

若年無業者支援者の現状 —地域若者サポートステーションの支援者事例から—

小川 祐喜子*

1. 問題の所在と本論の目的

2006年から開始された厚生労働省の委託事業である「地域若者サポートステーション」(以下「サポステ」と表記)は、働くことに悩みを抱えた15歳～49歳までの方を対象に就労に向けた支援を行っている。これまで支援対象年齢は39歳までであったが、「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」の「3. 個々人の状況に合わせた、より丁寧な寄り添い支援」、「(1) アウトリーチの展開」、「③地域若者サポートステーションの支援対象の拡大、福祉機関等へのアウトリーチの強化」に組み込まれたこともあり、対象年齢が引き上げられた。具体的には、「全国177か所のサポステにおいて、支援対象を49歳まで拡大し、就職氷河期世代の無業者に関する相談体制を整備するとともに、支援対象の把握・働きかけのため、生活困窮者自立支援窓口や福祉事務所、ひきこもり支援センターなどの福祉機関などへのアウトリーチ型支援(出張支援)を実施する」(内閣官房, 2019: 11)とされている。

新たな支援に組み込まれた「サポステ」事業であるが、その支援現場は決して恵まれたものとはいえない。若者の支援の現場は、「就職等率60%以上」、「定着率65%以上」、「満足度90%以上」、「新規登録件数21,700件以上」、「就職等件数13,000件」といった「アウトカム指標」や「進路決定件数」、「退学中途者情報共有件数」、「アウトリーチからサポステ利用につながった件数」の「アウトプット指標」の目標値が成果とみなされ、事業委託をめぐる競争関係の強化、支援内容を問わない「支援」ばかり蔓延している(小川, 2020: 164-165)。

さらに「サポステ」事業を受託しているNPO団体の中には、不正を行った団体もある。「サポステ」事業を受託していたNPO法人では、委託費を不正使用していると内部告発があり(朝日新聞, 2016年3月8日朝刊)、厚生労働省は2016年3月29日、2つの法人に約1,182万円返すように命令した。「両法人は2013、14年度、職員に遅刻、早退、欠勤があったにもかかわらず、出勤扱いとした出勤簿に基づき課題な人権費を請求していた」(朝日新聞, 2016年3月30日朝刊)。

* 人間科学総合研究所客員研究員

このような委託費の不正使用の背景には、新自由主義社会における NPO の商業化問題と、他方支援者に安心、安定な支援環境が提供されていない現状がある。宮本みち子によると、「サポステ」事業は開始当初から「地域ネットワークを構築することが要件とされ、教育・福祉・保険医療その他の専門諸機関との連携体制のなかで機能するものと位置づけられてきた」（宮本，2017：72）。しかし事業開始後、来所する若者の多様性が認識され、働けないだけでなく社会から孤立している若者の現状が明らかとなった。その結果、国の基準から外れる場合でも支援を引き受けざるをえない状況にあり、支援機関の少ない地域ではサポステは何もかも引き受けざるをえない状況にある（宮本，2017：73）。

このような状況下にも拘らず「サポステ」は、モデル事業時から事業内容に修正を加えながらも多様な若者たちに対応し、彼らを就労につなげるための支援を継続してきた。また「サポステ」支援事業に関する研究は多くないものの、サポステ支援の意義と課題に取り組んだ研究、当事者の自己回復におけるサポステ支援の重要性に関する研究、数カ所のサポステの事例研究など多岐に渡り行われてきた（小川，2020：161-163）。しかし、「サポステ」で働く支援者の現状と課題については潜在的なままである。

そこで本論では、全国の「サポステ」で若年無業者支援者として働いている人を対象に実施した郵送調査から「サポステ」支援者自身の現状と課題から支援者支援の意義を検討していく。なぜならば本来のミッションとは、支援者自身が安心して安定した生活保障が整った労働環境で遂行されるべきだからだ。

2-1. 調査の概要

岩本真実は「支援者にこそ支援を」と表している。岩本によると支援者の作業とは、若者たちの「生きづらさを認め、理解し、受け入れた上で、彼らが人の付き合い方を学び、生きぬく力をつけられるように、一人ひとりに必要な環境を整えるのが私たちの作業である」（岩本，2015：140）。しかし、前述したように「サポステ」は、国の基準から外れる若者にも対応しながらも目標数値が成果とされている。

