

就職支援機関における就業訓練・ 就職支援の効果測定

黒川 博文

(兵庫県立大学准教授)

小原 美紀

(大阪大学教授)

就職支援機関での調査・実験が増えている。就職支援機関は、求職者と求人の情報が同時に集まるので、ジョブマッチングの様子を観察しやすく調査や実験に適している。また、就職支援機関は、ジョブマッチングを向上させる方法があるのか、あるとすればそれは何か、という研究者と同じ関心を持っているので調査実験が行われやすい。ただし、実現のためには研究者が果たさなければならない任務もある。就職支援機関での調査実験にはどのような分析の可能性があり、日本で実行するためには何に注意する必要があるだろうか。本稿では、第一に、先行研究で得られた就職支援機関での調査実験の成果を整理する。また、筆者らが日本で行ってきた調査を紹介する。これらにより、就職支援機関での調査実験で明らかにできることの可能性を示したい。第二に、筆者らが過去に行ってきた日本の就職支援機関での調査実験について、その実施経緯や工夫を紹介する。これにより、今後行われる就職支援機関での調査実験に役立つ情報を提供したい。

目次

- I はじめに
- II 先行研究の整理——求職活動・就職支援は効果を持つのか
- III 就職支援機関での調査実験
- IV 実践例——大阪わかものハローワークにおける「就活クラブ」
- V おわりに

I はじめに

就職支援の効果検証には常に関心が集まる。就職支援は、先進国か発展途上国を問わず、どの国や地域でも政府が行う積極的労働支援策の中心である。就職支援はまた、低学歴者や低スキル労働者、若年労働者、生活困難者が支援を受けること

が多いため、長期的な生活支援策として注目されることが多い。有効な支援策を議論するためにも統計データに基づいた証拠の蓄積が求められている。

就職支援の効果測定はさまざまな方法で行われる。支援に関する法制度の変更を捉えた分析や支援に関する地域差を捉えた分析、独自調査によるサンプル調査の活用や行政データの活用等により多種多様な研究成果が蓄積されている。そして、他分野と同様に労働分野でも増えているのが実験データの活用である。

就職／求職活動に関する調査実験として、まず挙げられるのは「情報」に関する介入実験だろう。Bassi and Nansamba (2021) はウガンダの若年向け職業訓練機関でランダム化比較試験を行い、訓練で得られた求職者のスキル取得状況と訓

練から判明した非認知能力の情報を、求職者と求人企業の双方に仕事面接のために開示すると、求職者は求職意識を高め求職活動を活発化させること、高いリクルート能力を持つ求人企業が求職者の評価を上方修正すること等を示している。求人側、求職側双方の行動変化の結果として、ジョブマッチングが改善し賃金が高まる（実験対象となった求職者が貧困家庭の10代であり、1年以上学校を欠席・退学している者や障害を持つ者であること、対象となった企業が中小企業であることには注意が必要である）。

Wheeler et al. (2022) は、南アフリカ共和国の若年向け就業訓練プログラムにおいて、ランダムに選ばれた求職者に対してオンラインネットワーキングプラットフォームである LinkedIn（自分の教育やスキル、資格、就業に関する経歴情報を掲載しこのネットワークに公開することで、関心のある人とつながることができる）に登録させる介入実験を行った。このプラットフォームには、求人側も多く登録しており、自らの情報を公開、仕事の公募情報を掲載、登録されているメンバーから欲しい人材を見つけてアプローチする等が可能である。彼らの研究によれば、介入を受けたグループで就業訓練プログラム終了後の就業率が高まり、その効果は1年以上続く。この研究では、求職者側が求人に関するより詳細で正しい情報を得られるようになったことが背景にあると説明されている。

求職者に対するオンライン上の職業紹介の効果は他の研究でも示されている。Belot, Kircher and Muller (2019) は、イギリスに実在するオンラインの求職市場で、専門家により作成された職種に関する正しい情報を求職者に与えるランダム化比較試験を行った。実験の結果、ある職種の情報を与えられた求職者はその職種での職を探すようになったという。職種情報が与えられることで職域が拡大したという結果である。同じ結果は、日本の公的就職支援機関で行われた職種情報に関するランダム化比較試験でも確認されている（中山・小原 2022）。この実験では、無作為に選んだ求職者に対して、いわゆる非人気産業に関する知られていない有益情報が配布される。配布された

求職者は、より積極的にその非人気産業の求人情報を取得しようと行動するようになる。

このような情報提供による職域拡大の可能性について最初に大規模な実験を行ったものに Altman et al. (2018) がある。彼らは、ドイツ労働市場・職業研究所の月次報告を利用して、ドイツで約5万4000人を対象にしたランダム化比較試験を行った。労働市場の現状や積極的に就職活動をするものの有効性、就職活動の戦略といった情報と新しい職域で就職することに対する励ましを含んだパンフレットを無作為に選ばれた求職者に提供することで、提供を受けた求職者が早期に就職し、累積賃金が上昇することを示した。この効果は特に、長期失業のリスクのある者で大きいことが分かった。

