

# 新型コロナで働き方が変わる ～今こそが変革の時～

新型コロナの影響で働き方の変化が急務となってきた。

あらゆる業種で様々な企業が工夫を迫られ実行している中、IT業界として取り組むべき対応策、また解決すべき課題は何か。今回は主にリーダーの立場で活躍中のメンバーに参加いただき、withコロナの働き方についての取り組みを語っていただいた。



※本座談会は、2020年8月6日(木) Web座談会として実施しました。記載内容は実施時点のものです。

## はじめに

**小野** ビッツの小野です。“新型コロナで働き方が変わる、いまこそが改革のとき”をテーマにチームリーダーとして活躍されている皆さんと意見交換をしたいと思います。今回はWeb会議ということでリモートの特性を活かし、北海道から近畿まで遠方の方にもご参加いただきました。では自己紹介からお願いします。

**杉山幸太郎**[株式会社ビッツ(東北事業所勤務)/第2システム事業部 第2開発部2G主任]

ビッツの杉山です。入社以来、主にスマートフォン、アンドロイドアプリの開発に携わっています。直近ではアジャイル開発を3年ほど続け、お客様とエンドユーザーの意見を求めて反映しつつ開発しています。常に2、3のプロジェクトに関わっています。

プライベートではここ2年で、子どもが生まれ家の新築や車の買い替えとイベント続々で日々何かに追われながら生活しているような感じです。カメラが趣味で子どもや風景の撮影に出かけたりしますが、最近はそれも自粛している状態です。

**久保田泰弘**[株式会社コア(東京本社勤務)/エンベデッドソリューションカンパニー ネットワークソリューション部 スマートエンベ担当 プ

ロジェクトマネージャ]

コアの久保田です。在籍21年目です。2000年に入社してつい先日まで、某国内スマホメーカーのプラットフォーム側の開発に入っていました。いまはWindowsサービスアプリの開発をリーディングしています。プロジェクトマネージャとして、部門予算や実績、部下の管理などに対応しています。コロナ禍で見えてきた空き工数を埋めるため、現場メンバーながら営業にも動いていいるところです。

ゲームが好きでPlayStation4でゴリゴリ遊びたいところですが、去年子どもが生まれたこともあっていまはスマホゲームでこっそりと楽しんでいます。

**勝濱哲史**[株式会社サンテック(愛知本社勤務)/ソフトウェア開発課 リーダー]

サンテックの勝濱です。入社して24年になります。10年ほどカーナビの開発を経験したあと、車載ECUの開発に関わってきました。いまはマイコンボードに計測器を搭載するような業務が主です。プロジェクトリーダーとして、メンバーの作業割り振りからお客様の窓口としての役割、必要にあわせて自らも設計実装に対応しています。

生まれも育ちも名古屋ですが、ローカル

ルールの6人制バレーが趣味で緊急事態宣言明けから再開していますが、状況が悪化すると体育館が使えなくなるので、またできなくなるかなと気になっています。

**半田勝**[株式会社イーアールアイ(岩手本社勤務)/第2技術部 プロジェクトマネージャ]

イーアールアイの半田です。岩手で2003年設立の組込み系の受託開発や自社製品を開発する会社で、在籍17年になります。その前は電子部品メーカーの技術職を9年ほど勤めました。現在は、プロジェクトマネージャとして主に医療機器系の各種開発プロジェクトを推進と、コロナ禍での案件確保の為、顧客折衝・受注提案活動をおこなっています。

アウトドアが好きですが、現在は全く実現出来ません。いま密を避ける意味でもキャンプが人気ですが、キャンプ場を予約しようとしたらすでに満杯で、こちらも残念ながら行けずじまいです。

**柏崎暁子**[株式会社アフレル(福井本社勤務)/企画推進室 取締役 本社支配人]

アフレルの柏崎です。弊社は組込み業界、教育機関での技術教育を支援する仕事をしています。JASAさんとの関りではETロボコン、IoTイノベーションチャレンジなど



杉山 幸太郎 氏

株式会社ビッツ  
第2システム事業部  
第2開発部2G  
主任



久保田 泰弘 氏

株式会社コア  
エンベデッドソリューションカンパニー  
ネットワークソリューション部  
スマートエンベ担当  
プロジェクトマネージャ



勝濱 哲史 氏

株式会社サンテック  
ソフトウェア開発課  
リーダー



半田 勝 氏

株式会社イーアールアイ  
第2技術部  
プロジェクトマネージャ

コンテストの企画運営で長年お世話になっています。

新卒で福井のソフトウェア開発会社にて2、3年程地下鉄の自動放送案内システムの開発に関わったあと、教育学部出身ということで、新設された教育を業務とする部署に異動しました。その部署がスピノアウトして、2006年にいまの会社が立ち上がりました。開発の経験は少ないですが、大変さなどはわかっているつもりなので、どういう支援をするのが良いのか日々考えています。

