

## 近畿ブロック 事例集

| Ref# | 社会的企業名（順不同）                 | ページ |
|------|-----------------------------|-----|
| #36  | 特定非営利活動法人しづたね               | 2   |
| #37  | 特定非営利活動法人 True Colors       | 4   |
| #38  | 特定非営利活動法人発達障害児支援 LOF 教育センター | 6   |
| #39  | 高島市役所市民生活部市民協働課（滋賀県）        | 8   |
| #40  | 特定非営利活動法人 JAE               | 11  |
| #41  | 認定特定非営利活動法人トゥギャザー           | 13  |
| #42  | パナソニック株式会社                  | 15  |
| #44  | 特定非営利活動法人グローバル人材開発センター      | 17  |
| #47  | 特定非営利活動法人 Co.to.hana        | 21  |

#43, #45, #46 については別添の「評価の高かった事例」を参照のこと。

## #36【基礎情報】

|      |   |
|------|---|
| 法人名  | 特定非営利活動法人しづたね   |
| 氏名   | 清田 悠代<br>眞利 慎也  |
| 事業概要 | 病気をもち子どものきょうだい支援<br>ワークショップ「きょうだいの日」の開催<br>病院の廊下での寄り添い活動<br>講演、寄稿などのたねまき活動<br>小冊子の作成、配布<br>研修ワークショップの開発実施   |
| 業歴   | 2003年11月にボランティアグループとして立ち上げ、2004年3月に第1回「きょうだいの日」を開催。<br>2006年2月より病院での活動を開始。2011年に小冊子「きょうだいさんのための本」を作成し、累計12,000部発行。2016年9月にNPO法人格を取得し、同年11月より「シブリングサポーター研修ワークショップ」を開始。 |

## 【社会的インパクト評価の目的と活用法】

## 《目的》

病気をもち子どものきょうだいへのサポートをひろげるために、活動の方向性が正しいかどうかを確認し、他者に活動の意義を説明できるようにする。

## 《活用法》

- ・スタッフ、ボランティアと共に作成し、活動について共有し、士気を高める。
- ・イギリスの同分野のNPOのレポートと比較し、日本の進捗状況を確認する。

## 【事業目標】

病気をもち子どものきょうだいが安心の中で育っていける社会の実現

## 【受益者】

| 受益者                               | 重要度 | 判断根拠            |
|-----------------------------------|-----|-----------------|
| 病気をもち子どものきょうだい                    | A   | 事業の最終受益者        |
| きょうだいの保護者                         | B   | きょうだいの安定に関わりが深い |
| きょうだいを支援し得る人たち<br>(医療関係者、教育関係者など) | C   | 事業目標に資する人たち     |

## 【ロジック・モデル】

| 資源          | 活動                    | 直接の結果                          | 初期成果   | 中期成果   | 長期成果   |
|-------------|-----------------------|--------------------------------|--|--|--|
| スタッフ、ボランティア | 病院の廊下での寄り添い活動         | 月2回、きょうだいが病院の廊下で楽しく過ごせるよう寄り添う  | きょうだいが安全に過ごせる<br>☆きょうだいが大事にされ、安心して楽しく過ごせる                              | きょうだいの不安、孤立感、罪悪感などの軽減<br>きょうだいの自己肯定感の向上  | きょうだいが大事にされる社会の実現<br>きょうだいが自分を大事にできる大人に成長できる |
| ネットワーク      |                       |                                |  |  |  |
| 資金          | きょうだいのためのワークショップ      | 年10回程度、きょうだいが楽しい時間を過ごす場を提供     | きょうだいの気持ちが楽になる   | きょうだいとしての経験が心の傷になるのを予防   | 法律や制度できょうだいの人権が守られる                          |
| 場所          | きょうだいや保護者に渡す小冊子の作成、配布 | きょうだいのための小冊子を12,000部配布         | 親子で気持ちを伝え合うきっかけ  | 親子関係の改善  | きょうだいが社会に歓迎されていると感じられる                       |
| 経験、ノウハウ     | きょうだいの気持ちや支援の方法に関する研修 | 年30回程度、きょうだいの気持ちや支援について学ぶ機会を提供 | きょうだい支援のツールが増える<br>きょうだい支援を担う人が増える<br>支援を担う人の負担が軽くなる<br>☆きょうだい支援の場が増える | ☆医療や教育の養成カリキュラムにきょうだい支援が組み込まれる<br>医療、教育の現場や地域社会できょうだい支援が当たり前前に実施される<br>きょうだいが自分に必要なサポートを見つけ、つながることができる |  |

## 【成果指標】

| 成果                            | 成果指標                                |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| きょうだいが大事にされ、安心して楽しく過ごせる       | イベントを「楽しかった」「また参加したい」と感じているきょうだいの割合 |
| きょうだい支援の場が増える                 | きょうだい支援活動の立ち上げ数                     |
| 医療や教育の養成カリキュラムにきょうだい支援が組み込まれる | きょうだい支援をカリキュラムに組み込んでいる養成機関の数        |

## 【ロジック・モデル作成のメリット】

- ・自分たちの進む道がこれで合っているのかを確認し、他の人に活動の意義を説明できるようになる。
- ・目標に対しての達成度と自団体の活動内容を把握することでボランティアを含む支援者の士気が上がる。
- ・きょうだい支援における先進国（アメリカ、イギリスなど）の団体のモデルとの比較ができる。

## #37【基礎情報】

|      |  |
|------|--|
| 法人名  | 特定非営利活動法人 True Colors  |
| 氏名   | 高橋紀子   |
| 事業概要 | 色の見え方は、皆同じではありません。今の社会は多くの人の見え方で構築されています。色の見え方が多くの人と違う人にとって、困ることや危険なことがいっぱいです。すべての人にとって分かりやすい、安心安全なカラーバリアフリー社会の実現をめざしています。<br>2011年1月、大阪府よりNPO 法人認定。 |
| 業歴   | ・学校、教育委員会・学校保健会などでの講演と色覚体験研修会 26回<br>・市民団体等での講演・体験研修会 10回<br>・色覚展示・色覚体験イベント等 6回<br>※マスコミ取材・報道（毎日・読売新聞、毎日放送、ラジオ等）                                     |

## 【社会的インパクト評価の目的と活用法】

## 《目的》

私たちの活動の特色を広く知らせる為に。

特色は、色が皆と同じように見えない人は先天遺伝の為、一生見ることができないと諦めている人が多い。色覚補正レンズがあって、自分の色の見え方に合わせレンズをかけると見ることができる、こと。

このことを受益者（所謂、色覚異常）の人に知らせること。

## 《活用法》

受益者と広範な人々が、お互いの見え方体験をすることで、私たちの活動を相互理解してカラーバリアフリーの社会を目指す、そういう考えの下で活動の説明・広報の資料として活用。

