

## <研修の目的>

1. 同友会の理事及び支部役員・専門委員会役員等は、同友会運動の主体者であるため『同友会の歴史』と『同友会理念』を深く学ぶ中で「同友会の運動とは」何かをあらためて深める。
2. 同友会の「学びと実践のサイクル」で、各自の自社経営において“同友会理念の体現”をめざし、魅力ある同友会リーダーとして「同友会運動の推進」を図る。
3. 同友会の「活動と運営」について理解し、計画的な“組織づくりと会員増強”をめざす。

同友会運動の発展のために

## 〈問題提起①〉

# 『同友会で学んで実践してきた企業づくり』

滋賀同友会 副代表理事  
株式会社 ピアライフ  
代表取締役 永井 茂一

PIA LIFE Corp.

## 会社概要

商号:株式会社 ピアライフ  
設立:平成2年4月28日  
資本金:2,000万円  
所在地:滋賀県大津市衣川一丁目18番3号  
事業内容:不動産売買仲介・賃貸仲介・賃貸  
建築・分譲・開発・リフォーム事業  
損害保険代理事業 など  
従業員数:30名  
敷地面積:870坪 駐車場約50台  
建物面積約280坪 旧自動車ディーラー店舗



PIA LIFE Corp.

## 自己紹介

出身地:愛知県知立市  
生年月日:昭和35年12月21日(57歳)  
経歴:自営業(魚屋)の両親の長男として出生  
:学校卒業後、即家業に就職、何にも専務  
:28才の家出、知人もない滋賀で初就職  
:不動産業経験半年を経て、退職  
:建築会社の子会社として、資本金1,000万  
設立された、(現)ピアライフに就職  
:半年後、親会社破綻  
:ピアライフ赤字2,000万債務超過  
:前社長退任  
:残った社員と赤字会社を引き受け、29才  
で、社長に就任、経営者業28年目に至る



社外役職:滋賀県中小企業家同友会 副代表理事  
経営労働委員長/大津支部長/  
共済委員長を歴任。同友会入会24年  
滋賀県大津倫理法人会 前会長  
滋賀県共生社会推進検討会議委員  
滋賀県障害者自立支援協議会 就労部会委員 他

PIA LIFE Corp.

## 経営理念(経営の目的)

### 『快適環境を創造する』

### Planning In Amenity Life

社名の由来(ピアライフ)

快適環境創造企業に向けての3つの基本理念

1. 私たちは、あらゆる不動産ニーズに柔軟に対応できる快適環境創造企業をめざします。
2. 私たちは、夢のある街づくりを通じて、明日の豊かな社会を築きます。
3. 私たちは、一人ひとりの生きがいを尊重し、人間的な成長をめざします。

### 顧客や地域の役に立ち、あてにされる 住生活総合サービス業

ドメイン(事業領域)

快適な住環境を創造する  
「ピアライフ」です。



PIA LIFE Corp.

## 事業領域(ドメイン)

### 住生活総合サービスをめざして

#### 顧客の成長

就職  
結婚  
出産  
家族の成長  
資産形成  
世帯分離  
相続



売買仲介  
賃貸仲介  
賃貸管理  
建築・リフォーム  
分譲・開発  
資産活用・相続

私たちは、あらゆる不動産ニーズに柔軟に対応できる快速環境創造企業をめざします。

## 事業部と事業部領域



## 組織図



## 会社の沿革

- 平成 2年 建設会社の子会社不動産部門として資本金1,000万で創業設立  
宅地建物取引業の認可を受け、不動産売買仲介事業開始
- 平成 3年 親会社の事業縮小に伴い資本分離
- 平成 5年 不動産FCIに加盟し、営業力強化
- 平成 6年 本社社屋購入、資本金2,000万に増資、賃貸仲介事業開始
- 平成 7年 損害保険代理事業開始
- 平成 8年 賃貸管理事業開始
- 平成 9年 住宅建築・分譲販売事業開始
- 平成12年 社内LANを整備、4部門を事業部として分離
- 平成13年 物件情報システム確立
- 平成14年 自社ドメイン取得、IT環境整備
- 平成15年 不動産情報誌「すむすむ」発行・WEB立上げ
- 平成16年 中小企業経営革新支援法による経営革新計画の承認(中小業庁)
- 平成17年 中古建物再生事業開始、滋賀県知事より補助事業として認定
- 平成18年 資産活用・サブリース事業開始
- 平成19年 パーチャルオープンハウス・滋賀リノ-NAV1・滋賀田舎NAV1などHPの充実
- 平成20年 流通2事業部・開発事業部・賃貸事業部に分離
- 平成21年 本社移転/ショールーム・コミュニティホール開設
- 平成22年 サマフェスティバル(1300人来店)、クリスマス・新春イベントなど地域貢献力の充実
- 平成23年 中期経営計画「PLAN25」発表、「滋賀で一番大切にしたい会社」受賞
- 平成24年 知的資産経営報告書2013の発表、TVCM開始
- 平成25年 建築事業部事業開始
- 平成26年 「5年連続グッドサービススター賞」、「地域貢献賞」など受賞
- 平成27年 「障害者雇用優良事業所」滋賀県知事表彰受賞
- 平成29年 賃貸仲介課、賃貸管理課に分離

