

米ソの新しい職業訓練理念（紹介）

（1）

C. I. R. F の1962年第2巻に、米国労働大臣の Willard Wirtz が「米合衆国連邦は新人力政策を採用する」と題し、また、ソ連邦閣僚会議全国会議人的資源主任専門官の Nicolaj Zabelin が「ソ連邦の産業訓練計画」と題し、技術革新時代に世界を2分する両大国がその職業訓練に関する新しい考え方、方策を発表しているのは興味あることである。

そこには、自由主義経済社会と計画統制経済社会との特色が伺い知られる。本報告書に米合衆国の M. D. T. A の紹介を載せるに際し、その経済的社会的背景を物語るものとして両氏の論文の要旨を比較しつつ紹介したい。

（2）

Wirtz 氏は「将来の世界経済の発展の成否を決定するものは、地球上の人的資源を活用するか誤用するかに懸っていると見える。今日まで、未開発国を経済的に発展せしむるには資本の供給が第一条件であると一般的に考えられて来たが、近年では人的資源の欠除がすべての場合、発達に重大な障害になっていることが明白になった。あらゆる産業方面において、経営者、熟練した監督者、技能労働者、技術者がなければ生産は遅滞する。即ち資本ではまかなえない新しい次元が世界の経済成長の面に興きて来て、労働力の教育訓練の問題がこの方面において、重要な意味を持つに至った」と述べているのは、物を重視して来た或いは物を中心に考えて来た産業革命以来の考え方をコペルニクスの転回して、人を重要視するに至ったことは明白なことといわねばならない。

自由主義経済政策を採る米国では、科学・工学の実にダイナミックで急激な発展の歩調と、各産業企業間における競争的なその利用活用とは予想していなかった結果を生んだ。即ち、単純技能労働者の使用が急激に減少し、重要産業方面では十分に教育訓練された技能労働者が著しく不足することになった。（ソ連においても急速に機械化が行なわれ、多くの工場が複雑な自動化機械を採用したために高度熟練技能者や技術的専門家の要求が年毎に大きくなっていると報告されていることは米国と同様である。）その結果は経済界は繁栄しているにも拘らず失業者は高率を継続し、いわゆる摩擦的失業以上のものがあり、経済成長率が鈍化するに至っている。ところが、計画統制経済政策を採るソ連では、技術革新、自動化が如何に進展しても、

生産そのものが計画的であるから、事前に対策が採られて、各種経済分野、各地へ労働者を分散させるから、失業者を発生せしめてはいない。

では、発生した失業者を如何にして解消するか、失業者の発生を如何にして喰い止めるかについては、米ソ共に詳細な人力計画を科学的資料に基いて作成することが必要であるとする点において考えは一致している。

米国では、将来計画の策定の為めには、過去の分析が先づ必要とされ、米国労働力の真実の性質を明確に把握し、労働力構成に作用する最も適切な理由・要件、技術革新、技術革新を予見する方法、労働異動を防止する人事管理の仕方、青年、地方人、高年令者、未成年者の変貌する雇用問題、基本的産業雇用類型の影響その他を研究し明らかにせねばならぬとし、

ソ連においては、一般的経済文化発展に関する全国的計画を作ると共に、職業訓練と技術教育との分野における活動の基礎を作りながら、a 経済発展、b 生産量の増大、c 資本の投下、d 科学的・技術的革新の生産への応用、e 生産性拡大の手段、f 現在の人的資源の構造と活用、g 労働者の一般教育と技術的訓練の水準を向上せしむるに必要な変化に関連して計画せねばならぬとして、

米ソ共に、地方別、産業別、職業別に、需要見積、人力予算を作り、それに対する供給計画を作成することになった。

(3)

職業訓練計画については、米国では

(1) 凡ての人が訓練を受けうるようにせねばならない。たとえば、正規の教育を殆んど受けていない人もその経験したことがない技能を修得しうるようにせねばならない。

(2) 労働力の大部分が常に再訓練の必要に当面する。技術、科学の進歩が著しく、且つ迅速であるから、個々人の知識、技能をすぐ旧い役にたたぬものとしてしまうから。

(3) 訓練に地域的制限はない。交通の便利が全地域の訓練所計画を同一歩調のものとして差支えないものにした。

(4) 訓練方法を絶えず改善しなければならない。教科書、自動教授器、教育テレビ、視聴覚教材などの新しい教育技術、手段の導入に努めねばならない。

(5) 訓練計画を施行し指示する人は常に労働界の変化して行く実態、条件に注意を怠ってはならない。科学的技術発展を期待する能力が人力計画の成功を左右する本当の手段である。

との基本概念を樹立し、ソ連においては、

学校、研究所では、技術革新に追いつき、それを理解して行く為めの高級熟練技能者を養成訓練することにし、従って、ここでは、長期の教育訓練が行なわれ、徹底した工学学説に関する知識教育がなされる。事業内訓練においては、資格の低い複雑性の少ない職業を集団または

特別個人で訓練を行なうと共に、目的と必要とに応じて再訓練、追加訓練を行なっている。それは、機械化、自動化の結果、職業的構成が変化し、単純技能職業、重筋職業が激減し、機械操作工、機械看視工が増加し、職業の種類が少なくなって来たことによるものとしている。

合衆国に於ける人力開発訓練法 (MDTA) について

附：人力開発計画の概要 (各分題別表)

