

Rikkyo Club of Executives & Professionals

立教経済人クラブ

発行所：立教経済人クラブ 発行人：大塚裕司 編集人：徳澄範光 事務局：TEL.03-3985-3135 <https://www.r-keizaijin.net/>

新春賀詞交換会



2020年2月4日（火）、毎年恒例となる「新春賀詞交換会」が日比谷松本楼にて開催されました。今回は会員87名に加えて、来賓26名、ゲスト7名をお迎えし、総勢120名の参加となりました。18時からの第1部講演会では、立教大学体育会陸上競技部男子駅伝監督である、上野裕一郎氏をお迎えして「古豪復活を目指して—立教箱根駅伝2024—」と題して約1時間にわたりご講演をしていただきました。

講演では、上野監督の選手生活から学んだことやそれを監督業に活かしていること、さらに、就任してまだ1年足らずであるが既に現役世代で自己ベストを次々更新しているなど、成績の伸びが著しい事が紹介されました。また、来年の計画や次の目標として、箱根出場を予定している2024年よりも、1年前倒ししていきたいなど今後の抱負を述べながら、講演の中ではOB各位からの募金への謝意を示し、「立教の理念を崩さずに箱根を目指していく」と締めくくられました。（講演内容詳細は、2頁に掲載）

会場では、陸上部OBで約50年前の箱根駅伝に出場経験のある会員から、力強い応援メッセージもあった。また、会場である松本楼の先々代が当時の陸上部の監督であったエピソードも紹介され、本会の縁と歴史を垣間見れる瞬間でした。

続く19時より第2部の懇親会がスタートしました。品川総務委員長（H8経・株式会社太平社代表取締役社長）の司会の下、大塚裕司会長（S51営・株式会社大塚商会代表取締役社長）より、開会のご挨拶をいただきました。まず、参加者への感謝の言葉と、一部の講演

の感想として、「ビジネスもスポーツもコツコツやる事の重要性を感じることができた」と述べられました。また、「今年は、中小企業においても、働き方改革法案により、同一賃金同一労働、有給休暇の強制取得、残業問題の3つを解決しなければいけない。経済人クラブの勉強会でも取り上げます」と今後の活動についても紹介がありました。

続いて、ご来賓を代表して、白石典義立教学院理事長よりお言葉をいただきました。「昨年は池袋キャンパスが100周年だったが、実は今年はチャペルが100周年の年でもある。また、立教学院150周年プロジェクトにおいて、寄附金で50億円目標のうち10億円は達成でき、箱根駅伝プロジェクトにおいては、5億円の目標から現状では8千万円を超えてきており、引き続きの支援をお願いしたい」とプロジェクトへの支援を呼び掛け、「AI、5Gなどの技術で教育も変わってきている、学院として輝く教育をしていく事を目指していきたい」と今後の決意を語られました。

続いて、郭洋春立教大学総長よりご挨拶をいただきました。「2024年に向けて、各部の活躍やめざましく、交響楽団、聖歌隊では、創立100周年というNHK交響楽団よりも古い歴史と相撲部でも創部100周年の伝統を持つ部活である事、また、他の部活では、ボート部、水上スキー部、剣道部、馬術部、水泳部、ラクロス部などが個人や団体が優勝し、フィンスイミングに至っては、世界選手権で銅メダルを獲得、1950～60年代の黄金期を彷彿とさせる目覚ましい活躍を遂げている。これも大学と校友が一体となって取り組んだ結果

だと思い、継続して150周年に向けた事業を進めていきたい」と言葉を結びました。

引き続き、品川総務委員長よりご来賓のご紹介、新入会員の紹介と記念撮影を行った後、昆理事より、来年度の立教経済人クラブ40周年行事に向けた取り組みについてもご案内がありました。「40周年記念式典は11/20に開催するのでご期待ください。基調講演では、立教大学ご出身の株式会社リクルートホールディングス代表取締役の峰岸様にご講演いただく事が決定しています。また、40周年記念事業の一環として、様々なイベントが行われます」と発表されると、会場から大きなどよめきが起るなど、驚きと共に期待が大きくなりました。

その後、和田成史立教大学校友会会長による乾杯の挨拶へと移りました。和田会長は、箱根プロジェクトが校友の中での繋がりをもたらす大きな意義があること、また、プロジェクト開始に至る裏話を紹介し、引き続き、プロジェクトへの支援を来場者に呼びかけました。

乾杯後の懇親会では、ローストビーフ、カレーライスなど松本楼の名物料理をはじめ、おいしい食事とお酒を頂きながら、様々な業種、年齢の垣根を越えて情報交換が活発に行われておりました。最後に伊藤守副会長より、箱根駅伝プロジェクトへの熱い思いと共に中締めをいただき、閉会となりました。

—長谷川 章博 H12物—

新春賀詞交換会講演会

「古豪復活を目指して」－立教箱根駅伝 2024－



講師：上野 裕一郎

2020年2月4日(火)、毎年恒例となる新春賀詞交換会が日比谷松本楼にて開催されました。18 時からの第1部講演会では、立教大学体育会陸上競技部男子駅伝監督である上野裕一郎監督に「古豪復活を目指して－立教箱根駅伝 2024－」と題して質疑応答を含め約1時間にわたり講演いただきました。上野氏は、陸上の名門である佐久長聖高等学校を卒業後、中央大学法学部に入学し、4年連続で箱根駅伝に出場、その後エスビー食品株式会社、株式会社 DeNA とそれぞれの陸上部でご活躍され、2018年12月に立教大学体育会の陸上部駅伝監督に就任されています。立教大学が箱根駅伝に最後に出場したのが1968年の第44回大会であり、約半世紀を経て古豪復活を目指す陸上競技部の男子長距離部門。就任後の成果報告や今後の展望について、ユーモアを交えながらご講演いただきました。参加者には当時陸上競技部で箱根駅伝に出場された参加者もいっしょに、質疑応答も活発に行われ、最後は上野監督にエールを送る形で大きな拍手が巻き起こりました。

■現役時代、恩師から学んだもの

長野県佐久市に生まれ、もともとは軟式野球に打ち込んでいた野球少年でしたが、両角監督(現東海大学陸上競技部駅伝監督)に見出され、佐久長聖高校で陸上部に入部しました。両角監督の厳しい指導の下、高校三年間はただ死に物狂いで走ることだけに向き合ってきた結果、日本一を取れる陸上選手になることができましたが、両角監督からは「もっと上を見なさい」と教わり、中央大学入学後は田幸監督(現中国電力陸上競技部監督)指導の下、箱根を目指すと共に、世界でも通じる選手になることを目標に掲げて頑張ってきました。箱根駅伝では非常に難しいもので、その時期に調子のピークを持ってきて、21kmという距離をしっかりと走りきるとい非常に難しい経験をしました。怪我をしたり、調子が上がらない時期もありましたが、田幸監督の支えもあって満足の行く結果を残すことができました。

田幸監督は元々エスビー食品陸上部のOBであり、瀬古さんの指導を受けた経験もありました。瀬古利彦と言えば、私にとって日本一、世界一のランナーという憧れの存在で、瀬古さんの下でやってみたいという気持ちが高まり、大学卒業後、エスビー食品の陸上部へ入部し、実業団の選手として活動していくことを決めました。入って間もなく選手としての結果は出せたのですが、2013年の3月末に会社都合で同陸上部の廃部が決まり、社会の厳しさに直面しました。今まで陸上一筋にやってきましたので、今後の不安を感じていたのですが、総恩師である瀬古さんのご尽力で無事、チーム全員で DeNA 陸上部へ移籍し、充実した選手生活を送ることができました。このような経緯からも人脈の大切さを身にしみて感じています。

■大学を背負う男子駅伝監督就任へ

30歳を過ぎ、自分自身のセカンドキャリアに対しての不安を覚えていた矢先、立教大学の創立150周年記念事業である「立教箱根駅伝 2024」のお話をいただき、男子駅伝監督に就任させていただきました。きっかけは誘っていただいた陸上競技部のコーチが同じマンションで一緒に走っていたというご縁からです。市民ランナーとプロランナーという人と人との繋がりから生まれたこのご縁を改めて大切にしていきたいと思った次第です。

プロランナーとして世界を目指してやっている最中、指導者にスムーズに転身できたということは、私にとって非常にありがたいことです。強いからすぐ指導者になれるという世界ではありません。タイミングや人とのお付き合いが合致した人がたまたま指導者になれるという環境なのです。

立教大学から話をいただいた時、最初は非常にありがたい話だと思ったと同時に、指導者をやるということは、大学を背負うということであり、期待に応えながら結果を残さなければならないというプレッシャーを感じました。こうした様々な葛藤はありましたが、自分は常に自身を追い込んでいかなければいけない人間であると思っていましたので、挑戦してみようとお引き受けすることにしました。様々な方々に感謝しながら、「立教箱根駅伝 2024」に全力を注ぎたいと思っています。

