

コロナ禍における 心理的ストレス度調査レポート Vol.1



ピースマインド株式会社 ウェルビーイングラボ



2020/7/3

©2020 PEACEMIND Inc. All rights reserved.

1

調査のサマリー

2

調査結果

調査結果1：在宅勤務の頻度と感染不安の状況

調査結果2：COVID-19流行前後のストレス度の比較（全体）

調査結果3：在宅勤務頻度ごとの比較

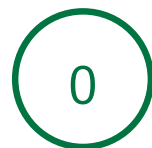
調査結果4：勤務地ごとの感染不安、ウェルビーイングの状況

調査結果5：職種ごとの感染不安とストレス度の状況

調査結果6：職位と年代ごとの結果の比較

調査結果7：性別と年代ごとの結果

調査結果8：ストレスの程度ごとの結果



エグゼクティブサマリー

はじめに

今回の調査は、新型コロナ感染症拡大前と只中を俯瞰することにより、はたらく人たちに何が起きているのか、メンタルへの影響はどのようになっているのかそして、組織は何をすべきかを掴むことにあります。わたしたちは、この未曾有の事態に対応し、新しい日常を作り上げていかなくてはなりません。

結果から、負荷が大きくなった分野が明確となり、さらなるサポートの必要性が見えてきました。また、逆に人々が取り組み対応した成果も示されたと思います。本調査が、未だ予断を許さない新型コロナ感染症対策の一助となるべく報告いたします。

今回の調査にご協力いただきました皆様に心より感謝申し上げます。

ウェルビーイングラボ 所長 渋谷英雄

エグゼクティブサマリー

今回の調査では、コロナ禍前後での全体的なストレス度の変化は見られませんでした。一方で、新型コロナウイルス感染症への感染不安の影響以上に在宅勤務というはたらき方の変化の影響が大きく見られ、この変化によるストレスを感じる要因や、マネジメントの課題が浮かび上がりました。

- ✓ ストレスを強く感じている場合の特徴として、業務と生活の切り替えがうまくいっていないことと、ストレス軽減の取り組みが奏功していない様子が見て取れます。
- ✓ セルフケアにおいて、「オンとオフ」や「ワークとライフ」の切り替えが難しいことや、人とのコミュニケーションが減少していることがストレスを悪化させている可能性があり、平時以上に社員がセルフケア意識を高められる支援や、仕事のストレスや問題を他者に話せる環境を提供することがストレス軽減に役立つことが考えられます。
- ✓ これらの状況には、在宅勤務下での社員への配慮や支援、職場の感染対策の方針や対応が影響していることが考えられ、より良いはたらき方が何かを調査し、実践することも重要でしょう。
- ✓ また、マネジメントにおける観点では、COVID-19によるはたらき方の変化によって、ベテラン管理職が業務指示の伝えづらさを感じており、同時に若手の社員が業務の進めにくさや相談の難しさを抱えていることが見て取れました。この背景には、在宅勤務というはたらき方の変化によって遠隔でのコミュニケーションが主流となったことの影響が伺えます。このことより、マネジメントとしては、これまで以上に適切な頻度かつ、質の高いコミュニケーションをとる工夫が必要であると考えられます。
- ✓ ストレス度の状況とパフォーマンスの状況は、これまでの知見同様に比例することが本調査でも明らかになったことから、はたらき方の変化によって生じる上記課題やストレス軽減への取り組みが、これからの社員の生産性の維持や向上に寄与すると言えるでしょう。

1

調査のサマリー

調査のサマリー①

調査の目的

- COVID-19の流行やそれに伴うはたらき方の変化が、はたらく人のウェルビーイングに与える影響を明らかにすること

調査方法

- WEBによるアンケート調査

回答者

- 調査に協力くださった、はたらく人568名

結果と考察

- 在宅勤務の頻度が下がるにつれ「感染不安」が高まり、会社の「変化への対応」の得点が悪化しています。(調査結果 1、3)
 - ✓ 社会情勢に対応したはたらき方を選択できず、自社の対応方針に不安や疑問を持った影響と思われる。
- COVID-19流行前後で、はたらく人の心理的ストレス反応においては大きな差は見られませんが、「抑うつ感」や「活気」において、悪化している様子が見られます。(調査結果 2)
 - ✓ 外出自粛によりリフレッシュの機会が少なくなったり、業務上のストレスを誰かに相談しにくくなった結果、「活気」や「抑うつ感」が悪化した可能性があります。
- 「仕事のコントロール」や、「上司・同僚・家族のサポート」は、COVID-19発生以前より、良化しています。(調査結果 2)
 - ✓ 在宅勤務の実施に伴い、業務のペースを工夫する余地が生まれ、家族とコミュニケーションをする機会を持ちやすくなったことが影響していると思われる。
 - ✓ また、在宅勤務実施に際して、毎朝ショートミーティングを行うなどの工夫を管理職が意識的に行った結果、全体としては「上司・同僚のサポート」が良化した可能性があります。
- 勤務地ごとの在宅勤務頻度を確認すると、「埼玉」、「兵庫」、「静岡」、「新潟」で「在宅勤務無し」が多くなっていることがわかります。(調査結果 4)
 - ✓ これは、業種柄地方拠点ほど在宅勤務を実施しにくいことが、はたらく人の感染不安やストレス度を悪化させた一因だと考えられます。
- 「医療職」と「販売」、「サービス業」は、在宅勤務頻度が低く、感染不安が高くなっていることがわかります。(調査結果 5)
 - ✓ また、感染不安の高まりに伴って、ストレス度は悪化する傾向が見られます。中でも医療職は、ストレス度が著しく悪化していることがわかります。

調査のサマリー②

結果と考察（続き）

- 「管理職」の困りごとを見ると、年代が上がるほど「業務の指示が伝わりにくくなった」と回答しています。（調査結果 6）
 - ✓ 年代が若いほどオンラインコミュニケーションのリテラシーが高いと考えられ、年代が上がるほど、在宅勤務下での業務指示の出し方に悩んでいるものと思われます。意識的にコミュニケーションの質を高める必要があるでしょう。
- 「非管理職」の困りごとを見ると、年代が若いほど「業務の指示が伝わりにくくなった」、「業務の問題を解決しにくくなった」、「業務上の問題やストレスを相談することが減った」と回答しています。（調査結果 6）
 - ✓ 若手非管理職ほど業務指示を上司に仰ぐ頻度が高いため、在宅勤務下での指示の仰ぎにくさ・伝わりにくさを特に感じているものと思われます。
 - ✓ それによって、業務上の問題やストレスを相談する頻度も減っていると考えられ、在宅勤務下での上司・同僚の目配り・ケアの重要性は高まっていると思われます。
- 「性別」ごとに感じている困りごとを見ると、「女性」は「男性」よりも、「仕事のストレス」や「問題を誰かに話すことが減った」と回答する人が多いことが見て取れます。（調査結果 7）
 - ✓ これまでの弊社事例より、「女性」は「男性」よりも「相談」というストレス対処法を使う頻度が高く、その傾向は年代が若いほど顕著である傾向が見いだされています。
 - ✓ このことから、「若手女性」において、これまで活用してきた「相談」がしにくくなり、困っている状況が推察されます。
- ストレス度の程度で比較した場合、ウェルビーイングの状況は、ストレス度が悪化するほど全要素悪化していることが分かります。（調査結果 8）
 - ✓ 特にストレス度45未満の回答者の「家族のサポート」、「褒めてもらえる職場」、「職場の一体感」、「ワークエンゲイジメント」、「職場のハラスメント」、「仕事満足度」、「家庭満足度」は、偏差値50未満でした。（調査結果 8）
 - ✓ さらに、ストレス度ごとに「主観的パフォーマンス」の状況を見てみるとストレス度が悪化するほど、「主観的パフォーマンス」が低下することが分かります。この傾向は、これまでの弊社事例と一致しています。
- ストレス度が悪い回答者ほど、「業務とプライベートがわけにくくなった」、「意識的にくつろぐことが減った」、「人や物にあたって怒りや不満を紛らわすことが増えた」や、「仕事のストレスや問題を誰かに話すことが減った」、「問題を深刻に考えるようになった」と感じているようです。（調査結果 8）
 - ✓ はたらき方の変化に伴って業務とプライベートが一体化する中では、ストレスをリフレッシュする方法を知っているなど、ストレスを自分で適切にマネジメントする能力（コーピング能力）の重要性が高まっていると言えるでしょう。
- また、ストレス度が悪い回答者ほど、「業務の指示が伝わりにくくなった」、「業務で問題があった際にあきらめることが増えた」と感じているようです。（調査結果 8）
 - ✓ はたらき方の変化に伴って上司からの指示が乱れていると、業務上の問題を解決しにくくなり、問題解決をあきらめざるを得なくなると考えられます。