米合衆国労働省人力オート

メーション訓練局編

序 言

(労働長官、労働省人力オートメーション訓練局、アーサー、ゴールドベルグ)

1962年公布施行された人的能力開発訓練法はわが国の労働者の為めの種々の行政措置の中で一つの道標であり、わが国の経済安定を維持する鍵となるものと思ふ。ケネディ大統領がこの法案に署名した時、彼は「この法律は1946年に公布された歴史的なあの雇用法以来の最も優れた雇用の分野に於ける立法措置である」と言明した。この法律によって絶えず変動する経済情勢に伴って要請されて来た各種の技能を有しないが為めに雇用を拒否されている幾拾万の労働者を訓練することが可能となりこれら労働者の訓練こそは彼等個人にとってもまた全国民の経済健全化のためにも誠に重大なことである。

本法に規定されているもろもろの人的能力調査訓練計画を通じてわが国民は外に対してはより強固なリーダーシップを確保し、内にあっては経済繁栄のより高い水準に到達することであろう。

内容紹介

1962年公布の人的能力開発訓練法によって失業者および未就職者の訓練計画および人力の分野に於ける広汎な調査計画が既に確立されている。本法は国内経済立法の一つの基準をなすものであるからその及ぼす利害は直接関係者のみならず全米国民に及ぶものである。この冊子はこのように重大な意味を持つ本法の各条項のアウトラインを紹介するものである。但しこれらの条項を論ずる前に先ず法律が取扱おうとする問題点およびその問題と取り組むについての国会側の全般的指示について考慮を払うことが必要である。その後で国会の特別の考慮の対象である法律の各条項を討議することにしよう。これらの条項は大体次の三部門 (タイトル) に集約される。ところで上記の問題点とは次の五点にまとめられる。

- ・失業の甚しい時期に於てすら一定の技能資格を有する労働者が不足しているため、多くの職場が未充足のままである点
- ・多くの重要な職種分野に於て、より多くの且つよりよく訓練された労働者が絶対的に必要となつている点
- ・オートメーションその他の技術革新に伴い或はまた外国産業との競争、産業の配置転換、取引市場の需要の変動、その他の経済的変動によって多くの労働者の技能が時代遅れとなつてしまつた点
- ・次の10年間に於ける労働力は恐らく異常に急速な伸びを見せるであろうという点
- ・そして最後に次の10年間にはその労働力を構成する青年層の数が異常に多数を占めるであろうという点である。

問題点との取組み方

国会の全般的指示とは次の諸点を示している。

- ・現在および将来の人的能力の不足の実態を見きわめること
- ・これらの不足を充足する為めに教育および訓練によって技能資格を与え得る人々を探し出して訓練すること
- ・オートメーションによる折角の恩恵利益が反面失業の延長拡大の形となって社会の重荷とならないようにする為め政府自ら指導することが必要であること
- ・男子、女子の青年とも訓練を受けて絶えず変動する雇用情況に適應して役に立ち得るように計画が改善され努力が積まれて行くべきこと

第一部門：人的能力の要件開発および活用

本法の各条項を要約すれば前記のとおり次の三部門（タイトル）に示される。以下各タイトル毎に示す。

調査計画 本法は人的能力の要件開発およびその活用の分野に於ける一連の重要問題の研究を労働長官に対して要請している。従つて未だかつてない広汎大規模な調査研究によって次の如き諸問題に対する回答を提出する為めの非常な努力が必要である。

- ・如何なる職業部門に於て、訓練を必要とすべき労働者の不足が現存しまたはその不足が予知されるかという点
- ・オートメーションおよびその他の技術革新に伴う利点と問題点は何であるか、またこれら革新的変化が労働者の仕事に如何に影響するか
- ・或る企業的变化が労働者の仕事に如何なる影響を及ぼすかをどんな風に前以つて予告出来

るかという点

- ・雇用主や組合のやっていることで何が労働者達が仕事から仕事へ移るのを困難にしたり或は容易にしたりするのかという点
- ・青年層が仕事の経験や訓練を体得するに当って直面する特別の問題は何であるかという点

技能および訓練上の要件

労働長官は次の諸点に関する資料情報を査察収集活用するよう本法によって指示されている。即ち

- ・技能上の要件
- ・職業の概観（見透し）
- ・仕事に就く機会やきっかけ
- ・各種の技能労働の供給
- ・雇用傾向

等に関する資料を収集し活用することである。そしてこれらの資料は本法の下で施行される教育訓練、職業相談、職場配置等の諸活動に用いられるものである。さらにまたこれら資料は各学校、職業安定所、各企業体、労働機関等に於ける計画立案や職業指導にも役に立つものである。

広報連絡計画

本法は広報渉外連絡に関する広汎な計画の樹立を指示している。これらの計画の目的は

- ・人力開発の国民的要請，人的能力の開発および活用
- ・オートメーションおよびその他の技術革新に伴う望まじからざる影響結果の防止とその是正
- ・労働者の仕事から仕事に移る移動性の改善策等を目途としてこれらの目的に関心を持つあらゆる関係団体（グループ）相互間に理解を深めさせようとするものである

