

[2013年度全国大会特別講演]

はかる未来価値の創造 ～百年企業が実践している人財教育～

金井 利郎

この記事は、第9回情報システム学会全国大会・研究発表大会（2013.11.30）における特別講演の口述内容をまとめたものです。

■ はじめに

本日は「はかる未来価値の創造」、副題として「百年企業が実践している人財教育」という内容でお話させていただきます。今回の情報システム学会のテーマでもある「人間中心」の部分、経営者として一番重要なテーマは社員教育であると考えていることから、人財教育という副題を加えました。はかる技術のイノベーションには人財教育が重要であるという論点で、当社の事例を取り上げながらお話させていただきます。

当社の人財教育で大切にしている「おもい」という言葉には「思い→想い→念い」の3種類あります。最初の「思い」は思考など普通に考えるときに使います。次の「想い」は、想像力をめぐらせるとか夢を想い描く、インスピレーションが下りてくるといった時に使います。最後の「念い」は念じるという意味が入っていて、祈念する、念願をかなえる、企業では経営理念の念の字に使われます。右にいくほど「おもい」が強く深くなります。ここで本日の講演で一番言いたいポイントを最初に言ってしまいます。

Toshiro Kanai

金井度量衡株式会社 代表取締役
第9回情報システム学会全国大会・研究発表大会

[特別講演] 2013年11月30日受付

© 情報システム学会

Q. 「百年企業として、どういう人財育成を大切と考えているのでしょうか？」

A. 「念いを継承して、好奇心を持って、にチャレンジする人財。こういう人財を育てていくことです。」

私自身はまだまだ経験も短く、発展途上の人間ですが、なぜ、このような考えに至ったのか、これからの話を聞きながら、皆さんに考えてもらいたいと思います。

さて、私と一緒に写っている赤いはかり（図1）に注目してください。当社のルーツは明治時代、はかりの製造から始まります。赤いはかりは台秤で、昭和10年ころの商品で、はかりの製造が月産2000台で日本一になったという伝説があります。



図1 昔の台秤と著者

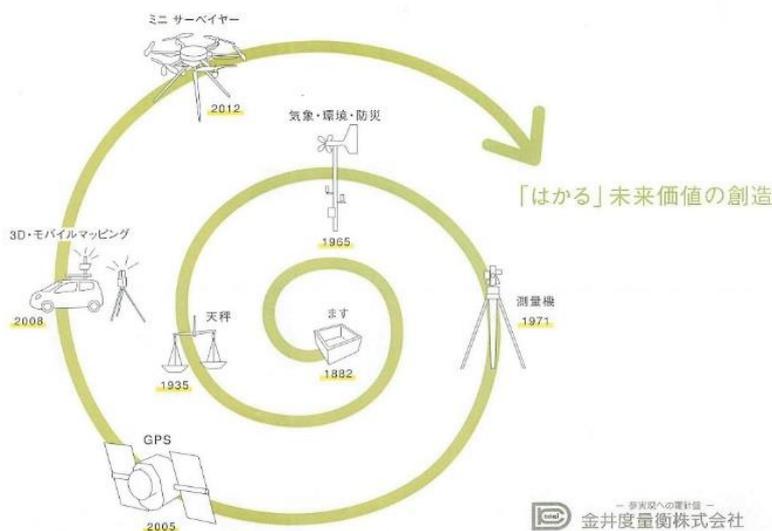


図2 変革と継承の渦巻き

次に、お配りした会社案内の渦巻きのページ(図2)をご覧ください。これは当社の扱う商品の変遷を表しています。渦巻の中心には升があります。1882年(明治15年)に、お酒やお米の量をはかる升などの製造から始まり、グルグルらせん渦巻きのように扱う商品は時代の要求と共に変わってきました。新潟県は風水害が多いので、戦後は気象・環境・防災分野での「はかる」分野が主流になりました。高度成長期に入ると建設分野の測量機器を扱い始めました。今でも建設分野は大きな市場ですが、21世紀になるとGPSを使った測量が主流になりました。近年になりますと、車の屋根に360度カメラを載せて走るだけで周辺の情報がコンピュータにインプットされるモバイルマッピングシステムや、完全自律飛行のラジコンヘリの開発なども手掛けています。このように当社は「はかる」ことにこだわりながらも、常に新しい「はかる」を追求してきました。金井度量衡の度は温度や物差しなどの長さの基準、量は重さ、衡はバランスで、度・量・衡の三つのはかる分野において、時代ごとの念いをしっかり継承して、変革を実践してきた企業であります。