情報実験の現場にもなるのが「就職支援機関」である。実在する就職支援機関における調査実験は近年とくに蓄積が進んでいる。就職支援機関であるから、情報だけでなく、具体的な就職支援方法がジョブマッチングに与える効果について検証されることも多い。就職支援機関での調査・実験は、求職者と求人の情報が同時に集まり、ジョブマッチングの様子を観察できるという利点がある。また、就職支援機関は「ジョブマッチングは向上するのか」「するならばその方法とは何か」という研究者と共通の関心を持つので調査実験を行いやすい。ただし、就職支援機関は就職したい人が集まる場所であるため、所在地や利用時期によって求職者や求人に特別な特徴（異質性）が生まれてしまう。そのような異質性がジョブマッチングの結果を左右する可能性もあるので、実験結果の解釈には十分注意が必要となる。

本稿では、就職支援機関での調査実験により何を明らかにできるか、明らかにする際に何に注意が必要かについて述べる。以下では、まず、世界各地で行われている就職支援機関での実験結果を整理する。つぎに、筆者らが日本の就職支援機関で行った調査実験を説明し、日本で調査実験を行う際の重要なポイントや筆者らが行った工夫を紹介する。さらに、それらの調査実験で分かったことを紹介する。全体を通して、就職支援機関での調査実験の意義を示したい。

II 先行研究の整理——求職活動・就職支援は効果を持つのか

就職支援機関での調査実験によれば、「職業訓練」に効果があるかどうかについて見解は一致していない。実験方法や分析方法の差よりも、短期間では効果が見られないとか、低スキルや低学歴の若年貧困層でしか確認されないといったグループ差が大きいようである。このような時に、時間の限られた訓練後の就職率や再就職直後の賃金で成果を測ったり、訓練を受けた求職者全体で平均的な成果を測ると、訓練効果は見えにくくなる。これに対して、「就職や求職支援」にはおおむね効果があるという結果が多い。90年代半ばから2000年代に主に北米と欧州で行われた実証研究を対象にメタ分析を行ったCard, Kluge and Weberの一連の研究(2010, 2017)では、就業支援効果を主張する論文ほど公表されやすいという出版バイアスや、実験設計の特異性による見せかけの効果ではなく、真の支援効果が存在していると結論している。

どのような就業支援あるいは就業訓練効果が、就職支援機関での実験により確認されているのだろうか。まず、就職支援が公的組織と民間のどちらで行われるかで効果に差があるかを論じる研究がある。公と民が運営する就職支援には、登録する求職者の属性が地域や時点で大きく異なることから、両者の比較は極めて難しい。結果は必ずしも一致していないが、デンマークで行われた比較的新しいランダム化比較試験の結果によれば、公的機関か民間機関かに差は無く、プログラムの中身が重要だとされる(Rehwald, Rosholm and Svarer 2017)。

プログラムの与え方に関する研究成果もある。就職支援機関による支援といっても、機関の建物内で行われる学習ばかりではない。Das (2021)は、バングラデシュで若者向け就業訓練・就業支援を受ける求職者に対してランダム化比較試験を行い、実在企業で働く機会(実習)を受けた求職者の方が、半年後の労働力参加や就職した場合の賃金が高いとしている。興味深いことに、実習に

追加して機関による教室での授業を与えると、実習だけ与えた場合よりも実習効果が長く持続するという(分析対象が貧困層の若年低スキル求職者である点に注意が必要である)。

より行動経済学の視点を取り入れた研究に、就職支援機関での就職アドバイスの方法を問う実験がある¹⁾。求職者に就職アドバイスを与えるのは就職支援機関の重要な役割の一つであるが、アドバイスを与えることに加えて、求職活動を監察・監視することが重要だと主張する研究もある(実際の制度に注目した社会実験の分析としてVan der Klaauw and Van Ours 2013等)。これに対してMicklewright and Nagy (2010)は監視効果には懐疑的である。監視ではなく求職者の目標設定が大切だと主張する研究もある。Bjorvatn, Ekstrom and Pires (2021)は、ノルウェーの若年失業者において、求職者に日々の目標(求職活動に関する具体的な目標ではなく日常生活に関する一般的な生活目標でよい)を設定させると求職者の健康行動が変わり、求職活動の努力水準の向上や就業率の向上につながることを示している。さらに、目標設定だけでなく、設定した目標を達成させるための具体的な行動計画(月曜から日曜日の毎日、何時に何を行うかの計画を立てる)を立てることで、応募書類の送付数の増加や就職率の向上につながることを示す研究もある(Abel et al. 2019)。

支援や訓練の内容によって効果が異なる可能性もある。実験による効果測定は、特定の支援の効果を検証するとき力を発揮する。たとえば、ある機関で行われた座学やセミナー、演習、求職者同士のインタラクティブな学習、短期の実習、インターンシップに効果があるかどうかは、機関との適切な協力関係があれば実験により確かめることができる。本稿の後半では、筆者らが日本に実在する就職支援機関で行ったある就業支援プログラムの効果測定について結果を紹介する。結果を示す前に、日本の就職支援機関で調査実施をするに至った経緯と実現を可能にするために筆者らが行った工夫について次節で述べておきたい。

