

第3章 事業主が行う教育訓練

1. 教育訓練内容の計画

前述したように、企業が主催する訓練には二つの目的がある。人的資源が組織にとってますます重要な資産になっている今日、企業は常に従業員の技能と知識を更新していかなくてはならない。同時に訓練活動は、有能な労働者を雇用し、労働者の意欲を高め維持し、経験を積んだ労働者を維持していくために人材管理の観点から重要な経営手段になってきている。前章で述べたように、企業が行う職業訓練に対しては、連邦政府の助成金は支給されない。例外は、国家的に労働者が不足している分野（高度技術者、看護婦等）並びに、事業主が社会経済的に不利な立場にある労働者を雇用し、その労働者が自立のために基礎技能の修得が必要な場合等である。それ以外は、企業が行なう訓練は、個々の企業の利益と戦略に沿って行われる。

訓練がどう計画され、組織化されそして実行されるかは企業によって異なる。その他産業、業種、会社の規模等によっても違いがある。この章ではまず特定企業2社の事例を紹介した後、事業主が提供する訓練の一般的動向について説明する。

ここで紹介する企業にとって、訓練は企業戦略であると同時に人材管理の鍵になっている。最初に紹介する企業は大規模の証券会社で、次の企業は中規模の金融情報プロバイダーである。この情報は、2001年に経済政策研究所（Economic Policy Institute）が実施した調査で、人事部代表者と個々の社員とのインタビューに基づいている。

「人材獲得競争」に勝つために

最初は世界でも有数の証券ブローカーの例である。インタビューはニューヨークにあるアメリカ本社で行われた。この会社が教育訓練支援を始めた最大の理由は、高度技能を有した労働者を採用し、維持するためであった。1995年から2000年にかけて、この業界は「人材獲得競争」を経験してきたがそれは、資産管理、証券分析、グローバルビジネス、IT及び特殊技術などの専門家が労働市場で極端に不足していることが原因だった。好条件の福利厚生を提示することが、不足する人材を引き付けるための有力な手段であり、他社との競合に勝つ必要条件であった。

社員が会社外部のコースを履修する場合、それが仕事に関連する分野であれば会社が援助する。したがって、金融管理分析、金融関係IT、グローバルビジネス経営が社員の学習する主な分野である。しかし、これらの分野での技能は会社特有のものではない。他の証券関係会社でも使え、またITについていえば他の業界でもその技能が使える。コースを終了した社員が会社を辞めることで、訓練に費やした投資を失う心配があるのでないかとの質問に対し、人事部代表、会社幹部共に、

技術更新が当然のことになっているこの業界においては、このような投資は必須であり、どの企業もこの動向に遅れをとるわけにはいかないと答えている。

この企業における訓練プログラムは次の通り。

■ 受講料援助プログラム：このプログラムは、フルタイム社員がそれぞれの専門分野に関連して正規の教育を受けたい時に財政援助をするもの。年間の最高援助額は8,000ドル。

■ オンサイトカレッジコース：ニュージャージー州プリンストン及びサマーセット勤務の社員を対象に、有名大学やカレッジとのパートナーシップを結んでカレッジコース（BA及びMBA）を提供する。

■ ランチタイムセミナー：各地の支社で、昼食時間中に定期的に行われる気楽に出席できる学習会で、話題は対人関係、金銭問題、家族問題など様々な分野にわたる。これは各支社において人事部が行う“ソフト”訓練といえる。

■ スクールマッチ・カレッジ探し：この会社は社内ネットで訓練とその援助に関する様々な情報を提供している。セミナー、ワークショップ等の情報は全てこのネットで探すことができる。また、このネットに加えて一対一の面接を通し社員とその家族が適切な学校、カレッジ、訓練プログラム等を見つけるための援助も行っている。

「一流の企業」への道

■ もう一つの例としてシカゴにある金融情報サービス企業を紹介する。この会社は社員560人の中規模企業である。主な業務は証券に関するコンサルティングや情報を提供することで、社員のほとんどは金融スペシャリストか、執筆、出版の専門家である。したがって、これら社員の技術向上は、会社の業務を向上させるための重要な企業戦略として位置付けられている。

