

内閣府「社会的インパクト評価の実践による人材育成・組織運営力強化調査」

# インパクトレポート

2017年3月

Switch  
認定NPO法人



## 目次

第1章	社会的企業の概要	1
1-1	組織の概要	1
1-2	事業の概要	2
第2章	評価の概要	3
2-1	評価の背景・目的	3
2-2	評価体制	5
2-3	評価対象プロジェクトの概要	6
第3章	評価の方法	10
3-1	ロジックモデル	10
3-2	インパクトマップ	11
3-3	データ収集、分析方法	13
第4章	分析結果の概要	14
4-1	実績データ	14
4-2	利用者アンケート調査	16
4-3	企業アンケート調査	22
4-4	企業ケーススタディ	34
総括		40
参考資料		
参考1	利用者アンケート（調査票・単純集計結果）	参考2
参考2	企業人事担当者向けアンケート（調査票・単純集計結果）	参考6
参考3	企業従業員向けアンケート（調査票・単純集計結果）	参考8



## 第1章 社会的企業の概要

### 1-1 組織の概要

○名称： 認定 NPO 法人 Switch

○設立年月日： 2011年3月2日

○住所： 宮城県仙台市宮城野区榴岡1丁目6-3 東口鳳月ビル6階

○理事長： 高橋由佳

○職員数： 16名

○職員構成

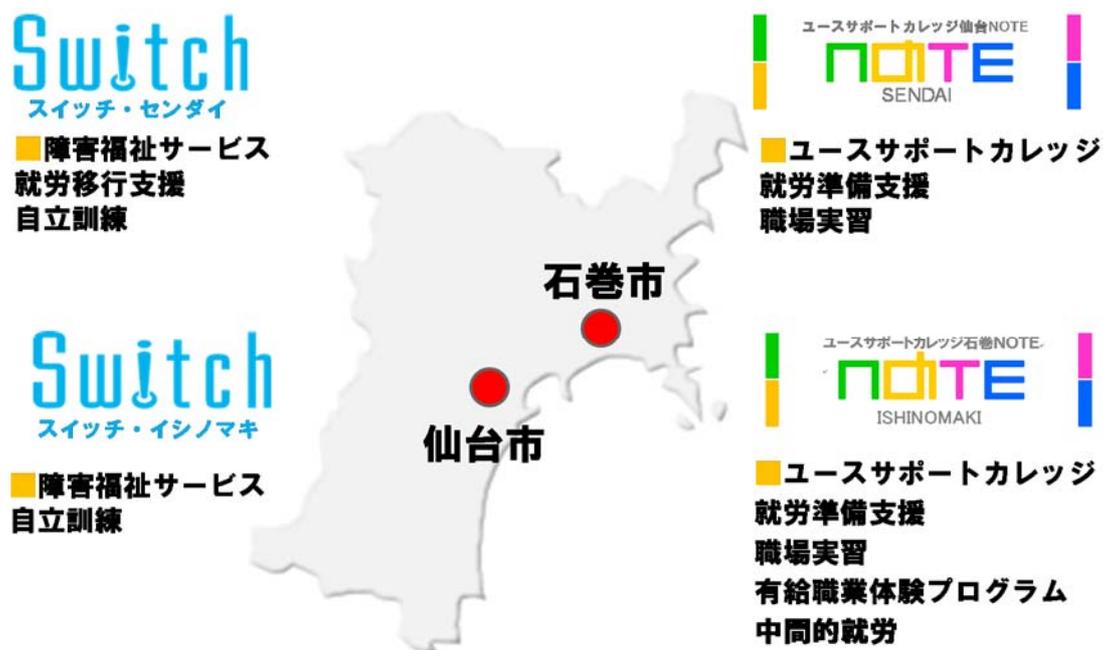
- ・ 精神保健福祉士 5名
- ・ 社会福祉士 2名
- ・ 産業カウンセラー 3名
- ・ 日本産業カウンセラー協会  
キャリアコンサルタント 2名
- ・ 2級キャリアコンサルティング技能士 1名
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ） 3名
- ・ 宮城県教育委員会  
スクールソーシャルワーカー 1名
- ・ 宮城労働局就労支援アドバイザー 1名
- ・ 宮城県教育振興審議会委員 1名
- ・ 公益財団法人日本精神保健福祉士協会  
認定スーパーバイザー 1名
- ・ 保育士 1名
- ・ 日本心理学会認定心理士 1名



○活動目的： 思春期、青年期の心に不調を抱えた方の「学ぶ」「はたらく」をサポートする。

## 1-2 事業の概要

- ・ 障害福祉サービス事業所
  - 「スイッチ・センダイ」就労移行支援
  - 「スイッチ・イシノマキ」自立訓練（生活訓練）
- ・ 仙台 NOTE（困難を抱えた思春期・青年期の就学・就労支援）
- ・ ユースサポートカレッジ石巻 NOTE（困難を抱えた思春期・青年期の就学・就労支援）
- ・ 学校メンタルヘルスリテラシー教育（予防教育事業）
- ・ 各種メンタルヘルス研修の実施
- ・ 精神保健福祉分野における研究



## 第2章 評価の概要

### 2-1 評価の背景・目的

#### ■ 評価目的

- 被災地における制度の枠に捉われない就労支援事業の有効性を確認する
- 企業に多様な人々を雇用することのメリットを理解していただく

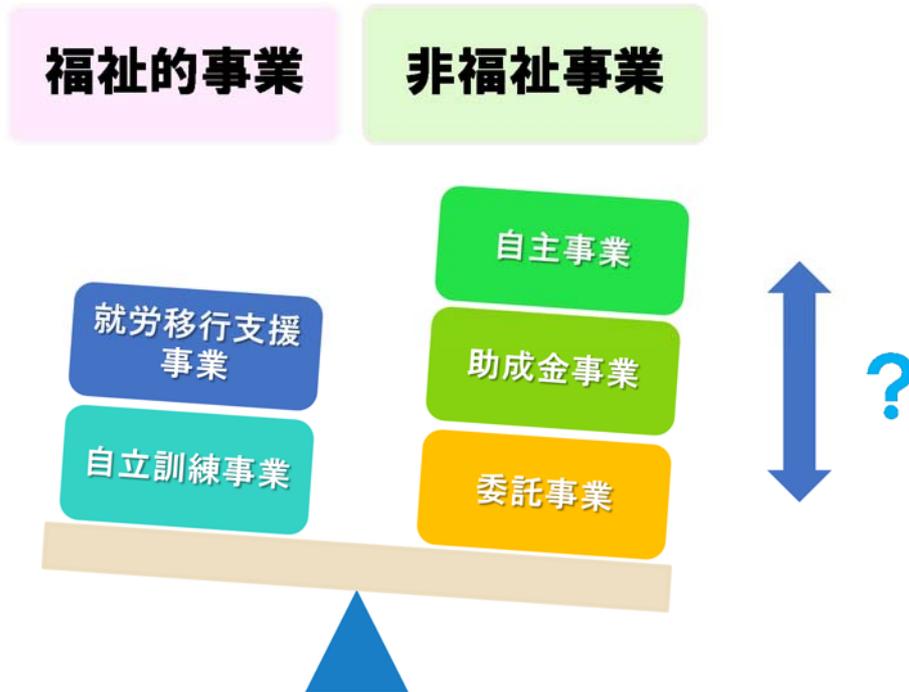
#### ■ ステイクホルダー

- 15-39歳の就労に課題を抱えた「若年無業者」
- 被災地にて人材不足に悩む「企業」

これまで当法人では「福祉サービス事業」と「非福祉事業」の二本の柱で事業を展開してきた。これは、福祉サービス事業を進めるうちに、既存の福祉制度の枠ではサービスを受けることができない「グレーゾーン」の方の存在が非常に多く、本来の福祉サービス事業の枠に捉われないサービスの必要性を感じたためである。

今回はこの「非福祉事業」に焦点を当て、その社会的インパクトを測定することで、事業が地域の若者や企業に与える影響を確認し、今後、地域企業がこの事業に取り組む有意性を確認し、企業に取り組みの有効性を理解していただく材料にするとともに、今後東北地方で同様のサービスを展開する上での指標を提示できればと考えている。

■ 「福祉的事業」と「非福祉事業」



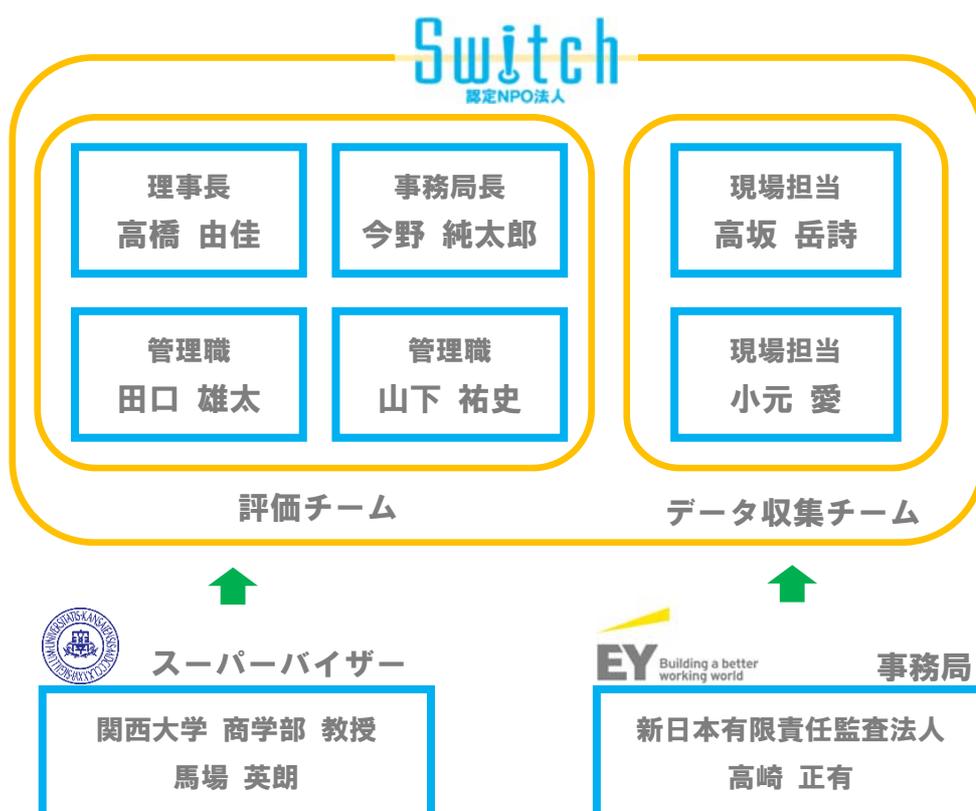
■ 社会的インパクト評価後の事業イメージ



## 2-2 評価体制

当法人は現在16名のスタッフで稼働しているが、今回の評価に当たっては、理事長：高橋、事務局長：今野を中心に、管理職である田口、山下が評価に関わるとともに、現場でのデータ集計に、高坂、小元が関わり、アンケート調査やデータ集計を実施した。

評価の方針の策定や、集まったデータの分析、そして実際の評価に関しては、スーパーバイザーである関西大学・馬場教授、事務局である新日本有限責任監査法人・高崎シニアマネージャーと、適宜協議しながら評価を進めている。



## 2-3 評価対象プロジェクトの概要

○評価対象事業： 『ユースサポートカレッジ石巻 NOTE』

(困難を抱えた若者の就労、就学支援、企業の雇用促進)

○評価対象期間： 2014～2015 年度

○受益者数： 140 名 (初回面談実施、登録者数)

○事業概要：

- 2013 年 6 月に石巻駅前にて、こころに不調を抱えた若者の就労・就学を幅広くサポートするカレッジとしてスタート。地域企業とのインターンシッププログラム、有給職場体験プログラムを企画し、地域の「はたらく」をサポートするとともに、IT 格差解消のためのパソコン講座の開設や、就活講座、そして自分と向き合うところを学ぶ講座等、これからの東北で生きていくために必要なスキルを「まなぶ」ためのプログラムを展開し、圏域若年者の「生きる力」を育てる。

### ■若年者就労準備事業

#### 1. 相談支援

① インテーク ～初回面談

- 他の支援機関（宮城こころのケアセンター、からこころステーション等）から紹介を受けた若年者が Switch を来所。
- 就労歴、通院歴、本人希望等を聴取。属性データとして、仮設住宅住まいか、ひとり親世帯か、生活困窮度等も聴取。

② 就労相談 ～定期的実施。週 1 回～月 1 回程度

③ フォローアップ ～就労した後、定期的実施

#### 2. プログラム等の実施

① プログラム ～コミュニケーション、マナー、パソコン訓練/等。Switch 独自の実施、企業連携での実施のパターンあり

② インターン・バイターン ～地域企業、農作業、ボランティア/等。38 社と連携

③ 中間的就労 ～石巻の基幹産業である農業・水産業分野。日当 2,000～3,000 円

#### 3. 就労支援 ～相談窓口、面接練習、履歴書作成支援、キャリアカウンセリング/等

## ■中間的就労創出事業

- 地域企業を訪問、インターン・バイターン、中間的就労受入先を開拓
- 2015年度の主な実績は以下の通り。
  - ー就労相談件数 394件、就職件数 5件
  - ーバイターン実施 45件、インターン実施 111件
  - ーパソコン講座参加者数 延べ600名

### 取り組み① 「若年者就労支援事業」

こころに不調を抱えた若年者のために、個別の目的に応じた、伴走型の就労支援を展開。本人の特性や、将来的な長期雇用を目指した守労準備に取り組む。

- 求人検索
- 書類作成
- 講座開催
- キャリアコンサルティング



### 取り組み② 「インターンシップ」

地域の企業や支援団体、NPO等との連携を取り、個別のニーズに合わせた就労体験「インターンシップ」を展開。若年者が就労を目指す場合に必要な、コミュニケーション力等の社会的スキルの向上を目指す。

- 企業開拓
- 職業体験
- 同行支援
- 適性チェック



### 取り組み③ 「中間的就労」

就労準備やインターンを経験したのちに、本物の就労により近い形での「中間的就労」を展開。農業や水産業等、自分の取り組んだ成果が見えやすい分野を中心に、日当を支給しながら、より現場に近い就労体験を実現する。

- 水産業体験インターン
- 「イシノマキ・ファーム」農業体験インターン



#### 取り組み④ 「有給職業体験プログラム バイターン」

人材不足に直面している被災地の製造業や水産業、農業等の分野にて、フォローを受けながら実際の職場にてアルバイトとして勤務し、条件が合えばそのまま長期雇用につながる仕組み「バイターン」を展開。

スムーズな、「はたらく」を実現する、「バイターン」とは？

対象は 既卒者等の若者

中小企業が若者を未来につなぐ  
有給職業体験プログラム  
GTバイターン

STEP 1  
基礎ビジネスマナー  
心得等事前準備

STEP 2  
学校担当者等の  
コーディネーターが面談し  
企業とのマッチング

STEP 3  
3日間の職業体験  
(無給)

STEP 4  
面接の上  
有給研修の開始  
(アルバイト採用)

