

## 若年就労支援従事者の就業状況と 継続就業意思との関連

中 畠 剛

**キーワード：**若年就労支援従事者、継続就業、地域若者サポートステーション、二項ロジットモデル、job assistant workers, continued employment, Youth Support Station, binomial logit-model

就労に困難を抱える若者の増加に伴い、行政、地域、学校の連携による若者の職業的自立を目指したさまざまな取り組みが全国各地で広がっている。本稿では、若年就労支援サービスの質量両面からの拡充を考えるにあたり、2006年度より開始された「地域における若者自立支援ネットワーク整備モデル事業（地域若者サポートステーション事業）」に注目した。これまでの議論の中心であったクライアント（利用者）側の視点ではなく、支援従事者（カウンセラー）側の就業状況について、支援従事者の個票データが語る事実をたどり、継続就業とどのような関連があるのかを実証した。具体的には、二項ロジットモデルを用いた継続就業意思の規定要因分析を行った。推定の結果、就業満足要因に加え就業不安要因においても継続就業意思へのプラス効果が認められた。とりわけ、継続就業意思に対する寄与度の観点からは、前者よりも後者の効果が顕著であり、再就職者群で業務の低評価に関する不安要因、初職者群で精神的負荷に関する不安要因の有意なプラス効果を確認した。

以上の分析から、支援従事者の継続就業においてクライアントを通じた複雑な要因が介在する可能性がうかがえた。

### 目 次

- I. はじめに
- II. 先行研究と問題の所在
- III. データ
- IV. モデル
- V. 推定
- VI. おわりに

## I. はじめに

近年、学校から職業への移行期に不適合を生じる若者の増加とともに、何らかの援助が必要であるにもかかわらず適切な支援を受けられていないニート状態の若者が問題視されている（Tatsuno 2002、社会経済生産性本部 2007b）。2009 年度の内閣府「若者の意識に関する調査（ひきこもりに関する実態調査）」の推計による、ひきこもり様態を示す若者が 70 万人、さらにその親和群が 155 万人という数値が問題の深刻さを物語っている。人とかかわりが十分に持てず、成人年齢を超えても社会にうまく適応することや自立ができない若者が多数存在する実態は、若年就労支援の継続性や支援サービスの質的向上が将来の有効な人材活用にとって極めて重要な課題であることを示唆している。人間関係形成能力や人材育成における教育面の重要性については、わが国のキャリア教育関連分野でも重要視されており、今後キャリア教育を推進するためには、ニート・ひきこもり対策は避けては通れない課題との指摘もある（下村 2010）。

実際に、2006 年度から全国の県庁所在地や政令指定都市、中核都市等で開設されている「地域若者サポートステーション（略称、サポステ）<sup>1)</sup>」や「若者自立塾<sup>2)</sup>」では、さまざまな背景を持つ若者達の多様な相談ニーズに対応しながら、就職を目標においた支援活動が積み重ねられてきた。それ故、若年支援現場ではクライアントに関する実績（来所回数、就職内定、社会活動の参加など）が主たる効果測定の間標となっており、支援従事者側の実績や経験値は評価（測定）の対象とされてこなかった実状がある<sup>3)</sup>。しかしながら、若年就労支援の更なる拡充を図るためには、支援サービスの需給両面からの十分な実態把握に基づいた環境整備が不可欠であると思われる。

そこで、本稿では、これまでの議論の中心であったクライアント側の視点ではなく、支援従事者側の就労状況および就業意識について実証的に捉え直すことを試みる<sup>4)</sup>。個別に事情が異なるクライアントへの若年就労支援サービスの質的向上にとって、継続就業・事業の継続を通じた経験の蓄積やアイデア・教訓の発揮が鍵になるという分析観点から、独自調査により得た支援従事者の個票データを用いて、継続就業意思に影響を与える要因を明らかにすることを目的とする。

本稿の構成は以下の通りである。第 II 章では、若年就労支援に関する既存の実証研究について整理する。第 III 章では、本分析におけるデータの収集方法および使用データの説明をする。第 IV 章では、支援従事者の継続就業に関する簡単なモデリングを行い、推定モデルを導出する。第 V 章では、推定結果を考察する。最終章では、結果の要約と今後の若年就労支援体制の在り方について言及する。

## Ⅱ. 先行研究と問題の所在

キャリアカウンセリング理論では、若年者（通常、15歳～34歳）にとって、キャリア初期段階を経た後の定着期間を通じて職業キャリアの基盤が形成されるという考え方が一般的であり、継続就業に対する意義や価値が強調されてきた面がある。たとえば、探索段階（第2期：15歳～24歳）の後に確立段階（第3期：25歳～44歳）が続くとした Nevill and Super (1986) の他にも、職務要件と自己の興味・関心とのマッチングにより特定の仕事に絞り込む時期（＝「探索期」）に続く「確立期」こそが、定着しながら職業専門性を高める時期であるとするスーパーの理論（ライフ・キャリア・レインボー）は有名である<sup>5)</sup>。

継続就業に関する実証的な研究については、仕事充実（働きがい）やロールモデルの存在が継続就業にプラスの影響を及ぼすとするものが多い（高橋・仲神 2007、村山 2007）。また、同様の視点から、女性の再就職問題において前職での業種の専門性（専門職・技術職）に注目した平野（2005）や若年労働市場の早期離職問題（七五三問題）における仕事や人間関係に対する理解力の重要性を指摘した寺畑（2009）がある。

