



# 休眠預金等活用制度 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」を対象とした追跡評価報告書

2026年3月

一般財団法人 日本民間公益活動連携機構  
株式会社国際開発センター

報告書 25-005

## 目次

第1章 追跡評価の概要.....	1
1-1. 評価の背景と目的.....	1
1-2. 評価の対象.....	1
1-3. 評価の実施方法.....	3
第2章 調査結果のまとめ.....	4
2-1. 中長期アウトカムの達成状況.....	4
2-2. 中長期アウトカム達成に向けた戦略の妥当性.....	6
2-3. 社会的インパクトの把握.....	8
第3章 まとめと提言.....	15
3-1. まとめ.....	15
3-2. 本事業の成果の継続に向けた提言.....	15
3-3. 今後の休眠預金事業に対する提言.....	16
別紙.....	18

## 第1章 追跡評価の概要

### 1-1. 評価の背景と目的

日本民間公益活動連携機構(JANPIA)では、「民間公益活動を促進するための休眠預金等に係る資金の活用に関する法律(休眠預金等活用法)」に基づき、10年以上取引のない預金等(休眠預金等)を原資として、社会課題の解決および民間公益活動の促進を目的とした助成事業を実施している。本制度では、単年度の成果にとどまらず、中長期的な社会的インパクトの創出や、事業成果の波及・展開を重視しており、事業終了後における取組の継続性や発展性を把握することが重要な課題となっている。

こうした背景を踏まえ、本評価は、事業終了から一定期間が経過した実行団体の事業の中から対象事業を選定し、中長期的な目標の達成状況、事業の波及効果、ならびに事業を通じて生み出された価値を改めて確認することを目的として実施するものである。あわせて、評価対象団体における後継事業の展開状況や、他団体による類似事業への応用可能性に着目し、今後の事業実施や制度改善に資する学びや示唆を抽出・整理することを目的とする。

### 1-2. 評価の対象

本評価の対象は、公益財団法人オリオンビール奨学財団が資金分配団体として実施した「沖縄シングルマザーの活躍推進基構築事業」のうち、実行団体の一つである公益社団法人沖縄県母子寡婦福祉連合会による事業である(図1-1)。また、案件概要を次項に示す(表1-1)。



図1-1 評価対象事業を含む実施体制<sup>1)</sup>

出所:資金分配団体の事後評価報告書より抜粋

<sup>1)</sup> 4つの実行団体のうちNPO法人リトルワフズは、沖縄県内企業の就労環境整備や、シングルマザーが働きやすい企業ネットワーク構築の支援を行った。本評価時点、当団体は既に解散していることから、本報告書中は「NPO法人リトルワフズ(当時)」と記載する。

表1-1 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
資金分配団体	公益財団法人オリオンビール奨学財団 事業名「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」
実施期間	2021年6月～2024年2月
助成金額	(契約時)28,500,000円 / (実績)25,816,372円

沖縄県母子寡婦福祉連合会(以下、沖母連)は、昭和47年に「社団法人沖縄県母子福祉連合会」として設立した。昭和58年に「社団法人沖縄母子寡婦福祉連合会」として名称を変え、平成25年に公益社団法人「沖縄母子寡婦福祉連合会」として、ひとり親家庭や寡婦を対象とした就労支援や各種相談等の事業を推進してきた。本事業の事業計画<sup>2</sup>によると、沖縄県は、子どもの相対的貧困率が29.9%<sup>3</sup>(平成27年度)、ひとり親世帯においては58.9%と厳しい現状があり、行政の支援策はいまだ十分とは言えない。この分野で沖母連は、ひとり親家庭の厳しい現状を改善するため、沖縄県をはじめとする行政から各種支援事業を受託してきた。中でも就労支援は大きな柱の一つであるが、ひとり親家庭が希望する働き方と企業が求める人材とのミスマッチなどにより、就労収入や雇用形態の安定化を図ることができない世帯も見られるのが現状であった。そこで、将来的に需要が見込まれる業種に着目するとともに、ひとり親家庭の現状に応じた働き方が可能となるよう、スキルアップのための講座から就労までの一連の流れを構築することを目的に本事業を実施した。

具体的には、食品業界のビックデータを扱う県内企業マギー株式会社と(以下、マギー)沖母連が連携し、購買データを分析し売り場提案を行う人材が足りない現状を踏まえ、シングルマザーを対象とした「データアナリスト育成講座」を開催した。その背景には、食品流通業界全体において、消費者の購買データや地域間の商品比較データを活用し、顧客購買分析や購買行動分析を通じて、MD(マーチャンダイジング)提案や売場づくりに生かそうとする動きが広がっている一方で、こうしたデータを分析し、流通現場に即した提案を行える人材が不足しているという課題があった。本講座は、このような業界ニーズを踏まえ、シングルマザーが子育てをしながら安心して働くことができる職種の一つとして、データアナリストの育成に取り組み、経済基盤の安定につなげることを目的として実施された。

事業の終了時(2024年3月)に作成された事後評価報告書によると、本事業を通じて、データアナリスト育成講座には合計38名が受講し、そのうち21名が講座修了認定を受けた。また、9名(うち1名は次年度より就労)はマギー株式会社に正職員として就職し、雇用形態は安定し、それに伴い多くの受講生の収入が増えた。ひとり親世帯を支援する団体と企業がお互いの強みを活かして連携する新しい就労支援のあり方が構築されたことや、受講を重ねることで、受講生がより就労について意欲が高まり、スキルアップを目指す変化が見られたことがアウトカムとして評価された。本報告書では、波及効果として、当初予定していたデータアナリスト以外の職種(動画クリエイター)のニーズがありカリキュラムを加えたことで、受講生の就労についての選択肢が広がったこと、他の実行団体と就労支援や研修などで連携し新たな事業展開を行ったこと、マギー株式会社への就職に限らず現職でのキャリアアップやシステムエンジニアを目指すなど受講生自身が自ら将来を考え選択する様子がみられたことが挙げられた。

<sup>2</sup> 休眠預金活用事業 情報公開サイト, <https://johokoukai.janpia.or.jp/result/A200074/project-plan/>, (2026年2月閲覧)

<sup>3</sup> 内閣府, 沖縄のこどもの貧困対策に向けた取組, <https://www8.cao.go.jp/okinawa/3/kodomo-hinkon/okinawakodomo.html>, (2026年2月閲覧)

上記以外にも、沖縄製粉株式会社からの協力を得て「製パン技術習得研修」を実施し、次年度には県の就労支援事業の一環として実施されたほか、株式会社レキサスとの連携の下で実施した「デジタルスキル基礎研修」、沖縄県中小建設業協会女性部との意見交換を経て「建設技術事務研修」の実現など、企業側が抱える人材確保や多様な働き手の受入れといった課題と、シングルマザーの安定的な就労・キャリア形成支援を結びつけた支援が行われた。

### 1-3. 評価の実施方法

本評価では、JANPIA の追跡評価ガイドラインに基づき、5 つの評価の視点、すなわち、(1)中長期アウトカムの達成状況・見込み、(2)中長期アウトカムに向けた戦略の妥当性、(3)社会的インパクトの把握、(4)波及効果の価値、(5)未来に向けての単独の評価を行った(本評価の枠組みは別紙1を参照)。

評価に際し、対象事業の中長期アウトカムや波及効果を検証するため、既存資料を基に投入、アウトプット、アウトカムを体系的に整理して簡潔に示した図(ロジックモデル)は図1-2のとおりである。

