

アメリカの職業訓練政策

労働政策研究・研修機構 研究員 原ひろみ

本稿では、アメリカの職業訓練政策の現状を紹介するとともに、アメリカの経験からわが国が学ぶことができると思われる点について議論する(2)。

第1節では、政府が職業訓練を提供することの経済学的理論根拠を説明する。アメリカでは、積極的労働市場政策*に分類される職業訓練政策が、第二次大戦から現在に到るまで逐次的に連邦政府レベルで実施されてきた。第2節では、その中でも代表的な四つの職業訓練政策、一九六二年施行の人材開発訓練法 (Manpower Development and Training Act: 以下、MDTA)、一九七三年の総合雇用訓練法 (Comprehensive Employment and Training Act: 以下、CETA)、一九八二年の職業訓練パートナーシップ法 (Job Training Partnership Act: 以下、JTPA)、二〇〇〇年施行の労働力投資法 (Workforce Investment Act: 以下、WIA) を概観しつつ、アメリカの職業訓練政策の特徴をまとめる。第3節では、現在アメリカの職業訓練政策の中心的役割を果たしているWIAが、連邦政府レベルで実施されている職業訓練政策全般の中でどのような位置づけにあるかを確認する。最後に第4節で、アメリカの経験からわが国が政策形成や政策の実施のあり方について学べる点に

第1節 なぜ政府が職業訓練を行うのか? — 経済理論に基づいて

ついで議論する。

また、*印の付いている用語は政策評価という分野特有の用語であるため、本稿末の用語解説を参照されたい。

なぜ政府が職業訓練を行うのだろうか。政府が職業訓練を提供することに

対しては、賛否両論ある。必ずしも政府が職業訓練政策を行わなくてもよいとする立場の主張は、労働者には政府

が提供する職業訓練以外にも訓練を受ける機会が数多くあるのだから、政府

がわざわざ訓練を行う必要はないというもので、これにも一理ある。本来であ

れば、労働者は人的投資を行うインセンティブを持つているのだから、市場

での労働者個人が合理的選択に任せておけば、労働者自身にとって最適な

人的資本投資が行われ、かつ社会的にも望ましいレベルの人的資本投資が行

われるはずだからである。しかし、市場に任せておいては資源配分の公平性

および効率性が達成されず、社会的に望ましいレベルよりも少ない人的投資

しか行われないことが現実社会ではままある。そのとき、政府介入の余地が

生じる。つまり、資源配分の公平性と

効率性に、政府が職業訓練を提供することの経済学的な理論根拠がある(3)。

まず、資源配分の公平性という観点で議論する。たとえば、長期失業者・福祉受給者・低所得者、身体障害者など「経済的に不利な立場にある (Economically disadvantaged) 人々に職業人

