

# TOEIC® Newsletter

特集

## 企業におけるグローバル化の現状と英語力向上への取り組み



グローバル競争力強化の中  
TOEICテストの受験を義務化

オリックス株式会社



グローバル人材を育成するため  
新入社員対象の海外作業所研修を導入

大成建設株式会社



世界のYAMAMURAを目指して  
英語学習の風土づくりに取り組む

日本山村硝子株式会社

### 巻頭インタビュー



企業も人も  
最初からグローバルに  
発想せよ

クオンタムリープ株式会社  
代表取締役

出井 伸之

### CONTENTS

#### 巻頭インタビュー

クオンタムリープ株式会社 代表取締役 出井伸之…………… 2

#### 特集

企業におけるグローバル化の現状と英語力向上への取り組み  
オリックス株式会社…………… 4  
大成建設株式会社…………… 8  
日本山村硝子株式会社…………… 12

【Information】From TOEIC …………… 16

# 企業も人も 最初からグローバルに発想せよ

クオンタムリープ株式会社 代表取締役

出井 伸之

10年超にわたってソニーの経営に携わり、クオンタムリープ設立後は、その豊富な経験を生かして次世代のグローバル企業とリーダーの育成に情熱を傾けている出井伸之氏。新たなグローバル化の潮流の中で、我々日本人はどのように対応していったらよいのか、熱いメッセージを頂きました。

### 英語を話せるようになるには 文法や基礎を学ぶことが先決

出井 伸之 (いいでい・のぶゆき)

クオンタムリープ株式会社 代表取締役 ファウンダー & CEO。ソニー株式会社 アドバイザリーボード議長。2005年6月にソニー会長兼グループCEOを退任後、2006年9月にクオンタムリープ株式会社を設立。産業の活性化や新産業・新ビジネス創出を実現するための活動をグローバルに展開している。他にアクセンチュア、百度 (Baidu) 取締役、フリービットの社外取締役、美しい森林づくり全国推進会議の代表などを務める。60年早稲田大学卒業後、ソニー入社。オーディオ、コンピューター、ホームビデオ事業の責任者を経て、89年取締役、94年常務。95年社長兼COOに就任後、会長兼グループCEOなど10年にわたり歴任、2005年から2007年まで最高顧問。



僕はソニーに入社したときは、全く英語が話せませんでした。しかし今では、スイスとフランスを中心に15年ほど海外で生活したこともあって、原稿なしでも英語でスピーチをすることができます。もっとも、僕の英語は非英語圏の標準英語のようなもので、自分で勝手に“スタンダード・ヨーロッパ・コンチネンタル・イングリッシュ”と称しています (笑)。たぶん、外国人がたどたどしい日本語で「オハヨゴザイマス」といっているようなものでしょう。ネイティブの英語とは、天と地ほどの差があるということです。

とはいえ、英語で話せるようになったのは、海外赴任の機会に恵まれたということのほかに、中学時代から英語の文法をきちんと勉強していたからだと思います。今は会話を重視する傾向にありますが、文法より会話を優先させるのは本末転倒です。まず文法をしっかり勉強すること。次にリスニングです。日本人はリスニング力が弱く、例えば国際会議などでネイティブスピーカーのジョークに皆が笑っているのに、日本人だけが笑えないというケースが少なくありません。ですから、「聞く」という勉強も非常に重要です。それから会話の勉強に移っても決して遅くはありません。

僕の場合は、ヨーロッパで先生に就いて英語の

勉強をしたとき、書き取りに多くの時間を費やしました。単語のスペリングを正しく覚えられますし、文法的に間違っていないかどうかチェックすることができるからです。この勉強方法は大いに役に立ちました。

僕はフランス語も話すことができますが、フランス語についてもアルファベットの発音から先生に習いました。要は、文法とか基礎をしっかりと学んでいなければ、英語もフランス語もきちんとしゃべることはできないということです。

### 失点を少なくするよりも 得意なところを伸ばす教育が必要

ところで、日本の教育は非常に画一的だといわざるをえません。6・3・3・4制の学校体系の下、皆が同じような教育を受けています。それも、いくつか用意された解答の中から正解を探すといったような教育内容です。世界ではこのような教育はしていません。仮説を立ててその解答を考えていく、というような教育を行っています。すると、世の中には正解がない場合もあるということに気がつきます。何か問題が起きて、さあどうしようかと考えると、いろいろなアイデアが出てくるものです。正解が一つというわけではありません。

日本の教育は詰まるところ、失点を少なくすることに主眼が置かれているといっても過言ではありません。つまり、苦手なことを少なくするという教育です。でも、人は社会に出ると、不得意な部分の失点を防ぐより、自分の得意なところを伸ばそうとします。そこが大きなポイントです。ひとつの正解を探し出すのに長けた人が優秀だと評価される風潮がありますが、そういう“正解追求型”の人はクリエイティビティに乏しいといえるのではないのでしょうか。

僕は今、軽井沢に計画中のボーディングスクール（全寮制中等教育学校）設立準備財団のアドバイザーを務めています。これは、アジアの未来を担う人材を育てることを目指した学校で、日本人が3分の1、アジアからの生徒が3分の1、それ以外の地域や国から3分の1、くらいの構成を考えています。授業も日常会話もすべて英語で行いますが、ここでは言葉よりもコミュニケーション

の仕方に重点を置き、クリエイティブな人材を育てる教育をしていく方針です。

### グローバルな日本人とは いいジャパニーズであること

日本のグローバリゼーションは、欧米へのキャッチアップから始まりました。先進国へ仲間入りするため、企業会計原則や法体系などをアメリカに適応させてきました。この潮流が第1のグローバリゼーションです。

1997年頃から、もう一つの潮流が生まれました。中国とインドの成長です。これが第2のグローバリゼーションであり、その一方で、第1のグローバリゼーションを経て成長した日本は、アジア唯一の成熟国家となりました。

第3のグローバリゼーションは、おそらくイスラム圏を抜きには語れないと思います。日本はイスラム圏についてあまりにも無知ですが、10年後くらいには間違いなくアフリカや中近東のイスラム諸国が台頭してくるでしょう。

こうした潮流の中で、我々は日本の立場をきちんと認識し、日本人としての誇りをもった人材を育てることが肝要です。そのためにも、日本語をおろそかにしてはなりません。一流企業のトップマネジメントには、通訳の使い方が上手な人が多いといえます。きれいな日本語をゆっくり話せば、通訳がきちんと訳してくれます。何語であっても、自分の思いが伝わるように話せる人が、グローバルな人材といえるのではないのでしょうか。その意味で、グローバルな日本人とは、言葉も含めて日本のことをよく理解している“いいジャパニーズ”であるということだと思います。

これからの時代は、最初から世界を見据え、グローバルに発想することも重要です。そういう企業や人材を育てていかなければなりません。日本で成功したから海外へも進出しようといった考え方では、真のグローバル化はおぼつきません。かつてソニーは、「英語でタンカを切れる日本人を求む」といった広告を出しました。そういう気概をもって世界を仕切る人たちが増えてくることを願っています。

