

1980→2009

創立30周年記念誌

富山同友会 30年のあゆみ



富山県中小企業家同友会



創立30周年を迎えて

2011. 6. 8
富山県中小企業家同友会
代表理事 中曽根 勝人

1980年6月8日に41名の有志で発足した富山同友会は、今年、創立30周年を迎えました。5年前には念願のとなみ野支部が設立され、現在は全経済圏をカバーする5つの支部で500名にせまる仲間と共に同友会運動を広げているところです。

この間、日本の経済においては、最適化・グローバル化の進展により、製造業を中心として海外シフトが進み、国内空洞化が深刻な問題となりました。雇用の不安定化などにより、フリーターや非正規社員が増え、年間2百万円以下の低所得者層が、全労働人口の15%へも広がっています。

しかし、経済環境が厳しさを増す中であっても、中小企業としては雇用の安定のために地産地消をベースに、新たな商品開発・新サービスを生み出しながら、地域の仕事づくりに全力を傾注してきたところです。そうした折、今年3月11日に東日本大震災が起これ、地震・津波に加えて原発事故が重なって戦後最悪の大災害をもたらしました。この震災は、被害地のみならず日本経済全体を揺さぶり、多くの経営者がかつて経験したことのない困難な状況に直面しています。

しかし、瓦礫の中からいち早く事業を再開し、地域の人々の暮らしを支えていったのは他ならぬ中小企業であり、その先頭には同友会会員の姿がありました。同友会の大震災復興に向けての先進的な対応が対外的に評価を高め、同友会への期待が広がっています。同時に、同友会が追求してきた「人を生かす経営」の実践が、大震災の非常時にも真価を発揮し確信となりました。

また、富山同友会創立30周年の取り組みについては、“第22回経営研究フォーラム”や“2011新春のつどい”の全県行事を重ねて行い、第32回定時総会において富山同友会の30年の歴史を生かし、「人を生かす経営」に基づいた経営指針の成文化と実践、いわば3つの目的の総合実践を具体的に学びました。

折しも日本全体で新たなうねりが生まれようとするこのタイミングで30周年の節目を迎え、9月15～16日には青年経営者全国交流会を富山で開催いたします。全国から800名の仲間が、地域再生のために参加いたします。富山同友会としては、600名会勢を達成し、一社一品運動にスイッチを入れておもてなしを進めてまいります。

更に今後は、昨年6月に閣議決定されました「中小企業憲章」を、「地域振興基本条例」制定運動に広げ、地域の再生のための新しい仕事づくりに挑戦し、連帯の精神でネットワークを構築し、経済交流を活性化することで地域を元気にしていきましょう。

10年後、20年後には、必ずや同友会理念を実践する仲間が各地域で企業数の5%を越し、10%（全体で1,300会勢）に広がって、豊かで活発な経済活動を展開していることを夢見て、共に力を合わせて参りましょう。

第1章では、30年を3つの節に分けて振り返ります

富山県中小企業家同友会が今日に至るまでの30年間の足跡について、10年ごとに大きく3つの節に分けて振り返ります。

第1節 1980年度～1989年度

第2節 1990年度～1999年度

第3節 2000年度～2009年度

第1節と2節は各「10周年記念誌」をご覧ください

この「30年のあゆみ」では、第3節の2000年度からの直近の10年間についてウエイトをおいてまとめてみました。第1節と第2節については、直近の10年である第3節の理解を深めるために、その前史としての各10年を、じっくりと振り返り確認するにとどめます。

なお、1980～89年度と1990～99年度の詳細は「10周年記念誌」と「20周年記念誌」でそれぞれまとめてありますので、各周年記念誌をぜひご覧ください。

3節にスポットを当て、次代のヒントに

まとめるにあたっては、活動をいくつかのくり方で振り返ると共に、次のステージを考えるヒントになるように努めました。

第2章では、向かう方向と当面の課題を示してみました

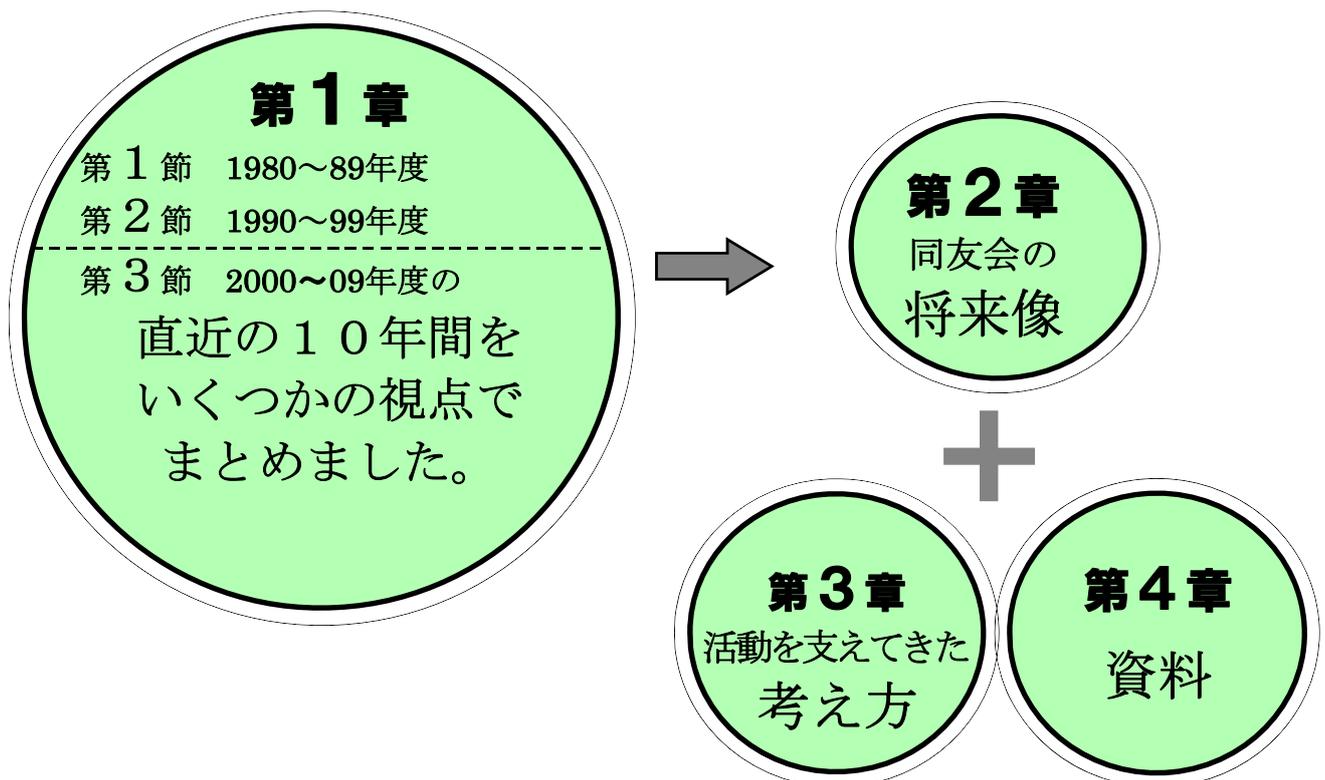
あくまで、直近の10年を振り返ることで見えてくる「向かう方向性」と「当面の課題」についてのたたき台です。

第3章では、あゆみの参考となる資料を添付しました。

「活動日誌」や「活動データー」などです。参考にしてください。

第4章では、同友会の基本的な考え方等をまとめて記載しました。

この「30年のあゆみ」を支え、原動力である活動や運営の基本に据えてきた「理念」や「考え方」等です。



目 次



| | |
|-----------------------|--|
| 表 紙 | 1 p |
| ごあいさつ | 3 p |
| 30周年記念誌の編集ポイント | 4 p |
| 目 次 | 5 p |
| 第1章 30年を振り返ってみる | 6 P |
| 第1節 1980年度～1989年度 | 6 P |
| 第2節 1990年度～1999年度 | 7 P |
| 第3節 2000年度～2009年度 | 8 P |
| ① この10年、何をめざしたのか | 8 P |
| ② 「3つの目的」の視点で | 10 P |
| ③ 各年度の特徴 | 12 P |
| 第2章 同友会がめざす将来像 | 17 P |
| 第3章 活動・運動を進める基本的な考え方等 | 18 P |
| 第4章 資 料 | 24 P |
| ● 別添資料 | 日本経済の戦後史概要 (別添ワード) 検索用活動日誌 (別添エクセル) |

第1章
第1節

30年を振り返ってみる

まねる

1980年度～

先進同友会の優れた活動を、実直に模倣してきた10年。

富山県中小企業家同友会の誕生

1980年6月8日、41名の有志で創立総会を行いました。全国では22番目の誕生で、全国に仲間が1万名を擁する時期です。

1980年度（初年度）

先輩同友会の代表理事や県内の著名な中小企業経営者を報告者や講師に招いて、月一度の「月例会」を活動の柱にしました。年度末の3月に事務局員を採用し、活動の本格化をめざします。3月末時点で会勢は60名。経営者団体の一歩として事務局の充実を構想。財政基盤確立に向け、広く知り合いの経営者に入会を呼びかけます。

1981年度

活動方針で300名の会勢を想定し、富山市を東、西、南、北、中5つの支部に分けて活動を展開。年度始めの6月には120名を越えていました。ソフトボールやボウリング大会など、社員や家族を巻き込んだ活動も。7月に大泉東町で最初の事務所を設置。口座振替制度を採用。

1982年度

期首には240名を越す会勢に大きく前進しました。しかし、その一方で急速な拡大にともなう歪みも顕在化し、退会者が多数出るといった混迷の幕開けでした。それは、同友会理念に反する一連の考え方によるボス支配や会員排除の動きなどが要因で、活動と財政面でしばらく後遺症が残ることになりました。同友会理念を不断に習得することの大切さを教訓として学んだ貴重な時期でした。

中日本ブロックの沢山の仲間によるゴルフコンペや会員交流会を通じた激励によって、次第に活動に自信と確信をもてるようになりました。

1983年度

社員教育活動を手探りでスタート。また、“日頃の感謝を形に”と“寅さん”でおなじみの山田洋次監督をお招きして「文化講演会」を開始。「運動祭」開催。

1984年度

共同求人活動開始。全支部で支部総会を実施し、毎月例会を展開。青年経営者懇話会の再設、異業種情報交換会。「てんびんの詩」上映会

1985年度

5カ年計画「第1次中期ビジョン」を策定。ミュージックアカデミー（同好会）、女子社員教室、納涼カラオケ大会を開催。

12月の新会員オリエンテーションに62名の新会員を迎え、この年300名会勢を達成。

自主・民主・連帯の精神を経営に活かす取り組みを進めます。

1986年度

就業規則作成の学習会（経営労働委員会）、学校との懇談会、合同入社式（共同求人委員会）フレッシュマン研修会＋フォローアップ研修会（共育委員会）、広島洋紙「平面経営」で、自主・民主の経営のすごさを学ぶ。「納涼まつり」開始。婦人部会の設立。年度後半に「売上税」の学習会を支部毎に開催（その後署名運動へ発展し、同法の廃案へと結実します）。

1987年度

新川支部の設立を兼ねて、定時総会を魚津で開催。集団運営と恒常的な仲間づくりを掲げる。『経営指針成文化マニュアル』を全国に先駆けて作成し、指針成文化運動を大きく前進させる。新春のつどいで支部別アトラクション。第1回「県・中小企業問題研究集会」開始（現在の「経営研究フォーラム」）。

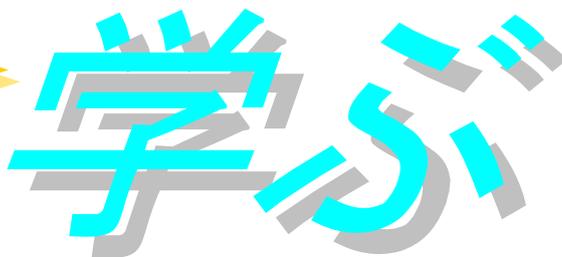
1988年度

7月「中途採用活動」開始。事務所を西公文名町に移す。100名を越す新会員オリエンテーション開催。高岡支部設立。

1989年度

「異業種交流のひろば」開始。集団健康診断。「女子社員一泊研修会」、「共育セミナー」（200名規模の例会）。「第7回中日本ブロック会員交流会」（於：相ノ倉合掌集落）。自主・民主・連帯の精神を同友会と会員企業に活かす取り組みを最重

1990年度～



安易な手法(ノウハウ)ではなく、
原理原則を大切に、活動の充実に努めてきた10年。

1990年度

記念文化講演(全盲の弁護士竹下秀樹氏)をはじめ創立10周年記念事業を実施
国吉中同協事務局長(当時)から「同友会とはどんな会か」を学ぶなど、全国総会の準備に取り組む。

1991年度

中同協第23回定時総会in富山を史上最高の1,000名超で成功裡に終了。

「映画と講演のつどい」「息子」上映と山田洋次監督の講演会。

144名の新しい仲間を迎え、600名会勢達成。

1992年度

県例会を高岡、新川で開催。支部例会に指針・求人・共育のテーマを取り上げ、三位一体の経営をめざす。

「お世話する」から「学べる」委員会活動に転換。

1993年度

7支部を4支部に発展的統合。念願の750名会勢達成!4支部そろって100名を越す。

全国総会・北海道で「21世紀型(同友会型)企業」づくりが提唱される。

1994年度

城北と経労委、呉西と社教委、城南と城北などの連携で学びの相乗効果を創出。

広さ5倍、駐車場もたっぷりの駅北の新事務所へ移転。

女性部：渡辺トクさんで250名の特別例会を実施。

阪神淡路大震災：救援物資搬送(4回)、義援金の寄贈、簡易浴場の設置等。

1995年度

社員教育委：赤石中同協会長による「社長研修会」がスタート。

支部の例会を総合的な学びの柱に据える(＝県例会の発展的解消)。大阪の岡本代表理事を招き「経営が見える例会中心の支部づくり」と題した役員研修会を実施。

交流部会を異業種交流委員会とし、異業種の智慧や技術の本格的な結実をめざす。

1996年度

障害者問題部会が発足。新卒採用人数、過去最高に。「顔が見え、経営が分かる」支部活動をめざす。

初めての観劇、劇団「わらび座」の舞踏劇『海』に取り組む。

1997年度

「経営指針を創る会」(一泊二日の全5講)が発足。第7回全国女性部交流会in富山、356名の参加で実施。「県・研」記念講演「企業盛衰の鍵」タダノの多田野相談役のお話しに感銘。