適性の高い正規雇用  
他社での就職成功  
及びアルバイトの継続

バイターン対象者は、3日間の職業体験を行います。

幅広い職種・業種の中から、職場体験先を選択することが出来ます。

研修期間中は日報を作成し、受入企業担当者様にコメントをいただくことで、自己の課題や適性、職業理解を考える機会を設けます。

対象者の課題克服や職場定着のため、担当コーディネーターが適宜受入企業に訪問します。

雇用契約後も、認定NPO法人Switchが対象者のサポートを行います。

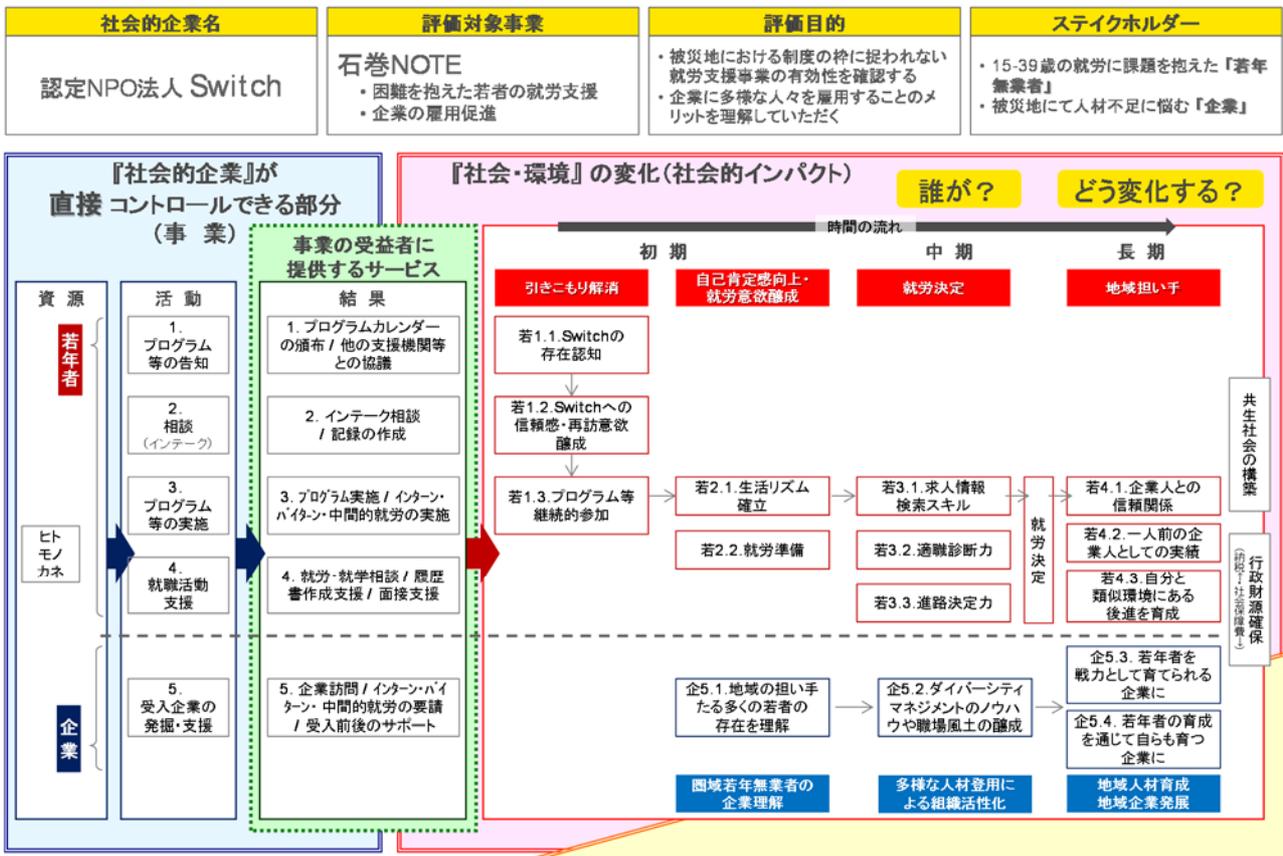
### 第3章 評価の方法

#### 3-1 ロジックモデル

2-1 で前述のとおり、今回の評価の目的は、①被災地における制度の枠に捉われない就労支援事業の有効性を確認することと、②企業に多様な人々を雇用することのメリットを理解していただくことの2点としている。このそれぞれに対応する形で、今回の評価の対象は大きく分けてふたつ、すなわち「困難を抱えた若者の就労支援」事業、そして「企業の雇用促進」の2点に着目することにした。これまでの事業評価では、若者の就労支援事業だけに焦点を当てたものが多かった。今回の評価では、実際に若者を受け入れる企業側の変化も併せて確認することで、当法人の活動が企業活動に対してどのようなインパクトを与えるのかにも焦点を当てることとし、下記のロジックモデルを作成した。

左側の水色の部分が、当法人が自らコントロールできる事業の内容、そして右側のピンク色の部分が、事業を展開することで生じる「社会・環境の変化」、いわゆる社会的インパクトとなる。

横軸には、事業活動を展開したことによる結果、対象者がどのような変化をたどっていくかを、初期、中期、長期という時間の流れで確認できるようにロジックを整理した。さらに縦軸には、二つの項目——若年者と企業という二つの軸を設定し、それぞれの変化を時系列で追えるようなモデルとなっている。



## 3-2 インパクトマップ

インパクトマップは、対象とするステイクホルダーを「若年者」と「企業」の2つに設定するとともに、それぞれ初期、中期、長期の段階で生じる種々の変化（成果）と、これらの変化の有無を3-1で作成したロジックモデルの段階ごとに判断していくためのマイルストーンを設定した。

評価すべき項目を明確にできるよう、ステイクホルダーを2つに絞り込み、より聞きたいことを端的かつ明確に設定するとともに、アンケート設問にした場合の答えやすさ等も意識したインパクトマップの作成を心掛けた。

結果・成果の別		ステイクホルダー【誰が】		期待される変化【どうなる】		指標		データ	
		誰が変化するのか？ 誰に影響を与えるのか？		どのような変化をもたらすのか？ どのような変化をもたらしたいのか？		どうやって測定するか？		どこで・どうやって情報を収集するか？ (アンケートの場合は設問内容も)	
<b>A</b>	マイルストーン1	若年無業者（利用者）		引きこもり状態が解消する。		外出の回数が増えた者の数・割合 (石巻 NOTE 参加前・後)		利用者アンケート 問3②	
1	1.1 初期成果	若年無業者		石巻 NOTE の存在を知る。		地域の若年無業者における Switch の認知度		—————	
2	1.2 初期成果	若年無業者（利用者）		石巻 NOTE の担当者に信頼感を持つ。 再び石巻 NOTE に来ようと思う。		石巻 NOTE スタッフへの信頼感・継続 相談意向		利用者アンケート 問7	
3	2.1 初期成果	若年無業者（利用者）		石巻 NOTE プログラム等に継続的に参加する。		石巻 NOTE プログラム参加回数・人数		実績データ	
<b>B</b>	マイルストーン2	若年無業者（利用者）		自己肯定感が向上し、就労に向けて意欲が醸成される		働く自信がついた者の数・割合 (石巻 NOTE 参加前・後)		利用者アンケート 問4①～③	
3	2.2 中間成果	若年無業者（利用者）		生活リズムが確立する。		起床、食事、睡眠等の規則正しさ (石巻 NOTE 参加前・後)		利用者アンケート 問4①	
4	2.3 中間成果	若年無業者（利用者）		働く意欲・働く自信が身につく。		働くことの意欲・働くことの自信 (石巻 NOTE 参加前・後)		利用者アンケート 問4②③	
<b>C</b>	マイルストーン3	若年無業者（利用者）		就職活動を始める		就職活動をしている者の数・割合		利用者アンケート 問5⑤	
<b>D</b>	マイルストーン4	若年無業者（利用者）		就労が決定する		就労決定者数		実績データ	
5	3.1 中間成果	若年無業者（利用者）		自分で求人情報を検索するスキルが身につく。		仕事についての情報を調べられる (石巻 NOTE 参加前・後)		利用者アンケート 問5③	
6	3.2 中間成果	若年無業者（利用者）		自分に合う業種、職種を見つける力が身につく。		どんな仕事に就きたいかのイメージ (石巻 NOTE 参加前・後)		利用者アンケート 問5①	
7	3.3 中間成果	若年無業者（利用者）		自分で将来の就労見通しを立てられる。		仕事に必要な知識・技能のイメージ (石巻 NOTE 参加前・後)		利用者アンケート 問5②	
<b>E</b>	マイルストーン5	若年無業者（就労決定者）		地域の担い手として活躍する		若者の地域貢献度合い		利用者アンケート 問6①～④	
8	4.1 最終成果	若年無業者（就労決定者）		就労先の上司・同僚等と信頼関係を結ぶ。		上司や同僚との信頼関係の評価 職場で必要とされていると感じるか		利用者アンケート 問6①②	
9	4.2 最終成果	若年無業者（就労決定者）		一人前の企業人として実績を積む。		この会社で働き続けるイメージ		利用者アンケート 問6④	
10	4.3 最終成果	若年無業者（就労決定者）		自分と類似の環境にある後進を育成する。		自分と同じ状況におかれた人の手助け をしたいと思いますか		利用者アンケート 問6③	

結果・成果の別		指標		【A】人数	【B】金銭的代理指標	【C】 死荷重・寄与度	【A×B×C】 金銭的価値	
		どうやって測定するか？						指標値
A	1	1.1 初期成果	外出の回数が増えた者の数・割合 (石巻 NOTE 参加前・後)	80 人	○外出することで新たに生まれた経済活動 = 外出が増えたと回答した者の回答値 ・外出回数(増分) <b>6.8</b> 回/月 ・支出金額 <b>3,306</b> 円/回 ※利用者アンケート Q3-2	59.9% (問3③)	1,297 万円/年	
	2	1.2 初期成果	地域の若年無業者における Switch の認知度					87.5%
	3	2.1 初期成果	石巻 NOTE スタッフへの信頼感・継続相談意向					延べ 2,458 人 平均 17.6 回/人
B	3	2.2 中間成果	働く自信がついた者の数・割合 (石巻 NOTE 参加前・後)	61 人	○自己肯定感・勤労意欲を醸成する代替サービスの市場価値 ・カウンセリング費 <b>4,850</b> 円/回 ・認知行動療法 (CBT) 面接数 <b>18</b> 回 ※日本臨床心理士会「第7回臨床心理士の動向ならびに意識調査」、厚労省「うつ病の認知療法・認知行動療法治療者用マニュアル」	61.5% (問4④)	327 万円	
	4	2.3 中間成果	働くことの意欲・働くことの自信					67.3%/44.9%
C	1	1.1 初期成果	就職活動をしている者の数・割合	54 人	○就職活動を支援する代替サービスの市場価値 ・有料キャリアカウンセリング費 <b>16,200</b> 円/時×7時間 ※特定非営利法人キャリアカウンセリング協会が行う場合のキャリアカウンセリング費用。時間数は仮に終日実施したと仮定して設定。	52.1% (問5⑤)	319 万円	
D	5	3.1 中間成果	就業決定者数 正社員 4人 パート・アルバイト 23人 福祉的就労十分額不明 6人	33 人 /140人	○正社員(一般労働者) ・宮城・20~24歳の平均年収 <b>283</b> 万円/年 ○パート・アルバイト(短時間労働者) ・宮城の平均年収 <b>113</b> 万円/年 ※平成27年賃金構造基本統計調査 ○福祉的就労 ・宮城県内就労支援事業所(就労継続支援A型)の平均工資(賃金) <b>59,873</b> 円/月×12か月			
E	8	4.1 最終成果	仕事についての情報を調べられる	33 人	(金額換算せず)	67.2% (問6⑥)	—	
	6	3.2 中間成果	どんな仕事に就きたいかのイメージ					59.2%
	7	3.3 中間成果	仕事に必要な知識・技能のイメージ					44.9%
	10	4.3 最終成果	仕事に必要な知識・技能のイメージ					51.0%
E	8	4.1 最終成果	若者の地域貢献度合い	21 人	(金額換算せず)	67.2% (問6⑥)	—	
	9	4.2 最終成果	上司や同僚との信頼関係の評価。職場で必要とされている					16.2%
	10	4.3 最終成果	この会社で働き続けるイメージ					13.3%
			自分と同じ状況におかれた人の手助けをしたいと思いますか				19.2%	

### 3-3 データ収集、分析方法

データの収集方針として、以下の4つを採用した。

- ① 利用者活動データ : Salesforceにて記録してある活動量のデータを集計。
- ② 利用者向けアンケート : 石巻NOTEに通所中の利用者に対してのアンケートを実施。
- ③ 企業向けアンケート : 提携企業に対してのアンケートを実施。
- ④ 企業向けインタビュー : 個別の就労ストーリーが見えるよう、企業にインタビューを実施。

#### 1. 利用者活動実績データ

対象者	ユースサポートカレッジ石巻NOTE '14/4~'16/3利用登録者(140名)
実施期間	12月中(入力・集計作業)
調査項目概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>・プログラム受講回数(就活講座、マナー講座、パソコン講座など)</li> <li>・インターン実施回数、バイトーン実施回数(社頼出荷、農作業で日当が出たものを含む)</li> <li>・余暇活動回数(アートセラピーやスポーツなど) ・就労決定件数 ・退所</li> <li>・その他個別対応(来所相談、電話対応など、石巻NOTEスタッフが動いたもの)</li> </ul>
備考	セールスフォースのクラウドシステムにスタッフが情報を入力

#### 2. 利用者向けアンケート

対象者	利用登録者(140名) →回収率 <b>35.0%</b>
実施期間	11月初旬~12月22日(木)
調査項目概要	初期~長期アウトカムに設定した各項目について、本人主観による自己評価。石巻NOTEが提供している事業へと参加する「前」と「後」とで、若者の意識や行動にどのような変化が生じたかを聴取。
備考	調査票はスタッフから手渡しで配布・回収(一部郵送送付・回収) 利用者の活動実績データとの紐付を実施

#### 3. 企業向けアンケート

対象者	協力企業(38社)の①人事担当者と②従業員 →①回収率 <b>65.8%</b>
実施期間	11月初旬~12月22日(木)
調査項目概要	受け入れ実績のある企業16社に対しては、若者の受け入れの「before-after」で、受け入れ側(人事担当者・従業員)の意識や行動にどのような変化が生じたかを聴取。さらに、受け入れ実績のない企業22社との比較により「with-without」の検討。
備考	企業を訪問し、人事担当者に、①と②の調査票を渡し、後日訪問・回収

#### 4. 企業向けインタビュー

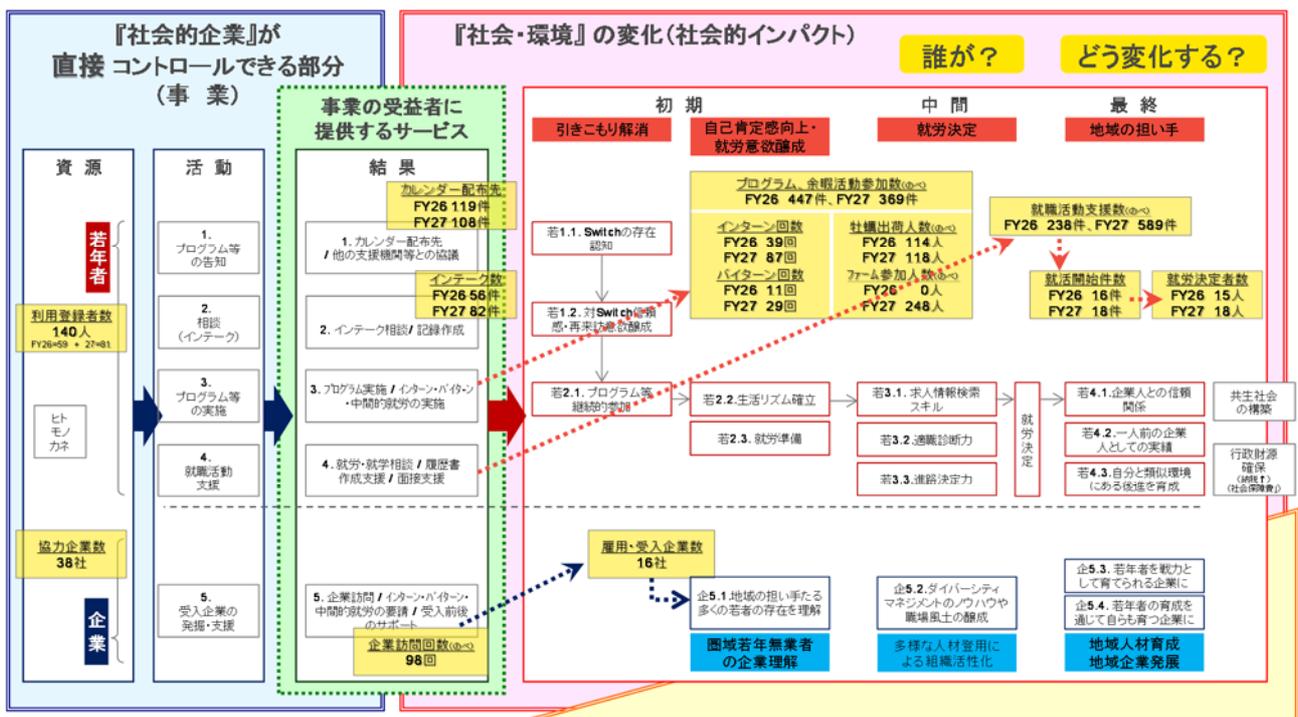
対象者	協力企業 → <b>3社</b>
実施期間	12月以降
調査項目概要	上記の企業向けアンケートを補完。若者受け入れの成功事例(生産性向上・業務改善、人材不足解消・ダイバーシティマネジメント/等)についてのケーススタディとして活用。

## 第4章 分析結果の概要

### 4-1 実績データ

利用者の実績データに関しては、登録時の面接・相談（インテーク）から始まり、その後、登録者がどのようなサービスを受け、どのようなプログラム等に参加し、その結果として何人が就職活動を始めたか、そして就職が決まったか、を確認することとした。

企業に関しては、訪問回数等、企業へのアプローチがどの程度進んだかを集計した。上記のデータを集計し、ロジックモデル上に展開した結果が以下の表になる。



実績データに関しては、プログラム等の種類別に参加した者の人数を集計するとともに、利用者個人による個別のプログラム等への参加回数も測定し、プログラム等の参加回数と、就職活動へ動き始められたかどうかについての因果関係を測定できるよう、集計を進めた。

