

## アメリカ企業の教育ベネフィット(未定稿)

2002年11月19日

EBRI<sup>1</sup> Fellow 藤原清明

アメリカ企業では、中途採用やヘッドハンティングが一般的となっている。そうした環境の中で、現在雇用している従業員の教育について、どのように考えているのだろうか。また、柔軟な労働市場を支えるインフラとして、教育機関はどのように利用されているのだろうか。こうした観点から、本稿では、アメリカ企業が提供する教育ベネフィットの実態をまとめるとともに、今後の日本企業の人事戦略、教育インフラのあり方に関する示唆を考えてみたい。

### 要 旨

アメリカ企業では、転職、解雇が頻繁に行われていると言われている。また、短期の収益、株価の動向を重視するとも言われている。しかしながら、直接的に利益とは結び付かない一般的な知識、技術を習得させるための Off the Job Education も盛んに行われている。中でも、従業員が大学等の高等教育機関における教育を受ける場合、多くの企業が、その授業料や教材費の全部または一部を企業が負担するという「教育ベネフィット」を提供している。

企業がこうした教育ベネフィットを提供する理由として、従業員の資質の向上、企業の競争力の維持などが挙げられるが、それだけでは、説明不足である。なぜなら、既に高等教育を受けた労働者を採用すれば済むからである。

重要な説明要因は、そうした教育ベネフィットを企業が用意することにより、平均以上の資質、能力を持った労働者をスクリーニングできること、さらには、企業の転職率を抑制することができることである。

従業員に対する教育を提供する高等教育機関として重視されているのが、コミュニティ・カレッジである。コミュニティ・カレッジは、授業料を4年制大学に較べて4分の1程度に抑え、地元企業との連携により、具体的かつ実践的なプログラムを用意している。

アメリカは、1世紀をかけて、コミュニティ・カレッジの充実を図ってきた。そのおかげで、アメリカ国民は生涯学習を实践でき、企業は従業員教育にコミュニティ・カレッジを利用することができている。また、再就職を目指す労働者にとっては、次の職場に必要な知識、技術を安いコストで取得できる場となっている。コミュニティ・カレッジは、アメリカの労働市場の柔軟性を支える重要なインフラとして位置付けられる。

多くの日本企業にとっても、教育ベネフィットを提供し、資質、能力の高い従業員を採用、維持していくことが、これまで以上に重要となってくる。また、アメリカと同様の教育インフラを提供していくためには、地方に設立された国立大学を自治体主導の運営に切り替え、一般成人にも門戸を開放するとともに、地元で活動する企業との連携を深め、実践的な教育プログラムを提供していくことが重要であろう。

---

<sup>1</sup> Employee Benefit Research Institute. <http://www.ebri.org>

## 目次

- 1 企業が提供する教育ベネフィット・プログラム
- 2 高等教育機関における成人教育コース
- 3 企業による教育ベネフィットの金額
- 4 企業が教育ベネフィットを提供する理由：学説
- 5 企業が教育ベネフィットを提供する理由：実例
- 6 教育ベネフィットに関する優遇税制
- 7 コミュニティ・カレッジの役割
- 8 まとめ：日本にとっての示唆

企業にとって重要な生産要素は、言うまでもなく、「ヒト・モノ・カネ」である。その先頭に来る人材の育成について、アメリカ企業はどのように考えているのだろうか。ここでは、実際の職場で日常的に行われる「オン・ザ・ジョブ・トレーニング (OJT)」のことは横に置き、従業員本人の自発的な意思に基づく教育・訓練「オフ・ザ・ジョブ・エデュケーション (OFFJE)」の実態と、その背景についてまとめておきたい。

## 1 企業が提供する教育ベネフィット・プログラム

企業が提供する教育ベネフィットとは、福利厚生の一環として、従業員が企業外の教育機関で教育・訓練を受ける場合、企業がその授業料などの経費を全部または一部を負担する、もしくは、従業員の請求に基づいて一定金額を還付する制度である。

まず、労働省統計局がまとめた、民間企業が提供する教育ベネフィット<sup>2</sup>に関する統計数値を見ると、次のようになっている。

---

<sup>2</sup> Educational Assistance

図表1 教育ベネフィットが提供されている民間企業従業員の割合(%) (1999年)

	仕事に関連した教育	仕事に無関係な教育
全従業員	41	10
従業員別分類		
専門・技術職	63	14
事務職・営業職	39	10
ブルーカラーサービス職	34	9
フルタイム	47	12
パートタイム	21	6
労働組合員	46	15
非労働組合員	41	10
産業別分類		
製造業	53	18
建設業	27	4
運輸・公共サービス業	43	16
卸売業	45	6
小売業	16	6
金融・保険・不動産業	69	14
サービス業	47	9
企業規模別(従業員数)		
1-49	25	4
50-99	43	8
100-499	47	12
500-999	58	13
1000-2499	67	23
2500-	70	30

