

中小企業家同友会全国協議会（中同協）



中小企業家同友会全国協議会〔略称・中同協〕は47都道府県の中小企業家同友会の協議体
創立：1957年4月 日本中小企業家同友会（現東京中小企業家同友会）として東京で創立

1969年11月 全国協議会設立

会長：鋤柄 修（株）エステム 会長

幹事長：広浜 泰久（株）ヒロハマ 会長

会員数：47都道府県 44,551人（中小企業経営者、2015年9月1日現在）

平均従業員規模：約30人

平均資本金規模：約1,500万円

<同友会の性格>

- ・同友会は任意団体であり、中小企業家が自主的に参加し、手作りの運営を心がけ、中小企業家のあらゆる要望に応じて活動するという特色があります。
- ・同友会は、考え方や、社会的立場、業種、企業規模にとらわれず、大いに見聞をひろめ、企業の繁栄をめざそうとする中小企業家であれば誰でも入会できます。
- ・会の財政は入会金、会費を中心とした会員からの収入で成立っています。
- ・政治にたいする同友会の姿勢は、会の目的を達成するために、どの政党ともわけへだてなく接触しますが、会としては特定の政党と特別の関係をもたないようにします。会員個人の思想・信条の自由は当然のこととして保障されています。

<同友会の3つの目的>

- ①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。（良い会社をつくろう）
- ②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。（良い経営者になろう）
- ③同友会は、他の中小企業団体とも連携して、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。（良い経営環境をつくろう）

この「3つの目的」と「自主・民主・連帯の精神」、「国民や地域とともに歩む中小企業」の3つを併せて「同友会理念」とし、この理念に基づき以下のような活動を進めています。

<同友会の活動>

【全国で年間約 7000 回の月例会】 各同友会では都道府県単位の地域ごとに支部をつくり、会員経営者の経営体験報告をもとにテーブル討論を行うなど経験交流を主体にした月例会を活動の基本としています。その際、経営者同士が本音で謙虚に学びあうよう心がけています。（全国で年間6988回/2014年度実績）

【新卒定期採用で正規雇用を広げる】 若者が生き生きと働き続けられる企業になるためにどのような企業づくりをすべきかを問いかけあい、正規雇用を広げようとする新卒定期採用の活動が共同求人活動です。中同協として就職情報サイト Jobway を運営し、全国1000社、2万人の学生が登録するサイトになっています。また共同求人採用した若者を励ます合同入社式を開いています。

【社長と社員が育ちあう社員教育活動】 社員をパートナーとして、経営者と社員が共に育ちあう企業をめざそうと、経営者としての姿勢や教育のあるべき姿を経営者が学ぶ場を設けるとともに、新入

社員研修会（2014年は経営者865名、新入社員2370人が参加）や幹部社員研修会などを会員の自主運営で行う社員教育活動を行っています。

【企業変革のためのセミナー】経営指針（経営理念、経営方針、経営計画）を成文化し、企業内で実践していくためのセミナーを行うとともに、自社の立ち位置を明確にし、実践を検証するために作成された「企業変革支援プログラム」（ステップ1、ステップ2）を活用しています。

【連携推進し付加価値の高い仕事づくり】企業間連携、産学官連携、農商工連携などを推進し、雇用を守り顧客の期待にこたえる付加価値の高い仕事づくりをすすめています。

【女性や障害者も力を発揮できる企業づくり】ワーク・ライフ・バランス推進やポジティブ・アクション、ディーセント・ワーク、女性のエンパワーメント推進のためのWEPs署名などにも積極的に学習機会を持ち、女性経営者全国交流会を毎年開催。内閣府と連携したセミナーや2010年APEC（日本開催）でのWLB分科会を担当。障害者雇用を推進し、隔年で障害者問題全国交流会を開催しています。

【地球環境問題への対応】地球環境問題への企業としての取り組みを進めるため、温暖化防止、省エネ、創エネなどの積極的取り組みを「同友エコ」として独自の仕組みをつくり、参加企業を増やしています。また2013年にドイツ・オーストリア視察を行い「エネルギーシフト」について実践的に研究し、「中小企業家のエネルギー宣言案」を発表しました。

【政策提言などの活動】中小企業の経営を守り発展させるための経営環境改善の運動として、毎年国への政策要望・提言を提出しているほか、2000年代前半には金融アセスメント法制定運動を行い、100万署名を集め、今回の金融円滑化法終了にあたっては影響調査や緊急要望を提出。2004年からは「中小企業憲章制定」運動などを行い、2010年に同憲章は閣議決定されました。また憲章を実効あるものにするために「日本経済ビジョン（討議資料）」を発表しています。

【調査研究活動と情報化の推進】四半期ごとの景況調査、年一回の政策要望アンケートなどを行い、分析・発表しているほか、40000名の会員経営者が使うグループウェア・SNSが積極的に活用されています。

【東日本大震災復興へ向けた活動】東日本大震災復興対策本部を設置（2011年3月）、仕事づくり・エネルギー問題や政策活動への対応の研究グループ（REES）を設置。毎年シンポジウムを開催。

<主な全国行事>

毎年開催

- ・総会（7月、1000名規模）
- ・中小企業問題全国研究集会（2月、1200～1700名規模）
- ・青年経営者全国交流会（9月、700～1000名規模）
- ・女性経営者全国交流会（6月、400～800名規模）

隔年開催

- ・人を生かす経営全国交流会（11月、400～1300名規模）
- ・社員教育活動全国研修交流会（11月、200～300名規模）
- ・全国共同求人交流会（12月、100～200名規模）
- ・経営労働問題全国交流会（9月、200～300名規模）
- ・障害者問題全国交流会（10月、200～600名規模）
- ・中小企業地球環境問題交流会（10月、200～300名規模）

