

シングルマザーへの就業支援事業の効果
—高等職業訓練促進給付金に注目して—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
主任研究員 周 燕飛

《要旨》

専門資格の取得を通じたシングルマザー等の「働いても貧困」問題の解決を目指して、関連施策と合わせて一人当たり総額で最大 435 万円が給付される「高等職業訓練促進給付金事業」の効果が、大きく注目されている。本稿は、ひとり親世帯の個票データを用いて、当該事業が受給者の賃金に与える影響を検証した。OLS 推定や標本選択誤差を考慮した Heckman 推定のほか、訓練受給がランダム振り分けではないというセルフ・セレクションの問題に対処した傾向スコア加重一般線形化モデル (GLM) 推定を用いた。また、結果の頑健性をチェックするために、JILPT「子育て世帯の追跡調査」のパネルデータを用いた固定効果モデルの推定も試みた。

いずれの推定モデルも、その所得面へのプラスの効果を捉えることはできなかった。医療・福祉関連資格に訓練コースが絞られているものの、その業界は常勤でも平均賃金が必ずしも高くないことや、利用者の多くが「キャリアの漂流中」であること等が、事業の効果を阻害している可能性がある。

(備考) 本論文を作成するにあたって、児玉直美氏、樋口美雄氏、濱口桂一郎氏、御手洗由佳氏、池田心豪氏、高橋陽子氏および JILPT 所内研究会の参加者の方々より大変有益なコメントをいただいた。浅尾裕氏と望月知子氏から、本稿に対して丁寧かつ建設的なレビュー報告をいただいた。ここに記して感謝の意を申し上げたい。本論文は、執筆者らの個人的責任で発表するものであり、所属機関としての見解を示すものではない。

目次

1	はじめに.....	1
2	制度の説明.....	2
2.1	事業の正当性.....	2
2.2	事業の沿革.....	3
2.3	事業の実績.....	5
2.4	事業効果の測定が難しい理由.....	6
3	データと記述統計.....	7
3.1	データ.....	7
3.2	事業の利用状況.....	8
3.3	受給者と非受給者の属性比較.....	8
4	事業の利用が賃金に与える影響.....	10
4.1	推定モデル.....	10
4.2	推定結果.....	11
4.3	結果の頑健性チェック.....	12
5	先行研究との整合性.....	14
6	職業訓練の賃金効果が観察されない原因.....	15
7	結語.....	17
	参考文献.....	18

シングルマザーへの就業支援事業の効果 —高等職業訓練促進給付金に注目して—

1 はじめに

日本のシングルマザー（母子世帯の母親）は、「働いても貧困」という問題が深刻である。厚生労働省の2016年の調べによると、シングルマザーの就業率は82.1%で育児中の女性全体¹より20ポイントほど高い。それにもかかわらず、可処分所得が貧困線以下である母子世帯の割合は50.8%に達しており、子どものいる現役世帯（12.9%）の約4倍にあたる²。母親の無職または不完全雇用による貧困が一般的である他の先進国に比べて、日本のシングルマザーは無業・有業にかかわらず、貧困に陥るリスクが高いことが特徴である。その背景に、シングルマザーの半数以上は非正社員で、平均年収は一般労働者の半分程度しかないこと等が挙げられる（周 2014）。働くシングルマザーの賃金の底上げが、喫緊の政策課題となっている。

こうした中で、シングルマザーの正社員化を目指すことで注目度の高い事業がある。「高等職業訓練促進給付金」（以下「高職訓練給付金」と略称）と呼ばれる就業支援事業である。2003年度に創設されたこの事業は、看護師、准看護師、介護福祉士、保育士等専門資格を目指すために専門学校に入学した者に対し、所得制限付きで月額10万円、最大3年間（2018年度現在）の経済支援を行うものである。後述のように1人当たりの助成額が返済不要の貸付を含むと最大435万円になり、資格取得者の常勤就職率が高いことから、当該事業が貧困対策の一つとしても関心を集めている。2016年現在、全国で7千人強のシングルマザーが高職訓練給付金の支給を受けているが、ピーク時には年間支給件数が1万件を超えていた。

では、高職訓練給付金の利用が、シングルマザーの所得向上と貧困解消に本当に効果的といえるのであろうか。厚生労働省の調べによれば、これまでに高職訓練給付金を受給して就業した者のうち、常勤職員の割合は88%(2005～2016年度平均)に達している。これは、高職訓練給付金の利用が正規就業につながり、就業効果の高い施策と認められる主な根拠となっている。周(2012)がJILPT「母子家庭への就業支援に関する調査2007」の個票データを用いた分析でも、高職訓練給付金を利用したシングルマザーは、就業支援事業を利用しなかった者に比べて、正社員へ就業移動（母子世帯になる直前 vs. 現在）する確率が38.1%ポイント高いとの結果が得られている。

しかしながら、高職訓練給付金の利用と賃金とのつながりについては、必ずしも明確な根拠が示されていない。厚生労働省の調べでは、受給者と非受給者の賃金比較を行っていない。高職訓練給付金の賃金効果を調べた唯一の実証研究である周(2012)によれば、学歴等の個人属性が一定であれば、高職訓練給付金の受給者と非受給者の賃金が有意に

¹ 育児中の女性全体の就業率は、64.2%である（総務省「就業構造基本調査2017」）。

² 厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査2016」、「国民生活基礎調査2016」

違わず、高職訓練給付金の賃金効果が確認できない。

では、なぜこのような一見、矛盾の結果が得られたのか。2つの可能性が考えられる。1つ目の可能性は、高職訓練給付金には、賃金上昇効果があったにも関わらず、周(2012)の用いた 2007 年調査では、それをうまく検出することができなかったということである。高職訓練給付金を利用して専門資格を取得するまでに 2~3 年程度かかるため、2007 年調査では受給者のほとんどが専門資格を取得している途中また取得した直後であったことが影響しているかもしれない。2つ目の可能性は、高職訓練給付金は受給者の賃金上昇、延いては貧困から脱出させるような効果は実際にはないことが原因で、賃金効果が確認できないということである。

これまでに高職訓練給付金の効果について、実証研究の蓄積は乏しい。高職訓練給付金が導入してからまだ 15 年しか経っていないことが原因の 1つと考えられる。また、給付金の受給経験者がシングルマザー全体に占める割合は 1%~3%程度しかなく、通常のアンケート調査から統計的分析に耐えるほどのサンプルサイズを確保することは、極めて困難であったことも一因である。

そこで、本稿は、JILPT が過去に 4 度 (2011 年、2012 年、2014 年と 2016 年) に渡って行った「子育て世帯全国調査」の個票データをプールして、反復横断面 (Repeated Cross sectional) データを作り、百人規模の高職訓練給付金の受給者サンプルを確保することに成功した。そのデータを元に、事業の利用が賃金への影響を正確に捉えようとしている。推定方法は、最小二乗法推定のほか、Heckman 二段階推定ならびに傾向スコア加重一般線形化モデル (GLM) 推定を用いた。また、結果の頑健性をチェックするために、JILPT「子育て世帯の追跡調査」のパネルデータを用いた固定効果モデルの推定を試みた。

2 制度の説明

2.1 事業の正当性

高職訓練給付金は、ひとり親に限定した特殊な事業であるものの、その性格は一般的な公的職業能力開発事業とは大きな相違がない。公的職業能力開発事業は、日本だけでなく、諸外国でも、世界でも広く取られている貧困対策の 1つである。その主な形式 (括弧中は日本の制度例) としては、

- ① 学び直しの支援 (「高等学校卒業程度認定試験の合格支援」)、
- ② 補助金を受けた民間企業による OJT 訓練 (「キャリアアップ助成金」)、
- ③ 補助金を受けた民間企業による就業経験の提供 (「トライアル雇用奨励金補助金」)、
- ④ 国や地方自治体が直に提供する特定分野での職業訓練 (「公共職業訓練」)、
- ⑤ 給付金付き民間訓練コースの利用 (「専門実践教育訓練給付」)