## “経営”も “理念”も知らない 「無免許運転の経営者」

### 1) 経営理念がなかった創業期

・何のために、何をめざして働いていたのか

- ⇒ 食べるため
- ⇒ 生活の向上ため
- ⇒ ゆとりや贅沢のため

・結果どうなったのか...

- ⇒ 高い目標は設定されないため成長しなくなった
- ⇒ “人”より“お金”を大切にする“社風”
- ⇒ “顧客不満足”どころか“騙された”
- ⇒ 社員が“育たない”し“定着しない”組織風土

## “社員が育たない”のは “なぜ”か？

“社会保険労務士”に教えてもらったその理由

- 1) 給与規定がない
- 2) 就業規則がない
- 3) 有給休暇が少ない(または、取れない)

“言われたことはやってみた”けど・・・  
社員が細かいこと言うようになっただけみたい。

(当然必要なものですが、社員の真の働きがいとほしませんでした)

## 理念(目的)が浸透していない頃は・・・

⇒ 社員の主体者意識(自立)がありませんでした。

- ・ 仕事に “夢(目的)”もないし、“危機感”もない。
- ・ 課題に気づかないどころか、課題もない。
- ・ 課題があっても、自らのことと思わない。
- ・ 指示がないと行動できない。
- ・ できない理由ばかりを先に考える。
- ・ 他人の欠点ばかりが目につく。
- ・ できない理由を他に転嫁する。
- ・ 『皆が・・・』『お客さんが・・・』と自分が主語でない。
- ・ 拳句の果てに、『うちの会社は○○・・・』と話しだし自分のことでないかのような会話をする。

## “経営者”になったからには、 『経営』を勉強しなければ・・・

本屋にあるのは、大企業の『経営学』ばかりで、  
中小零細企業には、活かせるものが少ない。

『中小企業家同友会』に入会し、現役の先輩経営者から、“中小企業の経営”を学ぶ。

## 何のために同友会に入会したのか

1)同友会の「理念」《 3つの目的》

よい会社をつくろう

よい経営者になろう

よい経営環境をめざそう

## 同友会で学んでの気づき

1)気づいたこと、わかったこと

- ・目的(理念)のない目標は、頑張るほど、正しいところからはずれる。
- ・経営者は、会社を守ろうとするがあまり、本当の大切なものを見失う
- ・経営指針の実践ない経営は、社員を退職させ、業績をさげる。
- ・社員の納得理解のない「経営理念」は、絵にかいた「餅」。
- ・学びと実践、社員との関わりが、経営者を成長させる。
- ・同友会で「役割」を担い、それをやり遂げていく過程で成長する。
- ・「自分のため」から「ひとのため」へが『志(こころざし)』
- ・「お金」の向こう側に、もっと、大切なものがある。
- ・経営者が成長した分だけ、社員が成長し、会社が成長する。

企業の成長

社会の幸せ



「目的」が違えば、「役割」が違う

## 「経営」には…

脳には、左脳と右脳があります。  
左脳は、思考や論理を司る人間的な脳と言われます。  
それに対して右脳は、五感を司る動物的な脳と言われます。  
左脳は文字や言葉などを認識し、右脳は視覚・聴覚・嗅覚・味覚・触覚などの五感を認識します。  
左右の脳のそれぞれ役割を顕示すると、下図のようになります。



