

紹介

自治体による就業支援としての「ジョブカフェ」の現状

高橋 陽子

(学習院大学大学院)

目次

- I 就職活動の「ベースキャンプ」
- II 若年に対するハローワークの職業紹介
- III 集客をはかる努力
- IV 先進的ジョブカフェのマッチング方法
- V 時間のかかる就職困難者対策
- VI まとめ

I 就職活動の「ベースキャンプ」

ジョブカフェ（正式名「若年者のためのワンストップサービスセンター」）は、2005年春までに44都道府県で設置されている¹⁾。早い時期に開設された一部を除き、多くの都道府県では2004年春ごろに開設され、もうすぐ1年が経過しようとしている。

開設から日が浅いため、ジョブカフェ事業の全体像や各都道府県の取り組みについて包括的に整理されたものは少ない。その意味で、2004年の9月に日本労働研究・研修機構（以下 JILPT）が開催した労働政策フォーラム「ジョブカフェ～若年の就職を支援するために」や、2005年2月にジョブカフェサポートセンターが行った「ベストプラクティス発表祭」などのシンポジウムの記録は貴重な資料である²⁾。

上記 JILPT フォーラムにおいて、厚生労働省若年雇用対策室の伊藤正史氏は、ジョブカフェを「就職活動のベースキャンプ」とたとえ、ジョブカフェ事業の目的について、(1)働くことについて悩みを抱える若者に対し、安心感を与える場を

提供すること、(2)自分の面倒を見てくれる人がいる、あるいは同じ悩みを抱える若者がいるという感覚を持てる場を提供すること、(3)若者が「働こう」と思ったタイミングを逃さないように就職に至るまでに必要なサービスと支援をひとつの場所での確・迅速に提供すること、(4)必要に応じてその支援を繰り返し提供すること、と説明している³⁾。

若者自立・挑戦プランでは、ジョブカフェを「若者の生の声を聞き、きめ細やかな政策を展開するための新たな仕組みとして、地域の主体的な取り組みによる若年者のためのワンストップサービス」と位置づけ、2004年度には80億円という大規模な予算が組まれることとなった。ワンストップサービスの具体的なイメージとしては、情報提供、職場体験、個人相談、就職支援の四つが挙げられている。

このような包括的な機能が期待されるジョブカフェであるが、ジョブカフェ自体は職業紹介権（無料職業紹介を行う権利）を保有していないことが多い。その理由は、ジョブカフェの運営主体があくまで各都道府県であり、自治体が無料職業紹介事業を行えるようになってからまだ日が浅いことにある⁴⁾。そのため、開始から1年目のジョブカフェは、キャリア・カウンセリングや就職対策セミナーなどのサービスの提供が中心であり、職業紹介の部分はハローワークに依拠している場合も多いのが実情である⁵⁾。しかし、ワンストップサービスという以上、そこに職業紹介が不可欠である。では、ジョブカフェは紹介権を持つハロー

ワークといかに連携し、就業支援を行っているのだろうか。

筆者を含む数名は、ジョブカフェの実態に関する調査研究プロジェクトを設け、2004年11月から2005年2月にかけて、その時点で存在していた43カ所にのぼるジョブカフェをすべて訪問し、運営担当者へのインタビュー調査を行った。本稿では、この調査結果をもとに、ハローワークと比較したときのジョブカフェの独自性、ならびにジョブカフェとハローワークの連携の実情について、筆者なりに紹介してみたい。

Ⅱ 若年に対するハローワークの職業紹介

ジョブカフェ事業は、施設の利用者や相談数の増加に加え、就職件数の増加等、目に見える形で成果を求められている。しかし、就職件数を例にとると、多くのジョブカフェは求職者に直接求人案件を紹介することが制度上できないため、最終的な職業紹介はハローワークを経由せざるをえない。このため、就職件数を増やせるか否かはハローワークの力量（職業紹介の技術）に依拠する部分が多い。つまり、ジョブカフェのさまざまな取り組みは、ハローワークの職業紹介技術の特徴を踏まえたうえで、その特徴を最大限に活用できる形で行われているとみるのが自然であろう。そこで本節では現在のハローワークの、特に若年への職業紹介の特徴について簡単に把握しておきたい。

最近期におけるハローワークの職業紹介技術を把握するために、1997年以降のハローワークにおける年齢階層別のマッチング関数を推定した。マッチング関数とは、直感的にはハローワークが求人と求職者をどれだけ就職に結びつけることができるかを数式で表現したものである。紙幅の都合上、詳細な推定方法と結果は補論に示すこととし、ここでは推定結果から得られた三つの特徴を紹介する。

第1に、若年に対して、ハローワークは求人よりも求職者を増やす努力をすることで、より就職件数を増やせる可能性がある。

第2に、90年代後半から2004年にかけて、若年層への職業紹介の技術に、明確な改善傾向は確認できない。他の年齢層では逆に紹介の技術は改善している。

最後に、各都道府県の就職件数は、各都道府県固有の要因（例えば、産業構造、大都市圏に近いかなどの地理的条件の違い）によるところが大きく、地域特性を鑑みた就業支援を行うことは重要である。

以下では、ジョブカフェがハローワークとの補完関係の中で、この三つの特徴を補うような行動をとり、成果をあげようとしていることを、実際の事例を挙げつつ話を進めたい。

Ⅲ 集客をはかる努力

若年層に対し、ハローワークでは求人を増やすことより求職者の利用を増やすことのほうが、就職件数を増やす（＝マッチングを高める）ことをⅡで確認した。ジョブカフェは、若年に対するハローワークのこの特徴をサポートするように、より多くの求職者に利用されるための相当な努力を行っている。

