

(株)K2インターナショナル
「中間的就労プログラム」SR0I評価報告書

株式会社 公共経営・社会戦略研究所

2014年3月7日

目次

1. はじめに	3
2. K2 インターナショナルグループの事業概要	4
3. 「社会的投資収益分析」(SROI)とは何か	8
4. 本評価における SROI 分析	13
5. 考察	21
【参考資料編】	24

1. はじめに

少子高齢化に代表される急速な人口構造変化と労働力人口の減少は、日本経済と地域コミュニティの持続性を脅かすものであり、重要な政策課題と位置づけられている。一方、様々な理由で多くの若者が一般労働市場で就労できない、いわゆる若年無業者問題も、近年大きな注目を集め、様々な支援施策が国・地方公共団体レベル、民間レベルで実施されている。若年無業者は、一般的に「15歳～34歳の非労働力人口のうち、家事も通学もしていない者」と定義されるが、その数はすでに63万人に上るといわれており(2012年現在)、この状況を放置すれば、当事者のみならず、社会的にも大きな損失となると懸念されている。

本評価は、横浜市等を拠点に、生きづらさをもつ若者を対象に、就労・自立支援にかかわる専門的かつ包括的なサービスを提供して、高い社会的評価を得ている株式会社K2インターナショナルグループの若年無業者向けの「中間的就労」(中間労働市場)¹⁾プログラムを対象に、その社会的効果(社会的インパクト)のSROIを用いた計測・評価を目的としたものである。

K2インターナショナルグループの事業は多岐に渡るが、本評価では、K2全体の事業ではなく、「250にこまる食堂」と「アロハキッチン」を中心とする「中間的就労」型支援プログラムを対象とする。本評価は株式会社地域協働推進機構からの委託を受け、SROI(Social Return on Investment)(社会的投資収益分析)という費用便益手法を用いて、SROI等インパクト評価を専門とする株式会社公共経営・社会戦略研究所(以下、公社研：明治大学研究成果活用促進センターを拠点とする大学発ベンチャー)が、株式会社ソーシャルインパクト・リサーチの協力も得て実施した。SROI等の評価枠組み、調査票の設計、評価・分析は公社研が担当し、ソーシャルインパクト・リサーチは、事業概要等の記述の一部を担当した。

本調査では、研究方法としては、中間的就労サービスの利用者向けアンケートなどの定量的調査、運営法人の現場運営責任者等へのヒアリングなどの定性的調査、そして、就労支援プログラムの社会的アウトカムやインパクトをSROIという費用便益分析手法を用いて計測し、評価を実施した。

本評価調査は、就労支援プログラムの利用者である若者のプロジェクトを通じた変化(アウトカム)にとどまらず、ステークホルダーのプロジェクトへの貢献や変化についても分析・評価の対象とする、より総合的なステークホルダー・アプローチを特徴としている。さらに、本評価では、若者が無業状態を脱して一般労働市場で就労するという「アウトカム」のみならず、就労に至る途中で生じる「中間的アウトカム」、すなわち、自信の向上、精神的不安の減少、社会関係の改善なども可能な限り、SROIの計測の対象とした。これらの中間的アウトカムは、就労のように市場で取引される経済的価値として認識されにくいものなので、これまでその価値が貨幣換算(貨幣化)され、費用便益分析の対象となることは

ほとんどなかった。SROI という費用便益分析手法には様々な限界があるとはいえ、様々な意識や行動面での「変化」を価値づけていくこと、それらの価値を可視化し、定量化し、可能な限り貨幣という社会共通の価値尺度を用いて説明していくことは、プログラムの有効性や効率性の検証、アカウントビリティの向上、そして、プログラムの改善にとっても重要であると考えられる。

このような問題意識から、本評価では K2 インターナショナルの中間就労プログラム(「250 にこまる食堂」と「アロハキッチン」)に焦点をあて、その社会的インパクトを SROI アプローチにより計測し、評価し、その有効性・効率性を検証した。

2. K2 インターナショナルグループの事業概要

K2 インターナショナルグループ(「以下 K2 グループ」)の事業枠組みと其中での「250 にこまる食堂」等、中間的就労プログラムの概要は以下に述べるとおりである。

(1) K2 グループの事業枠組み

K2 グループは 1989 年より不登校・ひきこもり・発達課題など、生きづらさを抱えている若者達の自立就労を支援し、共に生きる場を作ってきた。

現在、K2 インターナショナルは以下の事業群から成り立っている。

- ① 相談支援(湘南・横浜サポートステーション、にこまるカフェ相談室等)
- ② 居場所・相談室(横浜南部ユースプラザ、学童保育ぽによぽによ、子育て支援拠点くすくす)
- ③ 生活支援(共同生活寮、Y-MAC 寮等)
- ④ 就労支援(よこはま型若者自立塾、アロハキッチン、お好み焼きころんぶす、にこまる食堂等)

K2 グループは若者の自立にむけて以下の 3 段階のステップを提案している。

- 第 1 ステージ：共に生活するということ(心理的援助から SST まで)
- 第 2 ステージ：就労訓練(就労トレーニングから自活の場まで)
- 第 3 ステージ：就職(マッチングから自立まで)

K2 グループの特徴は、第 1 に共同生活の場である合宿所をもつこと家族的な関わりをもち、難度の高い若者を受け入れることができる点である。また、共同生活を通じて、それぞれの人の個性を理解し、その人にあった段階に応じたサポート・ケアを提供することができる。

第 2 に、K2 グループ内に雇用の場を持つことで「中間的就労」の場を提供できる点である。また、それぞれの得手、不得手に配慮した就労の場を提供することができ、能力に関係なくあらゆる若者が働

けることを可能とする。第3に、多数の若者を受け入れていることで多様な事業を展開できている点等があげられる。例えば、学童保育ぽによぽによではグループで若者を多く受け入れているため、24時間の対応が可能となり、保護者からは安心できる地域のセーフティネットとなっている。

(2) 「250にこまる食堂」と「アロハキッチン」

250円にこまる食堂とアロハキッチンがグループの中核的事業となっている。

アロハキッチンは高校の学食を運営受託し、水道光熱費は支払う必要はあるものの賃料はただで運営している。このアロハキッチンはセンターキッチン方式で調理をして、調理済みの料理を250にこまる食堂等で販売している。

にこまる食堂は年会費(寄付金)1000円を支払うと250円でランチを食べることができる。また、パートナーチケットを3000円(500円分の寄付金付き)で購入することもできる。

250にこまる食堂の目的は、若者の中間的就労の場として、能力に関係なく就労・ジョブトレができるので、「労働のセーフティネット」になっている。また、同時に安価な食事を提供し、食事に困っている人たちの「食のセーフティネット」になっている。また、スタッフが食事に困っていると判断した方には無料提供もおこなっている。

にこまる食堂で何故250円にしたかという、非営利であることをアピールするためである。非営利であることで様々な人たちの協力を得て、若者支援を社会運動にしていくことを狙っている。

現在は、寄付金はオープン済みの5店舗の活動資金にあてているが、今後は、生活困窮者に食事を無料提供する資金、生徒が250にこまる食堂を各地で起業していく支援金や企業が若者を雇用する際のサポート資金などに使うことを考えている(図表1参照)。

今後、250にこまるプロジェクトでは横浜で始めたこの活動を、K2をモデルにして全国各地の団体が250にこまる食堂を全国展開していくことを目指している。

(3) K2グループの若者支援の特徴

宮本みち子は書著『若者が無縁化する』のなかで、「現在の若者支援は相談支援が中心で生活支援まで踏み込むものは少ない。職業訓練についても、資格やスキルを身につけるものが中心で、若者の状況に合わせた生活リズムや人との関係の回復などの基礎訓練や、共同生活による生活丸ごとの支援などは切り捨てられている」(宮本、2012: 144)と述べている。

