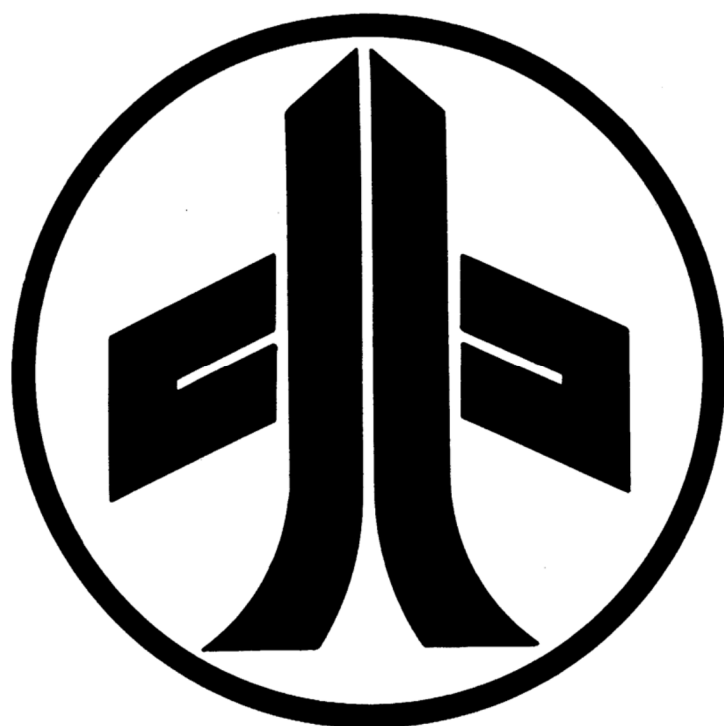


同友会活用ハンドブック



愛媛県中小企業家同友会

1 同友会がめざす企業づくり・企業像

1. 同友会理念

企業に経営理念があるように、同友会も同友会運動の歴史の中で培われた同友会理念があります。その内容は次の3点です。

- (1) 同友会の三つの目的
- (2) 自主・民主・連帯の精神
- (3) 国民や地域と共に歩む中小企業

(1) 同友会の三つの目的

①「良い会社をつくろう」

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。

よい会社とは、企業の理念が明確であり、顧客や取引先からの信頼も厚く、社員が生きがいを持って働き、どんな環境変化に直面しても利益を出し続ける企業です。このような強靱な体質の企業づくりを目指して、会員が相互に切磋琢磨して学び合うことを提起しています。

②「良い経営者になろう」

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。

古くから“企業は人なり”と言われており、経営者の器の大きさが企業の中味と将来を決めるカギです。会員一人ひとりが常に経営者として全人格的な成長を目指し、自分自身に磨きをかけていく、そのために謙虚に学び合い、相互に能力を身につけていこうと呼びかけています。

③「良い経営環境をつくろう」

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。

私たちは、経営努力だけでは解決できない経営環境問題、産業構造の変化・政治経済の仕組みから生じる困難な経営課題がたくさんあります。私たちは、日本経済の真の担い手としての誇りと自覚を持って、経営者の努力が正しく報われる経営環境を実現するために、会外の中小企業団体等とも連携して努力していきます。

以上の3つの目的は、企業の健全な成長を願う経営者であれば、すべての人が賛同できるものです。

(2) 「自主・民主・連帯の精神」とは

①「自主」の精神とは

○同友会の運営では、2つの意味があります。(1)同友会は他のいかなるところからも干渉・支配を受けません(ヒモつきではない＝人事もお金も自前です)(2)入会・退会、行事への参加も自主性を大切にします。会員の自由選択権を保障します。会合に参加することが目的ではなく、個々の会員の経営課題を解決することが目的です。

○企業づくりでは、価格決定や技術力などで主導権を発揮でき、そのための独自性や先進性をもつ自立型企業を目指すこと、そして企業内では社員の自主性・自発性を尊重し、自由な発言を保障して、個人の人的で豊かな能力を引き出す社風を育てることを意味します。

②「民主」の精神とは

○経営指針にもとづく全員参加型経営や自由闊達な意思疎通のできる社風を育てること。

○そのためには、民主的なルールを尊重し、平等な人間観のもとで、創造力を発揮する民主的な社内環境を整備し、社員の能力の開花を目指す。

会内の運営で言えば、次の2つの意味があります。(1) いわゆるボス支配を行わないこと。(2) 民主的な物の見方・考え方(お互いの違いを認め合うこと)を積極的に企業・同友会で広めていくこと。このことによって企業や同友会の自浄力は強化され、発展が保障されます。

③「連帯」の精神とは

○企業間や産・学・官・金・報・労のネットワークに参加、組織、運営する連携能力をもつ企業づくりを行うこと。

○企業内の連携とは、労使が共に学び合い、育ち合い、高次元で団結し、あてにしあてにされる関係を作り出すこと。

○社員にも社外での自主的活動(PTA、ボランティアなど)への参加を促し、このような関係を広げること。

会内の運営で言えば、会員同士の腹を割った裸での助け合いとあらゆる人たち(経営者団体、教育機関など)との協力。特に同友会内では、会員相互の自己研鑽を通して深い信頼関係(あてにし、あてにされる関係)を育てます。経営課題などあらゆることを解決する立場で関わります。

(3) 国民や地域と共に歩む中小企業とは

①企業活動は、豊かな国民生活の実現に貢献するものであり、反社会的、反国民的であってはなりません。

②中小企業の社会的使命は、すぐれた製品やサービスの創造、提供を通じて、人々の暮らしの向上と雇用の場の拡大をはかり、地域経済の繁栄に尽くすことにあります。

③中小企業は、地域経済振興のために活躍することが期待されており、同友会はその中心となって活動を進めることが必要になっています。

以上の三つの目的は企業の健全な成長を願う経営者であれば、すべての人が賛同できるものです。

ここで大切なことは、この三つの目的はそれぞれ独立したものではなく、相互に絡み合い有機的なつながりを持っているということです。「よい会社」にしていくには「よい経営者」になる努力が大切であり、中小企業が繁栄する「よい経営環境」が必要です。「よい経営環境」づくりの要望を社会的にアピールしていくうえでも“良識ある経営者団体”として社会的に評価される努力が大切です。

地域の担い手をめざして

仕事を地域で本当に作っているのは誰でしょう？ 大企業や大手のチェーン店は儲かる間は地域に雇用と物を提供しますが、人口減になると撤退します。地域に生きる場を提供しているのは東日本大震災の事例などを見れば明白です。地域に「生きること暮らすこと」を支えているのは中小企業なのです。「地域や他社も良くなると自社も良くなれない」ということ、そのためにも同友会は地域づくりに積極的に取り組んでいます。

歴史や文化も含めた「地域づくり」を全国の事例も含めて学べるのが同友会です。

<中小企業憲章・中小企業振興基本条例>

中小企業家同友会は 2000 年に制定された「小企業はヨーロッパ経済の背骨である」と明記した「EU 小企業憲章」を参考に「中小企業憲章」の草案作成と学習運動に取り組みました。日本の総企業数の 99%、総雇用数の 70%を占める中小企業の活力こそが、国民一人ひとりの幸せと地域社会の活性化を実現させるという考え方から、全国民に中小企業の位置づけを明確に示す指針が必要であるという結論に至ったためです。

そして 2010 年 6 月 18 日、同友会が示した草案と多くのパブリックコメントが反映された「中小企業憲章」が閣議決定されました。中小企業憲章は意欲ある中小企業が新たな展望を切り拓けるように、中小企業政策の基本的考え方と方針を明らかにしています。

その前文には「中小企業は、経済を牽引する力であり、社会の主役である」と謳われ、「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」とあります。

同友会は中小企業憲章の国会決議を目指すとともに、中小企業憲章の精神を地方行政でも推進するために、全国の自治体で中小企業憲章を地域の段階で位置づけた「中小企業振興基本条例」の制定・推進運動を会員の手で進めています。さらに 1999 年中小企業基本法の改正により、それまで国が用意した中小企業施策の実行を求められていた自治体に対し、地域の条件に応じた施策の策定が自治体に求められるようになり、自治体の役割は大きくなりました。愛媛県中小企業家同友会では松山市や東温市にかかわる振興会議に委員として参加して、積極的に地域づくりに貢献しています。

(中小企業憲章は 34～35 ページ参照)



2. 中小企業における労使関係の見解 = 「労使見解」

- (1) 「労使見解」とは、第二次世界大戦以降、日本の産業界が復興、発展していく過程で、1960年代、70年代にかけて自社の労使関係に悩んだ会員経営者が「中小企業における労使関係はどうあるべきか」について、長期にわたる討論・研究の末にまとめた同友会の企業づくりの基本文書です。
(本文は31-33ページを参照。書籍『人を生かす経営』パンフレットに所載)



- (2) 「労使見解」から学ぶべき4つの点

- ① **経営者の経営姿勢の確立。**これこそ、社員との信頼関係を築く出発点になります。そのためには経営者が公私混同しないことが大切です。
- ② **経営指針（経営理念・経営方針・経営計画）の成文化とその全社的実践の重要性です。**
- ③ **社員を最も信頼できるパートナーと考え、高い次元での団結を目指し共に育ち合う教育（共育）を重視していることです。**
- ④ **経営を安定的に発展させるためには、外部経営環境の改善に労使が力を合わせていこうということです。**

3. 21世紀型中小企業

「21世紀型中小企業づくり」とは、1993年の中同協第25回定時総会において、今後の目指すべき企業像として提唱されました。「21世紀型中小企業」とは何か？それは次の2点に集約されます。

- ① **自社の存在意義をあらためて問い直すと共に、社会的使命に燃えて事業活動を行い、国民と共に地域社会からの信頼や期待に高い水準で応えられる企業**
- ② **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、労使が共に育ち合い、高まり合いの意欲に燃え、活力に満ちた豊かな人間集団としての企業**

4. 経営指針の成文化

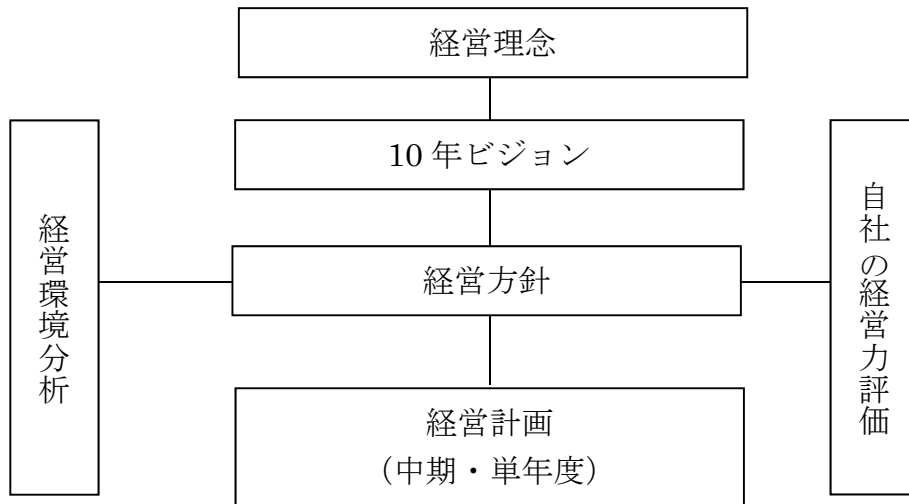
同友会は「労使見解」の精神に立った「経営指針」を確立する運動を1977年度に全国へ提唱され、1979年度には「経営理念・方針・計画をすべての会員が成文化する運動をひろげよう」と活動方針が提起されました。2016年度には『経営指針成文化と実践の手引き』が同友会の最新のテキストになっています。

