

## I. 2023年度の社会環境予測

- (1) 新型コロナウイルスの影響により、ライフスタイルや働き方などの急激な変化の中、今の生活様式に慣れたことで元の生活様式には戻れないと考えている人が増加しています。コロナ禍の3年で、社会全体で自粛生活やテレワークの定着、オンライン化・デジタル化した生活様式の長期化により、人々の生活の中で新たな状態の生活様式が根付いてきたものと考えられ、各企業はその本質を捉えた施策を考案し進めていくことが求められています。また政府は、5月8日から感染症法上の位置づけを季節性インフルエンザなどと同じ「5類」に引き下げること決めました。
- (2) 千葉県の人口は6,269,572人（2023年4月1日現在）と、2022年4月より1,993人増加しました。前月差では4,340人の増加となり、特に千葉市・市川市・船橋市・松戸市・浦安市の人口増加が多い状況です。出生数を死亡数が大きく上回っているものの、県外からの転入数の増加が最も大きな要因となりました。また、2022年4月に比べ日本人が16,572人減少したのに対し、外国人は18,565人増加しました。千葉県が行った将来人口推計（5年ごと）によると2020年以降は減少傾向に転じ、2030年には611万人にまで減少すると予想されています。（出典：千葉県庁ホームページ県政情報・統計）
- (3) 「持続可能な開発目標（SDGs）のターゲットの1つに、2030年までに小売・消費レベルにおける世界全体の一人当たりの食品廃棄物を半減させることが盛り込まれ、国際的に食品ロス削減の機運が近年加速度的に高まっています。日本では食品リサイクル法や食品ロス削減推進法が施行され、食品ロス削減の取り組みを推進しています。食品ロス削減の取り組みは生活困窮者への支援やフードバンク等を通じたこども食堂への提供など、これまで以上に幅広く展開されることが期待されています。
- (4) 2021年度の食料自給率（カロリーベース）は、小麦、大豆が作付面積、単収ともに増加し、米における外食需要が回復したこと等により、前年度より1ポイント高い38%となりました。飼料自給率は前年度と同じ25%となりました。2030年度の目標は食料自給率（カロリーベース）45%とされており、引き続き食料自給の底上げが課題となっています。目標達成のためには食料・農業・農村基本計画で示されている品目ごとの克服すべき課題を解決していくことが必要とされています。（出典：農林水産省日本の食料自給率）
- (5) プラスチック問題がさらに深刻化し地球温暖化や海の生態系に大きな影響を与えています。2050年には海の中のプラスチックごみの量が魚の重量を超えると試算されています。日本では2022年4月に「プラスチック資源循環促進法」が施行されました。この法律の施行により、資源循環型の社会づくりのために一人ひとりができる行動が求められています。
- (6) 有効求人倍率は1.32倍（2023年3月）と前年同月比では0.09ポイント上昇し、1年間の推移を見ると回復傾向にありますが、前月に対しては0.02ポイント下回りました。総務省労働力調査によると、2023年3月の完全失業率（15歳以上の働く意欲のある人のうち、仕事を探しても仕事に就くことのできない人）は2.8%となり前年同月比で0.2ポイント増加し、前年同月比で20ヶ月ぶりに増加となりました。コロナ禍で停滞していた社会経済活動が活発化したことにより、雇用情勢は持ち直していますが、引き続き、今後の動向が注目されます。（出典：厚生労働省一般職業紹介状況他）
- (7) ロシア政府によるウクライナ軍事侵攻が長期化しており、ロシア政府は核兵器の使用も示唆し、世界の平和に大きな影を落としています。  
2023年5月に開催されるG7広島サミットでは、自由、民主主義、人権、法の支配といった基本的価値を共有するG7各国の首脳が、地球規模の課題について協議することとなります。ウクライナやインド太平洋を含む地域情勢、核軍縮・不拡散についても議題の一つとして率直な意見交換が行われる予定です。
- (8) あらゆる物価の値上げが続き、私たちの生活に大きく影響しています。主な要因は燃料・資源価格の高騰と円安による輸入コストの増加と言われています。特に燃料は、戦争長期化に伴い世界のエネルギー事情が厳しい中、コロナ禍によって停滞していた各国の経済活動が再び動き出し、エネルギー需要が高まり価格が高騰しました。日本の電力各社の電気料金の値上げにもつながっています。また、政府は電力供給量をまかなうため、原発復帰への政策を打ち出しました。