中小企業家同友会全国協議会（中同協）

〒102-0074 東京都千代田区九段南4-7-16 市ヶ谷KTビル3F

<http://www.doyu.jp/> Tel: 03-5215-0877 Fax: 03-5215-0878



『労使見解（中小企業における労使関係の見解）（ろうしけんかい）』について

戦後、活発化する労働運動の中から生まれた「総資本対総労働」の考え方が中小企業の労使関係にも波及し、中小企業経営者は激発する労働問題対策に苦しみました。

その対応のために同友会の先達たちが10数年の経験を踏まえて1975年に中小企業家同友会全国協議会が発表したのが「中小企業における労使関係の見解」で、労使の信頼関係こそ企業発展の原動力であるとする、同友会がめざす企業づくりの基本文書です。中小企業家同友会の企業づくりの活動で学ぶべき内容として位置づけられています。

中同協発行『人を生かす経営』所収。

1. 経営者の責任

われわれ中小企業をとりまく情勢や環境は、ますますきびしさを加え、その中で中小企業経営を維持し発展させることは並大抵のことではありません。しかし、だからといってわれわれ中小企業経営者が情勢の困難さを口実にして経営者としての責任を十分果たさなかったり、あきらめたり、なげやりにすることが間違いであることはいうまでもありません。

経営者は「中小企業だから、なにも言わなくても労働者や労働組合はわかってくれるはずだ」という期待や甘えは捨て去らねばなりません。これでは自らの責任を果たしているとはいえないのです。

経営者である以上、いかに環境がきびしくとも、時代の変化に対応して、経営を維持し発展させる責任があります。経営者は企業の全機能をフルに発揮させて、企業の合理化を促進して生産性を高め、企業発展に必要な生産と利益を確保するために、全力を傾注しなければなりません。

そのためには、われわれ経営者は資金計画、利益計画など長期的にも英知を結集して経営を計画し、経営全般について明確な指針をつくるのがなによりも大切です。同時に現在ほどはげしく移り変わる情勢の変化に対応できる経営者の能力（判断力と実行力）を要求される時代はありません。

新製品、新技術の開発につとめ、幹部を育て、社員教育を推進するなど、経営者としてやらねばならぬことは山ほどありますが、なによりも実際の仕事を遂行する労働者の生活を保障するとともに、高い志気のもとに、労働者の自発性が発揮される状態を企業内に確立する努力が決定的に重要です。

経営の全機能を十分に発揮させるキーポイントは、正しい労使関係を樹立することであるといっても過言ではありません。

2. 対等な労使関係

労使関係とは労働者が労働力を提供し、使用者はその代償として賃金を支払うという一定の雇用関係であると同時に、現代においてはこれを軸として生じた社会的関係でもあります。

企業内においては、労働者は一定の契約にもとづいて経営者に労働力を提供するわけですが、労働者の全人格を束縛するわけではありません。

契約は双方対等の立場で取り交わされることがたてまえですから、労働者が契約内容に不満をもち、改訂を求めることは、むしろ当然のことと割り切って考えなければなりません。その意味で労使は相互に独立した人格と権利をもった対等な関係にあるといえます。

憲法や労働三法などによって労働者は個人的にも、労働組合としても基本的権利が定められています。経営者としては、労働者、労働組合の基本的権利は尊重するという精神がなければ、話し合いの根底基盤が失われることになり、とても正常な労使関係の確立はのぞめません。

しかし、以上のことは<1.経営者の責任>の項と対立するものではありません。すなわち、人格としてまったく対等であるが、企業の労働時間内では経営権の下における管理機構や、業務指示の系統は従業員にとって尊重されるべきものです。

3. 労使関係における問題の処理について

中小企業経営者と労働者は経営内において雇用と被雇用の関係という点で立場がまったくちがうわけですから、労使の矛盾や紛争がまったくなくなるということは決してありません。

労使の間で日常不断に生まれてくる労働諸条件やその他多くの問題の処理については、労使が対等な立場で徹底的に話し合い、労働組合のあるところでは団体交渉の場において解決することが原則であると考えます。

団体交渉の内容方法は労使双方の意識水準、歴史の過程、全人格がすべて投影されるわけですから、一定の公式などあるはずはありません。

つまらないことから相互不信を招かないような、ごく一般的な手法は必要不可欠ですが、基本的には誠心誠意交渉にのぞむ経営者の姿勢、態度こそ、もっとも大切なことです。経営者が労働者の立場、考え方、感情をできるかぎり理解しようという姿勢は話し合いの前提でありますし、また労働条件の改善について実行できること、また必要なことは積極的に取り組むという姿勢が大事です。

しかし同時に、いわゆるものわりの良い経営者がイコール経営的にすぐれた経営者とはいえません。

労働条件の改善について、直ちに実行できること、実行について検討してみることは、当面は不可能なことなどをはっきりさせることが必要です。

もし、それを実行しなければ経営は前進しないし、経営者として従業員にも責任を負えないような重要問題については、全情熱をかたむけて労働者を説得し、あらゆる角度から理解と協力を求める努力をつくさなければなりません。

労使のコミュニケーションをよくすることは経営者の責任です。「当社の労働者は、ものわりが悪い」といくら愚痴をこぼしても問題は一步も前進しません。そのためには、労使間の問題を団体交渉の場で話し合うだけでは不十分です。

職場内の会社組織を通じ、その他あらゆる機会をとらえて、労使の意思の疎通をはかり、それぞれの業界や企業のおかれている現状や、経営者の考え、姿勢をはっきり説明すると同時に、労働者の意見や、感情をできるだけ正しくうけとめる常日頃の努力が必要です。

