

香川県中小企業家同友会

第7次ビジョン

～人を生かす経営で光り輝く地域をつくる～



香川県中小企業家同友会



2018年5月～

第7次ビジョン作成にあたって



香川県中小企業家同友会 第7次ビジョン検討委員会

委員長 明石 光喜

前回の第6次ビジョン作成から8年が経過し、本来であれば第7次ビジョンは2016年に発表されるところであります。ちょうどその頃、第46回中小企業問題全国研究集会在香川で開催され、各同友会から多くの会員をお迎えして、大いなる学びと感動を得ることができた年でした。「その学びを実践に移すことで地域に根差し、発展する企業を多く作ること。それが我々に課せられた使命ではないか」との議論が湧きあがり、しっかり時間と議論を重ねた上でワクワクするような“第7次ビジョン”にしようということになったのです。この度の第7次ビジョン作成にあたって、特に考慮したことは、2025年度末までの中長期を見据え、会員さんの納得のいくビジョンにすること。そしてこのビジョンを会内、会外を問わずに発信することで、地域に必要とされる多くの『ちゃんとした企業』を輩出し、心豊かに『人が生きる』地域づくりに取り組み、企業や地域の発展を目指す経営者集団づくりが最大の目的である事としました。

さて、ビジョンとは“理念を追求していく過程における自社の理想的な未来像(ありたい姿)を具体的に書きあらわしたもの”と定義されております。今回の第7次ビジョンは「未来像」・「夢」・「使命が実現した姿」を解りやすく表現したいとの思いから、多くのイラストを盛り込んで内容を伝えるようにしました。常に手元に置き、実践事例や具体策、そして簡単に検証が可能な形にもなっております。

2015年10月に第7次ビジョン検討委員会を立ちあげ、企業づくり・地域づくり・同友会づくりの三つのテーマで構成し議論することになりました。まずは現在の会員企業や地域の情勢分析から始め、中同協や大学の先生からも貴重なアドバイスをいただきながら、香川同友会の立ち位置を確認していきました。見えてきたのは少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、今後の10年間で更に深刻な事態が予想される中、同友会が理念に掲げる良い会社、良い経営者、良い経営環境の実現は「人間尊重の経営をしている企業こそが維持発展していける企業である」と言う認識に至ります。そこで同友会が提唱する“21世紀型中小企業”をどう広めるか?が課題である」ということに行きついたので。幾度かの部会を持つ中で、実行委員会のメンバーはもとより支部・委員会のそれぞれが議論に参加し、自社の問題とリンクして取り組むようになっていきます。そしてビジョンを策定したら終わりではなく、事あるごとに検証を重ねていくことも確認しました。来るべき2025年には第7次ビジョンの全体スローガンとした『人を生かす経営で、光り輝く地域をつくる』に表したように、同友会が「あてにし、あてにされる地域のパートナー」として認知され、ビジョンが隅々まで浸透し、それぞれの企業の成長そのものが、地域や香川同友会の発展に繋げていければと思います。

最後にこの第7次ビジョン作成にあたってご尽力を頂いたすべての方に感謝申し上げると共に、必ず現実のものになるという強い意識をもって進めていきます。

第7次ビジョン作成にあたって



香川県中小企業家同友会
第7次ビジョン検討委員会

副委員長 上野 準一

人間尊重経営を大きく花咲かせる時代に 人類の根源的要求「生きる」「暮らしを守る」「人間らしく生きる」を確かなものに

中小企業家同友会は源流とする「全日本中小工業協議会」設立以来70年を超えて一貫して「人間尊重経営」を追及してきました。幾多の実践と議論を重ね1975年に「中小企業における労使関係の見解」を発表しました。その後15年を経て1990年香川の地で開催した全国総会で「同友会理念」を採択しました。さらに理念の1つに挙げている「自主・民主・連帯の精神」はその後、より深められ、故赤石義博氏(元中同協会長)はその著書の中で次のように解き明かしました。

「自主」---個人の尊厳性の尊重---かけがえのない人生の全面開花---「人間らしく生きる」

「民主」---生命の尊厳性の尊重---平等な人間観-----「生きる」

「連帯」---人間の社会性の尊重---人間的信頼関係の確立-----「暮らしを守る」

故赤石義博氏は、『『自主・民主・連帯の精神』の深い意味は人類の根源的要求として『生きる』『暮らしを守る』『人間らしく生きる』となり、これが経営者の『確信』になり、さらに「生きざま」になることでより確かなものになる」とよく話していました。

同友会が目指す「人間尊重経営」は人類が追い求めてきた根源的要求を実現し、人類永遠の存続と繁栄を追及するものです。これから先、進化させることはあっても大きく方向性を変えるものではありません。同友会運動は人類の根源的要求に基づいた運動なのでいつの時代も強く生き抜いていけるのです。

香川同友会は多くの企業経営者が同友会運動に積極的に参加し、先輩経営者が磨き上げてきた同友会理念に確信を持ち実践をすることで、社員をはじめ関係するすべての人々の幸せを実現できます。

日本の経済と香川県の状況

1 日本の経済

2017年12月の内閣府による日本経済の現状は、61カ月の長期にわたる景気回復期間となり、その現状として雇用環境の改善、所得増加、消費の持ち直し、地方経済の回復、デフレではない状態を実現、生活の満足度が向上したとされています。しかしながら所得税や社会保険料の負担の増加により可処分所得は2012年から横ばい水準で、個人消費低迷の原因となり日本経済が足踏みを続けているという見方もあります。

一方で、訪日外国人（インバウンド）は大きな伸びが続いています。2016年には訪日客数が2,400万人を突破、旅行消費額は過去最高となる約3.8兆円と、半導体や電子部品の輸出額と並ぶまでに成長しています。

2 香川県の状況

日本は世界に先駆けて生産年齢人口の減少、地域の高齢化に直面していますが、香川県ではさらに全国平均を上回るペースで少子高齢化が進行し、人口減少に転じています。

2018年1月の日本銀行高松支店発表の香川県金融経済概況によると、「香川県内の景気は、緩やかな回復が続いている。すなわち、個人消費は持ち直しが続いている。企業の生産動向は振れを伴いつつも、緩やかに持ち直している。雇用・所得情勢をみると、労働需給は引き締め傾向にあり、雇用者所得も緩やかに持ち直している。」とあります。

2017年度の香川県中小企業家同友会が実施した景気動向状況調査でも前期は黒字企業が多く業況好調、今期も好調への期待が強いが、業種の業況感は建設業を除きマイナスを示しています。人手不足感が強まり、今後は経営圧迫の要因となる可能性が示唆されました。

香川県の企業の99.8%は中小企業で、雇用の83%を担っています。業種に偏らない、バランスのとれた、変化に強い産業構造です。しかしながら地域経済を強力に牽引する企業が少なく、地域の資源が全国的には認知されていない、製造業の付加価値率が全国的に低位である、等の現状と問題点があり、香川県では「力強く着実に成長していく香川の経済社会」を目指しています。

高齢化に対応する中小企業の取り組みが、地域経済・産業の自立を図るためにも重要です。

3 人財の育成と雇用（若者・女性・障がい者）

香川県の初等・中等教育は制度的に優位ですが、昨今では進学者のうち80%以上が県外に進学しています。県外に出た学生が香川県に戻りたいと思わない理由として「希望する企業や仕事がなさそう」「企業数や求人数が少なそう」「都会で生活したい」が上位を占めています。地域で若者を育て、地域に若者を残す活動として、これまで以上に学校との連携を進めることが求められます。

女性に関する法律は「女性の保護」から「男女平等」へ、「育児支援」から「女性活躍」へと変わり、また時代の変化に伴い求められる組織やリーダーのスタイルがカリスマから共感型へと変わってきています。併せて女性自身のマインドセットも変化しています。

2016年4月には「障害者差別解消法」が施行され、障がい者への「差別禁止」と「合理的配慮」が求められました。中小企業家同友会でも障がい者雇用の取り組みは全国に広がり、誰もが能力を発揮できる職場環境の実現に取り組む中で、地域からの期待が高まっています。

上記に加えて高齢者、外国人など誰もが共生できる社会の実現への貢献が求められます。そのためには上記を理解して、組織のあり方自体も変わらなければいけません。中小企業のブランド力を高めることで、採用難の時代を乗り越える力としていくことが必要です。

< 参考資料 > 内閣府 日本経済の現状2017. 12 / 日本銀行高松支店 香川県金融経済概況2018. 1

香川県中小企業家同友会 景気動向状況調査2017.3 / 中小企業の見地から展望する日本経済ビジョン（討議資料）参考データ・資料集 Ver.1

中小企業家しんぶん2017.6.5 / 第20回女性経営者全国交流会 in 富山報告集

大林弘道氏 / 神奈川大学名誉教授 2017.3.25ビジョン作成勉強会資料 / 香川県ホームページ / 香川県産業成長戦略

目次

1	第1章 企業づくり 地域に必要とされる『ちゃんとした企業』2025年未来予想図	1
	1. 2025年に目指す企業像「地域に必要とされる『ちゃんとした企業』」とは？	4
	2. 具体的方針	5
2	第2章 地域づくり 心豊かに『人が生きる』地域づくりを目指して	11
	1. 「変わっていく時代」の地域づくりの担い手となる	12
	2. 心豊かに『人が生きる』地域づくりをめざす	13
	3. 具体的な方向性と中小企業家の役割	14
	4. 具体策を実践するために	19
	5. 2025年に向けた実践課題	20
3	第3章 同友会づくり 心を一つに!! 発展を目指す香川同友会へ	21
	1. 香川同友会の組織	23
	2. 理事会・支部・委員会・会員・事務局の在り方	37
4	資料集	31

第1章 企業づくり

地域に必要とされる『ちゃんとした企業』



地域に必要とされる『ちゃんとした企業』



ちゃんとした企業

全社一丸体制



人を生かす経営



社員が安心して働ける労働環境



経営指針書の成文化と実践で全社一丸体制の構築・経営

労使見解

共に育つ

共同求人

障がい者問題



共に育つ理念を企業と地域に生かす



人材を採用する活動から地域で若者を育てる運動



障がい者雇用を通して人間尊重の経営を

地域に必要とされる『ちゃんとした企業』づくりに取り組むことで...

- ・社員がイキイキと働ける、経営者を含めた全社一丸体制の構築
- ・若者から求められる企業になる、多様な人材が働ける企業になる
- ・『人を生かす経営』に真摯に取り組む企業になる
- ・自社が、同友会らしい黒字企業(全ての社員の暮らしと働きがい、生きがいが保証され、どんな経営環境にも対応できる企業)として適正な利益を出せる

地域に必要とされる『ちゃんとした企業』、そして…
香川で『リーダーシップのとれる企業』・『憧れの企業』が増えることで…

香川同友会として…

- ・正副代表理事・理事を中心に会員の多くが、人を生かす経営（経営指針・共同求人・社員共育・障がい者雇用を含めた多様性を認める経営）の総合実践をしている
- ・さらに、今以上の会員が、同友会運動の体現者として全国の同友会での体験報告を実施
- ・また外部（行政・学校）との連携が進み、会員企業が自社の魅力をあらゆる場面で発信している
- ・経営に悩む経営者、自社変革を図りたい経営者が自然と入りたい会になる

香川県として…

- ・新たな雇用の創出、県外に進学した若者も地域を支える企業に憧れて地元に戻り、若者流出を防ぐ大きな力となる
- ・企業として納める税金はもとより、地域に人が残ることで市場も活性化、地域の経済循環に大きな貢献ができる

地域に必要とされる
「ちゃんとした企業」づくりに
とりくむことで…



1. 2025年に目指す企業像「地域に必要とされる『ちゃんとした企業』とは？」

目指すべき企業像

「地域に必要とされる『ちゃんとした企業』とは、どんな企業が理想かを考えた結果、私たちは、中同協第25回定時総会(1993年)で提唱された「21世紀型中小企業づくり」に尽きることを確認しました。「21世紀型中小企業づくり」には今後の目指すべき企業の方向性として次の2つが掲げられています。



自社の存在意義を改めて問いなおすとともに、社会的使命感に燃えて事業活動を行い、国民と地域社会の信頼や期待に高い水準でこたえられる企業



社員の創意や自主性が十分に発揮できる社風と理念が確立され、労使が共に育ちあい、高まりあいの意欲に燃え、活力に満ちた豊かな人間集団としての企業

目指すべき経営者像

そしてこのような企業を目指すために、どのような経営者を目指すのか？

同友会三つの目的の2番目に「良い経営者になろう」とあります。「同友会は、中小企業家が自主的な努力によって、相互に資質を高め、知識を吸収し、これからの経営者に要求される総合的な能力を身に付けることをめざします」との明記がありますが、具体的な経営者像として以下の4点を目指しましょう。



