

2024.3.14

株式会社三井住友フィナンシャルグループ 御中

SMBCグループ プロボノプロジェクトに おける社会的インパクト評価報告書

SOCIAL VALUE
JAPAN

特定非営利活動法人ソーシャルバリュージャパン

Contact: : info@socialvaluejp.org

サマリー：2023年度「SMBCグループ プロボノプロジェクト」社会的インパクト評価

「SMBCグループ プロボノプロジェクト」に対する2023年度社会的インパクト評価では、社会課題解決への貢献度合いを可視化し、人的資本の強化に資する活動であることを検証するとともに、よりインパクトがあるプロジェクトへの改善や高度化につなげることを目的とした。本年度評価により得られた知見とプロジェクトへの提言の概要は、以下の通りである。

1. 対象団体に対する本事業の成果

① プロボノ活動において設定された支援スコープにおける組織課題解決の促進

- 対象団体の組織運営及び事業運営における課題のうち、スコープ設定された課題に関しては、本事業によりその解決が確認できた。

② 対象団体の組織基盤の強化

- 定量評価、定性評価の結果から、スコープ設定と対応する組織基盤の項目に関して対象団体内でポジティブな変化がうかがえたことから、「SMBCグループ プロボノプロジェクト」による支援団体における組織基盤の強化が期待される。

③ 対象団体の受益者への効果（1団体のみ確認）

- 本評価においては、対象団体のスコープ設定や実施期間により、1団体のみで受益者への効果が確認できたことから、「SMBCグループ プロボノプロジェクト」による受益者への効果は限定的に確認できたといえる。

2. SMBCグループ社員に対する本事業の成果

① 社員のコンピテンシー・スコアの向上

- 多くの指標でスコアの向上が見られたが、特に、「経営理念・Five Valuesの理解度」・「チームワーク」・「挑戦」・「キャリア形成・自己成長」のスコアが有意に向上しており、それらの指標に対しては「SMBCグループ プロボノプロジェクト」による効果が期待できる。

② 社員の従業員エンゲージメント・スコアの向上

- 従業員エンゲージメントはスコアが大きく向上しており、「SMBCグループ プロボノプロジェクト」参加による社員の従業員エンゲージメント向上について確認ができた。

③ プロボノによる効果が高い社員の属性の特定

- 女性、20代、40代、勤続年数が5年未満、20年以上30年未満の属性において特にポジティブな変化が確認されており、上記属性において、「SMBCグループ プロボノプロジェクト」参加による高い効果が期待される。
- 30代、勤続年数が5年以上10年未満の属性では、多くの指標でスコアの低下が見られた。スコア低下の理由としては、(A)本業との両立の難しさによる達成度の低下、(B)改善可能性の認識による現在値の低下が考えられるが、上記属性において発現した背景を本評価から推察することは難しい。

3. 提言

戦略的な社会的インパクト評価導入による組織基盤の強化、本事業のターゲット特定、支援団体と社員でのチーム・ビルディングやコミュニケーション強化機会の設定、プロボノ自体への理解度向上の取り組み等の提言を行った。

目次

I. 社会的インパクト評価概要

1. 検討の背景
2. 対象となる事業
3. 想定したロジックモデル
- 4-1. 想定した分析の観点・評価指標
- 4-2. 想定した分析の観点①組織基盤の強化
- 4-3. 想定した分析の観点②受益者への効果
- 4-4. 想定した分析の観点③コンピテンシー
- 4-5. 想定した分析の観点④従業員エンゲージメント
5. 2023年度社会的インパクト評価概要

II. 分析結果：

支援団体における組織基盤の強化・受益者への効果

6. 対象となる団体
- 7-1. 特定非営利活動法人Chance for allの概要
- 7-2. 特定非営利活動法人Chance for allの組織基盤分析
- 7-3. 特定非営利活動法人Chance for allにおける組織基盤の変化
- 7-4. 特定非営利活動法人Chance for allにおけるアウトカム
- 8-1. 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンの概要
- 8-2. 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンの組織基盤分析
- 8-3. 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンにおける組織基盤の変化
- 8-4. 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンにおけるアウトカム
- 9-1. 認定特定非営利活動法人わたしと僕の夢の概要
- 9-2. 認定特定非営利活動法人わたしと僕の夢の組織基盤分析
- 9-3. 認定特定非営利活動法人わたしと僕の夢の組織基盤の変化

- 9-4. 認定特定非営利活動法人わたしと僕の夢のアウトカム

III. 分析結果：

SMBCグループ社員におけるコンピテンシー・従業員エンゲージメント・社会貢献マインド

10. 対象社員の属性
11. 定量調査の指標概要
- 12-1. 意識・行動のポジティブな変化一覧
- 12-2. 意識・行動のポジティブな変化
- 12-3. 意識・行動のポジティブな変化：属性比較
13. アウトカムの変化一覧
- 14-1. コンピテンシーの変化
- 14-2. コンピテンシーの変化：性別
- 14-3. コンピテンシーの変化：年代
- 14-4. コンピテンシーの変化：勤続年数
- 15-1. 従業員エンゲージメントの変化
- 15-2. 従業員エンゲージメントの変化：性別
- 15-3. 従業員エンゲージメントの変化：年代
- 15-4. 従業員エンゲージメントの変化：勤続年数
- 16-1. 社会貢献マインドの変化
- 16-2. 社会貢献マインドの変化：性別
- 16-3. 社会貢献マインドの変化：年代
- 16-4. 社会貢献マインドの変化：勤続年数
17. スキルアップの認識
18. プロボノ満足度

IV. 社会的インパクト評価考察

19. 考察
20. 分析から得られた知見
21. 分析から得られた知見：ロジックモデル
22. 提言

I . 社会的インパクト評価概要

1. 検討の背景

1. 検討の背景

- 「SMBCグループ プロボノプロジェクト」は、2011年度より株式会社三井住友銀行にて開始され、2014年度からSMBCグループ各社の役職員に参加対象を広げて実施されてきた。また、SMBC日興証券株式会社では、2020年3月に「プロボノワーク制度」を導入し、のべ155名の役職員が参加している。
- 2023年度からは、SMBC日興証券株式会社での枠組みを基に、**SMBCグループでプロボノ活動を一本化**し、複数社で業務時間を利用してプロボノに参加できる体制へと改定された。
- 本制度は、業務時間内に活動できるものであり、**会社のリソースを一定程度投下していること**から、活動がもたらす効果に関して、社内外のステークホルダーへの説明責任が生じる。



本制度をSMBCグループ全体で継続・拡大していくためには、納得感の獲得や理解の醸成に向けた効果測定を継続的に実施・還元することで、**社内外への説明責任を果たしていく必要がある**。

2. 本事業の目的

- 効果測定の実施により、プロボノ活動による**社会課題解決への貢献度合いを可視化**することで、人的資本の強化と**社会課題の解決に寄与する活動であることを検証**する。
- プロジェクトの比較検証を行い、**よりインパクトあるプロジェクトへの改善や高度化**につなげる。

2-1. 対象となる事業

「SMBCグループ プロボノプロジェクト」

- 株式会社三井住友銀行が、**邦銀初の取り組み**として、2011年度から実施してきたプロボノ活動であり、**2014年度からSMBCグループ各社の役職員**に参加対象を広げて自己啓発の一環として実施されている。
- 2020年度からは、SMBCグループの**マテリアリティのひとつである「次世代」や「金融スキル」に合致した支援先へ**、拠点問わずオンラインで参加できる制度に変更。SMBC日興証券では、2022年度より社会課題解決により一層貢献することを目的として業務時間の一部を用いた「日興プロボノワーク」制度を導入しており、2023年度には、**SMBCグループとして多様化、複雑化する社会課題を主体的に解決**するべく、「日興プロボノワーク」の枠組みをグループ各社に広げ、業務時間の一部を支援活動に充てることができる制度へ改定した。
- 人材が不足しがちなNPOに対し専門スキルを有した社員が支援を行うものであり、国内の金融機関では珍しい取り組みとなる**業務時間を使ったプロボノ活動**を通して、より幅広い社会課題の解決を図り、社会的価値を創造することで、持続可能な社会の実現に貢献することを目指している。



2-2. 対象となる事業

対象となる事業のビジョン

社会的価値の創造に向けたグループ施策の一つとして、以下のビジョンを掲げている。

プロジェクト



- ・ 支援先団体のキャパシティ・ビルディング（基盤整備）
- ・ 事業活動の支援を通じた社会課題解決の加速・進化・拡大

社員



- ・ 社会課題の認知（社会リテラシー）向上
- ・ 関与度の高い社会貢献活動を通じて得るやりがいや達成感
- ・ 本業でも活用できるリーダーシップなどのライフスキルやネットワークの獲得

企業



- ・ 地域社会の課題解決のための資金や人材の基盤作りをリードする存在
- ・ 社会課題解決に率先して取り組む企業としてのブランド向上

2-3. 対象となる事業

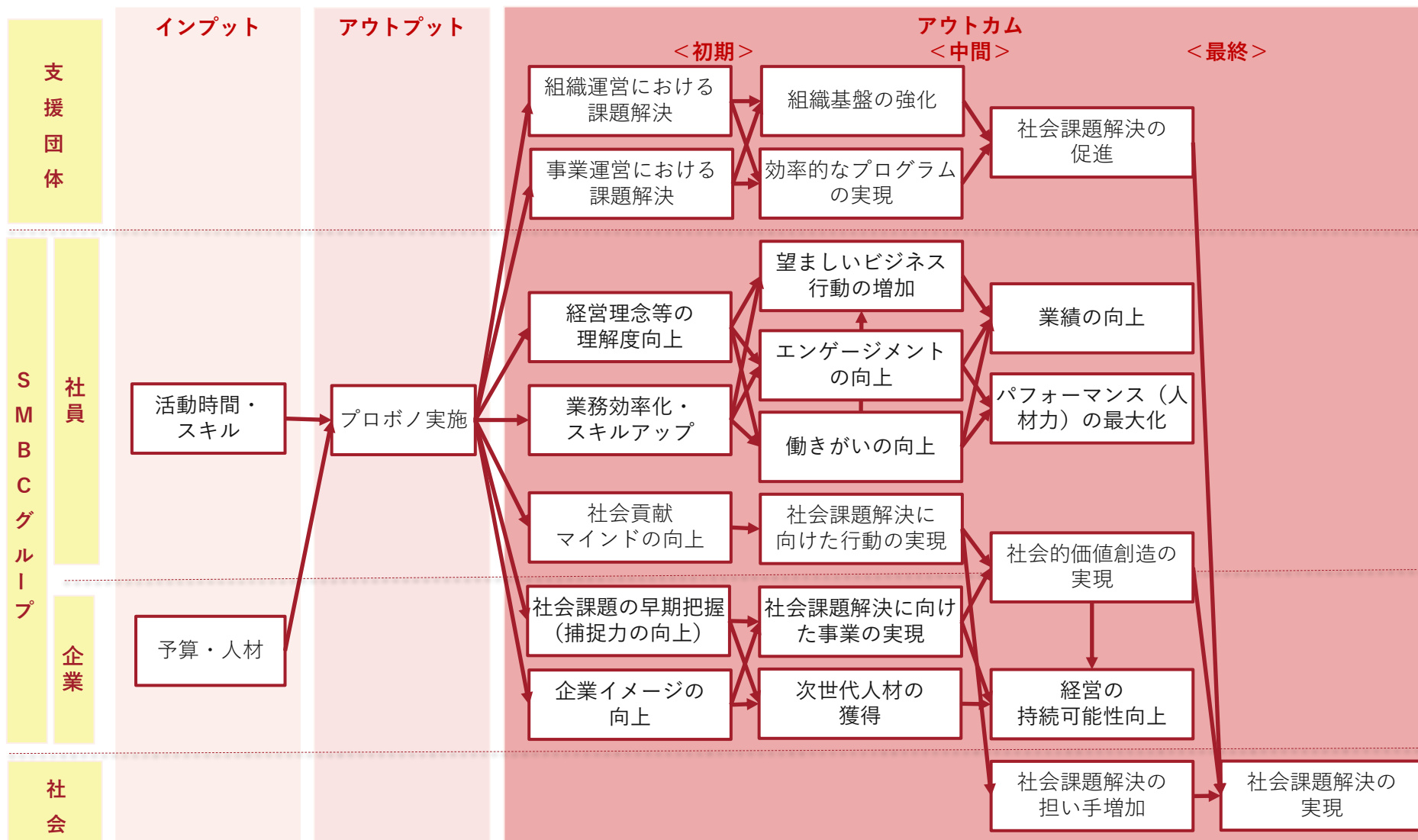
対象事業は、SMBCグループとして取り組むべき重点課題（マテリアリティ）のうち、「DE&I」及び「貧困・格差」に位置付けられている。

重点課題	基本的な考え方	ゴール
環境	グリーンな世界の実現に向け、自社での取組は勿論のこと、経済の血液を供給するグローバル金融機関として、脱炭素化やネイチャーポジティブ実現に向けたお客さまの取組を支援します。	1 トランジションの支援を通じた脱炭素社会の実現 2 自然資本の保全・回復への貢献
DE&I・人権	- 人財は金融機関の大切な資産です。勤勉で意欲的な社員が、新たな社会的価値の創造に挑戦する好循環を構築します。 - 様々な地域・産業と繋がる結節点として、自社・お客さまの人権尊重への取組を推進します。	3 従業員が働きがいを感じる職場の実現 4 サプライチェーン全体における人権の尊重
貧困・格差	日本やアジアにおいて、次世代を担う子どもたちへ教育・挑戦の機会を提供するなど、貧困・格差の解消に向けて取り組みます。	5 次世代への貧困・格差の連鎖を断つ 6 新興国における金融包摂への貢献
少子高齢化	高度な金融・非金融ソリューションの提供や、誰でも利用可能なデジタルインフラの構築を通じ、全世代の安定した資産形成を実現します。	7 人生100年時代への不安解消 8 人口減少社会を支える利便性の高い基盤の構築
日本の再成長	時代の変化を捉えつつ、金融機能を最大限発揮し、お客さまのビジネスモデル変革を支援、あるいは新たな産業育成を牽引することで、日本の再成長に貢献します。	9 企業のビジネスモデル変革支援 10 イノベーション創出・新たな産業の育成

出典：三井住友フィナンシャルグループ HP (<https://www.smfg.co.jp/sustainability/materiality/>)

3. 想定したロジックモデル

先行研究やプログラム資料等から、対象事業のロジックモデルとして、以下が想定された。



4-1. 想定した分析の観点・評価指標

人材育成及びプログラムに関する資料から、対象事業の評価指標として、以下を想定した。

対象	分析の観点	アウトカム	評価指標	測定方法
支援団体	組織基盤の強化	組織運営における課題解決	① 顕在化している課題の解決度合い ② 潜在的課題の発見・解決度合い	調査票・インタビュー
		事業運営における課題解決	① 顕在化している課題の解決度合い ② 潜在的課題の発見・解決度合い	
		組織基盤の強化	① マネジメント能力 ② 人材 ③ 財務管理 ④ 事業の全体像 ⑤ 事業の効果改善（マーケティング等）	調査票・インタビュー ※パブリックリソース 財団によるNPOマネジメント診断シートを活用
受益者	受益者への効果	効率的なプログラムの実現	・ 受益者における主なアウトカム ※支援団体ごとに個別設定	調査票・インタビュー ／団体保有データ
SMBCグループ社員	コンピテンシー	経営理念等の理解度向上	① 経営理念・Five Valuesの理解度 ② 職業倫理・コンプライアンスの理解度	調査票・インタビュー
		望ましいビジネス行動の増加	① プロフェッショナル ② チームワーク ③ 挑戦 ④ お客様への貢献（お客様重視） ⑤ キャリア形成・自己成長 ⑥ 業務効率の改善	
	従業員エンゲージメント	エンゲージメントの向上	・ 会社へのエンゲージメントの向上	
		働きがいの向上	・ 心理的資本又は業務意欲度の向上	
	社会貢献	社会貢献マインドの向上	・ 社会貢献に対する意識	

4-2-1. 想定した分析の観点①組織基盤の強化

本事業による効果に対する分析の観点の一つとして、支援団体における「組織基盤の強化」が考えられ、初期アウトカムである「組織運営における課題解決」・「事業運営における課題解決」、
「中間アウトカムである「組織基盤の強化」が想定される。

1. 課題解決

- 本制度におけるスコア設定に記載する「団体の現状と課題」及び「成果物」等を基に、支援団体と社員にて合意された課題に対する解決度合いを測定する。
- 上記の顕在化している課題以外に、潜在的課題の発見・解決が、想定しないアウトカムとして考えられるため、インタビューなどで把握することが望ましい。

2. 組織基盤の強化

- パブリックリソース財団によるNPOマネジメント診断ツールによるチェックシートを活用。
- 組織基盤の指標として、5分野156項目（4段階評価）を設定している。
 - ① マネジメント能力
 - ② 人材
 - ③ 財務管理
 - ④ 事業の全体像
 - ⑤ 事業の効果把握

