



名称：特定非営利活動法人 Switch

設立：2011年3月2日

所在地：宮城県仙台市宮城野区榴岡1丁目6-3 東口鳳月ビル

事業内容

- 障害福祉サービス事業所
「スイッチ・センダイ」
- 障害福祉サービス事業所
「スイッチ・イシノマキ」
- ユースサポートカレッジ
「石巻NOTE」
- ユースサポートカレッジ
「仙台NOTE」

Switch
スイッチ・センダイ

- 障害福祉サービス
就労移行支援
自立訓練

Switch
スイッチ・イシノマキ

- 障害福祉サービス
自立訓練



ユースサポートカレッジ仙台NOTE
NOTE
SENDAI

- ユースサポートカレッジ
就労準備支援
職場実習

ユースサポートカレッジ石巻NOTE
NOTE
ISHINOMAKI

- ユースサポートカレッジ
就労準備支援
職場実習
有給職業体験プログラム
中間的就労

✓ 評価対象事業

ユースサポートカレッジ
石巻NOTE事業

- 困難を抱えた若者の就労支援
- 企業の雇用促進



✓ 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



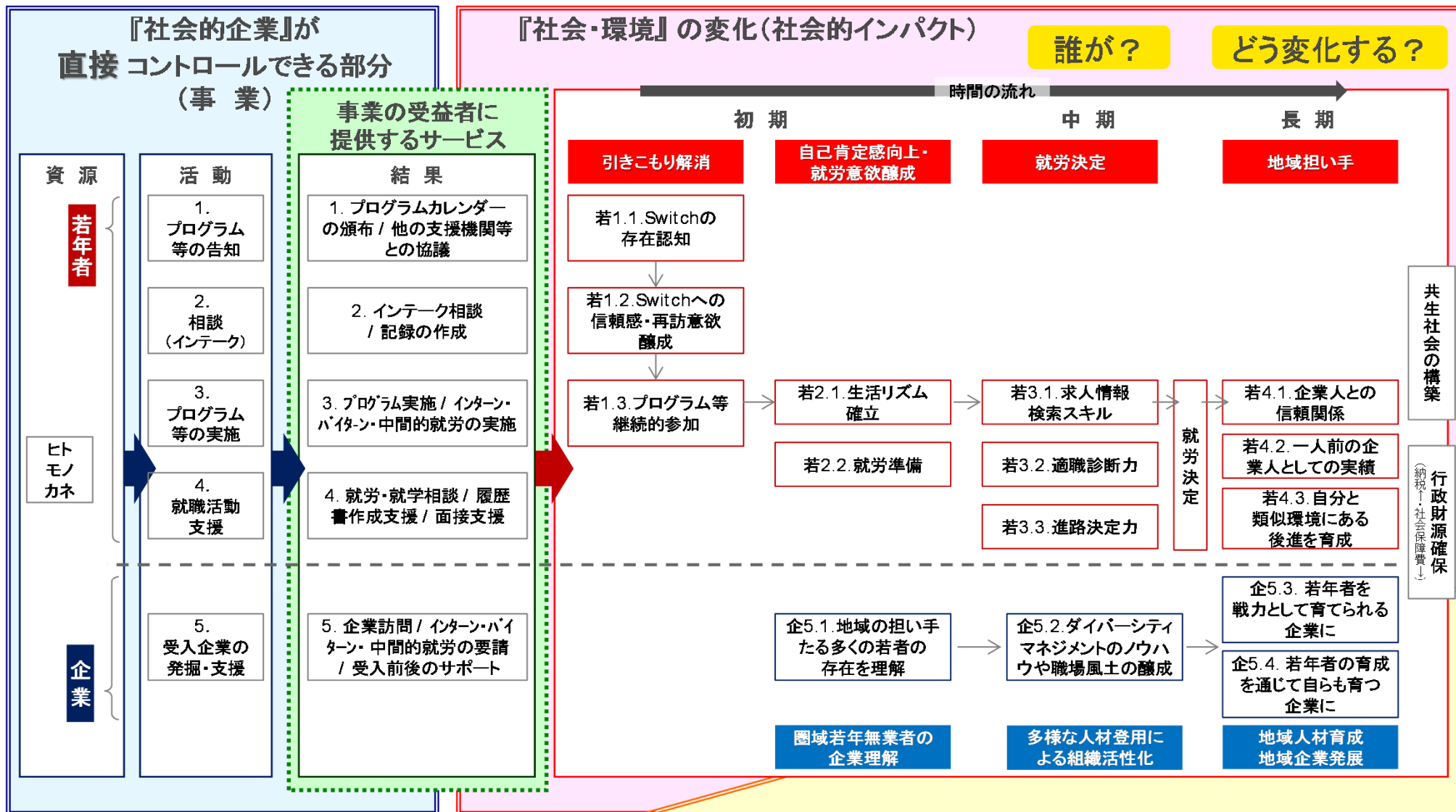
- 企業に多様な人材を雇用することのメリットの理解を促進

✓ ステイクホルダー

- 15歳～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」



社会的企業名	評価対象事業	評価目的	ステイクホルダー
認定NPO法人 Switch	石巻NOTE <ul style="list-style-type: none"> ・ 困難を抱えた若者の就労支援 ・ 企業の雇用促進 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 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」



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"> ・ 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) ・ インターン実施回数、バイトーン実施回数(牡蠣出荷、農作業で日当が出たものを含む) ・ 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 ・ 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)
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

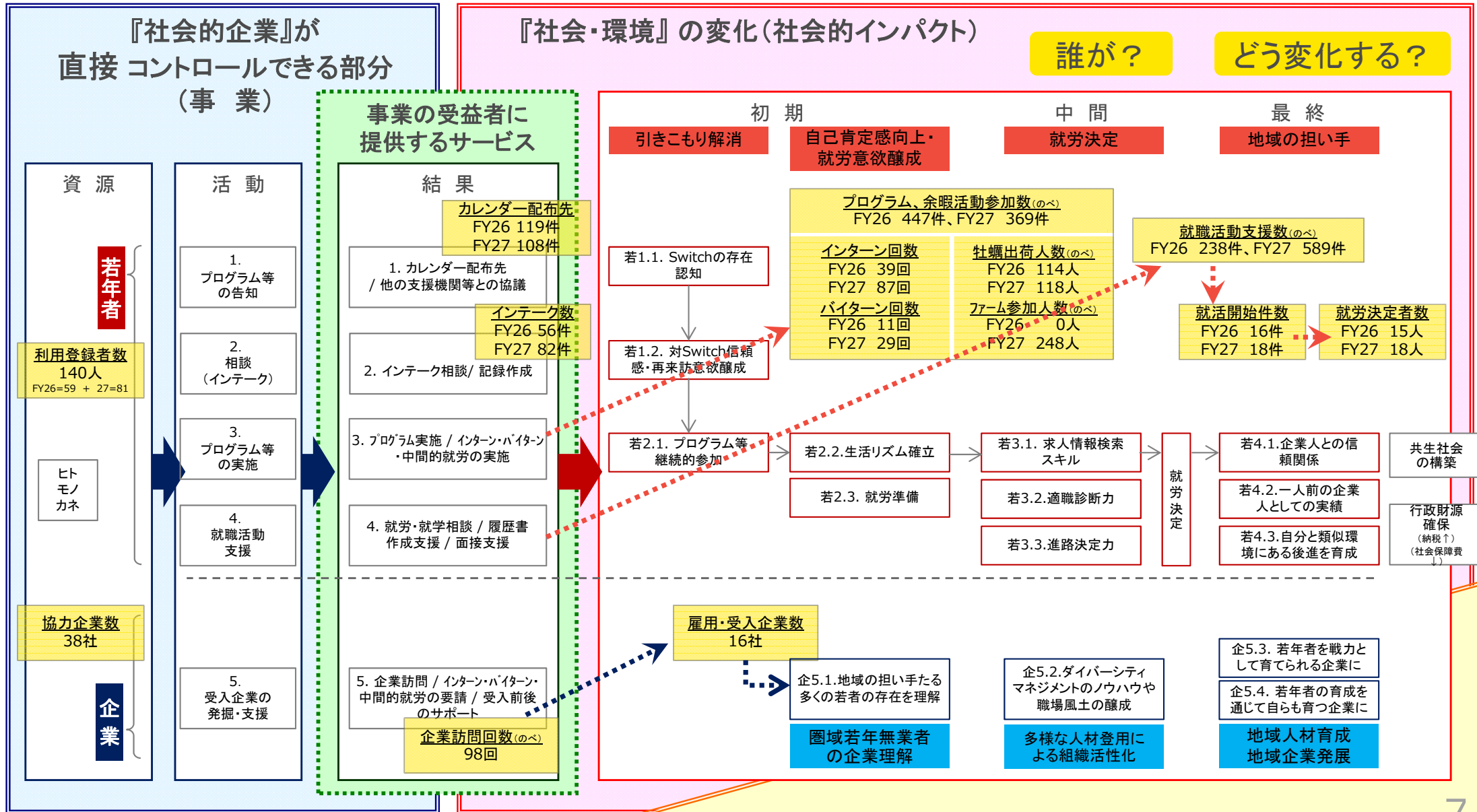
対象者	利用登録者(140名) →回収率 35.0%
実施期間	11月初旬～12月22日(木)
調査項目概要	初期～長期アウトカムに設定した各項目について、本人主観による自己評価。石巻NOTEが提供している事業へと参加する「前」と「後」とで、若者の意識や行動にどのような変化が生じたかを聴取。
備考	調査票はスタッフから手渡しで配布・回収(一部郵送送付・回収) 利用者の活動実績データとの紐付を実施

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65.8%
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 →3社
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。



1. 登録年度別集計

- 26年度登録者と27年度登録者との比較では、石巻NOTEでの登録期間(233日 vs 135日)や、当該期間内に参加した各種プログラム等の平均参加回数(20.9回/人 vs 15.1回/人)に差はみられるものの、同程度の就職実績(15人 vs 18人)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

注)「プログラム」は、就活講座、マナー講座、パソコン講座等の受講。

「余暇活動」は、アートセラピーやスポーツ等の参加。

「その他」は、来所相談、電話対応等、石巻NOTEスタッフが登録者個人のために行った活動。

「登録期間」は、集計対象期間(平成26年4月1日～平成28年3月31日)で、登録者が最初に来所した日から、最後に来所した日までの経過日数。

2. 就職有無別集計

- 就労決定者(33人)の活動実績を未決定者(107人)と比較すると、就労決定者は、未決定者に対して2倍以上の頻度(30.0回/人 vs 13.7回/人)で、石巻NOTEが提供しているさまざまなプログラム等に参加している。
- 石巻NOTEへ何度も通ってくるのが、就労先の決定につながっていることが類推される。

	人数	延べ人回						合計
		プログラム	インターン	バイトーン	余暇活動	その他		
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
就労決定者	33	9.0	1.8	3.1	0.4	15.7	30.0	258日
未決定者	107	4.5	0.9	1.2	0.2	6.8	13.7	152日
登録者計	140	5.6	1.1	1.7	0.3	8.9	17.6	177日