・「経営指針」とは

- (1) 中小企業家同友会では経営指針を「経営理念」「10年ビジョン」「経営方針」「経営計画」から構成しているとしています（2016年度『経営指針成文化と実践の手引き』改訂版より）。
- (2) 経営指針は、「ヒト・モノ・カネ・情報」という経営資源を最も効率的かつ効果的にマネジメントするための道具です。



図 経営指針の枠組み



•「経営理念」とは

- (1) 企業の目的・目指す姿であり、経営にあたっての価値判断の基準となる根本的な考えを示すもの。
- (2) 継続的・計画的に社会に役立つ事業を遂行する組織として、根本的な価値判断の基準を表明したものの。

•「10年ビジョン」とは

- (1) 経営理念を追求していく過程における自社の理想的な未来像（ありたい姿）を具体的に書き表したものの。
- (2) 現状と理念のギャップを埋めるための解決すべき課題を明らかにするもの。

•「経営方針」とは

10年ビジョンの実現を目指して中期（3年～5年）の目標を示し、それに到達するための道筋を示したものの。

•「経営計画」とは

設定された方針にもとづき、それを達成するための手段、方策、手順（いつ・誰が・どのように）を具体的に策定するもの。

2. 「経営指針」が必要とされる理由について

- (1) グローバル化や地域経済の危機により中小企業によって立つ基盤がゆらいでいます。
- (2) 市場の成熟化・多様化が進むと同時にIT技術などの科学技術が進展し、従来のビジネスモデルを見直す必要が生じています。
- (3) 少子高齢化で人口減少が進む中、人材採用・育成や事業承継・後継者問題、障がい者・高齢者雇用、女性活躍推進、環境経営など、経営課題はますます多様化しています。
- (4) (1)～(3)のような経営環境の構造的な変化には、従来の経営の延長では対応できません。経営指針はふれない座標軸をつくるための道具です。
- (5) 右肩下がりの経済の時代には、事業の方向性を示し、労働環境の整備に取り組むことで社員の不安を取り除き、高い志気のもとに自発性が発揮される状態が確立されることが重要。経営指針はそれを確立する道具です。

2 経営指針をつくりましょう

あなたの会社に経営の羅針盤はありますか？

<経営指針成文化セミナー>

愛媛同友会では経営指針を成文化するセミナーを毎年行っています。セミナーの目的は「つくる」だけではなく、社員と共有し「全社的な実践」を進めていくことにあります。経営者が経営姿勢を確立し、社員を最も信頼できるパートナーと考えていけるかが何よりも重要です。

自社の理念や方針の見直し、更新にも活用いただけます。全会員に向けご参加を呼びかけます。

<セミナー概要・予定>

	テーマ	目的と内容
第1回	経営理念 ビジョン	経営指針の体系と理念・方針・計画の作りこみ方を学び、理念を実際に成文化する。
第2回	経営方針	自社の経営力評価と経営環境分析を行い、経営方針を作りこむ
第3回	経営計画	経営方針、戦略、計画への流れを理解する。中期経営計画作成におけるポイントを学び、中期計画から単年度計画への数値化を中心としたプロセスを学ぶ。
第4回	財務	財務諸表、決算書の読み方を学びます。
第5回～ 第9回	PDCA	各社の進捗状況を報告し合い、互いの経営実践から学び合います。8

受講期間：2021年1月開始予定（通年）セミナー受講料（予定）：1社35,000円（参加者3名）

経営指針づくりで人材育成につながる！（中小企業家同友会景況調査 DOR より）

経営指針実践の結果（2016年1-3月期調査）



社員さんと共に考え、共に創
ることで同じ方向を見ることが
できた。課題の部分で苦手と
することに挑戦する機会を頂
いた。（経営者／初参加）

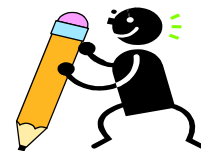
セミナー参加者の声

グループワークでいろいろな会社の方の意
見が聞けて良かった。理念について深く考え
ることができた。（幹部社員・初参加）

各社、いろんな問題を抱えた仲間
で学び合えるところがよかった。
（後継者／初参加）



3 例会で自社の経営課題を見つけよう 学んで実践



Q. 『例会』とは？

A. 同友会活動における最も基本的な学びの場です。例会は、各支部で毎月1回開催しています。

報告者による問題提起と、その後のグループ討論の二部構成です。そもそも同友会は「よい会社・よい経営者・よい経営環境づくり」を目指す人が、自覚的に学ぶ会。例会に参加する一人一人が、日頃の経営に対する問題意識を持ち寄り、互いの経営体験を交流しながら、自らを高め、解決の方策を模索します。何より、学んだことを自社に持ち帰り、経営実践に活かすことが最大の目的です。

■STEP.1 学ぶ姿勢 —自分自身・自社に引きつけて学ぶ

報告を“問題提起”と受けとめていますか？

報告者の話を“いい話・つまらない話”と評価しているようでは、学んでいるとは言えません。自分自身への、そして自社への問題提起と受け止め、改善の方策を模索する、このような姿勢で報告に耳を傾け、グループ討論に臨みましょう。



着眼点 評論家・アドバイザーではなく、自分が成長するために

- 自分の経営者としての姿勢・取り組みはどうだろうか？
- 自社の経営課題と共通する部分はないだろうか？
- 報告の提起に関連して、自社では（自分）は具体的に
- どのような経営実践を行っているか？先の見通しや、その成果についてはどうか？
- 今、抱えている悩みをグループ討論で提起してみよう。
- 報告者やグループ討論で出された経営実践・教訓を、自社にどう持ち帰り、実践していこうか？



■STEP.2 グループ討論のすすめ —共に学び 共に育つ

同友会では、報告の後にグループ討論の時間を設けています。同じ報告を聞いても、聞き手によって着目点が変わります。各社の経営実践の交流なども大いに参考になるでしょう。

※討論に参加する全員が話し手であり、聞き手です。相手の話の腰を折ったり、一人で発言を独占しないようにします。

■STEP.3 学んだ後が肝心 —自社に持ち帰り、実践

例会で学び、自分自身の経営姿勢を正す。あるいは学んだことを社内で実践してみる。こうすることで会社がよくなり、自分自身も成長していく、これが本来の学びでしょう。一朝一夕に会社はよくなりません。

まずは自分自身が学び、学んだことを実践します。翌月の例会に参加して1ヶ月の取り組みを検証しましょう。そしてまた社内に持ち帰って実践する—学びと実践の繰り返しが「よい会社・よい経営者・よい経営環境」づくりへの一歩につながります。



<<<座長・室長・グループ長・参加者の心得>>>

1. 分科会における座長、室長、グループ長の重要性

- (1) 分科会を充実させるには報告内容と運営について報告者と座長が事前協議と準備を行う事が重要です。
- (2) 座長、グループ長は分科会テーマをよく理解し、運営にあたっては適切なリーダーシップの発揮が求められます。
- (3) 全ての参加者に発言の機会が与えられる運営の配慮が大切です。
- (4) 特に、報告者が持ち時間をはるかに超えた報告をしそうときや、一人の参加者が長時間独占し発言をするときは、座長・グループ長は英断を持って処理をすることが必要です。
- (5) テーマから外れた討論は参加者を失望させますので、座長・グループ長はテーマを深めることに注意しましょう。
- (6) 室長は上記の5項目が円滑に運営されるよう気配りをし、必要に応じて座長・グループ長の良き相談相手になりましょう。

2. 分科会(グループ討論)で何を学ぶのか

- (1) 学び方を学ぶ
報告者の話から何を学んだかを出し合うことにより、お互いの学び方のちがいについて認識し、それぞれの学び方の優れた点を学びます。別の言い方をすれば人の話を聞く力、聞き分ける力を身につけることであり、他人の話をじっくり聞いて自分の責任で最大の教訓を引き出す力をつけることです。
- (2) 知的な気配り、知的なマナー
本音の討論とは、飾らずに率直に自分の考えを述べあうことによってテーマに深く迫り合うことです。同時に相手の立場を考え、強烈な自己主張を差し控え、知的な表現を用いるよう努力しましょう。そして恥ずかしいことを恥ずかしいと思えないことが一番恥ずかしい、ということが理解されるような運営に留意しましょう。
- (3) ノウハウでなく本質を学ぶ
ノウハウについての質問も当然出ますが、討論は経営のテクニックの問題に終始することなく、経営哲学、人生哲学、人間のありようなどの本質論に触れるようにします。経営者自身の人間的力量、総合的人間力の問題に迫れるような討論を組織したいものです。

3. グループ討論の報告と座長の「まとめ」の重要性

分科会の終了にあたって、座長の「まとめ」が優れていれば、参加者は感動し、満足しますが、その反対もあります。またグループ討論の報告が適切なものであれば、参加者は共通の認識に立ちやすくなります。以下の事を留意して、グループ討論の報告と「まとめ」をお願いします。

- (1) 討論の中で共通した認識・理解に至ったことはそれを確認する。
- (2) 意見、評価の分かれたものについては、そのことを明らかにして今後の研究課題とする。座長の主観で性急に結論をまとめない。
- (3) 「まとめ」をするにあたっては、同友会理念に照らし報告と討論の中身を大胆に整理することが必要です。グループ討論の内容を発表する際も意見の羅列ではなく、枝葉末節に関わることは省略し、焦点をしぼって報告してください。

グループ討論のマナー

- (1) 全体に目を配り、テーマにそって簡潔・率直に発言する。(1回の発言は2分間をメドに)
- (2) 全員が話し手となり聞き手となるよう、皆で心掛け話の腰を折ったり、一人で発言を独占したりしないようにする。
- (3) 言うべきことを言い、聞くべきことを聞き、謙虚に能動的に学ぶ姿勢で討論に参加する。

4 同友会の運営にあたっての心がけ

〈運営にあたっての心掛〉

- (1) 会員の要求は、どんなに小さくともかならずとりあげ、成果は全会員のものになるようつとめる。
- (2) 会員の自主性を尊重し、知りあい、学びあい、援けあいを日常的に追求する。
- (3) 会員の思想、信条、企業の大小、会員としての経歴、社会的な地位に関係なく、会員は対等平等であり、それぞれの立場から自由に発言できる雰囲気を保障する。
- (4) 身近な問題を軽視せず、大きな課題を諦めず、“早く”と“粘り強く”を織り込んで活動をすすめる。
- (5) ボス支配を絶対にさけ、全会員が運営に参加するように細心の注意を払う。
- (6) 他団体との交流も積極的に行い、要求や目的で一致できる点では手をとりあい、縄張り主義に陥らない。
- (7) 決定は“全会一致”を原則とし、十分に議論をつくす。
- (8) 個人の政党支持、政治活動の自由を保障し、会員が政治に関心をもつことは大いに結構だが、同友会としては、一党一派にかたよらない。

中小企業家同友会 会員としてのマナー

同友会は三つの目的のなかで「経営者の資質の向上」を特にとりあげており、他の団体との際立った違いとなっています。これは、企業を強靱な体質にするための経営者の資質の重視というだけでなく、社会的責任を果たす立場にある良識ある経営者をめざすために必要な目的なのです。

