



本質を知り、正しく進む 「“DX”を考え直す」

2018年9月、経済産業省公表のレポートに掲載された「2025年の崖」。IT人材の担い手不足、既存システムの複雑化・老朽化・ブラックボックス化・サポート終了など、国内企業が抱える数々の課題を克服しなければ、2025年から年最大12兆円の経済損失が生じるかもしれない——。ビジネスモデルの前提がさらに揺らぐ中、もう間もなく警告の年が訪れます。この6年の間で、どこまでDXを推進できましたか？

CONTENTS

02 特集記事

いまだから聞きたいDX
自社にふさわしい「身の丈DX」の探し方
インタビュー
滋賀大学 データサイエンス・AIイノベーション研究推進
センター長 深谷良治さん

08 INFORMATION

【SEMINAR】

OKBビジネスセミナーのご案内《2025年1月～2月》
岐阜県委託事業「ぎふウーマンコネクト2025」のご案内
「共立ビジネススクラブ講演会 特別編」のご案内

【SERVICE】

メール会員募集中！

いまだから聞きたいDX 自社にふさわしい「身の丈 DX」の探し方

2018年から日本で広まり、すっかり耳慣れた「DX」。「DXで人材コスト削減」「DXで新規事業創出」…これらを聞くとデジタル技術は、いまある経営課題のすべてを解決してくれる魔法の杖かのように。OKB総研は、この錯覚が正しい理解を阻んでいるような気がしてなりません。今号は、日本初のデータサイエンス学部を設置した滋賀大学の教授を務め、東海エリアの中小企業におけるDX推進の実状に詳しい深谷良治さんに、認識を改めるべきポイントについて伺いました。

聞き手：OKB大垣共立銀行 IT統轄部 ITコーディネーター 山下 博史
OKB総研 戦略事業部 三品 貴宣

深谷 良治さん
滋賀大学 データサイエンス・AIイノベーション研究推進センター
センター長

1984年、東京大学経済学部を卒業後、日本電信電話公社（現NTT）に入社。官民向けITアプリケーション/サービスの企画・開発・営業に関する国内外の豊富な実務経験を踏まえ、デジタル技術の社会実装、特にデータ活用とデータマネジメント、多岐にわたる関係者を包摂するエコシステムの構築に関心を持ち活動。2022年4月より、「世界で通用するグローバル×デジタル人材」の育成に取り組むべく、滋賀大学データサイエンス・AIイノベーション研究推進センター教授に就任。2024年4月より現職。

おさらい

改めて
「DX」とは

「デジタルトランスフォーメーション（Digital Transformation）」の略称で、「Trans」を「X」と表記するのは、英語圏の慣習によるもの。正しく理解するための大前提として、まずは「定義は2つある」ことをご理解ください。1つ目は広義の定義で、「IT技術によって私たちの生活をより快適に改善する」。2つ目は、経済産業省による狭義の定義で、「企業が競争力を高めるために、データとデジタル技術を活用してビジネスモデルを見直す」です。いま国内の中小企業に求められているのは、狭義の定義の方。しかし、先送りにしている経営者さまは後を絶たず、取り組んでいたとしても、知らず知らずのうちに停滞している企業もチラホラ。いまだ「知識がない」「情報が不足している」「メリットが分からない」という声もあり、日本が「DXの遅れを取り戻した」と言えるようになるまで、まだまだ道のりは遠いようです。

参考文献：株式会社NTTデータ関西「DX徹底解説。定義と目的、導入時の手順と課題のほか、成功事例を紹介」（2024.1.31更新）
経済産業省『DX認定制度の概要及び申請のポイントについて』（2021.8.6）1ページ
独立行政法人情報処理推進機構『DX 動向 2024』（2024.6.27）2-4ページ

Point

1

心がまえを知る

誰がDX推進の指揮を執っていますか？

OKB総研 三品貴宣（以下、三品）：企業のDX実現には3ステップあって、最初のステップはアナログデータをデジタル化する「デジタルイゼーション」。次に、業務をデジタル化する「デジタルライゼーション」。「デジタルトランスフォーメーション」は最終ステップだと言われています。

OKB大垣共立銀行 山下博史（以下、山下）：私は日ごろ、東海エリアの中小企業のDX推進に伴走しています。いまのところ、勤怠管理や給与計算、会計といったバックオフィス業務のデジタル化から取り組みをはじめるケースがほとんどです。

