

企業内英語教育の将来的ニーズに関する一考察：外国人材の動向を視点にして

岩田，京子
九州大学大学院人間環境府教育システム専攻：博士課程2年

<https://doi.org/10.15017/7374755>

出版情報：国際教育文化研究. 7, pp.73-83, 2007-06-30. Comparative and International Education, Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University

バージョン：

権利関係：



企業内英語教育の将来的ニーズに関する一考察

－外国人人材の動向を視点にして－

岩田京子

1. はじめに

平成 18 年末現在、外国人登録者数から見ると、日本の総人口に占める外国人は、1.63%であるという。小さな数字に思われるが、208 万 4919 人と書けば、その多さは実感できるであろう。また、外国人登録者数と総人口に占める割合のいずれも過去最高を更新しており、45 年連続の増加であるという⁽¹⁾。住民の 16%が外国人であるという群馬県大泉町のような地方自治体もある。日本社会の多文化化は確実に進んでいると言えるだろう。

日本社会の多文化化は、日本の職場の多文化化も意味する。外国人と日本人は職場でどのようにコミュニケーションをしているのか、その場合の使用言語はどのようになっているのだろうかという課題意識が生じた。そこで本研究では、日本における外国人・就労する外国人（以下、外国人人材）の増加を受けて、外国人と日本人が共に働く職場での言語問題と職場でのコミュニケーション手段のひとつとしての英語について考察を行った上で、現在行なわれている企業内英語教育に新たなニーズが生じる可能性について論じる。本研究は実証を踏まえた論ではないが、ヒトの移動を伴うグローバル化を日本国内からの視点で俯瞰し、企業内英語教育のニーズを再考しようとするもので、企業内英語教育の新たな方向性を提示する。試論ではあるが、多文化共生社会の実現へ向けて何らかの示唆を含むものだと考えている。

ここで、本稿における「外国人人材」を定義づけしておきたい。中本(2001:48)は、「移民：永住権をもって定住型生活を基本とする国際的な労働人口移動のケース」、「外国人労働者：永住権ないし国籍のある自国に帰国することを前提に日本も含めて当該外国で一定期間働いている外国人」とし、両者を分けている。しかしながら、本稿では、中本の言う「移民」と「外国人労働者」をまとめて、広義に「外国人人材とは、日本で働いている外国人」と定義づけしておきたい。いささかおおまかな定義ではあるが、本稿の主張には影響は及ばさないと考えている。

2. 企業内英語教育の現代的ニーズ

企業内英語教育の現状について確認しておきたい。現在の企業内英語教育システムの中核を担っているのは、英語研修である。基本的に英語研修は、外部からの英語教師を招き、社内で

社員が英語のレッスンを受講するというものである。多くの企業では、社員である学習者の英語運用力を考慮したレベル別のクラス編成をしている。英語のレッスンも「英会話」、「ビジネス英語」、「ビジネスライティング」、「TOEIC 準備クラス」など、クラス目的を細分化する傾向にある。社内での研修だけではなく、学習者の利便性を考慮し、外部の英会話スクール、通信教育、Eラーニングを利用した学習など、多様な学習手段も選択肢として社員に提供され、社員の英語学習に寄与している。企業は英語研修に関わる手続き（講師選定、募集活動、カリキュラムやテキスト選定など）を全て行い、それにかかる費用の多くを、企業が負担している。

英語研修に加え、特に近年、企業内英語教育を語る上で欠かすことができないのが、TOEICである。TOEIC は、年間約 150 万人が受験しており、そのうち企業単位で団体受験した受験者数は約 45 万 4 千人に上る⁽²⁾。1996 年 2 月に富士通では、社長以下全社員 3 万人で、TOEIC を受験したことは話題となった⁽³⁾。企業は、TOEIC の受験の手続きや実施をしている。受験料についても、全額あるいは一部を負担する企業が多い。さらに、一定以上のスコアを出した社員に対しては、報奨金を出すなどのシステムを構築している企業もある。

企業は、英語研修や TOEIC 受験などをする社員に対して、その機会を提供し、それに伴う手続きや経済的な補助をしている。企業内英語教育制度では、企業は社員の英語学習を支援するために、学習手段の確保や経済的支援をしていると言える。その一方で、新入社員、あるいは入社後一定の期間の社員、海外赴任が決まった社員などに、英語研修を受講すること義務づける企業もある。さらに、TOEIC の受験を義務化したり、そのスコアを昇進や昇格の条件、海外研修や出張の条件にしたりする企業も増加している⁽⁴⁾。

