



労働政策研究報告書 No. L-4

サマリー 2004

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

---

---

労働市場政策の効果に係る定量的評価の  
欧米における先行研究についての調査

労働政策研究・研修機構

## 1. 研究テーマ

「労働市場政策の効果に係る定量的評価の欧米における先行研究についての調査」

(要請研究)

## 2. 研究の目的

政策評価については、2002年4月1日に「行政機関の行う政策の評価に関する法律」が施行された。この法律に基づき、政策の客観的かつ厳格な評価、その結果の政策への反映が推進されているところであるが、その定量的評価は、これまで十分に実施されているとはいえない状況である。そこで、今後のわが国における雇用政策の効果に係る定量的評価を質的に向上させるため、その評価手法の確立が待望される。また、このような評価手法は、実際に実施されたプログラムの評価だけでなく、今後、実施することを検討しているプログラムに対するパイロットプログラムを評価する際にも有効活用できるものと期待される。こういったことから、まず、労働市場政策の効果に係る定量的評価についての欧米における先行研究を調査することは、わが国にとっておおいに参考になると考えられる。

例えば、ある期間における雇用政策プログラムの効果进行评估する際に、単純に、アウトカム(賃金、雇用等)の変化だけを捉えたのでは、経済成長といった影響があるため、プログラム本来の効果を評価したことにならないが、こういった点については、個人毎の情報(マイクロデータ)を用いた統計分析を駆使してアウトカムに及ぼすプログラムの効果を評価する手法が確立されつつあるところであり、一定の評価結果も得られている。そこで、今般、具体的な評価手法や評価実施にあたっての留意点を体系的に整理するとともに、欧米における評価結果の特徴をとりまとめることとしたものである。

## 3. 研究期間： 平成 15 年 4 月 ～ 平成 16 年 3 月

## 4. 研究参加者： 伊藤実、 弓場美裕、 堀春彦、 小倉一哉、 勇上和史、 原ひろみ

## 5. 研究方法： 文献サーベイ

## 6. 研究の結果、明らかとなった事項 (レジュメ)

- ① 労働市場政策プログラムに参加した(プログラムが適用された)人々について、仮に、それらの人々はそのプログラムに参加しなかったとした場合にはアウトカムはどうなっていたかという反事実を想定し、そのアウトカムの差を計測することが、政策評価を行う上での基本となる。
- ② 科学的な評価手法には、実験的手法と非実験的手法がある。前者には、プログラム参加希

望者の中から実際に参加者・非参加者をランダムに選定してそのアウトカムの差を見るというわかりやすさがある反面、その選定に伴うバイアス発生その他、データ収集に伴う倫理上・費用上の問題がある。後者には、データ収集の際に倫理上の問題は生じず費用も比較的安価ですむ反面、比較対照グループ設定に伴うバイアスの発生や、評価結果を解釈するにあたり推定方法や使用データの内容理解が求められるという面がある。

- ③ アメリカでの政策評価は、訓練プログラムの収入増への効果に関するものが中心で、実験的手法と非実験的手法の両方による評価がある。これによれば、アメリカでの訓練プログラムについては、概ね、短期的に見れば、成人女性については効果あり、成人男性については若干の効果あり、という結果である一方、若年者については効果なし、という結果である。
- ④ ヨーロッパでの政策評価では、行政データが利用できるスウェーデン等以外では、アメリカのようなパネルデータではなく、ある時点における調査データが用いられることが多い。なお、調査データには種々のデータが入手できるという長所がある。アメリカの政策評価では経済的に不利な立場にある人々に関心があるのに対し、ヨーロッパでは若年者の失業に焦点をあてたものが主流である。ただ、これによれば、ヨーロッパの訓練プログラムについて雇用や賃金にプラスの影響を与えるという確たる結果は得られていない。
- ⑤ カウンセリング等の就職支援プログラムについては、諸外国の施策に対する評価を見ると、雇用や賃金にプラスの効果が認められるという政策評価が多い。
- ⑥ 費用便益分析は、一定の情報を提供するツールではあるが、分析にあたってのパラメータの設定如何では、評価結果がまったく異なったものになってしまうという点に留意する必要がある。

