

農林水産省平成 24 年度中南米日系農業者連携交流委託事業

第 4 回 国内事業推進会議 概要

日時：平成 25 年 2 月 26 日（火）14:00～16:00

会場：お茶の水会議室

参加者の人数：10 名

1. 開会（事務局より）
2. 農林水産省挨拶（都市農村交流課 課長補佐より）
3. 第 4 回日系農協等連絡会議の議事概要報告（事務局より）
4. 事業の実施実績報告（事務局より）
5. 議事
 - ・ これまでの日系農協等連絡会議、国内事業推進会議、双方会議のまとめ（中南米 4 カ国の日系農協等が抱える課題とその解消の方向性の整理）
 - ・ 次年度事業へ向けての課題、その他
6. 閉会

（配付資料）

資料-1：委員名簿

資料-2：第 3 回国内事業推進会議

2-1 第 3 回国内事業推進会議概要

2-2 第 3 回国内事業推進会議議事録

資料-3：第 4 回日系農協等連絡会議概要（議事録）

資料-4：事業実施実績一覧

資料-5：国内推進会議及び中南米農協等連絡会議で抽出された課題と解消のための方向性 一覧

【次世代の人材育成】

- ・ 農協組織等の次世代育成の問題については、体系化して人材育成に繋げていくことができる部分とできない部分があるのではないかと（家庭内の問題として取り扱われてしまう）。
- ・ 後継者問題だけを個別で取り上げるのではなく、農業経営をしっかりとやっている農協・地域は後継者がついてくるとというのが基本的な方向性だと考える。
- ・ （人材育成は）家族の問題として捉えるか、農協自体の問題として捉えるかは問題として大きい。
- ・ 後継者問題、人材育成という課題の中で、農協に焦点を絞るのか、もしくは若い人の人材育成なのかというのは、別の視点で捉えたほうが良いのではないかと。

【農協組織の強化】

- ・ （農業経営を）農協の組織として考えるか、あくまで農業の経営単位として捉えていくのかは日本でも難しい問題である。いずれ協同組合の事業と農家の取組みは（農業経営に関して）対立する可能性があり、協同組合の事業は常に変わっていかなくてはならない。

- 農業経営の規模が大きいと個人経営が成り立つが、小さいと農協が必要となり、ここに利害の対立が出てくる。
- 新しい作物を次世代が見つけ出せる研修がよいのではないか。それがその次にビジネスチャンスに繋がり、どこで売ったらいいかなどの考え方を提示する研修をすれば、単作から脱却して自分たち独自の新しい方向性を見出せるのではないか。
- 参加する各国の日系の農協の比較分析をし、どこでどういったことが行われているのか把握できれば、より戦略的に農協の取組みを考える情報になるのではないか。作物の多様化や青年層への影響も現実のデータを通して、より深い議論ができるのではないか。
- トメアスのように、一度従来の価値観が崩れてから立ち上がったところには（農協組織強化に関して）何らかのヒントがあるではと考えている。

【本事業の方向性】

- 日本の流通の仕組みを学ぶ、関係者の人と話すような機会を与える研修は可能ではないか。
- 農協の発展型として、付加価値を付けて農協から地元で売り出すメリットを理解してもらい、日本との交流を通して農協がここまでできるという理解をってもらう目的の研修もできるのではないか。
- 長い目で南米日系社会とコミュニケーションを取って協力し合うためのパイプ役として本事業は意義があり、持続的な事業になるのではないか。

【事業の成果】

- 今回のように農協が対象となると、農協がどう改善されたかがないと評価できない。（そのためには）研修参加する前に、自分たちの問題点が何でどういった事業がやりたいのか、整理したうえで日本に来てもらい、自分が所属する農協にとってこのように有益な内容だったというアクションプランの作成をしてもらうことが重要である。また、戻った所属先・地域の幹部がいる場での報告を行うことは（個人の成果だけに止めないためにも）重要である。
- 事業のフォローアップが重要である。フォローアップがあり、問題発見して次に向かうという、PCMのような計画して実施して評価するというサイクルが必要になる。（これを可能にすることとして）大事なものは事業の継続性ではないか。