

## 【 参加団体の成果物 】

### 《太陽光発電所ネットワーク》

- ・ 最終報告会 発表資料
- ・ アクションプラン
- ・ ワークシート

「人」と「組織」の問題を解決する力をつけるNPOの組織づくりサポートプログラム

## 【取り組みテーマ】

「業務改善」

～業務内容・範囲の把握・明確化と、人的資源の確保および業務の遂行～

[www.greenenergy.jp](http://www.greenenergy.jp)

# アクションプラン選定理由

## □□団体概要

会員約2700名の全国組織(2003年に設立)  
全国17地域に会員自主組織「地域交流会」が存在し、自主的な活動を行っている。

## □□団体の状況(組織課題)

### 組織構造

非常な財政難→委託事業・助成事業の受託→実働部隊は事務局員(財政難なので、人員少ない)→稼いだお金を全国へ分配→委託事業・受託事業が活動の中心となり、団体としての本来業務がなおざり。組織運営まで手も回らない・・・。

→「悪循環」

### 内部の問題

カリスマ代表理事(前事務局長)の運営方針

→全ては自分たちが関わっていく。事務局メンバーは目の前の業務で手一杯。事務局長と代表理事の関係性。

# 「組織図」シート

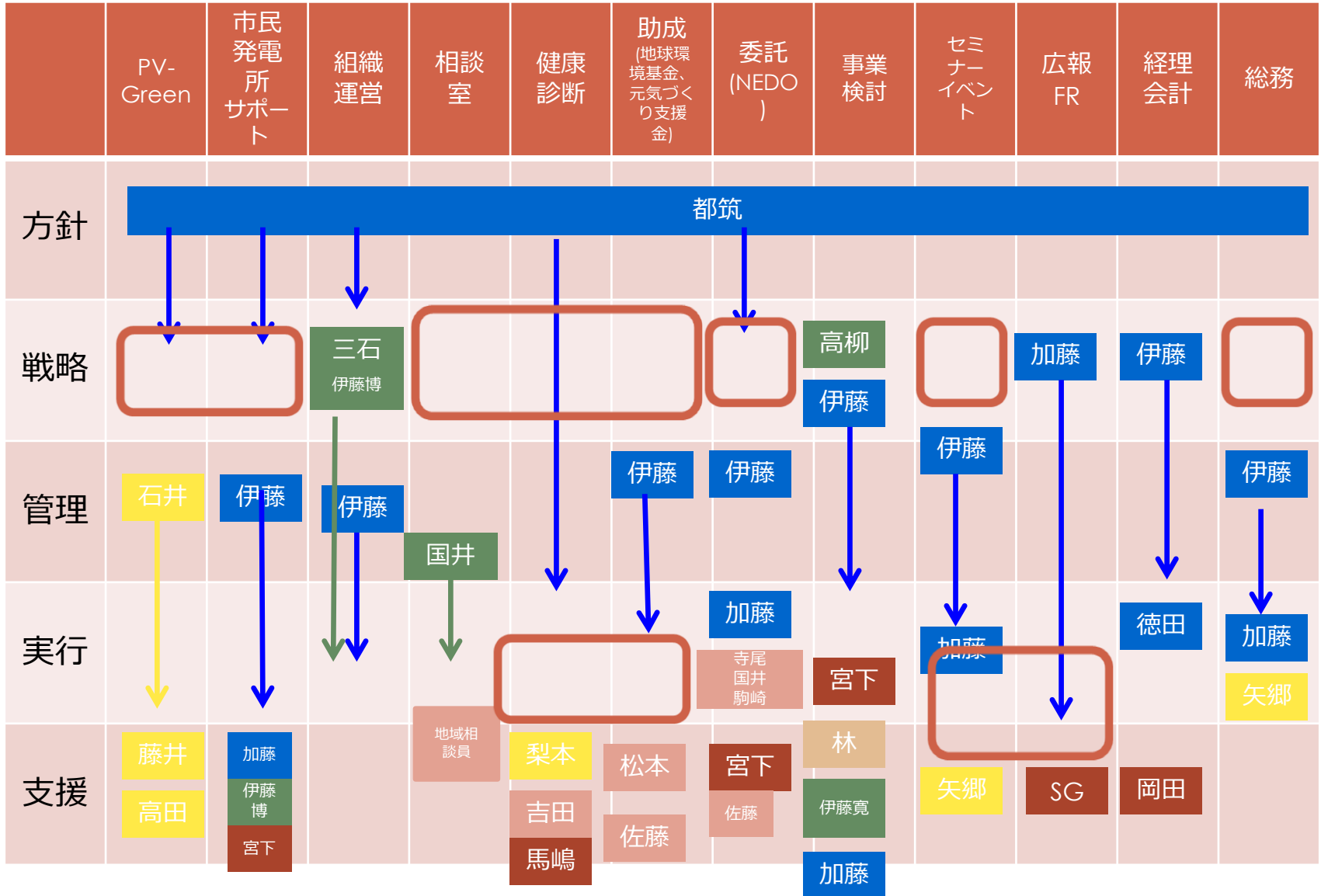
組織  
基盤

現状 2014年度

専従メンバー  
パート

理事  
ボランティア

外注



個人の業務範囲（抱えている事業）と業務量の多さ。  
戦略を立てるメンバーがいない。・・・など。  
（機能分化されていない）

→自分達の業務を円滑・スムーズにしなければ、  
他の課題 に対応していくことができない。。。

## 組織の現状

### 【現状】

- 組織や事業の戦略を立てるメンバーがない（方針だけあとはDOのみ）
- 一人が抱える業務が広範囲&多岐に渡る。
- 計画から詳細な実行まですべて一人でやるということが多い。しかも複数事業を抱えながら。

### 【課題】

- 「方針」 + 「DO」のみで、PDCAが回っていない。
- そのため、実際の業務がどれだけの成果を上げているのか把握できず、見直しもできないため、達成感や充実感がなくただやった…という疲労感が残る。また、中途半端感も残る。
- 戦略を立てるメンバーがない。仮に戦略を立てても「共有する」手段を持たず、周囲が理解していない。戦略づくりや立てた戦略について、
- ディスカッションを行う場もない。また、「戦略」とは何か、どのようにたてるのかを具体的に把握しているメンバーがない。

