

第6章 公共労働力開発専門職の職業集団 ——NAWDPの組織化とその活動——

第1節 本章の目的と構成

本章は、①公共政策領域における労働力開発専門職の職業集団である NAWDP (National Association for Workforce Development Professionals) が、なぜ・どのように組織化されたのか、②NAWDP はどのような活動をしているのか、を明らかにし、③日本の就労支援政策への示唆を述べる¹¹¹。

「公共政策領域における労働力開発専門職」ないし「公共労働力開発専門職」という表現は、耳慣れないものだろう¹¹²。その仕事は、日本であれば「就労支援」(従事)者のそれと対応する。就労支援者のキャリアや保有資格は多様であり、支援対象者も多様である。そのことは、たとえば「臨床心理士として、生活保護受給者の就労支援のために、相談業務をしている」、「CDA (Career Development Advisor) の資格を持っており、母子家庭の母の就労支援に携わっている」、「高校教師だったが早期退職し、ひきこもりの若者の就労体験プログラムを実施している」といった表現からうかがえよう。

アメリカでも状況はこれと同じである。公的な就労支援におけるこうした多様性は、従事者同士に共通性を見出しにくくさせ、したがって団結させにくくさせる。この状況を改善しようというのが NAWDP という職業団体の狙いである。「(公共)労働力開発専門職」という、そのもとに集合できる共通コンセプトを打ち出すことではじめて、社会的認知が得られ、労働条件や処遇の改善にもつなげていくことができる、と考えているのだ。

たしかに日本にも、特定非営利活動法人日本キャリア開発協会¹¹³による CDA の資格や、職業能力開発法に基づく国家検定であるキャリアコンサルティング技能士¹¹⁴といった資格があり、そのための講習や試験、資格付与といった機能は NAWDP と共通する。だが NAWDP が相違するのは、ひとつには支援者の任務が公共政策領域に属するものであることを明確にしていること、いまひとつには連邦/州/ローカルの各レベルでアドヴォカシー(政策制度要求)を精力的に展開していることである。

日本と同様にアメリカでも、支援対象者に向き合う人びと——労働力開発専門職、就労支援従事者、他に何と呼ぶのであれ——の就労自体が安定的ではない。1~3年程度の時限的事業のなかで雇われ、年収は 35,000~40,000 ドル程度だ。予算削減があれば雇い止めに遭う。

¹¹¹ 本章と同様 NAWDP を取り上げた拙論に「米国における公共労働力開発専門職の全国的組織化——NAWDP の活動と日本への示唆——」、『法政大学キャリアデザイン学部紀要』VOL.11 がある。この論文は、本章を下敷きに、社会学的な専門職論からの検討と、それをふまえた政策的示唆とを加え、大幅に加筆したものである。

¹¹² これについては、序章の冒頭第2段落と注1とを参照。

¹¹³ 同法人(JCDA)は2000年に設立され、同CDA資格もこの年から発行された。2011年9月現在、CDA資格保有者は約10,000人いる。<https://www.j-cda.jp/cda/work.php> (2013年11月4日閲覧)。

¹¹⁴ キャリアコンサルティング技能士は、2008年2月27日付の政令改定、同28日付の省令改正によって技能検定試験の対象職種となった。<http://www.career-kentei.org/about/> (2013年11月4日閲覧)

こうした事態を改善すべく組織化され活動しているのが NAWDP なのである。

不安定な人びとが不安定な人びとを支援しているという状況は、日本でも同様だ。公共政策領域における就労支援事業が制度化され、そこで就労支援従事者の需要が生じるにつれ、その状況は顕在化している。だとすれば、労働力開発専門職の不安定就労の改善を求めて活動を続けている NAWDP から、私たちは示唆を得ることができよう。

本章の構成は次のとおりである。第 2 節では、NAWDP の設立経緯と組織・活動の概略を述べる。第 3 節と第 4 節では、その活動のなかから認定資格 (CWDP: Certified Workforce Development Professional) の付与ならびにアドヴォカシーをそれぞれ取り上げる。第 5 節ではまとめに変えて、日本の就労支援政策への示唆について述べる。

