

—2015年度 日本経営品質賞 受賞組織決定—



顧客価値追求の徹底による経営革新の実現 「スーパーホテル」が2度目の受賞

公益財団法人日本生産性本部が設立した日本経営品質賞委員会(委員長:福川 伸次 地球産業文化研究所 顧問)は11月18日(水)、2015年度「日本経営品質賞」受賞組織を発表した。

本賞は、顧客視点から経営を見直し、経営革新を進めるモデルとしてふさわしい組織を表彰するもので、1995年12月に設立された。最上位レベルの「日本経営品質賞」のほか、中間ステップとして「経営革新推進賞」「経営革新奨励賞」が設置されている。

受賞組織は、経営を見直す視点を顧客に置き、顧客ニーズを探索することで、独自の提供価値を創造し、競争力強化を実現している。最終的には、顧客価値経営実現をめざす活動を行っている。また、顧客視点で革新をめざして取り組む地域の組織も拡大しており、地域経済活性化の一端を担っている。

最上位賞の「日本経営品質賞」を受賞したスーパーホテルは、2009年度に続いて2度目の受賞。ビジネスパーソンにターゲットを絞ったホテルチェーン全体の組織能力が評価された。

日本経営品質賞(大規模部門受賞)

株式会社スーパーホテル

(大阪府大阪市)



代表者 会長 山本梁介 氏

日本全国で111店舗を運営するビジネスホテルチェーン。ターゲット顧客をビジネスパーソンに絞り、顧客価値追求を徹底。常連顧客中心の空室情報提供、料金変動を出張費に適した範囲に抑制する配慮、最前線社員に至るまで価値提供ができる人材育成制度などにより、顧客・社員ともに満足度の向上を実現するとともに、自社の効率性も確保する仕組みづくりと運営方法が評価された。

このほか、以下の4組織が経営革新推進賞・奨励賞を受賞した。

経営革新推進賞 「熊本大同青果株式会社グループ」(熊本県熊本市/青果市場/従業員129名)

経営革新奨励賞 「株式会社IHエスキューブ」(東京都江東区/ITサービス/従業員510名)

同 「医療法人社団恵心会 京都武田病院」(京都府京都市/医療/従業員444名)

同 「トップ保険サービス株式会社」(福岡県北九州市/保険代理店/従業員29名)

【問い合わせ先】 日本経営品質賞委員会 アドミニストレーション 担当:坂本・氏家
〒150-8307 東京都渋谷区渋谷3-1-1 公益財団法人 日本生産性本部 内
Tel: 03-3409-2641 / Fax: 03-3409-1167 / E-Mail: K.Sakamoto@jpc-net.jp
<http://www.jqaward.org/>

日本経営品質賞

株式会社スーパーホテル(日本経営品質賞 大規模部門)

<表彰理由>

スーパーホテルは、国内ビジネスパーソンを対象に低価格でも「安全・清潔・ぐっすり眠れる」顧客ニーズに応える独自のビジネスモデル構築で2009年に日本経営品質賞を中小規模部門で受賞した。ところが、リーマンショックを機にシティホテルの低価格戦略で競争が激化。それを需要と競合ホテルの動きを考慮した変動価格設定ができるイールド・マネジメントの導入で凌ぎ、稼働率は向上した。しかし、イールド・マネジメントの導入は、顧客が求める価値を「価格から品質に」変える両刃の剣であり、経済性だけを追求すると、「ホテルチェーン全体」の経営品質が失われる。そこで価値を「低価格」から「1円当たりの顧客満足日本一」へと転換し、社内評価指標も「稼働率」から「顧客からの外部評価」へと変更した。今回の受審がホテルチェーン全体(大規模部門)に変わっていることが象徴するように、顧客と接するアルバイトにまで拡大した人材育成の仕組みづくりや店舗経営支援、全員で共有できる顧客情報システムの構築により、ホテルチェーン全体で「1円当たりの顧客満足日本一」を提供できる体制を整えた。同時に、イールド・マネジメント導入に当たって、ターゲット顧客を改めて、国内ビジネスパーソンと再確認し、急増する女性客も意識している。高価格で贅沢なサービスではなく、Lohasな価値を提供するもの——健康で安全な食事、環境に配慮した建物等——に資金を投入しており、男性客もその価値に共感し始めている。また、インバウンド需要でホテル価格が上昇する中でも、団体客は受け付けず、国内ビジネスパーソンが泊まりやすい価格帯に抑えた運営を続けている。