Ⅲ 就職支援機関での調査実験

1 就職支援機関での調査実験とは

筆者らは、2015年4月から1年数カ月にわたり、大阪わかものハローワークにて若年求職者の調査を実施した。最初に問い合わせた時点から、パイロット調査、追跡調査、結果の整理報告まで数えると約2年半を費やしたことになる。調査は毎月1回2週間継続して行われる就職支援プログラムの参加者をターゲットに行った。各月、同じ求職者を3日間追跡する作業を現地に出向いて1年間繰り返したことになる。同一個人を3日間追跡したのは、求職者の行動変化を捉えなかったため、そして、パネルデータとして捉えることで観察できない時間不変の特徴を取り除きなかったためである。1年間継続したのは季節差を取り除くこと、また、年間を通じて環境や政策の変化が起これば外生ショックとしてその影響を捉えたいと考えたこと（ただし、実際にはそのような変化は起こらなかった）、そして観測数を増やして頑健な結果を得たことによる。

筆者の一人は、また、Osakaしごとフィールドにおいても、2019年2月から4月にかけて就職支援調査と実験を行った。そこでは、機関に來訪した求職者を対象にしてランダムに異なるテキストメッセージを送り求職行動の差を見る実験や、求職者を支援者にランダムに割り当てて支援者の行動変化を見る実験も行った。この時には、実験対象者の状況をなるべく同じとし、支援者の「実験慣れ」を防ぐ必要があると考えたため、2カ月で終わるように設計した。ただし、実施の問い合わせから実験可能性の探索、具体的な実験設営、承諾の獲得、調査・実験、結果の報告まで合わせると、やはり約2年を費やしたことになる。

これらの調査研究は、就職支援機関（以下、支援機関）に対して、研究者側から「求職者の求職意欲を高めるのに有効な方法を調査により探ることに力を貸してもらえないか」と持ちかけることから始まった。依頼された支援機関側は、見知らぬ研究者からの突然の問い合わせに驚いたと思う。実現のために重要だったのは、相手機関が抱

えている課題を共有すること、その課題解決のために私たちの研究が活かせる可能性があることを知ってもらうこと、相手の協力なしにはできないが、協力してもらえれば相手機関だけでなく日本中の支援機関にとって有益な証拠を提示できることを理解してもらうこと、そして、自分たちの研究を信じてもらうことだったと感じる。なお、後述の通り、支援機関には一切の時間的、資金的支援を要求していない。また、調査実施に当たり、彼らの日常業務を妨げないよう気を付けて、できる限り追加的な負担がかからないように配慮した。何よりも求職者のプライバシーの保護を第一に考えることを約束した。こちらから求めたのは、調査をして解析、発表させてもらうことだけである。

2 調査・実験の実施前

本調査の実施前に具体的に行ったのは、(1) 機関が知りたい点や課題だと感じている点の聞き取り、(2) 現場の傾向（求職者の訪問傾向や特徴、就職支援側の勤務の実態や特徴）の把握、(3) 調査案の提示、(4) 支援現場の指導員や支援員、カウンセラー、アドバイザー（以下「支援者」と呼ぶ）への説明会の開催、(5) 相手機関への調査票や調査内容の提示・承認、(6) パイロット調査の実施である。

事前段階で重要となるのは、第一に、求職者と支援者のプライバシーの保護について議論することである。同時に、業務負担となることは一切依頼しないことを約束することである。倫理的、業務上無理な願いはせず、分析手法や調査手法で解決できる点は頼まないことで、相手の負担感は小さくなる。支援機関の任務に調査や効果検証は含まれていない。研究者がどんなに良い調査だと思っても、調査実施は彼らにとっては負担である。負担をできる限り小さくすれば実現可能性が高まる。

第二に、研究の独立性が重要である。相手からの期待に応える研究や、得られた結果によって公表するかどうかを決める研究であっては意味がない。そのためには、相手からの資金提供や協力を辞退することも必要である。筆者らが、支援機関

から依頼されて分析を行うという進め方をしなかった理由もここにある。どのような分析結果が出て公表することを協力機関に事前に確認することも必要だろう。支援機関は、彼らにとって好ましくない結果が出ることを警戒するかもしれない。当然のことである。ただし、理解のある担当者は好ましくない結果が出ることにはこだわらないと感じる。「良くない結果が出たときこそ教えてほしい。そして、どうしたらよいかを分析結果から教えてほしい」と言われたことがある。「多大な時間をかけて調査協力をしたのに、わけのわからない仮説の検証結果が書かれた学術論文だけが送られてきて終了というのはやめてほしい」と言われたこともある。支援機関の協力なくして調査実験は実現しない。協力してもらうためには研究者がやらなければならないことが多いことを自覚する必要がある。

