

中小企業の利他的共生性本質論と そのタイプ分けに関する研究¹⁾

池 田 潔

〈抄 録〉

中小企業本質論ではこれまで問題性、発展性、両者の統合物として弁証法的に議論が発展してきた。これまでの本質論は、大企業など親企業との取引のなかで、あるいは中小企業内部に潜む問題として本質を捉えてきた。しかし、中小企業は地域・社会の中で活動しており、そこに本質を求めた結果、地域・社会に対する「利他的共生性」を有していることが中小企業の本質であることを導出した。また、この本質導出の過程で、日本の中小企業独自の活動である「利他的 CSR」活動についても明らかにした。

さらに、今回導出した利他的共生性を有する中小企業を、①地域づくりタイプ、②ダイバーシティタイプ、③包摂タイプの3つにタイプ分けしたが、これら利他的共生性を有する中小企業の活動により、地域・社会のウェルビーイング向上に貢献していることから、中小企業のレゾナデールに新たな意義を与えた。

はじめに

瀧澤菊太郎は、「中小企業本質論とは、中小企業とは何かを考えることである」と記している（瀧澤 1992）。この本質論が中小企業研究においてクローズアップされたのは、第二次世界大戦以降、「問題性型中小企業本質論」が本格的に展開されだしたころだが、その嚆矢とされるのが山中篤太郎である。山中（1948）は、「問題」としての中小工業を以下のように記している。すなわち、中小工業が学問的に位置づけられた理由として、近代的な資本制大規模工場は自身の経営利益を確保するために、同じ産業部

門内の中小工業を競争のうえ淘汰したが、大規模工場のこうした経営利益を求める活動によって始めて、中小工業の存在が意識される。（中略）中小工業論とは問題性における中小工業論でなければならず、それ故に中小工業論とは中小工業「問題」論にはかならない。さらにそれ故に「中小工業とは何か」は、「問題としての中小工業とは何か」にはかならない、とした。こうして、中小企業研究の1丁目1番地とも言える本質論研究がスタートしたのである。

池田 潔（いけだ きよし）、大阪商業大学教授・兵庫県立大学名誉教授、日本中小企業学会第15期会長

1) 本稿は、2025年3月15日に開催された日本中小企業学会第2回コーディネーターセッション（同セッションの担当理事は藤川健先生（兵庫県立大学（当時））とコーディネーターは田代智治先生（長崎県立大学））の報告内容（筆者のタイトルは「中小企業本質論の変遷と現在を考える－問題性、発展性、両者の統合物から地域・社会との共生性へ」であった）の報告資料を基にしている。報告に際し、基としたのは池田（2022）、同（2024）、同（2025）である。当日は、筆者と黒瀬直宏先生（NPO法人アジア中小企業協力機構 理事長、元嘉悦大学）が報告し、黒瀬先生の報告タイトルは「本質論としての複眼的中小企業論と中小企業共生本質論への若干のコメント」であった。黒瀬先生の報告には、筆者の報告への質問やコメントが含まれていたことから、それへのリプライも含んだ内容となっている。

1. 中小企業本質論の変遷と本質論に求められるもの

本稿は、本質論の通史を詳細に紐解くことを目的とはしていない。これまでの本質論とは異なる視点から導き出した「利他的共生性本質論」を示し、そのタイプ分けをすることを目的としている。したがって、ここでは中小企業研究の整理、成果と課題を体系的に集大成された『日本の中小企業研究』²⁾をもとに、本質論の章を執筆した瀧澤菊太郎、有田辰男、三井逸友の論考を取り上げ、これまでの本質論を整理する。

(1) これまでの本質論の概要

瀧澤は1985年と92年の2回、『日本の中小企業研究』においてそれまでに発表された本質論を整理・概観している(瀧澤1985, 1992)。80年までの中小企業本質論研究では、大正時代は大企業対置型小企業本質論、量的規定型中小企業本質論、質的規定型本質論、特質有無型中小企業本質論、第二次大戦後は問題性型本質論が主流であったとタイプ分けをして概観したが、80年代は問題性型本質論から積極評価型が有力になったとする。

こうしたなか、末松(1953)は、中小企業の問題性の議論が、中小企業が置かれている外部環境にのみ注目していることに対し、「中小企業の危機を克服するには、中小企業を取り巻く環境を良くすることが根本ではあるが、環境論を振り回すだけでは中小企業を救い出すことはできない。率直に自己の経営の中に巢食う欠陥

を認め、改善すべきは改善し、遅れたところを近代化して競争に勝ち抜くだけの態勢を整えることも大事である」として、中小企業自身の内部問題の重要性に言及している。

なお、瀧澤の言説で、本稿を進めるうえで重要な意味を与えたものとして、「中小企業とは、大企業ではできない重要な役割・貢献を果たす相対的に規模の小さな企業群」がある(瀧澤1992)。ここに、「企業論」としてではなく、「中小企業論」として議論を進めていくための必要条件が示されている。

有田(2003)の本質論では、この10年、本質論の研究は比較的少ないとある。その背景として、中小企業の環境条件が激変し、諸問題も多様化。研究の多様化、専門化が進んだことが一因としている。また、日本の中小企業研究は、第一次大戦から昭和初期にかけての恐慌期における中小企業問題の発生とともに、どこに問題があるのかという問題性の追求から始まる。その後、問題の本質は何か、という本質論研究に進み、中小企業とは何かが問われた、と整理する。そのなかで、瀧澤(1992)を取り上げ、中小企業は大企業ではできない重要な役割・貢献を果たす相対的に規模の小さな企業群の多くが、大企業でないために生じる問題を抱えている。放置すると、重要な役割を果たせなくなるので、問題を持った中小企業を「中小企業」と定義し、政策を考える必要があることを指摘している。

三井(1991)の本質論では、これまでの「本質論的研究」と「理論的研究」を一本化し、「理

2) 『日本の中小企業研究』は中小企業学会の初代会長だった山中篤太郎が提唱して実現したもので、これまでに同様のタイトルを持つ書籍が4回出版されている。最初のもは、中小企業事業団・中小企業大学校中小企業研究所が昭和58(1983)年度に資料として発行(同じ内容のものを有斐閣より商業出版)され、以降は、同友館が出版している。その中の本質論研究の章の執筆者とタイトルを記すと、1980以前では瀧澤菊太郎が「本質論」的研究、1980~89では瀧澤菊太郎が「本質論」的研究、1990~99では有田辰男が「本質論的研究」、2000~09では三井逸友が「理論・本質論的研究」となっている。

論・本質論的研究」としてとりまとめている。これに関して具体的説明はされていないが、本質論研究の進展が見られなかったためと推察される。そのうえで、2000年代の本質論の特徴として、黒瀬（2012）の『複眼的中小企業論』において、「問題型中小企業論も積極型中小企業論も部分理論であり、2つを統合することが重要である」を取り上げながら、「問題性論」と「中小企業発展論」の統一化が成されたとする。

三井自身は、下請がなければ問題性は解決されるのか、下請こそが問題の核心とするのは一面的であると問題提起し、さらに、「中小企業の研究」が企業一般ではなく「中小」企業をなぜ取り上げるのか、中小企業の研究は世界中できわめて一般的かつ普遍的となっているが、今日の社会科学や人文科学等の個別領域において、「本質論」の議論や研究があることに違和感があること。また、山中篤太郎の本質、すなわち、中小工業の隷属性に留まるのではなく、社会経済システム、人間労働と経済循環のなかでの「主体」としての中小企業の「存在」を、さまざまな理論的アプローチ・方法・枠組みを通じ、多面的かつ普遍的に探究する姿勢を保つことが今日の「科学」的研究に必要なではないかと問題提起している。