企業内英語教育は、社員の英語学習を「支援すること」と「強制すること」という 2 つの要素で構成されている。これは、社員である学習者を英語学習へと導くための「アメとムチ」と言えるだろう。企業内英語教育の「アメとムチ」を論じることが、本稿の目的ではない。ここで強調しておきたいのは、企業がさまざまな手段を使い、社員の英語運用力を向上させようとしている事実である。なぜ、企業はそれほどまでに、社員の英語運用力の向上を目指すのであろうか。

日本における企業内教育の原形は、その起源を明治時代にまでさかのぼることもできるが、本格化してきたのは、1970 年代の高度成長期以降と言えるだろう。自動車や機械類を代表とする輸出産業が好調となったこの時代には、製造業や商社を中心に、企業における英語の重要性が高まっていった。社員の高度な英語運用力が必要となった企業は、人材教育のひとつの柱として英語教育を考えるようになり、英語研修を実施してきた。日産自動車や松下電器産業など、独自の英語教育を展開し、高い評価を受ける企業も誕生している。

製造業や商社などの一部業界を中心にして始められた企業内英語教育であるが、グローバル化の流れは、企業における英語のニーズをさらに押し上げることになった。人件費の安い東アジア諸国を中心にした現地生産・海外現地化、外国企業への技術供与、取引先や顧客の地球規模での広がりが進んでいった。海外を視野に入れない企業活動は少数となりつつある。さらに、かねてより企業内英語教育が盛んであった製造業や商社に加え、金融、建設、不動産、サービスなど、あらゆる業界で英語のニーズが高まっている。

今日、グローバル化された企業活動において英語のニーズを無視することはできない。英語ニーズを無視することは、企業活動の限界を迎えるに等しく、経営にかかわることである。ニーズに適う社員の高い英語運用力を養成すること、その目的を担う企業内英語教育は、企業の人事戦略であり、経営戦略と言っても過言ではないだろう。

では、企業内英語教育を通して、社員は具体的に何ができるようになることを期待されているのであろうか。TOEIC Newsletter⁽⁵⁾に依拠し、企業側（人事担当者）から見た具体的例を見てみよう。120 カ国以上で事業を展開しているN社は、海外から原料の買い付けを行なう購買部門、海外の製品情報を得ることが必要なマーケティング部門や製造部門、財務部門では英語が必要だと述べている。工業製品の製造・販売を手がけるO社は、海外の生産・営業拠点、海外現地法人に派遣されるマネージャークラスでは、英語でビジネスができることを要求している。

これらの企業から期待されるビジネス活動を見てみると、英語で「海外でビジネスができる社員」、「海外とのビジネスができる社員」の養成というのが、企業内英語教育の目標であることが明確になるだろう。つまり、企業内英語教育の視点は「海外」に向かっていることになる。それは、現代の日本企業を取り巻く状況を考えれば、当然のことであろう。しかし、果たして企業内英語教育が「海外」へ視点を見据えるだけで、十分なのであろうか。次節以降で、企業内英語教育の視点を「国内」へ向ける可能性と必要性を提示したいと考えている。その鍵を握っているのは、日本における外国人人材の動向である。

3. 外国人人材に関わる動向

まず、日本に入国、滞在する外国人について統計を参照しながら概観しておきたい。表1は、過去5年間の日本における外国人入国者数と日本人出国者数の推移を表したものである。外国人入国者数も日本人入国者数も、右肩上がりで増加しているのがわかる。しかし、対前年増減率を比較すると、両者の違いが明白になる。日本人出国者数は、平成15年に対前年増減率が-19.5%となっている。これは、この年に流行したSARSの影響で、海外への出国を見合わせた日本人が多かったためだと考えられる。翌年16年には、平成14年とほぼ同水準にまで出国者数は回復している。この平成15年と16年をのぞいては、過去5年間の日本人出国者数の対前年増減率は、どの年も5%以下である⁽⁶⁾。

