

■特定非営利活動法人MSISKな派遣報告 写真は3回目かな？

管理部門目標、5年計画

事業が拡大してときとの部門を独立させ
→認定NPO法人

- ・常勤職員2名(雇用)
 - ・理事会 2ヶ月1回(定期化)
 - ・担当者会議(アソシエイト会) → 担当理事が入る
※リーダーとマネージャー2人体制※ 理事の増員
 - ・監事の職務マニュアル(会計と事業)
→ 監事体制の強化
 - ・ 30名で正会員を増やす(理事12名)
→ 会員会の正常化
 - ・活動会員 20(現) → 100(目標)

目標から2~3

ざきへいき

地域・会員
会員会合室
・吉永家
地図のト
・参加者増
・募金活動
・ここに食堂
他分野
活動・中止へ→吉永家
公務

乙之子，乙之

アーティスト
芸術
宣伝人材
丁寧格、以外の環境問題
連携、情報共有
理事長の時間管理(見直し)

事業部門目標 → 共有する

① ゴミ拾い

天王寺・甲子園浜→他XIV-1任せ21
理事長は他→城の宝宿化に注力

古漢集

子供が集まるところが良かつて
開くところの目標は達成

2 3 4 10

5. 中古文言

第十一回

詳しい人は集まつてほしい
→ フィードをまだつくる人が少し
→ 参加者の勉強会(スキルアップ)

派遣内容←

安定した法人運営を続けるために、助成金や寄付などの資金計画、スタッフの募集など中長期的な事業計画の策定に関する助言を行う。←

■派遣人材（敬称略）

寺岡 剛太 ・ 三浦 紀夫 ・ 稲田 浩司

■派遣計画の内容

- ・ 第1回次 事業計画を立てよう
- ・ 第2回次 現在の各事業を共有しよう
- ・ 第3回次 事業計画を作ろう
- ・ 第4回次 法人運営、理解運営をしよう
- ・ 第5回次 予備会 

●派遣依頼内容

「安定した法人運営を続けるために、助成金や寄付などの資金計画、スタッフの募集など中長期的な事業計画の策定に関する助言を行う。」

●支援内容・プログラム

初回派遣ということで団体の基本情報のヒアリングをしながら派遣全体の構想を協議
派遣依頼内容に従い、関係者を巻き込みながら3回にわたり事業計画の策定を行うことにした。

●成果

理事を含む関係者に参加いただき事業計画を策定する。各回のイメージタイトルは

- ① 「事業計画を立てよう！（計画の重要性を確認）」
- ② 「現在の各事業の共有をしよう！（各事業担当者の横のつながり作り）」
- ③ 「事業計画書を作ろう！（合意を書面に残す）」

とし、参加者調整をする理事長に細かいハンドリングを依頼

事業計画と
事業計画書を
混同して
いませんか？

●今後の課題

「過去に事業計画や構想について関係者で話し合ったものの、思っていることを言い合っただけの会になった」との経緯から今回の派遣を通じ、合意形成のテクニックなどを体験してもらつことが課題と思われる。

●今後の予定

団体理事長を中心として日程調整の上9月前半に第1回 派遣実施を予定。
(仮設定として8/31（木） 9/2（土） 9/8（金）での実施を調整中。)

⇒ まあ、とりあえず全体の時間の使い方について見通しを立てますわな。
⇒ 初回派遣は派遣全体の下ごしらえ、みたいな感じで部分に深入りしない。

●派遣依頼内容

初回ヒアリングでの合意に基づき、「計画性」の重要性を確認するために「事業計画を立てよう」をテーマに関係者の意見交換を行う。

●支援内容・プログラム

理事長以外の副理事長を含む4名の参加者から「事業計画策定」に関する過去の経緯、当時の様子等をヒアリングしつつ、現在の事業の様子を把握、関係者で共有した。

●成果

過去の「事業計画策定」の会合において計画は策定出来ていないものの、「事業の人手が不足している」「資金面がギリギリ」などの課題については半年たって一定程度解決がなされていることが確認された。一方、結果として関係者の間に意思の疎通が不十分であることが副理事長はじめ多くのスタッフの意欲に影響することが確認された。

そのため、理事長の行動力は評価しつつ、企画構想段階で情報を共有するということで全員の合意が出来た。



こんなことを
やりたい！

こんな感じ/
やりかたで

これくらいで
やりたい！



●今後の課題

次回派遣までの関係者の宿題として理事長の提出する「構想案」「企画書」「計画書」それぞれの共有タイミングや共有すべき内容についての整理をお願いした。団体の特性については概ね理解できたので団体が動きやすい仕組みについての検討と事業計画の策定支援を平行して行う必要がある。

●今後の予定

次回は宿題の進捗を確認しつつ、各事業担当者が他の事業に関する情報が共有できていない課題を解決し、さらに横のつながりを作るため、現在の各事業の担当者に参加いただき、それぞれの事業の概要を話し合う予定。



