

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6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6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 6 年度 KPI の達成状況	13
①KPI の目標値と考え方	13
②令和 6 年度の達成状況	14
4. 令和 6 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	15
①年齢	15
②性別	16
③学歴	16
④居住地	17
⑤職歴	18
⑥属性	18
(2) 就業者等の特徴	18
①就業者等の属性の概況	18
②就業者等の進路決定の状況	21
(3) 社会参加者の特徴	22
①社会参加者の属性の概況	22
②社会参加の状況	24
(4) ヒアリングの内容等	24

①ペルソナ（想定対象者）について	24
②スモールビジネスの効果について	29
③オンライン支援の効果について	31
(5) KPI の達成状況の評価	35
①新規利用者	35
②就業者等数	36
③社会参加者数	36
5. 就職氷河期世代支援の今後に向けた提案	37
(1) 自己実現等のニーズにこたえる政策の実施	37
(2) 就労へのステップや多様な働き方を推進するためのスモールビジネス の活用	38
(3) オンラインによる支援の拡充	39

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5年度に引

き続き令和6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。

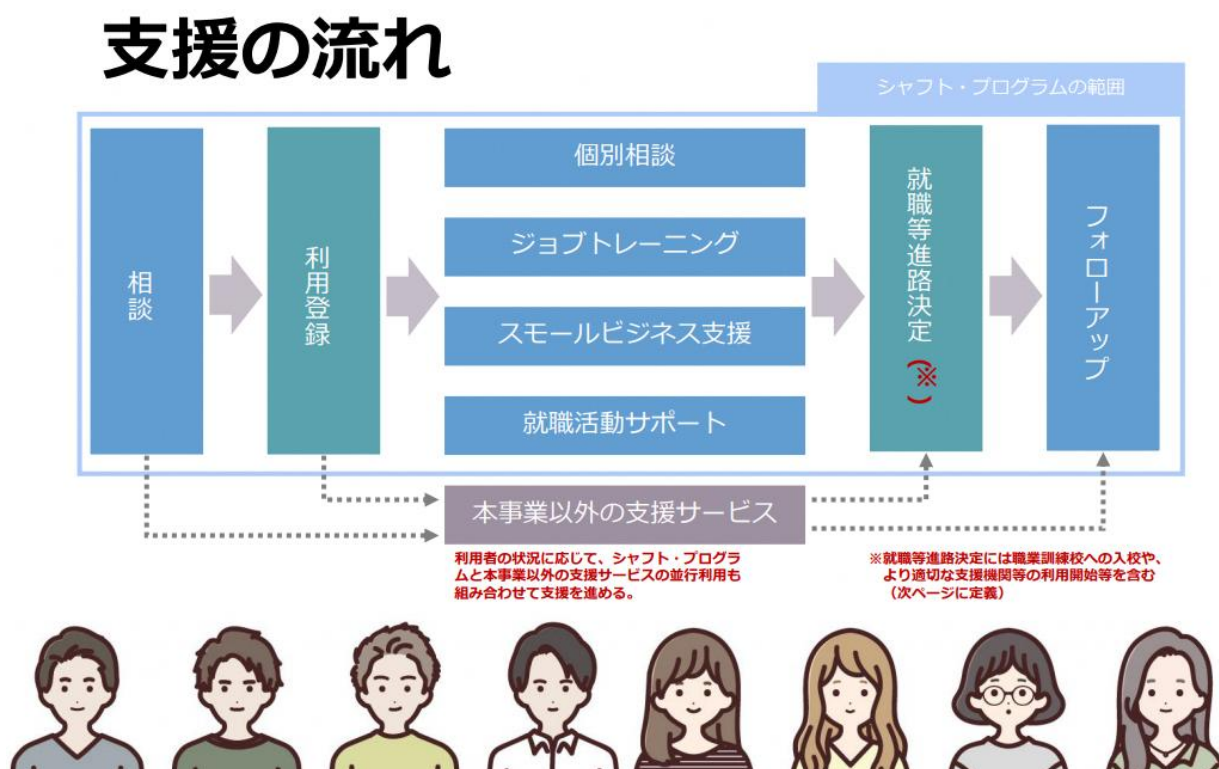
iii) 面談

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 12 月 23 日に実施した、シャフト・プログラムの支援者 2 名に対するヒアリング

3. 令和 6 年度の実績

ここでは、シャフト・プログラムの令和 6 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 563、HPPV 数は 21,237 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 6 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	36	40	45	70	51	71	56	47	44	48	43	12	563	2136
HP 閲覧数	2101	2364	1771	2069	1749	1627	1757	1737	1283	1155	1663	1961	21237	

(2) 相談とシャフト・プログラムの受講者登録

令和 6 年度の新規利用者（相談や講座の受講）は 202 人であった。

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、シャフト・プログラムが開始された令和 2 年度から令和 5 年度までの新規利用者の累計は、443 人であった。

