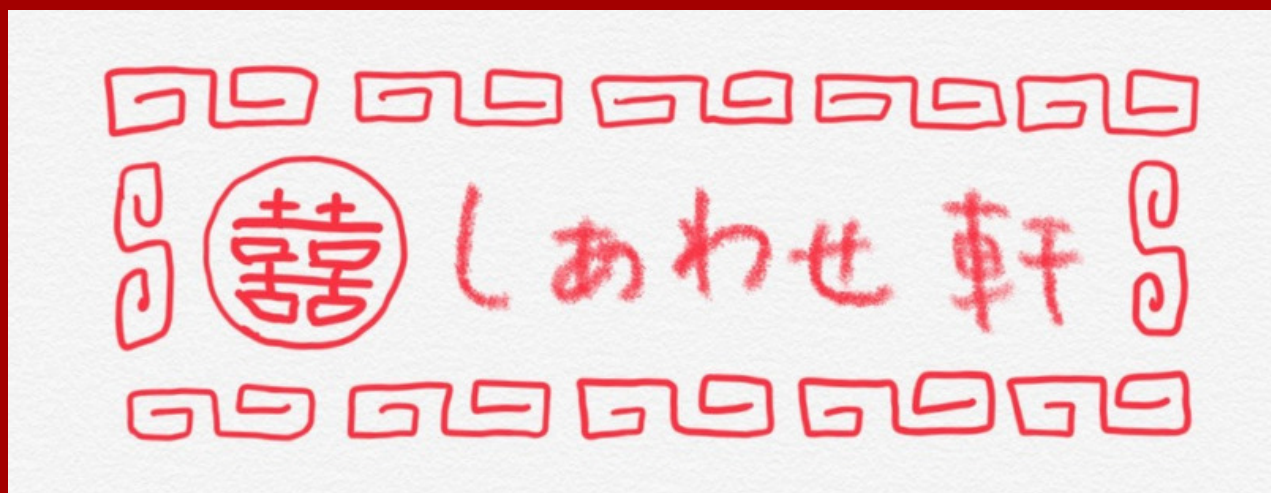


皆で幸せでい続ける経営研究会



2019 シンポジウム

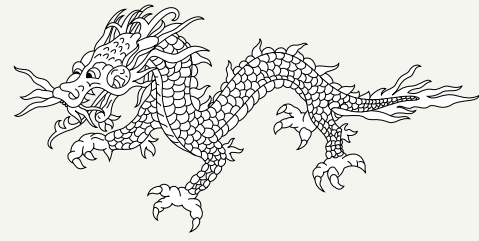
FACEBOOK

[HTTPS://WWW.FACEBOOK.COM/SHIAWASEKEIEIKEN/](https://www.facebook.com/shiawasekeieiken/)

HP

[HTTPS://SHIAWASEKEN.JP/](https://shiawaseken.jp/)

