

第5章 コミュニティ・カレッジ ——期待される認定資格証 (certification) の授与機能

第1節 問題の所在と本章の目的

アメリカのコミュニティ・カレッジは、制度的にも組織的にも機能的にも、日本の短大等とはだいぶ異なるユニークな存在なので、日本でも長いこと研究関心が保たれ続けてきた（たとえば、田中・森本（1978, 1983 改訂版）、谷川（2001）、宇佐美（2006）など⁹⁵）。では、コミュニティ・カレッジは、労働力開発政策の点では、近年どのように位置づけられており、どんなことが実施されているのであろうか。本章は、これを明らかにしつつ、そこから喚起される論点について考察する。

アメリカ滞在時に新聞を読んだりテレビを見たりすると、「大卒、少なくとも短大卒でないと、良い仕事に就くのは難しい」といった記事やコメントにぶつかる。けれども、各レベルの労働力開発関係者——連邦労働省の職員や就労支援機関の担当者、あるいはコミュニティ・カレッジの関係者など——へのインタビューでは、「たいていの雇用主は学士や準学士の学歴など求めている」という発言が多々聞かれた。いったい、どちらが本当の話なのだろうか。

実は、どちらも本当の話である。というのも、両者はそれぞれ異なるレベルの労働需要について言及しているうえに、そもそも、「良い」の基準は人によってさまざまだからである。たとえば、正看護師（RN）を「良い仕事」と見なすなら、短大ないし大学を卒業する必要がある。これに対し、准看護師（LVN）を「良い仕事」と見なすなら、準学士（短大卒）すら必ずしも必要なく、一定水準・一定期間の職業訓練を修了すればよい。准看護師の時給は正看護師の三分の二程度（約 20 ドル）だが⁹⁶、たとえば長らく福祉恩恵者として過ごしたのち公認看護助手（CNA）の資格を取り、さらに一段階ステップ・アップしたいと望む者にとっては、准看護師の仕事は手が届くと思える「良い仕事」である。

もちろん一般論としては、学歴水準のより高いほうが、「良い仕事」に就きやすいだろう。しかし現実の人間は、一般論的な労働市場ではなく、現実の地域労働市場のなかで仕事を探し仕事を得るのである。だが求職者からは、地域労働市場の現実——たいていの雇用主は学士や準学士の学歴など求めているという現実——がクリアに見えるわけではない。だから、「大卒、少なくとも短大卒でないと、良い仕事に就くのは難しい」といった一般論に惑わされやすいのだ。この傾向は、既卒者よりも、新卒者や在学者のほうが、いっそう強いだろう（日本社会でも同様のことが生じてきた／いる）。

こうしたギャップは、どうしたら埋められるだろうか。それには、社会的通用性のある認

⁹⁵ これらは、コミュニティ・カレッジの基本的全体像を理解するのに格好の文献であり、入手しやすい（大学図書館など）。

⁹⁶ SEMCA（ウェイン郡とモンロー郡を管轄するミシガン・ワークス！）における入手資料 MICHIGAN'S HOT 50: TOMMOROW'S HIGH-DEMAND HIGH-WAGE CAREERS JOB OUTLOOK THROUGH 2018 より。

定資格（certification）を作り込み維持していくことである。つまりたとえば、「准看護師の認定資格を持っているから、その1年コースを修了したシンディやペドロは、ここの郡立病院や老人ホームに職を得たんだ」、「ここの准看護師訓練コースの修了生は優秀だ。雇い続けたい」といった社会的認知が広がる必要がある。

このことから明らかなように、認定資格の社会的通用性を担保するには、どれほど緻密な職業能力評価基準を作ろうとも、それに基づく教育訓練をどれほど厳格に施そうとも、それだけでは足りない。求職者や雇用主に「この認定資格はこんなにも綿密です、教育訓練も厳しくやっています。だから修了生はエンプロイアビリティが高いのです」と説明しても、それだけでは足りない。つまり、資格制度・プログラムの体系性や論理性、あるいはその説明の詳細性などよりはむしろ、一方で求職者に対しては、誰が（どんな人が何人くらい）どこに職を得たのか具体的に示し、他方で雇用主に対しては、職業能力評価基準の作成→教育訓練→採用→職務評価という一連のプロセスのなかに、雇用主を深くコミットさせることが不可欠なのである。

