



人を輝かせられる会社になる 「人材獲得」

かねてからOKB総研に寄せられている、「人手不足」という経営課題。本年4月に公表された2023年版中小企業白書によると、「中小企業の人手不足感は強くなっている」とあり、どの業種でもふさわしい人材の争奪戦が繰り広げられている現状が見えてきます。今後ますます深刻化していくのであろうこの悩みに対し、KBC TIMESは「雇い手と働き手の間にある意識ギャップ」について提言いたします。

CONTENTS

02 特集記事

目指すべきは、社員から
「ここで成長したい」と思われる会社

06 INFORMATION

【EVENT】 共立ビジネススクラブ講演会 特別編のご案内

【SEMINAR】 OKB ビジネスセミナーのご案内
—2023年度下半期スケジュール—

【SERVICE】 メール会員募集中！

目指すべきは、社員から「ここで成長したい」と思われる会社

ＯＫＢ総研は、東海エリアの中小企業が抱えるさまざまな経営課題を一貫してサポートできるよう、経営コンサルティングのメニューの一つに「人材サービス」をご用意しています。本号では、企業の発展に必要な人材をご紹介してきた当社の専任コンサルタントたちが、地域企業の皆さまにお伝えしている「人材採用にあたって経営者さまに知って欲しいこと」を取り上げます。一人でも多くの経営者さま、人事担当者さまにお伝えすることで、すべての企業が、すべての人々がこのエリアでより輝けるヒントを得るきっかけになれば幸いです。

ＯＫＢ総研
経営コンサルティング部 主任研究員
人材サービス専任コンサルタント
田中 佳

大学卒業後、2010年にＯＫＢ大垣共立銀行に入社。法人営業を10年経験した後、2021年10月に社内公募制を利用してＯＫＢ総研に出向。国家資格キャリアコンサルタントを保有する人材サービス専任コンサルタントとして、地域企業の経営課題に寄り添い、その解決に必要な人材のマッチングを支援している。



政府が転職を後押しするなか、ＯＫＢ総研が願うこと

岸田文雄首相は2023年5月、自己都合で退職した際の失業給付開始を申請後7日程度に短縮し、働き手にリスキリング（学び直し）を促す指針を表明しました。その狙いは、スキルに応じた成長産業への転職を後押しして、賃上げにつなげること。「新卒一括採用」「終身雇用」「年功序列」を中心とした日本型雇用は終焉に向かい、転職が当たり前の「人材流動化社会」へと時代は突き進んでいます。「求人募集をかければ、自社にふさわしい人材いつでも出会える」「一度採用した社員は、愛社精神を持って定年まで働いてくれる」という企業側の思いは、もはや幻想にすぎません。大手企業でさえも必要な人材が十分に獲得できず、優秀な社員の流出に頭を悩ませているのですから。

ＯＫＢ総研の人材サービスは、金融庁による2018年3月の監督指針の改定に伴い、地域銀行グループで初めて同年9月に参入しました。2022年度に寄せられた採用ニーズは400社以上。うち、約100社の採用活動をサポートしました。この実績を支えているのは、人材サービス専任コンサルタントによる企業と求職者へのヒアリングです（図1ご参照）。双方の声を伺い続けるなか、私たちは「人材流動化社会にふさわしい意識へのアップデートができていない中小企業は多くない」ことを問題視しています。実は、企業が思っているよりも、社員を含めた求職者はそれを見抜く力が備わっているのです。

当社の人材サービスは、東海エリアの未来をより一層明るくすることを目的にはじまりました。そのため、人材のご紹介にとどまらず、入社後に活躍しているか、経営課題を解決することができたか、できていなければ新たな施策を提案するなど、継続的な支援にも力を注いでいます。ＯＫＢ総研は、経営者と社員が一体になれば、企業はふさわしい未来を手に入れられなくないと考えて

