滋賀県中小企業家同友会

第45回定時総会議案書

竝各支部総会議案書

2023年度 スローガン

「地域課題を経営課題とし、
　ピンチをチャンスにして同友会らしい黒字企業へ！」

と　き　2023年4月25日（火）13:00～

ところ　ホテルニューオウミ

・・・支部総会日程・・・

・高島支部設立総会	5月18日（木）	WEST LAKE HOTEL 可以登楼
・大津支部第44回総会	5月24日（水）	びわ湖大津プリンスホテル
・湖南支部第43回総会	5月16日（火）	キラリエ草津
・甲賀支部第10回総会	5月12日（金）	ＪＡこうか貴生川支所
・東近江支部第22回総会	5月23日（火）	ホテルニューオウミ
・北近江支部第20回総会	5月25日（木）	プロシードアリーナＨＩＫＯＮＥ

第 45 回定時総会議案書

◆ 2022 年度 活動報告 ･････････････････････････2
◆ 2023 年度 活動方針(案) ･････････････････････9
◆ 2022 年度 活動日誌 ･････････････････････････31
◆ 2022 年度 収支決算報告
会計監査報告 ･･別冊
◆ 2023 年度 予算(案) ･････････････････････････別冊
◆ 規約の一部を改正する提案書･････････････････････39

各 支 部 総 会 議 案 書

◆高島支部　　設立総会議案書･････････････････40
◆大津支部　第 44 回総会議案書･････････････････41
◆湖南支部　第 43 回総会議案書･････････････････42
◆甲賀支部　第 10 回総会議案書･････････････････43
◆東近江支部 第 22 回総会議案書･････････････････44
◆北近江支部 第 20 回総会議案書･････････････････45

☆詳細は各支部が作成する定時総会議案書をご覧ください。

資　　料

◆46 ページ以降をご覧ください。

滋賀県中小企業家同友会 第45回定時総会 次第

1.開　　会

2.代表理事挨拶

3.議 長 選 出

4.議　　事

第1号議案　2022年度活動報告（案）承認の件

第3号議案　2023年度活動方針（案）決定の件

専門委員会/部会/各支部より

第2号議案　2022年度収支決算報告（案）

及び監査報告承認の件

第4号機案　2023年度予算（案）の件

第5号議案　2023年度役員選出の件

5．議 長 解 任

6．閉　　会

滋賀県中小企業家同友会　2022年度の振り返り（案）

2022年度はコロナ禍による社会や経済活動の変容に加え、ロシアによるウクライナ侵攻の長期化、記録的な円安にエネルギーや原材料をはじめとした物価高など、中小企業を取り巻く様々な経営課題に対応しながら、よい会社・よい経営者・よい経営環境の実現にむけて仲間と共に学び合い活動を展開した1年でした。

1.企業づくり

1）経営指針の成文化と自社での実践力を高める取り組み

第44期経営指針を創る会（2022年3月～9月）には9名が受講し、8名修了することが出来ました。経営指針基礎講座（6・7・8月3講）を開催し、事業計画の策定、管理会計、労働環境の改善など、指針経営の実践力を高める学び合いも行われました。

各支部の例会では経営指針の成文化と実践を通じた企業づくりが学び合われ、経営環境が大きく変わっているからこそ経営指針の成文化や見直しが必要であるという機運も高まり、第45期経営指針を創る会（2023年2月～8月）には定員の12名を超える受講申し込みを得ることが出来ました。

2）地域に若者を残し育む活動

共同求人活動には16社が参加し、京都同友会と共同で企業紹介マガジン「京都・滋賀しごとNavi」を発行して、主に京滋の大学と短大、専修学校の就職担当窓口を訪問し提供することが出来ました。少子化が進み学卒者の採用が厳しさを増す下で、学内合同企業説明会の開催やインターンシップの受け入れに取り組み、大学との信頼関係構築に努めました。

2024共同求人活動には19社が参加し、若者の採用活動への要求は高まっています。新卒者の採用を安定して行えている企業は、経営指針を成文化し指針経営に取り組み、学生にとっても今働いている社員にとっても魅力ある企業づくりを具体的に進め、地域の大学との連携を密にして信頼関係を構築して、インターンシップやキャリア教育を熱心に推進している、同友会運動を総合実践している企業です。引き続き魅力ある企業づくりを通じて地域に若者を残し育む運動としての共同求人活動の意義と実践が期待されています。

社員共育活動では、新入社員合同入社式（4月）に続き、新入・若手社員研修（4・9月に開催）を連続で実施し、中堅社員研修会（5・10月）も開催しました。会内の社員教育ニーズには一定応えることが出来ましたが、運営面では活動へ主体的に参加する企業を増やすための課題が残りました。

社員共育も共同求人活動も、経営者が学び自社で実践する力を付ける活動であることから、自社の経営指針の内容に成文化し、社員と共に取り組む課題にする必要があることが明確になった1年でした。

3）会員相互に学び合う場づくり

この1年間に支部やブロックで行われた「例会（定時総会・研究集会・新春例会および小グループ活動、地区会を除く）」は71回開催で、経営体験の報告から学んだ例会は40回（56%）、うち滋賀県内の会員報告は34回（85%）でした。他の同友会会員を招くようなBIG例会とは違い、日常の支部例会は会員経営者が体験報告をするための準備（打ち合わせ、プレ報告など）を通じて報告者自身が育つ機会でもあり、当日のグループ討論を通じて参加者が課題解決に気づく場です。そのような学び合い活動がサイクル化される例会づくりをすめましょう。

会員が経営体験報告を行った回数

高島6回　大津4回　湖南5回　甲賀5回　東近江5回　北近江3回・彦根4回　長浜米原3回

2.地域づくり

1）第３１回滋賀県経営研究集会（研究集会）を大成功させました。

今年度より青年部を中心に研究集会実行委員会体制を確立させて取り組まれ、300名の対面参加登録を得て「中小企業の日」に開催し、大成功を収めました。

また、研究集会への来賓依頼を58団体に行い、佐藤大津市長はじめ10団体より参加をいただき、同友会の学び合う姿を会の内外に大きくアピールすることが出来ました。

２）大学との連携で地域活性化を目指す取り組みが進みました。

滋賀県立大学とは連携協定の具体化として「滋賀中小企業リカレント教育プログラムSEREP（シーレップ）」を開催しました。中小企業の社員向けに行うリカレント教育は滋賀県初の取り組みでした。

その他、滋賀文教短期大学での業界説明会の実施（12月）、成安造形大学での大津支部コラボ例会（10

月）と「就業力育成演習Ｄ（オンライン模擬面接）」、立命館大学経済学部経済学部橋本ゼミとのインターンシップ（9 月）、立命館大学経済学部キャリアデザイン講義の実施（9 月～1 月）聖泉大学学内合同企業説明会（12 月）など、キャリア教育での協力関係は一段と前進しました。

会員の金融機関（滋賀中央信用金庫、長浜信用金庫と京都信用金庫）との新たな連携協定締結や共同事業は進みませんでした。

３）よい経営環境の実現に向けた活動を展開しました。

滋賀県では「中小企業の活性化の推進に関する条例」（H25 年 4 月 1 日施行）制定以来「県中小企業活性化審議会」には同友会より委員として参加しています。2022 年度も委員として参加し、県の行う中小企業活性化施策の説明会や施策に対する県からのヒアリングを理事会として開催することが出来ました。

「2023 年度滋賀県への中小企業家の要望と提案」を政策委員会のプロジェクトで取り纏め、知事と商工観光労働部長に上程したほか、県議会の会派との意見交換も行われました。

大津支部では市の「中小企業振興に関する円卓会議」に支部長が参加しました。大津市長との懇談会も行い、市の産業政策に参加する主体として認知されています。

高島ブロックでは市の商工観光部を訪問し、担当者へ例会情報を提供し可能なものには参加して頂くことを申し合わせました。

その他、公正取引委員会近畿中国四国事務所と価格転嫁に関する意見交換（理事会対応）、UA ゼンセンとの懇談会（総務会対応）等を行うなど、よい経営環境づくりに向けた取り組みが広がりました。

ユニバーサル委員会と特別支援学校との協力関係は引き続き継続され、多様性を尊重する同友会型企業づくりの理念と実践が広められました。

３．同友会づくり

１）同友会運動と企業経営を不離一体として学び実践をめざしました。

2022 年度の各指標（2021 年との比較）の結果は以下の通りです。

①同友会活動参加率(%)　大津 30.3（+1.9）高島 35.6（+2.9）湖南 27.0（+5.9）甲賀 24.8(+２)
東近江 22.6（+1.3）北近江 23.5（△1.7）

②例会参加率(%)　大津 19.8（△5.7）高島 28.8（△1.5）湖南 17.0（△0.6）甲賀 24.6（+3.9）
東近江 22.7（+5.7）北近江 23.0（+5.3）

③運営委員会参加率(%)　大津 81.3（+12.7）高島 84.9（64.8）湖南 61.3（+1.0）甲賀 50.9（△11.1）
東近江 44.3（+3.6）北近江 36.4（△9.0）

（指標⇒活動参加率 40%　例会参加率⇒30%　運営委員会参加率⇒70%）

引き続き、同友会活動へ参加する会員を増やし、学び合う場づくりを担う運営委員会の団結力を高めることが必要です。

２）役員は「人を生かす経営」を実践するモデル企業をめざし学び合いました。

理事と理事候補の研修会を、『中同協 50 年史』をテキストにして 2 回連続で開催し、延べ 43 名が参加ました。労使見解の精神による経営指針の実践、全世界的な問題から自社に関わる問題を洗い出し、全社員の英知を集めて経営課題として取り組む企業づくりこそが、同友会運動のリーダーに求められることを学びました。

県内 3 つのエリアで役員研修会を開催し、延べ 37 名が参加しました。

関西ブロック役員研修会には 7 人が参加。全国 3 大行事へは、中同協総会（沖縄）7 人、青年経営者全国交流会（兵庫）29 人、全国研究集会（長野）9 人でした。全国行事への参加を早くから計画的に追及することが大切です。

３）地域により一層根ざした組織、多様な活動を推進する組織づくりが進みました。

6 月に女性部が設立され、20 名の会員で例会「Let’s プレゼン」(8 月)、「どういう会社？なかまの広場」(1 月）を開催し、毎月 web ミーティングを重ね、「近畿圏女性部会合同例会」(3 月）の実行委員会にも加わるなど活発に活動を展開しています。

2007 年から活動を始めた高島ブロックは、支部設立基準である 50 名の会勢を突破し 55 名を実現。地域法人組織率 7.85%で県下トップとなりました。例会、運営委員会の定期開催など安定した組織運営指標にも達し、理事会で支部発足を承認し、5 月に設立総会が開催されます。

北近江支部では彦根と長浜・米原でのブロック活動が再開され、彦根支部の設立に向けた組織づくりと運営が進められました。

湖南支部では課題別の研究会活動が展開され、東近江支部では地域別の地区会が定着しています。

地球環境委員会は、暮らしや事業活動の基盤である地球環境と調和した経営を行い、企業の持続的発展につなげていくことをめざした学び合いを行うことで、同友会の 3 つの目的を総合実践することの重要性を呼びかけました。

青年部は部員数目標 115 名を超過達成し、同友会理念の実現を目指す次代のリーダーに向けた学び合いを活発に取り組みました。

４）VISION2030 づくりに着手しました。

総務会では 2030 年に実現したい滋賀同友会と企業の姿を示したヴィジョンづくりに取り組み、会内で討議（案）を取りまとめました。2023 年度にすべての機関でヴィジョンを討議し、意見を吸い上げ、それぞれの組織や会員企業のめざすべき姿、ありたい姿を共有し、激変の時代を好機としてとらえ、人を生かす経営で未来を切り拓く、滋賀一心となる同友会運動を展開してまいりましょう。

５）滋賀同友会運動の要となる事務局の強化をサポートします

上半期には代表理事と事務局員の面談が毎月実施され、事務局員として働くことの意味や、業務上の問題点を共有し、働きやすい事務局づくりに着手しました。

専門家の協力を得て就業規則及び賃金体系を見直した他、職場のコミュニケーション力アップの堅守が取り組まれました。同友会運動の持続的発展を担保するにはパートナーである事務局員の採用と育成が欠かせませんが、採用はできませんでした。

６）会勢 650 名（地域法人 4.9%）をめざして会員増強に取り組みました。

今年度は、入会 55 人・退会 47 人で純増 8 人、会勢は 601 人（期首 593 人）となり目標には及びませんでしたが、2 期連続の増勢でした。6 つの支部・ブロックの内、4 つで純増でした。特に、入会者の約 3 割が青年部会員の推薦で、若手の後継者や起業家の入会が進みました。今期設立された女性部活動に魅力を感じた入会も特徴的でした。

私たちを取り巻く情勢

（1）はじめに

現代の社会あるいは時代の変化は以前にもましてより大きくなっており、VUCA の時代ともいわれます。VUCA とは、Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）という 4 つのキーワードの頭文字を取った言葉で、変化が激しく、あらゆるものを取り巻く環境が複雑性を増し、想定外の事象が発生する将来予測が困難な状態を指します。社会やビジネスにとって、未来の予測が難しくなる状況のことを意味しています。

