

【 参加団体の成果物 】

《チャリティーサンタ》

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



最終プレゼン

NPO法人チャリティーサンタ
事務局長 城田正樹



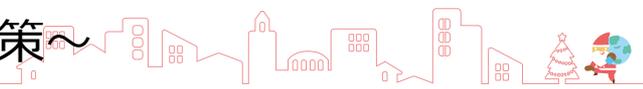
目次

1. アクションプラン
2. 成果・実績
3. 実行プロセス
4. 課題とネクストアクション
5. 半年間の研修の感想



- ① 事務局長人材の強化
- ② マネジメント層の育成

1.アクションプラン～理想と理想のギャップを埋める施策～

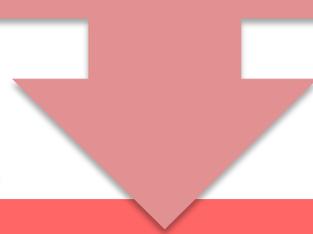


《理想》 代表が収益事業に集中できるように、事務面・ボランティアマネジメントを行う人材が組織にいる状態



《理想とのギャップ》

- ・ 代表が収益事業に時間を優先配分できていない
- ・ 代表と一緒に戦略をたて、管理できる人がいない
- ・ 理事・正会員（社員）の役割が明確でなく、意識や行動に差がある



《ギャップを埋める為の施策》

- ① 事務局長の成長（他団体の事務局長にヒアリング）
- ② 事務局長の管理業務の育成
- ③ 理事・正会員（社員）合宿を開催して、各役割を明確にする

④ 代表は10～12月の半年の実行業務をしない



施策1：他団体の事務局長にヒアリング（事務局長の成長）

事務局長として今やるべきことが明確に

➡ 代表・理事の時間を作ること、代表・理事がやりたいこと、目指していることが出来るよう組織体制を作ること

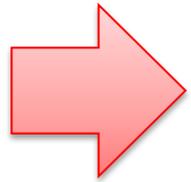
事務局長同士のネットワークの構築

➡ コモンビート・CRファクトリー・ブラインドサッカー協会・ETICから他団体の事務局長を紹介してもらえる体制ができた



施策 2：事務局長の管理業務の育成

管理しにくかった会計業務が一元化



統一フォーマットを作成したことにより、昨年より、会計業務の効率があがった



施策3：理事・正会員（社員）合宿を開催して、 各役割を明確にする

社員12人の今年の行動目標が明確になった



1月30日～31日に開催した合宿で、事務局長が描く社員の関わり方（組織体制）が仮完成



行動宣言シート

日付：2016.1.31

名前：近藤 悠生

行動宣言

私は【B】を生み出して、チャリティーサンタを【A】にします！
私に期待されていることは【C】なので、【E】を生かして、今年は【D】にチャレンジします。

創造する未来

A: サタになり、その活動(団体内外問わず)を通して
人が成長できる未来、場、プログラム

私が貢献する価値

B: 教育のしくみ・システム, 人の想い

私への期待

C: 日々の成長、元気であること、教育をデザインすること

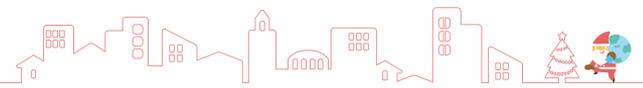
今年チャレンジすること

D: ①人に任せ、共に成長すること。
②頭良く見せない、なさないこと

今ある知識やスキル

E: 教育の知識や長年のサタ経験、自分の想い・マインド

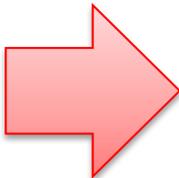
2.成果・実績～事務局長が描く組織体制～

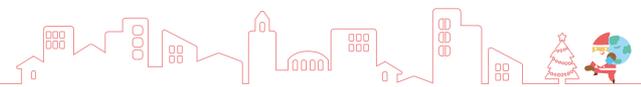




施策4：代表は10～12月のサンタの実行業務をしない

■代表の時間を作ることに成功し、収益事業に時間を優先配分できた（代表から、「精神的にも、時間的にも、仕事をしやすくなった」という言葉を頂けたし、昨対比で収入が増えた）

