

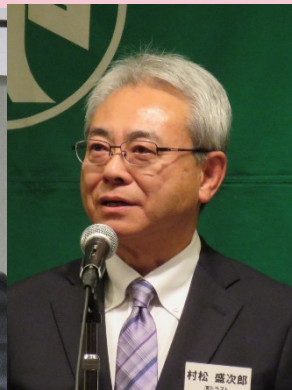
同友しずおか 2020 5

VOL.498



特集

静岡同友会 2020
～県同友会活動方針・
支部長メッセージ～



静岡県中小企業家同友会

静岡同友会 第47回定時総会議案書

2020年度 活動方針

新型コロナウイルス感染症拡大の影響を鑑み、5月8日に開催を予定していた静岡同友会第47回定時総会が開催を見送ることとなりました。総会議案書は既に皆さまのお手元に郵送させて頂き、書面表決にて議事を執行うこととなりました。

厳しい状況下にあり、同友会の理念である「人を生かす経営」や「経営体質の強化」、「連帯の精神」が各企業でより求められています。その中で静岡同友会も、新年度のスタートにあたって「企業づくり」「地域づくり」「同友会づくり」の3本柱からなる基本方針を打ち立てました。以下、「活動方針」を総会議案書より抜粋して掲載します。

【第4号議案】2020年度活動方針 1. はじめに

2020年度はコロナショックで世界が震撼させられている状況からのスタートとなりました。その影響は全世界に拡がり、外出禁止令、自粛、あらゆるイベントが中止を余儀なく

され、本年度ビッグイベントの東京五輪・パラリンピックも1年余りの延期となりました。静岡でもあらゆるイベントが中止され、その影響は計り知れないものとなっております。現在の経済環境は大幅に減速しており、その先行きは予測し難い状況となっております。また、地球環境の変化による甚大な災害が毎年のように発生しています。

この不確実性、有事の対応は我々経営者、そして企業がその資質を問われる時でもあります。「企業と雇用を守る・一人で悩まない・悪徳商人にならない」自主・民主・連帯の精神の下、この行動三本柱で同友会運動の推進と総合実践をすれば、もって真価を発揮することは間違えありません。静岡同友会は2020年ビジョン（中期5年）の最終年度となります。本年度の活動方針を以下に記します。

1、企業づくり

時代は大きく変化し、国際経済・国内経済ともに暗澹たる状況となりま

した。環境の変化をつかみ、動向を踏まえて事業展開するには、経営指針の成文化と組織的実践が必要不可欠となります。自社の優位性を検証し、A4一枚からでも経営指針を成文化しましょう。そして人を生かす経営を実践する上で、労働環境の見直しと就業規則の制定を実施しましょう。社員の働き甲斐と自発性を発揮できる環境を整え、選ばれる企業になりましょう。また、働き方改革（労働時間残業規制）が本年4月より中小企業にも適用となります。同一労働・同一賃金の規制も大企業で本年度からスタートとなります。こんな時代背景こそ、同友会運動の総合実践が真価を発揮することは間違えありません。

2、地域づくり

中小企業憲章・中小企業振興基本条例推進運動への積極的係わりをもつて、地域の活性化の推進役となりましょう。中小企業が地域づくりを担っています。各地の振興会議に積極的に係わり、中小企業の声を届けて、産業界・学会・官公庁・金融機関・各種団体とも連携して地域行政・中小企業施策の実現に向け、自助努力を重ねましょう。また多くの諸機関とも連携して同友会運動の推進と中小企業家の声を届

け、経営環境の改善に努めましょう。

3、同友会づくり

現在静岡同友会には1077名のそして全国には4万8000名の仲間がいます。同友会理念を理解し交流しあえる仲間が増えることは、私たちの学びのすそ野を広げ、辞書を1ページ加えることを意味します。そのため今期は1500名会勢実現に向けて、様々な場面で学びを増やします。中同協中山幹事長が言われる『楽しく・皆で・最後まで』を会内で実践しましょう。そして同友会での学びを自社の経営に生かす、不離一体の行動が同友会運動の推進と会員増強に繋がります。支部例会における学びとともに、全県経営フォーラムや中同協が主催する全国行事に積極的に参加して学びと交流を深めましょう。そして同友会3つの目的を実践で語れる語り部を増やしましょう。