ドライブが好きで、福井は景色が良く30分ほど走れば海や山に行けるので、よく3人の子どもと家族でうろうろしますが、いまは自肃がちになっています。

**岩貞智** [株式会社Bee(大阪本社勤務) / ソフト開発部 リーダー]

Beeの岩貞です。出身も会社も大阪で、組込みソフト開発を専門に行っている会社でプロジェクトリーダーを担っています。ソフト開発エンジニアとして実績を積みつつ、組込みをベースとしたAI、アプリケーション関連のプロジェクトを推進しています。

趣味のひとつとして、自宅では家族に料理を振舞ったりしています。家を買ったばかりで、コロナ禍とはいえ当初の予定どおり引っ越しをしたところです。

**黒川純一** [HISホールディングス株式会社(札幌本社勤務) / SIソリューション第二事業部 チームリーダー]

HISホールディングスの黒川です。似た社名の旅行会社とは無関係で、北洋情報システムという旧会社名の頭文字を表したものです。ソフト開発、組込み開発、インフラ部隊もあり手広く展開しています。ニアショアとして東京や横浜のお客様との仕事が多く、いまはWebアプリケーションのシステム開発をいくつか担当しています。ここ数年はAWS上の基盤やアプリケーションを開発していますが、北海道ではAWSの経験が少ないとても自分でも手を動かしつつ管理もしつつで、ちょっと大変な状態になっています。

自宅では奥さんが朝早く出勤する関係で、朝食昼食、子どものお弁当をつくっています。地域のお祭りが好きでよく参加しているたらだんだん広がって、去年までは中学校のPTAに、今年から小学校と高校のPTA会長に町内会の役員にと声がかかり、密着型な感じの日々を送っています。

### ■テレワークの取り組み 全員が実践、 ネットはVPNで安全を確立

**小野** 新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、4月にはステイホームや3密を避ける、さらには4~5月の緊急事態宣言といった国の方針は、仕事のうえでかなりインパクトがあったかと思います。接触の8割削減を目標にという話も出ましたが、ここまでテ

レワークの取組みはいかがでしょうか。緊急事態宣言の前後、近況を含めお聞かせください。

**黒川** 客先のネットワークを引き込みVPNでつないで作業している関係で、テレワークはお客様と話しながら進めていますが、4月時点では目標とした8割は実施しました。いまは課題としてあがったメンバー間のコミュニケーションの取りづらさや、佳境に入っているプロジェクトもあることから数名が出社、テレワークは6~7割ほど実施しています。

**岩貞** コロナ対策の勤務体制として、2月の後半に各メンバーにテレワークを推進するよう指示がありました。そこから自分のプロジェクトは、自社開発に近いこともあり、出社が週1日あるかないかで、いまも基本として在宅での作業を推進しています。メーカーからの受託開発など他のプロジェクトは、メーカー側にも合わせながら完全に在宅とはいかない面があります。

**柏崎** テレワークはこれまで、お子さんがインフルエンザを患い出社できないなどの際に特例で適用していましたが、コロナ対策では東京支社と大阪事業所が3月から全面的に移行し、出社が必要な人は時差出勤を徹底、福井本社では4月から切り替えて7月末まで継続しました。いまは出社が8割ほどですが、状況をにらみながら対応することにしています。



**柏崎 晴子 氏**  
株式会社アフレル  
企画推進室  
取締役 本社支配人



**岩貞 智 氏**  
株式会社Bee  
ソフト開発部  
リーダー



**黒川 純一 氏**  
HISホールディングス株式会社  
SIソリューション第二事業部  
チームリーダー



**[司会・進行] 小野 嘉信 氏**  
JASA広報委員会  
株式会社ビツツ  
管理本部長 取締役

**半田** テレワークは、3月末までは動きはなく、4月に入り導入し始め、デバッグなどどうしても在宅では難しい作業を除き4割ほどが実施しました。その後出社に戻したもの、7月29日に岩手県で初の感染者が出たことを受け、改めてテレワークを導入し始めています。また、東京事務所では、継続的にテレワークを続けています。

