

**「NPO / NGO スタッフ学びあい講座」
報告書**

主催：東大手の会

はじめに

私たち東大手の会は、東海地域のNPO/NGOなどの民間非営利組織で有給職員として働く若手スタッフを中心に、2005年11月に結成しました。所属団体では悩みを共有できる同世代がない、研修機会を持つことが難しい等の課題を抱えたスタッフが、団体を離れて自ら相互学習型のネットワークを形成し、現場で今困っているテーマをあげて学習をしたり、同じ環境にいるスタッフ同士で交流する機会を提供してきました。

今回、報告書をお届けする「NPO/NGOスタッフ学びあい講座」は、こうした私たちの活動の集大成として開催した企画です。講師にはNPOや企業の職員に対してマネジメント等にかかわる多くの研修をおこない、自身も複数のNPOの理事として活躍してこられた実績のある間宮基文氏を迎え、研修に取り組みました。私たちの会の会員だけでなく、多くのNPO/NGOのスタッフに参加していただくことができ、仕事上の課題の解決に役立つ問題解決手法を学ぶ機会となりました。NPO/NGOのスタッフ同士が集まり、お互いに抱えている課題について考え、解決を図った貴重な成果の一端をこの報告書を通じて広く共有したいと思います。皆様方の今後の活動のご参考になれば幸いです。

この事業は、NPOやボランティア等多数の市民参加に支えられた愛・地球博の成果を受け継ぎ、一層発展させるため市民の自発的な社会貢献活動を広く支援するあいちモリコロ基金の平成19年度初期活動助成を受け実施いたしました。この場を借りて御礼申し上げます。

東大手の会
代表世話人
青木 研輔

目 次

目 次	3
「NPO/NGO スタッフ学びあい講座」 第1回【開催概要】	4
「NPO/NGO スタッフ学びあい講座」 第2回【開催概要】	6
「NPO/NGO スタッフ学びあい講座」 第3回【開催概要】	7
ふりかえりシート	8
テキスト（抜粋）	15
まとめ	19
「東大手の会」とは	20

「NPO/NGO スタッフ学びあい講座」 第1回【開催概要】

- 講座のねらい
1. NPOマネジメントの基礎を学ぶ
 2. 問題解決手法について学び、実際に現場で活かす
 3. 講座を通してお互いに知り合う

講師・ファシリテーター：間宮基文（創発サポート） 矢内淳 講師は1～3回とも共通

5/3(土)プログラム 会場：名古屋市市政資料館

時間	内容	概要
10:00	導入「日程とねらいの説明」 自己紹介(全員) 講義「NPOマネジメントの基礎」 ・NPO運営の基礎知識 ・NPOマネジメントの基礎知識	日程と講座のねらいの説明 NPOマネジメントの基礎についての講義 (テキストに準じた解説：報告書p14～p15)
12:00	昼食	
13:15	講義「問題解決と手法について」 講義「ロジックツリーについて」 ・事例検討 「どうして仕事が進まないのか？」	問題解決手法とロジックツリーについての講義 (テキストに準じた解説：報告書p16～p17) ロジックツリー(分解の木) ・物事を論理的に分析するときに論理展開を樹形図(ツリー)に表して考える技法 ・おもな使い方...仮説を立てる / 分析する / 選択肢を挙げる ・自分の思考を細かなパーツに分け、関係を考える。 問題 / 課題解決の本質に迫る！
14:30	休憩	
14:45	自分の問題に取り組むパート 「現状分析と問題の明確化」 個人作業 & グループ討議	自分の現状を分析し、問題を明確化し抽出をおこなう
16:50	終了	

5/4(日)プログラム 会場:なごやボランティア・NPOセンター

時間	内容	概要
10:00	自分の問題に取り組むパート 「問題分析」 個人作業&グループ討議	さらに問題の分析をすすめる
12:30	昼食	
13:15	自分の問題に取り組むパート 「対策立案」 個人作業&グループ討議	問題解決のための対策案を検討
15:30	休憩	
16:00	現場に向けて 個人作業&全体シェア	立案した対策案を参加者全体にシェアコメントをもらう
16:50	終了	

