

LESSON 27

特定非営利活動法人「みどりのまなびや」の2026年度版の活動理念・中期方針資料についてまとめます。

この資料の最大の特徴は、理事会やボランティア向けに作成された表向きの方針と、それに付随する「事務局メモ」に書かれた組織のリアルな内情・課題が対比されている点にあります。

主な内容は以下の通りです。

1. 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』
- ・ 活動の3本柱：「学校連携」「コミュニティ農園」「啓発・広報」
- ・ 活動を支える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

2. 2026年度の重点取り組み

- ・ 学校連携の拡大：連携校を現在の9校から15校へ拡大し、中学生向けの環境フィールドワークを試験的に実施する計画です。
- ・ 若年層へのリーチ強化：現在の参加者の平均年齢が62歳と高齢化しているため、大学との提携や30-40代向けの週末農業体験などで若返りを目指します。

3. 財務と組織体制

- ・ 財務：収入の52%を助成金・補助金に依存しており、そこからの脱却を目指して、企業向けCSR研修の有償化（8万円/回）の検討を始めています。
- ・ 組織体制：理事会（7名）、常勤スタッフ（2名）、ボランティア（登録60名）で構成されていますが、実働ボランティアは約20名に留まっています。

【重要】事務局メモから読み取れる組織の「リアルな課題」 資料内の事務局メモからは、組織が直面している深刻な課題が浮き彫りになっています。

- ・ 代表と事務局の温度差：代表は「熱意で動かす」という情熱重視の姿勢ですが、事務局はリスクや実務的な現実を冷静に見ており、両者に大きなギャップがあります。例えば、活動の「3本柱」と言いながら、実際にはリソースの9割が学校連携に集中しているなどの認識のズレが生じています。
- ・ 理念の浸透不足と属人化：組織の存在意義が文書化されておらず代表の情熱頼みになっているため、新人スタッフやボランティアへの理念伝達が上手くいっていません。
- ・ 経営基盤と収益化への課題：自立のためのロードマップが存在せず、収益化に対しても代表の「お金をもらおうと不純」という個人的なこだわりが長年の足かせになっていました。
- ・ 深刻な後継者・人材問題：代表就任から9年が経過した後継者不在が深刻な問題となっているほか、業務が集中する常勤スタッフの待遇不安など、組織の継続性に対する大きなリスクを抱えています。

全体として、活動自体は広がりを見せているものの、「代表の属人的な情熱」に依存した運営からの脱却と、組織的・財務的な自立が急務となっている状況が読み取れます。

この資料の内容をもとに、より詳細なレポートや他の形式（スライド資料の構成案など）を作成することも可能ですが、いかがでしょうか？――