

# 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：松原伸禎 事務局：TEL.03-3985-3135 <https://www.r-keizaijin.net/>

# コロナウイルス特集

新型コロナウイルスの発生により国をあげて様々な取り組みを行ってきたことは皆さまご承知の事と存じませぬ。当クラブにおきまして、国・各都道府県の要請や指針を受け、予定していたイベントの中止・延期を余儀なくされ、ビデオ会議システムを利用するなど、リモート環境での開催等の対応を行ってまいりました。そのような環境下、会報誌を通じて有益な情報を提供できるよう、今期開催されたイベント報告に加え、『コロナ渦における経営、業務のヒント』を各業界の専門家の皆様に寄稿いただきました。

## コロナ禍における影響 ～立教大学の現状、ビジネス界での変革～

立教経済人クラブ 最高顧問 和田 成史

昨年末に中国武漢市で確認されたコロナウイルスが日本でも拡大を続けており、私たちの身近にも迫ってきています。感染症との闘いは、全世界の企業に課せられた課題です。目に見えない感染症への対策は、これまでに例がなく判断は困難を極めます。この状況下での立教大学の現状について、そして大学とビジネスの違い、これからの事などをお伝えできればと思います。

立教大学では、いち早く授業のオンライン化を決めて準備を進めました。当初は学内PC教室の利用なども想定していましたが、4月早々に感染拡大の影響を鑑み、すべての開校科目のオンライン受講体制の構築をすすめました。その結果、春学期については、すべてオンラインで完了し、秋学期の授業も原則としてオンラインで実施する方向で準備を進めています。

また、オンライン受講を含めた学修環境を整え、安心して授業を受けられるための措置として、一律5万円の「学修環境整備奨学金」給付を実施いたしました。オンライン受講を進めるための機材購入や、通信回線の確保に利用いただきました。

オンライン受講と言っても、単なる通信教育ではなく、平時と変わらない教育の質を維持するように工夫を凝らしており、グループワークや相互の発表などを実現しています。随時アンケートをもとに改善活動を行い、一部の授業では任意でのオンライン補講などもあり、秋学期においても、ますます工夫が行われることでしょう。

全てオンラインとしても、変わらないこともあります。例えばキャリアセンターでは、他校に先駆けて、オンラインでの相談を受け始めましたが、平時と変わらず4000件の就職相談を7月までに実施していると聞いています。従来はリアルに開催していた就職セミナーや、他校との合同交流会、ライブ講座開発など、同じ規模を実現されています。

学生は原則登校できませんので、不安も多いと思います。しかし、敢えてポジティブに考えるのであれば、オンラインだから地方のご実家から参加でき、またじっくりと、将来を考える時間をもてました。自分のコアコンピタンスは何か。社会で何がしたいのか。何を貢献できるのか。いず

れコロナが収束して、平時と同じように登校できる時、大きく成長されることを期待しています。

さて、ビジネスにおいてはどうでしょうか？

大学教育の多く平時に戻ることも想像されますが、ビジネス環境においては、今回の社会変革は、元に戻らないことも多くあると考えます。コロナ禍により、世界は一気にデジタルトランスフォーメーション(DX)に舵を切りました。遅々として進まなかった日本のDXもこれを機に加速しています。

多くの企業がテレワークという、新しい社会での働き方がすすみました。営業スタイルについても、Zoomなどを利用したリモート営業が一気に定着しました。

また弊社では、平時は多くのセミナーを開催して、お客様に情報提供を行ってきましたが、これらも現在、全てウェビナー(オンラインセミナー)で展開しています。はじめはお客様の参加がないのではないかと、満足度が下がるとは心配する社員もいました。しかし結果として、日本中のお客様が参加され受講者は増え、オンラインだからこそ近くで見られるなどの工夫で満足度も上がりました。

こうした場所を問わない新しい働き方、リモートツールの活用は、コロナが収束しても、継続されていくでしょう。このような新しい社会で、どのように活動していくべきなのか、どのように社会に貢献すべきなのか、企業は企業で、しっかりと考えて、考え抜くことがとても大切です。

私は今まで以上に、一人一人の、また各企業の専門性を持つことが必要だと考えています。これまでのナレッジ、経験や知恵と、テクノロジーが融合していく時代です。テクノロジーの変化をとらえ、あるいはテクノロジーで会社自身も変わっていかないとなりません。社会の変化はチャンスにもなります。そのために、考え続けるしかありません。

校歌「栄光の立教」に、『愛の魂、正義の心』という立教らしいフレーズが出てきますが、立教の良さ、豊かさだと思っています。これからの変革時代でも、こうした大切な想いは変えずに、夢を持って、チャレンジしつづけていきましょう。

# コロナ感染症蔓延下での労務管理、活用できる助成金・補助金とは

新型コロナウイルスの影響に対し、国や都道府県はコロナ特例として持続化給付金や家賃支援給付金、雇用調整助成金などの各種助成金・補助金での支援を行っています。  
労務管理の観点から、その助成金・補助金を最大限活用するために知っておくことをストラテジーグループ代表であり、社会保険労務士法人ストラテジー顧問の梅村吉博氏にお話を伺いました。



著者：梅村 吉博／現在、ストラテジーグループ代表、株式会社ストラテジー、株式会社STRキャリア 代表取締役社長、社会保険労務士法人ストラテジー顧問、立教経済人クラブ会員、東京ワセダロータリークラブ会員（幹事）  
（連絡先：東京都港区南青山2-18-2 竹中スリービル2F TEL：03-6383-4313）  
経歴：立教大学卒業後、総合出版社入社し、20年間勤務。その後、CCC傘下経営コンサルタント会社にて人事部長、マザーズ上場医療情報IT企業にて執行役員人事総務部長を歴任。2010年に独立し、現在に至る。（社会保険労務士セントポール会前会長）

新型コロナウイルス感染症蔓延の影響で、自粛要請を伴った多くの経済活動、東京オリンピック・プロスポーツ・アマチュア競技、コンサートなどの各種イベントの延期・中止・入場制限、不要不急の外出禁止、テレワークの推奨など、国民生活に今までにない多大な影響を与える非常事態となった。特に本年4月7日から5月27日まで発令されていた新型コロナウイルス感染症対応緊急事態宣言により、個人生活や企業を取り巻く環境は大きく転換の時期を迎えた。

会社経営者の多くの方はかつて経験したことのない状況下で、会社や従業員の雇用を守ることを最優先として、セーフティネットを活用した金融機関からの融資、国や都道府県がコロナ特例として準備した持続化給付金や家賃支援給付金、雇用調整助成金などの各種助成金・補助金を最大限に活用して、不測の事態に備えられたと思います。