K2グループでは従来の若者支援とは対照的に、「労働のセーフティネット」として機能しうる包括的な支援メニューを提供している。K2グループ全体をみると、若者をいろいろな入り口(サポステ、直接、塾)で受け入れ、グループ内に合宿施設と250こまる食堂などの中間的就労の場をもつことで、若者に包括的なセーフティネットを提供する一方で、様々なマルチステークホルダー(若者本人、家族、地域、店舗の顧客、雇用企業、行政)にも価値を提供している。

K2グループは多様なステークホルダーに価値を提供できる場となっている。お客さんの価値(他では食べれない250円)、若者就労支援の場(子、親)+地域へのセーフティネット、若者が生活、共同生活する場、K2にとっての宣伝(全国からの見学者など)の場などである。

K2グループが他では実現できないこと(にこまる食堂での250円での販売)を実現できているのは、このようなマルチステークホルダーの多様な連携の場となっているからと言える。また、多様な場によって、その場の相乗効果が生まれている。その結果、お金の価値だけではなく、お金以外の社会的価値が生み出されていると言える。若者への投資がまわりまわってステークホルダーに価値を生み出し、地域力を高めることに貢献している。

図表 1：若者支援の仕組み



出所：K2 インターナショナル HP(<http://K2-inter.com/250/about/system>)

3. 「社会的投資収益分析」(SROI)とは何か

本評価では、費用便益分析の一種である SROI を社会的インパクトの計測手法として用いるが、そもそも SROI とはどのような評価手法なのかについて以下概説する。本評価でも、基本的に英国の SROI ネットワークや nef などが推奨する SROI アプローチを参考にインパクト評価を実施した。

(1) SROI の歴史

社会的価値評価の手法としては、アメリカ合衆国のジェド・エマーソン(Jed Emerson) と REDF(Robert Enterprise Development Foundation)(以下、REDF)が最初に開発し、現在、イギリスの非営利系シンクタンク nef(New Economics Foundation)が応用・発展させた SROI(social return on investment)(社会的投資収益分析)が知られる。

REDF は、サンフランシスコを拠点とするベンチャー・フィランソロピー・ファンドであるが、1996 年に、非営利組織によって創出される社会的価値を貨幣化(貨幣的価値に換算)(monetize)するために、SROI のコンセプトを開発したことで知られている。REDF の SROI は、応用経済学のテクニックから導き出され、政府のプログラム評価で広く使用されている費用便益分析(cost-benefit analysis : CBA)から派生した方法論である(Worth, 2009: 136)。費用便益分析の特徴は、まず貨幣(\$、£、¥)という単一の指標によって、組織あるいは事業のパフォーマンスを定量化し、可視化できるという点である。すなわち、創出される価値の貨幣化である。そして、プログラムの総費用(full cost)に関する情報を収集し、その費用に対してどれだけの貨幣価値の便益(benefit)が創出されたかを計測する。その上でプログラムの純便益と純費用を計測し、費用に対する便益の比率(社会的投資収益率)を算定するのである。

SROI はその後、イギリスでも普及することになるが、非営利系シンクタンクの nef が REDF の SROI を修正した方法論を開発し、様々な社会的企業や公共サービス関連のプログラム評価に活用することになる。

(2) SROI の定義と SROI アプローチの特徴

ジェレミー・ニコルス(Jeremy Nicholls)らの定義によれば、SROI は、組織によって創出された社会的価値、環境上の価値、そして経済的価値(トリプル・ボトムライン)について、理解し、測定し、報告するプロセスである。SROI はより広い意味での価値を測定し、説明するための手法といえることができる(Office of the Third Sector 2009)。

SROI の方法論の特徴としては、費用便益分析(CBA: cost-benefit analysis)を社会的企業等のサード・セクターがその成果評価に活用しやすいように応用し発展させた評価手法であるという点である。SROI は経済的な評価のテクニックを使うという意味では CBA と非常によく似ており、CBA の手法が基礎となっている。しかし、SROI の普及を進める側からは、単なる CBA の応用ではなく、CBA との

違いが強調される。例えば、SROIの主要なイノベーションは、「アウトプット」を超えて、「アウトカム」や「インパクト」を考慮した点にあるとも言われる(Ridley-Duff, Seanor and Bull, 2011: 239)。

しかしながら、これはいささか過大評価である。CBAでもインプットを超えたアウトカムの貨幣化はなされてきたし、その分野で膨大な蓄積がある。SROIが得意とする、いわゆる外部性(externality)とみなされる測定困難な無形的な費用や便益(intangible costs and benefits)については、それらの貨幣化のための洗練されたテクニックが、伝統的なCBAにおいて開発されてきた。SROIは独自の評価理論を開発したというよりも、むしろCBAにおいて発展させられてきた理論や技法に多くを依存しているのである。

SROIの主要な特徴の1つは、ステークホルダー・アプローチが費用便益分析の評価プロセスにおいて非常に重要な位置を占めている点にある。これはCBAとの主要な相違点であるが、両者の違いは評価方法の本質な部分にあるのではなく、むしろ「アプローチ」の違いにあるのである(Arvidson, Lyon, McKay and Moro 2010:7)。SROIにおいては、評価プロセスにおけるステークホルダーの参加を基本に、「変化」の価値化(「変化」の価値づけ)と、社会的価値の貨幣化(貨幣価値への換算)が実践される。例えば、SROIでは、まず「期待されるアウトカム(成果)」としての課題群の枠組みが設定されるが、これらのアウトカムの定義において、ステークホルダーの参加を可能にする十分な柔軟性を有している(Ridley-Duff, Seanor and Bull, 2011: 239)。CBAにおいても、ステークホルダーとの協議について言及はされるものの、SROIに比べるとその重要性の強調は弱い(Arvidson, Lyon, McKay and Moro 2010:7)。

SROIの主要な特徴は、そのマネジメント・ツールとしての活用可能性にも見出すことができる。SROIによって導き出された成果評価によって、プロジェクト実施組織にとっては事業・経営改善のための学習が可能となるし、インパクトを強化する方向での資源管理が可能となる(Arvidson, Lyon, McKay and Moro 2010:7)。一方で、CBAのアプローチにおいては、もっぱらコンサルタントなどの外部機関によって評価が行われる傾向があり、評価結果が組織にフィードバックされ、経営改善に活用されるプロセスが重視されているわけではない。すなわち、SROIの方がマネジメント・ツールとして組織に「内部化」される傾向が強い。ただし、この点もCBAとの本質的な相違というよりも、アプローチの相違ということができる(Arvidson, Lyon, McKay and Moro 2010:7)。

