



NPOファシリテーションきたのわ

## NPOのミーティング事例集 vol.1



Case 1

「がん・病気になるっても、自分らしく生きられる社会を実現する」団体ビジョンを大事にした会議運営とは？



Case 2

江別を舞台に豊かなアクティビティやビジョンを創造・発信し、エリアの価値を高める仕組みをつくる会議運営とは？



Case 3

おしゃべりの中から見えてくること、生まれることを大事にする「かたちを定めない」会議運営とは？



Case 4

まちづくりに対するアイデアを生かせる場、住民自らが責任を持って決断し、実行できる会議運営とは？



Case 5

新しい地域のあり方の中で、コミュニティがつくる「子ども食堂」の会議運営とは？



## 団体プロフィール

主な活動エリア: 全国  
組織形態: 一般社団法人  
設立年月日: 2013年6月4日  
会員数: 60名  
有給スタッフ数: 1名  
有給ボランティア数: 0名  
予算規模: 約450万円  
事業数: 8事業

## 「がん・病気になっても、自分らしく生きられる社会を実現する」 団体ビジョンを大事にした会議運営とは？

### 【会議運営のポイント】

- ・会議の場が安心してフラット（対等）な関係をつくるための「ニックネームで呼び合う」「体調を確認する」「お互いに新しい気づきや価値を認め合う」
- ・サードプレイス型組織だから「一粒で三度美味しい仕掛けづくり」を会議の中で！

「がん・病気になっても、自分らしく生きられる社会をつくる」を理念に、参加者が本業とは別に2枚目の名刺としての関わりをしています。がん・病気になった時の困りごと対応をおこなう、よろず相談窓口「がんコンシェルジュ」サービス、がん・病気になる前の学び場「キャンパス(CAN path)」の運営、がん・病気になった後も自分らしく生きられる為の 調査研究・新しいサービス作りなどをおこなっている団体です。代表理事の杉山絢子さんに団体の会議運営についてお話を伺いました。

### ■ミーティングは「イベント」

会議がイベントであると考えています。来るのが楽しくなるようにしています。例えば、美味しいものを食べながら会議をします。そして、ミーティングはお互いを知り合える場になっているので必ず近況報告をします。近況報告では、体調や本業のこと、いま興味があることなどを聞いています。本業や家庭の間で活動が出来るように、一番と二番を疎かにしないように活動して欲しいので。会議の近況報告の前にもそれぞれと話をするようにしています。メンバーのコミットメントの度合いは日々変わるのでそこで知るようにしています。知ると自然と気遣いができるような関係になりますね。そして、ミーティングではお互いに否定しないことも大事にしています。

### ■ニックネームで呼び合う

メンバー同士をニックネームで呼び合っています。「先生」という呼び方は基本的にはしません。一般的に先生と呼ばれる職業の医者や弁護士がいる組織だからこそ、あえてフラットな関係性を大事にしています。

最高齢は70代ですがそのひともニックネームで呼び合っています。まるでナルニア国みたいだねと言われると(笑)新しい方が来たときにまずこの説明をしています。

## ■「体調はどうですか？」

必ずミーティングの近況報告で「体調はどうですか？」と聞きます。

病気の経験もスキルのひとつとして考えています。フルパワーじゃなくても病気になってもできる活動をしてほしい。その人のベースにあるのは家庭や体調であり、その上に本業やサードプレイスの活動があるので病気の経験を話せる場、病気の経験をポジティブに捉えられるようにしています。

メンバー同士が「病気の経験を教えてくれてありがとう」「聞いてくれてありがとう」といえる関係を大切にしています。病気をしている人もしていない人も対等な関係性で活動できるように。



## ■サードプレイスであるということ

全員が本業や家庭を持ちながら活動しています。大人の底力を引き出すことが社会にいい活動になると思っています。自分では価値を感じていないけど他者から引き出されること、それがその人自身の報酬となり社会の成果となる、そんなデザインができるといいなと思っています。そのために一生懸命火を焚きつけていますね(笑)

