企業環境研究年報
No.5, Nov. 2000

同友会の社員教育
――北海道における30年の軌跡をたどって――

大久保　尚孝
（北海道中小企業家同友会）

はじめに

人類史の中で，最もめまぐるしい変化を遂げた20世紀が終わろうとしています。来るべき21世紀がどのような歴史を綴るのか，容易に予測はできませんが，人々が安心して暮らせる世紀であって欲しいと願わずにはいられません。

日本はいま，政治も経済も混迷を深め，重苦しいムードに包まれています。どうすればこの状態から抜け出せるのか，国民みんなの問題として提起されています。とりわけ，国内消費に支えられた景気の回復をどう図るのかは，当面する緊急の課題になっています。

1957年4月東京で呱々の声をあげた「日本中小企業家同友会」は，戦後の民主化政策が大きく転換されようとするさ中に生まれました（その背景や経過については『中同協30年史』参照）。以来，自主・民主・連帯の精神に立ち，国民と共に歩み，中小企業の自立的繁栄を目指して運動を進めてきました。 中小企業が主体性を保持し，繁栄を遂げて行くためには何が必要なのかが，発足当初から熱烈に論議されました。その成果が1975年1月に中同協から発表された「中小企業における労使関係の見解」です。そこでは，企業における労使の関係を掘り下げ，科学性・社会性・人間性に根ざした同友会の人間観が明確に示され，「中同協の労使見解」として内外から強い関心が寄せられました。

現在，同友会運動の重要な柱として取り組まれている「社員教育」は，一貫して「中同協の労使見解」を柱として進められています。「社員教育」と「共同求人」を表裏の関係として位置づけ，真っ先に活動に組み入れ，中小企業の経営に不可欠なものであることを，先駆的に明らかにしたのが北海道同友会でした。30年余にわたるその活動を総括し，皆さんにご検証ねがい，さらなる肉付けをおねがいしたいと思います。

切実だった人材確保

北海道同友会が，東京・神奈川・名古屋（当時）・大阪・福岡など先輩同友会の援助と励ましによって誕生したのは，1969年11月のことでした。その頃は未だ，60年代のいわゆる「高度成長」期にあり，日本中の企業が，人手はいくらでも欲しい状況にありました。

当時の北海道は，大企業にとっての「求人草刈り場」となっていて，新卒者がそっくり本州の大企業にさらわれて行くのを，地元の中小企業は指をくわえて見送るしか手がないありさまでした。発足当時同友会に入ってくるメンバーも，「求人難をなんとか解決したい」の切実な悩みを抱えていました。例会では，「どうすれば若者が来てくれるのか」，「どのようにすれば定着してくれるのか」が，常に話題にのぼりました。

草創期のメンバーは，地域でも業界でも有力と目される企業でしたが，大企業の人材吸引力には手の打ちようがありませんでした。

当時は，人さえいれば業績が伸ばせる環境でしたから，例会では「人手確保」にどう取り組んで行くかが真剣に論議されました。記憶をたどってその一部を紹介してみましょう。

A　北海道に生まれ育った若者は，北海道の

自立的発展を支える大事な力である。教師たちも大半がドサンコではないか。教師たる者，学生たちに「新しい郷土をつくろう」と，呼びかけて当然ではないか。

B　大企業は，景気が悪くなれば平気で人を使い捨てにする。学校の先生はそんなことを考えずに，送り出しているのではないか。

C　それを先生たちに気づいてもらうために，この「高度成長」の後には，必ず激しいリアクションがあることを伝えていこう。既にここかしこにその兆しが見えているのだから。

D　でも，負け犬の遠吠えのように受け取られるかも知れないから，学術論文や権威のある統計できちんと裏付ける必要があろう。

E　世間では，大企業のほうが中小企業より優れていると信じられているが，本当にそうなのか。集団就職で本州の大企業に行った男がUターンしてうちの会社で働いている。われわれ自身が，北海道や中小企業の良さについて，もっと確信を持つべきではないか。

F　主観的，観念的なものだけでは説得力がない。具体的に中小企業が遅れている就業規則，持ち株・持ち家制度，福利・厚生設備などを整え，信頼されるように迫ることが大切だろう。

G　大都市圏の環境汚染は，悪化の一途である。効率とか収入など，目先のことに目を奪われず，長い人生を「人間らしく豊かに暮らす」ことの幸せも，若い人に分かってもらうようにしなければなるまい。

論議は果てることがなく，二次会に持ち込まれてさらに熱が上がりました。賃金，退職金，社宅・持ち株・報償制度，車通勤規定，など，人の採用と処遇に関わる各社の体験を基に，具体的な情報を交換しながら体系的にまとめていきました。

その学び合いの様子と成果を，会員が求人でつながりのある学校の先生に話し，アドヴァイスねがったりしているうちに，「同友会は，人を大事にする企業づくりを熱心に進めている」と，進路担当の先生方の話から巷間に伝わり，入会してくる人が現れるようになりました。それに自信を得て，商業主義に毒された求人ではなく，①地場企業の発展で活力ある地域づくりを，②共に夢も希望もある郷土づくりを，③人間味溢れる中小企業で労働の喜びを，という考えに立つ同友会独自の共同求人活動に取り組もうではないかという話が出てきました。

お金をかけず，若者の生涯教育を視野にいれた共同求人活動の準備が始まりました。

求人には教育責任が

同友会に加盟する道内の中小企業に就職して，楽しく働き，価値ある人生を生きようではないかと訴える求人活動。当時はビジネスライクな求人が支配していましたから，そう簡単に理解を得られる状況ではありませんでした。若者の生涯に責任を持つ体制ができていなければ親や教師の信頼はえられません。

例会の論議は，いよいよ中身が濃く具体性をおびてきました。 就業規則の見直しは，全社員の意見を聞き納得を得なければできません。そのためには，経営者自身が次のようなことをまず自らに問いかけなければなりませんでした。①なぜこの会社を経営しているのか。どのような企業にしてゆきたいと考えているのか。②労使が生きがいを持って働くためには，どんな条件が求められるのか。③生きるうえでの目標を持って，自覚的に努力している社員はどのくらいいるだろうか。④会社の現状は，新入社員が先輩の働く姿を見て，希望を持って働けるような状態だろうか。⑤社員の知的好奇心を育て，社会的な常識に照らして自立した大人になってもらうことが先決ではないのか。

考えるほどに課題の多さに驚き，自社の人的体制ではとても対応できないことを悟りました。

かくして，「人材確保」は，「受け皿づくり」と不離一体であり，社員の人間としての自覚を促すことなしに，若者にとって魅力ある企業にはできないことが確認されたのです。その結果，共同求人活動に取り組む前に，会員が協力し同

友会として社員教育をしてそれぞれの社内体制を整え，社会的信用の基礎を固めることにしました。

最初に手がけたのは，北海道同友会が発足して1年経った1970年11月の「上級幹部教室」でした。対象は部長クラスで，経営者が頼みにしている人たちです。当時の案内状に，その意義と目的が簡潔に述べられています。

【同友会幹部教室の意義と目的】

［意義］ 70年代にふさわしい労使の学び合いの場であり，激動期を積極的に生き抜く人たちの教室。

［目的］ 中小企業における幹部の役割を明らかにし，行動では機関車に，精神的には太陽になれる幹部を養成する。

経営者の上級幹部に対する期待がいかに大きいかを案内状が示しています。同友会の理念を社員にも分かってもらうために，講師は極力同友会の役員が分担することにしました。私が進行役とコーディネーターを務めました。講師団の事前討議では，講義の内容を次の3点に絞ることにしました。①戦後日本経済史を学びながら，「高度成長」政策の問題点を明らかにし，間もなくその矛盾がドラスティックな形で露呈するだろうことを警告する。②いかなる時にも，企業にとって頼みになるものは，「人間的な総合力」であることを分かってもらう。③上級幹部は，担当する職務に明るいだけではなく，国際的な視野に立って経営者にアドヴァイスできる「先読み能力」を備える必要があることを訴える。

当初，「ねらいが少し高すぎる」とのためらいもあったのですが，受講者たちは目を輝かせて聞き入り，幹部としての期待がいかに大きいかを感動をこめて受け止めてくれました。大局観と科学性を持つことの重要性が，中小企業の幹部たちにすんなり受けいれられたことによって，「社員にもっと信頼を寄せるべきだ」と，教えられました。講師を務めた役員も，生臭い経営問題を論議している時の様子とはうって変わって，日頃の学習ぶりを披露することで講師相互の信頼関係が強まりました。

続いて71年2月には，「中級幹部教室」が開かれ，職場における要（かなめ）としての任務と役割を，具体的に提起しました。

3番目に開かれたのは，「女子社員マナー教室」でした。当時流行していたマナー教室は，元スチュワーデスなどを講師とする，「外見で感じ良く思われる応対の手法」を伝授するようなもので，中小企業にはしっくりフィットしませんでした。それは，人間的な信頼関係を構築する視点が欠けているように感じられました。まず，事務局内部で「同友会らしいマナー」について論議しました。私が講義用のテキストをまとめてみました。Mannerの語源から本来の意味を探りました。英語の古語辞典から，本来マナーは「ことを進めるために必要な人を手配する人」という意味であったことが分かりました。そのような大事な任務を与えられている人は，集団の中で信頼と尊敬を集めた，人格，識見を併せ持つ皆にとっては人間としての規範になるような人だったのでしょう。そこから，いま一般に理解されている①礼儀作法 ②流儀・しきたりの意味に変わってきたことが読みとれました。従って私たちは，マナーを「その時，その時代に要求される，人間としての社会的行為のありよう」と意訳しました。その発見によって，ヒトが人間になるまでの道程をたどり，人類史的な視点でマナーを考える講義内容にする方針が出てきました。その方針は現在も変わらず，創意に富んだ画期的なものだと自負しています。