自己変革から人間的成長をめざす経営者



科学性・社会性・人間性に基づく経営指針を成文化し実践できる経営者



社員に対して、親が子を思う人間的なやさしさと経営者としての厳しさ、その両面をバランスよく兼ね備えた真に頼れる経営者



社員・顧客・仕入先とともに、地域社会から“あて”にし“あて”にされる経営者

2. 具体的方針

1 経営指針を確立し実践し続け発信しましょう

経営指針は強力なツール

「労使見解」でめざす企業になるための最強ツールが「経営指針に基づく経営」です。経営指針には科学性・社会性・人間性のそれぞれの課題すべてを織り込んで実践していくことがポイントです。

その上で、社員一人ひとりが PDCA をまわす形ができると理想的です。つまり、経営指針の実践と検証、見直しのサイクルを継続させていくこと。検証には『企業変革支援プログラム』を活用しましょう。

DOR（同友会景況調査）の特別調査でも、経営指針を作成して毎月到達点を確認している企業は明らかに業績がよいという結果が出ています。経営者や一部の幹部の人がつくる形では、部下たちはいつまでたっても「やらされ感」が消えません。方針や計画を社員自身が考えて PDCA をまわして行動していくことで、達成感も自分のものになっていきます。

同友会の経営指針づくりがめざすものは、「21 世紀型中小企業づくり」であり、経営者の適切なリーダーシップのもとで、労使が力をあわせて、強い体質の企業づくりをめざし、地域社会と共に歩み、共に次代を切りひらく企業づくりです。

また経営指針を確立し、実践し続け、発信することは、対外的な信用力を高める上でも大きな効果を発揮します。地域で暮らす社員やその家族、新たに仲間を迎える求人活動はもちろん、金融機関とのつき合いにおいても、経営指針の存在は大きなものとなっています。経営指針は有効かつ強力なツールです。この財産を大切にしましょう。



▲経営指針を創る会の受講風景



▲企業変革支援プログラムは会社の自己診断ツールです。22 項目の設問に答えることで、自社の問題や課題を導き出すことができます。導き出された問題・課題を社内で共有し、どうやって改善していけばいいかを考えることが重要です。また、毎年継続して行うことで、自社の成長度合いを見ることがもできます。



▲企業変革支援プログラム STEP1 で明らかになった現状の自社の問題をいかに解決するか？ STEP2 ではより明確に「経営者としての課題」を分析し、「企業内での実践」を具体的に意識できる内容になっています。経営指針の PDCA サイクルの中で、経営者だけでなく社員と共に、「STEP1」・「STEP2」を繰り返し実践することが重要です。



▲自社の今後の目指すべき方向を明確な指針として示すことが求められる中、経営指針なくしては 21 世紀の経営を行うことは困難と言わざるをえません。「経営理念」「経営方針」「経営計画」そして「10 年ビジョン」を含めた経営指針書。その作成（成文化）にとどまらず、いかに実践を進めるかの観点からも参考となります。

【実践事例 (株)三好製作所 (Webシステム設計・開発)】

全ての始まりは指針書から…、経営指針の確立と実践・発信し続ける

三好製作所はWEBに特化したシステム会社です。企業に合わせた業務管理システムを作っています。売上0の状態と同友会に飛び込み、創る会に入って経営指針書を作って6年。その時はまだ一人でした。経営理念ができたことによって、自分の目指すところがはっきりしました。社員雇用が会社存続には不可欠と分かりました。新卒雇用の際に、使ったのも指針書です。自分の思いを伝え、それに共感してくれた人を1人ずつ雇用し、ようやく社員3名の会社になりました。

数年前からは10年ビジョンをかかげていました。自分1人で考えたビジョンであったため、社員全員に浸透していたとは言えなかったかもしれません。2016年に10年ビジョンを社員中心に作成しました。みんなの意見を取り入れたビジョンを作ることによってようやく1人1人に近い存在になったように感じます。

ビジョンをより具体化すること、より絞り込んで研ぎ澄ますことで、やることやらないことをはっきりさせることが何より大切だと考えます。自社でいうとシステム開発力をのばすこと一点に集中することで、限られたリソースを最大限活用することです。

企業変革支援 PG を社員とともに行うことで、年々会社の成長が実感できることも嬉しいことです。これからも同友会とともに、よい会社よい経営者をつくっていきます。



- 経営に対する思いを持っていますか？
- 経営指針書を成文化していますか？
- ワクワクする理念やビジョンになっていますか？
- 社内での浸透を図っていますか？
- 経営指針の実践と検証ができていますか？

II 若者から「選ばれる」企業を目指しましょう

求人しても誰も来ない

私たちは採用活動に大変苦労しています。なぜかというところ、”求める求人”をしているからです。本当は”求められる求人”をしなければなりません。時代が変わってきています。求められる良い会社「ちゃんとした会社」にしていくことが求人活動の一番の本質です。

深刻化する人材不足に対応するためにも労働環境の改善はすぐに着手すべきです。就業規則があるかないかではなく、その内容が「労使見解」の考え方が反映されたものになっているかが重要です。



社員が本当に安心して働ける労働環境を

共同求人は、経営指針の経営計画の中に盛り込む必要があります。そして、学生が共感し理解できるように経営理念を説明できるかどうか。また、社員が本当に安心して働ける労働環境かどうかも重要です。会社訪問に来た学生に対して社員が「この会社にきても仕方がないよ」と言っていたら、その学生は絶対に来ません。自分自身の子や孫に社員が就職を勧められる労働環境を目指しましょう。

地域（学校・行政）に向けた魅力ある経営者や企業情報発信

合同企業説明会に参加する学生数は大幅に減り、このようななかで何をすべきか。インターンシップや学内の講義、就職ガイダンスなど、今までさまざまな場で行ってきた中小企業や会社、仕事を「知ってもらう」活動をいかに展開していくのが重要になります。中小企業・会社を知り、仕事を知って入社してくる学生は、その会社で自分の生きる場を見だし、成長のために努力することができます。

しかしそのような学生を採用するには、経営者が雇用の重大さを認識しなければ期待する成果は得られません。



企業が人材を採用する活動から地域で若者を育てる運動へ

採用活動においては「企業が人材を採用する活動から地域で若者を育てる運動へ」という段階にきています。大学や高校だけでなく小学校や中学校においても、何のために生きるのか、働くことの意義や地域の大切さなど、教育機関だけでなく地域全体での取り組みが必要です。経営者が先頭に立って地域を巻き込んだ運動として展開していくことが求められています。

若者がこの地域で安心して永続して生活ができる会社に

改正された若者雇用促進法では、平均勤続年数や研修の有無および内容といった就労実態などに関する職場情報（青少年雇用情報シート）をハローワークに提出し、新卒者に情報提供することが義務づけられています。また学生からの求めがあればすみやかに開示する必要があり、最低でも就業規則の整備が必要になります。こうした法令を経営者はしっかり知っておく必要があります。

また、入社してからどのような成長過程をたどるか、キャリアパスについても考えておくことが大切です。これはまさに会社をよくするための活動です。経営者がすすんで取り組んでいくことが企業にとってよい効果になり、ひいては経営変革、よい会社づくりにつながると考えています。

【実践事例（株）ウエストフードプランニング（飲食業；うどん店経営・農業）】

将来を担う人材の採用と教育で、企業の成長と発展を目指す

当社も以前は、新卒社員の受入体制が整っていない状態で、採用と言えば中途社員採用がメインで離職率も高い現実がありました。

「企業の成長、発展には将来を担う人材、新卒採用は欠かせない」との想いで、社内に担当者や部門を設けて徹底的に調査検討、平成26年度から本格的に新卒採用活動を開始しました。

合同企業説明会をはじめ数多くの学生と関わる場に参加、まずは学生に興味を持ってもらう働きかけ（何をやりたいか一緒に考える）から始め、学生一人一人との出会いを大切に、採用に繋がりました。同時に、労働環境の整備（全社員5連休取得制度等）、社内の組織改革も図り、個人の能力を伸ばすチームプロジェクトや教育体制の整備と担当者の明確化。新卒社員全員に、「年明けうどん」の開発や全スタッフ参加のパーティー企画運営を任せる等、「一人一人が必要とされる」、「自分を生かせる」企業を目指して取り組んできました。

新卒採用を通して自社に足りないものが見え、社内改革にも繋がり、平成27年から3年間で採用した新卒社員は14名、当社正社員の3割を超えます。当社の求める人材を一言で言うなら「仕事を楽しめる人」。まだまだ発展途上ですが、これからも新卒採用を通して成長・発展する企業を目指します。





- 採用に興味がありますか？
- 自社の魅力を語れますか？
- いつでもだれにでも開示できる就業規則を作っていますか？
- 生き生きと働く社風になっていますか？

III 「共に育つ」の理念を企業と地域に生かす

今一度、社員教育という言葉に惑わされて「共育ち」の教育が忘れられていないかを再確認しましょう。経営者は利益や売り上げなどの結果を追う教育だけを考えるのではなく、社員が願う幸せにつながるプロセスを考えないと、目的と手段が入れ違ってしまうので注意が必要です。



教育方針の成文化（指針書）と実践

「労使見解」の実践として経営指針に自社の教育方針をきちんと書き込んでいきましょう。そして、その方針に基づいた社員教育を実践していくことが重要です。そうした企業づくりの実践が自社の成長・発展へとつながります。

同友会での社員教育プログラム

同友会における社員教育の理念である「共に育つ＝共育」を生かし、社員と経営者が共に学ぶこと、特に経営者が学ぶという視点をもって研修などの企画を組み立てていくことが大切です。

地域を見すえた「共育」

地域の将来の担い手である子どもたちに、将来社会に出て働くことを学校に通っているうちから理解してもらいましょう。そのために、私たち経営者も学校の現場が抱えている課題を理解し、お互いが課題を共有しながら地域の未来をよりよいものにしていくために努めていきましょう。

社員が問い続ける環境を保障しましょう

とすれば、私たちは社員が考える前に、答えを教えてしまいがちです。しかし、学ぶ主体の側に立てば、本当に大切なことは、学ぶ主体が自ら問い続け、深く考えることです。日々の経営の中でどれだけ保障できているのでしょうか。

経営者は、会社の中にいる社員という側面だけでその人をとらえがちですが、その人には社員以外の側面があって、トータルとしての人生を生きているのです。その人のトータルな人生にとって、会社で働くことがどういう意味を持っているのだろうかと考えたいものです。



▲共同求人の様子



▲社員教育の様子



▲障がい者問題委員会の様子

【実践事例 (株)タナベ刺繍 (刺繍加工業)】

社員と共に育つ企業へ

5年程前は社員が定着しない、10名採用して10名退社する悲惨な時期も経験しました。当時、家業から企業へと社内組織化を目指し、部門毎に幹部を置くものの、その育成が不十分で部下を育てるところか、業務の遂行もままならない。人は育たない、人は辞める、業績は下がるの三重苦…。こんな時、入会したばかりの香川同友会に社員教育委員会があることを知り参加します。ここで「人を生かす経営(労使見解)」に基づいた社員教育を学びましたが、それをいかに自社で実践するか、社員をどのように巻き込めば良いのか…。



ある日、同友会の先輩から「社員の権利」を侵害したり奪う

のは経営者だ、というお話を聞いて目が覚めました。社員は人として幸せな人生を目指す仲間であり、肩書は会社のビジョンに向かうための役割分担でしかない。人としては対等な存在だということです！

それからは私の考え方や行動も変わったように思います。簡単に言うと『共育ち』です。「社員教育とは何か、どのようになれば社員が幸せなのか」を一緒に考えるようになりました。例えば工場内の改善も、以前なら一方的に私が指示していましたが、今はまず社員に相談します。お互いに課題が見えて、自分達で分からなければ一緒に学びに行き、大いに意見交換の時間も割きます。以前なら、その時間は売上が減っているように感じたでしょう。

最近、嬉しい事がありました。なかなか教えることの出来なかった「企画」という業務について、やっと教えることが出来たのです。当社はレベルの高いブランドに自分達で生み出した刺繍を提案して売上を作りますが、そのための企画に社員は苦戦していたのです。何故、教えることが出来たのか？それは「社員が育つ」から「社員と育つ」ことの重要性に私が気付いたからです。これからも、社員と共に育ち、成長していきたいと思います。

CHECK!