(3) 講座一覧・参加者数

令和 6 年度は、シャフト・プログラムでは 63 種類（令和 5 年度は 53 種類）の講座が用意され、計 297 回（令和 5 年度は 251 回）開催された。参加人数は、延べ 999 人（令和 5 年度は 1173 人）であった。

【表 2：令和 6 年度講座一覧】

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～	57
動画編集入門（AdobeRush／AdobeExpress）	28
PHP プログラミング入門	25
STUDIO 講座	18
VBA プログラミング入門	18
HTML・CSS 入門	7
デザインはじめの一步	8
プログラミングのイメージを知ろう	4
IT 業界のおしごと PC 体験会	2
Word 応用	14
Word 基礎	14
Word 入門	7
Excel 応用	19
Excel 基礎	17
Excel 入門	10
PowerPoint まとめ	11
PowerPoint 総合	8
ゲームデバッグ体験「バグトレ」前編	14
ゲームデバッグ体験「バグトレ」後編	8
メタ作業ひろば（メタバース自習室）	23
創作広場（工作広場）	22
おもしろユニークなお仕事発見！プチ職業人講話	26
お仕事のリアル「バランスの取り方」	5
お仕事のリアル「人間関係を良くするために工夫していること」	6
お仕事のリアル「働く上で大切にしていること」	2
動画編集のお仕事のリアル	21
イラストレーターのお仕事のリアル	2
ケーブルテレビのお仕事のリアル	3
ミニシアターのお仕事	2

ライターのお仕事のリアル	3
心のスキルアップ	60
心身のセルフケア講座	9
カラーセラピー～簡単セルフケア～	10
絵本で自己肯定感を高めよう	12
通う支援を見学しよう	2
やりたいことを実現する目標のつくりかた	12
いろんなコミュニケーションの取り方を知ろう	6
子育てと働き方	20
自分にあった仕事を探してみよう	22
AI オピニオンで広げるキャリアの選択肢	13
AI にキャリアのことを聞いてみよう！	2
ChatGPT と志望動機を作ろう	23
ソーシャルファーム合同企業説明会	7
合同企業説明会	5
わたしらしく働くためのヒント探し	10
応募書類講座	6
面接対策のポイント	6
ハローワークの使い方	9
ビジネスマナー基礎	11
ビジネスマナー入門	8
就職活動の基礎の基礎～PREP 法～	3
就職活動の基礎の基礎～リフレーミング～	15
就職活動の基礎の基礎～企業研究～	1
就職活動の基礎の基礎～自己分析～	4
就職活動の基礎の基礎～派遣のお仕事紹介～	2
スモールビジネス×職業人講話	8
スモールビジネス実践	19
スモールビジネス入門	18
〇〇ってなんだろう！？～就労移行編～	3
〇〇ってなんだろう！？～初めてのお仕事編～	1

〇〇ってなんだろう！？～心療内科編～	4
シル・ミル・テミル	21
ステップ・キャンプ	243
計	999

(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6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6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:140

KPI② 就業者等数:45

KPI③ 社会参加者数：10

②令和 6 年度の達成状況

令和 6 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：202 人（目標 140 人）

KPI② 就業者等数：47 人（目標 45 人）

KPI③ 社会参加者数：13 人（目標 10 人）

評価の詳細と今後の就職氷河期世代支援に向けた提案は、4. 令和 6 年度事業の分析・評価（5）KPI の達成状況の評価及び 5. 就職氷河期世代支援の今後に向けた提案に詳述する。

【表 3：令和 6 年度講座一覧】

	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 (%)	R5 累 計	R4 累 計
新規利用者数	140	9	10	14	26	28	8	19	12	6	32	17	21	202	144.3	183	122
就業者等数	45	0	3	3	2	2	0	4	6	7	6	2	12	47	104.4	45	45
社会参加者数	10	1	0	0	1	3	0	1	2	1	1	3	0	13	130.0	14	

4. 令和 6 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 6 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う。その上で、経済財政運営と改革の基本方針 2024 において、令和 7 年度以降、就職氷河期世代への支援が、中高年層に向けた施策を通じて実施されることと

された¹ため、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を踏まえて、今後必要と考えられられる政策面での対応について記載する。また、最後に KPI の達成状況についての評価を行う。

なお、来年度から就職氷河期世代への中高年への施策に統合され、就職氷河期世代に特化した支援は一区切りであることから、今回の報告書では令和2年度から令和5年度までのシャフト・プログラムの実績と令和6年度の比較を試みたが、一部の項目については、分類が他年度と異なったり、実績を報告書において記載していなかったりするため、過去の累計に必ずしもすべての年度の実績を含んでいないことに留意が必要である。

(1) シャフト・プログラム利用者の特徴

令和6年度新規利用者202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ある中で、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6年度の新規利用者202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2年度から令和5年度の利用者の状況を記載する。

