

1. よりよい商品・サービスを提供する責任			前年から評価が変わった項目の根拠や、今後の課題について青字で示しています。		
「信頼」の項目　：　仕組みやルールの確立			「信頼」の項目　：　取り組みの現状や実績		
No	○＝仕組みやルールがある、×＝仕組みやルールがない	評価	○＝目標やあるべき姿への適合、×＝目標やあるべき姿への不適合		評価
1-1	商品・サービスの品質を確保するための仕組みがある。	○	商品・サービス品質を管理する取り組みの到達など		○
①提供する商品・サービスについての約束事や、それを実現するための方針などに関して、「商品政策」や「店舗事業政策」、「高齢者福祉事業政策」、「電気事業政策」、「産直政策」などを策定している。 ②商品・サービスの安全や品質に関して、「食品安全プログラム」を策定し、運用している。 ③安全や品質を確保するためのルールに則り、それらが実現できているかに関して、「品質向上委員会」、「店舗衛生委員会」、「取引先評価委員会」などを定期的に開催し、点検と改善をすすめる仕組みを運用している。 食の安全や品質に関して、自前で検査・検証するために、「商品検査センター（コープ・ラボ）」を運営している。 ④「ISO9001：品質マネジメントシステム」を構築・運用し、品質目標を設定し継続的改善をすすめている。 ⑤講習を受け、登録された組合員が産直産地へ直接訪問し、産地点検を行う「点検補助員」の活動をすすめている。			①各政策は適宜見直しを行い、運用している。2016年度は、商品政策で食品リサイクル農産物を環境配慮商品に追加するなどの見直しを行った。「事業政策集」は毎年改訂し、正規職員やコープ委員らに配布している。 ②総合マネジメントシステムの内部監査で、食品安全に関連した指摘が8件あり、是正処置を行った（指摘内容は、食品安全プログラムのしくみや運用の見直しについてや、手順の順守状況についてだった）。宅配担当の応対クレームは重点管理項目とし、削減に努めた。組合員1000人当たり、班配送は0.064件（前年比110.6%）、個人別配送は0.1件（前年比137.3%）と増加した。また、一部で配送担当者が定着しないコースが発生し、配送時間遅れや、引継ぎ漏れによる約束不履行など利用者にご迷惑をおかけした。 【評価の根拠】宅配担当者の応対クレームは、前年比で伸長しているが、改善課題はありつつ、組織全体の品質レベルが不適合という判断はしなかった。 【今後の課題】配送担当者の定着の問題は、委託コースの一部を自前に戻し、採用を行って安定化を図っている。担当由来クレームの複数発生担当者（自前・パートナー）に対しては、引き続き接遇研修などで対応品質の向上を図る必要がある。対応品質向上を含めて、宅配マネジメントシステムを構築・運用する予定である。 ③品質向上委員会と店舗衛生委員会は月1回、取引先評価委員会は年1回開催し、継続的改善をすすめている。店舗の加工場の衛生状態については、衛生点検および器具などのふき取り検査を定期的に実施している。その上で「重点管理事項の不適合」の結果を評価し、重点管理対策店舗を決め、改善活動を進めている。商品検査センターの今年度の検査実績は25,349件だった。（コープきんき分含む） ④ISO9001の認証を、子会社の（株）コンシェルジュも含めて、全部署・事業所で取得している。マネジメントシステムの内部監査を年3回実施し、417件の指摘があった（品質以外の指摘も含む）。各部で設定するマネジメント目標のうち、品質関連目標が77件あり、達成率は57.1％（前年65.7％）だった。 ⑤組合員の点検補助員登録は19人で、産地点検を計4回、のべ16人の組合員が参加した。		
1-2	利用者の声を受け止め、迅速に対応する仕組みがある。	○	声の対応に関する取り組みの到達など		○
①フリーダイヤルの「組合員サービスセンター」を設置し、組合員からの連絡に対して速やかな対応をすすめている。 ②「組合員の声対応マニュアル」を定め、意見・要望・質問などに関しては、これに沿って対応している。 ③「CRM（顧客管理のITシステム）」を活用し、対応の完了をマネジャーが日々点検する仕組みがある。 ④理事会の諮問機関として、「声を実現・事業委員会」があり、担当理事と組合員約20人で構成している。月次に会議をもち、商品や事業について組合員の声を反映できるようすすめている。 ⑤職員で構成する「ファンづくり委員会」で、より利用しやすい仕組みの導入や不満要素の改善などにとりくんでいる。			①組合員サービスセンターへの総入電件数は、67.6万件（前年 61.3万件）で、応答率は70.2％（前年比80.7％）だった。 ②商品のリクエスト、意見・要望・苦情は11,827件寄せられた（前年比91.9％）。 ③宅配担当者の、問い合わせいただいた組合員への「未連絡」や「約束不履行」などは重点管理項目とし、削減に努めた。（1-1の②にあるとおり、宅配の応対品質向上の取り組みの一貫として改善をすすめる予定である。） ④声の実現・事業委員会では、スマイルコープ（いずみオリジナル商品）のリニューアルおよび、廃番について検討した。また、モニタリング活動の内容については、広報物を通じて組合員にお知らせした。商品の見直しをすすめ、6品をリニューアルし、4品を廃番とした。 【今後の課題】組合員の声実現に向けた取組みを、商品の見直し以外の他の分野でも強化する必要がある。 ⑤個配手数料は例年に引き続き、16年度も改定を行い、手数料が無料となる対象者を広げた。今年度も組合員意識調査を実施した。 【今後の課題】組合員意識調査などの結果を踏まえ、改善課題を整理し、本部および各センターの行動計画に反映して、組合員満足を高めるとりくみをすすめる必要がある。		
1-3	事故や違反を防止し、発生した際に万全な対応をとる仕組みがある。	○	商品・サービスの事故や違反の件数など		○
①商品事故調査依頼の申し出に関しては、「商品事故調査依頼マニュアル」に、緊急事故対応も含めて規定している。 ②「食品安全プログラム」の中に、通常の対応では対処しきれない「クライシス対応」について規定している。福祉事業については、介護サービス事故・苦情において、緊急事故対応も含めて規定し、毎月の会議で全事業所共有を実施している。 【評価の修正】前年は、個配委託先従業員による、注文書の不正が発覚し、予防の仕組みがなかった点で×評価をしていたが、事件発覚後すぐに点検の仕組みを確立し運用しているので、評価を○に修正した。 ③「食品安全プログラム」や「総合マネジメントガイド」を運用し、再発防止や予防処置をすすめている。重点管理項目で不適合が発生した場合、品質向上委員会では是正処置を報告し、有効性について承認を得る仕組みにしている。 ④「食品安全プログラム」の中に、「取引先の工場点検や産地点検」のルールを定めている。			①商品苦情のお申し出件数は、3,781件（前年比91.5％）だった。 ②食品安全プログラム中の「クライシス管理プログラム」について、今年度の発動件数は0件だった。介護サービス全体の介護サービス事故・苦情は、事故（軽微な事故を含む）255件（前年比163.4%）、苦情は10件（前年比142.8%）だった。 【評価の修正】前年は、個配委託先従業員による、注文書の不正が発覚した点も含めて×の評価だったが、2016年度は点検の仕組みを運用し、不正行為は発生していない。 ③2016年度は、96件の重点管理項目（異物混入や食品衛生法違反、表示ミス等）を設定し、537件の不適合があった（うち156件は配送担当者の対応クレームだった）。これらの是正処置の有効性は、月次の品質向上委員会で確認している。 【評価の修正】前年は、不適合件数の基準を超過していたことで評価を×としたが、異物混入などで誤認の可能性の高いものや、メーカー由来のものもある。是正の仕組みは機能しており、評価を○と修正した。 ④工場点検実績36社（プライベートブランドメーカー24社、ナショナルブランドメーカー12社）。		