左脳=論理的に  
考える脳  
左手に「そろばん」

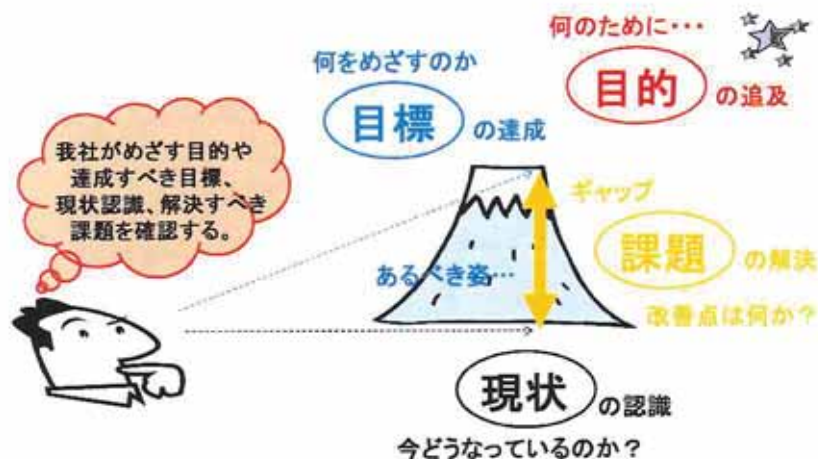
夢の実現も、それを実現するための手段や計画、そして、それをやり遂げる知識や技術がなければ、まさに「幻夢」にすぎません。  
そして、行動しなければ、何も始まりません。



右脳=夢を描く脳  
右手に「ロマン」

何のために、何をめざすのか  
このことは、仕事をする上で  
大変重要なことです。

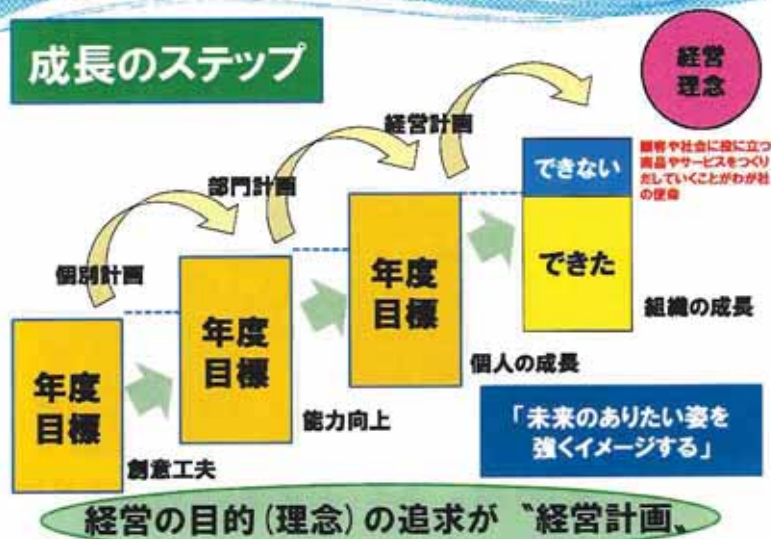
## 『理念』の実現するとは…



## “航海図と羅針盤”をつくる



## 成長のステップ



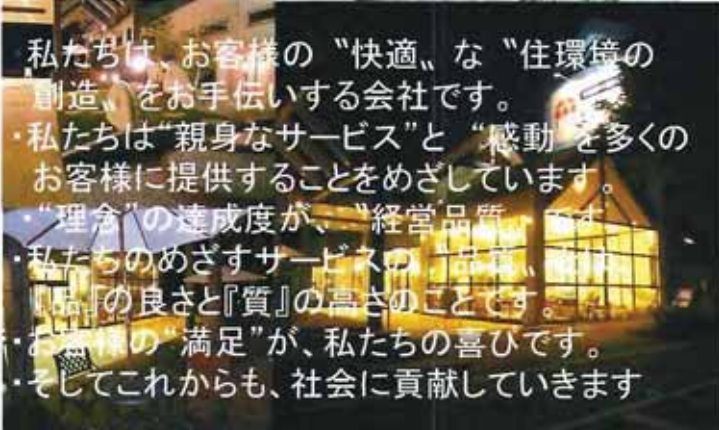
## 不動産業から『快適環境創造企業』へ

- 事務所から店舗へ
- 来店型の大型郊外店
- 接客サービスの充実
- 人生の転機のステージ
- 不動産情報の発信基地
- ショールームの併設
- コミュニティホールの併設
- 地域イベントの開催
- 不動産/住生活の相談所



