

特定非営利活動法人

フードバンク岩手

[岩手県南盛岡市]

2014年10月より岩手県内にて、フードバンク活動(市民や企業より食品を募り困窮者へ譲渡する活動)により生活困窮者支援機関を通じ、生活相談業務にあたる行政や社協等の支援員を介した食料支援を実施(2020年度の支援機関からの食料支援要請件数852件)年間37トンの食品取扱いを延べ767名のボランティア参加(実数276人)により活動を継続。

組織基盤強化

持続可能な活動を行うための基盤強化



■基盤強化の概要

当団体では2019年度より新たに2名と年度途中で1名が加わり事務局長、事務局の計5名体制で活動を行うこととなった。新たに加わったスタッフは活動を積極的に行っていた活動に必要なノウハウが乏しい状態であった。しかし意欲は高く、事務局スタッフのスキルが向上することによりフードバンク岩手の活動が持続性を持ちより効果的に行われ、生活困窮者支援から食品ロス問題に至るまで、より社会に貢献できる団体へと強化する。

■取り組み

福祉的な知識を高める事により困窮者からSOSが入った際の対応力を向上させ、広報や周知のノウハウを高める事により食品と活動資金の寄付量を増やす。また活動が広がりに伴い食品の取扱い量が増えるためボランティアコーディネートも学ぶ。

「セーフティネットの充実」NPO法人POPOLOとNPO法人フー

ドバンクふじのくにの視察しつなぎの方法と東北のフードバンク団体からはフードバンクあきたとフードバンクいしのまきから実践を学んだ。

「広報や周知」認定NPOフードバンク山梨で実践しているファンドレイズを学び、岩手でも実践する事ができるようになってきた、基本的には常に寄付活動を行う事を徹底する事によりスタッフ間で毎週振返りを行った。また全国のフードバンク団体の取り組みも学び岩手でも実施できそうなことを確認した。

「ボランティアコーディネート」フードバンク茨城ではボランティアのみで県域全体を網羅しており、ボランティアのコーディネート方法を現地での視察とwebでのレクチャーと2回行い、岩手でも実施することによりコロナ禍においても以前より安全に参加者数を増やす事ができた。



とりくみの成果

スタッフ間で意見を出し合い、フードバンク岩手に必要なスキルや課題を全員で共有する機会となった事が大きかった
また先進的な取り組みを行っている団体を現地にて直接視察し岩手以外の取り組みを実際に見ることで、岩手との違いを確認し岩手でも実践できることを即実践する事ができた。

食品と活動資金の寄付集めに関しては毎週のミーティング前週の振返りと今週の確認を継続する事が出来るようになった。

ボランティアコーディネートに関して参加者が受動的に作業をお願いするのではなく積極的に活動や作業に参加されるようになった。

今後に向けての課題

先進的に取り組んでいる団体等の活動を学び取り入れる吸収力のようなものが薄れないよう、常に他の取り組みから多くの物事を学んで行く姿勢を継続させたい。

この助成期間中に実施してきたことを継続する事ができれば良いが、時間が経つごとに視察時に得た感覚のようなものが薄れていき、良くも悪くも岩手の独自のスタイルになって行くと思う。

現実的には食品の取扱い量が増え、倉庫の確保が必要で協力してくれる企業の開拓が急務。

スタッフから
メッセージ



阿部知幸
事務局長

これまで、事業の計画から資金に関すること(主に助成金)は全て事務局長と理事長で検討していたが、本事業を助成申請する際にスタッフ間で団体の課題や個人の不足するスキルを共有できたことが大きかった、結果としてファンドレイズでは事業実施以前より集められるようになりつつあります。何よりスタッフが助成金の申請をチャレンジする事になった事がなによりも嬉しいです。

一般社団法人

東北・広域森林マネジメント機構

[岩手県釜石市]