## 【事業目標】

色の見え方を相互理解した上でのカラーバリアフリー社会で安心安全な生活環境をめざす

## 【受益者】

| 受益者           | 重要度 | 判断根拠   |
|---------------|-----|--|
| ・色覚少数派        | A   | 現在の社会では不便や困ることが多い  |
| ・色覚少数派の家族     | B   | 特に家族（両親）は悩んでいる   |
| ・色覚多数派（多くの人々） | C   | 色覚少数派の色の見え方を理解することにより、カラーバリアフリーを理解できる。そのことがポスター・看板・標識・信号などの生活環境づくりに反映できる |

## 【ロジック・モデル】

| 資源                                    | 活動          | 直接の結果  | 初期成果  | 中期成果  | 長期成果   |
|---------------------------------------|-------------|--|---|---|--|
| 色覚補正レンズ<br>体験レンズ<br>講師<br>説明パンフ<br>絵本 | ⇒ 啓発・普及活動 ⇒ | 体験研修会 36回<br>体験イベント 6回<br>参加人数 約1800人<br>絵本 1000部<br>パンフ 1000部 | ⇒ ★双方向性の体験により、色の見え方はそれぞれ違うという理解が広がっていく<br><br>⇒ ・多数派は少数派の見え方を知る<br>⇒ ・少数派は苦手な色が見えることを知る | ⇒ 色覚少数派が自分の色の見え方を、臆せず言える環境になる<br><br>⇒ ★体験レンズの普及<br>⇒ ★色覚補正レンズの普及 | ⇒ 本当の意味のカラーバリアフリー社会に<br>⇒ 行政・企業の理解と環境改善<br><br>⇒ 広告物や交通標識等の改善<br>⇒ 雇用の拡大 |

## 【成果指標】

| 成果                            | 成果指標                     |
|-------------------------------|--------------------------|
| ・双方向性の体験により、色の見え方はそれぞれ違うという理解 | ・体験研修会・イベント参加者の人数、アンケート等 |
| ・体験レンズの普及                     | ・レンズ購入者の数、利用頻度のアンケート     |
| ・色覚補正レンズの普及                   | ・補正レンズ購入者の人数把握           |

## 【ロジック・モデル作成のメリット】

- ・事業を整理し見直すことで、目的・目標を明確にできる。
- ・明確になっていくと、活動する力を養い、協力や協賛を広げていくことができる。

## #38【基礎情報】

|      |   |
|------|---|
| 法人名  | 特定非営利活動法人発達障害児支援 LOF 教育センター   |
| 氏名   | やまもと まゆみ  |
| 事業概要 | ①発達障害児・者及び周辺児、者とその家族への指導及び支援事業<br>②発達障害に関する理解推進及び啓発活動事業<br>③独自の支援プログラムの開発、提供  |
| 業歴   | 1995 年代表やまもとが個人事業として立ち上げ、2009 年一般社団法人日本発達障害ファミリー支援協会設立、翌 2010 年 NPO 法人発達障害児支援 LOF 教育センター設立<br>2013 年度～現在専門学校へ独自支援プログラム導入。東淀川区子育て支援事業受託<br>発達障害児への独自プログラムに基づき発達障害の軽減し、そのプログラムを提供する FC 展開を行っている。(広島、山口、兵庫、京都、岐阜、大阪など) |

## 【社会的インパクト評価の目的と活用法】

## 《目的》

自社の今まで培ってきた資源を用いて、より広く社会に向け、社会的課題の解決に取り組むため。具体的には発達障害に関する誤解を解き、発達障害児や周辺児への適切なサポートや教育が受けられる環境を整え、そのサポートや教育が生涯を通して途切れることなく続く社会を作る。また、そのことにより障害児や周辺児が社会に貢献できる人材に育つことを可能にする。

## 《活用法》

- ・社会的インパクト評価することで、長期目標に向けて資源の再確認や事業目標の見直しができ、より社会的インパクトを最大限に導く成果目標を達成するために活用する。
- ・成果目標を明確にし、結果を開示することで、足りない資源提供者とのコミュニケーションを深め、人材や資金等を呼び込むために活用する。
- ・自社が目指す社会的価値が明確化し、社会への発信、PR がしやすくなる。

## 【事業目標】

独自の支援プログラムで障害児、あるいは周辺児、発達障害者の障害の軽減を図り、障害の枠を超えた教育プログラムにする。障害児の教育環境の整備、多様な教育の選択の提案を行う。

## 【受益者】

| 受益者              | 重要度 | 判断根拠   |
|------------------|-----|--|
| 1. 障害児及び周辺児とその家族 | A   | 1. 障害の軽減により、社会貢献ができる人材になる。障害児の子育て支援となり、保護者の子育ての不安が軽減される。         |
| 2. 教育、福祉事業所      | B   | 2. 発達障害に関する正しい知識や関わり方が分かることで子どもたちの才能を最大限に開花させることができる。            |
| 3. 一般企業          | C   | 3. グローバル・ゴールズにおいて会社経営を考えた時、子どもや障害児、者に関わる事業は企業においても積極的に参画する必要がある。 |

## 【ロジック・モデル】

| 資源                                       | 活動  | 直接の結果  | 初期成果   | 中期成果  | 長期成果  |
|--|---|--|--|---|---|
| オリジナルのプログラム<br>活動に必要な人材育成<br>講演活動<br>出版本 | <ul style="list-style-type: none"> <li>*プログラムの充実と明瞭化その後普及。</li> <li>*家族支援、勉強会</li> <li>*教育事業の支援団体に障害児、者への教育事業導入の提案</li> <li>*活動に従事できる人材育成</li> <li>*学校、福祉事業所などへの積極的なアプローチ</li> <li>*講演会</li> <li>*独自プログラムの評価検証の準備</li> <li>*独自プログラムの評価</li> <li>*企業向けの事業提案</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*プログラム開催場所、開催回数、参加者数</li> <li>*若者サポート件数</li> <li>*研究事業発表</li> <li>*インストラクター数</li> <li>*企業対象プレゼン回数</li> <li>*講演回数</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*障害児、者の障害軽減</li> <li>*障害児の知能検査結果向上</li> <li>*障害児の教育環境の多様性、重要性の認知</li> <li>*進路先の選択肢の広がり</li> <li>*企業の認知の広がり</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*発達障害児を高等教育へ繋げる</li> <li>*インターン先企業の増加</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>*発達障害児、周辺児の社会参加の拡大</li> <li>*企業の障害者雇用の拡大、人材不足の解消。<br/>☆企業と協働☆</li> </ul> |

## 【成果指標】

| 成果                      | 成果指標        |
|-------------------------|-------------|
| * 障害児、者及び周辺児の障害軽減       | * ライフスキルの向上 |
| * 障害児、者及び周辺児の知能検査結果向上   | * 知能検査結果    |
| * 企業の発達障害児、者及び周辺児の認知度向上 | * 協力企業の数    |

