

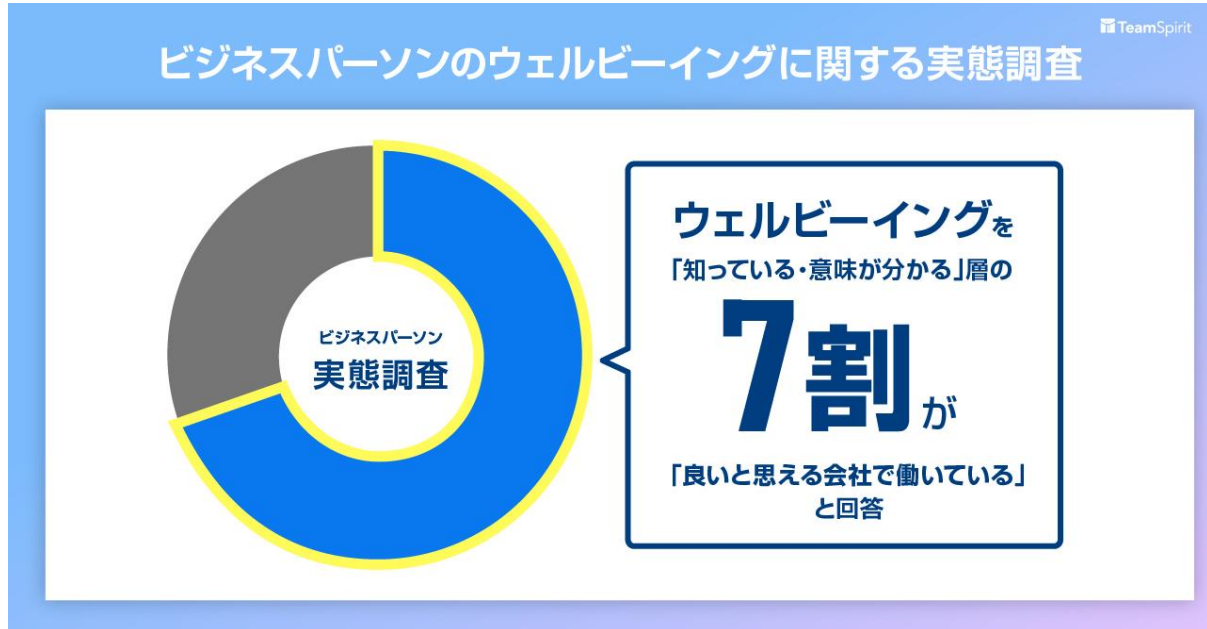
報道関係者各位  
プレスリリース

2022年8月10日  
株式会社チームスピリット

## 【ビジネスパーソンのウェルビーイングに関する実態調査】

ウェルビーイングを「知っている・意味が分かる」層の7割が「良いと思える会社で働いている」と回答、「知らない」層に比べ20ポイント以上の差～認知者ほど所属チームの「心理的安全性がある」「目標・役割分担・実行計画が明確」「仕事が組織や社会に影響がある」と考えている傾向～

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」シリーズを開発・提供する株式会社チームスピリット（代表取締役：荻島 浩司、以下 チームスピリット）は、全国のIT/コンサルティング企業に勤める一般社員（部下がないビジネスパーソン）800名を対象に「ビジネスパーソンのウェルビーイングに関する実態調査」を実施いたしました。2022年6月7日に政府が閣議決定した、経済財政運営と改革の基本方針「骨太の方針」では、重点投資分野の一つに「人への投資」が掲げられました。これを受け、企業における人的資本投資や従業員のウェルビーイングの向上に注目が集まる中、ビジネスパーソンの「働き方」における志向性や上司との理想の関係性についての見識を広げるため調査を行いましたので、第2弾として以下に報告いたします。



### 【調査概要】

調査名：ビジネスパーソンのウェルビーイングに関する実態調査  
 期間：2022年6月17日(金)～6月19日(日)  
 方法：インターネットリサーチ  
 対象：全国のIT/コンサルティング業に勤める20～59歳の一般社員800名※  
 ※部下がないビジネスパーソン

