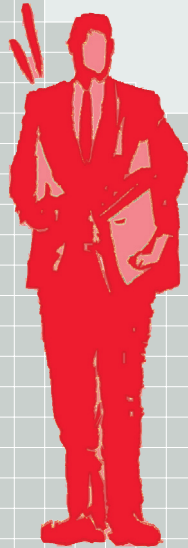


# 米国の労働政策と人材ビジネス 2014



United States of America

## 米国の労働政策と人材ビジネス

<b>1. 雇用政策</b> .....	2
1.1. 概要.....	2
1.2. 第2期オバマ政権の施政方針.....	3
1.3. 成人向け施策.....	14
1.4. 若年者向け施策.....	20
1.5. 高齢者向け施策.....	30
1.6. 女性向け施策.....	31
1.7. 退役軍人向け施策.....	32
1.8. 受刑者向け施策.....	34
1.9. H-1Bテクニカルスキル職業訓練助成金.....	35
1.10. ワークフォース・イノベーション・ファンド.....	36
1.11. アメリカンジョブセンター(公共職業安定所).....	37
<b>2. 失業給付</b> .....	48
2.1. 失業保険.....	49
2.2. 2008年緊急失業給付.....	50
2.3. 延長給付.....	52
2.4. 短期所得補償.....	53
2.5. 個人事業主支援.....	54
2.6. 災害失業支援.....	56
<b>3. 政府によるITの活用</b> .....	57
3.1. CareerOneStop.....	57
3.2. My Next Move.....	58
3.3. My Skills My Future.....	59
3.4. O*NET Online.....	59
3.5. Virtual Career Network.....	60
3.6. Pure Michigan Talent Connect.....	61
<b>4. 人材ビジネスの概要と特徴</b> .....	65
4.1. 労働市場の現状.....	65
4.2. 人材ビジネス関連の法規制.....	71
4.3. 人材ビジネス業界の市場規模.....	72
4.4. 主要人材ビジネス会社.....	76

---

# 1. 雇用政策

## 1.1. 概要

米国の労働市場政策を包括的に管理するのは連邦労働省雇用訓練局である。米国 50 州とコロンビア特別区、グアムが6つの地域に分割され、各地域で共通のプログラムが運営されている。同局の管理・指揮のもと、地域または州ごとに独自のプログラムも展開されている。州政府が主導権を握り、各種プログラムを運営しているというのが実情である。

雇用訓練局は、1933 年ワグナー・ペイザー法（Wagner-Peyser Act）、1935 年社会保障法（Social Security Act）、1974 年通商法（Trade Act）、1982 年職業訓練パートナーシップ法（Job Training Partnership Act）を根拠法とする機関であり、その目的は求職者および企業に対して無料でさまざまな職業紹介関連サービスを提供し、職業の斡旋を行うことである。失業保険プログラムも同局の所管となっている。

ワグナー・ペイザー法は、1998 年労働力投資法（Workforce Investment Act、略称 WIA）により改正された。この改正により、すべての州にワンストップキャリアセンター（現アメリカンジョブセンター）の設置が義務付けられ、公共職業安定所で提供されていた職業紹介、失業給付、雇用労働統計情報といったサービスがワンストップシステムとして統合された。ワンストップ化が推進された目的は、個人や企業が必要なサービスを容易に受けられるようにするためである。

WIA の制定によって、ワンストップキャリアセンターの運営を監督する労働力投資委員会（WIB）が全国 600 カ所以上に設置された。成人・失業者向け職業訓練プログラムや同センターの成果管理といった職業訓練全般の政策立案は、州知事が産業界、労働組合、教育・訓練期間などから官民の代表者を選出して発足する州の WIB が行う。たとえばカリフォルニア州の場合、カリフォルニア州労働力投資委員会が州全体に適用する職業訓練5カ年計画書を作成する。そして州内の各地域にある地域労働力投資委員会（LWIB）が、WIB 立案の骨子に従い、郡や市のニーズに適した地域の WIA 計画書を知事に提出し、承認を得る仕組みとなっている。LWIB が同センターを監督し、補助金を支給し、訓練の提供団体を認定する役割を担っている。

LWIB は、指定地域の市長が教育機関や市・郡の政府機関、業界団体、労働組合、事業主、コミュニティ団体などから選出した委員で構成されている。地元の雇用主のニーズを充足するような計画の立案が WIA によって義務付けられているため、民間からの委員が 51%以上を占めている。サービスを重点的に実施する地域ならびに資金配分に関する決定は知事が下す。

雇用訓練局は、インターネットを活用したサービスも提供している。主なサービスには、職業情報を提供する O\*NET（Occupational Information Network）OnLine や CareerOneStop という複数のサイトを集約したポータルサイトがある。同ポータルサイトの一部であった公共求人求職サイトの America's Job Bank は、膨大な運営コストがかかることや民間による同様のサービスの技術力に後れをとっていることなどを理由に、2007 年に閉鎖された。職業や業界に関する情報や就職活動支援ツールを提供する America's Career InfoNet や、サービス内容などによりワンストップキャリアセンターを検索できる America's Service Locator は、引き続き連邦労働省が運営している。

## 1.2. 第2期オバマ政権の施政方針

オバマ大統領は2013年2月12日、二期目就任後初めての一般教書演説を行った。一般教書演説とは上下両院の議員に対し、国の現状を伝え、今後1年間の施政方針を説明するために行う演説である。

米国経済成長の真の原動力は中産階級であり、中産階級の再建が米国の繁栄を復活させることになるとして、処方薬メーカーへの補助金削減と富裕層への医療費負担増加などによる財政赤字の削減、4歳児向け就学前教育の提供、高校におけるSTEM（科学・技術・工学・数学）教育の強化、学費に見合った教育内容をしているか国が大学を評価する「カレッジスコアカード」ランキング制度<sup>1</sup>、富裕層への増税や製造拠点を国内に戻す企業の減税措置を含む税制改革、移民制度の改革、クリーンエネルギーの研究開発や気候変動への対応、インフラ整備といった幅広い計画や目標を示した。

ホワイトハウスは演説の終了後、大統領が言及した課題に関する政策イニシアティブ「強い中産階級と強いアメリカを実現する大統領計画（President's Plan for a Strong Middle Class & A Strong America）」を発表した。労働や雇用に関する主な提案は下記のとおりである。

### 1) 米国を仕事を惹きつける魅力ある場所にする：製造業雇用の復活

オバマ大統領は、米国を雇用と製造業を惹きつける魅力ある場所にするを最優先事項に掲げている。米国では雇用喪失が10年以上も続いたが、国内の製造業はこの3年間で約50万の雇用を創出した。この進展に立脚して、製造部門の再活性化を図る。その手段の1つとして、最先端製造技術のハブとなる製造イノベーション研究所（Manufacturing Innovation Institute）を国内15カ所に設立し、全米製造イノベーション・ネットワーク（National Network for Manufacturing Innovation）を創設する計画を発表した。ドイツのモデルを参考にしたイニシアティブで、産官学が結集し、イノベーションを加速させ、企業の商品開発と雇用を促進する。中小企業に最先端の製造設備を利用し、新しい商品や製造プロセスの開発を試験する機会を与え、基礎研究と商品開発のギャップを埋めることも目的とする。また、教育と業界リーダーによるコラボレーションを促進し、最先端製造業に就くために必要な知識を学生に与えるカリキュラム開発につなげる。さまざまなレベルの学生や労働者が教育や訓練を受けられるユニークな「教育工場」としての役割も果たす。

### 2) 高校生向け理数系職業教育を強化する Youth Career Connect 助成金制度の設立

大統領は一般教書演説の中で、高校を卒業してすぐに職に就けるよう、卒業時に短大の学位取得者と同等の能力を習得できるドイツの教育モデルを参考にした職業高等学校 Pathways in Technology Early College High School（通称 P-TECH）について言及し、国内の生徒全員に同様の機会を与えるべきだと訴えた。同校は、2011年にニューヨーク市ブルックリン地区の低所得者地域に開校した6年制（9～14年生）の新設実験校で、IBM、ニューヨーク市立大学（CUNY）、ニューヨークシティ・カレッジ・オブ・テクノロジー（City Tech）とニューヨーク州教育省が協力して運営している。学生は、高校卒業と同時に、CUNY または City Tech のどちらかの大学からコンピューター情報システムまたは電気機械工学技術（Electromechanical

1：連邦政府は毎年総額1,500億ドルの学費補助金を州に支給。各州政府も700億ドル以上を拠出し、学生数をもとに大学に補助金を配分していた。ランキング制度導入後は、入学のしやすさ（低・中所得者向けの返済義務のない連邦政府の学費援助 Pell grant の受給率など）、手頃さ（学費の安さ、奨学金の有無、学生が卒業時に抱えるローン額など）、成果（卒業率や編入率、卒業生の所得、大学院への進学率など）を評価し、順位が高いほどより多くの補助金を支給する



---

Engineering Technology) の準学士号を追加費用なしで取得できる。また、IBM への就職を希望する場合、ほかの候補者よりも優先的に審査を受けることができる。

IBM による協力のもとに設計されたカリキュラムは、①アカデミックスキル (数学と国語、デジタルメディア、論理的思考&問題解決、リサーチ&分析)、②プロフェッショナルスキル (コミュニケーション能力、コラボレーション力、プロジェクトマネジメント、倫理&リーダーシップ)、③テクニカルスキル (プログラミング、システムアドミニストレーション、システムセキュリティなど) をバランスよく身につけられるような構成となっている<sup>2</sup>。基本的条件を満たしていれば成績に関係なく入学できるオープンアドミッション制を取り入れており、入学者の多くは数学や読み書き能力が低いため、毎日数学と読み書き能力の授業があり、また授業時間が通常の高校よりも180分長くなっている。また、ワークベース・ラーニングに重点を置いた90分の授業が毎日あり、会議でのプレゼンテーション、スピーチ、要点を建設的に伝える方法など、企業で働くうえで実際に必要とされるスキルを習得できる。さらに、生徒は全員 IBM の社員とペアを組み、対面またはインターネット上で週に2回メンタリングを受ける。

ホワイトハウスは2013年11月、オバマ大統領の高校教育改革に基づく職業教育助成金制度 Youth Career Connect の設立を発表した。大学や企業とパートナーシップを結び、特殊技能や高度な専門知識を持つ外国人向け H-1B 短期就労ビザの発給数が多い STEM 分野で職業教育とアカデミック教育を組み合わせた新しいカリキュラムを創設し、高卒の学位取得と業界認定のクレデンシャル取得を促進する教育機関、政府の労働力開発機関、または教育改革の経験を持つ NPO が連携するプロジェクトを助成する。対象プロジェクトには、ワークベース・ラーニング (就業機会、フィールドトリップ、ジョブシャドウイングなど)、個別の学習およびキャリアカウンセリングといった要素を盛り込むことが求められる。

2014～2015年度に25～40のプロジェクトに各200万～700万ドル、総額1億ドルの補助金を支給する。しかし、H-1Bビザの申請料<sup>3</sup>を財源とするため、新たに予算を充当するわけではない。1998年のアメリカ競争力および労働力改善法 (American Competitiveness and Workforce Improvement Act) と WIA に基づく。

### 3) コミュニティカレッジでの職業訓練を促進する Community College to Career Fund の創設

2014年度に資金提供の終了が予定されている貿易調整支援コミュニティカレッジ・キャリア訓練 (Trade Adjustment Assistance Community College and Career Training) 制度の後身として、Community College to Career Fund 制度の設立が提案された。前年提出された2013年度の予算案にも含まれていたイニシアティブで、企業と連携して医療、運輸、最先端製造業、IT、クリーンエネルギーといった成長産業における職業訓練プログラムを開発・提供するコミュニティカレッジを助成する。3年間の予算として80億ドルを充当し、200万人に訓練を提供することを目標とする。連邦労働省と連邦教育省が共同管理する。

### 4) Pathways Back to Work 制度の設立

低所得の若者には夏季雇用を含む就業機会を、そして長期失業者や低所得の成人には補助金つき雇用や職業訓練の機会を提供する Pathways Back to Work 制度の設立が提案された。125億ドル規模の

---

2 : "P-Tech 9-14 School Model Development: Skills Mapping Process Guide", P-Tech

3 : 約 800 ドル～ 4,300 ドル。組織形態や従業員数によって異なる

Pathways Back to Work Fund を創設し、就職や転職に必要なスキル習得を支援する。2011 年からオバマ大統領が成立を目指している American Jobs Act 法案に基づく。

#### 5) 長期失業者の就業支援 Re-employment NOW 制度の設立

失業給付の受給者やその他の長期失業者の迅速な再就職を促進するため、革新的な戦略を取り入れる州政府を助成する Re-employment Now 制度の設立が提案された。40 億ドルの予算を充当する。

#### 6) 訓練・雇用サービスの改革

##### ① WIA 非自発的離職者向けプログラムと貿易調整支援を一本化した非自発的離職者向けユニバーサルプログラムの設立

現在、11 の連邦政府機関が 40 種類以上の職業訓練および就業支援プログラムを実施している。オバマ政権は、連邦政府が財源となる職業訓練制度のうち、対象者が重複するプログラムの見直しを行っている。その一環として、WIA 非自発的離職者向けプログラム（WIA Dislocated Workers Program）と貿易調整支援（Trade Adjustment Assistance）を一本化する非自発的離職者向けユニバーサルプログラム（Universal Displaced Worker Program）の設立を提案した。両プログラムの長所を活かし、年間 100 万人に就業支援や技能訓練を含む基本サービスを提供することを目標とする。

##### ② ワークフォース・イノベーション・ファンド制度の拡充

ワークフォース・イノベーション・ファンド（Workforce Innovation Fund）制度に、前年予算の約 3 倍にあたる 1 億 5,000 万ドルを充当することが提案された。労働者のスキル向上や就職活動を支援するサービスの提供方法を評価・改善するための新たな発想や工夫をこらす州政府に、総額 8,000 万ドルの助成金を支給する。このうち、2,500 万ドルは高齢労働者の就業状況を改善するための試験的な取り組みに充てる。

#### 7) 退役軍人の就業支援

アメリカンジョブセンターに常駐する退役軍人向け就業支援担当職員を増員し、特に何らかの障害を持ち、就業が困難な退役軍人を対象とした民間セクターにおける就職支援を強化する。

#### 8) 育児・介護休業給付制度の設立を促進する State Paid Leave Fund の創設

1993 年に制定された Family and Medical Leave Act にもとづき、労働者は本人の療養、出産や育児、家族の介護、養子の受け入れ準備期間に年間で最長 12 週の無給の休暇を取得し、休暇後に復職する権利が認められている<sup>4</sup>。しかし、連邦レベルでは休業中の給付に関する規定は特になく、州レベルでは現在、カリフォルニア州とニュージャージー州といった一部の州が、育児や介護などを理由とする休業中の収入

4：事業主は 12 カ月の期間中に最長 12 週間まで休暇を付与することが義務づけられている。対象となる事業主は、労働者を 50 人以上雇用している者。休暇を取得できる労働者は、その事業主に 12 カ月以上雇用されており、休暇を取得する直前の 12 カ月に 1,250 時間以上勤務した者とされる。休暇は、断続的または時間短縮による形態も可能である（出典：「労働基礎情報」、労働政策研究・研修機構）

---

を補填するため、州内で運営する保険基金をもとに賃金の一定割合の額を給付する制度を設けている。たとえばカリフォルニア州が2004年に開始したPaid Family Leave Insuranceは、同州の障害保険（State Disability Insurance）を拡大した制度で、新たな家族の一員となった子ども（実子、養子、里子）の育児、子どもや配偶者や親やドメスティックパートナーの看護を目的とした休業を対象とする。同保険の加入者は自動的に適用となり、従業員の給与から源泉徴収される保険料が財源となっている。2014年1月1日現在、週あたりの給付額は所得の約55%に相当し、上限は1,075ドル。給付期間は年間で最長6週となっている。オバマ大統領は、同様の制度をほかの州にも広く普及させるため、調査、プログラム設計、給付水準や財源構造の設定、IT投資といった制度の導入に必要な資金を州に提供するための基金State Paid Leave Fundの設立を提案し、500万ドルの予算を要求している。なお、2011年以降毎年、予算の概算要求に同制度の設立案が盛り込まれているが、制度成立にはいたっていない。

## 9) 最低賃金の引き上げ

オバマ大統領は、2009年以降7ドル25セントに据え置かれている連邦最低賃金を、9ドルに段階的に引き上げるよう呼びかけた。

米国の最低賃金には、1938年公正労働基準法（Fair Labor Standards Act of 1938）に基づく連邦制度と各州の州法に基づく州制度の2種類がある。連邦最低賃金は、①年商が50万ドル以上の企業、②州際通商または州際通商のための製品の製造・販売・輸送に従事する中小企業、③病院、介護施設、幼稚園、学校、④連邦政府、州政府、地方自治外の機関で働く「ノンエグゼンプト」の従業員に適用される。ハウスキーパーや運転手やベビーシッターといった家事労働者も適用対象となる<sup>5</sup>。チップを受け取る従業員、フルタイムの学生、雇用開始から90日以内の20歳未満の若者、障害者は適用外となる<sup>6</sup>。

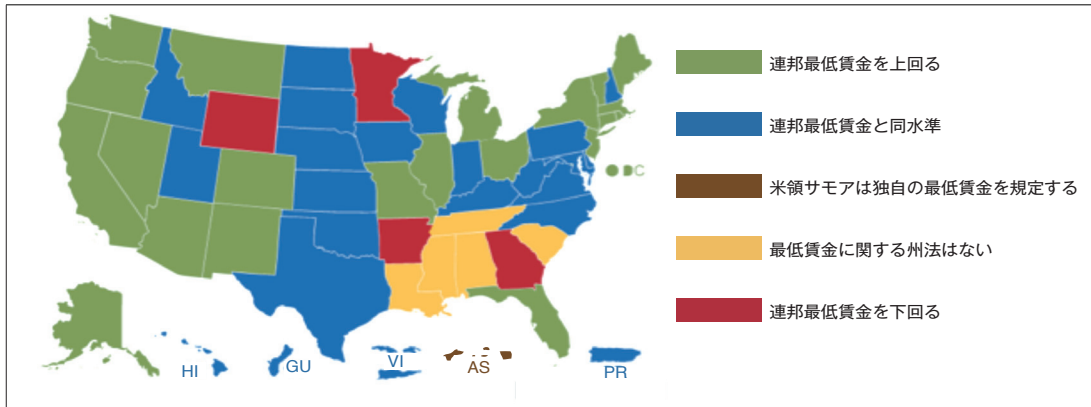
2014年1月1日現在、21の州とワシントンDC地区の最低賃金が連邦最低賃金の水準を上回っている（最高水準はオレゴン州の9ドル10セント）。20の州が連邦最低賃金と同水準。連邦最低賃金を下回るのは、アーカンソー、ジョージア、ミネソタ、ワイオミングの4州となっている。アラバマ、ルイジアナ、ミシシッピ、サウスカロライナ、テネシーの5州では、最低賃金に関する州法が存在しない（図表1および2）。連邦と州の最低賃金に差異が生じる場合、高いほうが適用される。

---

5：ただし、①雇用主1人あたりからの年間の現金給与が一定額（2010年は1,700ドル）以上である、または②雇用主1人またはそれ以上のもので働く週あたりの勤務時間が合計8時間を超えることが条件

6：チップを受け取る従業員の連邦最低賃金は2ドル13セント。ただし、①賃金とチップの合計が最低賃金と同額または上回る、②従業員がチップを全額受け取る、③チップの合計が毎月30ドル以上であることが条件。時給とチップの合計が連邦法の水準に満たない場合、雇用主は差額を補填しなければならない。雇用されてから90日以内の20歳未満の若者には、4ドル25セントの最低賃金が適用される。91日目以降からは、通常の連邦最低賃金（7.25ドル）が適用される

図表 1 各州・地区の最低賃金（2014年1月1日現在）



出典：Wage and Hour Division, Department of Labor [www.dol.gov/whd/minwage/america.htm](http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm)

図表 2 各州・地区の最低賃金（2014年1月1日現在）

連邦最低賃金を上回る		連邦最低賃金と同水準 (7.25 ドル)		連邦最低賃金を下回る		最低賃金に関する 州法はない	
アラスカ	7.75 ドル	デラウェア		アーカンソー	6.25 ドル	アラバマ	
アリゾナ	7.90 ドル	ハワイ		ジョージア	5.15 ドル	ルイジアナ	
カリフォルニア	8.00 ドル	アイオワ		ミネソタ	6.15 ドル	ミシシッピ	
コロラド	8.00 ドル	アイダホ		ワイオミング	5.15 ドル	サウスカロライナ	
コネチカット	8.70 ドル	インディアナ				テネシー	
ワシントン DC	8.25 ドル	カンザス					
フロリダ	7.93 ドル	ケンタッキー					
イリノイ	8.25 ドル	メリーランド					
マサチューセッツ	8.00 ドル	ノースカロライナ					
メイン	7.50 ドル	ノースダコタ					
ミシガン	7.40 ドル	ネブラスカ					
ミズーリ	7.50 ドル	ニューハンプシャー					
モンタナ	7.90 ドル	オクラホマ					
ニュージャージー	8.25 ドル	ペンシルバニア					
ニューメキシコ	7.50 ドル	サウスダコタ					
ネバダ	8.25 ドル	テキサス					
ニューヨーク	8.00 ドル	ユタ					
オハイオ	7.95 ドル	バージニア					
オレゴン	9.10 ドル	ウエストバージニア					
ロードアイランド	8.00 ドル	ウィスコンシン					
バーモント	8.73 ドル						
ワシントン	9.32 ドル						

出典：Wage and Hour Division, Department of Labor [www.dol.gov/whd/minwage/america.htm](http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm)

---

### 1.2.1. 連邦労働省の2014年度予算案

2013年4月、オバマ大統領は同年2月に行った一般教書演説の内容を盛り込んだ2014年度（2013年10月～2014年9月）の予算教書を米議会に提出した。予算教書とは、米大統領が望む政策方針を反映させた翌年度の予算編成案で、一般教書、大統領経済報告と合わせて3大教書と呼ばれる。米議会はこの予算教書の内容をもとに、歳出入に関する予算関連法案を作成し、審議する。

連邦労働省については、約121億ドルの予算が概算要求された。このうち、主な雇用および職業訓練関連の施策を司る雇用訓練局の予算は合計約97億ドル、退役軍人雇用訓練サービス局の予算は約3億ドルとなっている。訓練および雇用サービス（training and employment services）関連の施策の要求額は約34億ドルとなった（図表3）。連邦労働省が2011～2016年度のビジョンとして掲げる「good jobs for everyone」を実現するため、競争優位性の向上、労働者の保護、所得保障および退職後の保障に重点を置いた予算構成となっている。

<雇用訓練局の2014年度の最優先目標>

- 1) 学位や資格の取得を支援し、今日の労働市場における競争力を高める
- 2) 失業保険（UI）受給者の再就職の促進と非自発的離職者向けユニバーサルプログラム設立によるセーフティネットの強化
  - ① UI受給者の再就職支援と給付の不正受給防止に注力する
  - ② WIA非自発的離職者向けプログラムと貿易調整支援を統合した非自発的離職者向けユニバーサル制度を新設し、すべての失業者にセーフティネットを提供する。



図表 3 主な雇用・職業訓練施策の予算

(単位：千ドル)

施策名	2012年度 割当	2013年度 割当	2014年度 概算要求額
<b>雇用訓練局</b>			
<b>訓練および雇用サービス</b>	<b>3,192,692</b>	<b>3,201,387</b>	<b>3,387,405</b>
WIA 成人向けプログラム	770,811	771,171	791,644
WIA 非自発的離職者向けプログラム	1,232,217	1,233,271	1,266,349
WIA 若年者向けプログラム	824,353	829,398	846,632
ユースビルド	79,689	80,177	79,689
ワークフォース・イノベーション・ファンド	49,906	50,211	150,000
ネイティブアメリカン向けプログラム	47,562	47,853	47,562
出稼ぎ・季節農業労働者向けプログラム	84,921	84,807	84,291
受刑者の再統合	80,238	80,729	90,238
養成訓練および非伝統的職種に就く女性支援	996	1,022	0
高齢者コミュニティサービス雇用	448,251	450,994	0
H-1B テクニカルスキル職業訓練助成金 *	125,000	125,000	125,000
<b>ジョブコア</b>	<b>1,702,947</b>	<b>1,713,369</b>	<b>1,691,923</b>
<b>貿易調整支援コミュニティカレッジ・キャリア訓練</b>	<b>500,000</b>	<b>500,000</b>	<b>500,000</b>
<b>貿易調整支援</b>	<b>1,100,100</b>	<b>797,000</b>	<b>656,000</b>
<b>州の失業保険および就業支援サービスの運営</b>			
失業保険	3,246,314	3,266,119	2,917,872
就業支援サービス	721,754	726,171	751,754
労働市場情報システム (ALMIS)	63,473	63,861	90,473
<b>State Paid Leave Fund</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,000</b>
<b>American Jobs Act**</b>			
Pathways Back to Work Fund	0	0	12,500,000
Reemployment Now	0	0	4,000,000
<b>非自発的離職者向けユニバーサルプログラム</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4,045,000</b>
<b>退役軍人雇用訓練サービス局</b>	<b>264,437</b>	<b>266,055</b>	<b>300,518</b>

\*H-1B ビザの申請料を財源とするため、一般会計の中から予算を投入してはいない

\*\* 法案はまだ成立していない

出典：“FY 2014 Congressional Budget Justification - Employment and Training Administration Overview”, U.S. Department of Labor

2014 年度（2013 年 10 月～ 2014 年 9 月）の予算成立の期限は 2013 年 10 月 30 日だったが、暫定予算に医療保険改革法（オバマケア）の関連支出を盛り込むかをめぐって与野党の対立が続き、17 年ぶりに政府機関の一部が閉鎖に追い込まれた。2014 年 1 月になってようやく、1 兆 1,000 億ドル規模の歳出法案が米上院で可決された。

連邦労働省には約 120 億ドルの予算が割り当てられた。このうち、訓練および雇用サービスの予算は、前年より約 6,300 万ドル少ない約 31 億ドルの予算となった。WIA 成人向けプログラムの割当額は、要求額より 2,500 万ドル少ない約 7 億 6,600 万ドルとなった。WIA 非自発的離職者向けプログラムと WIA 若年者向けプ

---

プログラムも、それぞれ約 10 億ドル、約 8 億 2,000 万ドルと要求額を下回った。ユースビルドは約 7,700 万ドル、ジョブコアは約 16 億 8,800 万ドル、女性向け養成訓練は 99 万ドルの予算が充当された。連邦保健福祉省への移管が提案されていた高齢者コミュニティサービス雇用は、前年度に続き今回も移管は見送られ、連邦労働省の予算の中から約 434 万ドルが割り当てられた。1 億 5,000 万ドルの予算が要求されたワークフォース・イノベーション・ファンドは、約 4,730 万ドルと通年と同水準の割当額となった。また退役軍人向け雇用・訓練サービスには約 23 億ドルが割り当てられた。

### 1.2.2. オバマ政権の今後の施政方針

オバマ大統領は 2014 年 1 月 29 日、就任以来 6 度目の一般教書演説を行ったが、前年の一般教書演説と代わり映えしない内容であった。演説後にホワイトハウスが発表した雇用や労働に関する政策イニシアティブは下記のとおりである。同演説で示された方針の多くは、通常より 1 カ月遅れの同年 3 月 4 日に提出予定の 2015 年度（2014 年 10 月～ 2015 年 9 月）の予算教書に反映される見通しである。

#### 1) 最低賃金の引き上げ

大統領は 2014 年の一般教書演説の中で、議会の承認が必要ない大統領令を行使し、最低賃金を現行の 7 ドル 25 セントから時給 10 ドル 10 セントに引き上げると発表。同年 2 月に大統領令に署名した。ただし、大統領令は連邦政府機関に対して具体的な指示を出す行政命令で、権限が及ぶ範囲は限られる。そのため、賃上げ対象は連邦政府機関で働く契約職員に限定され、2015 年 1 月 1 日以降の新規契約と既存契約の改定分に適用される。警備、清掃労働者、建設労働者、米軍基地で働く皿洗いや給仕やランドリー担当者などが対象者に含まれる<sup>7</sup>。

権限が及ぶ範囲で最低賃金を引き上げることで、一般の労働者の最低賃金も 10 ドル 10 セントに引き上げる連邦法改正法案を可決するよう議会への圧力を強め、州政府や民間企業にも働きかけるのが狙いである。オバマ大統領が前回（2013 年）の一般教書演説で最低賃金の引き上げを呼び掛けて以降、5 つの州が最低賃金を引き上げる州法を成立させている。

#### 2) 製造業

米国におけるハイテク製造拠点拡大を推進する姿勢を示し、2014 年に米国内に 6 つの新しいハイテク製造業ハブを創設することを提案した。

#### 3) 連邦職業訓練プログラムの改革

オバマ大統領は、連邦政府が実施する訓練プログラムを包括的に改革するよう、バイデン副大統領に任命したことを演説の中で明かした。OJT や若者向け養成訓練を強化し、企業が求めるスキルをより多くの国民に身につけさせ、今すぐ充足が必要な良い仕事とマッチングさせる。コミュニティカレッジと企業をつなぎ、企業固有のニーズに即した職業訓練プログラムを設計する。

---

7 : “FACT SHEET: Opportunity for All - Rewarding Hard Work”, The White House, 28 January 2014

#### 4) 長期失業者の雇用差別の撤廃と職業訓練助成制度 Ready to Work Partnerships の設立

厳しい雇用情勢が続く米国では、2011年頃から求人広告上での失業者に対する雇用差別が問題となっている。『ニューヨーク・タイムズ』紙が Monster.com や CareerBuilder や Craigslist といった米大手求人求職サイトに掲載されている求人情報を調査したところ、「就業者のみ」または「最近失業した者」に限定する内容の求人情報が数百件もみつかった<sup>8</sup>。同年、従業員15人を超す企業に対して就業状態や失業歴に基づく雇用差別を禁止する内容を盛り込んだ法案 Fair Employment Opportunity Act of 2011 が議会に提出されたが、上下両院とも審議はほとんど進んでいない。

そこでオバマ大統領は、企業に協力を要請するため、すべての企業に対し、長期失業者を積極的に採用するよう一般教書演説で呼びかけた。そしてその2日後、Wal-Mart、Apple、Ford、General Motors、Motorola、eBay、Deloitte、Boeing、Marriott International、McDonald's といった大手企業の CEO をホワイトハウスに招き、「失業期間が長期化するほど、雇用に適さないとみなされるようになる。しかしこれは間違った思い込みである」と、改めて長期失業者の雇用差別撤廃を訴えた。また、「失業期間が8カ月の人は、失業期間が1カ月の人と比べて、同等の履歴書を提出したとしても、面接に呼ばれる回数が半分近くに減る」という調査結果についても言及した。この調査はシカゴ大学、イェール大学、トロント大学が共同で行ったもので、1万2,000通の架空の履歴書を国内の求人ポスト約3,000件に提出した。その結果、失業期間が1カ月の履歴書に対する面接のオファー率は7%、一方、学歴や経験年数などがほとんど同じ条件であるにもかかわらず、失業期間が8カ月の履歴書に対する面接オファー率はわずか4%だった<sup>9</sup>。

