

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 —福祉受給者向けプログラムを中心に—

久本 貴志

概 要

本稿の課題は、カリフォルニア州のコミュニティ・カレッジの労働力仲介機関としての機能の分析である。1996年福祉改革をはじめとする1990年代のアメリカ福祉の再編の過程で、ワークフェアのなかの就労最優先アプローチが強まっている。

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、そのなかで最大限に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わかる。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。他方で、近年、低賃金労働者やワーキング・プアに焦点が当てられて、そうした人々のキャリア・ラダーの欠如が問題とされている。本稿ではCCCCalWORKsプログラムを事例として取り上げた。CCCCalWORKsプログラムは、包括的な支援を行い、参加者のキャリア・ラダーを構築するという点では、限界はあるものの一定の成果はあったと評価できた。

キーワード

就労最優先アプローチ、人的資本アプローチ、キャリア・ラダー、労働力仲介機関、CCCCalWORKsプログラム

I 2つの文脈：ワークフェアとキャリア・ラダー

本稿の課題は、カリフォルニア州のコミュニティ・カレッジ（community college）の労働力仲介機関（Workforce Intermediaries）としての機能の分析である。すでに久本（2005）において提示したように、ワークフェアについては、就労最優先アプローチと人的資本アプローチがある¹⁾。

アメリカはワークフェアの典型の国であるとされてきた。特に、1996年福祉改革をは

はじめとする 1990 年代のアメリカ福祉の再編の過程で、ワークフェアのなかの就労最優先アプローチが強まっている²⁾。1996 年の福祉改革では、公的扶助プログラムである AFDC (要扶養児童家族扶助) が TANF (貧困家族一時扶助) に転換され、就労要件が厳しくなり受給期限が設定されるようになった。この際の就労要件と受給期限の設定がまさにワークフェアの典型とされたのである³⁾。

この福祉改革においては、TANF 受給者をなるべく早く労働市場に参入させ、経済的自立を達成させるという意図があった。また、労働市場政策においても、1998 年の労働力投資法 (WIA) の成立によって、人的資本を開発するための職業訓練や教育よりも、求職活動が優先されるようになった。つまり、貧困層や低所得層の就労支援において、就労最優先アプローチが強まったのである⁴⁾。

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、そのなかで最大限に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わかる。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。

他方で、近年、低賃金労働者やワーキング・プア (working poor) に焦点があてられて、そうした人々のキャリア・ラダーの欠如が問題とされている。上述の人的資本アプローチは、まさにこのキャリア・ラダー構築に関わる問題を扱うものである。したがってコミュニティ・カレッジは、福祉における人的資本アプローチの担い手であり、また、福祉受給者が就労してもワーキング・プアにとどまることなくキャリア・ラダーを上昇して自立に向かうことを援助する機能を有することが求められている。このような視点から、労働力仲介機関としてのコミュニティ・カレッジを分析したい。

ところで、ワーキング・プアを労働市場構造の面から説明しておく、ワーキング・プアは第 2 次労働市場に存在する。その第 2 次労働市場の特徴として、「低い賃金と付加給付、就労条件の悪さ、高い離職率、ほとんどない昇進機会、しばしばおこる独断的で気ま

- 1) 宮本 (2004) では、ワークフェアを労働力拘束モデルと人的資本開発モデルに分類し、前者の典型がアメリカで、後者の典型がスウェーデンとしている。宮本の労働力拘束モデルに相当するのが就労最優先アプローチであり、人的資本開発モデルに相当するのが人的資本アプローチである。また、「アメリカの中でも人的資本開発モデルに近い考え方を採る潮流もあり、二つのモデルの対抗があった」と指摘している (221 頁)。
- 2) 1996 年の福祉改革については、アメリカにおける福祉再編の過程を丹念に分析した根岸 (2006)、福祉の民間化という視点から福祉改革を分析した木下 (2007) を参照されたい。
- 3) 渋谷 (2006) は、アメリカ型福祉国家の特徴として、「(貧困者を救済するという：筆者) 狭義の福祉においては、貧困からの救済を最低限の生活水準の確保だけではなく、むしろ、就労を通しての市場参加の方向を強調すること」をあげ、「福祉におけるアメリカ的再編とは、就労促進の性格を強める施策の展開と特徴づけられる」と指摘している。本稿は、渋谷の言う「就労促進の性格を強める施策」におけるコミュニティ・カレッジの役割を分析することでもある。
- 4) 久本 (2004b) を参照。

ぐれな管理」があげられる⁵⁾。この特徴は、元来、ゲッターの労働市場をもとに析出されたのであるが、1970年代以降に、経済のグローバル化、情報技術の進展、産業の規制緩和によって、雇用主にコスト削減の圧力がかかり、雇用主の雇用管理における裁量が増大したことによって、第2次労働市場が拡大定着して、労働市場の全体において上位の第1次労働市場と下位の第2次労働市場に分断されていることが一層明確になった。

アメリカの労働市場は二重構造であり、下位の労働市場である第2次労働市場に、低賃金労働者や多くの非正規労働者が滞留することになる。そして、このような第2次労働市場からワーキング・プアが生み出されるのである。上に述べた福祉政策との関連でいえば、無職の福祉受給者が就労できたとしても、この分断された労働市場における下位の第2次労働市場に滞留するという大きな壁が存在し、第2次労働市場におけるワーキング・プアから抜け出せないことで、福祉受給から離れて自立することが、相変わらず困難であり続けるという事態につながるのである⁶⁾。

では、こうした背景のなかで労働市場政策はいかなる役割を果たしていたのであろうか。グラブによくと、1960年代以降、職業訓練・教育の制度やプログラムは拡大し、複雑になったという⁷⁾。ウィアーは、そうした政策の焦点は失業であり、経済的変化に対応しようとする労働者を支援したり、経済的不平等の拡大を減らしたりするような積極的な対策はほとんどないと指摘する⁸⁾。フィッツジェラルドとカールソンによくと、いくつか労働市場政策がでてきたにもかかわらず、多くの州や市がキャリア・ラダーの可能性を最大化するプログラムを構築してこなかったという⁹⁾。さらに、アメリカの労働市場政策のなかで最大のプログラムである労働力投資法のプログラムは、職業訓練よりも求職活動を優先させている¹⁰⁾。このように、アメリカの労働市場政策はキャリア・ラダーを構築するようになっておらず、対象者をなるべく早く労働市場に移すことに主眼があるのである。しかし、現在、ワーキング・プアが問題とされているように、キャリア・ラダーをいかに構

5) Doeringer and Piore (1971), p.175.

6) ワーキング・プアの詳細については久本(2006)に詳しい。また、久本(2005)ではカリフォルニア州を事例にとり福祉離脱者(welfare leavers)の賃金が低いことを指摘した。久本(2007)では、ワーキング・プアと福祉離脱者の特徴を比較し、両者の特徴がほぼ同じことから、福祉離脱者はワーキング・プアになる可能性が高いことを示した。また、福祉政策や労働力開発についてのレポートを出したり、それらについての情報を提供する非営利団体のFinance Projectのウェブページには、「福祉改革は貧困状態にとどまる就労家族の直面する問題に注目するのを助け、福祉受給者とワーキング・プアの間の区別をあいまいにした」という記述がある(<http://www.financeproject.org/irc/win/workingpoor.asp>)。

7) Grubb (1996) および Grubb (2001). U.S. General Accounting Office (2003) によれば、2002年度において44の連邦レベルの職業訓練プログラムがあったという。

8) Weir (1992) および Weir (1998).

9) Fitzgerald and Carlson (2000).

10) 久本(2004b) および久本(2005)を参照。

築するのか、およびキャリア・ラダーを構築できるように生活を安定させることが焦点となっているのである。

このような文脈にのせて、コミュニティ・カレッジの労働力仲介機関としての機能を検討したい¹¹⁾。そして、コミュニティ・カレッジが労働力仲介機関としての機能を有しているのかどうか、コミュニティ・カレッジのプログラムに参加することによって福祉受給者、低賃金労働者、ワーキング・プアといった不利な立場におかれた労働者がキャリア・ラダーを構築できるようになったのかどうかを明らかにしたい。

II コミュニティ・カレッジの概観と労働力仲介機関の定義

1 コミュニティ・カレッジ

労働力仲介機関としてのコミュニティ・カレッジの検討の前に、アメリカの教育制度におけるコミュニティ・カレッジの位置づけについて概説しておきたい¹²⁾。ここで言うコミュニティ・カレッジとは、公立の二年制短期大学のことである。コミュニティ・カレッジでは、四年制大学への編入だけではなく、職業や専門職のための修了証、卒業証書、準学士号の取得プログラムを提供する¹³⁾。

山田は、コミュニティ・カレッジは高等教育にアクセスしにくい立場にあった層に編入や職業教育の機会を提供しており、研究や高度な教育機関を目指す四年制大学を補完する機能を果たしていると指摘している¹⁴⁾。コミュニティ・カレッジの特徴として、谷川は「①高い地域性、②18歳以上で入学を希望する地域住民はすべて入学を許可されるというオープン・アドミッション制の実施、③車通学において1時間以内の通学圏内に分布、④低廉な授業料、⑤半専門的職業資格・教育の提供、⑥準学士号の授与」という6点をあげている¹⁵⁾。

11) 労働力仲介機関に関する先行研究として、佐口(2004)および仲野(2006)があげられる。佐口(2004)は日本の地域雇用政策に示唆的な事例をいくつか紹介している。一方、仲野(2006)は、ウィスコンシン州の事例をあげ、労働力仲介機関の連携を強調し、それを貧困に対する地域の運動としてとらえている。

12) アメリカの初等中等教育の財政については、埜(2006)が詳しい。

13) U.S. Department of Education web site (<http://www.ed.gov/about/list/ous/international/usnei/us/edlite-inst-postsec.html>), 2006年7月6日アクセス。