※以下の報告では、以下の通り回答者の属性を定義しています。

1) 世代別

26歳以下の若手世代=Z世代、27～42歳の中堅世代=Y世代、43～59歳のベテラン世代=X世代

2) 所属先企業の従業員規模別

中小企業=299名以下、中堅企業=300名～999名以下、大企業=1,000名以上

### 【データサマリ】

1	<b>【ウェルビーイングの認知度】</b> 45.6%が「ウェルビーイング」を認知していると回答。若い世代ほど、また、所属先の企業規模が大きい人ほど「ウェルビーイング」という言葉を認知している傾向
2	<b>【ウェルビーイングへの関心】</b> 「ウェルビーイング」を認知している人のうち、ここ3年程度で「ウェルビーイング」の関心が高まった人は57.5%という結果に。若い世代ほど、また、所属先の企業規模が大きいほど、ここ3年程度の「ウェルビーイング」への関心が高まっている傾向
3	<b>【総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いているか】</b> 2人に1人以上（55.9%）が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。 「ウェルビーイング」を「知っている・意味が分かる」と回答した人のうち73.1%が「良いと思える会社で働いている」と回答し、「知らない」と回答した人の49.4%と比べ、20ポイント以上高い結果に
4	<b>【今より難易度の高い仕事を任されたいか】</b> 24.4%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。若い世代ほど、今より難易度の高い仕事を求めている傾向
5	<b>【思い描くキャリア観】</b> 26.4%が「ジェネラリスト」と回答した一方、「スペシャリスト」と回答した人は67.7%と「スペシャリスト」を希望する人が多い傾向。世代別ではZ世代で「ジェネラリスト」と回答した人は34.6%と、X世代より18.5ポイント高く、若い世代ほどジェネラリストを志向する傾向
6	<b>【ワークライフバランス観】</b> 68.7%が「プライベートを最優先にしたい」「どちらかと言えばプライベートを優先したい」と回答。若い世代ほど、プライベートを優先したい傾向
7	<b>【チームの心理的安全性が保たれているか】</b> 2人に1人以上（52.9%）が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。「ウェルビーイング」を認知している人ほど、所属するチームの心理的安全性が保たれている傾向
8	<b>【チーム目標や役割分担、実行計画が明確になっているか】</b> 48.5%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。「ウェルビーイング」を認知している人ほど、所属するチームの目標や役割分担、実行計画が明確になっている傾向
9	<b>【自分達の仕事が組織内や社会全体に対して影響力を持っているか】</b> 39.4%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。「ウェルビーイング」を認知している人ほど、自分達の仕事が組織内や社会全体に対して影響力を持っていると考える傾向

## 【調査結果】

①【ウェルビーイングの認知度】45.6%が「ウェルビーイング」を認知していると回答。若い世代ほど、また、所属先の企業規模が大きい人ほど「ウェルビーイング」という言葉を認知している傾向

「ウェルビーイング」という言葉を知っているかどうかについて、「知っている・意味が分かる（18.6%）」「意味は正確ではないが耳にしたことがある（27.0%）」の回答を合わせると45.6%と半数近くの人が「ウェルビーイング」を認知していることが分かった。世代別に見ると、Z世代では54.8%、Y世代では47.9%、X世代では40.5%が「知っている・意味が分かる」「意味は正確ではないが耳にしたことがある」と回答した。同様の回答を企業規模別に見ると、大企業では52.1%、中堅企業では47.2%、中小企業では38.3%という結果に。若い世代、また、所属先の企業規模が大きい人ほど「ウェルビーイング」という言葉を認知している傾向にある一方、ベテラン世代、また、所属先企業の規模が小さい人ほど認知率に伸びしろがあることが分かった。

Q

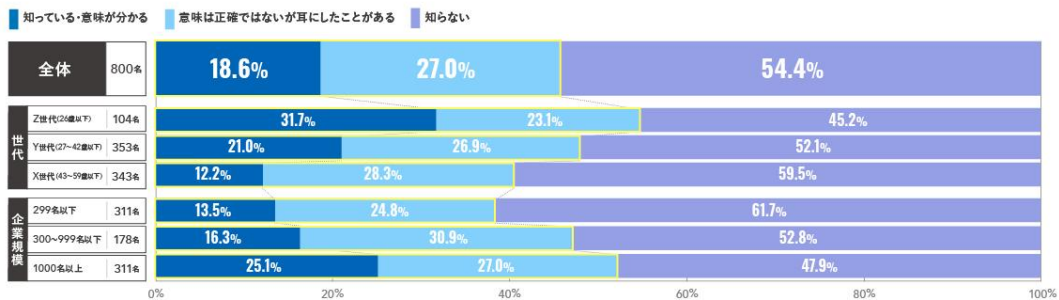
「ウェルビーイング\*」という言葉を知っていますか？（一般社員800名）

TeamSpirit

\*ウェルビーイング：身体的・精神的・社会的に良好な状態にあること。大きな無理がなく自分らしく暮らしている状態にあること。

- 全体の**45.6%**が認知している（「知っている・意味が分かる」or「意味は正確ではないが耳にしたことがある」）と回答。
- 世代別では、Z世代が**54.8%**、Y世代では**47.9%**、X世代では**40.5%**が認知していると回答。
- 企業規模別では、大企業が**52.1%**、中堅企業では**47.2%**、中小企業では**38.3%**が認知していると回答。

