Smile and Shine

第２９期

経営指針書

２０２２年度（２０２２．１０～２０２３．９）

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

氏名

合同経営グループ

合同経営グループの２０３０年ビジョン

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

１．０ 経営指針書の発表にあたって

合同経営グループ　林哲也

合同経営は、１９９５年に高松市で創業し、２８周年となります。顧客が１０社程度、４つの机、コンピューター２台、応接１セット、カウンターの事務所で産声を上げました。香川県ケアマネジメントセンター(株)は、１９９９年４月に創立し、２４周年となりました。

今回の総会は、横浜オフィスも交え、３年ぶりに全社員が集合しての総会となります。

（1）長引くコロナ禍での目標達成

長引くコロナ禍における期間でしたが、経営指針でかかげた目標を達成しました。

社内でも陽性者が出たり、濃厚接触者であったりと出社できない人がいる中、業務の分担、テレワークの活用など社内の人と連絡を取り合いながら、何とか業務を遂行した結果でもありました。

売上の中には、助成金や給付金の申請サポートなどコロナに寄与する業務の受注も多くありました。今期以降は、これらによる業務の受注を見込まずに本業の部分での売上において目標を達成していかなければなりません。新たな商品開発なども視野に「アフターコロナ」における新しい経営の探求の時期です。

(2) 合同経営にとっての「進化」

「強い者、賢い者が生き残るのではない。変化できる者が生き残るのだ。」（ダーウィン:「進化論」）

有名なダーウィンの「進化論」です。今の時代、環境の変化が目まぐるしいスピードで進んでいます。IT 技術・SNS など、次々と新しいサービスが開発されています。継続した事業を行うためには、事業環境に適合し変化し続けなくてはなりません。新しいものが優れたものだとは限りませんが、新サービスも研究した上で、必要があれば自社に取り入れることが重要です。合同経営の進化は、**「目的」をもって「変化」**するということにあります。前期は、ＩＴ技術のひとつとしてＲＰＡの導入に成功しました。人員減をカバーできる業務効率にも繋がってます。一つ一つの小さな「進化」が、事業の継続の鍵になります。一人一人の小さな気づきが「進化」の種になるかもしれません。

今期は、**「ＩＴリテラシーの向上」**元年と位置付けて、全社的にＩＴに関する教育を行い、関心を高め能力の向上を目指します。これも一つの小さな「進化」です。

（3）「事業ドメイン」と「聖地づくり」

経営指針の検討過程で、10 年ビジョンを考えたときに私たちは何業か?という問いが繰り返されました。各法人で**「事業ドメイン」**を会議での話し合いにより何度も深めていきました。私たちは ①誰のために②どういうニーズに応え ③どういう独自サービスを展開するのか ④私たちは何業かであるのか。その事業ドメインから導きだされる私たちが創り出したい未来はどういった「聖地」となるのか。事業目的よりも遥か先にある「聖地」を思いながら仕事をすることは、とても豊かな時間をもたらしてくれるはずです。**「聖地」づくり**への歩みを始める時期です。　(経営指針書第１部 p19 参照)

（4）失敗から学ぶ「プラス発想」

「失敗は成功のもと」とよく言われますが、合同経営では**「失敗」をプラス発想に**切り替えます。失敗した原因を「仕組みの改善の糸口」として考え、次に同じことを繰り返さない仕組みを考えます。仕組みを考える過程で、さらに良いアイデアが浮かぶこともあるでしょう。そういった意味でも「プラス発想レポート」はより良い仕組みを考える宝庫です。失敗しなければわからなかったことでも、失敗により更により良い仕組みが出来れば失敗以上の成果になることもあります。失敗したときは正々堂々と「プラス発想レポート」を書きましょう。

（5）輝きと笑顔のために一隅を照らす生き方

「一隅を照らす」　これは「一隅を照らす光が集まれば、その光は国全体をも照らすことになる」ことです。

「一隅を照らす」ことは、人々の暮らしを守り、人間らしく生きることに貢献する生き方です。

私たちは、この時代に生きて暮らしを守り、人間らしく生きるために、この世界に光を投げかけています。そのために、お互いを尊重し、愛着を育て、職業専門家として育ちあいます。

- 「経営理念の対象となる人」とは、「顧客」であるとともに、ここで働くすべての「社員」です。
- 経営理念は「輝きと笑顔の状態」の状態をめざしています。これが働き方、人間関係の判断基準です。
- 「一隅を照らす」ために、ひとつひとつを一生懸命に取り組み、「光彩を放つ生き方」をめざします。

経営指針書に基づき、コロナ後の新しい時代に「幸せになるため」に一隅を照らす生き方をしましょう。

２．０　一隅を照らす職業専門家として生きる
（私の心情）

２０１６年１１月１２日　代表　林哲也

私は、父が経営者、母が雑貨店の経営をしている家庭で３人目の兄弟の末っ子として生まれました。父は養鶏場の経営者からタクシー会社の経営者になって成金的生活をしていました。母は、貧農出身の８人兄弟の２番目の子として兄弟を育てるために嫁いで来ました。祖母は、母に何か不出来があれば、実家の母親を呼びつけて土下座をさせて詫びを入れさせるというかなり厳しい人でした。