2

調査結果

調査概要

■ この度、ピースマインド株式会社（以降当社）では、COVID-19の流行やそれに伴うはたらき方の変化が、はたらく人のウェルビーイングに与える影響を明らかにすることを目的に調査研究を行いました。

- 本年1月頃から始まったCOVID-19の流行は、企業の経営戦略や労働者のはたらき方に非常に大きな影響を与えており、感染抑止のためにテレワークや時短勤務、時差出勤などを取り入れた企業も出てきました。
- しかし、十分な準備期間を設けられないまま、新しいはたらき方を導入した企業も多く、さまざまな課題が浮き彫りになってきました。
- そして、このようなはたらく人を取り巻く環境の変化は、はたらく人のウェルビーイングに大きく影響していると考えられます。
- 企業が現在の危機的状況を乗り越え事業を継続していく上では、従業員のウェルビーイング向上を通じたパフォーマンス維持・改善は重要なファクターになってくるでしょう。

【調査期間】

・2020年6月4日～2020年6月15日（12日間）

【対象者】

①弊社メールマガジンに登録している労働者

- メールマガジンに登録しているはたらく人のうち、485名が回答

②SNSを通じて配布した調査協力依頼に反応したはたらく人

- 83名が回答

総回答者数**568**名

【調査内容】

・現在のストレス度やワークエンゲイジメント、職場の一体感やハラスメント状況、部署から得られる労働資源や具体的な困りごと、主観的なパフォーマンスレベルについて尋ねる全55問

回答者の詳細

①年代	人数	割合
20代	38	6.7%
30代	100	17.6%
40代	223	39.3%
50代	172	30.3%
60代	35	6.2%
総計	568	100.0%

②性別	人数	割合
男性	384	67.6%
女性	181	31.9%
その他	3	0.5%
総計	568	100.0%

③居住地	人数	割合	居住地	人数	割合
東京	235	41%	栃木	5	1%
神奈川	81	14%	三重	4	1%
埼玉	39	7%	滋賀	4	1%
千葉	34	6%	岡山	3	1%
大阪	27	5%	群馬	3	1%
兵庫	22	4%	山梨	3	1%
愛知	17	3%	石川	3	1%
静岡	13	2%	沖縄	2	0%
新潟	10	2%	京都	2	0%
北海道	9	2%	香川	2	0%
茨城	7	1%	鹿児島	2	0%
福岡	7	1%	長野	2	0%
宮城	6	1%	岩手	1	0%
広島	6	1%	青森	1	0%
奈良	6	1%	長崎	1	0%
海外在住	5	1%	福島	1	0%
岐阜	5	1%	総計	568	100%

⑤居住形態	人数	割合
同居（子あり）	250	44%
同居（子なし）	176	31%
独居	142	25%
総計	568	100%

⑥職位	人数	割合
管理職	144	25.4%
非管理職	423	74.5%
その他	1	0.2%
総計	568	100.0%

⑦職種	人数	割合
バックスタッフ（人事・総務・経理など）	123	22%
事務、アシスタント	78	14%
製造・生産	77	14%
ITエンジニア（システム開発、インフラエンジニア、Webエンジニア、保守運用、社内SEなど）	69	12%
営業職	61	11%
研究開発	44	8%
販売、サービス職	41	7%
医療職	15	3%
コンサルタント	13	2%
その他職種	47	8%
総計	568	100%

調査結果1：在宅勤務の頻度と感染不安の状況

- COVID-19の流行に伴う在宅勤務の導入状況と感染不安（Q.通勤時および勤務中において、感染の不安を感じる機会がありましたか）の状況を以下に示します。
 - 在宅勤務無しと答えたはたらく人の割合は23.4%であり、8割近い回答者が、何らかの形で在宅勤務を行っていることが読み取れます。（図1）
 - 感染不安の程度を見ると、感染不安があったという回答は約60%、ほとんどなかったという回答が約30%で、感染不安の程度は2極化しているものと思われます。（図2）
 - ✓ これは、業種や職種による、在宅勤務頻度や業務形態の違いが影響していると考えられます。

図1.在宅勤務の頻度

⑧在宅頻度	人数	割合
在宅勤務なし	133	23.4%
週1日～週の半分以下	101	17.8%
週の半分以上	112	19.7%
毎日	222	39.1%
総計	568	100.0%

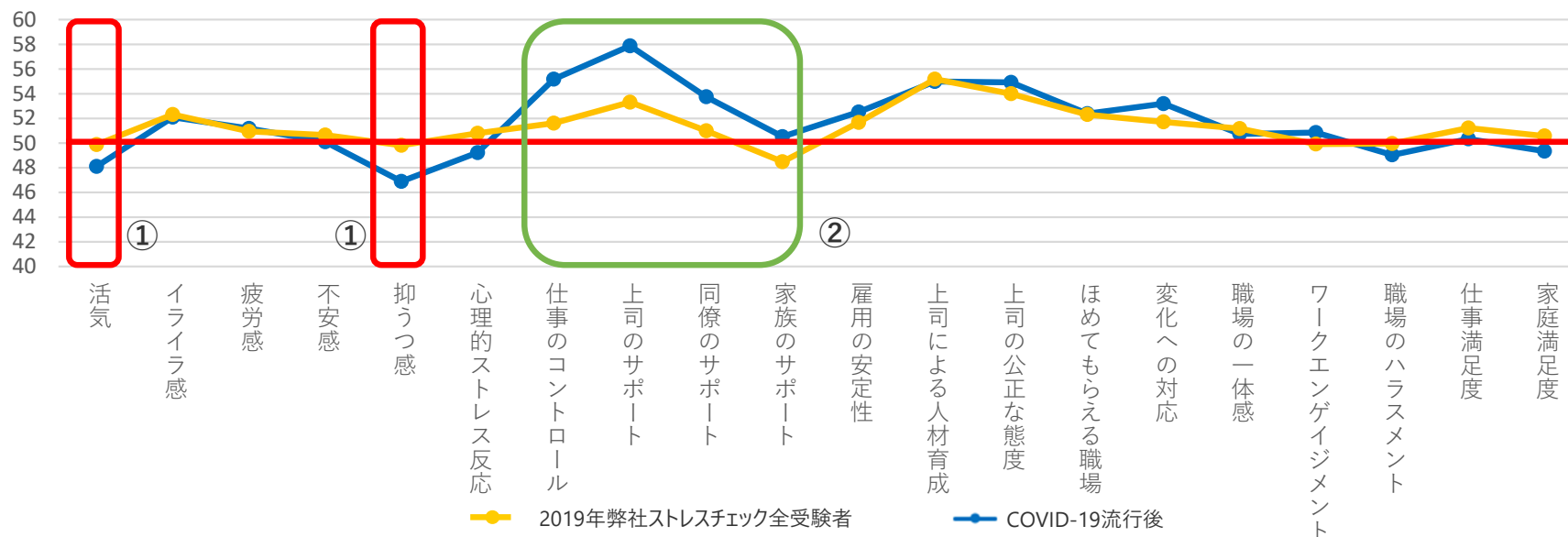
図2.感染不安の程度

⑩感染の不安	人数	割合
ほとんどいつもあった	73	12.9%
しばしばあった	81	14.3%
ときどきあった	170	29.9%
ほとんどなかった	167	29.4%
外出を伴う出勤はなかった	77	13.6%
総計	568	100.0%

調査結果2：COVID-19流行前後のストレス度の比較（全体）

- COVID-19流行によるはたらく人のウェルビーイングへの影響を検討するため、調査結果を2019年度弊社ストレスチェック全受験者の結果と比較した結果を示します。
 - 心理的ストレス反応においては大きな差は見られませんでしたが、**抑うつ感**や**活気**において、悪化している様子が見られます。（図3-①）
 - ✓ 外出自粛によりリフレッシュの機会が少なくなったり、業務上のストレスを誰かに相談しにくくなったりした結果、活気や抑うつ感が悪化した可能性があります。
 - **仕事のコントロール**や、**上司・同僚・家族のサポート**は、**COVID-19発生以前より、良化しています**。（図3-②）
 - ✓ 在宅勤務の実施に伴い、業務のペースを工夫する余地が生まれたり、家族とコミュニケーションをする機会を持ちやすくなったことが影響していると思われます。
 - ✓ また、在宅勤務実施に際して、毎朝ショートミーティングを行うなどの工夫を管理職が意識的に行った結果、全体としては上司・同僚のサポートが良化した可能性があります。