地域の雇用主がこのようにコミットするという事は、広範囲で通用する汎用性の高い認定資格を作成するという事にはならない。この点は重要である。認定資格を汎用化すればするほど、必要なコンピテンシーを説明する言葉は抽象度を増し、雇用主の思い入れの強いコンピテンシーや地域の事情は捨象され、共通性の高いものばかりが残されていく。すると雇用主たちには「自分（たち）で作った気がしない」、「その能力やスキルの記述はピンとこない」と感じられる。そんな認定資格を使おうという気にはあまりなれないだろう。このようにして、汎用性の高い認定資格は、地域労働市場ではかえって通用性が低まるのだ⁹⁷（汎用性の問題については、本報告書序章第2節に述べた「スキルスタンダード」も参照されたい）。

以上からわかるように、認定資格の社会的通用性を担保するという事は、地域の社会関係を持続させることと表裏一体である。これは容易いことではない。なぜなら、社会関係は人が変われば崩れやすく、必要な技能や技術にしても何を教えるかにしても変転が早く、景気の浮き沈みで労働需要の量が変わるからである。そしてまた、これらの変動にさいし、各種の利益団体や市民グループがアドヴォカシーを展開するからである。

社会的通用性のある認定資格を維持することには、このような社会的・技術的・経済的・政治的うねり／リスクがともなう。雇用主にとっては、これらを内部で抱えるよりも外部化している方が身軽だ。かくして選ばれている外注先の一つが、コミュニティ・カレッジである。

もちろん、地域労働市場に貢献する職業訓練は、コミュニティ・カレッジの1世紀を超え

⁹⁷ 著者は2009～2010年度に、ジョブカード制度の活用について企業のインタビュー調査を行なった。そこでは、職業能力開発協会が設定した職業能力評価基準は使いにくい、と述べた雇用主は少なくなかった。その理由は、上記に記したとおりである。堀（2012:16-19）を参照。

る歴史の序盤から、期待されていた機能ではあった（田中・森本 1978）。ただし、ここ 20 年ほど⁹⁸の特徴を指摘するなら、それは、公共政策領域（福祉と労働をつなぐという意味での）のなかでの労働力開発において、コミュニティ・カレッジを組み込んだ、よりよく機能する認定資格の作り込みに、連邦／州／ローカルの各レベルで、よりいっそう力を入れて続けてきたこと、となるだろう。本章では、こうした作り込みの現実の一端を紹介し考察したい。

近年、コミュニティ・カレッジが社会的な脚光を浴びたのは、クリントン政権のときである。クリントン大統領は、1996 年の全米コミュニティ・カレッジ協会の総会で、コミュニティ・カレッジへの熱い期待をこめたスピーチをした。その期待の根拠は、「数年来、所得が安定的に増加した唯一のグループは、高校卒業後、少なくとも二年の間、教育や訓練を受けた人たちだけ」であること、「あらゆる人種や生い立ち、宗教、思想や信条の人々に開かれていて、アメリカ国民を統合する機能を持っている」ことにあった（宇佐美（2006:173, 175）より重引）。また、本報告書序章で記したように、クリントン政権 2 期目である 1998 年には、労働力投資法（Workforce Investment Act）が制定され、職業訓練の中核をしめるものとしてコミュニティ・カレッジが位置づけられた。

本章の構成は以下のとおりである。次の第 2 節では連邦労働省の取り組みを、続く第 3 節ではインタビューを実施した、ミシガン州のランシング・コミュニティ・カレッジ（LCC: Lansing Community College）とカラマズー・ヴァレー・コミュニティ・カレッジ（KVCC: Kalamazoo Valley Community College）の取り組みを記述する。最後に第 4 節では、社会的通用性のある認定資格（certification）の作り込みにもなう問題について考察する。

本節の最後に、コミュニティ・カレッジに関する基礎知識的なことがらのうち、以下を読まれる際に必要最低限と思われることを 3 点、述べておく。

第 1 に、コミュニティ・カレッジはアメリカ全国で約 1200 ある。本項が対象とするミシガン州には 28 ある。第 2 に、コミュニティ・カレッジの財源は、連邦の補助金／州の補助金／地域の財産税や寄付金・運営金、の 3 つである。前二者の割合が低いほど、地域の裁自由量が大きくなるが、財政難で難しくなっている。第 3 に、コミュニティ・カレッジの準学士課程は、四年制大学の学士課程と同様に、全米的認証機関の認証を得ていなければならない。しかるに、認定資格のコースには、それは不要である。したがって、カリキュラムの時間数・期間や内容などを、労働需要者の必要に応じて「柔軟に」設定できる。

