

第1章 アメリカ

第1節 職業訓練制度をめぐる状況

1. はじめに

アメリカの職業訓練の歴史は、欧州諸国と比べると短い。建国から現在に至るまでの国家の成立過程の特殊性が、教育訓練にも色濃く反映され、独自の形を生み出したと言える。アメリカという国の社会的・経済的な背景とともに、その教育訓練の特徴を端的に述べるとしたら、以下のように指摘することができるだろう。

第一に、職業訓練政策のベースにあるのは、教育が十分に行き届いておらず、経済的にも恵まれない移民たちへの対策という価値観である。とりわけ、19世紀末に増加した「新移民」の青年たちを、いかに健全な形でアメリカ社会に吸収するかという課題を解決するための議論から、職業訓練政策はスタートしている。現在でも、社会的・経済的に不利な条件を背負っている移民は多い。アメリカの職業訓練政策を考える上では、常にターゲットとしてこれらの移民層が念頭に置かれてきたと言ってよい¹。アメリカは、先進国の中では最も格差が大きい²。企業から教育訓練を提供されている割合も、高学歴者の方が高い。しかし同時に、底辺層がそこから抜け出すための制度も、検討され続けてきた。

第二に、転職率が高く、流動的な労働市場が形成されているということである。それだけに、スキルアップや資格取得への需要は高く、そのための教育訓練機関は公民ともに充実していると言える。社会人や主婦、高齢者や移民など、伝統的な学部学生とは異なる層も多く通う、コミュニティカレッジは、その一つの代表である。

第三に、学校教育における職業教育の果たす役割が大きいということである。早い段階から将来の職業を意識したコースが敷かれ、分岐してゆく欧州諸国の制度、そしてOJTを中心とした企業内教育が大きな比重を占める日本の制度と、異なる点であろう。そして、若年層であればハイスクール、それ以降であればコミュニティカレッジなど、公的な教育機関の存在感が大きいことも特徴と言えるであろう。このことを可能にしているのは、連邦政府からの各種補助制度である³。

第四に、地方分権的な性質を持つということである。他の制度と同様、連邦政府は職業訓練政策に対して補助金を出す役割が主であり、その実行は州政府や各種委員会に委ねられ、裁量が与えられている。

本章では、このような背景を持つ国の中で、現在のアメリカの教育訓練制度を概観する。はじめに、前提としての労働市場の状況について述べたい。

¹ 横尾 (2013) 参照。

² 2013年のアメリカのジニ係数は0.396と高い数値となっている。OECD Income inequality 参照。

(<https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>)

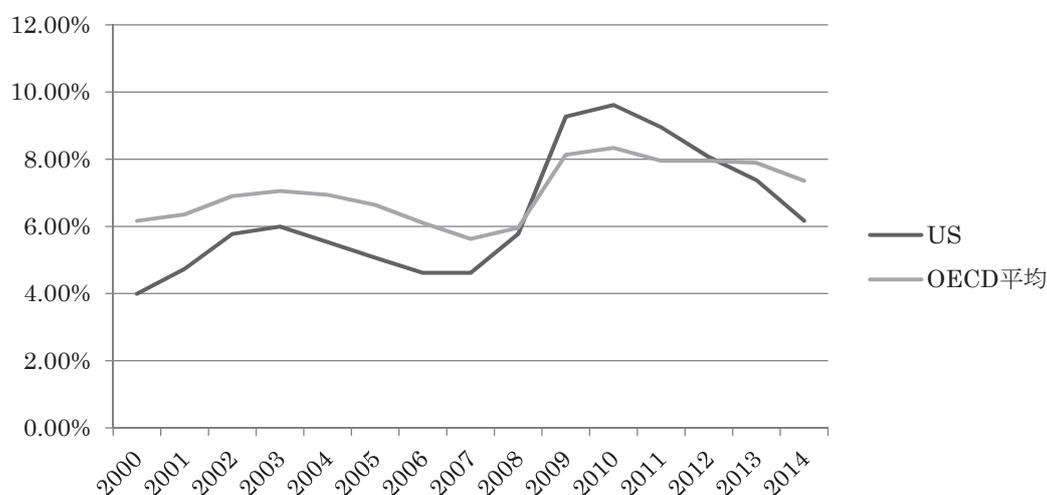
³ 横尾 (2013), pp.4-7 参照。

2. 労働市場の状況と特徴

(1) 概観

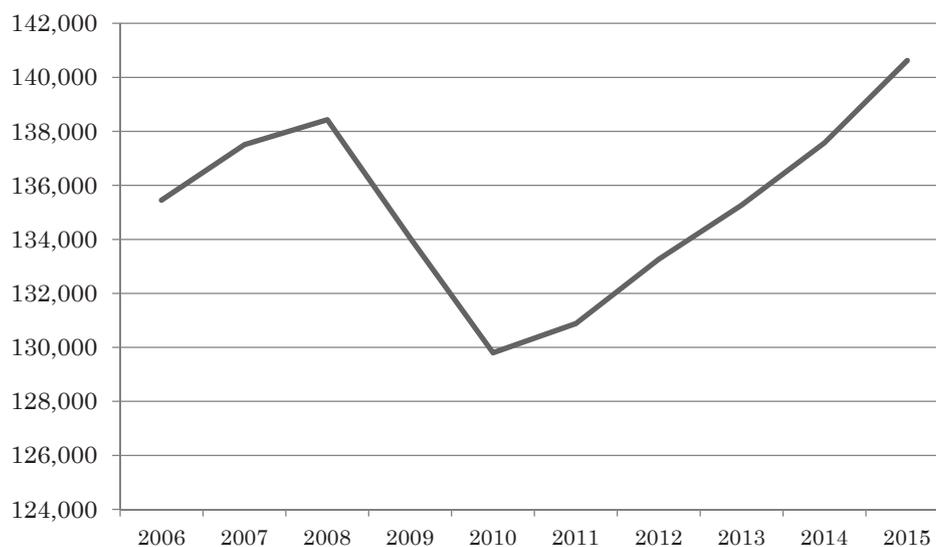
2008年のリーマンショックの後、失業率は大きく跳ね上がり、雇用労働者数も減少した。その後、徐々に失業率は低下しつつあるが、未だ以前の水準には戻らず、景気後退により雇用創出は思うに任せない状況が続いている。農業労働者をも含めた失業率の推移を他国と比べてみると、以下の図表 1-1 の通りとなる。そして、非農業部門の雇用者数の推移は、図表 1-2 の通りである。いずれも、リーマンショックの影響を非常に大きく受けていることが表れている。

図表 1-1 農業部門を含む失業率の推移 (2000年-)



出所：OECD harmonised unemployment rate (HUR)より筆者作成

図表 1-2 非農業部門 総労働者数の推移 (2006年-、単位：千人)



出所：BLS Current Employment Surveyより筆者作成

アメリカの場合、失業率には人種、年齢、学歴、産業により、違いがあることが特徴である。そして、高い失業率が続いている背景には、産業構造の転換も挙げられるだろう。リーマンショックの影響の大きかった建設業、製造業といった産業の労働者たちは、景気の影響を被ることが少なく、現在でも需要の高い医療・介護といった産業へ移ることを忌避する傾向にある⁴。

非農業労働者のみで見ると、2016年10月現在では、全体の失業率は4.6%と、同様に減少傾向にある。ただし、10代の失業率は15.2%と、若年層の雇用状況は依然として悪い。また、人種についても、白人は4.2%、アジア系は3.0%と平均を下回るのに対し、黒人は8.1%、ヒスパニック系は5.7%と高い。また、長期の失業者（27週以上）は失業者全体の24.8%を占めるが、その数も減少しつつある。

