

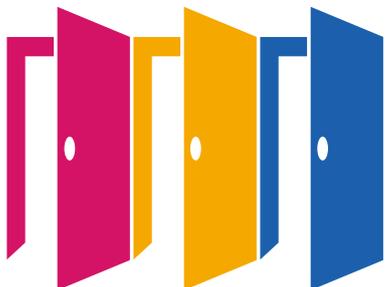
Rotary



白河西ロータリークラブ

SHIRAKAWA WEST ROTARY CLUB

創立 1986 年



ロータリーは機会の扉を開く

2020-21年度国際ロータリーテーマ

2020～2021年度クラブ目標

『35年目の再構築 ロータリーの源流へ』

会長 吉野敬之
幹事 堀田一彦



第1643回例会

令和2年10月29日 (18:30～19:30)

○ソング

- 奉仕の理想

○スマイルBOX

●吉野敬之会長（石川格子様本日は卓話有難うございました。今後益々のご活躍をお祈りいたしております。機会がございましたら入会をお待ちしております。）

●堀田一彦幹事（石川さん西クラブへようこそ！卓話ありがとうございました。昨日バーディーを取ったのでスマイルします。）

●成井正之会員（先週はJC・YEGの交流コンペでハンデに恵まれて優勝できました。スコア的には満足できないので新しいパターを買いました。年内には一度だけでも80台を出したいものです。）

●宮本多可夫会員（東陽電工 石川格子様、卓話ありがとうございました。）

●金田昇会員（石川様、卓話ありがとうございました。寒くなってきました。健康管理に気をつけましょう。）

●関谷亮一会員（石川格子様ようこそ！卓話ありがとうございました。水稻の収穫もようやく終了致しました。昨日(10月28日)福島県功労賞を内堀知事よりいただいて参りました。）

●仁平喜代治会員（石川様卓話ありがとうございました。）

●熊澤直紀会員（東陽電気工事(株) 石川社長様、卓話での貴重なお話し、ありがとうございました。）



▶第1643回例会出席状況 (R2年10月29日)

| | |
|------------------------------------|--------|
| Ⓐ 出席免除を受けていない正会員数 | 45名 |
| Ⓑ 出席免除の適用正会員数 | 14名 |
| Ⓓ 全正会員数 | 59名 |
| Ⓒ ①の出席者数 | 24名 |
| Ⓔ ①のメイクアップ者数 | 1名 |
| Ⓕ ②の出席者数 | 12名 |
| Ⓖ = ③ + ④ + ⑤ (メイクアップ補填後の出席会員数) | 37名 |
| Ⓗ = ⑥ - (⑦ - ⑧) | 57 |
| Ⓘ = ⑥ / ⑨ × 100 (例会出席率) | 64.91% |

▶例会日: 第1・第3木曜日 (12:30) その他の木曜日 (18:30～19:30)

▶例会場: 白河市新白河駅前 東京第一ホテル新白河

▶事務局: 〒961-0957 福島県白河市道場小路96-5 (白河商工会議所内) ☎23-3101 FAX22-1300

本日のプログラム

■会長の時間



吉野敬之会長

皆さん、こんばんは。本日も月末のお忙しい中、例会に多数ご参加いただきまして誠にありがとうございます。本日は、まず初めにお客様のご紹介をしたいと思います。「東陽電気工事株式会社」の社長でございます石川格子さんです。本日は石川格子さんのほうに後程、若手女性経営者ということで卓話をいただくことになっておりますので楽しみにしております。よろしくお祈りします。体調が悪い日というのはございまして、昨日ちょっと飲み過ぎまして今日は非常にお腹が痛いやら眠いやらで、例会にあんまり出たくないなという日でございました。やはりこういう日は皆あるんだろうなと思いつつながら、100パーセント例会を達成するのは難しいななんていうふうに思いながらいるわけでございますけれども、昨日たまたま一緒にいた方とお話をしていた時に、昨日も例によってゴルフをしていたわけですが、ゴルフのスイングが同じようにできないという話を、あんまり考えすぎからじゃないですかなんて話をされまして、考えすぎは考えすぎでもやっぱり成功するために偶然じゃ駄目なんだと。必然にしなければやっぱり同じように成功できないんだという話を、実はこの話は野村克也様、野村監督が「負けに不思議の負けなし」という本があるんですけど、その他に「野村再生工場」なんていう本を書いておりますし、当然、長嶋・王世代、原辰徳世代でございますので、ヤクルトの当時監督だった野村監督は大嫌いな人でございましたが、野村さんの本は非常に面白いのです。ビジネス書といってもいいのではないかと思います。結構3冊くらい読ませていただきました。その中に今の言葉がありまして「勝ちに不思議の勝ちあり、負けに不思議の負けなし」これは野村さんの言葉だっただけで僕はずっと思ってたんですけど、野村さんがどこかのパーティーの席上でどこかの起業家の方がお話をした、多分戦国時代のどなたかが仰った先人訓の一つじゃないかと語ってたんですけども、意味は勝つというのは偶然いろんな要素があって、何で勝つんだらうということとは往々にしてよくあると。ただ、まあこれは試合の話ですけど、負けた時というのは、確実に負けるべくして負ける何かしらの素養がそこに条件が揃ってるんだと。常に戦いの中で負ける時にこそ発見があるはずだ。その負けた時に何故負けたかと

