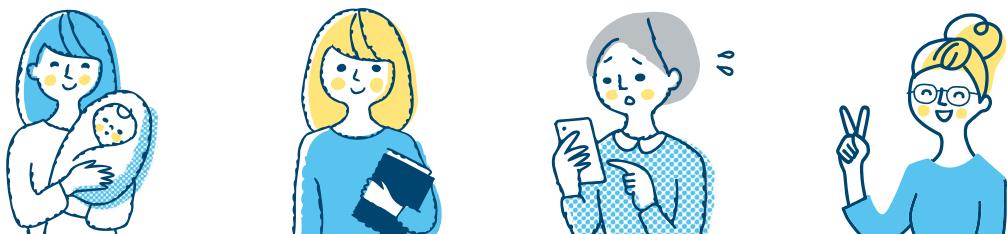


沖縄シングルマザーの 活躍推進基盤構築事業

報告書



公益財団法人
オリオンビール奨学財団
ORIONBEER SCHOLARSHIP FOUNDATION

INTRODUCTION

1

COMMUNITY

精神的な基盤の支援

シングルマザー同士の連帯を図り、孤立感の解消や助け合いを促進するネットワークを構築する

2

READY

就労態度の変革

職業人としてのマインド涵養、基本的スキルの習得を研修等で支援する

3

TAKE-OFF

安定した就労

シングルマザーが継続的に就労でき、安心して豊かな毎日を過ごせる生活基盤を構築する

4

COLLABORATION

企業との連携

企業との間に入ることで就労上の課題などの解決を図り、スムーズな就職、就職後の定着をサポートする

INDEX

■はじめに	2
■「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」とは	3
■実行団体の取り組み内容	4
■〈取り組み事例〉株式会社 アソシア	5
■〈取り組み事例〉公益社団法人 沖縄県母子寡婦福祉連合会	7
■〈取り組み事例〉株式会社 レキサス	9
■〈取り組み事例〉特定非営利活動法人 リトルワنز	11
■協力企業	13
■県内企業の声	15
■事業を通して見えた課題	16
■今後の展開	17
■本事業を振り返って	18



はじめに



公益財団法人
オリオンビール奨学財団
理事長 嘉手苅 義男

オリオンビール創設の思いを受け継ぎ シングルマザーが経済的自立へ踏み出す基盤を構築

当財団の設立者であるオリオンビール株式会社は、沖縄戦で壊滅的な打撃を受けた沖縄において、産業の育成・発展を通じ経済を復興させ、青少年に夢と希望を持たせたいという、創業者・具志堅宗精氏の強い信念によって、県民の協力の下、1957年に産声を上げました。その思いを後世まで受け継いでいこうと、2016年8月19日に当財団が創設されました。これまで、返済義務のない奨学金を給付する「奨学金事業」ならびに児童等の学習支援を行う「教育支援事業」を実施してまいりました。

沖縄県の子どもたちを取り巻く経済環境は、戦後75年以上を経過した現在も、一人当たりの県民所得は全国最下位、母子世帯出現率は全国平均の約2倍で1位を記録するなど、今なお厳しい状況にあります。当財団では創設以来、未来をつくる子どもたちの健やかなる成長と地域社会の発展に貢献するような人材の輩出を目指した支援を続け、2017年4月1日に、沖縄県より正式に公益認定を受けました。

さらに、行政の対応が困難な社会課題について、民間の公益財団がイノベーティブに解決を目指す休眠預金活用事業において、2020年度、当財団が資金分配団体として指定されました。それを受け、当財団では沖縄の構造化された貧困問題について重く受け止め、貧困世帯の多い母子世帯の支援を行うことで問題の具体的解決を目指そうと、「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」を推進することにいたしました。

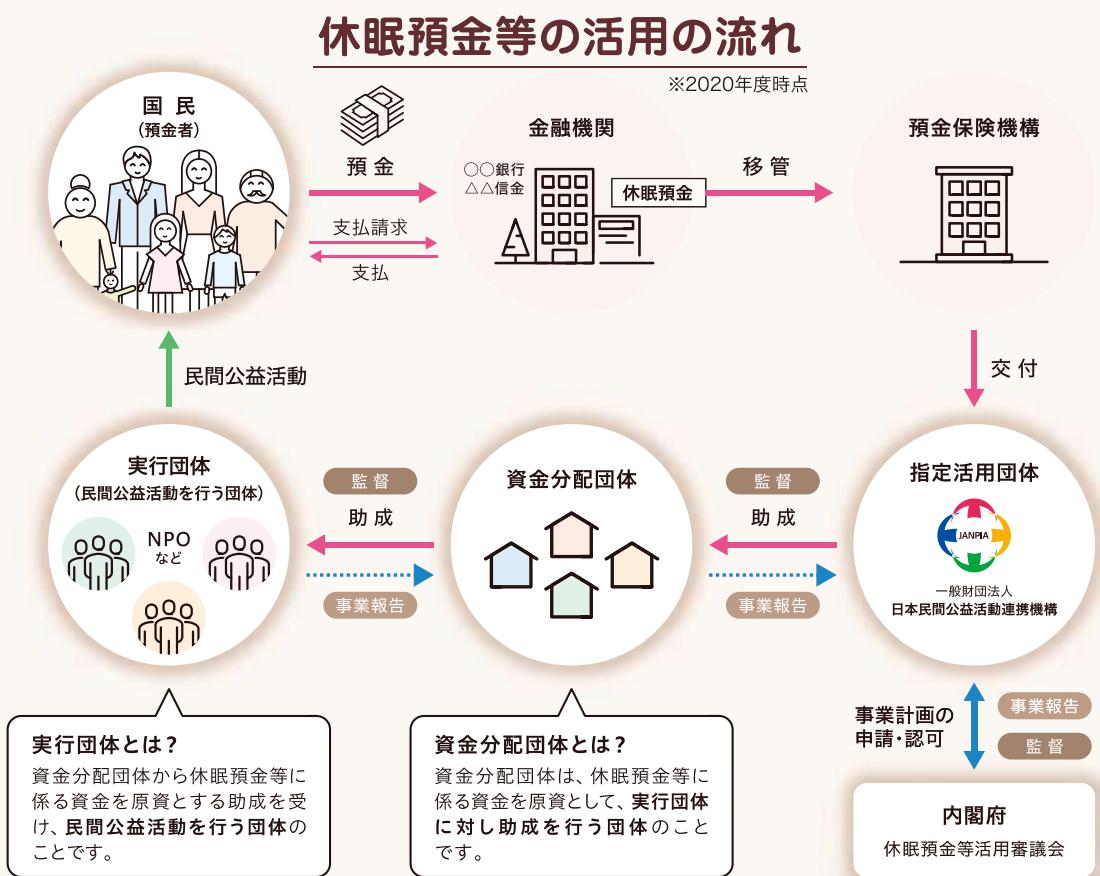
本事業では、公募によって選定された民間公益活動を行う4団体が実行団体として運営を行い、当財団が資金分配団体として助成等の資金的支援や人的ネットワーク構築支援等を行ってきました。また有識者を招いた勉強会を定期的に開催するなどして方向性を定め、沖縄県内のシングルマザーが経済的自立への一歩を踏み出すための基盤構築を目指して、実行団体と資金分配団体が一体となった支援に取り組んできました。当財団の助成終了後も継続的に事業運営ができる体制づくりにも注力してきました。この場において、各実行団体の3年間の取り組み内容、事業を進める中で見えてきた課題等をご報告いたします。

最後になりましたが、当事業にご協力・ご支援いただいた関連団体・企業の皆さまに厚く御礼申し上げます。さらに、今後も当財団と共に、沖縄県のシングルマザー支援へお力添えいただきたくお願ひいたします。

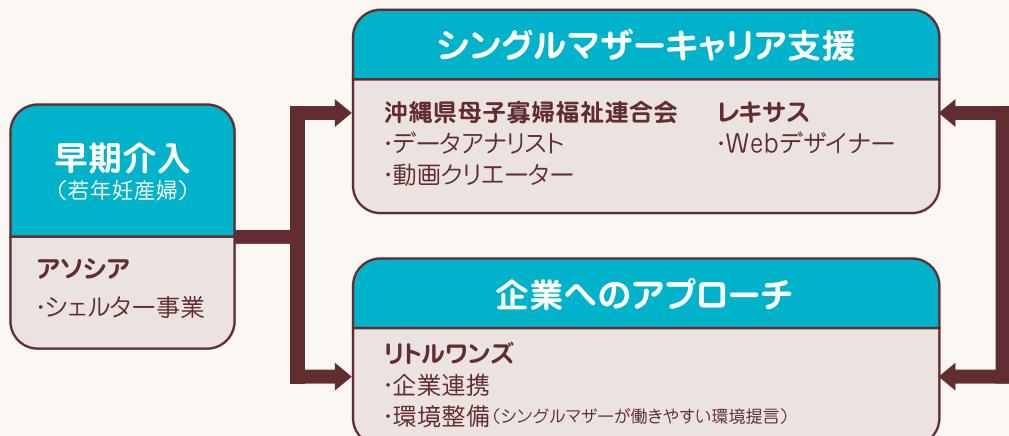
「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」とは