（2）学歴との関係

図表1-3は、2016年10月現在における、25歳以上の学歴別の失業率（季節調整済み）である。明らかに、学歴が高いほど失業率は低くなる。

図表 1-3 学歴別失業率

学歴	失業率(%)
高校未卒業	7.9
高校卒業	4.9
カレッジ卒業	3.9
大学卒業以上	2.3

出所：BLS Current Employment Survey 2016 より筆者作成

（3）産業別の需要と失業率

図表1-4は、2006年から2015年までの10年間における、産業別雇用者数の推移である。産業別で見た場合、近年最も需要が伸びているのが、「教育、医療・福祉」である。また、他の産業がリーマンショック後に軒並みその雇用者数を減少させている中であって、唯一、減少を経験していない産業でもある。さらに、2015年1年間で実に70万1,000の雇用が増加している。うち、472,000が医療・福祉の分野であり、特にリハビリテーション施設と病院での雇用増が大きい。次に増加率が高いのが、「専門的サービス」の分野であり、中でもコンピューターシステム関係の雇用が増えている。リーマンショックの直後に大きな打撃を受けた「レジャー・ホスピタリティ産業」「建設業」は、その後雇用者数では回復を見せたものの、雇用の安定性を欠くために、失業率は高い。

図表1-5は、2016年10月現在における、16歳以上の労働者の産業別失業率である。これによると、最も失業率が高いのが「農業部門」、次いで、「レジャー・ホスピタリティ産業」、

⁴ OECD (2014) pp.18-19 参照。

「建設業」と続く。ここでも、最終学歴が高くない労働者の割合が高いと思われる産業の失業率が高いことがわかる。一方、失業率が最も低い産業は「公務部門」であり、「金融」「教育、医療・福祉」「運輸、電気・ガス・水道」が続く。こちらも、高い最終学歴の労働者の割合が高いと思われる産業が多い。また、景気動向に左右されにくい産業であることも、一つの共通点となるであろう。

図表 1-4 産業別雇用者数の推移（単位：千人）

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
鉱業	656	706	746	761	▲667	736	839	852	873	890
建設	7,601	7,725	7,476▲	6,567▲	5,580▲	5,427▲	5,626	5,741	5,999	6,351
製造（耐久）	8,982	8,890▲	8,693▲	7,832▲	6,989▲	7,168	7,396	7,515	7,591	7,764
製造（非耐久）	5,228	5,118▲	5,032▲	4,729▲	4,471▲	4,453▲	4,440▲	4,465	4,503	4,547
商業・運輸・インフラ	26,165	26,499	26,714	25,480▲	24,538▲	24,799	25,343	25,678	26,147	26,698
卸売	5,840	5,969	6,035	5,762▲	5,455▲	5,481	5,620	5,714	5,780	5,853
小売	15,354	15,450	15,570	14,783▲	14,388▲	14,535	14,816	14,941	15,258	15,510
情報	3,053	3,030▲	3,026▲	2,891▲	2,738▲	2,676▲	2,663▲	2,661▲	2,721	2,734
金融	8,307	8,389	8,277▲	8,018▲	7,733▲	7,680▲	7,735	7,837	7,915	8,061
専門サービス	17,297	17,834	18,037	17,065▲	16,520▲	17,056	17,694	18,212	18,770	19,370
教育、医療・福祉	17,946	18,415	18,979	19,481	19,820	20,153	20,571	20,943	21,220	21,731
レジャー・ホスピタリティ	12,945	13,338	13,542	13,222▲	12,932▲	13,149	13,598	14,032	14,494	14,924
その他サービス	5,425	5,467	5,522	5,428▲	5,323▲	5,327	5,415	5,459	5,534	5,599
政府関係	21,847	22,095	22,388	22,579	22,491▲	22,258▲	22,945	22,871▲	22,807▲	21,954▲

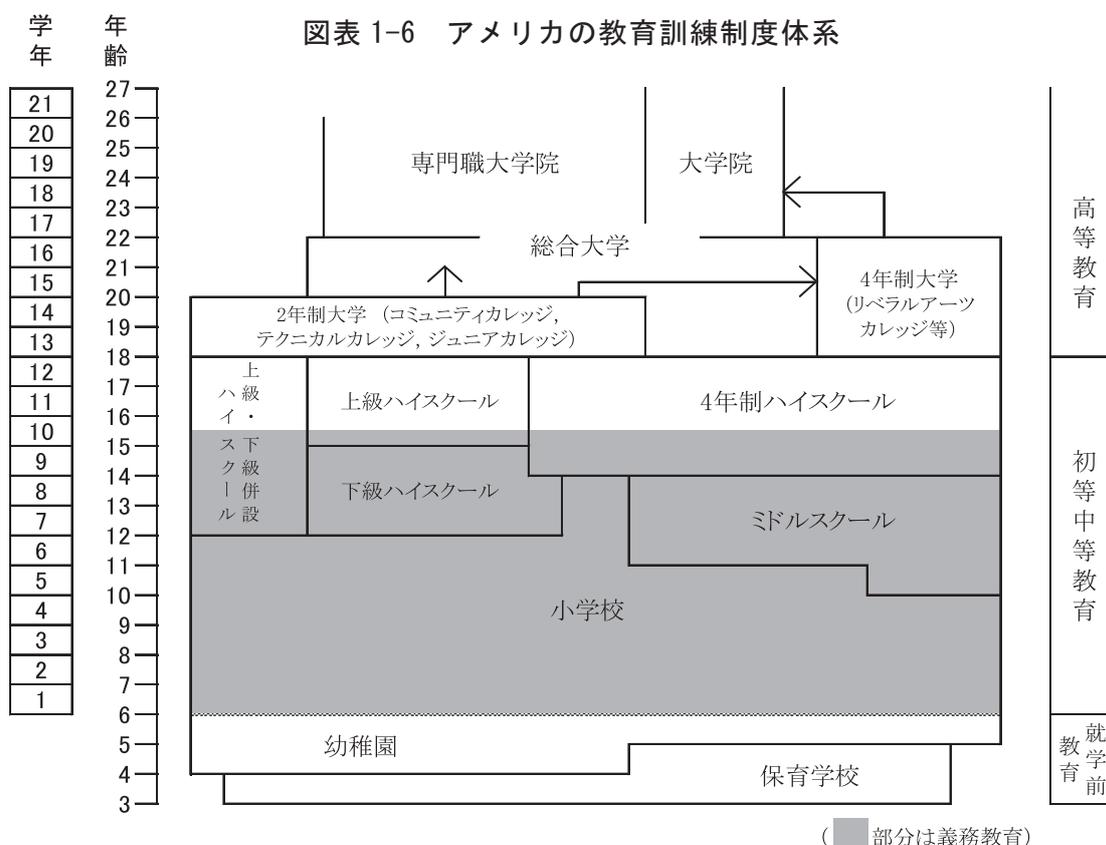
出所：BLS Current Employment Survey より筆者作成（▲は前年度比マイナス）

図表 1-5 産業別失業率および就業者数と平均時給

産業区分	失業率（%）	就業者数（人）	平均時給（\$）
鉱山、採石、石油、ガス採取	4.7	682,000	31.76
建設	5.7	6,704,000	38.28
製造業（耐久）	3.4	7,656,000	27.43
製造業（非耐久）	4.7	4,604,000	24.06
商業・小売	4.4	21,926,300	23.86
運輸、電気・ガス・水道	3.2	4,932,900	30.95
情報	4.2	2,768,000	37.27
金融	2.8	8,355,000	32.70
専門的サービス	4.5	20,492,000	31.12
教育、医療・福祉	3.1	22,869,000	25.87
レジャー・ホスピタリティ	7.1	15,600,000	15.06
その他サービス業	3.8	5,722,000	23.12
農業	9.6	-	-
公務部門	2.1	22,245	-
自営・家族従業者	3.8	-	-