などが挙げられる (Friedlander *et al.* 1997)。とくに⑤の「給付金方式」は、訓練コースの内容や開催場所等にバラエティに富んでいるものが多く、利便性が高いため、多くの国や自治体を取り入れている。高職訓練給付金もこの「給付金方式」に当てはまる。

もっとも、職業能力の向上は賃金にプラスの効果があれば、公的支援がなくても、個人は必要であれば積極的に取り組んでいるはずである。ではなぜ、シングルマザーなど特定の人口層に対して、職業能力開発の金銭や実物支援を提供する必要があるであろうか。それは、恵まれない状況にいる者の多くは、「①情報の欠如」(どこで何の訓練を受ければよいか分からない)、「②高い時間割引率」(訓練の長期的な「報酬」を見逃しやすく、短期的なコストを過剰に意識する)、ならびに「③流動性制約」(訓練資金を調達できない)という3つのハードルに直面していることが原因だと考えられる。言い換えれば、これらの層は、自力では最適水準の職業能力開発を達成できないため、国や自治体は「訓練ブローカー(Training Broker)」的な役割を果たしている (Friedlander *et al.* 1997、LaLonde 1995)。

公的職業能力開発は、所得格差の緩和、貧困の削減と公的福祉支出の縮小につながると期待されている。2003年度以降に強化した「福祉から就業へ」という母子世帯政策の流れとも一致している。

2.2 事業の沿革

「高等職業訓練促進給付金」の旧名称は「高等技能訓練促進費」であり、2002年に改正された「母子および寡婦福祉法」の施行とともに、2003年度に導入された就業支援制度である。所要費用の4分の3は国が負担し、残り4分の1は自治体が負担する。2016年度現在、都道府県、指定都市と中核市ではすべて実施されており、一般市等においても96%のところが実施されている。

支援対象となるのは、児童扶養手当の支給を受けているか³、同様の所得水準にあるひとり親であり、シングルマザーの約8割が対象となる。給付対象となる資格は、自治体ごとに若干の違いが見られるものの、看護師、准看護師、介護福祉士、保育士、理学療法士、作業療法士、歯科衛生士、社会福祉士など、医療・福祉分野の専門資格が大半を占めている。2016年度現在、給付対象者で資格を取得した2,475人のうち、96.7%が医療・福祉関連資格を取得している。とりわけ、看護師と准看護師資格に人気が集中しており、それぞれ全体の37.7%と46.9%が取得している⁴。

高職訓練給付金の支給期間と金額は、幾度の変更を経て、2019年現在では最大3年間、月額10万円が支給される。入学支援終了一時金(5万円)と合わせると、最大365

³ 児童扶養手当の所得制限は、扶養人数によって異なる。母親と子1人の場合、収入が365万円未満(「所得」で230万円未満)は支給対象となる。2016年3月末現在、児童扶養手当を受給しているシングルマザーは971,591人である。母子世帯総数は123.2万世帯(厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査2016」)なので、推定受給率は78.9%となる。

⁴ 出所：厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課「ひとり親家庭等の支援について」(2018年10月)

万円の補助を受けることができる。また、一定の条件⁵を満たせば、返済免除の資金 70 万円（入学準備金 50 万円＋就職準備金 20 万円）を別途借りることができる（図表 1）。

図表 1 高等職業訓練促進給付金の支給期間と支給額の変更等について

修業開始時期	対象期間	上限	月あたり支給額	入学支援終了一時金	予算上の措置
2003年4月～2009年1月	後半1/3期間	12ヶ月	10.3万円(5.15万円)	0円	
2009年2月～2009年5月	後半1/2期間	18ヶ月	10.3万円(5.15万円)	5万円(2.5万円)	
2009年6月～2012年3月	全期間	36ヶ月	14.1万円(7.05万円)	5万円(2.5万円)	2009年度緊急経済対策の補正予算で安心こども基金の活用
2012年4月～2013年3月	全期間	36ヶ月	10.0万円(7.05万円)	5万円(2.5万円)	2011年度第4次補正予算で安心こども基金の積み増し・延長
2013年4月～	全期間	24ヶ月	10.0万円(7.05万円)	5万円(2.5万円) ※2015年度より貸付事業（入学準備金50万円、就職準備金20万円）を追加実施	当初予算に計上され、事業恒常化※2013年度より父子世帯も対象に。
2016年4月～	全期間	36ヶ月	10.0万円(7.05万円)	同上	すくすくサポートプロジェクトに基づき、支援を拡充

出所：厚生労働省「平成 25 年度主な税制改正要望の概要（雇用均等・児童家庭局関係部分抜粋） 2012 年 4 月」、「ひとり親家庭等の支援について」（2018 年 10 月）をもとに筆者が作成。

注：支給額は、市民税非課税世帯に関するものである（括弧の中の数値は市民税課税世帯の支給額）。

高職訓練給付金事業は、「自立支援教育訓練給付金事業」⁶や公共職業訓練などシングルマザーが利用できる他の就業支援事業に比べて、2つの大きな特徴がみられる。一つ目は、比較的高度の専門資格を狙ったプログラムであること、二つ目は給付額が非常に手厚いことである。専門資格を持つ女性は、無業や失業になりやすく、ハイレベルな仕事にアクセスする確率が高いことが海外の研究でも確認されている (Elliott *et al.*, 2001、Lindley *et al.* 2006)。高職訓練給付金は、就職に結びつきやすいとされる医療福祉分野の専門資格に重点を置き、手厚い支援を行うことで、高い就業効果を狙おうとしている。

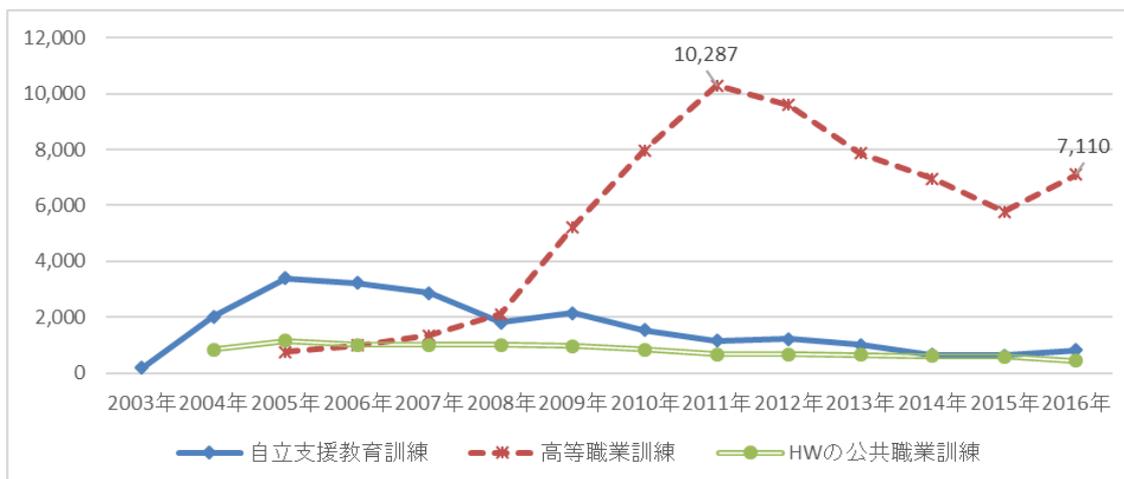
高職訓練給付金事業の実施は、まずまずの滑り出しで 2008 年度には 2 千件程度の利用に至った。支給額の引き上げと支給期間の延長に伴い、2009 年度から 2012 年度までの 3 年間では、支給件数が急速に増え、2011 年度には支給件数が初めて 1 万件を超えた。その後は利用件数がやや落ち込み、直近の 2016 年度では 7 千件程度で安定的に推移している。同種の職業能力開発事業に比べて、高職訓練給付金の支給件数の伸びが際立っている⁷（図表 2）。

