

資料編

1. エンプロイメントナショナル社閉鎖を発表するミンチン議員のマスコミリリース

エンプロイメントナショナル社は業務を縮小し、2003年6月30日に完全に機能を停止する運び。

民間と非営利団体の雇用サービス・プロバイダは、現在エンプロイメントナショナル社が提供する各種サービスを引き継ぐこととなり、政府の政策決定により、エンプロイメントナショナル社が提供していた市場性のある業務を売却し、不採算部門を閉鎖すると決定しました。

「特に地方で働くエンプロイメントナショナル社のスタッフおよび顧客は、完全に保護される」とミンチン議員。

「2003年6月30日のエンプロイメントナショナル社閉鎖後のジョブネットワークの全ての従業員は雇用サービス全般の分野で業務を遂行していくことを保証します。」

政府運営のジョブネットワークの下では、現在、200人のオペレーターが2000以上の窓口で雇用援助サービスを提供しています。ジョブネットワークは、雇用機会を促進するために様々なスタッフによって運営され、強く競争率の高い市場での成功を証明しました。しかしながら、雇用サービス市場における政府運営型サービスは、オーストラリア全域で十分なサービスレベルを保証するためにも必要とされないと判断。

2001年2月には、2700万ドルの政府支援を必要とし、赤字を作るエンプロイメントナショナル社は常に運営を進行する中で継続的な援助を必要としておりました。

また、労働生産性委員会が指摘した議論では、エンプロイメントナショナル社への継続的な政府支援は、他のジョブネットワークプロバイダを考えると市場でネガティブな影響があるということを強調しました。

フェリアー・ホッジソン氏は、政府に対し、エンプロイメントナショナル社が今年(付属の要約を参照)6月までの運営で、以降は閉鎖すべきであると助言。しかし、政府は、エンプロイメントナショナル社スタッフ、顧客とその他のプロバイダの保証確保と事前通知で時間的な猶予を考慮し、2003年6月に閉鎖という決定を下しました。

従って、政府は、2002年10月までにエンプロイメントナショナル社のビジネスの市場性のある部分を売却します。エンプロイメントナショナル社はジョブネットワークの契約が切れる2003年6月30日まで残りのサービスを通常通り運営します。ジョブネットワークの売却プロセスとして、次期のジョブネットワーク契約が開始する2003年7月1日に既存のサービス提供エリアにてすべての雇用サービスが代替供給者により運営されます。

スタッフはこのプロセスの間に支援を受け、2003年6月30日までは会社での所属を支援し、スタッフの権利はすべて、解雇手当を含めて受給されるよう考慮されます。

「多くのエンプロイメントナショナル社スタッフは、新しいオーナーあるいは代替供給者の元での雇用が見込められ、比較的明るい前途があると考えられます。さらに、エンプロイメントナショナル社スタッフは、再就職斡旋サービス、キャリアカウンセリングおよび財務的なアドバイスのすべてを受けられるようになります。」とミンチン上院議員。

「エンプロイメントナショナル社スタッフはこの決定に失望することは十分に承知をしていますが、一方で、赤字経営を続ける政府運営のビジネスを展開し続けることは無責任なことです。他の同種サービスを提供している組織はクオリティーの高い雇用サービスを提供し、それぞれ成功をしているわけですから。」とミンチン上院議員がコメントを終えました。

お問合せ先：デビッド・ウォーン（ミンチン上院議員オフィス内）は、金融、管理および連邦予算に関するコメントに対応しております。電話番号：02 6277 7400

(15/05/2002)

2. 豪州と日本の経済社会主要諸元

	豪州	日本
人口(万人)	1,897	12,651
面積(千キロm ²)	7,741	378
名目GDP(億ドル)	3,885	47,640
一人当たり名目GDP(ドル)	20,278	37,556
一般政府支出対GDP比	32.6	36.6
一般政府固定資本形成対GDP比	2.4	5.0
政府最終消費支出対GDP比	18.7	16.9
一般政府財政支出対GDP比	0.3	6.6
一般政府債務残高対GDP比(グロス)	26.7	123.2
一般政府債務残高対GDP比(ネット)	12.4	51.1
経常収支(億ドル)	153	1,167
失業率	6.3	4.7

データは以下で断りのない限り、2000年のもの

(注・出所等)

1. 人口は、99年の値。IMF, "International Financial Statistics"による。
2. 面積は、'98年の値。総務省「世界の統計2001」による。
3. 名目GDP及び一人あたり名目GDPは、内閣府「国民経済計算年報(平成14年版)」による。暦年。
4. 一般政府支出対GDP比、一般政府財政収支対GDP比、一般政府債務残高対GDP比(グロス)、同(ネット)、経常収支、失業率は、OECD, "Economic Outlook70"による。暦年。
5. 一般政府固定資本形成対GDP比は、OECD, "Economic Outlook70"による。日本は内閣府「国民経済計算年報(平成14年版)」による。暦年。
6. 政府最終消費支出対GDP比は、OECD, "National Account2000Vol.2"による。日本は内閣府「国民経済計算年報(平成14年版)」による。会計年度。

3 . 競争中立性の問題

「豪州政府のジョブネットワークに関する調査報告（2002年）より」

要約

オーストラリア連邦政府は、国家競争政策 (National Competition Policy) の合意に基づいて、競争中立性を維持するための政策に取り組んでいます。その目的は、政府の事業が、単に公営であるという理由だけで民間の競合機関に対する競争優位を得ることがないようにすることです。また、政府の規制や活動が、市場参入者間の競争を選択的に歪めることがないようにすることも重要です。

政府出資のジョブネットワーク参加プロバイダであるエンプロイメントナショナル社は、競争中立性という原則を満たすことが求められています。しかし、政府がエンプロイメントナショナル社に出資をしていることが、契約の第2期に、ジョブネットワーク市場における競争に影響を与えていた可能性があります。

委員会は、報告書原案で、次の勧告を提案しました。すなわち、ジョブネットワーク契約の第2期が終了した後、エンプロイメントナショナル社が引き受けるジョブネットワーク事業すべては、当該事業が全体として商業ベースの収益率を満たすという基準を踏まえていなければならない、という勧告です。しかし、連邦政府が、2002年5月に、エンプロイメントナショナル社の市場化可能な事業部門を2002年10月までに売却し、残余部門を2003年6月30日までに清算する、と発表したことで、明示的な勧告は不要になりました。

ジョブネットワーク参加プロバイダと民間の職業紹介機関の間の競争の歪みは、基本的な職業斡旋 (JM: Job Matching) サービスの市場の中で生じる可能性が高いと思われます。しかし、その程度は、ジョブネットワーク市場に競争可能性が存在することによって改善されています。

最後に、法人所得税の相違が、非営利プロバイダと営利プロバイダの間の競争に大きな影響を及ぼす可能性は低い一方で、投入税 (input tax) の適用方法の相違が影響を及ぼす可能性があります。

競争中立性の問題は、ジョブネットワークモデルの作成を進める中で認識されました。当時の雇用・教育・訓練・青少年問題担当相、アマンダ・バンストンは次のように述べています。

「労働市場支援の現行制度は、職業紹介サービスの完全な競争市場によって置き換えられ

る。競争中立性の原則を適用することを通じて、公平な真の競争が保証される」(Vanstone 1996)

競争中立性が重要である理由は、それが効率的な競争を促進するからです。連邦政府の競争中立性政策綱領 (Competitive Neutrality Policy Statement) は、次のように述べています (Commonwealth of Australia 1996)。

「競争中立性は、政府機関の事業活動が、単に公営であるという理由だけによって、競合する民間部門の事業者に対する実質的な競争優位を得てはならない、という要求を課すものである。」

しかし、競合し合う民間企業間の競争を歪めないことも重要です。すなわち、政府の規制と活動が、相対コストや相対価格に選択的に影響を及ぼした結果として、特定の事業者が他の事業者より有利になることがあってはならないということです。

本章では、この調査への参加機関の利害に関係する、次の 3 つの競争上の問題について検討します。

政府出資プロバイダであるエンプロイメントナショナル社がジョブネットワーク市場の競争に及ぼす可能性がある影響 (13.1 項)

ジョブネットワーク参加プロバイダが、集団として、他の非加盟の雇用サービス・プロバイダと比較して有利かどうか (13.2 項)

非営利のジョブネットワーク参加プロバイダは、営利プロバイダと比較して、有利であるか不利であるか (13.3 項)

連邦政府の競争中立性に関する苦情処理機関である CCNCO (Commonwealth Competitive Neutrality Complaints Office) は、最近、エンプロイメントナショナル社の OzJobs 部門と、出来高払いで政府から助成金を受け取る (fee-for-service) の雇用サービス・プロバイダに関連する苦情について調査しました。ただし、財務相 (Treasurer) に宛てたその報告書は、ジョブネットワークの見直しの完了時まで一般には公表されませんでした。求人情報サービスを提供する独立行政機関であるセンターリンク (Centrelink)、人材派遣会社、そしてオーストラリアンジョブサーチ (政府による求人情報サイト) に関連する諸問題については、本報告書の他の章で検討しています。

13-1 エンプロイメントナショナル社

雇用・職場関係省は、ジョブネットワークの設立にあたって、エンプロイメントナショナル社が公営プロバイダとして、以下によって競争中立性を満たさなければならない、という見解を表明しました。

- ・ 民営化 (商業ベースの枠組みの中で営業すること)
- ・ 納税の中立性 (競合する他機関が利用できないような納税義務の免除がないこと)
- ・ 負債の中立性 (競合する他機関と同様の借入れコストに従うこと)
- ・ 収益率の要件 (商業的に成り立つ収益率を上げ、商業ベースで配当を支払うこと)
- ・ 規制の中立性 (民間企業と同じ規制条件に服すること)
- ・ フルコスト価格設定の原則 (フルコスト原理を反映した価格を賦課すること) (sub. 43、pp. 15-16)

エンプロイメントナショナル社自体も、政府の競争中立性原則に従って営業することを明言しました (sub. 28、p. 2)。

入札参加企業の 1 つである Innisfail JOB Centre 社は、第 1 回ジョブネットワーク入札に関するコメントの中で、「当社の競合企業 (エンプロイメントナショナル社) は、政府の財政支援を受けている」、「政府公営のプロバイダ (すなわち、エンプロイメントナショナル社) に提供されている財源は、契約を獲得した入札企業すべてに拡張されるべきである」と述べています (sub. 5、p. 2)。

エンプロイメントナショナル社は、ジョブネットワーク契約の第 1 期の間、黒字経営でした。しかし、エンプロイメントナショナル社は、その入札申請の中で、ジョブネットワーク契約の第 2 期には、サービスを低料金で提供し、株主 (すなわち、政府) から株式支援を受ける計画であることを明らかにしました。

エンプロイメントナショナル社は、株主の意向に従って、商業的に成立しにくい地域と価格で職業斡旋業務を行っており、商業ベースであれば、そうした地域や価格を選択することはないか、あるいはもっと高い価格を設定せざるを得なくなります。株主は、第 2 期ジョブネットワーク契約期間中、同社に対して株式支援を提供することで、このようなサービスを提供する費用を負担しようとしています (sub. 28、p. 8)。エンプロイメントナショナル社は、1999～2000 年の年次報告書の中で (エンプロイメントナショナル社 2000、p. 5)、職業斡旋 (JM) 契約の事業は赤字になる可能性があることを政府に通告したが、それにもかかわらず JM 契約を引き受けるよう指示された、という点を強調しています。

エンプロイメントナショナル社は、公営企業として、暫定的なコミュニティ・サービス義務 (CSO: Community Service Obligation) 制度の対象となりますが、雇用職場関係省によると、「これまで、この CSO を発動する必要はなかった」(sub. 43、p. 17)。さらに、エンプロイメントナショナル社の JM サービスを CSO として認めること自体によって、競争中立性の責務が課されることになり、エンプロイメントナショナル社が商業ベースで営業

した場合に獲得し得たであろう収益と比較した不足額を、雇用職場関係省からの直接的な出資によって、または監査可能な形式で透明に記録された収益の擬制的調整を通じて、補填する必要が生じることになります。しかし、これまで、こうした条件のいずれも満たされていません。

エンプロイメントナショナル社の経営と業績

エンプロイメントナショナル社は、1997年8月4日に設立されました。エンプロイメントナショナル社は、連邦政府の公共職業安定所であるCES (Commonwealth Employment Service) の運営をその営業期間の最後5ヵ月(1997年12月1日から1998年4月30日まで)にわたって受け持つと同時に、新しい市場の枠組みへの移行に関して雇用・教育・訓練・青少年問題省(DEETYA)を支援するように求められていました。ジョブネットワークにおける事業は、1998年5月1日に開始し、従業員は1,200人、オーストラリア全国に209ヶ所の事業所を設けました。エンプロイメントナショナル社は、第1回のジョブネットワーク入札で、入札対象事業の3分の1以上を獲得しました。営業の第1期、すなわち1998年6月30日までに、520万ドルの連結営業利益を達成しました(エンプロイメントナショナル社1998)。

1998~1999年には、(異常項目の計上と税引きの前の段階で)約8,200万ドルの連結利益を記録しました。エンプロイメントナショナル社は、政府から株式を4,000万ドルの値で買い戻し、さらに800万ドルの配当金を支払う準備をしました。職員は、215の事業所で合計1,722人に増加しました。エンプロイメントナショナル社は第2期の契約に対して、「役員が商業的に成立すると考えた入札価格を提示」(エンプロイメントナショナル社1999、p. 12)しました。この価格は、おそらく、「より高額な個別援助(IA: Intensive Assistance)活動への報酬からJMのコストを補填するのは、標準的な慣行である」(sub. 28、p. 3)というエンプロイメントナショナル社の考えに基づいて設定されたものと思われます。

しかし、第2期の入札で、エンプロイメントナショナル社は、非常に限られた量の個別援助(IA)サービスしか獲得できませんでした。それにもかかわらず、同社は「職業斡旋(JM)契約を結ぶ損失」を引き受けることによって、営業を継続しました(エンプロイメントナショナル社2000、p. 1)。1999~2000年に、1,000人を超える従業員が同社を去り、50ヶ所の事業所が閉鎖されました。この事業再編のために8,000万ドル近い費用が発生しました。JM契約に基づく将来的な損失見積り額は、1999~2000会計年度には異常項目の特別支出として扱われ、合計で約7,700万ドルにのぼりました。その結果、異常項目の計上と税引き前に約4,600万ドルであった営業利益は、異常項目を調整した後は9,200万ドルの損失となりました。

政府は、「もし、エンプロイメントナショナル社が他の方法では負債を弁済不可能な場合は、支払い期限がきたときにエンプロイメントナショナル社が負債を返済できるだけの資金を政府が[エンプロイメントナショナル社に]提供する」という意向を表明しました(エンプロイメントナショナル社 2000、p. 6)。また、政府は、株式投資による追加的な出資も準備しましたが、その年には、この引当金からの引き出しは行われませんでした。エンプロイメントナショナル社は、正式な政府の監督下で業務を継続することになりました。

次の会計年度(2000~2001年)には、損失引当金のうち約2,500万ドルが償還されました。この異常項目の調整後、エンプロイメントナショナル社はちょうど損益のない状態になりました。この年、エンプロイメントナショナル社は、「長期的な存続能力を維持する」ことを目指して、出来高払いで助成金を受け取る職業紹介サービスへの注力を強化しました。2000~2001年には、追加の株式資本は引き出されませんでした。しかし、2001年8月22日、政府に対する株式発行の結果、1,100万ドルを受け取りました。

2002年5月、予算・行政管理相(Minister for Finance and Administration)、ニック・ミンチンは、エンプロイメントナショナル社の市場化可能な事業部門を2002年10月までに売却し、残余部門を2003年6月30日までに清算すると発表しました。ミンチンは、「2001~2002年には2,700万ドルの政府支援が必要であることを見ても、赤字続きのエンプロイメントナショナル社が事業を継続するとしたら、継続的な支援が必要となってしまうだろう」と述べました(Minchin 2002、p. 1)。

ジョブネットワークの価格設定

第1期のジョブネットワーク入札では、職業斡旋(JM)と求職技術訓練(JST: Job Search Training)の両方のサービスが価格競争の対象となりました。それに対して、個別援助(IA: Intensive Assistance)の価格は、雇用・職場関係省によって固定されました。入札条件として、JSTとIAの両方または一方の入札に成功したプロバイダはJMサービスも提供しなければならないこと、ただし、JMは単独のサービスとして提供することが可能であることが指定されました。この規定は第2期の入札でも継続されました。変更されたのは、IAサービスが価格による競争入札となった点ですが、これには規定の最低価格が適用されました。

全体として、こうした規定は、一部の入札業者が、JMサービスに対して比較的低価格で入札するように促す要因となりました。なぜなら、JMサービスをIAサービスの収益によって維持できるという期待が生じたからです。つまり、IAサービスの固定価格と最低価格は、満足できる収益をあげるのに十分以上であると見なされたわけです。実際、一部の入札者は、相対的に低い価格でJMに入札することを、IAサービスを(固定価格または最低

価格で) 獲得するために必要となる「競争力」であると見なした可能性があります。前に引用したエンプロイメントナショナル社のコメントのほか、次のような他の入札参加企業のコメントが、この結論を裏付けています。

個別援助 (IA) サービスの資金を使用して、就職困難度が比較的低い求職者に対する職業斡旋 (JM) サービスを支えるというのであれば、この内部補填には疑問がある。聞くところによれば、こうしたやり方は第 1 期の入札で常套手段となっていたらしい (ACOSS sub. 32、p. 15)。

サービスの最低価格、特に、職業斡旋 (JM) サービスと求職技術訓練 (JST) サービスに最低価格が設定されていないために、プロバイダは、これらのサービスを、最良の場合でも、非常な薄利の事業として営業する可能性がある。それどころか、職業斡旋 (JM) の場合、多くのプロバイダがその契約を「おとり商品」として取り扱っていると証言するだろう (NESA sub. 39、p. 11)。

結局、IA について設定された条件、すなわち、IA の固定価格または最低価格を、JM も提供するという要件と組み合わせたことが、JM 市場を歪めてしまったわけです。JM の入札価格が下がったことで、IA の契約を取り損ねた入札者は苦しい状況に追い込まれた可能性があります。事実、このような入札者の一部は、その後、JM 契約を辞退しました。しかし、前述したように、エンプロイメントナショナル社は、IA の割り当ては非常に少なかったにもかかわらず、第 2 期の契約期間中も JM を提供し続けました。

