

REDF

影響度の評価測定：心と理性のパズル

MEASURING IMPACT: A Puzzle for Heart and Mind

Keynote

August 27, 2005

**Symposium on U.S.-Japan Social Innovation
Tokyo, Japan**

**Cynthia Gair
www.redf.org**

REDF流アプロ - チ / 変化の論理



- 労働機会こそが、厳しい雇用障壁を抱える人々に尊厳と独立心をもたらす。
- 厳しい雇用障壁を抱える人々こそ、非営利企業では最も効率的に研修及び業務を遂行する。
- REDFは非営利ビジネスの力こそが貧困撲滅の成功の鍵と捉え、精力的に支援活動を行っている。

REDFとは?



- REDFは低所得者層に労働の機会を提供し貧困脱却支援に積極的に従事する助成組織である。
- 1997年にコーベック、クラビス & ロバーツ投資会社の設立者ジョージロバーツ氏がREDFに2000万米ドルを寄付し、また2004年以降には、他の投資家達がロバーツ氏に続き、このプロジェクトに投資を行っている。
- REDFはホームレス、施設収容者、身体障害者、虐待経験者或いは他雇用の障害になるような経験をもつ人々を雇用している非営利の社会的経済組織のポートフォリオ、“サンフランシスコ・ベイエリア・ポートフォリオ”作成・維持を支援している。
- REDFはそのポートフォリオ内の非営利組織内における組織能力の構築に努めている。
- REDFは出版、講演活動、及びウェブサイト(www.redf.org)での情報交換で得た経験や知識を外部に伝達することにより、フィランソロピーや社会的経済組織の分野に貢献している。
- REDFは全ての事業においてその結果を評価測定することをしっかりと確約している。