14) 山田(1997), 279頁。

15) 谷川(2001), 17頁。

こうしたコミュニティ・カレッジの学生の特徴は、①高校を卒業したばかりの者、②目的のはっきりしない者、③昇進を求める経験のある労働者、④離職者やその他の転職をする者、⑤特別なニーズを抱える者（長期失業者、子供のいる高校中退者、最近の移民、元囚人など）である¹⁶⁾。また、働いている学生が多く、そうしたことを反映してパートタイム学生が多い¹⁷⁾。こうしたパートタイム学生は、従来型ではない学生（Nontraditional students）と呼ばれているが、レイとギルによれば、コミュニティ・カレッジの任務が、成人基礎教育（adult basic education）や労働力開発（workforce development）を含むようになったことで、18歳から22歳のフルタイムで就学する従来型の学生（Traditional students）だけではなく、働きながらカレッジに通うパートタイム学生が増えたという¹⁸⁾。

このような特徴をもった学生を対象としているコミュニティ・カレッジであるが、コミュニティ・カレッジへの期待として以下の点があげられる。第一に、労働力仲介機能である。つまり、労働需要と労働供給を結びつけること（職業紹介機能）だけではなく、労働供給側には職業訓練や教育だけではなく生活面での支援を提供し、労働需要側にはより良い雇用を創出するよう働きかけるという機能である¹⁹⁾。第二に、「第二の機会施設」（second-chance institution）としての役割である。先に述べたコミュニティ・カレッジの特徴である18歳以上の地域住民に門戸が開かれていることや授業料の低さからもわかるように、困難に直面した人びとが経済のメインストリームに再び加わることができるように支援する役割を期待されているのである²⁰⁾。第三に、訓練や教育を通じて地域の経済開発に貢献することである²¹⁾。

16) Grubb (2001), pp.285-286.

17) 谷川 (2001), 17頁.

18) Leigh and Gill (2007), p.4. さらに、レイとギルはパートタイム学生について、以下のように述べている。「非従来型の学生は、技能を磨くためかカレッジの学位を取得するために学校に戻る学生、再訓練を求めている離職労働者や生活手段を失った専業主婦、福祉から就労へ移行中のシングルマザー、メインストリームの労働力に加わる『第二の機会』を利用する高校をドロップアウトした者、語学力を改善したりより高い給与の仕事に要求される職業訓練を得たりしようとする移民を含む」。Ibid., p.4. 次節で事例として取り上げるプログラムは、まさに「福祉から就労へ移行」しようとしているシングルマザーを対象としたプログラムである。

19) Fitzgerald (2000), p.4. Fitzgerald (2000) では、「労働市場仲介機関（Labor Market Intermediaries）」とされているが、その意味するところは本稿における労働力仲介機関と同じである。

20) Grubb (2001), pp.283-284.

21) 谷川 (2001), 22-23 頁。ドレッサーとロジャーズは、雇用主、組合、公的部門、コミュニティのパートナーが協力することにより、積極的なネットワークが形成されると指摘している。Dresser and Rogers (2003), p.286. この点は仲野 (2006) も指摘している。

2 労働力仲介機関の定義

労働力仲介機関は、不利な立場にある労働者のキャリア・ラダーを構築することでそうした労働者が困難な状況から脱却できるようにするという役割を担うことを期待されている。労働市場を仲介する機関は、仲介機関と労働者との関係、仲介機関と雇用主との関係の2点から類型化することができる（表1）。

表1 労働市場における仲介機関の類型

労働者との関係	雇用主との関係	
	弱い	強い
弱い	<ul style="list-style-type: none"> ・「ジョブ・バンク」のデータベース ・「福祉から就労へ」プログラム 	<ul style="list-style-type: none"> ・派遣会社 ・契約に基づく訓練組織 ・日雇労働の請負業者
強い	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職組織や会員組織 (Professional & membership organizations) ・コミュニティ・カレッジ 	<ul style="list-style-type: none"> ・組合の仕事斡旋所 ・雇用主が参加する集中的なコミュニティの組織 ・メディアの労働組合

出所：Pastor et al (2003), p. 10.

ギロスは、労働者と雇用主双方との関係の強い労働市場における仲介機関を他と区別して、「労働力仲介機関」と名付けている²²⁾。そして、労働力仲介機関は、①雇用主と労働者（特に低技能・低賃金労働者）の両方を対象にすること、②職業紹介だけではなく、訓練や人事システムの改善のための協力といった介入を行うこと、③資金の統合機能を有すること、④アイデアと革新を生み出すこと、⑤複数の目的や機能を持つ組織であること、という5つの特徴を有する²³⁾。

コミュニティ・カレッジは、表1においては、雇用主との関係が弱く労働者との関係が強い類型に分類されているが、上述したような特徴をもつ労働力仲介機関としての機能を発揮することを期待されているのである²⁴⁾。

22) Giloth (2004), pp.1-8.

23) Ibid., p.7.

24) Ibid., p.24.

Ⅲ カリフォルニア州のコミュニティ・カレッジにおける 福祉受給者向け訓練プログラム

1 福祉改革とコミュニティ・カレッジ

就労を重視する福祉改革のワークフェア、特に就労最優先アプローチの文脈に対する、コミュニティ・カレッジの人的資本アプローチの機能を分析するにあたって、福祉改革とコミュニティ・カレッジの関係を整理しておきたい。

1996年の福祉改革では、受給者をなるべく早く労働市場に移すことが重要な課題であり、これを反映して教育や訓練よりも仕事に就かせることを優先する仕組みになっている。実際の運営においてもケースワーカーが「まず仕事に就くこと」を優先するので、職業訓練・教育が軽視されている。フィッツジェラルドによると、ニューヨークの「福祉から就労へ」プログラムでは、教育よりもワークフェアを優先し、コミュニティ・カレッジへの資金が削減されたという²⁵⁾。そうした中で、いくつかのコミュニティ・カレッジは就労最優先アプローチに沿って短期訓練プログラムを増加させつつ、他方で、学生が雇用された後も訓練を継続するという人的資本アプローチのプログラムも開発している²⁶⁾。

このように、1990年代の福祉改革の就労最優先アプローチという基本的枠組みに対して、上述の人的資本アプローチ的な補完として、それぞれのコミュニティ・カレッジ等で対応がなされている。サブナーとバーンスタインによると、「就労最優先政策の明らかな限界への対策として、求職者がより良い仕事とキャリアの進展の準備をすることを支援するプログラムが重視されるようになってきた」という²⁷⁾。

そしてこうしたプログラムの要素として、①昇進にとって最も良い機会を提供する職業や産業に焦点をあて、地域労働市場についての幅広い知識にもとづいていること、②雇用主が必要とする技能をもとにカリキュラムを雇用主とともに計画した訓練や教育へ、労働者がアクセスするのを支援すること、③改善サービス（保育支援など）の提供をあげており、そのモデルとしてカリフォルニア州の California Community Colleges CalWORKs Program（以下では、CCC CalWORKs プログラムとする）をあげている²⁸⁾。CCC CalWORKs

25) Fitzgerald (2000), p.3.

26) Ibid., p.3. フィッツジェラルドはワシントン州シアトルのコミュニティ・カレッジとコロラド州デンバーのコミュニティ・カレッジの事例をあげている。

27) Savner and Bernstein (2004).

28) Ibid.

プログラムとは、カリフォルニア州の CalWORKs プログラムの一環の制度である。CalWORKs は連邦レベルの 1996 年福祉改革に対応する形で、その受け皿としてカリフォルニア州側が構築した公的扶助プログラムである（カリフォルニア州の TANF プログラムの名称である）。

本稿ではこの事例を詳細に検討することで、福祉改革の文脈でのコミュニティ・カレッジの労働力仲介機能の分析を行うことにする²⁹⁾。

2 CCCCalWORKs プログラムの概要

福祉改革の文脈でのコミュニティ・カレッジの労働力仲介機能を分析するために、まず、CCCCalWORKs プログラムの概要をみておこう³⁰⁾。CCCCalWORKs プログラムは CalWORKs 受給者のための教育・訓練を中心とした総合的な支援プログラムであり、その目的は、CalWORKs を受給している学生もしくは CalWORKs から長期的自立への過渡期にいる学生への支援である³¹⁾。

そして、プログラムの包括的な支援サービスは、「福祉を受給する学生が福祉から移行するために、そして究極的には長期的な自立を達成するために必要な教育水準を獲得するのを支援するように計画されている」³²⁾。プログラムへの資金は、コミュニティ・カレ

29) 山田によると、カリフォルニア州は先進的な高等教育政策を採用してきた州であるという。続けて以下のように述べている。

カリフォルニア州が 1960 年に発表したカリフォルニア州高等教育マスタープランは、その後の全米各地の高等教育のモデルとなったほどの影響力を及ぼしたものである。このマスタープランにより、カリフォルニアの公的高等教育制度は、頂点に研究大学と呼ばれるカリフォルニア大学システム、第 2 層目に地域に根差しつつ平均的の学力を持つ多くの学生を引き受ける州立カリフォルニア大学システム、第 3 層目に、万人に開かれているコミュニティ・カレッジを置くという 3 層からなる高等教育の基本構造システムが確立された。

山田 (1997), 272-273 頁。

30) 以下の CCCCalWORKs プログラムの概要については、主に Chancellor's Office of California Community Colleges (2005), Section I, pp.3-18. を参照した。

31) この点は、Education Code や Budget Act を見ても確認できる。Ibid., p.4.

32) また、2005 年 9 月には、コミュニティ・カレッジ CalWORKs 州助言委員会 (Community College CalWORKs State Advisory Committee) は、以下のような綱領を採択した。Chancellor's Office of California Community Colleges (2006), p.4.