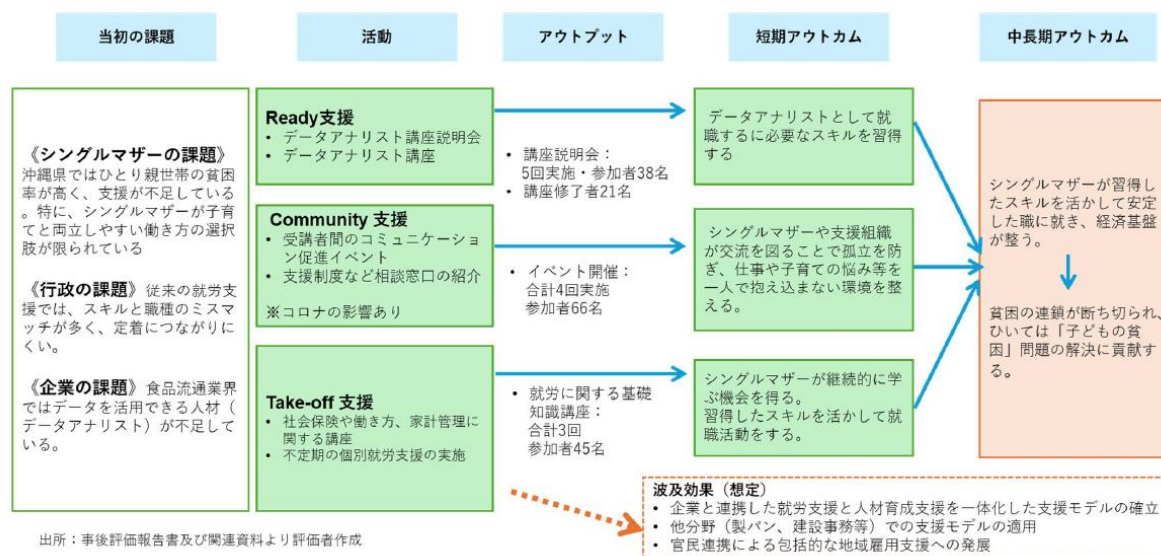


図1-2 評価用ロジックモデル

本評価は、2025年9月～2026年3月に実施した。キックオフミーティング(2025年9月)において評価の実施計画を関係者間で合意し、既存の文献レビュー、一部リモートを含む現地でのインタビュー調査(2025年12月)を実施した。インタビュー対象者は別紙2のとおりである。これら調査で収集したデータや情報を整理、分析し、評価分析報告会(2025年2月)での意見交換や報告書ドラフトに対するコメント依頼・修正作業を経て報告書を完成(2026年3月)させた。評価者リストは以下のとおりである。

表1-2 評価者リスト

	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

## 第2章 調査結果のまとめ

本章では、JANPIAの追跡評価ガイドラインにある以下の5つの視点に沿って、調査を通じて得られた結果について、整理・分析を行う。なお、以下の視点のうち「未来に向けての戦略」についての結果は3章の提言に含む。

**中長期アウトカムの達成状況・見込み** 事業完了後の一定期間を経て達成されることが期待されていた中長期アウトカムについて、これまでの実績および進捗状況を確認し、達成度や今後の見通しを整理する。

**中長期アウトカムに向けた戦略の妥当性** 中長期アウトカムの発現に向けて講じられた活動・戦略や出口戦略が適切であったかについて、資金調達状況、実施体制、事業ロジック等の観点から検証する。

**社会的インパクトの把握** 事業完了後、事業が対象とした社会課題に対し、自立的かつ持続的な取組の仕組みが、地域または課題領域においてどのように構築・発展しているかを把握する。

**波及効果の価値** 事業の周辺の出来事や地域、関係者、関連組織等において、中長期アウトカムには含まれていなかった想定外の変化が生じている場合、その正負の影響や価値について検証する。

**未来に向けての戦略** 過去から現在までの進捗や経験、得られた学びを踏まえ、次のステップに必要な情報や示唆を整理し、継続的な成長や発展に向けた道筋を示す。

出所：JANPIA 追跡評価ガイドラインより

### 2-1. 中長期アウトカムの達成状況

本事業の中長期アウトカムは、事業計画では「沖縄県内のシングルマザーが、スキルを身に付け、安定した雇用を確保することで経済基盤を整える。必要とする人材を育成し、労働生産性をあげ、ひいては所得をあげることが長期的には沖縄県内の雇用状況の改善になり、貧困の連鎖を断ち、『子どもの貧困』問題の解決に繋がる。」と記載されている。これを整理すると、①シングルマザー個人の就労および経済基盤の安定と、②その効果が地域社会に波及し、子どもの貧困問題の解決につながるということ、二つの段階から構成されていると考えられる。本評価は事業完了から約1年半後のタイミングで実施されていることを鑑み、第一段階にあたる「シングルマザーが習得したスキルを活かして安定した職に就き、経済基盤が整うこと」を中長期アウトカムと位置付け、その達成状況について評価を行う。

沖縄連へのインタビューによれば、沖縄におけるシングルマザーの就労は、公共交通機関の制約による通勤負担、育児や健康上の事情など生活条件による制約が大きく、就労継続が困難となるケースが少なくない。加えて、就労意識や家庭環境の個人差、企業側の受入体制とのミスマッチにより、キャリア形成を見据えた安定的な就労につながりにくい状況が見られる。このような背景のもと、本事業では、単にシングルマザーが就職するだけでなく、無職や不安定な非正規雇用の状態から脱し、正規雇用またはそれに準ずる安定的な就労に移行すること、ならびに収入水準の向上を通じて生活の見通しが立つ状態になることを目指していた。

この中長期アウトカムの主な指標として、本事業の事前評価報告では「(事業終了後1~2年後)仕事への意欲向上、自己肯定感の向上」、「(事業終了2~3年後)収入額の増加、生活環境の満足度増加」が設定されている。しかし、事業終了後にこれらの指標をモニタリングするための体系的な調査は行われていないことから、本評価では、実行団体や連携企業、研修受講者(シングルマザー)に対するインタビュー調査を行い、での達成に向けた進捗を確認した。

事後評価報告書によると、本事業では、事業期間中に研修は5回実施され、合計38名が研修を受講した

が、事業計画においては、「沖縄県内のシングルマザーで本事業の講座受講者:50人」が想定されており、当初の想定を下回った。また、受講者のうち21名が講座修了認定を受けた。修了率は55%であり、目標の70%を下回った。継続が難しかった理由としては自身や家族の体調不良などが挙げられている。さらに、修了者の中から9名がマギー株式会社に就職した。ただし、この9名以外にも、「現職ことどもり昇給」、「自宅に近い会社に就職」、「現職が自分に向いていることを再認識」するなどして、就労を継続するシングルマザーも一定数いることにも注目したい。企業関係者によると「(研修参加を通じて)マギーに入社することがゴールではなく、仕事に前向きに取り組む姿勢、チャレンジする意欲、仕事の視野が広がるなどして、個人の選択肢が広まると良い」という発言にもあるように、研修の成果は就職率だけに現れるものではなく、受講者一人ひとりが自らの適性や生活状況を踏まえながら主体的に進路を選択できるようになることも重要な成果の一つといえる。

就労率に関する目標値は設定されていなかったが、追跡評価時点においてマギー株式会社に継続して就労している受講者は2名にとどまっており、就労の定着という観点では課題が残る結果となった。退職した7名については、より条件の良い会社に転職したのもいたが、大半が通勤や育児、健康面等の生活条件による制約に加え、就労初期に求められる業務習得や勤務形態とのミスマッチ等により、継続が困難であった。このことから、本事業における中長期アウトカムの達成に向けては、研修修了率を上げることに加え、就労後の定着を見据えた継続的な伴走支援の強化が今後の課題であることが明らかになった。

定性的な効果としては、研修受講後にマギーに就職したり、現職に留まることを決意した研修受講者へのインタビュー結果によれば、研修受講を通じて、受講者の就労やキャリア形成に対する意識に変化が見られ、将来の働き方を主体的に考える契機となったことが確認できた。具体的には、研修を通じて自らの適性や関心を再認識する機会になったという意見が聞かれた。また、必ずしも就労と直接的に結び付かない場合であっても、就労に対する前向きな姿勢への変化や、将来的なスキルアップを見据えた行動変容が確認された点は、重要な成果である。さらに、受講者同士の交流や相互支援の関係が形成され、学習や就労に関する情報共有が行われるなど、社会的なつながりの強化という側面でも一定の効果が認められた。こうした関係性は、就労に伴う不安の軽減や、継続的な挑戦を後押しする要因として機能していたと考えられる。

