

## 申請枠区分

活動支援枠

## 申請ステータス

年度 2025 年 年度回数 1 回/次 回

申請書SharePoint

団体情報から転記

## 1.助成申請情報

民間公益活動を促進するための休眠預金等に係る資金の活用に関する法律（平成28年法律第101号）に基づき資金分配団体として助成を受けたく、下記のとおり申請をします。

なお、下記4に記載した誓約等の内容について相違がなく、これらの誓約等に反したことにより、選定の取り消し等が行われることとなっても、異議は一切申し立てません。

### ■ 申請団体が申請に際して確認する事項

(1)申請資格要件（欠格事由）について

申請資格要件について確認しました

(2)公正な事業実施について

公正な事業実施について確認しました

(3)規程類の後日提出について※緊急枠の場合なし

規程類の後日提出について確認しました

(4)情報公開について（情報公開同意書）

情報公開について確認しました

(5)JANPIA役員との兼職関係の有無について

兼職がないことを確認しました

個別相談の実施

### ■ 申請団体に関する記載

【申請団体の名称】

公益社団法人日本サードセクター経営者協会

団体代表者 役職・氏名

代表理事 田島誠一

分類

法人番号

団体コード

申請団体の住所

東京都大田区大森北二丁目3番15号

資金分配団体等としての業務を行う事務所の所在地が上記の住所と違う場合

東京都大田区大森北二丁目3番15号

■申請団体が行政機関から受けた指導、命令に対する措置の状況

指導等の年月日	指導等の内容	団体における措置状況
該当なし	該当なし	該当なし

最終誓約

助成申請情報欄の内容について、誓約します

## 2.連絡先情報

部署・役職・氏名

担当者 メールアドレス

担当者 電話番号

## 3.コンソーシアム情報

(1)コンソーシアムの有無

コンソーシアムで申請しない

コンソーシアムに関する誓約

【誓約する団体の名称】	【誓約する団体の代表者氏名】	【誓約する団体の役割】

コンソーシアムに参加する全ての団体（以下、「コンソーシアム構成団体」という）は、幹事団体が資金分配団体又は活動支援団体（以下、「資金分配団体等」という）としての助成の申請を行うに際し、申請事業を実施するためなお、誓約内容について相違がなく、これらの誓約等に反したことにより、選定の取り消し等が行われることとなっても、異議は一切申し立てません。

- 1.コンソーシアム構成団体は、幹事団体を通じてコンソーシアムの実施体制表を提出し、幹事団体が資金分配団体として採択された場合は、一般財団法人日本民間公益活動連携機構との資金提供契約締結までの間にコンソーシアムを構成する。
- 2.本誓約書にて誓約をしたコンソーシアム構成団体について、申請締め切り後、コンソーシアム構成団体に変更があった場合は申請を取り下げます。
- 3.コンソーシアム構成団体が申請に際して確認した次の（1）～（4）の事項等

(1)申請資格要件（欠格事由）について	<input type="text"/>
(2)公正な事業実施について	<input type="text"/>
(3)規程類の後日提出について（※通常枠のみ該当）	<input type="text"/>
(4)情報公開について（情報公開同意書）	<input type="text"/>
(5)JANPIA役員及び審査員との兼職関係の有無について	<input type="text"/>

4. コンソーシアム構成団体が行政機関から受けた指導、命令等に対する措置の状況

団体名	指導等の年月日	指導等の内容	団体における措置状況
団体名	該当なし	該当なし	該当なし

必須入力セル 申請時入力不要  
任意入力セル

申請団体	活動支援団体		
活動支援団体	事業名(主)	「共創型ストラテジスト」育成を通じた団体の事業実施力・組織運営力の向上	
	事業名(副)		
	団体名	公益社団法人日本サードセクター経営者協会	コンソーシアムの有無
			なし
支援対象団体	事業名(主)		
	事業名(副)		
	団体名		
支援対象区分	②民間公益活動を実施する担い手育成		
支援内容分野1	A事業実施		
支援内容分野2	B組織運営		
支援内容分野3	C広報・ファンドレイジング		
支援内容分野4	D社会的インパクト評価		

優先的に解決すべき社会の課題

領域/分野	
○ (1) 子ども及び若者の支援に係る活動	<input type="checkbox"/> ① 経済的困難など、家庭内に課題を抱える子どもの支援 <input type="checkbox"/> ② 日常生活や成長に困難を抱える子どもと若者の育成支援 <input type="checkbox"/> ③ 社会的課題の解決を担う若者の能力開発支援 <input type="checkbox"/> ④ その他
○ (2) 日常生活又は社会生活を営む上での困難を有する者の支援に係る活動	<input type="checkbox"/> ④ 働くことが困難な人への支援 <input type="checkbox"/> ⑤ 孤独・孤立や社会的差別の解消に向けた支援 <input type="checkbox"/> ⑥ 女性の経済的自立への支援 <input type="checkbox"/> ⑦ その他
○ (3) 地域社会における活力の低下その他の社会的に困難な状況に直面している地域の支援に係る活動	<input type="checkbox"/> ⑦ 地域の働く場づくりや地域活性化などの課題解決に向けた取組の支援 <input type="checkbox"/> ⑧ 安心・安全に暮らせるコミュニティづくりへの支援 <input type="checkbox"/> ⑨ その他
その他の解決すべき社会の課題	

SDGsとの関連

ゴール	ターゲット	関連性の説明
1.貧困をなくそう	ターゲット 1.5: 2030年までに、貧困層や脆弱な状況にある人々の強韧性(レジリエンス)を構築し、気候変動に関連する極端な気象現象やその他の経済、社会、環境的ショックや災害に暴露や脆弱性を軽減する。	貧困層を支える支援対象団体の活動基盤を強化することで、地域のレジリエンスとセーフティネットの持続性を高める。
4.質の高い教育をみんなに	ターゲット 4.4: 2030年までに、技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる。	若者・生活困難者への就労支援・職業訓練を行う支援対象団体への支援を通じ、学びと成長の機会を拡充する。
8.働きがいも経済成長も	ターゲット 8.3: 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進するとともに、金融サービスへのアクセス改善などを通じて中小零細企業の設立や成長を奨励する。	NPO 社会的企業の事業創出・成長を後押しし、地域に多様な働く場・機会を創出する。
11.住み続けられるまちづくりを	ターゲット 11.3: 2030年までに、参加型・統合型・持続可能な人間居住計画と管理の能力を全ての国で強化する。	NPO 社会的企業を核としたリビングラボの導入・展開を通じて、企業、行政、地域住民等による参加型・共創型の課題解決手法を地域に根付かせる。
17.パートナーシップで目標を達成しよう	ターゲット 17.17: ささまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励・推進する。	NPO 企業・行政・住民等の連携による地域共創モデル、NPO 社会的企業の新たな支援モデルの実現を通じて、多様な協働の制度化を促進する。

I. 団体概要

(1)設立目的・理念	152/200字
サードセクター組織の経営の責務を負う人材が広く地域や事業の種類を越えて連携し、互いに知見を学びあい、経営力を高め、さまざまな提言活動を行うことにより、我が国が直面する様々な社会的課題の解決に向けて、サードセクターをはじめ、企業セクターならびに行政セクターが、各々適切な役割を果たす多元的な社会を実現する。	
(2)団体の主な活動	191/200字
①つなぐ事業：サードセクター組織の経営者同士が経営課題を話し合う相互援助の場と機会を提供する。 ②伸ばす事業：各種講座、セミナーの開催を通じてサードセクター組織の経営力を向上し、コンサルタントの養成・派遣により次世代の経営者層を育成する。 ③提言事業：サードセクター組織の経営者集団としての立場から各種調査研究活動を実施し、政府・行政や企業、社会に対する提言活動を行う。	

II. 事業概要

実施時期	(開始) 2026/1/1 (終了) 2028/12/31	対象地域	① 東海地区 3県 (岐阜県・三重県・愛知県) ② 東北地区 6県 (青森県・秋田県・山形県・岩手県・宮城県・福島県)	契約締結日	採択後の契約時に用いる欄です。
事業概要	本事業では、地域課題の解決に取り組むNPO 社会的企業等を対象に、事業実施力と組織運営力の向上を図り、持続可能で実効性の高い事業の開発を支援するOUT型の人材育成・事業開発支援プログラムを提供する。特に、将来的に休眠預金活用事業の実行団体となることを目指し、様々な連携先との協働を通じて「収益を伴う事業づくり」に挑む団体を支援対象とし、団体内の中核人材(経営者、次世代リーダー候補など)が、実際に地域や企業、行政など周囲の協力を引き出しながら事業を共創していくプロセスに伴う支援する。 本プログラムの特徴は、リビングラボの手法を取り入れたQUT型の支援にある。リビングラボでは、①ビジョンの共創・合意形成、②ロジックモデルの作成・相互調整、③事業アイデアの創発、④協働型ビジネスモデルの構築、⑤プロトタイプ(MM開発)、⑥フィジビリティスタディ(FeD)、⑦成果発信・新たな資源調達という7つのステップを経ながら団体の事業を具体化し、段階的に地域に実装する。各ステップに連動して、必要に応じて実践的研修(合意形成手法、アイデア創発法、資源調達など)を提供し、学びと実践を効果的に結びつけ、専門家による個別伴走支援、他団体との相互学習の機会やフォローアップなどを組み合わせることで、きめ細やかかつ柔軟に、実効的な支援プログラムを構築する。 本プログラムが目指す成果は、各団体が自らのビジョンに基づいて、支援者・協力者とともに実行可能な事業計画を策定・実証事業を展開できるようになること。また、そのプロセスを通じて団体の中核人材が「共創型ストラテジスト」として成長し、自ら課題を発見し、外部と協働しながら解決策を形にしていける力を身につけること。そして、これらの成果を実際に地域内での信頼と連携を育み、持続的な活動基盤を構築しながら実現していくこととしている。				
789/800字					