大統領はさらに、長期失業者の採用に関するベストプラクティスを発表。前述の大手企業を含む約300社の企業が、このベストプラクティスを社内に導入し、差別撤廃に取り組むことを誓った<sup>10</sup>。Kelly Services や ManpowerGroup をはじめとする大手80社以上、中小200社以上のスタッフィング会社も賛同を表明している。ベストプラクティスには以下の内容が含まれる。

- ① 求人広告は失業者の応募を抑制したり、失業者を差別するものであってはならない
- ② 募集・採用プロセスでの選考方法・手順を見直し、応募者の選考において、失業していることのみを理由に個人が意図的または不注意に不利益を被らないようにする
- ③ 現行の採用慣行を見直し、採用の間口を広げ、長期失業者を含む、要件を満たすすべての候補者が応募を検討するよう働きかける
- ④ 長期失業者の採用成功事例を含むベストプラクティスを、組織内、サプライチェーン、スタッフィング会社、経営者団体、経済界で共有する

オバマ大統領はさらに、職業訓練助成制度 Ready to Work Partnerships の設立を提案した。長期失業者が中度～高度スキルを要する仕事に就けるよう、職業紹介、働きながら学ぶことのできるワークベース・トレーニング (OJT、有給インターンシップ、登録養成訓練など)、メンタリング、健康や経済面に関するカウンセリングなどを連携して提供する企業、NPO、州政府の労働力開発機関によるパートナーシップを助成するので、助成金の支給対象団体には、企業や成長産業で求められるスキルやコンピテンシーの向上を目的とし

8 : "The Help-Wanted Sign Comes With a Frustrating Asterisk", The New York Times, 25 July, 2011

9 : "Big Business Joins Obama Effort to Aid Long-Term Unemployed", The New York Times, 31 January 2014

10 : "その他、AT&T、Accenture、Citi Group、Dell、Delta Airlines、Honeywell、Siemens、JP Morgan Chase、MasterCard、PepsiCo、Pfizer、P&G、The Walt Disney Company、Viacom なども宣誓している [www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/best\\_practices\\_recruiting\\_longterm\\_unemployed.pdf](http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/best_practices_recruiting_longterm_unemployed.pdf)

---

た職業訓練を提供することが求められる。また訓練修了者を積極的に雇用することをコミットする企業がパートナーシップに加わっている場合、優先的に助成金が支給される。H-1B 申請料から1億 5,000 万ドルの予算を充当する。助成金の受給団体は 2014 年中旬に発表される予定である。

#### 4) 長期失業者向けの緊急失業給付の再開

オバマ大統領は、2013 年末に失効した長期失業者向けの緊急失業給付制度 (Emergency Unemployment Compensation) を復活させるよう、議会に訴えた (2.2. 参照)。米労働統計局が 2014 年 2 月に発表した最新データによると、平均失業期間 (季節調整済み) は同年 1 月現在で 35.4 週。失業期間が 27 週以上の長期失業者の人数は約 364 万人と、失業者全体の 35.8%を占める<sup>11</sup>。

#### 5) 移民制度改革

移民制度改革については、「経済学者によれば、移民制度の改革により今後 20 年間で約 1 兆ドルの赤字削減につながる」とし、「今年中に改革を成し遂げよう」と訴えるにとどまった。改革法案は 2013 年に上院を通過したものの、共和党の反対で下院での審議が難航している。

オバマ大統領は、1 回目の大統領選で公約として掲げた不法移民の若者たちに永住権を与える法案 (通称「DREAM Act」) が成立しなかったため、暫定措置として、2012 年 8 月に議会の同意を必要としない大統領令 (Deferred Action for Childhood Arrivals) を行使した。親に連れられて入国し、米国で育った若者 (DREAMers) が下記の条件を満たした場合は、不法入国者であっても一時的な在留資格を与える。向こう 2 年間、強制退去の対象とはならず、①就労許可を得る、②社会保障番号を取得できる、③大学に通える (州や大学によっては州の住民対象の授業料が適用されるところもある)、④自動車免許を取得できる。

##### <条件>

- ・2012 年 6 月 15 日現在で 31 歳未満であったこと
- ・16 歳の誕生日の前に米国に入国したこと
- ・2007 年 6 月 15 日以降継続して米国に居住していること
- ・2012 年 6 月 15 日時点、および申請時に米国にいること
- ・2012 年 6 月 15 日以前に入国審査を受けずに入国、または 2012 年 6 月 15 日時点で合法的な在留資格が切れていたこと
- ・現在学校または教育訓練プログラムに在籍中、または高校卒業、あるいは高校の修了証書を取得、またはそれに代わる一般教育修了証書 (GED) を取得、もしくは沿岸警備や米軍を退役していること
- ・重罪や 3 回以上の軽犯罪などの罪を犯したことがなく、国家の安全や治安を脅かすおそれがないこと

そして 2013 年 6 月、民主党多数の上院で、一定の条件を 13 年間維持した不法移民に市民権を与える条項などを含む移民法改正案 (Border Security, Economic Opportunity, and Immigration Modernization Act) が可決された。

---

11 : Labor Force Statistics from the Current Population Survey "Unemployed persons by duration of unemployment", Bureau of Labor Statistics, February 2014



- ① A pathway to citizenship: 2011年12月以前に入国した不法移民は、下記の条件を満たせば、新設された Registered Provisional Immigrant として強制退去の対象外とする。

<条件>

- ・罰金（500ドル）と申請料金を支払う（一部では合計2,000ドルかかると報じられている）
- ・未払いの税金を支払う
- ・重犯罪歴がない
- ・定職に就いている

上記の条件をさらに10年間維持し、下記の条件を満たせば、Permanent Resident（永住者）の資格を与える。そしてさらにその3年後、納税している、英語の勉強をしている、定職に就いているといった条件を維持している場合、市民権を与える。

- ② E-Verify（就労許可の電子確認）システムの利用義務化

新規採用者の移民ステータスを政府のデータと照らし合わせる雇用主への E-Verify システム利用を5年間で段階的に義務付ける。

- ③ 国境警備の強化に約460億ドルを支出

国境警備隊の監視員を2万人から4万人に増員し、メキシコ国境に全長約700マイル（約1,120キロ）のフェンスを建設する。

- ④ 高度外国人材の受け入れ拡大

IT業界を中心とする産業競争力を底上げするために専門技能を持つ外国人を積極的に受け入れる。H-1Bビザの発給上限を、現在の年間6万5,000から約11万に引き上げる。米国の大学で科学技術系の修士号や博士号を取得した外国人には、別枠で2万5,000のビザを発給する。

- ⑤ 出稼ぎ労働者の需要に対応した新しい非移民ビザ（H-2C）を導入

人材不足が生じた際に受け入れる外国人労働者（主にホテル、レストラン、建設現場で就労）が対象。米国内にすでに雇用受け入れ先がある外国人労働者に付与され、3年間有効。1度更新してさらに3年間合法滞在できるうえ、一定の条件を満たせば、初回取得から4年後に永住権を申請することも可能。ただし、失業して60日以上経過するとビザは失効する。

- ⑥ 技術者らの受け入れ数を増やすため、一般向けの米国永住権（グリーンカード）抽選は廃止する

2014年になって、上院の案に反対していた下院の幹部が譲歩の姿勢を示し始めた。共和党は同年2月、移民制度改革に関する党の指針を記したドラフトペーパーを党員に配布。不法移民への市民権の付与は、ルールに従うほかの不法移民にとって不公平であると反対しつつも、「自己の過失」を認め、厳しい身元調査に合格し、罰金と未納の税金を支払い、英語力を身につけ、公的扶助に頼ることなく自身と家族の生活を



---

経済的に支えることができる者は、国外退去を恐れることなく、合法的に米国で生活できるようにする」とし、また「子どものときに親に連れられて不法入国した若者については、一定の基準を満たす場合、市民権を与える」と譲歩。共和党は今後、党内で意見の集約・調整を行う予定である。しかし、移民制度改革法案の2014年中の成立の見通しは、依然不透明である。

### 1.3. 成人向け施策

#### 1.3.1. WIA 成人向けプログラム (WIA Adult Program)

18歳以上の低技能者や不完全雇用者（退役軍人や移民を含む）にアメリカンジョブセンターを通じてキャリアアカウンセリング、仕事紹介、職業訓練、学位の取得支援を提供し、所得向上を推進するプログラム。WIAに基づく。支援は求職者のニーズに応じて、基本サービス、集中サービス、訓練サービスの3段階に分類されている（1.11. 参照）。基本サービスは18歳以上であれば誰でも受けることができるが、集中サービスや訓練サービスについては基本的に生活保護受給者やその他の低所得者が優先される。細かい要件は、地域労働力投資委員会が設定するため、地域によって異なる。18～21歳の若者は、成人向けプログラムと後述のWIA若者向けプログラムの両方を受けることができる。

施策の成果指標として、プログラム終了後の就職率、6カ月後の定着率、6カ月後の平均所得を使用。2011年度の成果は就職率が56.8%（目標値は53.1%）、平均所得が1万3,457ドル（目標値は1万2,865ドル）だった<sup>12</sup>。

2014年度の概算要求では、約7億9,200万ドルの予算割当が提案された。約446万人への支援提供が想定されている（1人あたりの平均コストは177.36ドル）。

#### 1.3.2. WIA 非自発的離職者向けプログラム (WIA Dislocated Workers Program)

工場閉鎖や倒産、大量の人員解雇などにより職を失い、元の業種や職種に戻れる確率が低い18歳以上の非自発的離職者に就業支援および訓練を提供し、成長分野への労働移動を促進する制度。アメリカンジョブセンターを通じて基本サービス、集中サービス、訓練サービスを提供する。迅速対応（Rapid Response）、迅速再就職支援サービス（Rapid Re-employment Service）、国家緊急助成金（National Emergency Grants）なども同プログラムに含まれる。対象者は下記のとおり。

- ・解雇／一時解雇され、失業給付の受給要件を満たす者、または給付期間が終了した者
- ・180日以内に閉鎖が予定されている職場で働く者
- ・個人事業主だったが（農業、漁業、酪農従事者を含む）、地域経済の停滞や自然災害が原因で失業した者
- ・家族に扶養されていたが、その家族が収入の手段を失った主婦や主夫

12：定着率の成果は記載されていない（目標値は73.1%だった）

## 国家緊急助成金（National Emergency Grants）

工場閉鎖や大量解雇で拠点あたり 50 人以上が職を失うといった、通常の WIA 非自発的離職者向けプログラムの定率予算では対応しきれない事態が発生した場合、州政府や地方自治体は連邦労働省に助成金の交付を追加申請し、同プログラムを補強する。解雇された労働者に職業訓練を与え、早期再就職を促進することを目的とする。

連邦労働省は 2013 年 9 月、ワシントン州シアトルにある Boeing が約 645 人の社員を解雇したのを受けて、同州雇用保障省に約 220 万ドルの補助金支給を発表した。ハリケーン・サンディなどの自然災害の被災者も過去に支援を受けている。

### 1.3.3. 貿易調整支援（Trade Adjustment Assistance）

貿易自由化の影響で、外国からの輸入増加、生産拠点の国外移転、海外アウトソーシングにより勤め先の売上が減り、その結果失業した、労働時間が短縮した、または所得が減少した労働者に職業訓練や再就職支援や所得補助を与える制度。1974 年通商法に基づく。解雇から 1 年以内にインターネット上またはアメリカンジョブセンターで申請し、対象者としての認定を受ける。

同制度は 2011 年 10 月の貿易調整支援延長法（Trade Adjustment Assistance Extension Act）の成立により、対象業種がサービス業と ITC（情報通信技術）業界の労働者にも拡大され、完了 TRA（Completion TRA）という給付金が追加された。2014 年 12 月 31 日をもって終了が予定されている。

2014 年度の概算要求では 6 億 5,600 万ドルが要求された。内訳は職業訓練費に 3 億 900 万ドル、貿易再調整給付金（Trade Readjustment Allowances：TRA）に 3 億 2,200 万ドル、再雇用貿易調整支援金に 2,500 万ドルとなっている。

#### 1) 受給要件

- ① 製造業・サービス業で働いていた者。または勤務してきた企業が米国国際貿易委員会（International Trade Commission）により貿易で損害を受けたと認定された者
- ② 外国からの輸入の増加または外国への製造・サービスの提供の移転により生産活動または売上が減少して仕事を失った労働者

#### 2) 支援内容

- ① 就業支援およびケースマネジメントサービス
  - ・スキルレベルとニーズの包括的なアセスメント
  - ・個別キャリアカウンセリング
  - ・目標や目的を明確にした個別就職活動計画の作成
  - ・既存の訓練、カウンセリング、金銭的援助に関する情報提供
  - ・学習能力やコミュニケーション力や面接スキルの向上といった短期の就業準備サービス
  - ・地域の雇用統計に関する情報提供

---

## ②職業訓練

フルタイムの職業訓練を最長 130 週（約2年半）受けることができる。パートタイムでの受講も可能だが、TRA を受給するにはフルタイム参加が条件となっている。認められている訓練は、座学での講習、OJT、アプレントイスシップ、高等教育機関での教育、特定の雇用主のニーズに合わせてカスタマイズした訓練、基礎教育および補習教育（GED、読み書き、数学、英語を母語としない人向けの英語コースなど）。訓練を受けるには下記の条件を満たす必要がある。

- ・通勤圏内外に当該者に適した仕事がない（「適した仕事」とは、以前の仕事と同等、またはそれ以上のスキルを必要とし、週平均賃金の 80%以上の賃金を得られる仕事を意味する）
- ・訓練内容が労働者のニーズに即している
- ・訓練が労働者のためになる
- ・訓練修了後に就職できる見込みがある
- ・政府または民間の機関が提供する訓練を、通勤距離圏内で手頃なコスト（申込み費用、授業料、教材費など）で受けることができる。通勤圏内では適した訓練を受けることができない、あるいは通勤圏外での訓練のほうが費用を低く抑えることができる場合のみ、通勤圏外での訓練受講が認められる
- ・訓練を修了するための身体的および精神的な能力、学歴、職歴、資金源を持つこと。訓練の修了に要する期間と失業給付および TRA の残りの給付期間を照合する。訓練が修了する前に失業給付および TRA の給付期間が満了する場合、本人または家族が訓練の継続を支える資金を十分に持つかどうかを審査で考慮される

## ③貿易再調整給付金（Trade Readjustment Allowances）

UI の受給条件を満たす者、また給付期間が満了した者が職業訓練をフルタイムで受講中に受けられる所得補助。支給額は受給していた週あたりの失業手当給付額に基づく。給付期間は、2009 年2月以前は UI を含めて最長 130 週（約2年半）だったが、景気対策法の米国再生・再投資法（American Recovery and Reinvestment Act of 2009）の制定により 156 週まで延長された。しかし、2013 年 12 月 31 日以降は 130 週に戻された。TRA は下記の3種類によって構成される。

### a. 基本 TRA

同制度認定の訓練に参加中、訓練を修了、または訓練の参加義務を免除された者は、UI と合わせて最長 52 週の基本 TRA が支払われる。すでに UI を 52 週分受給した者は、基本 TRA を受けることはできない。職業訓練を受講していなくても、州政府が定める適用除外条件を満たせば、基本 TRA が支払われる。貿易調整支援延長法によって、この条件は6項目から下記の3項目に減らされた。

- ・健康上の理由
- ・労働者に合った適正コストの訓練が存在しない
- ・訓練には申し込んだが、60 日以内に訓練が始まらない

b. 追加 TRA

同制度認定の訓練に参加中で、基本 TRA の給付期間が満了した者には、給付期間が最長 65 週延長される。

c. 完了 TRA

貿易調整支援延長法により追加された新しい手当。同制度認定の訓練に参加中で、基本 TRA および追加 TRA の受給の権利が満了した者が対象。給付期間は最長 13 週。受給要件として、ア. 学位や業界認定の資格取得に給付期間の延長が必要と認められること、イ. 毎週訓練を受講していること、ウ. 個別訓練計画で定められたパフォーマンス基準を満たすこと、エ. 一定の学業成績を維持すること、オ. 計画に記載された期間以内に訓練を修了できる見込みがある、という条件を満たす必要がある。

④再雇用貿易調整支援金 (Alternative/Reemployment Trade Adjustment Assistance)

年齢が 50 歳以上で、再就職後の年収が 5 万ドル未満の者に対し、解雇前の年収と現在の年収の差額の 50% を最長 2 年間、最大 1 万ドル給付する。受給者は、就業支援やケースマネジメントサービスを受け、医療保険料税額控除を申請することができる。また、同制度認定の訓練を受講することができる。現在の雇用形態がパートタイムでも、労働時間が週あたり 20 時間以上で、認定の訓練を受講していれば、再雇用貿易調整支援金を受け取ることができる。TRA を受け取るか、同支援金を受け取るかは労働者本人が決めることができるが、同時に両方を受給することはできない。

⑤就職活動手当 (Job Search Allowances)

同手当の給付は各州政府の裁量に任されている。通勤圏内に適当な仕事（雇用を維持し、家族を養うために必要な所得を得られる仕事）が見つからないとアメリカンジョブセンターの職員に認められた場合、通勤圏外での就職活動（面接など）にかかった経費の 90%（最大 1,250 ドル）が支払われる。

⑥転居手当 (Relocation Allowances)

同手当の給付は各州政府の裁量に任されている。通勤圏内に適当な仕事が見つからず、圏外での就職が決まり、転居しなければならない場合、その費用の 90% が支払われる。さらに、平均週給の 3 倍に相当する一時金（最大 1,250 ドル）も給付される。

⑦医療保険料税額控除 (Health Coverage Tax Credit)

毎月の医療保険料の 72.5% を連邦政府が補助する制度。内国歳入庁が認定した医療保険に加入している 55 歳以上を対象とする。

3) 成果

2012 年度には 1 年間で 1,439 人が申請を行い、1,134 人が支援対象に認定された。これにより同年現在の同制度の認定者数は推定で 8 万 1,510 人に上る。プログラム修了後の再就職先業種のトップ 5 は、製造業



---

(25.2%) 事務サポート・廃棄物処理および修復サービス (9.8%)、医療・社会福祉 (7.9%)、小売 (4.7%)、専門・科学・テクニカルサービス (2.9%) となっている<sup>13</sup>。

#### 1.3.4. 貿易調整支援コミュニティカレッジ・キャリア訓練 (Trade Adjustment Assistance Community College and Career Training)

貿易調整支援制度対象者の職業訓練を強化するため、単体のコミュニティカレッジや複数のコミュニティカレッジから成るコンソーシアムに助成金を給付する制度。全国民に1年以上の高等後教育を受ける機会を与え、学位、サーティフィケート、業界に認められたクレデンシャル取得者数の増加を目指す。2020年までに米国の大卒者比率を世界一に引き上げるというオバマ政権が1期目に掲げた目標に基づく。コミュニティカレッジと産業界の連携をさらに強化した、最先端製造業、医療、サイバーセキュリティ、IT、エネルギーといった成長産業に属する企業のニーズに即した、座学での講習と職場での実習を組み合わせた教育・訓練カリキュラムを設計する。シミュレーション技術など最先端技術の活用を推進する。

同制度は、2009年の米国復興・再投資法によって設立が承認された。そして翌年3月、オバマ大統領が医療保険・教育予算調整法 (Health Care and Education Reconciliation Act、通称ヘルスケア改革法) に署名し、4年間 (2011～2014年度) で合計約20億ドルの予算が割り当てられた。

貿易調整支援の主な対象者は平均年齢47歳の男性で、大学に進学しなかった者が多い。失業前の平均在職年数は、15.5年となっている。通常の学生よりも年齢が高く、学力が低く、教育機関やジョブマーケットとかかわりを長年持ってこなかった失業者、または失業のおそれがある労働者に、2年以内の教育訓練を与え、賃金が高く、高いスキルを必要とする職業への移行を支援する。

コミュニティカレッジは、助成金の給付条件の1つとして、訓練参加者のパフォーマンスに関するデータを卒業後も追跡収集することが求められる。州内の他のコミュニティカレッジや失業保険事務所と協力し、訓練修了者数、就職者数、就職定着率、資格や単位取得者数、訓練修了後の所得といったデータを収集。そして労働者にどの教育や訓練プログラムが自分のニーズに合っているかを見極める際に役立つ情報を与える。同時にカリキュラムの改良にも役立つ。また、開発した講義資料はすべて、オープン教育リソースイニシアティブを通じて一般公開する。

2013年9月には、助成金第3弾として57の団体に総額4億7,450万ドルが給付された。累計給付額は15億ドルに達する。

2014年に資金提供の終了が予定されているため、2014年度の予算概算要求では、後身プログラムとして Community College to Career Fund 制度の設立が提案されている。

---

13: "Fiscal Year 2012 Report to the Committee on Finance of the Senate and Committee on Ways and Means of the House of Representatives", US Department of Labor



### ワシントン州 Air Washington プロジェクト

スポークン・コミュニティカレッジほか、合計 11 のコミュニティカレッジやテクニカルカレッジから成るコンソーシアム Air Washington は、2011 年に受給した助成金 2,000 万ドルをもとに、5 つの航空宇宙関連分野（高度製造業、航空機組立、航空電子工学など）の職業訓練プログラムを開発した。準学士号やサーティフィケートの取得を促進する。2014 年秋までに 2,600 人に訓練を提供することを目標に掲げている。Boeing などの地元企業も協力している。

#### 1.3.5. 非自発的離職者向けユニバーサルプログラム (Universal Displaced Worker Program)

現行制度では、会社都合によって職を失った者向けの支援制度として、WIA 非自発的者離職者向けプログラムと貿易調整支援の2種類が存在する。そこで、貿易調整支援が 2014 年末に終了するタイミングに合わせて、この2つを統合し、離職理由を問わず、すべての非自発的失業者に就業支援や職業訓練や訓練中の所得補助を平等かつ迅速に、そして個々のニーズに合わせて提供する非自発的離職者向けユニバーサルプログラム制度の設立が、2014 年度予算の概算要求で提案された。支援はアメリカンジョブセンターを通じて提供する。

外国からの輸入増加や生産拠点の国外移転などが原因で失業した貿易関連の労働者は、貿易調整支援を通じて、最長2年半の職業訓練と訓練中の所得補助として最高1万 6,000ドル、通勤圏外での就職活動手当と転居手当といった手厚い支援を受けることができる。一方、その他の非自発的離職者は全員、WIA 非自発的離職者向けプログラムの対象となるが、給付は貿易調整支援よりも少なく、先着順となっている。また訓練手当の額は 2,000 ～ 5,000ドルと、住む地域によって異なる<sup>14</sup>。

非自発的離職者向けユニバーサルプログラムでは、前職での就業期間が3年以上の場合、年間で一律 4,000ドルの職業訓練手当を最長2年支給し、成長産業への就職に必要なスキルや知識の習得を促進する。また訓練を継続できるよう、通常 26 週の UIに加えて、育児や交通費手当などとして 150 ～ 300ドルの手当を最長 78 週給付する。さらに、ほかの都市や州での就職活動手当として最高 1,250ドル、そして通勤圏外での就職が決まった場合は最高 1,250ドルの転居手当も給付する。50 歳以上で再就職先（フルタイム）での年収が5万ドル未満の者には、所得補助を最長2年与える。年間で最高 100 万人に質の高い再就職支援を提供することを目標とする。

14 : "Obama plans to reform federal job training and employment resources", Examiner.com, May 1 2012

---

## 1.4. 若年者向け施策

### 1.4.1. WIA 若年者向けプログラム (WIA Youth Program)

14～21歳<sup>15</sup>の低所得の学生および高校中退者を対象とした学位取得および就業支援。アメリカンジョブセンターを通じて提供する。細かい受給要件は地域によって異なる。WIAによって、予算の30%以上を学校中退者の支援に充てることが義務付けられている。

連邦労働省によると、米国は2013年現在、①高い若年失業率、②高い高校中退率、③高度な技能や学位を必要とする知識経済およびサービス経済へのシフトという3つの課題を抱えている。米労働統計局の統計では、2012年7月現在の全米平均の失業率は8.6%であるのに対し、16～24歳の若年失業率は17.1%、16～19歳の失業率は24.5%と高水準となっている。しかし、夏季雇用のピーク時である同月の16～24歳の就業率はわずか50.2%だった。同省は、WIA若年者向けプログラムを通じて、学位や業界認定の資格の取得支援にも力を入れている。2013年度の予算は約8億3,000万ドルだった。

#### 1) 対象者

14～21歳の低所得者で、下記のような障壁を抱える者。

- ・基礎能力が欠如<sup>16</sup>
- ・学校中退
- ・ホームレス、家出、里子
- ・妊娠、または子どもを養育中
- ・受刑者
- ・教育課程の修了や職の確保および維持に追加支援を必要とする者（障害を持つ若年者も含む）

#### 2) 成果目標

- ・就職者、高等教育機関への進学者、または上級訓練の参加者を増やす
- ・学位やサーティフィケート取得者を増やす
- ・読み書きや計算といった基礎学力を高める

#### 3) 支援内容

地方自治体は、下記の10の支援を地域で提供することがWIAによって義務付けられている。どの支援を提供するかは、各若者の目標や個別サービス戦略（individual service strategy）によって決まる。

- ①チューター（個人学習指導）、勉強スキルの訓練、高校卒業に向けた学習指導（中退防止策も含む）
- ②オルタナティブ教育
- ③学業や仕事に関する学習に直接関連する夏季雇用
- ④無給または有給のワークエクスペリエンス（インターンシップやジョブシャドウイングを含む）

15：アリゾナ州では14～21歳の学生および16～21歳の学校中退者を対象としている

16：アリゾナ州では、読み書き能力や数学力が8年生レベル以下と規定している

- ⑤職業能力訓練
- ⑥責任感やエンプロイアビリティや前向きな社会行動を育むリーダーシップ能力開発（a. 高等教育について知る機会、b. ピアメンタリングやピアチューターリングといったピア中心の活動、c. チームワーク訓練、d. 意思決定の訓練<優先順位の決め方など>、e. シチズンシップ訓練 <ペアレンティングといったライフスキルの訓練、仕事上で求められる態度や行動、資源の配分など>）
- ⑦付加的サービス（交通や育児や住宅や扶養ケアに関する支援、医療機関の紹介、制服や仕事用の服や眼鏡や作業用ゴーグルといった道具の購入支援など）
- ⑧1年間以上のメンタリング
- ⑨フォローサービス（若年者は全員1年以上のフォローサービスを受けなければならない。内容や期間は、個人のニーズに応じて決められる。雇用主との定期的な連絡、仕事上で起きた問題解決のサポート、賃金の高い仕事探しのサポート、キャリア形成、進学などを含む）
- ⑩包括的なガイダンスやカウンセリング（麻薬やアルコール依存症など個人のニーズに応じたカウンセリングサービスの提供および紹介）

#### 1.4.2. 登録養成訓練制度（Registered Apprenticeship）

OJT と学科講習を組み合わせた熟練工を養成する職業訓練制度。76 年前に制定された全国養成訓練制度法(National Apprenticeship Act)に基づく。対象年齢は16 歳以上だが、危険職種では18 歳以上(上限なし)となっている。2012 年現在、参加者の7%を退役軍人が占める。

学科講習は、養成訓練トレーニングセンター、テクニカルスクール、コミュニティカレッジ、遠隔学習を提供する機関、e ラーニングで行われる。訓練参加者には訓練初日から事業主から賃金が支払われ、技能向上とともに引き上げられる。

運営主体は、事業主団体・労働組合の共同、個々の事業主、個々の事業主と事業主団体との共同など。

応募条件はプログラムによって異なるが、高校卒業または同等の資格を要する場合が多い。また、数学、物理、読解力といった科目を学校で受講していること、あるいは学力テストに合格することが条件に含まれる場合もある。就労経験、薬物検査、体力検査が求められることもある。

訓練に参加するには、申請料 25 ～ 40 ドルの支払いと、推薦状、学校の成績証明書、運転免許証や出生証明書などの身分証明書といった書類の提出が必要な場合がある。

書類審査を通過すると、雇用主との面接が1～2回行われる。学力テストの結果、面接、学歴、職歴などをもとに順位がつけられ、高い順に訓練への参加が認められる。順位が低い場合は、欠員が出るまで半年から数年待たされる場合がある。

訓練への登録が完了すると、顔写真、訓練生番号、職種名、訓練者の受け入れ雇用主の事業所名と住所、訓練の開始日と修了予定日、上達の度合いなどが記載されたアプレントイス ID カードが発行される。訓練中はカードを常時携帯することが義務付けられている。

▼ マサチューセッツ州のアプレンティス ID カード<sup>17</sup>



毎年更新が必要（更新料 35 ドル）

訓練時間は通常、OJT が年間で 2,000 時間、学科講習が 144 時間以上。週に1～2日、仕事の前後に講習を受けることもあれば、年に数週間フルタイムでまとめて受けることもある。

訓練形態は、①特定時間の OJT（2,000 時間、4,000 時間、または 6,000 時間）を終えて訓練修了とみなす時間ベース、②特定の技能や知識の習得をもって修了とみなすコンピテンシーベース、③ワークプロセスを定め、各タスクにかかる最短および最長時間を定めたハイブリッド型の3種類。訓練期間は1～6年と職種 of 難易度や訓練形態によって異なるが、大半は4年で終了する。

参加者には事業主から賃金が支払われる。訓練修了後の時給は、2012 年現在で平均 24.77ドル（年収 5万 1,522ドル）。訓練費用はスポンサーがそのほとんどを負担するが、その代わり一部の州では税額控除や労働力開発関連の助成金を受けることができる。

訓練を修了すると、業界認定のサーティフィケートまたはライセンスを取得できる。準学士や学士号を取得できる場合もある。

2012 年現在、対象職種は建設、製造、グリーンジョブ、医療（救急救命士）など 1,000 種類を超える。2012 年度に訓練登録者数が最も多かった上位3職種は、電気技師、大工、配管工となっている（図表4）。その他、ボイラー製造、石工、煉瓦工、エレベーターの設置・修理、ガラス工、葬祭ディレクター、不動産鑑定士といった職種でも、入口として養成訓練が一般的に活用されている。

図表 4 2012 年度職種別養成訓練登録者数 (単位：人)

