

よい会社をつくろう よい経営者になろう よい経営環境をつくろう

4

April
2018

山形県中小企業家同友会

月刊 同友 やまがた



2018年度に10周年を迎える女性部のみなさま



よい会社 よい経営者 よい経営環境をめざす
中小企業経営者の全国組織

2018年度スローガン

「人を生かす経営」の総合実践で
地域と日本経済の発展に貢献しよう

ワークライフバランスを学び生き生きと働ける企業をめざして ～本音で語り学び合う女性部例会～



ワークライフバランスを学び、理解を深め、自社に活かし、その風土を同友会に広げることが中期ビジョンの方針に掲げた女性部会では、生活とのバランスが取れた充実した企業活動を行うために、2017年度は6回の例会を開催しました。例会には女性経営者・経営者夫人・女性幹部社員、男性経営者も参加し交流を深めながら学び合いました。

ワークライフバランスを学ぶ

5月22日の第1回女性部例会では(有)菅原運送 代表取締役 菅原司氏、9月19日の第3回女性部例会では、(株)東北消防設備 代表取締役 松田浩氏が報告に立ちました。両会社とも山形いきいき子育て応援企業「優秀(ダイヤモンド)企業」の認定を受けています。その先進的な取り組みから参加者はワークライフバランスの実践課題を掴みました。

7月24日の第2回女性部例会では、山形県若者活躍・男女共同参画課 男女共同参画専門員 高子郁子氏、子育て支援課主査 須藤崇氏より県における現状と取り組みについて、報告をいただき、ワークライフバランスの概念を学び合い、自社の環境整備へのきっかけとなりました。また、県が推進する山形いきいき子育て応援企業認定制度について知らなかったという方もあり、その場で応募する企業もありました。

11月24日の第4回女性部例会では、以上の実践報告、取り組みからの学びを得て、自社におけるワークライフバランスの取り組み状況の確認と今後への抱負を語り合いました。ある幹部社員からは経営者とワークライフバランスについて一緒に学び、取り組みを始めたことで、「休みが取りやすくなり、働きやすい環境になった」との報告がありました。

参加者は、ワークライフバランスを推進することで“従業員の満足度の向上”“勤務意欲の創出”“従業員の定着”“コスト削減”“企業イメージや評価が向上”好循環の創出につながっていく事を確認しました。

女性リーダーとしてのスキルアップ

2月23日の第5回女性部例会では、(株)アウェイクナース 代表取締役 武田三奈氏より「リーダーシップに変化を起こす心理学(心のカラクリ)を学ぶセミナー」をテーマにお話いただきました。

武田氏は、「相手(社員や関係者)を3つのタイプ別に分析し、一番大切にしているものは、視覚(ビジュアル)なのか、聴覚(言葉)なのか、体感(雰囲気・空気感)なのかを見極めて、その人に合った説明や話をする事により、相手が大切にしていることを理解し、寄り添える事でコミュニケーション能力がアップする。タイプを見極め、バランスよく柔軟に対応出来るリーダーが求められている」と語りました。

そして「リーダーは薪をくべる人、当たり前のように燃え盛っていた火は、決して永遠ではない。絶え間ない努力があってこそ燃え続けていく」という言葉が参加者の心に深く刻まれました。

参加者からは、「ハッと気づくことが出来ました。社員の面談の時に役立てていく事ができそうです。何回言ってもダメ、ミスした時も注意するのですが駄目で頭を抱えているところでした。参考になりました」「今まで自分の言う事が、なぜうまく伝わらないのかと疑問に思っていました。その為、言葉を多く語り過ぎていたようです。霞がかかっているようなところが、晴れたような気がしました」「自分が感じていることを人が同じだと思っていた事がこんなにたくさんの勘違いがある事を知ることができました」など、たくさんの感想が寄せられました。

女性部会10周年に向けて

2008年に発足した女性部会は、家庭でも会社でも一人で何役も担っている女性経営者がお互いに励まし合っ



人が人として生きることが出来る職場へ ～経営指針作成からの労働環境改善で離職しない会社へ～

講師：有限会社京美容室 代表取締役 関原英里子氏(新潟同友会副代表理事)



私の母は美容室を上越市で営んでいました。私は1985年に結婚をし、二人の男の子を出産後の1993年にお店を開業しました。順風満帆で1997年に法人化をすると同時に三男が生まれ、そして目まぐるしく二店舗目をオープンしました。お金が貯まるとすぐ本店の改築増築や新規出店をしていました。

