

組織でお困りの方はぜひご覧ください

# ミライズの組織変革支援サービス



株式会社ミライズ創研

Mirise Creative Institute Ltd.

Ver1.1

## 「組織の問題で苦しい思いをする人を日本中からなくしていきたい」



働き方改革を推進することは重要ですが、  
そのために経営者が「ガマンと忍耐」を強いられている  
状態を、私たちは「当たり前」とは考えていません。

持続的に成長し発展する「働きやすい組織」は、  
社員のためのみならず、経営者のためにも必要です。

私たちが本気で目指しているのは、  
「経営者も社員も、笑顔で働ける組織創り」です。

株式会社ミライズ創研  
代表取締役 森田満昭

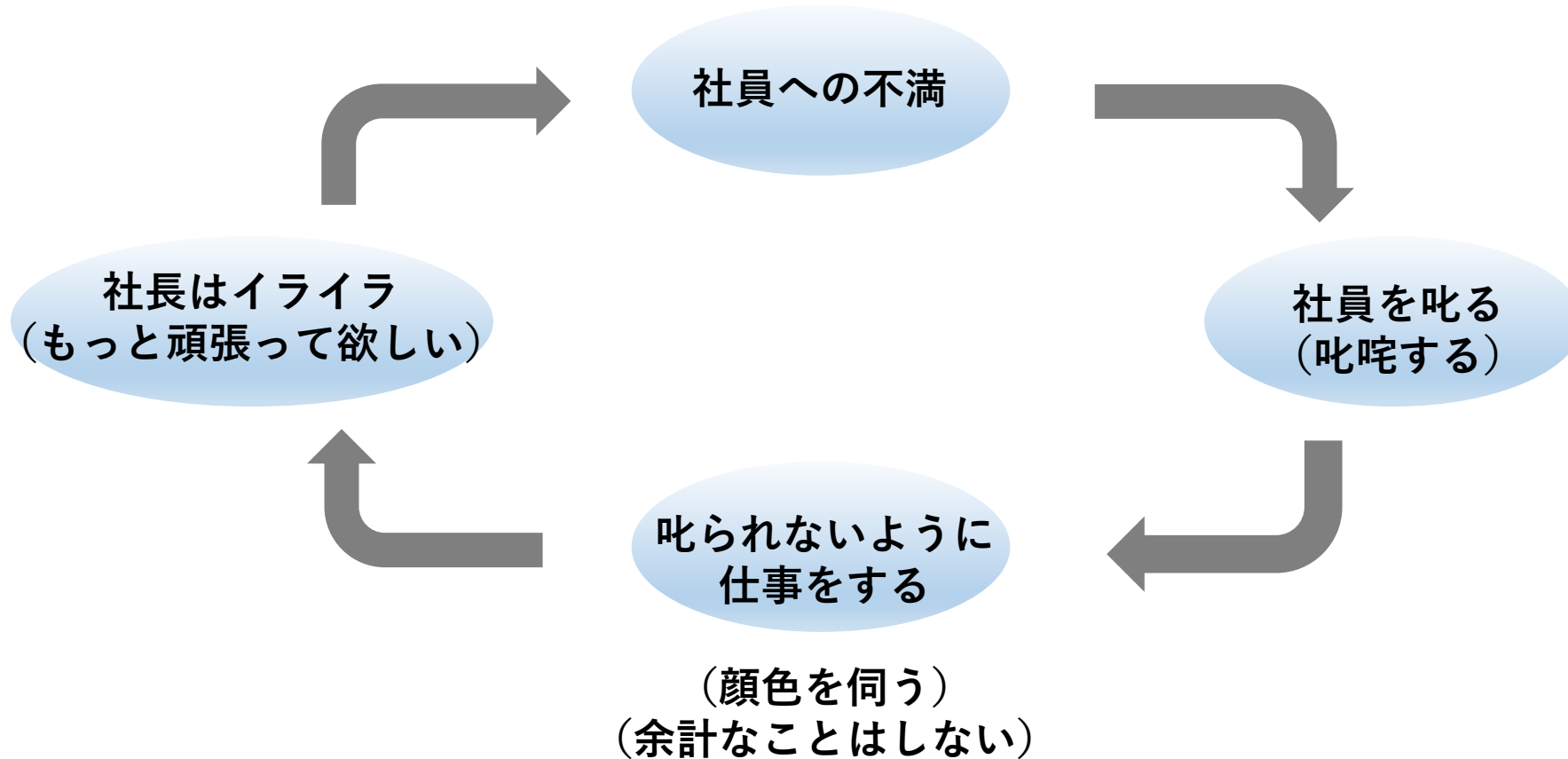
# 目次

- よくある組織の課題とミライズが選ばれる理由 p.4-8
- ミライズの組織変革アプローチ p.9-13
- サービス種類 p.14-18
- 導入事例 p.19-23
- サービス価格 p.24-26
- 参考情報 p.27-31
- 問合せ情報 p.32
- よくある質問 p.33