分析

エンプロイメントナショナル社は、第 2 期ジョブネットワーク契約期間中、職業斡旋 (JM) サービスの提供で、約 8,000 万ドルという大きな損失を生じました (そのほか、それに伴う事業再編の費用として約 8,000 万ドルを支出しました)。もし、エンプロイメントナショナル社自体がこの負債を弁済できない場合は、政府がこの債務を保証しなければなりませんでした。エンプロイメントナショナル社は、1998 ~ 1999 年に約 4,000 万ドル相当の株式を買い戻した後、2001 ~ 2002 年に、2,700 万ドルの政府支援を必要としています。

委員会は、第 2 期契約期間のための入札に参加した企業との情報交換を行っていないため、エンプロイメントナショナル社が損失を見込んだ価格で営業し続けたことが、競争にどの程度の悪影響を与えたかを断定することはできません。JST や IA の契約と結合されていない単独の職業斡旋 (JM) サービスに関しては、エンプロイメントナショナル社が契約を引き受けたことで、たとえ、この契約を妥当と見なした入札企業がほかに存在したとしても、価格対品質の総合評価でエンプロイメントナショナル社に匹敵する競争力がないた

めに、撤退を余儀なくされたと思われます。

JST または IA と結合された形の JM サービスの入札企業の一部は、おそらく、それぞれの実際の入札価格でこのタイプの職業斡旋事業を認められたものと思われます。しかし、この結合された形の職業紹介事業の入札企業が、無条件で競争できるような価格を提示できなかった場合、結合された形の職業紹介の価格は、非結合型の職業紹介の平均価格に基づいて決定されました。この場合、(非結合型の) 職業斡旋事業をエンプロイメントナショナル社に認めたことで、他の入札企業が設定できる価格が低下した可能性と、上昇した可能性の両方が考えられます。

エンプロイメントナショナル社の入札価格が、非結合型の事業が認められた他の入札企業の価格の加重平均を下回った場合は、エンプロイメントナショナル社の参入を認めることで、平均価格は低下したと思われます。これは、結合型の事業をやむを得ず受け入れた企業に対して不利に作用したと考えられます。

エンプロイメントナショナル社の入札価格がこの加重平均を上回った場合は、同社を参入させることで平均価格が上昇し、結合型の事業をやむを得ず受け入れた企業に対して有利に作用したと考えられます。

競争中立性の原則に関しても、状況は明らかになっていません。実際、エンプロイメントナショナル社に対する過去の政府支援が地域社会の福祉全体に与えた最終的な効果は、簡単には評価できません。この問題に関連して指摘できるポイントは次のとおりです。

政府がエンプロイメントナショナル社との間に締結した現行の暫定的なコミュニティ・サービス義務 (CSO) 制度は、最初の 2 期の契約期間中は、発動する必要がありませんでした。

多くの企業が、短期的な損失を出し、株主や資金借り入れによって事業を支えています。同様に、非営利部門でも、短期的損失を母体組織の資源によって援助することはあり得るでしょう。商業的に成り立つレベルの収益率を達成できない (あるいは、それどころか、いかなる収益も達成できない) という事態が、ある特定の年度に、場合によっては数年間にわたって、政府系企業の設立段階に発生したとしても、それ自体が競争中立性原則の違反となるわけではありません。

政府系企業の内部補填 (例えば、エンプロイメントナショナル社の社内で、ジョブネットワークの JM 事業を出来高払い事業からの収益で支援すること) は、競争中立性の原則に違反しません (ただし、さらに広い意味での資源配分の問題はあるでしょう)。多くの民間企

業でも、内部補填は行われています。多くのプロバイダが、JM サービスの運営で損失を出しています。もっとも、あるプロバイダが他のプロバイダよりも業務効率が高い、ということはあるでしょう。もし仮に、エンプロイメントナショナル社が比較的効率の高い JM プロバイダの 1 つであるとすれば (委員会はこれを裏付ける証拠も否定する証拠も持っていませんが)、そして、同社の損失覚悟の価格が他のプロバイダの価格に大きな影響を与えなかったと仮定すれば、同社が第 2 期の契約期間中も営業を続けたことは、次善の効率性という根拠によって支持し得るものであると言えるでしょう。

エンプロイメントナショナル社は、公共部門を起源として設立された事業の取引条件によって、不利な立場に置かれている可能性があります。

委員会は、報告書原案で、第 2 期の契約期間の満了後、エンプロイメントナショナル社は、損失を出す価格でジョブネットワークのサービスを提供すべきではない、という勧告を提案しました。しかし、エンプロイメントナショナル社の市場化可能な事業部門を売却して残余部門を清算する、という発表が 2002 年 5 月に行われたことで、この勧告は不要となりました。また、予算・行政管理相、ニック・ミンチンは、現在、エンプロイメントナショナル社によってサービスが提供されているすべての雇用サービス分野で、今後は、代替のプロバイダがサービスを提供し続ける、という発表も行いました。

政府は、2003 年 7 月 1 日の次期ジョブネットワーク契約の開始をもってエンプロイメントナショナル社が撤退するすべての雇用サービス分野において、代替プロバイダが必ずサービスを提供し続けるように、適切なジョブネットワーク購買プロセスによって取り計らう計画である (Minchin 2002、p. 1)。

13-2 ジョブネットワーク参加プロバイダと非参加プロバイダ

雇用主は、ジョブネットワーク参加プロバイダを通じて、無料で欠員を補充することができます。それ以外のグループの雇用サービス・プロバイダ (まとめて「職業紹介機関」と呼びます) も、職業斡旋 (JM) サービスを雇用主に提供しますが、有料となります。また、ジョブネットワーク参加プロバイダと職業紹介機関は、追加料金で「付加価値」サービスを提供することもあります。

職業紹介機関は、一般に、求人への応募者を欠員状況と照合し、審査を行います (多くの場合は正式な適性審査ツールを使用します)。職業訓練やケース・マネジメント・サービスを提供することによって、求職者に就職の準備をさせることもあります。一部の職業紹介機関は、特定の職種や専門分野に特化しています。こうした機関は、継続的な職業紹介だけでなく、一時的な人材派遣を目的として、人材派遣会社に代わって求人を行うことがあ

ります。

Recruitment and Consulting Services Association は、現行のジョブネットワーク制度は、雇用主に「混乱」を生じる原因となっていると見ていました。なぜなら、常に可能であるとは限らないレベルのサービスに対する期待が存在しているからである。したがって、雇用主は、現在のジョブネットワーク加盟機関が、職業斡旋 (JM) サービスを提供する資金しか供給されていない場合でも、技能査定、心理学的評価、信用照会先のチェックなどを含む、包括的なサービスを提供してくれると思い込んでしまう可能性がある (sub. 46、p. 4)。

Recruitment and Consulting Services Association は、雇用サービス、特に職業斡旋 (JM) と求職技術訓練 (JST) を、その参加プロバイダも含めた、より広い範囲の適格なプロバイダに、「連邦政府との折衝によって合意された価格で」(sub. 46、p. 4) 開放する、修正されたジョブネットワーク制度の実現を要求し、次のように述べています。

資金、営業、そして訓練といった面で援助を提供する形で別の雇用サービスの系列を設けることは、商業的/政治的な意味で、公的財源の不公平な使用である (sub. 46、p. 5)。別の入札参加企業、Company Solutions 社も、ジョブネットワーク参加プロバイダと、雇用サービスを提供するその他の非参加プロバイダとの間の関係について、コメントを出しています。同社の懸念の一部は、2001 年に、雇用・職場関係省 (DEWR) が「不適切な慣行」と呼んだ問題に対処するために実行した改革によって解決されたと思われます (sub. 43、p. 40、第 12 章)。それ以外の懸念の要点は、「政府の財源と補助金の使用」が、ジョブネットワーク参加プロバイダに、従来からの (ジョブネットワーク非加盟の) 人材派遣/職業紹介サービス企業に対する競争上の優位を与えている、ということであるように思われます (sub. 17、p. 1)。

委員会の報告書原案以来、政府は、ジョブネットワークを大幅に改革して 2003 年 7 月から稼働させると発表しました。これには、現行の職業斡旋 (JM) 制度を、Job Placement によって置き換えることも含まれています。今後、ジョブネットワーク加盟メンバーは、Job Placement 加盟組織になります。Job Placement は、職業紹介機関、コミュニティ・ワーク・コーディネーター (Community Work Coordinator)、および、Job Placement サービスを雇用主に提供する認可を受けたいと考えるその他の適格な組織に対しても開かれることになります。料金としては、固定料金が適用される見込みです。

2002 年の状況の分析

ジョブネットワーク参加プロバイダが、雇用サービスを提供する他の企業と比較して競

争優位にあるかどうかを分析するにあたって、2つの市場を区分して考えることができます。

「基本的」な職業斡旋 (JM) サービスの市場。ジョブネットワークでは、こうしたサービスは雇用主に無料で提供されており、支払いは政府が引き受けています。さらに、雇用主は、求職技術訓練 (JST) と個別援助 (IA) の制度に従って、採用候補者を無料で訓練できるというメリットもあります。斡旋サービスがジョブネットワークの枠外で提供される時、職業紹介機関は、コストを雇用主から回収することになります。

「付加価値」市場。雇用主は、ジョブネットワーク参加プロバイダがサービスを提供するか、職業紹介機関が提供するかに関係なく、このタイプのサービスに対して料金を支払います。

基本サービス市場では、ジョブネットワーク参加プロバイダは、(少なくとも最初の2期の契約期間中は) 職業紹介機関を上回る競争優位を確保しています。しかし、ジョブネットワーク・サービスの提供には、これまでも競争可能性がありました。つまり、各契約期間の開始とともに、すべての企業と組織に対して、ジョブネットワーク・サービスに入札する機会が (入札への参加を望む場合には) 与えられてきました。

付加価値市場に関して検討すべき問題は、ジョブネットワーク参加プロバイダが、基本サービス市場におけるコストを賄った後で、自社の付加価値サービスの価格を低く維持する内部補填を目的として、資金を繰り延べているかどうかです。この可能性を完全に度外視することはできませんが、そのような「余剰金」があったとしても、それはプロバイダがジョブネットワークの枠内で使用しているという公算の方が大きいでしょう。例えば、プロバイダは、自社の格付けを高めて次期のジョブネットワーク契約で生き残れるようにする試みの一環として、雇用主への助成金を増額することなどが考えられます。

したがって、競争の歪曲があるとすれば、それは、基本的な職業斡旋サービスの市場で生じている可能性が高いでしょう。ただし、その程度は、無料の職業斡旋サービスを雇用主に提供する契約に競争可能性を導入することで改善されてきました。雇用サービス契約の第3期 (ESC3) に関して提案された制度によって、この問題はほぼ解消されるものと思われます。

13-3 営利プロバイダと非営利プロバイダ

Quest Solutions社は、非営利プロバイダが営利プロバイダ (例えば、同社) よりも、適用される納税義務の相違のために、有利であると考えていました。非営利組織は、フリンジ・ベネフィット税 (給与外給付税) の規定が有利であることからメリットを得てきたが、

これは、非営利組織が、その競争相手である営利組織には利用できないパッケージによって職員を引き付けることができることを意味する (sub. 38、 p. 3)。

非営利企業と営利企業の間で徴税の取扱いが相違している問題は、Industry Commission (Productivity Commission の前身) の報告書で詳細に論じられています (IC 1995 および IC 1997 を参照)。これらの報告書では、収入に対する課税方式の相違は競争に大きな影響を及ぼす可能性は低いですが、投入税 (input tax) の適用は影響を及ぼす可能性がある、と結論付けています。

基幹事業 (コア・ビジネス) に関しては、非営利プロバイダは、剰余を稼ぎ出すよりも、顧客のニーズを満たすために、剰余となり得る資金を再投資する方を選ぶ可能性があります。基幹事業以外の業務では、その目標は、剰余を最大化して基幹事業で利用できるようにすることです。全体として、どちらのケースでも、プロバイダは、その活動から全体として「利益」を作り出すことはないでしょう。投入税を賦課しても、この状況は変化しないと見られます。

投入税の適用方法の相違は、非営利プロバイダのコストを引き下げることがあるので、潜在的に営利の競合組織に対する優位を与える可能性があります。例えば、一部の非営利プロバイダは、FRINGE・ベネフィット税 (FBT: Fringe Benefits Tax) の控除を受けたり、FBT の割り戻しを受ける資格が認められる可能性があります。この有利さによって、非営利組織は、営利プロバイダから市場シェアを (たとえ、営利プロバイダの方が業務効率が高くても) 奪い取ることが可能となります。(また、別の面での効率性改善効果も存在します。非営利プロバイダは、税制上優遇された投入資源 (FBT の場合であれば労働力) の使用を他の投入資源の使用よりも優先しようとするでしょう)。

非営利/営利プロバイダ間の課税方式と競争に関する問題は、ジョブネットワークの範囲をはるかに超えています。委員会は、すでに過去の調査においてより広いレベルで実施された分析への注目を促しています。委員会は、Charities Definition Inquiry の報告書 (CDI 2001) の発表時に、財務相が「Inquiry によって勧告された定義の枠組みの採用は、慈善団体やその関連組織の課税の扱いと密接な関係を生じ得る」(Costello 2001) とコメントした、と述べています。

非営利プロバイダと営利プロバイダのジョブネットワークへの参加に関連するその他の問題は、第 11 章で検討されています。

4. ジョブネットワークの各者インタビューレポート

「ABC ニュースオンライン (7/1/2003)」より

司会者：今日は新しい財政年度が始まる日としてだけではなく、連邦政府による職業紹介事業の抜本的な建て直しについて新たな章が開かれる日としても注目に値する日となります。50年余りの歴史において始めてのことではありますが、連邦政府所有の職業紹介サービスが無くなります。この分野は今増加の一途を辿っている民間の事業体に任されることとなります。連邦政府によりますと、職業紹介協定の新しいラウンドは今日始まりますが、これは求職者たちにより多くの就業場所を提供し、それらの就業場所で仕事に就く場合、より良いサービスが提供されることとなります。しかし、リポーターが報告するように、この新システムがどのようにして恵まれない人たち、特に、長期にわたる失業者たちを支援するかということに関しては疑問が上がっています。

求職者：これはあなたの生活を支配してしまいますよ。あなたの日常生活を支配してしまいます。求職活動をするということは仕事みたいなものですね。しかも、常勤の仕事ですよ。それはもう疑う余地は無いですね。

リポーター：ロン・ベーカー氏は何年も失職しており、自発的な仕事をすることによって、相互義務要件を満たします。1990年代に合理化により管理職のポジションを失い、それ以来、彼は民間の人材バンクを通じて限定的で短期の仕事を見つけることができただけです。

求職者（ベーカー氏）：幾つかのジョブネットワークでお世話になっていた時、給料が貰える就職の面接には一度も紹介されることはありませんでした。彼等はいろいろな無報酬の仕事のスキームとか、あるいは、私はもう大分前に終了している無料トレーニングに私をかりだすことにだけ興味を抱いているように見えたが、そういった内容は何のためにもなりませんでした。

リポーター：求職者の経験にもかかわらず、連邦政府は民間の人材バンクが非常に立派な実績を挙げていると信じ、公立の職業紹介サービスはもはや必要無いとしています。昨日、165箇所以上の連邦職業紹介オフィスが閉鎖されたことにより、古い公共システムの名残は消えて無くなったのです。民営化後のシステムは多くの点で改善をとげている、と政府は主張しています。

マル・ブラフ雇用サービス大臣：ある組織の下で求職トレーニングを受け、そこから「ジョブ・マッチング」はこちらで、「集中支援」はあちらで、と飛びまわる必要はありません。

これは、求職中の個人に対して一揃いのプログラムを全て提供するひとつの組織なのです。リポーター：メルボルン大学の公共政策センターで教鞭をとるマーク・コンシダインは、この急進的な実験は OECD 諸国の間でも特殊な存在であって、恵まれない人たちを路頭に迷わせることになりかねない、と言っています。

マーク・コンシダイン教授：そういった困難な事例を取り扱うオーストラリアのシステムの在り方には、依然として現実的な問題が残されています。それはつまり、「恵まれない人たちが頼りにする最後の手段としての公共サービス」という事実では、もはや政府機関にとって存在する動機とならないという現実と関係しているのです。

雇用サービス大臣：ジョブネットワークの一翼を担うそれぞれの組織は、言うなれば楽観的な失業者、短期的な失業者、および長期的に失業する恐れがあると見なされる人たち両方の面倒を見なければならないことになるでしょう。そして、これらの組織は、彼等の失業期間中、面倒を見なければならないことになります。

リポーター：雇用サービス大臣は、職業紹介契約の新ラウンドは本日施行されましたが、これは恵まれない求職者たちにより多くの資源を提供しようとするものだと言っています。

雇用サービス大臣：我々が行ったことは、結果として現れる給与を非常に慎重に考慮することです。ある雇用者が失業者を雇用して 3 ヶ月や 6 ヶ月の仕事に就かせる場合、我々は長期間失業の状態の人たちや、その恐れがある人たちに対し、関連手当を劇的に増額したのです。

アンソニー・アルバニーズ議員（野党）：私が思うには、ひとことで言うと、奨励給が十分でないのです。しかしこれは私ではなく、ジョブネットワーク、特に非営利セクターが言っていることであり、これこそが長期失業者の数が実際に増加してきた理由です。

リポーター：政府の言質にもかかわらず、無報酬の自発的な仕事を終えた求職者としては、依然として新システムが彼の面倒をみてくれるだろうと思込んでいます。

求職者：もし 15 人に対して 15 の仕事があれば、何があってもその仕事の空きは埋まってしまいますよ。だから、仕事を見つけやすい求職者は仕事にありつき、または、職に就き、私みたいな人たちは基本的に取り残されてしまうのですよ。

リポーター：それでもなお、政府が主張するところの長期的な失業者に充当される資源は契約義務ですよ。

雇用サービス大臣：この中に私は非常に大きなムチを持っていることを、皆さんに今思い出して戴きたいと思います。この契約下では、業績をあげないジョブネットワークのメンバーは誰でも、ひとつの里標として 6 ヶ月の期間を持っており、彼等の基準を一段と上げるものとします。そうしないと彼等は契約の一部または全てを失うことになります。

マーク・コンシダイン教授：その方法が持つ問題は、それがむしろ粗野な道具でしかないとされていることです。今や誰もが気づいていると思いますが、職を見つけることが困難な求職者、あるいは、雇用の観点から厳しい障壁を持っている人たちに対し有効的な焦点を当てることにはどうもなりそうもないという点にあると思われます。