本題に入る前に...幾つかの重要な疑問点

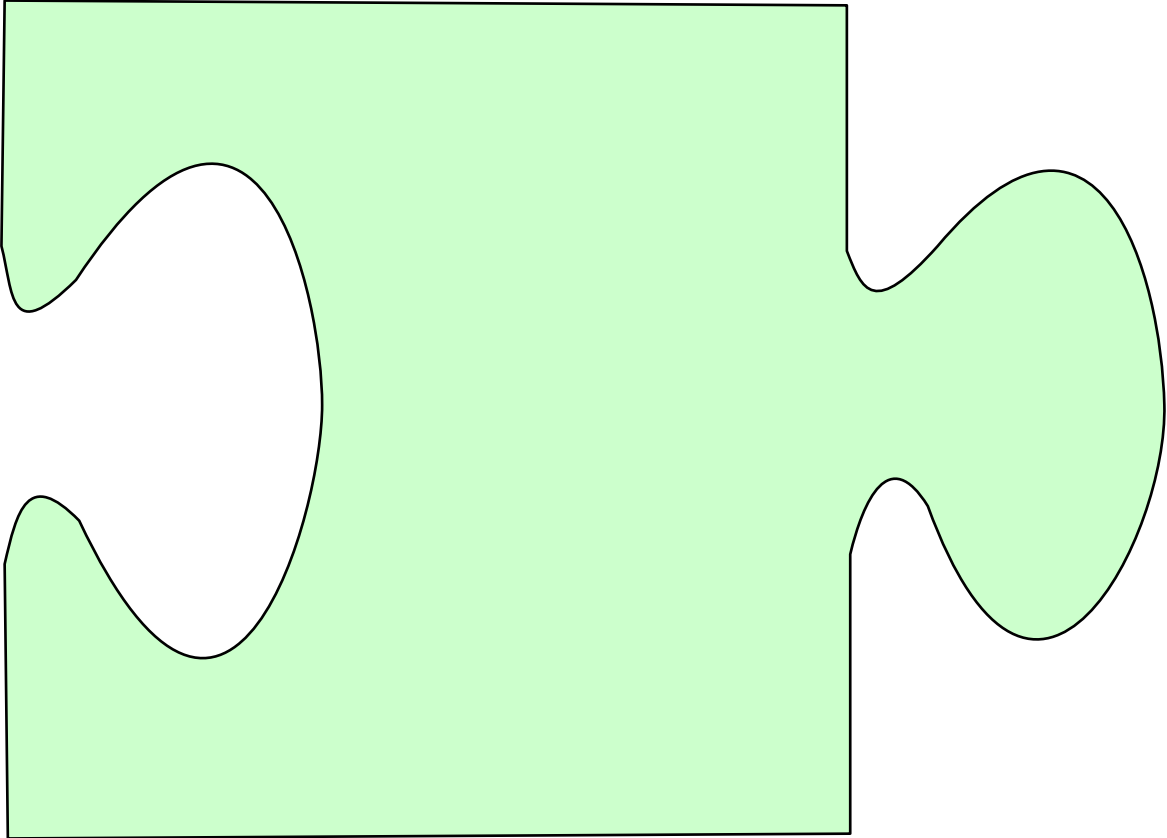


何故私はここにいるのだろうか？

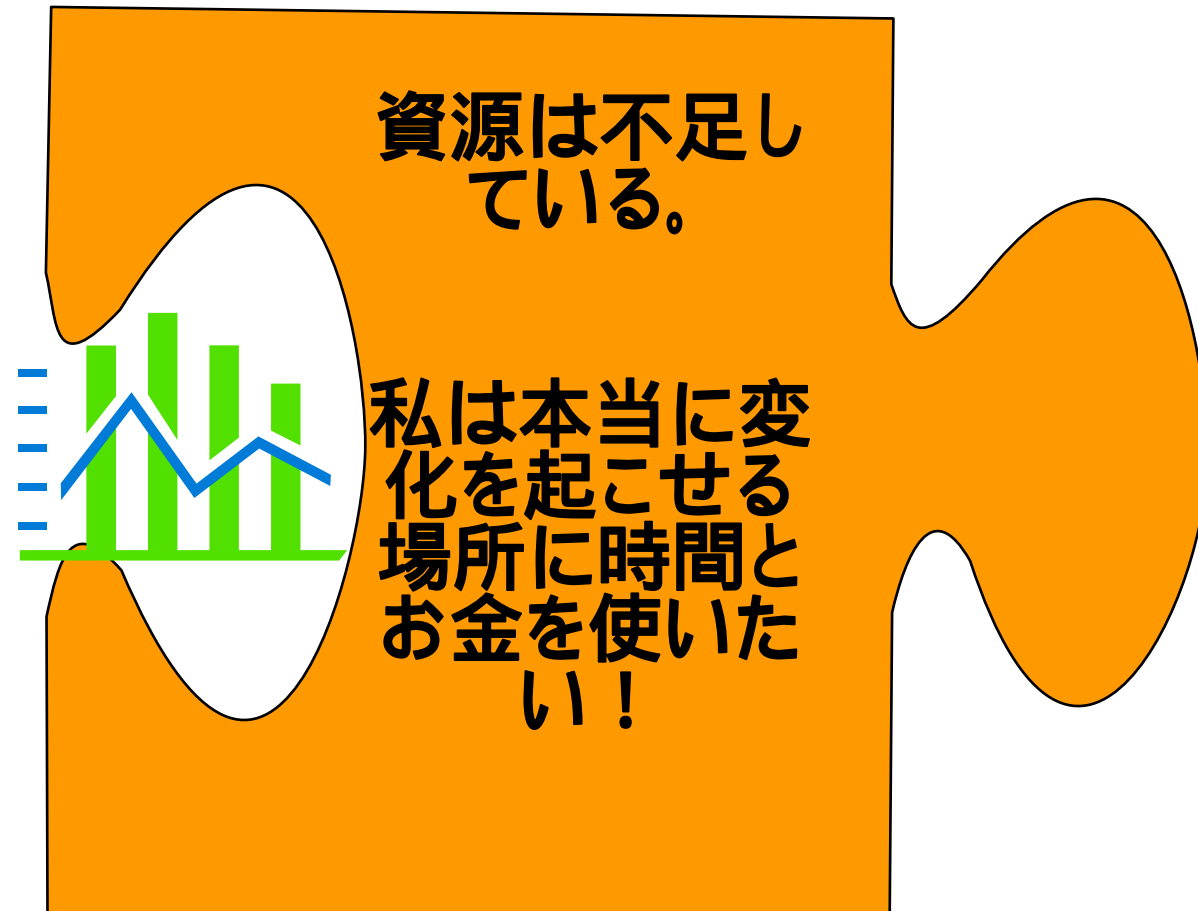
助けを必要と
している人の
役に立ちたい



