

第6回有識者ヒアリング議事要旨

日時 2021年3月24日 15:00～17:00 zoom会議方式

(報告者)

嶋崎貴泰 特定非営利活動法人日本ファンドレイジング協会常務理事

高橋尚子 一般社団法人京都自立就労サポートセンター理事

(全体委員会、企画委員会、部会委員)

駒村、岡崎、蒲原、村木、丸物、池田、石崎、松井各委員

(上記以外の参加者)

日本財団

ダイバーシティ就労支援機構

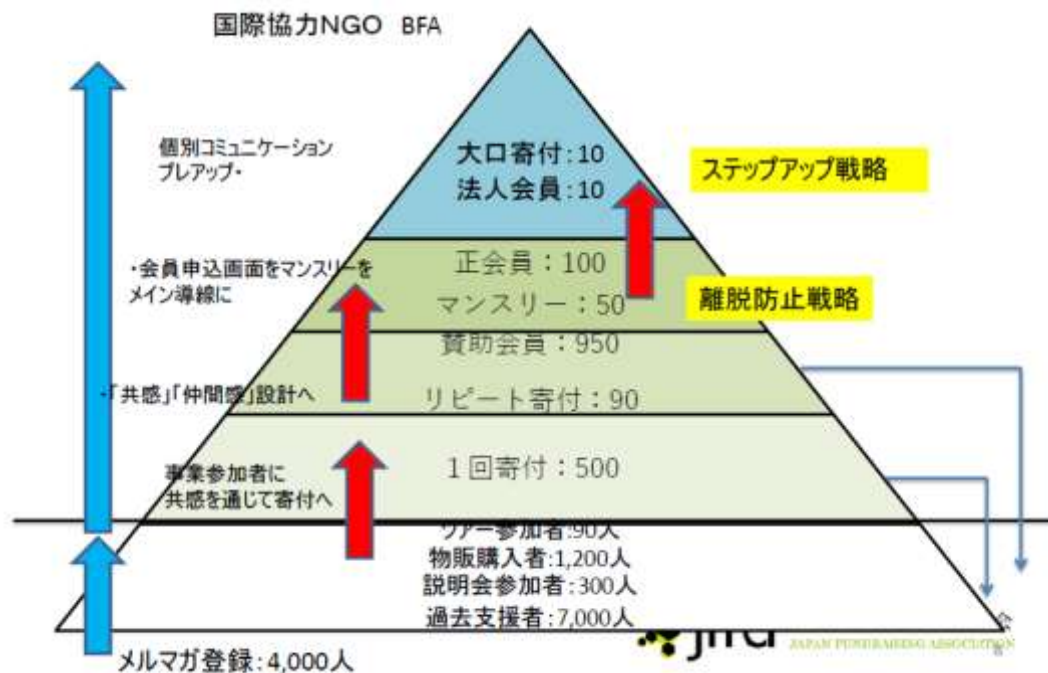
(1) 嶋崎貴泰氏説明：「社会事業とファンドレイジング（寄付集め）」について

ファンドレイジングとは、「NPO等が活動のための資金を個人、法人、政府などから集める行為の総称」のことである。狭義では「寄付集め」だが、一般的には「支援性資金の獲得」（会費、助成金などを含む）、最広義では「全体資源獲得」（事業収入、融資等を含む）を指す。そして、ファンドレイジングの6大財源は、①寄付、②会費、③助成金、④委託金、⑤事業収入、⑥融資であり、「寄付・会費」と「事業収入の増」、「助成・委託」のバランスが大事である。（①一つの財源に依存するとリスクが生ずる可能性がある、②多様な財源を組み合わせて、相乗効果を生み出すことが大切）。

次に、日本の寄付市場については、①「2017年寄付白書（日本ファンドレイジング協会が4年ごとに発行）」によると、2016年で、個人の寄付7,756億円、法人の寄付7,909億円、会費2,328億円と市場規模は1.5兆円～1.6兆円であること、②個人寄付は日本で7,756億円だが、アメリカでは30兆6,664億円と、日本では40分の1、名目GDP比で約10分の1にとどまっているが、今後増える可能性がある。

