

組合員の声を取り入れるための ガバナンス強化

～「発散」を聴くための組織のあり方～

JAみなみ魚沼 米田一央

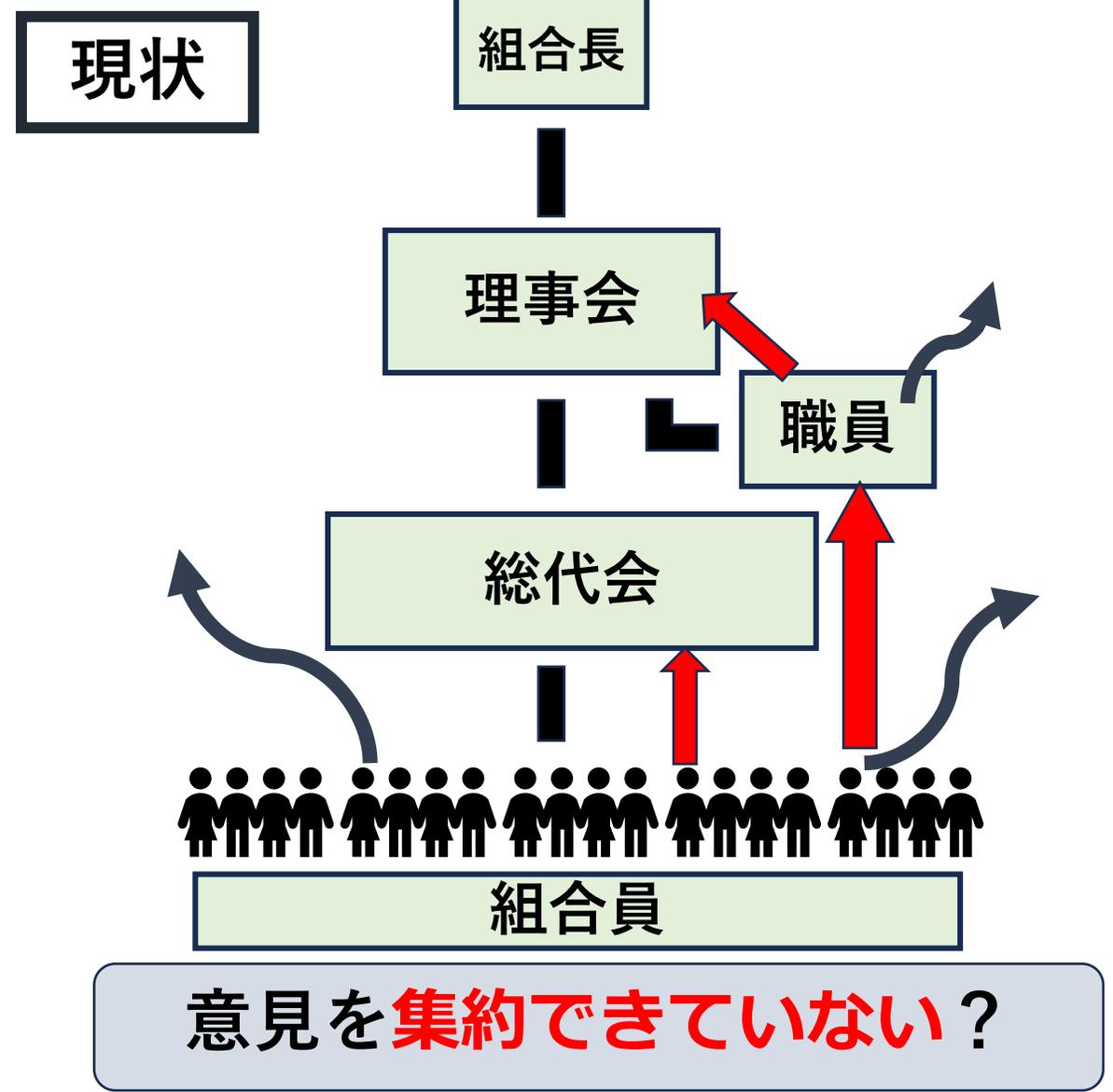
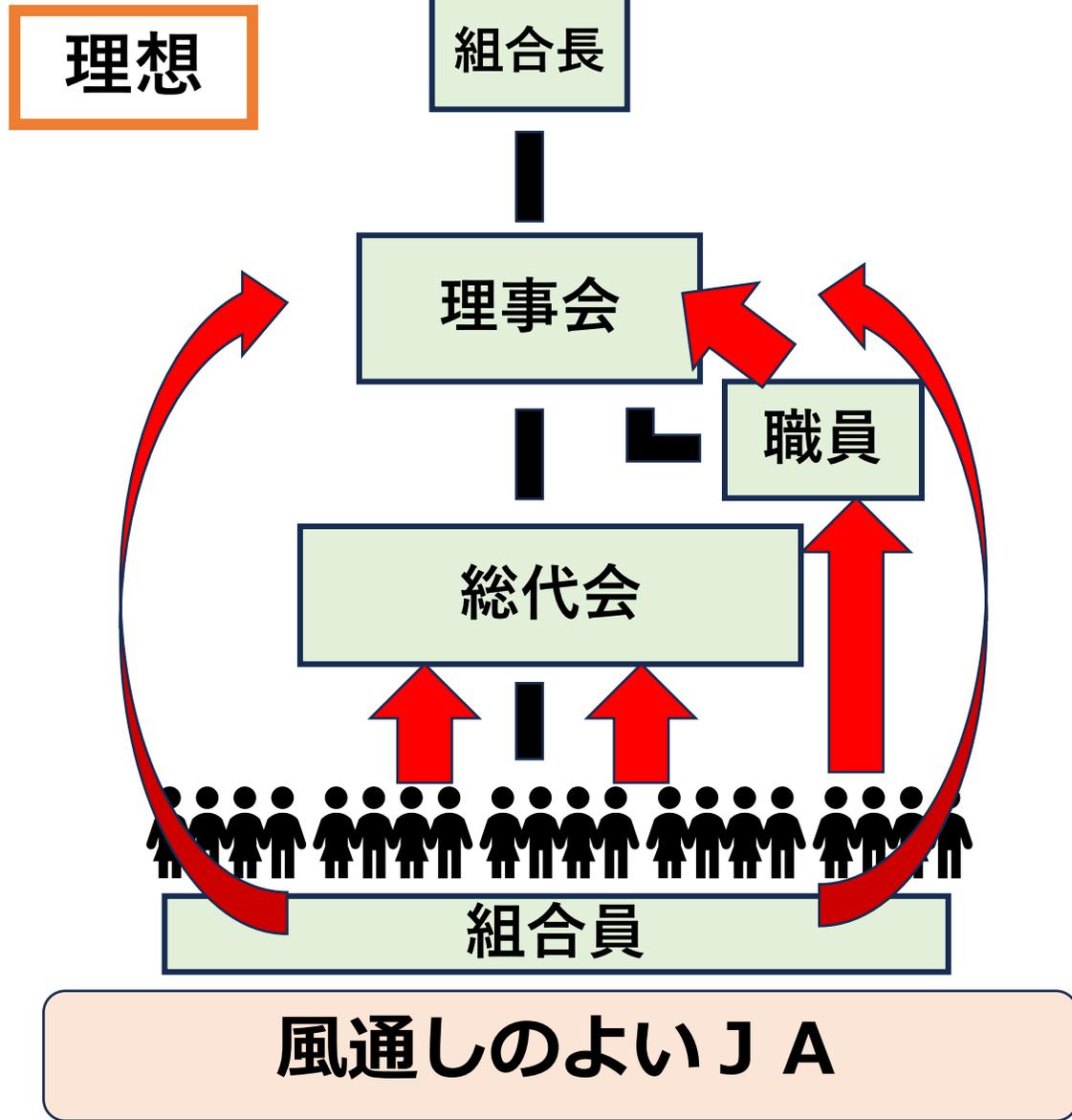
目次