職種	訓練登録者数
電気技師	36,742
大工	15,479
水道工	12,116
配管工	8,586
建設労働者	7,947
板金工	7,714
屋根職人	5,479
構造用鉄鋼資材／鉄工	5,041
塗装工	3,560
スプリンクラー取付技師	3,266

出典：Registered Apprenticeship National Results, U.S. Department of Labor

17：www.mass.gov/lwd/labor-standards/das/annual-apprentice-id-card.html

Office of Apprenticeship は現在、医療業界、エネルギー業界、最先端製造業界で登録養成訓練を普及させることに注力している。その一環として、石油ガス開発の Shell Exploration & Production Company (Royal Dutch Shell の子会社) と交渉し、エネルギー業界を対象とした登録養成訓練の基準を制定した。Office of Apprenticeship がエネルギー業界における登録養成訓練のナショナルスタンダードを制定したのはこれが初めてである。また最近では、風力タービンの技師や海洋の石油生産労働者といった職種も登録養成訓練の対象に認可されている。

養成訓練の検索方法は、各州にある State Apprenticeship Agency またはアメリカンジョブセンター (旧ワンストップセンター) で情報を入手できる。コミュニティカレッジほか教育訓練機関、新聞やインターネットを通じて参加者が募集されていることもある。

2012 年度 (2011 年 10 月 1 日 ~ 2012 年 9 月 30 日) には 10 万 4,000 人以上が養成訓練に新規登録し、また約 5 万 3,000 人がアプレンティスに認定された<sup>18</sup>。

登録養成訓練制度は、連邦労働省雇用訓練局傘下の Office of Apprenticeship と各州の State Apprenticeship Agency の共同管轄となっている。実習プログラムの質と参加者の福利厚生を確保するため、連邦政府が一定の基準を定め、プログラムの登録を行っているが、連邦予算は充当されていない。

18 : [www.doleta.gov/oa/data\\_statistics.cfm](http://www.doleta.gov/oa/data_statistics.cfm)



## 1) Caterpillar

建設機械大手の Caterpillar は、ノースカロライナ州労働省、セントラル・カロライナ・コミュニティカレッジ、Lee County Schools と提携し、2012年6月から高校2～3年生を対象とする登録養成訓練制度「Youth Apprenticeship Program」を開始した。訓練期間は2年間にのぼる。

1期生として成績、面接、推薦状4通をもとに選抜された17人の高校生が溶接工向け訓練プログラムに参加。週に3日、同コミュニティカレッジで設計図の読み方や溶接の基礎や職場での安全といった溶接関連の授業を受け、残りの2日は Caterpillar の工場で OJT を受けた。夏休み中にも同社で週最長 32 時間働いた。2013年には2期生として16人がプログラムに参加した。訓練を修了すると下記のようなメリットを得ることができる。

- ・ 高校卒業後、工場に就職するチャンスが与えられる
- ・ 高卒の資格取得と同時に、同コミュニティカレッジから溶接プログラム修了証書が授与される
- ・ 80時間の Caterpillar 集中訓練プログラム (accelerated training program) も修了したとみなされる。これは成人用の見習いプログラムに参加するための必須条件である
- ・ Caterpillar の有給パートタイム社員として2年の就労経験を得られる

応募条件には、高校1年次と2年次に CTE (キャリア&技術教育) クラスを2つ修了すること、そしてコミュニティカレッジでは GPA 2.0 以上の成績を維持することが含まれる。

### ▼ Caterpillar Youth Apprenticeship Program 初年度参加者



出典：www.jointeamcaterpillar.com

## 2) Siemens

電機大手の Siemens は、2011 年から高校 3 年生向け登録養成訓練制度を実施している。ノースカロライナ州シャーロットにある同社のガスタービン発電機工場および Central Piedmont Community College での 4 年間の教育訓練を修了すると、電子機械工学の準学士号とアプレントイスシップ修了証を取得。そして、正社員として同社への就職が保証される（初任給は 4 万 4,000 ドル）。教育カリキュラムは Siemens と同コミュニティカレッジが共同で開発した。

参加を希望する学生は、高校のガイダンスカウンセラーを通じて申し込む。応募条件は、数学と国語における良い成績と GPA 2.5 以上。書類審査を通過した学生は、テクニカル数学テストと機械に関する適性テストを受ける。2 次選考の通過者は、6 週間のサマーインターンシップに参加。Siemens のパートナー企業で働きながら、同コミュニティカレッジで授業を受ける。インターンシップ終了時にパートナー企業による審査に合格すると、やっと登録養成訓練に参加できる。2011 年には 6 人、2012 年にはさらに 6 人が参加した。

Siemens は、訓練参加者 1 人あたり 4 年間で推定 17 万ドルの費用を負担している。高齢労働者の大量退職によるマンパワー不足を補い、先端製造技術に通じた人材プールを構築することを目的としている。

シャーロットでは 1995 年から、オーストリアの家具用金具メーカー Brum、スイス印刷用製版機 Daetwyler、大手ベアリングメーカー Timken といった製造会社が Apprenticeship 2000 を結成。ドイツのデュアルシステムをモデルとした登録養成訓練制度を実施している。

### ▼ Siemens 登録養成訓練制度の参加者



出典："A Different Road To Work, Bypassing College Dreams", NPR, 26 July 2012

### 1.4.3. ジョブコア

学校中退者など基礎教育や職業訓練を必要とする16～24歳の低所得者向け寄宿制職業訓練制度。1964年に、リンドン・ジョンソン大統領が掲げた貧困撲滅と公民権の確立を骨子とする「偉大なる社会（Great Society）」政策の一環として、16～24歳の学生に教育および職業訓練を無料で提供する制度として開始された。若者が貧困に陥ったり、犯罪に手を染める危険性を軽減し、生産的な仕事に就く機会を与えることを目標とする。WIAに基づく。

若者は、全米125カ所に設置されたジョブコアセンターで寮生活しながら、理論教育と実践的な訓練を連結させたワークベース・ラーニングを受ける<sup>19</sup>。就業支援、算数・読み書きなどの基礎教育、GED（高卒認定試験）や大学の単位取得を目的とした講習も受けることができる。チームワークやコミュニケーション能力や問題解決能力といったソフトスキルの向上も目指し、エンプロイアビリティを高める。

対象者は①学校中退、②基礎力の欠落、③ホームレス、④家出、⑤里子、⑥子どもを持つ親のいずれかを満たす者。復学や就職に職業訓練や教育、集中的なカウンセリングを必要とする者も対象に含まれる。

訓練内容は、医療（看護師、薬剤師アシスタント、在宅介護助手、医療事務助手など）、調理、溶接、自動車修理、建設（塗装、配管、木工、空調、左官）、会計やビジネス、警備、IT、再生可能エネルギー（造園やアーバンフォレストリーなど）、販売など多岐にわたる。2010年頃から、ハイブリッド自動車の修理、ソーラーパネルやスマートメーターの設置といったグリーンジョブ関連の職業訓練も開始された。センター内で受けられない訓練は、提携する地元の職業訓練学校やコミュニティカレッジで受ける。

参加は食費や宿泊費も含め、すべて無料。参加者には生活手当が支給される。センター内には内科や歯科や眼科の診断や治療を受けられる医務室も設置されている。随時参加が可能で、在籍期間は半年から最長2年と、個人の学習および訓練のペースによって異なる。就職に必要な知識や社会性を身につけるため、1年以上在籍することが推奨されている。卒業後も、就職できるまで最長1年間、住宅、保育、ストレスマネジメントなどのアフターサポートを受けることができる。

以前は、ジョブコアの修了生を雇用した企業に対し、雇用機会税額控除（Work Opportunity Tax Credit）制度<sup>20</sup>を通じて1人あたり1,200～9,600ドルの税額控除が与えられていたが、同制度は2013年12月31日をもって終了している。

年間の在籍者は約6万人で、建設費を含め、毎年約17億ドルの予算が充当されている。125のセンターのうち、97のセンターの運営は入札によって選ばれた民間の営利・非営利団体に委託されている。残りの28のセンターは連邦農務省が運営している<sup>21</sup>。2013年4月現在、ニューハンプシャー州とワイオミング州で新たに2つのジョブコアセンターの建設が進められている。

年間の在籍者数は2011年度で約5万5,000人。新規参加者数は2012年度で2万8,745人。参加者の年齢別比率は2011年度で、16～17歳が20.7%、18～20歳が53%、21～24歳が26.2%<sup>22</sup>。また、新規参加者の62%は高校中退者、44%は失業中、また50%は家族が生活保護を受けていた<sup>23</sup>。平均在籍期

19：通学を認めているセンターも一部にある

20：生活保護、元受刑者、エンパワメントゾーンの居住者などが対象。2009年の米国再生・再投資法の成立により、無就学・無就業の16～24歳の若者と失業中の退役軍人も2010年12月31日まで対象に含まれた

21：FY 2014 Detailed Budget Documentation, Volume I, Office of Job Corps, Department of Labor

22：www.jobcorps.gov/Libraries/pdf/who\_job\_corps\_serves.sflb

23：FY 2014 Detailed Budget Documentation, Volume I, Office of Job Corps, Department of Labor

間は 8.9 カ月。卒業生のフルタイムの就職率（入隊も含む）は 57.1%で、平均時給は 9.60ドル<sup>24</sup>。

2014 年度の予算概算要求では、前年より約 1,000 万ドル少ない約 16 億 9,000 万ドルが要求されている。

## Treasure Island Job Corps Center

サンフランシスコにある Treasure Island Job Corps Center は、全米のジョブコアセンターのランキングで、現在第2位。プレースメント率はジョブコアセンターの中で最も高く、修了生の 85%が就職、入隊、または進学している。収容可能人数は 510 人。ウェルネスセンターで内科、歯科、眼科の診察も無料で受けられる。禁煙や減量などのプログラムもある。卒業時には、最高 1,000 ドルの交通および住宅手当が支給される。また卒業後も就職できるまで最長9カ月間就職支援を受けられる。

同センターは訓練プログラムの1つとして、中級調理プログラム（Advanced Culinary Arts Program）を受けられる。同プログラムを持つ国内の3つのジョブコアセンターの中で最大のプログラムで、参加者は併設のレストランで調理や給仕の実習を受ける。コースは、48 週の中級調理コースと 28 週の製パン・製菓コースの2種類がある。

同センターは、2009 年の米国復興・再投資法に基づく助成金 18 万ドルをもとに、約 4000 平方メートルの農園「Michelle Obama Green Acre」を建設した。農園の設計や建設作業には建設関連の職業訓練を受けるジョブコアの参加者も従事した。農場には温室、リンゴや梨など果物の木が 80 本栽培されており、養蜂所や養鶏所もある。収穫した野菜や果物はすべて併設のレストランまたは調理実習で利用される。また、施設メンテナンス訓練プログラムの参加者が農場の管理作業を行い、植物の繁殖学や温室管理などの訓練を受けている。

同農場は 2010 年、サンフランシスコ市長室から Neighborhood Empowerment Network Award for Best Green Community Project を受賞した。

### ▼ Treasure Island Job Corps Center の農園



出典：“Treasure Island farm for culinary students”, SFGate.com, 23 November 2012

24 : [www.jobcorps.gov/AboutJobCorps/performance\\_planning/omsdata2011.aspx](http://www.jobcorps.gov/AboutJobCorps/performance_planning/omsdata2011.aspx)



---

#### 1.4.4. ユースビルド (YouthBuild)

16～24歳の高校中退者を主な対象とする職業訓練制度。半年から2年間、オルタナティブスクールでアカデミック教育と実習ベースの職業訓練を隔週交互に受け、長期キャリア形成に必要な技能を習得しながら、同時にGEDの取得を目指す。若者に就業支援や訓練を提供すると同時に、地域における低所得者への住宅供給や犯罪防止を図っている。若者のリーダーシップ能力の開発や地域貢献活動に対する意識向上にも力を入れており、アンガーマネジメントなどのカウンセリングなども提供している。

ユースビルドは、住宅・地域開発法 (Housing and Community Development Act) に基づき、1992年に連邦機関の住宅・都市開発省が開始した。その後、2006年のユースビルド移管法 (YouthBuild Transfer Act) の成立によって、連邦労働省の管轄下に置かれた。

対象者には、低所得者、犯罪歴がある者、移民、親が刑務所に入所している者、障害者が含まれる。元来は、低所得者やホームレス向け住宅の建設や修繕の経験を積む建設業の訓練のみを対象としていたが、2012年以降、医療やITといった成長分野にも拡大され、現在では看護師、山火事専門の消防士、ソーラーパネル技師などの訓練も行われている。

2012年には74の団体に総額7,570万ドルの助成金を支給された。合計127の団体が連邦労働省からの助成金をもとにプログラムを運営している。2012年現在、米国以外に12カ国でも56のプログラムが実施されており、7,000人の若者が参加している<sup>25</sup>。平均在籍期間は9カ月。参加者の平均年齢は19.1歳で、半数が何らかの犯罪歴を持つ。

2014年度の概算要求では、前年とほぼ同額の7,970万ドルが要求されている。参加者1人あたりの平均コストを1万5,300ドルとし、2年間で5,208人に支援を提供する<sup>26</sup>。

#### 1.4.5. Youth CareerConnect

STEMといったH-1Bビザの発給が多い成長分野における職業教育とアカデミック教育を組み合わせた厳しいカリキュラムを設計し、エンプロイアビリティの向上に取り組む高校と企業のパートナーシップを助成する制度。2013年にオバマ大統領が一般教書演説の中で提案した高校教育改革の一環である。現実社会に即したラーニングを与えることを目的とし、高卒の学位取得と、業界で認定されているクレデンシャル取得の両方をサポートする。

助成金の支給対象は、地域の教育機関、政府の労働力開発機関、または教育改革の経験を持つNPO。プロジェクトには、ワークベース・ラーニング (就業機会、フィールドトリップ、ジョブシャドウイングなど)、個別の学習およびキャリアカウンセリングといった要素を盛り込むことが求められる。25～40のプロジェクトに各200万～700万ドル、総額1億ドルの補助金を支給する。しかし、H-1Bビザの申請料を財源とするため、新たに予算を充当するわけではない。WIAと1998年のアメリカ競争力および労働力改善法にもとづく。

米国市民権・移民サービス局 (USCIS) によると、2012年にH-1Bビザの新規申請が承認された人数は13万6,890人。このうち、申請者数が最も多かった職種はシステムアナリストおよびプログラマーで53.4%。

---

25 : 2011 Annual Report, YouthBuild USA  
26 : [www.dol.gov/dol/budget/2014/PDF/CBJ-2014-V1-04.pdf](http://www.dol.gov/dol/budget/2014/PDF/CBJ-2014-V1-04.pdf)



次いで、そのほかコンピューター関連、大学教育、電気・電子工学、会計・監査、内科医・外科医と続く。国籍別では、最も多かったのはインド人で8万 6,477 人。次いで、中国人（1万 1,409 人）、カナダ人（3,660 人）、韓国人（2,662 人）、英国人（2,013 人）と続く<sup>27</sup>。

#### 1.4.6. サマージョブス+（Summer Jobs +）

16～24歳の低所得の若年者に就業体験の機会を提供するオバマ大統領主導の官民連携による夏季雇用促進施策。Bank of America や AT&T といった企業や公共機関と連携し、最大 18 万人にフルタイムおよびパートタイム雇用、インターンシップ、ジョブシャドウイング、メンタリング、ソフトスキル開発、キャリア探求といった機会を与えることで、高校卒業や大学進学へのモチベーションを高め、将来的に正社員雇用につなげることを目的とする。同大統領が 2011 年に提案した 15 億ドル規模の若年低所得者の夏季雇用創出施策 Pathways Back to Work Fund が議会で否決されたのを受けて、この官民連携計画を立案した。

連邦労働省は、サマージョブの検索サイト「Summer Jobs+ Bank」を開設した。Internships.com や InternMatch.com など複数の米インターンシップ求職サイトが情報を提供し、掲載件数は約5万件に上る。グーグルがこれらの情報をインデックス化した。

#### 【2012 年の協力企業例】

- ・ Bank of America : 1,500 人の有給インターン採用
- ・ AT&T : 大学生や高校生 350 人をインターン採用
- ・ JP Morgan Chase : 300 人の 20 歳未満をプロジェクトベースの実践学習制度に受け入れ
- ・ Hyatt Hotel Group : 学生 1,000 人をジョブシャドウイングに受け入れ
- ・ CBS Interactive : 18～24 歳の若者を 50 人インターン採用
- ・ McGraw-Hill Companies : 260 人を 12 週間の有給インターンとして採用
- ・ Corning : 150 人をインターン採用
- ・ Codeacademy : 低所得の若者 5,000 人にプログラミングのオンライン講習を提供
- ・ LinkedIn : 200 人をインターン採用。インターン・エントリーレベルの求人広告を無料化
- ・ DaVita : 15 カ所の人工透析クリニックでジョブシャドウデイを実施。また履歴書についてフィードバックを提供するバーチャルレジューメフィードバックデイを開催
- ・ CVS : 薬局で年間2万人の 16～24 歳をフルタイムおよびパートタイム採用

27 : "Characteristics of H1B Specialty Occupation Workers: Fiscal Year 2012 Annual Report to Congress", U.S. Department of Homeland Security, June 2013

## ▼ Summer Jobs+ Bank トップ画面<sup>28</sup>



カリフォルニア州サンフランシスコでは、オバマ大統領からの呼びかけを受けて、エド・リー市長が2012年から2年連続で市内の14～24歳の低所得者を対象とした夏季雇用施策を実施している。2012年には5,204人が政府機関や民間セクターで就業。うち、1,738人が民間の企業や団体に就業した。

ホワイトハウスは2013年4月、サマージョブス+拡大施策「Youth Jobs +」を発表。若年者向けの雇用を夏季だけでなく通年促進するよう、企業やNPOや政府機関に連携を呼びかけた。低所得者や社会とのつながりが断絶している若者の雇用機会を増やすと同時に、子どもによる暴力を減らすことを目的とする。ホワイトハウスから要請を受けたInternships.comが自社サイトにYouth Jobs + 専用ページを設置。雇用主は無料で求人情報を掲載。カリフォルニア州ロサンゼルス、アリゾナ州ツーソン、ミシガン州グランドラピッツの3都市がカスタムページを開設し、3,500件以上のインターンシップやエントリーレベルの求人情報を掲載した。

## 1.5. 高齢者向け施策

### 1.5.1 高齢者コミュニティサービス雇用 (Community Service Employment for Older Americans)

55歳以上の失業者や低所得者（所得が連邦貧困基準の125%<sup>29</sup>）の経済的自立を促進するOJT施策。Senior Community Service Employment Programとも呼ばれている。個人の経済的自立を促進し、助成金なしの雇用（公共セクターおよび民間セクター）に就く参加者を増やすこと、そして地域に貢献することを目的とする。公共機関やNPOでパートタイム（週平均20時間労働）でコミュニティ活動に従事しながら、民間セクターでの就職に必要な技能や就労経験の習得を目指す。

28 : [www.dol.gov/summerjobs/Youth.htm](http://www.dol.gov/summerjobs/Youth.htm)

29 : 2009年時点で1万3,538ドル

主な勤務先には学校、図書館、病院、老人ホーム、リサイクルセンター、美術館、史跡管理事務所、公園の清掃事務所、託児所などが含まれる。職種は、看護師助手、図書館員、事務員、清掃スタッフ、調理スタッフ、整備員、カスタマーサービススタッフなど。

プログラムの在籍期間は一般的に2～3年。訓練期間中は、連邦政府または州政府既定の最低賃金が支払われる。退役軍人やその配偶者は優先的に参加できる。

競合入札によって契約を獲得した州政府機関やNPO(米国最大の高齢者団体 AARP Foundation など)が、連邦政府からの助成を受けてプログラムを運営する。受託する56団体のうち、39は高齢者、シニアサービス、保健福祉サービスを管轄する政府機関である。

受託団体から受けられるサービスには、①スキルや経験や希望の職種や訓練修了に必要な追加サポートのアセスメント、②個別就職計画の作成、③助成金つきパートタイム雇用の紹介、④仕事探しの研修、⑤訓練修了後の就職先の紹介、⑥PCなどの講習、⑦無料の健康診断などが含まれる。

年間の参加者数は約9万人。参加時の平均年齢は64歳。2013年度は約4億5,000万ドルの予算が充たされた。

同制度は、1965年に施行された Older Americans Act に基づく制度の中で、唯一連邦保健福祉省の管轄ではない制度である。低所得の高齢者を対象とするそのほかの制度との連携を高め、高齢者の雇用だけでなく健康や自立も促進するため、連邦労働省は同制度を同省のコミュニティ生活局 (Administration for Community Living) に移管することを提案している。そのため2014年度予算の概算要求には同施策は含まれていない。

## 1.6. 女性向け施策

### 1.6.1. 養成訓練および非伝統的職種に就く女性 (Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations) 支援プログラム

最先端製造業、運輸、建設といった女性が少ない業種で養成訓練に参加する女性の増加に取り組み、採用やリテンションを支援するプロジェクトを助成する制度。助成金の給付対象は、コミュニティ団体、地域労働力投資委員会と登録養成訓練 (Registered Apprenticeship) 制度のスポンサー企業によって構成されるコンソーシアム。助成金の申請条件には、年間50人以上の女性を登録養成訓練に参加させることが含まれる。

登録養成訓練制度の約75%を建設業が占めるが、建設関連職種における養成訓練の女性比率はわずかに平均3%である。連邦労働省内の女性局 (Women's Bureau) と雇用訓練局が助成金を共同で管理し、1994年から実施している。

2013年度までは毎年雇用訓練局の予算の中から約100万ドルが充てられていたが、Office of Apprenticeship が管理する登録養成訓練制度を通じて女性の訓練機会の拡大に取り組む方針から、2014年度予算には含まれていない。助成金の使い道として下記が認められている。

- ・建設業界での就職を希望する女性向け準備教育

- 
- ・業界別の訓練（ソフトスキルとハードスキル）
  - ・女性の採用・人選・定着プロセス改善を目的としたスポンサー向け訓練
  - ・機材、ツール、育児や交通サービスの費用

## 1.7. 退役軍人向け施策

連邦労働省の中に設置されている退役軍人雇用訓練サービス局（Veterans' Employment and Training Service）が、アメリカンジョブセンターなどを通じて下記のような退役軍人向け就職支援を行っている。

### 1.7.1. 退役軍人再訓練支援プログラム（Veterans Retraining Assistance Program）

35歳以上、60歳以下の失業中の退役軍人に、準学士号やサーティフィケート取得を目的とした教育訓練により、成長分野（医療、設計、工学、スポーツ、アート、美容、事務、建設、製造など全211職種<sup>30</sup>）での就職に必要なスキルを身につけさせるため、最長1年間の訓練手当（1カ月あたり1,564ドル）を支給する（“Veterans Retraining Assistance Program Fact Sheet”より）。2011年の退役軍人雇用促進法 Veterans Opportunity to Work to Hire Heroes Act 制定により、2012年7月に開始した。教育訓練修了後は連邦労働省から就業支援を受けられる。2014年3月31日に終了予定。支援を受けるには下記の条件を満たす必要がある。

- ・成長分野での就職につながるコミュニティカレッジまたはテクニカルスクールの教育課程に在籍している
- ・連邦退役軍人省からの就労不能者向け給付を受給していない
- ・連邦政府や州政府の職業訓練制度に参加していない

### 1.7.2. 障害を抱える退役軍人アウトリーチプログラム（Disabled Veterans' Outreach Program）

アメリカンジョブセンターや Veterans Rehabilitation and Employment オフィスで DVOP スペシャリストが障害のある退役軍人に就業支援を提供する。そのための助成金を州政府に支給。支援内容には、職業準備性のアセスメント、面接やテスト、個別就職活動計画の作成、個人またはグループのキャリアガイダンス、仕事紹介、求人求職サイトの紹介、職業訓練の紹介、登録養成訓練制度の受け入れ企業の紹介などが含まれる。

### 1.7.3. 移行支援プログラム（Transition Assistance Program）

退役軍人やその配偶者に民間部門へのトランジションを支援するワークショップを提供する。ワークショップ

30 : [http://benefits.va.gov/vow/docs/vrap\\_high\\_demand.pdf](http://benefits.va.gov/vow/docs/vrap_high_demand.pdf)

は軍事施設で2日半開かれる。退役軍人雇用促進法の制定により、民間セクターへの移行希望者は参加が義務付けられた。2013年度予算は約900万ドルで、年間16万人の参加を見込む。

- ・履歴書、カバーレター、応募用紙の作成
- ・連邦政府機関の採用プロセスと履歴書の書き方
- ・面接対策や給与交渉のテクニック
- ・人脈構築、ピアサポートグループの形成
- ・地元の労働市場に関する情報収集
- ・仕事探しの方法（インターネットやSNSの活用も含む）
- ・キャリアプランニング、ライフプランニング
- ・軍隊と民間部門の職場環境や文化の違い
- ・退役軍人向けのさまざまなサービスの紹介

#### 1.7.4. ホームレスの退役軍人再統合プログラム (Homeless Veterans' Reintegration Program)

退役軍人のホームレスを対象とした仕事紹介や職業訓練を強化するため、地域労働力投資委員会、州政府機関、NPOに助成金を支給する。退役軍人ホームレスを対象とした唯一の連邦就業支援制度。連邦退役軍人省によると、2010年現在で約7万5,600人の元軍人ホームレスが存在する。またその2倍の人数がホームレス状態に短期陥ったことがある。2012年7月には90団体に総額2,000万ドルの助成金が支給された。ホームレス問題の解決を図る省庁間協議会 U.S. Interagency Council on Homelessness の戦略的計画に即し、2015年までにホームレスをなくすために取り組んでいる。

#### 1.7.5. 全米退役軍人訓練所 (National Veterans' Training Institute)

Disabled Veterans' Outreach Program (DVOP) スペシャリスト、Local Veterans' Employment Representative (LVER) スタッフといった直接退役軍人に就業支援サービスを提供するスタッフの育成やプロフェッショナルスキル向上を目的とした研修施設。2010年制定の Veterans' Benefits Act によって、DVOP スペシャリストと LVER スタッフは、就任から18カ月以内に2つの必須研修を修了しなければならない。研修は座学およびeラーニングの形式で行われる。1986年に設立され、コロラド州立大学が運営する。

##### 【座学コース】

- ・ Case Management
- ・ Labor Employment Specialist
- ・ Promoting Partnerships for Employer
- ・ Transition Assistance Program
- ・ VETS Federal Courses



---

## 【オンラインコース】

- ・ VB-Online (10日間)
- ・ Distance OVS (個人のペースで学習)
- ・ USERRA 101 (個人のペースで学習)
- ・ USERRA 102 (個人のペースで学習)
- ・ VITAL (14日間、インストラクターが指導)

## 1.8. 受刑者向け施策

### 1.8.1. 受刑者の再統合プログラム (Reintegration of Ex-Offenders Program)

アメリカンジョブセンター、教育機関、商工会議所などとパートナーシップを形成し、受刑者に教育、仕事紹介、職業訓練、メンタリングなどを出所前後に提供し、就業を促進するNPOを助成する制度。貧困率や犯罪率の高い地域で支援活動を行うNPOを対象とする(旧 Prisoner Reentry Initiative)。WIAに基づく。

若年者向けプログラムと成人の社会復帰支援プログラムの2種類があり、若年者向けは少年院を出所した14～24歳、成人向けは18歳以上の受刑者を対象とする。政策の評価は、若者向けのプログラムは再犯率、成人向けは就業率と定着率と6カ月の平均所得を基準としている。ブッシュ政権下の2005年に開始された。

連邦労働省は2013年6月、貧困率30%以上で重罪犯罪率の高い地域で少年院出所者や女性受刑者を支援する12のNPOに総額3,200万ドルの助成金を支給すると発表した。2013年度の予算編成では前年より500万ドル多い約8億5,000万ドルが充当された。2014年度予算の概算要求では約9億ドルを要求している。

## 【支援内容】

### ①出所前(最長3カ月)

- a. オリエンテーション
- b. アセスメント(リスクアセスメント、ワーク・レディネス、教育の必要性)
- c. 出所後のプランの作成
- d. 就業に必要な書類の入手のサポート
- e. 教育や職業訓練
- f. ソフトスキルの訓練
- g. ジョブトレーニング
- h. メンタリング

### ②出所後

- a. 教育や職業訓練
- b. ジョブトレーニング

- c. OJT
- d. 基礎スキルの向上
- e. 職業準備性向上のための訓練
- f. ワークエクスペリエンス
- g. 仕事紹介

③ケースマネジメント（住居支援、法律支援、メンタルヘルスカウンセリング、薬物依存症の治療などその他サポートサービスの紹介）

④メンタリング

## 1.9. H-1B テクニカルスキル職業訓練助成金 (H-1B Technical Skills Training Grant)

H-1B ビザが多く発行されている IT、医療、バイオテクノロジー、高度製造業といった成長分野における教育や職業訓練を強化し、米国民のスキルを引き上げ、将来的に同ビザ発給の必要性をなくすことを目的とする助成金制度。助成金は、事業者団体といったビジネス関連の非営利団体、コミュニティカレッジや地域密着組織といった教育・訓練プロバイダー、経済開発団体から成る官民パートナーシップに支給する。① H-1B ビザ取得者が発行される業種でのスキルやコンピテンシーの習得を支援する、②現在求人が存在する、または今後発生が予想される職種に関する教育や訓練を提供する、③事業主または業界認定の資格取得を支援するプロジェクトを対象とする。

H-1B ビザの申請料や年間発給数の上限などについての規定を含む 1988 年制定のアメリカ競争力および労働力改善法にもとづき、雇用主が支払う同ビザの申請料が財源となっているため、労働省の予算配分には含まれていない。

2012 年度には、79 の団体に総額約 3 億 4,200 万ドルの助成金が支給された。このうち 1 億 6,300 万ドル以上が働きながら新しい技能を習得する OJT に、残りは長期失業者向けプロジェクトに充てられた。このうち、500 万ドルの助成金を受給した New Jersey Institute of Technology では、地域のコミュニティカレッジ、そして IBM や AT&T や Intel といったハイテク企業 6 社と連携し、Android や iOS 端末向けソフトウェアを開発する「クラウドマスター」の職業訓練コースなどを開設した。企業側は、既存社員にコースを受けさせることでスキルを底上げし、より高度な職種に配置することで、エントリーレベルの人材のための採用枠を作ることができる。

---

## 1.10. ワークフォース・イノベーション・ファンド (Workforce Innovation Fund)

行政の就業支援および訓練サービスの成果（求職者および雇用主）やコスト効率を向上させるため、行政サービスの設計やデリバリー戦略に画期的なアプローチを用いた州の労働力機関や地域労働力投資委員会などに助成金を交付する制度。助成金対象プロジェクトには、成果測定を行うことが求められる。連邦労働省は、どのような労働力開発施策が最も効果的かという知見を大きく増やすことを目標としている。