## 特集

# 企業におけるグローバル化の現状と英語力向上への取り組み

海外に進出する企業は年々増加しており、経済産業省の海外事業活動基本調査によると、現地法人企業数は17,658社にのぼります（2008年度）。一方、日本国内に進出している外資系企業も2,000社を超えています。このようにグローバル化が進展する中で、あらゆる業界においてグローバル人材へのニーズが高まっています。そうした中で各企業では国内外で活躍できる人材の育成にどのように取り組んでいるのでしょうか。

今号では、企業におけるグローバル化の現状と英語力向上への取り組みをテーマに、積極的に海外で事業を展開する3社の事例をご紹介します。

## オリックス株式会社

# グローバル競争力強化の中 TOEIC®テスト受験の義務化で 英語に対する意識が向上

### 設立7年後から海外に進出 ローカライゼーションを特色に発展

オリックス株式会社は、新しい金融手法であるリースを日本に導入した、リース業界のパイオニアです。1964年の創業以来、金融サービス分野を中心に常に新しいビジネスを追求し、現在ではリースをはじめ、融資、レンタル、自動車、生命保険、信託銀行、不動産、環境・エネルギーなど多角的に事業を展開しています。

また、海外にも積極的に進出しています。1971年に香港に現地法人を設立したのに始まり、ネッ

トワークを拡大。米国、アジア、太洋州、欧州、中東、北アフリカなど26カ国・地域、270拠点でビジネスを展開するまでに発展しています。

同社では、日本で実績を積んだビジネスモデルを各国の事情に合わせて展開するローカライゼーションを海外事業のコンセプトとしています。その内容について人事部長の酒井貴行さんはこのように話します。

「オリックスでは、グローバル展開の特徴の一つとして、現地法人を設立する際に、現地の有力企業との合弁方式を採用しています。これは、金融サービスを提供するというビジネスの性質上、より現地の文化や市場を理解していることが重要で



オリックス株式会社  
人事部長  
酒井貴行さん



オリックス株式会社  
人事グループ人材開発チーム 課長代理  
脇 真由美さん

あるからです。現地パートナーが有するドメスティックなネットワークや情報力と、オリックスがもつ各種ノウハウを融合させて、地元のお客様を中心にサービスを提供しています。

そのため、オリックスが100%出資して設立した数カ所の現地法人以外は、その国の人が現地法人の経営を行うことを基本方針とし、日本からの社員は経営活動のモニタリングを主な役割としています」

このような考え方により、海外駐在員は少数であると酒井さんは続けます。

「例えば、米国にある ORIX USA Corporation は社員1,000人以上の会社ですが、オリックスからの赴任者は5人です。そのほかの地域も同様で、駐在員が1人もいない現地法人もあり、海外駐在員は全体でも約50人しかいません」

日本国内で海外業務を行うグローバル事業本部には、海外駐在中の50人のほか約100人が所属しています。これらの社員は日本国内にて現地法人の統括や事業拡大のサポートをしたり、航空機や船舶のファイナンスなど海外マーケットが中心となる分野の営業、日本企業の海外進出のサポート、海外戦略の立案・実行などの業務を担っています。

近年、同本部への異動希望者が増えているそうです。これについて、酒井さんは次のように話します。

「当社ではキャリアチャレンジ制度を設けて、年1回、部門異動の希望を自ら申告できるようにしています。一定の基準や面接をクリアすると希望のキャリアにチャレンジできます。少子高齢化が進み国内市場の拡大が見込めない一方、中国、インド、東南アジアの新興国へ目を向ければ、例え

ばベトナムでは人口の約70%が35歳未満であるなど、まだまだ多くのチャンスがあります。そういったことを日々感じ、海外で自分のキャリアを築きたいと考える社員が増えているのだと思います」

グローバル事業本部への異動は狭き門であるといえます。異動にあたっては本人の意欲、仕事で身につけた専門性、異動先でどのように貢献できるかが問われることはもちろん、業務上の基礎能力として英語力も必須となります。海外と円滑にコミュニケーションを行うための会話力やライティング力、さらには英文契約書のチェックなどの読解力といった高い英語力が要求されるそうです。

#### 40歳未満の管理職と総合職に TOEIC テスト受験を義務づけ

このように少数精鋭で海外業務を行っている同社では、2010年に40歳未満のプロフェッショナル職（管理職）とアソシエイト職（総合職）に対してTOEICテストの受験を義務づけました。

義務化する前は、新入社員に4月に一斉受験を行い、あとは9月に希望者へ受験機会を設けていたのみでした。新たにTOEICテストの受験を義務づけた背景を酒井さんはこう話します。

「当社の海外事業の基本方針はローカライゼーションですので、今すぐにまとまった数の海外駐在員が必要なわけではありません。しかし、将来的には英語は必需であると考えています。

全世界の人口約69億人の中で、日本国内のみをマーケットとしたら、日本の人口はわずか1億2,000万人であり、比率にすると2%足らずです。



オリックス株式会社  
人事部人材開発チーム  
田中優希さん

つまり世界に目を向ければ無限のビジネスフィールドが広がっているわけです。世界の多様なバックグラウンドや価値観をもった人とビジネスをしていくには、その価値観を理解するためのコミュニケーションツールである英語は欠かせません。

実際、グローバル化の流れの中で、国内の営業においても、徐々に海外関連のビジネスチャンスは増えてきており、その中で社員一人ひとりの意識を内向きから、外向きへ変えるための必要最低限の語学力として、650点を目標スコアに設定しています」

実施にあたり、過去3年以内に650点を取得している場合には受験免除の措置がなされました。しかし、免除対象になっていてもあえて受験する社員の姿が多く見られたそうです。義務化による社員の反応について人事グループ人材開発チーム課長代理の脇真由美さんはこのように話します。

「義務づけを発表した当初、急なことだったので社員の驚きも大きく、義務化する意図を教えてほしいなどの問い合わせがかなりありました。この反応から、実際はあまり受験してもらえないのではないかと心配していました。

実際には、英語力を求める会社のメッセージを受け取り、必須受験者はほとんどが受験、任意受験としていた40歳以上の社員も自主的に多数受験した結果、2010年はプロフェッショナル職・アソシエイト職全体で1,500人が受験しました」

## 説明会を行い英語学習を動機づけ 社員の意識は向上

TOEIC テストの受験義務化にあわせて、同社で

は英語学習のきっかけづくりに説明会・講演会を実施しました。その内容を脇さんはこう話します。

「まずは TOEIC テストの概要を知ってもらい、英語学習へと意識を向けてほしいと考えて、説明会・講演会を実施しました。(財)国際ビジネスコミュニケーション協会によるテスト内容の説明の後、(株)アイ・シー・シー代表取締役の千田潤一先生を招いて効果的な英語学習法の講演をしていただいたのですが、とても刺激になったようです。やる気はあるけれど、なかなか重い腰があがらない社員が多かったのですが、千田先生にまずは中学校の教科書からやり直せばいいという話を聞き、学習意欲が高まったようです。さっそく子供の教科書で始めようと話す社員もいました」