います。そのため経営者の皆さまに、「この時代にふさわしい意識」へのアップデートを呼びかけています。

転職市場で起きている3つの大きな変化

「この時代にふさわしい意識」を知るにあたって、まずは転職市場で起きている3つの大きな変化を見てみましょう。それらを知っていただいたうえで、いままでの常識や秩序はもはや通用しないことに理解を深めていただくと、打つべき手を逃しにくくなると思います。

1つ目の変化は、転職市場はここ数年、売り手市場の傾向が強まり、かつてない活況を呈していること。リクルートが発表したデータによると、2022年度上半期中途採用の計画があった企業は92.6%。そのうち81.0%の企業が計画を達成できませんでした^{※1}。さらに2023年1月には、同社提供の転職支援サービス「リクルートエージェント」の求人数が全職種でコロナ禍前の水準を超え、過去最高値を更新した^{※2}といえます。

2つ目は、転職活動における求職者のリテラシーが高度化していること。企業の採用活動に、さまざまな手法があるのはご承知の通りです。ただ、求職者はそれを上回るルートを用いて情報を入手しています。企業のWebサイトの閲覧は当たり前。口コミやSNSなども活用し、効率よく転職先を探しています。一見、「得られる情報量が増えただけでは？」と思われるかもしれませんが、求職者はいくつもの企業を同時に分析できるようになった事実を見逃してはいけません。彼らの視線は、想像以上にシビアです。

3つ目は、企業が転職を考えるすべての人にアプローチしやすい環境が整ったこと。求職者には、積極的に転職活動をしている「転職顕在層」、転職を意識している「転職潜在層」の2つの層があります。潜在層の特徴は待ちの姿勢で、求職者向けプラットフォームに自身の職務経歴等を登録する

ほかに、表立った行動はしていません。そのため、求人広告のような従来からある媒体型の採用手法では出会うのが難しい状況でした。しかし2015ごろ、ビズリーチなどの新興勢力がはじめた攻めの採用手法「ダイレクトリクルーティング」によって、状況は一変。経歴やスキルを公開した求職者に、企業やエージェントが直接アプローチできるようになり、潜在層ともつながれる環境が整ったのです。このシステムは、応募を待たざるを得なかった企業の採用活動にも大きな変化を及ぼしたことから、日本の人材流動が飛躍的に加速した要因の一つだとも言われています。

経営者が知っておくべき、“キャリア”への意識ギャップ

2023年の転職市場の動向について人材業界は、人材獲得競争はますます過熱し、採用難が続くと予測しています。ただ、このような時代でも、即戦力人材を獲得できている企業は少なくありません。ここでお伝えしたいのは、「上手くいかない理由を時代のせいにして欲しくない」という私たちＯＫＢ総研の思い。東海エリアの中小企業の皆さまが育んできた技術力・ノウハウなどは、今後も地域の発展を支え続けていくと日々実感しています。クオリティーの高い資産を持つ企業が集う地域なのですから、市場動向だけを見て諦めてしまうのは時期尚早だと感じてなりません。

「この時代にふさわしい意識」を得るための大前提として、「求職者は“働きやすさ”だけではなく“働きがい”も求めている」ことを改めてご認識ください。“働きやすさ”とは、給与や休日、職場環境、人間関係など。“働きがい”とは、達成すること、承認されること、責任・権限などの要素を指します。KBC TIMES133号^{※3}と141号^{※4}でも取り上げましたが、自分の頑張りが成長実感やキャリア形成につながることは、求職者にとって働く意味を考えるときの重要なポイントでもあるのです。

