

家族は企業を強くするのか

——スリーサークルモデルで紐解くファミリービジネス成長の条件

下川 政人

経営共創基盤（IGPI）マネージングディレクター
IGPI グループ共同経営者

圓城 靖浩

経営共創基盤（IGPI）ディレクター

はじめに

オーナー企業や同族企業という言葉を目にすると、不祥事やお家騒動といったニュースを思い浮かべる方も少なくないだろう。一方、経営学では「ファミリービジネス」という言葉が一般化されており、ファミリービジネスはそうでない企業よりも高い業績を上げる傾向があることが国内外の研究で示されている。では、ファミリービジネスの特徴である「家族」の存在は企業を強くするのか。

本稿では、ファミリービジネスを理解する上での代表的な考え方であるスリーサークルモデルを手掛かりに、「家族」「所有」「経営」の三つの視点から、ファミリービジネスが持続的に成長するための条件について考察したい。なお、本稿では上場・非上場を問わず、「家族」が所有又は経営を通じて企業の存続・発展に重要な役割を果たしている企業を「ファミリービジネス」と定義する。

1. いま、なぜファミリービジネスなのか

オーナー企業や同族企業というと、属人的で閉鎖的である、後継者問題を抱えやすい、創業家の意向が強く働きすぎるといったネガティブな印象が語られることが多い。実際、それらの企業がメディアで大きく取り上げられるのは、お家騒動や不祥事、倒産時などであり、大抵は「家族」の存在に起因するガバナンス不全という結論で締めくくられる。そのため、企業経営において「家族」の存在は公平性や合理性をゆがめるという印象を持たれがちである。

しかし、この見方は一面的である。経済産業省の「ファミリーガバナンス・ガイドンス」では、ファミリービジネスが国内外での事業・投資の拡大、良質な雇用の創出、地域経済への貢献などを通じ、日本経済を支える重要な存在であることが整理されている。事実、成長余力や社会貢献余力を有し、国内投資や賃上げを牽引する主体として期待される中堅企業の多くがファミリービジネスである。

これを踏まえ、本稿では、ファミリービジネスを「『家族』の存在ゆえに問題を抱えている企業群」ではなく、「日本経済の成長を支える主体」として位置づける。

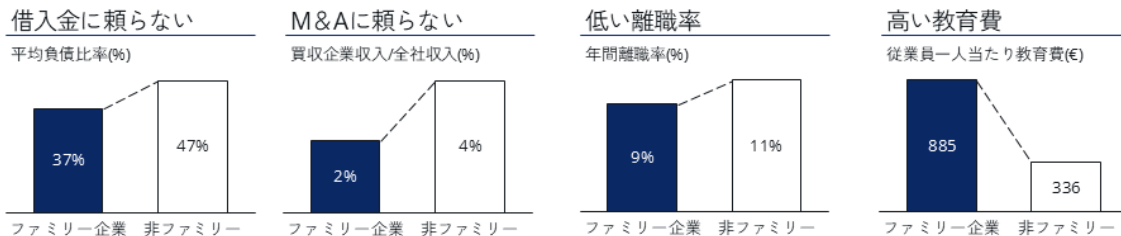
一方で、ファミリービジネスが経営の属人化や事業承継など、構造的な課題を抱えやすいことも事実である。そこで、独自の強みを維持しながら、これらの課題を乗り越え、いかに持続的な成長につなげていくかを本稿の問いとしたい。

2. 実は強いファミリービジネス

ファミリービジネスは本当に強いのか。

経済同友会は、ファミリービジネスは非ファミリービジネスに比して業績が高い傾向がみられると整理している。また、経済産業省「ファミリーガバナンス・ガイドランス」の参考資料においても、日本の上場企業を対象とした総資産利益率（ROA）の分析として、同族企業が非同族企業を上回る傾向が紹介されている。さらに、同参考資料では、若くしてCEOに就任し、長期にわたり経営に取り組む同族企業において、PBRが高い傾向も示されている。借入金やM&Aに頼らず、手堅い経営で従業員を大切にする傾向があるといったデータも見られる。