注)「プログラム」は、就活講座、マナー講座、パソコン講座等の受講。

「余暇活動」は、アートセラピーやスポーツ等の参加。

「その他」は、来所相談、電話対応等、石巻NOTEスタッフが登録者個人のために行った活動。

「登録期間」は、集計対象期間(平成26年4月1日～平成28年3月31日)で、登録者が最初に来所した日から、最後に来所した日までの経過日数。

- 利用者アンケート調査票は、ロジックモデルの各段階（引きこもり解消 → 自己肯定感・勤労意欲醸成 → 就労決定 → 地域担い手）におけるアウトカム・インパクトを、順を追って追跡する構成。
- 当初、利用者に電話して事務所に来訪を促し、調査票を手渡し、その場で回答・回収することを想定していたが、連絡がつかない利用者も多いため、登録されている住所に郵送する対応も並行実施。回収件数49件・回収率35.0%。

問1 回答者基本情報

問2 利用前・後での不安・悩みの変化

問3 人との交わり (引きこもり解消)

問5 就職活動 (就労決定)

問4 生活意識 (自己肯定感・勤労意欲醸成)

問6 地域・家庭 (地域担い手)

ユースサポートカレッジ「石巻 NOTE」利用者アンケート

問1 あなたの基本情報についてお答えください。(○は1つずつ)

①性別 (1つに○) 1. 男 2. 女 ③石巻 NOTE 利用開始時期 西暦____年__月__日

②年齢 (1つに○) 1. 10代 2. 20代 3. 30代 4. 40代 5. 50代 6. それ以上 ④現在の居住 (1つに○) 1. 家族と同居 2. 友人、知人と同居 3. 一人暮らし 4. その他()

⑤現在、学校に通っていますか？ (1つに○) 1. 現在通っている 2. すでに卒業している 3. 中退した 4. 休学中である

⑥最後に卒業(中退を含む)した、または現在通っている学校はどこですか？ (1つに○) 1. 中学校 2. 高等学校 3. 専門学校 4. 高等専門学校・短期大学 5. 四年制大学・大学院 6. その他()

⑦現在、働いていますか？ (1つに○)

1. 正社員として働いている 2. 契約社員・派遣社員として働いている 3. パート・アルバイトとして働いている 4. 自営業・自由業 5. 福祉的就労 6. 専業主婦・主夫 7. 学生(中・高・大生)

8. 派遣会社等に登録しているが、現在は働いていない 9. 無職 10. その他()

問2 あなたの悩みについてお答えください。どんな不安や悩みがありますか？石巻 NOTE を利用する前と、現在の双方についてお答えください。

A. 学校に関すること (前) 学校に行き、授業出席、卒業等

①石巻 NOTE を利用する「前」 (1つに○) ②現在 (1つに○)

1. 全く不安はなかった 2. ほとんど不安はなかった 3. やや不安があった 4. 大いに不安があった

1. 全く不安はない 2. ほとんど不安はない 3. やや不安がある 4. 大いに不安がある

B. 人間関係に関すること (前) 家族、友人、教師、上司、先輩等

①石巻 NOTE を利用する「前」 (1つに○) ②現在 (1つに○)

1. 全く不安はなかった 2. ほとんど不安はなかった 3. やや不安があった 4. 大いに不安があった

1. 全く不安はない 2. ほとんど不安はない 3. やや不安がある 4. 大いに不安がある

C. 働くことに関すること (前) 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○) ②現在 (1つに○)

1. 全く不安はなかった 2. ほとんど不安はなかった 3. やや不安があった 4. 大いに不安があった

1. 全く不安はない 2. ほとんど不安はない 3. やや不安がある 4. 大いに不安がある

D. お金に関すること (前) 給料・アルバイト料、準備金、学費、生活費等

①石巻 NOTE を利用する「前」 (1つに○) ②現在 (1つに○)

1. 全く不安はなかった 2. ほとんど不安はなかった 3. やや不安があった 4. 大いに不安があった

1. 全く不安はない 2. ほとんど不安はない 3. やや不安がある 4. 大いに不安がある

E. 心身の状態に関すること (前) 自覚のない痛みやめまい、めまい、めまい、めまい

①石巻 NOTE を利用する「前」 (1つに○) ②現在 (1つに○)

1. 全く不安はなかった 2. ほとんど不安はなかった 3. やや不安があった 4. 大いに不安があった

1. 全く不安はない 2. ほとんど不安はない 3. やや不安がある 4. 大いに不安がある

F. 世界の経済状況

①石巻 NOTE を利用する「前」 (1つに○) ②現在 (1つに○)

1. 生活保護を受給していた 2. 生活保護を受給してはいるが、かなり自費していた 3. 余裕はないが、人並みの生活をしている 4. 経済的には余裕があった

1. 生活保護を受給していない 2. 生活保護を受給してはいるが、かなり自費している 3. 余裕はないが、人並みの生活をしている 4. 経済的には余裕があった

問3 ① あなたの「人との交わり」についてお答えください。(○は1つ)

① ふたどりのくらい外出しますか？ (○は1つ)

1. 仕事や学校で平日は毎日外出する 2. 仕事や学校で週に3～4日外出する 3. 遊び等で頻りに外出する 4. 人づきあいのためにときどき外出する

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 6. ふだんは家にいるが、近所のコンビニなどは出かける 7. 自車からは出るが、家からは出ない 8. 自車からはほとんど出ない

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？ (○は1つ)

1. 増えた 2. やや増えた 3. 変わらない 4. 減った

③ 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、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？ (ご記入ください)

石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、外出が1か月あたり () 回増えた
外出1回あたり支出金額 (お食料、お風呂、お洗濯、お掃除、お洗濯、お掃除)

④ 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、人とお金が増えましたか？ (○は1つ)

1. 増えた 2. やや増えた 3. 変わらない 4. 減った

⑤ 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、家族との関係が増えましたか？ (○は1つ)

1. 良かった 2. やや良かった 3. 変わらない 4. 悪くなった

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？ (○は1つ)

1. 心からそう思う 2. かならず思う 3. ややそう思う 4. あまりそう思わない 5. 全くそう思わない

問4 あなたの「生活意識」についてお答えください。(○は1つずつ)

① 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、起床、起床、起床、起床が規則正しくなりましたか？

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

② 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、働くことの意味が高まりましたか？

1. 高まった 2. やや高まった 3. 変わらない 4. 低くなった

③ 石巻 NOTE に参加する「前」に比べて、働くことの意味が高まりましたか？

1. 自信がついた 2. やや自信がついた 3. 変わらない 4. 自信がなかった

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？

1. 心からそう思う 2. かならず思う 3. ややそう思う 4. あまりそう思わない 5. 全くそう思わない

問5 あなたの「就職活動」についてお答えください。(○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？

1. できてきた 2. ややできてきた 3. どちらとも思わない 4. できていない

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？

1. できてきた 2. ややできてきた 3. どちらとも思わない 4. できていない

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？

1. できてきた 2. ややできてきた 3. どちらとも思わない 4. できていない

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？

1. できてきた 2. ややできてきた 3. どちらとも思わない 4. できていない

⑤ 就職活動をしていますか？

1. できてきた 2. ややできてきた 3. どちらとも思わない 4. できていない

⑥ 石巻 NOTE に参加し始めてから、就職が決まりましたか？

1. まだ決まることがない 2. 決まることがある 3. 決まることがあるが、まだ決まらなかった 4. 決まらなかった

⑦ 決まらなかった理由(複数回答可)を教えてください。(記入してください)

1. 面接がうまくいかなかった 2. 面接の準備ができていなかった 3. 面接の準備ができていなかった 4. その他()

問6 あなたの「地域・家庭との関わり」についてお答えください。(○は1つずつ)

① 就労先の上司や同僚と信頼関係を築けていると思いますか？

1. できてきた 2. ややできてきた 3. どちらとも思わない 4. できていない

② 自分は職場で必要とされていると思いますか？

1. できてきた 2. ややできてきた 3. どちらとも思わない 4. できていない

③ 自分と同じ状況の置かれた人の助けを求めていますか？

1. できてきた 2. ややできてきた 3. どちらとも思わない 4. できていない

④ 自分がこの会社で働き続けるイメージがありますか？

1. できてきた 2. ややできてきた 3. どちらとも思わない 4. できていない

⑤ 就労が決まったことで、ご家族の不安や悩みが高まりましたか？

1. できてきた 2. ややできてきた 3. どちらとも思わない 4. できていない

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？

1. 心からそう思う 2. かならず思う 3. ややそう思う 4. あまりそう思わない 5. 全くそう思わない

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 2. ややそう思う 3. 思わない

- アンケート回答者が、母集団(石巻NOTE登録者)の全体傾向と乖離していないかを確認するべく、利用者活動実績データと照らし合わせて比較した。
- 登録期間が長く、かつプログラム等への参加実績も多い者が、比較的多くアンケートに回答している可能性があることに留意する必要がある。→拡大推計・金額換算を固めにする必要