この説明会・講演会は東京本社で開催され、参加は希望制でしたが、会場に入りきれないほどの人数が集まったといいます。同時にテレビ会議の設備を使って全国約40カ所の支店にも配信されたそうです。そのように多くの社員が興味をもったのは、潜在的に英語力向上への意識が高まってきていたためだろうと酒井さんは続けます。

「当社ではこれまで長年、国内業務を担当している社員が大半であり、“英語”と言われてもどこか他人事としか考えていない雰囲気がありました。しかし、数年前から当社トップ自らが入社式や社内研修の場などで、直接社員に向けて『英語力は必須である』というメッセージを発信する機会が増えてきました。加えて、今回の TOEIC テストの義務づけ、説明会の開催などにより、会社もいよいよ本気だぞと肌で感じ、潜在的な危機意識に火がついたのでしょうか」

## TOEIC テストの義務化にあわせて 英語研修を充実。受講者は増加

会社のメッセージを受け取り、英語学習に励む社員は増加しています。

同社では、英語学習を支援するため、英語研修の充実を図り、1回完結から連続講座まで目的に応じた研修を社内で行っています。例えば、「TOEIC 対策コース (470点、650点)」、「Eメールライティング入門・基礎」、「アクティブビジネスコミュニケーション」などがあり、研修は業務に支障が出ないよう始業前の朝早い時間や、就業後や土日に行われています。TOEIC スコアによる受

講条件をクリアしていれば、業務内容にかかわらず希望のクラスを受講できるようになっています。受講料は社員の自己負担ですが、80%以上出席して修了すると受講料の60%を会社が補助する自己研修奨励制度を設けてサポートしています。

TOEIC テストの義務づけが発表されて以降、研修の受講率はぐっと上がっているそうです。その状況について脇さんはこのように話します。

「TOEIC 対策の研修は以前も実施していましたが、希望者が集まらなくてクラスを1クラス減らしたこともありましたが、現在は希望者が多く、クラス数を増設して対応しています。他のクラスでも希望者が多く、例えばEメールライティングのクラスでは常時6クラスを運営しています。社内では毎日いずれかの会議室で授業が行われているような状況で、語学系の通信教育やe-learningでも受講者が伸びています」

実際にTOEIC対策コース運営担当の人事部人材開発チームの田中優希さんは社員の様子についてこのように話します。

「授業では毎回単語テストが行われるのですが、国内の営業担当者などが授業前に一生懸命勉強する姿が見られ、全体的に危機意識が高まっているのをすごく感じます。また、地方支店ではスコアアップを目指して自主的に英語学習会を開催し、支店をあげて英語学習に取り組むところもあるなど、社内の英語学習への意識は高まっているようです。私も周囲が学習している様子から、頑張らなければいけないと刺激を受けています」

最近では通勤時に英語の音声を聞いたり、始業前に社内のラウンジで学習する社員の姿を見かけることも多いといいます。そうした目に見える変化は人事部の中でも話題になっているそうです。

### 海外大学でビジネスを学ぶ研修や、語学力のアップを目指す海外研修を実施

同社では英語研修のほか、海外のビジネススクールへ短期派遣するグローバル人材育成プログラム

を設けて、グローバル人材の育成に取り組んでいます。アソシエイト職の場合はニューヨーク大学ビジネススクールに派遣しています。派遣者は公募制とし、応募条件にTOEICスコア730点などを設け、書類選考と面接によって確定しています。近年は希望者が増え、競争倍率は高まっているといいます。また、プロフェッショナル職以上の場合は選抜でハーバード大学やスタンフォード大学へ派遣しています。

このほか、アソシエイト職には、アジア（中国・韓国）を中心とする海外の語学学校で1年間語学を学ぶとともに、現地法人でOJTにより実務を学ぶ海外トレイニー制度を設けています。

さまざまな取り組みを進め、グローバル競争力を強化しているオリックス株式会社。2011年1月の海外経験が豊富な井上亮氏の社長就任により、さらにグローバル化への対応が強化されると思われる同社の今後の取り組みについて脇さんは話します。

「高まっている英語への意識をさらに継続させ、目標スコアをクリアしてもらえような施策を考えていきたいと思っています」

また、酒井さんは次のように続けます。

「英語力が向上すれば、今まで国内でのキャリアしか考えていなかった社員も、グローバルな視点で活躍のフィールドを広げて考えることができるようになります。そうして社員一人ひとりがさまざまな方面にチャレンジすることが、会社としてのグローバル競争力強化につながると信じています」

#### 会社概要

会社名：オリックス株式会社  
創業：1964(昭和39)年4月17日  
従業員数：18,049人(オリックス単体3,974人)  
(2010年9月30日現在)

多角的に事業展開する金融サービス会社。1964年、リース産業の将来性に着目した3商社5銀行により設立。オリックスグループのネットワークは世界26カ国・地域にわたり、連結会社は811社、関連会社は108社にのぼる。国内は1,114拠点、海外は270拠点ある。

## 大成建設株式会社

# 入社後すぐに海外現場で学ぶ 新入社員海外作業所研修を実施 グローバル人材育成に取り組む

## 国籍や習慣の異なる人とプロジェクトを 遂行するための英語力が必要

大成建設株式会社は、「人がいきいきとする環境を創造する」を企業理念として、建築工事・土木工事の設計・施工、エンジニアリング、都市開発、エコロジーなど幅広い事業を展開している総合建設会社です。1873年の創業以来、地下鉄銀座線、国立競技場、横浜ベイブリッジ、東京都第一本庁舎など、その時々を切り開く、多くのビッグプロジェクトを手がけています。

国内に東京支店ほか14支店、営業所54カ所を設ける同社では、グローバル化の進展とともに英語のニーズが高まっています。その状況を管理本部人事部人材研修センター長の麻野耕一さんはこのように話します。

「近年、発注されるお客様が外資系企業であったり、海外企業との取引によって英文の契約書を交わすことなどもあり、国内の業務といえども英語力が求められるようになってきました」

また、より高い英語力が求められるのが海外案件を担当している国際支店です。

同社では、高度な技術・ノウハウを生かし、日本企業の海外進出のサポート、世界各地のインフラ整備・開発など海外における豊富な実績をもっています。近年は、トルコ共和国におけるボスボラス海峡横断鉄道トンネル建設工事、カタールの新ドーハ国際空港の建設工事、ドバイのパームジュメイラの海底トンネル道路工事など、数々の大規模なプロジェクトを手がけています。

グローバル化の現状を国際支店管理部総務室課長の鈴木靖史さんはこのように話します。

「現在、アラブ首長国連邦に中東支店、その他の国々に営業所を9カ所設置し、約40カ所の海外作業所が、20カ国あまりの国々で施工中です。また、東南アジアを中心に、現地法人による事業展開も行っています。なお、海外勤務者数については、2010年12月時点で、約350人の社員がそれぞれの任地で海外勤務に就いています」