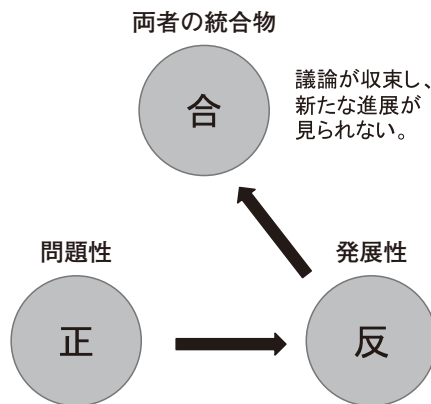
(2) これまでの本質論の整理

中小企業本質論とは、「中小企業とは何か」を命題とする本質に関する議論である。これまで、大企業と中小企業という二項対立のもとで「問題性を有する存在」、中小企業自身の観点からの「発展性を有する存在」、さらには「両者の統合物」としての存在が明らかとされた。

これまでの本質論は弁証法で言うところの正（テーゼ）・反（アンチテーゼ）・合（アウフヘー

ベン）として順に進化発展してきたと捉えられる。問題は、「合」のところで「両者の統合物」としたことで議論が収束し、それ以降、進展が見られなかったことがある（図1）。なお、中小企業本質論を語る際の必要条件として、大企業とは異なる中小企業独自の存立理由を示す必要があるが、それについては次の「利他的共生性本質論の導出」の章で提示する。

図1 弁証法的に進化した中小企業本質論



出典：筆者作成。日本経営合理化協会での発表資料（2024年6月22日）

2. 利他的共生性本質論の導出³⁾

本研究で筆者が提示するのは、これまでの本質論とは全く異なる「利他的共生性本質論」⁴⁾である。この利他的共生性本質論は、3社のケースより帰納法を用いて導出した。ただし、紙幅の関係で詳細を記すことができないことから、ケースの全容については池田（2022）を参照されたい。

(1) 地域・社会で利他的活動を行う中小企業

① レッキス工業株式会社

レッキス（東大阪市）は1925年の創業で、現在の社長は6代目の宮川一彦氏である。同社はパイプマシンや各種切断機、融着機、銅管工具、ダイヤモンド機械工具、環境機器などの企画、設計、製造、販売を行っており、2020年10月時点で国内従業員は186人、海外工場を含めると約300人の規模となっている。

創業者の宮本大作氏は「三利の向上」（お客様、社員、社会の利益）を社是として掲げ、全社一丸となって努力することを求めた。この精神は現在も受け継がれており、中期経営計画では「独自の技術とサービスで豊かな社会造りを実現する」「感動を与える製品・サービスを提供し信頼される会社を実現する」「社員一人ひとりが元気と笑顔で、働きがいのある会社を実現する」と記載されている。

同社は障がい者雇用を積極的に進めており、日中戦争時の人手不足を補うために始めた取組が現在も続いている。2020年10月時点で従業員の7.5%が障がい者であり、今後はその割合

を10%に引き上げる方針である。障がい者雇用の取組はCSR活動の一環としても評価されており、地域の支援学校生の工場見学や職場実習の受け入れ、児童施設への支援なども行っている。また、同社は環境対応商品や社会貢献を意識した商品開発にも力を入れており、阪神淡路大震災以降、ライフラインを守ることの重要性を再認識している。社員満足度の向上にも取り組んでおり、2010年には72.6%だった社員満足度が2016年には78.8%に上昇している。また企業文化として「ほめ合える文化」を形成し、従業員同士が感謝の気持ちを伝え合う取組も行っている。

このように、同社は創業以来、障がい者雇用をはじめ、多数のCSR活動を通じて社会に貢献し続けており、社員満足度の向上や環境対応商品の開発など、企業文化としても定着している。

② 生活広場ウィズ

兵庫県尼崎市大庄北にある生活広場ウィズは、1997年に設立された地域密着型の食品スーパーで、阪神淡路大震災後に市場の店主たちによって作られた。代表の打桶弘氏は同地域で生まれ育ったこともあり、この地域への愛着が人一倍強い。しかし、同地域からの進学率が市内の他地域と比べて低いことや、地域に愛着や誇りを持っていない子どもたちが多いことを見るにつけ、子どもたちに自信を持たせたい、誇りを持たせたいと思うようになった。そこで、地元の大庄北中学校の吹奏楽部への寄付活動を2008年から開始した。この寄付活動は、主旨に

3) この節は池田（2022）を基に加筆修正した。

4) 共生とは、「ともに所を同じくして生活すること。異種の生物が行動的・生理的な結びつきをもち、一所に生活している状態。共利共生（相互に利益がある）と片利共生（一方しか利益を受けない）とに分けられる」（新村編（2008））。

賛同した顧客が、レシートを投函ボックスに入れることで合計金額の0.25%が寄付されるというもので、その金額は毎年約30万円にのぼった。

筆者はこの活動は、社会貢献活動をビジネスモデルに組み込んだCSV(Creating Shared Value)として広めることができると提言したが、打樋氏からは地域愛からの活動であり、売上増を狙ったものではないことが強調され、見返りを求めない姿勢が貫かれた。

③株式会社木幡計器製作所

木幡計器製作所は大阪市大正区に立地する町工場で、1909年に創業され、船舶等で用いられる圧力計や差圧計の製作を行っている。また、最近では医療機器やIoT関連機器の開発にも取り組んでいる。2018年にはGarage Taishoを設立したが、ここではベンチャー企業や研究機関と連携し、アイデアや技術の具現化を支援している。また、知財総合支援窓口を開設し、ベンチャー企業の知財に関するサポートも行っている。

大正区には約400社のものづくり企業があるが、同社代表の木幡巖氏は地域のブランド化を目指す「大正ものづくり実行委員会」の初代委員長として活躍したほか、様々なイベントを通じて地域住民との交流を促進し、雇用促進や人材育成にも取り組んでいる。2020年には職業訓練協会を設立したが、同協会は、大阪府より職業能力開発促進法に基づく職業訓練校の認定を受け、「ものづくり入門基礎実践科」を開講している。地域に密着した地域企業参加型の運営に

より、町工場の自助・共助、連携・協働した“ものづくり人材育成”の取組を行っている。さらに、2020年1月には「りびんぐラボ大正」を立ち上げ、2021年4月からはそれを拡大させた「りびんぐラボ大正・港」を運営しており、地域の課題解決型のものづくりを推進している。こうした活動の背景には、大正区が歴史的なものづくりの中心地であることを踏まえ、地域共創型エコシステムの構築を目指していることがある。

(2) ケースからの考察

①利他的活動をする中小企業

3社は、製造業や小売業と業種は異なるが、いずれも積極的に地域・社会に対して利他的な貢献活動を行っており、こうした活動は、「利他的CSR⁵⁾」として位置づけることができる。では、なぜ、営利を追求する私企業であるのに、そうした見返りを求めない利他的な地域・社会貢献活動をするのだろうか。

レッキス工業の場合は、創業者が日中戦争で人出不足の折に、障がい者が作業に従事することで助けられ、障がい者に対して強く恩義を感じていたこと、生活広場ウィズの場合は代表者が当該地域で生まれ育ち、同地域の子供たちに自信を持ってもらいたいと思ったこと、木幡計器製作所の場合は、経営者自身が中小企業の役割を見つめ直したときに、中小企業が魅力的で、かつ常に社会に必要なとされ持続するためには、経営者も従業員も社員全員が生き活きと、社会