	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

注)「プログラム」は、就活講座、マナー講座、パソコン講座等の受講。

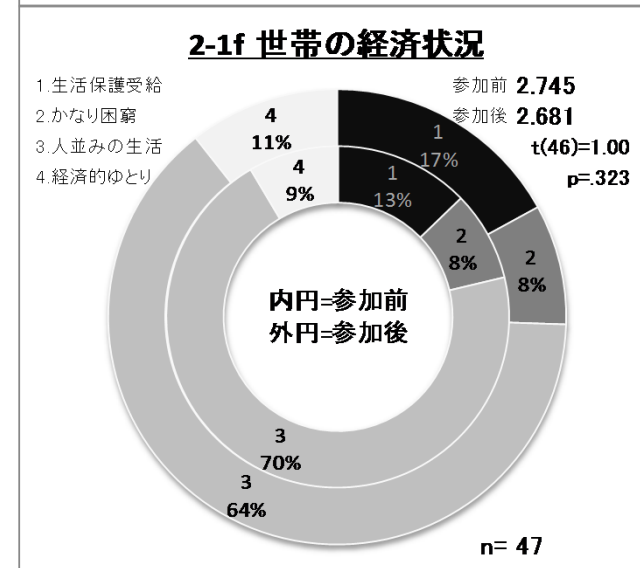
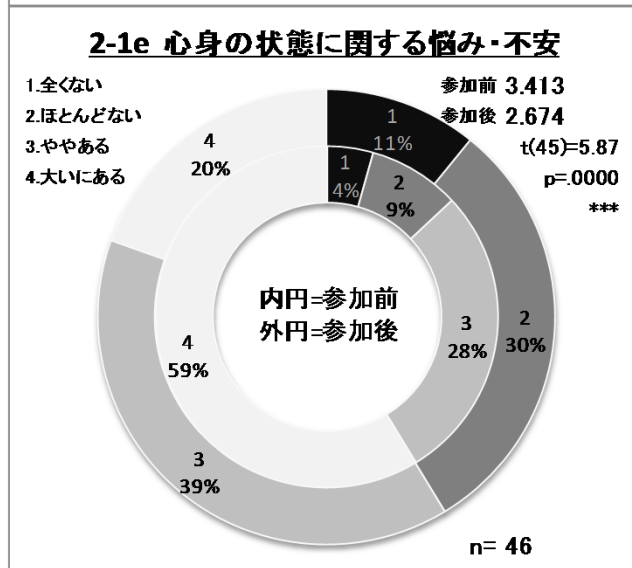
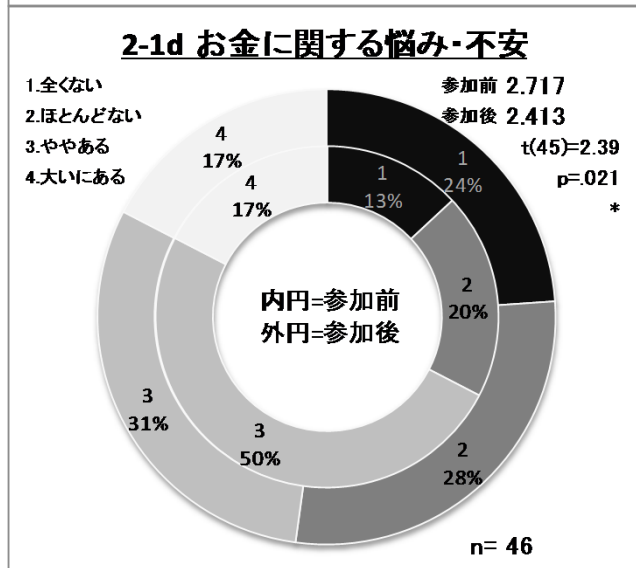
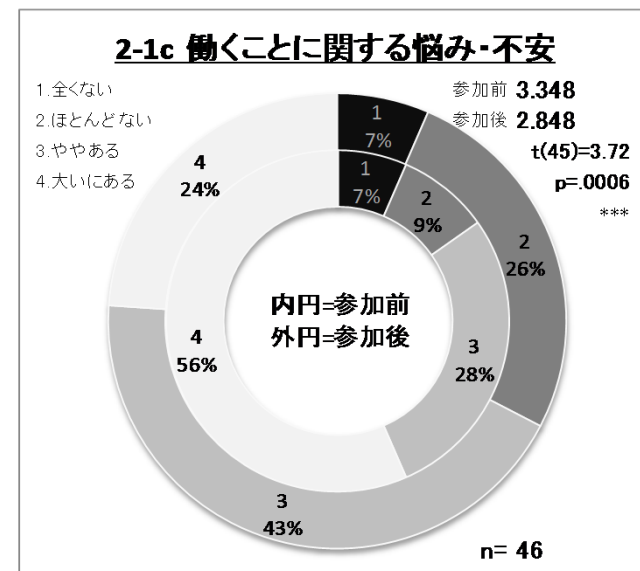
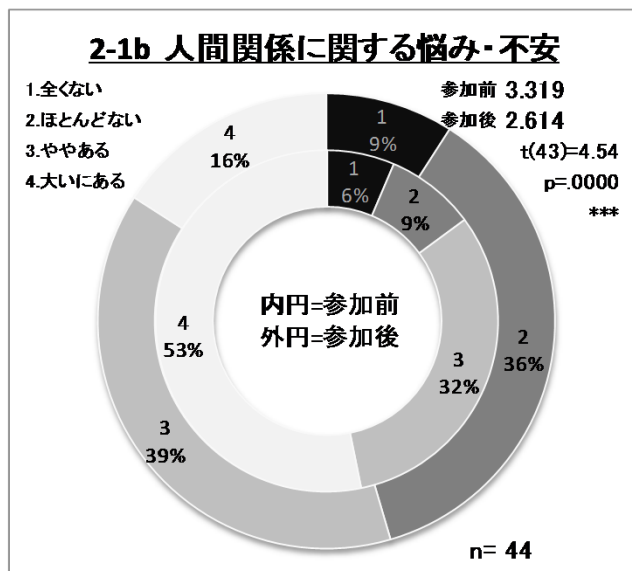
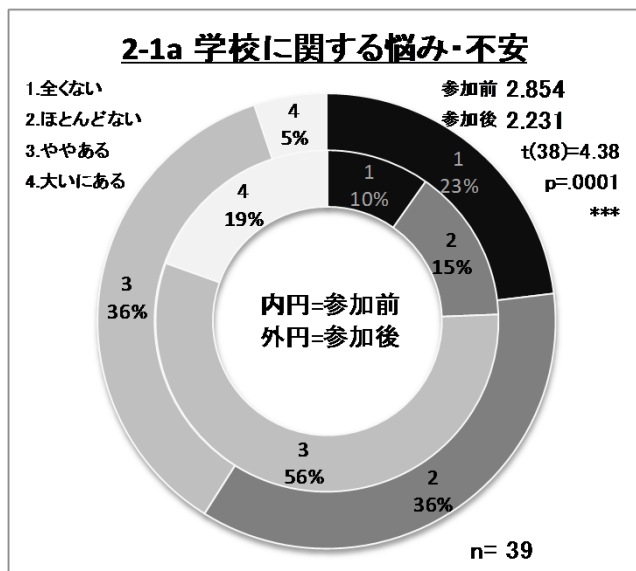
「余暇活動」は、アートセラピーやスポーツ等の参加。

「その他」は、来所相談、電話対応等、石巻NOTEスタッフが登録者個人のために行った活動。

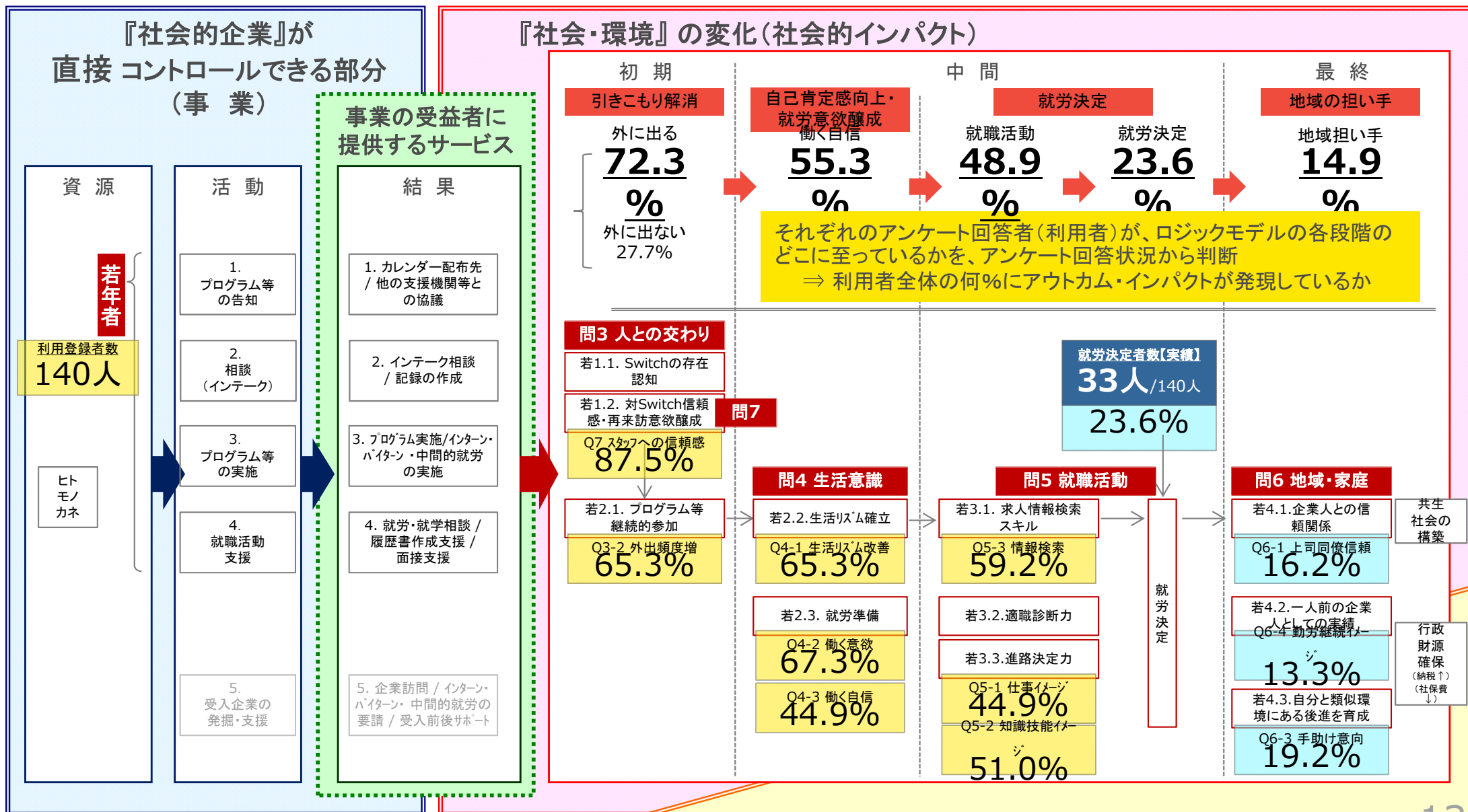
「登録期間」は、集計対象期間(平成26年4月1日～平成28年3月31日)で、登録者が最初に来所した日から、最後に来所した日までの経過日数。

問2 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20%」の順。
- いずれの不安も、石巻NOTEに参加することによって、抱えている不安・悩みが軽減・払拭されていることが、統計的有意差をもって示された。



注)対応のあるサンプルのt検定(両側)。p<.001***、p<.01**、p<.05*とした。



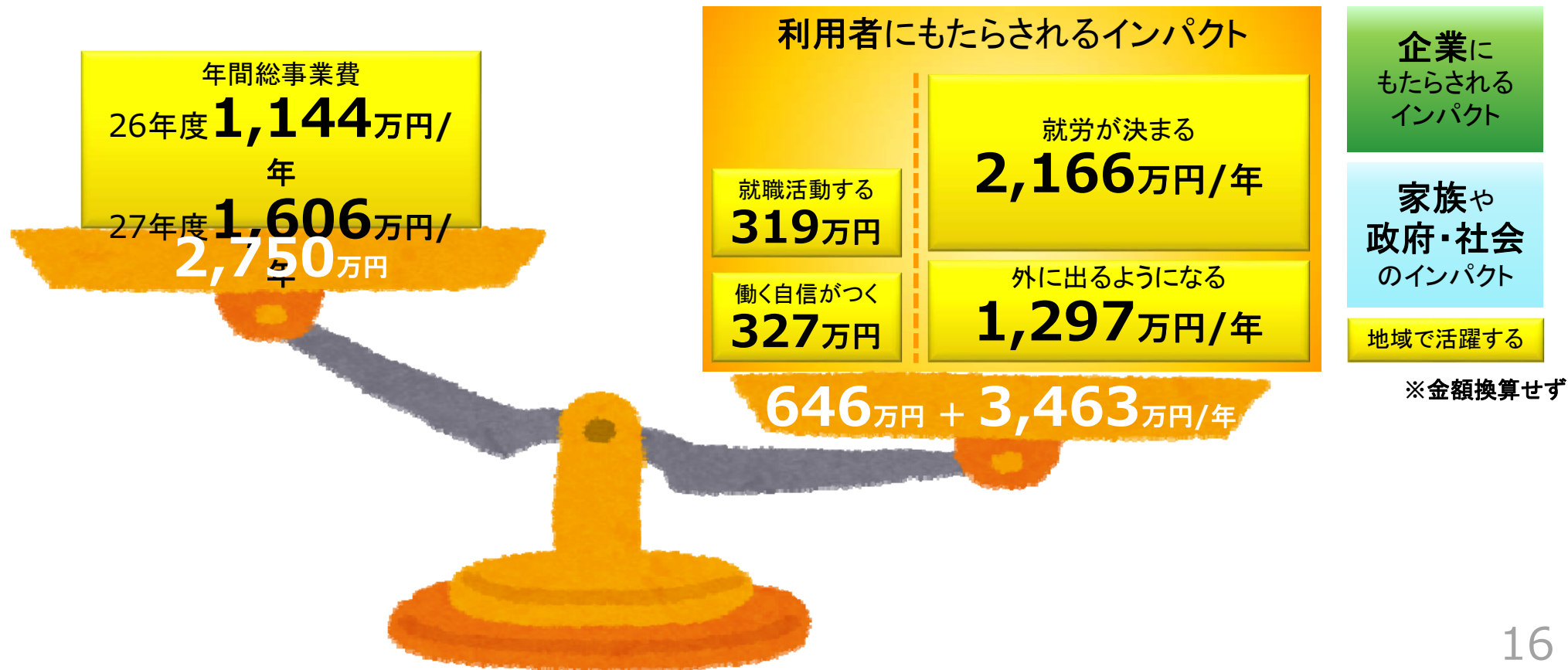
- ロジックモデルの各段階で発生するアウトカム・インパクトを、以下の考え方にに基づき金銭換算。
- アンケート回答者のインパクト発現状況を、利用登録者全体(140人)で拡大推計して算出。