資料) "Employee Benefits in Private Industry, 1999" Bureau of Labor Statistics

これを見ると、全従業員のうち、約 4 割が、企業の全部または一部負担により、仕事に関連した教育を受けるチャンスを持っていることがわかる。特に、専門職・技術職の従業員は、その割合が 6 割強となる。また、産業別に見ると、金融・保険・不動産業、製造業で、その割合が高くなっている。さらに、企業規模が大きくなるほど、教育ベネフィットを提供している割合も高くなる。

この統計を過去に遡ることは、統計の連続性がなく難しいが、入手できる範囲の数値をまとめると、次のようになっている。

**図表 2 教育ベネフィットが提供されている民間企業従業員割合の推移 (%)**

年	全民間企業	小規模企業	中・大規模企業			
			全 体	専門・技術職	事務・販売職	ブルーカラー・サービス職
1980				76	66	56
1981				76	66	56
1982				82	72	60
1983				82	75	64
1984				82	77	69
1985			76	86	84	68
1986						
1987						
1988			70-18	82-19	79-19	59-16
1989			69-19	81-21	75-17	59-19
1990		35- 4				
1991			72-23	87-30	73-24	64-19
1992		36- 5				
1993			72-22	85-26	72-22	65-20
1994		37- 6				
1995			65-18	79-25	65-17	56-15
1996		38- 5				
1997			67-20	81-25	68-18	58-18
1998						
1999	41-10	29- 5	55-17	63-14	39-10	34- 9
2000	38- 9	32- 5	52-17	62-19	37- 8	28- 6

注 1 ) 数値が「 - 」と記されているのは、 = 仕事関連教育、 = 非仕事関連教育

注 2 ) 中・大規模企業は、1997 年以前は産業毎に異なる。1999 年以降は従業員 100 人以上。

注 3 ) 1999、2000 年の で囲った部分は、全規模企業における割合。

資料 ) "National Compensation Survey" Bureau of Labor Statistics

"Statistical Abstract of the US"

これを見ると、80 年代半ばまでは、教育ベネフィットの対象割合が徐々に高まっていたものの、

80年代後半から、特に事務・販売職、ブルーワーカーの対象割合が低下してきている。その最大の理由は、80年代にアメリカ企業が盛んに行った、ダウンサイジングの影響と推測できる。規模の縮小、事業の見直しの中で、教育ベネフィットを提供するだけの余裕がなかったのであろう。また、教育の高度化に伴い、大学レベルの教育について、企業が支援する必要性が、以前よりは薄れたせいもあろう。

とはいえ、依然として、教育ベネフィットの対象となっている従業員の割合が高いことは否定できない。Society for Human Resource Management (SHRM)<sup>3</sup>が、会員企業を対象にして2002年に実施した調査<sup>4</sup>によれば、回答企業551社のうち、79%が教育ベネフィットを提供している。それを企業規模別で見ると、大企業（従業員500人以上）の87%、中企業（100人以上500人未満）の84%、小企業（100人未満）の64%が、教育ベネフィットを提供していると回答している。

## 2 高等教育機関における成人教育コース

実際に教育機関に在籍する学生を対象にした統計から、企業の教育ベネフィットの実態を調査した統計もある。

教育省<sup>5</sup>の付属機関であるNational Center for Education Statistics（以下「NCES」）が実施している「Adult Education Survey（以下「AES」）」からは、1991年から1999年の間に、一定レベル以上の成人教育コース<sup>6</sup>に在籍して教育を受けた成人<sup>7</sup>の割合の変化がわかる<sup>8</sup>。その概要をまとめると、次のようになる。

---

<sup>3</sup> <http://www.shrm.org>

<sup>4</sup> “2002 Benefits Survey”

<sup>5</sup> Department of Education

<sup>6</sup> AESでは、English as a Second Language(ESL)（母国語が英語ではない人のための英語教育）、Adult Basic Education(ABE)（高卒同等の能力をつけるための教育）、Credential programs（高等教育機関における単位取得コース）、Apprenticeship programs（技術実習コース）、Job-related courses（上記4コース以外の仕事に関連した教育コース）、Personal development courses（上記5つのいずれにも分類されない教育コース）の6種類に分類している。

<sup>7</sup> AESでは、Adult（成人）を「16歳以上で高校以下の教育機関に属していない国民」と定義している。

<sup>8</sup> “Participation Trends and Patterns in Adult Education: 1991 to 1999” NCES, Statistical Analysis Report, Feb. 2002

**図表3 成人教育コースを受講している成人の割合(%)：年齢別**

	1991年	1995年	1999年
16歳～24歳	33.9	47.0	50.7
25歳～34歳	41.5	53.0	60.3
35歳～44歳	45.2	51.0	51.7
45歳～54歳	32.8	47.0	49.5
55歳～64歳	22.4	28.2	35.2
65歳以上	10.3	15.2	18.7

1999年の数字を見ると、54歳以下の成人の半分前後は、何等かの教育コースに参加していることがわかる。まさに生涯教育が実践されている。しかも、この約10年間で、特に若い層の受講割合が急速に高まっていることがわかる。

**図表4 成人教育コースを受講している成人の割合(%)：学歴別**

	1991年	1995年	1999年
中学卒	12.6	15.8	22.0
高校卒	23.8	31.6	35.7
短大等卒	41.7	52.4	53.6
学卒以上	53.6	60.7	63.6