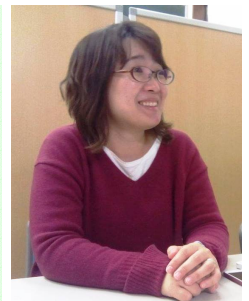
会議の中でお互いに新しく気づいたことを大切に価値であることを認め合う「それおもしろい!」「それってすごいよね!」など気づいたことを大事にしています。

一粒で三度以上美味しい仕掛けづくりがいいですね。仲間との関係づくり、成果、よいものを発見する機会、マネジメントスキルがちょっとずつ磨かれていくといった美味しい仕掛けをしたいです。

## これ、困っています! 「マネジメント層をいかに作っていくかが課題」

ファシリテーターができる人、ミーティングを仕切れる人が増えるにはどうしたらいいかが悩みです。ミーティングは重要な時間なのでその場作りができる人を増やしたい。マネジメントメンバーが必要。自分で動いてくれる層をいかに増やしていくかを考えています。

ファシリテーターがいたら活動が広がっていくと思います。新しい社会のインフラをつくっていくことが目的なのでいまは私に関わる範囲でしかできていないけど、プロジェクトが増えていくといいな。マネジメント層を増やしていくことやファシリテーターができる人を増やすためにほかの団体はどうしているのだろうかを知りたいですね。



## Case 2 まちづくり NPO法人江別における持続可能なコモンズのためのしくみ



### 団体プロフィール

主な活動エリア: 江別市  
組織形態: 特定非営利活動法人  
設立年月日: 2016年4月1日  
会員数: 12名(うち理事9名、監事1名)  
有給スタッフ数: 0名  
有給ボランティア数: 0名  
予算規模: 約10万円  
事業数: 4事業

## 江別を舞台に豊かなアクティビティやビジョンを創造・発信し、エリアの価値を高める仕組みをつくる会議運営とは？

### 【会議運営のポイント】

- ・活動拠点である「多目的スペース銀のしずく」の雰囲気を活用した創造的なワークショップや会議の運営
- ・ドローイングを活用して会議の意見を拡散したり、収束させるスキル

公共と民間、外部と内部、これらの中に位置する共的な空間又は組織「コモンズ」。ここを舞台に豊かなアクティビティやビジョンを創造・発信し、エリアの価値を高める「しくみ」を構築することを目的に、ワークショップやイベントなどを主に江別駅周辺で日々活動している団体です。代表の林匡宏さんに団体の会議運営についてお話を伺いました。

### ■メンバーが固まっていない

うちの団体の特徴的なことは、やりたいことでメンバーをどんどんいれていきます。大事にしているのは会議の目的によってメンバーを分けることです。決まった人たちで定期的に話すのではなく、プロジェクトベースで人が変わって、人がどんどん入れ替わりながら何かを決めていくスタイルでやっています。古民家でやっている、そこそのものが団体らしさや雰囲気ですね。

### ■会議をする場所のもつ雰囲気

江別駅近くにある古民家を事務所にしてます。あそこで打ち合わせをするとなんだか悪巧みしている感じがでるんです(笑)街から離れているので、ここにくるまでに頭が切り替わられます。そこにきたらその街の話をしようという気持ちに切り替わることができます。もともと歴史的にも意味ある場所で江別市が発祥した意味のある場所。こどももいっしょに連れてきて中庭で遊ばせることもできます。江別のまちづくりのことを考えるのはやはり江別でやるのがいいと思います。



## ■付箋よりもドローイング\*1で発散

必ずドローイングをしています。付箋よりも意見がどんどん出ている気がします。絵を見た人が意見をかぶせてきたり、頭の中で考えて文字で書くよりも、視覚的に絵を見て発想が生み出されているイメージ。あとは、半分面白がって見てくれている人もいるかな(笑)