図3. 2019年度弊社ストレスチェック全受験者の結果との比較



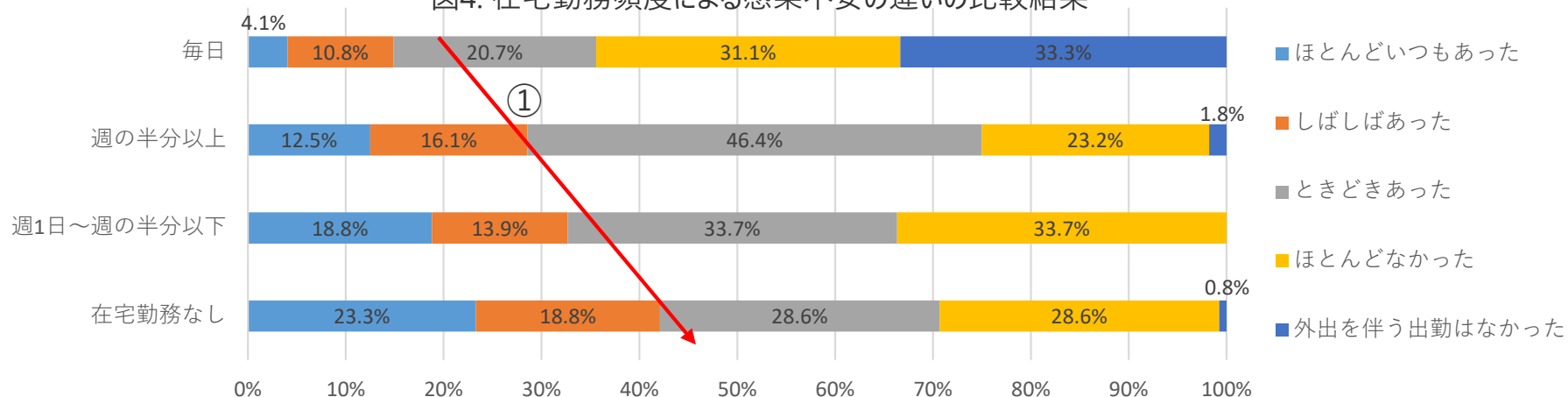
調査結果3：在宅勤務頻度ごとの比較

■ 在宅勤務の頻度ごとの、COVID-19への感染不安（Q.通勤時および勤務中において、感染の不安を感じる機会がありましたか）と、ウェルビーイングの状態の比較を以下に示します。

- 在宅勤務頻度が下がるにつれ、感染の不安を感じる頻度が高いことが分かります。（図4-①）
さらに心理的ストレス反応を見ると、在宅勤務が無い回答者はストレス状態が悪いことが分かります。（図5-②）
 - ✓ 在宅勤務の頻度が下がるにつれ、**変化への対応**の得点が低くなっています。（図5-③）
 - 社会情勢に対応したはたらき方を選択できず、自社の対応方針に疑問を持ったものと思われる。
 - ✓ また、**職場の一体感**、**職場のハラスメント**、**仕事満足度**、**ワークエンゲイジメント**も、在宅勤務をできない回答者において得点が低くなっています。（図5-④）
 - 職種等により在宅勤務の可否が従業員ごとに分かれたことで、勤務形態の不公平感をハラスメントと捉えたり、周囲とのつながりを感じにくくなった結果、仕事満足度やワークエンゲイジメントが悪化したものと思われる。

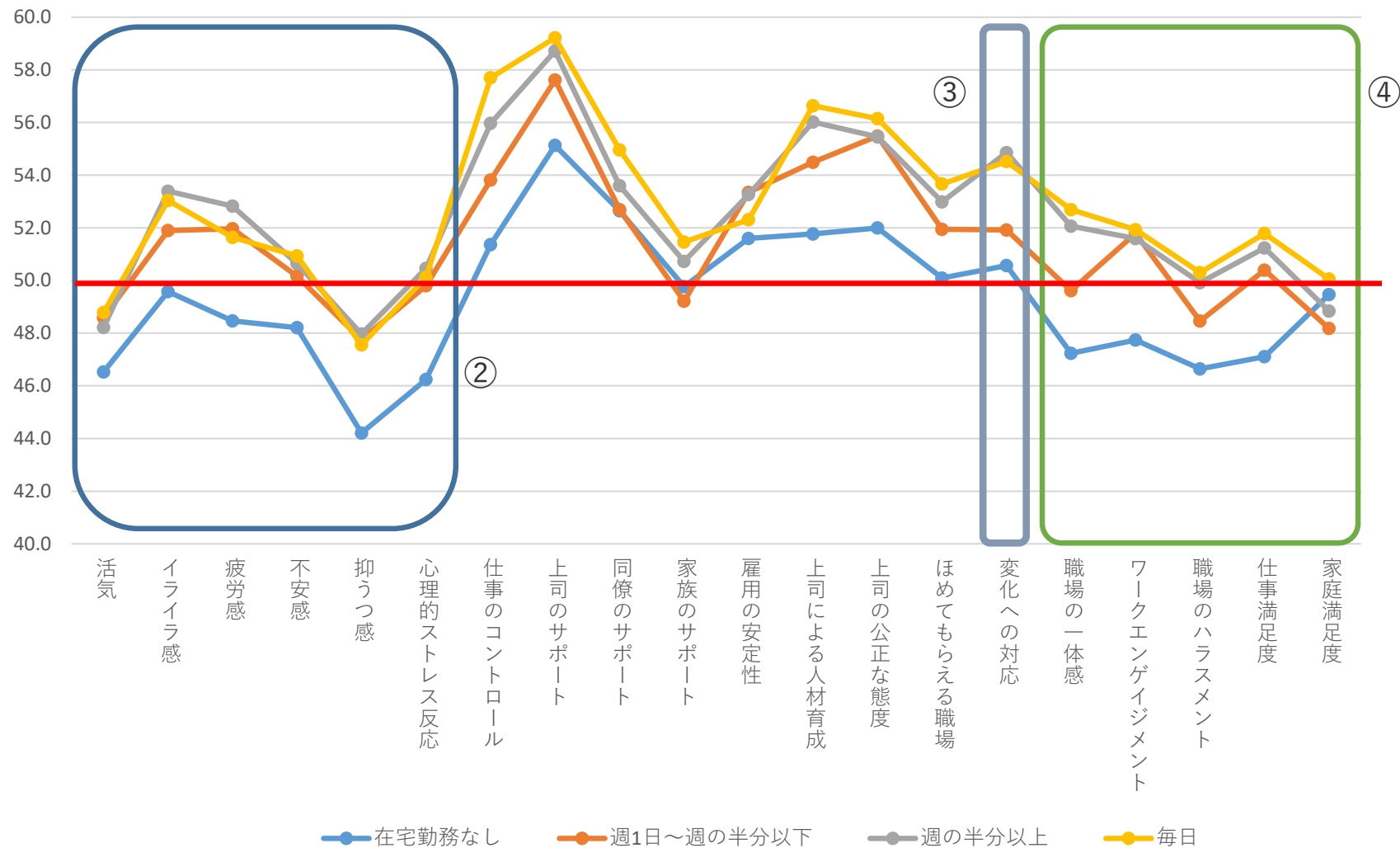
→COVID-19流行は、在宅勤務ができないはたらく人において、自社への信頼の低下や不公平感を生み、さらに職場の一体感が損なわれたことで、心理的ストレス反応、ワークエンゲイジメントや仕事満足度を悪化させたと考えられます。

図4. 在宅勤務頻度による感染不安の違いの比較結果



調査結果3：在宅勤務頻度ごとの比較

図5. 在宅頻度ごとのウェルビーイングの状況



* 本グラフは、偏差値が高いほど良好であることを示しています。

調査結果4：勤務地ごとの感染不安、ウェルビーイングの状況

- 回答者の勤務地と感染不安（Q.通勤時および勤務中において、感染の不安を感じる機会がありましたか）及びウェルビーイングの状況と、勤務地ごとの在宅勤務頻度を示します。（*回答が少ない都道府県を省略しています）
 - 勤務地ごとの感染不安の程度とストレス度を確認すると、**埼玉、兵庫、静岡**で、感染不安があるという回答率が高くなっており、**埼玉、兵庫、新潟**のストレス度が相対的に悪いことが分かります。（図6,8）
 - さらに、勤務地ごとの在宅勤務頻度を確認すると、埼玉、兵庫、静岡、新潟で“在宅勤務無し”が多くなっていることがわかります（図7）
 - ✓ これは、業種柄地方拠点ほど在宅勤務を実施しにくいことが、回答者の感染不安やストレス度を高めた一因だと考えられます。

