

米国における「ワークフォース・ローカルガバナンス」の形成と ワークフォース仲介機関としてのコミュニティカレッジの機能

前山 総一郎

要旨

米国において、雇用・就職を、地域社会にいるビジネス者・中小企業・産業関係者を巻き込んで進めるといふ、パラダイムシフト的な公共政策的動向が各地のローカリティにおいて進んできている。「福祉からワークフェアへ」として、就労最優先に力点を置いて福祉を削減してきたとされるナショナルレベルの動きのなかで、あるいはそれとの対抗において、どのような動態が起こってきているのだろうか？

本稿は、多様なセクターが立ち上げたワークフォース仲介機関から織りなされる「ワークフォース・ローカルガバナンス」の実際的な形成を、ワシントン州の市・郡のローカリティをケースとして、そこにおける州労働委員会の公共政策的系統での連携布置を確認した。かつそのなかでのワークフォース開発に関わる制度存在として稼働するコミュニティカレッジの固有性（デュアルカスタマーアプローチ等の手法）と新規性を確認した。

キーワード：ワークフォース仲介機関（workforce intermediaries）、コミュニティカレッジ、ローカルガバナンス、dual-customer アプローチ、キャリア開発

1 はじめに

1.1 米国のワークフォース（労働人材の基盤）形成をめぐる課題

現在の世界、日本、また米国において、非正規労働の増大が進行している。労働・雇用の流動化が進み、また雇用労働のみならず、ワーカーズコプやギグワークのような「雇用されない労働」が浸潤してきて、労働・雇用のすそ野の変動が現われており、「はたらく」ことがいかなるものか、また社会はそれにむけて何をすべきかが、新たな形で社会において問われている。

米国において、グローバリゼーションによる事業の国際移転や、IT化・DX化などにより、雇用が激変してきた。ますます高学歴な資格が要請され、特に即戦力をもとめる雇用者からの「ミドルスキル」の仕事に対する需要が高くなる一方で、労働者や求職者

にとって求職・適切な訓練・経済的支援の情報の不足によって適切なポジションに就業し昇進の機会を見つめる努力と機会が大幅に妨げられていることが大きな問題となった（Holzer & Lerman 2007）。

このような状況を踏まえて、社会全体にとってスムーズでより経済循環を生むことも含めての雇用・就職のために、雇用・就職を地域社会にいるビジネス者・中小企業・産業関係者を巻き込んで進めるといふ大きな公共政策的奔流が進んできている。21世紀に、連邦政府から、州・また基礎自治体に実施がゆだねられた形で、「ジョブセンター」「ワンストップセンター」という「ワークフォース仲介機関」（workforce intermediaries）が設置されて、地域のワークフォースに関わるローカルガバナンスにおいての一定の体系化が進められてきた。また、公共・民間を問わず各種のワークフォース仲介機構が立ち現れても来ている。

1.2 本稿の目的

本稿は、第一に、ローカリティ全体におけるより良い形で構築し、健全な産業の展開・経済の好転につなげようとするの試みの一環とした形で、労働人材基盤の開発（ワークフォース）をローカリティエリア全体で構築する社会的動向を明らかにすることを試みる。ちなみに、そこで構築されようとしてきているワークフォース形成の体系を「ワークフォース・ローカルガバナンス」(workforce local governance)と呼ぶ。第二に、求職者、雇用者、産業界全体、地方自治体が織りなす状況を確認し、さらにそこで雇用における仲介機関（インターメディアリー）として期待されている諸制度、とりわけコミュニティカレッジに着目し、それが「ワークフォース仲介機構」として果たす機能を明らかにすることを試みる。

「福祉からワークフェアへ」として、就労最優先の形で福祉を削減してきたナショナルレベルの動きの傘のもとにあって、どのような動態が起こってきているのだろうか？

具体的には、下記の運びで検討してゆくこととする。

- ・ワークフォース政策の形成・展開と高等教育機関制度
- ・「ワークフォース・ローカルガバナンスの形成」とコミュニティカレッジ
- ・「ワークフォース仲介機関」としてのコミュニティカレッジとその固有性・先進性

なお、用語についてであるが、「ワークフォース」(workforce)という語の使用は米国において1960年代から現れているもので、直訳での「労働力」とは少しニュアンスが異なることに注意しておきたい。具体的には、特定の産業でのワークフォース、国全体のワークフォースといった形で使用されており、職場や一定エリアで働く人たちの集団というイメージに関わっていて、言葉の本義としては「労働人材基盤」といったものにあたる。(なお、これまでの使用法や法律の呼称にかかわっているので、「労働人材」の訳を暫定的に充てている。)

1.3 検討の前提 - 「就労最優先アプローチ」と「人的資本アプローチ」

ここで関連する議論について一言しておきたい。とりわけ、二つの課題が示されてきている。第一は、「就労最優先アプローチ」か、「人的資本アプローチ」かという論点である。これは、1990年代以前には、労働福祉政策の点で、それまで職業訓練という教育や開発に力が入っていたのだが、1998年に労働投資法が定められて以降は、それよりも「まずは就労を実施する」という就労最優先の方向が高まることとなった。人的な側面の育成・開発がおろそかになったのではないかという論点である。久本はこれを、「就労最優先アプローチ」と「人的資本アプローチ」と呼んだ(久本 2008; 2014)。

第二の論点は、「市場主義的」「成果主義的」な、いわゆる新自由主義的な労働・福祉政策の出現についてである。

筒井(2013)によれば、この「まず就労を施行する」就労最優先主義と、「訓練は『最後の手段』』というハイアラーキカルなサービスの提供が、新自由主義的な労働・福祉政策や新公共経営的な思想・手法が確認されて、「権限移譲主義的」「市場主義的」「成果主義的」な特徴があるとされる。これは、言うなれば、それまでの低所得者など困窮した人々に対する、比較的手厚い社会保障があったところであったが、それに対して、社会保障の視点よりも、就労させて社会的経費をできるだけ節減しようという発想につながる。

この二つの論点は、ワークフォース（働く人々の人材）をどのように取り扱おうとしているのか、の問いに直結する。人間存在を取捨しての、単なる「労働力」・人の姿をした資源としてのみの形で扱われているのか、あるいは人間存在を生かす意欲・士気・生きがいにつながる人間存在の活性化・全うを念頭にした形で扱われているのか？

ワークフォース政策の形成・展開、「ワークフォース・ローカルガバナンスの形成」、そしてまた「ワークフォース仲介機関」のダイナミズムを検討するにあたり、上記に点を基準点として検討したい。