リポーター：9月までに、政府の言うところによりますと、失業している全てのオーストラリア人はジョブネットワーク・エージェンシーからの支援を受けることになります。野党は、帳簿上の失業者の数が 1/3 以上も増加している一方で、資金は事実上カットされている、と断言しています。

アンソニー・アルバニーズ議員（野党）：以前は 50 万人だったのに、新契約では 70 万人にもなるということは異常な事態であります。しかしながら、新たな財源は無いのです。

リポーター：ジョブネットワーク・エージェンシーの人たちは、政府が約束した適切な財源を持った高いサービス基準に合わせられるか否かを見届けたい、と待機すると言っています。求職者は、たった 2 週間前に新しいジョブネットワーク・エージェンシーに登録したものの、このエージェンシーが彼にとっては奇跡とさえ思えるようなことを実現してくれるかどうかについては懐疑的になっていますよね。

求職者：基本的には、ジョブネットワークに、私と再度面会をするためにコンタクトしてくる責任があることは明らかです。

リポーター：しかし、あのわずか 5 分間の面会のために登録したことは別としても、今までの 2 週間で何のコンタクトも受けていないのですか？

求職者：ありません。このウェブサイトの口述記録は独立した口述記録サービスによって作成されたものです。ABC はこれらの口述記録の正確さには何等保証を与える立場にはありません。

(2003 年 7 月 1 日)

5 . ジョブネットワークの参加規約 ~ Employment Services Contract (抜粋) ~

7. 求職者勘定 (JOB SEEKER ACCOUNT)

- 7.1 プロバイダは、FJNE(完全ジョブネットワーク適格)求職者が就職に対する障害を克服して適当な就職先を見つけるのを支援するために購入したサービス、活動、施設及び製品の費用について求職者勘定 (Job Seeker Account) から支払を受けることができる。
- 7.2 プロバイダは、集中的支援をまだ受け始めていない FJNE 求職者に関して、職業紹介機関の手配した就職面接に出席するための運賃及びガソリン代支援、並びに通訳サービスの費用について求職者勘定から支払を受けることができる。
- 7.3 プロバイダは、地域的に不利な立場にあると認定された FJNE 求職者にサービスを提供するためのプロバイダの出張に関連した費用について、雇用職場関係省が当該費用を承認している場合には、求職者勘定から支払を受けることができる。
- 7.4 プロバイダはこの契約の終了時に求職者勘定の未使用部分を保留したり、いかなる目的にも求職者勘定を利益として表示してはならない。

求職者勘定からの支払

- 7.5 条項 7.6 を前提として、雇用職場関係省はプロバイダに対し、下記に相当する金額を支払う。
- (a) この第 7 条に従って FJNE 求職者に支払われた費用から、それらの費用の支払に関してプロバイダが受ける権利のある仕入税額控除を差し引いた金額。及び
- (b)この第 7 条に基づいてプロバイダが行った課税対象支給(Taxable Supplies)に対してプロバイダが支払うべき消費税(GST)。
- 7.6 パート A の第 4 条を前提として、この第 7 条に基づくサービス、活動、施設及び購入が雇用職場関係省の情報システムに記録されてから 28 日以内にプロバイダがインボイス (請求書) を雇用職場関係省に提出し、雇用職場関係省がこのインボイスを受理した場合には、雇用職場関係省は当該金額を求職者勘定からプロバイダに支払う。
- 7.7 プロバイダは、FJNE 求職者の適格性、求職者勘定におけるクレジット (貸方) の利用可能性、及びサービス又は活動の購入に関するプロバイダの約束が雇用職場関係省

の満足いくように立証された後、求職者勘定の当該金額を利用することができる。

7.8 条項 7.14 にもかかわらず、雇用職場関係省は、自己の自由裁量で、下記を行うことができる。

- (a) 求職者勘定へのクレジットを逆にすること
- (b) プロバイダによる求職者勘定の利用に制限を課すこと。又は
- (c) プロバイダが求職者勘定を全部又は一部、あるいは特定の目的のために、使用できないようにすること

7.9 プロバイダは、求職者勘定からプロバイダが受け取った金額のうち、間違ってプロバイダに支払われたと雇用職場関係省がみなす金額があれば、雇用職場関係省の指示通りに、その金額を返済しなければならない。

7.10 プロバイダは、次のいずれの目的に対し職者勘定から支払を受けない。

- (a) 求職者勘定を含めて、FJNE 求職者へのサービスの管理又は提供に関連したプロバイダの間接費ないし費用。ただし、それらの費用が雇用職場関係省により承認されている場合を除く。
- (b) FJNE 求職者との面接及び所定の定期的連絡、求職申し込み、並びにファクシミリ、電話、事務用品、インターネット・アクセス等の利用を含めて、この契約の下でプロバイダが提供するように要求されている集中的支援サービスのための支払。
- (c) FJNE 求職者のニーズ及び求職活動への取り組みに関係のない支援。
- (d) ジョブネットワークを不評に陥れる及び/又は就職紹介サービス業務規程に反する可能性のある活動。
- (e) 適格求職者が連邦政府プログラムを受講する資格がない場合を除き、第二言語コースとしての基礎英語（言語、識字及び基本的計算力(LLN)プログラム及び LLN プログラムに相当する成人移住者英語プログラム(AMEP)一般教育コースで同等のものが提供されている場合)を含めて、連邦政府プログラムで場が提供されている訓練と重複する教育コース又は訓練コース。
- (f) FJNE 求職者への多額の奨励金、並びに個人的贈り物、映画の入場券、アルコール飲料、食品及びレストラン割引券を含めて(ただし、これらに限定されない) 就職紹介サービスと関連のない、ジョブネットワークの目的上受け入れられないとみなされるその他の奨励措置。
- (g) 自身の組織または関連組織体での雇用に対する賃金補助金の支出。
- (h) 雇用職場関係省がプロバイダに時おり通知するその他の費目。

7.11 この第 7 条に基づいて雇用職場関係省により支払われる支払金又は手数料はこの契約

の目的のための報酬(Fees)である。

モニタリング

7.12雇用職場関係省は、パート A の第 12 条に従って、プロバイダによる求職者勘定の利用及び求職者勘定からの支払金又は手数料の支払をモニターする。

7.13特に、サービス、活動、施設又は製品がプロバイダ自身の組織又は関連組織体から購入された場合には、雇用職場関係省は、プロバイダによる求職者勘定の利用及び求職者勘定からの支払金又は手数料の支払をモニターする。

7.14プロバイダは、パート A の条項 3.1(e)の目的上、非倫理的な方法とは求職者勘定を操作する行為であることを認める。そのような行為が行われた場合、雇用職場関係省はパート A の条項 18.4 に定める制裁を適用する可能性がある。

8. 訓練勘定

8.1 プロバイダは、訓練勘定 (Training Account) を利用する場合には、

- (a) TA 求職者の個別訓練ニーズを評価する
- (b) TA 求職者が TA 訓練から恩恵を受けるかどうか評価する
- (c) TA 求職者が自己の職業技能を開発し、地元労働市場での就職可能性を改善するのを支援する
- (d) TA 求職者に TA 訓練についての情報を提供し、提示された TA 訓練が次の通りであることを確認する
 - (i)雇用成果の達成をめざしている
 - (ii) TA 求職者の技能及び能力並びに TA 求職者の地元の労働市場のニーズに適合している
 - (iii)TA 求職者が集中的支援を受け、集中的支援に参加している間にスタートする。
- (e) TA 求職者に合った適切な TA 訓練を見つける
- (f) TA 訓練の詳細を雇用職場関係省の情報システムに記録する
- (g) TA 訓練を含むように TA 求職者の求職プランを更新する
- (h) TA 求職者が TA 訓練を開始する前に雇用職場関係省の情報システム上で TA 訓練を確認する
- (i) TA 求職者の TA 訓練への登録を手配する
- (j) 雇用職場関係省からの指示に従って TA コース費用を支払う。及び
- (k) 適格求職者の所得補助支払金(income support payments)についてセンターリンクから助言を得るよう適格求職者に助言する。

訓練勘定からの支払

- 8.2 条項 8.1 を前提として、雇用職場関係省は、下記に相当する金額をプロバイダに支払う
- (a) TA 求職者に支払われた TA 費用から、TA 費用の支払に関してプロバイダが受ける権利のある仕入税額控除を差し引いた金額。及び
 - (b) この第 8 条に基づいてプロバイダが行った課税対象支給に対してプロバイダが支払うべき消費税(GST)。
- 8.3 雇用職場関係省は、下記について確認するインボイス（請求書）を雇用職場関係省に提出した場合にかぎりプロバイダへの支払を行う。
- (a) TA 費用がプロバイダによって支払われていること。及び
 - (b) TA 費用が雇用職場関係省の情報システムに記録されてから 28 日以内に条項 8.1 に定めるサービスが提供されており、雇用職場関係省がインボイスを受理したこと。
- 8.4 プロバイダは、雇用職場関係省にインボイスを送付した場合には、TA 費用がプロバイダによって支払われたことを示す TA 訓練提供者からの証拠書類を記録規則に従って維持し、雇用職場関係省により要求された場合にはこれを提供しなければならない。
- 8.5 プロバイダは、TA 求職者が TA 訓練を開始していることを確認し、プロバイダが TA 費用の払い戻しを受けることができる立場にあるならばこれを確保するためにあらゆる妥当な努力を尽くし、そのような払い戻しを受けた場合には、直ちにその TA 費用を雇用職場関係省に返還する。
- 8.6 雇用職場関係省は、下記の場合には、訓練勘定からプロバイダへの支払を行わない。
- (a) プロバイダが TA 費用以外の費用の支払を求めた場合。
 - (b) プロバイダが資格付与教育成果のための教育又は訓練の一部である TA 費用について雇用職場関係省に請求を行った場合。又は
 - (c) 雇用職場関係省が時おり除外対象としてプロバイダに通知するその他の状況が発生した場合。
- 8.7 集中的支援求職訓練又は集中的支援個別援助の各期間につき、雇用職場関係省は、TA 求職者 1 人当たり最高 800 ドルを、又は雇用職場関係省が時おりプロバイダに通知するその他の金額をプロバイダに支払う。
- 8.8 この第 8 条に基づいて雇用職場関係省により支払われる支払金又は手数料はこの契約の目的のための報酬(Fees)である。

モニタリング

8.9 雇用職場関係省はパート A の第 12 条に従ってプロバイダによる訓練勘定の利用及びプロバイダへの TA 費用の支払をモニターし、評価する。

8.10 特に、プロバイダ自身の組織又は関連組織体が TA 訓練を提供している場合には、雇用職場関係省は、プロバイダによる訓練勘定の利用及びプロバイダへの TA 費用の支払をモニターする。

8.11 プロバイダは、パート A の条項 3.1(e)の目的上、非倫理的な方法とは訓練勘定を操作する行為であることを認める。そのような行為が行われた場合、雇用職場関係省はパート A の条項 18.4 に定める制裁を適用する可能性がある。

連絡スケジュール

援助のタイプ	活動の概要
求職支援新規紹介面接（平均 45 分の面接）	<ul style="list-style-type: none"> ● ジョブネットワークサービスのための FJNE 求職者と JSSO 求職者の登録 ● 新規求人との日々の自動マッチングを可能にするため職業プロフィールを Job Search に登録 ● タッチ・スクリーン・キオスクへのアクセスを提供 ● 必要な場合、通訳へのアクセスを提供
求職支援再紹介面接（平均 20 分の面接）	<ul style="list-style-type: none"> ● 必要に応じて登録の更新 ● 新規求人との日々の自動マッチングを可能にするため Job Search 上の職業プロフィールを更新 ● ジョブネットワークサービスを受けるために再登録する FJNE 求職者向け
集中的支援求職訓練 <ul style="list-style-type: none"> ● 過去 12 ヶ月間に集中的支援求職訓練を開始しなかった FJNE 求職者向け- 条項 4.14 を参照(参加者の約 60%) ● 過去 12 ヶ月間に集中的支援求職訓練を開始した FJNE 求職者向け- 条項 4.15 を参照(参加者の約 40%) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 個別に調整された求職プランを開発 ● 求職技能と手法についての公式・非公式の訓練 ● 支援下での飛び込み訪問を含む実際の求職活動 ● 電話、コンピュータ、ファックス、インターネット、事務用品、求人リスト等の資材の、管理下における使用 ● Job Search 上における FJNE 求職者の個人情報の更新
集中的支援求職訓練を受けていない人々のための集中的支援 4 ヶ月面接(平均 30 分の面接)	<ul style="list-style-type: none"> ● 相互義務活動のため、適宜、コミュニティ・ワーク・コーディネーター及びその他の機関/提供者への接続 ● 個別に調整された求職プランの開発
集中的支援 7 ヶ月見直し(平均 40 分の面接)	<ul style="list-style-type: none"> ● FJNE 求職者の求職活動を見直す ● Job Search で行われたジョブマッチの結果を検討し、FJNE 求職者にフィードバック情報を提供する ● 必要なら、求職に関する助言、交通費の援助又は補足プログラムへの紹介を行う ● FJNE 求職者が相互義務活動を開始していない場合には(適切な場合)、失業手当のための就労(Work for the Dole) 又は社会事業(Community Work)への就職斡旋のため、FJNE 求職者をコミュニティ・ワーク・コーディネーターに直接紹介する
集中的支援 10 ヶ月見直し(平均 30 分の面接)	<ul style="list-style-type: none"> ● FJNE 求職者の求職活動を見直す ● Job Search で行われたジョブマッチの結果を検討し、FJNE 求職者にフィードバック情報を提供する ● 必要なら、求職に関する助言、交通費の援助又は補足プログラムへの紹介を行う ● 相互義務活動における FJNE 求職者の進歩の状況を確認し、適切な場合には、失業手当のための就労又は社会事業への就職斡旋のため、FJNE 求職者をコミュニティ・ワーク・コーディネーターに紹介する
集中的支援個別援助(第 1 期) – 隔週連絡、平均して合計 10.5 時間	<ul style="list-style-type: none"> ● 集中的支援個別援助期間中に提供される援助の範囲を検討する ● FJNE 求職者の求職プランについて協議する ● FJNE 求職者が集中的就労準備を行うように確保し、訓練及び/又は就労経験を手配する ● FJNE 求職者に適当な個別援助を提供するため求職者勘定にアクセスする

	<ul style="list-style-type: none"> ● 集中的支援個別援助の第1期末に、失業手当のための就労又は社会事業への就職斡旋のため、FJNE 求職者をコミュニティ・ワーク・コーディネーターに紹介する
<p>集中的支援求職見直し 20 ヶ月及び22 ヶ月 (平均して、30 分ずつ2 回連絡)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● FJNE 求職者の求職活動を見直す ● Job Search で行われたジョブマッチの結果を検討し、FJNE 求職者にフィードバック情報を提供する ● 必要なら、求職に関する助言、交通費の援助又は補足プログラムへの紹介を行う ● 相互義務活動における FJNE 求職者の進歩の状況を確認し、適当な場合には、失業手当のための就労又は社会事業への就職斡旋のため、FJNE 求職者をコミュニティ・ワーク・コーディネーターに紹介する
<p>集中的支援個別援助(第2期)- 平均して8回連絡(最低3回)。 プロバイダは、概略パラメータ の範囲内で特定のFJNE求職者 のための実際の連絡回数を決定 する際に、個人の就職可能性や 地域労働市場の状況などの要因 を考慮することができる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 集中的支援個別援助期間中に提供される援助の範囲を検討する ● FJNE 求職者の求職プランについて協議する ● FJNE 求職者が集中的就労準備を行うように確保し、訓練及び/又は就労経験を手配する ● FJNE 求職者に適当な個別援助を提供するため求職者勘定にアクセスする ● 集中的支援個別援助の第2期末に、失業手当のための就労又は社会事業への就職斡旋のため、FJNE 求職者をコミュニティ・ワーク・コーディネーターに紹介する
<p>集中的支援求職見直し32 ヶ月、 34 ヶ月及び36 ヶ月 (平均して、一般に2 ヶ月ごと に、30分の連絡が3回行われる)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● FJNE 求職者の求職活動を見直す ● Job Search で行われたジョブマッチの結果を検討し、FJNE 求職者にフィードバック情報を提供する ● 必要なら、求職に関する助言、交通費の援助又は補足プログラムへの紹介を行う ● 相互義務活動における FJNE 求職者の進歩の状況を確認し、適当な場合には、失業手当のための就労又は社会事業への就職斡旋のため、FJNE 求職者をコミュニティ・ワーク・コーディネーターに紹介する
<p>集中的支援求職見直し38 ヶ月、 40 ヶ月及び42 ヶ月、その後は 2 ヶ月ごと (平均して、一般に2 ヶ月ごと に30分の連絡が3回行われる)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● FJNE 求職者の求職活動を見直す ● Job Search で行われたジョブマッチの結果を検討し、FJNE 求職者にフィードバック情報を提供する ● 必要なら、求職に関する助言、交通費の援助又は補足プログラムへの紹介を行う ● 42 ヶ月の終了時に、失業手当のための就労又は社会事業への就職斡旋のため、FJNE 求職者をコミュニティ・ワーク・コーディネーターに紹介する ● FJNE 求職者が相互義務活動を開始していない場合には(適当な場合)12 ヶ月ごとに、失業手当のための就労又は社会事業への就職斡旋のため、FJNE 求職者をコミュニティ・ワーク・コーディネーターに紹介する

別項 ジョブネットワークサービス保証

ご自分の選んだジョブネットワーク参加プロバイダによって提供されている継続中の個別就職紹介サービスを受けることとなります。これらのサービスはあなたの事情と経歴を文化的に慎重に取り扱うとともに、あなたのニーズと利用可能な就職機会の両方に合うように調整されます。

失業期間中、ご自分の選んだジョブネットワーク参加プロバイダに、次のことを期待することができます。

- タッチ・スクリーン・キオスクを通じての求人情報と求職施設へのアクセスの提供
- 求職手法、キャリア・オプション、職業訓練プログラム、その他のサービスについて助言
- ジョブネットワーク参加プロバイダがあなたのために就職の面接を手配した場合、その就職面接についてのフィードバック情報の提供
- 職探しをしている間、ご自分の所得補助義務(income support obligations)を果たせるように支援してくれること