健康面で従業員を守るということでは、通勤時の罹患を避けるためにテレワークを余儀なくされ、その結果就業管理や手当、人事評価にも影響が出たのではないのでしょうか。

弊社のお客様は、内資外資問わず多種多様な業種・規模の企業ですが、今年の春先はリストラや拠点縮小、テレワークに伴う労務管理の注意点の問い合わせが非常に多く、各社ともに何かしらの規定変更を実施することになりました。

コロナ前は多くの企業が人材不足で困っておられまし

たので、結局リストラではなく、厚生労働省の雇用調整助成金を活用した雇用の確保を維持された会社が大部分でした。

それでは、コロナ感染症蔓延下での労務管理相談は具体的にはどのようなものであったかを次に説明します。

## 1. コロナ感染症蔓延下での労務管理とは

様々なご相談を今年3月から受けておりますが、大きく分けて下記の3つに集約できます。

- 1) リストラ、休業における注意点、やるべきこと
- 2) テレワーク導入時の注意点、整えるべきこと
- 3) 人事評価の見直し、採用戦略の再構築

以下に詳細を纏めてみましょう。

### 1) リストラ、休業における注意点、やるべきこと

発注減、顧客の休業・廃止、イベントの中止などにより、多くの企業が窮地に追い込まれております。雇用は守りたいが限界に近づいている、店舗廃止に伴ってリストラを余儀なく選択しないとならないということでご相談を現在も継続的に受けております。解雇4原則に則って実施しなければ、裁判で負けることが大いにあり得ますので、顧問弁護士とも相談され慎重に準備をされることをお勧めしております。現在は問題ないが来春までは分からないという企業からは新卒社員内定取り消しについてもご相談いただきますが、コーセーアールイー事件・

福岡地裁平成 22 年 6 月 2 日判決などの判例も出ておりますので、慎重に検討を重ねるべきだとはご指導させていただきます。

下記（資料 1）は、参考までに解雇 4 原則を簡単に纏めたものとなります。

資料 1

**解雇 4 原則とは**

(1) 人員整理の必要性  
どうしても人員を整理しなければならない経営上の理由があること  
（「経営不振を打開するため」は○、「生産性を向上させるため」は×）

(2) 解雇回避努力義務の履行  
非正規社員の解雇、希望退職者の募集、役員報酬のカット、出向、配置転換、一時帰休実施など、解雇を回避するためにあらゆる努力を尽くしているか

(3) 被解雇者選定の合理性  
解雇の人選基準が経営側の主観に左右されず、合理的かつ公平であること  
納得性の高い人事評価に基づくものか

(4) 解雇手続の妥当性  
解雇の対象者および労働組合または労働者代表者と十分に協議し、整理解雇について納得を得るための努力を尽くしていること

※すべてが完全に整っていない場合でも認定はされる  
重要度 (4) > (3) > (2) > (1)

また、休業についても、今一度就業規則を確認され、記述があるかを確認されてから実施すべきです。今まで数百の企業の就業規則を見てきましたが、古いままで改正されていない会社やシンプルすぎてトラブルの際には裁判で必ず負けてしまうような規程のまま放置されている会社が多く、様々な企業で見直しの手伝いをさせていただきました。雇用調整助成金の申請は簡易になり、提出不要とはなりましたが労使協定も必ず結ぶことは不可欠です。

2) テレワーク導入時の注意点、整えるべきこと

こちらは普段寛ぐべき個人の自宅スペースを仕事場に変えることになりますので、その変化に対しての準備が必要です。下記にポイントを纏めていきます。

順番としては、①規程の点検・見直し、修正を行い、その後②勤務管理方法とリスクヘッジについて準備をし、最後に人事評価についての準備を行うこととなります。（資料 2）

資料 2

**1) 規程の見直し**  
内容: ①就業規則は最低限の記載に留める(社員の範囲、就業場所等)  
②テレワーク規程を制定して、細かい内容はこちらに盛り込む  
※厚生労働省のHPIにモデル規程が掲載されております。各社ごと実態に合わせて修正活用されることをお勧めいたします。

**2) 正しい勤務管理方法、リスクヘッジとは**  
勤務管理注意点: ①業務の洗い出しを行い、シフトを公平に!  
②標準的な開始時間、終了時間を設定して業務レポートを提出開始時には本日手掛けることを、終了時は遂行した記録を報告  
③上記までは要求せず、PCログイン、ログアウトのみで記録(裁量労働制や管理職に多く採用されている)  
リスクヘッジ: 売上ダウンを下げるために、PC・チャット・携帯をフル活用して、各自の業務を見える化し、常に刺激を与え、社員が孤立しないようにする。導入初期は、メンタルダウンや離職が多かったが、ここに来て上記が効果を出している会社が多い。  
労災も当然適用されますので、テレワークでのトラブルは会社に申し出ることを規程に盛り込み、周知徹底が必要!

通勤手当がなくなる分でテレワーク手当の導入や、自転車通勤制度を導入して規程の整備と共に損害保険や駐輪場代の負担を検討する会社も多くなりました。（資料 3）

資料 3

**3) テレワーク時の人事評価**

メリット: ①業績と作業過程は見える化により、公正に運用可能  
②PC・チャット・携帯の効果的な活用が検証でき、会社推奨業務パターン(コンピテンシー)を作成できることも可能  
③評価の難しい管理部門も通常よりは評価が出来やすくなる  
④ZOOM等での面談で本音が聞くこともできる

注意点: ①非常事態での運用につき、顧客も通常状況ではないため、成果が以前のように結びつかないこともあり。  
作業過程に重きを置くことが通常よりも必要となる。慎重に実施しないと優秀層の離職に繋がる。  
②チャレンジ要素の評価は停止することも検討。  
③自分を見つめやすい時期であるので、直接的な批判は避けるべき。  
評価者は、録画・録音を常にされていると意識して、面談すること。

状況によっては・・・  
能力不足の新人や業務に適應できず、すぐに戻される社員については丁寧な面談を続け(最低月1回、6ヶ月継続)、改善の余地がなければ、もし会社に継続雇用されたことの待遇面のデメリットを説明して、決意を促すことも。

最近の傾向としては、ジョブ型評価や雇用を検討する会社も増えています。（参考資料）

参考資料: ジョブ型での評価制度を導入予定の大企業  
広がる新しい働き方

ジョブ型に移行	資生堂	2021年1月から少なくとも約8000人のオフィス社員にも拡大
	日立製作所	約2万3000人対象に21年4月から本格導入
	富士通	20年度に課長級以上の管理職で導入し今後順次拡大
在宅専用人材	SHIFT	契約金100万円で正社員エンジニアの採用開始
	AGC	在宅勤務経費を年12万円まで補助
手当見直し	メルカリ	通勤費の定額支給をやめ、在宅勤務経費を半年で6万円補助