# よくある組織課題と ミライズが選ばれる理由

# よくある組織の課題と解決の方向性

## ■よくある組織の課題①「社員が自ら考えて行動しない（受け身）」

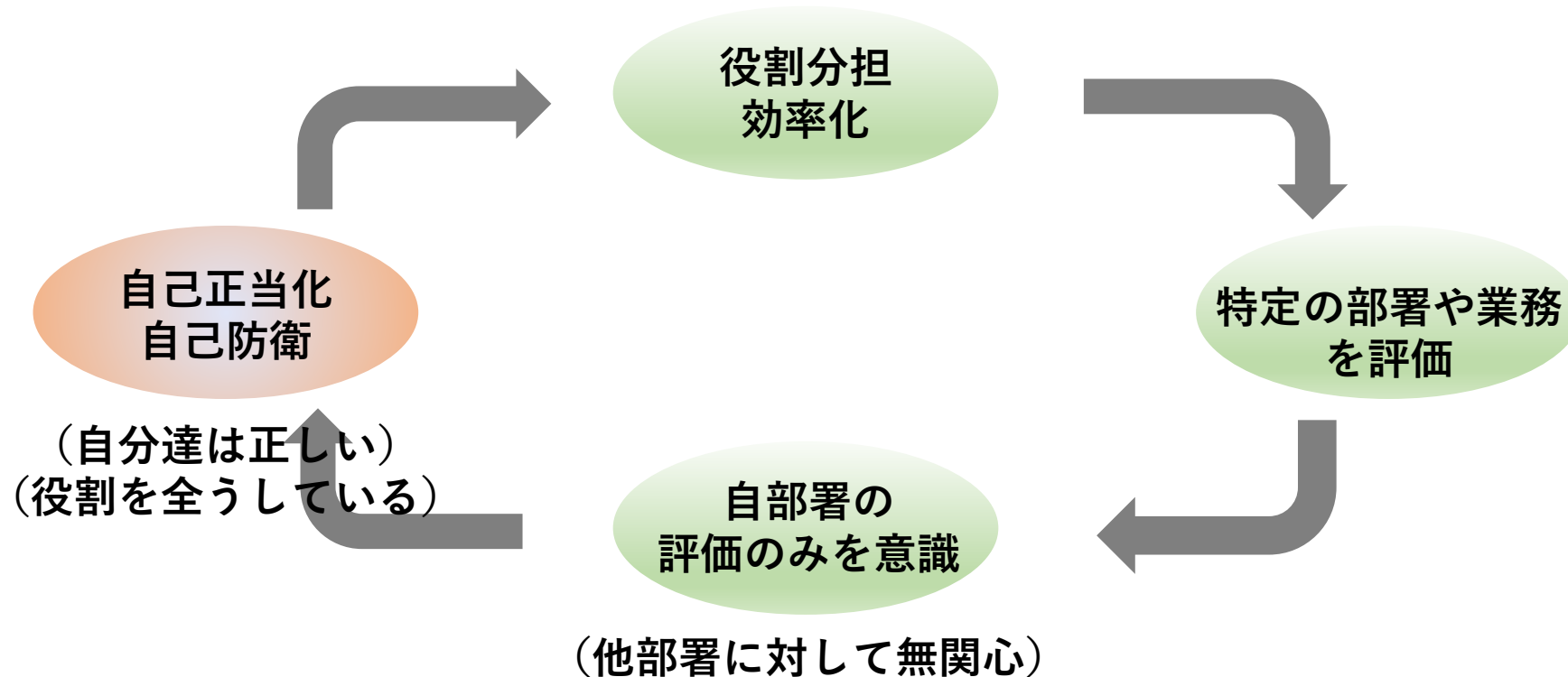


「叱る⇒緊張して失敗する⇒思考停止⇒ますます叱る」という悪循環を止めて、  
「考えさせる⇒応援する⇒考える力が高まる⇒任せられる」という好循環を回す必要がある

# よくある組織の課題と解決の方向性

## ■よくある組織の課題②

「部署間のコミュニケーション不足・パフォーマンスが上がらない」



他部署と合同で「部署を超えて、全体のゴールは何か?」「それぞれの部署の仕事の、大変さや苦労はどこにあるのか?」「それぞれの仕事ぶりが、どのように影響しあっているのか?」などを共有・探求をしていき、ビジネスプロセス全体を繋げていく必要がある

# 組織を良くしたいときの本当の課題

組織によくある課題は、大小や深刻度の度合いに違いはあっても、少なからずどの組織でも似たようなことが起こっている

しかし、これらのよくある課題を見つけることよりも、“解決すること”の方が難しい

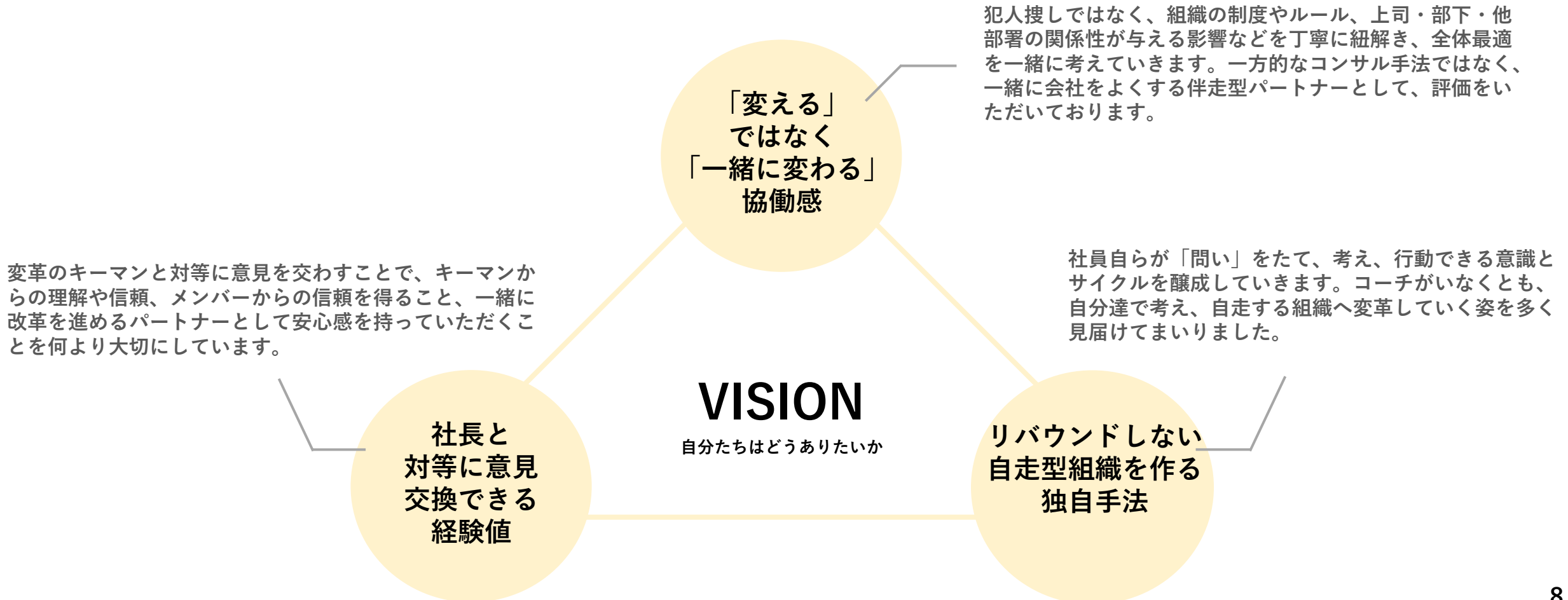
なぜなら、組織は一つ一つに違いがあり、多くの見えない課題が沢山絡み合っている  
ほかの組織でうまくいった解決方法をそのまま適用できる訳ではない