突然現れたと感じたコロナ禍の影響はすでに 3 年を超え、地球の反対側で起こった戦争の影響もあり、資材や食料品などが高騰し続け、生活や企業の業績が厳しい状況におかれています。
中小企業は地域とともに歩み続けており、地域経済に果たす役割は多様であり、かつ重要であり続けています。その一つである雇用の担い手としての社会的な役割はだれもが認めるところです。近年の物価高騰を受け、賃上げの機運が高まり、大企業を中心に実現されつつあります。日本のデフレ経済の原因の一つとされる賃金の据え置き状態が解消されることは望ましいことです。

しかし、中小企業経営の現実からすれば、大手の企業などと同じように賃上げに踏み切れるかといえば、とても悩ましい状況にあることも事実です。中小企業家同友会として「人を生かす経営」を標榜し続けてきている中、賃上げに躊躇する経営状況をつくり出してしまっているのであれば、その真因を経済情勢にばかり求めるのではなく、引き続き自らの経営を見直し向上させていくことが経営者としての責務です。

（2）新しい価値創造ができなければならない

地球全体はもちろん、狭い地域にあっても、そのサステナビリティ（持続可能性）に対する危機意識は高まっており、地球環境問題に限ったとしても CO２削減・カーボンニュートラルといった脱炭素化に向けて様々な取り組みが行われており、これまで石油などの化石燃料に頼った経済・社会のあり方がすべて見直されるようになっています。

人口減少社会になり、労働力人口の不足が日増しに明確になりつつある中、効率化をさらに求めるからこそ、デジタルトランスフォーメーション（DX）の必要性が強く認識されるようになってきました。この DX は単に効率化を指しているわけではありません。「企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位を確立すること」（経済産業省）です。全く新しい製品やサービスあるいは仕組みをつくることであるといえます。

日本経済の状況は決して楽観できるものではありません。従来の日本の経済や産業はモノづくりにおける改善による効率化によって競争力を高めてきました。しかし、バブル経済崩壊後あるいはいわゆるリーマンショック以後、アジア諸国をはじめとする新興国の台頭もあり「モノづくり立国ニッポン」の強さを感じることは難しくなってきています。製造業においてもサービス業においても、効率化を追求していくことは引き続き重要であることは変わりませんが、それだけで競争力は十分ではなくなっています。デジタル化が進む中で、欧米のプラットフォーマーといわれる IT 企

業が経済や社会の仕組みの基盤を構築しており、それを活用する側に回らざるを得ない状況ともなっています。

こうした中で、日本あるいは地域の経済や産業は、新しく柔軟な発想で新しい商品やサービスを生み出さなければなりません。

しかし、マーケティング的なニーズ調査を行っても、顧客・消費者が言葉にして発する「顕在的なニーズ」は従来の商品・サービスの改良点は示されても、創造的なニーズが語られることはありません。それゆえ、顧客・消費者が言語化できない・自覚されていない「潜在的なニーズ」をとらえなければなりませんが、極めて困難であるといえます。このように成熟化した市場における競争はますます難しくなっていて、企業内の人材が新しい発想・柔軟な発想などによって新しい事業領域などを創造していくことがますます求められます。

（3）人件費から人的資本へ

以上のような状況から、すでに働いている人たち（あるいはこれから社会に出る若者たち）の能力などを高度化することに期待が寄せられるようになってきています。

しかし、すでに多く指摘されているように、先進国は言うに及ばず一部の新興国とも比較しても、日本の賃金水準が低いことが問題となっています。また企業における研修など人材育成費の少なさも指摘されています。そうしたことも相まって、従業員エンゲージメントも低いままです。「従業員エンゲージメント」とは、人事領域において、「個人と組織の成長の方向性が連動していて、互いに貢献し合える関係」といった意味で用いられます。従業員が現在働いている会社に対して、向かっている方向性に共感し、自発的に貢献したいと思う意欲ともいわれており、この従業員エンゲージメントが低いということは、誤解を恐れずに端的に言えば、働く意欲が低い、ということです。

ただし、こうしたことを悲観するばかりではなく、裏を返せば、人材への投資による「伸びしろ」は大きいといえます。人材への投資をし、その持てる能力を引き出すことができれば、業績その他の向上につなげられる余地が多くあるとみることができるのです。

ちなみに、いまこの文章を読んでいる皆さんの企業における研修費や研修時間は年間にどれくらいでしょうか。そもそもそれらを把握する数値などのデータはあるでしょうか。答えに窮してしまった方も多いと推測します。つまり現状で、人材への投資についてあいまいな企業の方が多いといえます。

実は今、企業が抱える人材の価値を示す「人的資本」の開示が世界で進んでいます。人材を企業価値の向上につながる資本ととらえ、性別や国籍などの多様性、雇用形態別の賃金水準、さらには育成方針などを開示することで人材への投資に積極的な企業であるかを投資家などが判断しやすくすることが求められています。この点では欧米が先行しており（『日本経済新聞』2022 年 4 月 20 日付）、投資家向けという意味もありますが、従業員のモチベーションを維持し高める狙いも併せ持っています。日本でも 2023 年 3 月期決算以降の有価証券報告書において人的資本情報の開示が義務付けられることとなりました（『日本経済新聞』2022 年 11 月 28 日付）。

人への投資の先行事例などを情報交換する官民共同の「人的資本経営コンソーシアム」が 2022 年 8 月に設立されました。参加企業は 320 社にのぼり、どのように人的資本経営を行うのかなど大手の企業であっても戸惑いは隠せず、このような経験を踏まえた情報交換などの場が今後の日本の人的資本経営を発展させる力となると見込まれます。

以上のように、人材は、人件費という名のコストではなく、適切に投資をし育てることによって企業価値の向上につながる資本である、という認識の広がりと取り組みの強化が急速に進んでいるのです。ここまで指摘してきたことは、2020 年に経済産業省より出されている「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書」いわゆる「人材版伊藤レポート」でも詳しく示されています。

人的資本経営といってもその内容は多様です。開示する情報として例示されているものだけでも、女性管理職比率、男性育休取得率、男女間賃金格差といった多様性（ダイバーシティマネジメント）を数値的に表しやすいものから、福利厚生も含めた社内環境整備の方針や人材育成方針といった企業の将来的な持続可能性に向けた投資ともいえる内容などを含んでいます。

その中でも、人的資本として投資をして育てるということにおいては、従業員の質的向上としての能力開発ともいうべき教育・育成が中心的な課題となります。この点において現在最も注目されているのが「リカレント教育」です。一般的にリカレント教育とは、学校教育を終えて社会に出た個人が再び教育を受ける循環型・反復型の一種の生涯教育のことです。経済協力開発機構（OECD）が 1970 年代初頭に提唱したものですが、その OECD の 2005 年のリポートによれば、リカレント教育には個人の生産性を高めイノベーションや雇用機会を創出する効果があるとされています。

人口減少社会となっている日本における労働力人口の量的拡大はもはや望めない中、労働力の質的向上によって乗り越えていくことが求められています。同様に、DX によって不足する労働力を補おうとしている面もありますが、この DX 化の進行によって、既存の仕事が変化あるいは不要となる可能性もあり、新しく生まれる仕事への人材の移動が求められる中、むしろミスマッチが顕在化することが課題となっています。

リカレント教育と並んで「リスキリング」も注目されています。リスキリングとは、新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する（させる）ことです。仕事上の新たなスキルを習得することであるといえます。人材不足が特に言われている DX 人材の育成を念頭に、このリスキリングのプログラムが展開され始めています。

しかし、以上述べてきたような「リカレント教育」「リスキリング」は、中小企業家同友会が「人を生かす経営」（『労使見解』）や人間尊重経営の立場に立った経営指針の成文化などに長年取り組んできた歴史からみれば、何一つ目新しいことはありません。むしろ時代がやっと同友会の考えに追い付いてきた、といってもよいでしょう。

（4）いまこそ「人を生かす経営」の実践が必要

「魅力ある企業」とは「稼ぐ力」と「人を育てる力」をもつ企業のことです。「稼ぐ力」とは、直接的には、差別化された競争優位性を持つ製品・サービスがあることです。しかし、それは企業が存続・発展するために必要な利益をうみだすことであり、経営の目的ではなく手段であるといえます。

「人を育てる力」とは、直接的には、業務などのスキル向上のことですが、人としても成長することでもあります。そしてその真に意味するところは、従業員が安心して能力を発揮できる会社になることです。体格や性格あるいは性別などに関係なく、その個人が持つ能力をフルに発揮しようと思うような企業の制度や風土を作り上げることが重要です。仮に優れた能力を持っている従業員

がいたとしても、その能力の半分も出すことがなければ、結局意味を成しません。持てる能力をしっかり発揮したい！もっとスキルを向上させて貢献したい！と一人一人が思い行動するようになるためには何が必要でしょうか？それは、なんのために働くのか、という経営の目的すなわち経営理念が確立されていて、その経営理念はみんなが賛同するようなものであり、実現させるための道筋として経営方針・経営計画を示すこと、すなわち経営指針書の成文化とその実践です。

「稼ぐ力」があるということは、顧客・取引先から「選ばれる会社」であるということです。「人を育てる力」があるということは、働く人から「選ばれる会社」であるということです。これらを併せ持つ企業であることは、地域の人たちから支持され誇りをもって迎え入れられるという意味で地域から「選ばれる会社」であるということです。これこそ同友会理念で示されている「国民や地域と共に歩む中小企業」そのものであるといえます。中小企業だからこそ地域や現場にある小さな情報から新しい仕事を見出すことができます。そうしたことを積み重ねていくからこそ、社会がどのように変化しようとも、必要とされる価値を提供し続ける企業となりうるのです。自社のもつ特徴・強み・埋もれた可能性を再発見し、社会で果たすべき役割は必ず存在します。経営指針書の成文化と全社的な実践は、企業を維持発展させることだけではなく、「社会になくてはならない企業」になるためです。社会になくてはならない企業になれば、賃上げぐらいのことに恐れおののくことなどなく、大切な仲間である社員とともになすべきことに邁進する強靭な企業であり続けられるのです。

力強く地域に必要とされる企業であるために経営指針書を策定し実践するために、経営者が一人で立ち向かうのではなく、諸先輩方から多くの経験と考え方を受け継ぎ、いま志を同じくする同友会の仲間の経営者とともに互いに叱咤激励しながら歩み続けることが新しい時代を切り開く力となります。より多くの中小企業経営者が同友会に集い、共に学びあい、会員相互の連帯・連携によって相互に価値を生み出す力にしましょう。

三重大学リカレント教育センター教授　青木雅生　記

2023 年度基本方針（案）

スローガン：地域課題を経営課題とし、ピンチをチャンスにして同友会らしい黒字企業へ！

基本方針

１．**企業づくり**・・環境変化に対応しピンチをチャンスにする企業づくりへ。

1）経営指針の成文化と継続的な実践に取り組む体制を整備します。

①第 45 期経営指針を創る会を成功させます。

世界も日本の経済情勢も激変し未来が不透明な時代です。こういう時こそ自社の存在意義を明確にし、社員の創意や自主性を引き出し、ピンチをチャンスにする指針経営が求められています。

第 45 期経営指針を創る会は今年 1 月よりスタートし 12 名が受講しています。創る会を労使見解の精神による人間尊重の経営、すなわち人を生かす経営の登竜門として成功させ、将来は会員の 5%が受講し、10%が運営に関わる創る会をめざして、理事および創る会 OB・OG の参加を広げ支部でのフォロー体制を構築して取り組みます。

②第 46 期経営指針を創る会を今年度中に開催します。

経営指針を創る会を支部活動の活性化と統一してとりくみ、受け入れ態勢を広げて第 46 期創る会をスタートさせます。

2）経営指針の成文化と実践を当たり前とする会風をめざします。

①役員選考基準に指針経営の実践を明確化します。

2023 年度より支部長および委員長は原則として経営指針書を成文化し指針経営を実践していることを基準にして選考します。リーダーが指針経営を実践することで、すべての組織で経営指針の成文化と実践が当たり前となる会風をめざします。さらに、支部、委員会運営においても指針運営を徹底し、不離一体の運動を強化します。

②例会の経営体験報告のベースを指針経営にします。

支部やブロックで行われる例会は、経営指針の成文化と実践をベースにして経営者課題の解決を目指す学びと討論を行い、経営指針の成文化と実践の意義をつかめるようにします。

③理事は同友会運動と企業経営を不離一体として取り組み、同友会らしい黒字企業のモデルになることをめざします。

理事は同友会運動を推進する主体者として、指針経営を推進すれば社員が育ち業績もよくなり、永続して利益を出し続ける強い体質の企業へと発展することを示しましょう。そのために、理事会学習会では指針経営を実践的に学び合います。

3）人材の採用・育成・定着に取り組み、企業の持続的発展を保証します。

①共同求人活動の理念と実践を広めます。

少子化が進み若者人口が減少する一途のもとで、手を打たなければ企業の未来を描けないところにまで来ています。採用する人材は企業の規模や業務条件に応じて変わりますが、経営指針に基づいて自社のビジョンを実現していくためには、学卒者の定期採用に取り組むことが欠かせません。

共同求人活動では地域に若者を残し地域の未来を創ることを目的に、大学のキャリアセンターと連携したインターンシップの受け入れなどの職業教育による中小企業の魅力発信活動、学生から選ばれる働く環境を整備した企業づくりに取り組み、大学や教育機関の期待に応えることができる体制をめざします。