そして、ドナー（寄付者）ピラミッドというものがあり、いわゆるファンドレイジング戦略の下に戦力的に資金を集めることが重要であり、①ステップアップ戦略：支援額が比較的小さい方々からより多くの額を寄付していただけるか、または1回きりでなく継続して支援していただく戦略、②離脱防止戦略：階層の下の落ちていくのを防ぐ戦略、③潜在支援層厚み増し戦略：まだ寄付をしていない方々（イベントだけの参加者等）など現在潜在化していない支援者層を厚くする、土台を大きくすることを目指す戦略、だいたいこの3つを組み合わせると繰り返して戦略的に資金集めをしていくことを、各団体に助言している（図表1）。

図表1 ドナーピラミッドによる戦略作成



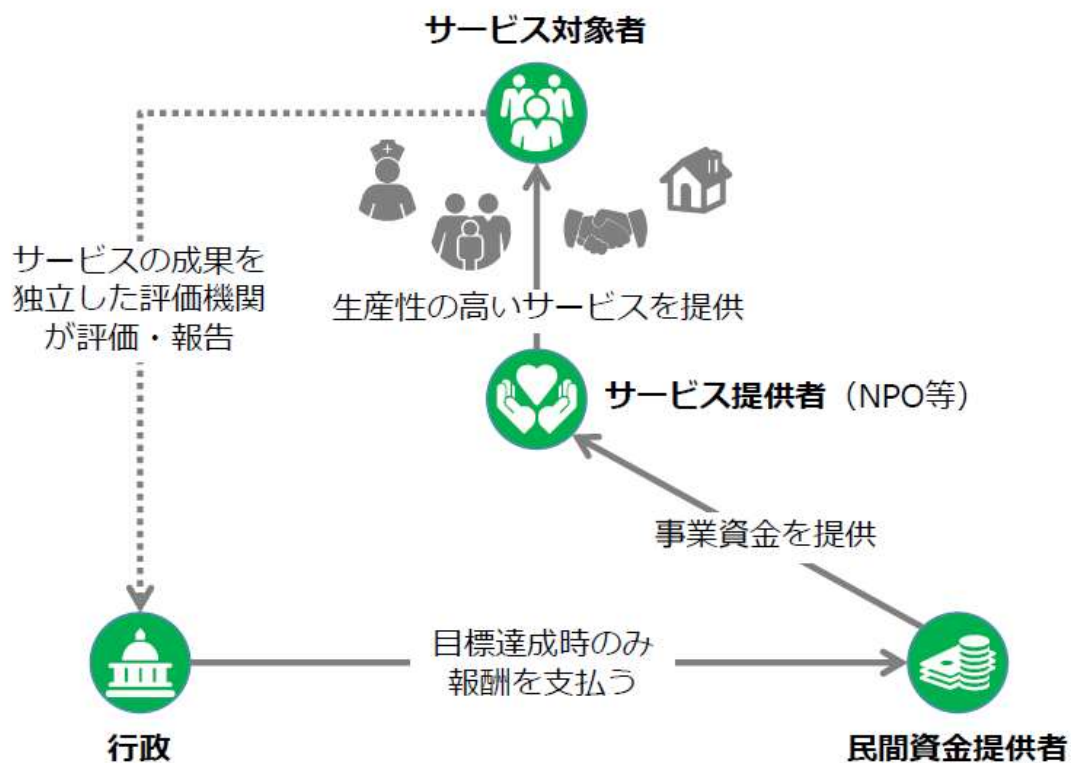
ふるさと納税のような自治体と協働しながら寄付を集めていく方向性もある（佐賀県などは、地域のNPOを指定した「ふるさと納税（寄付）」を可能にしている）。

休眠預金とは、預金の引き出し等が長期間（銀行で10年間）行われておらず、預金者と連絡がつかない預金で、日本全体で毎年800億円を超える。2016年度の臨時国会で休眠預金活用法が成立し、2019年10月に資金分配団体が決定し、2020年1月から助成が始まった。ダイバーシティネットワークも、資金分配団体として入っていくことがあり得る。

ソーシャルインパクトボンド（SIB）は、2019年に英国で始まった民間資金を活用した官民連携による社会問題解決の仕組みである（図表2）。SIBを活用することの意義は3つある（①行政にとっての財政的なリスクを抑えながら、民間の新しい取組みを活用できる、②関係者が成果指標を共有し成果が可視化されることで、サービスの質の向上、成果の向上につながる、③成果を基準に資源配分がなされ、高い成果を生み出す力のある事業者の成長につながる）。