本章が基づく主なデータは、NAWDP のエグゼクティブ・ディレクターであるブリジット・ブラウン氏 (Ms. Bridget Brown) へのインタビュー (2013 年 8 月 20 日、14:00-15:30)、電子メールでのやりとり、NAWDP のウェブサイトである。なお、関連する補足データとして、連邦労働省のインタビュー (同年 8 月 23 日、14:30-15:30) と、ミシガン州カラマズー郡でワンストップセンターを請け負うアップジョン雇用調査研究所のインタビュー (同年 8 月 16 日、13:00-15:00) も活用する。

第 2 節 NAWDP の設立経緯と組織、活動の概略

NAWDP のウェブサイトには、同組織が連邦労働省からの助成金を得て 1989 年に設立された、とある。「1989 年、アメリカは経済的に酷いことにはなっておらず」、連邦政府はかなり気前よく助成金を出していた。「競争的な申請じゃなかったのよね。『アメリカにはしかじかの組織が必要であり云々…』と書いた申請書を提出したら、『おお、これは素晴らしい組織だ！ぜひやってくれ』、ということで設立資金がおりた。まあ、いまじゃあこんなこと、起こらないけどね」。

「アメリカにはしかじかの組織が必要」というさいの、その問題意識はどのようなものであったのか。それは、ひとつは支援する側に関する。「われわれが携わる事業には、政府から資金が出ていたけれど、ひとつのまとまった全国的な声 (a national voice) を持つてはいなかった。ご存じのように合衆国は 50 の州と 9 つの保護領があって、[同じような仕事をしていても] お互い誰も話したこともない。だからわれわれは、自分たちのやり方を確立しなければならなかったし、ひとつのまとまった全国的な声がほしかったってわけ」。つまり、職業集団としてのアイデンティフィケーションが欲されていたのであった。その確立なくしては、「われわれがどんな仕事をしているのか、誰も知らないんですから」と言いたくなるような社会的認知状況の改善は、起こりえないだろう。

いまひとつは、支援される側と彼らを生み出す社会の側に関することである。「1989 年当時は、われわれの経済が変化し始めていたときで、持てる者と持てざる者がくっきり分かれてきていた」。長期失業者の固定化や、働いても貧困なままのワーキングプアの増加は、政府

予算を圧迫する。政府は、福祉から就労へと人びとを移動させることで、この問題を解決しようとしたわけで、それに応じてこうした仕事に携わる従事者の存在がクローズアップされてきたのだ。

ところで1989年は共和党政権下にあり、大統領はブッシュ父（Bush, G.H.W.）であった。ブラウン氏は次のように説明する。「当時の大統領は、低スキルの人びと、大学に（少なくとも高校を出てすぐには）行かない人びとのニーズに、本当に応えたい、と思っていた。これは助成金がおりの理由の一部ね」。アメリカに関する「常識」的な知識をもってすれば、共和党は「小さな政府」を信奉しており、社会的に不利な人びとを対象とした労働力開発の支出など削減したがるのではないか、と思うだろう。

だが、常にそうだというわけではない。またもちろん、民主党なら労働力開発の支出を削減しないわけでも決してない。本報告書序章の図表序-2（19頁）を見てほしい。労働力投資法予算（前身法の職業訓練パートナーシップ法予算も含む）の推移を確認すると、ブッシュ父の任期であった1989～1992年にかけては、同予算は基本的に増加基調である。1991～1992年にかけては減少しているが、1989年の額は上回っていることがわかる。

続いてNAWDPの組織と活動の概要をみていこう。NAWDPは、内国歳入法典の501(c)6というタックスコードを持ち¹¹⁵、公益法人としての税制上の保護（免税など）を受けている、専門職団体（professional association）である。つまり、専門職としての技量と倫理の向上、その社会的認知の前進に努めている。活動は、次の3つに大別できる。①年次カンファレンス・ワークショップ、シンポジウムやウェビナー（webinar: web と seminar の合成語）の開催や機関誌発行を通じた、会員の学習促進と情報提供、②認定資格（CWDP: Certified Workforce Development Professional）発行を通じた同専門職の質の維持・向上、③労働力開発専門職の雇用・処遇改善を中心としたアドヴォカシーの展開。

