

企業における効果的な英語教育の具体化

—言語監査的アプローチの活用—

Designing of Effective English Training Programs in Japanese Corporations by the Use of Linguistic Auditing

辻 勢 都

Setsu Tsuji

抄 録 従業員の国際言語としての英語能力の育成の強化に取り組む企業が増えているが、しかし、その方法及び成果は企業によって大きく異なる現状が見受けられる。これは、多くの企業における英語研修が、職場のニーズを的確かつ十分に反映したものではないことが一因であると思われる。ここでは、組織における英語コミュニケーションの最適化努力の一環としての社内英語研修に、「言語監査」(Linguistic Auditing) 的アプローチを導入することの有効性に焦点を当てる。そして、国際舞台で活躍できる素養を持ち、現在の市場ニーズに応える人材の育成につなげるためにESP (English for Specific Purposes) の下位区分であるEBP (English for Business Purposes) の観点から、高等教育機関と企業における英語教育の間にどのように一貫性を持たせるべきかを考察する。

キーワード 企業英語研修, ESP (English for Specific Purposes), EBP (English for Business Purposes), 言語監査, 内なる国際化

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 1. はじめに | 3. 1 コスト的な要因 |
| 2. 日本企業のグローバル化と英語コミュニケーション | 3. 2 時間的な要因 |
| 2. 1 内なる国際化と英語コミュニケーション | 3. 3 現在の英語教育方法 |
| 2. 2 英語コミュニケーション能力向上への企業の対策 | 4. 言語監査的アプローチ |
| 3. 企業における英語教育が抱える課題要因 | 4. 1 言語監査 (linguistic auditing) |
| | 4. 2 日本における言語監査 |
| | 5. EBP教育への期待 |
| | 6. おわりに |

1. はじめに

1970年代に国際化が叫ばれ始めて以降、日本企業の活動が世界的ベースで着々と広がり、近年に至ってはグローバル経営時代へと推移している。この間、外国語、特にビジネスの共通語である英語のコミュニケーション能力の開発は日本企業にとって喫緊の課題として存在し続けている。経済の国際化の進展に伴い、海外展開の拡大が進行しつつあった当時の、日本企業における英語研修を示す調査資料がある。1978年に(社)全日本能率連盟の人間能力開発センターがまとめた「企業における英語教育の現状」であり、同調査では、社内英語研修を行っている6社の諸事例を紹介している。その中で、企業における英語教育の調査の必要性として、「事業の国際化に伴って、外国人と接する社員、機会が増え、ある程度の英語の運用力のある社員を多くする必要があり」、「語学教育を通して、外国文化への理解を深め、あわせて国際的視野と識見を育成することが肝要である」という点を挙げており、語学教育の底辺の広がりを指摘している。指針としては漠然としたものであるが、日本企業の海外進出の本格化に伴い、日本人の国際ビジネスにおける英語の運用能力の強化と英語教育の充実の必要性がすでに高まっていたことが分かる。

1980年代以降は日本企業の海外生産への移行が加速的に進み、ビジネスにおける英語運用能力の需要がさらに高まった。また、近年の経済のグローバル化による、企業活動のボーダレス化により、日本企業においても、外国企業との協業や提携が飛躍的に増加し、また国籍を超えたグローバル人事が進展した結果、経営陣の中に外国人が就任したり、ひと

つの拠点に複数の国籍の人材が共に働く環境が生じたりした(田中 2006)。

上述の調査では、「業務上かなりの英語の運用力が必須である会社、部、課がある」「技術革新、外国企業との提携などに伴って、情報、ノウハウの獲得のために語学力が要求される」という点も挙げる一方で、これらは限られた人材を対象としてもよいとしている。この点は、外向きのグローバル化に加え、内向きのグローバル化が進展する中で、一部の者だけに英語力が要求されるのではなく、技術者をも含む全社の規模で英語コミュニケーション能力が必要となっている企業が増えている現在とは大きく異なる(辻 2006)。

この様な時代の変化を背景に、英語コミュニケーションの強化を企業戦略の基盤として捉えて、英語教育の充実に積極的に取り組む企業が増えている。ビジネスの海外展開などの外向きのグローバル化に加え、近年に見られる外国企業による日本企業のM&Aや資本参加による「内なる国際化」(2. 1で説明)の進展により、英語を必要とする職場が着々と増加している現状を踏まえると、企業における英語対応の充実が企業経営にとって国際競争力を維持・強化するために必須の項目となっている。そのため、各企業のニーズの的確な分析に基づいた効果的な英語教育の具現化は、国際市場で生き残るために取り組まなければならない至急の課題である。

