

自治体における若者就労支援施策の現状と課題

本田由紀（東京大学）

田近恵子（東京大学大学院）

福田志織（東京大学大学院）

1. 問題関心と研究方法

周知のように、1990 年代初頭以降、若年労働市場は大きな変容を見せ、非正規雇用（「フリーター」・派遣労働）や無業（「ニート」）の増大が社会問題化してきた。このような若者の就労問題の背景には、バブル経済の崩壊後の長期不況を直接の原因とし、それ以前から進行していた経済のグローバル化、産業構造の変化、日本的雇用慣行の行き詰まりを遠因とする、労働力需要構造の変化が存在する。そうした仕事の世界の変化は、高度経済成長期以降の日本社会を特徴づけていた「戦後日本型循環モデル」（本田 2008a）の機能不全を招来した。すなわち、教育を終えれば新規学卒一括採用慣行を通じて安定雇用へスムーズに移行し、安定雇用から得られる賃金とその上昇見込みに基づいて家族を形成し、家族は次世代の教育に費用と意欲を注ぎ込む、という、教育・仕事・家族の間の循環構造に、もはや乗れない層が相当の規模で現れることになった。「戦後日本型循環モデル」においては企業福祉と家族福祉が公的な福祉を代替する機能を果たしていたことから、日本では公的なセーフティネット、特に若者を対象とするものは従来きわめて手薄であった。それゆえ、「戦後日本型循環モデル」の破れ目からこぼれ落ちる者を再び社会に包摂するための政策や制度はいまだに弱体である。現在、喫緊に必要とされているのは、教育・仕事・家族の間に新たな形での循環を構築するとともに、その循環の間隙や外部を埋めるセーフティネットを拡充することであり、若年就労支援も、その重要な一環をなしている。

若年就労支援に関する政策は、2003 年からの「若者自立・挑戦プラン」に端を発し、ジョブカフェ、若者自立塾、日本版デュアルシステム、キャリア教育などの施策が並行して実施されてきているが、その多くは対象者・利用者の規模が小さく、内容面でも有効性やアウトリーチなどの点で限界があることが指摘されている（本田 2008b）。

他方で、2000 年には雇用対策法が改正され地方公共団体が雇用に関する施策を講ずることが努力義務とされるようになり、また 2009 年 7 月に成

立し、2010 年 4 月に施行された子ども・若者育成支援法も、地方自治体に対して教育・福祉・雇用等の分野における子ども・若者育成支援施策の総合的支援のための計画策定と協議会設置を努力義務として求めている。このように、地方分権化の趨勢とも相俟って、若者就労支援については自治体レベルでの取り組みに、より重点が移りつつあると言ってよいだろう。

若者就労支援に関する研究動向に目を転ずれば、従来の研究は、マクロレベル＝国際比較や日本の全国レベルでの施策や理念の検討と批判（宮本 2002、小杉・堀編 2006、中西 2007 など）、およびミクロレベル＝支援機関内の支援者と利用者の相互作用や利用者の内面的過程（石川 2007、荻野 2006・2007、川北 2006、柴野編 2009、宮崎・日置 2010 など）に関して一定の蓄積があるものの、メゾレベル＝地域内での施策や支援機関の構造・関係性の検討については、労働政策研究・研修機構（2010）など一部の萌芽的調査研究が存在するにとどまっている。

以上の概観より、本研究では特にメゾレベル、すなわち自治体内部における若者就労支援施策の現状に照準を当て、次の 4 つのリサーチ・クエスチョンに取り組む。①自治体においていかなる若者就労支援施策が実施されており、関連機関の間にどのような役割分担や関係性が形成されているか。②自治体内において就労支援施策を進展させるためにはいかなる条件が必要か。③個々の実施機関において施策は実際にどのように実施されており、いかなる成果があがっているか。④自治体の就労支援施策にとっての課題は何か。