課題は似ていても解決の仕方は組織によって異なる

組織を良くする上で大切なことは、  
組織に属する人の性格や人間関係なども丁寧に考慮しながら  
解決方法を設計し、適切に実行すること

# ミライズの組織変革が選ばれる理由

「キーマンとの対話による関係構築」、「丁寧な課題の紐解き」、「指示・命令型ではなく伴走型」といった、姿勢と成果に評価をいただいております。





# ミライズの組織変革支援アプローチ

# いまの時代に必要な組織変革手法

これまでの組織改革

トップダウンで  
誰かや何かを変える  
組織改革

ミライズの組織変革

組織をひとつの  
チームとして巻き込み  
皆で創る  
組織変革

議論

対立

やらされ感

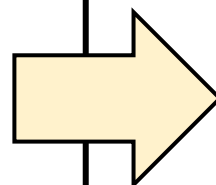
リバウンド

対話

共創

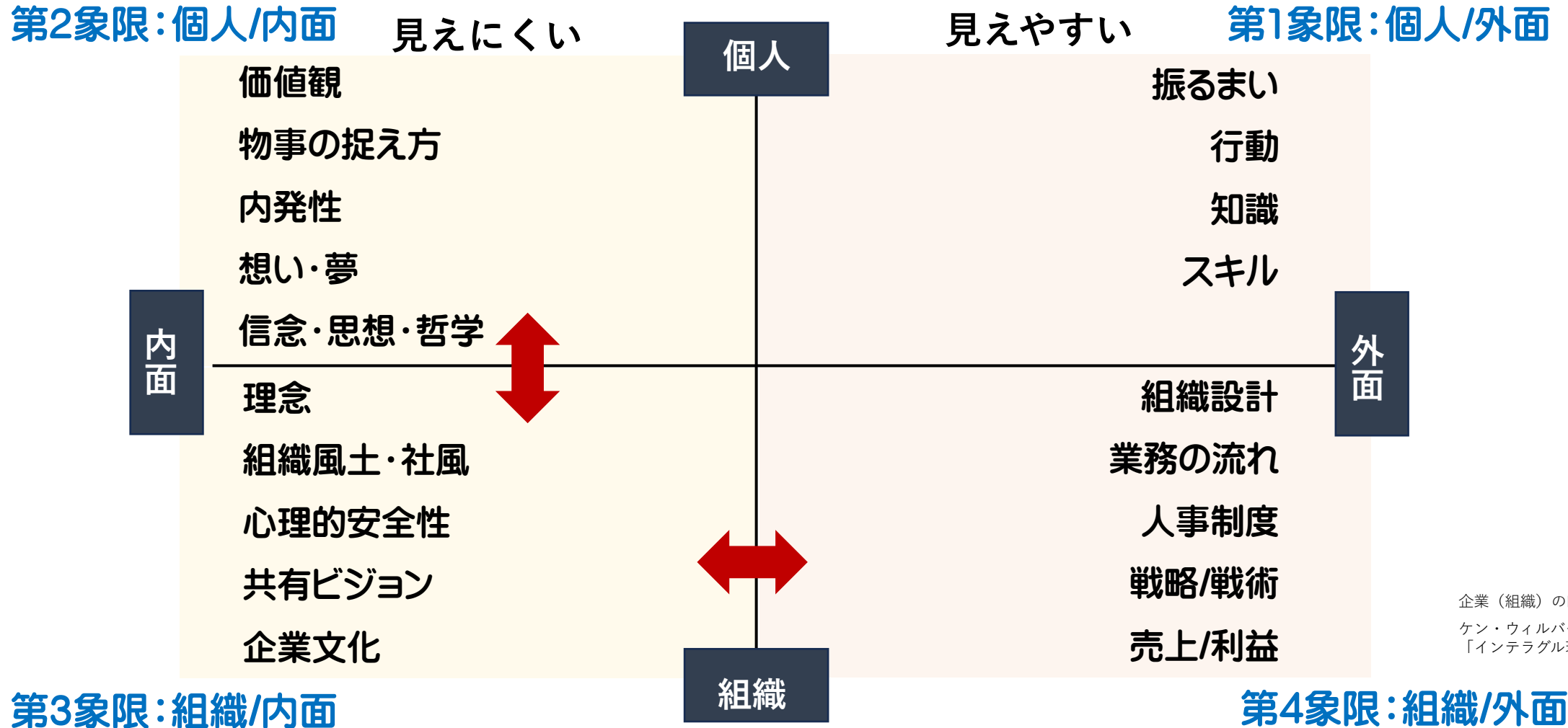
当事者意識

自走



# ミライズのアプローチ範囲

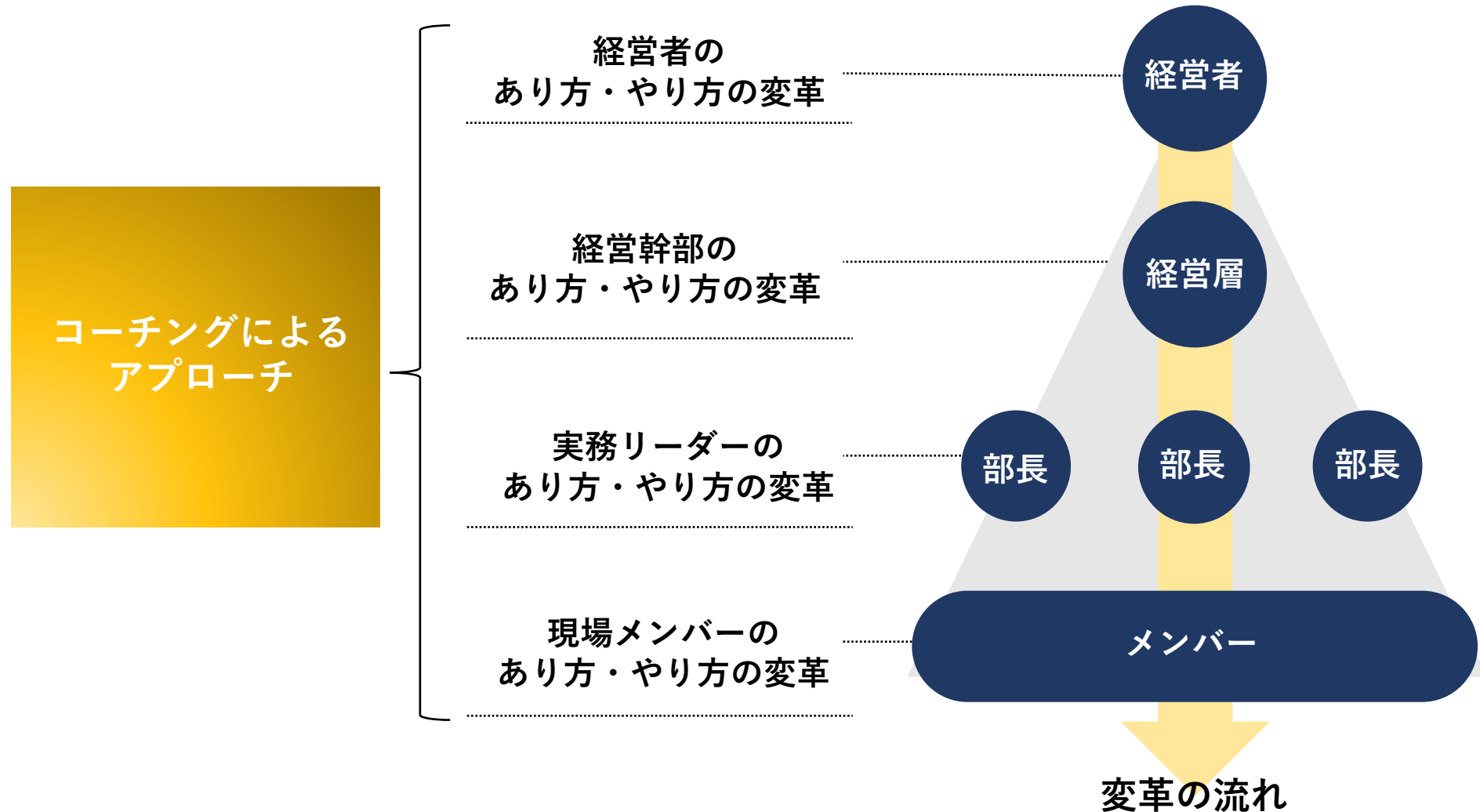
- ✓ 長期的な自走を可能にするため、見えにくい「組織の内面」と「個人の内面」を整理し、丁寧に紐づけていきます。
- ✓ そのための軸となる「組織のミッション・ビジョン（経営理念含む）」の整理も行っていきます。



