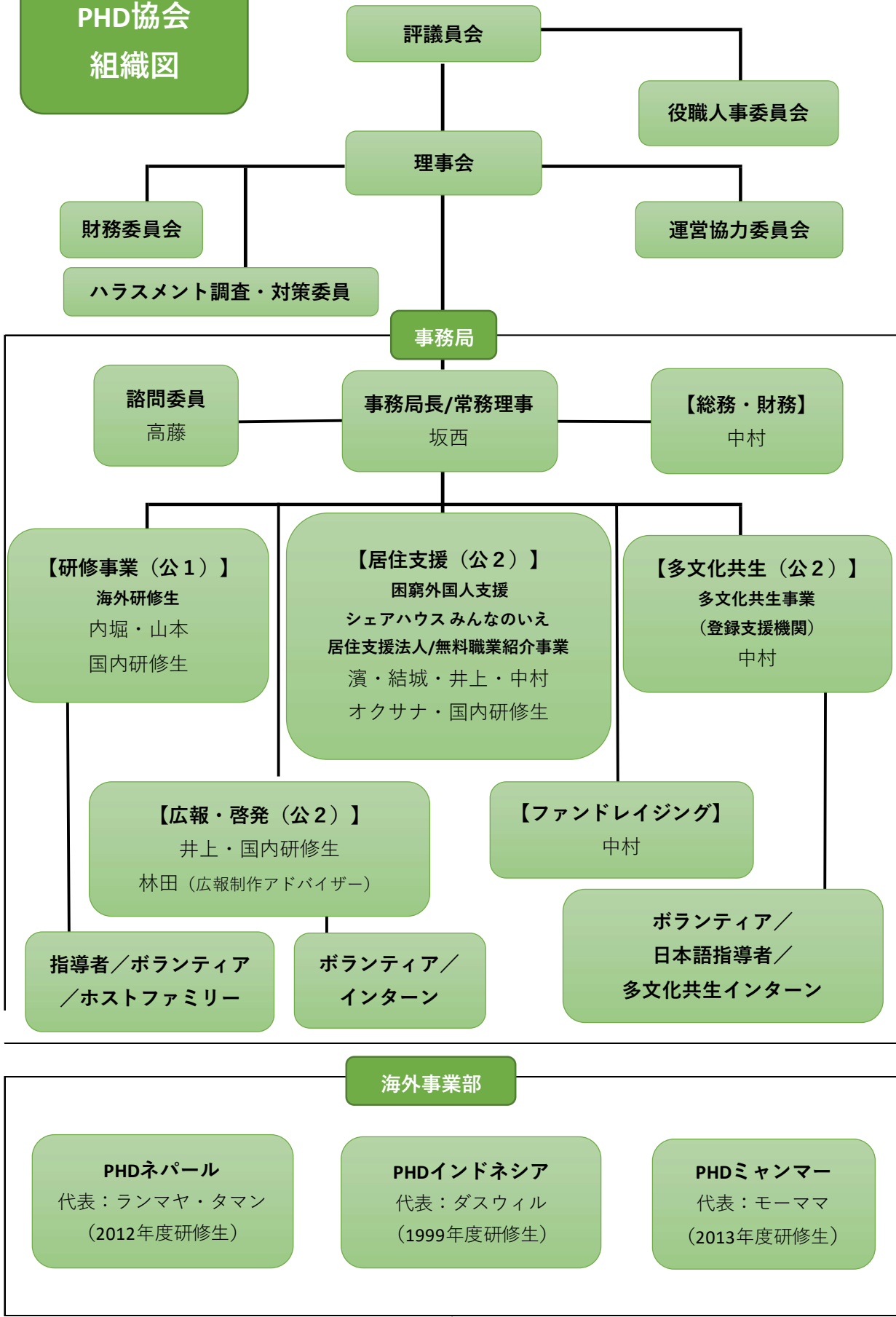


2025年度事業計画書

2025年 4月 1日から
2026年 3月31日まで

公益財団法人 PHD 協会

**PHD協会
組織図**



2025年度方針：「弱き者との共生へ、～聴覚障害者、内戦被害者、困窮外国人～」

「生きることは分かち合い、弱き者と」の具現化のためにチャレンジを続ける。具体的にはネパールからの聴覚障害者の招聘、ミャンマー民主化支援を通じた内戦被害者支援、国内の困窮外国人との共生である。

この中でも聴覚障害者の招聘が初めての試みとなるので、2025年度は研修事業に注力する体制を構築し、2020年10月に開設した「国際協力・交流シェアハウス みんなのいえ」を軸とした国内での居住支援事業はバランスをとりながら継続していく。

