

立川市就職氷河期世代就労支援事
業「シャフト・プログラム」令和5
年度事業評価報告書

株式会社 千正組

1. 「シャフト・プログラム」概要	5
(1) 実施の趣旨	5
(2) 実施主体と連携機関	5
(3) 名称	6
(4) 支援対象者	6
(5) 支援内容	6
①アウトリーチ	7
②相談支援	7
③就職等進路決定にむけた支援	7
④フォローアップ	8
2. 事業の評価	8
3. 令和5年度の実績	9
(1) 事業の周知・広報	9
(2) 相談とシャフト・プログラムの受講者登録	10
(3) 講座一覧・参加者数	10
(4) 伴走支援	13
(5) 令和5年度 KPI の達成状況	13

①KPI の目標値と考え方	13
②令和 5 年度の達成状況	13
4. 令和 5 年度事業の分析・評価	14
(1) シャフト・プログラム利用者の特徴	14
①年齢	15
②性別	15
③学歴	15
④居住地	16
⑤職歴	17
⑥属性	17
(2) 就業者等の特徴	17
①就業者等の属性の概況	17
②就業者等の進路決定の状況	20
(3) 社会参加者の特徴	21
①社会参加者の属性の概況	21
②社会参加の状況	22
(4) ヒアリングの内容	23
①令和 5 年度における特徴的な事例について	23

②利用者を増やす取り組みについて	26
③就職者を増やすための取り組みについて	28
④就職先を増やすための取り組みについて	29
⑤社会参加者を増やすための取り組みについて	29
⑥地域の多様なリソースとの連携について	30
(5) KPI の達成状況の評価	30
①新規利用者	31
②就業者等数	31
③社会参加者数	32
5. 次年度以降に向けた提案	32
(1) 新規利用者を増やすために (KPI①関係)	32
①オンラインなどを活用した他団体へのノウハウ提供	32
②周辺自治体との連携強化	33
(2) 利用者にあった進路決定に向けて (KPI②、③関係)	33
①行政をはじめとした他機関連携の推進	33
②就職氷河期世代を対象とした広域市町村プラットフォームの構築	35

1. 「シャフト・プログラム」概要

(1) 実施の趣旨

シャフト・プログラムは、立川市が内閣府の地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用して実施する事業である。2019年の骨太の方針の中で言及された就職氷河期世代支援プログラムによれば、いわゆる「就職氷河期世代」とは、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事についている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者がいるとされている。

シャフト・プログラムは、そのような就職氷河期世代で、本人の意向に反して非正規雇用等の不安定な状況に置かれている者の正規雇用等への転換を後押しすることを目的とした事業である。併せて、社会的引きこもり等を含む無業者に、伴走型支援を提供し社会参加や就労を後押しすることで、対象者の職業的自立ならびに地域における企業の雇用確保及び消費活動の活性化など、地域経済全体の好循環につなげることを目指している。

(2) 実施主体と連携機関

シャフト・プログラムは、立川市から、立川市就職氷河期世代就労支援事業として委託を受けた、認定 NPO 法人育て上げネットが実施する事業である。内閣府は、先進的・積極的に就職氷河期世代への支援に取り組む地方公共団体等を支援し、優良事例を横展開するために、令和元年度に「地域就職氷河期世代支援加速化交付金」を創設した。この交付金を活用し、立川市が実施するのが「立川市就職氷河期世代向け就労支援事業」である。令和4年度に引

引き続き令和5年度も認定NPO法人育て上げネットが当該事業を受託し、「シャフト・プログラム」として実施した。

シャフト・プログラムでは、「立川市子ども・若者支援ネットワーク会議」をベースにした関連機関（ハローワーク、地域若者サポートステーション、医療・福祉関連機関等）と連携し、対象者の発見・誘導・支援・出口・定着をサポートしている。

(3) 名称

「シャフト・プログラム」という名称は、受託団体である認定NPO法人育て上げネットが事業を実施するにあたってつけたものである。シャフトとは、エンジンとタイヤをつなぐものであり、シャフト・プログラムの名称には、対象者の「意欲」を活かせる場につなぐという想いが込められている。

(4) 支援対象者

原則30代半ば～50代前半（1970年生まれまで）で、不本意に無業や非正規雇用等の状況にあり、立川市在住・在勤か、ハローワーク立川または立川若者サポートステーション等を利用している人及びその保護者等を支援対象者としている。

(5) 支援内容

シャフト・プログラムは、①支援対象者を事業利用につなげるためのアウトリーチ、②相談支援、③ジョブトレーニングや就職活動サポート、スモールビジネス支援などの就職等進路決定にむけた支援、④フォローアップを支援範囲としている。

①アウトリーチ

いわゆる「家庭訪問」ではなく、保護者等や関係機関への働きかけによって対象者を発見し、事業利用につなげていく活動を行う。

②相談支援

本人や保護者等を対象に、本事業の利用や他の支援機関の利用につなげていくための個別相談を行う。

③就職等進路決定にむけた支援

i) ジョブトレーニング

様々なアクティビティを通じて働く準備を整えるためのプログラムである。簿記、動画編集などのスキル習得に向けた講座やメンタルヘルス改善に資する講座等の各種講座の実施と受講支援、インターンシップなども含まれる。

ii) 就職活動サポート、スモールビジネス支援

本人にとってステップアップとなる就職に向けて、しごと探しや書類作成、面接対策などをサポートする。また、「雇われる」に限らず、対象者の「好き」「得意」をベースにした「小商い（スモールビジネス）」にチャレンジする機会も創出する。