この結果、ビジネスパーソンの満足度やリピート率は高水準を維持、J.D.パワーの2014年度ホテル宿泊客満足度No.1(1泊9000円未満部門)、JCSI(日本版顧客満足度指数)2014年ビジネスホテル業界顧客満足1位、同サービス32業種満足10位、同サービス32業種将来の再利用意向2位を獲得した。ビジネスモデル構築で日本経営品質賞を受賞した2009年以降の顧客本位にむけた経営変革は、経営品質活動の進化した姿であり、サービス業全体、組織変革をめざす組織のベンチマーキング対象となる。

以下が今回の審査で高く評価した点である。

1. 「1円当たりの顧客満足日本一」にむけた理念、仕組み、体制の一体化

「1円当たりの顧客満足日本一」という理念を掲げ、顧客視点に立った利用しやすい予約システム、ビジネスパーソンに直前までお部屋を確保し、泊まりやすい価格帯を提供する仕組み、過去の宿泊履歴を見ながら会話できる接客体制が一体となって運営されている。結果として、高いリピート率を維持、JCSI調査、J.D.パワー調査の結果ともに2014年は初めてNO.1を獲得。ワンランク上のホテルを含めた競合ビジネスホテル比較でも、稼働率、客室当たり単価で業界No.1を獲得している。

2. IT活用による模倣困難なローコストオペレーションとマネジメントノウハウ

「1円当たりの顧客満足日本一」になるために、運営計画と適正人員配置、予約管理・残室管理・チェックイン・顧客管理に店舗会計を統合した「ホテルシステム」などの自社開発のITシステムを導入している。また、ノウハウを生かしたローコスト化と居心地・快適さを両立させる設計・建築で店舗開発ノウハウを強化してきた。結果として、営業利益率も2009年以降、業界平均を大きく上回っている。

3. 顧客満足を目指したチーム——「自律型感動人間」集団の拡大

2009年度以降も継続する「自律型感動人間」の育成をアルバイト・アテンダントまで拡大した。具体的には、理念・価値観の浸透と、支配人・副支配人のライセンス評価、正社員・アルバイトの目標管理制度を進化させた。結果として、離職率は2009年から大きく減少、各層別の従業員満足度調査も高水準を維持し続けている。

4. 新たなホテルスタンダードを目指した「Lohas（ロハス）価値」の追求

2009年から「Lohas（環境・健康）価値」を提案、経営幹部自らのリーダーシップで外部専門家との協働で商品・サービスを開発・改良を行っている。長期的には「Lohas ブランド」、短期的にもLohas名称のホテルで共感する女性客の利用が5年間で2倍にも拡大、ビジネスパーソンもこの価値に目が向き始めている。今では社員一人ひとりがビジネスを行う際の目指す姿となり、新たなホテルスタンダードの構築に取り組んでいる。

【株式会社スーパーホテル 沿革・事業内容】

- 設立 1989年12月
- 代表者 会長 山本 梁介
- 本社所在地 大阪市西区西本町1-7-7 CE西本町ビル
- 事業拠点 国内111店舗 海外3店舗（平成27年10月現在）
- 資本金 6750万円
- 売上高 249億円（平成27年3月末日）
- 経常利益 26.5億円（平成27年3月末日）
- 従業員 1515名（平成27年3月末日） ※業務委託・パート・アルバイト含む



スーパーホテルは、自律型感動人間の育成と理念の浸透を通じて、頻繁に出張するビジネスパーソンと交流顧客をターゲットとし、「安全・清潔・ぐっすり眠れる」Lohas な空間をローコスト・ハイクオリティで創造し、お客様に元気になっていただくホテルを目指しています。「日常の感動と Lohas によるイノベーション」をキーワードに画期的なサービス・仕組みを採用し、国内で111店舗、海外に3店舗を展開しています。