	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	
アンケート結果 利用登録者数 (100%)	外に出るようになる 72.3%	働く自信がつく 55.3%	就職活動する 48.9%	就労が決まる 23.6%	地域等で活躍する 14.9%
A 人数 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】 正社員 4人 パート・アルバイト 23人 福祉的就労+分類不明 6人	21人 (試算値)
B 金銭的代理指標	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) 6.8 回/月 ・支出金額 3,306 円/回 ※利用者アンケートQ3-2	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 4,850 円/回 ・認知行動療法(CBT)面接数 18 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 ・有料キャリアアカウンセリ ング費 16,200 円/時× 7 時間 ※特定非営利法人キャリアア 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 283 万円/年 ○パート・アルバイト(短時間労働者) ・宮城の平均年収 113 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) 59,873 円/月× 12 か月	金銭 換算 せず
C 死荷重×寄与率	59.9% (Q3-6)	61.5% (Q4-4)	52.1% (Q5-6)	67.2% (Q6-6)	
A×B×C 金銭的価値 【試算】	1,637 万円/年 ※毎年発生	413 万円	408 万円	2,166 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	— 14

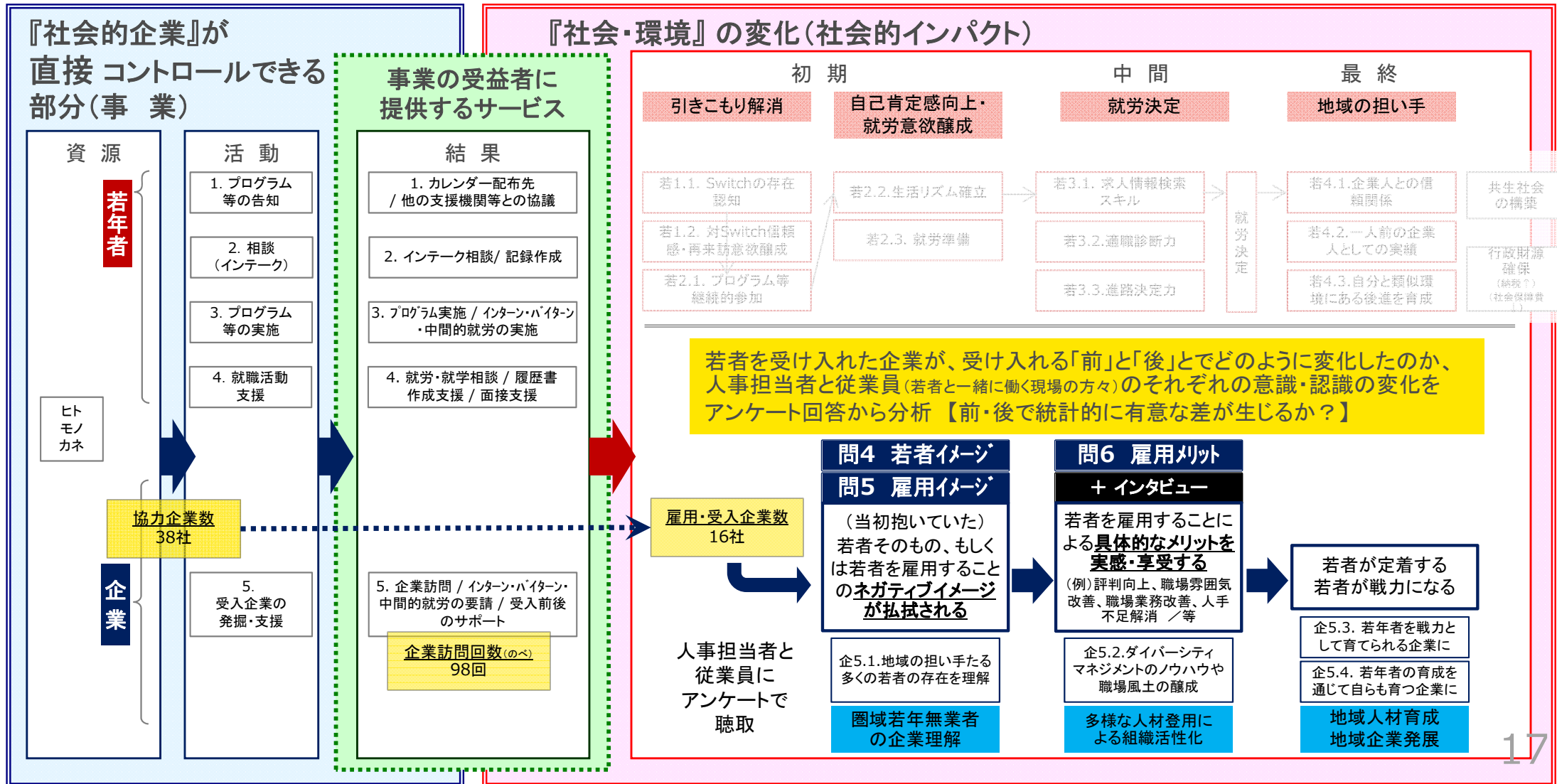
- 利用登録者のうち、活動実績の乏しい利用者(※)を除外して「固め」の推計を実施すると以下。
 (※)登録期間が7日未満かつプログラム等への参加実績3回未満の者＝30人

	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
アンケート結果 利用登録者数 (100%)	外に出るようになる 72.3%	働く自信がつく 55.3%	就職活動する 48.9%	地域等で活躍する 14.9%
A 人数 110人 【実績・2年間】 一定の活動実績	80人 (試算値)	61人 (試算値)	54人 (試算値)	21人 (試算値)
B 金銭的代理指標	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) 6.8 回/月 ・支出金額 3,306 円/回 ※利用者アンケートQ3-2	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 4,850 円/回 ・認知行動療法(CBT)面接数 18 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 ・有料キャリアアカウンセリ ング費 16,200 円/時× 7 時間 ※特定非営利法人キャリアア 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。	就労が決まる 30.0% 正社員 4人 パート・アルバイト 23人 福祉的就労＋分類不明 6人 ○正社員(一般労働者) ・宮城・20～24歳の平均年収 283 万円/年 ○パート・アルバイト(短時間労働者) ・宮城の平均年収 113 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) 59,873 円/月× 12 か月
C 死荷重×寄与率	59.9% (Q3-6)	61.5% (Q4-4)	52.1% (Q5-6)	67.2% (Q6-6)
A×B×C 金銭的価値 【試算】	1,297 万円/年 ※毎年発生	327 万円	319 万円	2,166 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

- 石巻NOTEの利用者にもたらされるインパクト(前頁の「固めの推計」)は、石巻NOTEの総事業費(FY26 = 1,144万円・FY27 = 1,606万円)を上回る効果
- さらに、今回は定量化・金額換算をしていないものの、後述する「企業に生じるインパクト」、発生する蓋然性の高い「家族に生じるインパクト(精神的負担の緩和/等)」「政府・社会に生じるインパクト(公的資金の削減/等)」を勘案するならば、
“便益が費用を正当化(Benefits Justify Costs)”できるものと考えられる。



- 企業アンケート調査票は、若者受入実績のある企業での受入前・後の変化を確認することで、若者を受け入れるアウトカム・インパクトを追跡(比較対象として受入実績のない企業にも聴取)。
- 人事担当者にアンケートを配布。さらに当該人事担当者を経由して、従業員にもアンケートを配布。人事担当者を通じて一括回収。人事担当者からの回収25社・回収率65.8%。



2016年10月

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

問1 御社の主な事業内容は何ですか (○は1つ)

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

問1～2 基本情報

問2 御社の常用労働者数は何人ですか (○は1つ)

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

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)

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

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)

1. インターン (職業体験、職場見学) として受け入れ
2. バイト (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
3. アルバイト・パートとして採用
4. 正社員として採用
5. その他 ()

問3 若者受入実績

問4 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? 上の(問3)において、

- ・「1. (石巻 NOTE)の書きを」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)の書きを」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 受け入れ前イメージ				B 受け入れ後イメージ			
	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い
気力・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
将来・現実・社会から逃避している	1	2	3	4	1	2	3	4
性格が暗い・弱い・よくない	1	2	3	4	1	2	3	4
なまけている、だらけている	1	2	3	4	1	2	3	4
気持ちはわかる、かわいそう、不自由	1	2	3	4	1	2	3	4
うらやましい、好きなことをしている、楽しそう	1	2	3	4	1	2	3	4
よくわからない	1	2	3	4	1	2	3	4

問4 若者イメージ (Before-After)

裏面もごさいます

- 1 -

2016年10月

問5 ここ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 受け入れ前イメージ				B 受け入れ後イメージ			
	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い
適当な仕事がない・どん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
作業能率が低い	1	2	3	4	1	2	3	4
特別な研修・支援が必要になる	1	2	3	4	1	2	3	4
現場の従業員へ理解を求める必要がある	1	2	3	4	1	2	3	4
人間関係・周囲と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
労働意欲の向上や定着が困難である	1	2	3	4	1	2	3	4

問5 雇用イメージ (Before-After)