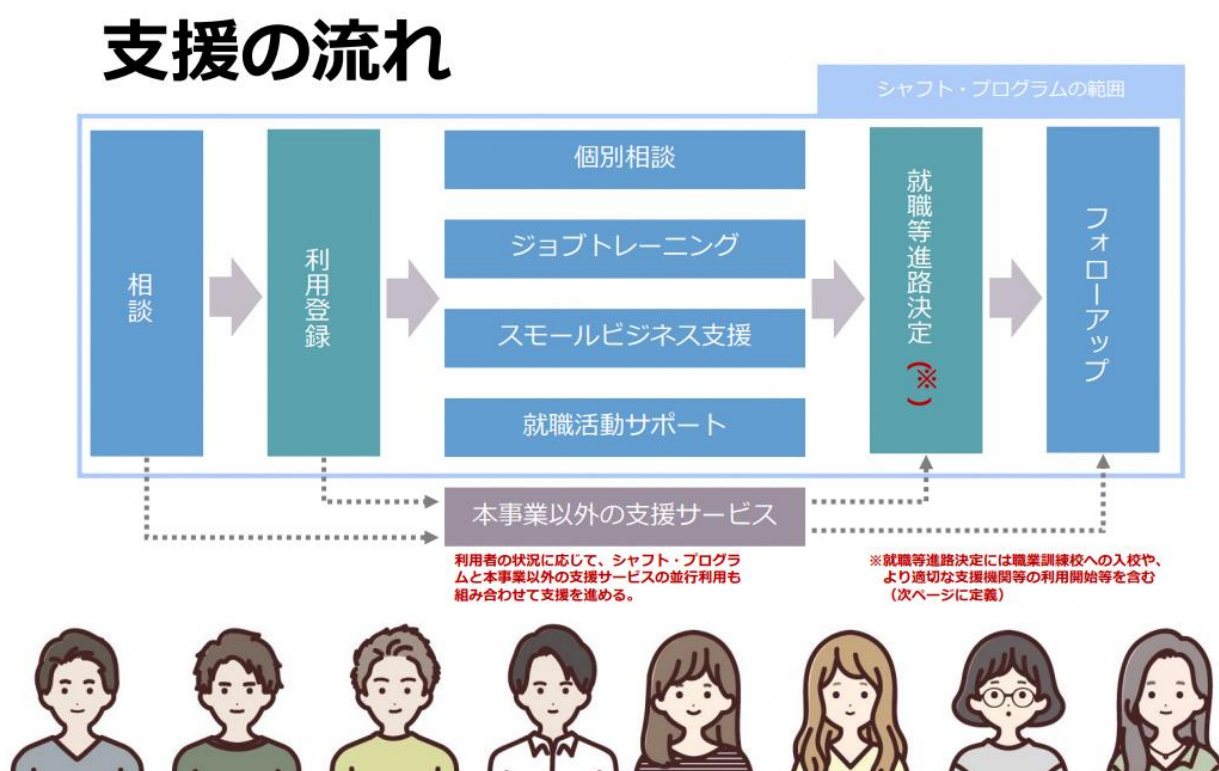
iii) 面談

支援者が担当につき、1対1でオンラインまたは対面で定期的に面談を行う。講座受講の振り返りや就労に向けた目標やアクションの整理、就職活動先のアドバイスなどを行う。

④フォローアップ

就職等が決まった対象者の「定着」「ステップアップ」を様々な形でサポートする。

【図1：支援の流れ】



2. 事業の評価

シャフト・プログラムの実施にあたっては、立川市就職氷河期世代就労支援事業として効果的な実施を確保するため、事業の評価を行い、公表することとしている。

シャフト・プログラムの評価にあたっては、株式会社千正組が認定 NPO 法人 育て上げネットから月次の就職氷河期世代就労支援事業報告書の提供を受け、ヒアリングにより判明した事実を加えて評価を行う。当該報告書の情報はすべて匿名である。

- 新規利用者数や登録者数など KPI に関するデータや、広報や関係機関との連携に関するデータ、進路決定時期や進路決定先等受講者個人についてのデータ

- 令和 6 年 2 月 9 日に実施した、シャフト・プログラムの支援者 3 名に対するヒアリング

3. 令和 5 年度の実績

ここでは、シャフト・プログラムの令和 5 年度の実施内容について、事業の周知・広報から、相談、受講者登録、伴走支援、講座参加、就職等進路決定などの各段階の実績をまとめる。また、シャフト・プログラムの目標として設定された KPI の達成状況についての実績もまとめる。

(1) 事業の周知・広報

LINE 登録者数は 543 人、HPPV 数は 26128 であった。月ごとの LINE 登録者数及び HPPV 数の推移は以下の通り。

【表 1：令和 5 年度：月ごとの LINE 登録者数及び HPPV 数の推移】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	累計	R2からの累計
LINE 登録者数	53	60	23	83	57	24	41	42	49	33	18	60	543	1541
HP 閲覧数	2187	2194	2930	2334	1960	2793	2519	2345	1411	1941	1438	2076	26128	

(2) 相談とシャフト・プログラムの受講者登録

令和 5 年度は 183 人に対し相談（初回相談や登録なしに受講できる講座の提供を含む）を実施し、52 人が登録を行った。

初回相談では、認定 NPO 法人育て上げネットの職員が支援者として、支援対象者やその保護者等を対象に、本人の状況や希望を聞きながら、本事業の説明や、他の支援機関に関する情報提供を行っている。支援対象者がシャフト・プログラムの利用を希望する場合には、必要に応じて保護者や関連機関の支援者も交えて、この事業の利用が適切かを見極め、もし利用が適切でない場合であれば、支援課題に応じた他の支援機関の情報提供を行った。面談の結果事業利用が適切となれば、プログラムを利用した支援を開始することとした。

なお、令和 4 年度の相談者は 122 人であり、うち 42 人が受講者として登録を行った。

(3) 講座一覧・参加者数

令和 5 年度は、シャフト・プログラムでは 53 種類（令和 4 年度は 85 講座）の講座が用意され、計 251 回（令和 4 年度は 247 回）開催された。参加人数は、延べ 1173 人（令和 4 年度は 753 人）であった。

