

同じ未来を目指す仲間として スタッフを支える マンスリーサポーター制度、 その思いと実現

一般社団法人
NewScene

「この活動を、来年も続けられるだろうか」。

多くの非営利組織が、一度は立ち止まる問いだ。

寄付や助成金で資金は集まった。

それでも、人を雇い、組織として活動が続けていくことに、不安が残る。

マンスリーサポーター制度を立ち上げた後、

20代・30代から政治分野のジェンダー平等を実現する

FIFTYS PROJECT（一般社団法人「NewScene」）も同じ問いの前に立っていた。

本記事では、黎明期から停滞、転換を経て再び前に進むまでの過程をたどりながら、

「なぜマンスリーサポーターなのか」

「なぜ人件費を支える資金調達なのか」という

問いに向き合ってきたFIFTYS PROJECTの歩みを、

能條さんと鈴木さんの言葉からたどる。



（左から）芝田万奈さん、鈴木なりささん
（2026年2月9日最終発表会参加者）



全国、「三パン（地盤・鞆・看板）のない人こそ政治家になれる社会へ
～20代・30代から政治分野のジェンダー平等を実現する
『FIFTYS PROJECT』の候補者・政治家を支える環境整備プロジェクト～」

<https://www.fiftysproject.com/>

継続的に活動できる組織を目指して

マンスリーサポーター制度を立ち上げた理由は、「寄付を集めたいから」ではない。「活動が続けられる組織でありたい」。その一点に尽きる。

FIFTYS PROJECTを推進するNewSceneの団体設立は2022年8月。ジェンダー平等を軸に統一地方選挙に向けた候補者支援を進める中で、代表の能條桃子さんは早い段階から違和感を抱いていた。「NPOや政治の活動は『仕事にならないもの』、『ボランティアでやるもの』という前提が、まだ強い」。志ある若者が数年で現場を離れていく現実を見てきたからこそ、学業や仕事の合間に思いだけで続ける形に限界を感じていた。

ジェンダー平等のように時間をかけて向き合うべき課題だからこそ、「一時的な活



一般社団法人NewScene代表 能條桃子さん

動」で終わらせたくない。そこでFIFTYS PROJECTを選んだのが、マンスリーサポーターという仕組みだ。

目標は具体的だった。「200人が、月1500円ずつ支えてくれたら、一人のスタッフを雇える、という考えでした」。イベント費や単発事業ではなく、人が安心して活動続けられるための資金をつくる。その選択は、資金調達の手法というより、「どんな組織でありたいか」という意思表示だった。マンスリーサポーターは、助けを求める相手ではない。同じ未来を目指す仲間として、関わってもらうための方法だった。

初期の手応えと、その後の停滞

マンスリーサポーター制度は、立ち上げから比較的早い段階で広がりを見せた。制度を開始したのは2023年3月。統一地方選挙をきっかけに活動を知り、「選挙が終わった後も、この活動が続けてほしい」と感じた人たちが登録していった。約3カ月で、マンスリーサポーターは180人に達した。

その広がりには、自然発生的なものではない。SNSでの発信に加え、知人への個別連絡や、イベントやランチ会での声かけなど、地道な積み重ねがあった。普段の活動と並行して、決済システムの選定やウェブサイトの導線設計にも取り組む。「記憶がないくらい、カオスでした」。この言葉が象徴するように、立ち上げ期は試行錯誤の連続だった。



ファンドレイジング担当 鈴木なりささん

それでも、180人という数字は、「一人のスタッフを雇う」という当初の目標を現実のものに近づけていた。団体として次の一歩を踏み出せるだけの手応えは、確かにあった。

しかし、その流れは次第に緩やかになる。「180人を超えたあたりで、ぱたっと止まった感覚がありました」。背景には、統一地方選挙という大きな節目があった。高揚感が落ち着く一方で、団体として「次に何を打ち出すのか」「どんなフェーズに入ったのか」を、まだ言語化できていなかった。

停期の内側——「このままでは、続かない」という違和感

年末の活動報告を経てマンスリーサポ

■ FIFTYS PROJECTがマンスリーサポーターに込めた思い（著者作成）

マンスリーサポーターへの参加
（毎月の継続的な応援）

スタッフが安心して継続的に活動できる
（活動を支える安定資金）

組織が安定し長期的な活動が可能に

社会課題の解決に確かな成果が生まれる

ーターが200人を超えたころ「FIFTYS PROJECT」は一見、安定した基盤を手に入れたように見えた。一人のスタッフを雇うという当初の目標は達成され、活動は継続できている。けれど、代表の能條桃子さんの中には、拭いきれない違和感があった。