その目的を掲げる同友会会員としては最小限守るべきマナーがあります。次の6項目です。

- ① 会が発行するニュースや案内などの文書は必ず読む。
- ② 月に一回の同友会の行事に参加する。
- ③ e.doyu、電話、ファクシミリ、電子メール等で回答を求められていることには必ず返事をする。
- ④ 会合の時間を守る。
- ⑤ 参加したら何かをつかんで、自社にもちかえり、社内で報告するなどして経営に生かす。
- ⑥ セクシャルハラスメントやパワーハラスメントがおきないようにする。

以上の6項目を会員の守るべきマナーとして申しあわせましょう。そして、同友会はマナーを守る人の集まりだと、自他ともに認めあえる会にしましょう。

会員間の取り引きについての 守られるべき原則とお願い

同友会には、様々な業種の方が入っており、会員間の取り引きも生まれてきます。

しかし、各地の貴重な経験では、会員が同友会を市場としてだけ見る限り会はその会員にとって期待通りに反応しないということです。会外の経営者に、同友会に入ったら商売が出来るという入会をすすめるのは誇大宣伝というわけで、新しい会員が失望して去ってゆきました。また、商売だけを前面に立て会活動を行った人々は、会の中で信頼をなくし、孤立し会から去ってゆきました。

では、同友会は会員企業にとって頼もしい市場となり得ないかという、決してそうではありません。すすんで会の行事に参加し、まじめに勉強し、そして会と多くの会員の利益のために献身的に立ち働いた人々は、その中から信頼しあえる友人をたくさん獲得しました。

会員間取り引きは「会員同士だから」というだけで安易に取り引きができると考えてはなりません。同友会の会員間取り引きの原則は、例会や委員会で会員同士がよく知り合い、①企業の業況、②営業内容、③経営者の理念や人柄、④社内体制など、十分に理解して、相互信頼の上に成り立つものです。

会員間取り引きを行う場合、会員間取り引きの原則を守り、3つの申し合わせ事項に留意して行っていただきたいと考えます

会員間取り引きの3つの申し合わせ

- ① 同じものを買うなら会員企業から、会員企業には、安くて良いものを提供する。
- ② 素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 取り引きを通じて、会員同士の「友情」と「信頼」が一層深まるよう努力する。

全国会員データベースを利用した経済交流にあたって

私たち中小企業家同友会は、「よい会社・よい経営者・よい経営環境をめざす」という目的を掲げ、互いに知りあい、学びあい、励ましあって、活動を進めています。このほど、中小企業家同友会全国協議会では、会員同士が地域の枠を超えて互いに知り合うことを願って、「全国会員データベース」を立ち上げました。会社名や事業概要のフリーワードでだれでも簡単に、全国の仲間を探ることができます。社会的使命感をもち、真剣に学び合っている経営者同士という信頼感の上に、お互いのビジネスチャンスを広げる場としての活用が期待されます。

つきましては、このサイトを利用されるみなさんに、ぜひ守っていただきたいマナーを3点にまとめました。各都道府県の同友会には、経済交流に関する基準もございますので、この機会にぜひご確認いただければ幸いです。

1. 【会員交流は相互信頼を基本に】

会員間の友情と信頼のもとに、お互いが切磋琢磨し、会社としてのマナーを磨き、商品やサービスの向上に努めましょう。

2. 【経済交流では相互の利益を考えて】

同じ条件の物を買うなら会員企業から買うようにし、義理で取引するのではなく、率直に希望を出し合い、相互の利益が保証されるようにしましょう。

【取引を通じてお互いの成長とネットワークづくりを】
取引を通じて、会員同士の「友情」と「信頼」がますます深まるように努力し、企業として、経営者として成長し、より地域に貢献できるようにしましょう。

●注意●

・経済交流に限らず、会員相互の状況を客観的に知るためには、所属されている都道府県の事務局を通じてお問い合わせいただくことをお勧めいたします。ただし、商取引の内容及び結果に対して、事務局は責任を負いかねますことをご了承ください。



愛媛県中小企業家同友会ホームページ トップページ右下のバナーより

5 組織活動支援システム e-doyu を活用しよう

e-doyu とは、同友会の行事などをインターネットから確認できるシステムです。e-doyu により、外出先でもパソコンやスマートフォンで同友会の情報を知ることができます。

<e-doyu の機能>

- 例会案内を会員へと配信する仕組み（スケジュール）
 - 例会などの出欠の状況がわかる仕組み（スケジュール）
 - 様々な文書やファイルを共有する仕組み（ファイルライブラリ）
 - 意識調査、意見集約などが出来るアンケート機能（NEW アンケート）
 - 同友会や会員、また同友会と連携する他団体からの企画案内などの掲示板（掲示板）
 - 自社の成熟度を企業診断するオンラインシステム（企業変革支援 PG）
- そのほかにも様々な機能があります。



【使用方法】

e-doyu の開き方

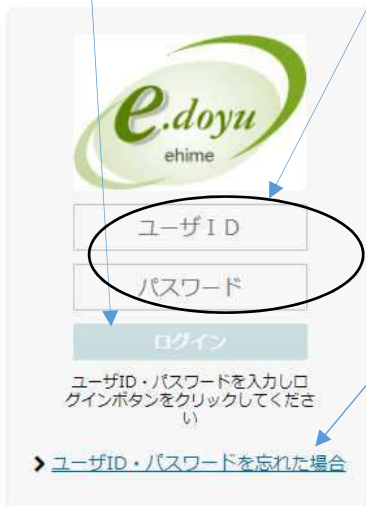
- ①パソコンや携帯電話でインターネットを見るときの画面を立ち上げます（Google Chroma インターネット・エクスプローラーなど）
- ②<https://ehime.e-doyu.jp/login.html> を入力すると、組織活動支援システム e-doyu へのログイン画面が立ち上がります。

愛媛県中小企業家同友会ホームページにある[リンクバナー](#)からも開けます。



ID・パスワードを入力して入室する

- ①ログイン画面が出たら、**ユーザーID、パスワード**を入力します。（会員コードは一人ひとり違います。入会時に事務局からご案内します。）
- ②**ログイン**をクリックすると入室できます。



ID・パスワードを忘れたら…

ID やパスワードを記憶させたのに消えてしまったなど、ID やパスワードが分からない場合は、ログイン画面の下の「ユーザーID・パスワードを忘れた場合」をクリックしてください。メールで問い合わせることができます。



【e-doyu マニュアル】

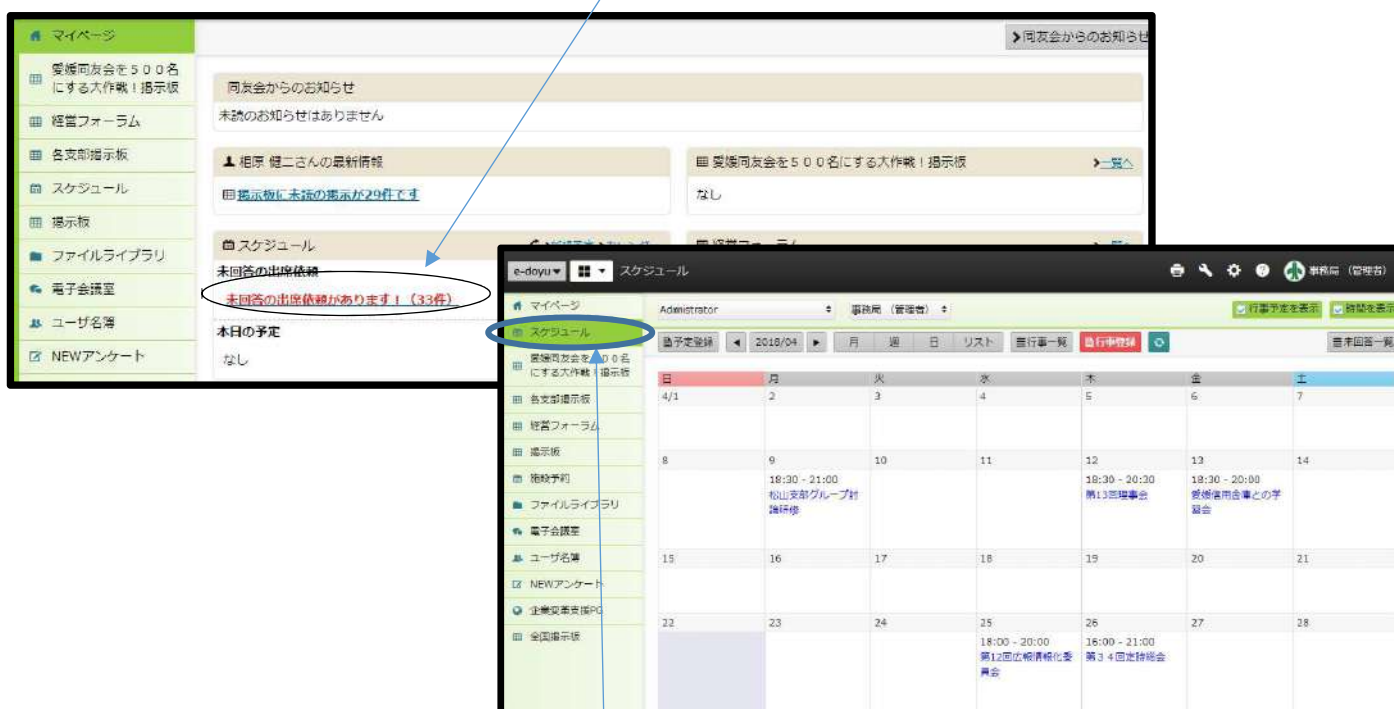
詳しくは、e-doyu のページ右上でマニュアルをPDF でダウンロードすることができます。



【e-doyu 使い方 具体例】

出席依頼に返事を出す

1. e-doyu に入室すると「出席依頼」があれば画面中央の「スケジュール」に表示されます。
2. それぞれの表題をクリックすると企画や会合の内容などが表示されます。
3. 内容を読みすすめると、右上側もしくは下側に出欠回答のボタンが表示されています。このボタンをクリックすることにより、出欠の返事ができます。返事は自動集計され、該当行事の出欠状況が表示されます。
4. e-doyu 画面は一人ひとり違います。出席依頼はそれぞれの会員が所属する委員会の会合や、全体対象の学習会などが表示されます。



スケジュールを管理する

1. 左側に表示されているメニューの中の「スケジュール」をクリックすると、会内行事予定が掲載されているカレンダーが表示されます。
2. 見たい行事をクリックすると、行事の詳細や参加状況が確認できます。
3. 所属する支部以外の例会や学習会も、基本的にどなたでも参加することができます。ご不明な点は、事務局へご相談ください。

6 自社で対外広報活動を実践して

自社の価値を発信しよう

愛媛同友会では広報情報委員会が毎月発行される広報誌『EHIME DOYU』編集会議のほか、新聞やテレビなど報道関係者の方との懇談会を年2回行っています。同友会の説明や年度方針の紹介だけでなく、県内でキラリと光る会員企業さんにご登場、その企業の取り組みをお話いただき、報道を通じて愛媛の元気な中小企業を県内に発信していただくきっかけづくりをしています。

情報発信は中小企業が苦手とする1つです。せっかくよい会社であっても、その取り組みや方針などの情報が正しく整理されなければ広く伝わりません。委員会では「自社における広報や情報化」のテーマなどで学習会も行い、自社の価値を正しく伝える情報発信を学べる場づくりに努めています。