他方、行政の業務委託による「支援の劣化」に危機感を抱いている田中俊英は「朝日新聞」の取材に対して、「支援の成果を可視化するため、短期間でシンプルな数字による答えを迫られた民間企業や NPO は、いつの間にか結果を示すのに必死になり、支援の質を後回しにしています」。また、委託料が安く、単年度契約が少なくないことや不安定な経営で人権費が削られていること、純粋な熱意を持って働いている人が手取り 15 万円では家族を養えないことを指摘し、その結果 30 代になると辞めていく人がとても多く、「支援の現場は『20 代のやりがい搾取』でもっているようなものです」とコメントしている（「朝日新聞」，朝刊，2019 年 7 月 12 日）。

以上のような現場の支援者の声を手がかりに、本調査ではサポステ支援者の現状や課題を顕在化することを目的に、2020 年 1 月 10 日から 2 月 3 日にかけて全国 143 カ所の「サポステ」で働く支援者

(サテライト事業は除く)を対象に郵送調査を実施した。調査対象者はサポステで若者支援者として働いている方々最大5名を対象¹⁾に、「サポステで働く個人」の立場から回答をいただいた。有効件数は300件(42.0%)であった。調査項目作成後、郵送調査の手配、郵送調査の実施(リマインダーを含む)、調査結果の回収は株式会社マーケティング・サービスへ委託した。

調査項目の「サポステについて」、「母体について」、「サポステ支援について」、「サポステ利用者について」は、2010年に実施した郵送調査票の一部を加筆修正したものを使用し(小川, 2013)、他方、本調査の目的となる「支援者について」²⁾は、自分の支援内容に対する誇り、「サポステ」の仕事へのやりがい、賃金待遇への満足度、支援者支援の必要性などについて質問した。次項からは、支援内容に対する誇り、やりがい、賃金の満足度および個人属性である性別と婚姻の有無と支援者支援の必要性の分析結果とともに、支援者支援について検討していく。

2-2. サポステ・母体の概要

まず「サポステ」事業組織を把握するために、「サポステ事業年数」、「所属母体」、「所属母体の活動目的」についてみていく。

「サポステ事業年数」については、「6年目～7年目」が22.0%(66)、「12年目～13年目」が17.7%(53)、「10年目～11年目」が12.3%(37)であり、「14年目」が10.0%であった。モデル事業として開始された年度からサポステ事業を受託している団体もあれば、2019年度が初年度の団体もあることから、その事業年数は多岐に渡っていることがわかる。次いで「所属母体」では、「認定NPO法人」15.3%(46)、「NPO法人」52.7%(158)と約8割がNPO母体の「サポステ」で若者の支援者として働いていることがわかる。最後に「所属母体の活動目的」では、「若者就労支援」が82.0%(246)、「若者自立支援」が59.3%(178)、「ひきこもり支援」が50.0%(150)、「障害者福祉」が32.7%(98)、「不登校支援」が32.0%(96)、「地域福祉」が30.0%(90)であった。

サポステとは、「働くことに踏み出したい若者たちとじっくりと向き合い、本人やご家族の方々だけでは解決が難しい『働き出す力』を引き出し、『職場定着するまで』を全面的にバックアップする厚生労働省委託の支援機関」³⁾であるが、母体は多様な専門領域を有し、活動目的としている団体であることがわかる。他方、事業年数のばらつきや団体の支援目的の多様性など単年度事業の特徴が見られる。

2-3. 「サポステ」支援者の支援者支援に対する意識

次に「サポステ」支援者の支援者支援に関する意識についてみていく。まず、「支援者支援の必要性」では、「非常に必要だと思う」30.0%(87)、「必要だと思う」52.4%(152)、「あまり必要ではない」16.9%(49)、「全く必要ではない」が0.7%(2)であった。「必要である」と回答している支援者が82.4%(239)という結果から、多くの支援者が支援者支援が必要と感じていることがわかる(図1参照)。