私は、雑貨店で働く母親の膝元にべったりとひっついて、店番をしながら育ちました。

中学生のころ、両親の不仲で、母親が語る父親像の目線で徹底的な父親への反発心が大きくなりました。また、貧農出身の母親の思想の影響もあって、富める者と貧しい者、道理のとおらない理不尽なもの、弱い者への強者の圧政は許せない、という気質が養われました。

この気質が爆発したのが高校生のときでした。この気質が社会に目を向けさせました。

社会を眺めると、次から次へと疑問がわき出し、いろいろな場面で問い続けました。生徒会の副会長にも立候補して「社会の問題を考えよう」と言い続けました。今振り返れば、社会問題に目を向けていった内面的な動機は、やはり父と母との関係が出発点でした。家庭を放棄している父親は憎しむべき対象であり、私にとって父親は、心の交流の対象者としては全く考えられない存在となっていました。

高校１年生のある時に、祖母が家の裏の用水に転落し、大腿骨を骨折しまし。坂出のマルチン病院に３カ月ほど入院しました。帰って来たときの祖母は、今で言う認知症になり、話がちぐはぐになっていました。それでも「早く元気になって欲しい」と思いました。

認知ができなくとも、嫁と姑の確執は残っているようで、商店の経営をしている母親に、「季節に無い食べ物」が欲しいと言ったり、当時の我が家では高価な「ハマチを毎日食べたい」とわがままを言ってたようです。母は、それを聞く度にスーパーカブに乗って買物に走っていました。

ある頃から母は、地元の浄土真宗の座に参加するようになりました。夕方、店を閉めると出ていくことが多くなりました。母は、今流に言えば「家族介護に疲れた」「先が見えない」「何のために生きているのだろ」と迷い、宗教の死生観に救いを求めたのだと思います。

夕方、姉と私の二人が、ポツンと母が帰るのを待つ日が度々となりました。

そんな母の行動を、母の弟は見るに見かねて、そっと我が家に来て、水炊きや、ご飯を作ってくれたりして、私たちの世話をしてくれたことは忘れられません。

高校３年生の頃には、祖母を奥の座敷を座敷牢にして、腰を紐でくくっていました。祖母は、夕食の時間になると、奥座敷からふすまに穴を空けて、私たちを見つめていました。

本当に暗くて最後は家に帰りたくないという気持ちが続き、最後には「おばあちゃん、はよ死んでくれ」と願うようになりました。その祖母は、私が大学に入学した５月の晴れた連休中に、母に看取られました。その時、私は、本気で「家族の死」を願った自分に罪を感じるとともに「やっと終わった」と安堵する気持ちが膨らみました。

大学時代は、家族のことを忘れてすごした４年間でした。しかし、大学４年生になると就職の問題を考えねばならなくなり、少し迷いましたが、知りあいの縁を頼りに、何も考えず就職を決めました。

就職を自分で決めた事を、父の経営するタクシー会社に報告に行ったのは、卒業の３月の20日を過ぎたころでした。報告というより「泣きながら言い捨てて帰った」だけというような報告でした。

社会人になって、いざ仕事となると、就職前に言われていた事業の人員調整ができずに「申し訳ないが系列のところへ」と言われ、何も考えずに従いました。１９７９年当時の一般の大卒初任給は９５，０００円から１００，０００円のレベルでした。

採用された丸亀の事業所では、ワンマンオフィスでした。高松の事業所からは「給料は自分で稼げ」「稼げないのはおまえの覚悟が足らん」とばかりに言われ続け、毎週のように集まった金を高松の事業所で山分けしました。月給ならぬ週給の生活でした。途中では「給料が、いくら支給されたのか分からない」という生活になりました。月末は、居酒屋で酒を飲みながら、傷を舐めあう生活が数年間続きました。

その頃、結婚を約束していた一歳年下の高知の女性から「自分は臨時教員で生活は確実でない。林さんの仕事は、まともに給与が出ない。これでは、二人の生活の目処が立たない」ということを何度も言われ続けました。私は「いや、鍋と釜があれば何とかできる」と言い返していました。結局、この話は無かったことになりました。もしかしたら、家庭を顧みない自分勝手な父と同じ、無鉄砲な人間だったのかもしれません。

この「ある時払いの週給で給与を支払う」という事業所から、元々就職する予定の事業所に移籍した時の給与の欠配は４０万円を超えていました。当時、「毎月確実に月給が出るのはすごい」と感動しました。毎月の生活の見通しが持てて、安心した生活ができるようになりました。

その頃結婚し、家族のために一生懸命に仕事に取り組みました。

ある時に、所長から「この仕事、ちょっと無理があるので、３カ月ほどで失敗の結論が出ると思う。駄目でも仕方無いが担当してもらいたい」と言われ、家にも帰らず泊まり込みで、数カ月間、突貫して仕事をしました。しかし、見事に予想どおりに失敗しました。