これを通してもう一つ知っていただきたいのは、経営層と社員で「成長実感やキャリア形成」への認識に大きなギャップがあることです。“成長実感”と聞いて、地位が上がる「昇進」をイメージされる経営者さまは多いのではないのでしょうか。社員を評価する表れとして、地位を与えている企業もあるでしょう。しかし、当社サービスを利用された求職者さまとのヒアリングを思い起こすと、すべての方が会社の中での出世に魅力を感じている訳ではありませんでした。“キャリア形成”についても同様です。経営者さまは昇進していくことをイメージしがちですが、求職者さまの声から感じた印象は“人それぞれ”。そもそも「キャリア形成のプロセス」について、厚生労働省が発表した報告書には「個人の側から観ると、動機、価値観、能力を自ら問いながら、職業を通して自己実現を図っていくプロセスとして考えられる」^{※5}と記されています。つまり、キャリア形成への意識は人によって違い、何をもって成長を実感できるかは本人に聞かない限り分からないということです。それを裏付けるのは、求職者の皆さまから伺った転職の動機。「いまの会社ではやりたいことが実現できない」と悩み、「環境を変えてキャリアを見直す」ために行動を起こしています。「やりたいこと」とは、必ずしも業務に関連する内容とは限りません。同じような思いを抱える求職者が年々増えていることから、社員一人ひとりのキャリア形成への考えに向き合っている会社は少ないことが窺えます。そのため経営者の皆さまには、「キャリアへの意識」について見直していただくことをご提案します。

社員との間にある大きなギャップは、経営層が行動しなければ埋まることはありません。もし本号をご覧になって、少しでも方向転換の必要性を感じられたのであれば、次ページでご紹介する改善ポイントにぜひ取り組んでみてください。

図1 ＯＫＢ総研 人材サービス ご利用の流れ

地域企業のお悩みに寄り添い、課題解決に向けてふさわしい人材をご紹介します。成功報酬型のため、ご入社までコストはかかりません。①～⑧まで、すべて人材サービス専任コンサルタントがサポートいたします。また、求職者に対する転職支援サービスも運営しています。

1 ご相談・ご依頼

ＯＫＢ大垣共立銀行
お取引店経由

ＯＫＢ総研
人材サービス経由
(www.okb-kri.jp/recruiting/)



受付後、人材サービス専任コンサルタントより改めてご連絡いたします。

2 ヒアリング

当社のサービス内容をご説明してから、人材に関する課題や採用要件をお伺いします。ケースによっては、ＯＫＢ大垣共立銀行と連携して、経営課題とその背景についての整理からはじめることもあります。

3 お申し込み

就業現場の確認を行い、求人票を作成いたします。

●専任コンサルタントがふさわしい人材を探します

スカウト

データベース等を活用し、企業のニーズなどにマッチしそうな求職者をスカウトいたします。

0.5次面接

スカウトした求職者と事前面談し、企業と求職者のマッチ度を探ります。合致した場合のみ推薦に進めます。

4 求職者の推薦・面接のセッティング

企業のご意向を伺い、求職者とのスケジュールを調整いたします。

5 面接

面接後、企業と求職者にヒアリングを行います。

6 条件交渉

企業と求職者それぞれのご意向に沿って、専任コンサルタントが条件面の交渉を行います。

7 内定

企業から内定通知のご提示、求職者からの入社の意志確認が取れば、ご成約です。

8 ご入社・フォローアップ

ご入社後、ＯＫＢ大垣共立銀行のお取引店とともに、企業と求職者へのフォローをいたします。

※1 株式会社リクルート「2022年度上半期 中途採用動向調査」より引用。同社提供の転職支援サービス「リクルートエージェント」の利用企業9,935社からの回答結果によるもの。調査期間は2022.7.21～2022.9.7。

※2 日経クロステック「活況続く2023年のエンジニア転職市場、企業による個人のキャリア支援も重要に（2023.1.26）」より引用。

※3 KBC TIMES133号（2021.11発刊）

※4 KBC TIMES141号（2023.3発刊）

※5 厚生労働省「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会 報告書（2022.7.31）」より抜粋



この時代の意識にふさわしい企業へアップデートする

「この時代にふさわしい意識」を確実に得るためには、求職者からはどう見えているかを把握しなければいけません。OKB総研の人材サービスが考える「すぐに取り組んでいただきたい改善ポイント」を通して、その問題点と、どう変わるべきかについて、優先順位の高い順に解説いたします。