平成 26 年度、平成 27 年度のそれぞれの登録者は、登録期間やプログラム等への平均参加回数等に差はみられるものの、概ね同程度の就職実績が得られている。

	人数	延べ人回						就職決定 人数
		プログラム	インターン	バイトーン	余暇活動	その他	合計	
26年度登録者	59	433	87	38	14	659	1,231	15人
27年度登録者	81	347	70	197	22	591	1,227	18人
登録者計	140	780	157	235	36	1,250	2,458	33人
		平均回数／人						登録期間
26年度登録者	59	7.3	1.5	0.6	0.2	11.2	20.9	233日
27年度登録者	81	4.3	0.9	2.4	0.3	7.3	15.1	135日
登録者計	140	5.6	1.1	1.7	0.3	8.9	17.6	177日

上記の表は単純に登録年度ごとの集計だが、それだけでは実際にどのような方が就労につながったかがわからないため、就労決定者と未決定者との間の行動の違いを分析したものが以下の表になる。就労決定者 33 名の活動実績を、未決定者 107 名と比較すると、就労決定者は未決定者に比べて 2 倍以上の頻度でプログラム等に参加していることがわかり、通所の頻度が高いほど、最終的な就労につながりやすいということが、このデータから類推することができた。

	人数	延べ人回						
		プログラム	インターン	バイトーン	余暇活動	その他	合計	
就労決定者	33	297	59	102	12	519	989	
未決定者	107	483	98	133	24	731	1,469	
登録者計	140	780	157	235	36	1,250	2,458	
		平均回数／人						登録期間
<b>就労決定者</b>	<b>33</b>	<b>9.0</b>	<b>1.8</b>	<b>3.1</b>	<b>0.4</b>	<b>15.7</b>	<b>30.0</b>	<b>258日</b>
<b>未決定者</b>	<b>107</b>	<b>4.5</b>	<b>0.9</b>	<b>1.2</b>	<b>0.2</b>	<b>6.8</b>	<b>13.7</b>	<b>152日</b>
登録者計	140	5.6	1.1	1.7	0.3	8.9	17.6	177日



当初は利用者に来所していただき、その場で調査票に回答を記入、その場で回収する形を取っていたが、卒業後に連絡が途絶えていたり、連絡がつかない利用者も多かったため、郵送でのアンケート案内も並行して実施した。結果的に、利用者計 140 人のうち 49 件を回収、回収率は 35%となった。

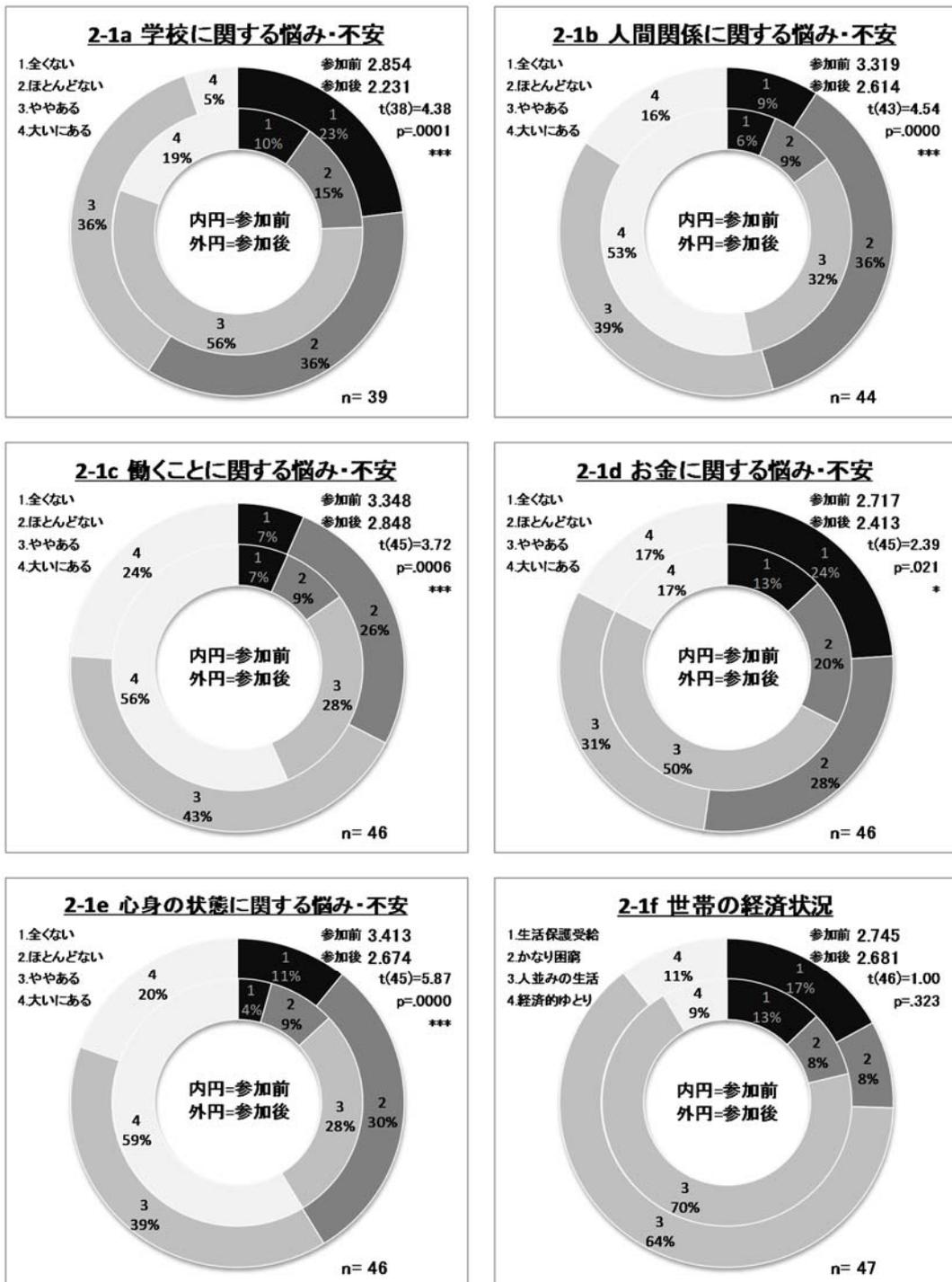
一方で、アンケート回答者の傾向が、登録者全体の母集団の傾向と乖離している可能性もあるため、利用者の活動実績データと照らし合わせて、回答者のバイアスチェックを行った。その結果、アンケート回答者のプログラム参加回数・登録期間が、非回答者に比べて多い・長い傾向が確認された。したがって、アンケート回答者の回答比率をそのまま拡大推計することはせず、後述する金銭換算でも保守的に推計する必要があることを確認した。

	人数	延べ人回						就職決定 人数
		プログラム	インターン	バイトーン	余暇活動	その他	合計	
アンケート回答者	49	439	89	97	13	622	1,260	14人
アンケート非回答者	91	341	68	138	23	628	1,198	19人
登録者計	140	780	157	235	36	1,250	2,458	33人
		平均回数／人						登録期間
アンケート回答者	49	9.0	1.8	2.0	0.3	12.7	25.7	232日
アンケート非回答者	91	3.7	0.7	1.5	0.3	6.9	13.2	147日
登録者計	140	5.6	1.1	1.7	0.3	8.9	17.6	177日

アンケート集計結果が以下の通りとなる（単純集計結果は参考資料として添付）。

■ 利用前・後での不安・悩みの変化

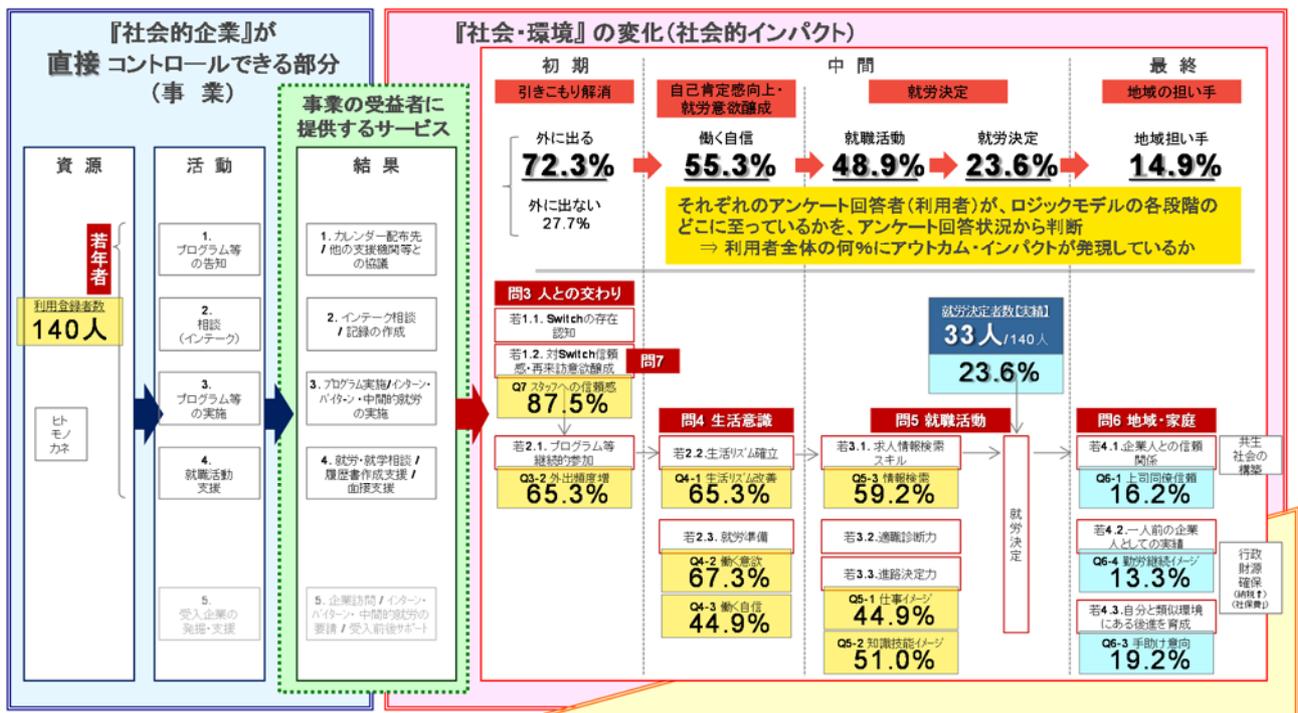
利用者が最も不安、悩みを抱えているのは、「人間関係 35%」「働くこと 28%」「心身の状態 25%」の順となる。石巻NOTEに参加する前後で、抱えている悩み・不安がいずれも軽減されている傾向が見て取れる。



注) 対応のあるサンプルの t 検定 (両側) を行い、p<0.001 を\*\*\*、p<0.01 を\*\*、p<0.05 を\*とした。

## ■インパクトが発現している者の割合 ～マイルストーン分析

アンケート集計結果をもとに、インパクトの発現割合をロジックモデルの段階ごとに整理したものが以下の表となる。石巻 NOTE が関わったことで外に出られるようになった方が72.3%。その後生活リズムが整ったり、就労意欲、自信を醸成することで、55.3%の方が働く自信を取り戻し、48.9%の方が就活を意識したアクションを起こし、23.6%の方が就労決定、さらには14.9%の方が、将来的に地域の担い手になりうる、という結果が得られている。



## ■インパクトの金銭価値換算の試み

これまでの分析結果を背景として、ロジックモデルの各段階で発生するアウトカム・インパクトを、140名の利用者全体に拡大推計、以下のような考え方で金銭換算を行った。

この推計では、引きこもり解消によって年間 1,637 万円、自己肯定感向上によって 413 万円、就活開始によって 408 万円、就労決定によって年間 2,166 万円、合計すると 4,624 万円のインパクトが発生した計算となった。

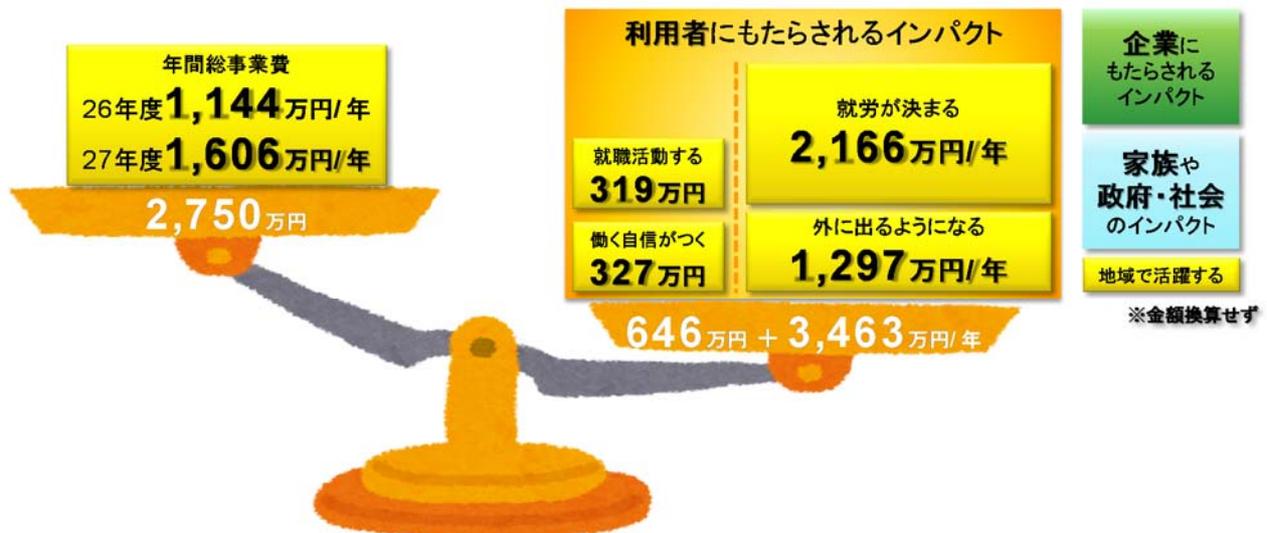
	引きこもり解消	自己肯定感向上・ 就労意欲醸成	就活決定	地域の担い手	
<b>アンケート結果</b> 利用登録者数 (100%)	外に出るようになる <b>72.3%</b>	働く自信がつく <b>55.3%</b>	就職活動する <b>48.9%</b>	就労が決まる <b>23.6%</b>	地域等で活躍する <b>14.9%</b>
<b>A 人数</b> 140人 【実績・2年間】	101人 (試算値)	77人 (試算値)	69人 (試算値)	33人 【実績・2年間】	21人 (試算値)
<b>B 金銭的代理指標</b>	外出することで新たに 生まれた経済活動 ＝外出が増えたと回答 した者の回答値 ・外出回数(増分) <b>6.8</b> 回/月 ・支出金額 <b>3,306</b> 円/回 ※利用者アンケートQ3-2	自己肯定感・就労意欲を醸成 する代替サービスの市場価値 ・カウンセリング費 <b>4,850</b> 円/回 ・認知行動療法(CBT)面接数 <b>18</b> 回 ※日本臨床心理士会「第7回臨床心 理士の動向ならびに意識調査」、 厚労省「うつ病の認知療法・認知行 動療法/治療者用マニュアル」	就職活動を支援する代 替サービスの市場価値 ・有料キャリアカウンセリ ング費 <b>16,200</b> 円/時×7時間 ※特定非営利法人キャリアカ ウンセリング協会が行う場 合のキャリアカウンセリング 費用。時間数は仮に終日実 施したと仮定して設定。	○正社員(一般労働者) ・宮城・20～24歳の平均年収 <b>283</b> 万円/年 ○パート・アルバイト(短時間労働者) ・宮城の平均年収 <b>113</b> 万円/年 ※平成27年賃金構造基本統計調査 ○福祉的就労 ・宮城県内就労支援事業所(就労継続 支援A型)の平均工賃(賃金) <b>59,873</b> 円/月×12か月	金銭 換算 せず
<b>C 死荷重×寄与率</b>	<b>59.9%</b> 【(Q3-6)】	<b>61.5%</b> 【(Q4-4)】	<b>52.1%</b> 【(Q5-6)】	<b>67.2%</b> 【(Q6-6)】	
<b>A×B×C 金銭的価値 【試算】</b>	<b>1,637</b> 万円/年 ※毎年発生	<b>413</b> 万円	<b>408</b> 万円	<b>2,166</b> 万円/年 ※毎年発生 正社員 590万円/年 パート・アルバイト 1,351万円/年 福祉的就労 225万円/年	—

