

# アメリカの職業訓練政策(WIA) に関するサーベイ<sup>1</sup>

一橋大学大学院 経済学研究科  
公共政策プログラム 修士1年

田中康就

2012年2月18日

---

<sup>1</sup>本稿は、一橋大学政策大学院・公共経済プログラムにおけるコンサルティング・プロジェクトの最終報告書として、受入機関である日本経済研究センターに提出したものです。本稿の内容は、すべて筆者の個人的見解であり、受入機関の見解を示すものではありません。労働政策研究・研修機構におきましては、原ひろみ様に、資料収集や報告書作成に関して貴重なアドバイスを数多く頂きました。心より感謝いたします。

## 要約

本論文は、アメリカで行われている職業訓練政策である労働力投資法(Workforce Investment Act : 以下、WIA)の効果計測についての政府レポートや文献のサーベイである。

2000年に施行されたWIAは制度上に主に、(1)職業訓練を“最後の手段”に位置付け、就職支援によっても就業機会が得られない者のみに職業訓練を行う三層構造、(2)職業訓練の成果について、徹底した情報公開を行ったうえで、労働者に訓練バウチャーを配布する訓練バウチャー方式の導入、(3)州に職業訓練の施策についての裁量権を与え、その下で州に対して職業訓練成果の業績指標について目標達成水準を設定し、クリアできれば奨励金を与え、クリアできなければ予算をカットする、賞罰システムの導入、という3つの特徴を持つ。WIAは連邦労働省に政策評価の実施を義務付けており、アメリカではこれまでに政策評価プロジェクトが実施されてきた。その結果によると、WIA関連プログラムは雇用率や賃金を高める効果があることが報告されているが、訓練バウチャー方式や州に対する賞罰システムについては必ずしもうまくいっているわけではないようである。

また、2008年6月より、WIA関連プログラムが雇用率や賃金に対する効果を実験的手法で計測する”WIA Gold Standard Evaluation”と呼ばれるプロジェクトがスタートしており、実験的データの構築が進められている。本論文では、こうした実験的データの構築についても、実験的データ構築の実施機関、実験的データの構築デザイン、構築の際の地方の役割、などを中心にまとめた。

## 目次

1. はじめに
2. 労働力投資法について
  - 2-1.労働力投資法の施行の背景
  - 2-2.労働力投資法の概要
  - 2-3 三層構造
  - 2-4 訓練バウチャー方式の導入
  - 2-5 州に対する賞罰システムの導入
3. 非実験的手法による政策評価
  - 3-1. マッチング法を用いた政策評価
    - 3-1-1. Hollenbeck et al による政策評価
    - 3-1-2 Heinrich et al による政策評価
    - 3-1-3. 費用便益分析-ワシントン DC における事例
  - 3-2. 訓練バウチャー方式の政策評価
    - 3-2-1. 訓練の質に関する報告
    - 3-2-2. 労働者の訓練の選択に関する報告
  - 3-3. 州に対する賞罰システムの政策評価
    - 3-3-1. クリーミングの可能性
    - 3-3-2. 目標達成水準の設定に関する報告
4. 実験的手法による政策評価のための実験的データ構築の現状
  - 4-1. 実験的データの実施機関
  - 4-2. ランダム・アサインメントの構築デザイン
  - 4-3. 実験的データの構築への地方の関わり
  - 4-4. 実験的データ構築の際のアドバイス
5. おわりに

## 1. はじめに

アメリカでは、1960年代以降、全国レベルでの職業訓練政策が行われており、1962年の人材開発訓練法（Manpower Development and Training Act：以下、MDTA）に施行から、1973年の総合雇用訓練法（Comprehensive Employment and Training Act：以下、CETA）、1982年の職業訓練パートナーシップ法（Job Training Partnership Act：以下、JTPA）、2000年の労働力投資法（Workforce Investment Act：以下、WIA）の施行まで、従来の政策に実証分析に基づいた政策評価の結果を受けて、それ以前の法と置き換わることで施行されてきた。

こうした、政策を客観的かつ厳格に評価し、その結果を受けて政策へ反映させるプロセスは日本において今後のどのように政策をしていくのかを考える際、参考になると考えられる。

これまで、MDTA、CETA、JTPAまでの政策評価についての文献サーベイやWIAの現状と政策評価実施に向けたアメリカ連邦政府の取り組みはすでに存在するので、本論文では、WIAの政策評価の結果についての政府レポートや文献のサーベイ、および現在進行している実験的手法を用いた政策評価のための実験的データの構築について紹介する。

本論文の構成は以下のとおりである。まず、第2章で、労働力投資法について説明する。この章では、労働力投資法が施行された背景、政策の目的、制度上の特徴についてまとめている。第3章では、労働力投資法で行われている政策についての政策評価について報告している。第4章では、現在進行している、実験的手法を用いた労働力投資法が労働者の賃金や雇用率に与える効果の計測のための実験的データの構築について報告する。

## 2. 労働力投資法について<sup>2</sup>

### 2-1. 労働力投資法の施行の背景

労働力投資法（Workforce Investment Act：以下、WIA）は2000年に施行されたアメリカの職業訓練政策に関する法律である。

WIA施行の背景は、3点ある。アメリカでは、1980年代のアメリカ経済の失速を契機として、職業訓練の充実化の議論が盛んになった。1990年代に入ると、職業訓練政策に関するさまざまな評価レポートが発表されたが、そのなかには、職業訓練政策の効果に疑問を投げかけるものもあり、1992年の大統領選挙で公的職業訓練のあり方が焦点の一つとなった。

また、当時は連邦政府が実施する職業訓練プログラムの数やその関係機関数が膨大であり、プログラムの統合や効率的な情報システムの構築が求められていた。

---

<sup>2</sup> この章は、原(2004)、原(2008)に拠っている。

さらに、1990年代半ばになると、社会福祉政策の改革が行われた。1992年の大統領選挙のキャンペーンの前に、クリントン大統領は、「我々にお馴染みの社会福祉を終わらせよう」と福祉改革をすすめることを公約し、それに則る形で、1996年に「個人責任と就労機会調停法、以下、福祉改革法」が成立した。福祉改革法により、1935年に成立した「社会保障法」以来61年間続いた生活保護プログラムをやめて福祉予算をカットされ、その代わりに自立のための生活保護に切り替えられた。

こうした流れの中で、職業訓練によって、労働生産性を高め、国際競争力を高め、福祉依存度を低下させるために、より効果的な職業訓練政策の実施が求められることとなり、2000年にWIAが施行された。

## 2-2. 労働力投資法の概略

WIAは連邦法であり、法の運用責任は連邦政府（連邦労働省・雇用訓練局）にあるが、WIAにおいて定められている連邦政府の権限は、予算配分など狭い範囲に限定されており、実際の訓練計画の策定などは、州に設置された州労働力投資委員会に委ねられている。そして、地域に密着した計画の策定やワンストップ・センターの職員の策定など、広範かつ重要な決定は地区ごとに設置された地区労働力投資委員会が担うようになっており、地方レベルの権限の強化と柔軟な政策が行われる制度となっている。

WIAは、(1)サービス供給の合理化、(2)地域を超えた情報の集積、(3)労働者への個別支援の強化、(4)訓練成果に対する責任の明確化、(5)地方組織の強化、(6)州・地方の柔軟な政策、(7)若年層を対象としたプログラムの充実、という7つの政策目標を持っている。(1)、(2)については、具体的には、連邦政府が提供するあらゆる職業訓練プログラムとプログラムに関する情報を、地区ごとに設置されたワンストップ・センターで一括供給することとなった。(3)、(4)については、職業訓練の成果についての徹底的な情報開示を職業訓練機関に義務つけた上で、個人への支援として個人訓練勘定（Individual Training Accounts：以下、ITA）が導入されることとなった。(5)、(6)については、地区ベースの労使合議によって定められる各訓練プログラムの成果指標および成果の達成水準に基づいて、訓練内容の継続的なクオリティー・コントロールが行われることとなった。これにより、地方レベルの権限が強化され、かつ地方の実情に合わせたプログラムの策定が目指されることとなった。

## 2-3. 三層構造

WIAでは、ワンストップ・センターに、連邦政府が提供する就職や職業訓練プログラムに関するすべての情報が集められている。また、ワンストップ・センターにて、労働者に対して、求職支援サービスや職業訓練のあっせんが行われる。

また、WIA においては、情報の不完全性の緩和するための求職支援に重点を置き、職業訓練プログラムは、各種の求職支援を得ても就業機会が得られない、または就業を継続することができない労働者に対象を限定する「最後の手段」として行われることになっている。そのため、ワンストップ・センターにおいて提供されるサービスも、まずは、求職支援が提供され、それでも就業できない労働者に対してのみ職業訓練プログラムを提供するため、サービス提供が三層構造となっている。