東日本大震災被災地の最大の地域資源は森林であり、森林を活用した生業の再生と環境保全を両立させた自伐型林業は震災後に沿岸部を中心に広がった。当機構は2016年に被災3県の自伐型林業のネットワーク組織として発足し、勉強会、集合研修等を開催し3年間で、10グループを立ち上げ、50名以上の担い手を生み出した。高齢者、女性、移住者、副業でも可能な自伐型林業は林業の裾野を広げ、山から収入を得られる人も増えた。

組織基盤強化

自伐型林業の担い手育成事業の 自立運営化を目指した組織運営強化



■基盤強化の概要

機構の中核事業である研修による自伐型林業の担い手育成事業は、これまで西日本から講師を招いて行ってきたが、多くの費用が掛かり継続した実施が困難であった。そこで、東北メンバーの人材育成を行い、担い手育成事業を自立運営化できるように組織基盤強化を行い東北内で研修を完結させる。そのために、外部アドバイザー、東北の協力団体から技術・運営指導、アドバイスを受け、組織のレベルアップを図る。

■取り組み

①先進地での取り組みの視察と研修を受け、東北での人材育成事業におけるノウハウを得る
奈良県の外部アドバイザーが開催する岡橋学校に5日間参加者として参加。作業道の開設の仕方を中

心に5日間指導を受けた。また、研修の運営の仕方を学ぶために、岡橋氏に付き添いながら、指導をする様子を見学し、参加者一人一人の癖や、危ない操作を指摘するタイミングなどを学んだ。

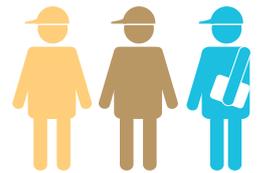
②東北内の団体による研修に参加

伐木、重機操作、ロープワークなど自伐型林業の人材育成に不可欠な安全衛生教育等を東北内の自伐型林業の連携団体や関係機関から研修を受けた。

③東北における「自伐型林業学校」の企画と試行
3回の作業道をテーマにした自伐型林業研修を開催した。初回は、東北メンバーのみでテスト的に実施。2回目は外部講師を招いてアドバイスをもらいながら実施。3回目は機構メンバーのみで通常規模で実施した。

①人材育成事業における
ノウハウを得る

②研修に参加



③「自伐型林業学校」の
企画と試行



とりくみの成果

外部講師に頼らずに研修の自主運営化を目指して、組織基盤強化につながる様々な活動を行ってきた

視察、研修を受けてインプットを増やすこともよかったが、本事業の最後に自分たちで研修を完結させてみて、自分たちでどこまで実施することができ、どこに課題があり、まだどの辺りに外部の講師に頼らざるを得ないかを明確にすることができたのが、大きな収穫である。

東北の自伐型林業の足りないところ、強化すべき体制がわかった

5名のサポート講師を育成し、また研修に使えるフィールドを4か所に増やすことができた。

今後に向けての課題

新型コロナウイルスの影響で、期せずして県外から講師を呼ぶことができなくなり、東北内のメンバーで講師を務める必要性に迫られた

新型コロナウイルスの終息が未だ見通せない中で、今後の研修も外部講師を極力呼ばない研修になることが予想される。自伐型林業への期待が高まる中、東北での自立運営化が引き続き必要性が高い。今後なるべく東北内で研修を完結させ、また自伐型林業があまり広がっていない青森・秋田・山形でもサポート講師の発掘育成、フィールドを確保し、東北一帯で自伐型林業を推進していきたい。

スタッフから
メッセージ



三木真冴
代表理事

1年間助成事業を活用させていただき、大変有意義な活動を行うことが出来ました。新型コロナウイルスの影響で、当初予定していた県外への視察の予定を変更せざるを得なくなりましたが、予定を変更し数々の研修に参加することで、研修運営のノウハウ・技術の習得することが出来ました。自伐型林業研修へのニーズは高く、今後も組織基盤強化を継続し質の高い、安全な研修運営ができるように心がけていきたいと思っております。

