

特定非営利活動法人アイキヤン

2025（令和7）年度

事業計画書

2025年5月1日～2026年4月30日

ビジョン

誰もがもてる力を発揮し、
未来を切り拓くことができる社会

ミッション

- ① 多様な背景を持つ人々の声に耳を傾け、誰もが自らの可能性と社会が抱える課題に気づく機会をつくります
- ② その気づきを育て共有することで、課題解決に取り組む力を伸ばします
- ③ その力を持ち寄りつなぐことで、望む未来をともに目指します

行動指針

人々の「ために」ではなく、人々と「ともに」
Not “for” the people, but “with” the people

内容

1. 今年度の事業実施の前提となる外部環境	3
2. 今年度の重点戦略	7
事業運営編	7
組織運営編	9
3. 今年度の部署/事業別の基本戦略と活動計画.....	11
A. 事業部署	11
B. マーケティング部署	17
C. 管理部署	17

1. 今年度の事業実施の前提となる外部環境

● 外国からの移住者の定住化と課題の複雑化・多様化

近年、外国からの移住者の定住化が進み、地域の生活者としての側面を強めています。それに付随して親子・夫婦間のコミュニケーション・ギャップ、子育て不安・虐待、不就学・不登校・非行、ニューカマーの高齢化など、複雑・多様かつ深刻な課題が増えてきています。厚生労働省が推進する地域共生社会政策では、制度・分野ごとの縦割りを超えることが謳われていますが、外国籍住民への対応状況は、その理念からかけ離れている状況です。例えば、外国人の相談内容の多くは福祉分野を横断していますが、外国人相談窓口と福祉相談窓口の間での情報・ノウハウの共有、連絡協議会等の仕組み化は進んでいないのが現状です。昨年度は岐阜県美濃加茂市において、福祉課や保健センター、学校との連携が進み、外国にルーツを持つ世帯への家庭訪問や、ケース共有会を定期的に実施するなど、他地域においても先進的な取り組みが始まりました。

● 社会的分断の深化と「マジョリティの不安」の顕在化

近年の日本社会においては、マイノリティの権利保障が一定の進展を見せている一方で、それに対するマジョリティ層の不安や反発も表面化しつつあります。経済格差や将来への不安、地域社会の衰退といった構造的な課題が、人々の孤立感や疎外感を強めており、SNS等を通じてデマや偏見が拡散される中で、マイノリティに対する排除の言説が繰り返されています。

とりわけ、災害時や社会不安が高まる時期には、こうした排除の動きが暴力性や制度的差別と結びつく危険性も高まっています。「マジョリティの不安」もまた、社会的分断や排他主義を生み出す要因として注視する必要があります。すべての人が自らの力を発揮できる社会構造を築くためには、社会全体としての関係性の再構築が求められています。

● こども基本法の施行を受けた自治体単位の子どもの参加の促進

2023年4月から施行された「こども基本法」は、子どもの権利条約の4原則である「差別の禁止」「生命・生存・発達の権利」「子どもの最善の利益」「意見の尊重」を基本理念として掲げ、自治体がこども施策を検討する際に子どもの声を聴くことを義務付けています。また、2023年12月22日に閣議決定された「こども大綱」に基づき、2024年5月31日にはこども政策の具体的な取り組みを一元的に示した「こどもまんなか実行計画2024」が決定されました。こうした自治体単位での子どもの参加が促進されていく中で、より一層、子どもの権利についての理解、また子どもの声をどのように政策へ反映させるかの具体的手法が、自治体単位で求められることになります。

● フィリピンにおける経済環境の変化と人材体制の再構築の必要性

フィリピンは近年、中位所得国（Middle-Income Country）に分類されるようになり、経済成長が一定の水準に達していると国際的に見なされるようになっています。その一方で、都市部を中心に所得格差や若年層の失業、路上で暮らす子どもや若者の存在といった社会的課題は依然として深刻なままであり、支援の必要性はむしろ複雑化・長期化しています。

しかしながら、フィリピンが「開発途上国」から「新興国」へと見なされるようになったことで、国際援助機関や財団からの支援対象国としての優先順位が下がりつつあり、助成金・寄付金の獲得が年々難しくなっています。また、日本国内においても NGO を取り巻く就労環境は厳しさを増しており、特に海外駐在員として長期間フィリピンに赴任できる日本人職員の確保が難しくなっています。民間企業への就職や国内での安定したキャリアを志向する傾向が強まる中で、国際協力の現場に長期的に関与できる人材が限られており、駐在員の配置や継続的な派遣体制の構築が国際 NGO にとって大きな課題となっています。

さらに、現在フィリピン事業の運営においては、現地との連携や助成金管理、報告書作成、関係者対応などが特定の日本人職員に大きく依存しており、業務の集中や属人化が課題となっています。今後のフィリピン事業の持続可能性を高めるためには、現地組織との対等な関係性を維持しつつ、日本側でも複数名がフィリピン事業に関われる体制を整備し、分散的かつ協働的な運営体制への移行が求められています。

