

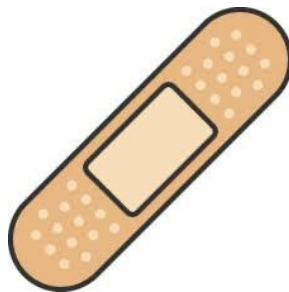
退会者抑制セミナー

公益社団法人日本青年会議所
2025年 組織グループ 会員拡大委員会
副委員長 藤本 亮志



こんなバケツに入りたくない。

• 対処療法



そもそも、

退会する人に問題があるのか。

退会者を出してしまう青年会議所に問題があるのか。

• 根治療法



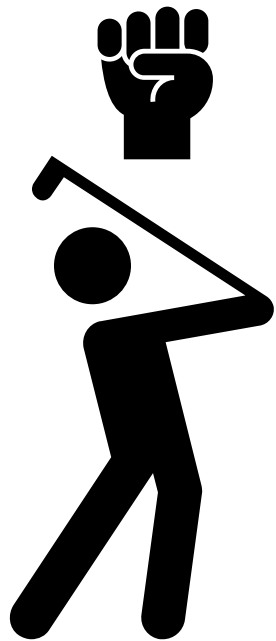
入会者も芋づる式に現れることがあるように、

退会者も芋づる式に現れる可能性がある。

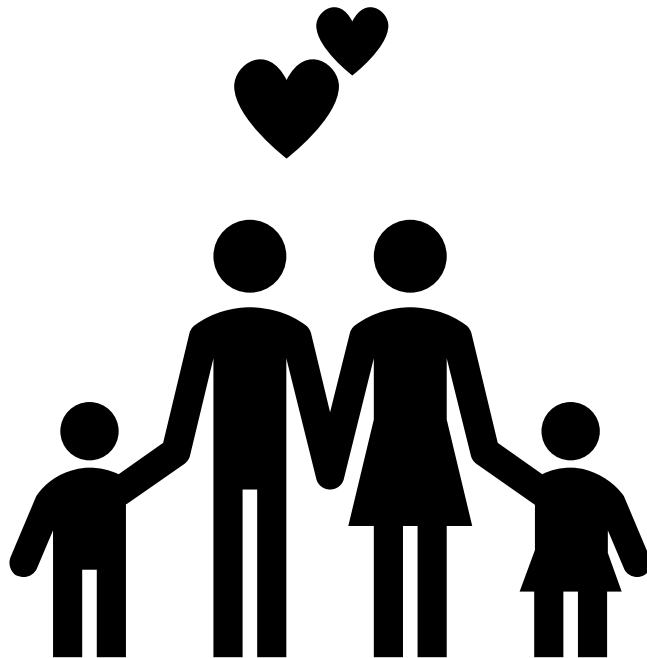
どう治す。問題点はどこにあるのか。

対処療法

対処療法も。根治療法も。



趣味の方が楽しい



家族の時間がもっと欲しい



お金が本当はない

仕事の時間が増える！

家族の時間が増える！

休みの日は休みだ！



財布に優しい！

めんどくさい上下関係もない！

LINEの通知が鳴らない！

仕事で結果出していないのに、
口を開ければ、JCのことばかり
「JCで忙しいから、、、」
そんな言い訳を。



休みも、JCメンバーでゴルフ。
いつも同じメンバーで飲み会。。



家族の行事より

JCを優先してしまってる。。
JCだからと嘘ついて
外に出たりも。。

大したことできないのに
威張り散らかす歴長。。
奢ってくれるしまぁいいか。。

飲み会の出費が多い。
2次会、、、3次会、、、

いつしか金銭感覚バグった。。

JCのことでLINEがずっと鳴る。。

見たら、全然どうでもいい会話でうんざり
なんか、蚊帳の外だな～



辞めないで～！



プライベートの関係
だけでも続けよう？



懇親会だけでも
来たらいいよ！



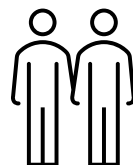
JCはこれからだ！



これからも
ゴルフ行こう！

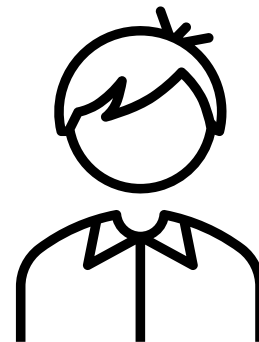


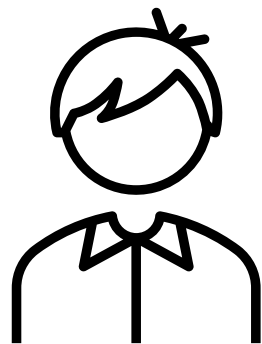
もっと奢るぜ！





一緒に例会行こうか。





どんな人？

この時、説得力がある人とは、

- **回避不可退会**
 - 転勤や引っ越しによる退会
