研究論文

企業内英語教育の政策化の可能性

岩田京子

キーワード：企業内英語教育 成人 グローバル人材 英語教育・学習 英語教育政策

要旨

本研究の目的は、日本における企業内英語教育の実態を示し、その存在・重要性を顕在化するとともに、英語教育政策への示唆を提示することである。グローバル化する企業活動に従事するグローバル人材には英語でのコミュニケーション能力が求められている。その育成のために企業は積極的に英語教育を行っている。大企業を中心とした企業内英語教育は、組織性、体系性・多様性・柔軟性という特徴を有し、社員の英語学習への支援を行ってきた。現在、日本の英語教育の「枠組み外」に存在している企業内英語教育に光を当てることは、「学校」中心に発達してきた英語教育に対する新しいパラダイムの提起や、有効な英語教育政策の創出へと繋がることになるだろう。

1. はじめに

本研究の目的は、企業内英語教育¹の検討を通して、企業内英語教育及び成人英語教育・学習²への重要性を喚起し、英語教育政策³への示唆を導き出すことである。日本人が英語学習を始めたのは、1808年のフェートン号事件を契機にしてのことだと言う（太田1995）。それから200年余りが経過した現在、日本国内でも多言語化が指摘されてはいるが、それでも「英語」は他言語とは一線を画す。「第3の開国」とも言われるグローバル化が英語の存在を際立たせている。

日本の英語教育については様々な意見や批判がある。しかし、廃止や縮小などの言葉は聞かれず、拡充することには社会的コンセンサスが得られている。ここで確認したいのが、英語教育の対象が当然のように「学校」、及びそこで学習する「児童・生徒・

学生」であることだ。日本人にとって、英語は最も身近なそして人気のある学習のひとつである。学習人口も多く、「英語産業（ビジネス）」は約 3,000 億円とも⁴、2 兆円を超えるとも（山田 2005:21）言われる。「学校」卒業後の成人が関わる大きな英語学習環境が日本社会に形成されている。成人英語学習者の存在は社会的に認知されているものの、学術的にも政策的にも関心を集めることはほとんどない。「学校」「児童・生徒・学生」の英語教育が盛んに議論されているのとは真に対照的である。

もちろん、成人が日本の英語教育の枠組みから意図的に排除されているわけではない。生涯学習社会の実現が求められながらも、依然として教育の主流が学校教育・教科教育であるため、英語教育も必然的にそれに倣っているだけなのかもしれない。多くの成人が「学校」卒業後も英語を学習し、豊かな英語学習環境が社会に存在している現状を考慮すれば、成人をも対象とした英語教育の枠組みを考えることは非現実的とは言えないだろう。「児童・生徒・学生」と同様に、成人の英語学習を支援する何らかの英語教育制度が必要なのではないか。成人を対象とした英語教育制度の確立は、日本において児童から成人までの長期的・総合的・包括的な英語教育制度の構築に発展するのではないか。これらが課題意識の原点である。

本研究では、成人の関わる英語教育・学習の中でも特に「1990 年代以降の企業内英語教育」に焦点を当て議論を進める。理由として、①企業という英語教育の主体が明白であること、②英語学習の動機づけに緊急性・重要性があること、が挙げられる。1990 年代以降に着目するのはその時代的特徴にある。国内的にはバブル崩壊（1992 年）、世界的には米ソ冷戦終結（1989 年）、ソビエト連邦崩壊（1991 年）などアメリカ強によるグローバル化の幕開けの時期である。また、日本企業が長期不況の中、グローバル化に対応する企業活動と連動して、企業内英語教育が一層積極的に行われるようになった頃でもある。

本論ではまず、企業内英語教育の行われる背景及び教育の目的を考察し、1990 年代以降の企業内英語教育の実態を検討する。そして、企業内英語教育と成人の英語教育・学習の重要性・可能性を指摘し、今後の英語教育政策への示唆を提示する。政策上軽視されてきたかの観がある企業内英語教育を含めた成人の英語教育・学習を検討することは、学校教育に特化されがちな今日までの英語教育の見直し作業となり、さらには新たな英語教育政策の確立に向けての重要な一視点になると考えている。

2. 1990年代以降の企業内英語教育

2.1. 企業内英語教育の背景と目的—グローバル人材の需要

数多い成人英語学習者の中でも、特に強い学習動機を持つのは企業で働くビジネスパーソン⁵たちであろう。その背景には企業活動のグローバル化⁶がある。1990年代初頭のバブル崩壊は、グローバリゼーションの幕開けでもあった。ヒト・モノ・カネ・情報が地球規模で流動するグローバル化のなかで、日本企業は国際競争力の強化を目指す。企業の直接投資は増加し、海外生産比率・海外売上比率も上昇している。国際的な企業買収や提携も活発になり、生産拠点のアジア諸国への移転、地域統括本部や研究開発拠点の現地法人化などの企業活動が顕著になっている。

企業内で働く「ヒト」のグローバル化も目立ってきた。経営トップに外国人を登用する大企業も珍しくはない⁷。多数の外国人を採用／採用予定の企業もある。その中には、従来「内需型」と呼ばれていた企業も含まれるようになった⁸。少子高齢化による国内市場の縮小、新興国の市場の拡大という国内外のビジネス環境が変化したためである。

今や、企業の事業規模・業種、所在地、活動拠点が国内か海外かの地理的問題、さらには社員の職種や階層に関わらず、企業・社員双方にとってグローバル化は避けることのできない所与の重要課題である。そのため、グローバル化する企業活動に対応できる人材（グローバル人材⁹）が質量とも強く求められている¹⁰。

「グローバル人材」に明確な定義があるわけではない。「複数の国・地域に長期に駐在する人材」と活動場所に焦点を置くものもあるが（ヤマモト2006:14）、むしろ、個人の能力、行動、思考や価値観に焦点を置き、グローバル人材を捉えているものが多い。例えば、白木他（2009）の座談会出席者からは、「幅広い知識、教養をもって知的な好奇心が非常に強い人」「多様性を受け入れ、異文化に強い人」「企業の看板がなくても世界中どこでも勝負できる人」など、知識・教養から職業哲学と呼べるものまで網羅する定義が示されている。

経済団体も「グローバル人材」に関心が高い¹¹。（社）日本経済団体連合会（以下、経団連）の「グローバル化時代の人材育成について」（2000年3月28日）では、グローバル化時代に必要とされる人材には「基礎的能力（主体性、プロ意識、知力）」に加え、指導的立場の人材には、「高い意欲や知識、リーダーシップ」が求められるとある。さらに同会の「グローバル人材の育成に向けた提言」（2011年6月14日）では、「規制概念に捉われずに、チャレンジ精神を持つ」「外国語によるコミュニケーション能力」