滋賀大学 深谷良治教授（以下、深谷教授）：当センターはその特性上、デジタル化の先にある

データの活用によって価値を生み出していくところに携われないと、真価を発揮することができません。しかし、相談ベースだとデジタル化を目指す企業が多いです。それが日本の、特に中小企業の取り組みの現状なのだと思います。

三品：当社には、「かけた時間のわりに、社内にある業務のごく一部しか効率化できていない」という声が届いています。「はじめられない」「進まない」「続かない」は、どのようなハードルによって引き起こされるのでしょうか。

山下：よくあるのは、「ITスキルに長けた人がいない」「思い切って変えられない」というお悩み。それから、一部の社員にある「変えたくない」という抵抗感。いずれのケースにしても、手に入れた未来を経営層が描けていなければ

進んでいかないものなのだと、実感させられることがあります。

三品：経営層の意識が大きく左右するんですね。
山下：部長クラスの幹部社員が重要性を感じていても、経営層の理解がなければ意味を成さないというか。持続的にステップを踏んでいくことはできません。

深谷教授：おっしゃる通りです。「やるぞ！」とトップダウンする会社じゃないと、動いていかない。DXを推進できている企業は、社長のやる気の違いです。

三品：社長の心がまえは、社員にどんな影響を与えるのでしょうか。

深谷教授：思い起こされるのは、とある企業が開催した業務改善成果発表会ですね。そのときのテーマがDXだったことから、私はゲストスピーカーとして呼ばれました。会場を見渡すと、来場者は200ほどの座席がほぼ埋まるくらい。ほかにリモート参加者もいることを聞いて、本当に驚きまして。運営担当者は「社長に言われたからでしょう」とおっしゃいましたが、伝わってくる士気の高さからして、そうは思えない。しかも、「会社に危機感を抱いているか」と質問したとき、最前列に社長や役員がいるのに、ほとんどの社員が手を挙げたんです。社長だけではなく社員も一緒に、未来に向けてどう変わるべきかを考えている。「いい会社」だと、とても感心しました。