企業（組織）の四象限  
ケン・ウィルバー著  
「インテラグル理論より」

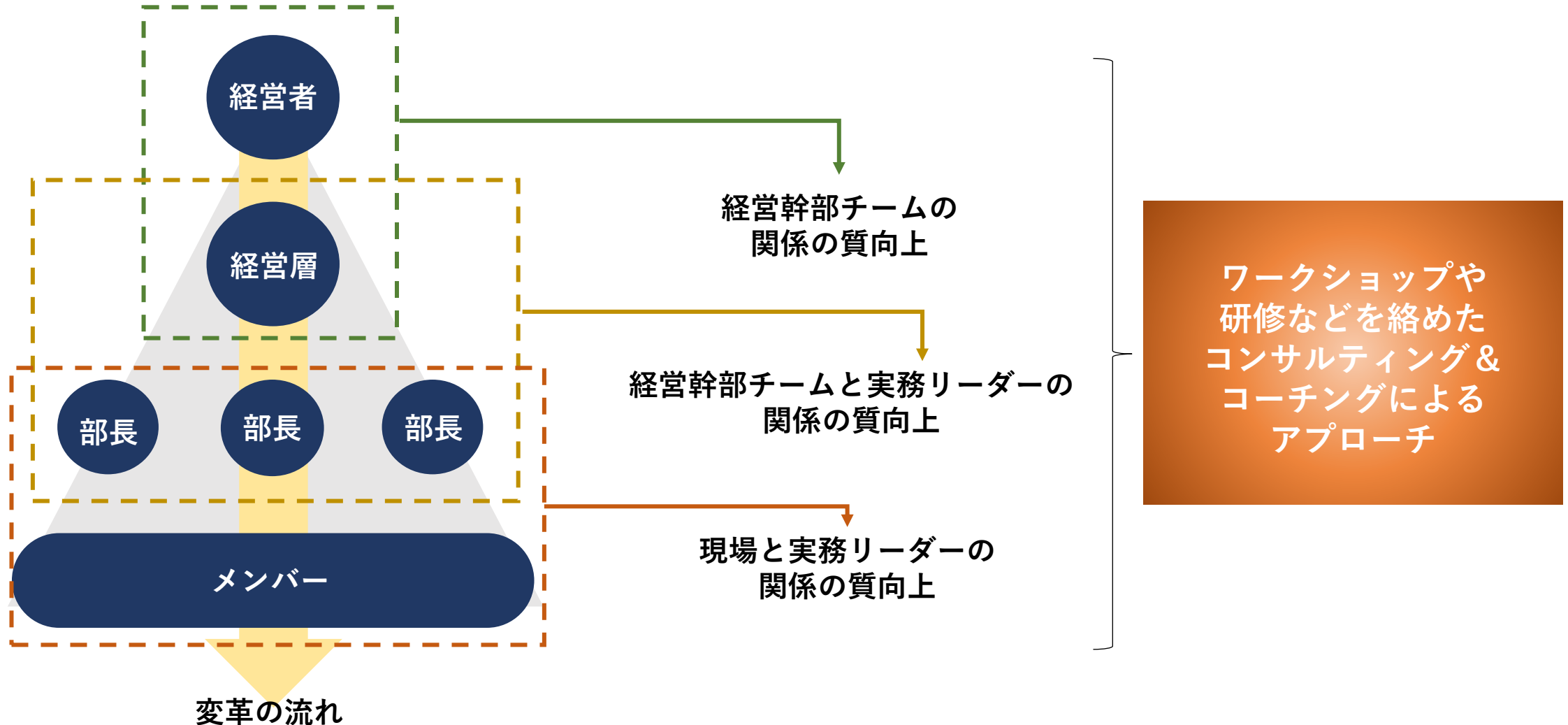
# 個人への変革アプローチ概念

- ✓ 個人のモノの見方・考え方をコーチングを通じて変革していきます。



# 組織への変革アプローチ概念

- ✓ 組織内の関係の質にアプローチしていくことで、思考の質、行動の質、結果の質を変革していきます。



# サービス種類

# 組織変革コンサルティング

組織変革アプローチと個人変革アプローチを掛け合わせた  
最適なアプローチを提案

## 組織変革アプローチ

### 基本ステップ

課題の明確化

課題の共有

変革推進チーム立ち上げ

ビジョンを作る

ビジョンを共有する

変革を進める

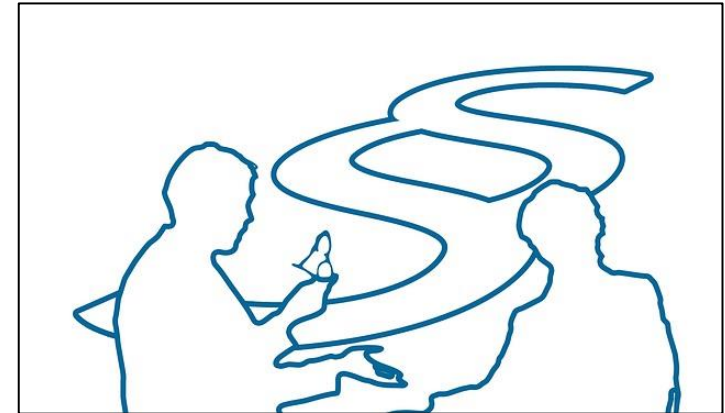
短期的な成果をうむ

さらに変革を進める

根付かせる

+

## 個人変革アプローチ



- 経営層・幹部層へのエグゼクティブ  
コーチング
- マネージャーへのリーダーコーチング
- メンバーへのコーチング

# 組織変革コンサルティングの基本ステップと内容（例）

これらのステップを組織の状況や参加する人の性格などに応じて、丁寧に設計・実行してまいります。

基本的なステップ	内容
課題の明確化	徹底的なヒアリング、アンケートなどを用いて組織状態を把握します。
課題の共有	キーマン、及び経営幹部層へ組織課題を丁寧に共有し、適切な危機意識と変革へのモチベーションを緩やかに高めていきます。
変革推進チーム立ち上げ	組織変革を社内で推し進める上での実務チームを立ち上げます。
ビジョンを作る	我々はどうありたいか、どんな会社でありたいかという「ビジョン」を経営幹部層と共に丁寧に作っていきます。
ビジョンを共有する	掲げた「ビジョン」を落とし込んでいきます。その中で、変革への協力と理解を「対話」により広げていきます。
変革を進める	変革を実施していきます。ビジョンを目指し、必要な学びを提供していきます。
