

第2章 教育訓練政策の推移と現在の枠組み

会計検査院（GAO）によると1999年現在、職業訓練または就職斡旋を主要目的とした連邦政府の支援プログラムは40あり、予算にして117億ドルが拠出されている。これらのプログラムのほとんどは連邦政府の三つの省、つまり労働省、教育省、厚生省の管轄にある。これらのプログラムの主要な対象グループは、社会福祉受給者、その他貧困にある成人と若年者、職を失って新しい仕事を探している労働者である。この三つのグループが各省によって規定された主な受給者の単位であり、したがって日本の場合とは違い連邦政府が実施する支援策が、事業主、在職者、離職者の観点において議論されることはほとんどない。この章はしたがって、まず職業訓練と教育を規定する方針及び法的枠組みの概観を述べる。続いて、事業主、在職者、離職者それぞれに適用されるいくつかの補助政策の概要を記す。

概観

まずアメリカにおける職業訓練に関する立法上の歴史を簡単に述べる。連邦政府による最初の主要な職業訓練プログラムは、「人材開発訓練法」（Manpower Development and Training Act (MDTA)）で1962年に制定された。これに「ジョブコア（Job Corps）」を創り出した1964年の「経済機会法（the Economic Opportunity Act）」が続き、そして社会福祉受給者を対象に訓練を提供した1967年の「就労奨励プログラム（Work Incentive Program (WIN)）」が続く。この時点で既に急速に増加しつつあった多数の連邦政府プログラムをまとめるための最初の試みが「総合雇用訓練法（Comprehensive Employment and Training Act (CETA)）」で、1973年12月に制定された。CETAによって、対象者を特定した数々の訓練プログラムがブロックグラントに変換され、その補助金管理は州に委託される。これが、職業訓練に関する責任が、中央から州や地方へと移行していく第一歩となったのである。

1980年代と1990年代にさらにいくつかの法律が議会で可決されたが、その一つが1982年の「職業訓練パートナーシップ法（Job Training Partnership Act (JTPA)）」で、これがCETAにかわって各州の責任範囲をさらに拡張していった。この他に注目する法律は、教育省が提供する職業教育補助をさらに継続するべく制定された1984年の「カール・D・パーキンス職業教育法（Carl D. Perkins Vocational Education Act）」、食券受給者対象の訓練プログラムを設立した1985年の「食糧保障法（Food Security Act）」、そして1988年の「家族支援法（Family Support Act）」は連邦福祉制度を改革しようとした初期の試みであり、これによりWINに代わって福祉援助の受給者を対象にした「雇用機会と基礎技能（Job Opportunities and Basic Skills (JOBS)）」プランが執行される。

議会で成立した最新の主要訓練関係法案は、1998年に制定された「労働力投資法（Workforce

Investment Act (WIA))」である。WIAの制定によって、それまでの70以上に及ぶ連邦教育訓練プログラムは整理統合され、求職者が必要に応じて利用できるよう援助する「ワンストップセンター」が各州に設けられた。この新制度では、特に在職者と事業主に対し一貫したサービスを提供するよう、各州に一層の裁量を与えている。ワンストップシステムでは中等以上の教育訓練機関とパートナーを組むことが求められている。したがって、州や地域での労働力開発促進のリーダーシップを取る役割が重要視されてきているのである。WIAでは個人訓練勘定 (Individual Training Accounts (ITAs)) による管理が義務づけられており、これを通し利用者はより自由に訓練を選択できるようになっている。

これらの観点から、WIAは過去における連邦職業訓練方式を改革し、新しい総合的な労働力投資政策を作り上げたものとして認識されている。新制度では顧客中心をめざし、個々人がキャリア形成のために情報やサービスを効果的に利用し、また事業主が必要とする技能を持つ労働者を見つけられるように援助する事を目的としている。WIAでは以下7つの推奨項目が提示されている。