① 組織の「マネジメント能力」の現状を把握しましょう！

ミッションが組織内で共有され、ミッション達成のためのPDCAが回っているか、組織が力を発揮するためのリーダーシップやガバナンス（組織の管理・運営）が機能しているかチェックしましょう。（※PDCAとは：P=Plan（計画） D=Do（実行） C=Check（評価） A=Action（改善）という継続的な業務改善サイクル）
評価する際には、次の点に考慮して下記チェック欄にご記入ください。

○ 質問には「大変よく当てはまる」から「まったく当てはまらない」までの4項目の中から選びご回答ください。どうしても、回答できない、判断しきれない場合は「何とも書けない」をお選びください。
○ 7つの視点からの合計53個の質問が用意されています。すべての質問に対して、ご回答をお願いします。
○ 評価はできるだけ組織の現状について客観的な視点をもってよく考えたうえでご判断ください。
○ 「上記質問・回答に対するコメントをご記入ください。」の欄には質問項目に対する不明点、回答に関するコメント等、必要に応じてご記入ください。

A ミッション		大変よく当てはまる はまる				まあまあ当てはまる はまる				あまり当てはまる はまる				ほとんど当てはまる はまる				何とも書けない い			
1	明文化されたミッション（何のために、どのようなことをする組織であるか、という組織の使命）が存在している。																				
(ミッションがある場合はお書きください。)																					
2	ミッション（使命）は*1リーダー層・*2スタッフに理解され、共有されている。																				
3	リーダー層・スタッフは、ミッションを自分の言葉で説明することができる。																				
*1: リーダー層とは理事・事務局長などの意思決定者、責任者のことを指します。 *2: スタッフとは常勤・非常勤を問わず、主に有給で働いている職員のことを指します。 ※ リーダー層とスタッフの両方に属する人もいます。																					
■ 上記質問・回答に対するコメントをご記入ください。																					
B 社会的課題・ニーズの把握と組織の客観化		大変よく当てはまる はまる				まあまあ当てはまる はまる				あまり当てはまる はまる				ほとんど当てはまる はまる				何とも書けない い			
1	社会的課題の背景や原因、社会環境の移り変わりなどを考慮したうえでミッションが設定されている。																				
2	組織の代表者やリーダー層およびスタッフは組織の強みと弱みを説明できる。																				
3	課題発見や解決策を構想するために第三者の意見を得るなどの取り組みを行っている。（調査研究、専門家からのアドバイスを得るなど）																				
4	地域や資金提供者や協力者のネットワークを通じて、地域やその分野で起きていることを把握している。																				
5	アドボカシー（特定の政策を実現するために社会的に働きかけること）の取り組みを行っている。																				
6	受益者のニーズを常に把握して事業に活かしている。																				
■ 上記質問・回答に対するコメントをご記入ください。																					

4-2-2. 想定した分析の観点①組織基盤の強化

本事業による効果に対する分析の観点の一つとして、支援団体における「組織基盤の強化」が考えられるが、本評価における「組織基盤強化の強化」に関する指標は、以下で構成した。

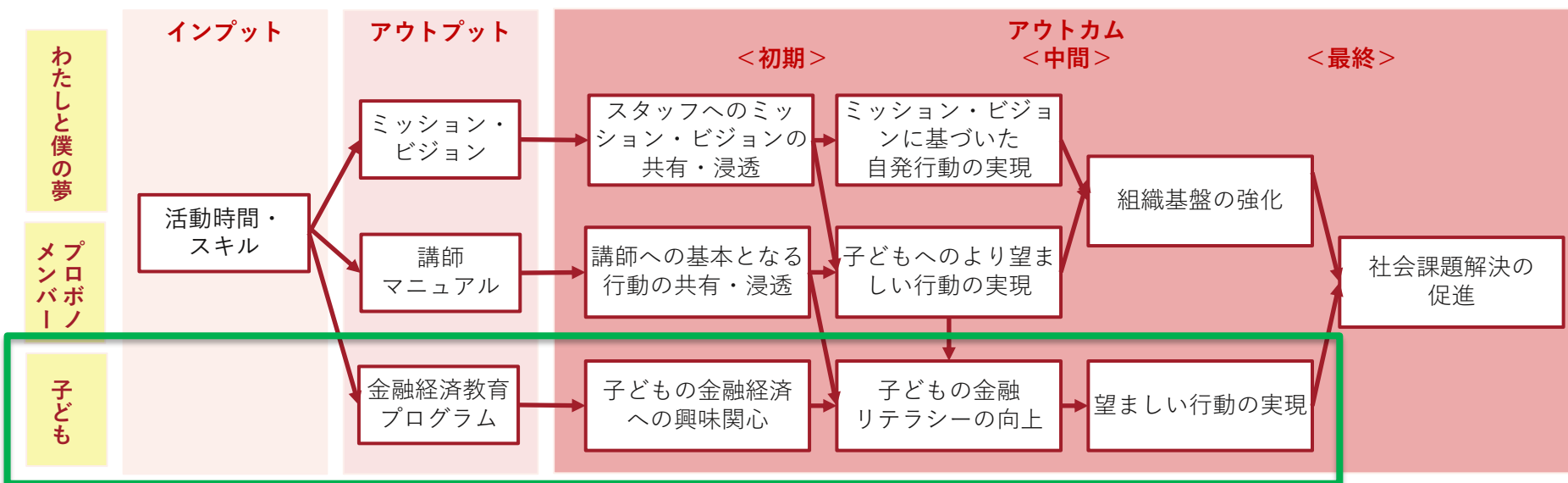
分類	指標
マネジメント能力	A) ミッション B) 社会的課題・ニーズの把握と組織の客観化 C) 計画・評価・意思決定 D) リーダーシップ E) ガバナンス F) 広報活動、協働への取り組み、情報開示(アカウンタビリティ) G) その他(組織風土、リスクマネジメント等)
人材	A) スタッフに求められる資質・能力 B) スタッフマネジメント C) スタッフの確保 D) スタッフの教育・育成・モチベーション維持 E) ボランティアの参加 F) 福利厚生・その他
財務管理	A) 財務管理全般 B) 資金調達 C) 資金繰り D) 安定性 E) 収益性 F) インフラ
事業の全体像	A) 事業の強みと弱み B) 事業の成果目標、成果指標 C) 事業成果の把握と事業の将来像
事業の効果把握	A) 事業開発・計画 B) マーケティング C) 評価・改善

4-3. 想定した分析の観点②受益者への効果

本事業による効果に対する分析の観点の一つとして、「受益者への効果」が考えられ、支援団体が実施するプログラムにおける主なアウトカムの測定が有効である。

1. 受益者への効果

- 支援団体から提出されるプログラム資料・ロジックモデル等を基に、支援団体の受益者への効果を検証した。なお、スコープ設定・支援内容から、受益者への効果検証は「特定非営利活動法人わたしと僕の夢」において実施した。
- 特定非営利活動法人わたしと僕の夢における受益者、アウトプット、主なアウトカムは、以下の緑で囲んだ部分と想定した。



4-4. 想定した分析の観点③コンピテンシー

本事業による効果に対する分析の観点の一つとして、社員の「コンピテンシー」が考えられ、初期アウトカムである「経営理念等の理解度向上」と中間アウトカムである「望ましいビジネス行動の増加」が想定される。

1. 経営理念等の理解度向上

- 経営理念・Five Values、職業理念・コンプライアンスに関する理解度を測定する。

2. 望ましいビジネス行動の増加

- 経営理念、SMBCグループのすべての役職員が共有する価値観・行動指針として定めているFive Values及び人財ポリシーを踏まえて設定されている規範や評価・人材育成制度等を基に、望ましいビジネス行動（コンピテンシー）を測定する。



多様でプロフェッショナルな社員が挑戦し続け、働きがいを感じる職場とチームの実現

SMBCグループの社員に求めるもの

1 プロフェッショナル

- Integrityを持ち、自身の責任を全うすること
- 高い志と情熱を持ち、自身を高め続けること
- スピード感をもって高い付加価値を提供すること

2 チームワーク

- 自身と異なる価値観を認め、相手を尊重すること
- 共通の目標の達成に向かってチームに貢献すること
- 多様な人と共創し、チームとして力を発揮すること

3 挑戦

- 現状に甘んじず、課題意識と改善意欲を持つこと
- 変化にいち早く適応し、新しいことをやり遂げること
- 困難であっても臆せずに取り組み続けること

SMBCグループが社員に提供する価値

1 自分らしさの表現

- 多様な価値観に合わせたキャリアと働き方の選択機会
- 挑戦を公正に後押しする組織風土
- 本人と家族の心身の健康と幸せの尊重

2 お客さま・社会への貢献

- お客さま・社会への価値提供に携わる機会
- 価値提供にその能力を思う存分発揮できる環境
- 貢献が十分に報われる処遇・報酬

3 キャリア形成と自身の成長

- 世界で活躍できる力を付けられる環境
- 自律的なキャリア形成に向けた支援
- 公正な評価と成長に繋がるフィードバック

4-5. 想定した分析の観点④従業員エンゲージメント

本事業による効果に対する分析の観点の一つとして、「従業員エンゲージメント」が考えられ、中間アウトカムである「働きがいの向上」と「会社へのエンゲージメント向上」が想定される。

1. 働きがいの向上

- 同領域の研究で主として採用されているユトレヒト・エンゲージメント尺度（短縮版）を基に測定する。

2. 会社へのエンゲージメント向上

- HRMチェックリスト（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2017）の組織コミットメント項目を基に測定する。

Q14 1. 組織
【必須】（矢印方向にそれぞれひとつだけ）

	1 N O	2	3 ど ち ら か い ふ い ない	4	5 Y E S
1. 他会社や組織に移る気はまったくない	→	C	C	C	C
2. 今の会社や組織に魅力を感じているので、長く留まりたい	→	C	C	C	C
3. この会社や組織に必要ななら、どんな仕事でも引き受ける	→	C	C	C	C
4. この会社の問題が自分自身の問題であるかのように感じる	→	C	C	C	C
5. この会社の一員であることを誇りに思う	→	C	C	C	C
6. この会社のメンバーであることを強く意識している	→	C	C	C	C
7. この会社を離れるとどうなるか不安である	→	C	C	C	C
8. 今この会社を辞めたら、生活上の多くのことが混乱するだろう	→	C	C	C	C
9. 今この会社を辞めたら損失が大きいので、この先も勤めようと思う	→	C	C	C	C
10. この会社の人々に敬意を感じるもので、今辞めようとは思わない	→	C	C	C	C
11. この会社によくの恩義を感じる	→	C	C	C	C
12. 今この会社を辞めたら、罪悪感を感じるだろう	→	C	C	C	C

仕事に関する調査 (UWES) ©

次の 9 の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は、0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1 から 6）を、質問文の左側の下線部に記入してください。

ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
0	1	2	3	4	5
全くない	1年に数回以下	1ヶ月に1回以下	1ヶ月に数回	1週間に1回	1週間に数回
					毎日

- _____ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。（活力1）
- _____ 職場では、元気が出て精神的になるように感じる。（活力2）
- _____ 仕事に熱心である。（熱意1）
- _____ 仕事は、私に活力を与えてくれる。（熱意2）
- _____ 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。（活力3）
- _____ 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。（没頭1）
- _____ 自分の仕事に誇りを感じる。（熱意3）
- _____ 私は仕事にのめり込んでいる。（没頭2）
- _____ 仕事をしていると、つい夢になってしまう。（没頭3）

HRMチェックリスト（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2017）Web版より抜粋

ユトレヒト・エンゲージメント尺度
（Schaufeli & Bakker(2003)）

5. 2023年度社会的インパクト評価の概要

対象事業に対する、2023年度社会的インパクト評価モデルの概要は、以下のとおりである。

項目	概要
評価名	「SMBCグループ プロボノプロジェクト」 社会的インパクト評価
対象	A) 「SMBCグループ プロボノプロジェクト」 支援団体（3団体） B) 「SMBCグループ プロボノプロジェクト」 に参加するSMBCグループ社員（50名） C) 「SMBCグループ プロボノプロジェクト」 に参加経験のないSMBCグループ社員（45名、対照群）
評価手法	A) 事前事後アンケート・インタビュー B) 事前事後アンケート・インタビュー C) アンケート
分析の観点	「SMBCグループ プロボノプロジェクト」 の実施により、各対象にどのような変化が見られるか、以下の観点から分析した。 A) 組織基盤の強化・受益者への効果（1団体のみ） B) 及び C) ①コンピテンシー ②従業員エンゲージメント ③社会貢献マインド

Ⅱ．分析結果：
支援団体における組織基盤の強化・
受益者への効果

6. 対象となる団体

「SMBCグループ プロボノプロジェクト」に参加した団体のうち、2023年度社会的インパクト評価では以下の3団体（以下、対象団体とする）を評価の対象とした。スコープ設定や支援内容により、各対象団体の評価項目は以下の通りとした。

団体名	支援業務（スコープ）	分析の観点		
		課題解決	組織基盤の強化	受益者への効果
特定非営利活動法人 Chance for all	- 開催場所などの活動拡大に向けての計画支援 - 運営体制の強化支援	○	○	×
公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン	- 会計・労務業務 - ファンドレイズ強化	○	○	×
認定特定非営利活動法人 わたしと僕の夢	- ミッション・ビジョン浸透への助言・提案 - マニュアル作成 - 金融経済教育の企画・実行支援	○	○	○ (定性)

7-1. 特定非営利活動法人Chance for allの概要

特定非営利活動法人Chance for all

- ・ 生まれ育った家庭や環境で子どもの人生が左右されない社会を目指し、放課後教育を通じて、学童保育施設やフリースペースなどを運営している。
- ・ 活動の一つである「あそび大学」は、遊びを通じ、子供の主体性を伸ばすために、墨田区の町工場から提供された素材をもとに、千葉大学のキャンパスで子供が自由に遊べる場を提供するものである。



SMBCグループ プロボノプロジェクトにおけるスコープと課題解決

課題	スコープ	アウトプット／アウトカム
・ マネジメント面（人・場所・お金の確保） ・ 「あそび大学」運営面（社員の負担軽減）	① 開催場所などの活動拡大に向けての計画支援 ② 運営体制の強化支援	【アウトプット】 ① 「人・場所・資金」を確保するためのロードマップ作成 ・ あそび大学に関するホワイトペーパー ・ アタックリスト ② ボランティア向けマニュアル ・ マニュアル ・ 事前説明動画 【アウトカム】 ・ 中長期的な事業計画などの明確化・共有 ・ 新たな財源確保 ・ 全体的な組織基盤の強化 ・ ボランティアにおけるプログラムに関する伝達力の向上

7-2. 特定非営利活動法人Chance for allの組織基盤分析

SMBCグループ プロボノプロジェクト開始時の組織基盤の状況（SVJによる検証）

特定非営利活動法人Chance for allの、SMBCグループ プロボノプロジェクト開始時の組織基盤の状況は以下の通りであり、特に中長期的な目標や計画の構築に課題感を有している状態であった。

マネジメント能力

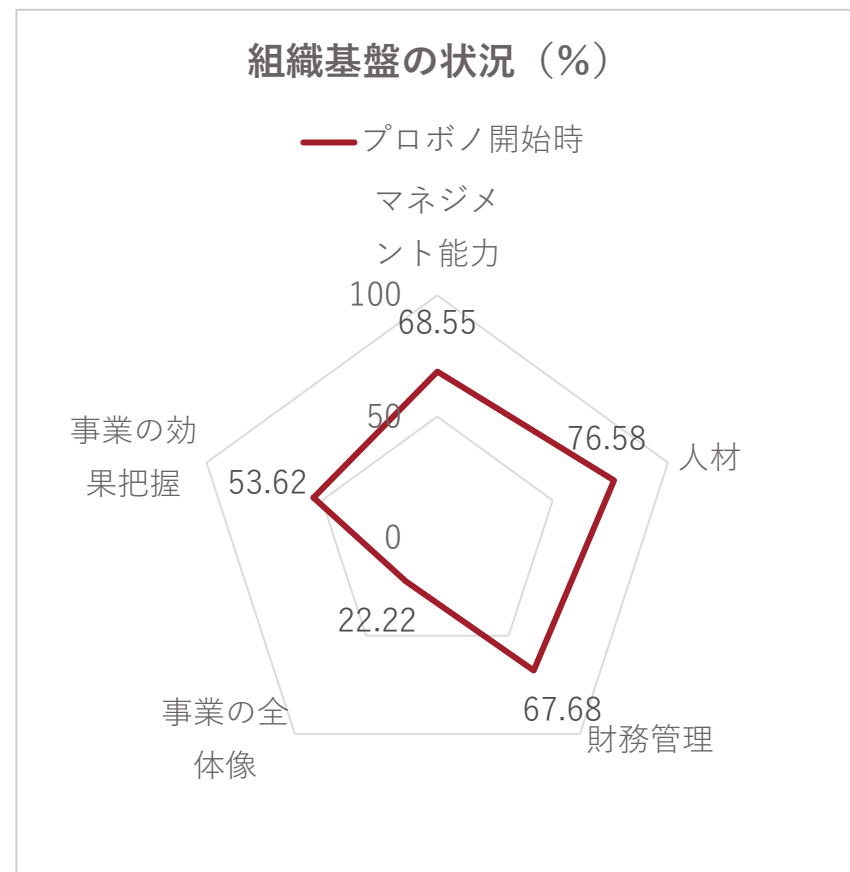
- ・ コンソーシアム型の組織構成であること、今回のプロボノ支援の対象となったあそび大学は開始2年目の草創期であることから、組織内での、中長期目標や中長期計画、ミッションやビジョンに関する議論、合意形成の必要性を認識している状態であった。

