



従業員幸福度と組織カシリーズ vol.2

「オープンイノベーション」

“変わらないといけない”。いつの時代でもよく耳にするこの言葉は、大変革期を迎えた近年、さらに重みを増しました。明るい未来への手がかりを得ようと模索する経営者の皆さまに、OKB総研は「異なる視点の活用」をご提案いたします。価値観の違う異分野のプロフェッショナルによって、どのように活路を開いていくことができるのか。本号では、その事例をご紹介します。

CONTENTS

02 取材記事

CASE STUDY 事例から学ぶ

「外」からのエネルギーが
組織を進化させていく——共栄鋼材株式会社

02 対談インタビュー

共栄鋼材株式会社 松本英之氏
株式会社ロフトワーク 井田幸希氏

06 インタビュー

研修メンバーの声

08 INFORMATION

【SEMINAR】

OKBビジネスセミナーのご案内《2022年2月》

【SERVICE】メール会員募集中！

「外」からのエネルギーが 組織を進化させていく—共栄鋼材株式会社

時代がどう変わろうとも、必要とされる、求められる会社であり続けようと、経営者が社員と共に未来を作りはじめた企業がある。1954年設立の共栄鋼材（本社：愛知県江南市）だ。強みは、極薄材から厚物まで加工可能な設備と高度な技術力で、とりわけ自動車業界からの信頼が厚い。しかし、大きな時代のうねりを迎える中、今までのままでは生き残れない。進むべき道筋をつかもうと手を伸ばしたのは、全く違う価値観を持つクリエイティブ業界だった。異なる視点を持つ「外」の知見やノウハウを受け入れたことで得られたものは、何か。同社を訪問し、その背景と成果についてお話を伺った。

（聞き手：OKB総研 戦略事業部長 長瀬一也）



Hideo Matsumoto

松本 英之 氏

共栄鋼材株式会社 代表取締役

大学卒業後、鋼材コイルセンターを経て2007年、祖父が設立した共栄鋼材の後を継ぐべく同社に入社。2019年8月から現職。

対談インタビュー

何かを変えたくて、
想像できる範囲を
超えてみた。

OKB総研 長瀬一也（以下、長瀬）：松本社長には、2020年1月の名古屋共創会議vol.1「“あたらしいこと”をはじめのために必要なこと」※1にご参加いただきました。会議に参加しようと思われたきっかけをお教えてください。

共栄鋼材 松本英之社長（以下、松本社長）：自動車業界は今、100年に一度の変革期を迎えています。世界では、脱炭素社会の実現のために脱ガソリン車を掲げた国も出てきました。EV（電気自動車）など電動車への切り切りは、エンジンや変速機など多くの部品が不要になることを意味します。つまり自動車向け鋼材が収益の大半を占める当社にとって、需要減少は免れない現実なんです。時代の波にのまれまい、何か新しいチャレンジを、とつねづね思っていました。ヒントを得られたらいいなと、名古屋共創会議に参加することにしたんです。

長瀬：会議の半年後くらいだったでしょうか。松本社長から「自社の技術を活用して新製品を生み出したい」と個別でご相談いただきました。そこからロフトワークの井田さんが加わり、膝を突き合わせた意見交換がはじまって。松本社長から伺ったご意見の中で、よく覚えている言葉があります。「当社にご依頼いただく企業の皆さま、ご協力いただいている企業の皆さま、どちらの企業も“変わらないといけない”と言っている。その間にい

る共栄鋼材だけがそのままでもいい訳がない。でも、どう変えていけば、変わればいいのか見えてこない。何をすべきか、何を指すべきか、まだモヤモヤしている」。苦悩されているのがとても伝わってきました。

松本社長：振り返ると、需要減少を埋める目的で新製品づくりに取り組むのが正しい道なのか、そこに疑問や迷いがあったのだと思います。だから、井田さんから“まずは変化に柔軟に対応できる＝レジリエンスのある社員を多く育てる”を目的にした「未来構想スクール」をご提案いただいたときは、霧が晴れるような思いがしました。そうだ、今の共栄鋼材に本当に必要なのは人材育成なんだ。仮に自動車向け鋼材の需要が今より大きく減少したとしても、皆の知恵と工夫で生き残れる会社になればいいんだと、気付かされました。