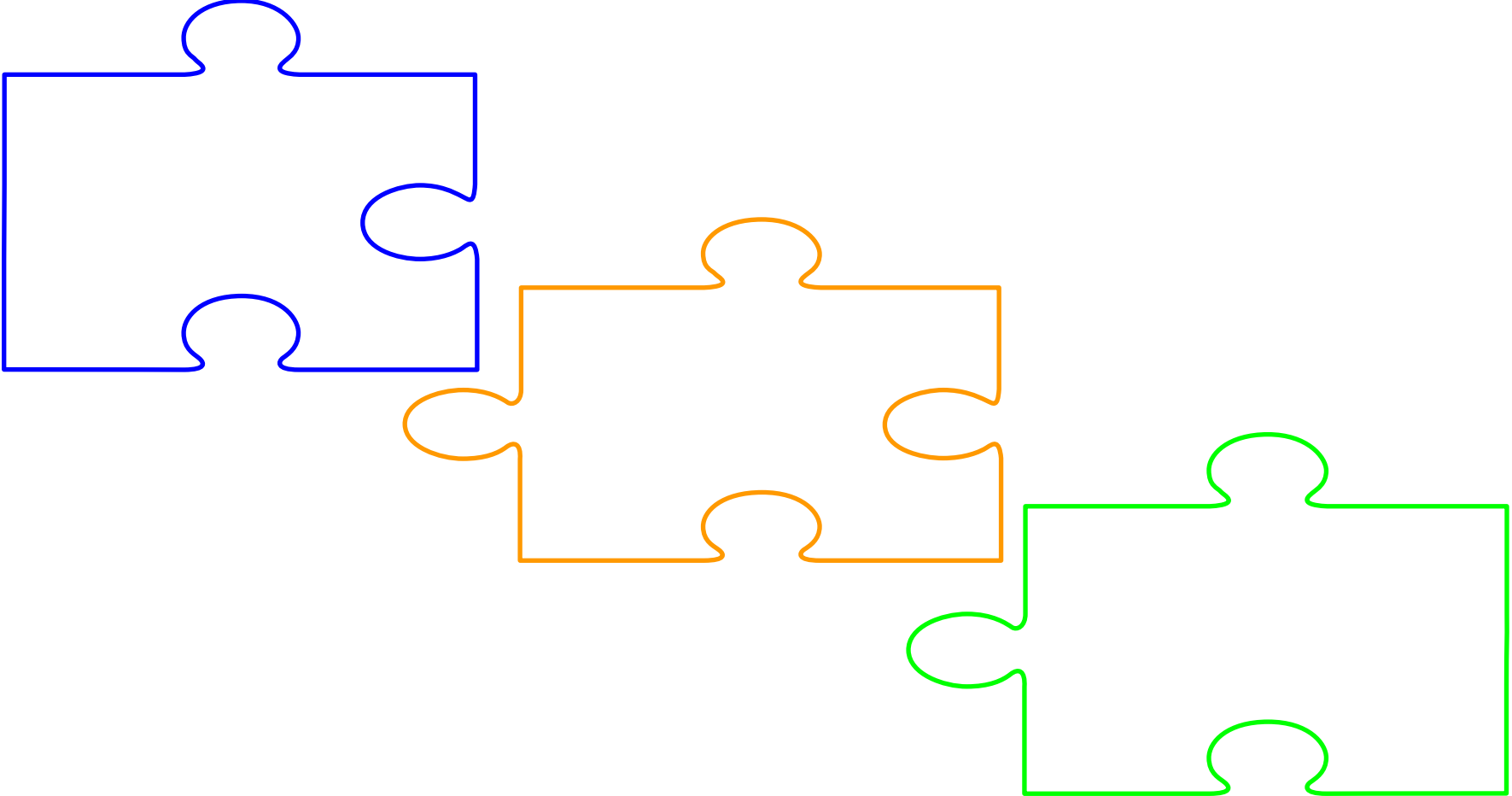
人助け或いは地域社会の向上と評価計量 (measurement) とはどんな関係があるのだろうか？



世界とそこに
住む多くの人
々が苦しんで
いる。
人生は短い
が必要とされる
助けは
果てしなく大
きい。



だから私はこんなことが知りたい...



