

「協同組合役職員」を実感する機会とは

【出席者】

山脇 利文（兵庫六甲農業協同組合（JA 兵庫六甲）代表理事専務）

田中 浩太郎（兵庫県生活協同組合連合会 専務理事）

高倉 通孝（京都生協人事教育部マネージャー）

瀧 千秋（奈良女子大学生生活協同組合学生理事）

【コーディネータ】

青木 美紗（奈良女子大学講師）

【青木】昨今、生協や農協をはじめとした協同組合は、社会的課題の解決への取り組みができる組織として期待されている一方で、改革も求められています。ど



のようにして協同組合のよさを出していくのか、そもそも協同組合とはどのようなもので、何をしているのかということを、まずは役職員の方が認識することが大事なのではないかと思います。そこで今回は、「協同組合」を役職員が感じることができるような機会とはどのようなものがあるのかを議論したく、座談会を開くこととしました。

お集まりいただいた4名は、農協、生協、生協連、大学生協と同じ協同組合でありながら異なる協同組合でご活躍されておられる方々です。異業種の協同組合間で意見交換することで何か見えてくるのでは？と考えています。

おそらくどの組織でも、座学による研修で協同組合論などをされてきたかと思いま

すが、それ以外にも協同組合らしさを感じる機会を設けたり、協同組合間協同を通じて「協同だなあ」と思えるような機会をそれぞれ提供されているように思いますので、その実践内容を具体的に聴かせていただきたいと思います。

さっそくですが、自己紹介をお願いします。

【田中】兵庫県生協連合会からまいりました。どうぞよろしくお願いいたします。

兵庫県にはたくさんの生協があります。兵庫県生協連合会は、大学生協、医療生協、購買生協、共済生協など、33の生協が会員になっています。県連は、とくに事業をしているわけではありませんが、生協間の協同や協同組合間の協同というかたちで、つないでいく、場をつくっていく、あるいは共通の課題で論議・実践するためのつなぎ役を果たすところです。

兵庫県は賀川豊彦生誕の地ですので、もともと協同組合運動の思想が根付いています。1984年から農協、漁協、森林組合、購買生協で連携して、兵庫県協同組合連絡協議会（兵庫県JCC）をつくり、それぞ

れの協同組合トップで構成する委員会を設け、交流や情報交換を定期的におこなっています。

その下部組織に、われわれ専務クラスがそれぞれの連絡協議会の幹事を務めていまして、私はその事務局も務めています。さらにその下にそれぞれの協同組合から若手職員が何人か出てきて、担当者交流会を定期的に持つというかたちで、生協間協同、協同組合間協同を推進しています。

【山脇】JA 兵庫六甲は、2000 年 4 月 1 日に、兵庫県南東部の 8 市 1 町の 9 つの JA が合併した組織です。特徴としては、兵庫県の人口約 550 万人のうち、JA 兵庫六甲管内には約 330 万人の方が居住または通勤されていて、県内のほぼ 6 割強を占めています。



組合員は 10 万人を超えましたが、いまでは 8 割弱が准組合員です。耕作放棄地が増え、農業の部分が本当に少なくなって、都市と農村に分住したような地域になっています。特色としては、組合員さんが作ったものの販売高が 160 億円で、そのうち直売所の売上が 41 億円ぐらいを占めています。

それから、私どもは関連グループで介護福祉事業をやっているとして、協同の苑(コープこうべ)や、労働者協同組合が母体であるヘルプ協会と私どもジェイエイ兵庫六甲福祉会で事業間連携をして、一緒になって取り組みをしています。

このように幅広く総合事業を実施しています。

【高倉】京都生協の人事教育部でマネー

ジャーをしています。去年の 2 月に人事教育部に来るまでは、店長としてずっと現場で働いていました。京都生協は地域生協ですので京都府内全域で活動をしています。宅配事業所は府内に 10 カ所、店舗は 18 カ所あって、店舗と宅配を中心に活動しています。その他にサービス事業や共済、福祉事業も行っています。将来的には宅配を成長発展させていこうとの方針のもとに取り組みを進めています。

【瀧】奈良女子大学から来ました。私は奈良女子大学生協同組合(以下、奈良女生協)学生委員会に入っていて、いまは引退しましたが、秋頃までその委員長をしていました。県内には、奈良県立大学と奈良教育大学にも生協がありますが、どこも全体的に学生委員会は活発に活動しているのではないかと思います。