図6. 勤務地ごとの感染不安の状況

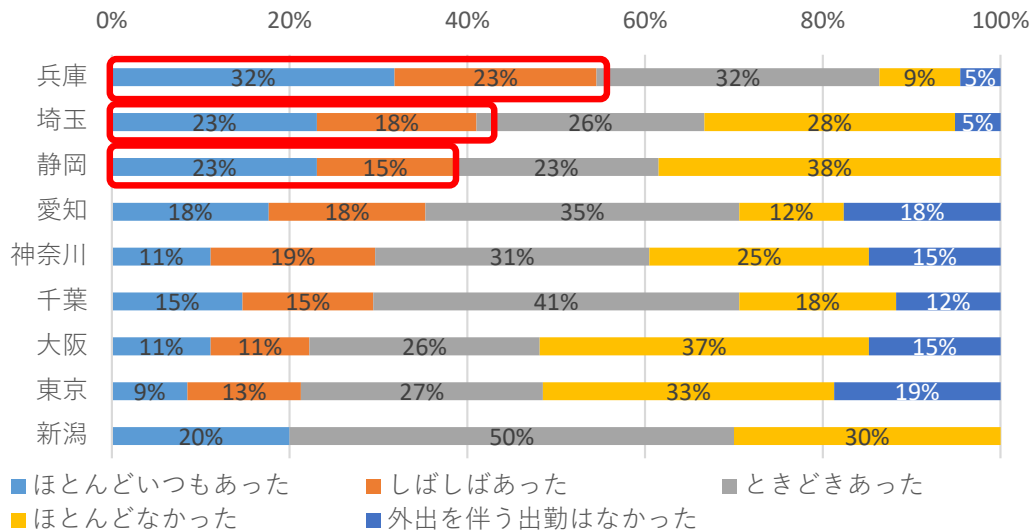
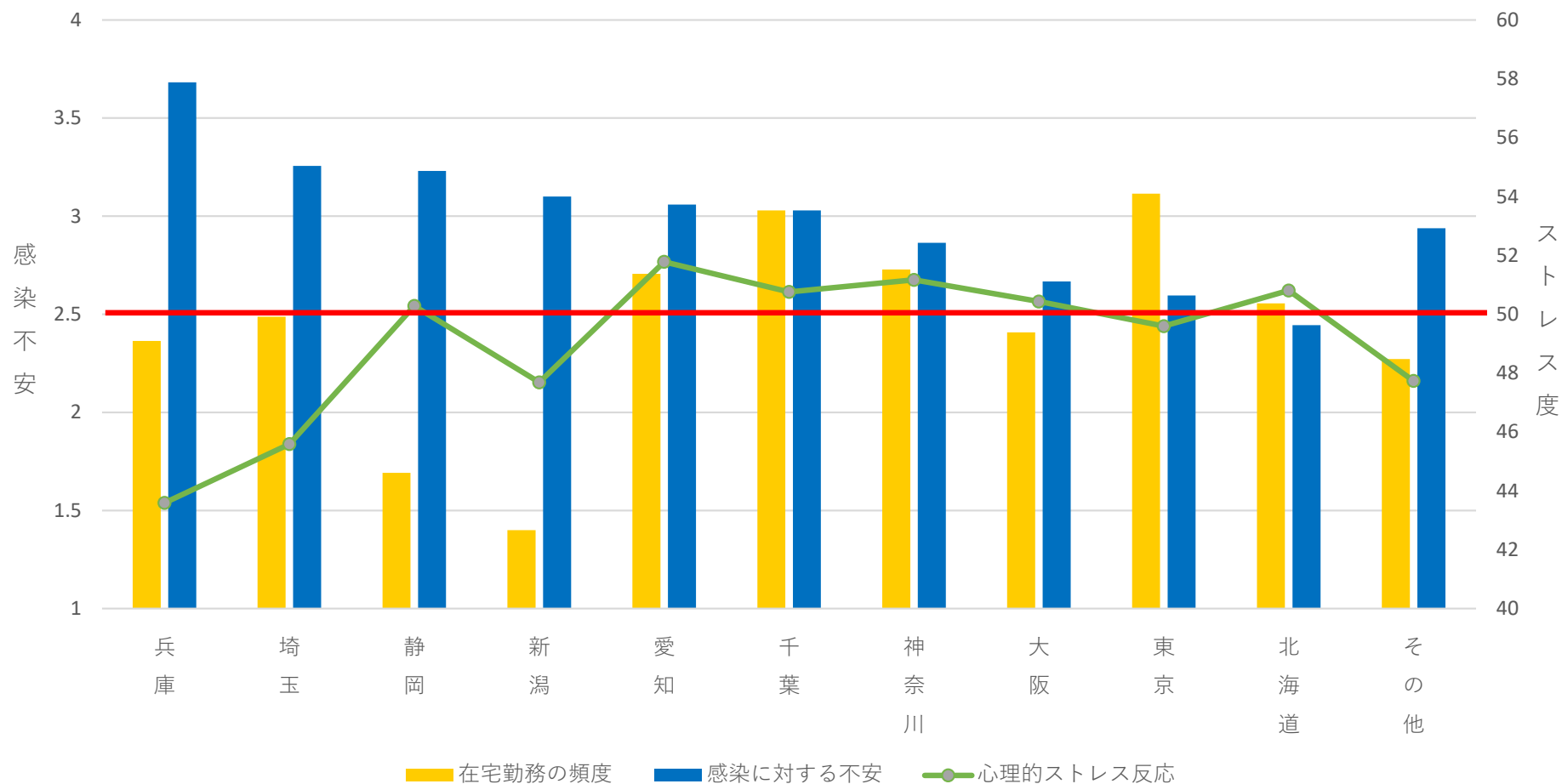


図7. 勤務地ごとの在宅勤務頻度

	在宅勤務なし	週1日～週の半分以下	週の半分以上	毎日
兵庫	32%	23%	23%	23%
埼玉	31%	23%	13%	33%
静岡	69%	8%	8%	15%
愛知	12%	29%	35%	24%
神奈川	26%	16%	17%	41%
千葉	12%	18%	26%	44%
大阪	22%	33%	26%	19%
東京	16%	10%	21%	53%
新潟	70%	20%	10%	0%

調査結果4：勤務地ごとの感染不安、ウェルビーイングの状況

図8. 居住地ごとの在宅勤務の頻度および感染に対する不安、心理的ストレス



* 心理的ストレス反応は、偏差値が高いほど良好、感染不安は点数が高いほど不安が大きいことを示しています。

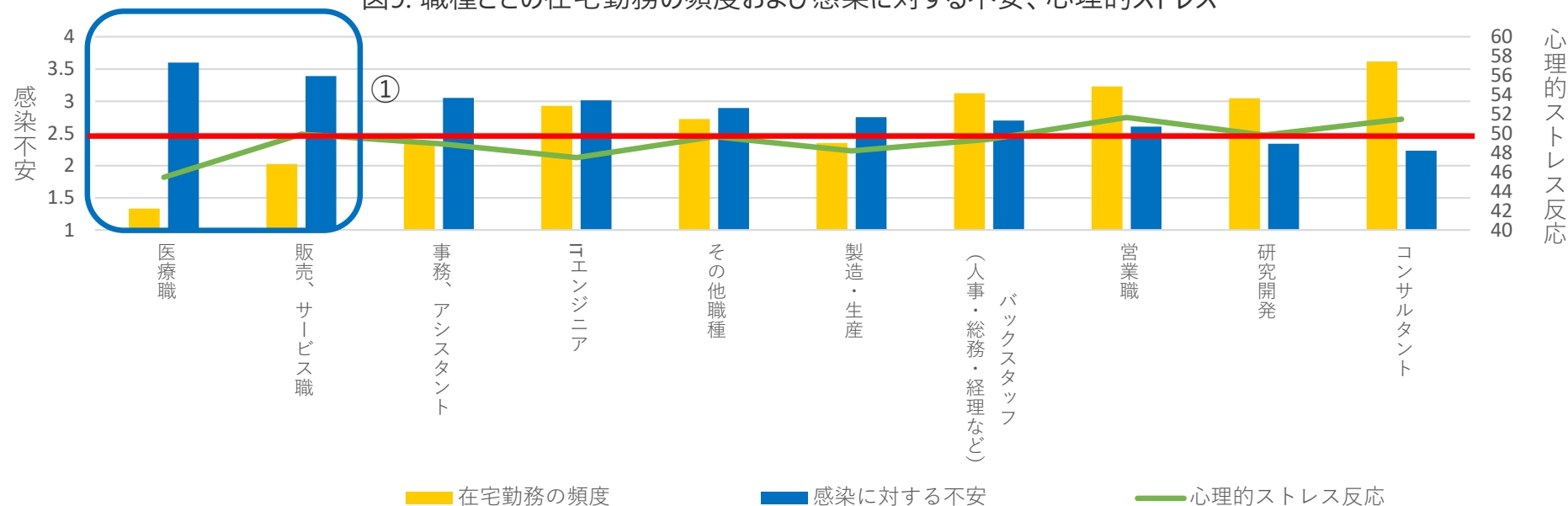
調査結果5：職種ごとの感染不安とストレス度の状況

■ 回答者の職種と在宅勤務頻度、感染不安（Q.通勤時および勤務中において、感染の不安を感じる機会がありましたか）、ウェルビーイングの状況を以下に示します。（*回答者数が少ない職種はその他職種としています）

