2030 ビジョン

１．はじめに

（１）この度のビジョン作成にあたって

歴史と理念

今回の第 7 次「2030 ビジョン」を作成するにあたって、ビジョン特別委員会では「同友会の歴史と理念」を学び直すことからスタートしました。中同協の国吉顧問をお招きして、同友会の先人たちの設立のおもいや、同友会理念や労使見解ができる時の時代背景やその過程などを、改めて深く学びました。また、戦後の大変な時代の中、中小企業経営者としての誇りを持ち、自助の精神で一つひとつ積み重ねてきた歴史のうえに、現在の同友会があることを思うと心が震えました。同友会理念の先見性と普遍性に確信を持ち、今を生きる私たちが同友会での学びを実践してさらに進化させ、次世代に引き継いでいかなければならない、この学びと運動をもっと広めていかねばならない、そんな使命を感じました。

テーマ決め

次におこなったことはテーマ決めです。第 6 次ビジョンである「2020 ビジョン」は同友会の 3 つの目的である「よい会社・よい経営者・よい経営環境」という 3 つのテーマでまとめられています。それぞれの中身は同友会理念に沿っており、まさに私たちがめざす企業像・経営者像・経営環境像としてまとめられていました。

そして今回改めて 10 年後のなりたい姿を想像した時、福岡同友会そのものの姿も描きたいと感じ、検討を重ね「企業づくり、地域づくり、同友会づくり」の 3 つのテーマでまとめました。

全県参加のビジョンづくり

今回作成する「2030 ビジョン」を一人でも多くの会員さんと共有するため、そして、より全県参加でビジョンを作成するため、全支部にビジョン案の作成と提案を依頼しました。そして全支部から提案いただいたビジョン案を包括できる共通のビジョンとしてまとめあげました。これから 10 年のあいだ「2030 ビジョン」の達成に向け、全県を上げて取り組んで参りましょう。

（２）「2030 ビジョン」の意義

福岡同友会は現在 4 地区 21 支部で構成されており、それぞれの地域や支部によって歴史や特徴の違いがあります。しかし、同友会運動と学びを実践していく上での「福岡同友会としてのなりたい姿」を作り、全会員で共有することは、激動の時代の中で、今後も発生する様々な問題や課題を解決していく上でとても重要です。

現在から積み上げた未来ではなく「10 年後にはこうなっていたい」という思いを描き示した「2030 ビジョン」を全会員で共有しましょう。

（３）「2030 ビジョン」の位置づけ

会社における経営指針は、理念・10 年ビジョン・方針・計画から成り立ちます。これを福岡同友会に当てはめると、理念は同友会理念、10 年ビジョンが「2030 ビジョン」、方針が毎年作成する県の方針となります。

同友会理念の実現と「2030 ビジョン」の達成に向け、毎年の県の方針及び、地区や支部の方針で具体的に取り組んで参りましょう。

２.「2030 ビジョン」の活用について

ビジョンは作って終わりではなく、折に触れ読み返し、現在とのギャップを認識し、何が足りないか、何をすれば近づけるかを確認しあうことが大切です。以下に「2030 ビジョン」の活用について提案します。

（１）県や委員会の年度方針との関連性

県や委員会の年度方針は､同友会理念だけでなく､｢2030 ビジョン｣も確認しながら作成すべきだと考えます。さらにその年度方針の中の各項目が､「2030 ビジョン」のどの部分と関連しているか分かるような工夫をすることが大事です。その結果、単年度の方針や計画と 10 年スパンでの方向性を常に確認することができます。

（２）現在地の確認

毎年、理事・委員会役員・支部役員で、「2030 ビジョン」と福岡同友会の現在地とのギャップを確認する機会が必要だと考えます。定期的に役員の改選があったとしても、その都度「2030 ビジョン」を共有し、ギャップを確認することは、県方針の理解が深まり、さらには同友会理念を学ぶことにもつながります。

（３）支部において

支部で例会テーマを決める時は、支部の単年度方針や、県の単年度方針から決めることが基本ですが、「2030 ビジョン」を繰り返し読み込むことで、新たな気づきや参考になるキーワードを見出し、例会テーマとして活用することもできます。

