

第33回 SRお客様交流会

2023年11月14日(火) 大田区産業プラザPiO

ナイス安全!! 褒める文化の醸成とSR運用の“見える化”が成功の鍵

ASKUL LOGIST株式会社様

- 所在地: 東京都江東区豊洲三丁目2番3号
豊洲キューピックガーデン12階
東北、関東、中部、関西、九州に13拠点(17営業所)
- 創立日: 2009年4月21日
- 代表者: 代表取締役社長 天沼 英雄
- 事業内容: 一般貨物自動車運送事業、倉庫業・その他関連事業

SR導入 SRConnect 約252台
※2023年5月現在



これが我が社のSR導入効果

事故件数が30件から12件に半減
平均SR得点約95点、バック遵守率約91点

体験型教習プログラムをスタートしたが3年で怖さを忘れて油断や手抜きが発生

「はたらく人」に「よろこび」をお届けします」を企業ポリシーとして、文房具などオフィス用品の配送を行っています。「よろこび」のお届けのため「行動指針」の下、業務を行っておりますが、法令遵守は当然ですが日常的には会社の利益を優先しがちで、その遵守は現実的に難しいと感じていました。

増加傾向にあった交通事故抑制のため、「安全な環境で危険を体験させ理解させる」をスローガンとし、ドライバーに安全運転意識を根付かせるため、前橋自動車教習所様の協力を得て独自の体験型教習プログラムを組み、指導員(管理者)とドライバー(新人、ベテラン)に座学と実技を実施。これにより

①感覚や印象ではなく、得点・実施率などをデータで見える化

④お手本となる安全行動や適切な危険予知は褒める

②ブラック挙動が発生したら、直ちに指導と記録を行う

⑤ドライブレコーダーの動画を活用した危険予知トレーニング

③ドライブレコーダーをチェックして直接フィードバックし矯正

⑥安全活動に使った時間をデータで見える化



ネット常時接続により運行状況をリアルタイム確認

SR Connect
セイティレコーダ®コネクト

SR導入を機会として
“(安全運転を) じつっている”から“している”へ

図1 SR導入と共に掲げた6つの社内施策項目。各施策を元に、営業所と会社全体で徐々にSRによる安全運転指導を推進していった

大事故こそ削減できましたが、教習後3年も経つと事故の怖さも薄まり、運転業務に油断や手抜きが現れました。また、規模のある定期教習には費用や時間、手間を要するため、頻繁に行えないのも実情でした。本質的な安全運転の技術や規範が受講者に身についていない感じでした。

2018年、「“じつっている”から“している”へ」をテーマとし、交通事故を起こさないだけではなく、被害事故も回避できるドライバー育成を目指し、SR活用を中心とした6つの取り組みを開始しました(図1、表)。

ドラレコ映像のKYTにフル活用! 叱るではなく、褒める文化の醸成に専念

SRデータによる“見える化”で1日の運転の振り返りや、SR得

営業所	営業所	合計	3秒	総合	氏名	登録日
1 沖縄支店	200	100	100	100	18	
2 仙台支店	200	100	100	100	19	
3 甲府支店	200	100	99.7	99.7	19	
4 福岡支店	200	100	99.7	99.7	19	
5 岐阜支店	200	100	99.6	99.6	20	
6 三重支店	200	100	99.5	99.5	20	
7 中部支店	199	99.7	99.7	99.7	18	
8 沖縄支店	199	99.7	99.6	99.6	20	
9 仙台支店	199	100	99.3	99.3	18	
10 甲府支店	199	100	99.1	99.1	21	
11 岐阜支店	199	99.4	99.6	99.6	21	
12 福岡支店	199	100	99	99	20	
13 三重支店	199	100	99	99	19	
14 関東支店	199	99.5	99.5	99.5	17	
15 沖縄支店	199	99.1	99.1	99.1	20	
16 仙台支店	199	98.9	99.9	99.9	19	
17 甲府支店	199	99.2	99.4	99.4	19	
18 福岡支店	199	99.2	99.4	99.4	19	
19 仙台支店	200	100	99.5	99.5	21	
20 甲府支店	200	100	99.6	99.6	21	
21 岐阜支店	200	100	99.5	99.5	19	
22 福岡支店	200	100	99.3	99.3	19	
23 三重支店	200	100	99.2	99.2	19	
24 沖縄支店	199	99.8	99.7	99.7	18	