1-4	商品・サービスについて、適切な情報を提供するための仕組みがある。	○	商品・サービスに関する情報提供の到達など		○
①食品衛生法等を順守し、「食品表示管理基準」や「紙誌面運用マニュアル」などを運用している。 ②食品安全プログラムに、「組合員コミュニケーション管理」の項目があり、安全・品質に関するコミュニケーションについてルールを定めている。 ③宅配・店舗の取扱商品について、従来当生協ホームページでお知らせしていなかったナショナルブランド商品の商品回収情報（社告等）も、当生協のホームページにてお知らせを開始している。			①昨年改定した「食品表示管理基準」などのルール等に則り、添加物など義務のないものも含めて表記するなど、情報提供量は多い。 ②組合員向け情報誌「アビエ」の「品質管理だより」などで、商品検査報告や異物混入件数、放射性物質検査結果などの報告を毎月行っている。また、食品安全に関する「組合員コミュニケーション企画（意見交換会）」を毎年開催している。（今年度は3月開催の予定が、2017年5月に変更となった。以降も毎年5月に開催予定）。 ③2016年度は、9件の回収情報などを掲載した。		
1-5	消費者の権利を守るための啓発活動を行っている。	○	消費者の権利向上のための取り組みの実績		○
①他団体と連携し、消費者行政・消費者問題などの学習や活動をすすめた。 【今後の課題】組合員及び職員に対して、学習や啓発の機会を設け、取り組みの拡大を検討する必要がある。			①全大阪消費者団体連絡会やKC'Sなどのとりくみに参加している。大阪府立大学主催（いずみ市民生協企画協力）の公開講座、「消費者力育成セミナー（全6回）」への参加がのべ543人あった（前年は579人）。改訂した「役職員の行動基準」の冊子の中で、消費者の権利についての解説を追記した。		
基本方針1の中の分類		「期待」の項目　：　すでに実現したこと「○」や、現在「取組中」のもの		評価	備　考
1-1	商品・サービスの品質向上	①うなぎの産地偽装を発見するための、微量元素検査を新たに確立した。現在、薬品臭など異臭のお申し出に確実な対応ができるように、臭気検査技法の確立をすすめている。		取組中	①臭気検査は、原因物質を推定する嗅覚官能検査のトレーニングと、機器分析で異臭物質を特定するための技術開発をすすめている。
1-2	利用者の声の実現	①2016年度は、コープ大野芝（堺市）などの新事業所を開設し、新規事業も、コープでんき（4月）やLPガス（11月）、コープガス（都市ガス）の準備など、数多くのとりくみをすすめた。		○	①コープガスについては、2017年4月からの供給開始に向けて、1月から営業を始めた。
		②新規事業では、上記の他、通信やガソリンカードなど、さらに拡大していく準備をすすめている。		取組中	②ガソリン販売事業は2017年5月、タブレット販売事業は6月開始予定。
		③2016年4月より、個配手数料を、月の利用額が2万円以上の場合（商品代金プラス電気料金でサンクスステージを判定）、翌月無料とした。また、宅配と店舗のポイントシステムを統合し、どちらでも使用可能とした。		○	③2017年4月より個配手数料の判定基準にコープガス料金が加わり、商品代金＋コープでんき料金＋コープガス料金の合計金額で判定する。

2. 取引先と健全な協力関係を築く責任			前年から評価が変わった項目の根拠や、今後の課題について青字で示しています。		
「信頼」の項目　：　仕組みやルールの確立			「信頼」の項目　：　取り組みの現状や実績		
No	○＝仕組みやルールがある、×＝仕組みやルールがない	評価	○＝目標やあるべき姿への適合、×＝目標やあるべき姿への不適合		評価
2-1	取引先の選定を公正に行うための指針が明確になっている。	○	取引先選定ルールの適用状況など		○
①「総合マネジメントシステムガイド」の中に、「お取引先にかかわる管理」として、「評価・選定するための手順を定める」こととしている。 ②「食品安全プログラム」の中の「管理プログラム」の中に、「取引先選定の考え方」や品質管理・安全管理上満たすべき条件などを規定し、「監視プログラム」の中に、「取引先評価委員会」について規定し、日常的な点検と年次の評価手法について定めている。			①総合マネジメントシステムの内部監査で、取引先関連の指摘件数は2件だった（前年2件）。2016年度は、特に問題の発生はなかった。 ②食品安全プログラムに基づいて運用をすすめている。2016年6月に実施した取引先評価委員会の結果は、対象（商品事故を5件以上発生させたメーカーについて、さらに独自の点数評価を実施）となったのが2社あった。2社とも是正報告は完了しているので、年間再評価後の是正勧告は不要と判断した。		
2-2	対等・平等・公正な取引を行うための指針が明確になっている。	○	取引先との関係に関するトラブルの件数など		○
①「基本方針」「行動基準」の中に、取引先とのあるべき関係性について示している。 ②全役職員に配布している「Q＆Aこんなときはこうしよう!」の中には、取引先との関係上、注意すべきことについて6事例上げている。 ③倫理法令や行動基準が順守されているかどうか、毎年、マネジャーと全職員に対して「モニタリング（自己点検）」を実施し、結果を公表している。 ④商談については、「商談報告書」のフォーマットが定められており、上長から承認を得るルールになっている。			①～③　のマネジャー対象の行動基準に関するモニタリング結果 ・リスクに対応し、防止・低減するための管理について 確立している71.3%、確立しているが不備有1.3%、確立していない2.5%、該当する仕事がない25.0% ・マネジャーは管理の進行状況を点検できているか？ できている79.4%、点検したりしなかったり11.1%、点検できていない9.5% ・トラブルは発生していないか？ 発生していない98.4%、発生しているが減少傾向1.6%、発生しており増加傾向0.0% ④実際のトラブルの発生はないが、モニタリング結果から、商談報告書の運用や点検は改善の余地がある。		
2-3	取引先とのコミュニケーションを大切にし、良い関係を保つための場がある。	○	取引先と良い関係を築くための取り組みの状況など		○