⁵ 養成機関を修了し、かつ、資格取得した日から 1 年以内に就職し、取得した資格を活かした業務に 5 年間引き続き従事した場合は、貸付金が全額免除される。取得資格を活かした業務に従事した期間が 5 年未満の場合、従事期間に応じて一部免除できる場合がある。

⁶ 雇用保険の教育訓練給付の支給要件に満たないひとり親も利用できる職業訓練給付である。2018 年度現在、受講費用の 60%、最大 20 万円の補助を受けることができる。訓練期間が 6 カ月以内の短期的なものが多く、医療事務、パソコン資格、簿記資格等難易度の低い資格を取得する者が多い。

⁷ 高職訓練給付を利用している（た）シングルマザーの割合は、2006 年 0.5%、2011 年 1.5%、2016 年

図表2 高職訓練給付金の支給件数の推移（2003～2016年度）



出所：厚生労働省「母子家庭の母の就業の支援に関する年次報告(2005～08年度)」、「母子家庭等対策の実施状況（2009～11年度）」、「母子家庭の母及び父子家庭の父の自立支援施策の実施状況（2012～16年度）」
 注：2003年4月から2004年12月までの高職訓練給付金支給件数が846人とされるが、それぞれの年度の実績件数は未公表。HWの公共職業訓練の実績件数は、雇用保険受給資格者以外のシングルマザーで訓練手当（日額3,530～4,310円）を受給しながら公共職業訓練を受講した人数を指している。

2.3 事業の実績

公的職業訓練事業によって、受給者の人的資本レベルが高まり、賃金が上昇するとの期待はあるが、統計データによる検証が必ずしも十分ではない。事業効果の評価が「ブラック・ボックス」と化していることが実に多い。例えば、特定の利用者サンプルにおける特定の環境下の限定的な就業情報のみが開示され、これを一般化しにくいケースがしばしば見受けられる。

高職訓練給付金の場合、厚生労働省が開示している実績データは単年度の支給件数、資格取得件数、就職件数と常勤就職の数値に限られる（図表3）。受給者のうち、「就職できた者」という特定のサンプルが、8割以上が常勤⁸として就業できたという「限定的な就業情報」は確認できるが、全体的に事業が満足すべき成果を挙げていると結論づけることは難しい。

似通った属性を持つ受給者と非受給者、利用する前と利用した後の賃金比較を行っていないからである。実際、高職訓練給付金の受給者（以下「訓練受給者」と略称）が多く就職している医療・福祉分野では、正社員の賃金水準が必ずしも高くなく、常勤就職しても賃金が低いままの可能性が十分に考えられる。また、厚生労働省の開示情報では受給者のうち、資格を取得できずに脱落した者に関する情報が不明であり、脱落者を含めると、効果が出にくくなる可能性もある。従って、厚生労働省の公式発表のデータだけでは、高職訓練給付金事業における賃金効果の有無を判別することが困難である。

3.2%となっており、年を追うことに利用率は高くなっている（厚生労働省「全国ひとり親世帯等調査」）。

⁸ 当該資料では就業形態が「常勤」、「非常勤・パート」と「自営業・その他」の3分類である。「常勤」の中には、契約社員や派遣社員等非正社員も一部含まれている可能性があることを留意されたい。

図表3 高職訓練給付金事業の実績(2005—2016年度)

	支給件数 (A)	資格取得 件数(B)	就職件数 (C)	常勤就職 (D)	常勤比率 (D/C)
2005	755	709	607	515	84.8%
2006	993	873	768	663	86.3%
2007	1,357	1,264	1,071	874	81.6%
2008	2,099	1,544	1,291	1,054	81.6%
2009	5,230	1,590	1,332	1,124	84.4%
2010	7,969	2,114	1,714	1,519	88.6%
2011	10,287	3,016	2,442	2,129	87.2%
2012	9,587	3,821	3,079	2,739	89.0%
2013	7,875	3,212	2,631	2,369	90.0%
2014	6,961	2,804	2,217	2,003	90.3%
2015	5,768	2,256	1,785	1,561	87.5%
2016	7,110	2,475	1,920	1,749	91.1%
合計	65,991	25,678	20,857	18,299	87.7%

出所：厚生労働省「母子家庭の母の就業の支援に関する年次報告(2005～08年度)」、「母子家庭等対策の実施状況(2009～11年度)」、「母子家庭の母及び父子家庭の父の自立支援施策の実施状況(2012～16年度)」

2.4 事業効果の測定が難しい理由

そもそも、職業訓練事業における賃金効果の評価は、技術的に容易なことではない。「長期的追跡調査の必要性」、「訓練受給者と非受給者における集団間の異質性問題」、「無業者の賃金が観察されないという標本選択誤差の問題」がその主な原因である。

まず、職業訓練に伴う労働生産性の向上は、直ちに賃金に反映されず、長い時間をかけて徐々に現れることが多いため、対象者の収入状況等を長期に追跡調査する必要がある(Bishop1989)。例えば、Schochet *et al.*(2008)は政府主導の若年層に対する職業訓練事業「The Job Corps」が賃金に与える影響を追跡調査による分析を行い、訓練中の2年間はマイナスの効果で、訓練後の1年目(追跡3年目)は効果なし、訓練後2年目(追跡4年目)ではプラスの効果を検出している。

次に、ランダム振り分けでない場合、訓練事業への参加は、それぞれの意思によるセルフ・セレクション(Self-selection)のため、受給者と非受給者はそもそもの異質の集団である可能性がある。両者の賃金格差は、訓練による効果なのか、元から存在する集団間の異質性による結果なのかを区別することが難しいのである。異質性の原因が、学歴や年齢など観察される属性のみであれば、これらの属性を説明変数として多変量モデルに投入することで訓練の効果を正しく推定することができる。一方、異質性の原因はやる気やポテンシャルなど観察されない属性である場合、欠落変数があるため、訓練の効果が正しく推定されない恐れがある。

この厄介な問題に対するもっとも直接的な対処法は「ランダム比較実験」である。例えば、LaLonde(1986)が取り上げている米国の実験では、ランダムに選ばれた被験者が2つのグループに分けられ、1つのグループには無料の職業訓練を与え、もう1つのグループには何も与えない。両グループにおける4年後の平均賃金を比較したところ、訓練

を受けたグループの平均年収は、1,400 ドル高いことが判明した。一方、高職訓練給付金を含む日本の職業訓練事業のほとんどは、対象者がランダムに選ばれているわけではないため、セルフ・セクションが起きている。事業効果を正しく評価するためには、推定方法の工夫が必要とされる。

最後に、アウトカム指標である賃金は、有業者のみが報告しており、無業者の賃金が観察されないという標本選択誤差の問題がある。その対処法としては、就業選択関数をまず推定して（第1段階推定）、そこから得られた *Inverse of Mills Ratio* の推定値を賃金関数（第2段階推定）に投入するという *Heckman* 二段階モデルがよく用いられている。

3 データと記述統計

3.1 データ

本稿で用いる主なデータは、独立行政法人労働政策研究・研修機構（筆者が担当）が2011年、2012年、2014年と2016年に実施した「子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査」（以下「子育て世帯全国調査」）の個票データである。この調査は、毎回ほぼ同様な手法で住民基本台帳より層化二段無作為抽出法でサンプル抽出が行われ、専門の統計調査員が戸別訪問して調査票の配付と回収を行った。いずれの調査回も対象者は、18歳未満の子どもを育てている全国4,000世帯（ふたり親世帯とひとり親世帯2,000世帯ずつ）である。調査票の回答者は、原則として、子どもの母親となるように調査員が口頭で依頼し、11月1日時点の状況を回答してもらっている。