当財団は、一般財団法人日本民間公益活動連携機構(JANPIA)の公募により、休眠預金等活用法における資金分配団体に指定され、2020年、「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」が休眠預金等活用事業に採択されました。

2019年度から始まった「休眠預金等活用事業」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、2009年1月1日以降の取引から10年以上、その後の取引のない預金等(休眠預金等)を国や地方公共団体が対応困難な社会課題の解決や民間公益活動の担い手育成と民間公益活動に係わる資金調達の環境整備のために活用する制度です。社会の諸課題の解決のための自律的かつ持続的な仕組みを構築すること、民間公益活動を行う団体の資金的自立性と事業の持続可能性の確保を目指しました。



沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業の構造



実行団体の取り組み内容

当財団は、各実行団体に資金を提供し、JANPIAが期待する、現在公的機関が解決できない社会課題の解決を目指し、社会的インパクトを沖縄県内に生み出すことを支援しました。

さまざまな課題を抱えるシングルマザーを支援する各実行団体の取り組み内容をご紹介します。



株式会社 アソシア

若年妊娠のシェルター事業

北谷町北前1-10-8
TEL:098-926-5175

<https://associa-ind.co.jp/>

P5



公益社団法人 沖縄県母子寡婦福祉連合会

スキル習得支援 就労支援

那覇市首里石嶺町4-373-1 県総合福祉センター3階
TEL:098-887-4099

<https://www.okiboren.jp/>

P7



株式会社 レキサス

スキル習得支援 就労支援

うるま市字洲崎14-17 沖縄IT津梁パーク内
TEL:098-921-3800

<https://www.lexues.co.jp/>

P9



特定非営利活動法人 リトルワンズ

雇用のマッチング 企業の就労環境整備

東京都杉並区阿佐ヶ谷南3-37-10 301
TEL:03-5335-7285

<https://www.npolittleones.com/>

P11

取り組み 内 容

1. 若年妊娠婦を対象としたシェルターの設立
2. 妊娠・出産時の学業継続のための条件整備
3. 沖縄県独自の若年出産女性支援モデルの構築

成 果

本事業の助成金活用により資金的支援が円滑に行われ、沖縄県の事業に移管

沖縄のシングルマザーの中でも、最も条件が厳しい若年出産をするシングルマザーの出産を保護・サポートし、自分に合った仕事を探し、自立した生活を送ることができる包括的なコミュニティー形成を目的とした事業を進めました。

✚ 若年妊娠婦のシェルター創設

全国一多い沖縄の若年妊娠婦が安心して出産できるよう、母子預かりシェルターを1か所設置し、当事者のニーズ把握や支援課題抽出およびケアに対応できるシェルター機能について検証しました。若年妊娠婦が置かれた境遇について聞き取りと生活臨床をベースに深堀りし、どのような支援が有効かを掘り下げました。

事業実施期間のシェルター利用者は10名(延べ11名)、食事の提供日数は通算435日・提供回数は通算1074回でした。寮母・日中スタッフを配置し、必要な時にいつでも育児相談ができる環境を整えました(育児相談回数181件)。また、必要な時に適切な医療機関へリファーできるよう、琉球大学病院が出産に関するケアを担当しました(病院同行やケース会議、要保護児童対策地域協議会(要対協)など52件)。

入所する入り口として一番多いのは、支援者からの紹介です。初めのころ、それまでの経験の中で自治体への不信感を持っている方が多いのですが、退所後に地域で暮らすにあたっては、行政の支援は必須です。そのため行政不信を信頼へと持つていけるように、各機関と連携を取りサポートしました。



若年妊娠婦母子預かりシェルター「おにわ」の個室



出産祝いのケーキ

✚ 学業継続・就職のための条件整備

若年妊娠婦が学業継続のメリットを理解して進学や就職を希望するようになると、自己肯定感が上がり、将来のキャリアイメージが広がる(選択肢が広がる、適切な選択肢を選ぶことができる)と考え、パソコン指導、興味や関心の高かった画像加工技術の講習などを含めた勉強会を48回開催しました。

しかし、妊娠中から出産直後のシェルター利用者は、就学継続やキャリア支援について考えられることが少ない方も多く、足元の生活基盤を整える支援に注力することが多かったです。そのような中でも、シェルター利用者が、他の実行団体が実施しているキャリア支援事業へエントリーし合格するなど、将来の仕事へのステップを模索するシングルマザーもいました。このように、実行団体同士の連携も見られたことも大きな収穫でした。

ただ、この支援事業への内定を果たした前後で関連機関に保護される方もいるなど、抱えている状況は極めてシビアであることも付け加えておきます。



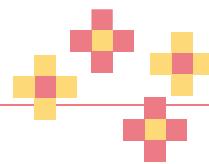
- 妊娠中から出産直後のシェルター利用者は、復学や就職を考えるより、生活基盤を整えることを優先
- キャリア支援事業へエントリーし、将来の仕事へのステップを模索する利用者もいる

✚ 若年出産女性支援モデル事業の構築

若年出産・育児のリスクと支援の必要性への社会的理解を深め、出産前後の教育・育児・行政の各種サービスの連携をベースとした沖縄独自の若年出産女性支援のモデル事業を構築することを目指しました。シェルター利用者へのヒアリングを行い、各支援団体や行政とも連携して若年妊娠婦が抱えているニーズおよび支援課題を明らかにし、シェルターに必要な機能を分析しました。

当事業によりシェルターの存在や有効性が認められ、実施したスキームがほとんどそのまま沖縄県委託事業になりました。これまで市町村単位で支援が縦割りになっていた事業に、当事業のような民間の予算を活用し、広域の市町村から利用者を受け入れることができたことは、県として事業化していくための大きなインパクトが残せたと考えています。事業を開始する前は、市町村が実施する若年妊娠婦居場所事業は5か所でしたが、7か所に増設されました(2023年10月現在)。休眠預金事業を活用した事業が県の事業化とされ、市町村単位の居場所の課題を解決するため、本島北部を広域から利用できる沖縄県の居場所事業、妊娠婦を取り巻く課題を啓発する若年妊娠婦支援促進事業など、行政設置の支援機関が飛躍的に増加しました。

- 若年妊娠婦に特化した母子預かりシェルター「おにわ」を創設
- 事業実施期間中のシェルター利用者は延べ11名
- 食事を提供(通算435日、通算1074回)
- 必要な時に適切な医療機関へリファー(病院同行やケース会議など52件)
- 行政を信頼できるようサポートし、退所後の支援につなげる



1. PCスキル講習の実施

シェルター利用者が利用している期間は、週2回PCスキル講習を実施。講師は業務委託契約で専任し、計48回実施しました。

2. シェルター退所後の生活相談

シェルター退所後の生活に関する相談が必要な時にできるよう、支援機関との調整を行いました。退所10件、相談件数90回。全て関係機関へリファーしました。

3. 民間シェルターとの連絡協議会スタート

当事業所・寮母・琉球大学で「定例事業運営会議」を月2回実施。これまで、支援団体および行政による連絡協議会はありませんでしたが、2022年2月に民間シェルターとの連絡協議会がスタート。2か月に1回ペースで計10回開催し、連絡協議会の適切な方針が明らかになりました。

4. 「沖縄県特定妊婦等支援臨時特例事業」として シェルター事業が継続

これまで、若年妊娠婦のニーズの把握や支援ノウハウが確立されておらず、公的な支援事業はありませんでした。また、行政へのノウハウの共有や提言ができず、事業化もされていませんでした。行政との打ち合わせを重ねた結果、2023年10月「沖縄県特定妊婦等支援臨時特例事業」として、シェルター事業が継続されることになりました。

- 行政設置の支援機関が飛躍的に増加
- シェルターの有効性が認められ、実施したスキームが沖縄県事業へと移行
- 有効な広報活動が自己資金確保につながる
- シェルター退所後の生活相談、PCスキル講習を実施
- 民間シェルターとの連絡協議会をスタート