短期的な成果をうむ	組織変革のうねりを最初は小さく丁寧に起こしていきます。まずは短期的な「成果」を手にいれ、変革へのモチベーションを上げていきます。
さらに変革を進める	個人へのアプローチや研修などを用いて、各人のモチベーションをあげ、自発的な行動を促していきます。
根付かせる	対話会や定期的なコーチング、ワークショップなどを継続し、改革された「意識」と「行動」を根付かせ、企業文化としていきます。



# 豊富な研修の種類

組織の状況や課題に応じて、オーダーメイドで提供する「個社型研修」から、弊社が運営する「社外参加型研修」まで、効果的な研修を提供可能です。

## 個社型研修

### オーダーメイド研修



組織状態に合わせて、必要な学びを必要な対象へ提供するため、研修はオーダーメイドで設計します。幹部のみを対象とした「マネージャ研修」から、一般社員を対象とした「チームング研修」など、一般的な「聞くだけ」の講義スタイルではなく、ワークなどを取り入れた参加型研修で、参加者からはとても好評をいただいております。（組織変革支援の中で提供）

## 社外参加型研修

### 組織変革塾<sup>®</sup>



組織の課題解決ができる「組織変革コンサルティングコーチ<sup>®</sup>」になるためのあり方やノウハウを学ぶ集合研修の場です。今からの時代に必要な組織変革の知識や、組織課題に対応するための「問いを立て、紐解き、実践する」力を養います。2018年から累計で60名以上のコーチを輩出しています。主に経営者様や土業の方が参加しています。（月1回×6ヶ月）

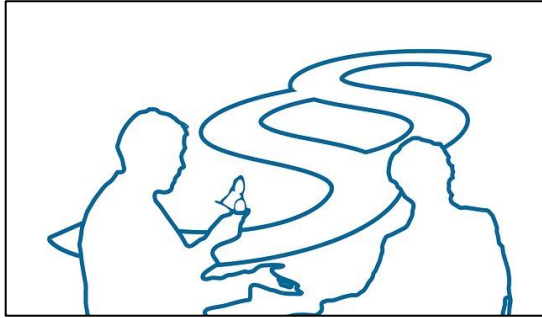
### ミライズコーチングスクール



日本有数のICF国際コーチ（MCC）を講師として迎え、経営者や一般社員が、年齢や役職関係なく入り混じり、コーチングを学ぶ場です。参加者はビジネスパーソンが多く、内容もビジネスの場で活かせる実践的内容になっています。JCLA修了証を取得することもでき、コーチング資格取得希望者も多く受講しています。（全9回）