表 全営業所のSR総合得点とバック遵守率を月毎に集計し、ランキング化

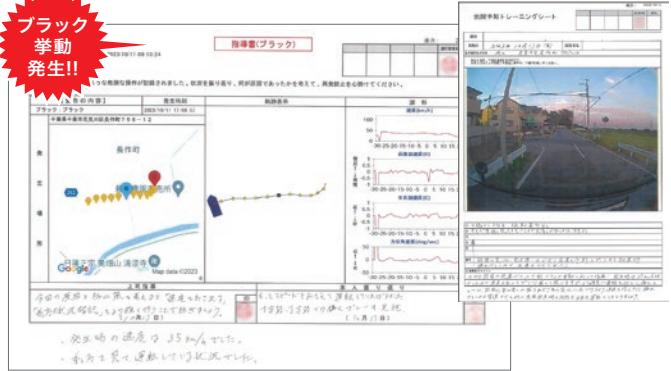


図2、3 ブラック挙動(左)が出たらその日のうちに管理者がドライバーにヒアリング。運転の振り返りと同時にKYT指導を行うのが効果的

点状況を確認して、ブラック拳動発生者には、その日のうちにドライバーにヒアリングを実施。SRデータによる客観的でタイムリーな指導を行いました(図2、3)。

ドラレコ映像のチェックとフィードバックをルール化し、「2秒以上の一時停止」「黄色信号での車両停止」の2つを徹底。指導時は点数が良い、悪いだけではなく、ドライバーに寄り添う対話重視の指導を心がけ、「悪い運転の指摘ではなく、良い運転を褒める」に重点を置きました(写真1)。

また社内ドライバーのヒヤリハット映像は、危険予知トレーニングに役立ち、車両の位置情報や挙動、発生場所の環境・時間などを参照しながら振り返ることができます(図4、5)。

お手本となる運転映像を良い事例として社内共有することで、「褒める文化の醸成」を積極的に推進しました。



写真1 ドラレコ映像を元にチェック&フィードバックシート(右)に記入して運転の振り返りを行う。対話重視を心がけ、ドライバーの健康状態や家庭環境での困りごとなどにも相談に乗る



写真4 ドラレコ映像をKYTにフル活用。横断歩道での一時停止や、大きく姿勢を変えた死角確認はもちろん、運転姿勢、道を譲るまでとにかく「褒める」ことに徹底

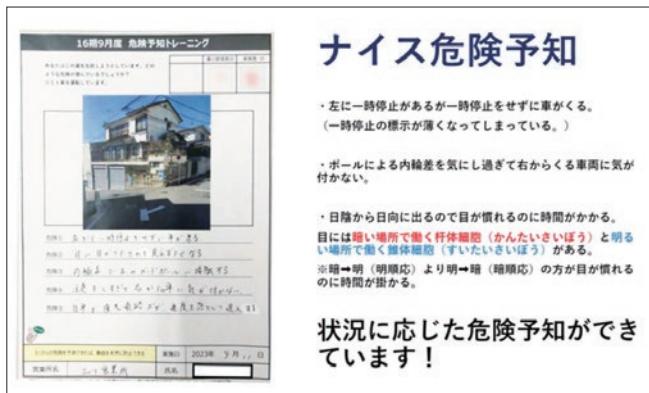


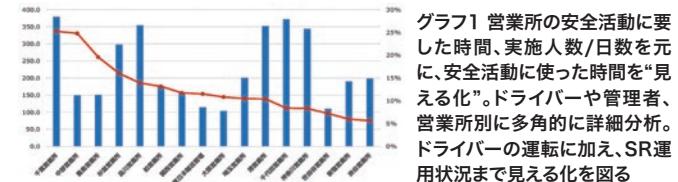
写真5 「ナイス安全!」を合言葉に褒めることを徹底。月次の営業所安全会議では、お手本となる運転をしたドライバーのドラレコ映像を褒め合い、営業所全体で共有化