指標でみるファミリービジネスの特徴



ファミリービジネスは手堅い経営で従業員を大切にする傾向

「『経営』承継はまだか」（大井大輔著、中央経済社2019年）より作成

図1：指標でみるファミリービジネスの特徴：IGPI 作成

この強さはどこから生じるのか。筆者は主に三つの理由があると考える。

①長期志向

ファミリービジネスでは、所有と経営が近接しているため、短期的な市場評価や四半期業績に過度に左右されず、中長期の視点で経営判断を行いやすい。研究開発、人材育成、設備投資、取引先との関係構築、地域社会への貢献といった取り組みは、短期には成果が見えにくい、長期的には競争優位の源泉となる。ファミリービジネスはこうした時間のかかる価値創造に取り組みやすい構造を持つ。

②迅速な意思決定

大株主である経営者がリーダーシップを発揮しやすく、重要な局面で迅速に判断できる。特に不確実性が高い時代において、意思決定の遅れは機会損失に直結する。もちろん、速い判断が常に正しいわけではない。しかし、意思決定主体の明確さは、変化局面において大きな強みとなる。

③価値観の共有

創業者や創業家の理念、事業観、地域との関係、顧客に対する姿勢などが、単なる標語ではなく、組織の判断基準として機能しやすい。価値観が共有されている組織では、個別の判断基準をすべてルール化しなくても、現場が一定の方向性を持って行動できる。

これらはファミリービジネス特有の所有構造に裏打ちされたものであり、固有の強みと言える。

ファミリービジネスの強さ

長期志向	短期的な市場評価に左右されることなく、 短期的には成果が見えにくい研究開発や人材開発に注力可能
迅速な意思決定	大株主でもある経営者がリーダーシップを発揮し、 迅速に意思決定
価値観の共有	所有と経営が近接しているため、 創業者や創業家の理念が組織全体の判断基準として浸透

ファミリービジネスの強さは所有構造に裏打ちされている

図2：ファミリービジネスの強さ：IGPI 作成

もっとも、これらの強みは常に良い方向に働くわけではない。長期志向は保守性に、速い意思決定は独善に、価値観の共有は閉鎖性に変わり得る。つまり、強みと弱みは表裏一体である。

重要なのは「家族」そのものではなく、その存在がどのような構造の中で経営や所有に影響を及ぼしているかである。だからこそ、ファミリービジネスを強くする条件を考えるには、その構造をもう一段深く見る必要がある。

3. 家族・所有・経営——三つの論理はなぜ一致しないのか

ファミリービジネスの構造的特性を理解するうえで有用なのが、スリーサークルモデルである。これは、ファミリービジネスを「家族」「所有」「経営」という三つの円の重なりとして捉えることで、その特徴を説明する枠組みである。

なお、本稿における「家族」は一般的な意味での“家族”とは異なり、会社の将来を考える際に、その経営や所有に何らかの影響を及ぼしうる者を指す。

ファミリービジネスでは、会社の将来を議論するとき、家系図が机の上に広がる。そこで名前が挙がるのは、必ずしも株主や役員となっている人物とは限らない。株式を一株も持たず、会社の役職にも就いていない配偶者が、現経営者と後継者の間を取り持つこともあれば、まだ学生である子どもが将来の後継者候補として議論の対象になることもある。傍系親族の最年長者が、最終的なキーパーソンになることも珍しくない。

このように、ファミリービジネスでは、法的・制度的な権限と実際の影響力が必ずしも一致しない。そのため本稿では、会社の将来を考える際に、その経営や所有に何らかの影響を及ぼし得る者を「家族」と呼ぶ。

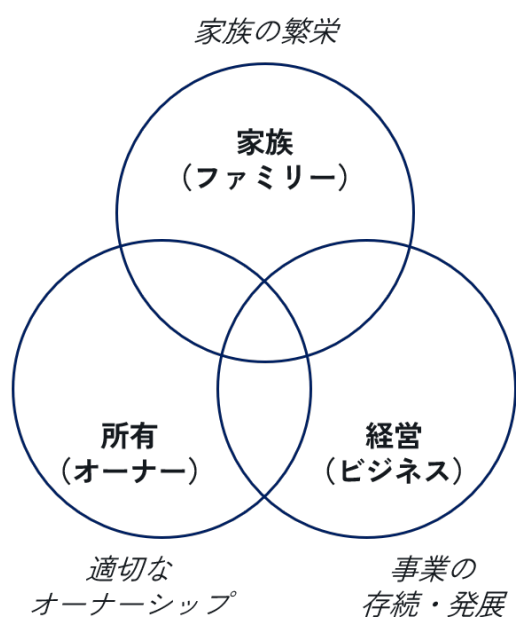
このような「家族」と「所有」「経営」の重なりに、ファミリービジネス特有の難しさがある。それぞれの領域で異なる論理が存在するからだ。