特定非営利活動法人
りくカフェ
[岩手県陸前高田市]

震災直後、被災により分断・喪失したコミュニティを再生・創造するために仮設のコミュニティスペースを創出した。2014年には、地域住民の健康と生きがいづくりを進めていくため、本設のコミュニティスペースを創出した。地域課題として「脳卒中死亡率・糖尿病予備軍率・幼児の齲歯率・中高生の肥満率すべてワースト1」の改善「急激な高齢化」の対策のため「食育」「介護予防」、震災で失われたコミュニティ再生支援を行っている。

組織基盤強化

足元固めて、笑顔で活動！



■基盤強化の概要

経営や運営・支援活動などの未経験者ばかりが、無我夢中の活動で、組織基盤には無頓着なまま年月が経った現実があり、この機会に基盤強化に取り組まなければ、志はあってもいつ何時足元から崩れてもおかしくない状況にあった。また、現場の理事たちの温度差も大きく皆還暦を過ぎ、後継者の育成が急務となっていた。

スタッフの志も様々で、職場の雰囲気が変わってきていたので早期に対応しなくてはならないと考えていた。

■取り組み

①事務のスキルアップを図る取り組み

- ・会計事務所・社労士・書類管理の指導を受けた。
- ・IT活用を進めるため、専門家の指導を受けた。

②スタッフの意思統一を図る取り組み

- ・組織図作成、各業務を書き出し提出したが、見える化と共有の機

会を持たず、勤続表彰の段階で休業解雇

- ・世代交代を念頭に地元理事の夜ミーティングを重ね、運営状況・問題点の共有が図れた。

- ・少人数で業務量過多を補いながらの運営に入り、理念の確認と相互理解が進んだ。

- ・再スタートのタイミングで、ファシリテータを招き、リスタートミーティングで意思統一を図った。

③若手育成

- ・解雇により他業務を兼ねる事となり、課題が見え解決に向け積極性が出て来た。
- ・IT研修をきっかけに業務全体の把握と流れをスタッフ間で共有できた。

後継者育成に繋がる仕組みを固めていく。



とりくみの成果

事務のスキルアップ 会計・給与・総務など専門家の指導を受け、相談体制が出来た事で、自信をもって業務に当たっている。IT活用の為の指導を事務局揃って受けられた事により、お互い教え合い補いながらの業務がスキルアップにつながっている。

若手育成 手探りで引き継いだ業務の課題を見つけ解決する意欲が見られた。発信力・収集力・事業の見える化を図る為、IT活用を進め、活躍の機会を増やした事で、提案が増えた。

スタッフの意思統一 アドバイザーの指示で取り組んでいたが、図らずもコロナ対応での解雇により協力が進まず、意志統一が劇的に進みファシリテータを招いてのミーティングでスタッフの意思確認ができた。

今後に向けての課題

- ・現在の事務スタッフも50代、時間のかかる事なので新しく事務局後継者要員を採用したいが、予算の捻出が難しく兼業可能な人材も頭探したい。

- ・中長期計画について、コロナの影響で将来が不透明な不安の中だからこそ理事が協議を重ねる時間を作っていく。

- ・コロナ対応で地域の方々へのアプローチの仕方に臨機応変さが求められ、計画が立てづらい。

- ・スタッフの提案や意欲、地域の要望に応じていきたいが、自立はまだ遠く、尻すばみの予算を何とかしたい。

スタッフから
メッセージ



熊谷洋美
事務局スタッフ

始めは、業務の書き出し？何が始まるのか不安も多かったが、書くことによって業務の流れのイメージが浮かび、自分なりにチェックの工夫をするようになりました。また、PC研修を受講して基本的な知識を学ぶ機会を得、仕事のモチベーションが向上、今後もスキルアップを重ねていきたいです。リスタートミーティングでは、少人数のスタッフで実施するからこそ情報共有が必要であり業務の効率アップにつながると感じました。

特定非営利活動法人

こども∞感ぱにー

[宮城県石巻市]