1. 問題意識と前提
(意見集約のガバナンスルート)
2. 現状分析と原因
3. 課題の析出
4. 課題への対応 (改革案)
5. まとめ

目次

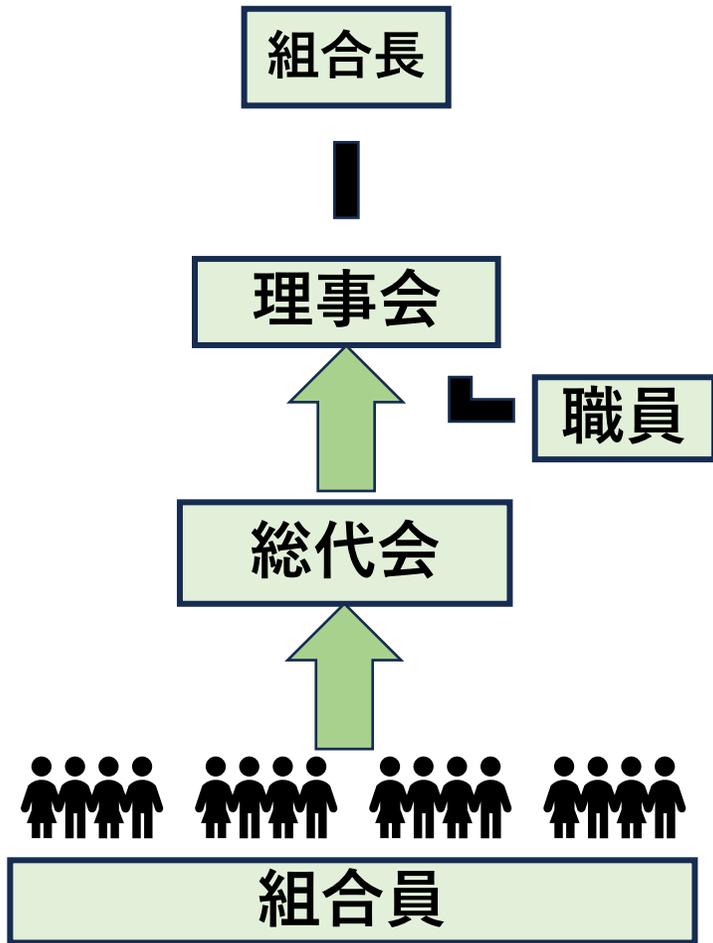
- 1. 問題意識と前提
(意見集約のガバナンスルート)**
2. 現状分析と原因
3. 課題の析出
4. 課題への対応 (改革案)
5. まとめ