会費1,000円値上げし、6,000円/月に。事務所を上飯野へ移す。

1998年度

青年経営者懇話会(現青年部)が初めて「県・研」の分科会を担当。

支部の企画運営力が向上し、ビッグ例会や「役員学習会」を開催する。

特殊教育学校進路担当者との懇談会を実施、職場実習の受け入れも。

1999年度

障害者雇用施設「野菜ランド立山」を建設し、多数の障害者を雇用。経営指針・人材育成・人材採用を、三位一体で取り組む企業をめざす。

会員の要望に基づく「ISO取得研究会」「未来来TOYAMA」「ゴルフ研究会」など自主運営の研究会が発足。

2000年度

経営姿勢の確立に迫る「経営指針を創る会」の充実。

各段階にフォローアップを組み込んだ「社員研修会」の充足。

若者の「人生を託せる企業」づくりを学校や地域との信頼関係で構築する共同求人…等々、21世紀型(同友会型)企業づくりが、いよいよ前進。

創立20周年記念事業の集大成である、「第23回中小企業問題研究集会inとやま」が成功裡に終わる。

金融アセスメント法の学習会開始。

1 2000年度からの10年でめざしてきたもの

第4次と第5次「中期ビジョン」を策定し、長期展望に立って活動を進めました！

この10年の期間の中で、第4次中期ビジョン（2003年度からの5年間）と第5次中期ビジョン（2008年度からの5年間）を策定し、各年度の方針をリードしてきました。この10年で何をめざしてきたのか、まずその特徴を振り返ってみます。

■ 第4次中期ビジョンでは
**『自立型企业』と『地域と共に』の2本柱で、
中小企業の持続的発展をめざしました。**

第4次中期ビジョンの中で、今後、経営を持続的に発展させるために最も大切だと指摘したことは、「企業の自立」と「同友会企業が地域発展の主体者（社）になる」ことです。

企業の自立、すなわち景気や様々な困難に打ち勝てる「21世紀型企业」を確立させていくことはいまでもありません。が、一方で中小企業の場合、地域が衰退する中では自社の発展はあり得ません。したがって、地域との関わりを受け身でなく、むしろ地域を元気にする主体者（社）となって、地域も企業も同時に発展させようとする経営姿勢が大切になっているということです。

【第4次中期ビジョンの主な項目】

I 経済・社会の潮流と企業経営

- ① 経済と社会はどう変化するのか
- ② 企業を取り巻く環境の変化
- ③ 企業経営の改革方向
- ④ 中小企業の展望

II 『自立型企业』をめざす

「21世紀型企业」を突きつめる

- ① 新たに「自立型企业」づくりを提起
- ② 情報社会での企業の自立
- ③ 情報の公開と共有

III 地域を生き生きさせる

- ① 生き生き富山を育む主役に！
- ② 地域の豊かさに貢献する視点で！

IV 活動の魅力を高め、強化する

〔1〕「自立型企业」と「地域と共に」 を統合して学び、実践する

- ① 全てを「第二創業」の気構えで！
- ② 日常活動の充実強化
「あせらず、きばらず、あきらめず」の精神で
指針・共育・求人三位一体で
- ③ 地域・経営環境・情報化への取り組み

2007年を展望する
第4次中期ビジョン

富山県中小企業家同友会

〒930-0855 富山市上飯野2-5
TEL.076(432)6008 FAX.076(452)6116

■第5次中期ビジョンでは
『持続可能な企業』像を指し示し、実現の道筋と
5年後の目標を分かりやすく提示して、具体化しました。

【第5次中期ビジョンの概要】

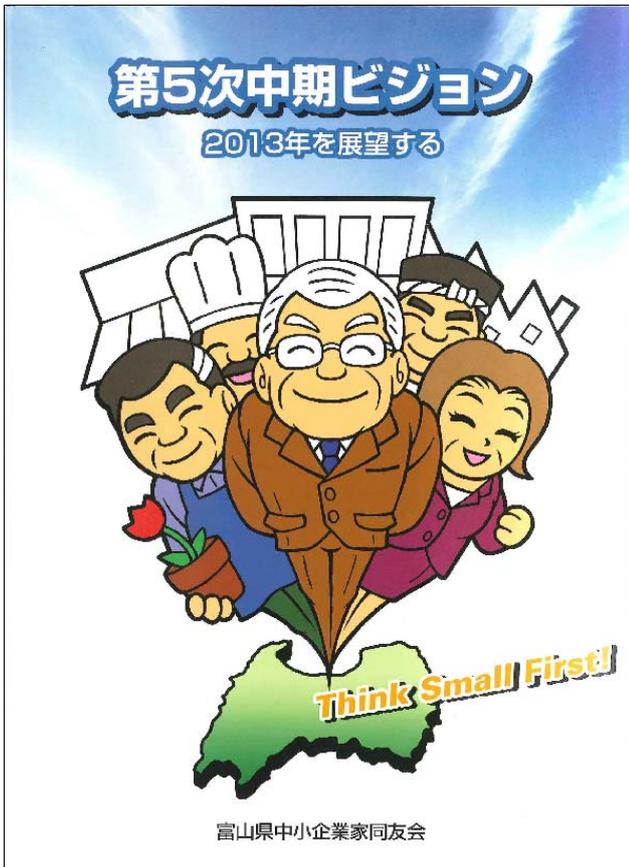
- 1 **企業を取り巻く環境の変化**
ここでは、人口の推移や労働力人口の変化、産業別の従業者数の増減などで近未来の姿が推定可能となります。
- 2 **富山県中小企業家同友会の現状**
業種別のう勢分布や三位一体の活動に関わる会員数と業種の傾向などを分析。また、富山同友会の「ウリ」や次章の「持続可能な企業づくり」へに向けた「今後のテーマ」を示しています。
- 3 **持続可能な企業像**
持続可能な企業の条件を、実行委員全員でKJ法を使って整理しました。その結果が以下の7つの項目です。一つでも多くの条件を満たせば持続の可能性が高くなるものです。
 - ①経営指針の成文化、計画的な採用、経営者と社員とが共に学びあう取組みをしている企業
 - ②事業後継者を育成している企業
 - ③自社の将来を自分たちの意思で決定できる企業
 - ④経営者の資質が素晴らしい企業
 - ⑤ネットワーク、連携を推進する企業
 - ⑥地域の発展に貢献できる企業
 - ⑦地球環境の保全に取り組む企業

- 4 **目指す方向**
 1. **良い会社を確立**
 - ①三位一体の企業
 - 1、「経営指針の成文化」
 - 2、「新卒社員の計画的な採用」
 - 3、「共育の推進」
 - ②事業後継者の育成
 - ③将来を自分たちの意思で決定できる企業に
 2. **優れた経営者になる**
 - ①会員同士の研鑽を深める
 - ②質の高い活動を行なう
 - ③多種多様な考え方をを持った仲間を増やす
 3. **良い経営環境をつくる**
～元気な地域には
元気な企業の存在が欠かせません～
「元気な地域」とは、そこに住む人々が安定した転職につき、充実感を持って仕事に勤しみ、余暇も楽しみ将来に希望が持てる暮らしに満足できるような人々が集う地域のことをいいます。
 - ①ネットワークや連携を推進しよう
 - ②地域の発展に貢献しよう

成文化企業数
333社

会員数
666名

指針成文化企業の
100%黒字



目指す方向

富山県中小企業家同友会は、本音で語り合える良識ある経営者集団を目指して、数多くの課題の中から特に次の3点に関して重点的に取り組みます。

vision 1
具体的目標

良い会社をつくらう!
2013年3月末には指針成文化企業数を333社に!

333

- 三位一体の企業づくりを目指す
- 経営の指針である「経営方針の成文化」に取り組む。
- 最低5年に一度、業況の変動に際して「新卒社員の計画的な採用」に取り組む。
- 経営者と社員と共に学びあう「共育の推進」に取り組む。
- 事業後継者を指名し育成しよう
- 後継者を志願者として、育成しよう。
- 自社の将来に関する意思決定を自分達で出来る企業をつくらう
- 性別にない（商品、技術、サービス）を持つ。
- 自社内に開発機能から加業種までの幅広い事業領域を持つ。

vision 2
具体的目標

優れた経営者にならう!
2013年3月末には会員数を666名に!

666

- 会員同士の研鑽を深めよう
- 経験別・会派別・参加して、仲間との間で決断を促しあって研鑽を深めよう。
- 質の高い活動を行なう
- 本音で語り合える経営者・委員会・部会・企業などへ積極的に参加しよう。
- 報告発表が一言一語になるので、一人でも多くの会員が報告できるようにしよう。
- 仲間を増やそう
- 富山県を目標とする企業が地産、地消、地雇、すべてにとって有益です。
- 企業が強ければ、新しい考え方も増え、会の活性化にも繋がります。
- 地域企業に占める会員の割合が増えれば、中小企業の発展の道が開けます。

vision 3
具体的目標

より良い経営環境をつくらう!
経営指針成文化企業は2013年3月末で全社（100%）黒字を実現しよう!

100

- 継続される企業をつくらう
- 経営指針を守り、顧客・取引先・社内外、そして地域からも愛される企業をつくらう。
- ネットワークを推進し、自社に不足している点を補える企業をつくらう
- 中小企業には経営者人材が不足しています。そこで商業交流会や、産業界・行政・学校・金融機関・産学連携などとのネットワークをつくり、経営者層の強化に貢献しよう。
- 地域の発展に貢献する企業をつくらう
- 豊かな生活、地域の文化、歴史を守ることは、地域の発展にとって重要不可欠。そのためにも、安定した暮らしの維持に貢献する事業を創出し、その拠点を定着、業績の向上（中小企業振興基金等）や、中小企業振興の推進活動などに取り組む。

2

「3つの目的」の視点で振り返ってみる

現在、同友会理念として確認されていることは、
 (1)「3つの目的」(2)「自主、民主、連帯」(3)
 「国民や地域と共にあゆむ中小企業」をめざすという
 ことです。

この同友会理念を30年間めざしてきて、現在どこ
 まで到達しているのか、とりわけ「3つの目的」につ
 いて、この10年間を重点にして見てみます。

1. 良い会社、2. よい経営者をめざして

“良い会社”を簡潔にいうと「企業の理念が
 明確であり、労使が高い次元で協力し合い、顧
 客や取引先からの信頼も厚く、永続して利益を
 上げ続ける会社」といえるでしょうか。また、
 “よい経営者”については「謙虚に学びあい、
 自分自身に磨きをかけていこう」というもので
 す。

1、経営指針の確立・成文化運動が加速

○創立時から「わが社の経営理念」とする実践報
 告例会を中心にしてきた富山同友会。指針成
 文化を促進するために中同協の専任事務局員
 や、東京の荒賀労働委員長や丸山先生を招い
 て「指針成文化一泊研修会」等を開催。

1987年の経営労働委員会（八木巖太郎委員
 長）で、全国に先駆けて「経営指針・確立と成
 文化の手引き（中同協）」に基づくワークシ
 ート「経営指針成文化マニュアル」を作成して、
 富山をはじめ全国の指針成文化運動に大きな
 弾みをつけました。

1997年に、本格的な指針成文化に取り組も
 うと、現在の半年間の講座形式がスタート。第
 4期（'99年度）までで受講生が39名、講師
 団はのべ45名となり定着しました。

◎2000年～ 第5期（'00年度）～第15期（'
 09年度）で受講生95名、講師団（その後の助
 言者）はのべ284名と大きく前進し、近年で
 は企業の社会性や科学性にも強く踏み込むな
 ど、参加企業の一層の企業強化に大きく貢献
 しています。（資料P-32【表-2】参照）

2、計画的な採用活動が安定・充実しました

○1985年にスタートした共同求人活動は、前
 の年から先進県（東京同友会）の歴代委員長を
 招き、活動の“方法（やり方）”ではなく、“共
 同の理念（考え方）”を学んだ上でスタート。
 その後、活動の定着と共に参加企業も年々

増え、1991年度は参加企業48社、合同企業説
 明会を年7回開催するなど、活動が充実し、知
 名度も高まります。途中第1次平成不況の影響
 が若干ありましたが、1994年には再び高ま
 り、1996年の“合説”での551名/回や1997
 年で参加企業51社となり、活動のピーク時
 を迎えます。しかし、同年からの第2次平成不
 況やIT不況によって求人活動への影響が大き
 くなります。

○長引く不況は2003年には参加企業を危機迫
 る12社まで後退させます。しかし、2004年か
 らは企業側の参加形態に選択肢を設けること
 や、学生の「就活」スタイルの変化に対応した
 「全国統一合同企業説明会」やインターネット
 を活用する取り組みなど、新たなステージ
 を確実に創りました。さらに、各大学等との
 「就職懇談会」等で信頼関係を強化し、活動
 をより安定的で充実させてきたことによって、
 参加企業の経営の安定と前進に大きく貢献し
 ています。（資料：P-33【表-3】参照）

3、「共育理念」運動が進展しました

○何をどう教えるのか検討もつかないため、最
 初は同友会会員のプロの方や先進同友会に
 ある北海道のプログラムに内容をまねて手
 探りで研修を行ってきました。その経験と教
 訓から、受講者の自主性を尊重すること、企
 業家の生の声をぶつけること、孤軍奮闘感
 を同期の仲間との交流で解きほぐすことの
 大切さを経営者側も学ぶことができました。

やがて、「どんな立派な経営戦略もそれを
 成し遂げる優れた社員がいればこそ。自立
 した社員の育成こそが良い会社づくりの要諦
 である」と位置づける“共学共育”運動に
 到達します。

◎この間、幹部養成講座や女子社員研修など
 対象を各層別に多様に分けた時機もありま
 したが、2000年ころからはフレッシュマン、
 マネジメント、中堅社員の3つの階層に研
 修を集約・集中させます。同時に、各研修
 には必ずフォローアップ研修をセットし、
 先の研修でまとめた課題を共有した上で
 次回にフォローアップすることや、参加を
 義務付けた他社の企業家と交流が進み、
 受講者の自立性が大きく育ってきまし
 た。（資料：P-33【表-4】参照）

そして、三位一体の企業づくりが大きく進みました

このように、最初は各委員会が別々に追求していましたが、3委員会の活動を通して、ここ数年で「どれか1つだけでは十分ではない、むしろ指針・共育・求人は相互に密接に関連している」という認識が生まれ、今日では「3つのテーマを総合的(三位一体)に経営課題として追求してこそ経営が前進する」という認識・実践に立つ会員が増えてきました。

事業後継者の育成がすすんできました

○後継者の育成は、1981年に生まれた「青年部」が、主に自らを成長させる課題として取り組んできました。始めは、青年経営者独自の課題である、例えば社長との葛藤や過大な期待に応えきれない悩みなどのテーマで本音を交流する場づくりも大切にしました。1999年の第11回「県・研」で青年部で初めての「何を継ぐのか？」の分科会を担当しました。

◎2004年の第15回経営研究フォーラムにおいて、「継がせる側、継ぐ側」のパネルディスカッションを行い、事業継承の本質を深め、立場の違いから来る見方・考え方の違い、あるいは共通する課題を整理することで、継がせる側も継ぐ側も相互に理解と自覚が生まれました。

近年では、初代の経営者から謙虚に学ぶスタイルの「後継者塾」も創設され、会内で若い経営者が相対的に増える中で、学ぶ力も大きく成長しています。新しい時代に相応しい新しい価値観をもった経営者(後継者)の創出に大きく貢献しています。

経営者としての研鑽が進み、見識が高まって来ました ～元気な地域には元気な企業の存在が欠かせない、とする見識が高まっています～

経営理念の実践に伴って「自社は地域の一人として存在している」という認識が深まり、元気な地域づくりに関わる実践報告として結実し、会員間の研鑽が生まれ、経営者としての見識を高めています。

3. よい経営環境をめざして

第3の“よい経営環境”は個々の経営努力だけでは解決できない社会的、制度的諸問題を力を合わせて打開していこうというものです。

大学との連携や行政等との関係が強まっています

同友会では、日本経済の激変の体験から、Think Small First!の理念である「中小企業憲章」と併せて、その地方版である「中小企業振興基本条例」の制定を全国の仲間とともにめざしています。