一方、外国人入国者の対前年増減率に目を転じてみると、こちらも平成15年に若干入国者数が減ったものの、過去5年間では、8.8%から18.0%という高い増加率を維持している。出入国の絶対数では、日本人出国者が多いものの、対前年増減率で比較すると、外国人入国者数の方が高いということである。換言すれば、現在は、日本人が海外へ行くよりも、外国人が来日する傾向が目立っているということになる。

表1 外国人入国者数・日本人出国者数の推移
(外国人入国者数は新規入国者数＋再入国者数の合計)

年	外国人入国者数 (人)	対前年 増減率(%)	日本人出国者数 (人)	対前年 増減率(%)
平成 14 年	5,771,975	9.2	16,522,804	1.9
平成 15 年	5,727,240	－0.8	13,296,330	－19.5
平成 16 年	6,756,830	18.0	16,831,112	26.6
平成 17 年	7,450,103	10.3	17,403,565	3.4
平成 18 年	8,107,684	8.8	17,535,053	0.8

(出所：法務省入国管理局ホームページ⁽⁷⁾)

外国人はどのような目的で来日しているのかを、平成 18 年を例にとり、詳細を検討しよう。この年、新規に日本に入国した外国人は、6,733,560 人であった。そのうち、短期滞在（観光、親族や友人・知人の訪問、冠婚葬祭出席など）は、6,408,333 人で、全体の 95.2%を占める。表 2 は、平成 18 年に新規に来日した外国人を対象に、入国管理法による在留資格のうち、対前年度増 25%以上増加の在留資格と入国者数をまとめたものである。

表2 在留資格（入国目的）別外国人新規入国者数（平成 18 年）

在留資格	入国者数（人）	対前年増率(%)
投資・経営	762	26.2
法律・会計業務	3	50.0
医療	3	50.0
技術	7,693	63.1
人文知識・国際業務	7,565	18.8
企業内転勤	5,517	31.9
技能	4,228	38.2

(出所：法務省入国管理局ホームページ⁽⁸⁾)

「法律・会計業務」、「医療」に関しては、入国者の数が少なく、対前年増率を比較することには、意味がないと思われるが、「投資・経営」、「技術」、「人文知識・国際業務」、「企業内転勤」、「技能」の在留資格については、入国者数も多い。就労が認められない在留資格（文化活動、短期滞在、留学、就学など）の対前年増率がいずれも 15%以下であるのに対して、就労が認められる在留資格の増加率が高いのは注目に値する。

この傾向は、平成 18 年だけではなく、過去 3 年間の対前年増率も高かったことがわかる（表 3）。

表3 過去3年間の対前年増率(%)の変化

在留資格	平成16年	平成17年	平成18年
投資・経営	12.9	-10.5	26.2
技術	32.7	34.6	63.1
人文知識・国際業務	-3.6	-4.1	18.8
企業内転勤	3.8	17.9	31.9
技能	38.9	38.4	38.2

(出所：法務省入国管理局ホームページ⁽⁹⁾)

「技術」「企業内転勤」「技能」は、外国人本人が技術や知識を、熟練した技術を持っていたり、日本国内の本店や支店等に転勤して活動しようとしたりするもので、高度な知識や技術を日本企業にもたらししてくれるものである。全体の入国者の中では、まだ少数派ではあるが、着実に増加していることは確かである。

上述したデータは、就労が認められる在留資格で入国を行なった外国人であるが、外国人登録を行なった外国人、つまり日本に連続して90日を越えて滞在しようとする外国人の動向を見ておきたい。平成17年における外国人登録者数は、2,011,555人であった⁽¹⁰⁾。そのうち、非永住者は1,209,842人であった。内訳は、「人文知識・国際業務」55,276人(対前年末増15.9%)、「技術」29,044人(同25.1%)、「技能」15,112人(同13.0%)、「企業内転勤」11,977人(同9.0%)であった。在留資格だけではなく、外国人登録者数から判断しても、就労ができる在留資格で3ヶ月以上に渡り、日本に滞在する外国人が増加していることがわかる。

ここまで提示したデータを整理してみると、現在の日本では、日本人が海外へ行くよりも、外国人が来日する増加率の方が高くなっている。さらに、就労が認められない在留資格で入国するより、就労が認められる在留資格で入国する外国人の増加が目立っている。その傾向は、外国人登録に関するデータからも確認できる。これらのことから、現在、日本国内には、多くの外国人が長期的に滞在・就労しており、また、その数も増加にあることが見て取れる。