- “医療職”と“販売、サービス業”は、在宅勤務頻度が低く、感染不安が高くなっていることが分かります。（図9）
 - ✓ また、感染不安の高まりに伴って、ストレス度は悪化する傾向が見られます。中でも医療職は、ストレス度が著しく悪化していることが分かります。（図9-①）

→医療職や販売、サービス業のように、顧客（患者）との関わりが避けられない職種においては感染に対する不安が高まりやすく、結果として大きな心理的ストレスを感じているようです。

図9. 職種ごとの在宅勤務の頻度および感染に対する不安、心理的ストレス



* 心理的ストレス反応は、偏差値が高いほど良好、感染不安は点数が高いほど不安が大きいことを示しています。

調査結果6：職位と年代ごとの結果の比較

- 職位と年代ごとの、ウェルビーイングの状態と感じている困りごとの回答割合を以下に示します。
 - 管理職も非管理職も、年代が上がるほど、ストレス反応が良好なことが分かります。(図10,11-①)
 - 管理職の困りごとを見ると、年代が上がるほど“業務の指示が伝わりにくくなった”と回答しています。(図12-②)
 - ✓ 年代が若いほどオンラインコミュニケーションのリテラシーが高いと考えられ、年代が上がるほど、在宅勤務下での業務指示の出し方に悩んでいるものと思われます。意識的にコミュニケーションの質を高める必要があるでしょう。
 - 非管理職の困りごとを見ると、年代が若いほど“業務の指示が伝わりにくくなった”、“業務の問題を解決しにくくなった”、“業務上の問題やストレスを相談することが減った”と回答しています(図13-③)
 - ✓ 若手非管理職ほど業務指示を上司に仰ぐ頻度が高いため、在宅勤務下での指示の仰ぎにくさ・伝わりにくさを特に感じているものと思われます。
 - ✓ それによって、業務上の問題やストレスを相談する頻度も減っていると考えられ、在宅勤務下での上司・同僚の目配り・ケアの重要性は高まっていると思われます。

図10. 管理職のウェルビーイングの状況

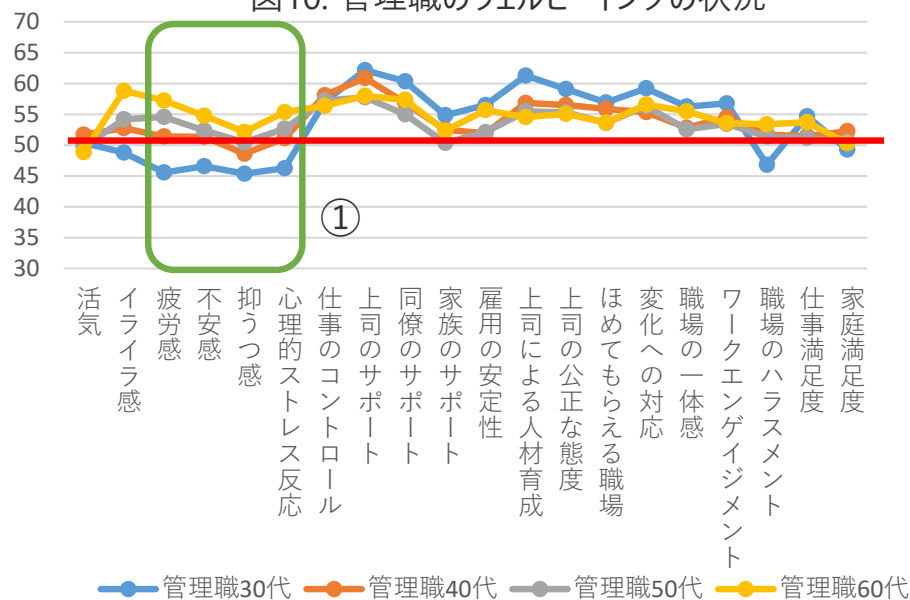
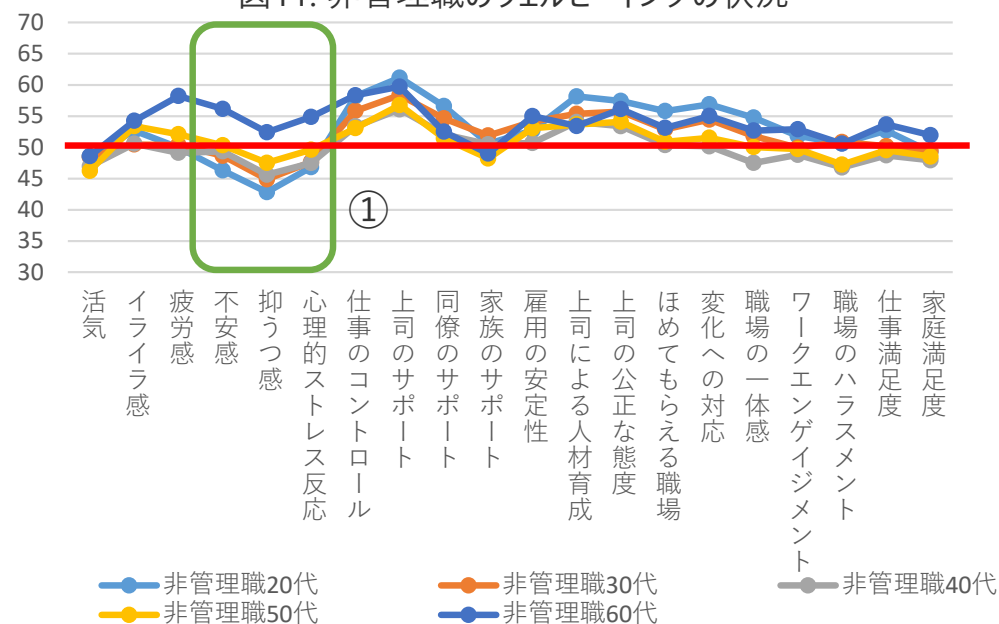