CalWORKs 学生が教育目的を修了し、有意義な雇用をみつけ、うまく労働力に移行できるような質の高い支援サービスを組み合わせた教育の機会やキャリアの機会を提供することによって、学生とその家族の役に立つのが、カリフォルニア・コミュニティ・カレッジのプログラムである。カレッジとコミュニティにおけるパートナーとの協働や主張という形で、より高度な教育の達成を通じて CalWORKs 学生の経済的自立を促進することによってカリフォルニア州の労働力の一部を準備する。

ちなみに、Nelson and Purnell (2003) によると、カリフォルニア州やケンタッキー州の中等教育後の教育に支出される TANF 補助金は他の州よりも多い。

ジが州の福祉改革と連携をとれるようにするために、①サービスの連携 (service coordination)、②カリキュラムの開発および再計画 (curriculum development and redesign)、③ワーク・スタディ (work-study)、④補助金の付いた保育サービス (subsidized child care)、⑤職業開発および職業紹介 (job development and job placement) という 5 項目で活用される³³⁾。

また、予算法によって、プログラム予算のうち、保育サービスに最低 1500 万ドル、職業紹介、ワーク・スタディ、教育 (instruction)、追加の保育サービスに最低 3450 万ドルを支出することが規定されている。そして、プログラム予算の 15% までを活用して、前 CalWORKs 受給者のための雇用後サービス (post-employment service) を作るができる³⁴⁾。そして、それぞれのコミュニティ・カレッジは資金を活用してそれぞれのカレッジで CalWORKs プログラムを実行することになる。CCCCalWORKs プログラムの内容は以上の項目からなるが、これらの項目を簡単にみておこう。

①サービスの連携とは、第一にカレッジ外部の郡福祉局や他の機関との連携、第二にカレッジ内での連携がある。前者では、キャンパス内で提供されるサービスと郡や他の機関のサービスとが重複しないようにするための連携や、郡とカレッジの間の CalWORKs 受給者に関わるデータの調整などがなされる。後者では、それぞれのカレッジでのプログラムの計画や実行を支援するために、関連のあるプログラムやサービスを定期的に検討する会合をもつことである。ただ、カレッジ内での会合においても、ワンストップ・センターや郡福祉局などを会合に参加させることを考慮すべきと指摘されている³⁵⁾。

②カリキュラムの開発および再計画は、ハンドブックによると、「カリキュラムの開発および再計画のための資金は、福祉改革と関連づけられてきた」という³⁶⁾。つまり、福祉改革の期限や就労最優先アプローチに対応するために、カリキュラムを開発したり再計画したりするということである。そして、このカリキュラムの開発および再計画によって、

33) 2004-2005 年度予算法 (State Budget 2004-05) では、資金を配分する目的として、「(a) 職業紹介、(b) 郡の福祉事務所および地域労働力投資委員会を含めた他の地域の機関との連携、(c) カリキュラムの開発および再計画、(d) 保育およびワーク・スタディ、(e) 教育 (instruction)、(f) 雇用後の技術訓練や関連する技術」が列挙されている。CalWORKs Program Handbook 2005-2006 の付録を参照した (p.59)。

34) 福祉を離れて 2 年未満の学生を対象としている。

35) Chancellor's Office of California Community Colleges (2005), pp.13-14. 各カレッジはプログラムを実施する際に、プログラム計画を提出しなければならないが、その計画に、郡福祉局、他のカレッジの学生サービスプログラムおよび部門、労働力投資委員会やワンストップ・センターなどのコミュニティのパートナーとどのように連携していくかを記入することを求められる。"California Community Colleges CalWORKs Program Plan 2006-2007", p.3.

36) また、カリキュラムの開発や再計画のために資金を活用する条件に、郡福祉局、労働力投資委員会、雇用主等の地域のパートナーとの協力関係の証明が入れられている。Chancellor's Office of California Community Colleges (2005), p.15.

それぞれのカレッジは、多くの短期集中の職業プログラム、オープンエントリー/オープンエグジット・プログラム (open-entry and open-exit program)、就労体験やインターンシップ、ESL³⁷⁾、職業訓練を拡充できるのである。実際に、CalWORKs を受給する学生や受給期限に達する参加学生にカレッジのサービスがあうように、州全体のコミュニティ・カレッジで、プログラムを短くしたり圧縮したりした。そうしたプログラムは、地域の労働市場内で高い需要がある分野の修了証の取得につながるようなプログラムであるという。また、プログラムが創設されて以降、「3000 以上のコースが、福祉改革の期限に直面したコミュニティ・カレッジの学生のニーズを満たすために、州全体のコミュニティ・カレッジを通じて、開発されるか再計画された」という³⁸⁾。

③ワーク・スタディとは、その目的が、「CalWORKs 学生が教育プログラムに従事する一方で、CalWORKs の就労要件を満たすことができるような就労機会を提供することである」³⁹⁾。また、教室での学習を補完する就労経験を学生が得ることも期待されている⁴⁰⁾。さらに、ワーク・スタディで得た収入は現金扶助額算定の際に、収入として算定されない⁴¹⁾。一方、CalWORKs を受給する学生を雇った雇用主にとっては、ワーク・スタディは最大で賃金の 75%を支給する賃金補助となっている。

④補助金のついた保育サービスは、CalWORKs を受給している学生がカレッジの学習と就労要件を満たすことをこなしていくために重要である。CCCCalWORKs を提供する 108 のコミュニティ・カレッジのうち 100 校がキャンパス内に保育センターを有しているという⁴²⁾。

⑤職業開発および職業紹介は、第一に CalWORKs を受給している学生が CalWORKs の就労要件を満たすことができるような就労活動 (work activity) を紹介すること、第二に学生が教育プログラムを修了したときに、より市場性がつく実践的な経験を学生に提供するという 2 つの目的がある⁴³⁾。

37) English as Second Language の略で、英語を第二言語とする人々のためのプログラムのこと。

38) Chancellor's Office of California Community Colleges (2003), p.14.

39) Chancellor's Office of California Community Colleges (2005), p.10. CalWORKs 受給者は現金扶助を受給するために週 32 時間「福祉から就労への活動」に参加しなくてはならない。CalWORKs の就労要件の詳細については、久本 (2004a), 306 頁を参照されたい。

40) Chancellor's Office of California Community Colleges (2003), p.12.

41) Mathur with Reichle, Strawn, and Wiseley (2004), p.29.

42) Ibid., p.29.

43) Chancellor's Office of California Community Colleges (2005), p.11.

3 参加要件と参加者の特徴

CCCCalWORKs プログラムは上述の5つの構成要素からなるが、次にこのプログラムの対象となる学生の要件をみておこう。プログラムの参加要件を満たすには、学生はCalWORKs 受給者であるか、CalWORKs から離れて2年以内の前 CalWORKs 受給者でなければならない。そして、参加学生は CalWORKs の参加要件を満たしており、郡福祉局による制裁を受けていないことも条件とされている⁴⁴⁾。このプログラムに参加している学生数は、2003-2004 年度で4万822人であった(8割が女性)⁴⁵⁾。また、マートゥルらによると、2000年で CalWORKs 成人受給者の28%が108校あるコミュニティ・カレッジのなかの少なくとも1つのコースに登録していた⁴⁶⁾。

表2 参加者数の推移

年度	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2000-01 年度からの変化
プログラム参加者数(人)	47118	45799	43109	40822	-13%

出所: Chancellor's Office, *California Community Colleges CalWORKs Program Report 2003-2004*, p.6, Table #1.

参加学生には、カレッジのプログラムに登録した後に CalWORKs を受給する学生(SIPs: Self Initiated Program)、郡の福祉事務所から紹介されてプログラムに参加する学生、雇用された後にプログラムに参加する学生(Post-employment)の3タイプがある。Chancellor's Office のレポートによると、2001-2002 年度で SIPs が2万4143人で53%、福祉事務所からの紹介が1万9900人で43%、雇用後の学生は1756人で4%であり、福祉事務所の紹介よりも、SIPs の学生の方が多いことがわかる⁴⁷⁾。つまり、求職活動をしてそれでも仕事に就けない場合に訓練を行うという就労最優先アプローチの経路とは別の経路でカレッジのプログラムに参加している者が多いということである。

CalWORKs 学生の教育・訓練の期間であるが、CalWORKs 受給者は扶助を受給するために、期限が18か月の「福祉から就労への活動」へ従事し自立を図ることになっている。その活動に教育や訓練も含まれるが、以前は期限が過ぎると雇用されていなければならなかった(雇用されていない場合はコミュニティ・サービスに参加することになっていた)。そ

44) Ibid., p.8.

45) California Community Colleges CalWORKs Report 2003-2004, p.6, 8. CCCCalWORKs 参加者数の2000-01 年度から2003-04 年度の変化率は-13%であったが、CalWORKs の全ケース数の変化率は約-6.9%であった。CalWORKs の全ケース数については、CDSS ウェブページを参照 (http://www.cdss.ca.gov/research/res/pdf/caltrends/CWCaseloadChgFY05_06.pdf)。)

46) Mathur et al. (2004), p.9.

47) Chancellor's Office of California Community Colleges (2003), p.10.

して、その期限後は、教育や訓練は許可された活動とみなされなかった⁴⁸⁾。しかし、法改正 (SB1104の通過) により 2003-2004 年度から、教育や訓練への参加は 60 か月まで延長できることになった⁴⁹⁾。この改正は、訓練や教育をなるべく制限する手法を修正した点で重要であったと考えられる。

このように、CCCCalWORKs プログラムは規定されているが、このプログラムを通じてどのような修了証 (certificate) を取得できるのでしょうか。プログラムのハンドブックによると、以下のような修了証が獲得できるという (表 3)⁵⁰⁾。

表 3 取得可能な修了証の例

- ・精神医学専門家修了証プログラム (12 か月)
- ・救命士修了証 (4 か月)
- ・精神衛生専門家 (18-24 か月)
- ・幼児教育助手修了証 (6-9 か月)
- ・幼児教育教師修了証 (18-24 か月)
- ・在宅看護プロバイダー訓練修了証 (9-12 か月)
- ・食事サービス監督者修了証 (9 か月)
- ・調理基礎修了証 (4 か月)
- ・パン・菓子料理人修了証 (18 か月)
- ・コンピューター操作修了証 (12-18 か月)
- ・シスコ社後援のコンピューター・ネットワークキング専門学校の修了証 (9 か月)；シスコ社による高度の訓練とつながっている。
- ・ネットワーク・ソフトウェア技師 (18-24 か月)
- ・装飾園芸・芝草管理修了証 (24 か月)
- ・ウェブ・データベース・プログラマー修了証 (12-18 か月)
- ・銀行顧客サービス代表者修了証 (12 か月)
- ・公衆衛生師修了証 (12 か月)
- ・看護助手訓練修了証 (2 か月)
- ・准看護師修了証 (12 か月)
- ・教育補助修了証 (12-18 か月)
- ・広範囲の対人サービスや社会サービスのキャリア・ラダー・プログラム；「第一歩」を含む。
- ・対人サービスのワーカーの修了証 (12-18 か月)
- ・有資格ワーカーの修了証 (12-18 か月)
- ・納税補助者修了証 (12-18 か月)
- ・簿記修了証 (12-18 か月)

Chancellor's Office of California Community Colleges (2005), p.62.