全国のジョブカフェを実際にたずね歩くと、まずはその立地条件の良さが印象に残ることが多い。駅ビルの中や、商店街の中、若者が多く訪れるCDショップ、衣料品店の近辺など、若者の利便性に配慮した設置が意識されている。また車での移動が多い地方圏では、駅や商業施設が近いことよりも、駐車場の利便性を意識した立地となっている。自治体Aでは、無料駐車場を利用できるようにするため、駅や商業施設からは遠いものの、駐車場のある県庁内の施設に設置されている。他には近くの有料駐車場を利用する際に、無料駐車チケットを配っているところもある。

ジョブカフェの利用時間は長い。9時もしくは10時に始まり、17時または18時に閉まるのが平均的だが、20時まで利用できる自治体もあった。また、閉所時間が過ぎた場合でも、スタッフが帰宅するまでは入り口を開けておき、出入りを自由にしているところもある。さらに平日だけでなく、土日も利用できるようにしている自治体も存在す

る。

内装も従来の公共施設とは明らかに一線を画している。ジョブカフェの中に入ると、内装にハローワークとの違いを感じる。家具は、赤やオレンジなど、来訪者がリラックスできるように暖色系のものが選ばれている。照明にしても、白の蛍光灯ではなく、ダウンライトが利用されるところもあった。お茶やコーヒーをセルフサービスで飲むことができるようにして、まさに「カフェ」となっているところも多い。役所やオフィスの堅い雰囲気可能な限り除き、若者が立ち寄りやすいような雰囲気を、スタッフは日々工夫しながらつくりあげている。

では実際ジョブカフェは、どのように来所者を受け入れているのだろうか。多くのジョブカフェは、来所段階では若者のプライバシーに深く立ち入らないことを原則としているようだ。自治体Bでは、来所者に「受付票」を記入してもらうが、この受付票はあくまで来所者の人数把握のみを目的としている。記入内容は名前と性別のみで、住所や学歴等を記載する必要はない。そして個別にカウンセリングを受ける段階になって初めて、来所者の詳しい個人情報を記入してもらう。このように、受付の段階で必要以上に文書を書かせないのも、若者に敬遠されないための工夫となっている。

この他にもジョブカフェでは、来所者のプライバシーと来所しやすさのバランスについて日々模索が続けられている。自治体Cでは、相談者のプライバシー保護のために、ジョブカフェの壁にすりガラスを使用していた。しかしそれがかえって来所者を入りにくくしていることに気づいたため、部屋の外から中の様子が見えるように透明のガラスに変えたところ、利用者が増えたそうだ。

また、多くのジョブカフェでは、カウンセリングを行うテーブルは、パーティション等で仕切られていない。隣の席の人のカウンセリングや相談の内容は、むしろ筒抜け状態であるといつてよい。この点は、プライバシーを守ることに特に配慮する、中高年の再就職希望者を対象としたアウトブレースメント会社等のカウンセリング現場とは大きく異なる。ただし、カウンセリングの途中に突

然涙ぐむ相談者もときにはいる。そのような場合には、奥に用意してあるブースや部屋に自然なかたちで移動して、カウンセリングを続けられるような配置上の工夫もなされているようだった。

自治体Cの担当者によれば、中高年であろうと若年であろうと、就業支援の内容に基本的な差はないという。むしろ、若年就業支援には何より雰囲気づくりが大切なのだと力説する。この担当者の場合もそうであったが、ジョブカフェの雰囲気づくりの担当責任者となるコーディネーターには、民間企業経験者、もしくは民間からの出向者が就いている場合が多いように思われた。

このようにジョブカフェ事業では、若者が利用しやすい雰囲気づくりに相当の労力がかけられる。実際に訪れてきた若者は、リラックスして情報提供や個別相談を受けることはできているようだ。しかしその一方で、1年目のジョブカフェにとっての最大の課題は、いまだにその一般的な認知度が低いことであると、多くの関係者は認める。どの自治体の担当者も、ハローワークが職探しをするための施設であることは多くの人に認知されているが、各都道府県で名称も異なるジョブカフェは、認知度がきわめて低いことを悩みとしている。

そこで認知度向上のため、各自治体は積極的な広報活動を行っている。保護者に認知されるように、県や市の広報紙・地方新聞に広告を出したり、TVCMを作っているところもあった。さらには近隣の学校や、若者が立ち寄ることの多いゲームセンターやコンビニ等にチラシを置かせてもらったり、駅前やスーパーなどでジョブカフェのスタッフが、自らチラシやティッシュ配りをするという姿も見られた。

さらに必要であれば、芸能人など有名人の力を借りることもある。自治体Dでは、地元出身の芸能人と一緒に働くことについて考えるイベントを開催、多くの集客を実現した。イベント後、参加者についてアンケートしたところ、もともとジョブカフェの利用経験がある人が25%、ジョブカフェの存在は知っていたが利用したことはない人が25%、ジョブカフェの存在そのものを知らない人が50%だったという。つまり参加者の半数がこのイベントで、ジョブカフェの存在を知った

ことになる。このイベントの最大の成果は、「ジョブカフェ」の認知が広がったことだったと、関係者は話す。

IV 先進的ジョブカフェのマッチング方法

1 求職側の情報

IIでは、ハローワークの職業紹介の技術が若年層においてのみ改善されていないことを確認した。それは、若年者に社会人経験・職業経験が少ないために、若年への職業紹介が難しいことが原因である可能性がある⁶⁾。阿部(2001)によれば、民間の職業紹介において、求人側と求職側で希望する職種が一致することが明らかにマッチングの成功確率を高めるといふ。神林(2005)は戦間期の公営紹介を調べた結果、紹介が就職につながる割合は2~3割と少なかったが、その主たる原因は職種や経験などの求人・求職内容の不一致にあったと指摘している。若年者は全般的に就業経験が少なく、さらには職種に関する具体的な情報が乏しい場合も多い。それが他の年齢層に比べて、ジョブマッチングを困難にさせている可能性がある。