まず「経営」の論理である。経営において問われるのは、事業として何をを目指すのか、どのような競争優位を築くのか、誰に経営を任せるのか、といった問題である。ここで重視されるのは、競争力、成長性、合理性である。事業の存続と発展のための判断や行動は何かという視点が中心となる。

次に「所有」の論理である。ここで問われるのは、適切なオーナーシップの発揮である。換言すると、誰が株式を持つのか、どのような資本構成が望ましいか、どこまでリスクを許容するのか、企業価値をどのように守り、増やしていくのかという問題である。ここで重視されるのは、企業価値、リスクとリターンのバランスである。経営上は望ましい挑戦であっても、所有者にとっては資本毀損のリスクとして映る場合がある。

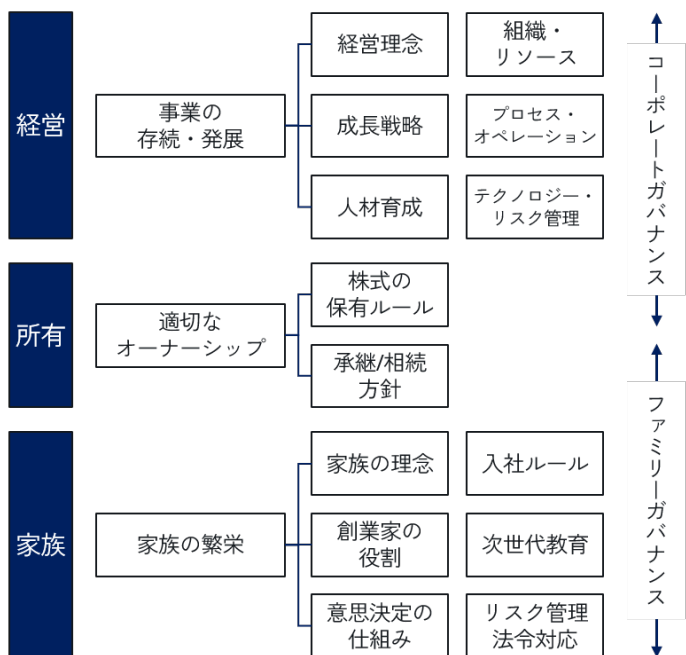
最後に「家族」の論理である。家族において問われるのは、究極的には家族の繁栄である。誰が後継者となるのか、家族として何を残すのか、家族間の公平感をどう保つのか、次世代に何を伝えるのかという問題である。こうした関係性、承継、感情は必ずしも経済合理性だけでは捉えきれない。会社は事業体であると同時に、家族の歴史や記憶、誇りが蓄積された存在でもある。

ファミリービジネスにおける3つの円



Renato Tagiuri and John A. Davis, "Bivalent Attributes of the Family Firm," Working Paper, Harvard Business School より作成

各円の永続性を高める構成要素



『ファミリービジネス成功の秘訣—地域との共存による事業承継』（加藤 孝治、階戸 照雄、水谷 公彦 編著、三井住友信託銀行株式会社 編、中央経済社、2025年）より作成

図3：ファミリービジネスにおける3つの円と各円の永続性を高める構成要素：IGPI 作成

これら三つの論理のいずれかが正しく、いずれかが誤っているわけではない。それぞれの論理にはそれぞれの合理性がある。

ファミリービジネスの難しさは「非合理的な意思決定」にあるのではない。むしろ、それぞれの論理がそれぞれに合理的であるがゆえに、答えが一致しないところにある。

4. 三つの論理はズレ続ける

ファミリービジネスの難しさは、三つの論理の不一致に留まらない。これらが時間とともに変化し、その変化の速度が一致しないことでさらに複雑性を増す。

経営の論理は最も速く変化する。顧客ニーズ、規制、財務余力など、経営に影響を与える要素は常に動いている。生成 AI のような技術変化、人口減少による労働市場の変化、海外企業との競争激化、サプライチェーンの再編など、外部環境は事業の前提を短期間で変えていく。また、組織能力、人材構成、事業ポートフォリオ、財務体質、現場のケイパビリティといった内部環境も時間とともに変わる。経営とは本質的に、こうした変化に適応し続ける営みである。