企業のDX実現3ステップ

ステップを進むごとに視野が広がり、「自社のあるべき姿」への問いが深掘りされていく

Step 1

デジタイゼーション（Digitization）

デジタルツールを導入し、特定の工程を効率化すること

取り組み アナログデータのデジタル化

Step 2

デジタルライゼーション

（Digitalization）

デジタル化によってプロセス全体を刷新し、「業務の効率化・合理化」と「ビジネス戦略の構想」をしていくこと

取り組み 業務の効率化による生産性の向上、既存製品・サービスの高付加価値化

Step 3

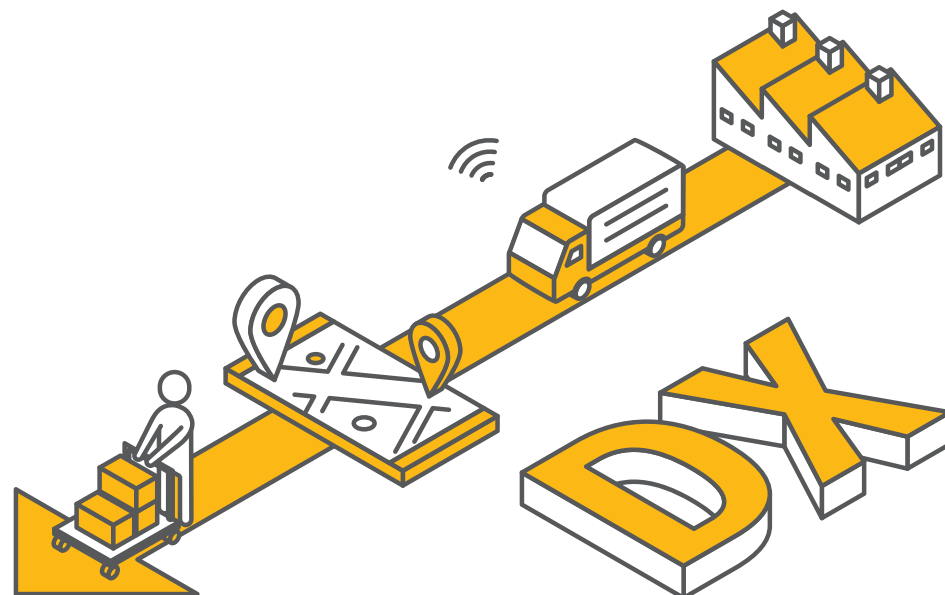
デジタルトランスフォーメーション

（Digital Transformation）

デジタル技術の活用による新たな取り組みを通して、社会制度や組織文化なども変革していくこと

取り組み 企業文化や組織マインドの根本的な変革、新製品・サービスの創出など

視野
自社
クライアント企業、パートナー企業
内部エコシステム（組織・文化・社員）
外部エコシステム（顧客・市場）



総務省『令和3年版 情報通信白書』（2021.7.30）78-80ページ、独立行政法人情報処理推進機構『DX 動向2024』（2024.6.27）7-8ページを参考・引用し、OKB総研にて作成

三品：DXという用語に壮大なイメージを抱いているのか、「なかなか踏み出せない」という経営者さまもいらっしゃいます。

深谷教授：そういう方には、「無理のない範囲でいいから変えましょう」とお伝えしたいです。身の丈に合ったことから取り組みやすい。分不相応な課題を掲げて「実現が難しい」と悩んだり、「上手くいかない」と苦しんだりする必要はありません。はじめることが大事なんです。

山下：お客さまが直面しているお困りごとによっては、手元にあるデジタルツールで解決できることもあります。はじめられることは意外にあると思いますよ。

深谷教授：そもそもDXで求められているのは、“変えること”なんです。厳しい言い方かもしれませんが、変えない、変わろうとしない企業はいずれ淘汰されてしまうでしょう。ほんのちょっとでいいんです。新しいデジタルツールについては、業務の現状を知り、変えてみて、必要性や選ぶ基準が見えてきて

から考えればいい。「デジタルやAIが流行っているから」「DXの時代だから」と勇んで導入しても、典型的な失敗パターンに陥るだけです。

三品：「何を変えるべきか」を、どう見つければいいのでしょうか。

深谷教授：視点を「QCサークル活動」に切り替えてみてください。これは、「現場主体でいままでのやり方をちょっと変えて、課題を解決したり、より良くしたりする」という活動です。そこにデジタルが絡めば、それでもうDXです。かつての日本は、多くの企業がこの活動を地道にやっていました。いまでは「活動の形骸化」の議論が出てきたせいか、昔ほど活発ではなくなったようです。せっかくいいことをしていたのですから、ぜひもう一度見直し、再開していただきたい。