第 2 節 連邦労働省の取り組み

2013 年 8 月 20 日、私たち研究グループは、全米労働力開発専門職協会（NAWDP）のイグゼクティブ・ディレクターであるブラウン氏に話を伺っていた。NAWDP については本書第 6 章で述べるように、就労困難者支援に従事する労働力開発専門職の雇用が安定するか否かは、

⁹⁸ レーガン政権（1981～1989 年）は教育・福祉予算を大幅に削減したが、後続のブッシュ政権（1989～1992 年）とクリントン政権（1992～2000 年）は、基本的に教育投資を増額・維持している。

連邦から州へ配分される資金が大きく左右する。だから NAWDP はアドヴォカシーを積極的に展開している。そのブラウン氏の口から出たのは、「私たちアメリカ人は連邦政府のやることなすことに恐怖を感じている」、「連邦労働省には労働力開発のビジョンもストラテジーもない。何も考えていない」という辛辣なセリフであった。

このセリフをどう受け止めればよいのか。どこまで本当なのか。その判断は、政策策定の実務やそのための調査研究に、連邦職員はどのような考えをもって取り組んでいるだろうかという疑問が解き明かされない限り、できないだろう。そんな考えをもちながら、私たちが連邦労働省を訪れたのは、その3日後の8月23日であった。

こうした疑問は、行政府のより高い地位にいる人に訊いても、ほとんど明かされないし、政策文書などを参照しても、いまひとつ「キモ」が見えてこないことが多い。幸運なことに私たちは、雇用訓練局の労働力分析官（アリサ・タナカ＝ドッジ氏（Alisa Tanaka-Dodge）、メーガン・リジック氏（Megan Lizik））やプログラム分析官のケビン・トンプソン氏（Kevin Thompson）、「信仰に基づく組織と近隣組織との連携センター（Center for Faith-Based and Neighborhood Partnership）」担当官のベン・シーゲル氏（Ben Siegel）といった、実務の最先端にいる人びとから話を伺うことができた⁹⁹。これは2013年8月のインタビュー調査における大きな収穫の1つであり、結論からいえば、ブラウン氏のコメントは一面の真実を言い当てているであろうにせよ、それは一面であり、連邦労働省はいろいろ考え試行錯誤しながら政策を実施している、というのが私たちの認識である。このように認識した経緯を、認定資格（certification）についての彼らの語りと、実施事業とから説明しよう。

コミュニティ・カレッジを組み込んだ、よりよく機能する認定資格をいかに作り込むか。連邦労働省（雇用訓練局）のこうした課題意識の根底にあるのは、一方では「たいていの雇用主は学士や準学士の学歴など求めていない」（シーゲル氏）という認識である。だから「近年の私たちの努力は、ある業界の雇用主たちが、『一番重要な認定資格はこれだ』とか『これが最も価値が高い認定資格だ』と見なしているのは具体的にどんな認定資格なのか？というのを突き止めること」（リジック氏）なのである。これと同時にもう一方では、「低賃金しか得られない産業で働いているために、準学士や学士の学位を得るために2年とか4年とか大学に通う経済的余裕のない人たちが認定資格を得れば、一段ステップ・アップして次の仕事に就いていける」という認識である（シーゲル氏）。つまり、大卒や短大卒なんかでなくてよいという雇用主のニーズに、社会的に不利な人びとをどうマッチさせるか、ということである。

そもそもアメリカでは、雇用主がその利益の確保・増加のために実施する職業訓練に、公的資金を供給することは認められていない。私的利益が目的なら私的資金を充当するのが当然である、という発想だ（日本労働研究機構 2003）。だから上記のようなマッチングには、

⁹⁹ 連邦労働省の組織については序章の図表1（19頁）を参照。

失業者や福祉恩恵者などを雇ってくれそうな企業ではなくて、コミュニティ・カレッジが選ばれ、そこに公的資金が供給されるのである。もちろんこのことは、職業訓練から雇用主が排除されているということでは決してない。むしろその逆だ。雇用主がコミュニティ・カレッジの協力的なパートナーとなっていない場合は、事業はうまく機能しない。

では、コミュニティ・カレッジが中心になって、うまく機能する事業とはどのような事業なのか。これを明らかにするため連邦労働省は、2010年度にイニシアチブ（先行取り組み）を実施した。それは、2012～2015年度に実施されている、TAACCCT（Trade Adjustment Assistance Community College and Career Training）の先行取り組みであった。その実践については、Workforce3one.orgのウェブサイトで紹介されている。なおTAACCCTは、「雇用訓練局の現事業のなかで、最も資金規模の大きい事業の一つ」（タナカ=ドッジ氏）である。