問6 ここ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。

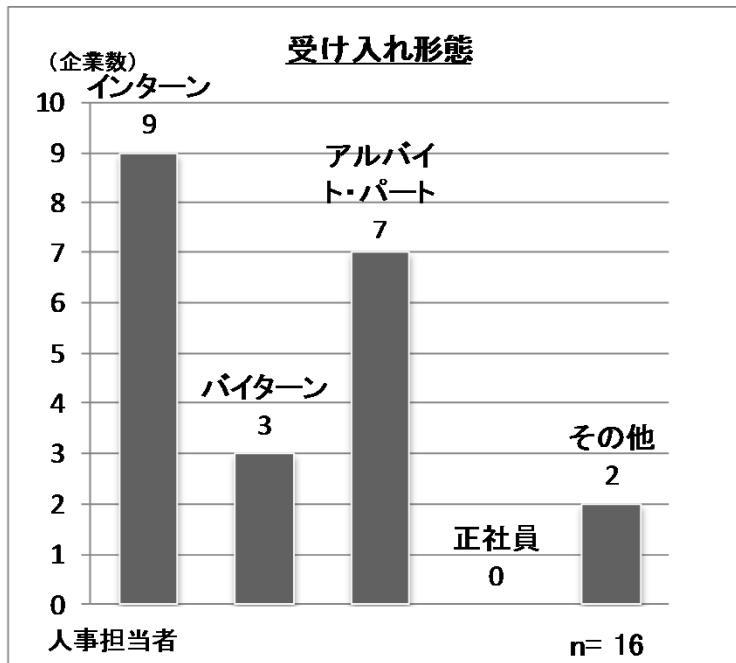
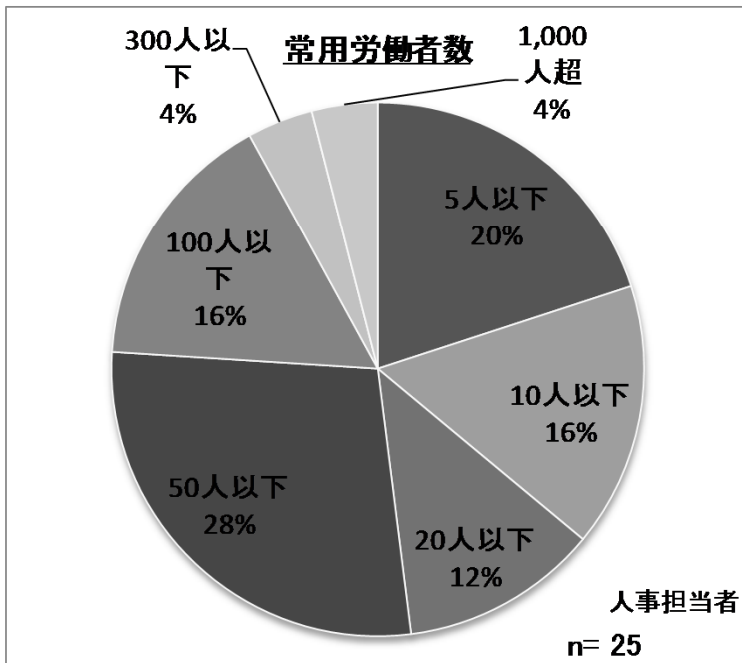
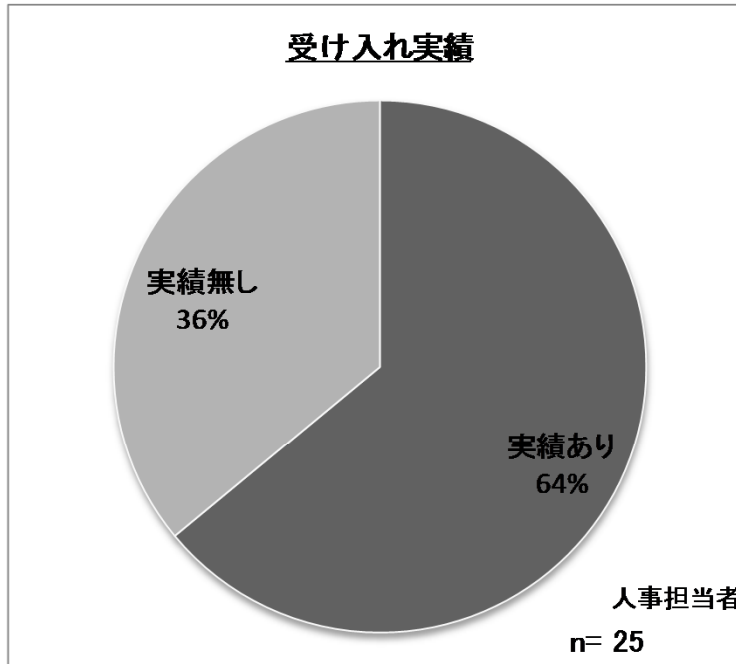
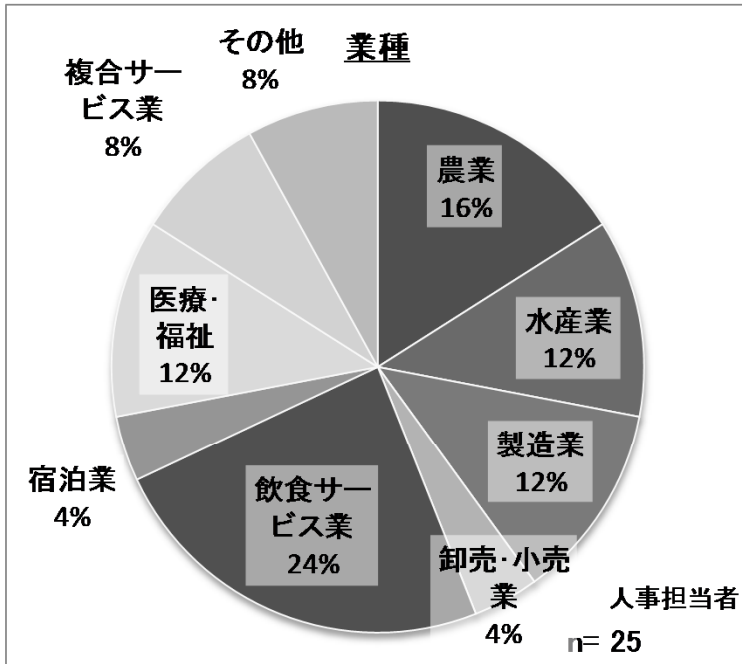
(○は各項目の「1～4」の中から1つずつ)	A 受け入れ前イメージ				B 受け入れ後イメージ			
	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い	理解が浅い
企業の社会的責任を果たすことができる	1	2	3	4	1	2	3	4
顧客・取引先からの評判がよくなる	1	2	3	4	1	2	3	4
地域社会からの評判がよくなる	1	2	3	4	1	2	3	4
職場の雰囲気よくなる	1	2	3	4	1	2	3	4
従業員全体の作業方法・作業工程が改善される	1	2	3	4	1	2	3	4
職場のコミュニケーションが活性化される	1	2	3	4	1	2	3	4
従業員のモラル (士気) が向上する	1	2	3	4	1	2	3	4
従業員全体の自社への帰属意識や信頼が高まる	1	2	3	4	1	2	3	4
人材不足解消の方策となる	1	2	3	4	1	2	3	4
社会全体の労働力問題の解決に貢献できる	1	2	3	4	1	2	3	4
多様な人材が持つ能力を社内で活かせる	1	2	3	4	1	2	3	4

問6 雇用するメリット (Before-After)

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。

- 2 -



- アンケート対象企業は農業、水産業、製造業、卸売・小売業、飲食サービス業、宿泊業、医療福祉など、まんべんない業種で実施。
- これまでの受け入れ実績のあり、なしに関わらず、アンケートにご協力いただいた。

- 人事担当者・従業員双方とも、若者の受け入れ前後で、若者イメージが全面的に改善。
- 若者受入れを通じて、若者に対して従来抱いていたネガティブイメージが払拭される状況を物語っている。

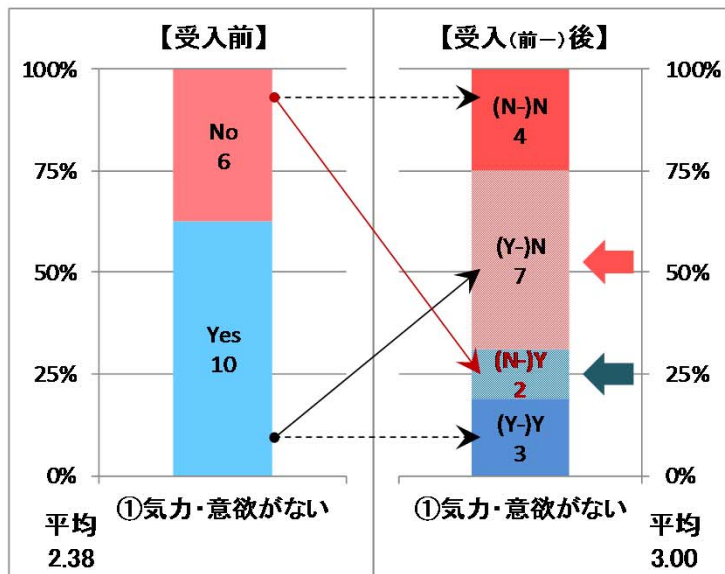
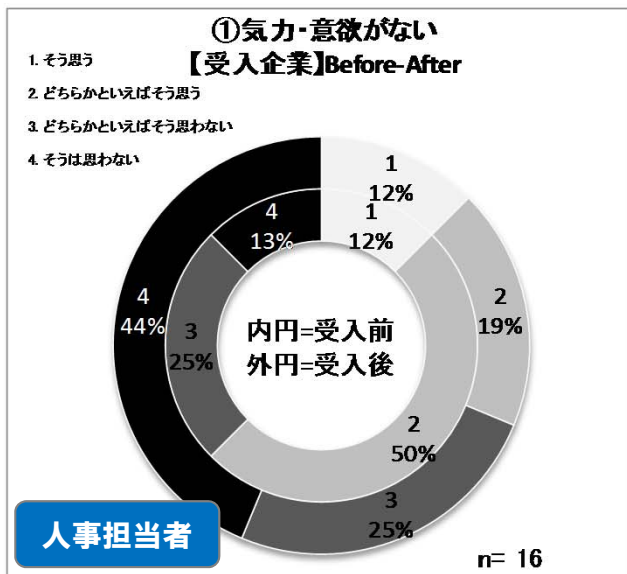
人事担当者(受入実績あり)

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4-1 気力・意欲がない	2.38	3.00	-.625	2.25	2.94	-.688 *
問4-2 自立していない、甘えている	2.19	2.69	-.500 *	2.19	2.63	-.438
問4-3 将来・現実・社会から逃避している	2.25	2.94	-.688 **	1.75	2.50	-.750 *
問4-4 性格が暗い・弱い・よくない	2.73	3.33	-.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	-.375 *	2.56	3.25	-.688 *
問4-6 気持ちはわかる、かわいそう、不自由	2.25	2.50	-.250	2.63	2.94	-.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	-.125	3.19	3.50	-.313
問4-8 よくわからない	2.63	3.00	-.375 *	2.56	3.13	-.563 *