## 理想の状態

### 【理想】

- 各事業ごとに戦略を立てるメンバーがいる。戦略は戦略担当チームで揉まれ、それぞれの実行部隊他に共有される場を持つ。
- 戦略を立てた上で、PDCAを回していく。
- 管理者と実行部隊がそれぞれに人を確保できる状態にする。
- 実行メンバーとなって動ける、パートスタッフ、インターン（学生、社会人、シニア）が確保されている。
- 活動時間の限られる人材を効果的に活かし、業務やプロジェクトを実行していく。

## 現状と理想のギャップを埋める施策

- 現在のスタッフの業務内容と作業時間の把握。
- 業務を回していく上で、どんなメンバーが必要か（ペルソナ）、どのように獲得していくかなど、明確なイメージを持つ。
- ボランティアを主としたプロジェクトマネジメントスキルの習得。



タスク名	担当	実施状況	評価
組織図シートの細分化	伊藤	✓	○
現状の業務の洗い出しを行い、 業務内容を可視化する	全員	✓	○
実行メンバーの拡充① パートスタッフ（女性）の採用	伊藤	✓	△
実行メンバーの拡充② インターン（社会人・シニア）の募集	伊藤	✓	—
実行メンバーの拡充③ アルバイトスタッフ（若手）の募集	伊藤、加藤	✓	△
業務ごとの「戦略」「管理」「実行」の 具体的な把握とメンバーへの共通認識化	伊藤、加藤	未	—
プロジェクトマネジメント スキルの習得	加藤	未	—

## 【業務洗い出し】

25	月	11:00	19:00	1:00	7:00	事業	文献調査、報告書作成	実行
26	火	11:00	22:00	1:00	10:00	事業	文献調査、報告書作成 (8h)	実行
						事業	経費検査打ち合わせ (2h)	実行
27	水	9:00	20:00	1:00	10:00	事業	安川電機ヒアリング (1h)	実行
						事業	プロジェクト調整 (5h)	管理
						事業	中間検査準備 (3h)	実行
28	木	11:30	21:00	0:00	9:30	事業	ヒアリング・アンケート調整 (2.5h)	実行
						事業	地域エネルギー打ち合わせ (4h)	実行
						事業	報告書作成打ち合わせ (3h)	実行

「戦略」「管理」「実行」「支援」のうち、ほぼ実行に終始。

特に現在は、委託事業の担当となり、団体の本来業務も行えない状況になっている。

2割が指示・管理、8割が実行・・・。

# 成果

- 組織図シートや業務内容の可視化により、戦略部隊がおらず、実行時間ばかりが多く、労働時間が長いという状況を自己認識でき、改善しなくては前進がないことを把握できた。
  - 自分たちで意識できたことが第一歩。
- 自分は「やらないこと」を決めることができた。
- 代表理事との確執の整理ができた。
- とにかく動き出せた。