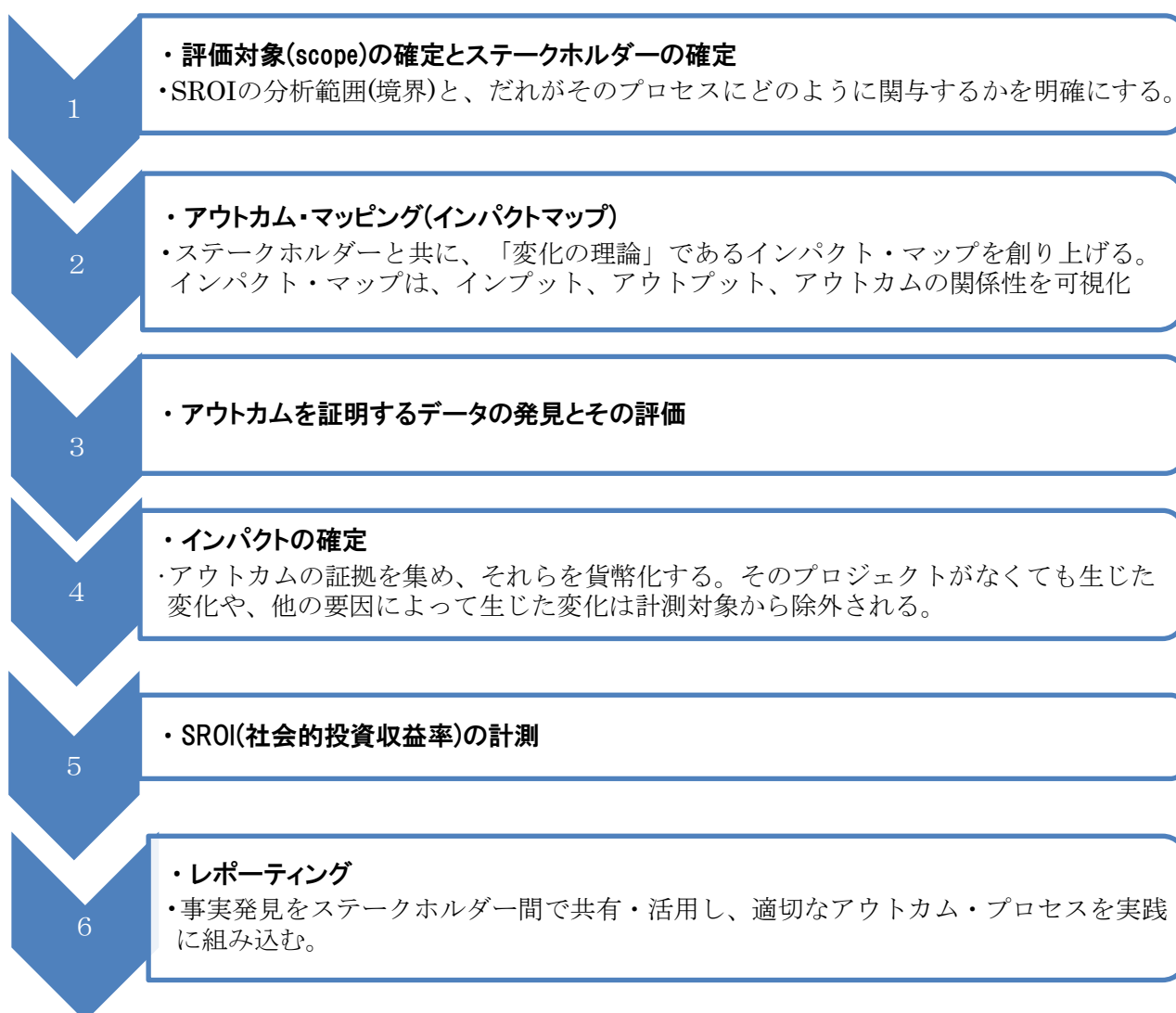
なおREDFとnefのSROIアプローチの違いは、前者が利潤など、事業価値(Enterprise Value)も計測し、評価に組み込むのに対して、後者はSocial Value(社会的価値)のみを計測の対象とする(Flockhart, 36)。またnefのアプローチの方が、社会的企業と関係する多様なステークホルダーの幅広い社会的価値の分析により焦点をあてている。

(3)SROIの算出プロセス

SROIによる社会的投資収益率の計測プロセスは、図表2のような6つのステージによって構成される。SROIでは最終的に、社会的便益等が、割引率を用いて現在価値(present value)(現在の価値に修正された貨幣価値)に修正され、プログラムのSROI(社会的投資収益率)が以下の数式で計測される。すなわち、SROIは現在価値で割り引いた後の総社会費用で、総便益を除いた値である。後述するように、本評価で算出した「K2 中間的就労プログラム」のSROI(社会的投資収益率)は、1.61であった。

$$\text{SROI(社会的投資収益比率)} = \text{総便益} \div \text{総費用}$$

図表2：SROI分析の6つのステージ



出所：SROI network(2012)pp.10-11 を翻訳(加筆修正)

なお SROI で計測の対象となるインパクトはあくまでもそのプログラムの実施によって生じたアウトカム(成果)を意味する。したがって、最終的なインパクトの算出に当たっては、当該プロジェクトがなくても生じたアウトカム(「死荷重」)や、当該プロジェクトによるアウトカムが単にネガティブなインパクトして他の地域などに置き換えられたりする効果(置換効果)、当該プロジェクト以外にアウトカムに影響を与えた要因(寄与率)などが考慮され、控除されなければならない(図表 3)。

図表 3：インパクト算出に関わる鍵概念

<p>「死荷重」 (deadweight)</p>	<p>当該プロジェクトがなかったとしても生じるアウトカム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・例：長期失業者の訓練プログラムの場合、同地域で長期失業者が失業保険受給から脱する率
<p>「置換効果」 (displacement)</p>	<p>当該プロジェクトの参加者のアウトカムがプロジェクト外の者のアウトカムを置き換える、あるいは代替する割合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・例：ある区の街灯設置プログラムによって同地区の犯罪率が減少したが、他方、プロジェクトの同期間に隣接区で犯罪率が上昇
<p>「寄与率・帰属性」 (attribution)</p>	<p>成果の総便益に対して当該プロジェクトが寄与する割合であり、他の組織や要因が影響する割合を控除して設定したもの</p>
<p>「ドロップ・オフ」 (drop-off)</p>	<p>アウトカムが時間を経て低減する割合</p>

SROI による計測を実施するにあたって、とりわけ評価枠組みの設定がきわめて重要である。評価枠組みの設定に当たっては、最低限、以下のような質問事項を検討して、そもそも費用便益分析が可能なケースなのかの判断が必要とされる。そのプログラムのアウトカムを貨幣化することが困難な場合は、無理に恣意的な指標を設定することなどせず、他の定量的な評価手法、あるいは費用効果分析などの手法を活用した方がよい場合もある。

- ・ どの範囲(スコープ)までを評価の対象とするのか？
- ・ どの範囲までステークホルダーを特定するか？
- ・ このプログラムのアウトカム目標(期待されるアウトカム)は何であるか？

- ・アウトカム指標は何であるか？
- ・アウトカム指標に関連するデータは存在するか？
- ・アウトカム指標に基づくアウトカムの総量を貨幣化する金銭的代理指標は存在するか？
- ・金銭的代理指標の裏付けとなるデータは、客観的で信頼でき、一般に入手可能か？

(4) 「with-without」の比較

たとえ SROI 分析が実施可能と判断されても、例えば、就労支援プログラムのような介入を受けられるグループ(ターゲット・グループ)と受けられないグループ(コントロール・グループ)との比較可能性が問題となる。すなわち、SROI のような費用便益分析の場合、単にサービス(支援)を受ける前と受けた後の変化といった、「before-after」のみを比較するのではない。そのサービスを受けられなかったグループと受けられたグループとの間のアウトカムの差異、すなわち「with-without」が比較されるのである。英国等で実施されている SROI には、実は費用便益分析の原則である「with-without」比較を回避し、その代わりに「死荷重」等を用いてインパクトを計測するものが多い。したがって、他の類似プログラムとの間での有効性・効率性の比較には使いにくいのが実情であり、SROI が公共サービスのメインストリームの評価手法としてほとんど活用されないことの一因となっている。