グループ討議 5/3(土)



講師 矢内氏 5/3(土)



講師 問宮氏 5/3(土)



全体シェア 5/4(日)



「NPO/NGO スタッフ学びあい講座」 第2回【開催概要】

6/29(日)プログラム 会場:名古屋市教育センター分館(教育館)

時間	内容	概要
10:00	導入「日程とねらいの説明」 アイスブレイキング ワークショップ「協力について」 ・グループ討議	日程と講座のねらいの説明 パズルを協力して製作するワークショップ パズル製作後(「協力する」ということ、どんなことが大切か、どんなメリット/デメリットがあるか)などについて討議した
11:30	昼食	
12:30	自分の問題に取り組むパート 「実施したことをまとめる」 個人作業&全体討議	対策の実施状況についてまとめる(中間報告)
14:30	休憩	
14:50	自分の問題に取り組むパート 「次のステップに向けて」 ・対策案、実施案の再設定 ・一般化など 個人作業&全体討議	講師、参加者の意見を参考に対策を再検討、必要に応じて新しい案を再設定
17:00	終了	

ワークショップ「協力について」



全体討議



「NPO/NGO スタッフ学びあい講座」 第3回【開催概要】

8/24(日)プログラム 会場:名古屋市市政資料館

時間	内容	概要
10:00	導入「日程とねらいの説明」 ・個人作業、自分の取り組みをまとめる 問題、分析、行動、成果 ・発表&全体シェア	日程と講座のねらいの説明 対策実施等これまでの自分の取り組みをまとめる 成果等を全体に発表、シェアする
12:30	昼食	
13:30	グループワーク ・NPO/NGOの職員に必要な力(能力、スキル、ノウハウ・・・等) ・問題解決に必要な力 ・それぞれの取り組みの成果 ・一般化 ・次への行動目標	NPO/NGOの職員に必要な力を検討するグループワーク
17:00	終了	

発表&全体シェア



グループワークのまとめ



ふりかえりシート

参加者の皆さんに講座での取組みを振り返ってもらいその成果をふりかえりシートにまとめました。

【1日目】「現状分析」「問題分析」「対策立案」

参加者A

現状は、	会議で何が決まって、何が決まらなかったのかわからない。
ギャップ=問題は、	会議の進行が的確に行われていない。
目標は、	どの会議で何が決まったのかをハッキリさせる。
対策案は、	<ul style="list-style-type: none"> ・会議の事前準備を細かく行う。 ・事項書の作成者と会議の進行役の連携を密にする(もしくは同じ人が行う)。 ・議題ごとに決まったことを確認し合う。
他の受講生からのコメント	言葉ではないのですが、他の受講生の現状を聞いて、自分の問題は、なんて小さいのだろうと思いました。

実行

【2日目】「ふりかえり」

ふりかえり・評価は、	(欠席)	再検討した対策案は、	(欠席)
他の受講生からのコメント	(欠席)		

実行

【3日目】「結果」

対策を実施した結果・評価は、	(欠席)	取り組んでみた感想	(欠席)
他の受講生からのコメント	(欠席)		

【1日目】「現状分析」「問題分析」「対策立案」

参加者B

現状は、	情報共有不足	
	ギャップ = 問題は、	<ul style="list-style-type: none"> ・指示の受け方、出し方にムラがある。 ・情報発信の場、機会が十分でない。伝えるべき内容が共有されてない。 ・仕事の進め方
目標は、	役割を明確にし、効率アップ	
	対策案は、	<ul style="list-style-type: none"> ・指示系統の確認(指示受けチェック項目を意識し、もれのないようにする) ・指示を出す際の伝えるポイントも同時に意識する ・情報発信(予定を掲示し、共有・アピールする、進捗報告など) ・効率よい作業分担のため、仕事の棚卸作業、など
他の受講生からのコメント	<p>・どんな指示なら仕事がやりやすかったか、その逆は何か。具体的にあげて比較することで、問題があぶりだされるのでは？</p>	