お品書き



三菱鉛筆

コーチングスキルを活用した
組織の梁づくり

Yahoo! JAPAN

上司と部下の健全な関係を育むための
1on1ミーティング

カルビー

活き活き社員を増やすための
フリーアドレスと固定席の
イイところ取りワーク

WILL GROUP

サバティカルチャレンジ休暇
～社員個人のチャレンジを支援す
る為の休暇制度～

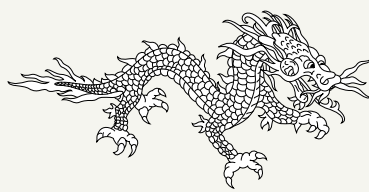
HIS

夢や目標に向けて、
キャリアデザインを実現する為の「公募制度」

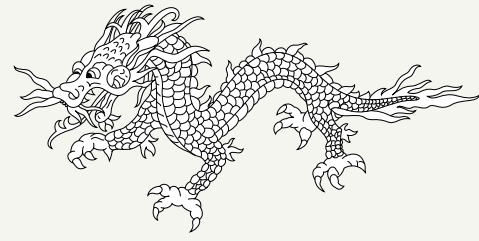
慶應

幸せに働いていますか？
社内の幸福度を見える化する
幸福度診断Well-Being Circle

従業員の幸福学理解と
幸福度向上を促す為の
ウェルビーイングワークショップ



お片付け



三菱鉛筆

管理職及び管理職候補層の集合研修廃止

Yahoo! JAPAN

社員の生産性を阻害する痛勤をやめました

カルビー

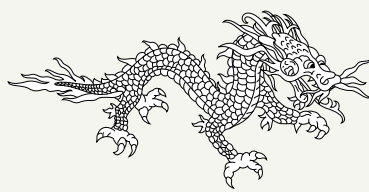
2009年より、
経営陣の個室と役職で呼ぶことを止めています

WILL GROUP

社員の業務特性と多様なライフス
テージに適応しにくい提示出社の
廃止

HIS

自立的思考力を阻害する
ギャップアプローチ型新人研修の
廃止



ターゲット	やってみよう	ありがとう	なんとかなる	ありのままに
	○	○	○	○

タイトル

「コーチングスキルを活用した、組織の梁づくり」

想いやストーリー

三菱鉛筆は、本社機構が800人、国内外の関連会社を含めると4,000人規模の会社。
大きな環境変化の中で、変化する現場へ機動的に対応していく為には、多様化する従業員の価値観を踏まえたモチベーション管理を実践し、各部門の現場を纏め組織の中核となる課長層の「コミュニケーションを基盤とした組織強化」「問題解決力向上」が求められた。
具体的な解決策として、課長層が現場の考え、意見を吸い上げ、ボトムアップの部門横断的な課題を共有し、機動的に解決していくことを目的とした課長会の設立を目指した。
実現の為には、課長層のマネジメントに対する理解、実践力のバラツキを無くし、相互の信頼感を構築することを初期段階の課題と捉え、集合研修を実施。基礎部分を構築した上で課長会に繋げる。

取り組み概要

- ・実践マネジメント研修
- ・リーダーシップ研修1年生、リーダーシップ研修2年生
- ・課長会

取り組み詳細

- ・実践マネジメント研修：マネジメントの基本体系を学ぶ。
- ・リーダーシップ研修1年生：「コミュニケーションのすすめ」として、聴く事・伝える事について学ぶ。
- ・リーダーシップ研修2年生：「同僚や部下とのコミュニケーションをいかに深めるか」として、
コーチングの「傾聴」「拡大質問」といった知識を元に学ぶ。
- ・課長会：会社の成長に向けた部門横断的な課題を洗い出し、九つの分科会で問題解決を進める。

取り組み例

- ・実践マネジメント研修：マネジメントの基本体系を学ぶ。
- ・リーダーシップ研修1年生：「ディスカッションでのお約束」「プレゼンテーション」
- ・リーダーシップ研修2年生：「リレーションシップアジリティ」
「100%応答可能」「傾聴のレベル」「拡大質問」「リレーションシップエンジン」

取り組み効果（4因子にどう影響するのか）

- ・やってみよう：意思決定の参加レベルを引き上げることで、自分の可能性を信じてチャレンジできる
- ・ありがとう：現場を一番知る部下、組織の中核を担う課長同士の意思疎通、協力体制を通じて仲間への感謝が生まれる
- ・なんとかなる：他部門の課長とのコミュニケーションが広く深くなることで「変化への可能性」を持つことが出来る
- ・ありのままに：それぞれを認知できるようになり、自分らしさとその可能性を知ることが出来る

取り組みに向け必要なこと

- ・「マネジメント」に対する基礎知識、スキルの取得。
- ・部門を超えた「マネジメント」「リーダーとしての抱える課題」の共通認識の醸成

問い合わせ先

みんなで幸せでいつづける経営研究会(三菱鉛筆)

ターゲット	やってみよう	ありがとう	なんとかなる	ありのままに
	○	○	○	○

タイトル

上司と部下の健全な関係を育むための1on1ミーティング

想いやストーリー

社員の生産性をもっと上がるのは、社員の才能と情熱が解放たれ、一人ひとりがやる気をもってイキイキと働くこと。そのためには上司と部下の健全な関係が必要。

健全な関係とはなにか？

それは心理的安全であり、正直者がバカをみない、つまり上司が部下のことを「正しく見る」関係。いくら社員ががんばっても、正しく見てもらえないと分かったら、社員はやる気を失い、無気力となる。社員のやる気と可能性を引き出し、才能と情熱を解放つことが、社員の成長と幸せ、そして会社の成長と社会への貢献に繋がると信じている。

