

GUNMA GUARANTEE MONTHLY REPORT

保証月報

7

JULY
2022

“信用保証”と企業のライフステージに応じた支援で企業の明日を積極サポート



群馬県信用保証協会



チャレンジ・ザ・ドリーム

Challenge the Dream

～群馬の明日をひらく～

令和4年6月2日（第111回）放送

当協会は、平成25年度より、FM GUNMAと共同制作番組を毎月1回放送しています。「様々なライフステージで挑戦を続ける企業の応援」をメインテーマとし、群馬発の企業のトップインタビューを中心に構成しています。

プロローグ

こんにちは。ご案内役の奈良のりえです。夢への挑戦をテーマに企業トップへのインタビューなどをおよそ1時間にわたって放送している「チャレンジ・ザ・ドリーム」。今日のトップインタビューは、働き方改革やITの活用などで数多くの表彰を受けている桐生市の有限会社COCO-LO 雅楽川陽子社長、46歳です。COCO-LOは雅楽川社長が2005年に29歳で設立。訪問看護からスタートして、通所介護やフィットネスなどに事業を広げ、現在9つの事業所があり、およそ100人の従業員がいます。女性による起業もさることながら、働き方改革やITの活用など、職場づくりの工夫が広く評価され、数多くの表彰を受けています。7年前に番組後半の訪問インタビューでご紹介したことがありますが、今回は番組前半でたっぷり時間を取ってお話を伺っていきます。

【プログラム】

■トップインタビュー

有限会社COCO-LO

雅楽川陽子 代表

◎アナウンサー 奈良のりえ

トップインタビュー

有限会社COCO-LO

雅楽川陽子 代表

——有限会社COCO-LOの雅楽川陽子社長にFM GUNMAのスタジオにお越しいただきました。雅楽川社長、今日はよろしくお願ひします。

雅楽川社長：お願ひします。



【収録風景：FM GUNMAスタジオにて】

【COCO-LOの事業展開】

——2015年にインタビューをさせていただいてから7年がたちました。あつという間でしたね。

雅楽川社長：ほんとうに、そうですね。

——この間、さらに事業を拡大するとともに、働き方改革などに関する2冊の本も書かれていらっしゃいます。今日はそのあたりのお話も伺っていきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

雅楽川社長：よろしく願いします。

——まず最初に創業についてお聞かせいただければと思います。雅楽川さんは作業療法士として病院などでリハビリの仕事に従事していました。その後、2005年に29歳で会社を設立。当初は訪問看護からスタートしたということでしたよね。

雅楽川社長：はい。

——なぜ自分で会社をつくろうと思ったのでしょうか。

雅楽川社長：はい。新しいことに挑戦することと仕事が大好きで、毎日仕事をしていて楽しいなと思ったんです。学生だったときに「働くて怖いな」との思いがあったのですが、働いてみたら、仕事をするのは自分の生きがいになっているなということに気づきました。いろんな患者さんと話していく中で、「この仕事は起業できるよ」とか「ビジネスになるよ」というお話をいただいていたんですが、いろいろと怖くて、「ああ、挑戦してみたいな」という思いを抱えながらも何もしないでいたんですね。けれど、私の祖母が亡くなって、自宅で看取ったときに、「ああ、やりたいことをやって生きていきたいな」という思いがわき上がってきて、30歳を目前にして起業しました。

——仕事が好きという思いは今でも変わっていませんか。

雅楽川社長：全然変わらないどころか、もっと仕事をしたいと思っています。こんなご時世には合わない言葉かもしれないですが、寝ずにやっていいんだったら、やっていたいと思います（笑）。

——ありましたよね、「24時間、戦えますか」みたいな（笑）。そのぐらいのモチベーションをお持ちということですね。

雅楽川社長：はい。

——それで、開業当時ですが、現在のように事業を広げようというような構想はあったのですか。

雅楽川社長：全くありませんでした。大きくしたいとか、お金持ちになりたいとか、そういう欲は全くなくて、ただ「仕事がしたい」しかなかったんですね。自宅の1室、10畳を事務所にして、「このままいいならいいな、できればもうこのサイズ感のまま仕事ができたら、それで幸せ」って思っていました。