(各講座の一覧と参加者数は表 2 を参照)。

【表 2：令和 5 年度講座一覧】

講座名	参加者数
「Canva」を使ってデザインしよう ～無料デザインツールの使い方～	56
STUDIO 講座	28
VBA 入門	19
動画編集のお仕事のリアル	25
動画編集入門 (AdobeRush)	34
IT おしごとガイダンス	5
PC 講座 Excel 基礎編	10
PC 自習室	3
オンライン自習室	17
プログラマーと喋ろう	19
プログラミングを始めてみよう	8
プログラミングのイメージを知ろう	13
工作広場	34
お絵描き伝言ゲーム	3
一人暮らし座談会	3
自分にあった仕事を探してみよう	26
社労士に聞く「知っておくと便利な労働法や保険のこと」	17
おもしろユニークなおしごと発見！プチ職業人講話	65
スプラトゥーン動画編集の説明会	2
心のスキルアップ	65
朝活	8
スモールビジネス 実践編_ココナラをはじめてみよう	10
スモールビジネス講座_イラスト編	5
スモールビジネス講座_ハンドメイド編	8
スモールビジネス講座_気軽にはじめるスモールビジネス編	4
スモールビジネス講座_好きや得意を活かす編	6
スモールビジネス講座_表現発信編	7

スモールビジネス実践講座 すきまバイト編	7
スモールビジネス実践講座_手軽に始められるポイ活編	6
スモールビジネス実践講座_スモールビジネス知識編	8
スモールビジネス実践講座_動画制作編	10
スモールビジネス紹介_好きや得意を生かした働き方	2
スモールビジネス入門	11
岩沼市スモールビジネス入門	13
応募書類講座 職務経歴書編	15
応募書類講座 履歴書編	2
就職活動の基礎の基礎～オンライン面接対策～	2
就職活動の基礎の基礎～はじめてのアルバイト応募～	1
就職活動の基礎の基礎～企業研究～	4
就職活動の基礎の基礎～志望動機～	2
就職活動の基礎の基礎～自己PR～	2
就職活動の基礎の基礎～自己分析～	5
就職活動の基礎の基礎～弱みを強みに言い換える方法～	4
就職活動の基礎の基礎～対面面接対策～	1
就職活動の基礎の基礎～派遣のお仕事紹介～	3
お仕事のリアル 「自分の弱点の克服方法」	5
お仕事のリアル 「SOS の出し方、言いにくいことの伝え方」	9
お仕事のリアル 「お仕事の失敗談・解決方法を教えてください」	4
お仕事のリアル 「気分転換やストレス発散法教えてください」	7
お仕事のリアル 「苦手な人との付き合い方」	7
お仕事のリアル 「自分の強みの見つけ方」	7
お仕事のリアル 「職場内のコミュニケーションのコツ」	8
ステップキャンプ	528
計	1173

(4) 伴走支援

シャフト・プログラムでは、初回の相談、継続支援のシャフト・プログラムの受講者登録、個別相談・講座の参加、進路等決定、フォローアップまで、切れ目なく伴走型で支援を行っている。目標を正社員として就職することだけに限らず、スモールビジネスに取り組むことや、他の支援機関等につながることで社会的孤立を脱するなど、利用者それぞれの状況と希望にあったゴールを目指し、個別相談の中で利用者の抱える悩みや課題を丁寧に聞き取りながら、一人ひとりにあったペースや内容で支援を進めた。

(5) 令和5年度 KPI の達成状況

①KPI の目標値と考え方

シャフト・プログラムの令和5年度 KPI の目標値については、以下のように定めている。

KPI① 新規利用者数:100

KPI② 就業者等数:45

KPI③ 社会参加者数:10

②令和5年度の達成状況

令和5年度のシャフト・プログラムの KPI 達成状況は、以下のとおりであった。

KPI① 新規利用者数:183人(目標100人)

KPI② 就業者等数:45人(目標45人)

KPI③ 社会参加者数：14人（目標10人）

評価の詳細と次年度に向けた提案は、4. 令和5年度事業の分析・評価（5）
KPIの達成状況の評価及び5. 次年度以降に向けた提案に詳述する。

	年間目標	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	累計	達成率(%)	R4累計	R3累計
新規利用者数	100	11	6	12	15	14	6	29	14	16	8	26	26	183	183	122	116
就業者等数	45	4	2	3	6	4	3	3	2	3	3	3	9	45	100	45	45
社会参加者数	10	0	3	2	0	0	1	0	0	0	3	2	3	14	140	-	-

4. 令和5年度事業の分析・評価

ここでは、株式会社千正組が認定NPO法人育て上げネットから提供を受けた月次の就職氷河期世代就労支援事業報告書や、支援者へのヒアリングなどから、令和5年度における事業の評価として、利用者等の属性の分析を行った上で、シャフト・プログラムの個別相談・講座による支援の効果、就職等進路決定の状況等について評価を行う。また、最後にKPIの達成状況についての評価を行う。

(1) シャフト・プログラム利用者の特徴

令和5年度新規利用者183人の属性の概況は以下のとおりである。利用者によっては自己開示について慎重な姿勢の人もいる中で、支援者との信頼関係を丁寧に築きながら確認する必要がある。このため、項目によっては、利用者全員について確認がとれていないものもあることに留意が必要である。

①年齢

令和5年度の新規利用者183人のうち年齢の内訳は、以下のとおり（確認できたもののみ。以下この章において同じ）。括弧内は令和4年度の利用者の状況を記載する。令和4年度は35歳から49歳の利用者が多く、34歳以下および50歳以上の利用者は比較的少ない傾向にあったが、令和5年度は34歳以下から50歳以上まで、年齢に大きな偏りなく利用されている傾向がみられた。