● 支援の現地化の潮流

近年、国際協力 NGO には大きな役割の転換が求められています。とりわけ、2016年の世界人道サミットで採択された「グランド・バーゲン（Grand Bargain）」において提起された9つの改革項目のうち、「支援の現地化（ローカリゼーション）」が国際人道支援の潮流として定着しつつあります。この現地化とは、支援を受ける国や地域の住民組織や現地アクターが、支援の計画・実施・意思決定に主体的に関わることを促進するものであり、国際 NGO が主導してきた従来の支援のあり方に見直しを迫る動きです。特に、コロナ禍によって国境を越えた人の移動が制限されたことを契機に、現地に根ざした組織や人材が支援活動を継続する重要性が再認識され、支援の現地化は一層加速しています。しかしながら、現地団体に直接届く資金や権限は未だ限られており、形だけの「協働」ではなく、対等なパートナーシップに基づく現地主導の支援体制の構築が課題となっています。国際 NGO には、現地の組織とともに学び合い、支援を移譲していく柔軟性と姿勢が求められています。

● グローバル政策提言の強化

近年、国際的な政策決定の場で市民社会の声が十分に反映されていないという不満

が高まっており、2025 年の国連開発資金会議では、南半球の NGO などが発言機会の欠如を強く批判しました。開発資金が軍事・経済優先に偏る現状の中、国際協力 NGO には、草の根の声を国際的な政策に翻訳し届ける役割が求められています。また、資源配分や意思決定の不平等に対し、制度変革を促す活動や、多様な当事者が直接声を上げられる仕組みづくりも重要な課題となっています。

- **資金調達の多様化とレジリエンス（強靭性）の強化**

各国政府の ODA 予算縮小や景気変動の影響を受け、NGO の資金調達環境も大きく変化しています。助成金だけに依存しない、持続可能な収益構造の構築が求められ、ソーシャルビジネスや企業との連携、クラウドファンディングなど多様な手法を組み合わせる取り組みが進められています。こうした変化の中で、組織の財務的なレジリエンス（強靭性）と柔軟性を高めることが、安定した事業運営のために不可欠となっています。

- **子どものセーフガーディング**

近年、国際的に「セーフガーディング（safeguarding）」の重要性が高まっており、子どもを含むすべての人々を暴力や搾取、虐待から守るために制度整備が支援団体に求められるようになっています。国際機関や主要ドナーは、セーフガーディングポリシーの策定や運用、職員研修を助成条件に含めるケースが増えており、日本の NPO・NGO においても、国際水準に対応した体制構築が求められています。

また、こども基本法の施行により、子ども自身の意見や権利を尊重した支援が国内でも求められるようになっており、特に外国にルーツを持つ子どもや複合的な困難を抱える子どもに対しては、信頼と安心を前提とした関係性の構築が不可欠です。今後の事業実施においては、明確なセーフガーディング方針を定め、全ての活動において子どもの安全と尊厳を守る視点を一貫して組み込んでいく必要があります。

- **人権デューディリジェンス、ビジネスと人権への関心の高まり**

2024 年 4 月 24 日、欧州議会は、『コーポレート・サステナビリティ・デューディリジェンス指令』を正式に採択しました。本指令は、適用対象の規模に応じて、3 年後から順次適用が開始されることになっているため、2024 年度に施行された場合には、最も早い企業の場合、2027 年中に適用開始となります。本指令は、従業員数や売上高などについて一定規模以上の企業に、人権及び環境への悪影響に対するデューディリジェンスの実施を義務づけるものです。企業のデューディリジェンス義務の対象となる人権と環境への悪影響は、企業及びその子会社の操業が発生させているものにとどまらず、企業の供給網などを含むバリューチェーン上で発生する悪影響を含みます。

日本政府も 2022 年に人権デューディリジェンスのガイドラインを発表して以降、政府内で少しずつ議論が進められ、公共調達における人権配慮も検討されています。こうした人権デューディリジェンスへの関心の高まりは今後も継続すると予想されるため、NPO/NGO においても物品や資材の調達や取引先の選定において、人権デューディリジェンスの観点を考慮に入れる必要性が出てきています。

- **AI の活用による業務効率化と可能性の拡大**

社会全体でデジタル化が進む中、AI 技術の発展は NPO の業務にも大きな変化をもたらしています。生成 AI や自動翻訳、データ分析などの技術は、文章作成や多言語対応、学習支援、問い合わせ対応といった業務を効率化し、限られた人材や時間で高い成果を生み出すことを支えています。AI は単なる業務の代替手段ではなく、NPO の活動の質やスピードを高め、支援の幅を広げる拡張的なツールとして活用できる段階に入っています。