いうことを突き詰めていって、それを一つ一つ潰していく。選手個人個人の力であったり、チームワークであったり、監督の起用法や作戦、いろんな問題を潰していき、さっき言った偶然勝ったのではなくて勝つべくして勝つ、必然というふうにしていくのが大切だというふうなお話がここには書いてありました。これを仕事で考えると、やはり日々の仕事皆さんお仕事してる中でも、やはり自分の仕事が何かのタスクがあって、それを成功させるそれをクリアさせるという時に、必然というものを追い求めていくと成功した時に次の成功が楽しみになると思うんですね。偶然だと、多分その時に成功して次に成功するのかな、今回上手くいったけど次どうだろうなとすごい不安になると思うんです。これ人間の常ですけど。そういったところを突き詰めて必然にしていくことが大事なんだなというふうな、その本を読んで感じたことをちょっと思い出しました。今日は、石川さんからそういったところに繋がるような素晴らしい気付きをいただける卓話を期待しておりますので、よろしくお祈りいたします。

■幹事報告

堀田一彦幹事

- 2020-2021年度 第4グループガバナー補佐 新島修一、IM実行委員長 梅沢茂：第4グループIM開催のご案内
- 国際ロータリー第2530地区 ガバナー 石黒秀司、規則・手続委員会委員長 高橋金一：2022年度規定審議会提出制定案に関するご案内について
- 国際ロータリー第2530地区 ガバナー 石黒秀司、地区大会実行委員長 太田宏：2020-21年度地区大会委員会並びに会長・幹事会選挙人会の開催について
- 白河市長 鈴木和夫：街頭献血キャンペーンの実施と記念品等の協賛について(依頼)
- 国際ロータリー第2530地区2020-21年度 ガバナー 石黒秀司、RLI委員会委員長 鈴木和夫：ロータリーリーダーシップ研究会(RLI)パートⅢ開催のご案内
- 国際ロータリー第2530地区 ガバナーエレクト 志賀利彦、次期地区幹事 蛭田修一：ガバナーエレクト事務所開所披露宴のご案内

■委員会報告

○会員拡大委員会

山田顕一郎委員長



皆さん、こんばんは。会員拡大委員長の山田でございます。8月の第1週目の例会の際に、入会候補者の紹介状ということで、出席された方には直接お渡しをさせていただいて、欠席された方にはファックスのほうをさせていただいたところでございますが、現状のところ出していただいたという

のはゼロなんです、まだまだ今年度中は随時受付をさせていただいております。2~3名の方から、その入会候補者がいた時には必ずあれを添付しなきゃいけないのかというお話がありましたけど、別に必ず書いていただく必要もありませんし、あと勝手に了解なしで書いて迷惑をかけたくないというようなご意見もいただいておりますが、それはごもっともの話で了解を得ずに出していただく必要もございませんので、是非用紙をご活用いただいて会員拡大のほうに繋げてご協力をいただければと思っておりますので、何卒よろしくお願いたします。以上です。

■本日のプログラム

ゲスト卓話

○東陽電気工事株式会社 代表取締役 石川格子様



只今、ご紹介にあずかりました「東陽電気工事株式会社」代表取締役の石川です。今日は、30分という時間をいただきまして卓話をさせていただけることになりました。半分くらいの方は様々な場面で先輩方なのでごくお話するの恐れ多いんですけども、よろしくお願いたします。まず、お話に入る前にスクリーンのほうをご覧いただければと思います。