出所：BLS Current Employment Survey より筆者作成

第2節 職業訓練制度の体系



資料出所：文部科学省（2016.11）「平成 28 年版諸外国の教育統計」

就学前教育：幼稚園のほか保育学校等で行われ、通常 3～5 歳児を対象とする。

義務教育：就学義務に関する規定は州により異なる。就学義務開始年齢を 7 歳とする州もあるが、実際には 6 歳からの就学が認められており、6 歳児の大半が就学している。義務教育年限は 9～12 年であるが、10 年とする州が最も多い。

初等中等教育：合計 12 年であるが、その形態は 6-3(2)-3(4)年制、8-4 年制及び 6-6 年制、5-3-4 年制、4-4-4 年制など多様である。沿革的には、今世紀初めには 8-4 年制が殆どであったが、その後 6-6 年制、次いで 6-3(2)-3(4)年制が増加し、最近ではミドルスクールの増加にともない、5-3-4 年制が一般的である。このほか、初等・中等双方の段階にまたがる学校もある。

2012 年の公立初等学校における形態別割合をみると、3 年制又は 4 年制小学校 7.0%、5 年制小学校 34.6%、6 年制小学校 14.2%、8 年制小学校 8.8%、ミドルスクール 17.9%、初等・中等双方の段階にまたがる学校 8.7%、その他 8.8%であり、公立中等学校の形態別の割合をみると、下級ハイスクール（3 年又は 2 年制）9.2%、上級ハイスクール（3 年制）2.2%、4 年制ハイスクール 52.2%、上級・下級併設ハイスクール（通常 6 年）10.1%、初等・中等双方の段階にまたがる学校 20.8%、その他 5.6%となっている。なお、初等・中等双方の段階にまたがる学校は初等学校、中等学校それぞれに含め、比率を算出している。

高等教育：総合大学、リベラルアーツカレッジをはじめとする総合大学以外の 4 年制大学、2 年制大学に大別される。総合大学は、教養学部、専門職大学院（学部レベルのプログラムを提供している場合もある）及び大学院により構成される。専門職大学院（学部）は、医学・工学・法学などの職業専門教育を行うもので独立の機関として存在する場合（専門大学、専門職大学院大学）もある。

専門職大学院（学部）へ進学するためには、通常、総合大学又はリベラルアーツカレッジにおいて一般教育を受け（年限は専攻により異なる）、さらに試験・面接を受ける必要がある。2 年制大学には、ジュニアカレッジ、コミュニティカレッジ、テクニカルカレッジがある。州立の 2 年制大学は主としてコミュニティカレッジあるいはテクニカルカレッジである。

1. WIA までの職業訓練政策

冒頭で述べたような特徴を持つアメリカの教育訓練制度の成立過程の出発点は、1906年から始まる職業教育運動（Vocational education movement）である。ここから、1917年に、初めての職業教育連邦補助法であるスミス・ヒューズ法⁵へとつながった。このような運動が起こった背景は、1880年代以降、東欧・南欧からのいわゆる「新移民」が増加したことである。公立学校に入学したこれらの子供たちは、言語や宗教、習慣などの点で違いが大きかったこともあり、進級遅滞が問題視されていた。また、義務教育期間を終えたとしても、彼らは、不熟練・低熟練の職に就くことしかできず、生涯、社会階層を乗り越えることが困難になり、ひいては国力の低下につながる可能性があるという問題も存在していた。このような事情から、公的な職業教育制度の確立が議論されるようになったのである⁶。

スミス・ヒューズ法では、全米の州に職業教育のための連邦補助金が支出されることが規定されている。それだけに、公共性という点が強く強調された。例えば、連邦補助は公立の機関に限られること、「新移民」に限らず、広くアメリカ国民全体が教育機会を得られることなどである。そのため、若年層のみならず、すでに職業に就いている成人や職を失っている成人にも開放されなければならないという理念を持つ⁷。このような価値観が、1960年代以降に急増したコミュニティカレッジ等にも反映され、現在の形を作っていると言ってよいであろう。

その後、ニューディール期に、ワグナー・ペイザー法や社会保障法において、さまざまな機関やプログラムが生み出されたが、ここでは、あくまで低所得者や失業者が対象となっており、普遍性を欠いていた。その後、1961年の地域再開発法によって、初めて連邦レベルでの職業訓練計画が定められた。この時期は、公民権運動とも相まって、1962年には、最初の職業訓練基本法である労働力開発訓練法、1963年の職業教育法など、ケネディ政権によって次々と関連法案が作られ、拡大していった時期であった⁸。その後も、アメリカでは約10年から15年の周期で職業訓練に関する新しい法制度が生み出されている。1980年代になり、経済のサービス化やソフト化という構造変化に対応し、停滞した景気から脱却するために、労働力の付加価値を高めるための職業教育訓練が真剣に議論されるようになった。自前で充実した企業内教育訓練プログラムを用意できる余裕のない企業にとっては、さまざまな公的な援助を利用できることは、非常に重要である。

2. Workforce Investment Act (WIA)

このような中から、クリントン政権時代に、ワグナー・ペイザー法を修正した Workforce

⁵ スミス・ヒューズ法では、中等段階の職業教育における担当教員の給与、養成課程、また、関連の調査・研究に対して、連邦政府から補助金が与えられることが定められている。横尾（2013），p.8 参照。

⁶ 横尾（2013），p.131 参照。

⁷ 横尾（2013），pp.424-425 参照。

⁸ 斎藤（1991），p.180 参照。

Investment Act of 1998、通称 WIA が制定されるに至った。低所得者やマイノリティへの援助中心という、スミス・ヒューズ法以来の価値観から前進し、より広い対象者を範疇にした点で、画期的な法律であると言える⁹。そして、求職者に対する金銭的な援助よりも、仕事の斡旋、キャリア形成に関する相談、教育訓練の提供といった、求職者を実行へ移すためのサポートに重点が置かれたことが、一つの大きな特徴である。

理念として掲げているのは、連邦政府・州政府・地域のパートナーシップ、サービスのデザインと提供の中心を担うのは各地域の労働力投資委員会（WIB: Workforce Investment Boards）であり、これらがパートナーシップの締結の仲介者となること等である。さまざまな主体の仲介を行うことが強調されているように、WIA は、求職者、雇用者双方をサポートするものである。求職者には、スキルレベル・能力の測定、キャリアガイダンスの実施、求職のためのワークショップ、その他の訓練などを提供する。雇用者に対しては、求職者の経歴、スキルや能力を鑑みたマッチングを行い、埋めにくいポストを分析するサポート、そして、職務の再構成やレイオフの手助けなども行っている。

これらを実施する中心となるのが、ワンストップ・センターであり、コアサービスはここで受けることができる。その成り立ちは、ウィスコンシン州など、いくつかの州で試験的に行われた取り組みを、1998 年 WIA で連邦政府の施策として取り入れたものである。連邦労働省、連邦教育省、連邦保健福祉省、連邦住宅都市開発省が関わるため、根拠法は、WIOA、ワグナー・ペイザー法、1973 年リハビリテーション法、社会保障法、1965 年高齢者法、2006 年カール・D. パーキンス職業・応用技術教育法（Carl D. Perkins Vocational and Applied Technology Act of 2006）、1974 年通商法、合衆国法典 38、第 41 章（38 U.S.C. Chapter 41 退役軍人に関する教育訓練）、地域共同体サービス包括補助金法（Community Services Block Grant Act）と複数にまたがる。また、貧困家族一時扶助（TANF= Temporary Assistance for Needy Families）の受給者向けプログラム、1990 年国家及びコミュニティ・サービス法（National and Community Service Act）で認可されたプログラム、その他の適切な政府もしくは民間セクターのプログラムも実施している。