では、今後も就労する外国人数は増加するのだろうか。日本政府の基本的方針を確認しておきたい。経済財政諮問会議が取りまとめた「グローバル戦略」(平成18年5月18日)⁽¹¹⁾によると、日本はグローバル化にさらに対応するために、「ヒト・モノ・カネの制約の下で我が国の活力を有効に引き出すためには、国内の資源を我が国が得意とする分野に集中させ、それを補完する形で海外の資源を最大限に活用することが鍵となる」(P.1 傍点筆者)とし、「例えば、人材については、医療・介護などの分野で海外の人材を活用し、それによって限られた国内人材を産業の国際競争力強化に振り向けるなど、少子高齢化にも耐えうる強靱な経済構造を構築する」としている(P.1 傍点筆者)。教育面、人材育成の観点から日本国内の人材の質の向上を目指すとともに、海外から人材を求めることを具体的に提言している。

さらに、「外国人人材の受入れ拡大と在留管理の強化」(P.3)を目指し、「研究開発基盤の強化、留学生の受け入れ支援策の充実や国内就職の促進など、アジアをはじめとする諸外国からの留学生・研究者を含めた海外の優れた人材を国内に誘導する環境を整備する」としている。その

ために「高度人材の受け入れ拡大に向けた入国管理に係る制度面の整備について」の必要性を認識し、在留期限や在留資格の見直しなど法的整備を行なうことを明示している(P.4)。また、高齢化に伴うサービス分野における労働力の需要を見越し、経済連携協定(Economic Partnership Agreement,以下 EPA)交渉における看護・介護人材の受け入れを検討し、柔軟に対応することを求めている。

実際、平成 18 年(2006 年)9 月 9 日に締結された「日・フィリピン経済連携協定」では、「看護師又は介護福祉士」を始めとする 6 つの分野で、それぞれの条件付きではあるが、日本への入国と一時滞在を許可することとなった。また、平成 19 年(2007 年)4 月 3 日に締結された「日・タイ経済連携協定」では、タイは「タイ・スパ・サービス」と「介護福祉士」の分野でのタイ人の入国を日本に求め、継続協議となったものの、「タイ料理人」の入国要件を緩和し、「指導員(インストラクター)(タイの伝統舞踊やボクシングを指導する者)」の活動での入国や一時滞在を許可することになった。EPA はモノやサービスの貿易だけでなく、投資、知的財産権の保護、人の移動などの広範な分野を含む包括的な協定であり、今後、日本はアジア諸国を中心に EPA 締結を目指している。フィリピンやタイだけでなく、他の EPA 締結国からの人の流れはさらに活発化することは十分予想できる。

国レベルの外交協定だけではなく、地方自治体や NPO の活動の中にも外国人人材の受け入れに積極的な姿勢を見出すことができる。「海外高度人材ネットワーク構想推進会議」⁽¹²⁾は、平成 14 年(2002 年)に産学官により立ち上げられた団体である。グローバル競争力の強化のために、高度な技術や知識を持った人材(高度人材)を海外から受け入れるためのシステム作り、そのための情報収集、家族を含めた外国人人材の生活環境の整備や生活支援などを行なうことを趣旨として設立された。海外への視察や留学生のインターンシップ事業などを通して、外国人人材が地域で活躍できる下地作りをしている。また、NPO 法人「グローバル人材育成協会」⁽¹³⁾では、日本で働く外国人へのサポート、外国人を受け入れたい企業へのコンサルティングを行い、企業の指導や支援を通じ、外国人の労働環境の基盤作りを行なっている。外国人人材を必要として、その能力に期待を寄せ、海外から人材を求めようとする動きが定着しつつある。

現在、多くの外国人人材が日本の職場で働いている。統計からも、外国人入国者が増加していることや、就労が可能な在留資格での入国や滞在の増加率が高くなる傾向があることが明らかになった。また、東アジア諸国との EPA 締結は、外国人入国者のさらなる増加を予想させるものである。外国人が日本の職場で活躍する可能性は極めて高いし、それを促進しようとする動きも活発化している。外国人人材は、労働力として期待されているが、同時に、職場での混乱をもたらすこともあるだろう。次節では、外国人と日本人が共に働く職場での言語問題について考察を試みたい。

4. 「共働」の職場での言語問題

外国人人材が増加し、多くなったとは言え、やはり日本人の職場の中に入ると、職場では少数派ということになる。職場でのコミュニケーション手段は日本語になるだろう。外国人を受