その結果を検討する会議で、所長が「担当者自身の責任の所在を明らかにすべき。君の責任は大きい。」と皆の前で公言されたとき、「失敗するかもしれないがよろしく頼む」と言った所長からの言葉で、本当に驚きました。

私は、その後の会議の度に、所長に対して公然と「あの場で責任の所在を問題にしたが、あの件では『責任を問わないから、やって欲しい』と言ったのはあなたでは無いか、なぜ、私の責任なのか」と質問を続けました。その所長の口からは納得できる説明は無く、所内で一人だけ所長に向かって問いかける人物になっていきました。

３カ月ほど後の１９９１年（平成３年）７月に、所長室で二人だけの時に再度「人の責任にするのはおかしい」と、自分の思いをハッキリと言いました。その後、退出しようとドアノブを持った時、後ろから所長から「おまえのようなやつは、辞めてしまえ」と言い捨てられました。今で言うところの「即時解雇」でした。当時３４歳でした。

この所長は、最近の業界情報では、全国トップ役員として名を登場させる人になりました。「人を足げにすることが上手な人物は上昇するのも早いものだ」と、業界紙に掲載される写真や名前を見る度に思います。

私は、「辞めてしまえ」と言い捨てられた後、後ろを見ること無く、そのまま、部屋を出ました。その後、深夜２時頃までかかって、自分の仕事の引継書を書いて、退職届と一緒に机の上に置いて帰りました。

総務担当者には「子どももいるので健康保険は続けて使えるように」と依頼しておきました。
自宅に帰って妻に「辞めた」と言うと、「やっぱりね」とひと言。翌日、兄に報告に行くと「頑張ってきたのに、もったい無い」でした。兄は父の仕事の後継者としてタクシー会社に入っていました。父にも、母にも直接は知らせませんでした。

その後、３カ月間、引きこもり状態になりました。
引きこもり中に、夏風邪にかかって何度か通院したときに、院長から「あんた、健康保険が切れとるで。全額自己負担ですよ」と言われ驚きました。あれほどお願いしていた任意継続の保険手続きの連絡が無く資格喪失手続きだけされていました。自分で手続きをしなければならなかったことなど分かりませんでした。
またある時、「そういえば、退職金があったはず」と思い出して、所長に電話しました。その所長からは「おまえになど、何も支払うものはない」のひと言でした。
３カ月後に、その事業所と縁のあった内海税理士から「やっぱり自宅に居たか！」と電話がかかり「明日でも事務所においで」と呼び出しがありました。
内心「どうしたものか」と思いましたが、まさか会計事務所に勤務することとも思わず出かけていくと、「異業種だがチャレンジするには面白いよ」と勧められ、他にあても無かったこともあり、その場で受諾しました。
実際に会計事務所で仕事を始めて思ったのは、会計事務所の仕事は顧客の困っていることを解決するために関わっているので、感謝される良い仕事だということでした。
俄然やる気になったとき、３か月後にある日商簿記の受検も勧められ、３級簿記を申し込みつつ、別に内緒で２級簿記も受検を申し込みました。３級簿記は大栄簿記学校、２級簿記は３カ月間の自宅での大原通信教育で学習にとりくみました。２級簿記では工業簿記の途中までで受検しました。幸運にも３級簿記だけでなく、２級簿記も合格しました。
社会人になって、初めて「一生懸命に努力すると報われそうな仕事に従事できるようになった」と実感し、嬉しく思いました。

「良い仕事に就いた」と実感したので、ようやく母に面と向かって報告できると思い、所長に「ちょっとだけ早めに帰宅して母に報告したいので早帰りして良いですか」と聞きました。それが失敗でした。
所長は「それは良いけど、早帰りするというのは、うちには制度が無い。嫌なら、いつでも辞めてくれて結構。募集したら20名くらいはすぐに応募があるから。君らは消耗品だからね」と言い捨てられました。
真顔で「消耗品」と言われたのは人生でも初めてで、正直驚きました。
その後、病院事務の業務等の声もかかりましたが、内海税理士の知人の矢野社労士が、「国から助成金をもらえる手続きをする社会保険労務士はやりがいがある」と笑いながら言っていたのを思い出し、矢野さんに相談し、社会保険労務士の資格に挑戦して開業したいという希望を聞いてもらえて数年の修行の時期を経て、開業することになりました。
ワンストップサービスをめざして、税理士、行政書士、社会保険労務士の３士業が一体的にサービスを提供できる集団となるべく１９９５年に木太町で開業をしました。

開業にあたっては、当初は、善通寺の横田税理士から「開業後は一緒にやろう」と協力の申出がありました。しかし、その数週間後に散歩中に心臓病発症で突然死しました。その後に、増田税理士の