III. 事業の背景・課題

(1)支援対象団体が抱える事業実施上、組織運営上の課題とその背景	1000/1000字
地域の社会課題解決に取り組む支援対象団体の多くは、活動の目的や理念には共感が集まる一方、実際の事業実施や組織運営において以下のような課題を抱えている。 【事業実施上の課題】 ①事業の立案から実行までのスキル不足 現場に密着したニーズ感覚はあるが、それを実行可能な事業計画に落とし込み、必要な資源を調達し、事業の成果を評価・表現するという一連のプロセス設計の経験や知見が不足。特にロジックモデルやKPIの設定、ターゲットの明確化、成果把握を含む進捗管理の仕組みなどが整っていない。計画が個人や小規模の組織で進んでいない。 ②地域や外部との連携構築の難しさ 事業実施に必要な行政、企業、住民などとの連携構築が不十分な団体が多い。連携先の探し方、どの段階で巻き込むか、信頼関係をどう築くかといったノウハウが不足しており、結果として団体単独の事業展開にとどまっている。 ③試行錯誤の機会や失敗から学ぶ文化の欠如 リスクを避ける傾向が強く、小規模な実証(PoC)を通じて学習し改善を重ねる開発的アプローチが活用されていない。これにより改善の機会やイノベーションの芽が摘み取られている。 【組織運営上の課題】 ①中核人材の不足と育成の困難さ 理事や代表が業務の多くを担っており、次世代の担い手が育っていない。人材の獲得・育成、役割の分担・移譲といった仕組みが不十分で組織の持続性が危ぶまれている。 ②業務の個人化とノウハウの不在 職務分掌が曖昧で、経験や知識が個人に依存していることが多く、業務マニュアルなどの文書整備が進んでいない。 ③広報・資源調達機能の弱さ 活動の意義や成果を社会に伝える仕組みが乏しく、資金や人的資源の獲得につながっていない。IoTを活用していない団体も多く、支援者の可視化や関係性構築が限定的。 以上の課題は、全国のNPO 社会的企業への調査やヒアリング、伴走支援を通じて繰り返し確認されてきたものであり、支援対象団体に共通する実態としても妥当性が高い。本事業では、これらの課題の背景に潜む以下の構造的・文化的要因に対し、QUTを通じて効果的にアプローチしていく。 ①経営資源(人材・資金・ノウハウ)の不足 ②公的助成に依存しがちな資金構造と成果主義的評価への不慣れ ③リーダー個人の強い動機に依存し、組織全体での戦略的運営が未熟 ④実務に追われる中で、内省・改善・発信にかける余力が不足	

(2)課題に対する行政や中間支援団体等による既存の取組み状況	356/400字
支援対象団体が抱える事業実施や組織運営上の課題に対し、行政や中間支援団体は多様な支援を行っており、一定の成果を上げている一方で、根本的な課題解決に至っていない面が残されている。行政は、認証制度や助成金制度、市民活動支援センターの設置などを通じて、地域課題解決に取り組む団体の活動基盤を支援し、中間支援団体もまた研修や各種相談、マッチング支援などを行い、一定の役割を果たしている。しかし、収益を伴う事業づくりやビジネスモデルの構築といった実践的な領域においては、制度的な制約やリソース不足などから、個別的かつ継続的な支援は十分に提供されておらず、特に、事業アイデアのブラッシュアップや試行、市場性の検証といった初期段階での支援は限定的であり、団体の持続的成長に向けた「新しい手が届く」支援体制にはなっていない。	
(3)休眠預金等交付金に係る資金の活用により本事業を実施する意義	352/400字
休眠預金は市場原理では支えきれない社会的な課題解決のために用いられるべき資金であり、本事業は既存制度では対応困難なNPO・社会的企業等の「事業化・初期段階の基盤構築」や「組織変革のための人的投資」への活用など、制度の空白を埋める重要な役割を果たすものとして、実施の意義が深い。また、事業開発と人材育成を統合的に進めるOJT型の支援は、資金の用途や執行体制に柔軟性と中長期的な視点が求められ、休眠預金活用事業の性質と整合する。さらに本事業は、地域の様々な主体間の創造的な対話・共創を通じて、地域内外に変化をもたらす仕組みを課題解決の現場に導入することで、地域社会における新たな価値創出のインフラとして機能させようとする試みであり、休眠預金等交付金の政策的趣旨と現場の実践的なニーズとの双方に適合・合致する。	

#### IV.活動支援プログラムの内容

(1)支援対象団体の区分	②民間公益活動を実施する担い手育成	(2)支援対象団体数	12
(3)-1 支援対象団体の活動地域・分野・内容	380/400字		
対象地区の社会課題解決に取り組むNPO・社会的企業、中間支援組織などのうち、将来的に休眠預金等活用事業の実行団体となることを目指し、様々な連携先との連携・協働を通じて「収益を伴う事業づくり」に挑む団体に対し、2期に分けて各6団体、合計12団体に対する支援を提供する。解決する地域課題の分野、開発する事業の内容については特に制限しないが、支援対象団体の選考にあたっては本事業の「SDGsとの関係」の視点と支援プログラムとの親和性・支援効果の最大化の観点を重視する。なお、支援対象団体は本事業を通じて実際に地域内外の様々なステイクホルダーとの共創による事業開発（新規事業、事業の再構築ともに可）に取り組み、団体ごとの支援計画に定める所定の研修（6～10回程度）とリビングラボのセッション（月1回程度、計6回）などのOJTに継続的に参加可能であることを前提とする。			
(3)-2 支援対象団体の組織形態・規模・組織の成長ステージ	400/400字		
本事業の支援対象は、地域の社会課題解決に取り組む非営利・公益的性格を持つ団体で、主な組織形態としてはNPO法人、一般社団法人、任意団体、さらには社会的企業等を含む。法人格の有無を問わず、社会的ミッションを明確に持ち、一定の事業展開を行っている団体とする。規模としては、常勤スタッフが1～5名程度、事業収入が年数百万円～数千円程度の小規模組織を中心に、市区町村単位から複数自治体にもたがる中規模圏域までの幅がある活動エリアを想定している。また、組織の成長ステージは「立ち上げ期を脱し、次の展開を模索している成長初期段階」または「一定の活動実績を持ちながらも事業の継続性や収益性に課題を抱える転換期の団体」を中心とする。これらの団体は、ミッションや理念に基づいた活動を展開しているが、事業化や収益化、組織基盤の強化といった経営的視点を必要としており、本事業による実践的支援との親和性が高いと考えられる。			

(4)活動支援プログラムによって支援を受けた団体が社会にもたらす変化/インパクト（中長期アウトカム）	197/200字
支援を受けた団体は、組織・事業の次代を担う中核人材を「共創型ストラテジスト」へと成長させることで、収益を伴う事業の企画・実施力を高め、経営基盤を強化しながら持続可能な組織へと変化する。その結果、地域課題に対する新たな解決策が生まれ、行政・企業・住民等との共創が進むことで、協働の文化が醸成される。また、事業の成果が可視化・評価されることで、政策形成や社会的投資にもつながる波及効果が期待できる。	

(5)-1 活動支援プログラムの目的（短期アウトカム発現によって事業期間中に達成される事業の中心的事業目的）	99/100字								
活動支援プログラムの目的	100字	指標	100字	初期値/初期状態	100字	中間評価時の値/状態	100字	事後評価時の値/状態	100字
団体の中核人材が「共創型ストラテジスト」に求められる基本的な資質・能力を体験的に理解し、多様なステイクホルダーとの協力・連携のもとで事業の構想・実行・説明・改善を担う基本的なスキルを身につけている。		「共創型ストラテジスト」に求められる9つの資質・能力に関する事前・事後評価アンケートを実施し、その向上度を定量・定性の両側面から把握（10段階評価を想定）する。		④つの資質・能力に関する評価スコアの平均値：5.0 ④団体の課題に即して設定した主要な資質・能力（2～3つ程度）のスコア：5.0				④つの資質・能力に関する評価スコアの平均値が1割以上向上 ④団体の課題に即して設定した主要な資質・能力（2～3つ程度）のスコアが30%以上向上	

(5)-2 短期アウトカム（事業期間中に達成される目標）	99/100字										
短期アウトカム	100字	指標	100字	モニタリング指標	100字	初期値/初期状態	100字	中間評価時の値/状態	100字	事後評価時の値/状態	100字
[01] 事業の関係者間で共通の認識・尺度に基づき支援プログラムに対する自己評価が行えるようになっている。		支援対象団体との緊密な打ち合わせ・合意のもとで、支援計画書（課題マップ、支援方針、成果指標、実施スケジュール等を含む）作成・決定（有無）		○	なし					12団体分（6団体×2期）	
[02] 支援対象団体の中核人材が、組織・事業のビジョン、ビジョンの実現に向けた基本的な道筋（ロードマップ、ロジックモデルなど）や課題などを自身の言葉で説明・発信し、主要な関係者と共有できるようになっている。		①中核人材/支援対象団体の手によって言語化・可視化され、主要な関係者間で合意された組織・事業ビジョン（有無） ②ビジョン実現に向けた道筋（ロードマップ、ロジックモデルなど）と課題の俯瞰図（有無）		○	なし					①12団体分（6団体×2期） ②12団体分（6団体×2期）	
[03] 事業のビジネスモデル、事業評価の指標が明確化されるとともに、支援対象団体の中核人材が、多様なステイクホルダーの資源・強みを引き出しながら、ともに事業を作り上げていく上で基本的な手法・考え方を体験的に身につけている。		①支援者・関係者とともに創発した課題解決アイデア集（有無） ②ビジネスモデルと事業評価指標（有無）		○	なし					①12団体分（6団体×2期） ②12団体分（6団体×2期）	
[04] 小規模な試行（PoC）を通じて実践と改善の一連のプロセスを経験したことで、支援対象団体/中核人材の事業推進能力が向上している。		共創型ストラテジストに求められる9つの資質・能力のうち、以下の3つの能力が向上する。 資質・能力⑦コラボレーション能力 資質・能力⑧求心力・周囲を巻き込み動かす力（リーダーシップ） 資質・能力⑨レジリエンス		○	3つの資質・能力に関する各々の評価スコア（事前評価アンケート）					3つの資質・能力に関する各々の評価スコアが3割以上向上（事後評価アンケート）	
[05] 事業の本格実施（または次期実証事業）に向けた支援・協力体制が確立している。		支援計画に定めた成果指標のうち、事業実施に向けた支援・協力体制の確立の項目の評価の達成度。		○	支援・協力体制の確立状況：30%（想定）					支援・協力体制の確立状況：60%以上	
[06] 本プログラム全体の次期展開への展望が明確に関係者間で共有され、さらなる成果向上・事業の発展的展開に向けた機運が高まっている。		フォローアップ研修の参加者アンケートを通じて、プログラムに対する満足度や今後の事業展望に関する業況感（資金調達額、投資意欲など）を確認。		○	なし					各団体との間で合意した支援計画書の内容・成果指標の項目等を踏まえて総合的に指標を検討・策定。	

