

TOEIC® Newsletter

2011年度新入社員スコア特集

英語力の必要性の高まりで 実施企業数は954社、 スコアは494点と過去最高に

2011年度大卒新入社員のTOEICスコアが出揃いました。

近年、厳しい経済状況が続く中でも企業では将来を担う人材の確保に取り組んでいます。特にグローバル人材の育成を課題とし、英語力の向上などに注力する企業が多くあります。そうした中、今年度は実施企業数が過去最高の954社となりました。平均点も昨年度より9点上昇し、過去最高の494点を記録しています。受験者数は昨年度より増加して38,473人でした。

今号では、2011年度の新入社員データを用いて、今年度の傾向とスコアの動向をご紹介します。

Interview

武田薬品工業の新入社員教育と グローバル人材育成について伺いました

武田薬品工業株式会社
人事部(人材開発)
シニアマネジャー
高橋 潤さん
人事部(人材開発)
吉田美穂さん



CONTENTS

2011年度新入社員データ	2
Interview	
「グローバル化が進む中、2013年度より新卒採用の基準にTOEICスコア730点を設定」 武田薬品工業株式会社	5
『TOEIC大学就職課調査』『上場企業における英語活用実態調査』-2011年	8
Data	
新卒採用における求人動向	12

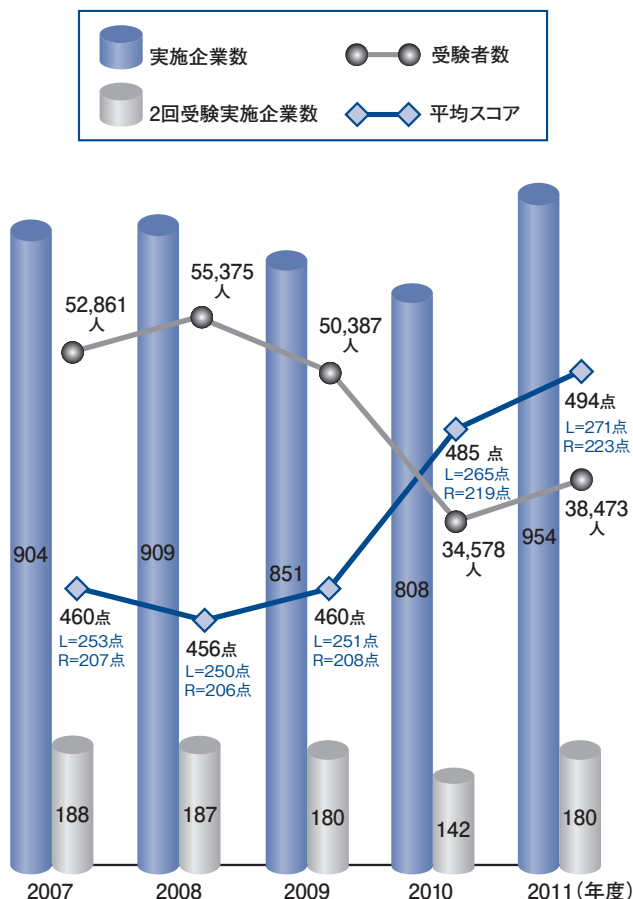
資料の読み方

2～3ページに掲載された各資料の2011年度大卒新入社員データは、新入社員の受験が多いと考えられる2010年10月1日から12月31日(内定者対象)、2011年4月1日から6月30日(新入社員対象)にTOEICテストを実施した企業のデータを集計したものです。

【資料1】の2回受験実施企業とは、企業が同一年度の新入社員に対して、上記2つの期間の両方にTOEICテストを実施したことを意味します。

【資料1～3】の記号は【L=Listening】【R=Reading】【T=Total】を意味し、それぞれの平均スコアを掲載しています。【C】は【Cレベル以上=TOEICスコア470点以上の受験者数】、つまり(財)国際ビジネスコミュニケーション協会が定める「TOEICスコアとコミュニケーション能力レベルとの相関表」の「Cレベル」以上の受験者数を表しています。この「Cレベル」とは「日常生活のニーズを充足し、限定された範囲内では業務上のコミュニケーションができる」能力を有することを示しています。【%】は【Cレベル以上の受験者の全体比】を意味します。

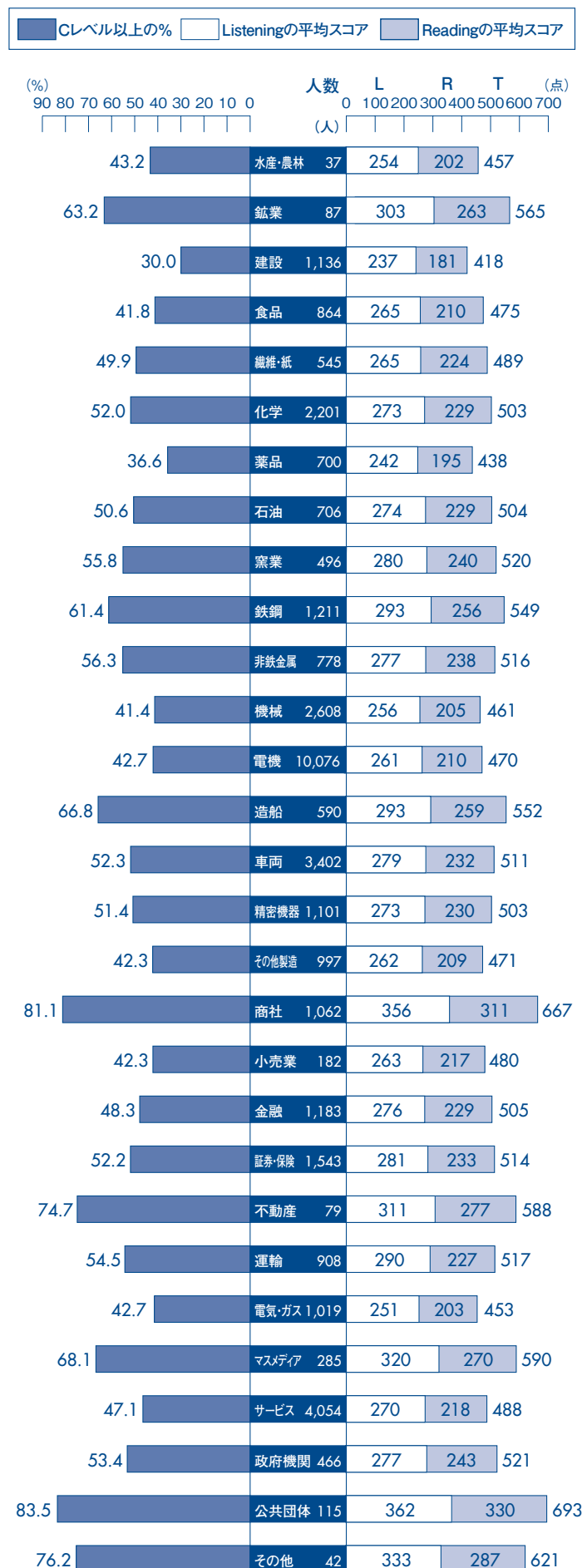
【資料1】 TOEIC®テスト受験者と実施企業数の推移



【資料2】 製造業／非製造業別比較

業種	人数	L	R	T	C	%
製造業	27,535	266	218	485	12,809	46.5
非製造業	10,938	283	234	517	5,784	52.9