山下：OKBでも、QCサークル活動になぞらえてDXの進め方をご案内しています。用語を変えると、お客さまの理解も一気に進むようです。

深谷教授：表計算ソフトのExcelなどを使って日常業務を効率化することも、もちろんDXです。

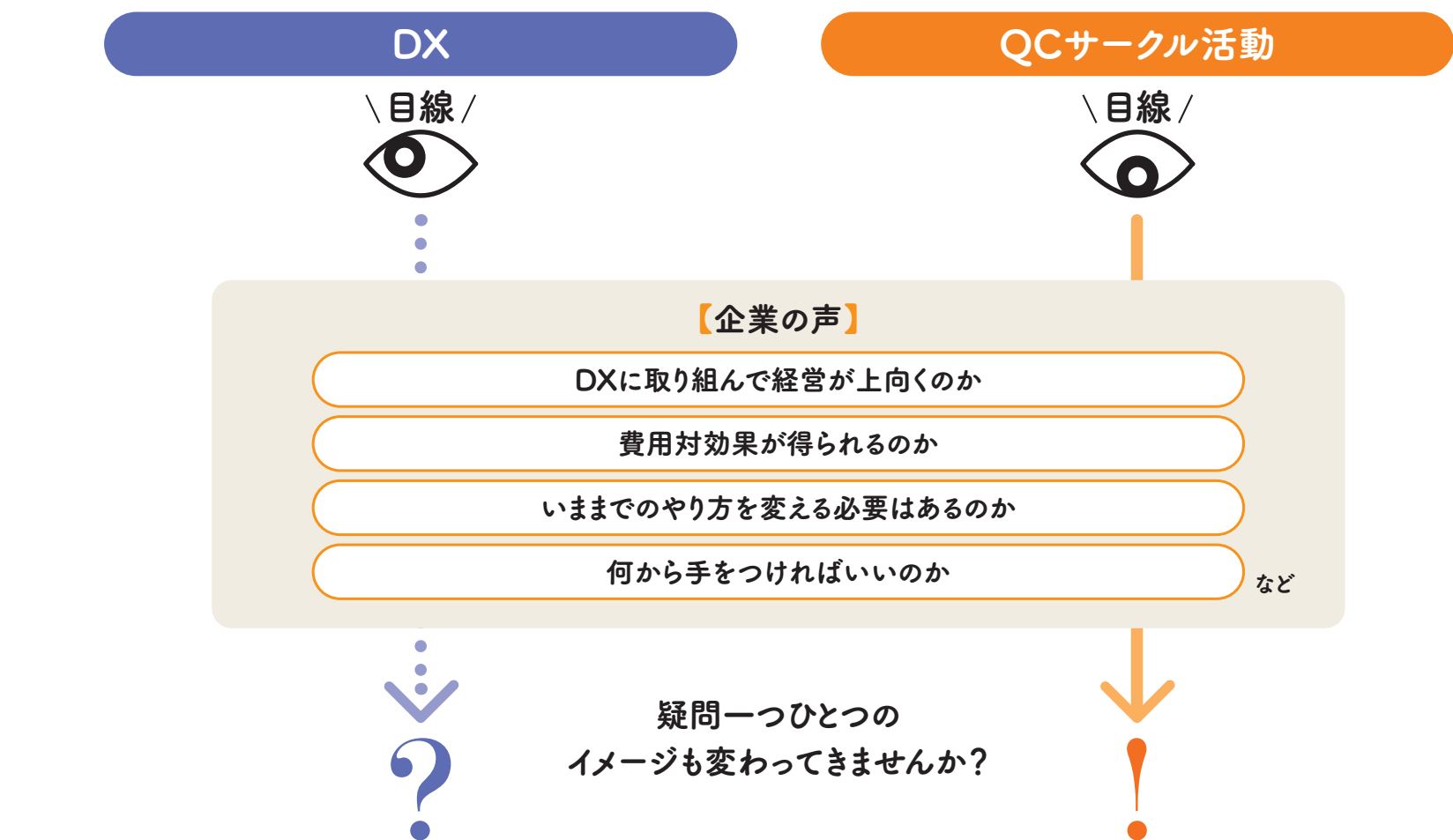
三品：「作業時間を短縮したい」「ミス一つでも減らしたい」という、ささいな課題でもいいのでしょうか。

深谷教授：十分です。例に挙げられたケースだと、「RPA」^{※1}が注目されていますね。パソコンで行っているルーティンワークを自動化するシステムのことで、ホワイトカラーワークの作業時間を劇的に短縮できます。

三品：デジタル化できない業務もあります。
深谷教授：重要なのはX、すなわち“変える”ことで、デジタルにこだわる必要はありません。なぜなら、Dはあくまでも手段なんです。変えたい業務をきちんと分析して、アクションを起こすことに意義がある。紙のままであっても改善ができるのであれば、それでもいいじゃないか。無理してデジタル化から入らなくたっていい。私はそう考えています。

DXを理解するための視点

見方を変えると、とても身近な印象に変わります。
そのうえで、自社にある業務の現状にもう一度目を向けてみてください。



取材内容に基づき、OKB 総研にて作成

※1 RPA：「ロボティック・プロセス・オートメーション（Robotic Process Automation）」の略称。パソコンでの単純作業や定型作業を自動化し、業務効率を上げる技術を指す。人の代わりにロボットが作業を行うことから、スピード化のほか、人為的なミス防止、人手不足の解消などにメリットがあると考えられている。

参考文献：一般財団法人材料科学技術振興財団「RPAとは」

三品：採用難に直面している中小企業にとって、「誰に任せるか」も悩みどころです。

深谷教授：デジタルやIT、データサイエンスなどの分野に詳しい人材を新たに採用するのが理想なのでしょうけれど、なかなか難しい話ですよ。そうなると、いまいる社員の中から可能性のありそうな人を見つけるのが有効だと思います。

三品：「可能性のありそうな人」とはどんな人材でしょうか。

深谷教授：ひと言で表すと「興味を持った人」です。何かしらで「面白そう!」と思えないと、モチベーションは生まれてこないですから。私たち滋賀大学でもそうです。昨年7月、「音楽とデータサイエンスの邂逅」の可能性を探索するために、国立音楽大学と連携協定を締結^{※2}しました。この掛け合わせは未知の領域で、いまだビジネスとして成立するかどうか分かりません。それでも踏み込み続けられるのは、「面白い」からなんです。

