



# 組合員とJAの相互関係による 組織基盤強化を



## 川口 裕慎

石川県 J A 能美 総務部 次長

かわぐち・ひろのり／平成12年 J A 能美に入組。購買業務に従事し、平成13年から第4エリア（現川北支店管内）の営農担当となる。平成23年から中央支店で L A を務め、平成29年に同支店の事業推進担当課長、平成31年より寺井支店次長に。令和3年から金融部次長（貯金・融資課長兼務）を務める。令和6年より現職（総務人事課長・リスク管理課長兼務）。

J A 能美は、第9次中期経営計画において「組合員と J A で相互関係の構築・強化による、組織基盤の強化」を掲げ、初年度にあたる令和7年度に「組合員講座」を開講。組織基盤強化に向け、組合員・職員双方への教育文化活動に J A を挙げて取り組んでいます。その旗振り役の川口次長に、具体的方策と必要性について聞きました。

### ■ JA 組合員と総合事業に育てられて

——川口次長は、経済部門、営農部門、共済部門、信用部門と、これまでに多くの部門に携われてきました。

J A 能美では、営農なら営農、共済なら共済というように、同一業務を長く担当する職員が多く、複数部門を渡り歩く職員はあまりいなかったかと思います。

私も、入組2年目から11年目までは、営農担当を長く務めました。当初は農業のことがまったくわからず、先輩や同僚に教わりながらも、日々もがき苦しん

でいたのをよく覚えています。なかでも水稲・大豆・大麦など、田圃の実務的なことの多くは、組合員から学びました。見よう見まねで大豆の播種機の調整・整備をしていた際、当時65歳くらいの組合員が声をかけてくださったことがあります。毎日のように「こんなこともわからんのか？」と言われつつ、沢山のことを吸収させていただきました。昔も今も組合員が職員を育ててくれている。そう強く思います。

上席であった支店長からも、多くを教わりました。営農担当として仕事のできたのは、その方のおかげです。また、12年目にL Aへの異動を命じてくださった、当時の組合長にも感謝しています。担当が長くなり「テング」になっていた私を、農協人として軌道修正していただいたと感じています。

——その後、令和6年に総務部門に異動され、現在は教育文化活動の旗振り役とともに、人事労務業務やリスク管理、広報、組合員組織と、様々な業務を担われています。

教育文化活動は、ただ地域のボランティア活動を行うことではありません。総合事業を行うJ Aにとって、地域になくってはならない存在であり続けるための1つが教育文化活動です。そのことに気付いている職員は多くありません。私自身、現職に就いてはじめて見えてくるが多々ありました。J Aに勤めながら、商社で働いている感覚の職員も多くいます。

特に若い職員からは、教育文化活動に対する負担感の苦情も多くあります。まだまだ、大切な活動であり、J Aの基礎をつくる活動であることへの理解醸成が進んでいません。どうしても属人化しており、様々な業務を兼任していて、活動の限界を感じることもあります。事業部門での経験から、それぞれの苦労はよくわかります。ただ、実際の活動を通し、部署間連携をしてみないとわからないことが沢山あると感じます。



組合員組織の盛んな活動（左／女性部 手芸サークル活動、右／青壮年部 粗大ごみ回収の様子）

## ■ 相互関係強化を図る「組合員講座」

——「組合員講座」は、令和7年10月から開講された組合員大学です。そのきっかけや、ねらいについてお聞かせください。

当JAの教育文化活動への取り組み強化は、正組合員の減少などに対する強い危機感のもと、いわばトップダウンにより開始しました。令和7年度が初年度である「第9次中期経営計画」に基づき、組織基盤強化に向けた方策を展開するなかで、特に力を入れているのが「組合員講座」です。

組合員講座は1期1年、全6回の講座のなかで、協同組合の原点に立ち、協同活動の意義・役割、「食」と「農」を基軸とした協同活動について理解を深めることを目的としています。受講生は1期あたり12名で、初年度は各支店より推薦を受けました。うち2名は、自発的に手を挙げてくださった方です。職員の参加も自由としています。