一方で、所有の論理は経営ほど速くは変わらない。どのような株主構成にするのか、外部資本を受け入れるのかといった問題は、頻繁に解を変えるものではない。所有構造は相続や事業承継といった特定の節目で大きく動くことが多い。しかし、一度動くとその影響は長く残る。特に株式が分散した場合、後から集約することは容易ではない。所有の論理は、変化の頻度は低いが、変化した時の不可逆性が高い。

さらに、家族の論理はよりゆっくり変化する。家族の価値観、親族間の関係性、家族内での役割認識、次世代のキャリア観、会社に対する距離感は、一朝一夕には変わらない。しかも、家族の変化は明確な意思決定として表れる前に、水面下で進むことが多い。次世代が会社に関心を持たなくなる。兄弟姉妹間で会社への関与度合いに差が生じる。従兄弟世代になると関係性が薄くなる。株式を持っているが事業内容はよく知らない株主が増える。こうした変化は所有構造の変化などの節目で顕在化する。

つまり、経営・所有・家族は、それぞれ異なる速度で動く。経営は日々変化し、所有は節目で変化し、家族は世代交代や家族構成の変化を通じて変化する。この速度差がズレを大きくする。

たとえば、経営の論理では外部人材の登用が必要でも、家族の論理では親族から後継者を出すことへの期待が残っている場合もある。所有の論理では株式を集約した方が望ましいが、家族の論理では相続における公平感を重視して株式を平等に分けたいという力学が働くこともある。こうしたズレは、初期には小さな違和感にとどまる。しかし時間とともに蓄積し、ある時点で経営課題として顕在化する。

また、ズレは外部環境によって加速する。上場しているケースでは、東京証券取引所による少数株主保護、流動性・公開性、オーナー企業に関する開示要請の議論が、所有と経営の関係を見直す契機となり得る。

非上場であれば、国税庁が進める取引相場のない株式の評価制度の見直しが与える影響は大きい。未上場株式の評価が変われば、相続税負担、株式承継、資本政策、納税資金の確保、会社による自己株取得など、所有に関わる論点が一気に動き出す可能性があるためだ。

ファミリービジネスを巡る動き

取締役協会 (2025年12月公表)	「未上場企業におけるコーポレートガバナンス提言書」を公表 - 未上場企業を3類型に分類した上で各類型のガバナンスの方向性を提示
経済同友会 (2026年3月公表)	「事業承継に関する経営者向けガイドラインおよび政策提言」を公表 - 中堅企業経営者向けに円滑な事業承継に向けた7箇条を提示
経済産業省 (2026年6月公表)	「ファミリーガバナンス・ガイダンス」を公表 - ファミリービジネスの持続的成長に向け必要となる取組を重要度別に提示
東京証券取引所 (2026年2月～検討)	全ての上場ファミリービジネスに対して新たな開示要請を検討中
国税庁 (2026年4月～検討)	- 取引相場のない株式の評価に関する有識者会議を開催 - 非上場ファミリービジネスの税務上の株価の評価方法が見直される見込み

図4：ファミリービジネスを巡る動き：IGPI作成

こうした制度環境の変化は、ファミリービジネスにとって負担であると同時に、先送りしてきた議論を始める契機にもなり得る。

ファミリービジネスに必要なのは、ズレをなくすことではない。三つの論理それぞれにとっての最適解は変わり得るものであること、その変化の速度は一致しないことの2点を前提に、それをどう扱うか、すなわちガバナンスを考えることである。

5. 対立を建設的な議論に変えるガバナンス

三つの論理が異なり、しかもズレ続ける以上、意見が一致しないことは自然である。したがって、ファミリービジネスにおいては、対立そのものをなくそうとする必要はない。むしろ、事業の将来について異なる立場から議論することは、より良い意思決定につながり得る。しかし、避けるべき対立というのも当然ある。

筆者が過去の経験から避けるべきと強く感じるのは、会社の未来ではなく、感情や過去の人間関係へ向かってしまう対立である。

家族がファミリービジネスについて議論するのであれば、根本的に議論すべきは事業の競争力をどう高めるか、誰がベストオーナーなのか、家族がどう関与するかといったことである。ところが現実には、容易に別の方向へ議論が流れてしまう。

「後継者を誰にすべきか」という問いが、いつの間にか「昔からあの人だけが特別扱いされてきた」という話になる。「どのような株主構成にするか」という問いが、「あの人には会社に何も貢献していないのに、配当でいい暮らし