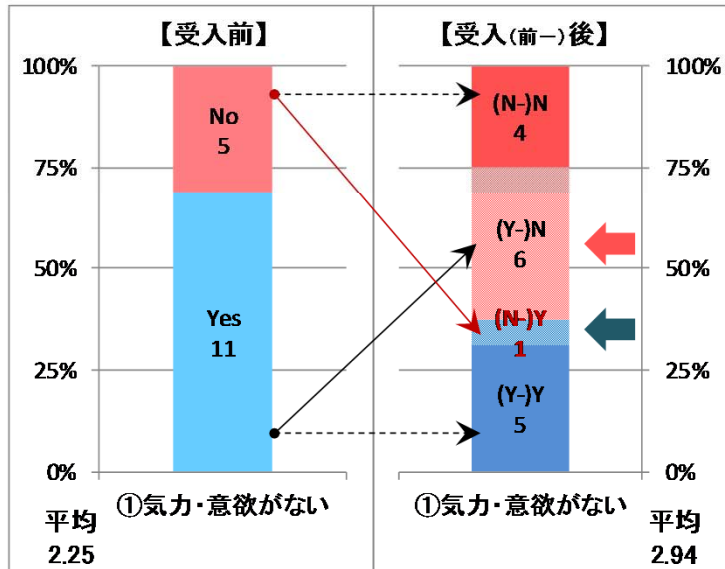
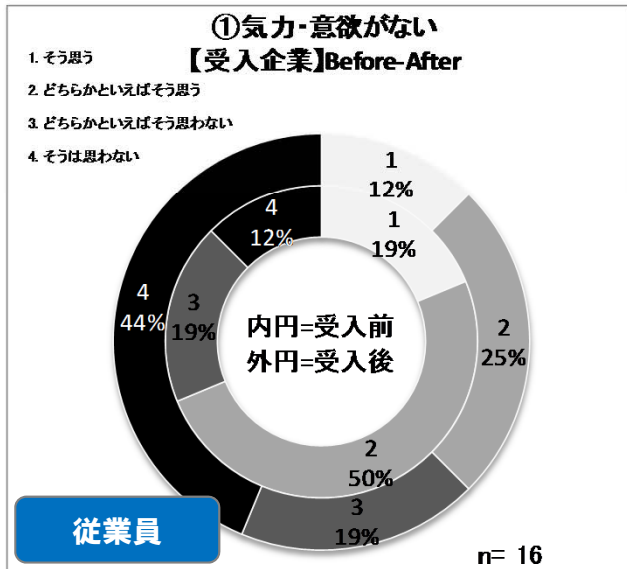
注) 4段階リッカート(1. そう思う、2. どちらかといえばそう思う、3. どちらかといえばそう思わない、4. そう思わない)の平均値を算出(理論値は2.5)。対応のあるサンプルのt検定(両側)を行い、 $p < .001$ ***、 $p < .01$ **、 $p < .05$ *とした。色つきは次ページ以降で説明。

「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。

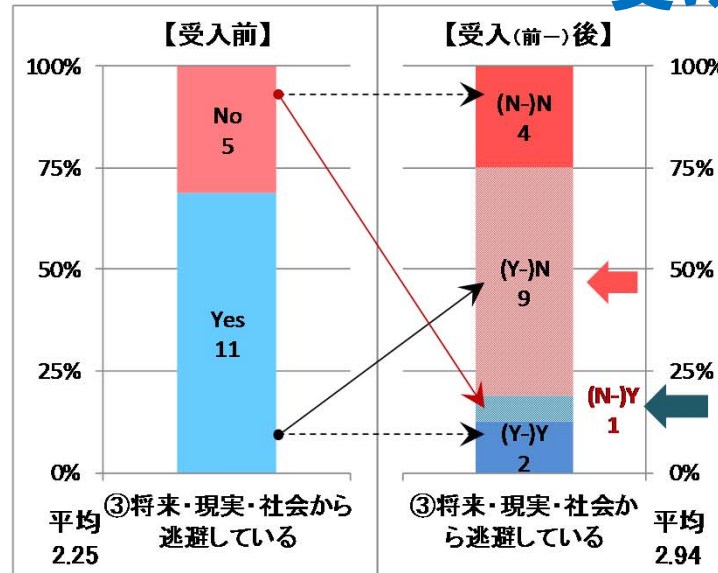
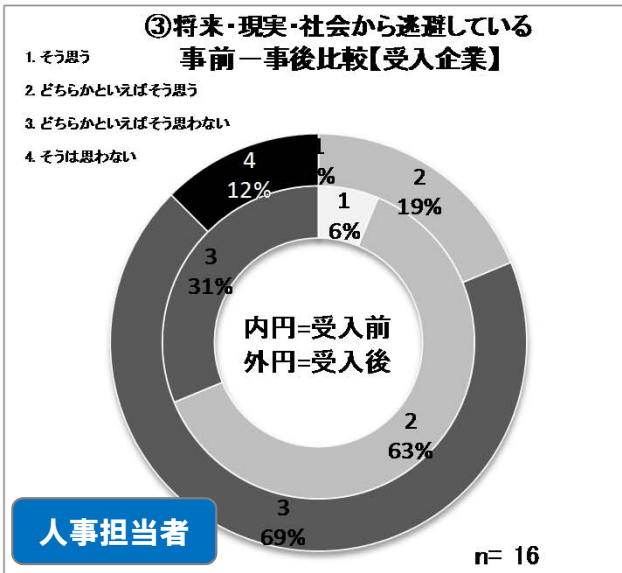
➡ 一方で、受け入れ前は、そう感じていなかったが、受け入れた後に、気力、意欲がないと感じ始めたという企業の存在も見えてきた。



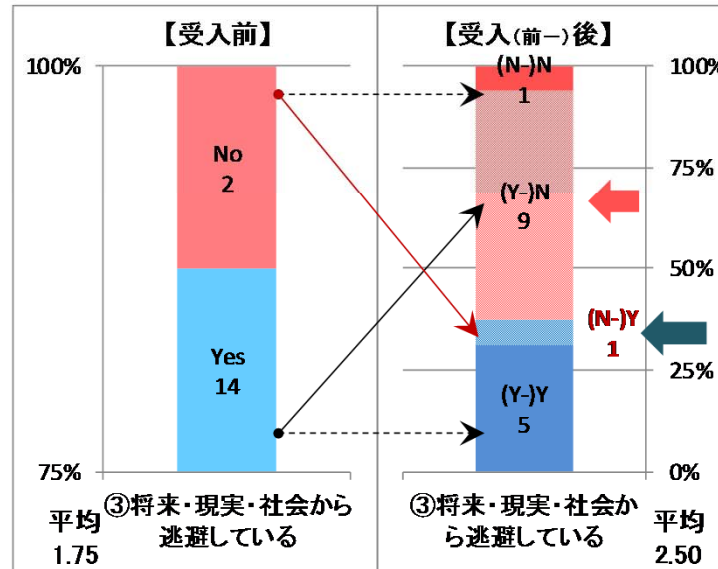
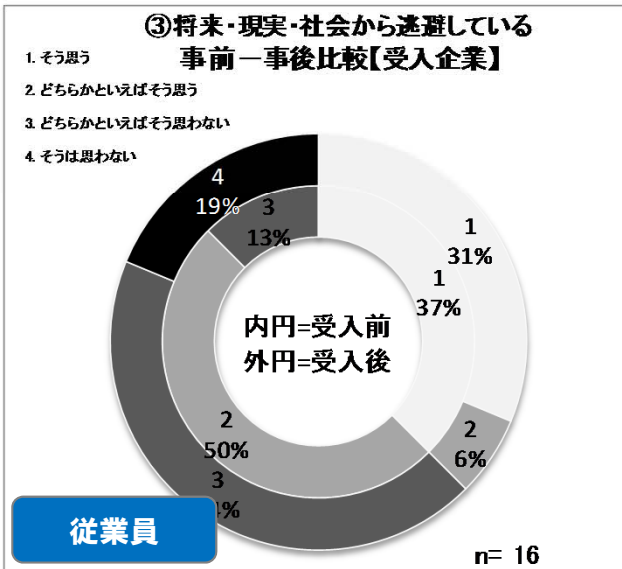
企業担当者の声 (ケーススタディ ワタママ食堂)

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、配達でお客様先に出向くときは、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。

「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。

- 人事担当者・従業員双方とも、若者受け入れ前後で、若者を雇用するイメージが全面的に改善。
- 若者受入れを通じて、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イメージが払拭される状況を物語っている。

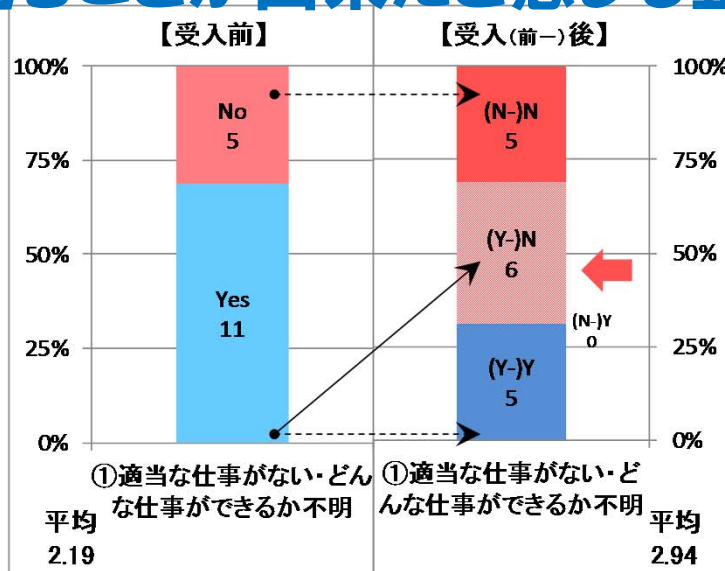
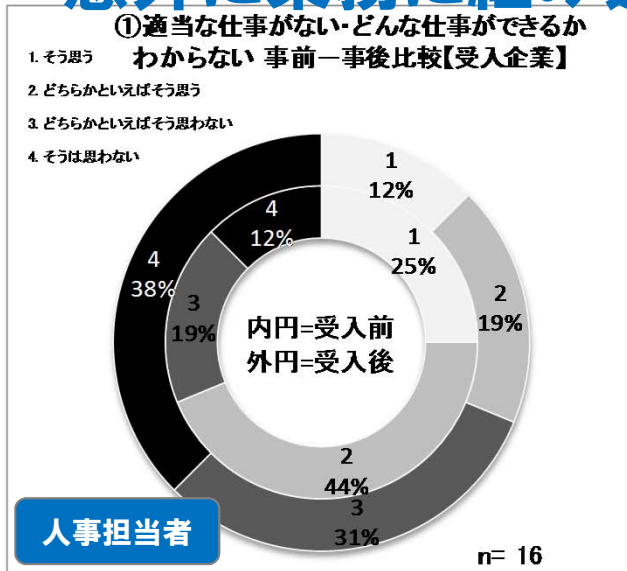
人事担当者(受入実績あり)

従業員(受入実績あり)