これらの問いに取り組むに当たり、本研究は研究対象の事例として若者就労支援に関して先進的かつ積極的に取り組んでいる地方自治体（X 市）を選択し、行政および関連諸機関に対してヒアリングおよびフィールドワークを行った。先進的かつ積極的な自治体に焦点を当てた理由は、そうした取り組みを可能にした条件と、先進的・積極的であっても直面している課題とをいずれも把握することができ、それらの知見はそれほど先進的・積極的ではない自治体にとっても示唆する点が大

きいと考えたためである。調査の開始時期は 2009 年 7 月であり、断続的にヒアリングとフィールドワークを行ってきた。研究は現在も継続中であり、本発表は中間的（あるいは初期的）知見の報告という意味をもつ。以下、固有名詞は匿名とした上で、まず次節で X 市の若者就労支援施策の概要を紹介し、続く 3 節では実際に支援を担う機関の事例について報告する。4 節では 2・3 節の内容を踏まえ、4 つのリサーチ・クエスチョンに対して暫定的な知見を述べる（詳細は当日の発表を参照）。

2. X市の若者就労支援施策

X 市は、2000 年代初頭以降、国レベルの若者就労支援政策に時に先行する形で、市独自の施策を進めてきた。市政のトップに近い位置に研究者が就任したことも契機のひとつとして、2000 年代半ばに幼児・子どもから青年まで幅広い年齢層を対象とする施策を行う部局を開設し、地域内の雇用創出を担当する部局と連携して若者就労支援施策が展開されてきた。また、こうした市の施策が活発化する以前から市内には若者支援に取り組む多様な民間組織（NPO 等）が数多く存在しており、施策の展開とともに新たな民間組織が形成されてもいる。近年は市が設置する研究会や連絡協議会を通じて、それら民間組織と行政機関の間にネットワークが形成されてきた。そうした研究会や連絡協議会においても、若者の現状の把握と施策の設計に関して研究者が重要な役割を果たしてきた。また、若者支援を担う部局の運営を担う行政職員の中にも、出身の大学・大学院において関連する分野の研究に従事してきた者が珍しくない。

こうした経緯を背景として、調査時点において X 市は、多彩な独自の事業を実施するにいたっている。その中には、1)「県ふるさと雇用再生特別基金市町村補助事業」を活用し、若者の就労支援・雇用創出と地域活性化を目指す総合的事業、2)若者を対象として、相談、居場所、就労支援をそれぞれ担当する組織を市内に配置し、それらの間の連携とネットワーク化を推進、3)困難の度合いの高い段階から就労までのステップを段階的に示し、その上昇を以て若者の状況改善と施策の成果を把握するモデルの設定、4)国が実施する若者自立塾とは異なる短期・合宿型の若者自立塾の実施、5)市独自の無料職業紹介事業や合同企業説明会および職業訓練の提供、6)インターネットサイトを活用した若者の自立や就労に関する情報提供、7)市内の企業が参加する社会奉仕団体を通じた職場体験機会の提供などが含まれる。言うまでもなく、

こうした市の独自事業は、国の機関（ハローワーク等）、県の機関（労働局等）、商工会議所などと連携して実施されている。

これらの独自事業の多くは、前述した多様な民間組織にそれぞれ委託する形で運営されている。市は民間組織の特性に応じて事業計画と運営経費を提供し、各民間組織は多かれ少なかれ市の方針によってそれぞれの活動内容を方向付けられるとともに、逆に各事業がそれを受託した民間組織の性格や保有する資源（人材やノウハウなど）によって影響を受ける側面もある。次の 3 節では 2 つの若者支援組織を事例に取り、X 市の施策を実際に担当している現場の実態について記述する。