事務局は、エグゼクティブ・ディレクターのブラウン氏の下に、副ディレクターとメンバーシップ・コーディネーターが各1名ずつという、わずか3人体制だが、組織全体の運営は委員会方式による。各州1～2名の代表者が、合計10の委員会（アドヴォカシー委員会、財政委員会、メンバーシップ委員会など）を構成し活動している。

NAWDPの会員になるには、同組織の倫理綱領に同意した申込書を提出し、審査を受けねばならない。年会費は75ドル。現在の会員数は約4,500である。ブラウン氏によれば、会員数はかなり変動があり、近年は4,000～4,500のあいだを行き来している。NAWDPの設立当初は、ケースワーカーやケース・マネージャーといった現場の最前線にいる者が多かったが、おそらく予算削減の煽りであろう、最近では部課長レベルの者の（が代表して会員になる）割合が増えてきた。また、増加が著しいのはCBOs（Community Based Organizations）の支援者であるという。なお、メンバーシップとCWDP資格との関係にふれておくと、CWDP資格は

¹¹⁵ このタックスコードを持つ組織としては、商工会議所などの経営者団体もある。

会員でなくても取得が可能である。

NAWDP の予算は、カンファレンス・ワークショップからの収入が 40%、会費収入が 40%、各種助成金やウェビナー等からの収入が 20%である。インタビューでは、年間予算の実額を直接に質問する時間はなかったが、年会費と会員数と予算構成比がわかっているから、これらをもとに計算すると、年間予算は 562,500～750,000 ドル程度と推測される。

以上が、NAWDP の設立経緯、組織と活動の概略である。次節では CWDP 資格の発行を、次々節ではアドヴォカシーを取り上げ、詳しく見ていく。

第 3 節 認定労働力開発専門職 (CWDP)

NAWDP が CWDP 資格の発行を開始したのは 1999 年 1 月、つまり、同組織設立の 10 年後である。1998 年は労働力投資法 (WIA) が制定されているから、これを睨んでのことだったのだろうか。この質問に対しては、「WIA とは関係ないわね。たまたまそういうタイミングだっただけ」との答えがブラウン氏から返ってきた。「CWDP 資格が証明するような能力を持った労働力開発専門職の必要性が、職業訓練パートナーシップ法 (JTPA) が WIA へと変わるときには、すでに生じていたのよ。まあでも、どんな認定資格も、たいていはあとから遅れてやってくるものだから」。つまり、現実のニーズがあったとしても、その制度化には相当の時間を要するということである。

「CWDP 申請の手引き 2013 年度版¹¹⁶」によれば、労働力開発専門職であると認定されるには、次の 5 要件を満たさなければならない。

- 1) 学歴と労働力開発の職務経験における一定水準を満たすこと。
- 2) NAWDP の労働力開発専門職倫理実践綱領に同意し署名すること。
- 3) (NAWDP のような) 労働力開発専門職団体のメンバーシップを維持すること
- 4) 労働力開発に関する 9 つのコンピテンシーのスキルがあること、およびそれらをどのようにしてそれを得たのかを詳細に文章化すること
- 5) 二通の推薦状 (一通は必ず直属の上司) を提出すること

これらに関して 2 点、補足説明をしよう。まずは、「学歴と労働力開発の職務経験における一定水準」について。それは以下のとおりである。

大学院卒+12 か月の職務経験

大卒+24 か月の職務経験

短大卒+48 か月の職務経験

高卒あるいは高卒程度認定証書+72 か月の職務経験

¹¹⁶ NAWDP のウェブサイトより WORD ファイルをダウンロード (2013 年 10 月 30 日)。
<http://www.nawdp.org/AM/Template.cfm?Section=Certification>

このように CWDP 資格の学歴要件は高卒から認められている。ただしブラウン氏によれば、実際には、「われわれ（[NAWDP のメンバー] のほとんどが大卒である」。けれどもメンバーは、「キャリアカウンセリングの人、宗教的カウンセリングの人、ビジネスや起業を学んだ人、英文学専攻」など多様である。