（４）自社において

経営指針の中に、10 年ビジョンが加わって数年たちますが、まだ作成できていない会員さんも多いと思います。「2030 ビジョン」を読み込むことで、自社の 10 年ビジョン作成にも大いに役立つと思います。ぜひ参考にしてみて下さい。

３．情勢認識

新型コロナウィルスの感染拡大は世界経済に深刻な影響を及ぼしています。都市封鎖や外出自粛などによって需要が激減したり、サプライチェーンの途絶や工場の操業停止などによって供給面でも大幅な減少をもたらしたりしています。日本においても「新しい生活様式」などの社会的な新ルールが生まれ、日常生活から会社経営にいたるまで、あらゆる場面で影響が出ています。

現在では、人工知能（AI）や IoT などの技術革新が進んでいますが、コロナの感染が拡大し、人と人との接触が制限されることにより、デジタル化が一段と加速しています。

一方で、地球温暖化に歯止めがかからない中、世界的に異常気象が続き、各地で災害が多発し、BCP の策定が重要な課題となっています。また、貧困や経済格差も広がり、SDGs の企業経営への導入が求められています。

私たちはこのような激動の時代の中にあっても、同友会運動と学びを止めることなく、中小企業経営を維持し発展させる責任があります。

４．2030 ビジョン

<企業づくり>

１－１　経営指針

全会員が経営指針を社員と共に作成し、全社的に実践している

［状態］

・労使見解に基づいた経営指針を社員と共に作成し、経営指針に基づいた経営を全社一丸で実践している。
・全社員が経営理念を理解・共有することで、行動規範・仕事の判断基準を持ち仕事をしている。
・経営指針の成文化とその実践～検証～改善のＰＤＣＡを繰り返し、経営者、社員、企業の変革～成長の成果を出している。

［戦略例］

① 委員会等を活用し、SDGs の活動、BCP の策定を掲げるなど、時代の流れをつかんだ指針書を作成する。
② 労使見解、企業変革支援プログラムを学ぶ勉強会を自社で定期的に開催する。
③ 経営指針実践の体験報告を、例会やブロック会、委員会等に持ち寄り、仲間と共に学びのサイクルを回す。

１－２　労使見解

企業内で労使見解が全社共通の考え方となっている

［状態］

・経営者の経営姿勢が確立され、社員が経営者の思いをよく理解し、全社一丸体制となっている。
・経営指針の成文化に社員が積極的に参加し、自分たちの指針書として全社員が実践している。
・経営者と社員が強いパートナーシップのもと、共に育ちあう企業風土となっている。
・経営者と社員が共通の目的を持ち、外部経営環境改善に取り組んでいる。

［戦略例］

① 経営者が労使見解を深く学び、社内で定期的に勉強会を開催する。
② 時代を超えた労使見解の精神を学び、未来の経営環境変化に活かす。
③ 経営者と社員が相互理解に基づいたコミュニケーションにより、あてにしあてにされる企業風土づくりをする。
④ 同友会運動に積極的に参加し、人を生かす経営の本質を学び自社で社員と共に実践する。

１－３　黒字経営

企業体質が向上し、経営状態が良好になっている

［状態］

・外部環境変化に対応した新規事業、新市場の開拓や時代のニーズを捉えた付加価値の高い商品・サービスの開発と提供により、黒字経営を継続し発展し続けている。
・毎年の利益確保により自己資本を充実させ、強靭な財務体質となっている。
・金融機関とのコミュニケーション強化により、信頼関係が構築され、取引関係が良好となり、借入れがしやすい企業になっている。

［戦略例］

① 経営者は常に経営環境の変化を把握し、自社の強みを生かした企業変革を実行する。
② 経営者仲間に学び、その学びを自社に生かす同友会らしい経営者像をめざす。
③ 数字が読める経営者になり、金融機関と数値化した予算・実績の情報を共有する。

