

Well-being Leasing Report 2027

従業員の元気から、 家族・会社・社会の幸せな笑顔へ

人と組織のWell-beingを育てる経営戦略へ



 大東建託リーシング株式会社

2026年10月1日

MESSAGE

従業員の元気を、家族と会社の幸せへ



当社は、お客さまや従業員およびその家族だけでなく、共に働くパートナー企業の皆さまの健康も大切と考えています。また、従業員が健やかでいきいきと幸せに働くことを経営戦略の一つに位置付けています。そのため、私は経営トップとして健康経営を主導し、経営会議等を通じて企業横断的に取組む体制を整備することにより、働くことの土台である健康づくりと環境づくりを推進します。当社は、健康経営を通じ、企業としての成長や持続的な発展を図るとともに、当社を取り巻くすべての方々の笑顔と健康の輪を広げる架け橋であることを目指します。

大東建託リーシング株式会社
代表取締役社長

川原栄司

大東建託リーシング健康経営宣言

私たちは、「一人ひとりのお客さまと新しい暮らしを共に創り、人と地域に笑顔と絆を広げる」ことをミッションとしています。

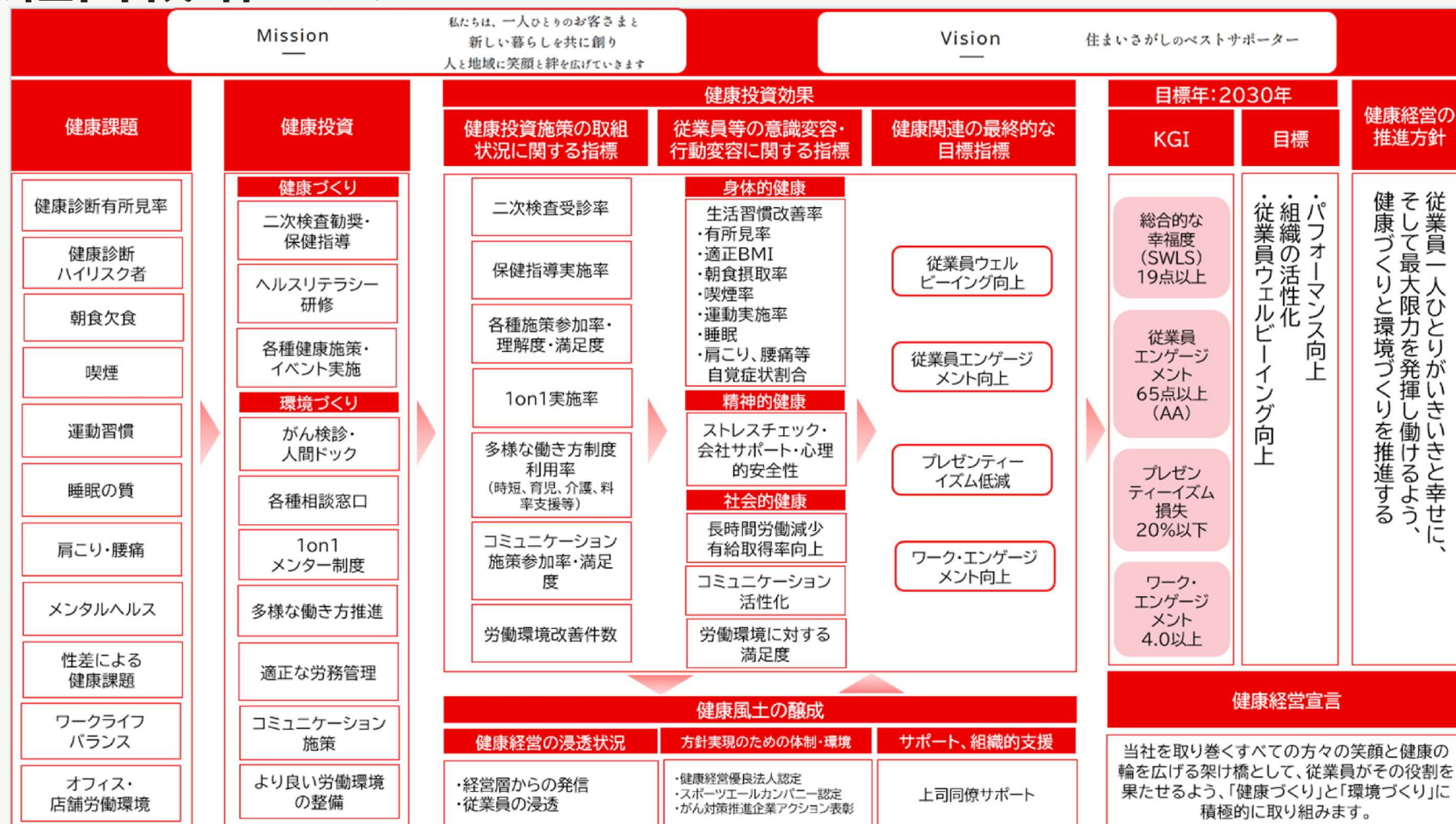
ミッション達成のためには、従業員が健康でいきいきと幸せに働けることが大切と考え、健康経営の実現を重要な経営戦略の一つと位置付けます。当社は、当社を取り巻くすべての方々の笑顔と健康の輪を広げる架け橋として、従業員がその役割を果たせるよう、「健康づくり」と「環境づくり」に積極的に取り組みます。