長瀬：「未来構想スクール」と題した4日間のオリジナル研修プログラムを提案するにあたって、重視されたことをお聞かせください。

ロフトワーク 井田幸希氏（以下、井田氏）：共栄鋼材さんの技術は、ニッチなうえにエンドユーザーからも速く、私たちコンサルタントにとっても未知のもの。付け焼刃な知識で新製品開発に取り組んでも、意味のある製品をすぐに作り上げられるとはとても思えませんでした。費やされる時間と

労力が、組織に与える影響も計り知れません。どうすれば松本社長の目指す未来を明るく迎えられるのか。そこで、より大きな視点・視座でオーダーを見直し、「新製品を生み出す」ではなく「新製品を生み出せる人材を育てる」に照準を合わせました。新製品を生み出せるようになるには、ユーザー視点を取り入れた柔軟な発想、社外への発信、社外とのパートナーシップが重要になります。研修プログラムをご提案するにあたり、社員の皆さんがこれまでのバイアスを超えた新たな視点・視座を持てるように、そして共栄鋼材の皆さんが社内外と対話をしていく第一歩にふさわしい内容になるようにと心がけました。

長瀬：とはいえ、今回の研修は「飛騨で合宿をしながら木材加工を学んで、チームごとにプロトタイプを作ってみましょう」「劇作家の方をメンターとしてお招きしましょう」などユニークなもので、戸惑いもあったのではと思います。

松本社長：そうですね。完全に想像の斜め上をいっていました（笑）。でも、やってみなければ答えは分からない。やる前から「不正解」だと決めつけてしまったら、おもしろくないでしょう。何かを変えたいのなら、自分たちの見えているものや想像できる範囲を超えてみる必要があると思ったんです。たとえ失敗したとしても、社員という経験になるはずだから、やってみようと思ったんです。

井田氏：そういうポジティブなジャッジができるしなやかさが松本社長の魅力だと思います。「これは会社の未来のために必要なことだから」と社員の皆さんに丁寧に説明してくださり、かつ、ご自身もメンバーの1人として研修に参加されました。プロジェクトをスムーズに進めるうえでとても心強く、ありがたかったです。

松本社長：ロフトワークさんのお力を借りようと決めた理由は、井田さんをはじめ、皆さんが共栄鋼材の未来を真剣に考え、伴走しようとしてくださっていることが伝わったのが大きかったです。その「伝える力」のようなものを今回の研修で学ばせていただきたいという気持ちも、実は私の中で強くありました。

井田氏：伝える力、ですか。

松本社長：私は前職も鋼材に携わっていましたから、鉄鋼業界以外のことをあまり詳しく知りません。ましてや、共栄鋼材に入社してからは社員と同じものしか見聞きしていないので、自分の思考の幅や表現力に限界を感じていたんです。だから、井田さんたちの当社を見る視点や言葉選びの一つひとつがとても新鮮でした。たとえば、工場でスリッター加工現場を見学していただいたときに「こんなに厚い鋼板がスルスルと切れてしまうなんて

井田 幸希 氏

株式会社ロフトワーク
FabCafe Nagoya 取締役/
MTRL プロデューサー

2017年にロフトワーク入社。オープンコラボレーションを通じて企業に新しい価値をもたらす多様なプロジェクトに携わる。

1.2. 大型設備が並ぶ工場内。
板厚16.6mmのスリッター加工
ができるのは国内で共栄鋼材
だけなのだという
3.4. レベラー加工の様子

企業情報

共栄鋼材株式会社

本社：愛知県江南市小折本町栄234
TEL：0587-54-3222
社員数：83名（2021年11月現在）
事業内容：鋼材販売およびスケール除去付
スリッター・レベラー加工
http://www.kyoeikouzai.co.jp/

鉄鋼メーカーで製造された母材コイル（鋼板をロール状に巻いたもの）を延ばし、所定の幅に切断して再びロール状に巻き取る「スリッター加工」、延ばしたコイルに圧力をかけ平坦度を高めたうえで切断する「レベラー加工」を手がける。0.25mm～16.6mmと幅広い板厚に対応し、鋼材の中でも特に硬度が高い超ハイテン材の加工も行う。同社で加工された鋼材は、国内外ほぼすべての自動車メーカーの重要保安部品等に用いられる。

すごいですね」と驚かれているのを見て、自分たちが当たり前だと思っていることは、一歩外に出ると当たり前じゃない事実気付かされました。「レジリエンス」という言葉も刺さりました。技術力や製品知識の向上には目を向けていたけれど、どういう性質の人材を育成すべきかまでは考えが至っていなかったと、ハッとさせられました。いくつもの気付きを与えてくれるこのご縁を、私自身が変わるきっかけにもしたかったです。