細やかな援助をいただきました。また、当時、難しい案件で困ったことは、今は亡き坂出の米澤税理士にカバーしてもらえ、助けられました。米澤税理士の亡くなった後は、佐藤税理士に対応してもらい、その後、乃口税理士が税理士法人の設立に道を開き新しい道を開いてもらえました。合同経営の立ち上がりの厳しい頃には、良い人の善意の協力が得られたことが、その後の右往左往の中でも潰れずに継続出来た力となっていたと思います。

開業当初は濱田さんに「留守番」ということで、関わってもらいながら行政書士試験を受験してもらいました。合格後は知人の行政書士事務所から惜しみなくノウハウや顧客を紹介してもらえました。
立ち上げ当初の頼りない事務所に、酒井さんが求人に応募してくれました。濱田さんから、酒井さんの人柄をふまえて「この人なら間違い無い」と申出があり、酒井さんなら信用出来ると確信をして会社の通帳や実印を預かってもらいました。その後、通帳は見たことがありません。
また、事務組合が立ち上がったものの、あまり実務が分からないときに、これまた職安の求人を応募してくれたのが赤松さんでした。労働保険事務組合の熟練者として参加してもらえたことも幸運だったと言えます。今に思えば、合同経営の特質、気質は、この時期に確立していたと言えます。

この頃、Windows９５が出回りました。「これからの業務はコンピューターが使えないとダメだ」と思い、ＬＡＮ上でＭＪＳの会計システムを使用出来るようにするために３００万円ほどの設備投資をしようと考えました。お金は無かったので、父に頭を下げて「相続は一切何も言わないから金をくれ」と頼み込みました。父は「何に使うか。遊びの金はダメだ」と言いました。「設備投資に使う」というと、黙って３００万円の小切手を振り出してくれました。現在の合同経営のＬＡＮシステムの始まりでした。

介護保険施行を前にして１９９９年４月には、香川県ケアマネジメントセンター(株)を設立し、居宅介護支援事業への参入をめざしました。介護保険制度が「家族介護から社会的介護」を理念としているのを聞いて、「家族の死」を願った自分の罪から救われる思いでした。
２０００年の介護保険施行の時期は、創業支援の助成金バブルの時代でした。普通に真面目に開業して雇用をすると２０００万円ほどの助成金が得られるような時代でした。
ケアマネジメントセンターの事業と、合同経営グループの事業拡大もあって、当時は、今では想像出来ない膨張期でした。私は、「仕事はどんどん来るから、何とか対応するのが仕事」と考え、「残業させてもらえるのは幸せ」というスタンスでした。「仕事＝金」であり、これが「最上のもの」として考えていたのは本当です。「働かない者は駄目人間だ」とも真顔で思っていました。
その当時、私自身の過去の体験で思っていた「人を人間扱いしないやつは最低の人間だ」という思いは忘れ去っていました。そうして、私も「最低の人間」になっていたのかもしれません。
ある日、ある女性が「林さん、私は、うちの夫より遅く帰って、夫の家族がご飯の準備をしているのでは普通の生活ではないと思います」と、切々と話をしました。私は「それは良いご両親だ」とだけ言ったのを覚えています。その数週間後に、その女性は退職を申出てきました。
目が開かされました。手遅れとは思いながら「残業撲滅」と叫んではみたものの、人間というものは、いったん口に出ると取り返しがつきません。結局、退職となりました。

①決めた給与は１円たりとも欠配、遅配はしない。
②経営者として、問題を「部下・社員の責任」と言ってはならない。
③人様を「消耗品」とは言ってはならないし、思ってもならない。

私の、「経営者としての基本原理」は、この３点に尽きる、と思っていましたが、いつしか忘れていたのでした。

また、当時は、お局と小局との派閥争いや、黒幕の支配する暗い事務所、４人就職しても数ヶ月後に４人退職する事務所でした。お局様役の女性から「私は、高松高校を卒業した。普通の低脳な高校の卒業者にあれこれ言われたくない」と真顔で言いかえされたときは、まさに開いた口がふさがらない思いでした。

私は、「弱い者を馬鹿にする風潮」、「影でコソコソと出来ない人のことをささやくこと」、「裏で電話して影の人脈を広げること」に熱心になる人の行動に目を向けようとしていませんでした。

今に思えば、仕事をこなすために「作業ができる人」「資格を持っている人なら誰でも」ということで、人柄を無視して作業員を採用していたと反省をしています。

この頃の私の姿勢は、問題があっても「今やってもらっている仕事が回らなくなることが困る」と仕事が人質になって、不正常な問題を曖昧にして穏便に済ませようとしていたと思います。

正常な人間関係をつくるためには、お互いに事実をもって率直、淡泊に「批判、自己批判」をする必要があります。合同経営にとって「他者を批判」をするということは、単に相手を排撃することに目的があるのではありません。問題に自ら気づくことで、相手のためにも自分のためにも、成長のために必要なことだと思います。

現在では「お局、小局、黒幕の禁止」は事務所の総意となりました。しかし、人間の心には弱さや暗闇があります。また、一般社会の士業事務所の「人格より資格を優先する資格上下主義」の浸透もあって、こうした心のありよう、人間関係のありように、忍び込む可能性は絶えることがありません。これからも常に、お互いの人付き合い、生き様を問いかける関係を大切にしていきたいと思います。