二点目にも関係するが、第三に、支援者との関係性も重要である。実施機関が必要と感じているテーマであれば実現可能性が高い。また、実施機関が調査・実験、統計分析の意義を理解しているほど実現しやすい。そして、分析者と実施機関の互いの信頼関係が無ければうまくいかない。相互関係は一方的な依存関係や、盲目的な主従関係であってはならない。加えて、支援者に協力してもらうためには十分な説明が必要である。ただし同時に、効果検証のためには説明しすぎないことも必要である。具体的に期待される効果を説明しすぎたり、先行研究で得られている効果を具体的に説明してしまうと、支援者はその結果を導くよう行動してしまう可能性がある。この点は支援機関における実験では特に注意したい。支援機関の支援者は高学歴で、専門的に心理学や教育学を学んだ者や、資格保有者が多い。過度の説明をすると彼らの行動を変え、結果を変えてしまう可能性がある。

3 調査・実験の実施中と実施後

実施中は、求職者に調査の説明をして、同意できない場合は不参加（回答拒否）も認める必要がある。幸いなことに、筆者らがこれまでに行ってきた支援機関の調査では、分析結果には影響しな

い特別な理由が無い限りほぼすべて人の協力を得られた。多くの求職者に調査に協力してもらえよう行った工夫がいくつかある。第一に、回答から個人が特定化させることは絶対にないこと、プライバシー保護のために幾つもの工夫をしていることをわかりやすく説明した。第二に、調査・解析を行うのは研究者であり、支援機関に回答が開示されることはないこと（調査機関との共同調査ではないこと）を強調した。求職者は支援機関には知られたくない不満があるかもしれない。支援機関がかかわっている調査だと求職者に思われれば、彼らの真の声を抽出できない。そして第三に、我々が調査に基づいた研究成果を発表することで、求職者の声や実態が政策担当者に届き、求職者の求職環境が改善するように力を貸してほしいと訴えた。

これら以外にも、事前調査の確認等により、回答者が集まりやすい日時や、特殊な求職者が集まらない日時を把握することで、なるべくセレクションバイアスを小さくして、できる限り多数の標本を集められるように試みた。また小さなことであるが、謝礼として与える飲料水や菓子類を人気商品にしたり、持ち帰りやすいものにした。回答者がさまざまな種類から自分で選べるようにしたり、気温を考えて商品を選んだりした。「このお菓子が欲しいのでやります」と言われたこともある。

調査実施後は、協力支援機関に調査結果の報告をした。支援機関への結果報告は論文の報告会ではない。専門用語を使わずに、何がわかったか、なぜそうなったか、どうすればよくなるかを説明した。その際、支援機関の特徴も踏まえて結果を報告するように注意した。支援機関自身も実は自らの特徴を詳しく把握できているわけではない（彼らを持つ経験的にわかる特徴は、統計として把握される実際の特徴とは異なりうる）。そこで、当該機関はこのような特徴があるからこの結果になった可能性がある、といった点も述べることを心掛けた。最後に、完成論文や公刊された論文、新聞記事などは支援機関に送付して報告した。

以下では、こうして実施された大阪わかものハローワークでの就職支援策の効果検証について、

「就活クラブ」のプログラム評価を取り上げて、得られた発見を紹介する。詳細な結果は黒川・小原 (2018) および塗師本・小原・黒川 (2021) に掲載済みである。また、就職支援プログラムのグループワークにおいてグループの割り当てをランダムに行い、どのようなグループ分けが効果が高いかを検証した実験結果も紹介する。

IV 実践例——大阪わかものハローワークにおける「就活クラブ」

1 大阪わかものハローワークにおける「就活クラブ」のプログラム評価

わかものハローワークは、正規雇用を目指す35歳未満のフリーターへの就職支援を専門的に行う拠点として、厚生労働省が従来のハローワークとは別に設置したものである。2012年10月より東京・大阪・愛知に開設され、2022年4月現在、全国22カ所ある。従来のハローワークで行われている就職相談や求人検索といったサービスが提供されることはもちろん、個別支援、面接トレーニング、就職支援セミナーといったさまざまなサービスが提供されている。大阪わかものハローワークは、大阪の中心地である梅田駅の近くにあり、明るく親しみやすい雰囲気となっている。1日当たり平均200人が来所し、毎月延べ5000人程度が利用している。

我々が注目した「就活クラブ」は、毎月1回実施されているグループワークを中心とした2週間（原則、月・火・木曜日の全6回）にわたる就活支援プログラムである。定員25名に対して、3、4名の指導員が配置され、10時30分～16時30分に実施されている。プログラムでは、自己理解を深めたり、業界研究、応募書類の書き方、模擬面接など、就職活動に必要なスキルを学べる。また、指導員と個別カウンセリングを受けることもできる。

黒川・小原 (2018) および塗師本・小原・黒川 (2021) では、この「就活クラブ」が参加者の就職意欲がどのように変化していったか、また、このプログラムがメンタルヘルスに与える影響はど

