

# みらいの未来を ともにみつめる



J A東京みらい 木村智崇

## ① 経営基盤は相談業務



- ① 持続可能な東京農業の確立
- ② 持続可能な組織基盤の確立
- ③ 都民と食・農・J Aが織りなす地域社会の実現
- ④ **J Aの経営基盤強化**  
… **「相談機能」**を軸とした総合事業の展開

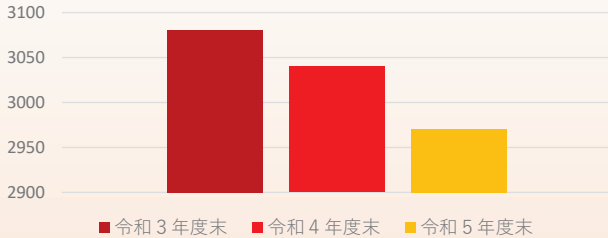
**相談業務を経営基盤**にすること = **他行・他社が真似できないこと**  
(VRIO分析の模倣困難性)

資産管理課や指導経済課を旗頭として  
**相談業務**に携わることが経営の基盤となる

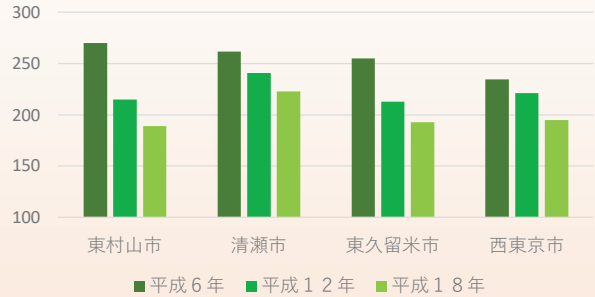


## ② J Aの現状と気づき

管内正組合員数の減少  
(出典：総代会資料)



管内農地の減少（宅地化）  
(出典：多摩六都みどりの実態調査)



- ①主たる従事者がいなくなっても**“家や世帯”**はなくなる
- ②農地が宅地化されても、その**“土地自体”**はなくなる

相談業務を軸とすることで、**組合員や地域の変化を見逃さず**  
チャンスととらえることがニッチ戦略をとるJ Aの経営基本

## ③相談業務から生まれるビジネスチャンス

様態が変わる機会 ... 特に **相続**



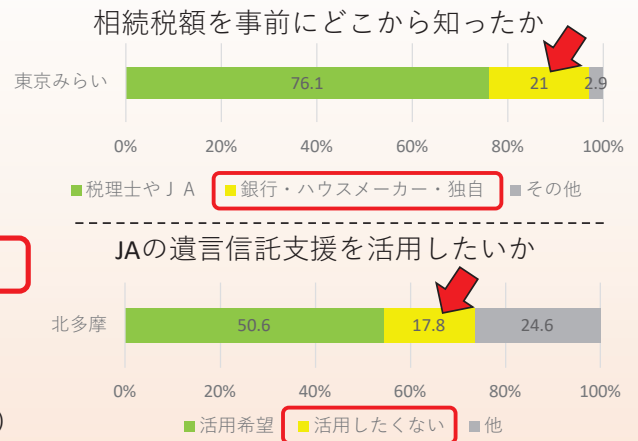
普段から**相談業務を中心**にすることで、**チャンスを獲得**できる

#### ④ J Aに相談しない正組合員の存在

東京 J A の正組合員相続受託率

	令和4年度		令和5年度	
	申告未把握	相続受託率	申告未把握	相続受託率
西多摩	78.5%	84.0%	69.8%	82.3%
南多摩	38.4%	32.2%	34.6%	33.1%
北多摩	41.6%	77.7%	44.6%	75.9%
区内	35.8%	21.1%	32.1%	30.9%
全体	47.1%	48.3%	44.3%	51.1%

(出典：農住都市支援センター・資産管理都市農業実態調査)