34歳以下：40人（9人）

35～39歳：39人（35人）

40～44歳：30人（27人）

45～49歳：32人（32人）

50歳以上：35人（18人）

②性別

令和5年度の新規利用者の性別は、男性が48人、女性が131人（令和4年度は男性が32人、女性が90人）だった。事業当初から女性利用者が男性利用者に比べて多い傾向だったが、令和5年度も同様の傾向がみられた。

③学歴

令和5年度の新規利用者の最終学歴は以下のとおり。括弧内は令和4年度の利用者の状況を記載する。

大学院卒業：1人（1人）

大学・短大卒業：30人（20人）

大学・短大中退：2人（3人）

大学院在学：1人（0人）

大学在学：0人（1人）

高等専門学校卒業：1人（1人）

高等専門学校中退：1人（0人）

高校・専門学校卒業：7人（12人）

高校・専門学校中退：0人（2人）

令和4年度までの傾向に引き続き、学歴は大学卒業以上の占める割合が最も大きかった。

④居住地

令和5年度の新規利用者のうち居住地について確認できたのは183人。このうち、立川市内に居住している者は53人だった。立川市外に居住している者は130人で、立川市周辺自治体（※）に居住している者は18人であった。

※ 国立市、国分寺市、小平市、東大和市、武蔵村山市、昭島市、福生市、日野市

令和4年度の新規利用者のうち居住地について確認できたのは120人。このうち、立川市内に居住している者は59人だった。立川市外に居住している者は61人で、立川市周辺自治体に居住している者は17人であった。

令和5年度は、令和4年度と比べ、立川市内に居住している者、立川周辺自治体に居住している者の数に大きな変動はなかったが、立川市外に居住している者の数は大幅に増加した。

⑤職歴

令和5年度の新規利用者のうち職歴について確認できたのは68人。このうち、これまでに就労した経験がある者は66人だった。就労した経験が無い者は2人だった。

令和4年度の新規利用者のうち職歴について確認できたのは49人。このうち、これまでに就労した経験がある者は48人だった。就労した経験が無い者は1人だった。

令和5年度も、令和4年度までと同様、受講者のほとんどが就労経験のある者であった。

⑥属性

令和5年度の新規利用者のうち本人が利用者であったのは179人だった。本人以外が利用したのは4人（保護者3人、兄1人）だった。

令和4年度の新規利用者は122人、本人以外が利用したのは保護者が4人だった。

(2) 就業者等の特徴

①就業者等の属性の概況

令和5年度就業者等45人の属性の概況は以下のとおりである。

i) 年齢

就業者等の年齢の内訳は、以下のとおり（確認できたもののみ。支援開始時年齢とする。以下この章において同じ）。括弧内は令和4年度の就業者等の状況を記載する。令和4年度に比べ、令和5年度は34歳以下の就業者等の割合が大幅に増加している。

34歳以下：11人（2人）

35～39歳：12人（12人）

40～44歳：7人（12人）

45～49歳：10人（7人）

50歳以上：5人（2人）

ii) 性別

令和5年度の就業者等の性別は、男性が21人、女性が24人（令和4年度は男性が14人、女性が22人）だった。事業当初から女性が男性に比べてやや多い傾向だったが、令和5年度も同様の傾向がみられた。

iii) 学歴

令和5年度の就業者等の最終学歴は以下のとおり。括弧内は令和4年度の就業者等の状況を記載する。

大学院卒業：2人（1人）

大学・短大卒業：19人（23人）

大学・短大中退：5人（4人）

大学在学：1人（0人）

高校・専門学校卒業：7人（3人）

高校・専門学校中退：1人（1人）

中卒：0人（1人）

令和4年度までの傾向に引き続き、学歴は大学・短大卒業の占める割合が最も大きかった。

iv) 居住地

令和5年度の就業者等のうち居住地について確認できたのは45人。このうち、立川市内に居住している者は10人だった。立川市外に居住している者は35人で、立川市周辺自治体（※）に居住している者は3人であった。

※ 国立市、国分寺市、小平市、東大和市、武蔵村山市、昭島市、福生市、日野市

令和4年度の就業者等のうち居住地について確認できたのは45人。このうち、立川市内に居住している者は2人、立川市外に居住している者は43人で、立川市周辺自治体に居住している者は7人であった。

令和5年度は、令和4年度と比べ、立川周辺自治体に居住している者の数は減少したが、立川市内に居住している者の数は大幅に増加した。

v) 職歴

令和5年度の就業者等のうち職歴について確認できたのは43人。このうち、これまでに正社員としての就労経験がある者は23人、正社員以外の経験がある者は19人、就労経験のない者が1人だった。

令和4年度の就業者等のうち職歴について確認できたのは35人。このうち、これまでに正社員としての就労経験がある者は18人、正社員以外の経験がある者は17人だった。

②就業者等の進路決定の状況

令和5年度に就職等何らかの進路が決まった者は延べ45人（実数は41人。昨年度以前から受講をはじめ、今年度就職が決まった者も含む）だった。延べ45人の就労先などの内訳は以下のとおり。（括弧内は令和4年度実績）

i) 就労先

令和5年度の就業者等のうち就労先について確認できたのは延べ45人。このうち、立川市内に就労している者は9人だった。立川市外に就労している者は36人だった。

令和4年度の就業者等のうち就労先について確認できたのは延べ45人。このうち、立川市内に就労している者は4人だった。立川市外に就労している者は41人だった。

令和4年度の傾向に引き続き、令和5年度も立川市外に就労している者の占める割合が大きかったが、立川市内に就労する者の数は大幅に増加した。

ii) 内訳

令和5年度の就労先等の内訳は以下のとおり（延べ人数）。括弧内は令和4年度の就労先等の状況を記載する。

正社員 5人（5人）

契約社員 5人（2人）

派遣社員 2人 (11人)