- **リスクと倫理への対応**

AI やデジタル技術の利活用が進む一方で、それに伴うリスクや倫理的な課題にも十分な注意が必要です。たとえば、AI の活用によって蓄積されるデータの管理が不十分な場合、個人情報の漏えいや不正利用といったプライバシー侵害のリスクが高まります。また、AI は学習に用いられたデータに強く依存しているため、無意識のうちに差別的な判断や偏った出力を行ってしまう可能性も否定できません。さらに、支援現場においては人との対話や信頼関係の構築が不可欠であり、AI への過度な依存が人間関係の希薄化を招く危険性もあります。こうしたリスクを踏まえ、NPO には、技術を導入する目的と、人間の尊厳や支援の本質を常に照らし合わせながら活用を進める姿勢が求められています。そのためには、情報リテラシーの向上とともに、AI 活用に関する内部ガイドラインや倫理基準の整備が不可欠です。

- **働き方・職場環境に関する社会的変化**

新型コロナウイルス以降、社会全体でテレワークやオンラインコミュニケーションが浸透し、非営利組織を含めた職場環境のあり方が大きく変化しています。全国的に対面での会議や日常的な対話の機会が減少する中で、職員同士の関係性や情報共有の質の維持が課題となっており、NPO の現場においても「物理的に集まらないことを前提とした組織運営」が求められています。

その一方で、働く人々の意識は大きく変わりつつあります。特に、組織のミッションに共感して働く非営利セクターの職員にとっては、自らの関心ややりがい、学びや成長といった個人の充実が、団体の成果にも直結するという感覚が強まっています。こうした時代背景の中で、一人ひとりの職員が自身の興味や強みを活かし、挑戦や学

びを通じて成長していくことが、結果として団体全体の成長や社会的価値の創出につながるような環境づくりがより一層重要となっています。

このように、業務のデジタル化や柔軟な働き方が進む中で、NPOにおいても、物理的な場に依存しない「関係性のデザイン」や、個人のキャリア形成と組織目標の接続を意識した職場づくりが、今後の持続可能な運営の基盤として求められています。

2. 今年度の重点戦略

事業運営編

① 事業のモデル化と自治体からの事業委託を見据えた他地域への展開

2023年度より本格実施している岐阜県美濃加茂市における事業では、外国人コミュニティの組織化、教育・福祉・保健との連携による包括的な支援体制の構築、そして「子どもの声を聞く」居場所づくりとその声を事業や政策に反映する仕組みづくりの準備に取り組んできました。2025年度は、この実践モデルを、美濃加茂市と同様に日系フィリピン人の割合が高い東海地域（愛知・岐阜・静岡など）へと展開していきます。特に、同様の課題を抱える自治体との連携を進め、地域ごとの実情に応じた形で、住民参加型の仕組みを構築していきます。これにより、特定の自治体に留まらず、広域的に外国ルーツの子ども・家庭を包摂する体制づくりと、自治体の制度的な整備への波及を目指します。

② 市民社会の拡大に向けた担い手の育成と実践の基盤づくり

NPOの本質的な意義は、個別の支援や事業活動にとどまらず、人びとが社会的課題に関心を持ち、同じ問題意識を持つ仲間と関係を構築し、主体的に参加していく「公共的な社会的領域＝市民社会」を広げていくことにあると考えます。とりわけ、制度だけでは対応しきれない子どもや外国籍住民の課題に対しては、共感と連帯を軸にした多様な市民の関与が不可欠です。加えて、貧困・排除・差別・環境・ジェンダーなど、複数の要因が複雑に絡み合う今日の社会においては、単一の団体や専門機関だけで課題を解決することが困難になっており、日常的な地域の中から、新たな課題を捉え、応答できる多様な担い手の存在と、それらをつなぐ市民社会の土壌づくりがますます重要なっています。

2025年度は、市民社会の担い手を地域に育てる取り組みとして、外国ルーツの子どもが日本語を理由に就学前から困難を抱える現状に対し、地域でその課題に向き合う人材を発掘・育成する研修プログラムを実施します。この取り組みを通じて、制度の隙間に落ちた子どもや家庭の声に耳を傾け、行政や専門職だけでは補いきれない部分を、市民一人ひとりが補完し合う土壌を耕していきます。

さらに、こうした担い手の形成は単発の育成にとどまらず、継続的な実践・学び・ネットワーキングの場づくりを通じて、地域社会における「自発的・協働的な課題解決の

文化」を育むことを目指します。NPO が生み出す新しい市民社会の担い手として、多様な市民が共に学び、共に動き出す仕組みを整えていきます。

③ 共同体の結成を通した「支援の現地化」の推進とアドボカシー強化

今年度は、当団体と長年ともに活動してきた協同組合カリ工（元路上の若者で構成される団体）を中心とした「共同体」の形成をさらに進化・定着させるフェーズに入ります。すでにカリ工は、自治体、現地 NGO、企業などとネットワークを構成し、関係者会議を通じて共同体としての目標設定についての話し合いを開始しています。今年度は、この共同体が主体となって路上の子どもや若者の支援活動を現地で展開し、そこに国際助成金や寄付金等の資金を直接活用できる体制づくりを本格化させていきます。