東日本大震災により、子どものあそび場や居場所が姿を消した宮城県石巻市で、プレーパーク事業とフリースクール事業を2つの柱に活動。今、子どもが自由に遊べる環境が少なくなっている。また、子どもの孤立、虐待、不登校が増え続け大きな社会課題となっている。安心して過ごせる居場所をつくり続け、子どもの、声に出せない“しんどさ”をキャッチして軽減し、子どもの主体性と自由な心を守り育てるために活動。

組織基盤強化

組織運営の体制づくりと 認定NPO法人化に向けた取り組み



■基盤強化の概要

石巻市内には、公設公営の子どもの居場所(児童館やプレーパーク)が1施設、民間の不登校児童の居場所(フリースクール)が2軒と非常に少なく子どもが安心して暮らせるまちとは言い難い。そのため事業継続の必要性があり、認定NPO法人化や中期計画の策定、スタッフのスキル向上など組織基盤強化を行い、より信頼性の高い組織をつくるとともに、運営資金を寄付や企業協賛などに移行し、持続可能な組織となることを目指す。

■取り組み

①組織運営のためのスタッフ研修と中期計画策定
持続的な運営を実現している海岸公園冒険広場とフリースクールビーズふくしまに視察に行き、行政との関係構築や子ども主体の運営などを学んだ。ま

た、中期計画策定の合宿を2回、全体会議を3回開催。事業整理やビジョン・ミッションの再確認、重要課題の抽出、視点の整理(ミクロ・メゾ・マクロ)などを通して、全スタッフで中期計画策定に取り組んだ。

②中期計画の可視化

事業及び資金における3カ年の中期計画及び過程の可視化を行った。

③認定NPO法人化に向けた体制づくり(組織運営の整備と会計整備)

事務局スタッフの新規雇用を行い、認定NPO法人に向けた体制の整備と属人化していた事務局業務の仕組みづくりを行った。また、12/7に認定NPO法人化の申請を行い、3/3.5に実地調査を受け6/4認定NPO法人となった。

①組織運営のための スタッフ研修と 中期計画策定



②中期計画の可視化



③認定NPO法人化に向 けた体制づくり(組織運 営の整備と会計整備)



とりくみの成果

時間は要したがスタッフの参加に重点をおきながら進め、誰かが考えた中期計画ではなく自分たちで考え抜いた実用性の高い中期計画を策定することができた。

策定過程の中で悩み考え抜いた時間は、スタッフの主体性形成や新たな視点、視座の獲得など多くの学びがありスタッフの成長に繋がった。また、ビジョン・ミッションや重点課題の認識のずれの修正を行い共通認識をもてた、事業を進行する上で必要となる様々な意思決定が円滑に進むようになった。

当会の強みはスタッフ全員で取り組むことである。共通認識の形成ができたことは、成果の質やスピードが増し組織基盤強化となった。

今後に向けての課題

中期計画を策定したことがゴールにならないための仕組みや機会を組織内で持つ必要がある。

中期計画の評価や成果を誰がどのように行っていくかが決まっていない。
中期計画を推進していくには人員が不足
ボランティアやインターン、地域住民などの参加で体制をつくるかの整理や計画作りが必要である。

専門知識をもつ人材の力が必要である

プレーパーク・プレイワーク・遊び・居場所・フリースクールなどの社会への必要性の発信及び理解促進を行うため

認定NPO法人取得を組織運営の強みとするための戦略

スタッフから メッセージ



佐藤和幸
プレイワーカー

スタッフ研修では組織運営や行政との関係構築について学ぶ機会になり、今までは現場運営を行っていましたが、組織運営についてもスタッフ全員で行っていく必要性を感じました。加えて中期計画策定に参加することで、活動の共通認識をもつことができました。また、今まで明文化されていなかったものをスタッフ全員の共通認識としてつくることができ、その上で中期計画を考えることで中期計画をジブンゴト化することができました。