※1 名古屋共創会議

FabCafe Nagoyaを拠点に、名古屋におけるオープンコラボレーションの可能性を探索する、ロフトワークとOKB総研共催のシリーズイベント。2020年1月開催のvol.1では、社内外を横断して新しい視点で事業をはじめるときに考えておくべきポイントを、「組織デザイン」「リサーチとコンセプトメイキング」「オープンコラボレーションの設計」の3つに分けて解説した。



研修メンバーを核に、 変化がはじまった。



「未来構想スクール」の参加メンバー

井田氏：4日間にわたる研修では、部門も年代も異なる13名が3チームに分かれて、さまざまなプログラムに取り組みました。特に印象に残っていることをお聞かせください。

松本社長：まず、飛驒の家具工場や木工房で得た気づきですね。木材を知ること、鋼材の特徴や個性を再認識させられました。それから、ひとつのチームが部門の困りごととその解決法を再現ドラマ化してプレゼンしていたのも心に残っています。「この部門はこんなことに困っているんだ」とか「この人は本当はこういうことがしたいんだ」とか、言葉で聞いた以上に伝わってくるものがあった。見たり聞いたりして知ってはいても、立場や役割の違いのせいなのか、理解には至っていなかったんだと反省しました。「ああ、井田さんが提案時におっしゃっていた視点・視座を変えるとはこういうことだったのか」と、腑に落ちました。

井田氏：先ほどおっしゃっていた「伝える力」を吸収することはできましたか。

松本社長：その点でも印象に残っていることがあります。セミナーで耳にした「勇気を持ってデートに誘おうよ」というフレーズです。

井田氏：広報PRの専門家による、「伝える・巻き込む」方法についてのレクチャーのときですね。

松本社長：そうです。「誰かを動かしたいなら、好きな人をデートに誘うのと同じようにすればいい。相手のことを知り、どうしたら動いてくれるかを考え、行動しよう」と。そういう柔軟な発想もですが、気持ち良く皆がスタートできる雰囲気づくりもとても勉強になりました。

長瀬：研修後、社内に変化はありましたか。

松本社長：研修メンバー全員の行動が変わりました。各自が会社にとってプラスになることを自発的に考え、リーダーシップを発揮しながら取り組んでくれています。それぞれが違う役割を果たしていても、「共栄鋼材らしさを大切にしながら会社を進化させていこう」とベクトルが合っているのはひしひしと伝わってきます。そのおかげか、もともと取り組んでいた改善活動のレベルが急激にアップしました。これまでは身の回りをより良くする程度でおさまっていたのに、今では部門を超えたアイデアや協働も生まれるまでになりました。「未来構想スクール」の名前は、研修メンバー13名の共通言語として今も生きています。それほど、私たちを変えてくれました。

井田氏：素晴らしいですね。「未来構想スクール」に関わった1人として、とてもうれしく思います。次のステップではどんなことを考えていらっしゃいますか。

松本社長：研修に参加したメンバー13名がそれぞれ1人ずつ仲間を巻き込んで、「未来構想」の輪をひと回り大きくすることです。そして仲間から仲間へ、輪をどんどん広げていけば、共栄鋼材のあるべき未来の姿がおのずと形になっていくんじゃないかと思うんです。その実現のために、可見市の営業本部がある自社ビルの2階に「未来構想空間」という新しいコミュニケーションスペースを作ることにしました。



ないかと思うんです。その実現のために、可見市の営業本部がある自社ビルの2階に「未来構想空間」という新しいコミュニケーションスペースを作ることにしました。

長瀬：「未来構想空間」ではどんなことができますか。

松本社長：これから具体的なことを決めていく段階なのですが、社員同士が集まって「共栄鋼材にこういうものがあつたらいいね」「こうしたらもっと良くなるよね」といった話を気軽に相談したり、共有したりできる場所になるのが理想です。合宿のときにお世話になったヒダクマさん^{※2}にご協力いただいて、木材と鉄鋼の端材を使ったワークショップなどのイベントもやってみたいですね。ゆくゆくは、社員の家族や地域の方々と交流できる場所にもしたいと思っています。異なる視点からの刺激を受けられる環境を作ることによって社内にな