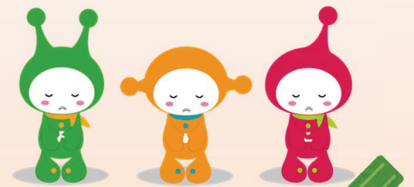


- ・ J A が携わらない“正組合員の相続”が一定層存在する
- ・ ただし J A を活用したくない層まで存在するのはなぜか…

#### ⑤ 気になる近況事例

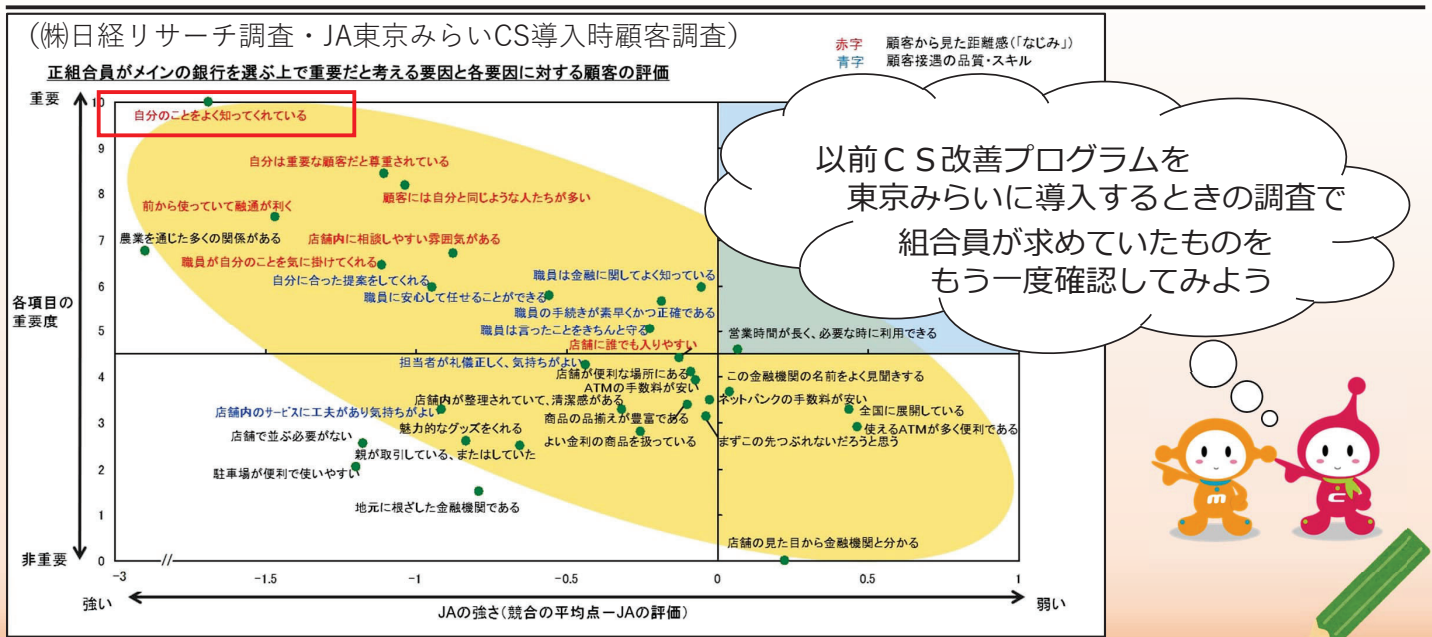
LAが提案し相続税試算の申し込みを受けたが、結果報告の際  
**「うちの事をあまり知らないLAは席を外してほしい」**と同席を断られた。

訃報が入ったため被相続人の口座を止めたところ  
 普段からよく利用し、**家も顔も知っているはずなのに**「口座が止まります」の**一言も連絡してくれなかった**と相続人からがっかりされた。



**組合員から相談してもらうためには、職員がもっと  
 組合員や地域のことを知っていることが重要なのではないか**

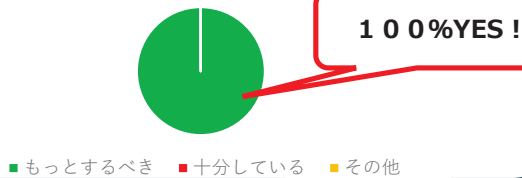
## ⑥組合員が求めるJAのすがた



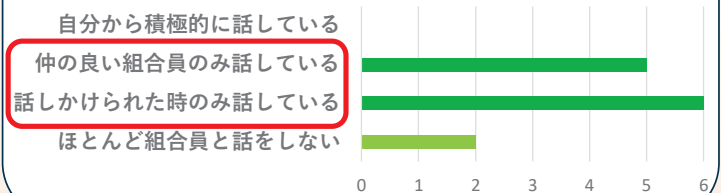
正組合員が求めているのは、職員の知識や手続きの速さ・正確性よりも圧倒的に、まずは「**自分自身をよく知っていること**」を重視していた