本日の講演は、次の四つの流れで進めます。「はじめに」では自己紹介もかねて、情報システムが大好きな私と百年企業という話をしま

す。2番目の「念いの継承と変革の歴史」では先輩経営者たちの念いを考えてみます。3番目の「人財育成に使う時を超える羅針盤」では社員教育の事例を紹介します。「終わりに」では今後の抱負を述べさせてもらいます。

それでは「はじめに」として、私と情報システムの関わりについて年代を追って紹介します。情報システムの定義ですが、最先端のICTを駆使した仕組みであると考

えました。私は幼い頃から、鉄腕アトム、鉄人28号、マジンガーZなどのスーパーロボットに憧れていました。マジンガーZの頭部にパイラダーというヘリコプターが合体するシーンにワクワクしました。単純に正義のロボットが悪者をやっつけるのが好きというのではなく、ロボットがどのように動くのだろうか、自分たちの将来に役に立つロボットをどのように作れるのだろうかなど考えてテレビを見ていました。

中学に入る頃、ラジコンカーブームがありました。ラジコンの技術はロボットの操縦にも関係してきます。高校に入る頃、パソコンがマニアの中ではやり始めて、ステーブ・ジョブズの作ったApple IIなどに憧れました。私はNECのPC-8001を買ってもらい、雑誌を片手にプログラムを打ち込み、パソコン創生期を夢中になって遊びまわりました。その後、東京理科大学工学部土木工学科に進みました。ランドサット衛星による地球観測が数年前から始まっていて、衛星リモートセンシング(図3)が最先端のコンピュータ技術を使い面白そうなので、その分野を大学院まで勉強させてもらいました。この技術は、新潟市にある鳥屋野潟の水の濁りぐあいや、植物プランクトンの分布状況の解析業務で十数年後に役立ちました。大学ではIBM3090というメインフレームコンピュータを衛星画像の解析にブンブン使わせてもらいまして、当時としては世界有数の贅沢

なコンピュータ環境にいたのだと今思い出すと感謝しています。

そして、卒業後 1990 年に金井度量衡に入りますが、会社にはパソコンが 1 台もありませんでした。私の最初のミッションはパソコンのない中小企業をどう情報化していくかでした。社内にパソコンが増え始めた 1996 年頃、ロータスノーツというグループウェアを使えば情報共有できそうだと興味を持ちまして、全社に 1 人 1 台パソコンを導入し、日報などの社内情報共有化の試みを始めました。同じ頃、インターネットの民間利用が始まるということを知りまして、ICT に詳しい新潟地域の若手技術者が集まって「新潟インターネット研究会」というのを作り、インターネット実利用への模索を始めました。NTT がインターネット事業に参入する前でもあり、NTT の技術者たちにインターネットのボランティア講師をしたこともありました。

情報システムを追い求めた結論として最終的にたどり着いたのが「人間中心への目覚め」です。会社の情報化で、グループウェアやコミュニケーションツールなどの仕組みだけそろえても、意気を感じて協力してくれる人ばかりではありません。組織でやっているとしても色々な悩みや問題があり、最終的に人を動かすには営業の人、技術の人、総務の人の悩みや意見を取り上げるような仕組みがないと難しいと気づきました。このことで私自身も相当悩みましたが、そんな時に励みになったのが JC（新潟青年会議所）などで同世代の人たちとの異業種交流で、会社の枠を超えて、人と人とのつながりの大切さを地域のボランティア活動などを通じて体験できました。JC を卒業してからも全国の様々な勉強会に参加しています。先日、修学旅行以来、数十年ぶりに法隆寺を訪問しまして、聖徳太子が作った法隆寺はただのお寺ではなく、正式名称は法隆学問寺という大学であることを知りました。日本には古くから教育を大切に、人財を育ててきたという歴史や伝統があるのだと久しぶりの修学旅行で学びました。情報システムは人間中心であり、そのための人財育成が大切であるということが、たどり