また、路上の若者リーダーやカリ工のメンバーが、共同体の一員として声を上げ、彼ら自身の経験に基づいた提言を通じて、社会に課題を可視化し、政策に反映させていく仕組みの深化を目指します。私たちは、当事者が「支援される側」にとどまらず、支援のあり方や社会の仕組みそのものを問い合わせ直す主体として立ち上がることを支え、現地主体・当事者参加型の支援モデルを、実践と発信の両面から広げていきます。

④ 企業との共創型プロジェクトの立ち上げ

助成金や寄付への依存度が高い NGO の資金構造は、不確実性が増す社会情勢や財源の流動化の中で、大きな脆弱性を抱えています。こうした外部環境の変化をふまえ、2025 年度は資金調達の多様化と財務的レジリエンスの強化に向けた取り組みとして、企業との共創型プロジェクトの立ち上げを推進していきます。

具体的には、一般社団法人 ALIVE が展開する共創プログラムに参加し、路上で生活している子どもや若者の課題に企業とともに向き合う、新しい協働のかたちを模索します。この取り組みは、単に資金提供を求めるスポンサーシップ型の関係ではなく、企業の技術・人材・ブランド力と、NGO の現場知・ネットワーク・信頼関係をかけあわせ、社会課題の構造的解決を目指す「共創モデル」として位置づけます。

⑤ トランスナショナルな課題への取り組みと二国間ネットワークの活用

日本とフィリピンの両国にまたがる「トランスナショナル」な課題への対応が、今後ますます重要となっています。岐阜県美濃加茂市には、フィリピンの特定地域（バギオ市、ダバオ市など）から来日した日系フィリピン人が多く居住しており、近年は一戸建てを購入し、地域に定住する傾向が強まっています。一方で、将来的にはフィリピンへの帰国を考えている世帯もあり、「日本での生活」と「フィリピンとのつながり」を同時に抱えたライフプランが日系フィリピン人コミュニティのなかに現れつつあります。

また、日本語がわからないまま来日した子どもたちが、日本の学校で言語・学習・関係性の壁に直面しながらも、将来的にはフィリピンの大学へ進学するなど、教育・進路

の選択も国境を越えたものとなっています。こうした子どもや家族が直面する課題は、日本・フィリピンのどちらか一方の支援だけでは対応しきれない「トランサンショナルな構造的困難」であり、教育、福祉、移動、老後、法的地位、家族関係など多領域にまたがる複雑な課題です。

2025年度は、日本とフィリピンの両国にネットワークを持ち、両国の制度・文化・地域状況を理解するNGOとしてのアイキヤンの強みを活かし、このようなトランサンショナルな課題への対応に取り組みます。特に、日本国内での現場支援と、フィリピン現地との情報・人的連携の強化を通じて、ライフコースにまたがる支援や、国境を越えて生きる子ども・家族の意思決定を支える仕組みづくりに着手します。さらに、トランサンショナルな移動を背景に持つ人びとの声を集め、両国間の制度的課題として可視化・提言する役割も担っていきます。

⑥ グローバルに活躍できる人材育成と現地における人材基盤の再構築

2023年度より日本での事業が本格化したことを受け、日本事務局においても、地域課題の解決に向けた専門性を有する人材の確保が急務となっています。一方で、「支援の現地化」の方針に基づき、昨年度よりフィリピン側では管理職を配置し、現地スタッフ主導による事業運営への移行を試みましたが、過去の経験を踏まえると、現時点では現地のみでの安定的な運営体制の構築は困難であると判断しています。

また、フィリピン現地では長年にわたり活動してきた主要スタッフの高齢化が進んでおり、今後の世代交代を見据えた若手人材の発掘・育成が喫緊の課題となっています。地域に根ざしながらも新しい視点や技術を取り入れられる若い世代を育て、将来的に現地組織の中核を担えるような人材基盤を再構築していく必要があります。

そのため、2025年度は、日本とフィリピンの両国を行き来しながら、双方の社会課題に貢献できる人材の発掘と育成に本格的に取り組みます。日本側では専門性やマネジメント能力を備えた職員の育成を進め、フィリピン側では若手スタッフの採用と能力強化に向けたトレーニング体制の整備を進めます。

今後さらに多くの地域で課題解決に取り組んでいくための人的基盤と継承体制を整えるうえで、2025年度は転換点となる重要な一年として位置づけ、人的リソースの再構築と持続的な人材育成の両面に取り組みます。