**勝瀬** 客先に常駐しているメンバーは、3月末から客先からの依頼で出向を控え、在宅か自社の拠点から対応をしていました。全体的には、密が避けられる車の通勤者が多いこともあり、8割まではいかないくらいだったと思います。

**久保田** 客先では緊急事態宣言の直後から取り入れ始め、私自身は4月16日から6月末までテレワーク、その後は自社での作業に切り替えていました。自社の方針としては、緊急事態宣言中のみテレワークを許可して、5割ほどが実施していたかと思います。拡大傾向に合わせて7月21日以降に改めてテレワークが推奨されるなど、会社の基本スタンスが変わってきましたが、身内の周りでは実施は5割ほどの印象です。

**杉山** 緊急事態宣言の発令直後に、準備ができたメンバーからテレワークに移行し、最初は4割、5月に入って9割ほど移行しました。最近は、プロジェクトが新たに立ち上がりつたりテストフェーズに入つたりと切り替わりの時期で、実施している人は5%

程度になっています。出社するメンバーは時差出勤を心がけ、私も朝は7時に出社して密を避けるようにしています。

### ■プロジェクト管理での工夫 会議・タスク管理にツール活用 個の連携も重視

**小野** テレワークの実施で、プロジェクト管理において工夫されたことは何でしょうか？

**杉山** 対面で行っていた朝の会議を進捗会としてテレビ会議で行うようにしました。タスク管理ツールのRedmine、アジャイルツールのJiraを使って管理していました。

**小野** そうしたツールがあれば管理できるということでしょうか？

**杉山** もともと課題管理に使っていましたが、誰が何をしているのかわからないという話が出て、個々の管理を一覧化しようと試してみました。こんな便利な機能があったんだと発見にもなりました。

**久保田** 最近の話ですが、朝の進捗確認会議にZoom、タスク管理は弊社もRedmineを使って管理しています。Zoomは、以前使っていたツールが使い勝手が悪く、その代わりとして営業チームが使い始めたもので、会社の標準としています。

**勝瀬** 管理にはこれまでファイルを共有し、ガントチャートや進捗管理表を活用していて、テレワークでも特に変えた点はありません。ただ、どうしても顔が見えないと声

をかけられないので、そこは新たにチャットを活用しました。普段あまり発言しないメンバーもコメントてきて反応が確認でき、ログも残るので、効果があったなと感じています。

**半田** メールや電話に加え、スカイプとZoomを活用しました。プロジェクト内に出社と在宅でのメンバーがいる為、日々の業務進捗と製品やデバッグの状態をWeb会議で確認しながら進めっていました。ただ勤怠の実態把握が難しい事から、勤怠表に加え、スカイプで仕事中はログイン、終了時にログアウトと同時にチャットで終了の報告をしてもらう事で管理しました。

**柏崎** 在宅による環境の変化をコミュニケーションをなくさず、より活性化する方向に工夫していきましょうということで、チームのスカイプグループを立ち上げて、朝はあいさつから始め退出時には声をかける、ということを最低限のルールにしました。業務の進捗は全社でグーグルカレンダーを見られるようにして、この時間にはこういう作業をしていたという情報をすべて記録をしていました。開発と異なり個々のタスクが細かく区切られるので、今日のこの時間はこの作業、この時間はこの打ち合わせとか、すべて記入することで共有できるようにしています。

**小野** つなぎっぱなしにしている感じですか？

**柏崎** つなぎっぱなしにはしておらず、必要な時につなげています。業務は業務として集中して、みんながネットワークにつながる時間帯を意識して設けましょうという取り決めで進めています。

**岩貞** ツールはこれまでと同じで、静的なドキュメント管理にグーグルApps、コミュニケーションツールにSlack、リポジトリやプロジェクト管理にはGitLabを使っています。いちばん変わったことは、在宅のため社外から社内のリソースにアクセスすることが出てくるので、VPNを限定メンバーだけでなくみんなに開放したことが大きな変化です。