同友会の社員教育が「人間が人間らしく生きるとは，どういうことかを問い続ける」学び合いだということが理解されるようになって，同友会は経営者の学びの場であるだけでなく，社員にとっても親しみがもて，信頼をおける学び舎であるとして，会の内外に広く知られるようになっていきました。その土台のうえで共同求人活動が展開されたのです。私たちは既に，発足後間もない70年から高校を中心とする学校訪問

はやっていましたが，72年からは新聞紙上に広告を出し，社会的に責任を持てる「同友会の共同求人活動」として本格的に活動を進めることになりました。北海道における求人活動と社員教育は，まさに表裏一体のものとして発展しました。

教育学者との連携

北海道同友会が発足して５年もすると，社員教育活動は上級幹部，中堅幹部，女子社員マナーの各教室に加え，営業マン，現場代人，技術者等の教育研修へと幅が広がっていきました。（末尾資料参照）あわせて，例会や研究会では就業規則の見直し，福利厚生制度の拡充などについて論議と実践が進んでゆきました。

会員経営者の意識も含めて，会内の体制が整ったところで共同求人委員会が発足し，74年度から求人パンフを発行，本格的な求人活動がはじまりました。（活動実績は末尾資料参照）

最初の頃は高卒重点でしたが，会員企業の発展につれ，取り引きの相手が変わり，広汎にして高度な対応力が求められるようになりました。「大卒者も入れておかないと…」の焦りがでてきました。

事務局員や役員の知り合いである大学教授とのパイプを頼りに，「道内各大学との教育懇談会」が徐々に　開かれるようになりました。「北海道の自立的繁栄を担う北海道生まれの若者を，道内の中小企業に供給する意義と期待されること」などが，話の中心になりました。大学側からも積極的な提案がありました。それがきっかけで，1979年４月から札幌商科大学（現札幌学院大学）で，私と国吉事務局長（現中同協・専務幹事），西谷事務局次長（現常任理事，経営・政策局長）の３人で３年半の間『中小企業論』の講義を受け持つことになります。

実は，70年以降社員教育に取り組みながら，理事会では「教育は，会社にとって使い勝手が良い人間づくりであってはいけないのではないか」との反省が出ていました。北大教育学部，北海道教育大学などの先生方と社員教育委員会のメンバーが「教育とは何か，人間が育つとは」について公式，非公式の懇談を重ねました。

結果として，「研修会，講習会の形では，やはり訓練の域を出られない」本来の教育は，「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行ける能力をつけさせるようにサポートすること」ではないかということになりました。長い目で企業の発展を考え，新しい時代に柔軟に対応できる力を貯えておくことが今こそ大事だと気付きはじめたのでした。71年の春頃から同友会大学の必要性が社員教育委員会で確認され，事務局が中心になって具体的な構想が練られはじめました。

しかし，40人定員で６ヶ月サイクルでやっても，当時の会内における教育要求では，せいぜい４回位で続かなくなるだろうとの見通しで，その後10年間暖められました。

札幌支部の会員数が1200社を超え，同友会の活動も多面化して会員の意識も向上して長期継続可能な諸条件が整い，81年１月に待望の同友会大学が開講の運びとなりました。

同友会大学開講で得た教訓

同友会大学の開講にあたって，当時の社員教育委員長（初代学長）関口功四郎氏は新聞記者に次のように語っています。

〈談話要旨〉

「同友会大学は，会員がなんとかして中小企業に力をつけようと，やむにやまれぬ気持ちで設立したものだけに，受講者は重大な使命を認識して励んで欲しい。受講生は，各企業ではなくてはならない中心人物として期待された人であるとともに，それぞれの家庭でも期待され，同友会も期待をかける人たち。その人たちが集まるだけに講師になる各大学の先生たち，同友会の会員経営者も期待しているはず。

親のスネをかじっていやいや勉強している学生を相手にするのと違い，講義が生きるか死ぬかが，受講生それぞれにかかっている。受講生

には，年の差も地位の差もあるが，割り切って第１期の名に恥じないような成果を望みたい」(1981・1・15・北海タイムス)。

受講生にたいする期待の大きさと，主催者としての責任の重さをどれだけ感じていたかが分かります。また，同友会大学第１期生募集の案内状には受講者に対して受講するメリットを，次の４点にまとめて訴えています。

〈同友会大学がめざす真の人材〉

①情勢を的確に把握できる科学的な認識力と分析力をもち，②自己の専門分野における卓越した力はむろん，総合的な能力に富み，③困難をおそれぬ不屈の情熱と科学的な愛情に裏打ちされた優れた指導力の持ち主であり，④たえず謙虚に自分の成長を心がける人，になることができるでしょう。

かなり気張った呼びかけになっていますが，各社から推薦された40名の受講生はとても真剣に学んでいました。途中転勤２名，出席不足３名，卒論未提出者２名を除く33名が晴れて卒業することができました。厳しい採点基準でありながらさすがに優秀な人が多く，未だに語り草になっています。当時35才で，社長室長であったO氏は数年後社長になられ，今期から同友会大学の第４代学長に就任されました。

現在第40期が開講中で40名が学んでいますが，39期までに1689名が卒業し577社の各企業で，社長・専務をはじめ上級幹部として活躍しています。

同友会大学構想を発表した当初は，「中小企業の幹部に学問を保障したり，どこでも通用する教養を身につけさせるなど無駄ではないか」の疑問が寄せられましたが，20年来の実績を振り返り総括した結果は，「いかなる研修会・講習会より持続性，即効性の両面から評価できる」と確認されています。特に物事の本質を体系的に追究し学習する態度が，経営者にも後輩社員にも良い影響を及ぼしています。第１期卒業生でT社専務（現社長）F氏が，卒業にあたって述べた決意の概要を紹介します。

〈経営者・　営業幹部としての決意〉

「企業は倒産するようにできている」と言われています。ならば，経営者，幹部の使命は倒産させないことと言っても良いでしょう。過去の急成長時代ならいざ知らず，今の状況下では「倒産させない」ことは，極めて重みのあることです。

わが社の経営理念が，本当に社会に貢献できるものかどうか社員と共に検証して行きたいと思います。情勢は変化し，経営環境はさらに激しく変わっていきます。経営者としての判断力と営業幹部としての行動力を，合わせ持つ必要があることを痛感しました。

経営理念に基づく売り上げ目標，収益目標の具体的な設定，会社の財務内容の全面掌握に直ちに取り組んでいきます。そのために，社員の意見も聞いて当社が長年にわたって培ってきた信用，ノウハウを再集約したいと考えます。

私は今，会社の理念，目的，使命をどれだけ知っていたのか自分に問い掛けています。大局に立って，社長を助け，社員を育て，しかも営業幹部として営業の先頭に立たなければならない自分を自覚しました。頑張ります。

このように，日常の仕事に追われていると，何時しか視野狭窄，実践優先に陥りがちの幹部を仕事だけの狭い生活から引き出すうえで，同友会大学は大きな役割を果たしています。

社内同窓会が実質的な執行役員会として機能し，業務計画・社員教育・渉外などの面で積極的に提案・サポートをしてくれ，社長が「大助かりしている」と喜んでいる会社もあります。

卒業生は同窓会を組織し交流を深め，年に２回研修会を開催し，5年毎には一般市民にも公開する教育講演会を開くなど，高まり合いの意欲を燃し続けています。そこには，人間性と知性に溢れた21世紀のニューリーダーがすくすくと育っています。

経営者大学が目指すもの

同友会大学に触発されて，経営者大学が経済学を皮切りに1982年５月に発足しました。それは，幹部たちが同友会大学で学びだすと，視点が変わり，関心が広がり，学究心が高まって，社長が体系的な勉強をしておかないと話が合わなくなりそうな気配が感じられたからでした。同友会が目指す，「共学・共育・共生の企業づくり」をOJTで実践するとなれば，社長自身がその先頭に立たなければならないわけで，体系的に最近の状況をつかんでおく必要が生まれたともいえます。 土曜日を各社とも休むようになり，幸いにも時間がとれる人が増えてきたことも，発足の条件になりました。

単元は，経済・経営・法律・北海道論・人間論の５つで，各単元は10講，１講３時間，つまり単元の合計講義時間は30時間になります（カリキュラムは末尾資料参照）。レポートの提出はなく，70%以上出席すれば単元修了証書がもらえ，５単元全部修了すると卒業です。18年間で57名の経営者が卒業されました。講義のレベルは大学院程度と，各講師におねがいしてあります。経営者大学は，講師の都合などもあって，必ずしも年に２回開講できるわけでなく，卒業までに最短で４年，最長で10年かかった人もいます。さらに，70才を超えている前代表理事のY氏のように２回も卒業された方が現れるなど，その学習意欲には脅威を感ずるものがあります。

教授の方々も，受講経営者の意欲とマナーに圧倒されて，全力投球で講義をされ，知的なすがすがしさが漂う教室風景です。

現在北海道同友会が進める社員教育は，同友会大学と経営者大学の卒業生が，講師，コーディネーターとして活躍していることも成果の活かしかたとして参考になるのではないでしょうか。

講師陣からは，「同友会大学と経営者大学の卒業生で同友会大学院を開設してはどうか」，との積極的な提案が出されていますが，事務局体制に対応するゆとりがなく，延び延びになっているのが心残りとなっています。

かくして労使の，高い次元での学び合いが進むにつれ，常に同友会の共育運動を原点にたち返って点検を怠らないことが重要になってきました。私たちが，『教育基本法』や『ユネスコの学習権宣言』を学び，『中同協の第15回・第25回総会宣言』を読み返しているのは，そのためです。

小さな社会としての企業

人を雇用することは，極めて厳粛な社会的行為であります。社会への役立ちを念頭に置いて教育を考えなければなりません。

社会という組織（機構？）は，ヒトが衣・食・住を安全確実に得るための必要性から形成されてきました。個としての人間は頼りない動物です。自らの弱さと，他人の良さを認めあうことが社会の出発点でした。人間にとって，社会は生きる上での安全装置でした。 ところが今の社会は，個々の人にとって，言い知れないプレッシャーを感じる抑圧装置に変質してしまったかのようです。それは，社会が一部の人たちによって一部の人たちのために運営されるようになってしまったからです。