取り組み概要

あくまでも「部下のための」時間として、上司と部下が週に1度の1on1の時間を設ける。社員一人一人が自分の仕事経験を振り返り、経験を成長につなげることを目指す経験学習の場とする。

取り組み詳細

- ・1on1の意義を正しく全社員に理解してもらう（あくまで部下のための時間）
- ・習慣化するまではある程度強制的に1on1の時間（週1）をつくることをルール化する
- ・適切に1on1が実施されているか簡易サーベイを行い、フィードバックする
- ・うまく1on1ができない上司にはコーチング研修などを受けてもらう
- ・週1が大事なのではなく、短くてもコミュニケーションは「頻度」が大事

取り組み例

- ・上司部下だけではなく、他の部門の上司との1on1も活発に行われる事例多数
- ・コミュニケーションの総量が増えて、組織が活性化
- ・体調不良者や労務問題（ハラスメント事案など）の早期発見

取り組み効果（4因子にどう影響するのか）

- ・部下の能動的かつ積極的な行動ややる気を促すことができる（やってみよう因子）
- ・上司と部下の信頼関係が深まる（ありがとう因子）
- ・部下の強みを引き出せる（ありのままに因子）
- ・チャレンジ精神を醸成できる（なんとかなる因子）

取り組みに向け必要なこと

- ・管理職への理解促進
- ・一定度のコーチングスキルおよびトレーニング

問い合わせ先

みんなで幸せでいつづける経営研究会(Yahoo! JAPAN)

ターゲット	やってみよう	ありがとう	なんとかなる	ありのままに
	○	○		○

タイトル

活き活き社員を増やすためのフリーアドレスと固定席のイイところ取りワーク

想いやストーリー

2007年より本社で導入されているフリーアドレス制度。当初は、1日2回は席を変わって周囲の人とコミュニケーションを取ることで、目的が叶えられていたものの、皆が忙しくなり、同時に人材が増えたり入れ替わることで、当初の目的が果たせなくなり、見直しが必要となった。

取り組み概要

活き活き社員を増やすためのフリーアドレスと固定席のイイところ取りワーク

取り組み詳細

ベースのフリーアドレスは変更せず（カルビーの場合はシステムがランダムに個人の席を指定する仕組み）、週のうち木曜日と金曜日のみ、チームで集まるコミュニケーションデーとし、リアルでのかかわりを意識的に行うルールをスタート

取り組み例

月曜日から水曜日までは、在宅やオフィスでのフリーアドレスでのワークスタイル、木金の週末は集まって座ることで、チームのMTやランチをスケジュールし、（業務進捗ではなく）お互いの近況や様子を把握する日に。

取り組み効果（4因子にどう影響するのか）

やってみよう：色々なパターンで働けるスキル

ありがとう：普段会えないメンバーに感謝の意を会って伝える＆コミュニケーションがとりやすい木金

ありのままに：自分らしくあるために働く場所を選べる月から水

取り組みに向け必要なこと

フリーアドレスと固定席のそれぞれのメリットを社員へしっかり伝える

コミュニケーションを活性化する仕掛けづくり

問い合わせ先

みんなで幸せでいつづける経営研究会(カルビー)

ターゲット	やってみよう	ありがとう	なんとかなる	ありのままに
	○	○	○	○

タイトル

社員個人のチャレンジを支援するための休暇制度

想いやストーリー

社会人になって自己成長を考えなかった日、求められなかった日はないでしょう。もちろん、私たちは仕事を通して成長する毎日を過ごしているはず。ところが、今までにない成長を思い描くとき、あるいはもっと早く成長しようと考えるとき、仕事以外の経験や仕事に中断されないまとまった時間、エネルギー、お金が必要だということも、私たちは知っています。この制度は、自分が望む成長を遂げるために今まで不十分だったリソースを会社が支援するという制度です。時間はもとより、お金もその一部を会社がサポートします。すべては、自己成長し続けることに喜びを感じ、仕事でもプライベートでもより一層チャレンジを楽しむ社員になってほしいから。それがwell-beingな働き方であり人生だと思うから。それを後押しするのが、「サバティカルチャレンジ休暇」です。