施工現場はアジアや中東などの新興国や開発途上国が中心となります。こうした、英語を母国語としない国でのプロジェクトであっても、通常は、英語が共通の言語となります。そのため、国際支店配属時には、英語を重要なスキルと位置づけ、TOEICスコアを参考にしています。

海外業務にて求められる英語力について鈴木さんは次のように話します。

「受注する工事によりますが、大規模な工事については現地、あるいは第三国の企業と共同企業体（ジョイント・ベンチャー：JV）を組んでプロジェクトを遂行するケースが増えています。このような規模の工事では、世界中からスタッフが集まってくるので、国籍や宗教、習慣の異なる多様な人たちの中で、プロジェクトチームの一員として各スタッフをまとめ、協力しながら一つの目的達成に向かっていくための英語によるコミュニケーション能力が重要となります」

さらに、英文の契約書を読みこなす力も求められると鈴木さんは続けます。

「日本における建設業では“工事を完成する”ことに重きが置かれる傾向がありますが、海外では



大成建設株式会社  
管理本部人事部 人材研修センター長  
麻野耕一さん



大成建設株式会社  
国際支店管理部総務室 課長  
鈴木靖史さん

“契約を履行する”と表現の方がしっくりくるほど契約に基づいた対応が求められます。そのため工事を施工するにあたり、発注者、下請業者、サプライヤー等との間で交わされる各種の契約約款を読みこなし、業務を遂行できる力が大切となります」

こうした現状を受け、国際支店では契約に関する実践的な教育に力を入れているといいます。

### グローバル人材の育成を目指し 新入社員を対象とした海外作業所研修を導入

グローバルに事業を展開する同社では、さらなる競争力を強化するため、グローバル人材育成に取り組んでいます。その一つとして、2002年度から入社5・6年次の事務系社員を対象に海外作業所研修を導入し、6カ月間の海外における管理面の業務研修を行っています。

同研修を受けた経験をもつ管理本部人事部人材研修センター主任の北詰高太郎さんは研修についてこのように説明します。

「この研修では、英語力や本人の希望などを考慮して参加者を選抜しています。英語力の判断にはTOEICスコアを用いており、今年は700点以上としました。年間で10人ほどを研修に出しており、現在は2人をアメリカとトルコへ派遣中です」

さらに、今年度からは新入社員を対象とする海外作業所研修もスタートしました。入社わずか1カ月後の5月から8月までの4カ月間、海外の現場で学ばせるユニークな取り組みです。この研修の導入の背景を麻野さんは次のように話します。

「当社では2020年に向かって目指すべき方向性の一つとして、もてる強みを発揮して企業が成長していくために今後注力する分野の一つにグローバル化の強化を掲げています。ビジネスチャンスがあれば国内海外を問わず挑戦していく。そのためグローバルに戦える競争力を保持していくことを目指しています。そのビジョンを具現化するため、人事部ではグローバルに活躍できる人材の育成を急務ととらえ、さまざまな施策を進めています。その中で、早期に文化や宗教などの異なる環境の中で国際感覚や広い視野を身につけさせるため新入社員の海外作業所研修を導入しました」

海外で研修をするには当然語学力が欠かせません。そのため、参加者の選定は、海外で不自由しないだけの英語力を備えているか、TOEICスコアを参考にした上で、海外生活の経験の有無や、入社前に提出されたエントリーシートから海外業務への希望をもっているかなどを見て、総合的になされました。結果、選ばれたのは女性2人、男性5人の計7人で、それぞれカタール、トルコ、ドバイなどのインフラ建設現場に派遣されました。

同社では、新入社員研修において、事務系の採用であっても、現場巡視といった技術系と同じような業務を研修の一部として実施しています。海外の新入社員作業所研修では、こうした工事管理業務に加え、契約や資材調達などの実務研修にも力を入れています。

「この研修を通して、海外に転勤したときに短期間で現地に溶け込めるようになってもらいたいと考えています。まず、海外で働くという経験からグローバルなモノサシを身につけ、それを使って物事を判断したり、日本あるいは当社を見てもら



大成建設株式会社  
管理本部人事部人材研修センター 主任  
北詰高太郎さん

い、その視点を業務に生かしてほしいと思います」  
と麻野さんは話します。

初めての新入社員海外作業所研修は大きなトラブルもなく行われました。研修期間中は心配だったと話す麻野さんですが、帰国した姿を見て非常にたくましくなったと感じたといいます。また、新入社員が行った研修先の現場の雰囲気も変わり、同様に海外で研修をしている5・6年次の事務社員にも良い刺激を与えたようです。

「この研修によって、他の新入社員をはじめ、周囲にもグローバル化への意識が高まることを期待しています。今後は今回の研修結果を踏まえて、さらに内容を改善していきたいと考えています。

また、グローバルな対応は事務社員に限ったものではなく、2008年度からは土木社員を対象とする海外作業所研修が始まっておりますし、来年度から、建築社員に対する海外作業所研修がスタートします」

と麻野さんは今後の計画を話します。

### TOEIC テストを希望者に毎月実施 英語研修を増やして学習をサポート

グローバルに活躍できる人材の育成のため、同社では英語力の向上にも取り組んでいます。

「目安として、TOEICスコア650点を超える社員をできるだけ増やしたいと考えています。まずはこの程度の力を身につけてもらい、国際支店に配属になった社員には、さらに専門的な教育を行うようにしています」

と麻野さんは話します。

そのため、英語学習の動機づけとして TOEIC テストを活用しています。

TOEIC テストは、新入社員と7年次の社員に受験を義務づけています。また、海外研修の参加者に対しても研修前後にテストを実施して英語力の変化を把握しており、これらは受験料を会社負担で行っています。このほかにも、自己啓発の支援として自費での受験機会を設けています。

これまで自費によるテストは、2カ月ごとに、平日の就業後と日曜日に1回ずつ実施していました。しかし、2010年の夏からは毎月の実施へと変更し、受験しやすい環境を整えています。

「自分の英語力を知りたいと思ったときに受験ができるよう実施回数を増やしました。グローバル化の強化という会社の方向性が示されたことで英語力に対する社員の意識も高まってきており、首都圏では毎回40～50人の申し込みがあります。中には毎月受験している社員もいます」

と麻野さんは話します。

では、英語学習においてはどのように支援しているのでしょうか。

同社では自律型人材の育成を柱として、部門で行われる英語研修を除き、英語力については自己啓発を基本としています。

そのため、提携する語学学校を紹介したり、社内でネイティブスピーカーの講師による常設英会話のクラスを設けて、希望者は誰でも低価格で受講できるようにしています。

常設英会話は、一般的な会話を学ぶクラスで、本社はじめ全国の支店で実施しています。初・中・上級の3レベルに分け、1回90分～2時間のレッスンを週1回・3カ月間行っています。主にレッスンは就業後に行われますが、育児等で就業後の時間を自由に使えない女性社員向けに、有志の会である「ママの会」によるランチレッスンが行われるなど、社員の多様なニーズに応えています。