自治体Eの担当者は、ジョブカフェに来る若者が、面接で企業から「この職種で働けるか」と質問されたときに「その仕事をやったことがないので、できるかどうかわからない」と答えた経験を多く持つことに驚いたという。正論で正直ではあるものの、それでは就業意識が低いとみなされ、通常、企業は採用しようとはしないだろう。

ジョブカフェには、「就職はしたいが、なんの仕事をしたらよいかわからない」という人が訪れることが、きわめて多いようだ。多くのキャリア・カウンセラーや相談員は、希望する仕事の内容が具体化されていない若者たちへの対応が、特に難しいという。

自治体Fでは、カウンセリングを受ける前に「登録カード」を作成してもらう。そこには住所氏名など現況のほか、希望職種など就職に関するデータも記載してもらうようにしている。「登録カード」にある希望職種の記入状況を見る

ことで、具体的な就職希望があるのか、それとも自分自身でも何がやりたいかが解らない状態にあるのかを判断し、カウンセリングに活用する。

未記入者でも、興味がある職種をカウンセラーが丁寧に尋ねていくと、約6割はそれなりに記入することができるようになるという。しかし残り4割は希望が曖昧なままの状態が解消されず、「何でもいい」「民間もしくは公務員のうち有利な方」といった態度が続くという。それでもカウンセラーが根気よくカウンセリングを続けているうちに、おぼろげながら就職に対する概念がまとまってくる。

全国のジョブカフェを訪問して話を実際に聞くと、何をしたらよいかわからないという若者の就職希望を明確にしていく方法を、各カウンセラーはそれぞれ独自に持っているように感じられた。なにかしらの適職診断テストを利用する人もいれば、そういったツールは一切使わず、相談者の過去の生活についてひたすら傾聴するという方法をとる人もいた。

カウンセラーとの個別カウンセリングや来訪者同士のグループカウンセリングをほとんどのジョブカフェは最も重視していた。一方で、自治体Gでは受付業務を最も重要な業務と位置づけていた。受付業務を行うメンバーは2名いる。カウンセラー資格はないが、自治体Gのスタッフのなかでも最もスキルが高く、勉強熱心なのだという。受付の段階でその来所者について、誰がどのような対応をするのが望ましいかを適宜判断する。とにかく来所者の話を聴くことが重要なのか、それともある職種の求人に詳しいカウンセラーを紹介すべきか。現在の相談者の就職困難度の状態がどの段階にあるのかを把握し、その人に合ったカウンセラーを斡旋することが、受付の任務となっている。

また、より長い時間をかけて個人から情報を収集し、それを蓄積させていくための準備をしているジョブカフェもあった。自治体Hでは2005年より県内の全高校でキャリア・カウンセリングを実施する予定である。県内の高校生への求人の6割は5名以下の小規模事業所から出されており、そのため同世代の就業者が一人もいない企業に就職することが多い。そこで就職後に孤独感や不安

感が生じたとしても、ジョブカフェに来ればいつでも相談できる体制を構築するためなのだという。そしてなにより高校生の段階でキャリア・カウンセラーと話をした経験があると、何かあったときに相談者もカウンセラーに自分の情報を伝えやすくなる。さらに、そのときのカウンセリング記録は、仮にカウンセラーが代わったとしても相談者の個別情報としてジョブカフェ内に蓄積させ、将来起こるかもしれない新たな就職相談に活用されることになる。

自治体Cでは、各人の就職活動の記録を「カルテ」とし、さらにはカウンセラーを「かかりつけコンサルタント」と呼ぶ。それは重篤な病気だけでなく、軽い風邪や日々の健康管理についても診療してもらえる、身近なかかりつけの医者イメージしたものであるという。

このように希望職種についての情報を明確にしていく作業、長期にわたる個別の情報の収集によって、情報の非対称性を軽減することが、ジョブカフェでは特に重視されているようだ。

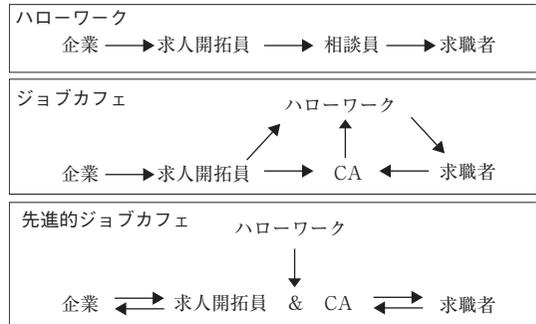
2 求人開拓

ジョブカフェでは多くの求職者の来所を積極的に促し、求職者の情報を明確にしておくことのほかに、独自の求人情報の獲得に努力しているところもいくつか存在している。

自治体Iのジョブカフェでは、ヤングハローワークを併設していると同時に、ジョブカフェ独自に求人開拓も行っている⁷⁾。というのも、ハローワークにある「表に出ている」案件のほかに、「いい人がいるならば、雇いたい」と考えている潜在案件が、「探せば県内にはたくさんあるから」だという。

また自ら求人を開拓する理由には、企業がハローワークに情報を出したがるもないこともあるという。ハローワークに求人を出すと、その企業ではさばききれないほどの応募が殺到する傾向が強まっているという。しかし、応募が多い割に即戦力になる人が応募してこないことが続くために、求人情報の開示にも慎重になっているようなのだ。ジョブカフェのなかには、東京等でUターン・Iターン組に定期的に呼びかけることで、質の高い就職

図1 ジョブカフェの求人開拓と職業紹介



注) : CAはキャリア・アドバイザー、キャリア・カウンセラーの略。

者の情報提供を行うことができると説明し、求人を集めている場合もあった。

3 情報の流れと職業紹介（分離型より統合型）

現在のハローワークとジョブカフェの職業紹介に関する求人・求職者からの情報の流れを、大まかにではあるが図示してみたのが、図1である。ハローワークにおける就職に関する情報は、基本的に事業所側の情報を所与として、それを希望する求職者に紹介するという流れのもとに行われている。すでに自分の具体的な希望職種を持っていることも多い中高年の求職者であれば、その流れのなかで提供される情報を選択することによって、自らの希望職種や、希望条件等の情報を相談員に渡すことが可能だろう。しかし、就業経験がなく、さらには自らの希望職種自体も特定化できていないことも多い若年層では、それでは選択がきわめて曖昧な基準のもとに行われるか、そもそも選択自体も行えない場合が出てくる。