実際に回収された有効標本数は、2011年調査では2,218票（うち、母子世帯699票）、2012年調査では2,201票（うち、母子世帯621票）、2014年調査では2,197票（うち、母子世帯724票）、2016年調査では2,159票（うち、母子世帯693票）である。有効回収率は、おおむね55%前後を保っている⁹。

本稿の研究対象は労働年齢（20歳～64歳）のシングルマザーであるため、高年齢女性、有配偶女性、父親が分析対象から除外されている。主要変数が無回答であった標本を除き、2,521票（うち、訓練受給者90票）を分析対象とした。

上記4時点の反復横断面データに加え、分析結果の頑健性をチェックするために、3時点のパネルデータも分析に用いた。具体的には、「子育て世帯全国調査2011、2012」に協力が得られた子育て世帯を対象に、2013年と2015年に2度にわたって、その生活状況や保護者（主に母親）の就業実態などを追跡調査した結果が使われている。同一個人に対する追跡調査を行うことにより、観察されない利用者のやる気や能力等の影響が除去されやすくなり、就業支援事業の利用や資格取得が、就業等に与える影響をより正確に計測することが可能となる。

⁹ 「子育て世帯全国調査」の詳細については、JILPT(2012、2013、2015、2017)を参照されたい。

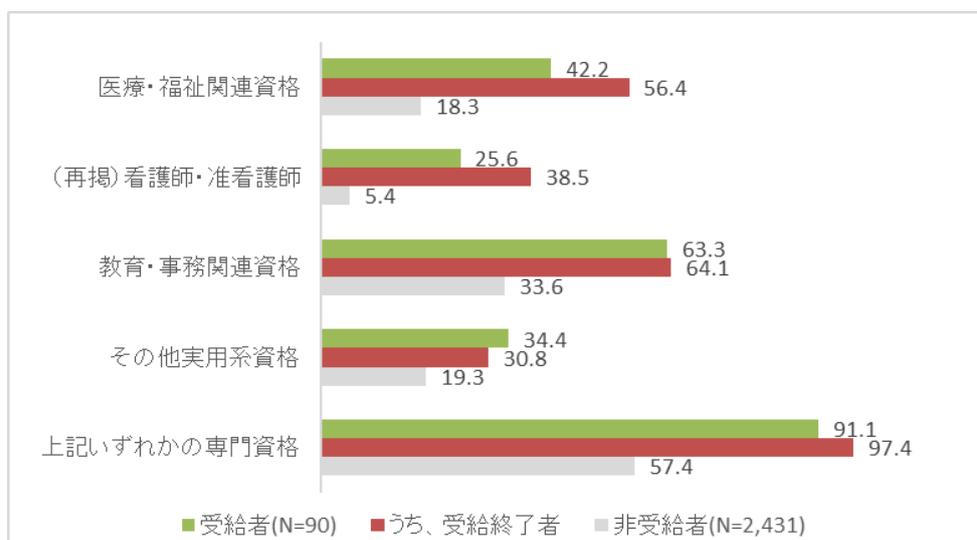
3.2 事業の利用状況

本件データにおける高職訓練給付金事業の利用率は、2011 年が 2.8%、2012 年が 3.6%、2014 年が 3.5%、2016 年が 4.3%であり、厚生労働省の調べと同様に利用率が上昇傾向にあることが確認できる（図表省略）。

また、訓練の受給者が非受給者より高率で医療・福祉関連資格、とりわけ看護師・准看護師の資格を保有しているという点についても、厚生労働省の調べと一致している。訓練受給者の 4 割強が医療・福祉関連資格を持っており、4 人に 1 人は看護師または准看護師の免許を保有している。高職訓練給付金事業の利用をすでに終了した者に限ってみると、医療・福祉関連資格と看護師・准看護師の保有率がそれぞれ 56.4%と 38.5%に上っている。訓練受給者における医療・福祉関連資格の保有率が非受給者の 3 倍、看護師・准看護師の保有率が非受給者の 7 倍にあたる（図表 4）。

ただし、医療・福祉関連資格保有率の絶対的水準は、筆者の事前予想よりやや低調である。厚生労働省の調べでは訓練受給者が取得した資格のほとんどが医療・福祉関連資格とされているため、医療・福祉関連資格を持っていない母親（全体の 43.6%）は、いずれの資格も取得できずに事業の利用を終了している可能性が高い。

図表 4 専門資格（除く自動車免許）の取得状況(%)



出所：JILPT「子育て世帯全国調査 2011、2012、2014、2016」による集計

注：(1)「医療・福祉関連資格」には、看護師、柔道整復師、介護福祉士、ホームヘルパー、保育士等、「教育・事務関連資格」には、学校教員、医療事務、簿記資格、パソコン関連、語学関連等、「その他実用系資格」には、理・美容師、調理師、建築士、司法書士、税理士等が含まれている。

(2)利用終了者（N=39）は 2014 と 2016 年調査に関する集計結果。それ以前の調査は終了状況不明。

3.3 受給者と非受給者の属性比較

それでは、高職訓練給付金の受給者（処置群）と非受給者（対照群）は、元から異質の集団であるという仮説はどこまで支持されるのか。図表 5 では事業の利用有無別

にその個人属性の平均値比較を行った。

非受給者に比べて、受給者は、短大、高専卒以上の高学歴層、35歳未満の若年層、職業中断期がある者の割合が高くなっている。例えば、非受給者における短大・高専卒者の割合が32.6%であるのに対して、訓練受給者の短大・高専卒業者の割合は43.0%となっている。非受給者に占める若年層の割合が21.4%であるのに対して、訓練受給者の若年割合が3割弱である。高学歴層や若年層の母親は、専門学校の入学試験に合格する力や新しい技能を習得する能力が比較的高いことが影響していると考えられる。また、職業中断のある者は、職業訓練のニーズが比較的高いことが背景にあると推測される。

図表5 記述統計

		非受給者(対照群)		受給者(処置群)		群間差異(受給者-非受給者)
		平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
就業 状況	調査前年の就業年収(万円)	192.7	201.9	161.2	167.9	-31.5
	時間あたり賃金(円)	1,501.5	1,385.5	1,173.6	536.2	-327.9
	週あたり労働時間	37.3	12.5	38.8	15.1	1.5
	有業者の常勤比率	40.0%	0.358	46.6%	0.371	6.6%
	就業状況-無職	13.9%	0.346	18.9%	0.394	5.0%
	-正社員	34.4%	0.475	37.8%	0.488	3.3%
	-FT非正社員(週30時間以上就業)	34.7%	0.476	23.3%	0.425	-11.3%
	-その他非正社員	17.0%	0.376	20.0%	0.402	3.0%
経済 状況	世帯年収(万円)	321.7	274.2	283.0	192.3	-38.7
	世帯年収が300万円以上	21.2%	0.409	19.8%	0.401	-1.5%
	相対的貧困(可処分所得ベース)	49.3%	0.500	48.9%	0.505	-0.4%
本人 属性	平均年齢(歳)	40.0	6.833	38.3	6.224	-1.7
	年齢階層(基準値:35歳未満)	21.4%	0.410	27.8%	0.450	6.4%
	35~44歳	52.1%	0.500	54.4%	0.501	2.4%
	45~64歳	26.5%	0.442	17.8%	0.384	-8.8%
	最終学歴(基準値:中学校)	11.4%	0.318	4.7%	0.212	-6.7%
	高校	46.8%	0.499	39.5%	0.492	-7.3%
	短大・高専・各種学校	32.6%	0.469	43.0%	0.498	10.5%
	大学(院)	9.2%	0.290	12.8%	0.336	3.6%
	調査2年前は全く就業しなかった	12.8%	0.334	8.9%	0.286	-3.9%
	調査3年前は全く就業しなかった	14.0%	0.347	11.1%	0.316	-2.9%
職業中断期あり	58.7%	0.492	64.4%	0.482	5.7%	
世帯 属性	平均子ども数	1.9	0.893	1.9	0.872	0.0
	6歳未満の子どもあり	19.0%	0.392	20.0%	0.402	1.0%
	自分または親族の持家に居住	50.0%	0.500	47.1%	0.502	-2.9%
	親と同居中	33.9%	0.473	29.1%	0.457	-4.8%
	親の経済支援あり	31.1%	0.463	27.8%	0.450	-3.3%
	親の育児・家事支援あり	46.2%	0.499	48.9%	0.503	2.7%
	養育費受給あり	13.0%	0.336	11.1%	0.316	-1.8%
	サンプルサイズ	2,431		90		-