ワンストップ・センターにおいて提供されるサービスは、コアサービス、集中サービス、職業訓練の 3 つである。まず、ワンストップ・センターを訪れてサービスを提供される労働者は、全員、コアサービスを利用することになる。コアサービスでは、求職支援サービス、求人倍率などの労働市場に関する情報提供、職業スキル予備的評価などが提供される。コアサービスを受けたが就業できない労働者に対して、集中サービスが提供される。集中サービスにおいては、スキルの包括的評価、ケースマネジメント、就業体験、インターンシップなどが行われる。さらに、集中サービスを受けても就業できない労働者に対して、職業訓練プログラムの受講が認められる。職業訓練プログラムでは、職業技能訓練、OJT、カスタマイズ度・トレーニング、スキルアップ訓練などが含まれる。つまり、コアサービスを受けても就業できなかった者のみ、集中サービスを受講でき、集中サービスによっても就業できない者にのみ、職業訓練プログラムが提供されることとなった。

#### 2-4. 訓練バウチャー方式

職業訓練プログラムの受講が認められた労働者は、ワンストップ・センターから提供される、各職業訓練プロバイダーの業績に関する情報や、訓練修了者の就職先での定着率や就職後 6 ヶ月目の給与などの情報の閲覧を通じて、どの訓練プロバイダーのどの職業訓練を受講するかを判断する。その際、WIA では、個人訓練勘定 (Individual Training Account、以下、ITA)<sup>3</sup> が導入された。職業訓練の受講が認められた労働者に対して、ITA が与えられ、ワンストップ・センターのケース・マネージャーとのカウンセリングを受けて、受講する職業訓練の種類と訓練プロバイダーを決定する。

一方、提供される訓練については、各州と各地区にそれぞれ行政や産業界、組合および教育・訓練機関の代表などからなる業議会が設置され、州レベルの評議会で定められた基準に基づいて、地区レベルの評議会が訓練機関の各プログラムを年に一度認定することが義務つけられた。基準に満たない場合は、公的訓練プログラムとしての資格を失うことになる。その認定に際して提供が義務つけられたプログラムの成果指標には、訓練の修了率や費用を始め、修了者の就業率や初任給与などが含まれている。さらに訓練対象者に対しては、これらの情報に加えて新しい職場での定着率や就職後 6 ヶ月目の給与などの情報までもが提供されなければならない。

---

<sup>3</sup> 本質的には、訓練バウチャーと同様の機能を持つ (黒澤(2001))。

こうした基準を満たした職業訓練プログラムのみが公的訓練プログラムとして認定されて、地区労働力投資委員会が作成する適格訓練プロバイダーリストに載り、訓練参加希望者に提供される。

## 2-5. 業績指標と賞罰システム

WIA においては、州ごとに職業訓練プログラムに関する業績指標（Performance measures）の達成目標が設定され、州はその水準を達成することが義務つけられた。業績指標としては、就職率、定着率、賃金、技能習得、プログラム受講者と企業双方の満足度等が用いられる。達成目標水準は、州と連邦労働省の交渉によって定められ、州の経済条件、産業・人口分布の違いなど、その州の特性を考慮にいれて決定されることになっている。

WIA では、達成目標水準の達成の責任者を州とした。州は、目標達成水準をクリアできなかった場合、要望すれば、連邦労働省から技術的な援助を受けることが可能である。もし2年連続で目標水準を達成できなかった場合は、州は、規定予算額を最高で5%削減される。一方、達成できた場合は、州は奨励金が与えられる。WIA では、こうした賞罰システムが導入されている。

## 3. 労働力投資法の政策評価

この章では、WIA の政策評価に関して、(1)WIA 関連プログラムの政策効果の評価、(2) 訓練バウチャー方式の導入に関する評価、(3)州に対する賞罰システムに関する評価、の3点について文献や政府レポートを紹介する。(1)については、WIA 関連プログラムが労働者の賃金水準や雇用率を高めるのか、について、アメリカの大規模な行政データを用いて行われた、連邦労働省の最終レポートおよび研究者の分析結果を紹介する。(2)、(3)については、個人訓練勘定と賞罰システムに関する評価を紹介する。

### 3-1. WIA 関連プログラムの非実験的手法を用いた政策評価

非実験的手法を用いた大規模な WIA の政策評価は、主に Hollenbeck に率いられた研究チームと Heinrich に率いられた研究チーム<sup>4</sup>の2つの研究チームによって行われている。また、Hollenbeck はワシントン州で行われた WIA の政策評価の結果を用いて、WIA 関連プログラムの費用便益分析を行っている。

---

<sup>4</sup> このチームのまとめたレポートが、連邦労働省の WIA に関する非実験的手法を用いた政策評価の最終レポートとなっている。

### 3-1-1. Hollenbeck et al (2005)による政策評価

Hollenbeck et al (2005)は、2000年7月から2002年6月にWIA関連プログラムを受講した22-64歳の労働者の個票データを用いて、WIA関連プログラムが、労働者の賃金水準、雇用率および福祉受給率(TANF)に与える効果について検証している。

データについて、処置群であるWIA関連プログラムの受講者の情報については、労働力投資法標準化データ(WIASRD)を用いる。また、対象群は職業紹介サービスを受講した労働者とし、職業紹介サービス(U.S. Employment Service)データを利用している。分析に用いるデータは、フロリダ州、ジョージア州、イリノイ州、メリーランド州、ミズーリ州、テキサス州、ワシントンDCの7つの地域である。

サンプルサイズは、WIA関連プログラムの受講者が92,787名で、そのうち職業訓練受講者は53,436名である<sup>5</sup>。

推定方法はマッチング法を用いる。マッチング法とは、マッチング法(プログラムに参加した者と似通った属性(年齢、性別など)を持ったプログラムに参加していない者を統計的にマッチングし、その効果を測る手法である。

WIA関連プログラムの政策評価として、Hollenbeck et al (2005)は、コアサービス、集中サービス、職業訓練すべてを含むWIA関連プログラムの効果と、WIA関連プログラムの職業訓練の効果を検証している。WIA関連プログラムの評価の際は、WIA関連プログラムの受講者とその他のサービスを受講した労働者(対照群)を比較している。WIA関連プログラムの職業訓練の評価の際は、WIAの職業訓練を受講した労働者とその他のサービスを受講した労働者(対照群)を比較している。分析では、成人(Adults)、非自発的離職者(Dislocated Workers)、男性労働者、女性労働者別に行っている。

推定結果は、図表1.のとおりである。まず、成人プログラムにおいて、WIA関連プログラムの受講は、プログラム退出2年後の賃金を3ヶ月あたり女性労働者で\$887、男性労働者で\$773だけ高める。また、雇用率<sup>6</sup>も女性労働者で10.6%、男性労働者で6.2%高まる。TANFの受給率は、女性労働者で3.5%、男性労働者で1.4%下げる。

成人プログラムにおけるWIAの職業訓練の受講は、プログラム退出2年後の賃金を3ヶ月あたり女性労働者で\$874、男性労働者で\$623だけ高める。雇用率は、女性労働者で6.5%、男性労働者で2.1%高まり、TANF受給率は、女性労働者で2.4%、男性労働者で0.5%低下させる。

非自発的離職者について、WIA関連プログラムの受講は、プログラム退出2年後の賃金

<sup>5</sup> ただし、求職サービスから訓練の指示を受けて参加した者も職業訓練受講者に含む

<sup>6</sup> 雇用率の定義は、3ヶ月あたり\$100以上の所得があることを雇用されていると考えて、プログラム退出後に雇用されている期間の割合である

を3ヶ月あたり女性労働者で\$1,137、男性労働者で\$1,010だけ高める。また、雇用率<sup>7</sup>も女性労働者で15.2%、男性労働者で11.8%高まる。TANFの受給率は、女性労働者で2.9%、男性労働者で0.9%下げる。

成人プログラムにおけるWIAの職業訓練の受講は、プログラム退出2年後の賃金を3ヶ月あたり女性労働者で\$476、男性労働者で\$403だけ高める。雇用率は、女性労働者で7.1%、男性労働者で5.0%高まり、TANF受給率は、女性労働者で1.6%、男性労働者で0.5%低下させる。

・図表 1. Hollenbeck et al(2005)の推定結果のまとめ

| 対象  | 効果            | 性別 | 賃金<br>(プログラム退出2年後) | 雇用率   | TANF 受給率 |
|-----|---------------|----|--------------------|-------|----------|
| 成人  | WIA の効果       | 女性 | \$887              | 10.6% | -3.5%    |
|     |               | 男性 | \$773              | 6.2%  | -1.4%    |
|     | WIA 訓練の<br>効果 | 女性 | \$874              | 6.5%  | -2.4%    |
|     |               | 男性 | \$623              | 2.1%  | -0.5%    |
| 失業者 | WIA の効果       | 女性 | \$1,137            | 15.2% | -2.9%    |
|     |               | 男性 | \$1,010            | 11.8% | -0.9%    |
|     | WIA 訓練の<br>効果 | 女性 | \$476              | 7.1%  | -1.6%    |
|     |               | 男性 | \$403              | 5.0%  | -0.5%    |

出所) Decker(2011)に加筆

### 3-1-2. Heinrich et al(2009)による政策評価

Heinrich et al(2009)は、2003年6月から2005年6月にWIA関連プログラムを開始した労働者のデータを用いて、WIA関連プログラムの受講が、賃金水準と雇用率に与える効果について検証している<sup>8</sup>。