5) CSRは企業の社会的責任として訳されるが、中小企業のCSRの定義として、「法令順守は当然のこととして、地域社会で企業活動する中小企業が、地域・社会と共生するために行う自発的な社会貢献活動」とした(池田2022)。国は、「既存の社会性概念の変遷・整理とCSRV概念との比較」として、メセナ/フィランソロビー、CSR、戦略的フィランソロビー(CRM)、戦略的CSR、CSV、CRSVと年代ごとに変遷してきたと整理したが(『2015年版中小企業白書』)、筆者の説く中小企業による利他的CSRは、社会貢献活動を自社のビジネスモデルに組み込むことを良しとはしないもので、そうした中小企業が存在することを示している。

課題を解決するために懸命に働く必要があると意識したことがある⁶⁾。

今回の3つのケースから、共生性の核心は利他で、「ちょっとした行為による喜びを得ること」と捉えることができる。ヒトをはじめとする地域・社会のステークホルダーに対して、この喜びを感じるからこそが、利他的CSR活動の原点である。経営者だけでなく従業員を巻き込むことや、企業ネットワークなどの組織で行われることで広がりや厚みを持つ。

このちょっとした行為による喜びを得ることは、別言すると「善意」である。すなわち、利他的CSR活動を実行している経営者は、義務感からではなく、善意で行っていることが重要である。多くの中小企業経営者は、自分たちが地域・社会によって生かされていることを強く感じており、中小企業は地域・社会と共生して存在していることを体感している。また、中小企業経営者の立場からすると、従業員や家族、取引先など、その企業のステークホルダーも中小企業が立地する地域と深い関係を有している。このことが、中小企業経営者をして、見返りを求めない利他的CSR活動に向かわせている。

この点、本社が東京や大阪などの都市部にあり、工場や支店が地方にあるような大企業になると、工場や支店などの事業所のトップは、本社から人事異動によって数年単位で送り込まれることが多い。工場や支店が立地する地域のCSR活動は、それら事業所のトップが差配する

ことが多いが、当該地域で骨を埋めようとするトップがいなければ、その地域と本気で深い関係を結びたいと考える人は少なく、CSR活動を行ったとしても形式的にならざるを得ない。したがって、大企業は中小企業ほどには、地域・社会と共生しているとはいえない。

②ケースからの考察と利他的共生性が形成される背景

ケースから考察されることは以下である。

⑦多くの中小企業は、何らかの理由（縁）があってそれぞれの地域⁷⁾で創業し、当該地域で操業している。

④当該地域で操業することで、下記のような恩恵を受けている。

- ・顧客が当該地域に多く存在し、売上・利益をあげている（特に小売業）。
- ・当該地域から多くの従業員を雇用している。
- ・製造業の場合、当該地域から多くの原材料・部品等を仕入れている。
- ・製造業の場合、当該地域に立地する下請を活用している。
- ・当該地域に困りごとの相談相手など、仲間がいる。
- ・当該地域で知られた存在となる。
- ・当該地域の学校で子供が世話になっている。

⑦これらの恩に報いたいと考えることが、利他的CSR活動につながっている。

6) 「欲求5段階説」で知られるマズローは、実は人間の6番目の欲求として、「自己実現欲求」の上に「コミュニティ発展欲求」（あるいは「自己超越欲求」）を想定していたとされる。それまでの「生理的欲求」から「自己実現欲求」までが自利であるのに対し、コミュニティ発展欲求は利他の世界である。今回取り上げた3つの事例は、このコミュニティ発展欲求が経営者に強く現れたものと言えるが、このコミュニティ発展欲求こそが地域・社会との共生をする上での原点になっていると考えられる。

7) 差し詰め、市町村等のエリアを想定しているが、製造業では産業集積など、市域を超えた広域な地域になることがある。

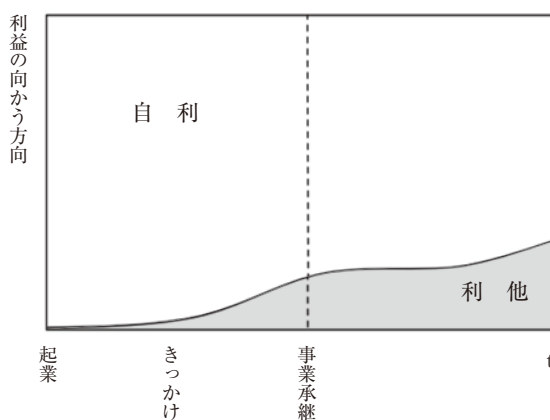
以上の考察から、利他的共生性が形成される背景として、中小企業経営者は創業、操業している地域と深い関わりがあり、当該地域や社会によって生かされていると感じていることがある。すなわち、創業地、あるいは現在操業している当該地域の多くは、経営者の出身地であったり、子供時代を過ごしたところ、あるいは自分の子供が世話になったところだったり、経営者と関わりの深い地域であり、そうした地域・社会に何らかの社会貢献をすることで恩返しをしたいとの思いが強い（前項で見たように、雇われ経営者の多い大企業の場合、この点が弱い）。こうして、中小企業は地域・社会と利他的共生性を有することになり、これこそが中小企業の本質である。

なお、この利他的行動だが、後述するメタルテックのように、何らかの「きっかけ」によって開始されることがある。すなわち、ソーシャルベンチャーなど起業時から社会的課題の解決

を使命とする企業は別として、私企業の多くは、営利活動（＝自利的活動）を行う⁸⁾。起業したての企業や業歴の浅い企業は、自社の売上や利益向上を目指す（自利）、なにかのきっかけで、経営者のマインドに変化がもたらされ、利他的活動に向かわせる（図2）。この利他的活動を実施するタイミングは、経営者自身が中高年齢者になった時、経営が軌道に乗り恒常的に利益が出せるようになるなど、成長段階から成熟段階に入った時、事業が順調に推移し事業承継を実施した時などには、自利だけでなく地域・社会に対する利他の割合が高まる。もちろん、そうした企業も営利活動を行っているので、ソーシャルベンチャーのように、企業活動のすべてが社会的課題解決のために活動しているのではない。

また、図3では事業承継によって利他的な活動が次の世代に承継されていく様子を示しているが、事業承継による利他的共生性の承継は

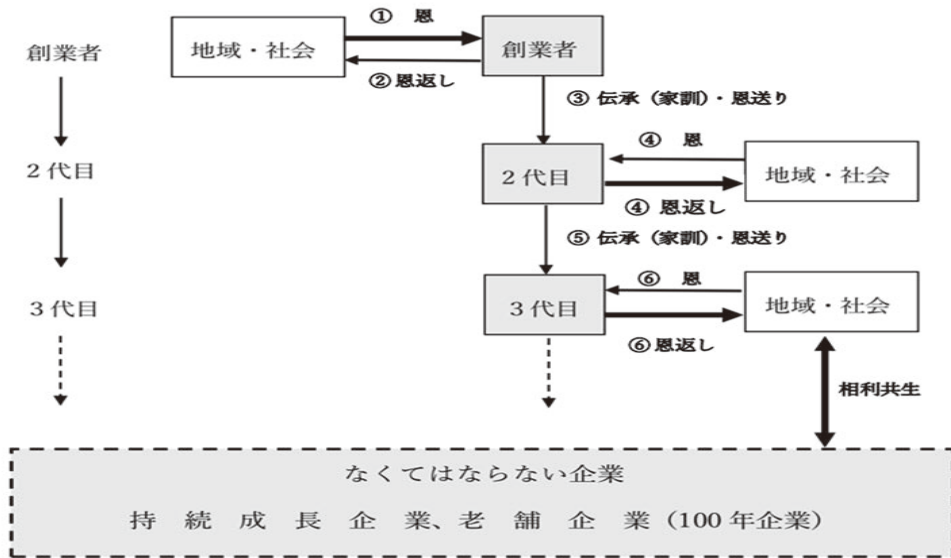
図2 中小企業の自利・利他概念図



出典：池田（2025）

8) ここでは、CSVは想定していない。

図3 利他的共生性の恩送り



出典：池田（2025）

「恩送り」と表現している。なお、図2や図3にあるように、利他的共生性本質論では起業時の「自利」中心から時間の経過とともに「利他」の比重が高まることを示しており、分析視点には動的側面を含んでいる。