■選手達の意識改革

2018年12月に監督就任して約一年が経過しました。勧誘した選手ではなく、私が就任する前から在籍している陸上競技部の長距離の選手たちと一年過ごしてきましたが、意識の変化、行動の変化には目を見張るものがあります。最初は戸惑う選手もいましたが、腹をくくるのが早かったことに驚きました。「監督が来てやると言って、大学もやるというのなら、俺たちも力をつけて大学に貢献したい」と気持ちを切り替えてくれました。監督が言ったことを自分たちが吸収できれば強くなれる、と捉えてくれるようになったのです。これは非常に嬉しいことです。郭総長には2024年に箱根駅伝へ、と言われていますが、私はその一年前に一回出場し、勝負をしてみたいという気持ちがあります。強化4年目の年に箱根駅伝のスタートラインに立つことができれば総長の見立ての上に行くのではないかと考えている次第です。そこで勝負して仮に辿り着けなかったとしても、勝負したことに対してマイナスは発生しません。次の年堅実に行くことを考えた場合、前の年にしっかり勝負をしておきたいです。今の選手達にそれを告げてもわからない部分が多いと思うのですが、敢えて未来の話をするようにしています。

箱根駅伝に出場するにはまだまだ高い壁があります。現状の実力を考えると、一年後、二年後の選手達の代で箱根駅伝に出場することはかなわないかも

略歴	
1985年	長野県佐久市生まれ
2001年	佐久長聖高等学校入学
2004年	中央大学法学部入学 1年次より箱根駅伝へ出場。1年次1区(区間19位)、2年次3区(区間3位)、3年次3区(区間賞)、4年次3区(区間2位)。4年次には第19回出雲駅伝で1区区間賞
2008年	エスビー食品株式会社入社
2009年	世界陸上選手権ベルリン大会日本代表選手として5000mに出場
2013年	株式会社DeNAへ移籍 初代キャプテンを務める
2018年12月	立教大学体育会陸上部駅伝監督就任

しれません。そういう選手たちの前でも、同じように未来を見据えた話をしています。「どうせ俺たちは」という意識を持ってしまうと下の学年に伝染してしまいます。下の学年に「俺たちは無理でも、次は頼むよ」という意識付けをし、選手達自身が「自分たちの世代でできることをやっていく」という前向きな意識を育みたいですね。夢を与えながら、立教大学陸上競技部長距離部門にいて良かったと思ってもらえるような指導をしていきたいと思っています。

■2024 へのタスキを持って走り出す

池袋キャンパス 100 周年の記念式典の際、様々な方から声援を受けながら、郭総長から 2024 へのタスキを受け取りました。学生時代の恩師達からも背中を押していただき、良いスタートを切ることができました。2024 の立教創立 150 周年に向け、良い形で総長にタスキを戻すことができるようにしたいです。

現在、男子長距離部門はレベルアップを目指し、トレーニングに励んでいます。これは陸上競技部の福田監督、原田長距離総監督、陸上競技部の選手達が理解を示していただいた形でもあり、陸上部の中でも動きやすい環境が整いつつあります。事業に対する賛同者も増え、各方面に感謝しています。

3月には新座に専用寮も完成し、4月からの新入生も含め、改めて新しいスタートが切れることになりました。これを「新旧の融合」と選手達にも言っていますが、この融合こそ今の段階でいちばん重要な事だと考えています。新旧の力の差をできるだけ埋めていくという点と、従来の立教生の良い部分、学年隔たりなく仲良く切磋琢磨していくという文化や自分で考えるという伝統も新入生にしっかりと受け継いでいきたいです。

■今後が楽しみな「新旧の融合」

2018 年度は 1 名しか出場できなかった関東インカレに、2019 年度は 6 名を送り出すことができました。800m、1500m という種目はある程度スピード

があれば出場できるものですが、5000m や 3000m 障害といった距離が伸びた種目に選手が出場したというのは非常に頼もしく思いました。まさに厳しい環境に耐えて練習してきた選手達の努力の賜物です。来年観光学部 3 年になる斎藤俊輔は関東インカレの 1500m 予選で他大の外国人留学生に勝って立教記録を更新し、タイムでは 1 位で決勝に勝ち上がりました。決勝では体調不良で棄権はしたものの、実力的には関東インカレでも上位に食い込むような選手に成長しました。斎藤選手は指定校推薦等ではなく、一般入試で立教大学に入ってきた学生で、このニュースは今の選手達の大きなモチベーションの一つになっています。この後斎藤選手は立教長距離では何十年ぶりという全日本インカレに出場して記録を

さらに更新し、昨年 11 月には 5000m の立教記録も 10 秒ほど更新するなど、今後の活躍に期待ができる選手です。今年斎藤選手には日本一決定戦の大会に出場できるようなタイムを出し、全国の舞台で勝負してほしいと考えています。

他の選手達も自己記録を次々と更新し、結果を出しています。選手達自身はしっかり練習をすれば学業と両立しながらでも、結果がついてくるという手応えを感じているせいか、「記録会があるからもう少し練習したい」という選手達の会話の中からも意識の改革が進んできており、今後もタイムがもっと伸びてくると期待しています。

今年は先ほど申し上げた斎藤選手に匹敵するレベルの選手が 10 名入部してきます。すでに一部の選

手は練習に参加してもらっていますが、現時点でも立教で一番早い選手と遜色ない選手が 4-5 名いますので、来年度に向け非常に楽しみです。新入生達に負けたくないといっている選手達がやる気になれば「新旧の融合」が実現できると思います。目標としては昨年 23 位だった箱根駅伝の予選会でその順位を上げていき、2 年後には当落線上の赤いライン付近、3 年後にはそのラインを通過し、箱根駅伝本線では 10 位以内、シード権獲得まで果たせれば良いと考えています。シード権を獲得できれば、余裕を持ってスケジュールを組むことが可能になりますので、箱根駅伝と共に三大駅伝と言われている出雲駅伝や全日本大学駅伝への出場を目指したいです。

—松原 伸禎 H12史—

ウェルカムナイト

2019 年 10 月 11 日（木）19:00 より、「新橋亭 新館」にて、本年度第 2 回ウェルカムナイトが開催されました。ウェルカムナイトは、新入会員になった方を中心に、新入会員同士や既存会員との交流を深める親睦を目的とした会です。

台風が近づき小雨降る中となりましたが、無事開催することができ、新入会員 6 名を囲み会員 9 名の計 15 名の参加となりました。

まず、株式会社新橋亭 取締役会長 呉東富様よりご挨拶および本日のお料理等の説明をいただいた後、昆凡子様の乾杯のご発声と共にスタートしました。大きな 1 つのテーブルを囲み、大皿料理を取り分けながらの歓談は、自然と会話が弾み和やかな雰囲気の中活発な交流を図ることができました。新橋亭名物の豪華なお料理の数々

に、驚きの声が上がりましたがあっという間に皆さま完食いたしました。

料理がひと段落したところで、自己紹介タイム。まず、既存会員の方に仕事のこと・プライベートのことお話をいただきました。知らなかった一面など公私の理解を深めることができました。

新入会員の方には、自己紹介に加え既存会員の方からの質問に答えていただきました。質問の受け答えから、様々な面を知ることができました。

そして、集合写真撮影の後、倉石昇様に閉会のお言葉を頂戴し、閉会となりました。

ウェルカムナイトをきっ

かけに、立教の縁を深め友と交流し、今後のイベントにも参加いただけると嬉しく存じます。今後も種々イベントございますので、ご参加をお待ちいたしております。

—小田切 理紗 H21法—



第 2 回 勉強会

講師：株式会社タニタ代表取締役社長 谷田千里氏

「健康をはかる」から「健康をつくる」への進化

2019 年 11 月 13 日に本年度第 2 回勉強会が開催されました。

今回は「朝食」ではなく「夜」に懇親会を含めての勉強会を池袋メトロポリタンホテルにて行われました。

講師には立教出身でいらっしゃる株式会社タニタ代表取締役社長 谷田千里氏。

テーマは「健康をはかる」から「健康をつくる」への進化。また参加者特典として谷田社長から本のプレゼントがありました。本のタイトルは「タニタの働き方革命」。谷田社長自らが 2019 年に執筆された話題の本です。

健康総合企業として 75 周年を迎えられ、谷

田千里社長が就任されてから 10 周年。講演ではタニタ食堂をはじめ展開されてきたユニークな数々の取り組みをご紹介いただきました。

また「働き方改革」の一環としてメディアなどでも注目されているのが「社員の個人事業主化」。本でも紹介されていますが質疑応答でもこの内容に集中しました。

講演後はお食事をいただきながら参加者の皆様による懇親会。夜ということもあり普段の勉強会よりも交

流が多く図られ参加された和やかな雰囲気で行われました。

—岡本 章吾 H18経—



第2回 ビジネスパーソン・セミナー

2019年10月23日、今年で2回目となる同志社大学東京校友会との連携企画「ビジネスパーソン・セミナー」が立教大学池袋キャンパスにて行われました。参加人数は来賓の立教大学郭総長を含め、立教・同志社合計81名と昨年を上回る盛況ぶりでした。

早めに集まった参加者は現役学生がガイドを務める立教大学のキャンパスツアーで懐かしい母校を巡った後、第1部の講演会、第2部の懇親会と二部構成で行われました。

第1部の講演会は立教大学の郭総長による「150周年に向けての立教大学の展望」のお話しをいただき、その後、石渡美奈氏（H2日・ホッピービバレッジ株式会社代表取締役社長）