はい、ありがとうございます。少しばかりながら、創業当時の祖父の代からの写真を連ねて紹介させていただきました。本日はこのような内容で、短いような長いような時間なので、もしかしたら途中少し足早になるかもしれませんがよろしくお願いたします。まず、自己紹介させていただきます。地元白河幼稚園、白河第一小学校、白河中央中学校、白河高校の普通科を出まして、東洋英和女学院大学という横浜の女子大に行きました。こちらで心理学を勉強します。地元に戻ってきてまして、郡山で東日本学院という高校英語の塾講師を4年間しておりました。途中、父親が少し具合悪くなったのもあって地元に戻ってくることを考え4年後退職をして父の会社に入ることになりました。もともと父は継いでほしいとかそういったことは一度も言ったことはなくて、私も家族の中で三姉妹の一番下の三女なので継ぐつもりもなかったんですけども、会社にいる沢山の御所の方には小さい頃からお世話になっていて、どうにかその感謝の気持ちを恩返しをできないかなということで会社に入ることになりました。入社から3年半が経った11月、社長を交代しまして父は会長に就任します。やはり、社長職というのはここにいる方々のような年齢の方達と一緒に仕事をすることで行き詰って行くわけなんですけれども、東京の大学院に経営学を学びに2年半行きま

した。入学と同時に妊娠が発覚しまして、休学を半年します。無事娘が生まれまして、今、年中さんで幼稚園に通っています。それから、大学院を卒業しまして今現在に至ります。自己紹介はこれぐらいにして、会社のことを少しかいつまんでいきたいと思っております。祖父の盛蔵は私は生まれた時にはもう亡くなっていて、昭和8年にこの会社を創業します。もともと東京に本社を置く「東光電気工事」という全国展開の電気屋さんが福島県に東京電力さんと共に送電線を引っ張るという鉄塔工事、当時は木柱工事だったんですけども、その営業所を白河出張所ということで任されて、そこが創業となっております。それから、中学校の頃から父親も祖父の手伝いをしながら仕事を覚えて、大学卒業してから入社して昭和40年に会社を登記することになります。そして、パンフレットにも書いてありますが大体10年前くらいに戻ってきてまして、そこから3年半後2013年に社長に就任ということで創業三代目の社長ということになります。おかげさまで昭和8年創業ですので、今年で88周年を迎えることができました。あと12年で100周年ということで、そこに向かって社員一同精一杯頑張っているところです。部署は3つあるんですけども、内線部、公共、民間の電気工事、通信工事、消防設備工事ということでやっています。送電保守管理部は東京電力さんのお仕事100パーセントになるんですが、こちらをいただいて主に伐採工事のほうをおこなっています。それから総務部ということで、人事、広報、書類関係ということでやっています。ただ、この創業当時からやってきた送電保守管理部という部門は、先月の9月30日をもって廃止することにしまして、電気一本で勝負していこうということで、社員と共にまた第二創業ということで始めました。公共工事、民間工事ということで大体今割合としては半分半分の割合でいただいております。それぞれ電気、通信、消防という内容でやらせていただいております。父との対立と書いてあるんですけども、あんまり社長というかこちらに戻ってきてから父と良い思い出がなくて、是非その綺麗な話だけじゃなくてそういった話も今日はしたいなと思っております。創業二代目の社長として、1965年昭和40年に会社を登記して設立という形をとりました。代表取締役としては50年程やっけてまして3年前に亡くなりましたけれども、亡くなった当時享年83歳で亡くなりました。そうすると、なんか年が離れているという感覚があると思うんですけども、私は父が48歳の時の子供です。一番上のお姉ちゃんは私の11歳上です。二番目の姉は私と9歳離れています。その9年の間にはやはり男の子が欲しいということで頑張ってたんですけども、どうしても生まれなくてやっと出来たと思った時は