TAA（Trade Adjustment Assistance：貿易調整支援）とは、安価な商品の輸入増加や工場・事業所の海外移転などによって、失業／倒産や労働時間／操業時間の大幅短縮によって苦しんでいる労働者／経営者／農家／地域共同体に対するさまざまなサービス・プログラムであり、連邦労働省、商務省、農務省が所管省庁となって発動（財政出動）される。金額としては、労働者向けプログラム（再雇用に向けた職業訓練、斡旋、所得補助など）が最大となっている¹⁰⁰。

したがってTAACCCTは、TAAの枠組みにおいて、コミュニティ・カレッジの機能を強化しようという事業である。具体的には、2012～2016年度の4年度間、毎年度平均500万ドルの助成金規模で、全国のコミュニティ・カレッジ等（四年制大学や技術短大をはじめとした高等教育機関も可）に公募をかける、というものだ。

興味深いことに、この事業は、連邦労働省／教育省／健康・人的サービス省の共同所管となっている。TAAの枠組みであるという点では、連邦労働省が嚙まなくてはならないが、コミュニティ・カレッジという点では連邦教育省の、福祉を必要とする人びとへの目配りという点では連邦健康・人的サービス省の関与が必要だ。かくして三省の共同所管となっているのである。

TAACCCTをもう少し具体的に見てみよう。本稿執筆の少し前（2013年9月18日）、第3期助成金獲得者が公表された¹⁰¹。57の案件が採択され、計183大学・190プロジェクト（複数機関によるジョイント実施が可能。一案件のなかに複数プロジェクトがあってもよい）に資金が提供される。たとえば私たち研究グループが2013年夏にフォーカスしたミシガン州では、2件が採択されている。ひとつは、マコウム・コミュニティ・カレッジ（Macomb Community College）を筆頭とする7大学の共同取り組みである。金額は24,999,863ドル、対象業種・職

¹⁰⁰ TAAは、1962年の貿易拡大法（Trade Expansion Act）とその改正法である1974年の貿易法（Trade Act）を根拠法としている。ケネディ大統領によって提案された貿易拡大法の趣旨は、自由貿易を拡大する傍ら、それによって負のインパクトを受ける労働者や経営者などに対する措置も講ずる、というものである。TAAは、近年では、リーマンショック後、オバマ政権下で発動（財政出動）されている（筒井2012:24）。

¹⁰¹ 連邦労働省雇用訓練局ニュースリリース <http://www.dol.gov/opa/media/press/eta/ETA20131932.htm>

種は先端的製造業 (advanced manufacturing) となっている。もうひとつはベイカー・コミュニティ・カレッジ (Baker Community College) を筆頭とした共同取り組みで、金額は 11,177,412 ドルとなっている (対象業種・職種についての記述は無し)¹⁰²。

以上のように連邦労働省は、TAACCCT 事業において、グッド・プラクティスの情報提供と、公募助成金という資金提供をとおして、コミュニティ・カレッジを組み込んだ、よりよく機能する認定資格の作り込みを奨励している。思うに、効果的な取り組みは現場の試行錯誤からしか生まれないのであり、連邦政府にできることは、その側面支援なのである。

側面支援という行為には、ある種のもどかしさがともなうであろう。シーゲル氏は「たとえわれわれ連邦政府が、「本当に良い実践はこれだ」というエビデンスを得ていたとしても、それ (本当に良い実践) を最も必要としている地域社会に、どうやって届けることができるんだろう? ということが、実は大きな課題だと思うんですよね」と率直に語っていた。この課題意識は大変重要だと思う。これがなければ、とりあえず連邦政府としてできることはやった、といったアリバイ作りの仕事に墮落しかねないからである。

それでは続いて、コミュニティ・カレッジでの取り組みを見ていこう。以下で紹介するのは、TAACCCT とは切り離された内容のものであることに留意されたい。

第3節 コミュニティ・カレッジの取り組み

1 ランシング・コミュニティ・カレッジ

私たちがインタビュー (施設ツアーも含む) をしたのは、ランシング・コミュニティ・カレッジ (Lansing Community College, 以下 LCC) の Business Community Institute (BCI) のディレクターであるバルトロメオ・グラシア氏 (Mr. Baldomero Gracia) である。BCI は、(準) 学士取得要件単位 (credit) にはならない職業訓練 (認定資格プログラム)¹⁰³ の統括部門であり、LCC の西キャンパスにある。

