

# わが社の語学力アップ研修 中小企業2社の事例

どんな業種・業態でも、国内のやりとりだけでビジネスが完結するとは限らない。社員の語学力の向上が様々な場面で求められている昨今、中小企業ではどんな取り組みをしているのか、2社の事例を紹介する。

編集部

## 実践的な英語力を 社長塾で鍛える

### 株式会社日本レーザー

- 業種＝専門商社
- 社員数＝61名
- 本社＝東京都新宿区

株式会社日本レーザーは専門商社として、レーザー関連機器を輸入・販売するほか、自社製品の開発も手がけている。

1968年に日本電子株式会社の子会社として事業をスタートし、2007年に近藤宣之社長と社員が株式を買い取り、資本的な独立を果たした。

「人材育成は企業が行なうべき最大の投資」と語る近藤社長は、

人事制度のなかで「基礎能力主義」を掲げている。そこで必要な能力として挙げているのが英語によるコミュニケーション能力であり、その指標としてTOEICテストを用いている。

TOEICの点数はダイレクト

に手当に連動する。500点以上で5000円の手当が付き、100点ごとにランクが上がり、900点以上の場合には2万5000円が支給される（990点が最高スコア）。

ちなみに、現在の正社員の採用条件にはTOEIC500点以上とうたわれている。

通年採用をしているため常に応募者があるが、紹介された人材が他の条件を満たしても英語だけ基準に満たない場合は期間雇用の嘱託として受け入れ、働きながら勉強してもらい、500点を達成しはじめると正式採用となる。

800点未満は毎年、800点

以上は2年に1回の受検が義務付けられ、年3回までの受検費用は会社が負担する。

現在、正社員のうち900点以上が15%、800点以上が40%に達している。

### 実践英語を 「社長塾」で指導

「これからの時代は英語力なしでは生き延びることができない、と自覚する必要があります」

と話す近藤社長自身、40歳で旧親会社のアメリカの現地法人に赴任し、英語でのコミュニケーションに苦労した経験がある（以下、発

言は同氏)。

「当時の親会社から現地法人の立て直しを任されたのですが、当初、現地社員の話す内容はわかっても、自分が言いたいことを、十分に伝えられないというジレンマがありました」

そこで活用したのが「必ずものになる 話すための英文法」(研究社)の中級編だった。このテキストに載っている例文をひたすら丸暗記したという。

「例文をとにかく音読しました。何度もひたすら音読すると、その中身が頭に入ってきます。覚えてしまえば、スピーキング力の向上につながります」

近藤社長は次世代リーダー育成を目的に、社員を鍛えるための「社長塾」を開いている。社長塾のテーマは様々だったが、最近では英語塾のようになっている。

社長塾は毎週1回が基本。現在



近藤宣之氏

は業務の都合に関係なく集まりやすい、火曜日の朝8時から9時までの1時間を充てている。

定員は原則7人で、テーマによって希望者を募るときもあれば、指名で行なうときもある。

近藤社長は自らが英語の学習を進めるなかで、「これは！」と思った勉強法や理論を社員に伝えている。同じものを使い続けると飽きがかかることから、市販の複数の教材を適宜活用している。

最近使っているものとしては、『幸せのシンブルルール511』(ゴマブックス)、『英語順!』(あさ出版)などがある。

たとえば『英語順!』の著者、西巻尚樹氏の提唱する、英語は決まった語順に従って、言葉の意味のとおりに使っているのだから、文法をむずかしく考える必要はないという「V S O P 文法」を教えたところ、900点を超えるレベルの社員でも点数の上積みができたとそうだ。

### 海外からインターンを受け入れ 英語を話す場をつくる

また、ここ数年はポストン、フ

ランクフルト、コロラドなど海外の大学から、インターンとしてネイティブ・スピーカーの学生(国籍は様々)を受け入れている。

インターンが来日している3か月の間は、社長塾にも参加してもらう。

「インターンがいるときは、日本語のテキストを使わず、英語でのディスカッション、デイベートに特化したクラスになります。授業中は英語しか使つてはいけないという方針で、話す力を鍛えることを主眼としています」