大東建託グループ健康宣言

当社グループは従業員一人ひとりの心と体の健康と幸せを財産とし、いきいきと働くことができる職場環境を実現します。

PHILOSOPHY

健康経営戦略マップ



PHILOSOPHY

経営理念・健康経営推進方針



私たちが目指すのは、単なる「従業員の健康」ではなく、従業員と家族が安心して、幸せに働き続けられる Well-being Leasing です。
Well-being Leasingを実現し、従業員の元気 → 働きがい・幸福 → 家族の笑顔と組織の絆 → 企業の成長・地域の発展に貢献していきます。

3つの重点課題とWell-beingを支える柱

当社の健診受診率、二次検査受診率及びハイリスク者の保健指導・治療継続率は100%を維持し、医療費推移からも重症化予防は機能しています。一方、有所見率73.5%、喫煙率30.0%、運動実施率26.0%などの課題が残ることから、有所見者を生まない一次予防を強化が必要です。また、女性従業員比率が高い当社では、若年層を中心に朝食欠食や運動不足等の生活習慣課題が確認されています。また、女性特有の健康課題に関する理解不足は健康行動の阻害要因となり、健康リスクや生産性の低下につながることから、女性自身の健康行動の定着・行動変容および管理職の健康リテラシー向上も重点課題としました。また全国に拠点を有する当社では、相互支援や相談しやすい職場環境づくりによる心理的安全性のある職場づくりが必要であり、重要課題としています。

1. 生活習慣

有所見率73.5%、喫煙率30.0%、運動実施率26.0%。一次予防と健康行動の定着が課題。

2. 女性の健康

女性従業員が約4割。健康行動、ヘルスリテラシー、検診受診、職場理解の向上が課題。

3. 職場のつながり

上司・同僚の支援、対話、心理的安全性、称賛文化をさらにWell-beingへつなげる。

1. Well-beingの柱

～心身の健康を高める～

食事・運動・睡眠・禁煙・適正飲酒
健診・二次検査・保健指導

2. Well-beingの柱

～安心して働ける環境を整える～

女性の健康教育・検診支援
管理職理解・相談・就業上の配慮

3. Well-beingの柱

～つながりと働きがい育てる～

1on1・従業員会・組織横断交流
好事例共有・称賛・相互支援

全課題を横断して支える基盤 がんの予防・早期発見 | 治療と仕事の両立・復職 | こころの健康 | 柔軟な働き方

経営方針

重点課題

重点施策

効果検証

価値創造

推進体制・浸透

社会・開示

DAILY HEALTH

1. 生活習慣

測る、参加する、記録する、仲間と続ける仕組みで行動の定着を支えています。

食生活

ベジチェック®、腸活研修、食事記録、朝食写真共有

行動につなげる工夫

ベジチェック®は、本社設置にていつでも手軽に測定でき、全国の店舗へは保健師臨店時にも実施、研修や食事記録との連動、数値の変化を衛生委員会で公表・共有し、従業員の声を聴きながら確認等実施しています。健康測定会満足度は95%です。

睡眠・休養

睡眠・生活リズムに関する教育や、健康アプリによる睡眠リズム測定

生活の充実へ繋げる工夫

健康保険組合コラボ健康アプリによる睡眠リズム測定から睡眠時無呼吸症候群など病気の発見に繋がったり、経営層からの睡眠の重要性メッセージの発信、年間休日増加・残業削減等働き方改革による休養時間の確保を目指しています。