### <主な狙い>

- ・行政サービスのデリバリー戦略、または／かつ制作体制や運営体制、プロセスを一新し、労働力システムのカスタマーである求職者と雇用主にとっての成果を高める
- ・上記の活動の有効性を測定する

連邦労働省は、2011年12月に同制度の設立を発表。翌年6月に第1弾として総額1億4,690万ドルを26の地方自治体や組織を支給した。このうち、最高額の1,200万ドルを受給したロサンゼルス市労働力投資委員会では、この助成金をもとに、“LA Reconnections Career Academy”プロジェクトを立ち上げ、市内の高校中退および若年失業対策に取り組んでいる。ロサンゼルスでは、16～24歳の若年者50万人のうち、約9万7,000人が無業・無就学の状態である。プロジェクトには、同労働力投資委員会、キャリアディベロップメント支援を提供するNPOのThe LA Reconnections Career Academy、ロサンゼルス市長室、ロサンゼルスコミュニティカレッジ地区、ロサンゼルス地区商工会議所、Youth Policy Instituteが参加している。そこで同市は、対象者を①高卒または同等の資格取得に必要な期間が残り1年以内の学校に通わない若者（Fast Track Cohort）と、②高卒または同等の資格取得に必要な期間が残り1年以上の若者に分類。教育以外に、医療、建設、グリーンテクノロジーにおける職業訓練を提供している。

Youth Policy Instituteは、今後人材の需要増が見込まれる医療関連の職業訓練に重点を置き、Certified Nursing Assistants（看護助手）とHome Health Aids（在学看護・介護助手）、Medical Interpreters（医療通訳士）の職業訓練を提供している。リレーションを持つ医療機関でのインターンシップや就業をサポートしている。高校中退率の高い地域に住む若者を主な対象とする。

同プロジェクトは下記のような成果を挙げている。

- ・1,200人の若者がプログラムに参加
- ・69%が就学または就職
- ・65%が学位またはサーティフィケートを取得
- ・85%がWork Readiness Certificateを取得（金融リテラシーに関する講習を含む）
- ・40%が読み書きや数学の能力が向上

## 1.11. アメリカンジョブセンター（公共職業安定所）

就業状況を問わず、14歳以上のすべての求職者が1カ所で職業紹介、UI、教育・職業訓練の紹介などのサービスを受けられる公共職業安定所。WIA 若年者向けプログラム、WIA 成人向けプログラム、WIA 非自発的離職者向けプログラム関連の支援などを提供する。雇用主も採用支援を受けることができる。連邦労働省雇用訓練局が州の労働力投資委員会に助成金を交付し、同委員会から委託されたコミュニティカレッジ、地域のNPO、政府機関などがセンターを運営している<sup>31</sup>。

連邦労働省は2012年、「ジョブリンク」、「ワークフォースコネクション」、「ジョブスプラス」、「ワークフォースセンター」など地域によって異なるワンストップキャリアセンターの呼称を「アメリカンジョブセンター」に統一するよう各州政府に呼びかけた。

### 1.11.1. 主な求職者向けサービス

アメリカンジョブセンターの求職者向けサービスは、基本サービス(Core services)、集中サービス(Intensive services)、訓練サービス(Training services)の3段階に分類される。

#### 1) 基本サービス

センター利用者が受けることのできる基本的なサービス。情報提供が中心で、就業状況や経歴などに関わらず誰でも利用できる。下記のセルフサービスとセンター職員のサポート付きサービスに分類される。

##### ①セルフサービス

- ・就業状況や希望の職業訓練などに関する質問票を使ったセルフアセスメント
- ・PCや印刷物を使った求人情報、需要の高い職種、給与相場といった地域の労働市場に関する情報の収集
- ・資料室（書籍、新聞、定期刊行物、職業紹介ビデオ）、FAX、プリンターといった設備の利用

##### ②職員のサポート付きサービス

- ・就業状況、スキルレベル、職業適性、能力などに関するアセスメント
- ・WIAに基づく支援の受給資格の審査
- ・仕事の紹介（センター職員によるキャリアカウンセリングが含まれる場合もある）
- ・大学、コミュニティカレッジ、専門学校などが実施する職業訓練の紹介
- ・求人件数、需要の高い職種、給与相場、求められるスキルといった地域の労働市場に関する情報の提供
- ・就職活動に関するさまざまなワークショップ（変化に伴う感情の対処法、目標設定、自分のスキルの特定、求人情報の検索方法、就職活動の計画、企業の採用方法、仕事探しに役立つツール、履歴書やカバーレターの作成、面接対策、人脈構築法、PCの使い方など）

31 : "One-Stop Career Center (American Job Centers) Overview", U.S. Department of Labor Employment and Training Administration, June 2012

- 
- ・失業手当の申請方法に関する情報提供
  - ・就職フェアの開催

## 2) 集中サービス

基本サービスを1つ以上受けても職が見つからない、あるいは雇用の維持や経済的に自立する（Lower Living Standard Income Level）ためにより賃金の高い仕事への転職が必要で、そのためには集中サービスを受ける必要があるとセンターの職員が判断した失業者や就業者を対象とする。下記のようなサービスが含まれる。

- ・スキルレベルやサービス受給の必要性を測る包括的なアセスメント
- ・診断テストやその他ツールの利用
- ・就職を阻む要因を特定し、目標を定めるための細かいヒアリング
- ・目標達成に必要な行動や受けるべき支援を明らかにする個別就職活動計画の作成
- ・個別またはグループカウンセリング
- ・インターンシップやワークエクスペリエンスの紹介
- ・通勤圏外の仕事探しや引越し支援
- ・履歴書の添削
- ・面接集中対策
- ・GED 対策
- ・読み書きなど基礎教育のサポート

## 3) 訓練サービス

基本サービスと重点的サービスの両方を受けても仕事が見つからない、あるいは雇用の維持や転職のために職業訓練や基礎力の訓練を必要とする者を対象とする。サービスを受けるには下記の条件を満たす必要がある。

- ・訓練修了に必要な技能を持ち合わせている
- ・貿易調整支援やベル奨学金（Bell Grants）といったほかのプログラムから訓練に必要な資金援助を受けることができない
- ・現在の求人状況に即した訓練プログラムを選択する

アメリカンジョブセンターには訓練設備はないため、WIAの規定を満たす地域労働力投資委員会認定の訓練供給機関を通じて訓練を受ける。求職者には通常、個別訓練口座（Individual Training Accounts）が与えられ、この口座を通じて教育訓練給付が支給される。求職者は、口座残高に応じて訓練プログラムをリストの中から自由に選ぶことができる。口座の形態はバウチャー（利用券）、金融機関を通じた電子振込、小切手、デビットカードなど地域によって異なる。地域労働力投資委員会が、1人あたりの給付額や訓練期間に上限を定める。給付額は1,000～1万ドルと地域によって異なるが、平均は5,000ドルとなっている。また訓練期間は6カ月～2年と訓練の種類によって異なる<sup>32</sup>。訓練給付は授業料、初期費用、書籍、

32: "One-Stop Innovations Leading Change Under the WIA One-Stop System", John J. Heldrich Center for Workforce Development, Rutgers, The State University of New Jersey, 2002



教材に使用できる。訓練サービスには下記のような内容が含まれる。

- ・ 大学やコミュニティカレッジなどでの職業教育や訓練
- ・ 企業での職場実習と座学での講習を組み合わせたプログラム（コーオペ教育などを含む）
- ・ 民間教育機関による教育や訓練
- ・ 起業訓練
- ・ 就職対策ワークショップ
- ・ 識字教育

### 1.11.2. 主な雇用主向けサービス

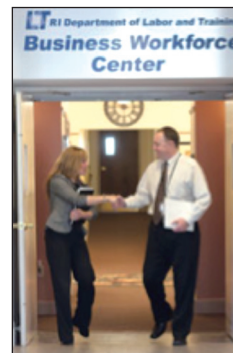
雇用主向けサービスには下記のようなものが含まれる。

- ・ 州政府運営の求人求職サイトへの求人情報の掲載
- ・ 求職者が公共求人求職サイトに登録した履歴書の検索
- ・ 候補者の紹介
- ・ 応募者のスクリーニングやアセスメントの代行
- ・ スクリーニングや面接などに利用できる会議室の提供
- ・ 説明会や就職フェアといった採用イベントの運営サポート（センターまたは企業の拠点内で実施）：センター職員が、参加申し込み者の中から企業の採用要件に合った求職者を絞り込む
- ・ 新設立されたベンチャー企業など大量採用を必要とする企業向けの採用支援
- ・ OJT 付き採用の助成：センター職員が、応募者の中から企業のニーズをもとに面接対象者を絞り込む。研修中に支払われる賃金の 50 ～ 90% を助成する（州によって異なる。ニュージャージー州の Mercer County One-Stop Career Center の場合は最大 4,000 ドルを最長 6 カ月助成）。研修期間中は、センター職員が研修生にガイダンスなどを提供。研修で仕事に必要なスキルや知識を十分身につけた者は、正社員として採用される。新入社員の訓練資金が不足している中小企業や特定の採用ポストに合った人材が見つからない大手企業など向け
- ・ レイオフ回避策に役立つ情報や助言の提供
- ・ Rapid Response: 工場の閉鎖や人員の大量解雇を予定する企業の拠点で、社員の再就職支援を提供。該当社員向けにアメリカンジョブセンターへの求職者登録や失業保険の申請方法などに関する情報を提供する。拠点でワークショップ（履歴書やカバーレターの書き方や添削、面接対策など）、個別カウンセリング、職業紹介なども行う
- ・ 事業の拡大や移転に役立つ、または今後採用ニーズが高まりそうな職種や人材育成の必要性の見通しを表す労働市場情報の提供（失業率、職種別雇用者数、給与相場、人口統計など）
- ・ 社員の定着化に役立つその他サービスに関する情報提供（育児支援、メンタリング、交通費支援）
- ・ 給与税の納税義務や申告方法などに関する情報の提供
- ・ 雇用機会税額控除制度に関する情報の提供

## ロードアイランド州 Business Workforce Center

ロードアイランド州は2010年に、企業の採用を支援し、事業成長を後押しする専門のウォークインセンターを同州労働訓練局の地下に設置した。スタッフが、求人情報のシステム登録、採用イベントのコーディネート、応募者のプレスクリーニングを代行する。マッチング、スキルアセスメント、訓練、税額控除の情報提供などを行う。

たとえば、2013年の年末までに2店舗の開店準備を進めているカフェチェーンのCorner Caféの採用を支援している。同チェーンでは店長、副店長、時給マネージャー、シフトスーパーバイザー、カスタマーサービスアシスタント、調理スタッフ、キャッシャー、皿洗いなど50人のスタッフの採用を予定している。



出典：www.dlt.ri.gov/bwc

### 1.11.3. アメリカンジョブセンターの種類

#### 1) 総合型 (Comprehensive American Job Center)

求職者や企業に、仕事探し、マッチング、キャリアカウンセリング、教育訓練の情報提供、公的援助の申請受付や情報提供といった就業支援や職業訓練を包括的に提供する。各地域に1つ以上の総合型アメリカンジョブセンターを設置することが義務付けられている。総合型センターには、WIAが規定するパートナー機関（退役軍人雇用訓練サービス局など）のスタッフが常駐している。

求職者は、センター内に設置されているPCで州政府運営の求人求職サイトなどに登録されている求人情報を検索し、キャリアカウンセラーによる個別就職相談を受け、職業訓練や大学・専門学校等の情報を検索し、スタッフによる職業紹介を受けることができる。

失業手当の申請方法に関する各州政府のページ、連邦政府が実施する職業訓練の情報など行政サービスについて検索できる連邦労働省のサイト America's Service Locator によると、総合型アメリカンジョブセンターは2013年10月現在、全米（グアムやプエルトリコ、バージン諸島を含む）で1,718カ所にある。たとえば、2004年にブルックリンに設立されたBrooklyn Workforce1 Career Centerは、敷地面積2万平方フィートの広さを持つ総合型のアメリカンジョブセンターで、運営はNYC Department of Small Business Services からGrant Associatesに委託されている。同社は市内の3つの公共図書館内に併設されているWorkforce1 Career CenterやWorkforce1 Transportation Career Centerなどの運営も行っている。同センターは下記のようなサービスを提供している（図表5）。

図表 5 Brooklyn Workforce1 Career Center の概要

営業時間	月～金 9:00am-5:00pm
退役軍人の就業支援担当者	常駐 (要予約)
電話による失業手当申請	可
インターネットでの失業手当申請	可
センターでの失業手当申請	可
<b>&lt;設備&gt;</b>	
キャリアリソースルーム	有
企業が面接を行う部屋	有
電話・FAX	有
コピー機	有
PC	有
インターネット接続	有
ビデオ視聴ステーション	有
<b>&lt;若年者向けサービス&gt;</b>	
求人情報を検索する (就労経験、インターンシップ、社会奉仕を含む)	可
就労許可の申請に関する情報を検索する	可
就職活動を成功させるための戦略について学ぶ	可
面接対策のサポートを受ける	可
履歴書作成のサポートを受ける	可
履歴書をシステムに登録する	可
サマージョブ探しのサポートを受ける	可
夏季の学習機会に関する情報を収集する	可
職業技能を向上させる	可
GED 試験対策を行う	可
読み書き・数学の能力を高める	可
訓練中の生活補助を受ける	可
育児支援探しのサポートを受ける	可
訓練の学費支援について情報収集する	可
興味やスキルなどキャリア診断を受ける	可
需要の高い職種や平均給与を調べる	可
地元の求人企業に関する情報を収集する	可
企業が求職者に求める資質について学ぶ	可
<b>&lt;失業者向けサービス&gt;</b>	
失業のストレスへの対処におけるサポートを受ける	可
職業能力を高める	可
GED 試験対策を行う	可
読み書き・数学の能力を高める	可
職業興味診断を受ける	可
需要の高い職種や平均給与を調べる	可
地元の求人企業に関する情報を収集する	可
就職活動を成功させるための戦略について学ぶ	可
面接対策のサポートを受ける	可
履歴書作成のサポートを受ける	可
履歴書をシステムに登録する	可
ほかの求職者の就職活動戦略に関する情報を共有する (ジョブクラブ)	可
<b>&lt;企業向けサービス&gt;</b>	
応募者のスクリーニングサービスを受ける	可
センターの施設を利用し、採用や応募者面接を行う	可
採用を成功させるための戦略について学ぶ	可
面接の効果を高める方法を学ぶ	可
職務記述書の効果的な書き方についてサポートを受ける	可
雇用機会均等法やアメリカ障害者法の規定について学ぶ	可
採用や解雇に関する規制について学ぶ	可
雇用機会税額控除やその他の雇用促進制度について情報を収集する	可

出典 : America's Service Locator

▼ Brooklyn Workforce1 Career Center の内部<sup>33</sup>



受付エリア



ユーザー登録すると、会員カードが発行され、インターネット経由での求人の応募やワークショップへの参加申し込みなどが可能となる

2) 提携型 (Affiliated American Job Center)

総合型ジョブセンターよりもサービスの種類や WIA が規定する常駐のパートナー機関が少ない。総合型センターよりも営業時間が短かったり、営業日が少なかったりするところもある。America's Service Locator によると、2013 年 10 月現在、提携型アメリカンジョブセンターは全米（グアムやプエルトリコ、バージン諸島を含む）で 815 カ所にある。

3) 専門型 (Specialized)

医療など特定の業種、または若年者といった特定の求職者層に特化したサービスを提供する（1.11.4. 参照）。

4) 移動型 (Mobile One-Stop Unit)

コネチカット州、メリーランド州、テネシー州、ミシガン州、オハイオ州、フロリダ州など多くの州や地区が、予算不足でサテライトキャリアセンターが閉鎖された、あるいは交通などの事情によりアメリカンジョブセンターに通えない住民のために、中古のキャンピングカーやバスなどを改装した移動型のアメリカンジョブセンターを、公共図書館、商工会議所、市庁舎、学校、教会、職業リハビリセンター、レクリエーションセンター、就職フェアや展示会の会場、軍事基地などに出動させている。車内には、インターネットに接続された PC、ワークステーション、スキャナーと FAX 機能付きプリンター、液晶テレビ、音響設備、面接用などの個室、冷蔵庫、電子レンジなどが備えられている。求職者は、求人情報の検索や失業手当の申請を行ったり、職業スキルのアセスメント、履歴書の作成や添削、PC 講習、教育や訓練機関の紹介などを受けることができる。アメリカンジョブセンターのスタッフがサポートを提供する。

工場閉鎖や大量の人員解雇が行われた際も、企業の拠点に出動し、再就職支援サービスを提供する。オハイオ州では、採用を行っているある自動車部品メーカーの拠点に移動型アメリカンジョブセンター Job-A-Bego が出動し、センター職員が企業の代わりに応募者の 1 次審査を実施。同日に約 30 人の採用が決まった例もある。就職フェアや研修など用に企業や団体へ移動型センターを貸し出す地域もある（例：フロリダ州の Polk Works の貸出料金は 1 日あたり 500 ドル）。

33 : <http://downtownbrooklyn.com/places/services/community-organizations/workforce1-career-center>  
[www.nyc.gov/html/sbs/wfl/html/about/about.shtml](http://www.nyc.gov/html/sbs/wfl/html/about/about.shtml)



▼ メリーランド州の Southern Maryland JobSource Mobile Career Center<sup>34</sup>



就職活動に関するワークショップ、PC 基礎講習、若年者や高齢者向け特別プログラム、履歴書の作成支援などを求職者に提供する



求人情報を検索するための PC などが設置されている

5) セルフサービスのキオスク端末

一部の地域では、アメリカンジョブセンターに登録された求人情報をジョブセンターに行かなくても気軽に検索できるよう、公共施設にタッチパネル式の情報キオスク端末が設置されている。カリフォルニア州ベンチュラ郡では、2009 年に同郡の労働力投資委員会が図書館やショッピングセンターにキオスク端末を設置した。ジョブセンターの PC サイトに登録された求人情報を検索し、お気に入りの情報を自分のメールアドレスに送信することができる。ショッピングセンターにある端末では、センター内のテナントショップの全求人情報を検索するメニューが含まれている。

▼ キオスク端末<sup>35</sup>



カリフォルニア州ベンチュラ郡の Simi Valley 図書館内に設置されている JobLink キオスク端末

34 : [www.fsvcc.com/classroom/15691.php](http://www.fsvcc.com/classroom/15691.php)

35 : [www.thelighthousenews.com/news/2009/aug/26/second-job-career-center-quotjoblinkquot-kiosk/](http://www.thelighthousenews.com/news/2009/aug/26/second-job-career-center-quotjoblinkquot-kiosk/)



---

#### 1.11.4. 専門型アメリカンジョブセンターの事例

##### 1) Workforce1 Healthcare Career Center

ニューヨーク市では、成長産業である医療、製造、運輸業界（航空、陸上旅客輸送、トラック運送、航空運送）における就職支援に特化したキャリアセンターが市内3カ所に設置されている。センターの運営はスモールビジネス局が行っている<sup>36</sup>。

そのうちの1つの Workforce1 Healthcare Career Center は、医療に特化したキャリアセンターで、2009年10月にラガーディア・コミュニティカレッジ内に設立された。医療分野の職業紹介や職業訓練を低所得者に提供し、正看護師、看護助手、救急救命士、救急隊員といった成長の著しい有望な分野でより給与の高い職への移行を助ける。ターゲットとするサブセクターは、病院、長期療養施設、診療所、外来診療施設である。

米国復興・投資法に基づく予算として250万ドル、WIAに基づく予算として500万ドル、そのほかも含めて合計840万ドルの予算が設立と3年の運営に充てられた<sup>37</sup>。

##### 【職業紹介件数の多い職種】

- ・正看護師
- ・救急救命士や救急隊員
- ・准看護師（Licensed Practical Nurse および Licensed Vocational Nurse）
- ・認定看護アシスタント（Certified Nursing Assistant）や看護助手（Nursing Aide）
- ・メディカルアシスタント
- ・作業療法士アシスタント

同センターが提供するサービスは下記のとおり。

##### 【求職者向けサービス】

- ・スキルレベル、就労経験、職業興味、サポートサービスの受給の必要性などを判断する個別アセスメント
- ・WIAに基づく支援プログラムの受給資格の審査
- ・就職活動計画の作成
- ・個別キャリアカウンセリング
- ・職業紹介
- ・ワークショップ（履歴書の書き方、面接対策、PC講習）
- ・外国での看護師などの資格や経験を持つが英語が不自由なために職に就けない移民に、英語研修を与え、米国での資格取得や復職を支援する Welcome Back Center

職業紹介を受けるには、下記の条件を満たす必要がある。

---

36：需要に即した雇用対策を実施するため、ブルームバーグ市長が2003年に雇用局を廃止。成人向け就業支援をスモールビジネスサービス局に、若年支援を若年・地域開発局に統合することを発表した

37："Healthcare career center opens at LaGuardia CC", The Queens Courier, 13 November 2009

1. 求職者登録を行い、説明会に参加する
2. キャリアアドバイザーからキャリアアドバイスやクレデンシャルの確認を受ける
3. 履歴書や面接対策のワークショップに出席する
4. 履歴書やエッセイによる書類審査とセンター職員との面接による審査に合格した求職者は、企業担当者との面接を受ける

【訓練サービス】

- ・ 無料の職種別職業訓練
- ・ スキル訓練やサーティフィケート取得講習
- ・ 2日～24カ月の講習（単位認定される訓練も含む）
- ・ 大学の教職員による協力
- ・ 最先端の医療設備が整った模擬施設での訓練

ニューヨーク市内の成長職種に指定された分野で転職、あるいは現在の職種でキャリアをさらに発展させるために職業訓練が必要とキャリアアドバイザーがアセスメントで判断した者には、バウチャーが交付され、訓練の受講料を助成する。助成額の上限は職種によって異なる。バウチャーは、入会費、授業料、試験の受験費用、教材費に使用できる。また、1年未満の短期訓練を対象とする。

- ・ 18歳以上
- ・ 積極的に就職活動を行っている、あるいは現在働いている
- ・ 年収5万7,904ドル以下
- ・ 訓練修了後、即就業できる
- ・ 高卒またはGEDの資格を持つ
- ・ 一定の就労経験がある

ITGを利用できる職種や申し込み条件は下記のとおりである（図表6）。

図表6 ITGを使用できる職種と申し込み条件

職種	最低限必要な就労経験	最終学歴	助成額の上限
バスやトラックの運転手	24カ月	高卒またはGED	2,000ドル
商用車の運転手、バスの運転手	6カ月	高卒またはGED	2,000ドル
認定看護助手	12カ月	高卒またはGED	3,800ドル
臨床医療助手	12カ月	高卒またはGED	5,000ドル
コンピューターサポートスペシャリスト	12カ月	高卒またはGED	3,800ドル
コンピューターシステムアナリスト	12カ月	2年または4年の学位	3,800ドル
ネットワーク&コンピューターシステム/アドミニストレーター	12カ月	2年または4年の学位	3,800ドル
警備員（武装）	24カ月	高卒またはGED	800ドル
警備員（非武装）	6カ月	2年または4年の学位	400ドル

出典：www.nyc.gov/html/sbs/wf1/downloads/pdf/WhatIsAnITG\_FAQ2.pdf

▼ Workforce1 Healthcare Career Center の内部<sup>38</sup>



▼ 職業訓練で使用する模擬施設<sup>39</sup>



Workforce1 Healthcare Career Center を見学するニューヨーク市のマイケル・ブルームバーグ前市長と連邦保健社会福祉省キャサリン・セベリウス長官

2) MLK Youth Career Center

2010年に開設された、アリゾナ州ユマにある14~21歳対象の若者専門のアメリカンジョブセンター。求人情報検索、職業紹介、職業訓練、学業支援、学生同士で勉強を教え合うピアチューターリング、ワークショップ、個別カウンセリングといったさまざまなサービスをワンストップで提供する。若者たちが放課後に集う安全な場も提供している。企業、教育関係者、労組などの関係者から成る Yuma Private Industry Council, Inc が運営している。

月~金曜日の午前9時から午後3時は16~21歳、午後3時以降は12~18歳が対象。ワークエクスperienced エンズや職業資格や高等教育を必要としている高校生やGED取得希望者向けの支援なども提供する。調理、自動車工、溶接、警官といった職業を紹介する Career Day Presentation、大学入学手続きの方法や入学条件や学費支援に関する情報を提供する説明会、就職フェアといったイベントもセンター内で開催している。キャリアデイには地元警察やカレッジの担当者も出席した。

FacebookとTwitter (@MLKTeenCenter) で、求人情報、イベント、センターのサービス内容などについて広報している。求人情報には、地元の飲食店、ホームセンター、ガソリンスタンド、百貨店、書店、宅配ピザ、ケーブルテレビ配線、電話会社などが含まれる。

2012年に開催された16~21歳対象の Employment Workshop Day には、下記のような無料ワークショップが開かれた。そのほか、モチベーション向上に関するワークショップなども実施している。

- 2:10 pm ~ 2:30 pm 公共職業安定所のサービス内容
- 2:40 pm ~ 3:00 pm 履歴書の書き方
- 3:10 pm ~ 3:30 pm 応募用紙の入力方法
- 3:40 pm ~ 4:00 pm 面接対策
- 4:10 pm ~ 4:30 pm オンライン応募

38 : [www.facebook.com/nycworkforce1](http://www.facebook.com/nycworkforce1)

39 : [www.vosizneias.com/138446/2013/08/11/1118-analysis-shows-overall-ny-hospital-care-improving-seattlepi-com/](http://www.vosizneias.com/138446/2013/08/11/1118-analysis-shows-overall-ny-hospital-care-improving-seattlepi-com/)

- 4:40 pm ~ 5:00 pm セルフマーケティング
- 5:10 pm ~ 5:30 pm カスタマーサービスとは何か
- 5:40 pm ~ 6:00 pm 適切な服装

子どもたちは放課後センターに集まり、スクールプロジェクトにグループで取り組んだり、PCで求人情報を検索したり、宿題をしたり、ゲームをすることもできる。音楽やスポーツやアートのアクティビティも実施。

2011年7月1日～2012年6月30日の利用者の内訳は、若者5,666人（このうち学生は約3,200人）、大人約370人、失業者50人、退役軍人60人だった。

▼ MLK Youth Career Center<sup>40</sup>



入口



外観



ビリヤード台といった娯楽設備もある



若者の憩いの場となっている



放課後、学校から与えられた課題に取り組む子どもたち



キャリアフェアの光景

40 : [www.facebook.com/MlkYouthCareerCenter](http://www.facebook.com/MlkYouthCareerCenter)



## 2. 失業給付

米国の主な失業給付として、失業保険（UI）、緊急失業給付（EUC）、延長給付（EB）が挙げられる。この3種類を合計すると、制度上は最長 93 週（約1年 10 カ月）の失業給付を受けることができる。米労働統計局によると、2012 年現在の平均失業期間は 39.4 週に上る<sup>41</sup>。

米政策シンクタンク Center on Budget and Policy Priorities によれば、2013 年 11 月現在、ノースカロライナ州を除くすべての州と地域で EUC が給付されている。EB については 2012 年 8 月以降、EB を支給する州はひとつもない。同シンクタンクのレポートによれば、UI と EUC を合計した失業給付の実質の給付期間は、たとえばノースカロライナ州では最長約 5 か月（19 週）であるのに対し、ネバダ州やイリノイ州などでは最長約 1 年半（73 週）と州によって大きな開きがある（図表 7）。ただし、EUC の給付は 2013 年 12 月 31 日をもって終了している。

図表 7 失業給付の州別最長給付期間（一部抜粋）

州	失業率 (3カ月平均)	UI (週)	EUC (週)	EB (週)	合計給付期間 (週)
Alabama	6.4%	26wks	28wks	0 wks	54wks
Alaska	6.5%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Arizona	8.2%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Arkansas	7.5%	25wks	35wks	0 wks	60wks
California	8.8%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Colorado	6.9%	26wks	28wks	0 wks	54wks
Connecticut	8.0%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Delaware	7.0%	26wks	37wks	0 wks	63wks
District of Columbia	8.7%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Florida	6.8%	23wks	24wks	0 wks	47wks
Georgia	8.4%	19wks	27wks	0 wks	46wks
Hawaii	4.3%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Idaho	6.7%	26wks	28wks	0 wks	54wks
Illinois	9.1%	26wks	47wks	0 wks	73wks
Indiana	7.8%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Iowa	4.7%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Kansas	5.7%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Kentucky	8.4%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Louisiana	6.8%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Maine	6.9%	26wks	28wks	0 wks	54wks
Maryland	6.8%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Massachusetts	7.2%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Michigan	9.0%	20wks	36wks	0 wks	56wks
Minnesota	5.0%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Mississippi	8.5%	26wks	37wks	0 wks	63wks
Missouri	6.9%	20wks	28wks	0 wks	48wks
Montana	5.3%	28wks	14wks	0 wks	42wks
Nebraska	4.1%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Nevada	9.4%	26wks	47wks	0 wks	73wks
New Hampshire	5.0%	26wks	14wks	0 wks	40wks
New Jersey	8.4%	26wks	37wks	0 wks	63wks
New Mexico	6.7%	26wks	28wks	0 wks	54wks
New York	7.6%	26wks	37wks	0 wks	63wks
North Carolina	8.3%	19wks	0wks	0 wks	19wks
North Dakota	2.8%	26wks	14wks	0 wks	40wks
Ohio	7.4%	26wks	37wks	0 wks	63wks

出典：“Policy Basics: How Many Weeks of Unemployment Compensation are Available?”, Center on Budget and Policy Priorities, 26 November 2013

41：“Unemployed total and full-time workers by duration of unemployment”, Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Bureau of Labor Statistics, 5 February 2013



## 2.1. 失業保険 (Unemployment Insurance)

自己都合以外の理由で失業した労働者に所得補助を与えることを目的とする制度で、1935年に社会保障法 (Social Security Act) によって設立された。離職前に一定額以上の所得があり、一定期間就業していた者を対象とする。

事業主に課せられる連邦失業税と州失業税が財源となっており、一部の州 (アラスカ、ニュージャージー、ペンシルベニアの3州) を除いて、労働者から保険料は徴収していない。また、自己都合で失業した者には基本的には給付されない点で日本と異なる。

管理運営は、各州の失業保険局が連邦法で定められたガイドラインに即して行っており、受給要件、給付額、給付期間は州によって一部異なる。

2012年2月に成立した2012年中間層減税および雇用創出法 (Middle Class Tax Relief and Job Creation Act of 2012) によって、受給要件に就職活動をするという規定が追加された。さらに州政府は申請者の麻薬検査を行うことができるという条項も追加された。

### 1) 財源

連邦失業税と州失業税。失業税の税率は州によって異なる。州政府が連邦政府にお金を借りていると税率は上がり、失業手当の受給者数が減ると、税率は下がる。たとえばミズーリ州は2013年11月現在、連邦政府から融資を受けているため、2014年以降税率が引き上げられる14州の1つ。