4. 賃金と労使関係について

労働者と労働組合は、高い経済要求をもっており、労働時間の短縮をつよくのぞんでいます。経済的要求については、高度成長政策、インフレ政策のもとでの労働者の生活実態をよく考え、産業別、業種別、地域別、同業同規模企業などの賃金実態、初任給などを比較検討し、その上で誠意をもって話し合い、交渉するという態度を堅持します。

しかし現実には、企業の力量をよく見きわめ、企業発展の経営計画をあきらかにしめし、長期、短期の展望のなかで、妥協できる節度のある賃金の引き上げをはかることがのぞましいと考えます。そのためにも

- ①社会的な賃金水準、賃上げ相場
- ②企業における実際的な支払い能力、力量
- ③物価の動向

という三つの側面を正確につかみ、労働者に誠意をもって説得し、解決をはかり、一方、その支払い能力を保証するための経営計画を、労働者に周知徹底させることが必要です。このように節度ある賃金の引き上げをはかるためにも労使が協力しなければ達成できないでしょう。

経営者は昇給の時期、その最低率（額）および賞与の時期、その最低率（額）と方法などについて明確にできるものは規定化するよう努力すべきです。

また、労働者と労働組合が、きわめて強い関心をもっている労働時間の短縮についても社会的趨勢としてこれをとらえ、一步一步着実に、産業別や業界の水準に遅れぬよう、そのプログラムを事前に組む必要があります。

5. 労使における新しい問題

産業構造高度化の進展と、ぎりぎりまでの近代化、合理化の進行の過程の中で労働者の人間性回復の問題が新しく登場します。

労働者の職場選択の最大の要素として「やりがいのある仕事」が第一位にランクされています。労働者の雇用の促進と定着性の問題を考えてみても、このことは、非常に大切です。労使関係には、ただだんに経済的な労働条件だけでは解決できない要素があることを重視する必要があります。

労働は苦痛であるという面もありますが、その中で労働者は「やりがいのある仕事」、労働に対する誇りと喜びを求めていることも事実です。

技術革新の進む中で、仕事はますます単純化され合理化されるので、なおいっそう、労働者の労働に対する自発性と創意性をいかに作り出していかは、とくに中小企業家の関心をもつべき大きな課題です。

6. 労使関係の新しい次元への発展

われわれは、労使関係について長い苦悩にみちた失敗の経験と、いくつかの成功の経験をもっています。しかし、まだ経験を一般化するまでに経験の交流と討議を経ていません。

労働組合がつくられて間もない経営、頻りにストライキを反復され、労使紛争のたえない経営、二つの分裂した労組のある経営、労働組合がつくられ、長い年月を経て相互の切磋琢磨によって高い次元にまで達した労使関係をもつ経営などがあります。

われわれ中小企業家は、その企業内の労働者と労働組合の団結の強さの度合い、上部組織の関係、その思想意識の状態などに十分対応できる能力をもたなければならないと考えます。

中小企業においては、家族的で人間のふれあいのある労使の関係、労働組合のあるなしにかかわらず、積極的に労働条件を改善するとともに、意志疎通をはかることによって、相互の信頼感が十分に形成されている労使関係など、中小企業として、社会経済情勢の変化に即応した労使の関係がつくられてきました。

しかしある程度の認識や関心をもっていても、労働組合の結成時や社会経済情勢の激変期、また、誠意をもって話し合っているにもかかわらず団体交渉において行きづまりが生じた場合などは、労使の親近感が急速に崩れることさえあります。

中小企業といえども、時には対立や紛争状態も避けられない場合があり、このような過程をたどりながら、新しい次元の相互の信頼へとすすむものと考えます。

労使は、相互に独立した権利主体として認めあい、話し合い、交渉して労使問題を処理し、生産と企業と生活の防衛にあたっては、相互に理解しあって協力する新しい型の労使関係をつくるべきであると考えます。このような中小企業における労使の関係が成立する条件はいま、社会的に成熟しつつあります。

7. 中小企業における労働運動へのわれわれの期待

中同協（同友会）は、中小企業をとりまく社会的、経済的、政治的環境を改善し、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て運動しています。

それは、大企業優先政策のもとで、財政、税制、金融、資材、労働力の雇用や下請関係、大企業との競争関係の面で多くの改善しなければならない問題をかかえているからです。

そしてまた、中小企業に働く労働者の生活についても深い関心をはらい、その労働条件の改善についても努力をつづけてきました。しかし、必ずしも大企業の水準に達していない状態については着実に改善をはからなければならないと考えています。

また中小企業家がいかに企業努力を払ったとしても、労使関係に横たわるすべての問題を企業内で解決することは不可能であり、労働者、労働組合の生活と権利を保障するために、民主的な相互協力関係をきずきあげる持続的な努力が双方に課せられると考えます。相互にその立場を尊重しあい、相手に対して一面的な見方や敵対視する態度を改めることが必要です。

公営企業や大企業とちがって、中小企業における「労働運動の要求とたたかい」においては、中小企業の現実に立脚して、節度ある「たたかい」を期待するとともに、労使間の矛盾、問題の処理にあたっては、話し合いを基本とするルールを尊重して解決点を見出すことを期待します。

国民生活のゆたかな繁栄のために中小企業の存立と繁栄は欠くことのできないものであり、中小企業における労働者、労働組合にとってもその安定性のある企業と職場は生活の場であり、社会的に活動するよりどころとして正しく理解するよう期待します。

8. 中小企業の労使双方にとっての共通課題

前にも述べたように「中小企業家がいかにして企業努力を払ったとしても、労使関係に横たわるすべての問題を企業内で解決することは不可能」です。

なかでも、物価問題、住宅問題、社会保障問題、福利厚生施設問題などは企業内では解決できず、当然政府ならびに自治体の問題、政治的に解決をはからなければならないきわめて重大な問題です。