日経電子版より

2. コロナ感染症蔓延下で活用できる助成金・補助金とは

経済産業庁が中心となって広報を行っているが、①持続化給付金、②家賃支援給付金、③IT導入補助金、④厚生労働省管轄の雇用調整助成金、小学校休業等対応助成金など、⑤各都道府県の独自の助成金も存在している。経済産業庁のホームページに各業種のプランが掲載しているので、参考にして対応する事で無駄なく受給にすることが出来ます。下記は小売業向けの資料となります。その他、飲食業、製造業、卸売業、宿泊業、旅客運輸業、貨物運輸業、娯楽業、医療関係向けということで2020年8月4日にUPしています。①持続化給付金、②家賃支援給付金、③IT導入補助金については、申請パンフ

レットに沿って準備をすれば問題なく受給できるはずで  
す。売上台帳、損益計算書等は顧問税理士にお願いすれ  
ばすぐに発行してくれるはずで

す。下記図1は経済産業省のコロナ対応助成金・補助金の  
HPとなります。

④厚生労働省の助成金についてですが、今回のコロナ  
感染症蔓延下で多種多様な企業におかれまして、すでに

活用されているかと思えます雇用調整助成金について、  
その特徴とまだまだ活用できる有効な申請方法を纏めて  
いきたいと思います。

1) 雇用調整助成金の変更点について

1日あたりの助成上限額 15,000円までの引き上げと助  
成率UPが最大のメリットで、リストラがない場合には  
上限額まで100%を支給されるので、法人・個人事業主  
問わず多くの企業で申請されています。(図2参照)

以前は前々月までに休業計画や労使協定、損益計算書  
を提出しないとならなかったですが、今回のコロナ特例  
措置では不要となりました。特に20名以下の会社に対  
しては、労働保険年度更新の金額や雇用人数からの助成  
金額の算出ではなく、実態に合致した形での支給となっ  
たところが大きな変更点です。

また、教育研修の内容、要件が非常に緩和されたこと  
が大きな特徴です。以前は半日休業日に研修を実施後と  
勤務することはNGとされていましたが、今回は容認さ  
れました。

また、研修自体について、リアル研修以外もZOOM  
等を活用した片方向・双方向受講が許可され、自宅やサ  
テライトオフィスでの受講も認められました。研修内容  
も直接的な技能向上以外の研修(例えば、接遇・マナー  
研修、ハラスメント研修など)がOKとなりました。集  
合研修は避けることを目的とし、多くの要件が緩和され  
た形となります。

ただし、実施主体の制定、研修カリキュラムの作成、  
研修レポートの提出、自社社員が実施する研修の場合、  
5年以上の経験を有する社員による研修でないとなら  
ないなどの要件は今まで通りとなります。右記資料①、資  
料②にて詳細は記載していますので参考にしてください。

図1

新型コロナウイルス感染症で経営にお困りの小売業経営者の皆様へ

【支援が受けられる場合についてまとめました】

持続化給付金や家賃支援給付金、実質無利子融資により、当面の運転資金を確保するとともに、休業手当等の助成や税・社会保険料の納付猶予、公共料金の支払い猶予で足下の支払い負担を軽減。さらに、店舗の改装等、回復期に向けた前向きな投資を応援します。

売上が縮小する中、設備の維持費用は変わらず負担に	事業全般に広く使える給付金を支給します 持続化給付金を、法人最大200万円、個人事業者最大100万円支給。 ※今年1月～3月までに創業した事業者も、要件を満たせば、支援対象とします。詳細は、 <a href="https://www.iizokuka-kyufu.jp/">https://www.iizokuka-kyufu.jp/</a> まで。
売上減少が続く中、地代・家賃の支払いが負担に	地代・家賃負担軽減のための給付金を支給します 家賃支援給付金を売上減少に直面する事業者の地代・家賃(資料)の負担を軽減することを目的に、法人は月額100万円を上限、個人事業者は月額50万円を上限とし、6か月分を支給。 詳細は、 <a href="https://yachin-shien.go.jp/">https://yachin-shien.go.jp/</a> まで。
売上減少に伴い、当面の運転資金を調達したい	実質無利子・無担保融資をご活用いただけます 政府系金融機関・民間金融機関の両方で実施する実質無利子・無担保・期間最大5年の融資の上限額を拡充。再度のご相談も可能です。 ・日本公庫国民事業、民間金融機関一最大4000万円(拡充前3000万円) ・日本公庫中小事業、商工中金(危機対応融資)一最大2億円(拡充前1億円)
金融機関が資本とみなせる資本金性を調達したい	新型コロナウイルス対策資本金性劣後ローンをご活用いただけます 日本公庫及び商工中金が、金融機関が資本とみなせる資本性劣後ローンを供給し、民間金融機関からの円滑な金融支援を促しつつ、事業者の成長・継続を支援します。 ・貸付限度：日本公庫国民事業7,200万円、日本公庫中小事業・商工中金7,200円 ・貸付期間：20年、10年、5年1ヶ月(期間一括償還)
従業員を一時的に休業させたいが、手当の支払いが大変	雇用調整助成金で手当等の一部が助成されます 4月1日から9月30日までの緊急対応期間中の休業等について、中小企業の場合は休業手当等の4/5を助成。また、解雇等をせず雇用の維持に努めた場合は、助成率が10/10に。さらに、助成額の上限を対象者1人1日当たり15,000円に引き上げるなど、支援内容を大幅に拡充。
感染防止対策を行いながら、事業を再開し、集客を回復したい	IT導入補助金、持続化補助金が活用できます インターネット販売の強化や自動受付機の導入による非対面型サービスの提供など、システムやITの導入を支援。業務効率化ツールやテレワークツール等の導入にも活用可能。さらに、持続化補助金を活用する場合、最大50万円まで感染防止対策費を10/10補助し、事業再開を支援。

<https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

図2

**雇用調整助成金の特例措置 (緊急対応期間中)**

雇用調整助成金は、事業主が労働者に休業手当等を支払う場合、その一部を助成する制度です。

特例措置により助成率及び上限額の引き上げを行っており、  
**1人1日15,000円を上限額として、労働者へ支払う休業手当等のうち最大10/10が助成されます。**  
(教育訓練を実施した場合は更に、教育訓練を受けた労働者一人につき日額最大2,400円が加算されます。)

**助成率**

助成率は、**企業の規模や、事業主が雇用を維持したか否か**によって以下のように分かります。(最大10/10)

企業規模	雇用維持状況	助成率
大企業	それ以外の場合	2/3
	解雇等を行わず雇用を維持した場合	3/4
中小企業	それ以外の場合	4/5
	解雇等を行わず雇用を維持した場合	10/10

この特例措置は、**令和2年4月1日から9月30日までの期間を1日も含む賃金締切期間(判定基礎期間)**が対象です。

※特例措置は、令和2年12月末まで延長されました!