助成金バブルが終わった２００３年頃に、高松信用金庫さんから「給与計算をしてもらえないか」と打診があったころから、事務所の運営方針の潮目が変わってきました。事務所の事業として「給与計算業務は可能性がある」と考えて研究をしました。

新聞で「万人単位で給与計算のアウトソーシングをしている」という東京のペイロールが報道されると、直に面談をお願いして話を聞きに行ったり、名刺交換をした新潟の給与計算センターに出向き、実際の給与計算のノウハウの伝授をお願いに行ったりしました。

濱田さんが行政書士としての力量をつけて、建設業関係の許認可業務に自信をもって取り組みだしたのもこの頃でした。

助成金バブルも終結した後に、給与計算業務や会計業務を「ワンストップサービスでのアウトソーシング事業」として積極的に位置づけて、地に足が着いた事業として受注していくことに進路を転換するとともに、何故、私たちがこうした仕事をしているのか、考え続けました。

いろいろな表現で、合同経営の存在意義を考え、働く意味を表現してきました。

近年における事務所の在り方の模索と葛藤の最後の山場が、「個人開業者の寄せ集め」の「個人商店状態」となっていた事務所の在り方に決着をつけることでした。

事務所の草創期は、経営を確立することに力点が置かれ「資格者は売上を確保することが至上命令」ということで「業績主義報酬」の制度でした。言い換えると「自分の食い扶持は自分でつくれ」というものでした。草創期には、資格者同士が切磋琢磨する前向きな相乗効果がありました。

しかし、一定の売上が確保出来るようになった瞬間から「制度疲労」となり「自分のことは自分の範囲、不要な干渉はしないで欲しい」という風潮がはびこりました。

合同経営グループ創業２０周年を契機に、こうした個人商店の集まりから「士業法人」となって、資格者は共同連帯して事業の発展のために、同じ土俵で対等平等に関わっていくことに足を踏み出しました。

その結果、「すべては、輝きと笑顔のために　～私たちは、会社と社員、人々の幸せの総合支援チームとして社会貢献します～」という理念かかげ、実際の人間関係や組織運営でも体現したものとなりました。

この理念の生命力は、「ブラック企業」「ブラック士業」の影響の拡大の中で光彩を放っています。

昨今の、若者を大量採用し、選別し、使い潰す新興の大企業＝「ブラック企業」を側面から支える、違法だとわかっていてあえて違法行為をおこなうよう会社を指南する士業者（「ブラック士業」）とは対局にある理念です。

合同経営グループは、２０年の歴史を積み重ねてきました。

私の職業人としての残された期間は、人生８０年として、どんなにしても職業専門家人生は７０歳頃までが旬であり節目だと考えています。また、組織の維持と発展のために、トップの役目を交代する節目は、グループ全体の発展を考えると世間でいうところの「６５歳のバトンタッチ」を守ることが大切だと考えています。

私は、６５歳、７０歳の節目をめざして新しい峰、新しい領域に向かって惰性やマンネリを排除し、１０年ビジョンを掲げて前進をめざしていきたいと考えています。

「一隅を照らす」

これは「一隅を照らす光が集まれば、その光は国全体をも照らすことになる」ということだそうです。

あらためて私の社会人人生、専門家人生を振り返ると、自分自身の無知と無鉄砲な職業選択で周囲の人々を苦しめ、そのあげくに理不尽な給与不払い、消耗品扱い、即時解雇を受けました。

その後、内海税理士から救いの手をさしのべられ、法律と経営と人の狭間で専門知識を取り扱う仕事にご縁をいただきました。

本来、法律は、人々の命と暮らしを守るためにあると思います。企業経営の基本もここにあると思います。私は、人々が、精一杯生きて、暮らしを守り、人間らしく生きることに貢献するという意味で「一隅を照らす」役割が、法務専門サービスに従事する合同経営グループで働くことの生きがいと誇りだと思います。

私は、合同経営グループのメンバーには「一隅を照らす」仕事であることに誇りを持って日々の業務をすすめてもらいたいたいと心から願います。

『山家学生式』（さんげがくしょうしき）

国宝とは何物ぞ
宝とは道心（どうしん）なり
道心ある人を
名づけて国宝と為す
故に古人（こじん）の言わく
径寸十枚（けいすんじゅうまい）
是（こ）れ国宝に非（あら）ず
一隅（いちぐう）を照らす
此（こ）れ則（すなわ）ち国宝なりと

※「径寸」とは金銀財宝のこと。「一隅」とは、今あなたがいる場所のこと。

「一隅を照らす」が意味するところは、「お金や財宝は国の宝ではなく、家庭や職場など、自分自身が置かれたその場所で、精一杯努力し、明るく光り輝くことのできる人こそ、何物にも代え難い貴い国の宝である。」ということ。