- (9) 政府は新しい安全保障関連3文書を閣議決定しました。「反撃能力」の保有が明記され、日本の安全保障政策の歴史的な転換となるにもかかわらず、十分な論議がなされない中で決定でした。
- 5年間の防衛費の総額をおよそ43兆円とし、2019年度から5年間の防衛費に比べておよそ1.6倍の金額となり、防衛力の抜本的な強化に向けた大幅な増額となる方針を示しています。

## II. 2023年度事業・活動方針

### 1. 2023年度方針基調

- (1) 組合員の参加・参画は、実参加、オンラインを組み合わせながら、企画の充実や参加しやすい環境整備を工夫します。総代活動も総代の役割発揮に向けた学習会やくらしトーク・トークへの参加、総代会への実出席率を高めていきます。
- (2) パルシステムの商品政策を広く組合員に理解してもらうために、食の安全・安心の取り組みをより充実させ、産直・商品活動、学習会等を通して推進し、組合員の共感を広げます。
- (3) コミュニティ政策に基づき、平和・貧困問題、環境・エネルギー問題等、昨今の情勢および継続課題を踏まえて具体的な取り組みにつなげます。また政策の推進にあたっては他団体とも有効な連携を図り諸課題の解決に取り組んでいきます。
- (4) 無店舗事業を中心に、店舗事業、夕食宅配事業、家事支援事業、介護事業は、事業ごとの特性を踏まえた利用しやすい環境整備の追求、事業別成長戦略に基づく到達点と課題を踏まえ、引き続き事業構造改革を推進します。総事業高は358.0億円（2022年度比100.8%）、経常剰余金5.2億円（経常剰余率1.47%）を計画します。
- (5) 一人ひとりの職員がパルシステム職員像<sup>(※)</sup>を実践し、働くことにやりがいと誇りを持てる環境づくりを推進していきます。教育研修プログラム、管理職のマネジメント力、人事評価制度の効果的運用を総合的に捉え強化していきます。また障がい者雇用、ユニバーサル就労をさらに広げ、就労者のフォローやサポートを充実させます。  
※パルシステム職員像…組合員の思いを受け止め、自らの行動に責任と誇りを持ち、挑戦し続ける職員。
- (6) ウイズコロナを念頭に感染防止対策は継続します。自然災害発生時の適切かつ迅速な対応に備えるとともに、すべての事業・活動の現場で労働安全衛生、安全運転、コンプライアンスに立脚した業務運営を推進します。

### 2. 2023年度事業・活動方針

#### 組織運営

#### (1) 組合員の参加・参画の充実

- ① 組合員活動は、「もっといい明日へ 超えてく」<sup>(※1)</sup>を推進するとともに、実参加、オンラインでそれぞれの特性を活かした運営を行い改善を重ねるとともに、共感参加を広げファンを増やしていきます。
- ② パルシステムのつどいは食を中心に展開します。自主的活動グループや地域の団体との連携企画をそれぞれのセンターで実施するとともに、くらしの視点を大切に環境、平和・貧困についても企画・実施します。
- ③ サポーター制度はより参加のしやすさを追求し、子育てサポーターやSDGsサポーターなど新たな運営を試みます。
- ④ くらしトーク・トークは組み立てや資料の工夫をし、参加者の納得性を高める運営を行い総代会の議決につなげます。また、役員改選に向けた準備を丁寧に行うとともに、総代会は実出席率を高めます。
- ⑤ 「パルdeおしゃべり」は組合員同士の意見交換を通じて、様々な声を収集し事業・活動につなげるとともに、パルシステム千葉の理念や政策、取り組みについての理解を深め共感を広げます。
- ⑥ 機関紙<sup>パルノート</sup>Palnoteは組合員の声を反映した紙面づくりを行い、参加感が得られる内容を追求します。また、リニューアルしたホームページを活用し、分かりやすい情報発信を行います。