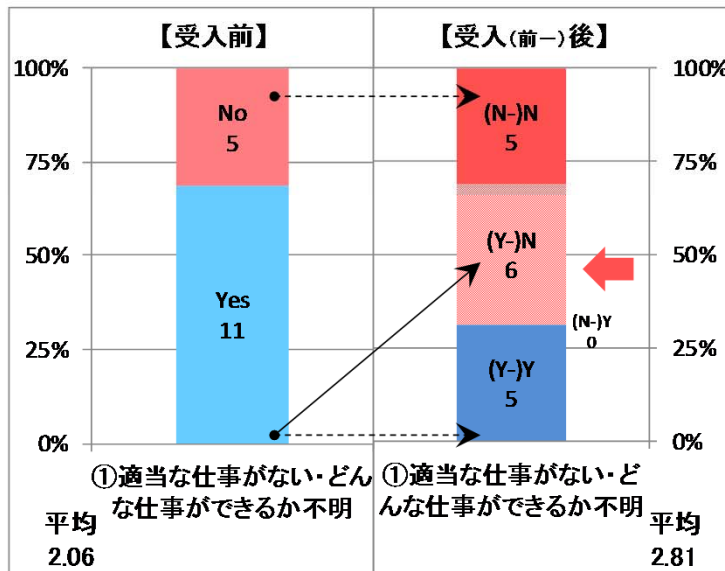
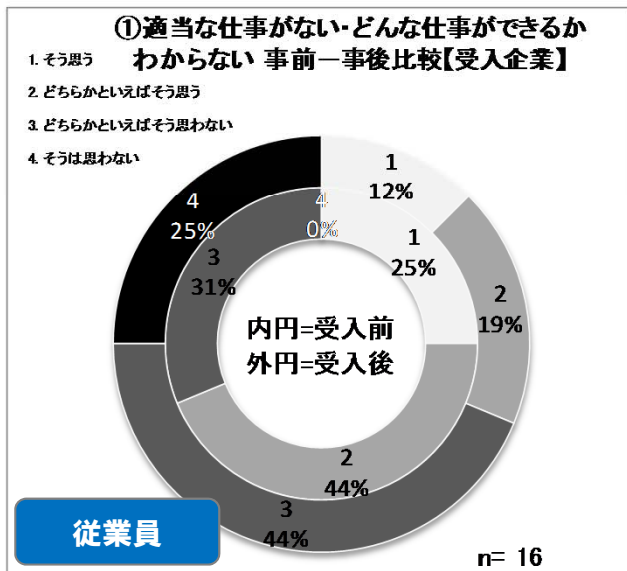
		平均値		平均値の差		平均値		平均値の差	
		受入前	受入後			受入前	受入後		
問5-1	適当な仕事がない・どんな仕事ができるかわからない	2.19	2.94	-0.750	**	2.06	2.81	-0.750	**
問5-2	品質の低下が心配である	2.47	2.73	-0.267		2.19	2.88	-0.688	*
問5-3	作業能率が低い	1.93	2.40	-0.467	*	1.81	2.56	-0.750	**
問5-4	特別な研修・支援が必要になる	2.27	2.53	-0.267		1.69	2.31	-0.625	*
問5-5	現場の従業員へ理解を求める必要がある	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	-0.467	*	1.44	2.19	-0.750	*
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。色つきは次ページ以降で説明。

最初は「適当な仕事がない」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 湊水産)

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。

- 人事担当者・従業員双方とも、若者受け入れ前後で、若者を雇用するメリット感が全面的に上昇。
- 若者受入れを通じて、若者を雇用することによるメリットを改めて再確認する状況を物語っている。

人事担当者(受入実績あり)

		平均値		平均値の差
		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
問6-2	顧客・取引先からの評判がよくなる	2.87	2.80	.067
問6-3	地域社会からの評判がよくなる	2.60	2.47	.133
問6-4	職場の雰囲気よくなる	2.93	2.47	.467 *
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
問6-6	職場のコミュニケーションが活性化する	2.80	2.40	.400
問6-7	従業員のモラル(士気)が向上する	2.87	2.73	.133
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
問6-9	人材不足解消の方策となる	2.40	2.27	.133
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
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	.231

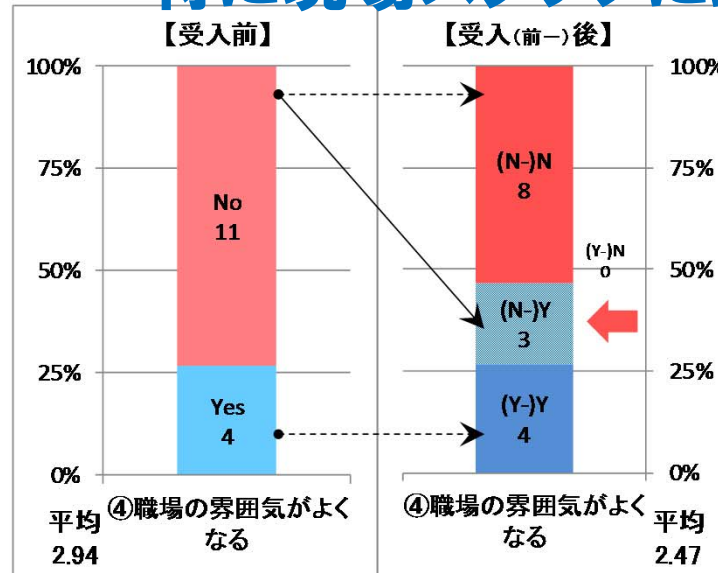
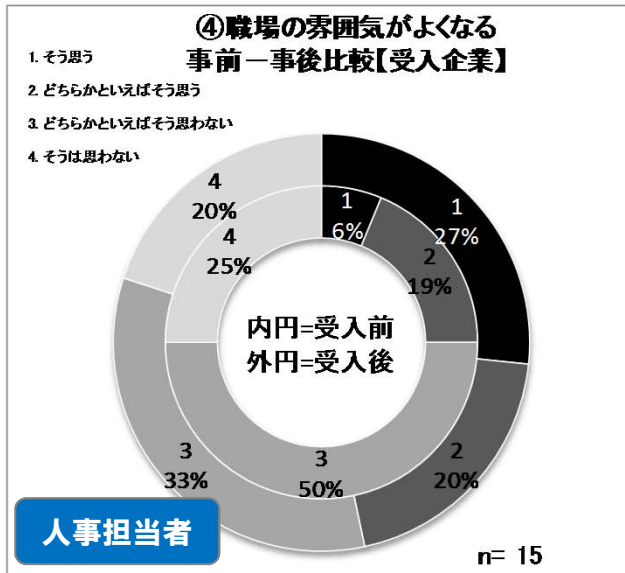
従業員(受入実績あり)

	平均値		平均値の差
	受入前	受入後	
	2.06	2.81	-.750 *
	2.19	2.88	-.688 *
	1.81	2.56	-.750 **
	1.69	2.31	-.625 *
	1.38	2.13	-.750 *
	1.44	2.19	-.750 *
	1.81	2.56	-.750 **
	1.94	2.56	-.625 *

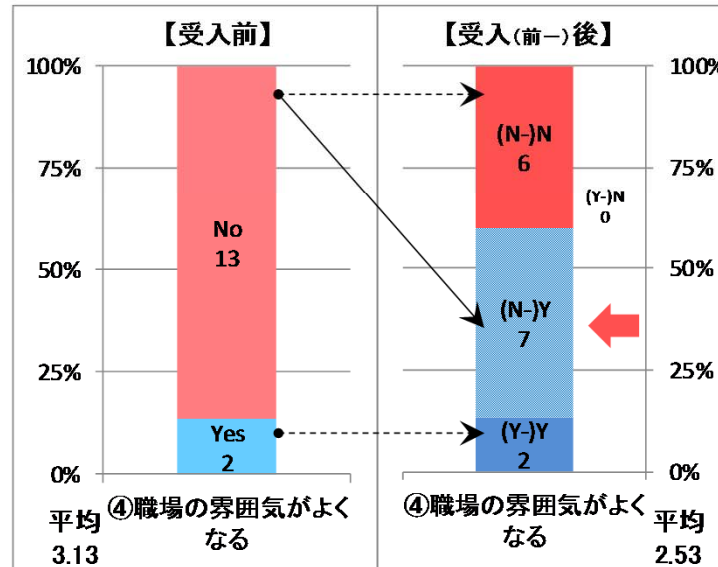
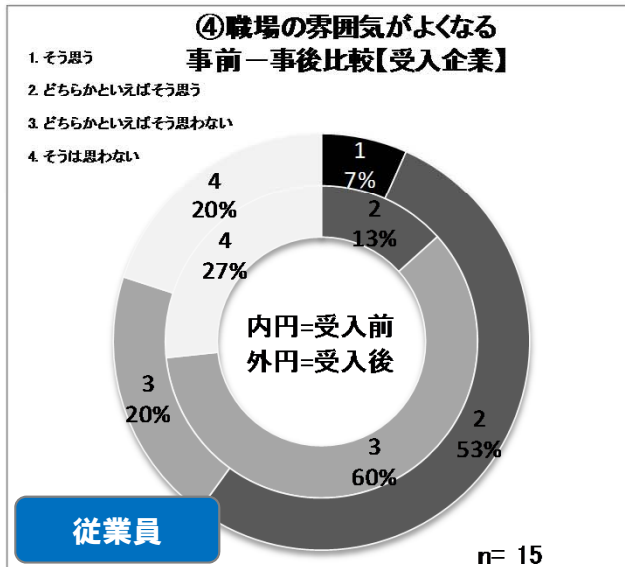
注) 4段階リッカート(1. そう思う、2. どちらかといえばそう思う、3. どちらかといえばそう思わない、4. そう思わない)の平均値を算出(理論値は2.5)。対応のあるサンプルのt検定(両側)を行い、 $p < .001$ ***、 $p < .01$ **、 $p < .05$ *とした。色つきは次ページ以降で説明。

「職場の雰囲気良くなった」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。



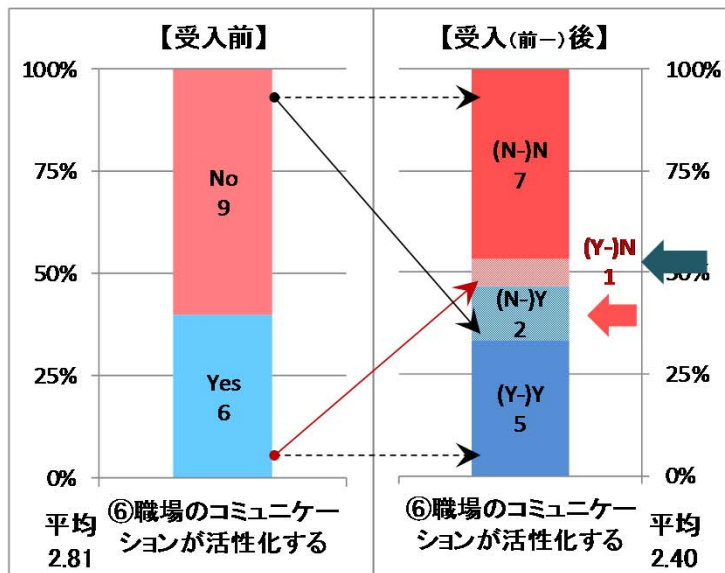
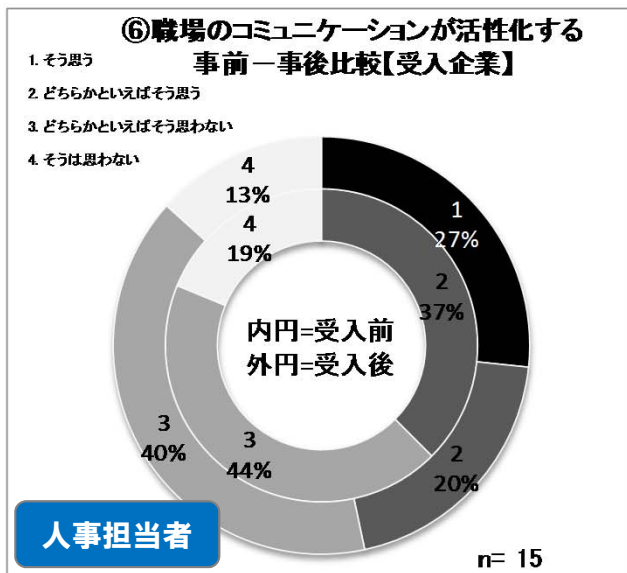
➡ 受け入れ前は、課題を抱えた若年者を受け入れることで、職場の雰囲気が良くなるとは思っていなかったが、いざ受け入れてみると職場の雰囲気が良くなってきたと感じる方が増加し、特に現場スタッフの印象の変化が大きい。課題を抱えた若者を受け入れることで、周囲を思いやる雰囲気や、行き詰りそうになるスタッフへの配慮の感覚が、職場内に浸透して行ったことが考えられる。