# 実行してみたの課題とネクストステップ

- 自分たち（事務局メンバー）の経験・成長が必要。  
プロジェクトマネジメント能力等  
→自分達に必要なスキルがわかったことも成果
- 理事の反応  
組織図シート、業務把握表等の評価は非常に高かった。
  - 戦略に具体的なメンバーを入れないと今までと同じ。
  - 人材確保が課題。
  - それなりの教育を受けていない理事をどう育成？

## 課題

人材育成をどおしていくのか？解決策の模索はこれから。

# 感想

- 課題解決に向かうための具体的なメソッドが習得できた。
- 事務局メンバーと課題を共有できるようになったことも大きな大きな成果。  
1対2から2対1へ。

組織名: NPO法人太陽光発電所ネットワーク  
 記入者: 伊藤麻紀

日付:

①課題テーマ

取り組みたい 課題テーマ	<b>「業務改善」～業務内容・範囲の把握・明確化と、人的資源の確保および業務の遂行～</b>
-----------------	--

②課題テーマにおける組織の現状と理想

現状 ※できるだけ具体的に起きている事象を書いてください	理想
【現状】 ・組織や事業の戦略を立てるメンバーがない（方針だけあとはDOのみ）。 ・一人が抱える業務が広範囲&多岐に渡る。 ・計画から詳細な実行まですべて一人でやるといふことが多い。しかも複数事業を抱えながら。 【課題】 ・「方針」+「DO」のみなので、PDCAが回っていない。 ・そのため、実際の業務がどれだけ成果を上げているのか把握できず、見直しもできないため、達成感や充実感がなくただやった…という疲労感が残る。 また、中途半端感も残る。 ・戦略を立てるメンバーがいない。仮に戦略を立てても「共有する」手段を持たず、周囲が理解していない。戦略づくりや立てた戦略について、	【理想】 ・各事業ごとに戦略を立てるメンバーがいる。戦略は戦略担当チームで揉まれ、それぞれの実行部隊他に共有される場を持つ。 ・戦略を立てた上で、PDCAを回していく。 ・管理者と実行部隊がそれぞれに人を確保できる状態にする。 ・実行メンバーとなって動ける、パートスタッフ、インターン（学生、社会人、シニア）が確保されている。 ・活動時間の限られる人材を効果的に活かし、業務やプロジェクトを実行していく。

③課題解決施策

現状と理想のギャップを埋める施策
・現在のスタッフの業務内容と作業時間の把握。 ・業務を回していく上で、どんなメンバーが必要か（ペルソナ）、どのように獲得していくかなど、明確なイメージを持つ。 ・ボランティアを主としたプロジェクトマネジメントスキルの習得。

④アクションプラン

タスク名	担当者	11月				12月				1月				2月				3月			
		1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W	1W	2W	3W	4W
組織図シートの細分化	伊藤	●	●	●	●							●	●								
現状の業務の洗い出しを行い、業務内容を可視化する	全員（伊藤、加藤、石井、徳田、梨本、佐藤）	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●								
実行メンバーの拡充① パートスタッフ（女性）の採用	伊藤							●	●												
実行メンバーの拡充② インターン（社会人・シニア）募集ページの作成	伊藤											●	●								
実行メンバーの拡充③ アルバイトスタッフ（若手）の募集	加藤															●	●	●	●	●	●
業務ごとの「戦略」「管理」「実行」の具体的な把握と、メンバーへの共通認識化	伊藤、加藤													●	●	●	●	●	●	●	●
プロジェクトマネジメントスキルの習得	加藤																	●	●	●	●

# 「社会を変える計画」 ステートメント



私たちが実現したいのは **A** という社会です。

しかし、**B** という構造になっていて実現できていません。

これを解決するためには、  
行政・企業・他NPOなどの他組織と役割分担し、

私たちは **C** という強みを活かし **D** という  
事業・活動をすることで、問題解決に最も貢献することができる  
と考えています。

だから私たちは **D** することで **A** を実現します。

# 「社会を変える計画」ステートメント

## A（存在理由）：

わたしたち一人ひとりが自然エネルギーで豊か（楽しい、安心、自立）  
に暮らせる社会・地域

## B（問題構造）：

市民による自然エネルギー普及が進まない理由としては、太陽光発電システム（ハード面）導入に対する「①物理的なハードル（場所、資金）」、「②精神的なハードル（不安）」、自然エネルギーに対する関心（ソフト面）の「③低さ・無理解」があり、理解から関心、関心から行動にシフトさせる仕組みが確立できていない。