## 【ロジック・モデル作成のメリット】

将来を見て、長期成果を目標に、会社内の活動を客観的に見直し、成果につなげることができる事業活動を現在行っているか？あるいはこれから行う予定になっているか？を考え、不必要な事業活動を削減・廃止することがたやすくなる。

## #39【基礎情報】

|      |   |
|------|---|
| 法人名  | 高島市役所市民生活部市民協働課 (滋賀県)   |
| 氏名   | 青谷 守 加藤 圭子 戸田 由美  |
| 事業概要 | 高島市まち・ひと・しごと創生総合戦略に位置づけた「地域連携による高校生キャリアデザイン事業」に焦点を当て、地域住民や地域資源を活用して、本市で活躍し、暮らしていきたいと思う若い人材の定着やUターンを促進するとともに、地域内で人材を育成する仕組みを循環させる。 |
| 業歴   | 平成 28 年度から当該事業の着手。<br>島根県隠岐島前高校で取り組まれた高校の魅力化プロジェクトの取り組みを学び、本市でも市民が参加する地域学習・人材育成の仕組みを構築しようと考えている。                                  |

## 【社会的インパクト評価の目的と活用法】

## 《目的》

- ・地域人材育成プログラムを構築し、事業推進する意義を整理し、その効果を測定する。
- ・地域の人的資源、社会資源が若者の人材育成に有益である事の理解を深める。
- ・地域で学び、社会貢献できる市民を増やすことにより、自らも暮らす地域で幸せに暮らし続けられる環境を作る。

## 《活用法》

- ・地域住民や地域内事業者の協力を集める。
- ・地域の良さに気付くきっかけとし、地域をさらによくする動きにつなげる。
- ・誰もが、自らも人材育成や地域社会の課題解決に参画したいと思えるよう意識の醸成を図るとともに、継続的な人材育成プログラムの実践により、地域で活躍したいと思える人材の還流を生みたい。

## 【事業目標】

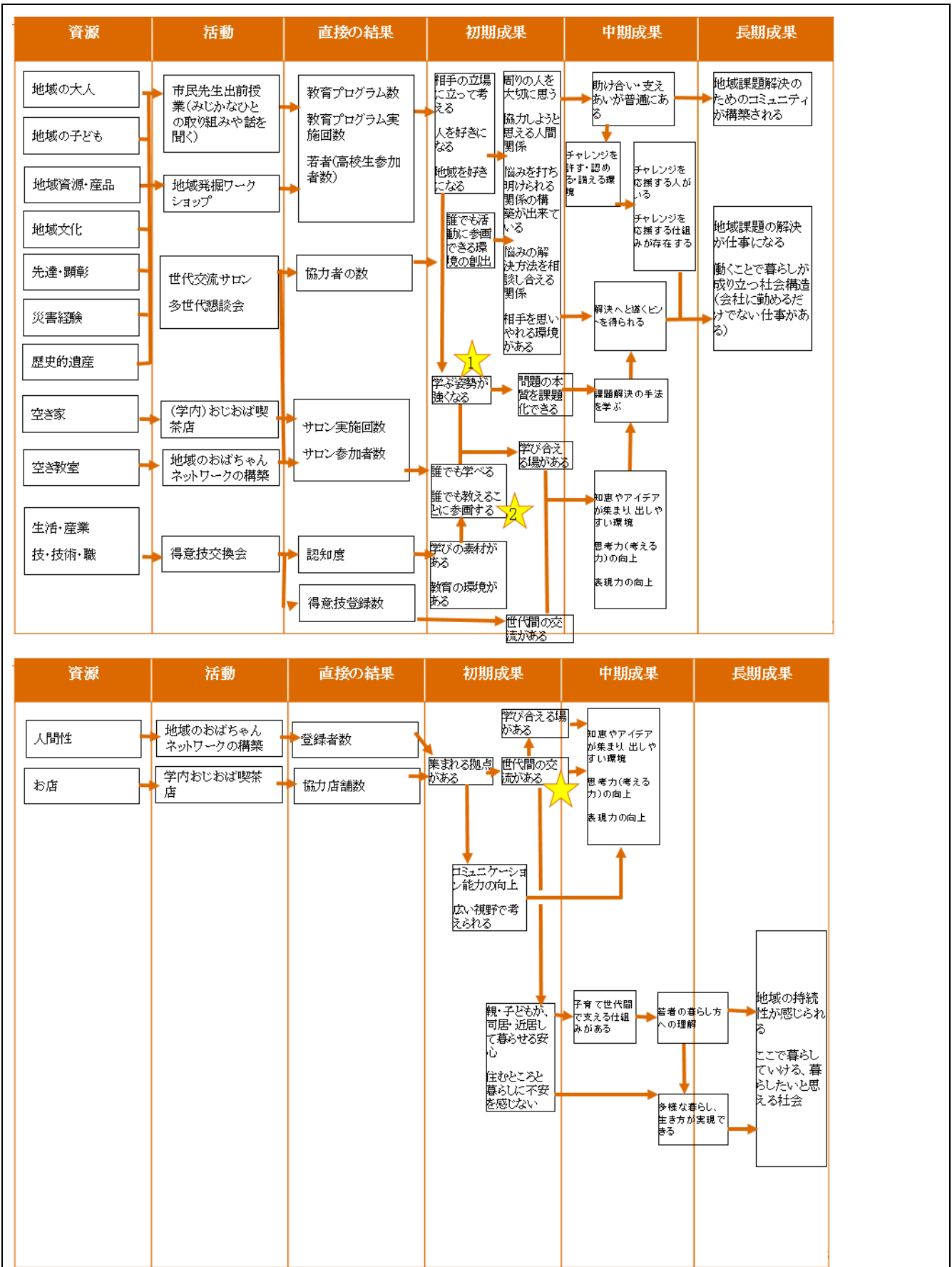
地域課題を解決できる人材の育成

## 【受益者】

| 受益者            | 重要度 | 判断根拠   |
|----------------|-----|--|
| 地域住民           | A   | ・若者の定着による地域活力増は地域住民への間接的な受益となる。協力者としての事業への関わりも大。 |
| 地域の事業者         | B   | ・事業活動への担い手確保に有効。地域住民に包含。                         |
| 若者（高校生）        | A   | ・キャリアデザインの直接的な受益者。効果が求められる事業対象者でもある。             |
| 自治会            | C   | ・若者の定着による担い手確保の受益あり。間接的。                         |
| 保護者            | B   | ・若者（高校生）の学ぶ意義の理解や進路決定は、保護者にも直接的な成果。若者（高校生）に包含。   |
| 教育者            | B   | ・学ぶ姿勢や授業理解につながる。魅力化で志望増加も。                       |
| 小・中学生（高校進学予定者） | B   | ・魅力化による進路選択に幅。進路の早期決定の効果も。                       |
| 出身者            | C   | ・魅力化により誇りの醸成、愛郷心の増進効果あり。                         |
| 地域ファン          | C   | ・高島の地域性を持続させ、地域ファンの応援に期待。                        |