運動

ラジオ体操、健康保険組合コラボ健康増進アプリによるウォーキング、企業対抗ウォーキング参加、全社集会時のオリジナル体操

続けやすい工夫

ラジオ体操は毎朝始業時に全社で実施することで毎日の習慣化。健康アプリ活用によるウォーキングは全国を繋ぐことができ、肩こりや腰痛予防に加え、座りすぎ防止の健康策にも繋がっています。

禁煙・適正飲酒

経営トップから家族へのメッセージ、禁煙チャレンジ、ノンアルコールキャンペーン

禁煙をみんなでチャレンジ・家族を巻き込む工夫

Teamsでの励ましあい、経営トップから全従業員と家族へメッセージを送付、家族も閲覧の社内報での発信、炭酸水活用の新チャレンジ、応援し隊の存在、禁煙成功時には対がん協会へ寄付することでチャレンジを社会貢献にする仕組みを構築し、家族も会社も社会も巻き込みます。

生活習慣改善は、がんを含む疾病予防と、仕事のパフォーマンスを支える土台です。

経営方針

重点課題

重点施策

効果検証

価値創造

推進体制・浸透

社会・開示

WOMEN'S HEALTH

2. 女性の健康

プレコンセプションケア研修などを通じ本人の健康行動と、管理職を含む職場の理解を両輪で高めています。

本人への支援

女性特有の健康課題に関する教育
プレコンセプション研修にて周囲も啓発
乳がん・子宮頸がん等の情報提供
検診を受けやすい環境
(健診とセットでの受診や就業時間内検診、
交通費支給)
相談窓口の周知

管理職・職場への支援

管理職研修
プレコンセプション研修にて周囲も啓発
必要な配慮や制度の周知
本人の意思を尊重した対応
相談しやすい職場環境

確認する成果

研修参加率
理解度アンケート
検診受診率
健康行動
ヘルスリテラシー調査結果
仕事のパフォーマンスとの関連

COMMUNICATION & MENTAL HEALTH

3. 職場のつながり・こころの健康 ～対話・相互支援・称賛を、Well-beingへ

本人への支援と、集団分析を活用した職場改善を両輪で進めています。

支援	対応項目
セルフケア	ストレスチェックでの気づき、健康教育、 社内外相談窓口、専用掲示板
ラインケア	管理職教育、早期把握 関係部門との連携による適切な支援への接続 1on1、上司支援 働き方改革による働きやすい職場環境の構築
専門支援	産業医・保健師・公認心理師等との連携 健康保険組合コラボによる社外無料相談窓口 ハラスメント、コンプライアンス窓口
職場改善	ストレスチェック後集団分析の職場開示、上司・同僚の支援 エンゲージメント調査での高評価店舗へのヒアリングと好事例全社共有 お客様からのお褒めの言葉に対する従業員からの「いいね」(賞賛)システム 職種横断的オンライン集会「あそviva」での多くのテーマトーク、改善活動
復職支援	欠勤開始時からの本人・職場連携、休職中・復職時・復職後の継続フォロー

経営方針

重点課題

重点施策

効果検証

価値創造

推進体制・浸透

社会・開示

STRENGTH

Well-beingを支える当社の強み

～ ハイリスクに対し検査の選択肢を広げ、早期発見の一步を支える ～

制度の進化

2000年以前
二次検査100%により病気の早期発見
就業基準値によりハイリスク者の産業医面談



2021年
脳ドック補助金開始



2023年
がん・脳卒中・心臓病の三大疾病リスク検査へ
補助金拡大



2025年
医療機関での保険適用外検査全般へ補助金の
対象を拡大

疾病リスクは、年齢、家族歴、生活習慣、本人の不安等によって異なります。

当社では、定期健康診断と二次検査に加え、就業基準値制度により産業医との面談のほか、脳ドックや三大疾病リスク検査等への補助を段階的に拡充してきました。2025年度には更に、本人のリスクや不安に応じて必要な検査を選びやすい制度へと進化させています。画一的な支援ではなく、一人ひとりが自身のリスクを理解し、早期発見に向けた行動を選択できる環境を整えています。