経営面では、聴覚障害者の招聘による経費支出増、働き方改革や最低賃金の上昇によるコスト増への対応も必要となる。当面は公益事業基金積立の取崩で対応しつつ、中長期的に経営の安定性を向上するための取り組みを積み重ねていく。

【研修】～新しいチャレンジ、聴覚障害者の研修生招聘&研修を実現する～

研修事業は新しいフェーズに突入する。「生きることは分かち合い、弱き者と」（岩村先生）、「時代に合わせて新しいことを」（今井先生）、二人の先達の言葉を胸に、新しい挑戦を行う。

具体的にはネパールからの聴覚障害者2名の招聘である。従来のPHDの研修事業の強みの一つは日本語の習得であった。YMCAでの日本語研修をベースにホームステイ、ボランティア、講演の機会など組み合わせることで、1年間としては多くの人が驚く習得率を実現してきた。その強みが生かせずに、新しい挑戦として日本手話の習得に取り組む。しかしながら今までの経験が全く生かせない訳ではないので、今まで培ってきたノウハウや関係性、人脈を駆使して乗り越えたい。

他方、コロナ禍で浮上した課題として、支援者の世代交代と費用高騰がある。どちらも中長期の課題だが、聴覚障害者の招聘という新しい挑戦に挑むことで、新しい支援者の獲得や新しいファンドの獲得につながる可能性もある。

そして3人目の研修生はミャンマーからを予定している。2023年度からの継続方針である未来を担う子どもたちの教育に携わる人材の育成である。2024年度も孤児院の先生を招聘し、ミャンマーの民主化後の未来に備えていきたいと考えている。

チャレンジ1：「研修に向けたニーズの聞き取り、振り返りを行い、研修生がノビノビと意見を言える環境を整える」

成果指標1：研修生のニーズを把握し、ニーズに応じた研修計画の作成する（20%）

来日後、通訳を交えての聞き取りで研修生の村の状況やニーズを把握して研修を組み立て、研修指導者には希望内容をできる限り詳しく伝えて研修を実施する。

成果指標2：研修ごとに振り返りを実施する（30%）

毎研修後に振り返りを実施し、研修生の学びと気づきを定着させる。研修担当は振り返りシートを作成し自身も研修ごとの学びと今後の課題などを整理し以降の研修計画につなげる。

成果指標3：研修生に寄り添い、研修生が意見を言いやすい環境づくりに励む（50%）

研修を含む日本での生活に関することを研修生が研修担当に伝えやすい人間関係の構築や研修生同士がノビノビと過ごせる雰囲気づくりに励む。研修生との綿密な連絡、ネパールとミャンマーの研修生がコミュニケーションを取れるよう研修担当が間に入りコミュニケーションを取れるように努める。

チャレンジ2：「2026年度以降の聴覚障害者の研修生招聘」

成果指標：聴覚障害のある研修生招聘に向けた準備

2026年度以降の聴覚障害のある研修生招聘を目標とする。その上でネパール渡航及び現地での選考と並行して、現地の協会や学校などの新たな関係性作りや現地との綿密な連絡を行う。また他国でも聴覚障害者招聘の可能性を模索する。

チャレンジ3:「新たなスタイルの研修を実施、草の根の交流を目指す」

成果指標1:聴覚障害者のある研修生の日本手話習得(40%)

PHD協会が今まで築いてきた関係性やノウハウを活かし、研修生の日本手話習得を目指す。

成果指標2:新たな研修スタイルの構築と交流の実施(60%)

研修生に合わせた新規研修先や手話通訳を付けた研修先での受け入れ体制など、新しい研修スタイルを構築する。また日本国内のろうあ協会などで研修生が国内外の聴覚障害者と交流する機会を設ける。

【居住支援】～リアクション型の居住支援活動への移行～

2025年度はテーマ通り「リアクション型」を軸に居住支援を行う。その意味は近年のような積極的なアウトリーチを控え、主に相談が寄せられたものに対応していくことである。その理由は下記三つである。

1. この4年間で相談を受けるためのネットワークが最低限は構築されたこと
2. 主たる助成金(赤い羽根)が不採択になったこと(他方、自己資金のマンスリーサポーターは順調に増加中)
3. ネパールから聴覚障害のある研修生が来日するため、組織として研修事業に注力する体制が必要なこと

上記の通り、一時的に事業を縮小するが、難民事業本部(RHQ)との連携による緊急宿泊施設(ESFRA)は継続予定であるし、1.にある通り既に相談を受けるネットワークは構築されているので、優先度が高い相談を軸に対応していくこととする。