山下：人選は、何か1つを変えてからでもいい

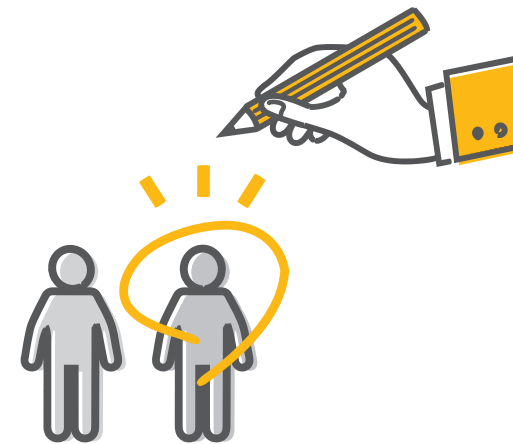
いかもしれません。実は、デジタル化で日常業務をほんの少しラクにしたことで、社員から「あれも変えたい」「これでもできるようにしたい」という意見が出てくるようになったケースは多いんです。

三品：深谷教授は、講演などで「デジタル人材には文系的な視点も必要」^{※3}とおっしゃっています。

深谷教授：新たな価値を生み出すには、発想力やコミュニケーション力、行動力などがとても大事。それらを持ち合わせているのが、文系の人材なんです。理系の人材の長所は、ITと数字に強く論理的なところ。でも、偏見交じりではありますが、コミュニケーションに苦手意識があるようです。だから、理想なのはバランスが取れている状態です。

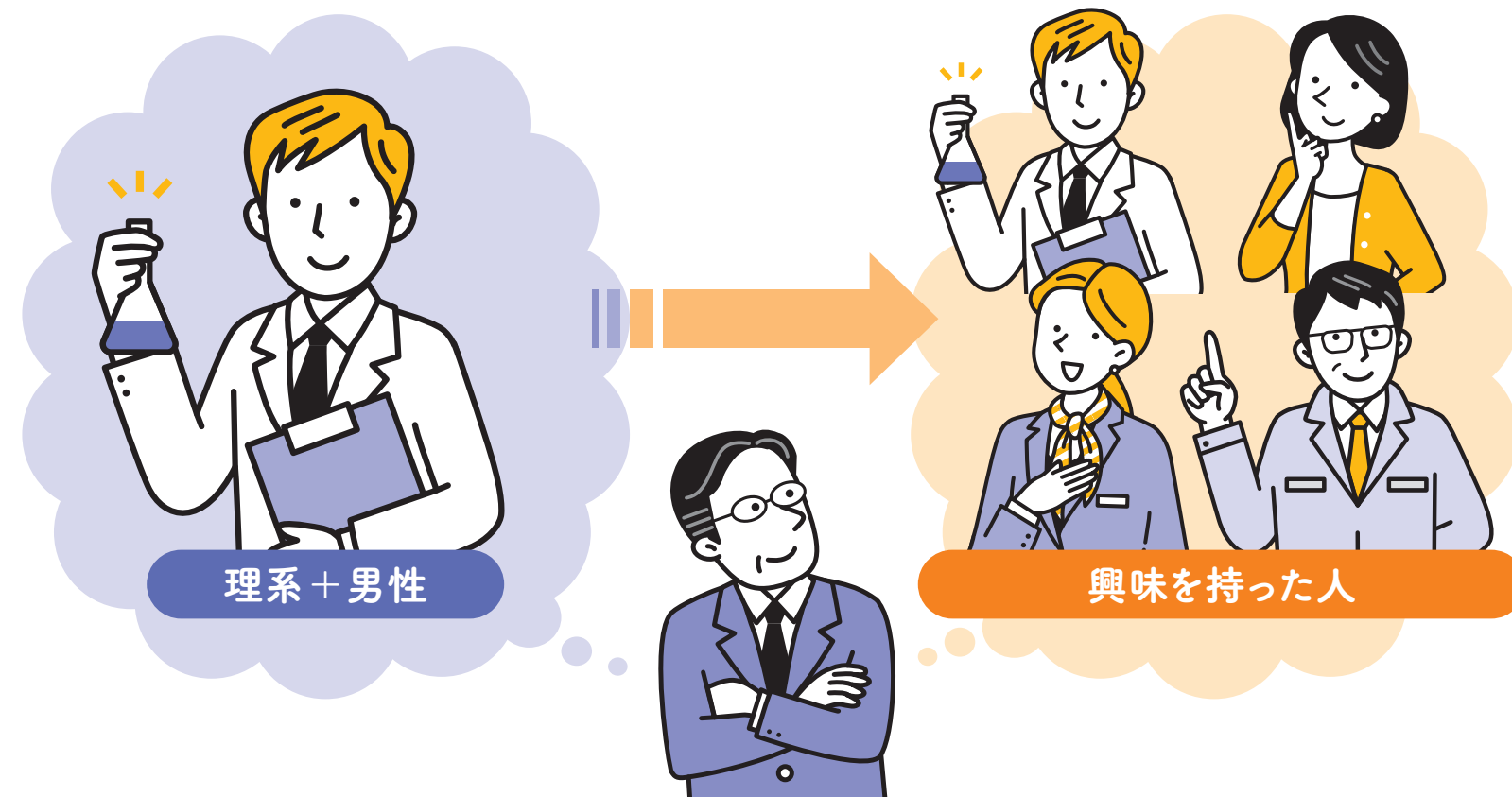
三品：つい、理系の男性を思い浮かべがちです。
深谷教授：性別も関係ありませんよ。支援事例の一つに、RPA導入後に生産性がグンッと伸びた中小企業があります。要因を探してみたら、女性社員のみなさんがササッと