全社横断的“見える化”を実現することで 安全運転教育の進捗と効果を把握する

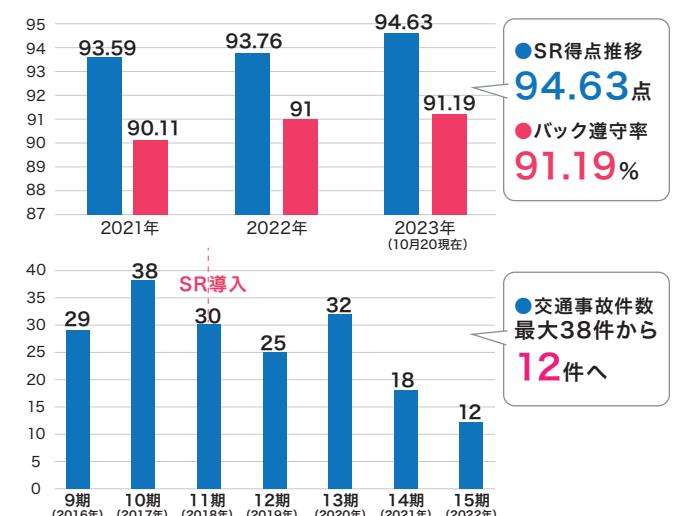
2021年から全社でSR運用による各種データの集計を行うことで、SR得点状況や社内ルール遵守率などの全社的な傾向が掴めるようになりました。SRによる運転の見える化とともに、全国の営業所ごとの「安全活動の見える化」も実施(グラフ1)。これにより各営業所の取り組み時間や得点推移が一目瞭然で、経営層からの指導も迅速になりました。結果的にSR得点UPとともに交通事故も減少(グラフ2)。さらに、将来的な重大事故に繋がる交通違反の撲滅も目指しています。

今後は高得点を維持しつつ、実際の現場で「リアルな安全運転を継続させられるか?」が課題。これからもSR活用を深めながら、事故撲滅(=事故0)を目標としていきます(写真2)。

各営業所の安全活動時間と活動比率



グラフ1 営業所の安全活動に要した時間、実施人数/日数を元に、安全活動に使った時間を“見える化”。ドライバーや管理者、営業所別に多角的に詳細分析。ドライバーの運転に加え、SR運用状況まで見える化を図る



グラフ2 2021年を境としてSR導入の安全効果が現れている

SRグランプリ2連覇達成! 関西営業所の躍進!!



写真2 関西営業所は、「凡事徹底」を旨とし、独自訓練や勉強会、社内安全運転啓発活動などを地道に繰り返して社内屈指の安全運転効果を上げている

特別企画 パネルディкаッション

～どうする？ 物流の2024年問題～

物流・運送業の有識者5名が 2024年問題の打開策を熱く討論



荷主と事業者間で業務の見える化と 人材確保の積極的アクションを行うこと

2024年問題も直前、運送会社の課題とは何か？

齊藤 量を運べない要因は、「人手不足＝給与不足」があります。生産性向上と、それに見合う給与を払えれば良いが、配送会社（以下、事業者）は各種認証獲得や配送効率向上を図らなければなりません。長距離の配送会社では荷主の「無茶振りな指示」が定常化しており、「2024年問題を諦めないと事業継続できない」という絶望感すら感じられます。

羽室 この問題に真剣に取り組もうとする事業者が少ないと実感しており、「2024年問題は荷主の問題」という意識を、業界全体に強く感じます。当社が配車データを分析したところ、約40%のオーダーが共同配送で効率化できる余地があると感じました。また、荷主側が配送の時間指定に余裕を持たせるだけで、事業者側は無理のない配送計画を立てられる。デジタル化による業務の見える化で、荷主と事業者間で業務改善を行えれば、2024年問題は深刻化しないと思います。

人材確保や労働環境改善は、具体的にどうすればよいか？

中村 当初、様々な求人媒体で人材募集をしていましたが、現在は現場ドライバーからの紹介に注力し、給与面でも優遇しました。

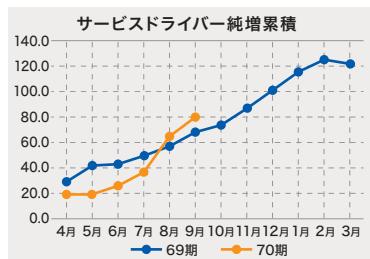
阿部 当社は早い段階から若年者と女性、未経験者の3つの層への人材募集を強化しつつ、同時に労働環境の改善を行いました。例えば、車両の低ラッシングフックや、キャビン内に着替用カーテ



株式会社Logpose Technologies
代表取締役CEO 羽室 行光 様



一般社団法人 東京都トラック協会
参与 遠藤 啓二 様



サービスドライバー純増累積
女性ドライバー数
161名/6.7%
※ 2,430名中
(2023年9月調査)

