

KOCHI 2018 ROTARY 2019 CLUB SINCE 1937



週報



Weekly report 第3367回 2018年10月16日 2018年10月23日発行

● 会長挨拶

皆さん、こんにちは。挨拶は以上で終わりです。後ほど、時間をたっぷりいただいていますので、そちらにまとめたいと思います。今日は時間がありますので、お隣の方とゆっくりとご歓談ください。



■本日のプログラム [10月23日]

ゲストスピーチ

狂言師 十世 三宅 藤九郎 氏

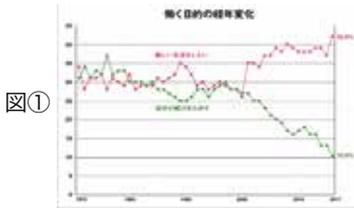
「心をつなぐ狂言の笑い」

会 長	横 田 英 毅
副 会 長	大 久 保 千 堯
幹 事	中 島 和 代
副 幹 事	中 澤 陽 一
会報責任者	武 樋 泰 臣

● ローターソング 「四つのテスト」



● 会長卓話 横田 英毅 会長



図①

「間違いだらけの働き方改革」というテーマにしたかったんですが少し控えめに私達ネットヨタ南国が取り組んできた「働き方改善の38年」とさせて頂きました。

まずですね、ショッキングな話を最初にいくつか申し上げます。皆さんご存知のとおり現在日本が直面している大きな課題だと思いますね。(図①)



図②

日本生産性本部が毎年、これから社会に出るとい若者に対して取っているアンケートです。

何のために働くのですか?という問いに対し、「楽しい生活をしたい」というのと、「自分の能力を試すために働く」というこの両方が2000年までは拮抗していました。2000年以降どうなったかという、大きく上下に開いています。仕事は辛いもの、面白くない、しんどい、ストレス溜まる、だけど我慢して歯を食いしばって頑張るって楽しい生活をしたいのだと。このように考える人が増えています。

このような人ばかりの会社だと、業績はどうなるでしょうね。

もう一つ、去年の秋ごろ、アメリカのギャラップ社の調査。世界屈指の「やる気後進国日本」というのが発表されました。次の通りです。「日本は社員のやる気が世界の最低レベルであることが明らかになった。この調査によると、日本は熱意あふれる社員の割合がわずか6%に留まり、調査した139カ国中132位であった。米国は32%で3人に1人は熱意あふれる社員であるのに対して、日本はその5分の1以下、16人に1人しか存在しないことになる。他方、やる気のない社員は70%に達し、さらに周囲に不満をまき散らしている無気力な社員の割合は24%にもものぼる」これ図式化するとこういう感じですね。(図②) 熱意あふれる社員が6%、それからやる気のない社員が70%、周囲に不満をまき散らしている社員が24%。米国の場合はこうだ、こういうことです。

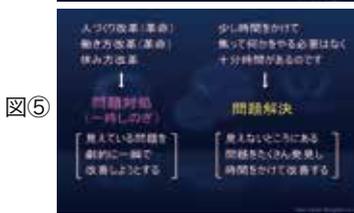
もう一つ、これもショッキングな文章ですけどね。皆さんご存知の、日本でも一番有名なぐらいの経営コンサルタントのブログだったと思いますけど、一般に公表されてますので、そのまま紹介します。

虚構の中で「美しく」衰退していく日本
この先、確実に「没落国家日本」となっていくのですが、グッドニュースとしては、日本は「美しく」衰退するということが挙げられるでしょう。先行きは間違いなく衰退していくという状況にあっても、みな今は景気がよいと思っています。政府がいざなぎ超えの好景気だと言い、雑誌などのメディアも、そこに登場する経営者なども、口を揃えて今の日本は景気がよいと言っています。

図③

自分を21世紀型につくり変える必要がある
この緩やかな衰退の中で、少し時間をかけて、ご自分の会社やプライベートにおいて、抜本的な改革を行って、21世紀型のものに変えていく取り組みをされていくとよいのではないのでしょうか。焦って何かやる必要はなく、十分時間があるのです。