職務経験の期間要件は、学歴水準が下がるほど長くなっているが、すべての学歴に共通するのは、労働力開発の職務経験のうち 12 か月は、直近 24 か月のうちに含まれていなければならない、ということである。したがって、たとえば「2 年前までは 5 年間ずっと、求職者の相談業務をしていたが、ここ 2 年間は専業主婦だった」といったケースは認定されない。しかもその職務経験は、最低週 30 時間の労働でなければならない。したがって、たとえば「2 年前に社会福祉の修士号を得て、それからずっと、週 10 時間のパートタイム勤務で求職者の相談業務をしてきた」といったケースも、認定されない。つまり、多少のインターバルはありながらも、直近までのある程度の継続性と職務従事時間が要求される。

ところで CWDP 資格には、医師や弁護士あるいは心理臨床士のように、学部・大学院のプログラム・学位とリンクして制度化するという選択肢はなかったのだろうか。ブラウン氏によれば、それは「ほとんど考えられなかった」。というのも、労働力開発専門職の仕事は、多様な領域（と対象者）に散らばっており、「誰も労働力開発専門職になろうと思って学校には行かない」、つまり「労働力開発専門職はストレートなキャリア・プランではない」からである。それゆえに NAWDP は、認定証（certification）方式の制度を採用したのであった。

続いて補足の 2 つめは、9 つのコンピテンシーについてである。これらは以下のとおり¹¹⁷。

- ①経営と経済開発のインテリジェンス
- ②キャリア発達原理
- ③協働と問題解決
- ④顧客サービス方法論
- ⑤労働力開発におけるダイバーシティ
- ⑥労働市場情報・インテリジェンス
- ⑦コミュニケーションの原理
- ⑧プログラムの執行と戦略
- ⑨労働力開発の構造、政策とプログラム

ブラウン氏によれば、これら 9 領域は「基礎的レベル」のものであるようだ。とはいえ、

¹¹⁷ NAWDP は 2012 年に調査を実施し改定をした。それまでは 10 であったコンピテンシーを、「テクノロジー」という項目を無くして 9 とした。そのほかの変更点は表現くらいであり、それは、「インテリジェンス」という言葉の付加である。たとえば、「労働市場情報」は「労働市場情報とインテリジェンス」となった。「インテリジェンス (intelligence)」には「すぐれた知恵」とか「機転」といった意味がある。つまり CWDP は、単に労働市場の情報を知っているだけでなく、それを用いて求職者を就労させるだけの知恵や機転を備えていなければならない、ということである。

それなりのレベルにはあるだろうし、申請者各人が広範囲にわたるこれらをカバーするのは必ずしも容易ではないだろう。というのも、NAWDPの会員には、「若者の支援しかしたことがない、成人の支援しかしたことがない、あるいはまた、雇用主としか仕事をしたことがない」といった者が少なくない（ブラウン氏）からである。だからたとえば、若者の支援経験のみの者のなかには、彼らの基礎学力向上やボランティア体験といったプログラムの実施に集中してきたために、①「経営と経済開発のインテリジェンス」や⑥「労働市場情報・インテリジェンス」がかなり弱い者がいるかもしれない。またたとえば、雇用主との仕事経験のみという者のなかには、求職者と一度も出会ったことがなく、④「顧客サービス方法論」や5)「労働力開発におけるダイバーシティ」の項目が満たせないかもしれない。

なお、これら9つのコンピテンシーを「自分は持っている」と表明するにあたっては、職務経験がないと無理、ということではない。申し込みの手引きは、「授業、ワークショップ、読書、通信制の学習、就業訓練」といった学習をとおしての獲得でもよい、と述べている。CWDP資格は、そのミニマムの能力を保障するものなのであり、「教室（机）に座って勉強しているだけじゃ、知識しか身につかない」とか「やっぱり職務経験やOJTをとおしてでないと、本当の能力は得られない」といった、日本社会では馴染みのある（当然視されがちな）職業能力形成観には立っていない。審査側は、本音では「もちろんそういう部分もある」と考えているかもしれない。