しをしている」という不満に変わる。「家族はどのように会社に関与すべきか」という議論が、「あの人は昔から人の話を聞かない」という個人攻撃にすり替わる。

事実、我々が相談を受ける時点では、経営・所有・家族の論点がこのような不健全な対立と絡み合い、容易には解きほぐせない状態になっていることも多く、こうなってしまうと家族だけで本来向き合うべき論点に戻ることは難しい。このような対立は、企業価値を高めるものではなく、企業価値を毀損するものへと変質する。

ここでガバナンスが必要になる。ガバナンスとは、対立を消すための仕組みではない。対立を会社の未来に向けた建設的な議論として保つための仕組みである。そのポイントとなるのは以下の4つである。

①共通の判断軸

ファミリービジネスでは、会社のミッションと家族のミッションを分けて考えることが重要である。会社のミッションとは、この会社が社会にどのような価値を提供するのか、なぜ存在するのかという問いである。一方、家族のミッションとは、家族がなぜこの会社に関わり続けるのか、何を守り、何を変え、何を次世代に残すのかという問いである。

この二つは重なることもあるが、常に一致するとは限らない。会社のミッションを実現するためには、家族が株式を手放した方がよい場合もある。逆に、家族の存在そのものが会社の独自性や信用、地域との関係を支えている場合には、家族が株式を所有し続けることが企業価値を高めることもある。だからこそ、会社のための判断なのか、家族のための判断なのかを曖昧にしないことが重要である。

②議論の前提となるルール

先にみたように、家族間の議論は多くの場合脱線し、個々人の感情や人間関係に話が流れやすい。それを防ぎ、建設的な議論をするためには前提となるルールが必要だ。具体的には、ファミリー憲章、人材登用ルール、株式保有方針、承継方針、株主間契約などを整備していくことが考えられる。

ただし、ここで重要なのは、ルールを作ること自体を目的化しないことである。ファミリー憲章を作ったからガバナンスが機能するわけではない。人材登用ルールを文書化したから対立がなくなるわけでもない。ルールは、三つの論理が一致しないこと、そしてズレ続けることを前提に、それでも会社の未来について議論するために存在する。

③議題・メンバー・決定方法がクリアな議論の場

家族内の重要な話し合いが、冠婚葬祭や日常会話の延長でしか行われられない場合、重要な論点ほど先送りされやすい。ファミリー集会のような場を設け、何を話し合い、誰が参加し、どのように決めるのかを整理することが望ましい。家族内の議論が感情的な対立になりやすい場合は、外部専門家がファシリテーターとして関与することは必須である。

④正しい順序での検討

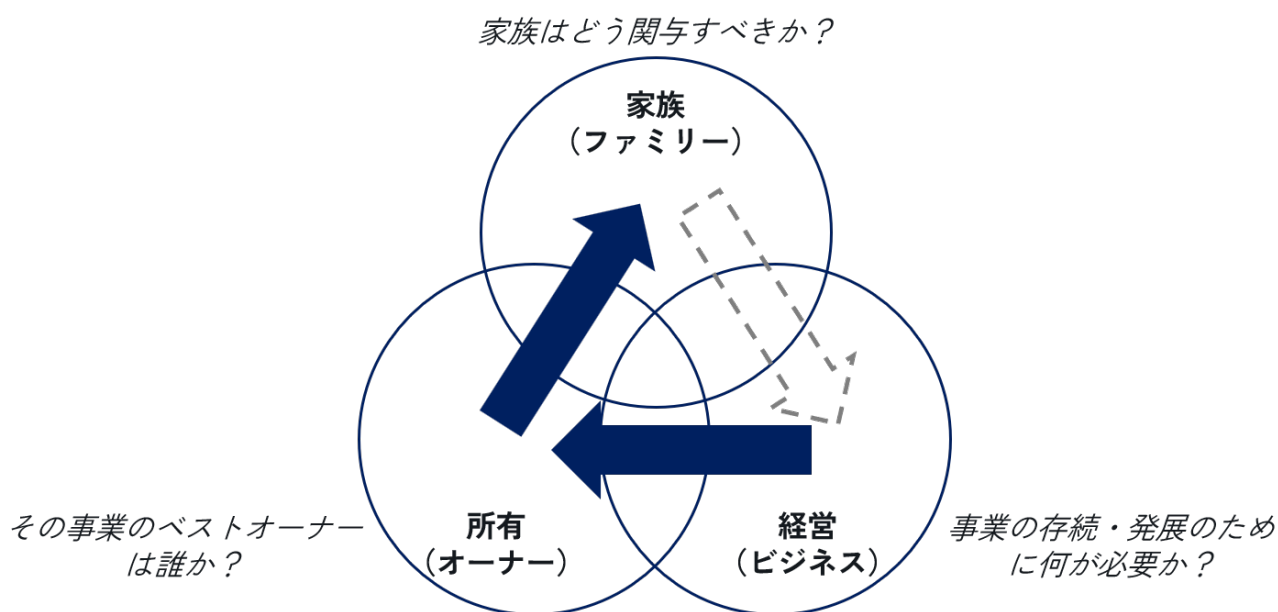
最後に、適切な順に検討していく必要がある。筆者としては「経営」⇒「所有」⇒「家族」の順に考えることが理想と考える。具体的には、まず各事業の特性を整理する。競争優位性は何か。市場は成長しているのか。大規模投資が必要なのか。人材は足りているのか。地域社会との関係はどうか。経営難易度は高いのか。