就労支援分野でのソーシャルインパクトボンドは日本においては、現時点では岡山市の例しかないが、海外ではかなりメジャーとなっている。WORK! DIVERSITY プロジェクトで検討している事業スキームに一番近いかもしれない。

図表2 SIB(ソーシャル・インパクト・ボンド)の仕組み



【参加者との質疑】

○成果を誰がどのように測るのか？

⇒ SIB の評価者は多く、私もやっているし、コンサルタント、監査法人なども第三者的に評価をしている。評価指標に関しても、海外も含めていろいろな知見があるので、自治体と評価指標を合意して契約をしていくという段取りを取っている。

○ソーシャルインパクトボンドを、実際に誰が買っているのか？

⇒ 一つは金融機関が、一部 CSR 的な意味合いで、投資信託なり、寄付に近い形で金を出しているという事例がある。いわゆる社会的投資家が個人で買っている場合がある。あとは、投資ファンドが出資する場合もある。あとは、日本財団の関連財団の SIIF、社会変革推進財団なんかも、投資家としていくつもの案件の組成に関わっている。一方で、クラウドファンディングなんかを使って、個人の方が投資をしていくスキームを組まれている事例なんかもあって、投資家も非常に今幅広く生まれてきているというのが現状。今回のプラットフォームのスキームを見ると、企業協賛モデルというものもあると思っている。それであれば、ESG 投資というか、いわゆる CSR の文脈で、企業の CSR レポートおよび統合報告書も含めたものの中に、きちんと企業としての社会貢献というのを位置付けていくというようなことで、企業版ふるさと納税も含めて、十分訴求できるようなアプローチというのはいり得るのではないかな。

○ボンドの買われている規模は日本ではどのくらいあって、どのくらい将来性があるのか。

⇒ 案件としては小さい。小さいものは年間で数百万円。今岡山で私たちがやっているのは、4年で2億円程度のレベル感。非常に小さいというのが、海外と比べたサイズ感。なんでそうなるかという、それぞれの自治体の施策が持っている予算が原資になっているので、地方の小さい自治体だと、一つの施策に何億円も予算がついているというのはインフラ事業でない限りない。ただ、例えば岡山の場合でも、年間5,000万円の予算の全てを外部からのファンドで賄うかという、そういうわけではなくて、本当に一部、かつ、リスクをコントロールしたうえで、できるだけ外部投資家のリスクもコントロールしながらやっているというのが現状。何億円もソーシャルインパクトボンドだけで調達をしているという例は日本ではほとんどない。

○将来見通しはどうか。

⇒ PFS、SIB に関しては、国も含めてどんどん進めていこう、外部の資金調達も含めてやっっていこうという動きがかなり加速的に増えてきているので、将来的には、かなり広がっていくのかなという見立ては持っている。

○遺贈についてのキャンペーンとか、あるいは何かこれを言うときの注意事項とか、そういうのがあったら教えていただきたい。

⇒ 遺贈寄付というのは、人が亡くなるときに、自分の意思で、自分の生きた証を意識して残していくという行為で、意思あるお金を次の世代、または地域のほうに残していくもの。故人が生前に自分の財産をどのように残していくのか、という遺志を示されないまま亡くなるという事例が、日本の場合は非常に多い。海外と比べて遺言書を残される習慣が日本人は圧倒的にない。なので、自分が亡くなっていくことを前提に、家族も含めて、その中に自分の関心のある社会問題の解決、または自分の地域に残していきたいというふうな遺志をきちんと書面で残し、法的にも効力のある形で残していくことで、人生の集大成としての社会貢献をしていきませんかという案内を制度の普及啓発とともに今行っている。法律の話、それから税金の話、それから託す先のNPOの情報、この3点がポイントで、これらをこのレガシーギフト協会の遺贈寄付の窓口というところで、ワンストップで相談も受けるし、必要な情報を開示していく、こうした活動を今行っている。

○このレガシーギフト協会は、遺贈をする側だけではなくて、遺贈を受けたいと考える団体側の相談にも応じてくれるのか。

⇒ 協会の主要なメンバーに地域のコミュニティ財団などが入っていて、地域のNPOへの遺贈寄付の相談なども受け付けている。

○我々のダイバーシティ推進フォーラム（仮称）が、そういうファンド、SIBファンドを評価して、お金を集めるというのを、組成する役割を果たすということは一つのあり方としてあるという理解をしてもいいか。