一方、若年就労支援に関する調査・研究については、事業の具体的取り組み（実践事例）の報告を通して環境への働きかけ・普及活動に資するもの（社会経済生産性本部 2006, 2007a, 2008、労働政策研究・研修機構 2008）と支援サービスの需要側（＝クライアント側）の視点に立ったサービスの質的向上に資するもの（社会経済生産性本部 2007b）に大別される。前者では、クライアントの基本情報データの特徴からキャリアカウンセラーの役割・あり方を検討した伊藤（2008）<sup>6)</sup>、相談内容の分析からクライアントの移行経路を体系化した田澤（2008）がある。一方、後者の調査では、全国の若者自立塾 25ヶ所および地域若者サポートステーション 25ヶ所へ自発的に訪れた若者が対象とされており、来所でぎずに孤立する若者たちがカバーされない点で、ニート状態の若者の実態的解明には至らない。

上記の先行研究分析からも、従来の若年就労支援にかかわる調査・研究は、クライアント側の視点に立脚したものに偏重しており、就労支援機関についてはおろか、当該機関で働く支援従事者の視点に立った分析が極端に乏しいことが分かる（濱島 2010）。今後、若年就労支援を質量両面から拡充していくためには、支援サービスの需給両面からの正確な実態把握が肝要であると思われる<sup>7)</sup>。

## Ⅲ. データ

### 1. 調査概要

本稿で使用するデータは、筆者が 2010 年 8 月中旬～9 月初旬にかけて、全国の地域若者サポートステーションや労働者協同組合（ワーカーズコープ）などで若年就労支援に従事する者に対して実施した質問紙調査『就労支援機関従事者の意識調査』（以下、本調査と表記）

表1 基本属性（継続就業の意思別）

（単位：人）

		継続就業 (83)	どちらでもない (17)	非継続 (8)
性別	男	28	9	2
	女	52	8	3
	N.A.	3	0	3
年齢	18-29 歳未満	20	4	2
	30-39 歳未満	25	5	1
	40-49 歳未満	19	2	1
	50-59 歳未満	8	4	1
	60 歳以上	7	1	0
	N.A.	4	1	3
学歴	高校卒	14	1	1
	専修学校 / 短大卒	11	4	1
	大学卒	42	11	2
	大学院卒	12	2	1
	N.A.	4	0	3
配偶者	あり	40	6	2
	なし	40	11	4
	N.A.	3	0	2
就労形態	正規雇用	31	8	3
	正規雇用以外	52	9	5
転職経験	あり	64	13	3
	なし	10	3	1
	N.A.	9	1	4
就業期間	6 か月未満	11	3	0
	6 か月 -1 年未満	4	3	1
	1-3 年未満	34	7	3
	3-5 年未満	21	4	3
	5 年以上	9	2	0
	N.A.	4	0	1
賃金（年収）	0-100 万円未満	4	2	0
	100-200 万円未満	30	6	1
	200-300 万円未満	29	8	4
	300-400 万円未満	13	0	0
	400-500 万円未満	3	0	0
	500-600 万円未満	1	0	1
	600-700 万円未満	0	0	1
	700 万円以上	1	1	0
	N.A.	2	0	1
	働きがい	あり（5 件法の「4」+「5」）	80	15
なし（5 件法の「1」+「2」+「3」）		2	2	3
N.A.		1	0	1
仕事内容満足	あり（5 件法の「4」+「5」）	76	13	4
	なし（5 件法の「1」+「2」+「3」）	6	4	3
	N.A.	1	0	1
待遇満足	あり（5 件法の「4」+「5」）	41	4	1
	なし（5 件法の「1」+「2」+「3」）	41	13	6
	N.A.	1	0	1
職場環境満足	あり（5 件法の「4」+「5」）	67	10	5
	なし（5 件法の「1」+「2」+「3」）	15	7	2
	N.A.	1	0	1
仕事上の不満	あり（5 件法の「4」+「5」）	55	13	6
	なし（5 件法の「1」+「2」+「3」）	12	2	1
	N.A.	16	2	1

注：「働きがい」以下の項目の回答は 5 件法であり、「5. 思う」「4. やや思う」「3. どちらでもない」「2. あまり思わない」「1. 思わない」である。

により収集した個票データである。調査方法は郵送法および訪問留置法であり、配布数 425 (59 施設<sup>8)</sup>)、回答数 108 (20 施設<sup>9)</sup>)、有効回答率 25.4%であった。なお、質問にあたっては、「現在の仕事の状況 (11 問)」、「今後のキャリアに対する意識 (10 問)」、「回答者の基本情報 (8 問)」の 29 個の質問項目を設定した。本データを用いた解析により、支援従事者の就労状況や仕事の満足度に関する個人レベルの意見を掬い上げることができ、支援従事者側の継続就業によるスキルの蓄積を通じた支援サービスの質的向上につなげられることが期待される。

## 2. 分析対象

表 1 は、継続就業の意思別 (140 頁参照) に基本項目を集計したものである。全サンプルの約 8 割 (77%) が就業を継続する意思を持っていたため、継続就業意思を持つグループでは「働きがい」や「仕事内容満足」の項目では、回答が「あり」に偏る傾向がみられた。しかし、同じ継続就業の意思を持つ者のグループでも、「待遇満足」「仕事上の不満」では、「あり」と「なし (N.A. を含む)」に回答が二分される結果となっている。たとえば、「待遇満足なし」×「継続就業」は全体の約 4 割、「仕事上の不満あり」×「継続就業」は全体の約 5 割が回答している。この傾向は転職経験の有無別にみても変わらない (表 2)。このような直感的に解釈しにくい部分は、若年就労支援業務における複雑な要因の存在を示唆するものであると考えられる。そのことは、表 3 の「若年就労支援に従事する理由 (第 1 理由)」では、初職者の過半数が「⑧その他」を回答していることにも表れている。