検討において、以上の点をも念頭において進めたい。

2 ワークフォース政策の形成・展開と高等教育機関制度

米国においてワークフォース（労働人材の基盤）の育成についての政策的展開をまずもって確認してゆきたい。

なお、本稿の視点に関わることから、教育の領域と現実労働社会との接点に位置づけられる高等教育制度の視点から、政策展開と高等教育機関制度との呼応関係を主として見てゆくこととする。なお、高等教育機関にあって、特に高等学校修了の後に置かれる2年制大学「コミュニティ・カレッジ」(community college)に焦点が当てられる。

なお、当該領域にあって、横尾（2018）、宇田川（2018）、諫山・関（2008）、原（2008）の諸研究が本動向との関わりで、コミュニティカレッジに関わる職業教育発達について良い知見を与えてくれている。

2.1 「4年制大学への編入教育」と「職業教育」を提供する総合型の制度へ

先立って、高等教育機関制度の状況に一言しておきたい。アメリカコミュニティカレッジ協会（AACC）によれば、2021年度現在で、2年生大学（コミュニティカレッジ）として1,044校が存在している（うち公立936、私立35、独立系73）。単位取得プログラムが58%、単位取得を伴わないプログラムが42%となっている。年齢としては、登録在籍者の平均が28歳、中央値24歳；22歳～39歳36%；40歳以上8%となっている。そして、フルタイム学生が240万人、パートタイム学生が4400万人在籍し、大きな就学人口となっており、さらには就労人口の予備軍を形成していることが見て取れる。

就職政策・職業教育との関わりからして、1930年代頃に、大恐慌による若者の就労問題への意識の高まり、また「4年生大学教育への編入教育」を主とするべきか「職業教育」(完成教育ともいわれる)を主とするべきかをめぐっての論争を経て、コミュニティ

カレッジ（かつてはジュニアカレッジ junior college とも称された）は進展してきたものである。また、第二次世界大戦従軍帰還者（GI）らの再教育が課題になり、また入学/登録人口が増加することとなった。

この動向を基盤として、1947年にトルーマン大統領（民主党）が大統領高等教育委員会を設置し、同委員会からの最終報告書『アメリカ民主主義における高等教育』（Higher Education for American Democracy）がエポックメーキングな方向性を示すこととなった。同委員会は、「この委員会は、すべての人に機会の平等を求め、アメリカの高等教育を大々的に拡大することを求めた」という観点から、第一に公立のコミュニティカレッジをネットワーク化して、授業料をほとんど、ないしまったく徴収せず、その文化センターを設け、地域に密着すること、第二に、「4年制大学への編入教育」と「職業教育」また「市民教育」からなる総合的なカリキュラムを提供することを求めた（Drury 2003）。なお、この時期には、「職業教育」にあっては、労働力開発というよりも職業資格プログラムの取得ということに重点があった。（なおまた、同委員会が「コミュニティカレッジ」の表記を推奨したことから、以後、コミュニティカレッジの名称が通常のものとなることとなった。）つまり戦後直後に、あらためて国家政策としてのコミュニティカレッジの職業教育がクローズアップされたということになる。

1960年代には、W. K. ケロッグ財団によるコミュニティカレッジのための助成金制度の設置により総合型の大学制度として信頼性が増すこととなり、特に第2次世界大戦後のベビーブーマー世代の爆発的進学動向を得て、1週間に1校のペースで拡大していった（Cohen 1996）といわれるほどに爆発的に成長した。

2.2 労働力開発の国家的システムの要（リンチピン）と位置付けられたコミュニティカレッジ — 「1973年 包括的雇用・訓練法」 —

1970年には、コミュニティカレッジの入学者数は160万人へと急増し、さらには1980年には450万人を超えるまでとなった。特に1970年代、その後半に

なると、編入学目的の学生数が減少したことで反比例して、職業訓練を目的としたプログラムに力点が置かれるようになっていったとされ、その傾向は80年代にも引き継がれてゆくこととなるものであった (Brint 1989)ⁱ。

そして、1973年に「包括的雇用・訓練法」(The Comprehensive Employment and Training Act : CETA)がニクソン政権 (共和党)下で制定された。低所得者、長期間失業に訓練の機会を与え、公共事業での仕事における雇用を供給しようとするものであった。(公共事業や非営利の民間事業で12か月から24か月にわたるフルタイムの仕事が提供された。また、公共事業における芸術家の雇用がすすめられた。)ニューディール政策の柱として設置された公共事業促進局 (Works Progress Administration : WPA) のプログラムの延長線上で公案されたものであり、そしてこれは、労働力開発の国家的システムの開発としての最初の連邦の試みであったとされる。

「包括的雇用・訓練法」により定められたCETAの資金は、「州や地方政府が地域のニーズを最もよく判断できる」という前提で、分権化された州や地方政府にゆだねられた。この方式、法律は、さらに継続されて1981年および1998年の「職業訓令パートナーシップ法」(Job Training Partnership Act)へと更新された。Grubb (2001)によれば、1995年時点で163の連邦のプログラム(204億ドル)が労働力開発の資源として進められており、各州もあわせて、この時期に、以前に比して、これまでにない規模で労働力開発の資金が投下されることとなった。ノースカロライナ、オレゴン、オクラホマ等の州では、コミュニティカレッジが、こうした労働力開発のプログラムにおいて大きな機能を担うこととなり、いわば「州の労働力プログラムの『リンチピン』であった」(Mellow and Heelan)。馬車の車輪のハブを固定する要のピンである「リンチピン」の重要性になぞらえて、地域における労働人材の開発についての、国家的システムの要(リンチピン)であるとコミュニティカレッジが位置付けられた時であったということになる。

2.3 1998年「労働力投資法」によって「市場主義的」「成果主義的」な労働開発が生じたか？

1998年、「労働力投資法」(Workforce Investment Act: WIA)が連邦によって設置されることとなった。これまでの研究動向を分析した筒井(2013)によれば、労働力投資の特質は、次の点にある：

- ①これまで以上に連邦政府が原則的ルールを提示し資金を各州に配分する(権限移譲主義)。州都とローカルは、「労働力投資委員会」(Workforce Investment Board)を設置し、ワンストップセンターをとおして包括的なサービスの提供に責任を持つ、
- ②仕事が見つからずWIA訓練の受講を希望する者は、個人訓練勘定(訓練バウチャー)を得て、これをもとに職業教育訓練を受ける。
- ③職業教育訓練プロバイダーの認定は州とローカルがおこなう。
- ④目標達成思考(賞罰システムによる促し)と政策評価のエビデンス思考がある。
- ⑤「まず就労を施行」=就労最優先主義と「訓練は『最後の手段』」というハイアラーキカルなサービス提供の状況ⁱⁱ。

筒井によれば、新自由主義的な労働・福祉政策や新公共経営的な思想・手法が確認される、「権限移譲主義的」「市場主義的」「成果主義的」な特徴がある。

また、久本(2008)が、労働力投資法の成立によって、労働力開発が、人的資本を開発するための職業訓練や教育(人的資本開発アプローチ)よりも、求職活動が優先されるようになって就労最優先アプローチが主となったとしたことは述べたとおりである。

なお、2014年に制定された労働力革新機会法(Workforce Innovation and Opportunity Act : WIOA)は、1998年の労働力投資法(WIA)の延長線上にある形で、州・および郡・市などの基礎自治体に設置された「労働力投資委員会」の職業訓練の関わり方や訓練内容と方法について規定を設けるという形のものであった。そしてそれとともに同委員会の委員総数の51%は雇用者でなければならないことが法律で規定さるという形で、より地域における雇用者を巻き込むことも推進されたものであった(山

崎 2014).