①宅配や店舗、物流部門など、作業や運営を委託している取引先との「定期的な協議会」を設けている。 【今後の課題】宅配委託先の欠員を受けて、委託先とのコミュニケーションのあり方に関して見直しが必要である。 ②いずみ市民生協及びわかやま市民生協の主な取引先で構成する「いずみ・わかやま友の会」があり、相互にコミュニケーションを図っている。 ③取引先にヘルプラインがない場合は、いずみ市民生協の「外部相談窓口」を活用するように案内している。 ④「産直政策」を策定し、組合員と生産者の交流をすすめ、産直産地を増やす取り組みをすすめている。			①宅配では月2回、店舗は月3回、物流は月2回、協議会を開催し、主に作業品質の向上や、運営について交流を行っている。 ②「友の会」には、258社が登録している。2016年度は「研修会」を開催し、お取引先110人が参加した。 ③取引先からのヘルプラインへの連絡はこれまでのところない。 ④産直産地は89産地、178品目となっている。組合員の産地見学会も、7産地9企画で172人が参加した。		
基本方針2の中の分類		「期待」の項目　：　すでに実現したこと「○」や、現在「取組中」のもの		評価	備　考
2-3　取引先との良い関係づくり		①久米島美ら海環境基金：「久米島産もずく」の売り上げ1点につき3円が積み立てられ、環境保全活動に活用される。2016年4月には、2015年度分の744,522円を贈呈した。 飼料米応援基金：水田を守り、食料自給率を高めるため、「マルイ元気米たまご」の産地であるマルイ農協と共同でとりくんでいる基金。「マルイ元気米たまご」1パックにつき5円が積み立てられ、飼料米の保管費などに活用される。		○	①2016年度は、748,674円の美ら海環境基金が積み立てられた。2016年度も、組合員が久米島を訪ねたり、職員のボランティア交流も実施した。 飼料米応援基金については、2016年度は4,473,933円の積み立てがあった。

3. よりよい職場を実現する責任			前年から評価が変わった項目の根拠や、今後の課題について青字で示しています。		
「信頼」の項目　：　仕組みやルールの確立			「信頼」の項目　：　取り組みの現状や実績		
No	○＝仕組みやルールがある、×＝仕組みやルールがない	評価	○＝目標やあるべき姿への適合、×＝目標やあるべき姿への不適合		評価
3-1	基本的人権と個人の尊厳を尊重することを促すルールがあり、それを点検する仕組みがある。	○	マネジャーと職員のモニタリングの結果について	基本的人権に関するトラブル件数	○
①「基本方針」「行動基準」の中に、基本的人権と個人の尊厳の尊重について明確に示している。 ②万が一問題が発生した場合には、「外部窓口のヘルプライン」を通じて通報や相談ができる仕組みがある。 ③倫理法令や行動基準が順守されているかどうか、毎年、全役職員に対して「モニタリング（自己点検）」を実施し、結果を共有している。 ④「ハラスメントの学習会」などを定期的に開催している。			1. マネジャー対象の行動基準に関するモニタリング結果 ①参加人数：79人、参加率：90.8％（前年：49人、73.1％） ②リスクに対応し、防止・低減するための管理について 確立している：人権93.8％、セクハラ98.7％、パワハラ96.3％ ③マネジャーは管理の進行状況を点検できているか？ できている：人権89.6％、セクハラ88.6％、パワハラ86.1％ ④トラブルは発生していないか？ 発生していない：人権98.7％、セクハラ97.5％、パワハラ93.7％ 2. 全役職員対象の行動基準に関するモニタリング結果 ①参加人数：1,121人、参加率87.6％（前年1,138人、90.2％） ②セクハラとならないように気をつけて行動しているか？ はい：94.9％、いいえ：0.5％、わからない：4.6％ ③人格や個人の尊厳を否定するような言動を行わなかったか？ はい：94.8％、いいえ：0.5％、わからない：4.7％ 3. 2016年度は、社会的責任学習会をハラスメントに関する内容で開催し、管理者を中心に123人が出席した。	セクハラ・パワハラ以外の人権に関するヘルプラインへの相談はなかった。（前年0件） セクハラ・パワハラも含めて、トラブル発生時のモニタリングの結果は左（1-④）の通り。	
3-2	セクシュアル・ハラスメント行為を禁止するルールがあり、それに対応する仕組みがある。	○			
①「基本方針」「行動基準」の中に、セクシュアル・ハラスメントの禁止について明確に示している。 ②「セクシュアル・ハラスメントに関する基本方針」及び「セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する規定」を定め、セクハラ防止と発生した際に「セクハラ相談員」が対応するなどのルールを定めている。 ③倫理法令や行動基準が順守されているかどうか、毎年、全役職員に対して「モニタリング（自己点検）」を実施し、結果を共有している。					
3-3	パワーハラスメントやいじめ・差別を禁止するルールがあり、それに対応する仕組みがある。	○			
①「基本方針」「行動基準」の中に、パワーハラスメントやいじめ・差別の禁止について明確に示している。 ②万が一問題が発生した場合には、「外部窓口のヘルプライン」を通じて通報や相談ができる仕組みがある。 ③倫理法令や行動基準が順守されているかどうか、毎年、全役職員に対して「モニタリング（自己点検）」を実施し、結果を共有している。					
3-4	健康で安全に働くことができるための仕組みがある。	○	労災事故の件数やメンタルヘルスでの休職件数など		
①「労働安全衛生マネジメントシステム」を、総合マネジメントシステムの一環として運用している。 ②「中央労働安全衛生委員会」を中心に、各職場で「労働安全衛生委員会」を開催し、労災の予防に努めている。 ③「健康診断や特殊検診（腰痛診断）」を全職員対象に実施している。2次検診については目標をもって追求している。 ④「ストレス診断」を全職員対象に実施し、「メンタルヘルスの相談窓口」の設置、学習会の開催などで予防を行い、罹患者には「復職プログラム」を用意している。			①総合マネジメントシステムの内部監査で、労安関連の指摘件数は17件だった（前年22件）。各部で設定するマネジメント目標のうち、労安関連目標が31件あり、達成率は67.7％（前年66.7％）だった。 ②中央労安は年5回開催。各職場の労安委員会の開催。労災事故件数は13件（前年差▲8件）。福祉系事業所での発生が、手順の見直しや教育の徹底により削減できた（前年差▲7件）。 ③健康診断の受診率は100％。二次検診の受診率は72.1％（前年70.1％）（対象422人、前年差2.0ポイントアップ） ④メンタルヘルスの休職者は、目標3人に対して4人（前年差±1）。再発者は例年7～8名で推移していたが、再発防止のとりくみ等行い、今年度も前年に引き続き0人となった。ちなみに厚生労働省の調査では、企業規模に関係なく0.45％が1年間の間に1か月以上の休職もしくは退職をしている。（いずみは0.23％）		
3-5	仕事と家庭・地域での生活が両立し、個性と能力が発揮できる仕組みがある。	○	ワークライフバランスなどに関連した実績など		
