

# 中小企業家同友会全国協議会 (中同協)

## WEPsに関連した取り組み

2012年11月29日

内閣府男女共同参画推進連携会議

「国際的に連携した女性のエンパワーメント促進チーム」

第3回会合 資料



# 内閣府との連携

## 女性の経済分野での活躍促進、ワーク・ライフ・バランス推進に対する取り組み

- 2007年8月 内閣府男女共同参画推進連携会議議員
- 2008年1月 (鹿児島)内閣府、中同協、鹿児島同友会 共催  
「働くことと生きがい～ワーク・ライフ・バランス導入」
- 2008年2月 (東京)内閣府、男女共同参画推進連携会議 共催  
「ワーク・ライフ・バランス シンポジウム」分科会
- 2009年2月 (広島)内閣府、中同協、広島同友会 主催  
「中小企業におけるワーク・ライフ・バランス推進フォーラム」
- 2009年8月 (シンガポール)「第14回APEC WLN」\* WLNとは女性リーダーズネットワーク会合
- 2010年9月 (東京)内閣府主催「APEC WLN」  
中同協は第6分科会の企画運営を担当(海外242/国内331))
- 2011年2月 (愛知)内閣府・男女共同参画推進連携会議、中同協、愛知同友会 共催  
シンポジウム「あいち・社会にチャレンジするあなたへのメッセージ～今こそ求められる女性の起業力」
- 2011年3月 (山口)内閣府男女共同参画推進連携会議、中同協、山口同友会 主催  
「繋がり、協働して、創造する 女性の経済活動」をテーマに  
「2011やまぐち女祭りプロジェクト」開催
- 2011年6月 (宮城)内閣府、宮城県、仙台市、(財)せんだい男女共同参画財団主催  
「東日本大震災復興に向けてのシンポジウムin宮城～今こそ女性のパワーを発揮しよう～」  
パネリスト派遣
- 2011年9月 (アメリカ)APEC「女性と経済サミット(WES)」に代表派遣  
\* 日本から省庁関係者のほか民間から9名が参加
- 2012年1月 (埼玉)内閣府、男女共同参画推進連携会議、埼玉...、中同協、埼玉同友会 共催  
「女性の視点でビジネスに新風を」をテーマにシンポジウム



# 女性経営者の学びの場としての同友会

- 会員数の11%が女性経営者 約4500名
- 32同友会に女性部:約2300名(女性経営者、経営者夫人、幹部社員)
- 積極的に会役員に登用、女性経営者の入会促進

## <全国行事として:中同協主催>

- **女性経営者全国交流会 年1回**
  - ・2年に1回の開催を開催希望地が多く、今年から毎年開催へ
  - ・400~800名規模(男性比率平均20%)、1985年~15回で6017名が参加
  - ・一泊二日で全体会と分科会
  - ・分科会でグループ討論:経営の悩みや課題を出し合い、経営の気づきを得る場
  - ・生活者の視点での仕事づくり、地域づくりの視点
  - ・命を育む性として、地球環境や平和、教育問題も
- **女性部連絡会 年2回 32同友会の女性部役員交流の場**
  - ・女性部で学ぶ意義や女性部の役割と活動の交流を主に、ワーク・ライフ・バランス、中小企業憲章、企業変革支援プログラムなどのテーマで学びあい
  - ※2012年9月10日の女性部連絡会では、内閣府男女共同参画局調査課分析官・高村静氏より  
「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画~働く「なでしこ」大作戦~」に関する報告
  - ・50~100名規模で開催



# 同友会で取り組む視点

## ■ 中小企業経営者として

- ・企業づくりの一環として
  - ～ 「中小企業における労使関係の見解(略称:労使見解)」や「21世紀型中小企業づくり」への取り組みがワーク・ライフ・バランスの推進につながり、女性のエンパワーメントにもつながる