本稿では、グローバル展開を進めている企業に焦点を当て、その英語対応を考察することにより、改善のための方向性と課題を探り、日本の英語事情を踏まえた企業英語研修のあり方を提言すると同時に、高等教育機関と企業の相互関係における効果的なEBPの一貫教

育につなげる布石としたい。

2. 日本企業のグローバル化と英語コミュニケーション

2. 1 内なる国際化と英語コミュニケーション

「内なる国際化」とは、日本親会社において外国人社員の登用を増やし、経営に参加させていくことによって、日本親会社の内部から国際化が進むという考え方である(吉原他 2001)。近年の外国企業による日本企業を対象としたM&Aや資本参加によりグローバル人事が進み、この内なる国際化の進展が見られ、日本企業の経営に関する意思決定プロセスに外国人役員が参加するようになってきた。また、日本企業と海外企業との協業により、技術者やプロジェクト担当者等の中長期に渡る日本企業本社や工場での駐在者の数も増え、その結果、内なる国際化が加速している。

自動車会社を例にとると、1992年のGMといすゞに始まり、1994年のフォードとマツダ、1996年にはルノーと日産、2002年にはダイムラー・クライスラーと三菱自動車、2006年のボルボと日産ディーゼルというように次々に日本企業と外国企業の大型の資本提携が展開され、日本の各社には提携先の外国人が社長を含む上席役員として赴任してきた。

例えば2003年3月に三菱自動車工業株式会社から分離・独立して設立された三菱ふそうトラック・バス株式会社は、2006年にダイムラー・クライスラーが筆頭株主となり、現在の代表取締役社長にはドイツ人のハラルド・ブルストラーがその任に就いている。新経営陣の下、英語の需要が急速に高まり、管理部

門だけではなく、技術系の社員も英語でプレゼンをすることが求められるようになり、英語の必要性は今まで英語には関係のなかった部門にまで広がっている。

世界的規模で競争が激化し海外展開を繰り返している製薬・医療機器業界にも「内なる国際化」は広がっている。米国の総合ヘルスケアメーカーであるジョンソン・エンド・ジョンソン社は1961年に日本市場へ進出し、1978年に日本法人としてジョンソン・エンド・ジョンソン(株)(以下、J&J K.K.)を設立した。現在、日本ではグループ7社で日本医療・ヘルスケア分野の製品を販売している。日本市場の拡大に対する期待が高まるにつれ、米国にある製造元とのやりとりは増える傾向にあり、特に重要な意思決定には、米国本社とのやりとりが必須である。また、米国本社から社員が派遣され、営業の責任者などの要職に就くことがあり、社内では日常的に英語が必要になっている。

この様に欧州全体、アジア諸国、つまりは世界全土で、社内に言語の異なる多くの外国人を雇用して同じ組織内で働いている企業では、多くの場合共通言語として英語が使われており、英語が国際ビジネスのリンガフランカになっている(吉原他 2001)。

2. 2 英語コミュニケーション能力向上への企業の対策

グローバル化が進むなか、日本企業が世界市場において競争優位を確立するためには、意思決定やプロジェクト遂行の質やスピード、正確性を高められる体制を築くことが重要であり、そのためには円滑なコミュニケーションが必要である(辻 2006)。そのコミ

コミュニケーションの道具として英語が中心となっている現在、言語戦略^{注1)}の充実のためにさまざまな対策をとっている企業もある。

現在、大手企業を中心に多様な英語研修プログラムが従業員に提供されており、多くの場合、TOEICスコアが従業員の英語能力の目安とされている。例を挙げると、キャノン株式会社では、英語についてはTOEIC600点以上を海外勤務の条件としており、未到達者は海外に行けないようになっている。海外勤務決定者で600点に達していない場合は、会社の補助で研修を受け、到達してから海外に派遣される。

商社の伊藤忠でも、海外出張するための条件としてTOEIC600点以上、会話テスト初級(伊藤忠独自の英語運用能力を測るテスト)を課し、また、海外駐在するための条件としてTOEIC700点以上、会話テスト中級以上を課している。同社は、人事制度上の資格昇格にもTOEIC700点以上を設定している。