人間の社会は，原始共同体から奴隷制，封建制，資本主義へと仕組や運営を変えてきました。「より確実に，より良く，より安心な」暮らしを求めてきた結果でした。しかし，18世紀半ば以降産業革命の波が世界中を支配しはじめると，人間社会の様相が俄かに変わってきました。人類が獲得してきた知恵も，地球上の資源も，労働力として人間も，資本の力でかき集め，あらゆるものを商品に変えていきました。

人間の暮らしにも大きな変化が起こりました。それまでは，農業を中心に身を寄せ合い助け合って暮らしてきた人たちが，サラリーマンになって都会に吸い寄せられ，「隣は何をする人ぞ」の暮らしをするようになりました。職人たちも会社員になって社宅に住みました。その人たちにとって，雇ってくれた会社が社会になり

ました。しかし，その小さな社会は，激烈な競争が繰り広げられる強制と抑圧の装置だったのです。

日本は，明治維新以降資本主義社会に移行していきました。世界の流れに比べ遅れた仲間入りでした。時の政府は焦り，封建的な仕組みや思想を意図的に残して，先進欧米諸国に「追いつけ，追い越せ」政策を強行しました。日本の社会が今のように特に目立って変わってきたのは，戦後の50年代から80年代にかけてでした。文字通り日本列島がかきまわされ，山は削られ，田や畑は団地に変貌し，人間は分断され，大企業が異常なばかりの成長をとげました。

気付いてみれば，社会は殺伐たるものに変わっていました。まともな努力がまともに報いられず，一寸したためらいや失敗で容赦なく敗者となる競争。家庭も地域も学校も，安らぎの場ではなく途方にくれる子供たち。大人も子供も何者かに急き立てられ，不安と焦燥に駆られる日々。中小企業もその激浪に翻弄され，いつも苦闘を余儀なくされてきました。

今の日本の社会は，急ぎ過ぎた成長政策のもとで大きく歪められてしまった姿です。先進国日本の現状は，銀行や大企業が経営危機に揺らぎ，中小企業が相次いで倒産し，巷には失業者が溢れ，学校を出ても就職できず，政府の予測はいつも外れて，国民は将来への見通しが立たず，途方にくれています。中小企業に働く社員とて同様の不安を抱えています。

そのような状況の中で，中小企業の社員たちは，今勤めている身近な会社に，改めて期待を寄せざるをえなくなっています。少し大胆ですが，中小企業はあたかも原始共同体時代の１つの集団に似ているように思います。

長（おさ）が，構成員皆の信頼を集めている。長は，皆のことをいつも気にかけ，天候や皆の健康・意見等を十分に勘案して，安全により多くの食べ物を得る手だてを練る。案は，長老たちともよく相談して決める。決まったことは，群れの構成員が一致団結して実行する。成果は，老人や妊婦，病人，子供たちにいたわりを込めて平等に配分する。お互いにとってかけがえのない人たち。明日も皆と共に一生懸命に働こうと，希望を持って眠りに就く。今の私たちから見ればとても貧しい生活だったと思います。でも，なんと人間味に溢れた安らぎのある生活でしょう。

今，中小企業の労使に問われているのは，人間らしく生きる決意があるのかどうかということです。あるとすれば，先ず自分たちの身近な会社（社会）を，皆で健全で活力あるものに変えていくことです。自分たちの人生を，自分たちの手で構築することです。労使にとって，お互いが生きるための「砦づくり」として，企業を守り育てることです。

今の情勢はどうなっているのか，どうすれば何時頃どうなるのか。その間自分たちは，どのような手順で，どのような役割を果たし，企業を守り育て，国民みんなにとって住みよい社会環境づくりに貢献するのか。

その点でお互いが十分に分かり，納得し合える会社にするために，一人ひとりが確かな分別力を身に付けることが求められます。共学・共育の風土が必要になってくるのです。

人材は人財なのか

高度成長期以降，大企業も中小企業も社員の募集にあたり，「人材」ではなく「人財」などと，やたらと人を持ち上げるような表現が多くなりました。働く人こそが企業にとって一番大切だとの意味だろうと思います。しかし，「当社こそ人を大切にする企業」とばかりこれ見よがしの「人財論」には，なんとなく企業エゴがちらつきます。そのニュアンスに，人間をお金や機械と同種の経営資源，つまり収益をあげるために役立つ素材・道具としてしか見ていないように感じられてならないのです。

『字通』（平凡社）で調べてみました。その大元は「才」にあるようですが，「材」は本来『もちまえ，たち，ちから』の意味で，「素材」とい

うより「素質」を表すといえます。「財」は，『たから，はたらき』の意味が強く，「効能としての価値」を表すように理解できます。従って，「人材」という表現は，「限りなく成長し，世のため人のために役立つことができる可能性を持った人」ということを表す，的確なものだと私には思えます。「人財」という表現は，「企業にとって宝物のような人」のニュアンスが強く，「会社に利益をもたらしてくれさえすれば十分で，それ以上のことは貴方に望まない」とも感じとれます。これは私の感じ方が変なのでしょうか。

企業が人を求めるのは，一定の経営効率をあげるためであることは確かです。が，現実の問題として職業は，人の人生に大きな影響を及ぼします。「就業時間内に生産効能を発揮してくれさえすれば良い」とし，その範囲だけで社員を処遇することが，本当に「人間尊重の企業」なのでしょうか。

企業間の激しい競争下で，生き残っていくためには，並みの努力では間に合わなくなっていることは事実です。その激烈な闘いを勝ち抜く力は，無限の可能性を秘める人的パワーに依存する以外にないことも確かです。だからといって，社員を会社の経営効率を高める要員として「人財」とする人間観で，果たして人を本当に大切にできるのでしょうか。「人材」ではどうしても気がすまないなら，シンプルに「人」としたほうが素直です。

私たちは，バブル崩壊の後，外側からの姿とは実体が全く違っていた有名企業があることを知らされました。なりふり構わぬ利益追求に走ったあげく倒産した銀行，何千億という借金を棚上げにさせた大手ゼネコンや百貨店，ナショナル・ブランドの上にあぐらをかき，ずさんな衛生管理で多くの人の命を脅かした乳業会社など，目に余るモラルハザードの例は，企業エゴに根ざす忠誠心の恐さと脆さを見せつけてくれました。

私たちがいつも心すべきことは，社会の主体者は人間であり，いかなる時にも人間の尊厳が犯されてはならないということです。企業が行う社員教育には限界があります。だからこそ，同友会が理念に基づいて組織的に行う社員教育は，人間の尊厳とは何か，人権とは何か，人間らしいとはどのようなものか，人間と社会との関わり，人間と自然のつながり，人間としての幸せとは，など人間が安心して暮らしていくために考えておくべき重要なテーマに沿って，労使が共に問い続けることを忘れてはならないと考えます。

経営指針づくりはOJTで

人間は，一般的に自分が置かれている立場や経験に支配され，偏った見方や感じ方をしやすいものだといわれています。差し迫った状況になると，いっそう自分の思うがままにことを運びたいという焦燥感に駆られます。しかし，人間も会社も，社会的な存在であり，社会の要求に応えなければ世間から相手にされなくなります。経営権を持つ経営者は，常に客観的，理性的に物事を認識して，的確に社会的責任を果たすべき使命を負っています。社員とその家族の人生を預かっています。取引先の命綱を握っています。だから，企業の進路決定に重大な誤りがあってはなりません。そのためには，身の周りにいつも確かなサポーターが必要であり，幹部や社員を良識ある社会人に育てる努力を忘れてはなりません。

北海道同友会は，その点を繰り返し確認し合って社員教育を進めてきました。「自立した人の自主性と自覚に基づく，民主的で有機的な結合集団としての企業づくり」を一貫して提唱してきました。

私たちは，共同求人・社員教育活動を進めようとする過程で，「経営理念」と「経営方針」を明確にしなければならないことが分かってきました。①会社は誰のために，なぜ存在するのか。②取り扱う商品や技術は確かなものか。③世間は会社を本当に必要としているのか。④将来ど

のような会社になっているのか。経営者がこの点で自信が持てないようでは，お客様も社員も安心して寄りつけません。

中同協は，1977年の第9回総会で「経営指針を確立する運動」を提唱し，以来運動の大事な柱としてパンフ『実践的な経営指針の確立と成文化の手引き』を発行して，継続して運動の広がりを追求しています。「経営者，中堅幹部，一般従業員がともに一つの意志にまとまって企業経営にあたろうとするならば，経営理念・方針・計画の成文化は，経営者のいちばん大切な義務・責任といわなければなりません。これをしないということは経営者としての責務を果たしていないということになります。経営指針の確立と成文化は，経営者が主体となり，全社員の英知を結集して行われなければなりません」（『成文化の手引き』より）とあるように，企業の憲法ともいうべき思考や行動の柱が明確にされていなければ，社内の意志統一も，団結して行動することもできません。

なかでも「経営理念」がとても大事です。企業の哲学（物の見方，考え方）であり，事が起きたときにどう対応すべきかを判断する基準だからです。社員教育もこの理念に沿ったものでなければ混乱を招きます。

企業の目的は何でしょうか。利益をあげて社員の分け前を多くすれば良いのでしょうか。それでは，社員は計画ではなく，お客様をうまく騙すような策略を練ることになるでしょう。まともな社員なら本気で頑張る気になれません。利益は，社会的貢献の度合いによって得られるものです。いわば社会の期待値ともいうべきものです。

同友会は，43年前に東京に創立されて以来，「企業には科学性・社会性・人間性が必要であり，それが失われたら企業に未来はない」と一貫して考えてきました。つまり経営理念は，各企業の経営者と社員が話し合って決めてよいものですが，社会的，民主的な常識による検証に耐えられなければ意味がないということです。主観と自己都合のごり押しは，社会に通用しないのです。

