

第4章 州政府系の労働力開発機構 ——ミシガン・ワークス！

第1節 本章の目的

次章ではコミュニティ・カレッジを取り上げるのだが、対象者という観点からすれば、一般的に、コミュニティ・カレッジよりもワンストップセンターの方が、より困難な人びとを支援しているといつてよい。ワンストップセンターないしワンストップサービスは、日本においても、効果的な生活・就労支援を実現するための鍵であると理解されているのと同時に、複合的な困難を抱えた人びとの多様なニーズに対応するには、非営利組織や人材企業などへ、それぞれのノウハウや強みを生かすべく、自治体直営よりも委託方式でサービスを供給するのが良いと評価されている。こうした理解や評価は、アメリカでも同様である。私たちは、そこからどのような教訓と論点が引き出せるだろうか。本章は、徹底的に分権化した「福祉から就労へ」の労働力開発システムであるミシガン・ワークス！（Michigan WORKS!）を事例に、考察していく。

第2節 ミシガン・ワークス！の地域的多様性

ミシガン・ワークス！は、ミシガン州政府系の労働力開発機構である（筒井 2012）。州全体で 25 か所が設置されている。（図表 4-1）。ワンストップセンターを合わせると 98 か所になる。この機関は、従来は「職業斡旋は職業斡旋、福祉は福祉、教育訓練は教育訓練」といったように縦割り組織的に（そしてしばしば別の場所で）なされがちであったサービスを、一か所で提供できるよう効率化したものである⁸⁸。

その青写真を描いたのは、州南西部のカラマズーにあるアップジョン雇用調査研究所であった。この研究所は 1945 年に設立されたが、母体は 1932 年設立のアップジョン雇用調査研究所失業トラスティー・カンパニーである⁸⁹。アップジョン雇用調査研究所には、研究部門に加えて雇用・経営サービス部門（EMSD: Employment Management Services Division）がある。この EMSD は、連邦緊急雇用法施行に合わせて、カラマズー郡が対応できるよう 1971 年に開設された。以来、アップジョン雇用調査研究所は、州の労働力開発の計画と実施に関わり続けており、ミシガン・ワークス！ 設立の際にはその知恵袋となった⁹⁰。「州の中の先進的な地方政府によって実施された政策が、州政府のイニシアチブのもとで州内の地方政府に普及する」（根岸 2010：54）事例そのものである。

25 か所のミシガン・ワークス！のうち、これまで私たちが訪問したのは、CAMW!（④、

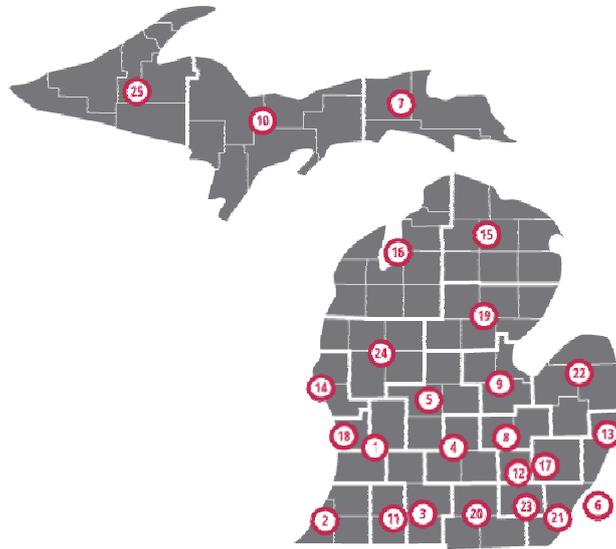
⁸⁸ ミシガン・ワークス！ が提供する諸サービスの主要な根拠法は、Wagner=Payser 法、個人責任・就労機会調整法、労働力投資法である（筒井 2012:124）。

⁸⁹ 開業医の Dr. William Erastus Upjohn（1852-1932）が創立した製薬会社が発祥である。この会社はファイザー社（Pfizer）に買収され、現在にいたっている。

⁹⁰ アップジョン雇用調査研究所のウェブサイトより。

2012 年度)、SCMW! (図表 2-1 の⑳、2011-2012 年度)、Kalamazoo-St. Joseph Counties (㉑、2013 年度)、SEMCA (㉒、2013 年度)、の 4 か所である。

図表 4-1 ミシガン・ワークス！ の所在地



出所：Michigan WORKS! Association ウェブサイト

<http://www.michiganworks.org/about-michigan-works/one-stop-service-centers/>

注：※訪問した 4 か所の名称は以下のとおり。

④Capital Area Michigan WORKS! ㉑Kalamazoo-St. Joseph Michigan WORKS!