店舗づくりのモデルは  
 高知の青全交の見学分科会  
 日本経営品質賞を受賞した  
 ネットトヨタ南国さんをモデル  
 に、ビジョンを描き実現した

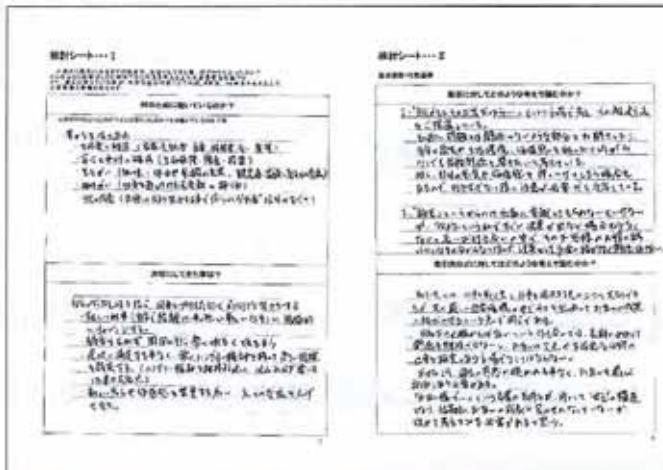
## 『同友会運動』の実践は、まず “よい会社、づくり



私たちは、お客様の “快適、な “住環境の創造、をお手伝いする会社です。

- 私たちは “親身なサービス” と “感動” を多くのお客様に提供することをめざしています。
- “理念” の達成度が、“経営品質” につながります。
- 私たちのめざすサービスの “品質、” “品” の良さと [質] の高さの事です。
- お客様の “満足” が、私たちの喜びです。
- そしてこれからも、社会に貢献していきます

## ミッションとビジョンは繋がっているか？



Mission Statement (left) and Vision Statement (right) are presented side-by-side. The Vision Statement includes a list of goals such as '1. 2015年までに売上高を2014年比で20%増やすこと' and '2. 2015年までに利益を2014年比で20%増やすこと'.

## 到達点確認のための会議

第27期 会議予定表

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

会議予定表は、各月の会議日時を色分けして表示しています。赤は重要会議、黄は通常会議、青は研修会議を示しています。

## 「理念」から新たな事業を生みだす

環境保全を考え、社会貢献に努め信頼される企業をめざします。



経営革新認定  
中古住宅再生事業



## 私たちの“役割”“責任”“使命”



あなたの“役割”“責任”“使命”は何ですか…

- 誰もが共感し、賛同する目的を持っていますか？
- 自らの可能性に賭ける高い目標を掲げていますか？
- その達成に向けて、邁進していますか？
- 成長のために、学び続けていますか？
- 常に問い続けていますか？
- 常に行動していますか？

今、あなたに何が必要ですか…

## 『経営理念』の浸透と実践



こうして…

めざすべく経営“理念”の追求のために“中長期ビジョン”を立てその“方針”や、達成のための“計画”を何度も確認しながら、歩んできた。

…といった具合です。

当初は、『経営理念』を、念仏のように、唱えていただけで、何も変わらなかった。

社員を巻き込んで、“実践”する中で“新たな課題”が見えきた。

社員が本気にならないのは、経営者の“経営姿勢”とその実践に“課題”がある。



中小企業は、もう一つの『家族』かもしれません。



## 『信なくば立たず』

論語で「信」と言えば最も有名なのはこの章句

「子貢政を問ふ。子曰はく、『食を足し、兵を足し、民を信す。』子貢曰はく、『必ず巴むことを得ずして去てば、この三者に於いて何(いづれ)をか先(せん)にせん。』曰はく、『兵を去てん。』子貢曰はく、『必ず巴むことを得ずして去てば、この二者に於いて何(いづれ)をか先(せん)にせん。』曰はく、『食を去てん。古より管死あり、民信なくば立たず。』(顔淵第十二)

これは孔子が弟子の子貢から政治の要諦を聞かれ、孔子は「兵と食と信」と答える。さらに子貢は、これらから強いて捨ててもいいものがあるかと聞く。すると孔子は、まず「軍備」だと答え、続いて「食糧」を捨ててもいいが、「信」だけはダメだ。政治は民衆の信頼なくして成り立つものではない。

こうして三つ中でも最も重要なのが信頼であると説いたと言われる。



**「労使関係の信頼こそ、  
企業発展の原動力」**

「労使見解」人間尊重の経営より

全社一丸経営の“源動力”



「何のために経営をするのか」というか  
**強い“使命感・志(Mission)”**  
 「どんな会社になりたいのか」という  
**高い“将来展望・目標(Vision)”**  
 「一緒にやっへ行こう」という  
**熱い“情熱(Passion)”**

社員一人一人の“無限の可能性”に火をつける

ご清聴ありがとうございました。



## 第一回目グループ討論

グループ討論テーマ

“同友会で何を学び  
何を実践するのか”

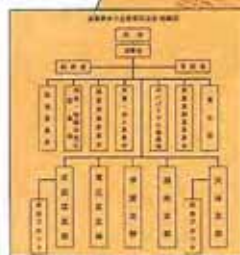
15:50まで

PIA LIFE Corp.