2. 1で取り上げたJ&J K.K.でも、2000年以降TOEICを学習目標の目安として捉え、職位・役割別に奨励スコアを設定している。部長相当職については、営業部門が700点、スタッフ部門が800点を奨励点としている。

多国籍企業からグローバルマネジメントへの転換を図っている日本IBMにおいては、グローバルな環境でのビジネス遂行を支えるのが各国とのチームワークで、語学をそのベースのひとつに位置づけている。TOEICを創設時より採用し、そのころより短期海外出張は600点以上、3ヶ月以上の長期海外出張には730点という基準を設けてきた。また2001年度には、課長相当職が600点以上、部長・次長相当職が730点以上を昇進・昇格の一要因

として設定した。

この様に、大手の企業を中心に多くの企業でTOEICスコアが社員の英語力の判断基準として用いられ、海外業務・駐在の基準、昇進の要件として採用されている。TOEICの普及率や認知度を考慮すると、英語能力の判断に使用しやすく公平であると言える。しかしながら、TOEICスコアはあくまでも一般的なビジネス英語運用能力を表すものであり、ある目的や価値観を共有している人たちで構成されているディスコース・コミュニティー^{注2)}における英語運用能力を表すものではない。従って、TOEICスコア向上のための英語研修だけでは、必ずしも企業で必要とされる実践的な英語運用能力の効果的な開発にはつながらない。

企業によっては業務に沿った各従業員のニーズに応えるべくさまざまな英語研修を提供しているところもあり、それぞれのニーズに基づいた業務密着型の英語研修の具現化のために努力している企業もある^{注3)}。

しかし、各社各様で英語教育への取り組み方が異なるのは、取扱商品やサービスの違い、企業の規模や業務内容の違いにより影響されるのはもちろんだが、それぞれの企業における言語戦略の位置づけに起因するところが大きいと考えられる。どの企業にとっても、実務における英語コミュニケーション改善のための英語教育の実施を目指す必要があるならば、各企業のニーズに対応した、研修プログラム作りから研修成果の評価までを含めた体系的な企業英語研修が必須である。従って、それぞれの企業が抱えている英語コミュニケーションに起因する企業経営上の問題と課題を整理することにより、言語戦略の充実を図

ることが肝要であると思われる。

3. 企業における英語教育が抱える課題要因

3. 1 コスト的な要因

企業が社員に英語教育を施したり英語学習の支援をしたりする目的は、従業員が円滑な英語コミュニケーション能力を有し、英語で直接国際業務を行うことに他ならない。理想は英語を必要とする者全員が、問題なく英語を使いこなせることであるが、実際はそのような人材を確保することに苦勞している企業が多い。各社、自社内で語学教育チームを抱えていたり^{注4)}、語学学校や研修会社に委託し従業員を教育したり、従業員各自に外部の語学学校に通わせたりと、英語研修に費用をかけている。企業を取り巻く経営環境の変化に伴い、民間企業における人材育成費用は抑えられ、英語研修でも研修の選択と集中が進められてきている一方で、組織全体の英語能力を高めなければならない必要性から、従業員の英語コミュニケーション能力を向上させるために教育費を費やしている企業が多いのが現状である(Tsujii and Tsujii 2006)。

吉原他(2001)は、言語に起因する国際経営におけるデメリットを「言語コスト」と呼称し、直接的なものと間接的なものの2つに区分し分析している。直接的言語コストとは、通訳・翻訳にかかる費用、日本社員の英語力の低さに起因する誤解や意思決定の遅れ、情報の遅れなどであり、言語を直接的な原因として生じるコミュニケーションの問題のことである。間接的言語コストとは、日本企業の国際経営における言語使用の不十分さが国際経営に及ぼすさまざまなマイナスの影響であり、グローバル人材の活用機会の喪失やe

ビジネス参加機会の喪失などにつながるものを指す。吉原らは従業員の英語能力が向上すると言語コストが低減し、国際経営の成果の向上が期待できるとし、従業員に対する言語投資を行い英語力の向上を図り、英語による経営を推進することを提言している。2. 2で示した各企業を始め、多くの企業が従業員に社内英語研修の機会を提供しているが、これはコストではなく投資と見ている。