若い世代ほど、また、所属先の企業規模が大きい人ほど「ウェルビーイング」という言葉を認知している傾向



②【ウェルビーイングへの関心】「ウェルビーイング」を認知している人のうち、ここ3年程度で「ウェルビーイング」の関心が高まった人は57.5%という結果に。若い世代ほど、また、所属先の企業規模が大きいほど、ここ3年程度の「ウェルビーイング」への関心が高まっている傾向

①で「ウェルビーイング」という言葉を「知っている・意味が分かる」もしくは「意味は正確ではないが耳にしたことがある」と回答した人のうち、ここ3年程度の「ウェルビーイング」への「関心が高まった」「どちらかと言えば関心が高まった」と回答した人は合わせて57.5%という結果となった。世代別に見ると、Z世代では65.0%、Y世代では59.2%、X世代では52.5%が「関心が高まった」「どちらかと言えば関心が高まった」と回答。同様の回答を企業規模別に見ると、大企業では62.9%、中堅企業では53.5%、中小企業では52.9%が「関心が高まった」「どちらかと言えば関心が高まった」と回答した。若い世代ほど、また、所属先の企業規模が大きいほどここ3年程度の「ウェルビーイング」への関心が高まっている傾向にある。

Q

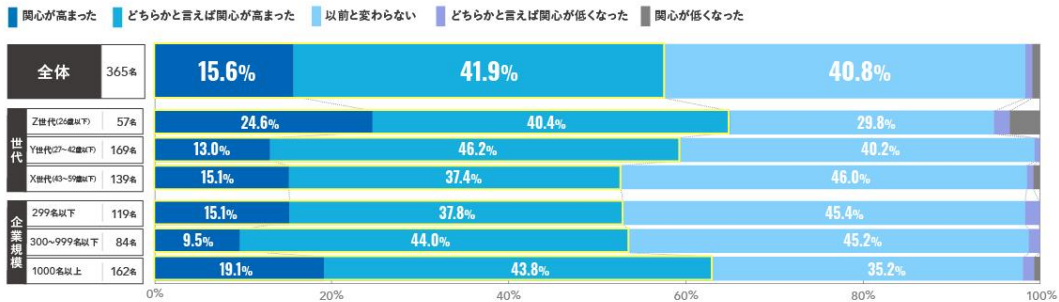
### ここ3年程度であなた自身の「ウェルビーイング」への関心度合いに変化はありましたか？

TeamSpirit

(一般社員800名のうち、「ウェルビーイング」という言葉を認識していると回答した365名)

- 回答全体の**57.5%**がウェルビーイングへの関心が高まった(関心が高まったorどちらかと言えば関心が高まった)と回答。
- 世代別では、Z世代が**65.0%**、Y世代では**59.2%**、X世代では**52.5%**が関心が高まったと回答。
- 企業規模別には、大企業が**62.9%**、中堅企業では**53.5%**、中小企業では**52.9%**が関心が高まったと回答。

若い世代ほど、また、所属先の企業規模が大きい人ほどここ3年程度の「ウェルビーイング」への関心が高まっている傾向



③【総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いているか】2人に1人以上(55.9%)が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。「ウェルビーイング」を「知っている・意味が分かる」と回答した人のうち73.1%が「良いと思える会社で働いている」と回答し、「知らない」と回答した人の49.4%と比べ、20ポイント以上高い結果に

「総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いているか」について、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人は全体の55.9%と、2人に1人以上が自分にとって良いと思える会社で働いている一方、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」と回答した人は全体で13.1%という結果に。①の「ウェルビーイング」を知っているかどうかの回答別に見ると、「知っている・意味が分かる」と回答した人のうち73.1%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答し、「知らない」と回答した人の49.4%と比べ23.7ポイント高い結果となった。ウェルビーイングを認知している人ほど、現在の自分にとって良いと思える会社で働いている傾向にあった。