㉒South Central Michigan WORKS! ㉒ SouthEast Michigan Community Alliance

わずか 4 か所だが、その組織の違いには大いに驚かされた。もちろん、社会的困難者の就労支援や職業訓練、雇用主への雇用・求人支援のやり方には、共通性も少なくない（だいたい、やることは似ている／似てくるものである）。けれども、どんな地域に所在するのかわによって、どのような人びとが暮らし、どのような産業があるのかが異なり、それがミシガン・ワークス！／労働力投資委員会の規模や委員の出身業種、地域連携のありように相違をもたらしているのである。

これら 4 つのミシガン・ワークス！ の特徴を述べる前に、管轄する郡の基礎的属性を、統計データによって確認しよう。図表 4-2 は、これら 4 つのミシガン・ワークス！ が所管する郡の基礎的数据を示したものである。このうち SEMCA の値、とくにアウターウェイン郡（デトロイト市を除く郡の残りの地域）の値を他と比較してほしい。この郡には、ミシガン州人口の 11%が集中している（1,090,890 人／9,883,360 人）。人口密度も 2,338.34 人と圧倒的に高く、州都ランシングの 505.1 人の比ではない。黒人・アフリカ系アメリカ人比率は、州都ランシングを含むインハム郡全体とほぼ同じで 12.7%となっている。また、家庭での使用言語が英語以外の者（5 歳以上）の割合は、インハム郡の 11.80%を超え、14.05%となっている。図表の最終行は、世帯所得中央値（2007～2011 年）を示している。アウターウェイン郡のその値は、ウェイン郡の 41,886 ドルと、デトロイト市の 27,862 ドルという二値から

は、単純に計算できない（Detroit 市の値が Wayne 郡全体の値を大幅に引き下げていることはわかるが）。

図表 4-2 調査対象・4つのミシガン・ワークス！が管轄する諸郡の基礎的データ

Michigan WORKS!	SEMCA		Kalamazoo-St. Joseph		SCMW!			CAMW!			【参考】
管轄郡 (county)	Monroe County	Out Wayne County *1	Kalamazoo County	St. Joseph County	Jackson County	Hillsdale County	Lenawee County	Ingham County	Clinton County	Eaton County	ミシガン州全体
面積 (平方マイル)	549.39	473.33	561.66	500.59	701.67	598.13	749.56	556.12	566.41	575.18	56538.9
1 平方マイルの人口密度	276.7	2338.34	445.7	122.4	228.4	78.1	133.3	505.1	133.1	187.3	174.8
2012 年の推定人口	151048	1090890	254580	60796	160309	46229	98987	281723	76001	108008	9883360
2010 年 4 月 1 日から 2012 年 6 月 1 日 への人口変化率	-0.60%	-1.44%	1.70%	-0.80%	Z *2	-1.00%	-0.90%	0.30%	0.80%	0.20%	Z *3
黒人・アフリカ系アメリカ人比率 (2012 年)	2.30%	12.71%	11.20%	2.70%	8.30%	0.60%	2.80%	12.10%	2.00%	6.80%	14.30%
ヒスパニック・ラテン系比率 (2012 年)	3.20%	4.66%	4.30%	6.80%	3.10%	1.90%	7.60%	7.50%	4.20%	5.00%	4.60%
白人 (ヒスパニック・ラテン系を含まない) 比率 (2012 年)	92.20%	76.81%	79.30%	87.70%	85.40%	95.60%	87.40%	72.10%	90.50%	84.30%	76.20%
家庭での使用言語が英語以外の者 (5 歳以上) の割合 (2007-2011 年)	3.80%	14.05%	6.50%	9.60%	3.90%	5.30%	5.50%	11.80%	4.50%	5.80%	9.00%
世帯所得中央値 (2007-2011 年)	55826	*4	46019	44433	47169	43139	48595	45758	58244	54170	48669

出所：*1 SEMCA が管轄するのは、モンロー郡と、デトロイト市を除くウェイン郡（1=Out Wayne County）であり、その値を US People Quick Facts より計算するには、ウェイン郡の実数からデトロイトの実数を引き算するなどの作業が必要である。

