

働く職員とのかかわり

一人ひとりのキャリア開発の視点を大切にしながら、ワークライフバランス実現のための各種福利厚生制度の充実を図り、事業を支える人づくりを進めています。

雇用状況

正規職員およびパート職員、学生アルバイト職員などの雇用形態をとっています。定年退職後も就労を希望し、健康状態などの基準を満たした場合は再雇用として、65歳までシニア職員やシニアパート職員として雇用を継続しています。なお、ユーコープ事業連合の正規職員は3生協の出向者で構成されており、直接採用はしていません。

新入職員の採用にあたっては、中期的な人員計画に基づく採用を進めています。なお、この3年間に正規職員として採用した新卒採用者のうち、女性の採用比率は、コープかながわ29.2%、コープしずおか24.1%、市民生協やまなし66.7%となっています。

2010年度の障がい者雇用率は、コープかながわ、コープしずおかいずれも法定雇用率を達成しています。

人事制度・人材育成

■ 役割等級制度

正規職員の処遇制度に関しては、「役割等級制度」を導入しています。担う職務の役割と責任を基準として処遇する制度であり、仕事の質や専門性を高める動機付けに結びつけています。また、課長職未満に関しては、基本給(年齢給)も導入しています。

■ パート店長制度

職員・パート職員それぞれの能力を引き出し、活用を図ることはもちろん、男女共同参画の視点からもパート職員の能力が活かされる組織をめざしています。2010年度末現在、小型店55店舗中48店舗でパート職員が店長職を担っています。パート職員にとって役割発揮ができる職務であると同時に、基本的に事業所の近隣に居住していることから、地域に根ざした店舗運営が行われ、組合員からも好評を得ています。

■ 「個人と組織の共生」のために

コープには「人間にとって本来、仕事は喜びであり、その達成を通じて自らを成長させるもの」という人間観があります。人材育成は「個人と組織の共生」を作り上げることがねらいに進めています。職員一人ひとりの成長が組織の発展に結びつくことから、仕事の意義・意味を明確にして、個々の職員の成長を支援しています。そのため、「人材育成委員会」において、能力、適性などを確認・発見し、一人ひとりに合った育成方向を多面的に審議しています。

■ 3つのスキル向上

コープでは、「ヒューマンスキル(人間理解能力)」「テクニカルスキル(専門能力)」「コンセプチュアルスキル(概念化能力)」が不可欠と考え、総合的な人材育成を行っています。

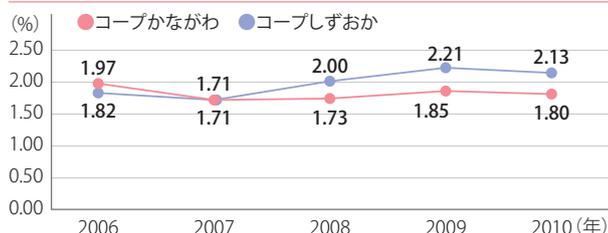
特にどの階層の職員にとっても必要で求められるヒューマンスキルの向上を最大の柱に据え、多種多様な研修を実施しています。

■雇用形態別、男女別 職員数(2011年3月20日現在)

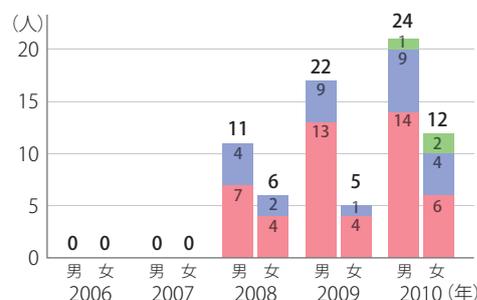
(単位:人)

	正規職員		シニア職員		定時職員 (パート・アルバイト)		シニアパート 職員		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
コープかながわ	570	47	19	1	1,316	4,793	5	484	7,235
コープしずおか	313	26	4	0	156	1,866	2	124	2,491
市民生協やまなし	51	2	1	0	15	137	0	2	208
ユーコープ事業連合	370	74	13	3	21	287	0	132	900

■障がい者雇用率の推移



■新卒採用者数(男女比)の推移



※2006年、2007年は、採用を行いませんでした。
 ※市民生協やまなしは2009年まで採用を行いませんでした。

■コープかながわ ■コープしずおか
 ■市民生協やまなし

ワークライフバランス

■ 育児休職制度

男女を問わず子育てをする職員に育児休職を保障することで、その職員の継続的な就労や、育児と仕事の両立支援を行っています。

育児休職の取得期間は、正規職員の場合、育児対象者の小学校就学前までとし、2人目以降の出産を含めて通算で8年間*まで取得することができます。なお、パート職員の場合は、育児対象者が1歳になるまでの期間となっています。