のようなものであったか、さらに、このプログラムが就職を後押ししたかを検証した。2015年5月から2016年3月にかけての「就活クラブ」参加者、約200名が調査対象である。2週間のプログラムにおいて初日、1週目終了時点、最終日の3時点で調査を行い、観測されない固定効果の影響を取り除いたパネル分析を行い、厳密な因果効果の推定に努めた。

調査では、年齢や性別、就業経験などの個人属性に加えて、就職活動に対する熱心度、就職への見通し、応募しようと思う企業の数といった就職意欲に関するさまざまな項目、メンタルヘルスを調査した²⁾。熱心度は「現在、あなたの就職活動に取り組む意識はどのようなものですか?」といった質問に4段階（1:かなり熱心に取り組んでいる、2:ある程度熱心に取り組んでいる、3:あまり熱心に取り組んでいない、4:熱心に取り組んでいない）で回答してもらった。見通しは「現在の就職への見通しはいかがですか?」という質問に対して4段階（1:かなり見通しがついている、2:ある程度見通しがついている、3:あまり見通しがついていない、4:見通しがついていない）で回答してもらった。分析では、熱心度は高いほど高い値に、見通しは良いほど高い値に変換した変数を用いる。さらに、初日と最終日に指導者についても調査を行い、担当している参加者に対する見通しを指導者に評価してもらった。参加者本人の主観的な評価だけでなく、指導者による参加者に対する客観的な評価も把握した。応募しようと思う企業数については「実際に応募しようと思う企業数」が何社あるか回答してもらった。メンタルヘルスに関しては、不安、ストレス、憂うつ、不眠、孤独といった5つの項目に対して4段階でどの程度感じているかを評価した指標を用いる。

プログラム参加者だけでなく、プログラム非参加者約200名にも無作為に声をかけて同様の調査を行い、参加者と非参加者の比較を行った。参加者と非参加者では、参加者の方が若く、男性が多く、失業期間が短いといった特徴があった。また、参加者の方が就活に対する熱心度が低く、就職への見通しが悪く、応募しようと思う企業数が少ないという人の割合が多かった。したがっ

て、就職意欲が高い人がプログラムに参加することで、プログラムの効果を過大評価された可能性は低い。

パネル分析の結果、主観的な就職意欲やメンタルヘルスはプログラムを通じて改善していくことが確認できた。就活に対する熱心度は、プログラム初日と比べて1週目終了時点、1週目時点よりも最終日の方が高かった。熱心度と同様に、参加者の就職への見通しについても、プログラムの2週間を通じて見通しが徐々に改善された。この結果は指導者による客観的な見通しを制御しても結果は変わらない。また、指導者による参加者の就職への見通しも改善された。さらに、初日と比べて最終日には、指導者による見通しと参加者による見通しのギャップ（両者の差の絶対値）が小さくなっていった。したがって、プログラムの回を追うごとに、参加者、指導者の両方の就職への見通しは改善され、さらに両者のギャップが縮まっている。応募しようと思う企業数についても、初日と比べて、1週目終了時点、最終日ともに応募しようと思う企業数が多かった。メンタルヘルスに関しては、いずれの指標も、プログラム初日と比べて、1週目終了時点、最終日ともに改善していた。特に、ストレス、憂うつ、孤独の改善幅が大きく、1週目時点よりも最終日の方がこれらのメンタルヘルスが良くなった。

それでは、その後の就職活動はどのようなものであったのであろうか？「就活クラブ」では、プログラム終了後も月1回ハローワークに来所し、個別カウンセリングを受けることをプログラム参加者に勧めている。カウンセリング時に就職活動状況を把握することができる。個別カウンセリングに参加者が来なかった場合でも、指導員が担当参加者に電話をかけて近況を確認することをしている。これらの方法ですべての参加者を追跡できているわけではないので、調査回答時に承諾した者のみであるが、web追跡調査を実施し、就職状況について把握を行った。依然として参加者全員を追跡できているわけではないので、十分な分析とは言えないが、プログラム中の成果だけでなく、プログラム終了後の成果を測ることは、プログラムの評価をする上では重要である。

これらの追跡調査の分析結果から、プログラム終了後、時間を経過するにつれて多くの人が失業状態から抜け出ていくことがわかったが、11カ月以内までは、見通しが改善された人の就職確率が高かった。また、ストレスが改善した人の方が早期に就職できていることがわかった。

このように、2週間の「就活クラブ」は、参加者の就職意欲やメンタルヘルスを改善させ、就職へ向かわせることがあることがわかった。就活支援プログラム参加中には3時点の調査を行うことで、プログラムの効果測定が可能となった。プログラム終了後は、不完全ながらも追跡調査を行うことで就職状況の把握ができた。

