

SHIEN アカデミー Press

Vol.19 SHIEN学の広がり～組織運営に～

INDEX

- ・ 代表理事からのメッセージ
～人類をプロパラ、こづぱらに運ぶSHIEN学.....P1
- ・ SHIEN学アドバイザー 川南 正枝(SHIEN学アドバイザー)P2～P3
- ・ 今後の予定<3つのコースとセミナー>P4
- ・ SHIEN学と私 これまでとこれから(後編) 野澤 栄一(SHIEN学アドバイザー)P5～P11
- ・ 編集後記

人類をプロパラ、こづぱらに運ぶSHIEN学

SHIENアカデミー代表理事 たておか やすを

SHIEN学とは「一体何なのだ、中身をしりたい」と友人から先日尋ねられました。一言でいえば、人々を、人類をリザルトパラダイムからプロセスパラダイム、こーずぱらだいむへ運ぶ科学です。

どういうことかというと、先日ある大きな組織でSHIEN学の研修を行いました。窓口にたった研修担当者の方々はとても優秀でした。そして、打ち合わせるとなんでもきっちりとその打ち合わせが実現するよう手を打とうとするのです。そういうことができる人が能力が高い、仕事を覚えた人というわけです。これはリザルトパラダイムの価値観です。そこで、わたくしは「どうぞもう少し遊び（間）をもってくださいね。すると、その間に受講者も入ってきて、打ち合わせ以上のことことがおきるのですよ」と。これはプロセスパラダイムの在り方です。すると、その担当は「そう言って下さると、安心しました。リラックスして仕事ができます」と。今まで、ピリピリして安心できずに仕事をしていたのです。準備をしっかりすればするほど、受講者を受け身にしてしまい、計画以上のことは起きません。そして、人は自分が参画して貢献できるとき、モチベーションも高まり、気づきも生まれ学びも深まるのです。つまり、自然な素の在り方で、それぞれの立場で接しあえればいいのです。

わたくしは年間120回くらいの講演やワークショップを行いますが、大事にしていることが一つあります。この研修は何のために行うのか、発注者は

何を求めているのか、資料はどんな資料をいつまでに準備するのか、そういうことも大事ですが、それは一番ではありません。わたくし自身が「整って」受講者の前に立つ、ということが、SHIEN学にとって一番大事なのです。整うということについて、伊藤めぐマスターはよくこんな風に表現しています。「湖の表面が強い風で波立っているときは、大きな石を投げ入れても分からない。しかし、湖面が鏡面のようであれば、小さな落ち葉が一枚落ちても、その波面はわかる」と。整うということは、神道でいう「浄化」ということでしょう。仏教でいう「陰徳」、キリスト教でいう「愛」、に通じるものかもしれません。SHIEN学はこの「整う」ということを科学的に実現する科学なのです。さあ、今年一年心を揃え力強く未来を拓く科学で進んでまいりましょう。



Photographed by Yasuwo TATEOKA

SHIEN学アドバイザー



川南正枝(カワミナミ マサエ)
(SHIEN学アドバイザー)

私は、現在、物流・卸売・宅配事業を行う、北海道伊達市にある株式会社ミナミで取締役を務めております。事業内容はメグミルク他乳製品とベンダー、アイスクリームを主に取り扱う、従業員20名ほどの小さな会社です。私の実務内容としましては、財務及び企画・運営・人材育成を担当しております。2019年にSHIEN学アドバイザーの資格を頂きました。

趣味はクラシックバレエ、読書、映画鑑賞、音楽鑑賞、観劇や旅行。そして、フィギュアスケートをこよなく愛しています。

SHIEN学を知ったきっかけ

札幌在住の友人がSHIEN学の教えの素晴らしさを教えてくれ、一度勉強会に参加することを勧めてく

れしたことによります。

アドバイザー資格取得に際して

当初、アドバイザー講座を受けてはみたものの、資格取得は考慮していませんでした。

理由は、自分が人前で話すことが苦手だったこと、相談会を自分で開催することにためらいがあったことが挙げられます。しかし、SHIEN学の先輩である赤澤輝美さんが場所や開催に関する様々なサポートをしてくださり、実現し、資格取得に辿り着くことができました。