 - 病気による退会
 - 会費支払い不能による退会
- **回避可退会**
 - モチベーションの低下による退会
 - 家族や上司からの反対による退会
 - メンバー同士のトラブルによる退会
 - 社業が忙しくなったという理由での退会

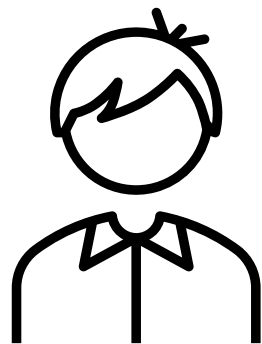
**退会の前に
必ず出席率に現れる**

出席率の低くなっている会員に 出席を促す

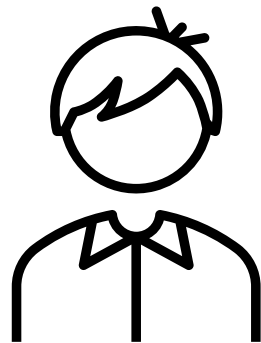
ただ、、

そもそも、あなたは、

- ・仕事に手を抜かずに取り組んでいますか？
- ・家族に嘘をついて遊んでいませんか？
- ・後輩に対して、威張っていませんか？
- ・家族、仕事、JCをバランスよくこなしていますか？
- ・意味もなく、JCメンバーを飲みやゴルフに誘っていませんか？
- ・相手の家族や仕事の状況を理解しようとしていますか？



結局、人の力



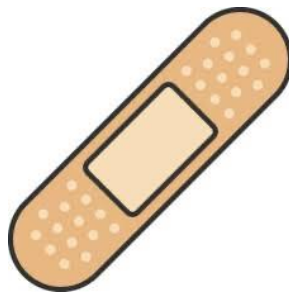
・次の例会は、家(会社)まで迎えに行くからね！
—そこまで自分に真剣に向き合ってくれてるのか。。。

・次の会議は、君が絶対来れる日で予定を組むね！
—絶対、休めない。。。

・次の会議は、君の会社でやれないか？
—会議の姿を周りに見せることは、効果あり！

・次年度は、一緒に出向してみないか？
—新たな人脈やモチベを変える出会いがあるかも！

• 対処療法



そもそも、

退会する人に問題があるのか。

退会者を出してしまう青年会議所に問題があるのか。

• 根治療法



入会者も芋づる式に現れることがあるように、

退会者も芋づる式に現れる可能性がある。

どう治す。問題点はどこにあるのか。

根治療法

対処療法も。根治療法も。

LOM全体の例会出席率はどのくらいでしょうか。

90%	神・・・方法が正しければ、どんどん会員が増える環境
70%	最低でも維持していきたい水準
50%	出席率を上げる取り組みが必要
50%以下	拡大以上に、出席率を上げる取り組みが急務

LOM全体の委員会出席率はどのくらいでしょうか。

95%	目指すべき姿であり、実現可能でもある
80%	最低でも維持していきたい水準
70%	出席率を上げる取り組みが必要
70%以下	委員会の重要性を委員長に認識してもらう