### 2) 受給要件

会社都合で離職した求職活動中の就労可能な失業者に給付される。正当または緊急の理由による自発的離職者 (セクハラ被害、夫の転勤に伴う転居、危険な職場、医師による離職の勧めなど) も受給対象となる。自己都合の場合は受け取ることができない。アメリカンジョブセンターから紹介された仕事を拒否した場合、給付は停止する。州によって多少異なるが、基本要件は下記のとおりである。

- ・ 離職前の「基準期間 (12カ月)」に一定の雇用期間および一定額以上の所得がある (州によって基準は異なる)<sup>42</sup>
- ・ 働く能力および意思がある
- ・ 積極的に就職活動を行っている
- ・ 即日勤務を開始することができる

フリーランスや自営などで働きながら UI を受給することも可能だが、労働時間や所得の制限がある。たとえばニューヨーク州では週3日以内、週給 405 ドル以下なら受給できるが、給付額は1日働くごとに4分の1減額される。

### 3) 週あたり給付額

多くの州では毎週 (カリフォルニアなど一部の州では隔週) 給付される。給付額は基準期間の所得をもと

42: ロードアイランド州の場合、基準期間の所得が 9,300 ドル以上

に算出される。週あたりの給付額の上限は州によって異なり、2013年現在、最も多いのはマサチューセッツ州で653ドル、最も少ないのはプエルトリコで133ドルと大きな開きがある<sup>43</sup>。

#### 4) 給付期間

基準期間の所得に基づく。最長給付期間は州によって異なるが、大半は26週。ノースカロライナ州は19週、ミシガン州は20週と、26週より短い州も一部ある。2013年11月現在、最も長いのはモンタナ州の28週である（図表7）。全米平均は2013年第1四半期現在、16.9週となっている。

#### 5) 申請方法

失業したらすぐに州の失業保険監督機関に連絡し、専用ウェブサイトや電話で失業届を提出し、UIの申請を行う。前職の就業先名、過去18カ月のすべての就業先に関する情報（就業期間、給与額、給与の支払い方法を含む）、外国人登録番号などを報告。申請から給付開始まで通常2～3週間かかる。

給付開始後は、インターネットまたは電話で毎週（州によっては隔週）就職活動の進捗（オファーの有無など）や所得状況について報告し、失業認定を受ける。州によっては4週間に1度、アメリカンジョブセンターを訪れ、面接を受けることが州法により義務付けられているところもある。

手当の主な受取方法は、小切手、銀行口座への電信振込み、デビットカードの3種類。最近では多くの州がデビットカードによる支給システムを導入している。カリフォルニア州では2011年、UI、Disability Insurance（障害者保険）、Paid Family Leave（有給家族休暇）<sup>44</sup>の小切手による給付を廃止し、代わりにバンク・オブ・アメリカのデビットカードによる給付を開始した。銀行口座を持っていなくても利用可能。同銀行のATMを使って無料で現金を引き出したり、VISA加盟店で買い物をすることができる。

▼カリフォルニア州のデビットカード<sup>45</sup>



## 2.2. 2008年緊急失業給付（Emergency Unemployment Compensation 2008）

州政府の予算を財源とするUIの給付期間が満了した長期失業者に対し、連邦政府が失業給付をさらに最長47週支給する時限措置。金融危機による雇用状況悪化を受けて、従来の失業給付の給付期間を延長する目的で2008年に導入された。当時の失業率は5.8%、平均失業期間は17.1週だった。

同制度はこれまで数回にわたって期限が延長されてきたが、2013年12月28日をもって同制度は終了となった。上院民主党は、期限を11月半ばまで約1年延長し、これに伴うコスト180億ドルを相殺するための歳出削減を盛り込んだ新たな法案を提出した。しかし、共和党議員はこれを拒否し、より短い3カ月の延長を提案。

43： <http://jobsearch.about.com/od/unemployment/a/weekly-unemployment-benefits.htm>

44： 取得理由として、産休・育休、家族の看病・介護、養子や里子の受け入れなどが認められている

45： [www.edd.ca.gov/images/content/EDD\\_Debit\\_Card\\_large.jpg](http://www.edd.ca.gov/images/content/EDD_Debit_Card_large.jpg)

3カ月延長した場合に発生する 65 億ドルの費用は、ほかの部門の歳出を削減するなどして財源を確保することを提案している<sup>46</sup>。

オバマ大統領は、2014 年の一般教書演説で同制度の再開を議会に改めて訴えたが、上院での両党による交渉は難航している。

低賃金労働や失業者の擁護団体 National Employment Law Project が発表した調査報告書によると、2013 年 11 月現在、失業期間が 27 週以上の長期失業者は米国で約 410 万人存在した。うち約 130 万人が EUC を受給していたが、12 月 28 日で EUC の給付は停止された。同制度が失効してから、長期失業者は 130 万人から 140 万人に増加した。今後制度が再開されなければ、給付を受けられない失業者は週あたり 7 万 2,000 人増加すると予想されている<sup>47</sup>。

1) 財源

連邦政府が 100%負担する。

2) 週あたりの給付額

UI と同額だが、最大給付額は州によって異なる。

3) 給付期間

2012 年の中間層減税および雇用創出法の成立によって、Tier 1 の給付期間が 20 週から 14 週に短縮、Tier 3 が 13 週から 9 週に短縮、Tier 4 が 6 週から 10 週に延長されるなど支給要件が改正された。州の 3 カ月平均の季節調整済み失業率に応じて、州に適用される給付期間が決まる。失業率が 9% 以上の州では、EUC が最長 47 週支給される（図表 8）。

図表 8 EUC の給付期間

	3カ月平均の失業率	対象者	給付期間
Tier 1	条件なし、すべての州に適用	UI が満了した者	14 週
Tier 2	3カ月平均が 6%以上～7%未満の州	Tier 1 の EUC が満了した者	14 週
Tier 3	3カ月平均が 7%以上～9%未満の州	Tier 2 の EUC が満了した者	9 週
Tier 4	3カ月平均が 9%以上の州	Tier 3 の EUC が満了した者	10 週

\*2012 年 9 月 2 日以降の初期申請者に適用

出典：“Middle Class Tax Relief and Job Creation Act of 2012” General Information and Guidance – Summary of the enactment, Department of Labor Employment and Training Administration

4) 受給要件

① 離職前の雇用期間が 20 週以上

46：『米緊急失業保険の延長、上院共和党が新提案』、ロイター通信、2014 年 1 月 14 日

47：『米緊急失業保険の延長、上院与野党の協議が行き詰まり』、ロイター通信、2014 年 1 月 15 日

## ②フルタイムで求職活動を行う

2012年の中間層減税および雇用創出法（Middle Class Tax Relief and Job Creation Act of 2012）によって、「働く能力があり、すぐに働き始めることが可能で、積極的に求職活動を行っていること」という条項が追加された。積極的な求職活動とは、a. 州の求人求職サイトに登録し、b. 自分の能力やスキル、地元の労働市場の状況に合った求人を探し、c. 活動内容（事業所名と住所、事業所への問い合わせ方法、担当者名、求人内容、問い合わせ日）を記録し、d. 活動記録を提出することを指す。ただし、州政府が認可した職業訓練を受講中の場合はこの義務は免除される。たとえばジョージア州では、新規の雇用主に週あたり3社以上にメールや電話やFAXなどで求人について問い合わせたり、履歴書を送付するといった活動を行い、その内容を記録した「Weekly Work Search Record」を同州労働省のウェブサイトやFAX経由で毎週提出することが義務付けられている。

## ③ Reemployment and Eligibility Assessment を受ける

2012年3月23日以降に Tier 1 の受給を開始した者、または Tier 1 から Tier 2 に移行した者は、指定日にアメリカンジョブセンターを訪れ、Reemployment and Eligibility Assessment を受けなければならない。Reemployment and Eligibility Assessment とは、一部の受給者を対象とした面談で、給付の受給資格の確認、職業訓練など他のプログラムの紹介、就職活動に役立つ労働市場情報の提供を行い、再就職を促進するサービスで、下記のような内容が含まれる。指定日に来なかったり、求職活動を怠った場合、給付が停止したり、受給資格の喪失にもつながる。

- ・スキルアセスメント
- ・求職活動状況の確認
- ・州政府の再就職支援（Reemployment Assistance）に関するオリエンテーション（受給継続の要件、アメリカンジョブセンターのサービス内容、地域の労働市場やキャリア情報の検索方法）

カリフォルニア州の場合、指定日までの2週間に毎週3社以上にコンタクトをとるといった要件が細かく定められている。カウンセリングの時間を節約するため、事前にインターネットで連邦労働省のキャリア情報サイト（My Skills My Future や My Next Move）を使ってスキルアセスメントを受けることを推奨している（3.3、3.4参照）。

## 2.3. 延長給付（Extended Benefits）

季節調整済み失業率の3カ月間の平均が6.5%に達し、なおかつ3年前の同期間の水準を10%上回った州でのみ、UIとEUCの両方が切れた失業者のUIの給付期間をさらに最長13～20週延長する制度。1970年のFederal-State Extended Unemployment Compensation Actによって制定された。EBは就職活動に関する支給要件がより厳しく、4週間以内に仕事が見つからず、勧められた仕事の賃金が連邦最低賃金（7.25ドル）またはEBの給付額以上の場合、それを受けなければならない。

前述のCenter on Budget and Policy Prioritiesによると、2012年8月以降、同制度が適用されている州は1つもない（図表7）。

1) 財源

州政府が 50%、連邦政府が 50%負担。2009 年の大不況時に州政府の失業信託基金が枯渇したため、一時的に連邦政府が 100%負担するという条項が景気対策法「米国再生・再投資法」に含まれた。2013 年 12 月 31 日以降、州政府と連邦政府で折半するという当初の決まりに戻った。

2) 支給要件

- ・ UI と EUC の給付期間が満了している
- ・ 積極的に就職活動を行っている（例：フロリダ州では週あたり 5 社にコンタクトし、インターネット経由で記録を提出することが条件）

3) 週あたりの給付額

UI と同額

4) 給付期間

2 段階制になっており、3 カ月間の季節調整済み失業率が平均で 6.5% 以上～8% 未満の州では 13 週、8% を超える州では 20 週となっている。

## 2.4. 短期所得補償（Short-Time Compensation）

一部の従業員を解雇する代わりに労働者全員の労働時間を短縮し、喪失した賃金の一部を州政府が失業信託基金の中から補償する制度。ワークシェアリングまたはシェアドワークとも呼ばれている。労働時間が減ったにもかかわらず、UI を受給できない労働者の救済措置。2013 年 11 月現在、28 州が導入している<sup>48</sup>。一部の事業主が自発的に同制度に参加している。

1) 雇用主の適用要件（フロリダ州の場合）

- ・ 州の機関に Short Time Compensation Plan Application を提出
- ・ 適用期間は 1 年間（更新可能）
- ・ 全社員または特定の部署の社員の 10% 以上～40% 未満の労働時間を短縮すること
- ・ 該当社員の氏名と通常の週労働時間（残業時間は含まない）を Department of Economic Opportunity に提出

2) 給付額

たとえば週の労働時間が 40 時間から 32 時間に 20% 削減され、もし失業したら UI の給付額が 270 ドルだった場合、54 ドル（270 ドル×20%）が支給される。

48 : <http://social.dol.gov/blog/short-time-compensation/>



## 2.5. 個人事業主支援 (Self Employment Assistance)

UIの給付期間が満了するまでにこれまでと同じ分野で職を見つけるのは困難、と州政府のプロファイリングシステムによって判断された失業者による起業を支援する制度。起業準備期間中の所得補助として、UIと同額の手当を給付する。UIの受給要件の1つである就職活動の義務は免除される代わりに、実行可能な事業計画を作成し、フィジビリティを計るアンケート調査に参加し、起業訓練を受け、起業準備に専念する必要がある。全米約900カ所にある中小企業育成センター(SBDC)などから無料のビジネスコンサルティングを受けることができる。事業で収入を得ても手当の給付額は減額されない。

1993年の北米自由貿易協定施行法(North American Free Trade Agreement Implementation Act)によって設立された。同制度を自発的に導入している州は、予算の制約などの理由からデラウェア、メイン、ニュージャージー、ニューヨーク、オレゴンの5州のみ<sup>49</sup>。

2012年2月に成立した2012年中間層減税および雇用創出法によって、EB受給者も個人事業主支援を受けることができるようになった。

### 1) 受給要件

研修の受講時間数など細かい要件は州によって異なる

- ・UIの受給要件を満たす
- ・過去にSEA制度に参加したことがない

#### ニューヨーク州のSEA受給要件

- ・SEAへの参加申請時に事業案をすでに持っていること
- ・SEAへの参加が認められた時点でUIの給付期間が13週以上残っていること
- ・マーケティング、資金調達、経理、営業などに関する研修を20時間以上受けること(座学講習、セミナー、カウンセリング、PC講習など)
- ・さらに、ビジネスカウンセラーを探し、1時間の対面セッションを2回受け、進捗レポートを同州労働省に提出すること
- ・自分の起業するビジネスで所得を得ながら、SEA手当を受給できる。しかし労働日数と所得制限を満たすこと(週3日以下、405ドル未満)。手当は週に1日働くごとに4分の1減額される

### 2) 給付期間

UIと合わせて最長26週

### 3) 実績

SEA受給者を対象とした調査によると、同制度を通じて起業した者の約半数が1人あたり2.63人の雇用を創出した<sup>50</sup>。しかし、5州における2011年の年間受給者数は合計で826人のみだった(ニューヨーク州

49 : <http://workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/self.asp>

50 : "Self-Employment Assistance: How We're Helping Americans Help Themselves", TIME.com, 25 May 2012

490人、オレゴン州 209人、メイン州 95人、ニュージャージー州 25人、デラウェア州 7人)<sup>51</sup>。

受給者数が少ない原因の1つは、約6カ月の給付期間終了後に何らかの財政支援を受けられず、通常のUI制度に戻る場合は起業活動を停止し、求職活動をしなければならない点にある。また、2012年時点での現行法でSEA受給者数をEUC受給者の5%に抑えることが義務付けられていることにも起因している。

#### 4) 最近の動き

連邦労働省は2012年5月、SEA制度の導入を全米に広めるため、総額3,500万ドルの補助金を州政府に交付すると発表した。また、2013年2月に成立した2012年中間層減税および雇用創出法に、SEA制度の受給要件を緩和する対策が盛り込まれた。EUCとEBの受給者および受給要件を満たす長期失業者の参加を認め、起業支援を受けられる。

連邦労働省と中小企業庁は2012年、同制度の導入や拡充を進める州政府機関を支援するための情報サイトを開設した。各州の受給要件、応募用紙、よくある質問といった情報をまとめている。また、事業計画の作成方法、フランチャイズ展開の基本、政府からの事業受託、マーケティング、資金調達などに関する無料オンラインコースや、SEAを導入する州の成功事例などが掲載されている。

#### ▼ Self Employment Assistance Center<sup>52</sup>



#### 5) 成功事例

オレゴン州ポートランドに拠点を置くUrban Airshipは、現在5,500社、7万種類のスマホアプリに導入されているプッシュ通知ASPおよびアプリ内課金サービスを提供する。創業者の2人は、起業前にソフトウェアエンジニアとして勤めていたスタートアップ会社の倒産により失業。そこで2008年にSEA制度に参加を申し込んだ。約半年間で受給した1万ドルの手当は、起業準備期間中の家賃や食費や光熱費に充てた。

2011年にはSalesforce.comやVerizonから1,510万ドルの資金を調達。2013年2月時点での調達額は4,660万ドルに達した。同年7月現在の社員数は120人に上る。オレゴン州から生まれたスタートアップ企業として最も知られる会社の1つにまで成長した。

51: "The Self-Employment Assistance Program", Congressional Research Service, 12 July 2012

52: <http://sea.workforce3one.org/>

---

オレゴン州は1995年にSEA制度を導入した。現在までの受給者数は累計で約2,400人。2013年7月現在、週あたりの平均給付額は372ドルとなっている<sup>53</sup>。同州は2013年8月に連邦労働省から約33万ドルの補助金を受給した。起業希望者の集中訓練や個別カウンセリング、インターネットやソーシャルメディアを活用したカスタマーサービスを強化する計画だ。

## 2.6. 災害失業支援 (Disaster Unemployment Assistance)

大統領が非常事態宣言を発令した豪雨やハリケーンなど大災害を直接的な原因として仕事（自営を含む）や収入を失ったが、通常の失業給付（UI）の受給要件を満たさない被用者と自営業者に金銭的援助を提供する制度。ロバート・T・スタッフォード災害援助および緊急援助法（Robert T. Stafford Disaster Relief and Emergency Assistance Act of 1974）によって成立した。

### 1) 受給要件

下記のいずれかの条件を満たす者は給付を受けることができる。

- ・被災地で生活をしていて、働いていた、あるいは働くことを予定していた
- ・災害によって交通機関や道路などが損傷または破壊され、職場に行けない
- ・災害によって職場が損傷または破壊されたために働くことができない
- ・災害によって怪我をしたために働くことができない
- ・世帯主が災害の直接的影響で死亡し、代わりに世帯主となった
- ・売上のほとんどを被災地が占めるため、収入を失った

### 2) 給付額

最高給付額は災害が発生した各州法に基づく。ただし、最低給付額は州が定める平均給付額の半額（50%）である。たとえばニューヨーク州では、最高給付額はUIと同額の405ドル。自営業者（農業従事者を含む）も対象に含まれ、収入（週あたり405ドル以下）を得ながら給付を受けることができる。

### 3) 給付期間

非常事態宣言の発令日から大半の州で最長26週となっている（ニューヨーク州では27週）。

### 4) 財源

連邦政府

---

53 : "Oregon unemployment program for startups lands federal grant", The Oregonian, 20 August 2013

## 3. 政府による IT の活用

### 3.1. CareerOneStop

CareerOneStop は、求職者、学生、社会人、雇用主向けの連邦労働省のポータルサイトである。労働統計局、連邦教育省、連邦商務省経済分析局、連邦商務省国勢調査局など複数の省庁のキャリアに役立つデータを集約する。情報は「キャリア探求」「教育+訓練」「履歴書+面接」「給与+福利厚生」「求人検索」「人+場所」の6つのカテゴリーに分類され、下記のような機能を備える。

- ・求人情報の検索 (Job Search)
- ・自分のスキルに合った職種を探す (Skills Profiler)
- ・州名と最終学位と年取と現在の職種によるエンプロイアビリティのチェック (Employability Checkup)
- ・資格情報の検索 (Certification Finder)
- ・働く人々を映す動画 (Career Videos)
- ・各職種に必要な学歴や給与相場や求人動向の検索 (Occupation Profile)
- ・各職種に必要な免許の州別検索 (Licensed Occupations)
- ・2年以内の訓練プログラムを提供する教育機関の検索 (Short-Term Training Finder)
- ・地元の求人企業の検索 (Employer Locator)
- ・会社情報の検索 (Career Resource Library)
- ・履歴書の作成ガイド (Resume Guide)
- ・各州政府や民間の求人求職サイトの一覧 (Job Bank and Portal Link)
- ・職種や教育課程や地域による高等教育機関の検索 (Education and Training Finder)
- ・学費支援制度の情報検索 (Financial Aid Advisor)
- ・奨学金制度の検索 (Scholarship Search)
- ・職務説明文の作成ガイド (Job Description Writer)
- ・解雇された労働者向けの再就職、訓練、公的補助に関する情報検索 (Worker ReEmployment)
- ・退役軍人向けの求人情報や職業訓練や金銭的支援の検索 (Veterans ReEmployment)

ミネソタ州雇用・経済開発省が連邦労働省から委託され同サイトの開発・運営を行っている。America's Service Locator と America's CareerInfoNet という2つのサイトとも連動している。

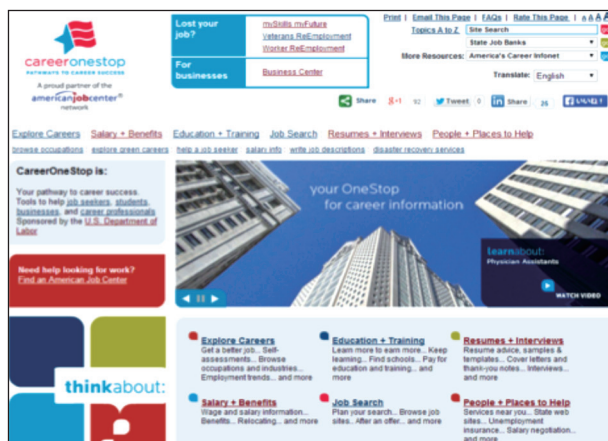
#### 1) America's Service Locator

アメリカンジョブセンター、失業手当の申請方法に関する各州政府のページ、連邦政府が実施する職業訓練の情報など行政サービスの検索サイト。アメリカンジョブセンター、社会保障事務局、職業リハビリテーションセンター、ジョブコアなど全米中の公共機関の場所や連絡先をキーワード、地名、郵便番号、公共機関の種類、サービス内容などで検索できるシステム。

## 2) America's Career InfoNet

学生、求職者、就業者、企業の人事担当者に、給与情報、雇用動向、就職に必要な免許や資格、雇用適性診断、職業紹介ビデオ、地域の会社検索など雇用、労働、教育に関する情報やツールを提供するシステム。

### ▼ CareerOneStop トップ画面<sup>54</sup>

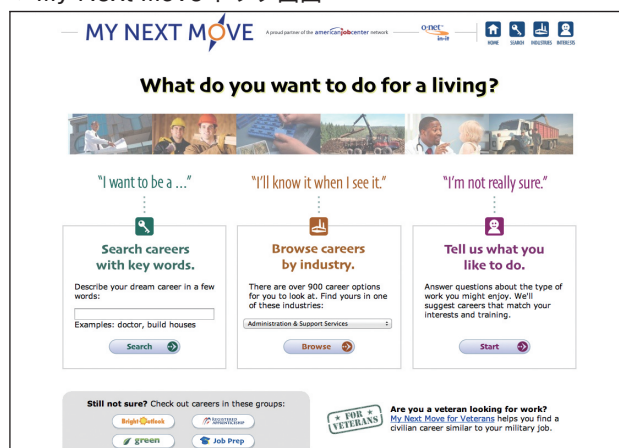


## 3.2. My Next Move

2011年に連邦労働省が開設した、特に学生、若年者、社会人1年生、長いブランクを経て再就職を目指す者を対象とするキャリア情報サイト。同省が運営する職種データベース「O\*NET Online」と連動し、900種類以上の仕事情報（必要なスキル、知識、能力、学歴、雇用成長率の見通し、給与相場など）をキーワードや業種で検索する。何を検索すればいいかわからない人向けに、60項目の質問に答え、興味関心に合った仕事を分析する「O\*NET Interest Profile」機能もある。

「今後数年以内に急成長が見込まれる職種」「グリーンジョブ」「登録養成訓練制度が適用する職種」「退役軍人向け」の4つのカテゴリで職種を検索することも可能。My Skills My Futureとも連動し、職種別に求人情報（各州の公共求人求職サイトと連動）や教育訓練機関を調べることもできる。

### ▼ My Next Move トップ画面<sup>55</sup>



54 : [www.careeronestop.org](http://www.careeronestop.org)

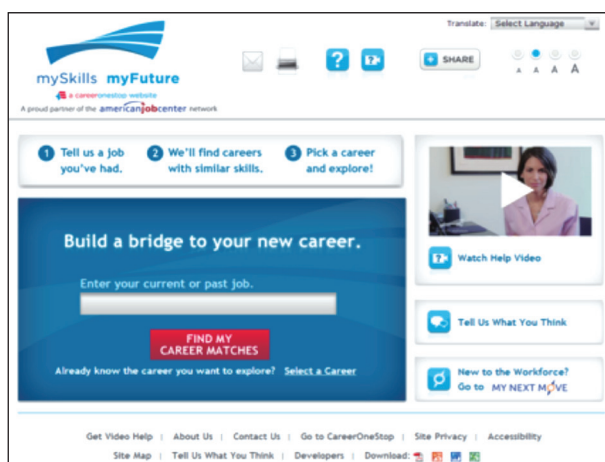
55 : [www.mynextmove.org](http://www.mynextmove.org)



### 3.3. My Skills My Future

労働省が2010年に開設した、主に働いた経験を持つ求職者向けのキャリア情報サイト。現在または前職の職種を入力すると、これまでに習得したスキルを転用できる職種の一覧が、求人情報、給与相場、必要とする学位のリンクとともに表示される。求人情報には各州政府や企業や派遣会社のサイトから収集した情報が含まれている。必要な学位の欄に表示されている「Find Training」をクリックすると、各職種向けの教育課程を持つ大学やコミュニティカレッジの一覧が表示される。関連するライセンスやサーティフィケートも検索可能。

#### ▼ My Skills My Future トップ画面<sup>56</sup>



### 3.4. O\*NET Online

O\*NET をオンライン化した職業情報の総合データベース。求職者、人事関係者、教育関係者を対象に無料で公開されている。求職者は、仕事内容や必要とされるスキルおよび経験など職業の特徴や適職の検索に、また人事関係者はキャリアコンサルティング、求人広告や研修カリキュラムの作成などに活用できる。データベースは毎年、各職業に就くさまざまな労働者を対象とした調査をもとに更新され、現在、標準職業分類(SOC)に準拠した約800職種の情報が含まれている。

データベースは、SOCコード、職種、スキル、SOC以外の4種類の職業分類システムのコードや職種名によって職業情報を検索できる。検索機能は定期的に改良されており、ワークアクティビティ(業務内容)や高成長産業による検索も可能。検索した職種ごとに、特徴的な業務内容、必要とされる知識や能力、仕事で使用されるツールやテクノロジー、伴う物理的および社会的要因、仕事でどのようなことに満足感を得られるかを表すワークバリュー、就業者数や全国および地域の平均賃金など13項目にわたるレポートを作成する機能も含まれている。

O\*NETの職業情報はCareerOneStopにも含まれており、関連サイトとしてCareerOneStopにリンクが掲載されている。

56 : [www.myskillsmyfuture.org](http://www.myskillsmyfuture.org)

---

## 1) 職業検索

### ①クイック検索

キーワードまたは SOC コードを入力して職業情報を検索する。

### ②ディスクリプタで検索

知識、スキル、能力、業務活動、関心事、仕事上の価値観といったディスクリプタ（記述子）で職業を検索する。

### ③ジョブファミリーで検索

24 種類のジョブファミリーが記されたプルダウンメニューの中から職種を選ぶ。

### ④高成長業種で検索

テクノロジーの進化によって大きく変化し、新規雇用創出件数の大幅な増加が見込まれる高成長業種に指定された 15 業種（先端製造、航空宇宙、自動車、バイオテクノロジー、建設、エネルギー、金融、地理空間テクノロジー、ヘルスケア、国土安全、ホスピタリティ、IT、ナノテクノロジー、小売、運輸）別に需要の高い職種の情報を検索できる。

### ⑤理数系の職業検索

STEM 分野における学位を必要とする職種の情報を検索できる。

この機能は 2006 年 12 月に追加された。

## 2) スキルサーチ

基礎力（読解力や作文力など）、問題解決力、リソースマネジメント力（時間、物資、人材、資金の管理能力）、社会スキル（交渉力、説得力など）、テクニカルスキル（プログラミングや機器のメンテナンスなど）、システムスキル（システムの分析や評価など）の6つのスキル群の中から、自分が持っているスキルを選び、そのスキルを活かせる職業を調べる機能。

## 3) クロスワーク・サーチ

SOC、職業辞典（DOT）、軍事職業分類（MOC）、登録アプレントイスシップ情報システム（RAIS）のコードまたは職種名を使って、職業情報を検索できる。

## 3.5. Virtual Career Network

連邦労働省は 2012 年 4 月、成長分野である医療とグリーンジョブ関連職種の給与相場、必要な学位や資格、教育訓練機関、求人情報に特化した検索サイトを開設した。全米コミュニティカレッジ協会（American Association of Community Colleges）が運営する。National Association of Workforce

Board、American Council on Education、National Association of State Workforce Agencies、Direct Employers Association、Jobs for the Future、American Dental Education’s Explore Health Careers、XPAND、Education 2 Go、iSeek Solutions といった機関もサイトのコンテンツの提供や制作に協力している。

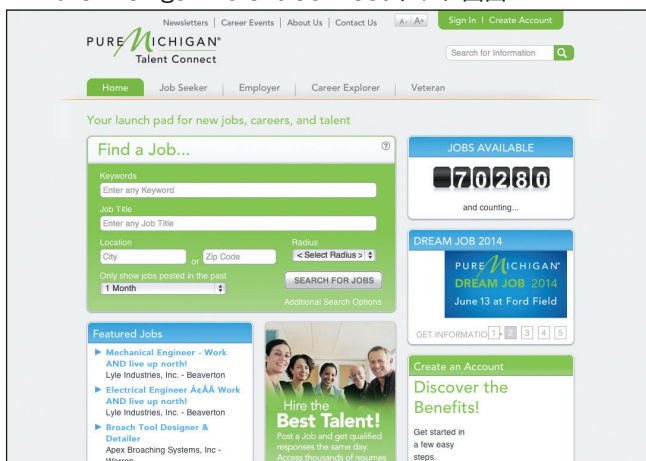
▼ Virtual Career Network トップ画面 <sup>57</sup>



### 3.6. Pure Michigan Talent Connect

米国では各州に州政府運営の求人求職サイトが存在する。この中から最近リニューアルされたミシガン州の「Pure Michigan Talent Connect」を紹介する。同サイトは、ミシガン州労働力開発局と Michigan Economic Development Corporation が運営する。2012年10月に Michigan Talent Bank と Michigan Jobs Portal を統合し、Pure Michigan Talent Connect にリニューアルした。2014年3月時点で、約7万件の求人情報が掲載されている。事業主のユーザー数は10万人、履歴書登録件数は60万件を超える。

▼ Pure Michigan Talent Connect トップ画面 <sup>58</sup>



57 : www.vcn.org

58 : www.mitalent.org

## 1) 求職者向けサービス

Michigan Works! (ミシガン州のアメリカンジョブセンター) に求職登録していなくとも、下記のサービスを利用できる。

### ① ユーザー登録

「求職者アカウント」を選ぶ。氏名、住所、電話番号、メールアドレス、現在の求職状況（積極的に就職活動中、求人情報に興味あり、キャリアを探求中）、希望のポジションレベル（インターンシップ、エントリーレベル、経験者-管理職以外、マネジャー/スーパーバイザー、エグゼクティブ）、最終学歴、資格・免許、希望のキャリアカテゴリー、希望のキャリアタイプとそれぞれの経験年数、トップスキル（例：会計、Adobe Photoshop）を入力し、希望の地域を選ぶ。