## ⑦職員アンケートの結果

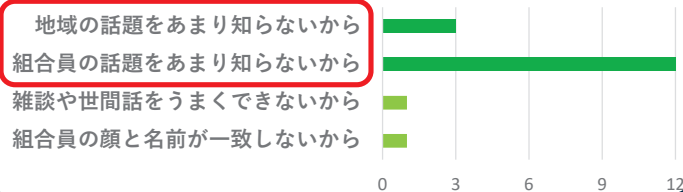
組合員を**よく知るために**  
組合員との話を増やすべき  
だと思いますか？



組合員との話(業務外含む)を  
現状、積極的にできていますか？



話ができていない理由は何ですか？



“**組合員や地域をあまり知らない**”ことを理由に  
**組合員と話がしたいけど**  
**できていない職員が**  
**大多数存在した**

## ⑧組合員や地域のことをよく知る職員を増やす施策案

①地域ごとに支店職員を担当分けして  
**相談（雑談含む）の専門グループ**を作る

②地域を経験した**LAのOB会**を開き  
その地域の過去と今を情報交換する

③新入職員に向け、農家対応でよく耳にする  
**用語や催しを教える**（代参・初午・えびす講・ちあが…）

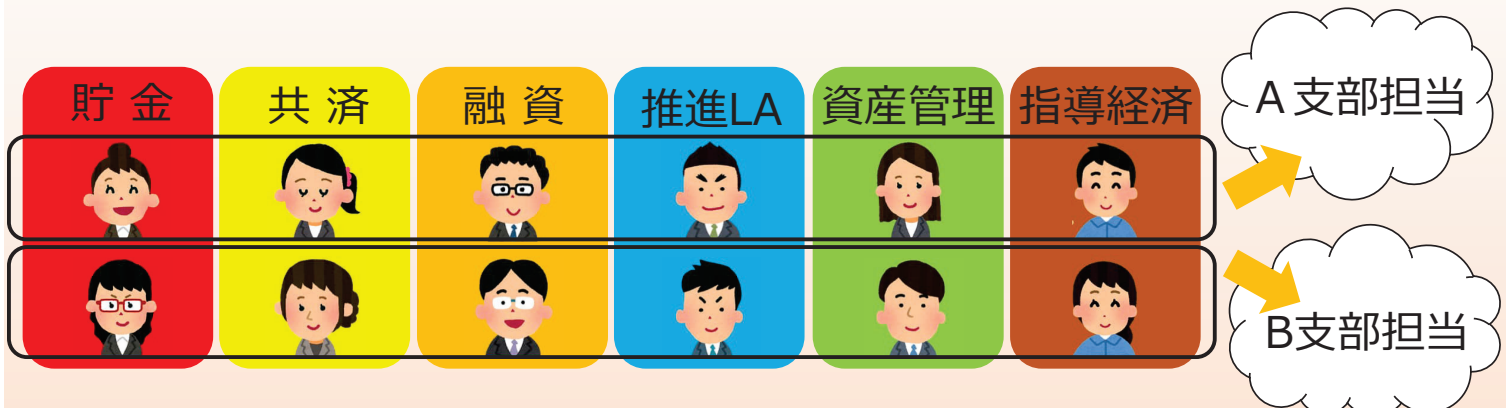
④管内からの採用を積極的に行い  
もともと**地場の話題に強い職員を増やす**