実行

【2日目】「ふりかえり」

ふりかえり・評価は、	<p>・目標に到達できるための対策案がでていなかった。 仕事分担の役割が明確になれば成功だったのではと思う。</p>	<p>再検討した対策案は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人に依らない業務の業務化 ・指示受けチェックリスト ・担当した仕事の洗い出し(自分担当/任せること) ・業務のマニュアルづくりx
他の受講生からのコメント		

実行

【3日目】「結果」

対策を実施した結果・評価は、	<p>・指示受けチェック項目意識してをっていくうち、自然と必要な情報をもらさず聞く姿勢が身についていった。 ・誰でも担えるよう、手放していくためマニュアルづくりを進めたが、実際に使えるものにするためには人の手が加わる必要があるのだと、やってみて理解できた。</p>	<p>取り組んでみた感想</p> <ul style="list-style-type: none"> ・他の参加者の発表や意見から、自分で気づかなかった視点や、解決のヒントを教えてもらうことが多かった。 ・問題が起こったときの対処方法として、どんな場面でも応用できる手法であった。
他の受講生からのコメント	<p>・具体的にしばって掘り下げると解決の糸口がよりわかりやすくなったのでは。 ・問題は複雑につながっているけど、欲張らずにひとつずつ取り組むことも大切。</p>	

【1日目】「現状分析」「問題分析」「対策立案」

参加者C

現状は、	バランスの良い仕事分担ができていない。	
	ギャップ=問題は、	引き継ぎ後の分担がはっきりしていない。
目標は、	皆が納得する仕事分担にする。	
	対策案は、	<ul style="list-style-type: none"> ・それぞれの業務マニュアルの作成 ・業務表の作成 ・全業務を一通りやってみる ・業務日誌の作成 ・ミーティングの実施
他の受講生からのコメント		

実行

【2日目】「ふりかえり」

ふりかえり・評価は、	(欠席)	再検討した対策案は、	(欠席)
他の受講生からのコメント	(欠席)		

実行

【3日目】「結果」

対策を実施した結果・評価は、	<ul style="list-style-type: none"> ・(10%)それぞれの業務マニュアルの作成 ・(70%)業務表の作成 ・(80%)全業務を一通りやってみる ・(0%)業務日誌の作成 ・(30%)ミーティングの実施 	取り組んでみた感想	問題の所在が明確になり対策を立てることができた。
他の受講生からのコメント			

【1日目】「現状分析」「問題分析」「対策立案」

参加者D

現状は、	個人ボランティア登録サイト「みみライン」の個人登録者は約240名(2008年4月末)。
ギャップ=問題は、	登録者数760名のギャップあり。1日あたり12.6人の新規個人登録が必要。
目標は、	2008年6月末に、個人ボランティア登録サイト「みみライン」個人登録者1000名を達成し、より多くの人たちがボランティアや市民活動に参加するためには？
対策案は、	<ol style="list-style-type: none"> 1) 知名度をあげるために、さらなる広報をマスコミ、関係団体、企業に対して行う。 2) 「みみライン」にすでに登録した個人の生の声を紹介したり、登録の仕方をより分かりやすくする。 3) 私(事務局)の「みみライン」関連業務の優先順位を上げる。 4) 当団体のボランティアスタッフに「みみライン」の現状報告を行った上で、広報に協力してもらう。
他の受講生からのコメント	<ul style="list-style-type: none"> ・そもそも、2008年6月末までに登録者1000名の根拠は？ ・当団体の配達ボランティアに協力してもらえれば、強力な広報が展開できるのでは？