——えっ、それはどうしてでしょうか。

雅楽川社長：そのときにしていた仕事が楽しかったので、何も不満がなかったんですね。もう十分やりたい仕事ができているし、会社を興したので、自分がやりたいような仕事のスタイルをつくっていたので、何の欲もありませんでした。

——それが18年前のことですが、今や9つの事業所をお持ちということで、最初のイメージとはずいぶん違いますね。

雅楽川社長：そうですね、全然違いますね。

——訪問看護からスタートして、通所介護やフィットネスなどに事業を広げていきました。事業拡大の転機は何かあったのですか。

雅楽川社長：はい。小さくやっていくつもりでいたところ、唯一正社員だった2人が同時期に妊娠したんですね。当時は名前も知られていない会社だったので、人がいない、すぐ来てくれと言っても来てくれるような会社ではなかった。それで、どうしようかって考えところ、「帰ってきてくれる場所をつくろう」みたいな考えに至りました。2人が帰ってきてくれるための環境というのは、子育てと仕事を両立できる環境になるので、この先、働いてもらう人は子育て中の人にターゲットを絞って求人をかけようと思ったんです。

——あえて子育て中の方にターゲットを絞ったというのがユニークですね。

雅楽川社長：そうですね。当時は、看護師さんに働いてほしかったのですが、看護師さんは子どもを産むときにいったん辞めても、うち以外にも就職口があるから、他に行かれてしまう。そして、いったん辞めてしまうと、「現場復帰は子どもが大きくなったときか、小学校に上がったとき」って言っていました。なので、その前の段階の人だったら働いてくれるんじゃないかと思いました。そういう人たちに「どうしたら働いてくれますか」と聞いたら、「保育園へ行っている間だったらいいですよ」、「家の中の家事がひととおりの終わった後の時間帯でよければ」など、そういうふうに言ってもらったので、「では、そこで働いてください」という形で、隙間時間に働いてもらうようにしました。

——企業が、みんなの働きやすい方向に合わせていくスタイルなのですね。

雅楽川社長：そうですね。このほうが効率がいいです。会社は柔軟に変わっていきませんが、働いてくれる人は家庭の事情があるので、そんな柔軟には変わってくれないですし、欲しい資格の人材は決まっていたので、その人たちに合わせるだけということでした。

——結構一人ひとりにカスタマイズしている感じですね。

雅楽川社長：そうですね。

——ちょっとわがままな意見も出てくるかもしれませんが、そのあたりは難しくありませんでしたか。

雅楽川社長：難しかったですね。最初のうちはそういう意見も全部聞いて、「ああしてほしい、こうしてほしい」って言われたら、「ええっ、そうなの？」って疑問に思っても、全部形にしてみました。でも、わがままを聞いて、そのとおりにやってしまうと、いい雰囲気はつくれませんでした。従業員の言うことを全部聞いたからいい会社がつくれるかといったら、そんなことはない、ということをもっと経験しました。言うことを聞いて実現することと、聞きはしても仕組みとして実現しないこと、で分けていきました。

——そうやって人を集め、今度は事業の拡大へつなげていきました。これはなぜでしょうか。

雅楽川社長：はい。生意気ですが、仕事の評判はすごくよかったですよね。だから仕事の依頼が絶えなくて、従業員がいれば、いた分だけ依頼が来る流れがつくれていたんですよ。それで、社内には産休、育休を取りやすい制度もどんどんつくっていったら、子どもを産んでいくスタッフが増えてきました。人がいなくなるので、いったん補充する、新しい従業員に入ってもらおう。入ってもらったら、元の従業員が帰ってくる、育休が明けて帰ってきますよね。帰ってきた人が働く場所がないと困るので、事業の拡大をするしかないというか、働く場所をつくる。そうすると、事業が自然と増えたというか、大きくなった感じです。

——そういう流れなんですね。

雅楽川社長：はい。場所も、桐生市、みどり市、前橋市にあるんですが、前橋市につくったときは、そこで復帰するスタッフが何人かいたので、子どもがいると遠く桐生まで来るのでは大変だから、じゃあ前橋の辺りにつくっておくのがちょうどいいかなということで、前橋の事務所をつくりました。

——スタッフの戻る場所のために事務所をつくってしまったということですか。

雅楽川社長：そうですね。一応リサーチはしますよ。「そこで仕事できるかな」というリサーチはするんですが、働いてくれる人がいるところに仕事がある方がいいなと思いました。特に私がどうしたい、ああしたいという思いとか、これだけ広げたいんだとか、そういう希望ももともとないので、働いてくれる人に合わせて事業をつくる、という感じですね。