分析に使用するデータは、処置群であるWIA関連プログラムの受講者については、労働力投資法標準化データ(WIASRD)である。また、対照群は、職業紹介サービス(U.S. Employment Service)を利用した労働者とし、職業紹介サービスのデータを用いる。使用されるデータは、コネチカット州、インディアナ州、ケンタッキー州、メリーランド州、ミズーリ州、ミネソタ州、ミシシッピ州、モンタナ州、ニューメキシコ州、テネシー州、

<sup>7</sup> 雇用率の定義は、3ヶ月あたり\$100以上の所得があることを雇用されているとして、プログラム退出後に雇用されている期間の割合である

<sup>8</sup> Heinrichに率いられた研究チームは、2008年に公表された連邦労働省のWIAに関する非実験的手法を用いた政策評価の最終報告書を作成している。

ユタ州、ウィスコンシン州、の 12 の州である。

サンプルサイズは、成人(Adults)で WIA 関連プログラムを利用した労働者は 95,580 名で、そのうち、WIA の職業訓練を受講した労働者は 27,325 名である。非自発的離職者(Dislocated Workers)は、WIA 関連プログラムを利用した労働者は 63,515 名で、そのうち WIA の職業訓練を受講した労働者は 20,002 名である。対照群は、2,929,296 名である。

推定方法はマッチング法を用いる。WIA の政策評価として、WIA 関連プログラムの利用の効果と WIA の職業訓練を受講の効果を検証している。WIA 関連プログラムの利用の効果は WIA 関連プログラムを利用した労働者と職業紹介の利用した労働者を比較している。WIA の職業訓練を受講の効果は WIA の職業訓練を受講した労働者と WIA のコアサービスまたは集中サービスを利用した労働者を比較している。

#### □推定結果

推定結果は、まず、コアサービス、集中サービス、職業訓練を含む、WIA 関連プログラムの効果から見ていく。

#### □WIA 関連プログラムに与える効果

##### ・成人労働者

WIA 関連プログラムが成人の賃金水準に与える効果は図表 2.に示されている。図表は、横軸がプログラム開始後からの時間（単位は 3 ヶ月(per quarter)）であり、縦軸が、WIA 関連プログラムの受講者と対照群の労働者の賃金水準の差(3 ヶ月あたり(per quarter))で、WIA プログラムの賃金水準に与える効果を表している<sup>9</sup>。図表 2.より、WIA 関連プログラムの受講は、女性労働者の賃金水準を 3 ヶ月あたり\$500-\$600 高める。また、男性労働者の賃金水準を約\$400 高める<sup>10</sup>。この効果はプログラム開始 4 年後(16 quarters)においても持続している。

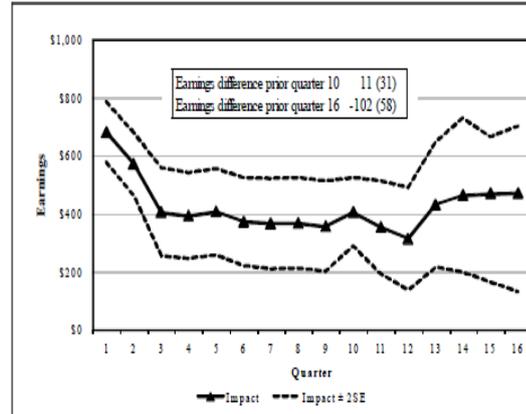
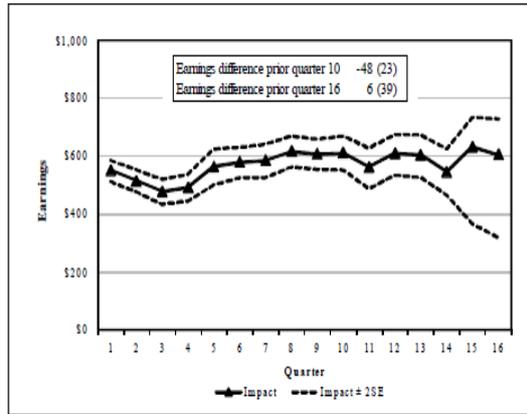
<sup>9</sup> 一目盛りの単位は女性労働者、男性労働者ともに\$200 である。

<sup>10</sup> Orr et al(1996)によると、JTPA プログラムは、プログラム開始後 2 年後において、賃金水準を 3 ヶ月あたり\$300-\$350 高まる。

・ 図表 2.WIA 関連プログラムが成人の賃金水準に与える効果

・ 女性労働者

・ 男性労働者



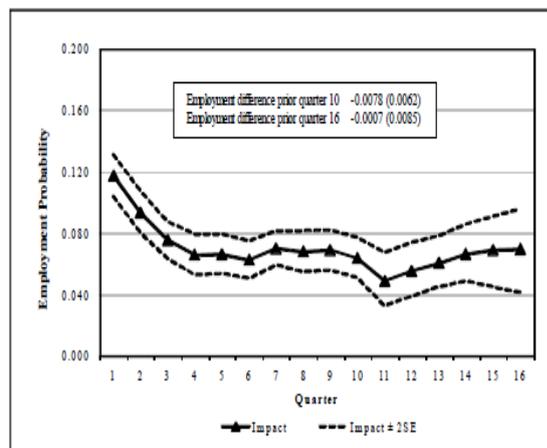
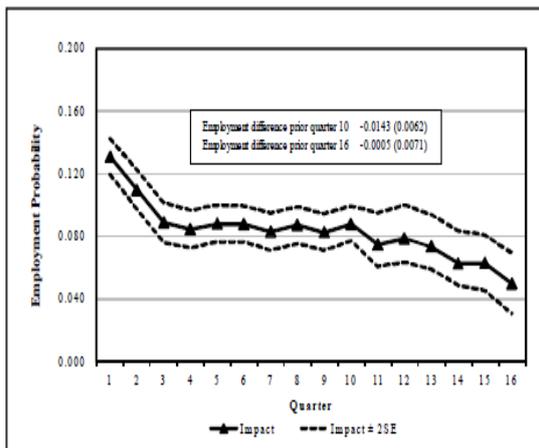
出所) Heinrich et al (2009)

WIA プログラムが雇用率に与える効果は、図表 3.に示されている。図表 3.では、横軸はプログラム開始後からの時間（単位は 3 ヶ月(per quarter)）であり、縦軸は、WIA 関連プログラムの受講者と対照群の労働者の雇用率の差（3 ヶ月あたり(per quarter)）で、WIA プログラムの雇用率に与える効果を表している<sup>11</sup>。図表より、WIA 関連プログラムの受講は、女性労働者において、雇用率を 13%ポイント高めるが、その効果は徐々に低下し、プログラム開始 4 年後の時点では、6%ポイントの上昇にまで低下する。

・ 図表 3.WIA 関連プログラムが成人の雇用率に与える効果

・ 女性労働者

・ 男性労働者



出所) Heinrich et al (2009)

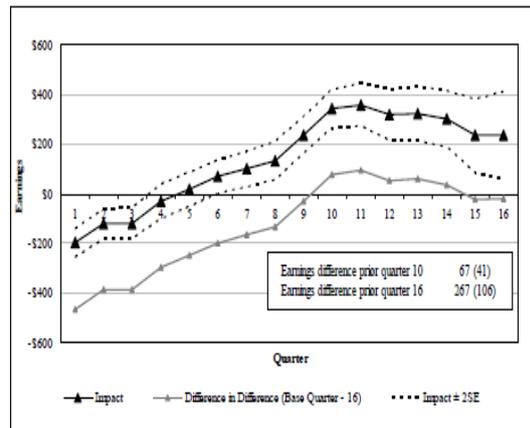
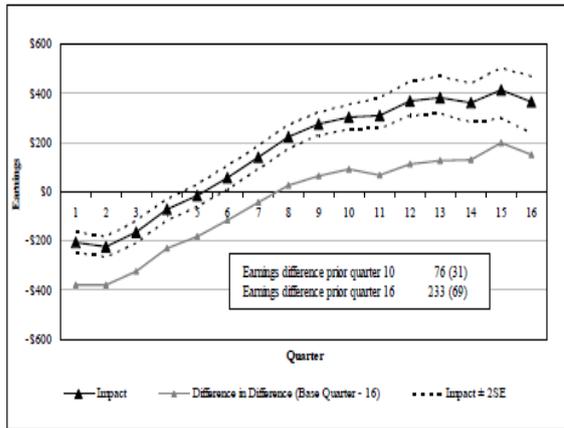
<sup>11</sup> 一目盛りの単位は、0.04 である。