組織運営編

① ビジョン・ミッションと一貫性のある資金調達戦略の構築と実行

アイキヤンは、「一人ひとりが持てる力が發揮されない社会構造」そのものを課題として捉えています。それは、フィリピンの子どもや若者に限らず、日本社会に生きる人々にとっても共通する構造的問題です。「自分が行動しても社会は変わらない」という諦めや無力感を乗り越え、誰もが「できること（I CAN）」に気づき、それを育み、

持ち寄ることで、社会を変えていく——このようなビジョンとミッションのもと、アイキヤンは活動を展開してきました。

こうした価値観を真に体現していくためには、資金調達のあり方もまた、団体のビジョン・ミッションと一貫したものである必要があります。単なる資金確保の手段としてではなく、「共感」「参加」「連帯」を広げるための手段としてファンドレイジングのあり方を見直す時期に来ています。

今年度は、日本ファンドレイジング協会の認定ファンドレイザーによる講義および伴走支援を受けながら、ビジョン・ミッションと整合性のあるファンドレイジング戦略の策定と実行に取り組みます。アイキヤンの掲げる社会像に共感し、「自分も何かしたい」「関わりたい」と思う人々が、無理なく、自分らしいかたちで関われる仕組みづくりを目指し、単なる寄付のお願いではなく、「ともにつくる仲間」を増やしていくことを重視します。また、助成金や受託事業など多様な資金源とのバランスをとりながらも、団体としての独立性と柔軟性を保てる資金構造への転換を図り、財務的なレジリエンスと理念的な一貫性を両立したファンドレイジングモデルを構築していきます。

② ガバナンス強化のための体制整備

上述の前提となる外部環境を踏まえ、アイキヤンとしても、すべての子どもや関係者の安全・尊厳を守るセーフガーディングポリシーや、取引・連携における人権尊重の基準を整備する必要があります。しかしながら、こうした規程整備については前年度の重点目標にも掲げていたものの、実行体制が不明確であったこと、また進捗を管理する責任者の設置がなされていなかったことから、実施には至りませんでした。

今年度はその反省を踏まえ、「誰が・いつ・何を・どのように」実施するかを明確にし、管理責任者を設け、段階的な実行計画を策定します。単なる書面上のポリシーに留まらず、現場に根ざした運用がなされるよう、内部研修や現場チェックの仕組みも含めて、制度と実践の両輪でポリシーの実効性を高めていく取り組みを開始します。

③ AI 活用と倫理的運用の両立による組織力の向上

生成AIや自動翻訳、データ分析などの技術革新は、NPOにとって業務の効率化や支援の質の向上をもたらす大きな可能性を秘めています。限られた人的資源や時間の中でも、高い成果を生み出すための「拡張的ツール」として、AIの活用は今後さらに重要性を増すと考えられます。今年度は、文章作成、広報、学習支援、多言語対応といった業務領域でAIを戦略的に活用していくため、生成AIの活用に関する研修への参加を進めます。あわせて、定期的に使用するプロンプト（指示構文）の定型文を整備することで、業務のさらなる効率化と再現性の向上を図ります。

一方で、AIの導入にはリスクや倫理的課題も伴います。個人情報の取り扱い、アルゴリズムの偏り、支援現場での人間関係の希薄化など、技術の利便性が支援の本質を損

なうことがないよう、明確な目的意識と倫理的判断が求められます。そのため、今年度はAI活用に関する内部ガイドラインの整備とともに、情報リテラシー向上を目的とした研修に職員が参加し、技術と人間性の両立を図る運用体制を構築していきます。

④ 関係性と成長を支える職場づくりへの転換

上述の外部環境の変化を受け、今年度は、特定非営利活動法人中部プロボノセンターの伴走支援を受けながら、職員一人ひとりの目標や価値観を丁寧に可視化・共有し、組織としての目標と接続していくための「目標管理シート」の導入を本格的に進めます。個人の「will（やりたい）」「can（できる）」「must（求められている）」が重なり合う領域を見出し、各職員が自分の強みや関心を活かして挑戦できるよう、継続的な対話とすり合わせの機会を設けます。併せて、専門性の向上や学び直しの機会として、外部・内部研修への参加支援も充実させ、「個人の成長が組織の力となる」循環を意識した職場づくりを段階的に進めていきます。

また、職員同士が対面で会う機会も定期的に設けて、顔の見える関係を維持・強化することにも取り組みます。業務上のやりとりだけでなく、お互いの価値観や思いを共有できる対話の時間を意識的に持つことで、信頼関係とチーム力を高め、孤立感やすれ違いを防ぐことをめざします。オンラインとオフラインを適切に組み合わせたハイブリッドな関係性づくりを通じて、離れていても「つながっている」と実感できる職場環境を構築していきます。

3. 今年度の部署/事業別の基本戦略と活動計画

A. 事業部署

A-1. 「できること」に気づく事業

基本戦略 1 :