## ■収束もドローイングから決めていく

絵を見ることで、未来予想図ができてくるのではないだろうか。できた絵の中から、すぐにやれることを選んでいきます。ちょっと頑張ればできるなということが決まっていきます。



## ■メンバーの関わりやすさを大事に

子連れで参加できるように、お休みの日中に開催するよう調整をしています。あと、なるべく宿題を出さない(笑)宿題を出してもできないから集まったときに決めちゃうようにしています。

NPO の理事なってもらうことってハードルが高いですよ。そういう仲間を増やすより、ゆるく参加している人も大切。コアメンバーだけど理事ではない人。そういう人は若干強引に誘っているけど来てくれます(笑)

全員本業があるからこそ、その方の興味のあることに重ね合わせる必要がありますね。それがあいまいになってしまうとだめですね。

\*1 ドローイング(英語: drawing)とは物体の形体、明暗などを平面に描画する美術の制作技法、過程、あるいは作品のこと。素描(そびょう、すがき)、デッサン。ミーティング時の場合、話し合いの内容をその場で見えるように素描していくことを指している。

## これ、困っています!「ネットワークが固まってきている…」

フレキシブルに必要な人に声をかけて集めて開催するのですが、すぐに声をかけられる人なら楽なのですが、最近はネットワークが固まってきたので、知らない人が初めて参加してきてくれることが減ってきています。

もっと輪を広げたいが、そこまで回ってないのが現状です。広報役がいればまた違うかも知らないかもしれないですね…



## Case 3 子ども NPO 法人 訪問と居場所 漂流教室



### 団体プロフィール

主な活動エリア:北海道  
組織形態:特定非営利活動法人  
設立年月日:2002年6月1日(法人各取得 2011年8月13日)  
会員数:正会員11名、賛助会員22名、利用会員32名  
有給スタッフ数:3名  
有給ボランティア数:26名  
予算規模:11,000千円(委託事業込み)  
事業数:2事業

## おしゃべりの中から見えてくること、生まれることを大事にする「かたちを定めない」会議運営とは？

### 【会議運営のポイント】

- ・ただ一緒にいることの大切さを感じられる漂流教室のミーティングには、役割や責任よりも一緒にいられる実感をつくるということ
- ・おしゃべりの渦巻きの中から見えてくること、そこから動き出すことを大事にしている

年齢も学校へ通っているかも関係ない。いまちょっと大変だなと感じている人に、訪問と居場所のふたつの方法を提供する活動を行っている団体です。スタッフの相馬契太さんに団体のスタッフミーティングの運営についてお話を伺いました。

### ■ミーティングというよりも茶話会のような場

こどもの訪問をしているボランティアと月一回スタッフミーティングをしています。

それぞれが一人で訪問するので、どうしてもいいこと悪いこと楽しいことも辛いことも抱えてしまう。それを吐き出す場にしたいんです。そこでほかの人がやっていることを聞いてもらいたいし、できればたくさんのおしゃべりが生まれて「そっか」って気づきが自動的に出てきてくれるといいなと思っています。

会議の進行役がいることで答え待ちになってしまわないか悩むところですが、今はスタッフがギター弾きながら(笑) ちょっと輪から外れているくらいの気持ちで進行役をやっています。だからミーティングというよりは茶話会に近いですね。

### ■ただ一緒にいることの大切さ

基本的には役割や責任とかを個人に渡してしまって会議を進めてもらいたいという気持ちと一方でそういうものから無縁のところに置いておきたいという気持ちもあります。

役割や責任を求められる喜びとかそれで確認できることもあります。そういうものがないくても他人と一緒にいられる実感がいる。

「一緒にいる」ってことをボランティア自身の実感してほしくて、その実感をもってこどもに会ってほしい。それは漂流の基盤にしておきたいと思っています。

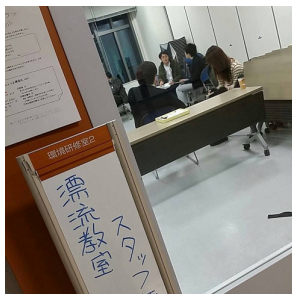
## ■団体の姿勢である「かたちを定めない」ミーティング

スタッフミーティングや普段の活動の中でも、大切にしているのはいかに話をするか、おしゃべりするかです。

方向や問題解決のための会話ではなくただ話す。訪問先でもボランティアがこどもの話を聞く。親とも話す。その話をスタッフが聞く。ほかのボランティアにも話す。その中で出た意見を自分の中で消化し、また訪問する。