しかし、先ほどのバイアスチェックにより、アンケート回答者と、母集団との傾向に一定の差異が認められたため、回答者バイアスを反映した形での保守的な推計を行うこととした。具体的には、登録期間が7日未満、かつプログラム等への参加実績が3回未満の方を母集団から外し、受益者を110名とした状態で再計算をし直したところ、引きこもり解消によって年間 1,297 万円、自己肯定感向上によって 327 万円、就活開始によって 319 万円、就労決定によって年間 2,166 万円の、合計すると 4,109 万円のインパクトが発生した計算になった。

	引きこもり解消	自己肯定感向上・ 就労意欲醸成	就労決定	地域の担い手	
<b>アンケート結果</b> 利用登録者数 (100%)	外に出るようになる <b>72.3%</b>	働く自信がつく <b>55.3%</b>	就職活動する <b>48.9%</b>	就労が決まる <b>30.0%</b>	地域等で活躍する <b>14.9%</b>
<b>A 人数</b> 110人 【実績・2年間】 一定の活動実績	<b>80人</b> (試算値)	<b>61人</b> (試算値)	<b>54人</b> (試算値)	<b>33人</b> 【実績・2年間】	<b>21人</b> (試算値)
<b>B 金銭的代理指標</b>	外出することで新たに 生まれた経済活動 ＝外出が増えたと回答 した者の回答値 ・外出回数(増分) <b>6.8</b> 回/月 ・支出金額 <b>3,306</b> 円/回 ※利用者アンケートQ3-2	自己肯定感・就労意欲を醸成 する代替サービスの市場価値 ・カウンセリング費 <b>4,850</b> 円/回 ・認知行動療法(CBT)面接回数 <b>18</b> 回 ※日本臨床心理士会「第7回臨床心 理士の動向ならびに意識調査」。 厚労省「うつ病の認知療法・認知行 動療法治療者用マニュアル」	就職活動を支援する代 替サービスの市場価値 ・有料キャリアカウンセリング 費 <b>16,200</b> 円/時×7時間 ※特定非営利法人キャリアカ ウンセリング協会が行う場 合のキャリアカウンセリング 費用。時間数は仮に終日実 施したと仮定して設定。	○正社員(一般労働者) ・宮城・20～24歳の平均年収 <b>283</b> 万円/年 ○パート・アルバイト(短時間労働者) ・宮城の平均年収 <b>113</b> 万円/年 ※平成27年賃金構造基本統計調査 ○福祉的就労 ・宮城県内就労支援事業所(就労継続 支援A型)の平均工資(賃金) <b>59,873</b> 円/月×12か月	金銭 換算 せず
<b>C 死荷重×客与率</b>	<b>59.9%</b> 【注】「それぞれの変化は、石巻NOTEに参加した ことがきっかけかと思うか」との問いに對する 5段階評価の換算値 (Q3-6)	<b>61.5%</b> (Q4-4)	<b>52.1%</b> (Q5-6)	<b>67.2%</b> (Q6-6)	
<b>A×B×C 金銭的価値 【試算】</b>	<b>1,297</b> 万円/年 ※毎年発生	<b>327</b> 万円	<b>319</b> 万円	<b>2,166</b> 万円/年 ※毎年発生 正社員 590万円/年 パート・アルバイト 1,351万円/年 福祉的就労 225万円/年	—

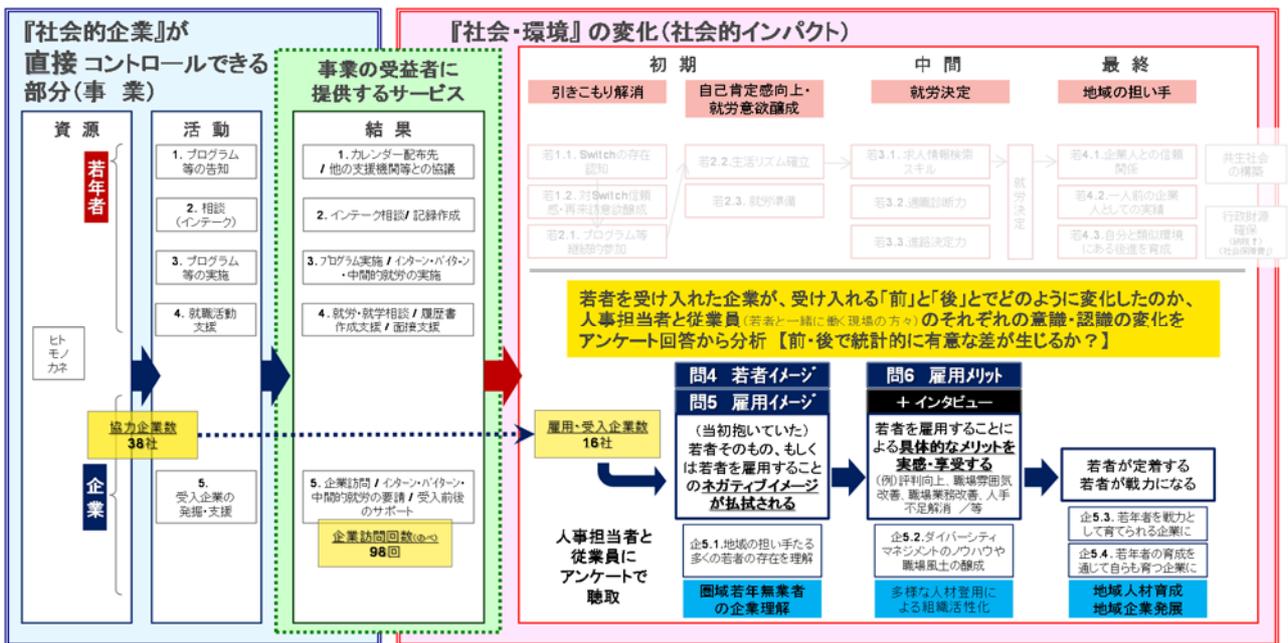
これまでの試算をまとめたものが以下の図になる。

石巻 NOTE の利用者にもたらされるインパクトは石巻 NOTE の総事業費（26年度 1,144 万円、27年度 1,606 万円）を大きく上回っていることがわかる。さらに、今回金銭換算していない部分ではあるが、家族に生じるインパクトや、政府、社会に生じるインパクトも併せて勘案すると、『便益が費用を正当化している』と考えられる。



### 4-3 企業アンケート調査

ここまでは石巻 NOTE の利用者本人（若者）に生じるインパクトに焦点を当ててきたが、さらに「当法人の事業が、地域企業に対してどのようなインパクトを与えているのか」という部分にも焦点を当て、利用者本人の意識・行動変化等を聴取するアンケートに加えて、企業の人事担当者や現場スタッフに対するアンケートを実施し、集計を行った。アンケート内容は、若者に対するイメージや、若者を雇用するときのイメージ、そして若者を雇用することのメリット等の項目を、実際に若者を受け入れた前後での変化をとらえるような内容で作成した。応援企業 38 社のうち 25 件を回収、回収率は 65.8%となった。



(アンケート例) …調査票・単純集計結果は参考資料として添付

ユースサポートカレッジ「石巻 NOTE」応援企業様アンケート (人事担当向け用)

Q1 貴社の主な事業内容は何か？ (○は1つ)

Q2 貴社の常用労働者数は何人ですか？ (○は1つ)

Q3 貴社では「石巻 NOTE」に通う若者を受け入れたことがあるですか？ (○は1つ)

Q4 ここに不慣れを抱えた若者を雇用する際のイメージはどのようなものですか？

問1～2 基本情報

問3 若者受入実績

問4 若者イメージ (Before-After)

項目	A 受け入れ前				B 受け入れ後			
	U	M	S	A	U	M	S	A
能力・意欲がない	1	2	3	4	1	2	3	4
自立していない、甘えている	1	2	3	4	1	2	3	4
知能・読解・社会から遠隔している	1	2	3	4	1	2	3	4
性格・嗜好・慣習が合わない	1	2	3	4	1	2	3	4
気が利かない、だらけている	1	2	3	4	1	2	3	4
意欲・意気込み、やる気、不自由	1	2	3	4	1	2	3	4
うろたえたり、好き放題にしている、真しそう	1	2	3	4	1	2	3	4
よくわからない	1	2	3	4	1	2	3	4

Q5 ここに不慣れを抱えた若者を雇用する際のイメージはどのようなものですか？

Q6 貴社に不慣れを抱えた若者を雇用することによって期待できるメリットは何か？

問5 雇用イメージ (Before-After)

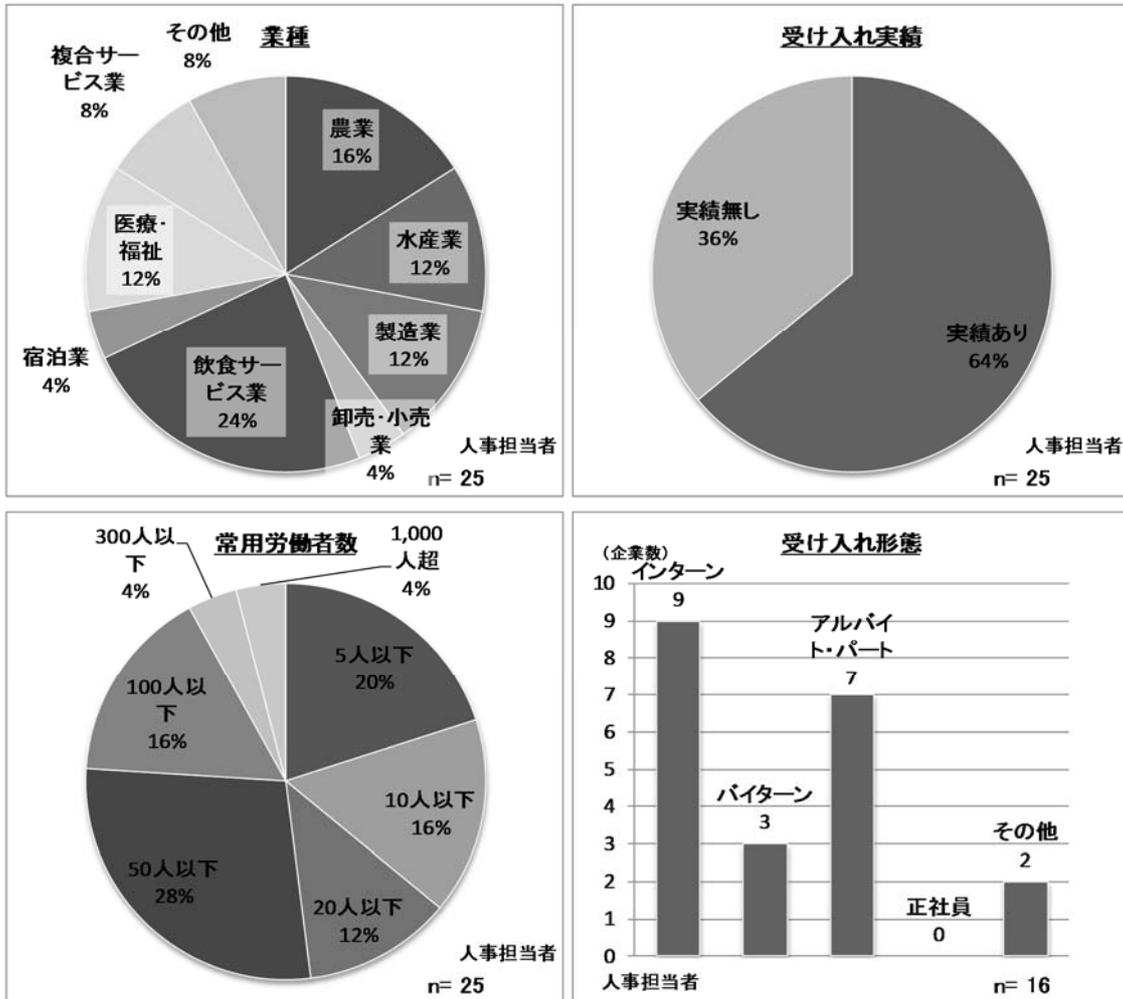
項目	A 受け入れ前				B 受け入れ後			
	U	M	S	A	U	M	S	A
適当な仕事がない・十分な仕事ができるかわからない	1	2	3	4	1	2	3	4
品質の低下が心配である	1	2	3	4	1	2	3	4
作業効率が悪い	1	2	3	4	1	2	3	4
特化分野・受注が必要になる	1	2	3	4	1	2	3	4
現場の従業員・理解を求めなければならない	1	2	3	4	1	2	3	4
人間関係・意思のコミュニケーションが困難である	1	2	3	4	1	2	3	4
作業指示が難しい・作業の理解に時間がかかる	1	2	3	4	1	2	3	4
労働意欲の向上や作業が困難である	1	2	3	4	1	2	3	4

問6 雇用するメリット (Before-After)

項目	A 受け入れ前				B 受け入れ後			
	U	M	S	A	U	M	S	A
企業・社会の発展に貢献することができる	1	2	3	4	1	2	3	4
顧客・取引先からの評判がよくなる	1	2	3	4	1	2	3	4
地域社会からの評判がよくなる	1	2	3	4	1	2	3	4
職員の就業意欲が高まる	1	2	3	4	1	2	3	4
従業員全体の作業方法・作業工程が改善される	1	2	3	4	1	2	3	4
職場のコミュニケーションが活性化される	1	2	3	4	1	2	3	4
従業員モチベーション(士気)が向上する	1	2	3	4	1	2	3	4
従業員全体の相互への理解意識や信頼が増える	1	2	3	4	1	2	3	4
人材不足解消の力になる	1	2	3	4	1	2	3	4
社会全体の労働力・労働力の増大に貢献できる	1	2	3	4	1	2	3	4
多様な人材の持つ能力を社内では活用できない	1	2	3	4	1	2	3	4

## ■フェイス項目

以下がアンケート対象企業の概要、フェイス項目となる。業種は農業、水産業、製造業、卸売・小売業、飲食サービス業、宿泊業、医療福祉等、幅広い業種に対してアンケートを行い、受け入れ実績の有無にかかわらず、アンケートにご協力いただいた。



## ■若者に抱いているイメージの変化

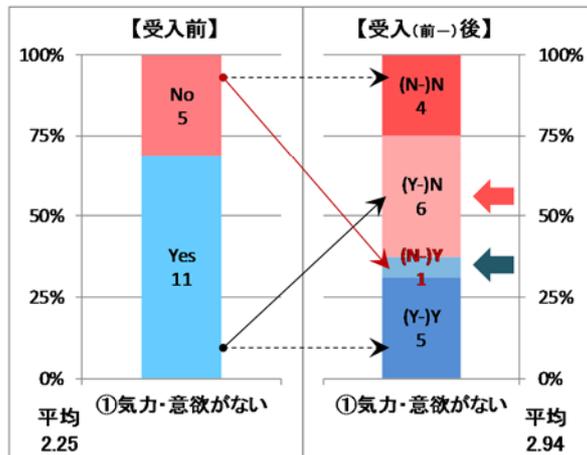
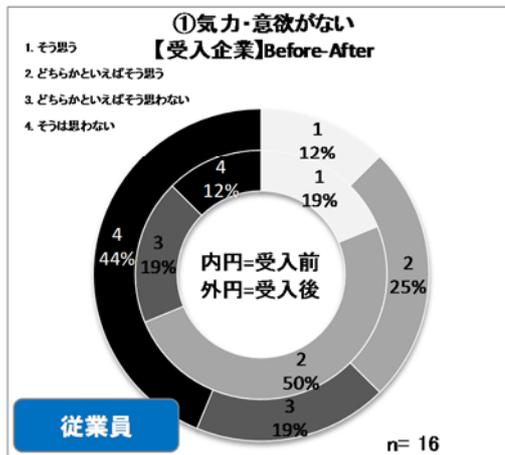
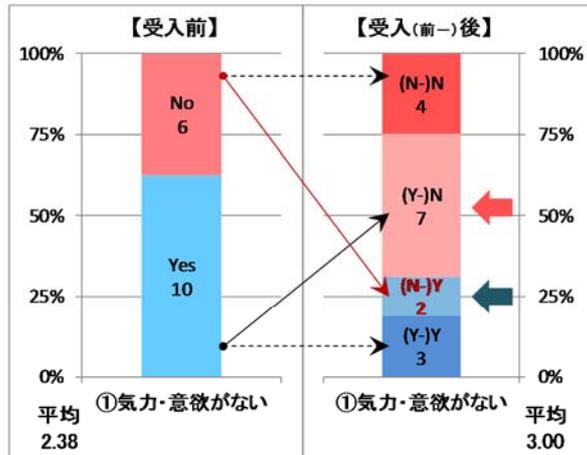
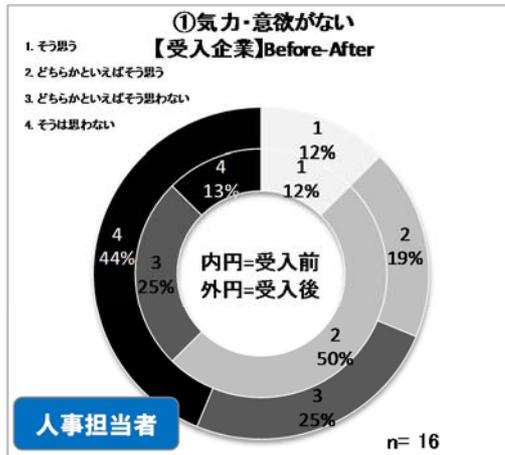
若者に抱いているイメージについての集計結果を分析すると、「問 4-1 気力・意欲がない」「問 4-3 将来・現実・社会から逃避している」「問 4-4 性格が暗い・弱い・よくない」等の項目が大きく改善され、実際に受け入れてみることで若者に対して従来抱いていたネガティブなイメージが払しょくされていることを物語っている。