そこで、以下の分析では、若年支援業務における継続就業という事象について、支援者側を就業意識面から明示的に捉えた議論を行うために、簡単な理論モデルを用いて、就労条件の高低により支援従事者の効用 (満足度) が左右される結果、継続就業意思にも影響することを説明する。その上で、クロスセクション分析により継続就業意思の規定要因について検討することとする。

表 2 転職経験の有無別にみた就業意識 (%)

	再就職者 (n=83)	初職者 (n=25)
就業満足 仕事内容満足	89.9	81.5
待遇満足	44.3	39.3
職場環境満足	78.5	75.0
就業不満 あり	87.5	72.0
就業形態 正規雇用	31.3	64.3

注：「就業満足」の数値は、「5. 思う」「4. やや思う」「3. どちらでもない」「2. あまり思わない」「1. 思わない」のうち、「5」または「4」を回答した者の合計割合である。

表3 若年就労支援に従事する理由 (%)

設問：「若者の就労支援に従事しようと思った理由」	【再就職者 (n=83)】		【初職者 (n=25)】	
	第1理由	第2理由	第1理由	第2理由
① 若者の就労支援に興味があった	36.3	11.4	10.7	16.7
② 教育やカウンセリングに興味があった	20.0	1.3	3.6	22.2
③ 人の役に立てる仕事があった	11.3	24.1	7.1	11.1
④ 自分の能力を発揮できる仕事があった	11.3	17.7	7.1	5.6
⑤ 社会・地域に貢献できる仕事があった	6.3	15.2	14.3	11.1
⑥ NPOの仕事に興味があった	2.5	3.8	0.0	11.1
⑦ 地元や親元で働きたかった	1.3	22.8	3.6	11.1
⑧ その他	11.0	3.7	53.6	11.1

注1：「その他」とは自由記述欄であり、「人事異動」「仕事の紹介」「とにかく働きたかった」などの多様な意見がみられた。

注2：各回答者は、1番目と2番目に当てはまる選択肢をひとつずつ回答した。

#### IV. モデル

表3の「若年就労支援に従事する理由 (=第1理由+第2理由)」を見ると、両群とも7つの理由に広く分散しており、支援従事者が勤務を開始する理由は多様であることがうかがえる。この章では、支援従事者の就業状況について、理論モデルから推定モデルを導出し、本分析で説明変数として使用するデータについて説明する。

##### 1. 基本モデル

支援従事者の就労現場での状況と継続就業意思との関係について、以下のような単純化されたモデルを想定する。この基本モデルでは、就業状況や就労環境に差があるために支援従事者の継続就業（確率）に差が生じるメカニズムを分析する。また、単純化のために各施設で働く支援従事者の数は1人（非正規雇用者<sup>10)</sup>）であるとする。まず、支援従事者の効用、すなわち実質所得Uは

$$U = w - L$$

とする。ただし、wは賃金率でLは（単位時間の）労働に伴う苦痛を金額表示したもので $L \geq 0$ である。いま離職をすれば所得がゼロになるとし、勤務を継続する確率を $\rho$ 、利用者（クライアント）の就職活動の進捗度をhとすると、支援従事者の期待効用は、

$$U = \rho (L, \gamma h) w - L$$

と表される。ただし、 $\rho'(\cdot) > 0$ であり、パラメータ $\gamma$ は、クライアントの就職活動状況から得られる従事者自身の効用にかかわるもので、支援従事者のクライアントに対する慈善水準、もしくはキャリアガイダンスの見地から行われるキャリア支援から得られる支援従事者の効用とも解釈できる。この慈善水準 $\gamma$ は、通常、従事者ごとに異なっているであろうから、この $\gamma$ は分布関数Fにしたがって、支援従事者が分布していると仮定する ( $\gamma \in (\underline{\gamma}$

,  $\bar{\gamma}$ ), および、 $\underline{\gamma} > 0$ )。この支援従事者の効用最大化問題の1階の条件  $\rho'(\cdot) w = 1$  から労働供給関数

$$L = L(w, \gamma h)$$

が得られる。最大化問題の2階の条件が満たされれば  $dL/dw > 0$  となる。また、進捗度  $h$  が上がると  $\gamma$  上昇により在職確率の上昇効果も増加する ( $d^2 \rho / dLd\gamma > 0$ ) とすれば、 $dL/d\gamma > 0$  となって、 $\gamma$  が上昇すれば労働供給量も増加し、支援サービスの質的向上や勤務継続の確率も高くなる。

一方、実際のサポートステーション等の施設運営は、都道府県や自治体からの推薦を受けた各種団体が厚生労働省からの委託を受ける形で行っているため、当該事業が半永久的に存続し得るかは不透明である<sup>11)</sup>。そこで、将来における不確実性を考慮して、仮に、国(厚労省)からの事業委託が終了し当該事業の閉鎖により失業者になってしまう確率を  $\tau$  とし<sup>12)</sup>、失業後の賃金をゼロと想定すれば、支援従事者の  $t$  期の予想生涯賃金の現在価値  $W$  は

$$W = w_t + (1-r)(1-\tau)w_{t+1} + (1-r)^2(1-\tau)^2W_{t+2} + \dots$$

と表されるため、賃金の増加率を一定で  $g$  と想定すれば

$$W_t = w_t / (r + \tau - g)$$

となる。したがって、何らかの事由で当該事業が終了することにより失業する確率が高くなる従事者ほど、一定水準以上の賃金(リスク・プレミアム)が必要になることが分かる。故に、将来における当該支援事業の存続の不確実性を補う程度の所得保障が確保されない限り、支援従事者が勤務を継続する確率は低くなってしまふ。