実行

【2日目】「ふりかえり」

ふりかえり・評価は、	<ul style="list-style-type: none"> ・前回の対策案が業務多忙により、ほとんど実施できなかった。対策案22個中、実行できた2項目、一部実行できた5項目。 ・計画通りに実施できなかった要因を分析、再検討案に盛り込む。 	再検討した対策案は、	<p>各対策案に対して、「自分で実行可能な項目」「他の人の力を借りないと実行できない項目」を区分けし、自分で実行可能な項目の中で、対策案の優先順位をつけていった。具体的には、の項目の1)と4)を掘り下げていった。</p>
他の受講生からのコメント	<ul style="list-style-type: none"> ・もっと優先順位を決めて実行に移すべき。 		

実行

【3日目】「結果」

対策を実施した結果・評価は、	(欠席)	取り組んでみた感想	(欠席)
他の受講生からのコメント	(欠席)		

【1日目】「現状分析」「問題分析」「対策立案」

参加者E

現状は、	スタッフ間で情報の共有が上手く出来ていない
ギャップ=問題は、	情報量が多いが、整理されていないので、その情報が活かされていない
目標は、	スタッフ間で情報の共有が進み、信頼関係が強化される
対策案は、	スカイプを使用して会議を行う(1回/w) 日本事業の重要性がわかるような報告を定期的にする1回/2w スタッフの帰国/訪比時に顔を合わせてのMTGを実施。
他の受講生からのコメント	

実行

【2日目】「ふりかえり」

ふりかえり・評価は、	<p>については実行できなかった。</p> <p>については、定期化はできなかったが、フェアトレード・国際理解教育については随時情報を共有できるようになってきた。</p> <p>については、実行できた。その結果、事業以外の部分で情報が共有出来ておらず、誤解が生じていたことが判明。</p>	再検討した対策案は、	<p>上記の対策案に加えて</p> <p>他団体の情報共有の方法分析</p> <p>報告書のフォーマットの検討</p> <p>既存情報・報告書の整理</p> <p>情報共有についての意見交換</p>
他の受講生からのコメント	・他団体の事例を参考にしてみても？		

実行

【3日目】「結果」

対策を実施した結果・評価は、	上記の対策のうち、実行できた(部分的も含む)のは、、、、。徐々に、どんな情報を、どんなタイミングで、どう共有すべきかが整理されてきた。	取り組んでみた感想	当初は、情報が多すぎるのが問題だと思っていたが、分析を進めていくうちに、共有の方法の問題だと気づけたのが良かった。今後も継続して課題解決に向けて取り組んでいきたい。
他の受講生からのコメント			

【1日目】「現状分析」「問題分析」「対策立案」

参加者F

現状は、	会計担当者が業務スケジュールを作成・共有していない、月次決算ができていない、会計・労務業務の全体が見えていない、事務局責任者が会計をチェックしていない、理事・監事・事務局責任者が対策を立てていない	
	ギャップ＝ 団体の会計業務がマトモになっていない(期日が守られていない、業務内でのムダが多い、事務局長・理事会等への報告が不十分)。	
目標は、	1)翌月15日までに、担当者が前月分の月次決算を終える 2)担当者(パート・週3日勤務)が残業をしなくても業務を終えられるような仕組みにする	
	対策案は、 1)会計担当者の勤務に合わせたスケジュールを作成する 2)業務の流れを少しずつマニュアル化する 3)過去書類の整理により、書類を捜す手間を省力化	
他の受講生からのコメント	話の前提として立場と権限について質問された。「会計担当者を支援する立場。直接会計業務をする立場ではない。」と答えた。この問いにより、ワークの前提条件をしっかり認識でき、自分ができる範囲の解決について再確認した。	

実行

【2日目】「ふりかえり」

ふりかえり・評価は、	できたこと:会計担当者と一緒に2-3週間分のスケジュール作成、実施できたこと・できなかったことのチェックをする習慣がついた。業務の一部について、マニュアル化できた できなかったこと:年間スケジュールの共有、業務の分担、過去書類の整理	再検討した対策案は、 引き続き第1日目に立てた計画をすすめていく。会計担当者の業務を把握しきれしていないので、ノートに業務報告を記載していただくようにする。
他の受講生からのコメント	(他の事例を聞いて)意思決定者は理事会であったり担当理事であったりする。若手スタッフはそこから仕事が振ってきて裁量の余地は限られる中でオーバーワークになっていたり、問題をひとりで抱えている。事務局長が意思決定者と現場スタッフをつなぎ、調整する役割が機能していないとどこに問題をもっていったらいいのかわからず、スタッフがストレスをためて、パフォーマンスも低下するという悪循環になっている。	