創業者は地域・社会から何らかの受けた①恩に対して、②恩返し（＝地域・社会に対する利他的CSR）を行いたいと考える。その創業者が事業承継する時に、家訓・社是などの形で事業承継者に対して③伝承・恩送りされる。2代目、3代目と恩送りされることで、地域・社会にとっ

て「なくてはならない企業」「持続成長企業」「老舗企業」となると考えられるが⁹⁾、これら企業は、地域・社会と相利共生の関係が形成される。すなわち、利他的共生性を有する中小企業は、地域・社会への恩返しとしての利他的CSR活動をするが、短期的には中小企業からの一方的な恩返しという点で、注4で見た片利共生に近い。しかし、長期的に見ると、地域・社会の側も当該中小企業の評判を聞いて、その製品や商品を購入したり、従業員を紹介したりするなど、共利共生となる。

ところで、組織体としての中小企業が地域・

9) 恩送り企業の例としてマツヤ産業株式会社がある。同社（東大阪市，創業1924年，従業員57人）は，創業間もない1929年に昭和恐慌のダメージを受け，さらに幼子2人を病気で相次いで亡くした。そのとき，創業者は「自分たち家族は食べていければよい。でも仲間や社会は発展してほしい」の言葉を残した。現在その言葉は，「ありがとうございます。マツヤ産業です」として，企業のアイデンティティを示す言葉として受け継がれ，また行動指針には「関わる全ての人々に感謝の心を持ち続けます」と記されている。

社会と共生することは、経営者だけではなく、企業として地域・社会と共生していく必要がある。企業として地域・社会と共生するためには、経営者の思いを従業員にも伝え、従業員もそれに則った活動をする事が求められる。このためには、上述したように、経営理念や社是などで経営者の思いを明文化して伝えることや、具体的な活動に従業員も巻き込むことが重要である。

(3) 中小企業本質論の図解

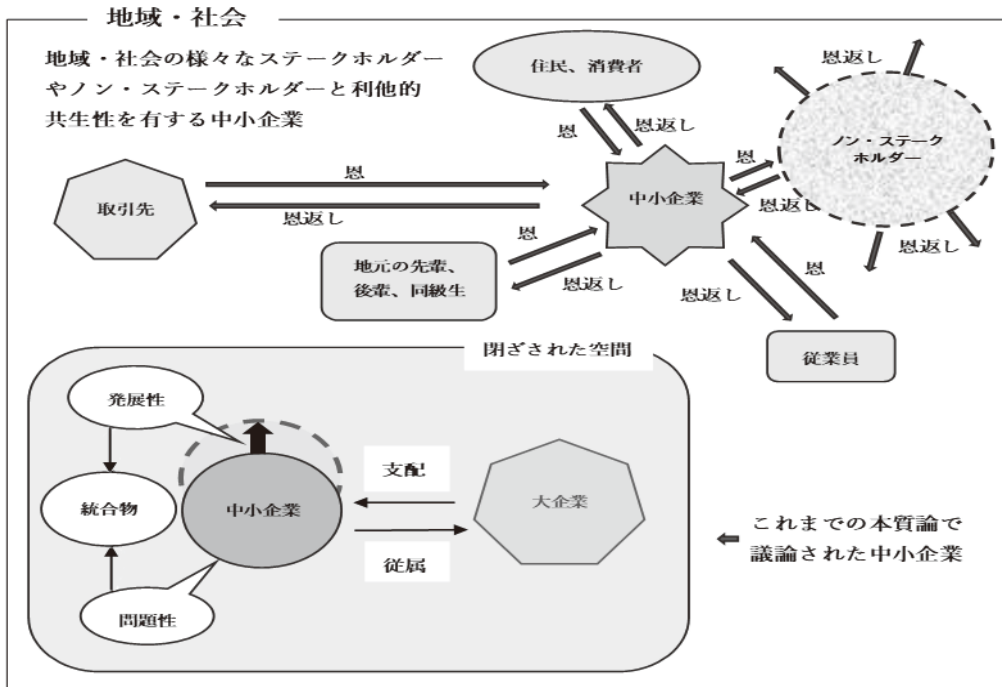
これまでの中小企業本質論で示される中小企業と、利他的共生性本質論の中小企業を図示したのが図4である。

中小企業本質論はこれまで、中小企業のみ、あるいは中小企業と大企業という閉ざされた空

間（二項対立）の中で議論されてきた（図4の下半分）。しかし、中小企業は地域・社会に貢献したいという思いが強いことから、地域・社会の中で本質を捉えなおすという新しい視点を導入した。すなわち、中小企業は様々なステークホルダーと何らかの関係性を有しており、共生性を有していることが中小企業の本質である（図4の上半分）。

これまでの本質論（特に、問題性型本質論）のように、大企業と中小企業が対抗する中で、あるいは中小企業だけの視点で本質論を見るのではなく、地域・社会の様々なステークホルダーとの関係性の中で、中小企業はステークホルダーから様々な恩を受け、それに対する恩返し行動をとる共生性を有している点に本質を見たのである。ただし、地域・社会の様々なス

図4 中小企業本質論の図解



資料：池田（2025）に加筆。

テークホルダーと利他的共生性を有する中小企業だが、現実の地域・社会にはこれまでの本質論で語られた問題性などの状況が残っている。そこで、これまでの中小企業本質論も地域・社会の図中に含めて描いている。

次に、この図には当該中小企業と直接的な利害関係がないノン・ステークホルダーとも共生性を有していることを描いている。このノン・ステークホルダーとは何かとか、中小企業とどのような関係性を有しているかについては、このあとのタイプ分けのところで考察する。

さて、中小企業本質論を語るときの必要条件として、大企業とは異なる中小企業独自の存立理由を示す必要があるとしたが、大企業とは異なる中小企業の独自の存立理由として、以下がある。

①多くの中小企業は、国内地域で活動している（地域との密着性）。このことは身近な地域・社会の課題に触れることが多いことを意味するが、これまでの地域・社会から受けた恩に対して、恩返しをしたいと考えるようになる（このことが利他的 CSR 活動につながる）。

一方、グローバルに活動する大企業は、特定地域が抱える課題解決に向けた活動をするには不向き（都市部の経営者はもちろんのこと、地域に立地する工場や支店などの事業所長は、いずれ本社に戻ることを期待している転勤族であることが多い）で、地域・社会と共生性を有することは難しい。