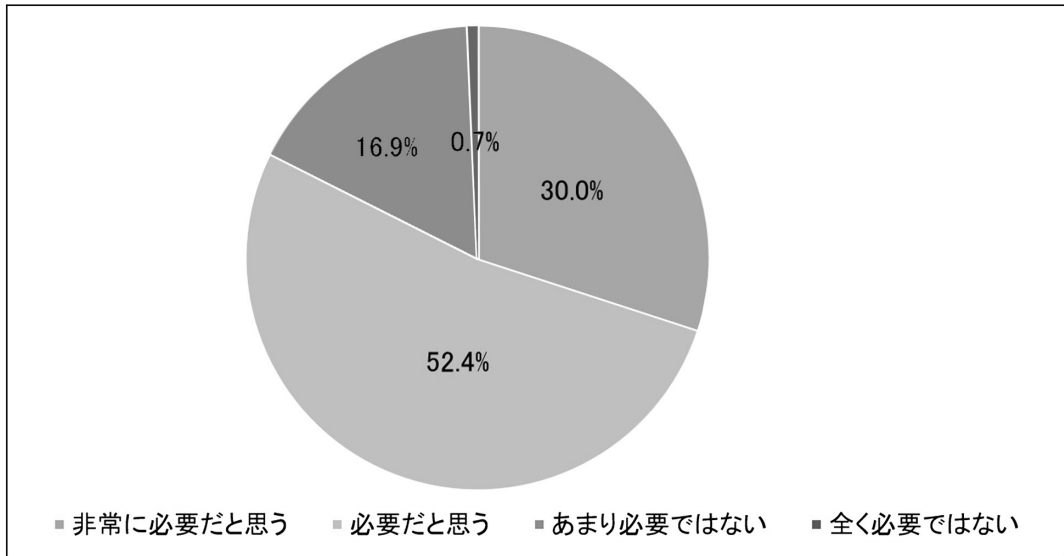


図1 支援者支援の必要性

表1 自分の支援内容への誇りと支援者支援の必要性

		支援者支援の必要性			
		必要である	必要ない	合計	
自分の支援 内容への誇り	誇りをもっている	度数	200	45	245
		%	81.6%	18.4%	100.0%
	誇りがもてない	度数	28	4	32
		%	87.5%	12.5%	100.0%
合計		度数	228	49	277
		%	82.3%	17.7%	100.0%

次に「自分の支援内容への誇り」⁴⁾と「支援者支援の必要性」⁵⁾についてのクロス集計結果では、「誇りをもっている」と回答し「支援者支援」が「必要である」と回答した人が81.6% (200)、「必要ない」と回答した人が18.4% (45)であった。そして、自分の支援内容に「誇りがもてない」人で支援者支援が「必要である」と回答した人は87.5% (28)、「必要ない」と回答した人が12.5% (4)であった。多くの支援者が自分の支援に「誇りをもっている」ことがわかり、そのほとんどが「支援者支援」を必要としていることがわかる。

しかし、「自分の支援内容への誇り」と「支援者支援の必要性」について χ^2 検定をおこなったところ、有意な差はみられなかったため、「自分の支援内容への誇り」と「支援者支援の必要性」には関連がみられなかった(表1参照)。

『サポステ』の仕事へのやりがい⁶⁾と「支援者支援の必要性」のクロス集計では、「やりがいを感じている」支援者が273人おり、その中で支援者支援を「必要である」と回答している人が83.2%

表2 「サポステ」の仕事へのやりがいと支援者支援の必要性

		支援者支援の必要性			
		必要である	必要ない	合計	
「サポステ」の 仕事へのやりがい	やりがいを 感じている	度数 %	227 83.2%	46 16.8%	273 100.0%
	やりがいを 感じていない	度数 %	9 69.2%	4 30.8%	13 100.0%
	合計	度数 %	236 82.5%	50 17.5%	286 100.0%

表3 賃金待遇への満足度と支援者支援の必要性

		支援者支援の必要性			
		必要である	必要ない	合計	
賃金待遇への 満足度	満足している	度数 %	89 89.0%	11 11.0%	100 100.0%
	満足していない	度数 %	145 78.4%	40 21.6%	185 100.0%
	合計	度数 %	234 82.1%	51 17.9%	285 100.0%