実行

【3日目】「結果」

対策を実施した結果・評価は、	月次決算 四半期決算をきっちりやすることに目標を変更した。四半期決算は予定より半月遅れであるが実施できた。会計担当者の業務の一部を他の常勤スタッフに移行しつつある。	取り組んでみた感想 取り組もうとしたことが多すぎて、一部しか実施できなかった。自分がかかわることのできる時間見積りをきっちりとして、達成のためには中長期的に取り組む必要がある(年単位で)。
他の受講生からのコメント	(欠席)	

【1日目】「現状分析」「問題分析」「対策立案」

参加者G

現状は、	事業目標が共有されていない	
	ギャップ=問題は、	事業目標は共有されていないことで場当たりの仕事のやり方になっている
目標は、	スタッフすべてが事業目標を共有し仕事に当たれるようにする	
	対策案は、	1) 事業の企画書を公開して共有する 2) 事業目標を確認するミーティングを持つ
他の受講生からのコメント		

実行

【2日目】「ふりかえり」

ふりかえり・評価は、	まったく取り組めなかった原因:顧客対応に追われた、事業目標についてスタッフ間で検討する団体文化がないことがわかった(トップダウン型の運営)	再検討した対策案は、	再度取り組む問題を検討し、利用者増を目標とすることにした 対策:新規企画の企画実施、空き室利用の促進
他の受講生からのコメント	あなたが取り組めることではないのではないかという問いかけが参考になった		

実行

【3日目】「結果」

対策を実施した結果・評価は、	新規企画の実施 毎月、新規の企画を実施した 空き室利用の促進 空き室利用を広報媒体等を通じて周知した 前年度を上回る利用を実現した	取り組んでみた感想	自分の力で実現が可能と思われる問題の解決に取り組んだことで成果を出すことができた。今後も自分にできることから事業運営の改善に取り組んでいきたい
他の受講生からのコメント			

テキスト（抜粋）

1 . NPO という組織の特徴

NPO という組織に関わる人が元気に、生き生きと活動できる安定的な基盤と外部からの信頼を築くことが大切。 ガバナンス（統治）

1) ガバナンス（統治）とは？

- ・組織として社会（外部）やメンバー（内部）の両面の信頼を裏切らないしくみ（役割、権限、ルール）をつくったり、意思決定すること。
理事会、監事（中心的な役割を担う）

2) 持続的な組織

- ・明確なミッション（使命）
- ・ミッションに向けて働くチーム
- ・モチベーションを高める

3) 組織内部の問題の主要な原因

- a) ミッションやビジョンの共有が不十分
- b) 役割と権限・責任が不明確
- c) 役員（理事）と職員、職員同士のコミュニケーション不足
- d) 事業に必要なマンパワー、資金の不足

4) ステークホルダーとの関わり

組織の状況をチェックする方法は、組織に関わる人に組織がどのように見えているかを図ることです。

- ・アンケート、ニーズ調査
- ・理事によるスタッフの面談、ボランティアとの雑談
- ・電話相談やクレーム
- ・総会、ミーティング時の発言
- ・新聞記事への反響
- ・第三者評価、業務監査など

ステークホルダー	いつチェックしているか？
正会員	総会、会報や事業報告書を見て
支援者（賛助会員、後援団体、財団など）	ホームページや事業報告書を見て
サービス利用	サービス利用時や問い合わせ時に
職員（ボランティアも含む）	日々の活動を通じて
事業パートナー（企業、行政、他団体）	協働事業を通して