ジョブネットワーク参加プロバイダと契約して最初に提供されるサービスには、次のものが含まれます。

- Job Search にあなたの職業プロフィールと履歴書を登録
- Job Search であなたの職業プロフィールと求人のマッチング作業
- Job Search 上のあなたの個人ページとジョブマッチにアクセスできるよう、パスワードを設定
- あなたの個人ページを介してジョブマッチへの即時アクセスが行われるほか、手配されている場合には、あなたの個人用 e-メール、SMS (ショート・メッセージ・サービス) またはテレフォン・メッセージ・バンク(留守番電話)サービスを通じて追加的な助言を提供

3 ヶ月以上失業者として Centrelink に登録されていて、集中的支援サービスを受けている場合には、あなたのジョブネットワーク参加プロバイダは次のことも行います。

- あなたの技能、経験および能力を評価し、就職を支援するための求職プランの開発
- あなたの求職活動を支援するために集中的求職訓練と追加的支援を提供することにより、あなたの求職技能の改善をサポート
- 少なくとも 3 ヶ月ごとに、定期的に、(12 ヶ月以上失業している場合にはより頻繁に) 連絡を取り合う

集中的支援サービスを受けていて、あなたのニーズについて評価が行われている場合には、あなたのジョブネットワーク参加プロバイダは、次のサービスも提供します。

- 訓練、広範囲の職業プログラム、カウンセリングおよびその他のサービスへのアクセス、ならびにあなたの求職プランに適合する就労経験についての支援
- あなたの就職を支援するために、2週間ごとに連絡をとることにより、より集中的な求職活動と就労準備
- 通訳サービス、あなたのジョブネットワーク参加プロバイダから就職面接に紹介された場合の旅費援助、職業訓練、就職のために必要なカウンセリングなど、追加的なサービス、便宜および活動
- あなたが新しい就職先に落ち着くまでの間の支援

サービスに満足できなかった場合には、まずご自分のジョブネットワーク参加プロバイダに申し立てるべきです。それでも満足しない場合には、ジョブネットワークカスタマー・サービス・ライン(1800 805 260)にお問い合わせください。そうすれば、問題の迅速かつ公正な解決に尽力します。

6. エンプロイメントナショナル社の財務状況（同社 Annual Report 各年版より抜粋）

損益計算書（1999年6月30日終了年度）

	注	連結		親会社	
		1999年6月30日終了年度 (\$1,000)	1998年6月30日終了年度 (\$1,000)	1999年6月30日終了年度 (\$1,000)	1998年6月30日終了年度 (\$1,000)
営業収益	2	246,902	45,729	243,378	45,510
異常支出及び所得税控除前の営業利益(損失)	3	82,161	5,170	62,815	(11,992)
所得税控除前の異常支出	5	9,900	26,863	-	-
所得税控除前の営業利益(損失)		72,261	(21,693)	62,815	(11,992)
営業利益(損失)に帰する所得税上の費用(利益)	6	27,783	(9,729)	18,337	(28)
所得税控除後の営業利益(損失)		44,478	(11,964)	44,478	(11,964)
期首累積損失		(11,964)	-	(11,964)	-
可処分利益合計		32,514	(11,964)	32,514	(11,964)
配当準備金	26	(8,000)	-	(8,000)	-
期末留保利益(損失)		24,514	(11,964)	24,514	(11,964)

添付の注記はこの損益計算書の不可欠の一部をなす。

損益計算書（2000年6月30日終了年度）

	注	連結		親会社	
		2000年6月30日終了年度 (\$1,000)	1999年6月30日終了年度 (\$1,000)	2000年6月30日終了年度 (\$1,000)	1999年6月30日終了年度 (\$1,000)
営業収益	2	173,658	246,902	168,643	243,378
異常支出及び所得税控除前の営業利益(損失)	3	45,874	82,161	(21,733)	62,815
所得税控除前の異常支出	5	(138,139)	(9,900)	(77,376)	-
所得税控除前の営業利益(損失)		(92,265)	72,261	(99,109)	62,815
営業利益(損失)に帰する所得税上の利益(費用)	6	8	(27,783)	6,852	(18,337)
所得税控除後の営業利益(損失)		(92,257)	44,478	(92,257)	44,478
期首累積利益(損失)		24,514	(11,964)	24,514	(11,964)
可処分利益合計		(67,743)	32,514	(67,743)	32,514
配当準備金		-	(8,000)	-	(8,000)
期末留保利益(損失)		(67,743)	24,514	(67,743)	24,514

添付の注記はこの損益計算書の不可欠の一部をなす。

財務成績計算書（2001年6月30日終了年度）

	注	連結		親会社	
		2001年6月 30日終了年度 (\$1,000)	2000年6月 30日終了年度 (\$1,000)	2001年6月 30日終了年度 (\$1,000)	2000年6月 30日終了年度 (\$1,000)
販売収益	2	33,244	168,383	33,244	168,382
その他の経常収益	2	1,861	5,275	4	261
従業員給付及び訓練 費		(35,387)	(71,290)	(221)	(624)
家賃・事務経費等		(5,460)	(24,686)	-	-
情報・通信費		(5,330)	(29,750)	-	(2)
減価償却費	3	(533)	(8,694)	-	-
コンサルタント報酬 及び法的費用		(3,560)	8,081	-	(8)
応募者関連費用		(177)	5,874	-	-
再評価減分、処分損 失及び回収可能額評 価損	3	(542)	(19,318)	-	-
赤字契約引当金		25,325	(77,376)	25,325	(77,376)
将来の所得税上の利 益の除却損		-	(15,094)	-	(58)
子会社への支払経営 報酬		-	-	(57,795)	(189,677)
借り入れコスト		(24)	(27)	(23)	(6)
その他の費用		(8,888)	(17,481)	(5)	(1)
所得税費用控除前の 経常利益（損失）	3	529	(92,265)	529	(99,109)
経常活動関連の所得 税費用	6	-	8	-	6,852
関連所得税費用控除 後の経常利益（損失）		529	(92,257)	529	(92,257)

添付の注記はこの財務成績計算書の不可欠の一部をなす。

財務成績計算書（2002年6月30日終了年度）

	注	連結		親会社	
		2002年6月 30日終了年度 (\$1,000)	2001年6月 30日終了年度 (\$1,000)	2002年6月 30日終了年度 (\$1,000)	2001年6月 30日終了年度 (\$1,000)
経常活動からの販売収益	2	39,914	33,244	39,914	33,244
その他の経常収益	2	1,622	1,861	-	4
従業員給付及び訓練費		(45,077)	(35,387)	(257)	(221)
家賃・事務経費等		(8,096)	(5,460)	-	-
情報・通信費		(6,090)	(5,330)	-	-
減価償却費	3	(802)	(533)	-	-
コンサルタント報酬及び 法的費用		(2,938)	(3,560)	-	-
応募者関連費用		(5,316)	(177)	-	-
マーケティング費用		(2,547)	(2,719)	-	-
再評価減分、処分損失及 び回収可能額評価損	3	(519)	(542)	-	-
赤字契約引当金	3	22,093	25,325	22,093	25,325
将来の所得税上の利益の 除却損		-	-	-	-
子会社への支払経営報酬		-	-	(75,144)	(57,795)
借入れコスト		(13)	(24)	-	(23)
その他の経常費用		(5,849)	(6,169)	(224)	(5)
所得税費用控除前の経常 利益（損失）	3	(13,618)	529	(13,618)	529
経常活動関連の所得税費 用	6	-	-	-	-
関連所得税費用控除後の 経常利益（損失）		(13,618)	529	(13,618)	529
親会社の株主に帰属し、 株主資本に直接認識され た収益、費用及び評価調 整額の合計		-	-	-	-
親会社の株主に帰属する 所有者とみなされる出資 者との取引から生じたも の以外の株主資本変動額 の合計		(13,618)	529	(13,618)	529

添付の注記はこの財務成績計算書の不可欠の一部をなす。

7. ジョブネットワークの実績の格付け結果概況報告書(2002 4月)

星による格付けの開発

星による格付けを用いることにより、信頼性の高い方法でジョブネットワーク参加プロバイダを比較することができる。最初、ジョブネットワーク参加プロバイダの実績を相対的に評価するための方法は、フリンダース大学およびアデレード大学と南オーストラリア経済研究センター(South Australian Centre for Economic Studies)の支援を受け、雇用・職場関係省(DEWR: Department of Employment and Workplace Relations)によって1999年に開発された。この方法が現在のベスト・プラクティスを提示できるように、2001年12月、第三者審査が委任された。星による格付けに関するこの第三者審査は、Access Economics社によって実施され、2002年2月に完了したが、この審査によって、星による格付けが実績を評価するための理にかなった最先端のアプローチを使用して計算されるという結論が下された。

この第三者審査は、星による格付けが概念的に理にかなっており、運用上信頼性できるものであることを立証するとともに、この方式をさらに改善できる方法も特定した。特に、Access Economics社は、追加して、都市部と地方の労働市場の条件の相違を調整するための制限された新しい変数セットを追加することにより、この方式を直ちに改善することを勧告した。この勧告に従って、ジョブネットワーク参加プロバイダが運営する労働市場の規模に関連する新しい変数、すなわち地域の主要産業と労働市場の遠隔性が組み込まれた。

さらに、第三者審査は、統計モデルの制限のために、プロバイダ全体の実績の査定において(特に重要なビジネス上の決定について)、現在考慮されていないサービス品質のより広範囲の側面に関連する評価基準で、この星による実績の格付けを補完するのが賢明であることも提示した。この提案に従って、第三雇用サービス契約期間では、新しい企業の応募を評価するにあたり、サービス品質の新たな側面も追加されることになる。

ジョブネットワーク参加プロバイダを代表する業界団体である全国雇用サービス協会(NESA: National Employment Services Association)は、星による格付けの開発にあたり、相談を受けた。NESAの議長は、第三者審査を管理した運営委員会のメンバーでもあった。NESAは、この審査の所見を支持している。

NEISのこの段階では、星による実績格付けは公表されていない。星による格付けの第三

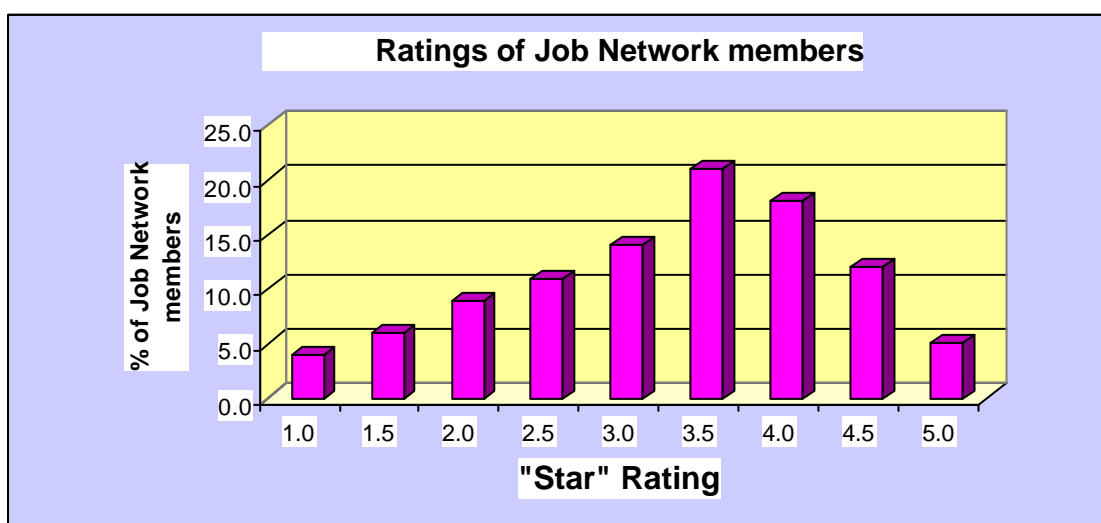
者審査中に受け取ったフィードバックと業界からの情報に基づいて、雇用・職場関係省は、NEIS の星による格付けの計算に使用される査定方法と重み付けを最終決定する前に、NEIS プロバイダ、全国 NEIS 協会、および NESA との協議を重ねることを決定した。まもなく、すべての NEIS プロバイダに対して直接これらの問題について問い合わせが行われる予定である。

ジョブネットワーク参加プロバイダの格付け

格付けシステムは、雇用職場関係省の統合雇用システムから集められた業績指標に基づく。これらの業績指標は、ジョブネットワーク契約で規定されており、求職者の個々のニーズに対応し、仕事を斡旋することにより求職者を支援するというジョブネットワークの最も重要な目的にフォーカスしている。

ジョブネットワーク参加プロバイダの星による格付けは、改善の余地があることを示す「一つ星」から、平均を上回る好調な実績を示す「五つ星」までがある。同等の格付けは、異なる雇用サービス地域で運営しているジョブネットワーク参加プロバイダの実績が等しいことを意味する（たとえば、シドニーの四つ星は、グレート・ウェスタン・オーストラリアの四つ星と等しい）。下図で示すとおり、全国規模で、ジョブネットワーク参加プロバイダの約 70%が三つ星以上に格付けされている。

19ヶ所のジョブネットワーク地域ごとの星による格付けは、2001年3月と10月に公表された。137ヶ所の各雇用サービス地域では、ジョブネットワーク参加プロバイダが、あらかじめ職業斡旋サービス、求職技術訓練サービス、および個別援助サービスを利用できるようになっていた。このより詳細な情報は、NESA の支援を受けて、初めて公表されることになった。



ジョブネットワーク全体の業績に関する詳細な統計は四半期ごとに公表される。最新の報告は、Labour Market Assistance Outcomes June Quarter 2001 である。

ジョブネットワークに関する広範囲の実績情報を公開するという政府のコミットメントに従って、ジョブネットワーク参加プロバイダの格付けは、2001 年の 3 月と 10 月にあらかじめ公表された。これらの格付けに加えて、ジョブネットワーク全体の業績に関する詳細な統計が四半期ごとに公開される。最新の報告は、Labour Market Assistance Outcomes June Quarter 2001 である。

また、すべてのジョブネットワーク参加プロバイダによって提供されるサービスに関する情報は、センターリンクのオフィスにあるタッチ・スクリーン式端末機、またはインターネット・ウェブサイト www.jobunetowork.gov.au に掲載されているオーストラリアンジョブサーチから入手できる。また、求職者は、13 62 68 に電話をかけて最寄りの職業斡旋サービス・プロバイダを調べるか、または最寄りのセンターリンクのオフィスに問い合わせることができる。

職業斡旋サービス

職業斡旋サービスの評価基準は、ジョブネットワーク契約で規定された業績指標を反映し、求職者に直接仕事を斡旋するという職業斡旋の目的にフォーカスする。職業斡旋サービスは、現在、オーストラリア国内 1600 ヶ所以上で 158 のジョブネットワーク参加プロバイダによって提供されている。職業斡旋サービスは、求職者にその技能と経験に適した就職先を斡旋するサービスである。ジョブネットワーク参加プロバイダは、雇用主と連絡をとり、仕事を見つけて、求職者に適切な仕事を斡旋する。ジョブネットワーク参加プロバイダには、次の者の援助に対して報酬が支払われる。

- ・ 転職手当または青少年手当を受けるか、あるいは政府から別の生活保護を受ける資格を有する失業者
- ・ 全日制の教育または訓練を受けていない 15 歳から 20 歳の青少年
- ・ コミュニティ開発雇用プロジェクトに参加しているアボリジニまたはトレス海峡諸島出身者
- ・ 手当を受けず、すでに週 15 時間以上働いていないその他の求職者

求職技術訓練サービス

求職技術訓練サービスの星による格付けシステムは、雇用職場関係省の統合雇用システムから集められた実績評価基準に基づく。これらの評価基準は、ジョブネットワーク契約

で規定された業績指標を反映し、求職者が仕事を見つけるために必要な技能を開発する手助けをするという求職技術訓練の目的にフォーカスする。求職技術訓練サービスは、現在、オーストラリア国内 600 ヶ所以上で運営している 94 の組織によって提供されている。求職技術訓練サービスは、求職者が、求職のための技能を向上することによって仕事を見つけて出す手助けを行う。求職者の個別援助としては、求職の申し込み方、履歴書の書き方、面接の受け方などがある。また、このサービスにより、電話、コンピュータ、新聞などを自由に使用・閲覧することが可能となる。求職技術訓練サービスは、通常、営業日 15 日間である。

求職技術訓練サービスを受けるためには、求職者は、センターリンクに登録し、転職手当を受けるか、またはその他の生活保護を受ける資格がなければならない。再就職するまでに少なくとも 2 年が経過している人、または 15 歳から 20 歳までの非雇用青少年は、生活保護を受けているかどうかにかかわらず、求職技術訓練サービスを受ける資格がある。通常、求職技術訓練サービスは、失業期間が 3 ~ 12 ヶ月間の求職者および現在働く能力がある求職者に提供される。

個別援助サービス

個別援助サービスの星による格付けシステムは、雇用職場関係省の統合雇用システムから集められた実績評価基準に基づく。これらの評価基準は、ジョブネットワーク契約で規定された業績指標を反映し、個々の求職者が働くための障壁を乗り越えて持続的に雇用されるための手助けをするという個別援助サービスの目的にフォーカスする。個別援助サービスは、現在、オーストラリア国内 1,100 ヶ所以上で運営している 118 のジョブネットワーク参加プロバイダによって提供されている。120 ヶ所には、身体障害者、アボリジニ、トレス海峡諸島出身者、および英語を母国語としない人々などの特定の求職者グループを支援する 29 の専門プロバイダが存在する。個別援助サービスは、12 ヶ月間失業している求職者、または長期間失業する危険性のある求職者に個別に対応し、職業訓練、読み書き、転居支援、または就職するための個人的な障壁を解決するその他の手段などがある。個別援助サービス・プロバイダは、作業場の調整費用の支払や賃金の助成などを行って、雇用主が従業員を雇うことを促す場合もある。

個別援助サービスを受けるためには、求職者は、センターリンクに登録し、転職手当を受けるか、またはその他の生活保護を受ける資格がなければならない。15 歳から 20 歳までの非雇用青少年は、生活保護を受けている必要はない。センターリンクは、求職者を査定して個別支援サービスで援助できるかどうかを見極める。ほとんどの場合、求職者は、個別支援サービスを受ける資格があると査定されると、利用したい個別支援サービスのジョ