——スタッフファーストですね。

雅楽川社長：そうですね。この業界は、「人がいなくて仕事がうまくいかない」ということがよくある話なので、人がいるのであれば、人を活用して、人が働きやすい環境をつくることで事業が生まれてくる、というパターンもあるなど、自分でやってみて気がつきました。

【働き方をサポートする仕組みづくり】

——COCO-LOは現在、およそ100人の従業員がいて、

その7割が女性。女性の活躍や働きやすい職場づくりなどで表彰されていますが、働き方の改革はどのように進めていったか、具体的に2〜3例を挙げていただけますか。

雅楽川社長：はい。求人して面接に来てくださる方が、まず最初に「子どもが熱を出したときに休んでいいですか」と聞いてくるんですね。私はそのとき子どもがいないくて、どういう生活をするのが想像つかなかったので、「子どもが熱を出したらすぐ休むんですか」って聞いたから、「すぐ休みます」と言うのですね。「熱が出るのは急ですよ」と聞いたら「急です」と言うのです。ですから、「じゃあ、どうしたらいいんだろう」と思い、子どもが熱を出したときに休むための休暇制度を整えて、休んだときにほかの人が入れるようなシフトの仕組みをつくりました。ほかにも授業参観や保育参観があって、有給休暇では足りないと言われたので、それに関するお休みもつくりました。

——なかなかそこまで寄り添ってくれる会社というのは、ないのではないかと思います。

雅楽川社長：そうですね。でも、いろんな言葉を仕組みにしていくと、働きたいと言ってくれる人がどんどん増えてきました。

——□コミでしょうか。

雅楽川社長：はい。今では勤務形態もその人に合わせた勤務形態にしています。先日数えたら46パターンありました。

——ええっ、そんなにたくさんあるんですか。

雅楽川社長：はい。

——それら仕組みを管理するって大変ではないですか。

雅楽川社長：大変とは思いませんでした。ちなみに、うちの場合は仕組みにするとときに、明文化するんですよ。文章にちゃんと書いて、一人ひとりがこの制度を使うときにはこの手順で使ってくださいという、一つの本に毎年まとめているんですね。それを見たらえればわかるよという形になっています。

——一人ひとりが管理をするということですか。

雅楽川社長：そうです。

——その自己管理も結構大変ではないかなと思います。スタッフの方が自己管理できるような仕組みはあるのですか。

雅楽川社長：今はタブレットとか携帯とか、一人1台デバイスを持ってもらい、クラウド上で管理をするようになっています。申請するときも全部クラウド上で申請してもらい、それを見て、承認するか拒否するかというぐらいの判断はありますが、ほぼ自分たちでできるような流れをつくっています。日ごろから自分たちで考え行動するっていうことをしてもらってはいるんですね。というのも、私自身が妊娠して出産する前、いつか職場から離れるので、組織のやり方をトップダウンからチーム制に変えたんですね。そのとき、エンパワメントな組織にしたいと思い勉強会を開いて、「これから私は経営者として皆さんにいろんな経営情報は伝えていくので、考え行動するのは皆さんがやってください」という話をしました。そして「失敗したら失敗したでいいです。ただ、はじめて挑戦した人が失敗したことを、次の人が失敗すると、せっかくの失敗がもったいないから、それは情報共有していきましょうね」という流れをつくりました。日ごろ気づいたことを行動に移してみて、やってみていいですよ、という流れをつくりました。日ごろから自分で考えて行動するということをやっていると、自分自身のことも考えて行動しようねという流れになりますね。あと、オリジナルの手帳もつくってまして、時間管理というか、スケジュール管理の勉強会もやっていますので、「自分がやらされているのではなく、主体的に時間を動かしている」と思うようにして働いてもらっています。

——会社の仕組みづくりから、次の挑戦についても伺っていきたいと思います。その前に1曲です。今日は松任谷由実さんですが、荒井由実さんだったころの曲ということで、ユーミンの『やさしさに包まれたなら』を選んでいただきました。これは、雅楽川社長、どんな思いの曲ですか。