在宅を意識したことではSlackの活用で、朝一番にチームのチャネルに業務開始の旨と予定、終了時にはその日の作業実績、それと表情を伺うまではないにしろ会話につながるという意味合いで今日の一言としてコメントを書いてもらっています。

**小野** 一人一人に対して声をかけることはとても重要なことですよね。

**岩貞** そこは特に気を付けていて、こまめにweb会議の場を持ったりしています。

**黒川** 以前からMattermostというチャットツールでコミュニケーションを図ったり、お客様とZoomで会議しているのできほど変化はありません。テレワークでは専用チャネルを用意して始業と終了、今日の作業内容の報告を受けています。チーム内でキーになるようなメンバーやフォローが必要なチームには、LINEの通話をつなぎっぱなしにして、私もヘッドセットを付けて、声をかけられたらいつでも返事ができるようにしています。

**小野** リモート会議用のツールにZoom、スカイプの名前が出ましたが、それ以外のツールを使っている人はいますか？

**勝濱** 客先の都合でwebEXを使っています。他のチャットツールでできることは同様にできるので、使い勝手は特に支障はない

印象です。

**久保田** やはり客先の都合ですが、webEXとMicrosoft Teamsを使っていました。かなり似ていますが、webEXは簡単にメンバー外の人を招くことができますがTeamsはそれができずちょっと不便でした。ただ海外とのやり取りもあり、webEXは途切れがちになるため最終的にはTeamsをメインでという流れになりました。

#### ■テストフェーズにおける工夫 デバッグ、実機テストは やむを得ず出社に

**小野** 組込み系の業務だと、テレワークではテストをいかに行うか気になるところですが、実際どのように工夫されているのかお話ししてください。

**黒川** AWS上での基盤作業が主でどこからでもアクセスできる環境ですので、これまでとほとんど変わりはありません。

**小野** 遠隔からでも対応できる環境ですか？

**黒川** Webアプリケーション開発が多いことと、会社の外部IPで制限しますがどこからでもアクセスできる状態です。特にオフショアもあり、中国や東京、横浜からでも作業する環境ができています。ただそこのユーザの申請が大変で、メンバーが増えるときには申請が通るまで何もできないのがちょっと不便です。

**岩貞** 私のプロジェクトは機材を在宅環境に持っていくので、開発自体ほぼテレワークで行えます。一部のメンバーは別のプロジェクトでは、スイッチのオンオフは実機で試したいと、ラズベリーパイを使ってリモートで試すツワモノもいました。

**小野** セキュリティはVPNで確立しているのですか？

**岩貞** なんでもリモートデスクトップで自宅からラズパイにSSHで入って操作したと

いうような感じでした。

**柏崎** テストフェーズは業務として無いので会社全体の話になりますが、対応した点では会社のサーバにアクセスできるVPNはありますので、在宅で業務ができるよう、これまで限られたメンバーだけから全員を対象に拡張して対応しました。

**半田** まだ外部から社内サーバにアクセスできる環境が構築できていないため、社内サーバーアクセスが必要な場合や実機を伴うデバッグ作業は出社する必要がある状況です。ソフトやハードの設計開発は在宅のみで行えますが、それ以外は出社が必要なので、効率化を図りテレワークができる環境を整備しようとしているところです。

**勝濱** デバッグで実機を使う工程は現場で対応するしかなく、出社前提と割り切っています。ただ期間や時間となるべく集中させたり、ログ解析は在宅で対応できるメンバーと連携するなど作業の采配を考えながら進めています。

**久保田** 特にコロナ対策というわけでもなかったのですが、もともとある自社のVPNをこれまで一部のWebサービスのみが使える状態から、イントラサーバのフォルダ内まで確認できるようなかたちで拡張され、良いタイミングで社外でも社内の仕事をほぼストレスなく行えるように改善されました。プロジェクトのなかにはLEDの点滅だけとか、外部から動作確認したいという要望もあって、Webカメラで対応しようかと準備中です。

**杉山** 弊社もWeb系のログイン時に使っていたVPNを、みんながアクセスできるものに拡張しました。お客様から借りているスマートフォンでテストする必要があり、これまで禁止だった持ち出し許可をいただくことで在宅対応しています。ただ本来なら複数の機種でテストするところを台数が限られてしまい、開発工程の順序を変えて、