## 2. 推定モデル

前節でのモデル分析により、支援従事者の効用(慈善水準： $\gamma$ )にかかわる要因と雇用保障(待遇面の保障)に関する不確実性(不安)要因が継続就業にとって極めて重要となる可能性を確認した。よって、推定モデルでは、被説明変数は継続就業意思(確率)で、説明変数は就業満足要因や就業不安要因等の就業意識に関わる変数となる。具体的には、「仕事内容満足ダミー」「待遇満足ダミー」「職場環境満足ダミー」を説明変数に導入する。また、多重共線性の問題を考慮して「働きがいダミー」は推定モデルから除去する。なお、「正規雇用ダミー」をコントロール変数として用いる。就業不安要因を表す説明変数については、本調査の「今後のキャリアに対する意識(Q12～Q21)」のうち、Q21の9個の不安要因に対する5件法の回答データについて主成分分析した結果、固有値が1以上の解は4つ得られた。それらに対応する固有ベクトルを回転させた回転後のベクトルは表4の通りであるが、第1主成分から第4主成分のそれぞれに特徴ある質問項目として2項目ずつ該当することが示されている。これらの2項目ずつの不安の数をカウントする(例えば、第1主

成分であれば、「能力・努力に対する低評価」「業務内容のつまらなさ」の両方に不安を抱く場合は「2」ポイントを与える）ことにより、4つの不安要因を表すダミー変数として導入する。不安要因を表す説明変数はそれぞれ次のように呼称する。第1主成分として、「能力・努力に対する低評価」「業務のつまらなさ」からは「低評価」とする。第2主成分として、「仕事上の責任の重さ」「業務量の多さ」からは「仕事量の負荷」とする。第3主成分は「精神的負荷」とし、第4主成分として、「上司や正社員への不満」「サービス残業の多さ」からは「労務管理」とする。

被説明変数に用いるのは、本調査の「Q9 いまの仕事をこれからも続けたいと思いますか（5件法）」という質問項目で、「5. ずっと続ける（n = 25）」「4. ある程度まで続ける（n = 58）」「3. どちらでもない（n = 17）」「2. あまり続けたいとは思わない（n = 6）」「1. 続けたいとは思わない（n = 2）」の順序尺度5段階の回答に対して、5～1と付与した数字である。ただし、「2」「1」の回答が他の3つの選択肢に対して極端に少なく、本研究の目的に照らしても、その自覚意識の状態を分析する積極的な意味を持たなくなってしまう可能性を考慮して、本分析では「勤務継続への（明確な）意思の有無」に関する2値データとして被説明変数のダミー変換を行った。具体的には、回答の「5」「4」を「あり」= 1、「3」「2」「1」を「なし」= 0と置換した。実際の推定には二項ロジット（binomial-logit）モデルを採用した<sup>13)</sup>。

各変数の詳細な定義については表5を参照されたい（Vでの分析の結果、説明変数として効果が認められた変数のみを示す）。なお、表2より、再就職者群の正規雇用の割合は初職者群の半分であるが、就業意識（就業満足・就業不満）の割合については再就職者群の方が総じて高い。そこで、本分析では転職経験のない初職者と比して再就職者の就労状況が継続就業意思に与える影響の大きさを考慮して、全データを用いて「転職経験ダミー」を説明変数に投入する方法ではなく、転職経験の有無別に計測し、推定結果を比較する方法をとる<sup>14)</sup>。転職効果については、若年支援業務に対する志望動機の具体的内容が鍵になると思われるが、表3でみられた多様な回答結果からも、転職経験自体が及ぼす効果の符号予測は難しい。ただし、再就職者（平均年齢：40.6歳）は初職者（平均年齢：34.5歳）よりも平均年齢が6歳程度高いことから、勤続年数の長期化や異業種経験の蓄積を勘案すれば、再就職者間で継続就業意思への年齢効果が働く可能性は高い。また、就労形態が正規雇用である者ほどプラス効果は一層強まることが考えられる。就業満足要因については、再就職者では過去の職業経験と現職との対比が効用水準に作用する結果、顕著な影響として表れる可能性がある。「仕事内容満足」「待遇満足」「職場環境満足」のいずれも、現在の満足要因が将来の継続就業意思にプラスの効果を及ぼすことが予想される。一方、就業不安要因については、全体の約8割（108人中83人）が継続就業意思を持ちながらも、そのうちの9割近く



(83人中72人)が「仕事上の不満あり」を回答していることから、就業不安要因には混合した性質が含まれている可能性がある。そのため、符号条件の予測は困難である。

表4 主成分分析による4主成分(回転後)

設問:「いまの仕事における不安要因」	第1主成分	第2主成分	第3主成分	第4主成分
能力・努力に対する低評価	0.795	-0.085	0.055	-0.066
業務内容のつまらなさ	0.718	-0.226	0.056	-0.172
仕事上の責任の重さ	0.385	0.602	-0.195	0.175
業務量の多さ	0.082	0.610	-0.367	0.364
精神的負荷の大きさ	-0.059	0.372	0.674	0.374
上司や正社員への不満	0.374	-0.302	0.505	0.532
サービス残業の多さ	-0.078	-0.039	-0.473	0.443
給料の安さ	-0.354	0.214	0.172	-0.349
将来に対する不安	-0.214	0.554	0.392	-0.206
固有値	2.05	1.54	1.29	1.10

注1: 因子抽出法: 主成分分析 回転法: Kaiserの正規化を伴うプロマックス法。

注2: 因子負荷0.40以上に網掛けをした。

表5 変数定義

『被説明変数』

【継続就業の意思】1 = 「あり (= ずっと続ける + ある程度まで続ける)」

0 = 「なし (= あまり続けたいとは思わない + 続けたいとは思わない + どちらでもない)」

『説明変数』

【就労形態ダミー】: 1 = 正規雇用、0 = 正規雇用以外 (パートアルバイト、契約社員、派遣労働者等)