日系フィリピン人を取り巻く複雑なトランクションナル課題に対応する事業の案件化を見据えて、実態調査の実施と、日比両国にまたがる関係者とのネットワークを構築する。

基本戦略 2 :

自分自身の「できること」に気づき、他者とつながる入口として、講演活動やイベントを通じた発信と対話の機会を増やしていく。社会課題への共感を広げると同時に、地域における新たな担い手の発掘や参加のきっかけを生み出し、主体的な関わりを促進する場として位置づける。

活動計画 :

【フィリピン】

1. フィリピンと日本をまたぐトランクションナルな課題に関する調査

① 日系フィリピン人を取り巻く課題調査

日系フィリピン人を取り巻く「トランクションナルな構造的困難」への対応に向け、

当事者や関係機関を対象とした聞き取りや現場調査を実施する。調査を通じて両国間の制度の狭間にある課題を可視化し、ライフコースをまたぐ支援や意思決定を支えるための事業案件化につなげる。

② 国内人材不足に関する調査

深刻な人材不足に直面している日本社会とは裏腹に、平均年齢が若く優秀な人材にあふれつつも、労働力人口を国内労働市場で吸収しきれないフィリピンにおいて、可能性を秘めた人材が日本で活躍していくための対応策について調査を進める。

【日本】

1. 國際理解教育

① 出張授業・講演会の実施

日本の小学校から大学までの授業、企業や他団体主催のイベント等において、出張授業や講演、ブース出展による活動説明等を行い、地球規模の問題を伝えるとともに、NGO活動への理解を促進し、一人ひとりが社会をより良くするために「できること」の気づきを促す。

② 活動報告会・事業説明会の実施

事務所またはオンラインを活用して、職員の活動報告会や事業説明会を実施するとともに、事務所への訪問受け入れを行う。また、パートナーの方々と交流する機会を定期的に設定し、各職員を身近に感じてもらうことで、社会課題の解決に取り組むことへの意欲を喚起する。

③ 啓発イベントの実施

「世界子どもの日（毎年11月20日）」や「路上の子どものための国際デー（毎年4月12日）」に、フィリピンの路上で生活する子どもたちが置かれている状況や、子どもの権利について啓発するイベントを実施する。

2. スタディツアーハイライト

① 海外研修

マニラ首都圏及びその近郊のアイキャンの事業地の住民や子どもたちとの交流を行うスタディツアーや、及び、日本の教育機関から受託する海外研修を実施するとともに、団体作成のガイドラインに準じて「事業地訪問」を受け入れる。また、適宜オーダーメイド型の海外研修も実施していく。

② 国内研修

フィリピンから日本へのスタディツアーや受け入れを実施し、異なる文化背景を持つ若者同士が交流し学び合う機会をつくる。地域や学校の訪問を通じて国際理解を深めるとともに、参加者が自分にできることに気づき、共に生きる視点を育むことを目的とする。受け入れ側にとっても、自分たちの社会を見つめ直す契機となるよう企画する。

3. フェアトレード商品販売

① イベント等での出店

今年度は新規にフェアトレード商品の在庫を抱えることはせずに、日本とフィリピンにおけるイベント、バザー、学園祭等において、既存のフェアトレード商品を販売する。その際には、市民に対するフェアトレードの認知度を向上させるとともに、普段の生活で何を購入するかの一つひとつの選択によって、社会に変化を与えられるという点を積極的に伝えていく。貢献形式での注文は適宜対応する。

A-2. 「できること」を増やす事業

基本戦略 1 :

児童養護施設「子どもの家」で生活する子どもたちの年齢が18歳に近づく中で、今後の進路や生活基盤を見据えた出口戦略を策定し、子どもたちの自立を段階的に支えるための計画の策定と体制を整備する。

基本戦略 2 :

子どもたちが路上生活に押し出されてしまう社会構造を是正するために、政府に対するアドボカシー活動を強化していく。

基本戦略 3 :

課題解決への取り組み方において、当事者だけでなく、同じように問題を解決したいと思っている仲間を巻き込み、ともに課題解決に取り組むことを徹底する。

活動計画 :

【フィリピン】

1. 「子どもの家」の子どもたちの自立に向けた出口戦略の策定

- ① マニラ首都圏の近郊地域において、身寄りのない元路上の子どもに安心かつ安全な「家庭」を提供している児童養護施設「子どもの家」の運営能力の強化を行う。専門職のソーシャルワーカー（社会福祉士）やハウスペアレント（寮母・寮父）との相談会議を定期的に実施する。また、四半期ごとに関係者間で「ケア会議」を開催し、各子どもの自立に向けた個別介入について話し合う場を持つ。
- ② 18歳を迎える子どもに対して、アイキャンとして自立に向けてどの範囲まで支援を行うのか、その内容と方針を明確にする。併せて、その方針を実行に移すための戦略を策定し、必要な人的・財的リソースの確保に取り組む。