しかし、的確な社内英語研修が実施されずに効果を生み出せない場合には無駄なコストになり得るのではないだろうか。

3. 2 時間的な要因

一口に従業員の英語力を伸ばすと言っても、個々人のレベル、緊急度や目的の違いがあり、業務で十分に使えるまでの能力を習得するには個人により差はあるが、一朝一夕で語学力がつくわけではなく、学習期間にかなりの時間が必要となってくる。

ビジネスの現場で必要とされる英語力は業務の内容によって異なる。各業界の企業がそれぞれの必要性に応じ試行錯誤しながら、社内における各部署単位の研修、レベル別の研修、外部の語学学校・研修企業の利用、海外研修、通信教育など各種各様の英語研修のコースを設定し従業員の英語教育に力を注いでいる。その目的によっては長期に渡るものが多い^{注5)}。これはつまり、ビジネスにおける英語コミュニケーション力の育成には時間がかかるということであり、各企業の個々の従業員は仕事以外の時間を、個人差はあるにしても、英語学習のために長時間費やさなければならないということである。日々の忙しい業務をこなしながら英語能力を業務に十分に反

映できるようになるのは決して楽なことではなく、少しでも業務に必要な英語力習得にかかる時間を短縮するには、職場のニーズを的確に反映させた英語研修が必要であり、前述のコスト的な要因と密接に関係するのが、この時間的要因でもある。次に、この費用対効果の視点から、企業で行われている英語研修の現状を観察してみたい。

3. 3 現在の英語教育の方法

人材開発の一環として英語教育を組み入れている企業では、あるレベルまではTOEICのスコアを上げることを目的とした一般的な英語の授業や初級・中級レベルの会話練習、そしてレベルが上になると専門的と称されているライティング・リーディング・プレゼンテーションスキル等を高めるための授業、あるいは海外の語学学校やビジネススクールでの研修等を提供するなど様々な授業を試みている。方法としては、外部の語学教育機関に委託しているケースが多い。それぞれの企業の英語教育方針に基づき、従業員に英語教育を提供する手段として、教育担当が外部教育機関に全面的に委託していたり、企業グループ内の研修機関が英語教育を提供していたりする。企業によっては複数の研修機関に委託している場合もある。

海外取引が長くグローバル化の進んでいる企業では、英語教育に積極的で、従業員のレベルに応じていくつかのプログラムを設定しているのだが、教育機会の規模・レベル・内容はそれぞれの企業により大きく異なっている。全社的に英語力の底上げを目標とし、いわゆる一般的なビジネス会話力・ライティング力の強化に力を入れているところもある。

ば、例えばTOEICの500点レベル位までは自学自習を奨励し、そのレベル以上の従業員に対する専門的英語コミュニケーション力の向上に焦点を当てている企業もある。

しかしながら、的確で効率的なプログラムの下に教育が施されていなければ、コストの面でも時間の面でも大きな損失につながる危険性があり、しいては多額の投資に見合うだけの効果は得られない結果につながる。企業内の語学教育の企画担当者側がどれだけ語学教育に関する専門知識を擁しているか、あるいはその担当者がどのくらい各部署の英語コミュニケーションニーズを把握しているか、また委託している外部教育機関がどの程度それぞれの企業の各業務内容に密着したプログラムを提供できるかどうか等の条件次第で、その効果は大きく異なるはずである。

グローバル市場で競争優位に立つためにも、効果を生み出せる英語教育をいかに実践するかという言語戦略は企業にとってきわめて重要な課題であり、しっかりとした対策を立て体系的に取り組むべきである。3. 2で述べたように、英語力は一朝一夕で身につくものではなく、人材開発の一環として中長期的な対応をとらなければならない、と同時に現状に即応する必要もある。そのため、それぞれの企業の英語コミュニケーションの現実を捉え、客観的に診断し、その結果に応じた対策を打つことが効果的であると考えられる。その具現化に向けた方法を、次に論じていきたいと思う。

4. 言語監査的アプローチ

4. 1 言語監査 (linguistic auditing)

Reeves and Wright (1996) は、「企業経営

において最も研究の遅れている分野は外国語を使う顧客及び市場とのコミュニケーション管理であり、外国語を適切に使用できないことによりビジネス関係が害され非効率性及び商取引上の損害が引き起こされる」としており、イギリスが外国と企業活動する場合の言語やコミュニケーションの問題を取り上げている。そして言語戦略の重要性とその具体策