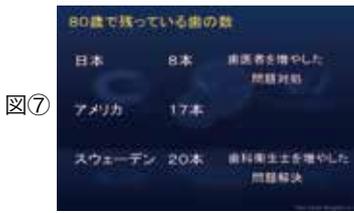
図④



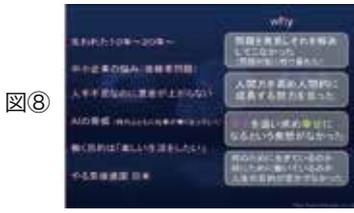
図⑤

大事をなさんと欲せば、小なることを怠らざるべし 二宮尊徳
小さなことを積み重ねることが どんでもないところに行くたぞ一つの道 イザヨ
小さなことに心を込めよ 吉田松陰
段々ことはカタツムリの速度で動く マハトメ・ゴッダー
毎日少しずつ、それがなかなかできないのだなあ あいじ、みつる

図⑥



図⑦



図⑧

【虚構の中で「美しく」衰退していく日本】この先、確実に「没落国家日本」となっていくのですが、グッドニュースとしては「美しく」衰退するということが挙げられるでしょう。先行きは間違いなく衰退していくという状況にあっても、みな今は景気がよいと思っています。政府がいざなぎ超えの好景気だと言い、雑誌などのメディアも、そこに登場する経営者なども、口を揃えて今の日本は景気がよいと言っています。

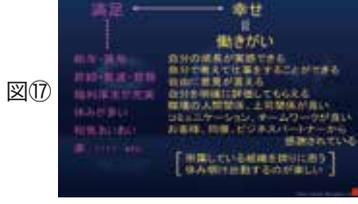
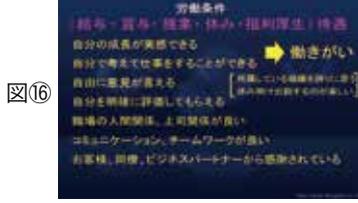
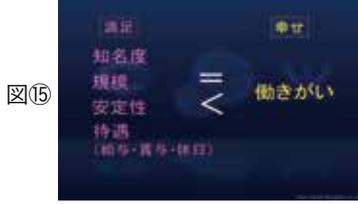
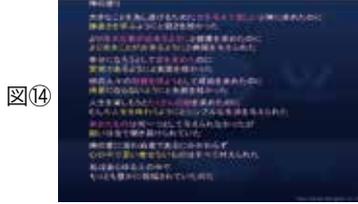
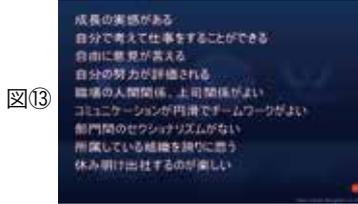
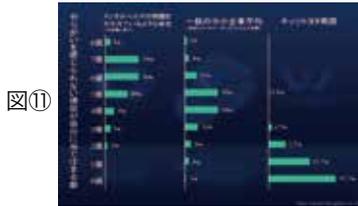
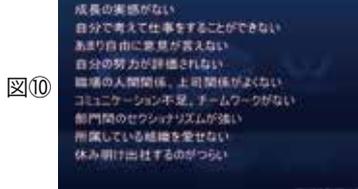
貧困問題が取りざたされることがありますが、職のない人が街にあふれ路頭に迷っているような人が増えているわけではありません。これはデフレのおかげなのですが、ともあれ本来ならばこのような状況であれば、世の中はもっと騒然としているはずなのに、整然と、ハードランディングせずに、緩やかに没落国家への道を歩み始めているというあたりが「美しい国、日本」です。

【自分を21世紀型につくり変える必要がある】この緩やかな衰退の中で、少し時間をかけて、ご自分の会社やプライベートにおいて、抜本的な改革を行って、21世紀型のものに変えていく取り組みをされていくとよいのではないのでしょうか。焦って何かやる必要はなく、十分時間があるのです。

政治家や役人の状況を見ると、日本の病が治るといのは、先にも述べたように全くあり得ないと思います。今の日本は「家業が政治家」というような、経済や経営についてほとんど全く分からない人が総理と副総理をやっています。(これは私が言っているのではないですよ。) (笑)

それが一強だと言われているくらいですから、これはまず治せません。こういう状況だからこそ皆さんは、ご自分のことやご自分の会社のことをリシェイプするプロセスに集中していただければと思います。