入れるホスト社会日本でも、外国人の日本語運用力を重要視しており、EPAで入国する外国人人材、例えば、フィリピン人の看護師や介護福祉士などについては、その在留中に認められる活動のなかに「日本語の語学研修」が含まれている。また、先に記述した「海外高度人材ネットワーク推進会議」では、日本にいる留学生、あるいは留学経験者を対象に、リクルート活動を展開している。外国人人材に、日本語でのコミュニケーションができることを期待しているわけである。

一方、外国人人材の方も、日本で生活する上で必要な言語は日本語であるという認識は持っており、入国前に日本語のレッスンを受講する者も多い。フィリピンでも日本語学習が盛んだ。また入国後にも、日本語学校、職場での日本語クラス、自治体やNPO・ボランティアサークルの主催する日本語クラスへの参加など、日本語学習の機会がある。

外国で生活する上で、その国の言語を習得することは、単にコミュニケーションの手段を確保するという以上の意味がある。その国の文化そのものを理解することになるのだ。言語未習得であれば、職場だけではなく、日本での生活そのものに支障をきたし、日本社会への適応が困難になるだろう。その意味で、外国人人材には日本語習得が必須と言えよう。日本政府も「今後の外国人の受入れ等に関するプロジェクトチーム」（2006年：主査河野太郎法務副大臣）⁽¹⁴⁾の中で、外国人の在留要件と日本語を厳密に関連づけ、一定の日本語能力がない外国人には、在留資格を認めないという方向性を打ち出している⁽¹⁵⁾。

確かに、外国人人材が日本語を習得し、職場でのコミュニケーション手段を日本語という単一の言語にしておくことにメリットは多い。例えば、職場内においては、統一された目標・目的が徹底されやすく、正確で早い情報伝達が行なわれることになる。工場であれば、安全上の管理が行いやすく、社員の安全確保も容易になる。職場外からの情報収集も早く、すばやく情報を共有でき、的確な対応も可能になる。全般的な業務の効率化を図ることができる。

職場を単一言語化すること（日本語のみを使用すること）にはメリットを認めることはできるが、外国人人材を受入れる職場を多言語化すること（日本語とそれ以外の言語を使用すること）にも、メリットを認めることができる。来日直後や日本語運用力が不足している外国人に対して、日本語以外の言語がコミュニケーションの補助的役割を果たすことができる。他言語の補助があるからこそ、日本語一言語よりも情報伝達を素早く行なえる場合もある。また、職場で少数派に属することになる外国人にとっては、多言語で行なわれる職場でのコミュニケーションは、外国人の心理的疎外感を小さくする役割も期待できるだろう。そうなれば、職場内のコミュニケーションが促進され、多文化化する職場の管理も容易になる可能性が高く、企業活動の円滑化にも繋がる。マネジメントの観点からも、多言語化は企業にとってメリットのあることだと言えよう。

仮に職場を多言語化するとしたら、どのような言語がその多言語に含まれることになるのだろうか。当然、日本語は候補にあがるだろう。その他の言語となると、外国人人材の母語ということになる。平成17年の外国人登録者の国籍（出身地）数は186カ国に上る⁽¹⁶⁾。出身地の多い順では、韓国・朝鮮、中国、ブラジル、フィリピン、ペルー、米国、その他となっている。外国人人材の母語としては、韓国語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、英語ということに

なるだろう。これらの5言語に日本語を加えた6言語が飛び交う職場というのは、理想的に思える。

しかしながら、現実的にそれらの外国語を習得しなければならない日本人の立場からすると別の話になるだろう。韓国語、中国語、ポルトガル語、スペイン語は、小学校から高等学校までの学校教育で学習したことのある日本人は、極めて少数である。大学教育においても、近年の第二外国語が必修でなくなりつつある現実を考えると、これらの言語を学習した経験すらない日本人が大半であると思われる。学校教育ではほぼ100%の日本人が学習経験を持っており、なおかつ、国際ビジネス語である英語が、日本人が外国人人材とのコミュニケーション手段の選択肢の第一となる可能性が大きい。さらに、日本語の難しさに来日を躊躇する外国人に対しても、日本の職場で英語を使用できることになれば、より広範な外国人から人材を確保できるかもしれない。