⑤**管内居住**する職員には住宅ローン減免  
**組合員が“相続で売却した土地”を購入し居住**する職員にはさらに減免

まずはここから  
組織に変化を  
おこしたい

## ⑨相談雑談グループのつくりかた

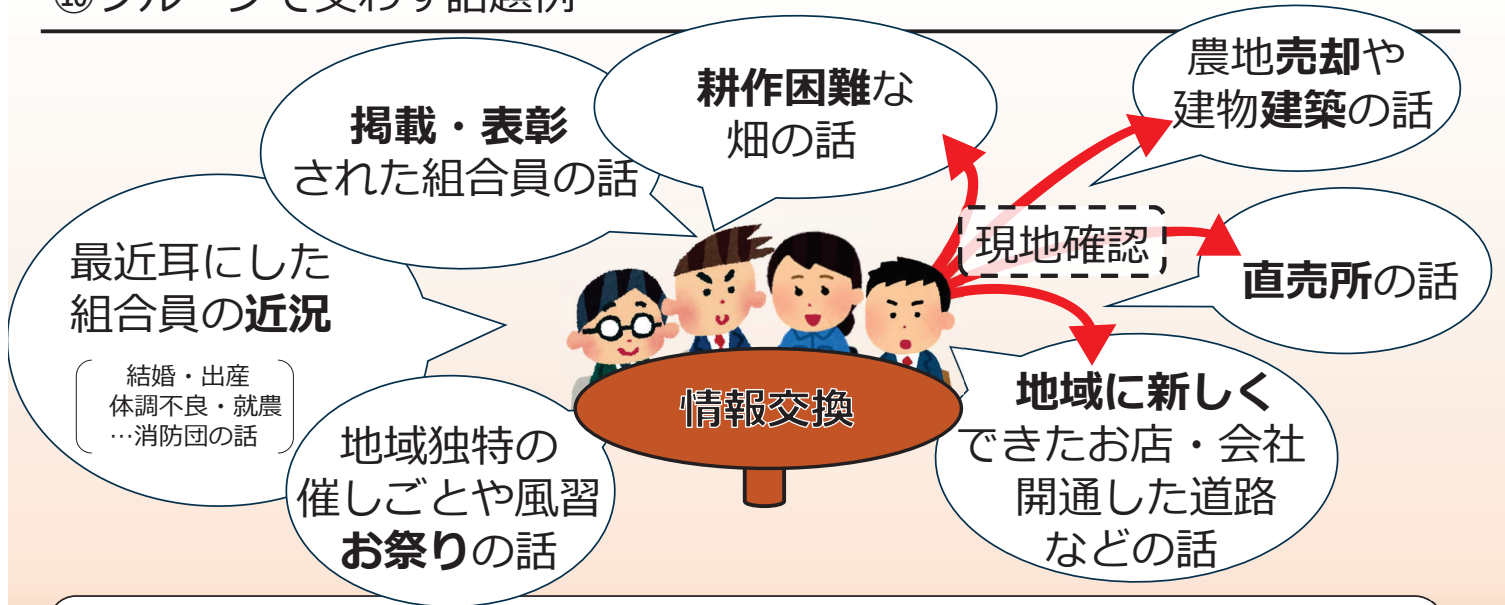
顔見知りの組合員や、知ってる地域については話ができるなら…  
担当分けして**その地域と組合員を得意になっ**てしまえばいいのでは？