図11. 非管理職のウェルビーイングの状況



調査結果6：職位と年代ごとの結果の比較

図12. 年代別に管理職が感じている困りごとの回答割合

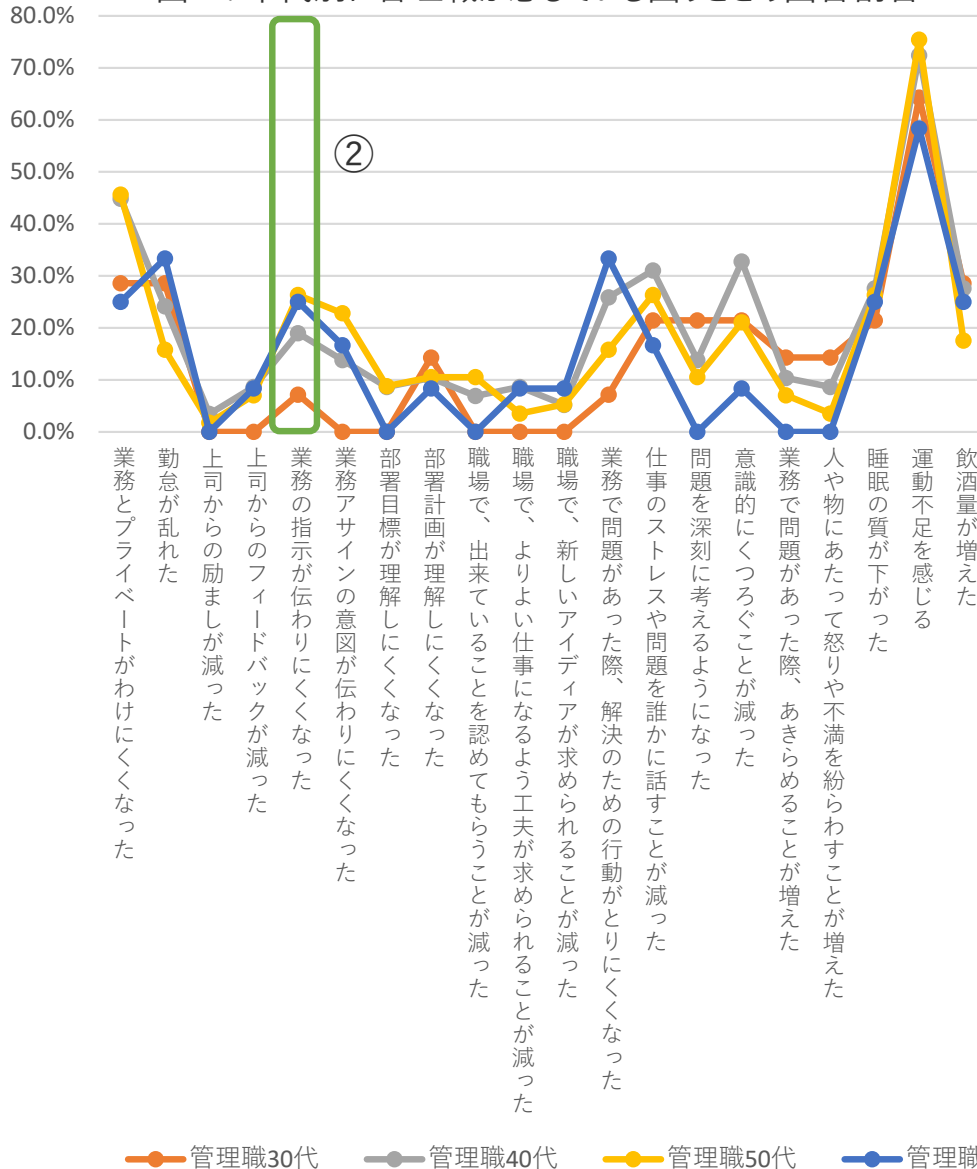
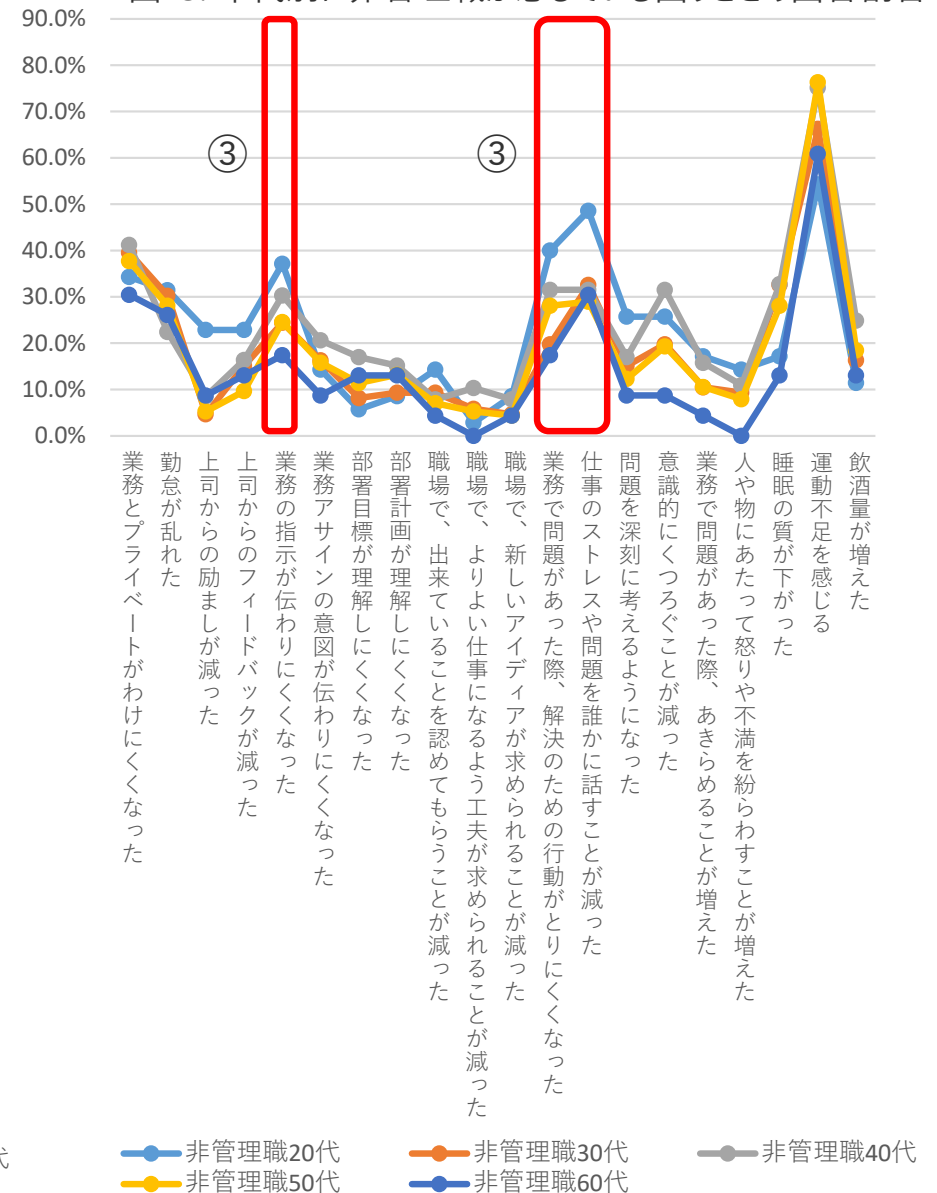


図13. 年代別に非管理職が感じている困りごとの回答割合



調査結果7：性別と年代ごとの結果

- 性別と年代ごとの、ウェルビーイングの状態と感じている困りごとの回答割合を以下に示します。
 - 男女ともに、年代が若いほどウェルビーイングの状況が悪いことが見て取れます。（図14,15-①）
 - 性別ごとに感じている困りごとを見ると、女性は男性よりも、“**仕事のストレスや問題を誰かに話すことが減った**”と回答する人が多いことが見て取れます。（図16,17-②）
 - ✓ これまでの弊社事例より、女性は男性よりも「相談」というストレス対処法を使う頻度が高く、その傾向は年代が若いほど顕著である傾向が見いだされています。
 - ✓ このことから、若手女性において、これまで活用してきた「相談」がしにくくなり、困っている状況が推察されます。
- 若い世代で、相談のしにくさに伴ってウェルビーイングが悪化していることを考えると、在宅勤務下でも活用できる相談先を確保することが重要になってくると言えるでしょう。

図14. 年代ごとの男性のウェルビーイングの状況

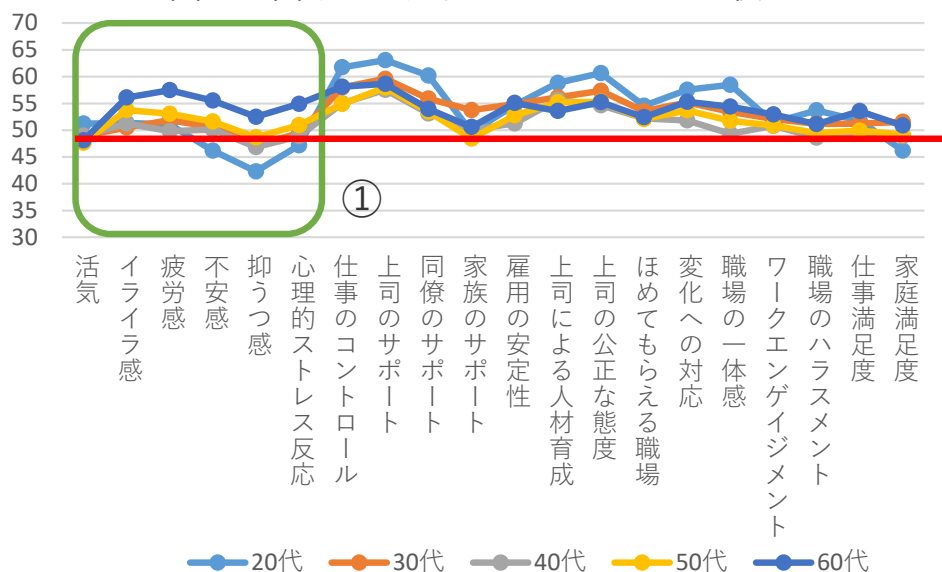
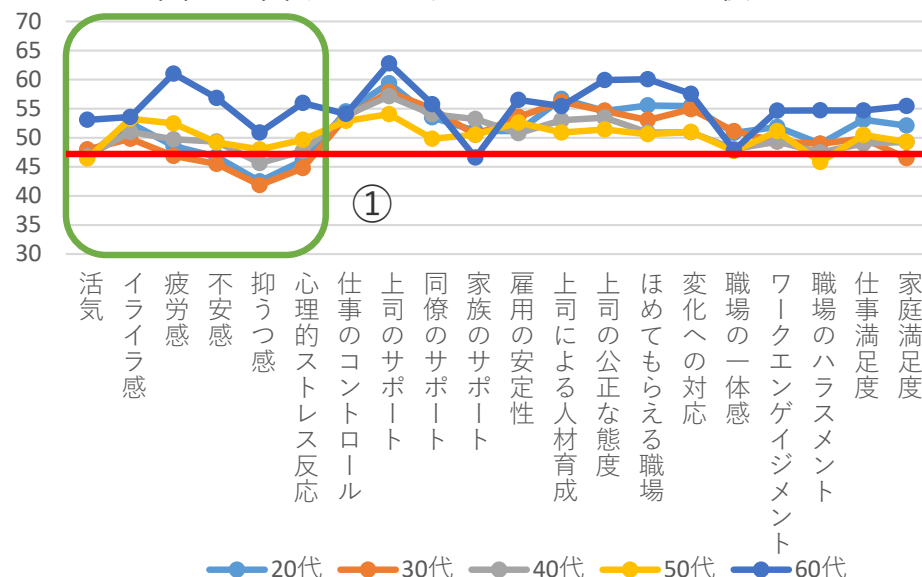