「就職できるかどうかよりも、まずは自分に合った仕事や続けられる働き方を探そうと思った」

「これまで目の前の生活で精一杯だったが、数年後の働き方を考えるようになった」

「同じ立場の人と話すことで、自分だけではないと感じ、前向きになれた」

「働くことに対する不安は残っているが、スキルを身に付ける必要性を実感した」

「すぐに成果は出なかったが、挑戦してみようと思えるようになったことが大きな変化だった」

BOX1  
研修受講者の声

出所:追跡評価インタビュー結果より

沖母連では、本事業で明らかになった課題を踏まえ、事業終了後も引き続きシングルマザーの就労支援に取り組んでいる。現在の主な取組として、①休眠預金事業の継続および②チャレンジ事業の二つが挙げられる。

表 2-1 沖母連が実施中の就労支援にかかる取組

事業名	主な内容
① 休眠預金事業(23、24 年度緊急枠)	沖縄県内のシングルマザーを対象に、縫製技術を中心としたスキル習得と就労機会の創出を一体的に支援することを目的としている。研修による基礎的な縫製技術の習得に加え、実務に近い業務経験や企業との連携を通じて、就労への移行および定着を目指す。
② ひとり親就労チャレンジ事業(沖縄県の委託事業)	短期間の就労体験や複数企業での業務経験を通じて、職場環境や業務内容とのミスマッチを 방지、就労後の定着につなげることを狙っている。この取組により、受講者の就労に対する不安を軽減しながら、自身の適性や希望を事前に整理し、継続的な就労を目指す。
③ ひとり親家庭等就業・自立支援事業(こども家庭庁の施策)	ひとり親家庭等に対して、就業相談から就業支援講習会の実施、就業情報の提供等一貫した就業支援サービスの提供を行うだけでなく、弁護士、心理担当職員、就業支援専門員を配置し、効果的にひとり親家庭等への支援を実施す。

これらの取組は、本事業を通じて明らかになった就労の定着やミスマッチといった課題に対応するものであり、沖母連が中長期アウトカムの達成に向けて継続的に支援を行っていることを示している。沖母連へのインタビュー結果からは、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、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。

## 2-2.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、中長期アウトカムとして「シングルマザーが習得したスキルを活かして安定した職に就き、経済基盤が整う」ことを掲げ、そ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」を事業開始時より想定していた。

沖母連は複数の民間企業・業界団体との連携に取り組んだ。具体的には、製パン、縫製、建設、デジタル分野等において、企業や業界団体と協働した研修・人材育成が行われ、それぞれの分野における人材不足や業界課題を踏まえた取組が展開された。企業関係者によれば、沖母連との連携により、これまでハローワークに限定されていた求人経路が拡大し、紹介可能な求人の幅が広がるとともに、従来接点のなかった層へのアプローチが可能となった。また、自社が抱える人材不足という産業課題への対応とシングルマザー支援を両立できる点に意義が見出されており、企業側においても連携の具体的なメリットが認識されていたことが確認された。さらに、沖母連と連携する企業においては、シングルマザーの技術研修・就労支援を継続するための基金(ASHINAGA かりゆしサービス<sup>4</sup>)が創設されており、企業自身が主体的に資金確保の仕組みを整備しようとする動きも見られた。

企業連携を促進するうえで、沖母連にとって大きな推進力となったのが、実行団体の一つであり、雇用マツ

<sup>4</sup>シングルマザーの就労支援を持続的に継続することを目的とした、株式会社 islandworks が立ち上げた基金, URL: <https://maaru.islandworks.co.jp/ashinaga/>

チングや企業の就労環境整備に取り組んだNPO法人リトルワンズ(当時)との連携であった。当団体は沖縄県内の団体ではなかったものの、県内の経済社会状況や地元企業の実情を丁寧に分析し、シングルマザーの採用に前向きな企業を発掘するとともに、シングルマザーを有望な人材として企業に積極的に提案した。また、「就労支援では研修そのものよりも、最終的にどのような就労の出口を用意できるかが重要であり、企業は母子家庭を長期的に受け入れ育成するパートナーである」という認識を沖母連と共有し、企業側の受入体制整備を伴走的に支援した。その結果、単発の研修実施にとどまらない長期的視点に立った連携モデルが構想・実践され、企業連携型の技術研修が県事業として採択されるなど、制度化につながる動きも生まれた。

他方で、企業がこうした研修を継続する上での課題も確認された。企業からは、「採用はできても、継続は難しい」「実際に働き始めるとギャップが出てくる」との声が聞かれ、定着の難しさが大きな課題となっている。また、「通勤が大きな負担になる」「子どもの事情で働き続けることが難しい場合がある」など、企業側で対応が行き届かない、生活環境や子育て事情による制約も継続就労を妨げる要因として挙げられた。さらに、企業側からは「毎週の講座を続けるのは大変だった」「企業だけが負担するのは厳しい」との発言にみられるように、研修実施に伴う体制面・コスト面の負担も、企業が継続的に関与する上での課題として挙げられた。企業に対するインタビューの中では、「外部資金があるからこそ実施できていた取組も多く、事業終了後の継続には新たな財源や体制の検討が不可欠である」との発言があり、安定的な財源確保の必要性が指摘された。これらの課題は、企業側への働きかけのみでは、就労継続を十分に支えることには限界があることを示唆している。

## BOX2 支援団体と企業が連携することのメリット

### ① シングルマザーにとってのメリット:「仕事の選択肢・キャリアの幅」が広がる

- 「母子家庭にとって、仕事の選択肢が増え、キャリアの幅が広がる。」
- 「無職の人が職に就く、パートや非正規が正規雇用になることで、将来が見えるようになる。」
- 「安定した仕事に継続して就けるという見通しが、精神的な安定にもつながっている。」

### ② 企業側にとってのメリット:人材不足・産業課題の解決

- 「人材不足という課題を抱える中、シングルマザー支援と企業側のニーズの両方を解決できる点に意義を感じた。」
- 「沖母連が企業とシングルマザーの間に入り、企業訪問や事前面談を行うことでミスマッチを防ぎつつ、企業側にとっても人材確保につながる仕組みである」
- 「縫製業界全体で人材不足が深刻であり、ある程度研修を受けた人材と出会えることは企業にとっても大きな意味がある。」
- 「建設業界は人材不足が深刻で、将来の担い手確保が大きな課題であるが、『建設業＝力仕事』という固定的なイメージを変え、女性技術者やシングルマザーでも就労可能であることを示せたことは大きい」

### ③ 沖母連にとってのメリット:「市場ニーズ」を理解できる

- 「支援する側も、仕事の選択肢を増やすことの大切さを理解するようになる。」
- 「異なる企業文化やキャリアへの理解が進むこと自体が、支援側の学びになっている。」
- 「従来はハローワークからの連絡を待つ姿勢が多かったが、今は自分たちから企業を訪問し、雰囲気を知ることで、判断要素が増え、就労相談の質が上がっている。」
- 「企業と連携して、どのようなスキルが実務で求められるのかを示しながら研修を設計できた。」

もう一つの出口戦略であった行政との連携に関しては、事業実施中に一部の取組は県の就労支援事業として位置付けられ、行政事業として実施されるに至った。この点について、沖母連関係者は、「県事業として実施されることで、予算や人材配置の見通しが立ち、事業を継続しやすくなる」と述べており、行政との連携は沖母連と企業が協同で取り組む就労支援の持続性の観点で効果的である。

他方で、行政の立場からは、「民間企業が関係する事業への予算化は公平性の観点から難しいこともある」という構造的な制約がある。さらに、シングルマザーの就労基盤を整えるうえで重要であるものの、行政制度の枠内では対応が難しい分野(例:運転免許証取得支援や個人への直接給付など)も存在する。このことから、行政では支援が難しい部分では、民間の助成金活用の重要性が示唆された。また、沖母連のような支援団体の立場からは、「事業実施だけではなく、その成果、プロセス、次世代へのつなぎ方も含めて、行政に説明し、説得し、実現に向けられる人材が少ない」との指摘があり、行政との調整・交渉能力を担う団体内・外の人材不足と同時に、団体の能力強化を体系的に行うための機能や仕組みが十分に整備されていないという課題も挙げられた。