んな新しい変化が起こるか、今から楽しみです。

長瀬：井田さんは、共栄鋼材の社員の皆さんが「未来構想」という新しい取り組みを継続していくために、会社としてどのような支援をすると良いとお考えですか。

井田氏：共栄鋼材さんは今、変化のはじまりをつかみ取りました。松本社長とレジリエンスを高められた社員の皆さんが中心となって、どんどん変わっていかれるでしょう。松本社長には、変化の起点になるビジョンやスピリットの言語化に、まず取り組んでいただきたいです。その言葉を社内の共通言語にまで発展させたいので、今回のように異なる視点を取り入れ続けるといいのだと思います。たとえば劇作家の方と一緒に、自社のビジネスやこれから歩んでいく道をストーリー仕立てにして可視化してみるとか。異なる分野のプロフェッショナルたちの持つエネルギーが、つねに

新しい変化の波を呼び起こし、自分たちで描ける以上の未来へと導いてくれるかもしれません。

長瀬：「未来構想空間」の使い方がカギを握りそうですね。

松本社長：そう思います。異なる視点との出会いで、今まで経営者として抱えていた課題のいくつかの先が見えてきました。共栄鋼材にふさわしい未来を、社員と一緒に見つけて行きたい。「未来構想空間」は、そんな私たちにエネルギーの注入をしてくれる空間に発展させていきます。

※2 ヒダクマ
ロフトワークの関連会社である「株式会社飛驒の森でクマは踊る」の通称。岐阜県飛驒市古川町のFabCafe Hidaを拠点に、森から木工の現場まで地域全体をフィールドにしたプログラムを提供している。

共栄鋼材が取り組んだ 「未来構想スクール」 の概要

目 的

組織の“レジリエンス”を高める

ポイント

- ①社員一人ひとりが思考プロセスを身に付ける
- ②異なる視点を持つプロフェッショナルなど、共栄鋼材の周りに関係人口を増やす

未来構想スクール PHOTO：Daiki Kanaoka

1日目

レクチャー＋ワークショップ

会場：共栄鋼材可見工場



共栄鋼材の現状課題、アセットの洗い出し、強みの言語化など、自社を振り返るプログラムを実施。

2日目

インプット

会場：FabCafe Hida（合宿）

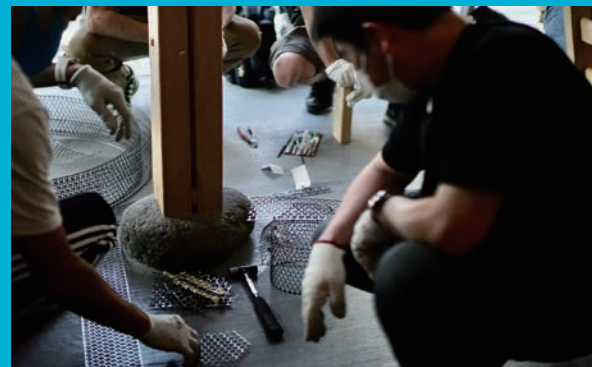


マクロな視点を得るために、製材所・家具メーカーなどを視察。

3日目

プロトタイピング

会場：FabCafe Hida（合宿）



未来の共栄鋼材のあるべき姿を考え、それに関連するダーティプロトタイピングを実践。

4日目

プレゼンテーション

会場：FabCafe Nagoya



成果発表およびプレゼンテーション方法のスキルを学習。

松本社長から「未来構想スクール」の話聞いたとき、「え？4日間の研修？」と驚きつつも、何か新しいことが起こる気がしてワクワクしました。特に合宿形式で行われた2日間は、参加メンバーと寝食を共にする濃密な時間で、心の距離が近づき、絆が深まったように思います。

私が今回の研修で得た最も大きな成果は、製造部のメンバーと胸襟を開いて語り合ったことで、自部門の枠にとどまらない高い視座から共栄鋼材全体のモノづくりのあり方を考えられるようになったこと。恥ずかしながら、それまでは製造の工程や製品の仕上がりにあまり関心を持たず、営業として売上を積み上げることを優先してきたところがありました。製造部を信頼していた、といえば聞こえがいいかもしれませんが、実際のところは、自部門以外のことを理解しようとせず、知らず知らずのうちに見えない「壁」を作っていたのです。

「未来構想スクール」で得た学びや気づきを生かし、営業部と製造部の橋渡し役になってコミュニケーションを活性化させるのが私の新たなミッションだと思っています。より良い製品を作り、お客さまに喜んでいただくことで共栄鋼材の名がもっと社会に広がっていく。そういう好循環を回し、会社が持続的に成長していけるよう、積極的に働きかけを行っていきたいです。