雅楽川社長：はい。アニメ『魔女の宅急便』が大好きで、主人公がいろんなことを失敗してちょっと孤独になったりするところが、自分と似ているなと思います。でも最

最終的には、人が寄り添ってくれて復活していくという、そこもすごく似ているなと思っていて、この映画が大好きなので、この曲を選びました。

——それではお届けします。荒井由実で『やさしさに包まれたなら』。



【多様な働き方に対応した制度などが掲載されているCOCO-LOの事業計画書】

【CareerArtCoco-lo】

——看護や介護の業務を行うCOCO-LOとは別に、社内制度のコンサルティングなど、企業の仕組みづくりを行う「CareerArtCoco-lo」という会社を2021年にスタートさせました。従来の業態からは大きく路線が違うように感じるのですが、新たな分野へ足を踏み出した理由は何だったのですか。

雅楽川社長: はい。COCO-LOでいろんな仕組みをつくって、COCO-LOらしい経営というのをずっとやってきました。経営の中で大きな課題になるのが、やっぱり「人材」なのですが、この辺を仕組みによって解決してきたという経験から、たくさんの方に、「どうやったの」と聞かれるようになりました。そして、国や県から賞をいただいたことで、講演会もたくさんあったのですが、そこで経営者の皆さんから「すごく困っている」とか「うちの看護師さんたちが派閥を組んでいて怖いんだよね」とか

「女性社員さんは言っても言うことを聞いてくれないんだよ」とか「男性が奥さんに怒られて育休を取りたいって言うんだけど、そんな経験や解決の仕組みはあるかね」など、いろいろなことを聞かれるようになったんですよ。それを、「うちはこのふうな仕組みをつくって解決しましたよ」というのを、本にして出したり、講演会で説明をしました。ところが、そういった方々に「その後、どうですか」と聞いていたら、ほとんどの皆さんから「やってない、できない」と言われます。

——そうですか。

雅楽川社長: はい。私としては「つくればいだけなのに、なんでできないんだろう」と思ったのですが、やはり日々いろんな仕事をやっていく中で、社内の制度とか仕組みをつくっていく時間が取れないのかなというのは感じていたんですね。そこで、その専門の会社をつくれば、困っている人たちの役に立つのではないかと考えて、事業をスタートさせました。

——反響はいかがですか。

雅楽川社長: ご依頼やご相談いただいたりはしていますが、制度によって改善されるって信じていらっしゃる方が割と多くいらっしゃるので、その説明をすることや、なぜこれがいいのかということをお伝えすることに、今は時間を使っています。

【日常からアイデアを】

——職場づくりのアイデア出しなど、普段から勉強したり、トレーニングをしていらっしゃるのですか。

雅楽川社長: はい。起業して間もなくは、人に困ったとき周りを見渡したら、誰も家庭と仕事の両立を支援している企業がいなかったりとか、知恵がなかったりしました。そこで本を探したのですが、国内ではそういった本が見当たらなかったで、海外の企業の情報を集めていました。ほんとにマイクロソフトさんとか、ディズニーさんとか、そういった会社の従業員はどうしてみんな生き生き働いているんだろう、というのを調べたりしました。あとは、フランスの出生率が低かったのが、何で上がったんだろうとか、そういうものを調べたり、世界中

の統計を調べたりして、「どうしてだろう」を考えてはいました。そこからヒントになる本を読んだり、日本語になっていない本とかでも、英語ではちゃんと書かれているな、研究されているなっていう本があったので、辞書を片手に読んだりしました。本はすごく読みました。

——職場づくりの手腕とともに、女性社長ということで、ずいぶん注目される部分もあった、現在もあると思いますが、女性が起業とか経営することについては、どんなお考えをお持ちですか。

雅楽川社長：はい。男性、女性、どちらがしても、もちろんいいと思いますが、まだまだ日本の場合は、統計としては家庭を仕切るのは女性のほうが多い。生活の中で、例えば掃除をする、洗濯をする、それらを同時進行にしていくなですよ。洗濯機をかけながら、お料理で煮物をしておいて、次の日のアイロンがけをしておくとか、2つどころではなく、3つぐらいが同時進行。下手したら、そこに掃除機もかけちゃうとか。そうしないと時間がないから、生活の同時進行というのが進んでいると思うのですが、私はそこがそのまま仕事に生きるなと思っています。無駄な残業を減らすためにとか、効率のよい仕事をするためには、そういう同時に何か物事を考え行動できる能力という点で、女性のほうが家庭での生活パターンを仕切っていることが多いので、そういった意味で大きく向いているのではないかなと思います。