経営方針・経営計画とて同様であります。なるべく多く，売りたい，儲けたいのは当たり前ですが，客観的な条件と主体的な条件を科学的に分析掌握し，社員が納得してその気になることによって，具体的な計画や数値になるわけです。この辺のところを社員と共に議論しながら，OJTで「経営指針」づくりが進められています。

各地同友会の成果を，作られた「経営理念」を，中同協発行の『成文化の手引き』から紹介しながら確認してみましょう。

株式会社　サヤカ　（東京同友会・製造業）

人間的なふれあいを大切にし，技術の向上で応える

1，私達は，人間のしあわせと社会の進歩に，自分たちの仕事が少しでも役立つことをめざします。

2，私達は，一人一人のもって生まれた個性を発揮し，発展させることのできる人間の集団となることをめざします。

3，私達は，自覚的規律で結ばれた，自立した人間の集団となることをめざします。

4，私達は，現状に甘んじず，常に個人と組織の創造的向上をめざします。

株式会社　アイワード　（北海道同友会・総合印刷業）

1，私たちは<文字>や<画像>が「知性」や「感性」の豊かな運び手として，政治・経済・文化・生活に果たす役割を大切に考え，それらを印刷メディアや電子メディアを通して，広く社会に伝えるお手伝いをすることを自らの責務とします。

2，私たちは共に学び合い育ち合って，真心のこもったサービスと，より良質の製品を提供できるよう努力し，結果として環境や労働条件が改善され，従業員が「幸せ・ゆとり・豊かさを味わえる」会社づくりをめざします。

(財)操風会岡山旭東病院（岡山同友会・病院経営）

経営理念

1，　安心して生命をゆだねられる病院

2，　快適な，人間味のある温かい医療環境を備えた病院

3，　他の医療機関と共に良い医療を支える

4，　職員一人ひとりがしあわせで，やりがいのもてる病院

私達の実行すること

1，　挨拶をする，時間を守る，積極的に，よき医療機関となるよう提言，参加します。

2，　私達は人間として共に成長するように互いに援助し，人間としての素晴らしさを手にします。

3，　脳・神経・運動器の総合的専門病院としてリーディングホスピタルを目指します。

4，　医療技術，医療の心の向上に努力します。

5，　患者様を中心にした，患者様のための医療を常に考えて行動します。

このように，同友会で学ぶ企業の経営理念には，科学性・社会性・人間性が豊かに織り込まれています。

経営指針と就業規則の関係

経営指針づくりを始めると，社員は労働強化を連想し，就業規則が持ち出されてくることがあります。経営指針は，法的な責任はないけれども労使にとっては切実な共通の課題です。就業規則は，法的な責任を伴うもので性質は異なりますが，労使が互いに理解し合い責任を分かち合うべきものとしては共通性があります。ところが，経営者にしてみると，「経営指針には縛られるが，就業規則は社員が守るべきもの」と考えたいようです。社員は，「就業規則は仕方がないが，経営指針は経営者の責任で遂行されるもの」と考えたいようです。これでは，指針も規則もお互いに不信を前提に，嘘やごまかしを防ぐ枷(かせ)でしかありません。そんな労使関係なら指針も規則も存在する意味がないともいえます。

人間が社会的な生活をする動物であることは先に述べましたが，組織（会社も）は，構成員が自己実現のために，「共通の理念で協力し合う」ということで成り立つものです。 政党であれば，理念と政策で一致する人たちが集まり，早く，確実に自分たちの政策を実現するために，党則で団結して活動します。党則は党員限りの自主的なものです。会社であれば，定款があって，理念が示され，過去の歴史に支えられ，中・長期の計画を達成することで成り立ちます。

経営指針は労使にとって是非実現したい自主的課題です。法的な束縛力はありませんが，会社の存亡に重大な関わりがあります。 就業規則は，法的に作ることが義務づけられています。しかも，日本国憲法の第25条に，「すべての国民は，健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」とあり，何びともこれを犯すことはできません。つまり，会社がどれほど大変であっても，「社員が生きる張り合いを失うような労働を強いてはならない」との歯止めとも読み取れます。じつは就業規則は，社員の人間的権利を保障する強い防護装置なのです。ここで不思議なことに気付きます。

経営指針は，法的な責任はないが会社の存否に関わる重大な性質をもっています。とりわけ，指針の中に含まれる売り上げ，収益目標の達成は厳しい経営環境にあるからこそ重要です。会社に万一のことがあれば社員は路頭に迷い，取引先にも多大な迷惑を及ぼします。つまり，会社と社員の生存権がかかる現実的な課題です。ところが社員は，「経営指針はしょせん経営者の願望であって，自分たちはそれを助けてやる」程度に捉えているケースが多いように感じられます。

就業規則には，会社側は細かいところまで気を配り，現場の声を聞いて定期的に見直しをしたりして定めています。正直なところ経営者には相当の負担感があるのです。ところが社員の多くは，時間外手当の計算基準や休暇日数を決めてあるものだが，「あれこれ規制が細かく書い

てあり，うっとうしい」と感じているようです。

法的にはあってもなくても良い「経営指針」には会社と社員の生存権が懸かり，「就業規則」は，法律で守られた労働者の保護装置でありながら，会社がなくなれば泡沫のように消え去ります。

中小企業を取り巻く経営環境は一段と厳しくなる中で，労使にとっての生存権をがっちり守るためにこそ，経営指針は必要です。社員の人間としての権利を最低限保障するのが就業規則です。労使の信頼を基礎にした有機的な団結によって，経営指針を強力な企業防衛力にし，就業規則を社員の暮らしを守る確かな保護装置にしていきたいものです。

経営指針と就業規則は，補完しあい会社を支える力になるものです。それは「枷や義務」ではなく，労使双方が人間としてより良く生きるための「権利」を高らかにうたいあげたものと理解したいものです。それを明確にするために，就業規則にもその考え方を明示しておくことが必要です。その一例として北海道同友会事務局の就業規則「まえがき」を紹介しておきます。

まえがき

同友会は，激動の中に生まれ，激動の中で発展する中小企業家の自主的，民主的な組織です。同友会に勤務する事務局員は，会の理念や方針を深く理解して，理事会の指導の下に，会の発展と中小企業の繁栄のために，創造的に任務を果たしていただかなければなりません。

社会的，歴史的に大きな意義をもつ同友会の運動も，日常的には地味な実務や活動に支えられてこそ発展するわけですから，事務局員は常に会員の要求と期待に応え，謙虚な気持ちでよく学び，行動して，自己を磨くように心がけてください。

実務を文字通り実務的に処理するような姿勢では，同友会の事務局員としてはふさわしくありません。会員の声や，声なき声を正確に深く聞き，ただちに要望にそって適切な対応をすると同時に，会員の声や得た情報を正確に理事会に反映して，会の自主的，民主的な運営を保障する良きアシスタントであって欲しいものです。

同友会が掲げる３つの目的は，それぞれに関連をもっていますので，活動が一面的にならないように気を配り，会員はもとより，中小企業の経営を守り，繁栄を保障するための働き手として事務局員には大きな期待がよせられています。この期待に応えるよろこびと誇りを忘れず，自覚的，創造的に就業規則を守り，活用するように願っています。

（1980年10月１日）

経営活動は社会教育に通ずる

北海道同友会の新入社員マナー教室からはじまる一連の教育体制は，行政，学校からも期待と信頼が寄せられています。私が，公立高校入試制度改善委員会委員，（財）北海道生涯学習協会理事，北海道職業能力開発促進センター推進協議会委員，（財）北海道銀行中小企業人材育成基金理事等を委嘱されたり，講師として，地方自治体職員研修会・公立高等学校校長・教頭の研修会，地方議会議員研修会等などに呼ばれたりしています。

その他，会員の方がたが教育に関わる広い分野で役員，講師として活躍され，同友会はあたかも教育団体のように思われている感さえします。それは，同友会に集う経営者が，謙虚に学び，科学性・社会性・人間性に裏付けられた民主的な常識を身に付けているからだと思います。また同友会は，各地域でそれぞれの特性を引き出し，経済や教育に活力を与える実績を残してきたからでもありましょう。内外から同友会に寄せられる期待は高まるばかりで身が引き締まる感じがします。

しかし目を転ずれば，日本の現状は容易ならざるものがあります。大企業優先で進められてきた日本経済は，いま大きな矛盾に直面しています。生産でも，流通でもその大部分を担う中小企業，そして何より就業人口の75%を抱える中小企業，その中小企業が活力を取り戻すことが，とりもなおさず日本再生のかなめです。

中小企業に与えられた社会的，歴史的な任務は身にあまるともいえます。でも，身近に目をやれば周りには庶民の暮らしがあります。誠実で素朴な人間性を備えた社員がいます。長年引き立てていただいた取引先があります。それらに依拠し，労使がもてる力の限りをつくし，共に汗し，共に学び，喜びを共有する企業づくりを目指すならば，道は必ず開かれます。

経営活動は経済行為であるだけでなく，自社の商品，技術，サービス等を通して消費者の消費意欲を啓発し相手の潜在的な需要を掘り起こし，生活に豊かさをもたらし，結果としてよろこばれるならば，それは立派な社会的貢献といえます。また，同友会の理念に沿って，学び合った人たちが，積極的にお客様に接し，仕事を通して生きる喜びと美しさを伝える行為は，優れた教育活動です。仕事をそのようにできるのが中小企業です。私たちはこのところに確信をもつべきでしょう。

そこで，まとめに代えて，私も起草に関わった中同協第25回総会宣言の一部を紹介し終わらせていただきます。

総会宣言抜粋

（前略）　本総会に「21 世紀型中小企業づくり」なる課題が提起されました。それは，次の２点に要約される，いわば「同友会型企業」ともいうべき，新しい時代が求める企業のありようであります。