１－４　働きがい

働きがいや幸せを感じられる、活気溢れる企業として発展し続けている

［状態］

・社員が生き生きと働く、明るく活気あふれる社風が整っている。

・経営者と社員の信頼関係が深まり、活発な意見が出る企業となっている。

・労働環境の改善と働き方改革が推進され、物心両面の社員満足と定着率が向上し、自主的・主体的な社員が育っている。

・全社一丸となって未来へ向かって発展している。

［戦略例］

① 労使見解を学ぶ機会を増やし、その考え方を生かす企業づくりを推進する。

② 経営理念を共感・共有する企業風土をつくる。

③ 人を生かす経営の学びを自社に持ち帰り、社員と共に継続して実践する。

④ 自社企業永続のために理念や事業・技術などの承継計画を作成して実行する。

１－５　採用・共育

採用と共育で社員の成長と定着が進み、選ばれる企業となっている

［状態］

・年齢差、男女差、障がい者などの、多様な存在を認め合い相互に力を発揮している。

・採用～人材育成が企業の社会的責任であることを自社の方針とし、その理念を地域に伝え共有している。

・新卒採用により新しい社風が生まれ、社員間の相互成長が進み、若者に魅力ある企業となっている。

［戦略例］

① 共同求人委員会や共育委員会などを活用し、その意義を学び採用と共育を実践する。

② 新卒採用に向けた企業説明会、年間採用活動などを実施する。

③ 同友会らしいインターンシップを学び、実践する。

④ 経営者は人材の重要性を認識し、積極的に採用と育成に経営資源を投入する。

＜地域づくり＞

２－１　同友会の役割

福岡県経済の根幹を担う中小企業として地域社会のリーダーになっている

［状態］

・すべての支部に、地域に根ざし同友会理念を体現している会員企業が数多く存在している。
・行政や教育・金融機関等と一緒に、地域の課題を解決するリーダーになっている。
・行政・教育機関・金融機関・企業・市民から高い認知度と評価を得ている。

［戦略例］

① 同友会理念を体現している会員企業を育て、その情報を広く発信する。
② 地域の他団体や住民を巻き込んだ合同行事等を通じて、交流を深め相互に理解し合う。
③ 県内すべての市に支部をつくり、同友会が中心となって活動をけん引する。

２－２　各団体との連携

行政や関係団体等と連携して、地域における中小企業の真の価値を創造している

［状態］

・行政や関係団体等と連携し、地域に求められる企業のあり方を学ぶ勉強会を継続的に開催している。
・行政や関係団体等と、今までの企業評価とは異なる、中小企業の地域貢献度を客観的に数値評価※する仕組みを確立している。（※地域での雇用者数・出生率・育休取得率・地域課題解決力等）
・行政や関係団体等と信頼関係を築くため、各地域に事務局の拠点があり、会員と共に協働している。

［戦略例］

① 行政や関係団体等と「誰のために」「何のために」働くのかを明確に意識して、地域に求められる企業のあり方について学ぶ勉強会を継続的に開催する。
② 行政・金融機関等と協力し、決算書以外の評価基準を確立し、それに基づいた協力体制を構築する。
③ 会員と事務局が協力し、良い企業を増やすことにより、行政・関係団体等との連携を強固なものにする。

２－３　条例制定運動と実践

地域に誇りを持てる条例制定運動をけん引し、地域振興のパイオニアになっている

［状態］

・各地域で同友会が中心となり、条例の制定・活用に向けた勉強会を開催し、関係団体を巻き込んでいる。
・理念型条例を制定し同友会会員が中心になって PDCA を回し、地域を巻き込んで課題を解決している。
・地域の課題を自社の課題として、解決に向けて取り組む会員企業がたくさんいる。
・条例制定により培った信頼をもとに、自立型の企業や地域となり新たな課題に取り組んでいる。

［戦略例］

① 条例をもとに、地域の現状を把握・分析し、地域の課題を整理する。
② 地域の課題を共有ができるように、同友会が地域住民も参加可能な勉強会（例会）を開催する。
③ 条例制定へ向けた運動や制定後の振興会議をけん引する組織が支部内に設置されている。
④ 中小企業振興基本条例の必要性やその活かし方を語る会員を増やす。
⑤ 条例制定やその後の活動に、事務局員が会員と共に主体者として関わる。