プログラム期間中の評価だけでなく、プログラム終了後の労働に関するアウトカムを評価することも重要である。失業期間、定着率などは雇用保険等の業務データと結びつけて分析することができれば、把握が可能となりうる。また、賃金の変化や、満足度、メンタルヘルスなどは参加者本人に追跡調査を行い、把握することもできうる。

プログラム終了後の労働に関するアウトカムを評価する際には、プログラムに参加していない求職者と比較する必要もある。プログラム参加をランダム割当することが可能であれば、プログラム評価の観点からは望ましいが、現実的には難しい。ランダム奨励化デザインのように、プログラムへの参加の紹介をランダムに行うなど、より現実的な方法をとることは一案である。また、参加者と非参加者を傾向スコアなどでマッチングすることも代替案である。いずれにしても、参加者と非参加者の両者を長期的に追跡することができれば、就活支援プログラムの評価が可能となる。

2 グループワークにおけるランダム化比較試験

就活クラブのプログラム中に、「NASA ゲーム」と呼ばれるコンセンサスゲームが行われている。月面に不時着した宇宙飛行士が約300km離れた母船に辿りつくために重要な道具（マッチや酸素ボンベ、方位磁石など15の道具）の順位付けをするというゲームである。まずは15の道具の重要度を個人で考えて、その後、グループで話し合い、グループ全体の意見としての重要度を決定す

る。模範解答があり、その模範解答順位から回答順位を引き、その絶対値の合計が、個人ならびにグループの得点となる。NASA ゲームは、グループで話し合いをしながら結論を導き出すことを目的とした合意形成を行うゲームで、自分の意見を他人に伝え、他人の意見を受け入れることに重点を置くグループワークである。

このNASA ゲームでは、個人が考えた答えよりもグループで話し合っただけの答えのほうが優れた結果になることが知られている。グループで話し合った答えが個人より改善したことで、話し合いの重要性の理解が進むと考えられる。では、どのようなグループを形成すれば、グループでの回答でより改善するようになるのであろうか？筆者らは、1グループ3~4名で行われるこのグループワークにおいて、グループの組み合わせを決定する機会を得た。グループメンバーの男女構成によって、グループでの話し合いの結果の改善度合いが異なるかもしれない。たとえば、女性はグループワークにおいてアイデアを出しにくいということが心理学の研究において知られている(Thomas-Hunt and Phillips 2004)。そこで、グループを作成する際に、著者らが男女比を男性多数(男性のみも含む)、男女半々、女性多数(女性のみも含む)になるようにランダムに割り当てた。

表1に男女構成比がNASA ゲームのパフォーマンスに与える影響を分析した結果を示した。1列目は、個人の得点を被説明変数、年齢や性別、教育年数といった個人属性変数を説明変数とした回帰分析の結果である。これらの個人属性はNASA ゲームにおける個人での得点と関係しないことがわかる。2列目から4列目は、グループの得点から個人の得点、つまり、グループで話し合うことによって成績がどの程度改善したかを表す変数を被説明変数とした回帰分析の結果である。2列目の結果から本人の個人属性自体は成績の改善との関係がないことがわかる。

3列目は、グループ内での男女構成、年齢の平均と分散、教育年数の平均と分散といったグループ内の特徴に関する変数を説明変数に加えた分析である。女性が多数派(すべて女性のグループを含む)をベースとして、男女半々のグループ、女性

が少数派(すべて男性のグループを含む)のグループで、成績の改善度合いが異なるかを見ると、男女半々のグループは得点の改善が有意に高い。これらの男女構成の変数と女性ダミーとの交差項の係数を見ると統計的に有意な差はない。グループ内での年齢や教育年数といった特徴は得点の改善には有意な関係は見られない。以上の結果をまとめると、男女ともに、男女半々の男女構成が最もグループで話し合うことでの改善幅が高かった。話し合いを行うグループワークの成果を高めるためには、男女を混在させグループ内の性別ダイバーシティを高めることが有益かもしれない。

4列目はグループ内の特徴に加えて、参加者ならびに評価者に行った振り返りのワークシートでの取得した変数を説明変数に加えた。「話し合い時、積極的に意見を出した」「話し合い時、自分とは異なる意見に対して配慮を行った」「話し合い時、制限時間内に意見をまとめるように努力した」といった項目に対して、参加者には自身がどの程度当てはまるかを4点満点で評価し、指導者はグループごとに4点満点で評価した。これらの評価項目のうち、参加者自身が積極的に意見を出したと感じていることと成績の改善は有意な関係は見られなかった。しかし、積極的に意見が出たと指導者が感じるグループでは成績の改善が高いことを示していることから、積極的に意見を出すことが改善に結び付いている可能性は客観的に考えられる。指導者等がグループワーク参加者の意見を活発にするようにサポートすることで、意見の出し合いが活発になり、集団での話し合いの結果がより改善する可能性が示唆される。