■ 学費援助策として、この会社では年間1,500ドルの教育給付金を支給する。この援助金は現在の業務に関連した技術向上のため、もしくは業務に関連する生涯教育に使用できる。この会社ではビジネス関係の学位取得コースに対して80%の学費返済も行っている。社員は授業料給付金プログラムか学費返済かのどちらかを選んで利用できる。これらのプログラムの利用条件で興味深い点は、受給者はプログラム終了後もしくは学費の返済がなされた後、2年間は同社を辞職してはならないことである。これは会社が教育経費として支払った投資を回収するためと推察できる。

■ さらに金融情報管理に関する資格取得コースを受講させるインセンティブもある。代表的な資格

にはCFA（金融会計資格）とCFP（金融計画資格）がある。この会社では従業員全員にCFAの三段階の資格を取得するよう勧めている。合格した社員には段階毎にボーナスが支給される。レベル1に合格すると500ドル、レベル2で1,000ドル、レベル3では1,500ドルが支給されることになっている。CFPの各レベルに合格した社員にも報酬が出る。5段階に分かれたこの試験に合格するには約2年を要する。各レベルに合格するごとに社員は350ドルを受取る。資格試験に合格するとさらに350ドルを受取る。チャレンジ制（コースを取らずに受験する）で資格試験を受けて合格した社員には2,100ドルの報酬が支払われる。

2. 利用可能な教育訓練機関

アメリカ訓練開発協会（American Society for Training and Development (ASTD 2003)）による調査では、アメリカの事業主が利用する訓練機関として4年制カレッジと大学、コミュニティー及びジュニアカレッジ、技術職業訓練機関、製品サプライヤー、民間の訓練会社やコンサルタント、独立系訓練コンサルタントまたはコントラクター、組合、商業または専門団体、そして政府機関をあげている。図表4-15は2001年、どれだけの事業主がそれぞれの機関を利用したか、そのパーセンテージを示している。従業員の訓練には民間の訓練、コンサルタント会社を利用する企業の割合が最も高い。その他で利用率が高いのは4年制カレッジと大学、コミュニティーカレッジ、独立訓練コンサルタントとなっている。他の三つのグループ、技術職業訓練機関、組合と商業または専門家団体、政府機関を利用するのは少数の企業に過ぎない。

図表4-15 訓練機関の利用

訓練提供者	各サービスを利用する組織の%
4年制カレッジと大学	73.7%
コミュニティー及びジュニアカレッジ	61.2%
技術職業機関	44.0%
製品サプライヤー	65.5%
民営の訓練、コンサルタント会社を含むその他の訓練機関	77.6%
独立訓練コンサルタントまたはコントラクター	65.5%
組合、商業、専門家団体	31.0%
政府機関	33.6%

事業主を対象にした訓練支援に関する調査では、実際よりも数値が上回る傾向にあるため、以下に個人を対象にした資料の検討も試みる。この資料は1999年の全国家庭教育調査（National Household Education Survey-NHES (1999)）に基づく。調査の対象になった6,697世帯のうち、1,437

人が図表4-16に見られるような教育／訓練機関でのコースを受講していると答えた。その中で422人(29%)が、教育訓練機関に支払った経費の全額または一部を会社が負担していると答えている。機関別内訳をみると、ここでも4年制カレッジと大学が、最も利用されていることがわかる。次が2年制コミュニティーまたはジュニアカレッジ、三番目が企業、産業団体となっている。

図表4-16 訓練提供者の種類

訓練機関	数	%
小学校/中学校	6	1.4
2年制コミュニティーまたはジュニアカレッジ	63	14.9
2年制公立職業または商業機関	28	6.6
4年制カレッジまたは大学	185	43.8
民間職業、商業、ビジネス機関	25	5.9
成人学習センター	4	0.9
企業及び業界団体	57	13.5
専門団体、労働団体	10	2.4
連邦、州、県、地域政府機関	27	6.4
民間地域団体	3	0.7
教会または宗教団体	1	0.2
個人教授または個人指導員	1	0.2
その他の組織	12	2.8
計	422	100

NHESの調査結果ではまた、正規の教育機関で提供しているコースのなかで最も利用者が多い分野は、ビジネス管理運営(19.4%)、次いで健康保険(11.51%)、教育(8.04%)、そしてエンジニアリングとテクノロジー(6.19%)と報告している⁸。

組合及び経済団体との関係

組合が事業主と協力して訓練企画を立てることは珍しくない。例えば、企業と組合の共同開発による各種の地域訓練信託基金がある。米国労働総同盟産別会議(American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO))によると、これら基金は毎年、北米全体で2,000件を越える訓練センターに対して5億5,000万ドル以上を拠出しているという。