問題意識 意見集約は十分か？

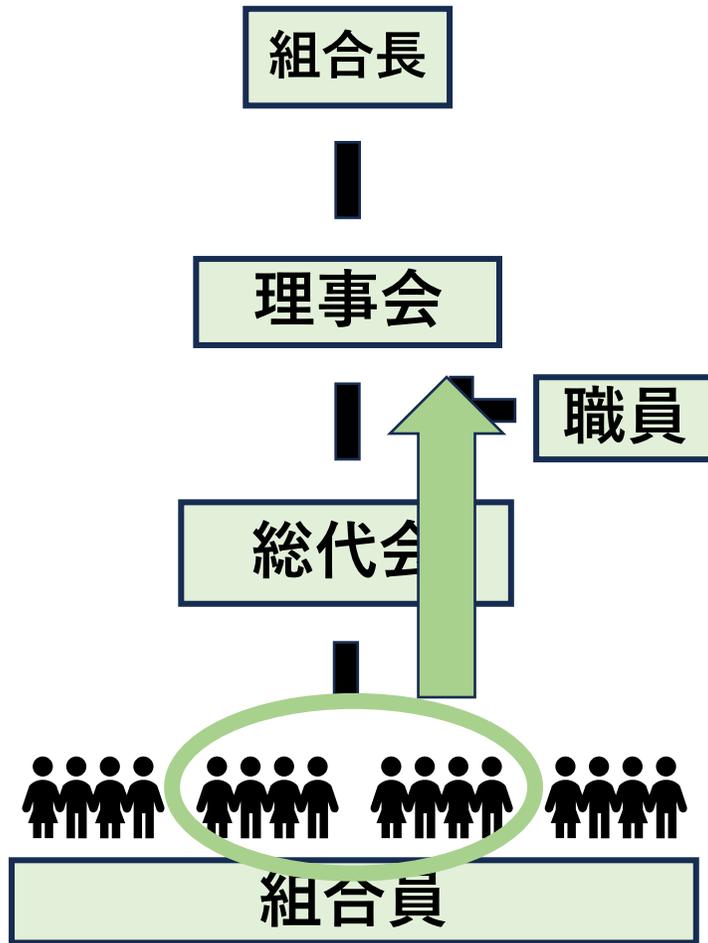


前提 意見集約のための3つのガバナンスルート

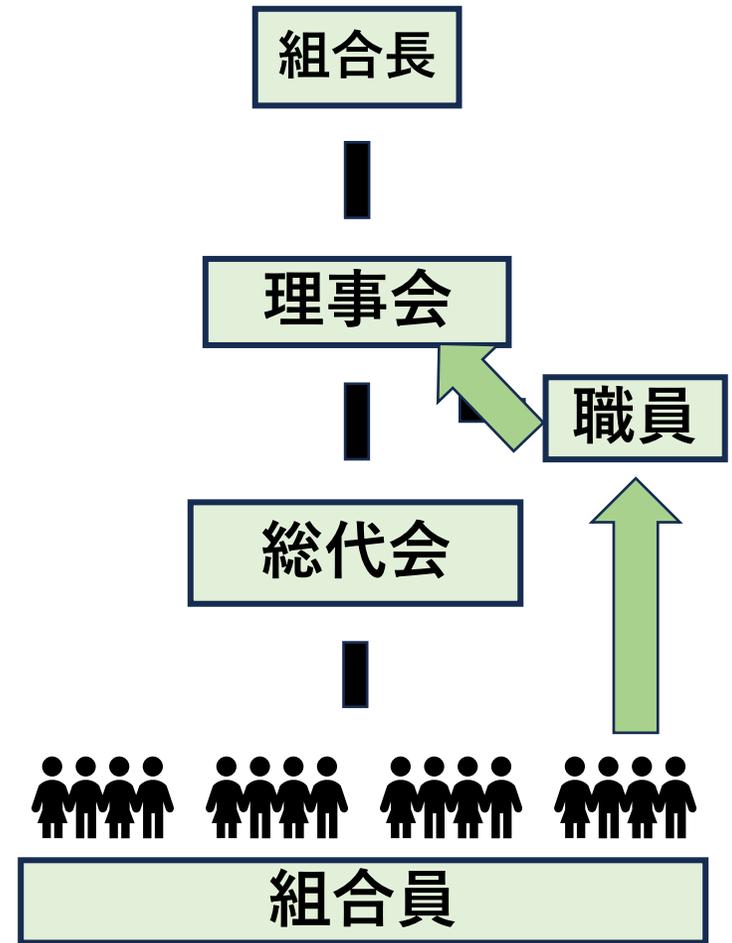
①基本ルート



②組織ルート



③職員ルート



現状分析と原因

課題の析出

課題への対応

めざす姿

① 基本ルート

総代会の
形骸化

総代の
適正な選出

総代選出の
基盤と方法の
改編

総代会で
意見集約

② 組織ルート

組合員組織の
機能低下

組織内
意見集約強化

組織活動の
ための
リーダーと
職員の育成

組合員
組織で
意見集約

③ 職員ルート

組合員視点の
欠如

職員の
意見集約
能力向上

職員が
声を聴ける
仕組みづくり

職員が
直接
意見集約

目次

1. 問題意識と前提
(意見集約のガバナンスルート)
- 2. 現状分析と原因**
3. 課題の析出
4. 課題への対応 (改革案)
5. まとめ

現状と原因① 基本ルート：総代会の形骸化

現状

【JAみなみ魚沼の総代選出】

- ・総代選挙にかかる候補者選定、各種事務手続きは**農家組合に任されている**

【総代会の現状】

- ・総代の**実出席率低下**（R5年53.2%）、意見は少数の総代からのみ

原因

農家組合の形骸化

- ・取り組んでいる**活動なし** 33.6%
- ・農家組合の**消滅** 10年で20組合減

農家組合からの総代選出というモデルが機能しなくなってきている

原因

総代の性質変化

- ・正組合員マス層の**非農家化**
- ・総代の農業者性の低下

農業者性の低い組合員が総代になってしまっている

現状と原因② 組織ルート：組合員組織の機能低下

現状

【組合員組織の現状】

- ・ 合併前の組織を引き継いでいるものがほとんど
- ・ 特定の組合員に負担が偏っている、**会議出席率が低下**している
- ・ 以前に比べて**意見が出ない**、前年踏襲型の意見しか出ない