未経験ドライバー比率
51.7%
※ (2023年3月期調査)
グラフ アサヒロジスティクスの
サービスドライバーの推移

ンを設置した女性専用車両を導入。未経験者には社内研修施設での研修に加えて、教習所をグループ化して上位の運転免許を取得しやすきました。また各拠点に「セーフティ アクション インストラクター」を設け、運転指導、研修後の配属先での支援やケアを実施。これにより、女性ドライバー比率が6.7%、未経験者の入社比率が51.7%を記録しました（グラフ）。

遠藤 少子化とともに若者の免許や車離れが深刻化し、業界の女性ドライバー率も約2%というのが実情です。女性や未経験者の労働環境は、事業者単位ではなく、会社や業界、国全体で「仕組みづくり」を真剣に考えなければならない（図1）。なぜなら、2024年問題は来年1年だけではなく、その先もずっと続くからです。

齊藤 応募者増の傾向にあるのは「トリプルメディアリクルーティング」に注力する事業者。その3つを利用することが人材確保の秘訣。年間約15%のドライバーが転職することを踏まると、例えば、フォロワー1,000人獲得できれば、そのうち150人が転職層なので、応募者候補の確保においてSNSの活用は不可欠です（図2）。

配送システム導入や運行内容の見直し 荷主と事業者の理解を仕切り直す好機会

労働生産性の向上で具体的な施策は？

阿部 当社は飲食店のルート配送なので複数チェーンの配送物を集約させ、地域ごとに「ドミナント配送」でトラックの積載率を向上させています。入荷在庫を持つ3PLセンターには、「バース予約システム」を導入し、納品ドライバーの待機時間緩和を図っています。これはセンター内の渋滞緩和になり、時間短縮やストレス緩和の副次効果もあります。



図1 全日本トラック協会が考える3つの解決策

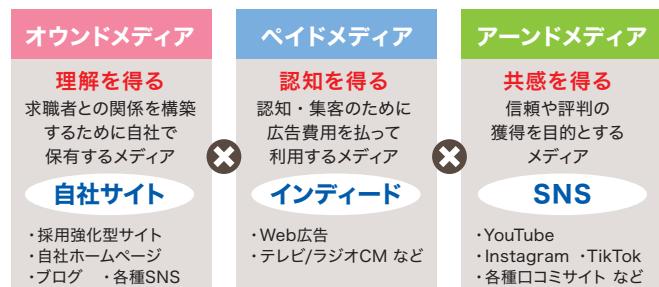


図2 トリプルメディアリクルーティングで情報発信し求職者の信頼を獲得する



ロードネット株式会社
取締役社長 中村 佳史 様



アサヒロジスティクス株式会社
管理本部本部長 阿部 龍太郎 様



船井総研ロジ株式会社
物流ビジネスコンサルティング部
齊藤 史織 様

齊藤 配送システムは、規模がある会社では有効ですね。小さな会社は、運行内容の見直しによる輸送の効率化が求められます。

中村 バース予約システムは、実際の現場で予約自体が取れなかったり、納品や荷下ろしが時間通りにいかず、次の運行に影響を及ぼすなど問題が見られ、まだまだ改善の余地があります。

羽室 毎日の「物量変動」にどう対応していますか？

阿部 当社は基本的な考え方としては、物量増に対して増便で対応しています。通常の積載率も可能な限り高めているため、例えば「20店舗のコースから3店舗抜き、その3店舗を別便」というような対応が主流。コースごとに別便対応店舗をある程度パターン化して対応しやすくしています。配車システムの導入も検討しましたが、現状は属人化業務で変わっていません。

羽室 共同配送になると余計に物量変動があり、「増えた時だけ増便」という考え方だと、車両手配が難しくなる。そうなると、事前に車両を契約して、無駄を承知で配送を行わなければならない。「システムで効率的な配車を組み、実際の運用で発生した余剰分を、いかに有効活用するか？」が解決の糸口になるかもしれません。

「AI配車」の場合、配送する商品同士の組合せが問題です。そのため、(何をどうやって運んだかという)配車実績データの学習と、そのソフト的な調整が大変な作業になります。