## 7. 今後の課題

一般の調査で、労働市場政策プログラムの効果に係る定量的な評価に用いる手法や評価を実施する際の論点が種々、明らかとなったが、今後、わが国において実際に政策評価を実施する際には、そのような分析を可能ならしめるデータの確保が不可避となる。その際、ある時点におけるアンケート調査により実態を把握するといった方法だけでは十分な分析ができないことから、例えば、個人ごとの求職活動歴、職業変動等がわかるようなパネルデータ等のデータの確保が望まれるところであり、そのようなデータ整備に係る基盤作りをどのようにしたら行うことができるかといったことが今後の課題となる。

[研究の結果、明らかとなった事項（サマリー）]

労働市場政策プログラムの評価は、プログラムに参加した（プログラムが適用された）人々について、仮に、それらの人々はそのプログラムに参加しなかったとした場合にはアウトカムはどうなっていたかという反事実を想定し、そのアウトカムの差を計測することが基本となり、そのための科学的な評価手法として、実験的手法と非実験的手法がある<sup>1</sup>。以下、このような評価手法を駆使した、欧米における先行研究の特徴と主な評価結果等を述べる。

#### ○ 一般的事項

積極的労働市場政策の目的は、失業者や経済的に不利な立場にある者の人的資本・技能を向上させることにより、彼らを労働市場へと導くことにある。よって、その政策評価の目的は、積極的労働市場政策が失業者や経済的に不利な立場にある者の雇用・賃金等に、あるいは社会厚生に対し、プラスの影響を与えたかどうかを見ることにある。このことから、評価対象は、失業者や経済的に不利な立場にある者の雇用・賃金といった労働市場における成果に及ぼす影響、教育水準の変化・犯罪活動といった労働市場以外の事象に及ぼす影響、そして、社会的収益が社会的投資（財政投入額）に見合っているかどうか（費用便益分析を用いて純社会的便益を計測するなどして確認）、の3点に大別することができる。

政策評価を行う際に注意すべき点として以下のようなものがある。第1は、プログラムの運営・実施の地方分権が進んでおり、中央政府が状況を把握しづらくなっているという点である。第2は、複数のプログラムに参加していることがあるため、ある特定のプログラムの効果を計測する際には、その推定結果が当該プログラムの効果だけを反映したものであるとは限らないという点である。第3は、イギリスやスウェーデンでは職業訓練への参加が失業給付受給のための要件となっていたりといったように、プログラム参加の意思決定にプログラム参加者の意思以外の要素が働いている場合があるという点である。第4は、クリーミング等、プログラムの運営者の裁量により参加プログラムが決定されてしまう場合があるという点である。第5は、計量分析を行う際に、プログラムにより拠って立つ理論や用いるモデルが異なるという点である。

政策評価に用いられるデータには、調査データ、行政データ、政策評価用に設計・収集されたデータ等があるが、これらのデータの問題点としては以下のようなものがある。第1は、データ収集が困難であるため、効果について正確な推定値を得るにはサンプルサイズが小さいことが多いという点である。第2として、サンプルの脱落（dropping out）の問題がある。政策評価を行う際、プログラム参加者のその後の状況把握が必要となるが、定職に就いていない者ほど住所を転々としやすく年数の経過とともに次第に捕捉できなくなってしまうことから、サ