による「社長が変われば会社も変わる～創立114年企業の事業継承とブランディング」と題してご講演をいただきました。（講演内容は別コーナーにてご紹介しています）。

第2部の懇親会は場所を第一食堂に移し、石渡社長イチ押しの「生ホッピー」での乾杯から始まり、当クラブ大塚裕司会長（S51 営）、児玉正之同志社大学東京校友会会長からご挨拶のお言葉をいただきました。千葉喜章対外交流委員長（H1 経）の司会で非常に和やかな雰囲気で行われ、会場ではお互いの学校紹介の映像やウェブサイトが投影される中、石渡社長のご厚意で設置されたホッピーのブースは長い行列ができていました。最後は両校の



校歌、カレッジソングを披露してエールを交換し、来年度に向けて同志社様とのより一層の親交を約束しつつ、大盛況のうちに閉会いたしました。 —松原 伸禎 H12史—

第2回 ビジネスパーソン・セミナー講演会

（講師：ホッピービバレッジ株式会社代表取締役社長 石渡美奈氏）

事業承継とブランディング

今日は事業承継とブランディングということでテーマを頂戴しました。いただいたテーマに沿って順を追ってお話をさせていただきます。

■事業承継について

まず初めに私が考える事業承継の肝は何かと申しますと、人財と組織の育成だったと感じています。私は平成2年に社会人になりましたが、当時はまだまだ男女雇用均等法が施行されて間もない頃であり、女子が総合職でバリバリと働くということは日本の社会では珍しいことでした。私は一人っ子で生まれてきて、物心ついたときから「家業」がある、つまり跡取りの立場なのだということは小さな頃から意識はありましたが、そんな社会情勢の中で大学卒業を迎えた私が、父の跡を継ぎ社長になるということにはなかなか思い至ることができませんでした。しかしその後、紆余曲折はありましたがやっぱり父の仕事を継ぎたいと思った瞬間がありまして、反対する父を1年間説得して、平成9年にホッピービバレッジに入社をさせていただきました。それから6年が過ぎた秋の日、実はこの日まで私は将来の役職について何の約束もなかったのですが、父が「いつかあなたにバトンを渡す」と言ってくれたのです。その時に、「新体制を立ち上げる時に心を共にして一緒に未来をつくってくれる社員を育てなさい、自分が思うように組織を変えていきなさい、あなたに譲ると決めた会社だからもう口は出さないよ」、と言われました。その当時の状況はと申しますと、その頃からもうすでに人口は減り始め、若者のアルコール離れが叫ばれ、酒類業界の市場はシュリンク（縮小）状態でした。私達が今後生き残っていくための組織づ

くりって何だろうと考えた時に、真似されないものを作るしかないと思いました。真似されないもの、それは人が創る企業文化であり、取り組むべきことはその企業文化を創り出す社員の教育しかない、というのが私のソリューションでした。私が大変ありがたと思ったのは、父が「あなたにバトン渡すからもう口は出さない」と言ってくれたことを本当に実行してくれたことです。私を取締役副社長にして自由にさせてくれました。新卒採用への取り組みや、経営計画書の導入など、経営のシステムを変革して第三の創業への準備をすることに対して温かく見守ってくれました。平成22年3月10日、父から三代目のバトンを受け継いだその日から社内的には特に何も変わりませんでした。準備期間としての7年間があったおかげで、スムーズに事業承継をすることができたのです。

私のそばには心を共にする社員がいてくれました。そしてその社員達は、父が私にバトンを渡すと決めた時からずっと父の薫陶を受けていました。父の立場でホッピービバレッジとは何であるか、自社製品はどういう製品なのか、というプロセスを経て歴史を築いてきたのか、そういったことをあの手この手でずっと語り伝えてくれていたのです。ですから私たちは何があってもブレることなく、会長（父）の教えに沿って私と一緒に動くことができました。誤解を恐れずに申し上げますと、会長が亡くなって大変でしょうと皆さんが言うてくれるのですが、大変なことなど何一つありませんでした。なぜならば私と共に父の教えを受けていた社員がいるからです。その時に気付きました。事業承継をしたのは私ひとりだけではなく、周りの社員も実



は一緒に事業承継をしていたのだと。そして社員を育てるのに夢中になっていたのは私だと思っていたのですが、それは大きな思い違いであり、父も一緒に育ててくれていたということであらためて感じることができました。私に事業を譲ると決めてから父の矛先は地域に向かいました。父は赤坂産まれ赤坂育ちなのですが、赤坂という街のために晩年を捧げました。NPO法人を立ち上げての赤坂氷川山車の復興であったり、宮神輿の復活であったり、勝海舟と坂本龍馬の師弟像も赤坂に作りました。なぜそんなことをする必要があるのだろうと思っていましたが、父が亡くなってから非常に多くの方に言われたのは、会長の遺志を継いでこの赤坂の街を盛り上げていきます、というメッセージでした。父はこれからもこの赤坂という街で私がしっかり商いをやっていけるように、地域にも仲間を多く作ってくれていたということを感じました。父は20年間をかけて事業承継を進めていました。私の事業承継は魂がこの肉体を離れる時まで終わらないでしょうし、いつからかは次なる四代目のために伝えていくことも始めていかなければなりません。事業承継というのは生涯をかけて続くものではないかなと感じています。

■全国展開に関して

結果から申し上げますと、現在全国都道府県全てにホッピーは配荷されています。例えばある県に居酒屋が1軒しかなかったとしても全都道府県に配荷はございます。ただ、当初全国展開は戦略に入っていませんでした。跡取り道をあゆみ始めた平成18年、日本のビール・酒類業界には中堅メーカーも多く揃っていたのですが、大手メーカーはガンガンM&Aを行い業界の地図を塗り替えていた頃で、私達は本当に巨人とアリンコのような戦いを毎日していました。実はその頃、ある大手メーカーの傘下に入らないかというお話もありましたが、父とも相談しまして、やはりオーナー企業であり続けたいという思いがあり、そのお話はお断りしました。傘下に入らない以上、全国展開をして巨人とまともに立ち向かって戦えるはずもないですし、また免許の関係上どこにでも工場が作れるわけでもありません。策を施そうとすれば販売価格に影響します。父が理想とするホッピーはビールの半値くらいで販売し、ホッピー2、3杯とちょっとしたおつまみで大体1000円くらい、それを毎日楽しんでいただけるようにしたい、という思いがありました。現実には今のホッピーは高すぎるのですが、それでも庶民の皆さまのためのホッピーという理想があったので、手広く展開するというよりも、むしろ東京ドリンクでありたい、東京に来たら美味しいホッピーが手軽に飲める、そんな存在でありたいというのが私達の目指すところでございます。現在はおかげさまでどこの都道府県に行ってもホッピーをお取り扱いいただいている状況ですが、それは狙っていったのではなく、どなたからにも愛されるホッピーを目指して少しずつ広まっていった結果でございます。

■ホッピーのブランディング

きっかけは入社当時、量販店のバイヤー様から教えていただいたことです。「ホッピーは知っているけれども、お客様の手に取って頂けるものでなければ、いくらロングセラー商品だからってウチに置く棚」はない、と言われました。手に取ってもらうためには広報をしていかなければなりません。当時はまだ旧態依然とした電波とか紙媒体といった広告が主体で、「メーカーとしてホッピーの広告に幾らつぎ込めるの」と突きつけられました。ホッピーに入社する前に3年ほど広告代理店に勤めていたので、大手ビールメーカーがどれだけ広告に費やしていたのかも知っていましたが、中小メーカーにそれほどの財力はありません。しかしこのバイヤーさんの言うことは確かであり、スーパーの棚はメーカーの大小で商品が分かれているわけではありませんし、お客様は自分の興味があるものを手に取るわけで、中小企業だから広告ができない、というのは我々の勝手な言い分であり、消費者であるお客様にその魅力が伝わらなければホッピーの未来はないのだと認識しました。

90年代の終わり頃、ホッピーは完全に絶滅危惧種でした。アルコールを飲まない若者が増加し、マーケットは飽和状態で本当にお先真っ暗という感じだったのですが、そんな中でどうやって生き残っていくか模索していた時の話です。実は私はホッピー屋でありながら、その相方である焼酎が苦手でした、そのおかげでホッピーを存分に楽しめずにいたのです。そんなの面白くないな、もっとホッピーには沢山の可能性があるのではないかと思ひまして、当時お世話になっていたレストランでカクテルの知識のある方にホッピーを他の飲み物で割ったら何になるかなと試しに作って頂いていました。その当時はまだ早すぎた

のか鳴かず飛ばずでございましたが、今ではホッピーカクテルが当たり前になってきて、そのベースは当時作ったレシピが基になっています。色々作って頂いたら焼酎ベースじゃなくても美味しく、つまりは当時焼酎が得意ではなかった私のような人にもどんどん勧められる、ホッピーの可能性は無限大なのだと気付くことができたのです。