②事業承継した後も創業家やその一族が経営していることが多い、①で示したことが家訓等で後世の経営者にも伝えられる（恩送り）。

③日本の中小企業経営者の多くは、小学生などの幼少期に道德教育（儒教的教え）を受けている。もちろん大企業経営者も受けているが、大勢の従業員を抱え、企業としてグローバル競争に勝ち抜くために利益優先となりがちである。また、すでに見たように、地域との距離があり、地域・社会の課題解決に向かうことは少ない。

3. 地域・社会と利他的共生性を有する中小企業のタイプ分け¹⁰⁾

ここでは地域・社会と利他的共生性を有する中小企業を3つにタイプ分けする。このタイプ分けに際し、大阪大学の共生社会モデルを参考にしたので、まず、それについて見る。

(1) 大阪大学の共生社会モデル

大阪大学の志水他編『共生学宣言』(2020)では、共生の定義として、同じ研究メンバーである河森他(2016)の「民族、言語、宗教、国籍、地域、ジェンダー、セクシャリティ、世代、病気・障害等をふくむ、様々な違いを有する人々が、それぞれの文化やアイデンティティの多元性を互いに認め合い、対等な関係を築きながら、ともに生きることを指す」を採用し、「人と人」との共生について分析している。

同書では3つのモデルを想定している(図5)。①は日本社会を考えたときに、Aを社会のマジョリティ(たとえば日本人)、Bがマイノリティ(外国人)であるとき、Aも変わり(A'), Bも変わり(B'), そのプロセスにおいて新たな価値や制度(a)が生まれることを示している。②は、Aが支配する社会にマイノリティが入ってきたときに、BはAがよしとする価値観や生活

10) この節は池田(2025)を基に加筆修正した。

図5 大阪大学による共生モデル

- ① $A + B \rightarrow A' + B' + \alpha$
- ② $A + B \rightarrow A \dots$ 同化主義
- ③ $A + B \rightarrow A + B \dots$ 多文化主義、文化多元主義
- A...マジョリティ(日本人)
- B...マイノリティ(外国人)
- A'...マジョリティの変容
- B'...マイノリティの変容
- α ...新たな価値や制度

注：下記を基に，筆者作成。
出所：志水宏吉他編（2020）『共生学宣言』大阪大学出版会

様式を受け入れ，それになじみ，Aのように振舞うことを余儀なくされる状態で，社会学では「同化主義」と呼んでいる。こうした事態に対する反省もあり，1970年代以降，③の考え方が登場する。マイノリティBはBであってもよい（あり続けてもよい）とする考え方で，「多文化主義」，「文化多元主義」と呼んでいる。

(2) 中小企業が創造する共生社会のタイプ

地域・社会との利他的共生性を有していることが中小企業の本質であるとしたが，以下では地域・社会における中小企業の活動を，①地域づくりタイプ ②ダイバーシティタイプ ③包摂タイプの3つにタイプ分けする(図6)。なお，この包摂タイプに図4で見たノン・ステークホルダーが登場する。この導出にあたっては，次節で見る中小企業の事例を基に，帰納法を用いた。

①地域づくりタイプ

地域づくりタイプは，地域・社会で創業した中小企業の行動を考察している。Bには地域・社会が入るが，ここには，一般的に「世間」と称されるのとはほぼ同じ内容の「地域・社会」(ただし，地理的範囲は世間の方が広い)や，もう少し狭い意味では大田区や東大阪など産業集積，地域の同業種組合のような業界団体が含まれる。

創業当初の中小企業(A₀)は，図2で見たように，自利が中心の企業活動をしている。しかし，①何かをきっかけとして，②あるいは経営が軌道に乗り，従業員の給料等，支払いを心配しなくてもよい程度にまで会社経営に余裕が生じた場合，③経営者自身が周囲に気配りができるほどの年齢に達した場合，④さらには，すでに経営者の先代からの恩送りで利他に関する教えを受け継いだ経営者や事業承継企業(A₁)になると，利他(地域づくり)の割合が増加する。

図6 地域・社会と共生性を有する中小企業のタイプ

① $A_0 + B \rightarrow A_1 + B'$ … 地域づくりタイプ

A_0 …自利中心の経営者・創業者、起業したての中小企業

B …地域・社会

A_1 …利他を実践する経営者、2代目以降経営者、事業承継企業

B' …質の面で向上した地域・社会

③ $A + B \rightarrow A + B' \rightarrow (A + B') \subseteq C$
… 包摂タイプ

A … 中小企業経営者(里親、保護司等)

B … ケアラーバー、元受刑者等

B' … 地域・社会に溶け込んだ人

C … 地域・社会

② $A + B \rightarrow A' + B'$ … ダイバーシティタイプ

A … 中小企業

B … 女性、外国人技能実習生、障がい者等

A' … B を雇用することで経営の質が向上した中小企業

B' … 雇用された人のレベルの向上

(注) 図中の「→」は、何らかのきっかけや時間の経過とともに、いずれのタイプも左から右に内容が変容することを示している。

資料：池田（2025）に加筆修正。

この段階になると、地域・社会の側も A_1 から、社会貢献的な恩恵を受けるようになり、持ちつ持たれつの共利共生の関係が期待される。地域・社会も企業から社会貢献を受けた分、 B から B' へと質の面で向上する。

形成される (A')。その結果、障がい者も自分の能力をフルに発揮 (B') することができ、また、他の従業員も合理的に活動することで、売上・利益が向上する。

②ダイバーシティタイプ

ダイバーシティタイプは A が中小企業で、 B は女性、外国人技能実習生、障がい者などである。中小企業 (A) は、たとえば障がい者 (B) を雇用すると、当初は障がい者のために健常者が手助けをしたり、障がい者が勤務しやすいよう、新たな設備を導入するなど、一時的に売上・利益が下がるが、一定期間が経つと、障がい者がいることが当たり前の職場となり、皆がカバーしあって働く思いやりの企業文化などが

③包摂タイプ

包摂タイプは、 A がケアラーバー¹¹⁾の職親や元受刑者の保護司、協力雇用主を兼ねる中小企業経営者である。 B はそのもとで生活や就労するケアラーバー、あるいは元受刑者だが、 A の下で社会生活を送るうちに、地域・社会に馴染んだり溶け込んでいくと (B')、地域・社会 (C) が中小企業経営者 (A) やケアラーバー、元受刑者たち (B') を包摂 (社会的包摂) した状態になる。

11) ケアラーバーとは、児童養護施設などの社会的養護の保護 (ケア) を離れた人 (リーバー) を指す。

(3) 共生社会を創造する中小企業の実態

今回のタイプ分けも帰納法を用いたが、その基となったのが以下の事例である。もちろん、この事例以外にも数多くの中小企業が今回タイプ分けしたのと同じような行動をしている。また、中小企業の中には地域づくりのタイプがダイバーシティタイプも兼ねる企業があるように、複数タイプにまたがる企業もある。