①正規職員一人当たりの「残業時間、有給休暇取得率の目標設定」を行い、追求している。 ②「育児や介護のための休業規定」があり、「育児休業復職支援プログラム」がある。 ③「男女共同参画委員会」を設置し、学習会や講演会の開催、行政訪問などをすすめている。			①一人当たり1か月の平均残業時間：19.7時間（前年差：＋1.4時間）、有休取得日数9.1日（前年6.8日）。 ②育児休業取得者（正規のみ）：10人（女性9人、男性1人）、時短活用者数7人（女性6人、男性1人）。2008・2014年と2回に渡り、子育てサポート企業として「くるみんマーク」を取得。 ③女性の職員比率28.8％に比べ、女性の管理職比率が18.1％と少ない。ただし民間企業の係長相当職は16.2％（いずみ24.8％）、課長相当職は9.2％（いずみ18.1％）であり、厚生労働省が小売業での水準比率として、えるぼし認定基準としている数値は女性管理職比率（課長職以上）6.8％である。2016年9月。厚生労働省より、最上位である3つ星で「えるぼし」認定を取得。（大阪府で認定は27社でうち最上位認定は20社　2017年3月時点） 【評価の修正】「えるぼし」の認定や、役員の「イクボス宣言」など、積極的にとりくみを行い、女性活躍推進法に沿って策定した「行動計画」の初年度のとりくみは、いずれも達成したため評価を○とした。 【今後の課題】引き続き、女性活躍推進法の行動計画の実践や、ワークライフバランスの向上に向けた取組みをすすめて行く必要がある。		
3-6	目標を分かち合い、助け合いのある職場づくりのための仕組みがある。	○	責任の分担と助け合う職場づくりのための取り組み実績など		
①目標達成の仕組みとして、「新人事制度」を定めて運用している。半期ごとの目標面談とその間の中間面談を通じて、職員の成長と個人及び組織の目標が達成することを目指している。 ②「人事評価制度」には、業績評価だけではなく、意欲態度評価もあり、協調・協力的な態度にも焦点を当てている。 ③部内のコミュニケーションについては、「部内報」（年4回発行）や「CSRニュース」（月次発行）、今年度からグループ会社・パートナー会社も対象とした「ポケットいずみ」（年4回発行）の配布を始めた。また、「CSRレポート」（年次発行）は、全職員に配布して読む活動を展開し、感想文の提出を呼びかけている。 【今後の課題】働きやすい職場づくりのために、一人ひとりの職員が改善課題に取り組むための仕組みづくりが必要である。			①上司の評価がぶれないように、評価者訓練を実施し、114人の参加があった。また、被評価者の方でも、適正な対応が可能となるように、被評価者研修を開催し、326人の参加があった。 ②左記のとおり運用している。ストレス診断　職場の支援と言う項目があり、上司の支援、男性7.8（全国7.5より+0.3）同僚の支援8.1（全国8.1で同等）、上司の支援、女性7.6（全国6.6より+1.0）同僚の支援8.4（全国8.2より+0.2）で全国からみると平均以上となっている。 ③「CSRレポート」の感想文の提出人数は3,471人で、提出率は86.2％だった（前年：3,267人、84.6％）。主だった意見は、部内報やCSRニュース等を通じて共有した。		
基本方針3の中の分類		「期待」の項目　：　すでに実現したこと「○」や、現在「取組中」のもの		評価	備　考
3-5　仕事と家庭・地域との両立		①生協で初めての「イクボス宣言」を発表し、企業内保育所の検討をすすめるなど、女性が働きやすい職場づくりにつとめている。		取組中	①産休中のテレワークなど、ヒアリングを行い、必要性に応じて検討する予定である。

4. 地球環境を守る責任			前年から評価が変わった項目の根拠や、今後の課題について青字で示しています。		
「信頼」の項目　：　仕組みやルールの確立			「信頼」の項目　：　取り組みの現状や実績		
No	○＝仕組みやルールがある、×＝仕組みやルールがない	評価	○＝目標やあるべき姿への適合、×＝目標やあるべき姿への不適合		評価
4-1	事業・活動による地球環境への汚染を予防するための仕組みやルールがある。	○	地球環境への影響を軽減するための取り組み実績など		○
①「ISO14001：環境マネジメントシステム」を構築・運用し、環境目標や日常管理項目を設定し、継続的改善をすすめている。 ②各部署・事業所の環境影響評価から、「全体の環境重点管理事項」として45項目を抽出している（毎年改訂）。 ③「環境政策」を策定し、持続可能な社会の実現のため、事業面や組合員活動における方針を掲げている。			①総合マネジメントシステムの内部監査では、環境関連の指摘が13件あった（前年20件）。各部で設定するマネジメント目標のうち、環境関連目標が34件あり、達成率は76.5％（前年77.3％）だった。 ②全体の環境重点管理事項から、「職員の通勤時と、組合員による車両燃料の消費」の2項目を削除した。 ③環境政策の見直しも適宜進めている（今年度は、環境配慮商品に、「食品リサイクル農産物」を追加した）。		
4-2	省エネルギーをすすめ、気候変動の緩和をすすめるための仕組みやルールがある。	○	低炭素社会を実現するための取り組み実績など		○
①「省エネ手順」を作成し、エアコンの設定温度やクールビス・ウォームビズ等の取り組みをすすめている。また、車両の運転については、エコドライブをすすめている。 ②「環境政策」を策定し、原発に頼らない電気、再生可能エネルギーを中心とした電気の普及にとりくみ、CO2排出総量の削減をすすめている。			①省エネ活動など、環境に関する日常管理項目を各部で設定しており、全体で185項目あった。その実践状況は、ノーツ上のCSR推進室掲示板にて集約しているが、概ねできている。 ②2016年度のエネルギー使用は、CO ₂ 換算で13213.5トンだった。今年度も、主な電気の仕入れ先である子会社の（株）コンシェルジュでは、8,000トンの排出権クレジットを購入し、排出係数を低減させた。		
4-3	循環型社会を目指して、持続可能な資源の利用をすすめるための仕組みやルールがある。	○	循環型社会を実現するための取り組み実績など		○
①宅配・店舗を中心に「組合員にリサイクルの協力」を呼びかけている。また、事業で出る紙類やプラスチック類などもリサイクルをすすめている。いずれも、子会社のハートコープに集めて加工し、販売する仕組みを作っている。 ②「食品リサイクル・ループ」を構築し、店舗や物流センターを中心に排出される生ごみを、たい肥に変えるリサイクルを行っている。 ③11月より、店舗でレジ袋を辞退され方には2円引きをする制度とし、マイバッグの持参を呼びかけている。			①2016年度の事業で出た廃棄物全体の総量は7,528トンで、うち6,418トンを再資源化し、再資源化率は85.3％だった。なお、2016年度に日本リサイクル協会に支払った「再消費化委託料金」は、15,151,024円（前年16,143,393万円）だった。 宅配の配達時や店頭のリサイクルボックス等で組合員からのリサイクルの回収をすすめており、「エコショップ制度」のある市町村にある全8店舗（コープ深阪・コープ浅香・コープ狭山池・コープ若江・コープ貝塚・コープ和泉中央・コープ久米田・コープ岸和田）は「エコショップ」の認定を受けている。 ②2016年度に、店舗や物流センターを中心に排出された生ごみの量は、655トンで、うち585トンをたい肥化し、再資源化率は89.4％だった。 ③店舗でマイバッグ持参を呼びかける取り組みを実施し、レジ袋辞退率は、38.3％だった。 【今後の課題】組合員からのリサイクル回収については、呼びかけを強めていく必要がある。		
4-4	自然の生態系を維持するための仕組みやルールがある。	○	自然共生社会を実現するための取り組み実績など		○