財務管理

- ・ 事業規模の拡大に向けて、安定的な経営資金の確保に課題感があり、助成金や補助金の獲得を検討していた。

事業の全体像

- ・ 定量的な成果目標や指標に関する設定は行っていなかった。



7-3-1. 特定非営利活動法人Chance for allにおける組織基盤の変化

特定非営利活動法人Chance for allにおける組織基盤の変化は以下の通りである。

(単位：%)

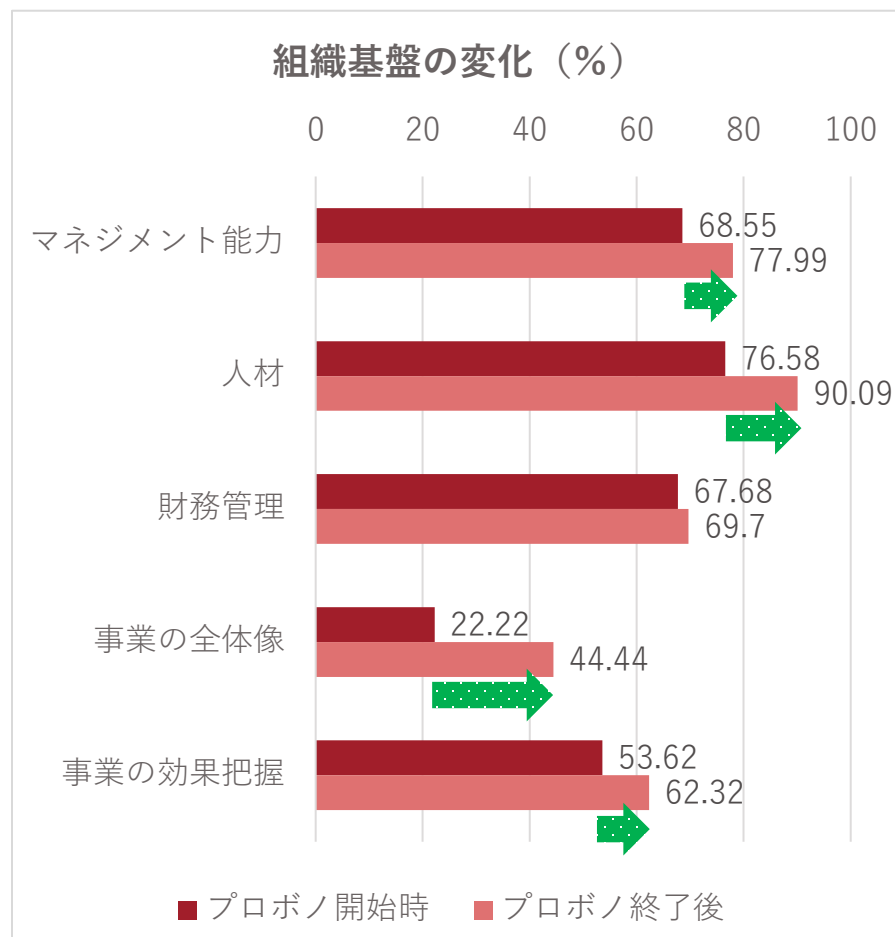
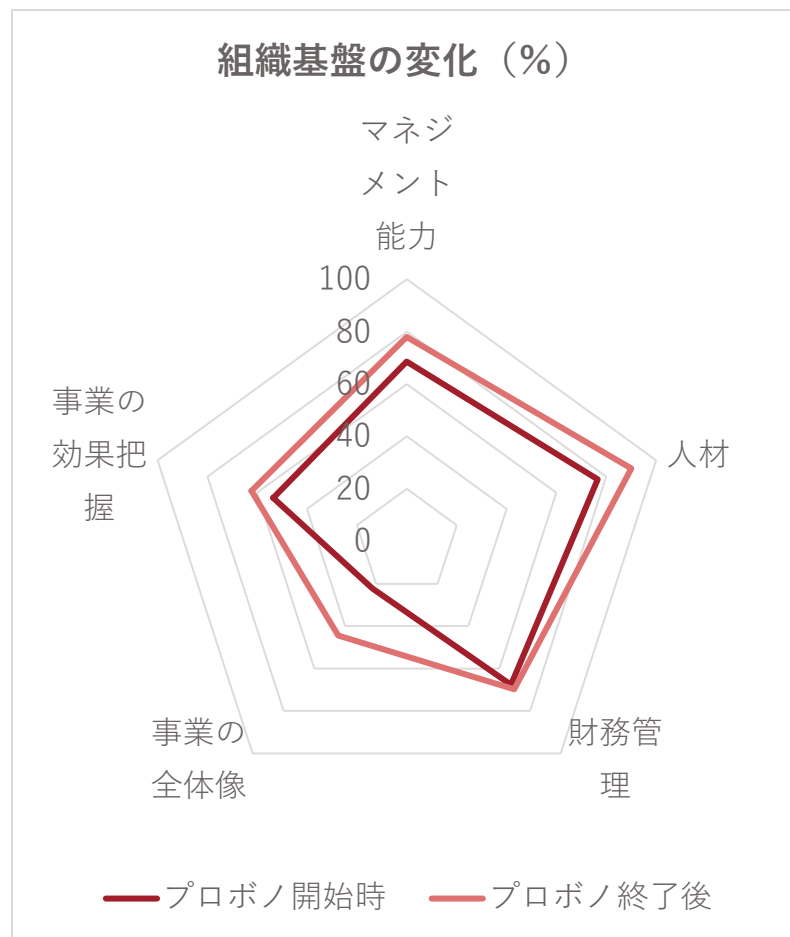
分類	プロボノ開始時	プロボノ終了後	変化量	特にインパクトがあった項目
マネジメント能力	68.55	77.99	9.43	- 中長期目標・計画の策定 - ミッション・ビジョンに関する議論・文書化
人材	76.58	90.09	13.51	- スタッフ資質の向上（組織運営能力・マネジメント、アドボカシー、他組織との協働力、コミュニケーション力） - 就業環境の整備、スタッフの教育環境
財務管理	67.68	69.70	2.02	資金調達体制
事業の全体像	22.22	44.44	22.22	成果目標・成果指標の設定
事業の効果把握	53.62	62.32	8.70	- 定量指標の設定 - ネットワーキングによる資源調達

Brief Explanation

- 特定非営利活動法人Chance for allの組織基盤に関しては、全ての項目でポジティブな変化が確認でき、特に、「財務管理」以外の項目ではスコアが大きく向上していた。
- SMBCグループ プロボノプロジェクトへの参加を契機として、スコープ設定と直結する組織運営、財源確保、人材面だけでなく、**組織基盤全体の強化**につながったと考えられる。

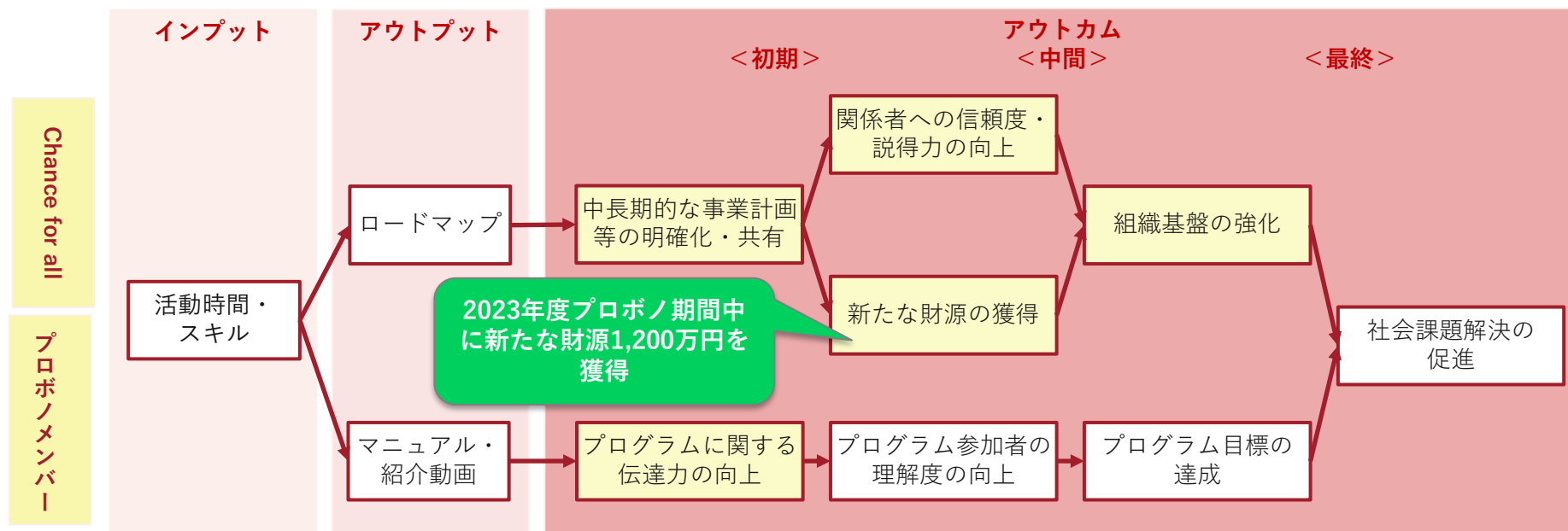
7-3-2. 特定非営利活動法人Chance for allにおける組織基盤の変化

特定非営利活動法人Chance for allにおける組織基盤の変化は以下の通りである。



7-4. 特定非営利活動法人Chance for allにおけるアウトカム

特定非営利活動法人Chance for allにおけるアウトカムは、①新たな財源確保、②プログラム伝達力の向上、の2つが想定される。



Brief Explanation

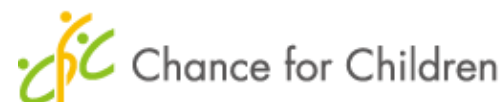
- 特定非営利活動法人Chance for allにおけるアウトカムは、①新たな財源確保、②プログラム伝達力、の2つが想定され、①に関しては、**プロボノ期間中に、公的補助金1,000万円、新規スポンサー200万円の獲得実績**として発現した。②に関しては、プロボノ期間での測定が難しく、想定にとどまった。
- 定量、定性データから、SMBCプロボノプロジェクトのスコープ設定であったロードマップの作成を契機に、組織内で、今後の活動をどのように発展させるか、その計画や目標が明確化・共有された。それにより、組織・事業における信頼度がさらに向上し、新たな公的補助金等の獲得につながったと推測される。

8-1. 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンの概要

公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン

- 子どもの教育格差を解消し、貧困の世代間連鎖を断ち切ることを目的に、経済的な困難を抱える子どもたちに対して、学習塾や習い事、体験活動等で利用できる「スタディクーポン」を提供している。

公益社団法人チャンス・フォー・チルドレン



SMBCグループ プロボノプロジェクトにおけるスコープと課題解決

課題	スコープ	アウトプット／アウトカム
① 会計・労務業務 2023年度中の外部委託先との契約解消 - 会計・労務業務の属人化 - 外部委託先への一部業務集中 - 会計システムの移行計画 ② ファンドレイジングの強化 - 遺贈・寄贈 - 教育格差解消に積極的な企業の調査	① 会計業務 - 務外部委託先の業務内容の全容把握 - 外部委託先の業務工数の推定 - 上記過程で発見された課題の提示 ② ファンドレイジング - 遺贈・寄贈の増強の為のプレイブック作成 - 当該企業の窓口、連絡先のリストアップ - 具体的なファンドレイジング強化手段の提示	【アウトプット】 ① 会計業務 - 業務フロー表 - 外部委託業務およびその前後の業務フローと使用ツール - 外部委託業務にかかる業務毎の工数（頻度・所要時間） ② ファンドレイジング - 遺贈・寄贈強化のためのプレイブック - 遺贈寄贈の具体的なステップの調査 - 遺贈寄贈時の施策案 - 寄付先の候補となる企業リスト - ファンドレイジング強化手段の提示 - SMBC 相続アドバイザー部の紹介、寄付先リスト追加 【アウトカム】 - 業務効率の向上 - 遺贈・寄贈システムの強化

8-2. 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンの組織基盤分析

SMBCグループ プロボノプロジェクト開始時の組織基盤の状況（SVJによる検証）

公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンの、SMBCグループ プロボノプロジェクト開始時の組織基盤の状態は以下の通りである。

マネジメント能力・人材

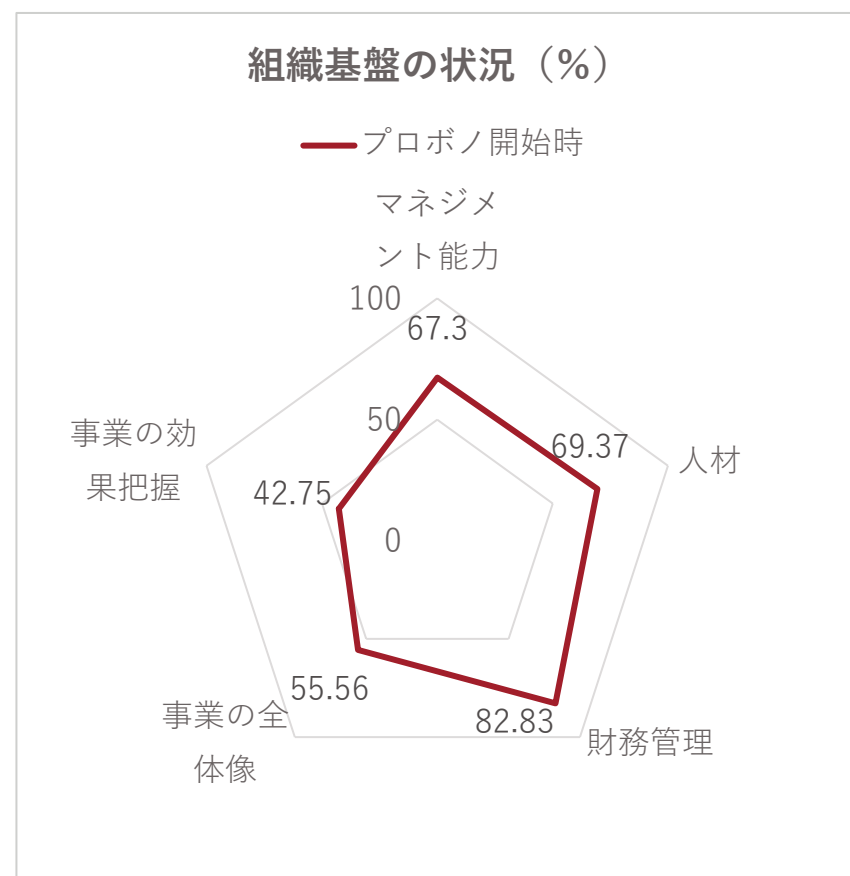
- 全体的に高いスコアリングである。
- 組織の意思決定等への関与など、スタッフ層のマネジメントへの参画におけるスコアが若干低く測定されていた。なお、これは組織体制により、リーダー層とスタッフ層での役割が分けられていることに起因することもあるため、一概に課題とは言えない。

財務管理

- 安定した管理体制であるが、アカウンタビリティやガバナンスの向上に向け、財務・労務部門での業務の見直しを検討していた。

事業の全体像・事業の効果把握

- 事業部門では設定済みだが、今回対象となった管理部門での定量的な成果目標や指標に関する設定は行っていなかった。



8-3-1. 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンにおける組織基盤の変化

公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンにおける組織基盤の変化は以下の通りである。

(単位：%)