当日はマスターの伊藤めぐさんの更なる温かいサポートのお陰で、とても和やかで有意義な相談会を実現することができ、感無量でした。

▼次ページへつづく

▼前ページよりつづく



今思うこと、実感していること

SHIEN学に関しては、まだまだ学びが浅く、生活や仕事場で実践しているとは胸をはって言える立場にはありません。現況としては、少しづつ教えを自分に落とし込み、自分のできる事、活動して行きたい姿を模索しているところです。ただ、多くのSHIEN学関係者の方との出会い、自分の考え方へ変化が生まれてきたように感じています。

そして、それは、自然発生的に私と係る全てのコミュニティに影響を及ぼしているのではないか、と感じています。また、SHIEN学と対であると考える“天分発見WS”を館岡先生より紹介され、その言葉の響きに惹かれ自分が受講することとなったことがSHIEN学と私の関係を飛躍的に近いものにしてくれたことから、今は札幌での天分発見WSの開催

のお手伝いをさせて頂いております。

これからの実践について

私は今後、自分の得意分野を活かしSHIEN学を実践して行きたいと考えます。

基本的に本を読むことや、文章を書くことが好きなのでそこを活かしたり、ライフワークである“芸術が日常にある生活”をSHIEN学を織り交ぜながら彩ることなど、私にしかできないオリジナリティーのあるものを創造しながら楽しく、美しく、SHIENを実践していきたいと思います。また、天分発見WSも大好きなWSなので、それをできれば世界中の多くの方と時にアクティブに、時に静けさの中で分かち合いたいと考えています。

「SHIEN学を深く学ぶ3つのコース」とセミナーのご案内

SHIEN学をさまざまなスタイルで学び、活躍していただくために、これまでの「ファシリテーション(アドバイザー・マスター)コース」に加え、SHIEN学「SHIEN学を深く学ぶ3つのコース」として「プラクティショナーコース」「シンポジウムコース」を新設しました。各コースは次のような内容です。

コース名	内 容	コース構成	開催日
ファシリテーション コース	SHIEN学の講演、ワークショップを有償で実施したい人向け。 SHIEN学アドバイザー、SHIEN学マスターの資格取得ができます。	基礎編 応用編 実践編	年6回予定 (関東・北海道・長崎)
プラクティショナーコース	SHIEN学を自分の生活に取り入れて実践し、生活の質を上げたい人向け。有償講演等はできませんが、SHIEN学をより深めたい方に最適なコースです。	基礎編 応用編	年6回予定 (関東・北海道)
シンポジウム コース	二人以上のコース修了者で有償・無償のSHIEN学に関わるイベント開催が可能です。イベント実施にあたってのシナリオをアカデミーよりご提供します。	基礎編 応用編 実践編	年6回予定 (関東・北海道)