さらに、来年度からは社員の声を受けて新たなクラスを設ける計画だと麻野さんは話します。

「新入社員の英語力が年々上がっており、TOEIC800点レベルの上級クラスの内容ではもの足りないという意見も出ています。そのため、高い英語力を維持できるよう、来年度からはビジネスシーンをイメージした最上級のクラスも設置する計画です」

また、少しでも多くの社員が英語学習に取り組んでくれるよう、今年度から新たにスカイプや携

携帯電話を利用したレッスンも開始したといえます。

「人前で英語を話すのが恥ずかしいという気持ちが壁となって、英語学習に二の足を踏んでいる社員もいますので、ネイティブスピーカーの先生とマンツーマンで英会話の学習ができるスカイプや携帯電話を利用した研修を導入しました」

スカイプを利用した学習は、自分の希望の時間帯に毎日25分間のレッスンを受けるもので、1カ月ごとに更新していく仕組みとなっています。7割以上の受講で1カ月間の受講料の20%を会社で補助しています。携帯電話を使った学習も同様に、希望の時間に毎日5分間会話をしていきます。

スカイプや携帯電話によるレッスンは、より広くグローバル化に貢献するため、社員の家族も利用できるようにしているそうです。

現在、各研修の受講は希望制としている同社ですが、今後は英語がより必要となる業務に就く社員に受講を義務づけることも検討しているそうです。また、常設英会話の修了者にはTOEICテストを1回無料（会社負担）で受験できる制度を取り入れて動機づけを図る計画だと話します。

このように英語研修を充実させるとともに、同社では今年度から異文化コミュニケーション研修も1年次と3年次に対して開始しているそうです。

1年次には海外で働くことを意識させるような内容の研修を1日間実施しています。また、3年次では海外への視野を広げると同時に、日本語によるディベートを2日間行っています。

「日本人は自分の意見をなかなか言えない傾向がありますので、まずは日本語でディベートをさせるようにしています。ディベートを学んだのが初めてという社員には刺激になったようで、この研修をきっかけに積極的に自分の意見を言うなど行動へとつながることを期待しています。次は英語でディベートをやりたいという意見も聞かれましたので、5年次での導入を計画中です」

と麻野さんは話します。

グローバル競争力を高めるため、多方面からユニークな取り組みを進めている大成建設株式会社。同社には近年、国際的に活躍したいという希望をもって入社してくる社員が増えているそうです。そうした社員の海外志向の高まりとグローバルに活躍できる自律型人材の育成によって、大成建設の「地図に残る仕事。」はさらに全世界に広がっていくことでしょう。

#### 会社概要

会社名：大成建設株式会社  
創業：1873(明治6)年10月  
従業員数：8,282人(2010年9月30日現在)

オフィスビルやレジャー施設、空港などさまざまな建造物の設計・施工、エンジニアリング、都市開発、エコロジー、不動産など幅広い事業を展開。建設業界のリーディングカンパニーとして、日本国内はもちろん世界中で「地図に残る仕事。」を手がけている。

## 海外作業所研修に参加した新入社員インタビュー



### 内容理解を確実にすることがビジネスでは大切だと実感

医療福祉本部計画部 寺西希満子さん(2010年入社)

私はカタールの首都ドーハで研修を受けました。気候や生活環境が日本とまったく異なる上、朝早くから現場巡視が始まるなど、はじめは環境に対応することが大変でした。また研修では、英文契約書の通読や電話対応を経験し、英語力はもとより専門知識がないとビジネスでは通用しないと痛感しました。

今は、TOEICテストを受験したり、外国人の友人と会話をするなどして英語力を維持するようにしています。

現在、私は医療・福祉施設の建設に関するコンサルティング業務などを行う医療福祉本部に所属しています。ドーハで得てきたことと日本の本社で学んでいることを比べ、こういった違いがあるのかも意識しながら、経験を積んでいき、できるだけ早く国際事業に関われるようになりたいと思います。

### プロジェクトの入札を経験。宗教上への配慮なども学ぶ

管理本部法務部法務室(国際) 新多 佑さん(2010年入社)

私はアラブ首長国連邦のドバイやアブダビで研修を受けました。海外研修は非常に有意義でした。特に、建設業界における世界級プロジェクトが行われる国で、その入札に関わられたことはとてもいい経験になりました。実際に英語でJVの方や弁護士の方と話をするとき、ちょっとした雑談を入れると円滑にコミュニケーションを進めることができ、そうしたこともビジネスでは重要であると学べたことは良かったと思います。そのほか現地では、異なる文化や宗教をもつ国への配慮の必要性なども学ぶことができました。

私はアメリカの大学を卒業しており、世界で英語が公用語となっていることは感じていたのですが、この研修でよりビジネスにおける英語の強さを実感しました。

将来は当社グループのコアとなる存在となり、会社の事業に大きく貢献できるようになりたいと思います。



## 日本山村硝子株式会社

# 英語学習の風土づくり、 グローバル人材の育成に取り組み 世界のYAMAMURAを目指す

## ガラスびん事業で国内シェアNo.1 海外事業のさらなる拡大を目標に

日本山村硝子株式会社は、ガラスびんの製造で国内シェア約40%を誇る容器産業のリーディングカンパニーです。1914年に「山村製壜所」としてガラスびんの製造販売をスタートして以来、「事業は人なり」「商いの基は品質にあり」「革新なくして未来なし」を基本理念に、革新的な技術・商品開発を探索し続けながら発展してきました。

現在、事業は4つのカンパニーで構成されています。1,200種類の豊富なラインナップを誇る「ガラスびんカンパニー」を筆頭に、年間約100種類のペットボトルと300種類のキャップを市場に供給している「プラスチックカンパニー」、プラズマディスプレイ用ガラスや粉末ガラスなど特殊な素材の開発・生産・販売を行っている「ニューガラスカンパニー」、製びん機や検査機、周辺装置の設計・製作・販売や、製びん・検査・包装・搬送のシステムをトータルに提供する「エンジニアリングカンパニー」があります。

これら4つの事業を軸として業界を牽引してきた同社は、2014年に創業100周年を迎えます。

この記念すべきときを実りある通過点として迎え、次の100年に向け成長し続ける企業グループであるため、同社は2010年4月から中期経営計画をスタート（4カ年）させました。

グループ全体が目指すビジョンには「世界のYAMAMURAへー心と技術を伝えたいー」を設定。この言葉にはグローバルな舞台で存在感を示す企

業へと飛躍を目指す強い決意が込められています。

同社では、20年以上前から海外展開をしてきました。東南アジアを中心に技術援助を行い、これを足がかりに1991年にはフィリピンに合弁会社、サンミゲル山村アジア社を設立して本格的に海外へと進出。現在は中国、タイ、フィリピン、インドネシアなどに子会社や合弁会社を設立し、技術提携・技術供与を積極的に行っています。また、欧米諸国の各企業や研究機関と、技術交流や共同開発などもしています。

こうした事業を進めている中で、「世界のYAMAMURAへ」をキーワードに「Evolution 2014」をスローガンとして掲げ、さらなる海外展開に力を入れている背景をコーポレート本部人事部長の古曳広徳さんはこう説明します。