——ああ。幾つかのことを、うまくパズルのように組み合わせること。家事をやっている女性たちが、今度それが職場でも同じように、その能力を発揮できるのではないかということですね。

雅楽川社長：そうですね。あと、新しいもの、かわいいもの、トレンドにすぐに飛びつくのも、まだ女性のほうが割合としては多いかなと思うので。

——そうですね。

雅楽川社長：先を読む能力として、ビジネス上でも優位に働くのかなと思います。

——チャンスがありますよね。

雅楽川社長：すごくあると思います。でも最近は男性も家庭のことをしっかりやりたいとか、子どもと一緒に過

ごしたいという方もいらっしゃるの、女性と同じようにビジネスで生きてくるのではないかなと考えています。

——雅楽川社長も悩みながらここまで来たのではないかなと思うのですが、判断に迷ったときは、どのように決断をしてきましたか。

雅楽川社長：はい。まずは自分の心に聞くということですね。私の場合、同世代で起業した女友達がいなかったので、聞けるとすれば年が離れた先輩経営者さん、あとは税理士さん、社会保険労務士さん、弁護士さんなど、資格を持った方たちに聞いていきました。でも、「社長はどうしたいんですか」と聞き返されるので、まずは自分がどうしたいかを考えていく。自分がどうしたいか、それと、大切にしたいものは何なのか、優先順位をつけるとすれば何が一番にくるのか、これを明確にしておきます。自分が大切なこと、自分が優先したいことを明確にすると、じゃあどういふふうに判断をすればいいのかなという答えが、おのずと出てくるので、そうして決めている感じですね。

——何かにメモを取ったりして、頭を整理させているのですか。

雅楽川社長：そうですね。頭の中が言葉でいっぱいになっちゃったりとか、「ああじゃない、こうじゃない」、「だって」、「でも」などが始まってくると、もう駄目なので、箇条書きでノートにいっぱい書いていったりします。あとはマインドマップなど、いろんなツールで自分の考え方を整理しています。「私はこれが好き、これが嫌い、これが得意、これが苦手」というものを分けて、得意なこと、好きなこと、そこに焦点を絞って決断をするようにしています。

——うわあ、確かにそうですね。考えていると頭の中がいっぱいになってしまうから、1回それを自分で見て、そこですみわけをしているのですね。

雅楽川社長：そうですね。

——そういったことって大事ですねえ。

雅楽川社長：大事ですね。書いてみると、ただの愚痴もあるんですよ。「だって〇〇がこう言ったから」とか。でもそれは決断するときには要らない情報なので消しま

す。本当に必要なものが何なのかだけを残して決断していかないと、感情の渦に巻き込まれてしまうので、そういうことはしないようにしています。

——確かに。それも書くことによって整理されるのですね。

雅楽川社長：そうですね。

【遊びと働き】

——少し仕事の話から離れて、プライベートな一面も伺いたいと思います。お忙しく働いていらっしゃる、働くことが好きという雅楽川社長ですが、趣味を楽しむ時間ってありますか。

雅楽川社長：はい。遊ぶことは大事だと思っているので、予定の中に遊びの予定を先に入れてから仕事をするようにはしています。

——すごい（笑）。それでもスケジュール的には大丈夫なのですか。

雅楽川社長：大丈夫ですね。大丈夫というか、たくさん仕事ができたらいいんですが、効率が悪くなるので、しっかり遊んでしっかり働くという流れを取っています。

——スケジュールの中には遊びも予定として入れるのですか。

雅楽川社長：入れます、入れます。

——例えばどういう遊びの予定を最近入れましたか。

雅楽川社長：冬の間はスノーボードをしていました。なのでスノーボードの予定を先に入れてありますし、お買い物に行くのも好きなので、お買い物の予定も入れるし、旅行も好きなので、旅行の予定も先に入れてあります。そして、仕事のアポイントメントをほかのところに振ったりします。

——スノーボードは結構前からやっていたのですか。

雅楽川社長：そうですね。二十歳からやっているのもう25年以上。

——シーズン中、どのぐらい行くんですか。

雅楽川社長：できれば10回以上行くことを目指しています。なかなかいけないときもあるんですが、隙間時間を見つけて行くとか、前橋の事業所に行って、午後空いたと思えば、スノーボードを積んでおいて、水上とか沼田のスキー場まで行っています。