縦割りではなく**横割りでグループ**を作り  
立ち話程度で日々のできごとをお互いに共有する

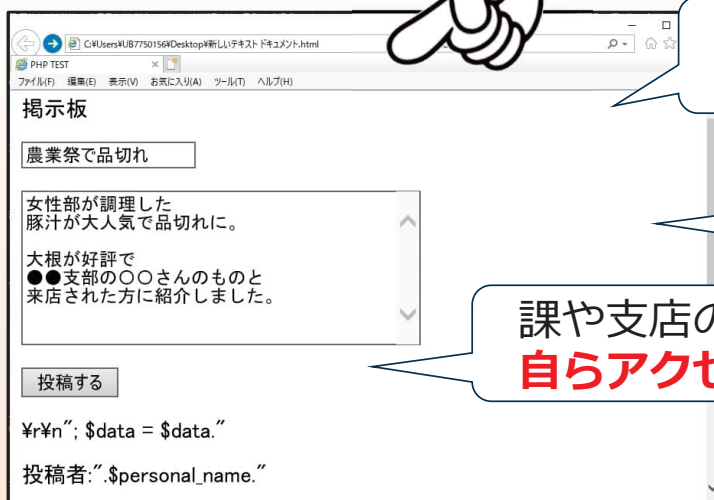


## ⑩グループで交わす話題例



普段、書類や処理の受け渡しでしか接しない各課の垣根を越えて **ひとと地域の話** をすることで視野と話題を広げる

## ⑪交わした話題の報告



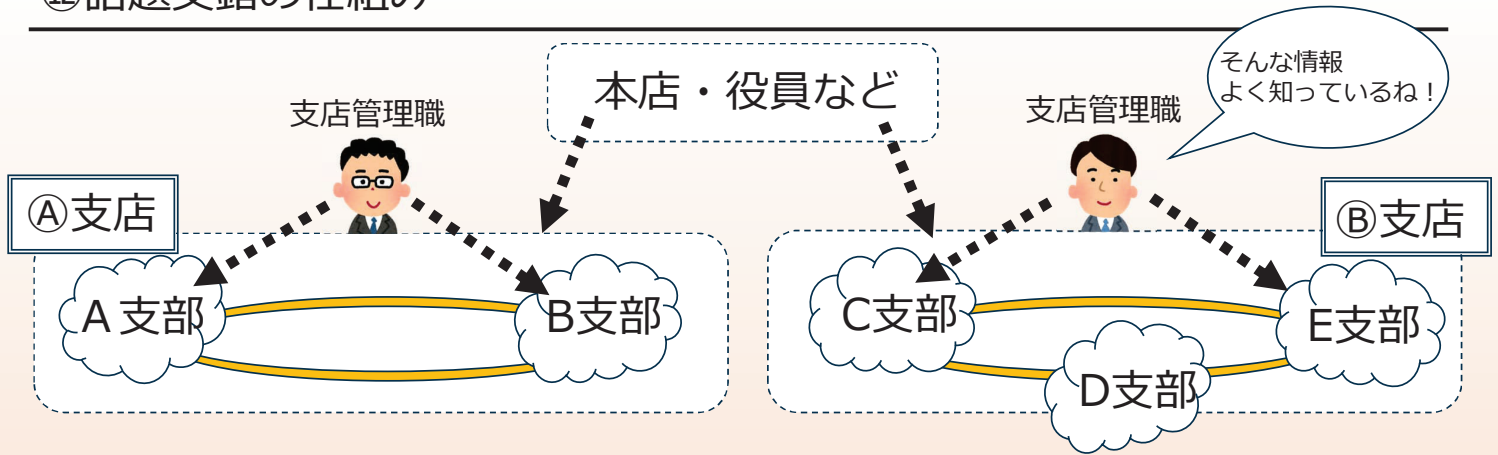
SNSのように  
**負担なく気軽に報告**

信連サーバー上のファイル  
だからJAのPCでのみ閲覧

課や支店の管理者は  
**自らアクセスして内容確認**

書類での報告ではなく、信連サーバー上のフォルダにアップされたBBS形式（例）の**ファイルへ書き込んで報告**

## ⑫話題交錯の仕組み

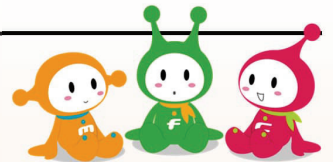


- ・ J A内での**情報が交錯**することにより、対組合員の**情報や話題も必ず増えてくる**。
- ・ 義務的にやられるのではなく、自分たちしか知らないような情報を、**気軽に皆に披露できることが楽しみ**になるように。

マネージャーは話の盛り上げ役に

## ⑬施策から生まれるみらいの未来

よく知っている地域や顔見知りの組合員さんだったら...



- ・ “**相続の...**”だけ聞いて『**資産管理課へ行ってください**』と振らないはず
- ・ “**畑の...**”と聞いて『**私は金融なので**』と指導経済課に丸投げしないはず
- ・ 葬儀費用の送金時に『**この度はご愁傷さます**』の一言が言えるはず

- ・ 組合員がいること、がJAの経営資源ではなく**組合員との近い関係性、がJAの経営資源**である
- ・ 縁側で**気軽に組合員からの相談を受けられるような関係性を作ることがみらいの未来をつくること**である



## ⑭この施策のポイントと今後

### ①実施期間を定めて施策を行い、その後の変化を調査する

※他の施策とも合わせ準備期・発展期・円熟期など区切り、その後アンケートなどを行う

まずは職員間で話題インプット中心1年

組合員との話をするアウトプット中心1年

効果の確認

### ②実施・報告の負担を極力現場から減らす

**本来やっけて当たり前のこと！報告を負担と思わないように**

### ③若い職員を巻き込み、盛り上げて（褒める）みんなでやろうの機運を

**すでにできている職員や、頑張ろうとしている職員を  
マイノリティにしない組織風土を全体でつくりあげる**

## ⑮さいごに

### ・正、准問わず

組合員や地域の人から見れば  
所属の課や支店、経験年数の長短はおろか  
どのJAの職員かも関係ありません

正職員、派遣職員、役員ですら同じ

『JAのひと』と見られます。

この先の未来も

組合員や地域に必要とされる存在になるためには  
そのことだけを全員で考えていきましょう。

ご清聴ありがとうございました。