「1990年当時、国内におけるガラスびんの総出荷量は240万トン、本数に換算すると約130億本でした。しかし、少子高齢化や、持ち運びがしやすいペットボトルや紙、缶などの他素材容器の需要が高まるにつれて、国内市場はこの20年間緩やかな下降傾向にあります。一方、世界のガラスびんの市場は約6,600万トンあり、中国だけでも1,500万トンの需要があるといわれています。例えばワイン製造の盛んな欧米では製造量が年率で増えているほどで、海外ではガラスびんは高いニーズがあります。

そのため、当社ではこれまで培ってきた技術基盤を武器に、発展途上国のガラスびん事業を支援する海外事業に力を入れていきたいと考えています」

海外展開では、経済成長が著しい東南アジア地域を中心に、積極的に進出していくことを目指し



日本山村硝子株式会社  
コーポレート本部 人事部長  
古曳広徳さん

ているといえます。

### 全社的な TOEIC テストの実施を決定 55歳未満の管理職、総合職に義務づけ

現在、海外事業は新規案件の発掘などを担う国際部を中心に行われています。また、ガラスびんカンパニー内にも技術部に海外チームが設けられ、海外のお客様への技術援助やアドバイスをしています。

海外の合弁会社や子会社に駐在している社員は、フィリピンに3人、中国に2人、タイとインドネシアに各1人の計7人です。そのほかは事案に応じ出張で対応しており、期間は数週間から2～3カ月とさまざまです。技術援助の内容によっては、工場のスタッフが海外チームのメンバーに同行することもあるといえます。

海外の業務では英語を共通言語として使用する機会が多くありますが、配属時には英語力の基準をあえて設けていないと古曳さんは話します。

「英語力はもちろん大切ですが、まずは支援先のニーズの把握、提案などに欠かせない技術についてしっかりと理解していることを求めています。そのため、語学力は各自が業務を通して上達させていっているような状況です」

同社には、ガラスびんを作る技術などを学ぶため、海外企業の社員が工場に来ることもあるそうです。そのときには通訳を介したり、ある程度英語を話せるスタッフが対応しているといえます。

このように現在は国際部や海外チームのメンバーを中心に海外ビジネスを行っている同社です



日本山村硝子株式会社  
コーポレート本部 人事部 人材開発グループ  
リーダー  
渡邊悦子さん

が、今後、海外拠点の増加とともに、海外駐在者や海外事業に関わる社員が必要となってくることは必至です。そうした状況に対応するため、人材育成においてもさまざまな取り組みに着手しています。

その一つが、TOEIC テストの実施です。

これまで、TOEIC テストはガラスびんカンパニーで2005年に導入し、年2回、希望者を対象に実施していました。これを、2011年から全社レベルでの実施へと変更したのです。5月と11月の年2回受験機会を設け、2011年度については5月は55歳未満の管理職、総合職の計300人に受験を義務づけています。

「今はまだ英語を使う者は限られていますが、海外拠点、技術支援・提携先が増えていけば勤務地や職種にかかわらず、海外業務を担当する社員が必要になり、コミュニケーションツールとしての英語力はますます重要になってきます。そこで、まずは特に英語力の必要性が高まると考えられる55歳未満の管理職と総合職には、受験についてある程度強制力を働かせることにしました」

と古曳さんは話します。

2011年5月のテストは受験料を会社負担で行い、上長の承認があれば55歳未満の管理職と総合職の社員以外でも、受験できることとしました。11月については自己啓発の位置づけとして希望者を募り、受験料の半額を会社が負担します。

このように全社的に TOEIC テストを導入した目的をコーポレート本部人事部人材開発グループリーダーの渡邊悦子さんは次のように説明します。

「世界にYAMAMURAブランドを確立していこうとする中で、語学力という面において当社の体



後ろに飾られたポスターは、創業100周年を見据えたビジョン「世界のYAMAMURAへ」を啓発するため作成されたもの

制はまだまだ不十分であり、グローバル事業に対応できる人材の育成は急務でもあります。そのため、まずはテストを実施して社員の現状のレベルを把握することから始めることとしました。

また、社員にはこの施策によって、“世界のYAMAMURAへと向かっているんだ”と肌で感じてもらいたいと思っています。今後、本社スタッフはもちろん、工場で働くメンバーも技術提携に伴う指導などで海外に行くチャンスが増えてきます。そのとき、仕事で成果を上げていることはもちろんですが、語学力があるとよりチャンスが巡ってきたり、仕事の幅が広がります。そのため、TOEICテストを導入することで、社内の風土・意識改革を図るとともに、英語力のボトムアップを加速させたいと考えています」

このように全社レベルでのTOEICテスト実施を決めた会社ですが、スコアアップのみが目的とならないよう、あえて最初は目標スコアを設けていないといいます。スコアは、人事部で記録し、異動や配置への活用が予定されています。

テスト実施の通知は、受験準備期間を十分にもたせたいという考えから昨年12月にされました。社内にはテストのポスターを掲示して、意識づけをしているといいます。また、5月の実施を前に、2月にも希望者に受験の機会を設けています。

「TOEICの受験を義務づけたこともあり、戦々恐々としている社員もいるかもしれませんが、しかし、グローバル企業の一員として英語の必要性は理解していると思いますので、まずはTOEICテストを英語力測定の手始めとしてとらえてほしいと思っています。そして、年2回の受験機会を各自の学習のマイルストーンにしてもらうことを期待しています」

と渡邊さんは話します。

同社では、英語教育について、基礎的な部分は自発的な学習を求めています。そのサポートとして、希望制で受講できる英会話クラスを設けたり、通信教育の半額補助を行っています。今後は、ガラスびんカンパニーで実施し好評だった英語学習に関する講演会などを開催して動機づけを図ったり、英会話学校との法人契約やe-learningの導入などが検討されています。

また、次のステップとして、スピーキングテストの導入も検討していきたいと渡邊さんは話します。

「実務ではeメールでのやりとりが多く、英語を書くこと、読むことがまず重要となります。加えて、海外出張や電話会議などの場面では話す力、聴く力が必要になります。そのため業務で英語を使う頻度の高い社員には、話す力、書く力を直接測定する機会を設けることも検討していきたいと思います。他にも、TOEICテストの結果を見て、今後適切な施策を構築していくことを考えています」

## 次世代ビジネスリーダーの育成もスタート グローバル人材育成のプログラムも検討

このように全社的なボトムアップを図る会社では、2010年度から中長期的に経営幹部を育成していくことを目的として「次世代ビジネスリーダーの育成」もスタートしています。現在は若手から部長クラスまで各層から合計12人を選抜し、週末を使い約1年にわたり他社の社員とともに学び、ビジネススキルを上げるようなMBA課程を取り入れたプログラムになっています。