富山大学との共催で五福キャンパスを会場に、3年間「経営研究フォーラム」を開催しました。

その中で、「中小企業振興基本条例」の先進地である墨田区の実践事例の分科会を設け、各市の行政担当者や議員各位に参加していただく等によって、同友会との距離を一挙に縮めることが出来、その後の政策活動に弾みをつけました。将来の「中小企業立県とやま」をめざした取り組みが一步進みました。

仲間づくり運動は一定の前進があります

多種多様な企業活動をする仲間を増やす

同友会で学ぶ企業が増えるということは、経営指針を確立し、社会的存在意義を高め、社会的使命感に燃えて事業活動を行う企業が増えることです。国民や地域と共に歩む企業づくりが進み、新しい生活文化による豊かな国民生活の実現に結びついています。

富山同友会では2013年を展望する「第5次中期ビジョン」の中で、県下の中小事業所数の5%にあたる666名の会勢達成を掲げています。

そのことは同時に、社員と家族を含めて数万名の声と力を活動に反映させることができ、より社会的な課題の取り組みを可能とします。将来の対企業組織率10%の同友会を展望して、まずは666名の達成をめざしましょう。

呉西支部を中心に積極的な仲間が増えています

景気の厳しさは、仲間を同友の輪から引き離す残念な一面もありますが、同時により積極的に学びを求める新しい仲間の入会を生んでいます。

同友会の本質の一つに「学び方を学ぶ」があります。学び方を学べた会員は周囲の経営者に熱く経営を語ります。周囲の経営者もその会員の変化(謙虚な成長)に関心を持ち、入会して経営の本質に目覚め、自ら積極的に誘う側になります。呉西支部等ではこうした好循環がさらに好循環を生んできています。

3 各年度の特徴

2000年度

新たな10年をめざす初年度の年、特に『21世紀型（同友会型）企業づくり』の到達点を点検し、改めて強靱な企業経営と強大な同友会をつくることを目指して、①20周年を記念する「全研」を700名会勢で成功させる、②学びあいを強め、実践を重視する、③中小企業の期待に応える強靱な同友会をめざしました。

□1000名を越す参加者を得た『全研』（3月）の大成功は、富山同友会に大きな財産を残しました。

赤石幹事長（当時）から「同友会とはどんな会か」と同友会がめざす企業の根幹を学んだり、150名のグループ長養成に向けて国吉中同協事務局長（当時）から「グループ討論の進め方」を学びました。その結果、通常の活動を行いながら「学び方」や「気づき」を深める事ができ、「全研」を準備することで大きく活動の質を高めることが出来ました。

「21世紀の主演、知恵・技術～人が輝く中小企業」をメインテーマに取り組んだ『全研』は、私たちにあらためて、21世紀型企業づくりの追求こそが生き残りの要因であることを示してくれました。同時に、多くの会員が同友会運動への確信を持つ機会にもなりました。

□学び合いを強め、実践を重視する取り組みが大きく前進しました。

- 1) 「経営指針の成文化と実践が、21世紀型企業の必須条件」との認識が定着。
- 2) 厳しい経営環境だからこそ、「人材育成が企業発展の要」との認識が深まる。
- 3) 「魅力ある企業」づくりを長期的視点で、共同求人活動の意義を再確認。

以上の3点を同時に追求する「三位一体」の実践が実感をもって語られるようになりました。

○支部活動は、「学ぶ」こと「気づく」ことを基本に、「自社の存在意義を問い直す」ことを重視した例会づくりが進みました。

○広報委員会では「親しみがもてる同友とやま」と社内報づくりを啓蒙する『機関誌づくり研修会』を開催しました。

○障害者部会で「野菜ランド立山」を建設。

2001年度

【1】強くて優しい企業づくりに取り組みました

“貸し渋り”、“貸し剥がし”が横行したこの年は「21世紀型（同友会型）企業づくり」（“戦略”づくりと“人”づくり）を基本に、“身近な経営課題”を取り上げながら“実践の交流を重ねること”を大切にして活動が展開されました。

- ①「経営指針を創る会」は第7期を開講し、県外から3名の受講がありました。継続は力であると共に、全国の仲間と共に「経営指針の成文化・実践運動」を推進しているという実感が生まれました。
- ②恒例の社員研修を通して“人育て”は経営者自らの責任であり、共学・共育の社風の確立が重要と実感しました。
- ③共同求人活動を単なる“採用”ではなく、「経営体質改善」や「共育力」の向上に結び付けて取り組みました。
- ④経営体質強化は、三位一体の取り組みの必要性が実感を持って語られ始めました

【2】楽しく元気になる活動づくりに取り組みました

●経営課題を総合的に進める支部活動

活動全体を見通しながら「学ぶ」こと「気づく」ことを基本に、実践を重視した元気が出る活動を目指しました。

【3】企業と地域から当てにされる同友会をつくる取り組み

- 政策委員会と製造業部会を改めて設け、運動の幅を広げました。
 - ・政策委員会では「金融アセスメント法制定運動」として“学習会”と署名活動を県内2万筆目標にして取り組みました。
 - ・製造業部会では、滋賀の西河代表理事を招いて「製造業の元気が日本の元気」を合言葉に「発足会」を行い、年2回の工場見学を実施。
- 文化行事では高齢化問題として映画「ホームスイートホーム」を県内3ヶ所で上映し、のべ1300人が鑑賞しました。
- 従来の「中小企業問題富山県研究集会」を新たに『経営研究フォーラム』と改名。全県で取り組む意識が高まりました。

③ 各年度の特徴

2002年度

“学びの循環”づくりと“強くて優しい企業づくり”に取り組みました

●真に“強くて優しい企業”をつくるためには、①21世紀型企業づくりの前提である、「経営指針の確立と成文化・全社的浸透がベース」であること、②“人育て”には、経営者の生き様等が問われると同時に、共に学び共に育ちあう社風づくりは、経営者自身が取り組むべき優先課題であること、③厳しい経済状況の中でも、「魅力ある企業」づくりを、長期的な視点に立った実践が大切、と再確認できました。

●共育委員会が富山大学（生涯学習教育センター）と提携して、どんな時代変化にも対応できる「自立型企業」をめざした、『経営者大学』がスタートしました！

□新春のつどい：「夢・元気・やる気で未来を切り拓こう」と題して支部を代表して元気の5名が報告し、好評でした。

□第14回経営研究フォーラム：「ファイト！中小企業～今こそ問う、自社の存在意義を」をメインテーマに、120名余りの参加で開催。記念講演：小栗崇資氏（駒沢大学経済学部・教授）は、「地域再生の原動力、中小企業の活路と展望を見いだそう」と題して戦略再構築の視点を示唆。分科会：①自立型企業、②社員の自主性、③自社の強みづくり、④地域を元気にする。

□「学び」「気づき」「元気」を基本に、実践を重視した活動に取り組みました。

○活性化プロジェクトを設け、「活動改革・活性化に向けたアンケート」で経営の現状と課題や活動への要望を調査しました。また、緊急課題に迅速に対応できる体制づくりとして、専門家の会員の皆さんの協力で「経営なんでも相談室」を設置しました。

○仲間づくり協議会では、“悩み聞かせてチャート”や“メール版仲間づくりニュース”の発行で、きめ細かい運動を展開して600名会勢をめざしました。

○政策委員会では「金融アセスメント法」制定に向けて、署名が全国で100万筆を超え、第二次国会請願が実現。全国21都道府県564議会（内、富山4市）で「意見書」が採択されました。

2003年度

日本海側で1番の同友会をめざした「第4次中期ビジョン」の初年度に当たり、足元を固める大切な1年と位置づけ、①「第二創業」の気構えで活動を大きく見直す、②定めた目標を企業と会に計画として落とし込む、③実践の先頭に立つ仲間の輪を広げる、とする「3つの基本姿勢」で取り組みました。

□新春のつどい：「勇気あるチャレンジャーであれ～挑戦者達の報告」と題して支部を代表するチャレンジャーの4名が報告しました。

□第15回経営研究フォーラム：「富山の元気は、中小企業(われら)がつくる！」をメインテーマに、ゲスト30名を含めて180名余りの参加で実施されました。記念講演には田山謙堂氏（株千代田エネルギー 会長 中同協顧問・東京同友会相談役）を招き、「人を生かし、先を読む。困難な時代の経営者の戦い」と題してご報告いただきました。

分科会は、①経営指針と社員の自主性、②独自性発揮の自立型企業、③信頼感動を生む仕事づくり、④企業の継続・発展、でした。

「学び・気づく・元気が出る」を基本に、実践を重視した支部活動

□全支部でビジョンが示す2本柱、“自立型企業”と“地域と共に”を具体的な活動内容と数値目標にまで落としこんで、5年間の具体的な「活動目標」をたてました。

経営と自己の革新を進める委員会・部会活動

○総務委員会：同友会の学びや本質を深める理事研修会と支部別に会の歴史・理念・活動の特徴を押さえる役員研修会に分けて実施。

また、ホームページをリニューアルしました。

○経営労働委員会：「…創る会」第9期。講師団（現、助言者）の資質向上をめざして「実践学習会」を開始。

○共育委員会：「自律的・能動的な社員が育つ土壌づくり」をめざして、経営者・幹部・マネージャー・中堅社員・フレッシュマンと、5つの階層別に15回の研修を実施。

○共同求人委員会：同友会全国求人サイト「JOBWAY」開設。

○障害者問題部会：県に対し、障害者雇用企業に対する「入札・物品購入」に関しての優遇配慮措置を要望し、実現しました。

3 各年度の特徴

2004年度

「同友会理念の原点に学び、企業と会の革新を進めよう！」のスローガンのもと、①同友会の原点に学び、経営者としての資質を向上、②地域と共に歩む自立型企業、③「労使交流会」の成功をめざしました。

□**新春のつどい**：今までの会社単位・事業所単位の発表を変え、支部の取り組みを報告してもらいました。各支部の個性・違いが分かる内容に参加者からは好評を得ました。

□第16回経営研究フォーラム

「創造せよ！“新時代・富山”」をメインテーマに、ゲスト11名、経営幹部15名を含む総勢124名の参加者で開催しました。

○**基調講演**：杉村征郎氏（杉村精工（株）会長・静岡同友会代表理事）「日本を支える主役、それは中小企業」と題して、自社と中小企業憲章の意義について講演

○**分科会**：①経営指針 ②社員教育 ③新製品開発・市場創造 ④人材採用

□第21回中小企業労使問題全国交流会

○富山で開催された労使問題交流会は、経営労働委員会が中心的な役割を担い、「富山同友会の経営指針づくり」が対外的に高く評価されました。

8月5・6日の両日、富山国際会議場を会場に、富山56名を含む28同友会156名が参加して、「労使見解」が示す真の人間尊重経営について議論を深めました。

その中で、労使見解の基本は「利害が相対立する労使の間で、相手の立場を認めながら、経営者の責任として本音のコミュニケーションを通して労使の信頼関係をつくっていくことを求めており、経営者に覚悟を迫るもの」であることを再確認できました。

発表から30年を迎えた「労使見解の精神」を改めて学ぶことで同友会の歴史を振り返り、理念醸成の過程を知ることで現在の富山同友会の活動、会員各社の経営姿勢を検証する機会にもなりました。

□**第1期・同友会研修講座**：第1講岡山土井代表理事、第2講愛知鋤柄代表理事、第3講三重宮崎代表理事、第4講愛知加藤代表理事、第5講京都上野相談役、第6講北海道大久保代表理事の豪華な顔ぶれで行いました。

2005年度

「創ろう！人が輝くとやまの企業」のスローガンのもと、①本音で語り合い、学び合い、援け合おう、②人が輝く元気な会社をつくろう、③活気あふれるとやまをつくろう、の3点を重点に取り組みました。

□**新春のつどい**：「三つの目的の追求に大きな役割を果たしている委員会・部会・研究会の活動内容や成果を、一人でも多くの会員に知らせ、仲間の輪に加わってもらおう」という視点で活動発表をおこないました。

経営に役立つ内容に触れ、「活動が分かって良かった。参加して良い会社にします。」との感想が寄せられました。

□第17回経営研究フォーラム

「変化を味方(チャンス)に！」をメインテーマに、ゲスト38名、会社幹部11名を含む総勢148名の参加者で開催しました。

○**記念講演**：宮崎由至氏（㈱宮崎本店・三重同友会代表理事）より「時代の変化を味方にした企業づくりと経営者の役割」のテーマで、理念を実践するに当たっての経営者の役割を示しました。

○**分科会**：①経営指針、②社員教育、③新製品開発・市場創造、④人材採用

□経営と会の課題を総合的に取組む支部活動

各支部とも、「学びのサイクル」（＝活動に参加して“学び”、自社で“実践”し、経営革新した“成果”をまとめ、報告者として“還元”する）を確立しようと、会員の経営実践から学ぶことを活動の中心にすえました。

□第2期・同友会研修講座（総務委員会）

県外会員2氏、研究者2氏に加え、富山同友会の会員3氏による全7講で実践報告講座を行いました。中でも第1講の中同協赤石会長、第6講の北海道の武内氏の報告からは、あらためて「企業づくり・人づくり・地域づくりにおける地元の中小企業の果たす役割」が重要であることを痛感する内容でした。

◎**政策委員会**：富山市、南砺市、砺波市、氷見市の商工労働関係部署を訪問し、今後の活動展開の足がかりを築きました。

○**障害者問題部会**：障害（者）の理解を広げようと高岡養護学校と呉西支部の会員さんの協力を得て「仕事（企業）見学会」を実施。13社でのべ33名が参加しました。

③ 各年度の特徴

2006年度

「創ろう！人が輝くとやまの企業」の活動スローガンのもと、①支部活動の充実、②実践と検証の強化、③地域との関わりの拡充を重点に進めました。
★念願のとなみ野支部が46名会勢で設立。

2003年、呉西支部の南部地区を活性化しようと、幹事長自らグループ会を開催。‘04年、6ヶ月連続グループ会の開催で、新支部設立の機運が高まる。‘05年、新支部設立を決意し、全支部の協力で仲間づくりが本格化する。砺波市で70名、南砺市で50名の“同友会を知る会”を開催でき、いよいよ弾みがつく。

‘06年9月21日、設立総会を行い『輝くととなみ野は、元気な中小企業家同友会が創る！』と、大きな産声をあげました。鋤柄中同協幹事長の記念講演で4名が入会し、50名を達成して活動のスタートを切りました。

□第18回経営研究フォーラム

「経営者の変化、社員の変化、仕事の変化、地域の変化」のテーマで、ゲスト15名を含む総勢127名の参加で開催。基調講演は、石戸孝行氏（㈱京北スーパー相談役、千葉同友会）から、「経営理念の浸透と社員の意欲を引き出す重要性」「顧客第一主義の真髄」「トップが高い志を持つことの大切さ」等を学びました。見学分科会を含む4分科会