## 滋賀県中小企業家同友会とは・・・

同友会は全国約47,000名で組織されている中小企業経営者の非営利の任意団体。

滋賀同友会は会員約600名、県内5支部(及び2ブロック)と各専門委員会で構成され、長年の運動の中で培われた理念(価値判断の基準となる根本的な考え方)があり、この理念の追求をめざして、運動を展開している。設立は1979年1月、来年には創立40周年を迎える。(注:全国協議会は1957年4月の創立)



## 〈問題提起②〉

## 『同友会運動と役員の役割』

滋賀同友会 副代表理事  
株式会社 ピアライフ  
代表取締役 永井 茂一

PIA LIFE Corp.

同友会役員テキスト

## 『同友会運動発展のために』

### 第1章 同友会理念について

- 第1節 同友会理念とは
- 第2節 同友会運動とは

### 第2章 同友会の活動と運営

- 第1節 各同友会の活動について
- 第2節 全国の同友会運動  
～中同協の役割と活動について



PIA LIFE Corp.

PIA LIFE Corp.

## 同友会運動とは



国民や地域と共に歩む中小企業  
スタンス

人を生かす経営の実践  
「労使見解」をもとにした「人間尊重の経営」

## 三つの目的



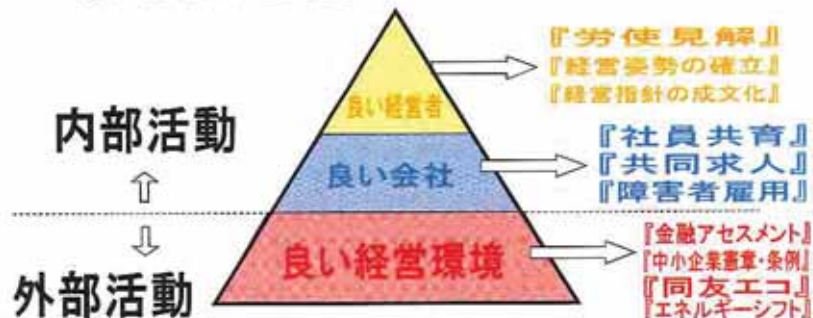
## 三つの精神



## 国民や地域と共に歩む中小企業

- 1) 中小企業は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
- 2) 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図り地域経済の繁栄に尽くすこと
- 3) 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担い手である

## 『同友会運動』とは



「国民や地域と共に歩む中小企業」が沢山できることが「地域づくりの根幹」

…あらためて…

“役員、の役割を考えると…”

「自社経営」と「同友会運動」を  
**“不離一体、”**  
 として活動せずにして

「支部づくり」や「地域づくり」  
 ができるのでしょうか？

## 「人を生かす経営」とは

「労使見解」をもとにした  
 「人間尊重の経営」のこと

「労使関係の信頼こそ、  
 企業発展の原動力である」  
 とする企業づくり

## 同友会との出会いと学び

- 会籍
  - ・平成6年10月会員の紹介で入会、当初3-4年間スリーピング会員
  - ・少し参加を始めると、いつの間にか支部運営委員
  - ・経営労働委員会と共育委員会などの専門委員会に少しづつ参加
  - ・責任感で参加が増えると(支部)副支部長で、(県)副委員長で本会理事
  - ・学びを深めるために(県)経営労働委員長(4年間)の指名と同時に、高山同友会へ
  - ・平成18年度より大津支部長(4年間)、平成22年度より共育委員会副委員長
  - ・平成23年度から共育委員会委員長(4年間)、平成24年度より副代表理事
- 学び
  - ・同友会の会議にはいつも資料があるがわが社は会議どころか朝礼もない会社
  - ・“支部例会、の参加で、自らの「経営課題」の解決の糸口が見つかる
  - ・会の運営をいろいろ任せられると、司会も会議運営も会議資料もうまくなる
  - ・経営指針を創る会/受講生を滋賀で2回、高山同友会に毎月二泊三日一年半通い
  - ・“経営指針の成文化”でやっと“経営者の責任”にめざめ、自らの“経営姿勢を確立”
  - ・経営とは“経世済民”、“自主の存在意義や役割”に気づく
  - ・社員ことをまず一番に考えることが、中小企業経営の“要諦、だと気づく(人間尊重)
  - ・役を担うことで、職場体験学習の受け入れをはじめ、障害者とのかかわり、行政や教育機関やいろんな団体と接点が出来たことで、“世界観”が変わる
- 成長
  - ・先輩経営者の「うちの会社を見に来い」の一言で、めざすべき“将来像、が見えた
  - ・“お金”から“志(こころざし)”へ、目標から目的へ、自らのためから人のために成長する
  - ・社員を大切にす経営をめざしたことで、社員がお客様を大切にしてくれるようになる
  - ・“良い会社づくりの主体者”から“良い社会づくりの主体者”へ
  - ・社員の幸せな人生や地域社会への貢献が、自分の“使命、と本気で思うようになる。