「異文化に対する興味、関心、適応力」が必要と指摘されている。

行政も「グローバル人材」の育成に力を注ぎ始めた。経済産業省と文部科学省は合
同で「産学人材育成パートナーシップグローバル人材育成委員会」（以下グローバル人
材育成委員会）を立ち上げた。同委員会の「報告書～産学官でグローバル人材の育成
を～」(2010:1)では、「グローバル化が進展している世界の中で、主体的に物事を考え、
多様なバックグラウンドをもつ同僚、取引先、顧客等に自分の考えを分かりやすく伝
え、文化的・歴史的なバックグラウンドに由来する価値観や特性の差異を乗り越えて、
相手の立場に立って互いを理解し、更にはそうした差異からそれぞれの強みを引き出
して活用し、相乗効果を生み出して、新しい価値を生み出すことができる人材」とい
う長い定義をしている。近年の若者の「内向き志向」が、特に経済界から強い危機感
を持って問題視されていることもあり、行政もそれに応えようと、力が入った定義と
なっているが曖昧な観は否めない。

「グローバル化」という言葉自体が時に抽象的で広義であるため、それぞれの理想
とするグローバル人材像が多様で曖昧なのは当然かもしれない。しかし、グローバル
人材像にも共通項が存在する。「英語」である。ヤマモト(2006:30)は、グローバル
人材には「語学力(とくに英語力)は『義務』」と強調する。白木他(2009)と小澤
他(2010)の2つの座談会でも、英語の必要性は議論されている。「全員が英語を話せ、
英語で仕事をし、ドキュメントもできるだけ英語で進める状況をつくること」を目指
す企業もある(ヘイコンサルティンググループ2007:234-235)。

先の経団連の意見書(2000年)でも、グローバル人材の基礎的能力として「日常
会話をはじめとする英語力」は挙げられている。同書は英語の必要性と同時に、「学校」
における英語教育が十分な成果を残せない現状を指摘し、その改善や強化に対する具
体案にまで言及している。また同じく前出のグローバル人材育成委員会の報告書(2010
年)でも、「グローバル人材」に共通して求められる能力として、社会人基礎力、異文
化理解・活用力などに加え、グローバル・ビジネスを行う上で英語でのコミュニケー
ション能力を重視している。どこから聞こえてくるのも、「グローバル人材には英語が
必要不可欠」という声である。

世界中の英語母語話者人口は3億2000万人を超え、これに英語を第二言語(公用
語)や外国語として用いている人を合わせると、英語使用者は15億人以上にも上る(寺
澤2009)。英語を作業語とする国は20カ国、さらに70カ国、世界のおよそ36%の国々
で英語は重要な役割を果たしていると言う(本名2010)。20世紀に英語が「世界語」
(world language)になった要因として、アメリカの政治・経済・科学技術力が言わ

れているが(寺澤2009)、21世紀の今日では、英語を第二言語や外国語として使用する新興国の人口の多さと経済発展も、その要因として加えられるだろう。英語が世界の「共通語」(lingua franca)としての地位を近々放棄することは考え難い¹²。

グローバル企業において共通語としての英語は、「社内英語公用語化」として具現化されている。SMK(株)が2001年から本格実施し、スミダコーポレーション(株)が2002年から英語を社内の共通語としている¹³(岩田2007a)。さらに2010年には、ユニクロで知られるファーストリテイリング(株)と楽天(株)が相次いで英語公用語化を発表し注目を集めた¹⁴。ファーストリテイリング(株)は2012年から実施、楽天(株)は2010年から段階的に開始し、2012年からの完全実施を目指している¹⁵。

英語が使えるグローバル人材の必要性はいよいよ高まっているが、それとは裏腹に、ビジネスパーソンたちにとって英語は大きな悩みである。約7,400名のビジネスパーソンを対象としたアンケートにおいて、「過去5年間と比較して英語の重要性は高まったか」との問いに、「非常に高まった」(46.0%)「やや高まった」(25.2%)と回答している(小池他2010:7)。約7割の回答者が英語の重要性を認識する一方で、自分自身の英語力には自信がない。小池他(2010)はビジネスパーソンに英語4技能の自己評価を求めたところ、簡単な内容では理解度が高くとも、内容が複雑になると理解度が下がることを認めている。国際交渉の最前線に立つビジネスパーソンたちでさえも、理解に不安を覚えながら交渉に臨む姿が浮かぶ。

グローバル化する企業活動の中で、企業とビジネスパーソン双方にとって英語は重要な課題となっている。ビジネスパーソンの英語力を向上させようと企業で実施されているのが、企業内英語教育である。日本において、英語を含む企業内教育の実施率は高い。2009年度、100人以上の企業で6割台、1,000人以上の企業では8割弱が、正社員に教育訓練を行っている¹⁶。近年、特に顕著なのが「グローバル化教育」と「語学教育(英語教育)」である。約3,300社を対象としたアンケート調査¹⁷によると、「グローバル人材教育」は21.9%(2009年)から68.0%(2010年)へと増加、伸び率は実に211%である。「語学教育」も27.6%(2009年)から49.0%(2010年)へと21.4%、伸び率77.5%を示している。両者の伸び率は、他の教育内容と比較して一番高い。別の調査¹⁸でも7割を超える企業がグローバル化を推進するための最重要課題として「人材の育成・確保」を挙げているのと呼応する。

一段とグローバル化が進む企業活動に対応するために、企業はグローバル人材の育成に注力する。英語はグローバル人材の中核的スキルとみなされ、企業も社員の英語力育成を強化するために、企業内英語教育を積極的に行っている。

2.2. 『TOEIC Newsletter』を手がかりに見る企業内英語教育

日本における企業内英語教育の原形は、明治時代の職工向けの教育訓練の中に見ることもできるが（坂口 1992）、一般化されてきたのは近代的な人材育成が企業で開始された終戦後である。日本経済・企業活動が国際化・グローバル化すると共に、企業内英語教育は着実に発展してきた¹⁹。今日その形態や内容は、企業の業種、規模、英語のニーズ、人材育成の方針などにより百社百様である。一社ごとつぶさに検討するには限界があるが、全体像を把握するために、事例の積み重ねは有効であろう。