第１に，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。

第２に，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。

（中略）今まさに直面している政治，社会，経済構造の急激な変化に対応するためには，なんとしても追求しなければならない経営課題です。また，中小企業にかけられる期待に応えるための，不可欠要件でもあります。（中略）中小企業の経営にとって容易ならざる現実ではありますが，私たちは自らを鍛える試練と考え，全国同友４万人の仲間と力を合わせて，困難を克服して行こうと誓い合いました。さらに，自主・民主・連帯の絆を強化しながら，同友会の理念に立って，企業経営と同友会運動にいっそうの情熱を傾けて行こうと，決意を新たにしました。

私たちは，その誓いと決意を胸に，21 世紀に向けて，中小企業に課せられた歴史的使命を果たすべく，力強く前進して行くことを，本総会の名において宣言します。

（2000. 8. 20 記）

年度別開催回数と参加人数

例会・各種経営研究会

		1989年	1990年	1991年	1992年	1993年	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
例会・地区会研究会・部会	回数	776	930	909	948	879	1,180	1,096	988	1,070	1,041	1,179
	参加人数	27,128	28,055	28,739	19,273	24,200	22,352	20,757	22,593	24,566	21,187	25,539
経営者大学取締役講座	回数	2	8	1	2	3	4	2	2	2	2	2
	参加人数	141	276	45	87	120	119	53	63	44	46	68
オホーツク共育講座	回数											1
	参加人数											41

社員教室・社員研修会

新入社員マナー教室	回数	15	4	14	15	17	20	18	20	19	15	18
	参加人数	855	202	766	819	839	951	906	790	813	521	546
社員マナー教室	回数	9	21	19	18	9	6	12	10	9	11	6
	参加人数	443	1,011	551	498	236	231	391	246	235	333	139
幹部学校	回数	3	2	3	3	4	6	10	4	3	4	11
	参加人数	80	60	35	72	124	124	145	118	91	101	111
幹部学校同窓会活動	回数							6	9	21	50	34
	参加人数							161	195	310	729	445
一泊研修会(幹部社員、他)	回数	10	15	4	10	12	7	10	16	12	5	11
	参加人数	321	433	134	259	529	357	454	461	434	238	344
営業マン講座、他実務講座	回数	9	5	7	8	9	12	9	11	9	4	13
	参加人数	381	193	257	246	237	246	237	209	192	92	300
同友会大学	回数	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	参加人数	106	102	99	96	105	91	78	84	92	111	77
同友会大学同窓会活動	回数	13	13	18	19	16	9	13	13	4	2	4
	参加人数	138	324	1,107	454	406	124	1,032	181	121	115	95
合計	回数	61	62	67	75	69	62	80	85	79	93	99
	参加人数	2,324	2,325	2,949	2,444	2,476	2,049	3,404	2,284	2,288	2,240	2,057

合同入社式

合同入社式	企業数	205社	208社	232社	242社	272社	285社	313社	305社	291社	247社	203
	参加人数	809	823	886	835	853	877	931	950	976	761名	531

※シリーズ企画は1回として計算してあります。理事会、幹事会、世話人会、同好会は含まれません。

○第19回全道経営者〝共育〟研究集会　401名
（開催担当：オホーツク支部）
○創立30周年記念パーティー　850名
○第19回ソフトボール大会　1,500名
○全国女性部交流会　492名
（開催担当：函館支部）
○第21回収穫交歓会　1,500名
（札幌支部　於　長沼町）
○第21回田植体験交流会　120名
（札幌支部　於　当別町）

＜市民参加を呼びかけた企画＞

○秋の収穫を楽しむ会（オホーツク支部）　80名
○昆布フェスタ（函館支部）　2,000名以上
○星澤幸子先生の「昆布クッキング&とーくショー」　380名
○収穫感謝祭（帯広支部）　3,000名
○支部設立25周年講演会（旭川支部）　1,200名
○あらぐさ会〝ふるさときゃらばん旭川公演〟
（旭川支部）　1,100名
○留萌地区会「ガイヤシンフォニー」上映会
（旭川支部）　200名
○農業収穫祭（旭川支部）　700名
○共に育つ講演会（オホーツク支部）　271名

共同求人活動の足跡

北海道中小企業家同友会　2000. 8. 3. 現在

	ガイドブック参加企業	合同企業説明会			
		説明会実施日	参加企業数	参加学生数	会　場
新聞広告参加企業					
1972年		4回開催	90	84	※新聞広告による求人
1973年		5回開催	99	116	※新聞広告による求人
1974年		1回開催	16	46	※新聞広告による求人
ガイドブック参加企業					
1974年	20社	※ガイドブック発行始まる。学校訪問で活用。			
1975年	21	11/22	18	108	第一ビル
1976年	32	11/13	25	150	第一ビル
1977年	40	10/15	25	530	北海道建設会館
1978年	53	10/11	32	500	北海道厚生年金会館
	参加学生総数	12/16	40	250	札幌教育文化会館
	750人				
1979年	92	10/12	78	900	北海道厚生年金会館
	参加学生総数	11/22	57	600	〃
	1,500人				
1980年	131	10/6	95	1,200	〃
	参加学生総数	11/20	70	750	〃
	1,950人				
1981年	151	10/2	102	1,600	〃
	参加学生総数	11/20	72	1,200	〃
	2,800人				
1982年	175	10/4	111	2,175	〃
	参加学生総数	11/16	93	1,353	〃
	3,528人				
1983年	194	10/3	121	2,430	〃
	参加学生総数	11/15	91	2,063	〃
	4,493人				
1984年	197	10/3	126	3,430	〃
	参加学生総数	11/14	98	1,622	〃
	5,052人				
1985年	188	10/1	136	3,520	〃
	参加学生総数	11/14	95	1,898	〃
	5,418人				
1986年	161	※(7/2)	46	3,000	札幌パークホテル
		※(8/4)	77	1,500	〃
	参加学生総数	8/26	137	2,014	〃
	7,927人	10/1	115	1,413	札幌サンプラザ
1987年	150	8/20	132	3,682	北海道厚生年金会館
	参加学生総数	9/16	112	1,423	〃
	5,105人				
1988年	180	※(7/4)	103	381	〃
	参加学生総数	8/22	164	2,898	〃
	4,565人	9/16	130	1,286	〃
1989年	206	※(6/19)	103	310	〃
	参加学生総数	8/21	175	1,753	〃
	2,902人	9/18	149	839	〃

	ガイドブック参加企業	合同企業説明会			
		説明会実施日	参加企業数	参加学生数	会　場
1990年	223社	※(6/20)	154	750	北海道厚生年金会館
		※(6/21)	136	1,254	〃
		8/20	200	1,400	札幌パークホテル
	参加学生総数	9/18	146	984	北海道厚生年金会館
	5,119人	11/19	118	731	〃
1991年	240	※(6/25)	173	689	〃
		※(6/26)	143	1,484	〃
		8/9	179	911	〃
	参加学生総数	9/26	147	755	〃
	4,728人	11/19	112	889	〃
1992年	232	※(6/15)	154	2,429	〃
		7/1	180	1,823	札幌サンプラザ
		8/3	153	1,401	北海道厚生年金会館
	参加学生総数	9/17	102	1,437	〃
	8,518人	11/16	90	1,428	〃
1993年	211	※(6/1)	130	4,328	札幌サンプラザ
		7/1	150	3,289	北海道厚生年金会館
	参加学生総数	8/2	107	2,047	〃
	11,713人	11/17	55	2,049	〃
1994年	198	※(6/8)	114	5,196	〃
		7/1	118	3,284	〃
	参加学生総数	8/3	89	1,845	〃
	11,344人	9/16	61	1,019	〃
1995年	175	※(6/5)	100	4,000	〃
		7/3	112	2,709	〃
	参加学生総数	8/1	74	1,478	〃
	9,549人	9/1	60	1,362	〃
1996年	169	※(5/14)	113	3,844	〃
		7/1	123	2,458	〃
	参加学生総数	8/1	93	1,173	〃
	8,483人	9/2	74	1,008	〃
1997年	188	※(4/14)	103	1,722	〃
		5/8	127	2,659	〃
		7/1	139	1,857	〃
	参加学生総数	8/1	87	847	〃
	8,024人	10/23	54	939	〃
1998年	170	4/28	110	3,549	〃
		5/25	102	2,643	〃
	参加学生総数	7/1	86	1,581	〃
	8,625人	8/11	50	852	〃
1999年	143	4/23	87	3,713	〃
		5/18	85	2,954	〃
	参加学生総数	7/1	65	1,832	〃
	9,461人	8/3	46	962	〃
2000年	134	4/20	85	3,221	〃
		5/24	80	2,402	〃
	参加学生総数	7/3	73	1,382	〃
	7、385人	8/3	43	830	〃

北海道中小企業家同友会「同友会大学」第1期講義カリキュラム

日程	単元	講義テーマ	講師
1981年 1月13日(火)	開校式	◎校長あいさつ，教育委員会の紹介，ガイダンス ◎班編成の発表，性格・職業興味検査，一般教養テスト	
20日(火)	単元Ⅰ 日本経済と中小企業	◎戦後日本経済史と中小企業の位置づけについて	北海道教育大学 教授　三好　宏一氏
22日(木)	〃	◎世界と日本の政治・経済情勢の焦点	北海道大学 助教授　佐々木隆生氏
27日(火)	〃	◎北海道経済の歴史と産業構造の特徴	北海道大学 助教授　山田　定市氏
29日(木)	単元Ⅱ 経営に関する法律問題	◎憲法，商法，労働三法，中小企業関連法	札幌商科大学 教授　鈴木　敬夫氏
2月3日(火)	〃	〃 (2)	同上
5日(木)	〃	◎商取引に関する法律知識 (1)	弁護士 山中　善夫氏
10日(火)	〃	〃 (2)	同上
12日(木)	〃	◎債権の管理・回収について (1)	弁護士 向井　清利氏
17日(火)	〃	〃 (2)	同上
19日(木)	単元Ⅲ 企業会計の基礎知識	◎バランスシートの読み方 (1)	税理士 加城　忠重氏
24日(火)	〃	〃 (2)	同上
26日(木)	〃	◎資金繰り表の作り方 (1)	税理士 平田　清二氏
3月3日(火)	〃	〃 (2)	同上
5日(木)	〃	(特別講義) 企業の実力を判断する為には？ 危い会社の見分け方	帝国データバンク 札幌支店長　今井　正昭氏