改善ポイント その1

採用活動



●自社のWebサイトを見直す

まず知っていただきたいのは、求職者は内定に至るまでに何社も応募していること。求人情報・転職サイトdodaで発表された情報によると、「dodaエージェントサービス」を利用して転職を成功させた求職者が内定までに応募した求人数は、なんと平均21.4社。さらに同社は他のデータとも照らし合わせ、「1社以上の内定を得るためには、4社の面接を受ける必要があり、そのためには19社の求人に応募する必要がある」ことを算出^{※6}しました。

求職者は、興味を持った企業のWebサイトを必ずと言っていいほど閲覧しています。さらに、エントリーの判断基準は、開示情報から得た“印象”が大きく左右します。「求職者が知りたい情報が載っているWebサイト」になっているか、いま一度見直してみてください。情報が不足していると、求職者が知りたい「会社の雰囲気」「やりたいことができそうか」「どんな人材を探しているのか」「キャリアを活かせそうか」などを得られないどころか、Webサイトを充実させられていない原因究明に意識が移ってしまい、誤った印象を与えかねません。



欲しい情報が手に入る企業のWebサイト 印象度アップ！

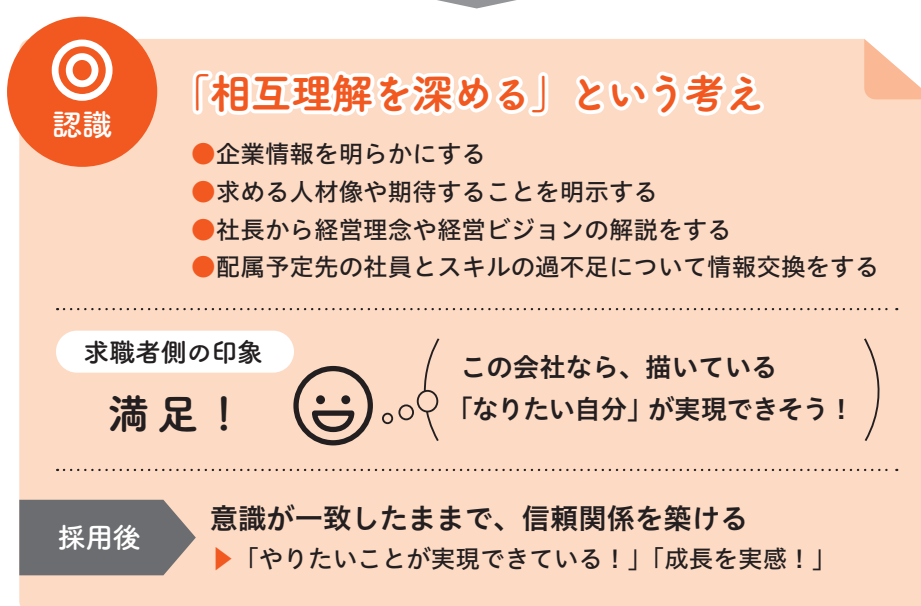
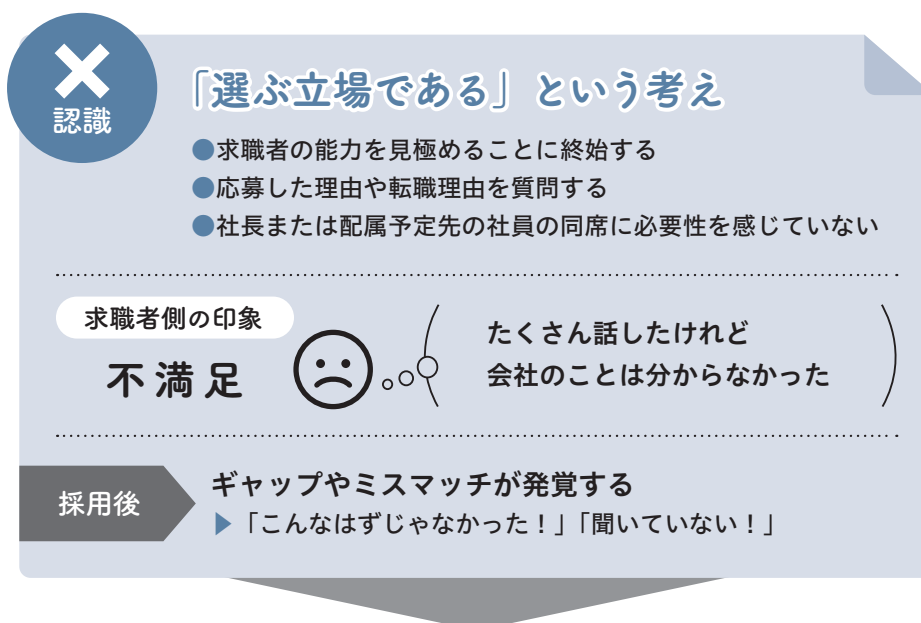
※6 求人情報・転職サイトdoda「転職成功者の平均応募社数(2023.1.30)」より引用、一部抜粋。

