

企業内英語教育の研究 : 学習者の自律性に着目して

岩田, 京子

<https://hdl.handle.net/2324/1500478>

出版情報 : 九州大学, 2014, 博士 (教育学), 課程博士
バージョン :
権利関係 : やむを得ない事由により本文ファイル非公開 (2)

氏 名 : 岩田京子

論 文 名 : 企業内英語教育の研究－学習者の自律性に着目して－

区 分 : 甲

論 文 内 容 の 要 旨

本研究は「人事労務管理」としての議論が一般的な企業内英語教育を「教育」として再評価するという課題意識のもと、アンドラゴジー論を分析の枠組みとした事例研究を通して、企業内英語教育における「とらわれた学習者」の自律性の獲得を解明するものである、

第1章では企業内英語教育において、なぜ「とらわれた学習者」が形成されるか、その社会的背景を分析した。本研究は「とらわれた学習者」を、経済・社会情勢や社会システムから、より直接的には企業内教育の管理的状況下から逃れることができない企業内教育で学ぶ学習者として提起し、論を進めている。国際化・グローバル化する企業活動に対応する英語ができる「グローバル人材」が必要とされているが、ビジネスパーソンの英語力は企業の要求ほどには高くない。一方、1990年代以降の日本的雇用の変容（成果主義の浸透）はビジネスパーソンに自律的キャリア形成を求めようになったが、かれらの多くは学習の動機づけが弱く自律的に英語学習ができない。企業と学習者のそれぞれの「英語」をめぐる葛藤がある。

第2章において、戦後から今日までの企業内英語教育における「とらわれた学習者」の生成過程を明らかにした。戦後から1980年代までの企業内英語教育は、「ビジネススキルとしての英語」の必要性から、主に英語が必要な社員だけを対象に実施されてきた。しかし、1990年代以降の企業活動のグローバル化と成果主義が結びつき、「人事考課要件としての英語」という新たな英語学習の意義づけがなされることとなった。2000年に入り、社内英語公用語化に象徴されるように、「ビジネススキルとしての英語」に加えて「人事考課要件としての英語」が鮮明になった。そのため、多くのビジネスパーソンが人事考課のために英語学習をせざるをえず、「とらわれた学習者」が大量に形成されていった。

続く第3章においては、『TOEIC Newsletter』掲載企業46社と福岡県内の大企業4社の事例分析を通して1990年代以降、急激に企業内英語教育が「強化」に向かう背景にある企業（主に大企業）の英語のニーズと英語研修について検討した。また、企業がTOEICのスコアにより英語研修の「義務」や昇進・昇格の要件化によりキャリアに「制限」を加えるなど、強い外発的動機づけを行っていることを明らかにした。企業はビジネスパーソンの「英語下手」に起因する「言語コスト」を避けるため、多大な「教育コスト」をかけているが、この「教育コスト」の速やかで確実な回収方法のひとつが学習者への外発的動機づけということになる。しかし強い外発的動機づけに依拠した企業内英語教育は、ビジネスパーソンが自発的な学びに向かいにくくなるシステムを形成することにもなる。

第4章では中小企業（2社）への聞き取り調査を元にした事例分析を行い、キーパーソンに着目することを通して、中小企業において企業内英語教育が組織化され、英語学習者たちが自律性を獲得していく様子を明らかにした。1社は「みな平等」の企業文化のなかで学習機会がみなに担保され

ているが、それは学習するという自己決定と学習しないという自己決定も同時に認めることになる。キーパーソンのような自律的学習者には恩恵があるが、社内全体には学びが深まっていけないことを明らかにした。もう1社は人事労務管理者であり学習者でもあるキーパーソンが英会話クラスを立ち上げ、同僚を巻き込みながら、自らも学習し、強い外的動機づけのある企業内英語教育を拒否する。他の学習者たちとゆるやかな関係性を築くことで英語教育を促進している。

以下、本研究の結論をまとめる。

(1) 企業内英語教育は1990年代以降（特に90年代後半から）、それまでの「ビジネススキルとしての英語」に加えて、「人事考課要件としての英語」という新たな英語学習の意義づけを生み出した。それは2000年代以降の社内英語公用語化の企業内英語教育でも同様であった。そうした「変容」とともに、企業内英語教育には「強化」も起こった。実施企業・業界数の「拡大」による強化と、学習者へ「義務」と「制限」を課す強化の二重の意味がある。こうした英語学習の意義づけの変容と、企業内英語教育の「強化」が「とらわれた学習者」の形成要因であることを明らかにした。

(2) 「とらわれた学習者」は大企業に多い。それは英語のニーズが高く、そのため負担しなければならぬ「言語コスト」も「教育コスト」も高いので、人的・経済的に余裕のある大企業でなければ学習者を「とらえる」ことが難しいからである。その一方で、一般的に中小企業は「言語コスト」も「教育コスト」も限定的だと言われており、学習者を「とらえる」ことには消極的である。そのため、中小企業の企業内英語教育には大企業ではあまり見られない人間関係や企業文化が英語教育成立の要因となっている。

(3) 中小企業の企業内英語教育を事例にとり、キーパーソンたちに焦点を当てると、かれら自身は英語学習の自己決定学習や内発的動機づけをする自律的な学習者であると同時に、それぞれの企業で他の学習者の自己決定や自発性を確保・促進するような状況が見られた。キーパーソンの自律性は、他者への教育的配慮や英語学習の促進ともなっている。こうしたキーパーソンのいる中小企業の姿に「成人教育」の萌芽があると考えられる。