人力開発報告書

1963年以降，米国国会に於て各通常国会開期毎に60日以内に合衆国大統領は人力要請，供給源，その活用と訓練に関する報告書を議会に提出するよう要請されている。大統領のこの報告書作成を支持する為，議会は労働長官に対してこの大統領の人力報告書の主要問題に関する種々の報告および勧告を大統領あてに作成提出するよう指示している。かくして本法は定則的に人的能力の需給関係，その活用と訓練に関する評価書，明細書およびバランスシートを要請するものである。

第二部門：訓練並びに技能開発計画

訓練

計画が実施に移されるのは本法のこの部門による。この第二部門（Title II）に基いて

調査計画や労働市場調査の如きその他の方法によって、既に判明している多くの就職機会に備えての労働者の訓練計画が法的根拠を持つのである。労働長官は国の職業安定機関を通じて訓練を受ける為の労働者の選択試験相談等の計画を定めるものである。

選ばれる者は誰か？ 訓練を受けるため選ばれる者は次の各項目の何れかに該当しなければならない。

- ・失業者
- ・自己の持つ技能より低い程度の仕事をしている者
- ・実質上完全就業に充たない労働者
- ・自己の持つ技能が時代遅れで役に立たなくなつたかまたは段々古くなってきた為めに完全就業が出来なくなり或は雇用からはずされることになる心配のある労働者
- ・農業経営の家族で家庭収入年間1,200ドル(\$)に充たない者
- ・16才以上22才未満で職業訓練および進学を必要とする者

しかし乍ら訓練が計画実施される前に先ず次のことを決めて置かねばならない。

即ち

- ・上記の労働者達はこのような訓練を受けずに適当な完全就業の仕事に当然ありつくことは考えられないこと
- ・労働者が訓練を受ける可きその職種の仕事については当然雇用されると期待すること

訓練の実施される場所は何処か

職業訓練は学校およびこれに協力する諸機関の施設内の職場の両者内で実施される。学校の訓練施設に関する実際の手配は保健、教育、厚生担当長官の指示の下に実施される。即ち同長官は文部省に指示して訓練計画の内この施設面を扱うように命じている。若し出来れば公立の教育機関や施設が使用される。勿論私立の教育施設を使用するよう手配も出来る。

職場訓練

職場訓練に関する計画は国、公私の団体、各雇用主、同業組合、労働団体その他産業グループ或は社会福祉グループ等各方面によって作成されてよいものである。労働長官はこれら各グループ団体によって実施される職場訓練の推進を計り各グループがこの法律に関与する際の基準を定めるものである。

被訓練者選択の優先順位

訓練の人選に当っては先ず失業者が優先する。さらにまた必要とされた技能の為に訓練を受ける人達にも第一に彼等が住んでいる地域の労働市場に於て、等二には彼等の住んでいる州に於て優先権が与えられる。訓練の為めの人選を受けるその他の人々の中には完全就業をしていない人々およびたとえ完全就業はしていても自分達の現在の技能の水準を

もつと高め或はもっと現代に即応したものにしたいという意欲があり、またそう出来る力のある人を含んでいる。訓練の爲めの人選或は訓練後の職場配置に当ってはその人が労働組合の組合員であるか、非組合員であるかは考慮しない。

法律の有効期間

本法の訓練計画の運用は1962年7月1日より1965年6月30日までの間と定めてある。但し1965年6月30日前に既に始められた訓練計画は同年12月30日まで実施することが出来る。

訓練の費用は誰が支払うか

本法に基いて行われる如何なる訓練に於ても訓練生側には費用はかからない。1964年6月30日以前までは失業者に対する訓練計画の運営費の全額100%が連邦政府によって、保健、教育、厚生担当局を通じて支払われる。但し失業者以外の他の人々に関する訓練の費用は、その50%だけを連邦政府が支払い残りの50%は州政府が支払う。1964年6月30日以後は計画に参加する州政府が訓練生全員に対して、学校訓練施設費の半分を負担する。

労働者と職業安定所

本法の直接の適用を受ける幾10万の労働者は合衆国労働省職業安定局所管の各州職業安定機関の地方事務所を訪れて自分達の所轄地域に於ける特別訓練計画について詳細な紹介資料を得ることが出来る。州職業安定機関は本法の下に定められた各訓練計画に対して失業者が参加出来るか否かを調査し該当する失業者を捜し出すことが出来る。訓練の見込のある訓練生と面接しその相談指導に当る。また彼等が現場訓練に関心を持っているか、それに適応しているかまたその素質があるか等を決定する為めの試験をすることも出来る。

訓練職種の設定

本法が要請しているように、訓練が行なわれる当該職業はその職業に雇用の機会があることが必要であり、この点で州職業安定機関は各雇用主達に一々当って彼等が現在或は将来訓練を受けた労働者を必要としているか否かを見定める大切な役割を持つのである。

人力の要請開発および活用に関する調査研究は経済情勢の調査と同様、将来の必要性(需要)を予知する上に於て考慮すべきことである。

訓練コースへの編入

州職業安定機関管下の地方事務所に於て被訓練者の選考が終ると、当該訓練生は特別の職業訓練コースかまたは各自に適応した現場訓練計画コースか或はまた両者を適当に組合したコースか何れかに編入される。訓練期間の正確な期日は相当違いがあつて何れも教育指導される技能如何による。しかしながら訓練の持続期間は訓練が行われる当該職業に相当したものであり妥当なものでなければならない。訓練生の訓練進度はむらのないようにまた訓練生は訓練課程の出席率が満足な程度を維持するように、そして実習コースが満足