として最低限の基盤を作る機会を公的に提供することは、彼らの就業能力を

高め、所得格差の拡大を是正するだろう。経済的に不利な立場にある人々は

自分が望む職業に就くための技能を身につける機会に恵まれない場合が多い。

さらに、彼らが職に就けるようにすることは、福祉依存率を引き下げて社会的

不安を取り除き、社会全体の経済活動の効率を高めるなどの効果も期待でき

ることから、たとえ訓練効率が低くても、社会的収益率を高めるとも考え

られる「黒澤(2011b)」。しかし、公平性を達成するためには、訓練受講に

対して有効なインセンティブ・スキームの設計が不可欠であろう。なぜなら

ば、経済的に不利な立場にある人々が、職業訓練や雇用を自分たちの主たる経

済的関心事として捉えていない可能性があるからである。よって、彼らへの

政策の効果を考えるのであれば、彼らの積極的な訓練への参加を確実なものとするために、職業訓練への参加必要

条件の合理的な設定が重要となる。

次に、資源配分の効率性という観点から議論する。市場の資源配分の効率性を阻害する原因は「市場の失敗 (Market failure)」にある。職業訓練を財と

みなしたときに市場の失敗が生じるケースとしては、①情報の非対称性、②

資本市場の不完全性、③外部性の存在の三点が考えられる [Hansen (1991)]。

一点目の情報の非対称性であるが、職業訓練から得られる成果には不確実性がともなう。リスクに対して回避的

な労働者であれば、このような不確実性を回避したいと願うだろう。しかし、

人的資本に対する保険はモラルハザードと逆選択が生じる可能性を否定できないため、市場では供給されにくい。

なぜならば、将来の報酬が保障されると労働者の職業訓練に対する意欲は削

がれるであろうし (モラルハザード)、このような保険が現実には存在すれば、

それに加える人は能力の低い人が多くなるからである (逆選択) [黒澤 (2011b)]。

また、労働者が自分に適当な職業訓練が何であるかを判断することが難しく、

どのような職業訓練が提供されているのかについての情報にアクセスする能力に恵まれていない場合も少なくない。

さらに、個人が将来に對する不完全な予測を持つていたため、あるいは主

観的な時間選好率が高かったため学校を中退してしまつた人に、教育訓練を

受ける二度目の機会を与えるという意味合いも公的職業訓練は持つ。

二点目の資本市場の不完全性とは、訓練受講資金の借入れ制約のことを指

す。例えば、民間職業訓練機関による教室型訓練は補助金の対象外であるこ

とが多いが、低所得者は訓練を受けるための自己資金を持っていない場合が多い。さらに、低所得者は担保も持っておらず、債務不履行の可能性が高いため、資金の借入れ制約に直面している。このような場合、低所得者は訓練受講の機会を大幅に制限されることになる。

三点目の外部性の存在であるが、職業訓練は外部効果を持つ財と考えられる。職業訓練を受けることで職業技能の高い労働者が増えるかもしれない。このことが社会全体の生産関数に影響を与え、社会全体の生産性を高めるだろう。労働者が職業訓練から得られる便益は、私的便益と公的便益から成り、それを労働者個人が把握することはできない。であるから、社会的観点から最適な人的資本投資レベルを決めることが、ソーシャルプランナーである政府に求められる。

また、議論を単純化すると、労働者の技能は、ある企業内でしか通用しない企業特殊技能と外部のどの企業でも通用する一般的な技能に大別される(4)。労働者の技能のどの部分が企業特殊技能なのか、それとも一般的な技能なのかを区別することは難しい。そのため、職業訓練にかかるコストを支払うのは労働者なのか企業なのかを決めることができなくなる。その結果、両者ともに投資コストの支払いを回避しようとし、過少な人的資本投資しか行われないうい結末となる(5)。このように、資源配分の効率性が阻害されていると考えられる場合、職業訓練を政府が行うことが理論的に正当化される。

他に、公共職業訓練は公的教育システムの不十分な部分を補完するという役割も持っている。

しかし、経済主体の一つに過ぎない政府の行動が完全であるということではなく、「政府の失敗(Non-market failure)の存在も忘れてはならない」[Hansen (1991)]。

政府の失敗の例として四点考えられる。第一に、独占または寡占状態の発生が挙げられる。政府が唯一の職業訓練の供給者または資金提供者となってしまうと、競争にさらされる可能性がなくなり、供給される職業訓練の質が下がる可能性がある。

第二に、職業訓練の運営責任者の問題が挙げられる。運営責任者が、訓練受講者の便益ではなく運営責任者自身の効用を重視するようになると、最適な職業訓練が提供されなくなる。つまり、クリーミング*が発生し、最も職業訓練を必要とする人に受講機会が与

えられなくなるという問題である。第三に、職業訓練を受講した人が、受講しない人の効用に悪影響を及ぼす可能性がある。すなわち、置き換え効果*が生じて、訓練受講者が本来は訓練非受講者が就いたであろう職を奪ってしまうことがありうる。

第四に、数多くの職業訓練政策が行われているため、それらが重複した訓練内容を提供していたり、各政策が互いの効果を相殺するような効果を持っていることが挙げられる。例えば、福祉受給手当の支給が職業訓練受講のインセンティブを削ぐことなどがあり得るだろう。つまり、連邦政府が実施している全ての政策を連邦政府が完全にコントロールすることが不可能であることも、政府の失敗を引き起こす一因となるのである。