このような修了証は、CalWORKs 学生がキャリア・ラダーに沿った上昇の可能な職業に就くために作られたり、変更されたりしてきたのであるという⁵¹⁾。

48) Nelson and Purnell (2003), p.5.

49) Chancellor's Office of California Community Colleges (2005), p.9.

50) Ibid., p.62. これらの修了証は CCCCWORK プログラムを通じて取得可能なサンプルである。

51) Ibid., p.62. ちなみに、カリフォルニア州でキャリア・ラダーがどのようにとらえられているかをみておこう。Board of Governors は、キャリア・ラダーを「特に高賃金で大きく伸びるキャリアにおいて個人が前進するのを助けるための、長期のキャリア進展経路」としている。そして、キャリア・ラダーは「生涯を基礎にしたキャリア教育を組織し、供給するためのシステム」であるととらえている。さらに、理想的には、「本当に効果的になるには、キャリア・ラダーは労働者が所与の分野内を『登る』のを可能にするだけでなく、必要に応じて新しいキャリアへ対角線上や水平に移動することも可能にしなければならない」と

IV コミュニティ・カレッジのプログラムの具体例

では、次に各カレッジのプログラムの事例をみよう。CCCCalWORKs プログラムは教育・訓練を中心としたプログラムであるが、このプログラムにも福祉改革の就労要件や期限が影響を与えている。つまり、それらの要件により長期的に教育や訓練を提供して経済的自立を促すことが難しいので、教育や訓練を通じてなるべく早く経済的自立を達成できるようにプログラムが設計されているのである⁵²⁾。そのプログラムのより具体的な特徴として、先に述べたように、短期間のプログラムやオープンエントリー/オープンエグジット制⁵³⁾などが挙げられる。本来的に、人的資本アプローチのコミュニティ・カレッジに対しても、1990年代のアメリカ福祉再編の就労最優先アプローチという基調が、このようなインパクトを与えているのであるが、逆からみれば、全体の就労最優先アプローチの基調に対して、人的資本アプローチ的な要素を持ち込む役割を果たしているともみることができる。

CCCCalWORKs プログラムは、カリフォルニア州にある108のコミュニティ・カレッジで行われているが、いくつかのカレッジに絞って事例をみていこう。

エルカミノ・カレッジのCalWORKs プログラムをみると、CalWORKs や WIA 参加者に許可されたコースとして、15の短期訓練プログラム、27の職業向け理系準学士コース、25の編入向け理系準学士コース、30の職業向けもしくは編入向けの文系準学士コースがある⁵⁴⁾。ちなみに、短期プログラムの名称は、‘CalWORKs Career Ladder Program’

主張している。Board of Governor (2001), pp.7-8.

52) 福祉改革が行われた際のカレッジの対応について、ヨセミテ・コミュニティ・カレッジ学区 (Yosemite Community College District) の委員長でありアメリカ・コミュニティ・カレッジ協会 (American Association of Community Colleges) の理事会議長であるフィッシャーは、「われわれはより短い時間、そしてこれまでにない形式でこれらのプログラム (職業訓練など:筆者注) を提供する必要があった」と述べている。Fisher (2001), p.24. また、CCCCalWORKs プログラムを管轄する Chancellor's Office の CalWORKs コーディネーターであるオルティス-メルカドは筆者とのメールのやりとりで、「(CCCCalWORKs プログラムを詳しく調べると、) 福祉受給者が直面する時間の制約により…中略… (CCCCalWORKs プログラムの) たいていのカリキュラムは、コースワークと雇用の目的の間に強い相関をもたせるように計画されてきたし、公的扶助から仕事への移行を助けるために訓練を通じて (傍点は筆者) なるべく早く学生を移動させることに焦点があてられていることがわかるでしょう」と述べた。

53) オープンエントリー/オープンエグジット制とは、学生がセメスター中にいつでもクラスに登録でき、それぞれの週でクラスに出席する日時を選択できる制度のことである。Cozzalio, Dawana, “Open-Entry, Open-Exit: What’s That?” (<http://www.siskiyous.edu/pio/NewsColumns/Open%20Entry%20-%20Open%20Exit%20-%20What's%20That.htm>) 2006年9月2日アクセス。

54) El Camino College web site (<http://www.elcamino.edu/commadv/calworks/about.htm>) 2006年7月31日アクセス。CalWORKs と WIA の両方の参加者が受講可能なコースということで、カレッジの中で福祉政策と労働市場政策が統合されているという見方ができる。

である(表4)。エルカミノ・カレッジの CalWORKs プログラムのマネージャーのマギー氏によると、プログラム参加学生は短期プログラムと全学生用に開講されているプログラムのどちらでも選択できるという。さらに、学問上のアドバイス、キャリア・カウンセリング、保育サービス、ワーク・スタディといったサービスを受けられ、包括的な支援を提供している⁵⁵⁾。

表4 エルカミノ・カレッジの短期訓練プログラム

コース：期間 ・有資格の準看護師：9週間 ・財産管理：36週間 ・経理事務の雇用：36週間 ・データ入力の雇用：18週間 ・準教師（保育）：36週間 ・美容師：12-14か月 ・電子機器組立工：18週間 ・機械オペレーター：36週間	・在宅介護助手：6週間 ・不動産助手の雇用：18週間 ・事務の雇用：36週間 ・業務管理のコンピューター利用技術：54週間 ・補助教員（保育）：18週間 ・一般大工助手：18週間 ・エアコン／冷蔵庫の修理人：18週間
--	--

出所：エルカミノ・カレッジ「短期訓練プログラム」の冊子より作成

ロサンゼルス・シティ・カレッジ (Los Angeles City College) では、ビジネス/オフィス管理部門のプログラムを集中的な9週間のプログラムにした。これにより、2年間のプログラムが半年で修了できるという。カレッジの CalWORKs ディレクターによると、プログラムの目的は、「学生がエントリーレベルの雇用に就き、雇用後訓練を通じてキャリアに従事するのを支援する」ことである⁵⁶⁾。そのプログラムでは、学生のキャリア水準にあわせて3つに区分されている。このプログラムで得られる修了証は、最初のレベルで、オフィス助手の修了証であり、その次のレベルでオフィス管理修了証、最後がマイクロコンピュータ・ビジネス・マーケティングの専門家である。最初のレベルのオフィス助手の修了証を取得すると、8～12ドルの仕事を得られるという⁵⁷⁾。

フレズノ・シティ・カレッジ (Fresno City College) でも短期間のプログラムが行われている。会計、事務助手、接客のスペシャリスト、複数の技術をもつ保健師、育児、料理人のコースの期間は、14週間から18か月であり、平均すると7か月である⁵⁸⁾。

Chancellor's Office のホームページ上で CCCCalWORKs プログラムの最良の実践の例にあげられている⁵⁹⁾ビュート・カレッジ (Butte College) では、Fast-track Training と

55) 2006年10月13日にマギー (Jeanette Magee) 氏にインタビュー。

56) de Montrichard and Melendez (2002), p.23.

57) Ibid., p.24.

58) Suárez and Meléndez (2002), pp.5-6. フレズノ・シティ・カレッジもなるべく早く労働市場に参入するという学生のニーズを受けて、大きなコースをいくつかに分割したという。Ibid., p.15.

59) Chancellor's Office web site (<http://www.cccco.edu/division/ss/calworks/calworks/calworksbestpractices.htm>) 2006年7月13日アクセス。

いう名前で短期プログラムを提供している。その訓練プログラムには、事務助手、会計事務、接客/コールセンターのオペレーター、有資格の看護師、自動車部品の店員の訓練がある。会計事務の訓練は19週間であり、月曜日から金曜日の午前8時30分から午後3時30分までである。自動車部品の店員のための訓練は17週間であり、夕方と土曜日に行われている⁶⁰⁾。

ロサンゼルス・トレード・テクニカル・カレッジ (Los Angeles Trade Technical College) においても、CCCWORKS プログラムのカリキュラム再計画の一部として、15のクラスが設立されたり、既存のコースが短くされた。その短期プログラムのコースは、エントリーレベルの仕事に就くための職業訓練を提供し、その多くは週6時間で9週間のコースである。その中の調理法 (Culinary Arts) のコースは、ド・モントリシャルとメレンデスによると、修了証や準学士号取得を目指したものではないが、その訓練を受けることにより、仕事を見つけやすくなったり、調理法の修了証や準学士が取得するための基礎を身に付けることができたりするという。また、保育のクラスは、週3時間で9週間のクラスと土曜日開講で6時間のクラスがある⁶¹⁾。

これらのさまざまな訓練は、実際の仕事を意識して、計画されているようである。つまり、それぞれの分野の実際の職場と似た環境で訓練を受けるということである。例えば、フレズノ・シティ・カレッジの自動車修理のコースでは、教員は修理店の上司の格好をし、学生は修理店の慣習に合った服を着ることや行動を求められる⁶²⁾。また、ロサンゼルス・シティ・カレッジの福祉サービスのコースでは、地域の福祉サービスを提供する組織で働くことにより授業で習得したことを補完しているという⁶³⁾。

こうした実践に近い形の訓練は、雇用主のニーズの把握も重要になってくる。フレズノ・シティ・カレッジの訓練プログラムは、地域の雇用主と連携して作成されており、他方で地域の企業で働いている人をプログラムのインストラクターとして雇うという連携も行っている。スアレスとメレンデスは、地域の雇用主とのこのような連携によって、カレッジは雇用主の採用ネットワークの一部になったと評価している⁶⁴⁾。また、ロサンゼルス・トレード・テクニカル・カレッジの事例においても、短期プログラムの長さは、雇用主の想定する技能によって変化するという。そして、ロサンゼルス・トレード・テクニカル・カレッジも専門分野での豊富な経験をもつ人を教員として採用し、その教員を通じて雇用主

60) Newlin (2001).