⇒ こういったスキームを組んで、自治体と交渉をしていく。一つの自治体でもしモデルができれば、それを全国の他の自治体にモデル展開をしていくというようなことも、今

回のネットワーク、プラットフォームであればできるかもしれない。我々の業界用語でいえば、中間支援組織というような位置付けで、成果評価のやり方も含めてプラットフォームで考えていただき、モデルをつくって、横展開をしていく、そういうような形は、一つイメージとしてはあり得ると思う。

- 全国ネットで考えたときには、うまくいくところもあれば、うまくいかないところもあるので、自治体がそんなに高く評価してくれなかった場合には赤字になるかもしれないとなると、本当にフォーラムみたいなものをつくってリスク分散するというのはありなのかなと思う。

(2) 高橋尚子氏説明：「就労準備過程利用者の状況変化の見える化ツール～KPS ビジュアライズツール～」について

2015（平成 27）年に生活困窮者自立支援制度が始まって、これまで支援が届きにくかった層への就労支援の制度がかなり整備された。この中で、就労準備支援事業というのがある。これは、単に就職支援というだけではなくて、日常生活とか、社会生活面で課題を抱えた人たちが、生活習慣の形成とか、就労の前段階として必要な社会的能力を身につけながら、一般就労に就くための知識であるとか、技法であるとか、そういったものを習得する事業である。この就労準備支援事業の評価基準というのが、就職の実績とか、参加者数の実績ばかりに着目していて、成果報酬型となっている事業所が多い。就職者を何人出したらプラスいくら渡すなど。事業の趣旨と成果指標がずいぶんかけ離れているのではないかと疑問に思い、2017（平成 29）年から 2018 年くらいにかけて、オリジナルで指標を作成した。指標を作成した後に、自分たちで 2 年間ほどそれを検証し、大学の先生方にも関わっていただき、信頼度があると確認できたので、昨年度（2020 年度）、厚生労働省の社会福祉推進事業に応募・採択され、本日紹介する指標と見える化ツールを作成した。

私たちがつくった指標は、TS59 セルフチェックシートと、GN25 評価指標の 2 つ。就労準備段階の指標となる日常生活面とか社会生活面という変化がこれまであまり取り上げてこられなかった。一番大事なことは、利用者の方々の本当に小さな変化を捉えるという視点。小さな変化とは、笑顔が増えたとか、人と関わることによって何かしら自信がついてきたとか、ずっと下を向いていた人が、常に前を向くようになれたとか、ちょっとした日常生活の改善とか、そういったことに伴って起こる意欲の向上などである。傍から見たら小さな変化かもしれないが、それが将来の大きな成果、例えば就職につながる一歩となるかもしれない、これを可視化しようとした。

この指標は、就労準備支援事業の成果を単に就職実績だけで捉えるのではなくて、利用者の様々な変化から総合的に判断できるように設計している。特に気を付けたのが、現場の支援員の負担感である。支援員は、少人数でいろいろなことを兼務している場合が多い。この指標利用で業務が増えると思われないう、まずは支援員の負担が少なく済むにはどうし

たらしいのかを考え、回答結果を数値化して、図表化する作業の多くがワンクリックでできるように設計した。それと、個人情報を取り扱う事業所はインターネットで情報が流出するのが怖い。それで、インターネットにつながらないですむ設計にした。1回ツールをダウンロードすればそれで使えるように設計した。

TS59 セルフチェックシート(図表3)の特徴は、利用者本人が回答するもので、多様な段階にある利用者の気持ちや状態を把握することで、就労に関する阻害要因であるとか課題について理解することができる。本人が回答していくので、支援員の主観的な考えに偏ることはない。本人のことは本人にしかわからないという前提で、このシートは支援員がつけず、本人だけがつけるものにした。59の項目だが、本人に気持ちを問う設問が多いので、外見だけではわからない、本当に内面を知ることができる。小学校5年生くらいのときからずっとひきこもりだった20歳になる男性がいた。最初私たちは、彼は人と付き合うのが嫌で、人付き合いはしたくないんだと勝手に思っていたが、このセルフチェックシートをつけたして2回目くらいのときに、友達が欲しいと思うかという設問にチェックがついていた。目の前にいる彼らの姿だけを見ているとそんなふうに感じないことでも、このセルフチェックシートを使うことによって、本当に思っていることが理解できるということがわかった。