(5)-3 アウトプット (活動の実施により生み出された結果)	100字	指標	100字	モニタ リング指標	中間評価時の値/状態	100字	事後評価時の値/状態	100字
[01-01] 支援対象団体の構造的な課題に関する共通の理解が関係者間で確認され、その解決に向けた支援計画についての合意が形成されている。また、事業を推進していく上で外部連携先が明確化され、その巻き込みに向けた具体策が明確になっている。		①支援計画策定団体数 (契約団体数)		○			①支援計画策定団体数 (契約団体数) : 12団体 [内訳] 第1期: 6団体 (東海地区: 3 / 東北地区: 3) 第2期: 6団体 (東海地区: 3 / 東北地区: 3)	
[02-01] 中核人材 (支援対象団体) が掲げる地域/組織/事業ビジョンが可視化・言語化され、主要な関係者との間でそのビジョンに対する基本的な合意が形成されている。		(Step/Phase①) ①実践研修の実施回数 ②実践研修の参加者数 ③リビングラボ・セッションの実施回数 ④リビングラボ・セッションの参加者数		○			(Step/Phase①) ①1回以上 ②24人以上 (2人×12団体) ③12回以上 (1回×12団体) ④72人以上 (6人×12団体)	
[02-02] ビジョンの実現に向けた基本的な道筋 (ロードマップ、ロジックモデルなど) と、ビジョンを実現する上で主要な課題 (事業化テーマ) が明確化され、関係者間で共有されている。		(Step/Phase②) ①実践研修の実施回数 ②実践研修の参加者数 ③リビングラボ・セッションの実施回数 ④リビングラボ・セッションの参加者数		○			(Step/Phase②) ①1回以上 ②24人以上 (2人×12団体) ③12回以上 (1回×12団体) ④72人以上 (6人×12団体)	
[03-01] 支援対象団体がビジョンの実現に向けた様々な事業アイデアを関係者とともに創発し、多数の課題解決アイデアが得られている。		(Step/Phase③) ①実践研修の実施回数 ②実践研修の参加者数 ③リビングラボ・セッションの実施回数 ④リビングラボ・セッションの参加者数		○			(Step/Phase②) ①1回以上 ②24人以上 (2人×12団体) ③12回以上 (1回×12団体) ④72人以上 (6人×12団体)	
[03-02] 様々な事業アイデアを関係者とともに検討・ブラッシュアップし、実行可能な協働型ビジネスモデルと基本的な評価の枠組みが策定されている。		(Step/Phase④) ①実践研修の実施回数 ②実践研修の参加者数 ③リビングラボ・セッションの実施回数 ④リビングラボ・セッションの参加者数		○			(Step/Phase②) ①1回以上 ②24人以上 (2人×12団体) ③12回以上 (1回×12団体) ④72人以上 (6人×12団体)	
[04-01] 事業の実証活動に向けたプロトタイプ (MVP) が開発され、その実効性が検証されている。		(Step/Phase⑤) ①実践研修の実施回数 ②実践研修の参加者数 ③リビングラボ・セッションの実施回数 ④リビングラボ・セッションの参加者数		○			(Step/Phase⑤) ①1回以上 ②24人以上 (2人×12団体) ③12回以上 (1回×12団体) ④72人以上 (6人×12団体)	
[04-02] 開発したMVPやパイロット事業を通じて事業の実証が行われ、事業の改善に向けた評価 (課題の抽出や改善方法の検討・具体化など) が行われている。		(Step/Phase⑥) ①実践研修の実施回数 ②実践研修の参加者数 ③リビングラボ・セッションの実施回数 ④リビングラボ・セッションの参加者数		○			(Step/Phase⑥) ①1回以上 ②24人以上 (2人×12団体) ③12回以上 (1回×12団体) ④72人以上 (6人×12団体)	
[05-01] 実証を通じて得られた成果が効果的に発信され、その改善に向けた資源を惹きつけている。		(Step/Phase⑦) ①実践研修の実施回数 ②実践研修の参加者数 ③交流イベントの実施回数 ④交流イベントの参加者数		○			(Step/Phase⑦) ①1回以上 ②24人以上 (2人×12団体) ③12回以上 (1回×12団体) ④240人以上 (20人×12団体)	
[06-01] 本プログラム全体の成果報告会・交流イベントを通じたエコシステム形成・拡大		①フォローアップ研修・交流イベントの実施回数 ②フォローアップ研修・交流イベントの参加者数		○			①4回以上 ②96人以上 (2人×12団体×4回)	

(5)-4 活動 (誰がどのような形態で何をするか)	200字	時期・期間	
[01-01-01] 伴走支援者を中心とする支援チームが支援対象団体に対する課題ヒアリング、組織診断を実施。団体との間で支援計画の策定に向けた事前の対話セッションを行い、課題マップや支援計画を策定する。支援計画ではOJTを受ける主な対象者 (中核人材) とセッションの参加者 (連携先候補等) を明確化し、効果測定のためのKPIと中核人材の資質・能力に関する事前評価アンケートの結果なども明記する。		(第1期) 2026年4月 (第2期) 2027年4月	194/200
[02-01-01] 事業開発OJTのStep/Phase①として、グループ・マインドマップ、合意形成技法、コミュニティ資源調査などに関する実践研修 (オンライン形式による集合研修) と「ビジョンの共創・合意形成」を主目的とするリビングラボ・セッション (現地開催) を実施し、その伴走支援を行う。参加者の募集・調整状況を踏まえて、リビングラボ・セッションの実施は最大3ヶ月程度後ろ倒しにする可能性がある。		(第1期) 2026年5月 (第2期) 2027年5月	198/200
[02-02-01] 事業開発OJTのStep/Phase②として、KJ法、セオリーオブチェンジ/ロジックモデル、問題発生要因分析などに関する実践研修と、「ビジョンの実現に向けた基本的な道筋と課題の共有」を主目的とするリビングラボ・セッション (現地開催) を実施し、その伴走支援を行う。参加者の募集・調整状況を踏まえて、リビングラボ・セッションの実施は2~3ヶ月程度後ろ倒しにする可能性がある。		(第1期) 2026年6月 (第2期) 2027年6月	197/200
[03-01-01] 事業開発OJTのStep/Phase③として、アイデア発想法 (TRIZ・他)、ブレインライティングなどに関する実践研修と、「ビジョン実現に向けた事業アイデアの創発」を主目的とするリビングラボ・セッション (現地開催) を実施し、その伴走支援を行う。参加者の募集・調整状況を踏まえて、リビングラボ・セッションの実施は1~2ヶ月程度後ろ倒しにする可能性がある。		(第1期) 2026年7月 (第2期) 2027年7月	186/200
[03-02-01] 事業開発OJTのStep/Phase④として、PPCO技法、リレーションマップ、ビジネスモデルキャンパスなどに関する研修と、「協働型ビジネスモデルの構築」を主目的とするリビングラボ・セッション (現地開催) を実施し、その前後に必要な伴走支援を行う。参加者の募集・調整状況を踏まえて、リビングラボ・セッションの実施は1ヶ月程度後ろ倒しにする可能性がある。		(第1期) 2026年8月 (第2期) 2027年8月	185/200
[01-01-02] 伴走支援者を中心とする支援チームと支援対象団体との間で支援機関前半の学びと実践の振り返り・中間評価を行う。		(第1期) 2026年9月~10月 (第2期) 2027年9月~10月	63/200字
[04-01-01] 事業開発OJTのStep/Phase⑤として、デザイン思考、MVP設計、フィジビリティスタディの方法などに関する実践研修、「プロトタイプ (MVP開発)」を主目的とするリビングラボ・セッション (現地開催) を実施し、その前後に必要な伴走支援を行う。		(第1期) 2026年10月 (第2期) 2027年10月	134/200
[04-01-02] 事業開発OJTのStep/Phase⑥として、他地域事例の研究・分析、PoCのためのフィールドスタディの実施方法など、事業実証のためのフィジビリティスタディに関する実践研修と、「フィジビリティスタディとその振り返り」を主目的としたリビングラボ・セッション (現地開催) を実施し、その前後に必要な伴走支援を行う。		(第1期) 2026年11月~12月 (第2期) 2027年11月~12月	164/200
[05-01-01] 事業開発OJTのStep/Phase⑦として、プレゼン技法や効果的な成果発信の方法、資金調達方法、クラウドファンディング、インパクト評価などに関する実践研修を実施し、交流イベントなどを通じた成果発信と事業の本格実施 (または次期実証事業) に向けた新たな資源調達を実施する。また、その前後に必要な伴走支援を行う。		(第1期) 2027年1月~2月 (第2期) 2028年1月~2月	164/200
[01-01-03] フォローアップ研修として、支援対象団体の各々が事業の成果 (各団体の成果報告には中核人材の資質・能力に関する事後評価アンケートの結果とKPIの達成状況などを含む。) を報告・共有し、次年度以降の活動を展望する機会を設けることで、団体間の相互啓発と本事業全体のエコシステム形成・拡大を図る。		(第1期) 2027年3月、10月 (第2期) 2028年3月、10月 ※実施時期については事業の進捗状況等を見据えて適切な時期を決定	154/200
[01-01-04] 2~3ヶ月に1回程度の頻度で支援対象団体とのオンライン・ミーティングを実施し、事業の本格実施に向けた取り組みの進捗状況や学びと実践の成果の組織への定着に向けたフォローアップを行う。また、そのために必要な施策の実施に関する側面的な支援を実施する。		(第1期) 2027年4月~2027年12月 (第2期) 2028年4月~2028年12月 ※以降のフォローアップは必要に応じて申請団体の自主事業として実施する。	132/200