①地域づくりタイプの中小企業

⑦株式会社盛光 SCM…周辺の町工場を巻き込みながらオープンファクトリーを毎年開催

盛光 SCM（本社：東大阪市，従業員：35人，1967年設立，代表取締役：草場寛子氏）の主な事業内容は、店舗や舞台・スタジオ等の照明器具の製作である。同社には「10の行動指針」が掲げられている。その内容を記すと、「①企画は現場にあり，②ずっと引き継いでいきたい made in Japanese，③時代は変わった。必要な時に，必要な分だけ，④どっかこだわりたいねん，⑤六十歳からが四番バッター，⑥まずやってみよう，やりながら考えよう，⑦大胆な行動力，中途半端はいらん，小さな気配り，⑧今の反省は次へのステップ，⑨頼れるんは仲間。「個」のチカラより「チーム」のチカラ，⑩スタッフの喜びが，社長のやりがい」である。この中では⑤の「六十歳からが四番バッター」が，中小企業の質的活動の一つである高齢者の雇用の場の提供に該当する。実際，同社には60歳以上が15人いるが，60代には設計，営業，70代には相談役，製造，管理部門，80代も1人，製造現場で働いている。またこの中には，大企業から転職してきた人が3人含まれている。

今回，同社を地域づくりタイプの企業としたが，その理由として，同社が操業している東大

阪地域に対する草場氏の強い思いがある。草場氏には同社が頑張ることで，同じ集積地に立地する周りの企業も潤うようにしたいと考えている（利他の思い）。すなわち，東大阪という日本有数の工業集積地に同社は立地しているが，その工場数はピーク時には約12000社が操業していた。しかし，現在ではその数が半数以下になるなど，活気を失いつつあることに草場氏が強い危機意識を持ったことがある。もちろん，その原因には，工場経営者に事業承継者がおらず，廃業せざるを得なかったところもあるが，地域住民が工場のことを理解せず，いわゆる住工混在問題が発生し，他都市に移転せざるを得なくなったこともある。

そこで，地域住民に工場のことを理解してもらうため，「工場5毛作」を提起した。すなわち，工場は，①モノを創る場，②技術を魅せる場，③交流の場，④教育の場，⑤モノを売る場，というものである。このため，東大阪市の工場が立地する地域を一つの舞台に見立て，観光の場，教育の場，ブランド発信の場にしようとしている。そこで，市内の工場を巻き込みながら「こーばへ行こう！」と題したオープンファクトリーの取組を2018年から開催。最初，同社1社で始った取組は，年々，参加を希望する工場が増え，2024年の開催では50社近い工場が参加するまでとなった。日頃見ることのできない工場内部の見学ツアーや，モノづくり体験を通じ，東大阪のまち工場を身近に知ってもらう取組に成長している。

①株式会社木幡計器製作所…コロナで窮地に陥った病院に地域中小企業ネットワークにより感染防止器具を寄贈

木幡計器製作所も地域づくりタイプの企業で

ある。すでに2-(1)で取り上げているので、重ならない部分について記述する。

同社が立ち上げた「りびんぐラボ大正・港」は2020年1月のスタートだが、同ラボで医工福連携事業を開始しようとしていた矢先の3月にコロナ騒動が発生した。地域の基幹病院で、同ラボのメンバーでもある済生会泉尾病院から、コロナ患者の飛沫を防ぐ防護具がないとの連絡を受け、木幡氏が地元のまち工場に呼びかけ、6社の協力を得て25時間で即納した¹²⁾。

同社を地域づくりタイプとしたが、これには同社が当該地域で100年以上続く企業であり、地域・社会から必要とされ、信頼されている企業であること。また、同社のホームページには「この先の100年も、ずっと社会に信頼され期待される企業であるべく、地域社会や産学官連携をはじめ、絆を大切に、たゆまぬ努力を続けていく所存です」と記されていることがある。

②ダイバーシティタイプの中小企業

ダイバーシティは人種、性別、年齢、国籍、宗教、学歴など多様性を意味するが、ここでは、女性、外国人労働者、障がい者を雇用している中小企業を取り上げる。

<女性雇用>

株式会社阪技…従業員の大半を占める女性がエンジニアとして活躍

阪技（本社：兵庫県高砂市、従業員234人、1981年設立、代表取締役社長：後藤純次氏）は、

大手プラントメーカーの発電プラントや原動機（タービン）の設計、生産技術、品質技術、システム開発から生産管理システムまでのトータルソリューションサービスを提供する総合エンジニアリング企業である。同社の基本方針として、「技術と製品・サービスをもってお客様に貢献し、共生をはかる」があるが、お客様にとって「なくてはならない企業」「価値ある企業」となれるよう従業員一丸となって取り組むことを経営理念に掲げている。

一般的に、エンジニアは男性の職種と思われがちだが、35年ほど前、同社に専門学校を卒業した女性が採用面接に訪れた。人手不足だったこともあり、設計図面を描く現場に採用したところ、当時は手描きで設計図を描く時代であったが、正確で丁寧かつ把握力が高く、想像以上の出来栄であった。このことから、後藤氏は仕事に性差は関係なく、本人の能力を伸ばすことが大事だと気付いたという。それ以降、性別を問わず採用した結果、現在では従業員234人のうちの65%が女性で、さらにその7割がエンジニアである。

厚生労働省の働き方改革特別サイトの記事によると、「2020年5月に転職してきたのがNさんで、現在は人事採用業務を担当している。以前の仕事は人材系の営業職で、朝から夜遅くまで働くのが当たり前だった。全国転勤もあるなか、結婚を控えていたこともあり退職。再就職先を探すなかで最初に訪れた会社が阪技だったが、「面接をしてくれた方が妊婦さんで、この

12) これについて、同ラボのメンバーである株式会社池田鉄工所（本社：大阪市大正区、1989年創業、従業員8人）の代表取締役社長の林 幸代氏によれば、町工場が集積している大正区で生まれ育ったこと、従業員にも地元の人が多いこと、同社の協力工場や得意先も地元が多いことなどから地元愛が強く、そのことが地域との共生（利他の行動）に向かわせているという。りびんぐラボ大正・港への加入動機は、即時的、即物的なメリットを期待してではなく、あくまで地元のためになんとかしたい、というものであった（池田2022）。

会社は女性が働きやすい会社なのだと思います入社を即決した」とある。

社員が働きやすい職場づくりを進めるため、社内に教育センターや保育所の設置、新卒採用者の入社2年間の残業禁止制度を導入したほか、場所を問わない働き方を推進するため、全国8か所に拠点を設け、配偶者が転勤になった場合にはその近くの拠点で働き続けることができるようにしている。社員が働きやすい職場づくりを進めた結果、男性が多い業界においても女性が多く活躍し、性差問わず活躍できる企業となっている。

<外国人労働者>

株式会社中農製作所…高度外国人材として採用したベトナム人が、現地法人の社長、副社長として活躍

中農製作所（本社：東大阪市、従業員75名（うち、21名がベトナム人）、創業1949年、代表取締役会長：中農康久氏、取締役社長：西島大輔氏）は、産業機械部品の製造を行っている。20年ほど近く前からベトナム人技能実習生を雇用しているが、現在、21名のベトナム人のうち、14名が高度外国人材（エンジニア）、3名が特定技能、4名が技能実習生である。

2003年から技能実習生を採用しているが、当時の技能実習生は制度上、3年で帰国する必要があった。そこで、技術を習得した後も長く働いてもらえる人を探していたところ、高度外国人材の制度を知り、2009年に大卒エンジニアのベトナム人4名を採用した。その彼らが、ベトナムに戻りたいという希望があることを知り、ホーチミンに工場を建設。現在、その4名のうちの一人は退職したが、一人は現地工場の社長、一人は副社長として現地の経営を任されている

ほか、一人は日本本社の製造現場の課長として活躍している。同社では、日本人やベトナム人といった国籍による区別は一切なく、給料体系も全く同じである。一人の従業員として、会社の中でどう活躍できるかを考える必要があるという。