私たちににとってはホッピーが身近すぎるために、それが当たり前の意識となつて時にホッピーの可能性に気づけないことがあります。ですからそれからは、ありとあらゆる可能性を信じて、この20年間自分たちの言葉でホッピーの良さを伝えるということをやってきました。ニッポン放送でラジオ番組のパーソナリティーをやってみたり、トラックにド派手なラッピングをして配送の合間に繁華街を走らせてのプロモーションをしたり、別所哲也さんとショートフィルムを作ってみたり、もちろんWEBやSNS、本を出版したりとあらゆる媒体での発信も行っています。あと最近ではモータースポーツGT300のメインスポンサーもさせて頂いています。ホッピー自体はノンアルに近いですが、お酒と合わせることが多いので「ホッピーといえはお酒」というイメージがありますが、そこをあえてモータースポーツとコラボすることで、また違う世界を切り拓くことができと思っています。クリアファイルをはじめとしたノベルティアイテムも一つ一つ想いをこめて作成しています。何がおお客様の心に響くかわからないので、どの入口からでも来ていただけるようにありとあらゆる媒体を駆使して、私たちが大切にしていることを伝えていくことがホッピービバレッジのブランディングに繋がっているのだと思います。

—神谷 武志 H10産—

Christmas party 2019

2019年12月19日、日比谷公園内の松本楼にて、「2019クリスマスパーティー」がとり行われました。都心の歴史あるレストランでの開催、立教経済人クラブに相応しい洗練されたスタイルの空間でした。

開会にあたり大塚会長のご挨拶、聖書朗読と立教大学宮崎チャプレンによる祝福と感謝の祈りをおささげしたのち、盛大に洋食立食によるパーティを開催いたしました。

今回は過去最大級、会員42名、ゲスト36名（うち子供4名）の総勢78名の参加ということもあり、プロの大道芸人エディーさんによるバルーンアートやマ

ジックショーを楽しみながら大いに懇談の後、会員の皆様から多くの協賛をいただいたプレゼント抽選会を開催、クライマックスでは大塚会長からご進呈いただいた宿泊券をゲストの松原圭吾君（4歳）が見事獲得いたしました。会も最高潮を

迎えたところで定刻を少々回り、名残惜しみながら散会となりました。来年も様々なイベントを予定しておりますので、是非皆様ふるってご参加いただければ幸いです。

—山口 十蘭 H25社—



建学の精神をたづねて

逆境を乗り越える力とリベラルアーツの関係

神保町シンクタンク 黒田裕治（1978年3月 法学部卒）

「ようやく家に帰れる」。新型コロナウイルスの集団感染が起きたクルーズ船「ダイヤモンド・プリンセス」で19日、乗客の下船が始まった。約3700人を乗せた優雅な船旅は暗転し、乗客らは約2週間にわたる不自由な船内生活を強いられてきた。～日本経済新聞2月19日～

まだまだ、大きな不安を抱えながら国難を乗り越えなければならない。その時の手法としてリベラルアーツの意味を再び検証してみる。

「リベラル・アーツ (the liberal arts)」は大学の「教養課程」がその訳語となる。リベラルは「自由な」という意味であるから、liberal arts の意味を「自由な芸術」と訳してしまうと「教養課程」とどう結びつくのかわからなくなる。

じつは、アートの語源であるラテン語のアルスには「学問」という意味もあり、リベラルには「自由人にふさわしい」という意味が込められていた。つまり、「立派な市民となるにふさわしい学問の基礎」というのがリベラル・アーツの本来の意味であった。～山下太郎のラテン語入門（学校法人北白川学園理事長）ブログより～

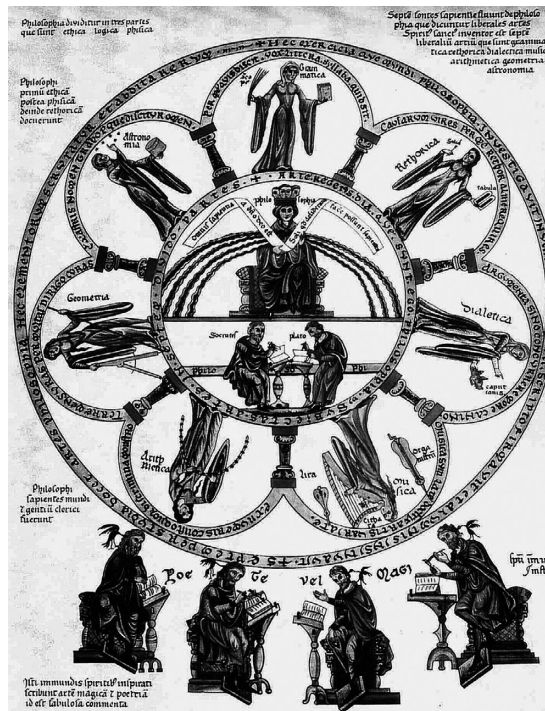
リベラルアーツ教育とは日本語に直すと「教養教育」となりますが、内容は大きく違います。教養という言葉には悪い意味はありませんが、これまで大学における「教養教育」という言葉には「専門教育」の前に学習する一段低い教育といった意味がつきまわっていました。ですからリベラルアーツ教育と言うときには、昔の「教養教育」とは違うのだと言いたいことのようです。最近まで多くの大学は「役に立つ人材」を育てようということで、なるだけ早く専門教育を行い、その専門のスペシャリストを育てようという傾向がありました。しかしそうすると自分の専門のことは詳しいけれど、それ以外のことはあまり知らないという人たちが生みだされてしまいます。言葉は悪いですが日本の大学は「専門バカ」の量産の片棒を担いできたのです。大学入試科目数が少なくなっていて、受験生ははどうしても入試に出る科目を集中して勉強すると思います。理工系では「数学と物理と化学」には詳しいけれど、それ以外の分野はほとんど知らない」といった学生や、文系でも「法律や経済は知っているけど、科学技術も文学も知らない」といった学生が増えてしまいます。でもそうやって一つの分野のことしか知らない人が社会に出ていった場合、その人は社会のいろいろな問題に対処することができるでしょうか？ 現代社会の問題はさまざまな要因が絡まり合っているし、例えば原発の問題を対処するにも理科系と文系の両方の知識が必要です。高齢化の問題に

向き合うにも、心理、経済、社会福祉などのさまざまな分野の知識が必要になるでしょう。専門教育だけを受けてきた人が「役に立つ」とは限らないのです。むしろ幅広い「教養」を持っている人が必要とされているのが現代なのです。例えば、グローバル社会の中での国際紛争は、民族も宗教も違う人たちが「自分の考えは正しい」と言って争っています。その中で「正解はこれだ」という発想は役に立ちません。日本の中でさえ、生まれや立場の違う人たちは、まったく違った意見を持っています。「正解を見つける」ことよりも、ものの考え方・感じ方が違う人たちの中で、いかにほかの人たちの立場を理解し、他人の主張を聞き、自分の主張も述べ、調停し、共存していけるのかが問われているのです。（キリスト教では 他者理解という考えであり、さらには相互理解となり、異文化へのリスペクトや認め合う度量を大きくする行動ができる人を育てること）そこでは「ひとつの正解」よりも「多様性の理解」がとても大切になります。身近な例を挙げると、海外の文学を読めば、その国の国民性がわかります。人々の心理や人間関係のあり方を知っていたほうがいいはずです。そうやって「物事にはいろいろな見方があるのだ」ということを学んでいることが、私たちの人生を切りひらくときにとっても大切になるのです。母校のリベラルアーツ教育は創設以来脈々と受け継がれています。1874（明治7）年、米国聖公会の宣教師チャニング・ムーア・ウィリアムズ主教によって設立された「立教学校」。東京・築地に聖書と英学を教える、わずか数人の生徒で始まったこの小さな学校が立教大学の前身です。ウィリアムズ主教は、当時の“実利主義”や知識、技術を物質的な繁栄と立身出世の道具とする日本の風潮をよそに、ここを「キリスト教に基づく真の人間教育を行う場」と位置づけました。現象にとらわれず、常にその本質に迫ろうとする自由の精神、そして、個性を重視した人間教育。これこそが立教のキリスト教に基づく精神といえます。これは、正課教育(授業)に限らず、礼拝、キャンプ、講演会、セミナーなど全ての立教生に対して提供されるさまざまなプログラムを通して実践されています。（立教大学ホームページ 参照）。

自由人として生きるための学問

リベラルアーツという言葉は元々ギリシャ・ローマ時代の「自由7科」（文法、修辞、弁証、算術、幾何、天文、音楽）に起源を持っています。その時代に自由人として生きるための学問がリベラルアーツの起源でした。「リベラル・アーツ」、つまり人間を自由にする技ということです。現代社

プロフィール
1955年7月4日 広島県尾道市生まれ
立教高等学校 立教大学を経て
近畿日本ツーリスト株式会社に勤務
2012年、独立して安曇野シンクタンク
創立に加わり
現 神保町シンクタンクを主宰
トラスポヘルスケア販売株式会社創立