に進められるように当局は期待している。

訓練生の職場配置

訓練生は自分達が受けた訓練に関係のある職場を得るについて州職業安定機関の援助を受ける。大多数の訓練生が自分達の訓練コースを完了する前に大体自分達がいつでも現場で働けるように体勢を整えるものである。何故ならば州職業安定機関は各雇用主達に対し、これらの新しく訓練された労働者達が役に立ち雇用出来るものであることを周知させるからである。

訓練生手当

本法に基き訓練計画に編入された多くの労働者は手当を受ける資格がある。手当が支給される期間は最大限度1年間即ち52週間である。

定則訓練手当

定則訓練手当の受給資格を有する訓練生とは次の諸条件を有する者である。即ち本法に基いて選考され所定の訓練コースに編入された者で、さらに

- ・失業中であり
- ・少なくとも3年間有利な職業に就職した者で
- ・戸主または世帯主である

ことが条件である。

定則訓練手当の支給額は州失業保険手当の平均支給額と大体同額である。即ち訓練手当支給額の算定は当該資料に基く最近3ヶ月間に於ける失業期間の合計週間に対して州が支払う失業保険金（扶養手当を含む）の平均額によって行なわれる。

青年訓練手当

19才以上22才未満の失業中の青年で上記の定則訓練手当の受給資格を有しない者に対しては訓練手当を支給するための或る基金が利用される。青年訓練手当は週当たり20ドル(\$)を超えない率で支給される。

減額訓練手当

雇用期間中に訓練を受ける訓練生は、その受給する訓練手当が減額される。その減額の率は週40時間の基本労働時間に対する週の手当補償時間数の割合と同率の訓練手当を計算する。つまりある雇用主が訓練生に対し週32時間分の労働賃金を支払う場合それは週の $\frac{4}{5}$ に当るから残りの $\frac{1}{5}$ は訓練手当として支給を受ける資格がある。

交通手当と実費支給

訓練施設が訓練生の通常居住地よりの通勤距離内に位置していない場合、その訓練生は交通手当および生計費を支給される。実費は1日5ドル(\$)の割合で週35ドル(\$)を超えないこと、また交通手当は一哩につき10セントを超えないこととなっている。

訓練諸手当は誰が支払うか

本法が認める凡ての訓練手当、交通手当、生計費等の費用は1964年6月30日まで連邦政府が負担する。その後は訓練計画に参加を続ける各州がその州内で支払われる訓練手当の費用の半分を負担し他の半分を連邦政府が支払う。

訓練の協力実施と地方分権

諮問委員会

本法の重要な要素をなすものとして労働長官は国家諮問委員会の任命を要請されている。この委員会は10名の委員から構成され、次の各グループから選ばれる。即ち

- ・労働団体
- ・管理者グループ
- ・農業団体
- ・教育訓練団体
- ・一般人

本委員会は少なくとも年2回会合し、労働長官に対して本法の下に於ける長官の各種の義務遂行に関連のあるもろもろの勧告をなさねばならない。

国家諮問委員会のもう一つの重要な任務は本法の実施について協力的努力を喚起することである。それは工場、団体、地域的または産業的地盤に基づいた各労働グループ、管理者グループ、一般人グループからの各委員の組織を援助することによって協力的努力を促しており、またこれらの各委員は本法の諸目的を一層援助することになっている。

州の各協定

本法の実施に関する各条項はいわゆる作りつけ式地方分権の容相を有する (built-in decentralization feature)

労働長官は本法の条項を実施する目的の為に各州と協定し或は各州の適当な代表と協定する権限を与えられている。

州職業安定機関は訓練生を選考し相談指導し試験し職場配置する責任を持つ、州失業対策機関は協定に基いて連邦政府補償の下に各種訓練手当の実際の支払事務を処理する。労働長官は各州に対しこれら協定の実施に伴う諸経費の支払を措置するものである。

同様に保健、教育、厚生長官は各州と協定して本法に規定された訓練経費に対する支払いを規定するものである。州の職業教育担当機関は訓練課程を作成し訓練に必要な施設設備を手配し職業訓練各コースに必要な指導員を用意する。州に於て若し協定に基く適当な訓練手配を措置しない場合或はかかる協定をしない場合に於ては保健、教育、厚生長官は直接公私立の教育若くは訓練施設と契約することが出来る。

第三部門 (Title III) その他の事項

各長官の報告

本法は合衆国大統領に対して人力開発報告書を要請しているが、さらにそれに附加して労働長官に対しても1963年3月1日以前および1964年3月1日以前に米国議会に報告書を提出するよう要請している。この報告書には本法が実施する各計画評価が含まれるものである。長官は訓練人員、訓練活動の様式、回数、訓練を受けた結果完全就業を確保した失業者若しくは未就職者の数および彼等が確保した仕事の種類、この法律存続の必要性、改善のための諸勧告等を明確に報告することになっている。

保健、教育、厚生長官もまた米国議会に対し1963年3月1日前および1964年3月1日前に報告書を提出することになっている。この報告書には、同長官が本法に基いて責任を負うべき諸計画の評価、これら計画推進の必要性、その改善のための勧告等を含むものである。