# コーチングの種類

コーチングは、組織変革支援の中で適切なタイミングで提供する場合と、単体での提供の2つのパターンがあります。



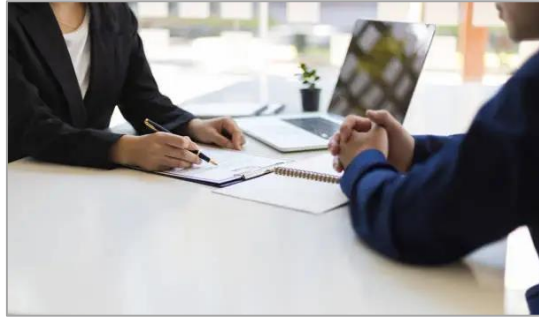
## エグゼクティブコーチング

経営者は大変です。

社長・経営幹部の苦労や悩み、課題を傾聴し、自らに必要な「気づき」が起きるように効果的な「問い」を投げかけながら、思考整理と壁打ち役を務めます。

一人ですべて抱え込み、身動きが取れなくなるようなことがないように、問題の本質を共に探究しながら伴走を続けます。

また、毎月定期的に面談することで、問題が放置されないリズムを作ります。



## 個人コーチング

社員のモチベーションは、企業の命運をも決めることができるほどに大きな影響力があります。

「どうもやる気が出ない」「誰にも言えない苦労がある」「目標までのプロセスを明確にしたい」「自分を変えたい」「頭を整理したい」など、企業で働く上で抱える様々な思いを聞き、効果的な「問い」によって自発的な「気づき」を起こしていきます。

最低でも3回（3ヶ月）の継続をお勧めします。



## 1on1トレーニング

貴社の1on1はうまくいっていますか？

上司が部下と実施する1on1はコーチングベースの対話になりますが、「何を話していいかわからない」「ちゃんとした返事をしてくれない」などの課題を抱えているリーダーが少なくありません。

部下のパフォーマンスに大きな影響を与えることができる1on1スキルを全てのリーダーに身につけてもらうため、専任のトレーナーが1on1でトレーニングを提供します。

# 導入事例

# 導入事例

## CASES | 製造クレームは激減し、離職はゼロへ フィルム加工業：～組織の中に「対話」の習慣を定着させることで社内風土を変革～



### 支援組織概要

- ・メーカー（高機能プラスチックフィルム）
- ・社員数：60名
- ・売上：10億円

### 問題点・課題

- ・社員間、部署間のコミュニケーション不足
- ・高い退職率
- ・製造クレーム多発

### 実施内容概要

毎月1回のグループセッションによって営業部、生産部、管理部のそれぞれが抱える問題を、部門横断的に解決する意識と問題解決の向上をはかる。並行して適宜、幹部層へのコーチングセッションを実施。部門間におけるコミュニケーションに改善が見え始めた2年目は、毎月1回、組織の関係を高めるための部門長グループコーチングを実施。2ヶ月おきに全社ワークショップを6回実施し、変革風土の定着化を図った。

### 得られた成果

- ・1年目：各部門長が、自部門および全社的な課題の深層的原因をつかみ取り、その解決のためのスキルを向上させることができ、常に問題が解決される仕組みが機能を始める。
- ・2年目：全社員を巻き込んで部門横断的な相互理解の深化をはかり、質の高い対話の定着によって社内の関係の質を改善。
- ・一般社員が自主的に部門内・部門間の問題解決に立ち上がり、現在は95個も出てきた改善プランに順次取り組みを始め、部門長を含めた管理職が全力でサポートする構造ができ、経営者が経営に楽しさを感じ始めている。
- ・現在は、東京支店と大阪本社の間で月に1回、テレビ会議システムを使って一般社員同士が自主的な対話会を実施中。クレーム問題について部門の垣根を越えて率直な話し合いを実施し、退職者、クレーム発生率も低減。特に営業部の退職者は支援開始2年目以降、1人もでていない。

### お客様の声

- ・ワークの中で部署間での対話の必要性について話し合ったが、この場が無くなったら、会社全体がばらばらになると感じている人がとても多いと知りました。（管理部 主任 27歳）
- ・正直な意見を言える人が増えてきたように思います。部長職が参加していないことが一つの理由だとは思いますが、今後部長職が参加したとしても、今のワークショップの雰囲気を保つことができるかも知れないと思いました。（管理部 課長 42歳）
- ・自分の人生を「被害者として生きるか、責任をもって生きるか」という話がありましたが、凄くためになりました。被害者として生きたくないなと思いました。（営業部 係長 32歳）



# 導入事例

## CASES | 高い離職率が改善し、多職種連携を進める自発的アクションが起こる 急性期・総合病院：～多職種連携における関係の質を改善～



### 支援組織概要

- ・急性期・総合病院
- ・職員数：900名

### 問題点・課題

- ・多職種間のコミュニケーション不足
- ・高い離職率
- ・職員の「やらされ」感による疲労と倦怠

### 実施内容概要

まずは所属長を除いた一般職員のみで取り組みを開始。  
参加者を2つのグループに分け、それぞれ30名程度の中堅職員でビジョン作成/共有と関係の質を高めるワークショップを実施（隔月で6回）  
支援の中で適宜、理事長へのエグゼクティブコーチングを実施。

### 得られた成果

- ・当初、上層部から就業時間外に行って欲しいと言われていたが、理事長へのエグゼクティブコーチングを通じて、組織変革に取り組む重要性への理解を深めてくださり、時間内の実施に合意を得る。
- ・3回目のワークショップを実施する頃には職員の熱が上がり「私たちは絶対に辞めない」「私たちで病院を良くしたい」という声も聞こえるようになり、職員とは距離のあった理事長がワークショップに応援参加いただくまでに変化。
- ・隔月のワークショップを終えてからは所属長が自発的に参加を表明し、院内全体で「多職種連携」「離職防止」に部門を超えての取り組みが自発的に開始した。

### お客様の声

・研修の回数を増やすたびに、何に今取り組まないといけないのか、自分の役割は何かという気付き、振り返りができ、具体的な展開になってきたと思う。継続してすることの大切さ、教育でも何でも言えることです。（看護師 女性）

・この研修に参加するたび、みんなの意見や思いを知れる機会となり、自分にとっていい刺激となり、つぎへの意欲向上につながっているように感じます。ありがとうございました。（看護師 女性）

・部署の垣根を越えて、話し合う、議論する事について気づかされた事が多々あります。「井の中の蛙」という言葉がありますが、組織として活性化を目指すという事。それを実行するにはこのような研修は有意義なものであると感じました。（事務部門 男性）

・看護師、診療補助職員の目の輝きが変化した。患者や利用者からの感謝の言葉も増え、この方向は間違っていないと確信している。もっと早く始めるべきだった。（副院長 医師）