2011年度からは、このプログラムにグローバル人材育成の要素を加えたいと古曳さんは話します。

「早期にグローバル事業に対応できる人材の層を厚くする必要性から、グローバルな要素を付加した育成プランの導入を予定しています。英語力については、例えばプレゼンテーションやネゴシエーション、ファシリテーションなどについて、実際のビジネス場面を想定したロールプレイを取り入れ、即戦力として使える英語力を養いたいと考えています」

このほか、海外子会社でのOJTを通して、業務と異文化、慣習の理解を深めるような取り組みを盛り込むことも検討しているといいます。

また、同社では、さらなる人材開発制度の強化

を進める方針としています。

基本理念の一つに「事業は人なり」とあるように、人材基盤が成り立たずして事業基盤は成り立たないと考える同社では、将来ビジョンを達成する上でも人材育成が大切であるとして、中期経営計画の重点課題の一つに人材基盤の確立を掲げています。その求める人材像は“自立型人材”であり、自分の頭で考え、主体的に行動できる人材が“世界のYAMAMURA”をつくっていくものと考えています。そのために内定者教育、新入社員教育から始まる各階層研修、キャリアデザイン研修等を充実させ、同時に、ジョブローテーションを積極的に行って、世界で活躍できる人材を育成していくことを目指しています。特に新入社員については入社2年間で義務教育と位置づけ、通信教育など、人事が提供する研修とOJTを連携させて育成していくことを検討しています。

そうした中で、英語教育についても自発的に取り組ませるようにしていると渡邊さんは話します。

「英語学習については若いときからスタートすることが効果的であるため、すでに来年度入社予定の内定者には、通信教育を紹介し、入社後5月にTOEICテストを実施することもアナウンスして、自発的に英語学習に取り組むよう促しています」

同社ではフィリピンに合弁会社を設立している関係から、19年前にフィリピン人を2人採用して

おり、4年前にさらに3人を採用しています。そして今年1月からは7人が新入社員として入社し、コーポレート本部や各カンパニーに配属されています。これらの社員は、4月入社の新入社員と一緒に研修を受ける機会もあるといいます。それは新入社員にとってグローバル化を意識する良い刺激になるだろうと古曳さんは話します。同様に、各部門においてもグローバルコミュニケーションの必要性を感じるきっかけになるだろうとも見えています。

さまざまな施策によって「世界のYAMAMURAへ」の実現に向けてグループ一丸となって取り組んでいる日本山村硝子株式会社。グローバル競争力の高まりとともに、国内ナンバーワンのシェアを誇る同社の技術がさらに世界へと広がっていくことが期待されます。

#### 会社概要

会社名：日本山村硝子株式会社  
創業：1914(大正3)年4月5日  
従業員数：1,118人(2011年2月現在)

“循環型社会の実現に貢献する”精神を大切に、ガラスびん事業を柱として着実な歩みを続け、現在では容器メーカーとして不動の地位を築いている。ガラスびん・プラスチック容器の製造・販売、製びん関連設備の製作・販売、粉末ガラス・ガラスペースト等の製造・販売を行う。

## 公開テストスケジュール

### ■ TOEIC® テスト

回数	試験日	申込期間※1	結果発送予定日
第162回	5月29日(日)	3月1日(火)～4月18日(月)	6月28日(火)
第163回	6月26日(日)	4月1日(金)～5月16日(月)	7月26日(火)
第164回	7月24日(日)	5月1日(日)～6月13日(月)	8月23日(火)
第165回	9月11日(日)	7月1日(金)～8月1日(月)	10月11日(火)
第166回	10月30日(日)	8月1日(月)～9月20日(火)	11月29日(火)
第167回	11月27日(日)	9月1日(木)～10月17日(月)	12月27日(火)

### ■ TOEIC Bridge®

回数	試験日	申込期間※1	結果発送予定日
第39回	6月5日(日)	4月1日(金)～5月9日(月)	7月8日(金)
第40回	9月4日(日)	7月1日(金)～8月3日(水)	10月7日(金)
第41回	11月20日(日)	9月1日(木)～10月19日(水)	12月22日(木)

※1「申込書」を使用した場合の申込期間です。  
インターネットでの申込期間は公式ホームページでご確認ください。

### ■ TOEIC® スピーキングテスト / ライティングテスト

試験日	申込期間※2	結果発送予定日
4月10日(日) 10:00/14:00	3月7日(月)10:00～ 3月25日(金)正午12:00	5月10日(火)
5月15日(日) 10:00/14:00	4月11日(月)10:00～ 4月28日(木)正午12:00	6月14日(火)
6月12日(日) 10:00/14:00	5月9日(月)10:00～ 5月27日(金)正午12:00	7月12日(火)
7月3日(日) 10:00/14:00	5月30日(月)10:00～ 6月17日(金)正午12:00	8月2日(火)
8月7日(日) 10:00/14:00	7月4日(月)10:00～ 7月22日(金)正午12:00	9月6日(火)
9月4日(日) 10:00/14:00	8月1日(月)10:00～ 8月19日(金)正午12:00	10月4日(火)

※2 個人でお申し込みいただく際の申込期間です。  
団体一括受験申込での申込期間は公式ホームページでご確認ください。

インターネットによる受験申込とテスト情報など、各プログラムの詳細については、公式ホームページまで <http://www.toeic.or.jp>

# 産官学の先進事例から学ぶ 「グローバル人材育成フォーラム」を開催

「第1回グローバル人材育成フォーラム」を3月2日に開催いたします。

世界的にグローバル化の急進が叫ばれる今、日本人・日本企業・日本の教育機関を取り巻く環境は激変しています。そうした中、単なる英語力の向上にとどまらないグローバル人材育成は最重要課題となっています。

本フォーラムは、この現状を受け、グローバル人材育成の一助となることを目的として行われるものです。「世界で活躍できる人材をいかに育てるか」をテーマに、基調講演、パネルディスカッションで構成しています。

基調講演には、グローバルな世界での豊富な実績をお持ちの竹中平蔵氏をお迎えし、「これからのグローバル社会において日本人はどうあるべきか」と題し、お話をいただきます。また、パネルディスカッションには産業界、官庁、教育界を代表する見識豊富な方々に先進事例を交え、「グローバルリーダー育成への挑戦」を題材にディスカッションしていただきます。

本フォーラムの様子は、次号にてご紹介いたします。

## 「第1回 グローバル人材育成フォーラム」実施概要

- 日時：2011年3月2日(水)
- 会場：日本橋三井ホール(東京)
- 主催：財団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会 (IIBC)
- 内容：