やっぱり女の子だということで、うちは母も三姉妹の末っ子で女系の家系です。お姉ちゃんの子供も女の子しかなくて、私の子供も女の子なのでもう本当に女の子で染まっている家系です。26の時に私帰ってきたんですけども、本当に何もわからなくていろんな業界の方々に本当にやるのかというふうにお叱りを受けたことも沢山ありました。何年かやってみてその言われたことの大変さがわかったなという時もありましたけれども父親とも相当喧嘩しまして、帰ってくるまでは本当に仲が良くて週に一回は帰ってきてお茶飲みがてらいろんな話をしたり、ただ会社の話は一言もしませんでしたね。そんな中、帰ってきて一日中父親と一緒にいることになるんですが、父親の意外な場面が沢山見えまして、だんだんに日に嫌いになっていってしまいました。まずは、ケチだったんですね。やっぱり、年取っているのもあるので臭くて、もう洗濯物は別にしてくれとよく言ってました。あと良くも悪くも頑固だったんですけど、今思えば本当に偉大な父だったのでそれがここ10年続いているということはとても良かったことなのかなと今は思います。そして、大学の法学部を彼は出てたんですけども、なんでも理詰めなんですね。すごくこう毎日毎日うざったかったなという印象です。それから、大切な時期の接点がなくて要は私が青春期というか反抗期の時期とかそういった時に、やっぱり父がちょうど忙しかったんだと思うんですけども、家にいたためしがほとんどなくて週に1回会うかなみたいな感じだったので、夜中帰ってきたり連日泊まりだったりしたのかなという印象でした。そんな感じで毎日、日に日に嫌いになっていったので、一緒にいる時間があると本当にイライラしてしまって、あらゆることをぶつけていた記憶があります。今考えると、事業承継がいまいちすんなりいかなかった原因というのを今になって分析できる部分もあって、やっぱり父も私もお互い幼少期から学生時代というのは興味がなかったなという感じがしました。その思春期にやっぱり家にいなかったということも自分の中ではネックになっていたなと思いますし、それから会社の事についても一言も聞いたことがなくて、会社のことは家に持ち込むなという主義で、母も会社のことを全然知らないという状況だったので、もう少し聞いておけたら良かったのかなと。それから、女系の家族なので家に帰ってくると男一人で肩身が狭い思いをしてたと死ぬ間際に言ってました。そして、趣味も凝っていて園芸だったりとか、スキーも一人で黙々と滑るのが好きだったりとか、そんな感じだったので趣味も一緒にやるというのがほとんどなかったなあと。やっぱり、それが少しずつひずみになって同じ会社に入ってからはそこがいまいち、一いつたら十わかるということで

はなくて、もう一から積み上げていくというのが父親と一緒に仕事をしていた思い出だなというふうに思います。それから社員のことなんですけれども、社長になってからいろんな悩みがありました。まず、人間関係。当時、入社した時は会社の中で一番若かったですね。なので、話を聞いてもらえないとか、口を聞いてもらえないということも今では考えられないほど社員とはバチバチしてました。それから、人材育成についてもやはり若いというのもあって話を聞き入れてもらえないということもありますし、若い新卒の社員を入れてもなかなか育たないというのが悩みでした。それに合わせて離職率も会社の雰囲気が悪かったのが高かったなという感じがしています。それから、顧客維持についても父親と私の間がすごく離れているので、うまくお客さんとの連携というのがいってなくて、間にもう一人いれば上手くいったのかなという年齢差でした。あとはもう若い社長というだけで、お客さんには連日お叱りを受けまして、お見積もりを持って行ってもお前じゃ話にならないから帰れと言われてたりとか、そんなこと生まれてから言われたことがなかったのですごくショックを受けました。その中、社長3年目の悲劇ということで、社員10名以上いたんですけどもこの年2016年の1月に一人退職して、9月にまた更に2人退職をして、10月にまた2人退職をして、10人足らずの会社なのに半分辞めてしまっただけで路頭に迷うことになりました。ただ、そんな中でも小さい頃からいらっしゃる社員数名が俺たちだけになっても頑張ろうよというふうに言ってくれたのがやっぱりすごく励みになって今続いているという感じはしています。現在の取り組みなんですけれども、簡単にスライドにはまとめていますが、さらなる研修の充実ということで退職とも落ち着いた今、内部研修、外部研修というのを厚みを少しずつ持たせています。特に今年は、コロナの影響で会社にいる時間が多かったので、みんなと共を考えて内部研修の充実を今図っています。それから、採用方法のシフトチェンジということでいろんな方法を試しました。この採用方法を変えたことによって3年前からちょっと変えてみたんですけども、最初の1年目で中途採用の応募が年間100名来ることになりました。ただ、100名の中でも2人くらいしか採用しなかったんですけども、結局辞めてしまった社員も中にはいるので、やっぱり育成というところではすごく課題になっているなというふうに感じています。今年は、来年3月の卒業の大学生のほうを新卒採用ということで1名採用するんですけども、今年はズームというウェブ会議システムを使いましてすべて採用試験のほうを行いました。それから、賃金評価制度を採り入れました。360度評価とかいろいろやってみたんで