日程	単元	講義テーマ	講師
3月10日(火)	単元Ⅳ 現代営業幹部論	◎営業とは何か	北海道紙工業材料㈱ 専務　澤田　三尚氏
12日(木)	〃	◎営業幹部の任務と役割	岩橋印刷㈱ 専務　杉本　昭氏
17日(火)	〃	◎目標達成の手順と方法 (1)	㈱北海道共同印刷所 社長　木野口　功氏
19日(木)	〃	〃 (2)	タナカ化学㈱ 社長　田中　志朗氏
24日(火)	単元Ⅴ 科学技術論	◎現代の技術革新はどこまで進んでいるか ～人類の発達と技術の歴史～	北海道大学 助教授　荒川　泓氏
26日(木)	〃	◎コンピューターの基礎概念 ～情報化時代への対応	北海道大学 教授　青木　由直氏
31日(火)	〃	◎生産管理について ～作業管理，品質管理，工程管理など～	北海道工業大学 教授　川島　正治氏
4月2日(木)	〃	◎中小企業の技術開発，その発想と具体例 (1)	㈱光合金製作所 社長　井上　一郎氏
7日(火)	〃	〃 (2)	ホクダン㈱ 社長　佐藤　雄一氏
9日(木)	単元Ⅵ 中小企業幹部論	◎幹部に必要な現代のマナー (1)	㈱宝石の玉屋 社長　深林　廣吉氏
14日(火)	〃	◎幹部に必要な現代のマナー ～話し言葉の再確認～ (2)	HBC苫小牧支局長（元HBCアナウンスアカデミー所長） 平沢　秀和氏
16日(木)	〃	◎部下をどう教育するか ～人間の発達と教育について～ (1)	札幌商科大学 教授　方波見雅夫氏
21日(火)	〃	◎部下をどう教育するか ～現代人の社会心理と教育課題～ (2)	北海学園大学 教授　後藤　啓一氏
23日(木)	〃	◎これからの幹部に要求される幹部の資質と自己啓発の目標	㈱近代店舗デザインセンター 社長　林　秀憲氏
28日(火)	総括講義	◎中小企業の未来と私たちの課題	北海道同友会 専務理事　大久保尚孝氏

※ 卒論の提出

※ 卒業式は総括講義後2週間目に行う。5月12日(火) 18:00～21:00

北海道中小企業家同友会

「同友会大学」講義カリキュラム（第40期）

講義時間；１８：００～２１：００

日　程	講　義　テ　ー　マ	講　師
入　学　式		
２０００年 ７月10日(月)	◎学長あいさつ、講師団あいさつ、ガイダンス ◎班編成の発表、ＹＧ性格検査	
７月14日(金)	◎現代の情勢と同友会大学で学ぶ意義 ～問題提起とグループ討論～	北海道同友会 経営・政策局長 西谷 博明 氏
単元Ⅰ　経　済　と　中　小　企　業		
７月18日(火)	◎経　済　学　と　は　何　か ～経済学の歴史と現代～	北海道大学経済学部 教授　唐渡　興宣 氏
７月21日(金)	◎激動する世界経済をどう見るか	北海道大学経済学部 教授　佐々木隆生氏
７月24日(月)	◎激変する経営環境下における 戦略的人的資源管理	北海道大学経済学部 助教授 柴田　裕通氏
７月28日(金)	◎転　換　期　の　日　本　経　済	北海道大学経済学部 教授　井上　久志氏
７月31日(月)	◎世界の金融危機、金融不安と解決の方向	札幌学院大学経済学部 教授　高懸　雄治氏
単元Ⅱ　日　本　の　近　現　代　史　と　北　海　道		
８月４日(金)	◎北方少数民族の生き方で考える ～もうひとつの北海道史～	日本民族学会会員 田中　了 氏
８月７日(月)	◎財政危機の構造と北海道【公開講座】 ＊会場は北海道厚生年金会館（北１西12）です。	北海道大学法学部 教授　宮脇　淳氏
８月11日(金)	◎北海道の経済構造とこれからの展望	北海学園大学経済学部 教授　山田 定市 氏
８月16日(水)	◎明治中期の北海道の中小企業家群像	札幌学院大学人文学部 教授　船津　功　氏
単元Ⅲ　経　営　分　析		
８月21日(月)	◎経　営　分　析　の　Ａ　Ｂ　Ｃ	税　理　士 芥川満砂子 氏
８月25日(金)	◎経　営　分　析　の　す　す　め　か　た	税　理　士 芥川満砂子 氏
８月28日(月)	◎経営分析の事例研究（１）	税　理　士 池戸　俊幸 氏
９月１日(金)	◎経営分析の事例研究（２） ～グループワーク～	税　理　士 池戸　俊幸 氏
単元Ⅳ　経　営　と　法　律		
９月４日(月)	◎地方自治と国民主権	北海学園大学法学部 教授　森　啓 氏
９月８日(金)	◎日本国憲法の歴史的意義と課題	弁　護　士 中村　仁 氏
９月11日(月)	◎動き始めた介護保険～これで老後は安心か～	札幌学院大学 人文部 教授 津田　光輝氏
９月14日(木)	◎債権の管理と回収（１）	弁　護　士 向井　清利 氏
９月18日(月)	◎債権の管理と回収（２）	弁　護　士 向井　清利 氏
単元Ⅴ　科　学　と　人　間		
９月22日(金)	◎人間は世界をどのようにとらえて来たか ～自然科学の歴史から学ぶ～	北海道大学 名誉教授 田中　一 氏
９月25日(月)	◎バイオインダストリーと北海道の未来	北海道東海大学 工部 教授　西村 弘行氏
９月29日(金)	◎情報化社会がもたらしたもの ～暮らしと中小企業への影響～	北海道大学工学部 教授　山本　強 氏
10月２日(月)	◎地球環境問題の現状と展望	北海道大学経済学部 教授　吉田 文和氏
単元Ⅵ　人　間　と　教　育		
10月６日(金)	◎社会の発達と教育の歴史 ～教育基本法の現代的意義～	北海道大学教育学部 助教授 所　伸一氏
10月10日(火)	◎生きる・働く・学ぶことと中小企業	北海学園大学経済学部 教授 竹田　正直氏
10月13日(金)	◎社員と共に育ち合う企業づくり	㈱アイワード　社長 木野口　功氏
10月16日(月)	◎人間とコミュニケーション ～人と人との関わりをより濃密にするために～	北海道大学教育学部 助教授 間宮　正幸氏
10月20日(金)	◎現代の若者をどう理解し、どう生かすか	北海学園大学経済学部 教授　後藤　啓一 氏
総　括　講　義		
10月23日(月)	◎中小企業の未来と私たちの課題 ～同友会大学で何を学んだか(ｸﾞﾙｰﾌﾟ討論)～	北海道同友会 代表理事 大久保尚孝 氏

※ 卒業式は11月24日(金)　18:00～20:30りんゆうホール(北9東2りんゆう観光3F)で行われます。

第５期「経営者大学」ＰＡＲＴ Ⅰ

「経済学」コース講義カリキュラム

日程	講義のテーマと時間	講義内容	講師
① 10／5 (土)	戦後世界経済の半世紀 講義時間(14:00~17:00)	◎戦後50年、世界経済のワク組は大きく変わった。世界経済の何がどう変わったかを解明。	北海道大学 経済学部 教授 佐々木隆生 氏
② 10／12 (土)	90年代不況と克服の道 ～現代の経済学に問われているものは何か～ 講義時間(14:00~17:00)	◎"経世済民"を原点とする経済学の現代の課題は何か。恐慌論の第一人者が鋭く迫る。	大阪経済法科大学 経済学部 教授 林 直道 氏
③ 10／16 (水)	「大競争」の展開とアメリカの経済戦略 ～規制緩和の背景を考える～ 講義時間(14:00~17:00)	◎ゆきづまる先進国経済。ｸﾞﾛｰﾊﾞﾙな視点から、今注目のｱｼﾞｱ市場をめぐるｱﾒﾘｶの経済戦略を探る。	札幌大学 経済学部 教授 小島 基男 氏
④ 10／26 (土)	ＥＵ経済の現状と課題 ～アジア戦略にもふれて～ 講義時間(14:00~17:00)	◎ＥＵ経済の実力と世界戦略の方向は？ｱｼﾞｱ経済との関連で現地長期滞在の講師がリアルに語る。	北星学園大学 経済学部 専任講師 原島 正衛 氏
⑤ 11／2 (土)	ロシア経済の困難と展望 講義時間(14:00~17:00)	◎ソ連崩壊から間もなく５年。依然として、困難を抱えるロシア経済の特徴と展望は？	北海道大学 ｽﾗﾌﾞ研究ｾﾝﾀｰ 助教授 田畑伸一郎 氏
⑥ 11／9 (土)	アジア経済の「成長」をどう見るか 講義時間(14:00~17:00)	◎「急成長」を続けるアジア経済。その現状と問題点、これからの方向を考える。	北海道大学 経済学部 教授 宮本 謙介 氏
⑦ 11／16 (土)	戦後日本経済の半世紀 講義時間(14:00~17:00)	◎戦後50年。今、日本経済は転換期を迎えている。５０年の軌跡を辿り、今後の方向を探求。	北海道大学 経済学部 教授 鈴木 良始 氏
⑧ 11／22 (金)	グローバル化時代と北海道経済の展望 講義時間(14:00~17:00)	◎急速に進む経済のグローバル化。その中で北海道はどうすべきかを問う。	札幌学院大学 商学部 教授 高原 一隆 氏
⑨ 11／30 (土)	食料危機と北海道農業 講義時間(14:00~17:00)	◎しのびよる食糧危機。ますます重要になる北海道農業。現状と可能性を追求。	北海道大学 農学部 助教授 飯澤理一郎 氏
⑩ 12／3 (火)	《公開講座》 経営環境の変化と中小企業の未来 ～金融問題にもふれて～ 講義時間(14:00~17:00) **会場：北海道厚生年金会館３Ｆ**	◎全国の同友会運動と深くかかわってこられた講師が、情熱的に語る中小企業の未来。定評のある名講義で迫る。	立教大学 経済学部 助教授 山口 義行 氏