新入会員候補者が正会員になる時点で、

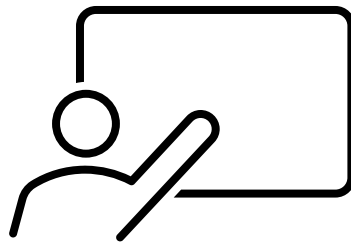
- ・JC会員がいる飲み会に参加したことがある。
- ・異業種交流会に参加したことがある。
- ・例会や会議に参加したことがある。
- ・JC現役やシニアの経験談をしっかりと聞いて、JCへの疑問を解決している。
- ・LOMで練り上げられた「活動や会費の説明」を理解している。
- ・JC内で交流できる人がある程度いて、参加しやすい環境である。
- ・JCプログラムなどを受けて、理念や目的が腹落ちしている。

新入会員1年目にこんなことしてない？

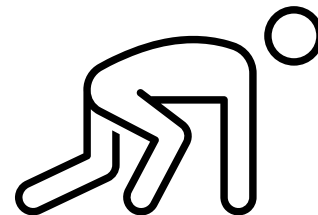
- ・会議や懇親会に出させまくる
- ・適切な負荷以上の役職を与える
- ・JCでの倫理観を押し付ける
- ・ゴルフや飲み会に誘いすぎる
- ・とりあえず参加してたらわかるよ！など責任感のない発言
- ・なんか良さそうな新入会員のみどんどん行事に誘う



**LOM全体の
出席率を増加**



**正会員になるまで
段階的なステップ**



**入会1年未満
扱い方**



**LOM全体の
出席率を増加**

「出席は、単なる義務ではなく“**定着の鍵**”。
出席率が高い人ほど、退会率は下がる。」

「出席することで、仲間・学び・役割が生まれ、
“**会員としての存在意義**”が確立される。」

文化醸成（「出席＝当たり前」の空気づくり）

- 理念の浸透

「出席は義務」ではなく「仲間と共に未来を創るための権利」という発想に切り替える。理事が常に理念を語り、出席の意味づけを繰り返す。

- リーダーの模範行動

出席率の高い三役・理事が「例会を楽しむ姿」を見せ続けることで自然と空気が伝播。

- 称賛文化の定着

「出席して当たり前」ではなく「出席を喜ぶ」文化へ。例会での表彰など。

人的つながり強化（居場所感の醸成）

- **メンター・バディ制度**

新入会員と先輩をペアにして、出席を「一緒に行こう」と誘える関係を設計。

- **委員会ごとの出席率の公開**

「自分の欠席が委員会に迷惑をかける」という意識が生まれる。

- **シニアとの交流機会**

シニアを招いた懇親会を定期開催。世代を超えたつながりが「出席しないと学びを逃す」という動機付けにつながる。

環境整備（無理なく参加できる環境）

- **例会や委員会日程の長期固定化**
「毎月第〇水曜」など、数年単位で予定が組めるカレンダー文化を定着させる。
- **オンライン＋リアルの両立**
長期的には「ハイブリッド参加」を標準に。物理的制約で離脱する会員を減らす。
- **子どもと一緒に参加できる文化**
例会に子どもと一緒に来ても、見守ってくれる人を配置する。

仕組み化（習慣として根付かせる）

- **長期的な出席データ管理**

出席率を数値化し、毎年度のLOM方針に組み込む。

- **評価制度への組み込み**

将来の役職推薦基準に「出席率」を盛り込む。努力がキャリアに直結する構造を作る。

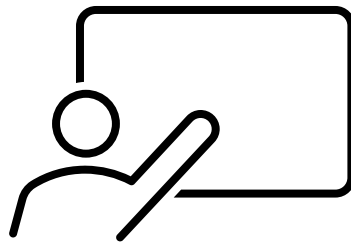
- **定期的なフォロー面談**

出席率が低下している会員には三役や理事が声掛け。退会抑止にも直結させる。

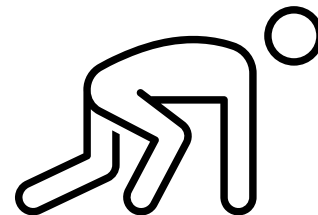
“出席しないと損”ではなく
“出席するのが当たり前で楽しい”