---

<sup>1</sup> 最後の「(参考) 政策プログラムの効果を評価する手法について」を参照のこと。

ンプルが効果のあった者に偏りがちになるという点である。第3は、自己申告調査の場合、事実を正確に申告しない者が出てくるという問題がある。

政策評価に用いる手法の問題点としては以下のようなものがある。第1は、各個人で見た場合、潜在能力等が異なるために同一プログラムに参加してもアウトカムが異なってくるという点をどう計測するかという問題である (multiplicity)。第2は、反事実 (counterfactual) の設定等にあって何らかの仮定を置くわけであるが、その妥当性を検証することが困難であるという問題である。また、計量分析を行う際、拠って立つ理論や用いるモデルの選択により説明変数が異なることがあるが、そのとき、説明変数の取り入れ方が不適切であると推定結果に誤りが生じてしまう。第3は、サンプルセレクション及びモデルの特定化の問題である。この段階で失敗をすると、異なる推定量を用いた場合には得られる推定値も異なってしまう。推定値の頑健性 (robustness) の確認を怠ってはいけないということである。第4は、実験的方法には利点も多いが、各種のバイアスゆえに単純に非実験的方法よりも優れているわけではないという認識である。なお、最近では、セレクションバイアスは推定値にバイアスを生じさせる要因としてはむしろ小さいものであり、比較できないような人々から比較対照グループを作ることの方がバイアスとして大きいといったことが明らかにされている。いずれにしても、推定値バイアスの発生は、推定方法とデータの質の両方に原因があることから、セレクションバイアスを回避するためには適切な推定手法を用いると同時に質の高いデータの収集が肝要となる。第5は、データ収集面でのコストの低さは、非実験的方法の利点であるという点である。第6は、ノンパラメトリックな手法を用いた方が、従来のパラメトリックな手法と比べて利点が多いということが明らかにされつつあるという点である。これは、ノンパラメトリックな手法を利用することにより、反事実 (counterfactual) を構築する際の潜在的な確率分布の特定化での失敗を回避することができるからである。

政策評価の実施や評価結果の解釈についての留意点としては以下のようなものがある。第1は、個人のプログラム参加意思決定プロセスが考慮され、労働市場でのアウトカムについての地域・時点等の要素をも兼ね備えた質の高いデータが必要であるという点である。第2は、現時点では、どのような条件下でも適用できるような普遍的に正しい分析・評価方法は存在しないということである。すなわち、経済理論や利用データ、計量学的手法についての知識、先行研究から明らかになった推定についての限界点等の情報を十分に得た上で政策評価を行わなければならないということである。また、想定した反事実 (counterfactual) が成り立つ条件についてもよく検証を行う必要がある。第3は、プログラム参加者への効果だけで政策評価を行うことが妥当であるかという根本的な問題である。公共政策の実施は、プログラム参加者本人のみならず、社会全体にも影響を及ぼすことから、費用便益分析等を用いてそのようなことまで計測をしないと政策提言にまで結びつかない。しかし、費用便益分析には数多くのパラメータに対し想定値を用いなければならないといった問題がある。

以上のように、計量的手法を用いた政策評価には問題がないとは言えないが、だからと言っ

て、このことは計量的手法が役立たないということの意味するものではない。推定した結果から誤った解釈を導かないようにしさえすれば、政策プログラムの効果を見る上で客観的な情報を提示してくれる重要な存在であることに違いない。

#### ○ アメリカの政策評価<sup>2</sup>

アメリカにおける政策評価では、訓練プログラム参加後の参加者の収入が、非参加者に比べて高くなっているかどうかには焦点を当てたものが多い。評価結果は、訓練プログラムは成人女性の収入を増加させる効果がある一方で、成人男性の増加は女性ほどではないというものである。ただ、収入増についての長期的な影響を見ると、その効果は消えてしまうことが多い。一方、若年者については、概ね、収入への影響はないという結果である。なお、プログラム参加の就職率への影響については、女性や高齢者についてプラスの影響が観察されている。

実験的手法による評価結果は以下のとおりである。訓練参加者の就職に対する見通しがよくなるなど、費用対効果の観点からも望ましいという結果がほぼ共通して得られている。特に、成人女性については顕著であり、数百ドルから千ドル程度の年収増があり、かつ、その効果は数年間にわたり続く傾向が見られる。一方、成人男性については、訓練プログラムの効果はほとんど見られない。しかし、訓練プログラムには、経済的に不利な立場にある成人男性の賃金を増加させる効果が若干ではあるが見受けられる。なお、求職支援や就業経験（Work experience）については効果が無いかあるいはマイナスという結果が得られている。また、若年者については、プログラムの雇用や収入への影響は見られない。