*2*3 「Z」とは、報告のなかった値。

*4 世帯所得中央値は、ウェイン郡は 41,886 ドル、デトロイト市は 27,862 ドル。当たり前だが、これら 2 値から、Out Wayne County の値は算出できない。そのため図表 2-3 を用意した。

注：連邦統計局 QuickFacts <http://quickfacts.census.gov/qfd/states/26000.html> を活用し著者が作成。

そこで図表 4-3 を参照されたい。これは、ウェイン郡を細分化したデータを用いて作成した、人種別の世帯所得中央値と 25 歳以上人口の学歴構成、および帰化と合衆国市民権非所持者の割合を示している。ウェイン郡全体および、ウェイン郡内の 5 つの特徴的な地区（市と郡）を掲げた。

図表 4-3 ウェイン郡／人種別の世帯所得中央値と 25 歳以上人口の学歴構成、
および帰化と合衆国市民権非所持者の割合

	Wayne County		Canton charter township		Taylor city		Detroit city		Hamtramck city		Dearborn city	
	世帯数	中央値	世帯数	中央値	世帯数	中央値	世帯数	中央値	世帯数	中央値	世帯数	中央値
世帯	667,145	\$40,123	30,812	\$79,780	23,573	\$40,324	253,968	\$25,576	6,046	\$25,385	31,824	\$44,468
白人(ヒスパニック・ラテン系を含まない)	52.8%	\$52,416	73.5%	\$78,897	77.5%	\$44,649	9.6%	\$26,744	65.2%	\$25,454	87.4%	\$44,290
黒人・アフリカ系	39.8%	\$26,659	10.3%	\$57,217	15.6%	\$19,674	83.2%	\$25,171	14.7%	\$12,213	4.4%	\$35,817
ヒスパニック・ラテン系	3.8%	\$36,474	N	\$77,254	3.8%	\$42,738	4.8%	\$29,888	N	N	3.6%	\$39,726
世帯貧困率	20.0%		6.6%		19.1%		35.8%		39.6%		21.6%	
25歳以上人口	1,172,581		57,902		190,007		197,734		11,992		59,350	
高校中退	11.1%		3.8%		14.9%		16.3%		16.3%		7.3%	
高卒(GED含む)	30.6%		19.4%		39.1%		32.2%		33.7%		23.9%	
短大・大学で履修経験あり	25.0%		21.5%		27.5%		25.8%		14.5%		23.4%	
大卒	13.1%		27.1%		7.5%		7.8%		7.5%		15.7%	
人口に占める帰化の割合	4.1%		3.1%		2.3%		1.6%		23.2%		16.6%	
合衆国市民権の無い者の割合	3.6%		2.1%		2.4%		3.5%		7.3%		9.8%	

出所：連邦統計局 American FactFinder (American Community Survey 2012 (2010-2012 の推定値)) を用いて著者が作成。 <http://factfinder2.census.gov/faces/nav/jsf/pages/searchresults.xhtml?refresh=t>

これら 5 地区における貧富の差は明らかである。キャントンチャーター郡区（デトロイト市から 30 キロほど西に所在する行政区）は、人種を問わず世帯所得が高い。これに対してテイラー市（デトロイト市の南西 20 キロほどにある）では、白人の 44,649 ドルに対し黒人・アフリカ系の 19,674 ドルと格差が著しい。デトロイト市とハムトラムク市（デトロイト市のすぐ北側）では、白人も黒人・アフリカ系も貧しい。しかハムトラムク市の場合は、黒人・アフリカ系は 12,213 ドルと、輪をかけて貧しい。ディアボーン市（フォード本社が所在、デトロイト市の西 15 キロほど）は、いずれの人種でもウェイン郡を上回っているが、貧困率は 5 世帯に 1 世帯の割合に達している。

学歴構成でも、コントラストは明白である。キャントンチャーター郡では大卒が 3 割近くに迫っているのに対し、他の地域では高卒と高校中退の割合が高い。テイラー市 とデトロイト市 とディアボーン市は、短大・大学での履修経験あり⁹¹は、おおよそ 4 人に 1 人超だが、ハムトラムク市の場合は、14.5%とその半分ほどでしかない。