出所: JILPT「子育て世帯全国調査2011、2012、2014、2016」による集計。一部の変数に欠損値あり。

注:「職業中断期あり」とは、これまでの職業キャリアコースについて、出産や育児等で退職したものの、再就職しているまたは再就職する予定があると回答した場合を指している。

やる気やポテンシャルの違いは、観察されないために直接の比較ができないものの、図表4の通り給付対象ではない教育・事務関連資格や実業系資格の保有率についても、受給者の方が高くなっていることから、自身の能力開発や資格取得に熱心な人ほど、事業を積極的に利用していると推測される。

一方、訓練の時間的制約に影響を及ぼす可能性のある要因（子ども数、6歳未満の子どもあり、親の育児・家事支援、親との同居の有無など）については、受給者と非受給者の間にそれほど差異が見られない。訓練の金銭的制約と関わりがあると思われる諸要因（持ち家かどうか、親の経済支援、元夫からの養育費の受給有無）についても、はっきりとした群間差異が見られない。

訓練受給者と非受給者における現在の就業状況を単純に比較すると、事前の予測に反して、訓練受給者が必ずしも恵まれた状況にいるわけではないことが分かる。有業者の正社員比率でみると、訓練受給者が46.6%で、非受給者より高い（7ポイント差）という点では、厚生労働省の調べとは一致しているが、常勤比率が8割という公式発表とは大きな開きがある。また、非受給者と比較して、訓練受給者の方は平均就業時間がわずかに長いものの、平均就業年収と時間あたり賃金の面ではむしろ劣っている。筆者が危惧している通り、訓練受給者における常勤比率の高さは必ずしも平均賃金と連動していないようである。

4 事業の利用が賃金に与える影響

4.1 推定モデル

前節では、訓練の受給者と非受給者の個人や世帯属性の違い、現在の就業状況の比較などについて、記述統計を中心に議論してきた。しかしながら、こうした記述統計だけでは、因果関係の推論が難しいのである。他の要因の影響を排除しながら、訓練の要因の影響だけをピックアップするためには、回帰分析の手法を用いる必要がある。

本節では、高職訓練給付金事業の利用有無 (T_i) が賃金 ($Wage_i$) に与える影響をより厳密に検証するために、以下の推計式より回帰分析を行うこととする。

$$\log(Wage_i) = \beta_0 + \beta_1 T_i + X\gamma + \varepsilon_i, \quad i = 1, 2, \dots, N \text{ 人} \quad (1)$$

ただし、 $Wage_i$ 時間あたり賃金

T_i 高職訓練給付金の受給ダミー（あり=1、なし=0）

X その他の説明変数のベクトル（年齢、勤続年数、最終学歴など）

β_0 は定数項、 β_1 と γ はそれぞれ係数パラメータと係数ベクトル、 ε_i は誤差項である。ここでは、高職訓練給付金事業の利用効果が β_1 で表される。 $\beta_1 > 0$ であれば、高職訓練給付金事業には所得上昇効果があると認められる。

標本選択誤差等を考慮する場合としない場合の違いをみるために、最小二乗法 (OLS) 推定とともに、Heckman 推定ならびに傾向スコア加重一般線形化モデル (GLM) 推定¹⁰を行った。そのうち、Heckman 推定は、無業者の賃金が観察されないという標本選択誤差問題を考慮したものである。一方、政策を実施した群 (処置群=訓練受給者) と政策を実施しなかった群 (対照群=非受給者) はそもそも異質の集団であるというセルフ・セレクションの問題に対して、いずれの推定モデルにおいても年齢や学歴等の属性変数がコントロールされている。その上、傾向スコアを用いた加重一般線形化モデル (GLM) の結果が示されている。なお、傾向スコアは、事業の利用確率における推定結果 (付表 1) に基づき、複数の属性から予測されている。処置群で傾向スコアの低い標本と、対照群で傾向スコアの高い標本の双方を大きく評価するウェイト¹¹を作成し、そのウェイトを用いて加重 GLM 推定を実施することで、より似通った属性を持つ母親同士で比較できるようになる (山本 2017)。

4.2 推定結果

図表 6 に第(1)式を上記 3 つのモデルによって推定された結果が示されている。なお、Heckman 二段階推定においては、第 1 段階の就業選択関数の残差項(u_1)と第 2 段階の賃金関数の残差項 (u_2) の相関係数 (Rho) は統計的に有意ではない (p 値=0.8064) ため、標本選択誤差の問題が顕著ではないことが分かった。

高職訓練給付金事業の利用効果を表す β_1 は、いずれの推定モデルにおいても、統計的に有意ではない。言い換えれば、標本選択誤差やセルフ・セレクションの問題を考慮しても、訓練受給者と非受給者の賃金が有意に変わらないことが分かった。時間あたり賃金の代わりに、就業年収や週あたり就業時間を被説明変数に置き換えても、同じような結果が得られている (図表 7 上段)。

賃金に顕著な影響を与える要因として、勤続年数、最終学歴、調査 2～3 年前の就業有無および子ども数が挙げられる。具体的には、勤続年数が 1 年延びることに賃金が 1.9%～2.0%上昇する (推定 1 と 2)。中学校卒者に比べて、大学 (院) 卒者の賃金が 28.9%～31.3% (推定 1 と 2) 高い。調査 3 年前は全く就業しなかった者が、就業している者に比べて賃金が 12.8%～33.1%低い (推定 1 と 3)。子ども数が 1 人増えるごとに、賃金が 2.9%低下する (推定 1)。

¹⁰ 被説明変数である賃金は 0 以上の連続変数であるため、ここでは GLM 推定の誤差構造をガンマ分布と仮定している。誤差構造を正規 (Gaussian) 分布とした GLM 推定も行ったが、結果は変わらなかった。

¹¹ 政策実施を示すダミー変数を T_i 、傾向スコアを P_i とすると、 $\frac{T_i}{P_i} + \frac{1-T_i}{1-P_i}$ がウェイトとして算出される。

図表 6 訓練受給が賃金への直接的効果

上段係数/下段標準誤差

	(1)最小二乗法 (OLS)		(2)Heckman		(3)傾向スコア 加重GLM	
訓練受給あり	0.0922		0.0968		0.0153	
	0.075		0.081		0.069	
年齢	0.0133		0.0074		-0.0524	
	0.022		0.021		0.054	
年齢の2乗	-0.0001		0.0000		0.0006	
	0.000		0.000		0.001	
勤続年数	0.0197	***	0.0187	***	0.0120	
	0.006		0.006		0.018	
勤続年数の2乗	0.0002		0.0002		0.0005	
	0.000		0.000		0.001	
最終学歴-高校 (Base: 中学校)	-0.0425		-0.0581		0.0381	
	0.048		0.055		0.095	
短大・高専・各種学校	0.0823	*	0.0624		0.0955	
	0.050		0.058		0.087	
大学(院)	0.3125	***	0.2892	***	0.1594	
	0.066		0.071		0.102	
調査2年前は全く就業しなかった	-0.1930	**	-0.1946		0.0002	
	0.092		0.163		0.147	
調査3年前は全く就業しなかった	-0.1281	*	-0.1097		-0.3309	**
	0.073		0.069		0.140	
子ども数	-0.029	*	-0.026		0.045	
	0.016		0.017		0.057	
定数項	6.4350	***	6.5732	***	8.1115	***
	0.437		0.438		1.467	
地域、調査年	Yes		Yes		Yes	
標本サイズ	1,514		2,008		1,453	
Rho: corr(u_1, u_2)			-0.075			
			0.224			
修正済み決定係数	0.1840					