一般社団法人

日本カーシェアリング協会

[宮城県石巻市]

東日本大震災を機に石巻で設立し、寄付車で集めた車を仮設住宅に届けることから活動を始める。主な事業は以下の3つ。

1. 支え合う地域をつくる「コミュニティ・カーシェアリング」
 2. 車を貸すことで人と地域を元気にする「ソーシャル・カーサポート」
 3. 災害の時に車で困らない地域をつくる「モビリティ・レジリエンス」
- 石巻から、助け合いにあふれ安心して暮らし続けられる社会づくりを目指す。

組織基盤強化

移動の支え合いを広め続けるために 組織を見直し再出発する事業



■基盤強化の概要

事業の多様化に伴う職員の増員、事業規模の拡大による組織運営の見直しや仕組み化など運営方法に自己流の要素が多かったため、専門家によるサポートを得ることによって組織力の向上が見込める状況であった。これらの課題に対応すべく計画と実行力の強化、会議運営の見直し、法務強化、情報セキュリティ強化、情報発信の見直し、人事制度策定、専門家の意見交換の場づくり、IT導入による業務効率化の8つの取り組みを行った。

■取り組み

- 全ての取り組みにおいて専門家からのサポートを受けた。
- 計画づくりと実行力の強化: 計画づくりに関する研修を受け、個人目標・事業目標・中長期計画づくりを行った。
- 会議運営の見直し: 専門家が各種ミーティングに同席。フィード

バックを受けミーティング内容や開催定義、進め方の改善を実施。

- 人事(評価)制度: 人事評価制度を策定し運用を開始した。
- 法務面の強化: 知的財産などの契約書整備や各種契約書のチェックを実施した。
- 情報セキュリティの強化: 情報セキュリティ方針を定め対策の実施。
- 発信内容の見直し: 研修を受けSNS投稿、求人、ホームページ、活動報告書のリニューアルを実施。
- 専門家と定期的な意見交換の場づくり: 各分野の専門家と運営に関する意見交換の場を設けた。
- IT導入による業務効率化: ワークフローや複数エクセルにまたがっている情報を統一するためのキントーンの導入とシステム設計を行った。



とりくみの成果

- 計画づくりと実行力の強化:** スタッフ主導で計画を作る素地ができた。
- 会議運営の見直し:** ミーティング毎の目的と課題が明確化しスタッフの参加度合いが高まった。
- 人事(評価)制度:** キャリアビジョンの提示と成長の方向性を示せるようになった。
- 法務面の強化:** 各事業で行っている手続きや書類のリーガルチェックを行うことができた。
- 情報セキュリティの強化:** セキュリティポリシー策定やセキュリティ対策を実施できた。
- 発信内容の見直し:** 発信力の向上とそれによって支援者からのレスポンスも向上した。
- 専門家と定期的な意見交換の場づくり:** 事業終了後も専門家との定期的な意見交換の場をつくれるようになった。
- IT導入による業務効率化:** 効率化の設計図に着手できた。

今後に向けての課題

- 計画づくりと実行力の強化:** 計画立案後のフォローアップ体制を充実させる。
- 会議運営の見直し:** コロナ影響によるオンライン化でパソコンスキルによる参加度合いに差ができた。
- 人事(評価)制度:** 自己評価と上司評価に差があるケースがあり、的確な伝え方と受取り方、フィードバックスキルの向上が必要。
- 法務面の強化:** 継続して相談できる体制づくり。
- 情報セキュリティの強化:** 個人のセキュリティ意識の向上。
- 発信内容の見直し:** 実務に追われ発信する機会を取れていない。
- 専門家と定期的な意見交換の場づくり:** 参画いただける専門家を増やす。
- IT導入による業務効率化:** 設計したシステムの開発と運用するためのスタッフスキル獲得。

スタッフから メッセージ



自己流でこれまで進めてきた点が専門家のサポートによって自信を持って運用できる制度となりました。特に人事評価制度が勉強になりました。(事務局長/西條)