◆ 外部との連携

1. 行政との連携

シェルターの利用希望者にはエントリーシートを提出してもらい、必ず行政の母子保健課が関わる形でシェルターを利用してもらうルールを作りました。また、あくまでも本人が利用したいという希望が前提であり、「行政から連れてこられた」という形態をとらないよう心掛けました。

2. 各支援施設との連携

シェルター利用者を通して、母子支援施設・児童相談所・女性相談所と連携を行いました。丁寧なケースワークやお互いの分野を超えた連携のためには、クライエント(福祉サービスや援助を受ける利用者)を中心に考えること、それぞれができることを出し合う姿勢が大切で、気づきとなりました。

3. 支援の広がり

公益財団法人みらいファンド沖縄に基金を創設し、自己資金の確保に努めました。総額19,245,264円を超える寄付が集まり、関心の高さがうかがえました。また多くのメディアに取り上げていただき、広報活動が効果的にでき、自己資金を確保できました。

4. 琉球大学医学部・琉球大学病院との連携

全国の母子寮や婦人保護施設などで問題となっている保護した妊婦の出産場所がない課題は、琉球大学医学部・琉球大学病院周産母子センターと企画当初からの連携によって、大変スムーズに進みました。妊娠前後でトラウマ体験の再演がある若年妊婦にとっては、琉球大学医学部には精

神科があることも非常に有効でした。医療カンファレンスでは、おにわに加え、周産母子、精神科、NICU(新生児集中治療室)、小児科といつもの科が関わった上で、かつ地域連携室も参加し、医療的ケアの方向性、病院受診同行などのアフターフォローについての調整を行いました。



症例カンファレンスの様子

5. 弁護士との関わり

弁護士と連携し、債務問題や物件退去、DV関連の相談を行いました。予算の問題もあり顧問弁護士を雇い上げることはできなかったため、ケースごとに法テラスを利用し、弁護士の助言のもとでケースワークを実施しました。

シングルマザーの声



支援を受けて、これからのお子たちの未来を前向きに考えられるようになりました。シェルター入居時、元々頼るのが苦手で心に余裕がない私は、「これから自分1人で子どもたちをどう育てられるか」ばかり考えていました。そんな中、手厚く温かいサポートで、寄り添って助けてくれる人がこんなにもいること、人に頼ることは悪いことではなく、自分と子どもたちが幸せになるためにはとても大切なことだと教えられました。シェルターは環境の整った一時的な居場所ではなく、退所した今でも心の支えとなり、自分を一番に成長させてくれた場所で、とても感謝しています。

◆事業を通して見えた課題と今後の展開◆

若年妊娠婦のうち安心安全な出産ができない状態は、貧困やDVなど生活上の困難を多く抱えていることがあります。また、これまで公的な機関や周囲から否定的な評価を受けた経験がある方も少なくなく、関わり方がとても重要になってきます。指導的な関わりへの反発や不信感は、支援を拒絶することにつながり、過酷な環境へ逆戻りしてしまう懸念が常に付きまとっています。母子支援に携わる機関でうまくいっている組織は、若年妊娠婦との信頼関係を構築するためのノウハウを持っており、指導や助言はその信頼関係の土台があって初めて成立するという支援する上での共通認識を持っています。

若年妊娠婦を支援する社会資源は、今後整備されることが予想されますが、医療機関、母子支援施設、児童相談所や市町村母子保健課、生活保護など他機関にまたがる支援ネットワークの構築が必要です。安心安全な出産・産後ケアが終わった後、どのように地域生活をコーディネートしていくのかが、重要な視点であると考えています。



公益社団法人 沖縄県母子寡婦福祉連合会

取り組み内 容

マギー株式会社との連携により、データアナリストの育成に取り組む。全国食品流通業界では、消費者の購買データや地域商品比較購買データを用いたマーケティング人材が不足しており、そのニーズをシングルマザーの就業機会の創出につなげる

成 果

シングルマザーの就労支援の切り口として、データアナリストの育成が顕在化されたシングルマザーの在宅での就労につながり、一定の成果が見込まれた

沖縄県内のシングルマザーの経済基盤の安定を図り、ひいては子どもの貧困の改善にもつなげるべく、「データアナリスト育成講座」を1期から5期にわたり開催しました。食品業界のビッグデータを扱う県内企業・マギー株式会社と連携。最終的には、シングルマザーが子育てしながら無理なく働くことができる「テレワークママ」(在宅ワーク)を育成することや、食品ロスをなくし、企業の生産性を上げることも目的とした事業を展開しました。

✚ シングルマザーに最適な職業

全国食品流通業界においては、消費者の購買データや地域商品比較購買データを用い、マーケティングの重要な部分である顧客購買分析や顧客購買行動解析などを行い、MD(マーチャンダイジング)提案や売り場づくりに生かそうと努力しています。しかし、全国食品流通業界で提案できる人材が全く足りておらず、購買データを流通現場に生かし切れていないのが実情です。そのニーズに対応する人材の確保は重要です。

データアナリストは知見が求められる仕事ですが、自分で生活を営んでいるシングルマザーは購入者のシーンをより具体的にイメージすることができます。普段から買い物をしているのか、していないのかは、データアナリストとしての視点に差が出てくるため、シングルマザーはその下地が備わっており、データを読み解く力があると考えています。

✚ 受講継続を目指しながら 「データアナリスト育成講座」を開催

2021年度から3年間で、「データアナリスト育成講座」を5期開催。各期1回ずつ説明会を開催し、計91名(対象者56名)が参加しました。当連合会で募集してヒアリング・面談の後、受講者を決定。5期で計36名が受講しました。受講者の多くは、今の環境を何かしら改善したい、収入を増やしたいという思いを持っているけれど、どのようにしたら良いのか分からぬ状況にありました。

当初は、1年間を通して育てていく考え方で、対面・隔週で研修を実施する育成プログラムで進めていました。しかし、時間的な問題などで途中リタイアする方も多く、継続率が不安定な状態でした。その後、プログラム全体の時間数は同じで期間を半年に短縮、座学はオンライン実施、実践は対面形式に変更しました。時間数は変更せず、1回の研修時間を長くする改善をしました。

各期グループLINEを作り、受講者同士の交流を図り、懇親会やクリスマス会などのイベントも開催しました。

他に継続できない要因として、本人や子どもの体調不良による休みが続き、内容についていけず挫折することも一因だと思います。しかし、そもそも講座・研修内容と本人のスキルにミスマッチがあるのではないかと考えました。受講者には基本的なパソコンスキルを求めておらず、パソコン操作については講座内でも細かく教えていましたが、実践編になるとパソコンを触る頻度が増えて難易度が高くなるため、各受講者の基本的なパソコンスキルの有無に最初のハードルがあると感じました。就職時のミスマッチだけでなく、講座・研修のミスマッチ解消が必要だと感じ、スキル・マインド・収入・生活状態などを考慮し、対象者ごとにスキルアップ講座を提供する試みを進めていくことになりました。

受講を継続できなかった受講生に対しては、その要因を個別に話し合うなどフォローワーク体制を整えました。さまざまな事情で継続が難しかった方もいますが、その時点で一番適した働き方と一緒に検討することで、将来も見据えたライフプランを描くことができたのは良かったです。

最終的に、受講人数は5期合計36名、うち21名が講座修了認定を受けました。



- 「データアナリスト育成講座」5期で計36名が受講、21名が講座修了認定を受けた
- 今の環境を改善したい、収入を増やしたいが、その手段が分からない状況
- 講座・研修内容と受講者のスキルのミスマッチを防ぐため、スキル・マインド・収入・生活状況などを考慮し、それぞれに合ったスキルアップ講座の提供が望ましい



データアナリスト育成講座の様子

✚ 就労意欲を高める取り組み・フォロー

就労意欲を高める取り組みとして、経済基盤を整えるための家計管理術や社会保険などの基礎を学ぶ講座を開き、働くための知識を育みました。受講修了者を就労につなげるため、就労継続につながる講座や就労支援相談を行いました。また、ひとり親世帯が利用できる制度などの周知や相談窓口を紹介しました。

✚ 受講後の変化

受講生の皆さん、自発的にグループLINEを作り、自宅学習の際に受講者同士が協力したり、お互い励まし合ったりしていました。徐々に受講時の質問が多くなって、疑問点は積極的に確認する前向きな姿勢が見られました。

修了認定者のうち9名はマギー株式会社に正社員として就職し、他には現職の継続雇用や昇任などがありました。いずれも雇用形態の安定、収入増加につなげることができました。また、当初予定していたデータアナリスト以外に、動画クリエイターという職種のニーズが生まれ、カリキュラムに加えることで、就労の選択肢が広がりました。