増築改築を繰り返した本店には、キッズ専門の美容室も併設しています。ほかに学習塾が市内に2校あり、ブライダル部門に会場提携の美容室。主人が住宅建築の事務所をしていて、エステサロンを2月にもう1店舗オープンします。私の中ではストーリーがあり、キッズ美容室から大きくなった子が塾に来て、うちで結婚式をあげてもらう。家を建てたくなったら主人の所で家を建てる。子育てが終わり落ちついたらエステをやってもらう。こういう風にお客様の一生をストーリーで考えた会社です。社員には当社で一生働いてほしい、一生ここで過ごしてほしいと考えているからです。

経営指針を創る会での気づき

採用と改築を繰り返していた2005年、「経営の勉強をしてみないか」とお誘いを受けて、私は同友会に入会

しました。変わるきっかけは2009年の経営指針を創る会です。辛いこともありましたが、本当にたくさんの気づきを頂きました。そこではまず、「何のために経営しているのか」という更に前の「私は何のために生まれてきたのか」というところから始まりました。

私の生い立ちですが、美容師をしていた母が私の姉になる養女をもらい、そのすぐ後に兄が生まれ、その年子で私が生まれました。姉と兄を両親はすごくかわいがり、私は「いらなかったけれども生まれた」と言われ続けました。そんな状態で育ち、子育ても仕事もしてですから、誰にも愛情をかける事がありませんでした。しかし、この経営指針をつくる会を受けて、主人や子供たちにも愛されている事に気づき、初めて家族のありがたみを感じました。

自分の中で人に対しての考え方が変わった時、私は初めて「スタッフは人間なんだ」と思いました。今までスタッフは駒のように、仕事を教えてやっている、養ってやっていると言った上から目線の経営をしていました。人が辞めても、すぐ入ってくるので気付かなかったのです。今では辞めた方々のありがたさを感じ、仲良くさせていただいています。

経営指針をつくる会を受講し考え方が変わり、自分の使命を見つけました。まさしく美容業界へのチャレンジです。ブラック業界と呼ばれる美容業を何とかホワイトにしていきたい。地方の小さな美容室で、やれることはやっぺいこうと思いました。

美容業界の現実

ブラック業界と呼ばれる美容業の実態を説明します。1日の店舗営業時間が平均して9.4時間。閉店後には勉強会、講習会を行います。そこに残業代は払われていません。遅い時は夜中まで勉強して、翌朝に出勤します。休日は一カ月に平均5.5日で、休日には講習会やカットモデルのお誘いをする事も多いので、ブライ



パートに使える休日は月に1日か2日しかないというのが実態です。

美容師の離職率はとても高く、1年目で45%、3年で72%、5年で88%です。離職理由の第1位が業務内容の割に給料が低い。2位は接客業と技術業の二つをやらなければならないため精神的に疲れる。3位は一日に働く時間が長いことで、忙しい時は昼休みもありません。第4位は時間の融通が利かない、休みが取れない。その他に、薬品アレルギーになって辞めていく美容師も多いです。

平成22年度ですが、全国的美容師免許保有者120万人のうち従事者が45万人で38%しかいません。大変な仕事といわれる看護師は資格保有者の68%が従事しています。この違いですが、看護師には適切な賃金、社会保険など福利厚生が充実しているからだと思います。美容師の社会保険加入率は3%と言われています。それは、オーナーを含めた不勉強が理由です。私もかつてそうでした。

賃金ですが、美容師の平均年齢である28.8歳のスタイリストで272万円、アシスタントだと200万円程度です。その他のサービス業の平均年収が425万7千円で、いかに低賃金かがわかんと思います。手取り額についてですが、月14万円支給のアシスタントの場合、ハサミ代、練習道具、研修費も自分で支払うのが当たり前です。さらに各種保険を引かれると約10万円になってしまいます。

全国の理美容市場の1年の売上高が約2.3兆円で、全従業者数が約71万人です。電通の一年の売上高が2.2兆円で、従業員数が7515人。一企業が、日本の理美容全ての1%の人数で理美容市場と同等の売り上げを出しています。一国の業界売上高が一企業の売上高と同