取り組み概要

「サバティカルチャレンジ休暇」

社員個人のチャレンジを支援する休暇制度

取り組み詳細

- ・休暇期間：最大連続28日間（特別休暇なので給与は通常通り支払い）
- ・支援金額：最大30万円
- ・行使期間：権利発生から2年以内（実施希望日より3ヶ月前に申請が必要）
- ・対象者：総合職社員で連続5年以上勤務している方（以後5年刻みで権利発生）
- ・スケジュール：エントリー⇒書類選考⇒面接選考⇒申請⇒権利行使

取り組み例

- （１）アフリカのザンビアを訪れ現地の職業訓練校の職員や農家の方に向けた人材開発支援
- （２）ITプログラミングスクールに通いWEBサービスに必要な技術を習得する
- （３）ウェブ解析士の認定試験に向けた学習と資格を取得

取り組み効果（4因子にどう影響するのか）

- ・やってみよう：自分がワクワクすることを考え自分の可能性を信じてチャレンジできる
 - ・ありがとう：自己成長を支援する会社と長期休暇を受け入れてくれる仲間への感謝が生まれる
 - ・なんとかなる：制約を取り払いなりた自分になれることを信じてチャレンジできる
 - ・ありのままに：会社の要請や業務上の強制ではなく本来の自分らしい成長プランを描ける
- ※実際に取得した当社社員による実感として

取り組みに向け必要なこと

- ・制度としての仕組み構築
- ・制度利用者による自分のための適切な成長プラン設計（必要であればその支援）

問い合わせ先

みんなで幸せでいつける経営研究会(WILL GROUP)

ターゲット	やってみよう	ありがとう	なんとかなる	ありのままに
	○			

タイトル

夢や目標に向けて、キャリアデザインを実現するための「公募制度」

想いやストーリー

「思う、動く、叶う」

何か物事を成し遂げたい時は「やろう」と強く思うこと。ハワイに行こうと思わない人間は、ハワイに行くことは出来ない。心が思わないことは絶対実現ができない。やりたいことを心に描き、その形を具体的にイメージし、継続して持ち続けられれば、それは80%出来たも同然だ。

—これは創業者である澤田秀雄がよく口にする言葉です。

心に描いたことの実現にむけて挑戦する社員を応援するために設立した「公募制度」は、社員が自分自身で夢や目標に向けて、国内外の希望部署に立候補する制度です。

取り組み概要

自分で手を挙げて、自分の挑戦したい部署に応募ができる制度

取り組み詳細

- ・対象：勤続1年以上の社員
- ・国内公募は年2回、海外公募は年1回実施
- ・上長を通さず、自らの意志で応募することが可能

取り組み例

- ・営業所から、本部の企画部門へ
- ・国内から、海外支店へ
- ・旅行事業から、グループ会社のホテル事業へ

取り組み効果（4因子にどう影響するのか）

- ・やってみよう：
 1. 夢や目標に自ら挑戦する事で、情熱UP
 2. 目標達成に向けて、現業務でのモチベーションUP
 3. 「やりたい人」に「やってもらう」ことで、成果への主体性UP

取り組みに向け必要なこと

- ・候補者、募集部署双方にむけた目的の共有
※ 目的をしっかり共有しないと、候補者にとっては逃げの材料、募集部署にとっては人員補充の手段として安易に活用されてしまう可能性がある。

実施企業名

みんなで幸せでい続ける経営研究会(株式会社エイチ・アイ・エス)

ターゲット	やってみよう	ありがとう	なんとかなる	ありのままに
	○	○	○	○

タイトル

幸せに働いていますか？ 社内の幸福度を見える化する幸福度診断Well-Being Circle

想いやストーリー

ダイエットをしたいのであれば、まず体重を測る事をオススメします。
社員が健康に働いていく為には、まず健康診断を導入することが大事だと思います。
では、社員が幸せに働けるようにするには、どうしたら良いか。
そう、幸せに働く第一歩として、まずは幸福度診断を行うと良いと思います。
現在様々な会社で診断させて頂いていますが、
「やってみよう力が強いと感じていたが、幸せに働いている人ほどありがとう力が高い！ありがとう力を養っていこう」
「経営層口は幸せだが、管理職やメンバーはそこまで幸せでは無かった。まずは経営層と管理職の対話から始めよう」など、1社1社で異なる幸せに働ける会社になる為のロードマップが見えてきます。