*市民生協やまなしの正規職員は6年間です。

子育てにやさしい企業として認定されました

～コープしずおか～

コープしずおかでは、男女を問わず働きやすい環境づくりとして、育児時短の取得期間拡充や、男性職員に対する育児休暇制度の周知・取得促進、残業時間の削減、子育て支援講座の実施などに取り組んでいます。このような取り組みが評価され、2010年9月に静岡県労働局（厚生労働大臣から委託）より「次世代育成支援対策推進法」に基づいた子育てにやさしい「子育てサポート企業」として認定を受けました。

現在コープかながわ、市民生協やまなし、ユーコープ事業連合でも、同様に取り組みを進めています。



次世代育成支援認定マーク「くるみん」でアピールします！

これからの働き方検討タスク

～市民生協やまなし～

市民生協やまなしではワークライフバランスの見直しをテーマに、各事業所の働きやすい環境づくりや休日の過ごし方、ON とOFF の切り替えなどを共有する「これからの働き方検討タスク」を継続的に開催しています。

メンバーは各事業所の職員・キャリアパートで構成し、2010年度は年間5回開催。有給休暇の計画的な取得や残業状況を確認し、働き方に対する意見交換を行い、ワークライフバランスの見直しを進めています。

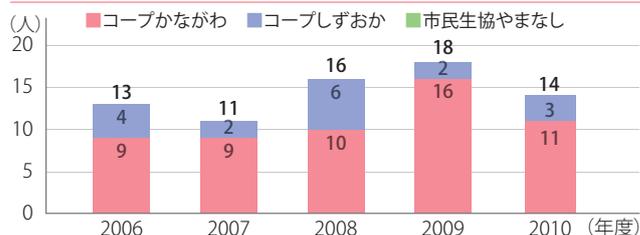
■ 育児休職者数

(単位:人)

	制度開始からの取得者数		復職者数	
	正規職員	パート職員	正規職員	パート職員
コープかながわ	138 (7)	31	87	15
コープしずおか	35 (1)	4 (0)	31	4
市民生協やまなし	5 (0)	0 (0)	4	0

():男性職員の人数

■ 育児休職者数の推移



■ 介護休職制度

家族の介護のための休職制度を定め、職員が仕事と生活を両立できるように支援しています。休職期間は、正規職員は1年間*、パート職員は93日間を限度に取得できます。

*市民生協やまなしの正規職員は93日間です。

■ 介護休職者数

(単位:人)

	制度開始からの取得者数		復職者数	
	正規職員	パート職員	正規職員	パート職員
コープかながわ	27 (25)	240 (0)	25	190
コープしずおか	3 (2)	57 (0)	3	57
市民生協やまなし	1 (1)	0 (0)	1	0

():男性職員の人数

■ 介護休職者数の推移



労働安全衛生の取り組み

人命を尊重することは社会的責任の一つです。事業主責任としての安全配慮義務の視点から、「作業管理」、「作業環境管理」、「健康管理(健康づくり推進)」、「安全衛生教育」の労働安全衛生活動4つの視点を、事業運営の基本に位置づけています。2010年度に発生した業務災害は174件(前年差15件減少)でした。2011年度も「労災ゼロ」をめざし、引き続き5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)の推進、安全教育の強化(OJTガイドに基づく新人教育等)、リスクアセスメント、ヒヤリハット、災害事例の情報共有化の取り組みをすすめます。

■ 業務災害件数

	発生件数	前年差
店舗	88件	4件減少
宅配センター	51件	21件減少
本部*	12件	±0
関連会社	23件	10件増加
合計	174件	15件減少

*かながわ福祉とユーコープ瀬谷工場は本部に含む

重点削減災害の状況

つまづき・転倒事故

2010年度34件(前年45件)前年差▲11件 前年比75.5%

主な起因物 階段、キャリア、マット、床(水濡れ) など

切創事故

2010年度26件(前年32件)前年差▲6件 前年比81.2%

主な起因物 包丁、カッター、スライサー、かぼちゃカッター など

無理な動作腰痛事故

2010年度22件(前年27件)前年差▲5件 前年比81.5%

主な起因物 シッパー、プラ箱、商品、買い物カゴ など

業態別災害の特徴

店舗	大中型店は前年を1件上回ったが 小型店が半減し、トータルでは 前年比96%と前年を4件下回った。
宅配センター	前年比71%と大きく減少した。
本部※	福祉事業部は前年比57%と半減した。
関連会社	(株)コープデリバリーは新規事業所の開設もあり 新人の労災が増加し、前年比240%と悪化した。 (株)コープライフサービスは労災ゼロを達成した。