LCC/BCI でなされる認定資格プログラムは、州都地区ミシガン・ワークス! (CAMW!: Capital Area Michigan Works!¹⁰⁴) の下に位置づけられている。CAMW!には、業種別の協議会がある。生物医薬品製造、ヘルスケア、製造、IT の 4 業種で、事業者団体のように機能している。このようにして LCC/BCI は、ミシガン州の準公共労働力開発機関と連携し、資格認

¹⁰² この一覧リストの全体を眺めてみると、製造、IT、ヘルスケアといった、キャリアラダーを創れる業種が大多数をしめていることがわかる。だとすれば、キャリアラダーを創りにくい、したがって職業キャリアの形成も賃金上昇も難しいフードインダストリー (筒井 2008) の労働者は、製造、IT、ヘルスケアといった業種へと変更しない限り、コミュニティ・カレッジで職業訓練を受ける機会は、より少なくしか享受できない、と言えるかもしれない。だからこそ、既存の労働需要に応えることを中心とする教育訓練ではなくて、既存の業界のビジネス・モデルや働き方とは異なるオルタナティブをとり、それに応じた教育訓練を実施する、第2章で見た ROC のような NPO 組織が存在するのだ。連邦労働省はこうした組織の存在を念頭に置いている。「信仰に基づく組織と近隣組織の連携」室 (シーゲル氏の勤務部署) が、労働長官直属で置かれているのは、その組織的証左と言えよう。

¹⁰³ ただし、こうした認定資格が労働市場で通用すると検証された場合には、準学士の単位の一部として組み込むことを前提としながら、プログラムを実行しているとのことである。

¹⁰⁴ CAMW!については、労働政策研究・研修機構編 (2013) の事例報告 (pp.37-42, 筒井執筆) を参照。

定プログラムを実施する。その資金は、これらの業種別協議会に所属する、職業訓練を要望する諸企業から供給される。企業は、彼らが必要だとみなすコンピテンシーないスキルを、現職者や新規雇用候補者が習得していればよいのであって、「(準)学士の要件となる単位は、企業にとってほとんど重要性を持たないですね」(グラシア氏、以下同様)。

LCC/BCIにとって最大の「顧客」はGM社(ジェネラル・モーターズ)であるが、「この地域のすべての製造業者と、もっと一緒にやりたいですね。GMの他にも、いくつか大企業があるんですよ。たとえばDemmer Corporation。ここは軍需産業で、戦車を造っています。だから溶接工の訓練を、われわれはたくさんやってきた。GMは自動車だから裾野が広くて、空気力学や油圧力学とかロボット工学などで、訓練がなされていますね」。

この5年間(グラシア氏の着任が5年前)でLCC/BCIは、地域の諸企業に対して15,000人303,000時間の訓練を実施し、その満足度は98%に達しているとのことだ。このようなパフォーマンスを達成するには、莫大な資金だけではなく、手間暇も大変にかかるものである。それを行なうLCC/BCIのやり方は、次のとおりである。「受講生たちに教えるべきことは何かを特定し、それをパッケージ化し、各企業に合わせた変更も施し、そうやって企業さんに、教育訓練プログラムを売るんです。だから基本的に、われわれの部門はコミュニティ・カレッジのなかの(製造販売)会社ですね」。その実務は、以下のようだ。「僕は6つの郡を対象に、どんな企業があるかをチェックし、職業訓練を必要としている企業を探す。それがわかったら、このカレッジに講師や訓練員、講義デザイナー、カリキュラム開発の専門家、各科目の専門家などを集めて、訓練プログラムをパッケージにする。で、売る、と」。

こうした「セールス」に説得力を持たせるためには、証拠も必要である。溶接技術を例に挙げよう。LCCの溶接工コースでは、熱を持ち火花の散る本物の溶接ではなく、バーチャル溶接を用いるクールがある。溶接がどれくらいうまくできたかは、電子的に計算されデータ化される。「おやおや、御社の溶接工の35%は、合格点を下回っていますね。われわれなら、腕前を改善させられますよ。ってな感じでウチの訓練を売るんです。ははは！」

もちろん「売る」前には、プログラムの内容の詰めが必要である。「その企業から、訓練員や人的資源課長、組織開発コンサルタントや訓練ディレクターなんかと一緒に話し合う」。それにかかる時間はどれくらいなのか。「内容によるけど、1日から2週間くらいですね」。

以上からわかるように、LCC/BCIは大変な「企業努力」をしている。それにしても、施設を見学し、その間の説明を聞いていると、LCC/BCIの存在意義と機能発揮が、如何にGMに依存しているかが伺えた。¹⁰⁵GMが社内のできるであろう企業内訓練を、「下請け」に外注している、と言えなくもない。