しかしアメリカでは、「教室（机）に座っての教育・学習は信頼できる（ことにする）」という職業能力形成観によって、資格制度全般が——このCWDP資格も——成立している。なぜそのような認識に立てるのか。それは、何らかの一定の学習をやり遂げたことのなかに訓練可能性（trainability）を見出し、それを評価しているからだ、と考えられる。だとすればアメリカの資格制度は、それが専門職か準専門職かを問わず、訓練可能性がある者に就労機会が与えられることを促進する制度だ、といえるのである。

それでは次に進んで、資格審査のプロセスを見てみよう。資格審査は年4回行なわれている。本稿執筆時点で直近のものは、2013年10月31日応募締め切り、11月審査、12月中旬結果発表、であった。審査員はブラウン氏を含めて3人おり、それぞれが個別に付けたスコアを持ち寄って突合する。意見が分かれた場合は、他の委員会メンバーが参加する会議で検討し結論を出す。なお不合格者は1回、不服申し立ての機会が与えられる。

CWDPは、3年ごとに更新される資格である。更新の条件は、3年間で最低60時間の労働力開発に関する学習をなしたこと、である。年平均20時間の学習時間を確保するのは、たとえば大学や短大での科目履修で考えてみると、1科目で週1回の出席を半期続ける、といったところだろう。

NAWDPではこれまでに7,000に近い申請を審査している。同ウェブサイトに掲載されているCWDP資格保持者のリストを確認すると、2013年10月30日現在、その数は978人となっている。掲載事項は、実名、保有する他の資格、所在する州、取得年月日、有効期限年月

日、申請受付の通し番号の6項目である。申請受付の通し番号の最大値は6916、最小値は1であった¹¹⁸。

申請受付の通し番号の最大値が6916、現在の保持者は978人であるから、その比率は14.13%にすぎない。なぜこんなにも低い比率となっているのだろうか。ブラウン氏は、その理由を以下のように説明する。第1に、提出書類の不備。6ヵ月以内に不足書類が提出されないトリジェクトとなる。第2に、審査の結果、認められないケース（不合格率は40～45%）。第3に、3年ごとの更新審査で認められないケース（不合格率は42%）。第4に、退職や離職（雇い止めなどによる）、転職によって、CWDP資格が不要となる（と判断する）こと。公共政策領域における労働力開発の仕事は、前述したように雇用が不安定で待遇も良いわけではないので、より良い条件を求めて別の仕事に就く者も少なくない。

以上の第2と第3の説明からは、CWDP資格は、誰でもすぐに取得できる資格ではないことがわかる。たとえば労働力開発に関する学習を3年間で最低60時間という更新条件は、それ相応の意志、時間活用のスキルがないと、なかなかクリアできないのだろう。なおブラウン氏の説明にはないけれども、CWDP資格の社会的通用性が低い（と認識されている）ことも理由かもしれない。つまり、この資格の有無によって雇用・採用に差がつかない（と認識されている）ため、更新をしないという可能性もある。

第4節 NAWDPのアドヴォカシーとその政治的環境

NAWDPのアドヴォカシーは、連邦／州／ローカルの各レベルで展開されている。本章は、連邦レベルのそれについて取り上げる。NAWDPのアドヴォカシーの中心にあるのは、端的に言って、政府に労働力開発関連の予算、とりわけWIA予算をどれだけ多く確保させるか、である。それがいかにシビアな闘いであるかは、WIA予算の推移を確認するとよくわかる。再度、本報告書序章の図表序-2（19頁）を見てほしい。WIA予算は同法成立の1998年以降、2002年度まで増え続けているが、そこをピーク（58億ドル）に、その後は減少基調である。財政収支均衡法による自動的な削減も加わって、2009年度以降の減少は著しい。まとめれば、2002年度まで増え続けたWIA予算は、その後はどんどん削減され続け、2012年度は46億ドルと、2002年度の8割程度となっている。

こうしたWIA予算の削減は、州やローカルの労働力開発関連部署やワンストップセンターの人員態勢に反映する。連邦労働省労働力投資室のケビン・トンプソン氏（Mr. Kevin Thompson）によれば、2003年には全国で約3,500あった関連部署やワンストップセンターは、2013年現在では2,545にまで減少した。10年間で、約1,000ものオフィスが畳まれざるを得なかったのである。