出所：JILPT「子育て世帯全国調査 2011、2012、2014、2016」を用いた推定結果。

注：(1)被説明変数は、時間あたり賃金の対数値である。OLS モデル、GLM モデル（リンク関数=log、誤差構造=ガンマ分布）は、就業収入ゼロの標本を除いた推定対象である。Heckman モデルは就業収入ゼロの標本を含む推定結果であるが、第1段階の就業選択関数の推定結果は省略されている。

(2) *p 値<0.1、**p 値<0.05、***p 値<0.01。

4.3 結果の頑健性チェック

処置群の中には、事業利用中の者も含まれているため、事業の効果が表れにくくなっている可能性が考えられる。そこで、事業利用中のサンプルを除外して、事業利用終了者を処置群として、再推定を行った。その結果、やはり事業の利用は賃金や年収に有意な影響が見られない。ただし、訓練終了者に限ってみれば、事業の利用は労働時間にプラスの効果を及ぼしている（図表 7 中段）。

そのほか、資格取得者に限って事業の効果がある場合も考えられる。その可能性を念

頭に、医療・福祉関連の資格を取得しなかった者を処置群から除外した。また、その他の公的就業支援事業（雇用保険の教育訓練給付金等）によるかく乱を回避するために、こうした訓練の受給者も対照群から除いた。再推定の結果、やはり事業の効果を検出することができなかった（結果省略）。

ここまでの分析は、似通った属性を持つ処置群と対照群間の比較を行う等統計的工夫を行ったものの、やる気、能力、ポテンシャルなど観察されない労働者個人の異質性（固定効果）が推定結果にバイアスをもたらしている可能性がまだ残っている。こうした労働者に固有の効果をコントロールするためには、同一個人に対する複数年のパネルデータに基づく固定効果モデルの推定という方法がある。

図表 7 推定結果の頑健性チェック

上段係数/下段標準誤差

	(1)就業年収 (対数値)	(2)時間あたり賃 金 (対数値)	(3)週あたり就業 時間 (対数値)	
訓練受給ありの効果				
OLS推定	0.0683	0.0922	0.0672	
	0.114	0.075	0.066	
Heckman推定	0.0373	0.0968	0.0459	
	0.107	0.081	0.051	
傾向スコア加重GLM推定	-0.0706	0.0153	0.0198	
	0.097	0.069	0.067	
サンプルサイズ	2,138	2,008	2,131	
訓練受給終了の効果 ※2014、2016年調査				
OLS推定	0.1615	0.1016	0.1649	**
	0.168	0.088	0.071	
Heckman推定	0.1319	0.1696	0.1269	
	0.163	0.106	0.089	
傾向スコア加重GLM推定	0.1166	-0.0801	0.1147	**
	0.123	0.078	0.058	
サンプルサイズ	1,043	985	1,039	
調査期間中に訓練を新規受給の効果(子育て世帯の追跡調査)				
固定効果モデル	0.3122	0.3529	0.0362	
	0.374	0.289	0.251	
Number of obs (groups)	632(243)	577(235)	607(241)	

出所：JILPT「子育て世帯全国調査 2011、2012、2014、2016」および「子育て世帯の追跡調査 (Wave1=2011・2012、Wave2=2013、Wave3=2015)」を用いた推定結果。

注：推定モデルは図表 6 と同じ。 *p 値<0.1、**p 値<0.05、***p 値<0.01。

そこで、JILPT が行った子育て世帯の追跡調査 (Wave1=2011・2012 年、Wave2=2013 年、Wave3=2015 年) のパネルデータを使った固定効果モデルの推定を試みた。その結果、事業利用の賃金効果はやはり検出されなかった (図表 7 下段)。もっとも、高職訓練給付金の訓練が 2～3 年を要しており、事業の効果を正しく測定するためには、最低

でも5～6年ほどの追跡調査が必要であるのに対して、JILPTの追跡調査は最長で3～4年しかない。事業利用の賃金効果が現れる前に追跡が打ち切られてしまっているケースが多いと考えられる。さらに、調査期間中に事業を新規に利用したサンプルは17人しかなく、推定結果は安定的なものとは言い難い。そうしたことから、パネル推定の結果はあくまでも参考程度に留めたい。

5 先行研究との整合性

アメリカでは、Job Corps 事業(1963年～)をはじめ、一連の公的職業訓練事業の賃金効果が多くの先行研究 (Schochet *et al.* 2008, Lee 2009, LaLonde 1986, LaLonde 1995 等) によって確認されている。また、職業訓練は総じて、女性、新卒者および再就職者には比較的有効だとの認識が一般的である。しかし、日本では企業特殊人的資本が重視される傾向があり、公的職業訓練が提供する一般人的資本訓練はアメリカと同様な効果をあげられるかが疑問である。また、高職訓練給付金事業のような、学校での座学 (Class-room Training) が中心で、単発的な公的職業訓練事業については、その賃金効果が確認できないとする研究結果がアメリカでもしばしば報告されている。

Burtless(1984)が取り上げた米国シアトル市とデンバー市の公的職業訓練事業における「ランダム比較実験」がその一例である。高職訓練給付金事業と同様に、当該事業は低所得者が対象で、バウチャー形式で学費、書籍代等訓練費用の半額または全額を給付する制度である。ただし、高職訓練給付金事業と違って、当該事業の対象者が無作為に選ばれており、訓練前に体系的な職業カウンセリングを受けることも義務付けられている。訓練前後の賃金を調べた結果、正規の学校で9カ月余りの訓練を受けたことは、対象者(処置群)における訓練後の賃金上昇につながらなかったことが分かった。

本稿は Burtless(1984)と同じく、高職訓練給付金事業についてはその賃金効果を検出することができなかった。期待はずれの結果ではあるが、類似の事業における国内の先行研究の結果とはおおむね一致している。

日本の公共職業訓練の賃金効果を部分的に認めた少数の先行研究としては、黒澤(2003)が挙げられる。都内にある公共職業訓練校の修了生データを用いた彼女の分析では、訓練は男性の賃金を高める効果はないが、女性全体においては効果が確認されている(10%水準で有意、ただし45歳以上の女性には効果なし)。ところが、黒澤(2003)が用いたのは特定の公共職業訓練校のみのデータであり、サンプルの代表性に疑問が残る。

高職訓練給付金事業とは類似性の高い雇用保険の教育訓練給付金事業については、筆者の調べた限り、その賃金効果を認めない先行研究が、圧倒的に多いのである。例えば、Yokoyama *et al.* (2019)が慶応義塾大学「日本家計パネル調査 (KHPS)」に基づく推定によれば、教育訓練給付を受給して専門学校、大学・大学院などに通ったことは、時間あたり賃金に有意な影響を与えていない。高橋(2015)が連合総合研究所「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート 2006」を用いた研究では、教育訓練給付事業は受給者の

所得増減に明確な影響を与えていないと結論付けている。阿部・黒澤・戸田(2004)は、リクルート社の「ワーキングパーソン調査」を用いて教育訓練給付の賃金効果を調べたところ、全体的には「影響なし」とした上、女性に限ってみれば、教育訓練給付の受給が所得に負の影響を与えていることが示唆されている。