	人事担当者(受入実績あり)			従業員(受入実績あり)		
	受入前	受入後	平均値の差	受入前	受入後	平均値の差
問4-1 気力・意欲がない	2.38	3.00	-0.625	2.25	2.94	-0.688 *
問4-2 自立していない、甘えている	2.19	2.69	-0.500 *	2.19	2.63	-0.438
問4-3 将来・現実・社会から逃避している	2.25	2.94	-0.688 **	1.75	2.50	-0.750 *
問4-4 性格が暗い・弱い・よくない	2.73	3.33	-0.600 *	2.07	3.13	-1.067 **
問4-5 なまけている、だらけている	3.19	3.56	-0.375 *	2.56	3.25	-0.688 *
問4-6 気持ちはわかる、かわいそう、不自由	2.25	2.50	-0.250	2.63	2.94	-0.313
問4-7 うらやましい、好きなことをしている、楽しそう	3.63	3.75	-0.125	3.19	3.50	-0.313
問4-8 よくわからない	2.63	3.00	-0.375 *	2.56	3.13	-0.563 *

注) 4段階リッカート (1. そう思う、2. どちらかといえばそう思う、3. どちらかといえばそう思わない、4. そう思わない) の平均値を算出 (理論値は 2.5)。対応のあるサンプルの t 検定 (両側) を行い、 $p < 0.001$  を\*\*\*、 $p < 0.01$  を\*\*、 $p < 0.05$  を\*とした。

次のグラフが、個別の設問項目ごとのグラフとなるが、受け入れ前に「若者は気力・意欲が薄い」と感じていたイメージが、受け入れ後は、そう思わない、と考える人事担当者、従業員が大きく増加している。他方、逆に受け入れ後に気力、意欲がないと感じ始めた企業も存在することがわかり、実際に実習に入った若年者の特性によって、企業の受け取り方も変わってくるため、個別の企業フォロー体制の必要性に気づききっかけにもなった。

■ 「気力・意欲が薄い」と感じていたイメージが、受け入れ後に大きく変化



- ➡ 受け入れ前は、「若者は気力・意欲が薄い」と感じていたイメージが、受け入れ後は、そう思わない、と考える人事担当者、従業員が大きく増加している。
- ➡ 一方で、受け入れ前は、そう感じていなかったが、受け入れた後に、気力、意欲がないと感じ始めたという企業の存在も見えてきた。

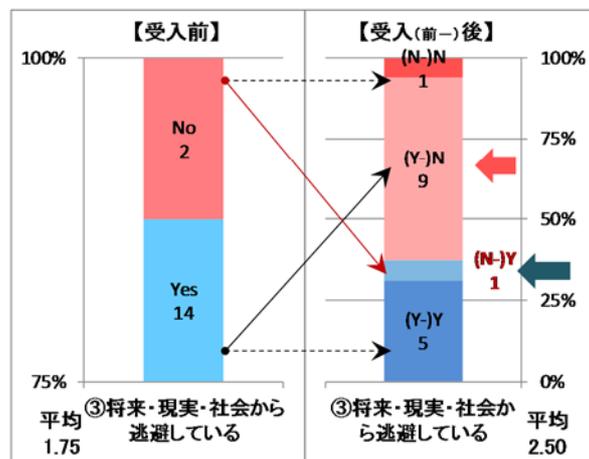
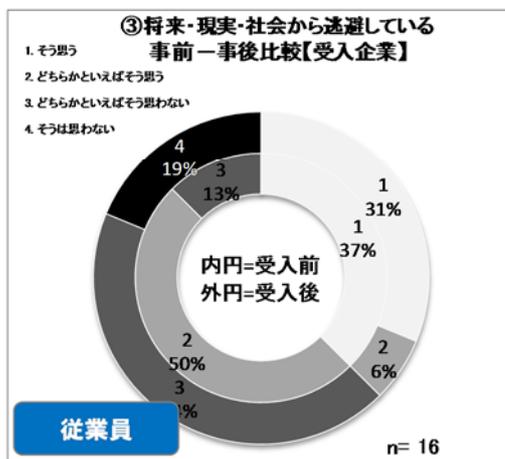
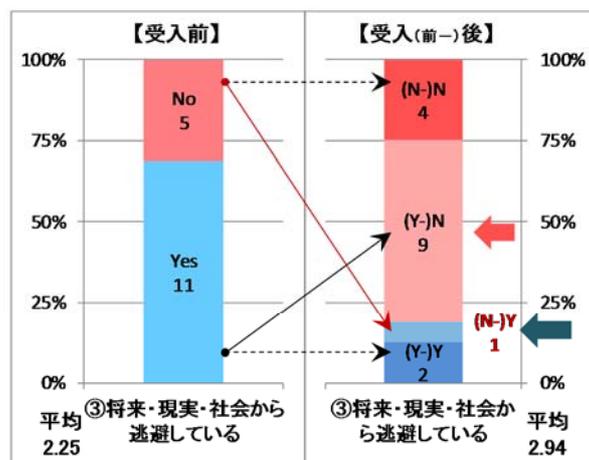
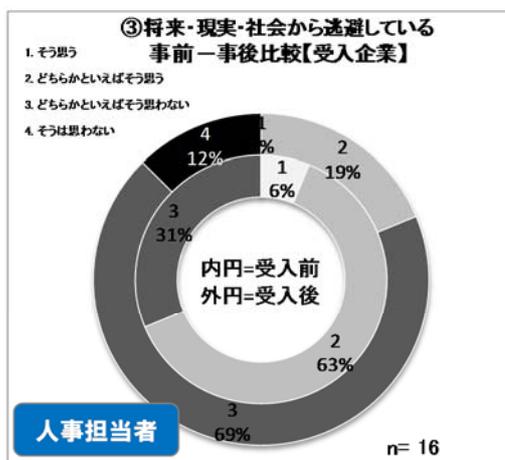
企業担当者の声 (ケーススタディ ワタママ食堂)

受け入れ当初は早く辞めてしまうのではないかと考えていたが、予想以上に続いている。変に曲がっているところがなく、素直な面もあり、配達でお客様先に向かうときは、当初うまくできなかった会話が、最近ではうまくできるようになり、好感度もアップしている。

以下では、「若者は将来・現実・社会から逃避している」と感じていたイメージが、受け入れ後は、そう思わない、と考える人事担当者、従業員が大きく増加していることが見て取れる。企業担当者にしてみると、実際に就労してみないと、なかなか本人たちのことを知る術がないのが現状だが、実際に関わってみることで、理解が進む傾向にあるということが見て取れる。

## ■ 「将来・現実・社会から逃避している」と感じていたイメージが

受け入れ後に大きく変化



➡ 受け入れ前は、「若者は将来・現実・社会から逃避している」と感じていたイメージが、受け入れ後は、そう思わない、と考える人事担当者、従業員が大きく増加している。

➡ 他方で、受け入れ後にイメージが悪化した企業もあり、個別ケースのフォロー体制の重要性を再確認する。

### 企業担当者の声 (ケーススタディ 株式会社渡冷)

長期勤務は難しいと考えていたが、受け入れた若者に関しては、想定よりも長期間勤務していただいている。

## ■若者を雇用することに抱いているイメージの変化

若者を雇用することに対して抱いているイメージについての集計結果を分析すると、「問5-1 適当な仕事がない・どんな仕事ができるかわからない」「問5-3 作業能率が低い」「問5-6 コミュニケーションが困難」等の項目が、人事担当者、従業員の双方において意識変化が見られ、実際に受け入れてみることで若者を雇用することに対して従来抱いていたネガティブなイメージが払しょくされることを物語っている。

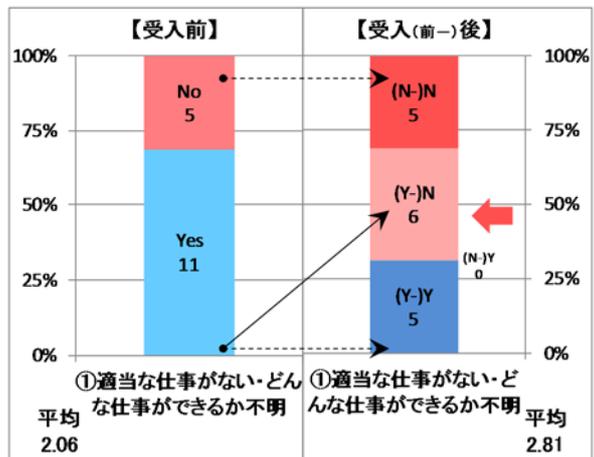
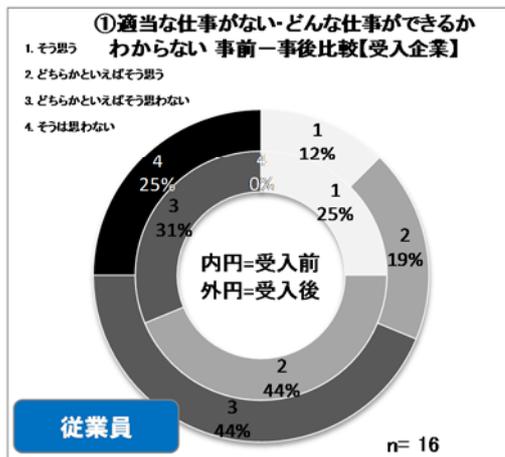
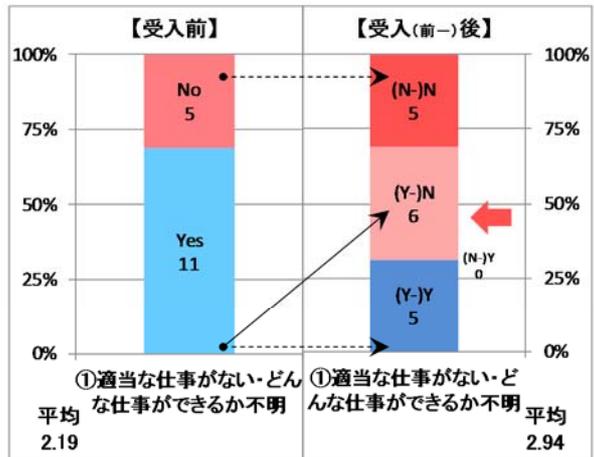
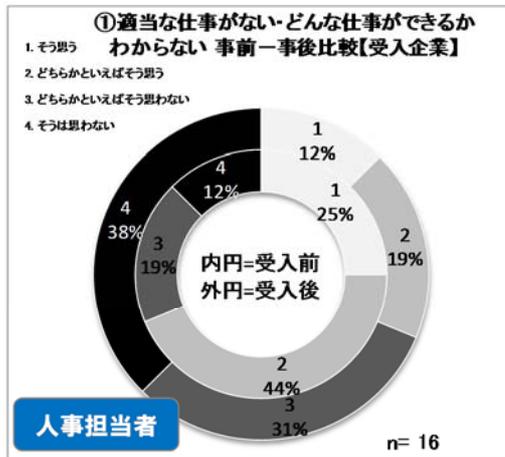
		人事担当者(受入実績あり)			従業員(受入実績あり)		
		平均値		平均値の差	平均値		平均値の差
		受入前	受入後		受入前	受入後	
問5-1	適当な仕事がない・どんな仕事ができるかわからない	2.19	2.94	<b>-0.750</b> **	2.06	2.81	<b>-0.750</b> *
問5-2	品質の低下が心配である	2.47	2.73	-0.267	2.19	2.88	-0.688 *
問5-3	作業能率が低い	1.93	2.40	<b>-0.467</b> *	1.81	2.56	<b>-0.750</b> **
問5-4	特別な研修・支援が必要になる	2.27	2.53	-0.267	1.69	2.31	-0.625 *
問5-5	現場の従業員へ理解を求めめる必要がある	1.67	1.87	-0.200	1.38	2.13	-0.750 *
問5-6	人間関係・周囲とのコミュニケーションが困難である	1.73	2.20	<b>-0.467</b> *	1.44	2.19	<b>-0.750</b> *
問5-7	作業指示が難しい・作業の理解に時間がかかる	1.93	2.13	-0.200	1.81	2.56	-0.750 **
問5-8	労働意欲の向上や定着が困難である	2.20	2.73	-0.533	1.94	2.56	-0.625 *

注) 4段階リッカート (1. そう思う、2. どちらかといえばそう思う、3. どちらかといえばそう思わない、4. そう思わない) の平均値を算出 (理論値は 2.5)。対応のあるサンプルの t 検定 (両側) を行い、 $p < .001$ \*\*\*、 $p < .01$ \*\*、 $p < .05$ \*とした。

次のグラフが、個別の設問項目ごとのグラフとなるが、受け入れ前は、課題を抱える若者にどのような業務をしてもらいかイメージできなかつた企業担当者も、受け入れてみると意外に業務の中に若者を組み込むことができた、と感じていることがわかる。これは企業の人事担当者も、現場従業員も同じレベルで実感しており、受け入れに際して作業工程を見直したり、業務のマニュアル化を進めること等によって、企業の「受け入れ力」が向上しているものと考えられる。

■最初は「適切な仕事がない」と感じていたが、受け入れてみたら

意外に業務に組み込むことが出来たと感じる企業、現場担当者が増加



➡受け入れ前は、課題を抱える若年者にどのような業務をしてもらうか、イメージできなかった企業担当者も、受け入れてみると意外に業務の中に若者を組み込むことができたと感じている。これは企業の人事担当者も、現場従業員も同じレベルで実感している。受け入れに際して作業工程を見直したり、業務マニュアル化を進めることで、企業の「受け入れ力」が向上していると考えられる。

企業担当者の声 (ケーススタディ 淡水産)

困難な人がいることで、業務を工夫したり、現場を良くしようとするきっかけになるが、現場に理解のあるスタッフを配置することが必要になる。

## ■若者を雇用することのメリット

若者を雇用することのメリットについての集計結果を分析すると、「問 6-4 職場の雰囲気」については、人事担当者・従業員ともに受け入れ前後の意識変化が統計的有意性をもって支持されている。このほか、「問 6-6 職場のコミュニケーション」「問 6-10 労働力不足の解消」「問 6-11 多様な人材が持つ能力を社内で活かせる」等の項目に意識変化が認められる。