ブネットワーク参加プロバイダを選択できる。

表 格付け表の見本（抜粋）

JOB NETWORK MEMBER	Job Matching	Job Matching Placements	Job Search Training	Intensive Assistance	Intensive Assistance Specialty
CENTRAL WEST SYDNEY					
BREAK THRU PERSONNEL – XCELERATE EMPLOYMENT SERVICES	***	340		**	
BREAK THRU PERSONNEL – XCELERATE EMPLOYMENT SERVICES				***☆	People with disabilities
CHOICE HR	**☆	210		☆	
EMPLOYMENT AMES	****☆	490		****☆	People from non-English speaking backgrounds
EMPLOYMENT NATIONAL	***	2,181			
GLOBAL SKILLS	***	423	****		
IPA PERSONNEL	*	412			
IPC EMPLOYMENT	☆	957	***☆	****	
JOB FUTURES ¹	☆	387	**☆	****☆	PLWHA & HEP+
JOBFIND CENTRE	****☆	1,252	****	****☆	
MISSION EMPLOYMENT	****	526		****	
THE SALVATION ARMY EMPLOYMENT PLUS	****☆	681		***☆	
WORK DIRECTIONS AUSTRALIA	***☆	527		***	
FAIRFIELD/LIVERPOOL					
CENTACARE EMPLOYMENT	****	1,438		***	
CHOICE HR	☆	113		☆	
EMPLOYMENT AMES	****	736		****☆	People from non-English speaking backgrounds
IPA PERSONNEL	**	549		**	
IPC EMPLOYMENT	**	870	****	**	
EMPLOYMENT AMES	****☆	490		****☆	People from non-English speaking backgrounds
EMPLOYMENT NATIONAL	***	2,181			
GLOBAL SKILLS	***	423	****		
IPA PERSONNEL	*	412			
IPC EMPLOYMENT	☆	957	***☆	****	
JOB FUTURES ¹	☆	387	**☆	****☆	PLWHA & HEP+
JOBFIND CENTRE	****☆	1,252	****	****☆	
MISSION EMPLOYMENT	****	526		****	
THE SALVATION ARMY EMPLOYMENT PLUS	****☆	681		***☆	
WORK DIRECTIONS AUSTRALIA	***☆	527		***	
FAIRFIELD/LIVERPOOL					
CENTACARE EMPLOYMENT	****	1,438		***	
CHOICE HR	☆	113		☆	
EMPLOYMENT AMES	****	736		****☆	People from non-English speaking backgrounds
IPA PERSONNEL	**	549		**	
IPC EMPLOYMENT	**	870	****	**	

8 . ジョブネットワークの政策評価 (job network evaluation stage 3 より抜粋)

1) 総合評価 (考察と結論)

このレポートはジョブネットワークとその主要サービスの成績を一連の有効性基準と対照して測定することを試みている。第 2 章から第 4 章まではジョブネットワークの主要な職業紹介サービスの有効性について取扱い、第 5 章は特定のサービスに特有でない有効性指標の観点からジョブネットワークの成績の証拠を提示した。これらには、異なる求職者の特定のニーズにジョブネットワークが対応する程度、ジョブネットワークの主要利害関係者(雇用者と求職者)によるジョブネットワーク支持のレベル、およびジョブネットワークのマクロ経済的影響が含まれていた。

この章では、ジョブネットワークの目的および基本原則と対照したジョブネットワークの成績について一般的結論を引き出す目的で、以前の章で確認された結果をまとめている。評価の過程で浮上した、特定のサービスに特有でないいくつかのテーマが検討されている。この章の最終部分では、ジョブネットワークの成績が諸外国における労働市場介入の成績と比較されている。

これらの評価を行う場合、1998 年に導入された改革がその開発には数年かかると予想されていたことを再確認することが重要である。有効性を厳密に評価するためには、そのような評価に必要なデータ量とジョブネットワークが一連の経済条件を経験するために必要なデータ量の両方を考慮すれば、相当な期間が必要である。

1 ジョブネットワークの成績

1.1 ジョブネットワークはその目的を達成しているか？

第 1 章で述べたように、ジョブネットワークは、人々が仕事を見つけようとする意欲、需要のある技能に関連した技能レベル、および効果的に仕事をさがす能力を高めるための援助を提供することによって、人々が職を確保する機会を改善することを目的としている。ジョブネットワークの目的は次の通りである。

- より良い、より持続可能な就職成果につながる、より良質の援助を失業者に提供すること
- 援助を必要としている、援助から最も多くの恩恵を受けることができる求職者に援助の目標を定めること
- 以前の労働市場援助制度に固有な構造的弱点と非効率な点に対処し、海外およびオー

オーストラリアの経験から得られた教訓を活かすこと

- お金に見合ったより良い価値を達成すること（特に緊縮予算環境において）

ジョブネットワークの各サービスはそれぞれ、これらの幅広い目的に関連した特定の目的を持っている。3つの主要サービスの場合、これらは次の通りである。

- ジョブ・マッチング(Job Matching) 適格求職者が持続可能な職に就職できるように援助することによって、欠員が充足される速度と効率を高めること
- 求職訓練(Job Search Training) 求職者の求職技能を改善し、求職意欲を高め、求職ネットワークを拡大すること
- 集中的援助(Intensive Assistance) 労働市場で最も不利な立場にある求職者のために、彼らが就職障害を克服するのに必要なサービスと支援を提供することによって、持続可能な職を確保すること

下記の問題は、ジョブネットワークとその主要サービスの目的を達成する上で特に重要である。

- 援助後の就職に対するジョブネットワークの貢献（集中的援助と求職訓練の場合）
- この就職の持続可能性
- 費用効果の改善を含めて、ジョブネットワークは以前の労働市場援助制度と比べてどうか
- 技能および意欲の改善に対するジョブネットワークの貢献
- 特に集中的援助における、サービスの質または妥当性（すなわち、求職者が就職障害を克服するのに必要としているサービスと支援を集中的援助が提供する程度）

ジョブネットワークの目的は、援助の適切なターゲティング（目標設定）と労働市場効率にも関係している。援助の目標設定はジョブネットワークの設計原則であり、セクション 6.2 で考察される。ジョブ・マッチングが欠員充足の速度と効率を高める能力は、第 2 章で述べたように本評価においてこの目的を十分に査定することができなかったため、考慮されていない。

援助後就職へのジョブネットワークの貢献

評価の結果、求職訓練と集中的援助は求職者の就職機会を改善していることが確認された。援助への紹介から測定された求職訓練の就職純影響(6.7 パーセンテージ・ポイント)は集中的援助のそれ(2.2 ポイント)の約 3 倍であった。この影響は順守効果の組み合わせとプログラム効果の組み合わせに由来しており、順守効果が両プログラムにとって相当貢献している。特に、集中的援助は、若干の求職者にとって、相当な定着効果と関連しており、この効果は同プログラムへの参加から得られたどの恩恵をも上回っていた。これは若干の

求職者にとって集中的援助への参加に付随して起こる長期にわたる求職活動の不足を反映しているかもしれない。

影響は依頼者グループごとに様々に異なっていた。順守効果は比較的不利な立場にならぬ求職者で比較的強いように見えたが、プログラム効果は比較的不利な立場にある求職者で比較的強い傾向があった。異なる労働市場下で識別できる影響の変化のパターンは明白でなかった。

これらの調査結果は 2 つの重要な注意事項を考慮して考察される必要があることに留意することが重要である。

- 第一に、それらは求職者の比較的小さいコホートに基づいている。紹介効果は、2000年3月と4月に求職訓練または集中的援助に紹介された求職者ならびに両月にこれら2つのサービスに参加し始めた求職者について測定された。プログラム効果は2001年2月に求職訓練または集中的援助をやめた求職者について測定された。これらの調査結果がさらに多くの研究で繰り返されてからでなければ、確実にこれらの調査結果がジョブネットワーク適格求職者に一般的に当てはまるとみなすことはできない。
- 第二に、純影響方法はとても理想的とは言えない成績指標を提供する。理想を言えば、純影響指標は介入の効果と何もしないこととの違いを反映するべきである。(第3章と第4章で指摘したように) 評価に使用された方法は、ある介入を、事実上何もしないことと他の介入との組み合わせであるものと比較している。「純粋な」対照群の不足
影響分析の慢性的問題は、調査結果が慎重に扱われなければならないことを意味している。さらに、対照群の成員は援助に紹介されることができると、実際に紹介されているので、調査結果は控え目なものになりそうである。

就職成果の持続可能性

成果の持続可能性に関する調査結果は、短期の仕事を確認することがより長期的に仕事を確認する上で非常に重要であることを示唆している。この調査結果は、調査された3つのサービスのいずれについても明白であった。ジョブ・マッチング参加者と求職訓練参加者のいずれの場合にも、短期的に雇用された人々の80%以上がより長期の仕事にも雇用されていた(表6.1)。労働市場において一般的により不利な立場にある集中的援助参加者の場合には、同様な割合は76%であった。

多くの求職者にとって就職成果が持続されているという調査結果に加えて、大多数の求職者にとって(職種、収入および技能レベルの点から見た)成果の質が時の経過とともに

改善していることも注目すべきである。このことは、成果の質の改善がいずれにしても起こっていたかどうかは不確かであるとしても（例えば、失業している求職申込者に比べて、職を持っている人の方がより良い仕事を見つける可能性が高いので）、「まず就労」というアプローチを支持している。就職する人々のほとんどは時の経過につれて質が改善すると期待して就職し、通常はその期待が実現される。純影響の持続可能性を測定すれば（この測定はまだ行われていないが）この改善へのジョブネットワークの貢献が査定されることになる。しかし、労働市場援助制度に関する海外の調査結果に基づいて、介入の効果は時の経過とともに、他の要素が影響してくるにつれて、減じていくと予想することが妥当である（Martin and Grubb 2001）。

表 6.1: 短期の就職状態とより長期¹の就職状態の関係（％）

	3 ヶ月時の就職状態	より長期の就職状態			
		就職	失業	NILF ²	合計
ジョブ マッチ	就職	83	12	5	100
	失業	38	55	8	100
	労働力人口に含まれない	13	36	51	100
	合計	67	25	8	100
求職 訓練	就職	82	14	4	100
	失業	42	48	10	100
	労働力人口に含まれない	38	32	30	100
	合計	57	34	9	100
集中的 援助	就職	76	18	6	100
	失業	28	57	15	100
	労働力人口に含まれない	13	29	58	100
	合計	46	35	19	100

¹ジョブ・マッチングに紹介後 12 ヶ月、求職訓練および集中的援助に紹介後 8 ヶ月

²労働力人口に含まれない

出典：プログラム後モニタリング調査およびジョブネットワーク参加者調査

費用効果、および以前の制度との比較

本評価は、効率および費用効果を査定するために、ジョブネットワーク援助の単位費用、成果当たりの費用および純影響当たりの費用を調べている。ジョブネットワークが「お金に見合うより良い価値を達成する」という目的を達成しているかどうか調べるには、以前

の労働市場援助制度の効率および費用効果と比較する必要がある。それによって、ジョブネットワークが以前の労働市場援助制度に特有と見られた構造上の弱点と非効率な点を克服しているかどうか査定することが可能になる。ジョブネットワークが以前の援助形式よりすぐれた効率と費用効果を達成しているかぎり、これら 2 つの目的はいずれも達成されたとみなすことができる。

本評価の結果、(参加者が援助をやめて 3 ヶ月後に測定された)ジョブネットワークのプログラム純影響は以前の労働市場プログラムのそれと少なくとも同等であったが、ジョブネットワーク下で援助を提供する費用(効率)と純影響当たりの費用(費用効果)は相当改善していることがわかった。以前の制度と比較して、明らかにジョブネットワークの方がより費用効果的であることは証拠が示唆している。これは、ジョブネットワークが最適の成績を達成していることを意味しているわけではない。過去のベンチマークは、有用ではあるが、この点に関して決定的ではない。実際、評価のもっと広範な結果によって証明されているように、ジョブネットワークにはこれまでの肯定的な成績をさらに改善する余地が相当にある。

技能と意欲の改善に対するジョブネットワークの貢献

技能と意欲の改善は求職者の就職適性を高め、労働市場における求職者の競争力を強化することにつながりそうである。そのような改善は、求職者を就職させるという目的にとっては二次的であるが、最終結果としての就職をサポートする重要な中間段階を提供する。

ジョブネットワークサービスは技能と意欲の改善に貢献するという証拠が本評価から得られている。この証拠は、2001 年の求職者調査で収集されたもので、技能レベルまたは意欲の変化を直接測定するよりむしろ影響についての回答者の認識に依存している。その調査で、求職訓練と集中的援助への参加者の 70%以上が自分の受けた援助は就職の機会を改善したということに「同意」または「強く同意」していることがわかった。求職訓練参加者の 73%と集中的援助参加者の 64%が、自信がついたと報告し、80%以上がプロバイダに助けられて求職意欲を維持することができたと報告していた。

これらの調査結果は励みとなるが、援助介入の前と後における技能レベルと意欲を測定するためには、さらなる研究が必要である。意欲についてこの研究を行う試みが計画されている。この研究は求職者の態度と意欲、ならびに時間の経過に伴うこれらの属性の変化を測定することになる。この研究は本レポート(第 4 章)で前述した態度セグメンテーション(attitudinal segmentation)に基づいて行われる。援助の前と後で(他の要素が管理されていると仮定して)測定されたセグメント間の移動が援助の効果を表示することになる。

サービスの質

サービス品質の改善はジョブネットワークの明示された目的であり、第1章で考察されたように、選択権の行使と密接に関係している。ジョブネットワークのより柔軟性の高い個別調整された援助アプローチとその競争的集中は、より即応的かつ革新的であることによって、求職者と雇用者の双方に対するサービスの質を改善すると期待されていた。

ジョブネットワークが実施されてすぐに求職者と雇用者を対象として行われた調査で、ジョブネットワーク下においてサービスの質が改善したことが指摘された（DEWRSB 2000a）。公共職業紹介所とジョブネットワークの両方を経験していた定性調査対象求職者たちは、ジョブネットワーク下で待ち行列と待ち時間の短縮によってアクセスが改善され¹³³、緊急性と成績へのフォーカスが強化されたことにより彼らへのサービス水準が改善した¹³⁴、と報告していた。ジョブネットワークの競争的性格は以前の制度より成績達成のための大きなインセンティブを提供すると見られていた。1999年に調査を受けた雇用者たちも、ジョブネットワークの方がサービスの多くの側面で公共職業紹介所より優れていると評価した（DEWRSB2000a）。2001年の雇用者調査では、雇用者の90%がサービスに満足または非常に満足していると答えており、1999年調査の84%と比べてサービスが引き続き改善していることが示された。

¹³³ 多くの求職者が、公共職業紹介所ではしばしば長い行列をなして長時間待たなければ職員と会えないことがよくあったと指摘していた。

¹³⁴ 以前の労働市場援助制度はその非効率的な管理制度を批判されており、特に公共職業紹介所は官僚主義的で、ガイドラインとプロセスが過度の負担になっていると受け止められていた（DEETYA1996 および CESAC1995）。

新旧の制度を比較すると、定性調査の対象となった求職者とプロバイダがジョブネットワークについて抱いていた主な批判は訓練の利用可能性に関連していた。これらの利害関係者の間では、ジョブネットワークに比べて公共職業紹介所の方が、就職障害の大きい求職者のためにより広い範囲の訓練オプションとより長期的でしばしばより高価な援助の可能性を提供していたと見られていた。しかし、これらの意見は、Australians Working Together(AWT)（オーストラリア人の協働計画）の下で一定グループの求職者のために訓練へのアクセスを拡大する措置が導入される前のものであったことに留意するべきである¹³⁵。

¹³⁵AWTでは、「失業手当のための就労」(Work for the Dole)への参加者の訓練にも、以前より多くの資金が提供されている。

若干のプロバイダと求職者はジョブネットワークの方が提供される資金援助（交通費、衣類購入費、工具等の装置購入費など）が少ないと考えていた。前述のように、ジョブ・マ

ッチングにおける求職者も、求人へのアクセスのためにプロバイダとの間を移動しなければならぬと批判していた。

私は求職登録のために町の反対側まで行かなければならなかったのだが、仕事は自宅に近い郊外地区のコールズ辺りにあることが後でわかった（ジョブマッチング求職者）。

集中的援助の関連では、サービスの質は就職障害が克服される程度にも関係している。この目的の達成は、プロバイダが適当な援助を選択して提供する程度にも依存している。なぜなら、プロバイダは求職者の個別ニーズに合わせて援助を調整する柔軟性と若干のインセンティブを持っているからである。

評価にとって1つの問題点は、集中的援助がこの目的を達成しているかどうかについて判断を行うことができるようにサービス品質のこの側面をどのように測定するかであった。単純なレベルでは、（援助への紹介よりむしろ）援助への参加に由来する純影響はこの目的の達成度を示している。集中的援助への参加の直接的結果として職を得た求職者は、定義により、彼らの就職障害が克服されたことになる。第4章で指摘したように、集中的援助に参加した求職者のごく一部はその参加の直接的結果として職を得ていたように見える。しかし、他の求職者たちは、同様に就職障害が克服されていたのに、集中的援助プロバイダによる就職斡旋を通じて、あるいは援助をやめた直後に、まだ仕事が見つかっていなかったのかもしれない。したがって、障害が克服されたか軽減されたにもかかわらず、利用可能な就職機会がなかったために結果的に就職できていなかっただけかもしれない。純影響アプローチはこの影響を測定していない。

1.2 他のサービスとの統合

1998年5月以降、ジョブネットワークは、主として、就職斡旋サービス、求職援助、およびより不利な立場にある求職者へのより集中的なサービスを提供する職業紹介サービス機関の全国ネットワークとして運用されている。この間、ジョブネットワークは求職者に自分で事業を起こすための援助を提供し、収穫産業に労働力を供給し、ほとんどのセンターリンクオフィスで利用可能な一連のセルフサービス施設を提供してきた。しかし、ジョブネットワークはオーストラリアで運用されている唯一の失業求職者向け職業紹介サービスというわけではない。第1章で指摘したように、1999-2000年度に、ジョブネットワークは就職援助への（連邦および州）政府歳出予算の4分の1強を占めていた。ジョブネットワークは、（連邦レベルでは）「失業手当のための就労」(Work for the Dole)、原住民雇用政策の原住民雇用計画(the Indigenous Employment Programmes of the Indigenous Employment Policy)、および家族・地域社会サービス省(FaCS)と教育・科学・訓練省(DEST)により資金提供されている各種サービスなど、コミュニティ・ワーク・コーディネーターに