原因

リーダーの不在

- ・ 組織を引っ張る人材が不足
- ・ J A 離れは完全にはしていない
- ・ **地域の視点が欠けた**担い手も

組合員の意見を集約する
リーダーがない

原因

組織内会議が不活性

- ・ 組織内会議が**前年踏襲型**
活発な意見交換がない
- ・ 組織**担当の職員が経験不足**

活発な意見が出る
組織内会議をつくらせていない

現状と原因③ 職員ルート：組合員視点の欠如

現状

【組合員の声】

※組合員アンケートより

- ・ 協同組合の原点に戻って考えてほしい
 - ・ 組合員ファーストを推し進めてほしい
 - ・ 組織経営優先の考え方ではなく組合員個々の生産の向上に寄与してほしい
- ← 組合員からは**組合員視点が欠けている**と思われてしまっている

原因

役職員の理念理解不足

- ・ 理念は知っているが
行動に結びつけられていない
- ・ 特に**若手職員の理念浸透度が低い**

組合員の声を聴く重要性が
認識しきれていない

原因

組合員との接触機会減少

- ・ かつては生産調整の相談の場
としてJAが存在
- ・ 組合員が**来組する機会が減少**

組合員の声を聴く機会が
減少してしまっている

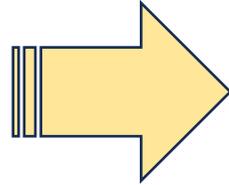
目次

1. 問題意識と前提
(意見集約のガバナンスルート)
2. 現状分析と原因
- 3. 課題の析出**
4. 課題への対応 (改革案)
5. まとめ

課題の析出① 基本ルート：総代の適正な選出

原因

農家組合の
形骸化



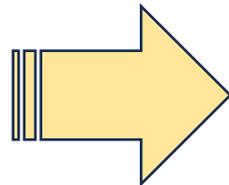
課題

農
農

- **組合の実情に合わせて**
総代枠を設定
- **基礎組織に限らない**
総代選出

原因

総代の
性質変化



課題

農
「農業
献」す
行うべ

先

- 農家組合に
職員を配置しサポート
- 組合活動助成を
活動に応じて支払い

課題の析出

原因

リーダー不在



5/10 119システム改善体験ワークショップ(12: ~14:15迄)

1(3)
JALバッチ・摩周湖
各青年部・女性部の
交流PTAまでの
報告 5分

2(1)
ツアースケジュール説明と
あおがは時間の
確認 15分

2(6)
昼食BBQ交流会
(多和平)参加に
確認 1分

2(3)
JALバッチ・摩周湖
青年部交流内容の
協議・決定 15分

2(2)
7/30 PMの交流場所
の提案と決定 2分

摩周湖貝学.
10:00 ~ 長坂J
(60分) 1日の仕事 1年の決り 説明
11:00 ~ 出発
11:40 ~ 多和平着
12:40 ~ " 着
13:00 ~ JALバッチ着
↓
14:30 ~ 15:00 " 着

① 今現在、昼食交流の
具体的プログラムは無い

② 参加は、各JA青年部
女性部1~2名程度

③ JA事務局はBBQに
入らない、JA会館で
準備

OXクイズのほかに
盛り上げるのには? 長坂さん見学で
盛り上がるのは?
○Xの札、スペース分けて勝負
手分けしてご対面もいるかも。
→R元と同じやり方。
使える時間は15~30程度

クイズ作る人 2JA
" 読み人 2~3人
シール貼る人 あり
食品配る人 計4~6人
*摩周湖1名+多和平は3名

子供と
親分けて
お茶? 子供
手配E
持込

正解者には目印にシールE
つける。(1. 摩周湖貝学
1102. シール・ステッカーE作らば?)
優勝者に食品用紙(大人子供)を1.

何分
必ず?
どう分
ける?
誰か
やる?
必ず
資料
資料?