静岡同友会代表理事
井上 斉 ワシロック工業(株)

新型コロナウイルス企業影響調査（4月中旬集計）& 4月県理事会をZOOMにて開催

県理事の企業・業界への影響を報告・意見交換

3月中旬から会員皆様に実施している緊急アンケートでは、「すでにマイナスの影響が出ている」企業は89社（38%）、「今後マイナスの影響が懸念される」企業は117社（50%）と回答者の88%に悪影響が及んでいます。全国の同友会会員にも同様の結果が出ています。特に「商談遅延」が37%、「国内仕入先からの仕入れ・調達に支障」が25%、「予約キャンセルによる売上減や損失」が25%、「業務上の感染防止策で必要な物資の不足」が21%、「来店数の減少等による売上減少」が21%の順で業種・業態を問わず影響が広がっています（4月27日時点・回答232社）。

静岡同友会では3月下旬と4月上旬にアンケート結果などをもとに、「静岡県内の中小企業・小規模企業の存続を第一に据えた 新型コロナウイルスに関する緊急要望・提言」を、静岡県庁、東海財務局静岡財務事務所、厚生労働省静岡労働局、経済産業省関東経済産業局にそれぞれ要望を提出しました。

感染症の影響が長期化することも想定し、会員皆様の声を要望として定期的に発信していきます。皆様の

◆引き続きのお願い◆
国や県・市町の行政機関や金融機関等への要望を事務局までお寄せください。

声を事務局にお寄せください。国や県、市町の行政機関などへの要望や金融機関への要望、また自社を取り巻く状況や期待する対応策などどんなことでも構いません。会員からお寄せいただいた声は、速やかに、中小企業家同友会全国協議会はじめ、各機関にお伝えいたします。

このような状況の中、新型コロナウイルス感染防止への対応に伴い、静岡同友会の4月県理事会は4月22日（水）、WEB会議システム「ZOOM」を使用して開催しました。

井上代表、遠藤会長の挨拶後、4月8日（水）正副代表理事会に決議された「5月31日までの会活動のお願い」を再確認しました。その後、支部長・専門委員長・正副代表理事の全員から、自社経営の現況（業績、業況、資金繰り、雇用等）、業界の流れ等を、顔を見ながら報告しあいました。各支部、各県専門委員会でも、顔を見て「一人にさせない・一人で悩ませない」をキーワードに、WE

B会議等の活用を進めていきます。翌23日（木）の午前からは、県政策委員会をZOOMにて開催し、経営状況の報告と意見交換を1時間半ほど実施しました。他にも県障がい者問題委員会や県共育委員会ははじめ、各支部の役員会や三役会などでも同様に、ZOOMやLINEビデオ通話等の活用が見られます。事務局ではZOOM有料アカウン

トを取得し、各支部や県専門委員会

会員限定サイト

e.doyu をチェックしてみましょう

静岡同友会ではウェブ上の行事参加システム「e.doyu」のメニュー欄から新型コロナウイルス感染症に関する情報発信をおこなっています。

★まだ見ていない方は以下から
ぜひチェックしてください★

◆静岡同友会「e.doyu」

<https://shizuoka.e-doyu.jp/>



会員皆さまにお願いです

貴社の取組みや好事例、支援策の活用、商品・サービスなどの宣伝や広報、企業間連携できる・やれることを募集

皆さまの企業ができること・やれること、取り組み（働き方、感染予防策、衛生用品やサービスの紹介、地域連携など）を事務局まで教えてください！集まった情報は一覧にまとめ、e.doyu から全会員へ随時お知らせしています（上記のQRコードからもログインできます）。

◆静岡同友会事務局◆

TEL：054-253-6130 FAX：054-255-7620

MAIL：doyu@szdoyu.gr.jp

のオンライン会議などのサポートを行っています。会議の開催登録や会員への周知方法、操作方法などご不明な点は県事務局にご相談ください。

その他、情報収集&情報発信、情報ツール（WEB会議）の活用、代替活動の発信、会員と会員を繋ぐ！経営相談の場合（会員間ネットワーク）を強化していきます。

長です



富士宮支部
(株)東海製蠟
阿久澤 太郎 氏

今年度の重点課題は「学び」「地域」「仲間」の3点です。各委員会の切磋琢磨により、学びを深めましょう。①支部の姿を地域に示し、地域と共に問題解決や地域づくりに取り組みましょう。②全会員一丸となり支部の増強に努めよう。③活力ある御殿場支部としましょう。