RPAのスキルを身につけ、どんどん使いこなしていったから。その企業にとっては思いがけない内容だったようで、「人事評価制度の見直しにも着手しなければならない」と新たな課題と直面する結果になりました。実は、同じようなケースはいくつもあるんです。いままでの価値観や思い込み、ひいては偏見は、DXによる新しいビジネスモデルにはまったく通用しないのだとつくづく思われます。



デジタル人材の考え方

チームを編成する場合は、理系や文系、男女をバランスよく。
部署や年齢、役職関係なく、いろいろなタイプがいた方が上手くいきます。



取材内容に基づき、OKB 総研にて作成

※2 詳しくは、滋賀大学ホームページ「お知らせ」をご覧ください

「国立音楽大学と連携協定を締結－音楽とデータサイエンスの邂逅－」（2023.8.4）／「滋賀大&国立音大による「音楽×データサイエンスの創発セッション」開催報告」（2024.6.13）

※3 愛知県立千種高等学校での講義では、「データを収集・分析するという理系的思考だけでなく、それぞれが抱える課題を踏まえて解決策を考え、価値を創造するという文系的な視点も求められます」と話されている。

引用：朝日新聞「プロフェッサー・ビジット2022」講義リポートより

意志を貫く

“抵抗勢力”の芽を摘むことはできません

三品：深谷教授は海外でのビジネス経験が長いと伺いました。日本との違いを感じたりすることはあるのでしょうか。

深谷教授：やはりイノベーションは海外の方が生まれやすい。すでにグローバル化しているのであれば、先に海外で試した方が早いと思います。そこで成功事例を作って、国内拠点へ逆輸入するという方法も試していただきたいですね。

三品：国内ではなぜ難しいのでしょうか。

深谷教授：コロナ禍のとき、それを実感したエピソードがあります。当時私は会社員で、新型コロナウイルス診断支援ソリューションのインドでの開発とアジア展開に関わっていました。画像解析のAI技術を活用した画像診断と専門家判断を組み合わせたAI画像診断支援ソリューションです。X線検査で陽性判定ができるようになるために、まずはインド各地の病院から陽性者のX線画像を集めることからはじめました。そのころの国の感染者数は、1日あたり約10万人。政府機関からの協力を得ていたことから、私たちの手元には何万にもおよぶ画像が毎日届きました。お

かげで膨大な量のデータをAIに学習させることができたのですが、これを日本ではできなかったんです。

三品：何がハードルだったのでしょうか。

深谷教授：「個人情報保護法」とか「所管省庁」という国のシステム、その他いろいろありました。開発したAI画像診断アルゴリズムは、その精度の高さから、商用化まで至りました。フィリピン、インドネシアあたりまでは展開できましたが、ついに日本に入ってくることはありませんでした。経験則ですが、新しい試みは日本の環境ではやりづらいところがある。

三品：制度を要因とするスピード感の問題ですね。

深谷教授：あと、リスクとか費用対効果を気にされますよね。「それをやって、こうなったらどうするんだ」とか。日本は、変わることにに対する抵抗感が大きいように感じます。