## ■ 経済団体として

- ・会内役員の女性登用によるエンパワーメント
- ・WEPsの取り組み事例、機関紙やホームページなどでの紹介

### ※WEPsの署名に関して

具体的に取り組むにあたり、中小企業経営の実情に即した仕組みであるかどうかを検証し、改善の必要性も



# 同友会で生まれている女性経営者の 連携した取り組み(事例)

## ①神奈川・13社15名で女性建築家プロジェクトチーム 「WHAISE(ワイズ)」

代表 岡野美紀子氏((株)栄港建設 専務取締役、神奈川同友会会員)

家族のために、自分自身のために快適な環境を、自分らしい空間をと考える女性が多いと思いますが、だれと相談すればいいのか、安心して話せる相手なのかと不安を持つ方も少なくないでしょう。WHAISEはそんな要望にお応えする女性による女性のためのチームなのです。

## ②北海道・建築関連10業種10名で「LLP家(うち)ネット」

代表 中野むつみ氏((株)補償セミナー 専務取締役、北海道同友会会員)

家(うち)ねっと」はお客様と建築会社との間に入りサポートするコンサルタント機関で、実際の契約は検査会社、建築会社とお客様で交わすということ、発足時の「このネットワークは学習の場」という目的を崩さないことを前提として、「どんなお客様も一事例として考え、そこから学び力をつける。ただのビジネス連携で利益を上げるのではない」という「何のために」という部分を全員で確認してきました。



# WEPs活用促進のために

## ■女性のエンパワーメントに関する会員企業の活用事例

(株)エステム（愛知・水処理施設維持管理など）  
技術職への女性登用による発展

大里綜合管理(株)（千葉・不動産管理など）  
子連れ出勤の容認から地域の子育て広場へ

（2012年11月21日 公開研究会「グローバル・コンパクトで、企業と地域力をアップ！」内閣府配布資料より）

## ■聞く会、公開研究会などで関連情報の集約、告知

## ■機関紙やホームページなどでWEPsを紹介予定



# 資料1：中小企業家同友会全国協議会(中同協)とは

中小企業家同友会全国協議会(略称：中同協)は、  
全国47都道府県の中小企業家同友会による協議体です。

- **創立** 1957 (昭和32)年4月26日  
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 (当時会員数70名)
- **全国協議会の結成** 1969(昭和44)年11月17日  
5同友会(東京・大阪・名古屋・福岡・神奈川)、会員数700名弱で結成  
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
- **加盟者数** 47都道府県 42,337名 中小企業経営者 (2012年11月現在)  
過去最高会員数を更新中 平均企業規模・従業員数30名・資本金1,500万円
- **事務局** 47都道府県(1同友会1拠点以上)で現在63拠点到約300名



## 資料2：全国の同友会・中同協の共通理念

### ● 三つの目的

よい会社……広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目指します。

よい経営者……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。

よい経営環境……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。

### ● 自主・民主・連帯の精神

自主……会の主体性を守ることと、会員の自主性を尊重する。

民主……会の運営を民主的に行い、民主的な考え方を積極的に広め、企業内で実践する。

連帯……会員同士の人的成長から生まれる深い信頼関係を築くことと、会の外へ協力関係を拡げていく。

### ● 国民や地域と歩む中小企業

・豊かな国民生活実現に貢献するものであり、企業活動が反社会的であってはならない(悪徳商売はしない)

・優れた製品やサービスを提供し、人々の暮らしの向上、地域経済の繁栄に貢献する。





## 資料3：同友会のめざす企業像「21世紀型中小企業」

- ・ 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、国民と地域社会からの信頼や期待に高い水準で応えられる企業。
- ・ 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、労使が共に育ち合い、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。

### 「中小企業における労使関係の見解（略称：労使見解）」とは

同友会では、21世紀型中小企業をめざす上で、根底にある考え方として「労見解」を大切にしています。

経営の原点は“人の問題”と位置付け、労使の信頼関係こそが企業発展の原動力であると、1975年に中同協が発表したもので、「経営者の責任」や「対等な労使関係」など8つの項目から構成されています。