取り組み概要

幸福度診断サービスWell-Being Circleを用いた、社内幸福度診断と、
それに基づく幸せな会社への道のりサポート

取り組み詳細

webサービスであるWell-Being Circleを用いて、社員幸福度を計測。
結果を元に、統計的な処理なども行い、レポートを作成致します。
そして、その結果を元に、共に幸せな会社を作っていきます。
※なおWell-Being Circleでは幸せに相関のある項目を、全局面で計測します。4つの因子を中心とした心の持ちよう、心身の健康、職場や家庭/社会などの環境、地位金名誉といった地位財などです。

取り組み例

実際に計測を行い、その後のプランを一緒に考えていきます。
ワークショップや1on1、対話、幸せ改善施策検討、幸福度を最初に測る事で、より適切な対応を行う事ができます。

取り組み効果（4因子にどう影響するのか）

4つの因子のどの項目から改善施策を考えていくか、など、
4つの因子をどう向上させていくかが、分かります。
また、全社的に実施することで、会社が幸せな人を増やしていこうとしている、ことを全メンバーに伝えることもできます。

取り組みに向け必要なこと

ご相談ください。

問い合わせ先

みんなで幸せでいつける経営研究会(慶應・株式会社はぴテック)

ターゲット	やってみよう	ありがとう	なんとかなる	ありのままに
	○	○	○	○

タイトル

従業員の幸福学理解と幸福度向上を促すためのウェルビーイングワークショップ

想いやストーリー

幸せでありたい、誰しもが望むことなのではないでしょうか。

働いている時間は人生においてかなりの割合を占めます。その働いている時間が幸せであれば、生きている時間そのものが豊かで実りの多い時間となりますよね。

働く人一人ひとりが笑顔で活き活きとしている、職場がイノベティブなアイデアに満ち溢れている、会社に行くのが楽しみになる、そんな社会を実現したい。

そのために、私たちは「幸福学」という学問を通じ「幸せのメカニズム」を紐解きながら、体感できるプログラムに創り上げました。実際に職場ですぐに活かせるヒントも盛り込んでいます。ワークショップ終了後のたくさんの笑顔・場にあふれるワクワク感を味わうたびに、私たち自身も希望と勇気をいただいています。これからもますます進化させていきます🍀

取り組み概要

Well-Beingの考え方に基づいたプログラム～ワークショップなどの実施

取り組み詳細

- ・対象：企業・団体・一般
- ・主な内容：幸福度の理解（レクチャー）、幸福度向上を体感できるワーク
- ・時間：2時間～3時間で体験版を実施できます

取り組み例

幸せ経営研究会に属する会員企業のみなさまはじめ、多くの企業・団体・一般向けのプログラムを実施しています

・三菱鉛筆、花王、サントリー、J T、古河電気工業、NEC、クレディセゾン、ライフネット生命、キューピーグループ、コスモ石油グループ など

取り組み効果（4因子にどう影響するのか）

①ワークショップ後に企業で起きていること

・職場で若手中心に幸せの4つの因子をテーマに改善活動がはじまった ・会議で4つの因子からテーマを決めて対話をはじめた。相互理解が進んで仕事もスムーズに ・他部門間、上司とメンバーのコミュニケーションが向上

②ワークショップ後の感想から

「仕事も含めて自分の幸せについて考えることができた」「職場の人間関係をよくできそう。具体的にやることがわかった」「ワークショップの後に参加メンバーで会議をしたのですが、アイデアがたくさん出て活性化しました」

取り組みに向け必要なこと

- ・興味を持っていただけたら、まずはお問い合わせください

問い合わせ先

みんなで幸せでいつづける経営研究会(慶應)