②地域の多様な雇用を担える企業づくりを進めます。

共同求人活動とは労使見解の精神による経営指針を成文化し、その実践を担う仲間の採用と育成をめざす社員共育と一体で行われるものです。加えて、中小企業は今も昔もこれからも地域雇用の主た

る担い手であり、共同求人活動に取り組むことと、障がい者や高齢者、働きづらさを抱えている就労困難な人々を雇用し、共に働きいきいきと生きる場を提供することは不離一体の関係です。
　就労支援に取り組む団体や行政とも連携し、多様な人々がその意欲と条件に応じて働くことが出来る、強くて柔軟で暖かな企業づくりを進めます。

③滋賀でいちばん大切にしたい会社アンケートを推進します。
　「社員のモチベーションが高い会社で、業績の低いところはない」という坂本光司先生（経営学者・人を大切にする経営学会会長）の提言をもとに、社員満足度の定点観測とその向上をめざして経験交流する取り組みが「滋賀でいちばん大切にしたい会社アンケート」です。理事及び役員が進んでアンケートを行い、満足度の高い企業づくりに取り組みます。

4）青年経営者や女性経営者が活躍できる同友会づくりで、地域の明日を拓きます。
①企業数が減少し続けている下で、起業を増やし経営の安定化を図ることや後継者を育成することは、未来の見える滋賀づくりに欠かせません。青年経営者が仲間と共に切磋琢磨して全人格的な成長をめざす青年部活動をさらに発展させ、10 年後の滋賀経済を担うリーダーの育成をめざします。支部と青年部が連結し、45 歳以下の会員に青年部活動への参加が促進される体制づくりを進めます。

②女性経営者が連帯して学び合う女性部活動を推進します。
　現代社会において、働く事、自分が成長する事、社会に役に立ちたいと思う事、リーダーという立場になる事、これらには男女の違いで格差があってはなりません。しかしながら、長い歴史の中で、刷り込まれてしまっている悪気の無い男女格差は歴然とあって、女性経営者も男性社会のルールに融合していく事で何とか存在を維持しようとして来たこともまた否めないことです。
　このようなジェンダーギャップによる経営上の不利益に加え、介護や子育てなど固有の悩みや課題を共有し、その解決をめざす場となる女性部の活動を推進します。加えて、「刷り込まれてしまっている悪気の無い男女格差」に男性が気付き、是正の努力を始めて貰う為の啓発活動にも尽力します。
　全県的な交流の場から支部を単位にした地域での取り組みも始め、地域に女性経営者の学び合いの輪を広めます。女性の起業支援や活動を推進する団体や行政とも連携して、活動を進めてまいります。

５）新しい仕事づくりにチャレンジし、地域課題や環境問題の解決を担う企業づくり
①産・学・官との連携でニュービジネスに取り組むことや、海外ビジネスの経験を交流し中小企業の国際化を目指します。
②SDG s の各課題や環境問題など、社会的課題の解決を経営指針書に掲げ、社員と共に取り組む企業の経験を学び実践をめざします。

２．地域づくり・・地域課題を自社の経営課題化し、地域の未来を担う企業になろう！
１）地域課題の解決を経営指針に掲げ実践する企業を増やします。
　滋賀の中小企業は企業数の 99.8%(全国 99.7%)を占め、雇用の 84.3%(同 68.8%)を担っています。私たちが強い体質の企業をつくり、安定した黒字経営で社員の暮らしを豊かにすることと、元気な滋賀を創ることは不離一体の関係です（中小企業白書 2020 年版・2016 年調査)。
　人口の減少と高齢化の進行にコロナ禍による社会経済活動の制限が加わり、これまで自社が立脚してきた経済基盤が弱体化しています。米中の貿易摩擦からロシアのウクライナ侵攻に円安政策が拍車をかけ、輸入食料や資材、エネルギーの高騰が中小企業の経営に打撃を与えています。
　しかし、ピンチを正しくとらえることが出来れば、チャンスを生み出し、自社事業を大きく変えて発展させることが出来ます。キーワードは、地域課題の解決です。経営指針を見直し、地域課題の解決を経営課題に位置付け、社員の英知を集めて解決をめざす企業となり、地域の未来を担う企業をめざします。

2）中小企業の力で滋賀を元気にする連帯の輪を広げます。
　「中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役である」と定義づけた「中小企業憲章」（H22 年 6 月閣議決定）の担い手として、地域に働く場をつくり雇用を生み出し地域社会から必要とされる

強靭で魅力ある企業づくりをすすめるために、2023 年 7 月 20 日の「中小企業の日」に「第 32 回滋賀県経営研究集会」を開催します。
　同友会会員が心を一つにし、地域の中小企業家や他団体、行政、金融、教育機関などにも参加を呼び掛け、350 名の参加で成功させ、「中小企業の力で滋賀を元気にする」連帯の輪を広げます。

3）よい経営環境の実現に向けた、政策提言活動に取り組みます。
　１９９７年から継続して作成している中小企業家の要望と提言を県の施策の検討を含めて取り纏め、知事と商工観光労働部長へ提出すると共に、県議会各会派との懇談を開催し実現をめざします。

4）県や市の地域振興策を学び、地域づくりに向けた連携を強めます。
　滋賀県中小企業活性化審議会に参加し、県の中小企業施策を学び政策提言にいかします。
　各支部では対応する市の地域振興策を学び、行政担当者と意見交換を行うほか、地域づくりをすすめる NPO や団体と行事への相互乗り入れなどを通じて交流し、同友会の存在感を高めます。

5）地域に若者を残し、地域で若者を育てる運動の担い手を増やします。
　教育機関と積極的に連携してキャリア教育やインターンシップに取り組むことは、働くことで自分と地域の未来を創ることを学ぶ大切な機会です。共同求人活動の意義を広め、経営指針の成文化と実践、社員との共育ちと障がい者をはじめとした働きづらさを抱える人材の雇用に取り組む会員をふやし、大学や教育機関からの期待に応えられる同友会をめざします。

3．**同友会づくり・・**「滋賀一心！」で仲間を増やし、元気な企業・元気な滋賀を創ります。
１）滋賀同友会 2030 年ビジョンを基づいた企業づくり・同友会づくりをすすめます。
　滋賀同友会 2030 年ビジョンを基にして、理想の組織と企業づくりを明確にした同友会運動を展開します。

２）「同友会運動と企業経営は不離一体」。役員は「人を生かす経営」を実践するモデル企業をめざしましょう。
　企業であっても同友会であっても、その組織の発展に大きく影響するのが役員のありようです。運営のための運営ではなく、自社経営をよりよくするための運営を実現し、役員は担当する組織のリーダーとして、同友会運動と企業経営を不離一体で実践するモデル企業をめざしましょう。
　同友会では役員になることで、組織経営をめざして学び合う仲間ができ、自社事業を発展させる条件と環境が得られます。多くの会員が役員となり、運営論議だけではなく仲間として企業づくりを支え合う学べる役員会をめざしましょう。
　支部単位で「同友会の歴史と理念」「労使見解の精神」「社員共育」「経営指針の成文化」をテーマにした会員オリエンテーションができるように、役員研修会を開催します。

３）地域により一層根ざした組織、多様な活動を推進する組織をめざします
　今年度は高島に支部が誕生し、６支部の組織となります。滋賀同友会は将来的には 13 市 6 町すべてに会員を擁し、行政区単位で活動することを目標にしています。
　今年度は高島市に加えて彦根市での支部づくりをめざします。
　また、支部例会を補完し会員が身近な経営課題を交流し仲間づくりができる研究グループ会や、支部を地域別に２０名前後に分けて顔と企業が見える学びあいを行う、地区会活動にも取り組みます。

４）広報活動を強化します。
　同友会の存在を知らせ、活動内容を正しく伝え、同友会へお誘いすることが出来れば、地域法人の１０％は同友会に加わってもらえるというのが全国的な経験です。
　同友会を知らせる活動として、公式ホームページへの情報掲載、公式フェイスブックへのリアルな発信を継続します。機関紙「同友しが」の発行体制を確立させ、内容の充実を図ります。
　支部では会員向けニュースの発行や SNS での情報発信など、組織強化につながる広報活動に取り組みます。

５）会勢 640 名を実現します

滋賀には 13,355 社の企業（本所・支所含む　2016 年経済センサス）があります。滋賀同友会は人をいかす経営を実践し、地域から必要とされる企業と同友会活動を展開するために、地域法人 10%の会勢実現をビジョンに持っています。

2023 年度も、当面の組織目標である地域法人 5%・678 名を照準に入れ、640 名の会勢をめざして会員増強活動に取り組みます。

支部を中心にすべての組織が学べる例会や場をつくり、ゲスト参加に目標を持って取り組み、今年度こそ 640 名の会勢を達成します。

解説

同友会らしい黒字企業：

①経営者の経営姿勢を確立させ、②経営指針の成文化とその全社的実践に努め、③社員を最も信頼できるパートナーと考え共に育ち、④労使が力を合わせて外部環境の改善にも努めていく、という「中小企業における労使関係の見解（労使見解・中同協)」の学びを総合的に実践し、利益を出し続ける企業のこと。

指針経営：

「経営理念」の成文化と共有・浸透だけに終わらず、「経営理念」に示された考え方や、価値観に沿った「10 年ビジョン」「経営方針」「経営計画（中期・短期)」を自社事業の分析、外部経営環境の調査等を通じて成文化し、それらに基づく具体的な行動計画とその実践などを通じて、社員と共に「経営理念」の実現をめざすこと。

2022 年度　政策委員会　活動報告

記入者　上田　幹人

１．組織目的	中小企業が地域経済の真の担い手としての誇りと自覚に立って、その経営努力が公正に報われる「よい経営環境」の実現を、会員が結束し他の経営者団体や行政・関係機関とも連携して推進する。
２．スローガン	地域の振興課題を自社の経営課題として学びあい、共に地域の未来を切り拓こう。
３．基本方針	①中同協政策委員会と憲章・条例本部への参加等、全国のすぐれた活動に学び当県での活動に活かします。
	②「2022 年滋賀県への中小企業家の要望と提案」を知事と商工観光労働部へ提出し、県議会各会派とも懇談して実現を目指します。
	③世界・日本・滋賀の中小企業（家）の実態と課題及び活動並びに中小企業政策など広くテーマを設定し、これを学ぶことを重視した委員会活動を通じて新委員を募ります。
基本方針振り返り	2021 年度政策委員会の基本方針に倣って 2022 年度政策委員会の方針を策定したが、政策委員会として取り組むべき活動が基本方針となっているため、基本方針を見直すというより、作り直すことが必要であると考える。

2022 年度委員会活動 KPI

項目	目標／結果	振り返り
①中同協委員会等への参加	3 回→1 回	2022 年度は、中同協の政策委委員会に委員長と担当事務局員が 1 回ずつ参加した。
②委員会の開催	6 回→0 回	2021 年度政策委員会からの引継ぎがまったくなく、政策委員会メンバーを募ったり、組織体制を構築したりできなかったため、委員会は一度も開催することができなかった。

2022 年度方針実現のための行動計画

項目	目標／指標	振り返り
①政策要望・提案の作成	9 月作成→7 月作成	2022 年度の政策要望の作成を政策委員会とは別にプロジェクト化し、4 回の会議において意見交換しつつ作成した。7 月には意見を取りまとめ、知事・県商工観光労働部および県議会会派へ提出し、12 月には副知事と意見交換することができたが、県が行っている政策について理解・認識する必要があることに気づいた。
②報道懇談会の実施	10 月実施→10 月実施	2022 年度も地域および中小企業が抱える課題についての調査を行い、結果をとりまとめて対面形式で報道懇談会を実施した。なお、その際、6 月に設立された女性部について大々的に取り上げられた。
③関西ブロックとの連携	7 月→7 月	2022 年度も関西ブロックで景況合同調査を実施し、7 月に大阪でプレスリリースした。

2023 年度　政策委員会　活動方針

記入者　上田　幹人

１．組織目的	「よい経営環境」を実現するために、様々な角度から行政、教育・研究機関、金融機関との連携づくりを行い、地域経済を活性化するための活動を行っていく。
２．スローガン	政策委員会を創造しよう！！
３．基本方針	①「よい経営環境」を実現するために、政策委員会の運営委員会ならびに例会を通して、行政、教育・研究機関、金融機関との関係づくりを行い「産官学金連携」の取組を行えるようにします。
	②政策委員会において景況調査の結果を分析し、政策についての知見を深めることで、政策委員は自社の経済活動の重要性を再発見し、自社の強みを認識できる機会になります。
	③政策委員が学んだことを、政策委員会以外の支部例会や他の委員会などとの学び合いを通して、同友会会員に伝達していきます。

2023 年度委員会活動 KPI

項目	指標	計画と方策
①中同協委員会並びに他府県の委員会等への参加	3 回	中同協の政策委員会ならびに他府県の政策委員会に、委員長および担当事務局員だけでなく、委員も参加する。
②委員会の開催	12 回	政策委員会メンバーを募り、組織体制を確立させます。年間計画および組織図をつくり、政策委員会の見える化に努めます。
③例会の開催	4 回	7 月・9 月・11 月・1 月に、インボイス制度や経営者保証の見直し、中小企業を対象とする条例・施策について学ぶための例会を開催する。