パート・アルバイト 15人 (14人)

起業・個人事業主 (いわゆるスモールビジネス) 8人 (9人)

職業訓練 2人 (1人)

他機関への紹介 (リファー) 6人 (2人)

その他 2人 (1人)

令和4年度の傾向に引き続き、令和5年度の就労先等の内訳はパート・アルバイトの占める割合が最も大きかった。また、派遣社員の占める割合が小さくなった。

(3) 社会参加者の特徴

①社会参加者の属性の概況

令和5年度より新たに社会参加者についてデータの取得を開始した。令和5年度社会参加者14人の属性の概況は以下のとおりである。

i) 年齢

令和5年度の社会参加者14人のうち年齢の内訳は、以下のとおり（確認できたもののみ。支援開始時年齢とする。以下この章において同じ）。

34歳以下：4人

35～39歳：3人

40～44歳：2人

45～49 歳 : 2 人

50 歳以上 : 3 人

ii) 性別

令和 5 年度の社会参加者の性別は、男性が 7 人、女性が 7 人だった。

iii) 学歴

令和 5 年度の社会参加者の最終学歴は以下のとおり。

大学・短大卒業 : 8 人

高校卒業 : 2 人

iv) 居住地

令和 5 年度の社会参加者のうち居住地について確認できたのは 14 人。このうち、立川市内に居住している者は 3 人だった。立川市外に居住している者は 11 人だった。

v) 職歴

令和 5 年度の社会参加者のうち職歴について確認できたのは 12 人。このうち、これまでに正社員として就労経験がある者は 7 人、正社員以外の経験がある者は 5 人だった。

②社会参加の状況

令和 5 年度の就業者等のうち社会参加先について確認できたのは 14 人。このうち、立川市内で社会参加した者は 2 人だった。立川市外で社会参加した者は

12 人だった。具体的には企業説明会、職場体験・職場見学、自治体やその他外部団体主催の講座・研修に参加する等の活動があった。

(4) ヒアリングの内容

①令和5年度における特徴的な事例について

i) 定職と業務委託を組み合わせることで自分なりの働き方を見つけた例

30代シングルマザーの女性からの相談で、事務職として定職に就きながら、その隙間時間を使って、人生を豊かにする自己実現のための仕事がしたいという相談だった。相談の中で、自分で撮った写真をSNSに上げて、その写真を欲しい人が買い取るというWeb上のマッチングサービスがあることを支援員が紹介したところ、相談者のやりたいことと一致し、業務委託で写真の仕事も得られるようになった。事務職で安定した収入を得ながら、自分の好きな写真で収入を少しプラスするという、相談者にとって一番良いバランスの働き方を見つけることができた。当事例は、雇用にこだわらず、業務委託のような多様な働き方を提案できたところに、シャフト・プログラムの強みが発揮された事案だった。

ii) 仕事に求める優先順位が相談の中で明確になり就職につながった例

40代男性からの相談で、立川市社会福祉協議会のSNSでシャフト・プログラムの投稿を見つけて面談の申し込みがあった。IT企業で長く正社員として勤務した経験があるが、子育てや家計とのバランスなどを踏まえたワークライフバランスとの兼ね合いについて悩みを抱えていた。面談の中でキャリアの棚卸をしながら、本人にとっての優先順位を支援員と一緒に考えたところ、仕事に対してやりがいよりも今はワークライフバランスを優先したいという

気持ちが明確になり、就労へ向けた指針が定まった。その後、市内企業へ営業事務のパート社員として就職が決まった。

本件は、仕事とワークライフバランスとの兼ね合いについて、男性からの相談という点で特徴的であった。仕事に対する優先順位が整理できないまま就職活動をした場合、40代・男性・正社員経験ありという属性から、正社員就職を中心に紹介されることが想定されたが、具体的な就職活動の前に自分にとってバランスのよい働き方は何か整理をする機会を設けたことで、パート勤務という選択肢を見つけることができた。就職活動の前の段階におけるサポートの重要性を再認識するとともに、性別や年齢等の属性で一括りにせず、相談者自身にとってのベストを見つけるための伴走ができるのはシャフト・プログラムならではといえる。

iii) 身体的な疾患を抱える人とオンライン相談でつながることができた事例

40代、難病により身体的な疾患を抱える女性のケースで、相談者は大手企業で営業職としてキャリアを重ねてきたが、難病に罹患したことをきっかけに離職をしている。その後、心身のバランスを崩したことで外出機会も減少していたところ、SNSを通じてシャフト・プログラムを知り、オンライン面談の申し込みがあった。難病を抱えながら働くことについて、自分の中での優先順位や、どの程度の負荷まで受容できるかなど、就職活動前にどのような働き方が自分にとってのベストなのかを整理するサポートを行った。その結果、自宅近辺で通える範囲での就職を目指すこととなり、希望どおり近隣の就労が決まった。

膝に疾患を抱え外出が負担となる相談者であったが、シャフト・プログラムがオンラインでの支援も可能であるからこそ、つながれたケースであった。また、ii)のケースと同様に、就職活動前に自分にとってのベストな働き方を

まずは整理することでよりよい仕事選びにつなげるシャフト・プログラムの特徴が表れた事例であった。

iv) 疾病を抱えながら学びを続け業務委託につながったケース

30代、身体的な疾病のために離職期間が長くなっている女性で、外出が困難なため在宅でできる仕事を希望し、シャフト・プログラムの講座を受講した。動画編集などのIT系の講座やスモールビジネス講座を積極的に受講した。学びを活かし、クラウドソーシングを利用して少額ながら業務委託により収入を得ることもできた。現在は引き続きシャフト・プログラムの講座にてIT技術の学びを深めるとともに、面談で自分にとって最適な働き方について考えを整理している。