WIA には、これらの義務付けられたプログラムを実施する方法、つまり、サービスを提供するパートナーの選考についてフレキシビリティが与えられており、データの共有や紹介も許可されている。パートナーとなった者には、ワンストップ・センターの発展や運営のためのコストを共に担うことが期待される。このパートナーの他に、ワンストップ・センターはそのエリアの必要に応じて、追加的なパートナーを選ぶ自由も与えられている。

WIA の実施に当たっては、全米を約 600 の地域（Local Workforce Investment Area）に区分し、約 3,000 のワンストップ・センターが設置されている。これらは地域の WIB によって管理され、その地域特有の需要に応えることが求められる。WIB は、連邦政府のガイド

⁹ 沼田（2001），pp.176-180 参照。

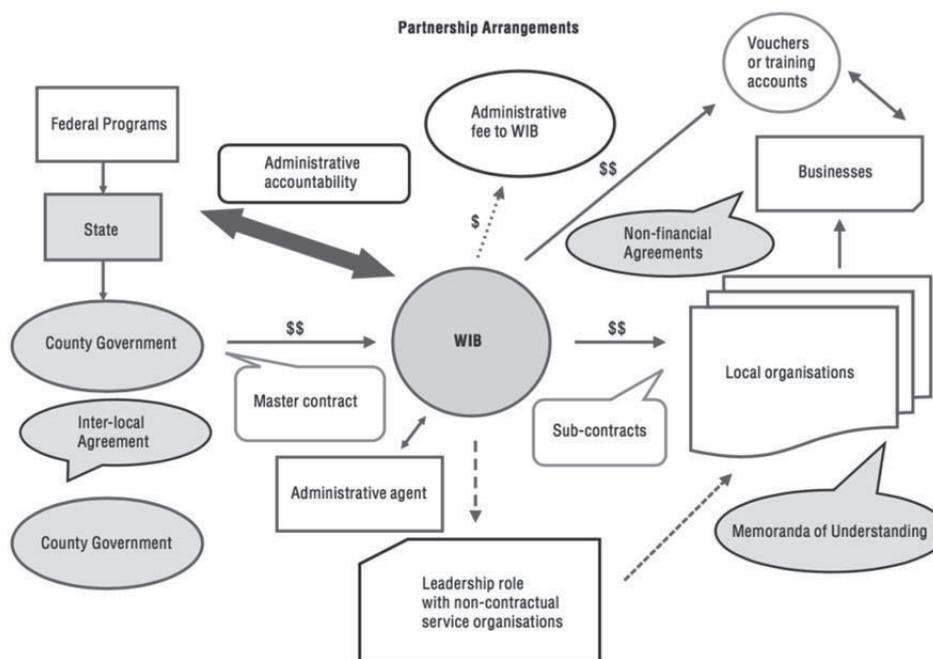
ラインや規則に基づいて作成された各プログラムを管理する。WIB は、地域の計画を進展させ、州知事に提出する義務を負い、各地のワンストップ・センターの運営者を指名し、サービスを提供する権利を持つ組織を選定する。各地の委員会は地域の行政単位、主としてカウンティ政府の拡張機関として位置付けられる。

地域の WIB は、企業や市民のリーダーから構成され、社会的サービスの組織、教育機関や労働者団体にも広がる。雇用サービスをデザインしたり提供したりする際に、企業のニーズを考慮に入れることが必要であるため、WIA は WIB のメンバーの少なくとも 51% が企業のリーダーであることを求めた。主たる契約のもとで、連邦と州からの WIA プログラムに対する資金は、カウンティや地域の WIB に支給される。実際のサービスの提供は、その他の公的な機関（行政組織や教育機関など）や民間の組織（営利・非営利）を含む仲介者によって請け負われる。委員会が直接サービス提供を行うことはない。

ほとんどの資金は連邦政府から出資され、州政府を通じて、地域の行政主体へと降りてくる。各地域の委員会は、資金提供者となる地域の行政主体と、プログラムを管理するための主契約を結ぶ。地域の行政主体はパートナーシップを形成する。地域の委員会は、民間や NPO のようなこれらの受託組織と求職の援助や教育訓練を提供するための契約を結ぶ。

WIA とパートナーシップを結ぶ者は、適格者審査を経なければならない。そのプロセスはさまざまだが、WIA オリエンテーションやスクリーニングから始まることが多い。ここでは、候補者がワンストップ・センターでサービスの提供を行う能力があるかどうか、目的やミッションを描き出せるかを審査する。これを経てから、正式な契約と認証が行われるシステムである。

図表 1-7 地域委員会とのパートナーシップ関係



出所：OECD（2014）p.23 より引用

3. WIA から Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA) へ

このような WIA による職業訓練・斡旋のためのシステムが始まって 16 年ののち、2014 年に WIA を修正する形で生まれたのが労働力革新機会法 (Workforce Innovation and Opportunity Act)、通称 WIOA である。WIOA は Title I から V まで、5 つの章に分かれる。Title I では、労働力の能力開発のための活動について、Title II では成人の教育とリテラシーについて、Title III ではワグナー・ペイヤー法の修正条項について、Title IV では社会復帰法の修正条項について、Title V では一般規定、とりわけ WIA からの移行規定について、それぞれ定められている。

Title I のプログラムは、アメリカ労働省、特に教育訓練局の監督のもとに置かれる。これらの 2015 年度の予算は 48 億ドルであり、WIOA のもとで行われるプログラム全体の 53% を占める最も大きなものである。Title I に与えられた予算は図表 1-8 の通りである。

図表 1-8 2015 年度から 2020 年度までの Title I の予算 (単位: 千ドル)

Program	FY2015 Authorized	FY2015 Appropriated	FY2016 Authorized	FY2017 Authorized	FY2018 Authorized	FY2019 Authorized	FY2020 Authorized
State Formula Grant Programs^a	\$2,808,967	\$2,844,967	\$3,025,932	\$3,088,720	\$3,157,227	\$3,231,453	\$3,299,961
Youth Workforce Investment	\$820,430	\$831,842	\$883,800	\$902,139	\$922,148	\$943,828	\$963,837
Adult Employment and Training	\$766,080	\$776,736	\$825,252	\$842,376	\$861,060	\$881,303	\$899,987
Dislocated Worker Employment and Training ^b	\$1,222,457	\$1,236,389	\$1,316,880	\$1,344,205	\$1,374,019	\$1,406,322	\$1,436,137
Job Corps^c	\$1,688,155	\$1,688,155	\$1,818,548	\$1,856,283	\$1,897,455	\$1,942,064	\$1,983,236
National Programs	\$299,973	\$293,745	\$328,144	\$329,848	\$337,164	\$345,091	\$352,407
Assistance to Unique Populations	\$461	\$0	\$497	\$507	\$518	\$530	\$542
Native American	\$46,082	\$46,082	\$49,641	\$50,671	\$51,795	\$53,013	\$54,137
Migrant and Seasonal Farmworker	\$81,896	\$81,896	\$88,222	\$90,052	\$92,050	\$94,214	\$96,211
YouthBuild	\$77,534	\$79,689	\$88,523	\$85,256	\$87,147	\$89,196	\$91,087
Technical Assistance	\$3,000	\$0	\$3,232	\$3,299	\$3,372	\$3,451	\$3,524
Evaluations and Research ^d	\$91,000	\$86,078	\$98,029	\$100,063	\$102,282	\$104,687	\$106,906
Reintegration of Ex-Offenders		\$82,078					
Workforce Data Quality Initiative		\$4,000					
Total Title I	\$4,797,095	\$4,826,867	\$5,172,624	\$5,274,851	\$5,391,846	\$5,518,608	\$5,635,604