Q

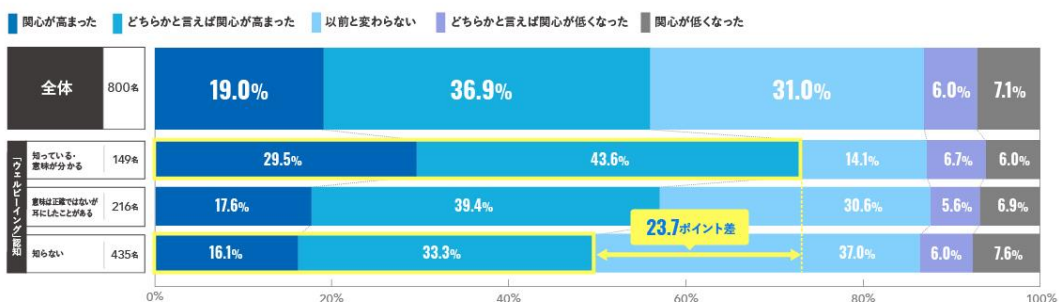
### 総合的に見て、現在の自分にとって良いと思える会社で働いていると思いますか？

TeamSpirit

ウェルビーイング認知別 (一般社員800名)

「ウェルビーイング」を「知っている・意味が分かる」と回答した人の**73.1%**が「自分にとって良い会社で働いている」と回答し、「知らない」と回答した人の**49.4%**と比べ**23.7ポイント**高い結果に。

ウェルビーイングを認知している人ほど、現在の自分にとって良いと思える会社で働いている傾向(23.7ポイント差)



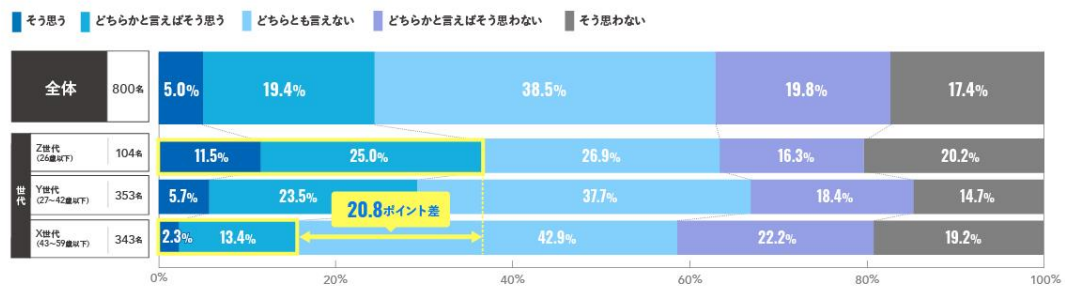
④【今より難易度の高い仕事を任されたいか】24.4%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。若い世代ほど、今より難易度の高い仕事を求めている傾向

今より難易度の高い仕事を任されたいかどうかについては、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人が全体で24.4%となった一方、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」の回答は全体で37.2%となった。世代別に見ると、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の回答はZ世代で36.5%と、X世代の15.7%と比べ、20.8ポイント高い結果に。若い世代ほど、今より難易度の高い仕事を求めている傾向にあることが分かった。

**Q** 今より難易度の高い仕事を任されたいと思いますか？ 世代別  
(一般社員800名) TeamSpirit

- 全体の**24.4%**が難易度の高い仕事を任されたい(そう思うorどちらかと言えばそう思う)と回答。
- 一方で**37.2%**が難易度の高い仕事を任されたいと思わない(そう思わないorどちらかと言えばそう思わない)と回答。
- 世代別に見ると「難易度が高い仕事を任されたい」の回答はZ世代が**36.5%**、X世代が**15.7%**。Z世代とX世代で**20.8ポイント**の差がある結果に。

若い世代ほど、  
今より難易度の高い仕事を  
求めている傾向  
(20.8ポイント差)



⑤【思い描くキャリア観】26.4%が「ジェネラリスト」と回答した一方、「スペシャリスト」と回答した人は67.7%と「スペシャリスト」を希望する人が多い傾向。世代別ではZ世代で「ジェネラリスト」と回答した人は34.6%と、X世代より18.5ポイント高く、若い世代ほどジェネラリストを志向する傾向

思い描くキャリア観については、「ジェネラリストとしてマネージャーを目指したい」「どちらかと言えばジェネラリストとしてマネージャーを目指したい」と回答した人が全体の26.4%となった一方、「スペシャリストとしてスキルを高めたい」「どちらかと言えばスペシャリストとしてスキルを高めたい」と回答した人は67.7%となった。世代別に見ると、Z世代は「ジェネラリスト」と回答した人が34.6%、「スペシャリスト」と回答した人が63.5%。一方でX世代は16.1%が「ジェネラリスト」、76.1%が「スペシャリスト」と回答。Z世代の方がX世代より「ジェネラリスト」を目指す割合が18.5ポイント高く、X世代はZ世代より「スペシャリスト」を目指す割合が12.6ポイント高い結果になった。世代間で思い描くキャリア観に差が出る傾向にあることが分かった。