◀就業満足要因▶

【仕事内容満足ダミー】: 1 = 「とても満足 + 満足」、0 = 「やや不満 + 不満 + どちらでもない」

【待遇満足ダミー】: 1 = 「とても満足 + 満足」、0 = 「やや不満 + 不満 + どちらでもない」

【職場環境満足ダミー】: 1 = 「とても満足 + 満足」、0 = 「やや不満 + 不満 + どちらでもない」

◀就業不安要因▶

【第1不安要因】: 若年支援業務における低評価 (注2)

【第2不安要因】: 若年支援業務の仕事量の負荷 (注3)

【第3不安要因】: 若年支援業務の精神的負荷 (注4)

【第4不安要因】: 若年支援業務における労務管理 (注5)

(注1) 就業満足要因に関する3変数については、いずれも「2. やや不満」「1. 不満」の回答が他の3つの選択肢よりも極端に少なく、継続就業意思を分析する積極的な意味を持たなくなってしまう可能性を考慮して、明確な意思の有無の観点からカテゴリー化した2値変数とした。

(注2) 表4の第1主成分は、「能力・評価に対する低評価」「業務内容のつまらなさ」が大きくプラスの値を示していたため、この2つをダミー変数とし、加算したスコアを作成した。

(注3) 表4の第2主成分は、「仕事上の責任の重さ」「業務量の多さ」が大きくプラスの値を示していたため、この2つをダミー変数とし、加算したスコアを作成した。

(注4) 表4の第3主成分は、「精神的負荷の大きさ」が大きくプラスの値を示していたため、これをダミー変数とした。

(注5) 表4の第4主成分は、「上司・正社員への不満」「サービス残業の多さ」が大きくプラスの値を示していたため、この2つをダミー変数とした、加算スコアを作成した。

## V. 推定

### 1. 継続就業意思の規定要因

表6は、継続就業意思（あり＝1、なし＝0）について二項ロジットモデルにより、再就職者と初職者の各群について推定した結果である。回帰係数（B）に加えて、オッズ比（Exp（B））を求めることにより、各説明変数の継続就業意思への寄与度（影響度）の大きさを計測した。なお、説明変数の8変数はAIC基準に基づくステップワイズ法により絞り込んだものである。

まず、事前予測に反して、正規雇用の継続就業意思への統計的に有意な影響はみられなかったものの、就業意識（就業満足・就業不安）に関する要因で有意性の高い結果が得られた。

両群に共通してみられた傾向は以下の3点である。

1. 「仕事内容満足」「待遇満足」「職場環境満足」という勤務条件に関する満足要因が継続就業意思にプラスの影響を与えている。
2. 就業不安要因が継続就業意思に及ぼす統計的に有意な効果はプラスである。
3. 継続就業意思に対するプラスの効果は、就業満足要因よりも就業不安要因の方が寄与度は大きい。

1点目は予想通りであったが、2点目と3点目は事前予測と大きく異なる結果である。とりわけ、3点目のプラス効果をもたらす就業不安要因については、再就職群で「業務の低評価に対する不安」、初職者群で「精神的負荷に対する不安」であり、対象群間で内実は異なる。故に、次節では、予想に反する結果が得られた理由について、両群比較の視点から推定結果を考察する。

### 2. 転職経験別にみた継続就業意思

まず、就業満足要因に関して、「仕事内容満足」は両群の間でほぼ同様の効果がみられたことから、転職経験の差による影響度の違いは少ないと判断できる。しかし、再就職者モデルでは初職者モデルに比べ「待遇満足」と「職場環境満足」の回帰係数が大きく、継続就業への意思を高めることに大きく影響していることが分かる。とりわけ、再就職者モデルでは3つの就業満足要因すべてでプラスの有意な結果が得られており、就業経験が豊富になるにつれて、就労を通じた効用を多方面から享受しやすくなる傾向がうかがえた。このことは、再就職者における「仕事内容満足」の有意性の高さにも表れている（0.1%水準で有意）。換言すれば、再就職者モデルで顕著にみられた就業満足と継続就業のプラスの関係は、適職経験を通じた継続就業により深い職業理解や明確な就労意義を見出せることこそが職業キャリア

アの充実にとって重要であることを示唆している。

つぎに、就業不安要因に関して、事前に予想されたマイナス効果のすべてが統計的に有意ではなかったことが本推定における最も意外な結果であった。「業務における低評価に対する不安要因」が再就職者モデルのみで有意なプラスであった。これは、自己の評価に対する不満度が離職の心理的要因になりやすい傾向が初職者モデルのマイナス効果に表れているとすると<sup>15)</sup>、再就職モデルでの同変数のプラス効果は、自己のスキルや経験が低評価であっても就業継続の意思が強くなるということになる。すなわち、クライアントに対する就業支援がスムーズに行われなかったことに対し、支援従事者は自分の能力の不足を認識し、より一層の研鑽を積もうと思うようになることが、継続就業を誘発していると考えられる。ただし、初職者モデルでは符号はマイナスであるが統計的に有意ではないため断言はできない。一方で、「精神的負荷に対する不安要因」は初職者モデルのみで有意なプラスであり、オッズ比も高く、影響度は著しい (Exp (B) = 6.416)。しかし、回帰係数の値が小さいこと、および、初職者モデル全体では、就業満足の効果は就業不安の効果を上凌駕しており (2.659 + 5.960 > 6.416)、継続就業意思を高める効果は期待できない。故に、ここでの精神的負荷のプラス効果だけをもって、クライアントに比較的年齢に近い初職者ほど、若年支援業務上の精神的負担がやりがい等の継続就業要因に転換されやすいと判断するのは早計であろう。その理由は、本調査の制度設計上の問題にも起因する。たとえば、新卒者の場合、「精神的負荷の大きさ」には厳密な業務上の負荷だけでなく、社会人や職業人としての精神的な負担やストレスが含まれる可能性が高い。したがって、「精神的負荷の大きさ」という単一質問に対する受け止め方 (意味合い) が初職者ほど多様になることが原因として考えられる。