## 資料①

<ul style="list-style-type: none"> <li>・自宅などで行う学習形態の訓練 (片方向受講・双方向受講いずれも可。サテライトオフィスなどでの受講も認められます。)</li> <li>・職業、職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練 (例：接客・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修)</li> <li>・繰り返しの教育訓練が必要なものについて、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する訓練（※同一の対象期間における再訓練は認められません。）</li> <li>・その企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられている訓練 (自宅などで実施するなど、<b>通常と異なる形態で実施する場合</b>に限ります。)</li> <li>・自社職員である指導員による訓練（<b>当該指導員が一般的に教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有すること</b>、および自宅などでインターネットなどを用いた双方向での訓練を実施するなど、<b>通常と異なる形態で実施することが必要です。</b>）</li> </ul>
---

## 資料②

1	Q.助成対象となる教育訓練とは、どのようなものを指すのですか。 A.助成対象となる教育訓練は、 <b>職業に関する知識、技能、技術の習得や向上を目的とするものであることが必要です。</b>
2	Q.片方向研修、双方向研修とはどのような研修でしょうか。 A.片方向研修：テレビのように、講師が一方向的に情報を発信する研修を指します。 双方向研修：講師と受講生が互いにコミュニケーションが行える研修を指します。
3	Q.半日訓練とはどのような訓練でしょうか。 A.3時間～1日の所定労働時間未満の教育訓練を指します。
4	Q.加算額は教育訓練の時間及び日数により変わるのでしょうか。 A.加算額は、助成金の対象となる教育訓練の日数（半日訓練の場合は0.5日）に1,800円（中小企業は2,400円）を乗じた額となります。
5	Q.教育訓練の内容を提出する必要はありますか。 A.実施主体※、対象者、科目、カリキュラムおよび期間を確認できる書類が必要です。また、実施後に各受講者の受講を証明する書類（受講者レポートなど）提出していただきます。（※実施主体：事業主、研修講師など）
6	Q.半日訓練を2度実施した場合は、1日として数えるのでしょうか。 A.2度半日訓練を実施した結果、1日の所定労働時間に達した場合は1日として数えます。

## 2) 雇用保険未加入のアルバイト等の助成金について

アルバイトで生活費を稼ぐ大学生や専門学校生などの退学が問題となり、雇用保険未加入者にも休業の助成金を支給する目的で、新たに緊急雇用安定助成金が出来ました。申請方法は社員と同様で、非常に簡便となりましたので、ぜひ活用され、アルバイトの雇用を守られることをお勧めします。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000639657.pdf> 上記は厚生労働省のマニュアルとなります。

## 3) 小学校休業等対応助成金について

コロナウイルス蔓延の影響で、小学校等が3月から4月にかけて休校となりました。その影響を受け、会社に行くことが出来なくなった保護者の休業について、給与を支払う特別休暇とした場合に、保証する制度となります。雇用調整助成金と同様の支給額となっておりますので、同時に使用された会社も多かったと思います。下記が詳細となりますので、申請締め切りは今のところ9月末ですが、第2波も有り得ますので、就業規則などの準

備をすることも必要です。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000621764.pdf>

#### 4) 都道府県の助成金・補助金について

東京都が一番充実した支援体制を揃えています。支援金額、種類共に他を圧倒しております。活用しやすいものを下記に紹介します。

##### 1. 事業継続緊急対策（テレワーク）助成金

感染症等の拡大防止および緊急時における企業の事業継続対策として、テレワークを導入する都内の中堅・中小企業等に対して、その導入に必要な機器やソフトウェア等の経費を助成。（限度額：250万円・補助率：10/10）

##### 2. 新型コロナウイルス感染症対策雇用環境整備促進

感染症の拡大を理由として、国の雇用調整助成金等を活用し、非常時における勤務体制づくりなど職場環境整備に取り組む都内中小企業に奨励金を支給。（1事業所10万円）

##### 3. ソーシャルビジネス支援（新型コロナウイルス感染症緊急対策）事業

新型コロナウイルス感染症の拡大により顕在化した社会的課題の解決に向け、令和2年4月1日以降に新たに行うソーシャルビジネスに対して経費の一部を助成。（限度額：200万円・助成率：2/3以内）

その他、多数あり。

[https://www.tokyo-kosha.or.jp/corona/detail/detail\\_002.html](https://www.tokyo-kosha.or.jp/corona/detail/detail_002.html)

を参照願います。

以上、駆け足となりましたが、纏めさせていただきました。

事務に慣れていない方にとって、助成金・補助金の申請は苦痛の作業となります。本業にお時間を割かれた方が良いとお客には常日頃から申し上げております。プロに相談して、申請依頼をされるのが、費用は掛かりますが確実です。

## リモートワーク・テレワークを考察する！

コロナ禍の影響でリモートワークが急速に普及し、これまでのオフィスに出勤する、という働き方が変わってきています。今回は、立教経済人クラブの主な会員層である中小企業の経営者に対し、リモートワークをスムーズに取り入れるポイントについて、多くの企業に対してリモートワークの導入支援を行っている株式会社大塚商会 広告宣伝部 丸山 義夫次長にお話を伺いました。



コロナ渦の中テレビでもすっかりお馴染みとなったリモートでの出演！パソコンやスマートフォン等から接続してイヤホン型マイクとカメラで出演するなんて考えられませんでした。ビジネスにおいても、ちょっと前まで事務所以外の所で働くなんて外資系の

個人成果主義の企業しか導入されないものと思われていたのではないのでしょうか？

それが今ではリモートワーク、テレワークが多くの企業に導入活用され始めています。大塚商会は、2020年1月～6月で延べ約1万9千社、約22万7千人を超える企業のテレワーク環境を構築させていただきました。ま