Q

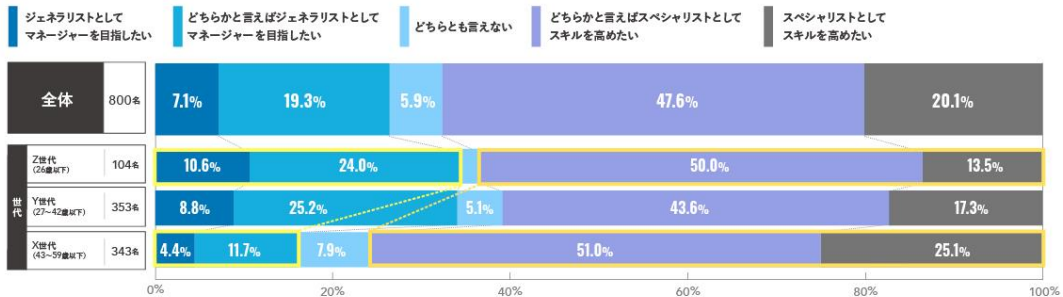
あなたが思い描くキャリア観について当てはまるものを選んでください。

世代別

TeamSpirit

(一般社員800名)

- 全体の**26.4%**が「ジェネラリスト」、**67.7%**が「スペシャリスト」と回答。
- 世代別に見ると、Z世代の**34.6%**が「ジェネラリスト」、**63.5%**が「スペシャリスト」を目指したいと回答。
- 一方、X世代の**16.1%**が「ジェネラリスト」、**76.1%**が「スペシャリスト」を目指したいと回答。
- Z世代の方がX世代より「ジェネラリスト」を目指す割合が**18.5ポイント**高く、X世代はZ世代より「スペシャリスト」を目指す割合が**12.6ポイント**高い結果になった。

世代間で思い描く  
キャリア観に差

⑥【ワークライフバランス観】68.7%が「プライベートを最優先にしたい」「どちらかと言えばプライベートを優先したい」と回答。若い世代ほど、プライベートを優先したい傾向

ワークライフバランス観については、「プライベートを最優先にしたい」「どちらかと言えばプライベートを優先したい」と回答した人は全体で68.7%と、約7割がプライベートを優先したいことが分かった。世代別に見ると、Z世代で「プライベートを最優先にしたい」「どちらかと言えばプライベートを優先したい」と回答した人は74.1%と、X世代の62.7%と比べ、11.4ポイント高い結果に。若い世代ほど、プライベートを優先したい傾向にあることが分かった。

Q

あなたが求めるワークライフバランス観について最も近いものを選んでください。

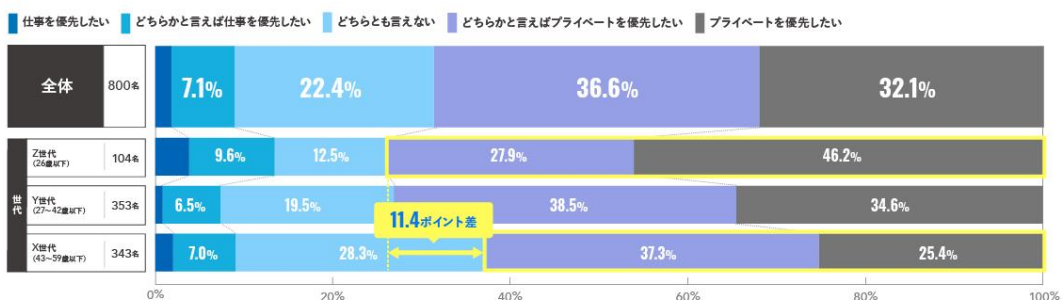
世代別

TeamSpirit

(一般社員800名)

- 全体で**68.7%**と、7割が「プライベートを優先したい」「どちらかと言えばプライベートを優先したい」と回答。
- 世代別に見ると、Z世代でプライベートを優先したいと回答した人は**74.1%**と、X世代の**62.7%**と比較して**11.4ポイント**高い結果に。

若い世代ほど、プライベートを優先したい傾向



⑦【チームの心理的安全性が保たれているか】2人に1人以上 (52.9%) が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。「ウェルビーイング」を認知している人ほど、所属するチームの心理的安全性が保たれている傾向