営業部

次長
渡邊 篤史 さん

研修というと、ただ座って何かを教わる受け身のものを想像していましたが、「未来構想スクール」はそれと全く異なるものでした。自分が変わるきっかけを、自ら探しに行く機会と言ってもいいかもしれません。いつものメンバーと、いつもとは違う場所・視点で考えたり行動したりすることで、多くの発見や気づきを得られました。

特に印象に残っているのが、ヒダクマさんの加工設備を使ってプロトタイピングするワークです。私たちのチームは「キャンプ用品メーカーに提案するオリジナル商材」というテーマで、家具や雑貨の製作に取り組みました。ポイントは、グループ会社の自動車用ワッシャーメーカーから排出される鉄鋼スクラップを再利用すること。スクラップを見たメンターの方がおっしゃった「これは、（加工によって穴が空いた）パンチングメタルだね」の一言で、スクラップのとらえ方が「廃棄物」から「資産」に変わり、モチベーションが一気に上がりました。

「未来構想スクール」に参加して、何が一番変わったか。それは、自分のマインドだと思います。以前は周囲から生まれた新しいアイデアに対して、いつも「どうせできるわけない」とか「それは無理」と勝手に限界を作っていました。「どうすれば実現できるか」とできる前提で物事を考えるようになりました。自分の中で生まれたこの変化を、社内の多くの人に広げていきたいと考えています。



製造部

課長
渡部 善光 さん

部門ごとでの小さな波が、
共栄鋼材の未来を変える。

私は総務担当という立場もあって、「未来構想スクール」に開催準備から携わりました。入社以来、部門を横断した本格的な社内研修は今回がはじめて。それでいて、内容がとても濃い。どんな展開になるのか想像すらできないまま、参加しました。

自動車業界は今、大きなうねりの中にあって、共栄鋼材も変わらなければいけないという危機感を一社員として共有しながらも、それまでは何も行動を起こしていませんでした。心のどこかで「会社が何とかしてくれる」と思っていたのかもしれませんが。でも今回の研修で、私を含め参加メンバーの誰もが「自分たちが変化の舵取り役になろう」という意識を持つことができたと思います。「なぜ変わらないといけないのか」「これからどういうことをしていくのか」「それをしたらどう良くなるのか」など、仲間と議論しながら疑問を突き詰めて考えていくプロセスはとても刺激的で、有意義な時間でした。

研修後はあちらこちらで、参加メンバーが変化の波を起こすようになりました。たとえば製造部では、新しいソフトウェアの導入に取り組んでいて、私も後方支援を行っています。一つひとつはまだ小さな波ですが、それぞれがつながって、いずれは共栄鋼材全体を覆う大きな波になっていく。そんな未来を思い描いています。



総務部

秋田 将史 さん

さいごに



今回は、次のステージに向けて必要な変化を手に入れた企業の事例を紹介いたしました。相談内容の本質を「人材育成」と見極め、深掘りし、「未来構想スクール」をご提案。受け入れていただいた結果、研修メンバーの皆さんはレジリエンスを高めることができました。しかし、研修で得たポジティブな成果は、永遠には

続きません。この事例に限らず、いつか停滞期を迎えます。そのため私たちOKB総研は、サポートを超えた、共に正解のない課題に挑んでいく“伴走者”のような存在でありたいと考えています。

東海エリアは、堅実な事業を長年にわたって守ってこられた企業が多く存在します。その反面、今ある高い技術力とノウハウのさらなる活用を苦手としている性質も見受けられます。需要減少だけではなく、技術力消失の危機に直面している中で、やるべきことは何か。それは、「企業の潜在能力を明るみに出す」、「従業員と一体となって未来を構想していく」の2つに基づいて変化につながるストーリーを作ることだと考えます。何よりも重要なのは、プロローグ。過去の焼き直しや堂々巡りに陥らないためにも、「外」のプロフェッショナルが持つ異なる視点・視座を取り入れることをおすすめします。

従業員が自らの役割を果たし、経営者と一体となって会社の未来を作り上げていく——。そんな姿が地域のあちらこちらで展開され、東海エリアの未来がより一層明るくなることを心から願っています。

2/14 (月)
10:00～17:00

プレイングマネージャーである課長の役割と実務

組織を取り巻く環境は今、「すぐに心が折れる若手人材」「ますます熾烈な競争環境」「厳格化されるコンプライアンスの遵守」、さらには「働き方改革とコロナ禍による不慣れなオンライン・リモート対応」など、複合的課題への対応を同時に求められています。このような時代に、組織に活気をもたらし競争力を維持していくには、チームを力強く牽引する頼もしい管理職者の存在が欠かせません。本講座では、「有能な実務者」から「有能なマネジメント従事者」を志向するためのポイントを徹底解説します。