2023 年度委員会方針を実現するための行動計画

項目	目標／指標	計画と方策
①政策要望・提案の作成	7 月作成	2023 年度においても、政策要望の作成を政策委員会とは別にプロジェクト化し、4 回の会議において意見交換しつつ作成する。7 月には意見を取りまとめ、知事・県商工観光労働部長および県議会会派へ提出し、12 月には知事と意見交換する懇談会を開催する。
②報道懇談会の実施	10 月実施	地域および中小企業が抱える課題についての調査を行い、結果をとりまとめて報道懇談会を開催する。
③関西ブロックとの連携	7 月	2023 年度も関西ブロックで景況合同調査を実施する。

2022 年度　経営労働委員会　活動報告

記入者　　加賀山　望

１．組織目的	滋賀を中心とする地域社会において、強靭で持続可能な経営体質づくりと地域社会発展のために、中小企業家の「労使見解」に基づく経営姿勢の確立、経営指針の成文化と実践の推進を目的とする。
２．スローガン	**文字通り「運動」に！ ～質の高い「創る会」の運営、「魅力ある」成文化運動～** ※「質の高い」とは、受講者にとっても運営側にとっても気づきと学びが多いこと ※「魅力ある」とは、同友会の入会動機につながり、関わり続けたいと思えること
３．基本方針	①第 44 期「創る会」の対面方式での運営の復活
	②「創る会」修了者の成文化運動への参画促進
	③学びある経営労働委員会の運営と組織の活性化
	④同友会運動の中核を担う活動として、各支部を巻き込んだ創る会の運営
	⑤「創る会」の魅力の発信を強化する

2022 年度委員会活動 KPI

項目	目標／結果	振り返り
①委員会開催頻度	毎月開催	令和 4 年 5 月～月一回の開催
②委員出席率	63.3%	分母 15 名とし議事録上の参加者を分子として計算（事務局除く）
③期末委員数	17 名	今年度 2 名増員

2022 年度方針実現のための行動計画

項目	目標／結果	振り返り
①第 44 期「創る会」の対面方式での運営の復活	受講者 9 名全員が創る会を修了する	・完全対面方式での開催ができた。 ・受講者 9 名全員に修了証を授与できた。
②「創る会」修了生の成文化運動への参画促進	受講者全員が次期創る会運営に関わる経営労働委員を 5 名増員	・修了者のうち、次期の創る会の OBOG 団として 3 名が参加。 ・修了者のうち、経営労働委員として 1 名増員。 ・過去修了者のうち、経営労働委員として 1 名増員。
③学びある経営労働委員会の運営と組織の活性化	経営労働委員会に学びの機会を増やす	・「創る会」の運営自体に関する打合せの省力化は十分できず、研修やグループ討論などの新たな学びの時間を創出することはできなかった。 ・テーマ勉強会の担当者を従来から刷新し、カリキュラムの担当者は学びが深まった。 ・「指針経営基礎講座」を全 3 回実施し、第 1 回目は 15 名、第 2 回目は 14 名、第 3 回目は 8 名の参加となった。 ・組織づくりの観点から言えば、各経営労働委員の役割を明確にした運営はまだ十分とは言えない。
④同友会運動の中核を担う活動として、各支部を巻き込んだ創る会の運営	年に 1 度各支部で「創る会」修了生の例会での実践報告　第 44 期終了時に各支部の経営労働委員を 2 名選出する	・各支部の経営労働委員が主体となって支部に働きかけ、「創る会」修了生が報告者となるような例会づくりはできなかった。 ・23 年（第 45 期）がスタートしているが、過去修了者が OBOG 団として復活するケースもあり、また支部長経験者を座長に据えられたこともあり、「地域分科会」実施の下地ができた。現状支部ごとの経営労働委員を 2 名選出するまでにはいたっていない。
⑤「創る会」の魅力の発信を強化する	開催の都度	・「創る会だより」を滋賀同友会全会員に配布できた。 ・「創る会だより」を創る会本講開催時に読み合わせできた。 ・Facebook 等の SNS を活用した活動の発信については経営労働委員からの発信は出来なかった。

2023年度　経営労働委員会　活動方針

記入者　加賀山　望

1．組織目的	滋賀県を中心に中小企業家の強靭で持続可能な経営体質づくりと地域社会の発展のために、「労使見解」に基づく経営姿勢の確立と経営指針の成文化運動を広め、同友会らしい指針経営の実践を推進する。
2．スローガン	**文字通り「運動」に！2nd Stage** **～質の高い「創る会」の運営、「魅力ある」成文化運動～** ※「質の高い」とは、受講者にとっても運営側にとっても気づきと学びが多いこと ※「魅力ある」とは、同友会の入会動機につながり、関わり続けたいと思えること
3．基本方針	①　第45期「創る会」の運営（リアル開催）
	②　経営指針成文化を文字通り「運動」とする。
	③「創る会」の魅力の発信を強化する

2023年度目標・計画と方策

項目（基本方針）	目標／指標	計画と方策
①　第45期「創る会」の運営（リアル開催）	受講者12名全員が創る会を修了する	・互いを知る機会としてオリエンテーション後懇親会を実施する。 ・各班毎にグループウェアの活用により課題の早期提出を促す。 ・今後の運営体系を見据え、未経験の座長を選出し、OBOG団経験者は副座長として座長をサポートする。 ・「地域分科会」の導入 OBOG参加者が増えるよう、全7講のうち二つはエリアを意識した各班に分かれて開催。全体会と講義等はzoom配信を行う。
②経営指針成文化を文字通り「運動」とする。	各支部を巻き込んだ創る会の運営と組織づくり。（各支部ごとに経営労働委員を2名選出）	・組織づくりの観点では、各支部・ブロックに経営労働委員を2名選出し、うち1名を副委員長とする。また委員の役割を明確にした強固な組織をつくる。主な目的は「地域分科会」の主体的な運営を通じて会員同士の信頼やつながりをより強固にし、会員の退会率の低減や会員増強につなげるため。 ・「創る会」修了者のOBOG団としての参加推進のため、受講者の7割を第46期「創る会」OBOG参加につなげる。 ・経営労働委員会の活動を学びが多いものとするため、「創る会」の運営に関する打合せを省力化し、研修やグループ討論の時間を創出する。また「指針経営基礎講座」の計画と委員の積極参加を促す。
③「創る会」の魅力の発信を強化する	開催の都度	・「創る会だより」を滋賀同友会全会員に配布（会期中月1回） ・「創る会だより」が毎回の「振り返り」と「学びのポイント」の総括となるよう、毎講義で受講者に伝える。 ・年に1度は各支部で「創る会」修了者の例会報告を企画・実施。 ・・・次期創る会の受講者とOBOG団の募集に向けて10月～11月開催が望ましい。（指針経営実践月間）

2022 年度　共育・求人委員会　活動報告

記入者　宮川　草平

１．組織目的	中小企業で働く魅力を学生や地域に知らせる社会教育運動であるとともに、地域の雇用を支え社員と共に育ちあう魅力あり企業づくりで、学校や地域からの信頼を確かなものにする。	
２．スローガン	三位一体（指針成文化・社員共育・共同求人）実践の理解と普及を進め、まずは自社から同友会型モデル企業になろう。	
３．基本方針	①経営指針を実践するパートナーを育てるという観点からの社員共育の研修会やツール、勉強会を提供するとともに、オンライン化への対応を進める。	
	②共同求人参加企業 50 社を目指し、新卒採用の意義を強く会内に訴え続けるとともに、引き続き大学の抱える課題に同友会として答え、地域の頼れる学校としての中小企業の役割を果たす。	
	③共育・求人委員会の活動指針を成文化し、委員会への参加者を増やし、三位一体の指針経営を実践する経営者を育成する場づくりを進める。	
基本方針振り返り	研修会はオンラインから対面への切り替え、すべて対面で行いました。共同求人、委員会への参加者は全く増えておらず、滋賀同友会の共育・求人活動の低迷に対して有効な手が打てませんでした。	
2022 年度委員会活動 KPI		
項目	目標／結果	振り返り
①　委員会開催頻度	毎月１回	達成しました
②　委員出席率		平均６名程度の参加となり、大きく低迷しました
③　期末委員数	増員	３名増員しました
2022 年度方針実現のための行動計画		
項目	目標／指標	振り返り
新入社員合同入社式	４月開催	達成しました
新入社員研修	4,7,12 月開催	第３回は参加者不足で中止となりました
中堅社員研修	５月開催	当初予定より２回増やして３回開催しました。
合同企業説明会	最低４件	京都と２回、滋賀文教、聖泉で学内を２回開催しました
学校訪問	年間２回	達成しました
採用学習会	毎月１回	隔月で開催しました
しがいちチャレンジ	７社	７社達成しました。

2023 年度　共育・求人委員会　活動方針

記入者　中野　裕介

１．組織目的	中小企業で働く魅力を学生や地域に知らせる社会教育運動を実践するとともに、地域の雇用を支え社員と共に育ちあう魅力ある企業づくりを会内に広め、学校や地域からの信頼を確かなものにする。	
２．スローガン	三位一体（指針成文化・社員共育・共同求人）実践の理解と普及を進め、共育ち実践企業の輪を広げよう。	
３．基本方針	①経営指針を実践するパートナーを育てるという観点からの社員共育の研修会やツール、勉強会を年間計画を立て進める。	
	②共同求人参加企業 30 社と独自の合説開催を目指し、新卒採用の意義を強く会内に訴え続けるとともに、引き続き大学の抱える課題に同友会として答え、地域の頼れる学校としての中小企業の役割を果たす。	
	③共育・求人委員会の活動スケジュールを見える化し、委員会への参加者を増やし、三位一体の指針経営を実践する経営者を育成する場づくりを進める。	
2023 年度委員会活動 KPI		
項目	指標	計画と方策
①　委員会開催頻度	毎月１回	
②　委員出席率	５０％	オンラインを併用する
③　期末委員数	２０名	５名増加
2023 年度委員会方針を実現するための行動計画		
項目	目標／指標	計画と方策
①新入社員合同入社式	４月開催	アルバム作成・エフアイ北野代表の講演を行う
②新入社員研修	4,7,2 月開催	担当を決め開催する
③中堅社員研修	６月開催	笠井さん主催で対面開催する
合同企業説明会	４回開催	学内合説・オンライン合説等
⑤学校訪問	年間２回	学内合説・出前授業・インターン受け入れを進める
⑥採用学習会	年間４回	共同求人Ｇでの学習会・懇談会を年４回開催する
⑦しがいちチャレンジ	７社	共育委員会参加企業でアンケートを行い、しがいちチャレンジする

2022 年度　ユニバーサル委員会　活動報告

記入者　田井　勝実

１．組織目的	人を生かす経営の実践で、幸せの見える共生社会を実現する。	
２．スローガン	人はそもそも多様、今こそ　誰もが働き続けられる会社を創ろう！	
３．基本方針	①ユニバーサル委員会の活動を会員に周知する（広報活動）	
	②雇用問題に関する経営相談を気軽にできる委員会を目指します。	
	③特別支援学校、児童養護施設との交流を深め、働きたい思いを持つ、働ける人が居ることを会内に発信する。	
基本方針振り返り	会員が取り組む嚥下食の提供など、委員会の活動報告やトピックの WEB 発信を行いました。経営相談というスキームは、参加された方にとっては、課題の共有ができ有意義でした。高等養護学校、滋賀の縁創造実践センターとの意見交換から障害者就労の課題を共有しています。課題は、これらの取り組みの発信が限定的であり広がりを創ることができませんでした。 今期、湖南オートセンターの赤井社長に障害者職場体験を受けて頂いたミニ報告会を行いました。障害を持つ子どもたちの職場体験ではなく、私自身の職場体験だったとおっしゃられたことが印象的でした。子どもを中心に社内のコミュニケーションが高まったともおっしゃっていました。 また来期の活動に向けて、ZOOM 中心となった現在の委員会活動から、リアルな事業実施に向けて、『あり方』の検討に時間を掛けました。	
2022 年度委員会活動 KPI		
項目	目標／結果	振り返り
①　委員会開催頻度	１２／１２	毎月開催しました。
②委員出席率		
③期末委員数		
2022 年度方針実現のための行動計画		
項目	目標／指標	振り返り
MAP づくり	10 社増	＋1 社 また、MAP からの職場見学・体験が申し込み 8 件で 5 件利用がありました。
経営課題相談の場	5 回	実施回数は達成しましたが、新規参加者が居られませんでした。
学校や施設とおの交流	3 回	高等養護学校、滋賀の縁創造実践センターの取り組みに参加しています。