パートタイム希望の場合は「Available Part-Time」にチェックを入れる。新卒者または大学卒業予定者は「Recent/Future College Graduate」にチェックを入れ、大学名、専攻、卒業年月を入力する。退役軍人の場合は「I am a Veteran」にチェックを入れると、求人情報の登録後の24時間、一般公開される前に優先的に情報を閲覧できる。

LinkedIn の公開プロフィールやブログなど、個人のウェブサイトの URL も登録が可能（オプション）。

### ② 求人情報の検索

掲載期間（1日以内、1週間以内、2週間以内、1か月以内）を選択。キーワード（例：プロジェクトマネジャー）、肩書き、地域、必要な学位（指定なし、高校/GED、大学中退、準学士、学士、修士以上）、キャリアカテゴリーとタイプ、希望のポジションレベルを入力する。詳細検索機能では、ジョブコード番号、特定の組織名、給与希望額以外に、在宅勤務可能や高齢者採用やジョブシェアリング可能といった事業主や仕事の特徴（Job Characteristics）で詳細検索が可能。人材派遣・紹介会社の情報を除く場合は「Staffing Company/Recruiters」にチェックを入れる。その他求人サイトの情報を除く場合は、「Jobs from other boards」にチェックを入れる。

検索結果のページでは、職種、事業所名、地域、掲載日、キャリアタイプが表示される。職種をクリックすると求人の詳細が別ウィンドウで表示される。応募方法を閲覧するには「How To Apply」をクリックする。クリック件数はカウントされ、事業主の管理画面に反映される。検索結果は、My Workspace（マイページ）への保存、メールによる転送、印刷、SNS（Facebook、Twitter、LinkedIn）でのシェアが可能。検索条件は5つまで保存可能。条件に合った新着情報が毎日または毎週メールで届く。

#### ▼仕事の特徴による絞り込み検索

Job Characteristics (check all that apply)

<input type="checkbox"/> Full-time	<input type="checkbox"/> Commission
<input type="checkbox"/> Part-time	<input type="checkbox"/> Willing to train/training program
<input type="checkbox"/> Seasonal	<input type="checkbox"/> Active duty military
<input type="checkbox"/> W-2	<input type="checkbox"/> Temporary
<input type="checkbox"/> 1099	<input type="checkbox"/> Contract/consulting
<input type="checkbox"/> Flexible hours	<input type="checkbox"/> Degreed Entry Level
<input type="checkbox"/> Nights/weekends available	<input type="checkbox"/> Start Up
<input type="checkbox"/> Veteran focus	<input type="checkbox"/> People with disabilities
<input type="checkbox"/> Relocation provided	<input type="checkbox"/> Older Worker
<input type="checkbox"/> Job share considered	<input type="checkbox"/> Returning Citizens (formerly in prison)
<input type="checkbox"/> Telecommuting possible	<input type="checkbox"/> International Talent
<input type="checkbox"/> Medical benefits provided	

Exclusions (do not include the following)

<input type="checkbox"/> Staffing Company/Recruiters
<input type="checkbox"/> Jobs from other boards

CLEAR SEARCH

フルタイム・パートタイム、季節限定、W-2/1099、柔軟な勤務時間、夜間・週末も勤務可、退役軍人を優先、引越し手当あり、ジョブシェアリング要検討、在宅勤務可能、医療手当あり、歩合制、研修制度あり、現役軍人採用、有期雇用、契約/コンサルティング、学位を要するエントリーレベル、スタートアップ企業、障害者採用、高齢者採用、元受刑者、外国人採用といった条件で詳細検索できる

③ My Workspace

a. 履歴書の作成・登録

履歴書を応募する企業に合わせて3種類まで保存できる。そのうち1つを雇用主に公開される第1履歴書 (primary resume) に設定する。ただし、企業側の検索条件にひっかかるのは履歴書ではなくプロフィールの内容。履歴書の作成機能もあり、クロノジカル (職歴を新しい順に記載)、ファンクショナル (具体的なスキルを強調し、職歴は雇用主名、ポジション名、雇用期間のみ記載)、コンビネーション (クロノジカルとファンクショナルを合わせた形式で、スキルと経験のもとに職務経歴を記載) の3種類のテンプレートの中からデザインを選ぶ。

b. お気に入りの求人情報

お気に入りの求人情報を 30 件まで保存できる。

c. ファイルの登録

カバーレター、紹介状、成績証明書、文章力を示す記事や論文などのサンプルといった就職活動に使用する書類を 30 件まで保存できる。カバーレターなどの作成方法を一つ一つ案内するウィザード機能もある。

d. 履歴書の閲覧件数とプロフィールの検索回数

雇用主が履歴書を閲覧した回数と、候補者検索でプロフィールが検索された回数が表示される。

④ キャリアマッチメーカー (Career Matchmaker)

業種や職種別の給与相場、必要とされるスキル、学位の検索

⑤ 州内の各種キャリアイベントの紹介

2) 事業主向けサービス

ユーザー登録するには、「雇用主アカウント」を選択し、内国歳入庁 (IRS) から発行される雇用主識別番号 (Federal Employment Identification Number)、社名、住所、社員数、ウェブサイトの URL、業種、自分の氏名と電話番号、メールアドレスを入力する。ミシガン州外から移転を予定している、あるいは州内で事業所の設置を予定している事業所も利用することができる。

① 求人情報のポスティング

求人申し込みはインターネット上で完了するため、Michigan Works に行く必要はない。社名、勤務地、職種名、採用人数、キャリアカテゴリー、キャリアタイプ、職務内容を入力。次に応募要件として学歴、ポジションレベル、仕事の特徴、そのほかの要件を入力する。米国復興・再投資法に基づく助成金によって創出された雇用の場合、「Yes」にチェックを入れる。

次に、応募方法を自由記入欄に入力する (メール、電話、FAX、カバーレターの添付の有無など)。



---

応募方法は、求職者が「How to Apply」をクリックするまで表示されない。

求人の有効期限は最長 30 日まで指定できる。有効期間内に採用が決まったら、管理画面から、応募要件を満たした候補者数と採用者数を入力し、「Deactivate」をクリックし、求人を取り消すことができる。30 日を過ぎても決まらない場合、管理画面から再掲載する。

管理画面で、求人情報の閲覧件数、「How to Apply」のクリック件数、保存件数を確認できる。

## ② 人材の検索

キーワード、プロフィールに登録された求職状況、学歴、トップスキル、キャリアタイプ、希望のポジションレベルや勤務地をもとに人材を検索する。キーワードは、プロフィールに登録されたキャリアカテゴリー、キャリアタイプ、スキル、資格と照合される。新卒者や大学卒業予定者を絞り込み検索する場合は「Recent /Future College Graduates」にチェックを入れる。パートタイム希望者を検索する場合は「Available Part-Time」にチェックを入れる。条件を満たす人材が見つかったら、応募を促すスカウトメールを送る。氏名の横にチェックを入れ、複数の候補者に一斉送信できる。人材派遣・紹介会社は求人情報の掲載は可能だが、人材の検索機能は利用できない。

## 4. 人材ビジネスの概要と特徴

### 4.1. 労働市場の現状

#### 4.1.1. 求職手段

米労働統計局は、1967年から毎月約5万世帯を対象に実施している Current Population Survey の中で、失業者の求職手段に関するデータを収集している。「過去4週間以内に何らかの就職活動を行ったか?」という質問に対し「はい」と答えた回答者には、さらにその活動内容を下記の13の求職手段の中から複数回答で選択させた<sup>59</sup>。

##### 【積極的手段】

- ・雇用主に直接問い合わせた／面接を受けた  
(直接訪問、電話、または手紙で雇用主に接触した。軍への入隊希望者のための事務所への問い合わせも含む。誰とも話をせずに応募用紙を入手した場合は含まない)
- ・履歴書を送付／応募用紙に記入した  
(履歴書や手紙という形で自分自身に関する情報を送付した、あるいは応募用紙を記入・提出した。応募用紙を入手しただけの場合は除く)
- ・仕事募集広告を出稿した／求人広告に応募した  
(新聞などの求人広告に応募した、あるいは求職広告を出稿した。雇用主または雇用主の代理人にコンタクトして初めて求人広告に応募したとみなされる。広告を読むことは積極的な求職活動には分類されない)
- ・友人や親戚に問い合わせた
- ・公共職業紹介所に問い合わせた  
(連邦政府、州政府、地方自治体が運営する公共職業紹介所に求人情報について問い合わせることを含む。通常、State Employment Service あるいは Job Service と呼ばれている)
- ・民間職業紹介会社に問い合わせた  
(民間のリクルーティング会社またはヘッドハンティング会社と呼ばれる職業紹介機関を含む)

##### 【消極的手段】

- ・求人広告を見た  
(求人広告を読んだ、あるいは広告に印をつけたのみ。求人企業に問い合わせることはしなかった)
- ・職業訓練プログラムまたはコースに参加した  
(職業に関する知識やスキルを習得する目的で、民間または政府主催の訓練に参加した。「タイピングの講習に通っている」「より良い仕事に就くため大学に通っている」など)

59: "CPS Interviewing Manual", U.S. Census Bureau, June 2013

・その他消極的活動

次の行動を起こさなくても内定につながり得る求職活動（人材派遣会社で登録した、監督やプロデューサーによるオーディションを受けた、契約獲得のために入札した、など）だった場合は「その他積極的活動」に分類される。

次の行動を起こさないと内定にはつながらない活動（宅建の試験勉強をした、応募書類を入手した、履歴書を作成した、など）は「その他消極的活動」に分類される。積極的求職活動を行っている者のみが失業者にカウントされる。消極的な活動のみを回答に挙げた場合、その人物は求職活動をしているとはみなされないため、調査結果には含まれていない。

2012年の調査結果をみると、最も多かった積極的求職手段は、「履歴書を送付／応募用紙に記入」（56.3%）だった。次いで、「雇用主に直接問い合わせた」（51.3%）であることがわかる（図表9）。

なお、Current Population Survey には、就業者の求職手段に関する調査は含まれていない。

図表9 失業者の年齢層別積極的求職手段（複数回答）

属性 年齢	2012									
	失業者数 (単位：千人)		求職手段 (%)							
	合計	求職者	雇用主に直接 問い合わせた	履歴書を送付／ 応募用紙に記入	仕事の募集広告を出稿／ 求人広告に応募	友人や親戚に 問い合わせた	公共職業紹介所	民間職業会社	その他	利用した求職手段の 平均種類数
16歳以上	12,506	11,322	51.3	56.3	18.4	28.5	19.3	8.6	15.4	2.0
16～19歳	1,397	1,338	48.6	61.6	13.5	21.0	8.3	3.3	9.5	1.7
20～24歳	2,054	1,921	51.4	58.3	16.8	24.0	16.3	6.5	14.4	1.9
25～34歳	2,764	2,512	52.3	58.7	19.0	28.3	21.3	9.1	15.4	2.0
35～44歳	2,158	1,908	52.0	55.9	19.4	31.1	23.0	10.8	16.4	2.1
45～54歳	2,181	1,937	52.5	53.6	20.8	32.7	23.2	11.0	17.2	2.1
55～64歳	1,470	1,293	50.9	50.9	19.4	32.5	21.6	10.0	18.0	2.0
65歳以上	482	413	44.5	44.8	17.8	31.1	15.1	5.9	18.9	1.8

\* 求職者数は一時帰休者を含まないため、失業者数の合計よりも少ない。求職手段の割合は複数回答可で多くの求職者が1種類以上を選択したため、合計は100%を超える

出典：“Unemployed jobseekers by sex, age, race, Hispanic or Latino ethnicity, and active jobsearch methods used”, Labor Force Statistics from the Current Population Survey, Bureau of Labor Statistics, 5 February 2013

#### 4.1.2. 採用経路

米国企業の採用担当者を対象とした採用経路調査を2001年より毎年実施している米採用コンサルティング

グ会社 CareerXroads のデータでは、毎年「リファラル（縁故）」が最も多い採用者数を記録している。大手企業 37 社が回答した 2013 年発表の最新調査結果でも、採用経路の中で最も多くの割合を占めたのはリファラルで、全体の 24.5%を占めた。2番目は「企業のウェブサイトの募集ページ」で 23.4%、3番目は「求人求職サイト」で 18.1%となった（図表 10）。

図表 10 採用経路の推移

(単位：%)

	05年	06年	07年	08年	09年	10年	11年	12年
リファラル（縁故）	27.1	25.6	28.2	27.3	26.7	27.5	28.0	24.5
企業のウェブサイトの募集ページ		20.7	14.0	20.1	22.3	18.8	9.8	23.4
求人求職サイト		12.3	11.7	12.3	13.2	24.9	20.1	18.1
ダイレクトソーシング	7.4	6.4	9.4	7.8	6.9	5.0	9.1	6.8
新卒採用	8.0	3.8	3.8	3.6	6.3	7.2	6.6	5.5
再雇用		5.2	4.8	2.4	3.4	2.8	4.3	3.3
サードパーティエージェンシー	5.2	4.8	3.3	2.7	2.3	2.3	2.8	3.1
ソーシャルメディア							3.5	2.9
紙媒体	4.6	6.9	4.6	3.4	2.5	2.0	2.2	2.3
紹介予定派遣・契約	3.2	2.3	3.0	3.1	1.6	2.4	2.1	1.5
就職フェア	5.2	2.7	2.3	3.2	2.3	1.8	1.9	1.2
飛び込み	4.2	0.5	0.8	0.8	2.5	0.7	0.8	0.3
その他*	10.5	7.0	12.5	10.1	10.1	4.7	8.8	7.2
検索エンジンマーケティング (SEM) **		2.0	1.2	3.3				
オープンハウス			0.7					
インターネット***	24.7							

\* ほとんどは「わからない」やデータのエラー

\*\* 2009 年以降は「ダイレクトソーシング」に分類される

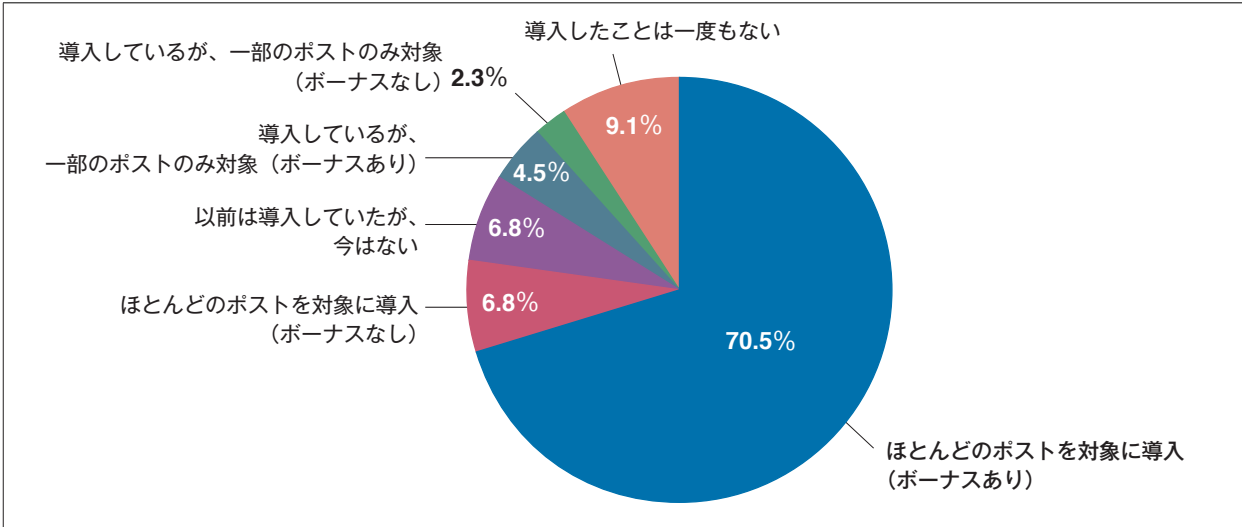
\*\*\*2005 年以前の調査では、求人求職サイトと企業のウェブサイトの募集ページは「インターネット」に分類されていた

出典：「Sources of Hire 2013: Perception is Reality», CareerXroads, 2013

リファラルとは、従業員、サプライヤー、ベンダー、元従業員による知人・友人の紹介を指す。回答企業が 2012 年にリファラルで採用した人数は、約 2 万 6,400 人であった。このうち 90%を従業員による友人・知人の紹介が占めた。リファラルで応募した候補者の 10 人に 1 人が採用されており、採用される確率は 10 分の 1。一方、リファラル以外の経路で応募した場合の確率は 72 分の 1 と、リファラルのほうが有効性が高い。

CareerXroads がフォーチュン 100 企業を含む大手企業約 50 社を対象に実施した別の調査によると、紹介ボーナスの有無の違いはあるものの、米国企業の約 84%が何らかのリファラル制度を導入している（図表 11）。多くの企業がリファラルを促進するため金銭的インセンティブを支払っている。紹介ボーナスの金額は企業によって異なるが、職級や採用の難易度によって上昇する傾向にある。同調査では、企業の 44%が通常の採用ポストに対して 500ドルの紹介ボーナスを支払っていると答えた。採用難易度が高いエグゼンプト（残業代支給対象外）ポストについては、企業の 32%が 2,500ドルを支払うと答えた。金融やプロフェッショナルサービスといった年収水準が比較的高い業界では、最高 2 万 5,000ドルのボーナスが支払われているという。

図表 11 企業のリファラル制度導入率

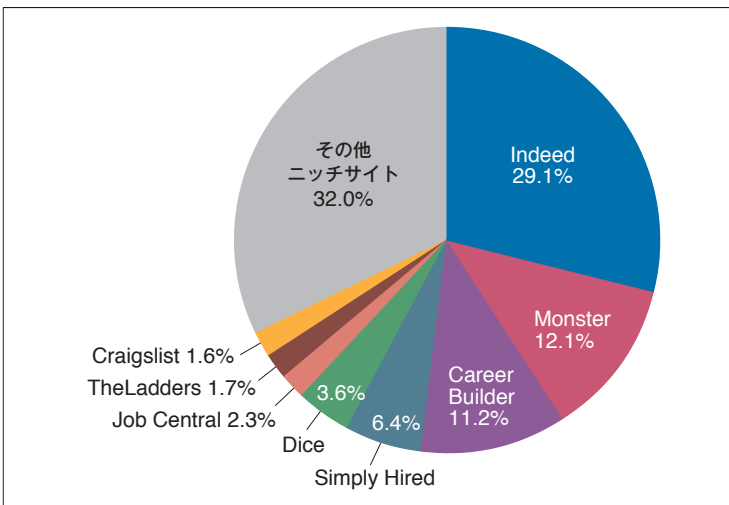


出典：Brown Bag Lunch Webinar REFERRAL PRACTICES, CareerXroads, January2012

企業のウェブサイトの募集ページからの採用が前年の9.8%から28.0%に大幅に増加している理由について、CareerXroads 共同創設者のジェリー・クリスピン氏は、「企業によるソーシャルメディアの活用が増え、求職者が企業のサイトにアクセスする機会が増えたためではないか」と分析している。

求人求職サイト経由の採用人数のサイト別内訳について聞き、平均を算出したところ、最も多かったのは求人検索エンジン「Indeed」で29.1%だった。次いで総合型の「Monster」12.1%、総合型の「CareerBuilder」11.2%、求人検索エンジン「Simply Hired」6.4%、IT 関連の求人情報に特化した「Dice」3.6%、「Job Central」2.3%、「TheLadders」1.7%、「Craigslist」1.6%、「その他ニッチサイト」32.0%と続いた（図表 12）。

図表 12 2012 年の採用者の求人求職サイト別内訳



出典：“Sources of Hire 2013: Perception is Reality”, CareerXroads, 2013



ダイレクトソーシングとは、企業が検索エンジンやソーシャルメディアや市販・無料の履歴書データベースを利用して人材を主体的に発掘し、有望な人物にコンタクトをとり、転職を促すプロセスを指す。米国ではこれまでリクルーターが担当していたソーシング（sourcing）業務を分業し、「ソーサー（sourcer）」と呼ばれる選任者に任せる企業が増えている<sup>60</sup>。同調査ではソーサーの配置率についても聞いており、回答企業の58.3%がリクルーターとは別に「フルタイムのソーサーを配置している」と答えた（前年は48.4%）。

新卒採用は学卒後2年までを含む。同調査ではインターンから正社員への登用率についても聞いている。2012年の新卒採用者に占める自社のインターンシップ経験者の割合で最も多かったのは「26～50%」で回答企業の34.4%を占めた。次は「51～75%」で21.9%。平均すると、新卒採用者の約半数（49.8%）がインターンシップ経験者であった。

サードパーティージェンシーは、人材紹介会社やRPO（採用プロセスアウトソーシング）会社を含む。

ソーシャルメディアには、LinkedIn、Facebook、Twitterなどへの求人情報の掲載やカンパニーページの開設などが含まれる。

#### 4.1.3. 平均勤続年数

16歳以上の勤続年数の中央値は、2012年1月時点で4.6年と前回の調査（2010年）の4.4年よりもわずかに伸びている。男女別では、男性の中央値が4.7年と前回の調査時の4.6年を上回った。女性は4.6年で、前回の調査では4.2年だった。在職年数が10年以上の割合は男性では30%、女性では28%だった。年齢が高くなるほど在職年数が伸びる傾向が見られ、65歳以上の勤続年数は10.3年と、25～34歳（3.2年）の3倍以上の長さとなっている（図表13）。

米労働統計局は、勤続年数に関する調査を、Current Population Surveyに追加する補足質問（Displaced Worker Supplement）として2年ごとに実施。年齢・男女別の勤続年数に加えて、25歳以上の学位別や業職種別の勤続年数も発表している。職種別では、サービス職の勤続年数は3.2年。サービス関連職種の中でもフードサービスの勤続年数が最も短く、2.3年となっている。

60：ソーサーは候補者には接触せず、リクルーターに候補者情報を引き継ぐ。リクルーターはソーサーが発掘した候補者にコンタクトし、求人ポストを売り込む

図表 13 2002～2012年の性別・年齢層別勤続年数中央値

(単位：年)

性別・年齢層	2002年 1月	2004年 1月	2006年 1月	2008年 1月	2010年 1月	2012年 1月
男女合計						
16歳以上	3.7	4.0	4.0	4.1	4.4	4.6
16～17歳	0.7	0.7	0.6	0.7	0.7	0.7
18～19歳	0.8	0.8	0.7	0.8	1.0	0.8
20～24歳	1.2	1.3	1.3	1.3	1.5	1.3
25歳以上	4.7	4.9	4.9	5.1	5.2	5.4
25～34歳	2.7	2.9	2.9	2.7	3.1	3.2
35～44歳	4.6	4.9	4.9	4.9	5.1	5.3
45～54歳	7.6	7.7	7.3	7.6	7.8	7.8
55～64歳	9.9	9.6	9.3	9.9	10.0	10.3
65歳以上	8.6	9.0	8.8	10.2	9.9	10.3
男性						
16歳以上	3.9	4.1	4.1	4.2	4.6	4.7
16～17歳	0.8	0.7	0.7	0.7	0.7	0.6
18～19歳	0.8	0.8	0.7	0.8	1.0	0.8
20～24歳	1.4	1.3	1.4	1.4	1.6	1.4
25歳以上	4.9	5.1	5.0	5.2	5.3	5.5
25～34歳	2.8	3.0	2.9	2.8	3.2	3.2
35～44歳	5.0	5.2	5.1	5.2	5.3	5.4
45～54歳	9.1	9.6	8.1	8.2	8.5	8.5
55～64歳	10.2	9.8	9.5	10.1	10.4	10.7
65歳以上	8.1	8.2	8.3	10.4	9.7	10.2
女性						
16歳以上	3.4	3.8	3.9	3.9	4.2	4.6
16～17歳	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7	0.7
18～19歳	0.8	0.8	0.7	0.8	1.0	0.8
20～24歳	1.1	1.3	1.2	1.3	1.5	1.3
25歳以上	4.4	4.7	4.8	4.9	5.1	5.4
25～34歳	2.5	2.8	2.8	2.6	3.0	3.1
35～44歳	4.2	4.5	4.6	4.7	4.9	5.2
45～54歳	6.5	6.4	6.7	7.0	7.1	7.3
55～64歳	9.6	9.2	9.2	9.8	9.7	10.0

出典：“Median years of tenure with current employer for employed wage and salary workers by age and sex, selected years, 2002-2012”, Current Population Survey, Bureau of Labor Statistics, 18 September 2012

## 4.2. 人材ビジネス関連の法規制

米国の人材ビジネスには、テンポラリースタッフィング（人材派遣）、プレースメント&サーチ（人材紹介）、アウトプレースメント（再就職支援）、RPO（採用プロセスアウトソーシング）、PEO（Professional Employer Organization）、ペイロール（給与計算業務代行）、MSP（マネージド・サービス・プロバイダー）<sup>61</sup>、求人求職サイトなどがある。

人材派遣会社の多くは人材紹介も兼業しており、一般的にスタッフィング会社（staffing firms）という総称で呼ばれている。多くのスタッフィング会社は、人材派遣や人材紹介に加えて、研修や人事コンサルティングといったその他人事向けサービスも幅広く提供している。

米国の場合、連邦レベルでは、人材派遣事業や人材紹介事業に関する規制はほとんどない。しかし州レベルでは、ペンシルバニアやマサチューセッツといった一部の地域で人材派遣事業や人材紹介事業に許可制や届出制が導入されているほか、人材紹介会社が労働者から手数料に上限が設けられている。人材紹介業については、34州・特別区が規制を導入。このうち14州・特別区が許可の取得や登録を義務付けている。また20州が求職者から徴収する紹介手数料についての制限を設定している。人材派遣事業については、連邦および州ともに派遣期間を制限する法律はなく、業務内容や職種についても、いくつかの州において未熟練の日雇いと医療分野に関する規制があるだけである<sup>62</sup>。PEOについては、人材派遣業と比べてより多くの州が規制を設けている。現在41州がPEOに関する定義を定めたり、許可制や届出制を導入している<sup>63</sup>。

マサチューセッツ州では2012年8月、An Act Establishing a Temporary Workers Right to Knowが施行された。2013年1月31日以降、人材派遣会社は派遣労働者に下記のような基本情報を記した書類を就業開始日前に通知することが義務付けられる。ただし、賃金や超過勤務手当を定める連邦法の公正労働基準法（Fair Labor Standards Act）が定める「プロフェッショナル」の定義にあてはまる者や秘書・事務アシスタントは適用外である。

- ・人材派遣会社の社名、住所、電話番号、派遣会社が契約する労働者災害補償保険会社の名前、派遣先の事業所名
- ・仕事内容
- ・給与支払い日、時給、残業の有無
- ・始業時間、終業時間、雇用期間
- ・制服や特定の機材の使用の有無、訓練やライセンス取得の必要性、機材や訓練が必要な場合の費用発生の有無
- ・食事の支給の有無、食事が支給される場合の費用の有無
- ・職場までの交通手段、交通費発生の有無

カリフォルニア州でも同様の州法 Wage Theft Prevention Act が2012年1月1日に施行されている。

61：派遣労働者やインディペンデントコントラクターといった非典型雇用労働者のサプライチェーンを顧客の代わりに管理するサービス。サプライヤーの選別や管理、発注、レポートやトラッキング、各社の料金の一括請求処理までを一手に引き受ける。MSPの多くは、これら業務をウェブ上で管理できるベンダーマネジメントシステム（VMS）も提供している。顧客先に担当者が常駐するケースが多い（出所：“Lexicon of Global Contingent Workforce – Related Terms”, Staffing Industry Analysts, 5 November 2013）

62：『アメリカの人材ビジネス 2010：人材ビジネスの関連法規と規制』、リクルートワークス研究所、2010年

63：“2012 Annual Report”, Insperty

### 4.3. 人材ビジネス業界の市場規模

#### 4.3.1. 世界のスタッフィング業界

CIETT（国際人材派遣事業団体連合）が2014年2月に発表した年次報告書（2014 CIETT Economic Report）によると、2012年現在の世界の派遣労働者数は3,600万人で、前年より減少した<sup>64</sup>。このうち、最も多いのは米国で1,150万人。次に多いのはブラジルで710万4,000人となっている。日本の派遣労働者数は250万4,200人、フランスは200万人、英国は112万8,500人、ドイツは87万7,600人となっている。地域別では、欧州全体で825万人に上る。欧州と南米を合わせると、全体の23%を占める。アジア太平洋は全体の10%を占める。

2012年現在の派遣労働浸透率（フルタイム相当の労働者に占める派遣労働者の割合）の世界平均は0.9%<sup>65</sup>。中国が11.9%<sup>66</sup>、南アフリカが9.2%、英国が3.8%、ドイツが2.2%、フランスが2.0%、米国が2.0%、日本が1.4%となっている。

2012年現在の世界の民間人材ビジネス会社（private employment agencies、人材派遣と紹介などを含む）の数は約13万7,300社に上る。このうち、米国の民間人材ビジネス会社の数は1万7,000社に上る。中国には約4万9,000社が存在する（Staffing Industry Analysts 調べ）<sup>67</sup>。

世界の民間人材ビジネス会社の2012年の総売上高は2,993億ユーロに上り、前年の2,590億ユーロを上回った。世界最大のマーケットである米国が年間総売上高の28.9%を占めた。日本は16.6%、英国は10.5%、ドイツは6.8%、フランスは6.1%だった。欧州が占める割合は36.5%となっている。

2012年の年間売上高に基づく世界の大手人材ビジネス会社10社ランキングでは、1位がスイス Adecco（205億ユーロ）、2位がオランダ Randstad（171億ユーロ）、3位が米 Manpower（161億ユーロ）、4位が米 Allegis Group（74億ユーロ）、5位がリクルート（49億ユーロ）、6位が英 Hays PLC（45億ユーロ）、7位が米 Kelly Services（42億ユーロ）、8位がオランダ USG People（29億ユーロ）、9位が米 Robert Half（28億ユーロ）、10位がテンプスタッフ（20億ユーロ）となった<sup>67</sup>。

CIETTは、1967年にパリに創設された人材派遣業界の国際組織で、世界48カ国の事業主団体と9つの法人企業（Adecco、Allegis Group、Kelly Services、南ア Kelly Group、伊 GI Group、Manpower、USG People、Randstad、リクルート）が会員となっている<sup>68</sup>。

エグゼクティブサーチの国際的業界団体であるエグゼクティブサーチコンサルタント協会（Association of Executive Search Consultants）の2014年3月の発表によると、2013年の世界のエグゼクティブサーチの総売上高は前年比8.5%増の推定105億7,000万ドルに上った。一方、新規サーチ件数は前期比8.5%減少した。サーチ件数が減少しながらも増収となったのは、トップ人材に対する需要の増加を受け、契約単価が前年比6.1%上昇したためである。北米におけるサーチ件数は世界最大の44.8%を占め、最多となった。これに続いて、欧州・中東・アフリカ地域（EMEA）が31.5%、アジア太平洋が17%、中南米が6.7%を占めた。業種別では、工業のサーチ件数が全体の25.8%と最多。次いで金融（19.1%）、消費財（18.3%）、技術（15.4%）、ライフサイエンス・医療（13.6%）と続いた。同協会には、大手エグゼクティブサーチ会社