（以上、本田由紀）

3-1. 支援組織 A・B の概要

まず、事例として選択した 2 つの若者就労支援組織（以下、組織 A・組織 B と表記）について、両者を対比しつつその概要を簡単に確認する。

	組織 A	組織 B
組織類型	NPO	民間企業
設立時期	2000年代半ば	1980年代末
資金	・国や市からの事業受託収入、補助金収入が多い ・企業からの助成金による独自事業も実施	・独自の事業で収益を上げている
スタッフ	・常勤7名、非常勤12名、出向3名、ボランティア4名(2009.6) ・資格:臨床心理士、キャリアカウンセラーなど	・全体(関連組織含む)で正社員20名、契約社員20名(2009.11) ・資格:キャリアカウンセラー、社会福祉士、看護師など
利用者	・15～40歳までの若者、保護者 ・20代が6割 ・男性約7割 ・総登録者数約1100名(2009.9)	・10～30代 ・男性が8割以上 ・自立塾生は40名前後(2009.11) ・関東圏を中心に全国から集まる
外部との連携	・外部連携先(地元企業)での社会体験や就労体験 ・適切な支援先へのつなぎ	・地元企業、商店街、農家、公的機関による就労体験のサポート ・高校へのアウトリーチ ・適切な支援先へのつなぎ
実績	・進路進学決定率31% ・外部就労体験後の就労率54%	・卒業後就労率約7割

この表からも分かるように、組織 A は設立からまだ日が浅い NPO だが、一方の組織 B は設立後かなりの経験を重ねてきた民間の営利企業である。そのため、どちらも若者の就労支援を目的としながらも、両者はその活動内容や性格、資金面での独立性などの点で大きく異なる。

それぞれの組織が利用者に提供するサービスは多岐に渡るが、組織 A が個別相談活動やトレーニングプログラム、外部機関と連携した就労体験に特化しているのに対して、組織 B はそれらに加え、居場所機能・共同生活機能なども担い、さらに必

要に応じて組織内部に就労体験の場を増やしている。各組織の提供サービス一覧は以下の表を参照。

	組織A (機能特化・連携型)	組織B (機能内包・拡大型)
相談活動	◎	○
居場所	×	○
共同生活	×	◎
トレーニング	○ (ストレッチ・コミュニケーション講座・面接対策など)	○ (マナー講座・コミュニケーション講座など)
就労体験(内部)	×	◎ (飲食・清掃・学習塾など)
就労体験(外部)	○	○

(福田志織・田近恵子)

3-2. 支援組織Aの事例

次に、組織Aについて、ヒアリングやフィールドワークで得られた知見を一部要約しておく。

組織Aは2000年代半ばに設立されたNPOで、通所型の就労支援機関を擁している。就労に困難を抱える15～40歳の若者とその保護者を対象とし、2009年9月の時点で総登録者数は約1100名にもものぼる。組織の運営費は、そのほとんどが国や自体からの事業受託収入や補助金収入で賄われている。そのため資金面での独立性は低く、国や自治体の求める方針や就労人数などの目標値を意識した運営が必要となっている。

スタッフは常勤・非常勤・ボランティアなど合わせて20数名が在籍し、主に1対1の個別相談活動、就労に向けた様々なトレーニングプログラムの実施、外部機関と連携した就労体験機会の提供などを行っている。スタッフには臨床心理士やキャリアカウンセラーの資格を持った者もあり、臨床心理学の観点からも課題を抱えた利用者の相談・支援にあたっている。

組織Aが持つ通所型就労支援機関はビルのワンフロアにあり、その内部は相談スペース、パソコンを利用するスペース、トレーニングプログラムが実施されるスペースなどに仕切られている。壁にはスタッフの写真や就労に至った卒業生の体験記などが飾られ、和やかな雰囲気になっているが、利用者同士の談話スペースは特に設けられていない。そのため、利用者が来所するのは個別相談やトレーニングプログラムを受ける際が多く、利用者同士の横のつながりはあまり見られない。

組織Aを利用する若者たちが就労困難に至った背景には、心身の疾患や障がい・不登校・ひきこもり・家庭の貧困や虐待など多様な要因があり、また異なる要因を複数抱えている者も多い。彼ら

の多くが「働きたい気持ちはあるが何らかの理由で実際には職業体験を行ったり就職活動をしたりすることが難しい」状態にあり、中には他人と目を合わせることができないなど、就労以前のコミュニケーション自体に困難を抱える者もいる。