- 自社の求める人間像を明確にしていますか？
- 経営指針書に教育プランはありますか？
- 社員の人的成長を見据えていますか？
- 社員の夢を実現できる社内環境づくりに取り組んでいますか？

IV 障がい者問題に取り組むことは同友会理念の具現化そのもの

障がい者雇用を通して、人間尊重の経営を

障がい者雇用をするということは、一段高いレベルで「経営とは何か？働くとはどういうことか？社員教育はどうあるべきか？」を考えさせられます。障がいを個性ととらえ、お互いを一人の人間として向き合い、お互いを尊重しながら働く環境、やりがいや生きがいを感じる社風、そんな企業づくり地域づくりを進めることが重要です。他の経済団体と違い、障がい者問題に取り組む同友会ならではのビジョンです。今後進ませていく4委員会の「人を生かす経営の総合実践」のなかでも、障がい者雇用は、要となる部分です。人を生かす経営において障がい者問題は、障がいの有無に関係なく、働きがいや生きがいを真摯に考え、本質的には人間として如何に生きるべきか？働くとはどういうことか？幸せとは何か？を考える、人間尊重経営の原点に立ち返ることで



つまり障がい者問題に取り組むということは、単なるボランティア精神ではなく、同友会理念「3つの目的・自主

民主連帯・地域と歩む中小企業」の具現化そのものなんです。

障がい者雇用には、経営者の覚悟と社員との信頼関係の確立が必要です。「労使見解」の精神に基づいて、働く人（健常者・障がい者）の区別なく地域に雇用の場を作り、皆が幸せに暮らしていくために地域に必要とされる企業を目指します。同友会の中で勉強を深め、行政・学校・他団体と連携を図り、全ての企業が障がい者の雇用を取り組めるように、①仕事の切り出し・実習マップ作り、②児童養護施設の就労支援、③障がい者雇用講座（仮称）の開講などに取り組んでいきます。

そして、障がい者・健常者が一人の人間として、ともに働ける企業づくりを指針書に盛り込む「人を生かす経営の総合実践」を展開します。

【実践事例（株）T-NETvigla（地域情報ポータルサイト運営、太陽光パネル清掃、保険業）】

「壁を打ち破れ！」いきいきと働ける会社を目指す

T-NETvigla は、地域と一体となり、働く意志と能力を有する身体障がい者および知的障がい者に対して、生きがいと働きがいのある職場を創出するため、平成17年2月に設立し、同年7月に株式会社ティーネットジャパンの特例子会社の認定を受けました。障がいの有無にかかわらず、短所を補い長所を生かして仕事に取り組み、お客さまの期待にこたえられるように日々前向きな気持ちで業務に励んでおります。



T-NETvigla の障がいを持つ社員さんといっしょに仕事をしてみて一番感じることは、「工夫することによってさまざまな困難は乗り切れる!」ということです。障がいの種類や度合、就労経験の有無によっては同じ教育はできませんし、理解度も健常者より個人差が大きく出る場合が多いように感じます。

そこで「無理だ」とあきらめてしまうのではなく、さまざまな工夫を行い、根気強く共育し期待することにより成長が見えてきます。成長の確認を本人と周りが共有することにより、さらに大きな成長となり、会社の活性化へとつながります。

このような好循環の波を起こすためには、さまざまな壁を打ち破ることが必要ですし、さまざまな壁がなければ、好循環の波も生まれません。

これからも vigla のメンバー達とさまざまな壁を打ち破り、社員さんが「成長・貢献・納得」感を感じられる組織にするとともに、しっかりと利益を出せる会社となるよう努力してまいります。



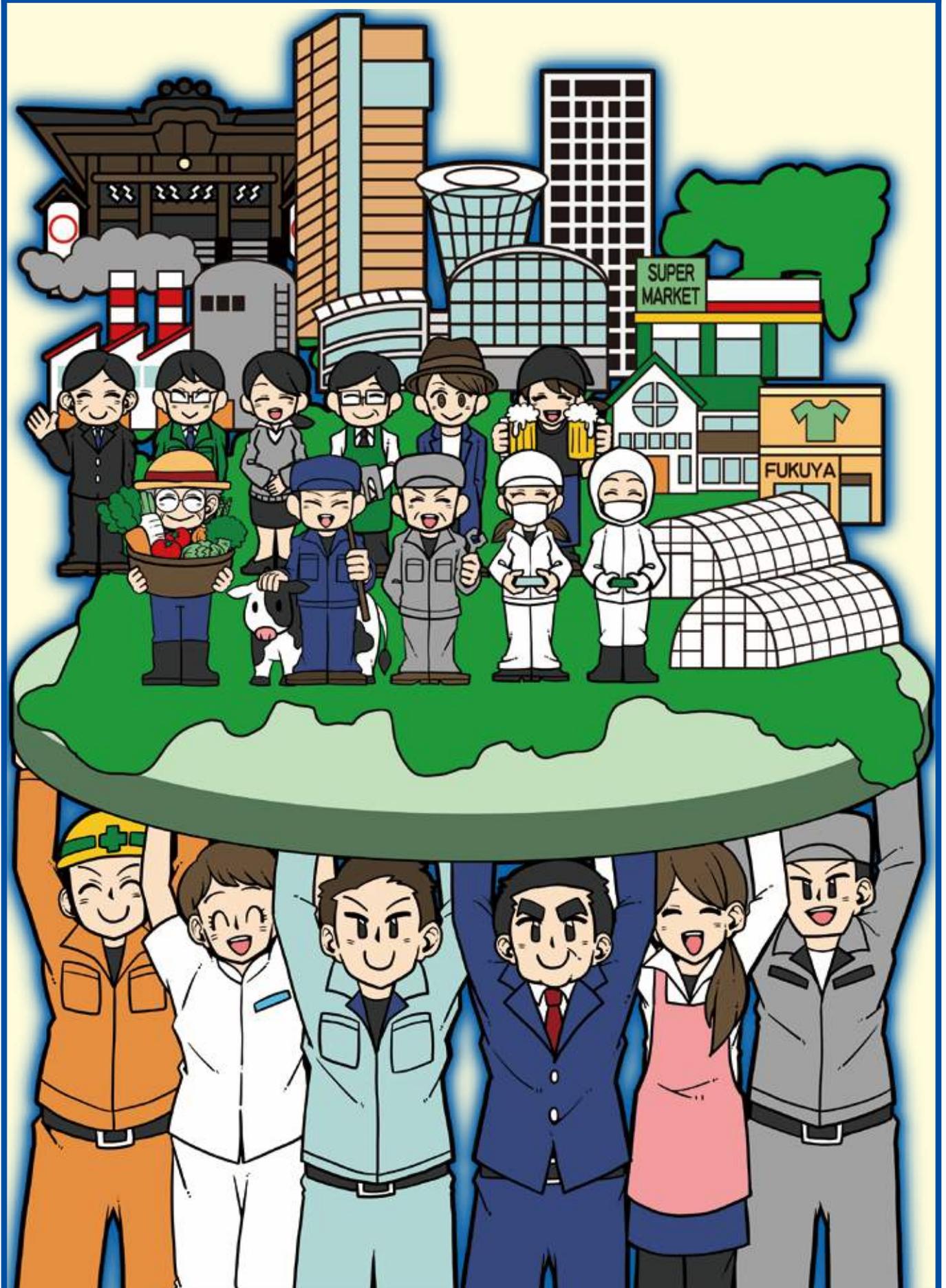
- 障がい者雇用を考えていますか？
- 雇用に関わりなく、障がい者が従事できる職務を考えていますか？
- 一人一人の多様な個性を認め、それを尊重していますか？
- 経営指針書に障がい者雇用を盛り込んでいますか？
- 社内皆が障がい者に対する理解が深まっていますか？

第2章 地域づくり

心豊かに『人が生きる』地域づくりを目指して

地域づくり

心豊かに『人が生きる』地域づくりを目指して



1. 「変わっていく時代」の地域づくりの担い手となる

I 地方が衰退していく時代

戦後70余年、敗戦の混乱と瓦礫の中から再スタートした日本経済は、さまざまなモノを作りサービスを提供することにより驚異的な発展を成し遂げてきました。しかし今、少子高齢化・人口減少による市場縮小の時代を迎えており、東京をはじめとするごく一部の大都市圏にヒト・モノ・カネが集中し、有効な手を打てなければ地方はどんどん衰退していく可能性があります。



II それぞれの実情に合わせた地域運営

そのような状況の中でも、地元香川を愛し、ここに根差して暮らしていこうとする人々がいます。そんな人たちが今後暮らしていくこの地域をどのように作り、運営していくのか。ここでは、かつてのような「中央から地方へ」、「大企業から中小企業へ」という仕事やカネの流れはうまく機能しません。広く必要なモノが行き渡り、国民の平均的な生活水準が世界最高レベルに達した今、人々のニーズや価値観は多様化し、国や大企業による画一的なモノやサービスの提供ではなく、個々の考え方や地域の実情に合わせた地域経済運営こそが求められています。



III 中小企業家の存在意義

その点に於いて、地域に根差して活躍する中小企業家の存在意義は大きく、出来ることは数多くあります。我々一人一人が自らの地域を知り、やるべきことをやっていく、そのことによって、地域の人達の生活の向上に役立ち、我々の事業の経営環境の向上にも繋がります。その意味で、我々中小企業家は、この「変わっていく時代」に於ける「地域づくりの担い手」とならなければなりません。



2. 心豊かに『人が生きる』地域づくりをめざす

I 人口減少が引き起こす経済活動の「悪循環」

人口減少は、地域運営において様々な意味で逆風になります。少子高齢化により働き手が減れば、企業の生産力が落ちます。一方で市場の縮小にも繋がり、経済活動の「悪循環」を引き起こしていきます。結果として、事業所数が減り、雇用の場が失われ、そしてそれは更なる人口流出へと繋がっていきます。



II 住民の「幸せ」を実現することで「悪循環」に歯止めをかける

そのような人口減少を少しでも抑えていくことが、ここでの一つの大きなテーマとなります。出生率を高め、転出を抑えて転入を促す、その為の手を打たなければなりません。但しその場合、数字を気にしすぎるのではなく、まず重視すべきはそこに住む人々の「幸せ」です。安心・安全に住み続けることができること、物心両面で豊かに暮らせること、健康で文化的な生活が営めること、やりがいを持って働けること、その地域に誇りを持つこと、それらが実現されれば、心安らかに子育てが出来、人間らしく老いていくことが出来、希望をもって移り住むことが出来る地域になるでしょう。その結果が統計上の数字に表れる、そんな地域を作っていきたいものです。心豊かに『人が生きる』地域づくりを目指しましょう。



3. 具体的な方向性と中小企業家の役割

I 地域特性を活かした町づくり

人口減少の時代を迎えて、これまでのように多くの地域に「衣食住全ての施設・サービスが一通り揃う」ということは、地域運営のコストの面からいって現実的ではなくなってきました。更には、そこに暮らす人々の安全や利便性、協力・協働態勢を維持していくということからも、居住地区、商工業地区、農村里山地区等といった特徴ある地域間を公共交通網にて効率的に繋ぐ、そのような考え方が全国の地域により取り入れられてきています。

香川県の都市交通マスタープランのひとつである「コンパクトシティ」という考え方は、基礎自治体では高松市にて「多核連携型コンパクト・エコシティ推進計画」として具体化されている他、丸亀市や坂出市に於いても総合計画等に盛り込まれています。県内全ての市・町に於いてそのまま採り入れられるものではないのかもしれませんが、「地域の特徴を知り、伸ばしていく」という考え方自体は、これからの時代に地方を維持・発展させていく為には必要なものだといえます。「地域特性を活かした町づくり」を推進していきましょう。

II 地域ビジネスの発掘・深掘

それぞれの地域の特性がある程度分かってくると、各地域の持つ強み弱みが見えてきます。そしてそれは、地域資源やニーズの発掘に繋がっていきます。強みを活かした商品化や、弱みの転換など、それらをビジネスチャンスと捉え、それらの役割を、地元企業が中心になって果たしていきましょう。その点において、様々な業種の中小零細企業が数多く存在するという香川の産業構造の多様性は、この地域の強みとなります。各企業の事業において地域との関わりを深める取り組みを推進し、企業の「地域力」を付けると共に、企業間連携による総合力の発揮にも積極的にトライしていきましょう。