ここで私が特に言いたいところはここです。「少し時間をかけて、焦って何かをやる必



要はなく、十分時間があるのです。」じゃあ、何すればいいのでしょうか。で、これが、この当たりを私自身が38年間かけてずっとやってきたこと、そして考えていることと関係があるのではないかなと思ながらお話を進めさせていただきます。

ちまたでは、人づくり改革、働き方改革、つい先ほどの新聞に休み方改革という言葉が出てきました。これ全部政府の発表です。いつか、3か月ぐらい前だったかな、人づくり革命、働き方革命という言葉も新聞に載りました。私、高知新聞社に電話して「これおかしいやないですか」と。「働き方とか人づくりなんて、革命なんてできませんよ。改革すら、そういう言葉を使うこと自体が大変な嘘ですよ」と言うことをお話ししたんですけど「そういうご意見あるんだったら、読者の広場へ投稿してください」と言われました。

とにかく「これ、嘘じゃないですか」と言うと、「いや、官邸がそういうふうに表示しましたから、そのまま載せました」と、そうおっしゃるんですね。「それって、昔大本営発表をそのまま垂れ流したのと全く一緒じゃないですか」と言ったんですけど、あんまり意味なかったですね。また友達が1人減りました。(笑)

これですね、要するに典型的な問題対処なんですよ。一時しのぎ、改革とか革命というのは、で、先ほど大前さんが、や、出てしようたね。大前さんです、あれ。大前さんが言ったように、少し時間をかけて何かを、焦って何かをやる必要はなく、十分時間があるんですけどね。コツコツと問題解決しませんか。対処と解決はこのように(図⑤)違うんですね。対処は見える問題を劇的に一瞬で改善しようとする。そういう行為です。解決は見えにくいところにある問題をたくさん発見して、奥の奥にありますから隠れてます。その見えにくいところにある問題をたくさん発見して、コツコツと一つ一つ時間をかけて改善していく。これが問題解決ですね。そういうことの大切さというのは、昔から言われてまして、「大事をなさんと欲すれば 小なことを怠らず勉べし」二宮尊徳ですね。これはイチローです。「小さなことを積み重ねることが とんでもないところに行くただ一つの道」。

「小さなことに心を込めよ」吉田松陰。「良きことはカタツムの速度で動く」マハトマ・ガンジー。問題を発見してコツコツ解決していきましょうということの教えだと思っんですね。しかし、相田みつをはこう言っています。「毎日少しずつ それがなかなかできないんだなあ」という感じですね。日本中が問題対処しかやってないんじゃないでしょうか。どうでしょう。

(図⑦) これ何だと思います。日本・8本、スウェーデン・20本、タコの足じゃないですね。これは、私は歯医者さんから聞きました。80歳で残っている自分の歯の数だそうですね。100年以上前は世界中一緒だったんですよ。ところが、日本は何をしたのか。スウェーデンは何をしたのか。日本は「なぜ虫歯になったのか?」という問題を発見せずに解決もしてなかったのが最終的に虫歯になった人を治す歯医者さんを増やしたんですね。スウェーデンは虫歯になった原因を探した。「なぜ虫歯になったのか?」「幼いころから歯を大切にしていなかったからだ」という問題を発見して解決すべく歯科衛生士を増やした。虫歯にならないようにした。歯医者は一瞬で治せますが、解決はコツコツ時間をかけてやり続けないと駄目ですよ。これも対処と解決の違いであって、いかに日本人が、もう普通に自分たちが対処ばかりすることに余りにも慣れてるのか。ここは大きな反省点ではないかなというふうに、常に私は考えています。どうでしょう。

ここで話題が変わります(図⑧) これ延々と言われていますね。失われた10年、失われた20年。あと2年か3年で失われた30年という言葉が出てくるかもしれません。中小企業は後継者がいないということで廃業している会社がどんどん増えています。日本中人手不足なのに賃金は全然上がりませんよね。それから、AIの脅威ということが言われていますね。今ある仕事が次々となくなっていくのではないだろうか。こういうことがあちこち言われています。

