

2020 年度通常枠追跡評価「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」 【簡易版】追跡評価報告書

1. 対象事業の概要

事業名	「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」
実行団体	公益社団法人沖縄県母子寡婦福祉連合会
事業実施期間	2021年6月～2024年2月
事業概要	沖縄県母子寡婦福祉連合会(沖母連)は、ひとり親家庭や寡婦を対象に就労支援や相談事業を行ってきた団体である。沖縄県では貧困率が高く、就労のミスマッチにより安定した収入を得にくい課題があった。本事業は、将来需要のある分野に着目し、スキル習得から就労までを一体的に支援することを目的として実施された。具体的には、マギー株式会社と連携し、シングルマザー向けのデータアナリスト育成講座を実施した。

2. 追跡評価の概要

本業務は、「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」(以下、本事業)を対象とした追跡評価であり、中長期アウトカムの達成度や社会的インパクト、波及効果の再確認を主たる目的とする。JANPIA のガイドラインに基づき、(1)中長期アウトカムの達成状況、(2)戦略の妥当性、(3)社会的インパクト、(4)波及効果の価値、(5)未来に向けた戦略の5つの評価の視点で実施した。実施期間は、2025年9月～2026年3月であり、文献レビュー、リモートを含む現地調査、評価分析報告会を実施し、関係者との意見交換を経て報告書を作成した。実施期間中は、実行団体や資金分配団体と緊密に連携し、外部評価者が必要な情報の収集・分析を行った。評価者は以下のとおり。

	所属先	氏名
資金分配団体	公益財団法人オリオンビール奨学財団	當間 功
実行団体	公益社団法人沖縄県母子寡婦福祉連合会	小那覇 涼子
JANPIA	JANPIA 助成事業部	安藤 順一・安達 空
外部評価者	(株)国際開発センター評価部 主任研究員	末吉 由起子
	(株)国際開発センター社会開発部 主任研究員	小松原 庸子

3. 調査結果のまとめ

中長期アウトカムの達成状況 本追跡評価では、事業計画に掲げられた中長期アウトカム「シングルマザーが身に付けたスキルを活かして安定した仕事に就き、経済的に安定すること」の達成状況を確認した。事業期間中には研修が5回実施され、受講者は38名(計画50名を下回る)、修了者は21名(修了率55%で目標70%を下回る)であった。修了者のうち9名が連携企業であるマギー株式会社に就職したが、追跡評価時点で継続して勤務しているのは2名であり、通勤の負担、育児や健康面の事情、仕事とのミスマッチなどにより、就労を継続することの難しさが確認された。一方で、就職に至らなかった場合でも、現職での昇給や転職など、就労状況が改善した例が見られた。また、研修を通じて就労への意欲が高まり、自分の適性や将来の働き方を考えるきっかけとなったこと、受講者同士の交流が生まれ相互に支え合う関係が形成されたことなど、定性的な成果も確認された。さらに、事業終了後も、受講者の生活状況や就労準備度に応じた支援の工夫、企業との連携による就労機会の開拓、行政事業を通じた継続的な支援の実施など、事業を通じて見えてきた課題を踏まえた取組が継続されていることが確認された。これらの状況を踏まえると、本事業による中長期アウトカムの達成に向けたプロセスは継続しており、着実に前進していると評価できる。

中長期アウトカム達成に向けた戦略の妥当性 本事業では、中長期アウトカムの実現に向けた出口戦略として、「民間企業との連携による就労機会の創出および行政事業への接続・制度化」を想定していた。同戦略は、中長期アウトカムの達成に向けて有効であった一方、企業・行政と連携した就労支援の継続のためには、公平性、収益性や財政・業務負担といった行政や企業側のリスクを緩和する仕組みが必要であることも本評価を通じて明らかになった。そのため、沖母連のような団体が介在して役割分担を整理することが重要であるが、その定着には時間を要する。また、財務面での持続性の確保に向けては、地域全体でシングルマザーを支える意識の醸成と並行して、民間助成金の活用やファンドレイジングの強化なども検討することが求められる。

