に生かしきれていないので、職員間のコミュニケーション、情報共有の強化を  
図ります。

**J A しまね出雲地区本部・坂本満常務理事本部長：**教育文化活動が特定部署に偏  
りがち。情報共有会議とともに、I C T 活用などで職員の負担感軽減も図りたい  
と思います。

**田代：**トップとして意識していること。

**J A 新みやぎ・小野寺克己代表理事組合長：**教育文化活動が J A の大切な取組み  
であることを再認識し、「教育文化活動から J A 事業へ」を合言葉に取組みたい  
と思います。

**J A たじま・太田垣哲男代表理事組合長：**全職員が関わり部署横断的に取組むた  
めの体制づくりが必要です。各支店・営農生活センターを活動拠点として展開し  
ます。

**J A ひろしま・佐伯隆弘代表理事専務：**事業と教育文化活動は J A の両輪。教育  
文化活動基本方針に沿って、支店・地域から活力を生む協同活動を積極的に展開  
します。

**田代：**最後にパネリストの皆さんから。

**須田：**もう一度協同組合人を育てていかなければ。J A も合併で大きくなると意

識共有が難しくなりがちですが、内部広報を充実させ職員教育に努めたいと思います。

**野澤：**職員の背中を押すのはトップのメッセージ。農協事業の利用が地域農業を守り育てることにつながると地域の皆さんにご理解いただくことが重要です。

**増田：**農家組合、女性部など様々な組織に対する助成が、単なる組織維持のためなのか、組織活性化のためなのかをしっかりと考えながら見直せばいいと思います。

**木下：**共通課題は、組合員との接点をいかに持ち、点を面に広げて事業に結びつけるか。10年後も元気なJAづくりという視点で教育文化活動に取り組んでいただければと思います。

## 第8回懸賞論文審査報告

明治大学 教授  
**大高 研道 氏**

今回の優秀賞は、「JAという実験室～新たな『集い』のカタチ～」(JAセレサ川崎／田中純也氏)、「JAの活力の源は『組合員の協同活動』」(JA松本ハイランド／田中均氏)、「組合員との接点強化を目的としたJA運動を支えるリーダー育成とは～JA静岡市組合員大学(組合員講座)の挑戦～」(JA静岡市／藤浪一郎氏)です。

総じて、しっかりとした理念を持ち、地域の現実の中で組合員に寄り添って、様々な葛藤に直面しながら誠実に向き合っている姿が描かれていたことが印象に残っています。



## まとめ講演

横浜国立大学・大妻女子大学名誉教授  
**田代 洋一 氏**

「協同活動と総合事業の好循環」は簡単ではありません。教育文化活動は、事業を追求する土壌の「土づくり」で、石の上にも10年。明日成果が現れるものではなく、10年単位ぐらいで見えていくことがたいせつです。



また、教育文化活動をいくら熱心に行ってもなかなか評価されない、事業にすぐ反映しないという悩みがあるでしょう。教育文化活動は、農協の組合員組織がどれだけ活性化したかで評価してはどうでしょうか。

これから販売額、貯金額を増やし、共済を増やしていく上でも、専門の渉外担当の人材をどれだけ確保するか、そこに組合員・住民情報をどう繋げていくかがたいせつになります。事業拡大も、組織再編も組合員の理解なくしては前に進むことができません。そういう組合員理解に資するような教育文化活動をお願いしたいと思います。

そのためには、役職員が活動について理解することが必要です。まず、教育文化活動基本方針を立てること、それから教育文化基金を積み立てていくといったチャレンジはぜひ行っていただきたいと思います。

#### 記念講演

## 幸せな職場の経営学

### ～従業員と社会を幸せにする経営とは!?～

武蔵野大学ウェルビーイング学部長・慶應義塾大学名誉教授  
**前野 隆司 氏**

ウェルビーイングは、身体の良い状態である健康、心の良い状態である幸せ、社会の良い状態を作る福祉、これらを全部包み込んだ概念です。J Aであれば、農家の人々を守り、消費者に良い農産物を届け、金融業としても農業従事者や地域の人々を助けるといった、より良い日本をつくるための大きな目標があります。

いかに使命感を持ち、生き生きと視野を大きくして働くか。これが幸せな職場のために大事なことで、視野を広くして利他的になれば幸せになります。

人的資本経営が重要と言われています。従業員が生き生きと能力を発揮して働いていることをもっと重視していこうというものです。ある研究で、幸福度の高い従業員の創造性は3倍高く、生産性も31%高く、売上も37%高いこと、欠勤率が低く、離職率が低く、業務上の事故が少ないことが示されています。

人間は長続きしない「地位財」型の幸せをめざしがち。地位財は他人と比べられる財、具体的にはカネ、モノ、社会的地位です。

一方、長続きする幸せは「非地位財」型です。他人と比べるのではなく、自分の中で成長していく幸せです。安全、健康、心、すなわち精神的、身体的、社会的に良好な状態。ウェルビーイングです。



幸せの4つの条件は、自己実現と成長(やってみよう因子)、つながりと感謝(ありがとう因子)、前向きと楽観(なんとかなる因子)、独立と自分らしさ(ありのままに因子)。この4つに気をつけていただくと、職場も皆さんも幸せになると思います。