【資料3】 業種別平均スコア・Cレベル以上の受験者比率



今年度の傾向とスコアの動向

2011年度は受験者数、実施企業数、平均スコアともに前年度を上回りました。中でも実施企業数は954社と、過去最高を記録。これは国内の市場規模が縮小傾向にある中で、新興国を含めた海外市場を重視し、グローバルに活躍できる人材を求める企業の増加が背景にあると考えられます。こうしたことから、企業では英語力の向上に向け、内定者や新入社員にTOEICテストを実施するなどして、早期から英語学習へと向かわせるように取り組んでいることがうかがえます。

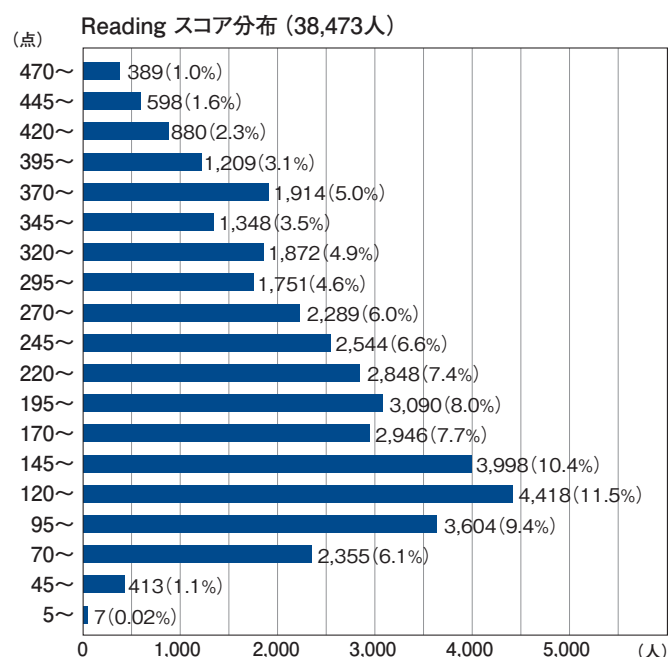
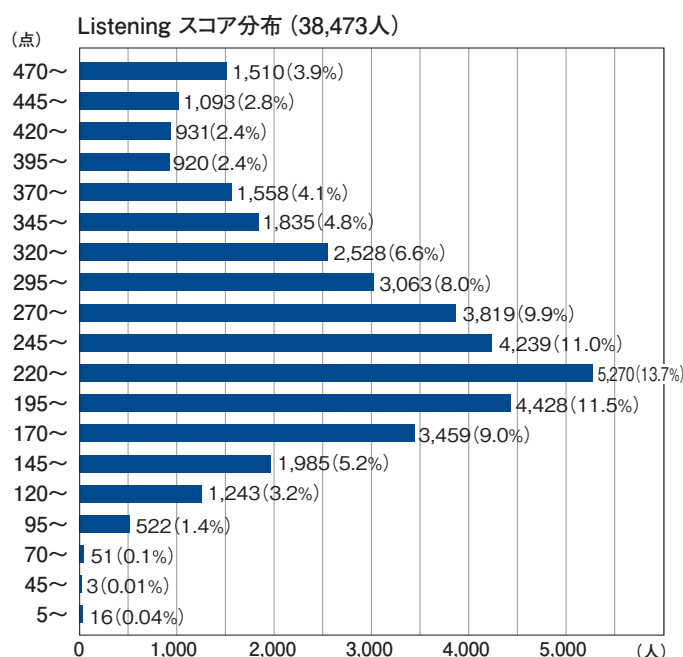
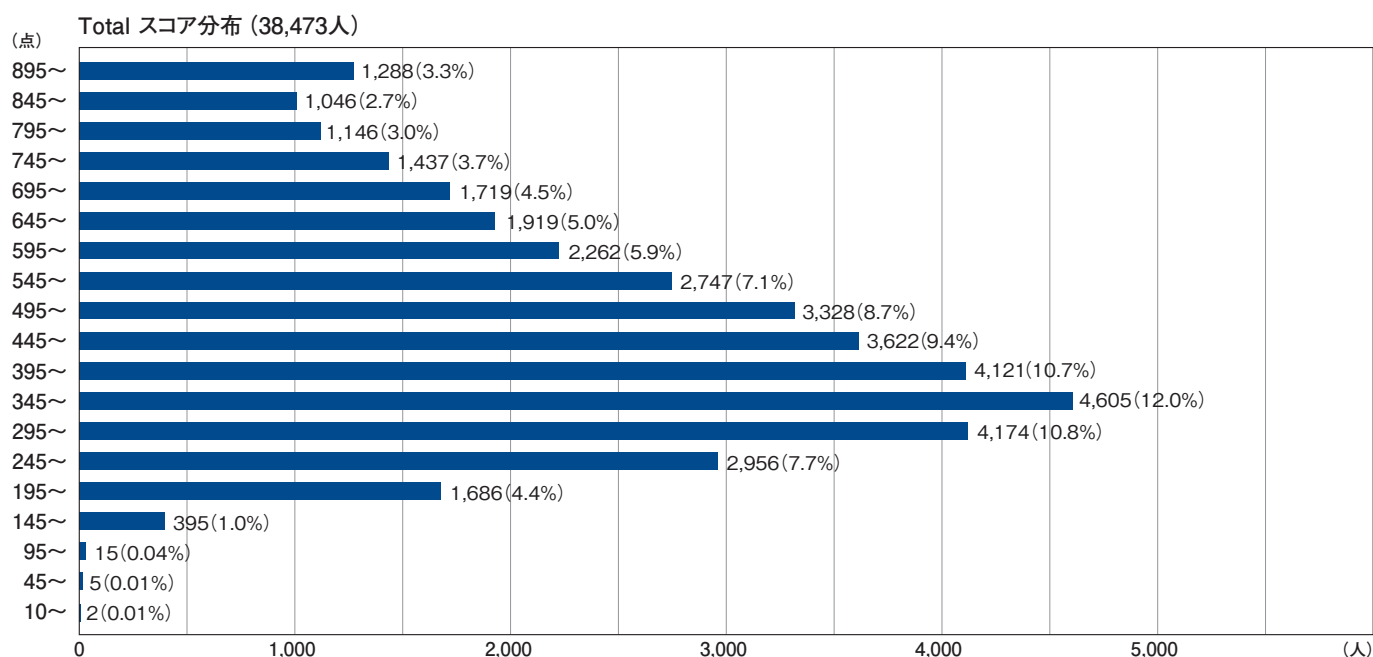
また、今年度は平均スコアも過去最高の494点(リスニング271点、リーディング223点)を記録しました。

大学では、企業ニーズに対応して英語カリキュラムの充実を

図るとともに、学生のキャリア形成やスキルアップへの意識を高めるなど、グローバルに活躍できる人材の育成に取り組んでいます。そうした大学での取り組みや、企業の厳選採用などにより、平均スコアは上昇傾向にあります。今年度はCレベル以上の受験者数の全体比も48.3%(前年度46.0%)と過去最高に達し、半数以上の業種でCレベル以上の割合が50%を超えました。約7割の業界で平均スコアが前年度を上回っています。

来年度の採用は、業績回復や事業拡大によって大企業などでは微増するとの見方もある一方で、引き続き厳選採用の傾向は高く、今後も新入社員の人材の質と併せてグローバルに活躍できる高い英語力が求められていくと考えられます。