非実験的手法による評価結果は以下のとおりである。非実験的方法による評価については、プログラム参加時点が同じサンプルを用いても、評価を実施した研究者や推定方法により推定値が大きく異なっている場合があり、推定結果は頑健ではない。例えば、訓練プログラム CETA が年収に及ぼす効果については、男性の場合で  $-\$1553 \sim \$1638$ 、女性の場合で  $\$24 \sim \$2669$  といったばらつきが見られる。なお、このような推定結果のばらつきは比較対照グループの設定方法に問題があると考えられる。

#### ○ ヨーロッパの政策評価

ヨーロッパにおける訓練政策の評価はいくつかの点でアメリカと異なる。そこで、まず、ヨーロッパにおける訓練政策の評価をアメリカとの対比の形で述べる。

第1は、アメリカに比べ政策評価が始まった時期が遅いということである。

第2として、スウェーデン等以外のヨーロッパ諸国における政策評価は、ほとんどがクロスセクション法によるものであり、アメリカにおける学術的な政策評価で共通して用いられてい

---

<sup>2</sup> 職業訓練政策としてMDTA(1962～)、CETA(1973～)、JTPA(1982～)の効果を評価したものであるが、基本的にこれらの政策は、経済的に不利な立場にある者を主たる対象として、座学(教室型訓練)、民間企業でのOJT委託、求職支援を提供するものである。いずれの場合も、訓練受講希望者のなかから実際の受講者が選定される。

る長期(パネル)データ法が通常、用いられていないということがある。なお、スウェーデンにおける政策評価で長期(パネル)データを用いることができるのは、参加者と非参加者をマッチングさせるにあたり行政記録が用いることができるため、規模が大きいだけでなく質の高い賃金データが入手できることによる。また、イギリスにおける雇用・訓練プログラムの評価では一般に調査データ(England and Wales Youth Cohort Study (YCS) 等)が用いられている。これについては、サンプルの脱落といった短所もあるが、一方で、調査データを用いることにより、行政データ以上に、種々の情報が入手できるという長所があり、それらを用いて、訓練の効果に関する分析を深めることができたということがある。

第3は、評価が若年者に関するものに集中しているということである。スウェーデン等における政策評価は通常、成人と若年者の両方に関するものであるが、他のほとんどの国では若年者に焦点を当てたものとなっている。この違いは、アメリカでは、年齢に関わらず経済的に不利な立場にある者に政策上の関心があるのに対し、ヨーロッパでは、若年者の失業に政策上の関心があるということを反映している。しかし、公共政策が若年者にとって効果があるのかといったことについて確たるものは見出せていない状況である。

第4は、ヨーロッパにおける政策評価では、訓練の時間当たり賃金への影響評価に重きが置かれているということである。この違いは、アメリカにおいて政策評価の際に用いている行政データには賃金や労働時間の情報がほとんど含まれていないということによる。

ヨーロッパで実施された社会実験として、雇用サービスの影響を見たものがある。そこでは、低コストであるにもかかわらず、雇用サービスは就業率をかなり高めるものであると評価されるという、アメリカにおけるものと同様の結果が得られている。ただ、これに関する非実験的手法による評価では、雇用サービスの就業率への影響は顕著なものではないことが見出されている。

以上のような状況下で実施されたヨーロッパにおける政策評価を見ると、その多くで、訓練プログラムについては就業率への効果が顕著であるという結果となっているものの、イギリス、スウェーデン等では政策プログラムの雇用への影響はきわめて小さいか、むしろ負の値となるという結果が出ている。訓練プログラムの賃金への影響については、女性についてプラスの効果が見られることがあるものの、大方は、正の値になるとしてもその影響は小さいという結果となっており、さらに、スウェーデン等では、0か負の値となるという結果が出ている。