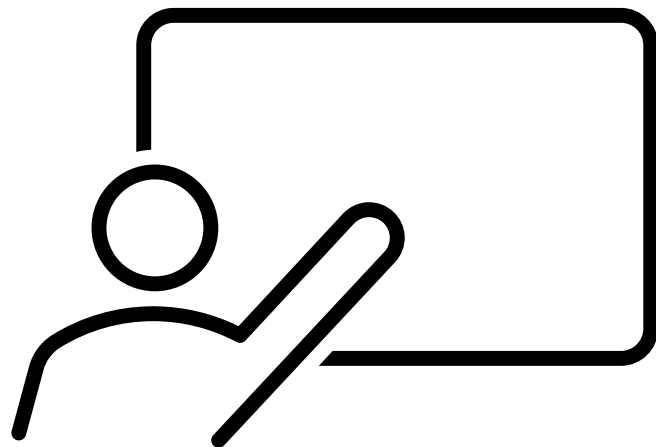
**LOM全体の
出席率を増加**



**正会員になるまで
段階的なステップ**



**入会1年未満
扱い方**

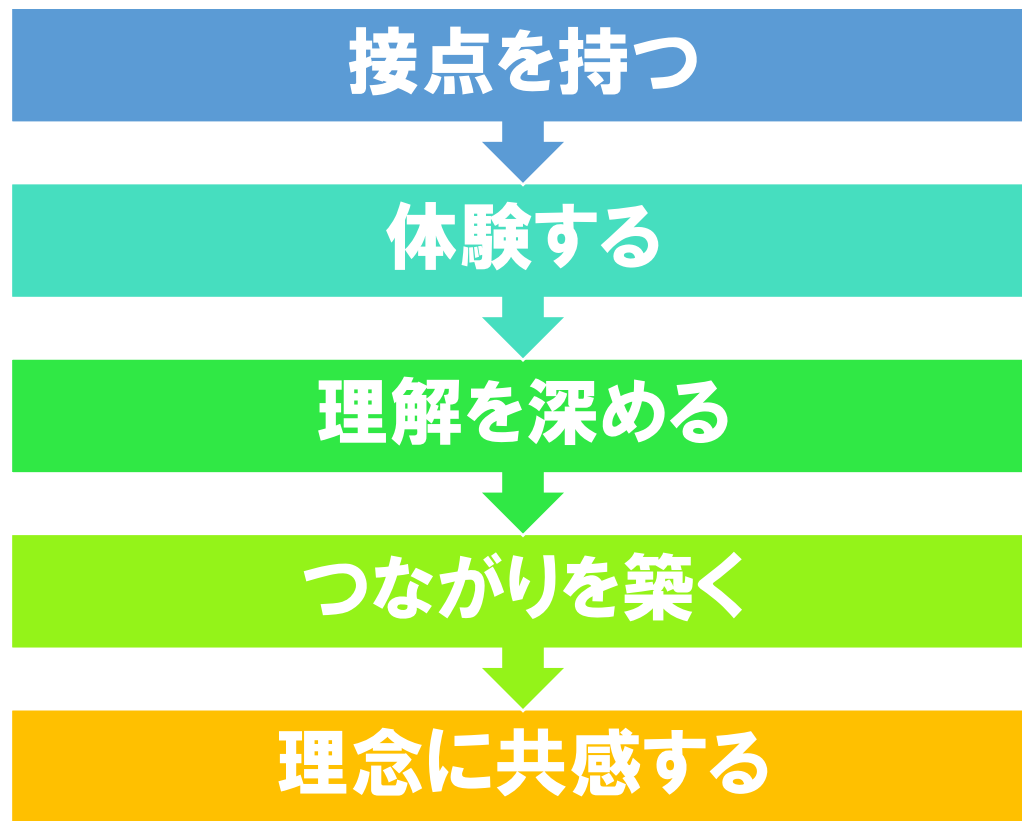


**正会員になるまで
段階的なステップ**

正会員になる前の期間は、候補者を
“入る人”から“**続ける人**”へ育てる準備期間。

拡大のゴールは“入会させること”ではなく、
“**一緒に卒業できる仲間を増やすこと**”。

- **フォロー期間が短い(勢いで入会)**
→ **退会率が高い**
- **フォロー期間が長い(理解・交流・共感を経る)**
→ **退会率が低い**



レベル1：接点を持つ段階

- JC会員がいる飲み会に参加したことがある
- 異業種交流会などの場に参加したことがある
- 個人的に会ったことがある

👉 「JCの人と出会った」「JC会員はどんな人たちかを知った」状態

レベル2：体験する段階

- ・例会や会議にオブザーバー参加したことがある
- ・JCイベント・事業にゲストで参加して雰囲気を感じている

👉 「JCの活動がどういうものを体験し始めた」状態

レベル3:理解を深める段階

- JC現役やシニアの経験談を聞いて、疑問を解決している
- LOMで整理された「活動や会費の説明」を理解している

 「活動内容・費用感をしっかり理解し、安心感を持った」状態

レベル4: 人とのつながりを築く段階

- JC内で交流できる人がある程度いて、参加しやすい環境がある
- 担当者以外の現役会員とも関係ができています

👉 「人間関係ができたことで心理的ハードルが下がった」状態