61) de Montrichard and Meléndez (2002), p.43.

62) Suárez and Meléndez (2002), p.16.

63) de Montrichard and Meléndez (2002), p.20.

64) Suárez and Meléndez (2002), p.14, 19.

とコンタクトをとっているという⁶⁵⁾。

CCCCalWORKs プログラムのもう一つの特徴であるオープンエントリー/オープンエグジット制をみよう。フレズノ・シティ・カレッジで提供されている短期プログラムのコースは、このオープンエントリー/オープンエグジット制が2~3か月の間隔で提供されている⁶⁶⁾。ロサンゼルス・シティ・カレッジでは、基本的な語学や基本的な数学、代数、学習技能 (learning skill) がオープンエントリー/オープンエグジット制で提供されている⁶⁷⁾。

ところで、CCCCalWORKs プログラムの参加者には英語を話すことができない者も含まれている⁶⁸⁾。そうした英語を話すことができない学生は、仕事に関わる技術・技能を身に付ける前に英語を話すことができるようにならなければならない。しかし、こうした英語を話すことができない学生にも「なるべく早く雇用を見つける」という方針が当てはめられる。このことに対応するために、VESL (Vocational English as a Second Language: 第二言語としての職業英語) クラスが設けられている。ビューート・カレッジの VESL クラスは、職場で用いる言葉と技能開発に焦点を当てており、すべての英語を話すことができない学生が受講できる⁶⁹⁾。

仕事に就くには、英語を話す能力の他に基礎的な数学も必要とされる。こうした基本的な技能を身に付けるための取り組みもなされている。ロサンゼルス・トレード・テクニカル・カレッジでは、そうした技能を身に付けるための基礎技能訓練を提供する施設を CalWORKs 資金で建てた。その施設は学習技能センター (Learning Skill Center) と呼ばれるが、そこでは学習技能クラスと補習プログラムが組み合わされて提供される。学習技能クラスでは、インストラクターが学生の興味のある職業分野の基礎技能訓練を提供し、補習プログラムでは、学生は自分のペースでコンピューターを使用して数学や英語プログ

65) de Montrichard and Meléndez (2002), pp.45-51.

66) Suárez and Meléndez (2002), p.3.

67) セメスター制でも提供されている。de Montrichard and Meléndez (2002), p.15.

68) 2004年度における CalWORKs 受給家族の世帯主の主要言語をみると、29.9%が英語以外であり、その中で最も多かったのがスペイン語であった。このことは、特に児童のみのケース (Child-Only Cases) にあてはまる。他方で、最もケース数の多い片親のケース (One-Parent Cases) では、英語以外の言語を使うケースは13.6%と少なくなっている。CDSS, *CalWORKs Characteristic Survey Federal Fiscal Years 2003 and 2004*, 2005, Table 13-4. また、ロサンゼルス・バレー・カレッジ (Los Angeles Valley College) でみると、2002年秋の学生の主要言語は、スペイン語が47%、英語が22%、ロシア語が6%であった。“Vocational/ESL Connection Los Angeles Valley College CalWORKs Program”, California Community Colleges CalWORKs Program Leadership and Best Practices Forum, June 14, 2006 (http://www.cccco.edu/divisions/ss/calworks/calworks_conference.htm).

69) Newlin (2001), p.7. ロサンゼルス・シティ・カレッジにおいても職場での能力に関連した英語の学習に焦点をあてた VESL クラスがある。de Montrichard and Meléndez (2002), p.15. また、ロサンゼルス・トレード・テクニカル・カレッジにおいても、VESL クラスがある。Los Angeles Trade Technical College web site (http://www.lattc.edu/lattc/edmasterplan/student_gaincalworks.htm) 2006年8月19日アクセス。

ラムを利用することができる。つまり、この学習技能センターは学生に合った学習方法やスピードで訓練や支援を行うことを意図しているのである⁷⁰⁾。ちなみに、このセンターは CalWORKs 学生以外の学生も利用可能であり、CalWORKs の資金を使わずカレッジの通常予算で運営されるようになったという⁷¹⁾。

ワーク・スタディは CCCCalWORKs プログラムの主要な構成要素であるが、実際の仕事場とのつながりという点からみるとこのワーク・スタディはプログラムの目的を達成する上で重要な役割を担うことになる。ワーク・スタディは、それぞれのカレッジの中で働く場合とカレッジの外の雇用主のもとで働く場合とがある。ロサンゼルス・トレード・テクニカル・カレッジでは、CalWORKs 学生の 8 割が学内で職業訓練と関連のある仕事についているという⁷²⁾。先に述べたように、ワーク・スタディは賃金の 75% までを補助するので、雇用主にとっては賃金補助の位置づけになるが、カレッジも雇用主のインセンティブを増す制度とみなしているようである⁷³⁾。

また、CalWORKs 学生には学習継続の機会がある。準学士号取得のコースや四年制大学への編入である。CCCCalWORKs の短期プログラムは、準学士号取得コースに入れるように計画されている⁷⁴⁾。ただ、学生が就職に力点を置いている場合、継続して学習していくことは少ないという⁷⁵⁾。また、四年制大学への編入も主流ではない⁷⁶⁾。

編入や準学士号の取得について確認しておく⁷⁷⁾、1999-2000 年度にカレッジを離れた CalWORKs 学生のおよそ 7% (3334 人) が、2 年以内にカリフォルニア州立大学／カリフォルニア大学に編入したという。同じ時期にカレッジを離れて CCCCalWORKs に参加していない学生の編入率は 15% であった。編入率はそれほど高くないが、CalWORKs 学生

70) de Montrichard and Meléndez (2002), pp.40-41. 基礎的な数学や英語の提供という基礎技能訓練は、本格的な職業訓練を受けるための基盤作りとみなされるが、こうした取り組みは、ビュート・カレッジやロサンゼルス・シティ・カレッジでも行われている。Ibid., p.15; Newlin (2001), p.3, 6.

71) de Montrichard and Meléndez (2002), p.50. ポーベラによるとこうした基礎技能を身に付けさせる基礎教育と訓練を密接に連携させることが重要であるという。こうした認識は、基礎教育と訓練とのつながりが弱いために低所得層などの不利な立場の人々にとって訓練の効果が薄くなっているということに基づいている。Pope, Strawn, and Martinson (2004), pp.43-45.

72) de Montrichard and Meléndez (2002), p.38. 具体的には、事務職、育児センターでの保育、化粧部門でのアシスタントである。

73) Newlin (2001), p.10. 例えば、パサデナ・シティ・カレッジ (Pasadena City College) のウェブサイトでは、CCCCalWORKs プログラムの概略と雇用主のメリットが説明されている。そして、雇用主のニーズについても相談可能と記されている。Pasadena City College web site (<http://pasadena.edu/calworks/cwpartner.cfm>) 2006 年 7 月 7 日アクセス。

74) de Montrichard and Meléndez (2002), p.44.

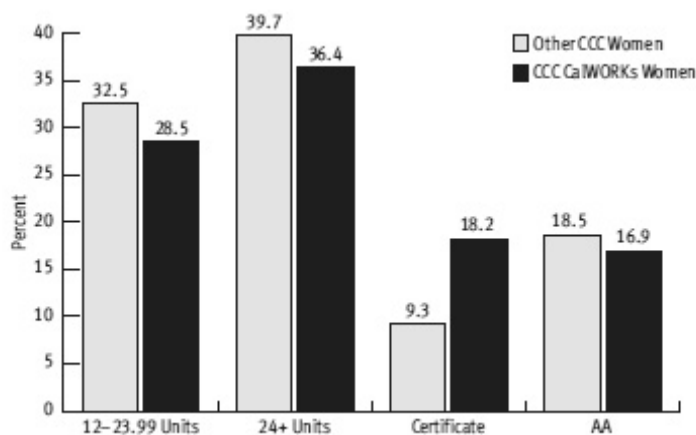
75) Suárez and Meléndez (2002), p.19.

76) de Montrichard and Meléndez (2002), p.25.

77) Mathur et al. (2004), pp.13-14.

の編入率はさらに低いことになる。準学士号の取得については、1999-2000 年度にカレッジを離れた CalWORKs 学生の 16.9%であった (図1)。ちなみに、カレッジの学生が準学士号取得に要する平均期間は約 3.5 年である。この時期にあった教育および訓練の期限の存在や準学生号の取得の難しさが、準学士号を取得する CalWORKs 学生の数を少なくしている一つの要因ではないだろうか。

図1 CCCCalWORKs 参加学生 (女性) と一般学生 (女性) の教育達成度の比較 (1999-2000 年度)



出所: Mathur et al (2004), p.13.

注・ Other CCC Women: 一般学生 (女性)

・ CCC CalWORKs Women: CCCCalWORKs 参加学生 (女性)

・ 12-23.99 Units: 12 以上 24 単位未満

・ 24+ Units: 24 単位以上

・ Certificate: 修了証

・ AA: 準学士

V CCCCalWORKS プログラムの成果と限界

1 収入の伸びと具体的事例

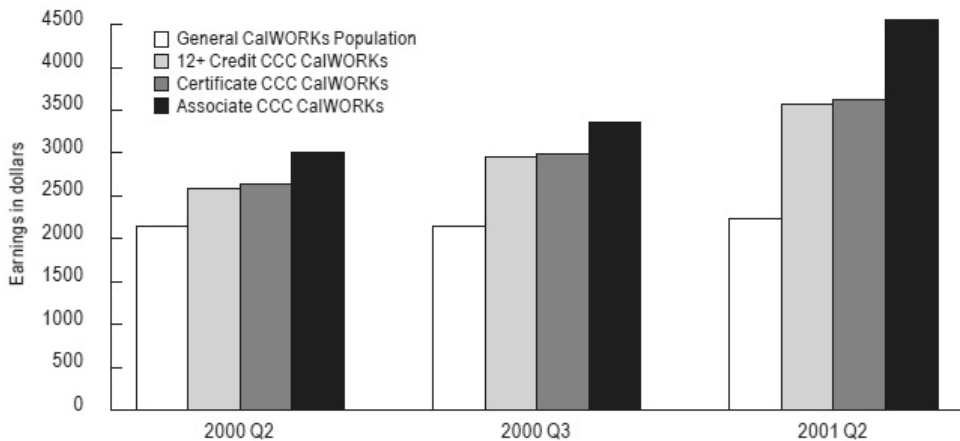
以上のように、CCCCalWORKs プログラムは、福祉受給者がコミュニティ・カレッジのプログラムを通じて経済的自立を達成するために包括的な支援を行うサービスである。ネルソンらは、CCCCalWORKs プログラムは参加学生にとって主要な支援源として機能し、学問に関するカウンセリング、個人に関するカウンセリング、雇用に関わるカウンセリング、キャリアに関するカウンセリングを提供していると評価している⁽⁷⁸⁾。

78) Nelson et al. (2003), p.ES-2.

