

## 第6章 訓練の評価

### 問題点

政策当局、研究者、行政監督者の間では、連邦助成金による訓練に対してこれまで少なからぬ批判がなされている。例えば会計検査院(GAO)は、連邦政府の訓練政策は断片的かつ不効率であり、「連邦政府の訓練プログラムの効果はその経費をわずかに上回るにすぎず、それ自体では対象グループを貧困から救済するには及ばず、その効果にしても4～5年で消滅してしまうであろう」(GAO 2000)と批判している。労働力投資法は、分散しがちだった連邦プログラムをワンストップセンターの設置などにより一括管理し、雇用と訓練サービスを綿密に構築しようとしたものである。しかし、GAOは、WIAは数種の雇用と訓練サービスを統合したに過ぎず、期待された効果は今のところ得られていないとしている。

Grubb (2002) もまた、連邦訓練プログラムの問題点は、全体または部分的に重複しているところにあると評している。複数のプログラムが同様のサービスを提供しており、例えば秘書、コンピューター関係、エレクトロニクスのコースなどは職業訓練機関、福祉関連機関並びにコミュニティーカレッジでそれぞれ重複して実施されているとする。また補習教育等に関しても、コミュニティーカレッジ、成人教育センター、学習ラボなどで重複して提供されていると言う。ほとんどのプログラムに横のつながりががないため、例えば成人教育での補習授業から技術的な職業訓練に進んだり、コンピューターの基礎コースか上級コースへ進みたい場合など、その手続き一切を学習者自身が行わなくてはならない。学習者と事業主の観点から見ると、このようなコース形態では、どのコースが利用可能で、どれがもっとも効果的であり、最も信頼できる労働者はどこで見つかるかといった事を把握するのが困難であるという。かくして、情報が限られている、アクセスが十分でない、効率が悪い、重複が多いといった非難が関係者の間で議論されてきた。

Grubb (1996, 2002)、Grubb Brown, Kaufman, Lederer (1989) が指摘する他の問題点は、プログラムの対象になった個人を追跡する手段がほとんどないことである。そのため、学習者が次のコースへ移ろうとしたり、途中で脱落しそうになった時に援助したり、他に利用できるコースの情報を与えたりといった活動がほとんど行われていないと言う。この結果、例えば職業訓練から成人学習へ、福祉プログラムからコミュニティーカレッジへとといったプログラム間の移行を進める上で、効果的な連携体制が組めず、学習者は複雑な申し込み制度の中で混乱してしまう結果になっている。ある福祉事務員は、これは利用者を「成人基礎教育のブラックホール」へ送り込むようだと言っている(Grubb et al. 1989, p. 6)。追跡体制が欠如しているために、プログラム管理者はどの利用者が補習学習を開始し、これを修了し、職業訓練に移行し、これを修了し、その結果安定した雇用を見

つけるにいたったかどうかなどを把握する術がないという。

このことを受けて、過去10年間、プログラムの質を向上しようとする数々の試みが成されており、それにはまず、JTPAが設定し現在では他のプログラムにも適用されるようになったパフォーマンススタンダード、いわゆる実績標準の導入、実績に関する情報管理を改善するための州単位のデータシステム開発、加えて、フロリダで最初に採用された実績ベースの予算配分などがあげられる。しかし、研究者や政策当局は、基準は設定したものの、それが結果指向の運営を実践するに至っていないとしている。行政機関は特定の業績水準に達することに終始し、総体的観点から見たプログラムの成功には無関心であることも指摘されている。WIAにより新たに導入された方式は個人訓練勘定（ITA）で、これにより訓練参加者はその提供者を自分で選ぶことができる。この方式はまた、特定機関との契約のもとに訓練を提供するという体勢を緩和するものでもある。しかしITAに対しても批判がある。行政ではなく個人が主要な意思決定者である場合、個人はその時点で興味のあるコースを選択し、より他のプログラムと連携がとれているコースを見逃してしまう可能性がある懸念されている。この一種バウチャー手法の効果が明らかになるのは、かなり先のことであろうというのが関係者の間の一般的な意見である。