一人ひとりが、それぞれの持ち場で全力を尽くすことによって、社会全体が明るく照らされていくという考え方です。

（平安時代　天台宗　宗祖　最澄（767-822）著）

３．０　当社の概要等

設　　立：　１９９５年６月１３日設立
役　　員：　株式会社　合同経営
　　代表取締役　林哲也
　　取締役　　赤松良樹、酒井洋美
株　　主：　林哲也(25 万円)　酒井洋美(50 万円)　赤松良樹(25 万円)
　　持株会(900 万円)
法人役員：　行政書士法人　●長門恵子　松井健太郎
　　社会保険労務士法人　●林哲也、●是松郁子、酒井洋美、齋藤美穂、近藤麻美、小泉朱里
　　税理士法人　●井原惣七、●今田重昭、髙嶋弘彦
　　香川県ケアマネジメントセンター㈱　●林哲也、宮竹佳代　　●は代表社員
執行役員：　行政書士法人　泉川治子
　　社会保険労務士法人　赤松良樹、尾原良太
　　税理士法人　岡野里恵、酒井洋美、松本秀紀
所 在 地：　760-0080　香川県高松市木太町３３９６番地１１
　　電話　087-812-5010（代）　FAX　087-812-5036
Ｈ　　Ｐ：　http://www.godo-k.co.jp
グループ事業：　①行政書士法人　合同経営
　　②社会保険労務士法人　合同経営
　　・労働保険事務組合　合同経営労務協会
　　・かがわ障害年金相談センター
　　・かがわ給与計算センター
　　・かがわメンタルヘルス支援センター
　　・かがわ助成金支援センター
　　③税理士法人　合同経営
　　④香川県ケアマネジメントセンター株式会社
　　④香川あんしん相続相談室（行政書士法人と税理士法人の共管）
　　⑤一般社団法人 DC マイスター協会香川支部（税理士法人と社会保険労務士法人の共管）

４．０　経営理念

合同経営グループの理念

私たちは、

輝きと笑顔のために、一隅を照らす

幸せの総合支援チームとして社会貢献します

①「日本国憲法」の原理原則を大切にします

本来、憲法や法律は、人々の命と暮らしを守るためにあります。

私たち合同経営グループは、法務専門サービスに従事する職業専門家として「日本国憲法」が定める「法の下の平等、租税法律主義、生存権・社会保障」など、この国の在り方を定めた原理原則を大切にします。

②「輝き」を広げます

社会に役にたって必要とされる企業は「輝き」ます。人は、人と社会に必要とされ「輝き」ます。

私たち合同経営グループは、家庭や職場など、人が生きる場所で、人が精一杯努力し、明るく光り輝くことができるようにサービスを提供します。

③「笑顔」を広げます

人は、人生を楽しみ、人間らしく愛されて「笑顔」になります。関わる人々の「笑顔」は、私たち法務専門サービスに従事する者としての生きがいであり、誇りです。

④「一隅を照らす」ことを誇りに生きます

「一隅を照らす」とは、「一隅を照らす光が集まれば、その光は国全体をも照らす」ことです。

合同経営グループは、職業専門家として、人々が、精一杯生きて、暮らしを守り、人間らしく生きることを支援し、良い会社、良い地域・社会の実現をめざします。

合同経営グループの行動指針

全社員は、次の行動指針を実践し、生きたあかしが実感できる生き方をします。

①　「勉強好き」になります
②　「プラス発想」をします
③　「素直に考え行動」します
④　「仲間を大切に」します
⑤　「徹底実行」します

４．１　合同経営の行動指針

行動指針　前文	生きたあかしが実感できる運営をします。

（1）「楽しめる」会社になります。

孔子は「論語」で「子の日わく、『これを知る者はこれを好む者に如かず　これを好む者はこれを楽しむ者に如かず』」（幸せを知る者は幸せを好む者に及ばない。幸せを好む者は幸せを楽しむ者に及ばない）と述べました。私達は、単に「法律知識を知っている」だけではなく、「専門的知識を活用し、『経営や生活に積極的に活用して役立つ』ことを楽しむ専門家集団」となります。

（2）「共に歩み育つ」という生き方

例えば「相談してよかった」と喜ばれることは、喜びを実感できる瞬間です。そのために、相談者と共に学び育つという意味で「示唆・助言・支援」を行います。

示唆	提言（suggestion）、考えさせる（thought-provoking）
助言	助けになるような意見を、そばから言うこと。（advice）
支援	他人を支え援助すること。他人のために協力すること。手を貸し助けること。