じであるにもかかわらず、従業員数が多いことが賃金の低い理由と考えられます。

一生働ける美容室をめざして

当社も8年前までは、講習代は慣例に則り社員もち、休日の講習もスタッフが勝手に行くもの、パート社員は社会保険未加入、土日は休めない長時間労働でした。同友会に入り、異業種の方と交流し、経営指針をつくって学ぶ中で、課題に気づくことが出来ました。

改善の為に、産休、育休取得の取り組みのほか、一生働ける職場づくりとして、一店舗に若い方と結婚した方、出産した方、子育て中の方、子育てが終わった方、とスタッフを配置し、自分の将来を、先輩を見てイメージできるようにしました。

そして地域になくってはならない企業をめざそうと、フリーペーパーを作ったり、地域への美の発信ということで上越美魔女委員会を作ったり、地域の中学校へ出張講演にも行っています。中高生のインターンシップの受け入れでは、4日間の中で挨拶や電話対応から、人形を使っただけの簡単なマッサージ、シャンプー、カットなど、美容師の仕事が全て分かるようにしています。また、「子ども美容師体験」という日を設けて、美容師の楽しさを伝えています。

これらを実践するにあたっては勉強の必要を感じ、全体会議に社会保険労務士さんに参加して頂きました。社労士さんから「私は皆さんの味方です。会社や社長に言いたいこと、不満や悩みなど、何かあったら、私に電話をください」と伝え、社員に携帯番号入りの名刺を配りました。そして、社員アンケートを取って頂きました。

無記名のアンケートで、「社長は嫌い」「自分ばかりが

忙しいんじゃない」「自分だけが働いているわけじゃない」など、心が痛むようなことが書いてありましたが、私がやってきたことの結果です。そういう声を社労士さんと一つずつ解決していこうと話し合い、現在も毎日のようにコミュニケーションをとって、コンプライアンスに則って会社が動いているかしっかりチェックして頂いています。

一番苦手だった数字も、福島同友会の方の震災時に社員を誰もやめさせずに会社を継続することができたというお話を聞き、会社に何があっても立て直せる余力を持たなければいけないと思い、税理士さんの所に通って勉強しました。毎日、経理事務とも連携を取りながら資金繰りは大丈夫かという風に確認しています。助成金の確認も重要です。助成金はコンプライアンスに則っている所にしか出ない仕組みになっています。助成金の処理は経理の方の評価にしています。

あとは会社の見える化です。社員に「売上を伸ばして今月の目標を達成して」と言っても「毎日、お客さんが来て、お金をいただいて儲かっている」と思っていますから、店長クラスには損益計算書が見えるようにしています。その結果、会社のことを考えてくれるようになりました。一例として、上越は雪が降ると結婚式が激減するので、ブライダル部門は全く稼げません。ある日、ブライダルの店長から「社長、東京の成人式は1月ですよ。東京に営業に行くと、成人式の仕事を取っていただけませんか」と言われて、仕事を取りに行き、今年の「はれのひ騒動」のあった1月8日は八王子で仕事をしていました。数字が分かると、社員が仕事づくりのヒントを教えてくれると思いました。

労働環境改善の結果

その結果ですが、現在社員の定着率は、辞めた社員も戻ってきてくれたので100%、結婚が12組、出産数が18回で、双子がいたので19名。現在4名の妊婦がいます。働き方改革をすると子供が生まれるという事がすぐわかりました。また、社員の夢を叶えるという事では、独立開店が9店舗です。面接時に「ここにずっといいですか。独立したいですか」と聞き、したいという時には独立できるようにお金の話もします。独立後も仲良くさせていただいています。

講習会は営業時間内、会社負担で行っております。道

具代も、個人の好みがあるはさみを除き会社負担。講習会を営業時間内にやると、講師の方にも、講師を派遣する会社さんにも残業が発生しないので喜ばれています。年間休日は、美容業界には珍しく108日を平成27年、28年に達成、29年も達成見込みです。そして若い子が多いので、コンサート休み、ディズニーランド休みがあります。また、豪雪で1、2月はお客様が少ないのを利用して、連続1週間休暇があります。今は求人難と言われていますが、当社では求人広告費は0円です。社員や、お客様が連れてきてくれるのです。