ターゲット	やる気がない	つながりがない	自信が無い	個性が無い

タイトル

管理職及び管理職候補層の集合研修廃止

お片付けるにあたっての想いやストーリー

バブル崩壊後のコスト削減、各種施策見直しの中で、管理職及び管理職候補層（1級、2級）を対象とした研修の必要性を再検討した。

対象となる層は、自律的に仕事を遂行出来る能力レベルにあり、会社主催の集合研修（階層別研修）を無くすことで、仕事だけでなく、各自に必要な教育内容についても自律的な探索、取組を促すことが出来ると考えた。

教育に要する費用負担を、福利厚生のカフェテリアプランに加え、各自の自主的な能力開発を進めることとした。

お片付けた取り組み概要

管理職及び管理職候補層の集合研修廃止

お片付けた取り組み詳細

管理職、1級、2級を対象とした集合研修の廃止

お片付けた取り組み例

管理職及び管理職候補層の集合研修廃止

お片付けた取り組み効果（不幸の4因子にどう影響するのか）

能力開発に対する自律性を向上することに繋がった。

一方で、組織の中核を担う層の深いレベルでの連携が失われる一要因となり、部門間を跨る課題を解決する力、組織改革を進めるスピード等、長期的には全体を最適化する力の劣化という負の側面も生み出す結果となった。

取り組みをお片付けるのに必要なこと

問い合わせ先

みんなで幸せでいつづける経営研究会(三菱鉛筆)

ターゲット	やる気がない	つながりがない	自信が無い	個性が無い
	○			

タイトル

社員の生産性を阻害する痛勤をやめました

お片付けるにあたっての想いやストーリー

働くのは、自分や周りの人が幸せになるため。でも、人生の要素は仕事だけではありません。仕事はとても重要だけど、家族や自分の時間など、他にも大切なことがあります。

最小時間で最大の効果を出し、生産性の高い組織になることが、社員の幸せに繋がると考えました。その実現のために会社ができることとして、働く時間や場所を社員自らが選択できる組織に変革するため「痛勤」をお片付けしました。

お片付けた取り組み概要

働く時間や場所を社員が選択することによって、痛勤によって生産性を阻害されことなく、幸せで生産性の高い組織にUPDATE

お片付けた取り組み詳細

- ・フレックスタイム制で公共交通機関の空いている時間に通勤・帰宅が可能（コアタイム10時～15時）。
- ・2時間以上の通勤を対象に、上限15万円まで支給する新幹線通勤の導入。北は越後湯沢や新白河、南は静岡からも通えるように。
- ・自転車通勤制度を六本木から紀尾井町への移転を機にスタート。
- ・月5回まで、オフィス以外の場所で勤務可能にしたどこでもオフィス

お片付けた取り組み例

- ・新幹線通勤制度を活用して地元に戻り、のびのびと子育てしながら勤務継続
- ・外に出るのもつらい花粉症の社員がドオフを活用して、体調を維持しながら自宅ワーク
- ・満員電車に乗る必要のなくなった自転車通勤者には「風邪をひかなくなった」という人も

お片付けた取り組み効果（不幸の4因子にどう影響するのか）

- ・辛い通勤で始業前に疲れてしまうケースを低減し、社員のやる気への悪い影響を最小化
- ・多様な優秀人材の採用

取り組みをお片付けるのに必要なこと

- ・ドオフを可能にするためのリモート会議ができる環境の整備（iPhoneや持ち帰れるデバイスの貸与、SlackやFacetime、Zoomなどのツール）
- ・駐輪場の確保（と可能であればシャワールームの設置）

問い合わせ先

みんなで幸せでいづける経営研究会(Yahoo! JAPAN)

ターゲット	やる気がない	つながりがない	自信が無い	個性が無い
		○		

タイトル

2009年より、経営陣の個室と役職で呼ぶことを止めています。

お片付けるにあたっての想いやストーリー

組織の透明化を図るため。

無駄な気遣いをせずにフラットなコミュニケーションを取って欲しい当時のトップの思いが発端。

お片付けた取り組み概要

2009年より、経営陣の個室と役職で呼ぶことを止めています。

お片付けた取り組み詳細

役員はOffice中央のオープンスペースの一角が執務ゾーン。入り口から一番近く、話しかけやすいまた人の出入りも見える場所に。役職で呼び合う事は社内で禁止し、すべてさん付けにしています。