一体どんな仕事をしているの？

仕事のどの部分を改善すべきか、どうしたらわかるの？

自分達の仕事はどうやって他人に知らせるの？

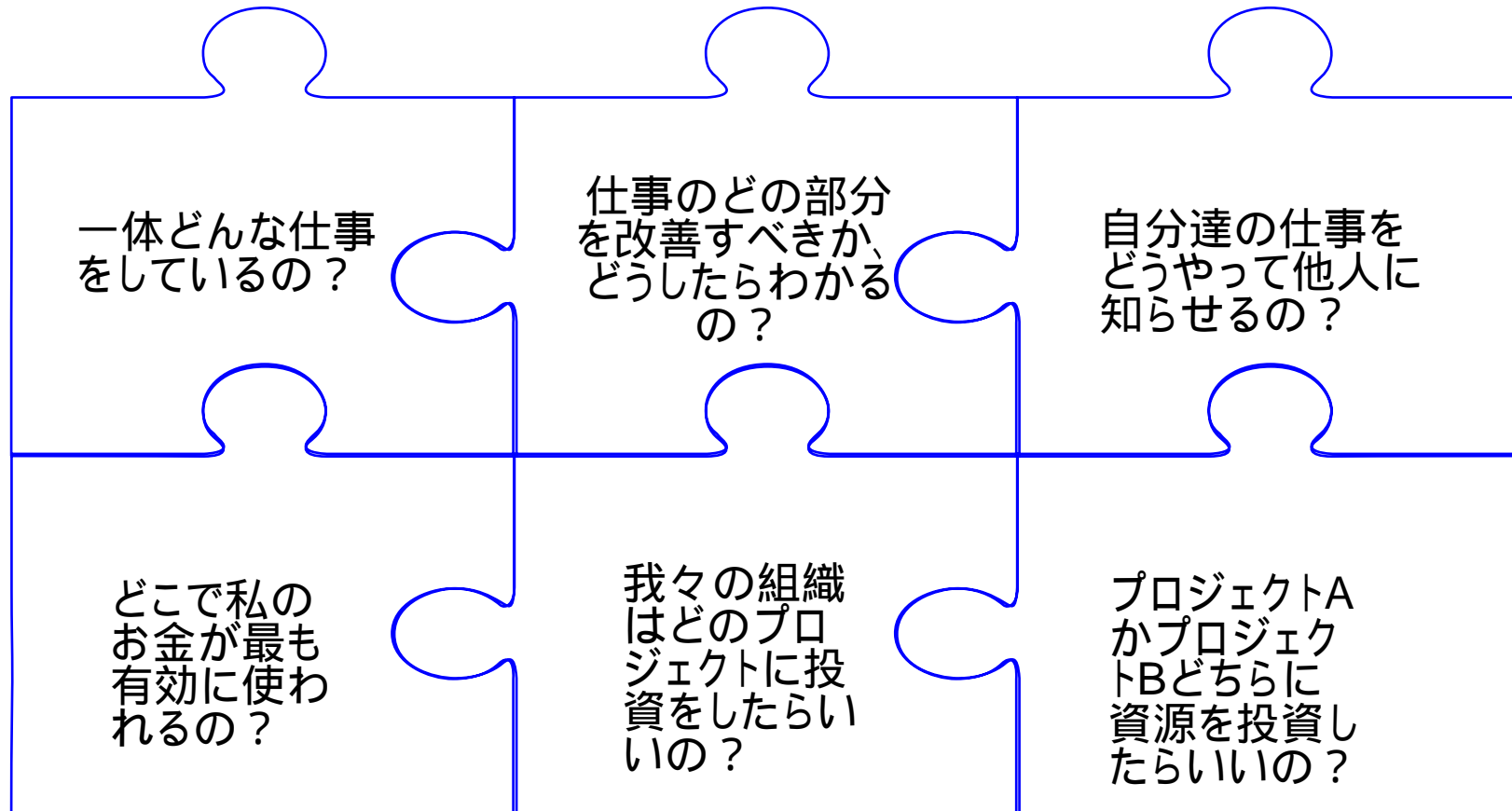
...そしてこんなことも知りたい

どこで私のお
金が最も有
効に使われ