1970年からシングルマンションビジネスを展開するとともに、1990年にシティホテルビジネスに参画しました。その後、時代変化と成長機会を活かすためにノウハウを活用し、スーパーホテルというブランドで宿泊特化型のホテルビジネスを開始しました。開設当時から地域を支援するビジネスパーソンに「安全・清潔・ぐっすり眠れる」という価値提供を迫り、ビジネスパーソンが宿泊しない土日祝日の稼働の問題を解決するため、地域交流人口の増加に着目して、交流顧客にも喜んでいただけるサービスを開発してまいりました。創業以来「ぐっすり眠れる」環境創造を追求し続けるなかで、全世界での Lohas ニーズの高まりを予測し、宿泊特化型のホテルでの本格的 Lohas 価値として「環・眠・食・気・地域」という独自コンセプトを打ち出しています。

【経営品質向上活動への取り組み】

2009年に日本経営品質賞を受賞するまでの過程で、目的実現の方法を振り返り、より高い価値を創るためのプロセス改善に取り組むことができるようになり、経営品質向上活動が組織能力を上げる要因になることを認識しました。受賞後も、経営品質向上会議を継続し、半期に一度指標レビュー会による振り返りを重ね、継続的に経営品質向上活動を実施してきました。社会の経済的な価値も変化し、高品質の価値感のある商品・サービスへの関心の高まりに応じて、さらなる独自性を追求するため、「安全・清潔・ぐっすり眠れる」のコンセプトに新たに「Lohas(環・眠・食・気・地域)」を加え、お客様に Lohas を啓蒙することを経営品質向上活動の課題としました。

また、売上・稼働率の結果を生み出す顧客満足度評価を重視し、2009年以降、20項目の新たな仕組みの構築およびスパイラルアップを行ってきました。特に、「NO.2 育成(アテンダント育成)」「ワークスケジュール(適正人材配置による生産性向上)」「イールド・マネジメント(需要に応じた適正価格設定)」の3つのマネジメントに注力してきました。その結果、外部評価機関において顧客満足度 NO.1 を受賞し、売上・利益も右肩上がりになりました。

しかし、結果が良いという現状に満足していることに新たな危機感を感じ、再度、経営理念に立ち返り、独自価値としての「Lohas」を実現するマネジメント能力を確認するために、2度目の日本経営品質賞に挑戦しました。挑戦を通じ、これまでのやり方にとらわれない独創的な価値創造の方法を追求し始め、部門を超えて自律的な相互連携を図る組織へと変革してきました。

今後も経営品質向上活動を通じ、自律型感動人間の育成をより強化し、「どこにもない、誰にもできない」イノベーションを実現していきたいと考えています。

＜本件お問い合わせ先＞

〒550-0005 大阪市西区西本町1-7-7 CE西本町ビル 株式会社スーパーホテル

執行役員 日吉 常樹 TEL 06-6543-9000 FAX 06-6543-9008 E-mail hiyoshi@superhotel.co.jp

経営革新推進賞

■熊本大同青果株式会社グループ(経営革新推進賞)

(熊本県熊本市／青果市場／取扱高 231 億円／従業員 129 名)

日本有数の農業県である熊本県の農産物を全国に販売する産地市場と、熊本市の消費地市場としての性格を併せ持つ。青果流通における卸売市場の近代化を進め、高速で同時処理能力の高いセリ売りプロセスを確立している。顧客である生産者と買い手のニーズを熟知するための組織づくりにより、取扱数量の増加を実現。天候の影響を大きく受ける事業特性を克服するための計画立案と実行力を強化している。また、継続的新卒採用と育成体制により、活力ある職場づくりを実現。女性登用にも積極的に取り組んでいる。顧客視点による改善・革新活動が組織全体で展開されていることが評価された。

経営革新奨励賞

■株式会社IHIエスキューブ(経営革新奨励賞)

(東京都江東区／ITサービス／売上高 175 億円／従業員 510 名)

株式会社IHIグループのICT関連業務を担当する機能分担会社。顧客であるグループ内事業部門の戦略理解や、組織横断的提案力強化のための組織体制づくりを行い、ICTベンダーとの差別化を図って、より高い顧客価値実現を目指している。また、中期的技術戦略計画を打ち立て、顧客訪問によって、顧客の潜在ニーズの発掘に取り組んでいる。

■医療法人社団恵心会 京都武田病院(経営革新奨励賞)

(京都府京都市／医療サービス／売上高 38 億円／従業員 444 名)

1981年に開院した総合病院。専門領域として人工関節手術、リハビリテーション、人工透析医療を持つ。リハビリテーションは切れ目のないサービスを推進している。患者から期待される領域を明確にして、病院組織の役割を個人の目標管理に落とし込むことで、従業員満足度の上昇を実現。また、市場の深い洞察から戦略を立案し、地域医療介護連携の革新に着手している。