組合員や地域の皆様は、JAバンクやJA共済など全国組織の名称・ブランド名は知っていても、個々のJAの活動内容や役割を知る機会はなかなかありません。講座の開設によって、もっと組合員にJAを知ってもらい、将来の役員候補の人材育成にもつながることを期待しています。



組合員講座では川口次長も講師を務める

令和7年度 JA能美 組合員講座【日程・カリキュラム】		
<共通事項> 開催日…土曜日の午前10時～ 90～120分		
会 場…本店2階 *日時、会場は変更になる場合がございます。		
◆基本座学ですが、グループワーク(話し合う機会)も設け、受講者同士の意見交換や交流を図ります。また、毎回アンケート(レポート)を提出していただきます。		
月	内 容	講 師
10月 11日(土) 開講式	●開講式 第1回・JA能美について <I> JA能美の現状 <II> JAの協同活動・教育文化活動	JA能美総務部 川口次長 吉田課長補佐
11月 15日(土)	第2回・JA能美について、JAの基礎 <III> JA能美の経営理念 【第9次中期経営計画より】 【総代会資料の見方】 <IV> 私たちとJA	JA能美作田組合長 総務部川口次長 JA石川県中央会 組織経営部教育担当
12月 6日(土)	第3回・農業およびJAをめぐる情勢 【日本農業、石川県の農業/食料・農業・農村基本法について/JAグループによる政策提言】	JAグループ石川 宮農戦略室
1月 17日(土)	第4回・米穀情勢について 【近年における米の情勢と動向/JAグループの取組】	全農いしかわ・米穀課
2月 6日(金)	交流会・懇親会 (2/7の講師・近藤匠氏を囲む会、組合員講座懇親会)	受講生 JA能美役職員 各連合会講師関係者
2月 7日(土)	第5回・農家のKT講演会 テーマ「農業界を盛り上げるために」 Q&A  (JA管内の農業従事者、組合員の参加可)	外部講師 近藤 匠 氏 「農家のKT」
2月 22日(日)	JA能美50周年記念式典・記念講演 / 会場…辰口福祉会館 記念講演「～食料安保・国内農業～」	講師:藤井 聡 氏
3月 7日(土) 閉講式	第6回・災害から学ぶ農業復興 能登半島地震・奥能登豪雨からの復旧復興 ○「家の光12月号より「防災と防災食」」 ●閉講式(講評、修了証授与) ・食と農に関する、外部講演会やセミナー等に参加(希望者)	JAグループ石川 宮農戦略室 女性部
その他 (随時)		

令和7年度「組合員講座」カリキュラム(画像をクリックすると拡大表示されます)

まだまだ先進JAの取り組みには及ばず、手探りの状態です。挑戦できるテーマの幅も広く、初年度は担当者の発案で、農家インフルエンサーの講演も実現しました。今後も柔軟に、いろいろな課題やテーマに取り組みたいと考えています。

—— J A 役職員が自ら講師を務める講義も多く、組合員との接点強化の場となっていると感じます。今後の展望をお聞かせください。

理想は、卒業生に「楽しかった」「ぜひ他の人にも勧めたい」と思ってもらい、次期の受講生を紹介いただくことです。1年に12人、10年後には120人の修了生が巣立ち、支店運営委員や総代、組織運営を担う役員、地域の農業リーダーが育つことを期待しています。

## ■ 職員の教育文化活動の理解醸成に向けて

—— J A 能美では、様々な研修会に役職員を派遣されています。本会主催の「J A 教育文化活動研究集会」には、営農部門、金融部門、支店からもご参加いただきました。

J A 能美では、様々な部門・年齢層の職員が順繰りに、外部の研修会に参加する体制を取っています。J A グループ内はもちろん異業種交流も重視しており、職員には他団体の参加者と積極的に話してほしいと伝えています。