るの？

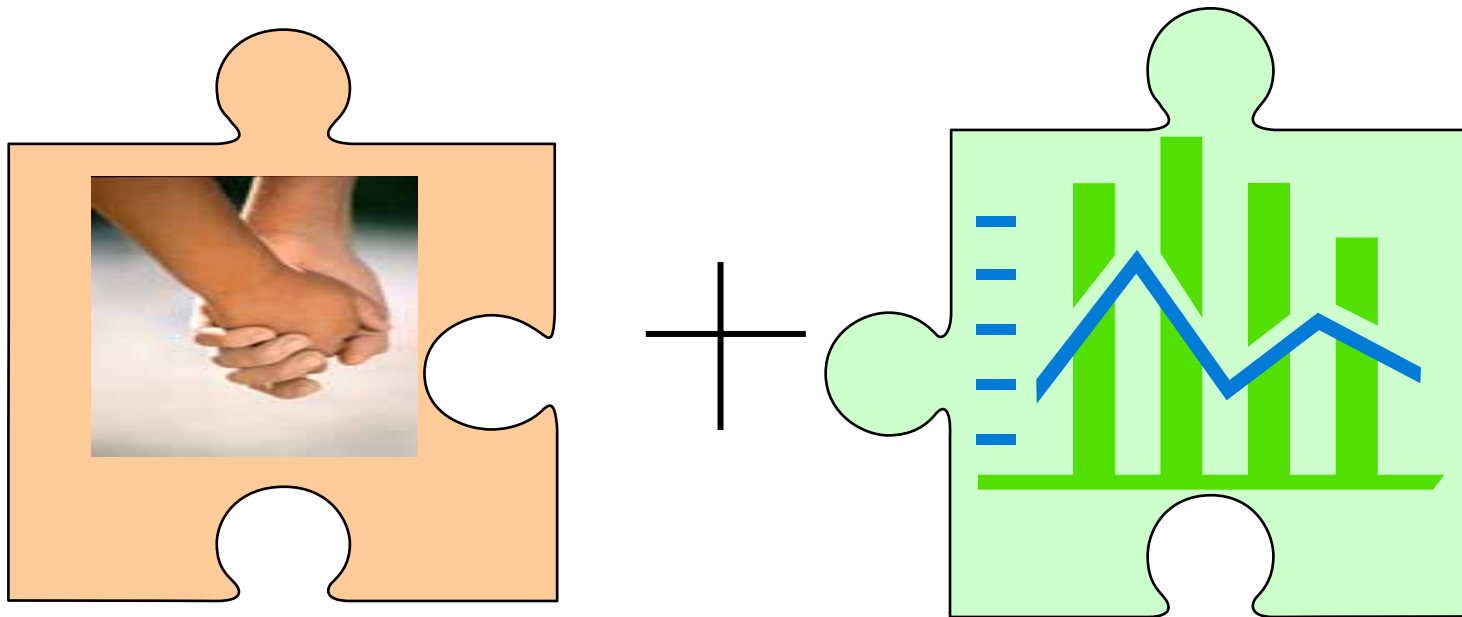
プロジェクトA
かプロジェクト
Bどちらに資源
を投資したら
いいの？

我々の組織
はどのプロジ
ェクトに投資
をしたらいい
の？

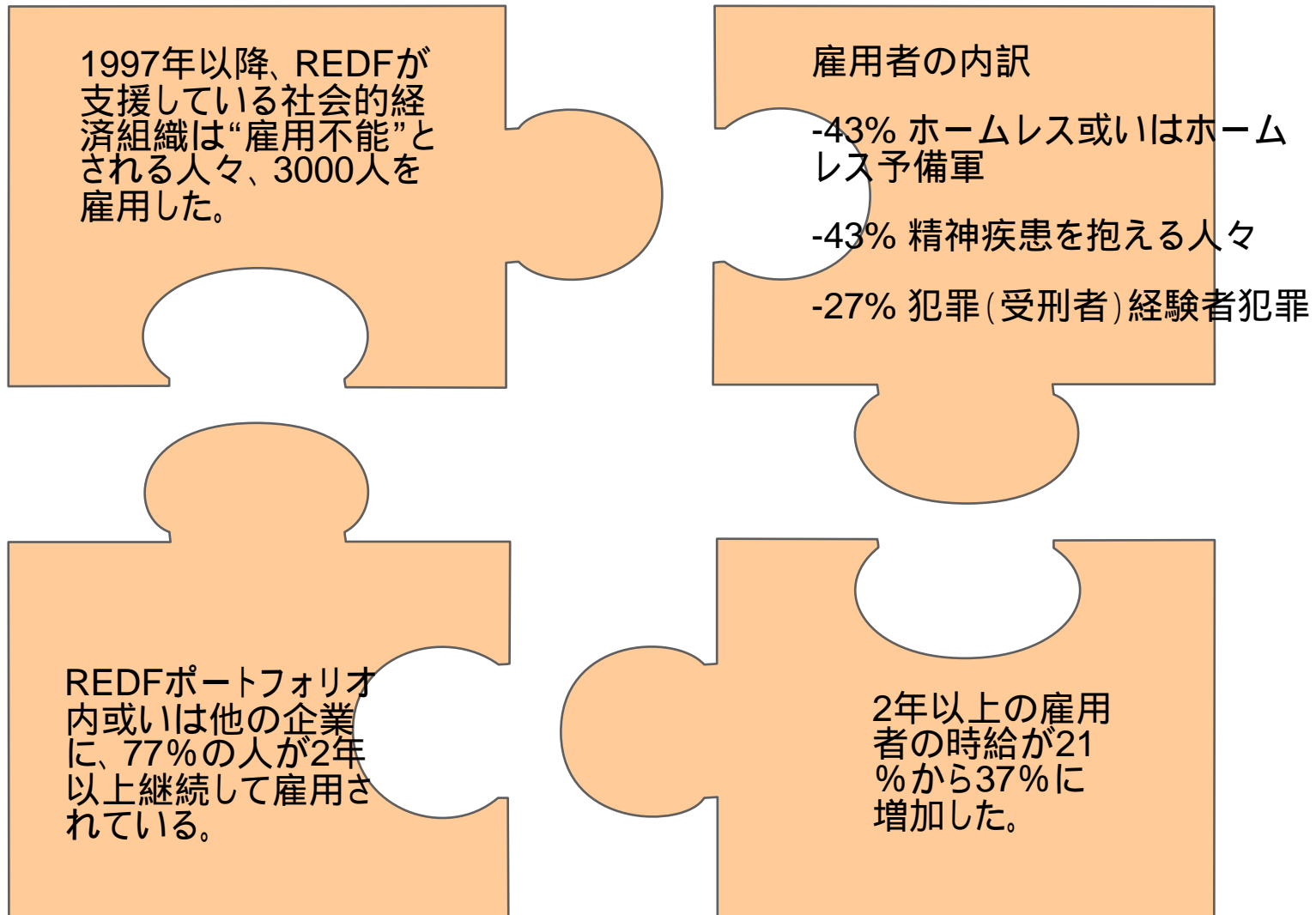