「このまま同じことを続けていても、前に進める感じがしなかったんです」。停滞していたのは、寄付の数字だけではな

い。ゼミや勉強会、議会報告会は続き、関心も確かに存在していた。それでも、

彼らが組織としての成長や次の体制づくりにつながるのか、輪郭を描けず

にいた。

能條さんは当時を、「ファンドレイ

ジングだけが止まっていたわけではなくて、活動全体が少し踊り場にいた、とい

■ 停滞の正体（著者作成）



めの視点がほしかった。団体とファンド

レイジングを、「設計し直す必要がある」

必要を感じていた。

このタイミングで、ファンドレイジ

ング担当として鈴木なりさんがFIFTYS

PROJECTに加わる。鈴木さんは、もと

もとマンスリーサポーターとして外から

活動を支えていた一人だ。「中の人たち

が、すごく面白いと思ったんです。それ

ぞれが強い思いを持っていて、ちゃんと

続けようと本気で考えている」。その姿

勢に惹かれ、中に入って関わることを選

んだ。

YUIみらいプロジェクトの支援が始

まり、ファンドレイジングを体系的に学

ぶ中で起きた変化は、劇的な成果ではな

く「視点の転換」だった。ステークホル

ダーや数字、構造。それまで感覚で捉え

ていたものを、言葉と枠組みで捉え直す。

『「頑張る」から、『考える』に、少しずつ

軸足が移っていった感じです」。正解を

教えられるのではなく、問いを投げかけ

られる。そのプロセスを通じて、FIFTYS

PROJECTはファンドレイジングを外部

任せにするのではなく、自分たちの意思

決定として引き受けるようになっていっ

た。この視点の変化が、次の具体的な行

動につながる転換点となった。

変化——ファンドレイジングが

「属人」から「チーム」になった瞬間

停滞期を経て、FIFTYS PROJECTのフ

■ マンスリーサポーター募集のチラシ



アンドレイジングは、大きく舵を切るこ

とになる。その変化は、新しい施策を打

つことではなかった。まず取り組んだの

は、「今の状態を正確に把握すること」だ

った。

「誰が、どんな関係で関わってくれてい

るのか。どこから、どれくらいの支援を

いただいているのか。それが整理でき

ていなかったんです」

ファンドレイジング担当として加わっ

た鈴木さんは、ステークホルダーや寄付

の構造を可視化していった。ステークホ

ルダーピラミッドやドナーピラミッドを

描き、感覚で捉えていた状況を、数字と

言葉に落とし込む。この作業は、成果を

出すためというより、「組織の中で同じ

前提に立つため」のもだった。

「数字を見ることが自体が目的ではなく

て、どう考えるかをそろえるための作業



最終発表会団体報告の様子

だったと思います」。この変化は、団体

の外に向けた表現にも及んだ。提案した

のは、メンバー全員の写真を撮り、寄付

ページに掲載すること。顔と名前、役割

を明確にする。それだけで、寄付を検討

する側の不安は大きく減る。

「お願いではなく、『一緒にやりません

か』と伝えたかったです」。誰がこの活

動を担い、どんな未来を目指しているの

か。その前提が共有されることで、団体

の中でも「なぜマンスリーサポーターが

必要なのか」、「今、何人を目指してい

るのか」を、以前より明確に語れるよう

になった。

そして次の一手として選んだのが、

300人キャンペーンだった。人数を増や

すこと自体が目的ではない。300人いれ

ば、もう一人、ファンドレイジングを担う

人を迎えられる。代表一人に集中していた

判断や負荷を分散し、組織として次のフェ

ーズに進むための設計だった。こうしてフ

アンドレイジングは、特定の誰かの「頑張

り」から、チームで考え、選び、進める営

みへと変わっていった。

飛躍——「人数を増やす」ではなく、

「次の一手をつくる」ために

300人キャンペーンは、FIFTYS

PROJECTにとって初めて、「目的を言語

化した拡大フェーズ」だった。「300

人にしたい、ではなくて、300人いれ

ば、次の体制に進める、という話をしよ

う感覚です」と振り返る。

この時期に直面していたのは、単純な

資金不足ではない。問題は、「次の一手

を描けないこと」だった。代表一人が考

え、動き、決める体制では、これ以上の

広がりには難しい。一人の頑張りで回して

きたフェーズが、限界に近づいている。

その感覚が、少しずつ大きくなっていっ

た。

「もっと広げたい」「二人目、三人目のス

タッフを迎えたい」。そう思った時に突