2.4 「アメリカ経済の失速」とクリントン大統領の「社会福祉を終わらせよう」公約 (1992年)

～労働の社会権への問い

ここで、関連して次のことに想いが馳せられる。実は、1980年代の米国では、「アメリカ経済の失速」があり、職業訓練政策の効果に対して疑問を提示される動向があった。その動向のなかで、1992年の大統領選挙では公的職業訓練が大きな争点の一つとなった。特に社会福祉政策は「改革」の波にさらされた。1992年の大統領選挙のキャンペーン時に、クリントン大統領 (民主党) が「我々にお馴染みの社会福祉を終わらせよう (End Welfare as We Know It)」と福祉改革をすすめることを公約し、それに則る形で1996年に「個人責任と就労機会調停法」(The Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act) が成立するという経緯があった。同就労機会調停法は、1935年に成立した「社会保障法 (The Social Security Act)」以来、実に61年間続いた生活保護プログラムを止めて福祉予算をカットし、その代わりに自立のための生活保護に切り替えた法律ということとなった。このような流れの中、就職訓練においては福祉依存度を低下させて福祉色が薄められて、特に職業訓練によって労働生産性を向上させ、国際競争力を高めるために、より効果的な職業訓練政策の実施が求められることとなったと広く捉えられるに至ったとする提起であろう。

1996年から98年にかけては、ヨーロッパの福祉国家体制にも通じるものがあつたニューディール政策が、大きな転換を迎えた時であった。

実は、論者は、米国の公共住宅を扱うハウジングオーソリティ組織 (全米に約3000団体) の研究に着手してきたが、そこにあつても、ちょうどこの時期にサプライサイド論的主張者から、低所得者等はこれまでのように「公共住宅」に住ませるのではなく、^{self-sufficient}「自立」させて・就職させ・民間の賃貸ハウジングないし持家取得に進ませることを推進する動きが政権、議会内外に強烈にあつた。「居住の福祉」「居住の社会権」と異なった視点からの発想であつた。

本稿で対象としている、労働力開発 (職業教育・就労支援) にあつても、「労働の福祉」「労働の社会権」に目を向けない視点とが通底したものが流れたということになるのではあるか？

ちなみに、1980年代末に公共住宅を扱う「ハウジングオーソリティ」組織の解体論が提起されたが、けれども、連邦議会は辛くもその解体決定を避けて、改革を進めることとなった。その後、連邦住宅都市建設省 (HUD) が主担当となり、全米1200のハウジングオーソリティの改革をすすめてきており、現在、一定程度の「自立推進」「持ち家推進」ということの動向はありながらも、基本的には低所得者など公共住宅に住まざるを得ない人々の受け皿を、現代のスタイルで支えることとなっていることを付言しておきたい (前山2020)。

2.5 政策形成サイド (連邦政府) と実施サイド (州とローカリティ) の多層性のダイナミズムの視点

さて、先の「労働力投資法」によって「市場主義的」「成果主義的」な労働開発が生じたのか、という問いに関連してであるが、筒井 (2013) はプログラムの実施を単一のものとして捉えるのはシンプルすぎるのであり、「規制制定側」(連邦政府) と「事業実施側」(州およびローカリティ) のそれぞれを注視する必要があると述べている。

また、久本によれば、「しかし連邦レベルではなく地域レベルでみると、連邦レベルの就労最優先アプローチの政策に従いつつも、そのなかで最大限の訓練や教育を活用する人的資本アプローチの方策がとられていることが分かる。その訓練や教育の担い手の一つがコミュニティカレッジなのである。」

連邦レベル (連邦政府と議会) と、各州とローカリティ (カウンティ (郡) と市自治体レベルのローカル) にあつては、それが一面のものではなく、それぞれの見解と行動原理をもとにしての、動態の実際、ダイナミズムが発生する。

そこからすると、二つのことを試論的にではあれ問うことが求められよう。第一に、労働開発・就労にむけて各種のアクターが関わっておりなす布置状況として形成された (ないし形成が試みられてきた)、

ワークフォースに関わるローカルガバナンスがいかなるものとして形成されてきたのかという問いであり、第二に、そのなかでそれぞれのセクターやアクターは、高等教育機関も含めて、どのようにワークフォース事業の担い手たらんとしてきたのかという問いである。

次に、この問いをもとに、ワークフォースに関わるローカルガバナンスの形成を検討してゆこう。

3 ワークフォースのローカルガバナンスの形成とコミュニティカレッジ

ここでは、労働力開発にむけての、州および郡・市等でのローカリティでどのような布置構成が形成されてきているのかを確認し、上記の問いについてガバナンスの点からの検討を進める。

前提としては、1998年の労働力投資法、またそれを更新した形での2014年に制定された労働力革新機会法において、州が原則的ルールと資金を得て、州とローカルが「労働力投資委員会」(Workforce Investment Board) といったものを設置し、ワンストップセンターを通して包括的なサービスの提供に責任を持つ、という設定となっている。

3.1 ワシントン州におけるワークフォース・ローカルガバナンスの形成

ここにおいて、各種のワークフォース開発の手法に力を入れているワシントン州をベンチマークとして検討したい。

ワシントン州においては、他の州と同様、労働力投資法の要件に準拠して、^{Executive Order} 知事令 (No.99-02) によって、「1998年の連邦WIAの目的のために、労働力訓練・教育調整委員会、通称「労働力委員会」(The Workforce Training and Education Coordinating Board) を(連邦がさだめる)労働力投資委員会 (Workforce Investment Board) として機能させる」と定めたⁱⁱⁱ。この州の労働力委員会は、9名から構成される。うち、3名はビジネス界・労働界・州行政からの代表者から構成される^{iv}。

そして、ローカルレベルの「^{Local Workforce Development Board}地方労働力開発委員

会」(LWDB)は、2014年の労働力改革機会法の用件によってデザインされた、州の計画と協調して働くものとされる。

具体的には、州を12に区分したローカリティエリアが設定される。それぞれ、「^{Workforce Development Council}地方労働力開発委員会」が、地域の労働人材開発システムのビジョンを示す4年の地域版「^{workforce Plan}労働人材計画」を作成し^v、実施計画を作成する。それらの計画は、州の労働力委員会が承認し、そのうえで知事が最終承認をおこなう。(図1)