これらの問題を解決するために積極的に運動することは、中小企業家としての責任であり、また、自己の経営の労使関係にも重大なかかわりがあるのだ、という自覚をもって同友会運動をより積極的に前進させなければなりません。

広く中小企業をとりまく諸環境の改善をめざす同友会運動は、そこに働く労働者の問題でもあり、その意味において中小企業経営者と中小企業労働者とは、同じ基盤に立っていると考えます。

中小企業家同友会全国協議会は、ここに参加する中小企業家のたえまない努力によって、ここに述べられているような労使関係の改善と確立のために奮闘するとともに、全国のすべての中小企業家と労働各団体にもこの見解の理解を求め、ひろめるよう努力するものです。

今こそ『変革と継承』の時 ～共に育ちあい、企業と地域の未来をつくろう～

私たちは、標記テーマのもと11月20～21日の両日にわたり、「第4回人を生かす経営全国交流会」を、長野市内で開きました。

「人」を大切にせる企業が地域の未来を拓く

人口が減少し、若者が都市に集中する中、中小企業では人材確保と事業継続が大きな課題となっています。どんな産業・地域であれ、一人ひとりが人間らしく働き・生きることが出来る環境が望まれています。一方、政府が計画している労働法制の規制緩和は、限定正社員の導入やホワイトカラーエグゼンプションによる労働時間の無制限化などで、雇用を不安定化させ、地域を疲弊させるおそれが指摘されています。人件費に課税する外形標準課税の中小企業への適用拡大も問題です。「人」を大切にせる企業家の努力が、地域の発展に結びつくような政策発想こそ必要です。

そうした中、同友会では、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た、人間的活力に満ちた企業づくりに向けて「人を生かす経営」を推進しています。

「人」を大切にせる中小企業では、どのような人でもその能力を発揮できる環境をつくることができます。私たち中小企業家はこの強みを生かし、多様な人々が生き生きと働く、価値創造できる企業づくりに挑戦しましょう。

行動提起 「人を生かす経営」の取り組みのいっそうの発展を

同友会運動が蓄積してきた「労使見解」などの理念と実践の教訓を踏まえ、「人を生かす経営」の取り組みをいっそう発展させましょう。

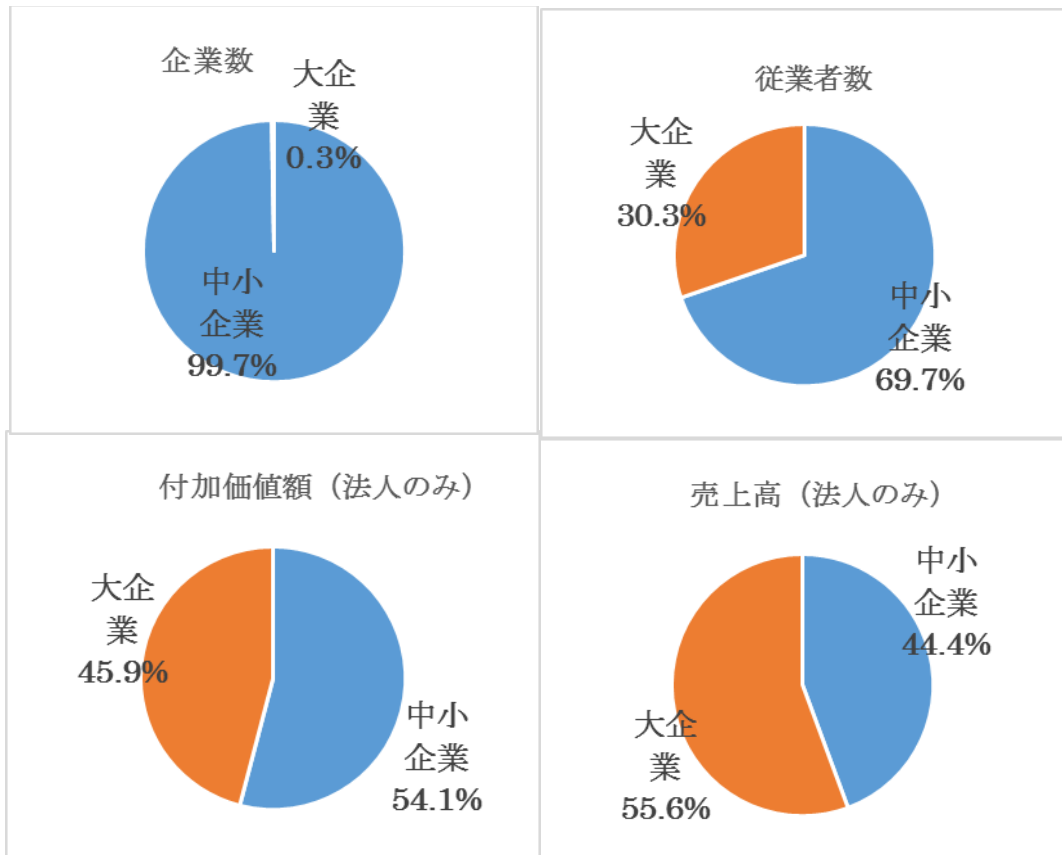
1. 経営者の責任を明確にし、自社の存在意義を改めて問い直し、10年先を見通したビジョンを持って、実践しましょう。そのためにも計画的な採用と育成を方針にすえ、地域の未来を拓きましょう。
2. 雇用規制緩和の風潮に安易に乗らず、就業規則を柱とした労働環境整備を重視しましょう。多様な人々はその能力を発揮し、「共に育ち」、価値創造できる企業づくりに挑戦しましょう。