政府の失敗によって引き起こされる不利益が、政府が職業訓練を提供することの便益を上回っているかどうかは極めて実証的な問題であり、一致した回答が得られていないのが現状である。しかし、連邦政府は上述した資源配分の公平性と効率性の達成を政府介入の理論的根拠として、職業訓練政策を行っている [Friedlander et al. (1997)] (6)。連邦政府の職業訓練政策実施の主たる目的は、社会全体の就業者を増やすことによつて福祉関連の支出を減らすことではなく、あくまでも個人の収入を増やし貧困を減らすことにある。

第2節 アメリカの職業訓練政策の特徴

アメリカの職業訓練は、①OJT中

心の企業内訓練、および②個人主導で企業以外の機関において行われる職業訓練の二つから成る人材形成システムである。企業以外の職業訓練実施機関とは、公的機関、労働組合、教育機関(総合大学やコミュニティ・カレッジなどの高等教育機関)、民間の職業訓練産業などである。

二〇〇一年の連邦政府実施による公的職業訓練関連の予算総額は約三〇億ドルであった(7)。その一方で、民間の職業訓練産業のGDPが約八四五億ドルであり(8)、企業がその従業員を対象として行った企業内訓練にかかった総コストの推計額は約三七〇億ドルであった(9)。これから、アメリカにおける職業訓練は民間中心のものであることが分かる。つまり、アメリカでは企業内で実施する職業訓練や民間の職業訓練産業による職業訓練が主であつて、貧困層やマイノリティーなどを対象とした公的機関による職業訓練はそれらを補完するものとして位置付けられてきた。このようにプログラムの対象者が低所得者層など限定的なものとなりやすかつたことは、アメリカの公的職業訓練プログラムの多くの起源がニューディール政策であることにも所以する。

その中で、第二次大戦後、連邦政府レベルでは主に以下で述べる積極的労働市場政策*に分類される四つの職業訓練政策が逐次的に施行され、これらがアメリカの公的職業訓練の柱となつてきた。具体的には、一九六二年にMDTAが施行された。その後、一九七三年にCETAが、一九八二年にJTPAが、それ以前に施行されていた法



大学も職業訓練の場だ

律に取って代わるといふ形で施行されていった。そして、現在施行されている法律は、二〇〇〇年施行のWIAである。これら四つの職業訓練政策の施行年、対象者、政策内容などについてまとめたものが、表1である。

WIA施行以前は、非自発的失業者や長期失業者、低所得者層、福祉受給者など経済的に不利な立場にある者を対象に、教室型訓練(座学)や民間企業への職場内訓練(OJT)の委託といった職業訓練の受講援助を中心としたものであった。しかし、WIAでは、①一八歳以上の全ての成人にまで職業訓練プログラムの受講対象者が拡張され、②職業訓練の受講援助は最終的な手段として位置付けられ、職業相談などの求職支援に重点が移される、という二つの大きな変化がもたらされた。

第3節 近年の職業訓練政策の実施状況とWIAの位置付け

アメリカの職業訓練政策というところ、二節で紹介したMDTA、CETA、JTPA、WIAといった労働省管轄の積極的労働市場政策*に分類されるものに注目されることが多い。しかし、二〇〇二会計年度において、積極的労働市場政策*に分類されるものと消極的労働市場政策*に分類されるものを併せると、連邦政府レベルでは四四の職業訓練プログラムが実施されていた。そこで、本節では、連邦政府レベルで実施されている職業訓練政策全般についての概観を行うとともに、その中でWIAの位置付けを確認する。