- ・非自発的離職者に与える効果

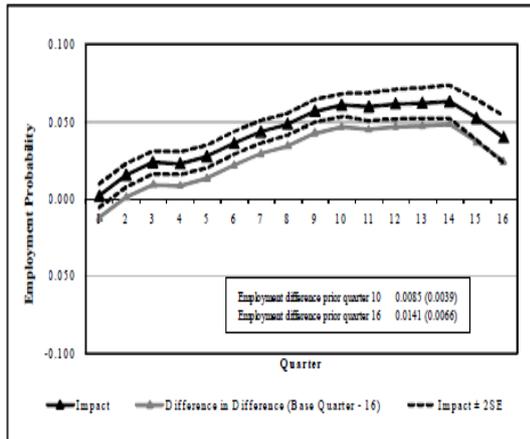
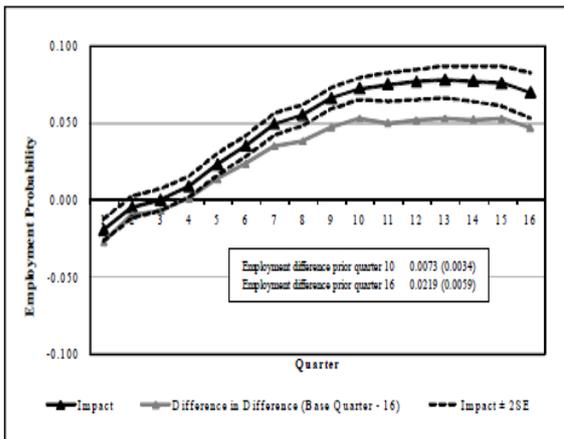
図表 4.には、WIA 関連プログラムが非自発的離職者の賃金水準に与える効果が示されている。図表 4.より、WIA 関連プログラムの受講は、女性労働者、男性労働者ともにプログラム開始直後には賃金水準を\$200 ほど下げるが、その後賃金水準を高める。

WIA 関連プログラムが非自発的離職者の雇用率に与える効果は、図表 5.に示されている。女性労働者については、WIA 関連プログラムの受講は、プログラム開始直後は、雇用率を約 2%低下させる効果を持つが、雇用率は徐々に高まり、プログラム開始 4 年後には雇用率を約 8%高める。

- ・ 図表 4.WIA 関連プログラムの受講が非自発的離職者の賃金水準へ与える効果
- ・ 女性労働者
- ・ 男性労働者



- ・ 図表 5.WIA 関連プログラムの受講が非自発的離職者の雇用率へ与える効果
- ・ 女性労働者
- ・ 男性労働者



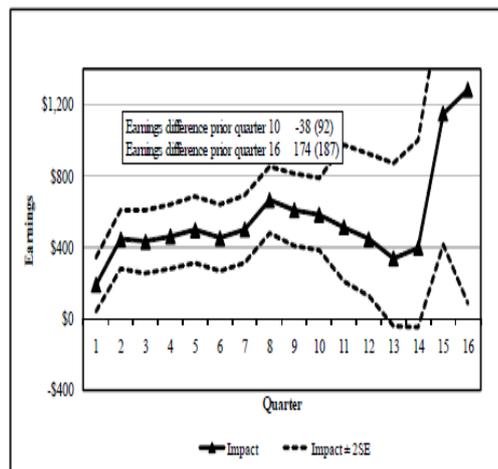
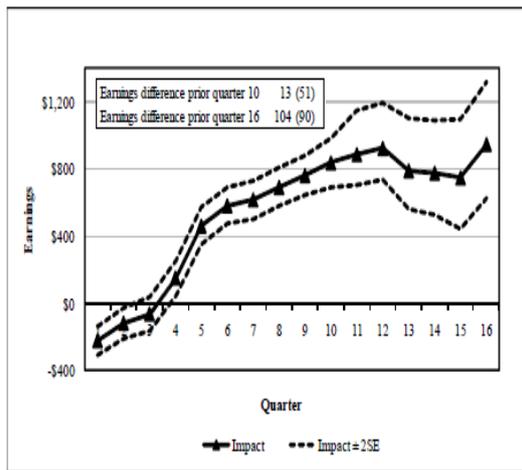
□WIA の職業訓練の効果

- ・成人労働者

WIA の職業訓練の受講が成人労働者の賃金水準に与える効果の推定結果は、図表 6.に示されている。図表 6.より、WIA の職業訓練は、プログラム開始直後は、女性労働者の賃金水準を約\$200 低下させるが、その後賃金水準を高め、プログラム開始 2 年半以降は、賃金水準を約\$800 高める。男性労働者については、WIA の職業訓練は、プログラム開始直後から賃金水準を高め、約\$400 高める。

WIA の職業訓練の受講が、成人労働者の雇用率に与える効果の推定結果は、図表 7.に示されている。男性労働者、女性労働者ともに、プログラム開始直後は雇用率が低いですが、その後、徐々に高まっていく<sup>12</sup>。女性労働者においては、プログラム開始 1 年後以降、雇用率が約 5%ポイント高まる。WIA の職業訓練が雇用率を引き下げる効果を持つ期間が男性労働者に比べ女性労働者の方が長い理由としては、女性労働者は教室型訓練が多いのに対し、男性労働者は OJT が多いこと、女性労働者の方が、訓練期間が 3 ヶ月ほど長いことがあげられる。

- ・ 図表 6.WIA 職業訓練が成人労働者の賃金水準に与える効果
- ・ 女性労働者
- ・ 男性労働者

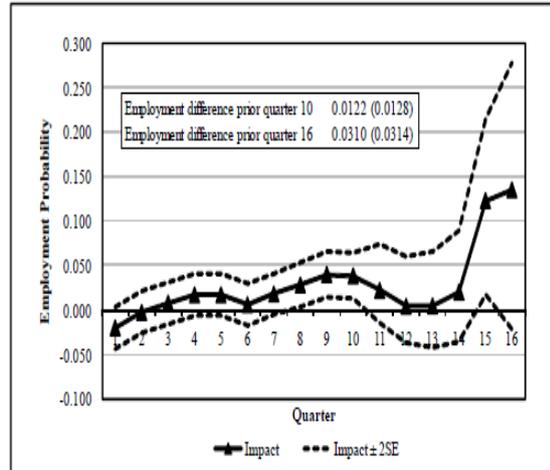
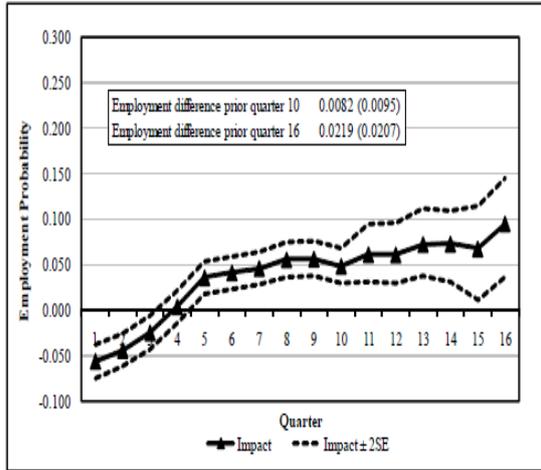


<sup>12</sup> 男性の 15,16quarter は標準誤差が大きいので割り引いて考える必要がある

図表 7.WIA の職業訓練が成人労働者の雇用率に与える効果

・ 女性労働者

・ 男性労働者



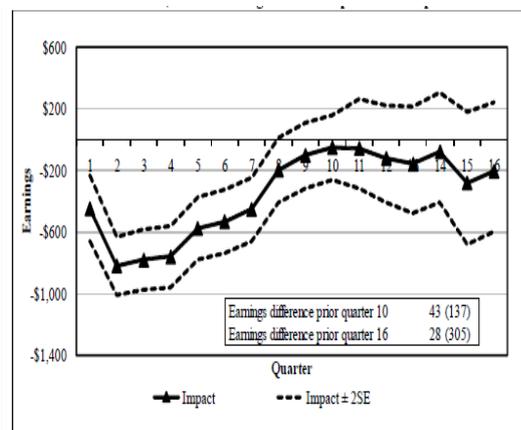
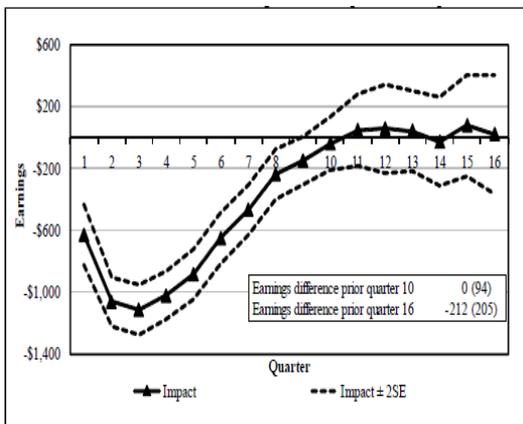
・ 非自発的離職者

WIA の職業訓練が非自発的離職者の賃金水準に与える効果の推定結果は、図表 8.に示されている。WIA の職業訓練の受講は、女性労働者、男性労働者ともにプログラム開始直後から賃金水準を引き下げる。その後、徐々に賃金水準の低下の幅は小さくなるが、賃金水準を高めるほどの効果はない。ただし、WIA の職業訓練の受講者のサンプルのうち、女性労働者の 28%、男性労働者の 38%はマッチングする対照群が存在せず、分析に含まれていないので、この推定結果が、WIA の職業訓練の効果を適切に表しているとは言い切れない。