荷主への値上げ交渉は、どういう状況か？

中村 ある運送会社が荷主へ値上げ交渉したところ、「来月からこなくていいよ」「仕事がなくなる覚悟ですか？」という話を聞き、「中小事業者の値上げ交渉はまだ早い」と実感しています。それでも、荷主側に「どう考えているか？」を対面で伺い、事業者としての窮状をお伝えして、今後の契約条件等を確認した上、今後とも健全な取引が可能かどうかを精査しているところです。

齊藤 2024年問題が事業者側で関心が高まったのが3、4年前。荷主側では昨年末頃、と時間と意識差がある。国交省の資料でも、荷主と事業者では荷待ちについて「している、させている」の感覚にギャップが生じています（図3）。また荷主は運送会社に対して「運賃交渉でしか訪問せず、金の話ばかり」と印象が良くない。

例えば、定期的に品質向上の会合を設けて対話を増やし、お互いの「考え方の溝」を埋めながら値上げ交渉する努力が必要です。

阿部 2024年問題に危機感を持っていて、交渉金額に満額回答してくれる理解ある会社も多い。一方で、燃料サーチャージ分だけ

とか条件付きの値上げなど様々ですね。まだ交渉中の荷主も多いのですが、体感でいうと交渉した荷主の約6割が何らかの値上げに応じていただいていると感じています。

中村 うちも半分くらいで、残り半分は「2024年までには考えるよ」という保留回答をいただいている。

遠藤 値上げ交渉は、「どちらが主導権を握るか？」であり、「切ってもいい」意識を持ったほうが強い。大切なのは、何かある前に情報公開と事業状況を報告し、荷主側に理解を促すこと。そのためにも原価計算をしっかり出すことが大切。「原資は運賃、そして料金」であり、「運賃は、すべての料金を含む」というのは過去の商慣行であり、現在の人手不足や燃料高騰を踏まえて荷主側へ「常識」を訴えること。根本的問題は「元荷主」より「着荷主」にあり、着荷主への忖度で無茶な条件を強いられる場合が多い。運賃交渉が無理なら時間面で緩和・融通してもらうなど関係性の再構築が元荷主・着荷主・事業者で不可欠であり、協会や国の支援も必要なのです。

SRやIT機器による業務改善が不可欠

物流DXには国や自治体の連携・支援も重要

IT機器導入の進捗状況と、普及には何が必要か？

阿部 事故がきっかけで離職につながるドライバーも一定数いるため、管理者がSRのリアルタイム映像をランダムに確認する「デジタルパトロール」を実施。その他、居眠りやわき見挙動検知システム「DMS」とSRとを連携させています。さらに、ドライバー未経験者の支援としてAT端末「アサボ」を採用（写真左）。納品先の「庭先情報確認」や、事故発生時に必要な情報入力のアシスト機能などを備えています。

中村 当社は『SRAdvance』で運行状況をリアルタイム確認し、SRデータに基づく安全運転教育を実施しています（写真右）。今後は、車両整備のデジタル化を推進していきたいと思います。

遠藤 デジタルで大事なことは、「監視ではなく教育すること」。ドライバーの運転を「見張る」ではなく「見守る」こと、さらにCO₂削減など環境対策の一助になることを理解してもらいながら、ドライバーや事業者に矜持を持ってもらい、意識改革に努めてきました。事業者が安全運転を通じて環境に貢献したら、社会全体に、評価してもらえることが大切ですね。そのためにも、国や地方自治体のデジタル化推進の手厚いサポートが求められます（以上、敬称略）。



写真 左はドライバー専用汎用端末『アサボ』、配送業務に役立つアプリを標準搭載。右が『SRAdvance』。ペーパーレス化から、運転や業務の見える化までプロセス別に課題を特定しつつ、IT機器導入で効率化を図っていきたい



図3 荷主と事業者間で荷待ちに対する認識にギャップが大きい。荷待ち時間も荷主が30~49分のところ、事業者は1時間34分という認識差がある



第12回 SRグランプリ結果発表と表彰式

参加16社1688名の頂点

2022年7月1日から2023年6月30日までの12カ月間にわたり、エントリーいただいた各企業のドライバー様のSR得点を月毎に集計し、ランキングが決定。各部門の上位入賞者に賞状や景品授与が行われた。

ASKUL LOGIST関西営業所様が、乗用車部門で団体賞1位に輝いた (P1、2記事参照)。明送様や東日本トランスポーティング様などSRグランプリでおなじみの企業様以外に、Carry Bee様や上野輸送様が団体賞、個人賞の上位にランクイン。安全運転技能でSR高得点を獲得する「次のベストドライバーは誰だ!?」。