奈良女生協は、規模はそれほど大きくありませんが、店舗の食堂が特徴的で、事業連合の共通メニューだけでなく、オリジナルのメニューも常に出しています。食堂の満足度が全国の大学のなかで 1 位という評価をいただいている、規模の小ささをうまく生かしていけるような生協でありたいと思っています。

協同組合間の取り組みで実感

【青木】ありがとうございます。先ほど田中さんからご紹介があったように、兵庫県では協同組合間をつなげる取り組みをされているということでした。実際に協同組合らしさを感じるような取り組みや研修はありますか。

【田中】兵庫県生協連合会は、生協だけで

なく農協や漁協、森林組合を含めた協同組合の協同を進めています。みんなで協同することによって、さらに新しい価値を生みだしていこうとしています。2012年のIYC（国際協同組合年）を機に、多様化・複雑化する社会のなかで協同組合の役割を模索していこうという動きが広がっていると思いますが、兵庫県でも「虹の仲間づくりセミナー」というかたちで、最初は若手・中堅職員たちを集めて、協同組合の理念などの知識を学習しました。

当然ながら、それぞれの組織は競争の中にあり、ふだん職員は本業に専念していますから、そこから一步離れて、「私たちは協同組合人だ」と自覚できるような機会を設けていこうと、2013年からセミナーを始めて、2014年まで続けました。

その内容としては、たとえば協同組合の源流を探ってみようということで、賀川の足跡をたどったり、二宮尊徳の報徳社を訪ねました。

そこからもう一步進んで、2015年からは「虹の仲間づくりカレッジ」として宿泊を伴う集中的な研修・交流をしています。協同組合間の職員交流を大事にしながら、カレッジ形式、ワークショップ形式で取り組んでいます。

昨今はSDGs（持続可能な開発目標）がクローズアップされる中で、「日本ではどんな社会的課題があるのか」ということで、さまざまな分野の先生方を呼んで、事例などを研究しました。

今年は3つのことに取り組んでいます。1つが掻い掘り（かいほり）です。農家のため池は、定期的に泥を取り除いたり、護岸工事もしなければなりません。なかなか大変な手間がかかるため放置されるため池も多くて、漁協と農業者が協働して掻い掘りに取り組んでいます。ため池の底にた

まった腐葉土を掻い掘りで、川へ流し、海へ出すことによって、海が汚れるのではなく豊かになるのです。海苔の色落ちが改善したり、海の生産力が向上するなど、豊かな海に変わってきています。農家を助けることで、漁業も助かることになるわけです。

もう1つは、森林組合と農協も含みますが、兵庫県篠山市畑地区での獣害対策です。高齢化が進んで、木の上のほうの柿を取るのが難しいので、そのまま放置されてしまう。それをねらってサル等の動物がやって来て、荒らされてしまう。そういう獣害がきわめて深刻な状態になっています。これに若手の職員たちが「私たちが柿もぎボランティアに行ってみようか」ということで、「さる×はた合戦」と名付けた地域の柿とりイベントに参加しています。

そして最後は、兵庫県西宮市にある里山、社家郷山（しゃけごうやま）をコープこうべが兵庫県から10年間借り上げて、そこを整備する活動をしています。そこに各協同組合から職員が行って、伐採し日当たりをよくして、多様な生物を育む森を復活させようという取り組みです。

【青木】異なる協同組合同士で助け合う活動をされているのですね。

【田中】「虹の仲間づくりカレッジ」以外に、年に1回、農協・漁協・森林組合・購買生協等が協同組合研究交流会を設けています。当番の協同組合が他の協同組合



に知ってほしいようなことを発信するという内容です。2017年度は農協が当番でしたので、豊岡にある「コウノトリ育む農法」

をテーマにカントリーエレベーターという施設を見学しました。

「コウノトリ育む農法」は、助詞が欠けていて、「コウノトリを育む」とか「コウノトリが育む」とか「コウノトリと育む」とか、いろいろな意味に取れますので、実際に現地に行って、生産農家の方や地域のみなさんのお話を聴くことで、「結局、全部が当てはまる」ということがわかります。地域や文化も育む取り組みなのだというのを勉強しました。

「虹の仲間づくりカレッジ」に参加した感想を読むと、「協同組合の一員として、ふだんは漁連にいても、あらためてこういう活動を知り、自分の活動を周りの人たちに伝えることで、『私たち漁連も地域の経済発展に関わっているんだな』とわかった」とか、森林組合の人も「ふだんはなかなか組合員ということが見えないけれども、森林組合とはどういうものなのかと自分たちで見直すことができた」「初めて会った協同組合の仲間だけど、『私たち、協同組合の仲間や。一緒に頑張ろう』という友だちができて、それ以降の関係性が続いて、いまでも定期的に会っている」とか、「自分自身の仕事の進め方が、それ以降、変わった」という感想も寄せていただいています。