き当たったのが、「多くの人が、継続的

に関われる組織になるには、どうしたら

いいのかわからない」という問いだった。この違和

感と問いこそが、転換点への入り口だっ

た。

転換点——「ファンドレイジングの設計」と「視点の変化」

「このままでは続かない」。停滞期に芽

生えた違和感は、やがて具体的な行動に

つながっていく。その一つが、助成プロ

グラム「YUIみらいプロジェクト」への

応募だった。能條さんが当時を振り返

って語るのは、資金やノウハウを補いた

い、という理由ではない。「何かを解決

してもらおうというより、一緒に考えてく

れる人が必要だと思っていました」

応募書類に書いたのは、マンスリーサ

ポーターを増やしたいという目標だけで

はなかった。代表一人で考え、動き続け

てきた体制を見直し、次の段階に進むた

うと決めました」。鈴木さんが語るよう

に、ここには「数字はゴールではなく、

手段である」という考え方があった。

キャンペーン期間は約2カ月。やるこ

と自体は、これまでと大きく変わらな

い。ただし、伝え方は明確に変えた。

「なぜ今なのか」「何が変わるのか」。その

2点を、必ずセットで伝えることを意識

した。

寄付ページでは、「300人でできる

こと」を具体的に示した。誰が、どんな

役割を担い、それによって活動がどう広

がるのか。支援者に委ねたのは、「助け

るかどうかわからない」という問い。この問いの

参加するかどうかわからない」という問い。この問いの

参加するかどうかわからない」という問い。この問いの

結果として、マンスリーサポーターは

300人を達成し、その先の目標350

人も超えた。けれど印象的なのは、達成

の瞬間よりも、「次は何をしようか」と、

スタッフや支援者と自然に話せるように

なったことだという。300人キャン

ペーンは、「考え、準備し、伝えれば応え

てくれる人がいる」という実感を、組織

の中に残した。

支えてもらっているのは、

活動だけではなかった

300人キャンペーンを経て、FIFTYS

PROJECTのマンスリーサポーターは、単

なる資金提供者ではなく、活動とともに

支える存在として位置づけられるように

なった。寄付額の分布を見ると、最も多

■ マンスリーサポーター300人を目指す理由

FIFTYS PROJECTって??

政治分野のジェンダー不平等、私たちの世代で解消を

と掲げ、現在代表の能條桃子のほか、フルタイムスタッフ1名、副業・アルバイトスタッフ4名、その他ボランティアという小さなチームで2022年夏から活動しています。



FIFTYS PROJECTって??

2023年の統一地方選挙では、ジェンダー平等実現を目指す20代・30代の女性・ノンバイナリー29人がFIFTYS PROJECTに参加して立候補、24人が当選して議員になりました。

私たちの手で、政治の場に私たちの代表を送り込むことができる

という確かな手応えを感じました。

なぜマンスリーサポーターが必要なの??

次の2027年4月の統一地方選挙、私たちは**100名**の候補者を支援することを目指しています。

候補者を発掘し支援する体制を拡充するため、**フルタイムスタッフを1人増やし**たいと考えています。

これはあと…

¥3000円 × 100人

で可能になります。

どうやってサポートするの??

FIFTYS PROJECTのホームページから、こちらのバナーをクリックしてください

FIFTYS 寄付

で検索！

毎月1000円からサポートできます！



いのは月10000円。無理のない金額で長く関わる人たちが層として支えている。「団体に専従の人がいる、ということ自体が希望です」。寄付者から寄せられたこの言葉は、マンスリーサポーター制度を人件費と結びつけて伝えてきたFIFTYS PROJECTにとって、一つの確信になった。活動の成果はイベントや政策提言のように見えやすい。一方で、それを支える人の存在は見えにくい。だからこそ、「人が活動を続けられる状態そのもの」を支援の対象として、正面から伝えることを選んだ。

この選択は、寄付者との関係性にも表れている。寄付者は評価する外部の存在ではなく、団体の現在地や迷いを共有する仲間だ。報告や感謝も、一方通行ではなくなった。

マンスリーサポーターの存在は、資金面だけでなく、組織に心理的な安定をもたらしていた。来月を心配し続ける状態から、「次に何を考えるか」を話し合える状態へ。挑戦を前向きなものに変える余白を生んだのは、継続的に関わる支援者との関係だった。

