

2020年ビジョン 第3次中期方針 (2016年～2020年)

はじめに

コープあいちは2010年に合併・発足し、2013年総代会でコープあいちのありたい姿として「2020年ビジョンとそれに基づく第2次中期計画(2013～2015年度)」を決定しました。

本年度は、第3次中期計画を策定する年となりますが、度重なる消費税増税や社会保障改革での家計負担の増加、格差の拡大が起きています。また、少子高齢化も着実に進行しており、TPP（環太平洋パートナーシップ）協定含め、食や食料をめぐる情勢や、日本・世界の経済が大きく変化(変化しよう)としています。憲法改正の議論や「安全保障関連法」の施行など、平和に関する不安も増大しています。

情勢が大きく変化しくらしも厳しくなりつつある今日、「中期間で確実に達成すること」だけの計画を作るのではなく、2020年ビジョンを達成するための「大きな方向や重点テーマを幅広く盛り込んだ5年間の中期方針(アクションプラン)」としました。

今回決定していただく「第3次中期方針」は、2020年ビジョンで掲げた「愛知県内で60万世帯のみなさんが協同するコープあいち」を、組合員のみなさんと一緒に実現していくものとします。くらしや情勢の変化に合わせて、単年度ごとの到達点や総括を踏まえ、必要な加筆修正・補強をしながら、「2020年ビジョンを実現する2020年度までの方針」とします。

I 基調

基調1. 2020年ビジョンの実現をめざします

2020年ビジョン「『ひろがる つながる 笑顔ある くらし』～豊かな自然の恵みと地元の産業を大切に、安心してくらし続けられるまちづくりを協同の力ですすめます～」の実現をめざす中期方針とします。

(1)ひろがるコープ

60万人組合員に向けて、地域(ブロック)ごと・世代(子育て・シニア)ごとの目標をもって生協を広げます。

またそのことを通して、地域のみなさんの願いや思いに応えられる生協になります。

(2)つながるコープ

地域社会の一員として、コープあいちの総合力で、くらしやすいまちづくりに貢献していきます。生協の各事業が連携して、組合員同士、組合員と職員、生産者・メーカー、地域の諸団体、協同組合のみなさんともつながり、平和やユニセフ、環境、食料、食の安全や健康、少子高齢化や地域福祉、消費者運動など、くらしの幅広い願いに応えられる生協になります。

(3)笑顔ある暮らしへの貢献(役立つコープ)

コープあいちの総合力で、組合員、地域みなさんに「コープあいちがあって良かった」と言ってもらえる生協になります。

そのことを通して、働いていて良かったと実感できる元気な職員組織、健全な経営をめざします。

基調 2. 生協をお知らせし、くらしや地域へのお役立ちを広げていきます

昨年の安全保障関連法の強行採決に加え、憲法改正の動きなど平和に関する不安や、TPP 協定の大筋合意による食と食料をはじめ、医療や雇用など多方面への影響、加速する少子高齢化、消費税増税と社会保障の一体改革による格差の拡大、頻発する自然災害や環境の変化など、将来への不安が広がっています。

社会やくらしが大きく変化する時代、あらためて「協同すること」の大切さや「助け合い(お互いさま)」の取り組みを広げ、生協をお知らせし、くらしや地域へのお役立ちを広げる中期方針とします。。

基調 3. 3つ（組合員・ふくし・地域）の視点で、2020 年ビジョンを具体化していきます

《組合員の視点》 組合員が主人公の運営を全体で貫き、協同の力で事業と運動をすすめます

《ふくしの視点》 ふくしの視点で活動をすすめ、やさしくあたたかな協同組合文化をつくります

《地域の視点》 地域社会の一員として、くらしを守るネットワークの結び目になります

Ⅱ 重点課題／3つの柱

柱1. 一人ひとりのくらしの願いを、生協の総合力で“かたち”にします ～ くらしつながる コープあいち ～

幅広い世代の組合員の声を聴き、つなぎ、組合員、生産者・メーカー、職員、地域の人と一緒に、くらし全般の願いに応えていきます。

(1)食を中心に、事業を通して日々出される、商品への想いや願い、事業への組合員の声や想いを、一つひとつ“かたち”にしていきます。

(2)「食の安全」や「食育・健康」、身近な「環境や食料問題」について、学び合う場や、商品を通した取り組みを広げていきます。

学び合ったことを伝え合うこと(納得できる情報発信)を大切にしていきます。

(3)子育て中の家族やシニア層が求める品ぞろえや商品の改善、利用しやすい価格を、各事業が連携してつくっていきます。また、誰もが利用できる共同購入へのしくみ改善や、店舗でのお買い物支援の活動(移動店舗やふれあい便／買い物代行や買い物商品のお届け)、モーニングコープ・夕食宅配など、多様なお届けのしくみをつくっていきます。