— サービスの一貫化

— 個人のエンパワーメント

— アクセスの拡充

— アカウンタビリティの向上

— 各地方の労働力投資委員会と民間部門の役割強化

— 州及び地域の順応性

— 若年者向けプログラムと成人訓練プログラムの改良

2003年春現在ではWIAが成人のための職業教育及び訓練を管理する主要な連邦法規である。一方、教育省が管理する支援プログラムはどちらかというフルタイムの学生並びに正規の教育機関に焦点をあてている。成人学習者が利用できる助成金とローン制度は主なものが5つあり、連邦ペル奨学金制度 (Federal Pell Grant Program) がその一例である。これらのプログラムは中等以後の教育機関に在学する学生に対して財政援助を提供する。プログラムの第一目標は、中等以上の学位取得を補助することであるが、職業訓練コースを受講する個人に対しても補助金を支給する場合もある。1999年には390億ドルがこれらのプログラムに割り当てられており、その19%が職業訓練機関に在籍する学生の財政援助に当てられている⁵。

連邦政府予算

教育省管轄の政策は正規の教育を受けている若年者がその焦点であり、厚生省は福祉受給者に焦点を当てている。成人労働者の訓練と就職援助の責任の大部分を担っているのは労働省であること

から、以下では労働省の予算に焦点を当てる。図表4-12に労働省における雇用と訓練政策に関する最新の予算の概要を示す。

図表4-12 雇用と訓練政策に関する予算 (単位：100万ドル)

財政年度	2002年	2003年	変 動
若年者対象プログラム	2,866.9	2,577.7	-289.2
若年者活動	1,128.0	1,001.0	-127.0
青少年職業機会助成金	225.1	44.5	-180.6
ジョブコア	1,458.8	1,532.2	73.4
青少年犯罪者復帰計画	55.0	0.0	- 55.0
成人対象支援	2,321.5	2,283.0	- 38.5
非自発的離職者雇用と訓練活動	1,371.5	1,383.0	11.5
経済保障国家緊急助成金	4,000.0	0.0	-4,000.0
成人雇用と訓練活動	950.0	900.0	- 50.0
その他の雇用と訓練	1,836.5	1,652.0	-184.5
ワンストップキャリアセンターシステム	120.0	113.0	- 7.0
再雇用支援のための州への助成金	35.0	35.0	0.0
雇用サービス	812.4	928.4	116.0
就労奨励助成金	20.0	20.0	0.0
労働力投資法全国プログラム	403.7	115.1	-288.6
高齢者対象地域奉仕活動雇用	445.1	440.2	- 4.9
贈与と遺贈	0.3	0.3	0.0
小計教育訓練予算当局	7,024.9	6,512.7	-512.2
年金と医療費、ジョブコア	5.1	4.9	- 0.2
テロリスト対策基金	32.5	0.0	- 32.5
計教育/訓練当局現在の予算	7,062.5	6,517.6	-544.9

出典：U.S. Department of Labor Fiscal 2003 Budget, Department of Labor (2003)

網掛けの欄の数値は特に成人労働者向けの施策のものである。財政年度2003年には合計22億8,300万ドルが、成人を対象にした雇用と訓練活動プログラムに充てるべく要請されていて、これには非自発的離職者その他成人のための雇用と訓練活動の予算が含まれる。金額的に財政年度2002年から正味3,850万ドルの減少になる。

WIA管轄の非自発的離職者の雇用と訓練活動では、州規定の助成金の他一時解雇労働者向けの国民緊急助成金も支給し、就職斡旋と再訓練を通してできるだけ早く雇用に戻れるように援助する。成人雇用訓練支援ではまたWIAに基づき、低収入の成人を対象にした雇用と訓練援助のため規定助成金を州に対して支給する。財政年度2003年の要請金額9億ドルは、財政年度2002年に比べ5,200万ドルの減少になる。

加えて財政年度2003年の予算には16億5,200万ドルが、他の雇用訓練施策用の予算として含まれて

いるが、この金額も財政年度2002年から1億8,450万ドルの減少となっている。報告によると、この予算内で1億1,300万ドルが「ワンストップキャリアセンター」の運営費に当てられることになっている。この運営には、職種、訓練、キャリア関係の情報を提供するアメリカ労働市場情報システム（America's Labor Market Information System (ALMIS)）と、ワンストップ情報サービスへのアクセスを向上するための管理費が含まれる。さらに、3,500万ドルが再雇用支援のための助成金として計上されている。財政年度2001年に始まったこのプログラムは、雇用サービス（Employment Service (ES)）を通して、失業保険受給者でその扶助金を使い切ってしまう可能性が高い者を対象に、職員が直接就職を支援するものである。ESはまた、ワンストップシステム運営のための労働市場インフラを提供する。財政年度2003年、ESの運営に対し合計9億2,840万ドルが要求されている。ESは就職先を探している個人と労働者を募集している事業主に対し無料でサービスを提供している。この予算でESは870万人の就職を支援する予定であると報告している。