またWIA予算の削減は、労働力開発事業の民間・非政府機関委託の傾向を加速する。全米

¹¹⁸ http://www.nawdp.org/AM/Template.cfm?Section=Current_CWDPs&Template=/CustomPages/CWDP/Current.cfm

労働力（開発）委員会協会（NAWB: National Association for Workforce Board）によれば、労働力開発機関が政府の統制を離れて非営利組織の地位を得る傾向が加速し、NAWBの最近の質問紙調査では、その48.3%が、内国歳入法典上の501(c)3の法人格を持っている¹¹⁹。これによって、より柔軟なスタッフの雇用や再委託が可能になるわけで、それはつまり、労働力開発専門職の雇用・労働条件の切り下げがいつそう生じやすくなるということに他ならない。

このような状況の悪化について、たとえば、ミシガン州カラマズー郡でWIAプログラム等の執行を請け負うアップジョン雇用調査研究所のベン・ダムロー氏（Ben Damelow）は、溜め息まじりに次のように説明した。「2009年度と比較すると今年度[2013年度]のWIA予算は半減しました。われわれもとくにこの2年間、大幅なレイオフを行なって、多くのキャリアアカウンセラーを失いました。これは士気の低下につながります。だって、求職者たちを援助する当人たちが失職するんですから」。

第3節で見たように、CWDP資格が認定されるには、学歴要件に加えて職務経験も満たさねばならなかった。だが、WIAをはじめ労働力開発関連の予算が削減されたら、労働力開発専門職としての経験を積む職業機会がそれだけ減少する。これはCWDP資格保持者が増えないことにつながり、ひいてはNAWDPという専門職団体の弱体化につながる。だからこそNAWDPは、組織の存続と強化、専門職の力量向上と待遇向上を目指してアドヴォカシーに取り組んでいるわけである。だが、予算削減を阻止することは不可能だとブラウン氏は指摘する。

「予算削減を止めることはできないわね。できるのは、削減の幅を小さくすること。連邦議会の議員にロビーイングをして、25%削減じゃなくて15%削減にとどめるとか。そうできたからといって、全然いい気持ちはしないけど。」

彼女は続けて、「私は首都に20年以上いるけど、これほどまでの敵愾心は経験したことがない」と述べる。どういうことか。

「州であれ連邦であれ、いずれのレベルの政治家もその多くが、[高い]失業率を労働力開発システムのせいにしたがるのよね。われわれNAWDPのメンバーが、たとえ一般的な公共機関より高い実績を上げているとしても、たとえより困難な人びとを対象としているとしても、ね。われわれは狙い撃ちしやすい格好の的なのよ。」

¹¹⁹ デトロイト南西地区をカバーする政策NPOであるWorkforce Intelligence Network（WIN）の研究政策部長Rebecca Cohenが執筆した同組織のニュースレターを参照。

http://newsletter.win-semich.org/features/desc-downshifts-061413.aspx?utm_source=VerticalResponse&utm_medium=Email&utm_term=Detroit+downshifts%3a+A+structural+change+in+workforce+services+has+a+powerful+effect+on+performance&utm_content=%7bEmail_Address%7d&utm_campaign=The+sequestration+issue%3a+How+WIN+partners+are+doing+more+with+less

こうした点での理解を促すには、「政治家を教育する」——この表現は、NAWDP 以外のインタビューでもしばしば聞かれた——しかない。だが、それは容易ではない。

「われわれ NAWDP は不偏不党だけれども、われわれはまずもって社会サービス・プログラムの担い手だから、「ああ、そちらは民主党だか左翼だかなんだかなんですね」って、ときどき見られるのよね。いいえ、私は民主党支持者じゃないわよ。われわれの多くもそうじゃないと思うけど。」

労働力開発は、どの政党が政権を担当しようと、より良く機能しなくてはならないのに、共和党の「小さな政府」vs 民主党の「大きな政府」という旧来的な認識枠組みが作動しているため、そのことがなかなか理解されていないのである。