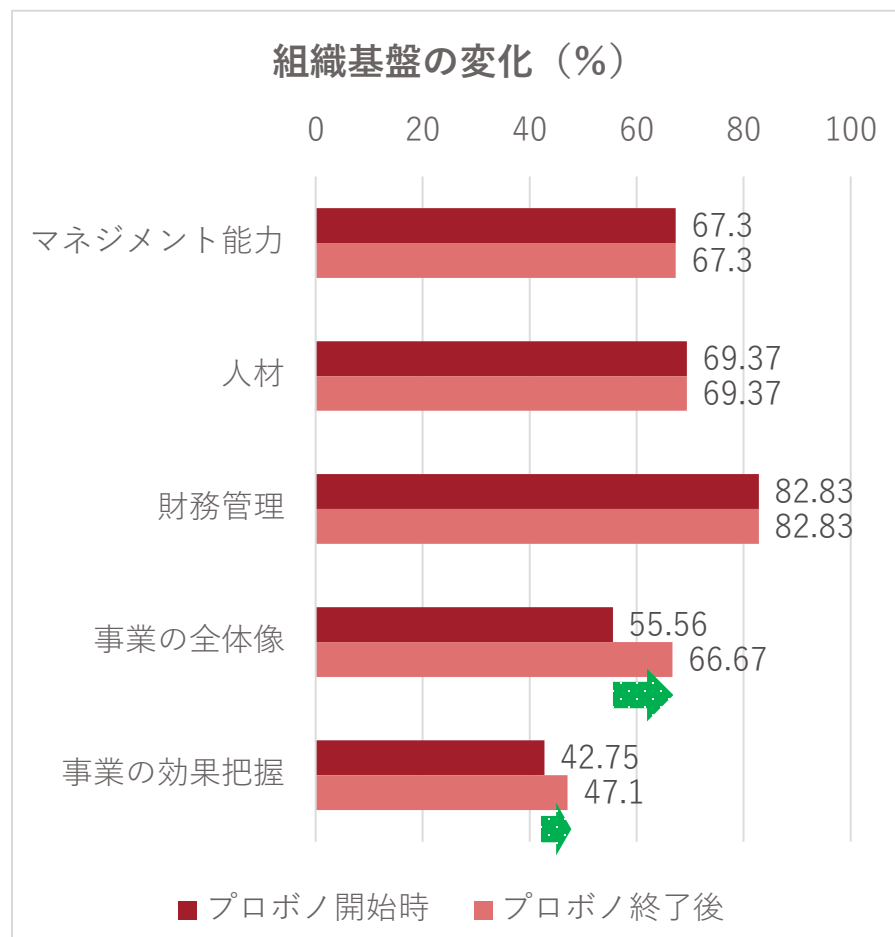
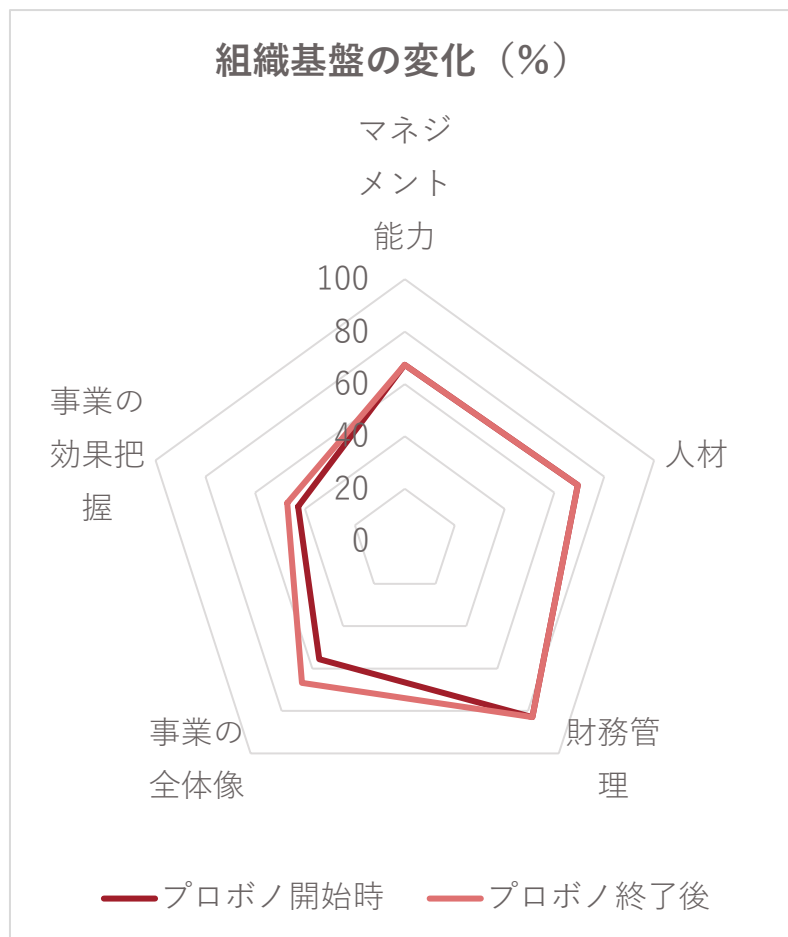
分類	プロボノ 開始時	プロボノ 終了後	変化量	特にインパクトがあった項目
マネジメント能力	67.30	67.30	0.00	
人材	69.37	69.37	0.00	
財務管理	82.83	82.83	0.00	
事業の全体像	55.56	66.67	11.11	・ 事業展開への将来像設定
事業の効果把握	42.75	47.10	4.35	・ 指標の設定 ・ 同業者との優位性 ・ ネットワーキングによる資源調達

Brief Explanation

- 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンの組織基盤に関しては、プロボノを受け入れる前のスコアが既に高いこともあり、マネジメント能力、人材、財務管理の項目においては変化は確認できなかった。
- 事業の全体像、事業の効果把握の項目においてはスコアが向上している。「組織診断シートの回答により、管理財務部門における成果指標の設定に関する示唆を得た」とヒアリング内での発言があり、評価参加による効果も推測できる。

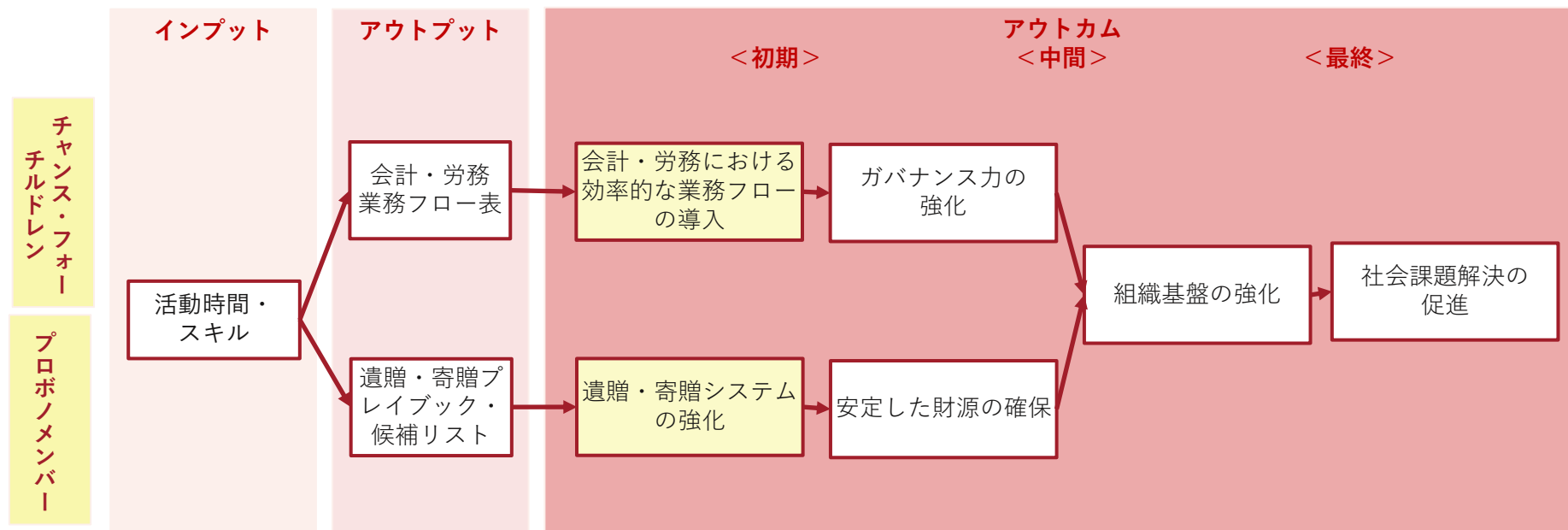
8-3-2. 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンにおける組織基盤の変化

公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンにおける組織基盤の変化は以下の通りである。



8-4. 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンにおけるアウトカム

公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンにおけるアウトカムは、①ガバナンスの強化、②安定した財源の確保と想定される。



Brief Explanation

- 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンにおけるアウトカムは、①ガバナンスの強化、②安定した財源確保と想定されたが、2023年度期の後半のみの参画（3か月）であったため、アウトカムに関するデータ取得までは至らなかった。今回スコープ設定された成果物の有用性は組織内で強く認識されていることから、今後のアウトカムの達成が期待される。

9-1. 認定特定非営利活動法人 わたしと僕の夢の概要

認定特定非営利活動法人 わたしと僕の夢

- 福岡県久留米市の貧困などで困難を抱える子どもを対象に、無料塾にて学習支援と食事支援をすることで高校入学までのサポートを行う団体。
- 卒業生が帰ってきて生活や進路のことを相談できる居場所づくりも行なっている。



SMBCグループ プロボノプロジェクトにおけるスコープと課題解決

課題	スコープ	アウトプット／アウトカム
- 理念・目標の見直しや浸透策 - 拠点拡大における事業品質の標準化	① ミッション・ビジョンの見直しや浸透策の検討 ② 拠点拡大へ向けた事業品質標準化、マニュアル等作成 ③ SMBCグループの強みを活かした金融経済教育を通じた金融リテラシーの向上	【アウトプット】 ① 組織における理念浸透への取り組み - 既存ミッション・ビジョンを基に体系整理、明確化 - スタッフへの理念浸透や互いの称賛文化醸成のための施策 - 理念会議の運営要綱策定 - バリューを軸とした手作りポスター ② 学生講師へのマニュアル作成 - 子どもと接する学生講師に向けたマニュアル - 学生講師向け注意事項等のチェックリスト ③ 金融経済教室の開催 【アウトカム】 ① スタッフ資質の向上（スタッフへのミッション・ビジョンの共有、学生講師への望ましい行動の共有） ② 子どもの金融経済への関心喚起

9-2. 認定特定非営利活動法人 わたしと僕の夢の組織基盤分析

SMBCグループ プロボノプロジェクト開始時の組織基盤の状況（SVJによる検証）

特定非営利活動法人わたしと僕の夢の、SMBCグループ プロボノプロジェクト開始時の組織基盤の状態は以下の通りである。

マネジメント能力

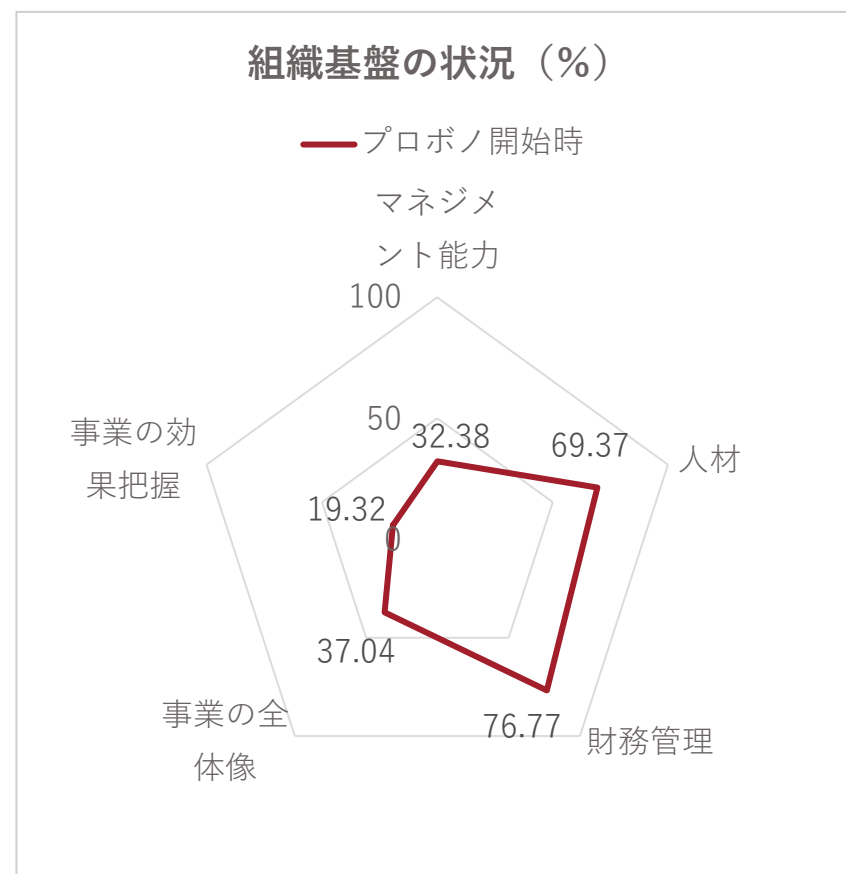
- ・ スコープ設定とも直結している、中長期目標や中長期計画、ミッションやビジョンに関する議論、合意形成の必要性を認識している状態であった。
- ・ 特に、代表者の理念、ミッション、ビジョンを共通言語化し、スタッフへ浸透させたいとの要望が大きかった。

財務管理

- ・ 今回のスコープ対象外ではあるが、NPO固有の財務管理方法の難しさ等を感じており、今後の支援ニーズと想定される。

事業の全体像・事業の効果把握

- ・ 今回プロボノ支援の対象となった3事業ともに、スタッフのレベルアップを期待していた。



9-3-1. 認定特定非営利活動法人 わたしと僕の夢における組織基盤の変化

認定特定非営利活動法人 わたしと僕の夢における組織基盤の変化は以下の通りである。

(単位：％)

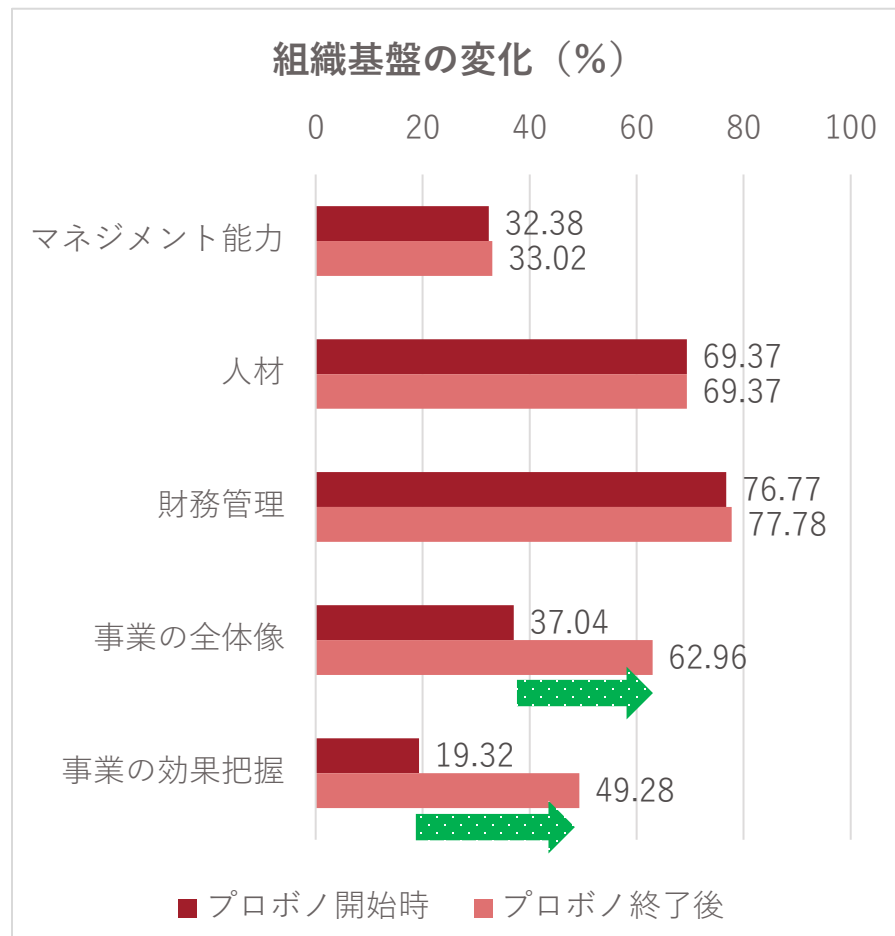
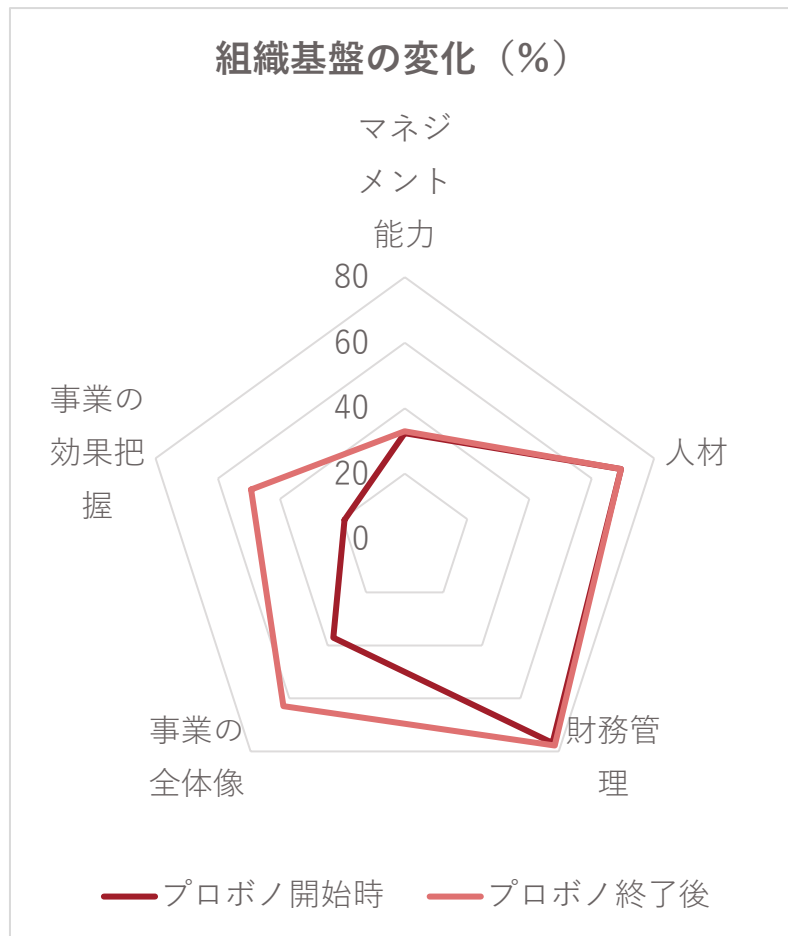
分類	プロボノ 開始時	プロボノ 終了後	変化量	特にインパクトがあった項目
マネジメント能力	32.38	33.02	0.63	・ ビジョン・ミッションの共有
人材	69.37	69.37	0.00	
財務管理	76.77	77.78	1.01	・ 資金調達の担当者の設定
事業の全体像	37.04	62.96	25.92	・ 弱みの改善（ビジョン・ミッションの明確化、マニュアルによる講師教育内容の統一、子どもの金融経済への関心喚起） ・ 成果目標の達成度
事業の効果把握	19.32	49.28	29.95	・ 事業開発・計画全般（目標・計画の設定・確認、人員配置） ・ マーケティング全般（ニーズ把握、サービス向上）