(227)、「必要ない」と回答している人16.8% (46)であった。他方、「サポステ」の仕事に「やりがいを感じていない」人は13人おり、そのうち支援者を「必要である」と回答している人が69.2% (9)、「必要ない」と回答している人が30.8% (4)であった。また、「『サポステ』の仕事へのやりがい」と「支援者支援の必要性」には、 χ^2 検定での有意な差はみられなかった(表2参照)。

次いで「賃金待遇への満足度⁷⁾と「支援者支援の必要性」についてみていく。賃金待遇に「満足している」と回答したのは100人おり、そのうち「支援者支援」を「必要である」と回答している人は、89.0% (89)、「必要ない」と回答した人は11.0% (11)であった。他方、賃金待遇に「満足していない」と回答した人は185人おり、そのうち支援者を「必要である」と回答した人は78.4% (145)、「必要ない」と回答した人は21.6% (40)であった。「賃金待遇への満足度」と「支援者支援の必要性」について χ^2 検定をおこなったところ有意差がみられた($\chi^2=4.984$, $df=1$, $p<.0.5$)ため、「賃金待遇への満足度」と「支援者支援の必要性」には関連がある傾向といえる(表3参照)。

「性別」と「支援者支援の必要性」をみると、男性が106人で「支援者支援の必要性」について「必要である」と回答した人は76.4% (81)、「必要ない」と回答した人が23.6% (25)、女性は182人のうち「必要である」と回答した人が85.7% (156)、「必要ない」が14.3% (26)であった。男女ともに支援者支援の必要性を感じており、女性の方が必要としている人が多いことがわかる。「性

表4 性別と支援者支援の必要性

		支援者支援の必要性			
		必要である	必要ない	合計	
性別	男性	度数	81	25	106
		%	76.4%	23.6%	100.0%
	女性	度数	156	26	182
		%	85.7%	14.3%	100.0%
合計	度数	237	51	288	
	%	82.3%	17.7%	100.0%	

表5 婚姻の有無と支援者支援の必要性

		支援者支援の必要性			
		必要である	必要ない	合計	
婚姻の有無	法律婚(届出婚)・事実婚	度数	162	26	188
		%	86.2%	13.8%	100.0%
	未婚	度数	74	25	99
		%	74.7%	25.3%	100.0%
合計	度数	236	51	287	
	%	82.2%	17.8%	100.0%	

別」と「支援者支援の必要性」について χ^2 検定をおこなったところ有意差がみられた($\chi^2=3.975$, $df=1$, $p<.0.5$)ため、「性別」と「支援者支援の必要性」には関連がある傾向といえる(表4参照)。

「サポステ」で支援を行う人の婚姻状況と「支援者支援の必要性」をみていくと、「法律婚(届出婚)・事実婚」の人が188人で、支援者支援が「必要である」と回答している人は86.2%(162人)、「必要ない」としている人が13.8%(26)であった。他方、未婚者は99人で支援者支援が「必要である」としている人は74.7%(74)、「必要ない」としている人は25.3%(25)であった。婚姻状況と「支援者支援の必要性」について χ^2 検定をおこなったところ有意差がみられた($\chi^2=5.791$, $df=1$, $p<.0.5$)ため、婚姻状況と「支援者支援の必要性」には関連がある傾向といえる(表5参照)。

他方、「支援者支援の必要性」で「必要」と回答した人に、今後の「サポステ」に必要な支援者支援をたずねたところ(自由記述式)以下の回答が得られた⁸⁾。表6によると、支援者が望む支援者に対する支援内容とは多岐に渡っていることがわかる。

それは、「支援者数の増加」や「優秀な人材の定着」といった支援者の「人材」に関する支援、支援者の賃金待遇や研究費用などの「賃金/費用」の支援、研修会の参加や新たな事業に関する研修支援、スーパーバイザーの配置や心のケアといった「支援スキル向上や支援者の心のケア」に関する支援、また中央センター、遠方のサポステ、専門家との交流などを含む交流の場作りやノルマ(就職決