 私が細かい事務作業・資料作成を担うことで、代表が企画・提案に注力できた



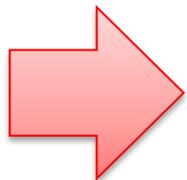
施策1：事務局長（城田）の成長

■うまくいったこと、工夫した事

既知の団体から人脈の紹介ルートを築けた

■失敗、大変だったこと

質問事項をまとめること、ヒアリングの方法



自団体にとって必要な情報が何かが明確になっていない



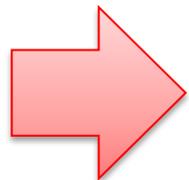
施策 2 : 事務局長の管理業務の育成

■ うまくいったこと、工夫した事

事務スキルの高い社員と協力して、煩雑だった会計業務を簡略化できた

■ 失敗、大変だったこと

ボランティアスタッフの理解能力に個人差があった



運用マニュアルの作成と周知が必要



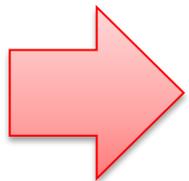
施策3：理事・正会員（社員）合宿を開催して、 各役割を明確にする

■うまくいったこと、工夫した事

WSを実施するのは、普段セミナー講師をやっている社員を選抜

■失敗、大変だったこと

理事・社員が全国に散らばっていること
全員が集まること



合宿という機会を設けても、完全には活かしきれない



施策4：代表は10～12月のサンタの実行業務をしない

■うまくいったこと、工夫した事

問い合わせ全般を事務局長が担う

代表のスケジュール管理（秘書業務）

■失敗、大変だったこと

すべての実行業務を担うことが出来なかった
問い合わせに関して適切な回答ができない
ことがあった



事務局長の業務過多と作業の効率化



《実践から見えて来た課題》

- 自団体にとって必要な情報が何か明確になっていない
- 運用マニュアルの作成と周知が必要
- 合宿という機会を設けても、完全には活かしきれない
- 事務局長の業務過多と作業の効率化



■ 施策1：事務局長（城田）の成長

→ 自団体に必要な情報を明確にし、ヒアリング団体をピックアップする

■ 施策2：事務局長の管理業務の育成

→ 閑散期に運用マニュアルの作成

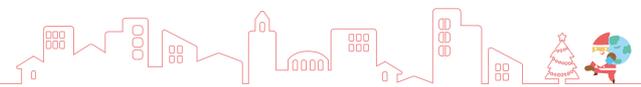
■ 施策3：理事・正会員（社員）合宿を開催して、

各役割を明確にする

→ 合宿以外での場を設ける

■ 施策4：代表は10～12月のサンタの実行業務をしない

→ 人材確保と作業の効率化



《山田(理事)》

NPO運営(特に事務・会計面)に関する知識を貪欲に吸収した事により、長年の課題であった会計の見える化ができた。

《大島(理事)》

仕事に突っ込んでいく姿勢、その中からその仕事一つ一つをものにする意欲と力。そして、自分自身を知った上での人への接し方には、とても努力を感じました。



今回、私がメインの研修は初めてだったので、
どうなるのだろう、などの不安がありました。
結果として、一番主体的に取り組めたと思います。

今まで代表がやる方がいいと思っていましたが、
事務局長である私がやらないことには、自分の
成長はないなと感ずることができました。

まだまだ足りないですが、今回で少し成長する
ことができました。ありがとうございます。

自分が成長するためにも、今日がゴールではなく、
引き続き精進します。

組織名: NPO法人チャリティーサンタ
 記入者: 清輔・城田

日付:

①課題テーマ

取り組みたい 課題テーマ	事務局長人材・マネジメント層人材の育成
-----------------	----------------------------

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
①代表が収益事業に時間を優先配分できていない（お金を生み出さないものも多く担っている） ②代表と一緒に戦略をたて、管理できる人がいない ③理事が右腕（経営の）の役割を担うのが難しい状態（時間・スキル・場所的にも） ④理事・正会員（社員）の役割が明確でなく、意識や行動に差がある ⑤マネジメント層がいなく、全国の支部とメインでやり取りしているのが事務局長（城田）で、収益事業に使える時間が限られている	①代表が強み（新規事業立案）に集中できる ②事務局長が管理業務ができるようになる ③理事以外に右腕（経営の）がいる ④理事・正会員（社員）全員の役割が明確になり、各自主体的に動いている状態 ⑤マネジメント層の育成計画を立て、実行し、マネジメント層を増やす

③課題解決施策

現状と理想のギャップを埋める施策
・代表は10～12月のサンタの実行業務をしない ・事務局長の管理業務の育成 ・理事・正会員（社員）合宿を開催して、各役割を明確にする ・事務局長（城田）の成長