そこでジョブカフェでは、まずは求職者からの顕在的・潜在的な情報を引き上げることを重要視しており、実際に情報収集に成功している場合も多い。しかし、カウンセリング後、ハローワークに職業紹介を依頼する際に、単に求職者を見送る場合と、カウンセラーと一緒にハローワークへ同行する場合は、情報の伝わり方が異なるだろう。カウンセリングによって得た求職者の情報をハローワークまで確実に届けない場合には、せっかくの情報は使われず、従来のハローワーク以上のマッチングの改善が期待できるかどうか定かではない。一方で、たとえばスタッフルームが同じであると

か、それぞれの持ち場がパーティション等で区切られていないなど、ジョブカフェとハローワークの境目がないところでは、カウンセリングの終盤には並行して職業紹介を行っていた。自治体Dでは、求職者とカウンセラー、ハローワークの担当者が一つのテーブルに座って仕事探しを行う姿も見受けられた。このようなところでは、うまく情報の伝達がなされ、マッチングの改善がなされるだろう。

さらに、自治体Jのキャリア・カウンセラーは、現在のままのジョブカフェでは少し多く時間をとって相談してもらえんというもののほかには、既存のハローワークとほとんど違いがないという危機感を持っており、このような方法で就職を支援することに限界を感じるようだ。「この事業所が望んでいる人材にピッタリなのは、現在相談に来ているあの人だな」というような対応ができて初めて、マッチングを高めることが可能となると考えているからだ。そのために、事業所が紙に書いた要望ではなく、ジョブカフェ自らが求人開拓をし、事業所側の生の声を聴くことが、ミスマッチの解消に不可欠であるという。

このような考え方がすでに実現されている自治体もある。図1の3段目に示した先駆的ジョブカフェでは、紹介部分をハローワークではなくジョブカフェ自身が担当する。調査時点で、六つの自治体におけるジョブカフェは職業紹介権をもち、独自の求人開拓によって集めた企業側の情報と、カウンセリングによって集めた求職側の情報の双方を生かしてマッチングを行っていた。

ここでは、自治体KのカウンセラーをしているL氏が行っている職業紹介方法について紹介する。自治体Kでは、地方自治体ではなく民間の人材派遣会社が職業紹介権を持っており、L氏はそこからの出向者である。L氏はまずカウンセリングによって、求職者の情報を得る。次に、この求職者に適する仕事は何かについて「仮説」を立てる。その仮説に従って、求人リストを調べたり、受け入れ可能性のある事業所すべてに電話する。その際、求人を出している事業所だけでなく、出していない事業所にも電話する。このような職業紹介方法は、はじめに求人がある、求職者に

それを紹介するハローワーク方式のマッチングとは逆の発想であり、情報が求職側から求人側へと流れることが異なる点である。

もちろん、求人側、企業側のニーズを取り入れていないわけではない。自治体Kでは、5人がかりで求人開拓を積極的に行っている。また、インターンシップ事業や人材ニーズ調査等でかかわった企業からも「こんな人がいたらほしい」というニーズを聞き出している。

L氏の仕事は、求人開拓員とキャリア・カウンセラーの両者を兼ねていると考えるとわかりやすい。通常、求人開拓は求人開拓員が、カウンセリングはキャリア・カウンセラーが実施する（分離型）。L氏の場合は求人側・求職側の情報を引き上げるのも同一人物が担当し、さらに同一人物がマッチングしている（統合型）。

このように求人開拓とカウンセリングの両方を同一人物が行う統合型のマッチング方法は、集まった求人・求職の数がある程度小さい場合には成立する。しかし、東京や大阪など事業所数も求職者も多いところでこのようなマッチング方法が可能なのは、議論の余地があろう。当然、就職市場の規模が大きくなればなるほど、個人で求人と求職のすべての情報を把握するには限界があり、作業チームで実施し、チーム内で情報を共有する仕組みが必要となるだろう⁸⁾。自治体Kのスタッフも、自分の1週間に起こった出来事をレポートにし、他のスタッフに報告しているようだ。これを「振り返り」と呼んでおり、この作業で、求人側・求職側の情報を自分の中にストックさせ、また他のスタッフとも共有できるようにするという。

実際、カウンセリングと職業紹介機能を一組織内で完結させることは、ジョブカフェの利用価値を大きく向上させる。自治体Fでは、平成16年10月より民間企業に委託する形でジョブカフェ独自に職業紹介を始めたところ、この反響は大きく、来所者数も急増したという。ただし開始から約3カ月で150~160件の企業がジョブカフェに求人登録したが、それではハローワークが扱う求人の1%程度にすぎない。そのため、実際の職業紹介の段階ではジョブカフェ独自の案件だけでなく、ハローワークとの連携体制の強化が不可欠に

なったという。

V 時間のかかる就職困難者対策

IVまでは、ジョブカフェが従来のハローワークを補完するような就業支援を行うことによって、求められている成果をあげていることについて説明した。さらに、もうひとつジョブカフェには独自の重要なサービスがある。それは就職困難者対策である。

来訪者には、カウンセリングや職業紹介をきっかけに、比較的短期間で就職を実現する若者たちもいる。しかし、その一方で、社会人としての一般常識が欠けていたり、約束の時間にまちがいはなく現れるといった基本的な生活習慣が欠けていたりする若者の場合、就職に到達するには相当の時間とまたスタッフの労力を要することになる。さらには、就職や自らの職業能力に極度に自信を喪失している若者や、心身の病気を抱えていると思われる若者が訪れた場合にも、就職実現のための困難度は高い。