●2020年度の開催日程

最新情報はSHIEN AcademyのホームページよりSHIEN学講座日程をご参照ください。

<https://shienapp.info/academy>

日 程	地 域	開催講座	会 場	申 込
2月15日(土)	九州/長崎	SHIEN学を深く学ぶ 3つのコース	Soul Blossom (長崎県島原市弁天町1-7055-1)	受付中
3月7日(土)	北海道/札幌	SHIEN学を深く学ぶ 3つのコース	札幌 Café tone (札幌市北区北23条西10丁目1-6)	受付中
3月8日(日)	北海道/札幌	SHIEN学 1日フォーラム	札幌 Café tone (札幌市北区北23条西10丁目1-6)	受付中
3月15日(日)	九州/福岡	SHIEN学を深く学ぶ 3つのコース	フリースペースSuMiと-る (春日市小倉2丁目28東荘)	受付中
3月20,21日 (金,土)	九州/熊本	天分発見ワークショップ 熊本	風流 (熊本県阿蘇郡西原村宮山1642-1)	受付中
3月29日(日)	関西/滋賀	SHIEN学を深く学ぶ 3つのコース	ピアザ淡海 (大津市におの浜1-1-20)	受付中
3月30日(日)	九州/福岡	SHIEN学を深く学ぶ 3つのコース	フリースペースSuMiと-る (春日市小倉2丁目28東荘)	受付中
4月11,12日 (土,日)	九州/福岡	天分発見ワークショップ	フリースペースSuMiと-る (春日市小倉2丁目28東荘)	受付中
4月18,19日 (土,日)	北陸/福井	天分発見ワークショップ 福井	越前市八ツ杉森林学習センター (福井県越前市別印町19-11)	受付中
4月25,26日 (土,日)	北海道/札幌	天分発見ワークショップ 北海道	札幌 Café tone (札幌市北区北23条西10丁目1-6)	受付中
5月9日(土)	関東/東京	SHIEN学を深く学ぶ 3つのコース	東京都内 (別途詳細をご案内予定です)	受付中
5月16日(土)	九州/長崎	SHIEN学を深く学ぶ 3つのコース	Soul Blossom (長崎県島原市弁天町1-7055-1)	受付中
5月30,31日 (土,日)	九州/佐賀	天分発見ワークショップ 佐賀	佐賀県上有田 (別途詳細をご案内予定です)	受付中

お問い合わせ、ご参加ご希望の方は、メールでお知らせください。

SHIEN学と私 これまで と これから (後編)



野澤 栄一 (SHIEN学アドバイザー)
前食品会社社長
オフィス夢工房 代表

人と社会を幸せにする21世紀型経営を目指して

前号では、私のSHIEN学との出会い、パラダイムシフトが起きているなかでの個人に生き方、企業経営、オフィス夢工房を立ち上げたこれからの活動についてその考え方、概括的な進め方の方針について書かせていただきました。

今回は前回の構想を実現するためSHIEN学に基づく21世紀型の経営についてより具体的な取り組みを提示したいと思います。

□これからの企業経営におけるSHIEN学の有効性について

① 社会環境と企業、仕事の変化

SHIEN学では、1996年からリザルトパラダイム、プロセスパラダイム、コースパラダイムへパラダイムシフトが起こっていると教えています。これを社

会形態からみると工業化社会、情報化社会、超スマート社会へ現在の変化と符合します。

企業はお客様にとって価値ある商品、サービスを提供することが使命です。お客様が望むものも時代とともに変化します。工業化時代にはモノの豊かさの追求が貧困からの脱却と幸福につながっていたと思います。モノや利便性をより多くの人により安く大量に供給するためには生産性を高める必要があり、商品やサービスは均一、均質になっていきました。このため生産設備、店舗、資金など目に見えるモノをいかに早く揃えるか、またそのための知識、情報の獲得が重要でした。経営資源はヒト、モノ、力エネルギーといわれ、工業化時代のヒトは生産設備を動かしたり接客したり知識、情報を獲得する労働力としての経営資源でした。

▼次ページへつづく

▼前ページよりつづく

昨今、モノが生き渡り、物質的な豊かさより自分が個性を生かし、自分らしく心豊かに過ごすことを志向する社会環境になってきました。自分だけの特別な時間が過ごせる、特別な満足が得られるような商品、サービスが求められます。商品、サービスは多様化、高度化、細分化し、しかも移ろいやすくなっています。また企業は商品、サービスの供給だけでなく、それが社会や地球環境に与える影響など多面的な責任に配慮しなければなりません。したがって一人ひとりが担う仕事は複雑で不確実、不透明な状況に対応することを求められます。自部署や一企業だけではできることが限られ、お客様や社会の要求に応えられません。

② これからの企業活動に求められる人材像、職場環境とSHIEN学が果たすもの

これからの時代は社内では部門間の壁を越え、社外では会社の壁を越えてお客様や社会の求める価値を生み出していく行動ができる人がどれだけいるかが企業の存続、発展のカギです。