受講を重ねることで自信が生まれて就労意欲が高まり、スキルアップを目指す大きな変化がありました。自らの働き方を見つめ直す姿勢が見られ、現職でのキャリアアップや更新、データアナリスト以外を目指すなど、受講者自身が自ら将来を考え、選択するようになりました。

シンクルレマザーの声



受講後、マギー株式会社に就職

■受講したこと、自分自身の苦手分野・得意分野をより深く知ることができて良かったです。今まで苦手なパソコン操作に向き合えなかった部分がありましたが、受講して自分に足りないものが分かり、そこを意識して勉強するようになったのが一番変化したことです。

■自分にこのような業務が務まるのだろうかと不安が大きかったです。ですが、回を重ねていくうちに、難しいけれど考えていく楽しさを感じ、もっと知りたいという思いを持つことができました。これからもこうした思いを持ち続けて、頑張りたいと思います。しっかり業務をこなしていきたいです。

■最初のころは、緊張して周りを見る余裕がなかったのですが、講座が進んでいく中で、受講者同士分からないところを質問し合ったり、連絡先を交換したりして、情報を共有しながら交流できるようになれたのがうれしかったです。

受講後、マギー株式会社以外にシステムエンジニアとして就職

■受講がきっかけで、私の中でいろいろ変化があり、皆さんと一緒に勉強したり、情報共有したり、おしゃべりすることが楽しくて、出会い全てに感謝です。講座をきっかけに訓練校でITを学び、放送大学への進学も決めました。マギー株式会社は私が希望するシステム部の採用がなかったので、面談の結果、IT系への就職活動を進めました。沖縄県母子寡婦福祉連合会から「今後も応援し、見守っている」と言ってもらえたことはとてもうれしく、心の糧にしています。

✚ 他の実行団体と連携した就労支援

他の実行団体や協力企業と課題を共有して連携を図ることで、シングルマザーの就労支援などの強化を図りました。

1. 「製パン技術習得研修」を実施

2022年度特定非営利活動法人リトルワンズの企業開拓の中で、製パンの技術者が不足しているという情報を得て、沖縄製粉株式会社協力の下、当連合会自主事業として「製パン技術習得研修」を実施。2023年度は、県の就労支援事業の一環として実施できました。研修終了後、スキルを生かした転職に成功した例もありました。

2. 「デジタルスキル基礎研修」を実施

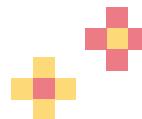
株式会社レキサスと意見交換する中で、就労困難者である若年母子は、スキルや経験が不足していることで就労継続が難しいにも関わらず、そこを補う事業などが少ないという課題を共通認識できました。その解決の一歩として、2023年度当連合会の研修事業の一環として、株式会社レキサスと連携の下、「デジタルスキル基礎研修」を実施しました。次年度以降の継続を目指しています。

3. 「建設技術事務研修」を実施

企業との連携の必要性をより重視し、当連合会においてこれまでにない取り組みを行いました。建設業に従事する人材が不足していること、特に女性を活用したいという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」を実施。研修終了後、転職につながった例もありました。

4. ひとり親家庭の就労支援強化を陳情

特定非営利活動法人リトルワンズと連名で、国会議員や政党本部、那覇市議会に、ひとり親家庭の就労支援強化などについて陳情を行いました。



◆事業を通して見えた課題と今後の展開◆

1. 企業と連携し、就労支援と一体化した講習会事業

ひとり親家庭を長年支援する中で、経済基盤の安定のために就労支援や就労のための講習会事業を最重要視し、取り組んできました。これまで実施してきた事業と本事業の異なる点として、企業と連携を重視し、人材が不足している分野への就労という、より出口を見据えた展開を行ったことが挙げられます。本事業をきっかけに、他業種でも企業と連携し、就労支援と一体化した講習会事業を開始し、一部を県事業として取り入れることができたのは大きな学びの成果です。

2. シングルマザーの自立を考えた包括的な支援

ひとり親家庭にとっては、就労支援のみならず、働く環境の整備や働き方と共に考える生活支援なども一体となって行う必要があることを再認識しました。企業と当連合会のそれぞれの役割を意識して強みを生かすることで、より充実した支援が可能となります。今後、この視点は別事業でも重要となり、この取り組みを強化したいと考えています。



株式会社 レキサス

取り組み内 容

東京を中心に県外で発生するWeb運用の業務を沖縄の企業が受注し、PCスキルのないシングルマザーが、スキルアップしながらWebデザイナーとして活躍できる体制を構築。県内企業だけでは提供できないような働く機会と場を創出

成 果

PCスキルのないシングルマザーが、スキルアップしながらWebデザイナーとして活動できる体制の構築に一定の成果が見込まれた

「学ぶ」「働く」「つながる」の3つの活動からなる「MOM FoR STAR」は、シングルマザーのための就業支援プロジェクト。沖縄のシングルマザーが自信とやりがいを持って働けるように、IT企業とシングルマザー支援団体が連携してつくる就労プログラムとコミュニティです。未経験からスキルを習得し、Web業界で活躍できるまでをサポートしました。

◆ 学ぶ・働く・つながるの3つの活動からなる「MOM FoR STAR」

「平成30年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査」によると、沖縄県内のシングルマザーの就労率は90%を超えて日本トップクラスですが、仕事の掛け持ちは多く、帰宅時間が遅いです(労働時間が長いため)。その一方、就労収入は全国平均に比べて低いなど、沖縄県内のシングルマザーの多くがワーキングプア状態であることが分かります。また調査の中で「心配事などの相談相手がない」と答えた方が12.8%もいることから、子育てや就労、生活の悩みを解消できずに、不安を抱えながら日々の生活に追われているのが実情です。

そこで当社では、シングルマザー就労支援プロジェクト「MOM FoR STAR」を立ち上げました。このプロジェクトが目指す未来は、シングルマザーの皆さんのが輝くこと。そして、子どもたちにも明るい希望を見つけ出してくれるこ

課題

1. ワーキングプアから脱却すること
2. 社会からの孤立状態を解消すること
3. 将来への不安感を希望に変えること

解決策

1. 技術スキルの修得と実務経験
2. シングルマザー同士のコミュニティー形成
3. チャレンジプロセスの発信と応援

です。また将来的には、ひとり親であることが社会的なハンディキャップではなくなり、シングルマザーであってもプロフェッショナリズムとやりがいと誇りを持って、自分らしい生き方ができる社会の実現を目指しました。

プロジェクトの組織体制は、東京・株式会社フォーデジットと沖縄・株式会社レキサス、2社のデジタルデザイン会社が連携することで、シングルマザーの「学ぶ」「働く」環境を実現しました。支援団体のしんぐるまざあず・ふおーらむ沖縄が参加者と「つながる」コミュニティーを運営し、新たなチャレンジをサポートしました。

学ぶ

未経験のシングルマザーが、基礎から実践までを学べる研修プログラムを用意

働く

研修修了後は、沖縄県外のWeb運用業務を担当。キャリアにつながる実践的な経験を積むことが可能

つながる

相互に励まし合い、チャレンジをサポート。参加者が安心して取り組めるよう、支援団体と連携して生活全般をサポート



◆スキルに合わせた業務内容・プロジェクトフロー

「MOM FoR STAR」メンバーは、1期生から3期生まで、メンバー総数14名、子ども総数32名が参加しました(2024年2月現在)。

プロジェクトスタート当初は、以下の進め方をイメージしていました。

1年目:Webサイトにおけるページ内の1か所の修正や情報更新、差し替えをはじめとした軽微な内容の業務対応

2年目:ページ内で特定のエリアの要素追加・改修作業を通じて、エリア内の構成やバランスを調整。また高度なスキルが求められる要素の追加・改修作業を行い、スキルアップを目指す

3年目:新規ページの作成業務やページ全体のレイアウトに関わる業務などと、幅広い知見とスキルが求められる業務ができる状態が目標

しかし、それぞれのスキルの違いや基礎学力の問題などもあり、業務内容とプロジェクトフローを見直しました。デジタルデザイン全てに領域を広げて、対応可能な業務から担当するように変え、幅広いキャリステップができるように改善しました。

また市場の変化により、求められる商品やサービス、働く環境が技術や文化の発展に伴って変化していきます。そこで、マーケットの発展に合わせてプログラムを変更し、業務領域を変化・拡大させていきました。また、本人の適性や希望に合わせてキャリアアップできる道筋を立てています。