Brief Explanation

- 認定特定非営利活動法人わたしと僕の夢の組織基盤のスコアにおいては、事業の全体像・事業の効果把握の項目においてスコアが大きく向上した。開始時に感じていた事業の弱みがプロボノのアウトプットにより改善されたことから、上記項目の強化が果たされたと言える。
- マネジメント能力に関しては、ビジョン・ミッションの明確化が行われたが、スタッフへの浸透に関してはプロボノ終了後の達成目標となったため、スコアに反映されなかったと推測される。

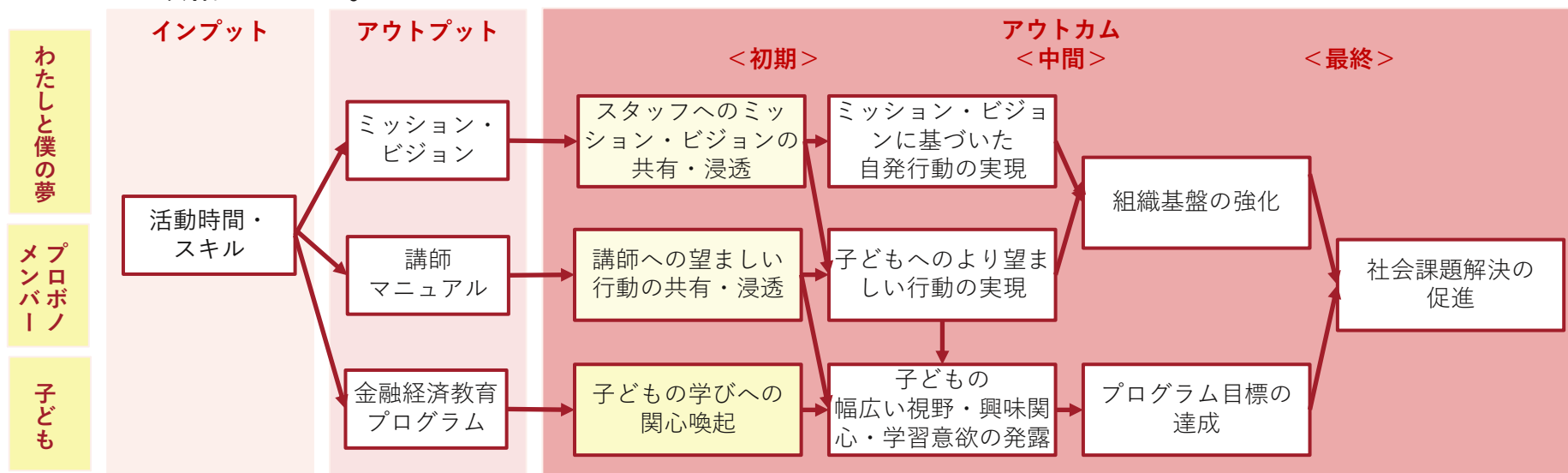
9-3-2. 認定特定非営利活動法人 わたしと僕の夢における組織基盤の変化

認定特定非営利活動法人 わたしと僕の夢における組織基盤の変化は以下の通りである。



9-4-1. 認定特定非営利活動法人 わたしと僕の夢におけるアウトカム

認定特定非営利活動法人 わたしと僕の夢におけるアウトカムは、①スタッフ資質の向上、②子どもの学びへの関心喚起、の2つが想定される。なお、ロジックモデルは事業開始時のものを、本評価を基に改編している。



Brief Explanation

- 認定特定非営利活動法人わたしと僕の夢におけるアウトカムは、①スタッフ資質の向上（スタッフへのミッション・ビジョンの共有、学生講師への望ましい行動の共有）、②子どもの学びへの関心喚起、の2つが想定された。①に関しては、プロボノ期間中に浸透まで把握することは適わなかった。
- ②子どもの学びへの関心喚起に関しては、プロボノチームが収集した子どもの感想や、対象団体のヒアリング結果から、金融経済への興味関心が推察されたが、定量評価での検証は難しかった。なお、本プログラムは2024年度以降もSMBCグループ金融経済教育としての実施が予定されていることから、継続的な効果が期待できる。

9-4-2. 特定非営利活動法人 わたしと僕の夢におけるアウトカム

特定非営利活動法人 わたしと僕の夢にて実施された、金融経済教育プログラムへ参加した子ども達の感想、対象団体のスタッフ及びSMBCグループ社員へのヒアリング内容は以下の通りである。

【子どもによる感想】

- 今まで知らなかったことをたくさん知ることができた
- 生活の中でいつも使っている「お金」について深く考えることができました
- 日本に詐欺が多いということが印象に残った。**金銭トラブルは怖い**
- フィッシング詐欺の件数が驚きました
- 現代の状況を踏まえた問題を使用していた
- クイズになっていたのがよかった
- 子供が楽しくできるようにクイズ形式で良い工夫だと思った
- **自分で考えたことを人に言った時の緊張がすごかった**
- **難しい内容だけど楽しくできる**ところがすごかったです
- **みんなでアイデアを出して考えた**ところが楽しかった

【対象団体スタッフへのヒアリング】

- 金融経済教育の実施は2度目で、前回別の企業様に実施してもらったことがあるが、その時は子どもたちへの効果が見られなかった。それにより、今回スコープとして提案いただいた時に前向きではなかった。
- 前は子どもに楽しいと思ってもらえなかったようで、授業中に話を聞いていなかったり、席を立ってしまったたり、部屋から出ていったまま戻らなかった子もいた。
- 今回やってもらったら、**子どもの様子が全く違って、みんなずっと本当に楽しそう**で感動した。
- 工夫してもらったおかげだと思う。やってみて良かったと思う。
- **子どももまたやりたい**と言っている。金融経済の別のプログラムがあると聞いたので、それにも関心がある。

【参加社員へのヒアリング】

- 前回他社様が行った金融経済教育では子どもの関心が低かったと聞いていたので、実際に訪問して子ども達の様子を見せていただいたり、団体様にヒアリングさせてもらって、プログラム内容を子どもたちに寄り添った内容にするよう努めた。
- スコープ設定時から、管轄の支社につなげたり、プログラムが**継続して実施できるように検討**した。
- チーム内に、**本業で金融経済教育を担当**しているメンバーと、プロボノで金融経済教育を提供したいという熱意があるメンバーがいたので、円滑に実施できたと思う。

Ⅲ. 分析結果：

SMBCグループ社員におけるコンピテンシー・

従業員エンゲージメント・

社会貢献マインド

10. 対象社員の属性

2022年度社会的インパクト評価において、定量調査の対象としたSMBCグループの社員（以下、対象社員とする）は42名であり、その概要と属性は以下の通りである。

■ アンケート調査の時期：事前2023年9～10月、事後アンケート2023年12月～2024年1月

■ アンケート調査の分析対象者数：

- ① SMBCグループ プロボノプロジェクト参加：42名
（SMBCグループ プロボノプロジェクトに参加した社員50名のうち2024年2月時点で在籍している46名から回答を得たが、スクリーニングの結果、その有効数は42件であった）
- ② SMBCグループ プロボノプロジェクト未参加：45名

分類	参加者・事前	参加者・事後	未参加者
20代	6	6	5
30代	14	14	7
40代	12	12	12
50代	9	9	19
60代以上	1	1	2

分類	参加者・事前	参加者・事後	未参加者
男性	26	26	36
女性	15	15	9
その他・回答したくない	1	1	0

分類	参加者・事前	参加者・事後	未参加者
5年未満	6	6	4
5年以上10年未満	10	10	5
10年以上15年未満	5	5	6
15年以上20年未満	9	9	13
20年以上25年未満	3	3	1
25年以上30年未満	3	3	3
30年以上	6	6	13
合計	42	42	45

（単位：人）

11. 定量調査の指標概要

本評価における定量調査は、以下の指標で構成した。

事後アンケートでは、事前アンケートの設問に加え、コンピテンシーと従業員エンゲージメントの各項目で、プロボノ参加による意識変化と自由記述の設問（各2問）、スキルアップの認識（2問）、プロボノへの満足度（1問）に関する設問を加えている。

分類		設問数（事前）	設問数（事後）
コンピテンシー	経営理念・Five Valuesの理解度	4	6
	職業倫理・コンプライアンスの理解度	2	4
	お客さま本位	5	7
	プロフェッショナル	3	5
	チームワーク	4	6
	挑戦	4	6
	キャリア形成・自己成長	3	5
	業務効率の改善	1	1
従業員エンゲージメント	会社へのエンゲージメント向上	12	14
	働きがいの向上	17	19
社会貢献マインド	社会貢献に対する意識	4	6
スキルアップの認識		0	2
プロボノへの満足度		0	1
合計		59	82

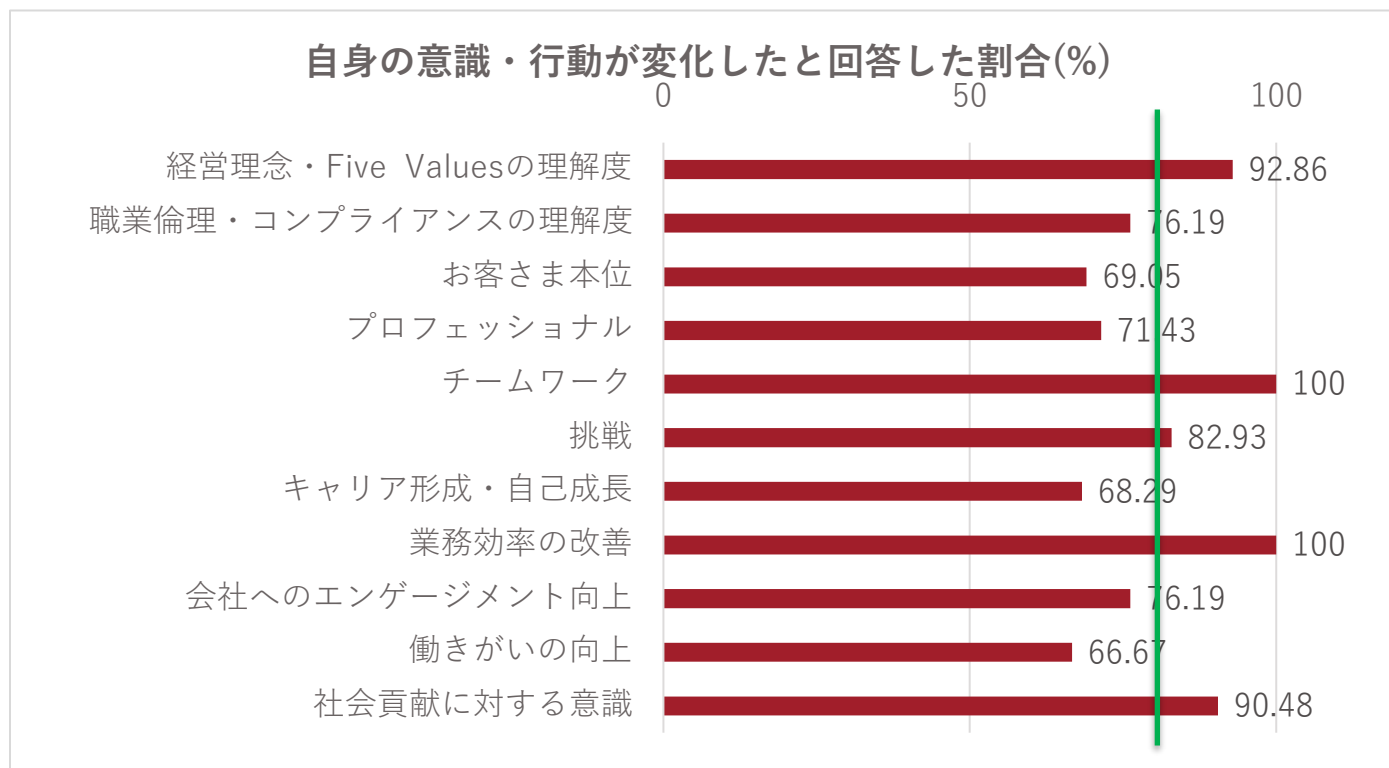
12-1. 意識・行動のポジティブな変化一覧

対象社員において、コンピテンシー、従業員エンゲージメント、社会貢献マインドに対して、意識・行動の変化の有無に関する自己評価（2段階尺度）を実施した。SMBCグループ プロボノプロジェクトへの参加によりポジティブな変化が起きたと回答した社員の割合（%）の一覧は、以下の通りである。

分類	自身の意識・行動が変化したと回答した割合(%)
経営理念・Five Valuesの理解度	92.86
職業倫理・コンプライアンスの理解度	76.19
お客さま本位	69.05
プロフェッショナル	71.43
チームワーク	100.00
挑戦	82.93
キャリア形成・自己成長	68.29
業務効率の改善	100.00
会社へのエンゲージメント向上	76.19
働きがいの向上	66.67
社会貢献に対する意識	90.48
全体平均値	80.36

12-2. 意識・行動のポジティブな変化

コンピテンシー、従業員エンゲージメント、社会貢献マインドの全ての指標において、SMBCグループ プロボノプロジェクトへの参加により意識・行動にポジティブな変化が起きていた。



Brief Explanation

- 「経営理念・Five Valuesの理解度」・「チームワーク」・「挑戦」・「社会貢献に対する意識」・「業務効率の改善」は、80%を超える対象社員がポジティブな変化を感じており、特に効果が高いと期待できる。

13-1. アウトカムの変化一覧

対象社員において、コンピテンシー、従業員エンゲージメント、社会貢献マインドに対する、SMBCグループ独自指標、ユトレヒト尺度、HRMチェックリストを用いた各アウトカムにおける変化の一覧は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

分類		参加者・事前	参加者・事後	未参加者	参加者・事前事後の差	参加者・事後と未参加者の差
コンピテンシー	経営理念・Five Valuesの理解度	3.79	3.95	3.82	0.16	0.12
	職業倫理・コンプライアンスの理解度	4.74	4.82	4.51	0.08	0.31
	お客さま本位	4.23	4.29	4.24	0.06	0.05
	プロフェッショナル	4.43	4.39	4.33	▲ 0.04	0.06
	チームワーク	4.27	4.38	4.34	0.11	0.04
	挑戦	4.11	4.25	4.08	0.14	0.17
	キャリア形成・自己成長	3.79	3.93	3.50	0.13	0.42
	業務効率の改善	4.02	3.90	3.84	▲ 0.12	0.06
従業員エンゲージメント	会社へのエンゲージメント向上	3.61	3.89	3.65	0.28	0.24
	働きがいの向上	3.62	4.01	3.69	0.39	0.32
社会貢献マインド	社会貢献に対する意識	3.98	3.96	3.23	▲ 0.02	0.73
全体平均値		4.05	4.16	3.93	0.11	0.23

Brief Explanation

- 多く指標でスコアが向上したが、特にコンピテンシーにおける、「経営理念・Five Valuesの理解度」・「チームワーク」・「挑戦」・「キャリア形成・自己成長」・「社会貢献に対する意識」、従業員エンゲージメントにおいては、スコアが有意に向上しており、それらの指標に対してはSMBCグループ プロボノプロジェクトの効果が期待できる。
- 「社会貢献に対する意識」のスコアでは有意な変化は見られなかったが、本事業への参加動機の多くが社会貢献であったこと、当初値が高いことがその要因と考えられる。