住民人口にしめる帰化の割合と、合衆国市民権の無い者の割合をみると、ハムトラムク市とディアボーン市で非常に高くなっている。つまり、移民や難民が多い。ちなみにデトロイト市とその周辺地域には、アラブ系アメリカ人のコミュニティが多数存在する。

以上の図表 4-2 と図表 4-3 の確認からは、同じミシガン州のなかでも、どの地域（郡）で暮らしているか、同じ郡のなかでも、どの地区に暮らしているかで、人々の社会経済的・文化的・教育的状態が大きく異なることがわかる。それゆえに、効果的な就労支援のあり方――

⁹¹ 「短大・大学での履修経験あり」とは、学位取得コース and/or 認定資格コースに在籍した経験があるが中退した場合と、認定資格コースを修了しそれ取得した場合、のいずれかである。

それぞれのミシガン・ワークス！のあり方——も、その現実に合わせて大きく異ならざるをえないのである。

訪問した4つのミシガン・ワークス！の特徴は、州都ランシングを含むCAMW! (④)は経営者主導の階層化された大組織、地方都市／田園地帯にあるSCMW! (⑩)とKalamazoo-St. Joseph Counties Michigan WORKS! (⑪)はアットホームな雰囲気でありかつ経営者主導、SEMCA (⑫)は、住民支援系・福祉系NPOのプレゼンスも大きい、というものである。

労働力投資委員会は、過半数を民間経営者サイドがしめねばならないという労働力投資法上の規定があるし、また実際、「雇用主あつての雇用」であるから、ミシガン・ワークス！において経営者の発言力や影響力が強くなるのは頷けよう。ところが2013年夏に訪問したSEMCAでは、その傾向をもちながらも、福祉恩恵者や生活困窮者を支援する事業受託組織のより大きな活力が感じられたのである。黒人・アフリカ系の割合や、家庭での使用言語が英語以外の者の割合が高く、尋常ならざる貧困者も少なくない住民を抱えたミシガン・ワークス！では、そうした住民に密着して活動してきた組織でなければ、実質的な支援などできないのだ。では、そこではどのような支援が展開されているのか。次節では、SEMCAの事例を取り上げよう。

第3節 SEMCAの事例

通常、各地のミシガン・ワークス！（Michigan WORKS!）は、“〇〇Michigan WORKS!”のように名乗っているが、SEMCAはSEMCAである。そもそもSEMCAは、モンロー郡とアウターウェイン郡とを統括する政府系非営利組織（governmental non-profit）であり、1996年に設立された。これは、ミシガン州法として1967年に制定されたUrban Cooperation Act⁹²（Public Act 7とも呼称されている）に基づくもので、同法は地域の自治体同士の協約について定めている。つまりSEMCAは、モンロー郡とアウターウェイン郡に対する上位意思決定組織である。これが自治体等の協議会とは根本的に異なることに、注意が必要だ。協議会は協議（情報交換や議論）をするだけであつて意思決定はしない。しかるに政府系非営利組織であるSEMCAには、それが可能なのである。

1996年は、クリントン政権下で個人責任・雇用機会調整法が制定され、福祉改革への大きな一歩を踏み出した年である。同法は、AFDC（要扶養児童家庭援助）をTANF（貧困家庭一時扶助）へと衣替えさせた根拠法であり、「現金給付の受給期間が生涯で5年に制限され、受給開始後2年以内での職業訓練・教育への参加が義務付けられた」（埋橋2007: 16-17）。これによって、郡や市といった自治体は、その福祉（人的サービス）部局に受給適格者の審査と支給事務をさせておくだけ、ということではいなくなつたのである。

⁹² Michigan Legislative Website（ミシガン州立法ウェブサイト）を参照。
[http://www.legislature.mi.gov/\(S\(eqbhkn55ciijx3md1cv2hw55\)\)/mileg.aspx?page=getObject&objectName=mcl-Act-7-of-1967-Ex-Sess-](http://www.legislature.mi.gov/(S(eqbhkn55ciijx3md1cv2hw55))/mileg.aspx?page=getObject&objectName=mcl-Act-7-of-1967-Ex-Sess-)