¹ 経済財政運営と改革の基本方針2024 ～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～（令和6年6月21日閣議決定）（内閣府） https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2024/2024_basicpolicies_ja.pdf

令和 2 年度から令和 5 年度は 35 歳から 49 歳以下の利用者が多く、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 6 年度は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 : 36 人 (65 人)

35～39 歳 : 41 人 (109 人)

40～44 歳 : 37 人 (90 人)

45～49 歳 : 51 人 (90 人)

50 歳以上 : 30 人 (58 人)

② 性別

令和 6 年度の新規利用者の性別は、男性が 33 人、女性が 161 人（令和 2 年度から令和 5 年度は男性が 134 人、女性が 302 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 6 年度も同様の傾向がみられた。

③ 学歴

令和 6 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 2 年度から令和 5 年度の利用者の状況を記載する。

大学・短大卒業以上 : 21 人 (103 人)

大学・短大中退 : 2 人 (8 人)

大学・短大在学 : 0 人 (2 人)

高等専門学校卒業：0 人(2 人)

高等専門学校中退：0 人(1 人)

高校・専門学校卒業：10 人(32 人)

高校・専門学校中退：1 人(5 人)

中卒：0 人(1 人)

令和 2 年度から令和 5 年度の傾向に引き続き、学歴は大学卒業以上の占める割合が最も大きかった。ただし、学歴については回答者の数が利用者の数に比して大幅に少ないことに留意が必要である。

④居住地

令和 6 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 199 人。このうち、立川市内に居住している者は 44 人だった。立川市外に居住している者は 155 人であった。

令和 2 年度から令和 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 423 人。このうち、立川市内に居住している者は 125 人だった。立川市外に居住している者は 298 人であった。

令和 6 年度と、令和 2 年度から令和 5 年度では、立川市内に居住している者、立川市外に居住している者の割合は大きく変わらなかった。

⑤職歴

令和 6 年度の新規利用者のうち職歴について確認できたのは 51 人。このうち、これまでに就労した経験がある者は 50 人だった。就労した経験が無い者は 1 人だった。

令和 2 年度から令和 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 192 人。このうち、これまでに就労した経験がある者は 186 人だった。就労した経験が無い者は 6 人だった。

令和 6 年度も、令和 2 年度から令和 5 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。ただし、職歴については回答者の数が利用者の数に比して大幅に少ないことに留意が必要である。

⑥属性

令和 6 年度の新規利用者のうち本人が利用したのは 198 人だった。本人以外が利用したのは保護者が 4 人だった。

令和 2 年度から令和 5 年度の新規利用者のうち本人が利用したのは 439 人だった。本人以外が利用したのは保護者が 19 人、兄が 1 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 6 年度就業者等 47 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。以下この章において同じ）。括弧内は令和2年度から令和5年度の就業者等の状況を記載する。令和2年度から5年度に比べ、令和6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：13人（19人）

35～39歳：15人（37人）

40～44歳：6人（37人）

45～49歳：9人（30人）

50歳以上：4人（9人）

ii) 性別

令和6年度の就業者等の性別は、男性が15人、女性が32人（令和2年度から令和5年度は男性が53人、女性が84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6年度も同様の傾向がみられた。

iii) 学歴

令和6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2年度から令和5年度の就業者等の状況を記載する。

大学・短大卒業以上：17人（84人）

大学・短大中退：2人（13人）

大学在学：0人（1人）

高校・専門学校卒業：6人（18人）

高校・専門学校中退：0人（5人）

中卒：0人（1人）

令和2年度から令和5年度の傾向に引き続き、学歴は大学・短大卒業の占める割合が最も大きかった。ただし、学歴については回答者の数が就業者等の数に比して大幅に少ないことに留意が必要である。

iv) 居住地

令和6年度の就業者等のうち居住地について確認できたのは47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37人であった。

令和2年度から令和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136人。このうち、立川市内に居住している者は20人、立川市外に居住している者は116人であった。

令和6年度と、令和2年度から令和5年度では、立川市内に居住している者、立川市外に居住している者の割合は大きく変わらなかった。

v) 職歴

令和6年度の就業者等のうち職歴について確認できたのは30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16人、正社員以外の経験がある者が11人、雇用形態が不明の者が3人、就労経験のない者はいなかった。

令和2年度から令和5年度の就業者等のうち職歴について確認できたのは133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81人、正社員以

外の経験がある者は49人、就労経験のない者が3人だった。ただし、職歴については回答者の数が就業者等の数に比して大幅に少ないことに留意が必要である。

② 就業者等の進路決定の状況

令和6年度に就職等何らかの進路が決まった者は延べ47人だった。延べ47人の就労先などの内訳は以下のとおり。

i) 就労先

令和6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47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38人だった。

令和4年度から令和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90人。このうち、立川市内に就労している者は13人だった。立川市外に就労している者は77人だった。