財政年度2003年には2,000万ドルが「就労奨励助成金（Work Incentive Grant）」用として計上されている。この助成金は障害者の雇用機会を向上するためのものである。WIA全国プログラム（WIA National Programs）に対しては財政年度2003年には1億1,510万ドルが支給されることになっている。これらのプログラムにはアメリカ原住民、移民及び季節農場労働者向けの雇用と訓練に関する援助提供の他、これに関わるパイロット計画や広報、研究調査並びに評価、雇用と訓練制度を補助するための技術援助と奨励助成金、全国スキル・スタンダード委員会（National Skills Standards Board）並びに女性徒弟制度（Women in Apprenticeship）の運営等が含まれる。

図表4-13はこれらのプログラムへの参加者の概要を示す。財政年度2002年には成人対象の雇用、訓練プログラムに41万5,000人が参加しており、労働省では2003年にも同数の参加者があるものと予測している。非自発的離職者向けのプログラムには、2003年に90万2,000人の参加があると予測されており、これも2002年と同数である。

管理構造

2003年3月時点では、労働力開発の管理は労働力投資法に基づいて構成されている。この法のもとでの連邦政府の責任には、プログラムの枠組み構築、参加者の資格決定、予算配分、監視そして研究調査が含まれる。労働省の雇用訓練管理局（Employment and Training Administration (ETA)）がその運営機関である。施策の基礎的な枠組みは連邦政府が設定するが、実際に施行に移すのは州と地方の責任である。

図表4-13 各プログラムへの参加者(単位：千人)

財政年度	2002年 見積	2003年 見積	2003年 受容力
若年者活動	465	465	553
青少年職業機会助成金	49	43	43
ジョブコア	72	73	73
青少年犯罪者復帰計画	10	0	0
成人雇用訓練法	415	415	510
非自発的離職者向け雇用と訓練活動	902	902	1,081
アメリカ原住民	23	22	22
移民及び季節農場労働者	43	0	0
地域奉仕雇用／高齢者	93	92	92
経済保障国家緊急助成金(non-add) 1/	200	600	600
計	2,072	2,012	2,374

出典：U.S. Department of Labor Fiscal 2003 Budget, the Department of Labor (2003)

州の活動内容は各州異なるが、ここでは典型的な州の政策を簡単に述べる。州の担当機関は労働力開発（または投資）委員会と呼ばれることが多いが、この機関は通常州全体での教育訓練プログラムの計画と管理に関する一連の任務を果たし、また時には運営管理の任務も果たす。しかし州の行政担当者は地方の実態に精通していないことから、州の政策を実行するために地方または地域に執行機関が設立される。州が奨励するプログラムは様々であるが、かならずといっていいほど含まれるのは職業訓練と「福祉から就労へ（Welfare to Work）」計画、そして最近の奨励策である「学校から職業へ（School to Work）」計画やワンストップセンターである。州によっては経済開発活動と統合している場合もある。中等以後の職業訓練と成人教育が、同一の管轄である州がある一方、政治的な理由で独立運営されている州もある。州議会が助言をするだけの州もあるが、実際に管理能力を持つ州もあり、その場合は州議会が共同活動や統合運営などをめぐり、財政上の決定をすることができる。フロリダやテキサスのようにマーケット方式を導入している州もある。実際、対投資結果を重視する実績測定や基準適用は、WIAの下で広く奨励されている改革手段である。特にフロリダは実績に基づく資金供給の方向に進んでいる。教育訓練プロバイダーに対する供給額の15%は、資格取得と就職斡旋実績に基づいている。プロバイダー間の競争の強化、業務の下請け、バウチャー制度などがマーケット方式の主な例である。