御殿場支部
(株)蒼設計
立道 浩幸 氏

今年度のテーマは「例会をより活性化し、共に育つ」です。会員が同友会を通じて共に育ち、それを自社の発展に役立てます。必要なのは「人を動かす力」です。



三島支部
(有)トラスト
村松 盛次郎 氏



富士支部
天母鋼業(株)
伊藤 博之 氏



沼津支部
(有)イーリード
越膳 徹 氏

今年度のテーマは「原点回帰～脱皮～」です。自分・自社の成長という本来の目的のため、改めて何のための同友会かを意志しながら活動します。30周年事業も行われる節目の今年度は、新体制で「脱皮」にも挑んでいきます。

- ①ゲストを招き多様性のある充実した例会
 - ②経営指針や昨今の働き方改革も含めた労使見解に関する勉強会
 - ③会員増強
- 感染症の影響による苦境を生き延びることを最優先とし、3点の活動を進めていきます。



伊東支部
(株)祇園
守谷 匡司 氏

共に苦難を乗り越え 静岡岡によい会社を増やそう

私たちが2020年度の支部 よろしくお願いします



中遠支部
(有)大橋商事
遠藤 健正 氏

「本質に迫る」と「学びの
実践」をテーマに活動を進
めて参ります。経営課題の
本質を追究し、経営者自ら
が変わる、そして学び気づ
いたことを素直に実践する。
皆で実のある支部活動を推
進していきましょう！

今年度のテーマは「実践しなけ
りゃ意味がない」です。具体的
な活動方針は「したたかに盗み
合う」こと。経営のヒントとい
うお宝の山を増やすため、真剣
に経営実践を議論できるユニークな価値観を持つ仲間づくりと、
例会への積極的な参加促しにも
精を出します。

今年度も「人を大切にする」をテーマ
に「人材不足」＝「人の問題」を継続
的に取り組みます。「人を大切にす
る」企業づくり進め、会員企業が地域
になくてはならない企業になっていけ
たらいいと思います。



志太支部
(有)池原商会
池原 智彦 氏

今年度も「次世代
に繋がる支部づく
り」がテーマです。
まずは経営指針の
成文化と実践、次
に仲間づくり、そ
して地域に必要と
される地域になる
こと。同友会の3つ
の目的を目指すこ
とで、このテーマ
が実現できると思
います。

今年度のテーマは「愛」です。「地域を愛し、社員
と会社を愛し、仲間と家族を愛す」皆さんの実践で、
静岡市を皆さん愛でいっぱいにしていただきたいで
す。基本方針は、例会の実施、300名目標の会員増強、
委員会を跨いだ行政との連携で市の活性化に貢献。
「頼れる静岡支部」「学ぶ静岡支部」「活気あふれ
る静岡支部」を実践していきます。



浜松支部
弁護士法人長野法律事務所
長野 哲久 氏

昨年1年で32名から37名に会員が増
えました。今年の目標は55名です。
会員が切磋琢磨し、元気で明るく、
社会に有益な企業となれば社会貢献
できます。浜松支部の会員を更に増
強し、地域社会に貢献しよう！



静岡支部
(有)大戸化成
大戸 利之 氏

何のための同友会なのかを常に再確認し
ながら、活発な委員会活動を促進。「出
席しないと損をする」魅力ある例会づく
りを企画し、多くの会員に同友会に入っ
て良かったと思ってもらえるようにした
いと思います。



榛南支部
(株)ナック
中野 博美 氏

全社一丸体制で難局を乗り越える！ 「企業経営の在り方」紹介「人を生かす経営」「労使見解」

中小企業家同友会全国協議会（以下、中同協）は1957年の創立以来、中小企業における労使問題について議論を重ね、75年「中小企業における労使関係の見解」（略称「労使見解」）を発表しました。それから45年が経過しましたが、未だに色褪せることなく、企業経営の在り方の根幹として受け継がれています。