また、全員と交換日記をしています。社員さんの家庭状況がよくわかるのでその社員さんの働き方がわかります。雇用契約書は一人ひとり時間も休日も違います。社員一人ひとりのバックボーンが判ると会社として、それぞれに合った働き方が提案できると思っています。一年に一回面談していますが、交換日記で「少しおかしいな」と思ったらすぐに面談にします。また、経理事務の方がスタッフの困りごとを聞いた時は「これは社長にあげる話か、それともここで解決する話か」を判断してくれて、すごく助かっています。

経営指針の実践

毎年作成している経営指針書は、社内アンケートを基に「誰々はこの一年でこれをやる」という形で、社員の名前が入っています。その時、企業変革支援プログラムを活用し、会社の課題を把握しています。当社には10代から68歳までの方がいるので、経営指針書は文字だけでなくイラストや写真で、わかりやすくしています。就業規則も社員に関係のある大事な文言だけ抜粋し、わかりやすくしたものを渡し、他の部分は事務所で読んでほしいと言っています。

年に四回会議し、出来たことは経営指針書の項目に



チェックを入れ、やれていない所を分かるようにしています。毎月の交換日記にもその方の成績を載せ、それを見ながら次の目標を決めるようにしています。また、スタッフ一人ひとりがアイデアを出せるよう提案書を作っています。「キャンペーンがしたい。その為には目標何人、経費はこのくらいですが売り上げはこれくらいなのでこれくらいの利益が出ます」というのをまず書いてもらう。中間報告書には今何人予約が入っていて、この人数だと売上がいくらだというのが入っています。最後は結果報告ですが、次回やるかやらないかはスタッフが判断します。判断基準は経営理念です。10代から60代まで提案書を出して頂いています。この積み重ねでスタッフが主体的に育っていると感じます。

10年ビジョン

「美の技を磨き喜びと幸せの感動を共有します」がわが社の経営理念となっています。また、「キラキラ輝く人と場所を創ります」という事で、企業目的は「一生働ける職場を創ります」、事業目的は「感動を伝えます」です。一生美しくいて頂くために知識と技術を身につけ提供します。会社の10年ビジョンではスタッフの豊かな生活を目指しています。MA・Sという美容師やエステティシヤンの働き方を考えたシステムの全国展開、タレントヘアメイクスタッフのエージェント化、上越地区のブライダル受注率70%、医療美容師育成を打ち出しています。また、小中高での美容師教育。ほかに物販専門の美容サロン、もう始めていますが高齢者雇用、託児所の開設などを掲げています。各部門の10年ビジョンは店長が打ち出してくれました。

今取り組んでいる事として、妊婦美容師さんの行動マニュアル作成です。美容師は一日中立ち仕事ですが、お客様がいると無理をしがちです。男性オーナーの方にも分かるように事細かく書いてあります。作成の本当の目的は社会保険と支援制度の周知です。作成にあたって東京のドクターとともに作らせて頂きました。相談窓口も厚生労働省のHPをはじめとして、(一社)女性労働協会、厚生労働省委託の母性健康管理サイト、労働局雇用環境・均等室、全国のハローワーク、美容組合も掲載しています。この中で、「pre-mama STYLIST お腹守っています」というバッジも作り、当社のスタッフはこれを付けています。このバッジがあ

ればお客様もスタッフも休んでいていいよと声をかけてくれます。

経営者の仕事

経営指針書は作成・実践・検証し、また作成という繰り返しでエンドレスのものだと思っています。よく経営指針を創る会を受講したのに、経営指針書をしまい込む経営者の方が多々いますが、それはもったいないと思います。実践しなければ意味がありません。

私の夢は、おこがましいとは思いますが、美容師の社会的地位の向上です。以前、通信で勉強していて、どうしても美容師になる夢が捨てられないという短大卒の子に内定を出したのですが、後日、「美容師なんかをさせるために、あなたを学校に出したんじゃない」とお母さんに言われたということで、内定辞退のお電話がきました。世間の人にしてみれば「美容師なんか」という事なのかと落ち込みました。この美容師さんの社会的地位を向上させるには、まず自社から始めて自社がやったことを色んなところで報告しようと思いました。

社長の仕事は常に5年先の仕事をする事です。今していることが5年後の社員にとって花開くという仕事をするのが経営者だと思っています。また、経営者はスタッフの人生を背負っていく覚悟を持つことが必要だと思いました。私は15年母の介護をしました。寝たきりの母が色々な事を教えてくれているのに、現場で働くスタッフをないがしろにして生きている時間を無駄にしてしまったとすごく反省しました。だから、私は覚悟を決めて、誰にも負けない社員ファーストを目指す。社員さんが一番大事と思える経営者をめざす。それだけの覚悟を持って働いています。