(5) SROI の意義

SROI の意義は特徴のところでも指摘した通りである。すなわち、その意義は、単なる費用便益手法でも会計ツールでもなく、ステークホルダーを巻き込んだ社会的価値評価のツールであり、評価枠組みが、評価結果の公表・説明等を通じて組織外のステークホルダーに対して外部化されると同時に、マネジメント・ツールとして内部化される点にある。ただし、マネジメント・ツールとしての内部化においては、SROI の方法論に一貫性(consistency)を持たせることで、継続的な改善が可能となり、相互学習が確保されるのである(Rotheroe and Richards, 2007: 45)。

とりわけ社会的企業等のソーシャルビジネスが、その資金提供者である公的契約部門や財団、企業の社会貢献部門、その他の社会的投資家に対してその価値を示そうとする際に、SROI は有利に働きうる。なぜなら、社会的企業がそのサービスが利害関係者に対してもたらす便益を特定し明示することが可能となるからである。すなわち、社会的企業によって社会的価値がいかにか創出されるのかを記述することによって、SROI は営業ツール(sales tool)としても、マーケティング・ツールとしても有用なのである(Ridley-Duff, Seanor and Bull, 2011: 239)。

4. 本評価における SROI 分析

(1) 評価調査の目的

本評価は、K2 グループの中核事業である「にこまる食堂」と「アロハキッチン」における中間的就労プログラム(以下、K2 中間的就労プログラム)²⁾のインパクトを SROI アプローチから計測し評価することを目的としている。若年無業者支援では、進路決定率や一般就労への移行率といったアウトカムに焦点が向けられがちであるが、本評価では、K2 中間的就労プログラムのアウトカムを就労のような市場的価値指標で比較的容易に貨幣化しうる顕在的アウトカムに限定せず、意識・行動変化を含むアウトカム(中間的アウトカム)、及び直接的受益である若者(利用者)以外のステークホルダーのアウトカムについても可能な限り、貨幣化した。

(2) 評価対象及び調査方法

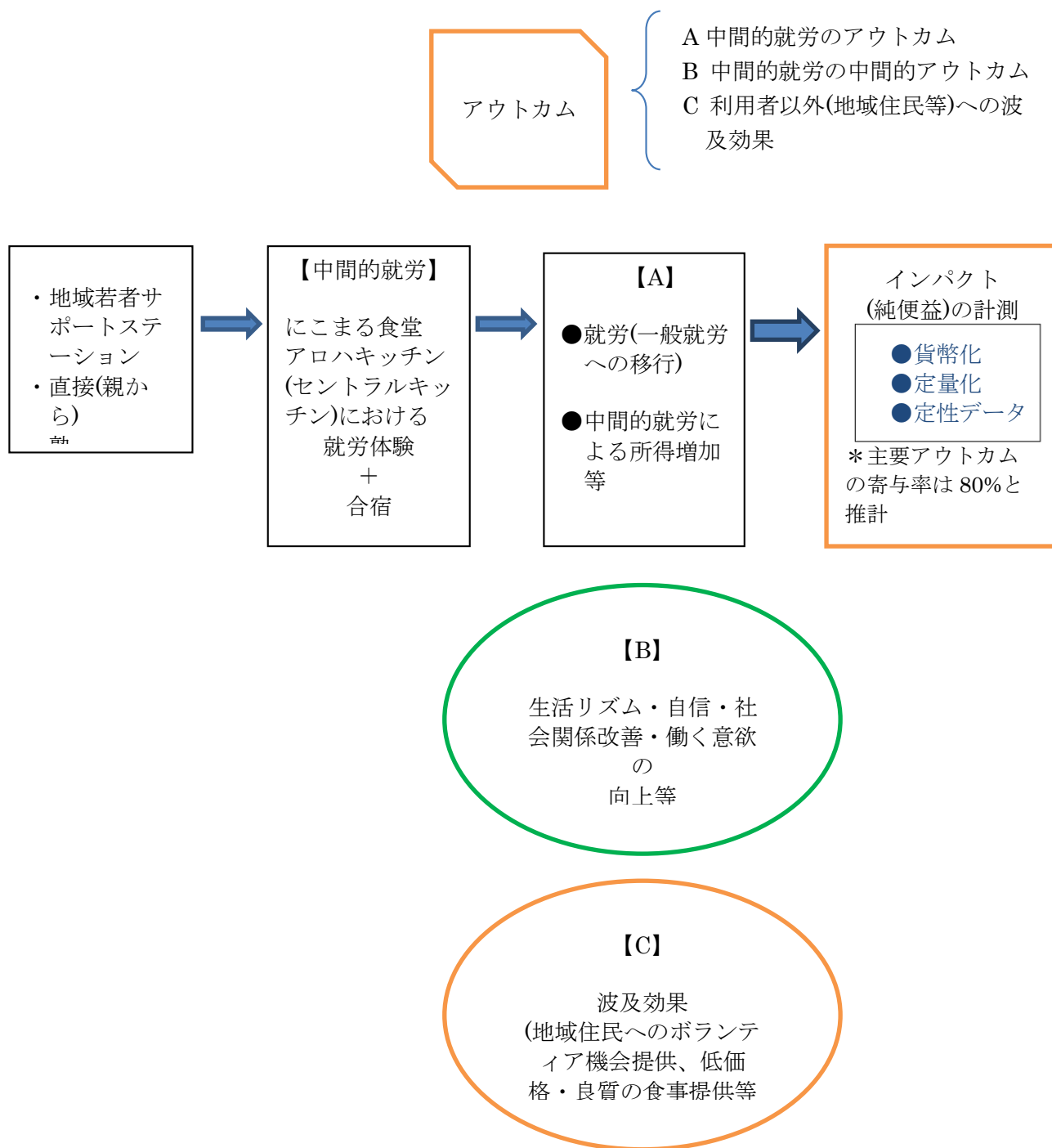
評価対象は、K2 中間的就労支援プログラムであり、当該プログラムで就労する若者の意識・行動変化である。併せて、主な受益者である若者(一次的ステークホルダー)以外にも、図表 4 で示した二次的ステークホルダーのインプットやアウトカムについても可能な限り、アウトカム指標と金銭的代理指を設定し、SROI の分析対象とした。評価対象期間は、2011 年度から 2013 年度の 3 年間とした。

図表 4：評価対象とするステークホルダー

一次的ステークホルダー	K2 就労プログラムを利用する若者(対象者) ・プログラム修了後の一般就労への移行者 ・現・プログラム利用者：有償職業訓練生・(無償)職業訓練生
二次的ステークホルダー	家族、地域利用者(食堂を利用する地域住民)、学童保育利用者、ボランティア、寄付者、横浜市・政府、公的保険制度

簡略に評価枠組みを示すと図表 5 のようになる。中間的就労プログラムの対象者であり、直接的受益者である若者に関するアウトカムについては、図表 6 を参照されたい。所得の増加をアウトカム指標にしうるアウトカムについては、便益の推計は比較的容易であった。しかし、自信の向上や精神的不安の減少など、市場価値では測りにくい変化については、金銭的代理指標の設定が難しかった。英国の SROI のケーススタディなども参照しつつ、就労以外のいくつかのアウトカムについては、金銭的代理指標を設定し、図表 6 に示した通り、便益の貨幣化を可能とした。

