

ふれい考

く、効率的に英語情報を収集するかは、明らかにTOEICの点数で差が出る。その2つの能力を測定するものとして優れている。

さらに繰り返し受験するうちに、TOEICで評価できる内容は、望ましい社員に求める条件そのものだとして認識するようになった。2時間に200問という分量。この2時間、水も飲めない、トイレにも行けない。過酷なテストで、とくに高齢者には辛い。だからこそ、集中力、注意力、判断力、情報処理能力、持続力、体力、そして究極的にはタイムマネジメント能力までもが問われるテストなのだ分かった。今ではTOEICの受験を内勤の事務員を含む正社員全員に義務付け、点数に応じた基礎能力手当を支給している。

具体的には一般社員・副主任格の条件は500点以上(手当は月額0.5万円)、主任・係長格は600点以上(同1万

ある新聞の調査で英語学習法の1位になったのは、「TOEICやTOEFLの点数を目安にして勉強する」だった。

私自身が初めてTOEICを受験したのは63歳。その後、英語手当の決め方を、社長が営業員・技術員と英語で個人面接し決定する方法から、TOEICの点数でランクを決めるよう変更した。納得性が高いからだ。なるほど、TOEICでは英会話力は判断できない。点数が高く

当社のTOEIC活用法

ても話せない人がいるという意見もともとだ。しかし、仕事に必要な英語による情報収集能力は評価できる。人から得る情報はリスニング能力で決まる。ウェブサイトはじめとした文章からの情報はリーディング能力に依存する。いかに早

株日本レーザー

代表取締役

近藤 宣之



円)、副課長・課長格は700点以上(同1.5万円)、次長格、部長格、執行役員条件を800点以上(同2万円)とした(ちなみに、社員の20%を占める900点以上の場合には2.5万円だ)。上位資格者ほど高い点数を求めるのは、より高度な前述の能力が必要だからである。800点未満は毎年受験、800点以上は2年に1回の受験を義務付けている。したがって、手当も増減する。その代わりに、年間3回までは受験料会社負担だ。

TOEICは英語学習の目安や社員の英語力評価の手法として定着してきているが、社員の基礎的能力の1つを合理的に評価する手段にもなり得る。いくら経営理念で成長が大切としても、具体的に向上心を刺激する仕組みがなければ人間は意欲を維持し続けられない。TOEICとして理念に基づく成長志向を組織内に定着させる仕組みの1つに過ぎない。しかし、経営風土を活性化させる手段として活用する価値は高い。