□e-doyu（組織活動支援システム）

準備の年として、まず理解を広げる必要から、情報化促進プロジェクト（各部署からの協力員で構成）を設け勉強会を実施。

□中小企業憲章・第5次中期ビジョン

プロジェクトを立ち上げ、『中小企業憲章学習ハンドブック』をもとにどのように取り組むかの検討を開始しました。

◎**障害者部会**：「障害者雇用を考える懇談会」を、会員・学校・施設・父兄・行政等、60名余りの参加で開催。参加者から「こんなに真剣に考えてくれている経営者団体があることに、驚きと喜びを感じた」「幅広い様々な人達がこのような形で集い、意見交換できることはとても貴重。」などと、熱い感想が寄せられました。

◎**新産業創造部会（クリップ富山）**：製造業部会の名称変更と会則を定めて、新たに「新産業創造部会（クリップ富山）」を設立しました。

○**FP会**：「地域と共に」の活動を探求するため、主に富山商業高校のTOMI SHOPの支援を行いました。

2007年度

「創ろう！人が輝くとやまの企業」の活動スローガンのもとで、実践する上での重点課題を“人を生かす経営”をすべての活動の基本・物差しにする、として取り組みました。

□新春のつどい

143名（含むゲスト5名・来賓6名）の参加で開催。「高志の国から新しい息吹を！」をテーマに、石井知事のご挨拶もいただき、厳かな雰囲気の中、同友会らしいつどいでした。

□第19回経営研究フォーラム

富山大学との連携で五福キャンパスに於いて、総勢236名の参加者で、基調講演および見学分科会を含む5つの分科会で開催。

基調講演は、内田五郎氏（㈱ゴローズ・プロダクツ社長・宮崎同友会）、「企業が社会貢献するには、正しい仕事をして確実に利益を出さないとできない」「会社は何のためにあるのか」「社員ひとり一人が生きる喜びを実感できる会社とは」「経営者の仕事とは」を学び、多くの感動を呼びました。

□**e-doyu**：「ITを駆使する経済団体をめざそう」と、まず役員を持ち回りで“喜怒哀楽”等の身近な情報提供を進めました。

◎**仲間づくり協議会**：この年の仲間づくりは、まず協議会内で「なぜ仲間づくりをするのか」の“意義・目的”を明確にするための学習会からスタートしました。これによって委員の中では、仲間づくりの必要性が深まりました。

その後、全県的な取り組みとして、広浜幹事長をお招きしてのオープン例会や全国の教訓を活かした数回の“一斉統一行動”を実施して、運動が大きく推進しました。

◎**政策委員会**：経営研究フォーラムの分科会で、産・学・官・金融関係70名が討論し、今後の懇談に弾みがつきました。

◎**経営労働委員会**：受講者が11名と2桁登録で、「行列ができる指針の会」に。特に、となみ野支部からは修了した助言者の積極的な推薦で4名が登録し、支部が活性化しています。

◎**共同求人委員会**：合同企業説明会での計5回の参加学生数は、のべ139名で、前年度（313名）から激減して大変厳しい状況を迎えました。共同求人サイト「Jobway」は全国1,024社（富山33社）が参加し、地域企業情報を提供する全国サイトとなっています。

3 各年度の特徴

2008年度

新たに「2013年を展望する『第5次中期ビジョン』」（7P参照）を発表しました。それに基づいて「輝く人・企業・地域をめざそう」の活動スローガンのもとで①全社一丸の経営、②共育的人間関係の構築、③地域から当てにされる企業づくりを進めました。

□第20回経営研究フォーラム

再び富山大学との共催で『高度差4000！ダイナミックに富山を創造しよう～産学官連携で輝く人・企業・地域をめざそう～』をテーマに、会内外から251名の参加で開催しました。基調講演は北海道の榊植松電機の植松 努氏で、「宇宙ロケットに夢乗せて」の報告は、中小企業でも大企業に負けない技術力を磨くことで次代を切り開けることを示し、参加者に大きな勇気を与えました。

□支部・委員会・部会の活動方針を中期ビジョンで示す以下の6つの課題に照らして策定。

①学べる例会グループ会の計画化、②三位一体(指針・共育・求人)の推進、③ネットワーク〔産学官金+地域〕の推進と対外広報、④条例・憲章の学習運動をすすめる、⑤次世代に向けたリーダーの養成、⑥学びを深める『楽しい仲間づくり』+独自の取り組み

◎**経営労働委員会**：“企業変革支援プログラム（ステップ1）”を委員会で試行し、自社の立ち位置の確認を進めました。

◎**共同求人委員会**：“新卒者の採用・育成で、魅力ある企業創り”の重点課題の下で、濃密な活動を展開しました。

◎**共育委員会**：“自律的・能動的に行動する社員が育つ土壌作りを！”めざした効力ある各クラス別研修を展開しました。

◎**青年部会**：“出でよ！ニューリーダー！会社を良くして世界を驚かせよう！”と、2011年の青全交inとやまの成功をめざして、北陸三県合同例会の開催をはじめ、各地の全国行事に積極的に参加しました。

◎**女性部会**：“経営を通して次世代に何を残すのか”を基に、“賢女手習並新暦”の公演会に実行委員として協力し、成功させました。

◎**「越中ゆうゆう倶楽部」**：シニア会的な位置づけで遊・知・食・健（楽しく、学び、美味しく、生き生きと）の方針で、5月12日に発足しました。

2009年度

第5次中期ビジョン実現に取り組んでいく実質的なスタートの年です。「輝く人・企業・地域をめざそう！」のスローガンの下、“人を生かす経営”をすすめ、地域の期待に応えられる企業をめざそう！を全ての活動の基本・物差しと位置づけ、以下の6点に具体化しました。

◇元気な企業づくり：①理念型経営、②経営指針づくりを支部で取り組む

◇経営者としての資質を磨く：③経営者としての責任を果たす、④学びあう仲間を増やす

◇経営環境を良くする：⑤地域と関わり、発信する、⑥条例・憲章の学習運動をすすめる

□第21回経営研究フォーラム

『大転換期をどう活かす～「どうなるのか」ではなく「何をすべきか」を考え立ち向かおう』をメインテーマに、富山大学五福キャンパスにて開催。富山大学との共催3年目となり、5つの分科会と記念講演に222名（うち会員110名）が参加しました。

記念講演は立教大学の山口義行教授で、辛口ながらとても分かりやすく、絶妙のつかみと話の展開は大好評でした。

□新春のつどい

厳しい経営環境を跳ね返そうと“活”をテーマにして、一番元気な支部の活力をいただくとうと、初めて呉西支部（高岡）で開催し、活気あふれるつどいになりました。

□支部と活動全体を自己診断

今年度の活動を「企業変革支援プログラム」に習い検証しました。（上記6ポイント）

その結果、①～③の平均が1.78と、理念や指針の認識が高く、⑥は平均0.96と低く、0回答もあります。この内、②は全支部的に進んでいます。④は、1.0～1.7と支部間で大きな差があります。理事でも1.36と意識が低い状態です。⑤は⑥に比べて1.34と高く、地域への関心が高まりつつあるといえます。

今後の活動の大きなヒントになりました。

□呉西支部：山田製作所（大阪）の見学会と9月のオープン例会を連動させ、大成功に！

「売上95%ダウンからの生還」と題した山田氏の徹底した3S運動のお話は、150名の参加者に経営革新を強く迫るものでした。同時に、10月の城南・城北合同オープン例会と合わせて、仲間づくりが前進しました。

私たちが描く“中小企業立県とやま”

中小企業を育む環境

自由で公正な市場ルール of 確立

- 金融アセスメント法の制定
- 独占禁止法
- 公正取引委員会の強化
- 再チャレンジのできる社会づくり



中小企業省の設立
 中小企業振興条例の制定
 中小企業憲章の制定

強靱な企業づくりによる 活力ある県づくり

- 黒字経営で納税の義務を果たす
- 新しい市場創造
- 永続性のある企業づくり
- 環境と調和した企業づくり

“中小企業立県とやま”をめざして 賃金水準の格差是正

●とやま(100人未満・H18年) 366.1万円
 →450万円(目標)

とやま(1,000人以上・H18年) 489.4万円
 東京(100人未満・H18年) 448.1万円

豊かな雇用環境の創出による 豊かな暮らしづくり

- 人間尊重の経営
- 共に育つ職場
- 男女共同参画社会
- 生きがいのもてる仕事

地域密着の経営による 地域とともに歩む企業づくり

- 地域の雇用と環境を守り、
 地域とともに発展していく企業づくり
- 地域活性化の原動力となる企業づくり
- 地産地消の循環型経済

経営理念に基づいた経営による 安全で安心な社会づくり

- 安定した企業体質の構築
- 企業の技術や力量を高める
- 経営者の人間力を高める
- 正しい企業理念を構築

中小企業



企業家精神

経営者



生きがい
 働きがい

社員

中小企業を育む大地

地域・産学官金・業界・市場

ここでは、3つの目的の実現をめざして試行錯誤の実践を通して到達した、中小企業経営と同友会の活動・運動を進める上での基本的な考え方の“はじめの一步”を抜粋して記載しています。

つまり、同友会の会員であれば第一に知っていて欲しいものです。詳細は、入会時にお渡しした「同友会運動の発展のために」や「同友会がよくわかる」をご覧ください。

同友会は、3つの目的を掲げて、3つの精神で運営に当たり、国民や地域と共にある企業の実現をめざしています。

同友会理念

1、中小企業家同友会の3つの目的

1. 同友会は、ひろく会員の経験と知識を交流して、企業の自主的近代化と強靱な経営体質をつくることをめざします。
2. 同友会は、中小企業家が自主的な努力によって、相互に資質を高め、知識を吸収し、これからの経営者に要求される総合的な能力を身につけることをめざします。
3. 同友会は、他の中小企業団体とも提携して、中小企業をとりまく社会・経済・政治的な環境を改善し、中小企業の経営を守り安定させ、日本経済の自主的・平和的な繁栄をめざします。



入会暦1年未満の方の必読書！
同友会の生い立ちや考え方・活動をやさしく解説してあります。

頒価 300円

2、自主・民主・連帯（3つ）の精神

1. 自主というのは二つの意味を持っています。一つは、同友会はほかのいかなるところからも干渉や支配をうけないということです。もう一つは、入会も退会もまた行事への参加についても会員経営者の自主性を大切にすることです。つまり、会の主体性を守ることと、会員の自由選択権を保障することです。
2. 民主にも二つの意味があります。一つは、会の運営を会員の要求や意見に基づいて行い、ボス支配がおこらないようにするという事です。もう一つの意味は、民主的なものの見方や考え方を積極的に広めていく、とりわけ企業内で実践して いこうということです。このことによって組織の自浄力は強化され、発展が保障されます。



入会1年以上の会員・役員の方の必読書！
同友会の歴史や理念・活動・運営の留意点などを解説してあります。
「同友会」を「自社」と置き換えて読むことで、
自社経営の進め方としても活用できます。

頒価 500円

【3つの目的と根底にある意味】

| 自主 | 民主 | 連帯 |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| 人間らしく 生きる | 生きる | くらしを 守る |
| 個人の 尊厳性の 尊重 | 生命の 尊厳性の 尊重 | 人間の 社会性の 尊重 |

3. 連帯は、会員同士の腹を割った裸でのたすけあいと、あらゆる階層の人たちと手を取りあっていく、外へ向けての融合、協力、団結をすすめる意味とがあります。特に会内においては、経営者として全人格的完成をめざしての相互の高まりあいから生まれる深い信頼関係（高い次元でのあてにしあてにされる関係）が連帯の中身となります。

3、国民や地域と共に歩む中小企業 ～私たちがめざす中小企業像

1. 豊かな国民生活の実現に貢献するものであり、企業活動が理念と実践の上で反国民的であってはならないということです。かつて第一次オイルショックによる人為的な物不足により、日本国中が騒然としていたとき、中小企業家同友会全国協議会はいち早く「私たちは、便乗値上げ売りおしめ等の悪徳商人にはならない」との声明を発表（1974年、第4回中小企業問題全国研究集会）したことは、私たちの経営の基本姿勢を表明したものです。
2. 中小企業はすぐれた製品やサービスを提供し、人々の暮らしの向上と地域経済の繁栄を保障するという社会的使命を負っています。地域と深いかかわりを持つ中小企業の発展は、雇用の創造の面でも、個性ある地域づくりの点でも大きな役割を果たしており、それだけに社会的責任も大きいものがあります。この社会的使命感と責任感こそ大切にしたいと考えます。
3. 地域は今さまざまな問題をかかえています。私たちはそれぞれの地域において地域経済のバランスのとれた活性化に中小企業家の立場から提言し、かつ自治体や地域の人々と共に地域おこし、まちづくりに行動することが必要と考えています。

中小企業における労使関係の見解

1. 経営者の責任

われわれ中小企業をとりまく情勢や環境は、ますますきびしさを加え、その中で中小企業経営を維持し発展させることは並大抵のことではありません。しかし、だからといってわれわれ中小企業経営者が情勢の困難さを口実にして経営者としての責任を十分果たさなかつたり、あきらめたり、なげやりにすることが間違いであることはいまでもありません。

経営者は「中小企業だから、なにも言わなくても労働者や労働組合はわかってくれるはずだ」という期待や甘えは捨て去らねばなりません。これでは自らの責任を果たしているとはいえないのです。

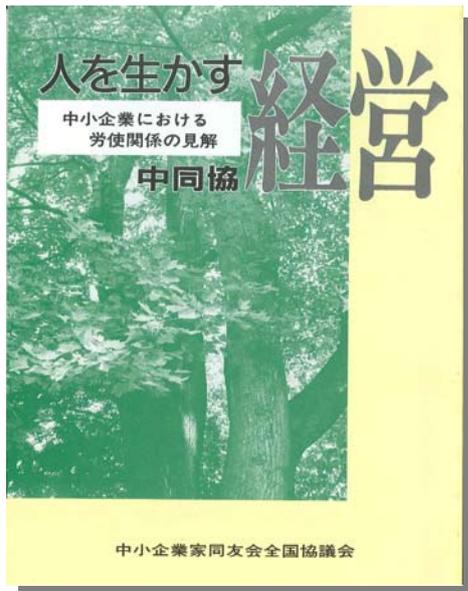
経営者である以上、いかに環境がきびしくとも、時代の変化に対応して、経営を維持し発展させる責任があります。

経営者は企業の全機能をフルに発揮させて、企業の合理化を促進して生産性を高め、企業発展に必要な生産と利益を確保するために、全力を傾注しなければなりません。

そのためには、われわれ経営者は資金計画、利益計画など長期的にも英知を結集して経営を計画し、経営全般について明確な指針をつくるのがなによりも大切です。同時に現在ほどはげしく移り変わる情勢の変化に対応できる経営者の能力（判断力と実行力）を要求される時代はありません。

新製品、新技術の開発につとめ、幹部を育て、社員教育を推進するなど、経営者としてやらねばならぬことは山ほどありますが、なによりも実際の仕事を遂行する労働者の生活を保障するとともに、高い志気のもとに、労働者の自発性が発揮される状態を企業内に確立する努力が決定的に重要です。

経営の全機能を十分に発揮させるキーポイントは、正しい労使関係を樹立することであると、いっても過言ではありません。



先輩経営者方々の実践の結晶。
経営の真髓が学べる、会員の必読書
です。 頒価 300円

2. 対等な労使関係

労使関係とは労働者が労働力を提供し、使用者はその代償として賃金を支払うという一定の雇用関係であると同時に、現代においてはこれを軸として生じた社会的関係でもあります。

