

はしがき

筆者はこれまで、『地域中小企業論』（2002）、『現代中小企業の自律化と競争戦略』（2012）『現代中小企業の経営戦略と地域・社会との共生－「知足型経営」を考える』（2018）の3冊の単著を上梓した（いずれもミネルヴァ書房）。これまでの研究をごく簡単に振り返ると以下のようである。

今では、中小企業が地域・社会との関係が深いことは当たり前のように思われている。詳しくは本書の中で紹介するが、中小企業研究が研究対象として取り上げられた最初の頃は、中小企業は固まりとして捉えられ、また、それらは遅れた存在として捉えられてきた。遅れた存在であり、固まりとして捉えられてきた中小企業を、いかにその遅れた状況から解き放ち、近代化を図るかを、国を挙げて推進してきたが、それを後押ししたのが学問であった。当時の時代状況では、国を挙げていかに近代化を推し進めるかが急務の課題であったから、致し方のないことでもあった。しかし、そのことは、中小企業が本来有している地域性を等閑視することとなった。そこで筆者は、中小企業を中小企業一般としてではなく、地域・社会で活動する「地域中小企業」として捉えることが重要であること、同一業種の中小企業であっても、その企業行動は地域によって異なり、したがって求められる中小企業施策も地域によって異なるべきだと主張したのが『地域中小企業論』であった。

次の『現代中小企業の自律化と競争戦略』では、中小企業を固まりではなく、個別中小企業に着目し、経営的な視点で分析した。また、下請企業からの成長発展経路として、自立型下請企業や自律型下請企業、あるいは独立型中小企業があること。また、2000年頃から形成された中小企業ネットワークは、それまでの融合化時代、あるいはそれ以前のネットワークと比較すると、中小企業自らの危機意識で形成されたところに特徴があり、単に試作品を作るだけでなく、売上・利益を追求するネットワークになっていることを明らかとした。

3冊目となる『現代中小企業の経営戦略と地域・社会との共生－「知足型経営」を考える』では、自律型下請企業の経営戦略を見るとともに、地域・社会と共生を図る中小企業として、中小企業のCSRやソーシャル・ビジネスについて考察した。

本書は、「共生」を基本テーマとしているが、共生という概念を用いると、たとえばCSRなどの解釈もこれまでと異なるものが提示できる。詳しくは本編に譲るが、概略を記すと以下のようである。すなわち、ポーターは企業の社会的貢献活動はCSRよりもCSVを推奨しており、経営戦略の一環として捉えるほうが良いとの見方を示した。しかし、筆者が中小企業経営者にヒアリングするなかで、あくまで地元愛に基づく地域貢献、社会貢献をしたい、という経営者に数多く出会ったことがあり、そこから経営戦略の一環として捉えることとは真逆となる共生の視点（後述）でCSRを捉えるべきとの結論に至った。

CSR から CSV に進化発展するのではなく、両者は別物という見解に至ったのである。

また、最近、SDGs に関する記事やセミナー、シンポジウムの開催案内を毎日のように目にするが、CSR は以前ほどには見なくなった。国際的にも企業はもとより、国や自治体、大学などあらゆる組織で SDGs の導入が求められており、取り組むことが当たりまえとなった。しかし、本書で明らかとするように、SDGs と CSR は強く結びついており、中小企業にとって基本となるのはむしろ CSR ではないかと考える。それは、CSR の方は社会貢献的なことで、自社でできることは何かと、下から積み上げていくのに対し、SDGs は 2015 年 9 月の国連サミットで国際目標として採択された 17 の目標と 169 の具体的な内容がすでに定められており、その中で自社ができていないものは何か、これから取り組むべきものは何か、と言うように、大上段に振りかぶった状態から考える感じである。中小企業の場合は、まず自社の経営資源をベースに、下から積み上げていく感じで、こちらの方が中小企業にとってくみしやすいと考える。

次に、これまでの中小企業本質論は、中小企業を中心に据えた中小企業オリエンテッドな視点から、中小企業の抱える問題性や発展性をベースに語られてきたが、地域・社会との共生を軸に、中小企業の本質を論じることの意義についても明らかとする。すなわち、中小企業本質論はこれまで問題性型、発展性型、両者の統合型と弁証法的に議論が展開してきたが、「合」の部分で止まっている。しかし、共生の視点から本質論を見ることで、新しい中小企業のあり方を提示することができると考える。