着いた私なりの結論です。

さて、ここでアトラクションをさせてもらいます。これはマルチコプターというラジコンヘリです。今お見せしているものは玩具ですが、マルチコプターの事業化を全国の仲間とやっています。ここで飛ばしてみます。我ながら上手になったので皆さんの席のあたりまで飛ばせそうですが、落ちると悪いので今日はこの辺で勘弁ください。今当社で取り組んでいるのは、ミニサーベイヤー（図 4）という産業用の完全自律飛行ラジコンヘリです。千葉大学と全国の 80 団体とともに実利用に向けて研究しています。通常のラジコンヘリは操縦がとても難しく敷居が高かったのですが、自動操縦技術の助けを借りて幅広い分野、多くの人たちがラジコンヘリを利用したらどんな世の中になるかを研究しています。

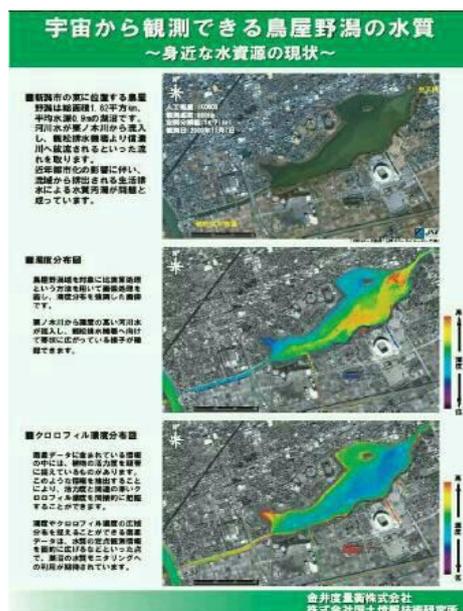


図 3 衛星リモートセンシング



図 4 ミニサーベイヤー

■ 念いの継承と変革の歴史

次に2番目の、念いの継承と人財育成の話に入っていきます。皆さんに質問します。

Q:「本当の法人とはどういうものでしょうか？」

A:「個人の寿命よりも長く続いて初めて法人と言えると考えます。」

どんなに売り上げが大きな企業でたくさん従業員やお客さんがいても、数年で店じまいしてしまったら法人ではありません。優秀な経営者がいても実際に采配を振れるのは30代半ばから60代半ばで、30年間は一般的な企業の寿命といわれています。30年続くだけでもすごいことですが、それ以上、世代を超えて続けるのが法人と考えます。それ以下ではどんなに大きくても個人事業と変わらないと思います。創業経営者にはその企業の未来完成型が見えなくても、後を引き継いでもらえる人財を育成していくのが本当の法人ではないかと、私自身が百年企業を受け継いできて、そう考えるようになりました。

今年の春、インドのエローラの石窟（図5）を見てきました。高さが30m以上、縦横も50m以上と大きく、大きな一つの岩盤を切り抜いて



図5 エローラ石窟



図6 サクラダファミリア

寺院やその中の仏像を彫り作られています。千年前、重機など無い時代、のみ一つで彫り進んで完成まで150年以上かかったそうです。ということは、当時設計図を作ったかは分かりませんが、最初に作ることを命じた王様や現場の親方は寺院の完成を見ることができなかつたのです。作業員を何万人も使ったと思いますが、彼らにどのように伝えてこのような最終形の寺院を作ったのか考えると、古代の人たちは本当にしっかり念いを伝える術を持っていたのだと勉強になりました。

同じように、これはスペインのバルセロナにあるサグラダ・ファミリア（図6）ですが、この建物も設計者は完成を見ることが出来ませんでした。学生時代に見に行った時は4本のタワーしかなかったのが、今では横の教会も出来て、当時は数百年先まで完成しないだろうと言われていたのが、技術の進歩で完成の目途がついたのは嬉しいことです。

2つ事例を上げましたが、個人の寿命を超えて後継者に念いを伝え続けるところは、本当の法人と同じで、長く受け継がれることの素晴らしさがあるのだと思います。

さて、そもそも日本には百年企業がどれくらいあるでしょうか。帝国データバンクの9月の情報では日本には約2万6千社あるそうです。新潟県がどのような位置にいるかということ、長寿企業の数でも、全企業の中の長寿企業の割合を表す輩出率でも4位です。企業数で言えば、東京、大阪、愛知に次いで新潟が4番目というのはすごいです。輩出率でも京都は日本の老舗

ですが、山梨、島根に続いて新潟なので、それだけ長くやっている企業が多いということです。お酒や味噌などを中心に全体の62%は10人未満の小企業です。50人未満も入れると9割ぐらいがその中に入ってしまう。中小企業だからこそ社員や後継者に念いがしっかり伝わって、長く続いているという実態になっていると分析します。金井度量衡も百年企業の一員です。