2. 協同組合カリ工の能力強化

① 協同組合カリ工のビジネス強化と新たな担い手の育成 :

協同組合カリ工の自立的な経済基盤を確立するため、マーケティング戦略の策定支援、販促物の整備、移動販売の試行的実施を行う。また、新規メンバーへの研修と受け入れを通じて、元路上の若者の雇用機会を広げ、担い手の育成につなげる。

3. 栄養改善事業

① 食行動改善活動 :

過去 3 年間の食事の選択に関する行動変容をテーマとした事業の成果と学びをもとに、給食活動を通じた食行動改善の実践をバセコ地区全体へと拡大する。地域住民と連携しながら、楽しみながら行動変容を促進するモデルを構築し、同地区全体での定着を図るとともに、行政機関との連携を通じて、他地域への展開を視野に入れた波及モデルとして位置づける。

4. フェアトレード生産者団体（SPNP）のモニタリング

① 助言対応

パヤタスごみ処分場周辺地域において、アイキヤンによる裁縫の技術訓練を受けた女性たちを中心としてフェアトレード商品の制作を始め、2005 年に独立した SPNP に対して、必要に応じて相談対応を行う。

【日本】

1. 子ども・若者のエンパワメント事業

① 若者の居場所「チルカフェ」の運営

岐阜県可児市において、主にフィリピンにルーツを持つ中高生を対象に、夜間の居場所「チルカフェ」を週 1 回運営する。飲食やボードゲームなどを通じたリラックスできる空間を提供しつつ、食料や生活必需品の提供を行い、自然な対話や関係構築を促進する。

② 若者主体のプロジェクト

若者の興味関心を起点とした音楽イベント等のプロジェクトを実施し、企画・広報・運営に若者自身が関わる機会を設けることで、主体性やキャリア意識の醸成を図る。

③ 日本語学習拠点の整備と運営

岐阜県美濃加茂市で学習拠点を運営し、子ども・大人向けに日本語学習支援を実施する。また、課題提起型日本語教育のガイドラインの作成を行うとともに、外国ルーツの子どもと地域住民が地域を歩いて気づきを得る体験型活動を実施し、その記録を日本語教材として活用する。

④ 日本語学習を起点としたキャンペーン実施

日本語学習を通じて見出された「やりたいこと」をもとに、当事者主体の地域提案や署名活動等の社会的アクションを展開する。

【フィリピン・日本共通】

1. インターンの育成

① インターンの育成

日本及びフィリピンにおいて積極的にインターンを受け入れ、両国の社会課題を認識し、課題の原因を分析し、自らの「できること」を実践して、将来的に多様なセクターにおいて活躍できる人材の育成を行う。

A-3. 「できること」を持ち寄る事業

基本戦略 1 :

「共創」をキーワードに、現場・当事者の課題を解決するために最も適切なアクターを巻き込み、課題解決のための共創関係を構築する役割を果たしていく。

活動計画 :

【フィリピン】

1. 路上の子どもの課題に取り組む共同体結成

① 共同体による事業の実施 :

協同組合カリ工を中心に、自治体・NGO・企業など多様な主体と連携した「共同体」を形成し、路上の子どもや若者への支援事業を地域全体で実施する体制を整備する。関係者会議を通じて共通目標を設定し、現地主導の実践活動を展開する。

② 共同体を通した政策提言 :

若者リーダーや協同組合カリ工のメンバーが、共同体の構成員として自らの経験に基づく声を発信し、路上の子どもたちの課題を可視化する。支援のあり方や制度の見直しを社会に問い合わせ直す政策提言の仕組みを共同体内に組み込み、当事者が主体となる現地発の提言活動を深化させる。

【日本】

1. MY ICAN プロジェクト

① 活躍の場の提供

何か自分のできること（MY ICAN）を行動に移したいと思っている市民に対して、街頭募金、物品収集、フェアトレード商品の販売、ボランティアなどの活躍する場を提供する。