表1 アメリカの主な職業訓練政策

政策名・施行年	対象	政策内容	改正点
MDTA 1962年	不利な立場にある者 (主に低所得者層)	・教室型訓練 ・民間企業でのOJT委託 ・民間職業訓練機関への委託	
CETA 1973年	不利な立場にある者 低所得者・失業者	・上記プラス公共セクターでの 短期就業経験(PSE)	・地方政府への権限委譲 ・訓練受講者について パネルデータの構築
JTPA 1982年	不利な立場にある者 非自発的失業者	・教室型訓練(民間職業教育機関、 コミュニティ・カレッジなど) ・民間企業でのOJT委託 ・求職支援	・PSE廃止 ・地方レベルへの 権限委譲の一元強化 ・訓練受講者一人あたり 支出削減 ・実験的データの構築と、 それを用いた訓練政策評価の 実証的義務付け ・地域産業の要請を訓練内容に 反映
WIA 2000年	成人 低所得者若年層	・求職支援 ・集中的求職支援・包括的査定 (職業訓練) ・訓練(OJT、教室型、基礎教育)	・対象者の拡張 ・コアは求職支援、訓練を 最後の手段と位置付ける ・地域産業との連携強化 ・各訓練プログラムのクオリティ・ コントロール強化 ・情報開示の徹底と訓練パッチャー方 式導入による訓練機関の競争促進

資料出所: 黒澤(2001b), pp.156-7.

て、施行されることとなった。アメリカにおいて職業訓練充実化の議論が登場してきた直接の契機は、一九八〇年代のアメリカ経済の失速にあるといわれている。そして、一九九〇年代にはいると、職業訓練政策に対する評価についての様々なレポートが発表された。その中には、職業訓練政策の効果に対して疑問を提示するものもあった。その結果を受けて、一九九二年の大統領選挙では公的職業訓練が大きな争点

の一つとなった。また、一九九五年時点で、連邦政府の実施する職業訓練プログラムの数は一六三、関係機関が一五にも及んだ。このように数多くの政策が実施されている状況では、公的職業訓練に参加しようとする者にとって、適当な訓練プログラムを選択することおよびプログラム選択に必要な情報にアクセスすることは困難であった。そのため、プログラムの統合および効率的な情報シス

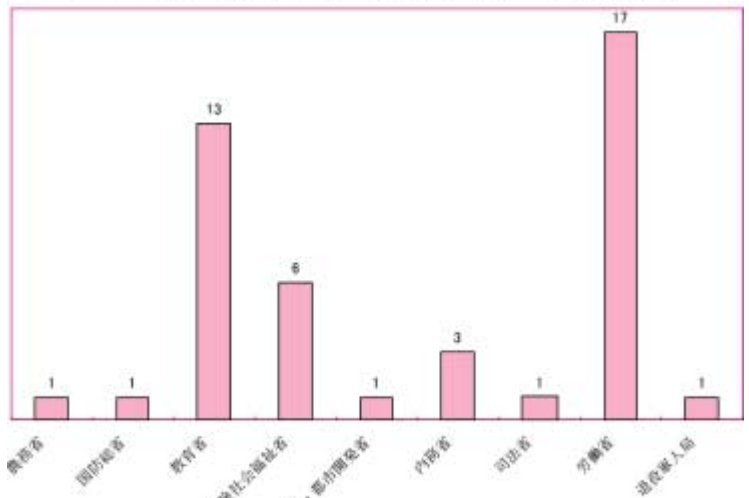
テムの構築が望まれることとなった。一方、九〇年代半ばになると、社会福祉政策は改革の波にさらされた(1)。一九九二年の大統領選挙のキャンペーン時に、クリントン大統領が「我々にお馴染みの社会福祉を終わらせよう(End Welfare as We Know It)」と福祉改革をすすめることを公約し、それに則る形で一九九六年に「個人責任と就労機会調停法(The Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act: 以下、福祉改革法)」が成立した。福祉改革法は一九三五年に成立した「社会保障法(The Social Security Act)」以来六一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し、その代わりに自立のための生活保護に切り替えた法律である(2)。

このような流れの中、職業訓練によって労働生産性を向上させ、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った。そして、二〇〇〇年にJTPAが廃止され、それに代わる政策としてWIAが施行されることとなった。WIAの下に実施されているプログラムは、WIA成人対象プログラム、WIA若年層対象プ