職業訓練の分野において労働組合が果たす主要な役割の一つは、労働者の技能と雇用条件向上のため政府補助金を最大限に利用することである。特に労働力投資法(WIA)の施行後は、追加財源を活用することにより組合予算を拡充し、訓練プログラムを拡大しようとする動きが見られる。

一例をあげればAFL-CIOの傘下にWAI(Working for America Institute)という非営利団体があり、

特に建設業界において雇用を創出し、労働者の共同体を作る活動を行っている。この団体では近年、建築・建設業界の組合指導者がWIAについての理解を深め、その訓練助成金をより有効に利用できるように指導を強化している。例えば、組合指導者がWIAの助成金制度を有効に活用できるよう、次のような方針を考慮するよう指導している。1) 組合及び地域の訓練ニーズを評価する。2) パートナー、援助者、協力者になりそうな対象を見つける。3) 訓練申請手続きを効果的に行う方法を開発する。

業界団体に関しては、アメリカ訓練開発協会（ASTD）が、訓練に最も包括的に焦点をあてている団体として知られている。この他にも、各業界専門の研修会、セミナー、訓練を計画し実行している様々な業界レベルの組織がある。これらの活動は基本的に会員企業を対象にしており、会員に対しては訓練経費などが免除もしくは割引かれる。非会員が参加費用の全額を負担して訓練その他の活動へ参加する場合もある。

教育訓練機関との共同活動

大規模企業の中には大学と協力関係を結んでいるところもあるものの、個々の従業員が大学のコースを受講する場合は、その大学は個人が選択するのが普通である。一方、コミュニティーカレッジは、教育訓練プログラムの実践にあたって企業と直接かつ総合的な協力関係を結んでいる場合が多い。コミュニティーカレッジでは企業と契約を結び、企業からの収入及び州の財政開発促進援助金を活用し、特定企業を対象とした職業訓練を提供している。このような共同訓練は、連邦政府の要請ではなく各地域の企画によることが多い。地域によってはコミュニティーカレッジだけが頼りという所もある。そのような地域では、コミュニティーカレッジは長短様々な訓練コースを提供するだけでなく、成人教育、職業訓練のほとんど全て（地域の行政機関その他の団体と共同の場合も多い）、種々の経済開発活動そして企業向けの様々なサービスを提供している。

ほとんどのコミュニティーカレッジが特定の企業を対象にしたプログラムを提供しているが、これらの部門は通常、専門技術開発科、経済開発科、労働力開発科あるいはビジネス計画科といった学科名で呼ばれている。これらのプログラムは地域の需要に沿ったものであるため、そこで開講されるコースは州、地域ごとに様々である。一例として、ニューヨークのウェストチェスター・コミュニティーカレッジ（WCC）の専門能力開発センターでは企業顧客を対象に次のコースを開講している。

- リーダシップとチーム形成
- 管理と業務監督
- コンピューター事務技能

- 販売訓練
- 顧客サービス
- 第二言語としての英語
- スペイン語入門
- CAD
- 商業文の書き方
- 基礎数学
- 設計や計画書の読み方
- クイックブッカー簿記ソフト学習
- 医療用語
 - 入院患者、外来患者の取り扱い業務処理法

受講者が社会経済的に不利な立場にある場合、またはプログラムが連邦もしくは州政府が特別奨励政策を推進している分野である場合は、その経費は全額または一部を行政機関が負担する。

WCCではまた、地域のワンストップセンターと連携してプログラムを提供している。例えば、ヨンカーズ（Yonkers）地区の雇用センターでは次のコースを開講している。

- 会社事務
- 冷房／冷蔵設備
- 健康管理関連分野
- 大工／建築技能
- 商業ドライバーのための訓練
- コンピューター技術
- 調理

同センターとWCCは個々の企業の特別なニーズに応じてOJTも開発する。これを利用している企業の業種は様々である。このヨンカーズ雇用センターの例を取ると、契約している企業には：Academy Bus、Bank of New York、Command security、Consumers Union、Empress Ambulance service、Professional Security、Stew Leonard's、Stop & Shop、Toys R Us、Verizon、Graham Windham School、Liberty lines、Macy's、UPS 等が含まれる。