企業と地域の存続・発展のためにはそれを担う「人」が何よりも大切です。経営者がその自覚と責任をもち、「変革と継承」の精神で、共に育ちあい、企業と地域の未来を切り拓きましょう。

2014年11月21日
中小企業家同友会全国協議会 第4回人を生かす経営全国交流会

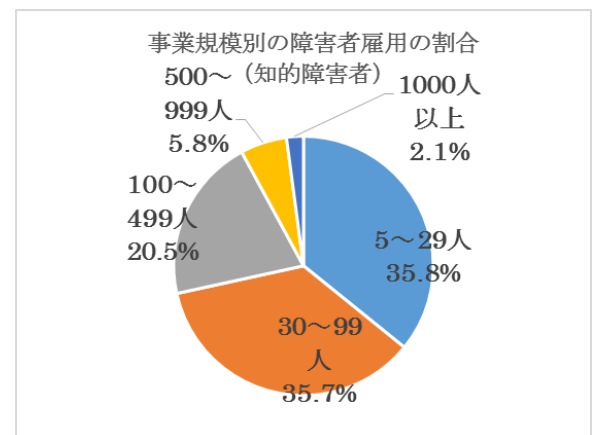
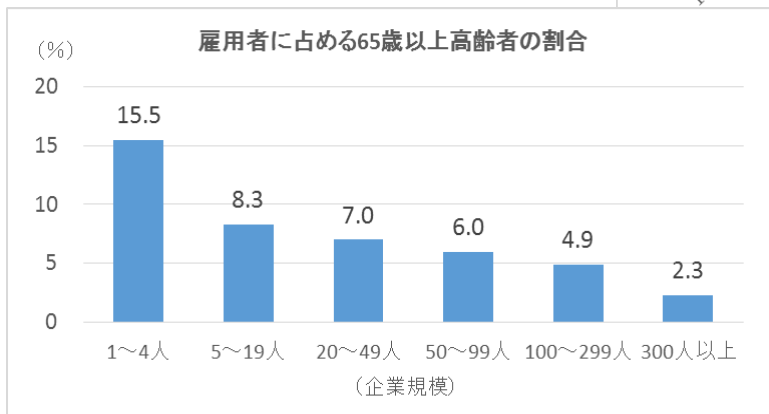
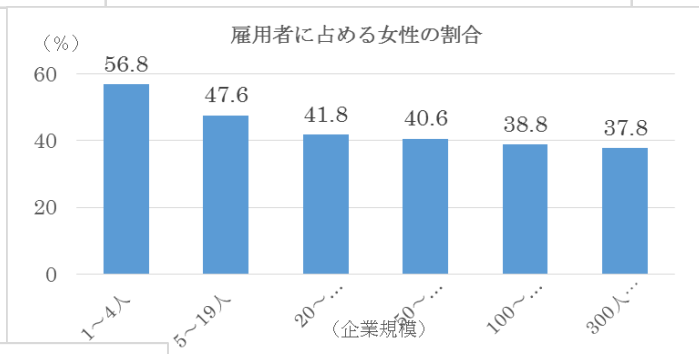
企業数の99.7% 従業者数の7割が中小企業