図表 5 : 評価枠組み概念図



図表 6 : 若者(中間的就労プログラム対象者)のアウトカム指標等

ステークホルダー	アウトプット	アウトカム		金銭的代理指標
		アウトカム説明	アウトカム指標	
対象者若者	就労体験プログラムの修了	中間的就労から一般就労への移行	一般就労による所得の増加	就労達成者数(一般就労)×神奈川県平均最低賃金(868円)×就労形態別所定内労働時間
	就労訓練プログラムの体験	中間的就労による所得の獲得	中間就労による所得の増加	中間就労者数(正規雇用・有償訓練生)×月当たりの報酬単価×就労訓練期間平均月数 (2011年4月～2013年12月) 5.08ヶ月
		就労訓練	就労訓練時間の増加	中間就労者数(訓練生)×神奈川県最低賃金 868円×月当たり平均労働時間数 15時間×就労訓練期間平均月数 (2011年4月～2013年12月) 5.08ヶ月 (機会費用法)
		自信の向上/精神的不安の減少	自信向上者数+精神的不安の減少者数	カウンセリング費用(1回) 4,539.6円×認知行動療法面接回数 10回×実数(アンケート改善者割合)
		生活リズムの改善	生活の規則正しさ向上者数	定量化まで。推計せず。
		働く意欲の向上/将来予想の改善	働く意欲の向上者数・将来予想改善者数	定量化まで。推計せず。
		職業選択機会の拡大	職業選択・機会の拡大者数	定量化まで。推計せず。
		職務遂行能力の向上/スキルの習得	職務能力の向上者数・スキル習得者数	定量化まで。推計せず。
		家族関係の改善	家族との会話時間の増加	定量化まで。推計せず。
		社会的関係の改善/社会的孤立の解消	積極的活動時間(イベント・余暇活動の参加時間)増加者数・増加時間	1ヶ月あたりの平均支出額(回数×金額) 8085円×該当者数
		コミュニケーション能力の改善	友人、(家族以外の)相談相手の増加	定量化まで。推計せず。

例えば、「自信の向上」や「精神的不安の減少」といったメンタルな変化については、厚労省の認知行動療法(CBT)マニュアルや、臨床心理士会の調査報告書等のデータを参考に、効果が上がるのに要するカウンセリング回数、カウンセリング1回当たりの費用を踏まえ、カウンセリング費用を金銭的代理指標にして便益を貨幣化した。

調査方法については、運営責任者に対するヒアリング調査と、2013年12月10日から2014年1月10日にかけて、運営事務局を通じて、にこまる食堂とアロハキッチンの就労者対象のアンケート調査を実施した。配布数は16人、回収率は100%である。アンケートの結果の詳細は資料編を参照されたい。

(3)K2 中間的就労プログラムのインパクトマップ

SROI分析プロセスにおいて、インパクトマップの作成はきわめて重要である。インパクトマップによって、プログラムを通じた価値創出のプロセスが可視化され、各ステークホルダーの貢献やアウトカムをより明確にすることができる。またインパクトマップによって、当該プログラムにおいて、何が主要なアウトカムなのかを明確にすることができる。

図表8と図表9は、通常、1枚で示すインパクトマップをステークホルダー別に分割したものである。図表10は全体図である。

最終的にSROIにより推計した総便益、SROI(社会的投資収益率)は下記の通りである。死荷重と置換効果はともに0、就労体験関連のアウトカムの寄与率は80%と推計した³⁾。プログラム費用は図表7を参照されたい。

●総便益(A) : 129,516,706 円 (2011~2013 年度)

●総費用(B) : 80,293,053 円(2011~2013 年度)

$$\text{SROI} = 1.61 \quad (\text{A} \div \text{B})$$

図表 7：年度別・拠点別費用（単位 円）

年度	にこまる食堂	アロハキッチン	計
2011年	7,446,178	7643,342	15,089,520
2012年	10,199,489	15,555,424	25,754,913
2013年	11281296	28,167,324	39,448,620
		総計	80,293,053

*上記費用には、「食材仕入」「給与等」「賃借料」「水光熱費」「その他経費」などが含まれる。

(4)SROI 推計結果について

K2 グループが支援の対象とする若者は、通常地域若者サポートステーション等に通う若者と比べても就労困難度の高い若者が多い。利用者(若者)向けに実施したアンケートでも(サンプル数は少ないが)、長期に渡り、人間関係や心身の状態に不安を抱えている若者が多いことがわかった。

SROI のような費用便益手法を用いた評価手法の場合、どうしても就労率(進路決定率)が高いプログラムの SROI 値が高くなるのは当然である。しかし、K2 のようなケースでは、一般就労への移行というアウトカムの便益を中心に推計すると、そのインパクトが過小評価されかねない。もともと一般就労への移行が困難なのに加え、就労以外の重要な中間的アウトカムが看過されてしまうからである。

今回の SROI 値は、対象者の特徴を勘案すれば決して低いものではない。費用対効果からしても、十分効果をあげているといえる。今回は、就労以外の中間的アウトカムの一部についても、貨幣化し便益に加えたが、アンケートでも高い効果が見受けられた「生活リズムの改善」(81.3%が改善したと回答)についても貨幣化が困難なために SROI の便益に加算することができなかった。

図表 8 : ステークホルダー別インパクトマップ(若者)

ステークホルダー	アウトプット	アウトカム		貨幣換算		帰属性(寄与率)	アウトカムの社会的価値(インパクト) [円]
		成果説明	アウトカム指標	金銭的代理指標(貨幣化)	確認された成果量		
プログラム参加者(若者)	就労体験プログラムの修了	訓練参加により、中間就労から一般就労への移行・就労を達成し所得を獲得した	一般就労により獲得した所得額	神奈川県平均最低賃金	3カ年度合計 一般就労達成数 26人 就労形態別内訳 ・正規雇用 9人 ・契約社員 6人 ・パート・アルバイト 11人	80%	26,685,623
	就労訓練プログラムの参加	就労訓練参加により、施設内中間就労に従事することができ、所得を獲得した	中間就労により獲得した所得額	中間就労者(正規雇用・有償訓練生)月当たりの報酬単価	2013年度実績 正規雇用 1人 有償職業訓練生 2人	100%	1,409,040
					2012年度実績 有償職業訓練生 2人	100%	304,800
					2011年度実績 有償職業訓練生 0人	100%	-
	施設に在所・就労訓練の参加により、就労体験ができた	就労訓練に参加した時間	神奈川県最低賃金	2013年度実績 職業訓練生 31人	100%	2,050,390	
				2012年度実績 中間就労者数 27人	100%	1,785,823	
				2011年度実績 中間就労者数 48人	100%	3,174,797	
	就労訓練参加により、働く自信が向上した/精神的不安が減少した	自信向上者数+精神的不安の減少者数	認知行動療法のカウンセリング費用(10回)	問3.働く自信が ややついた 12人 問7.精神的不安が 減った 5人 やや減った 5人 いずれかに1つに該当する数 13人 (アンケート回答)	80%	1,003,433	
				2012年度:2013年度の確認量に基づき推計	80%	855,624	
				2011年度:2013年度の確認量に基づき推計	80%	1,416,355	
	施設に在所し就労訓練参加により、生活リズムが改善した	生活の規則正しさ向上者数	定量化まで	2013年度<<改善率 81.25%>> 生活リ 改善した 9人 やや改善した 4人	-	-	
	就労訓練参加により、働く意欲が向上した/将来予想が改善した	働く意欲の向上者数	定量化まで	2013年度<<向上率 93.75%>> 働く意欲が 向上した 8人 やや向上した 7人	-	-	
	就労訓練参加により、職業選択機会が拡大した	職業選択・機会の拡大者数	定量化まで	2013年度<<増加率 62.5%>> 職業選択の機会が 増えた 3人 やや増えた 7人	-	-	
	就労訓練参加により、職務遂行能力が向上した/知識・スキルが習得できた	職務能力の向上者数・スキル習得者数	定量化まで	2013年度<<向上率 75.0%>> 知識、技術の向上 向上した 3人 やや向上した 9人	-	-	
	家族との会話時間が増加し、家族関係が改善した	家族との会話時間の増加	定量化まで	2013年度<<改善率 62.5%>> 家族との関係 良くなった 4人 やや良くなった 6人 2013年度<<増加率 60%>> 会話時間 かなり増えた 1人 やや増えた 5人	-	-	
外出機会が増え、社会的関係が改善した/社会的孤立状態が改善した	積極的活動時間(イベント・余暇活動の参加)の増加者数	1ヶ月あたりの外出時の平均支出額	2013年度 外出する機会が 増えた 9人	80%	1,484,794		
			2012年度:2013年度の確認量に基づき推計	80%	1,265,917		
			2011年度:2013年度の確認量に基づき推計	80%	2,095,632		
施設に在所し訓練参加を通じて友人・相談相手が増え、コミュニケーション能力が改善した	友人、(家族以外の)相談相手の増加	定量化まで	2013年度<<増加率 50%>> 友人、相談相手の増加 増えた 1人 やや増えた 7人	-	-		