(5)-5 インプット	
人材	<p>事業統括責任者：藤岡 喜美子</p> <p>事業担当者・伴走支援者：[東海地区] [東北地区]</p> <p>実践研修担当者：[ ] + 説明会事前研修講師、実践研修講師、フォローアップ研修講師</p>
資機材、その他	<p>課題ヒアリング/組織診断書、研修テキスト、ワークショップ・ツール、事前・事後アンケートなど、支援プログラムの提供に必要な各種書類の様式やツール類については、申請団体・メンバーが所有するノウハウ等に基づき、各々必要なタイミングに合わせて開発・整備する。</p>

(6)-1 支援対象団体が抱える課題の把握・検証方法（組織診断方法等）	880/1000字
<p>本事業においては、単にパッケージ化された画一的な支援メニューを提供するのではなく、支援対象となるNPO・社会的企業等の置かれた状況・制約や課題、成長段階に応じて柔軟に支援プログラムを構築することが重要です。特に、支援開始前後の初期段階においては、団体自身の主観的な課題意識と、外部の視点から見た客観的な課題との間にギャップが存在することが多くあります。そのため、支援プログラムの効果を最大化するために、団体との信頼関係を構築しながら、課題の再検証と共通認識の形成を丁寧に行う必要があります。</p> <p>まず、支援対象団体の選定後に行う初期プロセスとして、「組織診断・課題ヒアリング」を実施します。これは、定型的な調査票や診断ツールに加え、実地訪問やオンライン面談による対話を通じて、組織の構造・意思決定プロセス・役割分担・ビジョンの浸透状況などの内面的な要素を把握することを目的として行います。併せて、団体のこれまでの事業実績、外部との関係性、スタッフのスキルやリーダーシップの状況なども多角的に確認します。これらの結果得られた情報と事前に提出された団体の自己評価や申請内容と照らし合わせながら、内部に顕在化していない課題や、支援の優先順位などを検討します。</p> <p>さらに、支援プログラム実施中は、リビングラボの手法を活用することで、団体の内部だけでなく、地域住民や行政、企業、他団体などとの関係性の中での課題再定義も促します。多様なステークホルダーとの対話を通じて、団体の役割や社会的価値が再確認されることで、事業ビジョンや解決策の解像度も高まり、より本質的かつ実行可能な事業づくりへとつながっていきます。</p> <p>このようなプロセスを丁寧に進めていくことで、団体の抱える課題に関する共通認識形成から支援計画の策定に至る一連の過程が団体にとっても大切な内省の機会となり、それが団体内での意思統一や中核人材の自律性向上、支援プログラム終了後の自力力につながるよう、団体からの信頼を得、共に社会課題の担い手として事業づくりに挑む「共創パートナー」としての関係を築いていきます。</p>	

(6)-2 支援対象団体が抱える課題に対する支援内容の組み立て方法（支援対象団体との関係構築や支援内容合意のプロセス等）	947/1000字
<p>効果的な支援プログラムを開発・提供するには、支援内容の設計段階で、団体と支援側の間で十分な対話を行い、共通認識の形成と合意形成を経た「支援計画」を策定することが不可欠です。このような支援対象団体との「課題の検証と共通認識の形成」は、プログラム設計の土台であると同時に、団体の実態と成長を促す重要な支援行為でもあります。</p> <p>支援プログラムの策定にあたっては、前述のプロセスを通じて把握した支援対象団体の課題等に基づき、伴走支援者・研修担当者・講師で構成される支援チームが各団体の「課題マップ（課題と背景の整理図）」を試行的に作成し、団体側と共有するセッションを設けます。この段階では、「団体が課題と認識していないが構造的に影響している問題」「本質的ではないが緊急度の高い問題」など、複数の課題の分類と優先順位づけを行い、支援側と団体側の認識をすり合わせていきます。このすり合わせを踏まえ、まずは支援チームが各団体の「支援ニーズ」と「支援ポテンシャル」を検討し、支援方針案を立案します。支援方針案には、重点事項（例：外部連携、ファンドレイジング、インパクト評価など）、支援手法（例：リビングラボ、個別アドバイス、集合研修の組み合わせ）および、支援スケジュールの大体を含めます。</p> <p>次に、この支援方針案をベースに、対象団体との「対話セッション」を実施します。このセッションは、支援方針を一方的に通知する場ではなく、団体側と支援側が対等な立場で課題の再定義や支援の方向性を確認・調整する場です。団体側が抱える現場の感覚や制約条件を尊重しつつ、支援チームが外部の視点から改善点や成長可能性を提示することで、納得性の高い支援計画が作成されます。この計画・合意形成プロセスを通じて、各団体が自ら課題を構造化・言語化し、支援を“受ける側”から“主体的に活用する側”に転換していることが、組織基盤の自立的な強化と事業の継続性・発展性につながります。支援計画書には、支援の目的、優先課題、支援内容、外部連携先（候補）、成果目標（KPI）、スケジュールなどを明記し、団体・支援者双方が確認のうえで合意します。この支援計画は、必要に応じて中間レビューや目標修正の余地も持たせ、柔軟性のある設計とします。</p>	

V. 支援対象団体の募集/選定	
(1) 募集方法や案件発達の工夫	180/200字
<p>本事業では、広く開かれた公募に加え、地域の中間支援団体や行政と連携した推薦・紹介、現地訪問による候補団体の掘り起こしなど多様なアプローチで支援対象団体を募集・発掘します。特に、応募の動機づけが弱い団体や潜在的な意欲を持つ小規模団体に対しては、募集説明会や個別相談を通じて事業の意義を丁寧に伝え、参加へのハードルを下げることで、多様な担い手の参画を促進します。</p>	
(2) 休眠預金等活用事業に係る既存関係先との透明性確保	176/200字
<p>事業実施の公正性・透明性を確保するため、全参加団体に公平な情報提供、支援を行い、偏りのない運営に努めることはもちろん、選定プロセスにおいて既存の実行団体や関係先団体に関しては利害関係の有無を明示し、第三者を含む評価委員会により客観的に評価・決定します。また、選定基準・結果・選考過程の要点を公開し、関係先団体に対する優遇が生じない仕組みを徹底します。</p>	

VI. 主な実績と実施体制	
(1) 専門性・強み	383/400字
<p>申請団体は長年にわたって事業性と社会性を両立させる成果志向のNPOに対するコンサルティング・組織運営支援、特にロジックモデルとビジネスモデルの作成・活用を通じた経営基盤強化に貢献し、国・自治体からの委託事業を中心とした豊富な支援実績を通じて、NPO・社会的企業等の育成・支援に関する専門性・支援ノウハウは、全国の様々な分野において先導的な実績を有するサードセクター組織の経営者、有識者・実務家の広範的なネットワークによってもたらされ、更にはその人的ネットワークを活かした「サードセクター組織コンサルタント養成講座」を2012年から実施してきたことで、各分野の専門講師や支援人材などの人的資源の厚み（多様な課題・ニーズに柔軟に対応して手厚い支援体制・支援メニューの構築が可能であることなど）が事業の実施・展開上の強みとなっています。</p>	
(2) 支援実績と成果	787/800字
<p>長年に亘り全国7ヶ所のインキュベーション施設におけるインキュベーション・マネージャー業務（2016年～）や東京都「女性・若者・シニア創業サポート事業」のアドバイザー業務（2017年～）を実施している他、以下の支援実績等があります。</p> <p>④申請団体がロジックモデルの作成をはじめとするNPO・社会的企業等の人材育成・起業支援を実施した実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内閣府「地域社会雇用創造事業」2010～11年：人材育成と起業支援プログラムの提供を通じて約1,200名の研修生と194社の社会的企業の起業を支援。</li> <li>・埼玉県「NPO等人材開発支援事業」2011年</li> <li>・内閣府「復興支援型地域社会雇用創造事業」2012年</li> <li>・中小企業庁「地域創業者促進支援事業」2014～15年</li> </ul> <p>⑤申請団体がNPO・社会的企業等に対するコンサルティング、伴走支援を通じて経営基盤の強化に寄与した実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若手県「被災者のコミュニティ形成支援と地域産業である農業の新展開プロジェクト」2012年</li> <li>・宮城県「NPO等の経営力強化プロジェクト業務」2012年</li> <li>・熊本県「NPO等のマネジメント能力向上支援事業」2012～19年</li> </ul> <p>⑥本事業の担当者・伴走支援者が実施した地域課題解決にリビングラボの手法を導入・実証した実績</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経済産業省「ベンチャー・ソサエティ・プラットフォーム形成事業」2017年：リビングラボの手法を用いて4つの共創型社会起業モデルを構築。</li> <li>・経済産業省「未来の教室実証事業」2018年：4つの共創型社会起業モデルの開発支援プロセスにリビングラボの手法を導入し、参加者の人材育成効果を検証。</li> <li>・若手県若者若手県「SDGs未来都市共創プロジェクト」2020～24年：SDGs未来都市を共創する中心的手法としてリビングラボを導入し、大小様々な地域社会課題解決型プロジェクト（20件以上）の実証事業を展開。</li> </ul>	

(3) 支援ノウハウ	393/400字
<p>①プログラム開発ノウハウ</p> <p>事業実施、組織運営、広報/資源調達・社会的インパクト評価などの各分野の支援施策をモジュール化し、団体の課題・ニーズに応じて組み合わせ可能にするプログラムの構築、学びと実践の運動を実現する現場感覚など。</p> <p>②共創支援ノウハウ</p> <p>多様な主体を巻き込み、創造的な対話を引き出す手法、ビジョンやロジックモデル作成等への共創・創発的な手法の導入、異なる立場・関心を持つ参加者間での合意形成など。</p> <p>③事業開発・経営支援、評価・改善ノウハウ</p> <p>事業性と社会性を両立させる事業モデルの構築、参加型組織の設計、助成・寄附・事業収益・社会的投資等の多様な資金源を組み合わせた資金調達戦略の策定、ロジックモデルを活用した進捗管理、改善サイクルの設計・確立など。</p> <p>④伴走支援ノウハウ</p> <p>団体特性に配慮しつつ長期的に支える姿勢・信頼関係の構築、状況変化や予期せぬ課題に即した臨機応変な対応など。</p>	