■トップ保険サービス株式会社(経営革新奨励賞)

(福岡県北九州市／保険代理店／売上高 3 億円・年間取扱保険料 19 億円／従業員 29 名)

損害保険・生命保険の代理店。すべての保険・事故について「24時間365日顧客対応」など独自サービスを自社エリア外にも展開するため、九州全域「NPO法人全九州ヘルプネット」(81社参加)を設立。さらにその全国版である「SHIELDS」(280社参加)を設立し、リスクマネジメントの推進など、業界のサービス向上のリーダー的役割を果たしつつある。また、社員主導による課題解決チームの編成などにより、自律的風土が形成されつつある。

以上

日本経営品質賞 (Japan Quality Award) について

1. 日本経営品質賞とは

日本経営品質賞は、わが国企業が国際的に競争力のある経営構造へ質的転換をはかるため、顧客の視点から経営を見直し、自己革新を通じて顧客の求める価値を創造し続ける組織の表彰を目的として、(財)日本生産性本部が1995年12月に創設した表彰制度です。今回までの20年間に233組織が申請し、本年度の受賞組織を含めてこれまでに36組織が受賞しております。

また、2009年度より「日本経営品質賞」に加えて、同賞に至る2段階の賞を新たに設け、以下の3つの賞に該当する組織を表彰しております。

- 日本経営品質賞:「日本経営品質賞アセスメント基準」に基づく審査において、経営革新を進めるモデルとしてふさわしいと認められた組織
- 経営革新推進賞:「日本経営品質賞アセスメント基準」に基づく審査において、セルフアセスメントを積極的に活用した経営革新の実践活動に継続的に取り組み、顧客価値創造の方法と成果が、総合評価で優秀なレベルに達していると認められた組織
- 経営革新奨励賞:「日本経営品質賞アセスメント基準」に基づく審査において、セルフアセスメントを活用した経営革新活動に取り組み、組織内での対話や協働による革新活動と成果が、総合評価で良好なレベルに達していると認められた組織

*「医療法人」については、日本生産性本部主催の「クオリティクラス認証」の「Sクラス(最高クラス)」を認証された機関からの申請を受付けている。

*2014年度から、介護サービスを主な事業とする「社会福祉法人」の受付を開始した。

2. 日本経営品質賞委員会

日本経営品質賞委員会は、日本経営品質賞全体における最高意思決定機関で、わが国を代表する各界のリーダーによる構成となっております。経営革新のモデル組織としての表彰組織の決定・発表、表彰制度、アセスメント基準の妥当性、審査員の選考、審査プロセスなど、日本経営品質賞に関するあらゆる面を審議、検討、決定しております。

委員長：福川 伸次 氏（一般財団法人地球産業文化研究所 顧問）

委員：飯塚 悦功 氏（東京大学 名誉教授）

委員：加賀見俊夫氏（株式会社オリエンタルランド 代表取締役会長 兼 CEO）

委員：桜井 正光 氏（株式会社リコー 特別顧問）

委員：野中ともよ氏（特定非営利活動法人ガイア・イニシアティブ 代表理事）

委員：藤本 隆宏 氏（東京大学 大学院経済学研究科教授）

委員：森 公高 氏（日本公認会計士協会 会長）

3. これまでの受賞組織

(1) 日本経営品質賞

年度	受賞組織
1996年度	日本電気(株) 半導体事業グループ
1997年度	アサヒビール(株) 千葉夷隅ゴルフクラブ
1998年度	(株) 日本総合研究所 (株) 吉田オリジナル
1999年度	(株) リコー 富士ゼロックス(株) 第一中央販売本部
2000年度	日本アイ・ビー・エム(株) ゼネラルビジネス事業部 (株) 武蔵野
2001年度	第一生命保険(相) セイコーエプソン(株) 情報画像事業本部
2002年度	パイオニア(株) モバイルエンタテインメントカンパニー カルソニックハリソン(株) トヨタビスタ高知(株)
2003年度	NECフィールディング(株)
2004年度	千葉ゼロックス(株) (株) ホンダクリオ新神奈川
2005年度	トヨタ輸送(株) 松下電器産業(株) パナソニック オートモーティブシステムズ社 松下電器産業(株) 松下ホームアプライアンス社エアコンデバイス事業部 (株) J・アート・レストランシステムズ
2006年度	福井キヤノン事務機(株) 滝沢村役場
2007年度	福井県民生活協同組合
2008年度	該当なし
2009年度	(株) スーパーホテル 万協製薬(株)
2010年度	(株) 武蔵野
2011年度	シスコシステムズ(同) エンタープライズ&パブリックセクター事業 (医) 川越胃腸病院 (株) ねぎしフードサービス
2012年度	(社福) 福井県済生会病院
2013年度	滋賀ダイハツ販売(株) 西精工(株) (株) ワン・ダイニング
2014年度	(社福) こうほうえん(鳥取地区)
2015年度	(株) スーパーホテル