では、いよいよ金井度量衡の事例に入ります。創業は明治15年、ルーツの人、金井助三郎は写真(図7)の真ん中の人です。升や一斗缶、棒ばかりなど当時の商品を社員が手に持っています。はかりの製造業が始まりです。金井助三郎の念いは、「度量衡」という社名を掲げ



図7 百年前の集合写真

- 一 計量器はお金と同じ社会の公器。使命感を持つこと。
- 二 国土と国民生活の再建は計数管理と計量管理の技術の進歩から。
- 三 お客様を大切に。信用はお客様が決める。お客様の喜ぶ商売をせよ。
- 四 強い企業は幸せな社員づくりから。教育こそ達成への道。
- 五 利は元にあります。取引先との約束(支払など)には命がけで。
- 六 情報力が企業を決める。
- 七 企業も社会の一員。自然を守り社会貢献を大切に。

図8 商いの心得

たことと考えます。先ほど言いましたように、度量衡とは温度の度、重量の量、バランスなど平衡の衡で、明治日本が欧米列強に追い付くために、公正明大な輸出入取引ができる近代国家になると、はかりにも検定制度が導入されました。そのような時代背景に、度・量・衡の3種類の違ったはかりがありますが、その三つとも一度に製造と販売の免許を取得しました。ゆえに「度量衡」の三つが社名に上がるのはとても名誉なことだったらしいです。度量衡という言葉自体が当時の最先端の証であったと聞いています。

明治から大正にかけて長岡の工場で操業し、昭和の初期には東京に工場を移設し、一時は、はかりの生産も日本一まで上り詰めましたが、東京大空襲で全て灰になったそうです。資本はそこで一度途切れましたが、晩年の助三郎を手伝っていたのが、祖父である金井四郎であり、彼が人財として念いをしっかり引き継いでいきました。戦後は東京から撤退して創業の地、長岡に戻りました。はかりの製造業としての再出発には大きな資本が必要なので、はかりを仕入れて売る、農家をターゲットに商売を再開しました。その後、昭和34年に現在の会社組織である金井度量衡株式会社を、祖父四郎と父哲郎が設立しました。父は新潟大学教育学部を出て教師を目指していましたが、大学を卒業する時に、金井度量衡株式会社を設立するという祖父の念いを聞き、子供の教育から社会人教育に舵を切り替え、祖父と一緒に立ち上げに協力しました。

さて、祖父四郎の念いは何でしょうか。四郎の口癖である「商いの心得」(図8)に一番大切なものを残してくれたと思います。ルーツの人、助三郎の言葉はほとんど残っていませんが、祖父四郎の代からは言葉として念いを残してくれました。商いの心得第1条は「計量器はお金と同じ社会の公器、使命感を持つこと」です。商取引にはかりを使うことは、例えば1升のお酒の分量を少な目に誤魔化すなど許さないことを意味します。公正さの基準としてのはかりはお金と同じく重要なものなので、それを扱う社員や職人にはしっかり使命感を持つように

と、常々おっしゃっていたそうです。

あるエピソードがあります。戦争中に物資が不足していて、朝鮮にはかりの製造に必要な良質な材料を求めて買いに行くときに、ぜいたく品を買い付けていると思われて、軍部から忠告を受けたそうです。そのとき四郎は「度量衡は国家の公器、それが崩れては社会が崩れてしまうので社会的責任と使命感でやっている」ときっぱり言い張りその場を治めたという武勇伝も伝え聞いています。また、第6条「情報力が企業を決める」や、第7条「企業も社会の一員、自然を守り社会貢献を大切に」など、今の時代の経営理念に使われてもおかしくないような言葉を戦中から戦後のころからおっしゃっていたと聞いています。

祖父四郎の念を受けて、会社は高度経済成長時代に突入し、測量・建設分野と防災気象観測分野が、今でも続いている大きな柱になりました。新潟の河川には当社が設置し管理している水位計がたくさんあります。水位計には目盛りが付いていて、青い部分までは安全水位ですが、この上へいくと洪水警戒レベルという具合に誰の目にも分かるようになっていきます。このような防災気象分野に携わっていますので、当社の技術者は、大雨警報が出ると出動準備を整え待機して、自治体の防災担当者と「〇〇河川の〇〇の箇所が危険水位になりそうだ」などと情報交換しながら地域の安全安心を守っています。