以上を踏まえると、本事業の出口戦略として位置付けられている「企業連携」および「行政との制度化」は、中長期アウトカムの達成に向けて有効であったといえるが、課題もある。行政も企業も、新たな取組に伴う失敗や、財政負担や業務負担の増加といったリスクを意識しており、連携を進めるにあたっては、そうしたリスクをあらかじめ緩和するような仕組みづくりが重要である。例えば、行政にとっては特定企業への支援と受け取られかねない公平性の問題があり、企業にとっては収益には直結しにくい研修事業への関与や業務負担の増大が懸念となる。そのため、沖母連のような団体が間に入り、福祉支援と企業支援それぞれの視点から役割分担を整理していくことが求められるが、これは容易なことではなく、今後のチャレンジでもある。また、財務面での持続性については行政予算のみに依存するのではなく、企業向けの啓発セミナーや事例共有を通じた理解促進、地域住民を対象とした意識啓発活動、関係者間の情報共有や対話の場の設置など、ひとり親世帯の就労や生活を地域全体で支える意識を醸成する取組と並行しながら、民間助成金の活用やファンドレイジングの強化など、多様な資金確保もあわせて検討していくことも一案である。

## 2-3. 社会的インパクトの把握

本事業を通じて、社会課題解決のための自律的且つ持続的な仕組みとして、「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モデルの構築」がされつつある。このモデルは、従来の「学び」中心から「就労に繋がる実装型」へと前進している。

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。沖母連の従来の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。

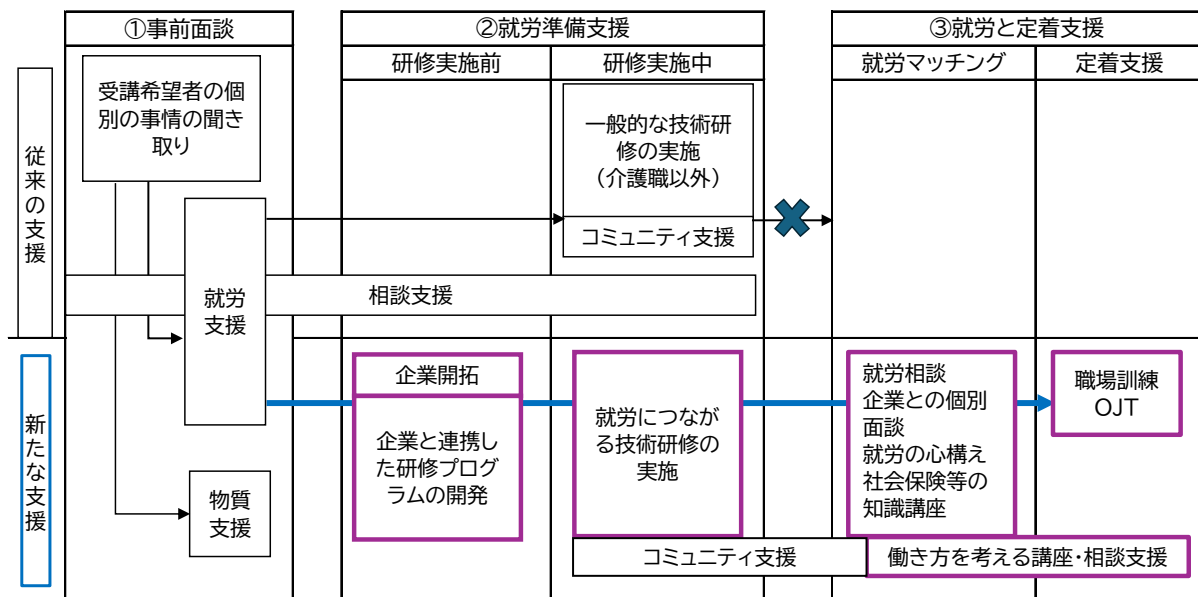


図 2—1 シングルマザーに対する一体的な就労支援

従来の就労支援からの変化は次のとおりである。

### ① 事前面談

沖母連は、各地域の傘下の母子会を通じて、日常的にシングルマザーの相談に応じており、経済的・社会的困難に直面しているシングルマザーの状況を十分に理解している。経済的困難からの脱却を目指して技術研修の受講を希望する訪問者には、事前面談を行い、家庭状況、健康状態、子どもの状況、家族の周辺からの支援状況等を確認して、研修を受講できる状況にあるか、就労可能な状況にあるか等を受講前の面談で確認している。対象者によっては、就労支援の前に差し迫った物質支援や生活支援が必要な場合もあり、事前段階での支援対象者の見極めは、非常に重要な要素となる。この事前面談は、沖母連が専門的な知見、長年の経験を有しており、本事業開始前から行われていた。就労支援をすぐに開始できない場合でも、社会保険労務士やファイナンシャルプランナー等と協働して、シングルマザーが自身のキャリアプランやライフプランを長期的ビジョンに基づいて考えられるように意識付けを行い、その中で状況に応じた就労を考えられるように支援している。

本事業では、初めて民間企業と連携して、研修プログラムの開発から実施、就労支援まで一体的な支援が実施されたが、受講希望者への事前面談は従来どおり沖母連によって行われた。連携した企業によると、専門的な知見を有する沖母連が受講候補者の個別面談を行うことで、安心して受講生を迎えることができることとなった。このような企業の声が挙がったことで、事前面談の重要性が再認識されている。

追跡評価時点で実施されている特定企業や業界団体と連携した研修・就労支援においても、沖母連による事前面談が継続されている。

### ② 就労準備支援

#### 1) 連携企業の開拓

沖母連では、シングルマザーの採用を計画する企業の登録制度が従来からあり、本事業前には、約 60 社 50 職種の企業と連携して就労支援が行われていた。介護職を中心とする福祉関連の仕事は、福祉施設や専門家と連携した研修プログラムを実施し、資格取得や就労支援を見据えた研修が実施されていた。事務的な職種については、基礎的なパソコン関連技術等の資格取得や技能習得を主目的とする研修が長年行われてきたが、必ずしも就労支援と一体的には実施されておらず、直接的な就職に繋がっていなかった。このような状況のため、就労の支援対象となる具体的な企業・団体は限定的であった。

本事業では、事業開始前に沖母連が連携を決めていた特定の民間企業への就労を想定して、企業と連携した技術研修、就労支援が行われた。同時に、資金分配団体の「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」の他の実行団体によってシングルマザーの採用に積極的な企業の新規開拓や、シングルマザーを受け入れる企業の環境整備が行われた。この活動によって、沖母連への登録企業は、約 80 社 65 職種に増加し(事業終了時点、NPO 法人リトルフンズ(当時)の事後評価報告書より)、開拓された企業と連携した技術研修が実施された。別の実行団体から紹介を受けた企業とも連携することになり、後継の休眠預金事業を活用して現在も就労支援が行われている。世界女性デーに参加した業界団体からも連携の打診を受け、同様の技術研修・就労支援が行われている。企業開拓を行った実行団体は、沖縄県外の団体であり、この点でも新しい試みであった。

本事業を契機として、沖母連と個別に連携して就労支援を行う企業・団体が続出しており、企業の業種、採用対象の職種の多様化が進んでいる。沖縄県外の団体と連携した企業開拓やシングルマザーとのマッチングも継続しており、今後のさらなる発展、持続性の確保が期待される。2025 年度からは、沖縄県の「ひとり親就労チャレンジ事業」が新設され、一般公募によって沖母連が採択され、県からの委託事業として実施している。事業内容は、登録した企業とひとり親との就労マッチングであり、職場での OJT を通じた採用・継続雇用支援が行われている。シングルマザーの就労促進として、行政も就労先の多様化を開始している。