令和4年度から令和5年度の傾向に引き続き、令和6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割合は増加傾向にあった。

ii) 内訳

令和6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2年度から令和5年度の就労先等の状況を記載する。

正社員 3人（16人）

契約社員 2人（13人）

派遣社員 1 人 (19 人)

パート・アルバイト 15 人 (41 人)

起業・個人事業主（いわゆるスモールビジネス） 5 人 (29 人)

職業訓練 3 人 (5 人)

他機関への紹介（リファーマー） 13 人 (12 人)

その他 5 人 (3 人)

令和 2 年度から令和 5 年度の傾向に引き続き、令和 6 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。

(3) 社会参加者の特徴

①社会参加者の属性の概況

令和 6 年度の社会参加者 13 人の属性の概況は以下のとおりである。

i) 年齢

令和 6 年度の社会参加者 13 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 5 年度の状況を記載する。）。

34 歳以下 : 4 人 (4 人)

35～39 歳 : 5 人 (3 人)

40～44 歳 : 0 人 (2 人)

45～49 歳：2 人（2 人）

50 歳以上：2 人（3 人）

ii）性別

令和 6 年度の社会参加者の性別は、男性が 6 人、女性が 7 人だった。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 6 年度の社会参加者の最終学歴は以下のとおりであった。

大学・短大卒業：2 人（8 人）

大学中退：1 人（0 人）

高校・専門学校卒業：4 人（2 人）

高校・専門学校中退：2 人（0 人）

iv）居住地

令和 6 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 13 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 10 人だった。

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 6 年度の社会参加者のうち職歴について確認できたのは 10 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 3 人だった。

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 6 年度の社会参加者等のうち社会参加先について確認できたのは 8 人。このうち、立川市内で社会参加した者は 4 人だった。立川市外で社会参加した者は 9 人だった。具体的には職場体験・職場見学に参加、自治体やその他外部団体主催の講座・研修に参加、地域活動に参加する等があった。

令和 5 年度の社会参加者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。

(4) ヒアリングの内容等

①ペルソナ（想定対象者）について

シャフト・プログラムが開始された当初想定していた対象者は以下のとおりであった。

-長期の引きこもり者

-就労経験のないものや、発達障害があるもの

-男性

支援者によると、育て上げネットが立川市内で実施している通所支援では、7:3 で男性の利用者が多く、上記のような課題を抱える者が多かったため、このようなペルソナを設定して事業を開始したが、しかし実際には、事業当初にイメージしていたペルソナに加え、以下のようなペルソナも存在することが判明した。

-就労経験はあるものの、ブランクがある者

-専業主婦

-現在就労中でよりよい働き方（正社員・適職への転職、就労の継続、副業）を模索する者

また、通所支援における男女比と異なり、シャフト・プログラム通算の利用者の男女比は3:7 と、女性の方が多い結果となった。

就労経験があるものの、ブランクがある者の事例（令和4年度報告書から抜粋）を紹介する。

“Aさんは、30 代後半の独身の女性で、両親と同居している。10 年間正社員の事務職として働いてきたが、人間関係を原因として退職。その後、アルバイトとして短期間働いては退職する、を繰り返し、シャフト・プログラム受講時は前職から約半年のブランクがあった。受講開始当初は、むやみに就活をしてもまた合わなくて辞めてしまうのではないかという思いが強く、親からすぐに就活を行うようプレッシャーを受けながら、また貯金が減っていく焦りを抱ながらも、まずは講座を受けて自身の学びの期間とすることに専念した。その中で、Web 制作や動画編集、ハンドメイド講座などを受講し、自身がデザインやイラストの制作が好きだということが分かり、講座外でも自習

を続けた。受講開始からまもなくして、イラストをオンラインで販売するというスモールビジネスにチャレンジし、購入に繋がったことや見ている人からの反応により自信を付けた。受講開始から8か月が過ぎることには、ハローワーク求人や派遣転職サイトを活用した就職活動を支援者とともに開始した。講座の受講を通して関心のあるデザインの仕事と一般的な事務職とを迷いながら就活を続け、受講開始から10か月経過した時点で、一般事務職の派遣社員として就職が決定した。就職決定後、シャフト・プログラムの個別相談で定着支援を実施することにより、職場の人間関係の相談をしながらストレスとうまく付き合うことができ、2か月後に正社員となった。講座の受講で好きになったイラストについても休日に継続し、仕事に取り入れる方法を支援者と一緒に考えるなどし、自分の好きなことと、好きではないがやっていく仕事とのバランスを取ることができるようになった。”

Aさんのケースからは、ブランクがありつつも、講座を受講する中で自身の特性や適性を理解し、仕事とやりたいことの最適解を見つけるサポートをシャフト・プログラムが提供できたことがうかがえる。