よって提供されるサービスを含めて、他のサービスと並んで運用されている。同じ求職者がこれらの異なるサービスの依頼者となることができる。

オーストラリアにおけるこれらの各種職業紹介サービスはそれぞれ独立して別々の流れに発展してきた。この分離はプログラム間、サービス間で参加者を奪い合う競争につながる可能性を秘めている。この競争が生じた場合には、個別求職者のニーズは必ずしもプログラムを開始することに優先しない。これは結果的に、別々の労働市場プログラムがそれぞれ独自の年次目標を持って運営された時に明らかとなる問題点を思い起こさせる状況が生じる可能性がある。

一部の求職者を対象としたオーストラリアの職業紹介サービスの利用性も批判されている。政府の「福祉改革に関するレファレンス・グループ」(the Government's Reference Group on Welfare Reform)の最終報告書「より公平な社会のための参加支援」(Participation Support for a More Equitable Society)は、「サービス供給制度が細分化されていて、労働力年齢のすべての人々の参加目標に十分に焦点が合わされていない」(Reference Group on Welfare Reform 2000, p.3)と結論するとともに、この細分化を「依頼者にとって混乱と対立を招くもの」と評している(p.9)。

この批判には2つの側面がある。第一の側面は、現在の労働市場援助制度が、過去のものより一段と、就職活動審査を受けて支給される給付(失業給付および青年給付)を受給する求職者に集中していることである。この集中はジョブネットワークの資格要件(非常に複雑なものとなる可能性がある)に由来している。ほとんどの求職者はジョブ・マッチングを受ける資格がある。しかし、就職訓練または集中的援助の資格を得るためには、求職者はセンターリンクに失業者として登録されていて、しかも、20歳を越えている場合には、政府の収入支援(青年給付、失業給付、配偶者給付、障害者支援年金を含む)を受ける資格がなければならない。20歳未満の求職者はすべてのジョブネットワークサービスを受ける資格がある。活動審査対象給付を受給している求職者は参加を強制されることがあるが(参加しなかった場合には、収入支援を減額されるか打ち切られる可能性がある)、適格な政府収入支援を受けている他の求職者は任意に参加することができる。活動審査対象給付を受給していない求職者は、動機がなければ参加しそうにない。第二の側面は、「ニーズの変化に敏感に対応する援助の連続」を達成するためには異なるプログラムとサービスとの関連を強化する必要があるということである(Reference Group on Welfare Reform 2000, p.11)。

政府は、「福祉改革に関するレファレンス・グループ」の最終報告書(the McClure Report)の広範な指針に合致する福祉改革への取り組みを公約してきた。このMcClure Reportは社

会的・経済的参加を奨励し、かつ可能にするための収入支援構造、奨励措置および資金援助の簡素化、ならびに職のない人々のために就労機会を増加するための社会的パートナーシップの開発を奨励している（Reference Group on Welfare Reform 2000）。2001～02年度予算で発表されたAWTパッケージは、この福祉改革プロセスの第一歩である。同パッケージはジョブネットワークと他の職業紹介サービス間の連関を改善することをめざしており、とりわけ、ジョブネットワークの促進を含んでいる（本レポートの付属書Cに概略を示す）。

2 設計原則と対比した進歩の状況

2.1 収入支援と援助参加の統合

OECD（経済協力開発機構）は、ワン・ストップ・ショップ・アプローチによって収入支援を労働市場援助への参加と統合・一体化することを奨励している（OECD1994）。そのようなアプローチの論理的根拠は、このアプローチが、重複を取り除き、求職者のためのプロセスを簡素化し、同時に、収入支援の受給と活発な求職活動との間の連関を強化し、より明確化するのに役立つだろうということである。

第1章で指摘したように、ワン・ストップ・ショップ・アプローチの代わりに、政府はファースト・ストップ・ショップと職業紹介サービスのための競争市場との組み合わせを選んだ。ワン・ストップ・ショップ・アプローチはすべての職業紹介サービスが同じ場所から提供されるべきことを暗示しているため、ジョブネットワークモデルの下でこれを実施することは困難であった。このコンセプトは、同じ地域にいくつかの職業紹介サービス・プロバイダがいる競争的な、互いに張り合っている職業紹介サービス市場には適合しなかった（DEWRSB 2000a）。AWTパッケージで発表された提案は、異なるタイプの援助間の連関を改善することによって統合を強化するように設計されている（上述）。

援助紹介制度 多くの求職者にとって自動的紹介を含む の運用も、この設計原則と対比した進歩の状況についての考察に関連している。簡易紹介プロセスが、ジョブネットワークのセルフサービス施設の増強と合わせて、いくつかのセンターリンクオフィスで試験的に実施されている。これらの措置は集中的援助と求職訓練の両方の参加率を改善する見込みである。

しかし、この設計原則に対比した進歩は、職業紹介サービス提供構造の統合を超えた問題を含んでいる（計画された程度まで）。進歩はまた、利害関係者の対応およびセンターリンクがジョブネットワークへのアクセスを容易にする程度についての利害関係者の認識、ならびに利害関係者がシステムをどのように検索するかという面からも測定することが可能である。統合の観点から見ると、ジョブネットワークサービスへのアクセスを容易にす

ることにおけるセンターリンクの役割は認識と利用法に依存する（求職訓練と集中的援助のいずれも受ける資格のない求職者にとって基本的に任意のサービスであるジョブ・マッチングの場合には特に）。統合の程度は、サービス・プロバイダとセンターリンク間の関係の性格にも反映される。

たいていの求職者はジョブネットワークについて聞いたことがある。例えば、2001年最初に調査を受けた求職者（直前6ヵ月間にセンターリンクに接触したことがある求職者）の72%はジョブ・マッチングについて聞いたことがあった。求職者の約80%は、センターリンクに刺激されてジョブネットワーク参加プロバイダのサービスを利用する気になったということに同意し、地元メンバーとの連絡方法を明確に説明した。しかし、第5章で指摘したように、多くの求職者はジョブネットワークの役割を十分に理解していない。2001年に調査を受けた雇用者の間では、約80%がジョブネットワークについて知っていたが、ジョブネットワークについて完全に理解していると報告した雇用者の割合は35%であった（1999年の45%から低下。前回調査での割合が高かったのは、ジョブネットワーク導入に伴う大々的な広報活動を反映していたものと考えられる）。多くの雇用者と求職者がセンターリンクとジョブネットワークの役割について不明確だった。求職者の3分の1以上が、センターリンクは就職を助けてくれなかったのでセンターリンクのサービスに不満であると報告していた。これはセンターリンクの機能の1つではないにもかかわらず、である。定性調査で、若干の雇用者は公共職業紹介サービスについてどこで調べればよいか知らないと報告していた。

ジョブネットワーク参加プロバイダとセンターリンクの関係も、職業紹介サービス市場の運用と統合の達成度に重要な影響を及ぼす。ジョブネットワークへのゲートウェイとしてのセンターリンクの責任には、サービス・プロバイダと求職者の双方への情報の提供（例えば、ジョブネットワークから得られるサービスについての）、苦情処理、および求職者についての記録の管理が含まれる。センターリンクの「ゲートウェイ」機能遂行能力はジョブネットワーク参加プロバイダとの関係に影響する。プロバイダを対象とした調査で、プロバイダの80%以上がセンターリンクのサービスに満足していることがわかった。サービス品質に貢献しているとしてプロバイダが識別した主要因は、接触と連絡についてのセンターリンクの手配であった。敏感な対応、提携関係にあるという認識、およびセンターリンク職員が職業紹介市場とジョブネットワーク参加プロバイダの業務上のニーズについてよく理解していることも重要であると見なされていた。関係が改善される可能性のある分野はこれを反映している。センターリンク職員の間ジョブネットワークについての理解とコミュニケーション改善の必要性は、改善を要する分野としてジョブネットワーク参加プロバイダが最も一般的に指摘した分野であった。最近導入されたパートナーシップ・プログラムは Centrelink、雇用・職場関係省およびジョブネットワーク間の関係改

善をめざしている。これに加えて、センターリンクと全国職業紹介サービス協会(National Employment Services Association) (NESA) は両者の関係を強化するための全国契約憲章 (National Charter of Agreement) を作成中である。

2.2 サービス提供面での競争

ジョブネットワークのために行われた 2 次につながる公開競争入札で、職業紹介サービスを提供するサイトの数が拡大した。第 2 次ジョブネットワーク契約に基づいて、オーストラリア全国で 2000 以上のサイトからサービスが提供されている。この公開入札で、質の高いプロバイダを市場に確保するとともに、高成績をあげる潜在的可能性のある新規プロバイダを市場に引き入れることが可能になった。これらの方法によって、市場が成熟するにつれて、1 つの契約から次の契約へとサービスの質を順次改善していくことが可能である。競争市場は雇用者と求職者の選択を容易にし、プロバイダの種類と利用可能なサービスの多様性を維持するのに役立つ。競争市場はまた、以前の制度に比べて、職業紹介サービスの提供効率とその成果を改善する結果をもたらしている。

求職者とプロバイダを対象とした調査で、ジョブネットワークの競争的性格についてのプラス面と若干の制約条件が特定された。調査結果を数量化することはできなかったが、調査の結果、契約更新プロセスをプロバイダの成績と結びつけることに対する幅広い支持が確認された。競争は、サービスの改善を継続的に奨励することによって、またサービス・プロバイダの選択肢を提供することによって、成績を上げるための刺激を提供すると見られていた。認識されていたマイナス面には、プロバイダが雇用者から得た求人を自己の依頼者のために保留しておく慣行が含まれていた。この慣行はジョブネットワークの公平目標と矛盾するものではないが、一部の求職者はこの慣行で生じる求人プールの明らかな減少とこれらの「保留された」求人への応募によって浪費される時間について批判的であった。一部のプロバイダによる不適切な慣行、一部の求職者に対する援助の不足、および一部の地域におけるプロバイダの過剰供給も、競争のマイナス面として指摘された。さらに、競争は最良の求職者援助方法についてのプロバイダ間の自由な情報の流れを抑制すると考えられていた。

入札プロセスは、競争を確保する上で最も重要であるが、コストがかからないわけではない。入札ラウンドは資源集約的であり、契約と契約の間の過渡期および新規契約の最初の何ヵ月間かはジョブネットワーク活動水準が低下した。国際入札による市場の更新は、プロバイダの間にビジネスの不安定を引き起こし、求職者および雇用者の間に混乱を引き起こす一因となる。フォーカス・グループにおいて、雇用者たちがサービスの継続性欠如を指摘したが、これはたぶん、雇用者と取引のあったプロバイダがジョブネットワーク契約変更の際に市場から脱落したためと見られる。生産性委員会のジョブネットワーク見直

しに対する提言で、市場の安定性を高める手段として契約期間 5 年のオプションが提案されている。

契約変更の影響を軽減するため、政府は、2003 年 6 月に現行契約が満了となる時に既存のジョブネットワークビジネスの約 60%を上位の成績をあげたプロバイダに繰り越し提供し、残りを競争入札にかけることを想定している。これは混乱を大幅に削減するだろうが、市場に新しいプレーヤーを導入する余地を削減する可能性もある。

2.3 サービスのターゲティング

求職者が最も恩恵を得られそうな援助タイプに決定されることを確実にすることによって費用効果を最大化するには、ジョブネットワークサービス内およびジョブネットワークサービス間の慎重なターゲティング（目標設定）が必要である。ターゲティングに関連する問題には、求職者分類手段（JSCI）がどのように使用されているか、および求職者へのサービスの配分が最適であるかどうかが含まれる。

JSCI がどのように使用されているか

JSCI は援助の目標を定めるためだけでなく、特に集中的援助においては、プロバイダへの求職者のフローを規制する手段としても使用される。集中的援助を受けるための資格の JSCI 点数はジョブネットワーク導入後 2 度引き下げられている。これは主に、以前「資格なし」と分類されていた求職者にも援助を差し伸べると同時に契約プロバイダのビジネスの水準を維持するために行われた。

フロー規制とターゲティングの 2 つの目的は必ずしも整合的な結果をもたらすとは限らない。フローを規制する手段としてのプロファイリング・インストゥルメントの使用（JSCI の当初の目的）は、効果的なターゲティングのツールとしてのインストゥルメントの有効性を低減させるかもしれない。集中的援助の見掛け上の高いデッドウェイト（死荷重）レベル（第 4 章で考察されている）は、その通りであるかもしれないことを示唆する証拠を提供している。（このプログラムへの求職者のフローを増やすために）集中的援助資格の JSCI 点数を引き下げたことが、この高いデッドウェイト・レベルの一因となっているように見える。結果的に、プロファイリング・インストゥルメントとしての JSCI の信頼性が低下しそうである。

サービス配分の改善

純影響研究は、サービスのターゲティングを改善することによってジョブネットワークの有効性を引き上げる余地が相当あることを示唆している。改善のための提案は第 3 章と第 4 章で考察されており、これらの提案には、集中的援助への紹介を受けるための資格の

JSCI 閾値を引き上げること（デッドウェイトを軽減させるのに役立つ）、最終成果支払の割合を高めるため報酬構造を修正すること、および援助の期間を短縮すると同時にその強度を高めることが含まれている。

有効性についての調査結果は、援助から恩恵を受けていない求職者についての調査結果とともに、求職者へのサービスの配分を改善する必要があることを示唆している。現在、長期失業の査定されたリスクは、援助を受ける資格と求職者に紹介されるサービスの両者の主な決定要素となっている。効率と公平性についての議論はそのような配分の基礎を提供する。しかし、純影響分析は現在の配分が最適とは言えないかもしれないことを示唆している。一部の求職者にとっては、援助への紹介（およびその後の参加）は彼らの就職機会を高めるのにほとんど役立たないかもしれない。そのような状況では効率と公平性の目的が達成されないことは明白である。

- 純影響調査結果の示唆するところによれば、現在集中的援助に紹介されている不利な立場にいる一部の求職者は求職訓練に紹介された方がより大きな恩恵を受けるとみられる。これは援助の費用効果を高めることにもなるであろう。なぜなら、求職訓練の単位費用は集中的援助よりかなり低いからである。
- 求職者特性の点から見た純影響評価の分析も、（制約条件の枠内において）JSCI が求職者の直面している不利のレベルを高い精度で決定できることを示唆している。しかし、JSCI は求職者を最も適当な形の労働市場援助に紹介するための基礎として最適であるとは言えず、そのようなものとして設計されたのでもない。おそらく、最も不利な立場にいる求職者は集中的援助から恩恵を受けるかどうか評価された後に初めて集中的援助に紹介されるべきである。このことは、2000年7月以降、集中的援助を開始したすべての人々の約半数がすでに参加しているという事実により明白である（この問題は本レポートの第5章で考察されている）。

理想的な解決策は、JSCI を補完し、求職者が最も高い就職純影響を達成しそうなプログラムに紹介されることを可能にするアプローチである。若干の場合には、これは紹介をまったく行わないことを意味しているかもしれないし、あるいは、新しい形の援助が必要であることを意味しているかもしれない。

この見解は、不利のレベルに基づいて現在使用されているプロファイリング・ツールが非常に非効率であることを証明したケンタッキー州でのプロファイリング・ツールに関する研究（Berger et al. 2000）によって支持されている。この研究で、最も望ましいアプローチは、個別求職者の不利のレベルよりむしろ援助から恩恵を受ける傾向（純影響）を使用

するプロファイリング・ツールであるということがわかった。ケンタッキー州でのこの研究は、純影響の正確な評価を行うには大量のデータが必要になるため米国でそのようなシステムを実現することは不可能であると結論している。しかし、オーストラリアでは事情が異なる。オーストラリアでは、大きなサンプル・サイズが結果として得られる全国的アプローチによって、現在の援助オプション範囲のうち、どのプログラムから求職者が最も恩恵を受けるのか確認できる可能性がある。

そのようなアプローチを実施するには、雇用職場関係省の契約管理制度を変更する必要があるかもしれない。ビジネスの配分にある程度の柔軟性を適用することが必要であろう。プロバイダに全体としての最低水準のビジネスを保証してもよいが、提供されるサービスのタイプと量は購入者の裁量に任されることになる。これは、購入者が契約交渉でビジネス水準について大きなリスク・プレミアムを支払うことを要求されないことを保証するために重要である。

2.4 柔軟性の向上

前述のように、ジョブネットワークの競争的性格は、求職者の就職障害を克服するための新しい改善方法を見つけるようプロバイダを刺激することを目的としている。プロバイダは援助を個別ニーズに合わせて調整し、求職者援助の革新的方法を追及する柔軟性を備えることになる。

しかし、革新的アプローチの証拠はまだ体系的な方法で集められていない。高成績と低成績の集中的援助プロバイダについての研究で、革新は高成績プロバイダからもたらされる可能性の方が高いことが示唆されている（DEWRSB 2001f）。高成績プロバイダは彼らの職業紹介コンサルタントに、購入内容および求職者援助への支出額について決定する自由を比較的多く与えていた。これによって、彼らはより柔軟かつ革新的な方法で援助を提供することが可能になった。低成績プロバイダはスタッフを選ぶ際に以前の経験を重視する傾向があった。このことは、これらのプロバイダが新しい援助方法を試みるよりむしろ、確立された、あるいは伝統的な、援助アプローチに固執する傾向が比較的高いことを示唆しているかもしれない。この評価を行うためのプロバイダを対象とした定性調査でも同様な結果が得られた。

一部のサイト管理者は、多くのジョブネットワーク参加プロバイダのリスク回避型スタッフ採用アプローチによって革新が制限されていると指摘していた。これらのジョブネットワーク参加プロバイダは職業紹介サービス業界内部からのみコンサルタントを採用していた。これは、業界外から採用されたスタッフが規則に精通し、ケース管理者に必要な技能を開発するのに要する費用と時間を回避するためであった。

革新とは、サービスを求職者と地元雇用市場のニーズに合わせて調整することに等しい。多くの求職者は、これが実施されていることにごっかりしたと指摘し、プロバイダ選択肢はあるものの、提供されているサービスはどれも同じようなものだと感じていた。特定の産業または職種に特化しているケースは少なかった。しかし、専門プロバイダの導入によってサービスの調整を改善する機会が増したと考えられていた。サービス調整のための柔軟性と機会の増大は、AWTの一部として実施される変更によっても可能であろう。これらの変更により、集中的援助プロバイダは、求職者が集中的援助に参加する前に補足的プログラム（例えば、「失業手当のための就労」、基本的計算力/読み書き能力訓練、個別支援計画など）への紹介からより多くの恩恵を得られるかどうか求職者と協力して確認することができるようになるだろう。

