

LESSON 27

提供された「NPO法人 みどりのまなびや」の2026年度版活動理念・中期方針資料の要点をまとめます。

この資料は、表向きの「公式な方針・目標」と、各スライドに付記された事務局長（桑田氏）の「事務局メモ（現場のリアルな課題と代表との認識のズレ）」という2つの視点が含まれているのが大きな特徴です。

1. 法人のミッションと活動の柱

- ・ ミッション: 「自然との対話を通じて、地域に根ざした学びの循環をつくる」。
- ・ 進め方の3原則: 体験を通じた学び、地域住民との共同運営、外部連携。
- ・ 活動の3本柱:
 1. 学校連携: 市内21校中9校と契約済（延べ2,800名参加）。現在のリソースの約9割がここに集中しています。
 2. コミュニティ農園: 3カ所運営（86世帯登録）。参加者の高齢化が課題です。
 3. 啓発・広報: SNS発信は増加しているものの、実際の活動参加への転換率向上が課題です。

2. 2026年度の重点取り組みと目標

- ・ 学校連携の拡大: 連携校を現在の9校から15校へ拡大し、中学生向け環境フィールドワークの試験実施を目指します。
 - ・ 若年層へのリーチ強化: 現在の参加者平均年齢62歳という課題に対し、大学・専門学校との提携や、30〜40代向け週末農業体験などを通じて若返りを図ります。
 - ・ 財務状況の改善: 助成金・補助金への依存率が現在52%を占めているため、企業向けCSR研修の有償化（8万円/回）を検討し、自立に向けた収益基盤を作ります。
-

3. 【重要】事務局メモから読み取れる深刻な内部課題

スライドの公式発表とは裏腹に、事務局サイドからは代表（経営トップ）との間に以下のような深刻なギャップや組織課題が指摘されています。

- ・ 理念の不一致と浸透不足: 設立経緯や理念について、代表は「情熱（子どもたちに豊かな自然を）」で語る一方、事務局は「実務（行政事業の不安定さへの対抗）」を重視しており、根本が言語化・統一されていません。現在のミッションも現場への浸透度が低く、ボランティアの反応も薄い状態です。
- ・ 目標数値と実態の乖離: 「15校へ拡大」という目標は代表の熱意による根拠のないどんぶり勘定であり、KPI（重要業績評価指標）が機能していません。
- ・ 代表の経営感覚への懸念: 企業からの資金獲得（CSR研修の有償化）に対して代表が「お金をもらうと不純」と抵抗感を持っていたり、若者との連携に消極的であったりするなど、自立へのロードマップ推進の足かせになっています。
- ・ 属人化と後継者不在: 常勤スタッフ2名に業務が集中しているうえ、代表の後継者問題が深刻です。代表本人は「まだ先」と考えていますが、事務局は組織が止まるリスクにヒヤヒヤしており、理事会でも議題に上がっていません。

まとめると、「活動自体は拡大傾向にあるものの、代表個人の情熱に過度に依存しており、理念の言語化、数値目標の客観性、後継者育成、資金的な自立といった『組織としての基盤構築』が急務となっている状態」だと言えます。

この資料をもとに、特定非営利活動法人の現状の課題を深掘りした「レポート」の作成や、今後の戦略をまとめた「スライドデッキ」の作成も可能ですが、いかがでしょうか？