サバティカル助成って、どんなもの？

1. この助成は、何を支援するの？







この助成のポイント

1団体あたり
20万円



リーダーの休暇に
かかる費用の一部を
助成します。

対象期間
6か月



休暇の取得やその前後の
取り組みを、6か月の
期間で行います。

相談・壁打ち



経験豊かな伴走者との
相談や壁打ちが
できます。

交流の機会



導入団体同士で学び合い、
情報交換や励まし合える
機会があります。

学びの可視化と共有



実践の学びを整理・共有し、
他団体や社会に
還元していきます。

助成金だけでなく、**実践を支える仕組み**があるのが特徴です。



2. 応募団体に求めたいこと

本助成では、リーダーが安心して一定期間現場を離れ、
その間にスタッフや理事会が新たな役割を担うことで、
組織がより育つきっかけにしたい団体を歓迎します。



私たちは、以下の４つのポイントを重視します

① これまでの実績がある



- 活動や事業の実績がある
- 地域や関係者からの信頼がある
- 成果や課題を把握している

これまでの歩みがあることを
重視します。

② 変化の方向性がある

現状 → 変化 → 将来像



- リーダーが離れることで、
  どんな変化を起こしたいかがある
- 将来のビジョンや、進みたい
  方向性が明確である
- その変化が、社会や地域にとって
  意義がある