シャフト・プログラムに申し込む方は様々な事情があり、自己肯定感が低くなっている方もいる。働いたり、何らかの活動を行ったりする意欲がわくようにサポートすることもシャフト・プログラムの強みである。

v) 就労と社会参加の組み合わせで自分なりのバランスを見つけた事例

30代で、無職期間が長く、シャフト・プログラムで2年間にわたり支援していた男性は、IT分野での就労を目指していたが、なかなか応募まで至らず、自身の望む働き方が実現できていない状況であった。シャフト・プログラムの様々な講座に参加し、また面談を通して、多様な働き方や社会参加の方法があることを知り、自分の得意なこと・不得意なことの棚卸も進めたところ、IT分野にこだわらない、自分にあった就労の形を探すことになった。その後、飲食店での営業時間外の清掃のアルバイトとして就労しつつ、それと同時に、以前より興味があったお笑いの養成学校に通うこととなった。

「好きなこと」と「安定して働くこと」を並行して行うことで、社会参加と就労を組み合わせた自分にとってのベストな形を見つけることができた事例であった。

これらの事例からは、シャフト・プログラムならではの支援により、相談者が新しい一步を踏み出すことに成功していることが読み取れる。就労先の紹介などだけでなく、相談者の自己肯定感が上がるようなサポートを行ったり、相談者がどのように生きたいかについて一緒に考えることから就労などの活動への意欲を引き出したりすることで、相談者がよりよく生きる手助けになっている。

②利用者を増やす取り組みについて

i) 他機関との連携

今年度初めて、ハローワークの就労支援担当者と課題共有及び意見交換を行い、ハローワークの窓口においてシャフト・プログラムに適合しそうな相談者に対して、同プログラムを紹介してもらうよう依頼した。加えて、ハローワーク窓口においてチラシ配布をしてもらうよう定期的に依頼し、ハローワーク利用者に対して同プログラムの周知を行っている。

広報については、以前から、立川市社会福祉協議会が、X（旧 Twitter）や立川市社会福祉協議会の広報誌であるまちねっとで、シャフト・プログラムの講座情報や出張相談の情報発信、また来訪者へのチラシ配布を実施している。立川市も、以前から、市公式 LINE において情報発信を行っている。

また、講座についてはこれまでオンライン中心で行っていたが、原則 30 代半ば～50 代前半を対象とするシャフト・プログラムにおいては、対面で講座を受講することによってその後の継続的な相談につながりやすい特徴が見えたこ

とから、今年度よりオンラインと対面のハイブリット型の講座を増やした。また、従前は講座受講には 4 時間前までの事前予約が必要だったが、今年度より直前の申し込みでも講座受講を可能とし、より講座に参加しやすい仕組みに変更した。他にも、就労移行支援や女性向け就労支援等を行う NPO 団体等から依頼を受け、認定 NPO 法人育て上げネット以外の外部団体の利用者に対してシャフト・プログラムの講座を提供した。それにより、シャフト・プログラムの相談者以外に対しても広く講座を届けることができた。

ii) 出張相談の体制見直し

相談については、駅前での出張相談は従来担当者 1 名で行っていたが、今年度より 2 名に増加した。来年度からはさらに 1 名増員し 3 名体制で実施する予定。出張相談は新規相談者につながる可能性が高く、利用者増加に向けて回数も年間 6 回増やして実施する予定で進めている。

iii) 周辺自治体からの利用者を増やす取り組みについて

国分寺市、23 区等の立川市外のエリアの支援者や NPO 等が参加する東京都主催の研修会において、シャフト・プログラムのチラシ配布等の広報を行った。他にも、多摩エリアを中心とした行政と教育支援機関が参加する会議や、認定 NPO 法人育て上げネットの社会連携事業の部署が主催する支援者交流会において、シャフト・プログラムの内容に加え、同プログラムは立川市外の利用者も多いことをアピールし、立川市内にとどまらず幅広いエリアの人が同プログラムとつながることができるよう広報を行った。

③就職者を増やすための取り組みについて

i) 社会連携事業部署の新設等

認定NPO法人育て上げネットの中に社会連携事業の部署を新設し、企業担当者と定期的な情報交換を行うことで関係構築及び企業情報の収集を行った。収集した情報については、同法人内の定期ミーティングにおいて他の職員にも共有されている。加えて、同法人が運営する職場体験の機会を提供するオンラインプラットフォーム「DEXIT」を活用し、利用者と企業との出会いを促進したり、東京都の事業であるソーシャルファームを就職先の選択肢に含めて支援活動を行ったことが、利用者の就職活動に役立った。

ii) 面談の質向上に向けた取り組み

また、今年から新たにキャリアコンサルタントとして経験豊富なスタッフがスーパーバイザーとなり、初めて面談を行うスタッフや、面談の経験はあるものの課題を抱えているスタッフと面談のロールプレイングを実施し、面談技術の向上に向けたトレーニングを行った。ロールプレイングは、支援者の抱える悩みを相談する場にもなっており、支援者支援の場としても機能した。加えて、認定NPO法人育て上げネットとして、他の団体の支援者に向けた有料研修等を行い、昨年度から引き続き支援者支援の充実に向けて取り組んだ。

他には、面談の質を担保する観点から、初回相談については特に経験豊富なスタッフが対応し、その面談を踏まえて2回目から担当者を割り振る体制に変更した。これまでは、初回相談の段階で担当者を割り振って対応をしていたが、担当者の経験値にばらつきがあったり、担当者それぞれに得意分野・不得意分野があったりするため、面談の質にもばらつきが生じてしまっていた。そこで、初回は必ず経験豊富なスタッフが対応し、ケース内容を把握し