図1 ワシントン州における12のエリア (地方労働力開発委員会区域) (典拠: Employment Security Department : <https://esd.wa.gov/>)

なお、地方労働力開発委員会が参加して、産業界の主導・推進のもと、ワシントン州ワークフォース連盟 (The Washington Workforce Association : WWA) という、プログラムの設計と実施を支援する団体をも結成している^{vi}。

さて、地方労働力開発委員会による計画の遂行にあたって、「雇用者と求職者の双方が労働力サービスや情報に容易にアクセスできるような、包括的で統合されたシステム」としての「ワークソース・ワシントン」(WorkSource Washington) という、州全体を覆う形でのプログラムが実施されている。以上の関係性を図2に示す。

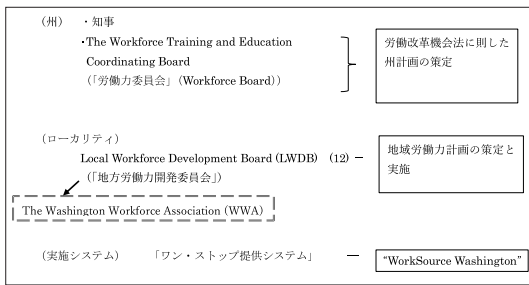


図2 ワークフォース開発・支援に関わるワシントン州におけるローカルガバナンス (典拠：論者作成)

3.2 ローカリティレベルにおける実施

ワークソースワシントンプログラムには、専用窓口ウェブサイトが開設され、求職者、人を雇いたい雇用者に開かれている(図3)。そのウェブサイトによれば、「ワークソースは、州、地方、非営利団体の州全体のパートナーシップ」という形で、ワシントンの求職者と雇用者に一連の雇用とトレーニングサービスを提供する」ものであり、60を超えるワークソースセンター、アフィリエイト、および接続サイトのネットワークを通じて、労働力開発の実際にコミットしている。

2020年には、ワークソース・ワシントンは、約170,000人の労働者と約5,600人のワシントンの雇用者を支援した。調査によると、ワークソースサービスを使用する人は、使用しない人よりも早く仕事を見つけ、より多くのお金を稼ぐ傾向がある、としている。



図3 ワークソース・ワシントンプログラム専用窓口ウェブサイト (典拠：<https://www.worksourcewa.com/>)

ここで12のローカリティエリアの中で、一つのエリアに分け入って、シアトル市、タコマ市を所轄する「ワークソースシアトル-キングカウンティ」のエリアを例に見てみる。これは、シアトル市とキング郡(カウンティ)からなる、シアトル-キングカウンティ地方労働力開発委員会が管轄するエリアである。

同エリアには、多数のワンストップセンターと、300名を超える「ワークソース」のワンストップセンターのスタッフが関わっている。同ローカリティエリアのワンストップセンターとして、41のセンターがある。

その内訳としては、すべてのサービスに対応できるフル規格のもの(2か所;コンプリヘンシブと称される)、たいていのサービスに対応できるもの(5か所:アフィリエイト)、特定のサービスに対応する連携センター(コネクション)、という形で展開されている。本稿の関わりでみてゆくと、41のワンストップセンターのうち、実に10か所をコミュニティカレッジが占めている。とりわけ「ワークソースセンター・ノースシアトルカレッジ」という形で「ワークセンター」を同校と、サウスシアトルコミュニティカレッジが名乗っている。これらにおいては、サービスメニューにすべてないしほとんど対応できる形となっている。

ここにおいて、州—カウンティ(郡)自治体—市自治体という公共政策的観点からのワーク支援センターとして、コミュニティカレッジが組み込まれていることが鮮明に確認される。

3.3 ワークフォース仲介機関

別な観点から見てみると、これらの諸団体は、「ワークフォース仲介機関」として活動しているものである。ワークフォース仲介機関とは、従業員と雇用者の両方のニーズを考慮して、労働力のニーズのマッチングに取り組む組織ということだが、例としては、信仰ベースのコミュニティ組織、雇用者組織、コミュニティカレッジ、人材派遣会社、労働力投資委員会、労働者組織などがあげられる。

上記では、州—郡自治体—市自治体という公共政策的な流れからその脈絡での体制に組み込まれてい

表1 シアトル-キングカウンティ・ワークフォース開発エリアにおけるワンストップセンター（ワークフォース仲介機関）一覧

番号	名称	タイプ	備考
1	WorkSource Auburn	ワークソースセンター： すべてのサービスに対応	
2	WorkSource North Seattle College		community college
3	WorkSource Downtown Seattle	ワークソースセンター： 大抵のサービスに対応	YMCA
4	WorkSource Rainier		
5	WorkSource Redmond		
6	WorkSource South Seattle College		community college
7	WorkSource Tukwila		
8	Bellevue College, Center for Career Connections		
9	Bellevue College, Workforce Education		community college
10	Cascadia College	community college	
11	Children's Home Society of Washington		
12	Downtown Emergency Service Center		
13	Downtown Seattle Association, Metropolitan Improvement District		
14	Green River College	community college	
15	Highline College	community college	
16	Hopelink, Bellevue		
17	Hopelink, Carnation		
18	Hopelink, Kirkland		
19	Hopelink, Redmond		
20	Hopelink, Shoreline		
21	IKRON: Integration of Knowledge and Resources for Occupational Needs	連携センター： 特定のサービスに対応	
22	King County Community Corrections Division		
23	King County Library, Auburn		図書館
24	King County Library, Kent		図書館
25	Lake Washington Institute of Technology		
26	Lifelong		
27	Millionair Club Charity		
28	Multiservice Center		
29	Neighborhood House, Birch Creek		
30	Neighborhood House, High Point		
31	Puget Sound Training Center		
32	Refugee Women's Alliance, MLK		
33	Refugee Women's Alliance, SeaTac		
34	Renton Technical College		community college
35	Seattle Central College		community college
36	Seattle Goodwill		Goodwill (リサイクル企業)
37	Seattle Housing Authority, New Holly		ハウジングオーソリティ
38	Seattle Public Library, Ballard		図書館
39	Seattle Public Library, Central		図書館
40	Shoreline Community College		community college
41	South Seattle College, Georgetown Campus		community college
42	Washington Talking Book and Braille Library		
43	YWCA Education Center, Greenbridge		

(典拠) 2016-2020 Seattle-King county Workforce Development Plan ; WorkSourceWA (Website: <https://seeker.worksourcewa.com/>) より作成