所属するチームの心理的安全性※が保たれているかどうかについては、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人が52.9%と、**2人に1人以上が所属するチームの心理的安全性が保たれている一方**、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」と回答した人は16.1%となった。①の「ウェルビーイング」の認知度別に見ると、「知っている・意味が分かる」「意味は正確ではないが耳にしたことがある」と回答した認知者のうち62.2%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答し、「知らない」と回答した非認知者の45.0%と比べ、17.2ポイント高い結果に。「ウェルビーイング」を認知している人ほど、所属するチームの心理的安全性が保たれている傾向にある。

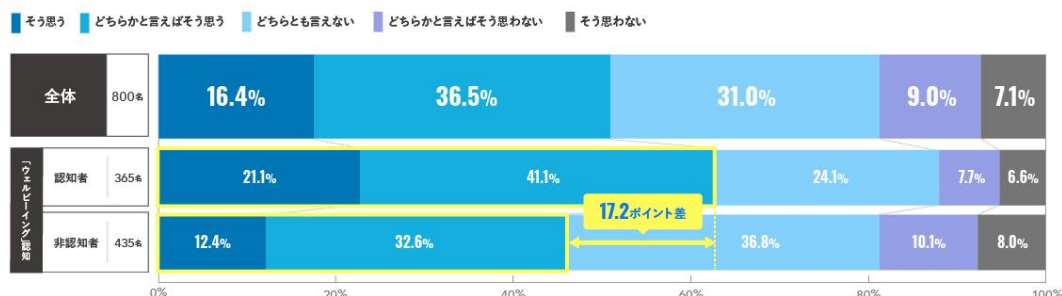
※心理的安全性：組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態のこと

**Q** あなたの所属するチームは求める**心理的安全性\***が保たれていますか？ ウェルビーイング認知別 TeamSpirit

(一般社員800名) \*心理的安全性:組織の中で自分の考えや気持ちを誰に対してでも安心して発言できる状態のこと。

- 全体の**52.9%**と2人に1人以上が所属するチームの心理的安全性が「保たれている」、**16.1%**が「保たれていない」と回答。
- ウェルビーイング認知別に見ると、「知っている・意味が分かる」「意味は正確ではないが耳にしたことがある」と回答した認知者のうち「保たれている」と回答した人は**62.2%**と、「知らない」と回答した非認知者の回答より**17.2**ポイント高い結果に。

「ウェルビーイング」を認知している人ほど、所属するチームの心理的安全性が保たれている傾向



③【チーム目標や役割分担、実行計画が明確になっているか】48.5%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。「ウェルビーイング」を認知している人ほど、所属するチームの目標や役割分担、実行計画が明確になっている傾向

所属するチームの目標や役割分担、実行計画が明確になっているかどうかについては、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人が48.5%となった一方、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」と回答した人は17.8%となった。①の「ウェルビーイング」の認知度別に見ると、ウェルビーイング認知者のうち56.7%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答し、ウェルビーイング非認知者の41.7%と比べ、15ポイント高い結果に。「ウェルビーイング」を認知している人ほど、所属するチームの目標や役割分担、実行計画が明確になっている傾向にある。

Q

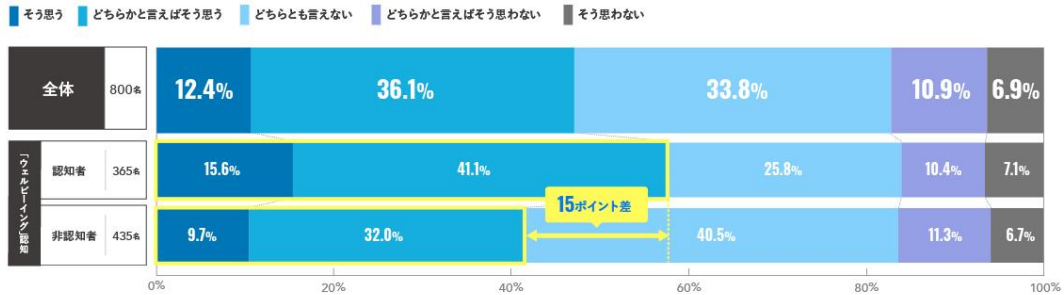
あなたの所属するチームは、**チーム目標や役割分担、実行計画が明確**になっていますか？

ウェルビーイング認知別 (一般社員800名)

TeamSpirit

- 全体の**48.5%**が「所属するチームの目標や役割分担、実行計画が明確になっている」、**17.8%**が「明確になっていない」と回答。
- ウェルビーイング認知別に見ると、「知っている・意味が分かる」「意味は正確ではないが耳にしたことがある」と回答した認知者のうち「明確になっている」と回答した人は**56.7%**と、「知らない」と回答した非認知者の回答より**15ポイント**高い結果に。