3. 教育訓練の実績

OJTとOff-JTの比較

ASTDでは様々な職業訓練の形態を検討している。OJTに含まれるものにはジョブローテーション

型訓練、各部門での助言と指導、Off-JTの分野では受講料返済、会社が負担する研修会への参加などが含まれる。図表4-17は事業主が主催する訓練関係活動の形式と各活動への参加率を比較したものである。

図表4-17 使用される訓練形式

訓練関係活動	参加組織率
年間訓練時間が義務づけられているもの	62%
助言及び指導	85%
見習い訓練	58%
訓練資源センターの設置	81%
トレーナ訓練コース	70%
企業内職場移動による訓練	58%
研修会の費用負担	96%
受講料返済	93%

2001年において最も多く採用されたのは、研修会出席の費用負担と受講料返済であった。また、80%以上の企業が助言と指導方式及び訓練センター利用を採用している。ASTDは過去数年の動向も比較しているが、それによると受講料返済方式が前年に比べて6%伸びているのに、見習い訓練方式は74%から58%に落ちている。

ASTD調査はその標本が少ないことから（調査年度によって企業数270から360）これら数値の信頼性には注意を払う必要がある。しかし、1995年に労働統計局が実施した事業主が行う訓練に関する調査（Survey of Employer Provided Training (SEPT)）の結果をみると、ASTDによる結果とさほど差異はない。SEPTの報告によると、従業員50人以上の企業の90%が正規の訓練を提供し、就労者の70%以上が何らかの正規訓練を受けている。非形式的な訓練だとほぼ全員が受けている（95%）。6ヶ月の調査期間中、従業員の訓練時間は約44時間で、その70%が正規の形を取らない訓練であった。

訓練の種類

企業が主催する訓練の種類、また、どういった分野に力を入れているかは、訓練の課題とコース別の出費内容を見ることによって検討することができる。図表4-18に示すように2001年、事業主が行った訓練中最大の経費が技術処理と工程及びIT技能の分野に当てられている。また、専門技術、職種別安全管理、製品知識、販売と顧客対応などのビジネス技能にも、然るべき経費が割り当てられている。経費が少ないのは基礎知識、管理職開発、対人関係などのソフトスキルであった。

図表4-18 訓練出費の割合から見たコースの種類

訓練コース	出費%
基礎技能	2%
管理職開発	4%
品質、競争、経営実技	5%
対人関係スキル	6%
販売と交渉	4%
顧客対応	8%
新規採用者オリエンテーション	8%
製品知識	9%
職種別安全管理	8%
専門技術	9%
管理指導技能	10%
IT技能	13%
技術処理と工程	14%

ASTDの報告によると、企業はテクノロジー関係の訓練により多くの費用を拠出しているばかりでなく、テクノロジー関係の訓練経費の比率は過去数年増加してきている。IT関係の経費の多くはIT部門の社員の訓練にあてられる（31%）。その他は事務職員（15%）、専門職員（12%）、係長レベル（8%）、中間管理職者（7%）に対する出費となっている。

経費

従業員一人当たりの訓練経費⁹は1996年から2001にかけて変動を見せている。図表4-19に示すように、1999年から2001年にかけて経費は増加しているが、1996年と比較すると2001年の経費は減少している。1996年と1999年は共に好景気の年であり、2001年はアメリカが景気後退に入った年であることから見て、この傾向は景気循環と連動していない。給与に占める訓練経費の割合は過去数年間徐々に上昇してきている。この結果もまたSEPTの調査結果と一致している。SEPTの報告では1994年において企業は従業員の訓練期間中、賃金にして平均647ドルを払っている。

図表4-19 訓練経費

	1996年	1999年	2001年
訓練対象になる従業員一人当たりの訓練費総額	1996年数値は入手不可能 1998年の金額は \$770ドル	\$677ドル	\$761ドル
訓練費の対給与比	1.5	1.8	1.9

図表4-20に示すように、ASTDが調査した企業は2001年に訓練資格を有する従業員の78.5%に対して訓練を行っている。これは1998年の割合より多くなっている。しかしながら、従業員一人当たりの訓練時間は2001年には29.0時間から23.7時間に減少している。いわゆる、訓練件数は増えているものの、訓練受講者一人当たりの平均時間は過去数年減少してきていることがわかる。