・ 図表 8.WIA の職業訓練が非自発的離職者の賃金水準に与える効果

・ 女性労働者

・ 男性労働者



### 3-1-3. 費用便益分析 -ワシントン DC の事例-

Hollenbeck(2009)は、ワシントン DC における、WIA 関連プログラムの賃金水準や雇用率に与える効果の先行研究の推定結果を利用して、WIA 関連プログラムの費用便益分析を行っている。また、JTPA についても費用便益分析を行い、WIA との比較も行われている。

#### □先行研究の推定結果

先行研究では、Hollenbeck and Huang によってワシントン DC において行われた、JTPA と WIA の政策評価の一連の研究を用いる。JTPA については、Hollenbeck and Huang(2003)を、WIA については、Hollenbeck and Huang(2006)を用いる。推定方法はどちらの先行研究もマッチング法を用いて行われた。図表 9.は JTPA と WIA の短期的<sup>13</sup>な効果についてまとめてある。

推定結果を見ると、JTPA および、WIA 関連プログラムは、雇用率や賃金率を高める効果を持つことがわかる。

図表 10.は、JTPA と WIA の長期的<sup>14</sup>な効果についてまとめてある。推定結果より、JTPA および、WIA 関連プログラムは、長期的にも、雇用率や賃金率を高める効果を持つことがわかる。

#### ・図表 9.WIA と JTPA の短期的な効果

|      | 雇用率      | 労働時間<br>(per quarter) | 賃金率       | 賃金<br>(per quarter) |
|------|----------|-----------------------|-----------|---------------------|
| 成人   |          |                       |           |                     |
| JTPA | 10.9%*** | 23**                  | \$0.77    | \$349***            |
| WIA  | 9.7%***  | 52.2***               | \$1.49*** | \$711***            |
| 失業者  |          |                       |           |                     |
| JTPA | 7.5%***  | 19.6***               | -\$0.55   | \$278***            |
| WIA  | 8.7%***  | 58.4***               | \$1.04*** | \$784***            |

・\*、\*\*、\*\*\*はそれぞれ 10%、5%、1%の有意水準で有意であることを示す。

・賃金率と賃金水準は、2005 年のドルの価値に調整してある。

出所) Hollenbeck(2009)

<sup>13</sup> ここでの短期的な効果とは、プログラム退出後 9 ヶ月時点における効果と定義される。

<sup>14</sup> ここでの長期的な効果とは、プログラム退出後 2 年後から 2 年 9 ヶ月までの平均的な効果と定義される。

## □費用便益分析

### ・費用便益分析の方法

費用便益分析の際、用いられる便益と費用の項目は以下のようになっている

### ・便益<sup>15</sup>

- ・生涯所得の増加（3%の割引率で割り引かれている）
- ・所得の増加にともなうFRINGE・ベネフィット
- ・所得への課税\*
- ・失業給付の受給の減少\*
- ・TANFの受給の減少\*
- ・フードスタンプの受給の減少\*
- ・医療給付の減少\*

### ・費用

- ・プログラム受講にともなう機会費用（訓練期間における所得の減少）
- ・職業訓練の受講費用
- ・プログラムの運営費用

費用便益分析は、プログラムの効果がプログラムから退出後 2.5 年間継続すると仮定した場合と、生涯継続すると仮定した場合の 2 通りで行われている。生涯継続すると仮定した場合は、65 歳－（サンプルの平均年齢）の期間だけ、便益を受けるとする。その際は、プログラムの効果についてはプログラム退出後 3 年後以降の推定結果がないため、プログラム退出後 3 年後におけるプログラムの効果が生涯継続すると仮定する。

---

<sup>15</sup> \*が付いている項目は、個人にとってはマイナスの便益、公的部門にとってはプラスの便益である。

## ・費用便益の分析結果

図表 11.は費用便益分析の結果を示している。結果は、プログラムを受講した労働者個人にとっての費用便益分析、プログラムを供給する公的部門にとっての費用便益分析、労働者個人と公的部門の便益と費用を足し合わせた社会全体にとっての費用便益分析の 3 つに分けて示されている。図表 11.の上段がプログラムの効果が 2.5 年継続すると仮定した場合、下段がプログラムの効果が生涯継続すると仮定した場合である。

まず、プログラムの効果が 2.5 年継続すると仮定した場合についてみていく。個人にとって、WIA 関連プログラムの効果の便益の割引現在価値はだいたい\$4,000 以上である。一方、個人にとっての費用は、成人にとっては小さいが、非自発的離職者では\$10,000 を超える大きさである。そのため非自発的離職者においては、2.5 年に期間における投資収益率はマイナスとなる。

一方、公的部門においては、便益は WIA において、\$3,000 から\$6,000 となっているが、プログラムを供給する費用よりも小さい値である。そのため、公的部門においても、2.5 年の期間では、投資収益率がマイナスとなる。

次に、社会全体についてみていく。社会全体の観点からは、所得に対する課税と労働者に対する給付は労働者個人と公的部門の間で、互いに相殺される。そのため、社会全体の費用便益分析においては、便益は労働者個人の所得とFRINGE・ベネフィットの増加となり、費用は、労働者個人の機会費用とプログラムの供給による費用となる。図表より、社会全体にとっての費用便益分析でも、投資収益率はマイナスで、プログラムの効果が 2.5 年しか継続しない場合は、プログラムの費用は便益を上回る。

### 3-2. 訓練バウチャー方式に関する評価

#### 3-2-1 訓練の質に関する報告

WIA においては、地区レベルの評議会が設定した成果指標の基準を満たし、公的訓練プログラムとして認定を受けた職業訓練プログラムのみが、適格訓練プロバイダーリストに載り、労働者をこのリストのなかから、受講する職業訓練を選択して、個人訓練勘定を用いて職業訓練を受講する。そのため、職業訓練プロバイダーは、労働者に情報公開するために、成果を報告することが義務つけられている。

インタビュー調査によると、こうした成果の報告が訓練プロバイダーの負担になっており、公的プログラムの提供者になることを拒否する例がみられる。公的プログラムに認定されるためには、訓練プロバイダーは、プログラムの受講者が 1 人であっても多数であっても、すべてのプログラムについて業績指標を収集する必要がある。また、こうした業績

指標が、州や地区で設定された水準をクリアする必要もある。そのため、訓練プロバイダーが、公的プログラムを供給することを避けているようである。

### 3-2-1. 労働者の訓練の選択に関する報告

一方で、WIA では、個人訓練勘定の実施について州や地区労働力投資委員会に自由度が大きい。WIA は、個人訓練勘定を使って行われる職業訓練は職業訓練のプロバイダーリストに載っている訓練プロバイダーから供給されることと、訓練内容がその地域で需要があると考えられるものであることのみを規定している。そのため、州は、労働者が職業訓練の種類と職業訓練プロバイダーを選択する際、職業訓練の期間の上限や費用の上限、ワンストップ・センターのケース・マネージャーがどの程度労働者の職業訓練の選択に関わるか、について、独自に決定することができる。

連邦労働省は、労働者の職業訓練の選択にどの程度関わるのが良いのかについて、社会実験を行って検証している。社会実験は、2001年10月から2002年8月にかけて、8つの市において行われた。社会実験では、職業訓練の受講を認められた労働者を以下の3つのグループにランダムに割り当てた。グループAはケース・マネージャー主導で職業訓練を決定し、グループCは、労働者が自由に職業訓練を決定する。グループBは、グループAとグループCの間である。

・グループA：労働者は職業訓練の種類や職業訓練プロバイダーを選択する際、ケース・マネージャーとのカウンセリングが義務つけられる。ケース・マネージャーは、個人訓練勘定を\$8,000を上限として、最も労働者にとってリターンが大きいと期待される職業訓練の種類と職業訓練プロバイダーを選ぶ。また、ケース・マネージャーは労働者にとって望ましくないと考えられる場合には、労働者の選択を拒否することができる。

・グループB：労働者は職業訓練の種類や職業訓練プロバイダーを選択する際、ケース・マネージャーとのカウンセリングが義務つけられる。しかし、ケース・マネージャーは、労働者の選択を拒否することができない。また、個人訓練勘定は\$4,000を上限とする。

・グループC：労働者は、ケース・マネージャーとのカウンセリングは義務つけられていない。しかし、労働者は希望すれば、カウンセリングを受講することができる。また、ケース・マネージャーは労働者の選択を拒否することができない。個人訓練勘定は\$4,000を上限とする。

・図表 11. 実験で分けられた 3 つのグループ

|                              | グループ A  | グループ B  | グループ C  |
|------------------------------|---------|---------|---------|
| ITA の上限額                     | \$,8000 | \$4,000 | \$4,000 |
| カウンセリング                      | 義務      | 義務      | 自由      |
| ケース・マネージャーが労働者の選<br>択を拒否できるか | できる     | できる     | できる     |

出所) McConnell et al(2006)

