

# （仮称）「ふじのくにNPO活動基本指針～SDGs実践による豊かな地域づくり～」の骨子（案）

## 第2章 社会貢献活動を取り巻く状況

### 社会の変化

少子高齢化・生産年齢人口減少 地域の課題の一層の多様化・複雑化  
SDGs（持続可能な開発目標）への関心の高まり  
新型コロナウイルス感染症への懸念 「新しい生活様式」への対応

### NPO法人の多様化

#### 令和元年度 NPO法人・一般社団法人実態調査の結果

1 活動年数	1998年（平成10年）のNPO法施行後20年以上たち、活動年数20年以上になる団体もある一方で、新しく認証を受けて活動を開始する団体もあり、活動年数の長短により、抱える課題も異なる。
2 人材	無償スタッフ中心の法人がある一方、有償スタッフ中心の法人もある。社員数も、50人弱の法人から500人以上の法人まで様々である。
3 財政	事業収入中心の法人と、会費や寄付金を主とした法人がある。事業規模も、100万円未満の法人から1億円以上の法人まで様々である。
4 資金調達方法など	クラウドファンディング等の寄附ツールの普及 休眠預金活用法の施行

### 企業等の状況

企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility）、メセナ  
共通価値の創造（Creating Shared Value）の取組  
ソーシャルビジネスへの注目  
アクセラレーター・プログラムの普及  
ESG投資（従来の財務情報だけでなく、環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）要素も考慮した投資）

### 担い手の状況

働き方改革、副業の解禁  
定年延長、ボランティア参加者の減少  
NPO法人数の減少、一般社団法人の増加

## 第3章 NPOに期待される役割

NPO法の目的：市民の自由な社会貢献活動としての特定非営利活動の健全な発展  
行政サービスや企業サービスとは異なるアプローチ、先駆性、機動性、柔軟性の発揮  
社会貢献活動に取り組む市民の自発性の尊重、情報公開に基づく市民に開かれた活動の推進

### 組織経営基盤の強化

（1）次世代を担う人材育成

無償スタッフと有償スタッフのバランス  
活動を担う現場スタッフ、団体の管理運営を行うスタッフ  
資金獲得を行うスタッフ、広報を行うスタッフ

（2）経済基盤の強化

フルコスト・リカバリーの意識、事業収入と会費収入のバランス  
収益事業の検討、各種助成制度の活用、新たな寄付の獲得

（3）外部環境の変化への対応

新型コロナウイルス感染拡大防止の取り組み  
ウィズ・コロナ、アフター・コロナ

### 情報公開と広報の推進

（1）法人としての説明責任

総会等における社員の意見集約、意思決定  
事業報告書等の事務所への整備、所轄庁への提出等

（2）情報公開と広報の推進

自らのHPや広報誌の作成、マスコミ取材を活用したパブリシティの推進、SDGsと絡めた他団体との共催等による外部の理解促進

（3）社会貢献活動の普及啓発

新たな参加者・支援者の獲得

### 多様な主体との協働

（1）協働の定義

『協働ガイドブック（平成18年）』の定義  
NPO、企業、行政などが、それぞれの主体性、自主性のもとに、互いの特性を認識・尊重し合いながら、持てる資源（人材、資金、情報、ネットワークなど）を出し合い、対等な立場で、共通の公共的な目的を達成するために協力する

（2）協働の実施状況

令和元年度NPO法人・一般社団法人実態調査の結果  
指定管理、委託、補助・助成、共催、協定

（3）協働の推進

SDGsの17番目の目標であるパートナーシップの推進

## 第4章 県の施策の方向性

1 これまでの県の取組

「新しい公共」支援事業  
NPO活動助成事業  
ふじのくにNPO活動基金

2 今後の県の施策の方向性

中間支援機能（情報の収集と発信、各種研修の実施、相談員の設置）  
社会貢献活動への参加者・支援者の裾野の拡大

SDGs実践による豊かな地域づくり