学歴が高くなるほど、成人教育コースへの受講率は高まっている。また、どの学歴をとっても、この10年間で受講率が高まっている。

**図表5 成人教育コースを受講している成人の割合(%)：就業形態別**

	1991年	1995年	1999年
フルタイム被用者	44.6	52.8	53.6
パートタイム被用者	33.5	49.4	55.4
失業者	26.9	40.9	47.1
労働市場未加入者	21.9	27.6	32.1
退職者	8.8	13.7	19.9

フルタイム被用者の成人教育コース受講率が半数を超えている。また、この 10 年間で、パートタイム被用者、失業者の受講率が高まっており、雇用されるためにスキルアップに励むアメリカ人の姿が浮かんでくる。

**図表 6 成人教育コースを受講している成人の割合 (%) : 教育コース別、就業形態別 (1999 年)**

	ABE <sup>9</sup>	Credential programs	Work-related course	Nonwork-related course
フルタイム被用者	1.6	14.0	33.2	20.7
パートタイム被用者	2.6	15.3	20.3	28.9
失業者	9.4	18.8	12.4	20.5
労働市場未加入者	2.7	7.3	5.3	20.5
退職者	0.2	1.5	2.1	17.4

フルタイム被用者の場合には、仕事に関連したコースを受講している割合が高い。また、パートタイム、失業者は、単位取得のためのコースや仕事に関連したコースでスキルアップを図っている一方、仕事に関連していないコースの受講割合も高いのが特徴的である。

### 3 企業による教育ベネフィットの金額

少し古くなるが、商務省の調査<sup>10</sup>によれば、1991 年度の大学生の学費<sup>11</sup>(1 年間分)は、平均 2,653 ドルであった。この学費の支払いのために、学生達は様々な援助を受けたり、借金を行うのだが、企業の教育ベネフィットを受け取っている学生は、全米で 360 万人(全学生 2060 万人の 17.5% に相当)にのぼり、その受取金額は平均 979 ドルで、必要な学費の 37%に相当していた。

また、1995 年の教育省の調査<sup>12</sup>によれば、高等教育を受けている成人のうち、企業から何らかの金銭的支援を受けている人の割合は 21.2%、金銭以外のサポート<sup>13</sup>を受けている人の割合は 33.9%、企業から全く支援を受けていない人の割合は 44.9%であった。

1996 年の教育省の調査<sup>14</sup>では、大学に在籍している被用者が企業から受け取った金銭的支援に

<sup>9</sup> 注 6 参照

<sup>10</sup> “Dollars for Scholars – Postsecondary Costs and Financing” Bureau of Census, 1994

<sup>11</sup> 学費には、授業料、教科書代、その他教材、寮費が含まれる。

<sup>12</sup> “National Household Education Survey, 1995”, NCES, Department of Education. 出典は、“Employer Aid for Postsecondary Education”, NCES, Statistical Analysis Report, June 1999.

<sup>13</sup> 例えば、就学のためのフレックスタイム適用など。

<sup>14</sup> “1995-96 National Postsecondary Student Aid Study (NPSAS:96)”, NCES, Department of Education. 出典は、“Employer

ついて調べている。その一部を抽出すると、次のようになる。

**図表7 大学等に在籍する被用者<sup>15</sup>（1995-1996年）への企業からの金銭的支援  
企業の金銭的支援を受けた割合（%） 平均受取額（ドル）**

大学に在籍する被用者のうち、約4分の1が企業から金銭的支援を受けている。

**図表7 - 1 全体**

	24.9	932
--	------	-----

これを教育コース別に見ると、学位取得コースに在籍する被用者が、割合、金額ともに最も大きくなっている。

**図表7 - 2 教育コース別**

単位取得コース	18.2	850
短大資格取得コース	23.0	490
学位取得コース	33.8	1,890
単位とは無関係なコース	28.8	359

また、職種別に見ると、技術職、管理職、専門職といったところが、企業からの支援を多く受けていることがわかる。

---

Aid for Postsecondary Education”, NCES, Statistical Analysis Report, June 1999.

<sup>15</sup> 自らを第一義的には「被用者」であると考えている人達。大学等に在籍している被用者のうち、約36%に相当する。

**図表 7 - 3 従業員の職種別**

事務職	21.0	917
管理職	29.8	1,211
専門職	29.5	924
技術職	40.6	1,065
サービス職	15.5	589
販売職	19.7	1,294
経営者	21.0	-
熟練工	20.5	919

教育機関の性格別にみると、私立で非営利の教育機関に在籍している被用者が、企業からの支援を受けている割合が多い。また、営利機関に在籍している被用者の場合、企業からの支援を受けている割合は低い、受け取っている金額は高い。

**図表 7 - 4 教育機関別**

公立	23.0	510
私立（非営利）	45.6	2,321
私立（営利）	10.9	2,704

教育機関に支払う授業料では、2,500 ドル以上 5,000 ドル未満の場合に、最も支援を受けている割合が高い。しかし、金額的には、5,000 ドル以上 7,500 ドル未満の場合の方が、高い金額を受け取っている。