2.5 成果への集中

ジョブネットワークのインセンティブ構造には、就職斡旋と持続可能な雇用の重要性を反映する成果ベースの資金提供が含まれている。この構造は、業務発注のプロセスと相まって、特に集中的援助において、求職者に提供されるサービスのレベルとタイプに関してプロバイダが行う決定に強い影響を及ぼす。評価結果によれば、集中的援助の活動レベルは援助開始初期の数ヶ月間は高いが、やがて低下し、最終的に再び上昇することが指摘されている（DEWRSB 2001d）。支払われた成果報酬の分布はこの活動パターンを反映している。さらに、集中的援助に参加する比較的不利な立場にいる求職者の多くは、プロバイダがこれらの求職者の就職障害に十分に対処するための資金を提供されていないと考えているため、最小限のサービスしか提供されていない。第4章で示された証拠は、報酬構造におけるインセンティブを考慮した場合、この点におけるプロバイダの行動がきわめて合理的であることを示唆している。しかし、プロバイダの行動は他のインセンティブによっても影響を受けるので、報酬構造だけですべてのプロバイダ行動を説明することはできない。プロバイダがジョブネットワークのインセンティブに対応してきた種々の方法について、以下で考察する。

参加報告

「活動審査」(Activity Test)を受ける求職者は、自分の義務を果たさなかった場合には給付制裁(benefit sanctions)（順守ペナルティ(compliance penalty)）を適用されることがある。求職者が「就労準備契約」(Preparing for Work Agreement)¹³⁶に規定されている活動を行わなかった場合、当該求職者のジョブネットワーク参加プロバイダは参加報告書をセンターリンクに提出することができ、センターリンクはその報告書を調査した後、順守ペナルティを課すことができる。

¹³⁶1991年社会保障法に基づく活動契約

ジョブネットワーク参加プロバイダは、求職者が給付制裁を受けるべきか受けるべきでないか調査することに対し契約を行っておらず、そのための資金を供給されてもいない。順守ペナルティの脅しは、援助を紹介された求職者に開始を促すために使うことができる。定性調査で、ケース管理者は、就職する気がないと見られる求職者を動機づけるために時々この脅しを使うと報告していた。これが効かない時には、これらの求職者は最低限の援助を提供されるだけであった。特に、第3章と第4章で考察されているように、高成績をあげている求職訓練プロバイダの求職者は、低成績プロバイダの求職者より、自分たちのプロバイダが参加報告書を提出する可能性が高いと考えていた。集中的援助の場合にはその逆であった。

しかし、センターリンクに参加報告書を提出しても、依頼者の移動率にはあまり影響がなさそうである。求職者が2年間に3回の順守ペナルティを受けた場合¹³⁷を除き、求職者をプロバイダのケース・ロード（取扱い件数）から除外することはできない。驚くことではないが、大多数のケースにおいて、参加報告書が提出されても、その結果として求職者がケース・ロードから除外されることはない。参加報告書をセンターリンクに提出するという脅しは参加者を激励するために使うことはできるが、移動率に対するそのインセンティブ効果はごくわずかである。

¹³⁷ この結果として8週間の支給停止を受ける。

2000-01年度には、求職者の18%が順守ペナルティを課された。ジョブネットワーク参加プロバイダはこの期間中に提出された参加報告書総数の35%と課された順守ペナルティ件数の28%を占めていた。しかし、ジョブネットワーク参加プロバイダからの参加報告書の大多数は順守ペナルティを課されるには至らず、2000年3月から2001年8月までの期間中に提出された報告書の60%はセンターリンクによってペナルティを課されることも除外処分を受けることもなかった。これらのデータは、プロバイダが、求職者がプログラムに参加していないことにどの程度気づき、調査を求めてセンターリンクに報告書を提出しているかを証明している。

いくつかの要因がこれらの数字に寄与しており、手続きを改善する余地があると考えられる。求職者はしばしば自分が義務を果たせなかった事情をセンターリンクに明らかにするが、ジョブネットワーク参加プロバイダはそれらの事情に気づいていないかもしれない。ジョブネットワークに関する生産性委員会の見直しに対する提言で、センターリンクは、参加報告とペナルティ処分の手続きについて理解を深めさせるためにプロバイダへの訓練を改善する余地があると提案していた。現場のセンターリンクオフィスが各勧告内容にどのように対応するかもペナルティが課される件数を決定づける要因であると考えられる。

ジョブネットワーク参加プロバイダは求職者と連絡を取り、不順守の理由について話し合うように奨励されている。求職者の参加を改善するために様々の試み¹³⁸も行われている。さらに、センターリンクは参加報告書が提出されても結果的に順守ペナルティが課されなかった場合に告発することを選択肢として提案している（Centrelink 2001）。プロバイダを告発するのは、確立された意思決定プロセスの正当性を疑うことになるだろうし、プロバイダに参加報告書の提出を控えさせることになるかもしれない。この案はまた、参加報告書の調査費用をセンターリンクから雇用職場関係省に移すことにもなるだろう。なぜなら、これらの費用はサービスの入札価格に織り込まれることになりそうだからである。これらの費用を差し戻すことにしたとしても、プロバイダの行動にほとんど変化は起こらないであろう。

¹³⁸ 例えば、参加率を高め、それによって順守ペナルティが課される件数を減らすことを目的とした「簡易ジョブネットワークアクセス・紹介プロセス」(Streamlined ジョブネットワーク Access and Referral Process)パイロット計画。

成果と星印の追及

第2次入札では、契約が成果に基づいて与えられ、スター・レーティング・システム（星印による格付け制度）が導入された。これは、求職者のための成果を確保することにジョブネットワークの焦点を合わせることを促進したように思われる。利害関係者の間には、このアプローチを歓迎する者も、批判する者もいる。成果への集中に対する支持は、短期的にどんな仕事でも受け入れることが永続的就職先を確保するための良い方法であるという見解に基づいている。援助後就職の持続可能性に関する評価結果および就職と就職の間の進歩についての証拠は、この見解を支持している¹³⁹。言い換えれば、プロバイダが求職者の技能増強に時間を費やすとか就職障害を徐々に克服していくことよりむしろ就職先を見つけることに集中する方が、求職者にとって永続的恩恵が得られる可能性が高い。そのようなアプローチの1つの結果は、職種別訓練がいったん就職先を確保した求職者に対してだけ提供されていることである。

¹³⁹ これは他の調査結果とも合致している。Dunlop 2000 および Carino-Abello et al. 2001 を参照。

圧倒的に短期の成果に焦点を合わせたアプローチを批判する者は、このアプローチは求職者への適当な援助の提供を犠牲にした利益動機によって駆り立てられると見ている。これらの批判者たちは、短期の就職成果は必ずしも、一部の不利な立場にいる求職者の長期的利益にならないかもしれないと主張している。一部のプロバイダは、就職障害を克服するのに相当な投資を必要としている求職者に対して最低限の援助しか提供していない。一部の利害関係者は、利益動機と継続的ジョブネットワークビジネスを確保したいという欲

望が、「いんちき」仕事を創出することや副収入を確保するためだけに訓練計画へ求職者を紹介すること（いわゆる「星印の購入」慣行）など、不適當な慣行の一因になっていると見ている¹⁴⁰。スター・レーティング・システムはこれらの慣行が行われる可能性を高めると考えられている。

¹⁴⁰ 雇用職場関係省の契約管理プロセスは、ジョブネットワーク参加プロバイダが不当に行動する可能性を規制する目的で、不適當な慣行に対して強化されている。さらに、将来の購入を目的とした成績評価の案はジョブネットワーク参加プロバイダ側の不法行為の証拠を具体的にすることにしている。同案はまた、行動規範の順守および達成された成果の質を含めて、品質の指標を盛り込むことにしている。

雇用成果に焦点を集中することおよび高い星印評価を達成することのプラス面とマイナス面に関連した議論は、プロバイダ間で様々な考えがあることを示唆している。また、プロバイダの成績以外の要素をスター・レーティング・モデルでいかにうまく管理するか、および同モデルの種々の異なる成績指標の間のバランスについても、多少の疑問がある。

プロバイダの2つの代替的な考え方 1つは成果に焦点を合わせた考え方、もう1つは求職者の就職準備の改善に焦点を合わせた考え方 は、民間プロバイダと公共部門プロバイダ間の意見の違いを反映していると考えてよいだろう。しかし、必ずしもそうではないことを示唆する証拠が若干ある。集中的支援の就職成果に関連した要因の分析（第4章で報告されている）では、他の影響を考慮に入れた場合、民間プロバイダと公共プロバイダの成果の間に有意の差があることは証明されなかった。もちろん、この調査結果については別の説明も行われている。これらの異なる考えは結局それほど異なっていないのかもしれないし、あるいは、結果的に援助へのアプローチが異なることになったとしても、必ずしも異なる成果を生じることにはならないだろう。また、第2次ジョブネットワーク契約でのプロバイダ間の成果の差は、前回の入札で低成績プロバイダが市場から脱落したので、第1次契約での差ほど明白ではなくなるかもしれない。

スター・レーティング・システムは様々な労働市場条件と求職者特性を十分に明らかにしないだろうという懸念から見直しが進められた。この見直しは、これらの要素の管理を改良できる可能性と、集中的援助の二次的成果を計算する方法の変更が相対的成績点数に及ぼす潜在的影響を調べた。この見直しはまた、この評価モデルについての、および成績をモニターするためにこのモデルを使用する方法についてのジョブネットワーク参加プロバイダの理解を改善することをも目的としていた。この見直しで、スター・レーティングの背後にある方法は適切であると確認されたが、いくつかの改良点が勧告された（Access Economics 2002）。雇用職場関係省はこれらの改良を実施している。

ジョブネットワーク利害関係者はまた、スター・レーティング・モデルにおける成績指標を変更すること、またはプロバイダ成績を評価する方法を拡大することを提案している。一部のプロバイダは集中的援助成果のための過当たり最低時間要件を疑問視している。これらのプロバイダによれば、この要件は、非常に不利な立場にある求職者にとって唯一の選択肢と考えられている段階的職場復帰に対応していない。他のプロバイダたちは、現行の成績指標は求職者の就職準備を改善するのに役立つ活動を、特にこれらの活動が就職につながらなかった場合、十分に考慮に入れないことになる懸念していた。

2.6 選択権の提供

ジョブネットワーク参加プロバイダは雇用者の求人を得ようと競争する、そして求職者はプロバイダを選ぶことができる。ジョブネットワークにとっての雇用者の重要性は明らかにこのグループに対するサービスの質に影響する。このことは、ジョブネットワークを利用している雇用者がそのサービスを強く支持しているという調査結果に反映されている。ただし、ジョブネットワークを利用する雇用者の割合をさらに高める余地があるように見える。雇用者のジョブネットワーク利用を増加することが目的であるとすれば、雇用者への利用可能なサービスについての情報提供を改善する必要がある。

求職者のプロバイダ選択は、プロバイダのポイント・イン・タイム(point-in-time)容量についての保証と、求職者がプロバイダを選択するよう動機づけられ、利用可能なサービスについての情報を提供される程度によって制約される。しかし、求職者間の選択権の行使についてはよく理解されていない。センターリンクの報告(Centrelink 2001)によれば、求職者の80%はジョブネットワーク参加プロバイダを選択していない。ただし、これが援助を開始した人々についての数字なのか、援助を紹介された人々についての数字なのかは明らかでない。2001年のジョブネットワーク参加者調査(第5章で報告されている)によれば、求職訓練参加者と集中的援助参加者の約55%、新事業奨励制度(NEIS)参加者の約85%が、プロバイダを選択していたことがわかった。これらの人々のうち、大半(50%~60%)は便利な場所を基準にして選択していた。

第5章で指摘したように、求職者が選択しやすいようにするためジョブネットワークに変更が行われている。これらの変更には、(自動紹介制度に参加していない)専門プロバイダの導入、スター・レーティング・システムにおけるプロバイダ成績情報の発表、および簡易紹介プロセス(streamlined referral process)(最近、多くのセンターリンクオフィスで試験的に導入された)が含まれている。これらの措置の実施状況を経時的にモニターしていくことが重要である。例えば、求職者がプロバイダを選ぶために「スター・レーティング」を利用する程度について、今のところデータが提供されていない。しかし、そのような利用は求職者がジョブネットワークから提供されるサービスとスター・レーティング・

システムの両方についてさらに情報を得るにつれて、増えていくものと思われる。

サービス品質の改善をめざして求職者選択を容易にするための主要問題は、プロバイダのポイント・イン・タイム容量を 85%に維持する保証が緩和されるかどうかである。現在、プロバイダは取扱い件数に受け入れ余力がある場合に求職者のフローを保証される。これは求職者にサービスを売り込もうとするプロバイダの意欲を阻害する要因として働く。現在のレベルを多少緩和することのメリットは第 5 章で考察されている。生産性委員会のジョブネットワーク見直しに対するいくつかの提案も、保証されるポイント・イン・タイム容量の引き下げを求めている。実際、いくつかの提案は契約容量規制の完全撤廃について、および求職者への有効な情報の提供とプロバイダのマーケティング努力に基づくプロバイダの選択について、賛成論を唱えている。

1つの選択肢は、簡易紹介アプローチの採用およびプロバイダによるマーケティングの増強と合わせて、様々な地域で様々な保証容量（契約容量レベルなしを含む）を試験的に実施することである。これは、多くの地域において相当な割合のプロバイダが市場を去っていくような完全競争から生じる状況を阻止するであろう。選択権が所期の通り行使されるには、成長性のある多様な市場が必要である。

3 国際比較

ほとんどの先進工業国は不利な立場にある求職者を助けるために労働市場援助制度を実施している。多くの著者がこれらの国々の評価からの証拠を再検討し、どのタイプの援助が、どんな状況で、最もよく機能するかについて結論を導き出している（OECD 1992, Fay 1996, Meager and Evans 1996, Auspos et al. 1999, Dar and Tzannatos 1999, White 1999, Martin 2000、および Martin and Grubb 2001）。本レポートで前述したように、これらの研究は、労働市場援助が概して小さい影響を及ぼしていることを示唆している。実際、若干の場合には、プログラムの全般的純影響はネガティブである（Dar and Tzannatos 1999）。これらの情報を考慮すれば、様々な国々の制度を比較することが妥当であるように思われ、そうすることによって、サービスを改善し、最良慣行についての考えを普及させることが可能になるとと思われる。

しかし現実はやや異なっている。労働市場援助の運営に係わる機関制度が国によって異なるので、非常に大まかな比較を除いて、成績について有効な比較を行う余地はかなり限られている。したがって、例えば、求職援助は一般にほとんどの国で多くの不利な立場にある求職者に対して非常に費用効果的な介入であると確実に結論することができるが、A 国の求職援助制度を B 国と比較することはかなり困難である。第 3 章で指摘したように、ある国において求職者グループにとってうまく機能するものが、たとえ求職者が同様な特性

をもっている場合であっても、必ずしも別の国で機能するとはかぎらない。

国際比較は異なる国々が異なる成績指標を採用していることによっても阻害される。ジョブネットワークの成績を効率および費用効果の改善という目的と対照して査定する場合、労働市場援助の単位費用、成果当たり費用および影響当たり費用についてジョブネットワークの成績を海外の経験と比較することは有用である。しかし、そのような比較に必要なデータは容易に入手できない。オーストラリアには他の国々（その多くは包括的比較を行っていない）より多くの立証された実績がある（Martin and Grubb 2001）。

国際比較は、限られた範囲の指標について可能である。オーストラリアの労働市場および就職援助を検討するに当たって、OECD(2001b)は市場シェアの指標を導き出し、ほとんどの測定結果について、ジョブネットワークは諸国の中ほどにあると結論した（表 6.2）。例えば、オーストラリアでは、2000 年における就職斡旋は登録求人の 53%となっており、英国における割合（52%）と同程度、米国（26%）の 2 倍であったが、フランス（87%）とドイツ（72%）を下回っていた。¹⁴¹

¹⁴¹ 就職斡旋の定義が国ごとに異なり、同じ求人が複数回掲載されていることもあるので、表のデータはかなり慎重に取り扱わなければならない（OECD2001b）。

表 2: 職業紹介サービスの市場シェアについての基本的指標

国名	年	登録求人数 / 採用者数	登録求人数 / 被用者数 ¹	就職斡旋数 / 採用者数	就職斡旋数 / 被用者数 ¹	就職斡旋数 / 登録求人数
オーストラリア ²	2000	37	10	20	5	53
オーストリア	1999	29	9	22	7	78
デンマーク	1999	-	9	-	3	33
フィンランド	1999	33	13	17	7	51
フランス ³	1999	37	13	33	11	87
ドイツ	1999	45	12	33	9	72
ギリシャ	1996	-	-	2	0.4	-
アイルランド	1996	22	4	8	2	38
日本	1999	-	11	-	3	30
韓国 ⁴	1998	13	3	6	1	41
オランダ	1999	25	4	21	4	83
ポルトガル ⁵	1996	13	2	8	1	59
スイス	1999	24	5	24	5	101
英国	1999	45	11	24	6	52
米国	1998	-	6	-	1	26

1 賃金・俸給所得者

2 1999-2000 会計年度

3 民間非農業部門のみ

4 就職斡旋および求人データは、労働省管轄下の公共職業紹介所のチェーンに関するものである。

5 ポルトガルのデータは本土のみに関するものである。ただし、登録求人数とこれに関連する割合については、本土以外の島々をも含む。

出典: OECD 2001b

求職援助プログラムは多くの国々で実施されている。関連評価資料の見直しによれば（Fay 1996、Meager and Evans 1997、および Dar and Tzannatos 1999）、これらの制度についての評価はしばしば、それらの制度の就職への影響よりむしろ所得への影響と収入支援履歴への影響を測定していることが指摘されている。さらに、就職への純影響を測定している研究の場合、影響が援助への紹介に関して測定されているのか援助への参加に関して測定されているのか必ずしも明確でない。それにもかかわらず、これらの見直しによれば、このタイプの援助が 10 パーcentage・ポイントを上回る就職純影響を達成しているケースは少なく、たいていは 7 パーcentage・ポイントを下回っていることが示されている。これに基づく、求職訓練への参加は、純影響が 8 パーcentage・ポイントを上回る場合には、他の国々の制度に比べて優れていることになる。