表 6 継続就業意思の規定要因 (二項ロジットモデル)  
(被説明変数：あり = 1、なし = 0)

説明変数	【再就職者】		【初職者】	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)
就業形態 正規雇用	-.260	.771	-.341	.711
就業満足 仕事内容満足	.986***	2.680	.964**	2.695
待遇満足	1.098*	2.998	.152**	5.960
職場環境満足	.976**	2.654	-.078	.012
就業不安 1) 低評価	1.691**	5.423	-.482	.009
2) 仕事量の負荷	-.811	.444	-.020	.002
3) 精神的負荷	.591	1.806	.076***	6.416
4) 労務管理	.155	1.168	-.907	.007
定数項		-.633*		-.005
サンプル数		83		25
$\chi^2$		8.553		28.975
Cox&Snell		.229		.269

(注 1) B は回帰係数、Exp(B) はオッズ比を表す。

(注 2) \* : P < .05 \*\* : P < .01 \*\*\*: P < .001

以上の分析より、若年就労支援に携わる支援従事者の継続就業意思に関して、就業満足要因だけでなく、クライアントと複雑に絡む就業不安要因が無視できない影響をもたらしている可能性が高いと結論できる。

## Ⅵ. おわりに

近年、社会的要請になりつつある若年就労支援の支援サービスの質的向上に関する分析において、これまで支援従事者側の継続就業がどのような要因によって影響を受けているのかが未解明であったことに着目し、全国各地の地域若者サポートステーション等における支援従事者の就業状況と継続就業意思との関連について実証的見地から検討した。本稿の前半では継続就業に関する理論モデルを構築し、後半では理論モデルより導出した推定モデルを用いて統計的に分析した。転職経験や就業意識の違いが継続就業意思（確率）に与える影響について二項ロジットモデルを用いた推定を行った結果、就業満足要因と就業不安要因の双方で継続就業意思に対するプラスの効果が認められた。とりわけ、前者の効果よりも後者の効果の寄与度が顕著であったこと、および、就業不安要因のマイナス効果が統計的に有意ではなかったことは事前予測と大きく異なる結果であった。また、対象群間においても、再就職者群では就業満足要因、初職者群では就業不安要因の効果が著しく、本稿の理論モデルの分析で注目した慈善水準のようなクライアントに絡む複雑な要因が介在していることが推察された。しかし、本分析では、就業満足を感じられるため就業を継続したいと認識するという同時性の問題を、払拭するまでには至っていない。加えて、継続就業が支援サービスの質的向上と直接的に結びつくか否かの検証ができていない点も本研究の限界と言わざるを得ない。

しかしながら、今回のアンケートを通して分かったことは、全国的にも決して十分とはいえない運営体制下で、更なる事業の拡充を図るためには、若年就労支援を実践している各施設間のネットワークの構築が不可欠ということである。事例紹介・意見交換・情報共有だけに留まることなく、ジョブカフェ・ハローワーク・職業訓練所・NPO／ボランティア団体・病院・精神保健福祉施設などへのリファー体制を強化することが欠かせない。そのためには、日頃から臨床心理士・キャリアコンサルタント・教員免許取得者・社会福祉士と人的ネットワークを構築するような地道な努力が支援従事者側に求められる。こうした事業展開の方向性は、自治体などの地域社会（環境）への働きかけにも通ずるところであろう。さらに、社会経済生産性本部（2008）の報告による「支援機関に自発的に来所できないニート状態の若者や精神疾患や発達障害などの課題を抱えたクライアントの増加傾向」を鑑みると、積極的なアウトリーチや継続的な支援活動の実現可能性を高めるような具体的方策が必要となろう。本稿における支援従事者個人（レベル）の分析より得られた結果からは、支援従事者の

処遇改善に加えて、施設内での業務負担の偏りに対する配慮、精神的負荷を和らげるような勤怠管理の充実、経験値や努力を評価する能力評価制度の導入が人材育成や能力開発面でも重要になると思われる。

最後に、2006年度から開所された比較的新しい「地域における若者自立支援ネットワーク整備事業」に着目した本研究では、支援従事者側の実態を把握するのに十分なサンプルサイズが確保できたとは言えない。また、若年労働市場は地域特性により強い影響を受ける面が少なくないという太田（2005）の指摘を踏まえると、各地域の実情に応じた若年就労支援を地域レベルで模索していくことが若年就労環境改善の糸口になるものと考えられる。各々の地域特性に見合った創意工夫を行うことで初めてきめ細かな若年雇用対策が実現可能になるからである。したがって、今後の課題としては、全国規模での実証データの蓄積に加えて、全国各地の現場担当者への聞き取り調査による推定結果の裏付け作業を行う必要がある。また、本稿の発展的研究課題としては、女性の職業能力の活用促進を意図とした継続／非継続に関する性別要因の検討や市場測定法を用いた若年就労支援現場における業務改善課題の洗い出しも重要である。加えて、本調査では少数派であった初職で若年支援業務に就く若年者に焦点化した就業意識の検討は、若年就業問題の根幹部分を捉えるための手がかりになるかもしれない。これらは筆者の優先的な検討課題であると考えられる。

## 謝辞

本調査は全国各地の地域若者サポートステーション等および労働者協同組合（ワーカーズコープ）で働かれる職員の皆様のご協力を得て実施した。とくに、長岡市若者サポートセンターでは半日体験をさせていただいたり、聞き取り調査でもご協力いただいた。また、本稿を作成するにあたり、匿名レフェリーからも多くの大変有益なコメントを頂戴しました。ここに記して深く感謝を申し上げます。

