

るが、ひとつ気をつけておくべきことは、政策の選択肢として、第三次予防が最善だとは限らないことである。言い換えると、この3種の予防のどれが最も費用対効果が高いのかは、実証の問題である。一般的に言えば、第一次予防は、一人当たり単価が安いとしても対象者が多く、一方、第三次予防は対象者は少ないが一人当たりの単価は高い。第二次予防はその中間である。

たとえば、第二次予防研究の例として、The High/Scope Perry Preschool study<sup>4</sup>がある。ミシガン州 Ypsilanti で、貧しい黒人家族の子どもに対して、3歳から4歳のときに、良質の幼児教育を与えるというプログラムである。無作為割付実験の結果、27歳及び40歳の時点で、プログラム参加群のほうが雇用されている率が高く（27歳時69%対56%、40歳時76%対62%）、また、収入も高かった（27歳時12000ドル対10000ドル、40歳時20800ドル対15300ドル）。このプログラムは、費用対便益をみると、投入1ドル当たり17.07ドルの回収があったと試算されている。この研究は、犯罪学において知られた研究だが、れっきとした就労支援研究でもある。こうした、人生の早期からの介入研究は、本研究の枠外にあるが、社会的落ちこぼれ（social dropout）を防ぐことが、無業者対策の根幹であるのなら、対策として見落とされてはならない。

## 第5節 就労支援と就職支援

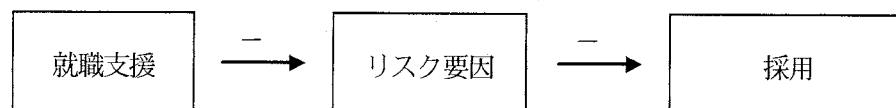
今回、調査の対象とした機関から得た回答を見ると、就職後も継続支援をしている機関が多い。実際、新卒者全体でも、「七五三」（新卒者が就職後3年以内に辞める割合が中学卒で7割、高校卒で5割、大学卒で3割ということ）というくらいだから、就職したから就労が継続できるとは限らない。まして、ハイリスクの者が、いったん就いた仕事を離れる確率は高いと考えられる。

しかし、従来型の支援は、ハローワークをその典型として、職業紹介を中核とし、付帯して、職業紹介を支援するサービス（例えば、キャリアカウンセリング）を提供するという仕組みであった。つまり、就職イコール成功であり、就職すればその支援は完了という発想である。このような支援は就職支援である。

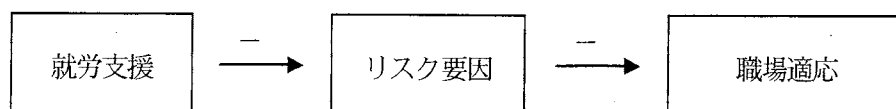
一方、就労支援は、就労の安定をアウトカムとする支援である。本人が本人なりに納得した就労状態（正社員であるとは限らない）を自力で継続できるようになることを目指す支援、要は、採用ではなく、職場定着を目指す支援である。

両者を先ほどの、図で比較するとこうなる。

就職支援



就労支援



<sup>4</sup> <http://www.highscope.org/>