「労使見解」から学ぶべき点は、第一に、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。第二に、経営指針の成文化とその全社実践の重要性。第三に、社員をもっとも信頼できるパートナーと考え、高い次元での団結をめざし、共に育ちあう教育（共育）を重視していること。第四に、経営を安定的に発展させるために外部環境の改善にも労使が力を合わせていくこと、と書かれています。

同友会で唱和する3つの目的（よい

会社をつくる、よい経営者になろう、よい経営環境をつくる）の根幹には、この「労使見解」が存在します。以下全文を紹介します。より詳しくお読みになりたい方は、中同協発行の書籍「人を生かす経営」「労使関係の見解」をお買い求めください。同友会事務局まで（販売価格 550円）。

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っていることはいまでもありません。経営者は「中小企業だから、なん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。経営者は企業的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ことに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つ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る必要があります。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、人格としては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まったく違うわけですから、労使の矛盾や紛争がまったくなくなるといふことはけつしてありません。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、全人格が全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。つまり、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、直ちに実行できず、実行について検討してみること、当面は不可能なことなどをはつ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良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」といふ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、企業を良く見きわめ、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ぞましいと考えます。そのためには①社会的な賃金水準、賃上げ相場②企業における実際の支払い能力、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労働者が協力しなければ達成できません。

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、いくつもの成功経験を持つています。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。労働組合が作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ぬと考えます。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、意思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けられてきました。しかしある程度の認識や関心をもつ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つては、相互に理解し合つ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も多くの改善しなければならぬ問題を抱えているからです。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ぬと考えています。また中小企業家がいかにかに企業努力を払ったとしても、労使関係は横たわるすべての問題を企業内で解決することとは不可能であり、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ていくと考えます。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、問題の処理にあたつては、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、労働組合にとつ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ぬ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かわりがあるのだ、という自覚をもつ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ぬ努力によって、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共に、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。

経営指針作成の手引きや共育関係の書籍など、お求めの際は同友会事務局までご連絡ください。

見たい、知りたい情報がきつとある



e-doyu 活用のお願い

最近、静岡同友会 e-doyu にいつログインしましたか？活動の告知や出欠回答だけではなく、下記のような、皆さまに役立つ情報を随時配信しています！ぜひご覧ください。

e-doyu へのアクセス方法

- ・WEB 版→静岡同友会ホームページの TOP ページ下のリンクからアクセス
- ・モバイル版→右記の QR コードからアクセス

ログイン ID・パスワードが分からない方、また操作方法などでご不明な点がある方は事務局までご連絡ください（TEL：054-253-6130）。



e-doyu モバイル版


掲示板 **新型コロナウイルスに関するお知らせ**

事業者向けの施策・窓口紹介や、会員企業の取り組みやサービスなどの情報を発信


掲示板 **【リンク集(Youtube)】我が経営を語る！静岡社長 TV**

5月11日以降順次、会員経営者の方の報告を youtube で配信していく予定です！
第一回目は、簗威頼氏（株アサギリ・富士宮支部）です。お楽しみに！


掲示板 **【報告集】厳しい局面を乗り越えてきた経営者の実践**

過去の報告集などを掲載していきますので、自社経営にぜひご活用ください。
現在、過去10年分の全県経営フォーラム報告集を一挙公開しています！


アンケート **下記2つのアンケートにぜひご協力ください**

- ①新型コロナウイルス感染症緊急アンケート…各社の影響や要望を集計しています。アンケート結果は、会活動や、国・行政への要望・提言の内容に活かしていきます。
- ②新型コロナ影響に関して紹介できるサービス・情報の募集…各企業の取り組みやサービスを取りまとめています。とりまとめた内容は他会員に配信していきます。

名義変更による新名義人（敬称略）

氏名	社名・事業	所属支部	旧名義人
たかだ 高田 よしひで 宜秀	(株)タカダ産業 一般廃棄物・産業廃棄物の収集運搬・処分、特別管理産業廃棄物の収集運搬、コーヒーの販売	御殿場	高田 知

※新会員の写真はe.doyu「ユーザ名簿」に掲載します。e.doyuからのご確認をお願い致します。



静岡同友会
Facebookページ



静岡同友会Facebookページで、会員企業訪問の様子や各支部例会の案内を掲載しています。ぜひご覧ください！