岩田（2007b）は福岡県内の5企業の英語教育を調査している²⁰。企業が英語教育を推進するために、英語研修の実施、通信教育・TOEIC受験の補助など社員の英語学習を支援する施策（促進戦略）と、TOEICによる昇進・昇格の要件化や英語研修の受講義務化など社員が英語学習を行わざるを得ない施策（強制戦略）を実施していると分析している。一定の成果はあったものの、分析企業数が少なく、地域も限定されている。より多くの代表的・先駆的な企業内英語教育を手がかりに、企業内英語教育を俯瞰する必要がある。

そのために依拠する資料として、（財）国際ビジネスコミュニケーション協会の発行する『TOEIC Newsletter』²¹を使用する。『TOEIC Newsletter』は長期間に渡り、定期的に企業内英語教育の稀少な情報を提供している。掲載企業がTOEICを導入している大企業に偏りがちであることは念頭に入れなければならないが、企業内英語教育に関する文献が限られているなかで、日本企業における英語教育の実態を検討するための資料として有効である。本論では1990年から2010年までに『TOEIC Newsletter』で紹介された延べ43社（3社複数回掲載のため実質40社²²）の企業内英語教育を分析対象とする。

これら40社には共通した特徴がある。第一に、海外支店（事業所）、海外生産拠点、現地法人を多く持つ企業や、外国資本との提携を行う企業で、「海外」との繋がりが深いことである（表1）。

表1：分析企業における海外との繋がりの例

企業名	内容
横河電機	33カ国に83社のグループ会社
NEC	海外106社の連結子会社
富士通	32カ国384社のグループを形成
川崎重工	約60の海外拠点
大和銀行	世界19カ国、62拠点
ウェスティン京都	外資との強い繋がり

（出典：注21の『TOEIC Newsletter』をもとに筆者作成）

海外との繋がりは、海外売上高率が52.8%（横河電機）、売上の50%が輸出（シャープ）、海外売上比率は連結ベースで55%（川崎重工）という数値からもわかる。

第二の特徴として、日本人社員だけではなく、国内外に外国人社員が多数在籍していることが挙げられる（表2）。国内においても、支店や研究所に外国人スタッフがいている場合もあり、そのなかにはマネジメントを担当する外国人「上司」も存在する。2002年度以降、外国人のGM（総支配人）が歴任（ウェスティン都ホテル京都）や本社役員の半数がドイツ人（ヘキストジャパン）という企業が例として挙げられるだろう。

表2：分析企業における外国人社員の例

企業名	内容
横河電機	国内外のグループ企業を合わせて約19,000人、うち半数が外国籍
小松製作所	全従業員数28,000人中10,000人は外国人社員
シャープ	海外従業員35,000人

（出典：注21の『TOEIC Newsletter』をもとに筆者作成）

第三の共通する特徴は、日本から海外出張、海外赴任する社員が多いことである。例えば、海外赴任中の日本人社員は約120名（横河電機）、海外駐在員は270人（川崎重工業）という企業もある。年間2,000人（横河電機）や、57カ国・年間3,200件（千代田化工建設）という短期海外出張者を出し、「社員全員が海外出張の可能性がありませす」（三菱重工）という企業まである。

企業活動において海外との繋がりが強く、社員も日本人と外国人双方を含み、社員の海外への移動・異動も活発ということになれば、職種・職位に関係なく、英語がコミュニケーションの手段として重要になる。以前は限られた職種の社員にのみ英語力が求められていたが、業務の拡大に伴い、今や職種や部署に関わらず日常的に英語を使う場面が増えている。

「社内の公用語は日本語ではなく、“英語”であると言われています。」（千代田化工建設）

「業務上、英語をまったく必要としない社員はきわめて少ない状況です。」（鈴与）

「いつ誰が海外業務に携わるかわからない。全社員に語学力が求められる時代。」（富士通）

「新しい技術の導入には英語が不可欠。最新の情報を取り込んでいくためにも英語は必要。」(日本システムウェア)

「ネスレグループでは英語を公用語としています。」(ネスレ日本)

もちろん、これらの企業で日本語が不要というわけではない。ただ、英語でなければ迅速なコミュニケーションが不可能な場面が生じることも事実である。吉原他(2001)は日本語が原因で生じる国際経営の諸問題を「言語コスト」としてとらえている。「言語コスト」には通訳・翻訳のコスト、誤解・決定の遅れに関わるコストなどがあり、経営に直接影響を及ぼすと言われている。「言語コスト」の最小限化には、社員の実践的な英語コミュニケーション能力が必要とされる。

そのために行われているのが企業内英語教育だが、ここでは、日本電気株式会社(以下、NEC)と松下電器産業株式会社²³(以下、松下電器)を取り上げる。NECは事業ライン制度(9事業ライン)を導入している。「“国際”に特化したところではなく、いわばすべての事業ラインで英語能力がもとめられており」、「特に海外企業とのM&A、アライアンス交渉、海外マーケットの情報収集、日本企業の海外進出におけるシステム構築などで英語能力が必要」とされる。広い範囲(部署)に所属する多くの社員に英語が必要とされ、特に一部の部署では高度な英語力を駆使して業務を遂行する能力が重要視されている。

NECの英語教育は(株)NECユニバーシティの一部門である「国際研究所」が担当し、英語研修²⁴に関する立案や実施を担っている。英語研修では、社員の英語力をTOEICのスコアによりレベル分けを行い、英語学習の目標を明確にし、段階的に内容を高度化している。初級レベル(470点未満)では基礎力としてリスニングや文法・語彙の強化、中級レベル(470点～730点未満)では基礎強化とライティング・会話などのコミュニケーションスキルの向上、上級(730点以上)ではプレゼンテーションなどのスキルを学び、ビジネスが行えるレベルまで英語力を高めることを目標にしている。

また、英語研修での学習内容を7つのカテゴリー(学習法/動機付け、文法/語彙、リスニング/リーディング、ライティング、会話・ビジネススキル、マネジメント/実務、異文化対応力)に分け、各カテゴリーに様々な研修科目が準備されている(図1)。カテゴリーからは、英語の基礎力養成に加え、学習内容が日常業務に直結したものであることが伺える。また、それぞれの科目にはTOEICのスコアによる難易度が目安として示されている。

NECではレベル別による教育目標の明確化、レベルに合わせた基礎力定着からビジネスに特化した段階的・網羅的・実践的な研修内容はカリキュラムとして整理され、積極的・組織的な英語教育の実践主体として、社員の英語教育にあたっている姿が見える²⁵。