### 経営労働委員長のときの思いと気づき

1. “経営”も“理念”も、ましてや“労働関係法”すら知らないことに気づく
2. “経営指針の成文化”の前に、“経営姿勢の確立”が重要だと知る
3. “経営理念”は、社長室の額に入れる「言葉」ではない、『何のために』『何をめざして』経営を行っていくのかという、社員と共有する“経営の目的”である
4. 会社を成長させることのできないリーダーには、魅力がないと自らに語る
5. 本を読み、資料にまとめ、人に話す機会を与えられたことで、自らが成長した(する)

### 大津支部長のときの思いと気づき

1. 経済団体が多くあるのに、中小企業家同友会の社会的認知度が少なく、同友会運動を広めていくためにも、少しでも多くに知ってもらいたいと考える
2. まず、仲間を増やす、減らさない活動に取り組むために、運営委員会が活性化しないといけない。(運営委員会は、会社で言うなら“役員会”、役員が活性化していない会社は、衰退する。そのときの現状は、売れない会社の“営業会議”)
3. 会員がやらされる同友会から、能動的、主体的に活動する“同友会運動の主体者”をめざす会にしたい
4. 会員が、参加すればするほど、役を担えば担うほど、『経営者も会社』も成長(成果が周りから見てもわかるように)する場にしたい
5. 前の支部長が成長(先輩に失礼ではありますが…)して姿をみて、自分も...成長したいと心に決めた
6. もっと“良い社会”になるためには、多くの“仲間”の協力がいる
7. 学んだことを実践し、まずは、自分の会社を“良い会社”に成長させていかなければ、リーダーとしての役割を果たせないし、周りから見ても、魅力がない

### 共育委員長になったときの思いと気づき

1. “経営理念”の社員への浸透と実践が“社員教育”であるとわかる
2. 「働くこと」「学ぶこと」「生きること」など、経営をしていく上での“根幹”を社員と共有することが、『良い会社』になるためには必要である
3. 会社がよくなる、成長しないなどの最大の理由は、“経営者の経営姿勢”にある
4. 社員の“やりがい”や“働きがい”を阻害しないためにも、中小企業でもきちんとした「就業規則」や「賃金規程」の整備や「人事考課」などの評価制度などの改善が必要である。また、労働時間の短縮、有給休暇の取得や労働環境の整備などにも目を向ける必要がある
5. 経営計画に社員の「育成計画」「採用計画」がない計画は“絵に描いた餅”である
6. “雇用を増やす”ことそのものが、企業の最大の社会貢献である
7. 同友会の「共同求人活動」に取り組むことで“我社の存在意義や役割”が再確認でき、“良い会社づくり”の必要性に気付くことができる
8. 新卒の定期採用が出来ないということは、我が社は発展していないか、発展しようとしていないかのどちらかである
9. 新卒採用に取り組んでわかる、若者や学校、地域社会から見た、私たち中小企業の魅力の不足感と発信不足の現実
10. 若者から見ても“魅力のある会社”になることが、さらに『良い会社』になっていくための一つの条件である
11. 社員を育てるための近道は、経営者自身が育つことであり、社員を育てる中で経営者も育つ(共育)ことができる
12. “採用”と“共育”が、系統的に出来ている会社が『良い会社』の大きな条件である
13. 『良い経営者』は、次の社会を担う若者を育てる“使命感”を持っている