る様子を見たが、他方で、上記の「ワークフォース・ワシントン」の公共関連に組み込まれていない「ワークフォース仲介機関」もある^{vii}。

そして、公共政策的な枠組みとは別に、これまでにない形で、就労に困難を抱える人たちにむけて、地域ベースでの雇用者支援、ワークフォース開発をすすめるところも増えてきている。とりわけ「コミュニティベースド・オーガニゼーション」(CBO)の活動が着目されてきている。障がい者の人々を、地域におけるNPOが、地域における中小企業などのニーズとマッチングさせる動向が着目されている。また、信仰ベースの組織にあって、牧師がかかわりつつ、地域の企業者の地域貢献をより引き出すといったことも報告されている。

また、労働組合の脈絡ではあるが、従来のアメリカ労働総同盟 (AFL) の支援動向からは零れ落ちてしまう人々にむけて、それを支援する動きが大きくなるとして起きてきている。小売店、レストラン、タクシー産業の従事者やハウスキーパーなど、また海外からの移民の場合、労働組合のありかたを規定している^{National Labor Relations Act}全国労働関係法、通称NLRANLRAの枠組みでの労働組合の支援には引っかけられなかった場合が多かったのであるが、NLRAが課す活動やメンバーシップに関する規制を受けずに、ピケや少数派の「山猫」ストライキなどのキャンペーンを行えることで参加者が増え、各地にそのための「ワーカーセンター」(worker center)が増えている。それらは、職場の待遇闘争や争議のみならず、働きたい移民に英語授業の提供をおこなったり、労働マッチングをおこなったりして、ワークフォース仲介機関的なはたらきを帯びつつある。かつ、それらワーカーセンターは次第に存在感を増して、全国的なネットワークを「^{Interfaith Worker Justice}信仰の垣根を超える労働者の正義」連盟 (IWJ)、^{National Day Laborer Organizing Network}「全国日雇い労働者組織化ネットワーク」(NDLON) という形で形成してきている^{viii}。

目下、このような、地域社会における、それまでなかなか掬い取られることのなかった人々に「労働」「雇用」を得てもらうための、フランクな形の労働力仲介機能が現われてきているということになる。こうした多様な動向にあって、先に述べたワシントン

州でのケースにあっては、社会全体がそのように流動的に、アモルフに労働人材開発の新しい動向が動いている中で、「公的」・「公共政策」的な労働力仲介機構の枠組みの枢要な一角をコミュニティカレッジ制度がなしている、ということになる。

4 「ワークフォース仲介機関」としてのコミュニティカレッジとその固有性・先進性

4.1 ワークフォース仲介機関について示された諸課題

ジョブマッチングと訓練サービス提供するワークフォース仲介機関は合衆国連邦法にも定められており^{ix}、その数は、1400とも、さらに多いともされるが、しかしそのなかで諸機能を十分に備え、遂行できるものは多くはない状況にある (Benner & Pastor 2007; Kazis 2004)。そして、伝統的なセカンドチャンス教育と訓練プログラムは賃金向上と職務の上昇に限られた効果しか持ち得てこなかったというショックな結果が分かってきた。その失敗の原因は、①良好な賃金を支払う雇用者とのコネクションの弱体さ、②行政エリアに縛られたことから良好な雇用の機会の可能性が制限されたこと、③雇用後に、就労者が当初の雇用ポジションをこえて発展できるようフォローアップすることが欠けていたこと、④資金のチャンネルが、ひも付きで狭域的に特定の個別プログラムのみを支援する傾向があったこと、などがあげられる。さらにまた、連邦および州の法令が、長期の発展戦略ではなく、短期的な促成栽培の戦略となりやすかったことも加えられる。

4.2 新たな定義によるワークフォース仲介機関

Hoops & Wilson (2010) は、ワークフォース仲介機関について、これらの動向にたいして、求職者、雇用者、さらにその後の展開を念頭にする新たな機能が生じてきているとする。そして、従来の仲介機関についての捉え方に対して、上記の諸課題を克服し、そしてさまざまのものを繋ぐ形となっている。新たなワークフォース仲介機関についての捉え方を提起している (表2)。

この新しい定義にあっては、新たな動向に応じて

表2 新たな定義によるワークフォース仲介機関の諸機能

機能	新たな定義によるインターメディアリーの諸機能	
デュアルカスタマー	二重の顧客へのサービス	二重の顧客にサービスをおこなう（労働者ないし求職者個々人と、雇用主）
共通の目標に向かうために、複数のパートナーや複数の資金のストリームを組織する	複数のパートナー	共通の目標に向かうために複数のパートナー（資金提供者、雇用者、ステークホルダー、サービス提供者など）を組織する。
	数の資金のストリーム	共通の目標に沿うことを支援するため、複数の公的・民間のストリームを調整またはブールする。
個人と雇用者の間のジョブマッチング、またさらにそれ以上の、労働市場サービスの提供または仲介	労働市場サービス、キャリア達成	個人や雇用主に対して、ジョブマッチングと、さらにそれ以上の労働市場サービス（例：キャリアアップの機会の設計）を提供または仲介する。
	支援サービス	個人が仕事に就き、それを維持し、さらに前進できるように雇用および／または福祉サービス（就労支援など）を提供または仲介する。
	複数のサービスのプロバイダー	複数のサービスプロバイダーを組織し、交渉する
	雇用主への情報提供、調査	個々の企業や経済動向に関する労働市場の調査・分析の実施
	産業セクターへのフォーカス	特定の職業や産業を対象として雇用へのアクセスや 仕事の質を向上させる
パートナーシップと諸活動を動機付け、導くビジョンを提供する	リーダーシップ、戦略的ビジョン	プログラム実行を超えて、パートナーシップと諸活動に戦略的なリーダーシップとビジョンを提供する。
	システムの変革	労働市場における諸組織の中でないし諸組織間で、システム改革を求める
	組織的自治	新しい優先順位や機会に対応するために、戦略の立案能力、目標設定する能力、資源を割り当てる能力、方向をチェンジする能力を提供

（典拠：Hoops, John., Randall Wilson, Jobs for the Future ,2010, Expanding the mission: Community colleges and the functions of workforce intermediaries,op.cit.,p.3f. に加筆して論者改訂）

のいくつかの実効的な哲学がはらまれている。具体的に言うと、まず第一に、かつてはマッチングの対象にすぎなかった求職者をも雇用者をも、「カスタマー／（顧客）」として活性化してもらわなければならない対象として取り扱うべきものという考えがある。「デュアルカスタマー・アプローチ」(dual-customer approach)とは、障がい者の方々への「職業リハビリテーション」を推進することから開発された手法である。伝統的な職業訓練や職業紹介の組織とは対照的に、仲介者は意図的に雇用者と現職労働者または求職者という2種類の顧客のニーズに同時に対応するものとされる^x。雇用者と求職者のニーズをよく調査し、また職業訓練や各種支援をカスタマイズした方法で行われるものである。第二に、ワークフォースのマッチングのためにより組織的体系的なとりくみをすべきという考えがある（共通の目標に向かう