表6 今後の「サポステ」に必要な「支援者支援」の内容

人材	支援者数の増加
	安定した雇用のなかでの支援員の定着
	優秀な人材の定着
賃金／費用	基本賃金の見直し
	生活できる水準の賃金確保
	残業代の容認
	研修費用の補助
支援スキルの向上／ 心のケア	支援者に対する研修会やスキルアップの機会の充実
	氷河期世代支援にかかわる研修支援
	支援者の今後のキャリアを考える支援
	スーパーバイザーの配置
	支援者に対するメンタルケアのサポートやカウンセリング
支援環境	目標値や就職決定率などのノルマに縛られない、支援者が安定して働くことができる環境
	中央センターとの交流機会
	支援者が相談できる環境づくり
	支援のあり方など、日常で支援者同士話しができる場作り
	他のサポステ、遠方のサポステとの交流や意見交換会の機会
	サポステ事例研究の機会
	他機関や専門家との交流の場の構築
	風通しの良い、職場環境
事業要綱	単年度予算・単年度事業の見直し
	支援者の単年度雇用の見直し
	入札制度の見直し

定率などの目標値)に縛られない「支援環境」の改善、さらに単年度予算・単年度事業の見直し、支援者の単年度雇用の見直し、入札制度見直しといった「事業要綱」の改善を求める支援内容あった。

これらの回答からは、サポステの支援現場が人材不足で、スキルアップ向上の機会も与えられないまま、不安定な環境下で支援を行っていることがわかる。本調査で支援者の昨年の年収(総支給額)をたずねたところ、「200万円以上300万円未満」が42.7%(128)、「100万円以上200万円未満」が22.3%(67)、「300万円以上400万円未満」14.3%(43)であった(図2参照)。この結果を参考までに国税局が発表している給与所得者の平均給与436万円⁹⁾(国税庁2020)と比較すると200万円ほど低いことがわかる。

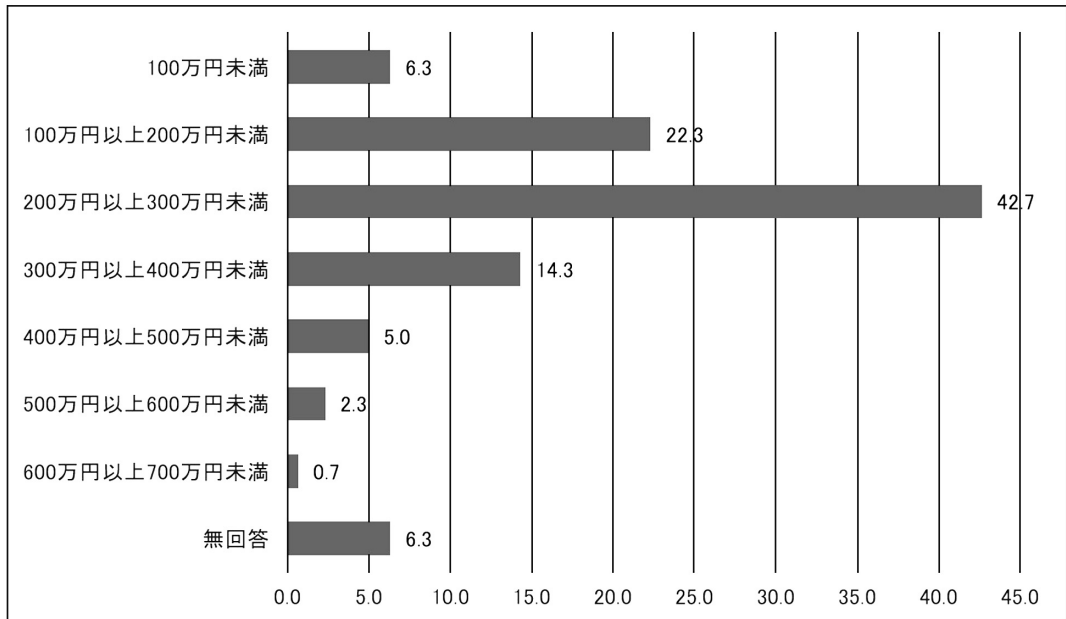


図2 年収(総支給額)

2-4. 分析結果のまとめ

以上が、それぞれ支援者の意識および属性と支援者支援に対する意識であった。自分の支援内容への誇り、「サポステ」の仕事へのやりがいと支援者支援の必要性には有意な差はみられなかったが、圧倒的に支援者支援を必要とする支援者が多いことがわかる。つまり、自分の支援内容への誇りに対する意識ややりがい意識が、支援者支援を望むことには必ずしもつながっていないことがわかる。