<報道関係者との懇談会>

年2回（例年：6月もしくは7月、12月に開催）
新商品や新しい取り組みなどのPRにご活用ください。

直近3年の参加報道各社の実績

開催月	2017年		2018年		2019年	
	6月	12月	6月	12月	7月	12月
愛媛新聞	2名	2名	2名	2名	2名	2名
NHK						1名
南海放送			1名	1名	1名	
テレビ愛媛					1名	
愛媛朝日テレビ			1名	1名		
あいテレビ				1名		
共同通信						
朝日新聞				1名	1名	1名
読売新聞					1名	2名
日本経済新聞	1名		1名	1名		1名
産経新聞	1名					
日刊工業新聞	1名					
愛媛経済レポート	1名	1名	1名	1名		
四国中央レポート	1名	1名	1名	1名	1名	1名
合計	7名	4名	8名	8名	9名	8名

会報誌『EHIME DOYU』毎月1回発行

4 ...三支部合同2月例会

三支部合同2月例会

ワークショップ合同例会 社員共育を学びよう

■ファシリテーター：菊間 彰 氏
一般社団法人をかしや 代表理事 / 愛媛県中小企業家同友会 今治支部幹事
■日時：2月21日(水) ■会場：今治地域職場産業振興センター ■参加者：26名



ファシリテーターの菊間彰さん

今治・伊予松前・東温支部合同2月例会は、12月に今治支部単独で行ったワークショップ形式で行いました。テーマは『社員共育を学びよう』。ファシリテーターは12月例会同様、一般社団法人をかしや代表理事の菊間彰さんにお話をいただきました。
ワークショップとは、背景・職業・年齢等違う者同士が集まり自由に発言することで、楽しみながら色々な気づきや斬新なアイデアが生まれる場のことです。
今回の例会も自由に発言し発言はしないというルールのもと行いました。菊間さんからのオリエンテーション後、お互いが発言しやすい環境をつくるために『好きな食べ物』『今日の例会に期待すること』を一人一人が書き出し、一対一でのアイスブレイクから入りました。この時からすでに参加者にも笑顔が溢れ、近しい関係になっていく様子が見られたように思います。その後、『経営者と従業員はどうやって本音で話ることができるか?』という問題意識に対して、グループ内で沢山の意見を出し合い活性化された討論になったと思います。社員さんら大勢の中で、『否定しない』という決まりがあるだけでもこんなにも雰囲気が変わることに驚くとともに、人を生かす経営の実践をするうえで非常に有効な手法であり、是非とも自社にも取り入れたいと思われた方も多かったのではないかと思います。参加された社員さんからは『こんな会ならまた参加したい』という声があがっていました。今治支部の次回例会にはグループ討論において、この手法を試験的に早速取り入れていこうと考えています。ファシリテーターを務めていただいた菊間さん、そして沢山の気づきを与えてくださった参加者の皆様、本当に有難うございました。

エンターテインメント後、お互いが発言しやすい環境をつくるために『好きな食べ物』『今日の例会に期待すること』を一人一人が書き出し、一対一でのアイスブレイクから入りました。

この時からすでに参加者にも笑顔が溢れ、近しい関係になっていく様子が見られたように思います。その後、『経営者と従業員はどうやって本音で話ることができるか?』という問題意識に対して、グループ内で沢山の意見を出し合い活性化された討論になったと思います。社員さんら大勢の中で、『否定しない』という決まりがあるだけでもこんなにも雰囲気が変わることに驚くとともに、人を生かす経営の実践をするうえで非常に有効な手法であり、是非とも自社にも取り入れたいと思われた方も多かったのではないかと思います。参加された社員さんからは『こんな会ならまた参加したい』という声があがっていました。今治支部の次回例会にはグループ討論において、この手法を試験的に早速取り入れていこうと考えています。ファシリテーターを務めていただいた菊間さん、そして沢山の気づきを与えてくださった参加者の皆様、本当に有難うございました。



審議：渡部 伸哉さん（福三和興産/今治支部）

グループワークの様子

今治支部情報：「例会準備会」立ち上げ、共に学ぶ例会を追求

3月14日、今治支部3月例会で、今例一さん（合同会社強運の木 代表社員/今治支部幹事）が報告しました。入会して初となる今例一さんの報告（と学び）をサポートしよう、今治支部では幹事による「例会準備会」（仮称）を立ち上げて準備に取り組みました。
これまでも事前打合せと簡単なプレ報告はしてきましたが、今回は例会の1カ月以上前から、綿密な事前打合せとプレ報告（全5回）をスタート。2月13日の第1回プレ報告には、2017年度初頭から稼働している「松山支部 例会準備会」のメンバーである中道昇さん（松山支部第3地区会幹事長）も参加、「例会準備会」そのものの組み立てについても、アドバイスをいただきました。
その成果もあり、今例一さんの報告は回を重ねるごとに内容・時間共に急成長。例会当日には堂々と経営実践と経営課題を報告されました。例よりも、報告者と幹事が学びの時間を共有し、今例一さんから「自分と自社を深く振り返る貴重な機会でした。『同友会の例会は報告者が一番、勉強になる』ということを実感できました」という感想が出たことに、今回の取り組みの価値があったと感じました。
※例会当日の様子は、会報誌「えひめの同友」5月号の誌面で紹介予定です。
文責：大北 雅浩（愛媛同友会 事務局長）



第1回プレ報告の様子



幹事会終了後も夜まで意見交換が交わりました。

○各支部・地区会情報、支部の取り組みや会員紹介を企画し、会員情報を随時募集しています。

会員情報大募集!!

広報情報化委員会では会員皆さんの情報をお待ちしています。会報誌で自社情報を発信しませんか？是非、愛媛同友会会報誌を発信のツールとしてご活用下さい！お問い合わせは愛媛同友会事務局まで。

「愛媛県中小企業家同友会 会員企業の対外広報活動申し合わせ事項」

1、愛媛県中小企業家同友会・会員企業における対外広報活動の目的・目標・戦略・戦術

～常に考え、心がけていること～

<目的>

①経営指針を実現すること、②企業経営に社員が誇りと確信を持つこと、③中小企業経営の実態と可能性を認識していただき、中小企業経営への正当評価と中小企業経営発展の援助とすること。

<目標>

①愛媛県内の優良企業として名実共に認識され信頼されること

<戦略>

①経営指針の理解者・支援者を対外・報道機関で形成すること、②報道機関は愛媛同友会会員企業の(会内報)として活用すること、③会員企業が常時報道(新聞・テレビ・ラジオ)され対外組織から理解されること、④企業経営の見解を持つ役員層を築くこと、⑤会員企業のプロとして事務局が会内外からアテにされ、信頼されること。

<戦術>

①組織対応

・方針:①報道機関に必ず伝え、必ず報道される活動の育成と確立

②対外(行政・教育機関)組織に企業経営への理解が進む対応

a.報道関係者との懇談会、b.各種アンケートの実施(夏冬ボーナス、労働実態調査、その他)、c.各種会合、d.県内中学校との「職場体験学習」(94年から)、愛媛大学・松山大学との「インターンシップ」(98年から)

②個別対応

・方針:対外・報道機関・会員からアテにされ信頼され、ニーズに的確に応えられる力量の育成と確立

a.報道機関からの取材(県内政治・経済・教育、その他)に的確に応えると同時に、企業経営、会員企業の情報を提案し報道される対応、b.会員からの依頼に応え、報道機関に評価される対応(やみくもに請負わない)、c.企業経営の情報を対外・報道機関に日常的に伝える、d.会員企業の対外・報道機関の活動を会内で意思統一(役員会・会報誌・その他)する

2、対外・広報活動への基本方針

(1)人間的信頼関係が基本～共に学び・共に育つ関係づくり～

①対外・報道関係者と人間的信頼関係を育む(アテにしアテにされる関係)、②対外・報道関係者の現状・本音に誠実に対応する、③企業経営を常に自覚し責任を持った対応

(2)会員企業の活動力量と成果が基本～経営理念の実践の追求～

①企業経営の活動力量と成果が基本、②目的・目標・戦略・戦術・計画＝対外・報道機関への指針を持つ、③企業経営への見解を持つ事務局・役員づくり

(3)対外・広報活動の窓口(事務局・広報情報化委員会)の役割分担確立と会内からの支持・共感づくりが基本

①会員企業内の情報共有と経営理念学習を常に行う、②役員と社員との意思統一を怠らない、③社内からの支持・共感づくりの基本は企業経営の到達点・成果が対外・報道機関の評価とイコールであること。そのことを丁寧にきめこまかく社内に周知して、社内の支持・共感をつくる。

<2016年愛媛県中小企業家同友会 広報情報化委員会>

7 活用しよう 企業変革支援プログラム

あなたの会社の課題は見えていますか？



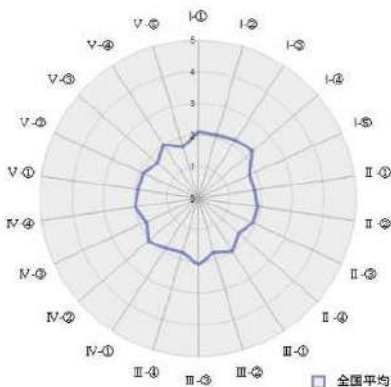
同友会でたくさん学んでいるけど・・・

- 何からどう取り組めばいいかわからない・・・
- そもそも自社の課題がわからない・・・
- うちには問題・課題はなく順調なんだよ！

そんなあなたに！

同友会には**企業変革支援プログラム**があります！

経営成熟度診断全国回答平均 (全国集計データ)

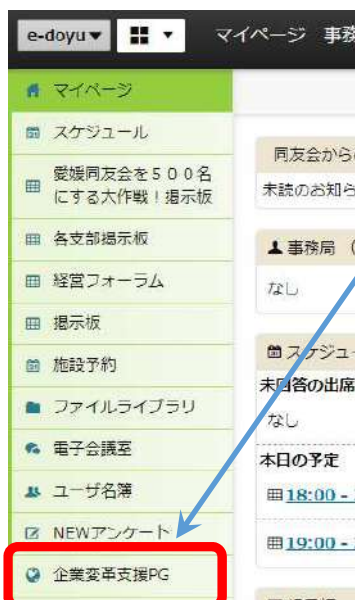


22 の質問に 6 段階で答えていくだけで

自社の問題と課題が「見える化」できます！！

- 質問に答えると、自社の取り組むべき課題、解決すべき課題が左図のようにグラフ化されます。
- 全国の同友会会員のグラフと比較することができます。
- 経営者だけでなく幹部社員と一緒にやることで、社員との認識の違いも明確になります。