会は一見自由に見えます。しかし多くの人たちが生きづらさ、不自由さを感じているのはなぜでしょうか。いま私たちが直面しているのは、評価をたいへん気にして、「正解」を求めていないと不安だという意識です。ですから多くの人たちが「評価されること」にがんじがらめになっています。しかしそれが本当に自由な生き方でしょうか。「評価される正解」にがんじがらめになっている人は実はとても不自由で、そして結局のところ新しいものを創り出す創造性を欠く人になってしまいます。それでは自分も楽しくないし、社会に貢献することもできません。多様な見方ができることは、「他の人の言っていることを鵜呑みにしない」ということでもあります。どんな偉い人が言ったことでも、必ずしも正しくないかもしれない。ある時代のある場所では正しくても、ほかのところでは通用しないかもしれない。だからそれをすぐに信じてしまうのではなく、自分の頭で考え、自分のハートで感じ、自主的に判断し行動することが求められています。もちろんそうやって自分で判断するためには、たくさんを知っておかなければなりません。（東京工業大学リベラルアーツ研究教育院長 上田 紀行教授のブログ参照）1874年の創立以来、「語学力」と「リベラルアーツ教育」を重視し、世界全体が激しく変動する時代に社会を支える国際人を育ててきました。立教大学は、世界標準になりつつあるリーダーシップ教育に日本の大学のなかでいち早く取り組み、「いつでも、世界のどこでも、誰とでも」自分の力を発揮し、理想の未来づくりに貢献できるリーダーシップ力を育むプログラムを展開しています。全学部生を対象に、自分の興味・関心に沿って学部横断的に学ぶ制度や、学部を超え

たゼミナール活動など、グローバルかつ多面的に物事を考える力を身につける仕組みがあります。世界基準の教育システムを通じて段階的に学業をサポートし、立教大学は次代のグローバルリーダーを育てていきます。(立教大学 ホームページ参照) さて、冒頭 自由人になるための学問としてリベラルアーツという考え方があることを説明してきた。この考えは、その時代の奴隷が自由人となるための自由民と非自由民(奴隷)に分けられていた古代ギリシアでの「自由民として教養

を高める教育」、それを学ぶことで一般よりも高度な教養が身につくものを目的としていた。現代の環境に合わせてみると「arts からの自由」すなわち、人間が創造したもの(歴史や経済や文学等)に縛られないで「考え」を飛翔させ、最善の枠組みを作ること、すなわち専門性を持った人々が相互にリスペクトし自身の論理でしか考えないことを排除して、その時の問題解決に全知全能を発揮すること、もしくは問題解決のための合意形成を推し進められることができる人(リーダーシッ

プが取れる)を送り出す役割が求められている。ダイヤモンドプリンセスの初期処置を執り行う組織にリベラルアーツを実践する人はいたのだろうか? 己の考えと違う提案をした人を排除したりはしてないだろうか? 独断で進めていないだろうか? 新型コロナウイルス禍は待った無しの大災害が迫っている。今、リベラルアーツの知恵で全知全能を集めてこの危機を乗り越って参りましょう!

立教経済人クラブ 第 76 回ゴルフ会

2019 年 12 月 8 日、立教経済人クラブゴルフ会が開催されました。前日のたいへん寒く冷たい雨とはうってかわり、快晴で最高のゴルフ日和となりました。今回は千葉県にあります、茂原カントリークラブです。2019 年、安部首相とトランプ大統領がプレイしたコースです。

完全プライベートコースで 1 日に十数組しか受けないそうです。スタートも 9 分毎なのでゆったりとしています。コースはフラットで広々としていますが、青木功プロアドバイスという事でバンカーや池が効果的に配置されており、戦略性を高めています。ショートホールもひとつは短め、もうひとつは長めとバランスが良いです。そしてなんととってもグリーンの速さが凄い! 下りにつけてしまうともうたいへんです!! グリーンから出てしまったり、よくても数メートルオーバーでした(^_^) 下り

の 1 メートル弱がカップに蹴られ 2 メートルオーバーということもありました(ToT)

そんな難しいグリーンを制したのは 48:52 でまわりました、鈴木知恵さんでした。和田成史最高顧問より優勝トロフィーと副賞として二万円分! のグルメギフト券が授与されました。準優勝は 39:43! でまわりました斉藤治さんでした。これは立派なスコアです!! 和田成史最高顧問より準優勝トロフィーと一万円分のグルメギフト券が授与されました。今回も食べ物、スイーツ、焼酎、ワイン等々とても楽しい賞品が集まりました! 上位から順番にゲットしていくのですが、それぞれに魅力的で迷う方もいらっしゃいました。

歓談のなか今回初参加の

鍵山幸彦さん、飯塚智洋さんにご挨拶をいただきました。また、3 位の白石直樹さんから準優勝の斉藤治さん、優勝の鈴木知恵さんにも一言いただき、和やかな雰囲気、最後に記念撮影の後解散となりました。

次回は来年、7 月の予定です。皆様のご参加をお待ちしております。

—長倉 一裕 S59法—



書籍紹介

ダイヤモンド社から「元メガバンク・外資系プライベートバンカーが教える お金を増やすならこの 1 本から始めなさい」という本を出版させていただきました。

立教セカンドステージ大学で資産運用の講師を務めさせていただいている中、受講生から「講義内容で触れた金融商品の騙されてしまうポイントを、世の中の人に解説した本を出版してください」という要望を受け、筆を執りました。

—安東 隆司 H1社—

あなたはご存知ですか?

窓口では語られない事実

- ◆「おすすめ」を買ったのに、お金が減ったのは、なぜ?
- ◆投資信託、ラップ口座、外貨建て保険、高利回り債券……うまい話はワナだらけ!
- ◆「コスト」がわかれば、もうダメされない!
- ◆元メガバンク・外資系プライベートバンカーがやさしく解説!
- ◆世界の富裕層が購入している「海外 ETF」に注目!

増刷決定!
多数ランキングにて 1 位獲得中!

2019 年 12 月

6 日	紀伊國屋書店 和書ビジネス書デیلیーランキング 1 位!
2 日~ 8 日	紀伊国屋書店大手町ビル店 週刊ランキング 単行本部門・ビジネス部門 1 位!
7 日~ 14 日	三省堂書店東京駅一番街店 ビジネス書部門 1 位!
9 日	honto 金融機関・銀行ランキング 1 位!
15 日~ 21 日	三省堂書店名古屋高島屋店 ビジネス書 週刊ランキング 1 位!
15 日~ 21 日	MARUZEN & ジュンク堂書店梅田店 ビジネス書週刊ランキング 1 位!

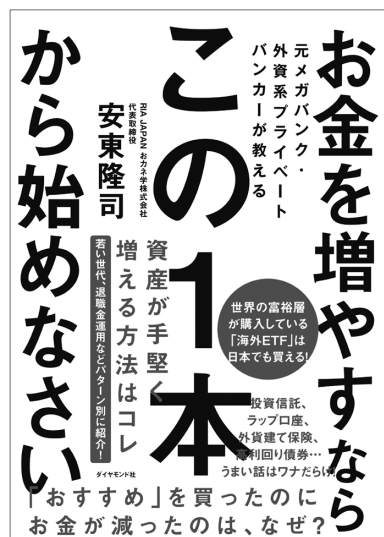
レビュー多数獲得中!

<一部コメント抜粋>

「投資に対して食わず嫌いな人や定年間近で投資をやったことのない人などなど投資初心者におすすめの 1 冊」

「手遅れになる前に低コストで老後の為の地盤造りを始めたい」

「大手証券会社で任せきりで運用していた資産が、少し赤字になっていました。その理由にもやもやしていた時、本書はその答えを教えてください。」



【書籍情報】

ダイヤモンド社「元メガバンク・外資系プライベートバンカーが教える お金を増やすならこの 1 本から始めなさい」 価格: 1,650 円 (税込) ISBN: 978-4-478-10776-8

第3回 勉強会 「働き方改革」～すぐ使える!中小企業における対策と事例～

2020年2月14日(金)16:00より、大塚商会本社ビル2階会議室にて勉強会が開催されました。今回のテーマは、「働き方改革」～すぐ使える!中小企業における対策と事例～と題し、行政において「働き方改革」を進めている内閣人事局参事官補佐の永田真一様、株式会社大塚商会の丸山義夫様、株式会社オービックビジネスコンサルタントの永山雅一様より最新の事例を講演

頂きました。働き方に対する意識は現場のスタッフの置かれた状況によって異なりますが、各講師の方には具体的な事例を出していただき、取り組みや問題解決のヒントなど、様々な角度でお話いただき、大変参考になる講演となりました。また、講演の後は講師の方々と交えて懇親会を行い、参加者からは多くの質問や意見が飛び交う場となりました。

—松原 伸禎 H12史一



内閣人事局参事官補佐 永田真一氏

●「オフィス改革」のねらい

行政機関の業務効率化を推進するため、総務省行政管理局でも、働き方改革の一環として、紙文書中心の働き方から脱却し、生産性を上げるために「オフィス改革」を実行してきました。「オフィス改革」を始める目的としては、2つの問題意識が考えられます。組織・社会にとっての人材の確保(労働参加の拡大)と生産性の向上と、個人にとってのワークライフバランスの実現という点です。