①組合員参加の取り組みとして、「自然体験企画」や「環境に関する学習会」などをすすめている。 ②「緑の募金」の取り組みをすすめている。 【今後の課題】生物多様性の取り組みの可能性に関して、今後も研究していく必要がある。			①「堺自然ふれあいの森自然体験企画」を里山保全NPO、桃山学院大学、大阪府立大学の学生ボランティアなどの協力で開催し、162人が参加。河川調べ：20家族、50人（前年は6家族、18人） ②緑の募金「大阪みどりのトラスト協会」（市街地の緑化推進や森林整備）に対して、388,414円を募金した。		
4-5	環境配慮商品の普及や環境に関する学習及び啓発のための仕組みやルールがある。	○	環境配慮商品の普及実績や環境学習の機会の提供など		○
①「商品供給における社会的責任」に「環境配慮商品の普及」「食品ロス削減」「宅配予備商品の活用」を反映させ、環境配慮商品の普及目標を設定した。 【評価の修正】前年は、環境配慮商品の普及計画がなかったが、計画を策定したため評価を○に替えた。 ②環境配慮商品に「食品リサイクル農産物（製品）」を追加した。また、（株）いずみエコロジーファームと堺グリーンクラブの「コープ彩園」が「食品リサイクル農産物」であることを明記した。 ③「産直政策」の中に「産直産地基準」を設け、「自然環境や生き物を大切に作る産地」を選定要件のひとつとしている。 ④理事会の諮問機関である「産直委員会」とともに、産直商品の普及に向けた学習会や、産直産地交流会などを開催している。 ⑤組合員に対して、「環境学習」の機会を提供している。 ⑥職員に対して、「CSRレポートを読む活動」などを通じて、環境学習をすすめている。			①主な環境配慮商品の普及状況：（有機農産物、FSC,MSC,エコマーク、レインフォレストアライアンスなど）の普及点数が、3,457,980点、供給高16億4469万円（前年比98.1％）だった。 食品ロス削減実績：お米17トン、お米以外の食品18トンの宅配予備食品（以前はロスとして処分していたもの）を子ども食堂やフードバンクへの寄付とした。 ②コープ彩園の普及状況：（未集約） 「久米島美ら海環境基金」は、2016年度分として748,674円集まった。2016年4月に、組合員17人、職員16人が久米島を訪問して贈呈した。また、サンゴを守る植栽の協力なども行い交流を深めた。 ③産直産地登録状況は89生産者、178品目となっている。6月の産直月間に、大内山酪農の生協牛乳の普及にとりくみ、107,249点（前年比128.1％）の利用があった。また、産直商品の普及は、年間を通じてとりくみ、利用点数は前年比102.3％伸長した。 ④サンチョくんのまんぶくフェスタ（産直産地交流会）には、生産者・メーカー21社、組合員など113人が参加した。 ⑤省エネチャレンジモニター：のべ319人（前年のべ438人）、エコバスツアー：23人（前年17人）、NO2測定（大気汚染調査）：553か所（前年140か所） ⑥「CSRレポート」の感想文の提出人数は3,471人で、提出率は86.2％だった（前年：3,267人、84.6％）。		
基本方針4の中の分類		「期待」の項目　：　すでに実現したこと「○」や、現在「取組中」のもの		評価	備　考
4-2　低炭素社会の実現	①2016年8月、京都府亀岡市に7.5メガワットの太陽光発電施設が完成し、他の3か所の太陽光発電所と合わせて10.75メガワットの発電規模となった。ここで発電された電気も利用して、（株）コンシェルジュを通じて再エネ比49.7％の電気を自家使用している。さらに、2016年度は（株）コンシェルジュが8000トンのカーボンクレジットを購入し、調整後排出係数は0.263となった。		○		①発電した再生可能エネルギーは、（株）コンシェルジュを通じて自家消費したり、組合員向けに小売りする電気の再エネ比率向上のため、供給元のエネサーブ（株）に販売している。再生可能エネルギー比率は、エネサーブ（株）の組合員供給分で36.6％となっている。
	②2016年4月から始まった電気小売り自由化に合わせて、エネサーブ（株）を供給元とし、再生可能エネルギーの構成比が高い電気を、組合員向けに供給する事業を開始した。現在、2万4千世帯が利用している。 【評価の修正】前年は「取組中」だったが、実際に電気小売りを開始したので、実施中として○評価に替えた。		○		②これらのとりくみが評価され、「おおさかストップ温暖化賞」の知事賞を受賞した。
4-3　循環型社会の実現	①食品リサイクル・ループをリサイクル加工、農場も含めて自前で構築している。		○		①事業などで出るその他の廃棄物も8割以上を再生利用している。

「信頼」の項目　：　仕組みやルールの確立			「信頼」の項目　：　取り組みの現状や実績		
No	○＝仕組みやルールがある、×＝仕組みやルールがない	評価	○＝目標やあるべき姿への適合、×＝目標やあるべき姿への不適合		評価
5-1	事業や活動による、地域社会に及ぼす影響を抑制するための仕組みやルールがある。	○	地域に迷惑をかけた事故等の件数		×
①「安全運転委員会」を設置し、安全運転プログラムの運用、安全運転政策の策定、安全運転基準などの取り決めにより、車両事故や違反の防止をすすめている。安全運転のリスクアセスメントを実施し、安全運転政策に反映した。 ②過去の重大人身事故を風化させないように、毎年「無事故のつどい」や安全運転週間を開催している。 ③火災予防など「施設管理のルール」を定め運用している。			①車両加害事故156件（前年差+20件）、うち人が関わる事故はゼロを目標としていたが、10件（前年差▲1件）で、道交法違反は18件（前年差+5件）発生（暦年）。再発防止策の一つとして、ドライブレコーダーの活用をすすめた。配送車両全車にドライブレコーダーを導入し、安全運転レベルの向上に活用した。 【今後の課題】車両事故防止のための点検指導のあり方について、再検討の必要がある。 ②10/1無事故のつどいに約580人が参加した（前年約580人）。9/26～10/10まで、安全運転週間を開催した。 ③消防法に基づき、定期的な消防訓練を実施した。施設管理をめぐるトラブルや火災はなかった。		
5-2	市町村や行政機関、地域の諸団体と連動し、地域のくらしを守る取り組みをすすめる体制がある。	○	行政などと連動した取り組みの実績		○
①事業規模1000億円、加入率50%の実現が近づいてきており、組合員だけではなく、地域社会の一員としての役割を果たすために、『地域づくりへの参加方針』『子どもの貧困に対するとりくみ方針』を策定した。 ②地域の行政機関などとのコミュニケーションについては、コープ委員らが中心となって、年に一度、CSRレポートを届けて「行政訪問活動」を実施したり、部内に市町村・行政機関との連絡窓口があり、広報誌「いずみりポート」を年2回配信している。			①「防災協定」を25市町村中24市町村と締結し、開催する「防災訓練」に相互に参加している。 25市町村中20市区町村で、地域住民や高齢者の「見守り協定」締結や協力機関に事業所登録している。共同購入センターと福祉事業の全施設を「こども110番の家」に登録している。共同購入センターの配送車両を「動くこども110番」に登録している。 行政からの委託で、乳幼児をもつ子育て親子が交流する「つどいの広場」（5市7会場）を運営している。のべ13,001家族（前年比139.3%）の利用があった。 「コープのお買物便」（買い物困難地域への移動販売車の運行）は、3台運行。 ②2016年度は、エリア委員会や豊かな暮らし創造グループが、エリア内すべての行政や各市町村の社会福祉協議会を訪問し、情報交換・意見交換などを行った。		