それから先ほどの、何のために働くのですか。楽しい生活をしたいため。という若者が、今の、40歳以下の働く人は大体こういう傾向が強いということですね。また先ほど紹介した、やる気後進国日本。戦争もない豊かな時代が長く続いた結果そうなったのですが、これらの問題を解決するには、どうしたらいいでしょう。私は大きく分けて、これらの問題が起こった原因ですね。なぜそうなったのかということをお考えたときに、見えにくいところにある発見すべき問題が四つ思い浮かぶのです。一つは、その発見すべき問題というものを見えにくく、それをコツコツと解決してこなかったために、こういうことが起こってしまった。もう一つは、働く人にとって一番大事な能力、これ人間力なんですけど、この人間力というのはどういう力なのかということ、明確にして、それを学校教育を含めて企

業における人材育成も全ての側面で、これをやり続けたいといけなかったのに、やってなかった。そして、3番目は今日特にお話したいところで、多くの人が満足ばかりを追い求めてしまって、幸せになるという、そういう発想がなかったというのが、これ一つ大きなことではないかな。

4番目に、何のために生きているのか。何のために働いているのか。人生の目的ですね。これが定かではなかったというのが4番目の問題ではないかなというふうに考えています。目標はあるんですね。ところが目的が定かでないです。

採用の第一線に長くいますけど、若者に必ず聞く質問があるんですよ。「これから社会に出るよね。何のために働くの」答えられる若者、ほとんどいません。と偉そうに言ってますが、私が20歳ぐらいで聞かれても答えられなかったと思いますので一緒ですよ。そういうことを考えるという環境がなかったのかな。で、今日は特に3番目の、満足と幸せの違いについて。この前、情報集会で少しお話をいただいたんですが、そのことについて、お話ししたいと思います。

(図⑨) これは日経ビジネスの2005年の特集でした。

「社員が壊れる」という特集でした。このころはリーマンショックのちょっと手前で非常に景気は良かったんですが、高収益に巣食うモダンタイムス、現代版モダンタイムスで。チャーリー・チャップリンの作った「モダンタイムス」という映画の場面が紹介されました。彼は1日中、朝から晩まで単純作業をやっている。だんだん頭がおかしくなって機械の中に入り込んでしまって、そこにあるボルトナットの、その2本のスパナを同時に使って反射的に締めているような、こういう図なんですけど、チャーリー・チャップリンは朝から晩まで単純作業をやってるブルーカラーの人が全く働きがいを見失ってしまって、不幸になっていくんじゃないだろうかという警鐘をここで鳴らしたんですね。この映画を作って。

ところが、この日経ビジネスの特集ではホワイトカラーの人が同じように悩んでいます。「チャップリンが描いた世界とは別の意味で、労働者は歯車と化した。現場にかかるプレッシャーが働く人の肉体、精神をむしばむ。社員の幸せなくして、持続的成長は不可能だ。」社員の幸せ。彼がどのように悩んでいるのかというのが、文章の中に書いてありました。こういうふうに悩んでるそうです。

・成長の実感がない。・自分で考えて仕事をする事ができない。・あまり自由に意見が言えない。・自分の努力が評価されない。・職場の人間関係、上司関係がよくない。・コミュニケーション不足、チームワークがない。・部門間のセクショナリズムが強い。・所属している組織を愛せない。・休み明け出勤するのがつらい。という、こういうことだそうです。

働き方改革というのは、働き方を変えようじゃないかという話はあまりないですよ。働かないようにしましょうという話しかありません。休みをちゃんと取ろう。休暇をちゃんと取ろう。残業しないようにしましょう。こういう話です。だから、働き方というのはまるで変えてないわけです。働き方というのは、上記のことを全部ポジティブの方向へ変えていくことじゃないでしょうか。現に、今9項目ありましたけども、メンタルヘルスの問題を抱えているような大企業。今、大企業はメンタルヘルスの問題を抱えている人が4%と言われてます。そういう人たちは、先ほどの9個あった項目の6