山下：規模は違えど、中小企業でも同じような反応は起こります。

三品：先進的な取り組みをされている中小企業の場合、「社員からの拒否反応」があった

とき、どのように克服されているのでしょうか。

深谷教授：乗り越えようとはされていますが、なくなりはありませんよ。それでも一歩先へと進めていられるのは、社長が自らの意志を明確に示しているからなのでしょう。

今春、滋賀大学の大学院データサイエンス研究科に社員を2名派遣した中堅企業があります。大手企業でもせいぜい1名くらいなので、さすがに私もびっくりしまして。社長の覚悟が本物であることは、人事担当の方との会話からも伝わってきました。だからそういうアクションが起こり、変わっていけるのでしょうか。



参考文献：株式会社NTTデータ ニュースリリース「AIを搭載した画像診断支援ソリューションがCOVID-19の診断支援に貢献～インドの病院でPoC(Proof of Concept)を開始～」(2020.5.25)

“これまで”から掘り起こす

成長に導くカギのひとつは、会社の中で眠っています

三品：中小企業におけるDX推進のハードルは、どのタイミングで訪れますか。

山下：OKBのお客さまの場合は、ある一定のところまで達成したタイミングです。変化の踊り場にきたときが、さらに次のステップへと行けるかどうかの分かれ道です。

深谷教授：確かにそこが難しい局面ですよ。ある一定まで達成できると、そこで安心して止まってしまうケースはよくあると思います。継続的に進化していくことが大切です。

三品：もっと進んでいくと、どんなことにぶつかるのでしょうか。

深谷教授：デジタルツールで長年集積してきたデータを使って何かをしようとしたものの、ちゃんと取れていなかった、足りない、ぐちゃぐちゃ…といったケースは非常に多いですね。「なぜそれをやるのか」と課題を絞り込めるくらいまでDXを推進できたところで、はじめてぶつかります。

三品：「データに価値がある」と思っていないければ設定できない課題です。

深谷教授：AIに学習させるにしても、分析に値したデータでなければまったく使えません。最近では、データの品質を上げる「データクレンジング」※4、目的に応じた活用ができるよう管理する「データマネジメント」※5に関する人材育成のニーズが増えています。

山下：とてつもなく大変な作業になります。

深谷教授：でも、いつかはやらなければいけない。これをクリアしないと、次のステップには進めません。

三品：データ以外の情報ソースとして、紙の書類があります。

深谷教授：宝の山ですね、ただデジタル化していないだけで。見返すことがなければ、紙の山みたいなものにしか見えません。

三品：どうすればその価値に気づくことができるのでしょうか。

深谷教授：「そこに宝がある」と思って発掘をはじめてくれる人がいるかどうかだと思います。企業が歩んできた年数分の量がありますから、何らかに絞って掘り起こさないと

けません。でも、データにすれば何か見えてくるものはあると思うんですよ。

三品：「とてつもない労力をかけて、本当に経営が上手くいくようになるのか」という疑問が出てくるかもしれません。

深谷教授：いま上手くいっているのであれば、なぜ上手くいっているのか。上手くいっていないのであれば、なぜ上手くいっていないのか。私は、「なぜなのかが分かっていますか」と質問を返したいです。答えが「たまたま」なら、予測不可能なこの時代だからこそ、社長自身がその理由や根拠に向き合わなくては

いけないのではないのでしょうか。

三品：「経営者の覚悟」につながるお話のような気がします。

深谷教授：だから、「はじめてみる」ことが大事なんです。やってみてはじめて分かる。いま何が足りないのか、どうやって集めるか、何が大変か、どう変えるべきか。現状維持のままでは、何も気づけない。変えるつもりがあって、はじめてスタートできるんです。