「なぜ今、変わりたいのか」「どこへ向かうのか」
を大切にします。

③ 実施体制をつくれる

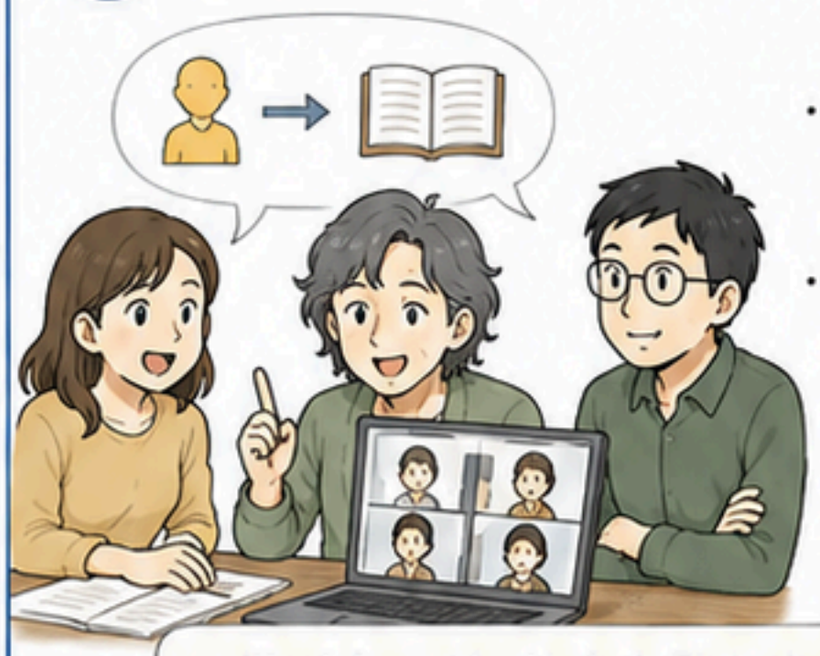
役割分担 / 意思決定の仕組み / 情報共有



- リーダー不在期間の役割や
  責任を分担できる
- 意思決定や業務が、属人化しない
  仕組みがある
- 定期的に状況を確認・共有できる
  体制がある

リーダーが不在でも、組織が
前に進める土台が必要です。

④ 学びを共有する意思がある



- 助成の学びや経験を、
  他の団体や地域と共有したい
- 社会全体の変化に貢献したい
  という気持ちがある

学び合いが、社会を動かす力に
なります。

**このポイントに当てはまりそうか、
一緒に考えてみましょう！**



あなたの団体の未来の
ために、ぜひご応募
ください！



3. 休む前に準備すること

1 暫定責任者・暫定チームを決める



☑ 信頼できる人を選び、暫定チームをつくる

2 役割と権限を整理する



☑ 暗昧さをなくし、迷わず動けるようにする

3 緊急時以外の連絡を断つルールを決める



☑ 安心して休むための境界線をつくる

4 理事会が承認し、支える役割を確認する



☑ 組織全体で支え、安心して休める体制にする

5 復帰後に何を見直すか決める



☑ 休んだ経験を、組織の学びと成長につなげる

サバティカルは、休む前の準備から始まります。





4. 休暇中、助成はどう支えるの？

助成は、次の４つの支えで伴走します

① 助成金

休暇の取得や、その間の
組織づくりを支える
助成金を支給します。



② 相談・壁打ち

準備段階から実施中まで、
事務局が悩みや課題に
寄り添い、相談・壁打ちに
対応します。



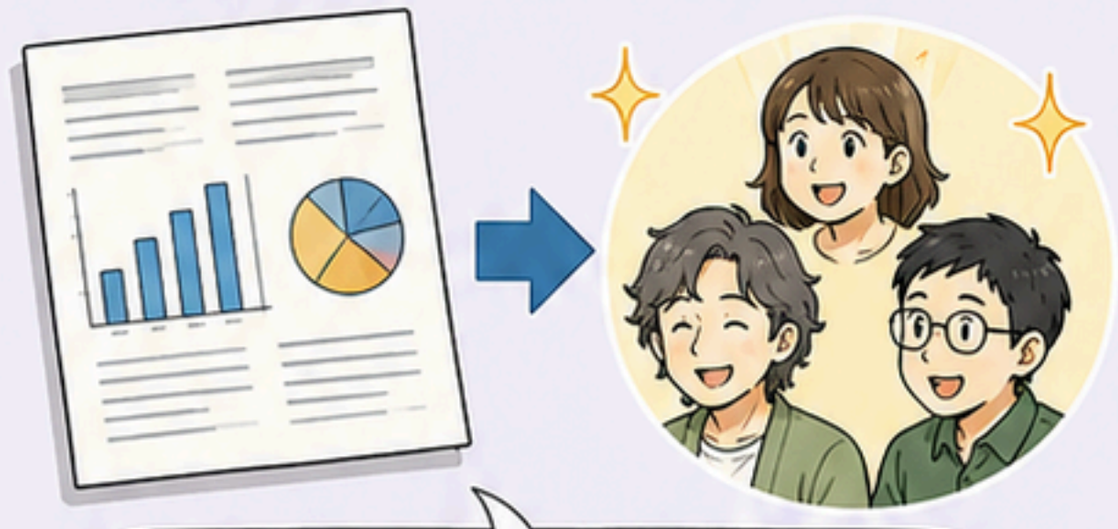
③ コミュニティ

同時期にサバティカルに取り組む
団体同士で、アイデアや悩みを共有
し合えます。



④ 学びの可視化と共有

休暇中の取り組みから得た学びや
変化が整理され、他団体にも役立つ
形で共有されます。



伴走しながら、団体の挑戦と学びをしっかり支えます！



5. この助成で目指すこと

① リーダーが安心して休める環境をつくる

リーダーが心身をリフレッシュし、
再び力を発揮できるようにします。



② スタッフや理事が新しい役割を担い、組織が成長する

休暇中も活動が止まらず、メンバーの
挑戦や成長の機会になります。



③ 組織の仕組みや体制が残り、持続可能になる

一時的な取り組みで終わらず、
将来にわたって活動を続けられる
基盤をつくります。



④ 学びや気づきを共有し、他の団体にも広げる

実践から得た工夫や学びを共有し、
NPOセクター全体の力を高めます。



⑤ サバティカル休暇の考え方が、組織の中で、またNPOセクター全体でそれぞれ広がる

休暇を「特別なこと」から「当たり前の選択肢」へ。
より良い働き方と組織文化を育てます。



**この助成は、リーダーの休暇を応援することで、
組織と社会の未来をより良くすることを目指します！**