¹⁰⁵ GMとLCC/BCIは、2014年度以降3年間、教育訓練に150万ドル投資する契約を締結したところである。

2 カラマズーバレー・コミュニティ・カレッジ

カラマズー郡は、ミシガン州の南西部にある田園地帯である。1886年、ウィリアム・アップジョン (William E. Upjohn) という開業医がこの地に製薬会社を起こすと急成長、のちファイザー社 (Pfizer) に買収される。現在、同地の大手企業としては、ファイザー社のほか、医療機器製造のストライカー (Stryker) や自動車部品製造のアメリカンアクスル (American Axle) がある。

私たちがインタビュー (施設見学つき) をしたのは、カラマズーバレー・コミュニティ・カレッジ (Kalamazoo Valley Community College, 以下 KVCC) の、やはり (準) 学士の単位要件にはならない認定資格部門 (GROVES CENTER) にいる、ジェームズ・デハーベン氏 (James W. Dehaven) とクレイグ・ジュブラ氏 (Craig Jbara) である。この部門全体でグローブス (GROVES) キャンパスとして、準学士コースのあるメインキャンパスと車で20分ほどの場所にある。

グローブスセンター (GROVES CENTER) は、製造諸コース、看護師コース、接客・宿泊業コース、警察官コース、消防士コースなどを提供している。たとえば製造コースには、風力発電技能工 (wind turbine technician) といった最先端技術のものもあれば、溶接工や塗装工といったものもある。またたとえば警察官コースや消防士コースでは、実寸模型の一軒家のなかに入って、強盗との対峙や消火といった訓練を行なっている。このようなコースの設定は、Kalamazoo/St. Joseph Counties Michigan WORKS!のもとに組織された経営者協議会の、メンバー企業の訓練ニーズに基づく。

これらのコースは、どんな人びとが履修するのだろうか。KVCCの同部門が興味深いのは、現職者や失業者ではなく、まだ仕事に就いたことのない若者をターゲットとする比重を拡大していることである。デハーベン氏はこれを「就労前アカデミー (pre-employment academies) へのパラダイム転換」と呼ぶ。

「われわれが接している雇用主のほとんどは、[学士や準学士の] 学位なんか要らないと言っています。彼らが必要としているのは、コンピテンシーに基づく教育訓練です。だから、われわれのところの学生は全員、このような、コンピテンシーの証明書 (B6判程度の20頁ほどの冊子) を持っていて、ひとつ習得するごとにインストラクターが署名していくんです」(デハーベン氏)。

“academy” という英単語には、「学会、芸術協会」や「小学校以上の学園、学院」といった意味があるが、ここでは「特殊な教育や訓練をする、主に大学より下級の学校、専門学校」を指している¹⁰⁶。つまりグローブスセンターは、若者たちに必要なのは、短大や大学を卒業することではなくて、専門学校を修了することだ、という考え方をもっている。なぜなら、一方で、「最善の道は四年制大学に行くことだ、なんて言われています。そりゃそれで結構で

¹⁰⁶ 上記の「コース」は、デハーベン氏とジュブラ氏の表現を正確に用いれば、「アカデミー」である。したがって、たとえば「看護師コース」は「看護師アカデミー nurse academy」と表現されていた。

すけど、それだけが答えとは限らない。思いつきり本音で言いますと、いまのこの状況では、四大卒が仕事を得る唯一の答えではない」からである。そして他方で、「少なくとも 50% の新規高卒者は、大学で [アカデミックな事柄を] 学ぶ準備ができていない」うえに、「誰もが学士を取れるわけではない」からである。

だから「そういう学生たちには、専門学校的プログラムのほうがずっと向いているんですよ」(ジュブラ氏)。「ある特定の職に就けるんだというコンピテンシーを示して仕事を得る。それでもし、[アカデミックな] 教育を終えたいのならば、戻ってきて [卒業要件になる] 単位をもっと取って、より高いレベルの職に就けばいい。でもまずは、職を得ることですよ。われわれのプログラムは非常に高い就職率を誇っています」(デハーベン氏)。

彼は続けて言う、このような専門学校/アカデミーは、「学校的」つまり「供給ビジネス・モデル」であってはいけない。すなわち、在籍学生をできるだけたくさん確保しようとか、教師の生活に都合のよいように学期や時間割を設定しようとか考えるべきではなく、もっと雇用主側のニーズに合わせた、「需要ビジネス・モデル」であるべきである。たとえば宿泊業では、求人数が最も多いのは春である。したがってグローブスセンターでは、この季節にだけ宿泊業アカデミーを開講し、最善の職業斡旋が可能ないようにしている。デハーベン氏は個人的な見解だとことわりつつ、「コミュニティ・カレッジも大学も、もっと労働需要側に立ったやり方をしなくてははいけない」と加える。