毎月の面談のほか、シングルマザーだけでなく子どもと一緒に参加できるイベントなども開催しました。



親子で参加できるワークショップなどのイベントも開催



- メンバー総数14名、子ども総数32名がプロジェクトに参加
- スキルアップしながら、Webデザイナーとして活動できる体制を構築

シングルマザーの声



■前職では昇給がなく、子どもたちの受験や希望する時に塾に通わせてあげれないことを不安に感じていました。ベーシックなPCスキルや制作系ソフトのスキル、Web制作の知識があったので、デジタルデザインに興味を持ちました。なかなかチャレンジできないと思っていたが、「MOM FoR STAR」が輝いて見て共感を抱き、事務職での安定を捨ててチャレンジしました。

現在は研修期間を経て、デジタルデザインの実務に関わっています。退勤後もフロントエンドの学習を行い、東京のデベロッパー やデザイナーに不明点や要件を確認してフォローしてもらしながら、開発業務を進められるまでに成長することができました。また、個人的にオンライン英会話を受講し、積極的に学習を続けています。

■子どもたちの受験のことや、塾に行かせていないことが気になっていました。「MOM FoR STAR」の活動は以前から見ていて、実際に1期生の体験談を聞いて共感しました。これまでには内部的な設備管理業務をしており、ExcelやWordを使うことはありましたが、PCメインの業務経験はありませんでした。

現在は、サイトの運用更新業務、サイトリニューアル、レポートサイト開発などに携わっています。業務の理解や作業に時間はかかりますが、定型的な作業や細やかな確認が必要とされる業務が得意です。物おじせずにコミュニケーションが図れるので、確認事項がある時は積極的に質問しています。休日には、子どもを連れてメンバーの家に遊びに行くなど、仲良く過ごしています。

◆事業を通して見た課題と今後の展開◆

3年間の活動を通じて、シングルマザーのスキルや収入が向上することを目指すのは重要ですが、結果だけでなく、チャレンジするプロセスが他のシングルマザーや子どもたちに希望や勇気を与えるということも大切にしたいと思います。

今後の課題としては、一人一人が適性や希望に合わせて、ディーセント・ワークに就けるようにサポートしていく仕組みをつくることです。そのためには、他の支援プログラム実行団体、行政、ひとり親支援団体などが一体となって、社会全体のシステムとして構築することを目指して連携していく必要があると考えています。また、「働く準備を整える段階」「基礎スキルを習得する段階」「専門スキルを習得する段階」と、それぞれの段階に合わせて育成プログラムを用意すると共に、受講する人の就労経験、生活状況、精神状態など、それぞれの事業に配慮して、適切な

段階のプログラムを無理なくチャレンジできるようにサポートすることが大切であると考えます。

1. 活動の継続と新メンバーの募集

「MOM FoR STAR」4期生募集、入社メンバー募集

2. コレクティブ・インパクトの創出

他の支援プログラム実行団体と連携、行政や支援団体との連携を強化、「出口づくり」「中間の役割」を強化

3. 自走化に向けてのチャレンジ

メンバーたちが自立共創していくチームを目指す、継続的な事業にしていくために自走体制を構築

取り組み
内 容

沖縄県内のシングルマザーの継続した就労と経済的に安定した生活を構築するため、県内企業への就労環境整備の支援を行い、シングルマザーが働きやすい企業ネットワーク群を構築

成 果

連携企業へ、シングルマザーに特化した企業側の受け入れ環境整備などについて、必要な支援の情報を提供
連携企業のニーズをくみ取り、パン職人の技術習得研修への取り組みへと導いた

シングルマザーの就労環境を整えるため、「母子家庭生活環境調査および支援団体支援事業」「複数企業協力普及事業」「就労環境整備事業」を3つの柱とし、沖縄県の支援団体、企業、行政、母子家庭のニーズと文化に合わせながら、セミナー、イベント、直接レクチャーを実施。シングルマザー向けの就労支援の体制、方法、就労先、協力企業をつくり、継続的に行えるシステムを構築しました。

シングルマザーや母子家庭支援団体にヒアリング、セミナー、直接支援を実施

1. 就労状況ヒアリング・ニーズ調査、就労対策のレクチャー

「平成30年度沖縄県ひとり親世帯等実態調査報告書」によると、「保健所・福祉事務所」「児童相談所」「公共職業安定所(ハローワークなど)」などの相談窓口・支援施設、支援事業などの制度を知らないシングルマザーがいて、24.9%が就労に不利を感じており、支援の手が隅々まで届いていません。母子家庭(52世帯)に直接ヒアリングしたところ、80%が就労相談を活用できていないことが分かり、80%が「現在の仕事が辛い」と答えていました。

そこで、就労を目指す母子家庭を対象としたオンライン相談を12回20人、リーダーシップ個別相談研修を8回実施し、就労へのモチベーションや機会、就労環境の障害をリサーチ。何があると就労がやりやすいのか、就労を阻害しているのは何かをヒアリングしました。また、どの企業が母子家庭に優しいのか、履歴書の書き方や自己PRの方法など就労対策のレクチャーも行いました。

2. 支援団体向けにレクチャーし、連携して直接支援

上から目線の支援ではなく、伴走している地元団体をお手伝いしました。コロナ禍のため、オンラインでの告知や情報提供を行い、企業が何を求めているのか、企業へのアプローチ方法、行政への政策提言の方法、担当職員向けの研修などを行いました。

また、県内団体と連携し、地元母子家庭への直接支援(食料・文具・衣服)を65回、712名に食料を支援しました。



- 就労支援や相談の結果、心理状態が安定した
- 生活指標10%向上(賃金15%以上アップ、貯蓄できた、保険に加入できた、自分の服を買った)
- 安定した就労生活を保つことができた

シングルマザーの声



■初めての外資系の仕事で、英語もできないので、自分には無理だと思っていた。けれどもセミナーを受けて言葉よりも熱意が必要と聞き、応募しました。給料もかなり上がり、思い切って進んで良かったと思います。働き方がすっかり変わって、人生の考え方も変わりました。

■信頼できる企業につなげ、面接用のスーツもそろえてくれました。これまで仕事探しでは苦労ばかりで、シングルマザーで良い仕事を探すのは無理でした。職場環境が悪くても、我慢して働くのが当たり前でした。

■職場でこんなに会話するのは初めてで、会社によってこんなに雰囲気が違うのかと驚きます。私は偶然リトルワンズを見つけたのでラッキーだと思いますが、沖縄で仕事を見つけるのは運の要素が強いと思います。良い会社を教えてくれるのはすごく便利で、助かります。

県内企業の受け入れ体制をチェックし、女性就労・リーダーシップについて研修

1. 企業の受け入れ態勢を整備

就労環境整備に取り組む企業5社、協力県内企業9社を目標に、シングルマザーの就労支援を連携する企業確保に取り組みました。観光業の雇用対策の補助金を活用して環境整備(休憩所、更衣室など)を促進。16社とパートナーシップを締結しました。ホームページを作成して就労の入り口を確保し、4名のシングルマザーが県外企業2社に就労できました。女性の就労・リーダーシップについて、5社で研修を開始しました。

2. 就労支援を連携する企業を増やす

ヒアリングやアンケートの結果、現行の就労支援事業では「企業のバリエーション、掘り起しが不足」「企業側へのアプローチが少ない」ことが分かりました。「企業にはメリット・デメリットを伝えながら就労を伝える必要性」を痛感し、本事業を通してヒアリング・アプローチしたところ、母子家庭支援団体が就労支援を連携している企業が66社50職種⇒82社65職種に変化し、シングルマザーが頼れる企業・職種を増やすことができました。



- 母子家庭支援団体が就労支援を連携している企業数66社50職種⇒82社65種に増えた

企業の声

- 自社だけではできない研修や政策提言、他業種の企業とのコネクション作りなどを一度にやってもらえるのは大変ありがとうございます。シングルマザーや子どもたちへ、寄付以外でも支援に関われればと考えていました。企業として雇用という本来業務で参加できるのは、社内コンセンサスを通じて助かり、かつ採用につながるのはWIN-WINの関係です。
- 人材確保の必要性はあるものの、自社だけで採用活動を行うのはコストがかかる上、定着率の悪さが気になっていました。今回の事業のように、母子家庭支援団体が行う採用・訓練・就職のケアを一気通貫で行えることは、企業としても助かります。

行政へ提言・レクチャーし、シングルマザーの課題を深く理解

1. 行政職員向けにレクチャーを実施

協働に向けた取り組みを深め、母子家庭支援に関する行政の負担軽減を目指し、那覇市で8回、うるま市で9回、行政職員向けのレクチャーを実施しました。母子家庭の支援は福祉と考えられていましたが、実際は「住宅」「雇用」「教育」と横断することを理解させることができ、現行政策の不足部分が明確になりました。