64：43カ国のデータにもとづく。中国は信頼性の高い比較データがないため、含まれていない

65：46カ国のデータにもとづく。中国は信頼性の高いデータがないため含まれていない。中国のデータを含めた場合、平均は推定2.0%に上る

66：Staffing Industry Analystsの推計

67：“2014 CIETT Economic Report”, CIETT

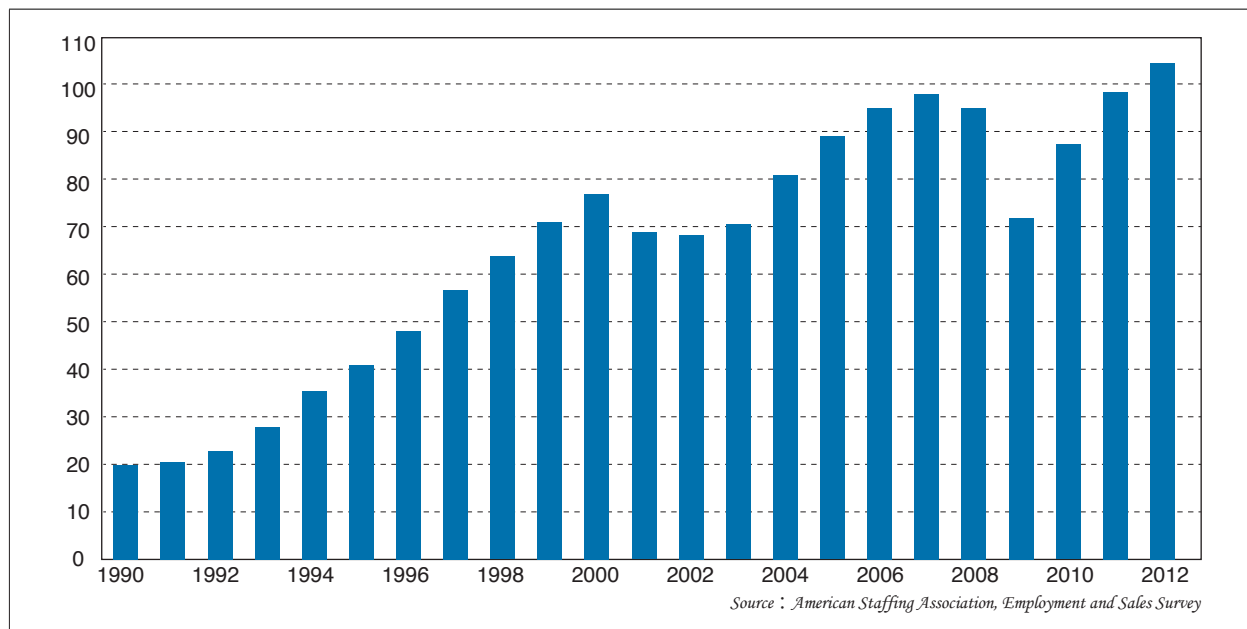
68：www.jassajp/ciett/ciett.html

やブティック型の小規模サーチ会社など約 300 社のエグゼクティブサーチ会社が加盟する。

### 4.3.2. 米国のスタッフィング業界

全米スタッフィング協会（American Staffing Association）が 2013 年 8 月に発表した Annual Economic Analysis レポートによると、米国の人材派遣事業（Temporary and Contract Staffing）の売上高は、金融危機の影響で 2009 年に 720 億ドルと前年から 24.1% 落ち込んだが、2011 年には 983 億ドルと金融危機前の水準にまで回復。2012 年には対前年比 6.6% 増の 1,048 億ドルと過去最高水準に達した（図表 14）。売上高は、約 1 万のスタッフィング会社（業界全体の約 3 割）を対象に同協会が 1992 年から四半期ごとに実施する Employment and Sales Survey に基づく。

図表 14 人材派遣事業の年間売上高の推移 1990～2012年 (単位：10 億ドル)

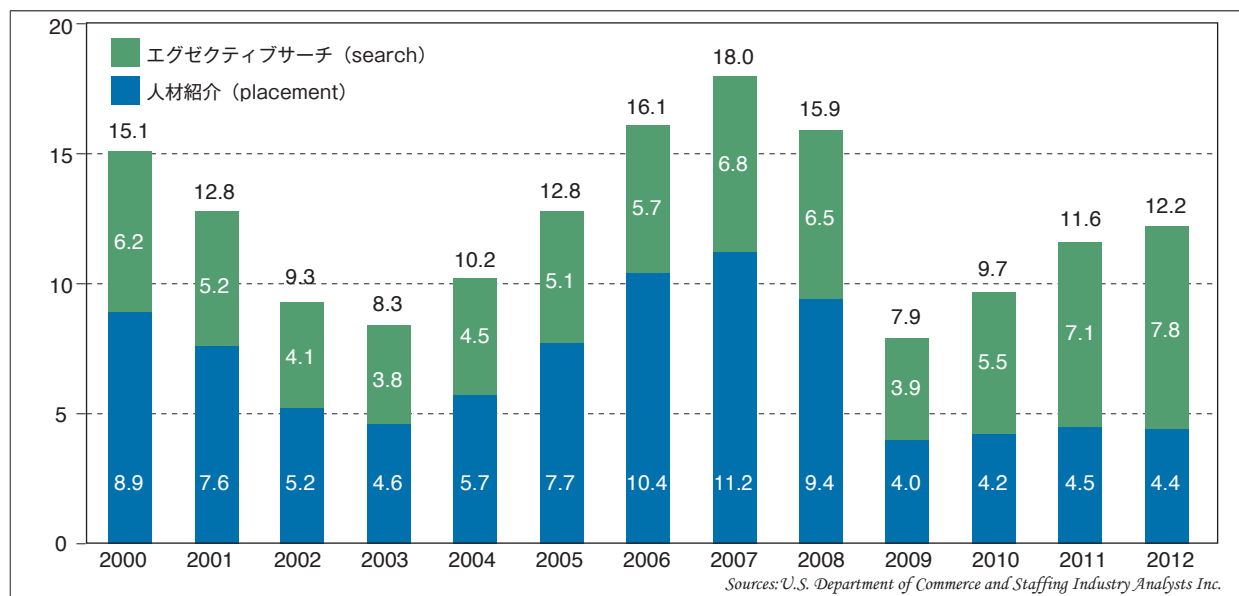


出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association, 2013



エグゼクティブサーチ事業を含む人材紹介事業（Search and Placement）の売上高は、2007年に180億ドルと過去最高水準を記録した。しかし、2008年に12%減少し、2009年にはさらに50%落ち込んだ。2010年から回復基調に転じ、2012年に対前年比5.1%増の122億ドルとなった。内訳は、エグゼクティブサーチが78億ドル、人材紹介が44億ドルとなっている（図表15）。

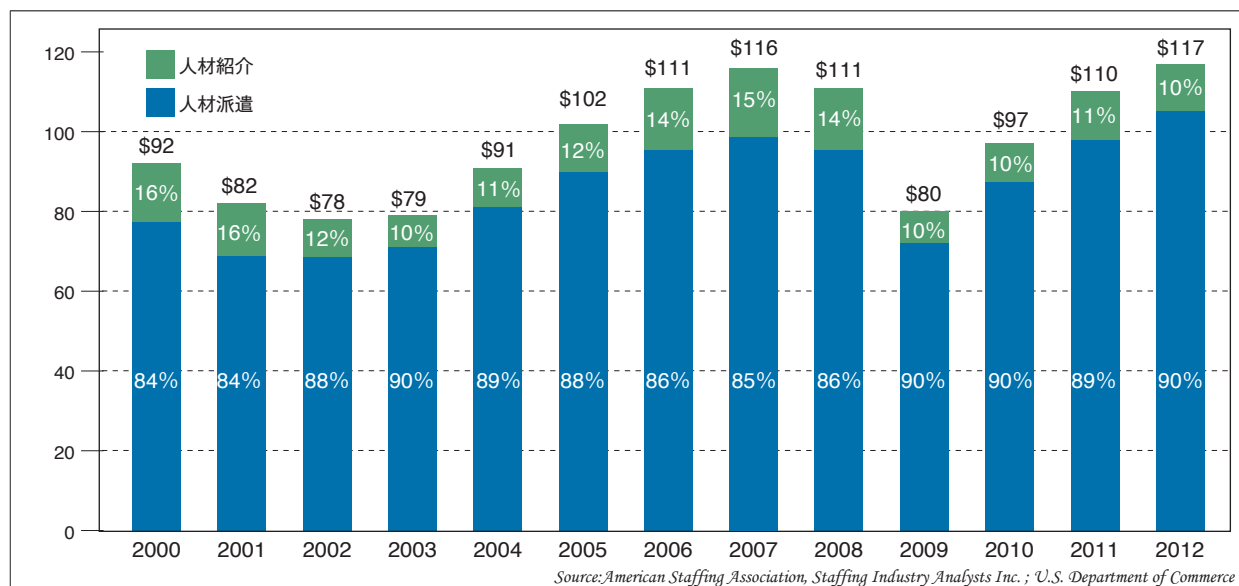
図表15 人材紹介事業の年間売上高の推移 2000～2012年 (単位：10億ドル)



出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association, 2013

人材派遣事業と人材紹介事業を合わせたスタッフィング業界全体の売上高（PEO やアウトプレースメントは含まない）は2012年に対前年比6.5%増の1,170億ドルに達した。人材派遣が全体の9割を占める。人材紹介の比率は2007年の15%から10%にまで低下している（図表16）。

図表16 スタッフィング業界の年間売上高 2000～2012年 (単位：10億ドル)

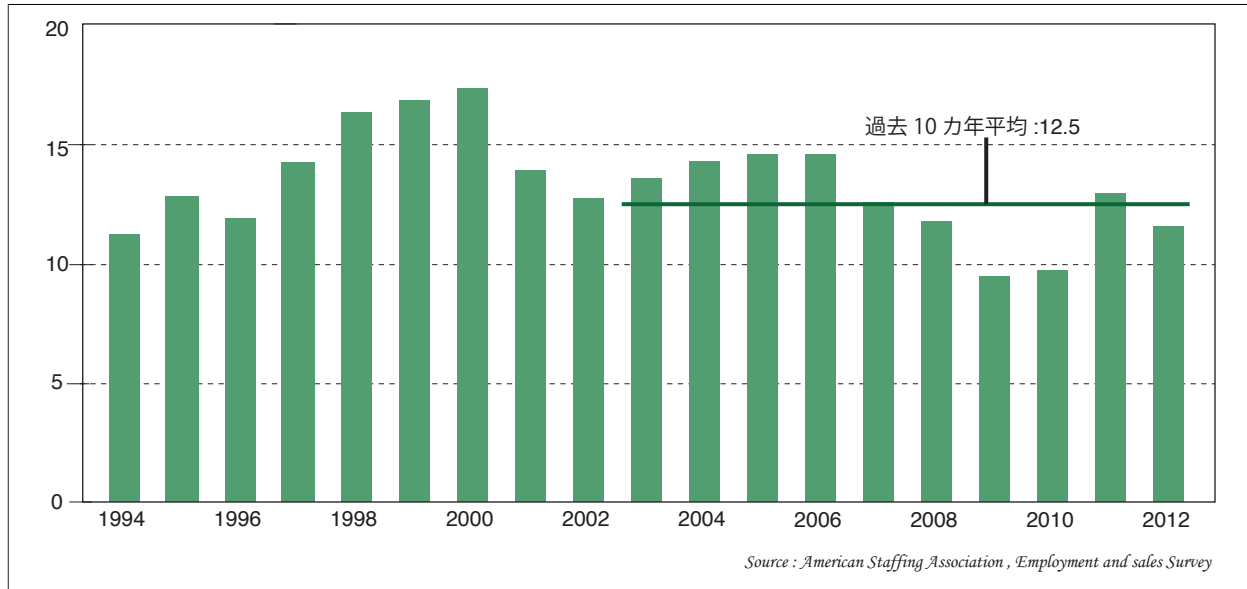


出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association, 2013

全米スタッフィング協会によると、1日あたりの平均派遣労働者数は2007年の312万人から2009年に218万人に減少。2010年には前年比18.4%増の258万人に増加した。年間の派遣労働者数は、2012年現在で前年比11%減の1,150万人だった（図表17）。

図表 17 年間派遣労働者数の推移

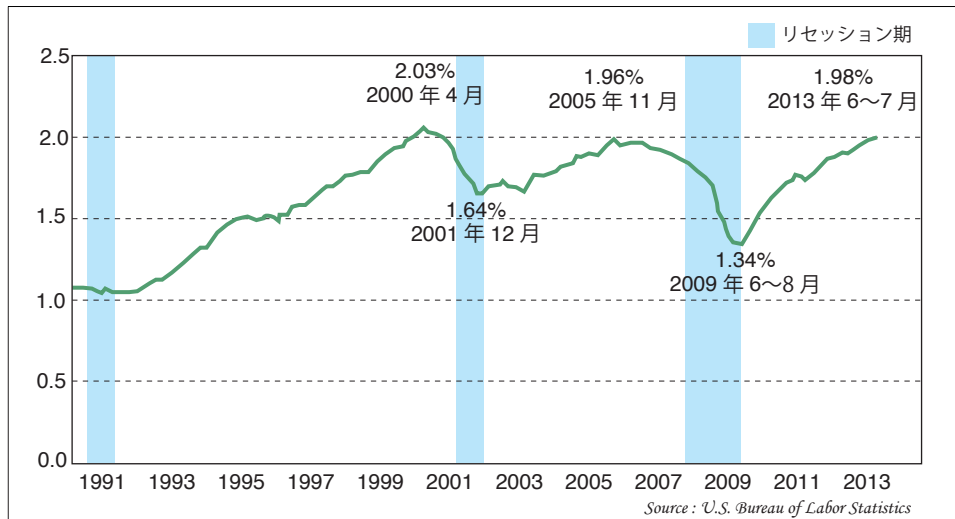
(単位：100万人)



出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association, 2013

米労働統計局によると、派遣労働浸透率（非農業部門雇用者数に占める派遣労働者数の割合）は、2000年4月に2.03%と過去最高水準に達したが、翌年米経済がリセッション入りし、浸透率は1.64%に低下した。リーマンショック後の「グレート・リセッション」期には1.34%まで落ち込んだが、2013年6～7月に1.98%にまで回復した（図表18）。同局が2014年1月に発表した最新データによると、2013年12月の派遣労働浸透率は2.02%とさらに伸びている。

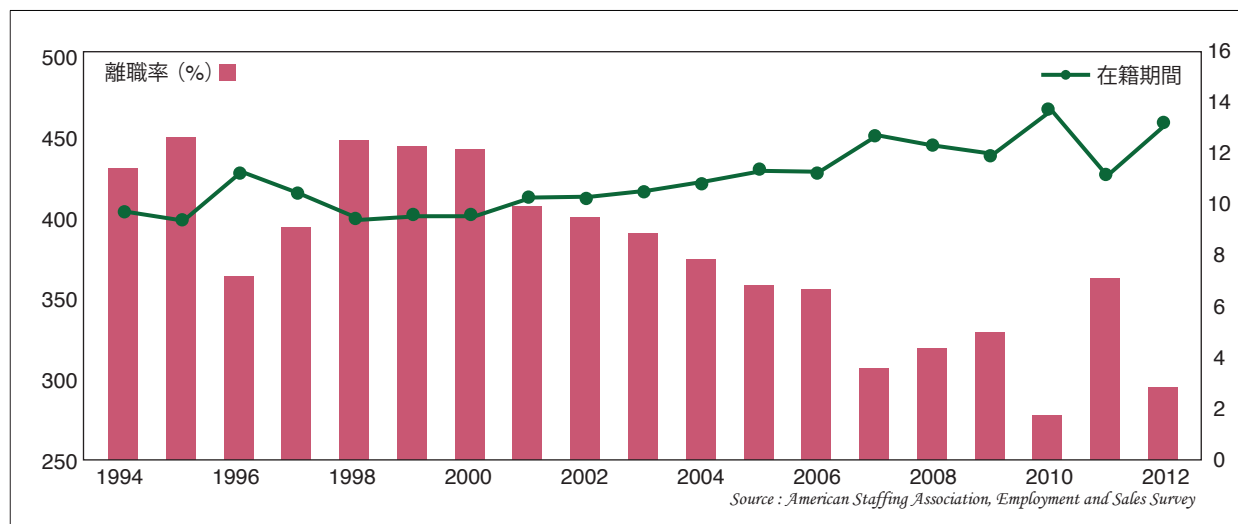
図表 18 派遣労働浸透率



出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association 2013

全米スタッフィング協会によると、派遣労働者の2012年の平均離職率（年間の入職者数に対する退職者数の割合）は、2011年の362%から294%に低下。平均在職期間はこの10年間で少しずつ伸びている。2011年に11.3週に落ち込んだが、2012年になって13.2週に増加した（図表19）。

図表 19 派遣労働者の平均離職率および在職期間



出典：“American Staffing 2013: Navigating the 1% Economy”, American Staffing Association 2013

Staffing Industry Analysts の調査では、2012年の米国のスタッフィング業界の市場規模は推定1,240億ドルに上る（人材派遣、人材紹介、パイロール、PEO、アウトプレースメント、VMS / MSP 手数料収入を含む）。

全米 PEO 協会 (National Association of Professional Employer Organizations) の 2013 Annual Report によると、米国の PEO 業界の 2012 年の総売上高は約 920 億ドルと、前年から 80 億ドル増加した<sup>69</sup>。同協会には約 400 社の PEO 会社が加盟し、業界全体の約 85% を占める収益を上げている。1 社あたりの共同雇用者数は平均で 6,200 人に上る。

## 4.4. 主要人材ビジネス会社

### 4.4.1. 人材派遣・紹介（スタッフィング）

人材派遣サービスの対象分野は、商業（軽工業、事務）、専門（IT、医療<トラベルナース、日当制看護師、代理医師、コメディカル>、金融・会計、技術・エンジニアリング、法律、臨床・科学、マーケティング・クリエイティブ、教育・図書館）など多岐に渡る。このうち、とくに軽工業、代理医師、エンジニアリング、臨床・科学、マーケティング・クリエイティブ、教育・図書館の分野で派遣に対する需要が2012年から2014年にかけて伸びている。

人材紹介サービスは、成功報酬型（contingency search）と前受金型（retained search）の2種類に

69：“NAPEO 2013 Annual Report”，January 2014

大別される。成功報酬型の人材紹介は年収 10 万ドル以下（2005 年の Kennedy Information Research Group のデータ）の部長職以下を主な対象とし、事務職から管理職まで幅広いポジションを扱う。候補者が企業に採用された場合にのみ紹介会社に紹介手数料が支払われる。顧客企業と候補者の間で雇用契約が成立しなければ支払われない。成功報酬型の場合、1 人の候補者を複数の企業に同時に紹介するケースもある。紹介手数料率は初年度の年収の 30%前後が一般的だが、近年低下傾向にある。Staffing Industry Analysts が 2013 年 11 月に発表した、スタッフィング会社を対象とする成功報酬型の紹介手数料に関する調査結果によると、中央値は年収の 20%となっている。「年収の 15%」と答えたスタッフィング会社の割合は 13%、「年収の 25%」と答えたスタッフィング会社の割合は 17%だった。

前受金型の人材紹介サービスは、役員や CEO といった年収 15 万ドル以上（2005 年の Kennedy Information Research Group のデータ）の部長職以上の上級管理職を主な対象とする。紹介の成否にかかわらず、行われた業務に対する手数料は支払われる。前受金型も紹介手数料額は初年度の年収の 30%前後が一般的である。契約時に手付金（リテイナー）として通常手数料の 3分の1、紹介時に 3分の1、そして紹介が完了した際に残りの 3分の1を顧客に分割請求する仕組みとなっている。また、顧客企業と指定業者契約を結ぶのが一般的という点で、成功報酬型と異なる。一業種に特化した会社が多く、その中でも特に製造、医療、テクノロジーが多い。

成功報酬型人材紹介は近年成長傾向にあるが、前受金型人材紹介は企業の経費削減のあおりを受け、長らく低迷を続けている。

エグゼクティブサーチ会社は、上級職対象の紹介業務を専門とする前受金型の人材紹介会社を指し、主に前受金型を含む。年収 25 万ドルを超える上級職を扱う場合も少なくない。エグゼクティブサーチ会社は、大手総合型（100 人以上のコンサルタントを抱え、売上が 1 億ドルを超える）、グローバルネットワーク型（各国の現地のエグゼクティブサーチ会社とネットワークを形成し、同じブランド名で運営する）、ブティック型（特定の地域や業種に特化し、従業員規模が 30 人以下）の 3 種類に分類される<sup>70</sup>。

米国の一部報道によると、General Electric、Coca-Cola、Pfizer、Microsoft、Nike といった大手米国企業の間で最近、人材紹介会社離れが起きているという。これら企業は採用コストを削減するため、Heidrick Struggles といった大手前受金型人材紹介会社から人材を引き抜き、自社で中間管理職やエグゼクティブ人材の発掘や採用を行っている。GE ではこの 6 年間で社内の採用スタッフを 500 人に増やしている。2012 年には LinkedIn や BranchOut といった SNS などを駆使し、2 万 5,000 人の採用のほとんどを自社で行った。このうち約 10%はエグゼクティブやシニアポジションが占めた。Coca-Cola では、最高技術責任者やインドのボトリング事業の CEO といったグローバルのエグゼクティブ採用の約 95%を自社で行っている。このような傾向により、人材紹介会社の間で価格競争が起きている。前受金紹介会社の中には紹介手数料率を年収の 25%以下に下げたり、固定手数料制を取り入れるところもあるという<sup>71</sup>。

Staffing Industry Analysts によると、2012 年に米国で 1 億ドル以上の収益を上げたスタッフィング会社は 105 社ある。米国での収益に基づく同社の 105 社ランキングの上位 10 社には、Allegis Group（市場シェア 6.2%）、Adecco（3.5%）、Randstad Holding（3.3%）、ManpowerGroup（3.2%）、Kelly Services（2.8%）などが含まれる<sup>72</sup>。同社が発表した同年の米国での売上高に基づく成功報酬型人材紹介会社ラン

70 : Industry Overview, Association of Executive Search Consultants

71 : "Executive Headhunters Squeezed by In-House Recruiters", Bloomberg Businessweek, 17 January 2013

72 : [www.addisongroup.com/\\_media/files/downloads/US\\_Largest\\_20131.pdf](http://www.addisongroup.com/_media/files/downloads/US_Largest_20131.pdf)

---

キングの上位5社には Management Recruiters International、Robert Half International、Randstad、Adecco、Allegis Group が含まれる。前受金型人材紹介会社ランキングの上位5社には、Korn/Ferry International、Heidrick & Struggles International、Russell Reynolds Associates、Spencer Stuart、DHR International が含まれる。下記に大手人材派遣・紹介会社の概要を紹介する。

### ① ManpowerGroup

1948年設立。米国ウイスコンシン州に本社、世界82カ国4,000カ所以上に支店および代理店を置く。展開国は80カ国。2011年にグループ名をManpowerからManpowerGroupに社名を変更した。傘下にはManpower（人材派遣・紹介）、Experis（IT、財務・会計、エンジニアリング、医療分野の派遣・紹介）、ManpowerGroup Solutions（RPO、MSP、Talent Based Outsourcing、Borderless Talent Solutionsなどを提供）、Right Management（再就職支援）の4つのブランドが含まれる。2013年のグループ全体の売上高は202億5,000万ドル、純利益は45.8%増の2億8,800万ドルだった。2012年の売上高は207億ドルで、このうち約80%をManpowerが占めた。部門別では、南ヨーロッパ（フランス、イタリア、そのほか）が約72億ドル、北ヨーロッパ（英国、ドイツ、オランダ、北欧）が約58億ドル、南北アメリカが約46億ドル、APME（アジア太平洋・中東）が27億ドル、Right Managementが約3億ドルだった。国別では、フランスの売上高が54億ドルで、米国の約30億ドルを上回る。

### ② Allegis Group

1983年設立。米国メリーランド州に本社を置く。技術や商業分野の人材派遣・紹介に強いAerotekとITエンジニアの紹介・派遣TEKsystemsの二大部門を擁する。Aerotekは、Staffing Industry Analystsの2013年の商業系米国スタッフィングランキング、臨床・科学系米国スタッフィング会社ランキング、事務系米国スタッフィング会社ランキング、エンジニアリング系米国スタッフィング会社ランキングでそれぞれ第1位となっている<sup>73</sup>。そのほか、金融・会計スタッフィングStephen James Associate、営業ソリューションのアウトソーシングサービスMarketSource、人的資本マネジメントソリューションのAllegis Group Services、法務系人材紹介会社Major, Lindsey & Africaも傘下に持つ。米国、カナダ、メキシコ、プエルトリコ、欧州、中東、アジアに300のオフィスを設置する。2013年の売上高は95億ドルに上る<sup>74</sup>。

### ③ Kelly Services

1946年設立。米国ミシガン州に本社を置く人材派遣・紹介会社。Americas（南北アメリカ）、EMEA（欧州・中東・アフリカ）、APAC（アジア太平洋）で展開。事業はAmericas Commercial（事務、コンタクトセンター、マーケティング、教育、軽工業、電子部品組み立て分野での派遣・紹介）、Americas Professional and Technical（科学、工学、IT、クリエイティブサービス、財務・会計、政府、医療、法律分野での派遣・紹介）、EMEA Commercial（事務、コンタクトセンター、ケータリング&ホスピタリティ、商業分野での派遣・紹介）、EMEA Professional and Technical（工学、財務・会計、医療、IT、科学分野での派遣・紹介）、APAC Commercial（事務、コンタクトセンター、マーケティングなどの

73 : "Aerotek Named Largest U.S. Staffing Firm in Several Skill Segments", Aerotek, 1 April 2013

74 : [www.forbes.com/companies/allegis-group/](http://www.forbes.com/companies/allegis-group/)



分野での派遣・紹介)、APAC Professional and Technical (工学、IT、科学分野での派遣・紹介。オーストラリアとニュージーランドでは人事、営業・マーケティング、財務、調達関連のミドルおよびシニアレベルの人材紹介も提供)、Outsourcing and Consulting Group (BPO、RPO、インディペンデントコントラクターの採用、給与支払業務の代行などを提供。ブランド名 KellyOCG) の7部門によって構成される。2013年の売上高は前年比0.7%減の54億ドル、純利益は17.6%増の5,890万ドルだった。

#### ④ Robert Half International

1948年設立。米国カリフォルニア州に本社、世界に345以上の拠点を置く。事業はAccountemps(会計・財務・簿記分野の人材派遣)、Robert Half Finance & Accounting(財務・会計分野の人材紹介)、Robert Half Management Resources(財務、会計、ビジネスシステムの上級プロフェッショナルをプロジェクト単位や契約社員として紹介)、OfficeTeam(事務サポート分野の人材派遣・紹介)、Robert Half Technology(ITプロフェッショナルをプロジェクト、コントラクト・トゥ・フルタイム、フルタイムベースで紹介)、Robert Half Legal(弁護士、パラリーガル、法務スタッフの派遣・紹介)、The Creative Group(デザイン、マーケティング、広告、広報分野でのプロジェクト、コントラクト・トゥ・フルタイム、フルタイムベースの人材紹介)の7部門によって構成される。そのほか、Protivity(リスクコンサルティング、内部監査)も傘下に収める。2013年の売上高は前年比3.3%増の42億5,000万ドル、純利益は20.1%増の2億5,220万ドルだった。2012年の売上高は41億ドル。このうち、金融・会計分野を扱う3つの部門が約57%を占めた。事業の種類別内訳では、派遣事業が33億ドル、紹介事業が3億3,400万ドル、Protivityが4億5,300万ドルだった。

#### ⑤ Korn/Ferry International

1969年設立。米国カリフォルニア州に本社を置く世界最大のエグゼクティブサーチ会社。世界37カ国(北米、欧州、アジア太平洋、南米、中東、アフリカ)に76の拠点を置く。消費財(広告・マーケティングサービス、消費財、メディア・エンターテインメント、小売・アパレル、旅行・ホスピタリティ・娯楽)、金融(資産運用、資本市場、消費者金融&取引サービス、保険、投資銀行・プライベートエクイティ、不動産)、医療(医療保険、病院、医療研究機関)、商業(航空&防衛、自動車、天然資源、多角的製造、工業サービス)、ライフサイエンス(バイオテクノロジー、医療機器、製薬など)、テクノロジー(情報通信、専門・ITサービス、ソフトウェア・未来技術、電子工学)といった分野を扱う。

2013年の世界全体の売上高は8億1,280万ドルだった。このうち、エグゼクティブサーチ事業(取締役やCレベルの幹部といった年収25万ドル以上の求人ポスト限定)が60%、リーダーシップ・タレントコンサルティング事業(取締役会の実効性向上、CEOや経営幹部の実効性の向上、ダイバーシティ&インクルージョン、総合タレントマネジメント、リーダーシップ開発、組織変革)が26%、RPOや中間管理職の人材紹介を手掛けるFuturestep(年収25万ドル以下を対象)が14%を占める。業種別では、商業26%、消費財19%、ライフサイエンス&医療18%、テクノロジー16%、金融サービス14%、教育・NPO7%となっている。地域別では北米56%、EMEA24%、アジア太平洋15%、中南米5%となっている。

2013年には7,554人のエグゼクティブの紹介案件を受注した。顧客の約42%をフォーチュン500企業が占める。

---

⑥ Heidrick & Struggles International

1953年設立。米国イリノイ州に本社を置く。消費財、金融、エネルギー、製造・商業、ライフサイエンス・ヘルスケア、教育・NPO、テクノロジー業界を対象としたエグゼクティブサーチおよびリーダーシップコンサルティングサービスを提供。北米、南米、欧州、アジア太平洋を含む35カ国に68の拠点を置く。2012年の売上高は4億4,380万ドル。分野別の内訳は商業が26%、金融が25%、グローバルテクノロジー&サービスが19%、消費マーケットが17%、ライフサイエンスが9%、教育&ソーシャルエンタープライズが5%となっている。2013年の世界全体の売上高は4億6,200万ドルだった。同年6月に自社の売却を含む戦略的代案を検討していると発表したが、売却先はまだ決まっていない。

⑦ Russell Reynolds Associates

1969年設立。米国ニューヨーク州に本社、北米、南米、欧州、アジア太平洋に42の拠点を設置。消費財、製造、金融、商業・天然資源、テクノロジー、ヘルスケア、NPOなどの分野を対象としたエグゼクティブサーチおよび取締役会アドバイザーサービスを提供。