【ロジック・モデル】



掲載されているロジック・モデル等はあくまで社会的企業向け実践研修の中で参加者が作成したものであり、必ずしも社会的企業の公式見解を示すものではない。今後、継続的に見直しを行い、改善していくことが期待される。

【成果指標】

| 成果                | 成果指標  |
|-------------------|---|
| A 若者の学ぶ姿勢が強くなる    | ①家族や大人の話聞く時間<br>②市民の意識やこの事業への関心をアンケートにより把握<br>③市民の社会活動への参加数、地域課題解決を題材とした研究事例数 |
| B 教えることに参画する、協力する | ①事業への協力者数<br>②教育プログラム数<br>③協力者への取組意義や有用性のアンケートを行い把握                           |
| C 世代交流            | ①交流機会の開催数<br>②他世代への理解の深まりをアンケートで把握<br>③意識の変化をアンケートで把握                         |

【ロジック・モデル作成のメリット】

- ・事業が成果を上げるために必要な要素を確認することができる。
- ・事業の枠組みを体系的に整理し、意義と手法を明確に説明できる。
- ・現状ある資源や、すでに取り組んでいる施策に縛られず、そもそも何が必要かを考える過程を経て、新たな資源の可能性を探ることができる。

## #40【基礎情報】

|      |  |
|------|--|
| 法人名  | 特定非営利活動法人 JAE  |
| 氏名   | 代表理事 坂野充<br>事務局 山口真由   |
| 事業概要 | ・希望と誇りを持てる社会を実現するため、未来を創造する若者の輩出を目的に子どもや若者と大人が共にチャレンジする機会を、実践型インターンシップや課題解決型学習プログラムを通して提供<br>・関わる主体すべてに価値を生み出す「コーディネーター」として、企業や地域の課題解決につながる学習プログラムのコーディネート、教育機関のカリキュラム開発・運営体制構築支援、コーディネート人材育成の事業を行っている                                   |
| 業歴   | 2001年 小中学校向けの起業家教育教室（塾形式）を開始<br>2005年 経済産業省のキャリア教育事業を受託<br>公立小中学校で企業連携型課題解決プログラムを開始<br>2008年 企業向け社員研修プログラムを開発<br>2009年 コーディネート人材育成プログラムを開始<br>2011年 大阪府教育委員会の事業を受託<br>9市11中学校区にサポーターを派遣<br>教職員向け研修を開始<br>2013年 東大阪市で地域の人材育成を推進する協議会を設立支援 |

## 【社会的インパクト評価の目的と活用法】

## 《目的》

・事業の評価が初期成果で止まっており、長期的な成果が明確でないので、明確化することによって、社内外に説明できる状態をつくる

## 《活用法》

- ・事業の目的、目指す成果を発信して協働者を増やす。（WEB・パンフレット）
- ・協働企業が社内でプログラムに関わる価値を説明できる。
- ・事業部ごとに動いているので、社内全体で目標を共有する。

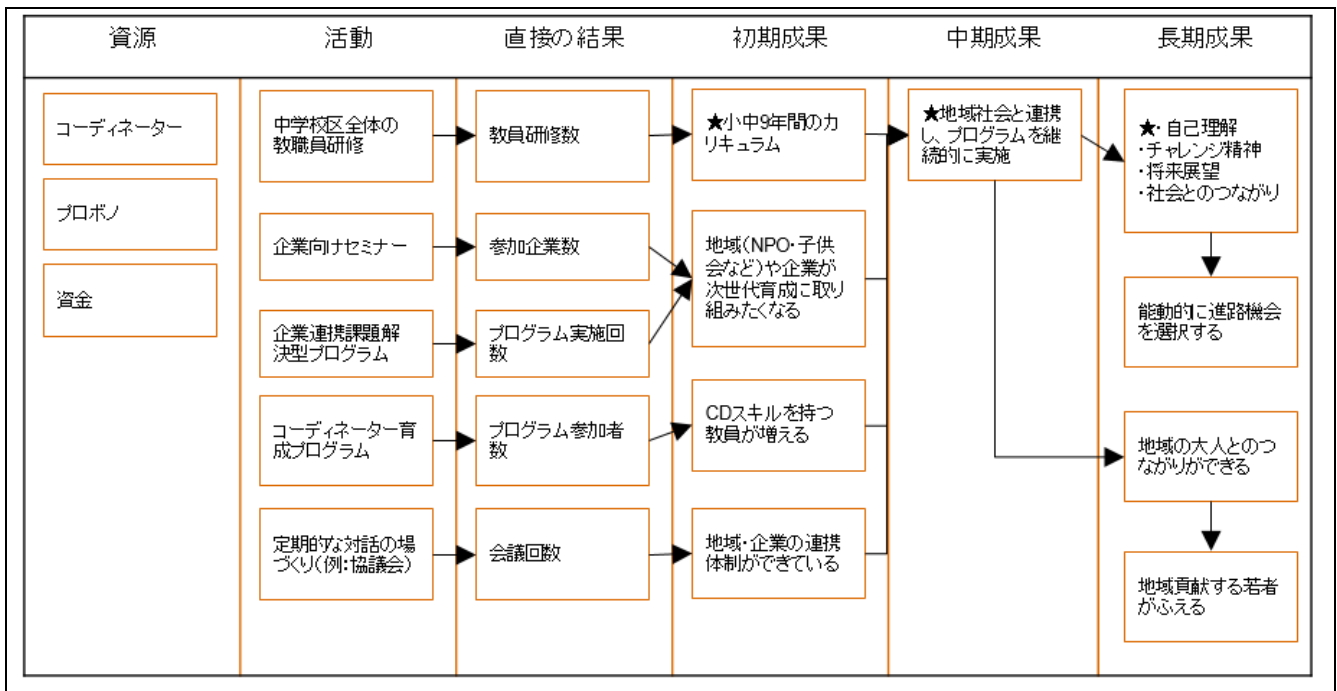
## 【事業目標】

希望と誇りを持てる社会を実現するため、地域社会の課題解決に挑む若者を輩出する

## 【受益者】

| 受益者         | 重要度 | 判断根拠  |
|-------------|-----|---|
| 小学生・中学生     | A   | より早期から関わることで、高校・大学生段階の経験機会を有効に活用してもらうため     |
| 学校（教員）      | B   | 日常の教職員の関わり方や学校内でのプログラム充実度によって、子どもの成長度が変わるため |
| 周辺地域の企業     | B   | 次世代育成に意欲的な企業を増やすことで、学校でのプログラムがより多く実施できるため   |
| 周辺地域のNPO・団体 | C   | 地域の課題に触れるためには、学校と関わりを持つことは重要                |