テレワークなどのICTを活用し、柔軟な働き方をすることにより、働く時間や場所に制約(契約、介護、障害等)がある人の能力も活用でき、「移動時間」を節減することができます。このため、テレワークなどのICT活用は、個人のワークライフバランスには大きく貢献するといえます。しかし、このような働き方が仕事の質や生産性が本当に向上するのかという点については未知数と言えます。

むしろ、形式的な「働き方改革」(掛け声だけの半強制的な時短)の推進では、次のような点から、仕事の生産性の向上、若手職員の育成などが不十分になるおそれがあります。

- ①ガバナンス・コンプライアンス
職員の働く場所や時間の自由度が高まる中で、(目の前にいない部下の)マネジメントがおろそかになるおそれ
 - ②人材育成
上司に／上司がすぐ「答え」を求めて十分な検討・調整をせずに幹部に上げるなど、職員が考える／調整する経験が足りなくなるおそれ
 - ③現場に根ざした政策立案
職員とのコミュニケーションが不十分なまま効果のない政策を立案しまうおそれ
- そこで、「オフィス改革」は、単に職員が柔軟に働けるようにするだけでなく、若手や現場が自由闊達に議論し、自発的に企画立案できるような環境を整える必要があると考えられます。

●行政管理局の「オフィス改革」の取組

＜オフィスを変える＞

行政管理局では、仕事のやり方にあったワークスペースを作るために、次の3段階に分けてオフィスを変更しました。

【第1弾(H27.1)】

紙の使用量の少ない業務を担当している電子政府部門の群島のレイアウトを変更しました。案件を抱え込ませずに他の職員との会話を促すために、変形のチーム制や打合せ用の大型モニターを導入し、あえて不規則な机配置にしました。

【第2弾(H28.3)】

次に、総括・企画調整部門においても、一般行政事務にもなじみやすいレイアウトでオフィス改革を進めました。

外部からのお客様が迷わないよう、管理職の机は原則固定したうえで管理職毎に「シマ」を構成し、「シマ」内はフリーアドレスにしました。

【第3弾(H29.4)】

最後に法令部門についてもレイアウト変更しました。

法令部門については過去文献をよく見るため、所管法令(4法)毎に「シマ」を構成し、「シマ」内はフリーアドレスとすることで、法令部門の業務にもなじむレイアウトに変更しました。管理職は、いずれかの「シマ」で執務することとなっており、例えば、各府省に対し行政不服審査請求が行われ、法解釈上に疑義が提示された場合、所管の総務省で早急な対応が必要となるといったときには、管理職は、正確な情報把握と指揮を行い、迅速かつ的確な処理に注力するためその問題を担当している職員が座っている「シマ」で執務することになります。

＜マネジメントを変える＞

オフィスの「形」を変えても「働き方」が変わるとは限りませんし、「働き方」を変えても、仕事の質や生産性が向上するとも限りません。

実際、民間企業を対象とする研究では、フリーアドレス化によって、直ちにコミュニケーションの活性化、生産性の向上が実現するのではな



く、その逆も起こり得るとされています。

「働き方」を変えて、仕事の質や生産性を向上させるためには、オフィスを変えるだけでなく、併せて、職員のマインドを変える必要があります。そのために、経営理念の浸透、積極的なインターナルコミュニケーション・情報共有促進施策、権限移譲I(ある程度現場に権限を委ねる)等のマネジメントの継続的改善も必要になります。

このため、総務省では、若手職員による総務省の働き方改革チームの提言を踏まえて全省的に幹部・管理職が作成した行政管理局長の「働き方宣言」というものを局内中に張り出している。ここには、トップからのメッセージとして、業務の廃止・改善や働き方改革への取組が具体的に記述されており、必要業務に集中して取り組み、不要な業務を廃止・改善する人を評価しますということが書かれています。

こうすることによって、若手職員発、あるいは管理職が部下の状況を把握したうえで、業務の廃止・改善や人材育成の取組を自発的にできるような雰囲気を作っています。

●数字で見る効果

このような取り組みによって、総務省では、次のような効果が生じ、仕事がしやすいオフィスを作ることができました。皆さまもこのような取り組みにご関心がありましたら、是非、総務省にお越しください。

—菅原 清暁 H12心一

✓ 残業時間	約20%削減	
✓ 什器の仕様統一による調達コスト	机(課長補佐以下)	約70%減
	椅子(課長)	約50%減
	椅子(課長補佐以下)	約40%減
✓ ペーパーレス化	約53%削減	
✓ 職場満足度・仕事のしやすさ	約9割の職員が「満足」「仕事しやすくなった」と回答	

株式会社大塚商会 広告宣伝部 丸山義夫氏

●中小企業にとって4月が大きなポイント

2018年6月29日に働き方改革関連法が成立し、2019年4月から施行されています。働き方改革のポイントは、大枠次の3つにまとめられます。

- ① 残業時間の上限規制
原則、月40時間／繁忙期でも月100時間未満
- ② 有給休暇取得の義務化
年間5日間の有給休暇取得の義務化
- ③ 同一労働同一賃金
正社員、パート／アルバイトを問わず法文化

働き方改革関連法は、会社の規模に応じて段階的に適用されていますが、2020年4月から、中小企業においても残業時間の上限規制が適用されることとなりました。2020年4月以降は、中小企業においても、原則として、残業時間がつき45時間、年間360時間を超えることはできません。また、繁忙期などの特別な事情がある場合でも、単月100時間（休日労働含む）、複数月で平均80時間（休日労働含む）、年720時間未満を超えることは禁止されます。

このため、会社経営者は、2020年4月までに、労働者の労働時間を適正に把握し、残業時間の上限規制を超過することのないように管理する体制を整えておく必要があります。

●働き方改革は生産性の向上を図るよいきっかけ

労働時間の上限規制を遵守するためには、従業員一人一人の生産性を向上させる必要があります。つまり、働き方改革は、会社の生産性を向上させるよいきっかけといえます。そして、生産性の向上は、ITを活用することにより実現することができます。

従業員の労働時間管理については、厚生労働省による『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』（平成29年1月20日策定）が策定されています。このガイドラインにおいても、パソコン等による時間管理が記載されており、IT活用が前提とされています。

●大塚商会が実践するソリューション

大塚商会では、ITツールをまず自社に先行導入して生産性を高める実証を行ってまいりました。2009年と2019年の従業員一人当たりの営業利益を比較すると、216.3万円（2009年）から765万円（2019年）に増加しました。その理由は、現在の働き方改革に通じます。そこで、従業員に多様な働き方の選択肢を用意しながら会社全体の生産性を高めて行くことができる、大塚商会のITツールをご紹介します。

①勤怠管理システムの活用

勤怠管理システム「勤次郎」は、多様化する雇用・勤務・賃金形態に幅広くスピーディーに対応し、複雑で煩雑な勤怠情報を自動計算する就業（勤怠）管理システムです。勤怠管理をシステム化することにより、「働き方改革関連法への対応」もスムーズに進めることができます。

- ✓勤怠データの一元管理により、リアルタイムな状況把握を実現
- ✓適正な人員配置で労務コストの低減が可能
- ✓事前のアラームチェックにより、コンプライアンス強化
- ✓データ分析で、経営の意思決定力向上

②文書の電子化ツールの活用

「リコーククラウドOCR For 請求書」は、リコーク独自の帳票解析技術と画像処理技術を掲載したAI（人工知能）が請求書に記載された請求日、請求元会社名、請求金額などの情報を自動認識し、一括データ化を実現することができます。

複合機で請求書を画像PDF化し、Cloud OCRに読み込ませるだけで、あとはAIが請求書に書かれた必要情報を自動的にデータ化します。

非効率だった請求書にまつわる経理業務をAIに任せることにより、社員はより生産性の高い仕事へ集中してもらうことができます。

③基幹系と情報系の融合

「SMILE V」は、業務の一層の効率化と情



報の活用推進を図るため、基幹系システムと情報系システムの連携を図るツールです。

生産性を向上しつつ内部統制基盤を確立する「ワークフロー」や社内情報資産の一元管理・活用を促進する「ドキュメント管理」等を、基幹業務と一体運用することができるため、業務担当者だけでなく、全社員の効率化と業務精度の向上を図ることができます。

④モバイルの内線化

モバイルの内線化とは、携帯電話・スマートフォンを社内の内線電話と同じように利用できる仕組みです。モバイル内線化によって、外出や離席を気にすることなく、何時でも相手に直接連絡できるので取次の手間が軽減でき、迅速な社内コミュニケーションが可能となります。また、通信キャリアのFMCを利用すれば、携帯電話と事務所の固定電話間で通話を無料にすることもできます。

⑤チャットボットの活用

チャットボットとは、チャット形式で質問にロボットが自動回答してくれる仕組みとされています。「たよれーる AI チャットボット」は、インターネット上でリアルタイムにコミュニケーションをとることができるAI（人工知能）を活用したツールで、会話で使うような自然な表現を解釈し、適切な回答が可能なIBM Watsonの自然言語処理機能を活用した大塚商会オリジナルのチャットボットシステムです。

AIが「よくある問い合わせ」に自動対応するため、情報検索時間や問い合わせ対応時間の削減が実現できます。販売管理システムなどに接続することにより、様々な業務をアシストすることができ、従業員の生産性を高めることができます。