⑧ Spencer Stuart

1956年設立。米国イリノイ州に本社を置く。消費財、エネルギー、教育&NPO&政府、金融、製造・商業、ライフサイエンス、プライベートエクイティ、ビジネスサービス、テクノロジー&メディア&通信を対象としたエグゼクティブサーチサービス、取締役会向けサービス、エグゼクティブのアセスメント、後継者育成計画支援サービスを提供する。35カ国に55の拠点を置く。

⑨ Adecco

1957年に前身のAdiaがスイスで設立。1996年に仏大手人材派遣会社Ecco Groupと合併し、Adeccoが誕生した。スイスのチューリッヒに本社、世界60カ国以上に5,100の支社を置く。展開国は60カ国以上。会計&ファイナンス、事務、コールセンター&カスタマーサービス、クリエイティブ&マーケティング、エンジニアリング&技術、ホスピタリティ、人事、商業&製造、IT、法務、医療、科学、運送&倉庫の分野で、人材派遣および紹介サービスを提供。国によってはエグゼクティブサーチ、アウトプレースメント、研修&人材開発、RPO、BPOなどのサービスも提供する。

2012年の世界全体の売上高は、205億3,600万ユーロだである。このうち派遣・契約スタッフィングが90%、人材紹介が2%、アウトプレースメントが1%、アウトソーシングや人材開発&その他事業が7%となっている。地域別では、フランスが同年売上高の25%を占める。次いで北米（米国、カナダ）18%、英国&アイルランド9%、ドイツ&オーストリア8%、日本8%となっている。フランスマーケットにおける同社のポジションは、市場シェア28%で第1位。北米マーケットでのポジションは第3位だが、市場シェアはわずか4%。

⑩ Randstad Holding

1960年設立。オランダに本社、39カ国に4,587の拠点を置く（インハウスサービスを提供する顧客の拠点内も含む）。2008年に競合のVediorを統合し、世界第2位のスタッフィング会社に成長。事業内容は、スタッフィング事業（中等教育の卒業資格以上をもつブルーカラーやホワイトカラーの人材派遣および紹介

が中心)、インハウスサービス(顧客の拠点内に常駐し、採用、研修、定着化など派遣やインディペンデントコントラクターなどの人材のマネジメントを代行)、プロフェッショナル事業(大学以上の学位を持つミドルおよびシニア層の派遣および紹介)、HRソリューション事業(RPO、マネジドサービスプログラム、ペイロール、再就職支援など)。プロフェッショナル事業は、エンジニアリング、IT、医療、HR、教育、法務、マーケティング&広報などの分野を扱う。展開国は70カ国以上。

2013年に米国で展開している専門職スタッフینگ事業のブランドを刷新すると発表。現在のRandstad Finance & Accounting、Randstad HR、Mergis Group、Accountants Internationalを新たに「Randstad Professionals」に統合する。Randstad Professionalsは、金融・会計、人材、営業、マーケティング分野の中級から上級レベルの人材を専門に扱う。RPOサービスのRandstad Sourcerightブランドも持つ。また同年、オランダのUSG Peopleからスペイン、イタリア、オーストリア、スイス、ポーランド、ルクセンブルクの一般派遣事業を買収した。スペイン、ポーランド、ルクセンブルクでシェア1位となり、イタリアやスイスでの市場ポジションを拡大した。

2013年の世界全体の売上高は、前年比1%減の165億6,830万ユーロ、純利益は2億3,070万ユーロ(前年は3,670万ユーロ)となった。売上高の事業別内訳は、スタッフینگ部門(HRソリューションも含む)が約100億ユーロ、プロフェッショナル部門が約33億ユーロ、インハウスサービスが約32億ユーロ。地域別内訳は、北米22%、フランス17%、オランダ17%、ドイツ11%、ベルギー&ルクセンブルク7%、英国5%、イベリア半島(ポルトガル・スペイン)5%、その他欧州諸国7%、その他9%となっている。

#### 4.4.2. アウトプレースメント

アウトプレースメント(再就職支援)とは、人員削減を行う企業から依頼を受け、対象従業員に短期から長期のキャリアカウンセリングやサポートをグループまたは個人単位で提供し、再就職に導くサービスである。ほとんどの場合、料金は企業が社員を解雇する際の手当や条件を記した解雇契約(severance agreement)をもとに、企業側が支払う<sup>75</sup>。企業は福利厚生や訴訟リスクの回避策、自社の評判の維持の一環として同サービスをとらえている。

アウトプレースメント会社によるサポートは通常、解雇された当日から始まる。顧客企業に担当者が派遣され、当該従業員にサポート内容等について説明する。サポート内容には通常、スキル評価や対面カウンセリング、履歴書やカバーレターの作成支援、面接対策、最新の就職活動テクニックや人脈づくりや企業との交渉テクニック等に関するワークショップ、求人情報の提供などが含まれる。エグゼクティブには就職活動に利用するオフィススペースが提供される場合もある。

American Management Association and Institute for Corporate Productivity がウォール・ストリート・ジャーナル紙に委託されて2009年7月に実施した調査によると、米国企業265社の3分2以上が過去2年間に従業員にアウトプレースメントサービスを提供したことがあると答えた。企業が支払う従業員1人あたりの平均料金は、時間給社員は1,472ドル、一般正社員は2,615ドル、マネジャーは3,793ドル、エグゼクティブは7,518ドルと、職級によって異なる。全体平均は3,589ドルであった。アウトプレースメント会社のサポートを受けられる期間も職級によって異なる。同調査によると、通常の場合、最も回答が多かったのは「1~3カ月」

75: "Lexicon of Global Contingent Workforce - Related Terms", Staffing Industry Analysts, 5 November 2013

---

で企業の58.5%が答えた。次いで「3～6カ月」17.7%、「6～12カ月」1.5%であった。エグゼクティブについては、「6～12カ月」33.1%、「3～6カ月」23.1%、「1～3カ月」15.4%という回答だった<sup>76</sup>。

しかし最近、コストを削減するため、社員に提供するサービス内容や期間を縮小したり、アウトプレースメントへの費用を既存の社員のキャリア開発にへと用途を変え企業が増えているという。また、インターネットのみのサービスを低価格で提供するプロバイダーも出現している。

Adecco傘下のLee Hecht HarrisonとManpowerGroup傘下のRight Managementといった大手アウトプレースメント会社も、対面ではなく電話やメールによるコーチングサービスや、オンラインチュートリアルといったセルフサービスを導入するなどして、価格競争や企業のニーズの変化に対応している。Staffing Industry Analystsによると、2009年以降、アウトプレースメント会社の売上高は減少傾向が続いている。2014年の市場規模は前年比5%減の約9億ドルと予測している<sup>77</sup>。

米国では、Adecco傘下のLee Hecht HarrisonとManpowerGroup傘下のRight Managementの2強が市場を占有している。Staffing Industry Analystsによると、売上高が1億ドルを超える企業はこの2社のみで、合わせて38%の市場シェアを持つ。2社の概要は下記のとおりである。

#### ① Lee Hecht Harrison

1974年設立。Adecco傘下。米国フロリダ州に本社、60カ国に約300の拠点を置く。主要市場は米国とフランス。再就職支援サービスに加えて、リーダーシップ開発、従業員のエンゲージメント、チェンジマネジメントソリューションも提供する。航空宇宙&防衛、銀行&金融サービス、コンピューター&ソフトウェア&周辺機器、コンシューマ向け製品&販売&エレクトロニクス、エネルギー&電気・ガス・水道&石油化学&天然資源、食料&飲料&たばこ、ホスピタリティ&旅行、病院&ヘルスケアサービス、産業用機器製造&産業用製品・サービス、保険、製薬、マスメディア&エンターテインメント、NPO & 政府機関、専門ビジネスサービス、小売&卸売、通信の分野を対象とする。2013年第1四半期の売上高は7,900万ユーロであった。

#### ② Right Management

1980年設立。米国ペンシルバニア州に本社、世界50カ国以上に300の拠点を置く。再就職支援サービスに加えて、人材のアセスメント、リーダーシップ開発、組織効率の向上、従業員のエンゲージメントのソリューションも提供する。2004年にManpowerに4億8,800万ドルで買収された。2012年の売上高は3億2,850万ドルであった。

#### ③ Drake Beam Morin

2011年にAdeccoが業界第3位のDrake Beam Morinを1億4,900万ユーロで買収し、自社傘下のアウトプレースメント会社Lee Hecht Harrisonと統合した。これによりDrake Beam Morinブランドは消滅した。

---

76 : "Outplacement Firms Struggle to Do Job", Wall Street Journal, 20 August 2009

77 : "Assistance for Laid-Off Workers Gets Downsized", Wall Street Journal, 18 February 2014



### 4.4.3. PEO

PEOとは Professional Employer Organization の略称である。PEOと顧客企業は顧客企業の全社員に対する共同雇用（co-employment）関係を結び、社員に対する責務やリスクを分担および共有する。PEO が給与や税金などの計算や支払い、失業保険や労働災害補償の事務手続き、医療保険、401k 年金プラン、就業規則の作成、採用、社員研修、労働や雇用法の準拠といった人事業務を代行する（図表 20）。PEO は労働力は供給せず、サービスやベネフィットを顧客企業と社員の双方に提供する。全米 PEO 協会によれば、米国では推定 250 万人が PEO によって共同雇用されている。

#### < PEO の責務 >

- ・社員への給与を支払う
- ・人事マネジメントや雇用法に関する社員への指揮権を持つ
- ・雇用関連の税金を支払う
- ・採用、配置転換、解雇の権利を持つ
- ・労働災害補償や UI を提供する
- ・人事記録を管理する

#### < 顧客企業の責務 >

- ・商品やサービスの製造、生産、マーケティング、供給、事業のオペレーションにおける社員への指揮権を持つ
- ・採用、配置転換、解雇の権利を持つ

#### < PEO を利用するメリット >

- ・全米 PEO 協会によると、PEO のサービスを利用する企業の平均社員数は 20 人と、ほとんどが小規模企業。顧客企業は煩雑な人事業務を PEO に外注することで、商品開発、財務、マーケティングといったコア業務に集中できる
- ・複数の顧客企業の社員を多数共同雇用する PEO はスケールメリットを得て、企業型年金プランなどコスト高や煩雑な事務手続きを理由に中小企業が提供しつづけていない福利厚生を幅広く提供することができる。中小企業にとって人材の採用や定着につながる
- ・契約終了した場合、PEO と顧客企業間の共同雇用関係も終了。顧客企業が唯一の雇用主となり、社員は同じ職場で働き続けることができる



図表 20 PEO 会社の各サービス提供率

(単位:%)

サービス内容	提供率
EEOC や FMLA といった人事に関する法令遵守 *	100.0
退職年金プラン	98.4
ジョブディスクリプションの制作	98.4
有給休暇取得状況のトラッキングとレポート	98.4
社員向けハンドブックの制作	95.1
身元照会	95.1
人事上の事柄に関する電話相談	95.1
退職者面談 (エグジット・インタビュー)	93.4
採用前の薬物検査	91.8
賃金や給与に関するプランニング	86.9
社員のパフォーマンス評価やトラッキング	86.9
採用や人員配置	72.1
社員アンケート調査	70.5
監督者や社員向けのインターネットでの研修	65.6
性格診断	59.0
離職率の分析やレポート	59.0
職業資格やサーティフィケート取得状況のトラッキング	45.9

\*EEOC (米雇用機会均等委員会)、FMLA (育児介護休業法)

出典: "Professional Employer Organizations: Fueling Small Business Growth", NAPEO White Paper Series, September 2013

同協会によると、米国 50 州に約 700 社の PEO 会社が存在するという。Staffing Industry Analysts が発表した、米国で 5,000 万ドル以上の収益を上げている大手 PEO 15 社ランキングの上位 3 社には、Insperity、Automatic Data Processing、Oasis Outsourcing が含まれる。15 社で業界全体の売上高の 61%を占める。下記に米国ランキング上位 2 社の概要を紹介する。

#### ① Insperity (旧 Administaff)

1986 年設立。米国テキサス州に本社を置く。2011 年に社名を Administaff から Insperity に変更した。米国内に 57 の拠点を置く。PEO サービス (「Workforce Optimization サービス」) に加えて、人的資本マネジメント、ペイロール、勤怠管理、パフォーマンスマネジメント、組織計画、採用、採用前スクリーニング、金融、支出管理、保険といったサービスも提供する。2013 年の売上高は前年比 4.5% 増の 23 億ドル、純益は 20.7% 増の 3,200 万ドルであった。

#### ② Automatic Data Processing (ADP)

1949 年設立。米国ニュージャージー州に本社を置く世界大手のペイロールサービス会社。世界 125 カ国で展開する。ペイロールサービス以外に、PEO、タレントマネジメント、人事マネジメント、福利厚生マネジメント、勤怠管理、RPO、税務管理&コンプライアンスといったサービスを提供。2013 年に中南米市場でのプレゼンスを強化するため、チリの人材サービス会社 Payroll SA を買収した。Payroll

SA は、チリ、アルゼンチン、ペルーで人事アウトソーシングや給与支払い代行、福利厚生サービスを提供する。ADP の 2013 年度の売上高は 113 億 1,000 万ドルで、このうち PEO 事業の売上高は 19 億 6,000 万ドルであった。

#### 4.4.4. RPO

RPO (Recruitment Process Outsourcing) は、企業の採用プロセスの全体または一部のアウトソーシングを行うビジネスを指す。国によって RPO の対象者は異なる場合がある。欧州や南米の人事担当者は RPO を非正規雇用労働者のアウトソーシングととらえ、一方米国の人事担当者にとって RPO は正社員の採用のアウトソーシングを意味する場合があるという<sup>78</sup>。

RPO 会社は、企業から受託した採用プロセス（募集要件の管理、候補者の選定、面接、募集管理、採用手続き、レジュメ管理、プレスクリーニング、求人求職サイトへの求人掲載、スキル・行動評価、育成、オンボーディング、キャリアマネジメントまで）をトータルに一任される。最近の概念では、RPO は HRO（人事アウトソーシング）の一部とされている。RPO の市場規模を正確に把握する統計はないが、およそ 10 ～ 15 億ドルとみられる<sup>79</sup>。

CareerXroads の調査によると、米国大手企業 37 社の約 24% は RPO 会社に米国での採用業務の一部またはすべてを外注している<sup>80</sup>。

米 HRO Today 誌が 2013 年 9 月に発表した「2013 年世界の RPO 企業顧客満足度ランキング (2013 Baker's Dozen Customer Satisfaction Ratings)」によると、世界総合ランキングの上位 3 社は英 Alexander Mann Solutions、米 Randstad Sourceright、米 Pinstripe & Ochre House であった。同ランキングは、RPO を利用する 900 以上の顧客を対象とした調査に基づき、「サービス領域」、「取扱規模」、「質」の 3 つのカテゴリーや地域ごとに順位付けされた (図表 21)。

78 : "Special Report: RPO is on the Go", Workforce.com, 12 February 2014

79 : 『欧米における RPO ビジネス — その現状と未来の役割変化』、リクルートワークス研究所、2013 年

80 : "Sources of Hire 2013: Perception is Reality", CareerXroads, 2013

図表 21 2013 年世界の RPO 企業顧客満足度ランキング

世界総合ランキング	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 位 Alexander Mann Solutions</li> <li>2 位 Randstad Sourceright</li> <li>3 位 Pinstripe &amp; Ochre House</li> <li>4 位 Pontoon</li> <li>5 位 Allegis Group Services</li> <li>6 位 Kenexa</li> <li>7 位 PeopleScout</li> <li>8 位 Advantage xPO</li> <li>9 位 Hudson RPO</li> <li>10 位 Aon Hewitt</li> <li>11 位 Seven Step RPO</li> <li>12 位 Futurestep</li> <li>13 位 KellyOCG</li> </ul>
幅広いサービスを提供する RPO 会社ランキング	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 位 Allegis Group Services</li> <li>2 位 Pinstripe &amp; Ochre House</li> <li>3 位 Seven Step RPO</li> <li>4 位 Hudson RPO</li> <li>5 位 Pontoon</li> <li>6 位 Randstad Sourceright</li> <li>7 位 Alexander Mann Solutions</li> <li>8 位 Kenexa</li> <li>9 位 Futurestep</li> <li>10 位 Advantage xPO</li> <li>11 位 KellyOCG</li> <li>12 位 People Scout</li> <li>13 位 Aon Hewitt</li> </ul>
欧州ランキング	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 位 Alexander Mann Solutions</li> <li>2 位 Randstad Sourceright</li> <li>3 位 Pinstripe &amp; Ochre House</li> <li>4 位 Hudson RPO</li> <li>5 位 Advantage xPO</li> <li>6 位 Kenexa</li> <li>7 位 Futurestep</li> <li>8 位 KellyOCG</li> </ul>
アジア太平洋ランキング	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 位 Allegis Group Services</li> <li>2 位 Hudson RPO</li> <li>3 位 Futurestep</li> <li>4 位 Alexander Mann Solutions</li> <li>5 位 KellyOCG</li> </ul>
新興市場ランキング	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 位 Yoh</li> <li>2 位 AMN Healthcare</li> <li>3 位 WilsonHCG</li> <li>4 位 PPR Healthcare</li> <li>5 位 PrincetonOne</li> <li>6 位 Decision Toolbox</li> </ul>

出典：“2013 Baker’s Dozen Customer Satisfaction Ratings: Recruitment Process Outsourcing”, HRO Today

下記に世界ランキングの上位2社の概要を紹介する。

#### ① Alexander Mann Solutions

1996年設立。英国ロンドンに本社を置き、75カ国以上で展開している。労働力計画、採用ブランディング、人材の評価や選定、オンボーディングやエンゲージメント対策といった採用業務を企業から請け負う。採用対象は新卒者、ミドルマネジャー、エグゼクティブ、役員と幅広く、また正社員と非正規雇用労働者の採用の両方を代行する。テクノロジー&メディア、防衛&エンジニアリング&ビジネスサービス、エネルギー、投資銀行&プロフェッショナルサービス、小売&金融サービス、医療&ライフサイエンス業界を対象とする。2012年の売上高は5億4,000万ポンドであった。

#### ② Randstad Sourceright

Randstadが2011年に人材派遣、人材紹介、MSP、RPO事業を営む米SFN Group（旧Spherion）を買収し、自社傘下のRandstad Managed ServiceとSFN Group傘下のSourceRight Solutionsを統合したことによって誕生したRPO会社。米国ジョージア州に本社を置く。オランダ、米国、英国、シンガポール、オーストラリアに拠点を置く。RPO以外に、MSPソリューション、ペイロール&インディペンデント・コントラクター・ソリューション（インディペンデントコントラクターの採用や報酬の支払い業務などを代行）、Blended Workforce Solution（RPO、MSP、インディペンデントコントラクターソリューションを組み合わせた総合サービス）を提供する。

### 4.4.5. 求人求職サイト

米国には5万種類以上の「ジョブボード」（求人求職サイト）があると一部で言われている<sup>81</sup>。総合型サイトに加えて、特定の業職種や地域またはインターンシップ希望者やフリーランサーなど特定の求職者層に特化したニッチサイト、Glassdoorといった企業の口コミ情報サイト、oDeskやElanceといったクラウドソーシング、コード採用サイトなどさまざまなサービスが存在する。

米フォーブス誌は、2013年10月に「2013年ベストキャリアサイト100（Top 100 Career Websites of 2013）」を発表した<sup>82</sup>。この中からさらに、インターンシップ希望者、ビジネスオーナー、プロフェッショナル、定年退職者などさまざまなキャリアステージにある求職者に役立つと思われる上位10サイトを発表した。4位のIdealist.orgは、ボランティア募集情報やNPOの求人情報の検索サイトである。8位のUSAJobs.govは、国防省や運輸省といった連邦政府機関の求人情報検索サイトで、連邦人事管理局（U.S. Office of Personnel Management）が開設した。9位は、米ウォール・ストリート・ジャーナル紙ウェブサイトの「Management」メニュー内に設けられている「Career」欄。Dice Holdings傘下の英金融系求人求職サイトeFinancialCareersの求人検索エンジンが導入されている。10位については、ITエンジニア向けDice.com、メディアや広告業界に特化したmediabistro.com、アート系求人情報を掲載するNYFA.org（ニューヨーク芸術財団）などが例として紹介されている。

81：米国の求人求職サイトの業界団体である国際求人求職サイト協会（International Association of Employment Web Sites）の加盟企業の共通見解では、さらに米国外に5万種類の求人求職サイトが存在するという

82：www.forbes.com/sites/susanadams/2013/09/18/the-10-best-websites-for-your-career-2013/

- 
1. LinkedIn
  2. Indeed
  3. Simply Hired
  4. Idealist.org
  5. Glassdoor
  6. Monster.com
  7. Internships.com
  8. USAJobs.gov
  9. Wall Street Journal
  10. 各業職種に特化した専門ジョブサイト

同ランキングや CareerXroads の採用経路調査（4.1.2 参照）などをもとに、下記に米国の主要求人求職サイトを紹介する。

#### ① Monster.com

米 Monster Worldwide が運営する総合型の大手求人求職サイト。1999年に前身 Monster Boardとして開設された。1999年に TMP Worldwide（現 Monster Worldwide）に買収された。同年、TMP Worldwide が買収した Online Career Center と統合され、Monster.com が誕生した。37カ国でローカルサイトを運営し、世界で30万人以上のカスタマーを持つ<sup>83</sup>。

2008年に買収した Trovix 社のセマンティック検索技術<sup>84</sup>をもとに開発した、高精度マッチング技術「6センス」を求人や履歴書検索機能に導入し、他社との差別化を図っている。キーワードの文字通りの狭い意味に頼るのではなく、言葉や概念の背後にある意味を文脈から解釈する。候補者の職種、業種、スキル、職歴、学歴を分析し、最も経験レベルの高い候補者をデータベースの中から検索する。米国、英国、フランス、カナダ、ドイツ、オーストラリア、オランダの7カ国で提供している。2010年に三大求人求職サイトの1つであった Yahoo! HotJobs を2億2,500万ドルで買収した。独占プロバイダーとして米国およびカナダの Yahoo! に求人やキャリア情報を提供している。

Monster Worldwide の2013年売上高は前年比9%減の8億800万ドル、純損失は500万ドルとなった。売上高の事業別内訳は、米国キャリア事業が4億4,630万ドル、海外キャリア事業が2億8,860万ドル、インターネット広告&料金部門が7,270万ドルとなった。

#### ② CareerBuilder

Gannett Company、McClatchy Company、Tribune Company の米大手新聞社3社が共同出資する、大手総合型求人求職サイト。1995年に開設し、現在22カ国で展開している。

傘下に、CareerRelocate.com（求人需要や生活費などを地域別に検索できる求職者向け転居支援情報サイト）、HeadHunter.com（管理職やエグゼクティブ向け）、JobsinMotion.com（運輸・物

---

83：“2012 Annual Report”, Monster Worldwide

84：検索者の目的やどのような情報を求めるのかをシステムが解釈し、それに即した検索結果を提供する技術



流)、MiracleWorkers.com (医療)、MoneyJobs.com (銀行、財務、会計)、CareerRookie.com (新卒およびエントリーレベル向け)、Sologig.com (IT やエンジニアリング)、WorkinRetail.com (小売)、JobsOnTheMenu.com (飲食店)、MilitaryTimes.com (退役軍人やその家族向け) といった多数のニッチサイトを持つ。2011年にシンガポールの大手求人求職サイトJobsCentral.com.sgとドイツの大手求人求職サイトJobscount24を買収した。2012年に米労働市場データ解析サービス会社 Economic Modeling Specialists International、英国のマルチリンガル向け求人求職サイト Top Language Jobs、そしてブラジル最大の IT 専門求人求職サイト CEVIU を買収、2013年には、ベトナムのネット求人サービス会社 Vietnam Online Network を買収し、ベトナム第2位の求人求職サイト Kiem Viec と人事向け求人求職サイト HR Vietnam を獲得した。さらに同年、英国の石油・ガス産業専門の求人求職サイト Oil and Gas Job Search を買収するなど、海外展開を加速させている。

同社は、北米の売上高のみ一部のメディアに公表している。2013年の売上高は前年比3.5%増の6億8,400万ドルであった。

### ③ Indeed

求人求職サイト、企業、公共職業安定所などのウェブサイトの求人情報を横断検索できる米大手求人検索エンジン。2005年に開設された。世界50カ国以上で展開し、26カ国語でサービスを展開している。南極版サイトも開設し、英国南極調査所 (British Antarctic Survey) の南極観測基地勤務の料理人やコンピューター技師などの求人情報を掲載している。

求人情報は、職種などのキーワードと地域での検索に加えて、社名、年収、雇用形態 (正社員、アルバイト・パートタイム、契約社員、新卒・インターン、派遣社員)、掲載企業の種類 (企業、人材派遣・紹介会社) でも絞り込み検索することができる。現役および元社員が企業についての口コミ情報を投稿する機能があり、求職者はこの内部情報を応募先や内定承諾を決定する際に参考にできる。また、2011年に米国で履歴書を採用企業に公開する「インディード・レジメ」サービスの提供を開始。LinkedInの登録プロフィールをインポートすることも可能。企業はスキルなどのキーワードと居住地を入力し、さらに学歴、経験年数、過去の役職名や勤務先名で絞り込むことが可能。英国、フランス、スペイン、オランダ、インド、オーストラリアでも提供している。

### ④ Simply Hired

Indeedと同様、ほかの求人求職サイト、企業の採用情報サイト、人材派遣・紹介会社のサイト、公共職業安定所のサイトの求人情報を横断検索できる米求人検索エンジン。2003年に開設された。24カ国で展開し、12カ国語に対応。職種、社名、勤務地に加えて、掲載日、雇用形態 (正社員、派遣、契約社員、アルバイト、業務委託)、最終学歴、必要経験年数で絞り込み検索できる。米LinkedInや仏Viadeoといった大手SNSのアカウントを同期させると、求人企業で働くSNS上の知人が検索結果で表示される、人脈を活用した仕事探し機能「Who Do I Know」を提供。子どもを持つ女性に優しい、高齢者が働きやすい、ペット同伴出社が可能といった社風で求人情報を検索できる独自の機能も提供する。

## ⑤ Dice

英ダイス・ホールディングスが運営する IT エンジニア向け米大手求人求職サイト。1990 年に開設された。2014 年3月現在、約8万件の求人情報を掲載する。求人情報は、スキル、職種、社名、地域に加えて、さまざまな雇用形態（フルタイム、パートタイム、Contract to Hire:W2、Contract to Hire:Independent、Contract to Hire:Corp-to-Corp、Contract:W2、Contract:Independent、Contract:Corp-to-Corp）で検索する。

2013 年に、ウェブ上の候補者情報を一括検索できる企業向けツール「オープンウェブ」の提供を開始した。LinkedIn、Facebook、Twitter、Google+、Quora、GitHub、Stack Overflowといった約 50 のコミュニティサイトや SNS から、候補者のプロフィール、投稿、コミュニティ内での評価、連絡先といった情報を一括収集する機能で、候補者の経験レベルやスキルや興味関心を明らかにし、社風フィットを判断することができる。同機能を利用することで、複数のサイトを訪れる手間が省かれる。ダイスに登録した履歴書を長いこと更新していない候補者の補足情報を得ることもできる。

## ⑥ Elance

2007 年に開設された大手クラウドソーシング（crowdsourcing）<sup>85</sup> サービス。170 カ国以上のフリーランサーに利用されている<sup>86</sup>。登録ユーザー数はフリーランサーが約 350 万人、事業者が約 180 万人である。

サイトに掲載されている求人内容は、ウェブ制作、モバイルアプリ開発、SEO、グラフィックデザイン、コンテンツライティング、翻訳、データ入力など多岐に渡る。発注者は、業務内容、報酬の支払い方法（時給または固定報酬）、納期などを記した求人広告をサイトに掲載し、フリーランサーによる入札を待つ。広告の公開方法を招待制に指定し、フリーランサーを専門分野、作品、Elance の無料スキルテストの結果、時給、ほかのクライアントによる評価などをもとに検索。特定のフリーランサーを広告1件につき30人まで入札に招待することもできる。メールやチャット機能を利用して入札者の面接を行い、ポートフォリオや過去の受注実績などをもとに、業務を委託するフリーランサーを選ぶ。報酬の支払いが遅れたり、支払われないといったトラブルを防止するため、落札時点で発注者がクレジットカードや PayPal で支払った報酬が Elance のエスクローアカウントに預金される。仕事が終了し、発注者が納品内容を承認した時点で Elance の手数料（落札金額の 6.75%または 8.75%）を差し引いた金額が受注者のアカウントに入金される。

2013年の業務発注累計金額の国別ランキング（年間増加率に基づく）は、1位米国、2位オーストラリア、3位英国、4位カナダ、5位アラブ首長国連邦。受注累計金額国別ランキング（年間増加率に基づく）は、1位米国、2位インド、3位ウクライナ、4位パキスタン、5位英国となっている<sup>87</sup>。2013年に競合の Elance との合併を発表した。

85：群衆（crowd）と業務委託（sourcing）を組み合わせた造語で、インターネット上で不特定多数の人に業務委託するサービス

86：Elance.com

87：“Global Online Employment Report”, Elance

---

### ⑦ LinkedIn

2003年に開設されたビジネスパーソンのためのSNS。経歴や学歴、スキルをプロフィールに記載し、人脈づくり、転職、出資者探し、営業などに活用する。22カ国語でサービスを提供し、2011年には日本にも進出。世界200カ国以上で2億7,700万人がユーザー登録している(2013年第4四半期現在)。世界中の約300万社の企業が、自社の製品・サービスや求人情報などの概要を紹介する企業ページを開設し、マーケティングや採用などに活用している。また、LinkedIn Recruiterという企業向け採用支援ツールを利用し、サイトに登録されたプロフィールをもとに有望な人材の発掘を行っている。2013年の売上高は前年比57.2%増の15億2,850万ドル。このうち、採用支援ソリューションの売上高は8億5,970万ドルと全体の約半数を占める。最近では、学生の進路選択や就職活動に役立つ機能を拡充している。

## 米国の労働政策と人材ビジネス2014

---

杉田 万起 (リクルートワークス研究所)

進行管理/脇阪 弘美(リクルートワークス研究所)  
表紙デザイン/若田 友康  
デザイン/岸 恵理子(K'S FACTORY)

発行日/2014年3月31日  
発行/リクルートワークス研究所 グローバルセンター  
〒100-6640  
東京都千代田区丸の内1-9-2  
グラントウキョウサウスタワー  
株式会社リクルートホールディングス  
TEL 03-6835-9200  
URL [www.works-i.com/](http://www.works-i.com/)

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。  
©Recruit Holdings Co.,Ltd. All rights reserved.

---