個、7個当てはまってしまうような人が多いと、こういうふうに言われてます。

私どもの会社に勉強においでになるような中小企業の社員の方々に、時々アンケートを取るんですが、大体4個、5個当てはまる。ついでにこれ10年ぐらい前の話なんですけど、私自身の会社でも同じようなアンケートを取ってみました。あの9項目のうち自分に当てはまる。ネガティブな要因がいくつ当てはまるか、というアンケートを無記名で取って見たんですが、大体0って答えた人が全社員の約半分でしたね。これは、(図⑩)私どもの会社が設立当初10年間、1980年代に採用活動のリクルートのパンフレットとして使ってたものです。つねに既成を破ろう。組織図がない。安楽イスがない。重役を投票制で決めよう。全員参画。多数決しない。売上を伸ばせと言わない。駐車場に線を引かない。共に育つ共有制度。そして、ここにやる気のない人は幸せになれない。社員を幸せにしようというのは、私たちは最初から考えてました。そういう考え方は胡散臭いというか、甘いですよ。一般的に。

だから、私自身も業績がそれほど上がる会社には、最終的にはならないだろうと、こう思っていました。でも、バブルがはじけてちょっとしたところに、考えが変わったんです。あれっ、この考え方の方が業績がかえって上がるなど。ということ1994、1995年ごろに実感しました。

これらの項目を全部ポジティブに変えていくわけですよ。成長の実感がある。自分で考えて仕事をする事ができる。自由に意見が言える。自分の努力が評価される。職場の人間関係、上司関係がよい。コミュニケーションが円滑で、チームワークが良い。部門間のセクショナリズムがない。所属している組織を誇りに思う。休み明け出勤するのが楽しい。こういうふうになれば、これが働き方の理想的な姿ではないでしょうか。

ここで満足と幸せという話に入っていくわけです。幸せは黄色なんですよ。なぜかというクラブ計画書が黄色。私のネクタイが黄色。(笑)ということとは関係がなくて、実はこれ幸せの黄色いハンカチから来ています。高倉健の映画ですよ。満足を何色にしようかなと考えたんですけどね、こっちはなかなか決まらなかったんですけど、自分が満足するときってというのは、脳がピンクになっているような気がして、満足はピンクかな。(ここは笑うとこですよ)

これを分けないといけいないというのは、どこで気がついたかということ、神の慮り(図⑭)というニューヨークの州立病院の壁に書かれた落書き。余命幾ばくもない人が、ある種の悟りを開いたという、壁にうわーっと落書きをしたんですね。これ非常に有名で、この落書きに出会って、これを読んで私はああそうか、幸せと満足、これ分けないといけいないなということを考えるようになりました。

どういう詩かという、

大きなことを為し遂げるために力を与えて欲しいと神に求めたのに 謙虚さを学ぶようと弱さを授かったより偉大なことができるようにと健康を求めたのにより良きことができるようにと病弱を与えられた
幸せになろうとして富を求めたのに 賢明であるようにと貧困を授かった



世の人々の称賛を得ようとして成功を求めたのに 得意にならないようにと失敗を授かった
人生を楽しもうとたくさんの物を求めたのに むしろ人生を味わうようにとシンプルな生活を与えられた
求めたものは何一つとして与えられなかったが 願いは全て聞き届けられていた
神の意に添わぬ者であるにかかわらず 心の中で言い表せないものは全て叶えられた
私はあらゆる人の中でもっとも豊かに祝福されていたのだ

これ上下が対になっていますよね。これある方が私に色紙をくださって、壁に掲げてあるんですが、前を通る度に読んでました。これ対になってるな。力が欲しい・謙虚さを学びなさい。偉大なことをしたい・良きことをしなさい。大金持ちになりたい・賢明であるように。称賛が欲しい・得意にならないように。たくさんの物が欲しい・人生を味わうように。求めた物が全部手に入ったら、大満足ですよ。黄色の精神状態になったら、その人は幸せではないでしょうか。

ああそうか。満足と幸せを分けよう。で、ここで大事なことなんです、我々はずい無意識で満足ばかりを追い求めてしまいますけども、それをやってると幸せが少しずつ遠ざかっていって、最後は満足もなくなってしまうんです。両方失ってしまうんですね。メカニズムがそういうふうになっています。ですから、私の提案は先に幸せになりませんか。皆さん会社を経営してると思いますけども、自分とこの社員をとにかく先に幸せにしませんか。そしたら、満足も非常に手に入りやすい。両方手に入りやすい状態になりますよ。ということをあちこちの講演や勉強会で申し上げてるわけですけども、共感してくださる方がとても多いのです。実は、このことはですね、採用の第一線に長く私もいましたんで、毎年卒業してくる若者と話をして、同時に感じたことです。