外国人との「共働」ということを考えると、一部外資系企業のように日本国内の職場においても、コミュニケーション手段のひとつとして英語が活用でき、日本人に英語学習の必要性が生じてくるだろう。つまり、社員の英語学習を支援する企業内英語教育の目的も、「日本人社員が日本国内において英語を使えるために」ということになってくる。これは、従来の企業内英語教育の目的であった「海外において」、「海外と」の視点を180度転換するもので、企業内英語教育の新たなニーズであると指摘できる。日本企業が、日本国内に目を転じて企業内英語教育を考えることが、クロスカルチャルマネジメントであり、日本の多文化化に貢献できるひとつの道となろう。

本節における言語問題は、実証的なリサーチに基づいているものではなく、外国人人材の増加という動向を考慮した上で、職場の多言語化や英語使用の可能性、企業内英語教育の将来的ニーズを提示したもので、そのニーズについても萌芽と呼ぶべきもので、顕在化したものではないかもしれない。しかしながら、ヒトの移動を伴うグローバリゼーションの流れのなかで、「日本から海外へ」だけではなく、「海外から日本へ」というヒトの流れを無視することはできない。企業内英語教育も視点転換を求められる日は、遠くはないだろう。

5. おわりにー新たな企業内英語教育に向けてー

平成18年に日本から海外への出国者数は約1,700万人、海外から日本への入国者数は約800万人に上る。外国人登録をしている外国人は208万人、外国人が多く居住する地方自治体では、「外国人集住都市会議」などを開催し、外国人に関わる施策や情報交換を行なっている。ヒトの流れのグローバリゼーションを感じると同時に、日本が多文化社会であることがうかがえる。

本研究は、日本社会・職場の多文化化の中で、現行の企業内英語教育はどのように対応しているのか、あるいはいないのかという課題意識から出発した。まず、日本における外国人が増加しつつあること、また将来的にも増加傾向にあることを確認した。その上で、外国人と日本人が共に働く職場での言語問題を考察した。外国人人材が日本社会で生活するためには、日本語の習得の必要性を認めた上で、職場が単言語化することと多言語化することのメリットを分

析した。さらに、職場が多言語化する場合には、日本語に加え英語がその候補となる可能性について考察した。その場合、現在行なわれている企業内英語教育は、ヒト（日本人）が「海外へ」出ることを前提としたものであり、ヒト（外国人）が「国内へ」入ってくることの視点はない。しかし、今後は、日本国内で、外国人と日本人の共働の職場が増加することになれば、企業内英語教育には、「社員が国内の職場において、英語でコミュニケーションするために」という新たなニーズが生まれるのではないだろうか。

この新たなニーズに応える企業内英語教育はどのようなものになるのであろうか。職場での英語による円滑なコミュニケーションを目指すことになるので、教育の対象者は、外国人か日本人かは問われない。さらに、さまざまな背景を持つ社員が対象となるので、高度で複雑な英語を学習することには限界がある。エレクトロラック社（本拠地：スウェーデン、グループ全体社員数 11 万人）では、公用語は「バッド・イングリッシュ（へたくそな英語）」であるという⁽¹⁷⁾。「バッド・イングリッシュ」は、文法的には必ずしも正確ではなく、微妙なニュアンスを伝えるのにも適していない。しかし、約 50 カ国に 350 社の子会社をもつこの企業では、社員全員が「グッド・イングリッシュ」（英語を母語とする人々が使うネイティブ・イングリッシュ）を駆使することは不可能に近いし、必要もないかもしれない。エレクトロラック社 11 万人の中では「バッド・イングリッシュ」で仕事をすることができる。このような「職場ピジン（pidgin language）」とも呼べるような英語の存在は、英語を母語としない社員にとっては、学習し易く、日常的なビジネスコミュニケーションに役立つものだと言えよう。社員が個々の企業・職場に個別化された英語を習得することは、企業内英語教育の新たなメニューのひとつとなりうるだろう。

本論は、日本国内の外国人の増加、職場の多文化化に伴う言語問題が企業内英語教育にどのように影響を及ぼすかについての検証ではなく、仮説の提示に止まっているかもしれない。しかし、将来的視点から企業内英語教育を論じ、その潜在的なニーズを喚起するという役割は果たすことができたと考えている。

