

「働き方改革・女性活躍」で

もっと**企業**は**発展**する。

もっと**人**は**成長**する。

---

働き方改革・女性活躍シンポジウムが開催されました。

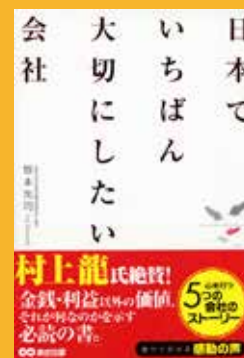
2022年2月15日🕒 13:30～16:30

---



## 人を大切にする経営が 企業を発展させる。人を成長させる。

経営学者、人を大切にする経営学会 会長  
坂本 光司 氏



### 分科会 < 75分 >

#### 分科会1

#### 働きがい向上促進セミナー

「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」を受賞された働きがい向上の取組先進企業2社をお迎えし、具体的な取組方法や取組を成功に導くコツなどについてお話いただきました。



株式会社日本レーザー  
代表取締役会長  
近藤 宣之 氏



株式会社吉村  
代表取締役社長  
橋本 久美子 氏

#### モデレーター



経営学者、  
人を大切にする経営学会  
会長  
坂本 光司 氏

#### 分科会2

#### 女性活躍推進セミナー (育成・管理職登用編)

経済産業省が選定する「令和2年度 新・ダイバーシティ経営企業100選プライム」を中小企業として初めて受賞された企業をお迎えし、女性活躍を推進するためのトップの役割や、女性管理職が感じた思いなどをお話いただきました。



大橋運輸株式会社  
代表取締役  
鍋嶋 洋行 氏



同社  
安全衛生推進室 室長  
吉田 恵美子 氏

#### モデレーター



株式会社キャリアン  
代表取締役  
河野 真理子 氏

#### 分科会3

#### 男性育休取得促進イベント (法改正のポイントと現状を知ろう！)

①育児・介護休業法 改正のポイント  
広島労働局雇用環境・均等室より解説。

②トークライブ  
「男性の育休取得を検証！」

広島出身でイクメンオブザイヤー 2019受賞のアンガールズ山根氏を迎え、広島県イクメン推進アンバサダーが訪問した企業の紹介や、男性の育休取得経験者とその同僚の方にもご参加いただきトークライブを開催しました。

#### モデレーター



アンガールズ  
山根 良顕 氏  
第9回イクメンオブザイヤー  
2019受賞

#### 広島県イクメン推進アンバサダー



株式会社  
サンフレッチェ広島  
森崎 浩司 氏



経営学者、人を大切にする経営学会  
会長 坂本 光司 氏

1947年 静岡県生まれ。静岡文化芸術大学文化政策学部・同大学院教授、法政大学大学院政策創造研究科教授、法政大学大学院静岡サテライトキャンパス長等を歴任。ほかに、「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞審査委員長等、国・県・市町村の公務も多数務める。専門は、中小企業経営論、地域経済論、地域産業論。これまでに8,000社以上の企業等を訪問し、調査・アドバイスを行う。

## 人を大切にする経営が 企業を発展させる。人を成長させる。

基調講演は、経営学者であり、人を大切にする経営学会の会長でもある坂本光司さんにご登壇いただきました。坂本さんは、これまでに8,000社以上の企業等を訪問し、調査・アドバイスを行われています。本講演では「人を大切にする経営が企業を発展させる。人を成長させる」というテーマで、なぜ人を大切にする経営が求められているのか、具体的にはどのようにすればいいのか、そして、すでに実践している企業の取組を紹介することで、人を大切にする経営が空理空論ではないことを語っていただきました。

以下、講演内容を要約してお伝えします。

### CONTENTS

- ▶ 企業経営の目的は人々の幸せの追求・実現
- ▶ 求められる「人を大切にする経営」
- ▶ 企業が発展し、社員が成長する経営とは

## ▶ 企業経営の目的は人々の幸せの追求・実現

どんな活動にも「目的」と「手段」と「結果」があり、この3つの中で最も重要なのが「目的」です。では、企業経営の目的とは何なのか。それは、関係する人々の幸せの追求・実現です。実現するのは長い道のりだと思いますが、それを追求する姿勢が大事です。業績を高めることも、シェアをアップすることも、ライバル企業に勝つことも大事ですが、それらは目的ではありません。人を幸せにするための手段にしか過ぎないのです。しかし、業績や企業の成長発展を目的にする企業はたくさんあります。そうすると人は、企業の成長発展のための手段になってしまいます。手段に位置付けられた人は、働きがいやモチベーションを低下させ、自分の持っている能力を組織のために十分発揮しなくなります。企業の衰退と成長は、いつの時代も外部環境の良し悪しではなく、その会社に属する人々の働きがいやモチベーションのレベルによって決まります。