図15. 年代ごとの女性のウェルビーイングの状況



調査結果7：性別と年代ごとの結果

図16. 年代別に男性が感じている困りごとの回答割合

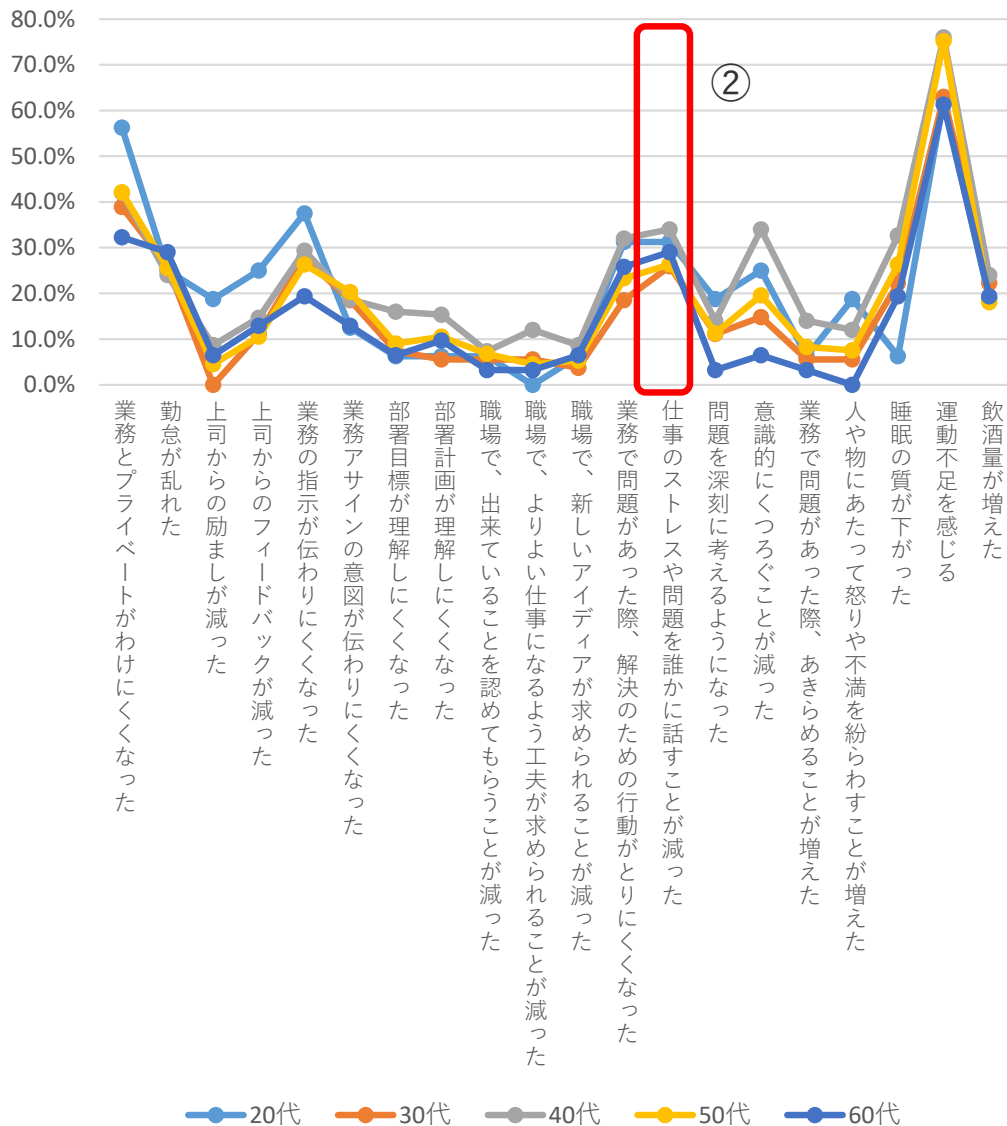
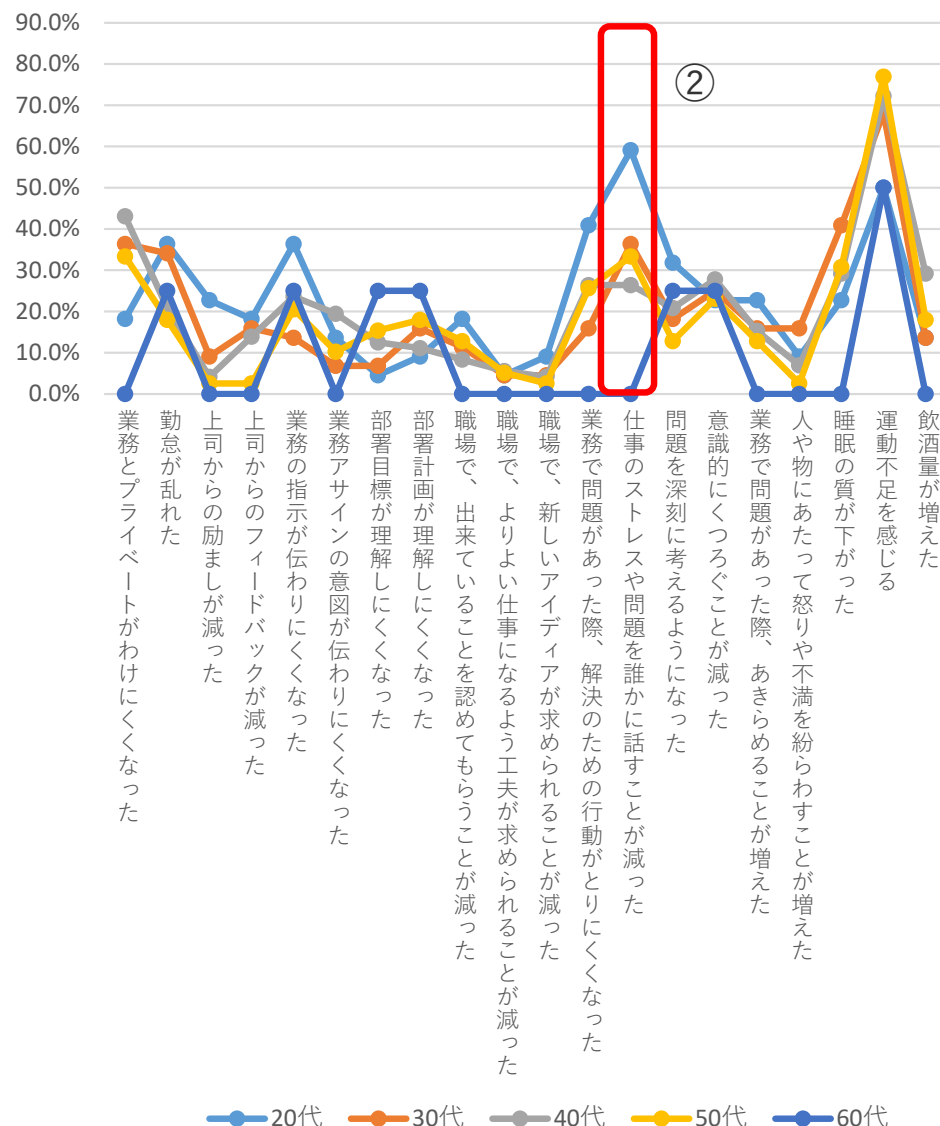


図17. 年代別に女性が感じている困りごとの回答割合



調査結果8：ストレスの程度ごとの結果

■ ストレス度ごとの、ウェルビーイングの状態と主観的パフォーマンス（Q.“病気やけががないときに発揮できる仕事の出来を100としたときに、過去4週間の自分の仕事を評価してください）の状況、感じている困りごとの回答割合を以下に示します。

- ウェルビーイングの状況は、ストレス度が悪化するほど全要素悪化していることが分かります。
 - ✓ 特にストレス度45未満の労働者の“家族のサポート”、“褒めてもらえる職場”、“職場の一体感”、“ワークエンゲイジメント”、“職場のハラスメント”、“仕事満足度”、“家庭満足度”は、偏差値50未満でした。（図18-①，②）
- さらに、ストレス度ごとに主観的パフォーマンスの状況を見てみると、ストレス度が悪化するほど、主観的パフォーマンスが低下することが分かります。この傾向は、これまでの弊社事例と一致しています。（図19-③）

→COVID-19の流行及びそれに伴う在宅勤務下で、家庭状況への不満や職場のつながりの希薄化が生じている回答者は、ストレス度、ワークエンゲイジメントが悪化しやすい可能性があります。その結果、業務のパフォーマンスが低下していると思われます。