松下電器は、グローバル人事戦略の一つの柱を「内なるグローバル化の推進」とし、「全社的に語学力の底上げを目指す」²⁶。2006年から海外勤務者に対しTOEIC650点以上という基準を導入、主事・参事昇格基準を450点（2000年）から550点（2007年）へ引き上げた。TOEICのスコアと業務や昇進・昇格を関連づけることで、「これからは全員がグローバル社員化するという企業としての意志を、言葉だけではなく、アクションとして明確に提示したことに、大きな意義がある」（人事担当者談）という。TOEICスコアの目標化と昇進・昇格の要件化はグローバル企業の覚悟を示し、社員の英語学習の動機づけの向上を目的としている²⁷。

1961年に始まった英語研修は長い歴史があり、同社は「国際化教育の“草分け的存在”」である²⁸。1990年は「GOLD（General Overseas Language Development）プログラム」と呼ばれる新たな施策が始まる外国語教育の重要な変革の年になったという。これは、TOEICのスコアにより6段階に分けられた少人数のクラス編成で、週1～2回の研修を就業時間外に行うというものである。社員本人の希望により受講でき、受講料の半額は企業が負担する。「GOLDプログラム」以外にも受講料が全額企業負担の「インテンシブコース」「海外赴任前研修」なども開始された。また、TOEICを導入した独自の語学力認定試験も実施している。松下電器もNECと同様に多様な学習カリキュラムを準備している。

『TOEIC Newsletter』を手がかりに検討した企業内英語教育は次のように集約できる。

(1) 企業内英語教育の組織性

企業活動を遂行するうえで英語のニーズが高いために、社員の英語力を育成するという人事施策は明確である。その具体化のために人材開発の専門部署では長年の社員教育の経験と実績が蓄積され、企業内英語教育の企画・立案から、多くの社員を対象とする英語教育を効率的に実施する機能までも有している。組織性は企業の本来的機能ではあるが、それは企業内英語教育の場においても活かされている。

(2) 企業内英語教育の体系性・多様性・柔軟性

NECと松下電器の二社に留まらず、「ビジネス英語コースや国際要員教育各種

の研修プログラム」(横河電機)、「中級レベル、上級レベルの能力別英語合宿」(三菱重工)など、レベル別、学習内容別の多彩な研修内容が見られる。また、英語研修は平日の就業時間後に行われることが多いが、「土曜日コース」や、管理職だけを対象とした「プライベートレッスン」(ヘキストジャパン)など、学習時間や形態にも柔軟性が見られる。

(3) 社員の英語学習の支援

企業は社内での英語研修の費用に加え、社外での英語学校・通信教育・eラーニングにかかる費用を一部あるいは全額負担、自主学習支援制度(ネスレ日本)のように、社員の英語学習にかかる諸費用の補助を行っている。また、TOEICの受験料、それに付随する費用(会場までの交通費)など、学習への間接的補助にまで及び、海外の大学院や語学学校への留学生制度を整えている企業もある。企業は経済的補助、学習機会の提供を通して、社員の英語学習を支援している。

上述した企業内英語教育は一部の大企業のものに過ぎないと言われるかもしれない。確かに、中小企業の企業内教育は大企業と比較して実施率は低い。しかし、週1回、3時間の英語講座を開講し、社員40人のうち15人が参加している中小企業のような例もある²⁹。また、地場産業のグローバル人材育成を目指し、地方自治体も英語を含んだ研修に乗り出している³⁰。大企業と同様に、あるいはそれ以上に中小企業のグローバル人材の需要は高い。大企業の企業内英語教育のもつ組織性や体系性には乏しくとも、中小企業にもそれぞれの形での企業内英語教育が現在進行中である。

企業はグローバル化という命題を背負いながら、企業活動に従事するグローバル人材に必要な英語力の育成のため、企業内英語教育を余念なく実施している³¹。今日の企業内英語教育は大企業を中心に組織性や体系性・多様性・柔軟性に富み、英語学習への支援体制を持つなどの特徴がある。しかしながら、これらは英語教育全体のなかで注目されてきたわけではない。企業内英語教育が価値ある存在として認識され、議論を深めていくことは、日本の英語教育に新たな視点を提示することになるだろう。

3. 企業内英語教育から英語教育政策への示唆

3.1. 英語教育改革と成人の英語教育・学習

山田(2003)は、2000年以降英語教育に大きな意識転換をもたらすと予想される提案や政策が、主要なものだけでも三つ発表されていると言う。第一は21世紀日本

の構想懇談会（座長、河合隼雄）の報告書「21世紀日本の構想 日本のフロンティアは日本の中にある—自立と協治で築く新世紀—」（2000年1月18日発表、以下「21世紀懇話会報告書」）、第二は小学校での英語教育導入、そして、第三に「『英語が使える日本人』の育成のための戦略構想」（2002年）である。

20世紀最後の年に発表された「21世紀懇話会報告書」の「第6章世界に生きる日本」には、「英語が事実上世界の共通語である以上、日本国内でもそれに慣れる他はない。第二公用語にはしないまでも第二の実用語の地位を与えて、日常的に併用すべきである。」（下線筆者）と記されている。「第二公用語」という耳新しいインパクトある言葉は関心を集めることとなり、英語公用語化に賛否両論が起こった。

しかし、座長の河合自身も述べているように³²、英語第二公用語化は実現可能性を強く求めたものではなく、むしろ日本国内に英語についての議論を創出させることが目的であった（鈴木2002:300）。鈴木は過去二度起こった同様の議論（明治維新直後の森有礼と終戦直後の志賀直哉）と、2000年の公用語化論との共通点は、日本が経済的に世界と競争していくためには、英語（外国語）を身につけなければならないという発想だと指摘している。市場原理主義・新自由主義がもたらしたグローバル化、1990年代のバブル崩壊以降の日本経済の長期的な低迷（「失われた10年」あるいは「失われた20年」）は、国際競争力の視点から「日本語を『問題』として浮上」（鈴木2002:294）させることになった。

英語公用語化論は、その後具体的な実施計画や政策に結び付くことなく今日を迎えているが、21世紀の日本に英語がいかに重要であるかの認識を国民に喚起する役割は果たしたことにはなろう。なぜなら、これが2002年度からの小学校での外国語（英語）活動の実質化の背景のひとつとなったからである。小学校での英語教育については、英語公用語化よりも現実的・具体的な課題として捉えられ、様々な意見が出された。そして最終的な是非の判断が落ち着くことなく、2008年「小学校学習指導要領」改訂により、外国語活動（実質英語）が小学校5・6年生、週1時間、年35時間と定まり、2011年度より完全実施されている。