どうやるの？



「e.doyu」から**無料**でできます！

e.doyu にログインして、最初のページの左下「企業変革支援PG」から必要事項を記入しスタート！

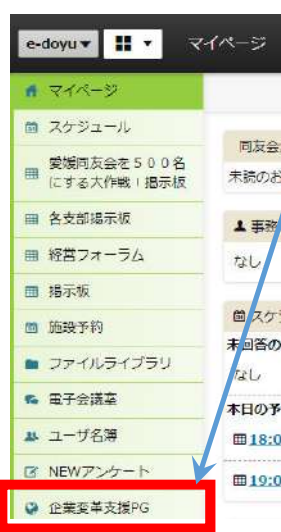
※回答を進めていき、最後の登録ボタンを押す前に確認。

「登録状態の選択」で初期値は「下書き保存する」になっているので「2017年の回答として登録する」を選択してから「登録」を。

まずはやってみよう！

企業変革支援プログラム登録方法

① e.doyu の Menu の欄から「企業変革支援PG」をクリックする。



さらに理解を深める冊子をご用意



※初めての方

② 「自社のデータを入力する」をクリックする。

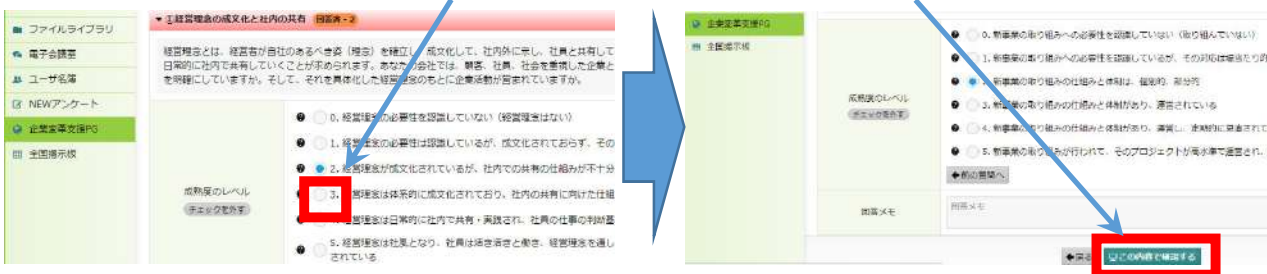


※過去に登録したことがある方

② 「今年度自社の健康診断データを入力する」をクリックする



③ 会社情報を更新し、各設問を回答の上、一番下にある「この内容で確認する」をクリックする。



④ 回答内容を確認して、一番下の欄にある「2019年の回答として登録する」を選択し、登録する。



8 障がい者問題のとりくみ

同友会は他の経済団体にはない障がい者雇用にとりくむ特徴があります。同友会では障がい者委員会があり、委員メンバーの企業では障がいを“個性”として捉え、共に働き、会社の組織や社風も良くなるといった「共育ち」の経営を行っています。障がい者の職場体験受入れの学習、受入れ企業の県内マップづくりを行うなどしながら多様な職場・企業づくりを学んでいます。自社は「障がい者雇用とは無縁」と思っているにもかかわらず、参加することで障がい者雇用につながる新たな発見が得られるかもしれません。

愛媛県中小企業家同友会が関わる松山市中小企業振興円卓会議で「障がい者お仕事体験ナビ」を製作しました。積極的にご協力をよろしく申し上げます。ご協力いただける方は、詳しくは事務局まで



障がい者お仕事体験ナビ
お仕事体験受入れ企業マップ掲載中！
<http://syougaisya.m-entaku.com/>



松山市は頑張る中小企業を応援します！
障がい者お仕事体験ナビ
～Work is Teaching-Materials～

小 中 大 白黒

ホーム こんな体験できます！ 受入れ企業マップ お問い合わせ

「障がい者お仕事体験ナビ」について

このサイトは、松山市中小企業振興円卓会議が運営する「障がい者お仕事体験ナビ」のページです。
「働きたいけどきちんと仕事ができるか心配」「会社の支援体制はどうなっているのか」など、働く上で不安をもつ障がいのある方に向けて、障がい者のお仕事体験の事例や受入れ企業の情報を掲載しています。障がい者がより安心して働ける、企業が安心して障がい者を受け入れられる手助けになることを目指しています。

お仕事体験受入れ企業マップ

お仕事体験の受け入れを表明している企業を掲載しています。地図から企業を探ることができます。

こんな体験できます！

これまでに行われたお仕事体験の事例を、写真や動画を交えながら紹介しています。

掲載企業情報更新中
<最終更新日2017/12/27> お仕事体験受入れ企業マップを更新しました。

Work is Teaching-Materials

同友会の人材育成のワンストッププログラム

～採用・育成・定着のしくみを活用しませんか？～

愛媛県中小企業家同友会では、求人教育委員会が中心になって共同求人活動（合同企業説明会など）や同友会ならではの経営者と共に育つ社員教育のプログラムをつくってきました。各大学とインターンシップ・提供講座等で、県内大学（愛媛大・松山大・松山東雲女子大・松山東雲短大、聖カタリナ大）と長年構築した信頼関係と連携があり、県内短大・専門学校との連携も強化中です。

共同求人

合同企業説明会

単なる人採りのイベントではなく、経営者自らが経営理念を学生と話します。参加学生の声を聞き、悩みにも丁寧に対応するコミュニケーションの場を作っているのが特徴です。新卒採用が初めての企業でも、事前学習会や学校のキャリアセンターとの学生をとりまく環境を学ぶ学習会、学生との懇談会も実施するなどのフォローがあります。

2020年はWEB採用説明会にも挑戦します。



採用

合同入社式&新入社員研修、フォローアップ研修

新入社員を“ひとりぼっちにしない”を合言葉に、合同入社式&新入社員研修を毎年3月末に開催しています。希望に胸を膨らませて入社する新入社員の皆さんを愛媛同友会が一丸となって迎え入れ、他社の同期新入社員と共に学びます。当日は講演や基本的なビジネスマナーを習得していただく内容になっています。新入社員の不安を少しでも取り除き、会社の外での横のつながり形成のための研修です。半年後には新入社員フォローアップ研修も開催いたします。

参加費：1名3万円（資料代・学習会代などすべて込み）

リーダーシップ研修

主に、何らかの役職があり後輩職員がいる方のリーダー研修です。ファシリテーションを学び主体性と個性を引き出せる「リーダー」になることを目標に行い、経営者も一緒に参加して社員と共に学ぶことが特徴です。内容は同友会会員の社員教育の専門家による研修で、ファシリテーターの基礎的技術と考え方を身につけ、自分なりのファシリテーションを行い、今後の自分の業務や同友会活動のグループ討論にも活かせます。

人材育成
(共育)

同友会経営者大学

経営者や後継者・幹部候補者を対象にした経営の本質を学ぶセミナーです。経営がわかる経営者・経営幹部の育成、経営理念を社内に広げる人材の育成を目的としています。企業の収益構造の転換、高付加価値商品の展開、リーダーシップとマネジメント、共育・共学の職場づくりなど多岐に渡るテーマで、経営者自身の学びだけでなく次期後継者候補の育成にも生かすことができます。

定着

同友会社員教育委員会の役割

- ①自主的で強靱な体質の企業を支えるにふさわしい人材を育てることは、そのこと自体が国民生活の安定と向上に寄与している。その社会的責務の自覚を深めてゆくこと。
- ②同友会会員に社員教育の大切さを伝え、同友会らしさの輪を広げること、会員に役立つ教育研修事業を実施する。ただし、同友会らしさの追及は怠らない。
- ③委員会においては、常に本音を出し合い、自社の実践と理念のすり合わせを行い深めてゆくこと。

(1998年11月愛媛同友会確認事項)

同友会社員教育の特徴

- ①現代という時代を深く理解し、人間としてどう生きるのかを常に問いかける内容とする。
- ②人間にとって労働することの意義はどこにあるのか、とりわけ中小企業の中で働くことの意味をしっかりと理解してもらう。
- ③講師も受講生も、お互い良きライバルとして謙虚さを発揮し共に学び、共に育ち合う関係をつくる。
- ④以上のことをふまえて、当面の具体的な課題を大局にてらして具体的に解決できる力を養う。

さらに、今年度は社員教育を行う上での確認点として次のことを留意して行って参りました。

「自社の教育に責任を持てるものは社長をおいて他にない。社長が真剣にならないと人任せでは教育問題は解決できない。謙虚な姿勢で自分を変え辛抱よく社員と接する。いい加減な、場あたる的なことは言わず言行一致に心掛ける。その為にも経営理念を確立し、それと矛盾のない形で、社員教育を経営指針に位置づける。」

(1988年11月愛媛同友会確認事項)

愛媛県中小企業家同友会 同友会大学指針

1. 同友会大学校訓

【より真剣に、共に学び、共に育つ】

2. 同友会大学目的

愛媛同友会は、「激変消滅」と言われる情勢を切り拓くために三位一体の考え方(労使見解を学び、経営指針を確立し、社員教育を実践する)を経営で実践することを提唱し積極的に学びあい実践してまいりました。

その結果、中小企業の未来や愛媛県の未来を切り拓くために自らの人生があるとの使命感を自覚し、周りの人々からアテにされることを生きがいと実感する人材を育成することが中小企業と愛媛県活性化につながることを確信してまいりました。今回そのような人材を育成するために待望の同友会大学を2003年度に開講する運びとなりました。

3. 同友会大学の方針

同友会大学の開講を通じて、愛媛同友会・同友会大学が目指す人材づくりのための機会・環境を提供し、且つその資質向上を図っていく。

4. 同友会大学の特徴

- 「経済」、「経営」、「財務」、「教育」、「地域文化」、「地域に生きる」などの基礎を学び、これからの社会と経営のあるべき方向を洞察する力量と現場に生かす力量を養います。
- 自分自身の生き方を謙虚に問い直し、自己変革を迫る豊かな学び合いの中から、「共育力」と総合的な「人間力」を育成する場です。
- 社内に学びあいの息吹を生み出し、自立型企业づくりの推進力となり、企業の自主的近代化と強靱な経営体質改善の先頭に立つリーダー育成の場です。
- 講師陣は、各分野での第一人者であり、同友会運動の良き理解者です。熱心な講義と受講生の真剣さがあいまって質の高い講義を保証します。

【三位一体の考え方を経営の中で具現化できる人材づくり】

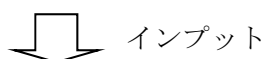
「愛媛・同友会大学が目指す人材」（三位一体の考え方を経営の中で具現化できる人材）

*三位一体の考え方＝『労使見解』の精神を学び、『経営指針』を成文化し、『社員教育』を実践する

- ① 人間が人間らしく生きるとは、どうゆう事なのかを常に「問い」として持ち続ける人
- ② 社会に役立つことを自分の喜びや誇りとする「志」や「使命感」を持ち続ける人
- ③ マクロ経済、市場動向を常に把握し、市場に見合った戦略や計画を策定できる能力に富む人
- ④ 苦難の体験から逃げず不屈の情熱と人間愛に裏打ちされた、優れたリーダーシップ^oを発揮する人
- ⑤ たえず謙虚に自分の成長を心がけ、学び続ける人

【三位一体の考え方と同友会大学が目指す人材との関連図】

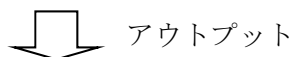
「三位一体の考え方」を経営の中で具現化できる人材に
必要とされる考え方、スキル（能力）



愛媛・同友会大学のカリキュラム
【経済】、【経営・財務】、【教育】、【地域文化】、【地域に生きる】の各単元



同友会大学受講



愛媛・同友会大学が目指す人材
「三位一体の考え方」を経営の中で具現化できる「人材」へ
・自分で考え、課題を見つけ、実践して、社会に役立ちながら生きていける能力作り
(たえず謙虚に自分の成長をこころがけ、学び続けることへの目次づくり)

< 2003年度：愛媛県中小企業家同友会・社員教育委員会確認事項 >

キャリア教育のとりくみ—生きる力を育む教育

愛媛同友会は1994年に松山市内の中学校で職場体験実習を実施。中小企業の経済団体として全国初のとりくみでした。公平な就業観、職業観を子どもたちに養うことを目的として、大学提供講座やインターンシップ受入などキャリア教育に力を入れています。会員企業の皆さまからも、ぜひご協力を頂ければ幸いです。