●面接スタイルを見直す

大前提として、企業と求職者の関係は「双方が選び選ばれる対等な立場」へと変化しました。もし「選ぶ立場」という認識が残っているようであれば、すぐに改める必要があります。

そもそも面接は「相互理解を深める場」。企業にとっては「求職者に会社のことを知ってもらう」という姿勢で挑むべきものです。「対等な立場」と認識している企業の面接は、面接官自身の自己開示からはじまり、求職者が考えている働くうえで大切にしていることや価値観を熱心に聞くなど、必要な情報を伝え合っている印象があります。一方で「選ぶ立場」の場合、実際に求職者さまから伺った「たくさん話したけれど会社のことは分らなかった」という声が、状況をよく表しています。さらに、提供情報の質や方法にも違いがあります。「対等な立場」であるからこそ、社長から経営理念や経営ビジョンを直接伝えたり、配属予定先の社員に直接質問できる時間を設けたりと、伝わる工夫をしています。

求職者は、他の企業と比較検討をして面接に挑んでいます。「選ばれる立場でもある」と認識を改め、お互いの期待や要望を擦り合わせられる場を整えましょう。



改善ポイント その2

企業体質



●労働条件・職場環境を見直す

ここで取り上げるのは、給与や休日、職場環境などの「働きやすさ」についてです。いわゆる待遇にあたる部分で、企業によっては働き方改革によってすでに見直された部分でもあるでしょう。ただ、OKB総研は「いい人材を獲得するためにもっと整えましょう」と呼びかける気はありません。それよりも、経営層の皆さまには「いまいる社員の皆さまが求めている働き方」を知りに行き、それを現状と照らし合わせ、集まった要望にふさわしい環境整備にご尽力いただくことを願っています。なぜなら、いまいる社員の皆さまが働きやすいと感じられる職場であることが、これから社員になるかもしれない求職者の心をも惹きつけるからです。

また、経営層の皆さまには、採用活動の理由を配属予定先の社員の皆さまと共有することをおすすめします。「なぜ中途採用者を迎え入れるのか」「その人材に何を期待するのか」などを事前に丁寧に説明すれば、現場にふさわしい人物像をより描ける情報を得られる可能性があります。会社が目指す未来のためにも、ぜひ社員の視点も取り入れてください。

●育成制度を見直す

次に、達成すること、承認されること、権限などの「働きがい」について取り上げます。メンバーシップ型が主流だった日本企業では、「企業主導で長期的に社員育成を行う」のが当たり前でした。人材の流動化が進んだ現代は、「自分のキャリアは自分で構築する」という「キャリア自律」が重要視されるようになり、主導権は個人へと移動。そして2016年4月、職業能力開発促進法の改正により、企業はキャリアコンサルティングの機会を社員に提供することが努力義務化されました。これからは、「終身雇用」ではなく「終身成長」の時代。個人は仕事を通じて学んで成長し、それをずっとサポートするのが企業の役割になるのです。経営者と社員がこの関係性を築くための第一歩こそ、2～3ページでお伝えしたキャリアへの意識ギャップを埋めることだと、私たちは考えます。「ふさわしいサポートとは何か」のヒントとして、「世代別キャリア支援の例」をご紹介します(図2ご参照)。そして何よりも大切なのは、社員に関心を持つこと。「成長に対してしっかり評価する」「成果にフィードバックする」「将来に期待していることを伝える」などを届けるのと同じように、社員の「ありたい姿」についても耳を傾けてください。