では、プログラムが参加者に対してどのような効果をもたらしたのか、キャリア・ラダーを構築できているのかをみていこう。キャリア・ラダーが構築されているかどうかを測る指標の一つとして、収入が継続的に増加しているかどうかがある。それは、カレッジでの教育・訓練やサービスにより技能が形成され、それにより賃金が上昇していくと考えられるからである。ゆえに、ここでは収入の伸びに着目する。

図2は、1999-2000年度にカレッジを離れた CCCCalWORKs 参加者と CalWORKs 受給者全体の四半期ごとの収入の中央値をみたものである（2000年第2四半期がカレッジに在籍した最後の四半期である）。まず、CCCCalWORKs 参加者と CalWORKs 受給者全体とでは、収入の伸びに大きな違いがある。つまり、CalWORKs 受給者全体の収入はあまり変化しないが、CCCCalWORKs 参加者の収入は増加し続けている。第二に、教育達成度が高いほど収入も多くなっている。特に、準学士号を得た CCCCalWORKs 参加者の収入の高さとその伸びは顕著である。ちなみに、カレッジ入学前に高卒でない者でも資格や学位を取得することで収入が急増していることも指摘されている⁷⁹⁾。

図2 CCCCalWORKs 参加者（教育達成度別）と CalWORKs 受給者全体との四半期ごとの収入の比較



出所：Chancellor's Office (2003), p.9.

注・General CalWORKs Population：CalWORKs 受給者全体

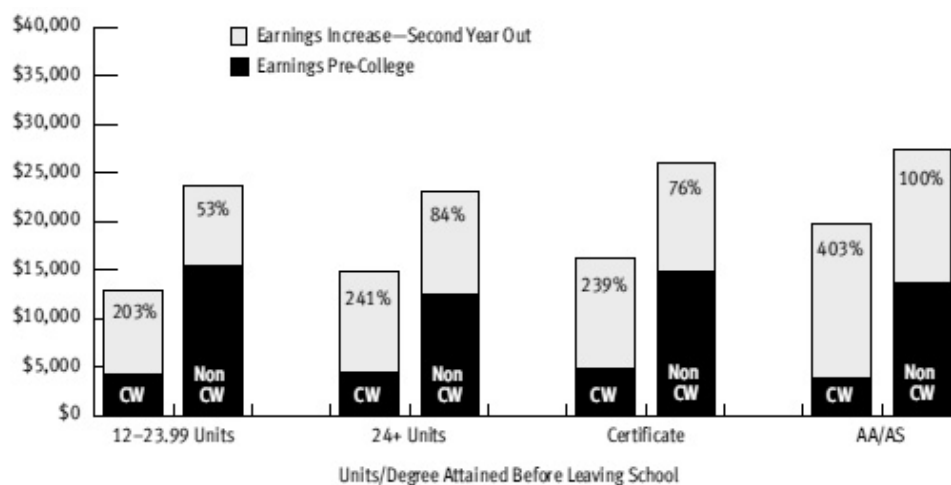
- ・12+ Credit CCC CalWORKs：12単位以上取得した CCCCalWORKs 参加者
- ・Certificate CCC CalWORKs：修了証を取得した CCCCalWORKs 参加者
- ・Associate CCC CalWORKs：準学士号を取得した CCCCalWORKs 参加者
- ・2000 Q2：2000年第2四半期
- ・2000 Q3：2000年第3四半期
- ・2001 Q2：2001年第2四半期

次に、一般の学生（女性）と CCCCalWORKs 参加者（女性）の年収をカレッジ入学前と修了後2年後で比較したのが図3である。図3をみると、一般学生（女性）の年収の方が CCCCalWORKs 参加者（女性）の年収に比べて高くなっているが、入学前と修了後と

79) Mathur et al. (2004), pp.20-21.

の年収の比較では、CCCCalWORKs 参加者（女性）の年収の伸びの方が一般学生（女性）の年収の伸びよりも大きくなっている。ここでもまた、教育の達成度が高いほど収入の伸びが大きくなっていることがわかる。また、CCCCalWORKs 女性参加者の収入の伸びをみると、2年後の収入は修了証取得者で239%増、準学士号取得者で403%増であった。

図3 一般の学生（女性）とCCCCalWORKs 参加者（女性）の収入の伸びの比較（年収）



出所：Mathur et al (2004), p.23.

注・Earnings Increase-Second Year Out：2年後における収入の増加

- ・Earnings Pre-College：カレッジ入学前の収入
- ・CW：CCCCalWORKs 参加者（女性）
- ・Non CW：一般の学生（女性）
- ・12-23.99Units：12 単位以上 24 単位未満
- ・24+Units：24 単位以上
- ・Certificate：修了証取得
- ・AA/AS：準学士

以上みてきたように、CCCCalWORKs 参加者はカレッジでのサービスを受けることによって、収入が増加していることがわかる。これは、プログラムによって技能が身につく、キャリア・ラダーが構築されたことが一因と考えられる。

次に、プログラムの参加者に与える影響を、個別事例を検討することでより詳細に分析したい。Chancellor's Office は、CCCCalWORKs プログラムで成功した学生の体験や感想をまとめた事例集を出している。その中から事例をいくつか紹介しよう。

・Carrie Wombacher（シングルマザー）：「ベーカズフィールド・カレッジに通学することは私にとってすばらしい踏み石でした。……少しずつ歩いていくことはカレッジ（の生活：筆者）にとって必要だと考えました。そして、利用可能なさまざまなプログラムのおかげで成功することができました」。彼女は準学士号を取得し、カリフォルニア州立大学ベー

カーズフィールド校で社会学の学士号を取得する見込みであるという⁸⁰⁾。

・Marie Bryan-Thomas (シングルマザー)：「コミュニティ・カレッジ CalWORKs プログラムは保育代を支払ってくれ、カウンセリングを提供してくれ、支援サービスと私を結び付けてくれることで軌道がずれないように支援してくれました。…ワーク・スタディは私に新しい技術を授けてくれました」。彼女は、カリフォルニア州立大学に進学し、心理学の学士号をとることを計画している⁸¹⁾。

・Larraine Wilkins (ホームレス経験者)：「コントラコスタ・カレッジでの私の経験は、教育が自立、経済的移動性、自己確認の手段であるということを確認しました」と彼女は述べている。そして、彼女は数学の準学士号を取得し、カリフォルニア大学デービス校で数学とアフリカ系アメリカ人研究プログラムに登録した⁸²⁾。

・Laura Gutierrez (2人の息子がいるうえに、夫が重度の腎不全で家族の扶養が困難な状態)：「(CCCCalWORKs プログラムは：筆者) カウンセリング、支援、ワーク・スタディ、何よりも友好関係を提供することで私を助けてくれた」と彼女は述べている。現在は、カリフォルニア州立大学サンバーナード校に在籍し学士号取得を目指している⁸³⁾。

これらの成功例からは、CCCCalWORKs プログラムが参加者を多面的に支え、キャリア・ラダーの構築を支援していることがわかる。ここで紹介した事例を含めて、事例集で紹介される学生は傾向として自立できたと満足している。そして、成功している学生は教育を継続しているか、継続を希望している。ただ、何を成功の指標として用いるかということが問題となってくる。本人の主観的な判断だけではなく客観的なデータも必要となってくる。その一つとして、雇用や賃金に関するデータがある。しかし、この事例集に載せられている学生がどのような雇用に就き、賃金がどれくらいかは不明である⁸⁴⁾。

では、雇用と賃金に関わる各カレッジのデータをみていこう。カブリリョ・カレッジ (Cabrillo College) の2000年春の卒業生のデータによると、52人の卒業生のうち41人が就労し、6人が求職中で、5人が編入したという⁸⁵⁾。就労した者の平均時給は15.02ドル

80) California Community Colleges System Office (2005), p.10.

81) Ibid., p.13.

82) Ibid., p.5.

83) California Community Colleges System Office (2006), p.6.