(4) 実施体制 273/400字  
 統括責任者の指揮のもと、地域ごとの実地支援と遠隔支援の体制を効率的・効果的に編成します。実地支援は東海地区、東北地区のそれぞれに担当責任者（PO）を配置し、そのもとに補助員2名を配置します。遠隔支援については1名の専任担当者が実践研修講師などとの調整を行い、同地区の実地支援担当者・実践研修担当者・研修講師で支援チームを構成し、緊密な情報共有を行いながら支援活動を進めていきます。これら事業実施の体制と会計管理、評価体制は明確に区分し、申請団体内部の統制・管理を行います。会計責任者・担当者は1名、評価委員会は第三者を含む3名で構成する予定です。

(5) コンソーシアム利用有無 なし

(6) 従事者の当該分野における専門性・実績等（3名）			
氏名	役割・役職	実績・資格等	
藤岡喜美子	執行理事	中小企業経営計画策定支援実践研修修了、専門的知識判定試験合格。著書「稼ぐNPO」「サードセクター組織のオンラインファン戦略」、東京都インキュベーション施設インキュベーションアドバイザー、東京都女性・若者・シニア創業アドバイザー、ISB公共未来塾にて、起業支援・経営支援300件以上 NPOへのコンサルティング2003年～	158/200
			198/200
			120/200

(7) ガバナンス・コンプライアンス体制 264/400字

以下の3名により本事業の評価委員会を構成し、事業の実施・運営と評価・監督とを人的に分離した管理体制を構築します。

- ・
- ・
- ・

評価委員会は、支援対象団体の選考結果（審査・選考基準は事前に公開）と契約内容の承認、事業の事前評価・中間評価・事後評価を行う他、四半期ごとに本事業の実施責任者からの事業報告を受け（ガバナンス図・コンプライアンス図を含む）事業の実施・運営全般にわたる評価・監督を行う。

2025年9月7日

# 事前評価結果説明資料

公益社団法人日本サードセクター経営者協会

## 1, 評価計画

### ① 評価の目的

事前評価は、ツリー型ロジック・モデル・シートを作成し、事業の妥当性・有効性を判断する。

### ② 評価スケジュール

活動支援団体事前評価 2024年10月～12月

### ③ 評価実施体制

統括責任者 藤岡喜美子

事業担当者

アドバイザー 後 房雄、

経営戦略会議にて検討

### ④ 評価表

課題の妥当性

事業対象の妥当性

事業設計の妥当性

事業計画の妥当性

## 2, 事前評価結果（経営戦略会議にて事前評価）

### ○課題の妥当性

統計数字より、日本においては圧倒的に財政規模が小さいNPOが地域で活動している。また、有給職員が雇用できているNPOは指定管理者やバウチャー制度を活用し、自主事業を生み出すことができてない。

経済産業研究所「日本におけるサードセクターの全体像とその経営実態に関する調査研究」（2010年～2018年）

### 組織マネジメント層の不在：

専門的なマネジメントを行える人材が不足しており、人材育成や組織運営がうまく進まないことがあります。人材不足がもたらすリスクがある。

### 事業の質の低下・停滞：

継続的な専門性のある人材が不足するため、事業の質が低下したり、新たな事業を展開できなかつたりする（2023年内閣府）

### ○事業対象の妥当性

・対象地域としては東海支部のある東海地域で対応する内山、東北で NPO 支援を行ってきた藤倉が丁寧な寄り添い支援ができる地域としている。

・一定程度の期間（3～10 年程度）、一定以上の規模で活動を展開してきた、事業・組織の成長期・転換期にある NPO・社会的企業等、現代表者のもとでの既存事業の発展・拡大が課題、現代表者のもとでの新規事業開発が課題、創業期の現代表者から次世代リーダーへの事業・組織の継承において、経済性のみ重視される経営に陥る課題等がある団体。

また、成長意欲のある NPO のリーダーに関してはこの限りではない。早い段階での本プログラムの実施により、成長を加速させることができる。

### ○事業設計の妥当性

事業設計図にて事前評価を行った。

- ① 長期成果・中期成果は目標より逆算してもれなくダブリなく分解できている。
- ② 活動内容から、中長期成果まで、倫理的に、飛躍なく、説明できている。
- ③ 有効な新規活動が提案されている。

行政主導でなく民間主導で地域の課題解決をしていくために、ネットワークの核となる NPO を育成し、多様で複雑化深化している地域課題解決のために、会議を行うだけでなく、共通の目標達成のための実行性の高いネットワークづくりのためにリビングラボの手法を活用している。

### ○事業計画の妥当性

2004 年より成果志向の経営支援をおこなってきた実績を活かし、さらに地域や社会の課題の把握段階から多様で多彩なステークホルダーを巻き込んでいく力を醸成していく支援を行う。

JACEVO が設立時から実施してきた iSB 公共未来塾の事業推進の責任者を務めてきた藤倉が事務局次長を務める。

研修から伴走支援まで一貫しておこなう。

団体の課題や強みを経営信診断シートを活用して団体からヒヤリングしていく。

また、団体のスタッフ、関係者に対しグループインタビューを実施し、団体の組織運営についての課題を洗い出し、改善のためにどうすればよいかを検討し、支援計画を作成する。

以上

資金計画書

バージョン    
 (契約締結・更新回数)

事業種別	2025年度活動支援	
事業期間	2026/01/01 ~ 2028/12/31	
活動支援団体	事業名	「共創型ストラテジスト」育成を通じた団体の事業実施力・組織運営力の向上
	団体名	公益社団法人日本サードセクター経営者協会

	助成金
事業費	64,290,200
直接事業費	55,866,200
管理的経費	8,424,000
評価関連経費	1,920,000
合計	66,210,200

資金計画書資料 ①助成概要

1. 事業費

[円]

	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	合計
事業費 (A)	5,159,000	21,180,000	21,356,000	16,595,200	64,290,200
直接事業費	4,457,000	18,372,000	18,548,000	14,489,200	55,866,200
管理の経費	702,000	2,808,000	2,808,000	2,106,000	8,424,000

2. 評価関連経費

[円]

	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	合計
評価関連経費 (B)	15,000	780,000	480,000	645,000	1,920,000

3. 合計

[円]

	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	合計
助成金計(A+B)	5,174,000	21,960,000	21,836,000	17,240,200	66,210,200



## 団体情報入力シート

### (1) 団体組織情報

法人格	団体種別	公益社団法人	資金分配団体/活動支援団体
団体名	公益社団法人日本サードセクター経営者協会		
郵便番号	143-0016		
都道府県	東京都		
市区町村	大田区大森北二丁目		
番地等	3番15号下川ビル4階パシオンTOKYO内		
電話番号	03-3768-6000		
WEBサイト(URL)	団体WEBサイト	<a href="https://jacevo.jp/">https://jacevo.jp/</a>	
	その他のWEBサイト (SNS等)		
設立年月日	2009/09/01		
法人格取得年月日	2009/12/28		

### (2) 代表者情報

代表者(1)	フリガナ	タジマセイイチ
	氏名	田島誠一
	役職	代表理事
代表者(2)	フリガナ	ウシロフサオ
	氏名	後房雄
	役職	代表理事

### (3) 役員

役員数 [人]	9
理事・取締役数 [人]	7
評議員 [人]	
監事/監査役・会計参与数 [人]	2
上記監事等のうち、公認会計士または税理士数 [人]	1

### (4) 職員・従業員

職員・従業員数 [人]	5
常勤職員・従業員数 [人]	3
有給 [人]	3
無給 [人]	
非常勤職員・従業員数 [人]	2
有給 [人]	2
無給 [人]	
事務局体制の備考	

(5)会員

団体会員数 [団体数]	0
団体会員 [団体数]	
団体その他会員 [団体数]	
個人会員・ボランティア数	46
ボランティア人数(前年度実績) [人]	
個人正会員 [人]	37
個人その他会員 [人]	9

(6)資金管理体制

決済責任者、経理担当者・通帳管理者が異なること	-
決済責任者 氏名/勤務形態	
通帳管理者 氏名/勤務形態	
経理担当者 氏名/勤務形態	

(7)監査

年間決算の監査を行っているか	内部監査で実施
----------------	---------

(8)組織評価

過去3年以内に組織評価（非営利組織評価センター等）を受けていますか	受けている
認証機関/認証制度名/認証年度を記入してください	

(9)その他

業務別に区分経理ができる体制の可否	区分経理できる体制である
-------------------	--------------

(10)助成を行った実績

今までに助成事業を行った実績の有無	あり
申請前年度の助成件数 [件]	0
申請前年度の助成総額 [円]	0
助成した事業の実績内容	2010年～2011年、内閣府地域社会雇用創造事業 起業支援金交付 147社（交付額：263,000,000円） 2012年 復興支援型内閣府地域社会雇用創造事業 63社（交付額：157,500,000円） 2020年 休眠預金 新型コロナウイルス対応支援助成事業 12社（交付額25,500,000円） 2022年 休眠預金 通常枠 6社（交付額136,932,025円）



※黄色セルは記入が必要な箇所です。「記入箇所チェック」欄2箇所、記入漏れがないかご確認ください。

事業名:	「共創型ストラテジスト」育成を通じた団体の事業実施力・組織運営力の向上
団体名:	公益社団法人日本サードセクター経営者協会
過去の採択状況:	通常枠で資金分配団体(またはコンソーシアム構成団体)として採択されている。

記入箇所チェック	記入完了
----------	------

提出する規程類(定款・指針・ガイドライン等を含む。以下、「規程類」という。)に以下の必須項目が含まれていることを確認し、本エクセル別シートの「記入例」に倣って該当箇所を記載してください。  
過去の採択状況に関係なく、全団体、該当箇所への記載が必要です。

〈注意事項〉  
 ◎規程類を作成する際はJANPIAの規程類を参考にしてください。https://www.janpia.or.jp/about/information/rule.html  
 ◎申請時までに整備が間に合わず後日提出するとして規程類に関しては、助成申請書で誓約いただいているとおり、内定通知後1週間以内に提出してください。なお、後日提出時において本様式も併せてご提出ください。  
 ◎過去通常枠で資金分配団体(またはコンソーシアム構成団体)として採択されている団体は、「規程類必須項目確認書」の提出のみとし、規程類の提出は不要です。ただし、内容等に変更が生じている場合は該当部分のみ提出をお願いします。  
 ◎以下の必須項目は、公益財団法人、一般財団法人、公益社団法人、一般社団法人、特定非営利活動法人を想定したものです。これ以外の法人については、表を参考に整備してください。なお、ご不明点等はJANPIAへご相談ください。