2014年版「中小企業白書」から



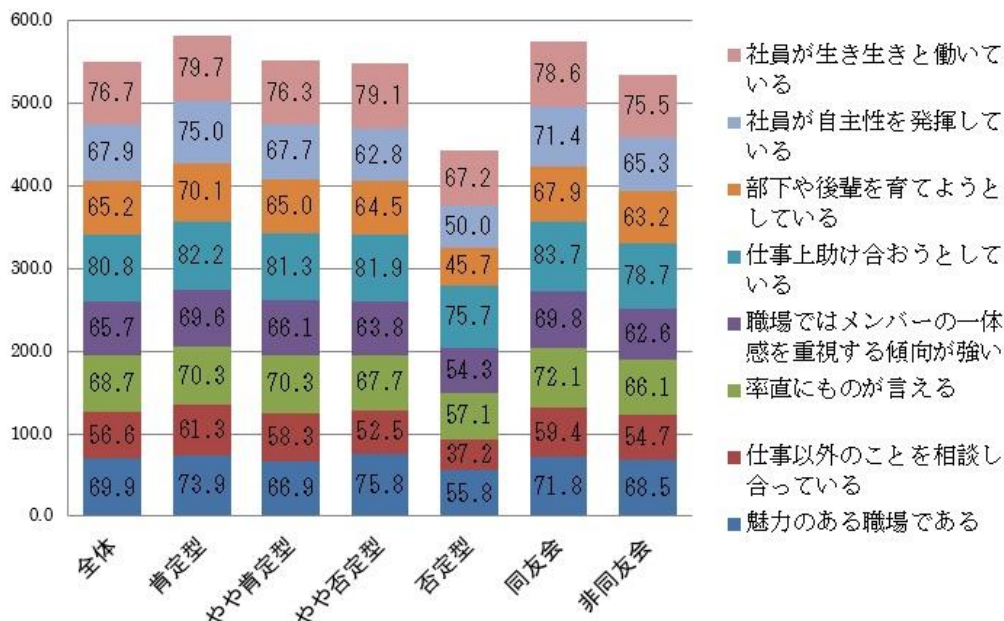
小規模企業ほど高い雇用者に占める女性や高齢者、障害者の割合

総務省「2012年度就業構造基本調査」

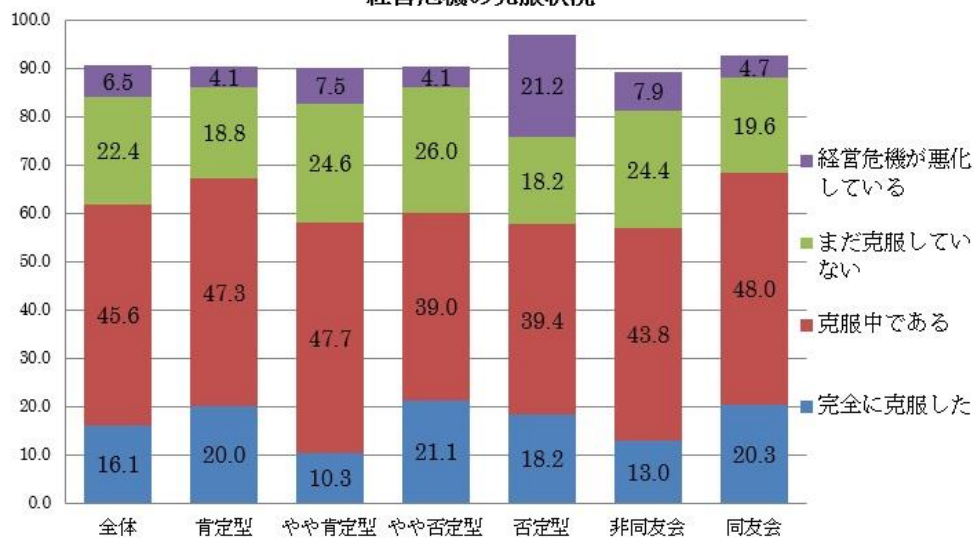


厚生労働省「2013年度障害者雇用実態調査結果」より

職場の雰囲気



経営危機の克服状況



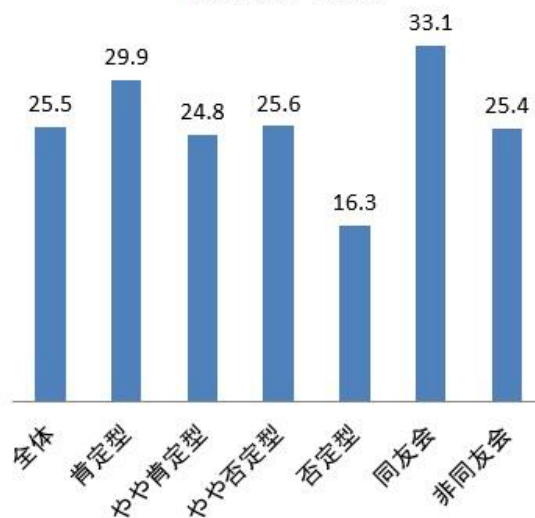
正社員賃上げ

■正社員賃上げ

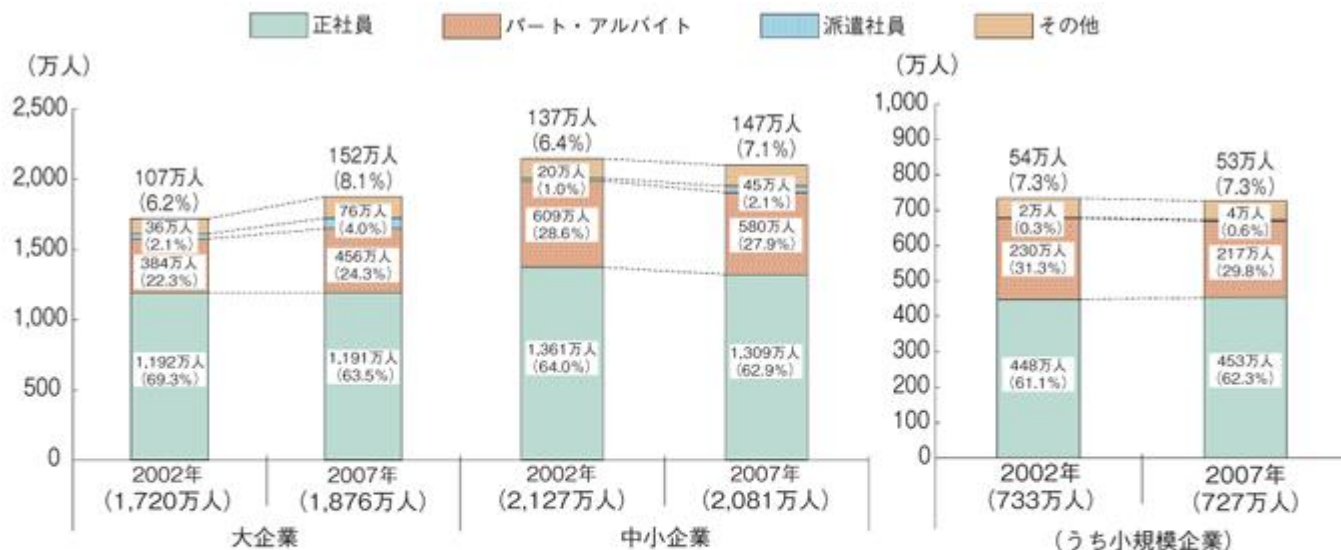


非正社員の年功賃金

■非正社員の年功賃金



非正規雇用を増やしている大企業、小規模企業では正社員比率が増加 「2009年中小企業白書」から



資料：総務省「就業構造基本調査」再編加工

(注) 1. 「正社員」とは、上記調査における「常雇」かつ「正規の職員・従業員」を指す。

2. 「パート・アルバイト」とは、「会社などの役員を除く雇用者」のうち「パート」または「アルバイト」を指す。

3. 「派遣社員」とは、「会社などの役員を除く雇用者」のうち「労働者派遣事務所の派遣社員」を指す。

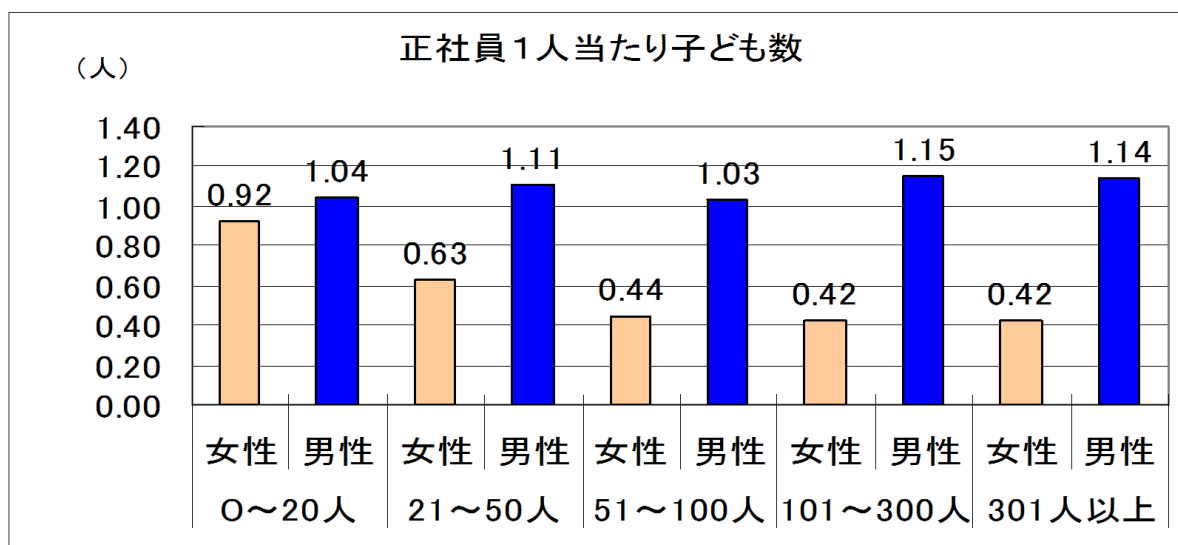
4. 「その他」とは、上記以外の「会社などの役員を除く雇用者」を指す。

5. 非一次産業のみ集計(「官公庁など」、「その他の法人・団体」を除く)。