創意工夫

リテラシーを高める研修をし、一律の検査指定ではなく、従業員自身が家族歴や不安に応じて必要な検査を選べる制度へ見直しています。

従業員の声

「家族に三大疾病を患った人がいるため受けてみたかった」「20代でも受けられてよかった」との声があり、早期発見への意識向上につながっています。

STRENGTH

Well-beingを支える当社の強み

～ がんを「予防・早期発見・治療と仕事の両立・社会貢献」まで一つの仕組みで支える ～

知る・見つける・支える・つなげるを制度化し、予防から治療・復職までを切れ目なく支援し、健康行動を社会貢献まで繋ぐ「リーシングのがん支援・両立支援モデル」です。健康行動の定着から家族の安心、社会貢献、就業継続・働きがい向上へつなげ、従業員Well-beingの実現を目指しています。

1 予防・知る

がん研修で
リテラシーを向上
家族へも社内報や社内会
議にて特定健診の重要性
を周知

研修参加率
90%以上

2 早期発見する

定期健診と同時に受けやす
い仕組み、がん検診やオプ
ション検査補助金制度
健診の就業時間内扱い、交
通費支給の受診しやすい環
境を整備

5大がん81%以上
二次検査100%

3 治療を支える

経済的・時間的負担を軽減し
安心して治療に向き合える環
境構築。通院特別休暇の創設。
従業員からも「復職に前向き
になれた」「安心して療養でき
た」の声がきかれています

診断時100万円
ケア休暇12日

4 復職・両立する

保健師が両立支援コーデ
イナーとして、主治医や産
業医・関連部門との連携
治療と仕事の両立を支援

相談・就業配慮
継続フォロー

5 社会へつなぐ

禁煙成功者数に応じて
(従業員の健康行動成果)
日本対がん協会へ寄付

従業員の行動変容を
社会支援へ

自分の健康のために始めた一歩が、誰かの希望になる

社長メッセージを家庭へ届け、禁煙を本人だけの課題にしません。禁煙成功者数に応じた寄付により、本人の健康づくりと家族の安心を、がんと向き合う方々への支援につなげています。

経営方針

重点課題

重点施策

効果検証

価値創造

推進体制・浸透

社会・開示

OUTCOMES | ANALYSIS

効果検証 ～ 女性従業員の運動習慣とプレゼンティーズム ～

女性従業員の運動習慣と「仕事で本来の力を発揮できているか、体調や心身の不調による仕事への影響を示す指標」(プレゼンティーズム損失)の関連を比較しました。

2025年度 女性全体

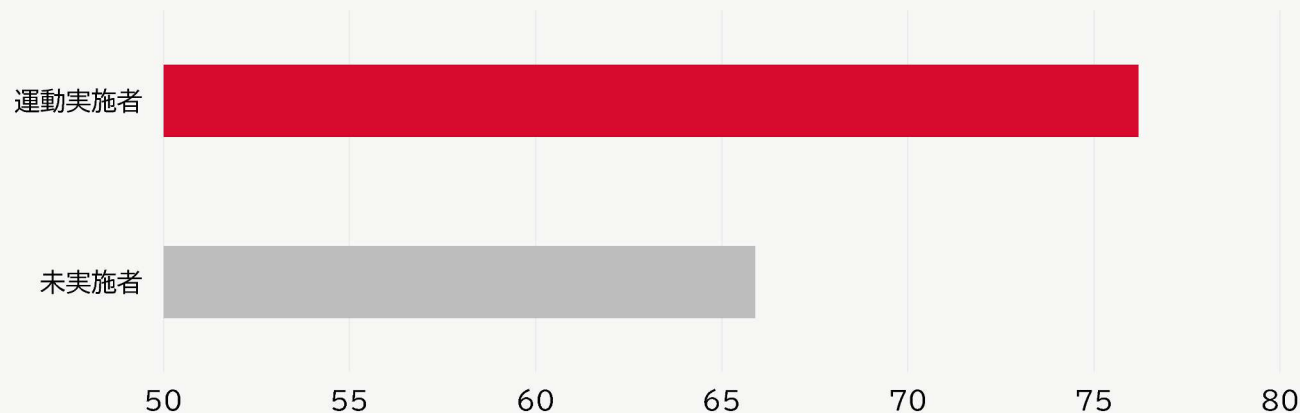
+10.3点

運動実施者は未実施者より
仕事で本来の力を
発揮できている割合が高い結果

20代 **+14.3点**

30代 **+25.0点**

2025年度の女性従業員では、運動実施者の仕事で本来の力を発揮できているかの平均以上割合は76.2%で、未実施者を10.3点上回りました。社内データの関連分析であり、因果関係を直接証明するものではありませんが運動習慣の定着は、健康づくりだけでなく、仕事のパフォーマンスとの関連の一部が示唆されました。このため、運動機会の提供だけでなく、日常生活の中で続けやすい仕組みを強化し、年代別の差も確認し、対象に応じた働きかけを検討し、行動定着を支援していきます。