#### ○ 積極的労働市場政策全般にわたる種々の評価

積極的労働市場政策全般にわたる非科学的手法によるものも含めた評価について触れる。Dar and Tzannatos (1999) は、積極的労働市場政策として、Public works program (長期失業者等の就職が困難と考えられるグループに対して短期的な仕事(建設業、健康福祉業等)を提供するプログラム)、Job search assistance (カウンセリング等の就職支援政策)、Training for long-term unemployed (長期失業者に対する訓練政策)、Retraining for those laid off en masse

(レイオフされた者への再訓練)、Training for youth (若年者に対する訓練政策)、Micro-enterprise development (起業を企図する者に資金の貸し付けや相談を行うといった起業支援プログラム)、Wage subsidy (賃金助成金政策)の7つの政策についてとりまとめを行っており、非実験的手法を中心として、実験的手法、そして、非科学的手法による評価結果が紹介されている。そこでは、ときとして、前2者の科学的手法と、非科学的手法の間で、異なる結果となっているという点が注目される。なお、カウンセリング等の就職支援プログラムについては、雇用や賃金にプラスの効果が認められるという政策評価が多い。

#### ○ 積極的労働市場政策以外についての評価 (最低賃金改定の影響)

積極的労働市場政策以外の政策評価として、ある程度の研究実績があるものとして最低賃金の引き上げが雇用に及ぼす効果についての分析がある。このような研究実績の多くはアメリカにおけるものであり、非実験的手法による評価が行われている。ただ、一定の結論は得られていない状況である。

#### ○ 費用便益分析について

政策プログラムの実施が社会的投資に見合うものかどうかを評価するための方法として費用便益分析がある。費用便益分析とは、プログラムの実施により生じた純社会的便益(総生産の変化たる便益の現在価値からプログラムに伴うコストを差し引いて算出)により、プログラムの効果を評価する方法である。

プログラムに伴うコストには直接的コストと間接的コストがあり、前者としては、運営コスト、教育・訓練に要するコスト、通学費や Child Care といったプログラム参加のための参加者本人の出費等が、後者としては放棄所得等がある。費用便益分析を行う際に、直接的コストのみを考え、間接的コストを考えない場合があるが、その妥当性はプログラムの性質による。例えば、プログラム参加者が成人男性である場合には放棄所得が重要となる。

上記以外のコストで費用便益分析を行う際に重要なものとして、プログラム実施の財源調達のための増税により引き起こされるデッドウエイトロス、プログラム参加者の余暇の減、プログラム参加者による非参加者の置き換え効果がある。逆に、潜在的な便益として、プログラム参加者による生産物の価値、社会福祉制度や各種の雇用政策プログラムをプログラム参加者が使わなくなることによる税金の節約、雇用好転に伴う犯罪対策費用の節約等がある。しかし、実際には、これらの費用・便益を取り入れて純社会的便益を算出することは困難である。

なお、費用便益分析を用いた先行研究の結果から、訓練政策等の主な社会的便益は、雇用創出から生じる生産量の増加にあることが明らかにされている (Heckman et al. (1999, Table 18)。

費用便益分析を行う際、推計値の敏感さ (sensitivity) という問題がある。例えば、放棄所得を考慮しないで計算をすると、男性の放棄所得の方が女性よりも大きいため、男女格差を過小に評価してしまうといったように、取り入れることが難しい変数の影響を推計値が受けて



しまいがちであるということがある。また、訓練プログラムが賃金に与える影響で言えば、持続期間や割引率の仮定、およびデッドウェイトロスを取り入れるかどうかによって、純社会的便益の推計値は大きく異なってくる (Heckman et al. (1999, Table 19))。さらに、費用便益分析を行う際の種々のパラメータ値の仮定として、現実経済を反映させるため、計量分析による推定値を用いることがあるが、計量分析によるプログラムの効果に関する推定値は頑健でない場合が多く、その推定値の微妙な違いが、純社会的便益の計算に大きな影響を及ぼし、費用便益分析の結果を不安定なものとするところがある。