## 【ロジック・モデル】



## 【成果指標】

| 成果                            | 成果指標  |
|-------------------------------|---|
| 小中学校 9 年間のカリキュラムができている        | ○中学校区全体での教職員研修<br>・実施回数<br>・参加率                           |
| 企業や地域と連携をして、プログラムが継続的に実施されている | ○プログラム実施率   |
| 将来展望が広がっている                   | ○学力・学習状況調査<br>・将来の夢や目標を持っていますか<br>・難しいことでも、失敗を恐れなくて挑戦している |

## 【ロジック・モデル作成のメリット】

- ・長期成果を確認できることで、活動の成果の到達度確認・共有ができる。
- ・顧客ごとの成果を確認できることで、協働先への提案がよりしやすくなった。
- ・つい広がりすぎる成果を、焦点をあてることで、自分たちの活動と成果が線につながりを感じる中で動くことができた。
- ・何より社内共有・確認になった(協働先が多いと、顧客の優先度がスタッフによって違った)。

## #41【基礎情報】

|      |   |
|------|---|
| 法人名  | 認定特定非営利活動法人トゥギャザー                       |
| 氏名   | 別府一樹<br>田中美香                            |
| 事業概要 | 障害者の自立支援活動<br>啓発活動・販売支援・住環境コーディネート・就労支援 |
| 業歴   | 1999年6月設立。2001年9月法人格取得。2013年2月認定NPO取得。  |

## 【社会的インパクト評価の目的と活用法】

## 《目的》

確認と改善

## 《活用法》

- ・事業内容の検証と絞り込み
- ・人材・資金の改善

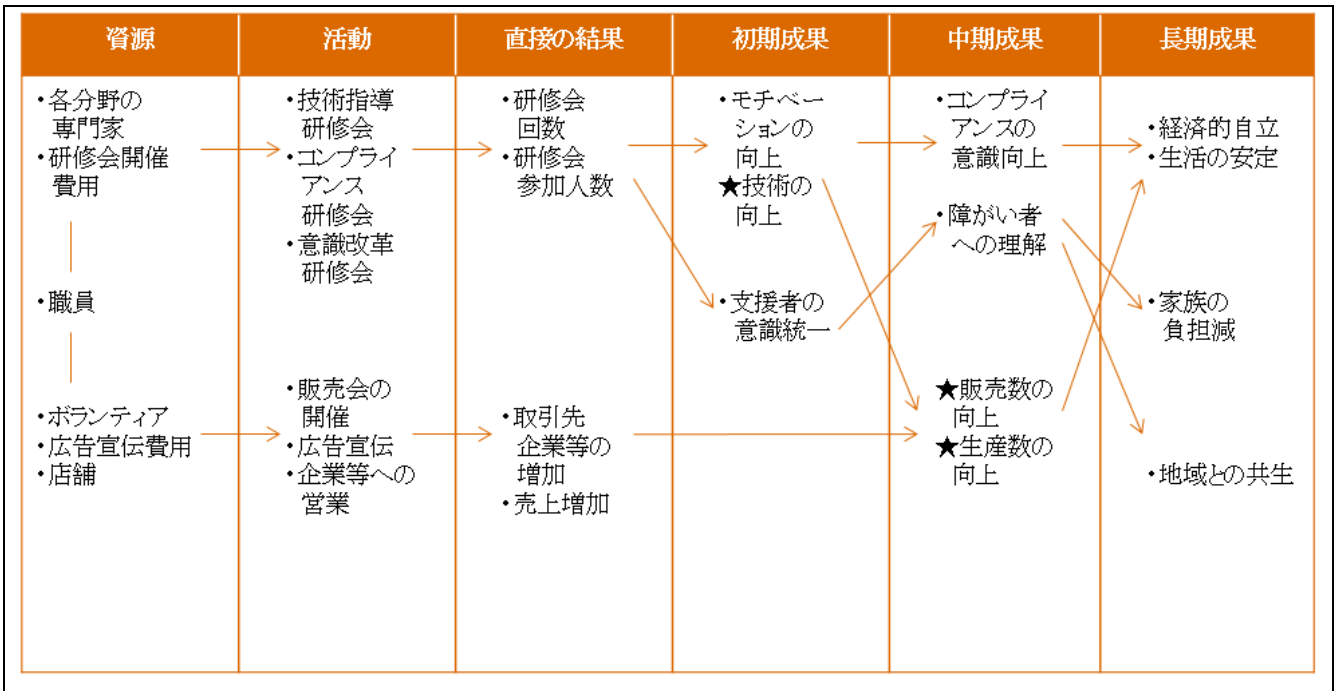
## 【事業目標】

障害者福祉事業所で働く障がい者の経済的自立と生活の安定

## 【受益者】

| 受益者      | 重要度 | 判断根拠 |
|----------|-----|------|
| 障がい者     | A   |      |
| 障がい者の家族  | B   |      |
| 福祉事業所の職員 | C   |      |
| 地域住民     | C   |      |

【ロジック・モデル】



【成果指標】

| 成果      | 成果指標                      |
|---------|---------------------------|
| ・販売数の向上 | ・過去3年間の販売個数との比較           |
| ・生産数の向上 | ・過去3年間の生産個数との比較           |
| ・技術の向上  | ・研修前に、チェック項目を作成し研修後、比較する。 |

【ロジック・モデル作成のメリット】

・自分たちのやるべきことの整理が出来る。  
 ・日々の仕事をこなすことになりがちなか中、改めて職員間での意識統一が図れる。  
 成果から逆に考えていくことで、必要な資源が見えてきやすい。

## #42【基礎情報】

|      |   |
|------|---|
| 法人名  | パナソニック株式会社  |
| 氏名   | 堀田 隆之、中村 淳一、松本 舞  |
| 事業概要 | 部品から家庭用電子機器、電化製品、FA 機器、情報通信機器、および住宅関連機器等に至るまでの生産、販売、サービスを行う総合エレクトロニクスメーカー |
| 業歴   | 創業：1918年3月7日  |

## 【社会的インパクト評価の目的と活用法】

## 《目的》

・事業活動の意義・価値の見える化

例) ソーラーランタンの事業推進

明かりによる具体的な生活改善の効果を測定

(学習時間の増加、犯罪率の低減、妊産婦死亡率の低減、家計、女性のエンパワメント、CO2削減等)