この現在地を踏まえ、インタビュー全体から見えてきたファンドレイジングの要素を整理していく。

ファンドレイジングを支えた5つの要素

ここまで見てきたように、FIFTYS

■ マンスリーサポーターのチラシに書いたメッセージ

次の世代に、もっとフェアで平等な
生きやすい社会を残すための
仲間になってください。
マンスリーサポーターへのご登録。
どうぞよろしくお願いいたします。
FIFTYS PROJECTメンバー同

② 停滞期を「失敗」と捉えなかったこと

200人で足が止まった時期を、うまくいかなかったと総括するのではなく、次のフェーズを考えるための時間として受け止めた。その整理があったからこそ、無理に数字を追わず、設計を見直す余地が生まれた。ファンドレイジングにおいて、停滞は珍しいことではない。それをどう捉えるかだ。

③ 属人的な頑張りを「チームの機能」に転換したこと

ステークホルダーや寄付の構造を可視化し、数字を共有可能な言葉に落とし込むことで、「誰かが頑張らないと回らない状態」から、「話し合い、判断できる状態」へと移行していった。これは、ファンドレイジングを個人のスキルから、チームの機能へと変えるプロセスでもあった。

④ 「誰がやっているのか」を丁寧に伝えたこと

顔と名前、役割を示すことは小さな変更に見えるが、寄付者との距離を縮め、関係性を築く上で大きな意味を持っていた。活動の正しさだけでなく、人の存在を感じられることが、継続的な支援につながっていた。

⑤ 成果を「人数」ではなく「次の一歩」で語ったこと

理し、次の一手を描く。そのための時間を確保できたことが、結果として組織の選択肢を広げた。

YUIみらいプロジェクトの支援は、団体を「支援される側」にとどめなかった。支援をどう使うかを主体的に選び、引き受けた。そして、一時的な活動で終わらせたくない。その姿勢と想いが、FIFTYS PROJECTの変化を支えていた。

終わりに―「ファンドレイジング」を自分たちの言葉で考える

FIFTYS PROJECTの歩みは、特別な成功物語ではない。立ち上げ期の混乱、初期の手応え、そして停滞と迷い。その一つひとつに、「どうすれば続けられるか」という問いが通底している。

マンスリーサポーターを選んだ理由も、人件費を目的に掲げたことも、300人キャンペーンを設計したこと、いづれも活動を一過性で終わらせないための判断だった。ファンドレイジングは、単に資金を集める行為ではない。どんな組織でありたいのか、誰と、どんな未来をつくりたいのかを、言葉にし続ける営みでもある。

きつと支援者は、その言葉と姿勢に共感し、寄付という形で参加しているのだろう。

（聞き手／執筆…ソラヴィス非営利専門
コンサルタント 相澤順也）

300人という数字はゴールではなく、次の体制をつくるための通過点だった。未来のイメージと結びついた数字だからこそ、支援者は参加を選びやすかった。

これら5つに共通しているのは、ファンドレイジングを技術やお願いではなく、「組織の意思決定」として捉えている点だ。

YUIみらいプロジェクトの支援は、何を変えたのか

ここまでのプロセスを振り返ると、YUIみらいプロジェクトの支援が果たした役割は、単に資金を提供したことにとどまらない。むしろ大きかったのは、FIFTYS PROJECTが「考え続けられる状態」を取り戻したことだった。

ファンドレイジング講座や伴走支援の中で繰り返し投げかけられたのは、正解ではなく問いだった。「なぜそれをやりたいのか」「それは今の団体の状態に合っているのか」。その問いに向き合うことで、ファンドレイジングは外部に委ねるものではなく、自分たちの意思決定として引き受けるものへと変わっていった。

また、助成によって生まれた「時間」も重要だった。目の前の資金繰りに追われる状態では、立ち止まって考える余白は生まれにくい。設計を見直し、役割を整

■ ファンドレイジングによる組織の変化（著者作成）

ファンドレイジングへの取り組みは、金額以上に“組織の状態”を変えた

Before	After
- ファンドレイジングが代表に集中 - マンスリーサポーターの目的が内部でも曖昧 「集める」行為が精神的負担に - 成果が属人的／再現しにくい	- 役割分担と設計が明確に - マンスリーサポーターからの寄付＝人件費という言語化 - 支援者との関係がフラットに - 組織として継続可能な形に

Before/Afterを支えた“組織の姿勢”

- （助成財団など外部の）支援をどう使うかを主体的に選び、引き受ける姿勢
- ジェンダー平等のように時間をかけて向き合うべき課題だからこそ、「一時的な活動」で終わらせたくない