を「言語監査」という形で紹介している。

EU諸国においては企業、官庁、諸団体機関等において言語問題は重要であり、その対応評価は会計監査と同様に厳密に実行されるべきであるという観点から、言語監査という用語が使われている (本名 2003)。

Reeves and Wrightの言語監査の手順は表1に示すとおり6段階に渡るものである。

表1 Reeves and Wrightの6段階言語監査手順

PRELIMINARY STAGE	Initiating the Audit
STAGE 1	Integrating the audit into the planning process
STAGE 2	Understanding how the organization works
STAGE 3	Analyzing postholders' foreign language use and needs
STAGE 4	Assessing postholders' foreign language skills
STAGE 5	Reporting back

出所：Reeves, N. & Wright, C. (1996). A Guide to Identifying, Foreign Language Communication Needs in Corporation, Linguistic Auditing Clevedon: Multilingual Matters.に基づき作成。

①準備段階においては、当該企業に対する監査チームの信用を確立しその役割を明示し、監査の申請を受ける。②第1段階では、当該企業の現在及び将来の言語ニーズを企業運営の戦略的レベルで確認する。③第2段階では、当該企業の風土、各部署の特徴を理解し、内的小および外的コミュニケーションにおける言語問題を明らかにする。そして、言語監査のために、その企業に適応した方法を案出する。④第3段階では、各管理部門および各職務における現在のコミュニケーションの実態と将来に向けての展望を明確にする。そして、それぞれの部門の言語ニーズと監査方法を確認する。⑤第4段階では、管理職従業員の現有

言語能力を調べ、当該企業全体としての言語能力の評価を行う。⑥最後の第5段階においては、調査分析結果に基づいて、目標と必要となる研修実行プラン、そして最終的に得られる有益性を企業に提示する。

組織全体ならびに各職務に関わる専門性、そして従業員の詳細なニーズ分析を行い、実際の必要性を十分に反映した効率的なプログラムを構築していくことが必要であり、その実現のためにはここで示されているような言語監査の概念は非常に有益であると考えられる。また同時に、現行の英語ビジネスコミュニケーション上の課題の対処のために、費用対効果の視点から、企業内の総合的な英語コ

コミュニケーション力を効率的にアップするために、どのようにビジネス通訳者や実務翻訳者を活用すべきかに関する示唆も得ることができる。

以上のような言語監査的アプローチのないままの一般のでき合いの英語研修プログラムを念頭においた対応では、非効率的で焦点が定まらず結果的に無駄なコストが発生し、企業組織の英語コミュニケーションの根本的な改善にはつながらないのではないだろうか。

4. 2 日本における言語監査

ヨーロッパでは言語監査の考え方が定着しつつあるが、日本ではまだ浸透していない概念であり、日本企業と日本の言語環境に準じた言語監査のフローとガイドラインの構築が必要である。(猿橋 2006)

本名(2003)により提案される企業における言語監査のフローは表2で示すとおりである。企業の各部署の業務に特化して分析することにより言語ニーズを正確に把握し、また経営陣の言語意識や各部署の現有言語能力を詳細に調査し、その企業の言語対応の長所と短所を明示する。その上で専門業務のための言語能力の向上を目指した研修プログラムや採用人事の要件などについても提案を行い、

研修会社により実行される英語研修をモニターし成果評価を行う、というものである。言語監査は専門的、客観的に行われなければならないので、監査と研修は別会社が担当すべきであるとも主張している。

いずれにせよ実際の言語監査的アプローチでは、詳細に組織運営や抱えている言語問題等を調査する必要がある。そのためには企業の英文書類や会議の状態、業務観察等にまで立ち入るので、企業と監査組織の間には契約に基づく信頼関係の確立が不可欠となると思われる。また、言語監査を行う者は、英語教育、社会言語学、企業経営、人材教育、異文化問題、ビジネス通訳、実務翻訳等に幅広く精通している必要があり、関連分野の知識を有する専門集団が実施することが効果的である。その実現のためには、日本において言語監査の概念を広く浸透させ、その有効性を説いていかなければならないであろう。