⇒よく聞くと「依頼内容より重要な課題がある」という気づきと合意
⇒「理事の合意がとれていない」という認識、合意（書類は手段という理解）

●派遣依頼内容

初回ヒアリングでの合意に基づき、各事業の横のつながりを作るために「現在の各事業の共有をしよう！」をテーマに関係者の意見交換を行う。

●支援内容・プログラム

各事業担当者に参加いただき事業の共有を行う予定であったが、スタッフにコロナ罹患者がでるなどしたため、団体からは理事長と副理事長の2名の参加となった。そのため、内容を一部変更し、前回の懸案であった「①事業実施の手順の確認」と次回に向けた「②事業計画作りのための目線あわせ」を中心に行った。

●成果

「①事業実施の手順の確認」では 独断で決めがちな 理事長を組織的に支えるため、「構想案書類」の副理事長への提出と副理事長によるスタッフ、関係者へのヒアリングによって初めて事業実施の準備が了承されることが理事長と副理事長で合意された。また事業実施に際しては「事業企画書・計画書」を適宜副理事長に提出し合意を求めることが確認された。「②事業計画作りのための目線あわせ」では5カ年の事業計画策定に向け、各事業の素案を次回に持ち寄るとともに理事会、総会運営に問題があることが確認されたので組織面での5カ年計画も次回策定することとした。



●今後の課題

理事長と副理事長のコミュニケーションに問題があることは確認出来るが、副理事長の真意を測ることが難しく、聞き取り、認識の深掘りによって真因に近づくことが今後の課題と考える。



●今後の予定

団体理事長を中心として日程調整の上11月前半に第3回 派遣実施を予定。
(仮設定として11/8(水)での実施を調整中。)

⇒ 理事長と副理事長二人だったので結果として細かい合意形成ができた。
⇒ 副理事長の「思い」の「言語化」⇒「見える化」⇒「整理」をお手伝い

● 派遣依頼内容

前回の打ち合わせに基づき、関係者の「事業計画作りのための目線あわせ」として5カ年の事業計画策定に向け、前年度の総会資料をもとに意見交換を行う。

● 支援内容・プログラム

用意いただいた総会資料を全員で内容共有した。今回、副理事と事務局スタッフが加わり、団体側で4名となり、理事として、どう事業計画を「見える化」するかや事業の定款との関係性の整理する方法などを具体的に説明しながら事業の目線あわせを行った。

● 成果

会議当初、理事長の事業運営方法への 課題を感じていた メンバーも会議が進むにつれ多くの前向きな発言をいただき、改めて自分たちの役割に気づきつつある良い雰囲気となった。



● 今後の課題

今回の派遣が最終回の予定であったものの、資料の目線あわせが最後まで出来なかった。また、近日臨時総会を行うなど、団体として大きな変化の段階に入っている。各理事の関係性の変化とともに事業の拡大期を迎えた大きな局面の変化に対応できるかどうかが組織課題となる。



● 今後の予定

目線あわせが途中で終わったこともあり、もう一度派遣を追加でおこなうこととなった。同時に派遣後の理事間の打ち合わせ、臨時総会の結果などを報告、共有いただき、理事が事業参画しやすい環境づくりを支援する。

⇒前回の理事長、副理事長にとっての「問題解決」を拡大した感じの会

●派遣依頼内容

臨時総会の結果などを報告、共有いただき、理事が事業参画しやすい環境づくりを支援する。



●支援内容・プログラム

臨時総会の結果として副理事長および理事一名が退任することとなり、急遽新任の理事の参加となった。そのため、法人運営、特に理事会運営についての説明を行いつつ、各理事の役割分担、年間の理事会計画の素案などについて説明、協議を行った。

●成果

新任の理事が積極的に運営に関われるよう、具体的な役割分担を取り決め、①理事長は事業運営の推進、②副理事長は会計および事業に対して慎重な意見、判断を行い、③新任の理事は事業現場の雰囲気を積極的に理事会にフィードバックすること、などが確認された。副理事長は独断で決めがちな理事長の事業運営に課題を感じていたものの、今回派遣の最終確認としてインタビューしたところ、今後の活動に期待していることが確認でき、理事長に対する信頼も醸成されたと思われる。



●今後の課題

理事及び運営スタッフが一部入れ替わったため、新たな体制で立て直すこととなったものの、派遣当初に比べ理事間のコミュニケーションは良いように感じられ、今後の活躍が期待される。

●今後の予定

今回の派遣をもって終了となる。

⇒ 新人理事の勉強会で理事組織について理解が深まった。
⇒ あとはがんばれ！みたいな感じ。

理事長の依頼による派遣 ⇒ 事務局による**基本情報**のヒアリング

1 人材ヒアリングによる「**真因**」の確認
「依頼」は計画の策定 ⇒ 「**真因**」は組織的な合意がないこと

2 「**真因**」に対する組織としての答え探し ⇒ 参加者**コミュニケーションの促進**

3 新しい組織体制に対するハレーションの発生 ⇒ 派遣を緩衝材として利用

報告を**ひたすら聞く** ⇒ 組織としての**自立を承認、送り出す感じ**

寺岡的今回の派遣チームメンバーのポジション



リーダーの
良きフォロワー
【三浦さん】



困ったときの
トリッキー
パッサー
【稻田さん】



いつもながらの
劇場型
ファシリテーター
【てらおか】

※要約すると『「個人の不満」を「組織の課題」に昇華し、解決した』派遣でした。