【資料4】スコア分布

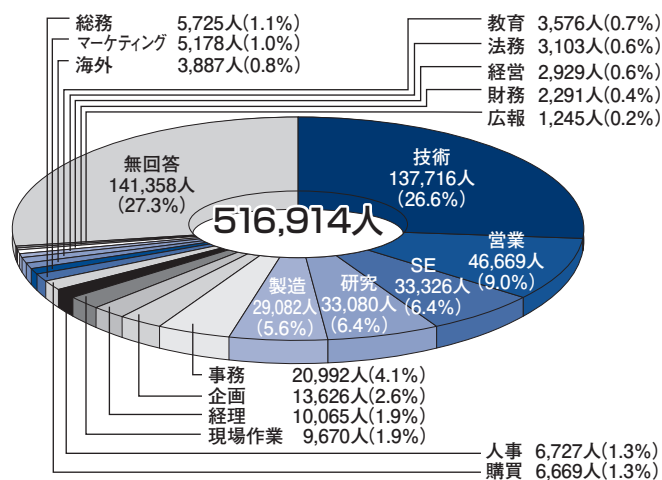


※ トータルスコアにおける各数値は実際値であり、リスニングスコアとリーディングスコアを単純に合計したものではありません
 ※ パーセント数値(P2～4.8～10)は、小数点以下第2位を四捨五入しています

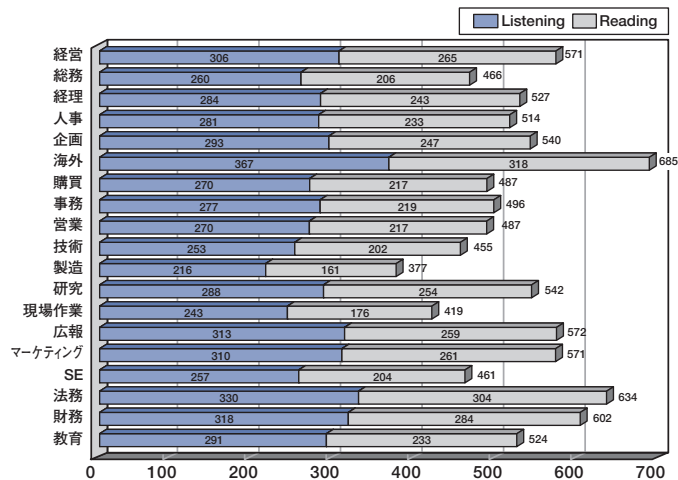
2010年度 IPテスト<企業・団体> データ

TOEIC® テスト

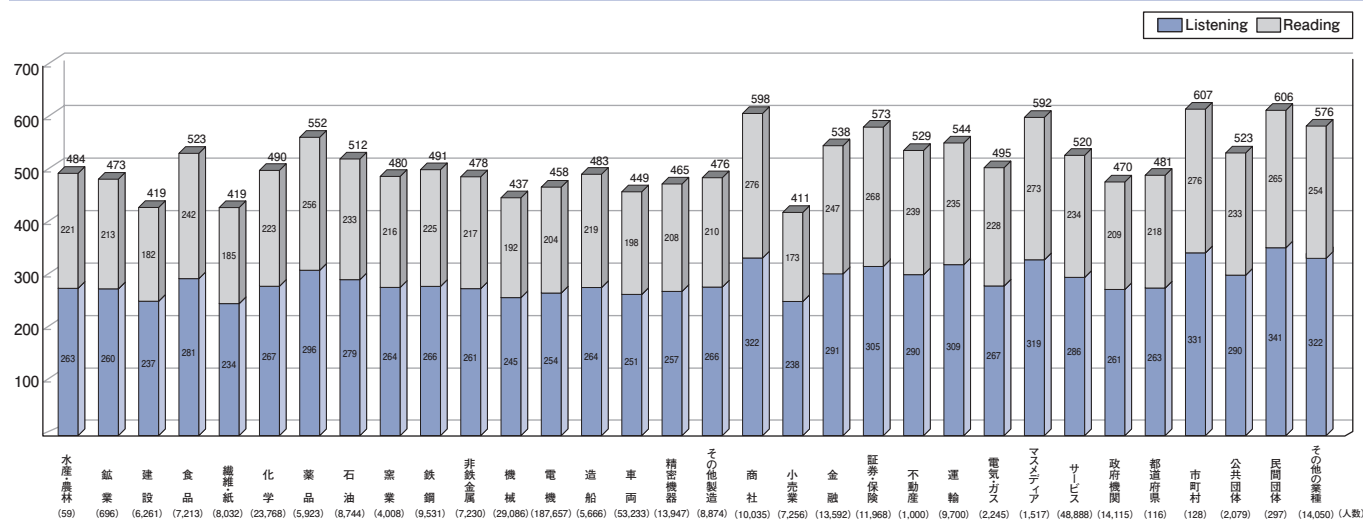
職種別受験者数※



職種別平均スコア※



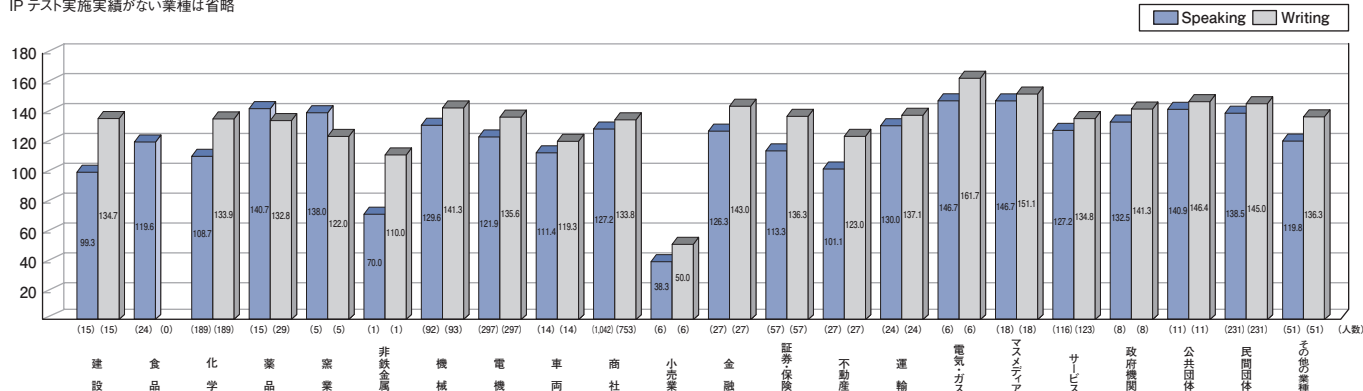
業種別受験者数と平均スコア※



TOEIC® スピーキングテスト/ライティングテスト

業種別受験者数と平均スコア※

IPテスト実施実績がない業種は省略



※TOEIC テスト、TOEIC SW テスト『DATA & ANALYSIS 2010』より

『TOEIC テスト DATA & ANALYSIS』、『TOEIC SW テスト DATA & ANALYSIS』は、各年度の公開テスト・団体特別受験制度 (IP : Institutional Program) データを紹介したものです。

上記資料については、公式サイト (<http://www.toeic.or.jp>) 各テストの「公式データ・資料」でもご紹介しています。

グローバル化が進む中 2013年度より新卒採用の基準に TOEIC® スコア730点を設定

武田薬品工業株式会社

武田薬品工業株式会社は、日本の製薬業界において売上高第1位を誇る企業です。また同社は世界各国に拠点をもち、医療用医薬品売上高の海外売上高比率は5割強です。グローバル企業として海外でも存在感を高めている同社では、2013年度より新卒採用(国内営業と工場勤務者を除く)の応募条件にTOEIC730点以上という基準を設けました。この基準設定やグローバル人材の育成、英語教育について人事部(人材開発)シニアマネジャーの高橋潤さんと人事部(人材開発)の吉田美穂さんにお話を伺いました。