専業主婦の事例（令和4年度報告書から抜粋）を紹介する。

“Bさんは、40代前半の女性で、子どもを出産してから長い間専業主婦でブランクを抱えていたが、子育てが落ち着いてきたので働きたいと思い、シャフト・プログラムに登録した。もともとIT系の企業で正社員として働いていた経歴を持つが、結局続けられずに辞めてしまったことにわだかまりがあり、個別相談で、どのような状況に置かれると精神的に追い込まれるのか、どんな職場環境が良いかなどを丁寧に解きほぐした。シャフト・プログラムの講座の受講が効果的で、リフレーミングに関する講座や、心のスキルアップトレーニングに出ることにより、ネガティブなことをポジティブに捉え直せるようになった。ITスキル関連の講座では、自分のITに関するスキルを、仕事

が続かなかったから無駄だと思う気持ちから、仕事に繋がらなくても持っていこうというポジティブな捉え方に変えることができた。また、講座に出席している他の利用者との関わりの中で、自分だけではない、という気付きを得ることができた。シャフト・プログラムの受講開始からわずか3か月で、ハローワークでやりたい求人を見つけ、登録に踏み出した。この時のことを、Bさんは「シャフトにつながる前、海で溺れている自分が、今は浮き輪にしがみついて溺れずにすんでいる。泳ぐ勇気が出た」と表現している。その後、受講開始から5か月で、IT系企業の在宅ワークに契約社員として就職。現在定着支援を受けている。思い込みが強く自信がないことからなかなか就労に結びつかずにいたが、シャフト・プログラムのオンライン講座に出ることで、いろいろな人たちの価値観を知り、自分の現在の状況のままでよいと受け止めることができるようになったことで、少し自信をつけた。結果として、IT系の在宅のパート業務に就労することができた。”

Bさんのケースでは、前の就労からのブランクや専業主婦での長期間の子育てという事情があった。このような者に対して、前向きな気持ちになるように後押ししたり、スキル取得の支援を提供したりしたことで就労にむすびづけることができた。

現在就労中だが、就労を継続すること、または非正規から正規へ転職すること、自分に合った仕事を探すこと、副業をすることを目指しているCさんの事例（令和5年度報告書から抜粋）も紹介する。

“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。”

このようにシャフト・プログラムの利用者の中には、自分に合った働き方や今の仕事を続けながら副業を実施したいというニーズを持っているものもいる。支援者のアドバイスを踏まえ、副業をすることで、現在の仕事を続けることとの折り合いをつけることができたケースである。

長期引きこもり者や発達障害の特性があるものにとどまらず、幅広いニーズの掘り起こしがなされたのが、シャフト・プログラムの成果であったといえる。

支援者は、「在職中で兼業先を探したい、今は非正規職員だが正職員になることを検討したいなど、現在仕事をもっている人が相談をしたりスキルアップをしたりするためのサポートは失業者がメインのターゲットであるハローワークやサポートステーションでは受けにくい。」と話す。

地域若者サポートステーション事業の入札説明書²によると、15 歳から 49 歳で、就労しておらず、家事も通学もしていない者が対象であり、就労しているものは対象外となっている。一方でハローワークの HP³によると、わかも

² 入 札 説 明 書令和5・6年度地域若者サポートステーション事業（厚生労働省）

<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001353704.zip>

³ ハローワーク（厚生労働省）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html

のハローワークや就職氷河期世代専門窓口において、正規就職を目指す者向けの支援を行っており、必ずしも現在仕事を持っている者を対象外とはしていないが、現場レベルでは、多様なニーズを満たすサービス提供が十分になされていないような感触を得ていることが分かった。

②スモールビジネスの効果について

シャフト・プログラムにおいては、正社員やパート・アルバイトとして雇用される形態の就職に限らず、個人事業主として利益を得て行う活動についても、「スモールビジネス」として進路決定の一つとし、収入拡大や経済的自立、就職のためのステップとして支援を行ってきた。

スモールビジネスが進路決定につながった事例（令和3年度報告書から抜粋）を2つ紹介する。

“Dさんは、シャフト・プログラムの利用開始時点で10年以上継続して引きこもりの状態にあった。絵を描くことが好きであることから、支援者の勧めでイラストの委託販売などを行うサイトを活用して絵を販売するスモールビジネスを開始。絵の売上が1件成立したことにより、就労に対する意欲が湧いてきたため、就労の支援に移行した。その後、通いで週4日のアルバイトとして就労に繋がった。

Eさんは、シャフト・プログラムの利用開始時は無職であり、正社員就職を目指していたが、子育てやご自身の体調不良とフルタイム就職との両立で悩んでいた。シャフト・プログラムで動画編集やハンドメイド等の講座を受講したことや、面談による支援でEさんが実現したいことを徐々に整理したことにより、よりEさんに合った働き方として、正社員でのフルタイム就職を目指すためのステップとして、スモールビジネスを実施することを選んだ。プロ