相談者も「人間」です。相手の苦労や立場を尊重したうえで、弱さや甘え、考え違いを認めながら、問題解決の喜びを共有します。

（3）士業事務所の新しい「組織経営」の探求

合同経営は「組織経営」を基本とします。仲間の中から次代の経営陣が構成されます。

一般の士業事務所では、職員を「消耗品」「丁稚奉公」と公言することもあります。合同経営は社員の「人格」は対等と位置づけます。

行動指針①	「勉強好き」になります。

この「勉強」とは、「資格取得」という意味に限定していません。もっと広い意味があります。

「勉強」とは“違ったことを知ること、自分の知らないことを知ること”と言えるでしょう。新たな経験をすることも勉強と言えます。

私達の専門家のエネルギーの源は、毎年、資質向上に挑み、新しい知識を獲得することにあります。仕事に必要な専門的知識及び技術とともに、広く知識と教養を身につけます。

また、資格受験には最大限の支援をします。

行動指針②	「プラス発想」をします。

「プラス発想」には、まず「過去オール『善』」の考え方が前提です。過去と他人は変えられません。変えられるのは、過去の評価をする自分と未来だけです。過去に起こったことを悔やんでもどうしようもないでしょう。過去に起こったことは「これでよかった」と思うしかありません。過去を肯定した上で、「では未来を良くするためにはどのようにこれから努力していこうか。どう自分を成長させていこうか」という発想からスタートすることが大切です。

何事も、最初に「否定」をして取り組む場合と、「やってみよう」と取り組む場合とでは、その先の結果は大きく違ってきます。

まずは、興味を持って、やってみる方法も知恵を借りるなど前向き発想でいきましょう。

行動指針③	「素直に考え行動」します。

「素直」とは“人の話を聞いて、言われたことをそのままやる”ということではありません。

まずは事実を事実として受けとめます。当然、その情報を理解できる場合と出来ない場合があります。この「理解出来ない」時がポイントです。

「理解出来ない」ことを“間違っている”と即時に否定するのではなく、それは自分に力が無い、能力が足りないからだと認識し、理解するために勉強したり、誰かに「教えてください」と頭を下げ

て情報をいただくよう努力をします。

自分がもっと良くなるようにどう努力するかという意識（プラス発想）を持ち、人の意見や情報を「素直」に聞くと、どんどん情報があつまってくるようになります。

こうして、ものごとを素直に考え、行動する人となります。

行動指針④	「仲間を大切に」します。

生まれも育ちも全く異なる人が、募集に応じて集まったのが会社という組織です。その目的は「働くこと」です。「働く」という共通の目的の実現のために、仲間には可能な限り声をかけ、困っているなら相談に乗って、解決策を考えていきましょう。

自分の大切な１日の２４時間で、睡眠等の時間を除くと１０時間程度が自分の使える時間です。その時間の中で８時間近くを費やして働いているのですから、職業人の人生は仕事そのものです。だからこそ働く時間はお互いに大切にしたいものです。

人生の貴重な時間を費やしているのだからこそ、一緒に働く同僚、仲間の明るい未来を実現し、困っている人には支援をしましょう。その支援は必ず自分にも帰って来ます。

行動指針⑤	「徹底実行」します。

「何を決めても、実行は曖昧」というのでは、決める意味がありません。「決める」のは実行をするためです。徹底実行するためにも、「目的」をしっかりと考えて決定することが大切です。

また、むやみに決めた事を繰り返すことではありません。実行で、ＰＤＣＡサイクルを意識すると実行のレベルは向上します。

ＰＤＣＡサイクルとは次の内容で業務が継続的に繰り返され、改善・発展することです。

①ＰＬＡＮ（計画）：従来の実績や将来の予測などをもとにして業務計画を作成する

②ＤＯ（実施・実行）：計画に沿って業務を行う

③ＣＨＥＣＫ（点検・評価）：業務の実施が計画に沿っているかどうかを確認する

④ＡＣＴ（処置・改善）：実施が計画に沿っていない部分を調べて処置をする

５．３　合同経営の１０年ビジョン

【事業ドメインから考える聖地づくりで合同経営の目指す道を明確にする】

合同経営の 10 年ビジョンを考えたときに、私たちの目指すべき方向性を考えるひとつの標(しるべ)として、事業ドメインがあります。私たちは ①誰のために ②どういう困りごとを解決し ③どういった独自のサービスを展開していくのか ④私たちの本質は何業であるのか。

グループ経営理念:輝きと笑顔のために一隅を照らす

	行政書士	社労士	税理士	ケアマネ
顧客は誰か	新しいことを始める経営者・個人	人を雇用する経営者	事業の継続を望む経営者	介護を必要とする高齢者と家族
顧客の固有ニーズ	変化に対応する経営課題の解決	人にまつわる経営課題の解決	経営課題の解決を明らかにしたい	在宅生活の継続
ニーズに応えうる独自性	共通:組織的に顧客課題に対する「文殊の知恵」集団			
	・最新の情報を共有 ・「未知」を「既知」にできる	・社員=人を大切にする助言と指導をしている	・経営課題を一緒に親身に考えられる	・在宅対応の他職種専門家 ・困難事例に知恵を出し合う集団
何業か?	・「チャレン志業」	・「美しく共に育つ業」	・「澄んだ未来を創る導き業」	・在宅の希望の灯り(あかり)をともす「灯業」

事業ドメインを基に導き出される、私たちがたどり着こうとしている場所はどういった場所であるのか。聖地づくりをすることで、どんな未来を創るのかを 10 年ビジョンと共に明確にしました。