この写真（図9）は2004年の中越地震の時のものです。マンホールがこれだけ隆起していますが、当時日本で初めて扱う最先端のGPS測量技術を使って、従来であれば数週間かかる測量作業を数日で完了させました。震災直後の現況把握に貢献すると共に、当社の新技術が各方面に認められ大きな自信に繋がったエピソードです。有事の対応はもちろんですが、平時も測量機械のメンテナンスや、お天気予報でおなじみのアメダスの情報源である気象観測機器のメンテナンスを地道にこなし、各方面のはかる分野の適正な運営をサポートしてきたことは言うまでもありません。



図9 中越地震 GPS測量

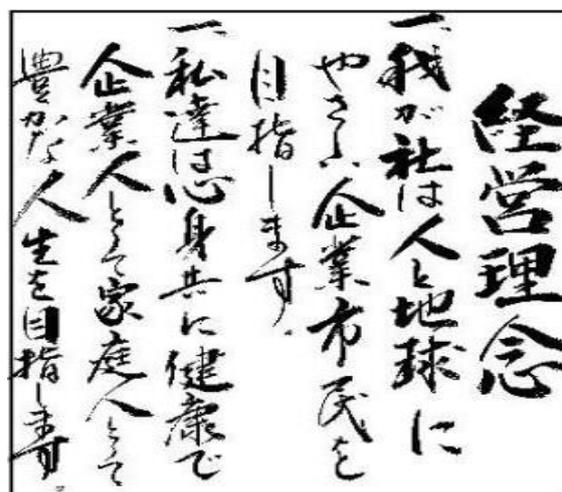


図10 経営理念

このように戦後から近年に至る中で会社が順調に成長してきた背景には、前社長である父哲郎の念いが込められた経営理念（図10）があります。「わが社は人と地球にやさしい企業市民を目指します。私たちは、心身ともに健康で、企業人として、家庭人として豊かな人生を目指します」という言葉です。この経営理念は

30 年以上前に作られました。最近はどこかのセミナーに出ても経営理念が大事だと言われますが、30 年前から理念がしっかり文章化されており、「人と地球にやさしい」とか、「心身ともに健康で家庭人としても豊かな人生を目指す」という言葉は、最先端の理念でもあり、今でも社員の心の支えとなっています。

さて、この理念を引き継いで、私達はどのような念いで時代を作っていくのかというところです。会社案内にある「変革と継承の渦巻き」(図 2)でも説明しましたが、時代とともに扱う商品はイノベーションされ変わっていきませんが、念いを理解したうえで好奇心のアンテナを張ってチャレンジしてきたから実現したのです。それぞれの時代の先輩経営者の念い、彼らをサポートして先輩社員やお客様の念いがどういうものであったのかを、しっかり理解して受けとめて継承していくのが私達の念いです。

■ 人財教育に使う「時を超える羅針盤」

ここまで話してきて、私達が何を継承してきたかを振り返ります。まず、金井度量衡という名前です。社名の「度量衡」は「はかる分野へのこだわり」を意味しています。時と共に扱う商品が変わっても、はかることへのこだわりは継承しています。会社名を難しい漢字から片仮名にすることも一時検討しましたが、今では長年受け継いできた社名を変えなくて良かったと思っています。社名と共にしっかり受け継いできたのが人財教育を第一と考える社風です。「資産を残すよりも、変革と継承の両方を兼ね備えた人財の育成が大事だ」という先輩方から受け継いだメッセージに共感します。戦争で全てが灰になって資産は一度無くなりました。今現在の売上 10 億円規模で、そんなに大きく成長している会社ではありませんが、コアとなる人財をしっかり育ててきたと胸を張って言えると思います。

最初にも言いましたが、「思い→想い→念い」の3つがあって、この右側にいくほど「おもい」

時を超える羅針盤

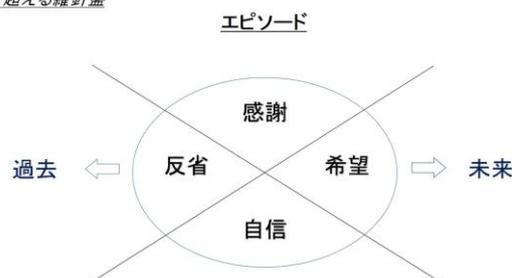


図 11 時を超える羅針盤



図 12 社員研修

が強く深くなり、この念いをしっかり受け止めて継承して、好奇心を持ってどんどんチャレンジしていくような人財が大切と考えています。しかしながら、念いを経営者だけが理解していても会社は動きません。しっかり伝える仕組みが大切と考え作り上げたのが、「時を超える羅針盤」(図 11)です。羅針盤という名称は、はかり屋らしいですね。