## 《活用法》

・見える化したものを元に、社内外の支援を獲得

社内：成果をベースに事業推進の材料にする、株主に対する説明責任、社員の意識の活性化

社外：新たな政策支援の獲得、国内外の政策への貢献、企業価値の向上

・国際機関・国際 NGO との連携による国際的な社会課題の解決

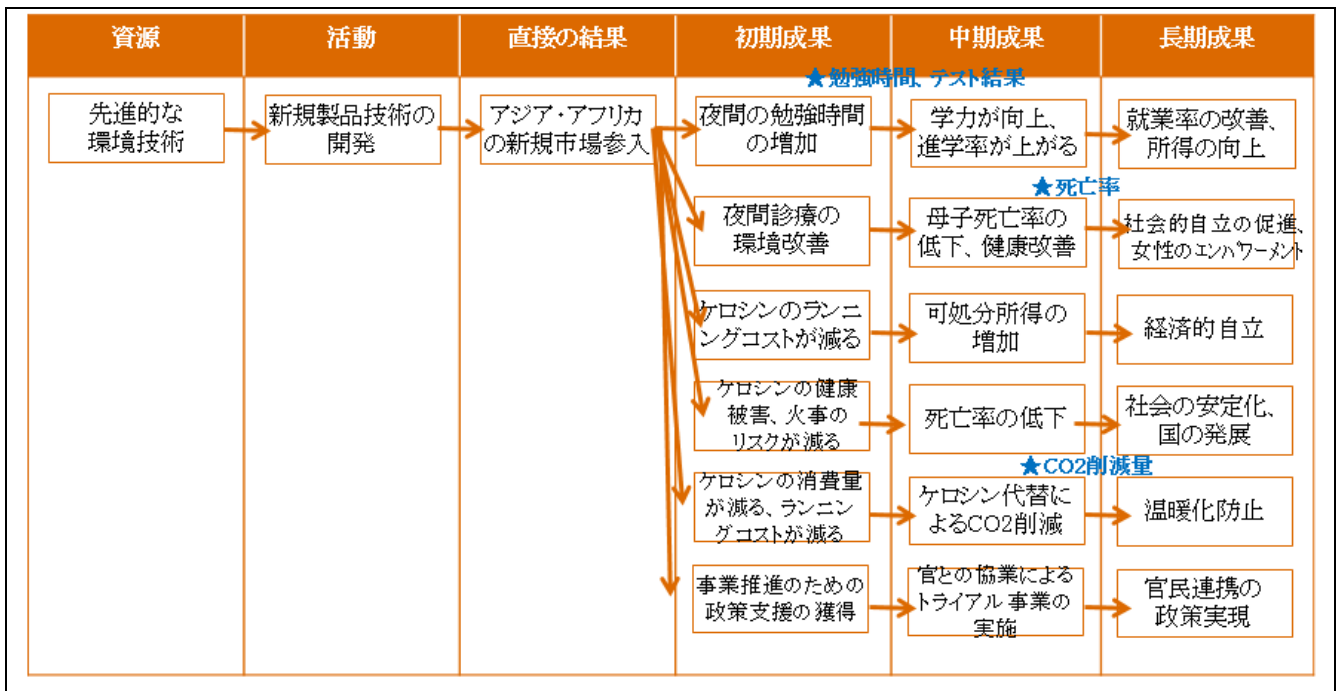
## 【事業目標】

当社の無電化市場開拓イニシアティブを通じて現地の人々の生活を豊かにする

## 【受益者】

| 受益者            | 重要度 | 判断根拠         |
|----------------|-----|--------------|
| 無電化地域に暮らす貧しい人々 | A   | 将来の潜在顧客になり得る |
| 政府・国際機関        | B   | 官民連携         |
| 相手国政府          | A   | 将来の潜在市場になり得る |

## 【ロジック・モデル】



## 【成果指標】

| 成果               | 成果指標             |
|------------------|------------------|
| 夜間の勉強時間の増加       | 勉強時間、テスト結果、大学進学率 |
| 母子死亡率の低下、健康改善    | 死亡率の低下           |
| ケロシン代替による CO2 削減 | CO2 排出削減量        |

## 【ロジック・モデル作成のメリット】

- ・効果を見える化することで社内外で事業の意義を再認識することができる。
- ・活動に対する成果・進捗確認ができる。



## #44【基礎情報】

|      |  |
|------|--|
| 法人名  | 特定非営利活動法人グローバル人材開発センター   |
| 氏名   | 行元 沙弥（専務理事付渉外）<br>林 愛（総務）  |
| 事業概要 | <p>変化の激しい時代において、創造的な都市を作るには？を考えたとき、地域を支える「人」がいまいき楽しく暮らし働く姿が目に見え、グローバルセンターではその地域の核となる「グローバル人材」をオール京都体制で育成している。PBL（課題解決型学習）の開始から幾度となく繰り返す対話の機会を重視し、又、自身のライフスタイルを想像できるような多様なロールモデルに触れることができるフランクにホンネで語れる「場づくり」を創出している。</p> <p>やがて社会に出て、かかわるひとすべての「知らない」を「知りたい」に変え、学ぶ・遊ぶ・働く・つながる、をわくわくに変える。人と社会との有機的なつながりのなかで自らのライフスタイルを確立しレジリエントな地域をつくる。</p>  |
| 業歴   | <p>2013年2月 特定非営利活動法人グローバル人材開発センター 設立</p> <p>2013年2月 設立記念シンポジウム～オール京都で育むグローバル人材～ 開催</p> <p>2013年5月 京都府「京都ギャップイヤー事業」開始</p> <p>2013年7月 企業とのPBL開始</p> <p>2013年9月 「前期成果報告会～オール京都で育むグローバル人材～」開催運営<br/> 「京都ギャップイヤー事業前期成果報告会」開催</p> <p>2013年11月 京都市「『人材育成型』ソーシャルビジネス等育成事業」開始</p> <p>2013年12月 国際シンポジウム「OECD-LEEDプログラム協働研究プロジェクト<br/> 地域再活性化のためのスキル訓練環境：高齢化社会における雇用促進のための職業<br/> 育訓練（VET）と高等教育」共同開催（於：京都）</p> <p>2014年1月 「平成26年度4月6日執行予定京都府知事選挙の臨時啓発に係るフラッシュモ<br/> ブ企画による選挙啓発業務」開始</p> <p>2014年2月 「第1回グローバル人材フォーラム」開催運営<br/> 「KYOTO GAP YEAR 合同成果報告会」共同開催</p> <p>2014年5月 京都市「京都企業と連携した次代の京都を担う人財の育成事業」開始</p> <p>2014年9月 GLOCAL SESSION～京都市「人材育成型」ソーシャルビジネス等育成事業成果<br/> 報告会 共同開催</p> <p>2014年10月 OECD-LORC 主催国際シンポジウム「京都アライアンスとレジリエントな都市圏」<br/> 共同開催（於：フランス）</p> <p>2015年2月 「平成26年度 KYOTO GAP YEAR 合同成果報告会」共同開催<br/> 「京都企業と連携した次代の京都を担う人財の育成事業」成果報告会 開催<br/> 「第2回グローバル人材フォーラム」開催運営</p> <p>2015年9月 OECD-LORC 主催国際シンポジウム「京都アライアンスとレジリエントな都市圏」<br/> 後援（於：京都市内）</p> <p>2016年2月 平成27年度 KYOTO GAP YEAR 合同成果報告会 共同開催<br/> 「グローバル人材育成事業成果報告会」開催運営</p> |

|   |
|---|
| <p>” 「Kyotomorrow Academy 留学生プレゼンテーション大会」開催</p> <p>” 「第3回グローバル人材フォーラム」開催運営</p> <p>2016年3月 「京の広告景観を考えるシンポジウム」開催運営</p> <p>2016年3月 地域職能資格グローバルプロジェクトマネジャー（GPM）資格発行開始</p> <p>2016年4月 仮認定 NPO 法人制度における「仮認定」の取得</p> <p>2016年11月 CSO アワード 2016 20周年記念特別賞・オーディエンス賞受賞</p> <p>2017年1月 経済産業省 第7回キャリア教育アワードコーディネーターの部 奨励賞受賞</p> |
|---|