### 基調講演

「これからのグローバル社会において日本人はどうあるべきか」

### 【講師】

竹中平蔵

慶応義塾大学総合政策学部教授・グローバルセキュリティ研究所所長、(社)日本経済研究センター研究顧問、アカデミーヒルズ理事長、(株)パソナグループ取締役会長

### パネルディスカッション

「グローバルリーダー育成への挑戦 ～先進事例に学ぶ～」

### 【パネリスト】

柴田拓美

野村ホールディングス株式会社 執行役員副社長兼COO

武田和徳

楽天株式会社 取締役常務執行役員

グラント R. ポゴジャン

国際基督教大学 大学院部長 数学・情報科学教授

林 揚哲

経済産業省 経済産業政策局 産業人材政策室 人材開発担当企画官

### 【コーディネーター】

山本成一

デロイト トーマツコンサルティング株式会社 ディレクター

※お申込はすでに終了しております。

## グローバルな視野を育むWeb情報誌

# 『GLOBAL MANAGER』

## 最新号発行のお知らせ

グローバルな視野を育むWeb情報誌『GLOBAL MANAGER』44号が3月上旬に発行されます。

今号の特集では「情報ネットワークとグローバルビジネス(仮題)」というテーマで各界のリーダー、マネジャーの方にお話を伺い、ITの最新の潮流をどうとらえ活用していくべきかを具体的な例なども交えて紹介します。ぜひ右記URLからアクセスの上ご覧ください。

なお、最新号のアップロードとは別に、ご登場者の英語勉強法や、異文化での失敗談、書籍やセミナーをご紹介しますINFORMATIONなどサブコンテンツも随時更新しております。こちらも併せてご活用ください。



※画像は43号のトップページになります。

<http://webmagazine-globalmanager.com/>

# 「TOEIC® 説明会&講演会 TOEIC® SWテスト」を3月に開催

TOEIC SWテストの説明会&講演会を3月に東京と大阪の2会場で開催いたします。

当日は、テスト概要、企業・学校での活用状況などのご紹介と、大手企業の英語研修などを務める株式会社アイ・シー・シー代表取締役 千田潤一氏を招いて、「スピーキング・ライティングの『効果的』トレーニング法」と題した講演を行います。

同説明会は、これまでも多くの方にご来場いただき、ご好評をいただきました。

今回は右記日程にて開催いたします。入場料は無料です。英語学習者、英語教員の皆様をはじめ、ご興味のある方はどなたでもご参加いただけます。

詳細は公式ホームページをご覧ください。

<http://www.toEIC.or.jp>



## TOEIC® SWテスト説明会&講演会 今後の日程

開催場所	会場	日時
大阪	TKP大阪梅田ビジネスセンター ホール3A(3階) 大阪府大阪市福島区福島 5-4-21 TKP ゲートタワービル 定員 273名	3月19日(土) 14:00 ~ (約2時間)
東京	明治大学リパティタワー 1013教室 東京都千代田区神田駿河台 1-1 定員 492名	3月20日(日) 14:00 ~ (約2時間)

### ■お問合せ

(財)国際ビジネスコミュニケーション協会 iBTオペレーションセンター TEL:03-5521-6077

# 音声学習コンテンツ English Upgraderの続編を配信

「TOEIC presents English Upgrader」は、ビジネスや日常生活の場面でよく使われるフレーズや単語が含まれた会話を聞きながら、使える英語を学習できる無料Podcast番組です。現在、TOEIC公式ホームページ内 TOEIC Square や iTunesストアにて同番組の続編を配信しています。

セカンドシリーズでは毎回の番組が約20分になり、「今日のおさらい」コーナーのリニューアルや、番組の感想や質問を紹介するコーナーの新設など、内容がさらに充実し、前作に続き iTunesストアの総合ランキングで1位を獲得しています。

詳しくは下記ホームページをご覧ください。

<http://www.toEIC.or.jp/square/basic/podcast/>



## 公式教材初リスニング特化型教材 『TOEIC®テスト公式プラクティス リスニング編』を発売

公式教材初の「リスニング」に特化したスキルアップ教材『TOEIC テスト公式プラクティス リスニング編』を発行しました。

同教材は、リスニングセクションのPartごとに出題テーマに分けて構成され、段階的にタスクに取り組みながら、TOEIC形式の問題を解く力をつけていくというスパイラル学習が特長です。また、対象はTOEICスコア350～730点程度の方です。

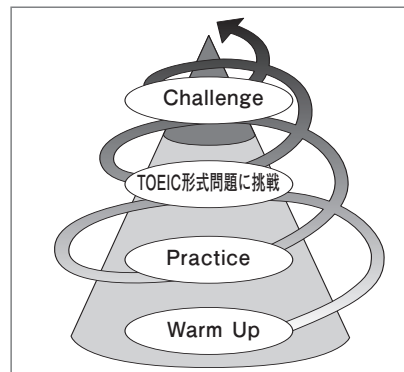
まず、出題テーマごとに、「キーワードの聞き取りで基礎力を構築 (Warm Up)」→「さまざまなタスクで段階的に実力強化 (Practice)」→「TOEIC形式問題に挑戦」という3ステップでスキルアップを図ります。そして、Partごとの総仕上げ問題「Challenge」によって実力を確認できるようになっています。

同教材ではTOEICテスト開発機関、Educational Testing Service が制作・監修を行っており、実際のTOEICテストに近いクオリティの問題で学習ができます。音声はテスト本番と同じナレーターが担当しており、TOEICテストの準備としてもお使いいただけます。

そのほか、ポイントとなる単語や表現をまとめた「Words & Phrases」、「Challenge 3,4」に出題された重要語句をリスト化したボキャブラリーリストも掲載。効果的に復習していただけます。

詳しくは下記ホームページをご覧ください。

<http://www.toeic.or.jp/toeic/tools/>



「スパイラル学習」のイメージ



発行：(財)国際ビジネスコミュニケーション協会  
仕様：B5判、320ページ／音声CD3枚付  
定価：1,890円(本体：1,800円＋税)

**編集室より** ◆ 昨年11月に東京・ベルサール神田にて「グローバル人材育成とTOEIC」と題し開催された、2010年度TOEIC研究会の報告書を3月上旬に発行いたします。同報告書では、当日ご登壇くださった明海大学様、日本サード・パーティ株式会社様、マツダ株式会社様による、グローバル化に対応する人材育成への取り組みや、TOEICテストを中心としたTOEICプログラムの活用に関するご発表内容をご紹介します。ぜひご活用ください。

◆ TOEICテストをもっと活用するための学習サポートサイト「TOEIC Square」(<http://www.toeic.or.jp/square/>)でライティング学習のためのコンテンツ「英文メール塾(入門編)」がスタートしました。同コーナーでは、「How to structure your e-mail」「Getting your message across」「Writing e-mails in a professional style」といったテーマで、ビジネスシーンにおいて効果的に相手とコミュニケーションするためのe-mailの書き方について詳しく解説しています。ぜひ日々の学習にお役立てください。

### 発行：財団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会

東京業務センター 〒100-0014 東京都千代田区永田町2-14-2 山王グランドビル  
TEL (03) 5521-6033  
FAX (03) 3581-4783  
名古屋業務センター 〒460-0003 名古屋市中区錦2-4-3 錦パークビル  
TEL (052) 220-0282  
大阪業務センター 〒541-0059 大阪市中央区博労町3-6-1 御堂筋エスジービル  
TEL (06) 6258-0224

公式ホームページ  
<http://www.toeic.or.jp>

公式携帯サイト「TOEIC モバイル」  
<http://m.toeic.or.jp>