研究開発型の企業としてグローバルに事業を展開 英語力の必要性がいっそう高まる

—最初に、御社のグローバル化の現状から教えてください。

高橋：当社は「優れた医薬品の創出を通じて人々の健康と医療の未来に貢献する」という経営理念のもと、新薬を創出し、世界中の人々にお届けするために日々事業活動に取り組んでいます。

現在、進出拠点は世界28カ国あり、世界市場の約90%をカバーしています。売上高比率は海外が国内を上回り、海外の従業員数は全体の約半分を占めています。

—そのようにグローバル化が進む中、2013年度から新卒採用にTOEIC スコア730点を設定されました。その背景にあるお考えを教えてください。

高橋：当社では国際競争力のある人材の強化のために、2008年度から外国人研究者や留学生の採用をスタートしています。一方、それ以外の採用については、入社時の英語力は条件とせず、入社後に伸ばしてもらうことを基本としてきました。

しかし、当社が成長していくには新興国も含めた海外市場での展開をより強化していくことが必要です。そのためには、国際競争力のある人材が欠かせません。

こうしたことを背景に、2013年度より新卒採用者(国内営業と工場勤務者を除く)にはTOEIC730点以上の英語力を求めることにしました。

当社では昇進・昇格要件などに英語力の基準を

設けていませんので、英語力を条件とするのはこれが初めてとなります。

—社員の方々の反応はいかがですか？

高橋：「とうとうきたか」というのが正直な感想ではないでしょうか。

当社では役員の2割が外国人で、研究および開発部門をはじめ複数の部門にも外国人のトップがおり、外国人の採用も積極的に行っています。日本語が話せない社員がいれば、会議での発言や書類、メールなどすべて英語を使用しており、ある程度英語でコミュニケーションがとれないと仕事に支障をきたすという状況になっています。

今年5月に当社はスイスのチューリッヒに本社をおくナイcomedの買収を発表しましたが、海外企業のM&Aが行われたり、外国籍の社員を社内で見かける機会が増えたりしていますので、英語が必要だと感じている社員は多く、TOEIC730点という設定も戸惑いながらも当然の流れだと受け止めているようです。

新卒採用での英語力の基準設定は、現社員に対しても、会社のグローバル化への方向性を強く意識づけるきっかけになっていると思います。

新入社員の2週間の集合研修で異文化体験

—御社では、新入社員に対してどのような研修を行っているのでしょうか。

吉田：新入社員全員を対象にした集合研修を2週



武田薬品工業株式会社
人事部（人材開発）シニアマネジャー
高橋 潤さん

間行い、その後部門別に専門教育研修を実施しています。

集合研修では、学生から社会人へのマインドセット、そしてタケダの社員としての心構えなどを教育しています。

また、取り組みの1つとしてグループワークを実施しています。少人数のグループを編成し、今年は「タケダが大切にしている『誠実』とは何かを自分たちの言葉で表現する」をテーマに、グループでディスカッションを重ねた後、プレゼンテーション形式で発表をしてもらいました。

新卒者は高卒から院卒まで幅広い年齢構成で、さらには留学経験者、帰国子女、外国人もいます。バックグラウンドの異なる者同士が1つの課題に取り組むこの活動は、多くの社員にとって異文化に初めて触れる機会となっているのではないかと思います。自分の意思を伝えながら相手の意図も汲み取って、1つのことをまとめ上げていくことを通して、グローバルな環境の中で働くとはどういうことかを早い時期から少しでも体験してもらいたいと思っています。

新入社員の約1割が帰国子女や外国人など日本語が苦手な社員のため、グループワークでは、一生懸命に通訳する日本人社員の姿も見られました。

——新入社員の集合研修の中で英語力についてはどのように取り組んでいるのでしょうか？

吉田：集合研修は2週間という短い期間ですので、直接英語を指導するというよりも、会社の目指す



武田薬品工業株式会社
人事部（人材開発）
吉田美穂さん

方向性などを説明する中で、英語力の必要性にも触れて意識を向けさせるようにしています。

また、昼休みや夕方に外国人社員と英語で会話ができる機会を設けて、社内で英語を使うことが日常であることを体験してもらうようにもしています。今年度の新入社員は非常に積極的で、「外国人と話すのは初めてです」と言って楽しそうに話しかけている姿なども見られました。

当社では、英語力は自ら学び向上させてほしいと考えています。そのため、新入社員研修では英語学習法のセミナーも取り入れています。

また、新入社員を対象としたTOEICテストを4月に実施し、自分の英語力の把握や今後の学習に役立ててもらっています。受験は希望制ですが、外国人などを除きほぼ全員が受験しており、受験率は98%となっています。

英語研修や異文化理解研修などを設置 TOEICテストを年2回社内で実施

——社員の方々の英語学習は、どのようにサポートされているのでしょうか。

吉田：早期にレベルアップが必要な社員には、基礎力養成や、スピーキング、ビジネスライティングなど、分野別の目的に沿った英語力強化研修を行っています。また、ビジネススキル研修でも、英語でのネゴシエーションやプレゼンテーションを学ぶような内容を取り入れています。

そのほか自発的に英語を学習するためのサポー

トとして、e-learning、通信講座の受講料補助、英会話学校の紹介を行っています。

加えて、自分の英語力の現状を知り学習に役立ててもらうために、希望者に対して TOEIC テストを実施しています。全国4カ所に受験会場を設け、7月と12月の年2回受験機会を提供しています。これらの受験会場が近くにない社員に対しては公開テストの受験も認めており、年1回は会社が受験料を全額負担しています。

最近では英語力への危機感を感じる社員が増えており、TOEIC テストの申込みも増加しています。

高橋：TOEIC スコアは希望すれば人事情報として登録ができるようにしています。スコアは社内公募による異動のときの英語力の目安や、英語研修、海外研修に参加する際の目安として活用しています。

——グローバル化へ対応するために、他にはどのような教育に取り組まれているのでしょうか。

吉田：課題別研修として異文化理解研修を行ったり、新入社員研修やリーダー育成のプログラムなどの研修でも異文化コミュニケーションの内容を取り入れています。

異文化理解研修には海外のマナーを学ぶ研修もありますが、異文化というのは海外に行く人だけが関わる問題ではありません。国内にいても、異文化コミュニケーションが求められる環境になってきていますので、そうした感覚もできるだけ啓発していきたいと考えています。

——どのような内容を行っているのでしょうか。

吉田：例えば、10分程度のロールプレイを通して、日本人の社員同士でも簡単に壁ができてしまうことを体験してもらい、次に異文化を拒否するのではなく、どうやってコミュニケーションをとっていったらよいかを考えるような内容を取り入れています。表面的には分からなくとも価値観やその人の背景などを掘り下げていくと共通した部分が見えてきますので、それを見つけてコミュニケーションしていくことを大きなコンセプトとして、相手を知り自分を知ってもらうとはどういうことなのかを理解させるような研修をしています。

異なるバックグラウンドの相手を理解するには、自分の軸をもっていることが大切です。自分の軸をもち、相手とコミュニケーションをとっていくことを実際に体験しながら学んでもらっています。