## 【社会的インパクト評価の目的と活用法】

## 《目的》

- ・ふりかえるため。これまでの働き方や成果の表し方を改善し、よりよいものにする。
- ・社会におけるグローバルセンターの立ち位置の確認、活動の「軸」となるもの、**進むべき方向性**を組織内部で確認、共有する。
- ・活動を分類し、個々又はグループ内で身に着けるべき力を明確にする。
- ・日々の活動を支えるスタッフの「やりたいこと」と、既存事業のバランスを見つめ直す。

## 《活用法》

- ・仕事を受託、選択する際に活用する。
- ・受益者、連携先とも共有し、より効率的に目的の達成に努め、更なる連携先、協力者を増やす。
- ・多くの人・団体にロジック・モデルを共有する事で、今現在起きている問題を広く認識してもらう。
- ・まずはスタッフの意識、そして周囲の意識の変化を促す。
- ・評価指標を追加することによって、行動基準・判断基準も変える。

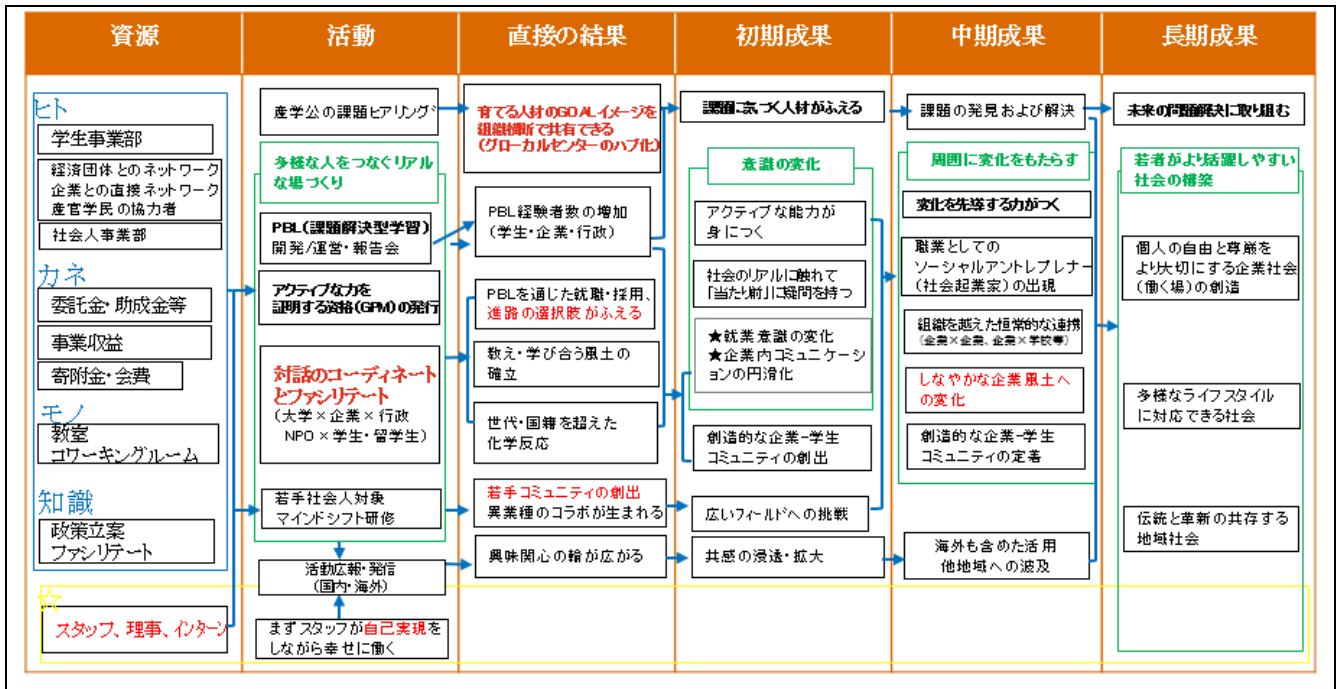
## 【事業目標】

「グローバル人材」を育成することで、ひとりひとりがイキイキと暮らしながら、新しいスタンダードを創っていくことができる社会にする。

## 【受益者】

| 受益者           | 重要度 | 判断根拠                      |
|---------------|-----|---------------------------|
| 地域の意欲ある学生・若者  | A   | 未来の地域を支える人材               |
| 地元住民京都で働く人、組織 | B   | 人が組織を、組織が地域社会を、地域社会が世界を構成 |
| 日本で働く人、組織     | B   | 個々人がイキイキと働く環境が増え、有機的につながる |
| 教育関係者         | C   | 個人ができることをふやし、未来の可能性を広げる   |
| センタースタッフ      | A   | 教えることで学び、教えるために学び、成長する    |

【ロジック・モデル】



【成果指標】

| 成果  | 成果指標   |
|---|--|
| 学生：<br>★ <u>就業意識の変化</u><br><br>企業：<br>★ <u>企業内コミュニケーションの円滑化</u> | ①定量<br>・プロジェクト・対話参加企業数<br>・プロジェクト・対話参加学生数<br>・マインドシフト研修企業数<br>・早期離職率、離職理由の変化<br>・会社の制度の見直し<br><br>②定量と定性的のミックス<br>・参加者の意識変化度合<br>・若手の意見を受けて気づき変わろうとする経営者、会社、社会の動き<br>・研修目標の達成度合<br><br>調査手段<br>・アンケートおよびインタビュー<br>・ループブック：学生向けは開発済<br>・ふりかえりシートの分析 |

【ロジック・モデル作成のメリット】

- ・曖昧な位置づけであった事業とステップがクリアになる。
- ・スタッフ・関係者間で、目標や課題の共有・確認ができる。
- ・GOAL や対象から考えることで活動を見直すことで複眼的思考法を身に着けられる。またその思考法を他にも応用できる。
- ・特に長期的な目標は見えにくくなるので、常に「何のために」行うのかの確認ができる。
- ・ステイクホルダーに伝えやすくなる。また、協力者との関係性をさらに深められる。
- ・1つ軌道修正した際にそれが及ぼすプラスマイナスの影響が可視化して考えられる。
- ・取り組んでいる活動がもたらす直接の結果と成果がわかる。 など