人数
108
最大20名
人考を考慮
3名大人分
当人に10人の家族対抗
4日連続参加
2名10名は?
決定

注：資料「JA北海道中央会 根釧地区における組合員組織の活性化事例」より転載

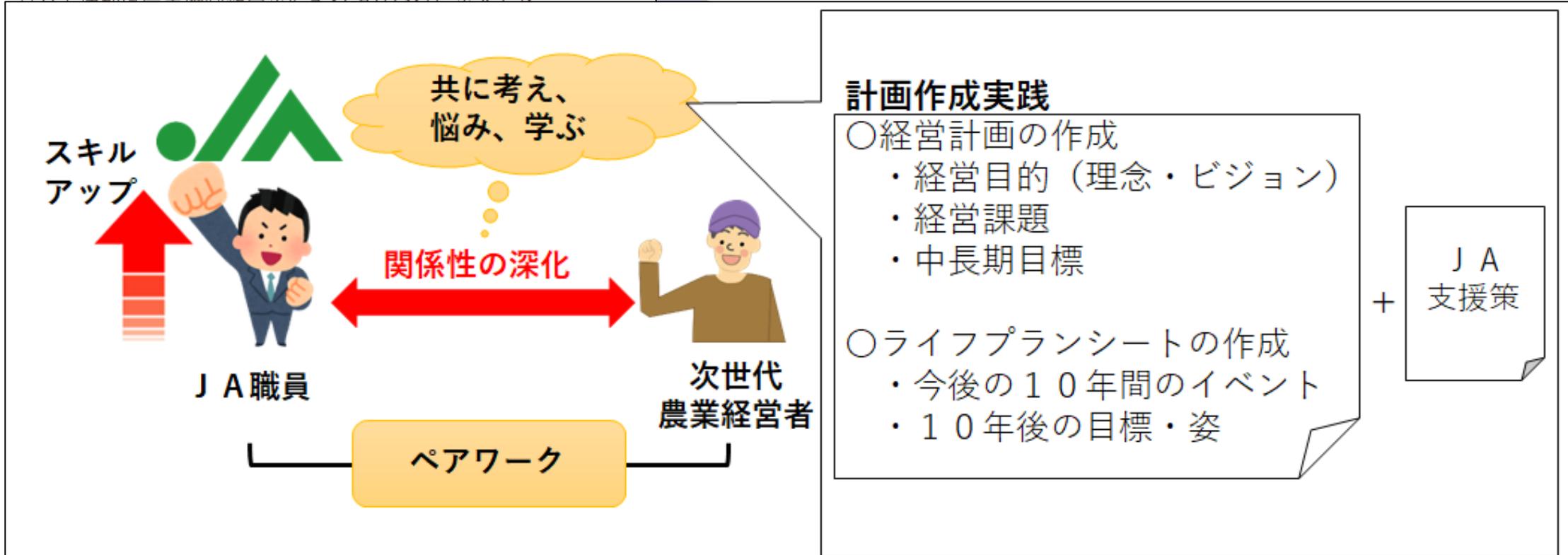
先進事例：JA北海道中央会の
会議の進め方改革

出典：JAcom「リーダー育てる「組合員大学」

ト：職員の見集約能力向上

協同組合の時間 NO 7

J A 上伊那は農業協同組合法により設立された法人です



注：資料「JA新潟中央会「農業経営者育成塾」について」より転載

・管内の集落営農48法人の内 農事組合法人は37法人
農事組合法人の目的は「農業生産についての協業を図ることにより、その共同の利益を増進する」とされ基本的性格は農協法にあります。