株式会社日本レーザー  
代表取締役会長 近藤宣之 氏



株式会社吉村  
代表取締役社長 橋本久美子 氏

## 働きがい向上促進セミナー

「日本でいちばん大切にしたい会社大賞」を受賞された、働きがい向上の取組先進企業2社を迎えて、具体的な取組内容や取組を成功に導くコツなどを語っていただきました。モデレーターは、基調講演の講師をしていただいた坂本光司さんです。

### CONTENTS

- ▶ 働き方改革は「働きやすさ」+「働きがい」の実現
- ▶ 小さくても社員がキラリ。中小企業だからこそその「働きがい」



## 働き方改革は

## 「働きやすさ」+「働きがい」の実現

株式会社日本レーザー  
代表取締役会長 近藤宣之 氏

「これからの働き方改革は『働きやすさ』と『働きがい』の両方を実現することである」という広島県の考えと全く同じ意見です。会社も人生の重要な舞台であり、そこに働く人々の幸福を実現したいという、強い理念をもって働き方改革を行ってきました。



社員教育をする上で最も大切にしているのは、徹底的な情報公開です。会社の制度を可視化して、社員全員に納得してもらえる運用をすることが必要だと考えています。その一つが「働き方の契約書」というCREDOです。望ましい社員の姿を明示して総合評価表に反映しているので、理念や行動規範、成長志向が浸透しやすく、その結果、本人の評価が謙虚になります。不易流行という言葉がありますが、不易は雇用を守ること。しかし、流行の部分は経営環境の変化に応じて、事業ドメインや待遇なども変わってきます。弊社の競争相手は海外メーカーの日本法人ですから、小さなグローバル企業として大企業と同じような問題に直面しています。だからこそ、社員一人ひとりの力を尊重して、どこにも負けない、働きやすく働きがいのある会社を目指し続けることが大切なのです。

### Profile

●株式会社日本レーザー代表取締役会長

1944年生まれ。慶應義塾大学工学部電気工学科卒業後、日本電子株式会社入社。

1989年、同社取締役米国支配人就任。

1994年、子会社の株式会社日本レーザー代表取締役社長に就任。

2018年、同社 代表取締役会長(CEO)に就任。

人を大切にしながら利益を上げる改革で、就任1年目から黒字化させ、現在まで27年連続黒字、10年以上離職率ほぼゼロに導く。2007年、ファンドを入れずに役員・正社員・嘱託職員が株主となる日本初の「MEBO」を実施。親会社から完全独立、日本では例のないCo-owned Businessとなる。

2011年、第1回「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞の「中小企業庁長官賞」など、経済産業省、厚生労働省などから受賞多数。



## 小さくても社員がキラリ。 中小企業だからこそ「働きがい」

株式会社吉村  
代表取締役社長 橋本久美子 氏

日本茶のパッケージを作っている弊社の経営理念は、「想いを包み、未来を創造するパートナーを目指します」。パッケージによって、中身に想いのある人たちが新しい未来を創ることができる。そのためのパートナーになろうという目的・目標です。そして、経営者にとっての一番のパートナーは社員です。理念は、社員が自走するためのエンジンであり、判断基準だと思っています。働きがいは、自由度がないと生まれません。その自由度を出すためには、目指すところが同じであることが大事ではないでしょうか。



働きやすさと働きがいが両輪であるように、経営のあり方とやり方も両輪です。経営理念というあり方があるからこそ、やり方が多様になりアイデアが生まれます。そうして出たアイデアを商品化した事例もたくさんあります。結果につなげるPDCAを回すためには、心理的安全性の確保と責任を果たそうという気持ちがとても大事です。そして、目指すものがあり、やり遂げたいという思いがあると人は力を発揮します。日々成長する社員の姿を見ていると人の力は無限大だと感じます。

### Profile

日本茶を中心とする食品包装資材の企画製造販売をする株式会社吉村の3代目経営者。

1982年に入社するが、出産退職をし10年間専業主婦。その後復職し人事制度や商品開発を担当し、2005年に明日のメシ担当として社長就任。ここから出産退職した社員はゼロ。