※1 これまでの「『ほんもの実感!』くらしづくりアクション」から、新運動「もっといい明日へ 超えてく」  
としてサステナブルな未来に向かい組合員とともに取り組んでいきます。

### 〈もっといい明日へ 超えてく〉5つの超えてく〉

- ①安全安心で、超えてく
- ②ジェンダーフリーで、超えてく
- ③交流で、超えてく
- ④くらし方で、超えてく
- ⑤協同で、超えてく

## (2) 食と農 産直・商品活動の推進

①食の安全に関する学習会を開催し、遺伝子組換えや食品添加物、産地における環境負荷低減の取り組みなど、食をめぐる問題について理解を深めます。また、組合員企画や機関紙などを通じてパルシステム商品の背景や思いを伝えます。

②産直交流は、引き続き実参加・オンラインそれぞれの特性を活かした企画を開催し、コア・フードやエコ・チャレンジを中心としたパルシステムの産直の価値を分かりやすく伝えます。グリーンネットワークちば<sup>(※)</sup>では、組合員とともに食と農について学ぶ場を設けます。また若手職員との交流企画も実施します。

※グリーンネットワークちば…千葉県内産直産地の生産者が集まり、生産者同士の交流と産地消費商品の開発を目的とし、2016年9月に発足しました。また若手生産者の育成を目的とした交流もあわせて行っています。

③パルシステム独自の、二者認証の強みを活かした公開確認会を、県内産地「和郷園」で開催します。

④パルシステムの食料・農業政策は今後のあり方を生産者とともに話し合うとともに、産地や取引先、組合員との協同の力で、原料の産直化や国産化を進め、食料自給率・自給力向上につなげていきます。

⑤センターまつりは日頃の感謝を込めて複数センターで開催します。「商品展示会」は、生産者・メーカーとの直接の交流、試食などを通してパルシステム商品の良さを実感する場として開催します。「子育てフェスタ」は、子育て応援としてサポーターの協力のもと開催します。

⑥「パルグリーンファーム」<sup>(※)</sup>は、直営農場として引き続き産直交流企画の充実を図り、農薬や化学肥料に頼らない栽培や「とれたて便」の理解につなげます。

※直営農場パルグリーンファーム…2012年9月に設立したパルシステム千葉初の直営農場。職員が農業者となって、農業生産法人をつくり野田市の遊休農地を活用して資源循環型の野菜栽培を行い、収穫した野菜を「とれたて便」として組合員にお届けしています。組合員交流、職員研修の場としても活用しています。

## (3) 環境、平和活動の推進

①新環境・エネルギー政策<sup>(※)</sup>を踏まえ、地球温暖化防止に向けたくらし方の見直しや親子の啓発企画などに取り組むとともに、事業活動に伴うCO<sub>2</sub>削減などの環境負荷低減に取り組みます。また、福島原発事故により余儀なく避難されている方を引き続き支援します。

※新環境・エネルギー政策…2023年3月に制定。「脱炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現に向けたパルシステムグループ全体の取り組み。これまでの事業と運動両面による様々な取り組みに加え、地域社会とのパートナーシップを強固にし、組合員主体の生協という組織の強みを活かした環境活動の推進と気候変動対策に取り組めます。

②核兵器廃絶に向けて他団体と連携した企画や、親子で考える平和企画を実施します。千葉県連や他団体とともにウクライナからの避難者支援に引き続き取り組むとともに、人権に関する学習会などを検討・実施します。

③反貧困の取り組みは他団体と連携して推進します。予備青果は引き続き子ども食堂等へ寄贈し、生活困窮者や学生への支援も継続します。「パルシステム給付型奨学金」や「こども・若者未来基金」などの募金活動を推進します。

## (4) 地域コミュニティづくり

①地域活動施設パルひろばは、組合員活動の場に活用するとともに、地域の団体と連携した活用を企画し、実践し

ます。また、野田市、流山市、習志野市、千葉市、松戸市における地域連携を推進します。なお、千葉市の取り組みはコープ共済「地域ささえあい助成」の3年目として、地域の団体と連携し参加が広がるよう進めます。