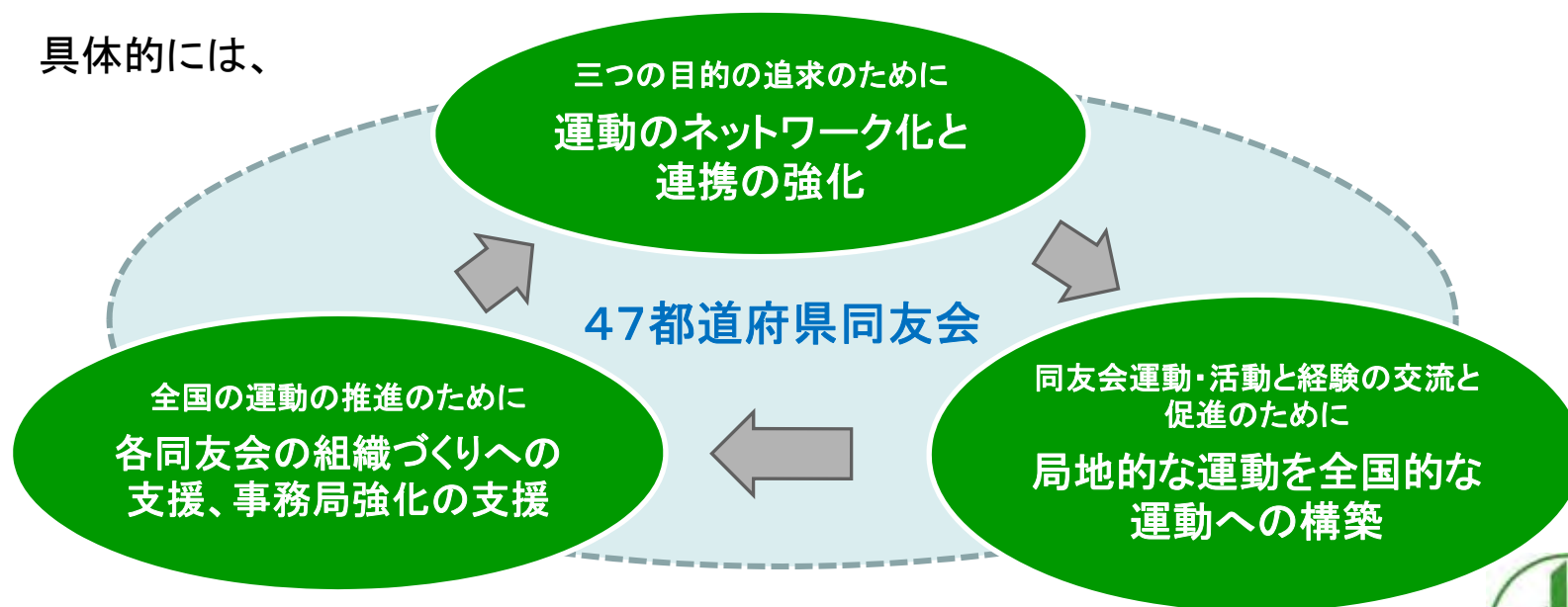


## 資料4：中同協の役割と各同友会との関係

### 同友会運動の全国センターとして

中同協には、全国の同友会から得られた運動の教訓が集まります。それを集約化し、活動方針として提起する企業づくり、地域づくり、組織づくりの内容は、各地での同友会活動の実践に役立てられ、企業経営にも取り入れられています。

具体的には、



# 資料5:同友会はどのような団体か

同友会理念の実現に向け、様々な運動や活動を行う任意団体※1です。

## 同友会の性格

- 自主的な団体

同友会は、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。

- 入会する方々

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

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。

- 政治に対する姿勢

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な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。

※1 任意団体とは・・・法人(株式会社・学校法人・財団法人・社団法人・NPO法人など)として認められていない団体。法人格を持たない社団のこと。法律上は「権利能力なき社団」という。