13-2. アウトカムの変化一覧

対象社員において、コンピテンシー、従業員エンゲージメント、社会貢献マインドに対する、SMBCグループ独自指標、ユトレヒト尺度、HRMチェックリストを用いた各アウトカムにおける変化の一覧は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

分類	全体	性別			年代					勤続年数						
		男性	女性	その他	20代	30代	40代	50代	60代以上	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満	25年以上 30年未満	30年以上
経営理念・Five Valuesの理解度	0.16	0.13	0.10	0.50	0.63	▲ 0.05	0.25	▲ 0.03	0.00	0.58	0.18	0.00	0.03	▲ 0.21	▲ 0.08	0.04
職業倫理・コンプライアンスの理解度	0.08	0.04	0.13	0.00	▲ 0.17	0.11	0.03	0.28	0.00	▲ 0.25	0.07	▲ 0.20	0.17	0.33	0.33	0.25
お客さま本位	0.06	0.02	0.13	0.60	▲ 0.10	0.03	0.06	0.27	0.20	▲ 0.17	▲ 0.13	0.20	0.09	0.10	0.20	0.37
プロフェッショナル	▲ 0.04	▲ 0.06	0.04	0.00	▲ 0.17	▲ 0.12	0.24	▲ 0.07	0.00	▲ 0.11	▲ 0.12	▲ 0.07	0.11	0.83	▲ 0.11	▲ 0.28
チームワーク	0.11	0.16	▲ 0.07	1.00	0.13	0.21	0.02	▲ 0.03	0.50	0.12	0.12	▲ 0.05	0.14	0.38	0.25	▲ 0.13
挑戦	0.14	▲ 0.02	0.35	0.50	0.33	0.02	0.28	▲ 0.06	0.50	0.46	▲ 0.17	0.10	0.08	0.88	0.17	▲ 0.08
キャリア形成・自己成長	0.13	0.04	0.29	0.67	0.33	▲ 0.12	0.24	0.22	0.67	0.22	▲ 0.13	0.27	▲ 0.07	0.72	0.56	0.17
業務効率の改善	▲ 0.12	▲ 0.05	0.17	0.00	▲ 0.08	▲ 0.04	0.27	▲ 0.06	0.00	▲ 0.08	▲ 0.07	0.00	0.17	0.75	0.00	▲ 0.25
コンピテンシーの平均値	0.07	0.03	0.14	0.41	0.11	0.01	0.17	0.07	0.23	0.10	▲ 0.03	0.03	0.09	0.47	0.16	0.01
会社へのエンゲージメント向上	0.28	0.06	0.76	▲ 1.40	0.60	▲ 0.04	0.56	0.18	0.60	0.23	0.57	0.04	▲ 0.07	0.80	▲ 0.07	0.37
働きがいの向上	0.39	0.34	0.05	2.80	0.63	0.05	0.18	0.71	▲ 0.50	0.62	▲ 0.10	0.44	▲ 0.13	0.45	0.80	0.67
従業員エンゲージメントの平均値	0.34	0.20	0.41	0.70	0.62	0.00	0.37	0.44	0.05	0.43	0.23	0.24	▲ 0.10	0.63	0.37	0.52
社会貢献に対する意識	▲ 0.02	▲ 0.12	0.03	0.25	0.21	▲ 0.21	0.03	▲ 0.06	0.00	0.08	▲ 0.33	▲ 0.05	▲ 0.03	0.33	0.42	▲ 0.17
全体平均値	0.11	0.05	0.18	0.45	0.21	▲ 0.02	0.20	0.12	0.18	0.16	▲ 0.01	0.06	0.04	0.49	0.22	0.09

14-1-1. コンピテンシーの変化

対象社員における、SMBCグループ独自指標を用いたコンピテンシーの変化は以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

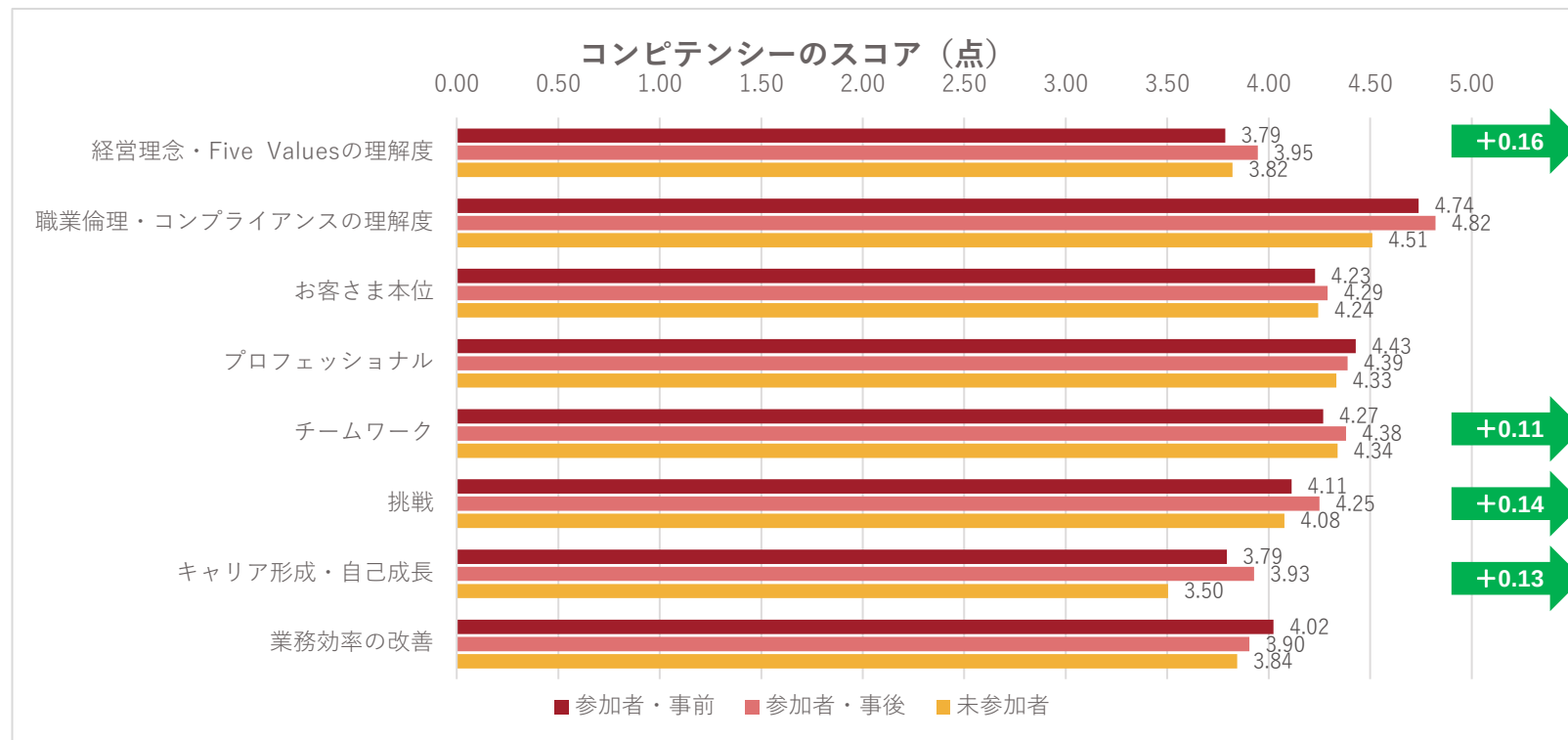
コンピテンシー	参加者・事前	参加者・事後	未参加者	参加者・事前 事後の差	参加者・事後 と未参加者の 差
経営理念・Five Valuesの理解度	3.79	3.95	3.82	0.16	0.12
職業倫理・コンプライアンスの理解度	4.74	4.82	4.51	0.08	0.31
お客さま本位	4.23	4.29	4.24	0.06	0.05
プロフェッショナル	4.43	4.39	4.33	▲ 0.04	0.06
チームワーク	4.27	4.38	4.34	0.11	0.04
挑戦	4.11	4.25	4.08	0.14	0.17
キャリア形成・自己成長	3.79	3.93	3.50	0.13	0.42
業務効率の改善	4.02	3.90	3.84	▲ 0.12	0.06
全体平均値	4.17	4.24	4.08	0.07	0.15

Brief Explanation

- ほとんどの指標でポジティブな変化が見られたが、コンピテンシー全体では有意差は確認できなかった。
- 「経営理念・Five Valuesの理解度」・「チームワーク」・「挑戦」・「キャリア形成・自己成長」のスコアが有意に向上しており、それらの指標に対してはSMBCグループ プロボノプロジェクトの効果が期待できる。
- 参加者の意識・行動変容においてポジティブな変化があった「業務効率の改善」の現在値のスコアは、低下傾向があった。これは、プロボノ参加によって自己裁量を持った業務の進め方を経験したことで、本業における業務効率の改善について、「より高い業務効率の達成が可能だ」と感じ、現状値に対する自己評価が下がったためと考えられる。

14-1-2. コンピテンシーの変化

対象社員における、SMBCグループ独自指標を用いたコンピテンシーの変化は以下の通りである。



Brief Explanation

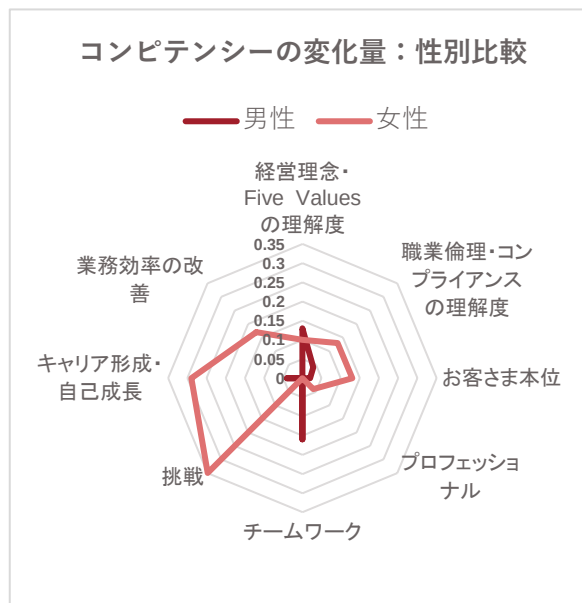
- 経営理念・Five Valuesの理解度」・「チームワーク」・「挑戦」・「キャリア形成・自己成長」において、スコアが有意に向上しており、それらの指標に対してはSMBCグループ プロボノプロジェクトの効果が期待できる。

14-2. コンピテンシーの変化：性別

対象社員において、コンピテンシーの変化量を性別を基に比較した結果は、以下の通りである。

分類	男性	女性	その他・回答したくない
経営理念・Five Valuesの理解度	0.13	0.10	0.50
職業倫理・コンプライアンスの理解度	0.04	0.13	0.00
お客さま本位	0.02	0.13	0.60
プロフェッショナル	▲ 0.06	0.04	0.00
チームワーク	0.16	▲ 0.07	1.00
挑戦	▲ 0.02	0.35	0.50
キャリア形成・自己成長	0.04	0.29	0.67
業務効率の改善	▲ 0.05	0.17	0.00
コンピテンシーの平均値	0.03	0.14	0.41

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)



Brief Explanation

- コンピテンシーの変化を性別で比較したところ、**男性よりも女性において有意な変化**が確認できた。
- 女性では、「経営理念・Five Valuesの理解度」・「職業倫理・コンプライアンスの理解度」・「お客さま本位」・「挑戦」・「キャリア形成・自己成長」・「業務効率の改善」でポジティブな変化があり、特に「挑戦」・「キャリア形成・自己成長」のスコアが大きく変化した。
- その他と回答した対象社員は1名であることから、その効果を本評価の結果から推察することは難しい。

14-3. コンピテンシーの変化：年代

対象社員において、コンピテンシーの変化量を年代を基に比較した結果は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

分類	全体	20代	30代	40代	50代	60代以上
経営理念・Five Valuesの理解度	0.16	0.63	▲ 0.05	0.25	▲ 0.03	0.00
職業倫理・コンプライアンスの理解度	0.08	▲ 0.17	0.11	0.03	0.28	0.00
お客さま本位	0.06	▲ 0.10	0.03	0.06	0.27	0.20
プロフェッショナル	▲ 0.04	▲ 0.17	▲ 0.12	0.24	▲ 0.07	0.00
チームワーク	0.11	0.13	0.21	0.02	▲ 0.03	0.50
挑戦	0.14	0.33	0.02	0.28	▲ 0.06	0.50
キャリア形成・自己成長	0.13	0.33	▲ 0.12	0.24	0.22	0.67
業務効率の改善	▲ 0.12	▲ 0.08	▲ 0.04	0.27	▲ 0.06	0.00
コンピテンシーの平均値	0.07	0.11	0.01	0.17	0.07	0.23

Brief Explanation

- 年代により変化が見られた項目が異なるが、**40代では全ての項目でポジティブな変化が見られた。**
- キャリア形成期といえる**20代では、「経営理念・Five Valuesの理解度」・「挑戦」・「キャリア形成・自己成長」のスコアが大きく変化**しており、本事業による効果が期待できる。一方、「職業倫理・コンプライアンスの理解度」・「プロフェッショナル」の現在値はスコアが低下した。これは、プロボノに参加により、コンプライアンスやプロフェッショナルとしての姿勢に対して改善可能性があることと認識したことからの推察される。
- 60代以上は対象社員が1名であることから、その効果を本評価の結果から推察することは難しい。

14-4. コンピテンシーの変化：勤続年数

対象社員において、コンピテンシーの変化量を勤続年数を基に比較した結果は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

分類	5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上25年未満	25年以上30年未満	30年以上
経営理念・Five Valuesの理解度	0.58	0.18	0.00	0.03	▲ 0.21	▲ 0.08	0.04
職業倫理・コンプライアンスの理解度	▲ 0.25	0.07	▲ 0.20	0.17	0.33	0.33	0.25
お客さま本位	▲ 0.17	▲ 0.13	0.20	0.09	0.10	0.20	0.37
プロフェッショナル	▲ 0.11	▲ 0.12	▲ 0.07	0.11	0.83	▲ 0.11	▲ 0.28
チームワーク	0.12	0.12	▲ 0.05	0.14	0.38	0.25	▲ 0.13
挑戦	0.46	▲ 0.17	0.10	0.08	0.88	0.17	▲ 0.08
キャリア形成・自己成長	0.22	▲ 0.13	0.27	▲ 0.07	0.72	0.56	0.17
業務効率の改善	▲ 0.08	▲ 0.07	0.00	0.17	0.75	0.00	▲ 0.25
コンピテンシーの平均値	0.10	▲ 0.03	0.03	0.09	0.47	0.16	0.01

Brief Explanation

- コンピテンシーの変化を勤続年数で比較したところ、「15年以上20年未満」・「20年以上25年未満」・「25年以上30年未満」の属性で多くの有意な変化が確認された。特に、**20年以上25年未満勤続している社員においては、「経営理念・Five Valuesの理解度」を除く8項目でポジティブな変化がみられた。**
- SMBCグループ各社の平均勤続年数は凡そ15年であり、業務スキルが安定し新たな学びや気づきが減る傾向にある**中堅社員（勤続15年以上）において、新たなネットワークや知見を獲得**できる本事業の高い効果が期待できる。
- 「5年以上10年未満」の属性では、「経営理念・Five Valuesの理解度」・「チームワーク」以外の項目でスコアが低下している。スコアが減少した要因として、①本業との両立の難しさによる達成度の低下、②改善可能性の認識による現在値の自己評価の低下が考えられるが、「5年以上10年未満」において発現した背景を本評価から推察することは難しい。

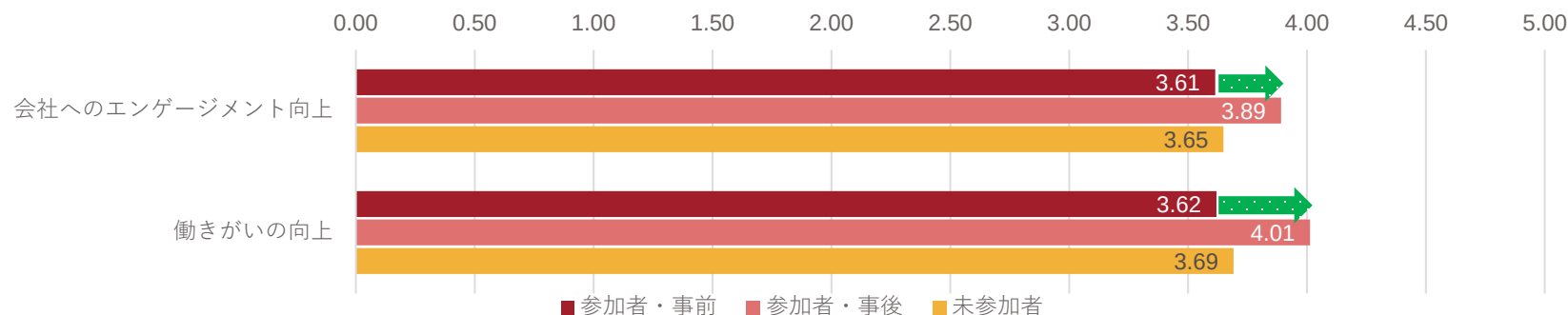
15-1. 従業員エンゲージメントの変化

対象社員において、従業員エンゲージメントに対する、ユトレヒト尺度、HRMチェックリストを用いた各アウトカムにおける変化の一覧は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は黄色で塗りつぶし)

