

## <リーダーB分散会>「リーダーの世代交代（引き継ぎ）に関する方策」

### 【現状】

- ・参加できる人が限られてる。（進路の問題、県外への進学、受験や就職の準備）
- ・引継ぎはあるが、引継いだ後も先輩がいるのでやりづらい。
- ・指導者、OB、リーダーの関係がいい状況ではなく、引継ぎができない。
- ・資料や顔合わせ程度の引継ぎやしか行われていない。
- ・役割が各自であって、その役割単位の引継ぎが行われている。  
（係りごとの話し合いの中に、先輩と後輩を混ぜる）

### 【実際に現在はどの年代が役員をやっているのか？】

- ・現在 社会人、大学生、高校生（高校生が占める割合が高い）  
社会人、大学生はいなくなってしまう、高校生は入ったばかりで経験が少ない。

### 【引継ぎの大きな問題点】

- ・引継ぎの年齢の差が大きすぎるのと進路の問題が絡んでくる。

### 【対策として挙げられること】

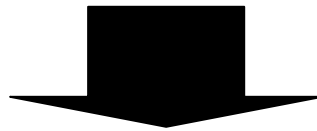
- ・資料で残しておく、引継ぎが分かっているときは、前もって準備する。
- ・経験者と未経験者を総括として2人つけて、経験者がアドバイスをする。（プラス3役）
- ・引継ぐ側が、次の世代にうまく役割を分ける。  
（次の世代に運営してほしいから、引継ぐ側は手をださないのではなく、助言や引継ぎのための準備をする。）
- ・過去5年間のジュニアリーダースクールの参加者にハガキを送る。（お楽しみ会）  
（参加時：小、中学生 5年後：高校生、大学生）人数が増えて引継ぎに活かせる。
- ・委員会制度を作り役割分担をする。  
（委員会の中で責任者をつくり、アドバイスをする）
- ・質問しやすい環境をつくる。（連絡網、資料の書き方など）

### 【実際の成功例】

- ・ 会長セットをつくり引継ぎを行う。(レクのテープ、CD、書面、ファイル、フロッピー)  
会長が持ち、みんなが話し合う場に持ってくる。

### 【対策を挙げての問題点】

- ・ 経験者と未経験者の人数のバランスが必要になる。  
1 : 1ではなくて、経験者1名に未経験者3、4名でもいいのではないか。
- ・ リーダー会の人数が少ない場合、アドバイス役をつけることが困難である。現在はOB。
- ・ 書面上での引継ぎ(行事内容、反省点、改善点をまとめたもの。)だとなくしたり書かなかったりするリーダーもいる。



人数の多い所と、人数の少ない所の対策の違いがある。

### 【最終的な方策】

- ・ 情報を残すことと総括を2人にし、早めに計画を立てて、個人の意識、やる気を促す。
- ・ たくさんコミュニケーションをとるためにも、とりあえず行事に参加してみる。
- ・ リーダー会を作った理由、リーダー会の理念とか目標を伝えていく。  
(こういった話は指導者またはOBからのアドバイスも必要である。)