小学校英語教育の実質化と同年に発表されたのが、「『英語が使える日本人』の育成のための戦略構想」（2002年7月12日、以下「英語が使える日本人戦略構想」）である³³。山田（2003）は日本には英語教育政策が不在であると述べつつも、「英語が使える日本人戦略構想」が従来の英語教育行政の習慣と比較して、数値目標を具体化したこと（「中学校卒業生の平均が英検3級程度」「高等学校卒業生の平均が英検準2級～2級程度」など）を挙げ、「これは、日本の英語教育としては、初めての政策ら

しい提案」(山田 2003: 181) と評している。「政策らしい提案」としても、小学校英語教育と同様、この構想についても多くの意見、批判や改善案が出され(大津&鳥飼 2002、鳥飼 2006、山田 2003、山田他 2009 など)、評価の一致を見ない。

英語公用語化、小学校英語教育、「英語が使える日本人戦略構想」の三点について、山田(2003:183)は、「三つは独立して検討されているが、いずれもグローバリゼーションという不可視のエネルギーによって押し出されたものであり、同じ流れに乗り、同じ方向に突き進んでいるという意味で、たがいに密接に関連している」と言う。換言すれば、グローバル化がさらに進む 21 世紀に突入し、英語の必要性がいよいよ高まったために、国民の英語力を強化しようという一連の英語教育改革ということになる。

しかしながら、現実として英語公用語化は立ち消えとなり、小学校英語教育と「英語が使える日本人戦略構想」は進行中ながらも課題は山積している。日本の英語教育政策が脆弱であることや、極端に言えば「そもそも不在」であることは長年指摘・危惧され続けてきたが、現在でも解決されたとは言い難い。

ここでの目的は、近年の英語教育改革の是非や成否について論じることではない。注目しておきたいのは、これらの改革の対象は「児童・生徒・学生」「学校」であり、「学校」卒業後の「成人」は含まれていないことだ。小学校英語教育は当然としても、「英語が使える日本人構想」においてさえも、英語教師を除いて一般の成人は対象外である。戦後に限定しただけでも、多くの成人が英語学習を行い、民間英語学校、出版社、また企業などがその学習に深く関与してきた経緯があるにもかかわらず、行政や教育界の視線が成人の英語教育・学習に向かうことは皆無に等しい。それにはいくつかの理由が挙げられるだろう。

学習者の年齢と学習内容から判断すると、成人の英語教育・学習は社会教育の一分野と言えるが、社会教育の文脈で論じられることはほとんどない。国や地方自治体の教育委員会など、社会教育行政の援助のもと、営利を伴わない活動こそが社会教育であると考えられてきたためである。つまり、「公」が関わる「非営利」の活動が社会教育の主要な分野であったため、成人の英語教育・学習を支える外国語学校や出版社、企業などは、「民間」の「営利」目的として社会教育の範疇とは捉えられていない。

社会教育同様に英語教育の分野においても成人の英語教育・学習は周縁的なテーマに留まっている。英語教育学は成熟した学問領域だが、国内での研究対象の多くが、学校教育を受ける「児童・生徒・学生」であり、「学校」卒業後の成人を研究対象としたものは相対的に少ない。英語習得の成否に年齢の影響が強いという「臨界期仮説」が、第二言語習得の研究者間の一致した意見であれば(白井 2004)、英語教育学が若

者に英語習得の可能性を見出すのは理にかなっている³⁴。また、多くの研究者が「学校」での英語教育にも従事しており、目の前の教え子たちの英語教育に熱心であれば、必然的に若い世代に関する研究が蓄積されていくことになるだろう。加えて、日本の教育の中心は学校教育・教科教育であるという伝統的な教育観も、成人の英語教育・学習への関心を低下させている。英語史、英語教育史でも「学校」での英語教育についての歴史的考察は進んでいるが（伊村 2003、江利川 2006&2008、斎藤 2007 など）、一般成人の英語学習や教育についての言及はほとんどない。

現在、成人の英語教育・学習は教育界、そして行政からも関心が集めることは少なく、日本の英語教育の「枠組み外」に位置しているに過ぎない。21世紀のグローバル化時代に、英語教育が議論と実践を重ねながら拡充の方向へと向かっているが、これまでのように「学校」での「児童・生徒・学生」の英語教育に焦点化した拡充だけで十分とは言い切れない。むしろ、「枠組み外」の成人までも含めた新たな観点からの抜本的な捉え直しこそが、より豊かな英語教育・英語教育政策の確立へと繋がるのではないだろうか。

3.2. 企業内英語教育の政策化へ向けてー将来的展望

言語習得には長い学習過程が必要とされる。さらに、グローバル社会、生涯学習社会そして知識基盤社会が日本の現代像・未来像であるとすれば、国民の英語教育を「学校」だけで完結させることはもはや難しく、またそうすべきでもない。長年の「学校」中心の英語教育に見られる学習時間・教育内容の硬直性・限界性を打破し、英語教育のパラダイムシフトの発想も生まれてしかるべき時期であろう。

その視点のひとつとなりうるのが、企業内英語教育であると考えている。日本では職業教育・訓練が公的機関よりも、企業を中心に実施されてきた経緯があり（田中 2006）、「企業内教育は勤労者の唯一の実質的教育機関」（瀬沼 2001、下線筆者）とも言われ、社会で定着している。上述したように、企業内英語教育は勤労者の英語教育・学習に貢献してきた実績があり、「実質的に勤労者のための英語教育機関」としての役割も担ってきた。しかしながら、実質的な英語教育機関だとしても、企業内英語教育は私企業の経営方針や人事施策に依存しているにすぎない。

坂口（1994）は、企業内教育は「教育権」³⁵という基本的人権の一部を構成する権利を具現化するものであり、企業の「社会的責任」³⁶でもあることを示唆している。英語を含めた企業内教育を単なる私企業の人事労務管理³⁷という限定的な存在ではなく、日本社会で公的存在として解釈し直していくことは非現実的ではない。そのため

に、成人や勤労者の教育・学習に関わる「生涯学習振興法」³⁸「社会教育法」「職業能力開発促進法」などの関連する法律において、勤労者のための英語教育を明示化する方向で政策化していくことも有効である。

法整備以前に地道に政策化をめざすには、「学校」での英語教育と企業内英語教育との連携が必要不可欠だろう。「学校」の英語教育と企業内英語教育はまったくの別物ではない。例えば、英語でのコミュニケーション能力の育成を目指すという「学校」での英語教育の目標³⁹と企業内英語教育のそれに齟齬はない。「学校」も企業も、日本人の英語コミュニケーション能力の育成という共通目標を持ちながらも、今はそれぞれに努力を重ねているのが現状だ。また、企業内英語教育を「学校」での英語教育と関連して見れば、「補完教育」、あるいは卒業後の「継続教育」との位置づけもできるが、現在までのところ、両者には教育内容や方法などに統一性や継続性、意見の一致があるわけではない。「学校」と企業の「組織間移行の欠如」(寺田 2008)は英語教育でも見られる。