出所: Bradley (2015), p.38 より引用

WIOA で強調されているのは、「統合された、仕事が引き起こすシステム」ということである。具体的には、以下のようなポリシーとなって表れる。

- ・ サービス提供の最前線と、地方政府の管理との調整。
- ・ 国民誰もがアクセスできること。ただし、最優先されるのは、低所得者や低スキルの労働者である。
- ・ 自由に訓練を選べる個人の訓練勘定。
- ・ 産業界とのパートナーシップによって援助を受けて作られる、キャリアパスのための戦略。例えば、
－教育訓練の入り口と出口はさまざまであってよい。

- －成果の測定指標としての認証制度を促進する。
- －部門ごとの戦略作成には、雇用主が関与することとし、雇用主のニーズと地域の労働市場のニーズを調整するような情報を集約する。

これらの方針は、各州・地域に設置される労働力開発委員会（WDB：Workforce Development Board）のメンバーの構成に関する規定にも表れている（図表 1-9 参照）。WDB は WIA 下の WIB を WIOA 下で引き継ぐものである。かねてより、地域の企業にどういったスキルを持った労働者の需要があるのかを明らかにし、それに沿ったマッチング、および教育訓練を行うことが大きな課題とされていた。そのため、企業側から選出されたメンバーの割合が非常に大きい構成となっている。委員はこのほか、コミュニティ組織、教育訓練機関、労働組合などで構成される。各州、市、郡、もしくはその連合といった単位に置かれた WDB には、ワンストップ・センターの運営が任されており、委員はそれぞれの利害を調整しながら、地域求職・求人サービス、職業訓練等の事業を行っている。事業の認可と予算配分、評価が連邦政府、州政府が戦略の立案、評価、連邦労働省との調整、WDB が関係者の利害調整と求職・求人サービス、職業訓練等の事業を実施、といった役割分担になっている。総括的には州知事が予算配分と評価を行う。予算は、連邦政府助成金、州予算、民間企業や寄付金財団からの助成金によって構成される。

図表 1-9 WIOA における WDB メンバーの構成

州	地域
最低人員：33 名	最低人員：19 名
企業側：17 名	企業側：10 名
州知事：1 名	労働者側：4 名 うち、2 名は労働者代表 1 名は徒弟訓練プログラムの代表であること
州議会のメンバー：2 名	教育訓練組織の代表：2 名
選抜された地方自治体職員：2 名	行政および経済開発の代表：3 名 うち、1 名は経済・地域開発 1 名は雇用サービス 1 名は職業復帰 の代表であること
労働者側：7 名 うち、2 名は労働者代表 1 名は徒弟訓練プログラムの代表であること	
コア・プログラムのスタッフ代表：4 名	

出所：Bradley (2015), p.11 より引用

WIA からの修正点としては、訓練とその成果測定のための認証制度の構築により大きな力点が置かれたことが最も大きい。成果の説明責任は、「成果の指標」と「成果のレベル」からなる。成果の指標については、州および地域が申請した客観的な数値でなければならず、成果のレベルは数値的なスコアであるが、州・地域・教育訓練局の交渉によって決まる。成果の指標となるのは、以下の 6 つである。

- ①プログラム終了後 2 四半期の間に、助成を受けていない雇用に就くことができた参加者の割合
- ②プログラム終了後 4 四半期の間に、助成を受けていない雇用に就くことができた参加者の割合
- ③プログラム終了後 2 四半期の間に、助成を受けていない雇用に就くことができた参加者の所得中央値
- ④プログラムの参加もしくは終了後 1 年以内に、認可された中等教育後の資格（または中等教育の学位か同等のもの）を取得した参加者の割合
- ⑤認可された中等教育後の資格あるいは雇用に導いた教育訓練プログラムに参加した者、そして資格にふさわしいスキルの習得に達した者の割合
- ⑥教育訓練担当相によって作られた、雇用主に貢献した効果の指標

そして、制度の運営管理にもより力を入れるようになっていく。WIOA のもとでは、連邦政府から各州に対して、ガイダンスや技術的な援助が文書によって行われる。各州はこれに対し、連邦政府から許可をもらえるような制度運営の計画書を提出しなければならない。地域の運営主体や訓練提供者は州から、州は連邦から、より強い監視を受けることになったと言える。

もう一つの大きな修正点は、サービス提供の「ワンストップ性」をより強めることが義務付けられたことである。ワンストップ・センターでは、失業保険給付のサポートも行わなければならない、スタッフはそのための手続きをする能力をも求められるようになっていく¹⁰。

ワンストップ・センターが州独自のプログラムから始まったことから、その姿も州別に異なっている。行政機関の外局や非営利組織として行政から独立しているところもある。その割合はおおよそ半々である。名称は必ずしも統一されておらず、独自の名称をつけている州もある。たとえばミシガン州では「ミシガンワークス！」である。WIOA に基づくものだけでなく、WIOA に基づかないものも存在している。

ワンストップ・センターは、基礎的な求職情報および労働市場情報を提供する「コアサー

¹⁰ OECD (2016), pp.120-121 参照。

ビス」、スタッフの支援の下でこれまでのキャリアの包括的な評価やケースマネジメントなどを行う「集中 (intensive) サービス」、短期、長期の講習の受講もしくは OJT によって行なわれる「職業訓練」の三つが主要な事業である。その内容はそれぞれの WDB が地域の特性にあわせたものとなっており、全国で統一した仕組みをもっているわけではない。求職者の大半はコアサービスの利用にとどまり、集中サービス以降に進むのは 3% 程度、それ以降に進む利用者のうち、25% が限定的な訓練を受講し、35% が個人訓練勘定バウチャー (Individual Training Account vouchers) を活用して 8 ヶ月程度の訓練を受講する。

ワンストップ・センターは事業実施において、自らが担う場合と外部の非営利機関に委託する場合がある。事業が委託された場合、それを負うのは、非営利のカウンセリング機関や非営利の民間職業訓練プロバイダー等である。コミュニティカレッジが担うこともある。その仕組みや内容は州、市、郡といった行政単位ごとだけでなく、ワンストップ・センターごとにも異なっており、一般化することは難しい。同様のことはコミュニティカレッジの運営にもいえる。そもそもアメリカには大学設置に関する連邦法は存在していない。コミュニティカレッジの設立主体は州や市、郡、郡の連合体といったように統一した基準があるわけではない。運営は地域の関係者の利害を調整しつつ行われる。また、WDB の委員として参加する場合もある。

4. 職業能力評価制度

2009 年より、学位以外の職業に関する資格・認証制度の効果に関する研究チーム、Federal Interagency Working Group on Expanded Measures of Enrollment and Attainment (GEMEnA) が連邦政府に立ち上がった。これまで、取得した伝統的な学位がもたらすさまざまな影響に関する研究は数多く積み重ねられてきた。しかし、それ以外の資格・認証の所有状況やその種類、所有者の属性やキャリアにもたらす影響などについては、これが初めての研究である。

図表 1-10 教育水準ごとの資格取得割合（18 歳以上）

Regular education level	No alternative credential		Professional certification, license		Educational certificate	
	Number	Percent	Number	Percent	Number	Percent
Total	161,557	75.2	46,326	21.6	19,113	8.9
Less than high school	22,240	93.6	1,315	5.5	411	1.7
High school completion	59,056	83.1	9,891	13.9	4,482	6.4
Some college	32,134	76.5	8,064	19.3	4,243	10.2
Associate's degree	11,457	63.8	5,409	30.2	3,059	17.1
Bachelor's degree	26,196	67.3	11,447	29.5	4,027	10.4
Master's degree	8,291	52.5	7,018	44.6	2,180	13.9
Professional degree	1,015	31.6	2,178	67.7	436	13.7
Doctorate degree	1,531	58.8	1,004	38.7	274	10.6