**図表 7 - 5 授業料別（年間）**

\$1,000 未満	24.5	432
\$1,000 ~ \$2,499	25.6	1,399
\$2,500 ~ \$4,999	30.5	2,781
\$5,000 ~ \$7,499	23.3	3,437
\$7,500 ~ \$9,999	15.4	-
\$10,000 以上	26.8	-

学年別では、3、4年生に在籍している場合の受け取り金額が顕著に高くなっている。

**図表 7 - 6 学年別**

1 年生	20.4	658
2 年生	31.9	759
3 年生	31.3	2,016
4 年生	35.8	2,051

教育機関の期間別では、4 年制の場合が、割合、金額ともに最も高くなっている。

**図表 7 - 7 教育機関の期間別**

2 年未満	7.6	1,691
2 年制	22.1	425
4 年制	34.5	1,694

企業からの金銭的支援を受けている大学等の学生の割合は以上の通りだが、企業以外の機関から金銭的支援を受けている学生の割合の方が、圧倒的に大きい。

**図表 8 大学等の学生の支援者別割合<sup>16</sup> (%) (1995-1996 年)**

	大学等の学生	大学院等の学生
何等かの金銭的支援を受けている	49.7	51.9
連邦政府からの支援	35.7	24.8
独立機関からの支援	15.9	25.0
州政府からの支援	11.5	2.2
企業からの支援	6.0	12.5

数値からもわかるように、複数の機関から金銭的支援を受け取っている学生も多い。高等教育における企業の金銭的支援も重要な柱ではあるが、それ以上に、連邦政府、財団等からの奨学金が、大きな柱となっていることが見て取れる。

---

<sup>16</sup> 注 14 と同じ

#### 4 企業が教育ベネフィットを提供する理由：学説

短期の収益、株価の動向を重視するアメリカ経済において、なお企業が直接利益に結び付くことのない教育ベネフィットを提供し続けているのか。その理由について考えてみたい。

まず、教育省 NCES のレポート<sup>17</sup>は、次の3つの理由を挙げている。

ベビーブーム世代が 40 代を過ぎ、労働者の平均年齢が徐々に上昇していく中で、中高年齢層の技術力の維持・向上を図ることができる。

教育は、労働者の生産性向上にとって重要な鍵であり、アメリカの国際競争力を維持するために不可欠である。

特殊な技術や知識を必要とする職業が、急速に増えている。

社内における OJT による教育ならば、その企業固有の技術、仕事の取り組み方などに有効な教育を行うことになり、他の企業では通用しない、普遍性のない教育成果となるためことから、上記のような理由は充分適切なものとなり得る。

しかし、本稿で扱っている企業の教育ベネフィットは、企業の外の教育機関で受ける教育に対する支援である。これらの教育内容は一般的には普遍性を持っており、その成果は従業員本人に帰属することになるため、この従業員が転職してしまえば、転職先の企業でも充分活用できるものである。従って、企業が従業員に対して教育ベネフィットを提供しても、自らの企業活動に成果をもたらさないままで終わる可能性があることになる。もっと言えば、企業活動に必要となる技術や知識を適切な教育機関で習得した卒業生のみを採用していけば、こうした教育ベネフィットを提供しなくても済むことになる。

従って、上記の3つの理由だけでは、企業が教育ベネフィットを提供する積極的な理由とはなり得ない。この疑問に対する回答として、ペンシルバニア大学ウォートン・スクール<sup>18</sup>の Peter Cappelli 教授<sup>19</sup>は、近著<sup>20</sup>で次のような指摘を行っている。

教育ベネフィットを提供することで、従業員個人の資質をスクリーニングできる。教育ベネフィットに関心を持つ従業員は、関心を持たない従業員よりも明らかに高い能力を持っている(従って、教育ベネフィットは、従業員本人の意思に基づいて応募することが基本となる)。

また、教育ベネフィットを提供している企業は、提供していない企業よりも、能力の高い労働

---

<sup>17</sup> "Employer Aid for Postsecondary Education", NCES, Statistical Analysis Report, June 1999

<sup>18</sup> Center for Human Resources, The Wharton School. <http://www-management.wharton.upenn.edu/chr/>.

<sup>19</sup> <http://www.wharton.upenn.edu/faculty/cappelli.html>.

者を採用することができる。

教育ベネフィットを提供することにより、転職率を下げるることができる。約 20%の企業が、教育ベネフィットを提供する条件として、教育を受けた後一定期間その企業にとどまるよう求めている<sup>21</sup>。しかし、それ以上に転職率を低く止める効果を持つのは、教育を受けるのに必要となる期間が長いことである。通常のフルタイムで受講する学生であれば 2 年で修了する課程であっても、働きながら単位を順次取得していく被用者が修了するには、3、4 年かかることになる。その間、従業員は、企業の教育ベネフィットを享受するため、企業に確実にとどまることになる。ここでも、従業員自らの意思で応募することが、重要な鍵となる。

Cappelli 教授が指摘する上記、の理由により、企業は、教育ベネフィットを提供することで、平均以上の能力を有する労働者を採用・留保することができ、しかも、実際に技能を高めつつある従業員を、長く雇用することができるのである。