【青木】 いろいろな協同組合が一緒に取り組んだり、現場を見合ったりすることで、普段の業務とは違う協同を感じることができそうですね。

【田中】 茨城県や神奈川県も協同組合同士の交流に取り組んでおられます。その意味では、協同組合間協同は進んでいるのではないのでしょうか。

JA はいま大きな改革期ですが、地域の

高齢化を考えると、行政セクターと協同組合セクターで担っていくしか手がないだろうと思いますので、JA さんを中心に、協同組合がしっかり参画して、安心して暮らせる地域をつくりあげていかないとはいえないだろうと感じているところです。

生活文化活動で 組合員と一緒に活動

【青木】 農協は地域づくりの中心になり得る存在ですが、JA が大規模化し、職員も現場に行く機会が減るなどして、組合員をケアする機会が減るにつれて、協同組合を意識する場が減っているという話も聞いています。

そのなかで、JA 兵庫六甲は、支店職員全員が生活文化活動の事務局をされたり、自立創造型職員育成をされているそうです。

【山脇】 私自身、組合員が活動する拠点は支店・事業所だと理解していますので、協同組合にとって生活文化活動という部分が生命線ではないかと思っています。そのなかで組合員の場をしっかりとつくることが基本と考えており、「大きくなっても身近な JA をめざそう」ということが、合併したときのひとつのスローガンになったと思っています。

経営理念は「人・感動・緑のまちづくり」で、まずは「人」づくりというものをしっかりとやっていこうということを掲げています。私どもの人材育成について私なりに理解しているのは、協同組合運動を主体的に実践できる職員を育成しなければいけないということで、それにもとづいていまままで進めてきたのではないかと思います。

そのために、先ほどご紹介いただきましたように、与えられた教育や研修を待つのではなく、みずから組織活動や組織の目標達成のために何が必要かを自律的に考えたり、行動したり、自己責任を持って振り返り、足りないところを補完していくという繰り返しをしっかりとやっていかなければいけない。そういう能力開発ができるような自立創造型職員をめざそうというのが、職員像のひとつの柱になっています。

具体的には、毎年、冊子を出していただいて、そこには私どもの協同組合の考え方や理念を載せています。また、JA 兵庫六甲には「コンセプトブック」があります。これは、「協同組合とは」から始まり、理念、めざすもの、倫理憲章等がすべて載っていて、職員は携帯することになっています。

生活文化活動では、1 職員が1 サークルをしっかり担当しようということを進めていて、いろいろなサークルが根付いています。そのなかで独自に検討して進めてきたのが、職員の教育資材テキストづくりです。職員で検討してもらい、「協同組合運動の実践にむけて」という内容になっています。

座学ばかりしていると、実践と結びつかないだろうと思いますので、協同組合運動を踏まえて、自主参加型の公開セミナーも実施しています。ウェブ学習にも取り組み、協同組合の基本的な考え方を含めて学べるようなことも、知恵をしばらくながら取り組んでいます。

協同組合について話し合う場

【山脇】それから職場単位でやっていることでは、業務が終わる時間帯ぐらいから、「協同組合とは何か」ということも含めて、みんなで話し合うという協同組合学習があ

ります。新たな取り組みを学んで、実践につなげようということで、相談活動・学習活動・ふれあい活動等が芽ばえつつあるのではないかと思います。

支店には、支店ふれあい委員会があって、総代のみなさん、組織のリーダー、女性層のリーダーなどに参加していただいて、支店での組合員活動の検討をしていただいています。活性化に向け、組合員さんを巻き込んでサークルなどの活動を進めることを推奨しています。組合員さんと一緒に、いろいろな活動をやることも基本だと思っています。その活動費用の一部はJA が負担しています。

【青木】そうした取り組みは、合併以来、継続的に行われているのですか。

【山脇】そうですね。でも、かなり見直しはしました。職員の「人」をつくるためには、やはり制度をしっかり見直さないとはいけませんと思っています。私どもは能力主義人事管理制度を導入しています。昔の年功序列型賃金とは違ひまして、組織目標を達成するには能力主義人事管理制度が似合っているのだらうと思っています。