また賃金待遇の満足度では、現在の賃金待遇に満足していない人が62.7% (188) おり約6割の支援者が満足していない結果であった。賃金待遇の改善は、支援者支援の自由記述のところでも明らかなように、多くの支援者が最低限の生活ができる賃金保障、多くの支援時間を有するための残業代の容認などを含む見直しを求めているところである。また、支援者の昨年の年収(総支給額)結果と合わせても、支援者は決して恵まれた賃金待遇で支援を行なえていないことが確認できた。

また性別では、男性36.0% (108)、女性63.3% (190) で、85.7%の女性が支援者支援を求めている。性別と支援者支援の必要性には関連がみられる傾向にあることから、全体的にも女性支援者が支援者支援を必要としていることが推測できる。しかし、今回の回答者数からも予測できるように、若年無業者支援の現場は男性よりも女性の方が多くいる環境にあることを考慮しなければならない。

最後に婚姻と支援者支援の必要性についてであるが、分析結果から「法律婚(届出婚)・事実婚」の人が65.0% (195)、「未婚」の人が33.7% (101) と既婚者の支援者が約7割いることがわかった。婚姻の有無と支援者支援の必要性には関連傾向があることから、とくに既婚者の約9割が支援者支援を求めている傾向と推測できる。それは、サポステ事業が単年度事業の競争入札制度のため、支

援者の雇用は保障されておらず、賃金保障も不安定である。つまり田中氏が指摘しているような家族を養えない現状が支援現場の現状であり、結婚、出産などのライフイベントを迎え、家庭をもつ人にとっては厳しい労働環境であることがわかる。サポステ支援者は、ひきこもりなどの若年無業者を就労へと導く仕事であるが、支援者が若者と向き合える支援環境を提供されているとはいいがたい。

3. 若年無業者支援における支援者支援の意義

本論では、郵送調査の結果からサポステ支援者の現状と支援者の支援者支援の意識についてみてきた。2000年に入りひきこもりやニートの若年無業者の問題が可視化され、政策的課題として認識されるようになってから多くの政策的対応がおこなわれてきた。しかし、それらは問題を抱えた当事者および当事者家族に対する支援であり、彼らを支援する支援者への配慮は見過ごされてきたといえる。

サポステのような行政からの委託事業では、支援内容よりも行政が評価できる「成果」が目的とされる。渡辺寛人は、事業委託により当事者支援とは別に雇用の維持と事業委託の継続が目的となり、本来の目的が歪められ「行政の下請け化」へと向かう論理が生じてくることを指摘している（渡辺、2019：55）。この「行政の下請け化」は、当然サポステ事業にも生じている。厚生労働省が開示する2014年度から2016年度までの「地域若者サポートステーション 事業実績一覧」データを使用し、政策的意図の変遷によってサポステ事業全体の関心が焦点化されていく趨勢や支援活動の変容などを実証的に把握した小山田建太によると、サポステ事業では「事業評価の観点に基づき合理的かつ効率的な事業運営を目指す実態が確認された」（小山田、2019：123）。それは本来の若者支援が求める目的と実際に評価される指標が乖離しているところであり、支援者が支援者支援で求めている改善点でもある。

また、渡辺が指摘する「行政の下請け化」が常態化することで、団体継続が第一目的となり、その結果ステークホルダーが増加し、複数の団体からプレッシャーを調整するコストと団体のミッションとの間に齟齬が生じ、ミッション・ドリフト¹⁰状態になる可能性もある。

若年無業者支援の場はこれまで当事者課題が最優先と考えられてきたが、本論では彼らを支援する支援者たちの課題も当事者同様に重要な課題であることを示した。サードセクター調査に基づく基礎的分析をおこなった仁平典宏は、NPO法人について、近年採用を積極的に行ってきた点は評価できるが、他方、常勤職員の年収の最低水準が他団体と比較すると低く、「やりがい搾取」のような働き方が広がっていないか懸念されるとしている（仁平、2018：22）。前述した調査結果からも明らかのように、95.6%の支援者が「サポステ」の仕事へやりがいを感じているが、他方賃金待遇については64.2%の人が満足していないと回答している。また、結婚・出産などで新たな家族をもつ人にとっては、厳しい労働環境であることが確認できている。サポステ事業は、NPO法人の受託団体が多いことから「やりがい搾取」のような働き方が行われていることが推測できる。