—菅原 清暁 H12心—

『労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン』（抜粋）

4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

- (1)使用者は、労働者の労働時間毎の仕業・就業時刻を確認し、適正に記録すること
- (2)原則的な方法

ア 使用者が、自ら現認することにより確認すること

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

----- 中略 -----

- (3)自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること

株式会社オービックビジネスコンサルタント 永山雅一氏

●企業の働き方改革の現状

働き改革の手法として、テレワーク（在宅勤務）、生産性強化、オフィスレス・ノマドワーキング、ダイバーシティ経営、モバイルワークなど、様々なトレンドキーワードが飛び交っています。しかし、世の中にある働き方改革の手法は、中堅・中小企業にとっては実現性が低く、なかなか踏み出せていないのが現状だと思います。

その理由としては、世の中にある働き方改革の手法は、大手向けの抜本的な制度改革であり中堅・中小企業にとっては取り組みにくいこと、取り組んでも労働時間が本当に削減できるのか確証がないこと、などが挙げられます。

そこで、中堅・中小企業にとって実現性が高く、具体的に効果が出る働き方改革の手法が求められているのではないのでしょうか。

●実現性が高い効果の出る手法の考え方

まず、働き方改革を実現するためには、目の前にある業務の時間を減らすことで総労働時間を削減し、従業員の生産性を向上させる必要があります。

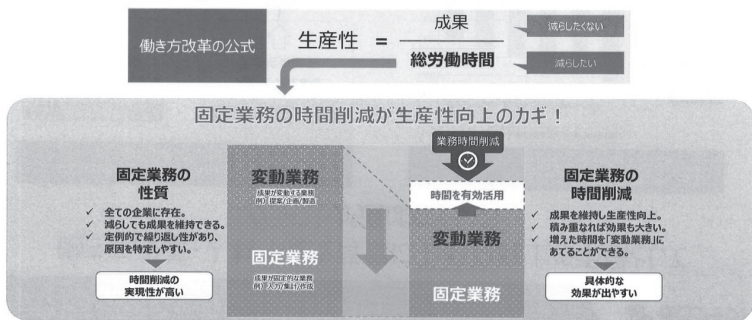
資料の入力、集計、作成といった固定業務は、すべての企業に存在する業務です。また、減らしても成果を維持することができ、定例的で繰り返し性があり、非効率な原因を特定しやすい業務とも言え

ます。このため、固定業務は、変動業務と比べて時間削減の実現性が高いのです。固定業務の時間を削減することにより、成果を維持したまま生産性向上を図ることができ、増えた時間を「変動業務」に充てることにより、されなる生産性の向上も見込めます。つまり、固定業務の時間削減が生産性を向上させるカギと言えるのです。

●クラウドシステムによる生産性向上

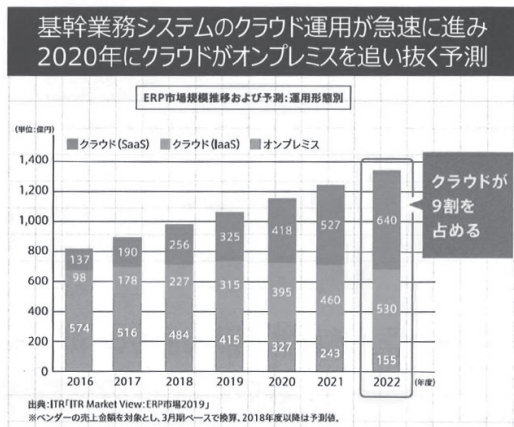
ここ最近、働き方改革（長時間労働対策による労働時間の減少）と人材不足（人材不足による生産性の低下）を背景に、生産性向上の有効な手段として、クラウドシステムの導入が選ばれています。基幹業務システムのクラウド運用が急速に進み、2020年にはクラウドがオンプレミス（※1）を追い抜き、2022年にはクラウドが9割を占めると予想されています。（※1 サーバーやソフトウェアなどの情報システムを使用者が管理する設備内に設置し、運用すること。）

奉行クラウドフォーラム 2019 におけるアン

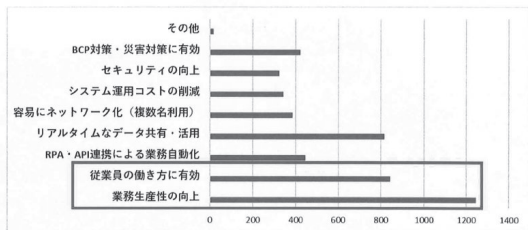


ケート結果によると、45%以上のお客様が1年以内に基幹業務のクラウド化を検討していました。また、業務にクラウドを活用するメリットを質問したところ、クラウド導入のメリットの上位は、「業務生産性の向上」「従業員の働き方に有効」でした。

—菅原 清暁 H12心—



Q. 業務にクラウドを活用する
メリットはどこにあるか？



column

働き方改革の本質とは何か？

つい先日、働き方改革をテーマとした当クラブの勉強会に参加しました。大塚商会様、オービックビジネスコンサルタント様の成功事例－働き方改革をITソリューションで推進する、業務効率を劇的に向上させる－というものでした。

小職は働き方改革の鍵となるキーワードは「生産性」と「多様性」に集約されると考えています。

生産性（Productivity）はインプット（コスト）分のアウトプット（売上）で求められます。1980年代までの成長期の日本企業は滅私奉公、会社への忠誠心という名の下、労働量で成果をカバーしてきました。

サラリーマンという高度成長期の人材モ

デルは既に崩壊し、これからは時間当たりの成果が求められるプロフェッショナルの時代です。残業を圧縮してコストを削減することと同時に、ワークライフバランスを軸に、仕事とプライベートとを両立させることで質の向上を目指す方向性です。

多様性（Diversity）は様々な文化を持つメンバーでチームを構成し、大きな成果やイノベーションを生み出すことがゴールです。国籍、性別、世代、専門領域等々、属性を目安にコラボレーションを図ることが一般的ですが、本質は人間理解、パーソナリティのメカニズムを知ることがダイバーシティに繋がると思います。

パーソナリティは思考行動パターンであり、当たり前の行動習慣を文化と呼びます。同質的な集団からはイノベーションが起こりにくく、異質な集団から化学反応が生まれ、シナジーやイノベーションが起こるのです。

「適材・適所」に置かれた状態が「人財」です。そのバロメータになるのがストレス

値です。健康経営が昨今クローズアップされておりますが、適材＝仕事や職務との適合度、適所＝上司やチームメンバーとの人間関係の適合度が成果に反映されます。適度なストレス状態であれば、生産性は最大化しますが、過度のストレス状態であるとネガティブな状態に陥り、成果を出しにくくなってしまいます。

人間を理解するフレームワークとして、様々な性格特性の検査があります。伸ばすべきはスキルである、活かすべきものはパーソナリティです。つまり、良いところにフォーカスするという、“美点凝視”の文化を醸成することが多様性のみならず生産性に繋がります。性格特性をデータ化する手法の中から納得性があり、信頼できるツールを社内の共通言語として位置づけ、運用していくことはマインドセットを変革する上でも有効な一手と言えるでしょう。

藤田 聡

(87年経営卒、副会長、(株)企業変革創造代表)

日本茶ライフハック～日本茶でビジネスや人生のクオリティを高める！～

第2回：ウイルスにも日本茶！

今号が発行になるころには収束していると思いますが、新型コロナウイルスの脅威への不安に胸がざわつく春です。

マスクも完ぺきではないなんて聞くと何にどう気を付けたものやらお手上げですが、中国でマスクに次いで購入者が殺到しているのはビタミンCのサプリメントなんだそうです。

ビタミンCは抗ウイルス効果がありインフルエンザなど感染症の予防に有効とされています。インフルエンザの予防法と新型コロナウイルスの予防法は同じということなので、しっかりとっておきたいですね。

ビタミンCが含まれる食品というと、ミカンなどの柑橘類を思い浮かべる方が多いかと

と思いますが、ここは日本茶をぜひ！中国の皆さんも日本茶をぜひ!!!

なぜ“日本茶”かというと、中国茶は高温で炒る製法が一般的なのでビタミンCが破壊されてしまうのです。日本では短時間蒸して作るのでビタミンCが残ります。

日本茶でもほうじ茶は高温で焙煎するので減ってしまいますし、ビタミンCは酸化に弱いので紅茶では消失、烏龍茶などの半発酵茶では少なくなっています。

ですから飲むべきは日本の煎茶なのです！
さらにお茶にはインフルエンザウイルスの増殖を抑えるカテキンも含まれています。



プロフィール●満木葉子(みつきようこ)
98年文学部心理学科卒業。
株式会社ねこぱんち代表取締役 / 一般社団法人日本茶アンバサダー協会代表理事

☆日本茶応援サイト
『ENJOY! 日本茶』
www.nihoncha.org/

抹茶もいいですが、のどや口を潤しておくことがウイルス感染対策になることから煎茶に分がありますね。

日本人に不足しがちなビタミンDをとるといいという説もあります。ビタミンDが豊富な煮干しをお茶うけに煎茶を親しい人と楽しくいただければ、免疫力が活性化しまくりですね。不安で人と人とが分断されそうなこんな時こそ職場の皆さんでそんな時間を設けるのもいいのではないのでしょうか。

立教経済人クラブ 40 周年に向けて

2020年度は立教経済人クラブが創立40周年を迎える節目の年となります。4月以降、様々な企画をご案内させていただく予定ですが、昨年5月の総会で40周年実行委員長に就任した昆凡子理事(S54 仏)にその意気込みをお聞きしました。

.....