III 多くの業種・業界の力を結集して「地域ビジネスを振興する」

1. 自然の恵みを楽しむ香川の農林水産業を大切に維持・発展させていこう

香川の第一次産業は恵まれた自然環境のもと、四季折々多彩な農林水産物が生産されており、県民の豊かな食生活や生態系の保全、伝統文化の継承による「やすらぎ」や「癒やし」の効果など、多面的機能を有しています。しかしながら、これらの産業をめぐる情勢は就業者の高齢化や人口減少、生産物価格の低迷、廃業や耕作放棄地の増加など厳しいものがあります。私たちが心豊かに生活できる地域づくりを行うために、業界の慣例にとらわれず新しい流通の仕組みや6次産業化、異業種との積極的連携による新商品開発や地域ブランドの育成など、常に時代の先頭に立ち創造的経営により農林水産業界、地域を発展させていかなければいけません。また、地域の課題を捉えた新ビジネスの展開や地域活性化に向けた取組を進めるために、リーダーとなる人材の育成や多様な人々が幅広く参画した新たなネットワーク構築も重要です。



地域特性を活かした町づくり

現状



特徴ある地域間を公共交通網で効率的に繋ぐ



2. 異業種連携の取組みを進め、地域ビジネスの振興を図っていこう

また、香川には、漆器、石、盆栽、団扇、木型等、数多くの優れた伝統工芸があります。木工、鉄工、繊維アパレル等様々な業種で日々営々と腕を磨き、技術を育ててきた職人の方々がいます。そのような「ものづくり」の分野に於いても、同業者はもとより、他業種との連携にもトライして、新たな商品や市場を産み出す努力をしていきましょう。

そして、それらの産物・商品を作り、運び、地域内外の消費者に届ける小売り、物流、外食産業等、そのような地元の取組みを広く内外に発信する広報、見に来て触り、感じてもらう観光業、全ての活動を資金面で支える金融等、多くの業種・業界の人々が「地域ビジネスを振興する」との意識を持ってそれぞれの業務に励むこと、そのような取組みによって、様々な業種の地元企業・産業が共に発展していく、そんな地域ビジネスの将来像を描いていきましょう。



【地域産業の深掘と異業種連携で、特色ある地元香川の発展を！】



IV 今あるパワーと新しい力の融合で地域経済を維持・発展させる

1 地域の様々な人達がそれぞれに活躍の場を持てる社会をつくる

働き手の数が少なくなっていく時代に、地域の多様な人々のパワーを生かしていこうという試みは地域経済の維持にとって不可欠なものです。人を生かす経営を実践し、その成果を発信して、若者、女性、高齢者等、それぞれの立場や特性、能力に応じた活躍の場がある社会を作っていきましょう。



2 新しい血を入れ、他地域・外国の方々とも互いに成長し合える関係を築く

新たな発想で新規にビジネス参入してくる人々を応援し、地域の起業力を高めていくことも、更なる地域経済の発展に繋がります。また、この地域を理解し、共に維持・発展させていこうとする他地域、及び外国の方々とも連携し、互いに成長し合える関係が築ければ、それらの方々力を得ることも出来、地域振興のより大きな成果を得ることが可能になるでしょう。地域の企業が自立して、対等な立場で他地域や外国の企業と手を携えて地域ビジネスを進めていく、そのような外に開かれた考え方を併せ持って、地域経済を新たな発展のステージに乗せていく、そんな地元香川を目指していければと思います。



V インバウンドによる新しい観光産業へのチャレンジ

人口減少による経済規模の縮小が懸念される一方で、日本を訪れる外国の方々数は今後大幅に伸びていくことが予想されます。2016年に2400万に達した訪日観光客数(H29.1.17「日本政府観光局「JNTO」発表」)について政府は、2020年に4000万人、2030年には6000万人とする目標を決めています(H29.3.30「明日の日本を支える観光ビジョン構想会議」)。そしてそれらの訪日観光客は今後、都会から地方へと流入してくることが予想されます。

これらの新たな流れを捉え、インバウンドビジネス及び新しい観光産業にチャレンジしていきましょう。その為に、行政や会内外の関連企業との情報共有や連携を進めていきましょう。



VI エネルギーシフトへの取り組み

コンパクトな町づくりや地域ビジネスの推進が進めば、コミュニティの結びつきがより一層高まります。そこで為すべき地域ビジネスの決定版として、エネルギーシフトへの取り組みにも挑戦したいものです。少雨県香川の特性を活かした太陽光発電はもとより、次の展開に向けて知恵を絞りましょう。また、「エネルギーを使わない、もしくは賢く使う」ための新たなライフスタイルの提案や新商品・サービスの開発にも挑戦しましょう。

小規模バイオマス発電所と排熱利用のパイプライン網整備も、小さなコミュニティ作りに適した香川だからこそ取り組む価値がありそうです。これこそ、大企業が手を出せない、中小企業の為のビジネスエリアなのかもしれません。地消地産^{*1}のエネルギー開発で、クリーンな町づくりにおいてこの国の先駆的存在になれば、胸を張ってアピールできる地元香川になります。

各種世論調査を見ても、中長期的視点に於いて脱原発を志向する声は少なくありません。地球温暖化阻止へ向けた取組みも「待ったなし」の状況です。より安心・快適に暮らせる地元香川を次の世代に引き継いでいく為にも、地域の中小企業が中心となるエネルギーシフトへの取組みにチャレンジしましょう。また、それらの取組みの第一歩として、会員企業による環境経営プログラムである「同友エコ」登録・実践を推進しましょう。

^{*1} 地消地産：地域で消費するものをその地域で産出するという考え方。先に地域のニーズを探り、それに応じたものを作るという意味で、「地産地消」とは異なる



4. 具体策を実践するために

I 中小企業は『地域のインフラ』となる

これまで述べたような具体策を実行するために、まず個別企業のやらなければならないことは、それぞれに地域における役割や存在意義を自覚し、雇用を維持し、自社事業をレベルアップさせていくことです。それにより、地域の経済循環を支え、地域の仕事を守り、何よりも地元の人達が生きていくための『地域のインフラ』として存在し、機能していくことです。



II 地元目線の行事やグループ活動を進める

香川同友会としては、地域ビジネスの推進や地域振興に必要なこととして、地元目線の行事やグループ活動を進めていくことです。それが出来ることによって、香川同友会及び会員企業は、より一層、地元にはなくてはならない存在になれます。その際に、地域金融機関や教育機関・地元行政との協力、連携を強化すること、そして、それらの会活動や会員企業の取り組みについて、もっと積極的に地域に発信すること、その上で、子供たちや未来を担う若い世代にもアピールすべく、行政や学校教育の現場に向けた働きかけを強める必要があります。



III 災害対策、BCP（事業継続計画）への取り組みを進める

香川を含む中四国地域に於いては年々、南海トラフを震源とする大地震発生のリスクが高まっています。また、地球温暖化との関連性は未確認ながら、猛暑、干ばつや豪雨による大水害等の自然災害に見舞われるケースも増えてきています。

先に述べたような具体策に取り組んでいくにあたって、大規模自然災害への対応について備えておくことは大変重要です。いざという時に自らと自社を守り、事業を1日でも早く再開することが、被災地域に於ける人々の暮らしを支え、地域経済を復興させていく為の大きな力となります。災害対応について学び、BCP(事業継続計画)の策定に取り組んでいきましょう。



IV 『中小企業振興基本条例』の考え方に基いた地域づくりを進める

何よりも、これまで述べてきた全てのことが、「地元中小企業を主役に据えた経済運営とそれによる地域づくり」との考え方によるものであり、同友会が推進する『中小企業振興基本条例』そのものです。地域の人々の幸せをきめ細やかに実現していくための担い手はやはり地元中小企業しかないものであり、今後とも、条例制定の推進とその活用を進めていかねばなりません。その為に行政との対話を深め、懇談や提言活動を継続していきましょう。また、学校や金融機関、他団体等との包括提携、個別協力等の取り組みを進めていきましょう。



5. 2025年に向けた実践課題

心豊かに「人が生きる」地域へ

会内外の企業・団体との連携



優れた見識や技術を持つ地域内企業との連携を広く求めるため、会内外の中小企業及び他団体との連携による地域ビジネスの開発と事業開始を目指しましょう。

「地域づくり例会」の開催



中小企業経営にとって重要な「良い経営環境をつくることを学ぶために、各支部年一回は「地域づくり例会」を実施しましょう。

「地区会(仮)」の発足と活動開始



地域について学び、域内企業連携による地域ビジネスへの取り組みをも視野に入れて、市・町における地区会(仮)の発足と活動開始を目指しましょう。

学校・行政・金融機関との対話、協力推進



学校や金融機関、地元行政等との対話を進め、懇談や提言活動、包括提携、個別協力等の取り組みを開始し、進めていきましょう。

創業者、他地域・外国の方々との連携



地域発展のより大きな成果を求めて、新規創業者、他地域や外国の方々との連携・協力体制の研究と実践を進めていきましょう。
インバウンドビジネスへの積極的な取り組みを進めていきましょう。

一次産業の維持・発展



地域ビジネスの大きな柱である一次産業の維持・発展を目指し、「香川ブランド」を育成するとともに「六次産業化」の実践事例を増やしていきましょう。

「エネルギーシフト」への取り組み



エネルギーシフトへの具体的取り組みを開始しましょう。その第一歩として、会員企業における「同友エコ」登録・実践を推進しましょう。

「中小企業振興基本条例」の推進



地域に於ける全ての取り組みを「地元中小企業を主役として進めていく」ことを明確にする為に、県内全自治体での「中小企業振興基本条例の制定・実践」を推進しましょう。

「BCP(事業継続計画)」作成・実践への取り組み



大規模災害への備えについて学び、いざという時に自社事業と地域を守るための「BCP(事業継続計画)」作成・実践への取り組みを進めていきましょう。

第3章 同友会づくり

心をひとつに!! 発展を目指す香川同友会へ

同友会づくり

心をひとつに!! 発展を目指す香川同友会へ



1 会員への同友会理念※1の浸透・実践

2 自主・民主・連帯の精神※1を軸にした組織運営

3 経営指針(経営理念・10年ビジョン・経営方針・経営計画)を軸にした経営の推進

※1 同友会運動発展のために参照

香川同友会の目指すべき方向性

香川同友会は、自己変革を通じて事業を発展させ、社員がイキイキと働く職場環境を提供する経営を実践し、企業の成長と地域の発展を目指す中小企業家が集まる組織として、地域から信頼される同友会を目指します。

企業



- ・理事のほとんどが、**人を生かす経営**(経営指針・共同求人・社員共育・多様性を認めた経営)を**実践**している
- ・代表理事/副代表理事においては**企業見学/全国での体験報告**依頼が絶えない状況になっている
- ・社員をパートナーと位置付けて安定した利益を出し、**地域の人に同友会の企業なら安心できる**と言ってもらえる

地域



- ・地域文化、行事(祭り等) **同友会企業とその社員が欠かせない存在**になっている
- ・毎日会員が**地域メディア**に登場している
- ・各行政単位で**一定の組織率**を確保している
- ・県内の**労働人口のほとんどが同友会会員企業**になっている
- ・行政との**かかわり**を強固にし、**地域雇用の受け皿**となっている
- ・**同友会型コミュニティの構築**(同友会の会員企業で成り立っている町の設立)
- ・**2025年問題**を同友会型地域づくりで**解決**

10年後の香川同友会の在りたい姿



同友会組織

- ・行政、教育機関との**繋がりが強固**なものになっている
- ・**同友会理念**をしっかりと**理解した役員**で構成されている組織
- ・魅力的な要素がたくさんあり、**県内経営者が自然と入りたい**と思う同友会
- ・女性経営者の比率を増やし、**女性経営者の事業連携で新たな仕事作り**ができる
- ・**女性、高齢者、障がい者雇用のモデルケース企業**として香川を牽引している
- ・**労使見解の精神をいかした会運営**
→個々の意見を否定し我を通すのではなく、**皆が違いを認め最善策を前向きに検討し**進んで行く

1. 香川同友会の組織

香川同友会は、仲間づくりと活性化を同時に進めていき、会員の期待に応え、地域からあてにされる経営者団体として強靱な組織体制づくりと発展を目指します。



会勢

会勢目標

会員数 2017年度 1,614名 → 2025年度 2,000名

組織率 2017年度 10.9% → 2025年度 12.5%

2,000名 / 12.5%を目指す意味

同友会での学びを実践し、経営指針を軸とした企業経営、社員がイキイキと働ける職場環境、地域にとってなくてはならない企業づくりを香川同友会会員は目指していく必要があります。一緒に学び成長しあえる仲間、社員と共に地域で輝く企業、多様性を認めた企業づくりと女性経営者・女性幹部・青年経営者・後継者を増やすことが、香川という地域を発展させ、その拡がりや日本の活性に繋がっていきます。

2,000名の会勢、12.5%の組織率*2で地域を変える香川同友会を目指していきます。



*2 組織率は各都道府県の企業(株式会社、有限会社、合名会社、合資会社、合同会社)数における会員数の比率を示している。香川同友会は全国で一番の組織率を誇る同友会である。企業数のベースとなるデータは2016年経済センサス-基礎調査を使用。