そのため組織Aでは、情報提供や就職活動の援助といった既存の（そして狭義の）就労支援だけではなく、まずは就労の土台となるであろう、「自信」や「安心」をサポートするべく様々な取り組みが行われている。具体的には利用者を短期間で就労に結び付けようとするのではなく、個別相談を随時行いながらメンタル面のトレーニングやコミュニケーションのトレーニング、学び直しなどの様々なプログラムが若者のニーズ・状態別に実施され、利用者は各自の状態に合わせて参加できるようになっている。これらのプログラムはスモール・ステップで一步步進むことによって自信・スキルをつけ、就労へと徐々に進んで行くことが目指されているという。

たとえば、初期段階のトレーニングプログラムのひとつでは、仕事に遅刻した時や手持ち無沙汰になった時など、働いていく上で想定される「困った場面」にどう対応するかというロールプレイングが行われていた。このようなプログラムでは、参加者同士でのアドバイスの際に批判や注意をすることは禁じられている。これは対人関係に恐怖を覚えることのある利用者の「安心」・「自信」を保障するために欠かせないことであり、そうした自己効力感の萌芽に支えられて、利用者はより実践的なプログラムや後述する外部機関における就労体験において現実的なコミュニケーションスキルを個別に補ってゆくというプロセスをたどる。

また、より専門的な援助が必要だと判断される利用者に対しては、その状況に応じて地域の行政や障害者就労支援機関など他機関へつなぐといった連携も行われている。さらに、就労支援として重要な意味をもつのは、本人の希望や段階に応じて就労体験の機会が用意されていることである。これは外部機関との連携によるもので、地域の労働者協同組合や事業所・保育施設などが受け入れ先となっており、2009年12月までの3年間で約100人強の就労体験が実現した。そのうちの半数近くが、その後に就労に結びついている。組織Aは自組織内に就労の場を持たないため、就労体験は必ず外部機関で行う必要があり、受け入れ先の事業所を開拓していくことが今後の課題としてスタッフ間に認識されている。若者たちの様々な「働きづらさ」の状況や背景を理解した上で受け入れる場所を探すことは、特に民間企業では困難を極め

るとのことである。

組織Aが自組織内に就労の場を持たない理由には、就労に困難を抱える若者を地域で支えてほしいという思いと、少ないスタッフで働く場をつくって収益を上げるというのは難しいという考えがあるという。また、組織Aは直接の職業斡旋を行うことができないため、利用者が就職先を探す場合はハローワークなど外部機関を紹介している。

以上をまとめると、組織Aの特徴としては1)資金面での独立性が低いこと、2)利用者の抱える課題・困難は多様かつ複合的で、短期間で就労に結びつかない者が多いこと、3)スタッフと利用者の1対1の関係が重視されており、利用者同士の横のつながりは薄いこと、4)自組織内に様々な機能を抱えるのではなく、外部機関と連携することで多様なニーズを抱えた利用者への対応を目指していること、などが挙げられる。

主に国・自治体の事業受託や補助金で運営されているだけに、就労達成人数など目に見える形で成果を上げることが要求されているが、様々な困難を抱える利用者の性質を考えたときに、短期間のうちにそのような成果を上げることが難しい。また、利用者同士の横のつながりをつくる機会の提供や、一般企業での就労体験がまだ困難である者のために組織内部にゆるやかな就労の場を設けるなど、組織Aは様々な発展可能性を有している。実際に、組織Aは常に自らの提供する支援の効果をエビデンスに基づいて検討し、継続的な改善に努めている。その意味で組織Aは機能面での柔軟性が高いともいえる。運営方針やAを取り巻く政策の推移を、今後も見守っていく必要があるだろう。(福田志織)

3-3. 支援組織Bの事例

主に通所型の相談活動に特化し、それを補完する形で外部機関と連携する組織Aに対して、組織Bは、相談活動に加え居場所、トレーニングプログラム、就労体験など、若者の実情に合わせて多様な機能を内部に拡充させてきた組織である。

組織Bは2009年度まで実施されていた国の若者自立塾事業と同様の枠組みによる支援をそれ以前から実施していたことから、当該事業を受託していただけてだけでなく、X市独自の自立塾事業も別途受託している。組織Bでは、実際の就労に向けておおまかに分けて3つの段階的ステップを設けている。共同生活における基本的な生活習慣(自己管理)の体得や仲間との関係づくり(第1ステップ)、コミュニケーション講座やビジネスマナー講座等の就労トレーニングと就労体験(第2ステッ