## 資料6： 同友会の特徴

同友会は理念を基に様々な活動や運動を展開しています。

- 同友会の最大の特徴は「謙虚に学びあう」こと

同友会では同じ中小企業家として共通の立場で努力し、成果を上げている方から学ぶのが一番ということで、報告者に現役の会員をメインに立てています。同時代に生きる経営者としての共通の土俵におきかえ、自社に何をどう取り入れるかという姿勢で臨み、「学ぶ力」を高めています。

また、学んで実践して成果をあげ、報告し検証する、というサイクルが企業の成長と同友会の活性化にもつながっています。

(「同友会がよくわかる」より)



# 資料7： 中小企業憲章について

中小企業家同友会全国協議会では、中小企業は日本経済の根幹であるとして、政府や自治体にも働きかけ、中小企業憲章制定に向けて7年の歳月をかけて運動し、2010年6月18日に閣議決定されました。これにより、中小企業を取り巻く経営環境を改善し、改革していくことができる可能性が広がりました。

## ■中小企業憲章とは

日本の経済・社会・文化および国民生活における中小企業（自営業を含む）の役割を高く評価し、豊かな国づくりの柱にすえることを国民の共通の認識とするものであり、また、中小企業憲章の制定を国会で決議し、現行の中小企業基本法をはじめ、諸法令を整備・充実させる指針とするものです。

以下、「前文」から

中小企業は経済を牽引する力であり、社会の主役である

中小企業がその力と才能を発揮することが、疲弊する地方経済を活気づけ、同時にアジアなどの新興国の成長をも取り込み日本の新しい未来を切り拓く上で不可欠である。

### 中小企業の 社会的役割

#### 日本経済、地域経済の担い手

事業所の99.7%、雇用人口の7割を中小企業が担っている  
大企業を支え、地域の雇用・生活を守る存在

#### 中小企業は地域に根ざす「植物」

下平尾勲・福島学院大学教授(故人)は、「中小企業は地元の伝統や文化を維持するための主要な役割を果たしており、経営者自身がPTA役員を務め、町内会の役員をするなど、地域を支える核となっています。大企業が獲物を求めて移動する動物だとすれば、中小企業はその地域に根をはり、その地域と共に成長していく植物といえます」と話しています(「中小企業家しんぶん」2007年3月15日号より)。