## 2) 企業と連携した研修プログラムの開発、実施

本事業前から実施されていたパソコン関連の基礎研修等は、一般的な研修であり、特定企業の就労に結び付くことを想定したものではなかった。介護職を中心とする福祉関連の仕事は、資格取得や資格を活かした就労を目指していたが、同じような就労支援が福祉分野を超えて広がることはなかった。

本事業では、連携した特定企業・団体への将来的な就労を想定して研修プログラムが開発された。本事業開始時から連携していた企業とは、企業が求めるデータアナリストの養成講座が開発され、研修講師の手配も連携企業が行った。その後に連携した企業・団体は業種・職種とも異なるが、連携先が採用を期待する人材育成のための技術研修プログラムの開発を主導するという同じ形態がとられた。一方、研修の実施日時などは、シングルマザーが参加しやすい時間帯や曜日を取り入れられるように沖母連が連携企業・団体と協議して決定している。例えば、シングルマザーが現在の仕事を継続できるように、研修日を週末に集中させたり、全体の研修時間を一定時間内に抑えるなどの工夫がされている。

本事業終了後も、特定企業・団体と連携した技術研修が行われており、将来的な就労に繋がることが期待されている。

## 3) コミュニティ支援と相談支援

受講生同士のコミュニティ支援は、本事業開始前から沖母連によって行われていた。就労支援に限らず、シングルマザーやひとり親家族のための親子運動会やクリスマス会など、親子で参加が可能で孤立させない支

援が行われてきた。シングルマザーへの相談支援も本事業前から行われていた。

本事業では、受講生間の交流を図るために、沖母連が、月 1 回の交流会を開催した。受講生同士が SNS を通じたグループを作り、研修内容の確認や課題を行うための情報交換、受講を継続するため励ましあってきた。交流会では、ひとり親世帯が利用可能な制度の周知や相談窓口の紹介が行われた。研修が始まってからも相談支援は継続し、就労を想定した不特定の個人面談も行われた。

本事業終了後に実施されている就労支援のための技術研修においても、沖母連による事前面談が行われ、継続した相談支援が行われている。連携する企業からは、沖母連による受講生の選択と継続的支援に信頼が寄せられている。

### ③ 就労と定着支援

#### 1) 就労相談とマッチング

本事業の開始前から、就労支援は長年に渡り行われていたが、技術を習得する「学び」が中心であり、具体的な「就労に繋がる実装型」の支援ではなかった。本事業の開始時は、従来の就労支援のスタイルを変更するという明確な目的はなかったものの、より効果的な就労支援の在り方を検討する必要性は認識されていた。

本事業は、シングルマザーの就労支援を行う沖母連と、人材確保の機会を探す企業とが、人材育成の段階から連携して就労支援を目指すというこれまでにない新しい試みであった。沖母連は、就労意欲を高め、就労継続につなげるために、社会保険等に関する講座を開設した。また、個別面談を不定期に行い、就労に関する相談に応じるとともに、就労のイメージや就労に必要な情報を共有して、シングルマザーの不安事項の削減・解消に努めた。連携した企業は、就労面接の前に受講生との個別面談を行い、採用のミスマッチを軽減した。

本事業終了後も、連携した企業・団体とともに同様の取組が行われている。沖母連の就労支援を担当する職員は、人材確保を求める企業と人材提供を支援する沖母連との win-win 関係を踏まえて、企業の希望する人材の情報を聞き出して、シングルマザーを人材として積極的に売り込む姿勢が見られるようになった。しかしながら、研修終了後に、連携した企業や関連業種の企業への就職や起業の事例はまだ限定的である。理由の一つとして、限られた研修期間では十分な技術習得が困難なことが連携した企業から挙げられており、今後の課題である。

#### 2) 就労の定着と継続的な相談支援

本事業の実施前は、直接的な定着支援はほとんど行われていなかった。

本事業においても、採用が決まった後は就職した企業の中で上司や先輩から指導が行われている。継続就労に関する相談は各企業で行われているが限定的である。シングルマザーの就労については、就職後の離職率を軽減することも課題とされているが、これまでの就労支援で定着支援までは行われていなかった。

2025 年度から開始された県の「ひとり親就労チャレンジ事業」では、職場での OJT の機会を提供し、シングルマザーの就労・定着支援を目的としている。シングルマザーには給料が支払われ、協力企業には職場訓練委託費が支給され、企業が参加しやすい仕組みも取られている。沖母連が本事業の実施団体として選択されたのは、本事業から得た企業との人材育成から就労までの連携の経験が大きいと考えられる。本事業の成果として構築されつつあるシングルマザーの就労支援モデルが、県行政の事業に取り入れられている状況である。

また、研修受講生の多くが、シングルマザー支援を行う沖母連傘下の母子会の存在を知り、最寄りの自治体にある母子会の会員になった。県や市の受託事業は、県内全てのシングルマザーを対象とし、多くの人に周知

されている。他方、沖母連の独自事業は、市町村の母子会の会員が対象であり、給付型の支援も実施されている。シングルマザーが地域で孤立しないことを目的に、会員を広げる努力をしており本事業を通じて良い効果が得られている。

## 2-4. 波及効果の価値

本事業において計画当時に想定した中長期アウトカムに含まれていなかった波及効果として、以下が確認された<sup>5</sup>。

### 1) 民間企業側の変化

#### ●育成を前提とした採用や就労支援の可能性の認識

本事業を契機に連携した企業や業界は、これまで一定の技術を持ち即戦力となる人材の採用を中心に行ってきた。しかし、沖母連と連携することで、研修を通じて人材を育成し、その上で採用するという新たな選択肢を経験することとなった。企業からは「これまで採用前に研修を実施した経験はなく、ある程度のスキルを持つ人材のみを採用してきたが、本事業では採用のハードルを下げ、やる気のある受講生を採用することができた」との声が聞かれた。また、「ハローワークや求人広告以外に、人材確保の新たなルートができた」との認識も示されている。

さらに、企業側からは「縫製技術研修の受講希望者が一定数存在することが分かったが、これは沖母連が日頃からシングルマザーの就労支援を行ってきたことにより、対象となる人材にリーチできたためである」との指摘があった。これまで企業は、技術を持つ人材を優先して採用してきたが、人材不足が課題となる中で、技術や人材を育てながら継続的な就労につなげる仕組みが必要であることを認識するようになった。実際、休眠預金事業を活用し沖母連と連携することで、働く側の社会課題と事業者としての産業課題の双方を解決する事業モデルの構築に繋がりとつあるという声も聞かれた。

また、当初はこの取組を静観していた同業組合の企業においても、「組合に事業報告を行い、メディアにも取り上げられた結果、企業が人材を育成していくことの必要性を理解し、育成に前向きになった。一例として、本格採用の前に 1day 研修を実施し、採用のミスマッチを防ぐ取組を行っている」との声が聞かれ、1 社の取組が業界内にも広がりつつある。

#### ●女性活躍の機会の提供

女性の活躍やシングルマザー支援を推奨する企業文化や CSR 戦略を持つ企業・業界にとって、本事業は女性が新たな職域に参入する機会を提供するとともに、企業の社会的取組を内外に示す機会ともなっている。例えば建設協会では、人材不足の解消と女性活躍の機会の創出を検討していた中で沖母連と連携することで、これまで業界と接点のなかった層に建設業の魅力や可能性を伝える機会となり、業界内部においても女性を受け入れることへの意識啓発につながった。

企業からは、「母子世帯にはダブルワークやトリプルワークなど、空き時間を活用して家でできる仕事が良いのではないかという感覚でいたが、実際には在宅でしっかり働きたいという要望があった」との声が聞かれ

---

<sup>5</sup> 本事業のロジックモデルには民間企業側の変化について明示されていないことから、想定されていなかった波及効果として整理する。なお、資金分配団体のロジックモデルでは、中長期アウトカムで「シングルマザーの雇用を増やす県内企業が増える(働きやすい職場環境が増える)」と記載されている。