この2回の報告の内最初の報告の中で同長官は現在自己の管理下に実施されている職業訓練の全般的査察の結果を議会に伝達するよう指示されている。

訓練管轄地域

本法が認定した諸計画に加入する資格を与えられた地域は合衆国50州、コロンビヤ特別行政区、プエルトリコ、米領ヴァージンアイランドおよびグアム島の全地域である。

訓練経費分賦

連邦政府の経費を各州に分賦するに当って米国議会は労働長官および保健、教育、厚生長官に対し劃一的基準を定めるよう指示したのである。かかる基準を設定するため各長官は次の各事項を考慮すれば足りる。

- ・当該州の労働力と合衆国の全労働力との比率 (割合)
- ・前暦年度中の州の失業者数と合衆国内の全失業者数との比率
- ・当該州に於ける有効なる完全就業の不足
- ・州内の失業被保険者数とその州の就業被保険者の総数との比率
- ・当該州が支払う失業保険金の平均週額

上記の基準に従って手許資金の分担義務を充分果さない州がある場合また州自身が所要の協定に加入しない場合、労働長官および保健、教育、厚生長官はこれらの基金を使用する権限を与えられる。本法に基く各計画を遂行するに当って追加基金を必要とする場合は各長官はその責任を他の州に移すことが出来る。

州の努力の維持

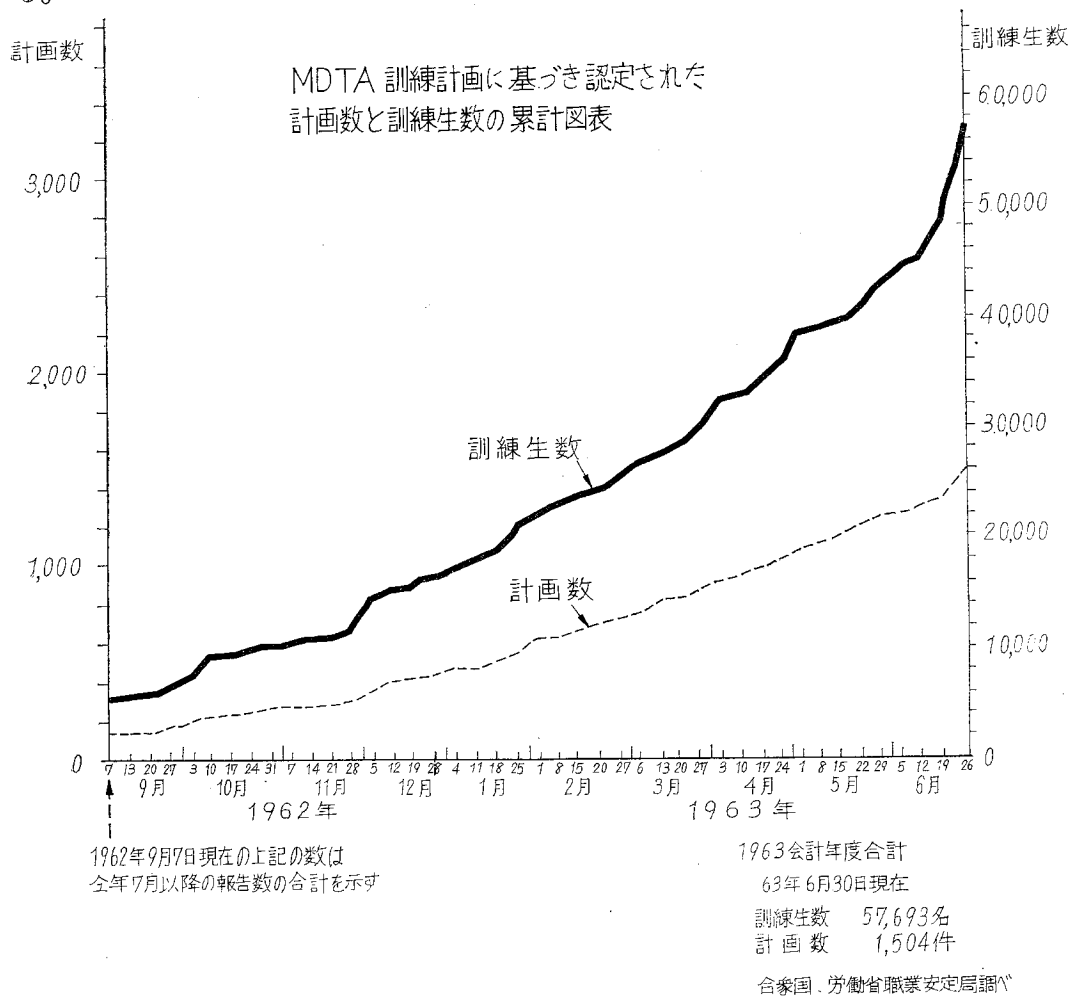
州若しくは特定地域がその職業教育および訓練の経費基準を減額したことがないか若しくは

減額していないことを各長官が認めないときは如何なる州も特定地域も本法の訓練計画は認承されない。この職業訓練経費の中には、スミス・フューズ法（1945年）に基いて設定された訓練計画に要する経費を含むものである。但し本法の条項に関係のない経費の減額については例外が認められる。