乗用車部門

第1位	ASKUL LOGIST株式会社 関西営業所	99.16点
第2位	株式会社Carry Bee 本社	98.17点
第3位	ダイキン工業株式会社 世田谷SS	94.97点



団体賞

小型トラック部門

第1位	株式会社東日本トランスポーティング 濑谷営業所	98.91点
第2位	株式会社東日本トランスポーティング 西東京営業所	98.14点
第3位	株式会社東日本トランスポーティング 京葉営業所	97.74点



中型トラック部門

第1位	株式会社明送 埼玉営業所	97.75点
第2位	サーラ物流株式会社 蒲郡営業所	97.43点
第3位	株式会社明送 東北営業所	97.35点



大型トラック部門

第1位	株式会社明送 東北営業所	99.76点
第2位	上野輸送株式会社 小名浜事業所	99.65点
第3位	株式会社明送 埼玉営業所	99.03点



※ 個人賞の企業・受賞者名、得点は、データ・テックサイト (下記QRコードからアクセス) をご覧ください。

第12回 SRグランプリ ランキングの詳細はこちら!



データ・テックからの **最新情報**

様々な産業ジャンルへの応用が見込める LPWA通信対応の名刺サイズSR

データ・テックは、次世代通信規格「LPWA」対応のIoT車載器『SR-LPWA』を発表した。

LPWA (Low Power Wide Area-network) は、「省電力で長距離 (広いカバーエリア)、低成本」という特長を有している。山間部や農地、都市、工場を問わず、センサによる遠隔監視や定点観測への活用・普及への期待が高まっており、それに応える製品として開発。

SR-LPWAは、GPSや加速度センサー、ジャイロセンサーを搭載。本体サイズは、W95×D60×H25mmと設置面積は名刺とほぼ同サイズのコンパクトさを誇る (写真)。電源供給は、シガーソケット、または結線が選択可能。SRとの違いは、デジタコ・ドラレコ機能がないことであり、GPSで速度取得を行う。データ記録も内部メモリーのみで、「シンプルさと低成本」を徹底追求している。

同社は、SR-LPWAの利用方法として「①小型モビリティ (電動車椅子など)」「②建機や農機、発電機」「③個別トラック、営業車」の3つを想定している (図1)。昨年5月から、スズキ株式会社との電動車椅子

「セニアカー」にSR-LPWAを装着し、高齢者の見守り実証実験を開始。スマートフォンによる位置情報取得や転倒検知など見守りサービスを検証中。さらに兼松エレクトロニクス株式会社、株式会社カナモトとともに、発電機の稼働時間計測システムの運用を開始。発電機の稼働状況や、メンテナンスタイミングなどのリアルタイムにモニタリングを行う。今後は、車両への設置が簡単なので、デジタコ装着義務がない営業車やアナタコ車、傭車への安全運転診断活用も見込んでいる。

積荷状況の入力、配送作業、発着地情報 出勤退勤情報などをスマートフォンアプリで管理

『SR Advance』と『docomap PLUSスケジュール』を連携させ、スマートフォンで積荷状況の入力管理や業務・作業状況、出勤退勤情報を統合的に管理できる新サービスを発表した。

『SR-WEB解析システム』とともに『docomapサーバー』を設置。スマートフォンで積荷の状況を入力でき、デジタコのボタン入力より柔軟性の高い活用が可能 (図2)。さらにスマートフォンならではのカスタマイズも簡単。管理者側は、専用ダッシュボード画面で車両動態管理やドラレコ映像、日報、運行データ、安全運転診断情報 (SR-WEB解析システムを利用) などをリアルタイム確認や一元管理できる (図3)。



写真
名刺サイズのSR-LPWA



図1 データ・テックが考えるSR-LPWAの3つの利用方法



図2 専用アプリで荷物種類・個数、給油・
荷主、発着地情報を入力。作業状況
や出勤退勤情報を一元管理可能



図3 管理者はダッシュ
ボードで運行データや
日報、ドラレコ映像、動
態管理を確認可能



SRで拡がるお客様の輪

恒例の分科会は、2024年問題における「輸送効率化」「ドライバー不足」「SRによるドライバー指導方法」「フォークリフトの安全管理」をテーマに同業・異業者、有識者らが事例を挙げて語りあった。