# 導入事例

## CASES | 部署間のコミュニケーションが活発化し、それぞれのビジョンを確立 大手メーカー：～沈滞した開発部の雰囲気を劇的に改善～



### 支援組織概要

- ・メーカー（東証一部上場企業、商業施設用サイン・什器製造）
- ・社員数：450名
- ・売上：300億円

### 問題点・課題

- ・決められたことが実行されない
- ・社内のコミュニケーションが悪い
- ・上司と部下の関係性が悪い

### 実施内容概要

1年間に渡り、開発担当役員とのエグゼクティブコーチング、および部課長14名によるグループコーチングを毎月1回実施。  
支店長クラスの幹部社員14名は、ミニワークショップを3ヶ月ごとに3回開催し、育成の重要性と幹部としてのあり方について、支店長が互いに探求を繰り返すオーダーメイド研修を設計して実施。課長職までの若手メンバーは1期2ヶ月おきにワークショップを3回開催。

### 得られた成果

- ・部課長の視座が高まり、各拠点や一般社員を巻き込んだ組織改善活動を主体的に開始。効率的な問題解決の手法、目標の立て方、管理の仕方などを手に入れて、やればできるという自己肯定感、自己有能感の向上が見られ、次期部長層の候補者も4名に増加。
- ・開発担当役員が落ち着いて将来のビジョン、計画造りに専念できる状態が実現。
- ・全国4カ所の事業所に分かれている開発部において、コミュニケーションを取るために自主的に部間報を発刊。
- ・支店長達は「一番大切なのは自分自身の成長である」との気づきを得て、まずは自分自身の人間力向上の大切さを理解し、積極的に部下育成の取り組みを行いはじめた。
- ・支援の成果が部門内外で好評であったため、2年目も拡大/継続して支援を行うことが決定。

### お客様の声

- ・自立した人材育成が重要である。部下の育成は当然であるが、何よりも自身の成長も必要であると再認識させられた。部下の育成ノートを作成し、相互理解を深めるためにこまめに対応していく。（東京支店長 50歳）
- ・専門講師が知識を伝えて、我々がそれを聞くのが研修だと思っていました。こんなに深く自分のことを考えることはありませんでした。課長クラスや間接部門でこの研修を開催すると全社的に良いのではないかと思います。（課長代理 36歳）
- ・聞くことの大切さ、伝えることの難しさ、人を使う難しさを痛感しました。支店長の大変さが初めて理解できた気がします。（課長代理 44歳）

# 導入事例

## CASES | ワンマンからチームへ、他責から自責へ、マネージャ層の自発性が向上 福祉・介護サービス：| ～ワンマン経営とマネージャ層の意識改革～



### 支援組織概要

- ・福祉・介護サービス
- ・社員数：50名

### 問題点・課題

- ・ワンマン経営による社員の萎縮
- ・マネージャが社員からの信頼を得られていない
- ・部署間、部門間のコミュニケーション不足

### 実施内容概要

幹部層の自発性向上と、社内全体での目標共有の仕組みの導入を提案し、実施。  
幹部8名のビジョン作成、共有ワークショップを設計し、3回実施。  
全社的なビジョン共有ワークショップを実施し、自発的な改善プロジェクトチームが全社員参加で始動するように支援。

### 社長インタビュー

自分自身が承認できているからこそ、相手の意見に対しても共感出来る。  
「あ～！そっちのがええやん！」ということが素直に言える。

―支援をご依頼されたきっかけと、その時抱えていた課題はなんだったのでしょうか？

前社長からの紹介で森田コーチを知りました。そのころは色んなしがらみを抱えていました。まず一つはこの会社におけるパワーバランスですね。私がほぼ全てを指示しているような状態で、マネージャがマネージャとしてなかなか機能していない。もう一つは、前社長、先代と私とのバランス。当時は、関係性においてもちょっとギクシャクしているところがありましたので・・・それもしがらみの一つでしたね。でも、森田コーチがその時「私は、社長の味方ではありません」とおっしゃったんです。その言葉に魅力を感じて、やってみようかなって。



有限会社まつもと 吉川社長

―支援に入った当初と今ではどんな変化が感じられますか？

1年目で、まず会社が会社としての姿を成り立たせられたんじゃないかな。と、思います。今は、ようやく2年前にやりたかったことができているという実感がありますね。組織の成長を感じますし、今の支援体制にもとても満足しています。そしていま振り返ると、2年前に今のやり方でやっていたら、おそらくもっと多くのメンバーが会社を辞めてしまっていたらと思う。

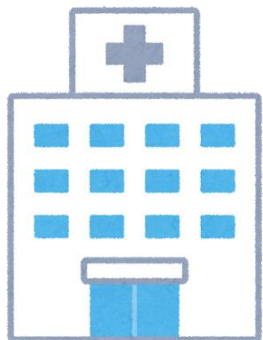
―森田コーチの印象を教えてください

そうですね・・・総じて人間の味方ではあるんですが、「社長」という「役職」の味方ではない。といった感じでしょうか。勝手ながら、コンサルタントというと「社長」という役職にゴマをするような方々が多い・・・という風に私は認識していたんですが、決してそうではないなあと。森田コーチと接して感じましたね。「社長」だからとか〇〇だからとかいう肩書きは関係なく、人に寄り添うことが出来るコンサルタントだなあと。

# サービス価格



# 参考価格 組織変革コンサルティング



急性期病院

ベッド数：450床  
職員数：1200名

6ヶ月の支援費用例

500万円



大手メーカー

売上：400億円  
従業員数：500名

6ヶ月の支援費用例

380万円



中古車販売会社

売上：15億円  
従業員数：50名

6ヶ月の支援費用例

300万円



福祉・介護サービス会社

売上：5億円  
従業員数：30名

6ヶ月の支援費用例

240万円

ご相談、お見積りは無料で、補助金の適用も可能です。  
お気軽にご相談ください。

※参考料金として、過去の支援要件に対する料金を掲載しています。費用は支援要件で大きく変わります。

# 価格 研修

研修には大きく分けて個別支援型、社外参加型がございます。  
貴社の組織状態や課題に合わせて最適な研修を選択いただけます。



個社型研修

組織変革支援の中で提供します  
単体利用をご希望の場合は、  
別途お問合せください



組織変革塾®

塾生募集中です  
詳細はお問合せください



ミライズコーチングスクール

受講生募集中です  
詳細はお問合せください

# 参考情報

# お試しプログラム「出張セミナーのご案内」

## セミナータイトル

『組織変革プロコーチの著書に学ぶ「自走型組織の作り方」』



### ■このセミナーで学べること

- ・ 自走する組織の本質とは
- ・ 「社員が自ら考え、行動する組織」に必要なこと
- ・ 組織変革に欠かせない、トップの「あり方」とは
- ・ 自走型の組織をつくるために必要な3つのポイント