また正確なニーズに基づいた企業英語研修の具現化は、間違いなく高等教育機関における英語教育のあり方について大きな示唆を与えることになると思われる。そのためにも、この分野における大学等教育機関と企業の連携の促進が肝要である。

表2 言語監査のフロー

1	ニーズ・アナリシス	監査組織	+	当該企業		
2	対応評価	監査組織	+	当該企業		
3	研修プログラムの提案	監査組織	+	当該企業		
4	研修プログラムのモニター	監査組織	+	当該企業	+	研修会社
5	研修成果評価	監査組織	+	当該企業	+	研修会社

出所：本名信行(2003)。「ニホン英語でどうぞ！—第7回言語監査の実現に向けて」『企業と人材』10月20日号p.56より引用一部修正。

5. EBP教育への期待

日本経済の規模が拡大されてきた一方で、大学等の高等教育機関における英語教育にも変化が見られるようになってきている。社会のニーズを反映したものをという実学志向の波の中で、英語教育界においてESP教育に対する期待が高まりつつある。ESPとは、English for Specific Purposesのことで、その定義に関しては論争が分かれるところではあるが^(注6)、寺内(2000)は、その定義を「それぞれの学問領域や職域には固有のニーズが存在し、そのニーズによって同質性が認知され、異質性も生じてくる。そして、同質性が認知された各専門領域内では『ディスコース・コミュニティ』集団が形成され、その目的を達成しようとする。その場合、各集団の内外において明確かつ具体的目標を持って英語が使用される。その際の言語研究および言語教育」としている。ESP教育では、学習者のニーズ分析に基づき、コースデザイン、教材、教授法が選択され、学習評価体制のもとでテストが行われることが求められる(寺内編2005)。

ESPは大きくEAP(English for Academic Purposes)「学術的な目的のための英語」とEOP(English for Occupational Purposes)「職業上の目的のための英語」に分類され、それぞれ学術上の専門または職業によって下位区分される。医学、看護、工学、法学などの各学部を持つ教育機関においてはESPの研究が進む流れにある中で、EOPの下位区分であるEBP(English for Business Purposes)「ビジネスの目的のための英語」を意識したシラバスを導入しているビジネス系大学もある^(注7)。

高等教育機関におけるESP教育が進みつつ

ある中、企業の英語研修に言語監査的アプローチを導入し、各ビジネス分野の英語ニーズ分析を行い順次結果が可視化されることにより、高等教育機関での「ビジネス英語」教育の指針が明確になってくる。その結果、EBP分野の研究が前進することになると思われる。また、EBP教育の発展が、ビジネス社会に出る前の学生に対する英語教育のシラバスの改善につながり、結果的には実社会に大きく寄与することになるであろうと考える。

6. おわりに

日本の企業の多くが国際ビジネスの共通語である英語、特に実用的な英語運用能力を有する人材を必要とするようになってきている現在、ビジネス界で英語を使いこなし活躍できる人材の育成は、国家の重要課題と認識されている。このことは、2002年に文部科学省によって「『英語が使える日本人』育成のための戦略構想とその行動計画」が策定されたことに裏打ちされる。この重要課題は教育機関だけに課せられるものではなく実社会と教育機関が共に抱えなければならないと思われるが、とりわけ、グローバル化が急展開で進む経済界では早期の対策が必要である。

しかし現実的には、これまで述べてきたように、企業における現行の英語研修は概して職場のニーズを的確に反映したのではなく改善されるべき点が多々ある。この実情を踏まえると、企業における言語監査の具体化と体系的な企業EBP教育の設計と実施実現をできる限り早く目指すことが望ましい。そのためには、国際コミュニケーション問題の解決に必然性を持つ企業を対象に調査を進め、EBPの効果的な実施に必要な過程と要因を明

らかにしていくことが必要である。今後、この分野において教育機関と企業との相互的な連携を通し研究が進み、経営の視点から英語コミュニケーションを診断するための言語監査が確立され、EBP教育の充実の下に「英語が使える企業人」が育成されることを期待したい。

脚注

注1) 吉原他(2001)によると、「英語中心の国際経営を実現するという言語目標を達成するために行うべき行動や政策」を指す。

注2) 研究社応用言語学事典(2005)によると「学問的背景や職業などの固有のニーズを持つことにより区別され同質性が認められ、その専門領域において職業上の目的を達成するために形成される集団のこと」を言う。