——グローバルリーダーの育成にはどのような取り組みをされているのでしょうか。

高橋：当社では、国籍・性別など多様な人材が自分のスキルを最大限発揮していけるようにマネジメントできるリーダーが必要だと考え、そのための研修を行っています。

2004年度から、日本の本社の社員を対象に選抜型のグローバルリーダー育成研修を行っています。期間は8カ月程度で、経営の基礎を習得するとともに、「タケダイズム」を軸としたグローバルリーダーについて深く掘り下げていくような研修を行っています。

そして2007年度からは、日本の社員だけでなく、海外の販社など関連会社から従業員を選抜し、グローバルリーダー育成プログラム「Takeda Leadership Institute (TLI)」をスタートさせました。これはフランスのビジネススクール INSEAD と提携したプログラムです。約8カ月間ビジネススクールのプログラムを中心に経営学を学ぶほか、さまざまな所属や国籍の4～6人のグループごとに与えられた課題で提言をまとめ、最後に経営幹部へのプレゼンテーションを行います。受講者は年間30人程度で、そのうち日本人は約3分の1です。

——最後に、グローバル化が進む御社で活躍するために、英語力などのスキル以外で学生に取り組んでもらいたいと望まれることを教えてください。

吉田：自分が普段からどういう考えを大切にし、どういった人間かを常に自分に問い続けてほしいと思います。それらを考える中で、自分の強みを知り、自分が会社に貢献できるものはこれだ、というものをもってもらうことを期待しています。

また、若いときにしか経験できないこともありますので、新しいことに挑戦してもらいたいと思います。その経験が社会人となったときいろいろな場面で生きてくると思います。

高橋：当社ではダイバーシティを積極的に推進しています。国籍や性別など多様な人材と協力して最大のパフォーマンスをあげていくためには、相手の意見を尊重し、そこからいろいろなものを吸収していくことが必要ですが、その際に自分の軸をしっかりともっていることが大切です。ますますグローバル化が加速し、多様化する環境の中で、ぶれない自分の軸をもち、最大限に力を発揮できる人材を当社では求めています。

『TOEIC® 大学就職課調査』

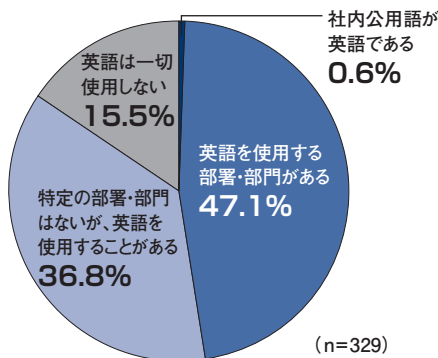
『上場企業における英語活用実態調査』-2011年

ここでは、「TOEIC大学就職課調査-2011年」、「上場企業における英語活用実態調査-2011年」より、調査結果の一部をご紹介します。

【上場企業調査】

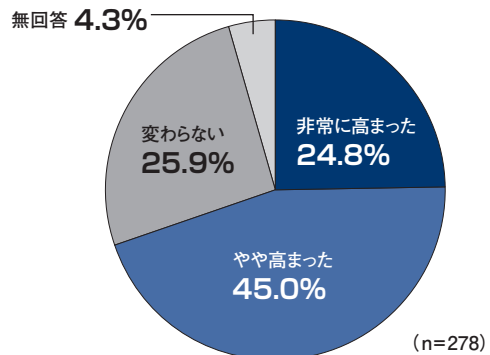
英語使用状況

■ 業務での英語の利用



企業の84.5%が業務で英語を使用。「英語を使用する部署・部門がある」の割合を製造業／非製造業別に見ると、製造業56.9%に対して非製造業36.1%と差が見られます。

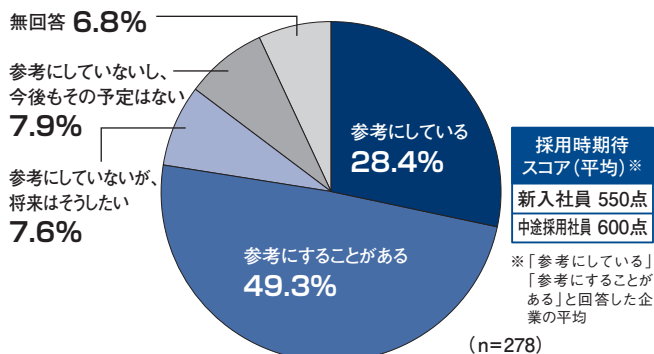
■ 3年前と比較した英語コミュニケーション能力の必要性



英語使用企業のうち、69.8%の企業が英語コミュニケーション能力の必要性が3年前に比べて高まったと回答。スピーキングやリスニングの必要性が増し、研修でも重点が置かれています。

社員採用と英語コミュニケーション能力

■ 採用時にTOEICスコアを参考にするか

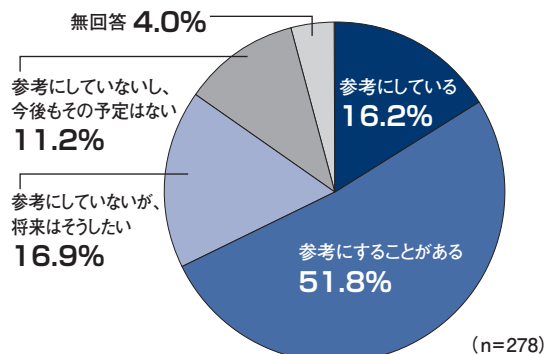


入社希望者が「資格・特技」として提出したTOEICスコアを77.7%の企業が参考にしています。新入社員に期待するTOEICスコアは平均550点、中途採用社員では平均600点です。大卒新入社員の平均スコアの実績、494点(2011年度)に比べて高いスコアが求められていることがわかります。

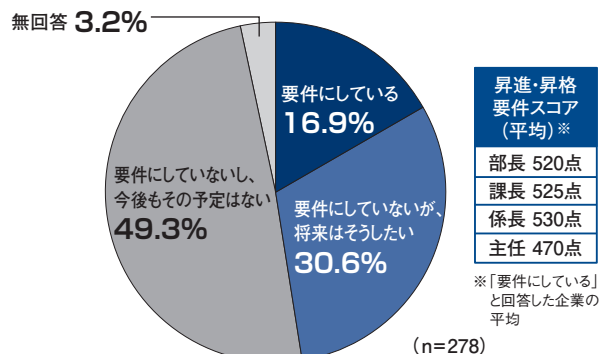
TOEICスコアを配属・配転の参考にしている企業は68.0%、昇進・昇格の要件に用いている企業が16.9%あります。そのほか、スコアは海外出張者の選抜(25.5%)、海外赴任者の選抜(30.6%)に利用されています。