## 注

- 1) 厚生労働省職業能力開発局により、「地域における若者自立支援ネットワーク整備モデル事業」の中心事業として、2006年度（平成18年度）の全国25か所での設置以降、2007年度（平成19年度）には全国50か所、2009年度（平成21年度）には全国92箇所、2010年度（平成22年度）には全国100箇所で開催されている。主な事業内容は、①ネットワーク事業、②相談支援業務、③支援プログラム、④保護者へのサポート、⑤他の若年支援機関との連携である（<http://www.mhlw.go.jp/wp/seisaku/>

jigyou/05jigyou/27.html)。

- 2) 厚生労働省 (2005) から「若者自立塾実施者 (若年者支援等の実績のある全国各地の団体)」として認定された、各団体が各々の特性を活かしながら活動を行っている。原則 3 ヶ月以内の合宿訓練の中で「生活訓練」「労働体験」「資格取得プログラム」を行うが、訓練内容や期間は各塾で異なる (社会経済生産性本部 2007a)。
- 3) クライアント側の視点からは、田澤・有吉 (2009) が横浜のサポステの利用者データを用いて、非求職の要因を検討している。労働政策研究・研修機構 (2010b) では、全国の定時制および全日制 (一部) の高等学校に対し学外機関の利用について尋ねており、「ハローワーク (厚生労働省・労働局を含む)」が 78.0% と圧倒的に多く、次いで、「ジョブカフェ」(9.9%)、「サポステ」(0.7%)、「その他」(32.4%) となっている。一方、大学における学外機関の支援の活用については「ジョブサポーター・学生職業センター・ハローワーク等」(49.7%)、「ジョブカフェ・都道府県」(39.7%) であるが、障害学生や外国人学生など特別な支援を要する者への支援を地域若者サポートステーションや外国人雇用サービスセンターに求める例もあるという。
- 4) 支援従事者側の視点からの調査としては、労働政策研究・研修機構 (2009) が東京近郊の職業相談機関 (9 機関、22 名) へのヒアリング調査を行っており、機関横断的な視点からキャリアガイダンスツールなど支援プログラムのあり方を中心に検討している。「単発の講座やグループワークに留まることが多いため、若者の意識変化や行動変容までなかなか至らない」という現場における不便や不満の意見も少なくないという。
- 5) キャリアカウンセリングの理論については、宮城 (2002) 第 2 章で体系的かつ平易に整理されている。
- 6) 日本では、本格的なキャリア・カウンセリングの歴史は比較的浅く、キャリア・カウンセラー資格についても学会認定のカウンセラーやいくつかの民間団体認定資格が存在する。ちなみに、職業能力評価推進給付金の対象となるものが「標準レベルのキャリア・コンサルタント」とされ、日本生産性本部認定キャリア・コンサルタント、日本産業カウンセラー協会認定のキャリア・コンサルタント、日本キャリア開発協会 (JCDA) のキャリア・ディベロップメント・アドバイザー (CDA) 等が該当する。例えば、伊藤 (2008) はクライアントの状況把握を通して CDA の役割に注目する。
- 7) 例えば、キャリア形成支援における需給両面の変化に注目した研究については、小杉 (2007) がある。
- 8) 質問票の発送にあたっては、数年間の運営実績を加味して「平成 20 年度地域若者サポートステーション事業 (2008 年 6 月時点)」に選定された 77 団体のうち、協力の

承諾が得られた施設を中心に選定し、1施設3～5通程度の質問票を配布した。なかには、隣接地域の同施設への斡旋や紹介等もあり、最終的に59施設への発送となった。

- 9) 東京都内のワーカーズコープ（労働者協同組合）1箇所、および、釧路市・福島市・浦和市・千葉市・庄内市・長野県・上田市・新潟市（2箇所）・長岡市・福井市・安城市・三重県・大阪市・姫路市・豊岡市・高知県・松山市・熊本市の19箇所の地域若者サポートステーション等である。また、送付先の選定の際に社会経済生産性本部（2006）を参照した。
- 10) 実施団体の法人格は、非営利活動法人、財団法人、株式会社、社団法人、企業組合とさまざまであるものの、6割以上が非営利活動法人であり、従事者の就労形態も圧倒的に非正規雇用（契約・嘱託）が多い（<http://www.mhlw.go.jp> より2010年11月10日取得）。本調査でも分析対象者（支援従事者）の過半数が非正規労働者であった。
- 11) 事業主体である政府（厚生労働省）は、年度ごとに事業全体を管理する中央サポートステーション1団体と個々の事業を行う地域サポートステーションを企画競争により選定する（2010年度に選定された実施団体は100団体）。いずれにしても、地域の関係機関の連携体制やリファー体制の強化が事業発展のための課題とされている（社会経済生産性本部2007b、伊藤2008）。
- 12) 櫻井（2010）によれば、NPO、ワーカーズコープやワーカーズ・コレクティブ等の中間支援組織が行う就業支援活動は、事業収入などの団体独自の財源のみで展開できる状況にないところが多く、財政基盤の脆弱さが活動継続への阻害要因になるため、人材・資金の獲得のための仕組み作りの重要性を強調する。ちなみに、2008年度の地域における若者自立支援ネットワーク整備モデル事業（地域若者サポートステーション事業）への厚生労働省の予算額は9.6億円である。
- 13) 被説明変数が1（「あり」の場合）、0（「なし」の場合）のような2つの二項選択データの場合、二項プロビット（binomial probit）モデルや二項ロジット（binomial logit）モデルが一般に用いられる（蓑谷・縄田・和合,2007）。本分析では、推定モデルの簡便性の面から、より実用性の高い二項ロジットモデルを採用した。なお、統計解析には、統計ソフトPASW Statistics 18.0（SPSS 18.0）を使用した。
- 14) いずれの推定もダービン・ワトソン比（DW≒2.0）から誤差項は説明変数に対して独立であり、推定にバイアスをもたらす可能性は低いと判断した。
- 15) 自分の評価に対する納得度が帰属意識などのメンタルヘルス面で重要になる（社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所編2003）。

