インタビュー

英語研修からグローバル人材育成へ

―行動（A）、意思疎通（C）、思考（T）がグローバル人材の３要素

社内英語公用語化の動きなど、企業の英語研修ブームへの対応で超多忙なアルク教育社の吉川副社長に、企業の英語研修現場の実態と今後の方向性について話を聞いた。

（聞き手：『月刊グローバル経営』編集長　西川裕治）

㈱アルク教育社
執行役員 副社長
吉川（よしかわ）　亨（とおる）氏

High／Low Context Communication

―日本人は英語が不得手とよく言われていますが。

吉川：これは単に外国語習得能力の問題ではありません。世界の文化やコミュニケーションには、Low Context（LC）と High Context（HC）の２つの異なった特徴があります。日本は典型的なHC 文化で、お互いに共有する情報量が多く、「相手を察する」や「阿吽（あうん）の呼吸」が通用し、相手を刺激せず少ない言葉でコミュニケートする傾向があります。他にはタイなどが HC 側にあります。その対極にあるのがドイツや米国で、論理的に筋道を立て具体的に詳しく説明する傾向が強くなります。英国は日本とドイツのほぼ中間にあり、英国よりも少し LC 側に中国があります。

HC 文化の日本人は、訓練をしないと LC な相手とは意思疎通がうまくいかず、海外駐在に出ても顧客や現地社員と意思疎通が難しくなるのです。

TOEIC 600 点は必要最低条件

―企業の英語研修の現状はどうですか。

吉川：日本企業はグローバル化の程度に応じて、①国内しか知らないマルドメ、②いわゆる国際化に取り組み中、③真のグローバル化に向けてステップアップ中、という３段階があります。それぞれの段階によって求めている英語力も違っています。

現状では多くの企業が TOEIC（LR）(注) を利用しています。それは歴史も長く、多くのデータが蓄積されています。人事担当者は、TOEIC を越えて本当にビジネスで通用するコミュニケーション力育成の領域に踏み込みたいのですが、まずは成果が求められ、簡単に結果が数値化できる TOEIC の活用が便利なのだと思います。むろん、英語の基礎体力を育成・測定するという意味で TOEIC の活用は間違ってはいません。

（注）TOEIC テストには LR（リスニング＆リーディング）と SW（スピーキング＆ライティング）のテストがある。LR は歴史も古くよく知られており受験者数も圧倒的に多いが、SW は比較的新しいテスト。本記事での TOEIC とは LR テストを指す）

一方、当社では TSST（Telephone Standard Speaking Test）というスピーキング能力を９段階で評価するテストを開発しました。TOEIC の 840 点レベルの人は、TSST では３から８のレベルまで広く分布します。レベル３は、文法も語順も怪しく言語の瞬発力が足りず、コミュニケーションとしてはかなり厳しいレベルです。