本書をまとめるにあたり、作業療法士をしている娘の絵梨子と、本書でも取り上げた障がい者のことで議論をしたことがある。経営的な発想の筆者と福祉系の立場で考える娘では、考え方が異なることが分かった。本書の中に中小製造業の就労継続支援 A 型事業所について記載しているが、健常者に交じって、法定雇用率を超える障がい者を雇用しており、定年まで勤めあげる人がいるなど、離職せずに長く働く障がい者がいることを紹介している。経営者、あるいは経営学的視点からすると、新規採用した人がすぐに転職することは、環境整備に費用がかかることや、技術や技能を身につけてもらうために費用がかかること、雇用される側からしても、長く同じ職場にいる方で、技術や技能レベルがアップし、給与が上がるのが期待できるなど、従業員、企業サイド共にメリットが発生する。

しかし、娘が言うには、制度としての就労継続支援 A 型事業所は、同じ職場に居続けることを目的としたものではなく、その職場で就労することを頭や肌感覚で理解し、一般就労に移行するためのサポートが受けられるのが本来の主旨であるⁱ。したがって、同じ A 型事業所の職場で障がい者として居続けることの問題や、障がい者の存在を前提として事業所に支払われる補助金についても問題があるというⁱⁱ。なお、本書で紹介する中小製造業の就労継続支援 A 型事業所の企業は、障害者雇用優良中小事業主基準適合事業主として、「もにす認定事業主」ⁱⁱⁱとして大阪では初の認定企業である。

本書のテーマである共生も、経営の視点から見ると、福祉の視点から見ると

はずいぶん違いがある。立場によって、同じ言葉でも受け止め方、対応の仕方が異なる。行政も福祉を担う部局と、商工行政を担う部局では同様の問題を抱えていると思われ、悩ましい問題だが、今のところそれぞれのスタンスで行政が行われている。こうした問題の存在について認識することはできたが、解決策を考えるまでには至っていない。

これまで40年以上にわたって調査研究をしてきたが、その間には貴重な時間を割いて、筆者のヒアリングにお付き合いしていただいた数多くの企業の方々にまずもってお礼を申し上げたい。また、研究に関して同僚や諸先輩の方々からさまざまに叱咤激励をいただいた。お一人おひとりお名前を挙げることはできないが、この場を借りてお礼を申し上げたい。筆者はこれまで都合5回も職場が変わったが、そのときどきの同僚から数々のご厚誼をいただいている。心よりお礼を申し上げる。

本書は、筆者が勤務する大阪商業大学の出版助成を受けている。大阪商業大学からの助成は前著に続き2冊目となる。大阪商業大学に移って丸6年が経つが、研究環境にも恵まれ、本書の出版にこぎつけることができた。今回の単著は、筆者にとってこれまでの研究の集大成ともいえるもので、出版助成をしていただいた谷岡一郎理事長・学長に厚くお礼を申し上げる。予定では、筆者はあと5年、大阪商業大学に籍を置けることになっているが、最後の教員生活の場を提供していただいた谷岡学園に深い感謝を申し上げる。

2002年に最初の単著を出版して以来、これまでの単著は全てミネルヴァ書房からの出版となる。ちょうど20年のお付き合いとなるが、そのすべてにわたり取締役・編集部長の浅井久仁人氏に編集の労をとっていただいた。出版事情の悪い中、これまで継続して引き受けていただいたミネルヴァ書房ともども、あらためて感謝申し上げます。

最後に、家族に対しても一言。神戸の自宅は2階に仕事ができる部屋があるにも関わらず、1階のリビングテーブルを占拠して執筆活動をしているが、文句を言いつつも研究生生活を支えてくれている妻の早苗には感謝の言葉しかない。また、社会人として立派に活躍している息子の達哉と、障がい者のための畑づくり勤しんでいる娘の絵梨子には、これからも社会のために頑張れとエールを送りたい。

2022年 ロシアがウクライナに侵攻した春に
池田 潔

<付記>

本書は、令和4年度大阪商業大学出版助成費を受けて刊行されたものである。

-
- i 沖縄県のハートランドおきなわ（コープおきなわの子会社）は、就労継続支援A型事業所で、コープおきなわ首里店のベーカリー部門を担当している。そこで働く障がい者の平均勤続年数は2年1ヵ月で、そのあとは同じくコープおきなわの特例子会社であるハートコープおきなわか、コープおきなわ本体、あるいはコープとは関係のない一般企業に就職している（詳細は第6章を参照）。
- ii ちなみに、その補助金に関して、一部のA型事業所で障害者福祉サービスの給付金や、国の特定求職者雇用開発助成金を賃金に充てているところが多いことが発覚したことで、2017年4月に厚生労働省の省令改正が行われ、賃金に充てることを禁止した。この省令改正により、多くのA型事業所が閉鎖されたり、B型事業所に移行している。
- iii 障がい雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）とは、障がい者雇用の推進および雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主に対して、厚生労働大臣が認定する制度。