## 資料8：「女性の活躍による経済活性化」行動計画～ 「女性が活躍できる経済社会の構築に向けて」から

新たに生まれた女性の雇用の約4割が、事業所数で1割弱の新設事業所によってつくりられている。

【存続・新設別 事業所の雇用創出（'06～09年）】

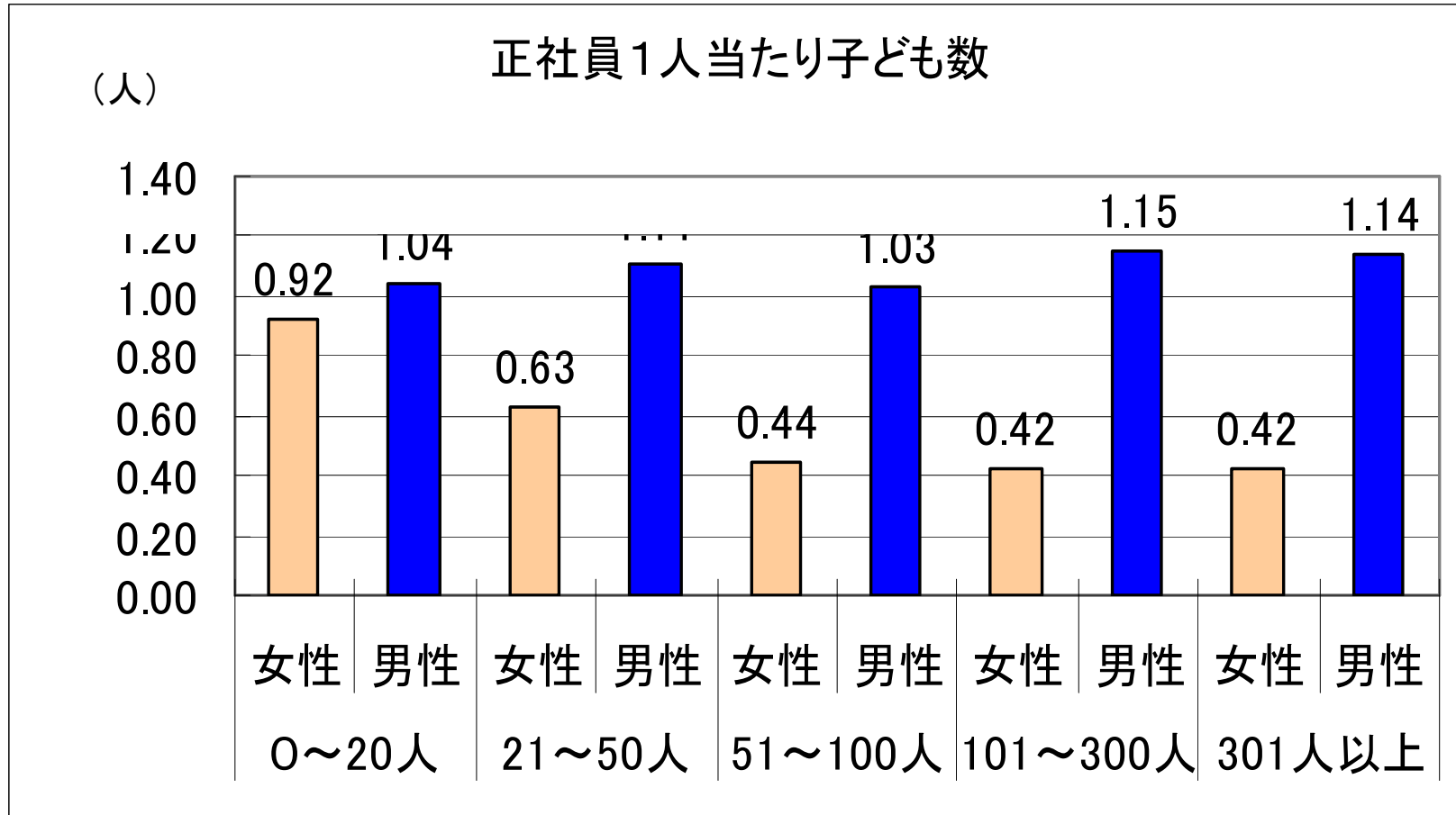
	事業所数	雇用創出人数		
		うち女性	うち男性	
①新設事業所の雇用創出	41万	374万	180万	193万
② 存続・従業員増加事業所	468万	619万	287万	330万
③ 雇用創出計（①+②）	509万	992万	467万	523万
④ 雇用創出計のうち新設事業所の比率（①/③）	8.10%	37.70%	38.50%	36.90%

資料：2006年～2009年にかけての雇用創出数（雇用喪失相殺前）。経済センサス-基礎調査（平成21年、総務省）、事業所・企業統計調査（平成18年、総務省）を男女共同参画局 基本問題・影響調査専門調査会 女性と経済ワーキング・グループで特別集計。

注）なお、新設事業所については、2009年時点の従業者数を、存続事業所については、平成18年事業所・企業統計調査と接続が可能な事業所の雇用変動分を用いて算出している。存続事業所は、事業所・企業統計調査における調査範囲に限定されるため、存続事業所による雇用増加および雇用減少ともに過小に算出されている可能性がある。