一人ひとりが自分の意見が言える組織を目指し、「発言は20秒」の会議術を導入。経営理念を自分の仕事にひもづけて考えるためのマル秘ノートや入社したその日から、部分最適の違和感から起案できる「ノーベル起案制度」など独自の制度がある。財務内容を全社員に開示し、決算賞与として経常利益を均等還元。情報格差をなくすために、経営者から社員への「報連相」を重んじる。根底には、社員はパートナーである、という信念がある。

「2017年 経済産業省 新ダイバーシティ企業100選」「2018年 第8回日本でいちばん大切にしたい会社大賞 中小企業基盤整備機構理事長賞」「2019年 経済産業省 地域未来牽引企業」「2021年 東京商工会議所

### 最後に

モデレーターの坂本さんがお二人の話を受けて、「社員のモチベーションを高める。雇用を守る。個を大切に」という共通点があること。他人の幸せを自分の喜びとする経営が、結果として社員の働きがいを高め、会社の業績を高めていくことを再確認して、分科会は終了しました。



株式会社キャリアン  
代表取締役 河野真理子 氏

©AikoSuzuki

大橋運輸株式会社  
代表取締役 鍋嶋洋行 氏

## 女性活躍推進セミナー (育成・管理職登用編)

経済産業省が選定する「令和2年度新・ダイバーシティ経営企業100選プライム」を中小企業として初めて受賞された企業を迎えて、女性活躍を推進するためのトップの役割や、女性管理職の思いなどを語っていただきました。まず、モデレーターの河野真理子さんより問題提起があり、続いて事例紹介、トークセッションを行いました。

### CONTENTS

- ▶ 女性活躍推進に関する問題提起
- ▶ 女性管理職登用の事例紹介
- ▶ トークセッション



### 女性活躍推進に関する問題提起

株式会社キャリアン  
代表取締役 河野真理子 氏

企業にとっては、女性活躍推進そのものが経営目的になるとは考えにくいかもしれませんが、企業の発展と持続的な経営のために何をすべきかと考えたとき、重要な課題の一つとして認識されなければ、経営者も社員も本気になれないのではないのでしょうか。そこで今回は「経営と女性活躍推進～女性活躍は経営にプラスか？」という問題提起をします。

経済産業省が調べたデータによりますと、ダイバーシティ経営を行う中堅中小企業は、そうでない企業と比べて、売上高、営業利益、定着率などの経営成果が上回っていることが分かっています。中小企業の中には、多様な人材を活かすダイバーシティ経営で実際に業績を上げている会社があり、そうした現場の声を聞いて女性活躍推進のメリットを考えたいと思います。

### Profile

- コンサルタント(ダイバーシティ経営・人材育成)  
メーカー国際部門、人事部門勤務後、グループ会社(人材育成事業)常務、社長。2013年より現職。組織向けコンサルティングに加え、個人向けカウンセリング(キャリア、マネジメント、心理)に従事。  
公的活動では内閣府、文部科学省などの委員を複数務め、現在は神奈川県教育委員、(独)労働政策研究・研修機構 総合評価諮問委員、(公財)日本生産性本部 評議員、サービス産業生産性協議会幹事など。  
日経「女性活用度調査(女性活躍企業BEST100社)2021」審査員。





## 女性管理職登用の事例紹介

大橋運輸株式会社  
代表取締役 鍋嶋洋行 氏

ダイバーシティ経営には長年取り組んできましたが、今あらためて中小企業にこそ必要であると感じています。10年前から人材採用が経営課題の上位になると考えて、採用力を強化してきました。そのために、ビジネスモデルを強化し、健康経営による社員満足の向上を図り、ダイバーシティ経営を進め、チームで仕事をやる組織力を高めています。

弊社のダイバーシティ経営は女性活躍からスタートしました。子育て時期でも働きやすい勤務体系を整備したことによって、幅広い分野で女性が活躍し、短時間勤務の女性管理職も複数誕生しました。女性にとって働きやすい職場は、すべての人の働きやすさにつながっていると思っています。