OUTCOMES | ANALYSIS

効果検証 ～ 経年変化 ～

健康行動と職場のつながりに生まれた変化を、経年で確認しています。

幸福度

2026年度 秋

初回測定・基準値設定

エンゲージメント

67.7点

2025年度・AAA

ワーク・エンゲージメント

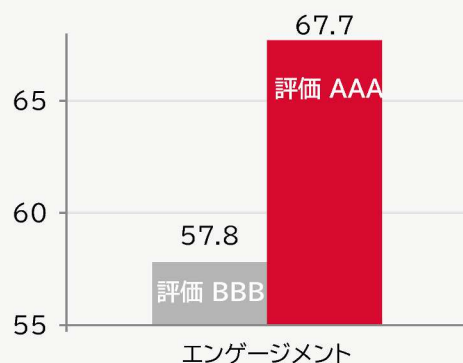
4.06

2025年度

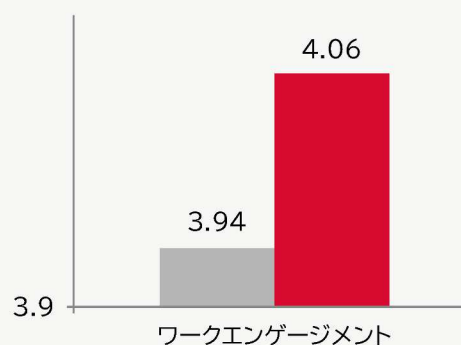
コミュニケーション満足度

86.2%

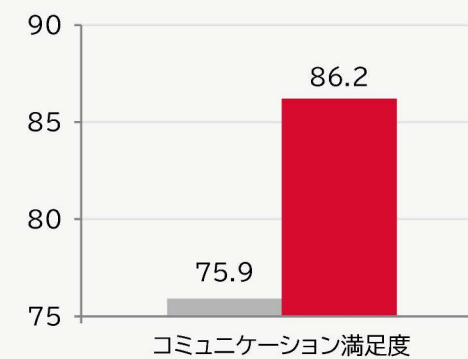
2025年度



■ 2021年度 ■ 2025年度



■ 2022年度 ■ 2025年度



■ 2020年度 ■ 2025年度

- ・ エンゲージメント:社員が会社の目標やビジョンに共感し、自発的に貢献したいと思う「会社と社員の相思相愛の絆」のことです。AAAは最高評価です。
- ・ ワークエンゲージメント:仕事に対して「活力」を覚え、「熱意」を持ち、心から「没頭」している充実した心理状態のことです。
- ・ コミュニケーション満足度:当社独自のアンケートにて、毎年1回、職場のコミュニケーションに満足しているかを測定しています。

経営方針

重点課題

重点施策

効果検証

価値創造

推進体制・浸透

社会・開示

OUTCOMES | ANALYSIS

効果検証 ～ 職場のつながりと仕事のパフォーマンス ～

職場のつながりと仕事のパフォーマンスとして、コミュニケーション肯定群(職場でのコミュニケーション満足度の肯定群)の「仕事で本来の力を発揮できているか、体調や心身の不調による仕事への影響を示す指標」(プレゼンティーズム損失)は、本来の力を発揮できているかの平均以上割合が中立・否定群と比較し、12.7点高い結果でした。

同様に、上司・同僚の支援が良好な群も対話と相互支援があり、安心して相談・発言できる職場環境は、「仕事で本来の力を発揮できているか、体調や心身の不調による仕事への影響を示す指標」(プレゼンティーズム損失)とも関連が伺えました。今後も、これらの関係がエンゲージメント向上にも繋がると考え、職場のつながり、こころの健康のため、1on1、従業員会、組織横断交流、好事例共有、称賛の仕組み等を継続していきます。