資料9： 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。

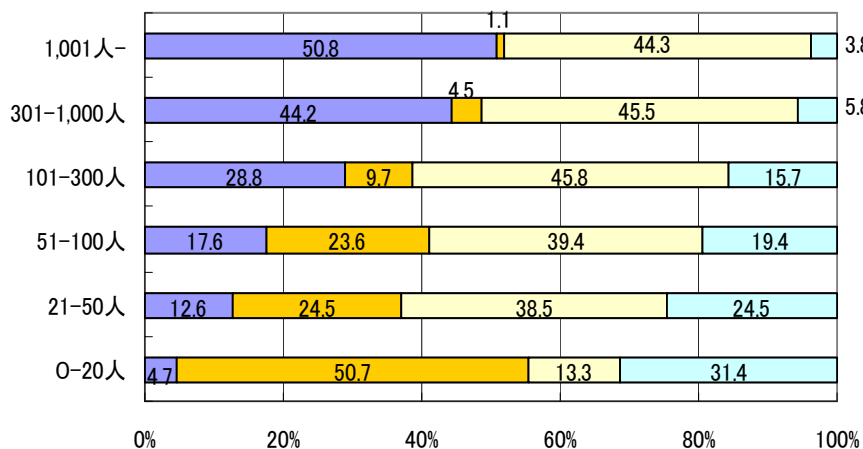


(資料)株富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(「中小企業白書」(平成18年)に掲載)

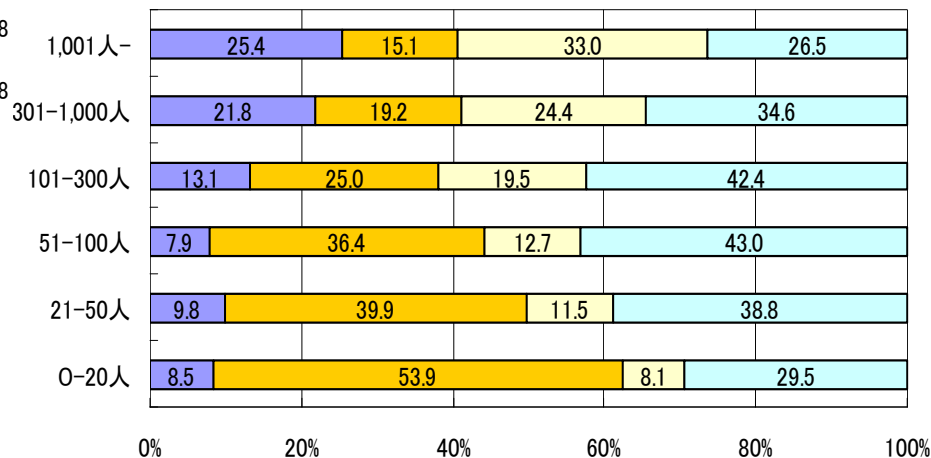


# 資料10: 大企業では制度が整っているものの、あまり利用されていない割合も高い。中小企業ほど、仕事と育児の両立支援に関して、従業員の個別の事情に応じて柔軟に対応。

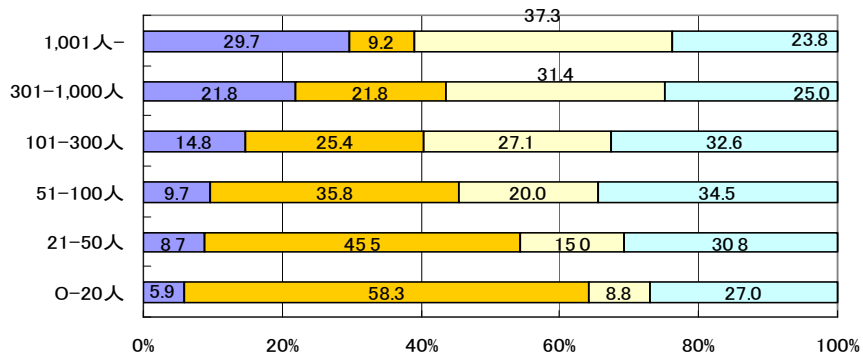
①育児休業休暇制度



③フレックスタイムあるいは勤務時間の柔軟な設定



②勤務時間の短縮



- 制度が整っており、実際に利用されている
- 制度は整っていないが、柔軟に対応している
- 制度は整っているが、あまり利用されていない
- 制度も柔軟な対応もない

(資料)株富士通総研「中小企業の両立支援に関する企業調査」(「中小企業白書」(平成18年)に掲載)