次に、各事業のベストオーナーを考える。家族が持ち続けることがその事業の価値を最大化するのか。同業他社が持つ方が価値を高められるのか。外部資本を入れるべきなのか。これは事業ごとに異なる答えとなる可能性もある。これらは資本政策設計の話につながる。

そして最後に、家族の関与を整理する。誰が経営に入るのか。誰が株主として監督するのか。誰が理念を継承するのか。誰が関与しないのか。

「経営」⇒「所有」⇒「家族」の順に考えるべきというのは我々の経験則から出てきた考えである。「この会社は我々の家系から必ず経営者を出す」、「相続税を抑えるためだけの節税策を繰り返す」といった「家族」最優先の議論が最終的に家族の幸福を脅かしたケースを我々は数多く目にしてきた。

3つの円の理想的な検討順序



「経営」を起点に固有解が出るまで時計回りで考える

図5：3つの円の理想的な検討順序：IGPI 作成

6. 議論はどこから始めるべきか

しかし、現実には、前章で述べたようなあるべき順番で自然に議論が始まることは少ない。我々が支援してきた多くの案件でも、相談のきっかけは、経営権をめぐるいざこざ、相続に向けた対応といった「家族」起因の問題であることが多い。

筆者は、それでよいと考えている。重要なのは、何をきっかけに議論を始めるかではない。会社と家族の将来を考える統合的な議論へ発展させられるかどうかである。

たとえば、相続に向けた対応で相続税額の把握が議論の出発点だったとする。その場合でも、議論を家族の税金問題に閉じた話で終わらせるべきではない。一例ではあるが、納税の原資をどう確保するか、会社配当や自己株

取得などの負担が及ぶか、会社の成長投資や財務余力を圧迫しないのか、そもそも会社の将来像はどうなっているか、誰にかじ取りを任せるべきかといった「家族」以外の視点も絡む問いに広げていくことが重要である。

これらの問いは会社の将来を決定づける論点であり、時には、どの事業を残すのか、誰が所有すべきか、家族はどこまで経営に関与すべきか、会社は何のために存在するのかという根源的な問いにまで及ぶ。

こうした問いに短期間で結論を出すことは難しい。関係者の理解をそろえるにも、感情を整理するにも、複数の選択肢を比較するにも、時間が必要である。税務上の期限や相続発生後の対応に追われてから議論を始めると、選択肢は限定され、関係者の納得感も得にくくなる。拙速に合意を作ることよりも、時間をかけて論点を整理し、関係者が同じ前提に立てる状態を作ることが重要である。

その意味でも、検討は早く始める必要がある。

我々の経験からすると、経営トップが50代のうちから議論を始め、家族をまとめ上げることができる代表的な人物が健在なうちに一定の合意形成を図ることが重要である。世代交代が進み、親族間の関係性が希薄化し、株式が分散してからでは、調整は極めて困難になる。全員の利害が明確になり、感情が絡み、相続や経営権の問題が顕在化してからでは、冷静な議論は難しい。