二〇〇二会計年度においては、九つの政府機関が管轄となって職業訓練プログラムを実施している。所轄官庁別にプログラム実施数をみると、最も多いのが労働省の一七で、ついで教育省の一三となっており、この二つの省で職業訓練プログラム全体の約七〇%を実施している(図1参照)。つまり、アメリカの公的職業訓練は労働省と教育省が中心になって行っている。そし

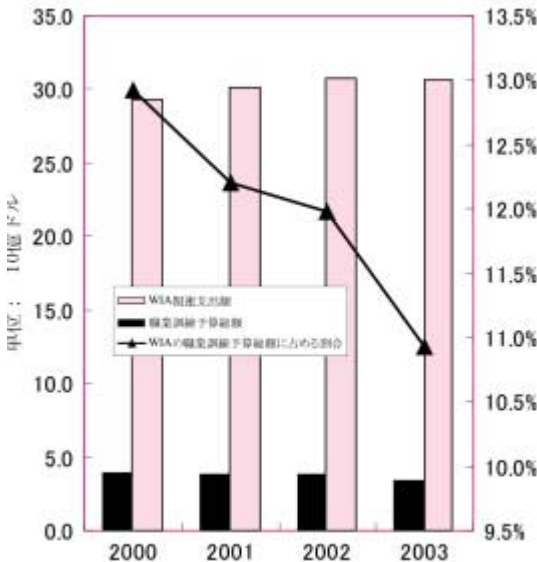
1. 所轄官庁別の職業訓練プログラム実施数
 ログラム、WIA非自発的失業者対象プログラムの三つである(13)。以下、この三つのプログラムを総称する場合、WIA関連プログラムと呼ぶ。

図1 所轄官庁別のプログラム実施数(2002会計年度)



資料出所) U. S. General Accounting Office (2003).

図2 職業訓練予算の推移(2000-2003年)



資料出所) U. S. General Accounting Office (2003), U. S. Office of Management and Budget (2003).

約三六億ドルで、職業訓練プログラムへの支出額は約一・五%であった。そして、WIA関連プログラムへの支出額は約三六億ドルで、職

て、教育省管轄のプログラムは在学中の若年層を中心としたもので、労働省管轄のプログラムは成人労働者を対象としたものが多くなっている。

2. 職業訓練政策への支出額

次に、連邦政府予算に占める職業訓練支出について概観する。二〇〇二会計年度の職業訓練関連の支出額は約三〇六億ドルで、連邦政府の総支出額の約二兆ドル(14)に占める割合は一・五%であった。そして、WIA関連プログラムへの支出額は

業訓練関連支出の一・二%を占めた。これは、「生活困窮世帯のための臨時援助(Temporary Assistance for Needy Families)」に次いで二番目の規模である。図2にまとめたWIAが施行された二〇〇〇年以降の予算の推移をみると、職業訓練支出額は微増傾向、WIA関連支出額は横ばいとなっている。そして、職業訓練支出額に占めるWIA関連支出の割合は減少している。

3. 職業訓練政策への参加者数

職業訓練プログラムへの参加者数は、二〇〇二会計年度において約三〇〇万人である。そのうちWIA関連プログラムの参加者数は約一〇万人で、全体の約三・六%を占める(15)。これは、職業斡旋、成人教育などに次いで、六番目の規模であった。また、ほとんどの職業訓練プログラムは、参加対象者を限定している。WIA関連プログラムについては表2に

まとめたとおりである。連邦政府全体で実施されている職業訓練プログラム四四つのうち、一三のプログラムが経済的に不利な立場にある者であることを参加要件としており、WIA関連プログラムも経済的に不利な立場にある者を参加対象としているプログラムの一つである。