た、東京商工会議所の調査によれば、今年4月時点で26.0%だったテレワークの実施率が、6月には67.3%と2カ月間で急増しているとの報告もあります。

そこで今回は導入をご検討されている皆様にそのポイントをいくつかご紹介させていただきます。

#### ◆どこで仕事をするのかを事前に考える！

「テレワーク＝在宅勤務」というイメージが先行していますが、本来は働く場所によって、在宅、出先、サテライトオフィス等いくつかの勤務場所が考えられます。また、社員全員を単に在宅勤務にすれば良いとは限りません。場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を職種に合わせて構築する事が失敗しない導入のポイントです。業務の100%が在宅勤務等のできるわけでもありません。

例えば受発注のやり取りでは、まだお客様はFAXでの発注が多く、今の環境だと会社に取りに行くしかない

のです。結局シフト制で出勤をしている方もいらっしゃいます。実は紙の電子化も大きなポイントとなります。

#### ◆ IT 活用する7つのポイント！

- ① IT で距離を超える：リモートアクセス環境の導入が必要です。会社のパソコンを持ち出す事ができる環境であればそれを安全に社内と同じ環境につなげる方法を構築します。また、持ち出しはできない、させたくないという場合は自宅のパソコンから会社のパソコンの電源を入れるところから操作し、会社のパソコンを操作する方式を構築します。どちらの方式でも自宅が会社の自席になるわけです。
- ② IT で社員をつなげる：在宅勤務では社員同士のコミュニケーションが心配だと言われる方が多いと思います。それには Web 会議等のツールを活用しましょう。朝礼や夕礼もどこにいても全員が参加できます。また、ちょっとした連絡ならチャットも有効な手段です。いつでも話しかけられる環境を作れば、事務所で話しかけるのと同じ環境となります。
- ③ IT で情報を共有する：紙を電子化しても社員同士や取引先等とのデータ共有ができないと効率は上がりません。今ではクラウドサービスで様々なデータ保管サービスがあるので活用する事がおすすめです。
- ④ IT で効率を上げる：在宅勤務を実施したが、業務が回らない原因は会社のインターネット接続が古い環境でスピードが出なかった。と言う事例がありました。多くのサービスがクラウド化されている時代、また Web 会議等でも高速のインターネット回線があればスムーズです。今こそインターネット回線の見直しをしましょう。(社内の HUB 等やケーブルも同様です。) また、どうしても書類に上司の承認員印が必要で管理

職の在宅率が上がらない事例もよく見られます。電子化の先は電子承認(ワークフロー)にする事が効率アップにつながります。

- ⑤ IT で業務を管理する：在宅勤務で社員は本当に働いているのか?と言う声も聴きます。勤務管理システムやパソコンのログを取る仕組みで勤務実態を見ることがポイントとなります。
- ⑥ IT で脅威から守る：リモートワーク、テレワークで一番心配しているのは情報システム担当の方だと思います。接続が社内外に増えるだけで色々な危険が増すからです。それにはネットワークセキュリティーの強化と、もし社員がパソコンやスマートフォンを紛失したら直ぐにデータ消去するサービスを活用しましょう。
- ⑦ IT で万が一に備える：コロナ渦だけの対応ではありませんが、災害時に社員のパソコン・サーバをバックアップするサービスがポイントです。昨年大雨による洪水被害でバックアップの需要は大きく増加しました。バックアップはいざと言う時に直ぐに復旧できる事が大きなポイントとなるので十分検討が必要です。

また、社員の安否をスマートフォンで確認できるサービスもおすすめです。①～⑦まで七つのポイントをご紹介しました。すべてが必要なわけでもありませんし、すでに活用している IT 環境もあると思います。まずは現状をよく把握して、それを纏め、どこから手を打つのか?を考えてから実行してください。よく事例を学ぶと言いますが、お客様の環境によって大きく異なりますので他社の事例より自社の実態を知る事がとても大事だと思います。

#### ご参考：大塚商会が提供する主なサービス

IT で距離を超える：	どこでもコネクト リモート (リモートアクセス)
IT で社員をつなげる：	・ Microsoft Teams (Web 会議、チャット) ・ どこでもスマート電話サービス (スマートフォンの内線電話化)
IT で情報を共有する：	・ たよれーる どこでもキャビネット (オンラインストレージ)
IT で効率をあげる：	・ インターネットおまかせパック 2 (高速インターネット接続) ・ Easy ファクス (FAX 文章の電子化) ・ eValue V (電子承認/ドキュメント管理)
IT で業務を管理する：	・ 勤革時 (勤務管理) ・ SKYSEA Client View (PC ログ)
IT で脅威から守る：	・ ワンコイン・ビジネスセキュリティサービス 2 (セキュリティー対策) ・ たよれーる デバイスマネジメントサービス (端末データ消去等)
IT で万が一に備える：	・ PC クラウドバックアップサービス (バックアップ) ・ 安否確認サービス

# 建学の精神をたづねて

## ～ニューライフスタイルという変革の今～

神保町シンクタンク 黒田裕治 (1978年3月 法学部卒)

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

コロナ禍で我々の生活の基本的なスタイルは 動かない、移動しない、群れない、スキンシップしない作法を余儀なくされています。そもそも人は群れて「交流」して、情報交換して、あるいは情報共有して知恵を蓄えて生き延びる戦略を取ってきた、ホモサピエンス（賢い人という意味）であります。その行動形態には、知人訪問、国内観光旅行、ビジネストリップ、海外観光旅行、訪日旅行（インバウンド）、等々現代の人間のあらゆる移動が含まれています。そして始まった with corona の新生活様式ですが、今回は特にインバウンドの歴史と役割に注目してたづねてみましょう。

日本は、将来に起こる（もうすでに始まっている）少子高齢化社会で生き残るための国家戦略に、インバウンド興隆＝「観光立国」を推進してきました。

例えばヨーロッパのフランスのように国家の人口を上回る8400万人の訪日観光客の消費行動で国家経済を回しています。

### 日本のアウトバウンド・インバウンド推移

◎海外旅行者数		◎訪日外国人旅行者数	
2013年	17,472,748	2013年	10,363,904
2014年	16,903,388	2014年	13,413,467
2015年	16,213,789	2015年	19,737,409
2016年	17,116,420	2016年	24,039,700
2017年	17,889,292	2017年	28,691,073
2018年	18,954,031	2018年	31,191,856
2019年	20,080,669	2019年	31,882,049

観光はこれからの日本社会を支える基幹産業であり、旅行業界はリスクをコントロールし安全安心を確保しながら、何ができるかを研究し続けるべき、とJATA(一般社団法人日本旅行業協会)前事務局長が発信しています。