この状況に進展の兆しはある。文部科学省と経済産業省は、「産学協働人材育成円卓会議」を設置し、大学と企業が次世代を担うリーダー・グローバル人材の育成を議論し始めた⁴⁰。大学と企業が連携をし、人材育成に乗り出そうとしている。議論はまだ緒に就いたばかりであろうが、議論の後、人材育成の具体的な行動計画には英語教育の項目が含まれることになろう。企業と「学校」の歩み寄りが、企業内英語教育と「学校」での英語教育の連携への第一歩となるはずである。

企業内英語教育は日本の英語教育政策に十分示唆的であるが、課題としては、企業内英語教育を含めて成人の英語教育・学習に関する理論的・実践的研究が進んでいないことである。しかしながら、今後、研究が蓄積されていけば、企業内英語教育は多様性と重層性を担保する英語教育政策の形成に寄与する存在となるだろう。

4. おわりに

本研究では、グローバル化する企業活動、グローバル人材の需要及び英語でのコミュニケーション能力育成の必要性を論じ、企業は英語教育に力を注いでいることを確認した。大企業を中心にした企業内英語教育は、組織性、体系性・多様性・柔軟性などの特徴があり、学習者である社員の英語学習への支援となっている。また、中小企業での英語教育も散見される。企業内英語教育は英語教育のなかで関心を集める存在ではないが、だからと言って過小評価すべきでもない。

近年進む英語教育改革は、依然として「学校」「児童・生徒・学生」を対象としたものである。「学校」卒業後の成人の英語教育・学習は長く豊かな発展を遂げてきたが、「学校」を英語教育の中心に据えてきた行政や教育界から注目されることはほとんどない。そのため成人英語教育・学習に焦点が当たることは少なく、全体像として社会に顕在化することなかった。

しかしながら、成人英語教育・学習のなかでも企業内英語教育は社会的に、そして教育的にも意味が深い。企業及びそこで働くビジネスパーソンの英語に対する強い必要性は上述した通りである。企業内英語教育はグローバル化への対応という社会的課題に直結している。また、英語を含む外国語の習得過程は長期に渡るものであり、幼少の時に習得できていれば、成人後の学習は不要というわけにはいかない。成人になっても時と場合に応じて学習を行うこと、そしてそれが可能な学習環境を整備できることが、成熟した社会には求められている。企業内英語教育にはその一翼を担う可能性があるだろう。

本論は企業内英語教育を企業からのまなごしで俯瞰したもので、学習者（社員）の視点からは考察していない。今後、企業内英語教育の進展には、企業ともう一方の当事者である学習者（社員）への研究を深めていくことは必要不可欠である。今後の課題としたい。

最後に、英語教育を含むいかなる言語政策を形成するにも、国民、政治、行政、学校、企業、経済団体、研究者、NGO・NPOなどの多様な主体が、議論や実践、研究を深め、複合的・総合的な視点からの政策立案が望まれるのは言うまでもない⁴¹。多くの主体が関わる企業内英語教育の研究が、質量ともに豊かになることが望まれる所以がここにもある。

注

- 1) 本論における「企業内英語教育」とは、英語力の向上を目的に、企業が自社社員を対象に行う教育、及びそれに付随する施策を含めた包括的活動と定義する。
- 2) 本論における「成人」とは、『学校』に属していない者、おおよそ20歳以上の者」とする。「成人」は政治的、法的、社会的、教育的、文化的に多義であるため、明確な定義を行うことは困難であるが、本定義は日本社会における一般的な「成人」のイメージと重なり、本論の主張を妨げないものとする。また、「成人英語教育・学習」とは「成人」を対象とした英語教育、及び「成人」が行う具体的な英語学

習行動とし、時には抽象的・総合的な意味でも用いている。

- 3) 本論における「英語教育政策」とは、英語学習を支援・促進する目的で行う英語教育を遂行するための方針、手段、施策と定義する。
- 4) 『エコノミスト』2003年10月28日号。
- 5) 本論における「ビジネスパーソン」とは、企業で働く「社員」「勤労者」とほぼ同じ意味として使用している。それぞれの文脈において適する語を用いている。
- 6) 本論における「企業（企業活動）のグローバル化」とは資本、生産拠点、市場、製品、技術、情報、労働力などが地球規模でボーダレスに流動・移動することと定義する。
- 7) 例えば、(株)日産自動車、日本板硝子(株)がある。
- 8) 例えば、(株)ファーストリテイリング(ユニクロ)は、海外展開に合わせて、新卒採用の外国人を増やす計画を発表した(『日本経済新聞』2010年5月12日朝刊)。
- 9) 本論における「グローバル人材」とは、「グローバル化した企業活動に従事する日本人」と定義する。近年は外国人も含めて「グローバル人材」育成に力を注ぐ企業が増えてきたが、本論文の扱う企業内英語教育の対象者は日本人が大半であるため、「グローバル人材」も日本人に限定し論を進める。
- 10) 小池和男(法政大学)は「現在、日本企業の海外への長期派遣者は海外進出企業従業員の0.7%にすぎず、実際はこの4倍の数が必要」であり、「仮に海外で4万、国内で1万を雇用する日本企業では、国外派遣要員として必要人数は、国内の過半に達する。とても国内要員、海外要員などと区別してはられない」と、グローバル人材の量的必要性を強調している(『日本経済新聞』2011年1月27日朝刊)。
- 11) 経団連の「サンライズ・レポート」(2010年12月6日)には、グローバル人材の育成を目的に、海外に留学する日本人学生を対象にした奨学金制度(「経団連グローバル人材育成スカラシップ」)の創設が書かれ、2011年11月より募集が開始されている。
- 12) 「英語帝国主義」との批判(津田2003など)や機械翻訳(自動翻訳)の発達などは、共通語としての英語の役割・発達を阻害する要因となりうるが、いずれもすぐに英語の現状に大きな影響を与えるものではない(寺澤2008)。
- 13) 英語を公用語化している企業として日産自動車(株)が挙がるが、安達(2004:39)によれば、日産社内において英語を公用語にするという宣言はなされていない。
- 14) 社内英語公用語化には賛否両論ある。石倉洋子(慶應義塾大学)は両社の英語公用語化を「従来型の企業への強い警告になる」と評価し(『日本経済新聞』2010年9月30日朝刊)、一方で、津田幸男(筑波大学)は「日本語・日本文化の軽視」「社