出典：横田能洋「組織をどのように作り、維持、継続させるか」

ブラッシュアップセミナー企画委員会・日本NPOセンター編集

『ブラッシュアップセミナー WORK BOOK』日本NPOセンター、2007年、p.4

2. NPO マネジメントの基礎

マネジメントとは、NPO が実現したいと思っているミッション（夢、使命）をできるだけ早く効果的に実現するための手法。

1. マネジメントの必要性

NPO が発展するためには、それぞれの団体がマネジメント能力をつけることが必要。

- ・ある人が主観的に熱心に活動していること 社会的に意味がある
- ・NPO は、公益のための組織であるので、団体活動が世の中とか他者に対して何らかの影響力をもち、その関係性を変えていかなければならない。

2. 組織には「力」が必要

NPO のミッションを実現させ、社会をよい方向へ変化させるためには、NPO の組織力が必要。力がない団体が何を言っても現実を変えることはできない。また、影響力もない。

団体にとっての「力」とは、「人」「モノ（プログラムやサービスなど）」「金」「情報」の質と量の総和。

スタッフは、いかにこの資源を使って、ミッションを達成していくかを担う。

3. スタッフのマネジメント力

企業の管理者の例からNPOスタッフのマネジメントを考える

a) マネジメントの3つのスタイル

ODS（管理者は業務を編成し、業務に部下を任命し、業務を監督する）

独裁型 編成、任命、監督

参加型 編成、任命、監督

GEM

エンパワー型 目標、エンパワーメント、測定、評価

エンパワーメントという単語そのものは「能力をつける」「権限を与える」

b) 管理能力

3つの能力 専門能力
対人能力
問題解決能力

3. 問題について

1) 問題の定義

問題とは、目標と現状の間に生じた差（ギャップ）のことであり、その中で解決を要する事柄をいう。

[目標]

定量化目標（そうしたい水順：レベル）、定性化目標（あるべき姿：状態）

[現状]

実際の状態

ハーバート A.サイモンは、『意思決定の科学』で「問題解決は目標の設定、現状と目標（あるべき姿）との間の差異（ギャップ）の発見、それら特定の差異を減少させるのに適当な、記憶の中にある、もしくは探索による、ある道具または過程の適用というかたちで進行する。」と述べている。

目標と現状の間に生じたギャップである。

2) 問題の3つのタイプ

- a) 逸脱型（見える問題）
- b) 未達型（探す問題）
- c) 設定（開発）型（創る問題）

3) 問題発見とは

「目標」と「現状」の「ギャップ」の構造を把握することから始まる。

問題が明確になれば、解決策の精度は大幅に向上する。

4) 問題発見ができない4つの理由

- a) 問題を定義する前提となる「目標」を、的確に描けない。
- b) 「現状」の認識・分析力が低く、正確な把握ができていない。
- c) 「ギャップ」の構造を解明して、問題の本質を具体化・優先順位づけすることができない。
- d) 実行可能な「解決策」から逆順で短絡的に問題をとらえるために、拡がりを見失う。

4. 問題解決は料理人に似ている

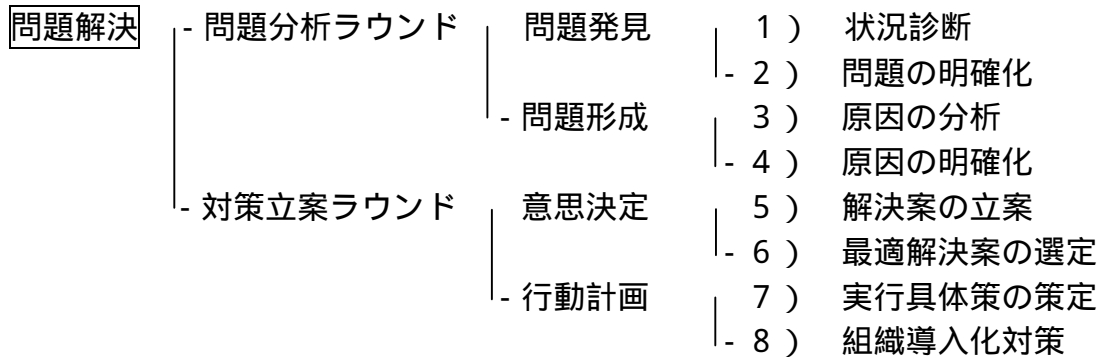
- | | |
|-------------------|--------------------------------|
| 1) 食材（自分で良い材料を探す） | 良い情報（3現主義に基づく生情報） |
| 2) 正しい調理法 | 基本の8ステップ
システムアプローチメソッド（SAM） |
| 3) 場数（失敗の数） | 使うこと、実践すること |