ところが、郡や市といった自治体は、住民に対する福祉や、「ちょっと単純化しすぎた言い方かもしれないけど、道路、消防、警察、といったことが仕事」であり、「デトロイト市のような大きな市は違うけど、労働力投資法のお金は、郡や市を經由しない」（SEMCA の CEO であるグレッグ・ピトニアック氏（Mr. Greg Pitoniak））ために、労働力開発（就労支援）の経験もノウハウも乏しいのである。ならば自治体に、職員の教育訓練を含め、労働力開発の機能を強化することを任せておけるかということ、なかなかそうもいかない。というのも、時間のかかる意思決定や組織の縦割りといった官僚制的性質のために動きが鈍いし、自治体職員労組との協約によって、本来なら解雇すべきような職員が残留し適材適所を実現できない。こうしたマイナス面を減らすべく、SEMCA という上位意思決定組織が設立されたのだ。

モンロー郡とアウターウェイン郡は 75 の市と郡区（township）からなり、そのうち 5 自治体の首長が、SEMCA の理事会を構成している。この下に、CEO のピトニアック氏（2007 年より現職）がいる。ピトニアック氏の任務の一つは、労働力開発政策つまりミシガン・ワークス！（SEMCA には 6 つのワンストップセンターがある）を効果的に機能させることだ⁹³。それにはどうすればよいか。前段落の記述から推測されるように、労働力開発（就労支援）の経験とノウハウをもつ非政府組織・非営利組織との連携／への委託を展開することなのである。

高い貧困率・低学歴者率・移民率を特徴とする地域は、「ソーシャル・サービスとしての就労支援」（西岡 2012）つまり、福祉的な支援をともなった労働力開発を不可欠とする。そこで委託先として活躍しているのが、ACCESS（Arab Community Center for Economic and Social Services）である。同組織は 1971 年にデトロイト市で設立された、アラブ系地域社会の支援組織であり、通訳や翻訳、役所への帯同、社会福祉給付の適格者の支援、医療支援や子ども・成人教育支援、起業支援、工場操業による大気や水の汚染に対する反対運動などを行ってきた。つまり ACCESS の活動は政治的なものでもあり続けてきた。それゆえ、1979 年には、同組織の建物が放火に遭うということも起こっている⁹⁴。

ACCESS が労働力開発へと参入（つまり事業を受託）したのは 1993 年で、SEMCA もまだ設立されていなかった。当時の状況は次のようであった。「職業訓練をやっている組織がいくつかあったけど、そのスタッフは移民の人びとの言語を喋れないから、役に立たないわけ」（シニア・ディレクターのソニア・ハーブ氏（Sonia Harb））。また、「職業紹介所が、移民の人びとにもサービスを広げるため、私たちに接触してきた。その結果、そこは小さな契約を結んだんですね」（雇用訓練部長のナウジャ・ミッシェル・ハダウス氏（Nawja Michelle Hadous））。「いやあ、本当のところは、私たちが職業紹介所に押しかけて行なったのよ（笑）。私たちは地域社会の援護者でありたかったし、人びとをエンパワーして、[TANF を生み出した] この新しい福祉改革の下でも、成功してほしかったんですね」（ハーブ氏）。

⁹³ 当該労働力投資委員会（WIB）のメンバーを指名する権限をもつのは、SEMCA の議長である。

⁹⁴ 訪問時の入手資料である CRAIN'S DETROIT BUSINESS, December 18, 2000 より。

以上のように ACCESS は、その出発は地域の社会福祉的サービスを供給する非営利組織であったが、設立から 20 年ほど経ったとき、その機能に労働力開発を加え、そこからさらに 20 年が経過したところなのだ。この後半 20 年に関する次の指摘は興味深い。「福祉給付をもらっていたら働きに出ちゃいけない、家にいなくちゃいけない、みんなそんな考え方をしていた。こうした発想を人びとから追い払うのに長い年月がかかりましたよ」(ピトニアック氏)。「アラブ系の文化では、『男は仕事、女は家庭』だから、女性たちが外に出て働こうとしない。彼女たちにとっての最初の一步は、だから地域でのボランティア・ワークなんですね」(ハダウス氏)。このような、社会経済的・文化的背景のなかでかたちづくられた認識や情動に変化をもたらすには、同様の社会経済的・文化的背景をもつ支援者の働きかけが是非とも重要であろう。

さて ACCESS は現在、社会サービス部と雇用訓練部とをもつ。スタッフは全員、少なくともバイリンガルである。対応可能な言語は現在、アラビア語やウルドゥー語、ポルトガル語やアルバニア語など、合計 11 に達している。ちなみにセンター内ツアーのさいには、ブルカを被った女性スタッフが目についた。