2. 共創の場づくり

① 居場所の開設

岐阜県池田町における週 2 回の居場所開設を通じて、多様な地域住民が集う場を提供する。

② ニーズ調査

日本語教室・支援団体・企業等へのニーズ調査とネットワークづくりを行う。

③ 日本語力フェの開催

開催週 1 回の日本語力フェの開催や、多文化交流会（技能実習生との対話機会）を通じて、緩やかなつながりと相互理解を促進する。

3. 地域共生社会の推進

① 相談支援

主に美濃加茂市在住フィリピン人を対象に生活相談窓口を開設し、生活相談に対応する

とともに、必要に応じて関係機関への同行支援を行う。

② 地域コーディネーターの育成

多文化共生の要素を加味した重層的支援体制整備事業の推進を、行政職員・福祉専門職に対する研修や、地域コーディネーターの育成を通して実施していく。

③ 地域づくり

国籍や属性に関係なく、誰もが交流できる多様な接点を、地域のパートナーと協働して創出していく。

④ 参加支援

地域の課題に対して何か取り組みたいと思っている外国籍住民を組織化し、ともに共同プロジェクトを立ち上げる。

⑤ 技能実習生の生活サポート

技能実習生に対する日本語や日本での生活全般に関する指導、暮らしや業務のサポート業務を実施する。

4. 企業との共創型プロジェクトの立ち上げ

① 一般社団法人 ALIVE 主催の共創プロジェクトへの参加

一般社団法人 ALIVE の共創プログラムに参画し、企業と連携したプロジェクトを通じて、路上の子ども・若者の課題に取り組む。資金提供にとどまらず、企業の資源と NGO の現場知を掛け合わせた共創型の社会課題解決モデルを構築する。

5. 外国ルーツの子どもの就学前の教育環境の整備

① 啓発シンポジウムの開催

「ダブルリミテッド（日本語も母国語も不十分）」「教育課題」「アイデンティティ形成」をテーマに、外国ルーツの子どもの現状と課題に関する啓発シンポジウムを 3 回開催する。住民の理解を深め、言語教育の担い手の発掘につなげる。

② 日本語・母語教育の担い手研修

日本語及び母語教育に関する教育手法を学ぶ全 12 回の研修を実施。座学と保育園での実地研修を組み合わせ、担い手を育成する。

③ 体験型学習プログラムの試行

農業・林業資源を活用し、生活体験を通じた言語習得を促す体験型学習を開発。担い手研修参加者と協働し、試行的に 2 回実施する。

④ 保護者向けワークショップの実施

日本の教育制度や母語教育の重要性を伝えるワークショップを、イベント形式で 2 回開催（例：「先輩ママのお話を聞こう会」など）。保護者との信頼関係構築とリーダー育成を図る。

⑤ 行政・教育関係者向け研修の実施

行政職員・保育園教員・小学校教員等を対象に、ダブルリミテッドの子どもへの教育対応に関する専門研修を 2 回実施する。

⑥ 他地域先行事例の視察

担い手や行政関係者とともに、言語教育の実践事例を学ぶ視察研修を実施する。

⑦ 連携会議の実施

研修・視察を踏まえた学びの振り返りと、地域におけるプレスクール事業の方向性を議論する連携会議を1回開催。翌年度の政策提案につなげる。

B. マーケティング部署

B-1. 広報・ブランディング

基本戦略 1 :

あらゆる広報手段間に導線を設計し、各広報手段にシナジーを生み出す。

活動計画 :

1. 各広報手段の目的（誰にどんな行動を促したいのか）、誰に伝えたいのか、発信する内容、更新・発信頻度を明確化する。
2. 各広報手段のつながりと目的を意識し、導線を設計する。
3. データに基づいて広報効果を測定し、迅速に PDCA を回して、広報効果の改善を継続的に行う。

B-2. ファンドレイジング

基本戦略 1 :

資金調達のあり方をビジョン・ミッションと一貫させ、共感と参加を促すファンドレイジング戦略を構築・実行する。

活動計画 :

1. 日本ファンドレイジング協会の認定ファンドレイザーによる講義および伴走支援を受け、ビジョン・ミッションと一貫性のあるファンドレイジング戦略を策定・実行する。

C. 管理部署

C-1. 組織体制の強化

基本戦略 1 :

セーフガーディングや人権配慮をはじめとした規程整備を進め、制度と実践の両面から実効性を高める。責任者の配置と段階的な実行計画を明確化し、内部研修や現場での運用も含めたガバナンス体制を整える。

基本戦略 2 :

生成 AI を活用した業務効率化を進めつつ、個人情報保護や人間関係への配慮など倫理的観点も重視した運用体制を構築する。

基本戦略 3 :

各職員を対象にした目標管理シートの導入と継続的な対話により、個人の強みと組織の目標を接続する。また、対面・オンラインを併用した関係構築により、孤立を防ぎ、協働性と安心感のある職場環境を整備する。

活動計画 :

1. セーフガーディングや人権配慮に関する規程を整備し、責任者の配置と段階的な実行計画を策定・実施する。併せて内部研修を実施し、現場での運用体制を構築する。
2. 生成AI活用の研修に参加し、業務効率化に向けたプロンプト整備と内部ガイドラインの策定を行う。個人情報管理や倫理的配慮を踏まえた安全な運用体制を構築する。
3. 職員の目標管理シートを導入し、上司との定期面談を通じて個人のWill・Can・Mustを整理する。各自の強みを伸ばす外部・内部研修の機会を提供する。
4. 定期的に対面で会って話す機会を設けて、信頼関係の構築と孤立防止につなげるハイブリッドな職場環境を整備する。

以上