企業内においては、労働者は一定の契約にもとづいて経営者に労働力を提供するわけですが、労働者の全人格を束縛するわけではありません。

契約は双方対等の立場で取り交わされることがたてまえですから、労働者が契約内容に不満をもち、改訂を求めることは、むしろ当然のことと割り切って考えなければなりません。その意味で労使は相互に独立した人格と権利をもった対等な関係にあるといえます。

憲法や労働三法などによって労働者は個人的にも、労働組合としても基本的権利が定められています。経営者としては、労働者、労働組合の基本的権利は尊重するという精神がなければ、話し合いの根底基盤が失われることになり、とても正常な労使関係の確立はのぞめません。

しかし、以上のことは<1. 経営者の責任>の項と対立するものではありません。すなわち、

人格としてまったく対等であるが、企業の労働時間内では経営権の下における管理機構や、業務指示の系統は従業員にとって尊重されるべきものです。

3. 労使関係における問題の処理について

中小企業経営者と労働者は経営内において雇用と被雇用の関係という点で立場がまったくちがうわけですから、労使の矛盾や紛争がまったくなくなるということは決してありません。

労使の間で日常不断に生まれてくる労働諸条件やその他多くの問題の処理については、労使が対等な立場で徹底的に話し合い、労働組合のあるところでは団体交渉の場において解決することが原則であると考えます。

団体交渉の内容方法は労使双方の意識水準、歴史の過程、全人格がすべて投影されるわけですから、一定の公式などあるはずはありません。

つまらないことから相互不信を招かないような、ごく一般的な手法は必要不可欠ですが、基本的には誠心誠意交渉にのぞむ経営者の姿勢、態度こそ、もっとも大切なことです。経営者が労働者の立場、考え方、感情をできるかぎり理解しようという姿勢は話し合いの前提でありますし、また労働条件の改善について実行できること、また必要なことは積極的に取り組むという姿勢が大事です。

しかし同時に、いわゆるものわりの良い経営者がイコール経営的にすぐれた経営者とはいえません。

労働条件の改善について、直ちに実行できること、実行について検討してみることに、当面は不可能なことなどははっきりさせることが必要です。

もし、それを実行しなければ経営は前進しないし、経営者として従業員にも責任を負えないような重要問題については、全情熱をかたむけて労働者を説得し、あらゆる角度から理解と協力を求める努力をつくさなければなりません。

労使のコミュニケーションをよくすることは経営者の責任です。「当社の労働者は、ものわかりが悪い」といくら愚痴をこぼしても問題は一步も前進しません。そのためには、労使間の問題を団体交渉の場で話し合うだけでは不十分です。

職場内の会社組織を通じ、その他あらゆる機会をとらえて、労使の意思の疎通をはかり、それぞれの業界や企業のおかれている現状や、経営者の考え、姿勢をはっきり説明すると同時に、労働者の意見や、感情をできるだけ正しくうけとめる常日頃の努力が必要です。

4. 賃金と労使関係について

労働者と労働組合は、高い経済要求をもっており、労働時間の短縮をつよくのぞんでいます。経済的要求については、高度成長政策、インフレ政策のもとでの労働者の生活実態をよく考え、産業別、業種別、地域別、同業同規模企業などの賃金実態、初任給などを比較検討し、その上で誠意をもって話し合い、交渉するという態度を堅持します。

しかし現実には、企業の力量をよく見きわめ、企業発展の経営計画をあきらかにしめし、長期、短期の展望のなかで、妥協できる節度のある賃金の引き上げをはかることがのぞましいと考えます。そのためにも

1. 社会的な賃金水準、賃上げ相場
2. 企業における実際的な支払い能力、力量
3. 物価の動向

という三つの側面を正確につかみ、労働者に誠意をもって説得し、解決をはかり、一方、その支払い能力を保証するための経営計画を、労働者に周知徹底させることが必要です。このように節度ある賃金の引き上げをはかるためにも労使が協力しなければ達成できないでしょう。

経営者は昇給の時期、その最低率（額）および賞与の時期、その最低率（額）と方法などについて明確にできるものは規定化するよう努力すべきです。

また、労働者と労働組合が、きわめて強い関心をもっている労働時間の短縮についても社会的趨勢としてこれをとらえ、一步一步着実に、産業別や業界の水準に遅れぬよう、そのプログラムを事前に組む必要があります。

5. 労使における新しい問題

産業構造高度化の進展と、ぎりぎりまでの近代化、合理化の進行の過程の中で労働者の人間性回復の問題が新しく登場します。

労働者の職場選択の最大の要素として「やりがいのある仕事」が第一位にランクされています。労働者の雇用の促進と定着性の問題を考えてみても、このことは、非常に大切です。労使関係には、ただたんに経済的な労働条件だけでは解決できない要素があることを重視する必要があります。

労働は苦痛であるという面もありますが、その中で労働者は「やりがいのある仕事」、労働に対する誇りと喜びを求めていることも事実です。

技術革新の進む中で、仕事はますます単純化され合理化されるので、なおいっそう、労働者の労働に対する自発性と創意性をいかに作り出していくかは、とくに中小企業家の関心をもつべき大きな課題です。

6. 労使関係の新しい次元への発展

われわれは、労使関係について長い苦悩にみちた失敗の経験と、いくつかの成功の経験もっています。しかし、まだ経験を一般化するまでに経験の交流と討議を経ています。

労働組合がつくられて間もない経営、頻繁にストライキを反復され、労使紛争のたえない経営、二つの分裂した労組のある経営、労働組合がつくられ、長い年月を経て相互の切磋琢磨によって高い次元にまで達した労使関係をもつ経営などがあります。

われわれ中小企業家は、その企業内の労働者

と労働組合の団結の強さの度合い、上部組織の関係、その思想意識の状態などに十分対応できる能力をもたなければならないと考えます。

中小企業においては、家族的で人間のふれあいのある労使の関係、労働組合のあるなしにかかわらず、積極的に労働条件を改善するとともに、意志疎通をはかることによって、相互の信頼感が十分に形成されている労使関係など、中小企業として、社会経済情勢の変化に即応した労使の関係がつくられてきました。

しかしある程度の認識や関心をもっていても、労働組合の結成時や社会経済情勢の激変期、また、誠意をもって話し合っているにもかかわらず団体交渉において行きづまりが生じた場合などは、労使の親近感が急速に崩れることさえあります。

中小企業といえども、時には対立や紛争状態も避けられない場合があります、このような過程をたどりながら、新しい次元の相互の信頼へとすすむものと考えます。

労使は、相互に独立した権利主体として認めあい、話し合い、交渉して労使問題を処理し、生産と企業と生活の防衛にあたっては、相互に理解しあって協力する新しい型の労使関係をつくるべきであると考えます。このような中小企業における労使の関係が成立する条件はいま、社会的に成熟しつつあります。

7. 中小企業における労働運動へのわれわれの期待

中同協（同友会）は、中小企業をとりまく社会的、経済的、政治的環境を改善し、中小企業の経営を守り、安定させ、日本経済の自主的、平和的な繁栄をめざして運動しています。

それは、大企業優先政策のもとで、財政、税制、金融、資材、労働力の雇用や下請関係、大企業との競争関係の面で多くの改善しなければならない問題をかかえているからです。

そしてまた、中小企業に働く労働者の生活についても深い関心をはらい、その労働条件の改

善についても努力をつづけてきました。しかし、必ずしも大企業の水準に達していない状態については着実に改善をはからなければならないと考えています。

また中小企業家がいかに企業努力を払ったとしても、労使関係に横たわるすべての問題を企業内で解決することは不可能であり、労働者、労働組合の生活と権利を保障するために、民主的な相互協力関係をきざぎあげる持続的な努力が双方に課せられると考えます。相互にその立場を尊重しあい、相手に対して一面的な見方や敵対視する態度を改めることが必要です。

公営企業や大企業とちがって、中小企業における「労働運動の要求とたたかい」においては、中小企業の現実に立脚して、節度ある「たたかい」を期待するとともに、労使間の矛盾、問題の処理にあたっては、話し合いを基本とするルールを尊重して解決点を見出すことを期待します。

国民生活のゆたかな繁栄のために中小企業の存立と繁栄は欠くことのできないものであり、中小企業における労働者、労働組合にとってもその安定性のある企業と職場は生活の場であり、社会的に活動するよりどころとして正しく理解するよう期待します。

8. 中小企業の労使双方にとっての共通課題

前にも述べたように「中小企業家がいかにして企業努力を払ったとしても、労使関係に横たわるすべての問題を企業内で解決することは不可能」です。

なかでも、物価問題、住宅問題、社会保障問題、福利厚生施設問題などは企業内では解決できず、当然政府ならびに自治体の問題、政治的に解決をはからなければならないきわめて重大な問題です。

これらの問題を解決するために積極的に運動することは、中小企業家としての責任であり、また、自己の経営の労使関係にも重大なかわりがあるのだ、という自覚をもって同友会運動をより積極的に前進させなければなりません。

広く中小企業をとりまく諸環境の改善をめざす同友会運動は、そこに働く労働者の問題でもあり、その意味において中小企業経営者と中小企業労働者とは、同じ基盤に立っていると考えます。

中小企業家同友会全国協議会は、ここに参加する中小企業家のたえまない努力によって、ここに述べられているような労使関係の改善と確立のために奮闘するとともに、全国のすべての中小企業家と労働各団体にもこの見解の理解を求め、ひろめるよう努力するものです。

21世紀型企业像 (=同友会型企业)

- I. 自社の存在意義を改めて問い直すとともに、社会的使命感に燃えて事業活動を行い、国民と地域社会からの信頼や期待に高い水準でこたえられる企業。
- II. 社員の創意や自主性が十分に発揮できる社風と理念が確立され、労使が共に育ちあい、高まりあいの意欲に燃え、活力に満ちた豊かな人間集団としての企業。

経済交流の3原則

(会員間取引の3つの申し合わせ)

1. 同じものを買うなら会員企業から。会員にはなるべく安くて、良いものを提供する。
2. 率直に希望を出し合い、仕方なくお義理で取引するのはやめ、お互いに利益は保証する。
3. 取引を通じて、会員相互の「友情」と「信頼」が一層深まるよう努力する。

会員のマナー

1. 同友会から送られてきた書類は必ず読もう。
2. 読んだら必ず返事を出そう。
3. 月に一度は何らかの活動に必ず参加しよう。
4. 時間は必ず厳守しよう。
5. 参加したら必ず何かをつかんで自社へ持ち帰ろう。

中小企業憲章（中同協の草案）

※ 詳細は、「中小企業憲章・条例推進ハンドブック」をご覧ください。

以下は中小企業憲章草案です。

ご意見をお寄せ下さい。

中小企業家同友会全国協議会（中同協）

前文

私たち日本国民は、国民一人ひとりを大切にする豊かな国づくりのために、日本の経済・社会・文化及び国民生活における中小企業の役割を高く評価し、ここに中小企業憲章を制定する。

私たち日本国民は、中小企業を次のように認識し、期待する。

中小企業は、日本経済の根幹である。

中小企業は、暮らしに根ざす仕事を生み出し、雇用の主要な担い手として、地域、社会、文化の力強い発展に貢献する。

中小企業は、先人の知恵に学び、互いに結び励ましあい、競い高めあい、人を育て、国民や地域の期待にこたえる。

中小企業は、日本経済の健全な発展、人類と地球の持続可能な未来に貢献し、国民の平和で安定した暮らしを実現する。

世界の国々は中小企業の活躍を積極的に支援している。日本の中小企業は、その歴史と経験をふまえ、世界の中小企業との連携を強める。

中小企業への影響を第一に考慮した総合的な政策を実行するとき、国民生活を豊かにする日本経済の新しい発展がはじまる。

そのために私たちは、以下の10項目の指針を国民の総意として宣言し、政府は国民の協力を得て実行しなければならない。

指針

(1) 多様な産業を基礎とする日本経済を築く



多様な産業を基礎とする日本経済は国民の安定した暮らしに根ざす経済である。中小企業は、時代を貫いて、自ら律し、自ら生きる能力と活力を培ってきた。中小企業はすべての地域のどんな小さな必要をも市場として創造し、新たな日本経済に転換しなければならない。

(2) 中小企業の声聴く

中小企業が社会的に発言する機会をひろげる。政府・自治体は政策決定・行政を進めるに当たって、広く国民や中小企業の声聴き、中小企業への影響を第一に考慮する。政府は、総合的に政策を進めるために中小企業省を設置する。

(3) 公正な競争を確保する

政府は、公正な競争環境を確保する。大企業は、大規模な事業体としての役割と社会的責任を果たす。また、事業・金融の協同組織や新しい事業体は中小企業との協働をすすめる。

(4) 地域経済を振興し、雇用を確保する

中小企業が地域の資源活用、雇用、納税、地域づくりなどをとおして地域社会とのきずなを強め、地域経済振興に貢献することを支持する。そのために、地方自治体が中小企業振興基本条例等の制定・見直しをすすめ、地域経済を活性化することに期待し、奨励する。また、中小企業が農林水産業と連携して自らの知恵と技術を活用し、食料自給率の改善に貢献することを支援する。

(5) 円滑な金融・公正な税制・適正な財政を築く

金融は産業育成と円滑な資金供給という本来の役割を取り戻し、政府は円滑な金融の責任を担う。公正な税制を設計し、適正な財政を実施する。その際、小規模企業や自営業者を特別に配慮する。

(6) 持続可能な社会をめざす

中小企業は、自らの事業活動を通じて地球環境の保全に貢献し、持続可能な社会をめざすとともに、安心と安全を要請する社会の期待にこたえる。政府・自治体はその取り組みを支援する。

(7) 誰もが共に暮らし、挑戦ができる社会をつくる

中小企業が女性の雇用と登用をはかることを支援する。また、障害者の自立した生活の基礎となる雇用を生み出し、高齢者や外国人を問わず、誰もが共に暮らせる共生社会をつくる中小企業の努力を支援する。さらに、企業家になることを支援し、失敗しても再挑戦ができる社会をつくる。

(8) 仕事の誇りと向上の喜びをもつことができる環境を構築する

中小企業は人が育つ場である。中小企業に働く人々が仕事の誇りと向上の喜びをもつことができる職場をめざし、責任と勤労が報われるような社会環境を構築する。また、その前提となる、医療、福祉、教育、労働のための総合的な政策を充実し、安心して育児と介護ができる環境を整備する。

(9) 企業家精神を学び、創業への関心をよびおこす

学校・社会・家庭の教育において中小企業の存在意義や企業家精神を学ぶ機会を増やし、創業への関心をよびおこす。そして、中小企業が基礎的な経営知識や技術・技能を修得し、先進的な科学技術を生かした製品・サービスの開発に取り組むことを支援し、積極的に経営に活用できる環境を整備する。

(10) 伝統と文化を大切にし、国際交流を深める

中小企業が歴史ある諸産業における伝統的な技術・技能を継承し、国民と地域の文化を守り育てることを支援する。貿易・投資・雇用などを通して国際交流を深め、固有の文化を尊重しあい、互いの経済の平和で安定的な発展に貢献し、アジアをはじめ世界との共生に努力する。