レベル5:理念に共感する段階

- ・JCプログラム(理念研修や拡大プログラム等)を受けて、理念や目的が腹落ちしている
- ・「地域や自分の成長のためにJCに入る意味がある」と本人が感じている

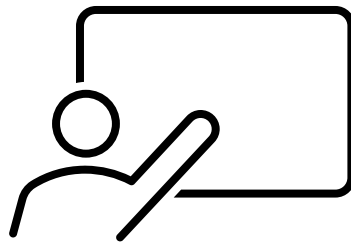
👉 「理念に共感し、入会の意義を**自分の言葉で語れる**」状態



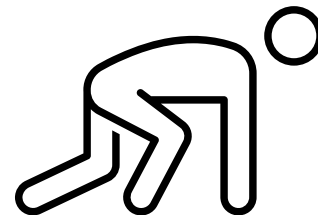
ステップの目的は
“正会員として意識を持ってもらうための
道筋をつくること”



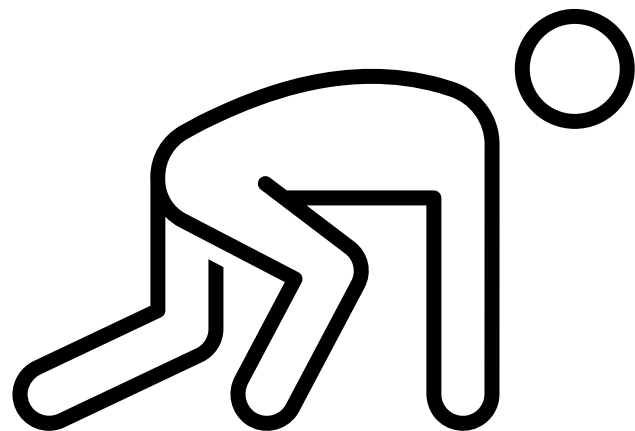
**LOM全体の
出席率を増加**



**正会員になるまで
段階的なステップ**



**入会1年未満
扱い方**



**入会1年未満
扱い方**

入会1年目は“最も退会リスクが高い時期”。
だからこそ“手厚いフォロー”が必要。

1年目で“居場所感”と“成功体験”を
与えられるかどうか、
退会抑制の最大の分かれ目。

不安が最も大きい時期

- ・入会直後は「**会費に見合う価値があるのか？**」
- ・「**仕事や家庭と両立できるのか？**」と疑問が強く、最も揺れやすい。

居場所感がまだ弱い

- ・知り合いが少ないため「**一人で浮いている**」感覚が残りやすく、孤独感が退会の引き金になる。

期待と現実のギャップ

- ・「**思っていたのと違った**」という違和感が強く出るのは最初の1年以内。ここで放置すると離脱しやすい。

受け入れ

オリエン・メンター制度



つながり

同期作り・キーパーソン紹介



役割

小さな役割付与・成功体験



成長

例会設営、出向

1. 受け入れ(安心感を与える)