<障がい者雇用>

川村義肢株式会社…この人しかできない熟練技能者として障がい者が活躍

川村義肢（本社：大東市、従業員558名、資本金：8350万円、1946年創業、代表取締役：川村慶氏）は、義肢・装具、福祉用具、リハビリ訓練機器、住宅改修などを手掛けている。

製造販売を担う同社の障がい者は従業員の5～6%を占めるが、グループ会社で卸売販売部門のパシフィックサプライ株式会社では10%近くを占めている。同社が障がい者を採用するときには、その人に仕事を合わせるようにしており、会社は自己成長の場であると考えている。

経営理念として、「私たちは健全な企業活動を続け、すべての社員と家族を幸せにし、社会の進歩発展に貢献しています」を掲げるが、同社では障がい者も障がい者枠ではなく、一般枠で採用している。また、女性が長く仕事を続けられる会社、結婚後も戻ってきたくなくなるような会社づくりを行っている。

同社の製造部門にも様々な障がい者が仕事に就いている。たとえば、装具のパーツで、まつり縫いの作業を担当している知的障がいの女性がいるが、根気がいる作業にひたすら向き合えること、ミシンにはそれぞれごとに機械の癖があるが、複数のミシンを使いこなす熟練技能者としての役割を担っており、この女性が休むとラインが止まってしまうほど貴重な存在となっ

ている。

なお、障がい者雇用以外にも特筆すべきこととして、同社には70歳以上の従業員が6名いるが、その中の最高齢者は74歳の現役義肢装具士（国家資格保持者）である。

③包摂タイプ

⑦有限会社野口石油…非行少年・少女の保護司・協力雇用主として活動

野口石油（本社：北九州市、従業員30名、1995年創立、取締役会長：野口義弘氏）は、北九州市でガソリンスタンドを3店舗経営している。後述のように、同ガソリンスタンドでは元非行少年・少女を雇用しているが、従業員やお店に対する顧客からの評判も良く、売上も順調に推移しているほか、野口氏の長男・次男も同ガソリンスタンドで経営に携わるなど、事業承継も着実に進めている。

野口氏は保護司であることに加え、福岡県協力雇用主会会長を長く務めた。現在の従業員の約半数は元非行少年・少女だが、巣立った従業員まで含めるとその数は100人を超える。

非行少年・少女を雇用したきっかけは、経営者となる前に、ガソリンスタンドで勤務していた1990年ごろ、少年相談員の妻から一人の少女を紹介され採用したことに始まる。金髪やド派手な化粧、あげくはシンナーまで吸うなどの不良少女だったが、妻の助言もあり、とことん少女と向き合った。その結果、親の愛情を十分に受けずに育ってきたことに素行の悪さの原因があることに気づき、親身になってつき合ううちに信頼関係が形成された。どんな子供にも必ず良いところがあり、それを見つけて褒めるのが上の人の役割だと気づき、少女に対してもそのように接したことで、ガソリン添加剤の売上で

社内トップになるなど、優秀な従業員になった。そのうち、同社に採用を希望して面接しに来た少年・少女に対しては、一人も断ることはなく採用している。

非行少年・少女たちの協力雇用主となったのは妻の願いがひとつのきっかけとなったが、さらにその原点となる体験が野口氏にはある。野口氏の出身は鹿児島県だが、少年時代は熊本県で育っている。中学1年生の時に父が亡くなり、母が行商で生計を立てていたが、中学3年生の時にその母も半身不随となり生活に困窮していた。そのとき、近くの人が米を持ってきてくれ生活を助けてくれたことがあり、このときの原体験が、大きくなった時に、いずれ恩返しをしたいという想いにつながったという。想いがあってもなかなか行動に移せない人が多いが、そのときに重要な役目を果たすのが「きっかけ」である。

④株式会社メタルテック…ケアリーバーの職親として活躍

メタルテック（本社：明石市、従業員150名（派遣スタッフ含む）、2006年設立、代表取締役：松下真由実氏）は、人材派遣や金属加工・組立加工の業務請負が主な業務内容だが、児童養護施設を退所したケアリーバーの職親もやっている。職親になったきっかけは、松下氏も会員である中小企業家同友会の講演会で、別の会員が職親をしている体験談を聞いたことに加え、娘が成人となり独り立ちしたことで、社会に対して恩返しをしたいと思ったことがある。

現在は、女性ケアリーバーを同社で雇用しているほか、男性ケアリーバーを別の企業で採用してもらっている。女性のケアリーバーは小さい時に親が蒸発したことで児童養護施設に入所

したが、他の人には居て当たり前の親がなぜ自分にはいないのか、ずっと悩んでいた。最初、メタルテックにパートとして採用されたときに、自分を可愛がってくれるホスト通いをし、それまでの貯金を使い果たしたり、無断欠勤したりするなど、常識外れの行動をしていた。しかし、自分のことを本気で心配して怒ってくれたり、あるいは、娘が成人式の時に使用した着物で成人式の祝いをしてもらったりしたことなどを経て、今では独り立ちして地域・社会に溶け込んで、生活や仕事ができるようになり、最近では新入社員にパソコンの使い方を教えるまでになっている。

松下氏が利他の行動をするようになったきっかけは、娘が成人して手がかからなくなったこと、講演会で職親の話聞いたことにある。ただ、何がきっかけとなるかは人によって当然異なる。松下氏の場合、いずれ何か地域・社会に貢献したい、という想いが根底にあり、その想いがきっかけと出会ったとき、利他の行動が開始されたと考えられる。

おわりに

本研究では、中小企業論の本質が、問題性、発展性、両者の統合物であるとするこれまでの諸議論を経て、地域・社会に対する利他的共生性を有していることがその本質であることを導出した。ただし、利他的共生性が中小企業の本質だとしても、問題性等のこれまでの本質が失われたわけではない。これまでの親企業と下請企業との間の系列関係や、そこでの強固な下請関係が崩壊の兆しを見せているとはいえ、今なお広く残っているからである。

ところで、利他的共生性本質論に対して、「経済的側面」からではなく「社会的側面」から

見た中小企業本質論ではないかとする意見がある。これに対しては貢首したうえで、経済と社会を切り分ける必要はないと考える。すなわち、中小企業の経済的側面と社会的側面の関係は、経済と社会（経済∪社会）ではなく、経済は社会の中に含まれる（経済⊂社会）からである。もちろん、切り分けることで現状がよりよく分析・理解できるのであれば切り分けて見る必要があるが、これまでの本質論は弁証法で言うところの「合」で収束し、それ以降の進展が見られないこと、また、利他的共生性本質論の方で中小企業の持つ積極的な意味合いや、地域・社会のウェルビーイングの向上に貢献していることを示すことができた。さらに、中小企業の現状や、中小企業が果たしていくことが期待される今後の役割についても見通すことができると考える。

中小企業は労働生産性が低く、賃金も安いなど問題性が喧伝され、中小企業同士の M&A の必要が叫ばれた。しかし、今回、中小企業の地域・社会に対する利他的 CSR の実践など、中小企業ならではの行動を明らかとしたが、中小企業はその質的側面において、地域・社会でかけがえのない重要な役割を果たしていることが明らかとなった。さらに、利他的共生性本質論では、従来の取引の側面（ステークホルダー（利害関係者）との関係性）に加え、取引以外の関係者（ノン・ステークホルダー（非利害関係者）との関係性）を加味したことで、大企業とは異なる中小企業独自のレゾナードトルが明らかとなり、地域・社会の中で活動する中小企業の本質を知ることができた。加えて、CSV を志向しない、日本の中小企業独自の CSR についてもその活動実態を明らかにすることができた。以上のことから、「利他的共生性本質論」は中小企