図表3 TS-59セルフチェックシート

❖シートの構成



TS59セルフチェックシートは3つの大分類から、さらに中分類に分け、幅広い59の項目で構成

❖シートの特徴

- 本人が回答するので、支援員の主観的な考えに囚われない！
- 利用者の状況を把握するための情報収集(アセスメント)に役立つ！
- 本人の気持ちを問う項目が多いので、外見だけでは分からない内面を知ることができる！

これらは全12回蓄積できるようにつくってあり、点数の合計でグラフ化しているので、一つ一つの動きというのはグラフだけ見ていたらわからない。それで、私たち支援員は、この表を見ながら、評価指標の数値の動きをしっかりと掘り下げていく。このグラフがあることによって、その作業が可能になっている。個別具体的にどの項目がどんな下がり方をしたのかということを見出す機能でもある。3本のグラフになっていて、日常生活、社会生活、就労自立という、この三つの大分類で構成されている。

そして、もう一つがGN25評価シート(図表4)。こちらは支援員と利用者、双方が回答

するもので、生活面から就労に関する準備段階の状況を、自己評価と他者評価で判断することができる。このシートも三つの評価の分類から、さらに評価の詳細に分かれ、さらにまた評価の指標というものに細分化されている。これも同じように数値の動きを把握できるように表でまとめられており、レーダーチャートでも表示されるようになっている。本人が思っていることと支援員が思っていることにどれだけ違いがあるのかということがひと目でわかる。

図表4 GN-25 評価シート

❖ シートの構成

評価の分類	評価の詳細	評価の指標
日常生活自立	生活習慣の改善	生活リズムの改善 身だしなみ
	心身の健康状態の改善	体力・健康の改善 ストレスコントロール
	計画性の向上	計画づくりや目標設定の改善
社会生活自立	コミュニケーション能力の向上	コミュニケーション能力の向上
	社会的なつながりの改善	知人・友人関係の改善
	チームワーク	状況把握力の向上 対人スキル
	自己肯定感・自尊感の向上	自己肯定感・自尊感の向上
就労自立	就労意識の向上	勤労意識の向上 働く自覚の向上
	求職活動状況の改善	実行力の向上 求職活動状況の改善
	就労のための知識や技能の獲得、職業選択機会の拡大	選別機会の拡大 知識や技能の向上

GN25評価シートは3つの評価の分類に分けられ、それらを10の評価の詳細、さらに16の評価の指標に分け、25の設問項目で構成

❖ シートの特徴

●本人と支援員双方が回答するので、本人と支援員の差から、自己認識の課題がわかる！

●現状の改善に向けた自主的な取組や積極性を評価することで、何が不足しているかを可視化できる！

●それぞれの項目について、現在のレベルがどの程度なのかを、把握することができる！

この評価指標からどんなことがわかるのかということだが、繰り返しになるが、現在、評価の回数が一度きりのものや、支援者のみが評価する主観的なものがとても多い。この評価ツールは時系列で把握することができる。支援の効果などを継続的に把握することができる。それと、支援開始時の利用者の状態をしっかり把握して、その時々状態に合った支援計画、そういったものの設計に有益な情報を得ることができる。また、プログラム参加前後で比較をすることで、事業を実施したプログラムの効果が利用者に効果的にそれが表れているのかということも検証ができる。そして、利用者の自己判断と支援員による評価が大きく異なる場合では、利用者が自分の状態をしっかり把握できていない、認識できていない可能性が高い。極端に楽観主義な人とか、すごく自信過剰な方とか、その反対で極端に自己肯定感が低いとか、そういった人たちがいるが、それを把握することができる。

【参加者との質疑】

○TS59 は利用者本人が書くもので、GN25 は、本人と支援者が共通して書く。それを組み合わせさせて評価していこうということでもいいか。

⇒ その通り。

○このツールは、どんな態様の方にも対応できる。例えば難病の方とか、ひきこもりの方とか、刑務所出所者の方とか、精神障害者の方とか、大体どういう方にも対応ができるという理解でいいか。