## 5 企業が教育ベネフィットを提供する理由：実例

Christian Science Monitor<sup>22</sup>で、Cappelli 教授の指摘を実証するような企業の教育ベネフィットの事例が掲載されていたので、ここで紹介しておきたい。

『1995 年、United Technologies Corp. <sup>23</sup> (以下 UTC) は、従業員に対して教育ベネフィットの提供 (Employee Scholar Program (以下 ESP)) を開始した。教育コースは、Postsecondary (高等教育機関) であればどんなコースでも構わず、仕事との関連の有無も問わない。授業料、本代、その他経費すべてを企業側が負担するという内容であった。

1988 年に、高校を卒業して UTC に就職した Katy Padgett は、早速、この教育ベネフィットに応募した。その後、学士の資格を取得し、現在も同社の渉外部門の専門家として働いている。

1998 年、UTC からのヘッドハントを受けた Felice Gray-Kemp は、UTC が最大のセールスポイントにしていた ESP が信じられなかった。税法専門弁護士を目指していた彼女にとって、法学修士の資格は絶対に不可欠であった。しかも、法学修士コースは、フルタイムで授業料も高かつ

---

<sup>20</sup> “Why Do Employers Pay For Collage?” <http://knowledge.wharton.upenn.edu/PDFs/1070.pdf>.

<sup>21</sup> International Foundation of Employee Benefit Plans (1993 年) の調べによる。この場合、授業料等の支払いは、教育を受けた後一定期間終了後となる。また、企業にとどまるよう求められる期間の平均は、6 ヶ月となっている。

<sup>22</sup> 2002 年 5 月 14 日版。 <http://www.csmonitor.com/2002/0514/p11s01-lehl.html>.

<sup>23</sup> <http://www.utc.com>

た。ところが、UTC の ESP は勤務年数に関わらず応募できるというヘッドハンターの言葉に彼女は驚いた。彼女は就職して以来、UTC の税部門のマネジャーとして働いており、今年、修士コースを修了する予定である。

Michael May は、ESP 制度がなければ、UTC を辞めていたという。以前の制度では、学士までしか取得できなかったからだ。しかし、ESPのおかげで MBA コースに就学することができた。

UTC のかつての教育ベネフィット制度では、従業員にとってとても有利な制度であったにもかかわらず、開始当初は従業員の 10%程度しか応募がなかった。問題は、償還払い制度と融通の利かない勤務時間であった。それらの問題を解決するために、UTC は新たに ESP を開始したのであった。

さらに、UTC は、教育ベネフィットに応募する社員を増やすため、短大卒資格、学士資格を取得した社員には\$5,000 相当の自社株、修士資格を取得した社員には\$10,000 相当の自社株を報償として渡すこととしている。

UTC のアメリカ従業員のうち、11,500 人が高等教育機関に通っており、その数は全従業員の約 17%に相当する。UTC は、この割合を 20%にまで高めたいとしている。ESP 創設以来、9000 人の従業員が資格を取得し、UTC は、総額 2 億 7,500 万ドルを、授業料等、報償として支出してきた。

UTC の転職率は平均 8~10%であるが、ESP に応募した従業員に限ってみれば、約 4 %程度でしかない。UTC の George David 会長は、「当初、従業員は ESP を利用するだけ利用して他所の企業に逃げてしまうのではないかと懸念していたが、結果は全く逆だった」と述懐している。

UTC の従業員は、仕事と勉強を両立させるため、多くの場合、UTC と協力関係を結んでいる大学を選択している。Gray-Kemp の場合、ほとんどの法学の授業を、自分のオフィス・ビルの中で、ビデオ・カンファレンスを介して受講している。その Gray-Kemp は、次のように語っている。「私の能力を見ずに会社が授業料を払ってくれたことは、とても意味深いことだった。ヘッドハンターがどんなにお金を積み上げても、もうこの会社を離れることはできない。」

## 6 教育ベネフィットに関する優遇税制

企業がこれだけ多くの教育ベネフィットを従業員に提供できる理由として、税制上の優遇措置があることも見逃すことはできない。

アメリカの税制上、企業が従業員に提供する有形無形の報酬は、通常、従業員の所得として見なされ、(個人) 所得税が課せられる。しかし、教育ベネフィットについては、次の 3 つの形態をと

る限り、(個人所得税上)非課税扱いとなる。

#### 仕事に関連した教育 (Job-Related Education)

従業員の仕事を継続するために必要な技術を維持・向上させるための教育、または、従業員の現在の仕事、地位、賃金率を維持するために必要な教育については、企業が負担した費用は、仕事に関連したベネフィット<sup>24</sup>として非課税扱いとなる。

#### 教育支援プログラム (Education Assistance Programs)

書面で規定されている教育支援プログラムに基づいて企業が支払った教育費用(授業料、本代等)は、\$5,250 を上限として非課税扱いになる<sup>25</sup>。仕事に関連しているかどうかは問わない<sup>26</sup>。ただし、従業員に直接当該費用を支払うことはできない。また、スポーツ、趣味に関連するコースには適用されない<sup>27</sup>。