グラム開始から9か月で、開業届を出し、制作したハンドメイド作品の販売やワークショップの実施を行う事業を開始した。”

このようにスモールビジネスを始めたことをきっかけとして、就労意欲を向上させた事例が複数あった。

支援者は「通常の就労支援では被雇用者になることがゴールになるが、長期の引きこもり者や、子育て中でフルタイムでは働けないような方にとってのファーストステップとして、スモールビジネスやパート就労などは有効である。また、就業中の方がより自分らしく生きるための手段として、スモールビジネスなどを含む副業が効果的である」という。

令和6年7月に公表された地域就職氷河期世代支援加速化交付金成果報告書⁴によると、令和5年度における同交付金を活用して就業した者は11,165人であり、そのうちスモールビジネスに該当すると思われる者は、「その他就業（自営、起業、内職等）」として209人であったことが明らかにされている。

一方で、シャフト・プログラムにおいては、スモールビジネスによる就業者数の令和2年度から令和6年度の通算はパート・アルバイトに次いで多い。スモールビジネスが就労のステップとなりうること、また自分らしい生き方を見つける手段としての認知は、日本全体としてはまだ高くないことがうかがえる。

長期の引きこもり、子育て、介護、短期離職など、就職氷河期世代の方々が現在正規雇用として働いていない要因は多様であるため、正規雇用を唯一のゴールとすることが適切でない場合もある。在宅の業務やオンラインでのスモー

⁴ 地域就職氷河期世代支援加速化交付金成果報告書 令和4年度（令和5年度に実施した）事業（内閣府）

https://www5.cao.go.jp/keizai1/c_hyogaki/seika_r5_1.pdf

ルビジネスなど、多様な働き方や、社会とのつながりを構築することから、スタートすることも一つの方法であることが、シャフト・プログラムの事例からは読み取れる。

すでにふれたように、経済財政運営と改革の基本方針 2024 において、令和 7 年度以降、就職氷河期世代への支援が、中高年層に向けた施策を通じて実施されることとされた。スモールビジネスを正規雇用のステップとすることについて、今後就職氷河期世代の支援が中高年層への支援に統合された後も、検討を進めることが必要と思われる。

③オンライン支援の効果について

シャフト・プログラムにおいては、オンライン支援を積極的に実施してきたが、支援者からはオンラインと対面を併用した支援が効果的であったという声が聞かれた。

30 代後半の男性の事例を紹介する。

男性は、中学生で不登校を経験後、長期にわたり社会との接点を逸していた。30 歳になるころにアルバイトをはじめ、長年継続してきたものの対人関係の不安感から正規雇用には抵抗があり、なかなか就職活動を開始できなかった。

アルバイトをしているので地域若者サポートステーションの利用ができず、また就職活動の準備が不十分であることからハローワークの利用にも至らなかったところ、家族の勧めでシャフト・プログラムの利用を開始した。対人不安が高いことから頻度を下げて相談を実施し、単発の講座参加に慣れたのちに3か月のオンライン長期講座に参加した。講座を通じて自己理解を深めた

結果、アルバイトのかけもちで週に5日働く体力をつけてから就活を開始したいと自発的にアルバイト応募にむけて動き始めることができた。

また、地域に利用できるサービスがない方の支援も行えることが明らかになった事例もある。

30代の女性は、市外在住ではあるが家族が立川市在住であった。本人の居住区に利用できるサービスがないことから、ちょこっと相談の利用申し込みがあった。ちょこっと相談の利用をきっかけに、シャフト・プログラムのオンライン講座及び対面講座にも参加を始めた。対面講座の参加を通じて「無理のないペースで他者との交流を増やしたい」との希望が出たため、ボランティア情報や対面イベント情報を提供した。いずれも本人のペースで参加できる内容だったことから、「まずは1回だけでも」と参加することができた。立川市内でのボランティア活動には今後も継続して参加することを予定している。「自分がこんなに活動できるとは思わなかった」と自信をつけ、自分に合ったペースでの就労準備に前向きになり、福祉サービスを含めた継続した活動の準備をはじめている。