このように、座学中心の職業訓練は総じて賃金への影響が薄いものと考えられる。その効果が、往々にして賃金の上昇ではなく、就業率の上昇や労働時間の増加という形で現れることが多いとされている（Burtless1984）。実際、本稿の研究においても、職業訓練の利用は、労働時間にはプラスの影響があるとの仮説が部分的に支持されている（図表7中段）。

6 職業訓練の賃金効果が観察されない原因

高職訓練給付金事業の利用に、賃金効果が見られないものの、専門資格の取得確率を高める効果は確かに確認できる。図表8は、訓練受給が資格取得に与える影響に関する推定結果である。非受給者に比べて、訓練受給者は看護師・准看護師の取得確率が11.1%～14.9%ポイント高く、それ以外の医療・福祉関連資格の取得確率が5.4%高いのである。訓練受給の終了者（2014、2016年調査のみ）に限ってみれば、訓練受給は看護師・准看護師資格の取得確率を15.3%～22.6%ポイントも高めている。

看護師・准看護師等専門資格の取得が賃金を高める効果も確認できる。専門資格を持っていない者に比べて、看護師・准看護師資格の保有者の賃金が33.2%高く、就業年収が57.6%高い。看護師・准看護師以外の医療・福祉関連資格の保有が時間あたり賃金に影響を与えないものの、就業年収にはプラス15.3%の効果がある（図表9）。また、訓練受給の終了者に限ってみれば、訓練受給が正社員雇用の確率を高めていることも分かる（図表8下段）。

その意味では、高職訓練給付金事業が目指している「訓練受給→専門資格取得→正社員化→賃金上昇」という方向性は間違いではないと思われる。では、なぜ「訓練受給→賃金上昇」という直接的な効果が確認できないのであろうか。

まず、「訓練受給→専門資格取得」というステップで「脱落者」が大量に発生したことで、訓練受給の効果を下げている可能性がある。第3.2節で触れたように、訓練受給者の相当数は、対象資格を取得できずに事業の利用を終了している、いわゆる「脱落者」が相当程度発生している可能性はある。こうした脱落者を処置群に含めると、効果が検出されにくくなると思われる¹²。

¹²ただし、資格未取得者を処置群から除外しても、訓練受給の賃金効果が確認されなかった。「脱落者」の発生が主な原因ではないと考えられる。

図表 8 訓練受給の資格取得と正社員雇用への効果

上段限界効果/下段標準誤差

	(1) 看護師・准看護師資格	(2) 医療・福祉関連資格(除く(准)看護師資格)	(3) 教育・事務関連、その他実用系資格	(4) 正社員雇用
訓練受給ありの効果				
Logit推定	0.1114 ***	0.0540 *	0.3609 ***	0.0087
	0.017	0.033	0.068	0.050
PSM推定(ATE)	0.1485 ***	0.0672	0.3775 ***	0.0184
	0.055	0.044	0.049	0.072
サンプルサイズ	2,232	2,232	2,232	2,232
訓練受給終了の効果 ※2014、2016年調査				
Logit推定	0.1531 ***	0.0485	0.2871 ***	0.1891 **
	0.027	0.052	0.099	0.079
PSM推定(ATE)	0.2263 ***	0.0701 ***	0.3860 ***	0.1863 *
	0.076	0.027	0.032	0.105
サンプルサイズ	1,127	1,127	1,127	1,127

出所：JILPT「子育て世帯全国調査 2011、2012、2014、2016」を用いた推定結果。

注：(1)Logit 推定には、年齢、学歴、職業ブランクの有無、子ども数、末子の年齢、持ち家ダミー、祖父母との同居有無、祖父母からの経済的援助の有無、親の経済支援の有無、親の育児・家事支援の有無、養育費受給の有無、調査年ダミーも説明変数に含まれている。(2)PSM (傾向スコアマッチング) 推定には、平均処置効果 (ATE) が報告されている。(3)*p 値<0.1、**p 値<0.05、***p 値<0.01。

図表 9 資格取得の賃金への効果(Heckman)

上段係数/下段標準誤差

	(1) 就業年収 (対数値)	(2) 時間あたり賃 金 (対数値)	(3) 週あたり就業 時間 (対数値)
-看護師・准看護師資格あり(Base: 資格なし)	0.5755 ***	0.3326 ***	0.1781 ***
	0.082	0.056	0.043
-医療・福祉関連資格あり(除く看護師・准看護師)	0.1527 **	0.0279	0.0206
	0.065	0.046	0.033
-教育・事務関連、その他実用系資格あり	0.1598 ***	0.0586 **	0.0355 *
	0.041	0.030	0.020
サンプルサイズ	1,520	2,008	1,453

出所：JILPT「子育て世帯全国調査 2011、2012、2014、2016」を用いた推定結果。

注：第1段階の就業選択関数の推定結果は省略されている。 *p 値<0.1、**p 値<0.05、***p 値<0.01。

次に、「専門資格取得→正社員化」というステップで、途中で「正社員から非正社員への逆移動」が起きている可能性が考えられる。厚生労働省の調べでは利用終了直後の常勤就職率が8割以上であることを踏まえれば、一部の利用者はその後に他の職種への転職も含めて非正社員へと逆の職移動を行っている可能性がある。訓練受給者の常勤比率について、JILPT 調査と厚生労働省の調べの間に大きなギャップが見られるのは、それが一因だと考えられる。筆者らが行ったインタビュー調査では、保育士の資格を持ちながらも、「肉体的にしんどかった」という理由で保育所の正社員から他業界の非正社員へと転職した者が実際にいた。

そして、「正社員化→賃金上昇」というステップで起きた「低収益の訓練コースの選択」も関係していると思われる。公的職業訓練の効果が低い理由として、訓練コースの不合理な設置がしばしば指摘されている。例えば、前出のシアトル市とデンバー市の訓練事業においては、ルーズな訓練コース(Unrestricted classroom training)の決定が賃金効果を阻害していると Burtless(1984)が指摘している。高職訓練給付金事業の場合、シングルマザーの目指しやすい医療・福祉関連資格が訓練コースのほとんどを占めており、その業界は常勤でも平均賃金が必ずしも高くないという現実がある。例えば、取得資格の約半数(2016年度)を占める准看護師(46.9%)と保育士(5.7%)は正社員でも高賃金の狙いにくい職種である。

最後に、高職訓練給付金事業の利用者は、給付対象ではない教育・事務関連資格や実用系資格の取得確率も高くなっている点は、やや興味深い結果である。職業訓練を利用した者の中に、キャリアの方向性が定まらずにジョブ・ショッピング中の「キャリア漂流者」が多く、転職のためにさまざまな資格を取得したものの、試行錯誤の結果、せっかく取得した資格を仕事に生かされないケースは多いことが推測できる。

このように、処置(訓練受給)が行った後のそれぞれのステップにおいて、当初の政策目標との乖離が次々と起きていることによって、訓練受給の賃金効果が観察されなくなった可能性が高いと推測される。

7 結語

専門資格の取得を通じてシングルマザーの「働いても貧困」という問題の解決を目指して、一人当たり総額で最大435万円(返済不要型貸付を含む)が給付される「高等職業訓練促進給付金事業」は、近年高い注目を集めている。

本稿は、JILPT「子育て世帯全国調査(2011、2012、2014、2016)」の個票データを用いて、当該事業が受給者の賃金に与える影響を検証した。OLS推定や標本選択誤差を考慮した Heckman 推定のほか、ランダム振り分けではないというセルフ・セレクションの問題に対処した傾向スコア加重一般線形化モデル(GLM)推定が用いられている。また、結果の頑健性をチェックするために、JILPT「子育て世帯の追跡調査」のパネルデータを用いた固定効果モデルの推定も試みた。