２－４　持続可能性

持続可能な地域づくりのための、循環型経済の担い手になっている

［状態］

・地域で必要なものを、地域の資源を活用して創り出す仕組みができている。

・SDGs・エネルギーシフト等の考え方で未来を担う中小企業像として、同友会がモデル団体になっている。

・自然災害・感染症等のリスクに備えて事業継続計画(BCP)に取り組み、被災時に地域の復興に寄与している。

［戦略例］

① 行政や関係団体等と地域内循環を金額で算定し、地域内外のお金の流れを把握する。

② 行政を巻込みエネルギー等の地域に必要なもの・サービスを創造する企業を増やす。

③ 行政や関係団体等と事業継続計画の学習会を開催し、地域を巻き込んだＢＣＰを作成する。

２－５　多様性のある雇用創造

誰もが輝きながら働ける場を創造している

［状態］

・地域に若者が残り、街が活気に溢れている。

・出産・子育てがしやすい企業が増えている。

・すべての人の能力が発揮できる雇用の場を提供できている。

［戦略例］

① 大学や高校・支援学校等と定期的に交流し、中小企業との繋がりを持ってもらう。

② 中小企業が働きやすい環境づくりのアピールをして、求職者に知ってもらう。

③ ダイバーシティの必要性とその具体的な実践方法を学ぶ勉強会を開催している。

④ 女性活躍の比率や高齢者及び障がい者の就業比率等を把握し、地域の現状を知る。

⑤ 誰もが「働きがい」を持って働ける多様な「働き方」と、新しい時代の雇用のあり方を地域で推進する。

1.　２－６　キャリア教育

会員企業が地域と共に、若者のキャリア教育を担っている

［状態］

・教育委員会・行政と連携して組織的なキャリア教育が行われており、生徒・保護者・教員は地域に魅力ある中小企業があることを広く認知している。

・地域で若者を育て、成長した若者が働きたいと思う地域になっている。

・地域の中小企業に就職したい人が増え、地域に根づきそれぞれの地域の活性化に貢献している。

［戦略例］

① 地域の中小企業の魅力を各教育機関へ定期的に発信している。

② 経営者はもちろん、キャリア教育に関わる社員を多数育てている。

③ 同友会に、小中高校・大学の求職者向け職場見学やインターンシップ等の対応窓口ができている。

④ 各教育機関の教育カリキュラムに、働くことの意義など同友会理念に基づいた講義が組み込まれている。

⑤ 地域の会員企業が講義を持つことで、中小企業の魅力を伝え働く夢を抱かせる。

<同友会づくり>

３－１　会員と企業の成長

経営者として資質を高め合い、強靭な企業づくりの輪が広がっている

［状態］

・労使見解に基づく経営指針の成文化と実践の運動が会内に広がっている。

・会員企業は８割以上が黒字で、自己資本が厚い強靭な財務基盤をつくり環境の変化にも適応している。

・会内で学び、自社で実践を繰り返し、同友会理念の体現者が増えている。

［戦略例］

① 企業づくりのための体系化された質の高い学びの場をつくり、常に見直し改善する。

② あらゆる場で同友会理念を学べる仕組みをつくり、経営の本質を追究する環境を整える。

③ 経営指針の成文化と実践にすべての会員が取り組める環境を整える。

３－２　経営課題の解決

経営課題を解決しようと、委員会や全国交流会の参加者があふれている

［状態］

・委員会や全国交流会の学びの魅力を感じ、参加したいという会員が増えている。

・自社の経営課題に気づき、経営課題を解決しようと委員会や全国交流会への参加が増えている。

・経験豊富な経営者との交流や、感性の磨き合いが絶え間なく行われている。

［戦略例］

① 支部活動やブロック活動で経営について語り合い、会員がお互いに経営課題を知り合う場をつくる。

② 委員会活動を時代のニーズに合わせて変化させ、その活動を会員に発信する。

③ 支部で課題を発見し、支部から委員会への参加を増やし、委員会活動の充実を図る。

３－３　学べる増える組織

街中の中小企業経営者が、「学びたい！」、「入りたい！」と、憧れている

［状態］

・同友会で学び、会社が良くなったという話を聞いた人の入会の問い合わせが毎日続いている。