2023 年度　ユニバーサル委員会　活動方針

記入者　宮川草平

１．組織目的	人を生かす経営の実践で、幸せの見える共生社会を実現する。	
２．スローガン	障がい者雇用に関心を持ち、取り組む企業を増やそう。	
３．基本方針	①障がい者雇用についての勉強会・見学会を定期開催し、無関心な企業を減らす	
	②特別支援学校、児童養護施設との交流を深め、働きたい思いを持つ、働ける人が居ることを会内に発信する。	
	③委員会に所属するエキスパートの力を活かし、結果に繋げられる組織にする。	
2023 年度委員会活動 KPI		
項目	指標	計画と方策
①　委員会開催頻度	毎月 1 回	ユニバーサル例会の 6 回開催の運営を中心として活動する
②　委員出席率	60%	各支部からのゲスト参加を必須とする
③　期末委員数	3 人増	福祉以外の企業からの委員会参加者を 3 名以上増やす
2023 年度委員会方針を実現するための行動計画		
項目	目標／指標	計画と方策
MAP づくり	60 社	障がい者雇用のきっかけとなるよう活用を促進する
ユニバーサル例会開催	6 回	年 6 回、例会や学校、障がい者雇用企業の見学会を行う

2022 年度　新産業創造委員会　活動報告

記入者　大日陽一郎

1．組織目的	美しい琵琶湖とその周囲の自然に育まれた滋賀の持続可能な地域づくりのため、その基盤である地域循環型経済の中心となる中小企業を目指し、会員企業への最新技術等の情報提供や企業連携を推進し仕事づくりに努めます。	
2．スローガン	知り合い・学び合い・励まし合い、ニュービジネスにチャレンジを！	
3．基本方針	①ニュービジネスをめざす例会・研究会を行います。	
	②中小企業の国際化・海外展開の経験を交流します。	
	③産産・産学・産金との連携や情報共有をすすめます。	
基本方針振り返り	コロナ禍の下で委員会活動の再生をめざした 1 年でした。大学訪問や海外展開などリアルな取組みが思うに任せない状況でしたが、大津支部との連携で成安造形大学と共同で「デザイン経営」の成果を共有する例会を学生さんの参加も得て実施できました。海外ビジネスの展開では、会員企業の「タイ・ラオス最新情報＋チョコレートビジネスへチャレンジ」「ヴェトナムの水ビジネス最前線」をテーマに学び合いました。そのほか、ヴェトナム訪問がメンバー有志で行われるなど、海外ビジネスへの思いを温めることができた 1 年でした。	
2022 年度委員会活動 KPI		
項目	目標／結果	振り返り
①委員会開催頻度	4 回/2 回	次年度は隔月開催など、計画を明確にします
②委員出席率	なし	委員を固定していません
③期末委員数	なし	委員を固定していません

2023 年度　新産業創造委員会　活動方針

記入者　大日陽一郎

1．組織目的	滋賀の持続可能な地域づくりのため、その基盤である地域循環型経済の中心となる中小企業を目指し、会員企業への最新技術等の情報提供や企業連携を推進し仕事づくりに努めます。	
2．スローガン	知り合い・学び合い・励まし合い、ニュービジネスにチャレンジを！	
3．基本方針	①ニュービジネスをめざす例会・研究会を行います。	
	②中小企業の国際化・海外展開の経験を交流します。	
	③産産・産学・産金との連携や情報共有をすすめます。	
2023 年度委員会活動 KPI		
項目	指標	計画と方策
①委員会開催頻度	6 回	5 月に年度計画を立て、隔月で担当を決めて実施します。
②委員出席率	80%	SNS を活用して参加を早めに案内します。
③期末委員数	20 人	海外展開や大学連携に関心を持つ繋がりに声を掛けます。
2023 年度委員会方針を実現するための行動計画		
項目	目標／指標	計画と方策
①実践交流会	年 4 回	海外ビジネスやニュービジネスの実践交流会。5 月に計画決め。
②大学・支援機関訪問	2 回	大学の産学連携組織と技術支援機関を訪問します。
③懇親会	4 回	メンバーの人間的交流を図るために懇親会を行います。
		上記の活動を通じて、仲間意識の強い委員 20 人をめざします。

2022 年度　広報委員会　活動報告

記入者　　川邉　和明

１．組織目的	会内外へ同友会の活動とその魅力を発信し、同友会運動の認知を拡大し、会勢の拡大を目指し、地域社会の発展に貢献する	
２．スローガン	広報委員会を広報しよう	
３．基本方針	①滋賀同友会の広報活動のあり方を確立	
	②同友会の広報活動の可能性を模索	
	③広報委員会としての組織づくり	
基本方針振り返り	「Doyu しが」コラム等の執筆・掲載 中同協広報委員会への参加 関西ブロック各同友会の広報委員メンバーとの交流 ・京都同友会主催のブロック会に参加 ・兵庫同友会の広報委員会例会に参加	
2022 年度委員会活動 KPI		
項目	目標／結果	振り返り
委員会開催頻度	2	2 月、3 月に委員会を開催しました
②委員出席率	-	
期末委員数	1	
2022 年度方針実現のための行動計画		
項目	目標／指標	振り返り
滋賀同友会の広報活動のあり方を確立	他同友会の広報委員の活動を調査	全国行事に積極的に参加し情報の収集を行い、滋賀同友会の広報活動のあり方と次年度以降の展開を模索しました。
同友会の広報活動の可能性を模索	各委員会（各支部運営委、各専門委）との連携を確立する	広報委の守備範囲は広く、他同友会のような体制まで整えるのには 10 年くらいかかると考えられます。
広報委員会としての組織づくり	委員メンバーを　10 名招聘	組織づくりまでできませんでした。

2023 年度　広報委員会　活動方針

記入者　　川邉　和明

１．組織目的	滋賀同友会と会員企業の組織ブランディングを進める	
２．スローガン	オピニオンリーダーとして会の内外に同友会の「学び」「不知の知」の喚起をしよう	
３．基本方針	広報委員会の経営指針づくり	
	同友会内外に、広報の委員会としての認知を広める	
	活動予算を確保できる環境づくり（組織増強につながる活動）	
2023 年度委員会活動 KPI		
項目	指標	計画と方策
委員会開催頻度	5 回	委員会活動のできる組織づくりのために、各支部各委員会へ参加し組織ブランディング、企業ブランディングの重要さを訴え、委員を募り、組織化します。
委員出席率	100%	委員が参加しやすい環境づくり Ex：委員会開催場所を各支部の地域で開催する
期末委員数	10 名	各支部 1 名、各委員会 1 名程度を
2023 年度委員会方針を実現するための行動計画		
項目	目標／指標	計画と方策
広報委員会の経営指針づくり	経営理念～3 カ年計画	経営理念～3 カ年計画までを成文化＆ブラッシュアップ＆実践していきます
同友会内外に、広報の委員会としての認知を広める	全国行事や滋賀同友会各支部運営委、各委員会への参加	参加できる限り参加し、アピールタイムをもらって訴え続けます。
活動予算を確保できる環境づくり（組織増強につながる活動	広報委員会の経営指針の成文化	経営理念～3 カ年計画までを成文化＆ブラッシュアップ＆実践していきます

2022年度　地球環境委員会　活動報告

記入者　笠井　智美

1．組織目的	人と地球が共生できる環境保全型の企業づくり・市場づくり・地域づくりの実践で、持続可能な循環型経済社会への変革に貢献する
2．スローガン	六方よしの経営で、「生きる・くらしを守る・人間らしく生きる」をより確かに！ （※六方よし：売り手・買い手・世間よし＋作り手・地球・未来よし）
3．基本方針	①中小企業が対応する地球環境問題について知見を広げ、経営のリスクと機会、 未来の見方を進化させる
	②環境経営に関する会員企業の現状を把握し、課題を発見する
	③活動内容を外部発信し、産学官の連携基盤づくりと同友会運動の認知度アップ
基本方針振り返り	① 設立年度のため、委員会活動のテーマを絞るための学びや情報交換を行った。身近な異業種のメンバーからの話を持ち寄り、社会課題が身近になった。 ② 中同協の環境経営委員会・同友エコアンケートを実施。自己評価の基準が様々。今後も定点観測し、会員企業の実態把握と意識向上を促す。 ③ オープン例会は、感染症の広がりの為、外部へ積極的に告知しなかった。外部団体との関係構築には委員会のスタンスを明確にする必要性あり。地球環境委員会という名称は抽象的な為、中同協に合わせて環境経営委員会に変更予定。

2022 年度委員会方針実現のための KPI と行動計画

項目	目標／結果	行動計画振り返り
① 委員会活動の主体者づくり	委員会開催頻度/月1回(うち勉強会(情報交換会含む)/年5回)→達成	・活動初年度のため、委員会は毎月開催。異業種間の情報共有により、外部環境や社会課題について知見が広がった。 ・メンバー間情報交換会　7回(5～11月　委員会内において) ・ミニ勉強会1回(7月25日) 日経新聞記事を題材にグループディスカッション 「環境が経済社会を先導～多様なステークホルダー一堂に」 ・9月26日　中同協環境経営委員会　出席
② 会員企業の意識調査	アンケート50件→達成	・中同協のアンケートを使用。質問内容のレベル的に当初設定の30%回収目標は現実的ではなく修正。アンケート54件回収（回答率8.4%）、レポート作成も達成。
③ 外部発信活動	イベントの開催/年1回 →達成	・会社見学　1回　(12月29日 ㈱近江物産　様) 7名 ・オープン例会　1回(1月23日)　　名 「わが社の存在意義は地球環境を守ること！～栗東から資源循環のリーディングカンパニー～」報告者：㈱近江物産　代表取締役会長　芝原茂樹
a.委員出席率	60％	・e-doyu アップが遅かった。早めのアップで予定を確保してもらう
b.期末委員数	13名	笠井(長)、岩本(副)、酒巻（副)、坂田、高橋信二、井之口、宮川絵里子、伊藤豊剛、小杉、岡田、松崎、家倉、芝原 ・例会の際に委員会趣旨の説明と委員募集のお知らせを配布した

2023 年度　環境経営委員会　活動方針

記入者　　笠井　智美

1．組織目的	「環境経営」や「エネルギーシフト」の実践による企業革新を推進し、 事業活動を通して、持続可能なよりよい社会づくりに参画する (※環境経営：私たちの暮らしや事業活動の基盤である地球環境と調和した経営を行い、企業の持続的発展に繋げていくこと)	
2．スローガン	六方よしの経営で、「生きる・くらしを守る・人間らしく生きる」をより確かに！　(※六方よし：売り手・買い手・世間よし＋作り手・地球・未来よし)	
3．基本方針	①環境経営・SDGs・CO2 の削減・エネルギーシフト・循環型経済などについて 知見を広げ、経営のリスクと機会に向きあう場を創る	
	②環境経営に関する会員企業の現状を把握し、課題を発見する	
	③行政や外部団体との情報交換などを通して、同友会運動の認知度をアップする	

2023 年度委員会活動 KPI		
項目	指標	計画と方策
①　委員会開催頻度	月 1 回	e-doyu とグループメールでの案内
②　委員出席率	65%	・行事の担当など役割を担ってもらい、活躍の場をつくる ・欠席者への情報共有により、所属していることを思い出してもらう
③　期末委員数	14 名	勉強会や例会参加者にオブザーブ参加の機会提供、委員参加を促す

2023 年度委員会方針を実現するための行動計画		
項目	目標／指標	計画と方策
①　環境経営に関する学びと実践	・2 回 ・1 回	・情報交換会及びプチ勉強会の実施 ・企業訪問
②　会員企業の取り組み状況の把握	65 件	中同協同友エコアンケートの実施 ・アンケート回答への声がけ ・会員に向けてアンケート結果の報告を行う
③ 外部団体等との交流促進	・1 回 ・1 回	・外部団体との情報交換などの機会づくり ・オープン例会の開催

2022 年度　青年部　活動報告

記入者　　八谷　香央梨

１．組織目的	１０年後の滋賀経済を担うリーダーが育つ場づくり。 ～立志、志高く、未来を想像し、熱く語り、実践できる場（環境）を創る～
２．スローガン	「不離一体の実現のために～活発な例会・同友会運動を通じて、自社・自己の成長へ～」
３．基本方針	①目的を同じとする仲間を 111 名まで増やし、より学び成長し合える環境を創る
	②仲間で切磋琢磨し、同友会と自社の不離一体を目指す
	③目標に向かってチャレンジし、最後には全員で目標を達成し最高の体験を味わう
	④成功や失敗を思い切り出来る環境を創り、自身の成長に繋げる
	⑤活発な例会、同友会運動をやり続ける
基本方針振り返り	①仲間を 111 名まで増やすことに 1 年間取り組みました
	②まず正副が毎月自社の状況の確認、目標、振り返りを行い不離一体を目指しました
	③目標に向かってチャレンジし、最後には全員で目標を達成し最高の体験を味わうために取り組みました
	④青年部内の取り組みにおいて成功や失敗を思い切り出来る環境を創り、自身の成長に繋げました
	⑤活発な例会、同友会運動を止めることなくやり続けました

2022 年度目標・計画と方策

項目	目標／結果	振り返り
①　部員純増目標	111 名/115 名	期首 87 名　3 月末現在 115 名　純増 28 名
②　期末部員数	111 名	115 名達成
③　例会参加率	39%	4～1 月の 107 名に対しての平均参加率
④　幹事会参加率	113%	4～1 月の正副、委員長 12 名に対しての平均参加率

2023 年度　青年部　活動方針

記入者　　三峰　詳晴

１．組織目的	10 年後の滋賀経済を担うリーダーが育つ場づくり ～立志、志高く、未来を創造し、熱く語り、実践できる場（環境）を創る～
２．スローガン	風がなくても凧をあげろ　～すぐやる、なんでもやる、出来るまでやる～
３．基本方針	①学びを実践し、体現するリーダーとして成長する
	②人(現在)と地域(未来)が輝く企業をつくる
	③本気本音で関わる仲間の輪を拡げ続ける(民主、増強、仲間づくり)