業務ツールのクラウド移行はテレワーク推進に大きく寄与しました。また、課題としていたセキュリティ事故の防止も、専門家の助言に基づき適切な指針を整備できました。コロナ渦においても円滑に事業遂行できる体制を構築できました。(事務局/鈴木)

特定非営利活動法人
ポラリス
[宮城県山元町]

2015年5月に設立。東日本大震災で被災した宮城県山元町で、障害者が地域全体をフィールドにして「はたらく・たのしむ・まなぶ」活動を進める就労継続支援B型事業と、地域で豊かに暮らすための相談支援事業、世代や立場を超えた連携によるしなやかで優しい地域づくりを目指している。2018年から活動エリアを、同様の課題を抱えている福島県新地町まで広げている。

組織基盤強化

山元町と新地町の障害福祉の エンパワメント促進事業



■基盤強化の概要

当団体がこの地域で持続可能に障害者支援にフォーカスしたNPO活動をすすめていくための組織基盤強化を目指し、介護、ICT、傾聴、障害福祉、哲学、アートなどの専門家の協力を得て、専門スタッフ、当事者、家族、地域住民等がそれぞれの立場で障害福祉に関わる様々な学びや経験の場を作る事を試み、そのプロセスでそれぞれが力をつけ、地域の障害福祉がエンパワメントする事につなげることができた。

■取り組み

①専門スタッフのスキルアップとして、障害者の高齢化・重度化への対応するケア力強

化と、新たな相談支援専門員の育成、業務効率化のためのクラウドサービス導入とスキル習得を進めた。

②家族や地域住民を対象に、「傾聴・ピアサポートを学びあう」カフェと、「障害福祉から生き方を学ぶ」カフェを企画実施し、地域啓発と地域の障害者福祉に参加する人材の発掘を進めた。

③当事者を対象に、「哲学(生き方を考えあう)」の時間、地域でのピカピカ活動、ピアサポート活動、他地域の当事者活動の視察と交流、手話や障害者差別解消をテーマにした勉強会を開催し、自己肯定力や自己有用感を高めることを支援した。

①障害者の高齢化・
重度化への対応する
ケア力強化と専門
員育成



②地域啓発・人材育
成のための「学びの
カフェ」を企画実施



③地域の活動・視察・
交流や自己肯定力や
有用感を高める勉強
会を開催



とりくみの成果

**専門スタッフだけでなく、当事者、家族、地域住民と
いった立場を超え学び合う機会を作り**

地域の障害福祉をエンパワメントすることに取り組むことができた。

**行政とNPO等が連携して障害福祉に取り組んでいく
という環境づくりにつながった。**

行政にもその成果を随時共有し、障害福祉エンパワメント活動のその必要性について理解が得られ、障害者自身の力を高めることができた。

今後に向けての課題

今後も、感染症拡大や自然災害などが起きた時に力を合わせて対応することができるように、スタッフの意識とスキルの向上を引き続き取り組んでいきたい。また、地域で暮らす障害者をはじめ様々な理由で生きづらさを抱えてしまう人たちが増えていく社会を想定しながら、行政とNPOが地域のために目指すべきものを共通理解し、互いの役割を分担し連携できる体制づくりと、地域住民が立場を超えて互いに支え合う環境整備など、当団体がそのハブ役となって、しなやかで優しい地域づくりが進んでいくことを目指したい。

スタッフから
メッセージ



小倉 貴子

障害者就労支援スタッフ

ICT化により導入したクラウドサービスでは、現場スタッフと会計スタッフが連携して一つのシステムを利用し、業務効率化を図ることができました。これをきっかけに、現場スタッフと管理部門のコミュニケーションも盛んになりました。また毎月定期開催したサロン活動は、当事者だけでなく保護者もお互いにピアサポートし合うあたたかな場となりました。この活動を、ポラリスだけでなく地域全体に広げていきたいです。