た。こうしたニーズを踏まえ、多様なキャリアパスの提供を掲げ、在宅ワークを基盤とした働き方や、個人事業主として活動するための確定申告やインボイス制度に関する知識を学ぶ創業クラスの取組も行われている。

また、研修の講師は全員女性であり、女性技術者やシングルマザーとして現場経験を積んできた人材が登場することで、受講生にとって身近なロールモデルとなったとの指摘があった。企業からは、「80歳を超える女性技術者(建築士)が登場し、『これからの社会を担う子ども達を産んでくれてありがとう』と語りかけた場面もあり、受講生にとって強い励みとなった」との声も聞かれている。

さらに、「沖母連と連携した最大の意義は、建設業の魅力や可能性を、これまで業界と接点のなかった層に伝えることができた点にある」との声が聞かれた。これまでシングルマザーの雇用に懐疑的であった上層部の中にも、実際に意欲的に働くシングルマザーの姿を見ることで考えを改める動きが見られたという。

加えて、今年度の研修では関連企業における女性活躍の取組が紹介され、建設現場業務に限らず、建設の生産・管理システムの効率化・高度化を図る3次元モデルの作成業務などは、パートタイムでも対応可能な業務として女性が従事できる可能性があることが示された。このように、本事業は女性が建設分野を含む多様な分野で働く可能性を広げるとともに、企業側においても女性の参画を前提とした働き方や人材育成のあり方を見直す契機となっている。

#### ●シングルマザーの状況の理解、受入環境の整備

沖母連との連携により、連携した民間企業はシングルマザーの生活実態や就労上の制約について具体的に理解する機会を得ており、働き方や就労条件を含めて検討する必要性への理解が進んだとの声が聞かれた。企業からは、「ひとり親世帯の実態は分からなかったが、沖母連から各自治体の母子会の状況を聞き、誇張されない現実の厳しい状況を知った」との声があり、企業側が当事者の置かれた状況を理解する契機となったことが確認された。

また、沖母連による事前面談を通じて、研修受講者の生活背景や就労上の制約を理解した上で採用ができるようになり、企業単独では把握できなかった情報を踏まえた就労支援が可能になったとのプラスの影響が確認された。企業からは、「子育ての状況や働けるメンタル状態、継続して自立した働き方が可能かなどについて面談を行い、就労前の適性を確認する機会となっている」との声が聞かれた。一方で、受講生の年齢や生活状況、就労に対する考え方は多様であり、企業側にとっても採用や就労支援の難しさを学ぶ機会となったとの指摘もあった。

さらに、シングルマザーの採用にあたっては、リモートワークやフレックスなどの柔軟な働き方を含めた就労環境の整備が必要であるとの認識も示された。これまで女性の就労者が少ない建設関連業では、女性トイレの整備や週休二日制の導入など、女性が働きやすい職場環境づくりが徐々に進められているとの声も聞かれている。

加えて、採用後のフォローアップについても沖母連との連携が重要な役割を果たしている。企業からは、採用後に基礎的なビジネスマナー研修の実施や定期的な面談を沖母連に依頼し、働き始めてから生じるギャップを埋める支援を行っているとの声があった。また、沖母連では休眠預金事業を活用した「コミュニティ」を運営し、受講生同士が悩みを相談したりロールモデルの働き方を知ったりする場を提供することで、就労後の孤立を防ぎ継続的な就労を支える取組が行われている。

## 2) 支援団体の変化

### ●シングルマザー支援を行う他の実行団体への波及効果

本事業で企業開拓を行った実行団体(NPO 法人リトルワンズ(当時))は、企業開拓と就労支援を結びつける実践的な経験をさらに蓄積することになった。また、沖母連との連携を通じて、福祉分野と民間営利企業の間にある文化や考え方の違いをより具体的に理解し、それらをつなぐ役割の重要性をより明確にすることになった。同実行団体の代表者(当時)は、2025年からの新しい県事業「ひとり親就労チャレンジ事業」を、沖母連と連携して実施している。同実行団体の知見・実践は、他の事業や、他の地域でのシングルマザーの就労支援に活用されることが期待される。

### 3) 行政の変化

#### ●新しい就労支援事業の設立

2025年度に新設された県の「ひとり親就労チャレンジ事業」は、ひとり親世帯の就労及び定着を目標としている。シングルマザーと企業のミスマッチによる就労後の離職を軽減するために、ひとり親の雇用に積極的な企業でOJTの機会を提供している。その間、シングルマザーには給料が支払われ、生活支援が行われる。協力企業には、職場訓練委託費が支給され、企業が参加しやすい仕組みである。沖母連は、本事業の経験を踏まえて、県の新事業の実施団体として選定されている。県では、ひとり親家庭の支援として、経理事務等の資格取得講座を実施しているが、新事業では、技術研修に留まらず就労に繋げることを支援目標として明確に定めている。この事業は、本事業で構築された新しい就労支援モデルのコンセプトを内包するものであり、モデルの持続性・発展性に寄与する可能性がある。

#### BOX3: 令和7年度 ひとり親 就労チャレンジ事業

沖縄県は、ひとり親の就労に対する不安軽減及び就労へのイメージを深めるとともに、ミスマッチ等による就労後の離職の軽減を図るため、令和7年度から新たに、「ひとり親就労チャレンジ事業」を開始します。

(沖縄県 子ども未来部 女性力・ダイバーシティ推進課)

ひとり親世帯の就労及び定着に向けて、就労前に訓練期間を設け、ひとり親雇用に積極的な企業での職場訓練を経験することで、ミスマッチによる就労後の軽減を図ることを目的とした事業です。

訓練期間中は、専任コーディネーターが生活支援と連携した就労支援を継続的にサポートします。

(公益社団法人 沖縄県母子寡婦福祉連合会)

The infographic is divided into three main sections:

- Section 1 (Left):** Project Overview. Title: 令和7年度 ひとり親 就労チャレンジ事業 (2025 Fiscal Year Single Parent Job Challenge Project). It includes the project's purpose and contact information for the Okinawa Prefecture Child Future Department and the Okinawa Single Parent Welfare Association.
- Section 2 (Middle):** Support Content. It details the process from job matching to OJT. Key points include:
  - Job Matching: Support for finding jobs, including OJT opportunities.
  - Training: Provision of training during the job search period.
  - OJT: On-the-job training provided by participating companies.
- Section 3 (Right):** Benefits for Employers. It lists incentives for companies that hire single parents:
  - Free recruitment fees and matching fees.
  - Employment training fees (up to 50,000 yen).
  - Wage support during the training period.
  - Support for OJT from the Okinawa Single Parent Welfare Association.

出所:沖縄県庁、沖母連のホームページより

---

## 第3章 まとめと提言

### 3-1.まとめ

本追跡評価(事業完了から約1年半後)では、事業計画に掲げられた「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、県の「ひとり親就労チャレンジ事業」の展開など、本事業終了後の発展的な取組も見られた。一方で、企業を巻き込むシングルマザー向け研修の継続において幾つかの課題も残っている。具体的には、①研修の企画・実施や受入れに伴う人的・時間的負担が企業にとって大きいこと、②就労定着に向けたフォローアップ体制が十分に確保されていないこと、③通勤や子育て等の生活上の制約により継続就労が難しいケースがあること、④企業側における柔軟な働き方や受入れ体制の整備が十分でないこと、⑤研修の継続に必要な安定的な財源の確保が困難であること、⑥行政との調整や予算化に向けた交渉を担う人材が不足していると同時に、支援団体の能力強化を行うための仕組みが十分に整備されていない、などが挙げられる。以上から、本事業は従来の「学び中心」の支援から「就労につながる」支援へと発展する契機となったと評価できるが、今後は研修修了率の向上とともに、就労後の定着を支える継続的な支援が重要である。

