

2025年度活動計画の件

1. 経済的困窮者に対する食料品・日用品等物資の配給事業

2025年度末までに、登録家庭21,000世帯、登録団体1,100団体、登録寺院2,298力寺の体制を構築することを目指します。家庭は新たに5,000世帯を登録し、夏・冬の長期休暇期間にそれぞれ2,500世帯、計5,000世帯へのおすそわけを実施します。団体は前年度比+150団体の増加、寺院は+148力寺の増加を目標とします。

今年度はおすそわけチーム内でも予算管理を行い、配送料や物資調整を含めた収支の最適化に取り組みます。家庭への支援では、エリア外発送も継続しながら、1箱あたりの単価調整を進めます。団体向けには、寺院からの手渡し・持ち込みの促進により、配送料の抑制を図ります。また寺院への支援依頼が集中しないよう、1箱からの発送協力を呼びかけ、参加のハードルを下げていきます。

登録寺院の増加にあたっては、募金箱の設置や入金率の向上、賛助会員制度の案内などを通じて、収入面の安定を図りながら参画寺院の拡大を促進します。

あわせて、支援の循環を地域内で完結させる仕組みとして、「おすそわけの地産地消」を推進します。手渡しや持ち込みによる配送料不要の支援が「寄付」としても意味を持つことを関係者間で共通認識とし、集荷依頼システムの利用率を下げる取組も継続します。

また、事業広報については年間スケジュールを策定し、月2~3本、年間24~36本の発信を目安に、計画的に情報発信を行っていきます。

2. ひとり親家庭等の経済的自立や子どもの貧困問題に関する啓発事業

2025年度は、啓発広報のスローガンとして「支援者の心に届く、支援者の行動が生まれるOOC広報へ」を掲げ、共感を呼ぶことで支援者とのつながりをより深く、行動につなげるものへと進化させていきます。

広報施策としては、昨年度に続き『てばなす』『声』の2つの冊子を核とし、年間それぞれ60,000部の配布を目指します。申込数もそれぞれ10%増を目標に、既存の単拠点配布から多拠点配布への体制整備を進めています。

また、メディア取材件数(40件)、講演回数(24件)といった対外発信の機会を拡充し、子どもの貧困問題の現実と、おてらおやつクラブの取組への理解促進を図ります。寄付広報としては、マンスリーサポーター552名、全支援者数4,032名を目標に、冊子への同封やWEBサイト導線の強化を通じて支援の裾野を広げていきます。

さらに、2025年度もインパクトレポートを発行し、活動が社会にもたらしている成果を客観的に可視化することで、信頼性のある広報ツールとして活用していきます。

加えて、株式会社フェリシモを筆頭に、応援いただいている企業との取組を積極的に発信し、「こんな関わり方ができる」という関与の入口=関わりしろを提示していくことで、新たな支援の広がりを生み出しています。

支援者との接点においては、イベント時アンケートなどを通じた定性データの蓄積にも取り組み、広報の効果検証と改善にもつなげていきます。

3. 学習支援や居場所づくり等子どもの発達・育成に関する事業

2022年度より奈良県田原本町で取り組んできた「子どもの居場所事業」は、2025年4月より、これまで本事業を担ってきた職員と地域の若者たちにより設立された「こども支援団体 ここいと」へと引き継がれ、地域主導による新たなステージへと移行しました。

おてらおやつクラブとしては、これまで積み重ねてきた実践と信頼を活かしながら、地域に安心して関わってもらえるよう「後援：おてらおやつクラブ」として活動を支えます。新団体の認知はまだ広くはありませんが、立ち上げ当初のこの時期だからこそ、丁寧に伴走し、地域に居場所の必要性を浸透させていくことが重要です。

2025年度は、活動の直接実施から一步引いた立場で、立ち上げ支援やノウハウ提供、情報共有の機会を通じて「こいと」を後方から支援していきます。

あわせて、おてらおやつクラブの登録寺院の中で、子どもの学習支援や居場所づくりに関心を持っている寺院がどれくらいあるのか、どのような認識やニーズがあるのかについても探り、今後の事業展開の可能性を模索します。支援の受け手だけでなく、場の担い手が育っていく循環の創出を目指し、共に取り組んでいきます。

4. その他法人管理部門

組織運営の安定と法令遵守、働きやすい環境の実現を支える管理部門として、2025年度は基盤整備を重点的に進めています。おそらく事業や広報事業から管理面に関わる業務を引き継ぎ、支援活動全体を支える屋台骨としての機能を果たします。

財務・会計面では、これまでのNPOサポートセンターに加え、税理士法人あおばと連携を開始し、会計処理や寄付金管理をより正確かつ効率的に行える体制づくりに取り組みます。業務の属人化を防ぎ、リスクに強い運営を目指します。

人事面では、2024年度から本格導入した人事評価制度の定着化を図り、目標設定、四半期ごとの面談、評価、フィードバックのサイクルを確実に運用します。これにより、職員一人ひとりの成長を後押ししながら、組織全体の方向性との接続を強めます。

また、ガバナンスやコンプライアンス体制の強化にも力を入れ、必要な規程の整備・改訂を段階的に進めます。意思決定や業務遂行の透明性・一貫性を担保し、外部からの信頼に応える組織基盤をつくります。

労務面では、残業時間の抑制を引き続き重視し、月50時間以内とする目標のもと業務調整や声かけを徹底します。

さらに、2020年に取得した認定NPO法人の資格について、2025年11月に初めての更新手続きを控えており、所轄庁と連携しながら丁寧に準備を進めています。