### \*インバウンド(訪日)旅行について

近代日本の黎明期、明治政府が「殖産興業」と「富国強兵」で近代国家建設に邁進するための財源の一つとして、訪日客誘致による外貨稼ぎは重大な使命を担っていました。その施策は大正時代にも、戦前の昭和時代にも継続しました。それぞれの時代の背景により、インバウンドの役割は変わりつつありますが、その代表的な受け入れ施設として 箱根の富士屋ホテル 横浜のホテルニューグランド 東京駅に隣接する東京ステーションホテルについてそれぞれの歴史を辿ってまいります。

7月15日に富士屋ホテルが2年の歳月を掛けてリニューアルオープンとなりましたのでまずはその紹介を兼ねて進めます。

\*富士屋ホテルは、「唯一無二を未来に紡ぐ」をコンセプトのもと、平成30年4月より創業以来初めてとなる全館の耐震化並びに諸設備のリニューアル工事に着手し、早い

もので2年が経過いたしました。

この間、大涌谷の火山活動活発化、台風による災害、また新型コロナウイルスによる緊急事態宣言の発令など、想定を超える事態が次々と発生しました。

弊社を取り巻く環境も大きく変化をしている中ではございますが、明治11年の創業より142年を迎える本年7月15日にグランドオープンさせていただき運びとなりました事、まずはご報告申し上げます。

歴代の経営者が建設した貴重な建築群に宿る“富士屋ホテルらしさ”を継承し続けるという信念のもと、耐震性能を備えた新しい施設で、新たな価値を提供し、お客様とともにこの地にあり続けられますよう、これからもクラシックホテルのパイオニアとしての誇りを胸に新たな歴史を刻んでまいります。

皆様のご来館を心よりお待ちしております。

富士屋ホテル株式会社 現代表取締役社長 勝俣 伸  
(立教高等学校、立教大学社会学部観光学科卒 アルムナイ)

さて、開国以来、西洋文明と異なるけれども 礼儀を重んじ、平和で高度な文明を持つ東洋の小国日本に西洋人たちは興味を持ったようです。その前後にジャパノロジーという日本ブームが起こり、浮世絵や陶器などとともに遣欧使節団や遣米使節団の一行の現地での振る舞いが珍しかったようで盛り上がっていました。程なくして 世界航路の豪華客船が横浜に立ち寄るようになり、現在のJTBの前身(1912年3月12日 - 外国人観光客誘客促進を目的として任意団体「ジャパン・ツーリスト・ビューロー (Japan Tourist Bureau、日本旅行協会、略称：JTB)」が創立。)が横浜港で外国人観光客の宿泊や観光の手配を始めました。日本の近代旅行業はインバウンドから始まりました。

### \*横浜ホテルニューグランド

通称山下公園通りを挟んで公園真向かいに位置し、横浜中華街へ通じる横道沿い1区画を占めるこのホテルは横浜における主要なランドマークの一つです。

横浜市は関東大震災で壊滅的な打撃を受け、復興にあたって当時の横浜市長有吉忠一の提案により、横浜市在住の有力者を集めた「横浜市復興会」を結成。そこで決議された「外人ホテル建設の件」が、ホテルニューグランド建設の端緒となりました。名称は公募によって集められましたが、関東大震災で倒壊して廃業した外国ホテル「グランドホテル」の後継館として訪日客に謳う狙いで選ばれたとも、公募の中に適当な名称がなかったため横浜市復興会計画部長の井坂孝が命名したという説もあります。こうしてニューグランドは、横浜市復興計画の一環として官民一体となって建設が進められ、当初は今日の第三セクター方式

として発足しました。現在の本館は、1927年創業時に渡辺仁の設計で建築され、クラシックホテルの代表例として有名です。1930年代は、ルーフガーデンで大栈橋など横浜港を見ながら食事ができ、ロビーの大階段の先には川島織物製のタペストリーがかかり、高さ6メートルのマホガニーの柱は現在も残っています。洋風の豪華な造りである一方で和風の意匠も取り入れられ、メインダイニングでは御簾の奥で雅楽が奏されたこともあります。初代会長には先の井坂孝が就任し、井坂は東洋汽船出身であったことから、ホテルの主要業務であるサービス・宿泊・飲食に関する知識に明るく、さらに当時東洋汽船サンフランシスコ支店長であった土井慶吉を自分の補佐として呼び寄せました。新生ホテルの目玉として「最新式設備とフレンチ・スタイルの料理」をキャッチフレーズにレストランには特に力を注ぎ、パリのホテルからスイス人コックのサリー・ワイルを据え、さらに元帝国ホテル第4代総料理長の内海藤太郎をその補佐として選びました。ニューグランドの厨房からは、ドリア、ナポリタン、プリンアラモードなど後に広く知られる料理が生まれました。その後も数々の有能な料理長を輩出し、日本の食文化に多大な影響を与えました。開業当時から、皇族、イギリス王族などの賓客や、喜劇王チャーリー・チャップリン、米国の野球選手ジョージ・ハーマン・ルースなど著名人も多数来訪し、ダグラス・マッカーサーは1937年に新婚旅行の帰路、1945年にSCAPとして来日直後、それぞれ滞在しました。日本が第二次世界大戦に敗れた後の7年間は、マッカーサーが率いる占領軍将校宿舎として接收され、マッカーサーが当時宿泊していた315号室は「マッカーサーズスイート」として一般のお客さんも宿泊できます。

現常務取締役総支配人 青木宏一郎  
(立教大学経済学部卒 アルムナイ)

#### \*東京ステーションホテル

東京駅の駅舎は1914年(大正3年)12月20日に東海道本線の起点として開業しました。東京ステーションホテルは、翌1915年(大正4年)11月2日に開業しました。当初は築地精養軒に営業が委託されました。関東大震災で精養軒の築地の店が焼失し経営が悪化したため、鉄道省自らがこ入れを行い、同年12月27日に東京鉄道ホテルとして再開いたしました。建設時は3階建てでドーム状の屋根がありましたが、1945年5月25日に連合国軍のボーイングB-29爆撃機による焼夷弾爆撃により炎上、屋根部分が破壊されました。一時的に仮設のベッドなどを入れて営業した時期もありましたが、大戦後丸の内駅舎の修復工事が行われ、ドーム部分は八角形の屋根に葺き替えられ、建物本体も2階建てとなりました。これによりホテルは3階部分の客室を失いますが、ドーム部分のみ3階客室が残されました。GHQの意向で国鉄によるホテル直営が認められなかったため、日本交通公社に委託して運営を再開する方向となりました。その後1950年に運営会社として日本ホテル株式会社が設立され、またホテルの名前も東京ステーションホテルに再び戻されることになりました。日本ホテルは長らく東京ステーションホテルのみを運営する会社でした