TOEICスコアの利用

■ TOEICスコアを配属・配転の参考にするか

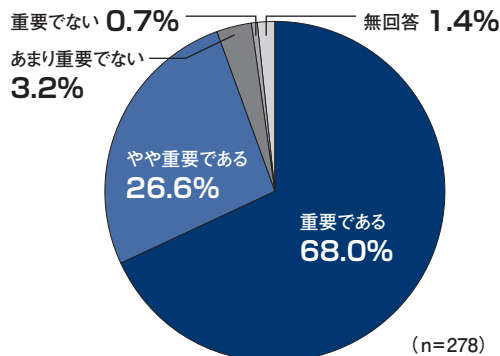


■ TOEICスコアを昇進・昇格の要件にしているか



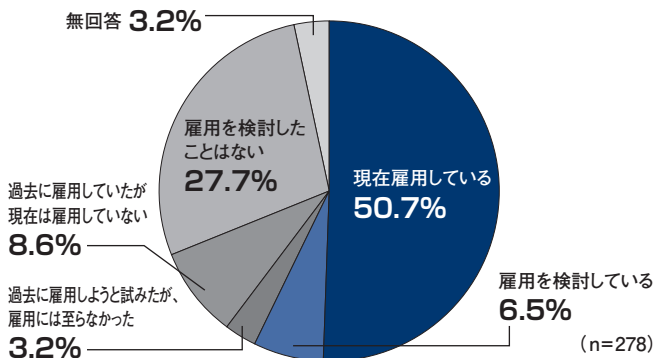
グローバル人材育成

■ グローバル人材育成の重要性



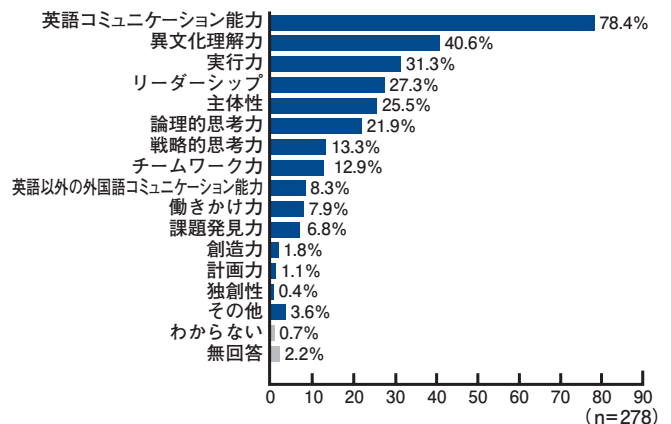
社員を世界で活躍できるグローバル人材として育成することについて重要だと考えている企業は94.6%です。「重要である」の割合が高い業種は、「輸送機器・関連機器」(81.8%)、「電機・精密機械」(81.6%)となっています。

■ 高度外国人材の雇用と理由 (理由は複数回答)

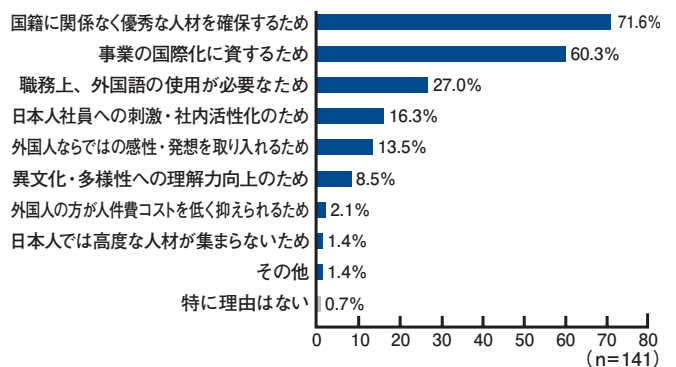


企業の50.7%が日本国内において高度外国人材※を雇用しています。「現在雇用している」企業の雇用理由を見ると、「国籍に関係なく優秀な人材を確保するため」「事業の国際化に資するため」が上位を占めています。

■ グローバル人材に必要な能力 (3つ選択)



グローバル人材に必要な能力の1つとして、78.4%の企業が「英語コミュニケーション能力」をあげています。

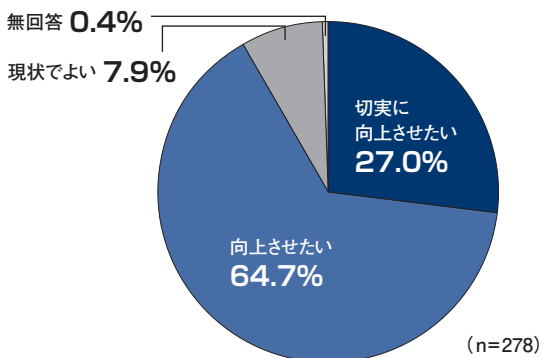


なお、2011年度新入社員に占める高度外国人材の割合は4.2%となっています。

※ここでは日本の国籍を有しない者で教育レベルが大卒以上の者、あるいは在留資格が「研究」「技術」「人文知識・国際業務」の者

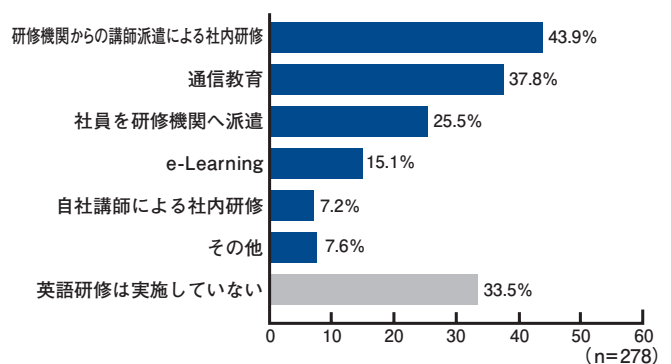
英語研修

■ 社員の英語コミュニケーション能力向上への意欲



社員の英語コミュニケーション能力向上を希望する企業は91.7%に上ります。「切実に向上させたい」が特に高い業種は「石油・石炭・ゴム」(50.0%)、「化学・薬品」(45.8%)で、非製造業よりも製造業において、また従業員規模が大きい企業で要望が高いようです。

■ 英語研修の内容 (複数回答)

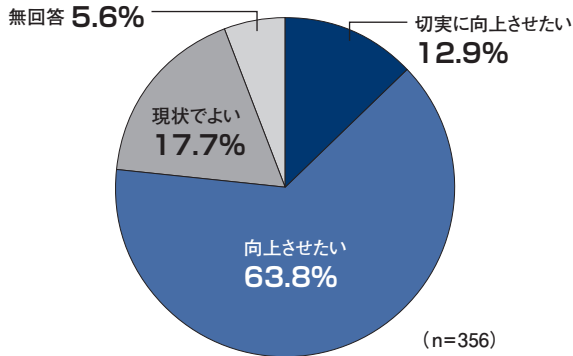


企業の66.5%がさまざまな英語研修を実施しています。英語研修を実施している企業のうち、研修受講者の延べ人数が前年度に比べて「増加した」企業は38.4%でした。「鉄・非金属・窯業」「一般機械製造」などの業種で特に増加が見られています。

【大学就職課調査】

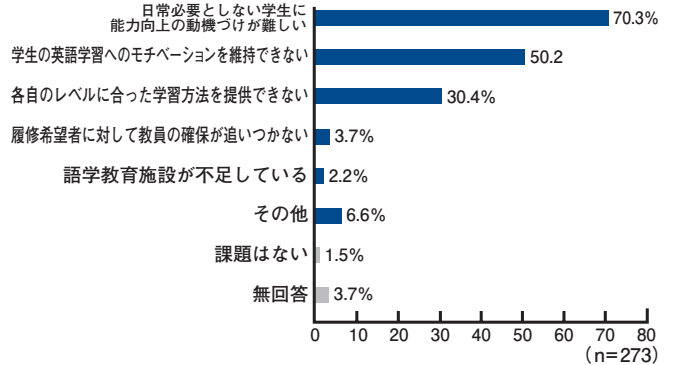
就職活動における英語の必要性

英語コミュニケーション能力向上への意向



就職活動における英語の必要性を認識している大学は73.8%に上ります。そのため、学生のコミュニケーション能力を現状よりも向上させたいと考えている大学が76.7%を占めています。