図表4-20 雇用主による訓練の提供状況

	1998年	2001年
訓練を受けた訓練適格者の割合%	75.9%	78.5%
訓練適格者一人当たりの訓練時間	29.0時間	23.7時間

図表4-21は訓練形態の変化を表している。教室形式で行われる訓練の比率は1996年の83.8%から2001年では77.1%に減少している。一方、オンライン使用など学習テクノロジーを活用した訓練の割合は1996年から2001年にかけて5.8%から10.5%へと大幅に増加している。オンライントレーニングへの移行は幅広く見られる傾向で、とくにIT関連企業においてこの傾向が顕著である。例えばIBMでは、2002年には社員訓練の50%以上がオンラインで行われている。オンライン訓練へ移行する主な理由には経費節約があげられる。オンライントレーニングで節約できる経費分野には、交通費、宿泊費、指導員への支払い及び訓練中の機会費用等がある。その他、従業員の便宜性が向上できる。すなわちオンライントレーニングでは、従業員は自分の都合に合わせて訓練を受けることができる。

最後に、企業が訓練を外部の機関にアウトソースする費用比率が減少してきている。この場合のプロバイダーにはコミュニティー及びジュニアカレッジ、技術職業機関、製品サプライヤー、その他の民間の訓練及びコンサルティング会社、組合及び商業または専門団体、政府機関等が含まれる。

図表4-21 訓練形式

	1996年	2001年
教室での訓練	83.8%	77.1%
学習テクノロジー使用訓練	5.8%	10.5%
経費全体に対する外部機関への支払い比率	27.3%	20.9%

職位並びに職種別訓練状況

ASTDでは、訓練経費の職位別配分も調査している。図表4-22に示すように、企業が最も経費をかけているのは幹部職員、総務職員、顧客サービス社員である。訓練経費が少ない職位並びに職種は中堅管理職、IT職員、専門職社員となっている。IT職員に関しては、前述したようにテクノロジー関係の訓練には最大の経費が払われているが、職種全体で見ると訓練経費は最小となっていることがわかる。

図表4-22 職位並びに職種別訓練経費の割合

従業員グループ	経費%
幹部管理職	18%
上級管理職	9%
中間管理職	5%
下位監督職	12%
生産職	9%
総務関係職	16%
顧客サービス職	12%
販売職	9%
IT職	5%
IT以外の専門職	5%

若年労働者の訓練に投資した場合は、投資回収に当てられる期間が長いことから、企業は新規若年採用者により多くの訓練を提供するものと考えられてきた (Ben-Porath 1967)。しかし、上の表からもわかるように、幹部職員、上級管理者、監督者等、経験を積んだ職員が訓練を受ける比率がかなり高い。他の調査でもこれと一貫した結果を報告しており、例えば、1995年のSEPTによると、10年以上の在職者は入社2年以内の従業員に比べ、時間にして2倍の正規訓練を受けているとしている。新たに採用された従業員は、非正規の訓練を受ける傾向が強く、10年以上の在職者に比べて、この種の訓練に2倍の時間をかけている。

産業と企業規模別の比較

産業：

従業員一人当たりの訓練経費が最も高いのはテクノロジー関連の企業で、次いで金融、保険、不動産と続く。社員訓練の経費が最も低いのは商業である¹⁰。従業員一人当たりの訓練費総額と訓練を受けた従業員の割合とを比較すると、産業によって訓練予算の配分が様々であることがわかる。例えば、政府機関では訓練を受けた人数の割合が比較的低い (68.9%) のに対して、一人当たりの経費が比較的高い (740ドル)。これは、限られた数の職員に対してかなりの訓練経費を配分している事を意味している。また、ヘルスケア関連の産業では、訓練を受ける従業員の割合は非常に高いが (91%)、従業員一人あたりの出費が低い (397ドル)。これは、この分野ではほとんどの従業員に訓練が必要であるが、一人当たりに訓練経費は低いということがいえる。商業においては、訓練を受けた従業員の比率と、従業員一人当たりの経費の両方が低いことから、この業界ではあまり高い技能は要求されていないことを示している。

テクノロジー、非耐久及び耐久製品製造部門では外部訓練機関への支出が高い。これはこれらの

業界における技能開発がより専門的であるからと考えられる。事実、これらの産業では外部の教育訓練機関で技術資格を得る者がかなりの数に上る。TPU及び商業部門において外部機関への支出額が低いことは、これらの産業ではどちらかといえばOJTがより一般的である事を示していると考えられる。