※かながわ福祉とユーコープ瀬谷工場は本部に含まむ

労働組合の状況

コープかながわ、コープしずおか、市民生協やまなしでは、それぞれで労働組合が組織されており、正規職員およびパート職員によって構成されています。ユーコープ事業連合は、正規職員は出向元の各生協の労働組合に組織され、パート職員は直接雇用ですが、勤務先事業所の属する労働組合に組織されています。各生協とも労働条件などは、春・秋の団体交渉および毎月の定例協議によって解決しており、労使関係は円滑に推移しています。

3生協の労働組合(2011年4月現在)

	名称	組合人数
コープかながわ	かながわ生協労働組合	5,358名
コープしずおか	生協しずおか労働組合	1,876名
市民生協やまなし	市民生協やまなし労働組合	193名

コープのコンプライアンス

倫理綱領と自主行動基準

コープでは、基本理念および基本的価値に基づきコンプライアンス経営*を進め、コープの社会的責任を果たしていくために何を重視して取り組むかを「倫理綱領」として定めています。さらに、この倫理綱領に基づき、役職員が日常業務の遂行にあたって順守すべき具体的な行動のあり方を示したものが「自主行動基準」です。

*コンプライアンス経営 法令、社内規範の順守や、そのための組織体制の整備を含めて「コンプライアンス」といい、経営者トップが関与した上でのコンプライアンス重視の企業経営を「コンプライアンス経営」といいます。

詳しくはユーコープホームページをご覧ください。
<http://www.ucoop.or.jp/profile/csr/kijun.html>

IMSによる業務執行

コープかながわ、コープしずおか、市民生協やまなし、ユーコープ事業連合は、組合員の声に応えるための事業力の強化と効率化をめざし、IMS*(統合マネジメントシステム)による一体的業務執行を進めています。

IMSは、経営基本方針の徹底をはじめ、コンプライアンス、個人情報保護、環境、品質、食品安全などを含む、事業上のさまざまな課題を達成するために、計画を作り、役割・責任・権限を決め、実行し、見直しをしていく、という事業のしくみです。コープは、環境マネジメントシステムの国際規格ISO14001の考え方に基づき、システムの対象を「環境」から「事業全体」に拡大してIMSとして運用し、4生協統合でISO14001の認証を取得しています。

*IMS Integrated Management System の略

直接通報・相談制度 (コンプライアンスコール)

直接通報・相談制度は、通称を「コンプライアンスコール」といい、コープにとってリスクとなる法令や内部ルールに違反することや、職場内での解決が困難な問題について通報・相談を受けて対応し、問題解決や発生予防を図るものです。コンプライアンス経営を進める上で、監視機能を果たす重要な制度であるとともに、働きやすい職場環境づくりに役立っています。



「コンプライアンスコール」ポスター

2010年度通報・相談受付の件数

()は2009年度件数

	店舗	うちCO-OP 宅配センター	本部	工場・ セットセンター	会社他	総件数
コープかながわ	34(25)	6(8)	2(1)	-(-)	2(2)	44(36)
コープしずおか	8(10)	5(6)	0(0)	-(-)	1(0)	14(16)
市民生協やまなし	0(1)	3(1)	0(0)	-(-)	0(0)	3(2)
ユーコープ	-(-)	-(-)	0(1)	7(4)	5(3)	12(8)
不明・他	1(1)	1(-)	0(1)	0(0)	1(0)	3(2)
合計	43(37)	15(15)	2(3)	7(4)	9(5)	76(64)

2010年度通報・相談内容の内訳

()は2009年度件数

	不正行為	法令違反	内部ルール 違反	セクシャル ハラスメント	パワー ハラスメント	職場運営	労務管理 その他
コープかながわ	1(0)	1(0)	3(6)	1(1)	6(10)	4(16)	29(14)
コープしずおか	0(1)	0(0)	1(4)	0(1)	1(3)	3(6)	14(6)
市民生協やまなし	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(1)	1(0)	2(0)
ユーコープ	0(2)	1(1)	0(2)	0(0)	3(1)	4(1)	5(3)
不明・他	0(1)	0(0)	1(0)	0(0)	0(1)	2(4)	1(0)
合計	1(4)	2(1)	5(12)	1(2)	10(16)	14(27)	51(23)

※内容区分は通報者からの通報・相談区分であり、確定項目ではありません。