#### 教育機関職員の授業料割引 (Qualified Tuition Reduction)

教育機関の職員で、勤務先の教育コースを受講する場合、職員割引が適用されることがある。この割引額について、全額所得控除できる<sup>28</sup>。

の教育支援プログラムにおいて、非課税扱いの上限となる\$5,250 は、企業が実際に支出している金額を充分クリアできるものであり、企業の支援意欲、従業員の就学意欲を高める一つの要因になっているものと考えられる。

他方、企業支援がなく、個人が自己資金から教育費を捻出した場合、税制上の優遇制度は極めて限定的となっている。具体的には、雇用主の事業遂行目的のために企業側から教育を受けるよう要請された場合、または雇用を維持するために法律上必要とされる場合に限り、教育費を業務上必要な経費<sup>29</sup>として所得控除することが認められる<sup>30</sup>。ただし、税務申告する際に個別所得控除<sup>31</sup>を選択した場合に限られており、標準所得控除<sup>32</sup>を選択した場合には、教育費の所得控除はできない。

---

<sup>24</sup> nontaxable working condition fringe benefit. IRC § 132(a)(3), (j)(8)

<sup>25</sup> IRC § 127

<sup>26</sup> 26CFR1.127-2(c)(4)

<sup>27</sup> IRC § 127(c)(1)(B)

<sup>28</sup> IRC § 117(d)

<sup>29</sup> business expense deduction

<sup>30</sup> "Tax Benefits for Work-Related Education 2002 " IRS

<sup>31</sup> itemized deduction

<sup>32</sup> standard deduction

このように、税制上の優遇措置が採られていることも、企業の企業の教育支援プログラムを促進する一因となっている。

## 7 コミュニティ・カレッジの役割

既に企業の被用者である人達が、成人教育を受ける場合、どのような教育機関に在籍するのだろうか。前出の1996年教育省の調査<sup>33</sup>によれば、次の通りとなっている。

**図表9 大学等に在籍する被用者<sup>34</sup>（1995-1996年）の教育機関別所属先（%）**

	合計	企業支援のある被用者	企業支援のない被用者
公立（2年制以下）	66.7	60.3	68.8
公立（4年制）	16.9	16.9	16.9
私立（非営利、4年制未満）	1.4	1.1	1.5
私立（非営利、4年制）	9.8	19.4	6.6
私立（営利）	5.3	2.3	6.3

企業からの金銭的支援の有無に関わらず、公立の2年制またはそれ以下の教育機関に在籍している被用者が圧倒的に多い。これは、アメリカ特有のコミュニティ・カレッジ<sup>35</sup>という短期大学が、成人教育に果たす役割が大きいことを示している。

企業からの支援の有無で多少異なるのは、企業支援がある場合、私立（非営利）の4年制に在籍する割合が高くなり、その分、公立の2年制以下に在籍する割合が低くなる、という点である。

ここでは、アメリカ特有の教育機関であるコミュニティ・カレッジの性格をまとめておきたい。

### (1) コミュニティ・カレッジの校数

全部で1,171校（2002年10月4日時点）<sup>36</sup>。うち、州立などの公立が、992校となっている。

<sup>33</sup> 注14と同じ

<sup>34</sup> 注15と同じ

<sup>35</sup> community college

<sup>36</sup> American Association of Community Colleges (以下「AACC」)による。

[http://www.aacc.nche.edu/Template.cfm?Section=Statistical\\_Guide&template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentID=8920&InterestCategoryID=244&Name=Statistics&ComingFrom=InterestDisplay](http://www.aacc.nche.edu/Template.cfm?Section=Statistical_Guide&template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentID=8920&InterestCategoryID=244&Name=Statistics&ComingFrom=InterestDisplay)

これを経年変化で見ると、1900年代に着実に増加してきていることがわかる。

**図表 10 コミュニティ・カレッジ校数の経年変化**

1910年	25校
1920年	74校
1930年	180校
1940年	238校
1950年	330校
1960年	412校
1970年	909校
1980年	1,058校
1990年	1,106校
2000年	1,155校

### (2) コミュニティ・カレッジの学生

単位取得を目的としている学生数は、540万人。また、単位取得を目的としない学生数も500万人いる。全日通っている学生は、全体の37%にすぎず、残りの63%が、パートタイムで通っている<sup>37</sup>。

在籍する学生の1997年時点での平均年齢は29歳、年齢構成比は次の通りで、実に22歳以上が約6割を占めている<sup>38</sup>。

**図表 11 コミュニティ・カレッジの学生数（年齢別構成比）**

18～22歳	36%
23～24歳	13%
25～29歳	14%
30～39歳	17%
40歳以上	15%
その他	5%

### (3) コミュニティ・カレッジの授業料

<sup>37</sup> 1998年5月時点。AACC資料。

[http://www.aacc.nche.edu/Template.cfm?Section=Statistical\\_Guide&template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentID=4776&InterestCategoryID=244&Name=Statistics&ComingFrom=InterestDisplay](http://www.aacc.nche.edu/Template.cfm?Section=Statistical_Guide&template=/ContentManagement/ContentDisplay.cfm&ContentID=4776&InterestCategoryID=244&Name=Statistics&ComingFrom=InterestDisplay)