### 副代表理事になった今の思いと気づき

1. 『良い会社』『良い経営者』...と、まだ自分のことにしか、意識が薄い同友会組織の魅力のないリーダーばかりの“支部役員会”や“理事会”が“同友会運動”になっていない
  2. “組織運営”に忙しくて、“自社で実践していない”支部役員が、一生懸命する“増強”では“例会参加”も増えないし、“入会のお誘い”しても、学んでもその程度...と暗に断られる
  3. 理事会や支部役員会が「売れない会社の営業会議」のように、できない理由の発表会になっている
  4. 『同友会運動の体現者』が増やすことが、重要であり、運動推進のパロメーター
  5. 口先ばかりの“経営指針”の実践で“社員共育”もそこそこで“共同求人運動”にも興味がなく、“障がい者雇用”なんてまだまだって何年たっても言っているただ学んでいるだけの維持するだけで発展できない会員層では「同友会運動」の主体者にはなれない
  6. “中小企業憲章”や、その実践である“中小企業振興条例”などの取り組みことで、地域社会における中小企業の役割が自らのものとなる
  7. 同友会運動は確実に、中小企業家の社会運動として社会の認知を超え、新たな時代の「地域社会からの期待」へと来てきている
  8. 更なる時代の趨勢に応じていくためにも“会員増強”は必須である
  9. 「例会」の基本は会員の実践事例と決意表明の場であり、参加者の経営課題解決の糸口の発見の場である
  10. 他の経済団体や地域の行政、大学や教育関係者、金融機関などの連携が、県単位は当然のこと支部の活動の位置づけの中に入ってこなければ、地域の中で“同友会運動”が浸透がなされていかない
  11. 同友会の役員は、地域からも多くの会員からその実践と進化を問われている
- 最後に、学んでいても“実践”しなければ、「負け犬の遠吠え」である。

## “三つの目的”を総合実践すること

経営姿勢  
の確立

経営指針  
の成文化

人を生かす  
経営の実践

社員  
共育

共同  
求人

障害者  
雇用

## 『三位一体+1』が同友会運動の実践



## “良い会社”“良い経営者”“良い経営環境” をめざす主体者が役員役割

そのためにも…

“国民や地域と共に歩む中小企業”を沢山つくる



1. 学んだことを実践し“よい経営者、となり、社員を育て、“よい会社、としていかなければ、“よい経営(地域)環境”の実現はあり得ないし、同友会歴が、企業成長のパロメーターとなり、体現者となってこそ、求心力となる。『負け犬の遠吠え』では、魅力がない。
2. 同友会運動は、地域の暮らしを向上させる運動であり、社会の大半を担う私たち中小企業が、新たな国づくりの主役に目覚める運動である
3. 同友会は、私たち中小企業経営者の“志”を高くし、“使命感”を強くし、『誰も幸せの見える社会づくり』めざす素晴らしい運動体である

## “同友会運動”目的は『社会づくり』



## 支部組織課題



## 中小企業の役割 『中小企業憲章』抜粋

- \* 中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役である。
- \* 中小企業は、経済や暮らしを支え、牽引する。
- \* 創意工夫を凝らし、技術を磨き、雇用の大部分を支え、暮らしに潤いを与える。
- \* 意思決定の素早さや行動力、個性豊かな得意分野や多種多様な可能性を持つ。
- \* 中小企業は、社会の主役として地域社会と住民生活に貢献し、伝統技能や文化の継承に重要な機能を果たす。
- \* 中小企業は、その大いなる担い手である。

## “私たち(企業)の役割“は…

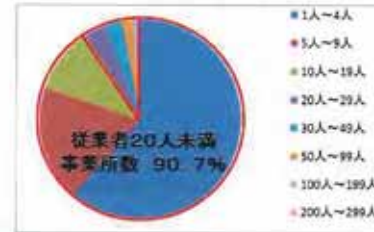
- 1) 人々の暮らしを支えるしくみを生み出すこと  
(商品やサービスや技術づくり)
- 2) 多くのひとの働く場を創りだすこと  
(雇用、働く場づくり)
- 3) 多様なひとのそれぞれの個性に合わせた役割を与え、仕事を通じて人を育てること  
(教育、人育て、人づくり)
- 4) 歴史や文化、地球環境の保全などを通じて、社会貢献をすること  
(納税、社会文化活動づくり)

…などなど

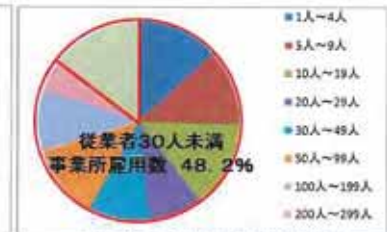
## 中小企業の事業所数及び従業員数

従業員規模	事業所数	構成比	従業員数	構成比
1人～4人	34,270	61.5%	72,854	13.1%
5人～9人	10,435	18.7%	67,837	12.2%
10人～19人	5,894	10.6%	79,222	14.2%
20人～29人	2,033	3.6%	48,198	8.7%
30人～49人	1,470	2.6%	55,029	9.9%
50人～99人	969	1.7%	67,164	12.1%
100人～199人	414	0.7%	55,387	9.9%
200人～299人	128	0.2%	30,604	5.5%
300人以上	124	0.2%	80,263	14.4%
計	55,768	100.0%	556,588	100.0%