プログラム影響度を計測することで疑問が解決される



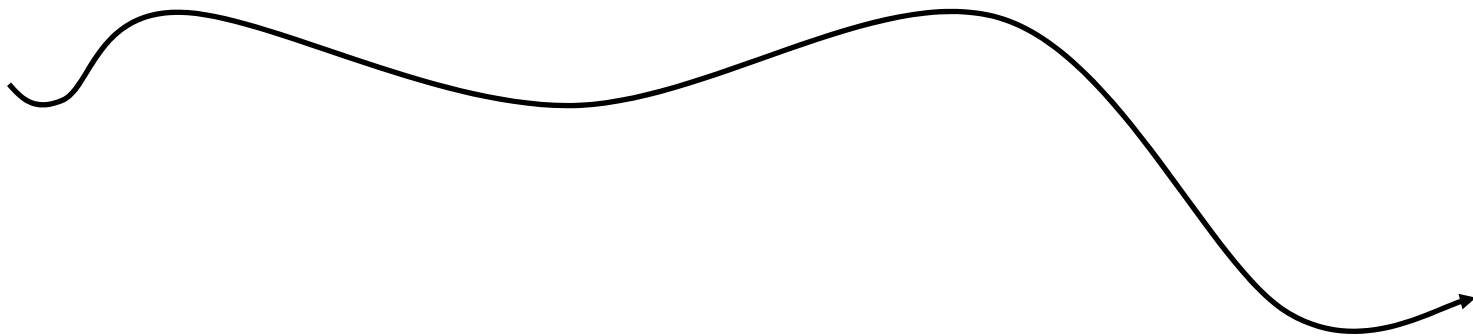
プログラムの評価測定は、それ自体意義深いものとするために、心と理性の両方からアプローチしなくてはならない。