記入箇所チェック ※3か所とも「記入完了」となるようにしてください。

記入完了	記入完了	記入完了
------	------	------

規程類に含める必須項目	(参考)JANPIAの規程類	提出時期(選択)	根拠となる規程類、指針等	必須項目の該当箇所 ※条項等
<b>● 社員総会・評議員会の運営に関する規程</b>				
(1)開催時期・頻度	評議員会規則 定款	公募申請時に提出	定款	15条
(2)招集権者		公募申請時に提出	定款	16条
(3)招集理由		公募申請時に提出	定款	15条
(4)招集手続		公募申請時に提出	定款	16条
(5)決議事項		公募申請時に提出	定款	14条
(6)決議(過半数か3分の2か)		公募申請時に提出	定款	19条
(7)議事録の作成		公募申請時に提出	定款	22条
(8)特別の利害関係を有する場合の決議からの除外 「評議員会の決議に当たっては、当該決議について特別の利害関係を有する評議員を除いた上で行う」という内容を含んでいること ※社団法人においては、特別利害関係を持つ社員の社員総会への出席ならびに議決権の行使に関する除外規定は必須としないこととします。			社団法人のため提出しない	
<b>● 理事の構成に関する規程 ※理事会を設置していない場合は不要です。</b>				
(1)理事の構成 「各理事について、当該理事及びその配偶者又は3親等内の親族等である理事の合計数が、理事の総数の3分の1を超えないこと」という内容を含んでいること	定款	公募申請時に提出	理事会運営規定	4条(1)
(2)理事の構成 「他の同一の団体の理事である者その他これに準ずる相互に密接な関係にある理事の合計数が、理事の総数の3分の1を超えないこと」という内容を含んでいること		公募申請時に提出	理事会運営規定	4条(2)
<b>● 理事会の運営に関する規程 ※理事会を設置していない場合は不要です。</b>				
(1)開催時期・頻度	定款 理事会規則	公募申請時に提出	定款、理事会運営規程	35条(定款) 2条(理事会運営規程)
(2)招集権者		公募申請時に提出	定款、理事会運営規程	36条1項(定款) 5条(理事会運営規程)
(3)招集理由		公募申請時に提出	定款、理事会運営規程	35条(定款) 2条(理事会運営規程)
(4)招集手続		公募申請時に提出	定款、理事会運営規程	36条3、4、5項(定款) 6条(理事会運営規程)
(5)決議事項		公募申請時に提出	定款、理事会運営規程	34条(定款) 16条(理事会運営規程)
(6)決議(過半数か3分の2か)		公募申請時に提出	定款、理事会運営規程	39条(定款) 8条(理事会運営規程)
(7)議事録の作成		公募申請時に提出	定款、理事会運営規程	42条(定款) 13条(理事会運営規程)
(8)特別の利害関係を有する場合の決議からの除外 「理事会の決議に当たっては、当該決議について特別の利害関係を有する理事を除いた上で行う」という内容を含んでいること			公募申請時に提出	理事会運営規程
<b>● 理事の職務権限に関する規程</b>				
JANPIAの定款(第29条 理事の職務及び権限)に規定するもののほか理事間の具体的な職務分担が規定されていること	理事の職務権限規程	公募申請時に提出	定款、コンプライアンス規程	26条(定款) 4条(コンプライアンス規程)
<b>● 監事の監査に関する規程</b>				
監事の職務及び権限を規定し、その具体的内容を定めていること ※監事を設置していない場合は、社員総会で事業報告、決算について審議した議事録を提出してください	監事監査規程	公募申請時に提出	定款	27条
<b>● 役員及び評議員の報酬等に関する規程</b>				
(1)役員及び評議員(置いている場合にのみ)の報酬の額	役員及び評議員の報酬等並びに費用に関する規程	公募申請時に提出	定款、役員の報酬等及び費用に関する規程	30条(定款) 3条、別表(役員の…)
(2)報酬の支払い方法		公募申請時に提出	役員の報酬等及び費用に関する規程	5条

● 倫理に関する規程				
(1) 基本的人権の尊重	倫理規程 ・ハラスメントの防止に関する規程	公募申請時に提出	倫理規程	3条
(2) 法令遵守(暴力団、反社会的勢力の排除)		公募申請時に提出	倫理規程	4条
(3) 私的利益追求の禁止		公募申請時に提出	倫理規程	5条
(4) 利益相反等の防止及び開示		公募申請時に提出	倫理規程	7条
(5) 特別の利益を与える行為の禁止 「特定の個人又は団体の利益のみの増大を図る活動を行う者に対し、寄附その他の特別の利益を与える行為を行わない」という内容を含んでいること		公募申請時に提出	倫理規程	6条
(6) ハラスメントの防止		公募申請時に提出	就業規則	25条(5)、51条(8)、53条(9)、54条(10)
(7) 情報開示及び説明責任		公募申請時に提出	倫理規程、情報公開規程	8条(倫理規程) 情報公開規程全条
(8) 個人情報の保護		公募申請時に提出	倫理規程、個人情報保護に関する基本方針・個人情報管理規程	9条(倫理規程) 個人情報保護…全条
● 利益相反防止に関する規程				
(1)-1 利益相反行為の禁止 「資金分配団体が実行団体を選定、監督するに当たり、資金分配団体と実行団体との間の利益相反を防ぐ措置」について具体的に示すこと	倫理規程 ・理事会規則 ・役員利益相反禁止のための自己申告等に関する規程 ・就業規則 ・審査会議規則 ・専門家会議規則	公募申請時に提出	倫理規程	6条、7条
(1)-2 利益相反行為の禁止 「助成事業等を行うにあたり、理事、監事、評議員・社員、職員その他の事業協力団体の関係者に対し、特別の利益を与えないものである」という内容を含んでいること		公募申請時に提出	倫理規程	6条
(2) 自己申告 「役員員に対して、定期的「利益相反に該当する事項」に関する自己申告をさせた上で、適切な組織において内容確認を徹底し、迅速な発見及び是正を図る」という内容を含んでいること		公募申請時に提出	役員利益相反防止のための自己申告等に関する規程	3条
● コンプライアンスに関する規程				
(1) コンプライアンス担当組織 実施等を担う部署が設置されていること	コンプライアンス規程	公募申請時に提出	コンプライアンス規程	3条
(2) コンプライアンス委員会(外部委員は必須) 「外部の有識者等も参加するコンプライアンス施策の検討等を行う組織及びその下に実施等を担う部署が設置されている」という内容を含んでいること		公募申請時に提出	コンプライアンス規程	6条
(3) コンプライアンス違反事案 「不正発生時には、原因究明、関係者に対する厳格な処分及び再発防止策を確実に実施し、その内容を公表する」という内容を含んでいること		公募申請時に提出	コンプライアンス規程	10条
● 内部通報者保護に関する規程				
(1) ヘルプライン窓口(外部窓口の設置が望ましい)	内部通報(ヘルプライン)規程	公募申請時に提出	内部通報(ヘルプライン)規程	1、4条
(2) 通報者等への不利益処分の禁止 「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン(平成28年12月9日消費者庁)」を踏まえた内部通報制度について定めていること		公募申請時に提出	内部通報(ヘルプライン)規程	10条
● 組織(事務局)に関する規程				
(1) 組織(業務の分掌)	事務局規程	公募申請時に提出	定款、事務局規程	56条 1条(事務局規程)
(2) 職制		公募申請時に提出	事務局規程	2条
(3) 職責		公募申請時に提出	事務局規程	3条
(4) 事務処理(決裁)		公募申請時に提出	事務局規程	5条、6条
● 職員の給与等に関する規程				
(1) 基本給、手当、賞与等	給与規程	公募申請時に提出	給与規程	12条、13条、16条
(2) 給与の計算方法・支払方法		公募申請時に提出	給与規程	4条、6条、12条
● 文書管理に関する規程				
(1) 決裁手続き	文書管理規程	公募申請時に提出	文書管理規程	6条
(2) 文書の整理、保管		公募申請時に提出	文書管理規程	9条
(3) 保存期間		公募申請時に提出	文書管理規程	10条
● 情報公開に関する規程				
以下の1.~4.の書類が情報公開の対象に定められていること 1. 定款 2. 事業計画、収支予算 3. 事業報告、貸借対照表及び損益計算書、財産目録 4. 理事会、社員総会、評議員会の議事録	情報公開規程	公募申請時に提出	情報公開規程	5条、7条、別表
● リスク管理に関する規程				
(1) 具体的リスク発生時の対応	リスク管理規程	公募申請時に提出	リスク管理規程	6条
(2) 緊急事態の範囲		公募申請時に提出	リスク管理規程	12条
(3) 緊急事態の対応の方針		公募申請時に提出	リスク管理規程	15条
(4) 緊急事態対応の手順		公募申請時に提出	リスク管理規程	15条、16条、17条、18条、19条、20条
● 経理に関する規程				
(1) 区分経理	経理規程	公募申請時に提出	経理規程	5条
(2) 会計処理の原則		公募申請時に提出	経理規程	3条、10条
(3) 経理責任者と金銭の出納・保管責任者の峻別		公募申請時に提出	経理規程	6条、21条
(4) 勘定科目及び帳簿		公募申請時に提出	経理規程	9条、11条
(5) 金銭の出納保管		公募申請時に提出	経理規程	22条
(6) 収支予算		公募申請時に提出	経理規程	第3章(16~19条)
(7) 決算		公募申請時に提出	経理規程	第7章(42~48条)

# 公益社団法人日本サードセクター経営者協会 定款

## 第1章 総 則

### (名 称)

第1条 この協会は、公益社団法人 日本サードセクター経営者協会と称する。

2 この協会の英文法人名は、The Japan Association of Chief Executives of Voluntary Organizations (通称：JACEVO) とする。

### (事務)

第2条 この協会は、主たる事務所を東京都大田区に置く。

2. この協会は、従たる事務所を愛知県名古屋市に置く。

3. この協会は、理事会の決議により従たる事務所を必要な場所に設置することができる。

### (目 的)

第3条 この協会は、非営利セクター（サードセクター）組織の経営の責務を負う人材が広く地域や事業の種類を越えて連帯し、互いに知見を学びあい(つなぐ)、経営力を高め(伸ばす)、さまざまな提言活動を行う(提言する)ことにより、もってわが国が直面する多くの社会的課題の解決に向けて、サードセクター、企業セクターならびに行政セクターが、それぞれ適切な役割を果たす多元的な社会の実現を目指すことを目的とする。