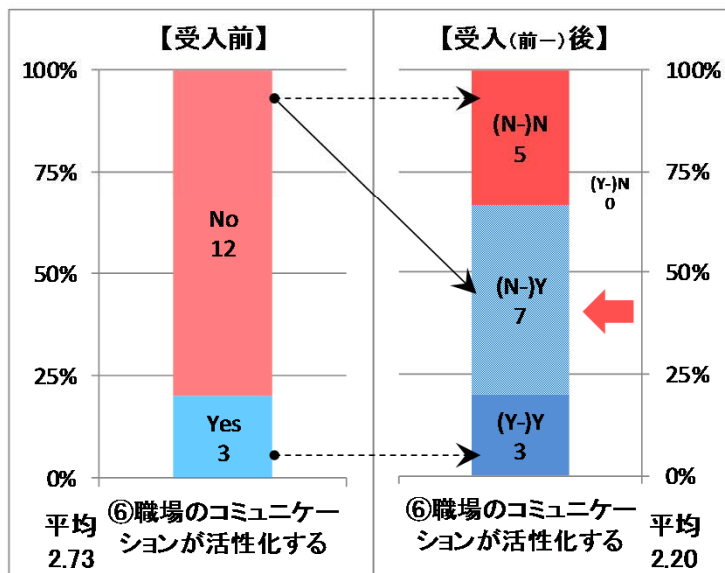
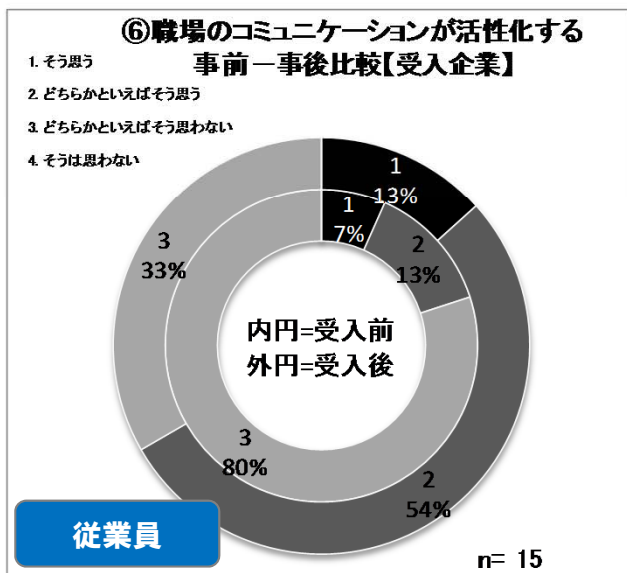
企業担当者の声 (ケーススタディ 湊水産)

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。

「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。

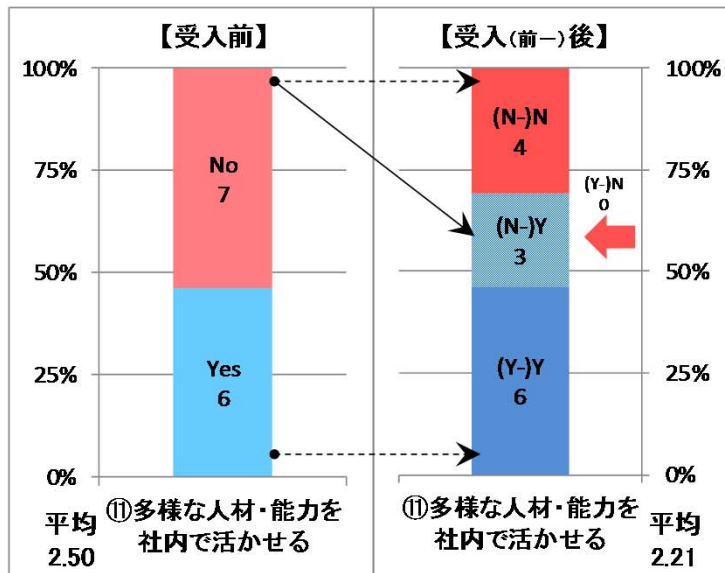
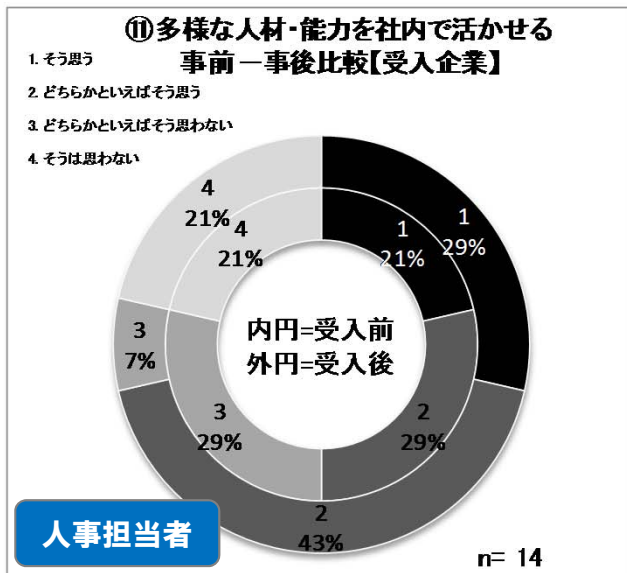


➡ 一方で、受け入れることで悪化したと考える企業担当者も存在するため、今後のフォローアップの課題となった。

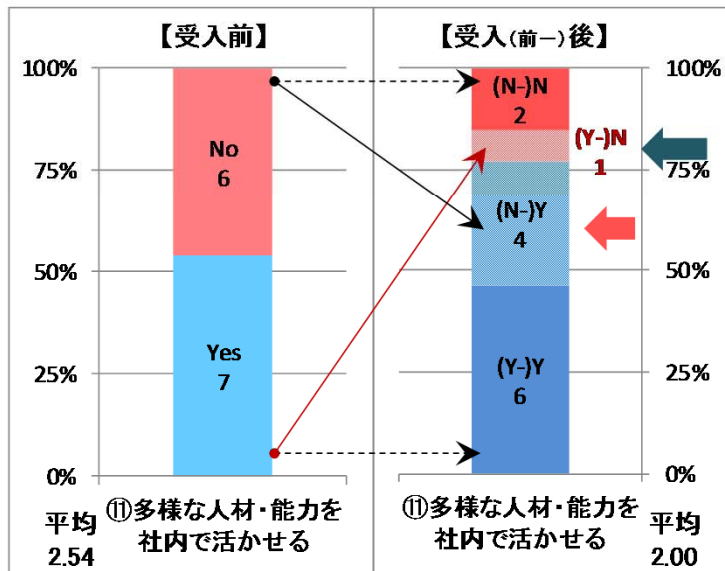
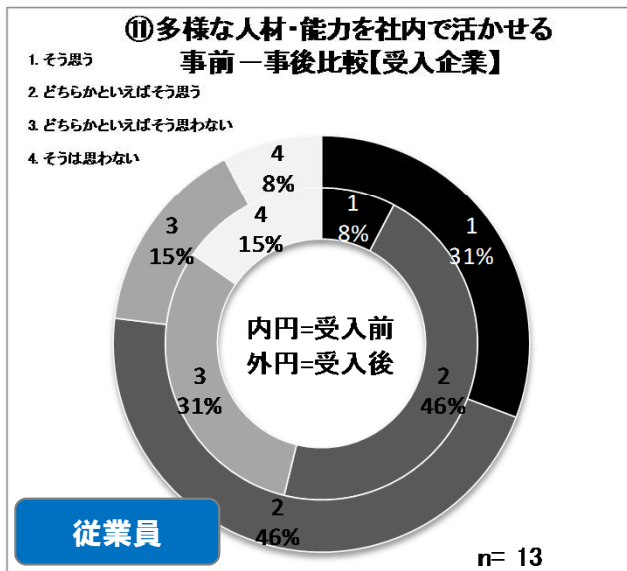
企業担当者の声 (ケーススタディ ワタママ食堂)

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ため、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。

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によ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ため、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。

ケーススタディ1「湊水産 株式会社」

個別ヒアリング調査を実施

「若者を受け入れることで起こった変化は大きい。」

■ 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できるようになった。

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など、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出来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、そのぶん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思います。

ケーススタディ2「株式会社 阿部長商店 渡冷」

個別ヒアリング調査を実施

石巻における水産業のイメージアップが必要である。

■ 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、その水準に持つ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、一緒に働くことが出来る企業、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出来ていない。一企業の努力ではなく、業界全体が変わっていかねば、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 ワタママスタイル」

個別ヒアリング調査を実施

課題を抱えた若者の理解が法人内で浸透し、 スタッフが地域のために何かできないか、考える材料になっている。

■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。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出来ている。

■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感じてもらえることが出来る。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。


最終評価結果

「はたらく」に課題を抱えた若者に対するインパクト

通所を促し 引きこもり解消

- 引きこもりが解消、外出が増えた

80人
(試算値)




社会的価値

約**1,297**万円/年
試算

プログラム参加で 自己肯定感醸成

- 自信が付き、勤労意欲が醸成された

61人
(試算値)



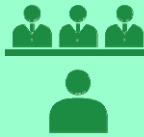
社会的価値

約**327**万円
試算

就労準備にて 就活スタート

- 就職活動を開始した

54人
(試算値)



社会的価値

約**319**万円
試算

就労決定

- 就職が決定し、次のステップに進んだ

33人
【実績値】



社会的価値

約**2,166**万円/年
試算

支えられる側から 支える側へ

- 地域企業との信頼関係を構築し、後進の育成したいと考え始めた

21人
(試算値)



人材不足に悩む企業に対するインパクト

若者イメージの変化

- 「課題を抱えた若者は現実逃避している」「性格が暗いと感じる」「なまけている」「よくわからない」とかんじていた若者に対するイメージが、実際に受け入れを進めることで、ポジティブなイメージに転換されている。

雇用イメージの変化

- 「若者に適当な仕事がない」「若者は作業効率が低い」「若者とのコミュニケーションが困難」という雇用イメージを持っていた企業が、実際に受け入れを進めることで、不安やネガティブなイメージが払しょくされている。

若者を雇用するメリット

- 若者を受け入れるメリットとして「職場の雰囲気良くなる」「地域社会の評判良くなる」「職場のコミュニケーションがスムーズになる」「労働力不足の解消につながる」等、多くのメリットがあると感じる企業、従業員が増加した。