- ②自然災害や社会情勢を踏まえ、時勢に応じたくらしに関わる学習の場を設けます。
- ③NPO支援センターちばから引き継ぐ事業を整理し、地域の様々な活動を応援する「コミュニティ活動助成基金」の運営、地域団体や他生協と連携して進める福島原発事故を忘れない取り組みや再生可能エネルギーを推進するネットワークの事務局等をパルシステム千葉が担います。

## (5) リスク管理

- ①新型コロナウイルス感染症対策は、社会状況や政府発表などを踏まえ、必要に応じて都度判断し柔軟な対応を行います。
- ②自然災害時の対応は人命第一を基本に、事前の備えや発生を想定した対応訓練を実施します。また、災害発生の際は事業継続に向けた供給体制の速やかな構築と組合員への迅速な情報伝達を実施するとともに、柔軟かつ適切な対応と被災した組合員や地域への対応支援にも取り組みます。
- ③内部統制システム運用は、基本方針に沿った取り組みや構築した体制を適正に維持するとともに、総合業務マニュアルの総点検を行い実効性の向上および組織のリスク低減につなげます。
- ④コンプライアンスに関する職員ヒアリングや研修等を計画的に実施し、健全な職場風土づくりを推進します。
- ⑤労災事故の撲滅に向け、産業医と連携した実効性のある職場巡視、これまでの事故の傾向や原因等の事例共有、再発防止対策の実施状況点検などを行い課題把握と改善を継続して実施していきます。
- ⑥職員一人ひとりが安全運転を第一に捉える意識と組織風土を定期的に点検していきます。委託協力会社とも連携し人身事故ゼロ、軽微な物損事故も大幅に削減します。

## 事業経営

### (6) 無店舗事業の推進

- ①事業成長1%を目指し、組合員拡大は、商品の良さや宅配の利便性を実感していただいた上で加入へつなげる施策を絡め、利用ある拡大を強化します。
- ②引き続きオンラインパルの登録率向上に取り組み登録率73%以上を目標とします。「パルシステムアプリ」を積極的に推進していきます。緊急時を含めた情報伝達にも活用していきます。
- ③損益構造改革の推進の一つとして、センター再配置の検討、準備を進めます。また、経費構造の見直しを併せて進め、無店舗事業全体の損益改善につなげます。
- ④(株)パルシステム・イースト<sup>(※)</sup>を軸に委託協力会社とは定期的に協議し、事業課題の推進や配送業務品質向上につなげます。

※「(株)パルシステム・イースト」概要…事業高31.2億円、経常利益0.5億円、営業所13(千葉県4、茨城県6、栃木県1、福島県2)、従業員数536名。役員12名中、3名をパルシステム千葉から派遣(業務執行取締役1名、取締役2名)。発行株式800株(パルシステム千葉192株24%、パルシステム茨城・栃木192株24%、(株)パルライン416株52%)。1株当たり513,000円。パルシステム千葉の株式取得価格は98,496,000円(取得時)。

- ⑤独自商品は商品管理を徹底し、政策に基づき地産地消、国産原料、環境に配慮した品揃えの拡充を進めます。また、ネットで注文完結する組合員の割合が増える中、紙カタログのみで展開している独自商品について、今後の事業展開の方向性を示します。
- ⑥共済事業はCO・OP共済《たすけあい》を重点に推進し新規契約件数5,150件、保有件数62,000件を目指します。パルシステムでんきは経営の立て直しを第一に運営改善を進め、契約組合員へは丁寧な情報提供を行います。
- ⑦総事業高343.4億円(2022年度比100.4%)、経常剰余金5.5億円(経常剰余率1.62%)を計画します。

### (7) 店舗事業の推進

- ①青果を中心に売り場づくりの向上を図ります。特に惣菜、鮮魚部門については強化していきます。
- ②移動販売は利用者の要望を聞きながら限られたスペースでの品揃えを見直します。また、軽車両への変更に伴い、