第4節 考察と本章の結論

以上、本章は、連邦労働省がコミュニティ・カレッジを、その労働力開発政策のなかに近年どのように位置づけているかを確認し、続いて、2つのコミュニティ・カレッジを事例に、どんなふうに取り組んでいるのかの一端を見てきた。

連邦労働省とコミュニティ・カレッジとで共通に示された認識は、「たいていの雇用主は学士や準学士の学歴など求めていない」というものである。この認識に基づけば、事実上、ほとんど誰もが高校に進学し(卒業するかは別として)、高校卒業が就労の最低条件になっているようなアメリカ社会では、(短)大卒レベルの能力まではいかないが高卒超レベルの能力はあることを証明する認定資格(certification)が、有効に機能しなければならない、という考え方が導かれよう。それは、経営者を利するだけではなく、(短)大卒につながるアカデミックな学習が得意でない(若)者 and/or 経済的に2年ないし4年の学費が払えない人びとの幸福=福祉(welfare¹⁰⁷)のためにも必要となる、という発想だ。

だからこそ、連邦レベルでもローカルレベルでも、その作り込みによりいっそう力を入れ

¹⁰⁷ “welfare”という語は、語源的には、「幸福」が1番目、「福祉事業」が2番目、「社会福祉」が3番目である(『ランダムハウス英和大辞典(第2版)』)。この語源的事実は、幸福の増進の担い手として行政がクローズアップされ、そしてそれが「福祉」と呼ばれ当然視されるようになったのは、歴史的に見ればごく最近(近代)にすぎないということを物語っている(筒井2013)。

ているのである¹⁰⁸。連邦労働省は、コミュニティ・カレッジに対して公募助成金と情報提供の事業を行なっている。LCC と KVCC では、地元のパートナー企業の労働需要に対して如何に正確・迅速に応えるかに工夫を凝らしている。創意工夫を凝らし認定資格をより良きものにしていこうとするコミュニティの「自助努力」に対して、WIA などによる公的資金が供給されている。「アメリカはすべて個々人の自助努力の国」といった捉え方は誤認である。

とはいえ本節は、こうした営みを称揚したいのでは決してない。日本と問題状況が似ているアメリカに、実践上の工夫の仕方を学ぼう、と力説したいのでは決してない。そうではなく、次のような点を議論すべきだと考えるのである。

第1は、大学教育論でよく問題になる点である。「(短期) 大学を『就職に強い』専門学校すべきではない」、「コミュニティ・カレッジは公共的な存在なのだから、特定企業の『下請け』的存在であるべきではない」という見解を、どう考えたらよいだろうか。著者は次のように考える。「公共的(public)」という言葉は、「官の(official)」だけでなく「共同の(common)」という意味もある。前者の意味からすれば、特定企業の「下請け」的存在であることは許されなかろうが、後者の意味からは、その地域コミュニティで民主的な手続きを経て、熟議を尽くしたうえでそうすると意思決定したならば、それもありだ、と考える。

もちろん、何が民主的な手続きか、また熟議を尽くしたかどうかは、常に疑問である。たとえば KVCC のデハーベン氏は、アカデミックなバックグラウンドをもった教員たちは、彼のようなコミュニティ・カレッジ専門学校化論には賛成ではないし、そもそも話し合い自体をあまりすることがない、お互いのことをよく知らない、という。

コミュニティ・カレッジの全体運営を決定する、その評議委員の構成は、その地域の政治的・経済的・文化的な力関係を反映している。たとえば、LCC の評議員の一人には、全米自動車労組(UAW) 出身のローレンス・ハイダルゴ氏(Lawrence Hidalgo) がいるが、それは LCC の職業訓練に関して GM が最大の顧客だからである。以下は推測にすぎないが、こうした構成に対して「コミュニティ・カレッジは、より社会的に不利な地域住民にとって、もっと開かれた学習と職業訓練の場になるべきだ」といった主張もあるにちがいない。