従業員規模



従業員数



平成18年 経産省事業所企業統計 (速報値)

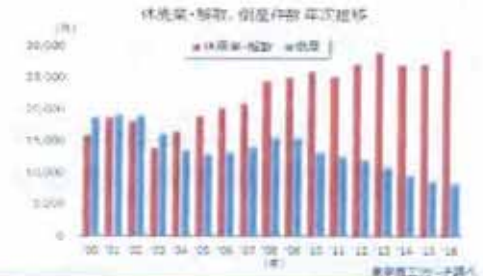
そろそろ時間ですが……

## 普通にやっけていても、いつも『大変』な時代

直近の全国企業倒産件数は、年間1万件を割ったと言われるが…

：東京商工リサーチ調べ

「中小企業白書2017」のデータによると、解散廃業は、倒産の2.8倍の2万8千件もあり、更に、ここ近年は、大幅に廃業率が開業率を上回ってきている。





それでは…  
「本日の学びと実践課題」

を学びのサイクルのために  
レポートの作成をお願いします。

18:00まで

## 二回目のグループ討論

グループ討論テーマ

“同友会運動とは何か？”  
“同友会役員の役割とは何か”

17:45まで



この後お時間のある方は、懇親会が  
経営談議の時間です。



# 『Work Amenity 11』

0	Vacances (バカンス)	海外社員旅行制度 全社員で目標達成して、仕事気分を 〇にして海外で/カヌーする取り組 み
1	Benefit (ベネフィット)	儲かったら山分けご祝儀制度 通常賞与(年2回)のほかに、会社の 決算利益を年1回の決算賞与として 社員に支給する取り組み
2	Spa party (スパパーティ)	温泉地忘年会制度 一年の疲れを癒すための、一泊2日 温泉地での忘年会を開催する取り組 み
3	Birthday (バースデー)	家族誕生日お祝い制度 “本人”“配偶者”“両親”の3者 のお誕生日のお祝い/プレゼントをす る取り組み
4	Meister (マイスター)	資格取得奨励制度 全社員が、最低4つ以上の専門的な 資格取得を奨励する取り組み
5	Nice dad (ナイスダッド)	男性社員育児休業 取得奨励金制度 男性が、連続して5日間以上育児休 暇を取ることを奨励する取り組み
6	Child (チルドレン)	育児協力支援制度 6歳(未就学)までの子供さんを、会 社の懇親会や懇安旅行などのイベン トに同伴参加を奨励する取り組み
7	Return (リターン)	早期帰宅奨励制度 午後7時以降の残業禁止で時間外労 働を抑制する取り組み
8	Refresh (リフレッシュ)	リフレッシュ連続 休暇取得奨励制度 1リフレッシュのために、家族旅行な どで8日間連続して休暇を取ること を奨励する取り組み
9	Priority (プライオリティ)	優先休暇取得制度 育児・介護、子供の教育、自治会な どの地域活動への参加は、優先して 9(木)日や休暇を取れる取り組み
10	Thank you (サンクユー)	長期勤務感謝制度 勤続10年毎に、連続10日間の特 別休暇と10万円のおこづかいが賞 える取り組み
11	Interval (インターバル)	勤務間休憩時間制度 適切な休憩時間を確保するために、 退社時から11時間以内の勤務を禁 止する取り組み

## この他にも

0.5 Off (ハーフオフ)	半日休日休暇有給取得制度 半日単位で、休日や休暇、有給休暇が 取得できる取り組み
Happy 13	少子化撲滅制度 1家族で3人目以降の子供が生まれた ら、都度10万円のお祝い金が支給され る
capacity pension	資格手当制度 各種資格の取得に応じて、資格手当が 貰える
uniform lend	制服貸与制度 通勤や勤務に私服の心配がいらない制 服が貸与される
officcar lend	車両貸与制度 通勤や勤務に必要なに応じて、会社車両 が貸与される
Company owned house	住宅貸与制度 新卒で初めて一人住まいなどは、社 宅の斡旋や住宅手当が支給される