図表 9：ステークホルダー別インパクトマップ(家族、地域利用者、学童保育利用者、サービス提供団体、ボランティア[にこまる食堂等]、寄付者、横浜市・政府、公的保険制度)

ステークホルダー	アウトプット	アウトカム		貨幣換算		帰属性 (寄与率)	アウトカムの社会的価値 (インパクト) 【円】
		成果説明	アウトカム指標	金銭的代理指標 (貨幣化)	確認された成果量		
家族		こどもの就労訓練参加により、家族関係が改善した/子への不安が減少した	子への不安減少者数・係る減少時間	推計せず		-	-
		こどもの就労達成により、家族の扶養費用が削減された	扶養費用減少者数	推計せず		-	-
地域利用者	にこまる食堂で250円の廉価で食事提供	地域利用者への廉価での食事提供により、昼食代が削減できた	地域利用者数	サラリーマン昼食代平均額とにこまる食堂昼食代との差額	2013年度利用客数(推計) 63319食	-	22,625,900
					2012年度利用客数(推計) 73506食	-	19,111,560
					2011年度利用客数(推計) 58571食	-	14,057,040
学童保育利用者	深夜まで預かり可能な学童保育の提供	併設の学童保育(24時間開設)の利用により、仕事と育児の両立ができた	学童保育利用者数のうち深夜利用者数・平均時間	推計せず		-	-
サービス提供団体	就労訓練プログラムの実施	利益額の増加により、事業価値が向上した	利益の増加	2013年度利益額(推計)	2013年度実損益額(推計) 6,276,099円	-	6,276,099
				2012年度利益額(実績)	2012年度実損益額 14,430,178円	-	14,430,178
				2011年度利益額(実績)	2011年度実損益額 486,810円	-	486,810
				プログラム実施に伴いメディア(新聞・TV等)露出により、提供団体の社会的評価が向上した	メディア掲載数・メディア取扱いの大きさ	広告費用料金	2013/11/19放映：NHK「おはようこぼん」 2014/2/24読売新聞：「食」通し若者自立支援 2012/10/26TV放映：NHK「プロジェクト2030」
ボランティア (にこまる食堂運営)	食堂運営により、ボランティア機会を創出した	にこまる・アロハボランティア参加者数	神奈川県最低賃金時給額	2013年度 ボランティア参加者数 160人(2013年4月～10月の7ヶ月分)×平均活動時間 5時間	-	924,420	
				2012年度実績 ボランティア参加者数 150人×平均活動時間 5時間	-	651,000	
				2011年度実績 ボランティア参加者数 120人×平均活動時間 5時間	-	520,800	
寄付者	にこまる食堂への寄付として、昼食1食につき50円または年会費の形で1000円の寄付があった	にこまる食堂寄付金額(1食につき50円)	月あたりの寄付金額	2013年度寄付金額 (2013年4月～10月寄付金実績 220,450円より推計) 377,914円(63319食中)		377,914	
				2012年度：2013年度の寄付金額に基づき推計 438,714円(73506食)		438,714	
				2011年度：2013年度の寄付金額に基づき推計 349,576円(58571食)		349,576	
		にこまる食堂年会費(1000円)	にこまるカードの販売枚数(実績)×年会費(1,000円)	2013年度寄付金額 会員カード販売数 346		346,000	
				2012年度寄付金額 会員カード販売数 520		520,000	
				2011年度寄付金額 会員カード販売数 1060		1,060,000	
横浜市・政府	参加者の就労達成により、所得税収入が増加した	所得税の増加	一般就労者一人当たりの月額所得額における年間所得税推計額	3カ年度合計 一般就労達成数 26人	-	1,216,800	
公的保険制度	参加者の健康状態の改善・通院回数の減少により、医療費が削減した/参加者の就労達成により、社会保険料収入が増加した		推計せず		-	-	

4. 考察

本評価では、SROIアプローチを用いて、K2グループの中間的就労プログラム(2011年度から2013年度の3年間)のインパクト評価を行った。その結果、創出された社会的便益が、約1億3000万円、SROI値が1.61ということで、本プログラムの有効性と効率性が実証された。本SROI評価では、就労というアウトカムのみならず、自信の向上や精神的不安の減少など、中間的アウトカムについても客観的な全国データや、信頼できる精神療法(認知行動療法)マニュアルに基づいた金銭的代理指標を設定して、SROIの推計の対象とした。K2の特徴である包括的支援アプローチをある程度踏まえた分析ができたと考えている。

しかしながら、高い効果をあげている生活リズムの改善等の生活支援のアウトカムなどが必ずしも、SROIの計測対象とならなかったために、実際には、SROI値以上に大きな便益が生み出されている可能性が高い。SROIは社会的価値の可視化という点で優れているが、反面、貨幣化しやすいアウトカムを中心に計測するため、貨幣化しにくいアウトカムが看過され、社会的価値が矮小化される可能性も否定できない。また、今回はデータの収集の困難もあり、効果の持続性(就職後のドロップオフの検証など)についての検証・評価ができなかった。今後はパネルデータをとり、就労前・就労後のデータを長期的に蓄積することで、より長期的視点から社会的インパクトを計測していくということも必要となろう。また家族や地域住民、行政等のステークホルダーにとってのアウトカムについても、データ収集の困難性から今回は十分に計測することができなかった。

またK2の「社会的企業」としての就労支援の有効性や、社会的価値(アウトカム)と社会的企業の事業価値との関連についても、今回の評価では、十分に分析できなかったことも反省点である。

SROI分析において様々な課題も明らかとなったが、ご多忙にもかかわらず、今回の評価調査にご協力いただいたK2インターナショナルの岩本真実氏に心より感謝の意を表したい。

注

1)「中間的就労」とは、例えば、「中間的就労のモデル事業実施に関するガイドライン」によれば、「一般就労と福祉的就労との間の就労形態として位置付けられ、雇用による就業を継続して行うことが困難な生活困窮者の一般就労を目的に、民間事業者が自主事業として実施するもの」であり、①雇用契約を締結せず訓練として就労を体験する段階(非雇用型)と、②雇用契約を締結した上で支援つきの就労を行う段階(雇用型)の2つが想定されている。

英国でNPOや社会的企業の役割として期待された「中間労働市場」(Intermediate Labour Market)(ILM)も、この中間的就労と似た概念である。1998年に設立された全国ILMネットワーク(The National ILM Network)によれば、中間労働市場とは、以下のような主要な特徴を有するものとして理解されている。