## #47【基礎情報】

|      |   |
|------|---|
| 法人名  | 特定非営利活動法人 Co.to.hana  |
| 氏名   | 西川 亮 藤野 宏美  |
| 事業概要 | 1. デザイン事業<br>2. プロジェクト<br>3. デザイン研修   |
| 業歴   | 2010年 NPO 法人 Co.to.hana 設立<br>シンサイミライノハナ PROJECT 事業開始<br>2011年 北加賀屋クリエイティブファーム（北加賀屋みんなのうえん）事業開始<br>社会的事業者のブランディングデザイン事業開始<br>2012年 復興庁「新しい東北」先導モデル事業（かぎかつこ PROJECT）実施<br>2014年 12月 平成 26 年度 大阪市都市型農業振興事業 受託<br>2015年 3月 環境省 Good Life Award「実行委員会特別賞 環境と食農特別賞」<br>受賞（北加賀屋みんなのうえん）<br>4月 平成 27 年度 浪速区役所「仲間づくり・助け合い事業」（ひとしごと館）受託<br>12月 東京事務所開設<br>2016年 4月 かぎかつこ PROJECT 法人化<br>7月 国土交通省 都市と緑・農が共生するまちづくりに関する調査 受託 |

## 【社会的インパクト評価の目的と活用法】

## 《目的》

- ・スタッフのモチベーション向上
- ・いまやっていることがどれだけ社会のためになっているのかをはかる。
- ・事業の優先順位をつける。
- ・社員 1 人 1 人が意思決定できるようになる。
- ・支援者への報告することで事業への理解を生む。（資金調達を広げる）
- ・外部との連携をはかる
- ・資金調達

## 《活用法》

- ・ステークホルダーとインパクト評価指標を共有し、投資対効果を測ることで資金調達する。
- ・コトハナの団体の目的をより具体的に WEB やパンフレットに掲載する。
- ・NPO やクリエイティブ産業の人と共にデザインの社会的意義を政策提言する。
- ・デザイン教育の現場でデザイナーの社会課題解決への役割を啓発する。
- ・クライアントにインパクト評価指標を設定してもらい、各団体の成果を引き出す。
- ・人事評価や採用計画に反映させる。

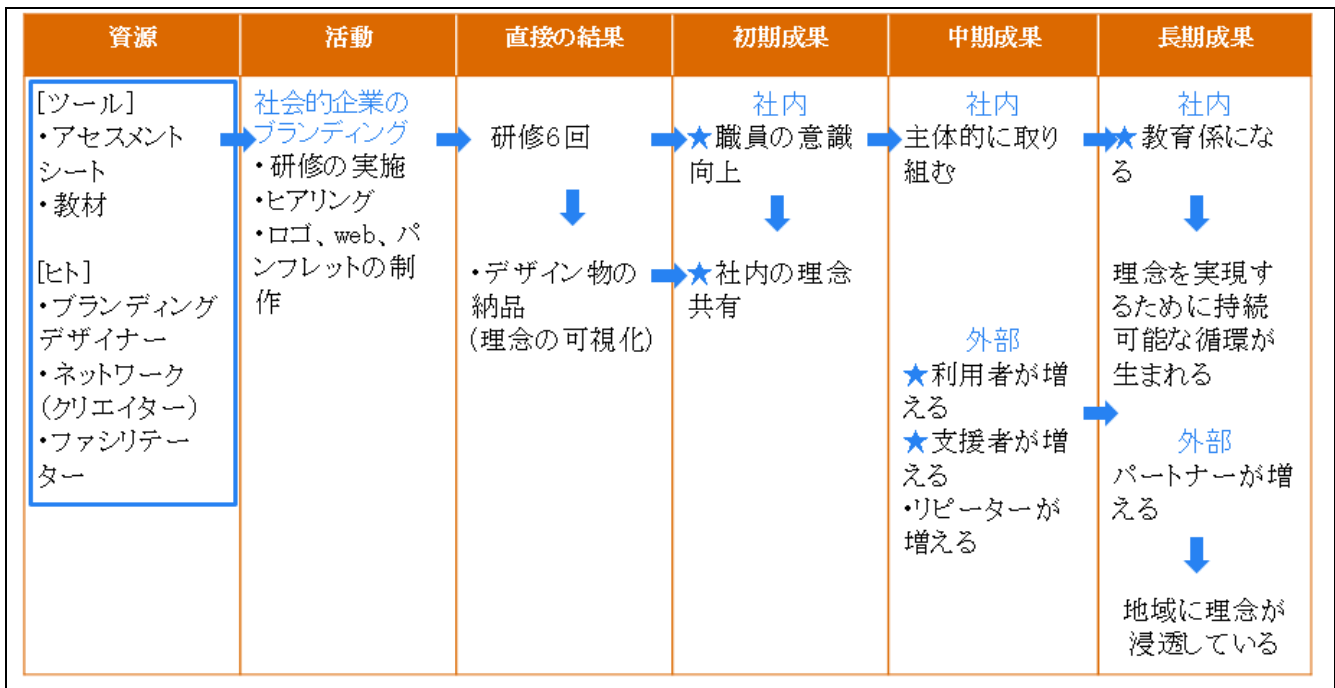
## 【事業目標】

1 人 1 人が想いをカタチにできる社会

## 【受益者】

| 受益者                       | 重要度 | 判断根拠                     |
|---------------------------|-----|--------------------------|
| 社会的企業（意欲が高く社会的インパクトが強い団体） | A   | 社会課題の解決をする上で影響力があるため     |
| 中間支援団体                    | B   | 多くの社会的事業者に影響を与えることができるため |
| 助成団体                      | B   | 同上                       |
| デザイナー                     | B   | 社会課題解決を支援する人材を輩出できるため    |
| 行政                        | C   | 地域への影響力があるため             |
| 市民                        | C   | 活動する実践者になりうるため           |

## 【ロジック・モデル】



## 【成果指標】

| 成果         | 成果指標                  |
|------------|-----------------------|
| ・職員の意識向上   | 研修後のアンケート             |
| ・社内の理念共有   | 社内テスト（行動指針、理念を答えられるか） |
| ・利用者が増える   | 利用者数                  |
| ・支援者が増える   | 支援者数                  |
| ・社員が教育係になる | 社員アンケート（社員の継続年数）      |

【ロジック・モデル作成のメリット】

[社内]

- ・組織力が高まる。
- ・社員 1 人 1 人が意思決定できる。
- ・社員の意欲が向上する。
- ・事業戦略を共有できる。
- ・やるべき事業が明確になる。

[社外]

- ・共感者、支援者が増える。
- ・継続的な支援者が増える。
- ・営業ツールになる。
- ・ノウハウ提供ができる。