こうした社会実験の結果が次の図表に示されている。まず、ケース・マネージャーとのカウンセリング率は、カウンセリングが義務つけられた、グループ A、グループ B ともに 60%前後であるが、カウンセリングが任意であるグループ C では、4%となっている。一方で、職業訓練の参加率は、どのグループも 60%以上であり、大きな違いはない。訓練期間については、グループ A が 19 週間、グループ B が 16 週間、グループ C が 18 週間となっている。

職業訓練のアウトカムについて、無作為割り当てから 15 ヶ月後の雇用率では、グループ A が 80%、グループ B が 79%、グループ C が 81%と 80%前後で大きな違いはない。無作為割り当てから 15 ヶ月後の賃金水準では、グループ A では、\$1,665、グループ B では、\$1,597、グループ C では、\$1606 であり、グループ間で大きな違いはない。

このように、グループ A、グループ B、グループ C の間で、職業訓練の参加や、職業訓練の成果において、大きな違いはなく、職業訓練の選択がケース・マネージャー主導でも、労働者主導でも違いがない。これは、ケース・マネージャーが選択する職業訓練と労働者が選択する職業訓練が同じであるからである。

|                       | グループ A | グループ B | グループ C |
|-----------------------|--------|--------|--------|
| 職員との相談の受講率 (%)        | 66     | 59     | 4      |
| 訓練参加率 (%)             | 64     | 64     | 66     |
| 訓練期間 (週)              | 19     | 16     | 18     |
| 雇用率 (15 ヶ月後、%)        | 80     | 79     | 81     |
| 賃金水準 (15 ヶ月後、1 ヶ月当たり) | \$1665 | \$1597 | \$1606 |
| 失業給付受給期間 (15 ヶ月後まで)   | 9.3    | 9.0    | 9.6    |

出所) McConnell et al(2006)

・最近の動向

連邦労働省は、よりバウチャー方式の利用を拡大するため、個人再就職勘定 (personal reemployment accounts : 以下、PRA) を 2004 年に 7 つの州で試験的に開始した。PRA

は、カウンセリングの義務や職業訓練プロバイダーの制限をなくすことで、再就職へのインセンティブを高め、労働者の選択を広げるように設計されている。PRA は、WIA への参加の代わりとして、失業給付受給者に提供される。PRA は 6 つの点で ITA と異なる。

- 1) PRA は失業給付受給者のみに提供される（非自発的失業者や成人ではなく）
- 2) PRA は\$3,000 を上限としている
- 3) PRA は職業訓練だけでなく、求職支援サービスの支払いにも利用できる
- 4) PRA は適格訓練プロバイダーリストに載っていない職業訓練プロバイダーにも利用できる
- 5) 失業給付受給開始後 13 週間以内に再就職した場合、まだ利用していない PRA のうち 60%を受給できる
- 6) 利用可能期間は 1 年間である

### 3-3.州の賞罰システムの評価

#### 3-3-1. クリーニングの可能性

州に対する賞罰システムでは、州は、連邦労働省と協議して設定した達成目標水準をクリアできれば、奨励金を得ることができる一方で、2 年連続で目標達成水準をクリアできなかった場合は、州あたりの規定予算額が削減されることになる。Barnow and Smith(2004)は、こうした賞罰システムに対する州の 4 つの考えられる行動をあげている。

- 1) 従業員により熱心に、より賢く働くように促す
- 2) 業績指標がよくなるように、サービスを選択する
- 3) 訓練参加者の参加時期や退出時期を操作することで、業績指標がよくなるように見せかける (Gaming)
- 4) 業績指標がよくなるように、よいパフォーマンスを見せそうな者に参加者を限定する (クリーニング)

クリーニングについては、GAO(2002)は、調査したすべての州で WIA の参加者が少ないことから、地方の従業員が業績指標の目標達成を心配して WIA の参加者を限定しているとして、クリーニングの可能性を指摘している。

#### 3-3-2. 目標達成水準の設定方法に関する報告

一方、Heinrich(2007)は、賞罰システムの奨励金は適切に高いパフォーマンスを見せた州に与えられているのか、について、2000 年から 2002 年までの州のデータを用いて検証している。Heinrich(2007)は、奨励金の受給についての決定要因をプロビット分析により調べ、

州と連邦労働省の交渉によって設定された目標達成水準が高いと、奨励金を受給する確率が低下することを明らかにした。この結果より、Heinrich(2007)は、州が奨励金を得るかどうかは、高いパフォーマンスをみせるかどうかよりも、州と連邦労働省の交渉が重要な要因であると指摘している。

また、Barnow and King(2005)が行ったヒアリング調査によると、州の担当者は、WIAの賞罰システムに訓練参加者の特性や地域の特性を補正する公式な手続きがないことに不満をもっている。

#### 4 実験的手法による政策評価のための実験的データ構築の現状

現在、アメリカでは連邦労働省の指針のもと、実験的手法を用いた Workforce Investment Act の政策評価のために、Workforce Investment Act Gold Standard Evaluation と呼ばれる、実験的データの構築プロジェクトが進められている。このプロジェクトの調査対象は WIA の adult program と dislocated Worker Program である。このプロジェクトの主な目的は、WIA の adult program と dislocated Worker Program の効率性を厳正に評価することである。

この実験的手法を用いた政策評価での調査項目は以下の 4 点である。

- ・ WIA の集中サービスが受講者の雇用率や賃金、その他のアウトカムにどのような効果を与えるか
- ・ WIA の職業訓練が受講者の雇用率や賃金、その他のアウトカムにどのような効果を与えるか
- ・ WIA の集中サービスと職業訓練が、受講者の属性別やプログラムの内容別にどのような効果を与えるか
- ・
- ・ WIA の集中サービスおよび職業訓練の便益は費用を上回るか

##### 4-1. 実験的データの実施機関

実験的データ構築の実施は、民間の調査機関が行う。連邦労働省は、\$22,951,040（＝約 18 億円（1 ドル＝80 円で計算））で民間の調査機関と契約し、実験的データの構築を委託している。連邦労働省と実験的データの構築の契約をした調査機関は、Mathematica Policy Research (MPR)、Social Policy Research Associates、MDRC、Corporation for a Skilled Workforce の 4 つの機関である。

- ・ Mathematica Policy Research (MPR)
- ・ Social Policy Research Associates
- ・ MDRC
- ・ Corporation for a Skilled Workforce

#### □MPR（本部はプリンストン）

MPR は、1968 年に、ニュージャージー州で行われた負の所得税が福祉受給者の労働供給に与える効果についての社会実験の政策評価をするために設立された機関で、主に政策やプログラムの効率性の評価を事業として行っている。約 800 名の従業員を抱え、従業員によって所有されている。プリンストンを本部として、全国に 5 つの支部をもつ。

サービス内容は、プログラム評価および政策調査、調査設計とデータの収集、調査の評価と解釈、プログラムのパフォーマンス測定とデータマネジメントである。調査の対象分野は、障害者、幼児、教育、家族支援、医療、労働、栄養などである。

クライアントは、連邦政府や連邦政府の関連機関、州政府などの公的機関や、民間の企業、大学などの教育機関、世界銀行などの国際機関、外国の政府などである。

#### □Social Policy Research Associates(SPR)（カルフォルニア）

SPR は、1991 年に設立された、調査・評価・技術支援などを行っている機関である。教育、社会学、公共政策、経済の各専門家を 30 名以上抱えている比較的小規模な機関である。社会科学者が 17 名、政策アナリストが 7 名、研修および技術的支援の専門家が 5 名、サポートスタッフが 7 名である。

サービス内容は、調査、評価、研修補助（プログラムの効率性の測定、戦略の計画）やプログラム改善案の提供、データの収集と分析、プログラムの構築と実行に役立つ研修である。調査対象分野は、雇用、職業訓練、教育、若年層、多様性と平等、効率的なフィラソロティー、健康、社会サービスである。

クライアントは、連邦政府、州政府、地区政府などの公的機関、慈善事業関連の団体、非営利団体である。公的機関に対しては、定量的・定性的研究を通じて、公共政策の形成および重要な運営上の問題に関する知識を活用して、公的プログラムのパフォーマンス測定およびプログラムのデータシステムの管理を行っている。慈善事業関連の団体に対しては、慈善事業関連の団体が助成金を得ることを目的として、慈善事業の構想レベルでの評価や助成金作りの戦略の評価、助成金作りの戦略開発のサポートを行っている。非営利団体に対しては、大規模なプログラム評価を通じて非営利団体と広く提携し、地域の非営利団体に対して小規模でのプログラム評価を行っている。

## □MDRC

MDRC<sup>16</sup>は、1974年にフォード財団と連邦機関によって設立され、主に、低所得者をターゲットとした政策やプログラムの大規模調査を行う非営利機関である。低所得者に影響を与える社会政策や教育プログラムを改善するには何が効果的か、について研究することが目的であるが、現在では、公立学校の改革、刑務所から出所した者の雇用プログラム、低所得者の大学進学を助けるプログラムなどについても研究している。また、ランダム・アサインメントのパイオニアでもある。

年間予算は、8,000万ドル（=64億円（1ドル=80円で計算））で、そのうち約6割が連邦政府や州政府、国際機関との契約によるもので、約4割が財団、企業、大学、個人、その他のソースからきている。