5-3	地域社会づくりへの積極的な参加をすすめる仕組みがある。	○	地域社会づくりへの積極的な参加		○
①理事会の諮問委員会として『地域とともに歩む組合員活動2020年委員会』が設置され、地域コミュニティーへの参加や地域密着型の組合員活動のあり方、それを支える組織づくりについて話し合いがすすめられている。 ②「地域社会づくりへの参加方針」を策定し、地域課題を「人を支える」「安心してらせる地域づくり」「持続可能な社会」の3つに分け、生協の活動と機能も「事業」「インフラ活用」「ボランティア」の3つに分けて、行政やNPOなどと連携してとりくみをすすめている。 重点課題として子どもの貧困問題を取りあげ、そのための「方針」を策定した。			①2016年度に、11回の話し合いをすすめ、組合員活動のあり方やそれら活動を支える組織のあり方などに関して、第11回理事会に最終答申を提出した。(予定) ②他で掲載した項目と重複するが、「地域の課題と生協の関連」としては以下のようなとりくみをすすめている。 「人を支える」とりくみ 高齢者福祉事業、夕食宅配、コープのお買物便、障がい者の雇用促進・自立支援、子育てひろば（地域子育て支援拠点事業）、見守り活動・認知症サポーター、子ども食堂・学習支援、コープのえほんでスマイル事業、子育て応援サイト「わっか」、たべる＊たいせつミュージアム、赤ちゃんの駅登録、親子・あそびのひろば、コープママ制度、絵本ボランティアの会、子どもクッキング、たべる＊たいせつキッズクラブなど 「安心してらせる地域づくり」 電気・ガス事業、防災協定・災害物資支援、こども110番、防災士資格取得、大阪府立大学消費者力育成セミナー、災害支援募金、大人の食育など 「持続可能な社会」づくり 食品リサイクル・ループ、再エネ発電事業、電気の小売り、環境募金、平和学習会、戦争体験集の発行、平和行進など *上記のとりくみやその他、2016年度にすすめたとりくみの一例 ・親子・あそびのひろば：11市町村13会場で、のべ223回、1,818家族、3,892人の親子が参加した。 ・ユニセフなどの募金活動：4件で5,283,857円（熊本地震緊急募金は別）。 ・被災地支援：「熊本地震緊急募金」を実施し組合員の募金2,848万円を送金および職員のべ32人を現地派遣した。「岩手県・北海道台風被害」に、被災者支援としてそれぞれ50万円を、「鳥取県中部地震災害」に被災者支援として50万円を義援金として送金した。 ・東日本大震災被災地支援：ボランティアバスを運行（2回）し、33人の参加があった。 ・コープ・ラボ　たべる＊たいせつミュージアム：18,117人の来場があった。出張授業も28校1,895人と大きく広がった。 ・食育など：子どもクッキング・15企画165人、たべる＊たいせつキッズクラブに46人が登録。 ・保障の学習など：いずみライフブランドバイザーの会主催学習会、のべ807人が参加。 ・産地見学：7産地9企画、172人が参加し、生産者・メーカーの方々と交流した。 ・平和：「ヒロシマ・ナガサキ平和の旅」65人、「国民平和大行進」275人、エリア委員会の「平和企画（7件）」、321人が参加。高校生沖縄特派員企画に6人が参加し、歴史と米軍基地の現状を取材し新聞として発行した。 ・会員制文化鑑賞会（いずみ〜る）：会員数232人、年3回開催。 【評価の根拠】「地域社会づくりへの参加方針」に沿った、多様な地域課題に関するとりくみが進んでいることをもって「○」評価とした。		

基本方針5の中の分類	「期待」の項目　：　すでに実現したこと「○」や、現在「取組中」のもの	評価	備　考
5-2　行政や他団体との連動	≪今年度の取り組みの広がり≫ ①大阪府と、福祉・子育て、健康、教育、環境など8分野にわたる連携と協働に関する「包括連携協定」を、2017年2月8日に締結した。現在取り組んでいる「継続」が10項目(高齢者やこどもの見守りなど)と、「新規」項目(乳児家庭へのプレゼントや子どもたちの食生活への支援など)が13項目ある。	取組中	①新生児へのプレゼントボックスや養護施設への絵本の無料配布などのとりくみを4月から開始することが決定した。
	②高齢者の地域見守り協定や徘徊高齢者等SOSネットワークなど：岸和田市、忠岡町、泉佐野市、熊取町、田尻町、泉南市、阪南市、岬町と、新たに締結や登録を行った。	○	②ひとり暮らし高齢者等の異変を察知した際に行政に連絡することや、認知症高齢者が所在不明になった際に協力するといった内容。
	③コープのお買物便：これまでの行政委託に加え、従来から社会福祉協議会や自治会より要請のあった、貝塚市、富田林市、泉南市に10月より運行エリアを拡大した。	○	③3台体制で、11行政159か所（前年より22か所増）で巡回している。
	④「豊かな暮らし創造グループ」を立ち上げ、生活困難対策に取り組む諸団体と協定書などを締結し（社会福祉協議会、こども食堂、フードバンクなど）、宅配物流センターの予備食品などを寄付するとりくみをすすめた。 【評価の修正】前年は、取組中だったが、担当部署もできてとりくみがすすんでいるので○評価とした。	○	④協定を締結した行政などに、お米17,138kg、冷凍食材など18,569kgを提供した。この他、中高生向けの学習支援事業のため事業所の一部開放などをすすめた。
	⑤防災協定を25市町村中24市町村と締結し、開催する防災訓練に相互に参加している。	○	⑤2016年度は、大阪府主催の大阪880万人「津波避難訓練」をはじめ、5市町村と1団体（病院）の防災訓練に参加した。
5-3　地域社会づくりへの積極的な　参加	≪今年度の取り組みの広がり≫ ①いずみ市民生協と（株）コンシェルジュ、（株）ハートコープいずみの障がい者雇用率は、法定目標が2%のところ4.81%である。	○	①就労継続支援A型事業所のエコロジーファームでの就労する障がい者を加えると、6.08%となる。
	②えほんでスマイルの取り組みで、乳幼児向け絵本を、年3回無料で配本している。	○	②申し込みが、12,700世帯となった。キャラバン隊による絵本の読み聞かせは、20施設を訪問した。
	③「食の安全」「食育」を学べる、コープ・ラボ　たべる＊たいせつミュージアムのリニューアルを行った。	○	③1年間で、のべ1.5万人、累計で3万人の来場があった。
	④2015年4月施行の「生活困窮者自立支援法」を受けて、（株）ハートコープいずみ、（株）いずみエコロジーファーム、いずみ市民生協堺東本部では大阪府と堺市より就労訓練事業所の認定を受けた。	○	④大阪府と堺市から、生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業の認定を受け、和泉市、堺市、岸和田市より就労困難者を受け入れた。
	⑤「子どもの貧困問題に対するとりくみ方針」に沿った活動を支えるために、「とまとちゃん福祉基金」を設立した。2017年度からは、基金の運用の公平性と透明性を確保するため、理事会の下に運営管理を行う委員会を設置する。	○	⑤2017年1月に、書き損じはがきなどの提供協力を呼びかけ、11,611世帯の組合員からの協力で、はがきや切手などが集まった。