地方レベルで重要な動向は、ワンストップセンターの設立であろう。同センターが、その地域で利用できるプログラムに関する情報を訓練希望者並びに事業主に対して提供する他、州によっては単なる情報提供を越えて、キャリアカウンセリングや入学支援を行なっている場合もある。地方によっては複数のプログラムがワンストップセンターに集約されている場合もあり、このような場合

は、そのワンストップセンターが労働力開発への入り口として一括した窓口となっている。いずれにしても、最も広く採用されているのは関係者の間で「中央先導、地方実践型」と呼ばれる方針で、州が総合的な目標を定め、地方担当局がそれを実行に移すやり方である。

WIAのもとで特に注目すべきは「個人訓練勘定 (Individual Training Accounts (ITAs))」の導入である。これにより、訓練は然るべき個人に対してワンストップシステム並びにITAを通して供給されなければならない。既に説明したように、この方式は訓練プロバイダーを選択する際に利用者の選択肢を拡大するために設定されている。州または地方の担当機関がITAを実施する過程は次の通り。

まず、州並びに地方の労働力投資委員会が、訓練プロバイダーの資格に関し業績ベースの標準を設定する。委員会はプロバイダーのコストと各プロバイダーの実績に関する情報が掲載された「消費者報告書」を作成する。これをもとに、ワンストップセンターでは、利用者に対し、適格な訓練機関、その実績情報、コース経費などの情報を提供して利用者が適切な訓練を選択できるようにする。利用者は担当職員と相談の上で、然るべき訓練サービス機関のリストの中から訓練プロバイダーを選ぶ。その選択の後、ワンストップセンターは利用者を選択された訓練プロバイダーに紹介し、個人名の訓練口座 (ITA) を開設し訓練への支払いの手続きをする。

これ以後、訓練費用はITAを通して支払われる。州と地方委員会がそれぞれの地域にあった口座方式を決定しており、その構造は様々である。例えば、バウチャー方式の場合もあるし、注文購入形式を取る場合もある。ATM式引き落としカードを使用する場合もあれば、小切手振り替えの場合や請求書の発行に基づく方法もある。WIAには個人に対する訓練援助金に関し制限を規定しておらず、上限を設定するのは州と地方の労働力投資委員会である。ITAの利用から除外されるのは、OJT、特定企業向け訓練、コミュニティー組織によって特定のグループを対象に提供される訓練及び適格なプロバイダーが十分ない分野等である。バウチャーは認定済みのプロバイダーが提供する訓練にのみ利用できる。最後に、事業主及び組合は、自立力を維持するために技能の向上を必要とする新規もしくは既存の労働者が対象であれば、OJTや特定企業向け訓練に伴い援助金を受けることができる。

1. 事業主が行う教育訓練

連邦政府が事業主に対し職業訓練援助を提供するのは、全国的に労働力不足が深刻な分野 (ハイテク技能者、看護婦等)、または、事業主が社会経済的に不利な労働者を雇い、その労働者が自立のために基礎職業技能を修得する必要がある場合に限られている。そのような分野では連邦 (または州) 政府が事業主に対し税額控除等の奨励プログラムを適用する場合がある。また、これらの教

育訓練に対してWIAのもとに補助金が支給されることもある。連邦政府は、企業の利益が一次目的である場合の職業訓練に対しては補助金を支給しない。州レベルでは、企業の技能開発に補助金を支給する州も見られるが、このような例は、通常その州全体の競争力強化に貢献する特定産業を対象としている。ある特定の企業に州の補助金を支給することが、その企業自体の利益になるばかりでなく、州とコミュニティー全体にとって社会的な利益をもたらすような場合は、州はその企業の訓練に投資する正当な理由があるといえる。一例としては、製造工場を誘致しようとする他の州と競争している時、より訓練された労働者が多い方が誘致に成功すると州が考えた場合などがこれにあたる。

このような場合を除くと、事業主が主催する職業訓練は、主にその事業主と個々の労働者の責任になる。人的資源理論に見られるように、事業主には企業特殊的技能訓練に投資する然るべき理由がある(Becker 1992)。また、事業主は社員の一般技能訓練にも投資することが報告されており、いずれの場合も、企業主催の訓練は高い収益性があることが実証されている(Lynch and Black 1998; Arulampalam and Booth 1997)。事業主が企業特殊的技能訓練に投資する理由は、企業内の生産性向上に直接寄与することから明白である。事業主が一般的技能訓練に関しても福利厚生などの一環として援助するケースが多いが、これはこういった訓練が有能な労働者や熟練労働者の雇用と維持に役立つからであると言われている。