これからの時代に求められるヒトは、機械や仕組みに使われる労働力としての「させられる」ヒトではありません。お客様や社会が何を欲しているのかに寄り添い、社内外の多様な人と力を引き出しあっていくことや速い変化に柔軟に対応し粘り強くやりきっていくことができる人、すなわち「自分が立ち上がっていて、してもらう／してあげるが交換できる」意識と行動特性を持つ人が求められます。

このような人は複雑で変化の激しい状況のなかにあっても「あちらがたてばこちらがたたず」の二項対立を乗り越え、トライアンドエラーを繰り返しな

がら、動くものを動きながら扱っていくことができます。またこういった人を育成するとともに活躍しやすい職場環境を整えていくことも大切です。

しかしながらこのようないん材の育成や職場づくりを行っている企業は極めて少ないと思います。それは企業の仕組みが大量生産、大量供給で成功を収めた分業とそれをマネジメントする管理・統制で出来上がっていて、前述した社会環境の変化への対応に、それ以外の方法を持っていないからです。

問題解決には知識、情報、技術、設備やそれを生かす仕組み（マネジメント）が必要です。工業化社会では分業によってそれぞれの機能を高めていくことで企業全体の問題を解決することができました。分業や管理・統制は相互の関連性が少なく、変化の遅い問題の解決には有効です。問題には分業や管理・統制が不十分で起きる問題もあります。その場合はまずそれをしっかり構築することが必要です。

しかしながら、それができても変化が激しく先行が不透明で複雑な問題には、分業や管理統制の強化では対応できません。新たなマネジメントスタイルが必要です。

市場、現場に向かい合う人が、出会った現実や迷いを躊躇なく相談でき、迅速に問題を解決できる職場でなければ、一人ひとりが抱えた問題は誰にも助けてもらえない不満や疎外感とともに、その人の中にいつまでも未解決のまま残り、モチベーションがあがらず働き甲斐が感じられない職場になります。

結果として業績もあがりません。企業活動を突き詰めれば、働く人がどんな意識で誰と何をどう話したかになってくると思います。その結果の集積が業

▼次ページへつづく

▼前ページよりつづく

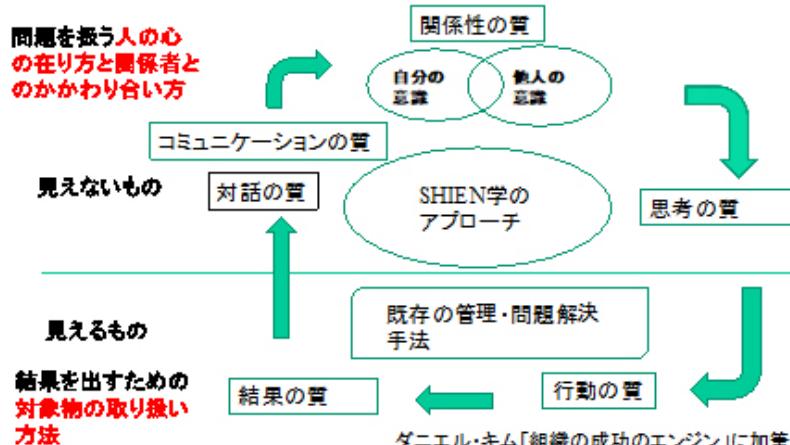
績として表れてきます。一人ひとりのコミュニケーションの質と量、モチベーションや関係性すなわち

働く人の中にある見えないものが大きく企業業績を左右する時代になりました。（図1参照）

図1

SHIEN学の有効性

「関係性」と「対話」の質の向上が結果の質を向上させる



まず関係者の内面と相互の関係(見えないもの)を整えることが大切

コミュニケーションを活発にするとともに、その質の向上を図り、お互いが力を引き出しあえる関係性を創ることが、一人ひとりが持つ個性や知識、情報を取り出し、企業全体の問題解決、社会的使命を果たすことにつながっていきます。すなわち知識、情報、技術を生かす土台となる仕組み、すなわちマネジメントの思想とシステムを新しい時代に適応させていくことが必要です。