一方で、家族が会社の将来について話し合う機会は意外に少ない。家族の誰もが漠然とした問題意識を持っていたとしても、何をきっかけに議論を始めればよいのか分からず、結果として先送りされることも珍しくない。家族だけで会社の将来についての議論を切り出すことは、想像以上に難しい。

だからこそ、外部環境の変化は、家族が会社の将来について自然な形で議論を始める「口実」になり得る。

上場企業であれば、東証におけるオーナー・創業家との関係性に関する開示要請を契機に、家族と会社の関係を見直すことが考えられる。非上場企業であれば、税制改正等を契機に、資本政策とファミリーガバナンスを見直すことが考えられる。また、経済産業省のファミリーガバナンス・ガイダンスを材料に議論することも有効である。外部から与えられたテーマだからこそ、家族内では切り出しにくかった話題を比較的自然的に議論の俎上に載せることができる。制度対応を単なる負担として捉えるのではなく、これまで先送りしてきた論点に向き合う契機として活用すべきである。

現実的な検討の進め方のイメージ

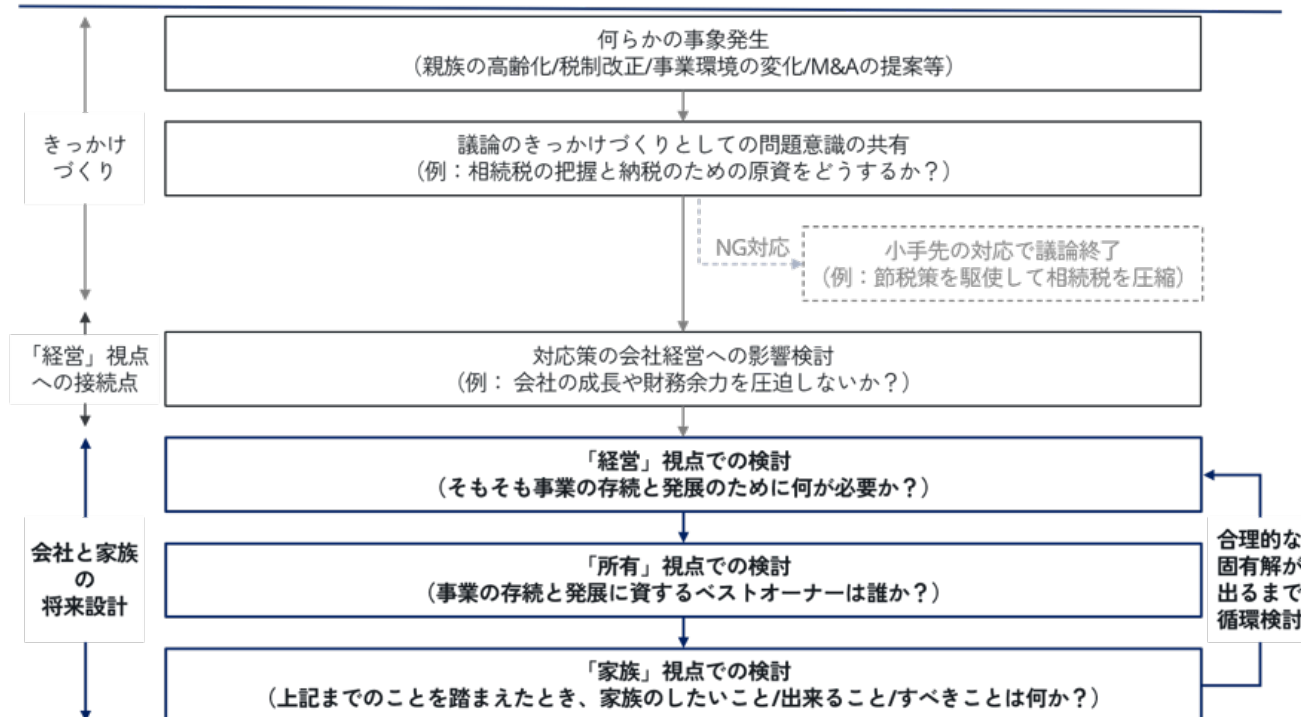


図 6：現実的な検討の進め方のイメージ：IGPI 作成

最後に、こうした議論には外部専門家の活用も重要である。

我々が実務で強く感じているのは、ファミリービジネスの将来を考える議論は、単なる専門知識の足し算では解けないということである。税務、会計、法務、ファイナンス、資本政策、経営戦略、組織設計、ファミリーガバナンスなど、多様な専門知識が必要になる。しかし、それらを個別に検討するだけでは十分ではない。この議論は、いわば総合格闘技である。我々が関与してきた案件を振り返っても、いずれか一つの視点だけで十分な答えにたどり着いたケースは存在しない。