前述のように、SEMCA には 6 つのワンストップセンターがある。そのすべてを ACCESS が受託しているわけではないが、他の機関が受託しているワンストップから、言語面での対応や、クライアントが抱える問題状況の難しさのため、ACCESS が受託するワンストップにしばしば紹介者が回されてくる。そのひとつ、本部のワンストップセンターがその典型だ。というのも、ここには総合医療サービス・センターが敷設されているためである。公衆衛生教育、診察所、処方箋薬局などがそろっているのだ。診療所は、家庭内暴力や犯罪や拷問の被害者、薬物・アルコール依存者のメンタル・クリニックも含んでいる。

ACCESS が受け付けたすべてのクライアント(アラブ系が 30%、それ以外が 70%)は、彼／彼女が「出口」に達するまで、一人のケース・マネージャーが担当し続ける。ここで「出口」とは、職を得て 12 か月経過した時点を目指す。WIA はクライアントのその後について報告するのは 6 か月経過時点であるから、2 倍も長くフォローしているのである。

このように述べてくると SEMCA は、いわゆる「経営者寄り」ではなく「求職者寄り」のように見える。だがそうではない。というよりむしろ、こうした二分法は現状を見えなくする。ちょっと考えてみれば当たり前だが、労働需給双方に貢献しなければ労働力開発はうまくいかない。「仮説的で理論的な『いずこに労働需要は存在するのか?』という発想は役に立たないですよ。求職者を、現実に存在する求人にもマッチさせていくのでなくちゃいけません。

(中略) 仕事の空きはどこにあるのか。必要なスキルを持った求職者を見つけ出せないでいる企業はどこか。それを突き止めるために、われわれは雇用主と一緒に仕事をしているわけです」(ピトニアック氏)。

具体的には SEMCA は、Workforce Intelligence Network (WIN) という、2010 年に設立された非営利組織と連携している。WIN は、デトロイト市を含む東南地域の労働市場について分

析しており、求人情報をリアルタイム（四半期ベース）で提供している。このような、集計されたデータと同時に、日常的な雇用主との接触・情報交換をも実施しながら（ACCESS なら、雇用訓練部のビジネス・サービス担当者の任務である）、SEMCA は、職業訓練の内容・期間を決定する（それは、委託公募要綱（RFP: Request For Proposal）につながる）。「これだけ WIA の予算が減らされたら、経済を刺激する産業・職業に、絶対確実に公的訓練資金を投資するようにしなくちゃならなくなりましたよ」とピトニアック氏は述べる。

第4節 考察と本章の結論

本章は、ミシガン・ワークス！の地域的多様性について確認したのち、SEMCA を事例として取り上げた。SEMCA は、黒人・アフリカ系の割合や、家庭での使用言語が英語以外の者の割合が高く、尋常ならざる貧困者も少なくない住民を抱えているのであった。本項では、知見を整理した上で、若干の考察を述べたい。

Michigan WORKS! は、徹底的に分権化した、「福祉から就労へ」の労働力開発システムである。だが、市や郡といった自治体の主要任務は、住民福祉や道路・警察・消防であって、労働力開発の経験とノウハウに乏しく、しかしその改善は行政的官僚制ゆえなかなか進まない。このマイナス面を克服するため、Urban Cooperation Act という行政組織法的仕掛けを用いて、SEMCA という政府系非営利組織を上位意思決定機関として誕生させた。

SEMCA がその労働力開発政策を推進するにあたっては、ACCESS という、アラブ系地域社会の福祉的支援を出自とする住民組織の活用を徹底している。同組織は設立の 20 年後、労働力開発に参入したが、そこからさらに 20 年が経過し現在に至っている。

考察を 2 点述べよう。第 1 は、上位意思決定機関となる政府系非営利組織を、自治体のうゑに置くことができるという行政組織法的仕掛けである。日本でも推進されている自治体間の連携は協議会方式が中心だが、協議会は情報と意見の交換の場であり、結局は各自自治体が意思決定をなし、事業を執行していくことになる。だが経済圏は行政区画を超えて広がっているのだから、こうした行政組織法的仕掛けは、日本でも考えられてよい。