2. 現行の制度では不十分な点を補うため、行政へ政策提言

行政職員向けのレクチャーを踏まえ、就労のために生活環境を整えることが理解され、食を通じた見守り事業が、那覇市・うるま市で政策として実施されました。那覇市で、IT活用の雇用対策、住宅政策の拡充として実施されました。また、沖縄県母子寡婦福祉連合会に委託された母子家庭向け訓練事業に企業を連携しました（製パン技術習得研修）。現在は、県の事業として実施しています。

国政10件、県政10件、市勢12件の政策を提言しました。

事業の成果

1. 企業には「提案」

企業に合った人材を紹介すると共に、企業の採用コストを減らす補助金を提案しました。職場訓練を受け入れると、1名につき、1か月最大4万円×3か月=最大12万円の訓練委託料が支給されます。また、沖縄ひとり親支援・雇用環境改善貸付利率特例制度も活用できます。

2. 職場環境を整備

自社では女性を雇うための環境整備の予算がないため、業務改善助成金、観光事業者受入体制再構築支援補助を活用しました。申請をサポートしました。

3. 母子家庭に優しい会社

マッチングセミナーを実施しました。シングルマザーは母子家庭に優しい企業の情報を得られ、母子家庭を採用したい企業はニーズを知ることができます。

事業を進めるうちに、企業側が「女性を受け入れるマインドセット」「女性リーダーの育成」などにも意識が向き、講座を希望するようになりました。また、同種企業だけではなく、「母子家庭に優しい企業」として異業種同士の連携も生まれました。

4. シングルマザーと企業、両方にメリットのある就労訓練

県内製粉会社がパン屋運営の訓練を提供、母子家庭支援団体が母子家庭を募集して生活のケアを提供、沖縄県が訓練費用を提供する訓練事業を構築しました。3つが連携することにより、シングルマザーは手に職、就労の出口（パン屋）を得られ、企業は稼ぎ手を得られ、行政は官民連携により持続可能な就労支援を作ることができました。母子家庭支援団体

は、入り口から出口まで一気通貫の就労支援を得られました。

今後は、美容分野も企業連携で実施予定です。

5. 地域との関わり

女性の権利、啓発、支援を行う団体とネットワークができ、定期的なミーティング、女性の就労や政策提言などのノウハウを共有できました。子育て支援団体はメンバーの多くが母子家庭のため、若い世代のニーズをヒアリングできたり、子育て支援団体ならではの支援（イベント実施、居場所事業）を共有できたりしました。障がい者支援団体とは、就労や企業連携の必要性が共通していることから、情報交換や連携が進みました。

事業の成功要因

1. 早期に地元団体・地元企業と連携

事業開始当初から、形式ではなく実を持つ連携を行いました。地元団体には地元のネットワーク、情報や文化を伝えてもらい、当団体はノウハウを全て提供し、一緒に行動しながら伝え合い、実績を作っていました。

2. お願い⇒提案、メリット⇒リスクヘッジ

従来の行政指導や福祉団体が行う就労支援は、企業への「採用のお願い」が多く、企業側が採用するメリットを自ら見つける必要がありました。

本事業では、①母子家庭の就労と訓練を行う団体があり、無料であること、②就労環境を整備する予算がないことが分かっているので、補助金を使って整備することを提案。申請方法もサポートすること、③採用は企業に一任し、強制ではないこと、④採用後の生活や心のケアは支援団体が行うことなど、メリットだけでなく、採用に伴う企業のリスクヘッジを複数提案しました。これにより、企業側の負担や不安をあらかじめ払拭して、採用までのスピードを上げることができました。

3. エリア特化

移動に時間がかかり、さらに母子家庭が置かれている状況が都市部と北部・南部では大きく異なるため（車が必須、職場が限定される、資格や訓練期間がないなど）、県全域へのアプローチは難しく、県内中心地に事業を特化しました。代わりに、県内3か所支部がある地元支援団体と連携し、その団体を通して就労・生活支援を実施しました。

◆事業を通して見た課題と今後の展開◆

福祉、文化、行政、市場の壁を全ては越えられませんでした。通訳として、それぞれの文化の間に入りましたが、どうしても連携できない文化同士は存在しました。

3年間では社会問題はとても解決できません。3年後の解決スキーム（地元団体との連携、政策化、近県との連携など）を踏まえた長期的な事業プランが必要でしょう。すでに実行団体も育ってきたため、実力のある団体同士を連携させて、解決に向かわせるのも一つの方法と考えます。

リトルワンズは、母子家庭の就労支援について、地元の団体にノウハウとネットワークを無償で提供し、地元行政には政策を提言し、県内で持続可能な支援ができる体制を整えました。今後の休眠預金事業では、県内の事業者だけが事業をするわけではありません。そこで、県外の団体が実施する場合、①長期的に実施できるようなプラン、体制をつくること、②作ったノウハウをローカライズさせること。この二つが必須条件と考えます。

協 力 企 業

本事業の趣旨と実行団体の取り組みに賛同していただいたさまざまな企業と連携し、資格取得のための講習会やスキルアップ研修などを行いました。

講習会や研修に参加することで、シングルマザーが自らの働き方ややりたい仕事について考えるきっかけになり、研修終了後は雇用形態の安定や収入増などにもつながりました。また、企業と連携することで、人材が不足している分野への就労という出口を見据えた事業展開ができました。

協力いただいた企業との取り組みの一部をご紹介します。



マギー 株式会社



技術習得から就労につながる 「データアナリスト育成講座」を実施

全国食品流通業界において、購買データを分析し、売り場提案を行う人材が足りていない現状を踏まえ、食品業界のビッグデータを扱う県内企業・マギー株式会社と、本事業の実行団体である公益社団法人沖縄県母子寡婦福祉連合会が連携し、「データアナリスト育成講座」を開催しました。

沖縄県母子寡婦福祉連合会で募集をかけ、ヒヤリングや面接を行いました。自分自身でスキルアップしているシングルマザーもいますが、今回の受講者の多くは、「今の環境を何かしら改善したい」「収入を増やしたいがどのようにすれば良いか分からぬ」という状況にあると感じました。講座途中や終了後に個人面談を行い、テスト結果や受講率などを踏まえて、講座内容をどこまで理解しているのか、本人がどうしたいのかという観点から判断し、お互いにマッチングした場合に採用しました。データアナリスト以外の職種を希望した方には、就労先の紹介も行いました。





株式会社 フォーデジット



経験0からデジタルデザインを学び スキルアップを目指す研修制度

シングルマザーが自信とやりがいを持って働くようサポートするプロジェクト「MOM FoR STAR」は、デザインデジタルを専門分野とする東京の株式会社フォーデジット、本事業の実行団体であり、沖縄でITサービスを提供している株式会社レキサス、シングルマザー支援団体であるしんぐるまさあず・ふおーらむ沖縄が協力して取り組みました。

年度ごとに3~6名のシングルマザーを採用し、研修プログラムを通じて技術スキルを習得し、デジタルデザイン業務に就けるよう支援しました。参加者のスキルや経験に応じて研修内容を調整し、最終的に幅広いデジタルデザイン領域への業務拡大を図りました。参加者がプロフェッショナルとして成長し、前職よりも高い収入を得られるようになりました。

また、広報活動や外部との連携も積極的に行い、プロジェクトが複数の賞を受賞するなどの成果を上げることもできました。



沖縄製粉 株式会社



企業・支援団体・行政が連携して 「製パン技術習得研修」を開催

実行団体である特定非営利活動法人リトルワンズから、製パン技術者が不足しているという情報を得ました。そこで、沖縄製粉株式会社と協力し、実行団体である公益社団法人沖縄県母子寡婦福祉連合会の自主事業として、「製パン技術習得研修」を行いました。

沖縄製粉がパン屋運営の訓練を提供、沖縄県母子寡婦福祉連合会が母子家庭を募集して生活のケアを提供、沖縄県が訓練費用を提供する訓練事業を構築。企業・支援団体・行政が連携することにより、シングルマザーは手に職を得て就労の出口が見え、人材不足に悩む製パン業界は稼ぎ手を得ることができ、行政は官民連携による持続可能な就労支援をつくることができ、入り口から出口までを一貫した就労支援モデルができました。2023年度には、県の就労支援事業として実施。

研修終了後には、スキルを生かして転職したシングルマザーもいて、研修⇒技術習得⇒就労へのロールモデルができました。



県内企業の声

シングルマザーの就労について企業の現状とニーズを把握するため、株式会社おきぎん経済研究所が調査を行い、県内企業（おきぎんカトレアクラブ会員企業950社のうち）43社がWebアンケートに回答しました。