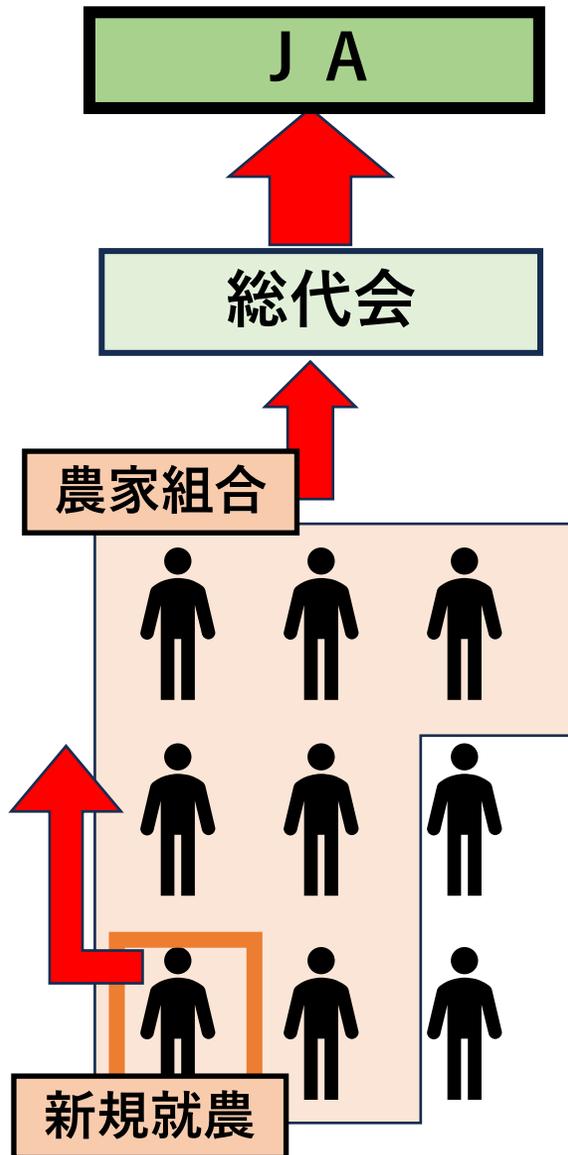
先進事例：JA新潟かがやきの
農業経営者育成塾

注：「JA上伊那 協同組合の理念と地域との関わり」より転載

目次

1. 問題意識と前提
(意見集約のガバナンスルート)
2. 現状分析と原因
3. 課題の析出
- 4. 課題への対応 (改革案)**
5. まとめ

改革案① 基本ルート：総代選出の基盤と方法の改編



対応 農家組合の位置づけ明確化と再編

Who 営農部 営農指導課（関係機関協議）

What 機能分類で位置づけを明確化
行政区単位の適正規模に再編

How 再編合意形成、事業金銭面、事業人員面支援

期待効果 総代地域性確保：農家組合を実質化

対応 総代の農業者枠設定

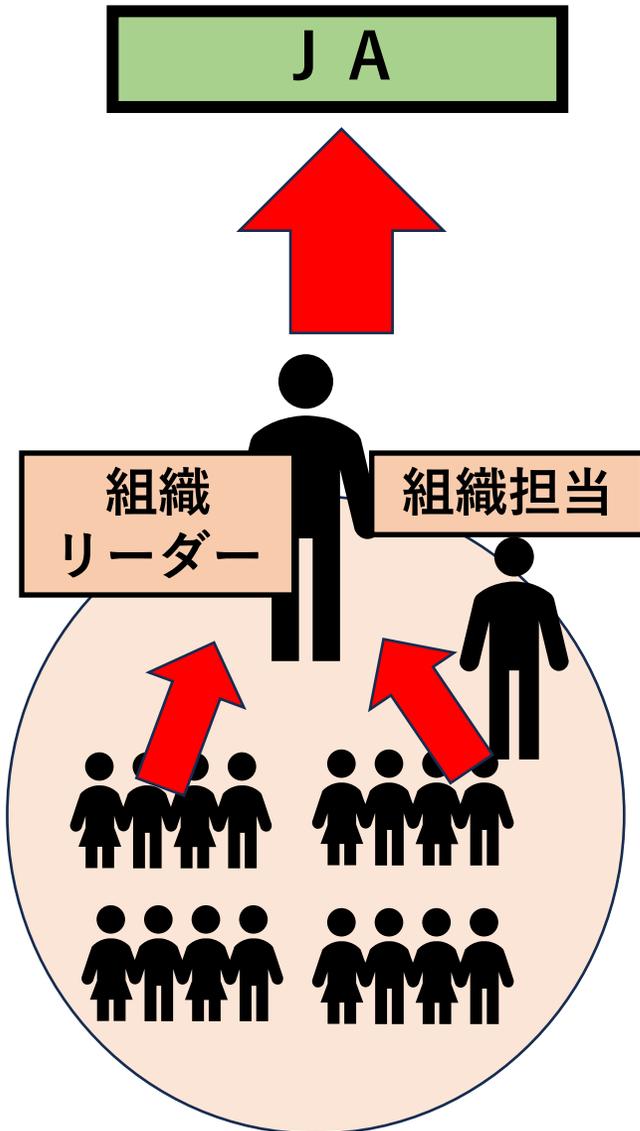
Who 総務企画部 総務課

What 新規就農者、青年部に優先枠

How 総代選出方法の改訂提案、実行

期待効果 総代農業者性確保：農業者のための総代選出

改革案② 組織ルート：組織活動のためのリーダーと職員の育成



対応 組合員組織リーダー育成

Who 営農部 営農指導課

What **あるべき組合員組織リーダーの設定**
次期リーダー育成研修の実施

How グループワークを交えた年7回の**参加型研修**

期待効果 役職員との**認知ギャップ**を解消、**組織意見集約**

対応 組合員組織担当職員育成

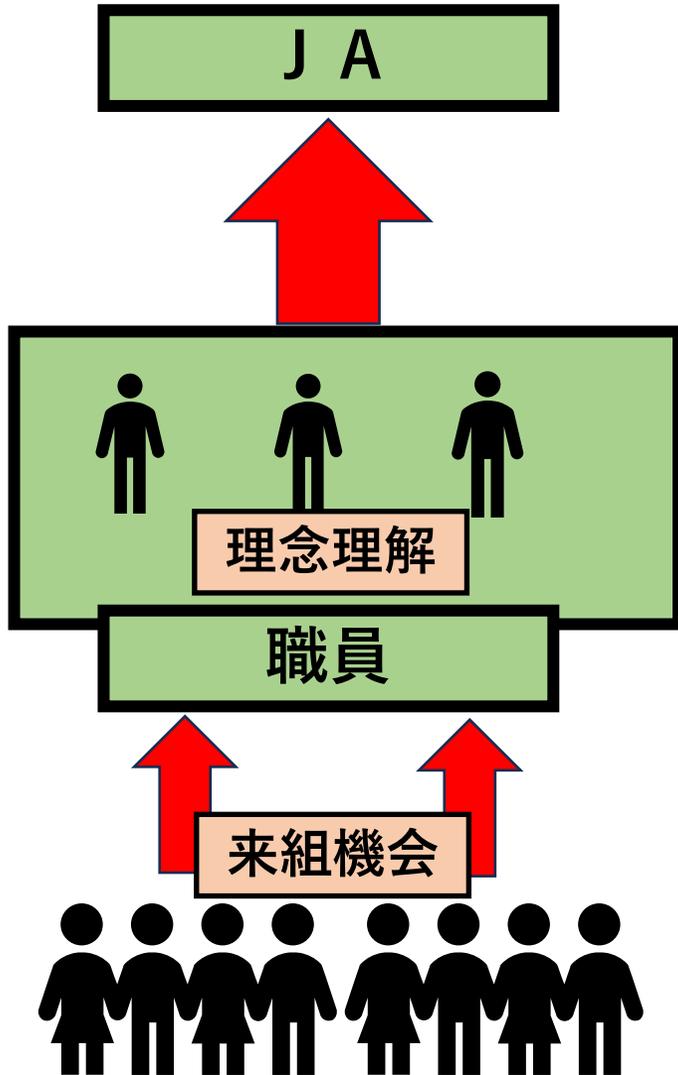