私自身、全国の J A の方とお話しさせていただくなかで、最近は「小さい農協でもできる」、いや「小さい農協だからこそできる」と感じるようになりました。エネルギーな皆さんの話を聴くと前向きになれるし、それぞれに特長や課題があることを実感します。

ある大規模 J A の方からは、このようなお話を伺ったことがあります。職員の理解醸成に強い課題意識がある。専任部署があることで、その部署の仕事だと思われるのだと。J A 能美は、支店が4つと、アルバイトの方を含めても190名以下の職員で活動している小さな J A です。しかし、だからこそ意思疎通も早く、理解醸成が可能ではないかと感じています。

また、異業種交流でも話題にあがるのは、J A の「強み」です。共済も信用業務もしながら、総合事業で組合員組織を囲い込みながら……。やはり、J A 内部にいるとなかなか気がつきにくいものです。私自身、組合員講座のレジュメをつくりながら、改めて報徳精神や協同組合の仕組みとともに、J A の収益構造について学び直しました。

研修会への参加を通して、各部署の職員に灯った火を消さないのが私の仕事だと考えています。今後も、私自らが熱く語りかけることが大切だと考えております。

——また、積極的な支店協同活動も展開されています。職員の教育文化活動の理解醸成に向けて、支店横断型のプロジェクトチームを設置されたと伺いました。

支店協同活動の課題を共有し解決方法を模索する場として、各支店から若手職員と支店次長の2名を招集し、率直な意見の吸い上げと各支店への情報伝達を

図っています。

例えば、ある支店からは、SNSを通じて広く活動を周知したところ、管外からの参加者が多数を占め、地域住民との接点強化や組合員加入、女性部加入といった目的からはズレてしまったとの意見がありました。活動自体を目的とせず、組織基盤強化に向けた手応えを点検し、次の施策を考える場としています。同時に、ボトムアップでの活動、そしてチームでの成功体験が、次の教育文化活動の実践とさらなる理解醸成につながればと願っています。

職員の育成のためには、役割と裁量を持たせ、それを最後まで全うしてもらうことだと、研修会で出会った先進JAのプランナーからお聞きしたことがあります。



支店協同活動では店先・店内での朝市や農業体験など、多様な活動が展開されている

当JAでも、若手職員3名のチームが自発的に支店感謝祭の企画・運営を担っている支店があります。その支店長は日常業務では見えにくかった積極性に驚き、今では見守り役に徹しているとのこと。職員本人は気づいていないかもしれませんが、著しい成長がみられます。

現在、人事評価制度として取り組んでいる目標管理制度には、中期経営計画と連動した組織基盤強化の項目があり、四半期ごとに実施状況のヒアリングを実施します。ただ、教育文化活動の成果は中長期的に見えてくるものです。数値化が難しく、すぐに正組合員や青壮年部・女性部への加入につながるというものではありません。だからこそ、職員の頑張りや感じた手応えを、すぐ近くで見ている存在が必要です。

「JA教育文化活動研究集会」には、各部門の管理職とともに参加しました。彼らは、職員の成果を評価する立場です。管理職が部下の活動にしっかりと目を向

けて評価することと、成果が見えずに、くじけそうになる手前で救いの手を差し伸べることが大切だと感じています。

——トップダウンとボトムアップを合わせた教育文化活動に向けて、体制整備などのハード面、職員の内発的動機付けにつながるソフト面、両輪のアプローチをなさっています。最後に、全国の教育文化プランナーに向けて、エールをお願いします。

チームの協調性を高めたい、楽しく前向きに仕事がしたい、風通しのよい職場にしたい、気軽に相談できる人物になりたい……。希望はいくらでもあります。

多くの研修会でも講師がおっしゃることですが、教育文化活動の活性化に向けては、自分の言葉で、組合員・職員に熱く語りかけることが大切なのだ実感しています。一緒にもがき、苦難や課題を共有しながら、一つひとつ問題を解決していきましょう。

(2026年1月取材)