	⑥宅配の配送担当者や夕食宅配の配送スタッフ、福祉事業の職員は、認知症サポーター養成講座の受講をすすめている。店舗では、レジ正社員はサービス助士の資格取得をすすめている。	○	⑥新たにいずみ市民生協グループの職員・社員●人が認知症サポーター養成講座を受講し合計●人となった。

6. ルールに基づく運営をすすめる責任			前年から評価が変わった項目の根拠や、今後の課題について青字で示しています。		
「信頼」の項目　：　仕組みやルールの確立			「信頼」の項目　：　取り組みの現状や実績		
No	○＝仕組みやルールがある、×＝仕組みやルールがない	評価	○＝目標やあるべき姿への適合、×＝目標やあるべき姿への不適合		評価
6-1	機関運営を適正にすすめるためのルールが整備されている。	○	ルールに則った機関運営の状況	○	
①「生協法や定款、総代会運営規約、理事会規則、常勤役員会規則」等のルールに基づく運営をすすめている。 ②「新旧総代懇談会」、「議案書学習会」などの議論の場を設け、組合員の意思が反映される運営をすすめている。 ③「監事会」による点検が行われている。 ④コーポレート・ガバナンス方針にもとづく、意思決定メカニズムの健全性を高める仕組みがある。			①定款や規約などに基づいて機関運営がされ、監事会の点検を受けている。第42回通常総代会は、総代の出席合計500人（欠席20人）で、6つの議案がすべて採択された。（2016年6月9日） ②議案書学習会：324人参加、新旧総代懇談会：382人参加、秋の総代懇談会：317人参加。 ③定期的に監事会による監査が実施され、総代会では決算関係書類などの監査結果が報告された。 ④いずみ市民生協のコーポレート・ガバナンスおよびグループのガバナンス・内部統制などの方針を新たに策定した。この他、社長会運営規則などを整備し、グループ会社管理規程や関係会社の重要事項の決裁基準の整備・運用がされている。		
6-2	組合員の多様な参加を広げる取り組みや企画がある。	○	組合員が参加する主な活動の実績	○	
①地域の組合員の自主的・自発的に活動する、「コープ委員会」や、福祉や環境、子育て支援などの5つの社会的テーマからグループを作って活動する「コープクラブ」などがある。			①コープ委員会などの組合員活動 ・委員会活動：コープ委員会74、コープ委員登録666人（前年度末差▲3人） ・テーマ活動：福祉、子育てなど30グループ（前年26グループ）が登録 ・サークル活動：健康、文化など61グループ（前年60グループ）が登録		
6-3	情報開示の仕組みおよび、内外のコミュニケーションを促進する仕組みがある。	○	情報開示および広報・PR活動の実践状況	○	
①法律に沿った情報開示の仕組みが確立している。 ・情報開示については、「情報開示規約」「情報開示細則」に定めている。 ・説明責任を果たすために必要となる、記録に関するルールとして、「総合マネジメントガイド」の「13.3　記録を管理します」に定めている。 ②いずみ市民生協の活動に関する積極的な情報配信のために、外部・内部に向けて様々な媒体を発行している。 【今後の課題】 広報やブランディングに関する政策を整備する必要がある。			①情報開示 今年度の開示請求は0件だった。 ②いずみ市民生協発行の広報・PR媒体 ≪外部向け≫ ・地域の住民向け：「おいしい暮らし」年4回発行。4大紙への新聞折込とホームページ掲載の広報誌。 ・ステークホルダー向け「いずみりポート」年2回発行。エリア内市町村長、市町村担当者、行政機関担当者、専門家等に向けて、いずみ市民生協の諸活動を紹介。 ・メディア向け：「ニュースリリース」随時発行。26件配信（前年差＋1） メディア取材に正確・誠実に対応している。103件対応（前年差＋8） ≪外部及び内部向け≫ ・「いずみ市民生協ホームページ」「facebook」随時更新。 ・「CSRレポート」年1回発行。いずみ市民生協の7つの社会的責任に沿って記載している。内部ではいずみグループの全役職員に配布し、読む活動も行っている。また、コープ委員らが地域の行政に届けて、コミュニケーションを図っている。 ≪内部向け≫ ・組合員：「機関誌いずみ」月1回発行。理事会・監事会の報告などを掲載している。 「アピエ」月1回発行。組合員企画の参加募集などを掲載。宅配の「メルマガ」登録者を対象に情報を発信。 ・コープ委員：「ホットメール」月1回発行。組合員活動の情報や、事業・理事会報告を掲載している。 ・職員：「部内報」年4回発行。「CSRニュース」月1回発行。社会的責任関連の取り組みを紹介している。 ・グループ会社・パートナー会社情報誌：「ポケットいずみ」年4回発行。		
基本方針6の中の分類		「期待」の項目　：　すでに実現したこと「○」や、現在「取組中」のもの		評価	備　考
6-3　情報開示および広報		①CSRレポートでのネガティブ情報の開示や、組合員月刊広報誌（アピエ）の「品質管理だより」にて、商品事故お申し出件数や商品検査センターの検査結果などを積極的に公開している。		○	①「品質管理だより」には、「食品安全プログラム重点管理項目不適合」結果や、「商品回収などの情報」も開示している。

7. 健全で強い事業経営を築く責任			前年から評価が変わった項目の根拠や、今後の課題について青字で示しています。		
「信頼」の項目　：　仕組みやルールの確立			「信頼」の項目　：　取り組みの現状や実績		
No	○＝仕組みやルールがある、×＝仕組みやルールがない	評価	○＝目標やあるべき姿への適合、×＝目標やあるべき姿への不適合		評価
7-1	法令や社会的ルールの順守状況を評価する手順が確立している。	○	法令やルール等の評価及び必要な対応の実施状況		○
①「総合マネジメントシステム」に、各部でコンプライアンスリスクシートを作成し、関係する法令を洗い出している。毎年10月に、それらの法令が順守されており、違反はないかを各部ごとに点検し共有している。 ②「基本姿勢・基本方針」「行動基準」で、法令やルールの順守の重要性について示しており、内部監査やマネジャー及び役職員のモニタリング（自己点検）などを実施し、定期的に点検を行っている。 ③「ヘルプライン窓口を外部に設置」しており、採用時や各職場にポスターを掲示することで周知している。また、毎年実施する職員のモニタリングの中に設問を設け、認知状況の点検も行っている。			①2016年度は、駐車禁止・通行区分・速度超過など道路交通法やその他の違反が発生し、対策を講じた。 ②役職員モニタリングで、「いずみ市民生協が「基本姿勢」を大事にし、実践している組織だと感じるか」の部分の結果（はい35%、どちらかといえば感じる48%、どちらかといえば感じない12%、いいえ5%） ③ヘルプライン相談件数：18件（前年差+6件、すべて解決済み）。内訳は、職場の人間関係・コミュニケーション：10件、就業規則や仕事のルール：3件、その他行動基準に関わること：5件。		
7-2	事業リスクを評価し対応するための手順が確立している。	×	事業リスクの評価結果及び必要な対応の実施状況		×