(文責:事務局)



山形県中小企業家同友会 第34回定時総会

2018年 **4月25日** (水)

受付/12:30 開会/13:00

会場

パレスグランデール

山形市荒橋町1-17-40 ☎023-633-3313

参加費

第1部 (定時総会) **無料**

第2部 (記念講演・グループ討論) **2,000円**
会員同伴の社員の参加費は無料

第3部 (懇親パーティー) **6,000円**

タイムテーブル

第1部 定時総会
13:00~14:20

第2部 セレモニー
14:30~14:45

記念講演
14:45~16:20

グループ討論
16:30~18:15

第3部 懇親パーティー
18:30~20:00

第34回定時総会実行委員長挨拶



株式会社アルファ・コム
代表取締役社長
さとう あつし
佐藤 淳

昨年、第33回定時総会実行委員として小川大輔実行委員長の下に学び、今回大役を仰せつかりました第34回定時総会実行委員長の株式会社アルファ・コムの佐藤淳と申します。

2018年度山形同友会は、『「人を生かす経営」の総合実践で地域と日本経済の発展に貢献しよう』をスローガンに掲げ、それに向かい始動する定時総会となります。

それを踏まえ、第34回定時総会の記念講演は、愛知同友会、株式会社まるは 代表取締役社長の坂野 豊和氏を講師にお招きし、『志とその覚悟が、ひとを動かす』～創業者の想いを大切にお客様・地域・社員に愛される企業づくり～と題し、報告して頂きます。

経営を引き継ぐにあたり、変えなくてはならないもの、そして変えてはならないものが存在します。会社を永續発展させていく為には、時代の変化と共に時流を捉え、事業を変化させて行くことが必要になってきます。

しかし、何の為に会社が存在し、何の為にその事業を展開するのか？その骨格を見失うと、思わぬ方向へ展開してしまいます。変えてはならないもの、それはまさしく経営理念であり、会社の存在意義です。会社を引き継ぐにあたり、創業者の想いを大切に、経営を引き継ぐ事が非常に重要なのです。その創業者の想いを大切に、企業づくりを実践している坂野氏。今回の講演をお聴き頂く事で、改めて承継について考える機会にして頂ければ有難いです。

経営者の皆様はもちろん、これから経営を引き継がれる方、そして引き継ぐ方、経営幹部、社員の皆様も奮ってご参加頂きたいと思います。

機会は自ら創るもの。お待ちしております！

支部総会のお知らせ

第32回山形支部総会

2018.5.23(水)

場所: 山形国際ホテル
山形市香澄町3-4-5
☎023-633-1313

第24回さくらんぼ支部総会

2018.5.18(金)

場所: まなびあテラス
東根市中央南1-7-3
☎0237-53-0223

第14回庄内支部総会

2018.5.22(火)

場所: グランドエル・サン
鶴岡市東原町17-7
☎0235-24-4633

第11回理事会報告

◆日時:2018年3月14日(水)午後3時~午後5時 ◆会場:山形ビッグウイング ◆議長:越前屋副代表理事
◆出席者:(敬称略)川合、西塔、菅原、越前屋、小川、齊加、阿部(秀)、阿部(敦)、武内、八代、佐藤(淳)、事務局 矢作、後藤、芳賀

■開会挨拶

西塔代表理事より「今年度最後の月に入りました。会員を増やす活動は最後まであきらめずにやりましょう」と語り、中小企業家しんぶん3月15日号に掲載された中同協・中山幹事長の中同協5万名に向けてのエールの記事を紹介しました。

■報告事項

- 1)第48回中小企業問題全国研究集会in兵庫(文書報告)
- 2)2017年度第2回中同協女性部連絡会(文書報告)
- 3)2017年度第2回中同協社員教育委員会(文書報告)
- 4)東北青年経営者フォーラム(2/24 宮城)7名参加

全国からも参加し、事業承継をテーマとした記念講演に学び合い気づきを頂いた。若手経営者の活発なグループ討論などから、若い経営者が活躍できる場づくりの必要性を感じてきた。これからプレ例会等を開きながら青年部発足に向けての準備をお願いしたい。