ために、複数のパートナーや複数の資金のストリームを組織する、という点）。第三に、従来のジョブマッチングをはるかに超えて、キャリアアップの機会創出や個々の雇用者の分析などなどでより包括的で広範な労働市場サービスを提供させてもらい、またより実効的マッチングを誘発することで地域の労働問題の解決に資するべきという考えがあることである。

4.3 コミュニティカレッジのワークフォース仲介機関—新たなワークフォース仲介機関の定義と関わる三つのモデル

ワークフォース仲介機関の新たな機能が枢要なものとなるとして提起されてきているのだが、では、コミュニティカレッジはこのあらたな動向にどのようにかかわっているのだろうか。上記のようにコミュニティカレッジの発達過程において、「4年生大学へ

の編入教育」に加えて、「職業教育」が重視されてきたことは述べた。「職業教育」には、「職業資格訓練プログラム」と「ワークフォース開発訓練」が含まれるが、1980年以来、労働人材の開発にフォーカスする「ワークフォース開発訓練」に力点が置かれてきている。現在は、さらに「ワークフォース開発訓練」において、一種のパラダイムシフトが起きてきているということになる。順次それを検討してゆこう。

Hoops & Wilson (2008)は、ワークフォース開発にかかわって、コミュニティカレッジにおいて三つのモデルがあるとする。

- ① 特定技能教育センター
特定の技能向けのトレーニングと教育を開発する、大学内で正式に組織されたプログラム。多くの場合、独自の施設と人員をもち、学部の運営から独立している。
- ② セクタープログラム
特定の産業のニーズと関連する職業、または密接に関連する一連の産業（産業クラスター）に関する教育と訓練を組織する。同プログラムは、多くの場合、大学の労働力開発オフィスか、学部かにある。IT関係、福祉関係に焦点を当てたセクタープログラムが知られる。
- ③ キャリアパス
キャリアパスは、ジェネラリストたる分野でキャリアを開始し、追求するために必要な教育ステップを推進するプログラムである。学問的スキルと技術的技術の両方を重視し、キャリアステップの考えのもとにジョブプログラムと教育プログラムを駆使する。非単位の労働力オフィスまたは単位化される学部によって組織されているが、さらに成功裡な場合、それらが統合されているものとして進められてもいる。

それぞれの運営組織、内容に特色があるが、そこにおいて、上記の、「新たなワークフォース仲介機構」の要素はどのようになっているのだろうか。これを

上記とマトリックスにしたものが表3である。

キャリアパスウェイの手法が比較的汎用的であるが、他方、セクタープログラムはIT関連や福祉関連などへのワークフォース形成に強いという形で、それぞれ特徴がある。ここで大きなことは、この三つのモデル手法において、実は次の様相が共通に見られる：

- ・求職者も雇用者も尊重的かつ効果的に扱う「二重の顧客へのサービス」の姿勢
- ・「複数のパートナー」：共通の目標に向かうために資金提供者、雇用者、ステークホルダー、サービス提供者などの複数のパートナーを組織するという有機的体系的な考え
- ・マッチングを超えたさらなる市場労働サービスの提供に関わる「雇用者への情報提供、調査」と「リーダーシップ、戦略ビジョン」という機能

つまり、「新たなワークフォース仲介機能」がどのコミュニティカレッジのどのモデルにあっても、保持されているということである。

地域において多様で多数のアクターが職業仲介や支援に関わるなかで、また諸機能を十分に備え、遂行できるものは多くないとされる状況のなかで、コミュニティカレッジは、上記3つのパターンのいずれかであっても、個々の求職者、雇用者、雇用を通じての連携による良い労働的・産業的関係性を温めようとする「新たなワークフォース仲介機関」として機能することが分かる。

4.4 実施されている事例

実施事例としては、さきのワシントン州のケースで、ワトコムコミュニティカレッジ(Whatcom Community College)において推進されている「Career Launchキャリア起動」というプログラムでの展開がある。このプログラムはワシントン州がフレームワークを提供するものであるが、具体的には、教室での授業とともに、有償のインターンシップをコア要素として構築されている。受講生は、キャリアの準備をしながら、賃金と大学レベルの単位を取得できるとい

表3 ワークフォース仲介機構の新たな要素とコミュニティカレッジの3モデル

	特定教育技術教育センター	セクタープログラム	キャリアパスウェイ
	産業セクター（業界）に共通する特定の技術テクノロジーやプロセスに特化した、センターを通じたトレーニングと教育	産業セクター（業界）および職種の特性に基いた訓練と教育	資格・雇用へのアクセスとキャリアアップの獲得を支援するための訓練・教育・支援サービスの組み合わせ
二重の顧客へのサービス	✓	✓	✓
複数のパートナー	✓	✓	✓
複数の資金のストリーム	✓		✓
労働市場サービス、キャリア達成		✓	✓
支援サービス			✓
複数のサービスのプロバイダー	✓		✓
雇用主への情報提供、調査	✓	✓	✓
産業セクターへのフォーカス	✓	✓	✓
リーダーシップ、戦略的ビジョン		✓	✓
システムの変革			✓
組織的自治			

（典拠：Hoops, John., Randall Wilson, *ibid.*, p.8 に加筆して論者改訂）

うものとなっている^{xii}。

特に、応用科学の学位を取得した新しいオンラインソフトウェア開発の領域で、コンピュータプログラミング、Webプログラミング、コンピュータアーキテクチャ、データベースデザインなどで、需要の高いスキルを習得し、そして、1年半にわたる賃金を得ながらの実習で、需要の高いソフトウェア開発の仕事に携わり、修了後には証明書が発行される。実際的には、その時点で即戦力となり、同プログラムを終了したことの証明書をも得る。これは、表3でいうと、セクタープログラムとキャリアパスウェイの混合スタイルということとなる。

4.5 「就労最優先アプローチ」と「人的資本アプローチ」との関わりで

以上、ワークフォース政策の形成・展開の過程にある「ワークフォース・ローカルガバナンスの形成」を見てきた。そしてその中での「ワークフォース仲介機関」としてのコミュニティカレッジとその固有性・先進性を検討してきた。

ワークフォースのローカルガバナンスが形成されるなかで、地域において多様で多数のアクターが職業仲介や支援に関わる状況、また諸機能を十分に備

え、遂行できるものは多くないとされる状況にあって、ワークフォース仲介機構の要件が問われる中で、コミュニティカレッジのフルフレッジな制度存在であること、ひいては、その点からワークフォースのローカルガバナンスがにおいて安定的な制度存在としてのコミットが進展してきていることが見て取れた。