その具体的方法はそれぞれの企業独自で編み出さなければなりません。その際にSHIEN学の公理「従来重なりのなかったところに重なりを作り、してもらう/してあげる を交換する」や原理原則、SHIEN相談会の場づくりや会話の進め方などの手法が大いに役立つと思います。

SHIEN学では安全なシェルターという心理的安全性を確保した場を作り、エンパシーを發揮して相手に寄り添い本音で意見を交わし気づきを立ち上げていきます。こうした場づくりができ、お互いの力を引き出しあえる行動がとれることが今後の企業人が

持つべき基本的な素養であり、こういった人が育ち活躍できる企業文化を創ることが企業の発展の原動力になると考えます。

③ 私の体験

私がSHIEN学を学ぶ前は、目指すべき目標を明示し役割分担と責任を明確にすれば物事が迅速に進み業績も上がると考えていました。働く人の気持ちは大切だと理解していましたが、指示をして状況報告は求めても「何に困っているのか」、「どういう気持ちで仕事をしているか」など、その人の心に深く寄り添っていくことまではしていませんでした。

今は「最近はどう?」と、その人が直面している課題や感情を聞くようにしています。上下の壁が取れ本音の話が聞けることで的確に状況がつかめ、アドバイス目的を得て、喜ばれるようになったを感じています。指示命令では表面的にその要求に応えるだけで本質的な問題解決行動が起きませんが、寄り添われると自分から深く問題を掘り下げようとする当事者意識が高まる学びました。

▼次ページへつづく

▼前ページよりつづく

□新時代のパラダイムに適合した企業文化を創る

前述の「自分が立ち上がっていて、してもらら／してあげるが交換できる」意識と行動特性を持つ人が育つためには、企業経営の根底の思想を管理・統制からSHIENに変える必要があると思います。

では具体的にどうするのか。

私はSHIEN学の公理や原理原則に基づきプロセスパラダイムに適合した企業文化を創っていくことが根本的な解決になると考えています。私の理想とする企業文化は「一人ひとりが全体觀をもって環境の

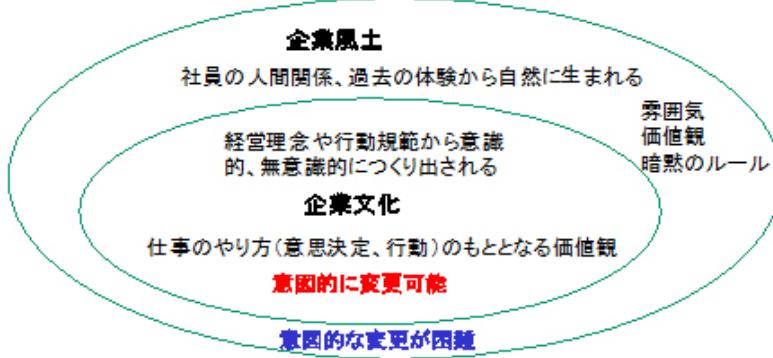
変化に自立的に立ち向かい、なすべきことを考え、一人ひとりを思い遣りながら目的を達成する。そして仕事の成果を出しながら働きがいを実感して、個人の成長と会社の成長が一致できる」というものです。

企业文化は経営理念や行動規範から意識的、無意識的につくり出される仕事のやり方のもととなる価値観です。したがって経営理念や行動規範を作り直すことで企业文化は意図的に変えることができます。似た言葉に企業風土がありますが意味は違います。

(図2参照)

図2 新時代のパラダイムに適合した企业文化を創る

- 優れた企业文化は新時代の発展の原動力になる**
- ①働く人の共通の指針となる 意思決定、行動がぶれない
 - ②一体感が強まる 同じ目標を目指す
 - ③働く人の成果やモチベーションが高まる
 - ④競争優位を生み出す もっとも真似されにくく価値を創出