企業環境下では、社員は通常人事部を通して訓練プログラムにアクセスする。多くの企業が奨学金や遠隔訓練を提供したり、大学とパートナーシップを組むなどして学費を補助している場合もある。ほとんどの企業が社員の受講内容に制限を設けており、コースと仕事との関連性、修得段階毎の援助額、学位コースであるか否かなどが検討される。事業主が支援する教育訓練は社員個人が受給権を有する公共の助成金やローンと組合せて行なわれることが多い。例えば、在職者教育手当のための控除(Exclusion for Employee Education Benefits (Section 127, IRS Code))を利用すると、事業主が支援する4年制大学の授業料が、年間5,250ドルまで課税収入から除外できる。132節の規定は4年制大学のどのレベルにおいても金額の制限なしに控除を認めているが、それは現在の雇用を保持するために直接必要な場合に限る⁶。事業主が行なう訓練に関する補助及びその実際については第3章でより詳しく述べる。

2. 在職者が主体的に行う教育訓練

高校から直接高等教育に進む学生を“トラディショナル”それ以外を“ノントラディショナル”学生と定義しているが、成人在職者を含む後者の人口は急速に伸びており、カレッジの学生の40.9%は25歳以上(Difiore 2001)であり、ほぼ12%が40歳以上であるとされる(O'Brien and Merisotis 1996)。

これらの一部は事業主が奨励もしくは援助しているものであるが、個人が主体的に受講している場合が多い。特に最近では多数の成人が、資格取得プログラム、職務関係の訓練、キャリア開発等、学位以外の生涯学習に参加している。

公的支援

過去において財政補助の対象は、正規の年齢で、それもほとんどフルタイムの学生であった。今日では、通信学習者を含む“ノントラディショナル”な学生の圧倒的な数によって財政補助はその様相を変えてきている (College Board 2000)。これらの学生に対する財政補助には、連邦政府からの助成金やローン、雇用給付と税額控除、奨学金、助手手当、インターン手当及び「仕事と学習プログラム (Work and Study Program)」等がある。以下にこれらの補助について簡単に説明する。これら補助金のさらに詳しい説明とその利用状況については第4章で述べる。

連邦政府から個々の労働者に直接支給される補助とローンには次のようなものがある。

- ペル奨学金 (Pell Grants)
- 連邦教育機会補助基金 (Federal Supplemental Educational Opportunity Grant)
- スタッフォード連邦ファミリー教育ローンプログラムの連邦フォード直接学生ローン (Federal Ford Direct Student Loan Program of Stafford Federal Family Education Loan Program)
- 教育省給付の直接統合ローン (Direct Consolidation Loans)
- パーキンスローン (Perkins Loans)

補助金を申し込み、その給付を受けるためには一定の条件を満たさなければならない。連邦支援プログラムの支給において、その資格を決定する際の検討項目には、財政上の必要性、高校卒業証書もしくは高卒検定資格 (General Education Development Certificate) の有無、正規の学生で然るべきコースにおいて学位または資格取得を目指す者であるか、合衆国市民または市民ではないが資格を有するか、十分な就学成果が認められるかなどが含まれる (Indiana 1998; ROAD MAP 1999; STUDENT GUIDE 2000-2001)。

また、奨学金制度の多くは年齢を制限していない。中には“ノントラディショナル”な学生を対象にした特別の奨学金を設立する制度も出てきている。インターネット上で労働省が提供している「アメリカズジョブマーケット」などの無料の奨学金検索サービスも利用できる。成人在職者のために特別な制度を持つ州もあり、第4章でその例をあげる。

特に注目すべき傾向は遠隔学習 (ディスタンスラーニング)、いわゆる通信学習の需要が伸びていることである。事実米国議会は遠隔学習に対する財政補助の規制を解除しているし、教育省では広報企画を後援するなどし、遠隔学習とその財政補助を推進する新しい方法を試みている。遠隔学