### (事 業)

#### 第4条

この協会は、前条の目的を達成するため、次の事業を全国において行うものとする。

(1) サードセクター経営者をつなぐことに資する事業

ア 経験交流事業

イ 委員会・部会運営事業

ウ 広報事業

(2) サードセクター経営者の能力を伸ばすことに資する事業

ア 講座・研修会等イベント事業

イ 相談・コンサルティング事業

ウ 出版事業

(3) サードセクターとしての提言活動をすることに資する事業

ア 調査研究事業

イ 政策提言事業

## ウ 他セクター関係者との対話交流事業

(事業年度)

第5条 この協会の事業年度は、毎年9月1日に始まり、翌年8月31日に終わる。

## 第2章 会 員

(種 別)

第6条 この協会の会員は次の3種とし、正会員をもって「一般社団法人及び一般財団法人に関する法律」(以下この規定において「一般社団・財団法人法」という。)に規定する社員とする。

- (1) 正会員：サードセクター組織の実質的な経営者 (CEO)
  - (2) 奨励準会員：サードセクター組織にて仕事をしており、次期経営者候補となり得る者で正会員2名の推薦がある者
  - (3) 準会員：正会員、奨励準会員以外の入会を希望するすべての個人
- 2 本定款に定める以外の会員に関する規定は理事会で別に定める。

(入 会)

第7条 この協会の趣旨に賛同して会員として入会しようとする者は、理事会が別に定める入会申込書により、申し込むものとする。

- 2 入会は、社員総会において定める入会及び退会規程に定める基準により、理事会においてその可否を決定し、これを本人に通知するものとする。

(入会金及び会費)

第8条 会員は、この協会の活動に必要な経費に充てるため、社員総会において定める会費規程に基づき会費を支払わなければならない。

(会員の資格喪失)

第9条 会員が次の各号の一に該当する場合には、その資格を喪失する。

- (1) 退会したとき
- (2) 成年被後見人又は被保佐人になったとき
- (3) 死亡し、若しくは失踪宣告を受けたとき
- (4) 1年以上会費を滞納し、理事会において支払い意思がないと認定したとき

- (5) 除名されたとき
- (6) 総正会員の同意があったとき

(退 会)

第10条 会員は、任意に退会することができる。

(除 名)

第11条 会員が次の各号の一に該当する場合には、社員総会において、総正会員の半数以上であって、総正会員の議決権の3分の2以上の議決に基づき、除名することができる。この場合、その会員に対し、社員総会の1週間前までに、理由を付して除名する旨を通知し、社員総会において、決議の前に弁明の機会を与えなければならない。

- (1) この協会の定款又は規則に違反したとき
- (2) この協会の名誉を傷つけ、又は目的に反する行為をしたとき
- (3) その他の正当な事由があるとき

2 前項により除名が決議されたときは、その会員に対し、通知するものとする。

(会員資格喪失に伴う権利及び義務)

第12条 会員が第9条の規定によりその資格を喪失したときは、この協会に対する会員としての権利を失い、義務を免れる。ただし、未履行の義務は、これを免れることができない。

2 この協会は、会員がその資格を喪失しても、既納の入会金、会費及びその他の拠出金品は、これを返還しない。

### 第3章 社員総会

(構 成)

第13条 社員総会は、正会員をもって構成する。

2 社員総会における議決権は、正会員1名につき1個とする。

(権 限)

第14条 社員総会は、次の事項を決議する。

- (1) 役員を選任及び解任
- (2) 役員報酬等の額の決定又はその規程
- (3) 定款の変更

- (4) 各事業年度の事業報告及び決算の承認
- (5) 入会の基準並びに会費等及び賛助会費の金額
- (6) 会員の除名
- (7) 長期借入金並びに重要な財産の処分又は譲受け
- (8) 解散、公益目的取得財産残額の贈与及び残余財産の処分
- (9) 合併、事業の全部若しくは一部の譲渡又は公益目的事業の全部の廃止
- (10) 前各号に定めるもののほか、「一般社団・財団法人法」に規定する事項及びこの定款に定める事項

2 前項にかかわらず、個々の社員総会においては、第16条第3項の書面に記載した社員総会の目的である事項以外の事項は、決議することができない。

#### (種類及び開催)

第15条 この協会の社員総会は、定時社員総会及び臨時社員総会の2種とする。

2 定時社員総会は、毎事業年度終了後3ヶ月以内に開催する。

3 臨時社員総会は、次の各号の一に該当する場合に開催する。

- (1) 理事会において開催の決議がなされたとき
- (2) 議決権の10分の1以上を有する正会員から、会議の目的である事項及び招集の理由を記載した書面により、招集の請求が理事にあったとき

#### (招 集)

第16条 社員総会は、理事会の決議に基づき、代表理事が招集する。

2 代表理事は、前条第3項第2号の規定による請求があったときは、その日から6週間以内の日を社員総会の日とする臨時社員総会の招集の通知を発しなければならない。

3 社員総会を招集するときは、会議の日時、場所、目的である事項を記載した書面又は電磁的記録をもって、開催日の1週間前までに通知を発しなければならない。ただし、社員総会に出席しない正会員が書面によって、議決権を行使することができることとするときは、2週間前までに通知を発しなければならない。

#### (議 長)

第17条 社員総会の議長は、代表理事がこれに当たる。

#### (定足数)

第18条

社員総会は、総正会員の過半数の出席がなければ開催することができない。

(決 議)

第19条 社員総会の決議は、「一般社団・財団法人法」第49条第2項に規定する事項及びこの定款に特に規定するものを除き、総正会員の過半数が出席し、出席した正会員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の裁決するところによる。

2 前項前段の場合において、議長は正会員として決議に加わることはできない。

(書面議決等)

第20条 社員総会に出席できない正会員は、予め通知された事項について書面又は電磁的方法により議決し、又は他の正会員を代理人として議決権の行使を委任することができる。

2 前項の場合における前2条の規定の適用については、その正会員は出席したものとみなす。

3 理事又は正会員が、社員総会の目的である事項について提案した場合において、その提案について、正会員の全員が書面又は電磁的記録により同意の意思表示をしたときは、その提案を可決する旨の社員総会の決議があったものとみなす。

(報告の省略)

第21条 理事が正会員の全員に対し、社員総会に報告すべき事項を通知した場合において、その事項を社員総会に報告することを要しないことについて、正会員の全員が書面又は電磁的記録により同意の意思表示をしたときは、その事項の社員総会への報告があったものとみなす。

(議事録)

第22条 社員総会の議事については、法令で定めるところにより議事録を作成しなければならない。

(社員総会運営規則)

第23条 社員総会の運営に関し必要な事項は、法令又はこの定款に定めるもののほか、社員総会において定める社員総会運営規則による。

## 第4章 役員等及び理事会

### 第1節 役員等

(種類及び定数)

第24条 この協会に、次の役員を置く。

- (1) 理事 3名以上15名以内
- (2) 監事 1名以上2名以内

2 理事のうち、4名以内を代表理事とし、2名以内を「一般社団・財団法人法」第9条第1項第2号に規定する執行理事とすることができる。

(選任等)

第25条 理事及び監事は社員総会の決議によって選任する。

- 2 代表理事及び執行理事は、理事会において選定する。
- 3 理事会は、その決議によって、第2項で選任された執行理事のうちより常務理事1名を選任することができる。
- 4 監事は、この協会の理事又は使用人を兼ねることができない。

(理事の職務・権限)

第26条 理事は、理事会を構成し、この定款に定めるところにより、この協会の業務の執行の決定に参画する。

- 2 代表理事は、この協会を代表し、その業務を執行する。
- 3 執行理事は、代表理事を補佐し、この協会の業務を執行する。
- 4 常務理事は、この協会の日常業務を分担執行する。
- 5 代表理事及び執行理事は、毎事業年度毎に4ヶ月を超える間隔で2回以上、自己の職務の執行の状況を理事会に報告しなければならない。

(監事の職務・権限)

第27条 監事は、次に掲げる職務を行う。

- (1) 理事の職務執行を監査し、法令で定めるところにより、監査報告を作成すること。
- (2) この協会の業務及び財産の状況を調査すること、並びに各事業年度に係る計算書類及び事業報告等を監査すること。
- (3) 社員総会及び理事会に出席し、必要あると認めるときは意見を述べること。
- (4) 理事が不正の行為をし、若しくはその行為をするおそれがあると認めるとき、又は法令若しくは定款に違反する事実若しくは著しく不当な事実があると認めるときは、これを社員総会及び理事会に報告すること。
- (5) 前号の報告をするため必要があるときは、代表理事に理事会の招集を請求

すること。ただし、その請求があった日から5日以内に、その請求があった日から2週間以内の日を理事会の日とする招集通知が発せられない場合は、直接理事会を招集すること。

- (6) 理事が社員総会に提出しようとする議案、書類その他法令で定めるものを調査し、法令若しくは定款に違反し、又は著しく不当な事項があると認めるときは、その調査の結果を社員総会に報告すること。
- (7) 理事がこの協会の目的の範囲外の行為その他法令若しくは定款に違反する行為をし、又はその行為をするおそれがある場合において、その行為によってこの協会に著しい損害が生ずるおそれがあるときは、その理事に対し、その行為をやめることを請求すること。
- (8) その他監事に認められた法令上の権限を行使すること。

#### (任 期)

第28条 理事の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち、最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとし、再任を妨げない。

2 監事の任期は、選任後4年以内に終了する事業年度のうち、最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとし、再任を妨げない。

3 役員は、第24条第1項で定めた役員の員数が欠けた場合には、辞任又は任期満了後においても、新たに選任された者が就任するまでは、なお理事又は監事としての権利義務を有する。

#### (解 任)

第29条 役員は、いつでも社員総会の決議によって、解任することができる。ただし、監事を解任する場合は、総正会員の半数以上であって、総正会員の議決権の3分の2以上の議決に基づいて行わなければならない。