### ■効果的なセミナー利用シーン

- ・ これから社内で組織変革の取り組みをはじめたいときの共通認識づくり
- ・ 「組織変革」を行うために、その重要性について、周囲の理解や共感を得たいとき

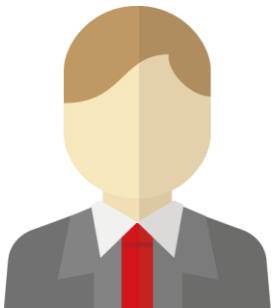
料金：100,000円（税別）

※1：オンライン、または貴社の会議室にお伺いしてセミナーを行います。

※2：セミナー後に質問会や面談等もお受けできますので、お気軽にご相談ください。

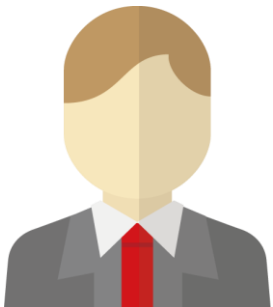
※3：旅費交通費は実費を申し受けます。

# セミナー受講者の声



研究 課長 (40代男性)

書店でみつけた「自走型組織の作り方」の本を読んで感銘を受け、ぜひ自社に取り入れたいと思い、ご連絡しました。自分には裁量決定権がなかったため、まずは「組織変革って何」というところを主要幹部にセミナーをしていただきました。私から説明するより、セミナー形式で森田コーチから説明いただいたことで、上司の理解も早まり、助かりました。その後は比較的すんなりと変革支援を導入することができ、いまや最初に取り組んだ部署にとどまらず、全社的に広がっていきこうという話になってきています。



営業部 部長 (30代男性)

弊社の代表から、森田コーチの書籍を手渡されました。読み進めるうちに、「組織を変えるには一人のキーパーソンの行動が大切」という一文をみて、自分がそのキーパーソンになろう。という思いで、ご連絡しました。お打ち合わせの時間を取っていただいたはいいものの、今まで自社の文化にはなかった「組織変革」という概念をどう経営陣に説明しようかと悩んでいましたが、「自走型組織の重要性」について、森田コーチがセミナー形式で説明してくださり、経営陣の質疑応答にも柔軟に対応くださったことで、経営陣の理解と納得をスムーズに得ることができました。



総務部 部長 (50代男性)

広告として送っていただいた書籍を弊社代表に手渡したところ、内容に共感したということで、一度詳細を聞くためにミライズさんに連絡をしました。できれば自社でセミナーを開催してほしいという依頼も快諾してくれました。結局、セミナーの企画をする前に行った弊社社長との直接面談のみで話しがとんとんと進み、組織変革の取り組みを開始することになりました。人生経験豊富な森田コーチだからこそ、社長もオープンマインドで話せた感じがします。今まで会った威圧的なコンサルとは全然違うので、幹部ウケもよく、これからの支援も楽しみです。

# メディア実績

## 雑誌 MAGAZINE

「月刊人事マネジメント」

- ・ 6回連載 2022.6-12月号
- ・ メイン記事掲載 2023.06月号

## 出版物 PUBLICATION

「社員が自ら考え動く 自走型組織の作り方」 (書籍)  
新書ランキング1位獲得

数多くの中小企業の組織変革をサポートした経験を事例とともにまとめた一冊。自走型組織へと改革するための方法をわかりやすく解説しました。幻冬舎より発売中です。



## Web WEBSITE

「THE GOLD ONLINE」 幻冬舎

18回連載 -指示しなくても成果が上がる！自走型組織の作り方-

## 講演 SEMINER 2023年分のみ

静岡函南町商工会「自走型組織の作り方」登壇

全日本民医連「法人トップ管理者のための経営講座」登壇

# 会社概要



「ミライズ創研」という社名には、以下のような意味が込められています。



会社名	株式会社ミライズ創研
所在地	〒6510085 兵庫県神戸市中央区八幡通1-1-21 3階
電話番号	078-855-6555(代表)
ホームページ	<a href="https://mirise-soken.co.jp/">https://mirise-soken.co.jp/</a>
設立	2015年11月6日
資本金	300万円
事業内容	組織変革コンサルティング、スキルアップ研修事業、 コンサル教育事業、コーチングスクール運営事業

# お問い合わせはこちら

ご相談、お見積りは無料です。お気軽にご相談ください。

## メールでお問い合わせ

**info@mirise-soken.co.jp**

会社名・氏名・メールアドレス・相談内容を記載  
のうえ、お問い合わせください。  
担当者からメールでご連絡いたします

## 電話でお問い合わせ

**078-855-6555**

平日午前10時～午後5時（土日祝を除く）

当社ホームページのフォームからもお問い合わせ可能です。

<https://mirise-soken.co.jp/>



# よくある質問

Q. サービスの詳細を聞きたいのですが、問い合わせをした後はどのような流れになりますか。

A. まずは、お問合せをいただいた方の目線から見た組織状態について詳しくヒアリングさせていただきます。その後は、最適な流れを一緒にご相談しながら決めていきます。費用は契約まで発生しません。御社の状況や事情に合わせてご相談可能ですので、どうぞお気軽にお問合せください。

Q. どのような業種の企業が利用していますか？

A. 製造・IT・サービス・病院など、業種を問わずさまざまな企業様にご利用いただいております。企業規模でみると、従業員数30名以上の中小企業様から大手企業様の依頼を承っております。

Q. 関西地方以外の企業ですが、対応可能ですか？

A. 全国対応可能です。海外の拠点での実施実績もあります。

Q. 補助金は使えますか？

A. はい、補助金対象となる支援内容もございます。補助金申請作業も含めてサポート可能です。

Q. うちの社長を口説いてくれませんか？

A. はい、ぜひ御社の社長との面談をセッティングください♪

ミライズのVISION

経営者も社員も笑顔で働ける組織創り



株式会社ミライズ創研

Mirise Creative Institute Ltd.