### 3-2.本事業の成果の継続に向けた提言

#### 制度化に向けた研修成果の可視化と発信

沖母連の従来の就労支援は、シングルマザーが技術を習得するための研修など、福祉的側面が中心であった。本事業では、準備段階から民間企業と連携し、就労につながる研修を実施した点に特徴がある。追跡評価時点では、こうした取組を継続・拡充する意向が示された一方、企業にとっては体制面やコスト面の負担が課題となっている。そのため、取組の成果を分かりやすく示し、企業や行政に取組の価値を理解してもらうことが重要である。例えば、就労に成功した事例を紹介し、「企業の人材確保」と「シングルマザー支援という社会貢献」を両立する取組として広く発信することが考えられる。こうした発信を積み重ねることで、本取組が企業の人材育成や行政の施策の一つとして位置付けられ、制度化につなげていくことが期待される。

#### 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、シングルマザーが直面する子育てや急な対応などの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、①リモートワークや時間単位の有休制度、シフト調整など働き方に柔軟性を持たせる、②業務は段階的に任せ、無理なくスキルアップしていく仕組みづくり、③メンター制を設け、仕事や生活について相談できる環境を整える、④同じ立場の従業員同士が交流できる場をつくり孤立を防ぐ、などである。こうした取組を一時的な配慮にとどめず、就労後の定着のため社内制度に取り入れていくことが望ましい。

## 福祉と就労支援をつなぐ連携基盤の構築

行政においては、シングルマザー支援団体や商工会議所などと連携し、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。あわせて、行政内部(福祉部門と就労・産業振興部門など)の情報共有を通じて支援の分断を防ぐことが不可欠である。そのうえで、運転免許の取得支援や住宅の初期費用の補助など、就労に役立つが既存制度では十分に対応できない分野について、民間資金の活用も含めて支援方法を検討する必要がある。さらに、企業の役割(職場での人材育成や柔軟な働き方の工夫)と、行政の役割(支援制度や予算措置、公平性の確保)を整理し、連携の仕組みを整えるとともに、シングルマザーの就労支援の関係者が情報を共有できる場を設け、継続的な連携体制を構築していくことが望ましい。

## 3-3 今後の休眠預金事業に対する提言

### 就労支援事業の成果把握に向けた評価指標の改善

第一に、本事業の中長期アウトカムの確認に際しては、実行団体による事業終了後の研修受講者の就労・生活状況についての実態把握は行われていなかったため、例えば、本事業の研修受講者のうちマギー以外の就労状況、研修受講後の収入変化などを定量的に把握することはできなかった。この点を踏まえ、今後の就労支援事業においては、事業終了後のフォローアップをあらかじめ事業設計に組み込むことが必要である。

第二に、就労支援の成果を「就職率」や「(1年後の)継続率」といった量的指標のみによって評価することは、本事業で確認された定性的な変化を十分に捉えきれない可能性がある。実際、本評価では、就労意欲の向上、自己理解の深化、キャリア選択の主体性の向上、受講者同士のネットワーク形成といった、研修受講者が経験したプラスの変化が多数確認された。今後は、こうした定性的側面についても評価可能な指標(例:自己効力感の変化、キャリア展望の明確化、社会的孤立感の低減等)をあらかじめ設定し、アンケートやインタビューを通じて確認し、研修の成果としてデータ化する仕組みを導入することが望ましい。

### 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

出口戦略の具体化について、事業開始前や中間評価時点では、事業の進捗や成果が十分に見えない中で検討することは容易ではない。本事業では、企業連携や行政による制度化が出口戦略として想定されていたが、本評価の結果、企業側の負担軽減を踏まえた運営体制の検討に加え、行政・企業・支援団体をつなぐ調整機能の強化や人材育成の必要性が明らかとなった。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、事業完了前の半年～数か月前を目途に、事業完了後を見据えた具体的な対応策を検討する場を設けることが有効である。その際には、中間時点の自己評価の結果に加え、外部アドバイザー等も交えた検討会形式とすることで、より実践的かつ客観的な視点から出口戦略を議論することが可能と考える。さらに、事業終了後の支援としては、一定期間にわたり事後支援を継続し、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有効な場合もある。例えば、本事業のように、企業・行政・福祉の間をつなぐコーディネーター機能の強化が求められる場合には、同分野の知見を有するアドバイザーや専門家を短期的に派遣し、関係者間の調整や実行団体の能力強化を支援することが考えられる。

### 研修・就労の事前面談の徹底

シングルマザーを対象とする就労支援では、研修実施前の丁寧な事前面談が重要である。家庭状況、健康状態、経済状況、周囲の支援環境などを総合的に確認し、就労可能な段階にあるか、あるいは生活支援を優先す

べき段階にあるかを見極める視点が必要である。この判断には、福祉支援と就労支援双方の知見を有する沖母連のような団体による面談が有効であり、結果として研修修了率や就職率の向上、企業側の受入れ安心感にもつながる。したがって、類似事業においては、研修内容の設計だけでなく、対象者の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の導入

シングルマザーのライフステージは多様であり、子育て期、子育て後、親の介護期など、それぞれ就労条件や制約が異なる。そのため、就労支援では画一的な研修・マッチングではなく、ライフステージに応じた就労メニューと就労先の提示が重要である。例えば、子育て期には短時間勤務や在宅勤務が可能な職種、子育て後にはフルタイム就労やキャリアアップを見据えた職種、親の介護が必要になる時期には柔軟な勤務形態が可能な職場など、それぞれの状況に応じた選択肢を提示することが求められる。特にシングルマザーは、生活制約から低賃金・不安定な就労にとどまりやすいため、将来的な収入の安定を見据え、早期から専門性の高いスキルを習得することも重要である。短期的な就労ニーズと中長期的なキャリア形成の双方を見据えた支援の設計が求められる。また、企業側の人材育成ニーズとのミスマッチを防ぐためにも、事前面談の段階で長期的なキャリア形成について共に検討する機会を設けることが有効である。例えば、沖母連では社会保険労務士やファイナンシャルプランナーと連携したキャリア・ライフプラン設計を行っており、こうした取組を制度的に位置付けることが定着率向上につながると考えられる。

### 分野・テーマ別の情報交換・学習の場の創出

資金分配団体は必ずしも当該分野の専門的知見を十分に有しているとは限らない。そのため、JANPIA において分野・テーマ別の社会課題に関する情報交換や事例共有の場を設け、資金分配団体、実行団体、行政、企業等の関係者が学び合う機会を定期的に提供することが望ましい。これにより、各事業の質の向上や横断的な知見の蓄積が期待される。

### 実行団体が直接申請できる仕組みおよび申請支援の検討

社会課題に対する具体的な開発ニーズや支援計画を有していても、分野に適した資金分配団体が見つからないために事業化に至らないケースも想定される。このため、一定の条件のもとで実行団体が JANPIA に直接申請できる仕組みや、申請内容のブラッシュアップを支援する制度の導入を検討することも一案である。

### 事業終了後のグッドプラクティスの把握と蓄積

本評価を通じて、休眠預金事業を通じて形成されたネットワークや成果が、その後の行政事業等に波及する事例が確認された。具体的には、本事業で連携した沖母連と元実行団体は、現在沖縄県の就労チャレンジ事業に協同で取り組んでいる。このような事例は休眠預金事業の効果の一つと考えられることから、事業終了後も成果を把握できるような仕組みを設け、他団体の学びとして蓄積していくことが望ましい。すべての案件について本件のような追跡評価を行うことは現実的ではないため、例えば事業完了後に JANPIA が実施しているフォローアップアンケートの中で、グッドプラクティスや波及効果を把握できるよう質問項目を工夫したり、複数年にわたりアンケートを継続するなど、効果的に好事例を収集・蓄積する仕組みを整備することが有効と考えられる。