第 2 は、地域の社会福祉組織が労働力開発に参入することの効果と意味である。福祉的な就労支援には支援者の「寄り添い」が不可欠だが、それには支援対象者と同様の社会経済的・文化的背景をもつ支援者であるかどうかは、大きな効果をもつであろう。個々人の認知・行動・情動は、個々人が育ち生活してゆくなかで、文化的にかたちづくられるものである（箕浦 1990）。したがって、感性的にも知性的にも「わかってもらえている」感を、支援対象者が支援者に対して持ち得るかどうかは、支援の効果をおおきく左右する（異なる社会階層や文化に属する者からの助言は、往々にして、「あんたは私たちの世界のことをわかつちやいない」という拒否的・非受容的な反応をもたらすものなのだ）。

ただし重要なのは、支援者が支援対象者と同様の社会経済的・文化的背景を持つことが効果的であるにしても、労働力開発の経験を積みノウハウが築き上げられるまでには、膨大な

年月が流れているということである。近時の日本でも、さまざまなタイプの地域コミュニティ組織が就労支援に参入しているが、その育成は、数年単位ではなく 10 年・20 年といった単位で考えていく必要がある。

ではなぜ、そのような長い年月を要するのか。それは、個々人の認知・行動・情動は、個々人が育ち生活してゆくなかで、文化的にかたちづくられるものだからである。「これはこうである」「このようにふるまうのが当然だ」「このように感じるのがしっくりくる」——これらは、個人の内側に何らかの必要なものを注ぎ込んで彼／彼女を変化させようという「個体注入的教育モデル」によって、すぐさま変わるようなものではない。「福祉給付をもらっていたら働きに出ちゃいけないなんてことはない」といくら理を尽くして説明しても、周囲の大多数が福祉給付をもらって働きに出ていかない状況であるなら、自分もそうするのがしっくりすることがほとんどなのである。

たとえ誰かが周囲とは異なる行動を起こしても、それが波及するのには長い時間がかかる。人間は、自らの意識的・無意識的経験によって築き上げられた認知・行動・情動に対して保守的だからである。このことは、伝統的な性別役割分業を打ち破ることにあてはまるだろう。変化には、少なくとも一世代を要するのではないか。ボランティア・ワークに出た母親の姿を見た娘は、それをどう認識し何を感じて育つてゆくか。その娘は、学業を終えたあとのような行動に出るか。周囲はそれをどのように受け止めるか。

すでに読者はお気づきであろうが、考察の第 2 点の第 1・2 パラグラフが基づいているのは、〈コミュニティ・オーガナイズング→労働力開発〉という図式であるのに対し、第 3・4 パラグラフは、〈労働力開発→コミュニティの変容・再生〉という図式である。序章第 1 節で述べたように、人間が育ち変わってゆくということを、「個体注入的教育モデル」だけで捉えてはいけぬ。なぜなら、人間が育ち変わってゆくことは、コミュニティを変容・再生することと不可分であるからだ。したがって、地域コミュニティの諸資源をどう組織化すれば労働力開発は効果的か、という視点のみならず、そうした労働力開発が地域コミュニティの文化的変容、つまり意味世界の変容に何をもたらすか、という視点をもった研究が必要である。

引用文献

箕浦康子 (1990) 『文化のなかの子ども』 東京大学出版会

根岸毅宏 (2010) 「アメリカの 1990 年代の福祉再編——1995 年バージニア州福祉改革と 1996 年連邦福祉改革——」 渋谷博史・中浜隆編 『アメリカ・モデル福祉国家 I ——競争への補助階段』 昭和堂、pp.19-65.

西岡正次 (2012) 「基礎自治体の雇用・就労支援を通して～「就労支援」をどう位置づけるのか?!～」 (2012 年 10 月 3 日、内閣府合同庁舎にて行われた研究報告会「就労支援をめぐる民間と自治体の課題」の配布レジュメ)

- 労働政策研究・研修機構編（2013）『労働力媒介機関におけるコミュニティ・オーガナイジング・モデルの活用に関する調査』（JILPT 海外労働情報）
- 筒井美紀（2012）「労働組織の法的・制度的環境とその通史的概説」、労働政策研究・研修機構編『アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク』（労働政策研究報告書 No.114）、第1章（山崎憲との分担執筆）
- 筒井美紀（2012）「職業訓練と職業斡旋——労働力媒介機関の多様性と葛藤」、労働政策研究・研修機構編『アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク』（労働政策研究報告書 No.114）、第3章
- 埋橋孝文編著（2007）『ワークフェア—貧困から排除へ？』法律文化社