グループ1: ドライバーの指導方法について

- ・解析レポートやSR得点など客観的で具体的なデータを元にして、悪い運転癖があるドライバーを教習。SR解析データを活用し、わかりやすい運転診断と改善方法の指導を心がける
- ・SRデータや運転映像を細かくチェックし、ドライバーに危険挙動があつたらその日のうちに指導を行う
- ・指導には反発がつきものだが、同乗指導や運転見本を見せて納得する場合が多い。上長へ点数結果を報告し、ワンクッション置いた指導も効果的
- ・SR得点が伸びたり、良い運転をしたら必ず褒める
- ・自車の後方と、周囲を目視で最低3秒かけて安全確認を行い、バックギアを入れて動き出す「バック3秒ルール」を徹底化

グループ2: 2024年問題～輸送効率化

- ・タッチパネルやバース予約システムなども各社導入が始まり、一定の効果が得られている
- ・着荷主の力関係（意見）が強く、システム導入の理解以前に「輸送効率の一歩手前」の過渡期であると感じる。例えば、付帯作業が多く、その費用がまとめて請求できていない
- ・配送システムも依然として“手書き”的な会社もあり、会社の規模や配送内容によっては、無理にシステム化する必要もない。積載率効率向上も、カーゴ車導入ではなく手積みが都合の良い場合もある（DXによる効率化が進みにくいのが実情）
- ・輸送効率向上として「中継輸送」の実証テストを行う会社もある
- ・輸送効率化には「データ化→見える化→効率化→自動化」のステップが不可欠。運送業界は、このステップが進んでいない

グループ3: 2024年問題～ドライバー不足

① (人が) 定着しない

- ・退職者の辞める具体的な理由と時期（入社後すぐか？等）を確認
- ・入社3ヶ月間は、しっかり研修期間に当てる
- ・ドライバーと管理者との細やかな対話を大切にする。帰庫後、会話がないと退職につながりやすい



・管理者のほか経営者もドライバーとの対話や面接を行い、業務の悩みや不満などを聞く。日常の声かけや感謝の気持ちを忘れない

- ・社内イベントを活性化させ、集団になじませ、孤立させない
- ・新卒と同じく50歳以上の中・高年採用にも力を入れるため、自社採用サイトの内容見直しやSEO対策を行う
- ・ドライバー高齢化にあったキャリアプランを構築
- ・運輸と異なり配送業界は、健康へのケアが希薄。定期的な健康診断のほか、ドライバーの評価基準に健康管理を盛り込む

② (人が) 集まらない

- ・「TikTok」などのSNSを積極的に活用する
- ・日常業務や社内の様子を動画で紹介。入社希望者だけではなく、その家族などに興味を持ってもらう
- ・SNSの更新は外部委託ではなく、内部事情や社風などを理解した社内で行ったほうが効果がある
- ・各SNSの特性（性別や年齢層）を見極め、それを意識した採用コンテンツを考える（高校新卒は自社の採用サイトからではなく、TikTokからの応募が7割、入社が3割という結果もある）

グループ4: フォークリフトの安全管理について

- ・バック走行時はかならず「バックボタン」を押すため、その際に後方や周辺の目視確認と指差呼称のルールを徹底化
- ・指差呼称時は「右指は右側」「左指は左側」といった具合に方向別に確認方法や動作を分けている
- ・フォークリフトは同乗指導がしにくいので、ドラレコ映像をうまく活用し、具体的な安全運転指導を行うのが効果的
- ・免許取得後に即現場投入ではなく、なるべく時間をかけた研修を行う。免許取得後、基本研修から同乗研修、スキルチェック（試験）、独り立ち運転まで約6ヶ月間をかける会社もある



SRグランプリへの参加を募集中！ 次のベストドライバーはあなた!!

第34回 SRお客様交流会

2024年 6月12日(水) 東京・大田区産業プラザPiO

株式会社データ・テック

〒144-0051 東京都大田区西蒲田7-37-10 グリーンプレイス蒲田11階
TEL.03-5703-7060 FAX.03-5703-7063
<https://www.datatec.co.jp>

その他、イベント、セミナーの詳細は、
弊社ホームページにアクセス!!



Webへ

2024©株式会社データ・テック
SRNEWS_VOL.77 2402C10- (0)