そうやって目的を定めないおしゃべりの場がただ渦巻き状にずっと広がっている。この渦巻きをあえて崩したくないのでミーティングでも問題解決などはあまり持ち込みたくない。おしゃべりの中から見えてくることがある。それを大事にしています。

もちろん組織が大きくなるとどこかの会議で決める、定めなくてはいけないことはあるけれど、それは理事会とか総会の役割でいいのかなと思っています。



## ■「スタッフミーティングってどんな場ですか？」(スタッフミーティングに参加している学生ボランティアさんに話を聞きました)

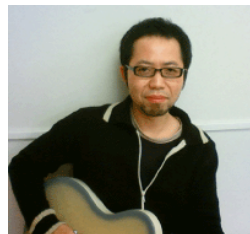
それぞれが個別に訪問するのでボランティア同士の関わりはないけれど、訪問で体験したこと感じたことを聴きあうと「わかるわかる」と仲間の感覚が得られます。不思議にその人自身のことは何も語られてないのに訪問のことを聞くと親近感が湧いてきます。

スタッフがボランティアを送迎する時間が長くて、送迎の車の中でスタッフにいろんな話をしているのですが、その時間がいいです。ミーティングではどこまで話していいのかな？と思うことはあるかもしれませんが。何度も参加してもらえるといい場になると思います。

## これ、困っています！「顔を合わせておしゃべりできる機会を増やしたい」

遠方訪問時の送迎はゆっくり話が出来るよい機会ではあるけれど、それだけでは限界があるのでもっとみんなと顔を合わせる機会を増やしたい。

例えばミーティングの場所をボランティアが集まりやすく交通の便の良い所でしたり、興味を持っていることをスタッフミーティングに合わせて研修をいれたり、交通費もほんとは出せたらいいんだけどな…



## Case 4 まちづくり てしかがえこまち推進協議会



### 団体プロフィール

主な活動エリア: 弟子屈町  
組織形態: 任意団体  
設立年月日: 2008年2月23日  
会員数: 延べ100名程度  
有給スタッフ数: 事務局が役場観光商工課にあり、事務局員6名  
有給ボランティア数: なし  
予算規模: 4,816千円  
事業数: 24事業、8部会

## まちづくりに対するアイデアを生かせる場、住民自らが責任を持って決断し、実行できる会議運営とは？

### 【会議運営のポイント】

- ・自分たちがやりたいから会議に来ているという熱量の高さを大事にする
- ・いろんな年齢層・業種・ジャンルの人が集まる場をつくり、なにかやりたいときに相談できる人がたくさんいる場になっている

弟子屈町で観光を機軸としたまちづくりを進める団体で、観光事業者はもちろん、会社員や農業関係者、主婦など様々な業種の方が、人材育成や食、自然環境など8つの部会で活動しています。事務局の守屋憲一さんと吉田陽美さんに会議運営についてお話を伺いました。

■1ヶ月1回しかないので気持ちが掻き立てられる場

てしかがえこまち推進協議会のなかで合同専門部会という会議の場があります。1ヶ月間の部会ごとの活動報告、構成団体（観光協会、農協、同好会）の活動報告があります。おもに情報交換や共有の場です。質問を受け付けて討議もあります。

合同専門部会までに各部会でも打ち合わせをしなければいけないので1ヶ月1回の場が気持ちを掻き立てる場になっています。合同専門部会は、各部会と構成団体の代表が集まるので、ここで合意が取れば進められるという流れなので役割が大きい場です。