“REDFポートフォリオ”影響度評価測定の結果は？



影響度計測に対するREDFのアプローチ



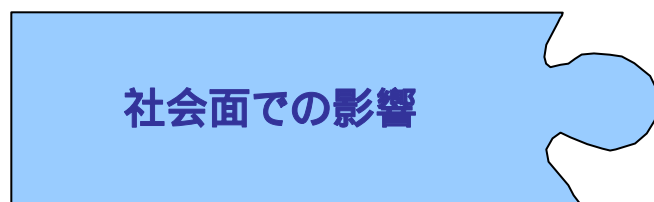
我々の価値観

影響度の評価測定に対するREDFのアプローチの根底には我々の価値観が存在する。

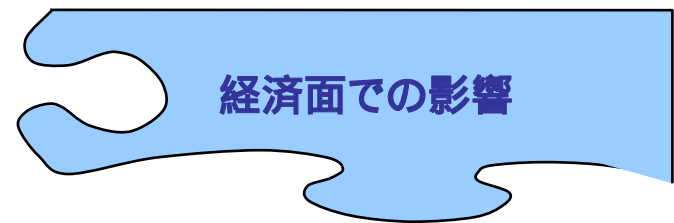
社会的使命を持った企業の価値創造は以下に示した直線上の3過程で同時に発生する。その過程範囲は、純粋な経済活動、社会経済活動、そして社会活動である。