注3) 例えばキャノンにおいては、国際的な適材適所の実現、内なる国際化すなわち日本本社の国際化、海外人事部門との協同体制の構築化の3点を目的として掲げ、その一環として日本人従業員対象に様々な英語研修を用意している。詳しくは企業と人材2007.2.20号、グローバル経営 2006.12月号を参照のこと。

伊藤忠の英語研修には「新人海外派遣制度」というものがあり、入社4年目までの社員を4ヶ月間、アメリカの大学に派遣し、寮生活やホームステイをさせ、24時間英語漬けとすることにより英語力の強化を図っている。詳しくは企業と人材2003.2.20号を参照のこと。

カルロス・ゴーンにより業績を急回復させ

た日産自動車ではエンジニアの英語力強化の必要性も増し、全社的な英語力の底上げが必要となったため様々な語学研修メニューを揃えている。Asahi Shimbun Weekly AERA English. 2004.4.1号. p.7~14.

注4) 筆者が英語教育に関係している某自動車会社においても、自社で英語教育のグループを抱えており、リーダーの采配の下様々な英語教育クラスを設けているが、実際のテキスト開発や教育担当は外部の語学研修会社に大部分委託している。

注5) 例えば、三菱ふそうトラック・バス(株)では、大卒社員全員が内定時にTOEIC受験をし、内定期間(11月~3月)にeラーニング研修を受け、入社時に再度TOEIC受験があり、そこから約2ヶ月間の通信教育を受ける。その後夏季の英語合宿を経て英会話とTOEIC対策のグループレッスンを9月~2月(週2時間×週2回)があり、修了後TOEICを受ける。点数の低い者は補習の通信教育を受講し、3月には全員がまとめの研修を受ける。入社2年目以降は、希望者対象の研修が中心となり、英会話・ライティング・プレゼンテーション等のグループレッスンや各部門に合わせた専門的スキル研修、海外赴任前研修等に分かれていく。詳しくはAsahi Shimbun Weekly AERA English 2004.4.1号を参照のこと。

注6) 詳細は、寺内一(2000)「ESPを知る 深山晶子(編)『ESPの理論と実践 三修社:p.13~18を参照のこと。

注7) 詳細は、寺内一編著(2005)ビジネス系大学の英語教育イノベーション—ESPの視点から—を参照のこと。

引用・参考文献

- 1) Dudley-Evans, T. & St John, M.J. Developments in English for Specific Purposes. Cambridge, UK, Cambridge University Press. 1998, 301p.(ISBN 0-521-59675-0)
- 2) Ellis, M. & Johnson, C. Teaching Business English. Oxford, UK, Oxford University Press. 1994, 237p.(ISBN 0-19-437167-0)
- 3) Orr, T.(Eds.). English for Specific Purposes. Virginia, USA, TESOL, Inc. 2002, 224p. (ISBN 0-939791-95-1)
- 4) Reeves, N. & Wright, C. Linguistic Auditing. Clevedon, UK, Multilingual Matters, 1996, 139p.(ISBN 1-85359-328-1)
- 5) Tanaka, M. Needs Analysis and Curriculum Development of an ESP Program for a Japanese Business Corporation: Integration of Intercultural Communication Training and Sales Training. 産能短期大学紀要. no.32, 1999, p.177-189.
- 6) Tsuji, K. & Tsuji, S. ESP in Business Contexts. Annual Report of JACET-SIG on ESP, 2006, vol.8, p.3-11.(ISSN 1346-4302)
- 7) 安部哲也. 特集, 異文化を経営に生かす: 外国人トップの“異文化対応”リーダーシップについて. グローバル経営. 2006, 2月号, p.8-11.
- 8) 亀田尚己. 国際ビジネスコミュニケーションの研究. 東京, 文真堂. 2003, 262p. (ISBN 4-8309-4469-2)
- 9) 小林信一 他. 特集, グローバル時代を勝ち抜く次世代経営幹部を育成する. 企業と人材. 産労総合研究所. 2007.2.20号,

p.4-43.