多様な人材の採用を促進していきます。

- ③利用者の視点にたった丁寧・親切なサービスと安定した運営体制を構築します。
- ④総事業高4.0億円（2022年度比101.9%）、事業剰余金206万円を計画します。

#### (8) 夕食宅配事業の推進

- ①夕食宅配サービスの原料原価が上昇する中、適正価格を見極め、質を追求します。
- ②利用者の声を聞きながらメニューの改廃を行い、サービスや商品力の向上に継続して取り組みます。
- ③総事業高5.9億円（2022年度比107.8%）、経常剰余金1,166万円を計画します。

#### (9) 家事支援事業の推進

- ①サービス内容や特徴の広報強化に向け、利用例の紹介、広告構成の工夫、動画の活用等、利用につながる広告宣伝を行っていきます。また、ハウス・エアコンクリーニングなどは法人向けの営業を強めていきます。
- ②多様化する暮らし課題への対応に向け新たなサービスを研究します。また、サービス品質、接客マナーの平準化を図り、新規利用者の獲得と再利用者の増加を図ります。
- ③総事業高1.0億円（2022年度比101.6%）、経常剰余金506万円を計画します。収入面の強化を図るなど、損益改善を行いさらなる成長基調への道筋をつくります。

#### (10) 介護事業の推進

- ①開設3年目となる居住系事業（サービス付き高齢者向け住宅）は入居率90%以上を早期に実現し、施設運営の安定化を図るとともに赤字を大幅に縮小します。
- ②在宅事業はコロナの影響に左右されない運営体制と生協10の基本ケアに基づくサービス提供を充実させ、利用者の受け入れを促進し利用者数をコロナ前に戻します。
- ③総事業高3.4億円（2022年度比146.8%）、経常剰余金▲3,823万円（2022年度から8,896万円改善）を計画します。

### 人材育成

#### (11) 理念・ビジョン教育と人材育成

- ①ジェンダー平等<sup>(※)</sup>、ダイバーシティ<sup>(※)</sup>に関する研修を継続して実施します。2023年度は新任管理者と監督職を対象に広げ教育を行い、正しい理解と意識の醸成が組織全体に浸透するよう推進します。

※ジェンダー平等…ひとりひとりの人間が、性別にかかわらず、相手の人権を尊重しつつ責任を分かち合い、その個性と能力を十分に発揮することができる社会を創るための取り組みです。

※ダイバーシティ…集団において年齢、性別、人種、宗教、趣味嗜好など様々な属性の人が集まった状態のことです。もともとは人権問題や雇用機会の均等などを説明する際に使われていましたが、現在では多様な人材を登用し活用することで、組織の生産性や競争力を高める経営戦略として認知されています。

- ②管理監督職を担える職員育成、管理職のマネジメント力向上、中高年層職員の意識と行動改革、若手職員のキャリアビジョンなど、各層に対して内部・外部の研修を効果的に組み合わせ実施していきます。また、配送担当者に対して商品学習会、業務品質学習会を行い、組合員へより良いサービスが届けられるよう推進します。
- ③働く職員の多様な知恵や感性を業務に活かすことができるように、マネジメントと環境を整備していきます。

#### (12) 採用、雇用定着に向けた環境整備

- ①大卒、高卒、中途採用（障がい者雇用やユニバーサル就労含む）を積極的に進め、多様な人材が活躍できるよう風通しの良い職場づくりを推進します。ジョブコーチとジョブサポーター体制を効果的に機能させることで、日々の丁寧な指導やフォローの充実を図り就労者が安心して働ける環境を整えます。
- ②デジタル化により業務の見直しと業務の平準化が進むよう引き続き研究し、効率的な環境となるよう推進します。また、テレワーク、時差・分散出勤等、働き方改革とマネジメント改革をセットで進め、ワークライフバランスを推進します。

③引き続き中高年層職員が活躍できる業務について検討し、やりがいをもって働くことができる職場環境づくりを推進します。

以上

本議案について、決議の趣旨に反しない範囲での字句修正は理事会にご一任をお願いします。

3

4

5

6