必要な端末をメンバーに割り振るようにして乗り切りました。

### ■テレワークのメリット・デメリット 時間が有効に活かせる反面 個々の状況把握に苦心

**小野** いろいろご苦労もあるかと思いますが、テレワークのメリットとデメリットはどのように感じていますでしょうか？

**杉山** 社内の会議室を取り合いになることがよくありますが、Web会議ではそれがなくせたこと。出勤時間が作業時間に充てられることがメリットに感じています。デメリットは各メンバーの状況が把握しづらいことです。環境面では、VPN環境は構築されたもののアクセスできない特定のサーバもあり、アクセスが必要な場合は出社が必要なこともデメリットです。

**久保田** 通勤時間がゼロになり他の時間に使えることはメリットです。個人的には家事や、1歳になったばかりの子どもの世話がしやすくなったと思います。Web会議は自由度が増して、1対1でも移動せず気軽にできるので、声によるコミュニケーションを取り合う機会が増えたように思います。

デメリットはメンバーの表情が見えず感情がつかみにくいので、どういう状況かわかりづらい点です。あと個人的には、通勤がないと確実に体重が増えてしまい、通勤は良い運動だとつくづく感じる次第です。

**勝濱** やはり通勤がないのは大きなメリットです。それにチャットで文章化して報告されるようになって、口頭だとまとまりのなかった質問がちょっと考えられた質問に変わってきて、ツール活用による進歩かなと感じています。デメリットは、やはりメンバーの表情が見えないことです。セキュリティ面からカメラは使っていないこともあって、こればかりはどうしようもないところです。

**半田** Web会議は、会議室を予約する必要なくできることがメリットで、細かいことでも連絡が取りやすくなり意思決定が早くなった気がしています。

デメリットは、業務を依頼しても、メンバーの表情が確認出来ないため、メンバーの業務負荷の状況がリアルタイムには掴めずフォローが遅れる可能性があります。あと客先やメンバーからいつ連絡が入るか分からぬいため、テレワーク中でもPC画面とにらめっこ状態で、プライベートとの境目が曖昧になる事が気になる点です。

**柏崎** 会議はこれまで拠点に集まって行うことが多かったのですが、必要なときにすぐに実施できるWeb会議では細かいコミュニケーションが取れるようになりました。また個人的には、会社だと「ちょっといいですか？」と盛んに声をかけられると、途中で「何の仕事していたっけ？」となることが、在宅だとそれがなく自分の時間として集中しやすいので、メリハリが付けやすくなりました。

逆にデメリットは、チームで何か新しい取り組みをしていくという場合には在宅はかなり困難です。

**小野** 教育カリキュラムをチームでつくり上げていくような業務も多いかと思いますが。

**柏崎** みんなで資料を見ながらとか図を描きながら創り上げることも多いのですが、テレワークのままそのステージに進むには、もう少し工夫や慣れが必要かなと思います。疑似ホワイトボードのようなツールも揃ってきていますが、活かしきるのはまだ難しい段階です。

**岩貞** プロジェクトリーダーの視点からはメリットはあまり思いつきませんが、通勤が不要という点では、時間的な余裕もそうですが天候不良でもストレスを感じないことはメリットです。デメリットはメンバーが困っているときの初動が遅れること。フェースツーフェースだとちょっとした状況が顔を見ればわかるものが、テレワークはそこがわかりづらい。もっとも感じていることが精神的な面で、孤独になりやすい状況にあることが気になる点です。

**黒川** 感じるメリットは皆さんと同じですが、意外に感じたことが手順書やマニュアルが後世に伝えていけるようにきれいにつくられるようになりました。あと身内の方が病気を患ったりしたメンバーもいましたが、在宅だったおかげで助けられたということ

もありました。

デメリットは、休みの間や終業後でもチャットを見るメンバーがいて、問い合わせがきていたから対応したとか、思わぬところで時間外の作業をしてしまう人が出てしまったケースもありました。