KVCC や LCC のこうした側面を掘り下げていけば、さまざまなせめぎ合いが見えてくるだろう。このように考えてみると、コミュニティとはせめぎあいのある場であって、「コミュニティ」や「コミュニティ・カレッジ」のロマン化した把握は厳に戒めなくてはならない、と言える。ロマン化した把握のままですと、「アメリカでは、大学や短大の学位のとれない、アカデミックな学習が苦手な(若)者に、コミュニティ・カレッジが認定資格(certification)を与える機能を連邦政府が資金を供給して奨励しているとのことだ。これは良いアイデアだ。やはり地方分権的な手法のほうが、地元企業や地域住民のニーズに効果的に応えられる」といった表層的理解に終わるだろう。

¹⁰⁸ 本来なら、州レベルでの取り組みについても述べるべきだが、今回の調査では残念ながら州の担当者にはアクセスできなかった。他日を期したい。

第2に議論すべき点は、「社会的通用性の高い認定資格を、より具体的にいけば、地元のパートナー企業の労働需要に対して正確・迅速に応えるテイラーメイドのプログラムを供給するということは、「柔軟性」が必要になる」という事実をどう考えるか、である。というのも、柔軟性が意味するのは、カレッジ認定機関の認定基準に縛られないということだけではなく、インストラクターらの雇用にも柔軟性が要求されるということだからだ。つまり、企業側の訓練需要が無くなったら／減ったら、彼らは雇い止めや収入低下を余儀なくされるのだ¹⁰⁹。

2つのコミュニティ・カレッジで施設ツアーをした際、技能訓練の実習室で出会ったのは年配の男性が多かった。おそらく彼らは年金も得て、経済的に（多少なりとも）余裕があるのだろう。だが、LCCのバーチャル溶接実習室のインストラクターは、ジェンナ・ロウ（Jenna Lowe）という名の、30歳くらいの既婚女性であった。彼女に子どもがいるかいないかは訊けなかったが、いるにせよいないにせよ、退職した高齢者よりもずっと多くの生計費がかかるし、そのために働いていかねばならないのだ。インストラクターをはじめ教育訓練従事者の雇用を如何に安定化させるか。これはクリティカルな課題である。だが、コミュニティにおいて曖昧化されている可能性は否定できないだろう。

前述したようにKVCCのデハーベン氏は、専門学校／アカデミーは、「供給ビジネス・モデル」ではなく、もっと雇用主側のニーズに合わせた「需要ビジネス・モデル」であるべきだ、と述べた。この論理は——ほとんど常にそう考えられがちなのだが——必ずしも教育の論理に対立するものではない。むしろ逆に、教育は、その対象者の「ため」を第一義に考えて実践すべきであるとその理念を説く点において、「需要ビジネス・モデル」と共振する。労働条件や雇用について云々するなど、教育者（や福祉従事者）にあるまじきことだ、対象者の成長や幸福に尽くすのが教育だ、という論理は、教育訓練従事者を「柔軟な雇用」に晒すこととマッチし、そこでは、彼らへの配慮は小さくなりがちだろう¹¹⁰。私たちの研究チームが、こうした点についても踏み込むことができればもっと良かった、と思う。他日を期したい。

引用文献

堀有喜衣（2012）「公共職業訓練とジョブ・カード政策」『大原社会問題研究所雑誌』No.644, pp.9-19

日本労働研究機構（2003）『教育訓練制度の国際比較調査、研究一ドイツ、フランス、アメリカ、イギリス、日本』資料シリーズ2003-N0.36（アメリカの執筆者は松塚ゆかり）

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・オーガナイズン
グ・モデルの活用に関する調査』（JILPT 海外労働情報）

¹⁰⁹ たとえばKVCCで語られたように、「自治体の予算削減で、警察官はそんなに要らないということになったので、かつてポリスアカデミーは2クラスあったが、いまは1クラスになった」。

¹¹⁰ この段落の主張は、「教育」「教育訓練」の語を「福祉」と入れ替えても当てはまる。

- 田中久子・森本武也（1978）『アメリカの短期大学』研成社
- 谷川裕稔（2001）『アメリカコミュニティ・カレッジの補習教育』大学教育出版
- 筒井美紀（2008）「キャリアラダー戦略とは何か」（解説論文）、J.フィッツジェラルド著、筒井美紀・居郷至伸・阿部真大訳『キャリアラダーとは何か——アメリカにおける地域と企業の戦略転換』勁草書房。
- 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（2013）「「働くこと」の語り方の「貧困」から脱却する——生徒・学生たちに「働くこと」の「豊かさ」を伝えるために」、教育総合文化研究所・都市政策研究会編『ポスト成長社会の教育のありよう～人と人の関係再構築に向けて～』
- 宇佐美忠雄（2006）『現代アメリカのコミュニティ・カレッジ——その実像と変革の軌跡——』東信堂