どうやる? 2,000 名

年間 50 名の純増を目指す

- ①入会数の多い香川同友会の特性を生かし年間 150 名以上の入会を継続していく
- ②入会 3 年以内の会員の徹底フォロー、入会者のオリエンテーションへの積極参加、例会参加率の向上、e.doyu 利用率向上で年間退会数を大幅に減らしていく
- ③地域 / 業種分析を行い、様々な地域 / 業種へ同友会型企業を増やしていく

仲間づくり推進本部の取組

第 7 次ビジョンに掲げた 2025 年：会勢 2,000 名 / 組織率 12.5% の達成にむけた仲間づくりを推進し、香川同友会および各支部の質的、量的な向上のため最適な組織形態を志向し、中・長期的な真の「仲間づくり」を目指します。

- ①支部仲間づくりのフォロー（相談・サポート・推進）を行う
- ②仲間づくり推進に向けた活動内容の企画・立案・検証を行う
- ③仲間づくり推進に向けた、会内・会外の情報収集と分析を行う

女性活躍社会の実現に向け、女性経営者を増やす

- ①香川同友会の女性経営者 2025 年 300 名を目指す
- ②女性経営者や女性幹部候補等に女性委員会が主体となって、経営 / 生活上での身近な課題とともに同友会ならではの魅力（付加価値）を発信する
- ③性別、職種に関係なく『誰もが参加しやすい例会づくり』（例：託児所、日中例会等）を取り入れることで女性が社会で活躍する学びの場を増やす
- ④時代の変化に合わせた多様な働き方を推進し、女性幹部・女性リーダーを育成する

香川同友会の未来を担う青年経営者を増やし育成する

- ①香川同友会の青年経営者（41 歳以下）2025 年 500 名を目指す
- ②同友会の人を生かす経営（経営指針・共同求人・社員教育・障がい者問題）に挑戦し、三つの目的の総合実践を目指す
- ③本気本音で言い合える仲間・ライバルを地域に増やし、共に切磋琢磨する環境を作る
- ④経営者としての資質を磨き、次代の香川、そして日本の未来を担う青年経営者を育成する

2000 名会員を達成するためのシニア会の取組

- ①同友会ではもう活動の場がなくなったと感じて退会されたが、同友会運動を懐かしんでいる人達に、シニア会の現況や目指すべき方向を説明し、再入会をすすめる
- ②自社の後継者、又はその友人たちに息の長い同友会運動を語り入会をすすめる

II 組織体制

企業が組織体制を確立していくのと同様に、同友会も役員がそれぞれの役割を自覚し、組織体制の確立を行なっていく必要があります。2025年までに時勢に応じて変革しながら強固な組織体制を構築していきます。



組織の再編

同友会活動を円滑に進めていく上で、支部の要望に応じて適正な人数・地域への支部再編の議論を行なっていきます。

財政基盤

活発な同友会運動を支えるためには、安定した財政基盤が必要となります。予算構築の適正化、受益者負担の推進を行った上で、必要に応じて会費の見直しを議論します。

各支部・委員会の方向性を尊重し、ビジョンと照らし合わせ単年度・中期と先を見据えた財政運営を推進します。

III 広報・情報化

会員相互の情報発信・共有、事務局の負担軽減、経費・環境負荷削減のためFAX・電話での連絡を縮小し、e.doyuの利用を促進します。

各会議議題・資料を事前配信にて準備し、パソコン・タブレット持参で会議開催するペーパーレス化を推進します。

会内活動の情報共有

同友会の魅力を会内外へ発信していくには、同友会の運動や活動をそのまま伝えるのではなく、会員や企業経営にスポットをあてた生きた情報をリリースすることが重要です。他部署との連携・情報共有による迅速な情報発信やプレスリリースの体制の構築を行います。



どうやる？情報共有

情報収集プロセスの構築

- ① 会内情報の収集と共有に広報・情報化委員会が積極的にかかわる（2018年～2021年）
- ② 各支部・委員会から情報があがってくる体制を仕組化する（2022年～2025年）
- ③ 第7次ビジョンが目標とした数値の進捗状況を月次発信していく

e.doyu 利用率目標

e.doyu 利用率 2017 年度 59.6% → 2025 年度 70%

e.doyu は組織活動支援システムです。利用率アップに伴い、会と会員の繋がりが増え、退会防止や行事参加率アップ、アンケート回答率アップにも繋がります。また、例会・行事への出欠が e.doyu で確認できれば設営担当者や事務局で情報が共有されます。

どうやる？利用率 70%

e.doyu 利用率アップに向けた今後の取組

- ①メールアドレスの登録とオリエンテーション等で新入会員への利用徹底
- ②スマホでの e.doyu 利用の促進、問い合わせ窓口の周知、短期・中期目標数値の設定
- ③来たメールに返信するのは人としてのマナーであり、経営者としての資質が見られていることを意識づけしていく
- ④回答率速報を流し、優秀支部は表彰する

e-doyu 利用率が上がれば…

行政・金融
教育機関



同友会

- ・行政、金融、教育機関に出せる情報が増え同友会との更なる繋がりが出来る。
- ・チームとして強くなり、あてにされる香川県になる。

アンケート回答率が上がれば…



実情

要望

環境

- ・生の声が届きやすい状況ができる。
- ・実情、環境を反映してもらいやすくなる。
- ・IT を普及させるとつかかりになる。

e.doyu アンケート回答率目標

2025 年度 アンケート回答率 40%以上

景況調査を始めとした同友会の時事アンケートは、会員企業への重要な情報源であり、行政・報道機関等の会外へ県内中小企業の実態を発信していく重要な情報でもあります。信頼に足る情報を発信する事で行政・報道機関等の外部団体との関係が強化されます。

どうやる？アンケート回答率40%

アンケート回答率アップに向けた今後の取組

- ①何のためのアンケートか、回答する事の先にあるものを説明する
- ②e.doyu だけでなく同友かがわでも PR する

2. 理事会・支部・委員会・会員・事務局の在り方

I 理事会

理事会は、同友会理念(三つの目的、自主・民主・連帯の精神、国民や地域と共に歩む中小企業をめざす)の実現をはかる同友会運動を推進し、前進させる決議機関です。その中身としては次のことが考えられます。



①香川同友会の活動方針の具体化を提起し、実践に取り組む

②自主・民主・連帯の精神で、理事会、事務局とともに、常に会全体の意向をくみ全体が生き生きと活動できるようにする

③国民や地域と共に歩む中小企業をめざすために、行政・マスコミ・金融・教育機関・他団体など会外とのかかわりについて理事会でよく議論し、承認・決議する

II 理事の育成

同友会と自社経営は不離一体で、同友会理念を理解し実践していくことが自社の理念経営にも繋がります。同友会運動の推進役として同友会での学びを実践し企業変革していく理事を育成し、その理事の成長が地域社会や同友会の発展に繋がります。



どうやる？理事の育成

同友会理念の浸透実践

- ①理事 / 支部役員 / 委員会役員を対象とした同友会理念勉強会 / 理事・役員研修会の開催
- ②同友会理念を理解し体現する会員を育成

III 支部

支部は県の基本方針を踏まえた支部活動を行ない、自主・民主・連帯の精神の会運営をしていく必要があります。

支部運営を行う役員会では、会運営にばかり意見交換するのではなく、同友会の理念・歴史の学習を深め、時勢や経営課題に向き合った議論を行うことが重要です。例会企画も経営体験報告を中心とした会員の期待に応える例会を企画します。

支部長、支部役員等のリーダーは積極的に県行事、全国行事に参加し自社の成長と発展を目指して行きましょう。



どうやる？発展的な支部づくり

■ 自社に生きる支部活動を目指す

- ① 全県の方針に沿った支部ビジョン・支部方針を検討する
- ② 「同友会運動発展のために」を基本とした支部運営を行う
- ③ 同友会の理念、目的を共有する役員研修会を年に一度は支部で開催する
- ④ 支部長経験者は各委員会への積極参加を行い、支部と委員会の横連携に努める
- ⑤ 小グループ活動を積極的に行い、経営課題の共有と意見交換を行う
- ⑥ 新入会員オリエンテーションの自主開催や参加促進により継続的な参加フォローを行う
- ⑦ 広い視野で全国の会員と学びの研鑽を深める全国行事への参加を促進する
- ⑧ 同友会運動の体現者*3を増やして、支部内での報告者*4を積極的に選出していく

■ 支部例会参加率目標

2025年度 支部例会平均参加率 50%

一人でも多くの支部会員が例会に出席し、自社経営を語り合うことで、お互いの学びや交流が深まります。質の高い例会での学びや気づき、学びの自社実践を実現する組織として例会参加率50%を目指します。

■ どうやる？例会平均参加率 50%

■ 例会づくりの充実とかかわり合いを高める

- ① 支部のニーズに沿った質の高い例会を企画、運営をしていく
- ② e.doyu での出欠回答の促進、積極的な会員訪問から例会参加に繋げる
- ③ 例会づくりにかかわる人を増やし、より多くの人に参加してもらいたいと思える例会をつくることで、かかわった人が積極的に声掛けを行っていく



ところが
同友会に
参加する
事で...



報告者

参加者



報告する事が結果的に
最も学びになる！
やってよかった！



報告内容から明日からの
実践のヒントを得る！
悩みをグループ討論で
アドバイスを受け改善へ！

*3 体現者とは、同友会での学びや気づきを自社や自身で現実的・具体的に行動し成果を出した人。

*4 報告者とは、同友会での学びや気づきを自社や自身で行動しその過程や成果を経営体験として報告する人。

IV 委員会

運営委員会（4委員会）

総務財務委員会

組織委員会

広報・情報化委員会

政策委員会

運営委員会は、同友会が会員による自主運営を行っているという根幹で、総務財務、組織、広報・情報化、政策の各委員会の活動は同友会運動に欠かせないものです。

各支部会員の参加により、県と支部の同友会運動とその方向性を随時確認し、より強固で一体となる事が出来ます。

今後は、委員会活動で学んだ事を支部運営に生かすとともに、自社経営にて実践していきましょう。



専門委員会（10委員会）

経営労働委員会

社員教育委員会

共同求人委員会

障がい者問題委員会

女性委員会

異業種交流委員会

国際交流委員会

環境委員会

青年部委員会

経営相談室

専門委員会は、会員の経営課題に応える活動をしており、その活動は多岐にわたります。

強靱な企業経営の礎を築いていくために、今後の展開としてそれぞれの委員会活動の目的を共有することで横連携を強化していきます。

委員会活動の内容も会内へ発信し支部会員への積極的な参加を促していきます。また、委員会活動で学んだ事を自社経営にて実践していきましょう。

経営の悩みに沿った委員会活動…



▲障がい者問題委員会



▲女性委員会



▲異業種交流委員会



▲国際交流委員会



▲環境委員会



▲青年部委員会

GROW UP!