(4)地域の人々とともに、コープあいちの総合力で、くらし全般をサポートできるようにしていきます。商品事業とともに、共済や福祉・葬祭、生活サービス事業などを含め、生協の総合力で“地域ふくし(安心してくらし続けられる生活支援・まちづくり)”の取り組みも広げていきます。

また、生協の施設や提携するみなさんのさまざまな場で、あるいは広報誌・ホームページなどを通して、多様なコープあいちの取り組みをお知らせしていきます。

柱2. 地域の一員として、安心してくらせるまちづくりに貢献します ～ 地域でつながる コープあいち ～

行政や地域の諸団体の人々とも連携して、安心してくらせるまちづくりに貢献します。

(1)市町村ごとの加入率目標や重点地域を決め、生協を幅広くお知らせします。

重点地域での加入率目標を3割、店舗周辺加入率を6割とし、組合員と一緒に、愛知県内全域で毎年3万人(純増)にご加入いただける生協になります。

(2)地域の一員として、組合員どうしのつながりを豊かにする「地域行政区ごとの組合員組織(地域委員会)」や、「事業所にかかわる委員会」などの検討をすすめ、組合員活動を多彩に広げていきます。

JAはじめ県内の協同組合の人々、地域の諸団体や社会福祉協議会・行政とも連携して、地域の見守り活動や子育て、くらしのすけあいの会の活動などを広げ、安心してくらせるまちづくりに貢献します。

(3)平和やユニセフ活動、再生可能エネルギーの推進、TPP(環太平洋パートナーシップ協定)や税と社会保障の一体改革の学習会などを行い、幅広いくらしの願いや要望がかなえられる社会づくりに貢献します。

(4)東日本大震災の復興支援、地域の大規模自然災害への備えを、地域の人々や全国の生協とともに行っていきます。

柱3. 組織風土改革※と人材育成、経営基盤の確立をはかります ～ 笑顔あふれる コープあいち ～

組合員一人ひとりのくらしのお役に立つことに喜びを感じる職員の育成をすすめます。また、組合員への利用還元ができ、大規模自然災害にも耐えられる持続可能な経営を確立していきます。

- (1) “できていること(人)”から、学び合い・教え合いができる職場をつくります。

生協の基礎教育(安全運転や接遇など仕事の基礎教育、協同組合や生協商品についての学習)、専門分野の教育(分野や部門の専門知識)、マネジメント研修(コミュニケーション、経営管理)の体系を整備し、実施します。

- (2) 誰もが共に働ける職場環境をつくっていきます。

男女共同参画・ユニバーサル就労、ワークライフバランス(職員の子育て・介護・ボランティア活動などへの支援)、ダイバーシティ※など、目標をもって取り組んでいきます。

また、事業ごと、継続的に利用者(組合員)満足度調査を実施し、事業運営・職員育成に生かしていきます。

- (3) 組合員活動の支援のしくみ、地域組織・ブロック運営、総代選出・地域区理事・全体区理事など、コープあいちの広がりとともに、組織運営も適切に見直し、検討実施していきます。また、各地で取り組まれていること、全体で取り組んでいることが、組合員・地域のみなさんに見えるようにしていきます。

- (4) 経常剰余率目標は1.5% (共同購入3.6%、店舗△4%、福祉△1.5%)以上とし、組合員への利用還元(またはポイント還元)ができる経営をつくっていきます。

地域の組合員活動の拠点として、大規模自然災害で業務が長期的に中断しない生協施設への改修・移転、環境・省エネルギー対策ができる設備・施設への改修を、計画的に行っていきます。

用語解説

※組織風土改革

2つの生協が合併して、両生協が大切にしてきた価値観を継承しながらコープあいちとして「組合員に、愛知の生活者のみなさんに、より貢献できる生協(職場)を創造していこう」、そのために「働きやすい職場(環境)に変えていこう」との想いを込めて使っている言葉です。

※ダイバーシティ

多様な人材を積極的に活用しようという考え方のこと。性別や人種の違いに限らず、年齢・性格・学歴・価値観などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとするマネジメントのことをいいます。