次世代ファンドレイザーが描く ソーシャルセクターの未来



久保 匠 昭定NPO法人日本ファンドレイジング協会 法人連携推進パートナー



徳永 健人
READYFOR株式会社
基金事業・ブラットフォーム化推進部
リードキュレーターフィランソロピーアドバイザー



川野辺 雪菜



山元 圭太

2/18^{SAT} 15:00 ± → 16:15

このセッションは何か? (1/2)

- 日本ファンドレイジング協会が進める2022年度のエコシステムプロジェクトで「社会を変えるファンドレイザーを育成するキャリア&スキルマップを作るう」というプロジェクトが採択された。
- ファンドレイザーの役割は、社会課題の解決、地域の資金循環、組織変化を 促すイントレプレナーなど様々な形態が存在。現在もそして未来においても ファンドレイザーに課せられた役割・期待はますます大きくなることが予見 される。

このセッションは何か? (2/2)

- その世界に身を置き、担う、若手層の次世代ファンドレイザーにとって多様 なキャリアマップを提示し、魅力ある専門職として輝ける環境を整備することが急がれる状況であると考える。
- このセッションは、次世代のファンドレイザーのキャリア形成に必要なモノ・コトは何か、について、日本ファンドレイジング協会理事の山元圭太と、このプロジェクトのメンバーである、久保匠、徳永健人、川野辺雪菜で議論していく。
- また、ご視聴いただく皆さんとともに一緒に考えていけると幸いです。

本日のアジェンダ

- イントロダクション
- 調査について
- 調査結果の分析と考察
- 調査結果を踏まえた提案
- さいごに

イントロダクション

エコプロとは何か

エコシステムプロジェクトとは

- 2021年6月、日本ファンドレイジング協会(以下、JFRA)で「みんなで作戦会議」を実施
 - 「寄付・社会的投資が進む社会の実現」という想いのもとに集まる一人ひとりの個人が、一つひとつの団体や活動がもつ可能性が最大限に発揮され合う関係性、そのためのエコシステムを全員で考えたいとの問いからエコシステムプロジェクトが発足。
- 2022年2月、日本の寄付の未来をともにつくるためのロードマップが公開
- 2022年4月、日本初、分野に特化したファンドレイザーを認証する「専門ファンドレイザー

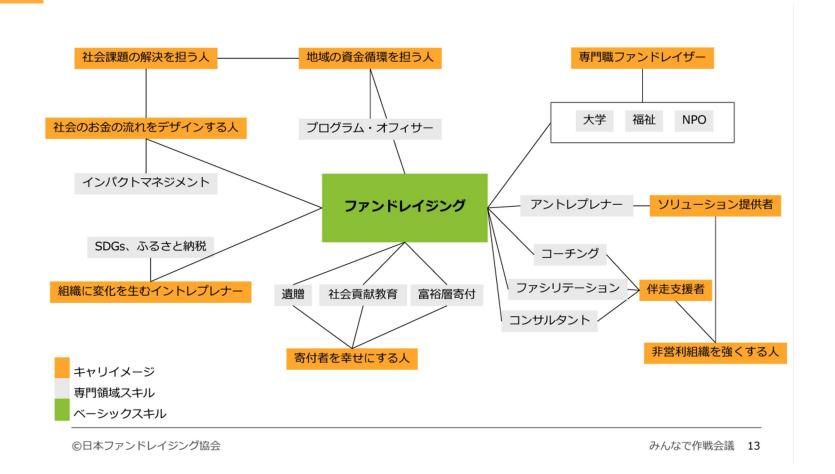
認証制度」を開始







ファンドレイジングの多様なキャリア



日本の寄付の未来をともにつくるためのロードマップ

4つのテーマの実現したい未来の姿とその実現に向けたロードマップバージョン1.0を策定





資金仲介団体・中間支援組織



福祉



大学







高城 芳之 [NPO法人アクションポート横浜 代表理事]





佐藤 匠 [全国福祉チャプター 事務局スタッフ]





吉田 富士江 [株式会社福笑楽 美 代表取締役] 久保 優子「Y's Link 代表]

浅井 美絵 [フリーランスファンドレイザー] 河合 将生 [NPO組織基盤強化 コンサルタント office musubime 代表]

2022年度「エコシステムプロジェクト」の公募

- 2022年7月、2022年度「エコシステムプロジェクト」公募
 - 当会(JFRA) はエコシステムをつうじて、**誰もが主体的に課題解決にかかわることができる社会の実現**を目指したいと考えています。そのためにはまず、社会と現場をつなぐファンドレイザーが多様な場で挑戦し、応援しあう環境を育むことが欠かせません。そこで今年度は、関係者と丁寧な対話を重ねながら成果物だけではなく検討のプロセスにコミットしていただけるパートナーを公募し、その活動を応援させていただくことにしました。(一部略)
- 2022年9月、下記の2プロジェクトが採択。
 - 「社会を変えるファンドレイザーを育成するキャリア&スキルマップを作ろう」
 - 「ソーシャルセクターにもたらす1on1ファンドレイジングの未来 最前線で寄付者と 団体をつなぐプロセス設計」

リーダー久保を中心にチームアップし、PJスタート。



リーダー **久保 匠**



サブリーダ 一 徳永 健人



サブリーダー 川**野辺 雪菜**



メンター 加瀬 和則



アドバイザー 山元 圭太



定量調查・分析 公原 寿彦



定性調査 里本 裕規



定性調査 鈴木 大悟



キャリアコンサル 井上 真梨子



アンケートに ご協力いただいた **皆様**



イベントに ご参加いただいた **皆様**

本エコプロジェクトの概要

- 主題:「社会を変えるファンドレイザーを育成するキャリア&スキルマップを作ろう」
 - 目的: 次世代を担うファンドレイザーが育つエコシステムをつくる

● 課題感

○ 社会人経験・ビジネス経験の浅い若手のFRerにとって、「FRerとして成長する」 あるいは「飯を食う」ことのビジョンを描きにくいのではないか

● 目標

- 私達は、本プロジェクトで、社会変革を志す次世代のファンドレイザーが、 「寄付・社会的投資が進む社会」の牽引を果たすために、
 - ①現状のFRerたちの課題感を棚卸しし、
 - ②求められるスキル・経験・人物像を紐解き、
 - ③活躍するFRerのキャリア形成プロセスを見える化し先行事例を示す。
 - また、④現行のFRer育成システムに対して提言を行うことを目標とする。

調査について

調査概要

- 既存データ分析
 - JFRAの保有するデータを元に基本属性をクロス集計・分析を実施
- 定量調査
 - ファンドレイザー有資格者を対象としたオンラインアンケート調査
 - 2022年11月19日~12月13日にて実施
- 定性調査
 - オフラインイベント(12月15日 於:東京都千代田区)によるヒアリング
 - ロールモデルになり得るファンドレイザー10名を対象としたインタビュー

定量調査について

● 調査項目

- a. 年齢
- b. 性別
- c. 居住地 都道府県(主な生活拠点)
- d. 所属または職業(主たる収入源)
- e. 保有資格
- f. FRer資格取得のきっかけ
- g. 資格を取得した際の費用負担
- h. 活動領域を全て選んでください。
- i. FRerとしてのやりがい
- j. FRerとしての「悩み・壁」
- k. FRerの活躍の幅を広げていくために、必要なこと
- I. 身につけたいスキルまたは関心領域
- m. FRerとしての今後のキャリア形成

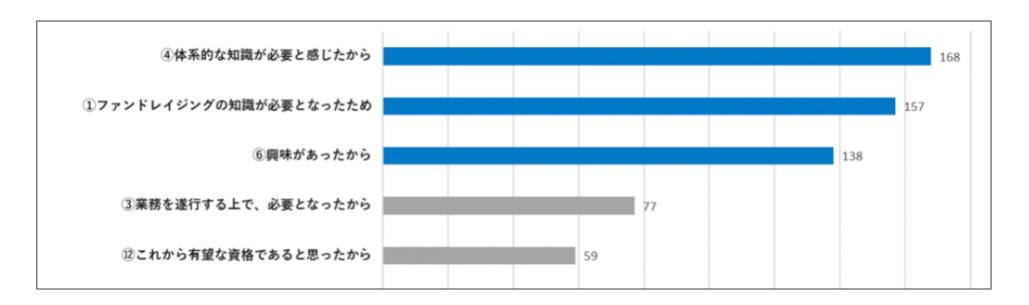
● 回収率

	対象者数	回収数	回収率
全体	1,568	268	17.1%
認定FRer	176	57	32.4%
准認定FRer	1,392	211	15.1%

定量調査結果

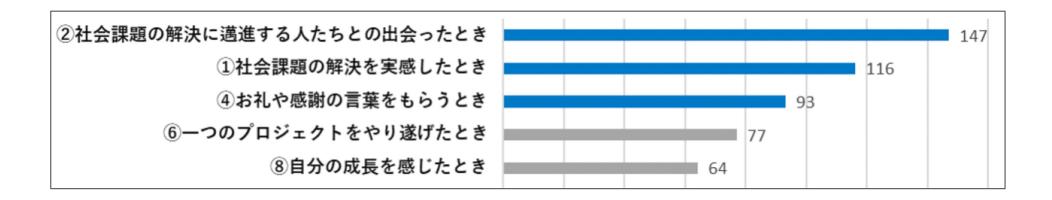
FRer資格取得のきっかけ

● FRer資格取得のきっかけとして最も多いのは「ファンドレイジングの体系的な知識の必要性に迫られた」あるいは「興味があったから」である



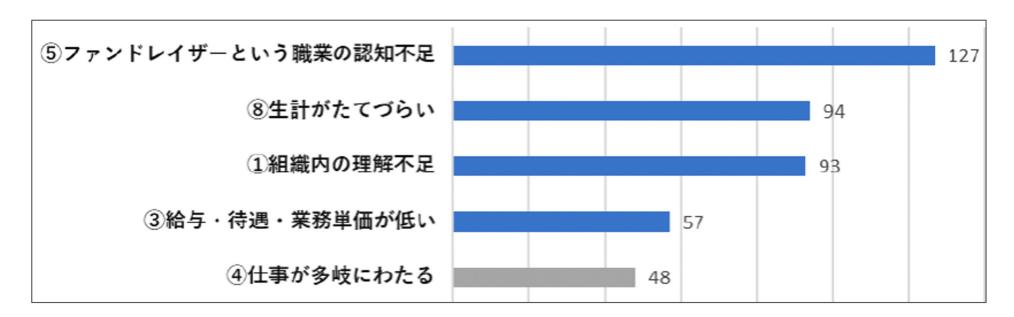
FRerとしての「やりがい」

● FRerとしての「やりがい」として最も多いのは「社会課題解決に邁進する人達との出会い」 が最も多く、「社会課題解決の実感」「お礼・感謝」が続いている。



FRerとしての「悩み・壁」

● 全体では「ファンドレイザーという職業の認知不足」が最も多く、「生計がたてづらい」 「組織内の理解不足」「給与待遇が低い」が上位として続いている。



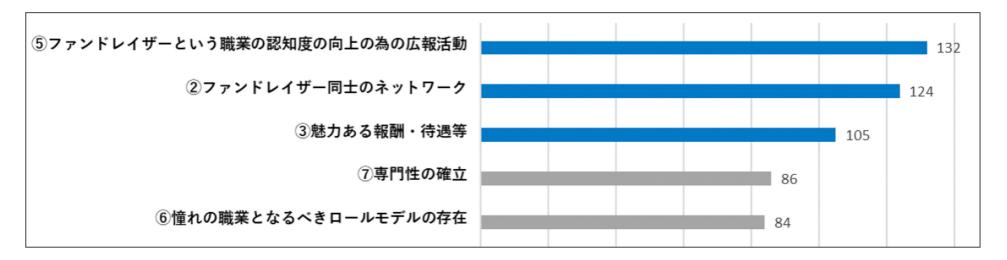
FRerとしての「悩み・壁」

● 年代別では、20代で「生計がたてづらい」「相談相手がいない」が高くなっている。

	2	全体	- 2	20代	30代		40代		50代		60代			70代
	実数	構成比	実数	構成比										
⑤ファンドレイザーという職業の認知不足	127	19.2%	10	22.2%	33	17.8%	39	17.9%	28	21.7%	15	20.0%	2	22.2%
⑧生計がたてづらい	94	14.2%	8	17.8%	31	16.8%	26	11.9%	14	10.9%	13	17.3%	2	22.2%
①組織内の理解不足	93	14.1%	2	4.4%	32	17.3%	33	15.1%	20	15.5%	6	8.0%	0	0.0%
③給与・待遇・業務単価が低い	57	8.6%	4	8.9%	16	8.6%	18	8.3%	13	10.1%	5	6.7%	1	11.1%
④仕事が多岐にわたる	48	7.3%	2	4.4%	12	6.5%	18	8.3%	10	7.8%	5	6.7%	1	11.1%
⑫国家資格ではない	43	6.5%	4	8.9%	7	3.8%	12	5.5%	12	9.3%	8	10.7%	0	0.0%
⑥資格取得や研修参加費用が負担	39	5.9%	2	4.4%	15	8.1%	10	4.6%	6	4.7%	6	8.0%	0	0.0%
⑦ファンドレイザーという仕事が「難しい」または「難しそう」	36	5.4%	3	6.7%	3	1.6%	18	8.3%	7	5.4%	4	5.3%	1	11.1%
⑩相談相手がいない	36	5.4%	5	11.1%	10	5.4%	13	6.0%	6	4.7%	2	2.7%	0	0.0%
②上司・同僚の理解不足	33	5.0%	1	2.2%	14	7.6%	11	5.0%	7	5.4%	0	0.0%	0	0.0%
⑪他の資格の相互性が薄い	18	2.7%	1	2.2%	4	2.2%	6	2.8%	3	2.3%	3	4.0%	1	11.1%
⑨研修制度が充実していない	11	1.7%	3	6.7%	2	1.1%	3	1.4%	1	0.8%	1	1.3%	1	11.1%
その他:	26	3.9%		0.0%	6	3.2%	11	5.0%	2	1.6%	7	9.3%	0	0.0%
合計	661	100.0%	45	100.0%	185	100.0%	218	100.0%	129	100.0%	75	100.0%	9	100.0%

FRerが活躍の場を拡げるために必要なこと

● 「認知度向上のための広報活動」が最も多く「ファンドレイザー同士のネットワーク」「魅力ある報酬・待遇等」が続いている。



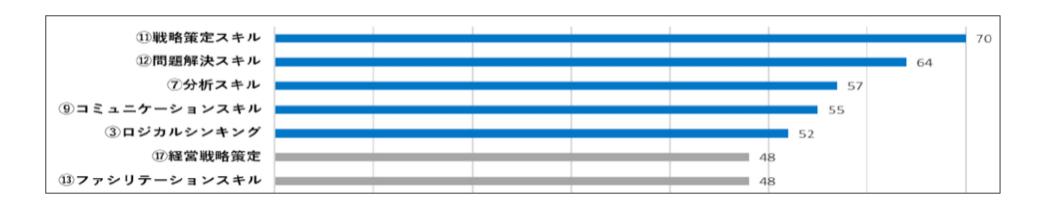
FRerが活躍の場を拡げるために必要なこと

● 年代別では、20 代で「魅力ある報酬・待遇等」「国家資格への昇格」「同世代のネットワーク」のスコアが高くなっている。

	全体		20代		30代		40代		ļ	50代	0代 (70代
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比								
⑤ファンドレイザーという職業の認知度の向上の為の広報活動	132	18.7%	6	13.3%	36	18.3%	45	19.5%	27	19.1%	15	18.8%	3	27.3%
②ファンドレイザー同士のネットワーク	124	17.6%	7	15.6%	30	15.2%	47	20.3%	24	17.0%	14	17.5%	2	18.2%
③魅力ある報酬・待遇等	105	14.9%	10	22.2%	33	16.8%	30	13.0%	16	11.3%	16	20.0%	0	0.0%
⑦専門性の確立	86	12.2%	3	6.7%	30	15.2%	24	10.4%	18	12.8%	10	12.5%	1	9.1%
⑥憧れの職業となるべきロールモデルの存在	84	11.9%	5	11.1%	22	11.2%	25	10.8%	22	15.6%	9	11.3%	1	9.1%
⑨国家資格への昇格	55	7.8%	7	15.6%	8	4.1%	15	6.5%	16	11.3%	8	10.0%	1	9.1%
①研修制度の改善・拡充	34	4.8%	1	2.2%	12	6.1%	12	5.2%	7	5.0%	1	1.3%	1	9.1%
④同世代のネットワーク	26	3.7%	5	11.1%	6	3.0%	12	5.2%	2	1.4%	0	0.0%	1	9.1%
⑧他の資格との相互性	25	3.5%	1	2.2%	9	4.6%	7	3.0%	4	2.8%	3	3.8%	1	9.1%
⑩組織内での資格手当に該当	16	2.3%	0	0.0%	6	3.0%	5	2.2%	4	2.8%	1	1.3%	0	0.0%
その他	18	2.6%	0	0.0%	5	2.5%	9	3.9%	1	0.7%	3	3.8%	0	0.0%
	705	100.0%	45	100.0%	197	100.0%	231	100.0%	141	100.0%	80	100.0%	11	100.0%

FRerが身につけたいスキル

● 全体では「戦略策定スキル」が最も多く、「問題解決スキル」「「分析スキル」「コミュニケーションスキル」「ロジカルシンキング」が続いている。



FRerが身につけたいスキル

● 世代別では、20 代で上記以外に「プロジェクトマネジメントスキル」のスコアが高い

	4	全体		20代		30代	40代			50代		60代		70代
	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比	実数	構成比
⑪戦略策定スキル(高い成果を生む為に、何に経営資源を集中させればいいのかを導き出せる力)	70	8.3%	7	13.5%	26	10.7%	22	8.3%	9	5.4%	5	4.9%	1	5.3%
©問題解決スキル(自団体の収益の悪化等、既に発生してしまった事に対する問題解決、環境変化に対して自団体の対応力不足が見込まれる潜在型の問題解決、高い理想に近づけるための設定型の問題解決をする力)	64	7.5%	2	3.8%	22	9.1%	15	5.6%	15	9.0%	10	9.8%	0	0.0%
⑦分析スキル(複雑な物事を一つ一つの要素や成分に分け、その構成などを明らかにする力)	57	6.7%	2	3.8%	15	6.2%	20	7.5%	11	6.6%	8	7.8%	1	5.3%
③コミュニケーションスキル(互いの共通認識を作り、信頼関係を築く力)	55	6.5%	5	9.6%	8	3.3%	21	7.9%	12	7.2%	8	7.8%	1	5.3%
③ロジカルシンキング(物事を体系的に整理し、筋道立てて矛盾なく考える思考法)	52	6.1%	4	7.7%	13	5.4%	15	5.6%	10	6.0%	9	8.8%	1	5.3%
③ファシリテーションスキル(会議などで参加者の意見を引き出し、議論を活発化させ、最終的に参加者からの合意形成を図る力)	48	5.7%	1	1.9%	14	5.8%	13	4.9%	8	4.8%	9	8.8%	3	15.8%
⑦経営戦略策定(長期的かつ持続的な繁栄や経営目標を達成するために示される経営方針やビジョンを策定する力)	48	5.7%	3	5.8%	16	6.6%	18	6.8%	8	4.8%	2	2.0%	1	5.39
⑬組織行動・人材マネジメント (組織の人員を掲げる目標へ向かって動かす力)	46	5.4%	0	0.0%	14	5.8%	16	6.0%	8	4.8%	7	6.9%	1	5.3%
@プロジェクトマネジメントスキル (過去に誰もやったことがなく、何が起こり得るのかを事前に見通すことが難しいプロジェクトを進める力)	43	5.1%	7	13.5%	16	6.6%	9	3.4%	8	4.8%	2	2.0%	1	5.3%
®ビジネスモデル(お客様に価値を提供することで利益を上げる仕組みを構築する力)	39	4.6%	3	5.8%	12	5.0%	10	3.8%	9	5.4%	4	3.9%	1	5.3%
③会計・財務 (決算書を読み解き分析する力。現在及び将来に必要な事業に資金投入を判断する力)	38	4.5%	1	1.9%	12	5.0%	12	4.5%	10	6.0%	2	2.0%	1	5.3%

定量調査から分かったことのまとめ

- 「やりがい」は、「社会課題解決に邁進する人達との出会い」が最多。
- 「悩み」は、全体では「職業の認知不足」が最も多い。
 - 特に20代では「生計がたてづらい」「相談相手がいない」が高い。
- 活躍の場を拡げるために、「認知度の向上」が課題とされ、 「FRer同士のネットワークづくり」「報酬・待遇等」が続く。
 - 特に20 代では「報酬・待遇等」「国家資格への昇格」 「同世代のネットワーク」のスコアが高い。
- 身につけたいスキルには、「戦略策定スキル」が最も多い。
 - 20 代では、「プロジェクトマネジメントスキル」のスコアが同率で高い。

調査結果に関する報告書(詳細版)は、別添。

定性調査結果

12月15日にオフライン・オンラインイベントを開催





- READYFORオフィスにて、有志ファンドレイザーとのブレスト会議を実施。
- トップFRerのキャリアの背景に、組織の「越境」経験があることが明らかに。

ロールモデルファンドレイザー10名へのインタビュー

- 本プロジェクトコアメンバーで、ロールモデルとなりうるFRerを選定。
- FRerとしてのアイデンティティの有無は除外した。



小野寺達也さん 株式会社メドミライ 代表取締役



低引稔さんバンガシラ代表



小川愛さん 日本ファンドレイジング協会 事務局長



浅井美絵さん フリーランス ファンドレイザー



水谷衣里さん 株式会社風とつばさ 代表取締役



岸本和久さん 日本フィランソロピック財団 代表理事



三浦美樹さん 日本承継寄付協会 代表理事



山本響子さん 日本民間公益活動連携機構 広報企画部

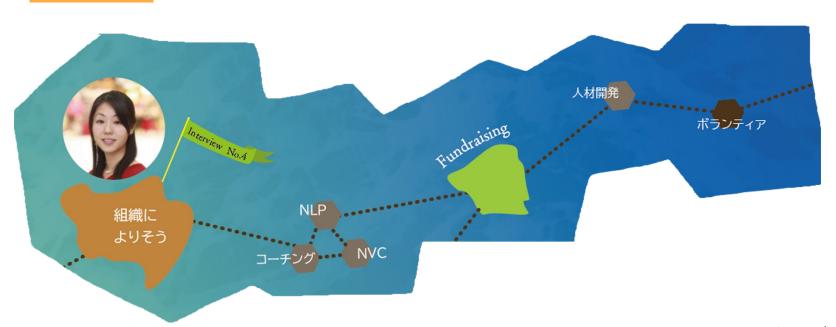


土屋一登さん 一般社団法人眞山舎 代表理事



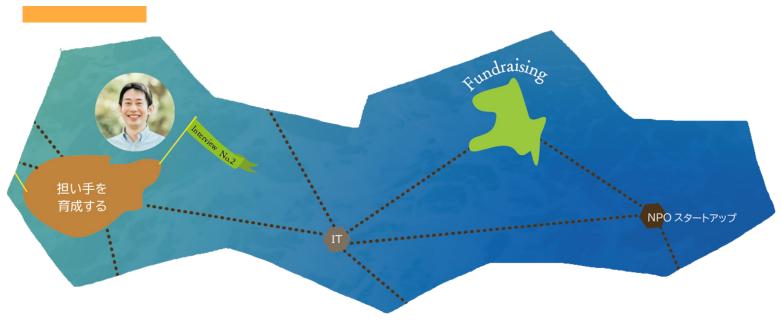
石原達也さん 岡山NPOセンター 代表理事

インタビューの一例(フリーランスFRer 浅井美絵さん)



- ボランティア→営利企業で人材開発→ファンドレイジング→コミュニケーションスキルの獲得→組織に寄り添う伴走支援へ
- 学生の頃、自分の生まれた環境と異なる世界に関心があり、フィリピンや大阪の 路上生活者がいる地域へ。
- バックグラウンドの違う人たちが一緒に共通の目的に向かって協働する面白される。

インタビューの一例(バンガシラ代表低引稔さん)



- 認定NPO法人フローレンス→認定NPO法人カタリバで、それぞれスタートアップ 期に職員になり、その中でファンドレイジングに触れる。
- 元々IT人材ではなかったが、データベース設計など求められるITスキルを磨き、 バックオフィスを支える専門家へ。
- 専門性を活かし、営利・非営利問わず様々な団体のスタートアップサポートに従 事。現在はソーシャルベンチャー(営利組織)を中心に支援を行っている。

インタビューを通じて 10人10通りの キャリアステップが 見えてきました。

定性調査から分かったことのまとめ

- トップファンドレイザーのキャリアとして、様々なセクターでの経験を積む (=越境する)ことで成長へとつながるのではという仮説をたてることができた。
- ファンドレイザーのキャリアには様々なプロセスが存在することが分かった。 スキルの獲得や実務経験を通じて、強みを磨き、求められる人材への成長を 体現している。

各インタビューのログやマップは、別添。

調査結果の分析と考察

その1:若手FRerが先輩FRerに出会う環境がない

- 若手FRerほど「生計を立てることへの不安」「相談相手がいないことへの不安」を抱えている
 - FRer資格取得後に、スキル・機会などの不足により、"その後の一歩"が踏み出せていない人が一定数いるのではないか?
 - キャリアの積み方のイメージが沸かない人も多い?
 - 「社会課題の解決に邁進する人たちとの出会い」にやりがいを感じる、「ネットワークが求められる」など世代間の交流やロールモデルとの出 逢いがますます必要とされていくのではないか。

その2:経営に近い距離で戦略立案ができるFRerが重宝

- 多くのFRerが求めているスキルは「戦略策定スキル」である。
 - 20 代は、「プロジェクトマネジメントスキル」のスコアが同率で高い。
 - **管理職を目指す、あるいは経営を担うためのスキル**を欲している印象。
 - いま最前線で活躍するFRerを見ても経営者(代表理事など)への 助言者としての存在が評価されている印象を受ける。

その3:日本で活躍するFRerの傾向は○○

● FRerを分類すると、SpecialistかGeneralistか曼荼羅に分けられる。

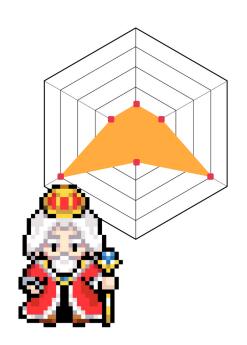
Specialist(戦士・魔法使い)



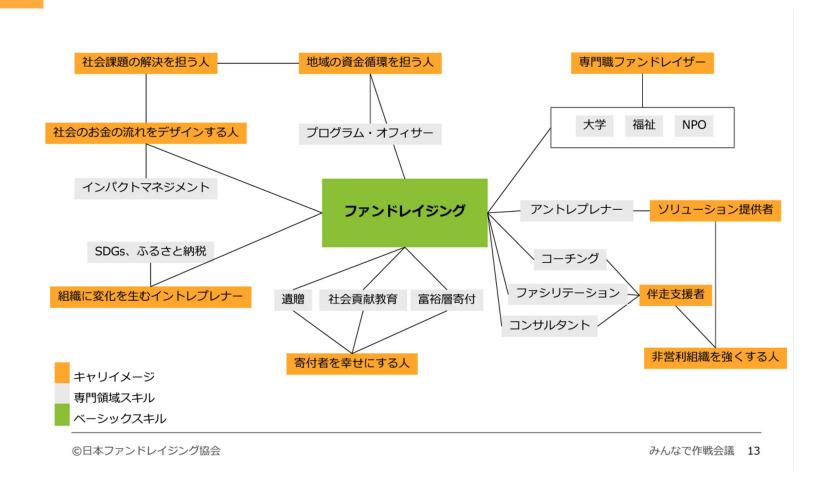
<u>Generalist(勇者)</u>



曼荼羅(賢者・魔法剣士)



(再掲) ファンドレイジングの多様なキャリア



その3:日本で活躍するFRerの傾向は○○

Specialist(戦士・魔法使い)

専門技能に特化、あるいは士業等資格が必要な業務に従事するFRerをイメージ。

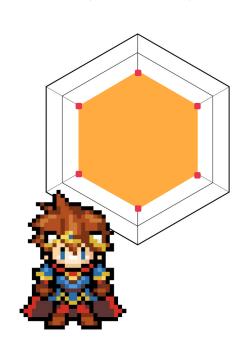


- RPGで例えると、特能を伸ばしたLv.100のFRer
- 日米比較すると、米国のほうが市場規模が 大きいため稼げるFRerが多いイメージ
- 日本では市場規模的に、生計が成り立ちにくい可能性も高い?
 - 。 もちろん、活躍している人もいる
 - 日米にスキルの大きな差はない

その3:日本で活躍するFRerの傾向は○○

Generalist(勇者)

万能型のFRer。なんでも屋。総合的な事務局能力が高く、チームに一人は欲しい頼りがいのある人材。プロジェクトマネジメントなども得意とする。

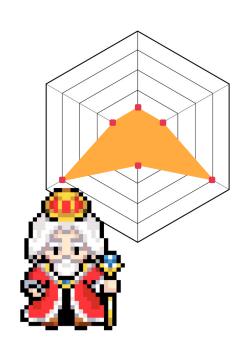


- RPGで例えると、バランスの良い勇者
- 組織に所属しながら 必要性にかられてFRスキルを身につける
- ファンドレイジングを含めて、 自らも現場に出るなど色々やれる人材
- 他方で忙殺され、スキルアップの時間の捻出に 困り、器用貧乏になってしまうことも

その3:日本で活躍するFRerの傾向は○○

曼荼羅(賢者·<u>魔法剣士)</u>

スキルを磨いた後に、転職等を経て新たなスキルを研鑽するなど、2つ以上のテーマで一線を張れるFRer。ソーシャルセクター以外の業界でも存在感を発揮。



- RPGで例えると、転生を経た賢者等。
- 転職は必ずしも必要としないケースも有る。
- 何かと何かの掛け合わせ
 - 。 コーチング×ファンドレイジング
 - 。 マーケティング×ファンドレイジング
 - 。 リサーチャー×ファンドレイジング
 - 。 PO、フィランソロピーアドバイザー等

その3:日本で活躍するFRerの傾向はGeneralistか曼荼羅

- 一概に断定することはできないが、普遍的なビジネススキルを持つ前提の上で、 複数種のFRの技法を備えている人材が、日本では活躍している。
 (もちろん、1つを突き詰めた人材もいることは事実)
- 曼荼羅型のFRerは、別業界でFRerと名乗らずに活躍しているケースも多々。
- ただし、収入やキャリアのポートフォリオを考えていく際に、 自身のスキルのレベルがどこに位置づくかの客観視は必要。
 (少なくとも、1つのスキルを一定程度磨くのに3年必要であると言われることが多い)



がんばるぞ



調査結果の分析と考察 まとめ

◆ その1: 若手FRerが先輩FRerに出会う環境がない

● その2:経営に近い距離で戦略立案ができるFRerが重宝

● その3:日本で活躍するFRerの傾向はGeneralistか曼荼羅

調査結果を踏まえた提案

本プロジェクトからの提案

- 社会の中でFRerが担う領域は、常に拡大中。キャリアも多様化・複雑化する なか、多様なキャリアパスやロールモデルに出会う機会を創りたい。
- FRer領域に興味・関心を持った人が、離脱するのではなく、 その後のアクションを実行できる支援をしたい。

対象者を4つのフェーズに分け、それぞれの段階に応じた移行支援ができる施策を行っていくことを想定

初期	探求期	移行期	(還元期)
「祝・准認定FRer合格!これ から何をしようかな?」	「まずは〇〇から始めてみた。 他にはどんなことができるん だろう?」	「次のキャリアに向けて具体 的に動き出したい。誰かに相 談したいな」	「自分のキャリアを切り開い た!次の世代の支援をした い」
0	0	0	(今回スコープ外)

本プロジェクトからの提案

- 【初期】
 - 対象:准認定合格直後の方(ターゲット外も参加可)
 - 内容:「合格お祝い会」等にて、次の"小さな一歩"を検討するワークに取り組む
 - ワークシートのイメージは別添(次頁にサンプル)。
- 【探求期・移行期】
 - 対象:准認定ファンドレイザー資格取得者をメインにすべての人
 - 内容:「FRerのキャリア」に焦点をあてた対面での交流型イベントの開催
 - 3か月に1回(=年4回)程度、テーマごとにロールモデルを呼びパネルトークを実施。
 - ロールモデルや、参加者に対してラフな相談ができるような場を検討
 - チャプターとの連携などを視野に、JFRAと一体となり広報に取り組む。
 - 運営メンバーは、更なる若手ファンドレイザーを巻き込んで企画する。
 - JFRA育成事業との連動を生み出し、「資格制度の一部」として位置づける。