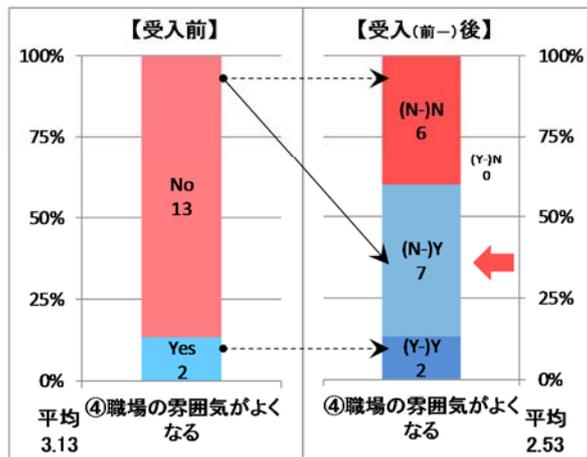
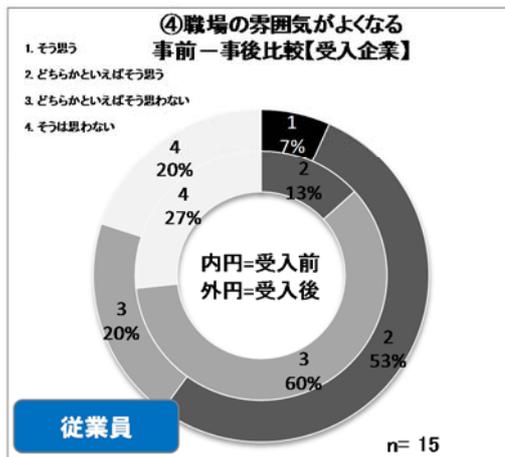
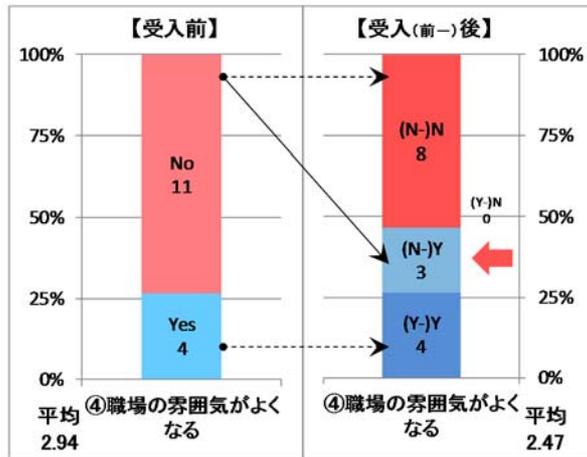
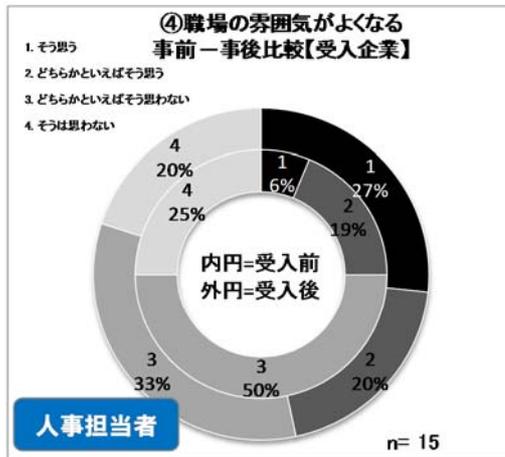
		人事担当者(受入実績あり)			従業員(受入実績あり)		
		平均値		平均値の差	平均値		平均値の差
		受入前	受入後		受入前	受入後	
問6-1	企業の社会的責任を果たすことができる	2.33	2.20	.133	2.44	2.06	.375
問6-2	顧客・取引先からの評判がよくなる	2.87	2.80	.067	2.75	2.50	.250
問6-3	地域社会からの評判がよくなる	2.60	2.47	.133	2.75	2.44	.313*
問6-4	職場の雰囲気がよくなる	2.93	2.47	<b>.467*</b>	3.13	2.53	<b>.600**</b>
問6-5	従業員全体の作業方法・作業工程が改善される	2.87	2.60	.267	2.47	2.20	.267
問6-6	職場のコミュニケーションが活性化される	2.80	2.40	<b>.400**</b>	2.73	2.20	<b>.533**</b>
問6-7	従業員のモラル(士気)が向上する	2.87	2.73	.133	2.87	2.47	.400
問6-8	従業員全体の自社への帰属意識や信頼が高まる	2.93	2.80	.133	2.81	2.50	.313
問6-9	人材不足解消の方策となる	2.40	2.27	.133	2.81	2.44	.375
問6-10	社会全体の労働力問題の解決に貢献できる	2.27	1.93	.333	2.44	2.06	.375*
問6-11	多様な人材が持つ能力を社内で活かせる	2.54	2.31	<b>.231</b>	2.54	2.00	<b>.538</b>

注) 4段階リッカート(1. そう思う、2. どちらかといえばそう思う、3. どちらかといえばそう思わない、4. そう思わない)の平均値を算出(理論値は2.5)。対応のあるサンプルのt検定(両側)を行い、 $p < .001$ \*\*\*、 $p < .01$ \*\*、 $p < .05$ \*とした。

次のグラフが「職場の雰囲気が良くなる」というメリットの集計結果となる。受け入れ前は、課題を抱えた若年者を受け入れることで、職場の雰囲気が良くなるとは思っていなかったが、いざ受け入れてみると職場の雰囲気が良くなってきたと感じる方が増加し、特に現場スタッフの印象の変化が大きくなっている。課題を抱えた若者を受け入れることで、周囲を思いやる雰囲気や、行き詰りそうになるスタッフへの配慮の感覚が、職場内に浸透して行ったことが考えられる。

■ 「職場の雰囲気が良くなった」と感じる企業、現場担当者が増加

特に現場スタッフに顕著な変化が認められた



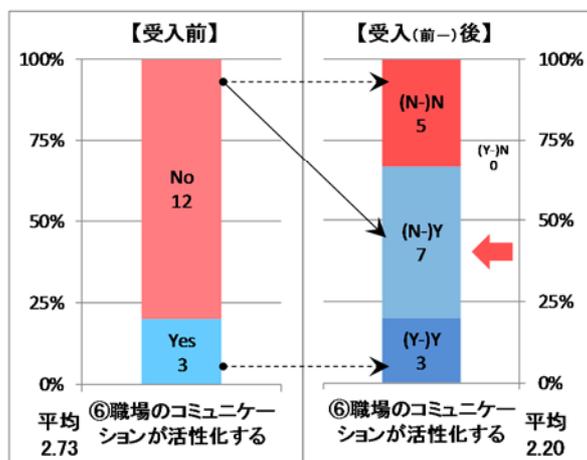
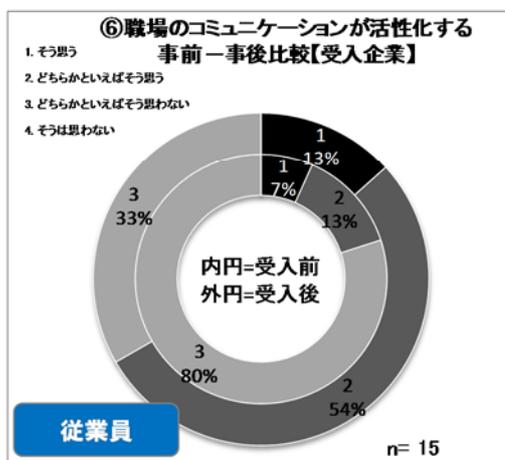
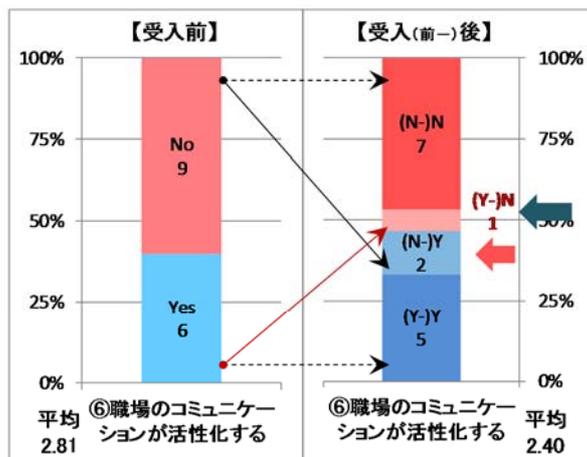
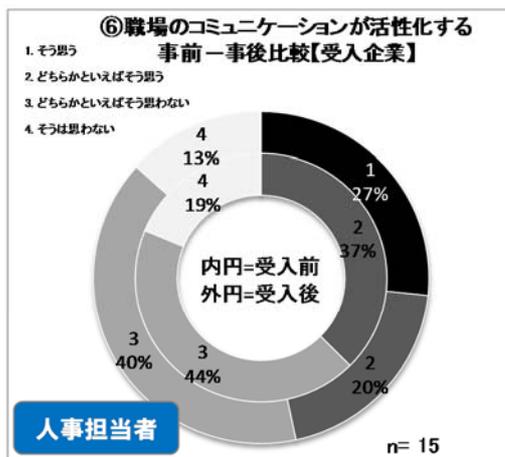
➡ 受け入れ前は、課題を抱えた若年者を受け入れることで、職場の雰囲気が良くなるとは思っていませんでしたが、いざ受け入れてみると職場の雰囲気が良くなってきたと感じる方が増加し、特に現場スタッフの印象の変化が大きい。課題を抱えた若者を受け入れることで、周囲を思いやる雰囲気や、行き詰りそうになるスタッフへの配慮の感覚が、職場内に浸透して行ったことが考えられる。

企業担当者の声 (ケーススタディ 淡水産)

若い世代が増え、職場の空気が明るくなった。若者らしい考えを持った人の意見が社内で聞けるようになった。

以下は「職場のコミュニケーションが活性化した」というメリットの集計結果となる。受け入れ前は、若者を受け入れることで、職場が活性化すると考えていなかったが、受け入れてみると職場内でのコミュニケーションが活性化した、と考える方が増加しており、特に現場スタッフの中での感覚の変化が大きいことが見て取れる。

■「職場のコミュニケーションが活性化した」と感じる企業、現場担当者が増加



➡受け入れ前は、若者を受け入れることで、職場が活性化すると考えていなかったが、受け入れてみると職場内でのコミュニケーションが活性化したと考える方が増加。特に現場スタッフの中での感覚の変化が大きい。

➡一方で、受け入れることで悪化したと考える企業担当者も存在するため、今後のフォローアップの課題となった。

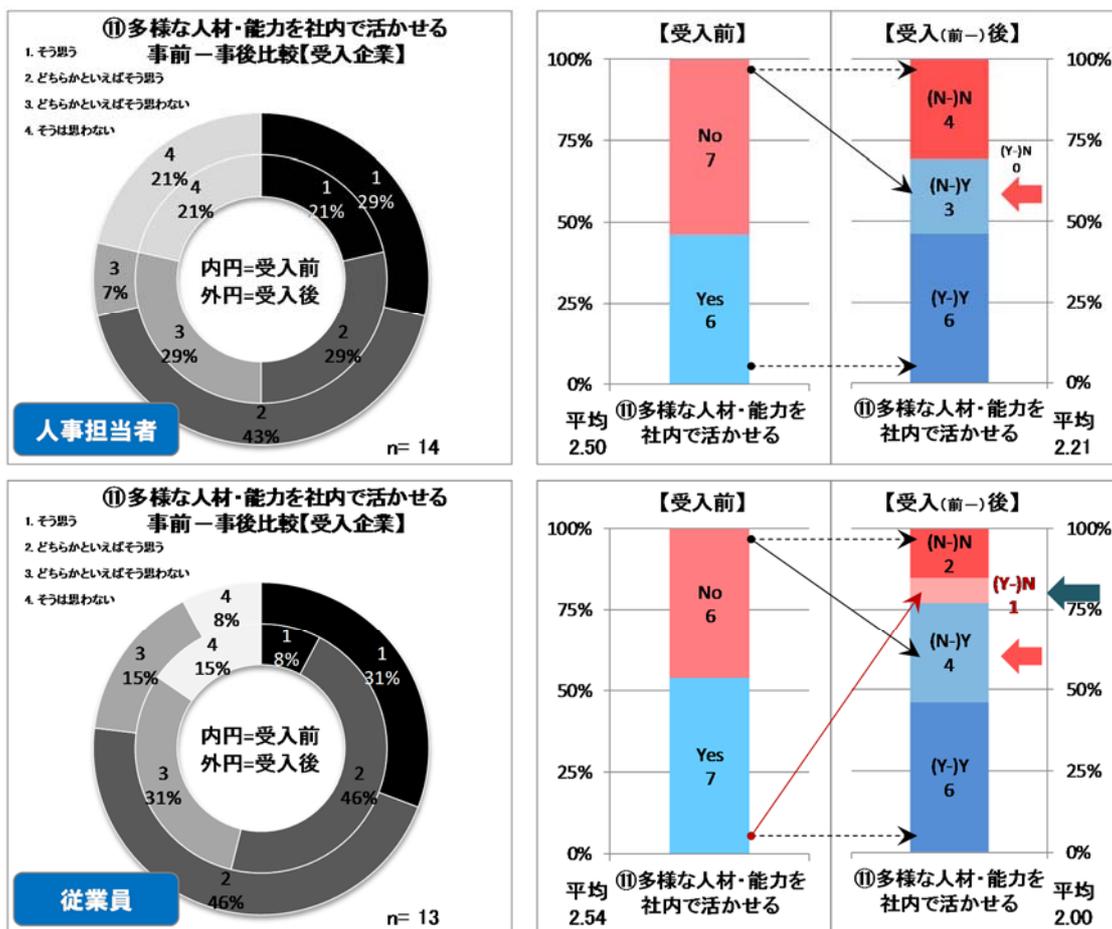
企業担当者の声 (ケーススタディ ワタママ食堂)

受け入れることで、本人への作業指示や、確認をより細かく行っているのので、職場内での声のかけが増え、結果的にスタッフ間の会話の増加につながっている。

次の図表は、「多様な人材が持つ能力を社内で活かせる」というメリットの集計結果となる。現在ダイバーシティマネジメントの考え方は様々な分野で取り上げられているが、実践できている企業は限られている。しかし、今回のアンケートで、実際に受け入れを進めることで、「多様な人材が活躍できる場が自社内にある」と感じ始めた方が増加していることが見て取れる。

特に石巻は、震災後に生産人口の減少が始まっており、今後、課題を抱えた若者だけではなく、外国人や高齢者、主婦等も含めた、多様な人材の活躍が必要になる地域であると言われているため、これからの地域経済の担い手を確保する意味でも、企業のダイバーシティマネジメント力が問われることになるのではないかと考えられる。

■受け入れ後に「多様な人材が持つ能力を社内で活かせる」と感じた企業、  
現場担当者が増加



- ➡ 受け入れ前は、自社の業務の中に多様な人材が入ることで起こる変化がイメージできなかった企業、従業員が多いが、受け入れてみて、多様な人材が活躍できる場が自社内にある、と感じ始めた方が増加した。
- ➡ 一方で、受け入れてみることで、やはり生かす場がないと感じた従業員も存在するため、再度フォロー体制を検討する。

**企業担当者の声**（ケーススタディ ワタママ食堂）

受け入れることで、本人への作業指示や、確認をより細かく行っているのが、職場内での声かけが増え、結果的にスタッフ間の会話の増加につながっている。

## 4-4 企業ケーススタディ

4-3 で整理・分析した企業向けアンケート調査結果を通じての全体的傾向把握に加えて、個別企業における定性的なインパクトを確認するために、個別に受け入れ企業へのインタビュー調査を実施した。データだけでは見えて来ない定性的な情報をここから読み取ることがを目的とした。

### ケーススタディ 1 「湊水産株式会社」

たらこの加工を行う水産会社である。以前から若者の受け入れに積極的に取り組んでいたが、石巻 NOTE の利用者の受け入れを契機にさらなる人材確保のため、身体障害者向けのスロープを設置したり、地域の子育て中の主婦の取り込みも進めるための託児所を設置する等、積極的に多様な人材の受け入れを行っている。女性の雇用にも積極的で、過去には70代後半まで勤務していた女性も存在していた。

一方で、水産業のワークライフバランスの悪さにも自覚的で、将来的に、より働きやすくならなければ、水産業の未来はないと考えている。

#### ■困難を抱えた若者を受け入れる理由

30年前から自社の組織を良くしたいと考え取り組んでおり、その中で障害者を含む雇用について考えながら経営に当たってきた。間口を広げて多様な人材を受け入れることで、企業の世代交代、永続的な経営が可能となる。

#### ■受け入れ前後の変化

スタッフはコミュニケーションの取りづらさや作業の遅さ、覚えの悪さにストレスを感じることはあっても、作業が上達するように、じっくり話を聞いて理解することを大切にするようになった。

現在では身体障害の方向けのスロープの設置や、託児所を設置することで地域の子育て中の方の受け入れを促進する等、多様な人材を受け入れる環境づくりにも取り組んでいる。

#### ■受け入れることでのメリット

困難な人がいることで、業務を工夫したり、現場を良くしようとするきっかけになるが、現場に理解のあるスタッフを配置することが必要。

#### ■受け入れたことで起こった変化

若い世代が企業内に増え、職場の空気が明るくなった。若者らしい考えを持った人の意見が社内で聞けるようになった。

#### ■今後の企業の成長ビジョンは

水産加工会社として、働きやすい企業風土にすることで、新しい人材が入り、しっかり世代交代ができることを目指している。企業として生き残るためには、社会の動きに合わ

せて組織も変わっていく必要があり、結果的には生産性向上、ワークライフバランスの実現を目指している。

#### ■具体的な取り組み

何かを指示して業務を任せるのではなく、作業をする理由や手順を細かく説明し、実際にやって見せることで、効率の良い手順を理解してもらったうえで、業務に取り組んでもらうようにしている。

有給も付与しているが、自分から申告してくることは少ないので、月 2 回は休みを取ってもらうように促している。

職場内では積極的に話しかけることで、仕事での悩みを話しやすい環境をつくり、課題をくみ取るようにしている。

また、業務を楽にするための業務改善の工夫や、チームのでこぼこをうまく組み合わせることで、丸く収まり気分よく仕事をできることの重要性を伝えた。

#### ■人事担当者の意見

30 年前に会社に入った時、朝早くから夜遅くまで働く水産業の体質が嫌いだったせいもあり、残業、長時間労働が良いという考え方は良くないと考えている。

自分の為にも組織を変えようといろいろと試してきたが、結果的にこれが次の世代につながったと考えている。

#### ■受け入れ中のスタッフについて

「スピードは遅くても丁寧に作業に取り組んでいるので、全く問題ありません。業務上やってよいミスとダメなミスがあるが、現状ダメなミスは上がってきていないので、問題はないと考えています。