以上が、若年無業者支援における現状である。今後、早急に対応すべき課題は、支援者が安心し

て支援できる土台づくりである。そのためにも「毎年の競争入札を廃止し、継続型の事業への変更」、「優秀な人材の確保および支援者数の増加を目指した、賃金の引き上げ」、「支援者の心のケアの充実」、「支援者の支援スキル向上を目的とした研修機会の充実」、「目標値などの事業評価の廃止」といったように、支援者個人の支援および事業要綱を検討することが必要不可欠といえる。

〔謝辞〕

本研究はサポステで若者支援者として働くみなさまのご協力がなければ成立しませんでした。本調査にご協力してくださったみなさまに深く感謝いたします。

〔付記〕

本研究は JSPS 科研費 17 K 18151 の助成を受けた結果の一部です。

注

- 1) 本調査を実施するにあたり「サポステ」を統括している事業所に現状の「サポステ」支援者数を確認したところ現場での支援者数は流動的なため正確な支援者数（非正規雇用支援者、有償無償ボランティア）が把握できていないため、このような方法で調査を実施した。また検定箇所については、母集団が不明であったため本来の標本調査の手続きとは異なるものの、本調査結果はサポステ研究の一事例として有効と考えるため検定を行っている。
- 2) 「支援者について」は、「これまでの若者支援経験年数」、「『サポステ』での若者支援経験年数」、「『サポステ』での週の労働日数」、「『サポステ』支援および若者支援にかかわる資格所持の有無と資格内容」、「自分の支援内容に対する誇り」、「『サポステ』の仕事に対するやりがい」、「現在の賃金待遇に対する意識」、「現在の勤務時間に対する意識」、「支援者支援の必要性」、「支援者支援の内容（自由記述式）」、「ミッション・ドリフトについて」、「『サポステ』支援についてふだん思っていること（改善点など）」、「『サポステ』支援者になった理由」を質問項目とした。
- 3) 厚生労働省 人材開発統括官「サポステって、どんなところ？」
<https://saposute-net.mhlw.go.jp/about.html>（2020年9月15日閲覧）
- 4) 郵送調査の調査票の選択肢では、「非常に誇りをもっている」、「誇りをもっている」、「あまり誇りがもてない」、「全く誇りがもてない」の4尺度とした。しかし本論では、「非常に誇りをもっている」と「誇りをもっている」を「誇りをもっている」、「あまり誇りがもてない」と「全く誇りがもてない」を「誇りがもてない」に変数値の再割当てを行い分析した。
- 5) 郵送調査の調査票の選択肢では、「非常に必要だと思う」、「必要だと思う」、「あまり必要ではない」、「全く必要ではない」の4尺度とした。しかし本論では、「非常に必要だと思う」と「必要だと思う」を「必要である」、「あまり必要ではない」と「全く必要ではない」を「必要ない」に変数値の再割当てを行い分析した。以下、「支援者支援の必要性」については同様である。
- 6) 郵送調査の調査票の選択肢では、「非常にやりがいを感じている」、「やりがいを感じている」、「あまりやりがいを感じていない」、「全くやりがいを感じていない」の4尺度とした。しかし本論では、「非常にやりがいを感じている」と「やりがいを感じている」を「やりがいを感じている」、「あまりやりがいを感じていない」と「全くやりがいを感じていない」を「やりがいを感じていない」に変数値の再割当てを行い分析した。

感じている」と「やりがいを感じている」を「やりがいを感じている」、「あまりやりがいを感じていない」と「全くやりがいを感じていない」を「やりがいを感じていない」に変数値の再割当てを行い分析した。

- 7) 郵送調査の調査票の選択肢では、「非常に満足している」、「満足している」、「満足していない」、「全く満足していない」の4尺度とした。しかし本論では、「非常に満足している」と「満足している」を「満足している」、「満足していない」と「全く満足していない」を「満足していない」に変数値の再割当てを行い分析した。
- 8) ここでは216名が今後の「サポステ」に必要な支援内容に回答した。本論では一部を要約し抜粋している。
- 9) 「平均給与」とは、「給与支給総額を給与所得者数で除したもの」である（国税庁、2020、3）。
- 10) ミッション・ドリフトとは、「サードセクター組織が本来行うべき社会的活動以外の事業活動に資源を集中させる結果、社会的な目的＝ミッションから遠ざかってしまう問題」のことである（小田切、2017）。