- ・ 主要な目的は、労働市場から最も疎遠な人々に対して、仕事の世界に戻るための橋渡しをすることにある。中間労働市場は、参加者のエンプロイアビリティ(employability:雇用されうる能力)全般を改善することにかかわるものである。中間労働市場では、長期失業者(通常は12カ月以上)、あるいは他の点で労働市場において不利な状況にある人々に焦点をあてる。
- ・ 中核的な特徴は、「非正規雇用契約の下での賃労働」(paid work on a temporary contract)ということであり、職業訓練、能力開発や求職支援活動を伴って実施される点である。
- ・ 中間労働市場が職務の非正規雇用への置き換えや代用の手段となることを制限するため、その仕事は二次的な経済活動として、また理想的にはコミュニティに便益をもたらすものとして位置づけられる。
- ・ 中間労働市場のプロジェクトやプログラムは、多様な資金源から構成される資金パッケージに依存している。

2)K2インターナショナルグループにおいて、「中間就労」という言葉が使用されているわけでも、「250にこまる食堂」や「アロハキッチン」が中間就労として社内で位置付けられているわけでもない。「中間就労」という概念はあくまでも評価者が本評価の鍵概念として使用しているものである。

3)にこまる食堂等に就労する無業の若者は、通常地域若者サポートステーション等を利用する若者よりも困難度・深刻度が高く、K2の中間的就労サービスがなかった場合にアウトカムの上昇は期待しにくいと考えられるため「死荷重」は0と仮定した。置換効果については、本プログラムの事業規模レベルで置換効果が生じることは想定しにくいということで、やはり0と仮定した。寄与率については、他の支援サービスを受けている利用者割合をヒアリングにより確認の上、80%と仮定した。

参考文献

宮本みち子(2012)『若者が無縁化する—仕事・福祉・コミュニティでつなぐ』ちくま新書。

Arvidson,M., Lyon,F., McKay,S.and Moro,D.(2010) The ambitions and challenges of SROI. *Third Sector Research Centre Working Paper* 49.

Mulgan,G.(2010) Measuring Social Value. *Stanford Social Innovation Review*. Summer 2010.

Nicholls,A.(2009) Capturing the Performance of the Socially Entrepreneurial Organization: An Organizational Legitimacy Approach. In Jeferey A. Robinson, Johanna Mair and Kai Hockerts (eds) . *International Perspectives on Social Entrepreneurship*. New York: Palgrave.

Office of the Third Sector, Cabinet Office(2009) *A Guide to Social Return on Investment*. London: Cabinet Office.

Pearce,J.(2009) Social economy: engaging as a third system? In Amin,A.(ed.) *The Social Economy: International Perspectives on Economic Solidarity*. London: Zed Books.

Ridley-Duff,R, Seasnor, P. and Bull, M.(2011) Measuring Social Outcomes and Impacts. In Rory Ridley-Duff and Mike Bull (eds). *Understanding Social Enterprise: Theory and Practice*. London: Sage.

Rotheroe, N and Richards, A.(2007) Social Return on Investment and social enterprise: Transparent accountability for sustainable development. *Social Enterprise Journal* 3(1).

The SROI Network(2012) *A guide to Social Return on Investment*.

http://www.thesroinetwork.org/publications/cat_view/29-the-sroi-guide/223-the-guide-in-english-2012-edition

Worth,M.J. (2009) *Nonprofit Management: Principles and Practice*. London: Sage.

【参考資料編】

アンケート実施時期：2013年12月10日～2014年1月10日

アンケート回収率：100% (配布数16)

アンケート集計結果

I. 基本情報

性別

回答	人数(n)
男性	14
女性	1
未回答	1
合計	16

居住状況 (選択式)

回答	人数(n)
家族と同居	3
Y-MAC で共同生活	13
友人と同居	0
一人暮らし	0
その他	0
未回答	0

年齢 (記入式)

回答	人数(n)
18歳未満	1
20歳～24歳	6
25歳～29歳	3
30歳～34歳	4
35歳～39歳	2
未回答	16

現在の就業先（選択式）

回答	人数(n)
アロハキッチン	12
にこまる食堂	4
その他	0
未回答	0

現在の就業形態（選択式）

回答	人数(n)
正規雇用(正社員)	4
パート・アルバイト	1
有給職業訓練生(賃金有り)	3
訓練生(ボランティア)	7
その他	0
未回答	1

就業期間（記入式）

回答	人数(n)
1年未満	7
1年以上2年未満	5
2年以上3年未満	0
3年以上4年未満	2
4年以上5年未満	1
5年以上6年未満	0
6年以上7年未満	1
7年以上	0
未回答	0

就業経験年数（選択式）

回答	人数(n)
5年以上	1
3年以上5年未満	1
3年未満	7
就業経験はない	6
未回答	1

プロジェクト受講前の不安や悩み（複数選択記入式）

回答	人数(n)
1. 学校に関して	6
2. 人間関係に関して	7
3. 働くことに関して	9
4. お金に関して	6
5. 心身の状態に関して	12

その不安や悩みを抱えていた期間

1. 学校に関して

回答	人数(n)
1年未満	0
1年以上4年未満	2
4年以上7年未満	3
7年以上10年未満	0
10年以上20年未満	1
未回答	0

2. 人間関係に関して

回答	人数(n)
1年未満	0
1年以上4年未満	2
4年以上7年未満	2
7年以上10年未満	0
10年以上20年未満	2
20年以上30年未満	1
未回答	0

3. 働くことに関して

回答	人数(n)
1年未満	0
1年以上4年未満	1
4年以上7年未満	4
7年以上10年未満	2
10年以上20年未満	1
未回答	1

4.お金に関して

回答	人数(n)
1年未満	0
1年以上4年未満	3
4年以上7年未満	2
7年以上10年未満	0
10年以上20年未満	1
未回答	0

5.心身の状態に関して

回答	人数(n)
1年未満	0
1年以上4年未満	3
4年以上7年未満	3
7年以上10年未満	0
10年以上20年未満	3
20年以上30年未満	3
未回答	0

II. 現在について

問1. 現在の職場への就業を通じて、働く意欲は向上しましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
向上しなかった	1	6.3%
あまり向上しなかった	0	0.0%
やや向上した	7	43.8%
向上した	8	50.0%
未回答	0	0.0%

問2. 現在の職場への就業を通じて、職業を選ぶ機会は増えましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
増えなかった	3	18.8%
あまり増えなかった	3	18.8%
やや増えた	7	43.8%
増えた	3	18.8%
未回答	0	0.0%

問3. 現在の職場への就業を通じて、働くことへの自信はつきましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
つかなかった	0	0.0%
あまりつかなかった	4	25.0%
ややついた	12	75.0%
ついた	0	0.0%
未回答	0	0.0%

問4. 現在の職場への就業を通じて、お仕事をするために必要な知識や技術は向上しましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
向上しなかった	0	0.0%
あまり向上しなかった	4	25.0%
やや向上した	9	56.3%
向上した	3	18.8%
未回答	0	0.0%

問5. 現在の職場への就業後、友人あるいは家族と外出をする回数は増えましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
はい(増えた)	9	56.3%
いいえ(増えていない)	7	43.8%
未回答	0	0.0%

問6. 問5で「1. はい」に○印をおつけした方にお伺いします。

① どのくらい外出の回数が増えましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
1回	2	22.2%
2回	1	11.1%
3回	1	11.1%
4回	3	33.3%
5回	1	11.1%
6回以上	1	11.1%
未回答	0	0.0%

※(31回)