・同友会が地域で当たり前のように知られ、「経営を学ぶなら同友会で」と言われている。

・組織率は 10%に達し、福岡県内すべての地域で支部活動が行われている。

［戦略例］

① 入会したら学んで実践できる学びの体系をつくる。

② 同友会運動を体現した語り部が、ブロック会や支部例会において、各地域に学びの輪をつくる。

③ 企業づくりの実践事例や会活動の情報を外部に定期発信するなど、戦略的広報活動を行う。

３－４　役員づくり
役員がイキイキと同友会運動をリードしている

［状態］

・経営指針を成文化して自社で実践し、成果が出ている。

・役員は、自社経営において同友会会員の模範となり、役員をしたいという会員が続々と出ている。

・役員を育成する仕組みが確立され、スムーズな役員交代と運動の継続が行われている。

［戦略例］

①同友会の歴史と理念を学ぶ重要性が会内で共有され、繰り返し学ぶ環境を整え、語り部を育成する。

②役員の研修制度を体系化し、その成果を検証し改善する仕組みをつくる。

③各組織において先を見据えた組織構想を立て、次の役員候補がいる状態にする。

３－５　組織づくり
組織が整備され、各組織が連携し機能的に動いている

［状態］

・各組織の役割が明確になり、迅速かつ的確な意思決定で運動が進んでいる。

・あらゆる場面において、自主・民主・連帯の精神で会運営が進められている。

・各組織が連携し、企業づくり・地域づくり・同友会づくりを一体と捉えた活動となっている。

［戦略例］

① 各組織の機能と役割と組織間の関係が明確になるよう組織全体を継続的に見直す。

② 活動と成果のあらゆる知識と経験をオープンにし、会員が情報を共有する。

③ 各組織の課題が引き継がれ、活動が継続する仕組みをつくる。

３－６　事務局づくり
事務局員がイキイキと働き、事務局が会員と地域から頼りにされている

［状態］

・事務局は同友会理念を体現し、会員企業のモデル組織となっている。

・高い専門性を持つ事務局員が、会員や地域のシンクタンクの役割を果たしている。

・事務局員が誇りを持って創造的に同友会運動を広げている。

［戦略例］

① 会員企業の先進事例に学び、人を生かす経営に基づく企業づくりを実践し、組織的な事務局づくりをすすめる。

② 会員データベースや全国的な経験を蓄積・整備し、活用ができるようにする。

③ やりがいや働きがいを感じる職場づくりをすすめ、キャリアに応じた育成計画を整備・実施する。

◆SDGs との対応表

SDGs とは

SDGs（エスディージーズ）とは、2015 年 9 月に国連で採択された国際社会共通の目標です。「世界中のみんなが力を合わせて、地球上の自然の恵みを大切にし、人権が尊重され、すべての人が豊かさを感じられる平和な世界をつくろう」というビジョンが掲げられ、17 の目標と 169 のターゲットで構成されています。この目標達成に向けては、政府だけでなく、地方自治体や企業、諸団体、市民一人ひとりにも役割があり、それぞれが協力・連携しあうことが求められています。そして 2030 年は SDGs の目標達成年度とされています。

私たち経営者にできること

SDGs のポイントは「地球に住む全員に関係がある」ことにあります。個人や企業がみんなで少しずつ日々の行動を変えれば、17 の目標はきっと 2030 年までに達成できるのです。例えば 5 番目の目標「ジェンダー平等を実現しよう」とは、簡単にいうと「性別に関係なくチャンスが与えられた社会をめざす」ことを意味します。このように SDGs は、雇用の大部分を占める我々中小企業経営者が、社員と共に取り組むことでその輪が広がります。

対応表を作成した理由

SDGs の 17 の目標達成のために、中小企業が担う役割は多くあります。その中で、私たち福岡同友会が「2030 ビジョン」で描く未来像と、SDGs の 17 の目標との関連性を明確にすることは、SDGs の目標達成に貢献できるだけでなく、中小企業家とその社員や家族の誇りを高めるとともに、社会的価値向上につながるものと考え、対応表を作成しました。