参考:合格お祝い会で取り組むワークシートイメージ

Fundraiser Career Canvas ■テーマ あなたが関心をもっている領域や社会問題は? ■モチベーション テーマに取り組みたい理由、動機の源泉はなに? ■リソース これから活用できそうなスキルやリソースは? 次に取り組みたい"小さな一歩"は? ベイビー

"小さな一歩" アイデア集

ワークシートは別添します。

プロボノへ エントリー (例) ファンドレイジング・広報のプロボノを募集しているNPO法人XXXXXのボランティア説明会に参加する。所属企業の経験を活かして、バックオフィスの業務効率化に取り組む。

自団体への フィード バック (例)ファンドレイザーの必修研修で学んだフレームワークを活用し、自団体の寄付者のステークホルダーピラミッドを作成し、それぞれのレイヤーの寄付者に対して最適なコミュニケーションを検討する。

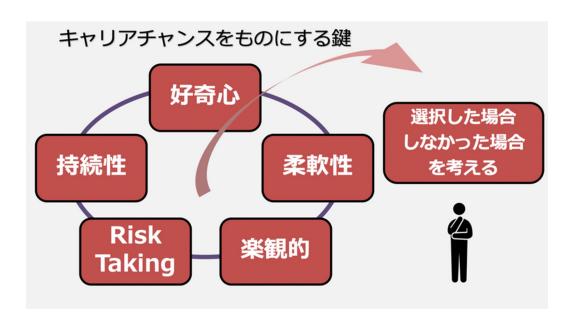
ファンドレ イザー担当 への立候補 (例) 現在、事務局長が資金調達担当を兼任していることで多忙化しており、組織運営のスピード感が課題になっている。自身がファンドレイザーとしての実務を担当できるようになることで事業を加速させる。

クラファン PJT始動 (例) これまで構造的な戦略を立てて、実施してこなかったクラウドファンディングについて、過去の寄付者が「より団体のことを応援したくなるような」巻き込みを行える設計のキャンペーンを実施する。

ネット ワーキング (例) 異業種、他業界のファンドレイザーとのつながりがなく視野が狭まっていることを課題に感じている。ネットワーキングを趣旨としたイベントに顔を出し、人脈形成や意見交換の機会を増やす。

キャリアに悩むFRerにこそ「計画的偶発性理論」的思考

● 計画的偶発性理論とは、「キャリアは偶然に左右されるものであって、その偶然をうまく活 用できるよう、あるいはそうした偶然を意図して呼び起こせるようにすることが大切であ る」という考え方です。



例えば...

- 東日本大震災を機に脱サラ。地元の宮城県でボランティアコーディネートに従事。ビジネス経験を活かし、中間支援に取り組む。
- FRサービス提供社に務めていたが、あるNPOの事業理念と代表理事の熱意に 惹かれて退職。事務局長兼FRerとして のキャリアを選択する。

さいごに

本プロジェクトへの参画を通じて

今回のプロジェクトは、「キャリア」をテーマとした内容でしたが、**私達自身が業界で「次世代」と呼ばれる平成生まれの世代のコアメンバー**で構成されており、まさにこのプロジェクトで支援したいファンドレイザーのペルソナ当事者でもありました。

他方で、プロジェクトを通じて、**業界内の最前線で活躍する先輩ファンドレイザーへのヒアリングや、アドバイス・メンタリングの機会**を得ることができました。**次のステップへと歩む上での課題となる**「ロールモデルとの出逢い」を果たすことができたことは大変貴重な経験でした。

FRJ2023のアンケートでも、概ね満足度の高いコメントを頂き、「ファンドレイザーというアイデンティティをどう生かしていくか?」ということに多くの方が関心を持っていることを確認できました。 各々が、それぞれのロードマップを描いていくことになる、ということを、一旦の結論とさせていただきましたが、理想のファンドレイザー像をぜひ多くの皆さんと今後も検討していきたいです。

調査等にご協力いただいた皆様、進行をご支援くださった皆様、この度はありがとうございました。

2023/04 久保 匠・徳永 健人・川野辺 雪菜

結びに

本資料は、日本ファンドレイジング協会がファンドレイザーの挑戦と応援が循環するエコシステムの形成に取り組むために公募した プロジェクトにおいて、プロジェクトメンバーとともに作成しました。

私たちはこの資料が、ファンドレイザー一人ひとりがご自身のキャリアやスキルを考えるきっかけとして活用され、寄付や社会的投資が進む社会の実現のためにそれぞれの場所や立場で活躍し、輝き、ともに育み合う「エコシステム」となることを願っています。

この資料をぜひ、考えるきっかけとしてご活用ください。

※本資料は、日本ファンドレイジング協会に著作権が属しているため、書籍やホームページ、ブログ等で引用する場合には、出典を明記し、活用してください。