①「総合マネジメントシステム」に、事業経営のリスクの洗い出しと対応のためのルールを規定している。リスクの分類は、「災害、品質、事故、不正、法令、労働、情報、経営」の8分野から抽出している。 ②特定されたリスクに対して適切な対策が取られているか、毎年「マネジャーによるモニタリング」を実施している。 ③最大のリスクとして評価された大規模震災に対応するために、「事業継続ガイド（震災対応）」を策定し、図上演習を定期的に実施している。 【評価の修正】「労働市場の変化による人員の確保の困難」をリスクとして特定し、内部監査で指摘もあがっていたが、対応が取れておらずリスクが現実となったため、仕組みにも問題ありとし×評価とした。 【今後の課題】2017年度からは、リスク管理規程を整備し、重点的リスクについて責任を明確にし、定期的に進捗管理を行う仕組み（リスク管理委員会）を運用する予定である。			①～②2016年度は、リスクマップにあげられたリスクの件数は56件だった。 ③2016年度は、上期に部門別での演習を実施し、下期は各部署の責任者が自部署で演習が実施できるように、チューターの要請訓練を実施した。「事業継続ガイド（震災対応）」に新規事業の内容などを追記し改訂した。 この他、1月には「防災週間」の実施や、毎月全職員に対して「安否確認」を返信する訓練を実施している。 【評価の修正】総合マネジメントシステムに規定する「リスクマップ」で、「労働市場の変化による人員確保の困難」をあげていたが、個配委託先などで現実となり業務に支障をきたした。これをもって、評価を×とした。 【今後の課題】当面の処置としては、自前の配送担当者の採用をすすめた。再発防止処置としては、自前配送と委託配送の適切な配置について見直す必要がある。		
7-3	生協の資産を完全に管理する手順が確立している。	○	資産の管理状況における問題など		○
①総務グループで、「固定資産の管理システム」を構築している。今後、備品レベルの管理方法の検討も必要である。 ②職員に対しては、「行動基準」や「服務規律」などで、生協の財産の維持義務を定めている。実施状況は、マネジャーや職員へのモニタリング（自己点検）を毎年行っている。			①現在のところ、資産管理について、特に問題は発生していない。 ②マネジャーモニタリングの「生協の財産を守ります」部分の結果 ・このリスクに対して、防止・低減するための管理について 確立している93.5%、確立しているが不備がある0.0%、確立していない3.9%、だった。		
7-4	情報資産を完全に管理する手順が確立している。	○	情報資産の管理状況における問題など		○
①「行動基準」や「服務規律規定」などで、個人情報や機密情報の保護についてルール化している。また、職員の採用時には、「機密保持の誓約書」も交わしている。 ②個人情報の管理については、「総合マネジメントガイド」の中で、管理や取り扱いルールについて定めており、その実施状況に関しては、内部監査で点検を行っている。また、監事会監査、内部監査担当も点検を行っている。 【今後の課題】転送便における重要な個人情報を含む情報資産の保管について、改善の余地がある。			①職員による、個人情報や機密情報の漏えいなどの問題は、発生していない。 2017年5月施行の改正個人情報保護法の対応をすすめた。 ②総合マネジメントシステムの内部監査では、情報資産関連の指摘が29件あり、是正を行っている。 物流施設で、空き箱の中からの注文書発見などが年間68件（前年差+23件）発生している。 【評価の修正】白紙注文書などが、物流センターで発見されることをもって、×評価としていたが、外部流出ではなく、しかも重要な個人情報などはないことから、これをもって情報資産管理全体の評価を×とすることを修正した。 【今後の課題】5Sの習慣化などと合わせて、情報資産の管理を引き続き強化していく必要がある。		
7-5	内部統制等マネジメントの仕組みが確立している。	○	マネジメントの点検や内部統制の整備状況		○
①「総合マネジメントシステム」というマネジメントの基本となる考え方やルールを定め、運用している。 ②「総合マネジメントシステム」は全分野を対象としているが、ISOマネジメントシステムについては、ISO14001（環境マネジメントシステム）、ISO9001（品質マネジメントシステム）の認証を取得している。 ③総合マネジメントシステムによる年3回の内部監査や、専務直轄の内部監査担当や監事会による監査を、年間計画に基づいて実施している。 ④会社法が求める内部統制については、「総合マネジメントシステム」の運用などを通じて、継続的に改善をすすめている。さらに、「内部統制システムに関する基本方針」など、いずみ市民生協といずみ市民生協グループにかかわって関連する文書の整理をすすめた。 ⑤「グループ会社の業務の適正性を確保」するためのコンプライアンス及びリスクの管理体制の整備をすすめている。 ⑥「財務報告の信頼性にかかわる内部統制」について、「財務報告信頼性プログラム」を構築した。IT全般統制についても整備に着手している。 ⑦「内部統制システムに関する基本方針」を定め、ホームページ上で公開している。			①マネジメントシステム監査は年3回実施している。基本的にマネジャー同士の相互監査で、トップ以外の役員を含むマネジャー67人が、内部監査員となっている。 ②2016年度は定期審査を1月に受審した。対象となった部署・事業所は44だった。不適合指摘はなく、改善の機会が19件、Good Pointが3件あり、認証は継続が承認された（コンシェルジュ、コープ大阪を含む）。 ③監事会監査：16部署・事業所往査及び中間・期末監査など。内部監査担当：61部署・事業所（子会社含む）。 ④「損失の危険（リスク）の管理」や「職員の仕事法令などに適合することの確保」などは、総合マネジメントシステムの中に、「総合的なリスク管理」や「法令リスク管理」などの項目でルール化し、運用している。 ⑤ハートコープとエコロジーファームの事業・経営リスクとコンプライアンスの管理体制の整備をおこなった。 ⑥「財務報告信頼性プログラム」の運用を開始した。 ⑦「内部統制システムに関する基本方針」を、現在の進捗を踏まえて、2017年3月に改定を行った。		
7-6	研修や能力開発など、人材育成のための制度が確立している。	○	研修の実績や人材育成の進捗状況		○
①「新人事制度（人事評価制度・能力開発制度など）」を運用し、半期ごとの総合的な人事評価を通じて、業務目標の達成と、職員の成長をめざしている。 ②「評価制度」が正しく機能するために、評価者及び被評価者に対して研修を実施している。 ③「能力開発制度」の中に、研修や自己啓発支援、自己申告制度、次世代の幹部育成のための仕組みを定めている。			①すべての正規職員に適用し、運用している。 ②人事制度の運用力向上のため、評価者研修に114人、被評価者研修には326人参加した。 ③階層別課題別研修等のべ602人参加、通信教育修了62人、16年度自主申告（異動希望）提出91名中、希望通りに34人（37.4%）が異動した。		
基本方針7の中の分類		「期待」の項目　：　すでに実現したこと「○」や、現在「取組中」のもの		評価	備考
7-2　事業リスクへの対応		①2016年度までに、責任者クラス86人（いずみグループ113人）が、防災士の資格を取得した。		○	①発災時に適切な判断ができるよう、責任者の教育をすすめている。