会的格差・不平等の助長と固定化」「言語権の侵害」の3つを問題点と指摘し反対している（津田 2011）。津田は両社に英語公用語化に再考を求める手紙を書いたと語っている（『朝日新聞』2010年9月3日朝刊）。また、一般社会人の意見は「賛成」（24%）「反対」（20%）に対し、「企業や業務によって使い分けるべきだ」（56%）が一番多い（『日本経済新聞』2011年12月18日朝刊）。

- 15) 『日本経済新聞』2010年8月30日夕刊。なお、サムスン電子（株）、LG エレクトロニクス（株）という韓国を代表するグローバル企業も、英語公用語化を実施している（『日本経済新聞』2010年3月11日朝刊、『TOEIC Newsletter』No.109 November 2010）。
- 16) 「平成 21 年度能力開発基本調査」（厚生労働省 HP <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000525e.html> 2010年9月30日取得）。
- 17) 『企業と人材』（2010年10月 Vol.43 No.972:25）。
- 18) 『日本経済新聞』2010年6月15日朝刊。
- 19) 企業内英語教育の発展経緯については、岩田（2011）と千田（2009）に詳しい。
- 20) 事例 5 企業のうち 4 社が製造業、1 社がエネルギー供給業である。製造業 4 社は海外に製品を輸出しており、1 社は中国に工場がある。別の 1 社はフランスとの合弁企業である。
- 21) 分析対象とした『TOEIC Newsletter』は、No.30（1990）、31, 35, 36（1991）、38（1992）、41, 44（1993）、48（1994）、61, 62, 63, 64（1998）、74（2001）、77（2002）、81（2003）、85（2004）、93（2005）、98, 99（2007）、101（2008）の総計 20 号である。『TOEIC Newsletter』は各企業の人事・研修担当者へのインタビュー調査を基に記事が書かれている。本論の中で参照する企業名や数値は『TOEIC Newsletter』の掲載時のものであり、必ずしも執筆時（2011年）のものを反映しているわけではない。
- 22) 40 社の内訳は、建設業 1 社、製造業 29 社（食料品 3 社、繊維製品 1 社、化学 3 社、医薬品 3 社、石油・石炭製品 1 社、ゴム製品 1 社、鉄鋼 1 社、機械 4 社、電気機器 10 社、その他製品 2 社）、電気・ガス業 1 社、倉庫・運輸関連業 1 社、情報・通信業 3 社、卸売業 1 社、銀行業 1 社、保険業 1 社、サービス業 2 社である。分類は証券コード協議会の業種分類による。
- 23) 2008年10月1日付で、「パナソニック株式会社」に社名変更されている。
- 24) 企業により呼称が異なるが、混乱を避けるために、本論では企業が実施する社員の実践的な英語学習の場を「英語研修」という用語で統一している。

- 25) NECは2008年度より、新入社員の中から選抜された者を入社2年目から海外業務研修に派遣するGTI(Global Track to Innovator)を実施している。英語学習に加え、実地体験を通してグローバル人材を育成するプログラムである。(NECのHP <http://nec-recruiting.com/2013/company/global.html> 2011年12月22日取得)。
- 26) 『TOEIC Newsletter』 December 2005, No.93。
- 27) 『企業・学校における英語活用調査ー2009年』(国際ビジネスコミュニケーション協会)によると、TOEICの活用、昇進・昇格の要件に「している」12.7%、「していないが、将来は要件にしたい」25.3%、大企業に限ると既に「している」25.4%、「将来は要件にしたい」を加えると49.2%になる。
- 28) 『TOEIC Newsletter』 October 1991, No.36。
- 29) 『日本経済新聞』2010年12月1日朝刊。
- 30) 『日本経済新聞』2011年8月22日朝刊。
- 31) 楽天(株)の英語研修を一手に引き受けたベルリッツ・ジャパン(株)のように(『日経ビジネス』2010年6月21日号)、企業内英語教育には企業のみならず、英語学校が大きく関与している。英語学校については本論では触れていないが、今後の検討課題とする。
- 32) 「実は当初、『第二公用語』にまで踏み込むつもりはなかった」「このあたりで常識を壊さんとあかん。大局的にみてうまくいっているからこそ、大いに見直し、揺さぶる必要があるんです。ほら、『国民的議論が必要』と報告書にも書いてあるでしょ」(『朝日新聞』2000年4月4日朝刊)。
- 33) 「英語が使える日本人戦略構想」は、経団連の「グローバル化時代の人材育成」(2000年)がそのまま反映されたとし、英語教育政策の原案が経済団体によって策定されているとの批判もある(水野2008)。鳥飼(2010)も英語教育に及ぼす経済界の強い影響力を「事実上、動かしていると言ってよいほどである」(P.136)と評している。
- 34) 外国語学習の成否は年齢だけでなく、学習環境や人種、個人差なども要因として挙げられている。
- 35) 高井(1990)によると、「教育権」とは学習主体の「学習する権利」「教育を受ける権利」「学習の機会・教育の機会を要求する(学習・教育の条件整備を要求する)権利」「学習の機会・場を創造していく権利」そして「教育する権利」までを含んでいる。
- 36) 田中(2010)は、企業内教育を企業の「社会的貢献(責任)」の位置づけで整備す

べきだと主張している。厚生労働省策定の「第8次職業能力開発基本計画」(2006～2010年度)にも、キャリア形成支援等に企業の「社会的責任」の考え方を取り入れる可能性が示されている。近年、企業は社会的貢献(CSR)活動として環境、情報、金融など多分野に渡る教育活動を学校や地域社会で展開中である。

- 37) 企業内教育は企業が労使関係を安定させ、労働者から最大限の労働サービスを引き出す目的のもので、「教育」よりも「管理」であるという考え方が一部にはある。そのため、産業教育や職業教育の分野でも企業内教育は中心的研究対象ではなかったが、近年では研究も着実に進んでいる。岩田(2011)に詳しい。
- 38) 正式名称は「生涯学習振興のための施策の推進体制等の整備に関する法律」である。
- 39) 学習指導要領によると、外国語(実質的には英語)の目標は「コミュニケーション能力の素地を養う」(小学校・外国語)、「実践的コミュニケーション能力の基礎を養う」(中学校・外国語)、「実践的コミュニケーション能力を養う」(高等学校・外国語)となっている。
- 40) 『日本経済新聞』2011年7月22日朝刊、『日本経済新聞』2011年7月28日朝刊。
- 41) 「証拠に基づく政策形成」が推奨され、研究成果を政策形成に生かすことが求められているが、日本では、研究者、官僚、政治家などの各主体が個別にばらばらの様式と体系で調査するうえ、調査結果が非公開の場合も多いなど、得られた調査結果を体系化して政策形成に活かせる体制はとられていない(山本清「やさしい経済学 研究成果を政策形成に生かす1～5」『日本経済新聞』2011年9月26日～30日各朝刊)。言語政策を含めて、政策形成のための体制づくりが問題として浮上する。