チャレンジ1:「重点支援対象者への伴走支援」

成果指標:特に困窮度の高い人や特別な配慮を要する人たちを重点支援の対象として計画的・総合的な支援を提供する(目安世帯数:5世帯)

チャレンジ2:「食料配布会を通じたアウトリーチ型相談支援」

成果指標:生活に困窮する外国人にアウトリーチして支援を届ける(目標人数:360人以上。60人×6回)

チャレンジ3:「相談事例、居場所づくり事業の発信を通じた啓発活動」

成果指標:会報での記事掲載に加えて公式SNSで月2回発信する(相談事例:月1回、シェアハウスの様子:月1回)。

【多文化共生】～日本社会への啓発&外国人の方達の活躍促進～

PHD協会のミッションである「共に生きる」を具現化するために多文化共生社会を目指す。

多文化共生社会を実現するには日本人の理解促進や行動変化が必要である。そこで、日本社会へ向けた活動を実施する。これらは従来、啓発事業の中で実施してきたことであるが、規模の拡大を受け、2023年度から部門を独立させた。同時に外国人の方たちがその個性や能力を活かし、社会で活躍できる状況にも寄与していく。

具体的には登録支援機関としての就労支援、JICA・NGO等提案型プログラムにおけるタブコラ事業やJICA、教育委員会と連携した多文化共生セミナー、その他ネットワーク事業等を実践していく。

チャレンジ1:「JICA-NGO等提案型プログラムを通じた多文化共生の推進」

2024年4月に開始したJICA-NGO等提案型プログラム「多文化共生に資するコンサルテーションを通じたNGO等の能力強化プログラム(ポスト・タブコラ事業)」で、国際交流協会など地域の多文化共生を担うアクターの能力強化、外国人の医療アクセス改善のための多機関ネットワークの構築、社会福

社分野と多文化共生分野の連携促進に取り組む。

成果指標 1：本事業の対象地域である川西市及び神河町で多文化共生を担う団体の能力強化が実現する（40%）

成果指標 2：社会福祉分野と多文化共生分野の連携に関するセミナーを 1 回開催する（40%）

成果指標 3：タブコラ事業の活動報告を Facebook に 6 回投稿する（20%）

【広報・啓発】～SNS 運用の強化と業務効率化の推進～

2025 年度は基本の広報活動に加えて SNS 発信にも力を入れていきたい。会報年 3 回、事業報告書、会費チラシ、年末募金チラシ等を滞りなく発行し、その上で SNS での発信を着実に実施する。他職員やボランティア、国内研修生と連携し、若者世代に向けた広報・啓発活動として各種 SNS の運用を強化していく。また、広報・啓発活動の一環として研修先や講演会への同行を積極的に行う一年としたい。将来を見据えた人材育成という意味合いで、国内研修生の募集も再開する。業務効率化に関しては日々の業務である「入金管理・領収書発行」をマニュアル化し、他職員でも取り組める体制を構築する。

チャレンジ 1：「ホームページの更新と各 SNS での発信」

ホームページの更新（バックナンバーや情報公開ページ、ブログ）を定期的に行う。また、居住支援事業の活動内容がわかるページを作成する。（研修生受入事業と同様の活動紹介ページ）

Facebook・Instagram・X（旧 Twitter）・YouTube、各 SNS 発信媒体を活用して、PHD 協会の活動・日々の動きが支援者に伝わるように発信する。特に、若者世代に向けた発信として Instagram に力を入れていきたい。また、2024 年度に未着手となっていた YouTube を復活させる。

成果指標 1：ホームページの更新（30%）

（バックナンバーや情報公開ページ更新、居住支援事業ページ作成）

成果指標 2：ブログ執筆（月 1 回）（30%）

成果指標 3：各 SNS での発信（40%）

（Facebook 週 1 回、Instagram 週 1 回、X 週 1 回、YouTube 年 3 回）

チャレンジ 2：「入金確認・領収書発行のマニュアル化」

入金確認・領収書発行は日々の業務であり、特に会報発行後は事務量が多く発生する。マニュアル化し他職員でも作業ができるようになることで、業務が効率的になることはもちろんのこと、属人化を防ぐことができ組織力の強化にも繋がると考える。

成果指標 1：マニュアル作成（50%）

成果指標 2：他職員への共有（50%）

チャレンジ 3：国内研修生募集の再開

将来を見据えた人材育成を目的として、以前より検討を進めていた国内研修生の募集を再開させる。また、メンターとして国内研修生にとって実りある研修になるよう、スケジュール管理や定期的な面談を実施する。