当社の社員研修(図 12)では時代・世代を超えて、念いを共有することを大切にしています。毎月第 1 土曜日を研修日にして勉強会や意見交換会をしています。さらに季節に 1 回は全社員が集まって、社長が講師となりグループディスカッションに取り組んでいます。

ここで「時を超える羅針盤」を説明します。シンプルな図ですが、この四つの視点が大切です。反省の視点では、あるエピソードに対して学んだことや行ったことを素直に振り返ります。感謝の視点では、良し悪しに関わらず感謝できることを見つけます。自信の視点では、誇りに思うことや励ましたいことを見つけます。

希望の視点では、未来に向けて実行・改革したいことを見つけます。この四つの視点で過去のエピソードを分析することで、私達がどういう教訓を得て、未来に向けてどう活かしていくのか考えてもらうことが、時を超える羅針盤の基本です。

社員研修でのエピソードですが、「東京大空襲で社屋や工場の全てを失った」ことを取り上げました。このような昔話を聞いても、時を超える羅針盤で考えてもらう以前は、ただ「昔の先輩方は大変だったね」とか「戦争に負けたのだから、燃やされても文句言えないよね」など他人事のような感想しか返ってこなかったのです。しかしながら、時を超える羅針盤を使って、このエピソードを私達の立場から、どういう教訓が得られるかを考えてみると、反省の視点では事実として空襲で何もかも失いましたが、そこから感謝できることは何か無いかと考えられるわけです。今、この会社にいる社員やお客様とのご縁というのは、空襲で全てが灰になって長岡に戻ってきて、製造業から商業に事業転換して再出発したからこそのご縁なのです。もし空襲で全てが灰になっていなかったら、今の私達のご縁とは全然違う展開になっていたでしょうし、今日この場で私が講演することも無かったでしょう。そういう意味で、当社のイノベーションの原点は空襲で全てが灰になったこととも考えることも出来ます。そうすると、自信の視点では、戦前に東京に進出し、空襲で全てを失っても再起した先輩たちの頑張りを見れば、私達ももっとできると励みに思うと共に、希望の視点としては、私達も新しい分野にチャレンジしていこうという発想が生まれます。このように昔のエピソードを4つの視点で分析して、これからの行動のための教訓にする、時を超える羅針盤を使ったグループディスカッションは人財教育にいい効果をもたらします。

グループディスカッションをやってみて気づくことですが、あるエピソードについて、時を超える羅針盤に書いてもらうと、40人いる社員が同じテーマで考えているのに、一人として同じことは書いていないことに気づきます。

書いてもらうことで皆の考え方、見る視点の違いが分かり、そこから様々な学び、新しい希望、これからの抱負が見えてくるので、会社として大変役立っています。

会社の歴史、時代を超えた念いの共有だけでなく、仕事のやり方などについて意見交換する際にも、時を超える羅針盤を使ったディスカッションは有効です。

人それぞれ人生経験が違いますので、同じ仕事をやっても意見のギャップが出てくるのは自然なことです。こういう時に、時を超える羅針盤に書き出してみるとお互いの考えが分かりあえるのです。

例えば、新しい商売や技術のやり方を相手に説明する場合、まず反省の視点で「こういうやり方で失敗して赤字になったね」、でも「そのおかげで学びや気づきが沢山あった」という感謝の視点も加えて説明すれば、嫌味がなく意見交換できます。新しいこと、イノベーションをやろうとする時は意見の対立があつたりしますが、相手の考えをしっかりと理解していくには、感謝の視点が入っていることが大切です。このように、会社の伝統や歴史を共有する社員教育だけではなく、日常の仕事を進める際の意見交換にも時を超える羅針盤は有効に使えるツールとなっています。