「ウェルビーイング」を認知している人ほど、所属するチームの目標や役割分担、実行計画が明確になっている傾向



⑨【自分達の仕事が組織内や社会全体に対して影響力を持っているか】39.4%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答。「ウェルビーイング」を認知している人ほど、自分達の仕事が組織内や社会全体に対して影響力を持っていると考える傾向

所属するチームにおける自分達の仕事が組織内や社会全体に対して影響力を持っているかどうかについては、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答した人が39.4%となった一方、「そう思わない」「どちらかと言えばそう思わない」と回答した人は20.4%となった。①の「ウェルビーイング」の認知度別に見ると、ウェルビーイング認知者のうち48.3%が「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」と回答し、ウェルビーイング非認知者の32.0%と比べ、16.3ポイント高い結果に。「ウェルビーイング」を認知している人ほど、自分達の仕事が組織内や社会全体に対して影響力を持っていると考える傾向にある。

Q

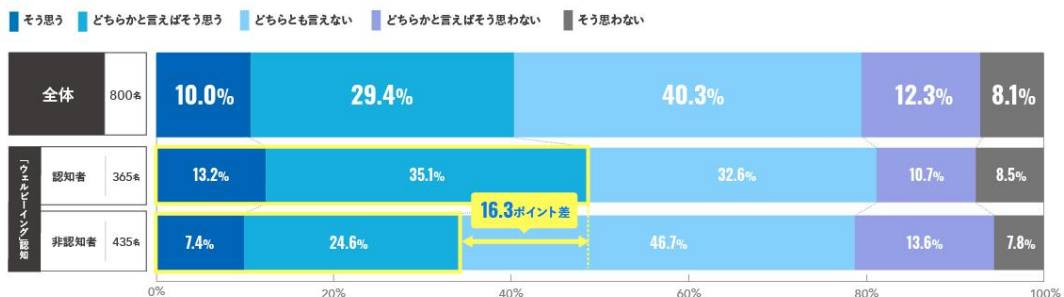
あなたの所属するチームは、**自分達の仕事が組織内や社会全体に対して影響力を持っている**と思いますか？

ウェルビーイング認知別 (一般社員800名)

TeamSpirit

- 全体の**39.4%**が「所属するチームが組織や社会全体に対して影響力を持っている」、**20.4%**が「影響力を持っていない」と回答。
- ウェルビーイング認知別に見ると、「知っている・意味が分かる」「意味は正確ではないが耳にしたことがある」と回答した認知者のうち「影響力を持っている」と回答した人は**48.3%**と、「知らない」と回答した非認知者の回答より**16.3ポイント**高い結果に。

「ウェルビーイング」を認知している人ほど、自分たちの仕事が組織内や社会全体に対して影響力を持っていると考える傾向





## 【株式会社チームスピリット コーポレートコミュニケーションチーム・マネージャー エバンジェリスト 荻島 将平コメント】

今回の調査では、世代や企業規模によって「ウェルビーイング」への認知や関心に差があることが分かりました。全体的にウェルビーイングに対する認知度はまだ45.6%と高いとは言えませんが、ウェルビーイングを認知している人は会社や所属するチームに対してポジティブに捉えている傾向が見られました。

若い世代や所属先の企業規模が大きい人ほど、ウェルビーイングへの認知や関心が高い傾向にある一方、ベテラン世代や所属先の企業規模が小さい人のウェルビーイングに対する認知率には伸びしろがあると感じています。

ウェルビーイングを認知している人は、非認知者に比べ、自分にとって良いと思える会社で働いている（そう思う・どちらかと言えばそう思う）人が23.7ポイント高いという結果が出ています。更に、チームに対する印象では、ウェルビーイング認知者は非認知者に比べ、「心理的安全性がある」、「仕事が組織や社会に影響がある」などポジティブな印象が強いという結果が出ています。

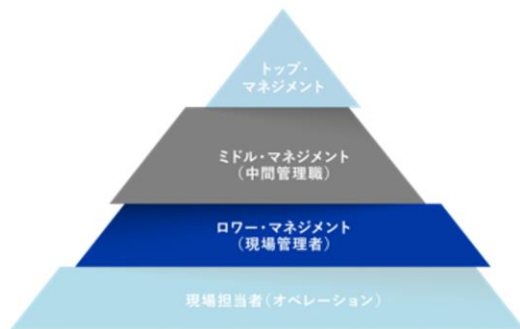
また、働き手の価値観は世代間で多様化していることも分かりました。若い人ほど「今より難易度の高い仕事を任されたい」「ジェネラリストとしてマネージャーを目指したい」「プライベートを最優先にしたい」と思う傾向にあり、マネジメントについては個々の働き方に対する考え方やキャリアプランに応じた対応が重要になってくると考えています。