ただし、それがいいのかどうかは別ですので、職員に対しては、どうしたいのかという自らの思いをしっかり出せる仕組みが必要だということで、合併後3年ぐらいだったと思いますが、その補完機能としてCDP（キャリア・ディベロップメント・プログラム）を導入しました。

これは職員のキャリア開発制度で、専門職とマネジメント職のコースがあります。たとえば「自分は将来、管理職や役員になるために、どんなキャリアを積みばいいのか」、「専門職として、どんなことをやれば成長できるのか」など、それぞれの思いが

あります。職員が自らの方向を自らで決めて、その能力をしっかりと身につけてもらう制度です。

いろいろな活動がありますので、組織活動も含めて、しっかり取り組むことによってポイントが付き、点数が上がっていくという仕組みにしています。

生協産直の歴史と 生産現場を知る

【青木】では、京都生協さんはいかがでしょうか。

【高倉】理念を改めて学ぶ研修を始めたのは 2016 年 7 月だと思います。業務のなかで求められる知識は仕事のなかで感じることができますが、京都生協は何を大事にしているのか、それがどんなことにつながるのか、京都生協の存在意義は何なのかを考える機会は少なかったのです。若い職員の疑問や悩みなどの声があって、理念学習という自主研修を行いました。



そこに 50 人ぐらいが参加して、生協の歴史・理念を学び、京都生協の社会のなかでの役割など、ふだんの業務ではなかなか考えられない研修をしたのが出発点です。

特に牛乳については、京都生協が発展してきた背景に大きく関係します。1970 年代に「ほんまものの牛乳を飲みたい」という組合員の願いと、当時の鳥取県の大山乳業さんの「自分たちがつくった本物の大切な牛乳を届けたい」という願いが合致して、産直が始まりました。

産直第一号の牛乳が、当時、どんな思いで生まれ、どのようにつくられたのか。そこに常に立ち返ることで、職員自身も商品に対する誇りや協同組合間の助け合いや協同を実感して、それが仕事への誇りややりがいになっていくのかなと思っています。

【青木】牛乳パックのパッケージが新しくなりましたが、どのようにデザインを決めたのですか。

【高倉】牛乳離れが進むなかで、どんな動きをしたら若い方に牛乳を飲んでももらえるのかということで、若手の職員をプロジェクトに入れ、大山乳業さんの若い職員の方と一緒にパッケージや売り方を考えて、普及に取り組んだというのが「ミルキープロジェクト」です。

大山乳業さんでの研修や入協して 3 年目までは、1 年目 2 年目 3 年目と節目ごとに研修を行っていますが、「生協の果たす役割や理念を考えることは大事だね」という声が出てきました。「将来を主体的に考えることが大事だ。自分たちで考える場をつくりたい」という声を受けて、人事教育部がサポートをして、若手塾というかたちで自主研修サークルが立ち上がりました。

【青木】若手職員が自ら学ぶ姿勢が出てきているのですね。

【高倉】若手職員が関わったものに「コトバの整理大作戦」もあります。これは 45 歳以下の若手職員を公募して、京都生協にたくさんあるビジョンの言葉を整理して、新たなビジョンをつくろうという取り組みです。若手職員が主体的に考える場をつくり議論してもらったという流れです。「コトバの整理大作戦」の目的は、次世代のファ

ンをつくること、京都生協をわかりやすく伝えること、価値をちゃんと伝えられる人づくりをすることで、「頼もしき隣人たらん」という職員をめざそうということになりました。

他の生協と学ぶ機会

【青木】「若手職員」という言葉が何度も出てきましたが、大学生協ではいかがでしょうか。学生委員が2、3年で入れ代わりますので、短期間で「協同組合とは、どんな組織で、何をやっていくのか」を伝えていくことに難しさもあると思いますが。

【瀧】学生委員会に入りたての人は、協同組合についてわからないと思います。大学生協事業連合では春セミナーという研修が準備されていて、奈良女生協の新入生委員は原則全員参加にしています。しかし、それ以外のセミナーに行く人は少なく、100人のうち5人行けば多いぐらいなので、セミナー自体のハードルも低くてきたらいいなと思っています。

奈良県の大学生協は、3つの大学と高専にあって、地理的な距離が近く、同じぐらいの規模で、そして学生委員会が活発に活動しているといった共通点があります。そこで毎年8月下旬に奈良女・奈良教育・奈良県立の3大学生協が主催して合同で「奈良セミナー」を開催していて、今年で5～6回目になります。