<sup>38</sup> NCES資料

コミュニティ・カレッジの授業料を、4年制大学と比較すると、約4分の1であり、圧倒的に安いことがわかる。

図表 12 コミュニティ・カレッジの授業料 (1997-1998年)<sup>39</sup>

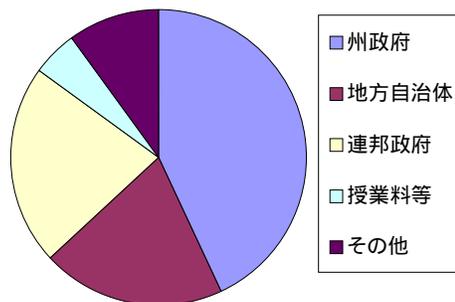
	コミュニティ・カレッジの授業料	4年制大学の授業料
公立	\$1,318	\$ 3,110
民間	\$7,536	\$13,392
総合	\$1,582	\$ 6,329

#### (4) コミュニティ・カレッジの財政

上記のように、授業料が4年制大学の4分の1ですむ最大の理由は、コミュニティ・カレッジの財政が、州、地方自治体や連邦政府からの支出に支えられていることである。中でも州政府、地方自治体 (County) からの支出が財政全体の約65%を占めているところに注目しておきたい。

図表 13 コミュニティ・カレッジの財政<sup>40</sup>

コミュニティ・カレッジの財政 (1995-1996年)



#### (5) 地元企業との結び付き (実例)

このように、主に州政府・地方自治体の財政支出により支えられているコミュニティ・カレッジだが、具体的な教育プログラムについては、地元企業との結び付きが強いことが特徴となっている。以下、いくつかの具体例を列挙してみる。

<sup>39</sup> NCES 資料

アリゾナ州にある PepsiCo Inc.の工場（Gatorade を製造）は、300 人在籍している社員のためのトレーニング・プログラム（電気理論）を、Maricopa Community Colleges<sup>41</sup>と提携して運営している。<sup>42</sup>

同じアリゾナ州の Jet Products Co.は、やはり Maricopa Community College との提携で、ソフトウェアに関する従業員トレーニングを行っている。

アイオワ州の Kirkwood Community College<sup>43</sup>は、地元企業 700 社の若年労働者の採用、トレーニングを支援している。

アイオワ州の St. Luke's Hospital は、Kirkwood Community College と提携して、看護婦のトレーニングを行っている。

メリーランド州の Anne Arundel Community College<sup>44</sup>は、消防士ためのスペイン語コースを運営している<sup>45</sup>。近年都市部におけるラテン系移民が急増しており、彼らの多くは、都市部のゴミ収集、清掃事業、建設現場、消防署などに就職している。彼らに的確かつ迅速な指示を出すためには、管理職であるアメリカ人がスペイン語を修得し、現場で使用した方が効率的との判断から、こうした職場ですぐに使える実践的なスペイン語講座が人気となっている。コミュニティ・カレッジにおけるスペイン語講座数は、1986 年から 1998 年の間に倍増したとのレポートもある。

このように、コミュニティ・カレッジと企業との提携による講座が多数存在することが窺い知れるが、企業がコミュニティ・カレッジを社員の教育ベネフィットの提携先として選択する理由<sup>46</sup>は次のようになっている。

---

<sup>40</sup> AACC 資料より作成

<sup>41</sup> <http://www.maricopa.edu>

<sup>42</sup> ~ は、The Wall Street Journal 2002 年 2 月 19 日。

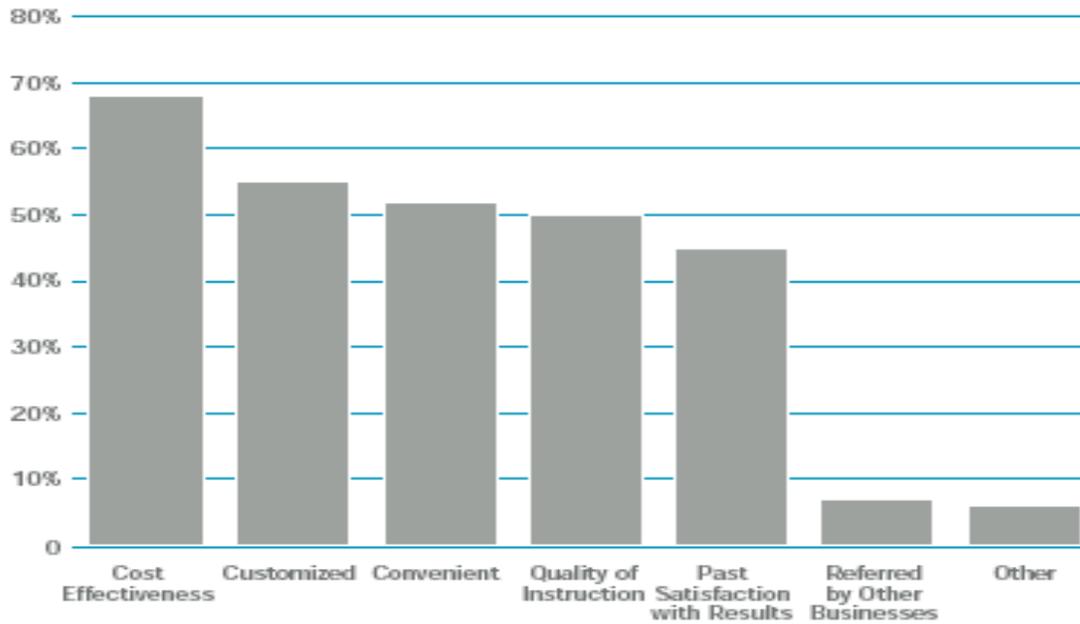
<sup>43</sup> <http://www.kirkwood.cc.ia.us>