このように、費用便益分析は、一定の情報を提供するツールではあるが、分析にあたってのパラメータの設定如何では、評価結果がまったく異なったものになってしまうという点に留意する必要がある。

(参考) 政策プログラムの効果を評価する手法について

#### ○ 実験的手法

政策プログラムの効果に係る評価を行うにあたっての実験的 (experimental) 手法とは、プログラムの運営主体が、プログラムへの参加希望者の中から、実際の参加者 (トリートメント (treatment) グループ) と非参加者 (コントロール (control) グループ) をランダムに選定して、そのグループ間のアウトカムの平均的な差異を見ることにより、プログラムの効果を評価する評価手法のことである。

このような実験的手法による政策評価は、政策プログラムに参加したとき、しなかったときのアウトカムが実際に得られるという意味できわめて直接的でわかりやすいものであるということもあってか、アメリカでは、政策評価においてよく利用され、さらに、その評価結果は、政策プログラムの運営にあたり重要な役割を果たすものとなっている。ただ、ヨーロッパにおいては、イギリス、スウェーデン等に例がある程度で、実験的手法による政策評価はあまりなじみのある手法とはなっていない。

実験的手法により政策プログラムの効果の評価を行うにあたっての基本となる前提は、参加者・非参加者をランダムに選定する方法により得られる、政策プログラムに参加することの平均的な効果が、先の「参加者についての参加の効果」に等しくなる、ということである。しかし、実際には、そういうことにはならない。すなわち、バイアスが生じてしまう。そのようなバイアスの代表的なものとしては、プログラムへの参加者がランダムに選定されるために、そういうシステムでなければ参加を希望していたであろう人々の中で最初から参加の希望自体をしなくなる者が現れるというランダム化バイアス (randomization bias) の他、プログラムへの参加が割り当てられなかった人々の中から外部の何らかのプログラムに参加する者が出てくるという代替バイアス (substitution bias) がある。

なお、これら以外に、プログラム修了後の参加者の成果に関する目標がプログラム運営機関に義務付けられている場合等に、運営機関が意図的に、より高い成果が期待できそうな者 (潜在

能力が高そうな者)を優先させてプログラムの参加者に割り当てがちになるというクリーミング (creaming) と呼ばれる行為のために生じるバイアスもある。

実験的手法については、このようにバイアスが生じるといった問題以外に、非参加者に割り当てられた者は参加希望がありながらプログラムに参加できないという倫理上の問題や、多額の費用がかかるといった問題が指摘されている。

#### ○ 非実験的手法

プログラム参加者について非実験的にデータを収集するとともに、プログラム非参加者たる比較対照グループについては調査地域や時期が等しい外部の調査からデータを再抽出して、プログラムの効果を計測する、といった評価手法のことを非実験的 (quasi-experimental) 手法という。プログラム参加者と等しい個人属性を持った者を外部調査から再抽出する際には、年齢・性別といった観察可能であり、かつプログラム参加意思決定に影響を与えないと考えられる個人属性を基準として再抽出(マッチング)を行う。ただ、このような再抽出を行ったとしてもセレクションバイアスがなくなるわけではない。セレクションバイアスとしては、サンプルの脱落 (dropping out) によるものや、外部調査から再抽出する際に比較対照グループの中にプログラム参加者が混入したりサンプリングを行った以降にプログラムに参加する者が現れることによるもの(汚染バイアス (contamination bias)がある。