今年の獲得目標は「気軽に集まれるような3大学のつながりをつくる」「一人ひと

りが主体的に活動できるようになる」でしたが、このセミナーは3大学の新旧（前期と後期で入れ代わる）の委員長・副委員長で実行委員会をつくるので、毎年同じ獲得目標でやるというよりも、その年の同回生の委員の人たちにこれからどのように活動できるようになってほしいかを考えて、その目標からつくっていきます。

今年の奈良セミナーの内容は主に4つです。まずは「生協と学生委員会のベースを知ろう」ということで歴史や活動内容を話して、それと重なるようなかたちで、それぞれの大学の具体的な活動内容を紹介しました。自分の大学と他の大学を比較することで、自分の大学のいいところなどがわかるようになるのではないかと思います。

自分たちの大学の近くで開催することで、みんなが参加できるし、聴くだけでなく自分たちで話す機会もたくさん持てるようになると思います。

今年は事後セミナーも実施しました。それぞれの大学はそれぞれの活動をしているし、お財布的にも別々なので、必ずしも一緒にやらなければいけないわけではありません。だから、セミナー後にもう一度集まって、「その後どうですか」という話し合いをしたり、別の生協だからこそ相談ができるというか、グチを言い合えたり（笑）。

あとはピース・ナウの活動も奈良でやっています。このように近くの大学と一緒にやることで、自分たちの大学の特徴を初めて知ること多いと思います。

実践との繰り返しが生み出す「立体感」

【青木】実際に経験されてきて、よかったことはありますか。



【瀧】 私は、奈良女生協が主催として関わっているものに限らず、学生委員会向けのセミナーに比較的参加しているほうだったので、そこに関わる過程で生協に関する知識が増えていったというか、やっているうちに自分たちの企画や活動をだんだん立体的捉えられるようになりました。

先輩から引き継いで活動するので、「いままでずっとこうしてきたから、こうだ」というだけでなく、「これはもともとこういう目的があって」ということがわかってきます。自分がわかっていると、会議でみんなに企画の報告や連絡をするときにも、「これはこういう理念と関係していて、だから組合員さんになってもらいたいな」という思いがあって、こういう企画をやっているんですよ」という前置きの部分やつなぎの部分の話が自分でできるようになります。

【青木】 そういうセミナーや勉強、そして実践を繰り返すと、だんだん取り組んでいることに意味が付加されて立体的に何かが見えてくるようなイメージですか。

【瀧】 はい。たとえば新学期活動でいちばんよく感じられるのですが、先輩になって1年過ごしてみて、「去年、私はこんなことで困った」とか「こうしてもらったら、もっとうれしかったな」とか「こうしてたのが、あのとき役に立ったのかな」ということをそのまま使えるんです。「生協だから」ということだけでなく、「そうしてあげたいな」という自然な気持ちや「役に立てるのなら、何か手を差し伸べて、みんなと協力していきたいね」という気持ちはすごくあると思うので、それをやっていくなかでも感じると思います。

協同組合の中の協同という場合は、たとえば「何か悩んでいることがあるなら、そ

れ、聴くよ」とか「アドバイスするよ」とか、「こういう活動をしているんだよね」というのを「あ、すごいね」というふうに言い合うというか、ということかなと…。

解決策が見つからなくても、お互いに生協のことをそれなりに好きで、関心を持って頑張りたいなと思っているという気持ちを共有できて、そこで「やるぞ」という気持ちになればいいんじゃないかなと思います。

学ぶ場が大事だという 雰囲気づくり

【青木】 「立体感」ができてくると活動も楽しくなってきましたね。最近は業務との兼ね合いでなかなか学ぶ時間がないのが現状かと思いますが…

【田中】 なかなか難しいですね。みなさん、それぞれ事業をしていますし、いちばん大切なことは自分たちの事業をしっかりと自立させ、発展させていくことですから、仕方がない部分もあります。でも、「私たちは、その前に、協同組合だよ」と実感するためには、そういう場も必要だろうと思います。そのためには、それぞれの協同組合のトップ層や上司が理解し、背中を押してやる必要があります、そうしないとなかなかそういう機会にならないと思います。

それでも、参加した人たちの感想を見ると、自分たちの生協・協同組合を語ること誇りを持てるようになるようです。自分が人に伝えることで、あらためて「すごいことをやってるんやなあ」と感じるというか、誇りを持てるようになる。そういう機会だという感想ももらうことがありますから、背中を押してでも出してあげる必要

があると思います。

いろいろな協同組合を見ると、まずはトップの理解と協力が必要だと感じます。セミナーや研修に職員を出すと、時間もお金も取られますから、そこにはトップの理解が要りますし、その理解を求めるための動きをわれわれはしていきます。