企業を強靱な経営体質にするためには経営者の資質の向上が必要不可欠です。社会的責任を果たす立場にある良識ある経営者を目指すために、謙虚に学び、学びを愚直に実践し、憧れの存在へと成長していきましょう。

どうやる？会員の成長

同友会理念を理解し、体現する会員を目指す

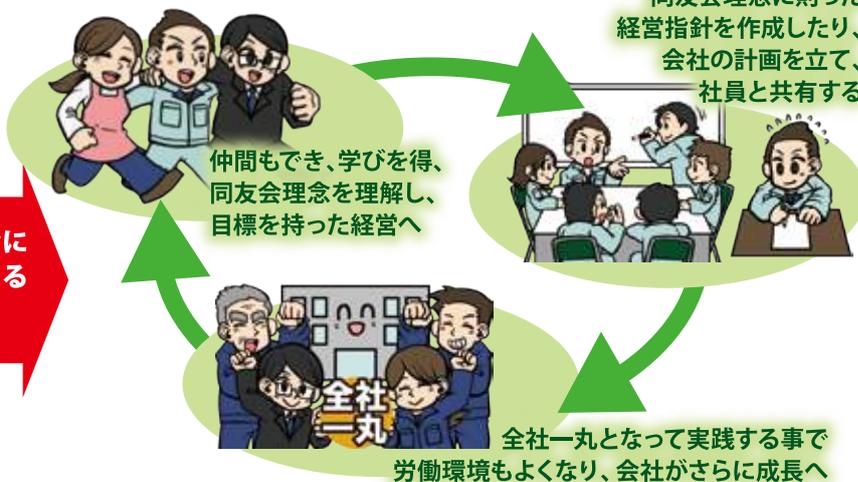
- ①主体的に会活動へ参加し学びを実践する
- ②行動力と実践力の伴う会員への成長→第1章：企業づくり参照

なんとなくで経営していると…

うまくいっているつもりでも…
理念？
計画？



同友会に参加する事で…



VI 事務局

事務局員像

同友会運動の主体者として、会員のパートナーとして、役割を創造的に果たし、人間力を高めるとともに、多面的な要求にも応えられる事務局員を目指します。



事務局像

①地域にあてにされる同友会への事務局としての取組

- ・外部機関及び会員との情報共有・交流が常に図れる事務局をつくります。

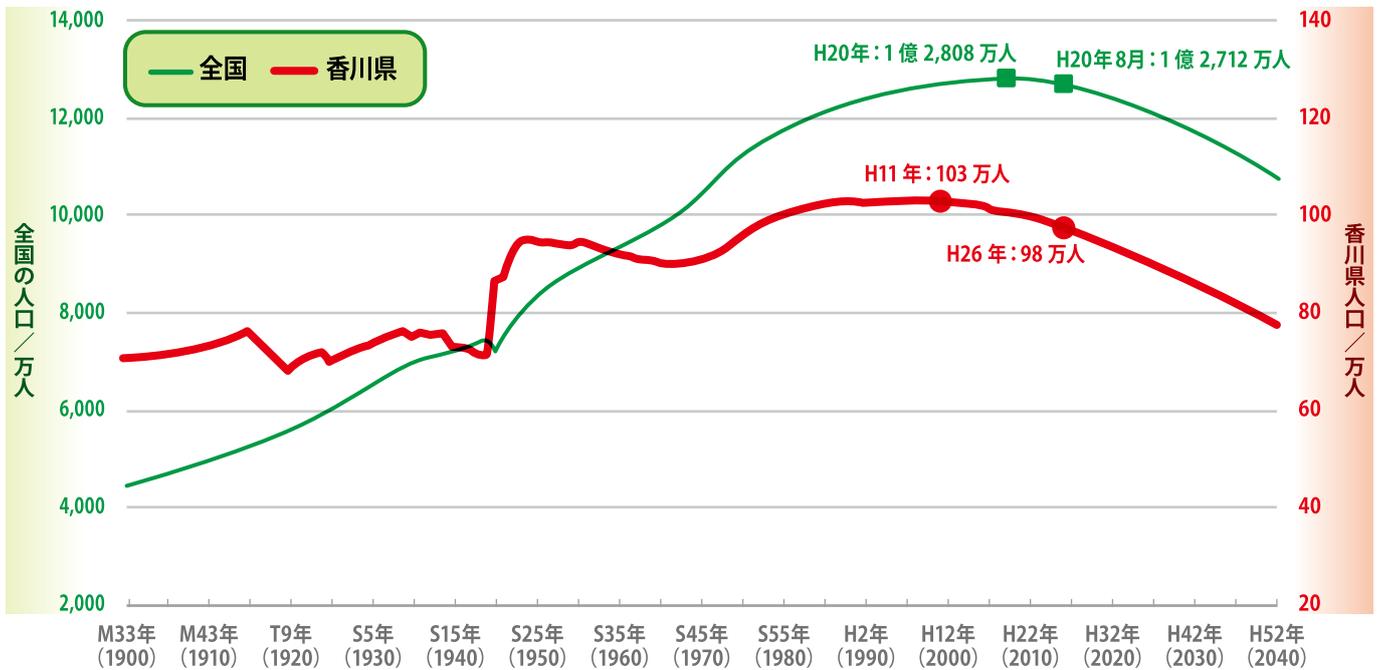
②会員に当てにされる事務局

- ・会員の経営課題に対応できるスキルアップを図るための資格取得制度を設けます。
- ・役員研修・社員教育等の講師を事務局員が務められるようになります。
- ・積極的に会員企業を訪問し、会員企業の現場の声をつかみます。
- ・会員（企業）の総合的なデータベース化を図ります。

③局員が日本一の幸せを感じられる事務局

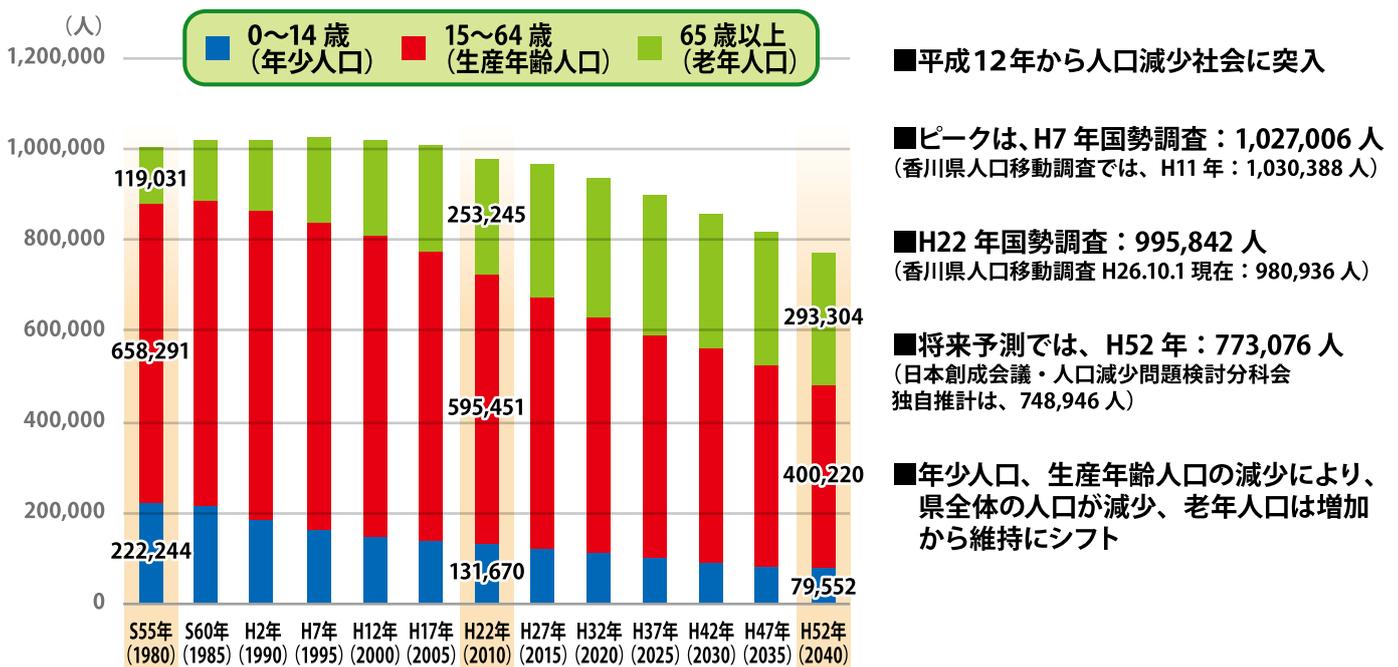
- ・事務局内の組織担当、業務内容、及び会員との役割分担の精査を図り、組織として互いをフォローしあい、助け合います。
- ・ワークライフバランス（仕事と生活の調和）のとれた勤務体制、労働環境の整備を行い、会員企業のモデルとなります。
- ・局内での学びの場・報連相体制の構築を行い、「共に育ち合う事務局風土（お互いの違いを認め合い、自らが気づき、学び、成長し合える風土）」をつくります。

1 人口（全国、香川県）の推移と将来推計



※内閣統計局「明治五年以降我国の人口」、総務省統計局「国勢調査」及び「人口統計」、香川県人口移動調査報告並びに国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）」及び「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」より作成

2 香川県人口の現状と将来予測



■平成12年から人口減少社会に突入

■ピークは、H7年国勢調査：1,027,006人
(香川県人口移動調査では、H11年：1,030,388人)

■H22年国勢調査：995,842人
(香川県人口移動調査 H26.10.1 現在：980,936人)

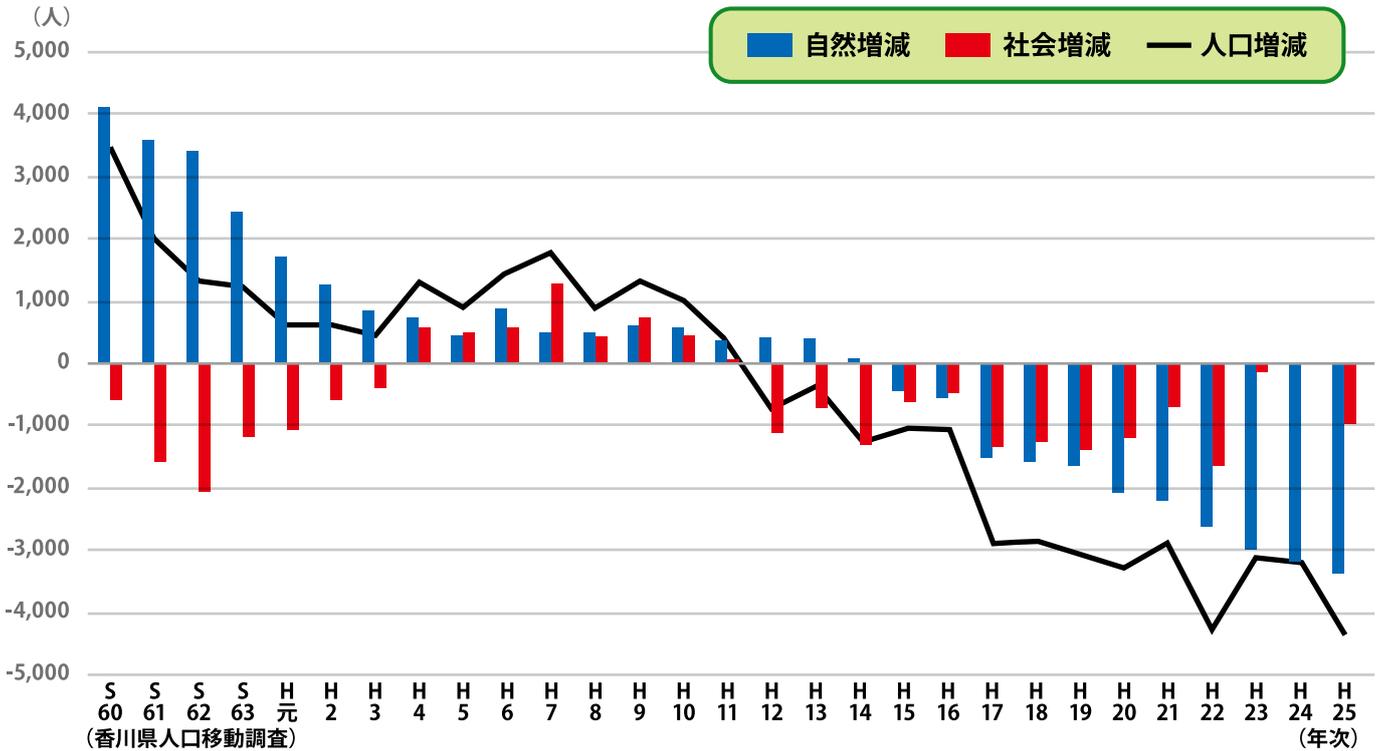
■将来予測では、H52年：773,076人
(日本創成会議・人口減少問題検討分科会
独自推計は、748,946人)