経営理念や行動規範は企業活動の根幹にあって様々な制度や仕事の仕方もこれに沿って作られます。いわば企業の憲法のようなものです。しかし企業によってはポスターのように飾ってあるだけになったりして実際の仕事との結びつきが弱いことがあります。これは社訓のような形で企業として大切にする価値観（バリュー）は示されているものの、どういうビジネスでどう社会に役立つかというミッション

（存在理由）や会社の事業の目指す姿、ありたい姿を表すビジョンが示されていないため、働く人の共通の指針になっていないからです。

新時代のパラダイムに適合した企业文化を創るには、経営理念はミッション（我々は何のために存在するのか）、ビジョン（我々は何を達成するのか）、バリュー（我々は何を大切に行動するのか）の3点セットを備え、これに基づいて行動基準（我々は具

▼次ページへつづく

▼前ページよりつづく

体的にどう行動すべきか)を多様な階層、部署の人からなる全社プロジェクトで策定することがよいと

考えます。(図3参照)

図3 新時代のパラダイムに適合した企業文化を創る

①経営理念（ミッション ビジョン バリュー）の策定

②実践行動グランドルールの策定

これらはすべて、できるだけ多様な階層、職場から選出されたプロジェクトチームでSHIENの場を整えたなかで討議を行って割り出していく

③ ①②に基づく制度、仕組みの再設計

SHIENの作りができるプロジェクトリーダーの養成が大切

SHIENの場

- ・安全なシェルター 心理的安全性の確保
- ・議論を活発にし本音が言えるための会議のグランドルール
- ・エンパシーを發揮して人に寄り添う
- ・気づきを大切にする 答えは言わない 気づきが学びになる
- ・相手が入り込める間を作る
- ・重なりのないところに積極的に重なりをつくる。

この策定プロセスにSHIEN学を活用して全員参加型ですすめることで当事者意識を高め、会社経営をそれぞれの立場で自分事にすることを目指します。ミッションには社員と社会を会社の独自能力で幸福にすること、ビジョンには中長期的な事業の目指す姿、バリューには最もたいせつな経営資源は人でありSHIEN学の公理、原理原則を行動原理に創造的人材が育ち活躍できる企業文化を創ることを盛り込むことで、企業を根幹からプロセスパラダイムに適合させることができます。

行動規範についても経営理念を具現化する実践活動のグランドルールとしてなるべく多くの人の参画で「このように行動したら自分の会社が良くなる」というルールを決めていきます。

□諸制度の見直し

この経営理念と行動規範ができれば、これに基づいて諸制度や仕組みを見直していきます。

企業の根底の思想が「させる/させられる」から「してもらう/してあげる」に変わることで、制度や仕組みも新しいパラダイムに適合し、働き甲斐高めることがと会社の業績を高める好循環が実現します。(図3)。

□取り組みのポイント

経営理念と行動規範の策定に半年から一年、諸制度の改定は重要度の高いものから着手し数年を要することも考えられます。それ故に経営トップ、幹部が自社の事業で社会と社員を幸福にしようという高い志とやりきる覚悟が求められます。

したがってこれからの経営は自立した社員と経営者が経営理念の実現に向けて力を引き出しあう企業文化を創ることが成長、発展の原動力であるということを理解し、自ら汗をかこうという経営者でないと完遂しないと思います。SHIEN経営者フォーラムなどの経営者の集まりをつくりこの中に説明し、経営者が志と覚悟を示してくれる企業を募りたいと思います。実際の取り組みにあたっては策定と浸透のプロセスをどのように組み立てるかが最も大切です。

今まで多くの企業では経営理念は創業者や役員が決め、経営企画が中期計画や単年度計画を組み、各部門が実行するという役割分担で進めていました。これは誰かが作ったものを「させる／させられる」で進めるので当事者意識が生まれにくいやり方です。変化が激しく答えの見えない複雑な環境下で粘り強く目標を実現していくためには、「自分がどうした

▼次ページへつづく

▼前ページよりつづく

いか」や「自分の大切にしている価値観と会社の事業活動との間に重なりを創る」必要があります。

(図4参照)