4. 職業訓練政策の業績評価

連邦行政管理予算局(The Office of Management and Budget)は職業訓練プログラム業績評価を主に五つの指標について行っている。二〇〇二会計年度においては、四四の職業訓練プログラムのうち四〇のプログラムが連邦行政管理予算局によって、少なくとも一つの指標について、その業績を監視されていた。業績評価の五つの指標とは「就職したかどうか」、「就職先での定着状況」、「卒業証書または資格証明書の獲得」、「金銭的収入を得られるようになったか」、「その他の好ましい成果」である。職業訓練プログラムによって業績評価に使われる指標は異なっているが、図3からほとんどのプログラムについて、「就職したかどうか」という指標が使われていたことが分かる。そして、WIA関連プログラムについては、五つの指標すべてに関して業績評価が行われた。

第4節 アメリカの経験から学べること—政策評価に着目して

第2節では触れなかったが、アメリカの職業訓練政策に関しては政策評価が積極的に行われていることも忘れてはならないだろう(16)。政策評価には、「政策効果の評価(Impact/effective evaluations)」と「プロセス評価(Process/implementation evaluations)」の二種類がある(17)。政策効果の評価とは、政策への参加が、その参加者の収入や就業状態などの経済条件に影響を及ぼしたかどうかを検証することを

表2 WIAのプログラム別・参加対象グループ(2002会計年度)

	その他の低所得者	その他の	退役者	失業者	離職者	肉体的または精神的に障害をもつ人	若年層	高齢者	ネイティブ・アメリカン	移民・季節農場労働者	非自発的失業者
WIA 成人対象プログラム	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
WIA 若年層対象プログラム				○	○	○	○				
WIA 非自発的失業者対象プログラム				○							○

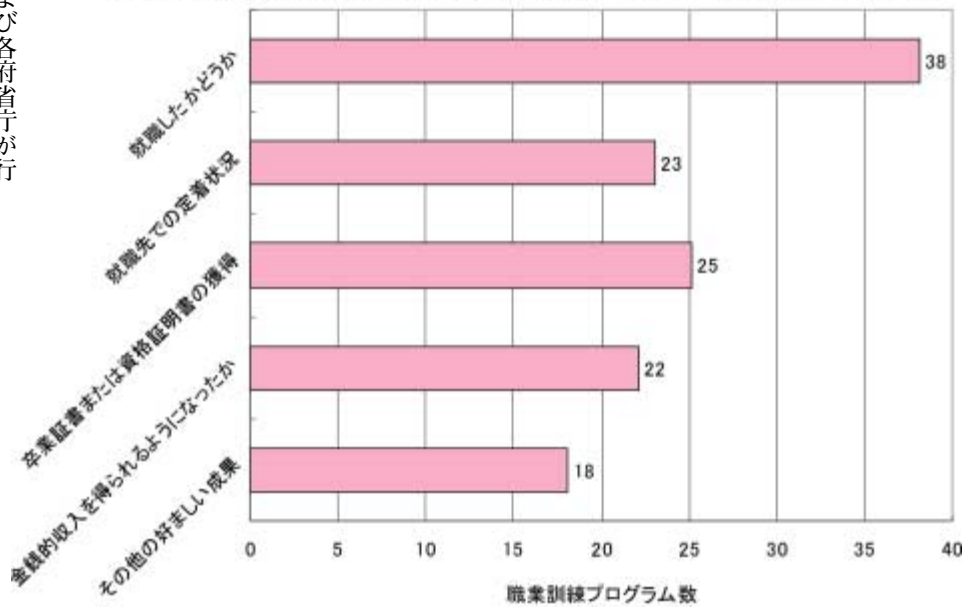
注) “○”が付いているものが各プログラムの参加対象グループである。
資料出所) 図1と同じ。

いう。一方、プロセス評価とは、政策の運営についての評価のことを指し、政策立案者が当初意図したとおりに政策が実施されているかを検証することをいう。

連邦政府は、職業訓練政策の政策評価を積極的に行っているだけでなく、政策効果の評価の結果をうけて、より効果的なプログラムに政策の重点を移したり、効果のないプログラムを廃止したりしている。また、プロセス評価の結果に基づいて、政策の実施のあり方そのものの見直しも行っている。

