

## 特集

# 「ブラック生協」にならないために ～人事システムと職員教育を考える

匿名掲示板などネットの世界では、「この企業はブラック企業だ!」という文言が散見される。そこにはいい加減な情報があれば、悪意を持った書き込みもあるだろう。インターネットは魑魅魍魎の世界、ああいうものは気にしないのが一番だ、という人も多い。しかし、とくに若者にとって、こうした情報はその真偽にかかわらず、気になるものである。何しろ自分の人生がかかっている。変な噂のある企業は避けようというのは当然の行動だろう。学生たちは、営利企業ばかりでなく、協同組合を含むさまざまな非営利団体に対しても、「ブラック」なのか、「ホワイト」なのか、噂話を交わしている。

「そもそも生協など協同組合は営利企業とは根本的に異なる。ブラック企業とは対極にある存在だ」と断言できるのであれば、こんな特集は必要ないだろう。しかし、すべての協同組合が本当にそう

言えるだろうか。流通業は業種の性格上「ブラック」化しやすいといわれるが、生協は流通業を営みながらも、それとは無縁なのだろうか。

給料が高いのか低いのか、仕事の内容がきついかどうかだけではなく、仕事や将来に展望を持てるかどうかで、働く人々の意識は変わってくる。したがって人事のシステムがどうなっているのか、そして教育・研修がいかに取り組まれているのか、それが企業の「ブラック」化を回避する鍵となろう。

新人を職場に迎え、次の人材を募ろうというこの時期に、「生協はブラック企業ではない」と内外に対して堂々と宣言できるような生協であってほしいという願いをこめて、この特集をお届けする。あなたの生協には、全く必要がない特集だったでしょうか?

(本誌編集長 杉本貴志)

1. 「学びと気づきの場」づくり ～「共同購入マイスターコース」「協同の未来塾」のねらい (兼子 厚之)
2. 「生協人よりも生協人らしく」をめざして～生協個配を受託する株式会社アシスト～ (青木 美紗)
3. JAの中央段階における教育活動の60年～協同組合短大から現在までの変遷を中心に～ (田中 照良・中川 峰郎)
4. 近年における賃金形態の変化と、ジョブ・ローテーション型人材育成 (山縣 宏寿)
5. 誌上座談会 非営利・協同組織の労組はこう考える (杉本 貴志)