出所：Ewert and Kominski（2014）, p.3 より引用

このプロジェクトの成果である Ewert and Kominski（2014）では、非常に興味深い事実を明らかにしている。はじめに、学位以外の資格・認証の取得状況であるが、18歳以上のアメリカ人の21.6%が、何らかの職業上の資格・認証を取得している。また、8.9%が何らかの課程の修了証を所有している。いずれも取得していないのは、75.2%である。また、これらの割合は、取得している伝統的な学位と強い相関関係を持つものであった。学歴が高ければ高いほど、資格・認証の所有率も高いのである（図表 1-10 参照）。

また、これらの取得割合について、男女で大きな差は見られなかったが、人種については差が大きい。何らかの資格・認証を取得している人の割合は、White-non Hispanic では24.3%であるのに対し、最も少ない Hispanic では12.7%と2倍の開きがある。年齢層別で比較してみると、30歳から49歳の、いわば働き盛りの年齢層で最も取得割合が高く、18歳から29歳までの約2倍の割合となっている。

産業別の比較では、「教育、医療・福祉」の分野で取得率が最も高く、47.6%であり、次いで「金融、保険、不動産」が35.6%である。これに対し、「農林水産業」・「鉱業」では13.0%、「芸術、エンターテインメント、レクリエーション、宿泊、飲食サービス」が13.6%、「製造業」が13.9%など、取得率には産業ごとに違いが生じている（図表 1-11 参照）。なお、資格・認証の分野とその取得者数、割合は図表 1-12 の通りである。

図表 1-11 属性による資格・認証取得率の比較

Characteristic	Total	No alternative credential	Professional certification, license	Educational certificate
Sex				
Male	113,352	75.2	21.7	8.3
Female	122,103	75.2	21.4	9.5
Race and Hispanic Origin				
White alone	187,330	74.4	22.4	9.1
Black alone	28,728	79.0	18.2	8.2
Asian alone	10,680	78.2	19.4	8.8
White, non-Hispanic	155,530	72.1	24.3	9.7
Hispanic	35,080	85.3	12.7	5.7
Age				
18 to 29	50,867	84.3	13.9	6.0
30 to 49	81,373	70.5	26.5	10.3
50years and older	103,213	74.8	21.3	9.2
Industry				
Agriculture, forestry, fishing, hunting, mining	3,036	83.3	13.0	7.7
Construction	9,368	69.1	28.4	9.3
Manufacturing	14,752	81.4	13.9	7.9
Wholesale trade	3,995	80.4	16.3	6.0
Retail trade	16,792	82.8	14.2	7.1
Transportation, warehousing, utilities	6,977	68.8	28.7	8.4
Information	3,102	82.6	14.3	6.2
Finance, insurance, real estate	9,400	61.7	35.6	11.3
Professional, scientific, management, administration, and waste management service	17,666	71.7	25.2	8.4
Education service, healthcare, social assistance	34,175	49.6	47.6	16.6
Arts, entertainment, recreation, accommodation, food service	13,612	83.9	13.6	5.4
Other service except public administration	7,512	63.1	33.5	14.4
Public administration	7,407	63.0	33.4	12.9
Military	930	75.9	22.6	8.3

出所：Ewert and Kominski (2014) , p.5 より筆者作成

図表 1-12 資格・認証の分野と取得者数および割合

Field	Total (thousand)	Percent
Architecture and engineering	1,099	2.4
Computer networking and administration	577	1.3
Computer application and design	519	1.1
Business/Finance management	2,719	5.9
Administrative support	419	0.9
Nursing/nurse assisting	6,005	13.1
Other medical/health care	5,450	11.8
Culinary arts	681	1.5
Protective service	1,035	2.3
Legal and social service	2,093	4.6
Education	7,691	16.7
Construction and manufacturing trade	3,222	7.0
Transportation and material moving	2,799	6.1
Public utilities	481	1.0
Other	9,565	20.8

出所：Ewert and Kominski (2014) , p.10 より筆者作成

重要な点は、資格・認証の有無は、雇用状況にも影響を与えているということである。有業者では何らかの資格・認証を取得している人は、28.1%であるのに対し、失業者では12.6%にとどまっている。雇用形態に関しても、直近4カ月間で「フルタイムの雇用」カテゴリーの場合、29.4%が何らかの資格・認証を取得しているのに対し、「パートタイム、あるいはフルタイムとパートタイムの混合」では26.4%、「時々働いた」では24.9%、失業者では12.6%と、大きな差が出ている¹¹。

そして、収入についても、明らかな差が見られた。若干の例外もあるものの、概ねほとんどのカテゴリーで、何らかの資格・認証を取得している、あるいは何らかの課程を修了している方が、収入の中央値が高くなる（図表 1-13）。

¹¹ Ewert and Kominski (2014) , p.7 参照

図表 1-13 学位と資格・認証による月収中央値の比較（18歳以上、単位：ドル）

学位	どちらも所有していない	資格・認証あり	課程の修了証あり
Total	3,110	4,167	3,433
Less than high school	1,920	2,419	3,291
High school completion	2,500	3,053	2,917
Some college	2,947	3,333	3,333
Associate's degree	3,240	3,810	3,200
Bachelor's degree	4,417	4,583	3,775
Master's degree	6,000	5,600	5,500
Professional degree	6,250	8,750	-
Doctorate degree	7,083	7,083	6,250

出所：Ewert and Kominski（2014）, p.8 より筆者作成

無論、資格や認証と言っても、公的なものから極めて有用性の低いものまで、そのレベルはさまざまである。しかし全体として見れば、雇用の状況や形態、収入に至るまで、これらを取得していることが有利に働くことは明らかであろう。伝統的な学位のみならず、このような資格制度や認証制度、教育訓練課程もまた、重要なキャリアパスとして機能していると言える。

第3節 対象者別の職業訓練施策と実施状況

本節では、対象者ごとに職業訓練を見てみたい。監督官庁の大きな枠組みとしては、若年者向けを管轄するのが教育省、失業者向けを管轄するのが厚生省、在職者向けを管轄するのが労働省と考えてよいが、それぞれに重なり合う部分もある。また、WIOAに基づく教育訓練の場合には、対象者が若年層や失業者であったとしても、労働省の管轄となる。

1. 若年者向け

若年者を対象とした教育訓練に関しては、ハイスクールを中心とした学校内における職業教育および職業訓練を教育省が、学校外における職業訓練を労働省が、それぞれ管轄している。ここでは、学校外における職業訓練を中心に述べたい。

WIOAのもとでの若年層を対象とした教育訓練は、制度として大きく二つに分けることができる。一つは、労働省が実施するジョブ・コア（Job Corps）、もう一つは地域の委員会が準備した若年層向けの諸プログラムである。

（1）ジョブ・コア

ジョブ・コアとは、1964年より続く、連邦政府が実施する最大の包括的な教育訓練プログラムである。特徴的であるのは、対象としているのが16歳から24歳までの若年者であり、

所得が低く、学校の中退や家出、養子縁組など、社会的ハンディのある者に限られるということである。WIOA Title I の 2016 年度予算 51 億 7,262 万 4,000 ドルのうち、35%に当たる 18 億 1,854 万 8,000 ドルが、ジョブ・コアに割り当てられているなど、若年層向けのプログラムとしては最も大きなものである。

ジョブ・コアは原則として、全米に 125 設置されているジョブ・コアセンターで約 1~2 年、生活を共にしながら、座学・実習の授業、職場実践型の授業を受ける。これにより、英語、読解、ライティング、数学や科学など、アカデミックな知識のみならず、職業訓練のための知識や技術をも習得することができる。これに加え、応募や面接など就職のためのスキルや、社会的なコミュニケーションのための能力も育ててゆく。費用は受講料、宿泊のための諸費用を含め、無料である。年間約 5 万人程度の参加者があるが、2013 年のデータではうち 81.5%が就職しており、平均的な初任給（時給）は 9.70 ドルである。