Who 総務企画部 総務課主催（マスター卒業生補助）

What **ファシリテーション技術研修会**

How 年1回の研修会で**技術習得**
組合員組織で**実際に活用したか確認**

期待効果 組織内での声が届けられるような**体制の構築**

改革案③ 職員ルート：職員が声を聴ける仕組みづくり



対応

協同組合理念教育

Who 総務企画部 総務課主催

What **協同組合理念**および自**JA**経営理念について研修
年1回 本店／基幹センター／浦佐支店

How 役員講話と部門横断グループワーク

期待効果

組合員から意見を集約することの重要性の認知

対応

農地マッチング

Who 営農部 営農指導課

What **行政と連携した圃場分散情報の提供**

How 農地交換希望集積・マッチング

圃場分散性**数値化**、営農指導員訪問で提供

交換希望農地を募集し地域で区分けし**マッチング**

期待効果

組合員との**接触機会確保**

目次

1. 問題意識と前提
(意見集約のガバナンスルート)
2. 現状分析と原因
3. 課題の析出
4. 課題への対応 (改革案)
- 5. まとめ**

まとめ

総代会・組織・役職員での意見集約で
風通しのよいJAへ

① 総代選出の
基盤と方法の
改編

② 組織活動の
ための
リーダーと
職員の育成

③ 職員が
声を聴ける
仕組みづくり

② 組織ルート

組合員
組織で
意見集約

① 基本ルート

総代会で
意見集約

③ 職員ルート

職員が
直接
意見集約