就活支援プログラム中に行われているグループワークにおいて、ランダム化比較試験を行い、振り返りのワークシートを著者らが作成したことで、どのような男女構成でグループワークを行うことが効果的か、また、グループワークの成果を上げるためにはどのようなグループ構成が良いか、どのようなサポートが役に立つか、といったことがわかった。就職支援プログラム全体の評価だけでなく、プログラム内容についても評価を行うことは、より効果的なプログラム作成のために重要であろう。今後、このような実験がさまざま

表1 NASA ゲームにおける男女構成比がパフォーマンスに与える影響

	個人スコア		集団 - 個人スコア	
	(1)	(2)	(3)	(4)
女性ダミー	-2.468 (2.355)	3.312 (2.988)	2.435 (6.355)	1.587 (6.449)
年齢	-0.013 (0.271)	0.226 (0.417)	0.587 (0.518)	0.615 (0.524)
教育年数	0.222 (0.459)	0.206 (0.464)	0.125 (0.610)	0.053 (0.632)
女性が少数派			5.566 (6.152)	7.950 (6.340)
女性が少数派×女性			8.576 (8.356)	11.377 (8.590)
男女半々			14.120* (7.395)	15.192* (7.701)
男女半々×女性			-2.674 (7.699)	-2.231 (8.171)
グループの平均年齢			-0.583 (0.827)	-0.938 (0.860)
グループの年齢分散			-0.050 (0.212)	0.041 (0.248)
グループの平均教育年数			-0.334 (1.315)	0.166 (1.164)
グループの教育年数分散			-0.445 (0.338)	-0.436 (0.375)
積極的に意見：本人				0.696 (2.021)
積極的に意見：指導者（グループ）				6.863** (2.773)
異なる意見に配慮：本人				-1.771 (1.634)
異なる意見に配慮：指導者（グループ）				-1.964 (2.404)
時間厳守：本人				0.008 (1.533)
時間厳守：指導者（グループ）				1.213 (1.416)
定数項	-49.781*** (10.504)	3.075 (16.268)	9.502 (21.705)	-9.054 (23.225)
観測数	166	166	166	166

注：失業率などの労働需要を制御する観点から実施月ダミーをコントロールしている。括弧内の数字はグループでクラスターした標準誤差を表す。***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意であることを示す。

な場所で行われれば、支援機関だけでなく求職者にとっても役立つ情報が得られるのではないだろうか。

V おわりに

本稿では、近年とくに研究蓄積の多い就職支援機関での調査・実験について、先行研究での発見を整理し、筆者らが日本で行ってきた調査を振り返ってきた。実験データに基づいた先行研究の多くは、就職支援策が長期的で広範な良い成果をもたらすことを示していた。筆者らが日本で行った

就職支援機関での調査でも、若年求職者の就職意欲や健康状態、就職率が高まることが示された。また、実験に基づく先行研究では、プログラムの内容や与え方によって成果が左右される可能性が指摘されていた。筆者らが行った実験でも、グループワークにおいてグループ構成員の多様性や支援員のかかわり方が、グループワークの成果に影響することが指摘された。

就職支援機関での調査実験は、求職者と求人の情報が同時に集まるので、ジョブマッチングの様子を観察しやすい。また、就職支援機関は研究者と同様に、ジョブマッチングを向上させる効果的

な方法に強い関心を持っているので調査実験を行いやすい。ただし、そのために研究者が責任を持って行わなければならない役割もある。とくに、対象となる就職支援機関やそれを利用する求職者や求人の状況を事前に把握すること、就職支援機関が知りたいことを共有すること、就職支援機関から信頼を得るために分析の事前及び事後説明を十分に行うこと、就職支援機関に一切の負担を要求しないこと、就職支援機関との協力は必要不可欠だが研究の独立性の担保も認識することが必要である。

今回紹介した調査の反省点もある。支援・訓練終了後の求職者を十分に追跡できなかった点や、訓練非参加者の調査ウェイトを作成できなかった点などである。しかしながら学びも多かった。若年失業者が熱心に職業訓練を受ける姿は、我々の研究推進に力を与えてくれた。調査に参加してくれた若年求職者の方々の声を、研究成果を通じて政策に届けられれば彼らも喜んでくれると思う。ここに記した筆者らの経験が、他の研究グループのヒントとなり、就職支援効果に関する調査実験がますます盛んになれば幸いである。

- 1) アドバイスは就職支援機関の支援員や指導員によって行われることが多い。求職者ではなく支援者、指導員に関する実験も行われている。Blimpo and Pugatch (2021) は、ルワンダの起業支援プログラムの指導員に対する教育訓練において、無作為に選ばれた指導員にのみ新しい方法で訓練を行い、訓練を受けた指導員の教え方が変わることを示している（ただし指導を受けた者の起業行動が変わるほどの成果は確認されていない）。就職支援機関の支援員については、日本で行われた実験でも、就職困難性の高い求職者に対応した支援員の健康負担が大きいたことが示されている (Ishikawa, Kohara and Nushimoto 2022)。就職支援の成果は支援者の力により左右される。彼らの健康状態を高め、労働意欲と成果を引き出すことはジョブマッチングの良さに直結する。今後は、支援者の意欲や能力を引き出す方策に目を向けた実験も必要だろう。
- 2) 就職活動上、自分のアピールできる個所などの主観的な項目も調査した。プログラムを通じて、アピールできる数が増え、また、どこをアピールしたらよいかわからない人の割合が減った。詳細は黒川・小原 (2018) を確認されたい。

参考文献

黒川博文・小原美紀 (2018) 「就職活動支援プログラムが求職者の意識や意欲に与える影響——大阪わかものハローワークにおける「就活クラブ」の事例」『日本労働研究雑誌』No. 697, pp. 76-92.