図18. ストレス度ごとのウェルビーイングの状況

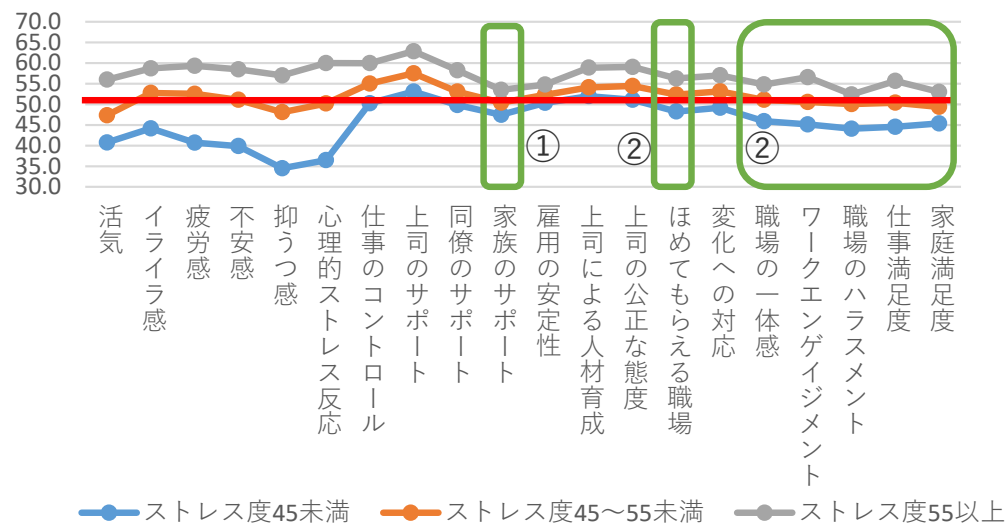
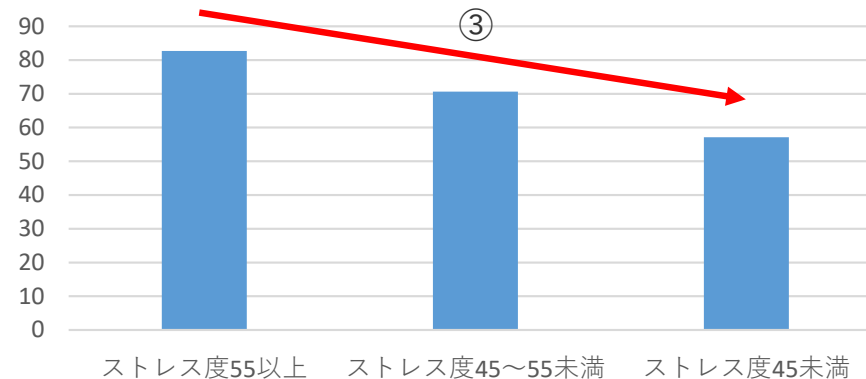


図19. ストレス度ごとの主観的パフォーマンスの状況

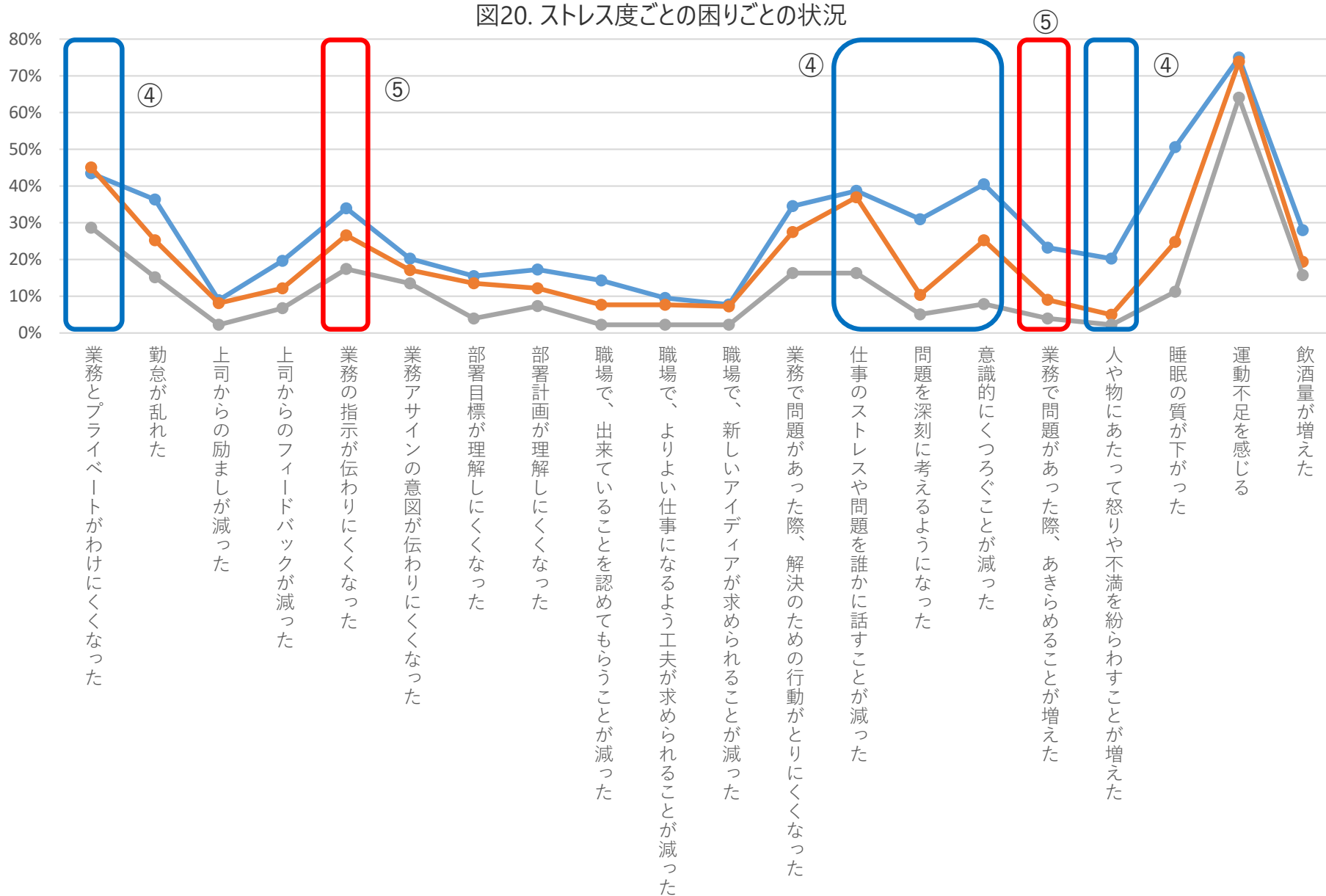


調査結果8：ストレスの程度ごとの結果

- さらに、ストレス度ごとに、感じている困りごとの回答割合を見てみましょう。
 - ✓ ストレス度が悪い回答者ほど、“業務とプライベートがわけにくくなった”、“意識的にくつろぐことが減った”、“人や物にあたって怒りや不満を紛らわすことが増えた”や、“仕事のストレスや問題を誰かに話すことが減った”“問題を深刻に考えるようになった”と感じているようです。（図20-④）
 - はたらき方の変化に伴って業務とプライベートが一体化する中では、ストレスをリフレッシュする方法を知っているなど、ストレスを自分で適切にマネジメントする能力（コーピング能力）の重要性が高まっていると言えるでしょう。
 - また、ストレスを一人で抱え込み、状況を深刻に捉えすぎた結果ストレス度が高まることを防ぐ上では、在宅勤務下でも活用できる相談先を確保することが重要になってくると言えるでしょう。
 - ✓ また、ストレス度が悪い回答者ほど、“業務の指示が伝わりにくくなった”、“業務で問題があった際にあきらめることが増えた”と感じているようです。（図20-⑤）
 - はたらき方の変化に伴って上司からの指示が乱れていると、業務上の問題を解決しにくくなり、問題解決をあきらめざるを得なくなると考えられます。
 - こういった状況下では、より一層上司と部下のコミュニケーションを手厚くする必要があるでしょう。

調査結果8：ストレスの程度ごとの結果

図20. ストレス度ごとの困りごとの状況



ピースマインド株式会社 ウェルビーイングラボ

【調査・分析担当】

渋谷 英雄
清水 計法
中村 洸太
藤井 奈津子
守澤 匡平



お問い合わせ



03-3541-8660

<https://www.peacemind.co.jp/>

ピースマインド株式会社

〒104-0061 東京都中央区銀座3-10-6 マルイト銀座第3ビル8F





PEACEMIND
Working Better Together

©2020 PEACEMIND Inc. All rights reserved.