たとえば本社では人材育成策のひとつとして、毎週、全社員に1週間を振り返らせ、そこで得た「気づき」を上司・役員にメールで送らせている。

上司・役員はそのメールにフィードバックを行なうことで、それぞれの成長につなげるという取組みだ。

「その「気づき」について英語で話させるのです。それにインターンが英語で質問する、というふうにディスカッションを行なっていくきます」

もつとも、インターンの側も、せっかく日本に来ているのだから日本語を勉強したい、という意識

がありますし、時には日本語交じりになることもありますね」

また、TOEICの点数を上げるには、実践的な英語とは直接リンクしないようなコツもあるので、受験対策としてのテクニクも学習の対象となる。

すでにTOEICスコアが高い社員に対しては、『本気で鍛えるビジネス英語 TOEIC(R)テストスピーキング/ライティング』(研究社)、『新TOEIC TEST 全力特急 絶対ハイスコア』(朝日新聞出版)などのテキストを利用して学習させている。

かつては近藤社長が役に立つと感じたテキストは全社員に配布していたが、最近は希望者のみにとどめている。

### 基準に満たない 古参社員向けの「覚悟塾」

採用の条件に英語力を打ち出しているだけに、最近入社した社員はもともと一定の語学力が備わっており、自ら学習しようというモチベーションも高い。

ただし、そうした条件を出しても応募者が集まるようになったのは最近のことだ。

親会社があつた時代から勤めて  
いるベテランのなかには、TOE  
ICを受けても300点台の点数  
しか取れない、という社員も存在  
する。

TOEICの点数を取れなけれ  
ば手当が付かなかつたり、昇格の  
対象にならなくなつたりするとは  
いえ、その待遇を受け入れるので  
あれば勤め続けることについて特  
に支障はない。

社長塾で彼らを集めて「底上  
げ」を図つた時期もある。

「年配の社員には、まったくし  
やべれないわけではないけれど、  
TOEICの点数は取れないとい  
う場合もあります。スコアを伸ば  
すにはコツがあるので、基本と  
もにテクニク的なものも指導し  
ていくうち、500点未満の社員  
は5人以下になりましたが、なか  
なかゼロにはなりません」

近藤社長は社内講師のメリット  
として、熱意が伝わりやすいこと  
と、外部から講師を呼びにくい早  
朝などの時間でも研修ができるこ  
とを挙げる。

一方、デメリットとして、講師  
の負担が大きくなってしまうこと  
があるという。

そこでいまだにレベルの低い社

員に対しては、近藤社長ではな  
く、別の英語の堪能な役員が講師  
となる「覚悟塾」を開き、英語力  
の向上を図っている。

覚悟塾も週1回、早朝1時間と  
いうペースで実施している。

「英語ができない人の働き方は  
効率的ではありません。海外メー  
カーの最新事情を知るために、分  
厚いカタログに載っていることを  
理解するにはリーディング能力が  
必要です。海外の新しい情報を確  
認するにも、英語力がないと時間  
がかかります。ただし、日本語に  
翻訳したものを読み込めば、国内  
の取引先に売り込んだりする仕事  
はできるのです。貢献度が低い  
ので給料は安くなるけれど、退職し  
てもらふ必要はありません」

正社員でないパートタイマーや  
嘱託社員などについても、英語に  
ついてのEラーニングの受講を推  
奨し、希望者には費用の3分の2  
を補助する、といった施策も行な  
っている。

その熱意に触発されて、新入社  
員が早朝にTOEICの自主的な  
勉強会を立ち上げるなど、自ら学  
ぼうという土壌が育まれつつあ  
る。近藤社長は確実な手ごたえを  
感じているようだ。