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
先輩団体へのヒアリング&自団体への落とし込み																					
ヒアリング	城田					○									○			○			
ヒアリングを基に自団体へ落とし込む	城田・清輔					○									○			○			
サンタ衣装販売																					
amazonで販売するための設定	清輔	○	○	○	○																
サンタ事業の管理ツール作成																					
すでにあるものをまとめる	城田・古舘		○	○	○					○	○	○									
2015年版に修正			○	○	○					○	○	○									
今後必要なツールの検討&作成										○	○					○	○	○	○		
WEBサイト修正	青山・清輔	○	○	○																	
サンタからの手紙の業務管理表作成																					
ひな形を作成	清輔										○	○	○								
ひな形をブラッシュアップ	清輔・河津・城田											○	○	○	○						
清輔からの城田に対するFB	清輔・城田	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
理事・正会員（社員）の役割を明確化																					
合宿を開催する（WSを行う）	城田・古舘															○					
合宿の設計&準備	城田・古舘										○	○	○								
マネジメント層の育成																					
育成方法の検討	城田・古舘・清輔														○	○	○				
実施&検証	城田・古舘・清輔																	○	○	○	○
成長のためセミナーに参加	城田			○	○			○						○		○	○		○	○	
プレゼン資料の作成	城田・清輔															○	○				

「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) :
「誰かのために何かしたい」が、行動できる社会

使用例) “誰かのために”があふれる社会へ

B (問題構造) :
未来を担う若い世代にとって、社会への参画の仕方 (1. やる気が生まれる、2. 知る、3. 納得する、4. 行動する、5. 成果を実感する...など) が不明確である

C (役割定義) :
サンタクロースという
「カジュアルさ (社会参画の方法) 」 「共感性 (共通体験) 」 「 (世代を超える) 継続性・普遍性」 「自分事」

D (問題解決仮説) :

- ①誰かのために行動し、自己効力感を得られる「サンタ活動」
- ②次の行動につなげる「アフター・クリスマス」
- ③手の届かない誰かへ想いを馳せる「チャリティー活動」

「事業計画方針」シート

【方針メッセージ】 NPO法人化をした2014年度は、新たな収益源を産み出すことで精一杯だったが、テスト的に実施した「活動定量化（参加者の行動変容）」は大きな一歩となった。定量化の仕組みを2016年度終了時までには完成させる。また、サンタ事業を行動変容モデルとして完成させ、全国展開をしていくために、新たな収入モデルの構築、人財育成モデルの構築などを2015～16年度にかけて実施する。

	前年比	重要指標		計画達成するための重要ポイント
		現状 (2015年度)	計画 (2016年度)	
成果目標 社会的成果	—	①活動定量化：改善により仮完成。 ②支部数：23 ③サンタ人数：1,700 ④人財育成モデルの仮完成 ⑤新しい収入モデルのトライ&エラー	①活動定量化：本完成。 ②支部数：27 ③サンタ人数：2,200 ④人財育成モデルの実施→全国展開 ⑤新しい収入モデルの完成	①外部パートナー(SVP東京)との連携と振り返り ②支部代表の育成/新規エリアへの広報 ③ ②の新規支部数の増加 ④外部パートナー(CRF)との連携と団体内部での実行委員会の立ち上げ・実施 ⑤外部パートナーとの連携とトライ&エラー
資源調達 収入	↑	2,206万円	3,518万円	・個人会員事業を伸ばす ・収益事業（サンタからの手紙、衣装販売など）を伸ばす ・企業との取組を伸ばす ・講演活動を単価上げる ◎新たな収益モデル（通年）を完成させる
必要資源 支出	↑	1,682万円	2,355万円	・有給スタッフの増員（エリアマネージャー含む） ・固定費（オフィス等）をどのように抑えるか ・給与モデルの構築

「組織図」シート

組織
基盤

現状	2014年度	来期	2015年度
----	--------	----	--------

	サンタ	チャリティー	企業向け	サポーター	独自収益	広報	事務局	
戦略	清輔	山田	清輔				青山	城田
			河内山さん		右腕			
管理	城田 ★							
	古舘	山田	清輔	右腕		ゆみさん	古舘	
実行	城田	山田		清輔		ゆみさん		
	近藤							
	河津	服部	城田 ★			青山	城田 ★	
	大島							
	正会員（社員）・支部のメンバー							
支援	かわいち ともこ				東洋美術 印刷	村松さん	土井さん	
	CR ファクトリー	日本財団	河内山 さん	河内山 さん	リアライズ	上田さん		
	SVP							