このような就職困難者が少なからず存在することを、多くのジョブカフェで耳にした。就職困難者に対しても、ジョブカフェに来訪する限り、一定のサービスを提供することは当然である。しかし、一方で就職困難者にジョブカフェの限られた人的資源を投入することは、別の来訪者に十分な対応を行う機会を損なう可能性も含んでいる。そうすると、ジョブカフェの評価として重要となる就職実現者数も限られてしまうことになる。

そもそもジョブカフェとは、就職が困難な若者へのきめ細かいサービスを提供するために設置されたものでもある。しかし、高度な困難者にのみ対応すれば就職者数は伸び悩み、政策評価も低くなる。そんな「二律背反」ともいうべき、サービスの質と量のバランスに関するジレンマを、すべてのジョブカフェは抱えているのである。

例えば、自治体Dでは、来所者がジョブカフェに登録するか否かは任意としている。センター長は「みんながみんなに登録させたくない。全員に登録してもらえば成果にはなるけれど、(登録の際に住所などを)書くこと自体に引いてしまう人

もいる。また逆にハローワークに直行するような、何をやりたいか明確な人にまで登録させたくない」ということから決めたそうだ。

ジョブカフェ事業の効果・成果の評価については、結果を単に数値化してそれを比較するだけではわからない。短期的には劇的に状況は変化しないため、粘り強く事業を継続し、1人でも多くの雇用につながる活動をしなければならない。国の事業は基本的に3年間という時期が設定されており、その期限が過ぎれば、国によるすべての若年者雇用対策事業が無くなってしまう可能性も否定できない。

しかし、現状では就職困難な若者への対応から起因する二律背反問題にどのように対応すべきか、さらにはサービスの質と量の問題を十分に加味した上でジョブカフェ事業をいかに評価するかについて、いまだ明確な基準や指針は存在しない。そのため、このバランスの難しい問題を生み出す就職困難者に対して、それぞれの自治体は独自に対処法を模索している。

そこで以下では、就職困難者に対するいくつかの取り組みを、具体的な事例に基づき紹介する。

自治体M——週間行動表

自治体Mのキャリア・カウンセラーは、カウンセリングの際に「週間行動表」を来所者に記入してもらう。これは就職活動時の生活習慣を指導する際の基礎資料となる。その実物が表1である。最初はこのようにゲーム・運動・睡眠の繰り返しだった行動表が、カウンセリングを進めるとともに、決まった時間に食事したり、就職活動のための時間が徐々に増えていく。就職することを常に頭において生活してもらうためにも、この行動表の効果は大きいという。

自治体N——講習就労

自治体Nでは、30歳未満ならば誰でも最長1カ月間、講習という形で企業で働くことができる制度を設けた。勤務評価が良好であれば、その後もその企業で継続雇用されることもある。2004年度の目標は70名の利用であり、調査時点では50名が利用している。うち、71.4%が何らかの形で(正規雇用・非正規雇用を問わず)継続雇用されている。

表1 週間行動表

11月25日(木)		11月26日(金)		11月27日(土)		11月28日(日)		11月29日(月)		11月30日(火)		11月31日(水)	
6:00	睡眠	6:00	睡眠	6:00	睡眠	6:00	睡眠	6:00	睡眠	6:00	睡眠	6:00	睡眠
7:00	朝食	7:00	朝食	7:00	睡眠	7:00	睡眠	7:00	睡眠	7:00	朝食	7:00	朝食
8:00		8:00		8:00		8:00		8:00		8:00		8:00	
9:00	セミナー	9:00	パソコン	9:00	ゲーム	9:00	睡眠	9:00	セミナー	9:00	ゲーム	9:00	ゲーム
10:00		10:00		10:00		10:00		10:00		10:00		10:00	
11:00		11:00		11:00		11:00		11:00		11:00		11:00	
12:00	図書館	12:00	運動	12:00	ゲーム	12:00	運動	12:00	運動	12:00	ゲーム	12:00	運動
13:00		13:00		13:00		13:00		13:00		13:00			
14:00		14:00		14:00		14:00		14:00		14:00			
15:00	パソコン	15:00	夕飯外出のみにいった	15:00	ゲーム	15:00	ゲーム	15:00	ゲーム	15:00	TV	15:00	ゲーム
16:00		16:00		16:00		16:00		16:00		16:00		16:00	
17:00	TV	17:00	睡眠	17:00	睡眠	17:00	睡眠	17:00	睡眠	17:00	睡眠	17:00	睡眠
18:00		18:00		18:00		18:00		18:00		18:00		18:00	
19:00		19:00		19:00		19:00		19:00		19:00		19:00	
20:00	睡眠	20:00	睡眠	20:00	睡眠	20:00	睡眠	20:00	睡眠	20:00	睡眠	20:00	睡眠
21:00		21:00		21:00		21:00		21:00		21:00		21:00	
22:00	睡眠	22:00	睡眠	22:00	睡眠	22:00	睡眠	22:00	睡眠	22:00	睡眠	22:00	睡眠
23:00		23:00		23:00		23:00		23:00		23:00		23:00	
24:00		24:00		24:00		24:00		24:00		24:00		24:00	
1:00	睡眠	1:00	睡眠	1:00	睡眠	1:00	睡眠	1:00	睡眠	1:00	睡眠	1:00	睡眠
2:00		2:00		2:00		2:00		2:00		2:00		2:00	
3:00		3:00		3:00		3:00		3:00		3:00		3:00	
4:00	睡眠	4:00	睡眠	4:00	睡眠	4:00	睡眠	4:00	睡眠	4:00	睡眠	4:00	睡眠
5:00		5:00		5:00		5:00		5:00		5:00		5:00	
1日の結果と反省 ×…6H 就職活動4+4H 睡眠8H		1日の結果と反省 ×…3H		1日の結果と反省 ×…17H		1日の結果と反省 ×…8H		1日の結果と反省 ×…7H 就職活動4H 6H		1日の結果と反省 ×…ゲーム14H TV 4H 6H		1日の結果と反省 ×…7H 7H	
1週間の反省		×…レジャー、TV、ゲーム、娯楽関係 就職活動12H 睡眠52H 自転車のり24H		62H		来週の行動・目標							