できない理由の主なもの

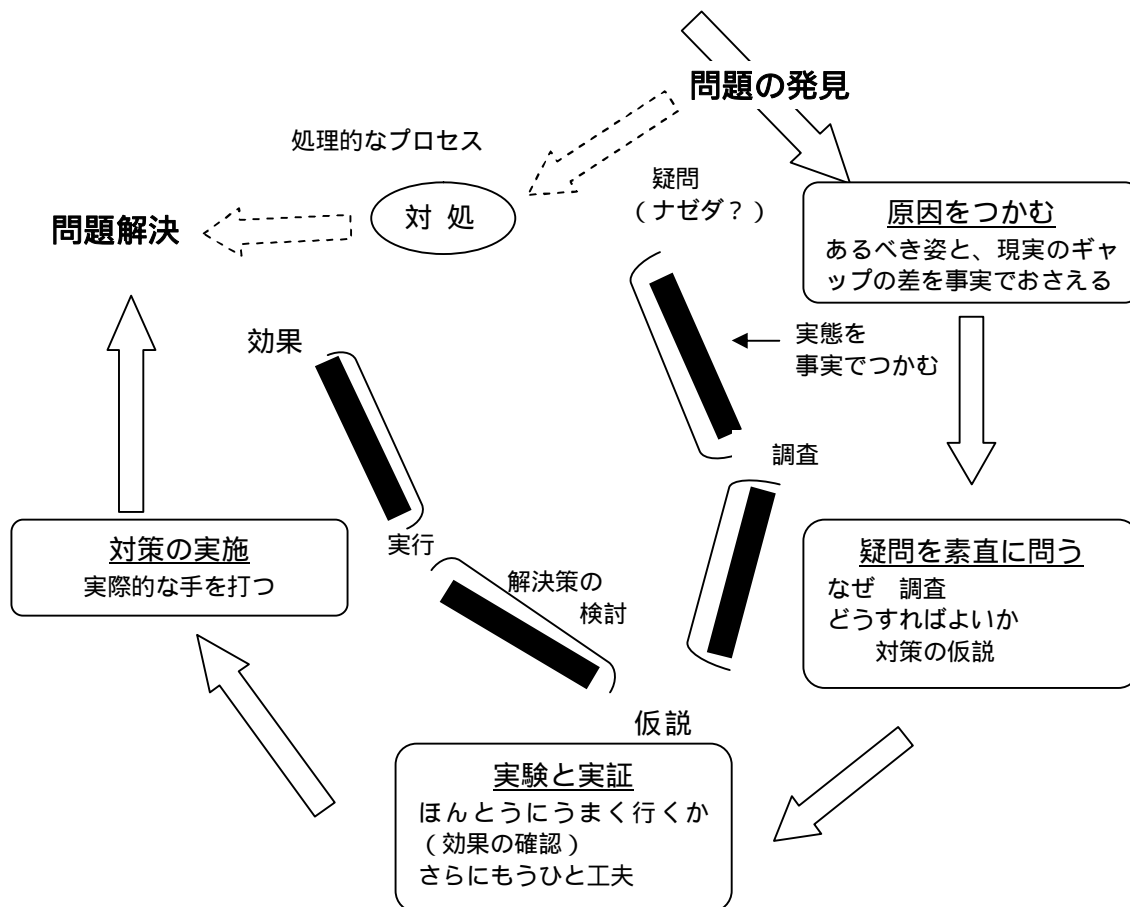
一人ではできない、今すぐできない、今までのやり方ではできない

5. 問題解決手法

1) システムアプローチメソッド (基本の 8 つのステップ)