企業は求める人材として、「明るい」「やる気がある」「協調性がある」「コミュニケーション能力が高い」などの回答を挙げています。求めるスキル・資格は、多くの企業が基礎的項目として運転免許やPC操作を挙げています。加えて、各業種・職種に関する専門スキルを求める企業もあり、一定年数勤務してスキルが身に付いた場合、20万円以上の手取り収入が見込める企業がほとんどでした。

シングルマザーの雇用を「前向きに取り組んでいる」と回答した企業は約4割の一方で、取り組んでいないが「前向きに取り組みたい」あるいは「人材・条件次第で取り組みたい」と回答した企業は全体の約5割いました。こうした企業は、理解や体制の整備が進めば、取り組む可能性が高まると考えられます。

シングルマザーと企業側のマッチングを進めるために

アンケート結果から、シングルマザーと企業側のミスマッチが起こる要因と課題を整理し、マッチングを進めるための仮説をまとめました。

①「シングルマザーの雇用に前向きに取り組んでいる」と回答した企業は約4割おり、シングルマザーを区別することなく、ポジティブな意見が多く見られました。可能であれば、採用・面接時などで自身の状況を開示し、お互いの理解を深めることが必要です。

②手取り収入は、「一定期間勤務し、スキルを獲得した後」では、「採用時より大きく上昇することが分かり、企業側のスキル習得支援なども重要なと考えられます。

③「人材・条件次第でシングルマザーの雇用に取り組みたい」と回答した企業は、「スキルアップや昇給・昇格できる環境である」という回答割合は高くなっている一方、休みの取得に対する周囲の理解が低くなっています。休暇取得の理解と体制を整えていくことは、一つの課題だと考えられます。

④小規模事業者（従業員数9名以下）は、リモートワークなどの受け入れ態勢が整っておらず、出社できない際の代替が利かない可能性があります。一方、少人数であるため、コミュニケーションが取りやすいメリットが考えられるので、働き方に関する双方の対話を促進することが重要だと考えられます。

「おきなわSDGsプラットフォーム」によると、ひとり親世帯のシングルマザーや子どもに対し、県内企業がさまざまな取り組み・支援を行っています。中でもシングルマザーを積極的に雇用し、就労支援を行っている新光産業株式会社にインタビューを行いました。その取り組みをご紹介します。

新光産業 株式会社

さまざまな立場の方に働く場を提供し、中長期的に人材を育成

当社は、SDGsの国際目標に掲げられている「貧困をなくそう」「ジェンダー平等を実現しよう」などに積極的に取り組み、連鎖を断ち切りたいと考えています。また、雇用という形で、さまざま立場の方たちに対して働く場を提供したいと考えています。それはシングルマザーに限らず、ハンディキャップのある方、高齢者などが自分らしく働けるように、環境を整えたいと思います。

貧困を断ち切ることが非常に重要で、人間らしい働き方で、中長期的に人材を育てることが大切です。ママが生き生きと働いていると子どもにも伝わっていると思いますし、それは働く大人としてのロールモデルになります。その結果、会社のエンゲージメント（愛着心、思い入れ）も高まり、好循環の地域社会を作ることになるのではないかでしょうか。

シングルマザーが働きやすい職場環境づくり

現在、シングルマザーとして働いている社員に対しては経済的サポートと子育てしやすい環境を整えています。基本的には、正社員として雇用しています。基準に満たない場合でも、試用期間として雇用し、育成する場合もあります。また、子どもの看護休暇などの充実、時間単位での休暇取得を導入し、子どもの急な発熱などにも柔軟に対応できるようサポートしています。

経済的なサポートとして、小学生未満の子どもを持つ社員には、手当を支給しています。また、ケースに応じて住宅を借り上げし、社宅などの提供と家賃補助を行います。

中小企業だからこそ、一人一人の状況に応じた柔軟な対応（働き方）ができると考えています。また、将来子どもが自立した時を見据えて、個人のキャリア形成として、研修や資格取得などのサポートも行っています。

現在シングルマザーとして働いている社員は、事務職に就くことが多いですが、子育てが落ち着いて心にゆとりができた時には、本人の意思を尊重しながら、違う職種にも挑戦してほしいと感じています。営業職などはハードですが、これまでの経験を生かして、取引先に対してもきめ細かなコミュニケーションを取ることができるのではないかと考えています。

シングルマザーとの関わりについて、働く上の遠慮は特にありませんが、配慮は行いたいです。シングルマザーと開示することで周囲の理解も得やすいので、お互いにサポートできる環境を作ることができます。

Point!

- さまざまな立場の方に働く場を提供
- それが自分らしく働く環境を整える
- 生き生きと働くママの姿が子どもに伝わり、ロールモデルとなる
- 社員が生き生きと働けることで、会社のエンゲージメントが高まる
- 子どもの看護休暇の充実、時間単位での休暇取得を導入
- 将来を見据え、シングルマザー自身のキャリアを形成
- シングルマザーと開示し周囲の理解を得て、お互いにサポートできる環境をつくる

事業を通して見えた課題

事業の成果

休眠預金等活用事業に「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」としてチャレンジしたことは、財団として一つの成果につながったと感じています。株式会社アソシアが若年妊娠婦のシェルター事業を行い、公益社団法人沖縄県母子寡婦福祉連合会と株式会社レキサスが就労支援やスキル習得支援を行い、特定非営利活動法人リトルワンズが雇用のマッチングや企業の就労環境整備に取り組みました。

さらに、4実行団体がお互いの活動内容や課題を共有することで、実行団体同士の連携につなげることができました。

1. レキサス & 沖縄県母子寡婦福祉連合会

お互いにスキル取得支援を実施したことから見えてきた課題を共有し、「デジタルスキル基礎研修」を連携し、実施しました。

2. リトルワンズ & 沖縄県母子寡婦福祉連合会

情報共有や勉強会を実施しました。また、行政へ休眠預金活用事業の説明を行い、シングルマザーの支援強化を要望しました。

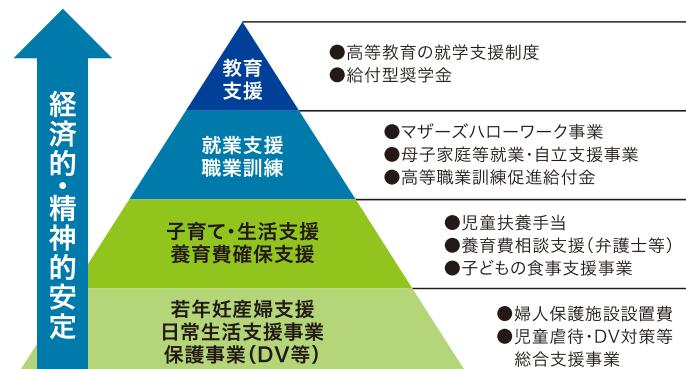
3. アソシア & レキサス

シェルター利用者がレキサスの受講生応募説明会に参加できるよう、両方の関係者が協力し合いました。

事業を通して分かった気づき

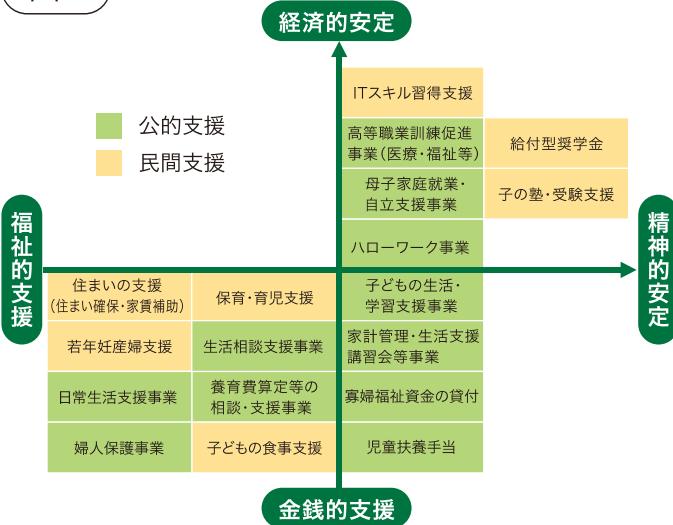
シングルマザーが抱える課題は複雑化・多様化・複合化しており、それぞれの環境や状況に合わせた支援が必要とされています(図1)。図2のように、左下は多くの福祉的支援・金銭支援が必要とされています。右上は福祉的支援・金銭的支援の必要性が少なくなり、自立に向けた就労支援や子どもの教育(進学)に関する支援が必要になってきます。(※全体像を把握するための図表であり、実態とは異なる点があります)

図1



出所:厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課資料などを基に作成

図2



出所:厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課資料などを基に作成

当事業を通してシングルマザー支援に携わった実行団体からは、シングルマザーの現状には大きく分けて二つのタイプがあり、それぞれの状況に合わせた支援を届ける必要があるという声が上がりました。

若年妊娠婦やDVなどの問題があるシングルマザーの場合は、母子の健康と安全を守る緊急性が高く、まずは安心安全に暮らすことができる生活基盤を整えることが優先されます。ある程度生活基盤は整っているが、就職やスキルアップに課題があるシングルマザーには、就労する基盤を整えることが求められています。また、就労支援や訓練内容も、それぞれのレベルや希望に合わせて支援・訓練内容を変える必要があります。シングルマザーが置かれている状況や要望に応じて、それぞれに必要な支援を届けることが重要だと実感しました。

さらに、必要な情報や支援が届いていない層もあり、支援を受けられる情報を得られないなかつたり、どこに助けを求めたらよいのか分からなかつたり、一人で悩みを抱えているシングルマザーもいました。一番助けが必要なところ、支援を届けるべきところにも広く情報が届けられるよう、広報活動や周知も重要な役割だと分かりました。

シングルマザー支援は根深いもので、本事業だけで社会解決できる課題ではありません。本事業で得た気づきを踏まえて、次へつながるステップにしていきたいです。

Point!

