

# テーマ: ①旧態依然の組織運営

茶もなく菓子もなく会議では意見がでない  
潤活油

## 社会背景

定年延長  
またさらに働く

他の私的事が多く地域のことができない

忙しい人も多い

## 区会運営

月1回の定例会(報告会)

持ち回りの役員決め

高齢者が会議に出席しても意見が多すぎ方向性が悪くなる

新しいことを決めていけない

現状維持  
前例到襲

必要!

人  
(人材育成)

リーダーは若い人の中で見つける(次期リーダーを)

若い人を育てていく(区長をやりながら)

リーダー養成が不十分

## 意識

若い人のコミュニケーション不足(面倒くさがる)

若者の個性の伸長による弊害

若者の地域ばなれ

若い人のグループ活動 地域で行ってない

青年活動がない

若い方がリーダーになっても付いてこない

地域 = 交流 (コミュニケーション)

世代交替が必要

若い人と年寄りとの話し合う場がない

女性同士の交流

交流を図る場・組織の崩壊(加入者の低下)

女性部、こども会...話し合う場もない

飲みコミュニケーション不足(楽しみの場)

解決するには

次回へ...

企業を巻き込む

企業も青年の指導法を迷っている

楽しい寄り合いが必要

酒とまんじゅうを用意する

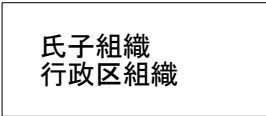
高→若へ入り込む努力が必要

伝えていない...

# 行政区 組織の在り方



## 氏子総代と区の関係



## 小行政区の問題

### 区役員組織の問題

区長が一人で決断を要する  
会計、書記係なし

組組織が主体

行政組織、組組織  
2つある

区と防災会

### 規約の設定の問題

区会に規約、規則などが無い  
ため長老の考えを聞く必要がある

### 事務の整理

庶務要項がない

行政組織のモデル案を行政が作成し、それを基に各グループで検討し、よりよいモデル案を作成する。  
モデル案を参考にして各行政区の組織を見直す。

規約等の作成

区長、副区長、庶務、会計を任命する  
副区長→区長

機能していない  
組織のモデル案がない

今までの組織を作り直す必要があるか？または現在の組織のままで良いのか？まず出発点から考えていく必要があると思います

選挙による組織作りをするためには革命的な改造が必要

区によりまちまちである

組織を動かす



行政区ごとの基本方針を作成  
全区民に1年間の仕事内容を伝達

区民への働きかけ(仕事の手順の共有)

## 新旧住民の問題

複数の組織が重層化して

新世代の人に受け入れられない組織が崩壊しつつある

一部は江戸時代からの組織を引き継いでいる

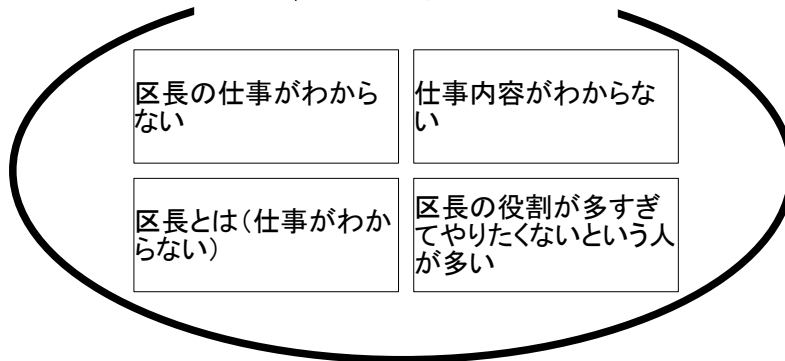
テーマ: ①旧態依然の組織運営

# テーマ:②区会等の役員のなり手がいない

## 職業との問題

仕事を持っている	若い人になってもらいたいが仕事の都合でできない
定年以降も働く人が多くなってきて時間がな	いと断る

## 区長の仕事とは？



## 人間関係

ストレスがたまる	区長の選出は、区の長老さんからは昔からの地元の人でないと賛成がもらえない
年齢的な問題	地域の間人間関係が難しい(とりまとめ)
	本人は乗り気でも奥さんが大反対で断られる

## 時間的な問題

個人的負担が大きい(時間)
時間の制約を受ける
ひまざえが多い

## 金銭的な問題

報酬の問題 町と地域
個人的負担が大きい(お金)

## 事務能力

パソコンができない
事務処理能力を求められる。パソコンが使えない
資料作成が多く苦手である

## 能力

話し下手でまとめが難しい	自信がない
人前で話すことが出来ない	区長一人に業務が任されている。学共管理の責任もある
頼みごとが苦手	責任を重く受け止めて

# テーマ:④人と人、人と地域のつながりが薄れている