採用においては「いい人材から選ばれる会社」を意識しており、社員に対しては「仕事と人生を楽しく」というテーマで、プライベートが充実する取組を増やしています。

### トークセッション

Talk Session

大橋運輸株式会社で女性管理職として活躍している吉田恵美子さんにも参加いただき、河野さんの進行でトークセッションが行われました。

経営者の鍋嶋さんからは「女性の視点が必要だと継続的に伝えることで社内の意識が変化した」「多様なメンバーで会議をしたほうが、より前向きな意見が出る」「女性が取り組みやすい新しい仕事を提案することが、女性自身の意欲向上につながる」と女性活躍の取組ポイントについてお話いただきました。

吉田さんからは「もともと男女を問わず能力や適性で仕事を任されていたので、管理職になっても気負いはなかった」「出来ないことを無理して行うのではなく、仕組みを改善したり、工夫したりすることで乗り越えてきた」「一番のやりがいは自分の考えで仕事を進められること」「子育ての経験を活かし、自ら行動できる社員を育成したい」と自らの経験や今後の目標をお話いただきました。

### Profile

大学卒業後、地元信用金庫に7年勤務、妻の祖父創業の運輸会社に平成10年4月入社、同年11月から代表取締役に就任。ES(従業員満足)の施策からダイバーシティ経営や健康経営に取り組む。また最近では、地域の課題解決と事業にとりくむCSV企業を目指し、官民連携での地域活動を積極的に行っている。個人の活動として、地域に生息するオオサンショウウオの川清掃や市民後見人として福祉活動や社会福祉法人の評議員として障がい者雇用促進に取り組んでいる。

2017年:経済産業省 新ダイバーシティ経営企業100選 2018年:愛知県 あいち女性の活躍プロモーションリーダー 2018年:愛知県 あいちサービス大賞 知事賞 2020年:経済産業省 地域未来牽引企業 2021年:経済産業省 新ダイバーシティ経営企業100選プライム 2021年:健康経営優良法人ブライト500 2021年:厚生労働省 もにす認定 2021年:瀬戸市 せとまち市長賞 2021年:Job rainbow D&I アワード 中小企業部門大賞 2021年:経済産業省中小企業庁 はばたく中小企業・小規模事業者300社

### Profile



大橋運輸株式会社  
安全衛生推進室 室長  
吉田 恵美子 氏

大学卒業後、大手鉄道会社の管理部門(人事教育)にて勤務。

結婚を機に退社後、二人の子どもを出産。第二子の幼稚園入園のタイミングで、パートタイムでの就労を再開。地元タクシー会社でのパート勤務(事務)を経て、2015年大橋運輸株式会社に就職。運行管理者の資格を取得し、2018年より安全衛生推進室の室長として、安全管理業務や組織の仕組み改善に取り組む。

2020年より愛知県瀬戸市男女共同参画審議会委員を務める。2021年、経済産業省主催Women's Initiative for Leadership(WIL)第6期生としても活動。

### 最後に

「新しい価値の創造、変革への挑戦、新時代に対応した組織風土の醸成のためにも、ぜひ女性の管理職への登用を進めていただければと思います」という河野さんの呼びかけで分科会は終了しました。



アンガールズ  
山根 良顕 氏

株式会社サンフレッチェ広島  
(広島イクメン推進アンバサダー)

森崎 浩司 氏  
©2022 S.FC

分科会  
3

## 男性育休取得促進イベント (法改正のポイントと現状を知ろう！)

男性の育休取得促進を目的に、法改正の内容と男性の育休取得の現状を知っていただくための分科会を2部構成で行いました。第1部は「育児・介護休業法」の改正ポイントを解説。第2部では、モデレーターにアンガールズの山根良顕さん、サンフレッチェ広島の森崎浩司さんを迎えて「男性の育休取得を検証！」というテーマでトークライブを開催しました。

### CONTENTS

- ▶ 第1部 「育児・介護休業法」改正のポイント
- ▶ 第2部 トークライブ「男性の育休取得を検証！」

### 第1部

## 「育児・介護休業法」改正のポイント

広島労働局の担当者より、令和4年4月から段階的に施行される「育児・介護休業法」について、改正ポイントや留意点、対策の必要性について解説がありました。

令和4年4月から本人又は配偶者の妊娠・出産について申し出のあった労働者に対し、制度の個別周知と意向確認が必要となること、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和されること、10月からは、産後パパ育休(出生時育児休業)の創設、育児休業の分割取得が可能となることなど、男性が育児休業を取得しやすくなる法改正であることが説明されました。