この制度は、特に中学卒や高校中退者の就業を助ける可能性がある。企業は高校卒業者の採用にも慎重であるが、それ以上に中学卒や高校中退者の採用には消極的である。講習中にスタッフが本人に付き添ったり、事業主に実際に本人が働いているところを見てもらうことで、採用に結びつく可能性が高まるという。実際、正式採用に結びついたのが、以下の3例である。中学卒の女性は講習終了後有期契約が2カ月更新され、後に1日4時間勤務のパートに採用された。仕事内容は工場内の清掃や箱詰め作業である。定時制高校卒の男性は、水道工事関係の講習を受講し、現在も引き続き雇用されている。製造業の事業所で講習をうけ、細かい仕事が得意なことが買われてその後もアルバイトし続けている例もある。

自治体Nのジョブカフェを訪れる中学卒や高

校中退者は、両親に促されて来所することが多いという。「仕事意識」が欠落したままであるため、面接でも「タメ口」で話してしまう。このため、何の訓練もなしに、ハローワークの紹介だけで採用されるのは相当難しいケースが多い。そこで、この制度の利用者には仕事意識の植え付けを重点的にやっている。それは、「挨拶」「言葉遣い」「服装」など就業生活を送る際の基礎として必要なことである。担当者は、企業とこの制度の利用者との間に立ってそれぞれの意思の疎通が円滑になるように手伝ったり、定着指導（カウンセリング）を実施する。例えば、1カ月の就業体験中に、体験者が体調不良による欠勤を連絡しないことがある。社会人であれば無断欠勤が容認されないことは常識であるが、就業経験がない者はその知識すら持ち合わせていないことがある。その結果、

表2 自治体Oのセミナー参加者就職状況

	参加者(A)	修了者(B)	修了時就職		修了1カ月後までに就職	
			(C)	(C)/(B)	(D)	(D)/(B)
第1～5期生	128人	106人	33人	31.13%	52人	49.05%

無断欠勤となり、契約を取り消されてしまうことがあるが、そのようなときにスタッフが間を取り持ち、若者にきめ細かな注意を行い、再発の防止に努めている。

制度の利用が終わり、無事企業に就職できると、スタッフによる支援は終了する。しかし「(就職後も)もうしばらくのあいだだけでもその子に付いてあげることができたら、もっと離職が防げるのに」と、その担当者は語っていた。

自治体O——コース別セミナー

自治体Oのジョブカフェでは、来所者に二つのタイプのセミナーを用意している。一つは、自分に必要だと思われるセミナーのみを選択するタイプである。そして、もう一つは、毎月10名を一つのグループとして編成し、そのグループごとに6週間で、セミナー・就職活動ワークショップや個別相談を総合的に行うタイプである。

後者のプログラムへの参加者は、失業が長期にわたり、自信を失っているケースが多い。そこで同じ状況にある者同士が長期間交流し、一緒に努力することで「自分だけが特別な存在ではない」と認識し、前向きに就職活動に取り組めるようになるそうだ。

2004年5月からスタートしたプログラムは本調査当時(2005年1月)、第7期生までのコースがスタートしており、第5期生までの就職状況が判明している(表2)。

ほとんどの者は6週間の長期にわたる講座を修了できている。また修了後1カ月の間に約半数の者が就職できている。しかしながら、残りの半数は修了後もなかなか就職できず、修了後1カ月を過ぎると就職率の伸びは鈍化する。未就職者は、就職ができるまで何度でも同じコースを繰り返し受講する。

自治体Oではこのプログラムのさらなるレベル分けも検討している。従来のプログラムで十分に就職可能な失業者と、そうでないグループでの

利用者の就職活動段階のレベルが全く異なり、ワークショップを一緒に進めることが難しい。中には、精神的な疾患や発達障害などを抱えるものも含まれている。これらの者に対し、現状のプログラムでは十分に対応ができていないからだろう。

NPOとの連携

1年目のジョブカフェは、ジョブカフェに来所できた人への就職支援を優先させている。ただ県によっては、ジョブカフェに来所することさえ困難なニート等への対策について検討しているところもある。

いずれにせよ、重要なのは、どの自治体でもニートへの対応はジョブカフェがすべて単独で対処すべき事案ではない、もしくは不可能であると考えている点である。そこでジョブカフェの多くは、不登校やひきこもりなどの支援に実績を持つ地域のNPOへの助力を求め始めている。私たちが調査した時点でも、連携先のNPOを決めている自治体がすでに四つあった。今後のニート対策を考える際、その連携の具体的な姿に注目していくことは、重要な情報を与えてくれることになるだろう。

VI まとめ

本稿では、若年就職支援のためのワンストップサービスとして開始されたジョブカフェについての全国訪問調査の結果を紹介した。各自治体が独自に展開しているジョブカフェではあるが、1年目のジョブカフェの取り組みの中には、ハローワークの若年層への職業紹介の特徴を補完するような動きが共通して確認された。その主な内容は次のとおりである。