■板書を取り入れる

会議中にホワイトボードに板書をするようにしています。以前であれば意見を聞いてまとめるのが大変でしたが、いまは板書があることで進行が助かっています。出席者からすると議論がたどれるのでわかりやすくなったと聞いています。

しかし板書していると要点をまとめて書くことに必死になります。書きやすいように発言してもらうことも大事ですし、事前に進行役と打ち合わせをしてやればいいのですが、そこまではやれていません。板書役と進行役の連携、板書役に合わせて進めることが難しいですね。



## ■行政主導の会議との違い

それぞれが活動しているから、それぞれが認め合っています。会議もある程度自由に融通が利きます。自由な意見がでてくる関係性がすでにありますね。

行政主導の会議とは少し違います。他の委員会は雰囲気は堅いですよね(笑)レジメ(次第)を作っていないことも多く、事務局がたんとと勤めている会議もあります。

まちづくりに参加しようという方なので、自分の意見をしっかりもっています。みなさん、認め合っています。目指すところがこのまちをよくしてこうという場なので、それに向かっていく点で同じです。自分たちがやりたいから来ているので熱量は高いですね。



## ■いろんな年齢層、業種、ジャンルの人が集まる場

横のつながりがあることが大きな特徴かなと思います。自分のやりたいことと他でも似たようなやりたいことがあって一緒にやるといいなと思う事があり、それが協議会の中でできたりします。

いろんな年齢層、業種、ジャンルの人が集まる場が大事だと思っています。この場がなかったら、こんなにいろんな方と話す機会もなかったでしょう。なにかやりたいときに相談できる人がたくさんいる場があることが財産となっています。

自分達だけではやりにくいけど協議会の場を使えばできることがあり、地域づくりをしていきやすいです。

## これ、困ってます！「会議の時間が延びてしまいます…」

会議は時間を決めています、話したい項目がたくさんあって時間が延びてしまいます。

以前より話し合う項目が増えてしまい、あらかじめ時間配分をしたりタイムキーパーを置いたりもしています。事前に各部会に資料を送ったりもしているが、それでも時間が足りません…





### 団体プロフィール

主な活動エリア:北海道  
組織形態:一般財団法人  
設立年月日:1984年4月  
会員数:40名  
有給スタッフ数:23名  
有給ボランティア数:15名(パート)  
予算規模:1億3千万円  
事業数:約30事業

## 新しい地域のあり方の中で、コミュニティがつくる「子ども食堂」の会議運営とは？

### 【会議運営のポイント】

- ・活動の趣旨や目的はメンバーに段階的に伝えていく
- ・失敗から学ぶ！多様なメンバーのモチベーションを下げないために「最初に条件や枠を説明する」

北海道における人と人との交流を通じて国際相互理解教育の推進と世界の平和に貢献することを目的に、ボランティア団体から一般財団法人へと発展してきた団体です。ホームステイプログラムを中心とした幅広い国際交流事業をはじめ、グローバルキャリア形成などの人材育成、若者や生活困窮者の就労・自立支援やボランティア・環境保護活動の情報発信、子ども食堂など、多岐にわたる事業に取り組んでいます。事務局長の池田誠さんに子ども食堂の会議運営についてお話を伺いました。

### ■雇用形態や関わり方が様々なメンバーとの会議

うちの団体で運営している「にこにこ子ども食堂」の会議には、スタッフ2名とパート1名とアルバイト3名とボランティアとインターンが参加しています。

月2回会議をひらいて毎週1回金曜日の子ども食堂でのメニュー作りや学習要素のプログラムを考える話し合いを輪になって話し合っています。特にメニュー作りが時間がかかりますね。20名のためのご飯作りは慣れていないのでたいへん。イベントや行事の時には地域の人にも関わってもらってやっています。