84) California Community Colleges System Office (2005) および California Community Colleges System Office (2006) で紹介されている成功した学生の就職先については、おおむね、「学んだ分野で就労」となっている。しかし、本文で述べたように、仕事の詳細な内容については紹介されていない。

85) カブリリョ・カレッジも Chancellor's Office のウェブサイトでも最良の実践として紹介されている。ここでのデータはそれを参照した。Chancellor's Office web site (<http://www.cccco.edu/division/ss/calworks/calworks/calworksbestpractices.htm>) 2006年7月13日アクセス。

であった⁸⁶⁾。平均時給はカリフォルニア州の最低賃金の2倍以上となっているが、付加給付のある者は、6人のみであった。ビュート・カレッジのプログラム・レポートでは、プログラムのコース別に修了者の時給がわかる。レポートによると、2000-2001年度では、コールセンター顧客サービス訓練コースの時給が最も低く平均6.77ドルであった。最も平均時給が高かったコースは会計事務訓練コースで9.77ドルであった⁸⁷⁾。また、ロサンゼルス・シティ・カレッジの福祉サービス・プログラムの修了者の雇用率は75%であり、時給は、8ドルから20ドルであったという⁸⁸⁾。以上のデータからは、卒業生の就労率は高いが、平均時給はカレッジやカレッジのなかでもコース（それを反映した職種）によってまちまちであることがわかる。

2 自立基準からの評価と限界

ここまで CCCCalWORKs のプログラムの成果について検討してきたが、次に労働力仲介機能の評価を自立基準 (Self-Sufficiency Standard) の視点から行ってみよう。ここでいう自立基準とは、公的もしくは私的な支援なしに家族が基本的なニーズを満たすことができる基準のことである⁸⁹⁾。

雇用によって所得が連邦政府の定める公式の貧困線を超えるかどうかの一つの基準となると考えられるが、その貧困線にはその基準が低すぎるという指摘がある⁹⁰⁾。ゆえにここでは、上述のように公的もしくは私的な支援なしに家族が基本的なニーズを満たすことができる基準である自立基準を CCCCalWORKs プログラムの評価の基準としたい。

先に指摘したように、CCCCalWORKs 参加者は、一般の CalWORKs 受給者や他のカレッジの学生よりもカレッジ修了後の収入の伸びが大きくなっている。しかし、図3の収入に着目してみると、一番収入の高い準学士号を取得した CCCCalWORKs 参加者の年収はおおよそ2万ドルであり、大人1人、子供2人の3人家族の貧困線を超える程度である。このおおよそ2万ドルの年収をロサンゼルス郡の自立基準と比較すると、大人1人の自立基

86) 時給が最も低い者はデイケア・センターで働く者で時給6.50ドルであり、最も時給の高かった者は外科の看護師 (Medical Surgery Nurse) で時給30.50であった。

87) Newlin (2001). 他のコースの修了者の平均時給を列挙しておく、会計事務訓練コースで9.35ドル、CNA/HHA 訓練コース (2000年秋開講) で7.60ドル、CNA/HHA 訓練コース (2001年春開講) で10.00ドルであり、自動車部品店店員のための訓練コースで7.30ドルであった。また、VESL コース修了者の平均時給は7.50ドルであり、多くが付加給付を有していた。

88) de Montrichard and Meléndez (2002), p.27.

89) Pearce, Diana with Jennifer Brooks (2003). 以下の分析では、年収や時給の年と比較する自立基準の年が異なる。若干分析の厳密さを欠くが、大体の傾向は明らかになると考えられる。

90) 詳細は、Iceland (2003), pp.22-25を参照。

準の2万751ドルすら下回る。大人1人、学齢前児童1人、学齢児童1人の3人家族の自立基準は4万2392ドルであり、2分の1以下である。また、ロサンゼルス・シティ・カレッジの修了生の平均時給が8ドルから20ドルであったが、子供のいる家族の自立基準を超えるには不十分である⁹¹⁾。

つまり、CCCWORKsプログラムに参加することでキャリア・ラダーの形成は可能であるが、プログラムの目的である経済的自立は達成できていない可能性があるということがわかる⁹²⁾。上述したように、CCCWORKsの目的は長期的自立をしようとする学生への支援であったが、エルカミノ・カレッジのワーク・スタディおよび職業開発担当のウィルソン氏は、自立は収入ではなく、あくまで家庭や育児と仕事のバランスをとれるかどうか重要であると強調していた⁹³⁾。

次に、キャリア・ラダーの観点からプログラムを評価する。キャリア・ラダーを構築する際にワーク・スタディは重要な役割を果たす。就労経験のないプログラム参加者にとっては就労経験を積むことができるので積極的な評価がなされる一方、カレッジで学んでいるコースや自分の関心と同じ分野のワーク・スタディに参加できない学生が多いということも指摘されている⁹⁴⁾。ゆえに、CalWORKsの就労要件を満たすためだけにワーク・スタディが用いられるならば、ワーク・スタディはキャリア・ラダーの構築には影響を与えないであろう。ワーク・スタディの職種をみると、事務職が最も多く、保育、教育分野が続いている⁹⁵⁾。他方で、人気のある単位付きの職業プログラムは、ビジネス（金融、マーケティング）、秘書・事務補助、コンピューター・情報科学、看護、歯科技師、生涯（Lifespan；自然、人間関係、社会の成長や発展；保育やベビーシッターの訓練のクラスを含む）、社会福祉の分野であった⁹⁶⁾。

また、キャリア・ラダーの構築の一つの指標として、学位や修了証の取得があげられる。2003-2004年度において、2091の学位もしくは修了証がCalWORKs学生に授与されたが、約61%は準学士号であった⁹⁷⁾。収入の増加を見込める準学士号の取得は、キャリア・ラダー

91) ロサンゼルス郡の自立基準を満たすために必要な時間給（月に176時間働くと仮定）は、大人1人で9.83ドル、大人1人、学齢前児童1人、学齢児童1人で20.07ドルである。Pearce, Diana with Jennifer Brooks (2003), p.8.

92) 先のカブリリョ・カレッジの平均時給とカレッジがあるサンタクララ郡の自立基準を満たすために必要な時給を比べても、カレッジの平均時給は大人1人の自立基準を超えるが、子供のいる家族の自立基準を下回る。Ibid., p.70.

93) 2006年10月13日インタビュー。

94) Nelson and Purnell (2003), p.27.

95) *California Community Colleges CalWORKs Program Report 2003-2004*, p.10.

96) Mathur et al. (2004), p.27.

97) *California Community Colleges CalWORKs Program Report 2003-2004*, pp.11-12. その他は、短期プログラムの修了者である。

構築の点から評価できる。先の図2と図3で示された数値を考慮に入れると、事例集に載っている学生は、学位を取得しているのも、高い賃金に就くことが予想される。また、準学士号取得者は、CalWORKs 受給者全体と比べて、収入の高さやその伸びの点から、CCCCalWORKs プログラムによってキャリア・ラダーを構築し高賃金の職を得た成功例とみなすことができる。そして、事例集に載っている学生もそれに当てはまるであろう。ただ、学位や修了証の点からではなく、学生の観点からみると、先に見たように準学士号を取得した学生数は少ない（準学士号と修了証を取得した学生を合わせても、35.1%である）⁹⁸⁾。

労働力仲介機関の役割はより良い雇用の獲得やキャリア・ラダーを上昇していく技能を身につけさせていくことであり、そのために、さまざまな訓練や教育のプログラムを有しており、また社会状況の変化等に整合させるようにそのプログラムを改良したり、新しいプログラムを作り出すのである。1990年代の福祉再編のなかで、ワークフェアの就労最優先アプローチという方向が強まる状況下では、CCCCalWORKs プログラムの短期プログラムやオープンエントリー/オープンエグジット制のプログラムが活用される。

短期プログラムは福祉改革による受給期限や就労要件に対応したもので、訓練を通じてキャリア・ラダーを構築しつつ、なるべく早く雇用に就かせるために開発されたものである。ただ、コースが短期間であるために学生が少ない時間で学習しなければならずプレッシャーを感じていたという指摘や、短期プログラムに参加させることにより生活賃金を得るのに必要な訓練を提供できず教育者が倫理的ジレンマに陥るといった指摘がなされていた⁹⁹⁾。

短期プログラムの導入などの就労最優先アプローチにあわせたプログラムの刷新は、福祉再編の全体の基調である就労最優先アプローチに対して、コミュニティ・カレッジが有する人的資本アプローチという基本構造の面からみると、コミュニティ・カレッジが、就労最優先アプローチの基調に対して妥協を強いられたとみることもできよう。以上みたように、CCCCalWORKs プログラムは限界があるが、修了者の収入の伸びについては大きく評価しても良いと考えられ、そういう意味でキャリア・ラダーを上昇していく技能を身につけさせるということに貢献していると考えられる。

もっとも、準学士号取得者の収入でさえ経済的自立を達成する水準まで届かない可能性があり、キャリア・ラダーが構築されているならさらに収入が伸びると考えられるので、

98) ただ、教育や訓練の参加期間の制限が2003-2004年度に60か月に延長されたので、準学士号は取得しやすくなったと考えられる。ただ、制限の緩和が準学士号および修了証の取得につながったかどうかは今後の明らかにしていきたい。

99) de Montrichard and Meléndez (2002), p.25, 45. そうしたプレッシャーや倫理的ジレンマは、教育や訓練の参加期間の制限が60か月に延長されたために、少しは緩和されたと思われる。

さらに長い期間、CCCCalWORKs プログラムの修了者を追跡し、その収入がどのように変化するかを分析する必要がある。

VI 福祉再編の就労最優先アプローチにおけるコミュニティ・カレッジの労働力仲介機能

これまで、CCCCalWORKs プログラムを事例として取り上げて、コミュニティ・カレッジの労働力仲介機関としての機能を分析してきた。CCCCalWORKs プログラムは、包括的な支援を行い、参加者のキャリア・ラダーを構築するという点では、限界はあるものの一定の成果はあったと評価できた。

さらに言えば、人的資本アプローチを実質的な効果のあるものにするためには、教育・訓練のプログラムに保育サービスの提供やカウンセリング・サービスの提供などが付け加えられる必要があり、実際に CCCCWORKs プログラムでは、そうしたサービスが提供されていた。このような包括的な支援体制を前提としてはじめて、修了証や準学士号の取得が収入増およびキャリア・ラダーの構築につながるということが可能になったのであろう。しかし、他方で、修了証や準学士号を取得する参加者は、半数を下回る。修了証や準学士号を取得するプログラム参加者をいかに増やしていくか、ということがプログラムの課題となるであろう¹⁰⁰⁾。また、2003-2004 年度のレポートによれば、2002-2003 年度の予算削減でワーク・スタディの削減やカウンセラーなどの職員の削減を行わざるを得なくなり多くのカレッジにおいて包括的な支援が難しくなったという¹⁰¹⁾。CCCCalWORKs プログラムにとって、同プログラムの利点である包括的な支援を維持するために資金の確保も重要な課題となる。