記：本日はよろしくお願いいたします。早速ですが、立教経済人クラブが今年創立40周年を迎えるにあたり、40周年実行委員長として、どのようなコンセプトで事業計画を考えているかをお聞かせください。

昆：立教経済人クラブは会員である諸先輩方の努力と、学校側のサポートのお陰で発展を遂げてまいりました。立教経済人クラブが40年という長い期間活動が続いたのは、まずは、諸先輩方が経済界の中でご活躍をされ、クラブの発展にご尽力いただいたからであり、また、大学・校友会をはじめとした関係諸団体の皆様のご支援のおかげだと思います。これまでの活動、ご支援に対して感謝と、これから更に発展をしていく経済人クラブの

姿をお披露目する機会としたいです。

また、次の10年を見据えて、若い世代へタスキを渡していく意味合いもあるだろうと思います。現在、会の運営に携わっている運営委員会には、当時経済人クラブの発足に関わったボードメンバーがおらず、発足当時の事を知らない世代のメンバーばかりです。立教の良いところを受け継ぎながら、若い世代へメッセージを発信し、アピールをする機会としたいです。

そして、重要なのは立教の経済人が集まり、一緒に活動することで生まれる「楽しさ」というものを感じていただきたい、ということです。11月20日に開催予定の記念式典はもちろん、「参加して良かったなと思える」ような満足度の高い会にすべく、40周年の記念事業を通してクラブの拡大、活性化のきっかけとしたいと思っています。



記：11月20日(金)に予定されている記念式典やその他、イベントについて決まっていることがあれば教えてください。

昆：40周年に向けて委員会を作り、先ほど申し上げたようなコンセプトで様々な企画を検討しているところです。11月20日の記念式典では講師として株式会社リクルートホールディングスの峯岸真澄社長(S62 経)に講演を依頼し、ご快諾をいただいています。その他、懇親会の一部では立教大学の応援団やチアリーディング部、ビッグバンドも登場する予定です。また、豪華賞品が当たる抽選会も企画中です。

その他、4月からの定例の活動をはじめとした様々なイベントを40周年事業として鋭意企画中です。是非ご期待ください！

記：ビッグなゲストが登壇する企画が続きますね。来年度の経済人クラブが今から楽しみです。昆理事ありがとうございました！

—松原 伸禎 H12史—

新しく会員になられた方々

(敬称略)

伊藤 英明 S55社
(有)オフィスコーティアン
〒167-0034 杉並区桃井 1-22-12
TEL：03-3301-5466
FAX：03-3301-5466
E-Mail：hideaki.ito@coutian.co.jp
放送番組等の企画制作及び出版物の企画制作

尾関 勇 H1産
(株)アンゼン・ボックス
代表取締役
〒106-0044 港区東麻布 2-15-2
TEL：03-3585-0051
FAX：03-3585-9155
E-Mail：isamu.ozeki@anzenpax.jp
パッケージ製造・販売

門 誠司 S62経
エーオンジャパン(株)
理事
〒100-0014 千代田区永田町 2-10-3
TEL：03-4589-4133
E-Mail：seiji.kado@aon.com
保険代理業

河口 勇太 H3法
(株)みずほフィナンシャルグループ
(株)みずほプライベートウェルネスマネジメント アドバイザリー第2部 部長
〒100-0011 千代田区内幸町 1-1-5
TEL：03-3596-8449
FAX：03-3396-7666
総合コンサルティング業

岸 謙一郎 S58産
(株)テレビ新潟放送網
取締役 営業本部東京支社長
〒105-0004 港区新橋 2-19-10
新橋マリンビル 9F
TEL：03-3573-0688
FAX：03-3573-0682
E-Mail：kishiken@teny.co.jp
放送局 (NTV 系)

見目 智也 H27経
Whoever (株)
代表取締役社長
〒220-0072 横浜市西区浅間町 3-171-37 パークハイム 603
TEL：080-5063-3077
E-Mail：tomoya_kemmoku@whoever.co.jp
SNS 運用代行事業

白石 俊平 H13経
(株)テックフィード
代表取締役
〒101-0021 千代田区外神田 5-2-7
外神田下村ビル 4 階
TEL：080-9668-6467
E-Mail：shumpei.shiraishi@techfeed.co.jp
IT サービス業

竹原 眞美 S61営
竹原税務会計事務所
税理士
〒169-0074 新宿区北新宿 2-15-4
TEL：03-3363-3655
FAX：03-3363-3657
E-Mail：takeharakaikei@aqua.plala.or.jp
税理士事務所

長堀 和正 S59産
(株)武蔵野銀行
取締役頭取
〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町 1-10-8
TEL：048-641-6111
FAX：048-646-0051
金融

那谷 直哉 H5観
エーオンジャパン(株)
企業営業第2部 担当課長
〒100-0014 千代田区永田町 2-10-3
キャピトルタワー 11F
TEL：03-4589-4160
FAX：03-4589-4462
E-Mail：naoya.natani@aon.com
保険代理業

早川 昇尚 H14 立教新座高
(株)サッポロ実業
専務取締役
〒170-0013 豊島区東池袋 3-4-1
TEL：03-3982-3852
FAX：03-3989-4909
E-Mail：nhayakawa@sapporo-j.co.jp
総合フードサービス業

半澤 斉 H18 立教新座高
虎ノ門カレッジ法律事務所
弁護士
〒105-0001 港区虎ノ門 1-1-23
虎ノ門東宝ビル 3 階
TEL：03-3597-5755
FAX：03-3597-5770
E-Mail：hanzawa@toranomon-courage.com
仕業

古橋 昌也 H16産
Wealth Capital Partners (株)
代表取締役
〒107-0052 港区赤坂 2-23-1
アークヒルズフロントタワー703 号室
TEL：03-4520-8640
FAX：03-6332-9998
E-Mail：m-furuhashi@weps.co.jp
投資金融業

森 健太郎 H8産
ビクソー(株)
〒150-6018 渋谷区恵比寿 4-20-3
恵比寿ガーデンプレイス 18 階
TEL：03-5789-5295
FAX：03-5789-5291
E-Mail：tvix@vixoin.com
金融業 (ヘッジファンド)

藪田 俊隆 H9営
(株)みずほフィナンシャルグループ
次期システムプロジェクト統括 PT 副 PT 長
〒100-8176 千代田区大手町 1-5-5
TEL：03-6628-9237
FAX：03-6800-4663
E-Mail：toshitaka.yabuta@mizuhofg.co.jp
金融

山下 孝治 S49営
(株)名古屋観光ホテル / (株)ナゴヤキャッスル
代表取締役社長
〒460-8608 名古屋市中区錦 1-19-30
TEL：052-231-7711
FAX：052-231-7718
ホテル業

山村 鉄平 H9経
アイベット損害保険(株)
代表取締役 社長執行役員
〒106-0032 港区六本木 1-8-7
TEL：03-5574-8610
FAX：03-5574-8431
E-Mail：t_yamamura@ipet-ins.com
ペット保険

横山 浩一 S60産
(有)横山表具店
代表取締役
〒940-0083 長岡市宮原 2-4-22
TEL：0258-33-2356
FAX：0258-86-7250
E-Mail：info@yokoyamhyoguten.co.jp
絵画修復業 (掛軸、屏風、額、等)

第2回 理事会

2019 年 11 月 7 日、2019 年度第 2 回理事会が新橋の新橋亭 (取締役会長：呉東富氏 S41 営) にて開催されました。

18 時より、大塚会長にご挨拶をいただいた後、井口事務局長の進行のもと、理事会を開始。今年

度実施された各委員会活動の進捗状況および、中間会計と、来年の 40 周年について昆理事より報告が行われ、ご出席いただいた顧問、理事の皆様からご意見並びにご助言を賜りました。

その後懇親会へと移り今回も呉先輩のお計らい

により新橋亭のおいしい料理に舌鼓をうちました。諸先輩方の近況、各委員長からの近況報告を行い、定刻 21 時に散会となりました。引き続き各委員会の活動にご支援とご指導をお願いいたします。
—松原 伸禎 H12史—



Facebook で、立教経済人クラブのグループに参加しよう！

セミナーや新製品の告知、交流の場としてドシドシ投稿してください。

運営委員会に参加しませんか？

経済人クラブの運営を手助けしてくれる有志を求めています。毎月 1 回の運営委員会に参加して頂き (本業優先で結構)、自分の役割を片手間にこなして頂くだけです。特別な資格、スキルは一切要りません。本業に影響が出るようなこともありません。必要なのは、経済人クラブの仲間と交流したいと思う気持ちだけかな!? 打合せ終了後の飲み会が楽しみかも？

立教経済人クラブウェブサイト

<https://www.r-keizaijin.net>



立教経済人クラブでの、過去の行事や活動は、ウェブサイトでご覧頂けます。