生活協同組合コープみえ

事業内容 ：宅配事業、店舗事業、共済事業、福祉事業、夕食宅配事業、くらしの事業
従業員数 ：469 名（2026 年3月 20 日時点）

◎ポイント

・ジョブ（パート）職員も入職半年後に無期雇用へ

・子育て・介護・地元志向の職員に寄り添った3つのコース

Ⅰ. 新人事制度に基づく3つのコースの概要と運用

① 新人事制度の3つのコースの概要

コープみえは、職員誰もが主体的に能力や個性、創造性を十分に発揮し、いきいきと働くことで、組合員に貢献する仕事ができる人づくりに取り組むというトップ方針に基づき 2017 年に人事制度を抜本的に見直した。

具体的には、「コープみえ　人づくりの行動宣言」をもとに、職員一人ひとりがやりがいをもって活躍できる組織を目指して、正規職員・パート職員の処遇統一、65 歳までの定年延長といった人事制度の改革に向けたプロジェクトを発足した。同プロジェクトは部長クラスを含むメンバーで構成し、組合とも意見交換をしながら進めていった。

2017 年以前の旧制度では正規職員・勤務地特定職員・パート職員の3つの区分が設けられていたが、2017 年9月からは、働き方の違いによる新人事制度の運用を開始し、雇用形態は3つのコース区分（ゼネラルコース、エリアコース、ジョブコース）を設けている。

ゼネラルコースは広域勤務を前提にしており、転居を伴う転勤の可能性がある。エリアコースは自宅から通勤可能な3つの勤務地（90 分以内）のなかで勤務をし、転居を伴う異動は発生しない。ジョブコースは部署・職種が固定されており、異動は原則として発生せず、勤務地も固定されている。なお、3つのコース間の転換は可能となっている。

現状の職員人数の構成比(2026 年3月 20 日時点)はおおよそ、ゼネラルコースが 46.0%、エリアコースが 7.4%、ジョブコースが 46.6%となっている。なお、新卒の入職者は全員ゼネラルコースで採用されるが、中途の入職者はあらかじめコースを選択したうえで採用している。

また、旧制度では正規職員とパート職員の人事制度が分かれていたが、3つのコースにおける評価(貢献度・プロセス)と等級制度の統一化を図った。賃金制度においては、勤続年数に応じた勤続給と役割に応じた能力給を組み合わせた賃金テーブルを設定しており、勤務地や職種の変更有無等が考慮された設計となっている。ゼネラルコースの賃金を 100%として、コースに合わせて賃金水準を設定している。

■ゼネラルコース、エリアコース、ジョブコースの内容

項目	ゼネラルコース	エリアコース	ジョブコース
勤務地・異動有無	・転居を伴う異動あり ・勤務地・職種・部署の異動に関する制限なし	・転居を伴う異動なし ・3つの勤務地から勤務(勤務地は自宅から90分以内) ・ほかの職種や部署への異動あり	・転居を伴う異動なし(勤務地固定) ・部署、職種が固定
処遇	・全職員共通の人事制度	・全職員共通の人事制度 ・ゼネラルコースの約9割の賃金水準	・全職員共通の人事制度 ・ゼネラルコースの約8割の賃金水準
職務・役割	・部長職まで昇進可能 (役員への登用もあり)	・事業センター長/店長/課長まで昇進可能	・事業センター長/店長/課長まで昇進可能
転換	・人事評価履歴、上司推薦、面接の結果等を踏まえてコース転換が可能	・評価結果と年1回の面談に基づいてゼネラルコースへ転換可 ・申告に基づきエリアコース・ジョブコースへ転換可	・評価結果と年1回の面談に基づいてゼネラルコース・エリアコースへ転換可

② 上位役職を目指せるジョブコースの効果

旧人事制度のもとでは、パート職員から正規職員に登用する制度はあったものの、ハードルが高く、十分に機能していなかった。

旧制度と比較して、雇用形態による処遇差や昇進できる役職の差が小さくなったことにより、職員のモチベーション向上にも寄与している。

Ⅱ. 3つのコース間の転換の仕組み

① コース間の転換の概要

ジョブコースからエリアコース・ゼネラルコース、エリアコースからゼネラルコースへのコース転換は、評価結果と年に1回の面談に基づいて可能な制度となっている。同組合は職員に対して、転換制度の周知に向けて、チラシの掲示や発信を行っている。

一方で、ゼネラルコースの職員について、親の介護や傷病等の状況が発生し、働き方の制限が必要となった場合は、一時的に勤務地を限定するエリアコースやジョブコースへと転換することも可能となっている。この際の転換においては、評価の確認や面談は実施されず、職員の申告に基づいて行われる。

② コース転換による効果と職員の活躍

コース転換が可能になったことで、コープみえは人事改革で目指した、職員一人ひとりがやりがいをもって活躍できる組織へと変革をしている。

特にゼネラルコースの職員が、勤務地が限定されているエリアコースへ転換できることで、子育てや介護といった事情を抱えた職員も継続して働くことが可能となった。そのため、エリアコースを希望する女性職員や若い年次の職員が増えている。

そして、介護などが終了したタイミングで再びゼネラルコースへ戻ることも可能となっている。

Ⅲ. 今後の展望

生活協同組合という業態もあり、地元のために働きたい、という志向をもった職員が多い。当初は育児や介護といった状況へ応えるためにエリアコースを設定したが、最近では地元で働きたい、自宅から通いたい、といったライフスタイルの志向に基づき同コースを選択する職員もいる。これからは同コースの在り方について検討をしていく。