

令和4年度 みらいキャンパス 意見交換会 結果

Q 1

一般企業の経営若年層化が図られている中、全国のJAを含め、役員の高齢化が目立ちます。JAあいち海部ではどのようにお考えでしょうか。

(回答：総務部)

JAの理事は法令で一定数の認定農業者や実践的能力者を選任する必要があり、更に年齢、性別に著しい偏りが生じないよう配慮した構成とすることとなっています。

当JAにおいても、法令の定めるは以内において、役員の定年制(現行70才)や女性役員の登用枠などの内規を定め各地区から役員候補の選出をすることとしています。

任期満了に伴う改選時には、これら定め範囲内において重任を妨げないとしています。これまでの実績として、約半数程度の役員が重任し、新任役員数とバランスのとれた改選が行われていると認識しています。

この度、JA合併に伴い役員の選出ルールの見直しがされることとなりますが、新JAの運営を担う役員としてふさわしい役員候補者が選任される体制を検討して参ります。

Q 2

転職者が常態化しつつある世の中で、JAあいち海部でも転職者が相次いでいると思われます。職員の定着率や職員教育に関して、今後の展開はどのような予想をされていますでしょうか。

(回答：総務部)

転職者の転職理由は様々ですが、JA職員として育成してきた職員の退職はJAとしても大きな損失であると認識しています。

職員教育については、階層別教育を中心とした研修をはじめ、各コース別の能力開発プログラムを設定するなど、人事管理制度の運用をしていますが、時代の変化と共に、各職員の積極性と責任感を発揮できる仕組みと職場環境の改善に引き続き努め、定着率の向上に努めてまいります。

Q 3

もっと若手が活躍できる職場づくりに向けた取り組みを行ってください。

(回答：総務部)

どの部署においても、半期ごとに面接を行い、各職員の役割や目標を設定しモチベーションを高めながら業務遂行ができる取り組みを進めています。上司がその役割や目標をどれだけ具体的に示すことができるかにより、若手の担当職員の働き具合が変わるので、管理者研修を都度開催し、面接時の留意点を含めて研修を行っています。

普段の業務においても、同様にその日の業務・目的・目標などを確認しながら担当職員のモチベーションや能力発揮ができるよう指導に努めてまいります。

Q 4

雇用希望の就農者が新規就農の8割を占める中、雇用に踏み切る農業者が増えていきません。社会情勢に合わせた経営転換が求められる中、JAとしての役割・対策についてどのようにお考えでしょうか。

(回答：農産部)

新規就農希望者の内、雇用就農希望者の割合が非常に高いわけですが、農林水産省の令和3年新規就農者調査(就農形態別)では「新規自営農業就農者」70.6%、「新規雇用就農者」22.1%、「新規参入者」7.3%と新規雇用就農者割合は新規自営農業就農者割合より低いことから、雇用に踏み切る農業者が増えていないことがわかります。

当JAにおいては、令和4年度より一部の品目から部会加入を前提とした新規就農支援事業を開始し研修生も徐々に増加しています。しかし、新規自営農業就農希望者は農地・施設等の取得や借入等の場面で大きなリスクを背負うため、適切な支援を行うためには一度に複数の研修生受入は困難となります。

そのため、JAでの就農相談や無料職業紹介事業を通じた就農希望者を管内の法人農家等と連携し、将来的な独立就農を見据えた新規雇用就農者のサポートも地域農業の維持の観点から今後検討が必要であると考えます。

Q 5

農地集約の仲介などをもっと進めてほしい。

(回答：農産部)

当JAは農地集約を目的とした農地中間管理機構から業務委託を受けています。業務委託の一貫として、年2回あまの風広報誌に集積のご案内を管内の組合員へ周知しており、令和4年度の新規契約面積は約80ha、広報誌による周知は一定の効果があると考察しております。人・農地プランに定められたゾーニングエリアで、地域から農地集積のご要望があれば説明会に参加させていただきますのでご要望ください。

Q 6

機械購入等の補助金の情報をもっと教えてほしい。

(回答：農産部)

国・県の当初予算・補正予算の概略が示された段階でお繋ぎします。

但し、市町村経由で申請については市町村との調整(予算化)が必要となります。