（２）若年プログラム（State Formula-Funded Programs for Youth Activity）

WIOA では、若年層の労働力投資活動に対して、助成金を支出している。WIA でも同様のプログラムはあったが、比較的一般的なものであった。変更点として重要なのは、ターゲットをより狭め、学業と雇用の成果への到達を重視するようになったことである。これにも Title1 予算の 17%に当たる 8 億 8,380 万ドルが割り当てられている。

対象となるのは 16 歳から 24 歳の者で、在学中であるか否かを問わない。ただし、WIOA になってからは、在学中ではない者の援助に力を入れるようになっており、少なくとも 75%は在学中ではない者のために使わなければならないと定められるようになった。WIA では 30%に過ぎなかったことを鑑みると、より大きなハンディを背負った若者に、大きな資金を支出するようになったと言える。具体的には、在学中ではなく、年齢要件をクリアしている者は、下記の条件のいずれかを満たしていなければならない。

【在学中ではない者に求められる条件】

- ・ 学校をドロップアウトしていること
- ・ 直近 3 カ月間、登校していないこと
- ・ 中等教育の学位を取得しているが、低所得者であり、基礎学力が不足している、あるいは英語を学習中であること
- ・ 少年（成人）司法制度に関与したこと
- ・ ホームレス、あるいは家出中であること
- ・ 妊娠中である、あるいは育児中であること
- ・ 身体障害者であること
- ・ 低所得であるため、教育の修了あるいは雇用を確保するために援助が必要なこと

在学中の場合には、年齢制限が異なり、14歳から21歳までとなる。低所得であるということの他に、下記のいずれかの条件を満たしていなければならない。

【在学中の者に求められる条件】

- ・ 基礎学力が不足していること
- ・ 英語を学習中であること
- ・ 犯罪歴があること
- ・ ホームレス、あるいは家出中であること
- ・ 妊娠中である、あるいは育児中であること
- ・ 身体障害者であること
- ・ 低所得であるため、教育の修了あるいは雇用を確保するために援助が必要なこと

提供されるサービスには、学力・スキル・ニーズに関するアセスメント、各参加者に対しての計画作成、中等教育修了や中等後教育受験資格取得のためのサポート、進学へのサポート、就職のための援助や斡旋などがある。そして、予算の少なくとも20%は、学業を含む職業体験のために費やす必要があると定められている。

なお、2013年の参加者数は、21万人であった¹²。

（3）教育省管轄の職業教育・職業訓練

アメリカの学校制度はヨーロッパ諸国と比べると、普通教育中心に構成されている。しかし、1984年のカール・D・パーキンス職業教育法（以下、パーキンス法）制定が契機となり、ハイスクールを中心とした職業教育に力が入られるようになっていく。1984年の第1次パーキンス法は、あくまで社会的に不利な条件のもとに置かれた若者を対象としていたため、学校内での職業教育は進学しない者のためのプログラムとみなされる傾向があった。しかし、1990年、1998年、2006年と改正を重ねるごとに、その対象者は広がり、アカデミックな教育をも含めた職業教育という価値観が形成されていった。現在では、国の人的資本を向上させるための一般的なプログラムという位置付けである¹³。

また、時限立法であったため現在は廃止されているが、1994年に制定された「学校から職業への移行機会法（School-to-Work Opportunity Act）」も、この流れに寄与している。これによって、企業の現場に生徒が赴いて技能訓練を行うような、いわゆる「職場学習」がハイスクールに導入された。ここにおいても、WIOAのプログラムと同様に、企業とのより良いパートナーシップを築くことが重視されている。

¹² Department of Labor "FY 2016 Congressional Budget Justification - Employment and Training Administration - Training and Employment Services" p.36

¹³ 石嶺（2012）、pp.58-60、独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2004）pp.75-101 参照。

現行の2006年パーキンス法では、それまでの「職業教育 (Vocational Education)」という用語に代わり、「キャリアと技術教育 (Career and Technical Education : CTE)」という用語が用いられるようになった。オバマ政権はこの改正に当たり、以下の点を強調した。

- ・ 労働市場との効果的な調整
- ・ 中等教育、中等後教育、雇用主、産業界との強い連携
- ・ 有意義な説明責任
- ・ 地域や州のイノベーション

このキャリアと技術教育プログラムへの助成金は、州から各地域のプログラムに与えられる「Basic State Grant」、National Center for Innovationにおける調査研究に用いられる「National Program」、中等後教育機関との連携に用いられる「Tech Prep (2010年をもって廃止)」に分類される。これらの合計額の推移は、図表1-14の通りである。あくまで対象者を限定したWIOAの若年者向けプログラムと比較すると、その普遍性から、額が大きくなっている。

図表1-14 キャリアと技術教育への連邦助成額の推移

FY2000	FY2001	FY2002	FY2003	FY2004	FY2005	FY2006	FY2007
\$1,179,100	\$1,223,500	\$1,300,000	\$1,311,420	\$1,313,530	\$1,311,900	\$1,296,306	\$1,296,306
FY2008	FY2009	FY2010	FY2011	FY2012	FY2013	FY2014	FY2015
\$1,271,694	\$1,271,694	\$1,271,694	\$1,131,503	\$1,130,859	\$1,071,867	\$1,125,019	\$1,125,019

出所：National Association of State Directors of Career Technical Education Consortiumの資料をもとに筆者作成

また、学校教育と産業界、地域コミュニティ、労働組合のニーズをつなげる目的で、1994年アメリカ教育法、通称スキル・スタンダード・アクトが制定されている。高品質かつ国際競争力のある内容及び生徒の能力基準に関する開発や認証を援助すること(Section2.(4))、連邦政府、州、地域、学校レベルで、高度な基礎学力、職業のスキル・スタンダードを満たし、雇用や市民参加の世界で成功するために、全ての生徒に公平な教育機会を率先して提供することを支援すること (Section2.(5))、同(7)労働力の必要なスキルを高める国家戦略の要石として、スキル・スタンダード、認証に関する自主的な全国的システムの開発・採用を鼓舞すること (Section2.(7)) が目的である。

具体的には、「携帯可能な証明書及びスキルの提供による労働者の雇用保障の増強」、「失業を防ぐためのスキル認証の獲得」、「キャリア向上の追求」、「学生と未経験労働者が、効果的に高給な仕事に就くために必要とされるスキルレベル及び能力を判断」し、「ハイパフォーマンス組織への移行を促進する」(Sec.502)ことをめざすものであり、学校教育から労働者の

職業訓練に至るまで職業訓練と資格認定を包括したものとして構想されたものだった。しかしながら、産業別労働組合を基盤とした制度であったために、産業別労働組合が未発達もしくは交渉力が弱い産業では広まっていない。

2. 失業者向け

WIOAのもとで提供される、失業者のためのさまざまなプログラムが、ワンストップ・センターをはじめとする地域の機関で提供されている。形式としては「成人向けプログラム」と「非自発的離職者のためのプログラム」にわかれており、受給資格などは異なるが、提供される場所やサービスは同様であることが多い。

すべての18歳以上の者は、成人向けプログラムを利用することができる。このうち、「解雇あるいはレイオフされた、またはその通知を受け取った」「失業給付の受給資格があるか、その給付期間を終えている」「以前の産業あるいは職業に戻ることが難しい」という条件を満たした場合には、非自発的離職者とみなされ、固有のプログラムを利用することができる。

地域において倒産やレイオフが発生した場合、担当者は雇用主・労働者代表と速やかにコンタクトを取り、再就職や教育訓練のための情報を提供しなければならない。また、利用できる緊急措置を紹介し、地域のコミュニティに対しても、仲介のサポートを行う。

この後には、キャリアサービスと呼ばれるスキルアセスメントや情報提供、そして、教育訓練の提供が主なものとなる。WIAでは、教育訓練の受講にはキャリアサービスを受けることが前提条件とされていたが、WIOAではそのような制限はなくなった。成人向けプログラムにおいては、利用者に制限はないが、低所得者や基礎学力や職業能力に欠けている者が優先される。