習に対する援助は、いまだに高等教育法に規制される点がいくつかあるものの(Report to Congress on the Distance Education Demonstration Programs 2001 www.ed.gov/offices/OPE/PPI/DistEd.html)、今後、遠隔教育の分野でより多くの財政補助を行なおうとする傾向にある。

在職者の訓練経費は企業がその一部を負担することが多いが、事業主、社員が負担した経費は共に免税の対象になる。例えば、生涯学習税額控除では、2002年中に支払われた授業料その他学費の最初の5,000ドル、その後は最初の10,000ドルに対して20%の税額控除が認められる。ホープ奨学金税金控除(Hope Scholarship Tax Credit)では、中等以後教育の最初の2年目にあるハーフタイム以上の学生または資格授与コースの学生に対し、最初の1,000ドルまでは100%、次の1,000ドルでは50%の税額控除を認めている。違約金なしのIRAでは、中等後教育の正味経費に限り、授業料、学費、書籍、器具、部屋と宿泊代が控除対象となっている。また学生ローン利子控除(Deduction for Student Loan Interest)制度もあり、これはカレッジ経費の支払いにあてたどのローンに対しても、最初の60ヵ月は利子が控除される。

さらに、個々の労働者は、公共機関や非営利団体及び営利団体が提供する職業訓練に関する情報や資料を利用することができる。公共のサービスで最も総合的なものは、前述した労働省が提供する「アメリカズジョブバンク(American's Job Bank)」である。これはサイバースペースで、最も規模が大きく利用者が多いサイトとして知られている。その主要な機能は求職者と雇用者をマッチさせることであるが、訓練関係の情報も数多く提供している。このサイトを使って利用者は訓練の効果、自分の訓練ニーズ、然るべき訓練機関等を調べることができる。この他の非営利または営利団体で、個人が訓練についての情報にアクセスするサポートをしている団体は次の通り。

- American Society for Training and Development
- Association for Career and Technical Education
- Center on Education and Work
- Center or Occupational Research and Development
- US Workforce.org

最後になるが、財政援助の中には民間財団が提供するものもある。民間財団は税額控除対象機関として、年間資産総額の最低5%を贈与することが義務づけられている。これらの財団は連邦政府の支援と呼応して企業や個人を援助することにより、社会全般に貢献する事を目的としている。助成金をどのように支給するかは個々の財団が決定し、法人などにまとめて給付する所もあれば、業務ごとに運営費などとして提供するところもある。

3. 非自発的離職者に対する訓練

非自発的離職者とは、解雇されるか、事業主から雇用の解約または解雇の通知を受けたものを言う。アメリカでは毎年約330万人が職場から解雇されていて、その多くが連邦、州、地方の職業斡旋所のサービスを受けている。

WIAの対象は原則として社会経済的に不利な立場にある若年者と成人及び非自発的離職者であるが、最近では特定の企業や業界の景気下降によって、非自発的離職に至った半熟練労働者も対象とするよう拡張された条項もいくつかある。例えばJTPAのタイトルⅢ、経済的離職及び労働者調整支援法（Economic Dislocation and Worker Adjustment Assistance Act (EDWAA)）では、比較的高い技能を持ち、短期の非自発的離職者に対する雇用と訓練援助を許可している。EDWAAは非自発的離職者を援助するための総合対策の一環であり、労働者調整及び再訓練予告法（Worker Adjustment and Retraining Notification (WARN) Act）及び通商調整援助（Trade Adjustment Assistance (TAA)）の適用範囲で技能を有する離職者の支援が行われる。

EDWAAの援助を受ける資格があるのは、以前の産業または職種に戻る可能性がほぼない者である。これには工場の閉鎖または大規模人員整理に伴い職を失った者、長期失業者で地元ではその職種の雇用機会が限られている者、農場主、牧場主などの自営業で経済状況一般または天災が原因で仕事を失った者などが含まれる。特別な状況のもとでは離職をせざるを得なかった主婦などにもEDWAAの援助金受給が適用される場合もある。これらの個人が利用できるサービスには早期支援プログラム、職業技能訓練、求職援助、各種補助金供給と移転援助などがある。

EDWAAの具体的業務は、各地方の業務施行組織を通して実施されるが、そこでは地域行政機関並びに各地域団体が業務委託を受け、非自発的離職者の支援にあたる。各州政府の知事は施策全体の管理運営に責任を持ち、それには大規模人員整理が発生した場合の対処方法の確立を含む。