## トークライブ「男性の育休取得を検証！」

イクメンオブザイヤー2019を受賞されたアンガールズの山根良顕さんをモデレーターに迎え、広島県イクメン推進アンバサダーに任命された株式会社サンフレッチェ広島の森崎浩司さんとともにトークライブを行いました。

まず、県内企業2社(島屋グループ、ホームテレビ映像株式会社)を訪問して経営者、男性育休取得者、上司や同僚に取材した森崎さんが、映像を交えながら男性育休取得の取組事例を紹介しました。それぞれの会社で男性育休取得者第1号となった方々は、どちらも第2子が誕生したときに取得。「事前に準備をしっかりと引継ぎをした」「子育ては自分の思いどおりにはいかず、大変さを思い知った」という実感を語っていただきました。経営者の方々からは「最初に育休を取得してくれた社員の存在が突破口になって、次の取得者につながった」「育休制度を活用する事例が増えていくと、良い会社だと社員も社員の家族も認識してくれると思う」「子どもは社会の宝でもあるので、仕事を応援するように子育ても応援していきたい」という意見があり、上司や同僚の方々からは「チームのみんなでフォローした」「自分も子どもが生まれたら取得したいと思う」という声が聞かれました。

続いて、育休取得を検討されているサンフレッチェ広島の有木陽祐さんと同僚の平吹優太さんにもご参加いただき、「なぜ男性の育休取得は進まないのか？」をテーマにトークが進められました。「その人にしかできないと思われる仕事があるから難しい」「日頃からチーム内の連携を取りやすくしておくことが重要」「収入が減ることへの対応も必要だ」という意見も出て、育休取得に対する本音トークが展開されました。

## Profile

アンガールズ  
山根 良顕 氏

1976年生まれ。広島県出身。  
大学卒業後、2000年9月に広島県出身の田中卓志とアンガールズを結成(=芸人デビュー年)。その後、数々のテレビ番組に出演。  
趣味は、音楽鑑賞、野球観戦、ラジオ・ポッドキャスト鑑賞、筋トレなど。  
子どもの成長をインスタで記録したり、YouTubeチャンネル『やまねパパちゃんねる』を開設するなど、イクメンとしても活躍。  
第9回イクメンオブザイヤー2019を受賞。

## Profile

株式会社サンフレッチェ広島  
(広島県イクメン推進アンバサダー)  
森崎 浩司 氏

1981年生まれ、広島市出身。  
2000年2月～2017年1月 サンフレッチェ広島トップチームにて活躍。  
2012年、2013年、2015年のJ1リーグ優勝に貢献。2016年シーズンを最後に引退。  
2017年2月～サンフレッチェ広島の初代アンバサダーに就任。  
【出場記録】  
J1通算:258試合41得点、J2通算:77試合24得点、カップ戦:46試合7得点、天皇杯:25試合9得点

## 最後に

山根さんが「チームを信頼して、みんなで社会を良くしていく。その一歩を踏み出す人になるという気持ちで、育休を取得してみてもいいのではないかと呼びかけて、分科会は終了しました。

## GPTW 2022年版 広島県における

# 「働きがいのある会社」優秀企業の発表

Great Place to Work®(GPTW)は、「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を「働きがいのある会社」ランキングとして発表する活動を世界約60カ国で実施している専門機関です。広島県では、「働きがい」向上に取り組む優秀企業の創出を目的に、GPTWの働きがいの現状を可視化する調査に参加する費用の一部を補助する事業を令和3年度に開始しています。

当日は、調査を受けた県内企業の中から特に優れているとGPTWが認める優秀企業5社を発表するとともに、各社から喜びのコメントをいただきました。

GPTW2022年版広島県における「働きがいのある会社」優秀企業は次の5社です。

- ・有限会社エイジ(美容業)
- ・株式会社八紘(建設業)
- ・マイクロンメモリジャパン株式会社・マイクロンジャパン株式会社(製造業)
- ・株式会社マエダハウジング(建設業)
- ・株式会社ミクセル(小売業、サービス業)



### 有限会社 エイジ

私たちの仕事は人が人に対して人の手で  
行うもの。その手先から感情、想い、その時  
の気分などはお客様に必ず伝わっています。  
よってこの仕事にやりがいを感じ、自分の  
未来に向けてわくわくしているかどうかは  
業績に直結していると同時に、社員の未来  
にも直結しています。