すけれども上手くいなくて、最終的に賃金評価制度というのを、年功序列だったそのお給料制をしっかりと仕事を評価しようということで取り入れてみました。今、とてもその若い世代がやる気を出してこの制度を利用してしっかり毎日仕事をできているという状況があります。それから、健康経営を目指すということで、今いろんなことが健康経営というふうに謳われているんですけれども、去年、福島県が平成29年から始めました健康推進事業のモデル企業に選んでいただきまして、去年はライザップさんと一緒にこんな感じで計4回、セミナーと運動セミナーということでやりました。経営方針発表会と安全大会というものを年に1回、決算が終わった1か月後くらいに皆と共にやるんですけれども、その中で運動プログラムを地域の方々を呼びましてやりました。見事にライザップってどんな感じなんだろうと思ったんですけれども、いろいろこう社員が目標を決めてやったんですが、5キロ落としたいという社員が一番、重さは多かったかなとは思ってますけれども、結局8キロ痩せまして、期間は4か月でした。4か月で8キロ痩せました。なんですけれども今年はコロナの影響で、残業時間が減ったりとか、運動する時間もちょっと減ってしまったり、外出の時間が減ってしまって全員リバウンドしました。なのでまた今年はカゴメさんと連携して、今度は食事の面から考えていこうということで健康経営に努めているところです。ということで、いろいろ県の事業も県の流れに沿ってやっているところなんですけれども、働く女性応援中小企業認証ということで、これの認証をいただきましたし、仕事と生活の調和推進企業認証ということで認証をいただいています。一回取ると2年に一回取り組み状況を提出するだけでこの認証というのは継続されます。それから、福島健康経営優良事業所ということで、こちらを取ると今年話題になりましたけれども、福島県の入札参加の点数が10点貰えるということで今年話題になったところでした。2年に一回という更新頻度があります。それから今、健康銘柄とかで株のほうも注目されていますけれども、健康優良法人ということで経済産業省のほうでも毎年取り扱っている認証制度があります。是非、機会がありましたら取り組まれてはいかがかなと思います。なかなか自分たちで目標を自由に決めると結果が出ないんですけども、こういったとこに合わせて目標を決めて取り組むことで結果が少しずつ出ているなという感じはします。なので、良いモデルになれるかなとは思っています。それから、これからの取り組みということで、今、社員と共に考えている取り組みがあります。12年後の100周年を迎えるにあたりまして、「東陽ビジョン100」というものを皆で考えました。SDGsということも

良く言われていますが、それに沿った事業を考えながら今やっています。まず、教育事業で青少年育成事業ということで、地元の白河実業高校さんで電気工事の国家資格を取る課外授業があるんですけれども、そちらに出向きまして指導のほうをお手伝いさせていただいています。また、小中学生の未来支援事業ということで、今、小中学生では道徳の授業というのがちょっと手薄になっているというのを小学生から聞きました。その内容をもとに、これからどんな仕事に就きたいかと考える時間もないなんてことも小学生からのアンケートで聞き取りができてまして、一緒に未来のことを考える支援事業ということでいろいろ取り組みをしています。去年は実際に会場に来ていただいて将来どんな職業に就きたいのか、どんな職業が合っているのかというのを一緒に考える授業をしたんですけれども、今年はちょっとできなかったのをネットでまず健康経営をやっているということを取り入れながら、ウェブでどんなことに気を付けながらやることでオリンピック選手も目指せるのかなとか、部活で種目でどういうふうに食事と運動を採り入れたら強くなれるのかなとか。今年は、運動の面でサポートできるようなウェブ事業ということで支援させていただきました。今後、12月にも2回ウェブで開催予定ですので、是非興味がある方は参加いただければと思います。それから、不動産事業ということで、大体7年から10年後を見据えて会社を新築する計画があります。その中で、やはり地域の方々と触れ合える機会、もしくは地域の方がチャレンジできるチャレンジショップという場所を提供できるような建物にして不動産事業というのを進めたいなと思っています。それから、人材提供システムという部分はですね、人材不足と言われているこの技術職なんですけれども、どうにか横の連携が取れないかと思っています。今、アプリを作成中で同業種の中で仕事が手薄な時期と忙しい時期と、まあかぶってる時もあるんですがちょっとずれている時もあるので、そんなところで同業種の中でいろいろ協力ができないかなということで今考えて構築しているところです。それから最後、既存事業の拡大ということで、研修棟建設、それから業務提携、数値目標といろいろ出てるんですが、一番力を入れているのが研修棟の建設です。未来の技術者を育てるためのこの研修棟というのを今建設予定でして、ちょっと絵コンテがあるんですけど公開されるのは初めてです。こんな感じで研修棟建設に取り掛かっています。ここでは、やはり職人の育成、それから社員の育成ということで、職人の育成といっても若い子たちを育てるためにも、中堅の社員も一緒に育っていかなくちゃいけないという課題もあるので、その育成にも力を入れています。それから、未