わが国でも二〇〇二年四月に「行政機関が行う政策の評価に関する法律」が施行され、政策評価に対する意識が高まってきている。しかし、わが国の

図3 指標別・業績評価が行われた職業訓練プログラム数(2002会計年度)



資料出所) 図1と同じ。

政策評価のあり方および各府省庁が行っている業績評価については改善すべき点が多々あるように見受けられる。また、アメリカで行われているような政策評価の結果を反映した政策の形成および政策運営の改善という考え方が一般的になっているとは言いがたい。よって、このような発想の必要性を指摘することで、本稿を締めくくりたい。

・積極的労働市場政策と消極的労働市

場政策

積極的労働市場政策とは、失業者および経済的に不利な立場にある労働者の求職活動を助け、彼らに働くことを習慣付けることにより、労働力人口に導くことを目的とした政策のことをいう。具体的には、職業紹介等の公共職業サービス、雇用助成等の再就職支援を指す。失業保険や早期退職促進政策等の仕事を持たなくとも生活を可能にする所得保障の措置である消極的労働

市場政策と対比される。ただし、職業訓練には積極的労働市場政策に分類されるものと消極的労働市場政策に分類されるものがある。例えば、職業技能を上げ就業を目指すタイプの職業訓練は積極的労働市場政策に分類される。一方、公的扶助の受給者を対象とし、所得保障的な意味合いの強い職業訓練は消極的労働市場政策に分類される。

・置き換え効果

プログラム受講者や助成金を支給された労働者が、そうでなければ雇われていた労働者に代わって企業に雇われることをいう。置き換え効果が生じる場合の純雇用創出効果は、ゼロとなる。

・クリーミング

プログラム終了後の受講者の就業率や平均賃金の上昇率など成果に関する達成目標がプログラムの各運営機関に割り当てられている場合、運営機関担当者は意図的に再就職しやすい者や高賃金を得やすい者をプログラム受講者としがちである。こうした行為はクリーミングと呼ばれている。

【注】

- 1 原(2004, 第1章)を加筆・修正した。
- 2 各府省庁が行う対策については「施策」と表現するほうが適切である場合が多いものの「黒澤(2001a, 2001b)など」、本稿では混乱を避けるため、全体を通じて「政策」という表現を用いる。
- 3 職業訓練への政府介入の法学的な理論根拠については、両角(2000)に詳

しい。基本的に、国民の勤労権と勤労義務を定める憲法27条1項に法的根拠を求めている。

4 Becker (1975) 参照のこと。
5 中馬 (1999) は、「一般的人的資本と企業特有的人的資本それぞれへの投資に対して政府が介入する理論的根拠を提示している。」

6 しかし、効率性と公平性の両立は難しい。なぜならば、効率性は公的職業訓練投資への社会的収益の最大化を意味し、所得再分配や訓練資源の配分などは考慮に入れない概念である。その一方で、公平性とは職業訓練を最も必要としているグループに訓練資源を集中的に投入することを意味し、効率性とは相反する概念だからである [Heckman et al. (1999, pp1933-5)]。

7 U. S. General Accounting Office (2003)。但し、ここでは州および地方政府の公的職業訓練関連支出はカウントリについてなす。

8 U. S. Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis, Gross Domestic Product by Industry in Millions of Current Dollars: 1987-2001。
9 但し、この推計額は一九九四年のものである [Frazis et al., p5]。

10 本節は、U. S. General Accounting Office (2003) に基づいている。
11 杉本 (1998)。

社会福祉が貧困を解決するのではなく、社会福祉が貧困の原因であるとする議論が巻き起こり、社会福祉費用を押さえようと言う改革に「正当な理由を与えた。例えば、「要扶養児童家族扶助 (AFDC)」に代わって「生活困窮世帯のための臨時援助 (TAN