図2 世代別キャリア支援の例^{※7}

新卒社員 学生から社会人へ、環境の変化によって切り替えを迫られるモラルやマインドへの理解と行動変容を促す。同時に、周囲からの期待に応え、自立型人材になるために、何をを目指すのか? どう働くのか? 知っておくべきことは何か? など、ビジネスマンとしての基本スタンス・行動についてアドバイスを行う。	入社3年目 壁にぶつかることも多い3年目にあたり、入社時に描いていた「ありたい姿」と現実を比べ、両者の間にギャップがあれば、それを乗り越えられるマインドを醸成する。モノの見方・考え方を柔軟にするとともに、人間関係を大事にしつつ、自分らしく行動しているという感覚を持てるよう、アドバイスを行う。	30代 キャリア人生の最盛期を迎えるための重要な準備期間に際し、キャリア形成の土台となる能力と適性の把握に努め、ライフスタイルと連動した「あるべき姿」に向かう基盤づくりを促す。また、自身のリーダー特性も認識してもらい、自己成長に対する責任感を醸成していけるよう、アドバイスを行う。
40代 人生の折り返し地点での漠然とした不安を持つ時期にあたり、現業務の脱・マンネリと、定年までの期間を「何となく」過ごさないようにキャリアデザインの見直しを促す。仕事と生き方へのこだわりを大切にしながらも、過去の延長ではなく、進んでリスクを取り変革する気概を持てるよう、アドバイスを行う。	50代前半 「まだまだやれる」から、必要とされる存在価値の高い人材への意識転換を図ることが求められる世代のため、ベテラン社員がやるべきこと、ベテラン社員だからこそできることを問う。そして、企業の中核人材として「成すべき課題」を自覚し、より自律的な行動への一歩を踏み出せるよう、アドバイスを行う。	50代後半 悔いのない着地点を迎えるために、定年までどう生きるかを問い、それまでにやるべきことへの着手を促す。そして、セカンドステージに向け、多様な生き方・働き方を考え、新たな役割の創出とキャリア人生を自ら切り拓けるよう、アドバイスを行う。

※7 パーソルキャリアコンサルティング「キャリアアカウンティング アプローチ例とカウンセラーの関わり方」より引用。

人材サービスに関するお問い合わせ

OKB 総研 経営コンサルティング部 TEL 0584-74-2576 (9:00～17:00 ※土日祝、年末年始を除く)

人材サービスの詳細・お問い合わせ
(www.okb-kri.jp/recruiting/)



共立ビジネスクラブ講演会 特別編のご案内

2023年7月1日現在

EVENT

「AI×地方経済～AIの進化にどう向き合い活用すべきか～」

ChatGPTの登場など近年のAI技術の進化には目を見張るものがあります。企業の経営者、政策立案者、そして私たち個人は、AIの進化に対し、どのように向き合っていったらよいのでしょうか。私たちの仕事はどう変わるのでしょうか。AIが創造する新しい社会への期待と私たちの仕事なくなるのではないかといった不安が交錯する現状を整理し、個人や企業、地方政府がAIと共存し、飛躍するための向き合い方、活用の仕方をAI・データサイエンス研究の第一人者である講師が解説します。

日時 9/25 (月) 15:00～16:30
講師名 一橋大学大学院ソーシャル・データサイエンス研究科 教授
清水 千弘 さん
会場 大垣市内
定員 100名 (予定)
受講料 無料



【プロフィール】
岐阜県大垣市生まれ。麗澤大学学長補佐、マサチューセッツ工科大学研究員などを兼務し、統計学、ビッグデータ解析などの講義を担当する。また、リクルートAI研究所フェロー、ドバイ政府などの国内外の企業・組織のAI関連部門のアドバイザーを歴任。総務省統計委員会臨時委員等として政策立案にもかかわる。