来に活躍する人材の育成ということで、これから大人になる小中学生、高校生、学生向けにインターンシップができるような施設にしようと思って考えてやっています。それから地域の活性化ということで、1階がカフェになっているんですけども、カフェだけじゃなくていろんな業種の人が場所を借りれるようなチャレンジショップにしていきたいなということでやっています。それを通して必要とされる人材になりたいと社員が目標を立てましたので、しっかり技術を習得していろんな現場で活躍できる人材になれば研修棟の意味ってあるのかなというふうに思いながら、今、3月竣工を目標に建設中です。最後に、今現在の社員の様子を是非見ていただければと思います。

はい、ありがとうございます。今日は何を喋ってもいいということだったので、あちこちお話させていただいたんですけど、是非興味がありましたら来社していただければ、美味しいコーヒーを入れてお待ちしておりますので是非お立ち寄りください。本日はありがとうございます。

～質問コーナー～

○質問者：鶴丸彰紀会員

○石川格子様

当時は新卒といっても、技術職はやはりこの辺だと実業とか郡山北工とかでしか求人出せなかったもので、その中でやっぱり一人も来なかったんですね。中途採用に目を向けました。中途採用だけで100名応募が来たんですけども、使った素材というのはインディードさんです。この当時、まだ爆発前のインディードさんを利用して、無料サイトもあるんですけどもしっかり構築をすると優良サイトで構築ができて、ホームページに紐づけをして、職を探してる人がいつでも見れる環境というのを作りました。中途採用の優秀な方というのは転職の先を考える時に、夜の10時から夜中の2時というのが検索のピークの時間なんですね。その時間ってやはり会社はやってないので、何で見るかというネットの情報収集というのが多くなるというデータがあったので、そこにめがけてネットの構築というのをしました。そのインディードさんも有料とはいえども月3万5千円位の運用金額で、年間40万ですか、使って100人集められたという感じでした。インディードは今も掲載してるんですけど、無料でそのまま運用してます。ただ、採用のホームページというのを専用で作って、そこに紐づけをしているので文字が羅列しているというよりも、うちのサイトをピッとインディードで検索をするとホームページにポンと飛ぶような仕組みになっているので、そこからスクロールすると最後にお問い合わせとか応募というの

が出てきます。

○吉野敬之会長

石川さんの話ではないんですが、15年20年程前に、確か熊倉小学校の校長先生で木村校長先生という方がいらっしゃいまして、その校長先生とちょっとお話をした時に、なんか最近の先生って女性ばかりですねというふうに聞いたんですね。そしたら、その校長先生が「だって、しゃんない、女のほうが頭良いんだから。」と言うわけですよ。みんな試験受けて入ってくるの男だって欲しいんだけど、男は一つも勉強しないから駄目なんだって木村先生が仰っておりました。私は今、女性相手のお客相手のお客をして、うちのスタッフもほぼ女性なんですけど、確かに私もその頃から薄々感じておりました、ここ10年ほどは確信が変わっております。女性のほうが非常に優秀な部分が高いなと。何が強いのかなというふうに思うとこれ一般論ですけど、信じる力、それと素直な心、見栄を張らない、これはやっぱり女性特有のものだなと、信じたものに関しては、まあ間違っちゃう時もあるんですけどね。信じたものに突き進む馬力とか、そういう人からの話を素直に受け取る心とか、そういったものが非常に強いなと。だから、例えば勉強なんかだと非常にやればこの勉強こうしなさいと言われたこと素直にやってくそういう努力、継続する力が強いので女性のほうが優秀になるのかな。仕事でもそうだと思います。石川さんが帰られて、やっぱり多分男性社会の中で仕事され始めて大変ご苦労されたと思うんですけども、今のお話を聞いて非常に会社のほうは石川さんの思いに沿って成長してるんだなということが伝わりました。素晴らしい経営者になられてこれからもいくんだらうなと思いますので、少し余裕ができましたら是非白河西ロータリーのほうにもご入会いただければ幸いです。大変貴重なお話、ありがとうございます。こちらは、うちの齋藤委員長が石川さんが「えんどう」のお菓子が大好きだということでございましたのでご用意させていただきました。お子様と一緒に召し上がってください。