成果指標 1：実務の提供（研修同行、SNS の制作物作成など）（50%）

成果指標 2：メンターとしての役割（目標設定、毎月の面談・振返りの場の提供）（50%）

【ファンドレイジング】～運営の安定性への貢献と新規事業のためのファンド獲得～

コロナ禍以降、ファンドレイジング部門では居住支援および多文化共生部門において新たなファンドを獲得し、PHD 協会の運営の安定性が向上した。

2025 年度は既存のファンドを維持しつつ、ふるさと納税にも挑戦し運営の安定性の更なる向上につなげたい。

また、研修事業、居住支援事業、多文化共生事業の中長期的な計画を視野に入れて休眠預金や新規の民間助成金について情報収集を行い、新しいチャレンジを資金的に下支えできるように努める。

チャレンジ 1：「運営の安定性への貢献」

成果指標 1：ふるさと納税の始動（40%）

広報啓発担当と連携して、ふるさと納税によるファンドレイジングを始動させる。

成果指標 2：JICA-NGO 等提案型プログラムの確実な実施（20%）

約 1,500 万円、2 年 2 か月の JICA 事業の 2 年目。ファンドレイジング部門では四半期ごとの事業報告、収支報告を確実に行う。

成果指標 3：居住支援法人活動支援事業補助金の獲得（20%）

住宅確保要配慮者に対する賃貸住宅の供給の促進に関する法律に基づき、居住支援法人として、兵庫県から認可を受けている。入居前支援や入居中支援に加えて、地方自治体との連携など国交省が求める要件をクリアし、居住支援法人活動支援事業補助金を得ることを目標とする。

チャレンジ 2：「新規事業のためのファンド獲得」

成果指標 1：活用可能な助成金のリストアップ（10%）

研修事業や居住支援事業の計画に基づき、情報収集を行い、活用可能な助成金等をリスト化する。特に休眠預金に関する情報収集を行い、活用の可能性を検討する。

成果指標 2：新規事業のための助成金を申請する（90%）

研修事業、居住支援事業、多文化共生事業の新規事業のための助成金等を 2 件以上申請する。

1. 海外事業

計 画
<p>(1) 海外選考</p> <p>インドネシアが一区切りのタイミングとなり、今後はミャンマーとネパールを軸に選考を行う。</p> <p>【インドネシア選考】</p> <p>2024 年度研修生で山村部からは 25 人目だった。1999 年のダスウィルさんから継続して招聘してきたが、コロナ後テーマ別研修生として「牛肥育」のブディさん（2022）、「助産、医療」のアギーさん（2023）、「協働組合、農産加工」のチャチャさん（2024）でニーズを満たしたと判断し、一区切りとする。</p> <p>【ミャンマー選考】</p> <p>2023 年度 4 年ぶりとなるミャンマー研修生の招聘が実現した。今後は平和と民主化を願い、ミャンマーから 1～2 名の研修生招聘を行う。対象となるのは、お寺の孤児院の先生など、苦境の中でも子どもたちの未来を支えている人たちを広域から招聘していく。微力ではあるが、いつか訪れるであろう平和で民主的な社会を担う草の根の人材育成に寄与していきたい。</p> <p>またネパールで切り開いた聴覚障害者の招聘も検討していきたい。</p> <p>【ネパール選考】</p> <p>新しい方向としてカトマンズ近郊の聴覚障害者の招聘を 2025 年度実施する。聴覚障害があるということだけで受け入れの難易度は高いが、より社会的意義の高い招聘となると思われる。今後は聴覚障害者、健常者バランスをとりながらの招聘となるが、2026 年度も聴覚障害のある方を</p>

招聘する方向で調整中である。

【その他】

上記 3 か国以外にも研修生招聘可能な国を探る。テーマとしては peace。今の時代だからこそ交流が必要な国や地域からの招聘を検討する。スリランカなど従来の国からも検討しつつ、同時にアジア・南太平洋地域という枠組みの中で新規の国も検討する。

(2) フォローアップ

【インドネシア】

招聘が一区切りとなったので、今後は帰国した研修生のフォローアップを軸に交流を続ける。

【ミャンマー】

内戦の状況が深刻である。PHD としてはミャンマー基金でのミャンマー民主化支援を元研修生たちと一緒に協働していく。金額的には毎年 100 万円ほどの支援を実施できている。

【ネパール】

2023 年度に 4 年ぶりとなるフォローアップが実現。今後は聴覚障害のある研修生を含め、フォローアップする地域が広域になるが、隔年でも各研修生のフォローアップを継続していく。