ここで、久本がワークフォース開発の姿勢について、問いとして発したところの「就労最優先アプローチ」か、「人的資本アプローチ」かという形で発した問いに関わるることについて確認しておきたい。

コミュニティカレッジが、地域のワークフォースのローカルガバナンスにおいて枢要な制度組織として展開しているが、上述で検討したところ、その取り組みにあっては、求職者・雇用者とも、それ自体活性化してもらう対象であるとする捉え方、そしてそのために、雇用者の理解を深めてもらい、求職者にはよりカスタマイズした訓練・体験メニューを揃えるとする姿勢、また実効的マッチングを誘発することで地域の労働問題の解決に資するべきとする姿勢が基本姿勢であった。ワークフォースインターメディアリーとしてのコミュニティカレッジの実施にあっては、ワークフォース開発の実施を、各種の展

開の中にあっても「人的資本アプローチ」として基本的に実施してきており、またさらにしようとしている。

5 結論

米国において、ビジネスや中小企業、地域のさまざまな産業を巻き込んで、地域全体の活性化を視野に入れたものとして雇用・職業紹介を促進するパラダイムシフト的な公共政策の流れがさまざまなローカリティで「ワークフォース開発」として起こっている。雇用を最優先にするだけで福祉を縮小してきた就労最優先に力点を置いて福祉を削減してきたとナショナルレベルの政策「福祉からワークフェアへ」の動きの中で、どのような動きが起きているのだろうか。

検討の結果

本稿では、様々なセクターに支えられたワークフォースの仲介者が織り成す「ワークフォース・ローカルガバナンス」の地域における形成の実態を確認した。ワシントン州の市・郡ローカリティをケースとして検討した。

その結果、①「州労働関係委員会」という公共政策的な文脈で形成される連携体制の仕組みが、「ワークフォース・ローカルガバナンス」の中核的な系譜であることを確認した。あわせて、②その中で、コミュニティカレッジが、「デュアルカスタマー・アプローチ」と「仲介機能3つのモデル」に体现される取り組みを進めており、「福祉からワークフェアへ」の文脈とは異なる視点で、「ワークフォース・ローカルガバナンス」のなかでの有力なワークフォース仲介機能を果たしてきていることが明らかとなった。

インプリケーション

これまで、雇用、就職支援としてのみ捉えられてがちであった状況にあって、実は、地域全体の底上げを目指すことを念頭に、就職希望者も、求人する地域の経営者などをも繋ぎ・活性化してもらおうとする「ワークフォース開発」(労働人材の基盤開発)が進められてきている様相の一端が見えてきた。「地域

の底上げとして労働人材の基盤開発を行う」という視点としての「ワークフォース開発のローカルガバナンス」を把握の視点として他にさきがけて明確に掲げたことによって、地域での展開の実施を鮮明に把握する視点を得たと捉えている。

今、日本とともに米国では大変に流動化する地域社会において、雇用の流動化が激しく、労働組合にも登録できない弱い立場の働き手が増えるなどの問題が噴出しているが、その一方で、「ワークセンター」といった新たな支援運動がおこっている。厳しく、複雑な動態の実相だが、この視点をもって切り込み、明らかにできる可能性があるかと捉えている。

<参考文献>

- Bobo, K., 2016, *The Worker Center Handbook: A Practical Guide to Starting and Building the New Labor Movement*, ILR Press,
- Benner, C., Leete, L., & M. Pastor, 2007, *Staircases or treadmills?: labor market intermediaries and economic opportunity in a changing economy*, Russell Sage Foundation
- Brint, Steven and Jerome Karabel, 1989, *The diverted dream: community colleges and the promise of educational opportunity*, Oxford University Press
- Cohen, A., 1995, *Projecting the future of community colleges* (ERIC Document Reproduction Center No. ED 388 351)
- Cohen, A.M., & F.B. Brawer, 2003, *The American community college*, John Wiley & Sons
- Drury, Richard L., 2003, *Community Colleges in America: A Historical Perspective*, *Inquiry* Volume 8 Number 1
- Moorea, D., K. Haines, H. Bradshaw, A. Porter, C. James, S. Susan S. Foley, 2018, *Development of the Progressive Employment dual customer model for vocational rehabilitation*, *Journal of Vocational Rehabilitation* 49
- Fine, Janice, 2006, *Worker Centers: Organizing*

- Communities at the Edge of the Dream*, ILR Press,
- Giloth, R.P., 2004, *Workforce Intermediaries. For the 21st Century*, Temple University Press
- Green, G. P. & A. Haines, 2015, *Asset building & community development*, Sage publications.
- 原ひとみ, 2008, 「アメリカの職業訓練政策の現状と政策評価の取組み — 労働力投資法を取り上げて」『日本労働研究雑誌』 579
- 久本貴志, 2008, 「カリフォルニア州のコミュニティカレッジにおける職業訓練プログラム」『社会科学研究』 59(5-6)
- 久本貴志, 2014, 『アメリカの就労支援と貧困』日本経済評論社
- Johnson, B. L., 1969, *Islands of Innovation Expanding: Changes in the community college*, Glenocoe Press
- Holland, Brian, 2016, Both sides now: Toward the dual customer approach under the Workforce Innovation and Opportunity Act in the United States, *Local Economy* 31(3)
- Holzer, Harry J. and Robert Lerman, 2007, *America's Forgotten Middle-Skill Jobs: Education and Training Requirements for the Next Decade and Beyond*, Washington, Workforce Alliance
- Hoops, John., Randall Wilson, Jobs for the Future, 2010, Expanding the mission: Community colleges and the functions of workforce intermediaries. (<https://www.jff.org/resources/expanding-mission-community-colleges-and-functions-workforce-intermediaries/> 2021年8月確認)
- 諫山正, 関久美子, 2008, 「転機に立つ米国コミュニティカレッジワシントン州グリーン・リバー・コミュニティカレッジ(GRCC)の事例から」『新潟青陵大学短期大学部研究報告』 38
- Kazis, Richard, 2004, What Do Workforce Intermediaries Do?, in: Giloth, R. (eds.), 2004, *Workforce intermediaries: For the 21st century*, Temple University Press.
- McDonnall, Michele C., 2017, Working With Business: Counselor Expectations, Actions, and Challenges, *Rehabilitation Research, Policy, and Education* Vol.31 Issue 2
- Mellow, G.O., & C.M. Heelan, 2014, *Minding the dream: The process and practice of the American community college*, Rowman & Littlefield
- 筒井美紀, 2013年, 「米国・労働力投資法(WIA)の差別禁止と普遍的アクセス: その原理的考察と日本への示唆」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』第10巻
- 前山総一郎, 2002, 「アメリカの生涯学習事業 - コミュニティカレッジの生涯学習機能を中心に」『産業文化研究』 11
- 前山総一郎, 2020, 『米国地域社会の特別目的下位自治体: 生活基盤サービスの住民参加 実際のガバナンス』東信堂
- 前山総一郎, 2021, 「自治体の組織イノベーションと協働 (cooperation): 米国の「特別目的自治体」(ハウジングオーソリティ) におけるイノベーションのケーススタディを通じて」『都市経営』 13
- Michael, Gecan, 2012, *Going Public: An Organizer's Guide to Citizen Action*, Beacon Press.
- 横尾恒隆, 2018, 「アメリカのジュニアカレッジ, コミュニティカレッジ職業教育発展史研究序説」『横浜国立大学教育学部紀要』 I
- 山崎憲, 2014, 「労働力革新機会法(WIOA)の成立 — コミュニティの連携がカギ」『国別労働トピック』(労働政策研究・研修機構): https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2014_10/usa_01.html (2021年8月確認)
- 労働政策研究・研修機構 (JILPT), 2012, 「アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク」『労働政策研究報告書』 No.144
- State of Washington, 2020 Washington State