< コミュニケーション群別 プレゼンティーズム平均 >



コミュニケーション肯定群

低群との平均点差

+12.7点

同僚支援良好群

低群とのプレゼンティーズム差

+4.3点

上司支援良好群

低群とのプレゼンティーズム差

+2.3点

相互支援 → 安心して話せる → 満足度 → パフォーマンス

経営方針

重点課題

重点施策

効果検証

価値創造

推進体制・浸透

社会・開示

VALUE CREATION

健康投資が生み出す、リーシングらしい価値

従業員の健康と安心への投資を、家族の安心、お客さまの新しい暮らし、人と地域の笑顔、企業の持続的成長へつなげていきます。

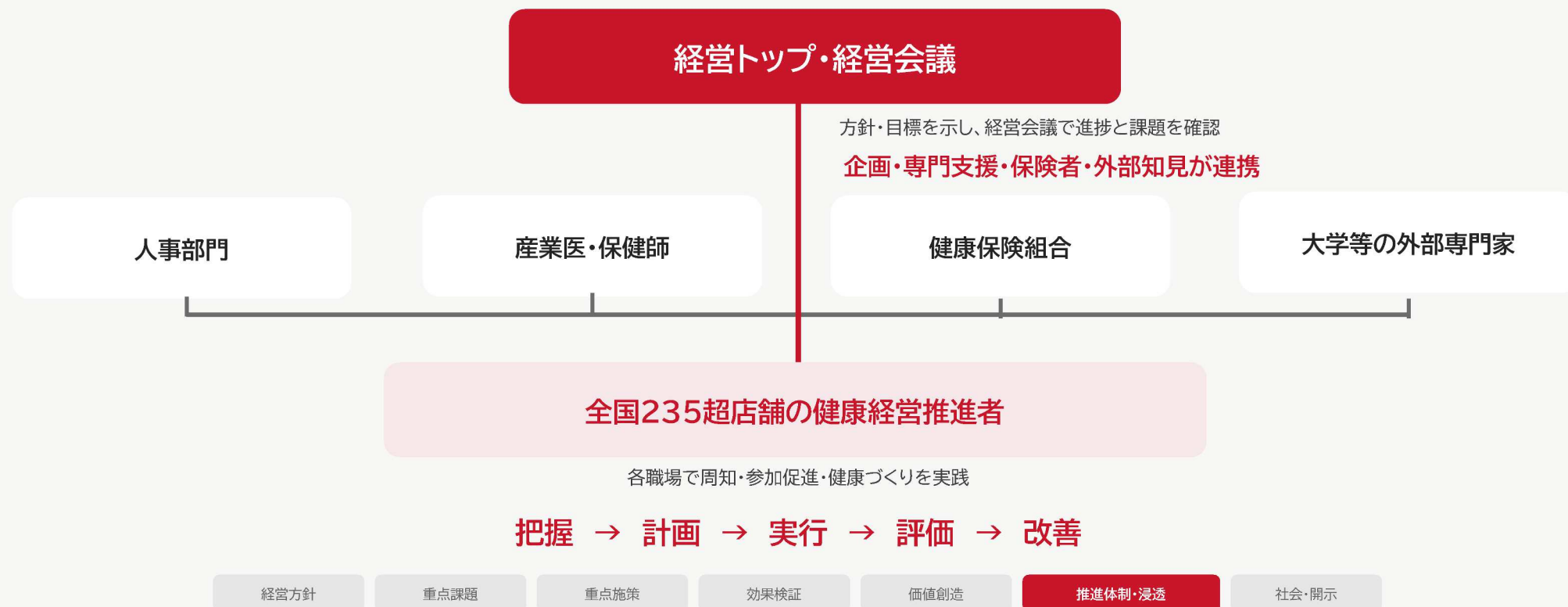


従業員の元気を起点に、「人と地域に笑顔と絆を広げる」ミッションの実現へ

GOVERNANCE

健康経営推進体制

当社の健康経営は、健康経営最高責任者である経営トップが主導しています。経営トップ自ら健康経営方針を発信するとともに、経営会議等で施策の進捗や健康課題を定期的に確認し、改善につなげています。その方針のもと、産業医・保健師などの健康管理専門職、働き方改革を推進する人事部門、全国235を超える店舗に配置した健康経営推進者が連携して活動しています。また、健康保険組合とのコラボヘルスや大学の公衆衛生学専門家との産学連携を通じ、ワンチームで健康経営を推進しています。



ENGAGEMENT & COMMUNICATION

社内浸透

経営メッセージと現場の働きかけを重ね、理解と参加を促しています。

経営から伝える

経営計画発表会
全国管理職会議
各種研修時や社内一斉連絡(通達)の発信
がん・禁煙・働き方等のメッセージの発信
従業員と家族へ向けたメッセージの発信

現場で動かす

全店舗に健康経営推進者の配置
本社の衛生管理者・衛生推進者との連携
職場での周知・参加促進
健診・検診の確認
相談しやすい環境づくり
改善活動チームや社員会理事などから
健康経営推進のための施策実施希望の
ボトムアップの声