が、1998年にホテルメッツ津田沼、2002年にホテルメッツかまくら大船も運営するようになりました。2005年4月にJR東日本系列のホテル運営会社3社(日本ホテル、ホテルメトロポリタン、ホテルエドモント)が合併し、経営所有は日本ホテル株式会社(存続会社のホテルメトロポリタンを商号変更)となっています。また、運営会社は分離され、東京ステーションホテル運営会社は株式会社東京ステーションホテルとなりましたが、2007年4月、日本ホテル(株)が(株)東京ステーションホテル他2社のホテル運営子会社を吸収合併し、ホテル所有と運営が一本化されました。

2003年、このホテルを含む赤レンガ駅舎は重要文化財に指定されました。なお、当該建物は当初2011年度末完成予定にて東京駅開業当初の姿への保存復原及び耐震補強工事が行われる事となり、これに伴いホテルは2006年3月31日に営業休止されましたが、2012年10月1日に保存復原工事完成を受け、10月3日に同所にて営業を再開しました。日本の玄関口として、真正面の行幸通りをへて皇居に至る空間は凜とした佇まいを醸し出しています。

現常務取締役 総支配人 藤崎 斉  
(立教大学経済学部卒 アルムナイ)

このほか 日光の金谷ホテル 軽井沢の万平ホテル 清里の清泉寮等インバウンド向きの宿泊施設は上記3ホテル同様日本と外国の文明の出会いの場として今日に至っております。ここにも立教アルムナイが大活躍されておられます。

2020年の8月、本来なら東京オリンピックパラリンピックが開催され 日本のインバウンド戦略の1つの頂点になっており、これら3ホテルをはじめ日本のホテル・旅館を通じて来訪する外国人旅行者に日本及び日本文化を堪能していただく予定でした。それは今後も続く観光立国による日本および日本経済の復興の象徴となったことでしょう。

またその後続く2025EXPO大阪(万国博覧会)までのスケジュールは かつての1964年東京オリンピックから1970年大阪万博までの日本の黄金の7年(驚異的な経済発展を成し遂げた歴史)を彷彿とさせる日本再生のプログラムに続きます。オリパラ2021年を是非成功させて欲しいですね。

さて、観光立国という切り口で3つのホテルをご紹介しましたが、開国以来、最初は「外貨獲得」が目的の国家事業でした。そして現在に至るまで、大地震や戦災、火山噴火や台風、そして新型コロナに翻弄されながらも知恵の結集や人々の協力、協調で乗り越えてきました。これらのホテルの歴史を見ながら「観光」による「立国」とは単に経済的な事象で捉えるだけでなく、文明の創造によって相互理解を推進し、平和で持続的な人類社会を建設することに貢献することを担う装置として今後とも存在して欲しいですね。その大きな流れの中に我々の先輩や仲間が重要なポジションで頑張っておられることを嬉しく思う次第です。

#### 参考

JATA hp JNTO hp 富士屋ホテル hp ホテルニューグランド hp 東京ステーションホテル hp 及び 各施設の wikipedia

column

# グローバル人材育成に向けた 海外留学の意義や価値の再構築を！

企業や大学で、グローバル人材の育成に本格的に取り組んだのがこの10年。小著の中で、グローバル元年を2010年と捉えている。日本を代表する日立製作所やパナソニック社がグローバル経営に舵を切った時期とほぼ符合する。

そもそも商取引において、グローバルという概念が出てきたのは1990年代である。それ以前の80年代まではインターナショナルの時代だ。文字通り、国と国との二国間取引を意味するものであろう。グローバルとは地球まるごとという意味合いである。

つまり、グローバル経営の目的は統合（インテグレーション）を実現した暁としてのコストダウンを意味する。調達、人事、経営システム然りである。小職が新卒で入社した会社がIBMだったが、当時は各国のトップはその国の人、日本IBMであれば日本人がトップ、言わば、封建領主のイメージである。

グローバル経営の軸は職務主義であり、そのポジションにふさわしい人材がその椅子に座ることを意味する。一元管理されたリーダーのデータベースから候補者を抽出するので国籍は属性の一つに過ぎない。日本IBMのここ10年間の社長はドイツ人、日系二世のアメリカ人のポール与那嶺氏（プロ野球界の往年の名選手、与那嶺選手のご子息）、イスラエル人、現在は同期の日本人が舵取りをしている。入社した頃には考えられないトップ人事である。

グローバル企業ではグローバルでの業務経験がない人材はトップにはなれない。サントリーの新浪氏（元三菱商事）、資生堂の魚谷氏（元コカ・コーラ）等が象徴的な経営者である。

さて、グローバル考はこれくらいとして、コロナウィルス禍、国外への移動に制約が出て、航空や旅行業界も大変な状況である。グローバル人材育成および現役学生との接点がある留学業界は大きな岐路に立たされている。会社単位の危機を越えた業界全体の危機と言える状況だ。こんな時こそ、今のようなウィズコロナ時代、ワクチンが流通するアフターコロナ時代を想像し、事業そのものを見直す絶好の機会と言えよう。

留学市場を拡大するためには顧客層を拡げていくアプローチが必要である。これまでは時間に余裕がある大学生層や20代の若手層がメインターゲットであった。オンラインとの併用で、海外の滞在時間を圧縮し

たりアルとオンラインとを融合したハイブリッド型の留学プログラムを提供できれば、企業での役割期待が大きい、時間的に制約がある30代～50代までの層を取り込むことができるだろう。

留学される大方の方は英語を中心とする語学力の向上を目的に留学されるのがまだまだ主流。英語力の向上であれば、国内やオンラインでの留学でも十分可能。立教在学時、アメリカに1年間留学した自分の経験からも肌感覚で培われる能力こそが海外留学の価値である。

ここ10年間、大学の国際交流センターや留学エージェント経由で、長期留学された日本人留学生の能力特性を渡航前、帰国後で可視化し、自己成長度の測定を行ってきた。先程の語学力の向上のみならず、異文化適応能力、論理的思考をベースとしたプレゼンテーション能力、リーダーシップ能力、主体性やチャレンジ精神など、ビジネスで必要な諸能力をバランス良く獲得できるのが海外留学。

つまり、単なる語学力向上という範囲ではなく、グローバルで活躍するための必須能力である異文化適応能力を軸に、ビジネスに関わる様々な能力を獲得できることを訴求することで新たな市場を掘り起こすことができるだろう。

但し、“行けば何とかなるだろう”というような安易な留学は飛躍的な自己成長は望めない。渡航前に、中長期のキャリアゴールをイメージした上で、留学の目的を明確化することが大前提となる。ここさえ明確になれば、渡航中の具体的なアクションプランも策定でき、目標に向けて、一日一日がより充実したものになるだろう。