業の役割や意義を再確認することに貢献したと考える。

ところで、日本の中小企業特有の利他的 CSR について、経営の視点から考えると、利益を上げながら同時に社会貢献ができる CSV の方で理想的と思う向きがあるかもしれない¹³⁾。しかし、生活広場ウィズの代表の打樋氏がいみじくも語ったように、中小企業経営者はこれまで地域・社会から受けてきた恩に対し、純粋に恩返し（利他的 CSR）をしたいと考えており、CSV は考えてはいない。筆者は CSV そのものを否定するものではないが、中小企業経営者に地域・社会への恩返しのマインドが残り続ける限り、利他的 CSR は継続していくと考える。中小企業の利他的な CSR 活動によって、地域・社会のウェルビーイングが向上することから、今後も継続していくことが求められており、これには、幼少期の道德教育が欠かせない。また、地域と中小企業の間を考えたときに、共利共生の関係が構築されるよう、中小企業経営者やその従業員も含め、地域・社会とのコミュニケーションを密にする必要がある。

地域・社会においてウェルビーイングの向上のために、「なくてはならない中小企業」を増やしていくことが重要だが¹⁴⁾、今後、地域・社会と利他的共生性を有する中小企業の活動を広く情報発信することや、それら企業を表彰するこ

とで、中小企業が地域・社会に対して果たしている役割について、理解を深めていくことが求められている。

13) すでに見たように、なにかをきっかけにして利他的行動が開始され、その結果として評判が向上し、売上・利益が向上することがある。しかし、最初から社会貢献活動をビジネスモデルに組込む CSV では、儲けることが前提としてあり、社会貢献活動は儲けるための手段の1つになる。結果、儲けにつながらない社会貢献活動は実施されず、CSV は成立しない。一方、純粋な利他的 CSR を行っている中小企業では、そもそも儲けることを想定して CSR 活動をしているのではなく、あくまで地域・社会への恩返しとして活動しているのであり、経営者の中にはあとからそれが CSR 活動であると認識することもある。

14) 詳細は別稿に譲るが、日本の企業数の 99.7% を占め、どんな小さな島でも人が住んでいれば、なにがしかの中小企業が存在していることから、身近な社会的課題解決の担い手になることに筆者は強い期待と願望を抱いている。

参考文献

- ・有田辰男（2003）「本質論研究」（財）中小企業総合研究機構『日本の中小企業研究 第1巻 成果と課題』同友館
- ・池田潔（2022）『地域・社会と共生する中小企業』ミネルヴァ書房
- ・池田潔（2024）「中小企業研究における帰納法的アプローチ－ヒントは現場にある」大阪商業大学比較地域研究所『紀要』
- ・池田潔（2025）「共生社会を創造する中小企業」一般社団商工総合研究所『商工金融』2025年1月号
- ・伊藤亜沙編（2021）『「利他」とは何か』集英社新書
- ・加地伸行（2015）『儒教とは何か』増補版中公新書
- ・加地伸行（2018）『大人のための儒教塾』中公新書クラレ
- ・川上義明（2004）「日本における中小企業研究の新しい視点（Ⅰ）－二分法のジレンマ：戦前期」『商学論叢』第49巻 第2号
- ・川上義明（2005 a）「日本における中小企業研究の新しい視点（Ⅱ）－二分法のジレンマ：終戦期」『商学論叢』第49巻 第3・4号
- ・川上義明（2005 b）「日本における中小企業研究の新しい視点（Ⅲ）－複合的視点の提示」『商学論叢』第49巻 第3・4号
- ・清成忠男（1970）『日本中小企業の構造変動』新評論
- ・清成忠男（1993）『中小企業ルネッサンス』有斐閣
- ・黒瀬直宏（1999）「中小企業の発展性・問題性の基礎としての競争概念の研究－中小企業の包括的理解のための基礎理論を求めて」『中小企業季報』1998 No.4
- ・黒瀬直宏（2018）『改訂版 複眼的中小企業論－中小企業は発展性と問題性の統一物』同友館
- ・黒瀬直宏（2024）「中小企業に未来社会の芽を見る」『企業環境年報』No.29
- ・佐藤芳雄編（1981）『ワークブック中小企業論』有斐閣
- ・佐藤芳雄（1983）「日本中小企業問題の到達点と研究課題」慶應義塾大学商学会編『三田商学研究』第26巻 第5号
- ・志水宏吉他編（2020）『共生学宣言』大阪大学出版会
- ・末松玄六（1953）『改定増補 中小企業の合理的経営－失敗原因とその克服』ダイヤモンド社
- ・末松玄六（1954）「中小企業の経営的特質」藤田敬三・伊藤岱吉編『中小工業の本質』有斐閣
- ・末松玄六（1956）『中小企業経営論』ダイヤモンド社
- ・関智宏（2022）「日本の「中小企業研究」と「日本の中小企業」研究－経営学領域からみた日本における中小企業研究のアイデンティティとその展望」『同志社商学』第74巻 第2号
- ・関満博（2017）『日本の中小企業－少子高齢化時代の起業・経営・承継』中公新書
- ・瀧澤菊太郎（1980）「日本の中小企業像はバラ色か－80年代中小企業ビジョンの一つの問題点」『商工金融』第30巻
- ・瀧澤菊太郎（1985）『「本質論」的研究』中小企業事業団・中小企業大学校・中小企業研究所編『日本の中小企業研究 第1巻 成果と課題』有斐閣
- ・瀧澤菊太郎（1992）『「本質論」的研究』中小企業事業団・中小企業研究所編『日本の中小企業研究 第1巻 成果と課題』同友館
- ・瀧澤菊太郎（1996）「中小企業とは何か－認識型中小企業本質論」小林靖雄・瀧澤菊太郎『中小企業とは何か－中小企業研究五五年』有斐閣

- ・ 中小企業庁編（2015）『2015 年版 中小企業白書』日経印刷
- ・ 土田健次郎（2011）『儒教入門』 東京大学出版会
- ・ 中山金治（1978）「中小企業経営論の問題視角」『経営學論集』第 48 卷
- ・ 中山金治（1983）『中小企業近代化の理論と政策』千倉書房
- ・ 中山金治（1986）「中小企業経営論の基本的視角」渡辺睦・中山金治編著『中小企業経営論 [経営會計全集 22]』日本評論社
- ・ 中村秀一郎（1964）『中堅企業論』東洋經濟新報社
- ・ 中村秀一郎（1990）『新中堅企業論』東洋經濟新報社
- ・ 中村秀一郎（1992）『21 世紀型中小企業』岩波書店
- ・ 新村出編（2008）『第 6 版 広辞苑』岩波書店
- ・ 日置弘一郎他（2021）『利他の構造』ミネルヴァ書房
- ・ 三井逸友（1991）『現代經濟と中小企業－理論・構造・実態・政策』青木書店
- ・ 三井逸友（2013）「理論・本質論的研究」(財) 中小企業綜合研究機構『日本の中小企業研究 第 1 卷 成果と課題』同友館
- ・ 山中篤太郎（1948）『中小工業の本質と展開－國民經濟構造矛盾の一研究』有斐閣
- ・ 山田雅穂（2015）「特例子会社制度の活用による障害者雇用拡大のための方策について－特例子会社と親会社への全国調査から」『日本経営倫理学会誌』第 22 号