■年少人口、生産年齢人口の減少により、
県全体の人口が減少、老年人口は増加
から維持にシフト

※H22年までは国勢調査（年齢不詳を除く）。

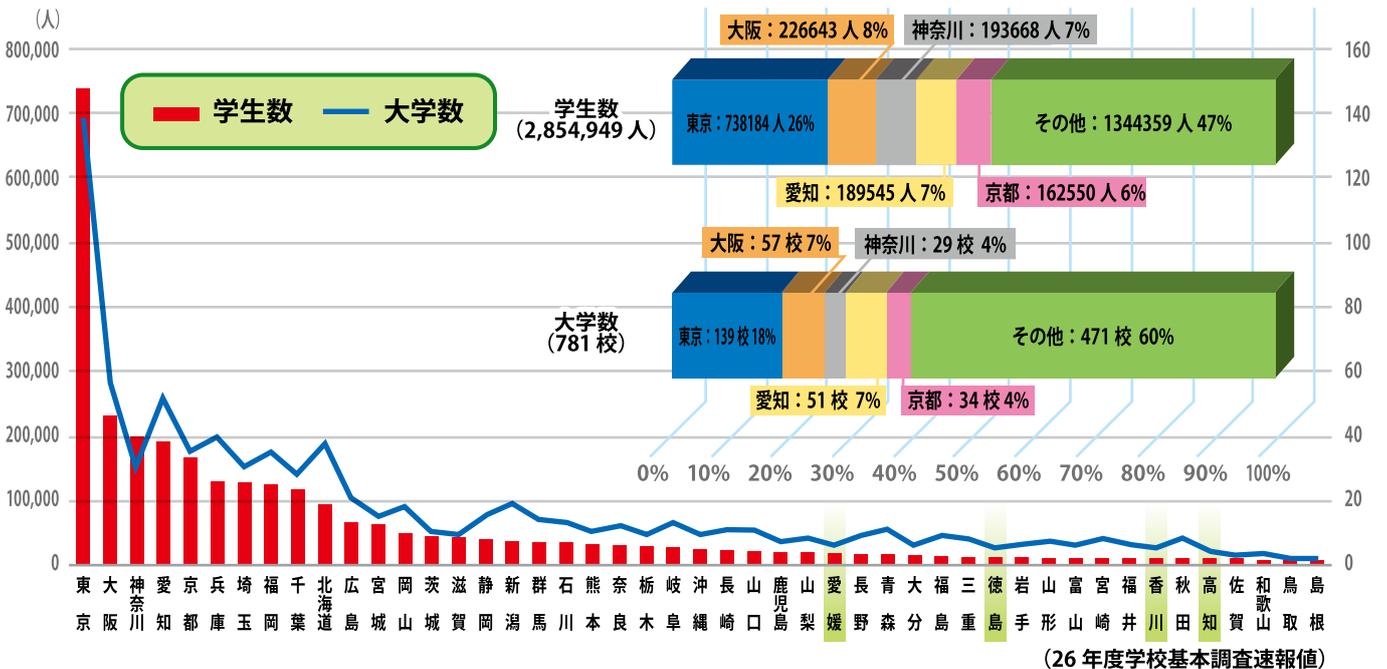
H27年以降は、国立社会保障・人口問題研究所『日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）』より作成。

3 香川県人口動態の推移（S60年～H25年）



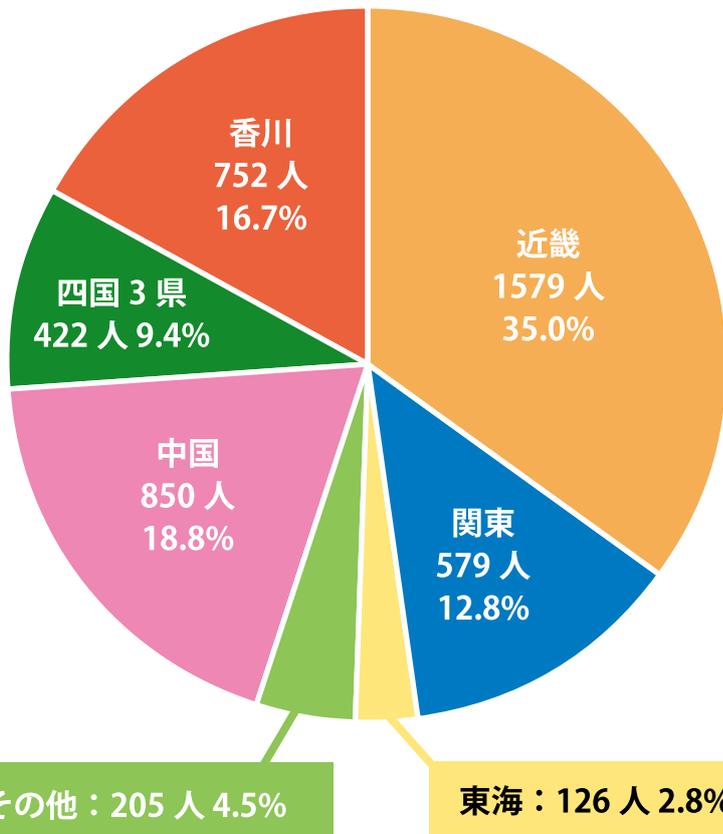
- 社会増減：H4年～H11年は社会増であったが、H12年以降は再び社会減
- 自然増減：H15年から自然減に転じ、減少幅が年々拡大

4 社会増減：都道府県別大学生数と大学数（学年数上位順）



- 東京、神奈川、愛知、京都及び大阪の上位5都府県の大学生数は151万人で全国の大学生の約285万人のうち約5割、大学数は310校で全国の大学数781校の4割を占める。
- うち東京都の学生数約74万人（全国の26%）、大学数は139校（全国の18%）。
- 四国4県の学生数は約5.1万人（全国の1.8%）、大学数は16校（全国の2%）。うち香川の学生数は約1万人（全国の0.4%）、大学数は4校（全国の0.5%）。

5 社会増減：香川県の大学進学者の進学先

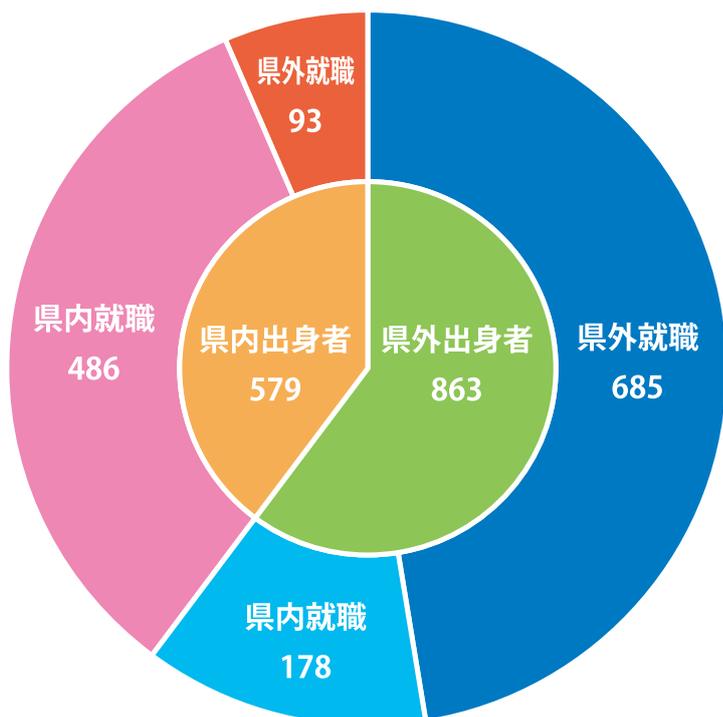


■平成 26 年度の香川県の大学進学者 4,513 人のうち、3,761 人・83% が県外に進学している。

■県外のうち、近畿地方が 1,579 人・35% と最も多く、三大都市圏で約 5 割である。

(26 年度学校基本調査速報値)

6 社会増減：香川県内の大学生の就職先（平成 26 年 3 月卒）



■県内大学からの県内就職は、46.0%

- ・県内出身者 579 人のうち
 県内就職 486 人 (83.9%)
 県外就職 93 人 (16.1%)

- ・県外出身者 863 人のうち
 県内就職 178 人 (20.6%)
 県外就職 685 人 (79.4%)

■県内出身者の約 84% は県内に就職

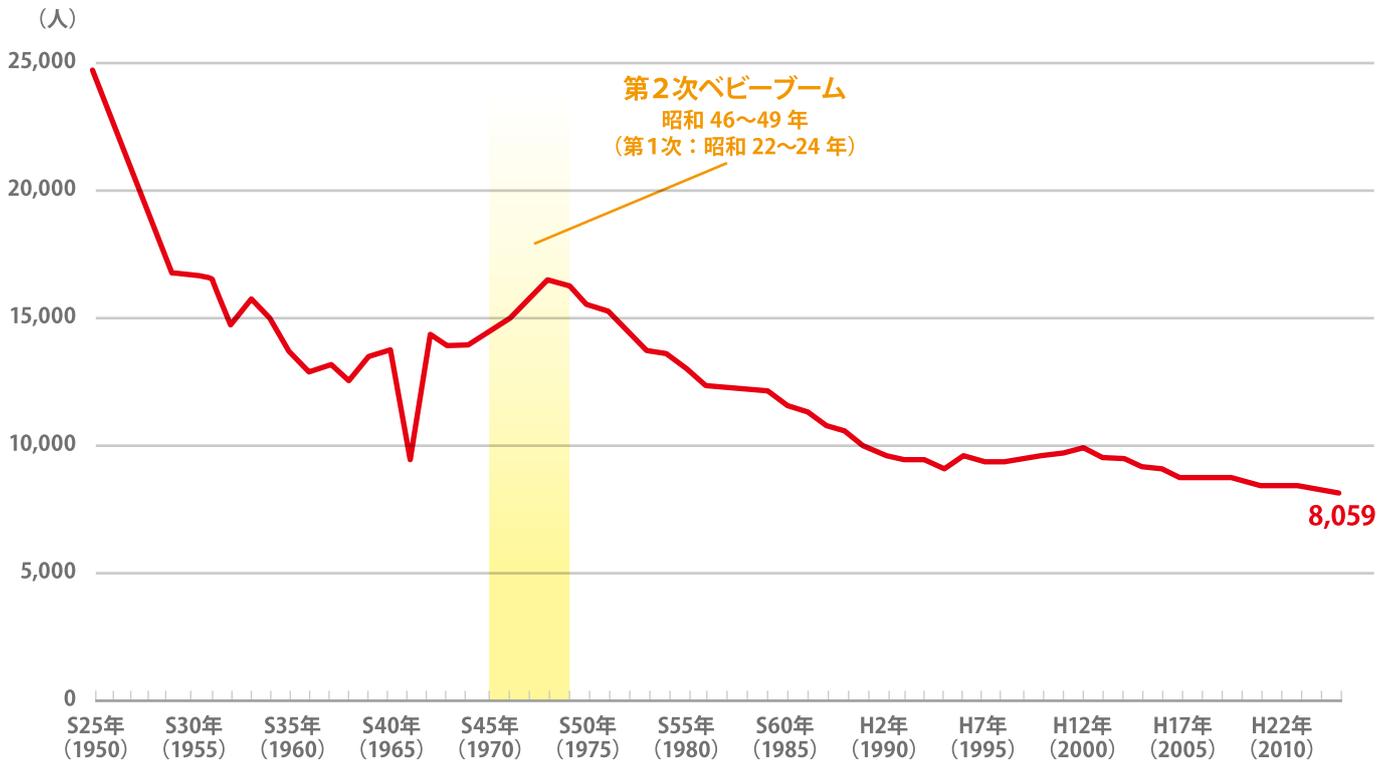
■県外出身者の約 80% は県外に就職

↓

県内大学に進学すれば
県内就職につながる

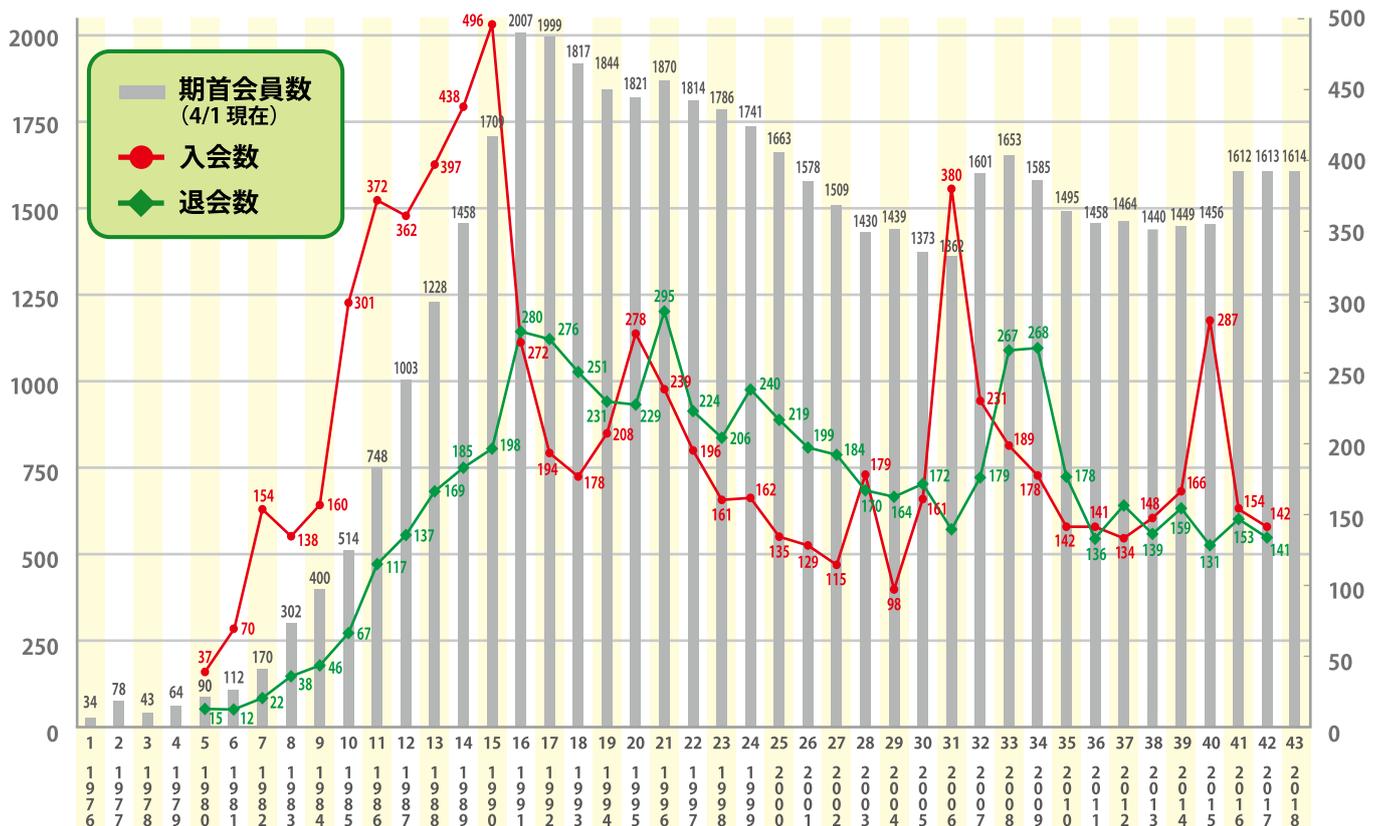
(平成 26 年 5 月現在 香川県調べ)