時を超える羅針盤は、グループディスカッション、組織で大切なことを共有し意見の違いを理解することに有効と言いましたが、もともとは、個人レベルで自分の立ち位置とこれからの方向性が見える化するツールとして開発しました。私自身、この講演を受けるにあたって、金井度量衡で実践してきた人財育成とはどういうものだったのかを、私自身が自問自答しながら、時を超える羅針盤に書きだしてみました。それに加えて会社の歴史と自分の歴史、ライフワークなども書き込みました。考える中で、個人としてただ受け継ぐのではなくて、会社の歴史や社会の変遷の中で、自分自身の立ち位置を考え、この先どうしたいのかなど、沢山気づきが得られ、私自身が一番納得して勉強になりました。

以上のように、時を超える羅針盤を使った人

財教育を説明してきましたが、最後に私達の決意表明（図 13）を、時を超える羅針盤の 4 つの視点を使ってさせていただきます。

反省の視点で「ルーツや歴史をみんなで共有することで、天命を見つける」という大きなことを言っていますが、会社や社員それぞれの仕事における天命を見つけていきたいです。感謝の視点では、「感謝できる心を持った人財を育てるから企業は継承される」と言いきり、まさに感謝が先に出てくる組織を目指します。自信の視点では、「自信を持って今までの功績や、先輩や自分たちがやってきたことをたたえよう」と言うことで、自信満々の組織を作ります。希望の視点では、「未来に向けて希望をぶち上げるのが変革の証だ」と格好よく宣言して、はかる未来価値の創造を実践していきます。

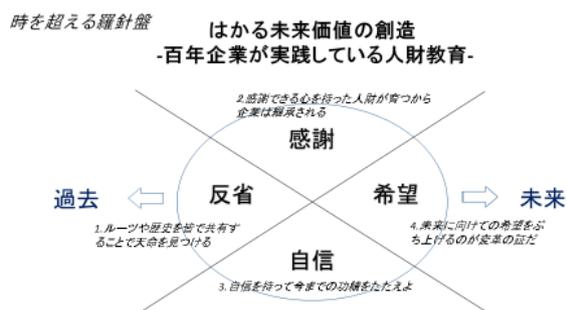


図 13 私達の決意表明



図 14 はかる未来価値の創造

■ 終わりに

さて、時を超える羅針盤の 4 つの視点での決意表明を具体化して、これから実践していきたいことを最後にお話しします。まずは本業での抱負ですが、はかる未来価値の創造を掲げて、社員とお客様と共に商品やサービスのイノベーションをどんどんやっていきます。皆さんご存知の Google ストリートビューに関連した技術も手掛けています。走るだけで周囲の街並みがコンピュータに入ってしまうという車載型 360 度カメラも実利用の情報システムとして持っています。この商品の活用自体も、従来の測量や建設分野、防災気象分野を超えて、もっと幅広い分野にお役立ちできる可能性を持っていますので、マルチコプターの事業化と共に、はかる未来価値の創造（図 14）の柱の一つに育てていきます。

また、本業のイノベーションと共に、時を超える羅針盤を使った考え方を、社員教育だけではなく、今日の様な発表の機会を沢山作って広めていきたいと思っています。これからの時代を生きていくためには皆がお互いの考え方を尊重して、仲良く知恵を出し合うことが大切だと思います。

その活動の一環として、先月アメリカのシリコンバレーとロサンゼルス of 経営者向けにボランティア講演をしてきました。本日の講演のような、念いを継承することと時を超える羅針盤の話をしてきました。また、スタンフォード大学で日本やアジアの産学官連携を専門としている先生方と私達の考え方が世界にどのように通じるか意見交換する機会を持つなど、持てるご縁を最大限に広げるアクティブな活動も始めました。

また、地域の学校に人生の先輩として出前授業も始めました。9 月末には栗島の小中学校に出前授業に行きました。「時を超える、夢を描こう」と題して、みんなの夢を考えてもらうという内容で、子供たちは夢中になって時を超える羅針盤に夢を書き込んでくれました。授業の最後に「夢の描き方を教わりました」とお礼を言われ、私の方が元気を、もらうぐらいでした。

このような形で、当社の百年企業の念いの継承から始まった、時を超える羅針盤を使った啓蒙活動は、地域の人たちが笑顔になり、地域経済の活性の一助となると確信していますので、今後も続けていきたいと思っています。

以上で講演の内容は終わりです。小一時間ではありますが、本特別講演にお付き合いいただきありがとうございます。私への問い合わせは、会社のホームページやフェイスブックで実名登録していますので、メッセージ頂けたら嬉しいです。本日はご清聴どうもありがとうございました（拍手）。