2023 年度目標・計画と方策

項目	目標／指標	計画と方策
①部員純増目標	11 名	年 2 回のウェルカム例会の開催、広報の強化、学生との連携に取り組み、増強に繋げる。
②期末部員数	122 名	近畿圏合同例会の運営、ホスト制度の運用、オリエンテーションの開催で青年部運動に価値を付ける。
③例会参加率	40%	2022 年度青年部会員例会参加率 30%～40%。毎月各委員会が連携し 40%以上を目指す。
④幹事会参加率	100%	幹事長、委員長(委員長が欠席の際は副委員長が代理出席)

2022 年度　女性部　活動報告

記入者　松崎　悦子

1．組織目的	滋賀県中小企業家同友会の目的のもと、女性部会員間の親睦と、資質の向上を図り、会員企業の振興・発展と同友会運動の発展強化に寄与する事を目的とします。
2．スローガン	今こそ女性部　しなやかに始動
3．基本方針	①女性部活動を通じた企業づくりや仕事づくりの仲間を増やす
	②学びと実践を通じた女性リーダー育成
	③全国女性部との交流で女性リーダーに学ぶ ・近畿圏女性部合同例会実行委員会参加 ・女性経営者全国交流会参加 ・中同協女性部連絡会参加
基本方針振り返り	部員が主体性を持って参加出来るよう全員が運営委員として活動、月例会は開催日を固定せず毎月調整、場合によっては複数回開催し、誰一人として取り残さない思いで運営を行った。

2022 年度目標・計画と方策

項目	目標／結果	振り返り
①部員純増目標	17　／　9	期末部員数　30 名を目標　　期末部員数は 22 人
②期末部員数	30　／ 22	2 人退部　11 人入部　9 人増　増員のための働きかけは余りしておらずメンバー間の信頼関係を深める事に力を注いだ。
③例会参加率	／ 89.5%	全員が参加しやすい様尽くせる手を尽くした。
④運営委員会参加率	／ 77%	昼夜開催、個別フォローなど全員参加を目指した

2023 年度　女性部　活動方針

記入者　　松崎　悦子

1．組織目的	滋賀県中小企業家同友会の目的のもと、女性部会員間の理解と信頼を深め、互いの資質向上を図り、会員企業の振興・発展と同友会運動の発展強化に寄与する事を目的とします。
2．スローガン	今こそ女性部　しなやかに躍動
3．基本方針	①女性部活動を通じた企業づくりや仕事づくりの仲間を増やす
	②全員が主体的に学び実践を通じて、リーダーとして成長する
	③全国女性部との交流で女性リーダーに学ぶ

2023 年度目標・計画と方策

項目	目標／指標	計画と方策
①部員純増目標	8 人	4 回のブロック例会 1 人/1 回　全県例会 2 人/1 回　入会へ繋げる
②期末部員数	30 人	2022 年期末 22 人　＋　8 人　＝　30 人
③例会参加率	90%	地域別例会と全県例会の両方を開催する（日程など丁寧な調整）
④運営委員会参加率	100%	参加可能日の調整及び個別フォロー等で全員参加を目指す

2022 年度　組織活性化委員会　活動報告

記入者　　嶋田　裕士

１．組織目的	滋賀同友会会員と会員増強の意義を共有し、組織活性を図り学びの場を地域に広げます。地域法人組織率 10%を目指し、650 名の滋賀同友会の実現を目指します。
２．スローガン	組織活性化の意義を共有し、「社長の学び場」を滋賀に広めよう。
３．基本方針	①県内企業に「滋賀県中小企業家同友会」の存在を知られる活動を行います。
	②会員増強、組織活性化の意義を委員会メンバーが理解し、各ブロック、支部会員に伝えます。
	③年間 3 回の増強月間を設定し、増強意識の強化継続を図ります。
	④SNS を利用して情報発信を有効的に行います。
	⑤各支部での BIG 例会の開催、新入会員のオリエンテーションの支援を行います。
	⑥第 43 回定時総会の企画運営を行います。
基本方針振り返り	会員増強も当然のことながら、委員会の活性化も目的に一年間活動しました。増強月間に合わせ、SNS での情報発信を始めて試みました。反応はありましたが最終的には目立った成果は無く、次年度に課題を残しました。 22 年度会勢は目標 650 名に対し 601 名でした。

2022 年度委員会活動 KPI		
項目	目標／結果	振り返り
①委員会開催頻度	毎月/毎月	予定通り、高島ブロックから琵琶湖を 2 周、県内各地で開催しました。それぞれの地区の会員さんにも参加いただき参加率が上がりました。
②委員出席率		
③期末委員数		

2022 年度方針実現のための行動計画		
項目	目標／指標	振り返り
①委員会開催	毎月	1 月の大雪日以外はすべてリアル開催を行いました。予定通り県内各地区を順番でまわり、委員会参加率のアップに繋がりました。
②懇親会開催	半期 1 回	６月と 12 月、委員会後に開催いたしました。会員間のコミュニケーションがとれた良い機会になりました。
③支部訪問	毎月	本年度は行いませんでした。
④増強月間の実施	該当月	年間 3 回、開催いたしました。特に第一回は経営研究集会の標準を当て、実行委員会の皆様の頑張りにより大きな増強に繋がりました。
⑤オリエンテーション	随時	ウエルカム同友会を毎月開催し、理事メンバーより新会員へ同友会での学びを伝えることができ、さらにゲスト参加もありました
⑥定時総会開催	４月	第 44 回定時総会を、4 月 25 日(火)、ホテルニューオウミで開催。
⑦シール作成		理事会での意見を踏まえ、作成しませんでした。
⑧SNS での情報発信	随時	増強月間に合わせ、SNS 広告を発信しました。少数ですが例会参加希望の方がおられましたが、最終的には参加に繋がりませんでした。
⑨広報委員会と連携		本年度は行いませんでした。

2023 年度　組織活性化委員会　活動方針

記入者　　嶋田　裕士

1．組織目的	同友会での学びを滋賀に広め、いかなる時代にも対応できる強い会社、地域から期待される会社を増やすため活動します。 地域法人組織率 10%を目指し、640 名の滋賀同友会の実現を目指します。
2．スローガン	同友会活動のすばらしさを発信し、「社長の学び場」を滋賀に広めよう。
3．基本方針	①県内企業に「滋賀県中小企業家同友会」の存在を知られる活動を行います。
	②会員増強、組織活性化の必要性を委員会で協議し、協議内容を各支部の組織活性化委員会から会員に伝えます。
	③全県行事及び各支部 BIG 例会に合わせ、年間 3 回の増強月間を設定し、会員増強に繋げます。
	④SNS 広告を有効的に発信します。
	⑤青年部、女性部をはじめ各組織との連携強化をはかります。
	⑥第 44 回定時総会を企画し、開催します。

2023 年度委員会活動 KPI

項目	指標	計画と方策
①委員会開催頻度	毎月/毎月	昨年度と同様県内各地で委員会を開催し、出席率を上げ、委員会の活性化に努めます。
②委員出席率		各地開催に加え、開催日を早めに決定することにより、出席率を上げます。
③期末委員数		各支部及び青年部、女性部から委員を招集します。

2023 年度委員会方針を実現するための行動計画

項目	目標／指標	計画と方策
①委員会開催	毎月/毎月	委員会を毎月開催します。高島支部から順番に県内各地で開催します。
②懇親会開催	年回 2 回	組織活性化委員会の活性化には、所属する委員間のコミュニケーションの活性化が必要です。懇親会を通して築きます。
③増強月間の実施	年間 3 回	経営研究集会、近畿圏青年部合同例会、各支部 BIG 例会に合わせ、年間 3 回の増強月間を実施します。
④SNS での情報発信	年間 3 回	より効果的な、また時流に合った手法による SNS 発信を行います。
⑤各組織との連携強化	随時	高島支部設立例会、近畿圏青年部合同例会や全県行事、BIG 例会を中心に関わる各組織と連携をとって、組織活性に繋げます。
⑥第 45 回定時総会実施	2024 年 4 月	第 45 回定時総会を実施します。企画、運営を行います。

2022 年度　例会委員会　活動報告

記入者　川勝　健太

１．組織目的	同友会の例会は、会員各々の経営課題の解決の糸口を見つける場であり、様々な課題を抱えた中小企業家が〝知り合い・学び合い・励まし合う〟場でもあります。また同友会の例会は、経営者の〝覚悟〟を固めると共に、中小企業を取り巻く諸問題を仲間と検討・改善していく機会の場です。県)例会委員会は、県下各支部の〝例会〟づくりを支援することを目的としています。	
２．スローガン	「質の高い例会を運営し、多くの学びと語り合える仲間を創っていこう」	
３．基本方針	①各支部の取り組みをモデルケースにして、例会づくりのプロセスを見直す。	
	②導入された運営マニュアルの使い方を検証し、各支部の導入を支援する。	
基本方針振り返り	方針の方向性としては、おかしい事はなにもなく、問題はないと思います。今後も、各支部がある程度の基準を保つためには、例会づくり、組織づくりの質を担保するこの機会は必要と考えます。また、今年度は新春例会において、岩手の株式会社八木澤商店の河野様にご報告の予定でしたが、大雪の為、中止となりました。	
2022 年度目標・計画と方策		
項目	目標／結果	振り返り
①　例会委員会の開催	年 4 回開催	スタートアップの時点で失敗をしました。それは、各支部の例会委員会の担当者に対して、「例会委員会の所属しているという認識と、役割を理解してもらう事」です。ここで躓いたため、例会委員会をなかなかうまく開催できずでした。4 月までには 1 度でも開催し、方針である運営マニュアルの浸透を図ります。

2023 年度　例会委員会　活動方針

記入者　　田中　真

１．組織目的※	同友会の例会は、会員各々の経営課題の解決の糸口を見つける場であり、様々な課題を抱えた中小企業家が〝知り合い・学び合い・励まし合う〟場でもあります。また同友会の例会は、経営者の〝覚悟〟を固めると共に、中小企業を取り巻く諸問題を仲間と検討・改善していく機会の場です。県)例会委員会は、県下各支部の〝例会〟づくりを支援することを目的としています。	
２．スローガン	「いい例会を創って、いい仲間と知り合い、いい会社を創ろう」	
３．基本方針	①　各支部の成功事例を取込み、県全体に広め、例会の質の向上させる。	
	②導入された運営マニュアルの使い方を検証し、支部への導入を推進する。	
2023 年度目標・計画と方策		
項目	目標／指標	計画と方策
例会委員会の開催	年 4 回開催	①　各支部の例会委員長をメンバーとして県例会委員会を 3 か月に 1 回、年度内 4 回開催します。
		②　10 年後に例会参加率 50%の達成を見据えて、今年度は例会参加率 30%の達成を目指し、例会テーマ、チラシ、動員方法など各支部の経験交流を行います。
		③　支部運営マニュアル作成プロジェクト事業の成果物を支部に展開し、運用できるように支援します。
新春例会の開催	2024 年 1 月開催	2024 年 1 月に新春例会を開催し、会員が一堂に会し学びあう機会を設け、会員参加率 30%、計 150 名の参加を達成します。

第３２回滋賀県経営研究集会骨子

提案者：大会委員長　七黒幸太郎

第３２回滋賀県経営研究集会の目的：

県内の会員が一堂に会し、会員外の中小企業も多く対象にして、
中小企業を取り巻く諸課題の解決をめざし、同友会運動と企業経営を不離一体として実践し成果を出している全国レベルの経験や、よい経営環境づくりの取り組みを報告・交流し、企業を継続して発展させ元気な滋賀県を創造する主体者をめざして学び合う場とします。

日　　時：　2023（令和５）年７月２０日（木）
「中小企業魅力発信月間」である７月に開催します。

会　　場：　大津プリンスホテル

目標動員数：　３５０名リアル開催

基本テーマ：　滋賀一心　～情熱的な超リーダーへ～

報　告　者：　基調講演（兵庫同友会/代表理事）
企業/氏名：㈱イーエスプランニング　代表取締役　藤岡 義己氏
第一分科会（長崎同友会/代表理事）
企業/氏名：㈲エス・ケイ・フーズ　取締役　中村 こずえ氏
第二分科会（佐賀同友会/代表理事）
企業/氏名：㈱クラベル・ジャパン　代表取締役社長　平田 憲市郎氏
第三分科会（広島同友会/（元副代表理事）
企業/氏名：日鐵鋼業㈱　代表取締役　能登 伸一氏

内　容：　『滋賀一心』の目的を掲げ動員３００名を達成した第３１回を踏まえ、洗練された組織体制によって持続可能な滋賀同友会を確立するべく、従来の研究集会に習い基調講演と３つの分科会を備え盛大に開催する。

組織体制：　大会委員長（各支部持ち回り）、部門長(各支部長、ブロック長)以下組織に関しては青年部が主となり、各支部、ブロックの中から実行委員を選出し構成する。

任　期：　任期は１期。(実行委員長は２期とする)