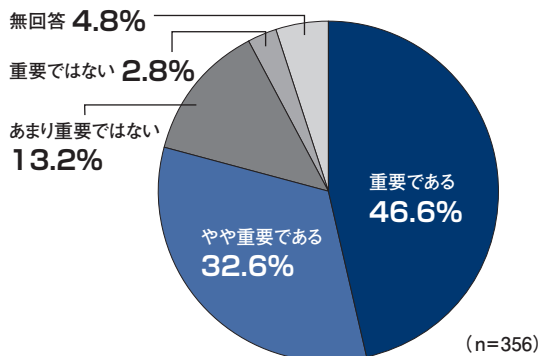
英語コミュニケーション能力向上の課題(2つ選択)



英語コミュニケーション能力向上の課題と考えられているのは、「日常必要としない学生への動機づけ」、「モチベーションの維持」、「レベルに合った学習方法」などです。

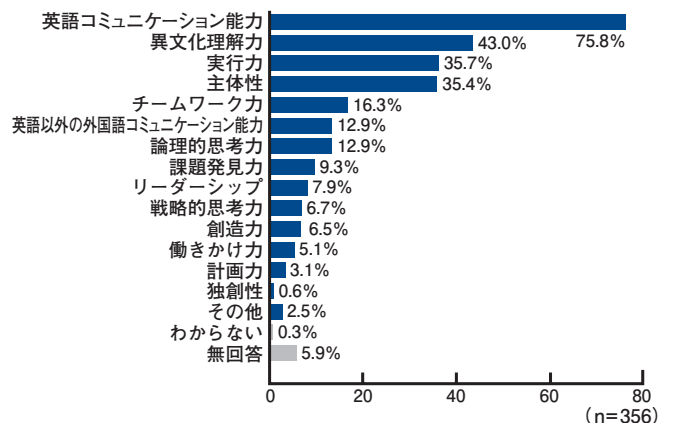
グローバル人材育成

グローバル人材育成の重要性



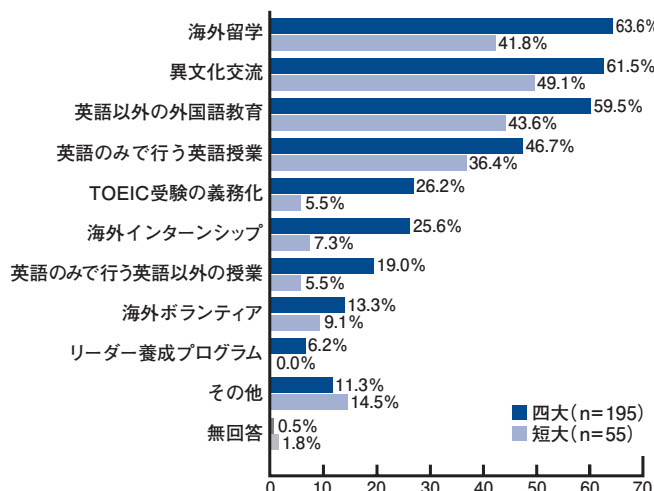
学生を世界で活躍できるグローバル人材として育成することについて重要だと回答している大学は79.2%です。企業と同様に、大学でも育成の必要性を感じていることが分かります。

グローバル人材に必要な能力(3つ選択)



グローバル人材に必要な能力の1つとして、大学の75.8%が英語コミュニケーション能力をあげています。

グローバル人材育成を意識した教育プログラム(複数回答)



グローバル人材育成を意識した教育を「全学である」(35.7%)、「一部の学部・学科である」(35.4%)と回答した大学において、グローバル人材育成を意識した教育プログラムとしては、「海外留学」「異文化交流」「英語以外の外国語教育」が多くあげられています。

「TOEIC 大学就職課調査 - 2011年」「上場企業における英語活用実態調査 - 2011年」は、(財)国際ビジネスコミュニケーション協会が2011年1月に国内の四年制大学・短期大学の就職課1,159校(大学761校、短大398校)と、国内の上場企業全社(3,712社)の人事部門に対して実施したアンケート調査です。

調査方法: 質問紙郵送法

有効回答数: 大学 356校

上場企業 329社(うち英語使用企業278社)

同調査報告書については、TOEIC テスト公式サイト(<http://www.toeic.or.jp/toeic/>)「公式データ・資料」にてご紹介しています。

参考資料

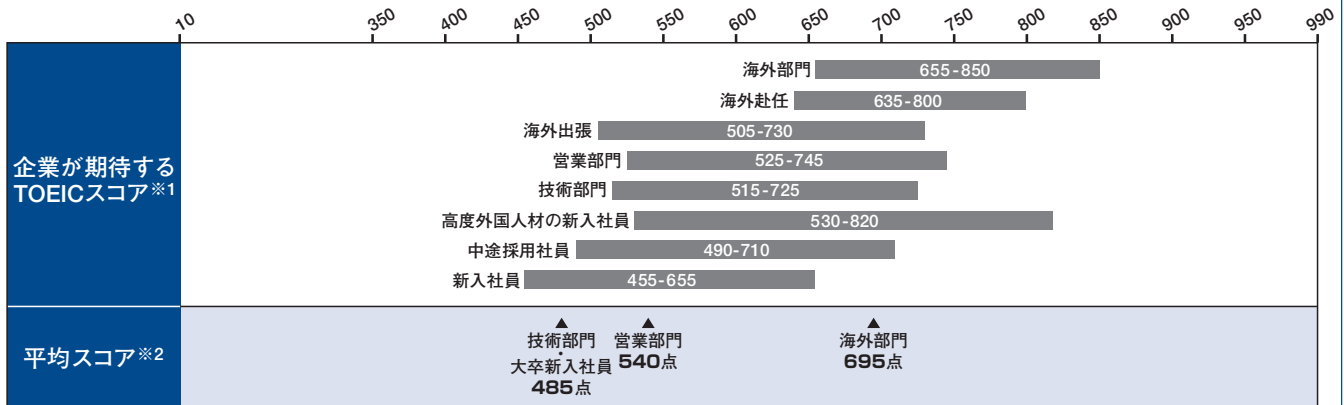
TOEIC®テストから見たTOEIC®スピーキングテスト/ライティングテスト スコア比較参考表と企業が期待するスコア一覧

《この表の見方》

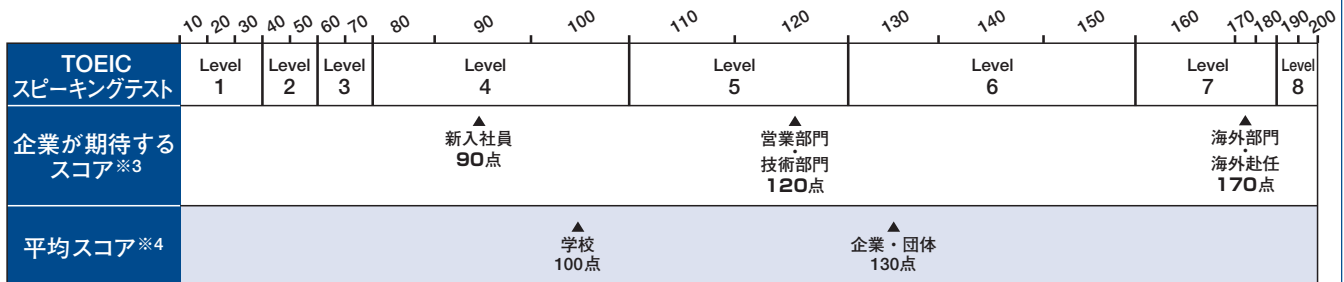
TOEIC テストのスコアから、TOEIC スピーキングテスト/ライティングテスト(以下、TOEIC SWテスト)の各スコアを予測する目安としてお使いいただけます。例えば、「TOEIC テストで550点を取得した方の場合、TOEICスピーキングテスト予測スコアは110点程度、TOEICライティングテスト予測スコアは110点程度である」と見ることができます。なお、TOEIC テストとTOEIC SWテストの相関表ではないため、TOEIC SW テストスコアから TOEIC スコアを予測することはできませんのでご注意ください。