職業訓練業務の実績を示す指標に関しては、各業務の業績評価の中に見出すことができる。各業務単位で一年の業績目標を設定し、年末にその目標が達成されたかどうか評価を行う。離職者の雇用、雇用保持率、復職賃金等が検討項目に含まれる。基となる資料は州が作成するWIAの報告書であるが、その他失業保険受給記録もまた主要資料として吟味される。財政年度1998年の資料によると、プログラムを修了した者の73%が前職比平均99%の賃金で復職しており、76%はプログラム終了後平均3ヶ月以内に前職の平均102%増の賃金で復職している(DOL 2001)。非自発的離職者の訓練に関しては第5章でさらに詳しく検討する。

4. 公共職業訓練

前述したように、労働省の雇用訓練局（Employment and Training Administration (ETA)）が成人、若年者及び非自発的離職者の雇用機会を向上するための公共職業訓練プログラムに助成金を支給し、これを管理する。これらのプログラムは、原則として州がワンストップキャリアセンターを通して提供される⁷。これらプログラムは、全て労働者のエンプロイアビリティの向上を目指していて、それには参加者の雇用維持率と収入の向上並びに職業技能の向上が含まれる。このように、訓練と就職斡旋は切離して考えることはできない。また、地域によって職を得るために必要な技能が異なるため、プログラムの内容は州によって差異がある。以下はETAのプログラム紹介で述べられているプログラムの一般的な概要である。この概要は職業訓練を含むWIAのプログラム全てを網羅している。

目 標

補助を必要としない雇用者を増加させ、就職後6ヶ月以降まで雇用を維持させること。同時目標として、当プログラムは参加者及び事業主の顧客満足度の向上を目指す。雇用目標は失業保険受給記録方式で測定され、顧客満足度は標本調査で測定する。

業 務

WIAにより、成人を対象にしたプログラムのほとんどはワンストップキャリアセンターを通して実施されるようになってきている。同法律では求職者が利用できるプログラムを三段階に分けて規定している。「コア」サービスには現地へ出向いての密接なサポート、求職サポートと就職斡旋、労働市場の情報提供が含まれる。「集中」サービスはより総合的な評価、個人の雇用計画の作成、カウンセリングとキャリアプランニングを含む。集中サービスでも就職先を見つけることができない利用者は、地域の職場に就職できるような「訓練」サービスを受けることができ、これには職種訓練と基礎技能訓練の両方が含まれる。より広い選択とキャリア決定を推進するべく、参加者は個人訓練勘定を通し公認訓練機関の中から適切な訓練プログラムを選ぶ。

この法では、プログラムへの参加を促進するよう補助的な援助提供（交通費、児童福祉補助等）も認可している。

対象グループ

18歳またはそれ以上の全ての成人がコアサービスの対象となる。集中及び訓練サービスでは金銭的に不利な立場にある福祉受給者や低所得者が優先される。失業中の成人の他に、有職者でも自立

のために雇用を確保または保持するための支援が必要な場合はこれを利用できる。優先順位と自立性等の判断とその適用については州と地方の責任による。

助成金

プログラム年度2000年と2001年には州とその管轄地域に対して、各年度につき9億5,000万ドルの規定予算が割り当てられている。財政年度2002年の予算要求額は、9億ドルで2001年から約5,000万ドルの減額になる。

委託機関数

補助金は合衆国50州、コロンビア特別区、プエルトリコその他の周辺管轄区に対し法定の公式に従い割り当てられる。そして、州はプログラムを施行運営するために、これも公式に沿って各地域の労働力投資委員会（Workforce Investment Boards）約640か所に配分する。

参加者数

プログラム年度2000年の参加者は約346,000人と報告されている。プログラム年度2001年には当年予算と繰越金により、約396,000人にサービスを提供している。これはプログラム年度2000年から見て5万人の増加になる。

実績資料

プログラム年度1999年（1999年7月1日から2000年6月20日まで）において、不利な立場にある成人を対象にしたJTPA（WIA）プログラムでは、その終了者の66%がプログラム終了後90日には、平均週給347ドルで就職している。政府実績及び結果に関する法（Government Performance and Results Act）の業績目標は達せられている。