回数	実施年月日	中学校名	受入れ生徒数 (会員企業)	受入れ企業数 (会員企業)	事前講演 講師名
第1回	94年10月28日	松山市立東中学校	152名	32社	井浦 忠
第2回	95年 8月 3日	松山市立道後中学校	265名	42社	渡部 剛司
第3回	95年10月24日	松山市立東中学校	99名	23社	西松 繁夫
第4回	96年10月29日	松山市立東中学校 中島町立睦月中学校	99名	27社	中 政勝
第5回	97年 2月 4日	松山市立城西中学校	113名	16社	井浦 忠
第6回	97年 8月 6日	松山市立城西中学校	220名	46社	西松 繁夫
第7回	97年11月 6日	松山市立東中学校	74名	16社	武田 正晴
第8回	98年 3月10日	松山市立椿中学校	55名	12社	中 政勝
第9回	98年 8月11日	柳谷村立柳谷中学校	11名	4社	武田 正晴
第10回	98年11月 5日	松山市立東中学校	102名	22社	高市 真一
第11回	99年 2月 2日	松山市立勝山中学校	175名	35社	小田 未基彦
第12回	99年 2月18日	松山市立椿中学校	51名	14社	守谷 和久
第13回	99年10月 5日	松山市立東中学校	75名	19社	西松 繁夫
第14回	00年 2月15日	松山市立椿中学校	33名	7社	武田 正晴
第15回	00年 8月 9日	松山市立鴨川中学校	36名	9社	小林 周平
第16回	00年 9月29日	松山市立道後中学校	104名	17社	小田 未基彦
第17回	00年11月 8日	松山市立東中学校	62名	13社	小林 周平
第18回	01年 7月16日	柳谷村立柳谷中学校	10名	7社	重見 弥生
第19回	01年 9月26日	松山市立道後中学校	62名	18社	重見 弥生
第20回	01年10月24日、10月23日	松山市立東中学校	117名	19社	小林 周平
第21回	01年11月 8日、11月 9日	松山市立鴨川中学校	65名	11社	横本 恭弘
第22回	02年10月 9日、11日	松山市立東中学校	85名	17社	津野 泰治
第23回	02年11月 6日、11月 7日	松山市立鴨川中学校	128名	25社	東万里子
第24回	03年 8月12日	柳谷村立柳谷中学校	4名	4社	東万里子
第25回	03年10月 9日、10月10日	松山市立東中学校	108名	19社	三好寿幸
第26回	03年11月 6日、11月 7日	松山市立鴨川中学校	83名	28社	玉井和幸
第27回	04年10月 4日、10月 5日	松山市立東中学校	72名	22社	藤田一郎
第28回	04年11月 8日、11月 9日	松山市立鴨川中学校	50名	14社	小田美恵
第29回	04年11月18日、11月19日	愛媛県松山西中学校	34名	11社	玉井和幸
第30回	05年10月 4日、10月 5日	松山市立東中学校	72名	22社	藤田一郎
第31回	05年11月 7日、11月 8日	松山市立鴨川中学校	44名	15社	真鍋明
第32回	05年11月17日、11月18日	愛媛県松山西中学校	34名	11社	西松繁夫
第33回	06年10月 3日 10月 4日	松山市立東中学校	48名	17社	小田美恵
第34回	06年11月 7日 11月 8日	松山市立鴨川中学校	42名	11社	阿部 靖
第35回	06年11月16日 11月17日	愛媛県松山西中学校	32名	11社	近藤国繁
第36回	07年10月 3日	松山市立東中学校	36名	12社	東万里子
第37回	07年11月 8日 9日	松山市立鴨川中学校	30名	13社	
第38回	08年10月 2日 3日	松山市立東中学校	38名	10社	井手一隆
第39回	08年11月 6日 7日	松山市立鴨川中学校	32名	12社	
第40回	09年10月 2日 3日	松山市立東中学校			
第41回	09年11月12日 13日	松山市立鴨川中学校			米田順哉
合計(のべ数)			2,896名	680社	

＜愛媛県中小企業家同友会におけるインターンシップの3つの目的＞

インターンシップの受け入れは採用と切り離して考える事を前提に、社員の働く姿や中小企業の実際の仕事を通して、学生に生きる構えや働く覚悟、中小企業の持つ教育力や“おもしろさ”を学び取ってもらうことでした。その柱は、①中小企業のマイナス・プラス面を体験し、自らの力でマイナスをプラスに変えていく事が“おもしろい”と感ぜられる就業体験を創造する。②地域産業を担う人材の育成＝中小企業経営者の育成につながるような就業体験を創造する。③学生に経営理念を、大学には同友会理念の周知・理解を促す事です。以上の3点です。

＜2000年度第16回定時総会確認事項＞

＜愛媛県中小企業家同友会のインターンシップ定義＞

日本におけるインターンシップは、様々な解釈があり、「学習意欲喚起型」「採用直結型」「専門的職業意識育成型」などいろいろな形態の実践が行われています。そうした状況を踏まえ、三省(厚生労働省、文部科学省、経済産業省)による「研究会」では、インターンシップとは「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」としています。

愛媛県中小企業家同友会では、インターンシップを3K(雇用、教育、起業)と位置づけ整理しました。

具体的には、①企業への雇用支援。②学生・若者への就職・自立支援です。この支援をチャレンジジョブプログラムと呼びます。

愛媛同友会は愛媛大学と共同でこのチャレンジジョブプログラムを今年度から実行しています。

このチャレンジジョブ(就職・自立支援)プログラムの目的は、学生・若者の職業観・人生観と働く意欲(主体性)、能力観と学ぶ意欲(学問性)、社会観と生きる意欲(人間性)からなる三つの観点と意欲を設定し、その成熟を通じてインターンシップ制度の要件である教育・雇用・起業の促進を目指します。

＜2004年度第20回定時総会確認事項＞

＜愛媛県中小企業家同友会の中学校との職場体験学習に関する4つの確認事項＞

- (1) 地域・学校・企業の教育力を向上させる活動
- (2) 労働の持つ役割とその教育力の可能性に気づく活動
- (3) 同友会理念を会内外に広げることを追求する活動
- (4) 合言葉は、生徒に経営理念を！ 学校に同友会理念を伝える！

「職場体験学習」目的は、実際の労働を体験して労働観・職業観の形成や進路決定に役立てることです。

「職場体験学習」での中学生受け入れを通して、労働の持つ役割そして職場の持つ教育力の可能性を実感してきました。

経営者だけでなく、受け入れ企業では「職場体験学習」担当の社員を設置するなど社員を巻き込み活躍の場を広げる活動になりつつあります。同時に受け入れを通して、働きがいのある職場・社風づくりの実現には経営指針を確立することが不可欠であることにも気づいてきました。

同友会と中学校との信頼関係に基づいた会員による事前講演会や先生による事前訪問や反省会等、中学校と同友会が一体となった活動が事故もなく数多くの成果を生んだ要因でもあります。

「職場体験学習」を同友会運動として取り組んだ成果のひとつとして、生徒には経営理念を学校には同友会理念を伝えることの重要性を再度確認しました。「職場体験学習」は主人公である中学生は勿論のこと、企業の社員・経営者の成長にもつながっています。

＜1999年度 第15回愛媛同友会定時総会・確認事項＞

11 EDOR を活用して外部環境を学び

よい経営者を目指しましょう

景況調査の目的

景況調査は調査だけが目的ではありません。同友会3つの目的の達成のためです。

- ①よい会社をつくろう ・・・経営理念、方針、計画をどう作り、どう実践するか
- ②よい経営者になろう ・・・経済環境の変化を捉え、経営の舵取りに責任をもつ
- ③よい経営環境をつくろう ・・・中小企業が発展の源泉となる日本経済を構築します

景況調査の3つの意義

経営の 自己点検

会員の皆さんが調査票に回答することで、各期の経営活動の自己点検する機会になります。経営理念、方針、計画をどう作り、どのように実践するのかを考えるよい機会です。また、回答した調査票を保管すれば、自社の歩みを振り返る「資料」とすることもできます。

・・・⇒よい会社をつくろう！

景況感を 磨く

“企業は人なり”と言うように、経営者の器の大きさが企業の中味と将来を決めるカギです。外部環境に左右されやすい中小企業が景況に無関心ではられません。回答には社内の基本的な数字の把握が必要で、経営のレベルアップが不可欠です。景況への鋭敏な感覚を磨き外部環境を学ぶことが、よい経営者として求められます。

・・・⇒よい経営者になろう！

情報発信 地域貢献

EDOR は 2003 年に開始して以来、愛媛大学総合地域政策研究会と共同研究事業として行われています。EDOR 調査は中小企業経営者の実践と生の情報そのもので、情報発信をすることで経営者団体としての責務を果たすことができます。調査票を回答することは地域への貢献そのものです。

・・・⇒よい経営環境をつくろう！

調査票の構成

調査票への回答は、経営者が自社の経営状況の「事実」を確認し、経営実績の評価を「判断」し、経営課題を「発見」するプロセスそのものです。

【事実】 経営状況の冷静な振り返り（前期や前年度と比較した変化方向をつかむ）

項目：売上、採算、生産・稼働の状況、価格、人手、設備、金融（資金繰り）

【判断】 総合的な判断をする

項目：業況判断、業況水準、在庫・人手・設備の過不足、資金繰り 等

前期や前年度と比較して「好転」したか「悪化」したか、「良い」か「悪い」か

【発見】 経営問題を明らかにする

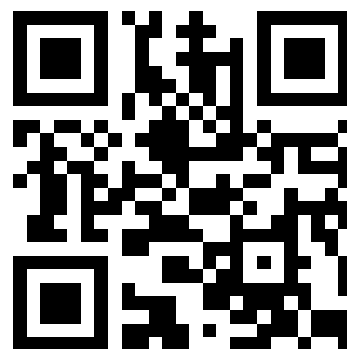
項目：経営上の問題点、経営上の力点

景況調査 PDF 無料ダウンロード



・『EDOR (愛媛同友会景況調査報告)』
 Ehime Doyu Research
<http://ehime.doyu.jp/edor/index.html>

2003 年から開始した愛媛県中小企業家同友会の会員を対象にした景況調査。



・『DOR (同友会景況調査報告)』
 Doyukai-Research
<http://www.doyu.jp/research/dor/>

1990 年から開始した中小企業家同友会全国協議会による全国会員を対象にした景況調査。
 回答企業数 直近(2018年1月～3月期)
 2,392 社より 938 社の回答(回答率 39.2%)



『年頭 中小企業経営の展望レポート』
 『企業環境研究年報』
<http://www.doyu.jp/research/issue/>

毎年、年頭に新年度の中小企業を取り巻く情勢について同友会運動にご協力いただいている有識者らによる座談会を中同協主催で行い、『中小企業経営の展望レポート』にまとめています。また中同協では中小企業家のシンクタンクとして企業環境研究センターを設け『企業環境研究年報』を作成しています。各企業の新年度方針の情勢部分の作成や討議、経営戦略の検討や、経営指針の見直しに活用していただけます。

12 経営相談室をご活用ください

企業の存続に関わるデリケートな問題にも、税理士・弁護士・社会保険労務士など各専門家と連携し対応します。（相談は無料です）



経営相談室長 秋川保親会員

大きな問題から小さな問題まで多岐にわたっております。秘密は厳守いたしますので、ご活用ください。

TEL 089-948-9920（同友会事務局）

〈これまでの相談内容〉

- ・財産問題
- ・資金繰り
- ・融資相談
- ・会社づくり
- ・経営指針（理念・方針・計画）作成
- ・職務規定づくり
- ・賃金規定の整備
- ・社風改善
- ・人材の確保／育成問題
- ・後継者問題
- ・産学官連携
- ・企業間連携
- ・人脈づくり
- ・マーケティング（市場開拓）
- ・販売促進
- ・商品開発
- ・企業 PR
- ・結婚相談
- ・教育問題