- 支援の対象者をどこに絞るかを明確にする(年齢、家庭の状況、就学・就労状況など)
- 出口や出口移行(就労、就業継続、生活の安定など)のフォローが重要
- さまざまな要因(スキル、環境、子育てなど)が絡み合っているため、就業支援だけでなく、保育や子育て、その他の支援を同時進行していく必要がある。単体での支援ではなく、連携し合った包括的な支援が重要
- 支援者側の課題(支援者のメンタルフォロー、支援の心構えの意識づけ、人員不足)
- 企業は人手不足や定着率の低さが課題。一方、シングルマザーの非正規率は高い。企業が求める人材・雇用体制と、シングルマザーのニーズのギャップの是正をどう解消するべきか

今後の展開

✚ 有識者会議・成果報告会で情報共有

有識者委員、実行団体、オブザーバーと共に、計3回有識者会議を行いました。会議では、シングルマザーが抱える課題の調査内容を共有し、支援事業における連携の必要性と課題などを話し合ってきました。

また、3年間の事業を終えた後には、実行団体による成果報告会を開きました。各実行団体の事業説明、シェルター卒業後の就学・就労へのつなぎや就労後の持続性など、事業を通して新たに見えた課題などをパネルディスカッションしました。



当事業を振り返って、今後できると良いこととして以下の項目が挙げられました。

1. 行政・企業との連携や関与のメリットの整理

予算がないと、民間側に良いアイデアがあつてもなかなか動くことができません。本事業のように、元々持っていたニーズが顕在化し、事業として認知されていくと、全国的なつながりもうまく重なっていくのではないかでしょうか。行政からの後押し、民間が気づいているところや民間の対応の速さが加わると、スムーズに動くことができます。官民が一緒になってセットで進めていくと、事業に厚みを持たせることができ、課題解決に導けるのではないかと思われます。

また、企業がシングルマザーを雇用するメリットをきちんと伝えることも重要です。現場(社会)の理解を得ることが、シングルマザーを雇用する企業の増加につながっていくと思います。

2. 所得だけではない社会インフラの整理

相対的貧困を解消するためには、支援する側や社会の意識変化が重要です。当事者に目を向けることは大切ですが、社会のマインドセットを変え、企業側も変わっていかなければいけます。企業側も社会も、インセンティブ設計をしていく必要があると考えます。

また、シングルマザーそれぞれの状況に応じて、生活支援や就労支援など、各機関・団体が連携しながらの包括的な支援が重要です。

3. 就労の選択肢とやり直しの機会増加

スキル習得の支援は、仕事に直結するハードスキルを身につけることが多くなってしまいがちです。しかし、企業側はコミュニケーションや人となり、仕事の仕方を求めていることも多く、就労継続につながることがあります。ソフトスキル・ライフスキルの部分も大切であり、支援する側が連携し、機能的に分担していくことを考えることができます。

シングルマザーといつても層が非常に幅広く、置かれている状況もさまざまです。一番大変な層にとっては行政が求める常識は高すぎて、一般的な価値観とは離れていると感じてしまうかもしれません。そのような場合、地域の人々が担う居場所という形、イベントなど遊び感覚で参加できるという形が機能するのではないかと思います。また、中間層としては、高校や大学を中退しても次のステップがあり、やり直しができるという知識を持っていれば、うまく活用できる方もいると思います。やり直しの機会をつくって情報を伝えることで、仲間同士でサポートする層を育てることができればと考えます。

4. 就労マッチングなどの拡充

シングルマザー本人の希望と、マッチするスキルや就労先があるとうまくつながる事例がありました。企業側は人材不足に悩んでいたながらも、本当に働きたいと思っている人が働けないという矛盾もあり、企業側がどのようにして賃金を上げることができるのか、正社員として雇用するのかなど、経済団体や行政に対して働きかける提言も重要な要素になります。

また、ライフイベントでどれだけお金が必要かは個人によって違いがあります。シングルマザー自身がどれだけ稼ぐのか自分で決めて、きちんと収入を得ることを後押しするのが重要なアプローチです。シングルマザーが置かれている状況、求めている支援はそれぞれ違うため、シングルマザーをひとくくりにする先入観を外していくことが支援者にとって重要な感覚だと思います。

有識者委員

琉球大学 人文社会学部 人間社会学科	教 授	本村 真 氏
一般社団法人 グラミン日本	理 事 長	百野 公裕 氏
株式会社 MAIA	代表取締役CEO	月田 有香 氏
公益財団法人 みらいファンド沖縄	副 代 表 理 事	平良 斗星 氏
株式会社 琉球新報社	取締役編集局長	島 洋子 氏
株式会社 沖縄タイムス社	論 説 委 員 長	森田 美奈子 氏
株式会社 おとなワニサー	代 表 取 締 役	富田 杏理 氏

✚ 事業の選択と集中

今後の方針として、シングルマザー活躍推進事業の継続と当財団が行っている奨学生事業について、事業の選択と集中に取り組むことにしました。

1. シングルマザー活躍推進事業

- ①オリオングループ内各社への就労を支援します。
(研修・育成を図り、採用へ取り組む)
- ②実行団体の3年間の活動成果や、おきぎん経済研究所のレポートなどをまとめ、事業報告書として作成します。
(行政や県内企業への周知活動として取り組む)

2. 奨学生事業

奨学生の応募資格を世帯収入で条件付加⇒応募対象をひとり親世帯へ特化します。

本事業を振り返って

オリオンビール奨学財団は、沖縄県が抱えるさまざまな社会解決に着目し、中でも貧困問題についてはその深刻さを重く受け止めています。特にシングルマザーの貧困には、連鎖構造が生じていると考えています。まず、所得が低い仕事に就くことで生活が不安定になり家庭内不和から離婚率が高くなり、生活のために長時間働くことから子どもの養育に手を掛けられません。その子どもたちは、十分に勉学ができず大学進学が困難になり、その結果として親と同じく所得の低い職業に就くという連鎖構造が生まれます。

沖縄県では、「就業支援(資格講習開催、就労支援給付金制度設置等)」「経済的な支援(育児扶養手当の支給等)」「子育てと生活支援(生活、療育等の相談実施)」「療育費の確保(相談員や弁護士による相談受付)」の4つの領域で行政のひとり親世帯支援が実施され、シングルマザーの生活を下支えしています。それに加えて当財団では、シングルマザー自身が経済的に自立していくためには、就業支援による所得増額、正規雇用の拡大、スキルアップ支援など付加的な支援がさらに必要と考え、シングルマザー支援に取り組んできました。

実行団体の皆さんと共に「沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業」に取り組み、成果を挙げた一方で、本事業だけでは解決できない大きな課題があることを再認識しました。



オリオンビール創業者・具志堅宗精氏は、企業理念として「企業は正しく儲けて正しく使う」「福祉は救貧より防貧である。貧しさを事前に防ぐことが社会を豊かにし不幸をなくす」と唱えております。当財団はこの理念を継承し、さまざまな課題を抱えている沖縄県のシングルマザーの支援活動に今後も取り組んでまいります。

Orion

沖縄シングルマザーの活躍推進基盤構築事業報告書

2024年3月発行

発行 公益財団法人 オリオンビール奨学財団
〒901-0225 沖縄県豊見城市字豊崎1-411
オリオン美らSUNオフィス（トミトン内）
TEL : 098-954-9782 FAX : 050-3156-0955