- 10) 猿橋順子. 欧米における言語・コミュニケーション監査の現状と日本への援用可能性. 麗澤大学言語研究センター第29回研究セミナー2006年11月30日資料. http://r-linc.org/pub/LinC_26601130_saruhashi.pdf #search ‘麗澤大学言語研究センター第29回研究セミナー’ (参照 2007-7-29)
- 11) 財団法人東北産業活性化センター編. 国益を損なう英会話力不足. 東京, 八朔社. 1999, 243p. (ISBN 4-938571-79)
- 12) 塩沢利雄 他. 企業における英語教育の現状. (社)全日本能率連盟人間能力開発センター. 1979, 103p.
- 13) 田中利佳. “企業のグローバル化と国際人的資源管理”. 国際経営—国際ビジネス戦略とマネジメント. 茂垣宏志編. 東京, 学文社, 2006, p.135-150. (ISBN 4-7620-1490-7)
- 14) 辻和成. 日本のビジネス通訳についての一考察—大手企業のグローバル人事を背景として. 通訳研究. 2006, no.6, p.129-142. (ISSN 1346-8715)
- 15) 寺内一編. ビジネス系大学の英語教育イノベーション—ESPの視点から. 東京, 白桃書房, 2005, 226p. (ISBN 4-561-56060-2)
- 16) 仲宇佐ゆり. 企業語学研修. Asahi Shimbun Weekly AERA English. 2004.4.1号. p.7-14.
- 17) 中村久人. グローバル経営の理論と実態. 東京, 同文館出版. 2006, p.18. (ISBN 4-495-36972-5)
- 18) 林徹. 英語支配論と国際経営. 国際ビジネス研究学会年報. 1999, p.75-87.

- 19) 藤井康弘. 特集, グローバル人材育成最前線: 「CGMI」設立の背景. グローバル経営. 2006, 12月号, p.8-11.
- 20) 布留川勝 他. 特集, 英語力を高める研修. 企業と人材. 産労総合研究所. 2005. 5.20号, p.4-29.
- 21) 本名信行 他. 特集, 英語力アップと国際教育の展開. 企業と人材. 産労総合研究所. 2003. 2.20号, P.10-25.
- 22) 本名信行. ニホン英語でどうぞ: 言語監査の実現に向けて. 企業と人材. 産労総合研究所. 2003.10.20号, p.54-56.
- 23) 三菱ふそうトラック・バス株式会社. PRESS RELEASE - 三菱ふそうの新経営陣について. 2005. 5.31.
http://www.mitsubishi-fuso.com/jp/news_content/050531/050531.html (参照 2007-10-29)
- 24) 深山晶子編著. ESPの理論と実践. 東京, 三修社. 2000, 209p. (ISBN 4-384-01150-4)
- 25) 吉原英樹・岡部曜子・澤木聖子. 英語で経営する時代 - 日本企業の挑戦. 東京, 有斐閣, 2001, 220p. (ISBN 4-641-28057-6)

潜在的起業家に関する一考察 —起業志望者と潜在的起業家の課題の検討—

A Consideration on Potential Entrepreneurs

—Examination of the Subject of Entrepreneur Applicants and Potential Entrepreneurs—

竹村 英二
Eiji Takemura

抄 録 我が国においては、政策目標の一つに「創業の促進」が掲げられ、起業の活動支援が中小企業政策の重要な柱の一つになっているが、我が国の起業活動は、諸外国起業活動の状況との比較においても起業活動が低い水準にある。起業家の研究については、様々な切り口からアプローチが行われているが、企業を起こす前段階に注目する「潜在的起業家の特徴を明らかにするアプローチ」の研究は少ない。起業希望者の実際に起業が実現する割合が減少している中で、起業へのプロセス、そして、その誕生に至るまでのプロセスに着目する意義は大きい。実際に起業した起業家について分析はされているが、起業を果たす前の起業家集団、いわゆる潜在的起業家について分析が少ないことを鑑み、一考察として、起業志望者と潜在的起業家に分けて考察し、その課題を探っていく。

キーワード 起業家, 開業率, 起業家支援, 起業志望者, 潜在的起業家, 創業希望者, 開業, 創業

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. はじめに | 4. 起業家の諸研究 |
| 2. 開業率と潜在的起業家（創業希望者）の現状 | 5. 潜在的起業家の考察 |
| 3. 起業家支援策の現状とその課題 | 6. 起業志望者と潜在的起業家の課題の検討 |
| 3. 1 起業家支援策の現状 | 7. おわりに |
| 3. 2 起業家支援策の課題 | 参考文献 |

2008年1月15日 受理