オンライン支援のメリットとして、令和3年度の報告書では以下を挙げている。

利用者のメリットとして、

ア) 対面のための移動や、移動に係る交通費が不要

イ) 自宅環境から利用できるのも、リラックスしてプログラムを受講することができる

ウ) 他の参加者と合同のセミナーであっても、自分自身はカメラオフ、音声オフで参加することができる

エ) 発達障害やひきこもりなどで通所が難しい場合でも受講することができる

オ) コロナ禍において、感染リスクを避けることができる

カ) 隙間時間を活用して参加できるため、育児中や在職中でも参加しやすい

キ) 他県からなど遠方からでも参加することができる

シャフト・プログラムを運営する支援者にとってのメリットとして、

ア) 自宅環境から利用するため利用者がリラックスすることにより、自己開示しやすく、より支援しやすい

イ) ぎりぎりまで寝ていても起きてすぐ参加できるなど、参加のハードルが低いので、個別相談や講座受講の急なキャンセルが少ない

ウ) 受講者の急な体調不良などに支援者が対応しやすい

エ) 会場の収容人数の問題がないので、参加予約の〆切を直前に設定でき、利用者にとっては直前まで参加の可否が判断できる

オ) 通所で別の支援機関も利用している人をオンラインでサポートすることができる

上記の2つの事例は、対人面での不安が強い方でも参加でき、遠隔からでも支援をすることができるオンラインのメリットを明確に表している。

支援者によると、シャフト・プログラム立ち上げ当時の令和2年4月は新型コロナウイルス感染が広がった時期であり、オンラインでの相談・プログラム提供が公衆衛生上の理由から必要であった。一方で、コロナ禍が落ち着いた

た後においても、引きこもり・社会所属がない・孤立状態・子育て/介護等などの様々な理由から、対面での支援を受けることが難しいものの、相談支援を必要としている人にとってのつながるきっかけとして、オンラインでの支援は引き続き求められているという。

令和3年度の報告書においてはオンライン支援のデメリットについても以下のとおり触れている。

“オンラインでの支援については、メリットばかりではなく支援をする上での課題も見られた。支援者によれば、講座の受講が対面であれば、利用者が他者と実際に関わる機会を持たせたり、他者とどのように関わるのかを見て今後の支援に繋げたりすることができるが、そういった機会が持てないという課題があった。また、利用者との関係が1対1になりがちであるという声も聞かれた。来所であれば、インターフォンで他のスタッフとやりとりがあったり、他の支援者の目やそこから見る変化が見えるが、オンラインだと他のスタッフの目が入らないので、支援員として抱え込み過ぎてしまう恐れがあるという。”

支援者も「オンラインと対面とのハイブリットでの支援が効果的と考える。氷河期世代の方の中にはオンライン通話に慣れていない方やITリテラシーに課題のある方もいる。また生活困窮一歩手前の方の中には、インターネット環境が整っていない方もいる。そのような理由から、シャフト・プログラムの講座は、ハイブリットで実施しているものも多い。」と話している。

このようにオンライン支援のメリットとデメリットを理解したうえで、オンライン支援をできる環境を広く提供することが求められるといえる。

(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 6 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 6 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:202 (目標 140)

KPI② 就業者等数:47 (目標 45)

KPI③ 社会参加者:13 (目標 10)

① 新規利用者

新規利用者は KPI の 140 人を上回った。

シャフト・プログラムの受講者数は、KPI の 140 人に対し 202 人と目標を大きく上回った。

シャフト・プログラムにおいては令和 4 年から、ちょこっと働く相談（駅前出張相談（対面相談））を月 1 回スタートさせたほか、立川市内各所へのチラシ・広報誌掲載・市公式 LINE 広報などを行っている。

支援者によると、公的機関との連携という安心感や、駅前で相談できるという便利さから、親子で相談に来る方、福祉的支援が必要な方、主婦の方まで幅広い方がつながったという。また、デザイン・WEB サイト制作・動画編集など、人気のある講座を開催していることも利用者が安定していることの原因であると考えられる。支援者によると、デザイン Canva 講座を対面・オンラインのハイブリットで実施したところ、9 割が新規利用者だったという。加えて

オンラインで参加できる講座を多く実施していることも利用者増に寄与していると考えられる。

そのほか、地域の行政担当者等とのネットワーク会議への参加や、研修会の参加、社会福祉協議会の地域福祉コーディネーターとの連携を継続して行っていることも利用者増に貢献していると思われる。

② 就業者等数

令和 6 年度の就業者等数は、47 人であり、KPI の 45 人の目標を上回った。支援者のヒアリングなどを踏まえると、就職氷河期世代は、就労すること自体の難易度が高い対象者であるという。就職氷河期世代とは新規利用者としては順調につながることはできているが、高齢であることや、ブランクがあること、自身の働き方のイメージが固まっていなかったり、あるいは逆に固定されすぎていたりすることなどから進路決定までに時間を要することも就労が困難な要因といえ、また、特性・疾患を抱えている場合は、障害者就労も含めて検討するため一般就労を行える対象層と比べると、就労のハードルがさらに上がる。しかしながら、長期の引きこもり者やフルタイムでは働けない人にとってのファーストステップであるパート就労やスモールビジネスなどを活用することで就業者数を伸ばした。

③ 社会参加者数

令和 6 年度の社会参加数は、13 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、目標達成の要因として、特に男性の場合は、長期離職者等社会的孤立状態にある者も多いため、雇用される前段階としての社会参加を必要とするケースもあると考えられた。

5. 就職氷河期世代支援の今後に向けた提案

上記の令和 6 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、就職氷河期世代支援の今後に向けた提案を行う。