② 外出の時間は1回あたりどのくらいですか？

回答	人数(n)	割合(%)
2時間	1	11.1%
3時間	2	22.2%
4時間	1	11.1%
5時間	1	11.1%
6時間	2	22.2%
7時間	0	0.0%
8時間	1	11.1%
9時間	0	0.0%
10時間	1	11.1%
未回答	0	0.0%

※(3~4時間)

③ 外出1回あたりでどのくらいのお金を使いますか？

回答	人数(n)	割合(%)
500円以下	2	22.2%
1000円	1	11.1%
2000円	1	11.1%
2500円	1	11.1%
3000円	1	11.1%
4000円	1	11.1%
5000円	1	11.1%
未回答	1	11.1%

問7. 現在の職場への就業後、精神的な不安は減りましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
減っていない	3	18.8%
あまり減っていない	3	18.8%
やや減った	5	31.3%
減った	5	31.3%
未回答	0	0.0%

問 8. 現在の職場に就業前に病院等に通院されていた方にお伺います。通院回数は減りましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
はい(減った)	0	0.0%
いいえ(減っていない)	5	31.3%
未回答	11	68.8%

※この質問での未回答は、「就業前に通院していない」方かと思われる。

問 9. 問 8 で「1. はい」に○印をおつけした方にお伺いします。

- ① どのくらい通院回数が減りましたか？
- ② 可能であれば 1 回あたりの平均支払額をお教えてください(保険負担除く)

問 10. 現在の職場に就業後、家族との関係は良くなりましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
良くなっていない	4	25.0%
あまり良くなっていない	2	12.5%
やや良くなった	6	37.5%
良くなった	4	25.0%
未回答	0	0.0%

問 11. 問 10 で「3. やや良くなった」「4. 良くなった」と答えた方におたずねします。家族との会話時間(携帯電話等での会話時間も含む)は増えましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
減った	0	0.0%
変化がない	4	40.0%
やや増えた	5	50.0%
かなり増えた	1	10.0%
未回答	0	0.0%

問 12. 現在の職場に就業後、友人や相談相手(家族以外)は増えましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
増えていない	4	25.0%
あまり増えていない	4	25.0%
やや増えた	7	43.8%
増えた	1	6.3%
未回答	0	0.0%

問 1 3. 生活リズムは改善しましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
改善していない	2	12.5%
あまり改善していない	1	6.3%
やや改善した	4	25.0%
改善した	9	56.3%
未回答	0	0.0%

Ⅲ. 今後について

問 1 4. 自分の将来についてより明確な目標が持てるようになりましたか？

回答	人数(n)	割合(%)
持てていない	3	18.8%
あまり持てていない	5	31.3%
やや持てた	6	37.5%
持てた	2	12.5%
未回答	0	0.0%

問 1 5. 就職先が決まった方におたずねします。就業形態について、あてはまるもの1つに○印をつけ、平均給与額についてもお答えください。

就業形態

回答	人数(n)	割合(%)
正規雇用(正社員)	0	0.0%
パート・アルバイト・契約社員	1	6.3%
派遣	0	0.0%
自営業	0	0.0%
その他	0	0.0%
未回答	15	93.8%

平均給与額(円) 1 カ月あたり 平均 70,000

Ⅱ. あなたの現在についてお伺いします

問1. 現在の職場への就業を通じて働く意欲は向上しましたか？

1. 向上しなかった 2. あまり向上しなかった 3. やや向上した 4. 向上した

問2. 現在の職場への就業を通じて職業を選ぶ機会は増えましたか？

1. 増えなかった 2. あまり増えなかった 3. やや増えた 4. 増えた

問3. 現在の職場への就業を通じて働くことへの自信はつきましたか？

1. つかなかった 2. あまりつかなかった 3. ややついた 4. ついた

問4. 現在の職場への就業を通じて、お仕事をするために必要な知識や技術は向上しましたか？

1. 向上しなかった 2. あまり向上しなかった 3. やや向上した 4. 向上した

問5. 現在の職場への就業後、友人あるいは家族と外出をする回数は増えましたか？

1. はい 2. いいえ

問6. 問5で「1. はい」に○印をおつけた方にお伺いします。カッコ（ ）内に数字をお書きください。

①どのくらい外出の回数が増えましたか？

1カ月あたり平均 () 回くらい増えた

②外出の時間は1回あたりどのくらいですか？

1回あたり平均 () 時間くらい

③外出1回あたりでどのくらいのお金を使いますか？

1回あたり平均 () 円くらい

問7. 現在の職場への就業後、精神的な不安は減りましたか？

1. 減っていない 2. あまり減っていない 3. やや減った 4. 減った

問8. 現在の職場に就業前に病院等に通院されていた方にお伺いします。通院回数は減りましたか？

1. はい（減った）→問9へ 2. いいえ（減っていない）

問9. 問8で「1. はい」に○印をおつけした方にお伺いします。カッコ（ ）内に数字をお書きください。	
① どのくらい通院回数が減りましたか？	1) 1か月あたり平均 () 回くらい減った
② 可能であれば1回あたりの平均支払額をお教えてください(保険負担除く)	2) 1回あたりの支払額の平均 () 円
問10. 現在の職場に就業後、家族との関係は良くなりましたか？	
<p style="text-align: center;">1. 良くなっていない 2. あまり良くなっていない 3. やや良くなった 4. 良くなった</p> <p style="text-align: center;">└──────────┬──────────┬──────────┬──────────┘</p>	
問11. 問10で、「3. やや良くなった」「4. 良くなった」と答えた方におたずねします。 家族との会話時間(携帯電話等での会話時間も含む)は増えましたか？	
<p style="text-align: center;">1. 減った 2. 変化がない 3. やや増えた 4. かなり増えた</p> <p style="text-align: center;">└──────────┬──────────┬──────────┬──────────┘</p>	
問12. 現在の職場に就業後、友人や相談相手(家族以外)は増えましたか？	
<p style="text-align: center;">1. 増えていない 2. あまり増えていない 3. やや増えた 4. 増えた</p> <p style="text-align: center;">└──────────┬──────────┬──────────┬──────────┘</p>	
問13. 生活リズムは改善しましたか？	
<p style="text-align: center;">1. 改善していない 2. あまり改善していない 3. やや改善した 4. 改善した</p> <p style="text-align: center;">└──────────┬──────────┬──────────┬──────────┘</p>	

Ⅲ. あなたの今後についてお伺いします

問14. 自分の将来についてより明確な目標が持てるようになりましたか？	
<p style="text-align: center;">1. 持っていない 2. あまり持っていない 3. やや持てた 4. 持てた</p> <p style="text-align: center;">└──────────┬──────────┬──────────┬──────────┘</p>	
問15. 就職先が決まった方におたずねします。 就業形態について、あてはまるもの1つに○印をつけ、平均給与額についてもお答えください。	
<p>1. 正規雇用(正社員) 2. パート・アルバイト・契約社員 3. 派遣</p> <p>4. 自営業 5. その他(具体的にご記入ください: _____)</p>	
給与額についてご記入ください。	
<p>1か月あたり平均 () 円 または 1時間あたり平均 () 円</p>	

以上でアンケートは終わりになります。ご協力いただき、ありがとうございました。

発行元： 株式会社公共経営・社会戦略研究所（公社研）

〒101-8301 東京都千代田区神田駿河台 1-1

明治大学 グローバルフロント7階 407E

TEL: 03(3296)1151 FAX:03(3296)1152

E-mail: info@pmssi.co.jp

<http://www1a.biglobe.ne.jp/pmssi/>

発行年： 2014年3月7日

編集責任者： 塚本一郎（公社研 代表・統括研究員）

*** 無断転載及び出所明記無しの引用を禁ず**

© 2014 Public Management and Social Strategy Institute Inc.