※4 データクレンジング：データ分析を行う基礎をつくるために、ルールを定めたいで、エラーや矛盾を解消していくこと。「データクリーニング」とも呼ばれる。

参考文献：株式会社NTTデータ グローバルソリューションズ「データクレンジングとは？ データクレンジングの手法とその必要性を解説」

※5 データマネジメント：データをビジネスに生かせる状態で維持・進化させていくための組織的な取り組みのこと。

参考文献：株式会社NTTデータ バリュー・エンジニア「データマネジメントとは？ データマネジメント用語をわかりやすく解説」

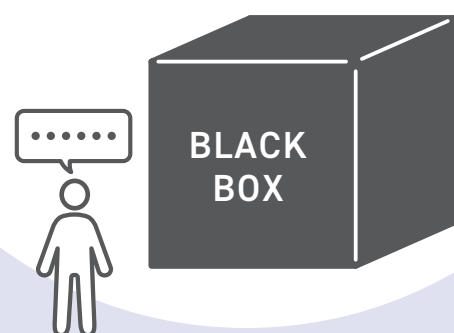
OKB総研
comment

OKBのITコーディネーターに寄せられる声によると、DX推進が停滞する企業は3タイプあるようです。

Type
1

ブラックボックス型

変化に消極的な企業のこと。理由がただの慣習によるものである場合、属人化への追究を見誤ることが多く、業務の標準化が頓挫しやすい。

Type
2

疑似DX型

導入したデジタルツールを活用できていない企業のこと。原因を探ると、ITベンダーのセールストークや搭載機能だけで判断し、業務の現状に目を向けていなかったことが多数。

Type
3

踊り場DX型

変化が滞っている企業のこと。次のフェーズに向けての準備段階なのか、その段階で「DXを実現した」と誤認しているのか、事情ごとに評価が分かれる。

Type1～3から抜け出し、
目指すべきタイプ

イノベーション型

デジタル技術によってビジネスモデルの変革、価値創出を達成した企業のこと。DX実現をしている企業の共通点として、「ビジョンが長期的」「取得・蓄積したデータを活用」「DXを推進できる体制構築への投資」※6がある。

取材内容および参考文献に基づき、OKB総研にて作成 ※6 参考文献：パーソルホールディングス株式会社「DXの成功事例10選 他社の取り組み内容・成功の共通点を解説」(2024.3.22更新)

OKB ビジネスセミナーのご案内 《 2025年1月▶2月 》

SEMINAR

1/16 (木) 10:00~17:00

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～

講師名	アイ・コンサルティング 代表 井上 康由 氏
対象	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
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：11,000円 一般：26,400円

2/5 (水) 13:00~16:30

【セミナー&個別相談】 なぜあの会社には、応募が集まるのか？ 応募数ゼロから20人にまで増加させた 採用サイト・SNS 活用の秘訣

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	経営者・幹部、管理職、人事・採用担当の方
会場	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区)
定員	30名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：11,000円 一般：26,400円

※個別相談の日程は、
セミナー終了後に個別調整

2/26 (水) 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2025

講師名	株式会社北見式賃金研究所 所長 北見 昌朗 氏
-----	----------------------------

1/24 (金) 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」

講師名	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
対象	中堅社員、若手社員、OJT 担当の方
会場	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区)
定員	30名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：11,000円 一般：26,400円

2/20 (木) 13:30~16:30

原価を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

講師名	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
対象	経営者・幹部、管理職、原価計算のキホンを学びたい方
会場	OKB Harmony Plaza 名駅 (名古屋市中村区)
定員	30名
受講料	共立ビジネスクラブ会員：5,500円 一般：13,200円

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/)



岐阜県委託事業

「ぎふウーマンコネクト2025」 参加者募集中！

キャリア形成やライフプランニングに「モヤモヤ」を抱えている、「私なんて」とお悩みの女性のみなさま——
「岐阜で活躍する女性」のトークセッションやミニワークを通じて、明日から前向きな一歩を踏み出すきっかけを見つけませんか。

日時	2025.2/11 (火・祝) 13:00~15:30
会場	OKB ふれあい会館 (岐阜市藪田南)
定員	40名 (申込多数の場合抽選)
対象	岐阜県内に在勤・在住 している女性の方
申込期限	2025.1/24 (金)



託児サービス
あり(無料)

イベント詳細・お申し込み
(www.okb-kri.jp/woman-connect/)



SEMINAR

入場無料

共立ビジネスクラブ講演会 特別編のご案内

「スポーツとビジネスの 新しい関係を考える」

日時	2025.2/13 (木) 14:00~16:30
講師名	国際オリンピック委員会 委員/ 国際フェンシング連盟 理事/ WIN3株式会社 代表取締役 CEO 太田 雄貴さん
会場	ソフトピアジャパンセンター (大垣市加賀野)
定員	300名



講演会詳細・お申し込み
(www.okb-kri.jp/okbseminar/kouen/)



2025新入社員研修会のご案内 SEMINAR

OKB 総研 Web サイトにて近日公開予定

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/)