1. できるだけ多くの若年求職者に来所してもらえるように、立地や雰囲気それぞれ独自の工夫がなされていること。

2. 求職者からの情報をより明確にするため、カウンセリングに十分な時間をかけていること。また、求職者との長期的な関係を築き、その人のキャリアに関する情報蓄積をできる仕組みをつくっていたこと。
3. 職業紹介の方法を、求人情報を希望する求職者へあてがう従来型の職業紹介方式ではなく、求人開拓とカウンセリングを同一人物、もしくはチームで行うことによって、求職側の事情により配慮したマッチングが目指されていること。
4. 就職困難者への対策は繰り返し、またその困難度に応じた支援が配慮されていること。またジョブカフェへの訪問自体が困難な若者へは、NPO との連携を多くが模索していること。

1年目のジョブカフェでは、1, 2についてはすでに多くの取り組みが観察された。ただし、3, 4で指摘した点については、一部に限定されていた。これらは、必ずしもすべての自治体で行うべきというわけではない。IIでみたように、公的職業紹介には各都道府県の固有要因が影響を与えている。大切なのは各都道府県の担当者が、各地域の若年無業者や企業側の特性に応じて、その自治体で重視すべき事項を見極め、行動することなのだろう。

最後に、ジョブカフェは限られた時間内に就職者数等の増加などの量的な成果を求められている。全ての自治体が成果を上げるための最大限の努力を行っていた。一方で、量的成果を下げるかもしれないという懸念を抱えながら、すぐには成果に結びつかない就職困難者に対する、地道で非常に労力を要するサービスを提供している自治体も存在した。そして、やりたくてもそれに踏み出せない自治体も存在した。政策評価には就職者数の増加などの量的な側面はもちろん重要であるが、就職困難者の問題に伴うサービスの質的な側面も考慮する必要がある。

補論

マッチング関数の推定に用いたのは、1997年5月から2004年8月までの厚生労働省「職業安定業務統計」による年齢別×都道府県別パネルデー

タである。利用できる月次データは、年齢別×都道府県別の有効求人数と有効求職者数については1996年7月から2005年2月までである。一方、年齢別×都道府県別の就職件数については2004年2月から2005年2月までしか利用できないため、本来であればマッチング関数の推定はこの期間に限定されることになる。ただし、全国計の年齢別就職件数と年齢計の都道府県別就職件数については、有効求人・有効求職者数と同じ期間に関するデータが利用可能であり、このデータから年齢別×都道府県別就職件数を推計することが可能である。具体的には、推計期間中の各時点における全国計の年齢別就職件数と年齢計の都道府県別就職件数をそれぞれコントロールトータルとし、2004年2月から2005年2月までの年齢別×都道府県別の就職件数の情報を用いて、1996年7月から2004年1月までの年齢別×都道府県別就職件数をRAS法 (Iterative proportional method) によって推計した。また、上記データはすべて原数値であるため、中心化移動平均法により季節調整を行った。推計方法についてより詳細な解説を必要とする場合は筆者に問い合わせ願いたい。なお、データの提供については藤井宏一氏 (厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室)、データの作成については牧野達治氏 (一橋大学経済研究所) にご協力いただいた。ここに記して感謝申し上げる。

推定した関数型は次の対数線型モデルである。

$$\ln M_{it} = \beta_0 + \beta_1 \ln U_{it} + \beta_2 \ln V_{it} + \beta_3 T + \alpha_t + u_{it}$$

ここで M : 月間就職件数, U : 有効求職者数, V : 有効求人数, T : タイム・トレンド項, α : 都道府県の固有効果, u : 誤差項, i は都道府県, t は時間を表す。誤差項に1階の系列相関を仮定したパネル推定を行った。結果を付表1に示している。なお、ハウスマン検定の結果、すべての推定で固定効果モデルでの推定が支持された。

結果のうち最も興味深いのは、19-29歳層でのみ、求職の弾力性が求人と比較して大きい点だろう。つまりは若年層では、求人よりも求職者を増やすことによって就職件数を増やしている。さらにタイム・トレンド項の係数 β_3 は年齢計で有意

付表1 年齢別マッチング関数の推定結果

	年齢計		19-29歳		30-59歳		60歳以上	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
求職	0.3474	0.018***	0.4519	0.017***	0.3215	0.013***	0.1100	0.013***
求人	0.2341	0.009***	0.2890	0.008***	0.3161	0.013***	0.0454	0.004**
タイム・トレンド	0.0017	0.001***	-0.0003	0.000	0.0017	0.001**	0.0222	0.001***
定数項	1.7717	0.002***	0.2225	0.002***	1.1125	0.002***	-2.0126	0.002***
RTS	0.5816		0.7409		0.6375		0.1554	
within R2	0.1446		0.2652		0.1760		0.3090	
between R2	0.9394		0.8985		0.9458		0.9184	
サンプル・サイズ	4089		4089		4089		4089	
求職	0.3500	0.018***	0.4552	0.017***	0.3178	0.013***	0.1185	0.013***
求人	0.2345	0.009***	0.2877	0.008***	0.3142	0.013***	0.0445	0.004***
タイム・トレンド	0.0015	0.001**	-0.0005	0.000	0.0013	0.001*	0.0226	0.001***
谷ダミー*求職	-0.0019	0.001	-0.0021	0.001**	-0.0017	0.002	0.0000	0.001
谷ダミー*求人	0.0025	0.001*	0.0032	0.001***	0.0022	0.002	-0.0003	0.001
谷ダミー*タイム・トレンド	-0.0001	0.000**	-0.0001	0.000***	-0.0001	0.000**	0.0000	0.000
定数項	1.7892	0.002***	0.2617	0.002***	1.2827	0.002***	-2.1835	0.002***
RTS	0.5845		0.7429		0.6320		0.1630	
within R2	0.1521		0.2708		0.1830		0.3110	
between R2	0.9394		0.8986		0.9459		0.9171	
サンプル・サイズ	4089		4089		4089		4089	

注1) 谷ダミーとは内閣府の景気循環日付で谷とされた期間(99年1月~99年10月, 02年1月~)を1とするダミーをさす。

注2) ***, **, *はそれぞれ帰無仮説が1%, 5%, 10%で棄却できることを表している。

にプラスであり、マッチング技術は上昇している。しかし、19-29歳層でのみ係数はマイナスで、かつ有意ではない。この年齢層に関しては、マッチング技術は上昇していたとはいえない。