7 自然増減：香川県の出生数の推移



■合計特殊出生率は、緩やかに回復傾向にあるが、出生数は減少 H15年：9,123人→H25年：8,059人

8 香川同友会 会勢推移

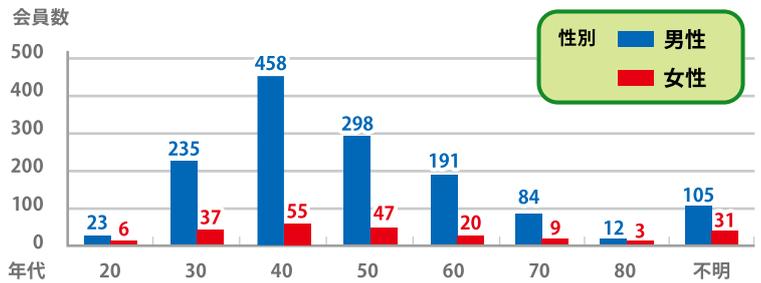


9 その他データ

【年齢別男女別会員数】

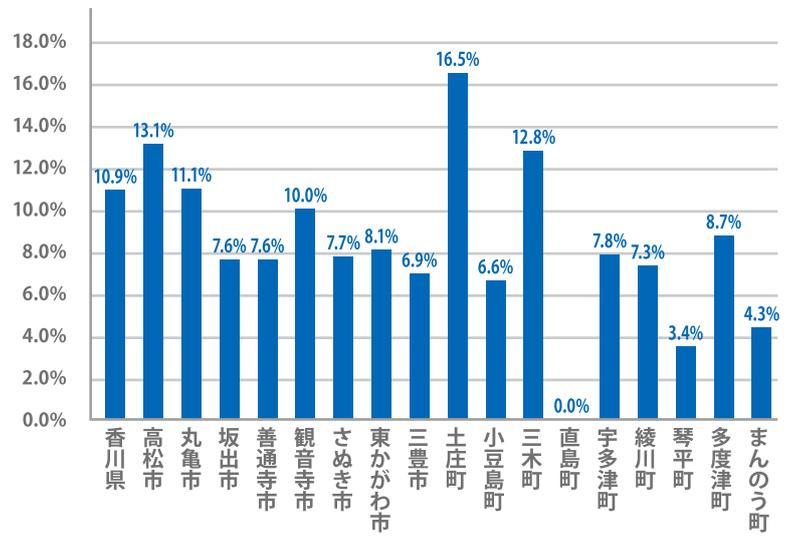
年代	男性	女性	総計
20	23	6	29
30	235	37	272
40	458	55	513
50	298	47	345
60	191	20	211
70	84	9	93
80	12	3	15
不明	105	31	136
総計	1,406	208	1,614

平成 30 年 2 月現在



【地域別会員数】

	会員数	企業等数	組織率
香川県	1,614	14,787	10.9%
高松市	942	7,175	13.1%
丸亀市	147	1,329	11.1%
坂出市	73	957	7.6%
善通寺市	30	396	7.6%
観音寺市	91	909	10.0%
さぬき市	45	585	7.7%
東かがわ市	34	421	8.1%
三豊市	59	851	6.9%
土庄町	46	278	16.5%
小豆島町	22	334	6.6%
三木町	42	327	12.8%
直島町	0	64	0.0%
宇多津町	16	204	7.8%
綾川町	20	273	7.3%
琴平町	6	176	3.4%
多度津町	24	276	8.7%
まんのう町	10	232	4.3%
県外	7		

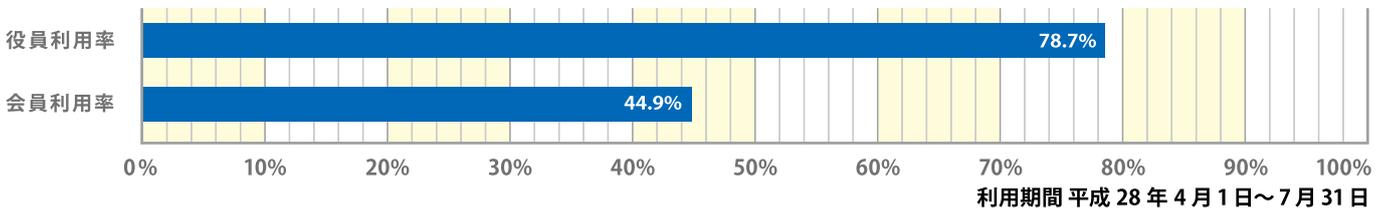


会員数は平成 30 年 4 月 1 日現在

企業数は平成 28 年経済センサス活動調査 速報集計（平成 28 年 6 月 1 日現在）より

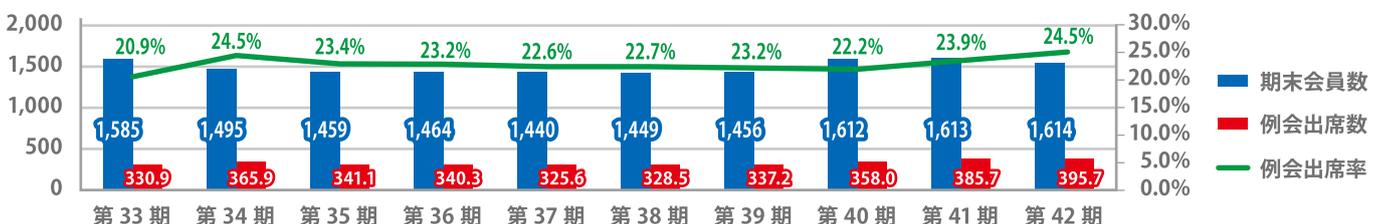
【e.doyu 利用状況】

	会員			役員数	利用数	利用率	メール未登録会員
	会員数	利用数	利用率				
合計	1,576	708	44.9%	478	376	78.7%	277



【例会出席状況】

	第 33 期	第 34 期	第 35 期	第 36 期	第 37 期	第 38 期	第 39 期	第 40 期	第 41 期	第 42 期
期末会員数	1,585	1,495	1,459	1,464	1,440	1,449	1,456	1,612	1,613	1,614
例会出席数	330.9	365.9	341.1	340.3	325.6	328.5	337.2	358.0	385.7	395.7
例会出席率	20.9%	24.5%	23.4%	23.2%	22.6%	22.7%	23.2%	22.2%	23.9%	24.5%



編集名簿 (敬称略)

委員長

明石 光喜

副委員長

上野 準一

企業づくり部会

部会長 / 岩田 弘司

松田 哲也 松本 美帆 三宅 慎二 福田 秀樹 長町 和俊 鴨井 輝人 川田 幸範 広野 豊

事務局：木村 光伸 渡部 あゆみ

地域づくり部会

部会長 / 井本 康裕

本木 康仁 西川 平二 富永 光昭 山下 恵三 森崎 博之 石井 裕一 井上 篤 久保 勇人 植村 隆昭

川西 裕幸 岸 達也

事務局：兒嶋 敏希 飯塚 琢磨

同友会づくり部会

部会長 / 黒川 保

亀山 大輔 吉田 尚樹 渡辺 功一郎 中西 利枝 木村 征司 三宅 昭二 野田 勝利 廣重 博司 香川 湧慈

藤本 英城

事務局：大森 基生 渡邊 慎二

正副代表理事会

川北 哲 島田 治男

事務局：宮下 幸雄

特命委員

吉馴 奈緒美 島田 由衣

事務局：田岡 基広 久保 奈緒美

香川県中小企業家同友会 第7次ビジョン ～人を生かす経営で光り輝く地域を作る～

発行日 平成30年5月17日

編集発行 香川県中小企業家同友会

〒761-0301 香川県高松市林町 2217-15

香川産業頭脳化センタービル 4階

TEL 087-869-3770 FAX 087-869-3771

ホームページ <http://www.kagawa-doyukai.com>

同友会理念

同友会理念は、現在、次の三点にまとめられています。

I 「同友会の三つの目的」とは

1973年、中同協第5回定時総会（愛知）で同友会の三つの目的が明記されました。

1 「良い会社をつくろう」

同友会は、ひろく会員の経験と知識を交流して企業の自主的近代化と強靱な経営体質をつくることをめざします。

2 「良い経営者になろう」

同友会は、中小企業家が自主的な努力によって、相互に資質を高め、知識を吸収し、これからの経営者に要求される総合的な能力を身につけることをめざします。

3 「良い経営環境をつくろう」

同友会は、他の中小企業団体とも提携して、中小企業をとりまく社会・経済・政治的な環境を改善し、中小企業の経営を守り安定させ、日本経済の自主的・平和的な繁栄をめざします。

II 「自主・民主・連帯の精神」とは

1. 自主・民主・連帯の精神に基づく会運営が会の発展を支える

「自主」とは、二つの意味があります。一つは、会の主体性を守ることです。もう一つは、会員の自発的参加を基本とするということです。
「民主」にも、二つの意味があります。一つは、会の運営を会員の要求や意見に基づいて行い、一部の人間による独善的なボス支配がおこらないようにすることです。もう一つは民主的なもの見方や考え方を積極的に広めていく、とりわけ、企業内で実践していこうということです。このことによって組織の自浄力は強化され、健全な発展が保障されます。
「連帯」は、会内では会員相互の研さんを通じて全人格的成長を図り、深い信頼関係をベースに高い次元での“あてにしあてにされる関係”をつくるということと、外に向けての協力、団結を進める意味とがあります。

2. 自主・民主・連帯の精神の実践は「人間尊重経営」の源

「自主」とは、自立型企業をめざすこと。価格決定や技術力などで主導権を発揮でき、そのための独自性、先進性を持つ企業のことです。企業内では、社員の自主性、自発性を尊重し、自由な発言を保障して、個人の人間的で豊かな能力を引き出す社風を育てることです。
「民主」とは、経営指針にもとづく全員参加型経営や自由闊達な意思疎通のできる社風をめざすことです。そのためには、平等な人間観のもとで、創造力を発揮する民主的な社内環境を整備し、社員の能力の開花をめざします。
「連帯」とは、企業間や産学官金のネットワークに参加、組織、運営する連携能力をもつ企業づくりの課題です。また、企業内での連帯とは、「労使見解」の創造的応用と考え、労使が共に学びあい、育ちあい、高次元での団結、あてにしあてにされる関係をつくり出すことです。

III 「国民や地域と共に歩む中小企業」とは

第一に、豊かな国民生活の実現に貢献するものであり、企業活動は反社会的、反国民的であってはならないということです。
第二に、中小企業の社会的使命は、すぐれた製品やサービスの創造、提供を通じて、人々の暮らしの向上と雇用の場の拡大をはかり、地域経済の繁栄に尽くすことにあります。
第三に、中小企業は地域経済振興のために活躍することが期待されており、同友会はその中心となって活動を進めることが必要になっていることです。

「同友会運動発展のために」（中小企業家同友会全国協議会発行）より抜粋要約