今　後：　本理事会で研究集会の開催骨子が承認された後は、各支部、ブロックで実行委員を選出し、実行委員会による持続的な組織体制（滋賀同友会の組織に実行委員会を恒常的な組織として設置する）を確立させていきます。将来的には、滋賀県における中小企業と地域経済を取り巻く課題の解決をめざす全国レベルの学びの場として、会員はもとより他団体や教育・行政・金融機関等からも位置づけられる自主的な取り組みとなることをめざします。

以上

2022 年度 事務局活動報告

記入者　奥村 祐三

１．組織目的	私たち事務局員は、素敵な経営者と企業を増やすことで、素敵な地域社会の実現を目指し、学び合う仲間づくり・魅力ある学びの場づくり・より良い経営環境づくりを会員さんをパートナーとして推進し、その実現に努めてまいります。	
２．スローガン	同友会運動の力を信じ、会員とともによりよい滋賀を目指して新たな展開を生み出そう！	
３．基本方針	①同友会理念を深く理解し、その実現を担う主体者として会員と関わり、パートナーとしてともに学び合う事務局を目指します。	
	②全国の優れた経験を蓄積するとともに、社会・自然・人間に関する幅広い知識を体得し、会員からあてにされる事務局を目指します。	
	③事務局の立場を自覚し、組織活性化・拡大と対外広報、人脈づくりに取り組みます。	
2022 年度目標・計画と方策		
項目	目標／指標	計画と方策
①情報の共有	朝礼（毎日） 全体会議（隔週） 組織会議（毎週）	【朝礼】日々の行動予定や課題を共有し、互いに補い合う風土づくりを目指します。 **⇒2023 年 1 月まで朝礼を実施。2月からの次年度運用開始の変形労働時間制の試行開始により朝に皆が揃う時間が少なくなったため、昼礼に置き換えた。** 【全体会議】事務局は担当している組織専属ではなく、滋賀同友会全体の業務を担います。担当組織の状況や課題を週 1 回の会議で共有することでみんなで滋賀同友会を担う風土を醸成し、チームワークが発揮できる環境を創ります。 **⇒納得している局員と理解はしているが納得していない局員とで行動に差が出た。担当支部や担当組織の状況を把握し、それを他の仲間に伝えることで同友会活動を運動に仕上げていく姿勢が共有できていなかった。** 【組織会議】各組織の状況や課題を組織担当者間で共有し、一人ひとりが滋賀同友会全体を代表する主体となることをめざします。 **⇒組織担当者ミーティングで各支部･各委員会･部会の情報交換を実施。**
②人づくり	話題提供（毎日） 全体研修（月 1 回） 組織研修（隔週） 同友会外の研修参加（2 か月に 1 回） 自己啓発推奨	【話題提供】朝礼時 10 分ほど自身が関心のある話題を発表し簡単な討論をすることで、新聞等のメディアから情報を取得し、他者へプレゼンし理解を得るノウハウを取得することを目指します。 **⇒2023年 2 月以降、変形労働時間制の試行により開催が一時、不定期となったが概ね継続した。** 【全体研修】『月刊共育ち』を用いた研修を行い読解力と思考力を鍛えるとともにグループ討論を仕切る能力の向上を目指します。 **⇒増強のため組織担当局員が外出する場合を除き、ほぼ開催。グループ討論を仕切る能力の向上は、指導不足のため、達成できず。** 【組織研修】事務局指針書の成文化を目指す研修と、経営・経済・社会の情勢を学ぶ研修、営業・会計・IT などの実務課題を解決する研修を行います。 **⇒実務研修は会計を 1 回のみ開催。日程調整と研修重視の文化の定着が必要。** 【会外研修】視野を広げるため、2 か月に 1 回は同友会外の研修に参加することを推奨します。 **⇒中小機構の研修制度を活用を検討したが、利用できなかったため、担当以外の支部例会に参加する、もしくは勉強会に参加することを推奨。1名を除き、他支部例会への積極的参加があった。未達の局員については適切な指導を行う。** 【自己啓発】業務に資する資格取得を推奨するとともに、自己啓発規程に基づき費用の援助を行います。 **⇒奥村 8 月社労士試験、廣瀬 2 月ビジネスキャリア検定(経営戦略 3 級)、2 月岩下ビジネスキャリア検定(営業 3 級)を受験。受験費用は自己啓発規程に基づき全額支給。**
③会員とともに学び合う主体者を目指す	例会参加／レポート作成	例会に運営や受付係として参加するのではなく、会員と同じく報告を聞き、グループ討論に参加し、学びを深めます。また、同友会運動の歴史を記録するため、例会のレポートを作成し保存します。 **⇒担当支部以外の例会に参加する場合は、報告を聞き、グループ討論に参加する機会を確保することができたが、担当支部の例会では運営実務を担当するケースが多く、グループ討論まで参加する時間を確保することが難しかった。事務局の方針を役員に明確にし、実現するようにしたい。**
④全国の優れた経験を滋賀同友会運動にいかす	中同協幹事会／関西ブロック局長会議／中同協専門委員会／他同友会との交流	【中同協幹事会】専務と事務局長代行は必ず参加し、理事会・事務局にその概要を報告します。 ⇒概ね達成。局内での共有は仕組みづくりが必要。 【関西ブロック局長会議】専務と事務局長代行は必ず参加し、総務会・事務局に報告します。 ⇒概ね達成。局内での共有は仕組みづくりが必要 【中同協専門委員会】事務局員は政策（憲章条例）・経営労働・共育求人・ユニバーサル・地球環境の各委員会に参加し、委員長をサポートするとともに知りえた情報を理事会・事務局に報告します。 ⇒経労委、社員共育は達成、その他は未達。委員長と事務局の連携が必要。 【他同友会との交流】…7 月 15 日関西ブロック事務局交流会に参加します。また、愛媛同友会との交流会を実施します。 ⇒関西ブロック事務局交流会は高島で開催し組織担当者局員は全員参加した。愛媛同友会との交流は実現できなかった。

⑤情報発信	ホームページの随時更新／Facebook 投稿	事務局員は例会、小グループ活動、経営指針を創る会など参加した行事について、Facebook 投稿を行います。また、例会については、支部役員の担当者と協力して開催後 1 週間以内にホームページに記事をアップします。 ⇒おおむね達成。業務の繁忙期にはできない場合もあり、改善が必要。
⑥組織作り	就業規則の改定／会計業務の適正化／一般社団法人化に向けた調査 共同求人活動	今年度から社会保険労務士・税理士と顧問契約を結び、働きやすい職場づくり（就業規則改定）と会計業務の適正化（会計業務における不安の解消）を行います。また、一般社団法人化に向けて手続きや法人化した同友会の状況などを調査します。 また、事務局内の世代交代を促し、事務局のあり方を考えるために、共育求人活動を行います。 ⇒社労士と相談し、就業規則の改訂を行い次年度からの 1 か月単位の変形労働時間制の導入など働く環境づくりに取り組んだ。顧問税理士との連携はうまく活用できなかった。

2023 年度 事務局活動方針

記入者　奥村 祐三

１．組織目的	私たち事務局員は、素敵な経営者と企業を増やすことで、素敵な地域社会の実現を目指し、学び合う仲間づくり・魅力ある学びの場づくり・より良い経営環境づくりを会員さんをパートナーとして推進し、その実現に努めてまいります。
２．スローガン	
３．基本方針	①同友会理念を深く理解し、その実現を担う主体者として会員と関わり、パートナーとしてともに学び合う事務局を目指します。
	②全国の優れた経験を蓄積するとともに、社会・自然・人間に関する幅広い知識を体得し、会員からあてにされる事務局を目指します。
	③事務局の立場を自覚し、組織活性化・拡大と対外広報、人脈づくりに取り組みます。

2022 年度目標・計画と方策

項目	目標／指標	計画と方策
①情報の共有 ～事務局は同友会運動の鏡であることを意識して行動しよう～	朝礼／昼礼（毎日） 全体会議（隔週） 組織会議（毎週） 報連相の制度化	局員の行動予定の共有や調整、運動上の成果の共有や相談、課題の検討を確実にするため、勤務日には朝礼もしくは昼礼をかならず実施します。また、実務上の課題や中長期的な方針の確認や進捗確認のため、２週間に一度、全体会議を開催します。その他、些細なことでもきめ細やかな情報共有、意見交換を可能にするため報連相を制度化し、情報伝達をスムーズにし、運動の進化発展に寄与します。
②学びの深化 ～会員と共に学び、経営課題を乗越えるよきパートナーになろう～	例会へ学ぶ姿勢で参加（毎月）／研修会を開催し同友会運動のプロを目指す	①　例会へは運営員として参加するのではなく、学びのため・同友会運動の現在地を見て取るために参加するようにします。 ②　会員訪問等を通じて、会員の経営状況やニーズを捉え、課題解決に資する活動を創造する等、顔の見える運動を進めます。 ③　企業変革支援プログラム ver.2 を基にした研修会を毎月開催し、労使見解とその具体的展開である指針経営を絶えず学び続け、会員のよきパートナーになるべく努めます。
③自己研鑽	実務資格取得の奨励／リカレント推進／年間目標と月次報告を徹底	①実務資格の取得を費用面を含めて推奨します。10 年内に中小企業診断士・社労士・司法書士・日商簿記 1 級／全経簿記上級など経営実務に有益な上級資格の取得を目指します。②滋賀県立大学とのリカレント教育への参加を推奨します。③個人目標を年度初めに立て、毎月の会議で進捗を報告し、達成する仕組みを構築します。
④働く環境づくり	労働時間の適正化／職務規律の見直し／	①労働時間を適正化し、この 1 年で残業時間月 20 時間で収まるよう、仕事の分担を見直します。②新体制 1 年目のため、改めて職務規律を見直し、指揮監督と責任の体系を再構築します。③経営指針書の成文化をします。

第６号議案

2023年4月5日第13回理事会決定

滋賀県中小企業家同友会規約の一部を改正する提案

１．改正の趣旨

本会規約第９条（2)「一年間にわたり本会会費を滞納した人は、理事会の承認の下に除籍することが出来ます。」という条文のうち、「一年間」とあるのを、「半年間」と改めます。

【改正後の条文】

「半年間にわたり本会会費を滞納した人は、理事会の承認の下に除籍することが出来ます。」

２．改正の理由

会費をもって運営する自主的な経営者団体である同友会にとって、1年間の会費滞納は過度に長く、また回収の見込みも困難であることから、半年の滞納をもって除籍とします。

なお、未納会費の回収については、遅滞なく行うことは言うまでもありません。

３．改正の時期

２０２３年４月２５日一部改正して即日実施します。

以上

2022 年度　高島ブロック　活動報告

記入者　三田村吉則

１．組織目的	良い情報、夢ある例会を心掛け、人間力向上を目指す	
２．スローガン	新たな道へ突き進め！高島の未来を輝かそう！	
３．基本方針	①高島支部設立に向けて、運営委員会の組織向上を目指します。	
	②共に高め合える例会創り、組織創りを目指します。	
	③組織や地域に囚われず、共に成長出来る組織を目指します。	
基本方針振り返り	運営メンバーを増強し、支部設立に向けた会員増強を心掛け年度前半での目標達成が出来た。運営メンバーで例会創りをしてきた為、例会参加率も高いものに出来た。各委員会にも運営メンバーが主体的に参加してくれた。他支部、例会などの参加はあまり出来なかった。	
2022 年度目標・計画と方策		
項目	目標／結果	振り返り
①　純増目標	5/4	前半に増えたが後半あまり増強出来なかった。
②　期末会員数	５５	支部に向けての数は確保できた
③　例会参加率	50%/24.2%	新しい会員の方や来る方が決まって来ているが参加率の低い方のアプローチが上手くいかなかった。
④　運営委員出席率	70%/64.8%	①目標と期日の明確化②役割分担による行動の明確化 ③コミュニケーションによる情報共有で、組織の求心力を高めたから
⑤会員参加率	34.6%	
⑤　e.doyu 利用率	60%/60.3%	高い水準で利用できている。

2023 年度 高島支部 活動方針

記入者　北川　渉

１．組織目的	同友会に入会したことの価値を感じる支部運営	
２．スローガン	信頼できる仲間と共に、集合知を築く。	
３．基本方針	①会員拡大と会員の定着を目指し、支部としての基盤を作る	
	②自社のことを真剣に考える他者（他社）との関係構築	
	③経営者が主体的に学び続けられる空間づくり	
2023 年度目標・計画と方策		
項目	目標／指標	計画と方策
①　純増目標	5	他の経営団体の OB や解散された団体の方をアプローチ
②　期末会員数	65	支部の安定運営の為の確保。
③　例会参加率	５０％	支部会員を報告者や委員会活動に参加しもらう
④　運営委員出席率	７０％	支部として委員会などの組織図を明確にする
⑤　会員参加率	４０％	例会アンケート毎回告知し、例会内容を会員目線で策定する。
⑥　e.doyu 利用率	６０％	定期的に例会にて使用方法の告知をする。