(菅原代表理事)

- 5)各委員会・部会よりの報告

各支部長・委員長・部会長より月次報告がありました。

- 6)2017年度2月月次決算報告(矢作事務局長)

■承認事項(入・退会承認) 2名入会、3名退会 3/14現在 405名

■討議事項

議題1:2018年新春交流会のまとめ

実行委員長の小林理事が協力に対するお礼を述べた後、2018年新春交流会の特徴・次回への課題・収支報告を提案し、承認されました。座長を担当した赤塚理事からは実行委員としてかかわったことでの学びが多く、成長できたという声があったとの報告もありました。

議題2:第34回定時総会について

実行委員長の佐藤(淳)理事より、下記の参加目標と参加呼びかけの依頼、グループ長スキルアップ学習会についての提案があり、承認されました。

- 1)参加目標について

※目標数は企業数

支部名	目標数	会員企業数	ゲスト企業数	昨年実績
山形	95	86	9	94
寒河江	15	13	2	16
さくらんぼ	15	13	2	11
置賜	15	13	2	12
庄内	15	13	2	12
新庄最上	5	4	1	5
ゲスト(金融等)				6
合計	160	142	18	156

・参加集約日
第1次集約日 3月31日(土)50%
第2次集約日 4月11日(水)80%
最終集約日 4月18日(水)100%

- 2)グループ長スキルアップ学習会について

●日時:4月19日(木)午後6時~午後9時

●会場:山形ビッグウイング

議題3:議案書の作成について

西塔代表理事より前回理事会以降に加筆・修正した「2017年度活動のまとめ」「2018年度活動方針(案)」が提案され、承認されました。

また、2018年度理事(案)については、役員選考委員会への推薦案が決まりました。

議題4:2018年度予算(案)について

西塔代表理事より第一次予算案について説明があり、2017年度決算状況を確認の上、4月理事会で決定します。

議題5:事務局移転について

西塔代表理事より事務局移転に関する提案があり、承認されました。今後、理事会で、広さ・駐車場・予算など公募内容を検討し、会員にも告知して物件を探していくことになりました。

議題6:組織委員会より

菅原代表理事より2018年度に準備会例会などを行いながら青年部の立ち上げに着手していくこと。2017年度は退会が昨年より減少傾向となったが、増やす力が課題となってきていることを報告し、例会・全県行事でのゲスト参加者の入会までのフォロー体制づくりについて協力の依頼がありました。

■その他

- 1)今後の行事予定

北海道・東北ブロック事務局長会議	3月23日(金)~24日(土)秋田
※合同入社式・新入社員研修	4月6日(金)山形ビッグウイング
※第34回定時総会	4月25日(水)パレスグランデール
※春の合同企業説明会	4月26日(木)山形テルサ
中同協・中小企業憲章キックオフ集会	6月5日(火)東京
中同協第5回幹事会	6月6日(水)東京
第21回女性経営者全国交流会	6月21日(木)~22日(金)埼玉
中同協第50回定時総会	7月5日(木)~6日(金)宮城
中同協第1回幹事会	7月6日(金)宮城

- 2)第12回理事会日程

●日時:4月11日(水)午後3時~午後5時

●会場:山形ビッグウイング

■閉会挨拶

川合相談役理事が「増加しやすい環境づくりには強が大切。声を掛けて参加して、あの方、あの会社、あの会は良いと思われるのが強の役割ではないか。会員はそれぞれ課題を持っている。会員が求めていることから支部例会等のテーマを設定すれば、会員にとって有効な会になってくると思う」と閉会挨拶を述べました。

新会員紹介

すがはら しいはる
◆ 菅原 茂春氏
菅原農園 代表
農業
さくらんぼ支部

まつだ よしかず
◆ 松田 義和氏
松田農園 代表
農業
さくらんぼ支部

会員名変更

●ジブラルタ生命保険(株) 営業課長
⇒ 営業次長 七五三 真理子氏(山形支部)

同友やまがた4月号 (2018年4月1日発行/通巻301号)



“知り合い、学び合い、助け合い”
山形県中小企業家同友会

〒990-2461 山形市南館三丁目26-26 スタジオ・アヴェン 102号
TEL(023)645-5500 FAX(023)645-5583
URL:http://yamagata.doyu.jp/ E-mail:info@yamagata-doyu.jp