----------きりとりせん----------

第５期経営者大学
「経済学」コース申込書

会社名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ TEL ＿＿＿＿＿＿＿＿

送付先　〒060　札幌市中央区北４西16第一ビル　FAX　(011)611-9573

※フリーコースを選択される方は、受講される日に○をつけて下さい。

氏名	お役職	コース	10/5	10/12	10/16	10/26	11/2	11/9	11/16	11/22	11/30	12/3
		フル フリー										
		フル フリー										
		フル フリー										

※「フルコース」「フリーコース」どちらか希望される方に○をつけて下さい。

第５期「経営者大学」PART Ⅱ

「経営学」コース講義カリキュラム

日程	講義のテーマと時間	講義内容	講師
① 10/3（金）	**経営学は何を問題にしてきたか** ～経営学の歴史～ 講義時間（14:00～17:00）	◎構造変化の中で、改めて経営学の課題が問われている。経営学の歴史から現代に迫る。	札幌大学 経営学部 教授 森　杲 氏
② 10/11（土）	**多国籍企業の経営戦略** ～日米企業の経営比較を中心に～ 講義時間(14:00～17:00)	◎経済のｸﾞﾛｰﾊﾞﾙ化を推進する多国籍企業。中小企業にどんな影響をもたらすのか考える。	北海道大学 経済学部 助教授 柴田　裕通氏
③ 10/18（土）	**戦後日本の産業経営史** 講義時間（14:00～17:00）	◎戦後日本の経済発展を支えたものは何か。産業経営史の視点からアプローチする。	北海道大学 経済学部 教授 鈴木　良始氏
④ 10/22（水）	**経済的構造の変化と創造的経営の展開** 講義時間（14:00～17:00）	◎戦後半世紀を経て、日本経済は変わりつつある。豊富な事例研究をもとに創造的経営の方向を示す。	札幌大学 経営学部 助教授 小川　正博氏
⑤ 11/1（土）	**情報化時代と中小企業** 講義時間（14:00～17:00）	◎「ﾏﾙﾁﾒﾃﾞｨｱ」「ｲﾝﾀｰﾈｯﾄ」など、急速に進む情報化。今後の行方と中小企業の対応を探る。	小樽商科大学 助教授 酒井　弘一氏
⑥ 11/6（木）	**大企業の粉飾の実態** ～不正や経済犯罪を生み出す背景～ 講義時間(14:00～17:00)	◎次々と明るみに出る大企業の不正や犯罪。大企業の実態を明らかにしながらその温床に切り込む。	北海道大学 経済学部 助教授 吉見　宏氏
⑦ 11/15（土）	**持株会社解禁と中小企業** 講義時間（14:00～17:00）	◎独禁法第９条が改正され、持株会社の設立が可能となった。独禁法の精神と中小企業への影響は…。	北海道大学 法学部 教授 稗貫　俊文氏
⑧ 11/22（土）	**「規制緩和」と中小企業** ～卸・小売業を中心に～ 講義時間(14:00～17:00)	◎「規制緩和」は、経済活性化の切り札か？その本質と中小企業への影響をリアルに解明。	札幌学院大学 商学部 教授 杉本　修氏
⑨ 11/29（土）	**金融ビッグバンと中小企業** 講義時間（14:00～17:00）	◎「金融ビッグバン」とは何か。国際的視野から、その特徴と中小企業との関わりを元銀行マンが語る。	北海道大学 経済学部 教授 井上　久志氏
⑩ 12/2（火）	**歴史的転換期と中小企業の活路** ～中小企業経営の新ﾊﾟﾗﾀﾞｲﾑ～ 講義時間（14:00～17:00）	◎今、中小企業経営の新ﾊﾟﾗﾀﾞｲﾑ(枠組み)が求められている。そのﾎﾟｲﾝﾄは何かを明らかにする。	豊橋創造大学 経営情報学部 教授 黒瀬　直宏氏

第５期経営者大学「経営学」コース申込書

会社名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ TEL＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

送付先　〒060　札幌市中央区北４西16第一ビル　FAX(011) 611-9573

＊フリーコースを選択される方は、受講される日に○をつけて下さい。

氏名	お役職	コース	10/3	10/11	10/18	10/22	11/1	11/6	11/15	11/22	11/29	12/2
		フル フリー										
		フル フリー										
		フル フリー										

＊「フルコース」「フリーコース」どちらか希望される方に○をつけて下さい。

'99年の経営指針を確かなものにするために！

第５期経営者大学パートⅢ「北海道論」コースのご案内

１９９８年１１月１７日
北海道中小企業家同友会
経営者大学学長　山崎 初三郎
℡(011)611-3411

北海道をまるごとつかみ、未来が見えてくる楽しい「北海道論」をぜひ受講してみませんか？

＜日　時＞1999年１月29日(金)開講～４月３日(土)閉講
講義時間は14:00～17:00です。詳細は下記のカリキュラムの通りです。
＜会　場＞同友会会議室（札幌市中央区北４西16第一ビル５Ｆ）但し
※第１講（1/29）は北海道厚生年金会館（中央区北１西12℡231-9551）
＜受講料・受講資格＞
◆フルコース（全講義の出席を目標とされる方。７回以上の出席者に修了証書を授与）は35000円。
◆フリーコース（お好きな講義のみ受講される方）は、１講につき4000円。同友会会員企業経営者であればどなたでも受講できます。

＜カリキュラム＞

①1／29（金）　**世界の金融危機、金融不安と解決の方向**
～世界の金融問題から北海道をみる～
講師；中央大学商学部　教授　今宮　謙二氏
※公開講座 会場：北海道厚生年金会館(中央区北１西12)

②2／6（土）　**明治２０年代の北海道の中小企業家群像**
～資本主義の原点を考える～
講師；札幌学院大学人文学部　教授　船津　功氏

③2／13（土）　**北海道の風土と文学**
講師；藤女子大学文学部　教授　小笠原　克氏

④2／20（土）　**北海道の地震**
～「地震のデパート」北海道を解剖する～
講師；北海道大学理学部　教授　島村　英紀氏

⑤2／27（土）　**森が消えれば海も死ぬ**
～北海道の森林資源と水産資源を守るために～
講師；北海道大学水産学部　教授　松永　勝彦氏

⑥3／6（土）　**新農業基本法と北海道農業**
～迫りくる食料危機に対応するために～
講師；北海道大学農学部　教授　三島　徳三氏

⑦3／13（土）　**北海道と公共投資のあり方を考える**
講師；札幌学院大学経済学部　教授　安藤　実氏

⑧3／20（土）　**北海道の福祉の現状と課題**
～高齢社会と中小企業の役割～
講師；北星学園大学社会福祉学部　教授　米本　秀仁氏

⑨3／27（土）　**中小建設産業の現状と振興の方向**
～北海道における中小建設関連産業の役割～
講師；北海道大学教育学部　助教授　椎名　恒氏

⑩4／3（土）　**北海道と新しい産学官連携の可能性**
講師；北海道東海大学工学部　教授　西村　弘行氏

---------- きりとりせん ----------

第５期経営者大学
「北海道論」コース申込書

会社名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　℡＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

送付先　〒060-0004　札幌市中央区北４条西16丁目第一ビル
FAX（０１１）６１１－９５７３

※フリーコースを選択される方は、受講される日に○印をつけて下さい。

氏　名	役職	コース	1/29	2/6	2/13	2/20	2/27	3/6	3/13	3/20	3/27	4/3
		フル フリー										
		フル フリー										
		フル フリー										

※「フルコース」「フリーコース」どちらか、希望される方に○印をつけて下さい。

今、改めて人間重視の経営が注目されている。その真髄に迫る！

第５期経営者大学パートⅣ「人間論」コースのご案内

１９９９年１２月８日
北海道中小企業家同友会
経営者大学学長　山崎 初三郎
℡(011)611-3411

人間とは何か、人間をめぐる最近の事象に鋭く迫り、中小企業のあり方を問う。豪華な講師陣、21 世紀の中小企業のあり方を考える絶好の機会です。ぜひご参加を！

＜日　時＞2000 年１月 29 日(土)開講～４月８日(土)閉講
講義時間は 14:00～17:00 です。詳細は下記のカリキュラムの通りです。講師の都合により、変更になる場合もございます。
＜会　場＞同友会会議室（札幌市中央区北４西 16 第一ビル５Ｆ）
＜受講料・受講資格＞
◆フルコース（全講義の出席を目標とされる方。７回以上の出席者に修了証書を授与）は 35、000 円。
◆フリーコース（お好きな講義のみ受講される方）は、１講につき 4000 円。同友会会員企業経営者であればどなたでも受講できます。