典型的な失敗パターンは、税務論点に過度に引き寄せられ、会社と家族の将来像という本来の目的を見失ってしまうことである。重要なのは、それぞれの専門論点を個別に処理することではなく、会社と家族の将来像から逆算し、全体として整合する設計に落とし込むことである。

また、外部専門家にはもう一つ重要な役割がある。それは、家族内では切り出しにくい論点を客観的に整理し、議論の場を整えることである。ファミリービジネスでは、論点そのものは合理的であっても、家族関係や過去の経緯が絡むことで、当事者だけでは冷静に話し合うことが難しい場合がある。我々が相談を受ける場面でも、表面的には相続対策の問題に見えていたものが、実際には経営戦略、資本政策、家族の繁栄といったテーマが複雑に絡み合っていることは少なくない。

だからこそ、外部専門家に求められるのは、単に知識を提供することではない。論点を可視化し、関係者が同じ土俵で議論できるようにし、部分最適に陥りがちな個々の検討事項を会社と家族の将来に向けて統合していくことである。

正しい問いと健全な対立のもとで議論を進めれば、ファミリービジネスはより強固になる。

おわりに

家族は企業を強くも弱くもする。

家族が企業を強くするのは、長期的な視点、迅速な意思決定、共有された価値観が、経営や所有と整合的に作用している時である。家族が企業を弱くするのは、関係性や感情が経営判断に無自覚に入り込み、所有の在り方とも齟齬をきたす時である。

本質は、家族の存在そのものではない。家族・所有・経営という三つの論理が、それぞれ合理性を持ちながら、異なる速度で変化し続けるという構造にある。

問うべきは、家族をどう扱うかではなく、三つの論理のズレをどう設計するかである。

そして今、経済産業省のファミリーガバナンス・ガイダンス、東証のファミリービジネスに関する議論、経済同友会や日本取締役協会の提言、国税庁による非上場株式評価の見直しといった動きは、ファミリービジネスにとって単なる外部環境の変化ではない。これまで先送りしてきた問いに向き合うための契機である。

この会社は何のために存在するのか。

家族は何のためにこの会社はどう関わり続けるのか。

その問いに向き合い、事業、所有、家族の関係を再設計できるかどうか。それこそが、ファミリービジネスが次の世代に向けて持続的に発展していくための分水嶺ではないだろうか。

執筆者

下川 政人

経営共創基盤 (IGPI) マネージングディレクター

IGPI グループ共同経営者

三菱 UFJ 銀行を経て、EY トランザクション・アドバイザー・サービスのリストラクチャリングチームにて、再生業務を中心に従事。一貫して事業再生をキャリアの中心に据えつつ、再生計画の実行支援の重きを感じ IGPI に参画。IGPI ではハンズオン型での再生支援に強みを有しており、多種多様な業種に対する再生支援を実施。

特に会社全体の変革を伴う CX 案件では、会社の目指すべき本質を問い続け、それに伴うあらゆるテーマに対応する中で、M&A アドバイザーや資本政策についても知見を有する。

中堅中小企業、オーナー系非上場企業、金融機関調整が必要とする案件を得意としている。

MUFG ストラテジック・インベストメント社外取締役

早稲田大学商学部卒

圓城 靖浩

経営共創基盤 (IGPI) ディレクター

監査法人アヴァンティアにて上場企業を中心とした法定監査業務に従事。IGPI 参画後は、ファミリー企業のガバナンス改革や事業承継の支援をはじめ、各種産業における戦略及び事業計画策定からマルチステークホルダーとの合意形成を含む実行までをハンズオンにてサポート。また、M&A においてはファンド運営、プリンシパル投資、FA、DD など投資家・アドバイザー双方の立場から幅広く経験。

慶應義塾大学法学部法律学科卒

公認会計士試験合格

発行：株式会社 経営共創基盤 (IGPI) Industrial Growth Platform, Inc.

〒105-6311 東京都港区虎ノ門一丁目 23 番 1 号 虎ノ門ヒルズ森タワー11 階

TEL : 03-4562-1101 E-mail : news_igpi@igpi.co.jp URL : <https://www.igpi.co.jp>