教育訓練の受講を希望する者は、ケースマネージャと相談の上、リストから教育訓練を選択する。この際、それぞれに個人訓練勘定（Individual Training Account: ITA）が作られ、プロバイダーへの支払いはここからなされることが特徴である。使用できる金額の上限は、参加者の状況や、地域の必要性によって決められる。

教育訓練を請け負うのは、中等後教育へ導くことのできるプログラムを提供できる高度な教育機関や、連邦政府の認証を受けた徒弟訓練機関、その他公的な、あるいは民間の教育訓練プロバイダーである。これらの機関は、以下のことを報告する義務がある。

- ・参加者が、プログラム終了後、2 四半期・4 四半期に助成対象となっていない雇用にありつけた率
- ・参加者が、プログラム終了後、2 四半期・4 四半期に助成対象となっていない雇用において得ている収入の中央値
- ・参加者が、プログラム終了後1年以内に、認可された中等後教育の修了証、あるいは高校卒業資格か同等のものを得た率
- ・参加者のプログラム修了率

各プログラムにおける予算および参加人数については次のとおり。

2015年予算では、成人教育(Adult Employment and Training Activities)は7億7,673万6千ドル、失業者訓練(Dislocated Worker Employment and Training Activities)が12億3,638万9千ドル¹⁴。2015年7月1日から2016年6月30日における参加人数は、WIOA成人プログラム(Workforce Innovation and Opportunity Act Adult Program)全体で約600万人(そのうち職業訓練受講者が15万3,000人)、WIOA失業者プログラム(Workforce Innovation and Opportunity Act Dislocated Worker Program)全体で約53万1千人(そのうち職業訓練受講者が8万5千人)、全国失業者助成金(National Dislocated Worker Grants)全体で約3万人(そのうち1万6千人が教育訓練を受講した)だった。それぞれの成果は、WIOA成人プログラムに参加した55万人以上の失業者が職を得、WIOA失業者プログラムには28万6,000人以上の失業者が参加、全国失業者助成金では失業者のうち約1万3千人が職を得た。なお、それぞれのプログラムには在職中の労働者も参加している¹⁵。

3. 在職者向け

アメリカの場合、在職者を対象とした特定の教育訓練制度の枠組みは存在しないため、その全体像をつかむことは難しい。さしあたり、15歳以上の者がどれだけ職業に関係のある教育を受講したか、その割合と、バックグラウンドによる傾向を見てみたい。全米レベルでの体系だった調査は、2002年に教育省が実施したものがある。

これによれば、1年間で仕事に関わる理由で何らかのフォーマルな教育訓練を受けた者は、調査対象となった2億653万3,000人のうち、40%であった。内訳は、「カレッジにおけるプログラム」が9%、「職業的なディプロマのプログラム」が2%、「徒弟訓練」が1%、「その他のコース」が33%であった。「その他のコース」の提供者は、「企業・産業」が51%、「カレッジ、大学、職業・技術学校」が21%、「政府関係の公的機関」が19%、「職業団体」が19%、「その他(地域やコミュニティの組織など)」が8%、「初等・中等教育機関」が6%となっている(複数回答)。これを見る限り、企業内教育訓練の存在は大きいと言えるであろう。

この結果は属性により、大きな違いが見られる。人種別には、アジア・太平洋系では49%が教育訓練を受けたと回答しており、全体平均の40%を上回ったのに対し、ヒスパニック系では31%でしかない。また、学歴を見ても、大学院卒では62%にものぼるのに対し、高校卒業未満では10%、高校卒業相当では28%と、顕著な違いが見られる。世帯収入については、年収が10万ドル以上の者は54%なのに対し、2万5,000ドル以下になると21%に下がる。

一方、インフォーマルな教育訓練を受けた者の割合はこれより高く、58%である。内訳は、

¹⁴ FY2016 Department of Labor Budget in Brief, Department of Labor.

¹⁵ Workforce System Results, Employment and Training Administration, United States Department of Labor.

「書籍やマニュアル、オーディオやビデオを用いた自主学习」が最も多く 33%、「会議やトレードショー、コンベンションへの参加」が 23%、「手弁当や非公式のプレゼンテーション」が 21%、「コンピューターを用いた学習」が 21%である（複数回答）。全回当者のうち、約 4 分の 3 に当たる 1 億 4,603 万人は、雇用されている者であるが、このうち 56%が OJT を受け、43%が監督者による教育訓練や面談を受けている。こちらも属性による差異は、フォーマルな教育訓練とほぼ同様の結果が出ている。

若干古い調査ではあり、ここからは自主的に参加したのか否かは明らかではないが、教育訓練を受ける機会は均等ではないことが浮かび上がる¹⁶。

第 4 節 各種の促進策

その他、特別なカテゴリーの個人あるいは団体には、規模こそ大きくはないものの、以下のような支援がある。

1. 貿易調整支援（TAA）における職業訓練制度

貿易調整支援（Trade Adjustment Assistance）とは、外国からの輸入の増加や製造現場の海外移転を主な理由として失業した労働者やその企業を支援する制度である。フルタイムの職業訓練を受ける場合、最大で 130 週にわたり、州の失業保険給付額に等しい額が支給される。また、求職のための費用の 90%（最大で 1,250 ドル）、引越しが必要な場合には 90%および上限を 1,250 ドルとした一時金が州の裁量によって支払われる。

2. 貧困家庭一時扶助における職業訓練制度

貧困家庭一時扶助（Temporary Assistance for Needy Families）を受ける者に対しては、州や郡が職業訓練を提供することがある。

3. 失業者に対する州の職業能力開発制度

すべての州ではないが、失業保険の受給者が新たな職に就くために職業訓練が必要であると認められた場合には、失業保険の給付期間を延長する場合もある。

4. ペル奨学金

低所得世帯の者がハイスクールを卒業後、カレッジや大学に進学した場合には、教育省より、返済不要のペル奨学金を取得することができる。

¹⁶ U.S. Department of Education（2003）参照。

[参考文献]

- 石嶺ちづる（2012）「アメリカのハイスクールにおける職業教育カリキュラムの特徴－南部地域教育連盟 Preparation for Tomorrow プロジェクトの分析」『職業とキャリアの教育』第19号
- 厚生労働省（2016）『海外情勢報告 2015』
- 斎藤将（1991）「アメリカにおける職業教育訓練法制の状況」『福岡工業大学研究論集』第23巻2号
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2004）『諸外国の若者就業支援政策の展開－ドイツとアメリカを中心に－』労働政策研究報告書 No.1
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2009）『欧米諸国における公共職業訓練制度と実態－仏・独・英・米4カ国比較調査－』資料シリーズ No.57
- 沼田雅之（2001）「アメリカ合衆国の職業教育・訓練に関する法制度」『日本労働法学会誌』第98号
- 平沼高・新井吾朗（2008）『大学だけじゃない もうひとつのキャリア形成－日本と世界の職業教育』職業訓練教材研究会
- 横尾恒隆（2013）『アメリカにおける公教育としての職業教育の成立』学文社

BLS（2016）*Monthly Labor Review*, 2016 April

Bradley David H.（2015）“The Workforce Innovation and Opportunity Act and the One-Stop Delivery System”, *CRS Report*, October 27, 2015

Ewert Stephanie, Kominski Robert（2014）“Measuring Alternative Educational Credentials:2012”, *Household Economic Studies*, 2014 January

OECD（2014）*Employment and Skills Strategies in the United States*

OECD（2016）*Back to Work: United States Improving the Re-employment Prospects of Displaced Worker*

U.S. Department of Education（2003）*Participation in Adult Education for Work-Related Reasons: 2002-2003*

BLS ホームページ (<https://www.bls.gov/ces/>)