（註：1917年のスミス・フューズ法 the Smith. Hughes Act および1945年のジョージ・バーデン法 the George. Barden Act は共に職業教育に関し州に補助金を交付する旨規定しており、州は交付を受けた額と同額を支出しなければならないこととされているので職業訓練の関連学科の教育のほとんどが職業学校で行なわれている。アメリカに於いては、これらの法律は結果的に、職業訓練を助成する役割を果している）

人力開発計画概要

1963年6月30日現在で57,693名の訓練生に対する1,504件の訓練計画が49州およびコロンビア特別行政区、プエルトリコおよびヴァージンアイランドで認定されて来た。これらの計画のための訓練手当や訓練費の合計は約7,100万弗であった。州当局よりの各報告を総合すると同月同日に於て訓練が開始された計画数は1,453件、訓練生数は約30,300名である。



認定計画数と訓練生数および実際開始された訓練計画数と訓練生数の対比

期 間 別	MDTA 訓練認定数		訓 練 開 始 数	
	計 画 数	訓 練 生 数	計 画 実 施 箇 所 数	訓 練 生 数
1962年12月31日迄	436	16,623	291	6,315
1963年1月1日より3月31日迄	443	14,102	374	8,084
1963年4月1日より6月30日迄	625	26,968	788	15,899
計	1,504	57,693	1,453	30,298

MDTAに基づく地域別、州別訓練計画数

訓練員数、訓練経費一覧 1963会計年度6月30日現在累計

州 別	計 画 数	訓 練 員 数	認定計画の経費合計 (1963, 1964会計年)	州別訓練分賦金合計 の比率(含条件分賦)
地 区 I	201	6,946	5,156,117	151.0
コネクチ・カット	67	3,330	1,053,614	131.8
メイ	42	1,218	454,554	135.1
マサチュセッツ	60	1,330	2,460,828	146.8
ニューハンプシヤ	13	687	247,945	153.8
ロードアイランド	13	241	550,890	164.0
ベルモント	6	140	388,286	377.5
地 区 II	187	9,195	7,643,539	87.9
ニューヂャーシ	57	2,441	2,339,470	112.2
ニューヨーク	64	5,394	4,487,998	73.7
プエルト・リコ	62	1,270	797,063	155.4
バージンアイランド	4	90	19,000	100.0
地 区 III	207	6,754	10,471,268	116.4
デラウエヤ	2	39	19,325	18.8
コロンビア特別区	10	785	836,754	302.7
メリーランド	9	433	745,055	92.8
ノース・カロライナ	34	916	1,231,315	88.9
ペンシルベニヤ	112	3,382	5,965,832	122.2
バージニヤ	20	750	1,077,261	134.2
ウエスト・バージニヤ	20	449	595,726	80.1
地 区 IV	116	4,094	5,300,625	89.5
アラバマ	30	1,569	1,422,905	145.7
フロリダ	21	820	870,179	65.6
ジョルジア	15	385	843,429	73.2
ミシシッピー	5	125	227,619	33.2
サウス・カロライナ	15	436	429,883	68.6
テネシー	30	759	1,506,610	130.7
地 区 V	208	6,215	9,050,627	121.2
ケンタッキー	59	1,584	3,108,081	269.8
ミシガン	68	2,366	3,533,188	117.5
オハイオ	81	2,265	2,409,358	72.8
地 区 VI	148	7,552	9,860,668	161.3
イリノイス	71	4,985	5,814,527	205.2
インディアナ	23	1,113	1,548,694	122.1
ミネソタ	30	675	1,298,897	133.0

州 別	計 画 数	訓 練 員 数	認定計画の経費合計 (1963, 1964会計年)	州別訓練分賦金合計 の比率(含条件分賦)
ウイコンシン	21	779	1,198,550	115.8
地 区 VII	127	4,029	8,410,726	269.4
ア イ オ ワ	20	518	1,243,512	198.2
カ ン サ ス	21	624	1,303,507	255.3
ミ ズ リ ー	57	2,214	4,067,946	306.4
ネ ブ ラ ス カ	13	310	619,569	184.2
ノ ー ス, ダ コ タ	13	233	799,118	499.0
サ ウ ス, ダ コ タ	3	130	377,074	234.6
地 区 VIII	87	2,821	4,143,255	120.1
ア ー カ ン サ ス	21	541	1,012,156	162.6
ル イ ジ ア ナ
オ ク ラ ホ マ	30	851	1,138,723	181.9
テ キ サ ス	36	1,419	1,992,326	90.5
地 区 IX	50	1,321	1,832,620	159.2
コ ロ ラ ド	14	290	742,682	188.8
モ ン タ ナ	16	237	318,926	145.7
ニ ュ ー メ キ シ コ	8	369	235,067	107.4
ユ ー タ	8	336	304,606	140.0
ワ イ オ ミ ン グ	4	89	231,339	225.6
地 区 X	140	6,346	6,838,223	107.1
ア リ ゾ ナ	8	335	599,214	216.8
カ リ フ オ ル ニ ヤ	110	5,275	5,653,896	96.6
グ ア ム
ハ ワ イ	9	371	184,717	114.9
ネ バ ダ	13	365	400,396	395.2
地 区 XI	36	2,420	2,215,817	122.6
ア ラ ス カ	3	110	256,447	253.1
ア イ ダ ホ ー	3	80	154,421	96.3
オ レ ゴ ン	14	505	843,728	148.5
ワ シ ン ト ン	16	1,725	961,221	98.4
合 計	1,504件	57,693名	70,923,485円	123.3%