彼らは、誰も知らない会社よりもみんなが知ってる会社、5人、10人の小さな会社よりも500人、5000人、1万人の大きな会社に勤めたい。安定性なんていうのも日本人は非常に重視しますね。特に保護者の方は安定性を重視されます。そして何よりも働く人は給与、賞与、いくらもらえるだろうか。休みをどれぐらい取れるだろうか。この大きく分けたら四つのことを気にしながら自分の働く会社を決めますよね。ところがこれらは実は待遇であって、先輩が作ったものですよ。大企業がもう既にそこにこういうものを備えて待っていてくれるわけです。これから自分たちが頑張るってそういうものを作ってやるぞという感じのものではないですよ。

こういう価値観で入社して勤め始めた人ばかりの集団が

長く続いたら、その企業ってどうなるんだろうな。大企業にはとにかく頭が良くて真面目で勤勉な人がたくさん入ってますけど、残念ながら一つだけ価値観、大事な価値観が少なかった人が多いのかなと思ったりもしてます。だから大企業、最近おかしくなったりしますよね。これと同じか、それ以上に大事なもののつてのがあるんじゃないだろうか。これを大事にしようという組織づくりを私達はやってきました。大企業の持っている労働条件においての優位性は自分たちには無いのだから大企業にはない労働条件である「働きがい」を高める組織づくりということです。

何のことはない、(図⑮)この右側は幸せであって、左側は満足要因ですよ。

どんな大企業も、スタートしたときは5人、10人の小さい会社だったはずですよ。だけどなぜ大企業になれたかという、すごくその会社というのは、黎明期に働きがい、をフルに感じて働いた人たちというのがいたのではないでしょか。

で、ここでちょっと角度を変えますけど、労働条件ということ、皆さん何を思い浮かべますか。労働条件、働く人にとって労働条件って多分一番大切なことですよ。大抵の人がね、給料・賞与・残業の少なさ・休みの多さ・福利厚生、待遇を思い浮かべますよね。一般の社員は大抵ここで止まります。経営者の方でもここで一旦止まりますね。そんなじゃない、まだ他にもいっぱいあるでしょうって聞くと、次々と出てくるのは出てくるんですが、この20項目ぐらいこの下にうわ一つと出てくる人はいませんね。ここへ、今日は先ほどもう既に出てきました項目、自分の成長が実感できる。自分で考えて仕事をすることができる。自由に意見が言える。自分を明確に評価してもらえる。職場の人間関係、上司関係が良い。コミュニケーション、チームワークが良い。お客様、同僚、ビジネスパートナーから感謝されている。

ひと言でいうと、働きがい。ですから結果的に、所属している組織を誇りに思ったり、休み明け出勤するのが楽しいと、こういうふうになりますよね。これらの労働条件が満たされてる会社で、鬱の問題が起るでしょうか。私は起こらないと思います。

で、これを満足と幸せというふうに分けるとこうなりますね。(図⑯)働いている人の働いているときの幸せは、ひと言で言うと働きがいしかないですよ。で、働きがいをフルに感じて、こういうものが満たされている職場で社員がフルに力を発揮したら、最終的に満足要因というのは、手に入りやすい状態が生まれてくるんじゃないでしょうか。

ちょうど時間です。これで私の話は終わりです。どうぞご清聴ありがとうございました。

※卓話で使用したパワーポイントの画像が大変小さいので、より鮮明な画像が必要な方は、中島幹事もしくは事務局河野さんにお知らせください。

● 幹事報告

- ・中村RCからは55周年、高知東RCから50周年への出席のお礼が届いています。
- ・10月27日の新居浜地区大会へ出席の皆さまには、ジャンボタクシーの乗り合わせと、車で行く方には駐車場の説明図を送りますので確認をお願いします。
- ・本日例会終了後、クラブ協議会を行います。

◇ 例 会 変 更 ◇

高知中央RC	10月25日	ロータリー休日(城)	高知西RC	10月26日	地区大会に振替(三)
高知北RC	10月29日	地区大会に振替(三)	高知RC	10月30日	ロータリー休日(三)
高知ロイヤルRC	10月30日	地区大会に振替(旭)	高知南RC	11月8日→3日	周年式典に振替(阪)
高知西RC	11月9日	4RC合同夜間例会に振替(三)	高知ロイヤルRC	11月13日	4RC合同夜間例会に振替(旭)
高知北RC	11月19日	定款第8条第1節により休会(三)	高知ロイヤルRC	11月20日	定款第8条第1節により休会(旭)
高知中央RC	11月22日	定款第8条第1節により休会(城)	高知南RC	11月22日	ロータリー休日(阪)