まだまだ道半ばではあり  
ますが、これからも社  
員とその家族の幸福の追  
求を後押ししていけるよ  
う精進してまいります。

  
PROSOL



代表取締役社長  
三戸 栄



#### 【事業紹介】

美容技術全般、それに付随する  
商品販売

- ▶ 所在地/広島市安佐南区山本1-8-15
- ▶ 従業員数/60名
- ▶ 平均年齢/33歳
- ▶ 設立年/1995年(平成7年)
- ▶ 業 種/美容業

## 株式会社 八紘

建設業は離職率が高く、きつい・汚い・危険という3Kのイメージがあります。それを払拭し新3K(給与・休暇・希望)を実現すべく働き方改革を行ってまいりましたが、希望を持てる会社であるには「働きがい」が必要と感じました。独自の人材育成制度を設け、適度に「任せる」・「責任を持たせる」ことで行動が主体的になり、社員の仕事に対する姿勢と意欲が変わってきました。今後は、社員と共に目標を設定し、共に達成感を味わえる企業を目指します。



代表取締役  
庄田 朋幸



【事業紹介】 大手から地場ゼネコンの塗装工事を直接請負う。建築一式やマンション大規模修繕も施工。地域に貢献する企業を目指す。

- ▶ 所在地 / 広島市安佐南区中須1-14-12
- ▶ 従業員数 / 26名 ▶ 平均年齢 / 34歳
- ▶ 設立年 / 1979年(昭和54年)
- ▶ 業 種 / 建設業【建築塗装業】

## 株式会社 マイクロンメモリ ジャパン

「働きがい」向上の取組そのものが従業員の体験を向上させ、すべての従業員にとって「働きがいのある会社」であるという評価を受けることができると考えています。

「働きがいのある会社」として評価されることにより優秀な人材の採用が可能となり、マイクロンは業界で卓越した存在となることができます。個々の潜在能力を尊重し高め、誰もが自分らしく活躍できるような職場環境の構築に向けて引き続き取り組んでいきます。



バイスプレジデント  
ジョシュア・リー



【事業紹介】 最先端メモリ製品の開発、設計および生産

- ▶ 所在地 / 東広島市吉川工業団地7-10
- ▶ 従業員数 / 4,200名
- ▶ 平均年齢 / 40歳
- ▶ 設立年 / 1978年(昭和53年)
- ▶ 業 種 / 製造業

## 株式会社 マエダハウジング

6年前から働き方改革にチャレンジ。時間外40%削減、有給休暇取得率30%向上を実現しました。しかし、人生の大半を占める仕事の時間において、やりがいや誇りをもつには「働きやすさ」と「働きがい」の両方が必要と感じ働きがい向上に取り組みました。経営目的「関わる人が幸せになるお手伝いをする」、ビジョン「地域で輝く100年企業になる」「しあわせな暮らしと笑顔あふれる広島を作る」実現のためにこれからもエンゲージメントを高めていきます。



代表取締役社長  
前田 政登己



【事業紹介】 リフォーム・新築の設計・施工・管理、不動産売買仲介

- ▶ 所在地 / 広島市中区八丁堀10-14
- ▶ 従業員数 / 95名(グループ全体)
- ▶ 平均年齢 / 39歳
- ▶ 設立年 / 1995年(平成7年)
- ▶ 業 種 / 建設業

## 株式会社 ミクセル

弊社はバイオテクノロジーに関する研究支援と、リハビリテーション等の健康寿命の延伸支援を通じて超高齢社会を支える企業となることを目指しております。その実現の為に、MVV(Mission, Vision, Value)の浸透と自律型マネジメントによって主体的に能力を発揮できる職場作りに日々取り組んでおります。そうした取組を通じて仕事を含めた人生の質をより豊かにしていく「働きがい」の向上を実現していきたいと考えております。



代表取締役  
島 幸司



【事業紹介】 研究支援事業、ヘルスケア事業(元氣ジム)〈理化学機器の販売、研究アウトソーシングサービス、研究コンサルティング、リハビリテーションや介護予防の為の各種サービス〉

- ▶ 所在地 / 広島市中区富士見町8-7
- ▶ 従業員数 / 29名 ▶ 平均年齢 / 38歳
- ▶ 設立年 / 2008年(平成20年)
- ▶ 業 種 / 小売業、サービス業