プ)、外部での企業研修(第3ステップ)である。組織Bでは各ステップを自組織内の設備や資源を活用し独自に成立させている。

組織Bの機能は、こうした自立塾型支援プログラムをはじめ、通所の若者にも対応できる居場所事業(X市の施策)や相談活動など、実に多様である。この多機能性は、組織Bの下部に位置する関連組織(相談事業・レクリエーションプログラムを若者や保護者に提供するNPO、福祉的支援を要する若者向けに支援を行うNPO、就労体験場所となる飲食店等を経営する企業体など)が相互に補完し合う形で担われている。このことによって、一度支援機関につながった若者を機関間の移動による齟齬やストレスで取りこぼすことなく、若者の就労までの生活全体を包括的に支える仕組みが実現している。

通所や共同生活で組織Bの支援を利用する若者は、常時40~50名程度で、不登校やひきこもり、家庭内暴力を経験した若者や、軽度の知的・発達・精神障がいなど何らかの理由で就労に踏み出せない10~30代の若者が全国から集まる。そして、彼らを約40名の正規・非正規スタッフが対応している。スタッフの多くは若者と共に寮に居住し、日中の活動中は支援者、職場の監督者として、寮に帰れば家族、相談相手として若者に寄り添う。

こうした組織Bの活動面の特徴について、二点を挙げておきたい。まず共同生活の重視、そして独自の就労の場における就労体験である。

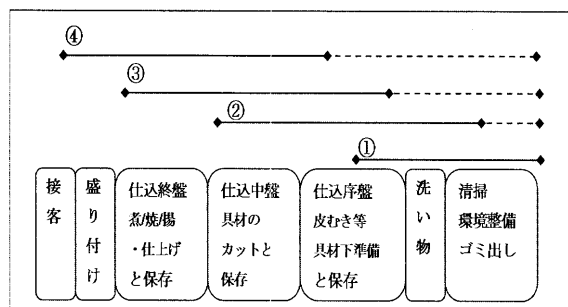
第一に、組織Bの多様で包括的な支援を可能にしているのは、共同生活をベースに支援が展開されている点である。上述のように、社会参加への第一歩として、若者たちはまず日常生活の場で寮生やスタッフと仲間としての結びつきを深め、安心感や居場所感を獲得する。そうした感覚は若者を次のステップへと意欲づけ、さらには日常生活での関係性が、プログラムや就労体験先で醸成される若者間の仲間意識や役立ち感と相まって、若者の自己認識の向上を促すと考えられている。つまり、組織Bのもつ機能間における連関や相乗効果が若者の就労ステップを支えているといえる。

第二に、組織Bでは、就労体験が組織B独自の就労の場で展開されている。組織Bの関連組織が経営する飲食店、学習塾、学童保育、清掃事業がその場であり、ここでの就労体験を通じて若者は基本的な仕事への態度や技能を獲得し、各種の仕事への適性を見定めることができる。

独自の就労の場を持つことの利点は、一般の企業等における就労体験とは異なり、若者それぞれのペースに合わせた、よりゆるやかな働き方が可

能なことにある。

例えば、飲食店の厨房で仕込みや調理を行う就労体験では、全員が一元的な評価軸のもとに仕事を評価されるわけではない。下表は、厨房の仕事において若者の役割分担の様子から遂行可能な仕事の範囲をグループ化して示したものである。通常、この職場で新たに働き始めるメンバーは、経験を積むことで段階①から④へと、より多くの仕事をこなすことができるようになる。段階④にいる若者は、全ての仕事を経験し遂行可能であるため、一般的にはその職場である程度熟練したメンバーとして認識される。



一方で、段階①の範囲しか仕事が遂行できなくとも、「できない」というレッテルを貼られることはない。できる範囲の中で責任をもって与えられた役割をこなすことで、若者は職場の同僚たちから承認を得て、やりがいを感じながら仕事に取り組んでいる。