ＳＤＧｓとの対応表

ビジョン		17の目標		169のターゲット	
企業づくり	1-1	7	エネルギーをみんなに そしてクリーンに	2	２０３０年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる
		8	働きがいも経済成長も	2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
		13	気候変動に具体的対策を	1	全ての国々において気候関連災害や自然災害に対する強靭性（レジリエンス）及び適応力を強化する
				2	気候変動の緩和、適応、影響軽減及び早期警戒に関する教育、啓発、人的能力及び制度機能を改善する
	1-2	4	質の高い教育を みんなに	7	2030年までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、全ての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにする。
		8	働きがいも経済成長も	8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
	1-3	8	働きがいも経済成長も	2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
				3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
	1-4	5	ジェンダー平等を 実現しよう	5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
		8	働きがいも経済成長も	5	2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。
	1-5	4	質の高い教育をみんなに	4	2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
		8	働きがいも経済成長も	5	2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。

地域づくり	2-1	8	働きがいも経済成長も	3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
		17	パートナーシップで目標を達成しよう	17	さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。
	2-2	8	働きがいも経済成長も	10	国内の金融機関の能力を強化し、すべての人々の銀行取引、保険及び金融サービスへのアクセスを促進・拡大する。
		17	パートナーシップで目標を達成しよう	17	さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。
				19	2030年までに、持続可能な開発の進捗状況を測るGDP以外の尺度を開発する既存の取組を更に前進させ、開発途上国における統計に関する能力構築を支援する。
	2-3	8	働きがいも経済成長も	2	高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。
				9	2030 年までに、雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。
		9	産業と技術革新の基盤をつくろう	5	2030 年までにイノベーションを促進させることや 100 万人当たりの研究開発従事者数を大幅に増加させ、また官民研究開発の支出を拡大させるなど、開発途上国をはじめとするすべての国々の産業セクターにおける科学研究を促進し、技術能力を向上させる。
		10	人や国の不公平をなくそう	2	2030 年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、あるいは経済的地位その他の状況に関わりなく、すべての人々の能力強化及び社会的、経済的及び政治的な包含を促進する。
		17	パートナーシップで目標を達成しよう	17	さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。
	2-4	1	貧困をなくそう	5	2030 年までに、貧困層や脆弱な状況にある人々の強靭性（レジリエンス）を構築し、気候変動に関連する極端な気象現象やその他の経済、社会、環境的ショックや災害に暴露や脆弱性を軽減する。
		2	飢餓をゼロに	4	2030 年までに、生産性を向上させ、生産量を増やし、生態系を維持し、気候変動や極端な気象現象、干ばつ、洪水及びその他の災害に対する適応能力を向上させ、漸進的に土地と土壌の質を改善させるような、持続可能な食料生産システムを確保し、強靭（レジリエント）な農業を実践する。
		3	すべての人に健康と福祉を	9	2030 年までに、有害化学物質、ならびに大気、水質及び土壌の汚染による死亡及び疾病の件数を大幅に減少させる。
		7	エネルギーをみんなにそしてクリーンに	1	2030年までに、安価かつ信頼できる現代的エネルギーサービスへの普遍的アクセスを確保する。
				2	2030年までに、世界のエネルギーミックスにおける再生可能エネルギーの割合を大幅に拡大させる。
				3	2030年までに、世界全体のエネルギー効率の改善率を倍増させる。
		9	産業と技術革新の基盤をつくろう	4	2030年までに、資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。
		11	住み続けられるまちづくりを	5	2030 年までに、貧困層及び脆弱な立場にある人々の保護に焦点をあてながら、水関連災害などの災害による死者や被災者数を大幅に削減し、世界の国内総生産比で直接的経済損失を大幅に減らす。
				b	2020 年までに、包含、資源効率、気候変動の緩和と適応、災害に対する強靭さ（レジリエンス）を目指す総合的政策及び計画を導入・実施した都市及び人間居住地の件数を大幅に増加させ、仙台防災枠組 2015-2030 に沿って、あらゆるレベルでの総合的な災害リスク管理の策定と実施を行う。
		12	つくる責任つかう責任	2	2030 年までに天然資源の持続可能な管理及び効率的な利用を達成する。
	2-5	5	ジェンダー平等を実現しよう	1	あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
				5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
		8	働きがいも経済成長も	5	2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。
				6	2020 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。
				8	移住労働者、特に女性の移住労働者や不安定な雇用状態にある労働者など、全ての労働者の権利を保護し、安全・安心な労働環境を促進する。
	2-6	4	質の高い教育をみんなに	3	2030 年までに、すべての人々が男女の区別なく、手の届く質の高い技術教育・職業教育及び大学を含む高等教育への平等なアクセスを得られるようにする。
				4	2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。
				5	2030年までに、教育におけるジェンダー格差を無くし、障害者、先住民及び脆弱な立場にある子供など、脆弱層があらゆるレベルの教育や職業訓練に平等にアクセスできるようにする。
				7	2030年までに、持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバル・シチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、全ての学習者が、持続可能な開発を促進するために必要な知識及び技能を習得できるようにする。
		8	働きがいも経済成長も	6	2020 年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。