5. 大学、カレッジ及び民間教育訓練機関に対する支援

職業教育の分野においては、公共助成金の最高額がコミュニティーカレッジに配分されている。米国のコミュニティーカレッジは、国内全雇用者の四分之三を占める中堅技能者の訓練を担っている。米国全土で1,655校のコミュニティーカレッジがあり、そのうち1,047校が公立、415校が民営である（Digest of Education Statistics, 2001）。コミュニティーカレッジには年間1,000万以上の学生が在籍しており、プログラムやサービスも広範囲に及ぶ。2年制の准学士コース、4年大学への移行コース、職業再訓練等が代表的なプログラムである。アメリカのコミュニティーカレッジは、従来

の高卒進学者を対象とするだけでなく、企業との密接な協力関係を通して、転職希望者、離職者、技能向上を希望する労働者を対象に訓練市場において確固たる地位を占めるに至っている(Dougherty and Bakia 1999; Grubb 2002; NSF 1999)。現に、2年制カレッジにおける労働力開発は、多くの州でカレッジ業務の最成長分野となっている。

職業訓練及び「福祉から就労へ」計画では、かなりの訓練並びに補習学習のプログラムをコミュニティーカレッジに委託している。米国では成人向け教育の多くが、補習学習とESLに占められていることを考慮するとコミュニティーカレッジの重要性が伺われる。コミュニティーカレッジはまた、自らの裁量で、また州の経済開発助成金を基に特定企業を対象とした技能訓練を提供する。このようなプログラムは、連邦からの要請や州の政策ではなく、地域の自主的奨励策の結果であることが多い。

また、特定の学習分野を対象にした連邦支援プログラムもいくつかある。国家的施策として労働者を量、質ともに向上させる必要のある分野を対象に、政府はカレッジに対して奨励金や助成金を支給する。最近の例では前述した高度テクノロジー教育計画(Advanced Technological Education Program)がある。このプログラムはコミュニティーカレッジの技術教育/訓練に助成金を支給するものであり、この支給を受けて、カレッジは科学、テクノロジー、エンジニアリング、数学の分野を改善することが求められている。1994年に最初の助成金が支給されて以来、400校以上がこの助成金を受給している。2002年の年間予算は3,900万ドルであった。

OVAEによる援助

教育省の職業及び成人教育庁(Office of Vocational and Adult Education (OVAE))は若年者と成人が中等後教育を受けるために必要な情報、研究、財源を提供する。OVAEのが担当する分野は4つに分けられ、ハイスクール、キャリア及び技術教育、コミュニティーカレッジ、成人教育と識字教育である。

職業及び成人教育のプログラムでは、州とコミュニティーによる職業訓練プログラム、成人教育、識字教育の向上を推進するために州を対象に規定助成金を支給する。財政年度2003年の成人職業訓練分野での予算は13億ドルである。このプログラムは主に成人の基礎及び識字教育を対象にしており、このことから社会的に不利な立場にある人々を支援することが、成人教育及び訓練分野においても連邦政府の主要な役割であることがわかる。予算が州に配分された時点で、州は規定分配方式を使って、地域の教育機関、コミュニティー及びテクニカルカレッジ等に対し助成金の競合配分し、州単位での活動を開始する。

図表4-14 成人教育予算（成人基礎及び識字教育）

（単位：100万ドル）

プログラム	2002年	2003年 (要求額)
中等及び技術教育州助成金	—	—
職業教育州助成金	1,180.0	1,180.0
技術—予備教育州助成金	108.0	108.0
テックプレップデモンストレーション	5.0	—
全国プログラム	12.0	12.0
職種及び雇用情報	9.5	—
計	1,314.5	1,300.0

これらのプログラムは、高校もしくはコミュニティーカレッジのレベルで行なわれるが、対象は成人である。参加者のほとんどは移民家族であり、社会経済的に不利な背景を持つ。したがって、これらのプログラムは高校レベルの能力を目指した識字学習であり、教師は読み書き、数学、英会話を指導する訓練を受けている必要がある。このようなプログラムは、移民人口が多く、貧富の差が顕著な米国独特なものであるが、連邦政府の成人教育予算の中でもかなりの部分がこの分野に費やされている。