※組織名は受賞当時のものです。

(2) 経営革新推進賞(2009年度新設)

7 組織

(3) 経営革新奨励賞(2009年度新設)

13組織

4. 日本経営品質賞 審査プロセス概要

(1) 申請対象

大規模部門(社員・職員数300人超)・中小規模部門・地方自治体部門

*「医療法人」については、日本生産性本部主催の「クオリティクラス認証」の「Sクラス(最高クラス)」を認証された機関を受付けています。

(2) 申請方法

「顧客本位」「独自能力」「社員重視」「社会との調和」という基本理念の4要素と「重視する考え方」に基づき、8 領域(カテゴリー)にわたって 17 のアセスメント項目から構成される「日本経営品質賞アセスメント基準」に沿って、申請組織は「申請書」を作成し、経営計画書、財務諸表とともに、日本経営品質賞委員会に提出していただきます。社会福祉法人は、これらに加えて「収益を地域へ還元する仕組み・社会的弱者の受け入れ態勢や法人としての取り組み資料」「事業の継続計画」も提出していただきます。

(3)「日本経営品質賞アセスメント基準」の構成

①基本理念の4要素

顧客本位……顧客価値の創造、顧客の価値評価がすべてに優先する

独自能力……他組織とは異なる見方、考え方、方法による価値実現

社員重視……1人ひとりの尊厳を守り、独創性と知識創造による組織経営

社会との調和……社会に貢献し、社会価値と調和する

②重視する考え方

1)コンセプト	4)プロセス	7)戦略思考
2)変革	5)創発	8)ブランド
3)価値前提	6)対話	9)イノベーション

③8つのカテゴリーと17のアセスメント項目

どの業種・業態の企業・組織にも共通する経営の要素を8つ定め、さらにその下に実際に評価を行っていく17のアセスメント項目が配置されています。

なお、「組織プロフィール」という項目を8つのカテゴリーの前段におき、審査を行う前提として、申請企業・組織が目指す理念や大事にしている考え方、さらに置かれている事業環境や現在取り組んでいる経営課題について記載していただいております。

<カテゴリー・アセスメント項目一覧(2015年度)>

組織プロフィール

カテゴリー・アセスメント項目	配点
1. リーダーシップと社会的責任	150
1.1 経営幹部のリーダーシップ	100
1.2 社会的責任への対応	50
2. 戦略の策定と展開のプロセス	50
2.1 戦略の策定プロセス	30
2.2 戦略の展開プロセス	20
3. 情報マネジメント	50
3.1 経営情報の選択と分析	30
3.2 情報システムのマネジメント	20
4. 個人と組織の能力向上	100
4.1 組織的能力の向上	60
4.2 個人の能力開発	40
5. 顧客・市場理解のプロセス	100
5.1 顧客・市場の理解	50
5.2 顧客の声への対応	50
6. 価値創造プロセス	100
6.1 主要な価値創造プロセス	70
6.2 支援プロセス	30
7.	400
7.1 リーダーシップと戦略プロセスの結果	70
7.2 組織内活動の結果	80
7.3 顧客・市場への価値提供活動の結果	100
7.4 総合結果	150
8. 振り返りと学習のプロセス	50
8.1 振り返りと学習のプロセス	50
合計	1000

(4) 各アセスメント項目の評価方法

すべての審査、評価レポートの評点は、「日本経営品質賞アセスメント基準」の評点ガイドラインをもとに、①組織目的との整合と体系化、②展開と統合の状態、③改善・革新への取り組み程度、④結果の改善傾向と目標達成状況、の4つをベースとして評点を決定します。