従業員エンゲージメント	参加者・事前	参加者・事後	未参加者	参加者・事前事後の差	参加者・事後と未参加者の差
会社へのエンゲージメント	3.61	3.89	3.65	0.28	0.24
働きがい	3.62	4.01	3.69	0.39	0.32
全体平均値	3.62	3.95	3.67	0.34	0.28

従業員エンゲージメントのスコア（点）



Brief Explanation

- 「会社へのエンゲージメント」・「働きがい」共にスコアが大きく向上していることから、**本事業による従業員エンゲージメントの向上への効果が期待される。**

15-2. 従業員エンゲージメントの変化：性別

対象社員において、従業員エンゲージメントの変化を性別を基に比較した結果は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

分類	男性			女性			その他		
	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量
会社へのエンゲージメント	3.76	3.82	0.06	3.40	4.16	0.76	3.00	1.60	▲ 1.40
働きがい	3.67	4.01	0.34	3.87	3.93	0.05	0.30	3.10	2.80
平均値	3.71	3.91	0.20	3.64	4.04	0.41	1.65	2.35	0.70

Brief Explanation

- 従業員エンゲージメントのスコアは、両属性ともに向上しているが、性別によって異なる項目でポジティブな変化が見られた。
- 男性では「働きがい」のスコアが大きく向上したが、女性では当初値が高く、男性の事後スコアと女性の事後スコアに有意差は見られなかった。女性では「会社へのエンゲージメント」のスコアが大きく向上しており、男性の事後スコアと比較しても有意に高かった。本評価の結果から、本事業を通じて、男性は「働きがい」、女性は「会社へのエンゲージメント」の向上に高い効果が期待できる。
- その他と回答した対象社員は1名であることから、その効果を本評価の結果から推察することは難しい。

15-3. 従業員エンゲージメントの変化：年代

対象社員において、従業員エンゲージメントの変化を年代を基に比較した結果は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

分類	全体			20代			30代		
	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量
会社へのエンゲージメント	3.61	3.89	0.28	2.90	3.50	0.60	3.80	3.76	▲ 0.04
働きがい	3.62	4.01	0.39	3.48	4.12	0.63	3.43	3.48	0.05
平均値	3.62	3.95	0.34	3.19	3.81	0.62	3.61	3.62	0.00

分類	40代			50代			60代以上		
	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量
会社へのエンゲージメント	3.50	4.06	0.56	3.96	4.13	0.18	3.60	4.20	0.60
働きがい	3.87	4.05	0.18	3.82	4.53	0.71	4.00	3.50	▲ 0.50
平均値	3.68	4.06	0.37	3.89	4.33	0.44	3.80	3.85	0.05

Brief Explanation

- 「会社へのエンゲージメント」・「働きがい」共に、**30代を除くすべての属性でスコアが大きく向上しており、本事業による高い効果が期待できる。**
- 30代における従業員エンゲージメントの変化は、本評価から推察することはできなかった。
- 60代の対象社員は1名であることから、その効果を本評価の結果から推察することは難しい

15-4. 従業員エンゲージメントの変化：勤続年数

対象社員において、従業員エンゲージメントの変化を勤続年数を基に比較した結果は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

分類	全体			5年未満			5年以上10年未満			10年以上15年未満		
	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量
会社へのエンゲージメント	3.61	3.89	0.28	3.43	3.67	0.23	3.32	3.89	0.57	3.92	3.96	0.04
働きがい	3.62	4.01	0.39	3.42	4.03	0.62	3.80	3.70	▲ 0.10	3.68	4.12	0.44
平均値	3.62	3.95	0.34	3.43	3.85	0.43	3.56	3.79	0.23	3.80	4.04	0.24

分類	15年以上20年未満			20年以上25年未満			25年以上30年未満			30年以上		
	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量
会社へのエンゲージメント	4.00	3.93	▲ 0.07	2.60	3.40	0.80	3.73	3.67	▲ 0.07	3.90	4.27	0.37
働きがい	3.78	3.64	▲ 0.13	2.80	3.25	0.45	4.30	5.10	0.80	3.58	4.25	0.67
平均値	3.89	3.79	▲ 0.10	2.70	3.33	0.63	4.02	4.38	0.37	3.74	4.26	0.52

Brief Explanation

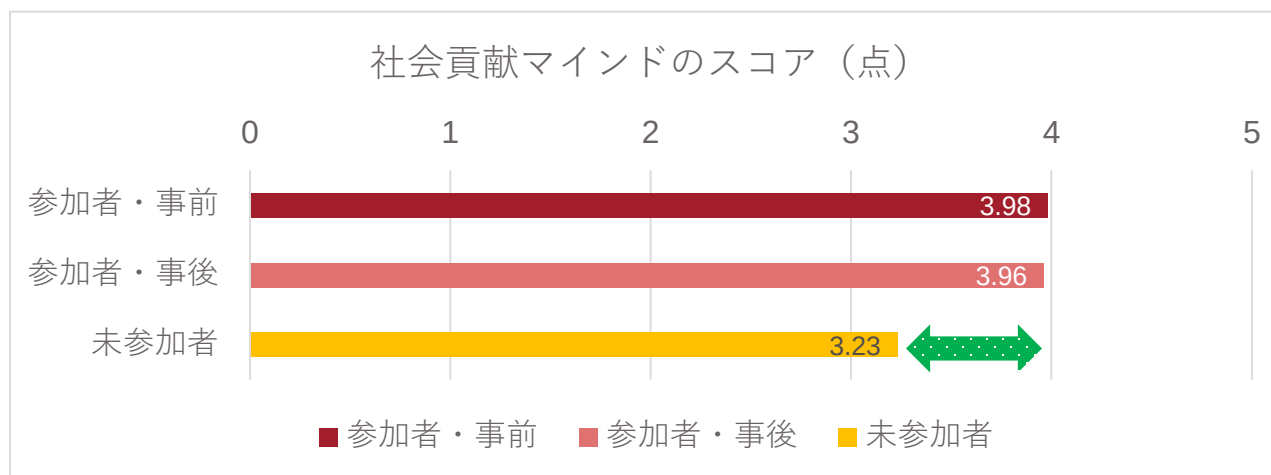
- ほとんどの属性でスコアが大きく向上したが、「5年未満」・「20年以上25年未満」・「30年以上」では、「会社へのエンゲージメント」・「働きがい」共にポジティブな変化が見られ、上記属性における従業員エンゲージメント向上への効果が期待できる。
- 「働きがい」において、「5年以上10年未満」・「15年以上20年未満」ではスコアが減少していた。

16-1-1. 社会貢献マインドの変化

対象社員における、SMBCグループ独自指標を用いた社会貢献マインドの変化は以下の通りである。

(単位：点)

分類	参加者・事前	参加者・事後	未参加者	参加者・事前事後の差	参加者・事後と未参加者の差
社会貢献に対する意識	3.98	3.96	3.23	▲ 0.02	0.73



Brief Explanation

- 「社会貢献に対する意識」においてプロボノ参加社員と未参加者のスコアを比較すると、参加社員のスコアが有意に高く、社会貢献につながるプロボノに参加する社員は社会貢献に対する意識が当初から高いと言える。

16-1-2. 社会貢献マインドの変化

対象社員における、SMBCグループ独自指標を用いた社会貢献マインドの、設問ごとの変化は以下の通りである。

(単位：点)

分類		参加者・事前	参加者・事後	参加者・事前事後の差
社会貢献に対する意識（全体）		3.98	3.96	▲ 0.02
設問	私は、自発的に社会・地域の発展や環境保全などの社会課題に取り組んでいる。	3.98	3.76	▲0.22
	私は、自社が支援しているNPO等の活動や取り組んでいる社会課題について説明できる。	3.86	4.00	0.14
	私は、社会課題の解決・改善に向けて、自らの能力や社内外の知見を活用したいと考えている。	4.38	4.36	▲0.02
	私は、社会課題の解決・改善に向けて、自らの能力や社内外の知見を活用している。	3.69	3.71	0.02

Brief Explanation

- 「社会貢献に対する意識」においては全体スコアでは変化を確認できなかったが、自発的に社会課題へ取り組んでいるかを問う設問ではスコアが低下し、自社が取り組む社会課題に関して説明ができるかを問う設問ではスコアが向上していた。それぞれのスコア変化の要因としては、以下が考えられる。
 - ・ 自発的に社会課題へ取り組んでいるかを問う設問のスコア低下要因：実際に社会課題に取り組む対象団体に参加することで、自身の取り組みレベルがまだ十分ではないと感じたことにより、スコアが低下した。
 - ・ 自社が取り組む社会課題に関して説明ができるかを問う設問のスコア向上要因：本事業を用いて自社の取り組みを説明することが可能となったことにより、スコアが向上した。
- P.38-39にて記載のとおり、参加者の90.48%が社会貢献に対する意識や行動にポジティブな変化を認識していたことから、本評価で設定した設問以外の変化も想定され、今後の指標設定で検討する必要がある。

16-2. 社会貢献マインドの変化：性別

対象社員において、社会貢献マインドの変化を性別を基に比較した結果は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

分類	男性			女性			その他		
	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量
社会貢献に対する意識	3.97	3.85	▲ 0.12	4.05	4.08	0.03	3.00	3.25	0.25

Brief Explanation

- 「社会貢献に対する意識」は男性においてスコアが減少傾向にあり、女性においてスコアがわずかに向上した。スコアが減少した要因として、①本業との両立の難しさによる達成度の低下、②改善可能性の認識による現在値の自己評価の低下が考えられるが、男性のみ発現した背景を本評価からの推察することは難しい。
- その他と回答した対象社員は1名であることから、その効果を本評価の結果から推察することは難しい。

16-3. 社会貢献マインドの変化：年代

対象社員において、社会貢献マインドの変化を年代を基に比較した結果は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

分類	全体			20代			30代		
	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量
社会貢献に対する意識	3.98	3.96	▲ 0.02	3.83	4.04	0.21	3.96	3.75	▲ 0.21

分類	40代			50代			60代以上		
	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量
社会貢献に対する意識	4.02	4.05	0.03	4.03	3.97	▲ 0.06	4.00	4.00	0.00

Brief Explanation

- 「社会貢献に対する意識」は、20代でスコアが大きく向上したが、30代ではスコアが減少した。その他の年代においては、当初値が十分に高く、有意な変化は確認できなかった。
- スコアが減少した要因として、①本業との両立の難しさによる達成度の低下、②改善可能性の認識による現在値の自己評価の低下が考えられるが、30代において発現した背景を本評価からの推察することは難しい。

16-4. 社会貢献マインドの変化：勤続年数

対象社員において、社会貢献マインドの変化を勤続年数を基に比較した結果は、以下の通りである。

(単位：点、有意な変化は塗りつぶし)

分類	全体			5年未満			5年以上10年未満			10年以上15年未満		
	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量
社会貢献に対する意識	3.98	3.96	▲ 0.02	4.08	4.17	0.08	4.00	3.67	▲ 0.33	3.95	3.90	▲ 0.05

分類	15年以上20年未満			20年以上25年未満			25年以上30年未満			30年以上		
	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量	参加者・事前	参加者・事後	変化量
社会貢献に対する意識	3.97	3.94	▲ 0.03	3.92	4.25	0.33	3.50	3.92	0.42	4.13	3.71	▲ 0.42

Brief Explanation

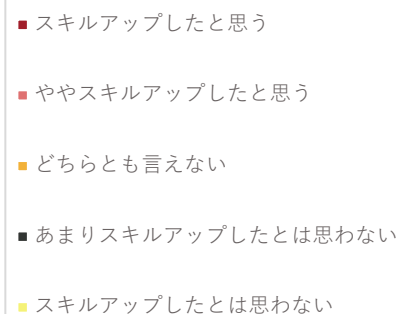
- 「社会貢献に対する意識」は、「20年以上25年未満」・「25年以上30年未満」においてスコアが大きく向上したが、「5年以上10年未満」・「30年以上」ではスコアが減少した。その他の年代においては、当初値が十分に高く、有意な変化は確認できなかった。
- スコアが減少した要因として、①本業との両立の難しさによる達成度の低下、②改善可能性の認識による現在値の自己評価の低下が考えられるが、「5年以上10年未満」・「30年以上」において発現した背景を本評価からの推察することは難しい。

17. スキルアップの認識

対象社員における、スキルアップの認識の結果は、以下の通りである。

	人数 (人)	占める割合 (%)
■ スキルアップしたと思う	9	21.43
■ ややスキルアップしたと思う	17	40.48
■ どちらとも言えない	11	26.19
■ あまりスキルアップしたとは思わない	1	2.38
■ スキルアップしたとは思わない	4	9.52
合計	42	100.00

スキルアップの認識



Brief Explanation

- 本事業は参加する社員の業務効率改善やスキルアップを短期アウトカムに設定しているが、本評価においては**60%以上の社員が、本事業を通じてスキルアップしたと認識**していた。
- 本事業を通じてのスキルアップは認識していない、またはどちらとも言えないと回答した社員からは、「本来業務や自社で培ったスキルを用いることが多かった」という回答を得ており、スキルアップを認識していた社員の多くから「これまで活用していなかったアプリケーションやツールを使うようになった」、「動画制作や台本作りなどこれまで全く行っていなかったことが出来た」等の回答を得た。**スキルアップにつながる要因の一つとして、本業で経験していないスコープであることがあげられる。**

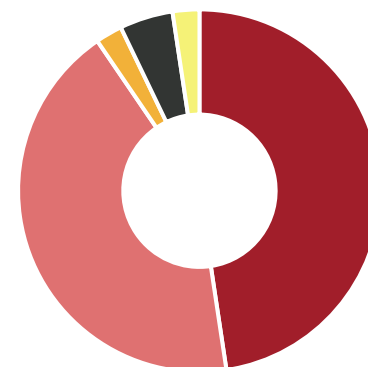
18. プロボノ満足度

対象社員における、本事業に参加したことへの満足度の結果は、以下の通りである。

	人数 (人)	占める割合 (%)
■ 満足している	20	47.62
■ やや満足している	18	42.86
■ どちらとも言えない	1	2.38
■ あまり満足していない	2	4.76
■ 満足していない	1	2.38
合計	42	100.00

プロボノへの満足度

- 満足している
- やや満足している
- どちらとも言えない
- あまり満足していない
- 満足していない



Brief Explanation

- 90%を超える社員が、本事業へ満足していると回答した。
- 対象社員による回答、ヒアリングから、本事業への満足度を低く回答した理由として、①物理的距離や時間的制約による対面活動の難しさ、②SMBCグループが考える本事業の目的や達成目標等と回答社員の参加動機や価値観における相違、があげられた。

IV. 社会的インパクト評価考察

19. 考察

2023年度社会的インパクト評価から得られた知見と、2024年度以降の「SMBCグループ プロボノプロジェクト」への提言は以下の通りである。

評価分析から得られた知見

確認された事業成果

支援団体におけるプロボノ事業の効果

- ① 支援団体の組織課題解決
- ② 支援団体の組織基盤強化
- ③ 受益者への効果（一部）

SMBCグループ社員におけるプロボノ事業の効果

- ① 社員コンピテンシーの向上
- ② 従業員エンゲージメントの向上

※特に効果が高い属性：

女性・20代・40代・勤続5年未満・勤続20年以上30年未満



プログラムへの提言

インパクト可視化による組織基盤強化

支援団体による自己組織診断を行い、支援スコープと評価計画の策定を行い、継続的に事業成果を可視化

- ① 事業開始前・後で支援団体による自己組織診断を行い、支援団体における組織基盤強化のPDCAサイクル実現につなげる
- ② プロボノ支援のスコープ設定時に評価計画策定を実施、支援団体の受益者への効果の可視化を目指す

今後の追跡調査実施による中間アウトカムの検証

- ・ 追跡調査を行い、支援期間に把握できなかった中間アウトカムや新たな支援ニーズを検証する

実施手法の課題

課題とニーズ：円滑なプロボノ遂行に向けた適切な情報提供・相互理解の必要性

- ① 参加辞退団体の出現：支援団体へのプロボノ実施についてのSMFGの考え方や実施プロセス等の十分な情報提供と理解が不可欠
- ② 複数のSMBCグループ企業の社員による混合チーム構成であることからチーム内の相互理解の機会が必要
- ③ 対象団体によるスコープ設定への参画期待：プロボノ参加社員のスキル・参加動機等も踏まえた企画設定