経済活動 _____ 社会経済活動 _____ 社会活動

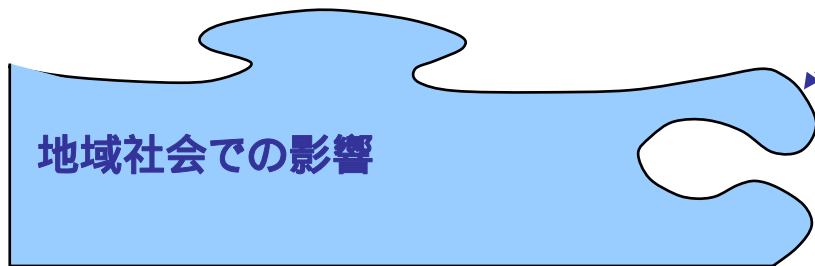
影響度の評価測定に対するREDFのアプローチ



この活動における個人に対する影響とは？

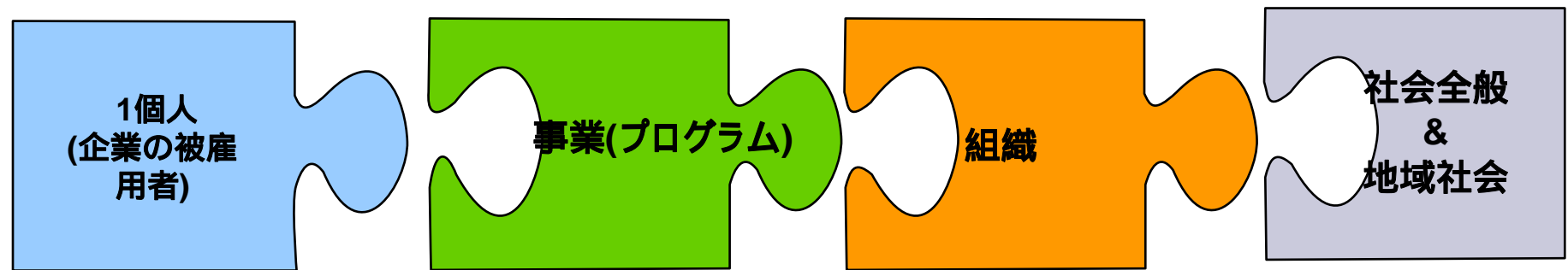


この活動はどのような経済効果をもたらすのか？



この活動は社会に対してどのような恩恵を与えるのか？

REDFが開発した影響度の評価測定方法



評価測定方法

- 人口統計
- 社会的成果
- Stories



個人生活向上

- 人口統計
- 社会的成果
- 経済的な結果



▪ 多数の生活向上
健全で拡大する有益
ビジネス

OASIS



健全且つ効率的な組織

- SROI
- Cost/Benefit 分析



- 向上した社会
- 地域社会における米ドルの影響
- 費用効率の戦略

望まれる成果

REDFは特別に作成した報告書内で、影響度評価測定について公表している

社会的使命の達成度

経済面での達成度

REDF Portfolio Performance Dashboard Full Year Report January - December, 2004

Summary	5	Number of Businesses	15	
Number of Agencies	5	Number of Businesses	15	
Portfolio Performance Summary	Annual Performance Metrics			
Social Outcomes -100	1990	2003	2004	2004 Goal
<ul style="list-style-type: none"> 1) # of individuals over barrier rate 2) # of individuals with some stress/health 3) # of individuals with mental health 	X	X	X	X
Growth -100	X	X	X	X
Profitability -100	X	X	X	X

Social Outcomes

Cumulative Number of Employees Over Time

Percent Still Employed Over Time

Average Hourly Wage Over Time

Business Metrics

Sales

Net Income

Businesses Classified by Profitability

- Businesses whose sales cover business social costs and contribute to parent agency
- Businesses whose sales cover all business costs
- Businesses whose sales cover partial business costs

地域社会の影響度

SROI Report - March 2005

Ashbury Images
PARENT AGENCY, GOLDEN GATE COMMUNITY INC.

Business Overview: Ashbury Images (AI) is a women, parent production company that provides employment and job training for individuals recovering from substance abuse and homelessness. All parent and franchise centers appeal for large corporations, churches, nonprofits, universities, and small businesses.

2004	2003	2002	2001	2000
Revenue \$ Mil	\$84,190	\$100	\$100	\$100
Total Payroll \$ Mil	\$874,011	\$100	\$100	\$100
Market Value	\$1,218,071	1.00	1.00	1.00
Marketcap to Rev	\$1,000,000	1.00	1.00	1.00

OVERVIEW

- Ashbury Images manages a competitive women parent production company that provides employment and job training for individuals recovering from substance abuse and homelessness.
- All parent and franchise, full-time employees are for young individuals recovering from substance abuse and homelessness.
- All has consistently grown the business - sales are projected to grow 10% to 2000 and 30% per year thereafter.
- Programs are an agency to support AI's technological, financial, and administrative management infrastructure to support future growth.

EMPLOYEE HIGHLIGHT

Diana, a mother of three, was in substance abuse treatment and living at a transitional shelter when she was hired at Ashbury Images. "I was pretty much up, like, 'man, how the job and the people at Ashbury Images are the support I needed to get me on my feet.'"

Diana began as a women parent production and in less than a year had worked her way into the office manager position. She rose to the challenge of the new opportunity. "I was a big change and a big responsibility. I discovered that from that moment on, I was happy."

As Diana learned that growth at Ashbury she was able to build a solid career. Diana's story was also made to come to life. "I had a little where I was, but they were old skills. Ashbury Images helped me build my skills, my confidence, and my self-esteem. I know that if I could get a job anywhere, that I could come up."

TARGET EMPLOYEE STATISTICS

AGE RANGE: 18-24 years

- 65% 19-24 years old
- 35% 25-34 years old

RACE/ETHNICITY: 40% White, 50% Latina, 10% Asian/Pacific Islander, 10% Black/Hispanic

ORDER: 67% male, 33% female

測定作業の教訓

- 影響度測定は仕事に透明性を与える。
- 影響度測定には時間と資源の投資を必要とする。 - - 但し、必要以上の情報を収集して費やさないこと。
- 追加測定には追加資金を要する。
- 測定作業を行う(特定の)人材を投入することが不可欠である。
- 測定を中止させない。測定のための戦略で何が効果的で、そして何が非効果的であったのか、その経験を他人と共有する。
- マトリックスを作ることは重要であるが、それが全てではない！
- さらなる作業が必要である。我々のこの社会的使命である作業をより良い方法でおこなう知恵を貸してください。

Measuring Impact: A Puzzle for Heart and Mind



www.redf.org