<sup>44</sup> <http://www.aacc.cc.md.us>

<sup>45</sup> The Washington Post 2002 年 8 月 20 日。

<sup>46</sup> AACC 資料

図表 14 企業がコミュニティ・カレッジを教育機関として選択した理由



まず、トップに挙がっているのが、コストが安いことである。これは授業料が安いことからきている。次に、融通が利く、便利であることが挙げられている。州政府や地方自治体の財政支出を受けて成り立っているコミュニティ・カレッジが、地元企業の利便を優先的に考慮し、具体的かつ実践的なプログラムを用意している姿が浮かび上がる。

アメリカでは、連邦政府と州政府、地方自治体が協力して、“One-Stop Career Center Program”というプログラムを実施している。これは、職業訓練（障害者を含む）、失業手当の支給、就職の斡旋など、労働に関連するサービスを一つの窓口で提供できるようにと試みているプログラムである。そのプログラムの中で、Community Colleges と Public Libraries は、国民にとって最も便利で身近な窓口として位置付けられている<sup>47</sup>。

<sup>47</sup> “America’s One-Stop Career Center System” Department of Labor

## 8 まとめ：日本にとっての示唆

アメリカ企業では、転職、解雇が頻繁に行われていると言われている。また、短期の収益、株価の動向を重視するとも言われている。

しかしながら、企業による従業員教育は、固有の企業内で有効となる OJT ばかりでなく、直接的に利益とは結び付かない一般的な知識、技術を習得させるための Off the Job Education も盛んに行われている。中でも、従業員が大学等の高等教育機関における教育を受ける場合、多くの企業が、その授業料や教材費の全部または一部を企業が負担するという教育ベネフィットを提供している。

企業がこうした教育ベネフィットを提供してまで従業員に一般的な知識、技術を習得させようとする背景として、従業員の資質の向上、企業の競争力の維持などの理由が挙げられるが、それらだけでは、説明不足である。なぜなら、既に高等教育を受けた労働者を採用すれば済むからである。

重要な説明要因は、そうした教育ベネフィットを企業が用意することにより、平均以上の資質、能力を持った労働者をスクリーニングできることにある。さらには、教育ベネフィットを享受した従業員は、取得した知識、技術を転職に利用しようとするよりも、むしろ当該企業にとどまって、さらに高い教育を受ける機会を持つようとするため、企業の転職率を抑制することができる。

従業員に対する教育を提供する高等教育機関として重視されているのが、コミュニティ・カレッジである。コミュニティ・カレッジは、州政府、地方自治体からの財政支出を柱に運営されているため、授業料を4年制大学に較べて4分の1程度に抑えている。また、地元企業との連携により、具体的かつ実践的なプログラムを用意し、社員教育に貢献するだけでなく、地元住民が再就職するために必要となる教育、訓練にも貢献している。

アメリカは、1世紀をかけて、コミュニティ・カレッジの充実を図ってきた。そのおかげで、アメリカ国民は生涯学習を实践でき、企業は従業員教育にコミュニティ・カレッジを利用することができている。また、解雇により失業したり、転職を目指す労働者にとっては、次の職場に必要な知識、技術を安いコストで取得できる場となっている。コミュニティ・カレッジは、アメリカの労働市場の柔軟性を支える重要なインフラとして位置付けられる。

多くの日本企業は、失われた15年を取り返すべく、必死の改革を实践している。当然ながら、旧来の給与体系や報償的な福利厚生などの見直しも同時に進められており、従業員教育のための費用も抑制されつつあるのではないかと推察される。しかしながら、改革を實現し、国際競争に勝ち残っていくためには、直接的な利益に結び付かないことを承知で従業員の自主性を尊重した教育ベネフィットを提供し、資質、能力の高い従業員を採用、維持していくことが、これまで以上に重要となってくる。

また、アメリカと同様の教育インフラを提供していくためには、地方に設立された国立大学を利用していくことを提案したい。地方の国立大学を自治体主導の運営に切り替え、一般成人にも積極的に門戸を開放するとともに、地元で活動する企業との連携を深め、実践的な教育プログラムを提供していくことが重要であろう。その際、高度な研究開発面での連携も重要だが、より企業活動にとって身近で学生達が即戦力を身に付けられるような教育内容にウェイトを移していく必要があると考える。

以 上