- ・オリエンテーションの充実
入会后すぐに「活動の全体像」「会費の意味」「出席ルール」などを説明。

- ・メンター制度
現役メンバーが1対1でフォロー
(質問窓口・例会同行など)。

2. つながり(仲間を増やす)

- 同期意識を強める

同期入会者同士で「新入会員グループ」をつくり、定期的に小さな集まりを開催。

- キーパーソン紹介

理事長やシニアなど主要人物との接点を早めに作り、「大事にされている感」を高める。

3. 役割(必要とされる実感)

- ・小さな役割を任せる
会議受付・司会・グループ発表、セレモニー担当など、
“**出席しないとできない役割**”を与える。

- ・成功体験の演出
「ありがとう」「助かったよ」と声をかける仕組みを
委員長が意識的に実施。

4. 成長(JCの価値を感じる)

- ・早めに研修・プログラムに参加
JCプログラムや研修などに触れ、
「学びがある」「自分の成長につながる」と体感させる。

- ・外の刺激に触れさせる
地区やブロックの大会と一緒に連れて行き、
ローカルを超えたつながりを見せる。
本人に出向の機会を与える

入会1年目は“孤独”と“疑問”の時期。
ここを“仲間・役割・学び”で満たすことが
退会抑制の鍵。

1年目に“楽しい・役立つ・必要とされている”を
感じてもらえば、その後は自然に続く。

事例紹介

一般社団法人豊田青年会議所

(2025年度実情(8月時点))