図4

新時代のパラダイムに適合した企業文化を創る

個人のありたい姿(MY VISION)と
企業のありたい姿(COMPANY VISION)を重ねて
企業のビジョン(OUR VISION)をつくる
山路を登りながら



これを具体的にどのようなメンバーでどのように行うか、このこと自体をテーマとしてSHIEN学的なアプローチで決めていくことがスタートです。各社が各様のアプローチを自らの手で作り上げることを

SHIENしていきたいと思います。

□各社の経営理念

各社の経営理念を示します。(図5参照)

図5

ミッション ビジョン バリューの各社例

社名	キリン株式会社	日立グループ	アスクル	イオン	DeNA	味の素ペーラー
ミッション (我々は何のために存在するのか)	新しい飲料文化をお客様と共に創り、人と社会に、もっと元気と潤いをひろげていく。	優れた自主技術・製品の開発を通じて社会に貢献する	いつでも、どこでも、誰にでも。 欲しいも必ず欲しいときにお届けする革新的な生活インフラを最もエコロジーななかで実現する	お客様を原点に平和を追求し、人間を尊重し、地域社会に貢献する。	世界に喜びと驚きを	冷凍生地ビジネスのプロフェッショナルとして国内外のお客様から愛されるかけがえのない存在になる
ビジョン (我々は何を達成するのか)	日本をいちばん元気にする、飲料のリーディングカンパニーになる	日立は、社会が直面する課題にイノベーションで応えます。優れたチームワークとグローバル市場での豊富な経験によって、活気あふれる世界をめざします	お客様に、社会に、働く仲間に、再考のHAPPY(価値)を。		インターネットやAIを活用し、永久ベンチャーとして、世の中にデライトを届ける	圧倒的なソリューション力、高いコスト競争力、NO.1の開発スピードでお客様から生涯にわたってご支援いただく
バリュー (我々は何を大切に行動するのか)	・お客様にとってのあたらしい価値 ・お客様の安全・安心、おいしさへのこだわり ・お客様・パートナー・地域とWin-Win ・熱意と誠意	和・誠・開拓者精神		企業理念のもと、絶えず革新し続ける企業集団として、「お客様第一」を実践してまいります。	ことに向かう全力コミット 2ランクアップ 透明性 発言責任	現場の人財と技術力によりお客様の期待に応えるために常に新しい競争力を創り出すことにチャレンジする

▼次ページへつづく

◀前ページよりつづく

全員の参画によってつくられ、日常業務の指針になるまで働く人に浸透し自分事になっていると企業の発展、成長の大きな力になります。

□皆さんとともに

本稿では企業全体を変えていくことを述べましたが、職場文化をプロセスパラダイムに適合させていくこともやるべきことは同じです。企業全体がリザ

パラに染まっていたとしても、職場のミッション、ビジョン、バリューを創ってお互いが共通のゴールに向かって力を引き出しあえる職場づくりをすることでメンバーはかなり働きやすくなるのではないかと思います。ぜひその試みを一緒に初めていきましょう。一人の百歩より百人の一歩。皆さんと一緒に着実な歩みを続けていきたいと思います。



編集後記

最近、こんな事を実感しました。あの人に出会っていなかったら、この人にも出会っていない。この人に出会っていなかったら、私はこんな大きな人生の選択をしなかったんだろう、と。だから、あの人に今、心から感謝している。。あなたもこんな経験はありませんか。

SHIEN学で一番素敵なプレゼントの考え方は、大切な友達には、友人知人を紹介してあげることだと、かつて館岡先生が話されていた事を思い出すような感慨でした。紹介されたときにはまさかこんな付き合いになるとは、そしてその後の考え方へ影響するとは思っていないのです。でも確かに紹介するときにくれた一言が眩しく思い出されます。わずか5秒ほどの一言がお互いを安心して話せるようにしてくれたのです。

普段は意識していない友人知人の紹介、それが人生のきっかけのプレゼントになる…ちょっと意識してみませんか。

櫻井 田絵子 (SHIEN学マスター)