## C（役割定義）：

「設置者（ユーザー）の集まり」「ノウハウの蓄積」「ネットワーク」

## D（問題解決仮説）：

- ①太陽光パネルを設置できない人でも自然エネルギーに参加することができたり、住宅用の次のステージとして地域レベルでの自然エネ導入を実現できる「市民共同発電所事業」
- ②設置・導入後の不安（トラブル、保証、故障、相続、税金）を解消してくれる「相談事業」
- ③豊富な経験やアドバイスをもとに、行動変容を促すことのできる人材を育成する「相談員育成事業」
- ④（意識は高いが）自然エネルギーに対する関心が薄い人に向けた「普及啓発活動」



# 「組織図」シート

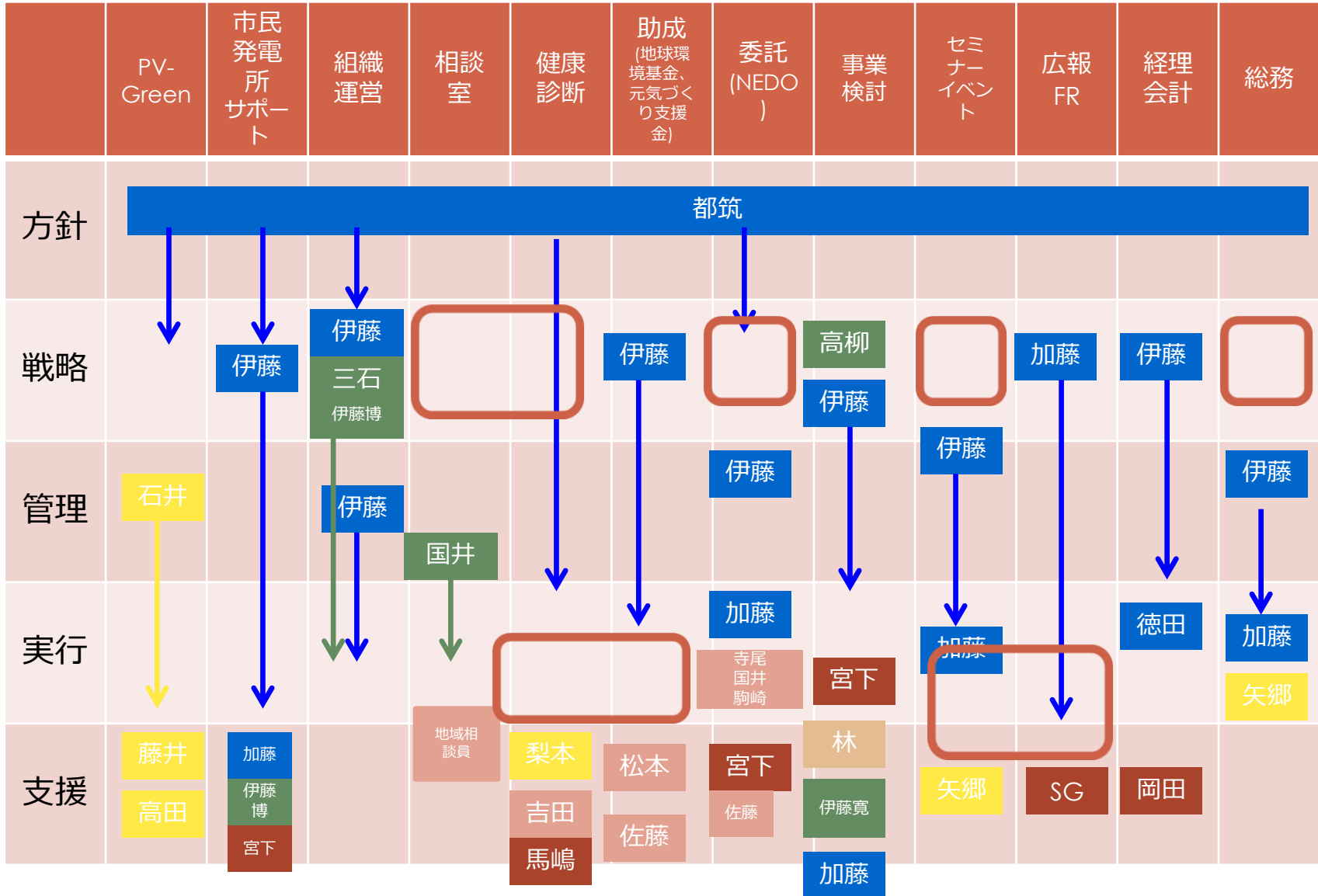
組織  
基盤

現状 2014年度

専従メンバー  
パート

理事  
ボランティア

外注



# 「組織戦略」シート

組織  
基盤

	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	
採用	社会人インターン募集		→										
	会員PJメンバー化		→										
			職員募集		→								
										採用			
育成	引き継ぎ(加藤)												
		必要講座随時								新規事業 新管理体制			
配置換え								人材育成具合に応じて					
外注					SG他								