2) 例えば



事実をつかむ前に、すぐ「対策」を考えないこと。
 「対策」を思いつくと、事実を知ろうとしなくなる。

出展: 伊桜淑親著「仕事研究集団の育て方 すべての人の知恵を引き出すマネジメント」実務教育出版 1986

参考文献

- ・草の根NPO運営術 沢村 明著 2006 ひつじ書房
- ・ハーバード流マネジメント「入門」 D.クイン・ミルズ著 スコフィールド素子訳 2006 (株)ファーストプレス
- ・問題発見プロフェッショナル「構想力と分析力」 齋藤 嘉則著 2001 ダイヤモンド社
- ・チームで取り組む問題解決の考え方・すすめ方 福山 穰著 2007 実務教育出版

まとめ

NPO法が施行されて10年となり、NPO/NGOの実態も大きく変化してきました。その一つにNPO/NGOで働くスタッフが増えたということがあげられます。団体の設立者だけで運営していた時代から、少数ながらもスタッフを雇用する時代へと変化してきました。

しかし、NPO/NGOの組織的な基盤はまだ十分とはいえない状況にあります。特にスタッフの人材育成についていえば、人材育成の仕組みが整っているといえる団体はほとんどないというのが実情ではないでしょうか。こうした認識はNPO/NGOスタッフとして実際に働いている講座参加者の実感ともあっているようでした。

NPO/NGOで働くことを選んだスタッフは、社会問題に対して積極的に取り組んでいこうという人材ですから、おのずから自己学習し能力を高めることに長けています。そもそもスタッフ採用の際に資質としてそうした能力を求められます。しかし、壁(問題)にぶつかった時に自己学習だけでは解決できないことも数多くあると思います。ましてやスタッフ自らが対応できる問題ではなく、組織経営・体制にかかわる問題については、なかなか相談相手を見出すことは難しいうえ、有効な対策を立てられないのが実情ではないでしょうか。

この講座はNPOマネジメントの基礎を学ぶと同時に、そうした悩みを抱えるスタッフが問題の解決をおこなうための手法を習得し、共通する悩みを持つスタッフ同士が知り合い交流することを通じて解決にあたることを目的として開催し、一定の成果を得ることができました。残念ながら今回の講座では出会うことができなかった多くのNPO/NGOスタッフの皆さんに、ぜひこの報告書を手にとっていただくことで、同じような問題で悩む仲間が身近にいることを知り、その課題解決の試行錯誤を感じることで勇気づけられ明日の活動の糧としていただければ幸いです。

今後とも、東大手の会ではNPO/NGOスタッフ同士の学びあいの場を継続していきます。この地域で働くスタッフ同士の組織をこえたつながりをつくり、NPO/NGOの発展に寄与していきます。

東大手の会会員一同

「東大手の会」とは

2005年11月に東海地域のNPO/NGOなどの民間非営利組織で有給職員として働く若手スタッフを中心に結成しました。所属団体内では、悩みを共有できる同世代がない、研修機会を持つことが難しい等の課題を抱えたスタッフが、団体を離れて自ら相互学習型ネットワークを形成し、現場で今困っているテーマを学習したり、同じ環境にいるスタッフ同士で交流する機会を提供しています。

<お問い合わせ先>

東大手の会 事務局

TEL : 090-8732-6234

E-Mail : higashiote@gmail.com

「NPO/NGOスタッフ学びあい講座」報告書

編集発行 東大手の会

発行年月 2008年9月

*この事業は、あいちモリコロ基金の助成事業「NPO/NGO有給スタッフ研修プログラム（初級編）開発事業」として実施しました。