＜カリキュラム＞

①１／２９（土）　**社会の発達と教育の歴史**
講師；北海道大学教育学部　助教授　所　伸一氏

②２／５（土）　**「いのち」の人間学**
～現代社会における「いのち」の位置～
講師；日本福祉大学社会福祉学部　教授　福田　静夫氏

③２／１２（土）　**人間の脳の働きと発達**
～人間として誇り高く生きるために～
講師；北海道大学教育学部　教授　諸富　隆氏

④２／１９（土）　**「学歴社会」の変貌**
～若者と社会の「学歴」意識はどう変わりつつあるか～
講師；北海道大学教育学部　助教授　小内　透氏

⑤２／２６（土）　**今、なぜユネスコ「学習権宣言」なのか**
～その理念と現代的意義を探る～
講師；北海学園大学経済学部　教授　山田　定市氏

⑥３／４（土）　**人間とコミュニケーション**
～人と人との関わりをより濃密にするために～
講師；北海道大学教育学部　助教授　間宮　正幸氏

⑦３／１１（土）　**「情報化社会」と人間**　～その功罪を問う～
講師；北海道大学教育学部　教授　福地　保馬氏

⑧３／１８（土）　**環境問題と人間**
講師；北海道大学大学院地球環境科学研究科　教授　小野　有五氏
(未確定の予定が入り、変更する可能性があります)

⑨３／２５（土）　**職場のメンタルヘルス**
～医療現場から見た経営者と社員のメンタルヘルス～
講師；北海道健診ｾﾝﾀｰｸﾘﾆｯｸ　院長　斉藤　和雄氏

⑩４／８（土）　**２１世紀の教育課題**
講師；北海道大学教育学部　教授　竹田　正直氏

---------- きりとりせ ----------

第５期経営者大学
「人間論」コース申込書

会社名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　℡＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

送付先　〒060-0004　札幌市中央区北４条西 16 丁目第一ビル
FAX（０１１）６１１－９５７３

※フリーコースを選択される方は、受講される日に○印をつけて下さい。
※「フルコース」「フリーコース」どちらか、希望される方に○印をつけて下さい。

氏　名	役職	コース	1/29	2/5	2/12	2/19	2/26	3/4	3/11	3/18	3/25	4/8
		フル フリー										
		フル フリー										
		フル フリー										

第４期「経営者大学」ＰＡＲＴ Ⅳ

《'95年2月14日(火)～4月22日(土)》

「法と中小企業論」コースカリキュラム

日程	講義のテーマと時間	講義内容	講師
① 2／14 (火)	私達の暮らしと憲法 ～日本国憲法の現代的意義～ 講義時間(14:00~17:00)	◎地域紛争が頻発し改めて平和のありようが問われている。今、日本国憲法の意義を問う。	札幌学院大学 法学部 教授 鳥居喜代和 氏
② 2／25 (土)	市民生活と法のかかわり ～民主主義の発展と法～ 講義時間(14:00~17:00)	◎法は何のためにあり、どのように発展してきたか。人間らしく生きるための法のあり方に迫る。	北海道大学 法学部 教授 長谷川 晃 氏
③ 3／4 (土)	民・商法と中小企業 ～知っておきたいポイント～ 講義時間(14:00~17:00)	◎民法と商法は、企業にとって最も関係の深い法律である。そのポイントをつかむ。	弁護士 浅野 元広 氏
④ 3／10 (金)	商取引と民・商法 ～債権の保全と回収～ 講義時間(14:00~17:00)	◎信用不安が表面化してからでは遅い。取引先の実力をつかみ、先手で必要な手をどう打つか。	弁護士 馬杉 栄一 氏
⑤ 3／17 (金)	工業所有権と中小企業 講義時間(14:00~17:00)	◎特許・実用新案・商標などをめぐる現状、中小企業が注意すべき点などを明らかにする。	川成特許事務所 所長 川成 靖夫 氏
⑥ 3／25 (土)	商法改正と中小企業 ～そのポイントと対応策～ 講義時間(14:00~17:00)	◎'96年4月1日から、いよいよ既存会社にも最低資本金制度が導入される。商法改正のポイントを探る。	弁護士 矢野 修 氏
⑦ 4／1 (土)	ＰＬ法と中小企業 ～その要点と影響～ 講義時間(14:00~17:00)	◎PL法(製造物責任)の制定によって、お客様の目は厳しくなり、個別企業に大きな影響を与える。	弁護士 田中 燈一 氏
⑧ 4／8 (土)	「高齢化社会」と社会保障・社会福祉 ～人間が人間らしく生きるために～ 講義時間(14:00~17:00)	◎高齢化社会とは何か。それは本当に危機なのか。高齢化社会を展望した社会保障・福祉を考える。	北海道大学 教育学部 教授 杉村 宏 氏
⑨ 4／15 (土)	〈公開講座〉 「税制改革」と中小企業～消費税との関連で考える～ 会場 「かでる２・７」(中央区北2西7) 講義時間(14:00~17:00)	◎果たして消費税率アップは必要なのか。国民と中小企業の立場に立った税制改革を探る。	静岡大学 人文学部 教授 湖東 京至 氏
⑩ 4／22 (土)	国民の暮らしと地方自治 ～人間本位のまちづくり～ 講義時間(14:00~17:00)	◎地方の時代と言われているがそれには何が必要か。主体者としての住民の役割、行政のあり方に迫る。	北海道大学 法学部 教授 木佐 茂男 氏

開講式：２月１４日(火)　13:30～14:00

開講のことば、カリキュラムの説明と講師の紹介

----------きりとりせん----------

第４期経営者大学パート４
「法と中小企業論」コース申込書

会社名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　TEL　　－

送付先　〒060　札幌市中央区北４西16第一ビル　FAX　(011)611-9573

※フリーコースを選択される方は、受講される日に○をつけて下さい。

氏名	お役職	コース	2/14	2/25	3/4	3/10	3/17	3/25	4/1	4/8	4/15	4/22
		フル フリー										
		フル フリー										
		フル フリー										

※「フルコース」「フリーコース」どちらか希望される方に○をつけて下さい。

中同協第15回総会　総会宣言（教育宣言）（1983年７月）

私たちは、“ひろく国民の要求に応えつつ、日本経済を担う中小企業の繁栄を！”をスローガンとして、７月６、７日の両日にわたって第15回総会を開催しました。内外情勢の動向や経営に関わる諸問題について真剣に論議をかわし、中小企業をとりまく経営環境が一段と厳しくなっている事実を認めざるを得ませんでした。

同友会は、このような厳しい時代がくることを予見し、さまざまな努力を積み重ねて参りました。とりわけ、激動の時代に対応できる保障は“人材”にあると考え、“共同求人”や“社員教育”に力を入れて取り組んできました。本総会においても、記念講演をはじめ、多くの分科会の中で教育の問題が討論され、共に学びあう気風に満ち、新しい時代にふさわしい労使の信頼関係をつくることが、社員教育の基本であることを確認しました。

日本経済と国民生活の真の担い手は中小企業であり、その経営基盤は国民生活と地域の中にあります。従って中小企業の危機は、日本国民と地域住民の危機であると言っても過言ではありません。この現実を考える時、「共に育ち合う土壌づくり」とも言うべき同友会の社員教育の理念を、企業経営の範囲のみにとどめておくことはできません。今こそ、地域の人々の暮らしを見つめ、家庭、学校、社会における教育と結合して、“人間が人間として息づく”環境を共に作り上げていかなければなりません。

国民の大多数が働いている中小企業は、これからの時代をになう人間を育てるための“たよれる学校”でもあります。その誇りと自覚をもって、社会的責務をはたすことにより中小企業の繁栄は約束されます。

どんなに厳しい時代になろうとも、この確信をもって、全国１万５千の同友会員が固く団結し、さらに同友の輪をひろげ、従業員と共に日本経済の繁栄と国民生活の向上をめざして、いっそう奮闘することを宣言します。

1983年（昭和58年）７月７日

中小企業家同友会全国協議会第15回定時総会

ユネスコ　学習権宣言（抜粋）1985月29日第４回ユネスコ国際成人教育会議

学習権を承知するか否かは、人類にとって、これまでにもまして重要な課題となっている。

学習権とは、

読み書きの権利であり、

問い続け、深く考える権利であり、

想像し、創造する権利であり、

自分自身の世界を読みとり、歴史をつづる権利であり、

あらゆる教育の手だてを得る権利であり、

個人的・集団的力量を発揮させる権利である。

成人教育パリ会議は、この権利の重要性を再確認する。

学習権は未来のためにとっておかれる文化的ぜいたく品ではない。

それは、生き残るという問題が解決されてから生じる権利ではない。

それは基礎的な欲求が満たされたあとに行使されるようなものではない。

学習権は、人間の存在にとって不可欠な手段である。

もし、世界の人々が、食糧の生産やその他の基本的な人間の欲求が満たされたことを望むならば、世界の人々は学習権をもたなければならない。

もし、女性も男性も、より健康な生活を営もうとするなら、彼らは学習権をもたなければならない。

もし、わたしたちが戦争を避けようとするなら、平和に生きることを学び、お互いに理解し合うことを学ばねばならない。

“学習”こそはキーワードである。

学習権なくしては、人間的発達はあり得ない。

学習権なくしては、農業や工業の躍進も地域の健康の増進もなく、そして、さらに学習条件の改善もないであろう。

この権利なしには、都市や農村で働く人たちの生活水準の向上もないであろう。

端的にいえば、このように学習権を理解することは、今日の人類にとって決定的に重要な諸問題を解決するために、わたしたちがなしうる最善の貢献の一つなのである。

しかし、学習権はたんなる経済発展の手段ではない。それは基本的権利の一つとしてとらえられなければならない。学習活動はあらゆる教育活動の中心に位置づけられ、人々を、なりゆきまかせの客体から、自らの歴史をつくる主体に変えていくものである。

それは基本的人権の一つであり、その正当性は普遍的である。学習権は、人類の一部のものに限定されてはならない。すなわち、男性や工業国や有産階級や、学校教育を受けられる幸運な若者たちだけの、排他的特権であってはならない。本パリ会議は、すべての国に対し、この権利を具体化し、すべての人々が効果的にそれを行使するのに必要な条件をつくるように要望する。　（以下　略）