註 MDTA 計画に加入していない州 ルイジアナ州・グアム 上記認定計画経費総額中には OJT 計画のための手当, 施設訓練費 79,000 円を含む

1963会計年度に於て認定された MDTA 訓練計画に於ける訓練生1人当りの
平均訓練諸経費額と平均訓練期間

州 別	訓練生一人当り 訓練経費額 平均総額 (Cost of Training)	訓練生一人当り 訓練手当額 平均総額 (Cost of Allowances)	訓練生一人当り 教育費額 平均総額 (Cost of Instruction)	訓練生一人当り 訓練期間 平均週数 (Duration of training)
アラバマ	907	535	372	21.6
アラソカ	2,331	937	1,394	20.8
アリゾナ	1,789	963	826	33.5
アーカンサス	1,871	1,018	853	42.9
カリフォルニア	1,072	563	509	20.0
コロラド	2,561	1,793	768	40.2
コネチカット	318	140	178	8.9
デラウェア	496	246	250	11.1
コロンビヤ特別区	1,066	516	550	23.7
フロリダ	1,061	588	473	20.1
ジョルジア	2,191	919	1,271	32.5
グアム	—	—	—	—
ハワイ	498	212	286	13.8
アイダホ	1,930	1,263	668	33.5
イリノイ	1,166	601	566	22.9
インディアナ	1,391	776	615	20.3
アイオワ	2,401	950	1,451	30.0
カンサス	2,089	1,214	875	26.8
ケンタッキー	1,962	1,230	732	36.0
ルイジアナ	—	—	—	—
メイン	373	114	259	7.7
メリーランド	7,121	1,024	696	31.2
マサチューセッツ	1,850	983	867	31.8
ミシガン	1,493	819	685	20.4
ミネソタ	1,924	999	925	26.0
ミシシッピ	1,821	1,105	716	24.1
ミズーリ	1,837	1,021	817	30.0
モンタナ	1,346	788	558	20.5
ネブラスカ	1,999	1,333	665	30.5
ネバダ	1,097	548	549	18.5
ニューハンプシャー	358	183	175	6.0
ニュージャージー	958	488	470	14.1
ニューメキシコ	637	305	332	13.9
ニューヨーク	832	331	501	15.3
ノース・カロライナ	1,344	619	725	26.5
ノース・ダコタ	3,289	2,321	968	43.4
オハイオ	1,064	635	429	20.4
オクラホマ	1,404	818	586	29.5
オレゴン	1,671	1,026	645	22.8

州 別	訓練生一人当り 訓練経費額 平均総額 (Cost of Training)	訓練生一人当り 訓練手当額 平均総額 (Cost of Allowances)	訓練生一人当り 教育費額 平均総額 (Cost of Instruction)	訓練生一人当り 訓練期間 平均週数 (Duration of training)
ペンシルベニヤ	1,764	1,152	612	30.5
プエルトリコ	628	294	334	18.5
ロードアイランド	2,286	856	1,430	36.6
サウスカロライナ	986	591	395	21.4
サウス・ダコタ	2,901	1,820	1,081	39.1
テネシー	1,985	1,121	864	31.7
テキサス	1,404	749	655	19.4
ユタ	907	641	265	17.8
ベルモント	2,773	1,381	1,393	27.4
バージニア	1,436	744	693	25.9
バージンアイランド	211	73	138	8.4
ワシントン	557	241	317	10.8
ウエスト・バージニア	1,327	721	606	23.4
ウイス・コンシン	1,539	846	693	22.0
ワイオミング	2,599	1,632	968	32.5
合 計 (平均)	1,230 弗	664 弗	566 弗	21.6 週

(米国防働省職業安定局)

1963年5月15日現在のMDTA訓練コースに編入された訓練生の特徴

特 色 別	総 数		男		女	
	訓練生数	比率%	男子訓練生数	比率%	女子訓練生数	比率%
編入訓練生総数及び男女別対比	22,483名 …	… 100.0	13,854名 …	… 61.6	8,629名 …	… 38.4
家族状況 世帯主又は戸主 その他	13,974 8,509	62.2 37.8	10,544 3,310	76.1 23.9	3,430 5,199名	39.7 60.3
失業期間別						
5週間未満	5,015名	23.7	3,306名	25.5	1,709名	20.8
5週～14週	5,798	27.4	4,138	32.0	1,660	20.2
15週～26週	3,697	17.5	2,577	19.9	1,120	13.7
27週～52週	2,689	12.7	1,521	11.7	1,168	14.3
52週以上	3,953	18.7	1,408	10.9	2,545	31.0
合計	21,152名	100	12,950名	100	8,202名	100
雇用年数別						
3年未満	4,844	21.7	1,878	13.7	2,966	34.5
3年～9年	10,414	46.8	6,461	47.2	3,953	46.0
10年又はそれ以上	7,013	31.5	5,341	39.1	1,672	19.5
合計	22,271名	100	13,680名	100	8,591	100
年齢別						
19才未満	1,192	5.3	646	4.7	546	6.3
19才～21才	4,225	18.8	2,499	18.0	1,726	20.0
22才～34才	9,864	43.9	6,799	49.1	3,065	35.5
35才～44才	4,741	21.1	2,625	18.9	2,116	24.5
45才以上	2,461	10.9	1,285	9.3	1,176	13.7
合計	22,483名	100	13,854名	100	8,629	100
教育程度(単位 grade)						
第8年級以下	682名	3.0	552名	4.0	130名	1.5
第8年級	1,622	7.2	1,229	8.9	393	4.6
第9年級～第11年級	6,604	29.4	4,377	31.6	2,227	25.8
第12年級	11,302	50.3	6,483	46.8	4,819	55.8
第12年級以上	2,273	10.1	1,213	8.7	1,060	12.3
合計	22,483名	100	13,854	100	8,629	100