政府の**中小企業憲章**

平成22年6月18日に閣議決定したものです。

「**中小企業憲章**」を別紙のとおり定める。

中小企業憲章

中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役である。常に時代の先駆けとして積極果敢に挑戦を続け、多くの難局に遭っても、これを乗り越えてきた。戦後復興期には、生活必需品への旺盛な内需を捉えるとともに、輸出で新市場を開拓した。オイルショック時には、省エネを進め、国全体の石油依存度低下にも寄与した。急激な円高に翻弄されても、産地で連携して新分野に挑み、バブル崩壊後もインターネットの活用などで活路を見出した。

我が国は、現在、世界的な不況、環境・エネルギー制約、少子高齢化などによる停滞に直面している。中小企業がその力と才能を発揮することが、疲弊する地方経済を活気づけ、同時にアジアなどの新興国の成長をも取り込み日本の新しい未来を切り拓く上で不可欠である。

政府が中核となり、国の総力を挙げて、中小企業の持つ個性や可能性を存分に伸ばし、自立する中小企業を励まし、困っている中小企業を支え、そして、どんな問題も中小企業の立場で考えていく。これにより、中小企業が光り輝き、もって、安定的で活力ある経済と豊かな国民生活が実現されるよう、ここに中小企業憲章を定める。

1. 基本理念

中小企業は、経済や暮らしを支え、牽引する。創意工夫を凝らし、技術を磨き、雇用の大部分を支え、暮らしに潤いを与える。意思決定の素早さや行動力、個性豊かな得意分野や多種多様な可能性を持つ。経営者は、企業家精神に溢れ、自らの才覚で事業を営みながら、家族のみならず従業員を守る責任を果たす。中小企業は、経営者と従業員が一体感を発揮し、一人ひとりの努力が目に見える形で成果に結びつき易い場である。

中小企業は、社会の主役として地域社会と住民生活に貢献し、伝統技能や文化の継承に重要な機能を果たす。小規模企業の多くは家族経営

形態を採り、地域社会の安定をもたらす。このように中小企業は、国家の財産ともいえるべき存在である。一方で、中小企業の多くは、資金や人材などに制約があるため、外からの変化に弱く、不公平な取引を強いられるなど数多くの困難に晒されてきた。この中で、大企業に重きを置く風潮や価値観が形成されてきた。

しかし、金融分野に端を発する国際的な市場経済の混乱は、却って大企業の弱さを露わにし、世界的にもこれまで以上に中小企業への期待が高まっている。国内では、少子高齢化、経済社会の停滞などにより、将来への不安が増している。不安解消の鍵となる医療、福祉、情報通信技術、地球温暖化問題を始めとする環境・エネルギーなどは、市場の成長が期待できる分野でもある。中小企業の力がこれらの分野で発揮され、豊かな経済、安心できる社会、そして人々の活力をもたらす、日本が世界に先駆けて未来を切り拓くモデルを示す。

難局の克服への展開が求められるこのような時代にこそ、これまで以上に意欲を持って努力と創意工夫を重ねることに高い価値を置かなければならない。中小企業は、その大いなる担い手である。

2. 基本原則

中小企業政策に取り組むに当たっては、基本理念を踏まえ、以下の原則に依る。

一. 経済活力の源泉である中小企業が、その力を思う存分に発揮できるよう支援する

資金、人材、海外展開力などの経営資源の確保を支援し、中小企業の持てる力の発揮を促す。その際、経営資源の確保が特に困難であることの多い小規模企業に配慮する。中小企業組合、業種間連携などの取組を支援し、力の発揮を増幅する。

二. 起業を増やす

起業は、人々が潜在力と意欲を、組織の枠にとらわれず発揮することを可能にし、雇用を増やす。起業促進策を抜本的に充実し、日本経済を一段と活性化する。

三. 創意工夫で、新しい市場を切り拓く中小企業の挑戦を促す

中小企業の持つ多様な力を発揮し、創意工夫で経営革新を行うなど多くの分野で自由に挑

戦できるよう、制約の少ない市場を整える。また、中小企業の海外への事業展開を促し、支える政策を充実する。

四. 公正な市場環境を整える

力の大きい企業との間で実質的に対等な取引や競争ができず、中小企業の自立性が損なわれることのないよう、市場を公正に保つ努力を不断に払う。

五. セーフティネットを整備し、中小企業の安心を確保する

中小企業は、経済や社会の変化の影響を受け易いので、金融や共済制度などの面で、セーフティネットを整える。また、再生の途をより利用し易いものとし、再挑戦を容易にする。これらの原則に依り、政策を実施するに当たっては、

- ・中小企業が誇りを持って自立することや、地域への貢献を始め社会的課題に取り組むことを高く評価する
- ・家族経営の持つ意義への意識を強め、また、事業承継を円滑化する
- ・中小企業の声を聴き、どんな問題も中小企業の立場で考え、政策評価につなげる
- ・地域経済団体、取引先企業、民間金融機関、教育・研究機関や産業支援人材などの更なる理解と協力を促す
- ・地方自治体との連携を一層強める
- ・政府一体となって取り組むこととする。

3. 行動指針

政府は、以下の柱に沿って具体的な取組を進める。

一. 中小企業の立場から経営支援を充実・徹底する

中小企業の技術力向上のため、ものづくり分野を始めとする技術開発、教育・研究機関、他企業などとの共同研究を支援するとともに、競争力の鍵となる企業集積の維持・発展を図る。また、業種間での連携・共同化や知的財産の活用を進め、中小企業の事業能力を強める。経営支援の効果を高めるため、支援人材を育成・増強し、地域経済団体との連携による支援体制を充実する。

二. 人材の育成・確保を支援する

中小企業の要諦は人材にある。働く人々が積極的に自己研鑽に取り組めるよう能力開発の機会を確保する。魅力ある中小企業への就業や起業を促し、人材が大企業信仰にとらわれないよう、各学校段階を通じて健全な勤労観や職業観を形成する教育を充実する。また、女性、高齢者や障害者を含め働く人々にとって質の高い職場環境を目指す。

三. 起業・新事業展開のしやすい環境を整える

資金調達を始めとする起業・新分野進出時の障壁を取り除く。また、医療、介護、一次産業関連分野や情報通信技術関連分野など今後の日本を支える成長分野において、中小企業が積極的な事業を展開できるよう制度改革に取り組む。国際的に開かれた先進的な起業環境を目指す。

四. 海外展開を支援する

中小企業が海外市場の開拓に取り組めるよう、官民が連携した取組を強める。また、支援人材を活用しつつ、海外の市場動向、見本市関連などの情報の提供、販路拡大活動の支援、知的財産権トラブルの解決などの支援を行う。中小企業の国際人材の育成や外国人材の活用のための支援をも進め、中小企業の真の国際化につなげる。

五. 公正な市場環境を整える

中小企業の正当な利益を守る法令を厳格に執行し、大企業による代金の支払遅延・減額を防止するとともに、中小企業に不合理な負担を招く過剰な品質の要求などの行為を駆逐する。また、国及び地方自治体が中小企業からの調達に配慮し、受注機会の確保や増大に努める。

六. 中小企業向けの金融を円滑化する

不況、災害などから中小企業を守り、また、経営革新や技術開発などを促すための政策金融や、起業、転業、新事業展開などのための資金供給を充実する。金融供与に当たっては、中小企業の知的資産を始め事業力や経営者の資質を重視し、不動産担保や保証人への依存を減らす。そのためにも、中小企業の実態に則した会計制度を整え、経営状況の明確化、経営者自身による事業の説明能力の向上、資金調達力の強化を促す。

七. 地域及び社会に貢献できるような体制を整備

する

中小企業が、商店街や地域経済団体と連携して行うものも含め、高齢化・過疎化、環境問題など地域や社会が抱える課題を解決しようとする活動を広く支援する。祭りや、まちおこしなど地域のつながりを強める活動への中小企業の参加を支援する。また、熟練技能や伝統技能の継承を後押しする。

八. 中小企業への影響を考慮し政策を総合的に進め、政策評価に中小企業の声を生かす

関係省庁の連携は、起業・転業・新事業展開への支援策の有効性を高める。中小企業庁を始め、関係省庁が、これまで以上に一体性を強めて、産業、雇用、社会保障、教育、金融、財政、税制など総合的に中小企業政策を進める。その際、地域経済団体の協力を得つつ、全国の中小企業の声を広く聴き、政策効果の検証に反映する。

(結び)

世界経済は、成長の中心を欧米からアジアなどの新興国に移し、また、情報や金融が短時間のうちに動くという構造的な変化を激しくしている。一方で、我が国では少子高齢化が進む中、これからは、一人ひとりが、力を伸ばし発揮することが、かつてなく重要性を高め、国の死命を制することになる。したがって、起業、挑戦意欲、創意工夫の積み重ねが一層活発となるような社会への変革なくしては、この国の将来は危うい。変革の担い手としての中小企業への大いなる期待、そして、中小企業が果敢に挑戦できるような経済社会の実現に向けての決意を政府として宣言する。

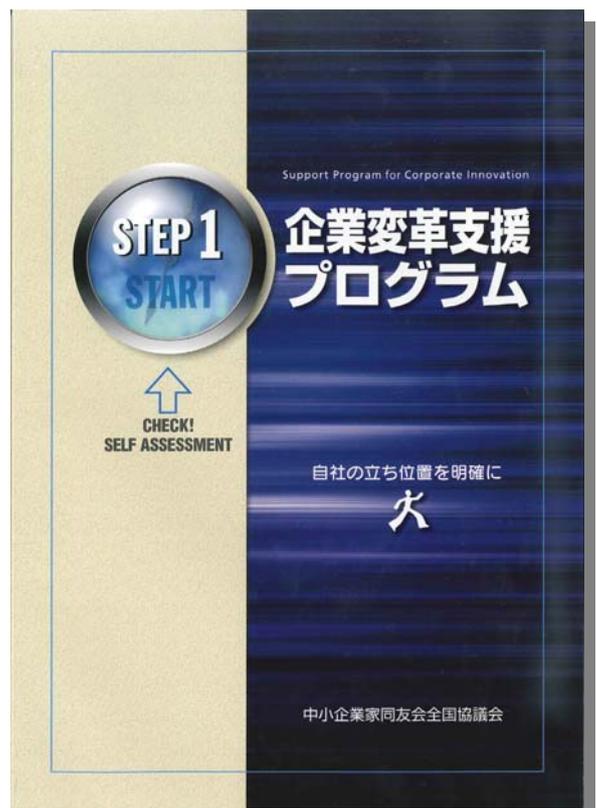
- ◎ 日本経済の戦後史概要 (別添 PDF)
- ◎ 検索性活動日誌 (別添エクセル)

- 歴代の役員一覧 P-29～
- 会勢の推移 (1980～2010年) P-32の【表-1】

- ※三位一体 (指針+共育+求人) 関連資料
- ① 「経営指針を創る会」 受講生/助言者の参加数の推移 P-32の【表-2】
- ② 共同求人活動 参加企業と採用内定数 P-33の【表-3】
- ③ 共育活動 各種研修会と参加数の推移 P-33の【表-4】

この企業変革支援プログラム“step1”では、自社の実態を客観的に評価するものです。したがって、そこから経営課題が明確になります。

毎年分析することで、課題の進展具合をつかむことができます。 頒価 1,000円



【歴代の役員】 ① 1980→1989

| 歴代の役員 | | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | |
|----------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|-------|
| 中同協 常任幹事 | | 堀田 正春 | 堀田 正春 | 水井 清治 | 中川善三郎 | 中川善三郎 | 中川善三郎 | 中川善三郎 | 友田 道治 | 友田 道治 | 友田 道治 | |
| 々 幹事 | | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 四谷 正幸 | 友田 道治 | 友田 道治 | 友田 道治 | 友田 道治 | 畠平 勝光 | 畠平 勝光 | 生駒 晴俊 | |
| 々 幹事 | | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 松村 達夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | |
| 富山同友会役員 | | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | |
| 代表理事 | | 堀田 正春 | 堀田 正春 | 水井 清治 | 中川善三郎 | 中川善三郎 | 中川善三郎 | 中川善三郎 | 友田 道治 | 友田 道治 | 友田 道治 | |
| 副代表理事 | | 水井 清治 | 鶴木 直政 | 四谷 正幸 | 神通 孝允 | 神通 孝允 | 神通 孝允 | 友田 道治 | 畠平 勝光 | 畠平 勝光 | 生駒 晴俊 | |
| 々 | | 鶴木 直政 | 中田 之己 | 松村 達夫 | 友田 道治 | 友田 道治 | 友田 道治 | 畠平 勝光 | 横内 進 | 横内 進 | 横内 進 | |
| 々 | | | | | | 横内 進 | | 横内 進 | | 生駒 晴俊 | 藤田 正時 | |
| 々 | | | | | | | | | | 中川善三郎 | | |
| 々 | | | | | | | | | | | | |
| 専務理事 | | 藤田 正時 | 中川善三郎 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | |
| 会 長 | | | | 水井 清治 | | | | | | | | |
| 顧 問 | | | | | 水井 清治 | 水井 清治 | | | | | | |
| 相談役 | | | | | | | | | 中川善三郎 | 中川善三郎 | 中川善三郎 | |
| 々 | | | | | | | | | | | | |
| 々 | | | | | | | | | | | | |
| 常任相談役 | | | | | | | | | | | | |
| 々 | | | | | | | | | | | | |
| 全県行事 | | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | |
| 実行委員長 | 文化行事 | | | | | | | | | | | |
| | 研究集会 | | | | | | | | | | スタート | |
| | 新春のつどい | | | | | | | | | | | |
| 支 部 | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | | |
| 支部長 | 東 | | 神通 孝允 | 藤田 正時 | 稲垣 俊輔 | 畠平 勝光 | 横内 進 | 基内 忠義 | 武隈 幹夫 | 武隈 幹夫 | 御旅屋正勝 | |
| | 西 | | 茂博・西田 | 扇原 和幸 | 井沢 一哲 | 堀江 潤 | 堀江 潤 | 野上 猛夫 | 野上 猛夫 | 佐伯 昭夫 | 佐伯 昭夫 | |
| | 南 | | 和泉 弘司 | 亀田 康彦 | | 稲垣 俊輔 | 稲垣 俊輔 | 稲垣 俊輔 | 長谷川 薫 | 長谷川 薫 | 長谷川 薫 | |
| | 北 | | 能崎 淑郎 | 能崎 淑郎 | 翠田 了三 | 笹岡 修一 | 笹岡 修一 | 笹岡 修一 | 宮越 哲夫 | 宮越 哲夫 | 笹岡 修一 | |
| | 中 | | 藤井 重信 | 床川 健三 | 他支部へ統合 | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | |
| | 上 市 | | | | | | | | | | | |
| | 新 川 | | | | | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 金三津 貢 | 金三津 貢 | |
| | 高 岡 | | ワ手 茂 | 小泉 博美 | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | 能登 昭司 | 牛越 昇 | |
| 委員会・部会 | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 | | |
| 委員長 | 総 務 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 和泉 弘司 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 中川善三郎 | 沢越 勉 | |
| | 財 務 | 藤田 正時 | 中川善三郎 | 黒田 健一 | 総務へ統合 | | | | | | | |
| | 組 織 | 板橋 両治 | 板橋 両治 | 横内 進 | 笹岡 修一 | 西野 毅彦 | 長谷川 薫 | 長谷川 薫 | 稲垣 俊輔 | 横内 進 | 牧野 了久 | |
| | 広 報 | 鶴木 直政 | 佐伯 昭夫 | 佐伯 昭夫 | 八木 徹太郎 | 佐伯 昭夫 | 佐伯 昭夫 | 町山 正雄 | 笹岡 修一 | 笹岡 修一 | 荒木 公規 | |
| | 例 会 | 佐伯 昭夫 | 横内 進 | 脇本 良一 | 西野 毅彦 | 翠田 了三 | 西野 毅彦 | 西野 毅彦 | 横内 進 | 生駒 晴俊 | 発展的解消 | |
| | 経営労働 | | 中田 之己 | 畠平 勝光 | 開 衛 | 野上 猛夫 | 野上 猛夫 | 八木 徹太郎 | 八木 徹太郎 | 八木 徹太郎 | 立野 道雄 | |
| | 異業種交流 | | 永森 撰 | 板川 龍夫 | 畠平 勝光 | 岩田 伸正 | 岩田 伸正 | 宮越 哲夫 | 畠平 勝光 | 長谷川俊紀 | 長谷川俊紀 | |
| | 社員教育 | | | | 沢越 勉 | 沢越 勉 | 沢越 勉 | 沢越 勉 | 沢越 勉 | 沢越 勉 | 笠間 秀正 | |
| | 文化厚生 | | | | | 井沢 一哲 | 宮崎 忠一 | 宮崎 忠一 | 宮崎 忠一 | 尾久 吉一 | 尾久 吉一 | |
| | 共同求人 | | | | | | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | |
| | 政 策 | | | | | | | 濱田 裕康 | 泉 貞夫 | 野上 猛夫 | 野上 猛夫 | |
| | 部会長 | 青 年 部 | | 大久保勝弘 | 笹岡 修一 | 脇本 良一 | 脇本 良一 | 脇本 良一 | 篠田 俊美 | 篠田 俊美 | 北山 裕二 | 北山 裕二 |
| | | 女 性 部 | | | | | | 柴野真砂子 | 柴野真砂子 | 菅本真砂子 | 犬島 信子 | 犬島 信子 |
| 障害者問題 | | | | | | | | | | | | |
| 新産業創造 | | | | | | | | | | | | |
| F. P. | | | | | | | | | | | | |