求人と求職の係数の和は全年齢層で1より小さくなっており、規模に関する収穫は逓減している。つまり、マッチングの効率は全体的に低い。さらに景気循環によるマッチング構造の違いを考慮し、景気後退期を表すダミーと各変数の交差項を含めた式も推定した。推定結果(表下段)によると、谷ダミーとタイム・トレンド項の交差項の係数は60歳以上の年齢層を除いて有意にマイナスとなる。つまり、景気後退期には、マッチング技術は低下することを示している。

*各都道府県ジョブカフェ担当者、厚生労働省の伊藤正史氏、経済産業省産業人材室の鈴木英敬氏・吉田拓氏、ジョブカフェサポートセンター原正紀氏にジョブカフェについてお話を伺った。貴重な情報をご提供いただいたことに、この場を借りて御礼申し上げる。本稿に記載するのは、調査で伺ったごく一部であり、この他にもすばらしい取り組みが多々なされていた。また、今回の調査プロジェクト(玄田有史代表、篠崎武久、居郷至伸、川上淳之、金谷さおり、山本加緒里)のメンバー、その他調査協力者との意見交換は非常に有益であった。特に、玄田氏には本稿の作成にあたり丁寧なご指導をいただいた。なお、ここでの内容はあくまで筆者個人の見解である。もし事業内容の事実認識などに誤りがあるとすれ

ば、それはすべて筆者個人のものであり、関係者の方々に予めお詫び申し上げたい。またここでを行った全国訪問調査は、科学研究費補助金(基盤研究B(2):課題番号16330039)および特定領域研究『世代間利害調整プロジェクト』(一橋大学経済研究所)からの助成のもとに実施された。

- 2005年5月時点。山梨県は2005年4月にジョブカフェを開設したばかりである。
- 労働政策フォーラム「ジョブカフェ~若年の就職を支援するために」
http://www.jil.go.jp/event/ro_forum/giji/g20040917mokuji.html
ジョブカフェサポートセンター「ベストプラクティス発表祭」
http://www.jobcafe-sc.jp/image/katsudo_logo.gif
- この他にも、ジョブカフェでは、経済産業省の委託事業として、地域の産業政策の方向性や目的に沿った形で、地域の産業界が求める人材を育成するためのカリキュラム開発、研修等の事業がある。
- 職業安定法の改正により、2004年3月から、地方公共団体が自らの施策に関する業務に附帯して行う無料職業紹介事業が届出によって実施可能となった。
- 実際、35都道府県のジョブカフェは、ハローワーク機能を「併設」させている。両者の配置は各県様々である。廊下を挟んで隣接していたり、同じ建物の別の階にあることもあれば、反対にハローワークとはかなり離れた場所に設置されていることもある。同じ部屋の中にあっても、両者の仕切りが全くないところがあれば、高いパーティションで仕切られ、各々が別の入り口を持っていることもある。
- かつて、若者と企業を結び付ける役割は、ハローワークよりもむしろ学校に求められていた。学校を経由した就職の場合、生徒の希望職種を明確にし、求人開拓、生徒と企業のマッ

チングを行うのは学校の先生であった。そのために、ハローワークの若年への職業紹介技術の蓄積が少なかったことも考えられる。しかし、本田（2005）が指摘するように、90年代以降学校からの就職への移行は難しくなっている。

この役割が学校の内部に無くなりつつあるならば、何かしら外部施設がその機能を補完していく必要があるだろう。ジョブカフェはその役目を担う候補であると考えられる。

本田（2005）は、学校とジョブカフェとの間の役割分担や棲み分けがなされない場合、企業が基幹的人材を学校経由で採用し、それ以外の周辺的人材をジョブカフェ等から採用し続ける可能性を指摘している（p.189）。このような場合、学校とジョブカフェの連携は不可欠と考えられるが、我々の調査で、ジョブカフェは他のどの機関よりも、学校との連携に難しさを感じていた。特にジョブカフェからの働きかけに対して高校の反応が鈍いそうである。

- 7) I 県の場合、求人開拓を行うのはジョブカフェの推進委員 8 名、厚生労働省の「地域求職活動援助事業」の推進委員が 6 名の計 14 名である。厚生労働省の「地域求職活動援助事業」で開拓した求人は、必ずハローワークに登録するように定まっているが、ジョブカフェの推進委員が集めた求人は、ハローワークに提供する義務はない。
- 8) 自治体 P では、開所時間が長いために、カウンセラーのローテーションを組まねばならず、早番・遅番が同時に施設

内にいる時間がないことを指摘していた。このため、スタッフ全員がそろったミーティングをすることが難しくなっている。全員そろってのミーティングが大切であり、これを大切にするのがマッチングを高める可能性がある。多くのジョブカフェで「若者時間（若者は午前中に来所することは少なく、昼の 2 時から 4 時あたりに多く来所しジョブカフェ内は混雑する）」の存在を指摘しており、限られたスタッフで支援を行うのであれば、開所時間を短くしてでもミーティングを行い、情報交換を行うことにはメリットがある。

参考文献

- 阿部正浩（2001）「企業の求人募集——求人情報の出し方とマッチングの結果」『日本労働研究雑誌』No. 495.
- 神林龍（2005）「民営紹介は公営紹介よりも『効率的か』——両大戦間期のデータによる検証」『日本労働研究雑誌』No. 536.
- 本田由紀（2005）『若者と仕事——「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会。

たかはし・ようこ 学習院大学大学院経済学研究科博士後期課程。最近の主な論文に「ホワイトカラー『サービス残業』の経済学的背景——労働時間・報酬に関する暗黙の契約」『日本労働研究雑誌』No. 536. 労働経済学専攻。