F)」が施行された。
13 成人は一八歳以上、若年層は一四〜二一歳を指す。

14 U. S. Office of Management and Budget (2003)。

15 日本の二〇〇二年度における厚生労働省所轄の公共職業訓練参加者は、九六万人である [厚生労働省職業能力開発局 (2002)]。

16 詳細については原 (2004) を参照のこと。

17 Manski and Garfinkel (1992, p7)。この二つ以外にも、政策評価には「費用便益分析」が用いられることも多い。これは、政策の実施によって引き起こされる総生産の変化で純社会的便益がプラスであるかマイナスであるかを計測することで、政策が社会的投資に見合っているかどうかを検証する手法である。また、近年では「構造推定アプローチ」も用いられている。これは、個人の動学的な最適行動モデルを用いて推定した推定値を労働政策とは関係のないパラメータに使い、政策パラメータには仮想的な値を用いてシミュレートするという方法である。詳細については、今井・有村・片山 (2001) を参照のこと。

18 労働政策研究・研修機構 (2004) に堀春彦氏 (労働政策研究・研修機構) が執筆した部分に基づいている。

【参考文献】

今井晋・有村敏秀・片山東 (2001) 「労働政策の評価—構造推定アプローチ」と「実験的アプローチ」、『日本労働研究雑誌』 No. 497: pp14-21。
黒澤昌子 (2001a) 「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)、第二二〇号 pp1-22。
黒澤昌子 (2001b) 「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』、東京大学出版会、pp133-166。
厚生労働省職業能力開発局 (2002) 「職業能力開発事業の概要」。

杉本貴代栄 (1998) 「アメリカの社会福祉改革と「貧困の女性化」」 <http://www.sanseiken.com/forum/40/55kouza.htm> (アクセス日: 二〇〇四年一月四日)。
中馬宏之 (1999) 「技能蓄積・伝承システムの経済分析」、『日本労働研究雑誌』 No. 468: pp46-53。

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』 Vol. 2, 労働政策研究・研修機構。
両角道代 (2000) 「職業能力開発と労働法」日本労働法学会編『講座二二世紀の労働法第一巻 労働市場の機構とルール』: pp154-175。
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」。

Becker, Gary (1975) Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education (2nd ed.), New York: Columbia University Press. (佐野陽子訳「人的資本」, 東洋経済新報社 1976)。
Frazis, Harley, Maury Gritteman, Michael Horrigan and Mary Joyce (1998) "Results from the 1995 Survey of Employer-Provided Training," Monthly Labor Review, June: pp3-13。
Friedlander, Daniel, David H. Greenberg and Philip K. Robins (1997) "Evaluating Government Training Programs for the Economically Disadvantaged," Journal of Economic Literature, Vol. 35, No. 4: pp1809-1855。
Hansen, W. Lee (1991) "Nonmarket Failure in Government Training Programs," In Stern, David and Jozef M. M. Ritzen (eds), Market Failure in Training? New Economic Analysis and Evidence on Training of Adult Employees, New York: Springer-Verlag: pp215-233。

Heckman, James J., Robert J. Lalonde and Jeffrey 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, Amsterdam: Elsevier Science: pp1865-2097。

Manski, Charles F. and Irwin Garfinkel (1992) Evaluating Welfare and Training Programs, Cambridge: Harvard University Press。
U. S. Department of Commerce, Bureau of Economic Analysis, Gross Domestic Product by Industry in Millions of Current Dollars: 1987-2001。

U. S. General Accounting Office (2003) Multiple Employment and Training Programs, GAO-03-589。
U. S. Office of Management and Budget (2003) Budget of the United States Government Fiscal Year 2003。

＜プロフィール＞

原ひろみ (はら・ひろみ)
労働政策研究・研修機構研究員。主な著書・論文に「正規労働と非正規労働の代替・補充関係の計測—パート・アルバイトを取り上げて」、『日本労働研究雑誌』 No. 518 (二〇〇三年)、「パートタイム労働者の仕事の満足度をめぐる統計的分析—日・蘭の国際比較を通じて」Research Paper (東京大学社会科学研究所・SJSJデータアーカイブ、No. 26 (二〇〇三年)) など。労働経済学専攻。