図表4-23 産業別訓練経費

産 業	従業員一人当たりの 総訓練額(\$ドル)	訓練を受けた従業 員の割合 (%)	企業外機関への支払いの 経費に対する割合 (%)
テクノロジー	1,357	73.9	23.4
非耐久製品	482	78.4	29.0
耐久製品	489	75.2	25.3
TPU*	751	79.0	15.8
商業	338	75.0	11.1
FIRE**	951	82.3	19.7
サービス	587	72.3	18.5
ヘルスケア	397	91.0	18.6
Government政府関係	740	68.9	22.4

* Transportation and public utilities 運輸及び公共事業

** Finance, insurance and real estate 金融、保険、不動産

企業規模:

図表4-24は企業規模別の訓練経費を示す。ASTDの調査からは、訓練実践と企業規模の間には規則的あるいは直線的相関関係は見られない。しかし、最も利用されている上位三種の訓練、つまり事業主が費用負担をする研修会、訓練費の払い戻し、訓練センターの利用を見ると、大手企業が訓練により大きな援助をしていることがわかる。福利厚生と企業規模に関する他の研究結果に見られるように、企業規模が大きいほど職業訓練に関してもより多額の資金を拠出する傾向にある。

図表4-24 企業規模別訓練経費

企業規模/出費形態	1~499人	500~1999人	2000人以上
従業員一人当たりの訓練経費 (ドル)	1002	519	661
訓練を受けた従業員の割合 (%)	77.3	72.8	76.6
経費に対する外部機関への支払い (%)	24.0	20.9	21.5
上位三種類の訓練支援形態:			
雇用主費用負担の研修会	94.3	94.3	98.5
受講料返済	88.6	88.6	94.2
訓練センター利用	66.7	66.7	92.6

職業資格との関係、訓練終了後の処遇、及び充足されていない教育ニーズ

学歴の高い者は、さらに訓練を受ける可能性が高いことはこれまでに述べてきた。しかしながら、現在までの研究では職業資格の価値についての詳細な分析は行われていない(Adelman 2002)。合衆国においては、大きく分けて二つのグループが職業資格を交付している。一つはCISCO, Nortel, Microsoft等の企業ベンダーで主に情報、ネットワークテクノロジー関係企業。もう一つの大きなグループは、コミュニティーまたは2年制カレッジで、様々な分野における職業証明書及び資格を交付している。コミュニティーカレッジが交付する資格に関しては、全国職業教育評価(National Assessment of Vocational Education)の最近の調査で、コミュニティーカレッジその他の2年制教育機関が主催する職業/職種コースで取得した資格には、経済収益性がないという結果が出ている。ベンダー交付の資格の経済収益性に関しては、その価値を評価する追跡調査制度が現在のところ存在しない。教育省では現在、ベンダー交付の資格に関するデータを全国データ収集システムに編入し、それによってベンダー交付資格の価値について明確な実情を把握する努力をしている。

一方、NHESを使用したロジスティック分析によると、教育レベルと事業主が主催する訓練との間には非常に強力な相関関係が確認されている。つまり、事業主は学歴の高い従業員に対し教育訓練を奨励する傾向にあるということである。推計結果は「事業主による訓練に関する推計」として資料No. 7に掲載している。また、収入の高い者は事業主の訓練援助を受ける可能性が高い。この結果は、管理職者が最大の訓練経費を消費している事実と一致している。この推計によりもう一つ確認されたことは、労働時間の少ない者はその訓練援助を受ける可能性が低いということである。これらの結果から考慮すべきは、訓練援助枠から外されているのはどのような就労者であるかである。

この推計並びに他の調査結果から明らかになっていることは、1)学歴の低い労働者は、事業主の訓練支援を受ける可能性が低い、2)パートタイム労働者は訓練援助を受けられない傾向にある、そして3)低収入の労働者もまた事業主の訓練支援の対象となる可能性が低い、などである。この他にも、ヒスパニック系労働者は事業主の訓練支援を受ける可能性が低いことなどが明らかになっている。このことから、公共支援はこれら事業主の訓練援助枠から外れがちなグループに焦点を当てることが期待される。

教育レベル	訓練を受けた労働者の割合	訓練を受けた労働者の平均収入	訓練を受けた労働者の平均労働時間
高学歴	85%	\$35,000	35時間
中学歴	65%	\$25,000	30時間
低学歴	45%	\$15,000	25時間
パートタイム	35%	\$18,000	20時間
低収入	25%	\$12,000	20時間