社員属性の特定と支援団体・社員チーム間のコミュニケーション強化による成果向上

支援団体と社員のチーム・ビルディング実施とコミュニケーションの強化

- ① プロボノ開始時に、支援団体、参加社員がお互いの情報を交換する場面を設定
- ② 支援団体の現場訪問・事業への対面参加を支援

本事業へのプロボノ参加社員のターゲット属性設定

- ・ 社員への成果の最大化に向けて、本評価で得られた知見から、本事業が効果的と想定される属性の社員への参加促進への取り組みを強化する

20-1. 分析から得られた知見

1. 対象団体において確認された本事業による成果

① スコープ設定に基づいた組織課題の解決

- 対象団体の組織運営及び事業運営における課題のうち、**スコープ設定された課題**に関しては、**SMBCグループ プロボノプロジェクト**の支援によりその解決が確認できた。
- 公益社団法人チャンス・フォー・チルドレンでは、組織診断シートへの回答から組織基盤強化に向けた示唆を得ており、より効果的なスコープ設定・支援内容の決定を行うためには、**SMBCグループ プロボノプロジェクト開始前に組織基盤の振り返り**を支援団体候補に実施してもらうことも有効である。

② 組織基盤の強化

- 定性調査や定量調査から、スコープ設定と対応する組織基盤の項目に関して、対象団体内でポジティブな変化が確認されたことから、**SMBCグループ プロボノプロジェクトによる支援団体における組織基盤の強化が推察される。**
- 特定非営利活動法人Chance for allでは、組織基盤強化に向けたロジックのうち、初期アウトカムに加え、プロボノ期間中に新たな財源の確保という中間アウトカムの達成が見られた。ファンドレイジングに関する支援はニーズが高いが、財源の確保という中間アウトカムの達成には一定期間を要することが多い。しかし、本評価により、①支援によるアウトプットを対象団体自身がいつ、どのように活用し成果を得るか明確化できている、②市民レベルではなく組織からのファンドレイジングである場合には、短期間での支援でもファンドレイジングの成果が見られることが分かった。
- イベントやプログラム支援においては、支援団体自身による自走達成までが望まれるが、認定特定非営利活動法人わたしと僕の夢では、実施したプログラムが来期以降も継続予定である。プロボノに参加した社員側が、スコープ設定時から対象団体における継続性を想定していたことから、単なる「タスクの肩代わり」とならず、**対象団体にスキルやネットワークが蓄積され、継続が可能となった**と判断できる。

20-2. 分析から得られた知見

③ 受益者への効果（一団体において確認）

- 本評価においては、対象団体のスコープ設定や実施期間により、認定特定非営利活動法人わたしと僕の夢においてのみ受益者への効果検証が可能であったが、対象となった団体においては、**SMBCグループ プロボノプロジェクトによる受益者への効果が確認できた**と言える。
- 認定特定非営利活動法人わたしと僕の夢で実施された金融経済教育プログラムによる子ども（受益者）への効果として、想定されたアウトカムのうち、「子どもの関心喚起」の実現がうかがえた。なお、来期以降も継続実施予定であることから、今後は金融リテラシー等の基準に基づいた定量評価による効果検証が望ましい。
- 多くの非営利組織において自己評価は依然としてハードルが高く、本評価でのヒアリングでも、プロボノ開始後に自己評価を実施することは難しいとの意見が聞かれるとともに、社会的インパクト評価による事業の成果可視化に関心を持つ団体もあった。本事業による成果の可視化に向けて、①**スコープ設定時に評価計画を策定する**、②**プロボノ実施期間中に受益者へのアンケートやインタビューを行う**、といったプロボノ参加社員による効果検証の支援を検討する等、評価への支援を検討する必要がある。

2. SMBCグループ社員において確認された本事業による成果

① コンピテンシー・スコアの向上

- 多くの指標でスコアの向上が見られたが、特に、「**経営理念・Five Valuesの理解度**」・「**チームワーク**」・「**挑戦**」・「**キャリア形成・自己成長**」のスコアが有意に向上しており、それらの指標に対してはSMBCグループ プロボノプロジェクトによる効果が期待できる。
- プロボノ参加を通して、「業務効率の改善」の現在値のスコアに低下傾向がある。これは、プロボノ参加によって自己裁量を持った業務の進め方を経験したことで、本業における業務効率の改善について、「より高い業務効率の達成が可能だ」と感じ、現状値に対する自己評価が下がったためと考えられる。

20-3. 分析から得られた知見

2. SMBCグループ社員において確認された本事業による成果

② 従業員エンゲージメントの向上

- 従業員エンゲージメントはスコアが大きく向上しており、**SMBCグループ プロボノプロジェクト参加による従業員エンゲージメント向上**について確認ができた。
- 従業員エンゲージメントのスコアは、全属性で向上しているが、性別によって異なる項目でポジティブな変化が見られた。
- 男性では「働きがい」のスコアが大きく向上したが、女性では当初値が高く、男性の事後スコアと女性の事後スコアに有意差は見られなかった。女性では「会社へのエンゲージメント」のスコアが大きく向上しており、男性の事後スコアと比較しても有意に高かった。本評価の結果から、本事業を通じて、男性は「働きがい」、女性は「会社へのエンゲージメント」の向上に高い効果が期待できる。

③ 社会貢献マインドの高い社員の参加が多い

- 「社会貢献に対する意識」においては変化は確認できなかったが、プロボノ参加社員と未参加者のスコアを比較すると、参加社員のスコアが有意に高く、社会貢献につながるプロボノに参加する社員は社会貢献に対する意識が当初から高いと言える。

④ 効果が高い属性の想定：女性・20代・40代・勤続5年未満・勤続20年以上30年未満の属性

- 定量調査の結果から、女性、20代、40代、勤続年数が5年未満、20年以上30年未満の属性において特にポジティブな変化が確認されており、上記属性において、**SMBCグループ プロボノプロジェクト参加による高い効果**が期待される。
- 30代、勤続年数が5年以上10年未満の属性では、多くの指標でスコアの低下が見られた。スコア低下の理由としては、①本業との両立の難しさによる達成度の低下、②改善可能性の認識による現在値の自己評価の低下が考えられるが、上記属性において発現した背景を本評価から推察することは難しい。

20-4. 分析から得られた知見

3. 対象団体・SMBCグループ社員へのヒアリングで確認された課題やニーズ ：円滑なプロボノ遂行に向けた適切な情報提供と相互理解の必要性

① より広いプロボノ受け入れには、支援団体へのプロボノの考え方やプロセス等の十分な情報提供と理解・浸透が不可欠

- ・ 本事業では、事務局から対象団体候補へ本事業の目的や進め方等、プロボノに関する情報提供が行われているが、初めてプロボノを受け入れる団体など、プロボノ自体への理解が十分ではない団体も多い。「プロボノ＝タスクの肩代わり」との誤解や、スコープ設定の難しさにより、離脱や不参加といったプロボノ導入へのハードルが高くなる場合があった。今後、プロボノを導入する組織が増加し、より効果的な社会課題解決を目指すために、プロボノの進め方、事例や効果を情報共有し、社会課題解決を目指す団体のプロボノ理解度の向上につなげる必要がある。

② SMBCグループ在籍者による混合チーム構成であることから相互理解の機会が必要

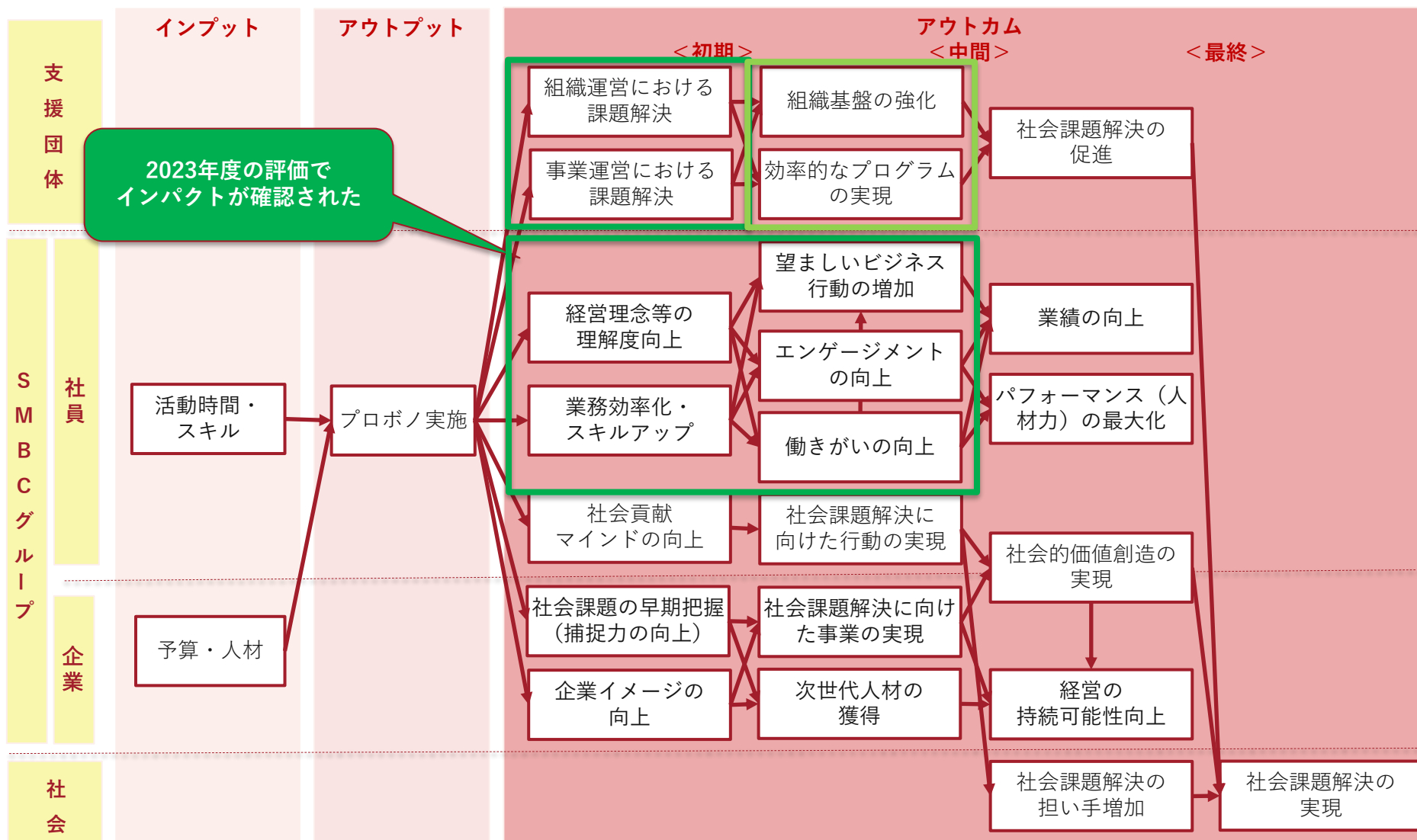
- ・ 「SMBCグループ プロボノプロジェクト」はSMBCグループに所属する複数企業の社員が参加しており、関係性や組織風土等が異なる企業社員による混合チームの構成となっている。ヒアリングでは、使用する単語の違いといったレベルから企業同士の関係性を無意識に配慮してしまうケース等、チーム・ビルディングに時間を要するチームもあった。

③ 対象団体によるニーズ：プロボノ参加社員の本業・スキル・参加動機等を踏まえて、組織における支援スコープや社員の参加内容を決定したい

- ・ 支援団体へのヒアリングから、①社員側の知見やスキルをプロボノで活用したい、②円滑なコミュニケーションにつなげたい、③社員側の参加動機を満たしたい、という意見があげられた。プロボノ期間中はスコープ達成に向けての議論が中心となることから、プロボノ開始前に社員側から、①自身の業務内容や分野・スキル ②プロボノへの参加動機、を対象団体に共有する機会を設定することで、円滑な支援スコープの設定や、支援団体・参加社員の満足度向上につながることが推察される。

21. 分析から得られた知見：ロジックモデル

本評価から、「SMBCグループ プロボノプロジェクト」のアウトカムとして、以下が確認された。



22-1. 提言

1. スコープ設定時の組織診断・評価計画策定の実施による継続的な事業成果の可視化の実現

① 事業開始前・後で支援団体における組織診断を行い、支援団体における組織基盤強化のPDCAサイクル実現につなげる

- 支援団体においては、組織課題把握自体に高度なスキルが求められるため、適切なプロボノ活動のスコープ設定には、プロボノ開始前の組織基盤の自己診断実施が望ましい。プロボノ開始前、終了後に実施した診断結果を比較することで、支援団体による組織基盤強化に向けたPDCAサイクルが生まれるとともに、SMBCグループ プロボノプロジェクトによる支援団体の組織基盤強化への成果が確認できる。

② スコープ設定へ評価計画策定を組み込み、支援団体の受益者への効果の可視化を目指す

- 本事業は、社会課題の解決への寄与を目的の一つとしており、本来的には本評価で確認された対象団体の組織基盤強化とともに、受益者への効果の可視化が望まれる。しかしながら、本評価では、対象団体の支援活動のスコープの設定上、受益者に対する調査実施が難しい場合があり、受益者への調査は限定的な実施となった。
- 事業改善や学び・知見の獲得に向けて受益者の効果検証をすでに実施している団体もあるが、多くの団体において自発的な評価導入はハードルが高い。SMBCグループ プロボノプロジェクトによる対象団体の受益者への効果を可視化するには、①スコープ設定時に評価計画を策定する、②プロボノ実施期間中に受益者へのアンケートやインタビューを行う、といったプロボノ参加社員による効果検証の支援を検討する等、戦略的な社会的インパクト評価を導入する必要がある。

2. 今後の追跡調査による中間アウトカムの把握

- 追跡調査を行い、プロボノ支援期間には検証が難しい中間アウトカム等について確認することで、支援による効果をより明確化することができる。
- 支援団体へのフォローアップとなることから、新たな支援ニーズの把握にもつながる。

22-2. 提言

3. チーム・ビルディングに向けたコミュニケーション機会の設定

① プロボノ開始時に支援団体・参加社員が相互意識共有を行い、目的・手法をすり合わせる必要がある

- 一部の支援団体から、大手企業への気後れから支援団体側が存在しない上下関係を感じてしまう可能性が指摘された。初回の面談時などを、社員側から①業務内容や分野・スキル ②プロボノへの参加動機などを含めて、自身の人となりも紹介するような場面とすることが望ましい。
- プロボノ期間中はスコープ達成に向けての議論が中心となることから、支援団体におけるスコープ設定やコミュニケーション機会へのニーズを満たし、参加社員と支援団体全体でのチーム・ビルディングにつながるよう、プロボノ開始時（望ましいのは開始前の時点）で対面での打ち合わせの機会を設定することが推奨される。

② 支援団体の現場訪問・事業への対面参加の支援が求められる

- 遠方であることなどからすべての社員での実施は難しいことが想定されるが、対面でのキックオフや支援団体の現場訪問等、チーム・ビルディングに有効である対面でのコミュニケーション機会の設定に、事務局や所属企業による支援や理解が必要と考えられる。

③ 支援団体候補へのプロボノ理解度向上への取り組みを行う

- 本事業では、事務局から対象団体候補へ本事業の目的や進め方等、プロボノに関する情報提供が行われているが、初めてプロボノを受け入れる団体など、プロボノ自体への理解が十分ではない団体も多い。「プロボノ＝タスクの肩代わり」との誤解や、スコープ設定の難しさにより、プロボノ導入へのハードルが高くなる場合がある。今後、プロボノを導入する組織が増加し、より効果的な社会課題解決を目指すために、**プロボノの進め方、事例や効果を情報共有し、社会課題解決を目指す団体のプロボノ理解度の向上につなげる**必要がある。

22-3. 提言

4. 本事業のターゲット社員の属性設定と応募働きかけの検討

- 女性、20代、40代、勤続年数が5年未満、20年以上30年未満の属性において特にポジティブな変化が確認されており、**SMBCグループ プロボノプロジェクト**において向上を目指す指標において特に高い効果が確認された属性へのさらなる働きかけにより、**本事業の成果の最大化**が期待できる。
- なお、本評価では効果が確認できなかった30代、勤続年数が5年以上10年未満の属性は多くの参加者が想定される属性であることから、参加動機とマッチングしたチーム分け、本業との調整等、課題解決に向けてさらなる検証を行う必要がある。

5. プロボノ支援スコープと対応するプロボノ期間の設定検討

- 本事業では、6か月の支援期間で構成されているが、近年要望が増えているファンドレイズなどの財政面での支援や、ガバナンスやマネジメント力の向上等、6か月では成果の可視化が難しいケースもある。インターバルを設けない2期連続での実施や、支援期間の延長等、対象団体との**スコープ設定に応じた支援期間の検討により、効果の可視化が可能**となる。
- イベントやプログラム支援においては、支援団体自身による自走達成までが望まれるが、本事業において、2024年度以降対象団体における継続実施につながったケースがあった。プロボノに参加した社員側が、スコープ設定時から対象団体における継続性を想定していたことに起因していたことから、単なる「タスクの肩代わり」とならず、**対象団体にスキルやネットワークが蓄積され、継続できるような支援方法の検討**が重要である。