いずれの推定モデルも、その賃金へのプラスの効果を捉えることはできなかった。高額な給付金であるにもかかわらず、同事業を利用した専門資格の取得はシングルマザーの賃金を直接に高めていることが確認されなかった。「資格を取得できなかった脱落者の発生」、「正社員から非正社員への逆移動」、「低収益の訓練コースの選択」および「キャリアの漂流」等が主な原因と推測される。

そのうち、筆者は「キャリアの漂流」現象がとくに影響していると感じている。添付資料の通り、筆者らが行ったシングルマザーに対するヒアリング調査では、やりたい仕事が決まらない、一つの職業を長く継続できないなど、いわゆる「キャリア漂流中」に

職業能力開発を受ける母親が多く、その場合に訓練成果は収入上昇に繋がらなかったケースが目立っていた。

高職訓練給付金事業の賃金効果を高めるためには、訓練前に受給者に対する体系的なキャリア・カウンセリングの実施や、志望業界・職種でのインターンを体験させる等の施策をさらに強化していく必要があると思われる。とくに、畑違いの未経験業界に転職する狙いの訓練受給は、人的資本形成に不利であるため慎重に検討すべきであろう。未経験業界の資格を取得して就職できても、職場環境や体力面等では不慮なことが原因で仕事を継続できないケースがしばしば報告されているからである。訓練の賃金効果を高めるためには、職業経験や既有資格を生かした訓練コースを選択できるよう、助言やサポート体制を拡充すべきである。

なお、本稿の分析結果をもって、高職訓練給付金事業の有用性を否定するのは拙速と言える。前述の通り、処置群（訓練受給者）と対照群（非受給者）の収入状況をより長期に追跡調査できれば、訓練事業の賃金効果をうまく検出できる場合もある。また、公的職業訓練事業を利用することで、収益率の高い訓練プログラムを自ら選択するようになったり（Yokoyama *et al.* 2019）、転職の成功率がアップしたり（周 2012、阿部・黒澤・戸田 2004）すると指摘する先行研究も散見される。その他、公的職業訓練事業は、仕事の安定性を高めたり、仕事と家庭生活をより調和させた生き方を手に入れられたりして、他の側面からシングルマザーのウェルビーイング（幸福度）を高めている可能性がある。当該事業の賃金効果等の有無はさておき、給付金受給期間中への生活保障や、人手不足が深刻である医療・福祉関連分野の人材供給になった効果も考慮すべきである。こうした派生的な効果に関する検証は、今後の課題としたい。

参考文献

- 阿部正浩・黒澤昌子・戸田淳仁（2004）「資格と一般教育訓練の有効性—その転職成功に与える効果」RIETI DP 04-J-028
- 黒澤昌子(2003)「公共職業訓練の収入への効果」『日本労働研究雑誌』No.514、38-49
- 周燕飛(2012)「公的就業支援はどこまで有効か—」『シングルマザーの就業と経済的自立』（第9章）、労働政策研究報告書 No.140
- 周燕飛(2014)『母子世帯のワークライフと経済的自立』労働政策研究・研修機構 研究双書、1-22
- JILPT(2012)『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査』、JILPT 調査シリーズ No.95
- JILPT(2013)『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2012（第2回子育て世帯全国調査）』、JILPT 調査シリーズ No.109
- JILPT(2015)『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2014（第3回

- 子育て世帯全国調査)』 JILPT 調査シリーズ No.145
- JILPT(2017)『子どものいる世帯の生活状況および保護者の就業に関する調査 2016 (第4回子育て世帯全国調査)』 JILPT 調査シリーズ No.175
- 高橋勇介(2016)「教育訓練給付制度の効果と課題－雇用保険制度の失業防止・能力開発機能」『財政と公共政策』 38(1)、41-51
- 山本勲(2017)『実証分析のための計量経済学－正しい手法と結果の読み方』中央経済社、200-207
- Bishop, J. H. (1989) Toward More Valid Evaluations of Training Programs Serving the Disadvantaged, *Journal of Public Analysis and Management*, 8(2), 209-228
- Burtless, G. (1984) Manpower Policies for the Disadvantaged: What Works?, *The Brookings Review*, Fall 1984, 18-22
- Elliott, J., Dale, A., and Egerton, M. (2001) The influence of qualifications on work histories, employment status and earnings at age 33, *European Sociological* 17, 145-68
- Friedlander, D., David H. Greenberg, Philip K. Robins(1997) Evaluating Government Training Programs for the Economically Disadvantaged, *Journal of Economic Literature*, Vol. 35, No. 4, 1809-1855
- Lindley, J. K, Angela Dale, Shirley Dex (2006) Ethnic Differences in Women's Employment: The Changing Role of Qualifications, *Oxford Economic Papers*, New Series, Vol. 58, No. 2 , 351-378
- LaLonde, R. (1986) Evaluating the Econometric Evaluations of Training Programs with Experimental Data, *American Economic Review* 76, 604-620, Table2
- LaLonde(1995) The Promise of Public Sector-Sponsored Training Programs”, *Journal of Economic Perspectives*, 9(2), 149-168
- Lee, D. (2009) Training, Wages, and Sample Selection: Estimating Sharp Bound on Treatment Effects, *Review of Economic Studies* 76, 1071-1102
- Schochet, P. Z., J. Burghardt, S. McConnel (2008) Dos Job Corps Work? Impact Findings from the National Job Corps Study, *American Economic Review* 98(5), 1864-1886
- Yokoyama, Y. , N. Kodama, Y. Higuchi (2019) “Effects of State-sponsored Human Capital Investment on the Selection of Training Type”, *Japan & The World Economy*, forthcoming

付表1 高職訓練給付金事業の利用を決める要因 (Logit Model)

	(1)標準サンプル			(2)2007年調査サンプル追加		
	限界効果 (dy/dx)	Delta Method S.E.		限界効果 (dy/dx)	Delta Method S.E.	
年齢階層 (Base : 35歳未満)						
35～44歳	-0.0275	0.0162	*	-0.0256	0.0123	**
45～64歳	-0.0451	0.0167	***	-0.0384	0.0128	***
最終学歴 (Base : 中学校)						
高校	0.0148	0.0080	*	0.0077	0.0065	
短大・高専・各種学校	0.0421	0.0110	***	0.0396	0.0090	***
大学(院)	0.0428	0.0187	**	0.0336	0.0145	**
子ども数	0.0049	0.0048		0.0043	0.0038	
6歳未満の子どもあり	-0.0109	0.0113		-0.0199	0.0091	**
自分または親族の持家に居住	0.0001	0.0092		0.0018	0.0074	
親と同居中	-0.0090	0.0101		0.0012	0.0077	
親の経済支援あり	-0.0097	0.0101		-0.0111	0.0076	
親の育児・家事支援あり	0.0036	0.0091		-0.0011	0.0068	
養育費受給あり	-0.0052	0.0119		-0.0034	0.0084	
調査年 (Base : 2007年)						
2011年	(base)			0.0083	0.0086	
2012年	0.0070	0.0110		0.0155	0.0095	*
2014年	0.0069	0.0109		0.0147	0.0091	*
2016年	0.0073	0.0109		0.0150	0.0092	*
標本サイズ	2,214			3,357		
擬似決定係数	0.0350			0.0455		
対数尤度	-329.0			-445.8		

出所：推定1はJILPT「子育て世帯全国調査2011、2012、2014、2016」を用いた推定で、傾向スコアの作成に使われた結果である。推定2(参考用)は、JILPT「母子家庭の母への就業支援に関する調査2007」をサンプルに追加した推定結果。2007年調査のサンプルが、厳格なランダム抽出によるものではなく、有効回収率がやや低い(21%)ため、サンプルの代表性に若干懸念が残る。

*p値<0.1、**p値<0.05、***p値<0.01。