『ファーストペンギンの聖地』

かつて誰も足を踏み入れたことのない領域に挑むベンチャー精神をもち、社会にイノベーションを引き起こすプロフェッショナル集団として、ファーストペンギンとなる会社を生み出す聖地となる。

『美しく生きる聖地』

私たちが関わる世界は人が人として生きる、希望に満ちた場（職場）である。法律を守る事は大切だが、人の「美しさ」とはもっと上にある。人としての尊厳を持ち、雇用する人もされる人も彼らを支援する社労士も、美しく生きる聖地となる。

『絶え間ない成長の聖地』

未来へ続く長い長い階段を、一段一段上りながら成長していく企業の道しるべになりつつ、手を取りながら共に豊かな仕事ができるように導いていくことで、成長の無限の可能性を秘めた企業の聖地となる。

『寄り添いの聖地』

「あなたの場所であなたらしく」介護を受ける人も介護を行う人も一人で抱え込まずに、多くの支えがあなたに届き希望の光を見つけることができるように、あなたに寄り添う聖地となる。

【合同経営ブランドが日本全国で認められている】

・合同経営のブランドが有名になり、日本全国で知られる存在となっている。（合同経営ブランドは、①経営理念に基づく団結、②人間尊重の経営、③「成功よりも成長」をめざすこと）

・SNS などの情報発信にもおいても、合同経営ブランドの有名チャネルを複数展開できている。

【働きがいのある良い職場となっている】

・合同経営内にカフェスペースがある。

・働き方の多様化に応じて、フレックス、変形、テレワーク等選べる労働体系が確立している。

・20 代、30 代若手社員を中心にすべての年代がいきいきと仕事をしている。

・労働環境だけでなく、雇用条件の面においても業界の水準以上の給与水準を提示でき、県内では新卒の就職したい企業の上位に位置する会社となっている。

【ＳＤＧｓの実践で社会貢献で実効ある行動をしている】

・認知症予防や健康増進に役立ち、地域の活性化に貢献する事業を展開している。

・健康長寿事務所として、60 歳を超えても、健康で明るく、誇りを持って仕事をしている。

・SDGs 実践企業として徹底した事務所になっている（屋上緑化、自主発電、完全ペーパーレス化などを実践している）。

【100 年企業を目指して次世代の育成も積極的に行っている】

・合同経営が未来に向かって継続的に事業を続けるために、創業者である第一世代の林、現行の役員クラスを第二世代としたときに、第三世代、第四世代へ安心してバトンを渡せるように、次世代の管理者・経営者の人材育成にも着手していきます。

合同経営と SDGs

3 すべての人に健康と福祉を	**♦健康経営優良法人** 健康経営優良法人認定を継続的に取得しています。 昼食時にはお味噌汁を自由に飲むことができるので利用する人も多く、昼休みには卓球などをして社員同士の親睦を深めるとともに毎日のリフレッシュにもつながっています。	 認定証 （中小規模法人部門） 法人名　株式会社合同経営 貴法人は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取組が優良であると認められました。よって、ここに「健康経営優良法人2022（中小規模法人部門）」として認定します 経済産業省及び厚生労働省と共に、今後一層取組を強化されることを期待いたします 2022年3月9日 日本健康会議
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 12 つくる責任 つかう責任	**♦屋上緑化** 緑のカーテンを作るために屋上緑化に取り組みました。ゴーヤやミニトマト、きゅうりなどの夏野菜をはじめ、じゃがいもや枝豆、多種類の野菜を育てました。雨水タンクの設置により水を賄うことができるので環境に優しく、また実り豊かな収穫も楽しむことが出来ました。	
8 働きがいも経済成長も	**♦インタビューシップ** インタビューシップの受け入れを通して、地域の学生に、社内の雰囲気や仕事内容、SDGｓの取組などを知っていただける機会となりました。 地域の中小企業と連携し、これからの将来を担う学生たちが地域に夢や希望を持てるような会社であり続けたいです。	
13 気候変動に具体的な対策を	**♦防災さんぽ** 災害時を想定しながら、事務所から避難場所まで歩く「防災さんぽ」を行いました。普段よく利用する場所から避難場所までをいつもと違った視点を意識して歩きながら、どこにどんな方法で避難すればいいのか、避難の通路を確認し話し合うことで、防災への意識が高まりました。	
13 気候変動に具体的な対策を	**♦避難訓練** 9/8 には、火災を想定した避難訓練を実施しました。有事の際にも、1 人 1 人が実際に消火器や AED を使用できるようにと、防災管理者からレクチャーを受けました。 火災の発生から通報、初期消火、避難までの流れを実施することで、緊急時にも対応できるように来年以降も実施していきます。	
13 気候変動に具体的な対策を	**♦ペレットストーブ** ペレットストーブは、化石燃料を使用していないため、環境保全につながるとともに、結露の発生を防ぐことで、カビや細菌が繁殖しにくいのが特徴です。 また、遠赤外線効果により、身体の芯から温まるというメリットもあります。	