厨房の仕事は外部の人との接触がほとんどないため、監督者である支援スタッフの配慮のもと、比較的落ち着いた就労体験が可能である。他にも、グループ行動による協働体験ができる職場や、年下の子どもの面倒をみることで責任を感じられる職場など、対人面で困難を抱える若者や就労経験のない若者、障がいをもつ若者も無理なく様々な職場経験を積むことができる場が用意されている。

さらに組織Bの就労体験を特徴づけているのは、体験場所となる職場がそれ自体で収益を確保している独立採算の事業であるという点である。一般的に労働に不慣れな若者の就業体験を目的とした事業は採算割れが起こりがちである。それに対して、民間企業としてビジネスマインドを重視し、自社と若者の経済的自立を目指す組織Bでは、就労体験であってもコストや利益を意識した経営を背景とした支援がなされている。それゆえ、たとえ就労体験であっても厳しい側面もあり、若者への過度な配慮のもとで全てが許される、というわけではない。職場の緊張感に満たされた厨房の雰囲気それをよく物語っていた。

このように組織Bでは、若者に必要な支援を提供すると同時に、一方で採算についてもシビアに

捉えられている。組織Aと同様に居場所事業(X市)、X型若者自立塾(X市)、緊急人材・就職支援基金事業(厚生労働省)等の公的支援事業を受託しているが、助成金に頼らない独立採算部門の存在によって、行政との関係上においても、組織Bは独自性の高い支援枠組みを形成している。

以上をまとめると、支援組織としての組織Bの特徴は 1)共同生活と独自の就労体験を支援の柱とする、多機能性を備えた包括的支援組織であること、2)公的な助成に頼らない独立採算による、それ自体で自立的な支援組織であることである。

最後に、組織Bの持つ課題について簡単に触れておく。充実した支援を経てもなお、独自の就労体験によって一定程度の労働経験を得た若者たちが支援機関の外に出て仕事を見つけ自立するには、大きなジャンプが必要だということである。

つまり、支援現場での労働環境と一般労働市場での環境のギャップの発生である。労働者側(若者)の状況と求められる人材像の隔たりは大きなばかりである。例えば、組織Bの、生活に踏み込んだ支援と独自の枠組みによる就労体験は、独特な性質をもつ環境だといえる。例えば、上述の厨房での就労体験では、仕事の指示系統が監督者と若者たち個々人の一対一関係が中心になり、同僚である若者同士の横のつながりがあまり発生しない状態がみられた。監督者である支援者の配慮が届きやすい形態ではあるが、若者たちは監督者から与えられた個別の役割をはたすことが第一となる。この形態では、若者自身が裁量をもち必要に応じて他者に仕事を指示するといった、一般の職場では通常求められるような経験が生じにくい。この厨房での就労体験にはコミュニケーションに困難を抱える若者も多く含まれているため、そうした個々の若者の状況に即した就労経験の提供と、一定の事業性とを両立させる必要性が、上記のような関係性をもたらしingと考えられる。

現在、若年者の雇用状況が依然として厳しいことに加え、特に最近組織Bを利用する若者たちの中には、成人に達するまで認知されないまま来てしまった軽度の知的・発達障がい、2次障がいとしてこころの病気を抱える人が増えていることもあり、支援スタッフは、就労先・自立を見通した時、外部への一般就労の可能性について困難を予想せざるを得ず、受け入れ先企業の開拓に腐心し組織としても、外部に就労先がないなら、彼らの状況にあわせた働く場所を拡充するという選択肢を持たざるを得ない状況に追い込まれるのである。

若者が抱える困難と社会からの要請との距離が拡大している現状のもとで、生きづらさを抱える

若者側にまず寄り添おうとする支援機関は、家族以外の他者との親密な関係や居場所を提供した上で、徐々に外へと意識を向けさせることに力を注いでいる。それでも残る社会との距離（労働市場が求める人材像と教育現場が掲げる“平等”がもたらすギャップ、家庭がセーフティネットになりづらい状況など）を埋めてゆくためには、まず社会自体のあり方をより包摂的・許容的なものへと変えてゆく政策的・制度的な取り組みが必要である。（田近恵子）