TOEIC テストと TOEIC スピーキングテストと TOEIC ライティングテストの関係について「TOEIC テストと TOEIC スピーキングテスト /ライティングテストのスコア比較表」を図式化したものです。詳しくは「TOEIC テストと TOEIC スピーキングテスト /ライティングテストのスコア比較表」をご覧ください (http://www.toEIC.or.jp/sw/pdf/score_comparison_list.pdf)。

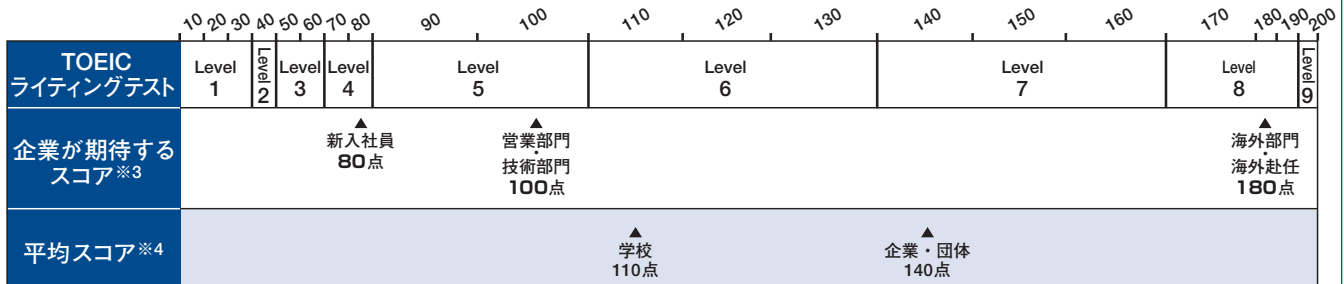
■ TOEICテスト (リスニング・リーディング)



■ TOEICスピーキングテスト



■ TOEICライティングテスト



※1 期待スコアの平均値を中心に「プラス・マイナス1」標準偏差に相当するゾーンを「期待値の幅」と仮定。

※2 2010年度団体特別受験制度(IP: Institutional Program) 受験者データを四捨五入し、TOEICスコアに合わせ5点単位で算出したもの。大卒新入社員以外は、日常的に英語を使用する社員のデータ。

※3 求められる各レベルに対応するスコアの中央値を四捨五入したもの。無回答・「期待しない」は除く。

※4 2010年度団体特別受験制度(IP: Institutional Program) 受験者データを四捨五入し、TOEICスピーキングテスト/ライティングテストに合わせ10点単位で算出したもの。

新卒採用における求人動向

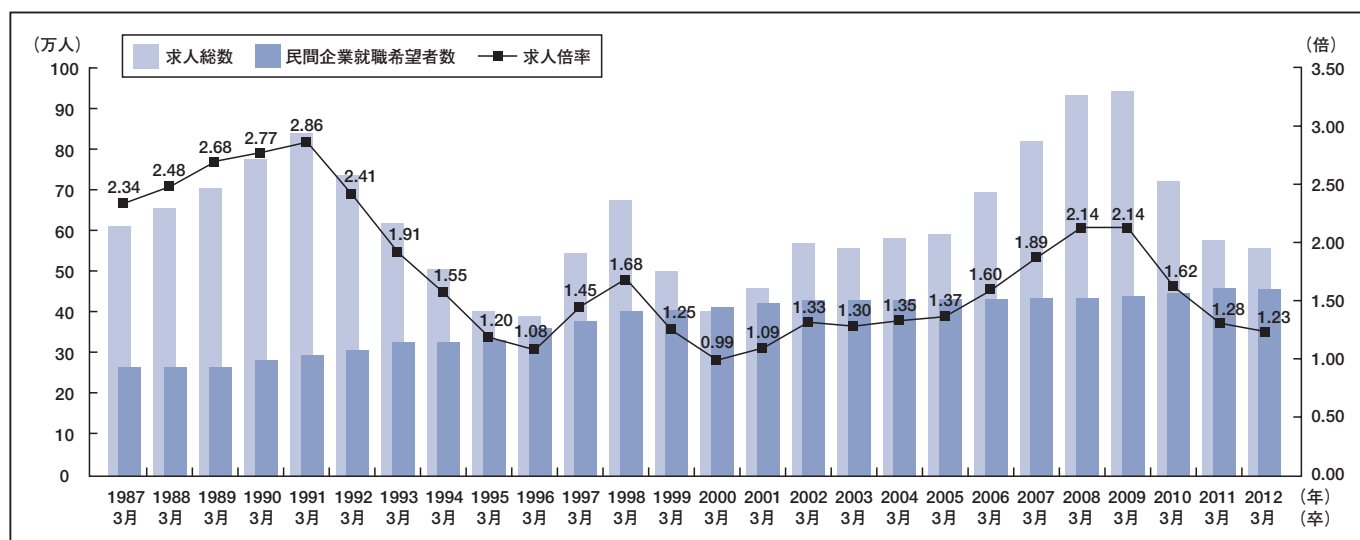
2012年卒の求人倍率は1.23倍。求人数が大企業で増加に転じる

(株)リクルート ワークス研究所の調べによると、2012年3月卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は1.23倍と、前年よりわずかに低下しています(前年1.28倍)。また、全国の民間企業の求人総数は前年から3.8%のマイナスの56.0万人でした。求人数を従業員規模別に見ると、5,000人以上の大企業では+7.0%(前年-7.3%)、1,000~4,999人の企業では+4.1%(前年-9.7%)とプラスに転じています。一方、中小企業では前年に引き続き求人数の減少が見られ

ています。これは中小企業が大企業に比べて業績回復が遅れているためと考えられます。

年々厳しさを増す求人倍率ですが、2012年の求人倍率は、就職難とされている1996年3月卒の1.08倍や2000年3月卒の0.99倍ほどには落ち込んではいません。しかし、新入社員に期待する素養やスキルのレベルは高まっており、大学をはじめ教育機関では企業ニーズに応えた人材育成がより重要となっています。

【資料】 求人総数・民間企業就職希望者数・求人倍率の推移



出典：第28回ワークス大卒求人倍率調査(2012年卒)

株式会社リクルート ワークス研究所 <http://www.works-i.com>

音声学習コンテンツ

English Upgraderの3rdシリーズを配信

「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Podcast番組です。iTunes Storeの総合ランキングで1位を獲得した1stシリーズ、2ndシリーズに続き、このほど3rdシリーズの配信を開始しました。ある言葉の説明を英語で聞いてそれが何かを考える新コーナー「Guess what I am!(私は何でしょう)」など、楽しみながら英語学習ができる内容となっています。詳しくは右記サイトをご覧ください。



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

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

公式サイト
<http://www.toeic.or.jp>

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