6. 従業者数299人以下(卸売業、サービス業は99人以下、小売業、飲食店は49人以下)の企業を中小企業、従業者数300人以上(卸売業、サービス業は100人以上、小売業、飲食店は50人以上)の企業を大企業とする。また、従業者数19人以下(卸売業、サービス業、小売店、飲食店は4人以下)の企業を小規模企業とする。

働く女性を大事にしている中小企業

従業員規模が小さい企業ほど、女性正社員一人当たりの子ども数が多い



(資料) ㈱富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」「2006年中小企業白書」から

同友会景況調査(DOR112号)
2015年4~6月期オプション調査

仕事づくりと人材確保・
子育て支援など

仕事づくり、雇用、子育て支援 を担う中小企業の存在感

図1 仕事づくりに取り組んでいるか(単数回答)

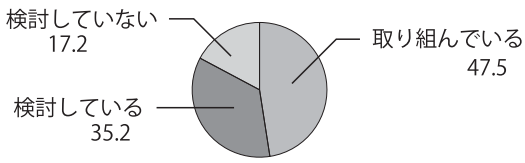


図2 仕事づくりに取り組んでいるか(企業規模別)

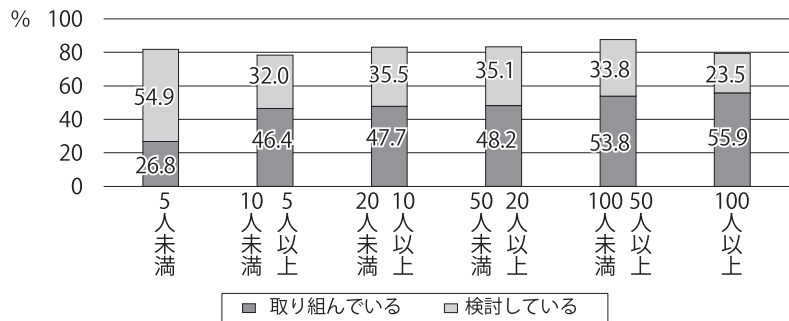


図3 経営上の力点(企業規模別)での「得意分野の絞込み」の回答

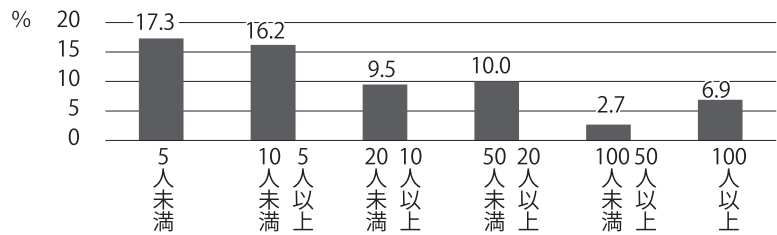


図4 仕事づくりの内容(複数回答)

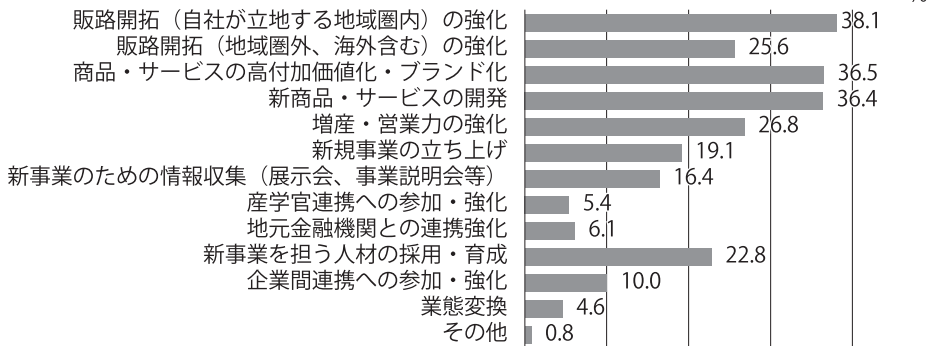


図5 人材確保に向けた対応(複数回答)