【山脇】 JA の場合は、総合事業をやっていますから、今の若い方は協同組合だからではなく、いろんなことに関わっている JA ならやりたい仕事ができそうということで選ぶようです。そこでは「協同」という言葉が浸透しづらい部分があります。その意味では、入ったときから基礎研修も含めて、協同組合について理解してもらいながら、自分たちで自主的に「協同組合とはいったい何ぞや」「こういう活動をしっかりやっていかなければいけない」ということを勉強してもらうことが大切です。

ただ、合併を続けてきて、規模を拡大して大型化してきたわけで、縦割りや前例を踏襲するなど官僚の世界になってきました。事業間連携に必要な情報のやりとりがなかなかできていないと思います。その意味では、お互いが情報を交換して、お互いが学び合う職場をつくるのが大事ななと思っています。組合員との関係でいえば、たとえば庭先や田んぼまで行って、そこで相談に乗るとか、営農と暮らしの現場から仕事を見直すとか、そういうマインドを醸成する必要があると、実感としては思いますね。

【高倉】 日々の仕事のなかで協同組合について感じていることとして、「何かしてもらって、うれしかった」とか「何かしてあげたら喜ばれた」というところに喜びを感じている人が非常に多いように思います。

今回の「コトバの整理大作戦」では、「ど

んな働き方をしたらハッピーか」とか「どんな気遣いをしたら喜んでもらえた」とか「こんな気遣いをしてほしかった」ということからスタートしました。そのなかで共通して出てきたのは、現場が欠員状態で、朝早くから夜遅くまで仕事をしていて、すごく大変で、ゆとりがないなかで、周囲に関心がなくなって、自分のことで精いっぱい…という状況のなかで、ふと声をかけられたり気遣いをされたときに、すごくうれしかったということです。そこから「これって、やっぱり頼もしき隣人なんやな」ということに行き着きました。

「組合員同士が助け合って、頼もしい組織になりましょう」というところに若い職員が非常に共感したんですね。でも、「いまのぼくたちは、職員同士でもあまり頼もしくない。そこから直していこう」ということで理解するだけでなく実践にも取り組んでいます。

新たな協同の芽生え

【青木】 それぞれの組織で工夫されながら協同組合を実感できる機会や場をご提供されていることがわかりました。JA 兵庫六甲さんは、介護でコープこうべさんや労働者協同組合と関わっておられますが、異業種の職員さんと交流するなかで新しく見えてきたことはありますか。

【山脇】 たとえば移動販売車による買い物難民の支援にも取り組んでいるのですが、JA にも空白地帯がありますから、そういう地域でやっていこうというアイデアが出てきますね。

都市部でも買い物難民になってしまう地域があるのですが、このような地域にもで

きるだけ支援していこうということで、元町の真ん中や三宮の中華街でマルシェをして、いろいろなかたちで食材や情報を提供していこうとしています。

あるホテルの駐車場をお借りして、月1回とか週1回のマルシェを開催すると、お年寄りの方が買い物車を押して、「自分でやってもなかなか出にくいけれども、ここは近くやから」と言って、来られる方がけっこうあります。これも職員からの発想で、「困っている人がいたら、何とかしてあげたい」という思いから始まっています。

【青木】 そのような小さな取り組みも職員さんの気持ちからスタートしているのですね。

今回出していただいたお話には、活動内容や研修内容もありますし、小さな活動だけどそれが次の事業展開のアイデアになっていたり、小さな協同をめざしていたりという内容が含まれていたのではないかと思います。

共通点を出してみると、協同組合を学ぶ場や機会へのトップの方の理解が大事だということ、研修と実践をうまく繰り返しながら、役職員の方が自分のなかで協同組合をかみ砕いて、そのなかで「情報交換や話し合いができる場ができたらいいいよね」という環境づくりをしたり、事業の全体像が見えるような環境をつくっておられたりしていることかと思います。

協同組合の中で自分が携わっていることについて、自分の言葉できっちり説明することで自信が持てるようになったとか、それを繰り返すなかで活動や実践が「立体的」に見えてくるといった研修と実践の繰り返しが大切なのかなと思いました。

おそらく、日々の業務に追われて大変ななかだとは思いますが、小さなことでもいい

ので研修で学んだことと実践がつながって、「それがこういうことだね」とわかってもらえるような手助けやアイデアの提供が大事になってくるのではないかと思います。今日はありがとうございました。