具体的にはアセスメント項目ごとに評点し、それを各カテゴリー単位で集計し、獲得した評点をレベルで示します。全体の評点は、図表の評点総括にもとづき、10段階のレベルで表現しています。

<評点総括>

レベル	評点	内 容
D	(~99)	<改善にむけた取り組みが見られない> 組織の理想的な姿を明確にしておらず、現状を維持する考え方にとらわれている。変革にむけてのものの見方や考え方が見られないため、改善にむけた行動が行われず、活動結果、総合結果ともに、改善傾向が全く見られず明らかに低い水準にある。
C	(100~199)	<過去の枠組みの中での改善行動> 組織目的とそれを実現する理想的な姿の追求が不十分のため、一般的な方法を導入するにとどまっている。過去の枠組みの中での改善や、その場かぎりの行動が中心になっている。それにより、活動結果、総合結果ともに、期待する改善傾向が得られていない。
	(200~299)	
B	(300~399)	<過去の枠組みにもとづく改善から、革新へ向かい始めている> 組織目的とそれを実現する理想的な姿を明確にした上で、現状とのギャップを認識し改善に結びつけている。組織内での対話が重視され始めており、組織目的の実現に向けた部門や活動間での協力関係も醸成され始めている。それにより、活動結果、総合結果ともに、改善傾向が見られ始めている。
	(400~499)	
A	(500~599)	<求める価値を戦略的に考え、行動している> 組織目的とそれを実現する理想的な姿を組織全体で共有し、現状とのギャップを認識し戦略的に行動している。組織内での対話が活発に行われ、他部門との協力関係が構築され、それぞれの目標は組織全体の目標との一貫性がとられている。顧客や市場の変化に対して現場は顧客価値実現の原則にもとづいて行動し、行動した結果から新たな方法が創造され始めている。それにより、活動結果、総合結果ともに改善傾向が見られ、競争を上回っている。
	(600~699)	
AA	(700~799)	<組織全体で学習することにより、大きな価値を生み出している> 組織目的とそれを実現する理想的な姿を組織全体で共有し、顧客価値実現にむけた組織運営の原理・原則が定着している。対話による自律的な相互連携が定着し、組織全体で、より多くの新たな発見をし、そこから独自の価値を生み出す学習が展開されている。それにより、活動結果、総合結果の多くで改善傾向が見られ、業界最高水準を達成している。
	(800~899)	
AAA	(900~)	<革新軌道に乗って最高の成果を生み続けている> 組織目的とそれを実現する理想的な姿を組織内および関係する外部と共有し、顧客価値実現にむけた組織運営の原理・原則が定着している。組織内および関係する外部との対話による自律的な相互連携が常態化し、独自の価値創造と価値を高めるための学習が絶え間なく行われている。それにより、活動結果、総合結果のほとんど全てが業界を超えてベストプラクティスの水準となっている。

(5) 審査プロセス

日本経営品質賞委員会から任命された審査チーム(5名程度)が担当し、下記①～③の3段階にわたって、延べ1000時間を費やして行われます。これらの審査後、判定委員会の推薦のもと、日本経営品質賞委員会において「経営革新を進めるモデルとしてふさわしい」と判断された組織に日本経営品質賞の受賞が決定されます。


- | | | |
|--------------|---------|----------------------|
| ① 個別審査 | (7～8月) | |
| ② 合議審査 | (9月上旬) | 1チーム 2日間 書類審査のチーム合意 |
| ◆第1回 判定委員会 | (9月中旬) | 2日間 中間報告と現地審査計画の確定 |
| ③現地審査 | (10月上旬) | 1チーム 4日間 書類審査結果の現地確認 |
| ◆第2回 判定委員会 | (10月下旬) | 2日間 表彰推薦組織 決定 |
| ◇日本経営品質賞 委員会 | (11月上旬) | 表彰組織 決定 |

※表彰状の授与・革新活動内容の報告等を行う

「日本経営品質賞 表彰セレモニー・顧客価値経営フォーラム」

を、2月(本年度:2016年2月18・19日)に開催します。

詳細はWEBをご参照ください。

<input type="text" value="顧客価値経営フォーラム"/>	<input type="button" value="検索"/>	
--	-----------------------------------	---

<http://www.jqaward.org/>

以上