理解を確かめる

研修参加率
理解度
施策参加率
健康行動の変化
従業員の声・アンケート

BEYOND OUR COMPANY

社会への広がり

自社の経験と学びを、取引先、地域、社会の健康づくりへ広げています。

取引先・パートナーには、健康企業宣言や認定、健康診断等に関する情報を共有し、健康づくりを支援しています。

地域・社会に対しては、AEDを全店舗へ設置し地域の緊急にも対応したり、産学連携による国の健康増進プロジェクトへも参画したりしています。

これらの活動により経営理念の「人と地域に笑顔と絆を広げる」を実践していきます。

取引先・パートナー

取引先企業とのオンラインや対面による、健康企業宣言、認定、健康診断ガイドライン、健康経営マップ等について、取引先に即した情報提供と作成や活動への支援の実施しています。

自社の実践を、サプライチェーンの健康づくりへつなげ、社会へも健康経営の推進を促進していきます。

地域・社会

全店舗へのAED設置による地域住民の緊急への対応やフードドライブや地域の防災・清掃・ボランティア行事への参加により従業員の笑顔と健康の価値を地域へ広げています。

産学連携、国の健康増進プロジェクトへの参画により最新の知見による健康経営を推進していきます。

APPENDIX | DASHBOARD

健康投資施策の取組状況に関する指標 従業員の意識変容・行動変容に関する指標		2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 実績	2030年度 目標
病気の重篤化予防	健康診断受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	二次(精密)検査受診率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	ハイリスク(就業基準) 保健指導継続率/治療継続率	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%	100%/100%
健康保持・増進	有所見率	83.1%	71.9%	68.0%	70.9%	72.9%	74.4%	73.5%	65.0%
	適正体重維持者率	67.9%	66.3%	67.2%	68.0%	66.9%	66.1%	69.6%	75.0%
	運動実施率	10.6%	16.2%	13.8%	14.0%	14.7%	14.8%	26.0%	35.0%
	朝食摂取率	48.0%	50.9%	51.3%	51.4%	50.6%	53.1%	52.3%	60.0%
	喫煙率	33.4%	34.5%	33.4%	33.2%	31.5%	30.9%	30.0%	25.0%
	十分睡眠が取れている	71.2%	73.9%	70.7%	69.2%	66.4%	66.1%	69.6%	75.0%
ヘルスリテラシー	ヘルスリテラシー※1	—	—	—	19.43	19.44	19.80	19.74	19.90
メンタルヘルス対策	ストレスチェック受検率	97.0%	96.2%	95.2%	98.7%	98.5%	98.3%	98.2%	98%
	高ストレス者率	10.2%	8.9%	9.3%	8.2%	10.5%	9.4%	7.0%	8.5%

APPENDIX | DASHBOARD

健康投資施策の取組状況に関する指標 従業員の意識変容・行動変容に関する指標		2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 実績	2030年度 目標
コミュニケーション促進策	リモート交流会 あそViva実施回数	—	—	91回	43回	38回	35回	27回	30回
	従業員会参加率	—	≥95%	≥95%	96.6%	96.7%	—	97.1%	≥95%
	社内コミュニケーション満足度※2	73.0%	75.9%	85.7%	86.3%	84.4%	86.9%	86.2%	87.0%
労働時間の適正化	残業時間	26.9時間	25.4時間	26.3時間	25.4時間	25.0時間	24.9時間	24.4時間	23.0時間
	有給休暇取得率	68.3%	71.2%	74.7%	71.1%	77.9%	74.8%	73.6%	80.0%
	男性育児休業取得率	—	—	72.7%	81.6%	100%	100%	100%	100%
	平均勤続年数	6.3年	6.6年	7.2年	8.1年	8.6年	8.6年	9.1年	11年
リスクマネジメント	労働災害※3 件数/度数率/強度率	—	—	—	0件 /0%/0%	1件 /0.29%/0.02%	2件 /0.56%/0.001%	1件 /0.28%/0.0006%	0件 /0%/0%
健康投資額	法定外福利費のうち 医療・健康関連費※4	—	2,000万円	2,100万円	2,200万円	2,300万円	2,500万円	2,800万円	2,300万円