Nondiscrimination Plan (submitted December 17,2020)

- i 1980年代に入ると、「職業教育」・職業訓練領域にあっても、特に専門的なトレーニング、カスタマイズされたトレーニング、そして高度な職業志向のプログラムが主流となることとなった。このことは、「コミュニティカレッジが4年制大学に対抗するために、市場のニッチを開拓した結果である」という評価がなされている (Brint 1989)。
- ii 行論の表現の関係上、若干モディファイしている。
- iii 2020 Washington State Nondiscrimination Plan, p.5. 文章内 () は論者が付加した。
- iv ちなみに、州行政代表としてState Board for Community and Technical Collegesの局長、雇用保障局のコミッショナーなどがそれにあたる。
- v ワシントン州「労働力訓練・教育調整委員会」(労働力委員会)の解説によれば、これらの地区労働力計画は、「地域の労働力のスキルレベルを高め、雇用と収入を増加させ、熟練した労働力に依存する求職者と企業の両方の顧客満足度を高め、納税者と労働力プログラム参加者の両方に良い投資収益を提供することを目的としている。」これらの地域労働力計画は、2016年7月22日に労働力委員会によって実質的に承認され、知事が計画の最終承認を行う、とされる。
ワシントン州The Workforce Training and Education Coordinating Boardのウェブサイト (Regional Workforce Plans) (<https://www.wtb.wa.gov/planning-programs/regional-workforce-plans/> 2021年8月確認)
- vi <https://www.washingtonworkforce.org/> 2021年8月確認)
- vii 例えば、2016年の資料では、「ワークソース」の公共関連においてワンストップセンターを担っていたいくつかのセンター、例えばAirport Job Center, Fefugee Women's Allianceなどが2021年現在のリストからは外れているケースがある。)「ワークソース」の公共関連に位置づけられる場

合、州の予算で州の一定のフォーマットに則った形で事業対応することになる面が強いので、それとそぐわない場合にはワンストップセンターでも、「ワークソース」の公共関連からはずれて行う場合がある。

- viii また、その活動と意味を評価して、アメリカ労働総同盟2006年にそれらと公式のパートナーシップ協定を結ぶに至っている。労働政策研究・研修機構、2012年、「アメリカの新しい労働組織とそのネットワーク」『労働政策研究報告書』No.144にその詳細な動向が取材に基づいて示されている。
- ix 連邦による「ワークフォースインターメディアリー」は、合衆国法典United States Code § 16539 (I)(19))に下記の形で示されている。
「(19) 労働力の仲介者 労働力の仲介者とは、以下を意味する。
(A) 以下の非営利団体を意味する。
(i) 従業員と雇用者の両方のニーズを考慮した二重顧客アプローチを用いて、労働力のニーズに積極的に対応している。
(ii) 技能実習前プログラムや技能実習プログラムのスポンサーと提携している、または技能実習前プログラムや技能実習プログラムのスポンサーとなっている非営利団体。
(B) 地域組織、雇用者組織、コミュニティカレッジ、人材派遣会社、州労働力開発委員会、地域労働力開発委員会、または労働者組織や労使関係組織を含むことができる。」
- x Hoops & Wilson, op. cit., p. 4
ワシントン州担当機関 Career Connect Washingtonのウェブサイトの説明によれば、下記の概要となっている：
ジェイ・インスレー・ワシントン州知事によって「キャリアコネクトワシントン」(Career Connect Washington)が2017年に設置された。若者が勉強しながら貴重な実際の仕事の経験を積むことを支援するものである。これにより、学生は質の高い教室での指導だけでなく、雇用を検討している雇用主とのキャリアを開始するのに役立つ実践的な仕事の経験を確実に受けることができる。

キャリアコネクトワシントンは、高等教育、ビジネスおよび業界のリーダー、政府および州の機関、労働者のリーダー、コミュニティのリーダーおよび非営利団体、地域のリーダーを結集して、教育と仕事をより適切に結び付ける方法を見つけるものである。議会は、2019年の議会セッション中にキャリアコネクトワシントンに資金を提供した。

Career Connect Washingtonウェブサイト
(<https://careerconnectwa.org/about-us/>)
(2021年8月確認)

- xii Whatcom Community Collegeのウェブサイト
(Whatcom Community College receives Career Launch endorsement for new software development degree)
<https://www.bellingham.org/whatcom-community-college-receives-career-launch-endorsement-for-new-software-development-degree> (2021年8月確認)

※ 本論文は、福山市立大学重点研究補助金の補助を得ている。

Formation of "workforce local governance" and the function of community colleges as workforce mediators in the United States

Soichiro MAEYAMA

Abstract

In the U.S., A paradigm-shifting public policy trend has occurred in various localities to promote employment and job placement with a view to revitalizing the entire community by involving business people, small businesses, and various industries in the community. What kind of dynamic is occurring in the context of the national level policy "from welfare to workfare" that has reduced welfare by just focusing on employment as the top priority.

This paper examines the actual formation of "workforce local governance" which is woven from workforce intermediaries -backed by various sectors-, in localities. Especially, taking the case of the city/county-localities in Washington State, we confirmed that in the localities, the coordination arrangement formed in the public policy context of the "State Labor Relations Board" is a core genealogy in the workforce local governance.

In addition, this paper confirmed the uniqueness (dual customer approach, etc.) and novelty of "community colleges" operating as a workforce development system with a different perspective from the "from welfare to workfare" context.

Keywords : workforce intermediaries community college
 local governance dual-customer approach
 career developmen

DOI : 10.15096 / UrbanManagement.1408

【Acknow ledgement】 This work was supported by Fukuyama City University JUTEN KENKYU Grant.