人的資本アプローチは、低賃金労働者や福祉受給者などの不利な立場におかれた労働者に対する教育や訓練を重視するアプローチであり、そのアプローチにおいてコミュニティ・カレッジなどの労働力仲介機関は重要な役割を担っている。本稿では、キャリア・ラダーの構築という観点からそのコミュニティ・カレッジの役割を検討してきた。収入の伸びと修了証・準学士号の取得をキャリア・ラダー構築の評価基準としたが、プログラム参加者が具体的にどのような技能を身につけて、そのことによりプログラム参加者の収入が増加しているのかどうかという点、さらに収入が増加し続け経済的自立を達成できているかど

100) この点については、カリフォルニア州のコミュニティ・カレッジ全体の問題でもある。シュロックとムーアによると、1999-2000 年度に資格や学位の取得のためにコミュニティ・カレッジに入学した学生の約 76% (23 万 8352 人) が 6 年経っても修了できていないという。Shulock and Moore (2007)。

101) *California Community Colleges CalWORKs Program Report 2003-2004*。

うかという点を明らかにできなかった。

グローバル化した経済のなかで、労働者はより高度な技能を身につけることが要求されている。コミュニティ・カレッジはその要求に対応する労働力仲介機関の一つであろう。本稿での議論と関わらせると、コミュニティ・カレッジは、そうした労働需要と不利な立場の労働者を結びつけるという大きな課題に対応することを要請されていると考えられる。さらに、コミュニティ・カレッジ等の労働力仲介機関は、地域の労働需要に対応した労働力を養成することを通じて、地域の経済開発までつなげるという役割についても要請されているであろう。

以上のような 21 世紀のグローバル化した経済のなかでの要請に対して、労働力仲介機関はどのように対応しているかを明らかにする必要がある。今後は、アメリカの福祉政策および労働市場政策のなかで、カリフォルニア州以外のさまざまな州における労働力仲介機関のネットワークおよびその経済開発機能がどのように位置づけられ、それらがどのような機能を果たしているのかについて分析していくことを課題としたい。

参考文献：

- 木下武徳 (2007) 『アメリカ福祉の民間化』〔渋谷博史監修, シリーズ「アメリカの財政と福祉国家」第 10 巻〕, 日本経済評論社.
- 佐口和郎 (2004) 「地域雇用政策とは何か—その必要性と可能性—」 神野直彦・森田朗・大西隆・植田和弘・苅谷剛彦・大沢真理 (編) 『自立した地域経済のデザイン』〔講座 新しい自治体の設計 4〕, 有斐閣.
- 渋谷博史 (2006) 「アメリカ・モデルにおける貧困と福祉」 渋谷博史・C. ウェザーズ (編) 『アメリカの貧困と福祉』〔渋谷博史監修, シリーズ「アメリカの財政と福祉国家」第 4 巻〕, 日本経済評論社.
- 谷川裕稔 (2001) 『アメリカ・コミュニティ・カレッジの補習教育』 大学教育出版.
- 仲野組子 (2006) 「社会が企業を変えるアメリカ合衆国の経験—ミルウォーキー・メトロポリタン地域のハイロード戦略—」 夏目啓二 (編) 『21 世紀の企業経営—IT 革命とグローバリゼーションの時代—』 日本評論社.
- 根岸毅宏 (2006) 『アメリカの福祉改革』〔渋谷博史監修, シリーズ「アメリカの財政と福祉国家」第 9 巻〕, 日本経済評論社.
- 塙武郎 (2006) 「アメリカ初等中等教育財政の自治と構造」 渋谷博史・前田高志 (編) 『アメリカの州・地方財政』〔渋谷博史監修, シリーズ「アメリカの財政と福祉国家」第 2 巻〕, 日本経済評論社.
- 久本貴志 (2004a) 「福祉改革とホームレス生活者」, 中村健吾他 (編) 『欧米のホームレス問題 (下) —支援の実例—』 法律文化社.
- 久本貴志 (2004b) 「アメリカにおける低所得層に対する就労支援」 『市政研究』 No.144 (夏季号), 7 月, 94-103 頁.
- 久本貴志 (2005) 「アメリカの福祉改革と就労支援—カリフォルニア州を中心に—」 『経済学雑誌』 第 105 巻第 4 号, 3 月, 67-87 頁.
- 久本貴志 (2006) 「アメリカの貧困—労働市場の視点から—」 渋谷博史・C. ウェザーズ (編) 『アメリカの貧困と福祉』〔渋谷博史監修, シリーズ「アメリカの財政と福祉国家」第 4 巻〕, 日本経済評論社.
- 久本貴志 (2007) 「アメリカにおける福祉離脱者とワーキング・プアーワークフェアとの関連で—」 埋橋孝文 (編) 『ワークフェア排除から包摂へ?—』〔シリーズ・新しい社会政策の課題と挑戦 第 2 巻〕 法律文化社.
- 宮本太郎 (2004) 「就労・福祉・ワークフェア」 塩野谷祐一・鈴木興太郎・後藤玲子 (編) 『福祉の公共哲学』 東京大学出版会.

山田礼子 (1997) 「アメリカの高等教育政策とコミュニティ・カレッジ」, 『高等教育ジャーナル』, 第2号.

- Board of Governor (2001), *Ladders of Opportunity: A Board of Governors' Initiative for Developing California New Workforce*, July 26.
- California Community Colleges CalWORKs Program Report 2003-2004.
- California Community Colleges System Office (2005), *Portraits of Student Success: California Community Colleges CalWORKs Program*, May.
- California Community Colleges System Office (2006), *Portraits of Student Success 2006: California Community Colleges CalWORKs Program*, May.
- Chancellor's Office of California Community Colleges (2003), *California Community Colleges Calworks Programs 2001-2002*, March.
- Chancellor's Office of California Community Colleges (2005), *CalWORKs Program Handbook 2005-2006*, March 29.
- Chancellor's Office of California Community Colleges (2006), *CalWORKs Program Handbook 2006-2007*, June 1.
- de Montrichard, Alexandra and Edwin Meléndez (2002), *Welfare-to-Work Initiatives in California and Los Angeles: Los Angeles City College and Los Angeles Trade Technical College*, Community Development Research Center Working Paper.
- Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Health and Company.
- Dresser, Laura and Joel Rogers (2003), "Part of the Solution: Emerging Workforce Intermediaries in the United States" in *Governing Work and Welfare in a New Economy: European and American Experiments*, eds. by Zeitlin, Jonathan and David M. Trubek, New York, Oxford University Press.
- Fisher, Pamela J. (2001), "The Local Politics and Partnerships of Successful Welfare Reform at Modesto Junior College" in *The Community College Role in Welfare to Work*, ed by C. David Lisman.
- Fitzgerald, John (2000), *Community Colleges as Labor Market Intermediaries: Building Career Ladders for Low-Wage Workers*, Center for Urban and Regional Policy.
- Fitzgerald, John and Virginia Carlson (2000), "Ladders to a Better Life", *The American Prospect*, Vol. 11, Issue 15, June.
- Giloth, Robert P. (2004), "Introduction: A Case for Workforce Intermediaries", in *Workforce Intermediaries for the Twenty-First Century*, ed. by Robert P. Giloth, Philadelphia, Temple University Press.
- Grubb (1996), *Learning to Work: The Case for Reintegrating Job Training and Education*, New York, Russell Sage Foundation.
- Grubb (2001), "Second Chances in Changing Times: The Role of Community Colleges in Advancing Low-Skilled Workers", in *Low-Wage Worker in the New Economy*, eds by Kazis, R. and S. Miller, Washington DC, Urban Institute Press.
- Iceland, John (2003) *Poverty in America: A Handbook*, University of California Press.
- Karin Martinson (2004), "Whose Job Is It?: Creating Opportunities for Advancement" in *Workforce Intermediaries for the Twenty-First Century*, ed. by Robert Giloth, Philadelphia, Temple University Press.
- Leigh, Duane E. and Andrew M. Gill (2007), "How Responsive are Community Colleges to Local Needs?", *Employment Research*, October.
- Mathur, Anita with Judy Reichle, Julie Strawn, and Chuck Wiseley (2004), *From Jobs to Career: How California Community College Credentials Pay off for Welfare Participants*, Center for Law and Social Policy, May.
- Nelson, Laura and Rogéair Purnell (2003), *Supporting CalWORKs Students at California Community Colleges: An Exploratory Focus Group Study*, Monpower Demonstration Research Corporation, February.
- Newlin, Merlyn J. (2001), *Butte College CalWORKs Program Report 2000-2001*, November.

- Pastor, Manuel, Laura Leete, and Laura Dresser (2003), *Economic Opportunity in a Volatile Economy: Understanding the Role of Labor Market Intermediaries in Two Regions*, May.
- Pearce, Diana with Jennifer Brooks (2003), *The Self-Sufficiency Standard for California*, National Economic Development and Law Center, December.
- Pope, Nan, Julie Strawn, and Karin Martinson (2004), “Whose Job Is It?: Creating Opportunities for Advancement” in *Workforce Intermediaries for the Twenty-First Century*, ed. by Robert Giloth, Philadelphia, Temple University Press.
- Savner, Steve and Jared Bernstein(2004), “Can Better Skills Meet Better Job?”, *The American Prospect*, Vol. 15, Issue 9, September.
- Shulock, Nancy and Colleen Moore (2007), *Rule of the Game: How State Policy Creates Barriers to Degree Completion and Impedes Student Success in the California Community Colleges*, Institute for Higher Education Leadership and Policy, February.
- Suárez, Carlos and Edwin Meléndez (2002), *Community Colleges as Primary Skill Developer and Labor Market Intermediaries: Fresno City College*, Community Development Research Center Working Paper.
- U.S. General Accounting Office (2003), “Multiple Employment and Training Program: Focusing Performance Measures for Major Programs”, *GAO-03-589*.
- Weir, Margaret (1992), “Innovation and Boundaries in American Employment Policy”, *Political Science Quarterly*, Vol. 107, No. 2.
- Weir, Margaret (1998), “Wage and Jobs: What Is the Public Role?”, in *The Social Divide: Political Parties and the Future of Activist Government*, ed by Weir, Margaret , Massachusetts, Brookings Institution Press.