13 同友会事務局のあり方と役割

会員と共に運動を担うパートナーとしての事務局が存在することは同友会の特徴の1つです。

会員は同友会運動を進める主人公ですが、会員とともに理念と方針を共有し、その実現をめざし運動を企画推進する事務局も運動の主体者としての責任が求められます。さらに、事務局は、同友会運動の全国的な経験を蓄積し、創造的に広げるセンターとしての役割を担います。

愛媛同友会事務局指針

〈事務局理念〉

ともに学ぶよろこびが、未来をひらく鍵になる（2008年6月23日承認）

〈事務局基本方針〉愛媛同友会 3つの約束（2009年5月15日承認）

会員と事務局はパートナーです。わたしたちは、

- 【1】経営者と社員が、ともに学び、ともに育つ企業文化を育みます。＝企業づくり
- 【2】経営を維持し発展させる中小企業経営者を、一人でも多く輩出します。＝同友会づくり
- 【3】地域の人に親しまれる、頼りになる経営者団体に成長します。＝地域づくり

これをもって地元で働く、地域で暮らす、人間らしく生きる社会の実現をリードします。

所在地案内

〒790-0003 愛媛県松山市三番町1丁目11番10号 Issei301号室

TEL：089-948-9920 FAX：089-948-9931 MAIL：info@ehime.doyu.jp

愛媛同友会は仲間づくり運動を推進しており、会員のみなさまには入会候補者のご紹介や企画へのお誘いを募集、お願いしております。

同友会の会員が増える大事な意味や、お誘いのヒントをまとめた『手引き』がモバイル版で完成しました。ぜひご覧ください。

TEL 089-948-9920（同友会事務局）

組織強化・会員増強の手引き

全国5万名会員を達成しよう

仲間の輪を
広げましょう



自社を変え
地域をつくる
会員増強



同友会 増強の手引きモバイル版

自分自身と自社にとって会員が増える意味 — 経営課題としての会員増強

取引先と共に育つ

得意先、仕入先など様々な取引先が入会し、同友会で学び、経営指針の確立などを通して、企業の体質を強化することは、自社の経営の安定につながるとともに、これまで以上に切磋琢磨しあって高い質の仕事に挑戦していくことができます。お互いの企業レベルを低下させるような安易に妥協する関係ではなく、良い仕事を要求し合える関係ができ、企業としても鍛えられていきます。

新しい仕事を創り出す

中小企業の市場を創造していく、新しい仕事を創り出していくには各企業の経営努力が重要であることはいうまでもありません。同友会で学んでいる様々な業種の会員企業が市場創造のために企業革新を行い、連携やネットワークを強化することで、新しい仕事づくりの可能性は広がります。仕事を創り出す企業の輪を広げましょう。



会員増強は学びの場

会員増強で相手先の企業の経営課題や悩み、業界や地域の動向、経営や会社の方向性などを聞き、その解決の方向を共に考えることは、自分自身と自社にとって貴重な学びの機会です。会員増強のための企業訪問を“ミニ例会”と考え、訪問先では“討論”しましょう。経営の学びの一つとして、会員増強を位置づけましょう。

インターネットなどで情報を得ることも大切ですが、同友会では会員同士のコミュニケーションにより、生きた情報を入手することができます。会員が増えることは情報の宝庫としての同友会がさらに豊かになり、自社にとっての貴重な情報が増えるということです。

辞書の1ページ

同友会は学びあう組織です。会員が増えることは、一人ひとりの経営体験を集めた貴重な辞書の1ページが増えることを意味します。より多くの経営者の経営体験から学ぶことができます。同時に、より多くの経営者から自社に対する意見を聞くことができるようになります。



生き生きした組織へ

組織は常に新しいメンバーを迎えることで活性化します。新会員の入会は同友会に新風を吹きこみます。同友会での学びに接した新会員の感動は、学びがいのある組織づくりへの原動力となります。また新会員をフォローし活動への参加を促し、同友会への定着に力を注ぐことで、強い組織となっていきます。



多面的な活動が可能に

例会が同友会の学びの中心ですが、取り組むべき課題は、人材育成、後継者問題、女性経営者、障害者問題、地球環境問題、インターンシップ、共同求人、様々な政策課題など多方面にわたります。会員数を増やすことで、多面的な活動が可能になり、こうした活動を豊かに広げることができます。

□地域から見た同友会会員が増える意味

雇用を増やし地域の発展を支える人材を輩出する

地域の将来を担う人材を雇用し育てるという取り組みをしている同友会を大きくすることは、地域の持続可能な経済を支える力となります。地域を愛し、誇りを持って働く人材が中小企業で育つことで、地域は元気になります。地域の期待に応えましょう。



関係機関との連携強化

行政・金融機関・学校などをはじめとした地域の関係機関との連携が強化されます。連携が強化することによって、中小企業振興基本条例の制定や、制定された後の活用も進みやすくなります。

経営者の連携・連帯

中小企業家の連携・連帯の輪が広がります。中小企業は競争する関係だけでなく、地域全体の発展のために、連携・連帯しあう関係にもあります。一人で悩み孤立する経営者に同友会の存在を知らせ、地域に共に生きる仲間を増やしましょう。

中小企業の魅力や経営努力が地域の人々に正確に伝わる

中小企業における人間の成長、仕事の面白さ、経営をめぐるドラマなどを地域全体に伝えることで、中小企業の正確な理解が広がり、中小企業のイメージアップにつながります。行政にとっては、地域の中小企業の実情と経営課題に共通認識をもつことになり、共に地域の発展を考える仲間が増えることとなります。



地域から集めたお金は地域へ、地域で稼いだお金は地域で使う

地域金融機関にとって有力な融資先が増えることとなります。地域の人々にとっても、地域で消費したくなる中小企業が増えることとなります。こうしたことが、地域内でお金が循環するシステムをつくる力となっていきます。

中小企業の教育力（共育力）を生かす

インターンシップ、職場体験学習、養護学校の実習受け入れなどを通して中小企業の持つ教育力(共育力)を発揮する機会が広がります。学生・生徒に働くことの楽しさや意義を体感してもらうことは、地域における中小企業の大切な役割の一つです。

愛媛県中小企業家同友会

入会資格及び退会に関する基準

同友会は、入会や退会についても、また、行事への参加についても主体性を大切にし、会員の自由選択権を保証しています。また、入会資格は本会規約第5条(会員)により「本会の趣旨に賛同する中小企業家及び、これに準ずるものは会員になることができる。」と定めており、中小企業家であれば、その企業の規模、業種、資本金などに関わりなく入会できることになっています。

しかし、同友会が発展し、中小企業家の要望に応えた多面的な活動が広がり、社会的認知度も高まるようになると、中小企業家のみならず、様々な方々の入会希望が出てくるようになります。このことは、会の発展を示す上で重要なことですが、同友会の理念および自主的・民主的な中小企業の経営者団体としての性格から考えて、整備すべき事項も生まれています。

以上にもとづき、入会の資格及び退会について下記のような基準を設けることとします。

1、中小企業の範囲とは。

中小企業の範囲については、中小企業基本法の規定(別途)を含みますが、必ずしもそれにこだわらず、規定に含まれない中堅中小企業も含まれます。

量的には、規模の上限は定めず、下限は「組織的な経営をめざす人」ということになります。

質的には、資本構成からみて大企業の子会社でないこと。役員人事などからみて、大企業の支配下にある会社でないことです。

2、規約第5条にもとづく入会資格とは。

「本会の趣旨に賛同する中小企業家及び、これに準ずる人を会員とする」の本会の趣旨に賛同するとは、本会の規約及び考え方に賛同することです。

○中小企業家とは、「経営権をもって自主的に経営している人であること」を意味します。

○規約中の「中小企業家に準ずる人とは」ということについては、下記の4点です。

1) 役員(取締役)及び後継者です。

2) 独立して経営を行う専門家

例えば、弁護士、公認会計士、社会保険労務士、司法書士、等の専門家

3) 民間の研究所、協同組合、学校、病院等の経営者

4) 著述家、芸術家等の自由業

以上のように中小企業家運動に不可欠な人々です。

3、入会資格を有しない場合とは。

1) 大手企業の100%子会社の性格を有する企業、また、大手企業の支店・支社・工場等の長及び営業社員、社員

2) 企業の役員、後継者を除く社員

3) 現職の議員(国会、地方議会を問わず)

尚、会員で選挙に立候補し、議員になるとともに経営者でもある場合は、同友会の役にはつかないようにします。

4) 金融機関

5) 宗教団体、政治団体等

6) 社会または公序良俗に反する企業の経営者

<部長・課長等の取り扱い基準>

○入会申請、あるいは名義変更に伴う、部長、課長、所長、支店長等の取扱い基準を下記の通り定める。

1) 入会の判断基準は、本人の社内での「実質的立場」を十分考慮し判断する。

2) 上記の「実質的立場」の基準は下記の通りする。

イ その企業の決済権を持っている人

- ロ 経営に参画し、また裁量権限のある人
 - ハ 支店、事業所を管理する権限を持っている人
- 3) 入会申請にあたっては、個人の資格ではなく「企業の承認」を得ているかどうか確認をする。

4、入会審査とは。

- 1) 規約第5条にもとづく入会該当者は、理事会に諮り、承認を得ます。
- 2) 前記3の1)～6)の入会資格に触れ、または該当しない場合は、理事会に報告し審議します。
- 3) 理事会の審議によって、入会資格を有しない方については、推薦者及び本人に連絡します。審議の結果検討を要する場合は、推薦者と再度協議します。その結果、入会が認められる場合は理事会に諮り、承認を得ます。

5、退会基準とは。

○規約第8条に基づき、下記の通り退会基準を定めます。

- 1) 会員本人から、口頭または、文書にて退会意思表示があった場合、その時点で退会処理をします。但し、会費は退会意思表示の月まで請求することとします。その処理手順は下記の通りとします。
 - イ 本人の退会意志の表明
 - ロ 本人からの退会申請書の理事会への提出
 - ハ 理事会は退会事由、会費納入・請求状況を確認し承認をする。
 - ニ 事務局は、退会処理を行う。(名簿台帳、会費台帳除籍措置)
- 2) 「著しく会の事業を阻害し、もしくは名誉を傷つけた場合」は、理事会の慎重な審議を経て除籍できます。尚、除籍通知は文書にて本人に郵送します。
- 3) 「一年以上会費を滞納した場合」は、本人に理事会名の退会勧告書を郵送し、意思を確認した上で、理事会の慎重な審議を経て、除籍できます。
- 4) 倒産した場合は、速やかに、本人の会継続の意思確認をします。
 - イ 本人の意思確認が出来ない場合は、本人の代理人又は管財人に、受取人証明付退会申請書、並びに会費求書を郵送します。
 - ロ 理事会、並びに常任理事会は退会申請書、並びに会費納入、請求状況を確認し、承認します。

6、再入会とは。

退会后2年以内に再入会の場合は、入会金を免除します。但し、退会月までの会費の納入が行われていることが条件となります。

7、退会勧告とは。

会の趣旨及び目的に反する行為と求められた場合、また、複数の会員からマナーに違反しているとの申し入れがあった場合は、理事会での検討結果にもとづき、該当する会員に対して退会を勧告することができます。それにも関わらず、改善の跡が見られない場合は、理事会に諮り、本会規約第8条にもとづき除籍を行います。

8、適用

以上の内容は、2005年4月1日以降入会及び退会について適用をいたします。

以上

資料 中小企業基本法にもとづく中小企業の範囲

業種	資本金	従業員数
製造業等	3億円以下	300人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
小売業	5千万以下	50人以下
サービス業	5千万以下	100人以下