共立ビジネスクラブ講演会 特別編
詳細・お申し込み ※7月下旬公開予定
(www.okb-kri.jp/okbseminar/kouen/)



OKB ビジネスセミナーのご案内 — 2023年度下半期スケジュール —

2023年7月1日現在

SEMINAR

開催日	時間	セミナータイトル	対象	講師名	会場	受講料	定員
10月	4日 (水)	10:00～17:00 プレイングマネジャーである課長の役割と実務 ～次は、「管理職・課長としても優秀」を志向しましょう！～	管理職(課長・マネジャーなど)、次期管理職、中堅社員	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	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネスクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	25名
	25日 (水)	10:00～17:00 【若手社員仕事力養成塾】 いま必要なスキルを身に付ける！ 営業パーソンスキル強化セミナー	若手・新入社員、入社5年目までの営業職担当の方	株式会社ナレッジ・プラクティス・コンサルティング 代表取締役 一般社団法人日本経営協会 講師 中小企業診断士・事業承継士 宇井 克己 氏	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネスクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	25名
11月	13日 (月)	9:30～16:30 経営者・リーダーが身につけておくべき 戦略思考習得セミナー ～一日で学ぶ基本フレームワーク～	経営者・幹部、管理職、新任役員、後継者、経営の視座を養いたい方	アイ・コンサルティング 代表 井上 康由 氏	オンライン (Zoom)	共立ビジネスクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	30名
	27日 (月)	13:30～16:30 今いる仲間であまういく ～チームワークの話～	経営者・幹部、管理職、中堅社員	株式会社ナガオ考務店 代表取締役 組織開発ファシリテーター 長尾 彰 氏	オンライン (Zoom)	共立ビジネスクラブ会員 5,500円 一般 13,200円	30名
	29日 (水)	13:00～17:00 【セミナー&個別相談会】 1年で集客を5倍にした仕組みとは？ 成功事例から学ぶ 「DX時代のホームページ売上／問合せUP戦略」 ※個別相談会の日程は、セミナー終了後に個別調整	経営者・幹部、管理職、中堅社員	株式会社アクシス 代表取締役社長 白井 教司 氏	【セミナー】 OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅) 【個別相談会】 株式会社アクシス岐阜本社 (岐阜市金宝町) もしくはオンライン(Zoom)	共立ビジネスクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	25名
12月	8日 (金)	10:00～17:00 1日でわかる 決算書の読みこなし方と 経営分析・改善のポイント	管理職、中堅社員	税理士・米国税理士・CFP® 高下 淳子 氏	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネスクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	25名
2024年1月	18日 (木)	10:00～17:00 新任経理担当者のための 経理の仕事入門	中堅社員、若手・新入社員、新任経理担当の方	御堂筋税理士法人 高岡 亜子 氏	オンライン (Zoom)	共立ビジネスクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	30名
	25日 (木)	10:00～17:00 新入社員の早期戦力化、定着につながる 「OJT担当者セミナー」	中堅社員、若手社員、OJT指導担当の方	株式会社ビジネスプラスサポート 人財育成プロデューサー 麻野 由佳 氏	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネスクラブ会員 11,000円 一般 26,400円	25名
2月	7日 (水)	13:30～16:30 原価が見える化して利益倍増を目指そう！ 原価計算のキホンと戦略的活用法	経営者・幹部、管理職	株式会社OKB総研 経営コンサルティング部 中小企業診断士 水野 浩里	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区名駅)	共立ビジネスクラブ会員 5,500円 一般 13,200円	25名
	16日 (金)	13:00～16:30 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2024	経営者・幹部	株式会社北見式賃金研究所 所長 北見 昌朗 氏	OKB 総研 セミナールーム (大垣市郭町)	共立ビジネスクラブ会員 5,500円 一般 13,200円	25名

お申込方法

- WEB申込 OKB総研Webサイト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Webサイト内より「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、メール会員を随時募集しています。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/)