同友会づくり	3-1	8	働きがいも経済成長も	3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
				5	2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。
		5	ジェンダー平等を実現しよう	5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
		10	人や国の不平等をなくそう	3	差別的な法律、政策及び慣行の撤廃、並びに適切な関連法規、政策、行動の促進などを通じて、機会均等を確保し、成果の不平等を是正する。
	3-2	9	産業と技術革新の基盤をつくろう	4	2030年までに資源利用効率の向上とクリーン技術及び環境に配慮した技術・産業プロセスの導入拡大を通じたインフラ改良や産業改善により、持続可能性を向上させる。全ての国々は各国の能力に応じた取組を行う。
				b	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
	3-3	8	働きがいも経済成長も	3	生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。
		9	産業と技術革新の基盤をつくろう基盤をつくろう	1	全ての人々に安価で公平なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援するために、地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靭（レジリエント）なインフラを開発する。
	3-4	4	質の高い教育をみんなに	7	2030年までに持続可能な持続可能な開発のための教育及び持続可能なライフスタイル、人権、男女の平等、平和及び非暴力的文化の推進、グローバルシチズンシップ、文化多様性と文化の持続可能な開発への貢献の理解の教育を通して、全ての学習者が、持続可能な開発を促進するために知識及び技能を習得できるようにする。
	3-5	5	ジェンダー平等を実現しよう	5	政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
		16	平和と公正をすべての人に	7	あらゆるレベルにおいて、対応的、包摂的、参加型及び代表的な意思決定を確保する。
	3-6	8	働きがいも経済成長も	5	2030年までに、若者や障害者を含む全ての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、並びに同一労働同一賃金を達成する。

５．ビジョン特別委員会について

ビジョン特別委員会メンバー

委 員 長	貞兼　朋記	（株）ルックルック	代表取締役	【南支部】
副委員長	王　　愛	（有）五十番食品	代表取締役	【福友支部】
副委員長	小林　正広	（株）上津役製作所	代表取締役	【ひびき支部】
委　　員	内野　克彦	やわらか製作所（株）	代表取締役	【りょうちく支部】
委　　員	大丸　拓郎	（株）大丸製作所	代表取締役	【東支部】
委　　員	重松　和孝	（有）コンサルティングオフィス	代表取締役社長	【飯塚支部】
委　　員	新内　一秋	（株）筑紫工業	代表取締役	【南支部】
委　　員	平川　祐二	（有）日高ボーリング工業	代表取締役	【糸島支部】
委　　員	古川　淳一	（有）ニッコー・ネット	代表取締役	【博多支部】
委　　員	前田　雅史	（株）お掃除でつくるやさしい未来	代表取締役	【中央支部】
委　　員	森　　茂博	和新工業（株）	会長	【筑紫支部】
事 務 局	坂田　いずみ	（一社）福岡県中小企業家同友会	事務局長	【事務局】
事 務 局	旭　　晋平	（一社）福岡県中小企業家同友会	事務局員	【事務局】

ビジョン特別委員会　活動期間

2019 年 7 月　～　2021 年 4 月　（約 1 年 10 カ月）