#### ■課題とその対策

### 新人教育には難あり 自宅の作業環境に格差も

**小野** デメリットの克服も大変なことかと思いますが、テレワークでの課題は何だと思われますか？ また対策はどのようにお考えかお聞かせください。

**黒川** どうしてもコミュニケーション不足がありフォローが遅くなる、それで出社を余儀なくされています。活用中のツールを駆使して解決していく方向ですが、それで100%充分かというと悩ましいところです。

新人教育は力量すら見えない状態では難しく、結局教育の担当者と新人には出社してもらってマンツーマンで指導しています。

**岩貞** 作業環境が個々人の自宅に委ねられていることは問題だと感じています。会社なら一定レベルの環境が担保されますが、集中できる作業空間が維持できなかったり環境が貧弱だったり、かなり開きがある感じです。作業用に机や椅子が必要と言われても、買うしかないねとしか返せず、会社として予算化などアプローチできていないことも課題かなと思います。

**柏崎** テレワークは何かあったときのフォローや若い社員をどう育成していくか、コミュニケーションの課題が大きいなと認識しています。アウトプットがあればフィードバックできますが、その前段階で悩んでいたり、何がわからないのかもわからない状況だと声がかけられない。それをどう拾い上げていくのかがいちばんの課題かなと思

います。定期的な声かけや、話しかけやすいように日ごろからプライベートな話題も含めてコミュニケーションを深めてみると、といったことが対策かなと感じています。

**半田** 関東への出張から戻ったあと急遽「2週間の在宅勤務」となり、テレワーク環境が整う前に手探り状態でスタートしたため、難しい面がありました。やはり、会社、社員、顧客間での環境構築やルール決めの重要さを感じています。また、テレワークでは、若い社員や遠慮がちな社員は業務状況や課題について連絡が少なくなり、フォローが難しい場合があるため、コミュニケーション面の工夫や対策も課題だと感じています。新人教育は、在宅対応が難しかったため、従来通り出社するスタイルで研修・OJTを行っています。

**勝濱** 新人教育はさすがに1年目の研修はテレワークでは無理との判断で、従来どおり出社して行いました。1、2年目あたりはできるかできないかの個人差が大きく、パーソナリティーにあわせてポーリングの間隔を変えていくしかないかなと思っています。

**久保田** 教育面ではまだ実施できていませんが、各自で目標を立てもらい、最低でも月1回はフォローできるようにしようと。離れて仕事をしているメンバーも多いので、自分たちで今後のキャリアを考え、小さな目標を設定してステップアップにつながるようにというスタンスで関わろうと考えています。

**杉山** 出勤してOJTを行っている段階ですが、対面なら大丈夫でもこれがテレワークとなるとどう進めるかは悩ましい感じです。また在宅では個室が準備できず、床にPCを置いて作業した人もいて、作業環境は大きな問題と受けとめています。作業のメリハリが付けられずモチベーションが上がらないという人もいて、ネットカフェで作業したいという本末転倒な話もあって、知

らない間にそういう行為をされないようにすることも今後の課題に感じています。

**小野** 新人の教育はどう対応するのか難しい問題かと思います。プロジェクトメンバーに入社1年2年の社員がいる方に伺いますが、教育への対策はいかがでしょう。

**岩貞** テレワークでの外部研修後、出社してOJTを受けます。緊急事態宣言が明けて週2、3日程度出社してもらいました。コロナの状況がだんだん厳しくなると同時に出社は減らして、いまは在宅作業です。

**小野** 教え込むものは特になく業務に対応しているという感じでしょうか。

**岩貞** Slackでのチャットベースで状況を確認しつつ、不明な点が出てくればすぐにWeb会議で連携するなど、細やかな対応を心がけながら進めています。

**杉山** 4月から6月はテレワークで新人研修を実施して、7月からOJTでメンバーとして対応しています。ただテレワークが原因かわかりませんが、研修で学んだ内容が例年より薄かったような印象が正直あります。

**黒川** 6月まではテレワークで研修もやっていましたが、あまり力量を身に付けられていないなという印象があり、マンツーマンでやっていくしかないかなと感じました。

**小野** やはりこまめに見ていくしかないということでしょうね。

テレワークの課題、対策をお話しいただきました。本来なら働き方の多様化のなかで検討すべき項目です。接客業などと異なり、ソフトウェア業界はテレワークが取り入れやすい分野かと感じます。先々のコロナ対策としても、身近なところで影響が出ても慌てず対応できるように日ごろの準備が必要かと思います。仕事の仕方にはまだまだ改善の余地はあると思います。ヒントになった話はぜひ持ち帰って参考にしていただければ幸いです。本日はありがとうございました。