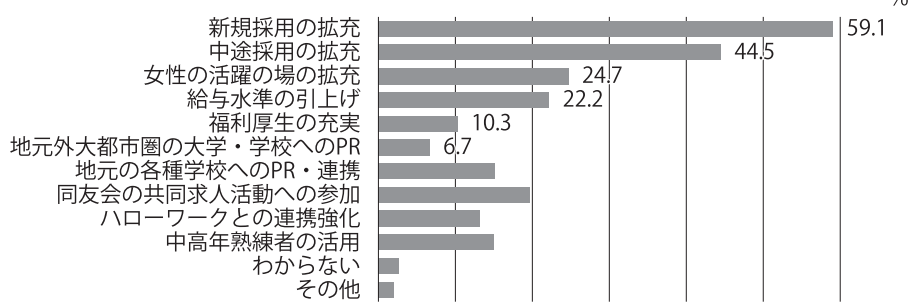


図6 人材確保に向けた対応(企業規模別)

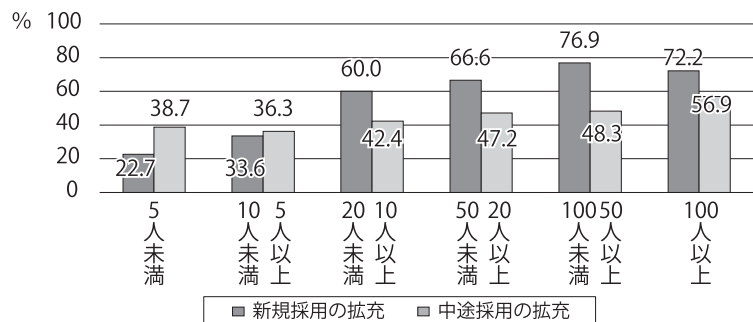
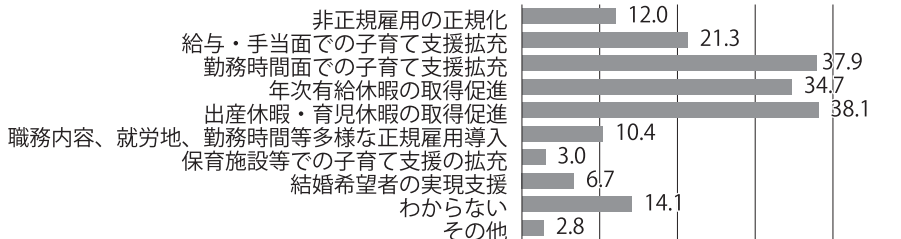


図7 企業での家族形成・子育て支援(複数回答)



中小企業は地域住民の暮らしを支え、地域経済の発展と質を高める中心的な担い手です。活力ある地域社会をつくるうえで、中小企業・小規模企業が蓄積している多様な技術・サービスを維持し、イノベーションを生み出すことがいっそう重要な課題です。こうした観点から、二〇一五年四月六月期のDORでは対象企業の仕事づくりと人材確保、子育て支援などの現状と課題についてたずねました(回答企業は千七十七社)。

仕事づくりに前向き姿勢

まず「仕事づくり」については、「取り組んでいる」が四七・五%、「検討している」が三五・二%と、合わせて八二・七%が前向きな姿勢です(図1)。これを企業規模別にみると、「取り組んでいる」は五人未満で二六・八%と三割を切っている一方、五人以上の全ての規模でおおよそ五割(図2)。他方、五人未満では「検討している」が五四・九%にのぼることが

新しい仕事づくりに向けた社員教育

次に、仕事づくりに「取り組んでいる」、「検討している」企業の仕事づくりの内容について(複数選択)は、「販路開拓(自社が立地する地域圏内)の強化」が最も多く、「販路開拓(地域圏外、海外含む)の強化」とは一〇ポイント以上の差があります(図4)。「新事業を担う人材の採用・育成」は二二・八%と存在感を示し、「新規事業の立ち

人材確保に向けた新卒採用

体制を構築するうえで計画的な新卒採用と、社員教育が重視されています。地域での人材定着・育成につながる貴重な貢献といえます。四割の企業が産休・育休、時短勤務に積極的

積極的

企業での家族形成・子育て支援(複数回答)については「出産休暇・育児休暇の取得促進」が三八・一%、「勤務時間面での子育て支援拡充」が三七・九%とほぼ同水準で並びました(図7)。産休・育休の取得促進、時短勤務の拡充に柔軟な姿勢が多く、仕事と子育てを両立できる企業づくりが進んでいます。こうした両立支援はその地域社会への貢献のみならず、企業にとっても優秀な社員が定着する、社員の就労意欲が

各地域で取り組みの発展を

上がる、業務体制を見直すきっかけになるなどの効果があるとされ、多くの企業に広がるのが期待されます。

中小企業は経営指針を軸とした社員の採用・教育に取組みながら「仕事づくり」を推進し、地域で安心して子育てできる環境の整備に貢献しています。こうした社会的役割を重視し、中小企業を主役とした社会づくりを進めようというのが中小企業憲章、中小企業が中小企業憲章の取り組みの一つの重要な側面です。こうした観点から各企業・地域での取り組みのいっそうの発展が必要です。