ここまでの調査結果と考察から、企業においては、多様化する従業員個人の働く価値観や事情を把握した個別最適なマネジメントを行うことに加え、ウェルビーイングの考え方の啓発をすることが重要であると考えられます。特にウェルビーイングへの認知・関心の低い傾向にあったベテラン世代、そして中堅企業・中小企業に所属する人に対して、ウェルビーイングを向上させることのメリットや重要性の発信に注力していく必要があると考えています。

「TeamSpirit」では、人的資本経営と従業員のウェルビーイングの両立のためのマネジメント手法の変革が必要と考え、ワークウェルビーイング・マネジメント※を提唱します。チームスピリットはマネージャーの抱える管理や報告に関わる業務を効率化する仕組みと、一人ひとりの従業員に対して向き合うことを支援する働き方のデータ（勤怠状況や業務工数を利用した活動情報）を取得・可視化する仕組みの両方を提供することで、組織の生産性と創造性を高め、マネージャーとメンバーの絆を強くする「架け橋」になっていきたいと考えています。

※働く時間の中で、従業員のウェルビーイング（前向きに自分らしく生きること）を向上させるため各チーム単位でマネージャーが従業員一人ひとりの事情・意向や能力、働き方などの客観的データを基盤に個別最適なマネジメントを行うこと。

## 人的資本経営と従業員のウェルビーイング両立のためのマネジメント手法の変革



### 1 経営者視点と従業員視点の併存

トップ・マネジメント 組織の人的資本経営推進  
ミドル/ローワー・マネジメント 従業員のウェルビーイング向上

### 2 マネジメントの変革

従業員一人ひとりが自分らしく前向きに働くために  
対話ベースのマネジメントを実行

### 3 人事データ活用

属人性の高い主観的情報ではなく、客観的なデータを用いて  
組織的にピープルアナリティクスを実行し、  
サステナブルな組織づくりを敢行

TeamSpirit

\*本ニュースリリースに含まれる調査結果をご掲載いただく際は、以下のクレジットを明記してください。

クレジット：株式会社チームスピリット調べ

\*小数点第二位以下は四捨五入しているため、比率の合計が100%にならない場合があります。

## 【TeamSpiritとは】

働き方改革プラットフォーム「TeamSpirit」は勤怠管理、就業管理、工数管理、経費精算、電子稟議、社内SNS、カレンダーなど、社員が毎日使う社内業務を一元化したクラウドサービスです。複数の機能が連携して動くことで入社から退社までの働く人に関する活動情報が自然に集まる仕組みとなっており、収集したデータの分析により働き方の可視化をすることで、社員が取り組むべき重要な活動を洗い出し、生産性の向上につながる効果的なタイムマネジメントが可能になります。

モバイルにも対応し場所を問わずどこでも利用することができますので、近年増加しているテレワークなど多様な働き方にも最適なサービスです。

サービス紹介ページ：<https://www.teamspirit.com/ja-jp/>

## 【株式会社チームスピリットについて】

株式会社チームスピリットは、働き方改革プラットフォームTeamSpiritを提供するB2B SaaS専門企業です。「すべての人を、創造する人に。」というミッションのもと、一人ひとりのプロフェッショナルな力を引き出す「イノベーションを創造させる働き方改革」に貢献し、強いチームを作ることで、あらゆる人が変化を巻き起こす世界を目指します。

コーポレートホームページ：<https://corp.teamspirit.com/ja-jp/>

- ・「チームスピリット」、「TeamSpirit」は株式会社チームスピリットの登録商標です
- ・その他各種サービス名は、各社のサービス名称、商標または登録商標です

**【本件に関するお問い合わせ先】**

株式会社チームスピリット PR事務局

ビルコム株式会社 担当：福本

TEL：03-5413-2411／FAX：03-5413-2412／Mail：[teamspirit@bil.jp](mailto:teamspirit@bil.jp)

---

■株式会社チームスピリット Twitter公式アカウント (@teams\_staff)

[https://twitter.com/teams\\_staff](https://twitter.com/teams_staff)

■株式会社チームスピリット Facebook公式アカウント (@teamspirit.jp)

<https://www.facebook.com/teamspirit.jp/>

■株式会社チームスピリット 公式note

<https://note.teamspirit.com/>

■イノベーション総合研究所「WITH」

<https://with.teamspirit.com/>