## 参考文献

- Nevill, D.D., and Super, D.E. (1986) *The Salience Inventory: Theory, application, and research; manual*, Consulting Psychologist Press, Palo Alto, Calif.
- Tatsuno, R. (2002) Career Counseling in Japan: Today and in the Future. *The Career Development Quarterly*, Vol. 50, No. 3, pp. 211-217.
- 伊藤裕一(2008)「地域若者サポートステーションにおけるキャリアカウンセラーの役割」『総合政策学ワーキングペーパー (慶応義塾大学)』第 133 号、1-14 頁。
- 太田聰一 (2005) 「地域の中の若年雇用問題」『日本労働研究雑誌』第 539 号、17-33 頁。
- 小杉礼子 (2007) 「需給両面の変化に対する大学のキャリア形成支援の課題」『キャリア教育研究』第 25 巻第 1 号、1-14 頁。
- 櫻井純理 (2010) 「社会的企業による就労支援活動の特徴と中間支援組織の役割」『自治労大阪』1-31 頁。(http://jichiro-osaka.gr.jp/opinion より 2010 年 8 月 31 日取得)
- 下村英雄 (2010) 「ニート・ひきこもりとキャリア教育に関する論点整理」『日本キャリア教育学会第 32 回研究大会発表論文集』17-18 頁。
- 社会経済生産性本部 (2006) 「若者支援ネットワークの形成をめざして——地域若者サポートステーション事業」『労使の視点』第 285 号、1-12 頁。
- 社会経済生産性本部 (2007a) 「「若者自立塾」「地域若者サポートステーション」の紹介」『職業能力開発ジャーナル』1 月号、10-12 頁。
- 社会経済生産性本部 (2007b) 『ニートの状態にある若年者の実態及び支援策に関する調査研究報告書』社会経済生産性本部。
- 社会経済生産性本部 (2008) 『地域若者サポートステーション事例集 2007 年度』社会経済生産性本部。
- 社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所編 (2003) 『産業人メンタルヘルス白書——2003 年版』社会経済生産性本部。
- 高橋桂子・仲神八重子 (2007) 「女性の継続就業意欲に影響を与える要因」『新潟大学教育人間科学部紀要——人文社会科学編』第 9 巻第 2 号、291-298 頁。
- 田澤実 (2008) 「就労支援機関を利用する若者の社会への移行」『心理科学』第 29 巻第 1 号、68-79 頁。
- 田澤実・有吉晶子 (2009) 「相談ニーズのある若年無業者における『非求職』の規定要因——横浜の地域若者サポートステーションの利用者データをもとに」『日本キャリア教育学会第 31 回研究大会発表論文集』69-70 頁。
- 寺畑正英 (2009) 「若年層における継続就業の要因」『経営論集 (東洋大学)』第 74 号、



213-229 頁。

日本労働研究機構(2000)「フリーターの意識と実態——97人へのヒアリング結果より」『JIL 調査研究報告書』No.136、日本労働研究機構。

濱島清史(2010)「地域若者サポートステーション(1)——山口県を中心とする現状と課題」『山口経済学雑誌』第58巻第5号、71-107頁。

平野光子(2005)「初職の選択が女性の生涯の就業選択に与える影響」『経済学雑誌(大阪市立大学)』第106巻第1号、52-61頁。

蓑谷千風彦・縄田和満・和合肇(2007)『計量経済学ハンドブック』朝倉書店。

宮城まり子(2002)『キャリアカウンセリング』駿河台出版社。

村山雄二(2007)「第二新卒の職業観から長期継続就業を可能にするための考察」『Works Review』Vol.2、250-253頁。

労働政策研究・研修機構(2007)「若年者就職支援の取り組みと方向——支援モデルと望まれる支援者像——」『労働政策研究報告書』No.79、労働政策研究・研修機構。

労働政策研究・研修機構(2009)『相談機関におけるキャリア支援プログラムの実態調査——キャリア選択支援ツール開発のために』(JILPT資料シリーズ、No.62)。

労働政策研究・研修機構(2010a)『若者の就業への移行支援と我が国の社会的企業——ヒアリング調査による現状と課題の検討』(JILPT資料シリーズ、No.68)。

労働政策研究・研修機構(2010b)『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』(JILPT資料シリーズ、No.81)。

## 付記

本論は、筆者が2010年9月26日(日)に行った経済教育学会第26回全国大会「人材育成・キャリア形成と経済教育」分科会(於京都橘大学)における報告の内容を基にして大幅に加筆修正したものである。

# The Relationship between Working Conditions and Continued Employment among Workers at Youth Support Station

NAKASHIMA Tsuyoshi

Based on a regression analysis using the micro data (n=108), this paper aims to clarify crucial factors that can lead to continued employment among workers at Youth Support Station and other similar facilities. We adopted about 8 explanatory variables such as the regular employment pattern, work consciousness, and insecure conditions.

The results of our estimation, carried out by means of the binomial logit-model, produced several interesting findings, with anxiety and frustration caused by insecure work conditions being the most salient positive effect on whether employment can be sustained or not.

Above-mentioned analysis suggested the possibility of existence of complicated factors associated with the client in respect to continued employment of job assistant worker.

Key Words: job assistant workers, continued employment, Youth Support Station, binomial logit-model.