社会的インパクトの把握 本事業を通じて、行政・企業・支援団体が連携し、地域全体でシングルマザーの就労を支援す

る仕組みが整いつつある。これにより、支援は「学び」中心から「就労につながる」支援へと移行している。本事業では、シングルマザーが、企業が求める技術を習得し、習得した技術を活かして就労につながるまでの一体的な就労支援が行われた。沖母連の従来支援との大きな違いは、企業が求める人材ニーズを把握し、企業と連携して研修を行うことで、技術習得にとどまらず就労につなげ、定着までを見据えた点である。同時に、沖母連が従来から実施してきた事前面談や相談支援も含まれており、沖母連ならではの支援ノウハウが活かされている。企業側にとっては、子どもの貧困やシングルマザーといった社会的課題に取り組みながら、採用前から人材育成を行うことで、これまでリーチできていなかった人材層にアクセスでき、人手不足の軽減・人材確保につながる可能性を示すものである。

波及効果の価値 本事業を通じて、企業・支援団体・行政それぞれにおいて意識や取組の変化が生じ、従来の即戦力採用中心の考え方から、育成を前提とした就労支援へと転換が見られた。企業においては、シングルマザーを含む多様な人材に対し、研修を通じて育成した上で採用するという手法の可能性が認識された。また、支援団体は、企業との連携づくりとシングルマザーの就労支援を同時に進める中で、実践的なノウハウを蓄積してきた。また、福祉と企業間に立ち、シングルマザーの生活状況や働くうえでの制約を踏まえて調整する「つなぎ役」としての役割の重要性も明らかになった。さらに、行政においても、本事業の成果を踏まえ、ひとり親世帯の就労および定着を目的とした新たな事業の実施につながるなど、具体的な施策への反映が確認された。

4. 提言(報告書より抜粋)

- **研修成果の可視化と発信** 本事業では、企業と連携した就労につながる研修が実施されたが、企業側にとっては体制面・コスト面の負担が課題となっている。そのため、就労成功事例の共有等を通じて、本取組が人材確保と社会課題解決を両立するものであることを示し、制度化につなげていくことが求められる。
- **シングルマザーの生活制約を踏まえた就労環境の整備** 企業においては、シングルマザーの子育てや急な対応といった生活状況を前提とした制度・環境整備が不可欠である。例えば、リモートワークや時間単位の有休、シフト調整など柔軟な働き方の導入、業務の段階的付与、メンター制度の整備、従業員同士の交流機会の確保などが挙げられる。これらを人材確保と育成のための社内制度として定着させることが重要である。
- **福祉と就労支援をつなぐ連携基盤の構築** 行政は、支援団体や商工会議所等と連携し、福祉と就労支援の間にあるニーズを把握することが重要である。既存制度で十分に対応できない分野については、民間資金の活用も含めた対応を検討する必要がある。そのうえで、企業と行政の役割分担を整理し、情報共有の場を設けるなど、継続的な連携の仕組みを構築することが求められる。
- **出口戦略の具体化に向けた検討プロセスと事後支援の必要性** 出口戦略の具体化は、事業開始前や中間評価時点では判断材料が限られているため難しい。本評価の結果、当初想定された出口戦略は有効であったものの、追加的に必要な対応も明らかとなり、これらは中間評価時点では想定が難しかったと考えられる。このため、事業完了の半年～数か月前に、外部アドバイザーも交えた検討の場を設け、具体的な対応策を検討することが有効な場合もある。また、事業終了後も一定期間、専門家やアドバイザーの支援を通じて、実行団体の能力強化や関係者間の調整を支援する仕組みを設けることが、事業の持続性向上に寄与する。
- **研修・就労に向けた事前面談の徹底** シングルマザーの就労支援では、研修前の丁寧な事前面談が重要である。家庭・健康・経済状況などを踏まえ、就労のタイミングを見極める必要がある。福祉と就労の双方の視点を持つ団体による面談は、研修修了率や就職率の向上、企業側の安心感にもつながる。そのため、事前面談を事業設計に組み込むことが重要である。
- **ライフステージに応じた就労支援設計と長期キャリア視点** シングルマザーはライフステージごとに就労条件が異なるため、画一的な支援ではなく、状況に応じた就労メニューの提示が重要である。また、低賃金・不安定就労にとどまらないよう、早期から専門性の高いスキル習得を支援し、中長期的なキャリア形成を見据える必要がある。そのため、事前面談の段階から長期的なキャリアや生活設計を共に検討する機会を設け、こうした取組を制度的に位置付けることが、就労の定着と質の向上につながる。

〈以上〉