4. X市の施策を可能にした条件と課題

以上2節・3節の報告をふまえ、本節では1節で提示した4つのリサーチ・クエスチョンに対して暫定的な認識を示すことを試みる。

まず①＝関連機関間の役割分担や関係性については、X市では市の内部に若者就労支援を主に担当する2つの部局が併存し、その一方は子ども・若者の自立支援、他方はより就労に特化した支援を担うという形で役割分担がなされている。市が独自に実施する多くの事業は市内の民間組織に委託されており、市の傘下で多様な組織が並行して若者就労支援を行うという実態がある。市と民間組織の間には、事業の委託元・委託先という関係が形成されており、市にとって民間組織は事業の成否を担う貴重な資源であるとともに、民間組織にとって市は資金面で重要な存在である。民間組織相互の間でも連携が模索されつつあり、利用者のリファーマーなどは実際に生じているが、市との関係や民間企業間での性格の相違により、連携については後述するような課題が残されてもいる。

また②＝施策の推進を可能にした条件については、第一に、こうした多様な民間組織の存在自体が、X市の積極的な施策展開を可能にした重要な条件となっている。市は個々の民間組織の特性に応じて事業を割り当て、それらが保有する人材やノウハウを有効に活用していると言える。他の自治体にとっても、そうした多様な民間団体の活性化を図ることが独自施策の推進にとって有益であると考えられる。

第二に、X市独自の方針の策定やその実施に際して、単なる職責という範囲を超えて熱心に活動する個人アクターの存在が重要な役割を果たしてきた。その中には、自身の研究経歴に基づく専門知識や理念の実現を目指しているアクターが複数含まれている。その点で、大学・大学院をはじめとした学術研究機関や個々の研究者が、自治体の施策やそれを推進する職員と有機的な関係性を形

成してゆくことがもつ可能性は大きいと言える。

そして③＝現場における施策の実施形態と成果について、2つの組織の事例から見出されたことは、若者が抱える多様な困難の実情に即した多段階的で包摂的な支援が、利用者である若者にとってこれまで欠落してきた「安心」や「自信」、居場所感の源泉となるとともに、目標の提示や一歩踏み出す行動の後押しにもつながっているということである。その背景には、多様な民間組織やその中の個々のスタッフが、市の事業を受託しながらも、単に機械的にその事業を遂行するのではなく、各自の熱意や工夫をその事業に注ぎ込んでいるという事実がある。

最後に、④＝地域における若者就労支援施策の課題としては、主に以下の点が挙げられる。第一に、施策を可能にした条件と表裏一体の課題として、多様な民間組織がそれぞれに理念や方針をもち、また市の事業の受託や利用者の獲得をめぐる互いに競合するような状態に置かれる場合があることから、若者支援に関するノウハウ等の共有や緊密な連携関係が形成されにくいという点が挙げられる。これは、X市のような多数の民間団体が併存する自治体において顕著な課題である。

第二に、X市では困難を抱える若者が就労に向けてなめらかで漸次的なステップアップができるように組織間のネットワークや就労に至る段階的モデルが意識的に作られているが、それでもなお、ステップの各所には切れ目が生じがちである。その原因は、一方には支援機関を訪れる若者の困難が深刻で重層的なものである場合も多いこと、他方には現在の労働市場からの要求がきわめて高く厳しいものになっていること、という、ステップの両端の距離の大きさに起因する面が大きい。しかしそれ以外にも、個々の支援組織が理念や機能に関してそれぞれ特徴をもっていること一たとえば特定の機能に特化しているか否か、多段階的なステップに対応した支援のどの範囲を自らの役割として担っているか、事業性やコミュニティ性がどれほど強いかなどにより、若者が各々の組織で得られる支援にも一定の偏りが生じているという事実も存在する。

これらの課題を見据え、乗り越えてゆく上で必要な論点について、学会発表当日はさらに議論を展開することを試みたい。（本田由紀）

※本発表は、平成20・22年度・日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究(C)「市場化・分権化時代の就業支援政策の有意義性と公共性に関する教育・労働社会学的研究」(研究代表者:筒井美紀、課題番号20530786)による成果の一部である。