文献

- 安達洋(2004)『日産を甦らせた英語その学習法、活用法、思考法』講談社
- 伊村元道(2003)『日本の英語教育200年』大修館書店
- 岩田京子(2007a)「企業内英語教育の現代的諸相」『中村学園大学・中村学園大学短期大学部研究紀要』第39号11-18
- 岩田京子(2007b)「企業内英語教育の現状と課題—福岡県内の大企業の実態分析を中心に—」『九州教育学会研究紀要』34巻83-90
- 岩田京子(2011)「企業内英語教育の現状と展開」『産業教育学研究』第42巻第2号16-23
- 江利川春雄(2006)『近代日本の英語教育史 職業系諸学校による英語教育の大衆化

- 過程』東信堂
- 江利川春雄（2008）『日本人はどう英語を学んできたか 英語教育の社会文化史』研究社
- 太田雄三（1995）『英語と日本人』講談社
- 大津由紀雄・鳥飼玖美子（2002）『小学校でなぜ英語？—学校英語教育を考える』岩波書店
- 小澤隆・松澤豊彦・浜地道雄・原田康也・小林征雄（2010）「グローバル・ビジネスに必要な“真の英語力”とは？」『グローバル経営』7・8月号 4-13
- 小池生夫・寺内一・高田智子・松井順子・（財）国際ビジネスコミュニケーション協会（2010）『企業が求める英語力』朝日出版
- 斎藤兆史（2007）『日本人と英語 もうひとつの英語百年史』研究社
- 坂口茂（1992）『近代日本の企業内教育訓練上巻・下巻』
- 坂口茂（1994）「企業における社会的責任と社会貢献活動—企業内教育との関連について」『産業教育学研究』第24巻第2号 25-34
- 白井恭弘（2004）『外国語学習に成功する人、しない人第二言語習得論への招待』岩波書店
- 白木三秀・馬越恵美子・葛目薫・浜地道雄・渡辺和彦（2009）「グローバル人材育成への課題—なぜグローバル人材は育たないのか」『グローバル経営』2009年7/8月合併号 4-13
- 鈴木義里（2002）「解説—英語公用語化論争」中公新書ラクレ編集部・鈴木義里編『論争・英語が公用語になる日』中央公論新社 293-330
- 瀬沼克昌（2001）『日本型生涯学習の特徴と振興策』学文社
- 高井寛（1990）「第5章 勤労者の「教育権」の確立—生涯教育政策下における主体性の確立と自治の創造を求めて—」『生涯学習VI自治の創造と公共性』雄松堂 241-300
- 田中萬年（2006）『職業教育原理』職業訓練教材研究会
- 田中萬年（2010）「これからの人間形成の法体系—「教育」と労働との接続に関する再編—」日本社会教育学会編『教育法体系の会編と社会教育・生涯学習』東洋館出版社 135-148
- 津田幸男（2003）『英語支配とは何か』明石書店
- 津田幸男（2011）『日本語防衛論』小学館
- 寺澤盾（2008）『英語の歴史 過去から未来への物語』中公新書

- 寺澤盾 (2009) 「世界語としての英語 過去・現在・未来」『英語教育』8月号 Vol.58
No.5 24-26
- 寺田盛紀 (2008) 「わが国におけるキャリア教育の過程」『日本労働研究雑誌』No.573
54-57
- 千田潤一 (2009) 「特集・TOEICの軌跡」『TOEIC Newsletter』No.105 10-13
- 鳥飼玖美子 (2006) 『危うし！小学校英語』文藝春秋
- 鳥飼玖美子 (2010) 『「英語公用語」は何が問題か』角川書店
- ハイコンサルティンググループ (2007) 『グローバル人事 課題と現実 先進企業に学ぶ具体策』経団連出版
- 本名信行 (2010) 「English as a Global Language」『英語教育』10月号増刊 22-21
- 水野稚 (2008) 「経団連と『英語が使える』日本人」『英語教育』4月号 Vol.57 No.1
65-67
- 山田雄一郎 (2003) 『言語政策としての英語教育』蹊水社
- 山田雄一郎 (2005) 『英語教育はなぜ間違っているのか』筑摩書房
- 山田雄一郎・斎藤兆史・大津由紀雄 (2009) 『「英語が使える日本人」は育つのか？小学校英語から大学英語までを検証する』岩波書店
- ヤマモト・キャメル (2006) 『グローバル人材マネジメント論 日本企業の国際化と人活用』東洋経済新報社
- 吉原英樹・岡部曜子・澤木聖子 (2001) 『英語で経営する時代 日本企業の挑戦』有斐閣

(中村学園大学短期大学部)

Impact and Suggestion of In-Company English Education A New Perspective for English Education Policy

IWATA Kyoko

This paper aims to discuss the existence and importance of in-company English education in Japan and present a perspective for the development of English education and language policy. Businesspersons are increasingly required to communicate in English with the increasing globalization of business. At present, a few Japanese companies publicly declare English as their official language.

Many corporations, mostly the major ones, have actively imparted in-company English education to their employees to improve their English skills. These companies are well organized, introduce variety of flexibility in management and curriculum, and support businesspersons' learning of English. The in-company English education system plays an important role as an effective institution where businesspersons can learn English.

However, the government and educational circles have focused on English education for young people at schools, rather than for older adults in business. The question arises whether adult English education/learning can contribute to the spread of English education in Japan. In-company English education, aimed at developing global human resources, will present a new perspective for the future English education system as well as its development for younger generations in Japan.

(Nakamura Gakuen University Junior College)

スキル レベル (TOEIC)	標準化 試験 行付	主な 語彙	リーディング リーディング	ライティング	会話・ビジネススキル	マネジメント業務	異文化 対応力
700	英語能力検定試験		英検1級	英検1級	英検1級	英検1級	英検1級
600		英検2級	英検2級	英検2級	英検2級	英検2級	英検2級
400	英検3級	英検3級	英検3級	英検3級	英検3級	英検3級	英検3級

(出典: TOEIC Newsletter/News, February 2004より一部変更)

図1: NECの英語研修