講師名	ビジネス ディベロップ サポート 代表/パッションクリエイター 大軽 俊史 氏
対象	中堅社員、管理職者
会場	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)
定員	20名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：11,000円 一般：26,400円

プログラム

1. 経営の好循環サイクルの確立こそが経営の目的
～お客さま満足度と職場満足度は車の両輪～
2. 働き方改革でますます激化する課長クラスの厳しい職場環境の現実とは？
3. 管理職としても活躍できる課長の5つの役割と時間管理能力
4. 優秀なプレイヤーが優秀なマネジメント従事者ではない！
5. 部下育成の本質（概論）～自己体験談からの考察～
6. 部下による組織・上司への安心感を高める
「メンタリング」の効力とツボ
7. 仕事のノウハウを効率よく伝授する「OJT指導力」のツボ ほか

① 2/16 (水)
13:30～16:00

② 個別相談 予約制 (1時間程度)

【セミナー＆個別相談】自社に合ったWEB活用法を発見

知らなきゃ損！売上を伸ばすWEB集客の秘訣

WEBの活用により、自社商品・サービスの拡販や、採用者数の増加などが可能ですが、協力会社への丸投げや独学だけでは、十分にWEBの力を活かすことはできません。本セミナーでは、200社以上のWEB集客支援の実績を持つプロが、ホームページからの売上3倍増加、お問い合わせ数50件増加など、企業のWEB活用で結果を出してきたノウハウをご紹介します。セミナー後は、個別相談を通じて、自社に合ったWEB活用の方向性や施策を見つけていただきます。

講師名	株式会社アクシス 代表取締役社長 臼井 教司 氏
対象	中堅社員、管理職者、経営者・幹部
会場	オンライン (Zoom) 定員 30名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：9,900円 一般：23,760円

プログラム

- ① セミナー
 1. ホームページ制作編
ホームページで売上アップのベースを作るための考え方や方法、やってしまいがちなホームページ制作における間違いと成果を出すための秘訣をお教えします。
 2. ホームページ集客編
ホームページ制作後に必要となるのが集客施策の検討です。顧客との関係を強化するブログ・SNSの活用方法など、成功事例を交えてお伝えします。

② 個別相談

自社のWEB活用に関する課題の解決やセミナーで学んだことを活かす最適な方向性や施策を見つけていきましょう。
※個別相談の日時につきましては、セミナー終了後、個別に調整いたします。

2/22 (火)
13:30～17:00

若手が集まる・辞めないホワイト企業に変身を！

ガラッと賃金一新セミナー2022

近年増えているのが若手の離職。「昨年入った新人が次々に退職してしまった」という悩みをよく耳にします。若手が集まり、辞めない会社になるためには、給与の見直しが必要です。新型コロナウイルスの影響で、先が見通せない会社が多いと思います。そのような状況下で原資も限られる中、効果的に分配して、いかに従業員のやる気を喚起するかが経営者の知恵の見せどころです。講師は北見式賃金研究所の北見昌朗氏。毎年恒例の人気セミナーです。

講師名	株式会社北見式賃金研究所 所長 北見 昌朗 氏
対象	経営者・幹部
会場	オンライン (Zoom) 定員 30名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：4,950円 一般：11,880円

プログラム

1. コレが現実 最新の賃金情報
「年収・賃金の総支給額・基本給・幹部の報酬・役員報酬」などが一目瞭然
2. 今年の賃金改定はココがポイント
 - ・従業員が集まる会社になる
 - ・従業員がやる気を起こす会社になる
 - ・従業員が定着する会社になる
 - ・中高年の従業員がもっと頑張ってくれる会社になる

お申込方法

- WEB申込 OKB 総研ホームページ内の「お申し込み」フォームをご利用ください。
- FAX申込 OKB 総研ホームページ内より「お申込書」を印刷していただき、必要事項をご記入のうえ、送信してください。

セミナー詳細・お申し込み
(www.okb-kri.jp/seminar/business/)



登録
無料

メール会員 募集中

OKB 総研は、ただいまメール会員を募集中です。イベントやセミナーの開催情報、独自の視点でまとめた調査結果、マッチング情報（希望者限定）などをいち早くお届けいたします。ぜひご登録ください！

メール配信サービスのお申し込み
(www.okb-kri.jp/contact/mailcontact/)