会員数114名

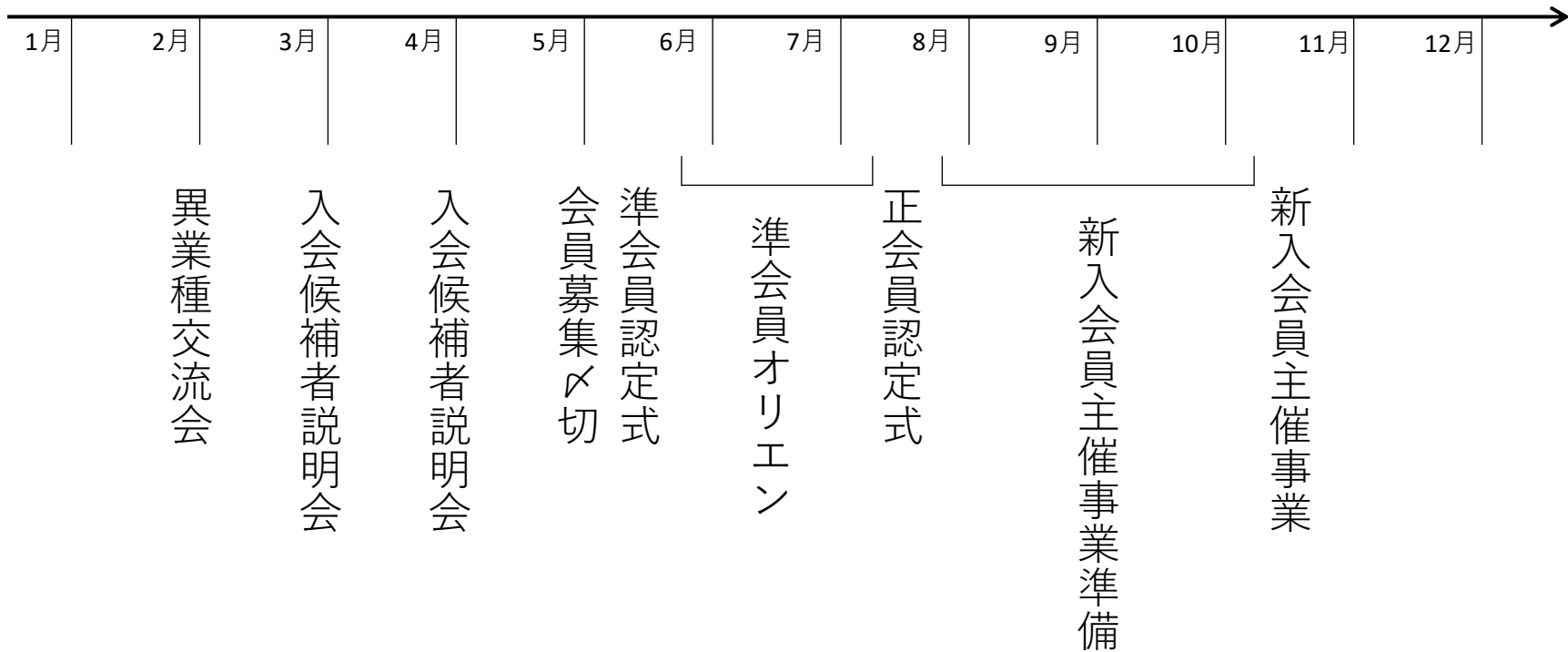
例会出席率 平均85.2%

2025年6月例会出席率 91%

委員会出席率 平均83.3%



年間スケジュール



候補者と会員の接点を持つ



・ルール決め

- ・ JCの話を一切しない。関係構築に全フリする。
- ・ 連絡先を交換する意識を持ってもらう。次の機会に繋げる意識。
- ・ 立食形式がおすすめ。座り形式は人が動かない。
- ・ 開催前に、参加者の詳しい情報をリストにし、会員に展開する。
- ・ 開始前にJCの説明を行う。何をしている団体かを伝える。

・年間計画を立てる。

- ・ 理想：月に1回。

・異業種交流会前の30～60分間を拡大会議にする。

入会候補者
入会希望者
入会申込者

全員聞きます



- **きっちり内容の質を上げて行う。**
- **入会申込書を書いてもらった方にも出してもらう。**
- **クロージングに苦手意識があるなら、このような公式に近い設営をすることで、準備すればどのLOMでもできる。**
- **JCの説明だけでなく、見本となる現役会員やシニア会員に15分程度体験談を話していただく。**



実際の実施日時とテーマ

【準会員認定式及び第01回準会員オリエンテーション】

テーマ：青年会議所を知る 6月20日（金） 開会18:00 閉会20:45

【第02回準会員オリエンテーション】

テーマ：「仲間」を知る 7月2日（水） 開会18:30 閉会21:45

【第03回準会員オリエンテーション】

テーマ：自分と青年会議所 7月17日（木） 開会18:30 閉会22:00

【第04回準会員オリエンテーション】

テーマ：「仲間」との団結 8月2日（土） 開会15:00 閉会18:30

【第01回準会員オリエンテーション】

- ・準会員認定式
- ・青年会議所とは(講師講演)
- ・JCルール・マナー講座
- ・プレゼンテーションチームの発表
- ・セレモニー練習

【第02回準会員オリエンテーション】

- ・3分間スピーチ

【第03回準会員オリエンテーション】

- ・VFセミナー
- ・青春の居酒屋

【第04回準会員オリエンテーション】

- ・プレゼンテーション発表
- ・理事長講演(講演形式)