主対象層である大学生や若手の社会人の場合、留学のその先には就職活動が控えている。就職活動の支援をしていて感じることは留学を通じて、成長実感があり、自己信頼感を持った人は自信を持って就職活動を行い、納得の行く就職先に就職されているのも事実。

その意味では、渡航前の手続き代行業務のみならず、渡航中のモチベーションマネジメント支援および帰国後の就職支援までをカバーする事業構造の変革が求められるのではないだろうか。

藤田 聡（立教経済人クラブ副会長、1987年経営卒）

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3回：お茶で出世した石田三成

NHKの大河ドラマ「麒麟がくる」がようやく再開になりました。茶道が確立していく時代ですしお茶を政治に利用した織田信長が主要人物のひとりですので、どのようにお茶が描かれるのかにも注目して観ています。

お茶にまつわる逸話がのこる武将に石田三成がいます。寺小姓をしていた寺に鷹狩の休憩に来たのが豊臣秀吉で、一杯目はぬるめにつぶりのお茶を出し、二杯目は少し温度を上げて出し、三杯目は熱く少量のお茶を出し、その機転をかわれて取り立てられたというものです。この時代ですから出したのは抹茶でしょうか。

もうひとつの逸話は、秀吉主催の茶会で濃茶をまわし喫みしていたところ、ハンセン病にかかっていた大谷吉嗣の顔の膿が茶碗にはいってしまい、誰もが嫌がったのを三成がぐびっと飲みほして秀吉におかわりを所望して吉嗣の窮地を救ったというものです。吉嗣も感激したでしょうが、秀吉にしても心映えのいい部下をかわいく思ったに違いありません。

どちらの逸話も後世に作られたとする説が強く事実かどうかは定かではありませんが、いにしへの勤め人がお茶で立身出世した物語で、ぐっときます。明智光秀がなったのなら石田三成を主人公にした大河ドラマも制作されるのではないかと期待しています。

逸話に出てくる濃茶のまわし喫みというのは、一同の結びつきを強め気持ちをひとつにする、砕けた言い方をすると“同じ釜の飯を食う”のような意味があります。茶道では一座建立という言い方をしますが、これが昨今のコロナ禍でできなくなっています。まわし喫みをやめて、各服とってそれぞれの茶碗でいただくようにしているところもあると聞きます。

綿々と続いてきた文化にも新型コロナウイルスの影響は及んできています。かたちといっしょに心まで失うようなことのないようにしたいものですね。



### 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。  
株式会社ねこぼんち代表取締役/  
一般社団法人日本茶アンバサダー  
協会代表理事

(写真は大きな抹茶碗でまわし飲む大茶盛りをしたときの写真)

☆日本茶応援サイト

『ENJOY! 日本茶』 [www.nihoncha.org/](http://www.nihoncha.org/)

## グルメ会

2020年7月16日(木) 麻布十番駅からほど近くの多くの美食家を唸らせてきた老舗中華料理店「富麗華」にてグルメ会が開催されました。

当日は、入口での検温・消毒を行い、3密を避ける広い座席間隔とする・少人数2部屋へ分ける等、万全のコロナ対策をとったうえでの開催となりました。

まずは、皆様お好きなドリンクで乾杯。お料理は、前菜5品盛り合わせに始まり、アナゴの実山椒の唐辛子炒め、フカヒレの姿煮、北京ダック、和牛と里芋の湯葉包み揚げ、モンサンミッシェル産ムール貝と白茄子の郷土風炒め、上海風毛蟹あんかけの葱油風味の和え麺、デザートといった贅沢な立教経済人クラブオリジナルコースを堪能しま



した。

いずれのお皿も素材の味を限りなく活かしながらも、上海と広東のそれぞれの料理がもつ強さ・美しさが融合した素晴らしいお料理でした。

また、伝統的な装飾を施した絢爛たる個室の非常にゆったりとしたスペースの中での食事は、味覚だけでなく視覚・聴覚等も楽しむことができ、心身共に非常に豊かな時間を過ごすことができました。

直接人と接することが少なくなった昨今ですが、グルメ会は万全な対策をとって皆様楽しんでいただけるよう努めてまいります。

今後もオンライン含め、新たな出会い・交流ができるイベントを、様々な趣向を凝らし計画しておりますので、参加をお待ちいたしております。 —小田切 理紗 H21法—



## 新しく会員になられた方々

(敬称略)

### 清水 和幸 S59法

(株)足利銀行  
頭取  
〒320-8610 宇都宮市桜 4-1-25  
TEL : 028-626-0001  
E-Mail : k.shimi138@ashikagabank.co.jp  
銀行業

### 杉村 友一郎 H12史

杉村(株)  
代表取締役  
〒103-0012 中央区日本橋堀留町 1-4-8  
繊維品卸売業

### 藤村 優美子 H23文

日本生命保険相互会社  
東京ベイエリア支店・支店マネージャー  
〒169-0074 新宿区北新宿 2-15-4  
金融業

### 武川 雄二 S55経営

(株)リーガルコーポレーション  
代表取締役社長  
〒279-8553 浦安市日の出 2-1-8  
TEL : 047-304-7110  
E-Mail : takekawa-yuji@e-regal.co.jp  
靴製造販売

### 吉田 直人 S62経営

Digital Entertainment Asset Pte.Ltd.  
Founder/CEO  
7 Straits View Marina OneEast Tower #05-01  
TEL : 65-9137-0956  
E-Mail : yoshida@dea.sg  
ゲームプラットフォーム



## 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いただき(本業優先で結構)、自分の役割を片手間にこなしていただくだけです。特別な資格、スキルは一切ありません。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! 打合せ終了後の飲み会が楽しみ?

## 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いただけます。

## 編集後記

新型コロナウイルス特集となった今回の会報。私の生活も好むと好まざるに関わらず、3月よりいつ終了するかもわからない自粛期間に突入。毎日真偽のハッキリしない情報がTV・雑誌で掲載され、どうになってしまうのだろう?という見えない不安と戦う日々でした。ただ、「不安です」だけでは何も変わらないので、過去読んだ名著を再読したり、SNSに取り組みことで自分を見つめなおす充実した期間となったと周りには嘯いております。そんな空気を出すことができたのも、家族であったり、立教の仲間達の絆です。どうしてる?元気?なんて何気ない会話で感じる諸先輩方・友人の気配りが、自粛中で乾いた心に沁みます。アフターコロナと言われますが、またみんなで顔を突き合わせてワイワイお酒でも飲みたいな。立教に乾杯!

—村上 直人 H6立高一