もちろん、より困難な人びとであればあるほど労働力開発の「成果」が出にくいと理解している政治家もいるだろう。だがもし、彼／彼女を選ぶ選挙民の多くがそのように考えていなかったら——たとえば、「長期失業したままなのは本気で仕事を探していないからだ」とか「怠け者に金をつぎ込む必要はない」といったように考えていたら——その政治家が、自己保存のためには選挙民の「民意」に従う可能性は否定できない。

連邦議会で審議される WIA 予算（他のいずれの予算であれ）の多寡は、結局のところ、各州から選出された議員／政党によって決定されるのだ。だからこそ NAWDP は、州やローカルレベルでのアドヴォカシーを、そのメンバーに求めているのであり、その大前提として、CWDP 資格制度による、その存在の社会的認知の向上を企図しているのである。

第5節 まとめにかえて——日本の就労支援政策への示唆と今後の研究課題

以上、本章は、NAWDP の設立経緯と組織・活動を概観したのち、CWDP 資格とアドヴォカシーについて詳しく確認してきた。最後に本節では、日本の就労支援政策への暫定的な示唆を2点述べ、今後の研究課題について2点ふれておきたい。

政策的示唆の第1点は、公共労働力開発システムを効果的に機能させるには、労働力開発従事者（専門職と呼ぶのであれ呼ばないのであれ）が相応の経済的報償が得られるよう、予算をきちんと充当すると同時に、資格の社会的通用性を担保する行為を、政府／行政が継続することである。前者についてはいうまでもない。後者について補足すると、たとえば、資格保有者数を業務委託公募のさいにカウントする、といった方法を取るのである。ブラウン氏によれば、バージニア州は、その公共労働力開発システム従事者の65%がCWDP資格保持者であることを要求している。労働力開発事業を民間・非政府機関に委託するさい、CWDP資格保持者の人数を申請書に書かせているのである。

第2に、自律的で相互扶助的な（専門）職業集団を育てるための、資金的・情動的・技術的援助をすることである。公共労働力開発従事者に何らかの資格が付与されるにしても、彼らの地位や利害は、そうした資格制度だけでは決して守られない。職業ないし専門職は、そ

もそも集団的にしか成立しえないのであり、究極的には、当該集団によるその利益を守る行為によってしか、その利益は守られない。だからこそ NAWDP は、CWDP 資格の発行・更新と、それに連なるワークショップや研修だけを行なっているのではなく、これらと不可分に、アドヴォカシー（政策制度要求）を展開しているのだ。

最後に、今後の研究課題についてふれておく。不安定な人びとが不安定な人びとの就労を支援する、この下支えの脆弱さを、なんとか解消せねばならないのは、日本もアメリカと同様である。したがって、日本には見られない NAWDP という（専門）職業集団は、興味深い研究対象である。そこで第 1 に、全国カンファレンス／ワークショップや、各地域でのアドヴォカシー活動の詳細について明らかにしていくことが必要である。

第 2 に、CWDP 資格保有者が、どのようなキャリア形成と職業的移動を遂げてきたのか、そのことが、どのような人的ネットワークの拡充を生み出したのか、さらにそのことが、どのような政策の実現や事業の実施につながったのか、についての解明も不可欠である¹²⁰。

資格なるものを単に、能力証明や水準維持の制度的手段と見なすのではなく、それを有する者の行動（組織移動や NPO 形成、運動への参加など）が何らかの社会的変化——本報告書のテーマに即して言えば労働力開発とコミュニティ・オーガナイズ——に寄与するものの 1 つと見なすならば、アメリカ社会のもっと面白い、動的な把握が可能になると考えるのである。

¹²⁰ 2013 年 8 月の現地調査で私たちは、少なくとも 3 人の CWDP 資格保有者に会った。COLORS-Detroit (COLORS Restaurant & Training Institute) ビジネス・サービスのディレクターであるレイナ・ガードナー＝ロット氏（第 2 章）、ACCESS のシニア・ディレクターであるソニア・ハーブ氏、雇用訓練部長のナウジャ・ミチエル＝ハダウス氏（第 4 章）、である。なお、SEMCOG（第 1 章）のマヒード氏は、CWDP 資格を有してはいないが、NAWDP の会員である。