新入会員だけで”謝恩会”設営

謝恩会とは、

「現役会員、シニアへの入会の感謝と

自分たちのお披露目の場」

“ゴルフ””式典””二次会”の3部構成

チーム分けと役割決め



チームで議案作成



仮想理事会の決議

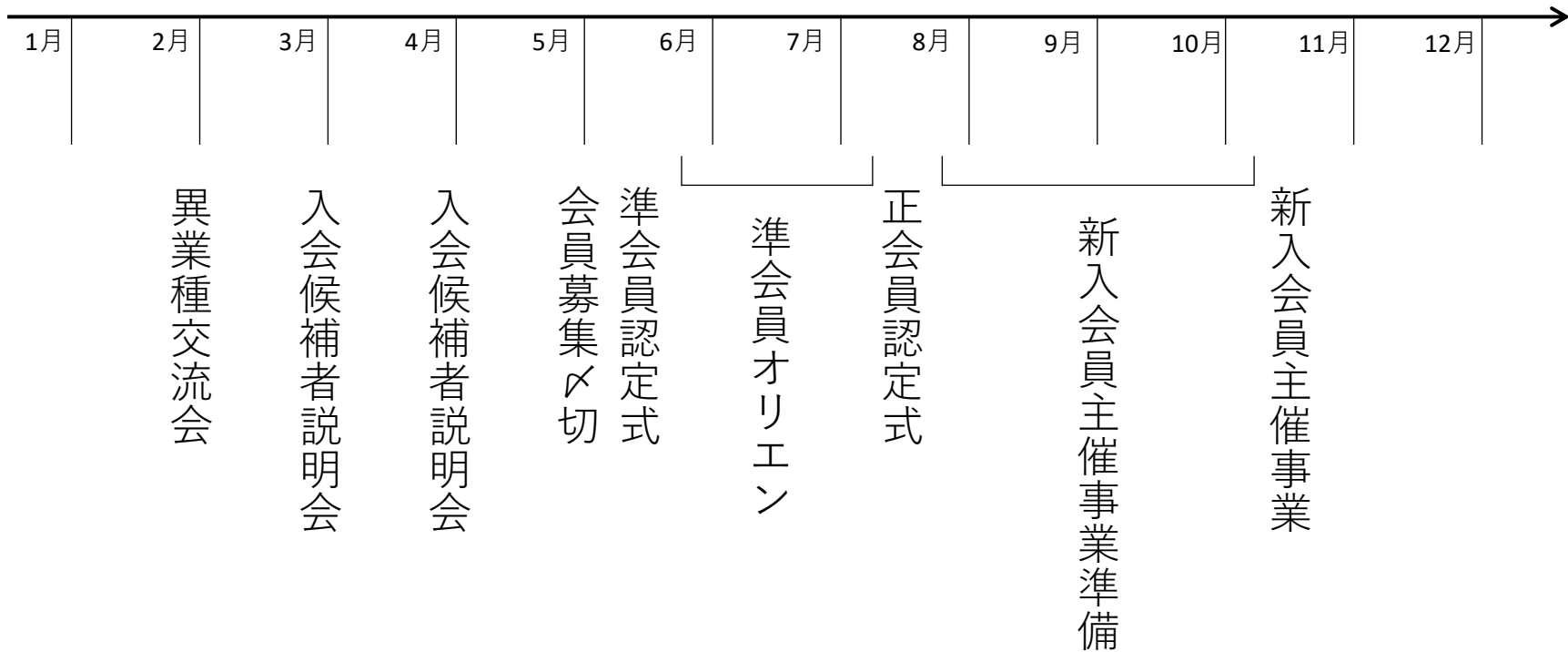


設営準備とアトラクション準備



事業実施と検証

年間スケジュール



議案決議後から案内、取り纏めまで
どのくらいかけてますか？

議案可決(事業実施2ヶ月前)



翌日、案内文で全体メール配信



出欠アンケートにて、1週間以内に取り纏め



出欠席リストを理事に公開



届出欠席者にアプローチ



藤本 亮志

2018年2月28日 · 🌐

事務局です！出席率を公表します！！

【2月度例会】

●会員開発特別委員会 100%📌

出席者 10名 公務欠席者 1名

●共創するまちづくり実践委員会 91%

📌出席者 10名 無届欠席者 1名

●ワーキングプランナー委員会 90%

📌出席者 8名 公務欠席者 1名 届出欠席者 1名

●進化するインバウンド創出委員会 60%

📌出席者 6名 無届欠席者 1名 届出欠席者 3名

●スポーツ民間外交推進委員会 90%📌

出席者 9名 届出欠席者 1名

●生きる力醸成委員会 90%

📌出席者 9名 届出欠席者 1名

●選択する未来推進委員会 100%

📌出席者 9名

●JCブランディング委員会 67%📌

出席者 6名 届出欠席者 3名

●JCネットワーク委員会 60%📌

出席者 6名 届出欠席 4名

●渉外委員会 60%

📌出席者 6名 無届欠席者 1名 届出欠席者 3名

●事務局 89%

📌出席者 6名 公務欠席者 2名 届出欠席者 1名

無届欠席が無くなるようにご協力お願い致します！

拡大のゴールは“人数を増やすこと”ではなく、
“仲間を増やし続けること”。

退会者抑制こそが、真の拡大につながる。



ご清聴ありがとうございました。