(註) (I) 上記失業期間別欄の訓練生総数が、21,152名とあるのは本表訓練コース編入時に1,173名の訓練生は未就職数として区別分類されこの数字を含まない、又別に158名の農業労働者は同じく低所得農家として失業と看做しこの数字も含まない)

(II) 上記雇用年数別欄の訓練生総数が22,271とあるのは、212名の訓練生に関する該当資料未収のためこの数を含まない。

(III) 教育程度 一学年は One grade とし、例えば第10学級は日本の高校1年に当る。

(資料は州職業安定局による)

1963年5月15日現在MDTA訓練コースに編入された訓練生の年齢別男女別数

TABLE I

年 齢 別	合 計		男		女	
	訓練生数	比率%	男子訓練生数	比率%	女子訓練生数	比率%
19 才 以 下	1,192名	5.3	646名	4.7	546名	6.3
19 才 ~ 21 才	4,225	18.8	2,499	18.0	1,726	20.0
22 才 ~ 34 才	9,864	43.9	6,799	49.1	3,065	35.5
35 才 ~ 44 才	4,741	21.1	2,625	18.9	2,116	24.5
45 才 以 上	2,461	10.9	1,285	9.3	1,176	13.7
合 計	22,483名	100	13,854名	100	8,629名	100

1963年5月15日現在MDTA訓練コースに編入された訓練生の雇用年数別

TABLE II

雇用年数別	訓練生数	比率%	男子訓練生数	比率%	女子訓練生数	比率%
3 年 未 満	4,844名	21.7	1,878名	13.7	2,966名	34.5
3 年 ~ 9 年	10,414	46.8	6,461	47.2	3,953	46.0
10年及びそれ以上	7,013	31.5	5,341	39.1	1,672	19.5
合 計	22,271名	100	13,680名	100	8,591	100

上記 Table I と II とに於て訓練生数に相違があるのは Table II に於て雇用年数調査の資料が212名の訓練生について収録されなかった為である。

1963年6月30日現在に於けるMDTAに基く認定訓練施設訓練計画数と訓練生数の職業分類

職 業 別	訓 練 計 画	訓練生数	職 業 例 示
専門職業および経営管理職業部門	172	5,015	{看護婦, 製図(商業関係, 建築, 電気, 機関関係), 写図工, 医学研究助手, X線技師, 測量
事務職, 販売部門	304	13,311	{帳簿, 会計, 出納, 事務一般事務職, ホテル客室係, 計算機取扱, 歯科医助手, 秘書, 速記者, 自動車部品, ソノ他セールス, タイピスト
サービス職部門	108	6,514	{ホテル寢室係, 料理人, 給仕, 病院雑役係, 病院附添婦, 守衛, ポーター
農業および関連職業	30	836	農業経営者, 農業労働者, 園丁, 植木職
技 能 職	607	16,005	{メリヤス機械工, 裁断師, 家具工, 室内装飾, 裁縫師, 機械工(見習)タレット工, 旋盤工, 機械工, 板金工, 溶接工, 自動車工, 車体整備工, 電気工, 煉瓦工, 靴製造工
半 技 能 職	279	15,537	{スクリー機械運転, 一般機械運転, 溶接工, 電子工業組立工, 飛行機製作組立見習, 庄延工, 自動車見習工
そ の 他	4	475	
計	1,504	57,693名	

職業別の内主たる職種として三職種の各計画数および訓練生数を職業別に表示せば次のようになる

主たる三職種別	専門職, 経営管理関係職	一般事務職およびセールス職	サービス業
合 計	計画数 172 訓練生数 5,015名	計画数 304 訓練生数 13,311名	合 計 計画数 108 訓練生数 6,514名
製 図 職	36 977名	一般事務書記 23 722	料 理 人 30 791
研究所助手	15 319	速記者, タイピスト } 214 10,056	給仕, (男女共) 14 1,137
有資格看護婦	78 2,443	セールスマン 18 1,087	病 院 附 添 48 3,822
合 計	計画数 30 訓練生数 836名	合 計 計画数 607 訓練生数 16,005名	合 計 計画数 279 訓練生数 15,537名
農業労働者(作男)	13 310	靴 製 造 21 653	裁断裁縫機操作 37 3,044
農耕機運転	4 133	機 械 工 場 22 624	機 械 工 場 127 5,572
		機 械 工 場 } 19 518	メ ッ キ 工, { 18 1,927
		お よ び 関 連 職 } 16 503	電 子 部 品 組 立 {
		板 金 接 工 工 84 2,841	
		自 動 車 組 立, 整 備 } 225 5,030	
		ソ ノ 他 機 械 修 理 } 120 2,874	