

戦略と進路 - 商工会再生への提言 -

もくじ

プロローグ 1

1.出でよ改革者！ 7

- 1-1 有限会社C³と商工会とのかかわり 8
- 1-2 商工会組織は十年一日のごく変わっていない 9
- 1-3 出でよ改革者！ 改革者不在では改革が進まない 10
- 1-4 なぜ、大改革が必要か 11
- 1-5 時代の変化に無頓着だった商工会 12
- 1-6 トップマネジメント機能不在の組織は存続不可能である 13
- 1-7 内部牽制機能の欠如 14
- 1-8 補助金に代わる財源 14

2.「進路」の意思決定 17

- 2-1 進路が曖昧な組織の存続は不可能である 18
- 2-2 商工会の使命 19
- 2-3 使命不在の弊害 23
- 2-4 地域もグローバリゼーションの風雨にさらされている 24
- 2-5 商工会に求められている地域経済の活性化 25
- 2-6 法第3条後段の解釈 27
- 2-7 地域振興事業は商工会の使命に成り得ない 30

3.地域総合経済団体との決別 33

- 3-1 地域総合経済団体から地場企業経営支援団体へ 34
- 3-2 商工会議所との併存の条件 35
- 3-3 商工会が目指すべき存続・発展への道筋 37
- 3-4 厳しい商工会議所の未来 38

4.トップマネジメント機能とその強化 39

- 4-1 トップマネジメント機能の強化と府県連の役割 40
- 4-2 総会・総代会の大改革 40
- 4-3 理事会の改革 45
- 4-4 内部牽制機能の強化 46

5.「よろず屋」単細胞組織との決別 49

- 5-1「よろず屋」になった商工会は、職員に「何でも屋」を求めた 50
- 5-2 単細胞組織の致命的な欠陥 51
- 5-3 無責任な合併で単細胞組織が続く 53
- 5-4 職員の未来と責任 54

5-5 経営資源の選択と集中の徹底 55

5-6 経営支援業務と裏方支援業務 59

5-7 顧客満足度の実態とその原因 60

5-8 単細胞組織との決別 62

6.若手経営者・後継者、青年女性の育成と事業承継 65

6-1 若手経営者・後継者の未来 66

6-2 若手経営者・後継者の育成が遅延した原因 67

6-3 青年部の大改革 68

6-4 青年女性の育成 70

6-5 女性部の大転換 71

7.職員の成長とライフワーク・プラン 75

7-1 職員の成長が商工会存続のカギを握る 76

7-2 管理レベルを飛躍的に高め、自己向上の糸口をつかむ 77

7-3 キャリアと知識(学習)の一体化 80

7-4 キャリアと知識(学習)の一体化とその成果 82

7-5 巡回・巡回支援の徹底 84

7-6 経営指導員更新制度 85

7-7 タイム・マネジメントの徹底 86

7-8 職員の育成・専門化とライフワーク・プラン 87

8.財政健全化 91

8-1 財政は組織の実態を映す鏡である 92

8-2 補助金の成果を出す 92

8-3 財政健全化への取り組み 93

8-4 歳出の削減 94

8-5 業務のスクラップ 95

8-6 会費の値上げ 97

9.内部組織の改革 99

9-1 各種委員会は機能しているか 100

9-2 業種別部会の解散 101

9-3 目的別部会の新設 102

10.戦略経営への取り組み 105

10-1 究極の経営目的 106

10-2 経営資源の把握と経営戦略の取り組み 107

10-3 経営情報の収集と活用 110

エピローグ 112