## □Corporation for Skilled Workforce

Corporation for Skilled Workforceは、政府、企業、コミュニティーリーダーが良い仕事を生み出すことを助け、家計や企業が変化の激しい、荒れ狂った市場の中で栄えることができるようにすることを目的とした非営利機関である。事業内容は、コミュニティーに対しては、魅力的な仕事をその地域に引きつけ、維持することを助け、企業に対しては、企業が成長できるように社員の育成を助け、教育機関（大学、コミュニティーカレッジ）に対しては、受講生が良い仕事を見つけられるように受講生を訓練することを助けることである。

サービス内容は、調査、戦略の策定、実施の支援、効果の測定である。予算は、各財団からの寄付や援助（フィランソロピー）と、政府、企業、教育機関からの直接の契約からの収入によってまかなわれている。

これらの機関のうち、Mathematica Policy Researchがメイン契約機関で、Mathematica Policy Researchが中心となり、4つの機関が連携して実験的手法のデータ構築が進められる。

実施機関は、実験的手法の政策評価のプロジェクトにおいて、実験的データの構築デザインやデータの収集、実験的データを用いた分析などが求められる。具体的には以下の4つが求められる。

---

<sup>16</sup>設立当初は Manpower Demonstration Research Corporation という名称であったが、2003年に MDRC へと登録を変更した。

#### □ランダム・アサインメントのデザインおよび実施

・実験的手法を用いた WIA の政策評価の際、実験的データの構築、どのくらいの規模であるのか、どの地域を対象としてランダム・アサインメントを実施するのか、ランダム・アサインメントの実施時期、ランダム・アサインメント参加者の追跡調査などについて設計する。

#### □ランダム・アサインメントの実施の監視

・プロジェクトを実施されている期間において、無作為割り当てが適切に行われているか、また、ランダム・アサインメントで集中サービスや職業訓練の受講が制限されるコントロールグループに割り当てられた労働者がその後、実施期間内に集中サービスや職業訓練を受講していないかどうか、について監視する。

#### □データの収集・分析

・WIA の政策評価を行うために、州労働力投資委員会が持つデータ（労働者がどのサービスを受講したか）、州の失業保険データ（賃金や雇用、失業などの情報）、地区労働力投資委員会およびワンストップ・センターへの訪問でのヒアリング、ランダム・アサインメントの後 15 ヶ月と 30 ヶ月後の行われる実験参加者の追跡調査、その他の行政データ（連邦、州の行うプログラムへの参加などの情報）などのデータを収集・分析する。

#### □中間報告書および最終報告書の作成

・WIA の政策評価の分析結果を報告書にまとめる。中間報告書は 2012 年に、最終報告書は 2015 年 7 月に公表されることになっている。

### 4-2. ランダム・アサインメントの構築デザイン

ランダム・アサインメントの構築デザインは、次のようになっている。まず、WIA を実施している 20 の州をランダムに選択する。さらに、選択された 20 の州のうち 30 の市(city) をランダムに選択する。そのため、複数の地域がランダム・アサインメントの対象地域となる州も存在する。さらに、その 30 の市において、WIA 関連プログラムの受講するすべての者と対象として、コアサービスを受講して、さらに集中サービスの受講を希望する労働者を以下の 3 つのグループにランダムに割り当てる。

- (1) コアサービスのみの受講を許可されるグループ
- (2) コアサービスおよび集中サービスの受講を許可されるグループ
- (3) コアサービス、集中サービスおよび職業訓練の受講を許可されるグループ

グループ(1)とグループ(2)に割り当てられた者は、割り当てられてから 15 ヶ月が経過した後、集中サービスや職業訓練の受講が可能となるが、15 ヶ月が経過するまでは、グループ(1)に割り当てられた者は集中サービスおよび職業訓練の受講ができず、グループ(2)に割り当てられた者は職業訓練の受講ができない。

このランダム・アサインメントへの参加の対象者は、実験的手法を用いた WIA の政策評価の研究に関しての概要を説明され、希望すれば実験への参加を拒否することが許されている。しかし、ランダム・アサインメントへの参加を拒否した者は、集中サービスおよび職業訓練への参加を制限され、コアサービスのみしか受講できない。

また、ランダム・アサインメントの際に、WIA 関連プログラムの集中サービスや職業訓練の受講を制限される労働者の割合を最小化するように設計し、グループ(1)及びグループ(2)に割り当てられる者の割合は実験参加者のうちそれぞれ 3%になるようになっている。これは、受講を制限される労働者を減らすことで、ワンストップ・センターの運営の負担を減少させるためである。

このプロジェクトでのランダム・アサインメントの対象者は約 6,800 人である。こうしたランダム・アサインメントは、2011 年 2 月から 18 ヶ月間にわたって実施されることとなっている。また、実験参加者は、ランダム・アサインメントで割り当てられた後、15 ヶ月から 30 ヶ月にわたって追跡調査が行われる。追跡調査は 2014 年 9 月まで行われることになっている。

#### 4-3. 実験的データの構築への地方の関わり

この実験的手法を用いた政策評価プロジェクトを実行するためには、州労働力投資委員会、地区労働力投資委員会、ワンストップ・センターなど各レベルでの協力が不可欠である。このプロジェクトでは、各機関に対して、次のことが要求される。

##### □地区労働力投資委員会

このプロジェクトにおいて、地区労働力投資委員会に求められることは、第一にランダム・アサインメントの対象地区に選ばれた場合、プロジェクトへ積極的に参加することである。

このプロジェクトでは、ランダムに選択された 30 の市がすべて参加することが政策評価の実施には必要である。というのは、30 の市すべてが参加することで、Workforce Investment System のアメリカの代表的なサンプルとなるからである。指定された LWIB がすべて参加し、サンプルがアメリカを代表していない場合、このプロジェクトでの政策評価の結果が、アメリカの Workforce Investment System を正確に表現できていないこととなる。

地区労働力投資委員会にとって、このプロジェクトへ参加することのメリットは 2 つある。1 つ目は、WIA 関連プログラムの効率性について、その地区独自の分析結果が得られることである。プロジェクトへの参加地域すべてのデータを用いた分析だけでなく、参加地域ごとの分析も行われるため、参加することで、その地区の WIA 関連プログラムの政策評価の結果を手に入れられ、プログラム運営の改善に役立てることができる。2 つ目に、参加することで、連邦レベルでの勉強会のネットワークに参加できることである。こうした勉強会のネットワークに参加することで、連邦労働省の雇用訓練局 (employment and training association) をリーダーとする議論や WIA の改正に関する議論に加わることができる。

第二に、MPR など実施機関に協力して、政策評価のために必要な行政データや受講者レベルでのデータを入手することを支援することが求められる。実施機関が分析のために地区労働力投資委員会から収集したデータは、政策評価のためのみに用いられる。

第三に、ランダム・アサインメントについての情報をワンストップ・センターに通知、説明することが求められる。また、地域の労働者および訓練機関 (workforce partners) の承認を得ることが求められる。

第四に、地区労働力投資委員会は、ランダム・アサインメントについて、事前に約 15 ヶ月にわたって訓練をうけることになる。また、実験的データ構築のために追加的にかかった費用について地区労働力投資委員会はすべて補償される。

#### □州労働力投資委員会

州労働力投資委員会 (State Workforce Agency) は、地区の訓練機関など (local workforce partners) にプロジェクト参加を含む情報を検討し、通知する。また、MPR などのプロジェクト実施機関が、政策評価する際に必要とする州の行政データや賃金などの情報を含む失業保険データなどを入手することを手助けすることが要求される。

#### □州失業保険基金

州の失業保険責任者は、MPR などの実施機関に協力して、政策評価の際必要となる労働者の賃金や雇用状態についてのデータを提供することが求められる。

### 4-4. 実験的データ構築の際のアドバイス

実験的データの構築を実施する際は、いくつかの問題が発生する。一つ目は倫理上の問題である。実験的データの構築の際は、本来のプログラム運営であれば訓練に参加したであろう労働者を、無作為にコントロールグループに割り当て、プログラムの受講を強制的

に制限するからである。そのため、実験的データの構築では、こうした倫理的問題に配慮し、受け入れられるように工夫する必要がある。

また、実施の際の現場の負担もあげられる。実験的データの構築におけるランダム・アサインメントが厳密に実施されるには、プログラム運営の現場職員の協力が不可欠である。実施の際は、ランダム・アサインメントについての研修や、ランダム・アサインメントでコントロールグループに割り当てられた者がその後プログラムを受講していないかに注意する必要がある。そのため、実験実施機関は、すべてのレベルにおいて、プログラム運営の関係者から協力を得る必要がある。

さらに、時間的な問題がある。実験的手法による政策評価は結果が明らかになるまで、時間がかかる。まず、第一に、実験的手法による政策評価の実施が政治的な支持を得るまで時間がかかる。第二に、十分な規模の実験参加者がプログラムの受講を希望し、ランダム・アサインメントが実行されるのに時間がかかる。この期間は通常 1,2 年かかる。第三に、プログラム受講による効果は長期的に表れるので、実験参加者の追跡調査のデータの収集に時間がかかる。