※例会会場ホテル：(三)…三翠園 (城)…城西館 (阪)…ザクラウンパレス新阪急高知 (旭)…ホテル日航高知旭ロイヤル

ニコニコ箱

- 吉原 馨** (元会員) 高知ロータリークラブに心より感謝申し上げます。
- 横田 英毅** 先日、高知新聞に、元県教育長の大崎博澄(ひろすみ)さんが活動されていた「たんぼぼ教育研究所」閉鎖の記事が出ました。大崎さんは10年に亘り、不登校、引きこもり、発達障害などの当事者ご家族を支えてこられました。その活動には、高知RCメンバーの中澤清一さんの協力があったのでありますが、中澤さんは、自分との関係は伏せていましたので、その事は紙面でも紹介されていませんでした。
- 古谷 純代** 先週は結婚記念日を祝っていただきありがとうございました。今年も何事もなく記念日が終わりました。来年こそ記念の品をゲットできたらと思います。
- 川崎 敦子** 先日の弊社落成式には、内覧、祝賀会と大変多くの高知ロータリーの皆さまにお越しいただきまして、本当にありがとうございました。今はロータリーに入会した当時の心細い気持ちは全くありません。皆さまからの温かいお気持ちをひしひしと感じます。心から感謝申し上げます。ありがとうございました。
- 右城 猛** 家内の誕生日にきれいな花を頂きありがとうございました。
- 隅田 和稔** 妻に誕生日の花を頂きました。妻が「ロータリーに入ってよかったね」と言ってくれました。ニコニコします。
- 松村 豊** 妻の誕生日に立派なお花をありがとうございました。妻には、何か企んでいるねと疑われました。ありがとうございました。ニコニコさせていただきます。
- 南 範子** 先日は結婚記念日を祝っていただきありがとうございました。今では、夫婦というより仕事の同士として支え合う存在になっていますが、元気であつてこそと心得、記念日も心に留め置くようにいたします。
- 中林 圭** 本日10月16日、ビール類新ジャンル「クリアアサヒ」にて、高知県限定のオリンピック応援缶を発売します。また、12月11日は缶チューハイ「もぎたて」で、高知県特産の直七を使った期間限定商品を発売予定です。本日各テーブルにパンフレットをお配りしております。皆さまと高知県を盛り上げるべく、ニコニコさせていただきます。
- 野々口秀樹** 本日、テーブルにパンフレットを置かせていただきましたが、日本銀行高知支店が事務局の高知県金融広報委員会では、11月19日(月)13時より講演会を行います。「行列のできる法律相談所」や「スッキリ」など、テレビでお馴染みの弁護士、菊池幸夫さんをお迎えして「魅力的人生のススメ・消費者問題の実態」について講演していただきます。入場は無料、10月29日必着で日本銀行高知支店までお申し込みください。よろしくお願ひします。2千円札でニコニコさせていただきます。

◇ 出 席 率 ◇

	総数	出席	欠席	メークアップ	出席率
10月16日	(-8)92	56	18	10	78.57
10月2日	(-5)92	63	8	16	90.80

● 累計額 [10月16日現在]

ニコニコ箱	388,500円	ロータリー <small>さんさん</small> 燦燦基金	145,748円	ポリオ募金	126,000円
-------	----------	--------------------------------	----------	-------	----------

■ 次週のプログラム [10月30日]

ロータリー休日

◆ 11月6日のプログラム

ゲストスピーチ
2017-18年度 長期交換学生 武智 縁さん
「My exchange year 長期交換留学報告」

創 立 昭和12年10月
例 会 日 火曜日 12:30~13:30
例 会 場 三翠園ホテル TEL(822)0131
事 務 局 高知市本町3丁目2-15 高知新聞放送会館1階
TEL(824)8660 FAX(824)2529
E-mail shinairc@joy.ocn.ne.jp
HPアドレス http://www.221.ne.jp/kochirc/