⇒ その通り。生活困窮の就労準備支援事業利用者のためにつくったものではあるが、どの方にも使っていただける。すでにこれを引きこもり支援の現場で使っている団体もある。

○障害者の就労継続支援事業とか、生活困窮の訓練事業などでも使えるのかなと思ったが、そのあたりの可能性はどうか。

⇒ あらゆる現場で使えると思う。実際に、生活保護の就労支援の現場でも使うという声も頂いている。

○企業就労の方でも使えるか？

⇒ 私たちは企業に就職する人たち向けにつくっているが、実は就職するまでじゃなくて、就職された後もずっと定着支援で使っている。定着支援にもすごく有効。就職後、半年くらい経ったときに大きなミスをして、思いっきりへこんでいる、ショックを受けているときとか等で有効に使えると思う。

○自己認識の手段や支援内容の工夫に使える。しかし、他人と比較はできない。AさんとBさんを比較してどうのとか、足し算をしてどうのというような尺度ではないというのは注意しなきゃいけない。それと、行政が予算獲得する際の説明資料として、前年より支援者の工夫につながったという説明として使っていいのかと思う。どこかの団体が使って競争的になったときに、こういう評価を見せて、うちは優れているという使い方をしていかどうか。

一方で、我々の新たなフォーラム構想のイメージとしては、高橋さんの自立サポートセンターがプラットフォームに近い感じだ。プラットフォームをやりたいという人が全国にいたときに、そこにお金を支援するというのがフォーラムの役割になってきて、さっきのSIBの話とか、資金配分団体というのは、フォーラムが安心して財源を保障してやってもらう。もちろん公費を入れてもらって、公費で最終的には買い取るなんていう方法もあるのかもしれないが、とりあえず資金を集めてくる。そのときに応援する際に、いいというか、ちゃんとやっているという、フォーラム側の評価軸としてこういったものが使えるのかどうか検討したい。

○それぞれの感触だけで物事を進めるのではなくて、一定のデータをきっちりやっていくことの重要性というのについてはよくわかった。ただ、行政などが予算をつけるためにどこまで使えるかとなった場合、それからお互いに評価する場合に使えるのか使えないのかということになった場合に、どうもやや違うような気がしないでもない。ただ、そういう働きにくさを持っている方々の支援というのは一本道ではいけないということを世の中一般に知ってもらおうという意味では非常にいいのではと思う。事業評価として何人

就職させたか等の結果数字が必要だが、一方で、こういう大変なことをやっているんだというのをどうやって見せていくのかというのも重要だと思っていたので、こういう大変さを世の中に出していくために非常にいい取組みだなと思った。

○支援の難しさの見える化という意味ではものすごく重要なツールだと思う。今までの明るくなった、笑顔になったという感触的なものに比べると、はるかにサイエンス化というか、データ化ができていくというのは大きな一歩だと思う。これを我々フォーラムが、こういった成果を把握して、資金、資源配分みたいなツールに使えるのか、使えないのかは、ちょっと悩ましいところで、変にインセンティブをつけると、それこそクリームスキミングが発生したり、成果を外見的に引き上げれば良いというような意味のない競争になってしまう恐れもある、というのが悩ましいところだと思う。他方、狭い意味での就労ということを我々は成果として考えているのではない。そうだとすると、就労自立支援に向けての変化をどう測って、どう捉えて成果として考えているのかというのを何かつくらないと、外部に説明もできない、資金を集める説明もつかないと思う。いいツールだがどう使ったらいいかに悩むところだ。

○働かせることはご法度だと考える人もいるが、どう考えるべきか？

⇒ 就労支援という言葉も、今働いていない人をどこかに働かす、みたいな、そんなイメージがすごく強いが、働かないという選択肢も含めた就労支援であるべきではないか。しかし、やはり働くということを通じて、役割、居場所ができる。就職した方々の家族からのアンケートをみると、今まで働いていなかった、ひきこもりの方々が働くことによってその人生が変わっていく、取り巻く家族の環境とか、そういったものも変化していく、その様子を見るのが私は好きだ。そういう支援をしたい。京都自立就労サポートセンターは、どちらかというとな就職者の数よりも定着率にすごくこだわっている。6か月以上定着しているのが何パーセントかというのにはすごくこだわっている。就労支援に対する誤解が多いのではないか。