〈以上〉

## 別紙

### 1. 評価の枠組み

評価の視点	評価設問	情報源	入手手段
1. 中長期アウトカムの達成状況・見込み	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業当初、中長期アウトカムとしてどのような変化を想定し、指標が設定されていたか。</li> <li>● 上記の変化を図るうえで適切な指標は何か。</li> <li>● 追跡評価時点でどの程度達成されたか。</li> <li>● (達成された場合)促進要因は何か。</li> <li>● (未達成の場合)阻害要因、外部要因は何か。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資金分配団体</li> <li>・実行団体</li> <li>・就職先企業</li> <li>・講習受講者</li> </ul>	アンケート ヒアリング 文献調査
2. 中長期アウトカムに向けた戦略の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業当初または事業終了時、中長期アウトカムの達成に向けた出口戦略(「企業との連携」や「県事業としての実施」)はどのような内容か。</li> <li>● (有効である場合)どのような点が有効であったか。</li> <li>● (有効でない場合)直面している課題は何か。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・JANPIA</li> <li>・資金分配団体</li> <li>・実行団体</li> <li>・企業</li> <li>・講習受講者</li> </ul>	アンケート ヒアリング 文献調査
3. 社会的インパクトの把握	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本事業により「社会的課題解決のための自律的且つ持続的な仕組み」は実現したか。どのような仕組みか。</li> <li>● 上記の仕組みが構築されたプロセスはどのようなものか。</li> <li>● 上記の仕組みを自立発展させる上で、必要な取組は何か。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資金分配団体</li> <li>・実行団体</li> <li>・行政</li> <li>・企業</li> <li>・講習受講者</li> </ul>	アンケート ヒアリング
4. 波及効果の価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 事業計画時に想定していなかった波及効果はあるか。どのような内容か。</li> <li>● これら波及効果が発現したプロセスはどのようなものか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資金分配団体</li> <li>・実行団体</li> <li>・行政</li> <li>・企業</li> </ul>	アンケート ヒアリング
5. 未来に向けての戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本事業の成果を将来的にどのように発展・普及させていく計画があるか。</li> <li>● 取り残されている課題はあるか。どのような内容か。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・JANPIA</li> <li>・資金分配団体</li> <li>・実行団体</li> <li>・行政</li> <li>・企業</li> <li>・講習受講者</li> </ul>	アンケート ヒアリング

## 2. インタビューリスト

団体	ヒアリング先
資金分配団体	公益財団法人オリオンビール奨学財団
実行団体	沖縄県母子寡婦福祉連合会
その他の実行団体	NPO 法人リトルワング(当時)
協力企業	(株)islandworks マギー株式会社 沖縄県中小建設業協会
行政	沖縄県女性力・ダイバーシティ推進課
受講者	研修受講生(シングルマザー)3名

### 3. 沖縄県のシングルマザーの状況

沖縄県庁は、県内における母子世帯、父子世帯及び寡婦世帯、養育者世帯の生活実態等を総合的に把握し、ひとり親世帯等の福祉施策を効果的に推進するための基礎資料を得ることを目的に、「沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書」を5年に1回実施している<sup>6</sup>。令和5年度(2023年)の調査報告書から、沖縄県のシングルマザーの就労状況に関するデータを紹介する。

#### ①全国のひとり親世帯の出現率(2021年)

	世帯総数	母子世帯		父子世帯	
		世帯数	出現率	世帯数	出現率
令和5年度(2023年) 沖縄県ひとり親世帯等調査	640,225	28,069	4.38%	3,482	0.54%
令和3年度(2021年) 全国ひとり親世帯等調査	51,914,000	1,195,000	2.30%	149,000	0.29%

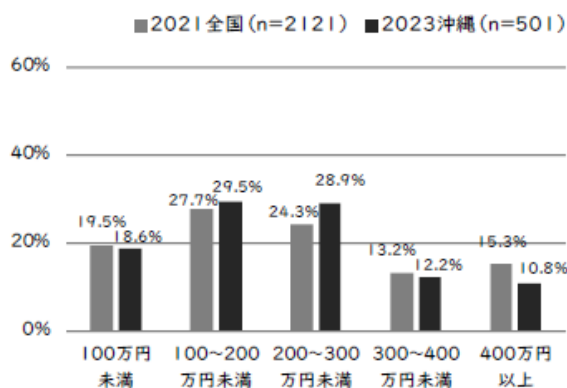
〈出所〉全国の母子世帯、父子世帯の数は、厚生労働省「令和3年度全国ひとり親世帯等調査結果」を、世帯総数は厚生労働省「2021年国民生活基礎調査の概況」を参照した。沖縄県の母子世帯、父子世帯の数は本調査を基に算出し、世帯総数については「沖縄県の推計人口」の2023年8月1日現在の「市町村別人口総数及び世帯数」を参考にした。

2021年度の全国におけるひとり親世帯の出現率を比べると、母子世帯は全国が2.30%であるのに対し、沖縄懸念は4.38%、父子世帯は全国0.29%に対し沖縄県は0.54%と、いずれも沖縄県の方が2倍ほど高くなっている。

#### ②沖縄県と全国の母子家庭における年間就労収入の比較

##### 全国比較

図10-5【母子】あなたご自身の年間就労収入

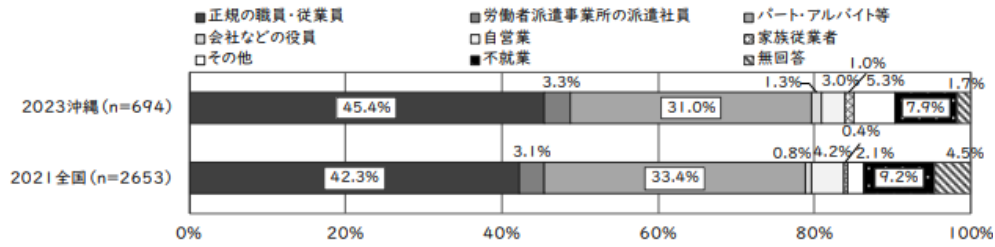


200万円未満(「100万円未満」と「100~200万円未満」の合算)で比較してみると、母子世帯(全国21.1%、沖縄県27.8%)において全国より沖縄県のほうが割合が高くなっており、沖縄県のほうが世帯収入が低い。

<sup>6</sup>「沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書

<https://www.pref.okinawa.lg.jp/kyoiku/kosodate/1008226/1036501/1036531/1036538.html>(2026年2月閲覧)

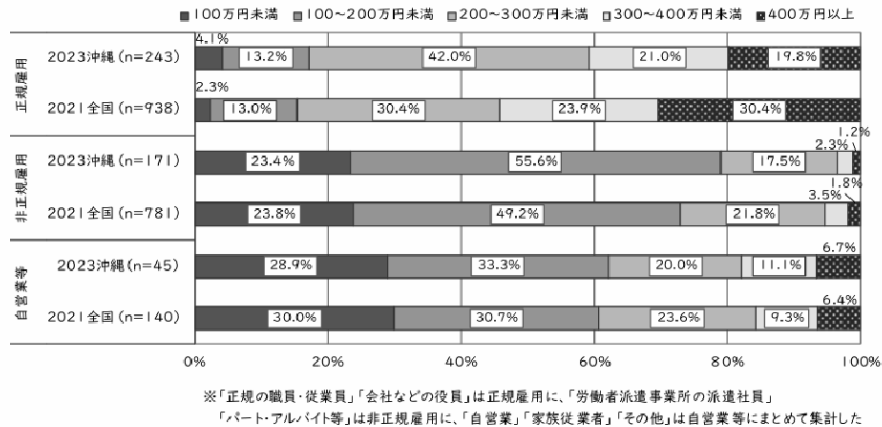
### ③現在の雇用形態



母子世帯は「正規の職員・従業員」として働く割合が45.4%と最も多く、次いで「パート・アルバイト」が31%となっている。全国調査と比較したところ、母子世帯ではそれほど目立った違いは無い。

### ④沖縄県と全国の母子家庭における就業形態および年間就労収入の比較

図1-3-8【母子】就業形態 × 年間就労収入



就労形態別の就労収入を全国調査と比較したもの。母子世帯について見ると、沖縄県の正規雇用では、「200~300万円未満」の割合が42.0%と最も多く、300万円未満をすべて合計すると59.3%と約6割を占める。全国の300万円未満の合計は約45%であり、全国と比べて沖縄県の就労収入が低いことがわかる。