計測方法

- 健康保持増進施策
- ※1 ヘルスリテラシー
- ※2 社内コミュニケーション満足している割合
- ※3 労働衛生
- ※4 法定外福利費のうち医療・健康関連費
- ※5 年間医療費
- ： 健康診断全受診者対象
- ： ヘルスリテラシー尺度(Communicative and Critical Health Literacy, CCHL、労働者のヘルスリテラシー尺度、5問に回答)にて測定
- ： 従業員満足度調査、エンゲージメント調査上、2022年度以降は自社アンケート上、社内コミュニケーション満足している割合
- ： 度数率=労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000、労働災害の発生頻度を表す数値、サービス業4.18(令和3年)
強度率=延べ労働損失日数/延べ実労働時間数×1,000、労働災害の重さの程度を表す数値、サービス業0.16(令和3年)
- ： 健康診断・三大疾病リスク検査補助金関連費2,000万円、健康教育費100万円、外部委託費・保健薬・感染症対策費300万円、
ストレスチェック・システム経費200万円、
- ： 2018、2019年度は保険者全体値、2020年以降は単体値

APPENDIX | DASHBOARD

最終的な目標数値	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度実績	2025年度実績	2030年度 目標
一人当たりの年間医療費※5	317千円	117千円	244千円	274千円	307千円	301千円	308千円	250千円
アブセンティーズム実績値※6 (測定人数/回答率)	0.9日 (1,481人 /100%)	1.3日 (1,663人 /100%)	1.4日 (1,772人 /100%)	1.0日 (1,646人 /100%)	0.65日 (1,655人 /100%)	0.69日 (1,754人 /100%)	0.67日 (1,856人 /100%)	0.5日
プレゼンティーズム損失率※7 (測定人数/回答率)	—	—	19.8% (1,342人 /100%)	20.7% (1,293人 /100%)	19.5% (1,485人 /100%)	18.2% (1,375人 /100%)	19.3% (1,453人 /100%)	15.0%
従業員満足度調査※8 / エンゲージメント調査※9	64.1点※8	69.5点※8	57.8点※9 (BBB)	60.0点※9(A) 55.1点※10(BBB)	58.1点※9(A) 58.6点※10(A)	63.1点※9(AA) 65.5点※10(AA)	67.7点※9(AAA) 67.0点※10(AAA)	2030年※9.10 61.0点(A)以上
ワーク・エンゲージメント実績値※11 (測定人数/回答率)	—	—	—	3.94 (1,293人 /100%)	3.93 (1,485人 /100%)	4.01 (1,380人 /100%)	4.06 (1,453人 /100%)	4.00

※6 アブセンティーズム実績値

： 私傷病による休職日数を対象従業員人数で割った平均日数

※7 プレゼンティーズム損失率

： 東大1問版、過去4週間の仕事の能力発揮度合はどれくらいか(0~100%)、年に1回のアンケート調査、
100%－値＝生産性の損失率、生産性の損失率であり、小さい(低い)値がより良い

※8 従業員満足度調査

： 2018年～2020年、当社独自の従業員満足度調査総合得点

※9 エンゲージメント調査(5月)

： 2021年度より5月実施分、エンゲージメント調査総合得点、DD～AAAの9段階評価、AAAが最も良い

※10 エンゲージメント調査(11月)

： 2021年度より11月実施分、エンゲージメント調査総合得点、DD～AAAの9段階評価、AAAが最も良い

※11ワーク・エンゲージメント実績値

： UWGSユトレヒト・ワーク・エンゲージメント(短縮版)

経営方針

重点課題

重点施策

効果検証

価値創造

推進体制・浸透

社会・開示

外部機関からの評価

当社は、健康経営、女性活躍、子育て支援、がん対策、スポーツ推進、ダイバーシティ等に関する外部評価を受けています。今後も外部評価を目的化せず、従業員と家族のWell-being向上につながる取組を継続しています。

健康経営優良法人
ホワイト500



えるぼし



くるみん



がん対策優良企業
パートナー省



Working RIBBON



スポーツエールカンパニー



東京都スポーツ推進企業



D&I AWARD ADVANCED



PRIDE指標



パートナーシップ構築宣言



健康と安心を、働く幸せへ

従業員が健康で、安心して、いきいきと働ける。
その元気が、家族の笑顔となり、会社の力となり、
お客さま・地域・社会へ広がっていく。

大東建託リーシングは、健康経営を通じて、
人と組織のWell-beingを育てていきます

大東建託リーシング株式会社