引用文献

- 朝日新聞、2016年3月8日朝刊、「綾部市、若者就労支援事業中止へ NPO、委託費不正か／京都府」。
- 朝日新聞、2016年3月30日朝刊、「綾部のNPOに1182万円返還命令 厚労省、委託費問題／京都府」。
- 朝日新聞、2019年7月12日朝刊、「(公の行方 2019 参院選：4) 市民協働 子ども・若者支援団体、田中俊英代表」。
- 岩本真実、2015、「就労困難な若者の実像」、宮本みち子編『すべての若者が生きられる未来を：家族・教育・仕事からの排除に抗して』、岩波書店、121-144。
- 小川祐喜子、2013年、『日本社会における若年無業者支援の現状と今後のゆくえー地域若者サポートステーションの支援事例を通してー研究報告書』、トヨタ財団2010年度 研究助成プログラム 助成番号D10-R-0164。
- 小川祐喜子、2020年、「若年無業者支援の現状と課題」、『東洋大学人間科学総合研究所紀要』、第22号、159-168。
- 小田切康彦、2017年、「サードセクター組織におけるミッション・ドリフトの発生要因」、『RIETI Discussion Paper Series 17-J-068』 1-16。
- 小山田建太、2019年、「準市場における事業評価の影響の検討」、『日本教育政策学会年報』、第26号、114-127。
- 国税庁長官官房企画課、2020年、『令和元年分 民間給与実態統計調査——調査結果報告——』
- 内閣官房、2019、「就職氷河期世代支援に関する行動計画2019」
- https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/keikau2019/index.html (2020年9月28日閲覧)。
- 仁平典宏、2018、「サードセクター組織の法人格の差異・商業化・専門化が雇用に与える影響：2014年度サードセクター調査に基づく基礎的分析」、『RIETI Discussion Paper Series 18-J-011』 1-24。
- 宮本みち子、2017、「労働政策の展望 若年無業者政策と課題」、『日本労働研究雑誌』、59、1、72-75。
- 渡辺寛人、2019、「ソーシャルビジネスは反貧困運動のオルタナティブか？——新しい反貧困運動構築のための試論——」、今野晴貴、藤田孝典2019『関わなければ社会は壊れる——〈対決と創造〉の労働・福祉運動論』46-71。

【Abstract】

The present situation of unemployed youth supporter —An investigation of supporters in regional youth support stations—

Yukiko OGAWA*

Youth unemployed support is provided to young people in order to assist them in finding employment. However, in the support network of a neo-liberal society, appraisal of that support takes precedence over the actual support content. Therefore, it can be said that the original purpose of supporting unemployed youth and the subsequent appraisal are different. In addition, the working environment of supporters in this field can be considered unstable. In this paper, a mail survey was conducted with the aim of clarifying the current situation of unemployed youth supporters and their related support issues. The results show a clear need for support for unemployed youth supporters.

Key words: Unemployed youth supporter, Support for unemployed youth supporters, Unemployed youth, Regional youth support stations, mission drift

若年無業者支援とは、当事者である若者と向き合いながら就労につなげる支援である。しかし新自由主義社会における支援現場は、支援内容よりも事業評価が重視されているため、本来の若年無業者支援の目的と評価指標が乖離している。また、若年無業者支援に関わる支援者たちには、十分な支援環境が担保されているわけではない。そこで本論では、支援者たちの支援の現状と支援課題を明らかにすることを目的に実施した郵送調査データを手がかりに、若年無業者支援者支援の意義を検討している。若年無業者支援の場において早急に向き合わなければならない課題とは、事業体制、賃金、支援者の心のケアと研修機会、事業評価の改善を目指した支援者支援である。

キーワード：若年無業者支援者、若年無業者支援者支援、若年無業者、地域若者サポートステーション、ミッション・ドリフト

* A visiting research fellow of the Institute of Human Sciences at Toyo University