た上で相談者と2回目以降の担当者をうまくマッチングすることで、面談の質の担保を可能とした。

④就職先を増やすための取り組みについて

前述のとおり、認定NPO法人育て上げネットの社会連携事業の部署を中心として企業担当者との関係構築及び企業情報の収集を行っている。また、同法人が運営する職場体験の機会を提供するオンラインプラットフォーム「DEXIT」を活用し、利用者と企業との出会いを促進したり、東京都の事業であるソーシャルファームを就職先の選択肢に含めたりして支援活動を行った。

ハローワークや東京しごとセンターをまだ利用していない人に対し、これらの機関も併用して活用することを推進した。これらには地域に密着した求人が多く集まるため、立川市内や周辺市への就職にも一定の効果があったと考えられる。

⑤社会参加者を増やすための取り組みについて

社会参加についてはその概念が難しいこともあり、面談の中で利用者自身がどのような社会参加を求めているのか等丁寧な聞き取りが必要となるため、面談の全体的な質を上げることが社会参加者を増やすことにつながる。そのため、前述のとおり、面談の質向上を目的とした研修・ロールプレイングを行い、支援者の面談技術の向上を目指した。

また、シャフト・プログラムの利用者の中には、シャフト・プログラムの中だけでサポートするよりも、医療や福祉と連携することが適切なケースもあり、そのようなニーズに対応するため、立川市くらし・しごとサポートセンターと意見交換を行った。現在、連携が必要なケースが発生したときには速やかに相談できる関係構築を目指し連携を進めているが、令和6年3月に早速1件リフ

アールにつながった。引き続き必要に応じて同センターへのリファーを行うことで、最終的には社会参加につながる利用者が増加することが見込まれる。

⑥地域の多様なリソースとの連携について

ハローワークとは支援担当者と意見交換を行う機会を設け、シャフト・プログラムを知ってもらうとともに、同プログラムに適合するハローワーク利用者がいたら、同プログラムにつないでもらうよう依頼した。また、定期的にチラシの設置、配布も行ってもらっている。

立川市社会福祉協議会及び立川市においては、SNS を通じた同プログラムの周知を行ってもらったり、チラシの配布を行ってもらったりしている。

立川市保健福祉課、立川市社会福祉協議会と、医療・福祉的支援が必要な利用者をどうサポートしていくか意見交換をした。その上で、立川市くらし・しごとサポートセンターと協力していただくことがよいのではないかということとなり、同センターと情報共有の場を設定し、同センターとの連携を進めている。

(5) KPI の達成状況の評価

ここまでの利用者の状況や支援の効果の分析・評価を踏まえて、令和 5 年度の KPI の達成状況について要因分析と評価を行う。

令和 5 年度の KPI の達成状況は以下のとおりである。

KPI① 新規利用者:183 (目標 100)

KPI② 就業者等数:45 (目標 45)

KPI③ 社会参加者:14 (目標 10)

①新規利用者

新規利用者はKPIの100人を上回った。

シャフト・プログラムの受講者数は、KPIの100人に対し183人と目標を大きく上回った。ヒアリング結果から、目標を大きく上回った要因の一つとして、就労移行支援等の外部のNPO団体に対して、シャフト・プログラムの講座を提供したことが挙げられる。外部団体の利用者がその拠点に集まって受講するスタイルで、一定程度まとまった参加者が見込めるため、受講者数の増加に寄与した可能性がある。

令和4年度は35歳から49歳の利用者が多く、34歳以下および50歳以上の利用者は比較的少ない傾向にあったが、令和5年度は34歳以下から50歳以上まで、年齢に大きな偏りなく利用されている傾向がみられた。シャフト・プログラムへの流入経路が増えたことで利用年齢の層が変化した可能性を示唆している。

また、講座の受講が直前の受講でも可能となったことも、講座受講者の増加につながった可能性がある。

他にも、ハローワークでのチラシ配布、立川市社会福祉協議会及び立川市のSNS投稿など、連携機関の継続的な周知協力の効果も出ているのではないかと推察する。

②就業者等数

令和5年度の就業者等数は、45人であり、KPIの45人の目標を達成した。進路決定内訳は正社員、契約社員、派遣社員、スモールビジネス、パート・アルバイト、職業訓練校、リファーとなっている。ヒアリング結果からは、今年度から認定NPO法人育て上げネット内に新たに社会連携事業の部署が立ち

上がっており、就労先企業の情報収集や企業担当者との関係構築などに力を入れ始めた。今年度からの取り組みであり、少しずつその成果が出てきているところであるが、来年度以降に引き続きその取り組みの成果がさらに発揮されることが期待される。また、医療や福祉のサポートが必要な利用者に対して適切な支援ができるよう、今年度立川市しごと・くらしサポートセンターと意見交換を行った。現在リファー先として連携を進めているが、これまで就業等がなかなか上手くいかなかった利用者にとって有効な選択肢となり、就業者等数の増加に資するのではないかとと思われる。

③社会参加者数

令和5年度の社会参加数は、14人であり、KPIの10人の目標を達成した。ヒアリング結果から、面談の質を向上させ、相談者のニーズを適切にくみ取るための取組を行っていることが明らかになっており、支援の質向上の取組が目標達成の要因のひとつと考えられる。

5. 次年度以降に向けた提案

上記の令和5年度シャフト・プログラムの実績や支援の効果についての分析・評価を踏まえて、令和5年度以降の立川市就職氷河期世代就労支援事業の実施に向けた提案を行う。

(1) 新規利用者を増やすために (KPI①関係)