【注】

- (1) 読売新聞 2007 年 5 月 21 日
- (2) TOEIC テスト DATA&ANALYSIS 2005』(財)国際ビジネスコミュニケーション協会 TOEIC 運営委員会
- (3) 日本経済新聞 1996 年 1 月 21 日
- (4) 1997 年にコマツが大手企業として最初に、TOEIC のスコアを人事の昇格要件にした企業として知られている。これ以降、多くの企業が TOEIC を人事要件とし、その要求スコアも高くなる傾向にある。
- (5) 『TOEIC Newsletter』(2007 年 4 月 No.98) (財)国際ビジネスコミュニケーション協会 TOEIC 運営委員会

- (6) 平成 16 年に日本人出国者数が 26.6%に増加したのは、平成 15 年の SARS の影響により旅行を控えていた日本人が、翌年 16 年に海外旅行を再開したためであると考えられる。平成 16 年の出国者数は、平成 14 年と同レベルに戻った。
- (7) URL <http://www.immi-moj.go.jp/toukei/index.html>
- (8) 同上
- (9) 同上
- (10) 同上
- (11) URL <http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2006/global/item1.pdf>
- (12) URL <http://www.pref.fukuoka.lg.jp/shoko/jinzai/>
- (13) URL http://www.globalh.or.jp/weblog/2006/06/post_5.html
- (14) URL <http://www.moj.go.jp>
- (15) 日本弁護士連合会は、『既に日本に滞在している日系人の継続的な在留の要件として、「安定した生計維持能力（定職）」と一定の日本語能力を求めることは、日系人の多くが、間接雇用という不安定な雇用形態のもと、困難な労働条件下に置かれており、日本語能力を身に付けることが極めて困難な状況にあることからして、定住した日系人の生活の本拠を奪う結果となるものであるので、反対である』としている。
- URL <http://www.nichibenren.or.jp/ja/opinion/report/data>
- (16) URL <http://www.immi-moj.go.jp/toukei/index.html>
- (17) 吉原（2003）P.227

【参考文献】

- 井口泰 2001 『外国人労働者新時代』 筑摩書房
- 中本博皓 2001 『グローバル化時代を迎えた日本経済と外国人労働者政策 現状と課題』
税務経理協会
- 宮島喬 2003 『共に生きられる日本へ 外国人施策とその課題』 有斐閣
- 吉原英樹 2003 『国際経営』 有斐閣
- 吉原英樹，岡部曜子，澤木聖子 2001 『英語で経営する時代：日本企業の挑戦』 有斐閣
- 依光正哲 2006 『日本の移民政策を考える 人口減少社会の課題』 明石書店

Future Needs of In-Company English Education:

Focusing on Foreign Human Resources in Japan

Kyoko IWATA

The aim of this paper is to discuss the possibility of future needs for in-company English education in Japan, focusing on the increased need for foreign human resources and communication in multicultural workplaces.

In 2007, the number of foreign residents is about 2.08 million which accounts for 1.63 percent of the total population of Japan and both numbers are recorded highs since World War II. Furthermore, Japan has recently concluded an Economic Partnership Agreement (EPA) particularly with East Asian countries. The EPA legally recognizes that foreign people in prohibited work fields, such as care-workers and nurses, work in Japan. The number of foreign residents and workers will be expected to increase in the future. Japan is taking steady steps forward to a multicultural society.

Although there are many foreign people active in workplaces all over Japan, they are required to communicate with their colleagues mainly in Japanese. Monolingual workplaces, which enable employees to communicate smoothly with each other, block mutual communication of people who can not understand the language. On the other hand, multilingual workplaces make it possible for more mutual communication to be promoted because workers in the linguistic minority can take more opportunities to communicate with their colleagues. Additionally multilingual workplaces could attract more highly skilled workers from abroad, which is a big advantage to companies. In multilingual workplaces, English plays a more important role, though Korean, Chinese, Portuguese and Spanish also would be used. This is because English is more familiar with Japanese people than many other languages and it is also an international language.

English is helpful in some multicultural workplaces but the present purpose of in-company English education is to have employees improve their English proficiency in order to do business abroad, but not within Japan. Now that many foreign people are working here with more likely to work here in the future, companies should eye English in domestic setting from the perspective of in-company English education. “Domestic-oriented” in-company English education and cross-cultural business management for companies will make a valuable social contribution to creating a multicultural society in Japan.