#### (報酬等)

第30条 役員は無報酬とする。ただし、常勤の役員には社員総会の決議により報酬を支給することができる。

2 役員には、その職務を行うために要する費用の支払いをすることができる。

#### (取引の制限)

第31条 理事が次に掲げる取引をしようとする場合は、その取引について重要な事実を開示し、理事会の承認を得なければならない。

- (1) 自己又は第三者のためにするこの協会の事業の部類に属する取引
- (2) 自己又は第三者のためにするこの協会との取引
- (3) この協会がその理事の債務を保証することその他理事以外の者との間におけ

るこの協会とその理事との利益が相反する取引

- 2 前項の取引をした理事は、その取引の重要な事実を遅滞なく、理事会に報告しなければならない。
- 3 前2項の取扱いについては、第43条に定める理事会運営規則によるものとする。

(責任の免除又は限定)

第32条 この協会は、役員が「一般社団・財団法人法」第111条第1項の賠償責任について、法令に定める要件に該当する場合には、理事会の決議によって、賠償責任額から法令に定める最低責任限度額を控除して得た額を限度として、免除することができる。

- 2 この協会は、外部役員等との間で、前項の賠償責任について、法令に定める要件に該当する場合には賠償責任を限定する契約を、理事会の決議によって締結することができる。ただし、その契約に基づく賠償責任の限度額は、金10万円以上で予め定めた額と法令の定める最低責任限度額とのいずれか高い額とする。

## 第2節 理事会

(設置)

第33条 この協会に理事会を設置する。

- 2 理事会は、すべての理事で組織する。

(権限)

第34条 理事会は、この定款に別に定めるもののほか、次の職務を行う。

- (1) 社員総会の日時及び場所並びに目的である事項の決定
  - (2) 規則の制定、変更及び廃止
  - (3) 前各号に定めるもののほかこの協会の業務執行の決定
  - (4) 理事の職務の執行の監督
  - (5) 代表理事及び執行理事の選定及び解職
- 2 理事会は次に掲げる事項その他の重要な業務執行の決定を、理事に委任することができない。
    - (1) 重要な財産の処分及び譲受け
    - (2) 多額の借財
    - (3) 重要な使用人の選任及び解任
    - (4) 従たる事務所その他重要な組織の設置、変更及び廃止
    - (5) 理事の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制その他この協会の業務の適正を確保するために必要な法令で定める体制の整備

(6) 第32条第1項の責任の免除及び同条第2項の責任限定契約の締結

(種類及び開催)

第35条 理事会は、通常理事会及び臨時理事会の2種とする。

2 通常理事会は、毎事業年度2回開催する。

3 臨時理事会は、次の各号の一に該当する場合に開催する。

(1) 代表理事が必要と認めたとき。

(2) 代表理事以外の理事から会議の目的である事項を記載した書面をもって招集の請求があったとき。

(3) 前号の請求があった日から5日以内に、その請求があった日から2週間以内の日を理事会の日とする理事会の招集の通知が発せられない場合に、その請求をした理事が招集したとき。

(4) 第27条第1項第5号の規定により、監事から代表理事に招集の請求があったとき、又は監事が招集したとき。

(招 集)

第36条 理事会は、代表理事が招集する。ただし、前条第3項第3号により理事が招集する場合及び前条第3項第4号後段により監事が招集する場合を除く。

2 前条第3項第3号による場合は、理事が、前条第3項第4号後段による場合は、監事が理事会を招集する。

3 代表理事は、前条第3項第2号又は第4号前段に該当する場合は、その請求があった日から5日以内に、その請求があった日から2週間以内の日を理事会の日とする理事会を招集しなければならない。

4 理事会を招集するときは、会議の日時、場所、目的である事項を記載した書面又は電磁的記録をもって、開催日の1週間前までに、各理事及び各監事に対して通知しなければならない。

5 前項の規定にかかわらず、理事及び監事の全員の同意があるときは、招集の手続を経ることなく理事会を開催することができる。

(議 長)

第37条 理事会の議長は、代表理事のうち1名がこれに当たる。

(定足数)

第38条 理事会は、理事の過半数の出席がなければ会議を開くことができない。

(決議)

第39条 理事会の決議は、この定款に別段の定めがあるもののほか、議決に加わることができる理事の過半数が出席し、その過半数をもって行い、可否同数のときは議長の裁決するところによる。

2 前項前段の場合において、議長は、理事会の決議に、理事として議決に加わることはできない。

(決議の省略)

第40条 理事が、理事会の決議の目的である事項について提案した場合において、その提案について、議決に加わることのできる理事の全員が書面又は電磁的記録により同意の意思表示をしたときは、その提案を可決する旨の理事会の決議があったものとみなすものとする。ただし、監事が異議を述べたときは、その限りではない。

(報告の省略)

第41条 理事又は監事が理事及び監事の全員に対し、理事会に報告すべき事項を通知したときは、その事項を理事会に報告することを要しない。

2 前項の規定は、第26条第5項の規定による報告には適用しない。

(議事録)

第42条 理事会の議事については、法令で定めるところにより議事録を作成し、出席した代表理事及び監事は、これに署名しなければならない。

(理事会運営規則)

第43条 理事会の運営に関し必要な事項は、法令又はこの定款に定めるもののほか、理事会において定める理事会運営規則による。

## 第5章 財産及び会計

### (財産の管理・運用)

第44条 この協会の財産の管理・運用は、代表理事が行うものとし、その方法は、理事会の決議によるものとする。

### (事業計画及び収支予算)

第45条 この協会の事業計画書及び収支予算書は、毎事業年度の開始の日の前日までに理事会の決議を経て、直近の社員総会に報告するものとする。これを変更する場合も、同様とする。

### (事業報告及び決算)

第46条 この協会の事業報告書及び計算書類並びにこれらの付属明細書、財産目録は、毎事業年度終了後、監事の監査を受け、理事会の承認を経た上で、定時社員総会において承認を得るものとする。

2 この協会は、第1項の定時社員総会の終結後直ちに、法令の定めるところにより、貸借対照表を公告するものとする。

### (長期借入金及び重要な財産の処分又は譲受け)

第47条 この協会が資金の借入をしようとするときは、その会計年度の収入をもって償還する短期借入金を除き、社員総会において総正会員の半数以上であって、総正会員の議決権の3分の2以上の議決を経なければならない。

2 この協会が重要な財産の処分又は譲受けを行おうとするときも、前項と同じ議決を経なければならない。

### (会計原則等)

第48条 この協会の会計は、一般に公正妥当と認められる公益社団法人の会計の慣行に従うものとする。

### (剰余金の分配禁止)

第49条 この協会は剰余金の分配を行わない。

## 第6章 定款の変更、合併及び解散等

### (定款の変更)

第50条 この定款は、社員総会において総正会員の半数以上であつて、総正会員の議決権の3分の2以上の議決により変更することができる。

### (合併等)

第51条 この協会は、社員総会において、総正会員の半数以上であつて、総正会員の議決権の3分の2以上の議決により、他の「一般社団・財団法人法」上の法人との合併、事業の全部又は一部の譲渡をすることができる。

### (解 散)

第52条 この協会は、「一般社団・財団法人法」第148条第1号及び第2号並びに第4号から第7号までに規定する事由によるほか、社員総会において、総正会員の半数以上であつて、総正会員の議決権の3分の2以上の議決により解散することができる。

### (公益目的取得財産残額の贈与)

第53条 この法人が公益認定の取消しの処分を受けた場合、又は合併により消滅する場合(その権利義務を承継する法人が公益法人であるときを除く)において、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律(以下この規程において「公益認定法」という)第30条第2項に規定する公益目的取得財産残額があるときは、これに相当する額の財産を1ヶ月以内に、社員総会の決議により、この法人と類似の事業を目的とする他の公益法人若しくは同法第5条17号に掲げる法人又は国若しくは地方公共団体に贈与するものとする。

### (残余財産の処分)

第54条 この協会が解散等により清算するとき有する残余財産は、社員総会の決議により、「公益認定法」第5条17号に掲げる法人のうち、類似の目的を持つサードセクター組織に贈与するものとする。

## 第7章 委員会等

### (委員会及び部会)

第55条 この協会の事業を推進するために必要あるときは、理事会はその決議により、委員会及び部会を設置することができる。

2 委員会及び部会の委員は、会員及び学識経験者のうちから、理事会が選定する。

3 委員会及び部会の任務、構成及び運営に関し必要な事項は、理事会の決議により別に定める。

## 第8章 事務局

(事務局)

第56条 この協会の事務を処理するため、事務局を設置する。

2 事務局には、所要の職員を置く。

3 重要な職員は、代表理事が理事会の承認を得て任免する。

4 事務局の組織及び運営に関し必要な事項は、代表理事が理事会の決議により別に定める。

(備付け帳簿及び書類)

第57条 事務所には、常に次に掲げる帳簿及び書類を備えておかなければならない。

(1) 定款

(2) 会員名簿

(3) 理事及び監事の名簿

(4) 理事会及び社員総会の議事に関する書類

(5) 財産目録

(6) 役員等の報酬規程

(7) 事業計画書及び収支予算書

(8) 事業報告書及び計算書類等

(9) 監査報告書

(10) その他法令で定める帳簿及び書類

## 第9章 公告の方法

(公 告)

第58条 この協会の公告は、主たる事務所の公衆の見やすい場所に掲示する方法による。

## 第10章 補 則



田島誠一 [Redacted]  
深尾昌峰 [Redacted]  
藤岡喜美子 [Redacted]  
山田尚武 [Redacted]

5 この協会の設立当初の事業計画および収支予算は、第46条の規定にかかわらず、設立総会の定めるところによるものとする。

6 この協会の設立当初の事業年度は、第5条の規定にかかわらず、設立の日から平成22年8月31日とする。

7 この協会の設立当初の会員の会費の額は、第8条の規定にかかわらず、以下に定めるものとする。ただし、任意団体「日本サードセクター経営者協会設立準備会」に既に1年分の会費を納入したのものについては設立当初の事業年度の年会費を減免することがある。

正会員、奨励準会員、準会員 一口：10,000円

以上、一般社団法人日本サードセクター経営者協会設立のため、下記の設立時社員は、共同して定款を作成しこれに署名する。

2009年9月1日

設立時社員

附則(平成22年11月14日社員総会決議)

この定款の変更は、この協会が行政庁より公益認定を受けた日から施行する。ただし、第2条、第49条については社員総会決議日より即日施行する。