①オンラインなどを活用した他団体へのノウハウ提供

令和5年度の新規利用者数は183名であり、KPI①を達成した。これについては、一つは、シャフト・プログラムの講座を他のNPO団体で開講したことが功

を奏しているといえる。全国的に見ても、特にスモールビジネスに関連した講座を展開できるプログラムは珍しく、シャフト・プログラムの強みである。オンラインであれば遠方の外部NPO団体にもプログラムの提供が可能であり、これまで培ったノウハウを今後も幅広く提供し、相談者のニーズにさらに応えていくことが、新規利用者を増やすことにつながると考えられる。

②周辺自治体との連携強化

また、以前より継続的に立川市や立川市社会福祉協議会の SNS でシャフト・プログラムの講座や出張相談についての情報発信をしてもらっており、ヒアリングにおいてもこれらの SNS を見て面談につながったケースも散見され、新規利用者獲得に一定の効果があったと推察される。令和5年度の新規利用者の居住地を見ると、立川市内に居住している者は53人、立川市外に居住している者は130人であり、立川市外の利用者にとっても、シャフト・プログラムのニーズが高いことが見て取れる。

このことから、立川市内だけではなく、立川市外の周辺自治体や周辺自治体の社会福祉協議会等とも意見交換を通じて関係を深めながら、例えば SNS 等で情報発信をしてもらうなどシャフト・プログラムに関わってもらえるような関係構築を、来年度以降目指していく必要がある。

(2) 利用者に向けた進路決定に向けて (KPI②、③関係)

①行政をはじめとした他機関連携の推進

前述のヒアリングの内容でも示したが、シャフト・プログラムの面談では、例えば女性からの相談、在職中の相談、子育て中でワークライフバランスを考えた働き方をしたいといった相談、自己実現のための兼業について相談な

ど、就職氷河期の固定イメージ（男性、非正規等）とは異なった前提の相談も多く寄せられる。このような相談の場合、ゴールは必ずしも正社員就職が最適とは限らず、スモールビジネス、パートでの勤務、就労等ではなく社会参加から始めるなど、その人一人ひとりの働き方を柔軟に考えていく必要があり、それに寄り添う存在として、シャフト・プログラムへの高いニーズがあることがヒアリングにおいて示された。

一方で、シャフト・プログラムだけでは対応できない相談、例えば医療や福祉の支援が必要な場合等については、必要に応じて他の機関との連携が不可欠である。その点については、今年度、立川市暮らし・しごとサポートセンターとの担当者と意見交換する機会を設けることができた。今後、医療・福祉的支援が必要なケースが生じた場合には、速やかに相互連携ができるよう、来年度も引き続き関係を深めていく予定である。

このように、シャフト・プログラムの利用者に合った進路決定のためには、就職氷河期の固定イメージにとらわれず、柔軟に幅広い選択肢から一人ひとりに最適な進路を模索する必要がある。それには、シャフト・プログラムでの対応が最適な場合もあれば、他の機関との連携が必要な場合もある。様々なケースに漏れなく対応していくために、行政を始めとした公的機関と、NPO等の民間団体との相互協力体制を密に築いていくことが不可欠である。今後、シャフト・プログラムの主体となっている立川市を中心として、認定NPO法人育て上げネットに加えて、立川市社会福祉協議会、立川市暮らし・しごとサポートセンター、ハローワーク、その他NPO団体等が、相互連携できるスキームを確立し、気になるケースの情報を立川市に共有することで、支援先と相談者のニーズのミスマッチを防ぎ、相談者が漏れなく適切な支援先につながるができる仕組みづくりが必要ではないかと考える。

②就職氷河期世代を対象とした広域市町村プラットフォームの構築

近年、他分野においては、国が地域のステークホルダーを一堂に集めて、課題感を共有するような事業を行っている。

こども分野においては、「支援対象児童等見守り強化事業」として、要保護児童対策地域協議会（要保護児童の適切な保護、支援等を行うため、子どもに関係する機関等により構成される機関であり、児童福祉法により、地方公共団体はその設置に努めることとされているもの）と子育て支援を行う民間団が相互に連携し、情報共有を行う事業が実施されている。

また、孤独・孤立分野においては、地方公共団体が、孤独・孤立対策に関する官民連携プラットフォームの形成と関係団体の連携強化を行うための「孤独・孤立対策に関する地域連携推進モデル調査事業」を実施している。

就職氷河期世代支援 市町村プラットフォームについても、令和3年度末までに市町村に設置することを要請されていた（※）。

※市町村プラットフォームの先行設置事例等について（内閣官房 HP）：

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/suishin_platf orm/dai3/siryoul-3.pdf

「就職氷河期世代支援に関する行動計画 2024」においては、「市町村プラットフォームについては、引き続き、都道府県が出張相談や研修会等を通じて市町村の課題を把握しつつ、その取組を促すとともに、小規模な自治体は広域で設置する等の工夫もこらしながら、設置自治体を拡大すべく、未設置の市町村に対し要請していく。」ことが明記されている。

※就職氷河期世代支援に関する行動計画 2024（内閣官房 HP）：
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/keikaku2024/pdf/20231227_honbun.pdf

また、令和6年の予算として、就職氷河期世代支援 市町村プラットフォームの運営支援のための予算が確保されている。

※ひきこもり状態にある方など社会参加に向けた支援を必要とする方への支援～就職氷河期世代支援 市町村プラットフォーム～（内閣官房 HP）

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/pdf/20231227_4_kouroushou.pdf

就職先は必ずしも居住自治体に限らないことから、周辺自治体を巻き込んだ就職氷河期世代の支援にあたっては、広域での対応がより効果的である。次年度においては、まずは（1）新規利用者を増やすために（KPI①関係）で示したように、周辺自治体との連携強化を進めつつ、次年度以降推進する周辺地域との連携の成果を好事例として国に共有し、必要があれば、国において、広域自治体間の連携をさらに強化するための支援ができないか提案することも考えられる。