

平成29年度 長崎県組織力強化事業 報告資料

特定非営利活動法人 おおむら里山村づくり委員会

# 組織力強化の課題と目標

---

## ■ 取組課題

活動開始から6年目、徐々にイベントの参加者は広がっているものの、活動者が増えず、高齢化が進み、無報酬で今後の継続性が厳しい状況がある中で、

- ①特に理事長への事業、運営面での業務負担が集中している
- ②団体の事業や運営の見直し、今後の方向性が見定めができていない

→「継続性のある組織」となるために上記2点の整理に取り組む必要がある。

## ■ 伴走支援の目標

- ①今後の方向性を見定め、それに基づいた事業計画や運営体制にしていく
- ②業務負担の偏りを解消するために、具体的な役割分担を行う

# 組織診断①② (7/24、9/3)

・団体の運営状況をヒアリングして、組織支援の計画を立案する。

- ①団体設立からこれまでの経緯
- ②現在の組織体制
- ③現在の資金状況
- ④ネットワークの有無、関係性
- ⑤課題に感じていること（組織課題、事業課題）

以上5点について特に留意しながら  
ヒアリングを実施し、状況を把握していく。



→団体側の認識は「理事長の負担軽減」に関するニーズが高かったが、現状のまま役割分担をしても分量的に難しいと判断し、今後の方向性を考える中期計画の策定の優先度が高いと判断した。

# 組織支援 1回目 (10/21)

---

- ・**理事長作成の中期計画案を基に事業の内容や方向性を検討**

H30年度～H32年度の中期計画案の検討に入ったところ、役員間での意識や現状認識、方向性の違いの幅がかなり大きいことが判明、理事長も予想以上のもので、ヒアリングで把握していた状況よりも乖離していたため、まずは役員間の現状共有を優先した。

- ・**中期ではなく、次年度の事業計画に切り替え、現状を共有**

事業の意義や位置付けの確認と、今年度から次年度への取り組みを通して事業の方向性を見出すことに切り替えることとした。

一方で役員の意識に関しては、次回前半にレクチャーを入れることとした。

# 組織支援 2回目 (11/26)



## ・前回の振り返りと役員意識についてのレクチャー

特に事業・運営と資金調達の方角性について、前回の協議を踏まえての選択肢を提示し、各役員に決断を迫ると同時に、役員としての意識についてレクチャーした。

具体的に示した選択肢は下記の通り

- やりたいことをボランティアベースで活動 or 求められることを有給ベースで活動
- 助成金中心でやるべきことをこなすか or 自主財源を高めて自由度を確保するか
- 対価収入（事業財源）を高めるか or 会費収入（支援財源）を高めるか

また、負担の偏りの一因として責任を分担していないことを挙げ、決定事項について役割を責任を負うこと、それ自体が負担で決断ができないのであれば、潔く辞任することをレクチャーした上で、前回の続きとなる事業内容の整理を行った。

# 組織支援 3回目 (1/6)



## ・理事会での決定事項の共有

前回の支援を受けての理事会での決定事項について共有した。

- 労力・資金共にボランティアベースで活動
- 「やりたいこと」「求められること」のバランスをとってモチベーション維持
- 基本は自主財源で運営、必要に応じて助成金を活用
- 会場と企画の提供で対価収入と参加を高めつつ、会員の勧誘をしていく

## ・理事長の負担に関する役員認識の確認

負担の偏りの要因は、理事長中心の運営体制などにもあるが、他の役員が業務を引き取りにくい状態にも一因があり、今後は引き取りやすくする方法を考えていくことにした。理事長には自身の役割の可視化について宿題にした。

# 組織支援 4回目 (2/3)

---

## ・前回までの事業計画に関する協議を踏まえての事業整理

対価収入と会費収入を高めていくためには、わかりやすい事業計画と、事業の中で参加者やボランティアが入会につながる仕掛けづくりが必要であるため、事業内容を従来のものから「マスト」「サービス」「サークル」の3つに分類することを提案、まずは内部の者が紐付けできる状況を作り出す点でも有効なため、概ね了承と得た。

## ・理事長の可視化された役割を分担できるかどうかを確認

理事長の役割を事業や運営に紐付けする形で整理したあと、役割分担をした。役員で引き取れるものが少なく、会員にまで幅を広げたものの、分担できなかったものについては新規に人材を発掘することとした。人材の確保については、事業よりも運営面で貢献できる人材を発掘することで合意した。

# 組織支援の成果・効果

---

①特に理事長への事業、運営面での業務負担が集中している



現有戦力である程度の分担ができたほか、分担できないものについて、今後どのような人材が必要かが分かり、アプローチがしやすくなった。

②事業や運営の見直し、今後の方向性を見定めができていない



中期計画策定は難しかったが、来年度計画策定を通して、現在の事業の整理までできたことで、今後の方向性を見定めることができた。