お片付けた取り組み例

お片付けた取り組み効果（不幸の4因子にどう影響するのか）

つながりがない：誰でもフラットな関係で座ったり、呼び合うことで、心理的な壁を取り払う

取り組みをお片付けるのに必要なこと

社内での徹底、トップの率先垂範。

問い合わせ先

みんなで幸せでいつける経営研究会(カルビー)

ターゲット	やる気がない	つながりがない	自信が無い	個性が無い
	○			○

タイトル

社員の業務特性と多様なライフステージに適應しにくい定時出社の廃止

お片付けするにあたっての想いやストーリー

定時にみんなが業務を開始するのは、本当に効果的で幸せなことなのでしょうか。業務特性も違えば、効果的な時間の使い方も違うはず。また、社員も増え、それぞれに立っているライフステージも多様なはず。それなのに、どうして仕事を開始する時間は「同じ」なのでしょう。大切なのは、みんなが同じ時間に仕事を開始することではなく、成果を出すために社員一人ひとりが時間や方法やエネルギーをコントロールすることでしょう。同時に、自分自身のwell-beingを実現する働き方を主体的に選択していくことでしょう。そこで、定時出社をお片付けし、フレックスタイム勤務制度を作りました。

お片付けした取り組み概要

社員の業務特性と多様なライフステージに適應しにくい定時出社の廃止

お片付けした取り組み詳細

定時出社を廃止し、フレックスタイム勤務制度を導入しました。また、あわせて、伝統的に続けられてきた朝礼も廃止しました。

お片付けした取り組み例

同上

お片付けした取り組み効果（不幸の4因子にどう影響するのか）

やる気がない：満員電車時間を回避できたり、保育園の登園に余裕を持てたりすることで、心身のストレスが軽減され、仕事に必要な心身のエネルギーを温存できるようになった。

個性がない：自分の仕事の特性や、ライフステージにおけるニーズに自覚的になり、より自分自身のwell-beingにフィットする選択が可能になった。

取り組みをお片付けるのに必要なこと

社内制度の構築（目的／対象者／利用判断／コアタイムや深夜就業についてのルールなどの説明）

問い合わせ先

みんなで幸せでいつづける経営研究会(WILL GROUP)

ターゲット	やる気がない	つながりがない	自信が無い	個性が無い
	○	○	○	○

タイトル

自立的思考力を阻害するギャップアプローチ型新人研修の廃止

お片付けるにあたっての想いやストーリー

これまで、新入社員の研修というと、「学生から社会人への意識転換」、「甘えからの脱却」などという事を目的に、かなり厳しい研修を実施していました。朝早くからマラソンしたり、大きな声をだしたり。この期間は講師となる人事メンバーも自分を捨てて、指導役になり切る事でやり抜いていましたが、ただ厳しいだけの内容になってしまったり、講師も本来の自分を押し殺して役になりきるなど、新入社員も講師も体力的にも精神的にも疲労困憊する内容にどこか納得感のないまま実施してしまっていました。

お片付けた取り組み概要

ただ厳しいだけの内容から、新入社員一人ひとりの個性を尊重し、対話を通して未来を考える内容へと転換しました。

お片付けた取り組み詳細

チェックインから始め、メンター社員と新入社員が対話を通じて、「自分が何のためにこの会社に入り、何を成し遂げたいのか」について様々なワークを通して考え、仲間と共に気づきを共有するという内容に転換しました。

お片付けた取り組み例

合宿形式から通い形式に変更
マラソンや大きな声を出すという体力勝負のコンテンツは廃止
講義開始時の点呼なども廃止

お片付けた取り組み効果（不幸の4因子にどう影響するのか）

自分に向き合う内容にすることで、「ありのまま」や「何とかなる」がプラスに
講師も素の自分で参加できるので「ありのまま」がプラス
ポジティブアプローチの構成のため「やってみよう」「ありがとう」がプラス

取り組みをお片付けるのに必要なこと

特に準備は必要ありませんが、ただ止めるのではなく、必要性について話し合う事から始めることが大切だと思います。

実施企業名

みんなで幸せでい続ける経営研究会(株式会社エイチ・アイ・エス)