中山真緒・小原美紀 (2022) 「情報提供は人々の行動を変えさせるか——求職者のジョブサーチ行動に注目して」『日本経済研究』No. 80, pp. 1-24.

塗師本彩・小原美紀・黒川博文 (2021) 「就職支援プログラムと若年失業者のメンタルヘルス」『日本経済研究』No. 79, pp. 44-69.

Abel, Martin, Rulof Burger, Eliana Carranza, Patrizio Piraino (2019) "Bridging the Intention-behavior Gap? The Effect of Plan-making Prompts on Job Search and Employment," *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 11, No. 2, pp. 284-301.

Altmann, Steffen, Armin Falk, Simon Jäger, Florian Zimmermann (2018) "Learning about Job Search: A Field Experiment with Job Seekers in Germany," *Journal of Public Economics*, Vol. 164, pp. 33-49.

Bassi, Vittorio and Aisha Nansamba (2021) "Screening and Signalling Non-Cognitive Skills: Experimental Evidence from Uganda," *Economic Journal*, Vol. 132, pp. 471-511.

Belot, Michèle, Philipp Kircher and Paul Muller (2019) "Providing Advice to Jobseekers at Low Cost: An Experimental Study on Online Advice," *Review of Economic Studies*, Vol. 86, No. 4, pp. 1411-1447.

Bjorvatn, Kjetil, Marthias Ekström and Armando J. Garcia Pires (2021) "Setting Goals for Keystone Habits Improves Labor Market Prospects and Life Satisfaction for Unemployed Youth: Experimental Evidence from Norway," *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 188, pp. 1109-1123.

Blimpo, Moussa P. and Todd Pugatch (2021) "Entrepreneurship Education and Teacher Training in Rwanda," *Journal of Development Economics*, Vol. 149, 102583.

Card, David, Jochen Kluge and Andrea Weber (2010) "Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-analysis," *Economic Journal*, Vol. 120, F452-F477.

——— (2017) "What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations," *Journal of the European Economic Association*, Vol. 16, No. 3, pp. 894-931.

Das, Narayan (2021) "Training the Disadvantaged Youth and Labor Market Outcomes: Evidence from Bangladesh," *Journal of Development Economics*, Vol. 149, 102585.

Ishikawa, Yumi, Miki Kohara and Aya Nushimoto (2022) "Job Stress and Mental Health among Social Workers: Evidence from a Field Experiment at a Public Employment Support Institution in Japan," *Japanese Economic Review*, Vol. 73, pp. 123-146.

Micklewright, John and Gyula Nagy (2010) "The Effect of Monitoring Unemployment Insurance Recipients on Unemployment Duration: Evidence from a Field Experiment," *Labour Economics*, Vol. 17, No. 1, pp. 180-187.

Rehwald, Kai, Michael Rosholm and Michael Svarer (2017) "Do Public or Private Providers of Employment Services Matter for Employment? Evidence from a Randomized Experiment," *Labour Economics*, Vol. 45, pp. 169-187.

Thomas-Hunt, Melissa C. and Katherine W. Phillips (2004) "When What You Know Is Not Enough: Expertise and Gender Dynamics in Task Groups," *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 30, No. 12, pp. 1585-1598.

Van der Klaauw, Bas and Jan C. Van Ours (2013) "Carrot and Stick: How Re-employment Bonuses and Benefit Sanctions Affect Exit Rates from Welfare," *Journal of Applied Econometrics*, Vol. 28, No. 2, pp. 275-296.

Wheeler, Laurel, Robert Garlick, Eric Johnson, Patrick Shaw and Marissa Gargano (2022) "LinkedIn (to) Job Opportunities:

Experimental Evidence from Job Readiness Training,”
American Economic Journal: Applied Economics, Vol. 14, No.
2, pp. 101-125.

くろかわ・ひろふみ 兵庫県立大学国際商経学部准教授。
最近の論文に“Competitiveness and Individual Characteristics: A Double-Blind Placebo-Controlled Study Using Oxytocin,” *Scientific Reports*, Vol. 10, 11526 (共著, 2020年) など。行動経済学, 労働経済学専攻。

こはら・みき 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授。
最近の論文に“The Impact of Work-Life Balance Policies on the Time Allocation and Fertility Preference of Japanese Women,” *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 60, 101134 (Bipasha Maityとの共著, 2021年) など。労働経済学, 応用計量経済学専攻。