一年続けて、仕事にも慣れ、その分つらさが気になってつらい状況もあるかもしれませんが、会社として手助けするので、悩みを自分から相談できるようになって乗り越えてほしいと考えています。



## **ケーススタディ 2 株式会社 阿部長商店 渡冷**

宮城県気仙沼を本社に、石巻、南三陸等で事業を展開している水産加工会社である。先ほどの湊水産とは対照的に、震災後の人材不足が激しくなってきたため、これまで受け入れていなかった層の方も受け入れざるを得なくなった、というスタンスの企業となる。

業界自体が変わらなければ、これからも東北沿岸部の人材不足は変わらないという考えがあり、受け入れたことで起こった変化は、あくまでの人材不足の解消と、限定的な成果にとどまっているという認識を持っている。

また、一般の社員への負担も小さくはないと考えており、多様な人材を受け入れることで、負担も増えている、と考えている。

### **■作業効率や品質の低下について**

一般雇用の方と比べると多少の開きはあるが、思っていたより開きはなく、足を引っ張るほどではなかった。ただ、その水準に持っていくまでの教育や、配慮は行っていた。

### **■本人の意欲や定着の難しさについて**

長期勤務はなかなか難しいと考えていたが、受け入れた若者に関しては、想定よりも長期勤務していただいている。

### **■課題を抱えた若者を受け入れる理由**

一番の理由は、震災後の人材難で、これまで雇用してこなかった層の方々も受け入れる必要が出てきたため。

### **■受け入れたことで起こった変化**

一般雇用の方への負担は増加したと感じている。

### **■具体的な取り組み事例**

15分程度業務に当たると飽きてしまう方に、作業を継続して取り組んでいただくために、都度の声かけを実施。一般雇用の方への負担分のフォローは必要になった。

### **■企業の成長戦略**

今後も人材難は継続すると考えられるので、解決策の一つとして、困難を持っていてもいなくても、一緒に働くことができる企業、業界に変わってほしいと考えている。具体的には残業、休日出勤を削減し、現場の従業員や管理職も含めたワークライフバランスの実現が目標。

### **■人事担当者の意見**

一般の方がたくさん応募してくる状況であれば問題ないのだが、石巻における水産の現場イメージは、昔から悪いイメージがあり、なかなか人材を集めることができていない。一企業の努力ではなく、業界全体が変わっていかなければ、同じ状況が続くと考えている。



### **ケーススタディ3 一般社団法人ワタマスタイル**

震災後の地域復興に取り組んでいる一般社団法人で、弁当の宅配を中心に業務に当たっている。もともとの趣旨が、被災地域で職を失った主婦の、活躍の場を作ることが目的の法人であり、多様な人材の活用に関しては非常に理解を示している。

最初は今まで普通に就労していた方を雇用していたが、徐々に課題を抱えた方を中心に雇用するようになってきた。その中で、「多様な人材を雇用することにより、法人内で、地域のために何ができるかを考えるきっかけになった」というコメントを頂いており、さらに従業員の満足度も向上したと回答している。

#### **■若者のイメージの変化**

受け入れ当初は早く辞めてしまうのではないかと考えていたが、予想以上に続いている。変に曲がっているところもなく、素直な面があり、配達でお客様先に出向くときは、最初上手くできなかった会話が、最近ではうまくできるようになってきており、好感度もアップしている。

#### **■業務効率や勤務態度について**

一般雇用の方に比べて、多少の覚えの悪さや、動きの遅さはあったものの、教え方を工夫したり、根気強く繰り返し伝えることで、業務を習得してくれた。以前より、伝える回数や伝え方に変化はあったが、大きな負担にはなっていない。指示待ちの姿勢ではなく、積極的に発言、確認、行動する様子も見られる。

#### **■課題を抱えた若者を受け入れる理由**

社会経験のなさや、人付き合いの苦手さにより、就労が難しい若者が、再挑戦するための場が、地域に必要なだと考えている。ここで経験を積んでいただき、これからの就労に繋げていただきたいと考えている。

#### **■業務改善や職場の雰囲気の変化**

受け入れることで、本人への作業指示や、確認をより細かく行っているため、職場内で声がけが増え、結果的にスタッフ間の会話の増加につながっている。また、指示内容を工夫することで、職場内の業務効率改善につなげることができている。

#### **■若者の理解の変化**

本人の成長が見えることで、指導が報われたような感覚が増え、スタッフの満足度も向上したと考えている。

#### **■具体的な取り組み**

弁当の配達準備の中で、今まで袋に詰めて配達先と個数を書いた付箋を貼っただけで終わっていた作業を、配達の順番を考慮して、弁当の並べ方やカゴへの詰め方を工夫するようになった。

### ■受け入れるメリット

単に「引きこもり・ニート」といったイメージでしかなかった存在が、一緒に働くことで、そのような若者が地域にいるということを身近に感じてもらうことができる。そこから地域で何かできることはないか考えてもらえたらと考えている。

### ■企業の成長戦略

団体としても、地域の若者をサポートすることをミッションとしてとらえているので、単に労働力の確保という事業ではなく、若年者の社会復帰の場として、取り組んでいきたい。

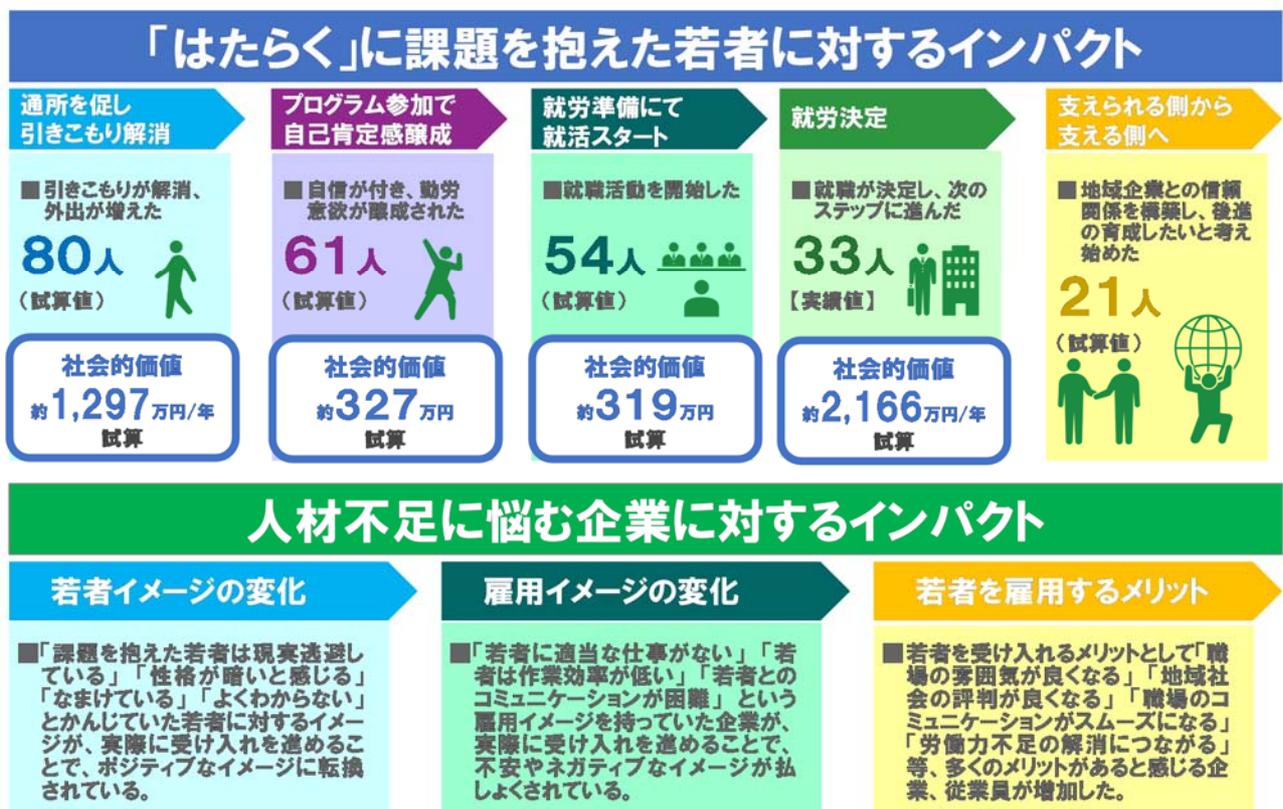


## 総括

当法人は福祉サービス事業から始まったが、結果的に福祉サービスでは対応できないグループの方々が存在することがわかり、福祉サービスの枠に捉われない自主事業を展開してきた。今回はこうした自主事業・非福祉事業の社会的インパクト測定を行ったが、法人内で当事業がどのような意味を持ち、今後どこに向けて展開すべきかを考える上で、必要不可欠な作業をすることができたと考えている。

受益者に向けた就労サポート事業は、満足度も高く、外出頻度も上がり、就労へと結びついていることが確認され、それらのそれぞれについて一定の経済効果を確認することはできた。他方、企業側に生じるメリットとしては、被災地で深刻化している人材不足への対応、職場の雰囲気の向上等に貢献することはできているものの、生産性向上等のように企業にとっての事業上のメリット感はあまり感じられていないとの結果も得られており、今後企業にとってのメリットを再考する必要性を改めて確認することができた。

今後は利用者についての定期的なデータ収集、分析を進めるとともに、ピックアップした対象企業に対してやはり定期的にインタビューを実施する等、今回の評価によって得られた結果をより具体的かつ詳細に法人内に敷衍するべく、情報・データの収集・分析を行っていく。その後、当事業が社会に対してどのようなインパクトを与えているのかを常に認識しつつ、今後の活動の方向性や、改善点の気づきに生かして行きたい。



## 参考資料

参考1 利用者アンケート（調査票・単純集計結果）

参考2 企業人事担当者向けアンケート（調査票・単純集計結果）

参考3 企業従業員向けアンケート（調査票・単純集計結果）



B. 人間関係に関すること（例：家族、友人、職場の上司・同僚等）			
① 石巻 NOTE を利用する「前」（1 つに○） [n=47]		② 現在（1 つに○） [n=44]	
1. 全く不安はなかった	6%	1. 全く不安はない	9%
2. ほとんど不安はなかった	9%	2. ほとんど不安はない	36%
3. やや不安があった	32%	3. やや不安がある	39%
4. 大いに不安があった	53%	4. 大いに不安がある	16%

C. 働くことに関すること（例：仕事内容、スキル、希望職種、就職・転職等）			
① 石巻 NOTE を利用する「前」（1 つに○） [n=46]		② 現在（1 つに○） [n=46]	
1. 全く不安はなかった	7%	1. 全く不安はない	7%
2. ほとんど不安はなかった	9%	2. ほとんど不安はない	26%
3. やや不安があった	28%	3. やや不安がある	43%
4. 大いに不安があった	57%	4. 大いに不安がある	24%

D. お金に関すること（例：給料・アルバイト料、各種年金・手当、生活保護等）			
① 石巻 NOTE を利用する「前」（1 つに○） [n=46]		② 現在（1 つに○） [n=46]	
1. 全く不安はなかった	13%	1. 全く不安はない	24%
2. ほとんど不安はなかった	20%	2. ほとんど不安はない	28%
3. やや不安があった	50%	3. やや不安がある	30%
4. 大いに不安があった	17%	4. 大いに不安がある	17%

E. 心身の状態に関すること（例：自信がない、落ち込みやすい、引きこもり、生活習慣等）			
① 石巻 NOTE を利用する「前」（1 つに○） [n=46]		② 現在（1 つに○） [n=46]	
1. 全く不安はなかった	4%	1. 全く不安はない	11%
2. ほとんど不安はなかった	9%	2. ほとんど不安はない	30%
3. やや不安があった	28%	3. やや不安がある	39%
4. 大いに不安があった	59%	4. 大いに不安がある	20%

F. 世帯の経済状況			
① 石巻 NOTE を利用する「前」（1 つに○） [n=47]		② 現在（1 つに○） [n=47]	
1. 生活保護を受給していた	13%	1. 生活保護を受給している	17%
2. 生活保護を受給するほどではないが、かなり困窮していた	9%	2. 生活保護を受給するほどではないが、かなり困窮している	9%
3. 余裕はないが、人並みの生活をしていた	70%	3. 余裕はないが、人並みの生活をしている	64%
4. 経済的にはゆとりがあった	9%	4. 経済的にはゆとりがある	11%

② 上記 A～F のうち、石巻 NOTE を利用する「前」に、最も不安・悩んでいたことはどれですか？（○は1つ）

[n=46]

1. 《A》 学校に関すること	7%	4. 《D》 お金に関すること	11%
2. 《B》 人間関係に関すること	35%	5. 《E》 心身の状態に関すること	20%
3. 《C》 働くことに関すること	28%	6. 《F》 世帯の経済状況に関すること	0%

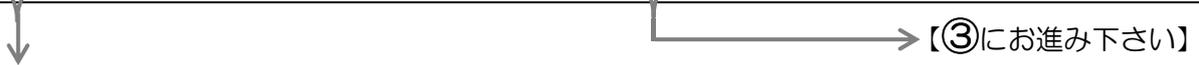
**問3** あなたの「人との交わり」についておたずねします。

① ふだんどのくらい外出しますか？【n=47】

1. 仕事や学校で平日は毎日外出する	26%	5. ふだんは家にいるが、自分の趣味に関する用事の時だけ外出する	28%
2. 仕事や学校で週に3~4日外出する	23%	6. ふだんは家にいるが、近所のコンビニなどには出かける	2%
3. 遊び等で頻繁に外出する	2%	7. 自室からは出るが、家からは出ない	2%
4. 人づきあいのためにときどき外出する	15%	8. 自室からほとんど出ない	2%

② 石巻 NOTE に参加する「前」と「後（現在）」で、外出の回数はどう変わりましたか？【n=49】

1. 増えた	33%	2. やや増えた	33%	3. 変わらない	33%	4. 減った	2%
--------	-----	----------	-----	----------	-----	--------	----



②-a 外出の回数はどのくらい増えましたか？ 外出1回あたりいくら支出しますか？

石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、外出が1か月あたり（平均 6.7）回増えた  
外出1回あたり支出金額（飲食費、交通費、映画・カラオケ・ゲーム等の遊興費等）（平均 2,277）円支出する

③ 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、人と会う機会が増えましたか？【n=49】

1. 増えた	33%	2. やや増えた	39%	3. 変わらない	22%	4. 減った	6%
--------	-----	----------	-----	----------	-----	--------	----

④ 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、家族との関係が良くなりましたか？【n=47】

1. 良くなった	13%	2. やや良くなった	28%	3. 変わらない	57%	4. 悪くなった	2%
----------	-----	------------	-----	----------	-----	----------	----

⑤ 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、友達や仲間が増えましたか？【n=48】

1. 増えた	19%	2. やや増えた	33%	3. 変わらない	44%	4. 減った	4%
--------	-----	----------	-----	----------	-----	--------	----

⑥ 上記①~⑤の変化は、石巻 NOTE に参加したことがきっかけだと思いますか？【n=48】

1. 心からそう思う	27%	2. かなりそう思う	10%	3. ややそう思う	42%	4. あまりそう思わない	17%	5. 全くそう思わない	4%
------------	-----	------------	-----	-----------	-----	--------------	-----	-------------	----

**問4** あなたの「生活意識」についておたずねします。

① 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、起床、食事、睡眠等の生活リズムが規則正しくなりましたか？【n=49】

1. 規則正しくなった	16%	2. やや規則正しくなった	49%	3. 変わらない	31%	4. 不規則になった	4%
-------------	-----	---------------	-----	----------	-----	------------	----

② 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、働くことの意欲が高まりましたか？【n=49】

1. 高まった	22%	2. やや高まった	45%	3. 変わらない	29%	4. 低くなった	4%
---------	-----	-----------	-----	----------	-----	----------	----

③ 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、働くことの自信がつかまりましたか？【n=49】

1. 自信がついた	10%	2. やや自信がついた	35%	3. 変わらない	49%	4. 自信がなくなった	6%
-----------	-----	-------------	-----	----------	-----	-------------	----

④ 上記①~③の変化は、石巻 NOTE に参加したことがきっかけだと思いますか？【n=48】

1. 心からそう思う	17%	2. かなりそう思う	25%	3. ややそう思う	46%	4. あまりそう思わない	13%	5. 全くそう思わない	0%
------------	-----	------------	-----	-----------	-----	--------------	-----	-------------	----

**問 5** あなたの「就職活動」についておたずねします。(○は1つずつ)

① 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、どんな仕事につきたいかイメージできるようになりましたか？【n=49】

1. あてはまる 20%      2. ややあてはまる 24%      3. どちらともいえない 45%      4. あてはまらない 10%

② 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、仕事に必要な知識・技能をイメージできるようになりましたか？【n=49】