こうした問題点への対応として、McConnel et al(2011)はいくつかのアドバイスをしている。

第一に、コントロールグループに対しても何かしらのプログラムを提供することである。コントロールグループにもトリートメントグループとは異なるプログラムを提供することで、すべての実験参加者が何らかのプログラムに参加できるようになる。

第二に、コントロールグループの割合を小さくすることである。こうすることで、プログラムの受講が制限される者が少なくなる。また、コントロールグループに割り当てられた者が割り当てられた後に、トリートメントグループが受講しているプログラムを受講していないかどうか監視する負担を小さくすることができる。

第三に、実験的手法でランダム・アサインメントをする労働者の属性を制限することである。たとえば、職業訓練の効果を検証するためにランダム・アサインメントをする際、ランダム・アサインメントの対象とする労働者を仕事に就く能力が高いと考えられる労働者に限定することがあげられる。こうすることで、もし仮に職業訓練への参加が制限されても、職業訓練が制限されることによる労働者の生活に与えるインパクトが抑えられる。ただし、この方法では、トリートメントによる平均的な効果 (average treatment effect) は捉えられない。

第四に、プログラムが需要超過であると、ランダム・アサインメントを実施しやすい。プログラムが需要超過であるとき、プログラムに参加を希望しながら受講ができない者が存在するため、ランダム・アサインメントにおいてコントロールグループに割り当てられてプログラムの受講が制限される者の納得を得やすい。また、コントロールグループに割り当てられて、プログラムの受講が制限されている者がその後、プログラムに参加してしまうという可能性が低い。

## 5 おわりに

ここまで、アメリカの職業訓練政策について、(1)WIA 関連プログラムが労働者の雇用率や賃金に与える効果の政策評価、(2)訓練バウチャー方式の導入についての政策評価、(3)州ごとの賞罰システムの政策評価、について政府レポートおよび文献をサーベイしてきた。政府レポートや文献によると、(1)WIA 関連プログラムは、労働者の雇用率や賃金を高める効果をもち、その効果はプログラム開始 4 年後においても継続している、(2)訓練バウチャー方式では、訓練プロバイダーにとって成果の報告が大きな負担になり公的プログラムを提供することを拒否する例がみられ、また、労働者に訓練プログラムを自由に選択させても賃金や雇用率は高まらない、(3)州ごとの賞罰システムでは、州が能力の高い労働者のみを訓練に参加させるクリーミングが起きている可能性、および目標達成水準の設定に問題がある、ということが報告されている。こうした結果を見ると、WIA 関連プログラム自体は成果をあげているが、訓練バウチャー方式や州ごとの賞罰システムは必ずしも良い成果をあげているとはいえないようである。

また、より正確に WIA 関連プログラムの効果を計測するために、実験的手法による政策評価のプロジェクトが現在進行しており、実験的データの構築が進められている。こうした実験的データは、民間のシンクタンクが主体となって行われ、訓練の参加が制限されるコントロールグループの割合を小さくするなどの工夫のもと実施されている。

このように、アメリカ連邦政府は、WIA の職業訓練の効果についての政策評価や実験的データの構築など、よりよい政策を行うための政策評価を実施や、より正確に政策評価を行うための取り組みが行われている。

□参考文献

・原ひろみ (2004) 『アメリカの職業訓練の政策評価 -サーベイを通じて-』労働政策レポート ol.2, 労働政策研究・研修機構.

・原ひろみ (2008) 「アメリカの職業訓練政策の現状と政策評価の取り組み」 『日本労働研究雑誌』 No.578, pp.42-52.

・黒澤昌子 (2001) 「職業訓練・能力開発施策」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』第5章、東京大学出版会、pp.133-166.

・ Barnow, Burt S, and Christopher T. King(2005) *The Workforce Investment Act in Eight States*. Contract No. AK-12224-01-60. Report prepared for the U.S. Department of Labor, Washington, DC. <http://www.rockinst.org/WorkArea/showcontent.aspx?id=10156>

・ Barnow, Burt S, and Jeffrey Smith(2004) “Performance Management of U.S. Job Training Programs: Lesson from the Job Training Partnership Act.” *Public Finance and Management* 4(3):pp.247-287.

・ Decker, Paul T.(2011) “Ten Years of WIA Research,” In *The Workforce Investment Act: Implementation Experiences and Evaluation Findings*, edited by D.Besharov and P. Cottingham. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute, 2011.

・ Heinrich, Carolyn J.(2007) “False or Fitting Recognition? The Use of High Performance Bonuses In Motivating organizational Achievements.” *Journal of Policy Analysis and Management* 26(2),pp281-304.

・ Heinrich, Carolyn J., Peter R. Muser, and Kenneth R. Troske.(2008) “Workforce Investment Act Non-Experimental Net Impact Evaluation,”Final Report, Employment and Training Administration, U.S. Department of Labor, March 2009 (ETAOP 2009-10) ([http://wdr.doleta.gov/research/keyword.cfm?fuseaction=dsp\\_resultDetails&pub\\_id=2419&mp=y](http://wdr.doleta.gov/research/keyword.cfm?fuseaction=dsp_resultDetails&pub_id=2419&mp=y))

・ Heinrich, Carolyn J., Peter R. Muser, Kenneth R. Troske, Kyung-Seong Jeon, and Daver C. Kahvecioglu.(2009) “New Estimates of Public Employment and Training Program Net Impacts: A Nonexperimental Evaluation of the Workforce Investment Act

Program.” Working Paper. Columbia, MO: University of Missouri.

- Hollenbeck, Kavin.(2009) “Workforce Investment Act(WIA) Net Impact Estimates and Rate of Return.” Paper presented at the European Commission-sponsored meeting “What the European Social Fund Can Learn from the WIA Experience,” held in Washington, DC, November 7.

- Hollenbeck, Kavin, Daniel Schroeder, Christopher T. King, and Wei-Jang Huang.(2005) “Net Impact Estimates for Services Provided through the Workforce Investment Act.” Employment and Training Association Occasional Paper 2005-06. Washington, DC: U.S. Department of Labor.

- McConnel, Sheena, Elizabeth A. Stuart, Kenneth N. Forston, Paul T. Ducker, Irma L. Perez-Johnson, Barbara D. Harris, and Jeffrey Salzman(2006) *Managing Customers’ Training Choices: Findings from the Individual Training Account Experiment*. Final Report prepared for the U.S. Department of Labor. Washington, DC.

- McConnel, Sheena, Schochet, Peter, and Albero Martini (2011) “Neither Easy Nor Cheap” In *The Workforce Investment Act: Implementation Experiences and Evaluation Findings*, edited by D.Besharov and P. Cottingham. Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute, 2011.

- U.S. General Accounting Office (2002) *Workforce Investment Act: Improvements Needed in Performance Measures to Provided a More Accurate Picture of WIA’s Effectiveness*, GAO-02-275.

□参考ホームページ

- Workforce Partners –Workforce Investment Act(WIA)  
([http://www.edd.ca.gov/Jobs\\_and\\_Training/Workforce\\_Investment\\_Act.htm](http://www.edd.ca.gov/Jobs_and_Training/Workforce_Investment_Act.htm))
- R – Workforce Investment ACT Random Assignment Evaluation Solicitation Number:  
Pegerence-Number-18-071A-3092DC.  
([https://www.fbo.gov/index?print\\_preview=1&s=opportunity&mode=form&id=4be27f9aee79b529dce073e12f24bdc7&tab=core&tabmode=list](https://www.fbo.gov/index?print_preview=1&s=opportunity&mode=form&id=4be27f9aee79b529dce073e12f24bdc7&tab=core&tabmode=list))
- Federal Register/ Vol.76,No.140/ Thursday, July 21,2011/Notices  
(<http://frwebgate2.access.gpo.gov/cgi-bin/PDFgate.cgi?WAISdocID=vN9gSJ/4/2/0&WALSaction=retrieve>)
- Training and Employment Notice No.37-09, April 6,2010.  
([http://www.floridajobs.org/PDG/communique/WIA\\_TEN37-09acc.pdf](http://www.floridajobs.org/PDG/communique/WIA_TEN37-09acc.pdf))
- Mathematica Policy Research ホームページ National Evaluation of the Workforce Investment Act  
<http://www.mathematica-mpr.com/labor/wia.asp>
- Workforce Slution WS11-33, December 7,2011.  
(<http://wrksolutions.com/staff/issuances/11-33.pdf>)
- MDRC – Project Page: WIA Adult and Dislocated Worker Programs Gold Standard Evaluation  
([http://www.mdrc.org/project\\_14\\_108.html](http://www.mdrc.org/project_14_108.html))
- R – Workforce Investment Act Gold-Standard Evaluation(WGSE)  
([https://www.fbo.gov/index?s=opportunity&mode=form&id=b8b699681768bc0c556a0f3ae3270fe5&tab=core&\\_cvview=1](https://www.fbo.gov/index?s=opportunity&mode=form&id=b8b699681768bc0c556a0f3ae3270fe5&tab=core&_cvview=1))