2022 年度　大津支部　活動報告

記入者　石川　朋之

1．組織目的	経営への想いに気付き、学び、会社を成長させる。	
2．スローガン	滋賀の未来を担う経営者・経営幹部が育つ環境を創る ～企業経営と同友会活動は不離一体！～	
3．基本方針	①会員同士が学び合い、成長する魅力のある例会を開催する。	
	②経営者として自己研鑽ができる場をつくる。	
	③役得を感じることができる組織をつくる。	
基本方針振り返り	魅力ある例会づくりや、活気ある懇親会等、会員増の上で一定の成果がありました。また、会員企業の経営相談会も開催。BS/PL 戦略を実施し経営改善を行っています。ただ、まだ役得を感じる組織づくりまでにはなっておらず課題を感じます。	
2022 年度目標・計画と方策		
項目	目標／結果	振り返り
①　純増目標	35 名/**15 名**	目標未達/ゲスト参加からのフォロー体制を構築する必要があります
②　期末会員数	150 名/**135 名**	準備→例会→G 討論→懇親会→フォロー→入会の仕組づくりに課題
③例会参加率	25%/**19.8%**	準備がすべて。2 ヵ月前からチラシや SNS 等で告知できるかが鍵
④運営委員出席率	80%/**81.3%**	明るく楽しく参加いただきました。課題解決ができる場をつくります
⑤会員参加率	30%/**30.3%**	より多くの会員の方々に喜んでもらえるコンテンツをつくります
⑥e.doyu 利用率	45%/**46.8%**	更なる、利用率を高めるための事前告知や声がけをふやします

2023 年度　大津支部　活動方針

記入者　石川 朋之

1．組織目的	企業経営と同友会運動は不離一体	
2．スローガン	滋賀の未来を担う経営者が育つ環境をつくる ～不離一体経営の実践で変革の時代を生き抜く～	
3．基本方針	①良い例会、良いグループ討論、良い懇親会づくりで会員数 170 名を目指します	
	②学び方を学び合う事で、自社の課題解決を促進し、組織の活性化を図ります	
	③公的機関、金融機関、学校とのつながりを強化し、地域と共に歩む中小企業を目指します	
2023 年度目標・計画と方策		
項目	目標／指標	計画と方策
①　純増目標	35 名/退会 5 名	①　青年部や他団体との連携を強化します ②　毎月の例会(BIG 例会×2)の開催や、近畿圏合同例会、経営研究集会を通じて増強につなげます ③　経営相談会や BS/PL、MG/EG、海外視察等の勉強会を開催し、ゲストや会員にとっての課題解決ができる場をつくります
②　期末会員数	170 名/期首 140 名	
③　例会参加率	25%/昨年度 20.8%	①　質の高い例会づくり(報告、G 討論、懇親会) ②　3 ヵ月前の事前計画、ギリギリ禁止です ③　確実な動員、声掛けをします（仕組みづくり）
④　運営委員出席率	85%/昨年度 83.1%	※運営を通じて主体者を増やし、参加者の役得と、不離一体経営の実践者を増やすことで出席率を上げる。常にお互いの経営の話ができる場をつくります
⑤　会員参加率	35%/昨年度 31.1%	会員さんにとって、参加しやすく自社の課題解決ができる場をつくります
⑥　e.doyu 利用率	50%/昨年度 46.8%	運営委員会の積極的な声掛けを実施します

2022 年度　湖南支部　活動報告

記入者　赤井健史

１．組織目的	会員それぞれが同友会理念に基づいた経営の実践者となるための学びと仲間づくりの場となる。	
２．スローガン	同友会を経営に生かそう！	
３．基本方針	①全会員が同友会を知り、その実践者を増やす。	
	②全会員が同友会のメリットを感じる。	
	③運営委員会が楽しんで運営する。	
基本方針振り返り	学びの多い同友会だが、例会等への参加者が少ないのは、そもそも同友会がどういう会なのかを理解していない会員が多いからではないかと考え、初心に帰り、同友会を知ってもらい、メリットを感じてもらえる活動を心がけた。	
2022 年度目標・計画と方策		
項目	目標／結果	振り返り
①　純増目標	10／△8 社	紹介者が退会している会員の退会が目立った。訪問フォロー不足。
②　期末会員数	155／135 社	未入会者に対する例会への声掛けが、ほぼ出来ていない。
③　例会参加率	25／17.0%	声掛けリスト等仕組みはあったが、うまく活用出来なかった。
④　運営委員出席率	80／61.3%	期中での増員と、ZOOM の併用により参加人数は多かった。
⑤　会員参加率	35／27.0%	県行事、全国行事の発信不足が原因。研究 G 会は活発の活動した。
⑥　e.doyu 利用率	50／53.3%	自らの入力依頼とオリエンテーションでの操作説明により増えた。

2023 年度　湖南支部　活動方針

記入者　　寺田好孝

１．組織目的	**会員が、同友会理念に基づいた経営指針の実践により、さらに事業を伸ばし地域経済を活性化させる。**	
２．スローガン	**志を高く掲げ、はたらく私たちの幸福と地域の活性化のために、熱く命を輝かせよう！！**	
３．基本方針	会員が参加したくなる例会を企画します	
	会員同士の交流を促進する地区会を開催します	
	運営委員が経営者として成長し会員企業の発展に貢献します	
2023 年度目標・計画と方策		
項目	目標／指標	計画と方策
①　純増目標	20 社／入会 25－退会 5	魅力ある例会と新規格の地区会を開催し入会に繋げる。
②　期末会員数	155 社／期首 135 社	例会・地区会への新規ゲスト、月 3 名を目標にする。
③　例会参加率	25%／昨年度 14.7%	会員が参加したくなる例会を企画、加えて声掛けの徹底。
④　運営委員出席率	70%／昨年度 61.6%	規律のある運営委員会の運営を行う。また、運営委員メンバー同士が、腹を割って経営課題を話せる仲になる。
⑤　会員参加率	35%／昨年度 25.4%	例会・地区会の動員に加え、県・全国事業の積極的参加。
⑥　e.doyu 利用率	60%／昨年度 53.3%	会員自らの自主的な操作による回答率の向上を目指す。

2022 年度　甲賀支部　活動報告

記入者　田中　真

１．組織目的	自社発展、地域社会貢献のために、主体的に同友会活動を行なう
２．スローガン	「ひとりひとりが主体者として、同友会運動を進めよう！」
３．基本方針	①参加したくなる例会、運営委員会づくり
	②会員企業の経営指針成文化を支援
	③次期支部運営体制作り
基本方針振り返り	・参加したくなる例会、運営委員会づくりを目指し、支部会員の報告を中心に行なったが、結果は目標未達。早期の例会づくりと告知が必要である。 ・経営指針を創る会には、支部から１名参加。ＯＢも２名参加して支援した。 ・運営委員を増員したうえで、次期支部体制への移行できるようになった。

2022 年度目標・計画と方策

項目	目標／結果	振り返り
① 純増目標	純増５名	２名入会３名退会で、純減１名。
② 期末会員数	49 名	JC 等他団体出身者に声掛けして勧誘したが、49 名と残念な結果。
③ 例会参加率	２５％	運営委員からの声掛けを継続したが、24.6%と目標未達。
④ 運営委員出席率	７０％	50.9%で昨年より△11.1 ポイントと大きく悪化。
⑤ 会員参加率	３０％	昨年よりは良化したが、24.8%で未達。
⑥ e.doyu 利用率	３０％	37.1%で目標達成。ID とパスワードを送付したが、増加効果なし。

2023 年度　甲賀支部　活動方針

記入者　　鵜飼　龍馬

1．組織目的	良い経営環境を作るため、自社と地域社会発展のため同友会運動を広めよう
２．スローガン	地域発展のため、同友会への参加企業を増強しよう
３．基本方針	①同友会の意義を知ってもらう
	②参加しやすい例会活動
	③会員同士の輪を広めよう

2023 年度目標・計画と方策

項目	目標／指標	計画と方策
① 純増目標	純増５名	会員の横の繋がりから広めていく
② 期末会員数	５５名	
③ 例会参加率	25%	会員、参加者の課題を聞き出し、有効な例会報告の実現
④ 運営委員出席率	70%	年間スケジュールを計画し、出席率を上げる
⑤ 会員参加率	30%	支部 LINE からの発信頻度で例会を呼び掛け
⑥ e.doyu 利用率	30%	e.doyu への参加可否を積極的に勧める。

2022 年度　東近江支部　活動報告

記入者　　太田　宗男

１．組織目標	経営者の責任を自覚し地域、会社を成長させるための同友会活動とする。	
２．スローガン	同友会での学びの実践で良い環境をつくろう。	
３．基本方針	①　意欲的に学べる場所作り(例会、地区会、小グループ活動)をする。	
	②　会員の専門的知識を共有し、周知できる活動をする。	
	③　後続へ続く支部体制の確立をする。	
基本方針振り返り	基本方針に対しての動きは出来ている。 もう少し、いつも参加頂く会員様以外の方達へもっと参加頂ける様に案内していければです。	
2022 年度目標・計画ふりかえり		
項目	目標／結果	振り返り
①　純増目標	10 名／△1 名	月に１名は定期的に入会頂ける様に案内が弱かった。
②　期末会員数	150 名／132 名	入会も有るが、退会も有り。入会時の状況も要確認すべき。
③　例会参加率	25%／22.7%	例会作りはスケジュール通り出来た。案内面をもっと推し進める
④　運営委員出席率	60%／47.9%	不参加の方をどう巻き込むかが課題として残る
⑤　会員参加率	25%／22.6%	多くの会員様に同友会を利用して貰える様に案内不足
⑥　e.doyu 利用率	40%／32.2%	他、ＳＮＳへの依存度が高い。　利用案内を常時する必要有り。

2023 年度　東近江支部　活動方針

記入者　　安井　栄作

１．　組織目標	経営者として実践できる学び場	
２．　スローガン	自分の成長無くして、会社の成長は無い！	
３．基本方針	①　実践できる学びの提供（例会等）	
	②　専門性をもった小グループ活動（地区会、研究会）	
	③　地域を活性化できる経営仲間を増やす	
2023 年度目標・計画と方策		
項目	目標／指標	計画と方策
①　純増目標	10 名	毎月１名以上の入会を目標に、会社訪問を計画
②　期末会員数	145 名	各会員のフォローを、地区会を通して繋がりを密に。
③　例会参加率	30%	年間のスケジュールを確定し、参加確定を早め早めにしていく。
④　運営委員出席率	60%	主体性をもってもらう役割分担を行なう。
⑤　会員参加率	25%	声掛けの組織作り。地区会を活用できる体制づくり。
⑥　e.doyu 利用率	40%	パソコンを出来るだけ持参してもらい例会、運営委員会を行なう。

2022 年度　北近江支部　活動報告

記入者：小田柿喜暢

1．組織目的	企業間の結びつきが従業員、会社や地域の活性化を促進します。『よい会社』『よい経営者』『よい経営環境』という目的で、それらを実現するための活動や実践方法を各地域の多くの経営者に広めていきましょう。
2．スローガン	地域社会でキラリと輝く会社づくりをしよう
3．基本方針	①ブロック（長浜・彦根）活動で今まで以上に地域密着を目指します
	②「参加＝従業員・会社・地域の活性化」になるような例会づくりをします
	③「同友会」を知ってもらい新規会員の増員につなげます
基本方針振り返り	会員報告が主となったブロック例会が開催できるようになり、より地域密着が推進できたと感じられた。新規会員の増員は進んでいないが、ブロック例会の成果で増員できることを期待する 1 年だった。

2022 年度目標・計画と方策

項目	目標／結果	振り返り
① 純増目標	前年度から 10%増以上/未達	△2 名。積極的な増強活動が出来ていなかった
② 期末会員数	前年度から 7%増以上/未達	95 名
③ 例会参加率	前年度から 5%増	17.7%→23.0%　　前年比 129%
③ 運営委員出席率	前年度から 10%増	45.4%→36.4%　　前年比 80%
④ 会員参加率	前年度から 10%増	25.2%→23.5%　　前年比 93.25%
⑤ e.doyu 利用率	前年度から 10%増	44.3%→49.4%　　前年比 111.5%

2023 年度　北近江支部　活動方針

記入者　小田柿喜暢

1．組織目的	『よい会社』『よい経営者』『よい経営環境』という目的で、それらを実現するための活動や実践方法を各地域の多くの経営者に広めていきましょう。
2．スローガン	地域社会でキラリと輝く会社づくりをしよう
3．基本方針	①ブロック（長浜・彦根）活動で今まで以上に地域密着を目指します
	②「参加＝従業員・会社・地域の活性化」になるような例会づくりをします
	③「同友会」を知ってもらい新規会員の増員につなげます

2023 年度目標・計画と方策

項目	目標／指標	計画と方策
①純増目標	前年度から 10%増以上	長浜 BL（65）7 名/彦根 BL（32）10 名 ※ゲスト参加者を増やす　※候補者のリストアップ
②期末会員数	前年度から 7%増以上	長浜 BL（65）70 名/彦根 BL（32）40 名 総数（97）110 名
③例会参加率	前年度から 5%増	長浜 BL　25%以上/彦根 BL　25%以上 ※会員への声掛け活性化　※ゲスト参加者を増やす
④運営委員出席率	前年度から 10%増	長浜 BL　55%以上/彦根 BL　55%以上※意識づけ
⑤会員参加率	前年度から 10%増	長浜 BL　25%以上/彦根 BL　25%以上※声掛け活性化
⑥e.doyu 利用率	前年度から 10%増	欠席でも e.doyu で回答するという習慣づけ