中小企業家同友会全国協議会

「中小企業における労使関係の見解」

(1975年発表) 『人を生かす経営』 収載

戦後、活発化する労働運動の中から生まれた「総資本対総労働」の考え方が中小企業の労使関係にも波及し、中小企業経営者は、激発する労働問題対策に苦しみました。その対応のために同友会の先達たちが10数年の経験を踏まえて1975年に確立したものです。労使の信頼関係こそ企業発展の原動力であるとする企業づくりの基本文書です。(中小企業家同友会全国協議会ホームページ)

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ったり、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プポイントは、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。

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も、当面は不可能なことなどを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をもっています。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いていません。

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、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ずき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。

中小企業憲章

2010年6月18日閣議決定

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やすい場である。

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、国家の財産ともいふべき存在である。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。

4. 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。

愛媛県中小企業家同友会規約

(名称)

第1条 本会は、愛媛県中小企業家同友会といたします。

(目的)

第2条 この会は、中小企業家の自主的・民主的な組織として次のことを目的として活動をすすめます。

- (1) 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ります。
—自主的な努力による経営体質の改善—
- (2) 相互の知識を吸収し、資質を高め、現代の経営者に要求される総合的な能力を身につけます。
—謙虚に学びあい総合的な能力を養う—
- (3) 他の中小企業団体とも提携して、中小企業をとりまく経済・社会・政治的な諸環境を改善し、中小企業の経営を守り安定させ、日本経済と地域経済の民主的・平和的な繁栄をめざします。
—経営環境の改善につとめる—

(活動)

第3条 本会は前条の目的を達成するため、次の活動を行います。

- (1) 会員企業の経営体質の強化に役立つ経験の交流、経営研究等を行うと共に、会員の多種多様な要望にこたえる活動。
- (2) 労使が共に学び合う立場からの各種教室の開催をはじめ、人材の確保と定着化、労使の信頼と協力関係の確立など、中小企業における労使問題を創造的に解決していくための活動。
- (3) 会員相互の信頼と親睦を深め、自主的・民主的な経済交流、共同事業の推進をはかる。
- (4) 国および地方自治体に対し、中小企業家の要望にかなった行政が確立されるよう働きかける。
- (5) 必要な情報を会員に知らせるため、会の機関紙・誌を発行する。
- (6) 中小企業家の幅広い協力と団結をつくりあげるために、中小企業家同友会全国協議会に加盟し、その発展を図るとともに、あらゆる中小企業関係団体との協調、交流をすすめる。
- (7) その他、本会の目的を達成するために必要な活動。

(組織範囲)

第4条 本会の組織範囲は、愛媛県一円とし、本部事務所を松山市におきます。

(会員)

第5条 会の趣旨に賛同する中小企業家、およびそれに準ずるものは業種・業容・業歴にかかわらず誰でも会員になることができます。

(入会)

第6条 本会に入会を希望する人は、会員1名以上もしくは事務局の推薦を得て入会申込書に入会金・会費をそえて申し込み、理事会の承認を得るものとします。

(入会金・会費)

第7条 入会金は、一名につき10,000円、会費は一名につき月7,000円として原則として3ヶ月分を前納するものとします。会費には、中小企業家同友会全国協議会分担金、および「中小企業家しんぶん」紙代が含まれます。

(退会)

第8条 (1) 退会を希望する場合は、理事会に対し退会の申し出をし、承認を得ることとします。退会の場合は、当月分までの会費を納入し、すでに納入した入会金・前納会費は返戻しません。
(2) 会員が著しく会の規律を乱したり、名誉を汚すような言動を行った場合、理事会の決定により退会していただくこともあります。

(運営)

第9条 本会は、会員の悩み・意見・要求を基礎に運営され、考え方・経験・年齢にかかわらず会員は誰もが対等平等な関係であり、民主的な運営をなによりも大切にします。

(政党との関係)

第 10 条 本会は、会員個人の思想信条の自由を保障し、会の目的を達成するために各政党と、わけへだてなく接触しますが、会としては、どの政党とも特別な関係をもたないようにします。

(機関)

第 11 条 本会に次の機関を置きます。

(1) 会員総会

会の最高決議機関で理事会が招集します。定時総会は年 1 回開催し、臨時総会は理事会が必要と認めたとき、または、会員の三分の一以上の請求があったとき開催します。

総会は過半数（委任状も含む）の出席によって成立します。

(2) 理事会

会員総会に次ぐ決議機関で、過半数（委任状も含めて）の出席で成立し、原則として 1 ヶ月に 1 回開催し、その他、代表理事が必要と認めたとき、理事の三分の一以上の申し出があった場合に開催します。理事会の招集は代表理事が行います。

機関における議決は全員一致をめざして討議を深め、少なくとも出席者の三分の二以上の賛成によるものとします。

(役員)

第 12 条 この会に次の役員を置きます。

(1) 理事 若干名とし、総会で選出します。

(2) 代表理事 会務の全般を統括し、内外に会を代表します。代表理事の人数は、必要に応じて理事会が決定し、理事会において互選します。

(3) 副代表理事 代表理事を補佐し、代表理事に事故があった時は、その職務を代行します。人数は必要に応じて理事会が決定し、理事会において互選します。

※次期代表理事候補、社員教育、経営労働の全県委員会責任者として活動を統括します。

(4) 専務理事 日常の会務を統括します。理事会において互選します。

(5) 副専務理事 専務理事を補佐し、総務、組織、広報の全県委員会責任者として活動を統括します。人数は必要に応じて理事会が決定し、理事会において互選します。

(6) 会計監査 総会において 2 名選出します。

(7) 名誉役員 理事経験者、その他永年にわたり会の発展に貢献した会員に相談役・顧問等、適当な名称による名誉役員を理事会の決定により委嘱することができるものとします。なお、役員の任期は 1 年とし、再任は妨げません。

(支部)

第 13 条 (1) 会員の増加に伴い、円滑な活動をすすめるために必要と判断される場合は、理事会の決定によって地域単位支部を設置します。

(2) 支部活動は、総会、理事会の方針に沿って行い、その運営については別に定める支部運営規定によるものとします。

(事務局)

第 14 条 会の運営を円滑に行うため事務局を設け、事務局員をおきます。

事務局の任免、待遇については理事会が決定します。事務局長は理事とすることができます。

(財政)

第 15 条 この会の財政は、入会金・会費・特別会費・寄付金・その他の収入で運営します。

(会計年度)

第 16 条 会計年度は、4 月 1 日より翌年 3 月 31 日までとします。

(規約の改廃)

第 17 条 この規約の改廃は、会員総会の決議を必要とします。

(実施の年月日)

第 18 条 この規約は、1985 年 9 月 14 日より実施します。

(1990 年 4 月 27 日第 6 回定時総会において一部改正)

(1996 年 5 月 24 日第 12 回定時総会において一部改正)

(2012 年 4 月 26 日第 28 回定時総会において一部改正)

(付則)

1. 本会の事業運営上細則を必要とするときは、理事会の承認を経て別に定めます。

公職選挙にあたっての 愛媛県中小企業家同友会（同友会）の姿勢と原則

- 1、 あらゆる機関、政党から独立した中小企業家の経営者団体である同友会は、組織として政党、個人を問わず、支持、推薦の決定はしない。
- 2、 同友会は、中小企業の地位向上と国民経済繁栄のために経済構造の民主化をめざし、選挙に際しては、中小企業の要望を実現する立場から、すべての政党に対し要望についての理解と支持を求めて積極的に働きかける。
- 3、 同友会は、会員個人の思想信条を尊重し、主義主張を問わず本人の良識に則り、その政治活動は保障される。
- 4、 同友会の会員は、選挙に立候補したり、選挙活動をする場合に、同友会の役職名を使わないようにし、組織的に支持、推薦しているかのような誤解を生じないようにする。
- 5、 支持、推薦の依頼があった場合は、必ず前述の理由を明示して文書で回答し、同友会の機関誌などでその事実と経過を発表する。
- 6、 選挙に当選し、議員に就職した会員は、直ちに会の役職を離れ、一会員として会の活動に参加するものとします。

2001年10月12日

愛媛県中小企業家同友会 理事会

愛媛県中小企業家同友会・慶弔見舞い金規定

【目的】

第1条

本規定は愛媛県中小企業家同友会（以後、当会という）の会員にかかわる慶弔見舞い金に関する事項を定めるものとする。

【慶弔】

第2条

当会の会員が次表の左欄に掲げる慶弔事由に該当する場合には、同表右欄に掲げる金額を標準額とする。

左 欄	右 欄
会員の結婚	10,000 円
会員の死亡	別に花輪又は生花：20,000 円
会員の父母死亡	別に花輪又は生花：10,000 円
会員の配偶者死亡	別に花輪又は生花：10,000 円
会員の子女死亡	別に花輪又は生花：10,000 円
自宅または社屋の新築	10,000 円

【見舞金】

第3条

当会の会員が次表の左欄に掲げる疾病または災害に該当する場合には、同表右欄に掲げる金額を標準額とする。

左 欄	右 欄
1ヶ月以上の疾病入院	10,000 円
1ヶ月以上の障害入院	10,000 円
自宅又は社屋の災害による損傷	半焼壊 10,000 円 全焼壊 20,000 円

【参列】

第4条

第2条の左欄に掲げるものが死亡した場合には、葬儀に際し代表理事または、その代理の者が参列するものとする。

【例外規定】

第5条

本規定に定めない慶弔見舞金に準ずべき事由が生じた場合には、代表理事の決定により慶弔見舞金を支給することができる。

【改正】

第6条

本規定が社会通念または、一般常識に照らして著しく、かい離したことが認められる場合には、理事会の決定により変更することができる。

【付則】

本規定は、1997年10月9日より施行する。
2015年12月16日 第9回理事会において一部改定。

FAX:089-948-9931

E-mail info@ehime.doyu.jp(愛媛県中小企業家同友会事務局)

会社住所、電話番号、メール等の変更も、必ず届け出てくださいますよう、お願いします。

会員情報変更届

No. _____

下欄の当該箇所にご記入をお願いします。

ご記入いただいた企業情報および個人情報は、自宅住所、生年月日を除き、「会員名簿」、「全国会員データベース(web)」、「グループウェア(組織支援システムe-doyu)」上に公開します。ただし、お申し出があった場合は、非公開とさせていただきます。ご記入いただいた内容については、会活動以外のことには使用しません。



愛媛県中小企業家同友会 御中

_____年 月 日

〒790-0003
松山市三番町1丁目11-10 Issei 301号室
TEL(089)948-9920 FAX(089)948-9931

このたび、下記のとおり変更いたしました。よろしくお取扱ください。

旧会社名 _____

旧会員名 _____

【変更箇所】

ふりがな		会社名	
ふりがな	氏名	⑩	役職
会社(〒 -)			
住所			
U R L	http://		
T E L		E-mail (PC)	
F A X		携帯電話	
自宅住所	(〒 -)	※資料送付先を自宅に希望される場合にのみ記入	
生年月日	西暦	年	月 日
		直近の年商	
		(年 月期) 円	
創業	西暦	年	月
創業者		後継者	その他
設立	西暦	年	月
会社概要(事業内容)			
資本金	円		
従業員	社員	パート	合計
	名	名	名

自動振替口座について・・・ 変更なし 変更する

※いずれかを○でお囲みください。

※会費の自動振替口座の変更を希望される場合は、別途、振替依頼書をお送りいたします。