【歴代の役員】 ② 1990→1999

| 歴代の役員 | | 1990 | 1991 | 1992 | | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | | |
|-----------|---------|-------|-------|-------|---|--------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|
| 中同協 常任幹事 | 友田 道治 | 友田 道治 | 友田 道治 | | | 友田 道治 | 友田 道治 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | | |
| 々 幹事 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | | | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 中谷 繁 | | |
| 々 幹事 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | | | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 山下 順一 | | |
| 富山同友会役員 | 1990 | 1991 | 1992 | | | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | | |
| 代表理事 | 友田 道治 | 友田 道治 | 友田 道治 | | | 友田 道治 | 友田 道治 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | | |
| 副代表理事 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | | | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 金三津 貢 | | |
| 々 | 横内 進 | 横内 進 | 板川 龍夫 | | | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 中谷 繁 | | |
| 々 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | | | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 岡崎 育男 | 岡崎 育男 | 岡崎 育男 | 金三津 貢 | 山下 順一 | | |
| 々 | | | | | | | 岡崎 育男 | 金三津 貢 | 金三津 貢 | 金三津 貢 | 中谷 繁 | 稲崎 貞博 | | |
| 々 | | | | | | | | 中谷 繁 | 中谷 繁 | 中谷 繁 | 山下 順一 | 村谷 正芳 | | |
| 々 | | | | | | | | | | | 稲崎 貞博 | 犬島 信子 | | |
| 専務理事 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 酒井 哲夫 | | | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | | |
| 会 長 | | | | | | | | | | | | | | |
| 顧 問 | | | | | | | | | | | | | | |
| 相談役 | 中川善三郎 | 中川善三郎 | 中川善三郎 | | | | | 友田 道治 | 友田 道治 | 友田 道治 | | | | |
| 々 | | | 横内 進 | | | | | | | | | | | |
| 々 | | | | | | | | | | | | | | |
| 常任相談役 | | | | | | | | | | | | 板川 龍夫 | | |
| 々 | | | | | | | | | | | | 藤田 正時 | | |
| 全県行事 | 1990 | 1991 | 1992 | | | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | | |
| 実行委員 長 | 文化行事 | | | | | スタート | | | | | 金三津 貢 | 金三津 貢 | | |
| | 研究集会 | | | | | | | | | | 中谷 繁 | 山下 順一 | | |
| | 新春のつどい | | | | | | | | | | 藤田 正時 | 金三津 貢 | | |
| 支 部 | 1990 | 1991 | 1992 | | | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | | |
| 支部長 | 東 | 御旅屋正勝 | 照田 喜成 | 照田 喜成 | 1 9 9 3 支 部 再 編 成 | 城南 | 武隈 幹夫 | 武隈 幹夫 | 東沢 忠夫 | 東沢 忠夫 | 太田 興作 | 太田 興作 | 森川 敬介 | |
| | 西 | 佐伯 昭夫 | 佐伯 昭夫 | 桐島 秀郎 | | 城北 | 笹岡 修一 | 岩河 清 | 岩河 清 | 尾久 吉一 | 尾久 吉一 | 尾久 吉一 | 桑山 好鷹 | |
| | 南 | 濱田 裕康 | 濱田 裕康 | 山下 順一 | | | | | | | | | | |
| | 北 | 笹岡 修一 | 笹岡 修一 | 永野 正通 | | | | | | | | | | |
| | 中 | ===== | ===== | ===== | | | | | | | | | | |
| | 上 市 | 藤堂與三郎 | 藤堂與三郎 | 藤堂與三郎 | | | | | | | | | | |
| | 新 川 | 金三津 貢 | 金三津 貢 | 金三津 貢 | | 新川 | 丸田 信夫 | 丸田 信夫 | 丸田 信夫 | 大倉 義憲 | 長田 達明 | 森田 敏博 | 森田 敏博 | 森田 敏博 |
| | 高 岡 | 牛越 昇 | 竹田 清成 | 布袋 精三 | | 呉西 | 岡崎 育男 | 藤田 益一 | 佐藤 道夫 | 伊藤 光雄 | 村谷 正芳 | 村谷 正芳 | 高橋 秀樹 | |
| 委員会・部会 | 1990 | 1991 | 1992 | | | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | | |
| 委員 長 | 総 務 | 沢越 勉 | 沢越 勉 | 笹岡 修一 | | 板川 龍夫 | 太田 興作 | 太田 興作 | 濱田 裕康 | 濱田 裕康 | 濱田 裕康 | 濱田 裕康 | | |
| | 財 務 | | | | | | | | | | | | | |
| | 組 織 | 長谷川 薫 | 長谷川 薫 | 濱田 裕康 | | 五十嵐修一 | 岡崎 育男 | 牛越 昇 | 牛越 昇 | 中谷 繁 | 中谷 繁 | 中谷 繁 | | |
| | 広 報 | 荒木 公規 | 荒木 公規 | 沢越 勉 | | 奥野 榮 | 奥野 榮 | 広嶋 寿雄 | 広嶋 寿雄 | 広嶋 寿雄 | 広嶋 寿雄 | 二口 澄子 | | |
| | 例 会 | ===== | ===== | ===== | | | | | | | | | | |
| | 経営労働 | 牧野 了久 | 笠間 秀正 | 笠間 秀正 | | 中曾根勝人 | 中曾根勝人 | 大田 茂三 | 大田 茂三 | 大田 茂三 | 大田 茂三 | 大田 茂三 | | |
| | 異業種交流 | 徳義 太郎 | 徳義 太郎 | 徳義 太郎 | | 藤田 正時 | 笹岡 修一 | 笹岡 修一 | 笹岡 修一 | 笹岡 修一 | 再検討の休止 | ===== | | |
| | 社員教育 | 笠間 秀正 | 八木巖太郎 | 八木巖太郎 | | 磯部 実 | 花岡 吉一 | 犬島 信子 | 犬島 信子 | 稲崎 貞博 | 稲崎 貞博 | 大愛 康洋 | | |
| | 文化厚生 | 尾久 吉一 | 尾久 吉一 | 三船 栄一 | | 再検討の休止 | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | | |
| | 共同求人 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 山下 順一 | | 山下 順一 | 吉田 正男 | 牧野 了久 | 塚原 誠 | 吉田 文雄 | 吉田 文雄 | 清水 哲 | | |
| | 政 策 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 五十嵐修一 | | 黒田 昭 | 五十嵐修一 | 有岡 宗夫 | ===== | ===== | ===== | ===== | | |
| | 部会 長 | 青 年 部 | 紺谷 睦晴 | 紺谷 睦晴 | 野村 博 | | 野村 博 | 清水 啓久 | 清水 啓久 | 清水 啓久 | 清水 啓久 | 松岡 雄祐 | 松岡 雄祐 | |
| 女 性 部 | | 犬島 信子 | 犬島 信子 | 島 正子 | | 島 正子 | 島 正子 | 島 正子 | 島 正子 | 島 正子 | 沢辺 葉子 | 沢辺 葉子 | | |
| 障害者問題 | | | | | | | | | | 山下 順一 | 山下 順一 | 大井 行衛 | | |
| 新産業創造 | | | | | | | | | | | | | | |
| F. P. | | | | | | | | | | | | | | |