個人  $i$  の時点  $t$  におけるアウトカム(以下、賃金と称する)  $Y_{it}$  が、観察可能な個人属性  $X_{it}$  と潜在能力等の観察不可能な属性たる誤差項  $u_{it}$  の線型関数、すなわち、

$$Y_{it} = \beta X_{it} + D_i \alpha_t + u_{it} \quad \dots (1)$$

と表される ( $D_i$  はプログラム参加の場合は1、非参加の場合は0となるダミー変数) とするとき、プログラム参加が賃金に及ぼす効果は  $\alpha_t$  により計測されることとなる。なお、この際、種々の合理的意思決定の結果、プログラム参加の有無  $D_i$  と誤差項  $u_{it}$  の間に相関(セレクションバイアス)が生じることがある。この  $\alpha_t$  の推定値を得るための方法としては次のようなものがある。ひとつは、クロスセクションデータを用いた方法であり、これには、2段階推定法や操作変数法がある。また、パネルデータを用いた方法があり、1階の自己回帰モデルや固定効果モデル (Fixed Effect Model) を仮定する方法とか、difference-in-differences 推定法がある。

#### 【参考文献】

黒澤昌子 (2001) 「職業訓練施策の評価：非実験的および実験的方法による検証のレビュー」  
『経済研究』 (明治学院大学) No. 120: pp1-22.

労働政策研究・研修機構 (2004), 先進諸国の雇用戦略に関する研究, 労働政策研究報告書

No. 3.

Dar, Amit and Zafiris Tzannatos (1999) "Active Labour Market Programs: A Review of the Evidence from Evaluations." *Social Protection Discussion Paper Series*, No. 9901, The World Bank, Washington D.C.

Heckman, James J., Robert J. LaLonde and Jefferey A. Smith (1999) "The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs," In Ashenfelter, Orley C. and D. Card (eds), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, Elsevier Science: pp1865-2097.

## 目 次

はじめに (わが国が置かれている状況)

### 第1章 労働市場政策の効果に係る定量的評価の枠組み (弓場)

- 1.1 政策プログラムの効果を評価するにあたって基本となる指標
- 1.2 観測されるアウトカムについて

### 第2章 科学的手法による評価

- 2.1 実験的手法による評価 (弓場、堀)
- 2.2 非実験的手法による評価 (原)
  - 2.2.1 非実験的手法とは
  - 2.2.2 クロスセクションデータでの推定方法
  - 2.2.3 パネルデータでの推定方法

### 第3章 欧米における先行研究と評価結果

- 3.1 欧米における先行研究の特徴と主な評価結果
  - 3.1.1 一般的事項 (原)
  - 3.1.2 アメリカの場合(まとめ) (原)
  - 3.1.3 ヨーロッパの場合(まとめ) (弓場、堀)
  - 3.1.4 積極的労働市場政策全般にわたる種々の評価 (堀)
  - 3.1.5 積極的労働市場政策以外についての評価(最低賃金改定の影響) (堀)
  - 3.1.6 費用便益分析について (堀、原)
- 3.2 アメリカの政策評価 (原)
- 3.3 イギリスの政策評価 (勇上)
- 3.4 スウェーデンの政策評価 (弓場)
- 3.5 その他のヨーロッパ諸国の政策評価 (小倉)

おわりに (日本へのインプリケーション(政策評価の基盤整備)) (伊藤)

用語 (政策評価でよく用いられる用語の整理) (堀)

(注1) (・)内は研究報告書の執筆担当者である。

(注2) 執筆担当者名が斜体文字である節については、基本的に、労働政策研究報告書「先進諸国の雇用戦略に関する研究」の中の政策評価の記述部分の再録となっている。

---

労働政策研究報告書 No.L-4 サマリー

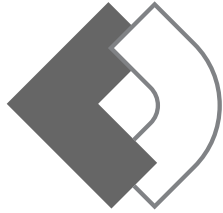
労働市場政策の効果に係る定量的評価の  
欧米における先行研究についての調査

発行年月日 2004年5月31日  
発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
URL <http://www.jil.go.jp/>  
編集 研究調整部 研究調整課 TEL 03-5991-5104

---

\*本誌は労働政策研究報告書のサマリーです。  
労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。

連絡先：独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4丁目8番23号  
TEL 03-5903-6263



The Japan Institute for Labour Policy and Training