

森下 正 先生による

組合活性化 アドバイス



明治大学政治経済学 教授
森下 正氏

組合青年部活性化の秘訣 ～後継者は育成するもの～

「後継者不足」、この言葉は中小企業が抱える経営課題として、長年、繰り返し耳にしてきたはずである。少子・高齢化社会の日本で「後継者不足」は、「若年人材の採用難」「専門・熟練人材の育成の遅れ」などと並んで、中小企業の事業継続に最も大きな陰を落としている。つまり、若年人材の採用に成功して、専門・熟練人材が育成され、確実に後継者が育っていなければ、企業は持続性を維持できなくなる。従って、組合青年部の活性化は、組合の存続だけではなく、組合員の持続的発展にとっても必要不可欠な取組である。

従来から組合では、経済的な各種共同事業を展開する他に、青年部や女性部を通じて、組合の後継者育成あるいは、組合員の後継者や経営補完者の育成に力を入れてきた経験と歴史がある。しかし、高齢化の影響で青年部の人数が減少している組合が多い。あるいは、組合員の世代交代や既存の組合事業が停滞気味なことの影響を受けて、青年部自体が組合の必要性を感じなくなっていることもある。

しかし、組合青年部で若手が集うメリットを知り、そのメリットを生かす気持ちが芽生えれば、組合青年部の活性化はスピードが速い。ちなみに、ふくい青年中央会の活性化のキッカケは、「県内組合の青年部が全て参画している青年中央会は、県内最大の異業種交流グループである」というメリットを再発見したことであった。また、勉強会や研修会、他地域との交流など、外部からの刺激を常に受け続ける場として、青年部を機能させることも、活性化の近道である。

例えば、筆者が関わっている千葉県のN組合の青年部は十人足らずの少数で、自分達の世代が組合幹部になったら組合を解散することばかり考えていた。とはいえ、青年部の仲間意識は元々高く、ヒューマンネットワークは既に強固であったことから、中央会の指導と助成のもと、2011年7月に初めて勉強会を行った。この内容は、組合の基本理念と運営原則から組合のできる多くの事例までを学ぶもので、青年部のメンバーは大いに刺激を受けることができ、満足顔だった。しかし、用意されていた質疑応答の時間に、誰も講師に対して質問することができない。フランクな雰囲気では話し合いができる場が用意されていなかったからである。つまり、一方通行の勉強会では、講師と青年部のメンバーとの間で十分なディスカッションや世間話ができないのである。

この反省を受けて、3ヶ月後の勉強会では座学後、懇親会を実施して、自分達の想いや悩み、今取り組んでいる仕事、青年部でやってきた取組などを講師に対して自由に対話する場を設けた。すると、この懇親の場で、他地域の若手経営者グループとの交流や実際の仕事現場を視察したいという希望が出てきたのである。現在、他県の若手経営者と後継者集団への視察と交流会の企画を進めている。

一方、埼玉県の狭山商工会議所が2004年9月に組織化した狭山若手経営者研究会（20名）は、毎月、勉強会（他地域団体への視察、交流会も年3回実施）と懇親会を繰り返し、この9月で126回目を数える。その内容は、経済・経営・政策といった堅い内容から、先輩経営者の雑談やFaceBook等IT活用法に至るまで、硬軟取り混ぜて多種多彩である。同メンバーは、勉強していく過程で、地元の高校生のインターンシップ受け入れや小中学生向けビジネス体験学習への資金提供と講師引き受け、自分達の事業を地元住民に紹介するセミナーや産業祭りの実施、そして経営革新支援制度の活用など、多様な共同事業を展開できるグループに育った。

以上のように、まずは若手が集う場である青年部自体にメリットが有ることを忘れてはならない。そして、青年部では、常に自分達にとって必要と思われるアイデア満載の情報を直接、知っていく取組を行う。しかも、必ずフランクな場を作って、学んだことを自分自身の意識に根付かせ、さらに自分たちの思いや願いをざっくばらんに話し合う。この繰り返しこそ、参加メンバーが自然と育ち、組合青年部が活性化する秘訣なのである。