——もともと仕事が好きで雅楽川社長でしたが、そういうプライベートな時間も取っていらしたのですか。

雅楽川社長：はい。遊ぶことも好きだったので、最初から取ってはいました。起業した当初に、介護保険事業を始める人っていうのは、大体土曜日は仕事をしたり、祝日も仕事をしたりっていう、日曜日だけお休みするかどうか、もしかしたらそこも働くかなっていうスタイルで起業している方が多いと思うんですけども、私は最初から土日祝日お休みにして、しっかりと休日を確保した上で働こうと思っていましたので、そのスタイルでずっとやっています。



【様々なシーンで活躍する雅楽川社長】

【COCO-LOの今後の目標】

——さて、仕事の話に戻りますが、雅楽川社長の今後の目標をお聞かせください。

雅楽川社長：はい。あまり目標を立てることはしていません。最初から大きくしたい欲もないから、こうした、

2年後には、3年後にはとか、そういう目標は立てたことではないです。しかし、私にとって大事なことは、「利用者さんが楽しんでくれること」、「一緒に働いているスタッフが生き生きしていること」、「笑顔でいること」、これが大事だと思っていて、これがずっとつづくような環境をつくっていききたいなと思っています。そして、去年立ち上げた新しいCareerArtCoco-loのほうでは、仕組みづくりによっていろんな経営の課題だったり、人材の課題に対応できるような仕組みをつくっていききたいなと思っています。また、できれば世界で生活、経済的に自由が利かないとか、社会的な地位が認められていないとか、そういう方たちのところにも、仕組みをつくることによって役に立てるような仕事をしていきたいなと思っています。

——適切な言い方が思い浮かびませんが、女性リーダーとして、こんなところを頑張るといいとか、何かそういったメッセージもあったら、ぜひいただきたいと思います。

雅楽川社長：そうですね。「女性として」というのが、少しわからないのですが、私が経験してきた中でという点では、「自分が何がしたいか、何で役に立てるか」ということを考えていると、自分のしたいことだけではなくて、人から求められることに対して、行動として結果が残せるのかなというふうに思います。

【新規事業に挑戦したい人へのメッセージ】

——最後に、新しい事業に挑戦したいと考えている人や若い人へのメッセージの意味も込めてお話を伺えればと思います。新しいことに挑戦するとき大切なことは何でしょうか。

雅楽川社長：はい。まずはイメージすることですね。

——イメージ。

雅楽川社長：自分が挑戦している場面を、より具体的にイメージをしていくことですね。このイメージしたものが、独りよがりになっていないか、自己中心的な考え方になっていないかというのも知ったほうがいいので、なるべく言葉にしていきます。イメージした後、言葉にして、

言葉にしたものを周りにいる人になるべく聞いてもらう。こういうことを考えているんだ、こういうことをしたいんだっていうのを聞いてもらって、聞いてもらった中でいただいた意見というものを自分の中に取り込んでいく。全て取り込む必要はないと思いますが、自分が気づかなかったこととか、見えなかった分野っていうのがあるので、それを取り入れていき、ブラッシュアップして、新しい挑戦につなげていければいいのかなと思います。

——今日はたくさんの気づきをいただき、ありがとうございました。

雅楽川社長：ありがとうございます。

——今日のトップインタビューは有限会社COCO-LOの雅楽川陽子社長にお話を伺いました。さあ、それではここでもう1曲、リクエスト曲をお届けしたいと思います。今回の放送、チャレンジ・ザ・ドリーム1111回目なんですけれども、モーニング娘。は初めてのリクエスト(笑)。

雅楽川社長：そうですね(笑)。

——ええ(笑)。ということで、モーニング娘。の『ハッピーサマーウェディング』をいただいておりますが、これはどんな思い出の曲でしょうか。

雅楽川社長：はい。20年前に結婚式で、中学の親友5人が振袖を着て踊ってくれたという思い出の曲です。

——イケイケですね(笑)。

雅楽川社長：そうですね(笑)。

——ではお届けしましょう。モーニング娘。で『ハッピーサマーウェディング』です。今日はありがとうございました。

雅楽川社長：ありがとうございました。