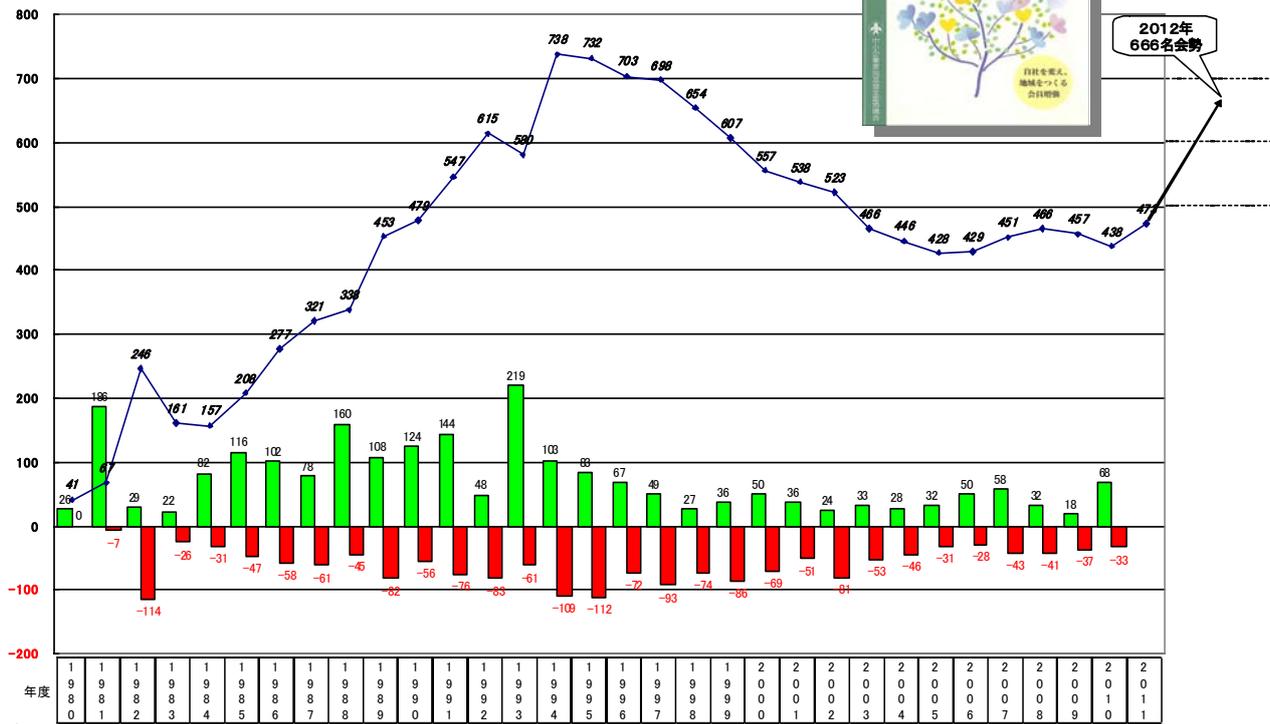
【歴代の役員】 ① 2000→2009

| 歴代の役員 | | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|----------|--------|-------|-------|-------------------------|-------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 中同協 常任幹事 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 |
| 々 幹事 | 中谷 繁 | 中谷 繁 | 山下 順一 | 濱田 興隆 | 濱田 興隆 | 桑山 好鷹 | 桑山 好鷹 | 桶 茂行 | 大愛 康洋 | 森田 昌孝 | 森田 昌孝 |
| 々 幹事 | 山下 順一 | 山下 順一 | 大田 茂三 | 中尾 順一 | 中尾 順一 | 桶 茂行 | 桶 茂行 | 大愛 康洋 | 森田 昌孝 | 近江 清 | 近江 清 |
| 富山同友会役員 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | |
| 代表理事 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 大田 茂三 濱田 興隆 中尾 順一 | 大田 茂三 濱田 興隆 中尾 順一 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 |
| 副代表理事 | 金三津 貢 | 金三津 貢 | 金三津 貢 | 山下 順一 | 山下 順一 | 山下 順一 | 桑山 好鷹 |
| 々 | 中谷 繁 | 中谷 繁 | 山下 順一 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 | 桑山 好鷹 | 桶 茂行 |
| 々 | 山下 順一 | 山下 順一 | 大田 茂三 | | | 桶 茂行 | 大愛 康洋 |
| 々 | 稲崎 貞博 | 太田 茂三 | 濱田 興隆 | | | 大愛 康洋 | 森田 昌孝 |
| 々 | 犬島 信子 | | | | | 森田 昌孝 | | | | | 近江 清 |
| 々 | | | | | | | | | | | |
| 専務理事 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 | 酒井 哲夫 |
| 会 長 | | | | | | | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | 生駒 晴俊 | | |
| 顧 問 | | | | | | | 板川・藤田 | 藤田 | | | |
| 相 談 役 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | 板川 龍夫 | | | | |
| 々 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | 藤田 正時 | | | | |
| 々 | | | | 金三津 貢 | 金三津 貢 | | | | | | |
| 常任相談役 | | | | | | | | | | | |
| 々 | | | | | | | | | | | |
| 全県行事 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | |
| 実行委員長 | 文化行事 | 金三津貢 | 金三津貢 | 金三津貢 | 清水 啓晃 | 再検討の中止 | | | | | |
| | 研究集会 | 山下 順一 | 大田 茂三 | 坂井 賢治 | 坂井 賢治 | 大愛 康洋 | 澤井 勇 | 澤井 勇 | 坂井 彦就 | 坂井 彦就 | 坂井 彦就 |
| | 新春のつどい | 金三津 貢 | 金三津 貢 | 沢辺 葉子 | 八嶋祐太郎 | 近江 清 | 永森 裕章 | 碓内登代寿 | 岸 ひとみ | 酌井美千代 | 桑山 好鷹 |
| 支 部 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | |
| 支部長 | 東 | 森川 敬介 | 森川 敬介 | 森川 敬介 | 稲垣 俊輔 | 稲垣 俊輔 | 稲垣 俊輔 | 中坪 秀一 | 中坪 秀一 | 中坪 秀一 | 澤井 勇 |
| | 西 | | | | | | | | | | |
| | 南 | 桑山 好鷹 | 桑山 好鷹 | 中曽根勝人 | 中曽根勝人 | 小竹 和博 | 小竹 和博 | 小竹 和博 | 小竹 和博 | 梶川 勝彦 | 梶川 勝彦 |
| | 北 | | | | | | | | | | |
| | 中 | | | | | | | | | | |
| | 上 市 | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== |
| | 新 川 | 中尾 順一 | 中尾 順一 | 中尾 順一 | 野澤 良成 | 野澤 良成 | 野澤 良成 | 佐渡 栄寿 | 佐渡 栄寿 | 佐渡 栄寿 | 佐渡 栄寿 |
| 高 岡 | 高橋 秀樹 | 桶 茂行 | 桶 茂行 | 桶 茂行 | 引田 均 | 引田 均 | 引田 均 | 竹内 正明 | 竹内 正明 | 天野 修一 | |
| となみ野 | | | | | | | | 近江 清 | 近江 清 | 近江 清 | 黒田 文彦 |
| 委員会・部会 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | |
| 委員長 | 総 務 | 濱田 裕康 | 濱田 裕康 | 桑山 好鷹 | 桑山 好鷹 | 八木巖太郎 | 〃(碓井) | 尾久 吉一 | 尾久 吉一 | 尾久 吉一 | 近江 清 |
| | 財 務 | | | | | | | | | | |
| | 組 織 | 中谷 繁 | 中谷 繁 | 新村 博明 | 新村 博明 | 山下 順一 | 山下 順一 | 桶 茂行 | 桶 茂行 | 桶 茂行 | 竹内 正明 |
| | 広 報 | 二口 澄子 | 大野 昭 | 大野 昭 | 濱田 興隆 | 杉山 輝久 | 杉山 輝久 | 山下 順一 | 山下 順一 | 杉山 輝久 | 新村 博明 |
| | 例 会 | | | | | | | | | | |
| | 経営労働 | 大田 茂三 | 大田 茂三 | 宮本清市郎 | 宮本清市郎 | 森田 昌孝 | 田近 博之 | 八嶋祐太郎 | 八嶋祐太郎 | 八嶋祐太郎 | 八嶋祐太郎 |
| | 異業種交流 | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== |
| | 社員教育 | 大愛 康洋 | 大愛 康洋 | 大愛 康洋 | 大愛 康洋 | 中谷 尚義 | 中谷 尚義 | 谷崎 浩司 | 谷崎 浩司 | 谷崎 浩司 | 若宮 宏明 |
| | 文化厚生 | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== | ===== |
| | 共同求人 | 清水 哲 | 清水 哲 | 清水 哲 | 清水 哲 | 清水 哲 | 板川 信夫 |
| 政 策 | ===== | ===== | 松岡 雄祐 | 和泉 昭弘 | 新村 博明 | 新村 博明 | 新村 博明 | 新村 博明 | 新村 博明 | 新村 博明 | |
| 部会長 | 青 年 部 | 松岡 雄祐 | 碓内 豊久 | 碓内 豊久 | 碓内 豊久 | 高橋 賢 | 高橋 賢 | 高橋 賢 | 荻布原駆郎 | 荻布原駆郎 | 荻布原駆郎 |
| | 女 性 部 | 沢辺 葉子 | 松沢 博子 | 松沢 博子 | 二口 澄子 | 二口 澄子 | 二口 澄子 | 二口 澄子 | 小柴 順子 | 小柴 順子 | 小柴 順子 |
| | 障害者問題 | 大井 行衛 | 大井 行衛 | 大井 行衛 | 森川 敬介 | 森川 敬介 | 山崎 宗良 |
| | 新産業創造 | | | | 中尾 順一 | 長田 達明 | 長田 達明 | 澤井 勇 | 澤井 勇 | 澤井 勇 | 澤井 勇 |
| | F. P. | | | | | | | | 松岡 雄祐 | 松岡 雄祐 | 松岡 雄祐 |

なぜ、仲間を増やすのか？がよく分かります。→



【表-1】 会勢の推移 (1980-2010)



【表-2】 経営指針を創る会
受講生と助言者の推移

←受講生の必読書の一冊

| 年度 | 期 | スタート | 受講生 | 助言者 | (登録数内訳) 第1期→第16期 | 事務局 |
|-------|------|----------|-----|-----|---------------------------------|-----|
| '97年度 | 第1期 | 1997年6月 | 9 | 0 | =0 | 2 |
| '98年度 | 第2期 | 1998年6月 | 10 | 8 | =8 | 2 |
| '98年度 | 第3期 | 1999年3月 | 11 | 18 | =8+10 | 2 |
| '99年度 | 第4期 | 1999年10月 | 9 | 19 | =5+3+11 | 2 |
| '00年度 | 第5期 | 2000年6月 | 9 | 14 | =5+0+4+5 | 4 |
| '01年度 | 第6期 | 2001年4月 | 9 | 21 | =4+1+4+3+9 | 2 |
| '01年度 | 第7期 | 2001年12月 | 7 | 21 | =3+0+2+4+3+6 | 2 |
| '02年度 | 第8期 | 2002年9月 | 7 | 21 | =3+0+3+2+2+5+6 | 3 |
| '03年度 | 第9期 | 2003年10月 | 7 | 12 | =2+0+1+1+2+2+1+3 | 3 |
| '04年度 | 第10期 | 2004年10月 | 8 | 24 | =1+0+3+2+2+2+2+6+6 | 3 |
| '05年度 | 第11期 | 2005年10月 | 6 | 25 | =1+0+2+3+2+2+2+5+2+6 | 3 |
| '06年度 | 第12期 | 2006年10月 | 8 | 30 | =3+0+2+3+2+1+0+5+3+5+6 | 3 |
| '07年度 | 第13期 | 2007年10月 | 11 | 35 | =3+0+2+1+3+2+1+5+3+6+4+5 | 2 |
| '08年度 | 第14期 | 2008年10月 | 12 | 36 | =1+0+1+2+1+4+0+5+2+3+3+3+11 | 4 |
| '09年度 | 第15期 | 2009年10月 | 11 | 45 | =2+0+1+2+1+2+0+5+2+3+3+4+10+10 | 3 |
| '10年度 | 第16期 | 2010年10月 | 12 | 53 | =2+0+3+1+1+2+0+5+9+4+1+0+7+7+11 | 4 |
| Total | | | 146 | 382 | | 44 |

【表-3】 共同求人 参加企業数・採用数の推移

| | | | | | | | | | | |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1980～ | 1980 | 1981 | 1982 | 1983 | 1984 | 1985 | 1986 | 1987 | 1988 | 1989 |
| 参加企業数(社) | — | — | — | — | — | 17 | 29 | 25 | 35 | 36 |
| 1990～ | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 |
| 参加企業数(社) | 44 | 48 | 46 | 40 | 46 | 44 | 46 | 51 | 48 | 28 |
| 2000～ | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| 参加企業数(社) | 25 | 21 | 15 | 12 | 24 | 30 | 37 | 33 | 28 | 29 |
| 採用計画数(人) | 81 | 58 | 29 | 25 | 70 | 94 | 94 | 122 | 147 | 90 |
| 1社あたり(人) | 3.24 | 2.76 | 1.93 | 2.08 | 2.92 | 3.13 | 2.54 | 3.70 | 5.25 | 3.10 |
| 内定者数(人) | 56 | 36 | 22 | 16 | 48 | 47 | 63 | 61 | 115 | 94 |
| 1社あたり(人) | 2.24 | 1.71 | 1.47 | 1.33 | 2.00 | 1.57 | 1.70 | 1.85 | 4.11 | 3.24 |



企業ガイドブック
「コンパス」

【表-4】 共育活動 社員研修会の推移

| 年度 | 年月日 | 名称 | テーマ | 報告者 | 参加数 |
|------|------------|------------------------|----------------------------|----------|-----|
| 2000 | 2000.07.28 | フレッシュマンフォローアップ研修会①(一泊) | 受講生31名 企業側8名 | | 39 |
| | 2000.10.13 | フレッシュマンフォローアップ研修会② | 受講生24名 企業側15名 | | 39 |
| | 2001.02.02 | 中堅社員一泊研修会① | 受講生31名 企業側5名 | 山瀬 孝会員 | 36 |
| | 2001.04.13 | 中堅社員フォロー研修会② | 受講生16名 企業側5名 | 山瀬 孝会員 | 21 |
| 2001 | 2001.08.03 | フレッシュマンフォローアップ研修会①(一泊) | 受講生34名 企業側19名 先輩2名 | | 34 |
| | 2001.08.21 | 幹部社員研修会① | 「企業経営において最も重要な物は何か」 | 山瀬 孝会員 | 16 |
| | 2001.09.18 | 幹部社員研修会② | 「自社の会社の成功との鍵は」 | 山瀬 孝会員 | 12 |
| | 2001.10.12 | フレッシュマンフォローアップ研修会② | 受講生30、委員会4、事務局2 | | 36 |
| | 2001.10.16 | 幹部社員研修会③ | 「5年後に誰があなたの会社を食べてくれるのか」 | 山瀬 孝会員 | 13 |
| | 2001.11.20 | 幹部社員研修会④ | 「販売なくして事業なし」 | 山瀬 孝会員 | 7 |
| | 2002.01.23 | 幹部社員研修会⑤ | 「実践報告(全員発表)」 | 山瀬 孝会員 | 9 |
| | 2002.02.01 | 中堅社員一泊研修会① | 受講生19名 企業側8名 | 若宮宏明会員 | 19 |
| 2002 | 2002.07.05 | フレッシュマンフォローアップ研修会①(一泊) | 受講生26名 企業側14名 | | 40 |
| | 2002.10.11 | フレッシュマンフォローアップ研修会② | 受講生18名 企業側8名 | | 26 |
| | 2003.02.07 | 中堅社員一泊研修会① | 受講生29名 企業側14名 | 若宮宏明会員 | 29 |
| | 2003.04.11 | 中堅社員フォロー研修会② | 受講生19名 企業側7名 | 若宮宏明会員 | 26 |
| 2003 | 2003.06.27 | マネジメント研修会(一泊) | 「管理者の役割を考えよう」富山大学経済学部・教授 | 柳井雅也氏 | 18 |
| | 2003.07.08 | フレッシュマンフォローアップ研修会①(一泊) | 受講生30名 企業側17名 | | 47 |
| | 2003.10.24 | フレッシュマンフォローアップ研修会② | 受講生23名 企業側5名 | | 28 |
| | 2004.02.06 | 中堅社員一泊研修会① | 受講生28名 企業側17名 | 若宮宏明会員 | 45 |
| | 2004.04.09 | 中堅社員研修会フォロー研修会② | 受講生24名 企業側10名 | 若宮宏明会員 | 34 |
| | 2004.06.25 | マネジメント研修会(一泊) | 「管理者の役割を考えよう」富大経済学部柳井教授 | 社員9・企業12 | 21 |
| 2004 | 2004.07.22 | フレッシュマンフォローアップ研修会①(一泊) | 受講生27名 企業側20名 | | 27 |
| | 2004.10.15 | フレッシュマンフォローアップ研修会② | 受講生20名 企業側13名 | | 33 |
| | 2005.02.04 | 中堅社員一泊研修会① | 受講生30名 企業側19名 | 若宮宏明会員 | 49 |
| | 2005.04.15 | 中堅社員フォロー研修会② | 受講生23名 企業側13名 | 若宮宏明会員 | 36 |
| | 2005.07.15 | フレッシュマンフォローアップ研修会①(一泊) | 受講生31名 企業側19名 | | 50 |
| 2005 | 2005.08.19 | マネジメント研修会①(一泊) | 受講生7名 企業側10名 | 富内田俊郎氏 | 17 |
| | 2005.10.21 | フレッシュマンフォローアップ研修会② | 受講生26名 先輩5名 企業側13名 | | 44 |
| | 2006.01.19 | マネジメントフォロー研修会② | 受講生7名 企業側8名 | 若宮宏明会員 | 15 |
| | 2006.02.17 | 中堅社員一泊研修会① | 受講生14名 企業側13名 | 若宮宏明会員 | 27 |
| | 2006.04.14 | 中堅社員フォロー研修会② | 受講生11名 企業側12名 | 若宮宏明会員 | 13 |
| | 2006.07.21 | フレッシュマンフォローアップ研修会①(一泊) | 受講生46名 企業側20名 | | 66 |
| 2006 | 2006.08.25 | マネジメント研修会①(一泊) | 7+11 「労務管理～人の配置、育成、選抜」 極東地 | 馬 駿氏 | 18 |
| | 2006.10.20 | フレッシュマンフォローアップ研修会② | 受講生42名 企業側12名 | | 54 |
| | 2006.12.01 | マネジメントフォロー研修会② | 受講生5名 企業側7名 | | 12 |
| | 2007.02.23 | 中堅社員一泊研修会① | 受講生16名 企業側15名 | 若宮宏明会員 | 31 |
| | 2007.04.13 | 中堅社員フォロー研修会② | 受講生14名 企業側12名 | 若宮宏明会員 | 26 |
| 2007 | 2007.07.20 | フレッシュマンフォローアップ研修会①(一泊) | 受講生40名 企業側19名 | | 59 |
| | 2007.10.19 | フレッシュマンフォローアップ研修会② | 受講生34名 企業側20名 | | 54 |
| | 2007.11.21 | マネジメント研修会 | 7+8 「労務管理～人の配置・育成・選抜」富山大学極 | 馬駿氏 | 15 |
| | 2008.02.22 | 中堅社員一泊研修会① | 受講生30名 企業側19名 | 若宮宏明会員 | 49 |
| 2008 | 2008.05.23 | 中堅社員フォロー研修会② | 受講生21名 企業側13名 | 若宮宏明会員 | 34 |
| | 2008.07.25 | フレッシュマンフォローアップ研修会①(一泊) | 受講生22名 企業側14名 先輩3名 | | 38 |
| | 2008.11.14 | フレッシュマンフォローアップ研修会② | 受講生21名 企業側14名 先輩3名 | | 38 |
| | 2009.02.06 | 中堅社員一泊研修会① | 受講生26名 企業側18名 | 若宮宏明会員 | 44 |
| | 2009.04.17 | 中堅社員フォロー研修会② | 受講生25名 企業側13名 | 若宮宏明会員 | 38 |
| | 2009.07.24 | フレッシュマンフォローアップ研修会①(一泊) | 受講生30名 企業側19名 | | 30 |
| 2009 | 2009.10.02 | マネジメント研修会①(一泊) | 受講生13名 企業側11名 | 若宮宏明会員 | 24 |
| | 2009.10.23 | フレッシュマンフォローアップ研修会② | 受講生28名 企業側25名 | | 43 |
| | 2010.01.22 | マネジメントフォロー研修会② | 受講生12名 企業側8名 | 若宮宏明会員 | 20 |
| | 2010.02.19 | 中堅社員一泊研修会① | 受講生34名 企業側26名 | 若宮宏明会員 | 60 |

創立30周年記念誌

編集・発行＝富山県中小企業家同友会

〒930-0827

富山県富山市上飯野25 平井ビル2F

TEL076-452-6006 Fax076-452-6116