### 総合評価の実践

連邦助成金で実施される訓練プログラムの効率と効果に関する評価で最も包括的な試みは、上述した会計検査院（GAO）が行った調査であろう。この調査では、連邦国内支援カタログ（Catalog of Federal Domestic Assistance）をベースに、1)雇用及び訓練を直接支援しているプログラム、並びに2)その目標が求職もしくは職能の向上を目指す個人を支援することにあるプログラム、全てを分析した。さらに、7つの連邦機関の雇用訓練担当員にアンケートを送り、財政年度1999年及び2000年における雇用及び訓練業務のために拠出した連邦予算の配分状況、訓練対象者、各プログラムの利用者数、各プログラムの詳細内容などの情報を収集した。

労働省内でも数々の評価が行われており、その報告書はサイトに掲載している。また、関連資料として、労働省作成の2002年年間業績計画（Annual Performance Plan）がある。一方、州レベルでの評価活動の例として、セントルイスのJTPAに関する評価報告がある。

### 職業訓練機関の認可

職業訓練の質を保証するために独立した評価及び承認機関がいくつか設立されている。労働調整と職業評価専門者認可委員会（Commission on Certification of Work Adjustment and Vocational Evaluation Specialists (CCWAVES))がその例である。CCWAVESは、職業評価、キャリア査定、労働

調整を行なう団体の基準を設定しその適用を推進する全国的な認定団体である。CCWAVESは1981年に、職業評価及び労働調整委員会（Vocational Evaluation and Work Adjustment Association (VEWAA)）を通して独立委員会として設立された。

CCWAVESでは、現場ベースの基準に沿って職業評価、キャリア査定そして労働調整に必要な最小限の専門能力を設定し、それを基に認定書を発行している。第一の目的は、評価を実施する職務にある者が必要な資質を備えている事を保証することである。初回の資格は5年間有効。CCWAVESの主催する試験は年二回春と秋に実施される。会報、「Wavelengths」を発刊しており、これには資格授与と資格運営維持に関する資料や申込書が掲載されている。

### その他の研究と評価方法

Heinrich (2000) は公共の助成金を受けている営利、非営利の訓練提供機関に関する研究を発表している。この研究では、組織の形態が入学数、サービス実施活動、業績にどのような影響を与えるかを検討している。同研究では、非営利機関が社会的に不利な利用者により多く訓練を提供しているわけではないこと、また組織形態は訓練参加者の後の所得や雇用率に影響が無いことなどを報告している。サービス提供者との契約に業績インセンティブが含まれている場合は、組織の形態に関わらず、その業績は調査対象全体を通して向上するとしている。

訓練実績を評価する方法の一つに業績管理システムの導入がある。これは、プログラムを実行している部局が業績水準に達したかどうか判断され、その結果によって報酬を受けたり活動を規制されたりするシステムである。訓練効果に関する調査でしばしば問題にされるのは標本選択の問題で、多様なプログラムを対象にコントロールグループが設定できないことにその理由がある。Barnon (2000) は16サイトでの実験データを用い、上述の業績管理システムがプログラムの効果にどのような影響を与えているかを検討した。その結果、業績とプログラム効果の間にはごくわずかな相関関係しか認められず、したがって労働省はこの業績測定システムを基にあまり重要な報酬や罰則を適用することは控えるべきだとしている。

Brown (1997) は、職業教育評価のための品質基準システムを中等以降の教育で導入することを提案している。ビジネス及び産業界の品質関連の賞といえば「Malcolm Baldrige Quality Award」、 「Deming Application Award」そして、「ISO 9000」が代表的であるが、著者は、これら品質管理分野における基準と職業教育の基準を比較しながら、学習と企業パフォーマンスの基準査定を学生と雇用者の観点から、教育、経営両者の管理過程と設計に関し学校と企業の観点から論じている。これをもとに、例えば、Baldrige Awardの基準は教育機関が顧客ニーズを満たす上で教育の効果評価に応用できると主張する。Deming Prizeは統計学的方法を使って、職業訓練の参加状況、修了状況、就