国際的関連で集中的援助の相対的成績を評価することは特に困難である。オーストラリアのプロバイダが援助を求職者の個別ニーズに合わせて調整するために持っている柔軟性と、この援助プログラムにおける規定されたサービスの不足は、集中的援助が他の国々における伝統的な労働市場プログラムと容易に比較できないことを意味している。比較を可能にする唯一の方法は、集中的援助において様々の異なる形の援助が利用されている程度を特定し（第 4 章で略述されている）、これらの異なる形の援助の有効性を別々に測定し、これらの有効性の指標を他の国々からの指標と比較することである。そのような分析には、例えば、異なる求職者グループと地域のために集中的援助プロバイダによって利用されている賃金補助の有効性、または集中的援助に参加している間に異なるグループに対して提供される職種別訓練の有効性を測定する必要があるだろう。これらの測定結果は現在入手可能でないが、ジョブネットワーク参加プロバイダの最良慣行についての指針として、今後の有益な研究分野となる可能性がある。

4 結論

1998 年 5 月のジョブネットワーク導入は、オーストラリアにおける職業紹介サービスの提供に劇的な変化をもたらすものであった。ジョブネットワークは、その導入以来、多数の求職者に援助を提供してきており、以前の労働市場援助制度と比較して、援助の単位費用と求職者のために就職先を確保する費用の大幅削減を達成している。柔軟な、現地の事情に合わせたアプローチを採用することにより、ジョブネットワークプロバイダは、労働市場で不利な立場にある求職者が直面している就職障害を克服するための革新的な方法を産み出してきた。ジョブネットワークは、職業紹介サービス提供への民間および公共部門の相当な参加が期待できることを立証している。

ジョブネットワークは未完成品とみなされ続けるべきである。1996 年労働市場援助改革

で発表された設計原則に基づいて、これらの制度は経験を考慮して徐々に微調整されてきた。職業紹介サービスの成績についてより多くの情報が入手可能になるにつれて、また、ジョブネットワークの目的と基本原則の観点から現実に達成可能なことについてより多くのことが学習されるにつれて、この発展のプロセスが続いていくであろう。本評価は、ジョブネットワークにとって、特に長期失業と福祉依存のリスクがある求職者のために、そのサービスの有効性を高めるためのかなりの機会が存在することを証明することにより、このプロセスに貢献している。

ジョブネットワークがこれから対処しなければならない課題は景気後退によって生じた課題である。2001年に経済の不安定化と労働市場の多少の軟化が見られたにもかかわらず、オーストラリア経済はジョブネットワークが運用を開始して以来、堅調を維持している。しかし、異なる労働市場条件下におけるジョブネットワークの成績は、異なる経済条件下でサービスがどのように機能するかについての若干の手がかりを提供する。これまでに入手できた測定結果は、景気後退が影響よりむしろ参加にとって大きな課題であるであろうことを示唆している。第3章および第4章で提示された純影響測定結果によれば、ジョブネットワークの効果は地元労働市場の強さによって異なるものの、その差は大きくないことが示唆されている。逆に、参加率と成果レベルは地域によって著しい差があることがわかった。この状況において、ジョブネットワークは、将来起こりうる求職者フローの増加と成果レベルの低下に対応できるだけの柔軟性を備える必要がある。

2) 就職斡旋 (Job Matching) に関する評価

オーストラリアでは、ジョブネットワークでの公共職業紹介サービスは、同様な OECD 諸国におけるサービスによって達成されたのと同等の市場シェアを確保しているように見える。しかし、この普及レベルは、ますます人気が高まってきていると考えられている他の職業紹介方法により軟化しており、この点も海外における経験と一致している。第 3 次ジョブネットワーク契約では、ジョブ・マッチング (職種斡旋) サービスはより広い範囲の職業紹介機関に開放されることになっている。これは、以前に同サービスを利用したことのない雇用者をより多く誘致することによってジョブネットワークの市場シェアを拡大するはずである。

市場シェアはジョブネットワークサービスを受ける資格のある失業求職者のプールに対する雇用者の態度によって影響を受けると考えられる。多くの雇用者は、例えば、長期失業者の雇用に消極的であるように見える。雇用者へのサービスの質も、雇用者がどの程度ジョブネットワーク参加プロバイダに求人を依頼する用意があるかに影響するであろう。ジョブネットワークを利用している雇用者の圧倒的多数 (90%) はサービスの質に満足しているか、または非常に満足していることがわかった。驚くべきことではないが、ジョブ・マッチングが基本的に雇用者のためのサービスであることを考慮した場合、求職者はジョブ・マッチングにおけるサービスの質に対して雇用者よりかなり満足度が低いように思われる。

ジョブネットワークを通じて就職した求職者は、就職斡旋の 3 ヶ月後と 12 ヶ月後に、約 65% の雇用定着率を達成しており、これは非常に明るい結果である。さらに、就職斡旋の 3 ヶ月後に雇用されていた人々の 83% は、最初の就職斡旋から 1 年後にも雇用されていた。証拠はまた、ジョブ・マッチングを通じて就職した若干の求職者の場合、仕事の質が時の経過とともに改善していることを示している。しかし、これらの成果がどの程度までこのプログラム自体の結果であるかは不明瞭である。これらの成果は、少なくとも部分的には、介入がなくても達成されていた可能性もあろう。この調査結果からのメッセージは、短期の仕事は、たとえ求めていたより魅力的でないものであっても、時がたつにつれてより良質の仕事につながる見込みがあることを求職者が正しく理解することが重要である、ということである。言い換えれば、希望の職が見つかることを期待して就業機会をとらえるのを不当に遅らせるべきではない。

ジョブ・マッチングは「ジョブ・マッチングのみ」依頼者にも拡大されたので、就職斡旋全体に占める彼らのシェアが着実に上昇しており、2001 年 9 月末までの 12 ヶ月間には 38% に達した。一方において雇用者のニーズの観点から、他方において不利な立場にある求職

者の観点から「ジョブ・マッチングのみ」就職斡旋の最適レベルを確認するには、「ジョブ・マッチングのみ」求職者が就職斡旋全体に占めるレベルについてさらに調査を進める必要がある。

3) 求職訓練 (Job Search Training) に関する評価

純影響分析は、求職訓練(Job Search Training)が求職者を就職させることに成功していることを示唆している。この調査結果は、この援助形式の成功についての海外からの証拠と一致している。求職訓練のプラス影響は、このプログラムへの紹介と参加の両方に由来している。関係した求職者の数に比例して、純影響の大部分はプログラムへの紹介に由来する行動影響の結果である(順守効果 compliance effects)。求職訓練への参加は相当な死加重費用(deadweight cost)を伴うが、参加に由来する高い順守効果とプラス影響の組み合わせは、このプログラムが費用効果的な援助形式であることを意味している。

プログラムの有効性は通常、援助の死加重費用を削減することによって(すなわち、援助なしでも職を得られる求職者が参加する可能性を削減することによって)高めることができる。求職訓練の場合には、これはプログラムへの参加資格を遅らせることによって達成することが可能であろう。現在、紹介を受ける資格は、センターリンクに失業者として登録してから8週間後に生じ、援助を受ける資格は2-3ヵ月後に生じる。これを、例えば、6ヵ月に遅らせることが可能である。しかし、求職訓練への参加による死加重を減らしても、必ずしもその総合的效果を高める結果になるとはかぎらない。求職訓練の場合、援助に紹介されることの影響と援助に参加することの影響の間に二律相反があるように見える。求職訓練への紹介を遅らせることがその順守効果を最も削減することになりそうである。紹介を遅らせることはまた、紹介がもっと早く行われた場合に順守によって影響を受けたである求職者のための所得補助金の支払に費やされる金額を増加することにもなる。従って、AWT(オーストラリア人の協働計画)のもとで資格を3ヵ月に据え置くという決定は、介入のタイミングの相対的な便益と費用のバランスをとっているといえる。

求職訓練が求職者を就職させることに成功している度合いは求職者の間で異なっている。純影響研究で、年輩の求職者は他の求職者より就職の確率が低いが、紹介の純影響と参加の純影響がいずれも最も高いことがわかった。年輩の求職者は、若年求職者と比べて、集中的援助に紹介されることが多く、求職訓練に紹介されることが少ない傾向があるので(DEWRSB 2001d) たぶん集中的援助に先行して、求職訓練に年輩の求職者をもっと多く紹介するように考慮を払うことが可能である。これを達成するための1つの方法は、集中的援助への紹介を待っている一部の求職者を求職訓練に参加させることであると考えられる。

4) 集中援助 (Intensive Assistance) に関する評価

援助への紹介だけで、一部の求職者を就職させるには十分である。他の求職者は援助への参加から恩恵を受ける。集中的援助の場合、最も恩恵を受けるように見える人々は非常に不利な立場にある人々である。これらの求職者は他の求職者より援助から得られる成果が少ないとしても。しかし、一般に、集中的援助に紹介されるか参加するかした求職者の多くはいずれにしても仕事を得ているだろう。参加から恩恵を受ける人々の場合、プログラムの定着効果(attachment effects) (現在のところ、長期のプログラムにおける)がこの恩恵の多くを上回っている。このことは、集中的援助の測定された恩恵が、援助への参加からよりむしろ、援助への紹介に関連した順守効果から主に得られていることを意味している。

この章における調査結果は、以前に若干の求職者に対する最低限のサービスについての評価で提起された問題を確認している。約 60%は紹介期間の終了時かその前かどちらかで集中的援助をやめており、職が見つかっていない。このグループには、成果を得られそうにない、最低限の援助を受けている人々も含まれている。現行報酬構造の刺激効果についてのモデリングは、集中的援助の現行構造ではこれが予測可能な成果であることを示唆している。この報酬構造における金銭的奨励措置では、プロバイダにとって、ごく限られたレベルの援助で成果を得られるような求職者に援助を集中することが合理的である。

しかし、プロバイダは、彼らが支援する求職者の就職可能性に重要な影響を及ぼすことができる。成果に対する求職者特性とプロバイダ特性の相対的貢献度について及び支援のタイプと強度についての分析で、男女ともボランティア活動への参加・雇用とプラス成果の間に有意の積極的関係が見つかった。最良のプロバイダは進取の精神に富み、求職者と雇用の双方のニーズに対して敏感に対応しているように見える。概して、より成功したプロバイダほど、求職技能と職種別技能の両方を対象として訓練を提供している傾向がより強いように見える。

求職者を判断するための態度セグメンテーション・アプローチも、プロバイダが援助提供方法を改善するのに役立つ可能性を有するよう見える。このアプローチは、各種援助のターゲティングを改善できる可能性がある。求職者の態度に基づいた適当な援助は態度と行動の変化を容易にする可能性があり、この変化はその後のサービスの配分をジョブネットワーク参加プロバイダに対して正当化することになる。しかし、セグメンテーションの安定性、セグメンテーションと成果の関係、および目標設定された介入の制度内でセグメンテーションが適用できるかどうかを調べるには、さらに多くの研究が必要である。集中的援助の影響に関する調査結果と有効性の改善に関連した要因を考慮することも重要

である。ここで報告された調査結果が様々の異なる労働市場状況および異なるジョブネットワーク契約にも適用できることを確保するためには、純影響とその他の有効性指標についての情報量を増強することが必要である。これには、教育訓練の成果が雇用への経路を提供する程度およびこれらの作業の質についての理解を改善することが含まれる。

また、労働市場援助から現実に何を期待できるかという観点からも、これらの調査結果を考察するべきである。求職者が援助を受けた後に職を得られなかったとしても（実際、ほとんどの人が就職していない）、求職者の雇用適性は改善している可能性もある。また、プログラムへの参加は求職者の労働市場定着を維持しそうである。したがって、集中的援助への参加から得られた恩恵については、より長期的な枠組みで見ることが必要がある。就職成果と教育成果以外の得られそうな恩恵については現在、ほとんどわかっていない。

これらの制約にもかかわらず、評価結果は集中的援助にとって意義がある。見かけ上の高い死荷重費用と低い成功率は全体として、ターゲティングの改善が必要であることを示唆している。死荷重費用は、集中的援助に紹介される資格を得るための JSCI 閾値を引き上げることによって削減することが可能である。必然的に、これは粗成果レベルを引き下げることになるが、有効性を改善するはずである。ほとんどの人々は成果を得ることなく集中的援助をやめていく。このことは、現在集中的援助に紹介されている若干の求職者は「失業手当のための就労」(Work for the Dole)のような他のプログラムに参加した方が良い結果につながるであろうことを暗示している。前述のように、AWT 改革は、この問題への取り組みをめざしている。集中的援助に紹介する前にセグメンテーション分類を利用することが、結局、ここで役割を果たすことになるであろう。もちろん、これらの変更はいずれも集中的援助を受ける求職者のフローを削減することになり、既存プロバイダのいくつかの生残率を引き下げる可能性がある。それらの変更の実施については、慎重に取り扱わなければならないであろう。

かなり重要な問題の 1 つは、より不利な立場にある求職者を援助するためにプロバイダへの奨励措置を増加しようとする報酬構造の変更が正当化されるかどうかである。様々の異なる報酬構造が外国で使用されているが、それらがオーストラリアの構造よりいくらかでも良く機能しているという証拠は説得力のあるものではなく、まだ収集中の段階にある。例えば、報酬構造に影響と関連づけようとする OECD の提案は、理論的見地からは推奨できるように見えるが、実施が非常に困難であろう。それは「働かせる」制度の形をした「ひねくれた行動」(perverse behavior)のリスクを増加する可能性がある。前払いおよび中間払い成果報酬と比較して最終成果支払に充てられる報酬の割合を高めることにメリットがあるかどうか検討する価値があるかもしれない。現在、契約料を下限価格で支払われ、最終的な主要成果支払まで到達しているプロバイダの場合、報酬の 23%が前払いで配分され、

54%が中間成果に基づいて配分され(求職者を斡旋就職させてから13週後に支払われる)、23%が最終成果に基づいて配分されている(就職の26週後に支払われる)。最終成果支払を相対的に増やすことは、求職者をより長い間就職先に定着させておくためのプロバイダに対する奨励措置となるかもしれない。中間成果から最終成果への転換率は70%未満である。これはたぶん、支払済みの成果が関係しているかどうかに関係なく、援助の3ヵ月後に雇用された求職者の6ヵ月雇用定着率(six-month job retention rate)より高くはないであろう。もう1つの選択肢は、援助しても成果が得られないというプロバイダにとってのリスクを低減し、それによって、報奨金の支払だけに基づいている場合より大きなサービスの提供を促すメカニズムを確立することであろう。

1つの関連した問題は、援助の期間と強度を変更することから恩恵が得られるかどうかである。集中的援助は高い定着効果(attachment effect)をもたらす。このことは、集中的援助を受けている求職者がこの援助に参加しない同様な求職者より労働市場において競争力が劣っていることを意味している。また、より長期にわたって援助を受け続けている多くの求職者の場合、特に援助期間の中頃において、援助の強度が低下している。集中的援助の全般的有効性を高めるために、いくつかの戦略が考えられる。求職者が集中的援助で費やす時間の長さを短縮することによって、定着効果を低減させることが可能である。ほとんどの集中的援助成果が援助の初期に生じているという事実はその低減を裏付けている。集中的援助に参加している求職者が自己の求職活動を集中的援助に参加していない求職者のそれと近いレベルに維持するように確保することによって、定着効果を低減させることも可能であると考えられる。一部の求職者の場合、有効性を高めるためには、援助の強度を高めるとともに、労働力定着(labor force attachment)が維持されるように確保する措置が必要となるかもしれない。これは必ずしも、援助時間を少なくすることを意味しない。これらの求職者の場合、援助の期間は雇用障害の程度とこれらの障害を克服するために要する時間に依存するはずである。このタイプの変更にとって重要な問題は、そうした要件をどのように実施できるかである。自由構造の変動といった市場環境の調整を通じてこの要件を実施することはできそうにない。AWTの下で採択されているような、もっと規範的なアプローチが必要であるかもしれない。

5) その他の面について

ジョブネットワークの全般的成績を判断する場合、主要ジョブネットワークサービスがその参加者に及ぼす影響だけでなく、それ以上のものを考慮することが重要である。この章では、雇用者と求職者（不利な立場にあるグループからの求職者を含む）のニーズに対するジョブネットワークの対応度、ジョブネットワーク援助から恩恵を受けていない求職者の特性、費用効果の指標、およびマクロ経済への影響について考察している。

ジョブネットワークを利用している雇用者は、このサービスを高く評価している。しかし、このサービスを利用する雇用者の数をさらに増やす余地があると思われる。この関連ではプロバイダとの関係が重要である。成績の良いプロバイダは、選ばれた雇用者との関係を強化するために相当な時間と努力を尽くしていることがわかった。

ジョブネットワークの有効性（求職訓練と集中的援助の就職純影響および成果の持続可能性について測定されたような）は依頼者グループごとに様々に異なる。不利な立場にある求職者の間では、求職訓練の就職純影響は熟年層と英語を話さない経歴からの求職者で最も高かった。集中的援助については、調査対象となった不利な立場にあるグループからのほとんどの求職者、特に熟年層で、紹介純影響が高かった。援助後の就職成果は概して持続されていた。この例外は、ジョブ・マッチング参加者中の熟年層、求職訓練に参加していた英語を話さない経歴からの求職者、および集中的援助参加者中の障害のある求職者であった。

単位費用の推定値に関連したジョブネットワークサービスの影響は費用効果の指標を提供する。ジョブネットワーク訓練と集中的援助の単位費用は、それらが取って代わった同等のプログラムの費用よりかなり少ない。これらの効率改善は、言い換えると、費用効果の改善ということになる。

センターリンクのゲートウェイ機能遂行能力を含めたサービスの質と、ジョブネットワーク参加プロバイダが提供する援助は、どちらもジョブネットワークの有効性に影響を及ぼす。ほとんどの求職者にとってこれらのサービスは良く機能している。しかし、JSCIの管理を改善し、ジョブネットワークから提供されるサービスについての求職者（および雇用者）間の意識水準を高め、（特に、より不利な立場にある求職者への）援助の質を高める余地が存在する。

労働市場援助および特にジョブネットワークがもっと幅広いレベルの影響を生じるかどうかの問題についても考察が行われた。以前の研究の場合と同様に、マクロ経済レベルに

おける労働市場援助の有効性についての圧倒的証拠を見つけることは困難である。これは、様々の理由（データに関連した理由および推定に関連した問題を含む）から予想されるはずである。しかし、この点を裏付ける結果がないことは、そのような影響が存在しないことを意味しない。他の要因と比べて小さいだけかもしれない。経費と労働市場フローの関係に関連する部分的指標は、何らかの影響があること、およびそのような援助の質が成果の重要な決定素であることを示唆している。さらに、労働市場援助は大きな（それどころかむしろ、主たる）公平性の手段であり、「相互義務」(Mutual Obligation)の関連においては、社会的結束と幅広い経済参加を高めるために考案された制度の一部であることを忘れてはならない。