1. あてはまる 6%      2. ややあてはまる 45%      3. どちらともいえない 41%      4. あてはまらない 8%

③ 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、仕事についての情報を調べられるようになりましたか？【n=49】

1. あてはまる 12%      2. ややあてはまる 47%      3. どちらともいえない 37%      4. あてはまらない 4%

④ 就職活動の準備（履歴書作成、面接準備、試験準備等）を始めていますか？【n=49】

1. あてはまる 18%      2. ややあてはまる 8%      3. どちらともいえない 22%      4. あてはまらない 51%

⑤ 就職活動をしていますか？【n=49】

1. あてはまる 16%      2. ややあてはまる 2%      3. どちらともいえない 35%      4. あてはまらない 47%

⑥ 上記①～⑤の変化は、石巻 NOTE に参加したことがきっかけだと思いますか？【n=47】

1. 心からそう思う 9%      2. かなりそう思う 23%      3. ややそう思う 43%      4. あまりそう思わない 19%      5. 全くそう思わない 6%

⑦ 石巻 NOTE に参加し始めてから、就職が決まりましたか？【n=42】

1. まだ決まったことがない 57.1% → **【問 7】**にお進み下さい

2. いま就職している 35.7% ⇒ 働き始めてからいままでの期間 平均 10.5 か月 (記入してください)

3. かつて就職したことがある 7.1% ⇒ もっとも直近で就職していた期間 平均 15.1 か月 (記入してください)

**【問 6】**にお進み下さい

**問 6** あなたの「地域や家庭とのかかわり」についておたずねします。(○は1つずつ)

① 就労先の上司や同僚と信頼関係で結ばれていると思いますか？【n=16】

1. あてはまる 19%      2. ややあてはまる 50%      3. どちらともいえない 13%      4. あてはまらない 19%

② 自分は職場で必要とされていると感じますか？【n=16】

1. あてはまる 31%      2. ややあてはまる 38%      3. どちらともいえない 19%      4. あてはまらない 13%

③ 自分と同じ状況に置かれた人の手助けをしたいと思いますか？【n=16】

1. あてはまる 50%      2. ややあてはまる 31%      3. どちらともいえない 19%      4. あてはまらない 0%

④ 自分がこの会社で働き続けるイメージがありますか？【n=16】

1. あてはまる 13%      2. ややあてはまる 44%      3. どちらともいえない 38%      4. あてはまらない 6%

⑤ 就労が決まったことで、ご家族の不安や悩みが減ったと思いますか？【n=16】

1. あてはまる 13%      2. ややあてはまる 50%      3. どちらともいえない 38%      4. あてはまらない 0%

⑥ 上記①～⑤の変化は、石巻 NOTE に参加したことがきっかけだと思いますか？【n=16】

1. 心からそう思う 25%      2. かなりそう思う 38%      3. ややそう思う 25%      4. あまりそう思わない 6%      5. 全くそう思わない 6%

**問 7** 石巻 NOTE のスタッフを信頼し、これからも継続して相談したいと思いますか？

1. そう思う 48%      2. ややそう思う 40%      3. 思わない 13%

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

# ユースサポートカレッジ「石巻 NOTE」 応援企業様アンケート（人事ご担当者用）

## 問1 御社の主な事業内容は何ですか（○は1つ）【n=25】

1. 農業 16%	2. 林業 0%	3. 水産業 12%	4. 鉱業・建設業 0%	5. 製造業 12%
6. 情報通信業 0%	7. 運輸業 0%	8. 卸売・小売業 4%	9. 不動産業 0%	10. 飲食サービス業 24%
11. 宿泊業 4%	12. 医療・福祉 12%	13. 教育・学習支援 0%	14. 複合サービス業 8%	15. その他 8%

## 問2 御社の常用労働者数は何人ですか（○は1つ）【n=25】

1. 5人以下 20%	2. 10人以下 16%	3. 20人以下 12%	4. 50人以下 28%
5. 100人以下 16%	6. 300人以下 4%	7. 1,000人以下 0%	8. それ以上 4%

## 問3 御社では「石巻 NOTE」に通う若者を受け入れたことがありますか（○は1つ）【n=25】

1. 受け入れたことがある 64%	2. 受け入れたことがない 36%
-------------------	-------------------

### 問3-1 上記で「1. 受け入れたことがある」と回答された場合、その形態（○はいくつでも）【n=16】



1. インターン（職業体験、職場見学）として受け入れ	56%
2. バイターン（3日間の「無給」職業体験の後、面接を経て「有給」研修）として受け入れ	19%
3. アルバイト・パートとして採用	44%
4. 正社員として採用	0%
5. その他（ ）	13%

## 問4 ところで不調を抱えた若者に対するイメージはどのようなものですか？ 上の《問3》において、

- 「1.（「石巻 NOTE」の若者）受け入れたことがある」と回答した場合、**A 受け入れ前**と、**B 受け入れ後**の双方についてお答えください
- 「2.（「石巻 NOTE」の若者）受け入れたことがない」と回答した場合、**A 受け入れ前**についてのみお答えください。

(○は各項目の「1～4」の中から1つずつ)	A 受け入れ前のイメージ				B 受け入れ後のイメージ			
	そう思う	どちらかといえばそう思う	どちらかといえぱそう思わない	そうは思わない	そう思う	どちらかといえぱそう思う	どちらかといえぱそう思わない	そうは思わない
気力・意欲がない 【A:n=25】【B:n=16】	8%	48%	28%	16%	8%	12%	16%	28%
自立していない、甘えている 【A:n=25】【B:n=16】	16%	32%	40%	12%	12%	16%	16%	20%
将来・現実・社会から逃避している 【A:n=25】【B:n=16】	4%	60%	28%	8%	0%	12%	44%	8%
性格が暗い・弱い・よくない 【A:n=25】【B:n=15】	4%	40%	32%	24%	4%	4%	20%	32%
なまけている、だらけている 【A:n=25】【B:n=16】	0%	8%	52%	40%	0%	0%	28%	36%
気持ちはわかる、かわいそう、不自由 【A:n=25】【B:n=16】	16%	48%	20%	16%	8%	28%	16%	12%
うらやましい、好きなことをしている、楽しそう 【A:n=25】【B:n=16】	0%	8%	28%	64%	0%	4%	8%	52%
よくわからない 【A:n=25】【B:n=16】	8%	40%	20%	32%	4%	20%	12%	28%

**問5** ころろに不調を抱えた若者を雇用する際のイメージはどのようなものですか？ 前頁《問3》において、

- ・「1.受け入れたことがある」と回答した場合、**A 受け入れ前**と、**B 受け入れ後**の双方についてお答えください
- ・「2.受け入れたことがない」と回答した場合、**A 受け入れ前**についてのみお答えください。

(○は各項目の「1～4」の中から1つずつ)	A 受け入れ前のイメージ				B 受け入れ後のイメージ				
	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そうは 思わない	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そうは 思わない	
適当な仕事がない・どんな仕事ができるかわからない	[A:n=25][B:n=16]	20%	52%	12%	16%	8%	12%	20%	24%
品質の低下が心配である	[A:n=25][B:n=15]	8%	44%	28%	20%	16%	8%	12%	24%
作業能率が低い	[A:n=25][B:n=15]	20%	56%	8%	16%	16%	20%	8%	16%
特別な研修・支援が必要になる	[A:n=25][B:n=15]	20%	52%	16%	12%	16%	16%	8%	20%
現場の従業員へ理解を求める必要がある	[A:n=25][B:n=15]	56%	32%	8%	4%	28%	20%	4%	8%
人間関係・周囲とのコミュニケーションが困難である	[A:n=25][B:n=15]	40%	48%	8%	4%	20%	12%	24%	4%
作業指示が難しい・作業の理解に時間がかかる	[A:n=25][B:n=15]	32%	44%	16%	8%	24%	12%	16%	8%
労働意欲の向上や定着が困難である	[A:n=25][B:n=15]	20%	40%	32%	8%	12%	12%	16%	20%

**問6** ころろに不調を抱えた若者を雇用することにより期待できるメリットは何ですか？ 前頁《問3》において、

- ・「1.受け入れたことがある」と回答した場合、**A 受け入れ前**と、**B 受け入れ後**の双方についてお答えください
- ・「2.受け入れたことがない」と回答した場合、**A 受け入れ前**についてのみお答えください。

(○は各項目の「1～4」の中から1つずつ)	A 受け入れ前のイメージ				B 受け入れ後のイメージ				
	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そうは 思わない	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そうは 思わない	
企業の社会的責任を果たすことができる	[A:n=25][B:n=15]	28%	36%	20%	16%	20%	20%	8%	12%
顧客・取引先からの評判がよくなる	[A:n=25][B:n=15]	0%	44%	28%	28%	4%	24%	12%	20%
地域社会からの評判がよくなる	[A:n=25][B:n=15]	4%	48%	28%	20%	16%	16%	12%	16%
職場の雰囲気よくなる	[A:n=25][B:n=15]	8%	20%	52%	20%	16%	12%	20%	12%
従業員全体の作業方法・作業工程が改善される	[A:n=25][B:n=15]	8%	24%	56%	12%	8%	20%	20%	12%
職場のコミュニケーションが活性化する	[A:n=25][B:n=15]	8%	36%	44%	12%	16%	12%	24%	8%
従業員のモラル（士気）が向上する	[A:n=25][B:n=15]	4%	32%	56%	8%	8%	4%	44%	4%
従業員全体の自社への帰属意識や信頼が高まる	[A:n=25][B:n=15]	0%	36%	48%	16%	4%	16%	28%	12%
人材不足解消の方策となる	[A:n=25][B:n=15]	8%	56%	32%	4%	12%	28%	12%	8%
社会全体の労働力問題の解決に貢献できる	[A:n=25][B:n=15]	8%	72%	16%	4%	12%	40%	8%	0%
多様な人材が持つ能力を社内で活かせる	[A:n=22][B:n=14]	16%	36%	24%	12%	16%	24%	4%	12%

**問7** 今後の石巻 NOTE に期待することを自由にお書きください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

## ユースサポートカレッジ「石巻 NOTE」 応援企業様アンケート（働いている皆様用）ご協力をお願い

2016年10月・認定NPO法人 Switch

2013年6月、石巻駅前ですタートいたしましたユースサポートカレッジ「石巻 NOTE」は、こころに不調を抱えた若者の就学・就労を幅広くサポートしています。応援企業の皆様をはじめとする地域企業の方々とインターンシッププログラムの企画や、有給職業体験プログラムを企画させていただき、「まなぶ」ことや「はたらく」ことを通じて、圏域の若者が地域の担い手となっていくことを目指しています。

このアンケート調査は、応援企業の皆様が常日頃お感じになられていることをお聞かせいただくことによって、「石巻 NOTE」が行っている活動の現時点での評価と、今後の活動・運営をより良いものに改善していくための参考とさせていただきます。当然のことながら、ご回答いただいた個別の内容・データを外部に漏らしたり、別の目的で利用したりすることは一切ございません。つきましては、お忙しいところ誠に恐れ入りますが、上記の趣旨をご理解いただけますとともに、アンケート調査への御協力をお願い申し上げます。

### 《記入上のお願い》

1. 「石巻 NOTE」の若者と一緒に働いたことのある方にご記入をお願いいたします。
2. ご記入いただいた調査票は、貴社の人事を担当されている方にお渡しください。
3. 回答にあたってご不明な点がありましたら、下記までご連絡ください。

（問い合わせ先）認定NPO法人 Switch（スイッチ） 石巻 NOTE 担当：高坂、今野

電話：0225-25-xxxx、FAX：0225-25-xxxx、E-mail：xxxxx@xxxxxx

**問1** こころに不調を抱えた若者に対するイメージはどのようなものですか？「石巻 NOTE」の若者を受け入れる前（一緒に働く前）にお持ちだったイメージと、受け入れた後のイメージの、各々についてお答えください。

		A 受け入れ前 <sup>のイメージ</sup>				B 受け入れ後 <sup>のイメージ</sup>			
		(○は1つずつ)				(○は1つずつ)			
		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そうは思わない	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そうは思わない
気力・意欲がない	【A:n=27】【B:n=16】	11%	44%	22%	22%	13%	25%	19%	44%
自立していない、甘えている	【A:n=27】【B:n=16】	15%	44%	22%	19%	25%	25%	13%	38%
将来・現実・社会から逃避している	【A:n=27】【B:n=16】	26%	44%	22%	7%	31%	6%	44%	19%
性格が暗い・弱い・よくない	【A:n=26】【B:n=15】	15%	31%	42%	12%	13%	7%	33%	47%
なまけている、だらけている	【A:n=27】【B:n=16】	7%	30%	37%	26%	6%	13%	31%	50%
気持ちはわかる、かわいそう、不自由	【A:n=27】【B:n=16】	7%	41%	37%	15%	6%	31%	25%	38%
うらやましい、好きなことをしている、楽しそう	【A:n=27】【B:n=16】	7%	4%	26%	63%	6%	6%	19%	69%
よくわからない	【A:n=27】【B:n=16】	19%	33%	22%	26%	13%	19%	13%	56%

**問2** こころに不調を抱えた若者と一緒に働く際のイメージはどのようなものですか？受け入れる前（一緒に働く前）にお持ちだったイメージと、受け入れた後のイメージの、各々についてお答えください。

(○は各項目の「1～4」の中から1つずつ)	A 受け入れ前 <small>のイメージ</small>				
	(○は1つずつ)				
	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そうは 思わない	
適当な仕事がない・どんな仕事ができるかわからない	【A:n=27】【B:n=16】	19%	44%	30%	7%
品質の低下が心配である	【A:n=27】【B:n=16】	7%	52%	26%	15%
作業能率が低い	【A:n=27】【B:n=16】	26%	41%	22%	11%
特別な研修・支援が必要になる	【A:n=27】【B:n=16】	48%	33%	15%	4%
現場の従業員へ理解を求める必要がある	【A:n=27】【B:n=16】	59%	37%	0%	4%
人間関係・周囲とのコミュニケーションが困難である	【A:n=27】【B:n=16】	37%	41%	19%	4%
作業指示が難しい・作業の理解に時間がかかる	【A:n=27】【B:n=16】	33%	33%	26%	7%
労働意欲の向上や定着が困難である	【A:n=27】【B:n=16】	19%	48%	22%	11%

(○は1つずつ)	B 受け入れ後 <small>のイメージ</small>			
	(○は1つずつ)			
	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そうは 思わない
	13%	19%	44%	25%
	13%	19%	38%	31%
	19%	31%	25%	25%
	31%	31%	13%	25%
	44%	19%	19%	19%
	44%	13%	25%	19%
	25%	19%	31%	25%
	25%	25%	19%	31%

**問3** ころこに不調を抱えた若者と一緒に働くことにより期待できるメリットは何ですか？ 受け入れる前（一緒に働く前）にお持ちだったイメージと、受け入れた後のイメージの、各々についてお答えください。

(○は各項目の「1～4」の中から1つずつ)	A 受け入れ前 <small>のイメージ</small>				
	(○は1つずつ)				
	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そうは 思わない	
企業の社会的責任を果たすことができる	【A:n=27】【B:n=16】	26%	26%	44%	4%
顧客・取引先からの評判がよくなる	【A:n=27】【B:n=16】	7%	30%	52%	11%
地域社会からの評判がよくなる	【A:n=27】【B:n=16】	4%	41%	44%	11%
職場の雰囲気がよくなる	【A:n=26】【B:n=15】	4%	12%	65%	19%
従業員全体の作業方法・作業工程が改善される	【A:n=26】【B:n=15】	8%	38%	50%	4%
職場のコミュニケーションが活性化する	【A:n=26】【B:n=15】	8%	35%	58%	0%
従業員のモラル（士気）が向上する	【A:n=26】【B:n=15】	12%	8%	77%	4%
従業員全体の自社への帰属意識や信頼が高まる	【A:n=27】【B:n=16】	4%	33%	56%	7%
人材不足解消の方策となる	【A:n=27】【B:n=16】	7%	52%	15%	26%
社会全体の労働力問題の解決に貢献できる	【A:n=27】【B:n=16】	15%	44%	30%	11%
多様な人材が持つ能力を社内で活かせる	【A:n=22】【B:n=13】	9%	55%	27%	9%

(○は1つずつ)	B 受け入れ後 <small>のイメージ</small>			
	(○は1つずつ)			
	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そうは 思わない
	19%	63%	13%	6%
	19%	25%	44%	13%
	19%	31%	38%	13%
	7%	53%	20%	20%
	13%	60%	20%	7%
	13%	53%	33%	0%
	7%	53%	27%	13%
	6%	50%	31%	13%
	25%	31%	19%	25%
	38%	31%	19%	13%
	31%	46%	15%	8%

**問4** 今後の石巻 NOTE に期待することを自由にお書きください。

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。