### ■LINE や料理を作りながら意見交換

普段はLINEのグループでスタッフ、パート、アルバイトの方々が意見のやり取りをしています。毎日夜まで長いメッセージが流れているようです(笑)

ボランティアとインターンには会議のときに実際に会って話をしています。あとは料理をつくりながら話すことも多いですね。みなさん、おしゃべりが大好きです(笑)

## ■趣旨や目的を段階的に伝える

子ども食堂が大事にしている趣旨や目的は段階的に話をしています。

まずスタッフとパート2名に話をします。その2名が理解したらパートやボランティアさんに私は入らず2人から話をしてもらっています。考えは理解してくれていますね。とても信頼感を置いているのでモチベーションを持ってかわれていると思います。



## ■枠を説明してから話し合いをします

失敗を踏まえて、子ども食堂の目的や意義、使える時間や金額などの条件や枠を説明してから、意見出しをすることを大事にしています。

これらの枠がなく会議で意見が広がりすぎて収集つかなくなってしまうので、いまは2時間で決めましょうというルールで話し合いをしています。主体的に企画を出してもらうためにも時間の制限は必要だと感じています。



## ■自由に話しすぎて・失敗

最初の会議では自由に話し合いをして「これいいねー！」と盛り上がって決まったものの、子ども食堂の本筋とは少し外れたものであったためそれはできないということを後から伝えるとメンバーのモチベーションがぐっと下がってしまったことがありました。

ある程度、会議の最初に条件や枠を説明してから意見出しをしないと、とんでもないところに話がいくてしまうことがあります。



## これ、困ってます！「話がとんでもないところにいってしまう…」

自由に話しすぎるのがちょっと課題かな。最初にこちらから指示をしたり、最初に条件や枠を決めてあげることが必要なかなと。

いまのメンバーは突き進むのと広げるのが得意な人が多い。その人に枠を囲ってあげて整理してあげることが必要な。その枠のなかでやりたくないなら別なところやってねと伝えるべきなんだけど、それがなかなか伝わらないんですよね…



## 「なぜ事例集をつくったのか？」

NPO ファシリテーションきたのわは6年間にわたってNPO・市民活動・自治体などのミーティングファシリテーションの実践や支援をしてきました。活動を続けていくにあたり、北海道内のNPO・市民活動団体など非営利組織の会議の現場でどんなことを大切にしているのか？どんなことに悩んでいるのか？といった現場の声をもっと知りたいという想いから「NPOのミーティング事例集 vol.1」の作成に踏み切りました。Vol.1では様々な分野で活躍する5団体にインタビューを実施しました。

## 「事例集の目的は？」

この事例集では「その団体らしい会議運営とは？」に着目しました。組織の会議は組織の文化を表します。その組織が目指すビジョンや目的がどのように会議のなかで意識されているか？表現されているのか？をインタビューから聞き出し、文章化しました。この事例集を手にした方が自分の団体の会議運営を振り返るきっかけとなることと、多くの団体の会議運営に良い変化が起きることをねらいとしています。

## 「インタビューで聞いたこと」

以下の項目でインタビューを実施しました。

- (1) 会議の中でメンバー間の信頼関係づくりで大事にしていることはあるか？
- (2) 会議の日程調整、リマインド、個別連絡などの工夫はあるか？
- (3) 会議の中でどんな役割があるのか？役割の決め方は？サポート体制などはあるか？
- (4) 会議のプロセスへの参加させるための工夫は？大事にしていることは？
- (5) 会議前にやること、会議後にやることは？
- (6) 団体が大事にしている習慣や文化はどのようなものか？
- (7) 大事にされてきた習慣や文化の背景は？
- (8) 団体が大事にしていることが、会議で表現されているか？
- (9) 会議の運営で悩んでいることは何か？
- (10) それが解決するとどのような変化があるか？



NPOファシリテーション  
きたのわ

NPOファシリテーションきたのわ

<http://kitanowa.jimdo.com/>

この冊子は（公財）北海道地域活動振興協会で作成しました。