(1) 自己実現等のニーズにこたえる政策の実施

シャフト・プログラム開始時点において想定していたペルソナは、育て上げネットが従前から立川市内で実施している通所支援の対象者層を踏まえ、長期の引きこもり者や就業経験のないものや発達障害があるもの等としていたが、実際にシャフト・プログラムを開始したところ、「(4)ヒアリングの内容等①ペルソナ（想定対象者）について」で触れたように、すでに在職中であるが、仕事が自身のやりたいこととマッチしていないもの、子育てや介護等の事情により、ワークライフバランスが整った仕事を望むもの、以前就労していたものの、長期にわたって無業の状態が続いているものなど、これまで支援を提供していた対象者層とは異なる層が利用者であることが明らかになった。また、そのニーズも従来の就労支援のゴールである正規雇用だけでなく、より自分に合った職業・環境を求める転職、現在の職場での就労の継続、現在の仕事に加える形での副業の実施など多種多様であることが分かった。

非正規から非正規への転職であっても、自分に合った仕事を見つけることができれば短期離職を防ぐことができるし、副業を行うことで、生活の糧を増加させることも、リスク分散の観点で望ましい。既存の就労支援政策は、無業者を対象としていたり、正規雇用を目指したりすることを主な目的としているが、現場のニーズを踏まえ、必ずしも正社員就職だけを目的としない支援を行うことも必要と考えられる。例えばハローワークにおいて、正規雇

用・非正規雇用に関わらず在職中であっても利用可能な相談窓口を設置したり、リスキリングや職業訓練の対象者を緩和・拡充したりすることが考えられる。

(2) 就労へのステップや多様な働き方を推進するための スモールビジネスの活用

支援者へのヒアリングから、無業者が就労するうえでのスモールステップとして、スモールビジネスの活用が有効である可能性が浮かび上がっている。

「(4)ヒアリングの内容等②スモールビジネスの効果について」で触れたように、利用者がスモールビジネスを始めたことをきっかけとして、就労意欲を向上させる事例が見受けられる。スモールビジネスを行う中で、顧客とのやり取りを通じたビジネスマナーや正規雇用としても役立つ経験を得ることもできる。また、それらの活動を通じて、自分がやりたいことを明確にし、自身にとって望ましい職業・働き方を明らかにすることも見込める。さらに、スモールビジネスにより少額でも自分が作ったものが誰かに購入されたりすることで、自信にもつながる。加えて、スモールビジネスは場所を選ばないものもあるため、育児・介護の課題で決まった時間に決まった場所で働けない人にとっての有力な選択肢ともなりうる。

このようにスモールビジネスは就労支援の一環として効果的であるように思われるが、現時点においてはその効果を示すものはエピソードベースのものにとどまっている。また、シャフト・プログラムにおいてはスモールビジネスでの就業者等を多く輩出しているが、前述のとおり、令和5年度において、地域就職氷河期世代支援加速化交付金を活用して就業した者 11,165 人のうちスモールビジネスで就業したものは 209 人であり、全国的にスモールビジネスが就労のステップとして、また自分らしい働き方の答えとして認知されて

いる状況にはない。就職氷河期世代への支援を中高年層への支援に統合したのちも、スモールビジネス通じた就労支援が継続的に行えるような政策的対応を行うとともに、スモールビジネスを経ることが安定的・継続的な雇用や社会参加につながることを示すエビデンスの収集が政府において行われることが重要である。

(3) オンラインによる支援の拡充

オンライン支援については、新型コロナ禍において、人との接触が制限されたこと、またそのことで対面での支援に不安を感じる人がいたことから開始された。当初はコロナ禍というやむを得ない事情によって実施された取組であったが、「(4)ヒアリングの内容等③オンライン支援の効果について」で触れたように、引きこもり状態にあり、対面でのコミュニケーションにハードルを感じる方や、育児や介護などの事情で通所する時間が取れない方、在職中で隙間時間であれば支援を受けられる方等のニーズに対応する上でオンライン支援が有効であることが分かった。また、IT スキルの取得や、在宅でもできる HP 作成や動画編集などのスキルはオンラインでの受講でも十分に支援を行うことができることも明らかになった。さらに、自身の居住地には適切な支援を受けられる場がない場合であっても、オンラインで遠隔の支援が受けられることは、就労や社会参加を目指す者にとってメリットがあると思われる。

ただし、対面であれば、利用者が他者と実際に関わる機会を持つことができ、また支援者も利用者が他者とどのように関わるのかを見て今後の支援を検討することができる。充実した支援に繋げることができる対面でのコミュニケーションも引き続き重要である。

今後の就職氷河期世代への就労支援の実施にあたっては、オンラインでの支援を対面での支援と組み合わせて実施することが容易となるような環境づくり、また事業実施にあたっての要件設定を行うことが必要となると思われる。