

企業内英語教育と地域社会：社員教育から外国人人材受入れの地域貢献へ(試論)

岩田, 京子
九州大学大学院博士後期課程

<https://doi.org/10.15017/15672>

出版情報：飛梅論集. 8, pp.69-81, 2008-03-31. Graduate School of Human-Environment Studies, Kyushu University

バージョン：

権利関係：



企業内英語教育と地域社会

— 社員教育から外国人人材受入れの地域貢献へ (試論) —

岩 田 京 子*

はじめに (研究目的)

2006年末現在で外国人登録をしている外国人は約208万人、日本の総人口の1.63%にあたる¹⁾。外国人登録者数も人口に占める割合も、45年連続で増加している。住民の16%が外国人という群馬県大泉町のような地方自治体もある。外国人増加の背景には、日本の少子・高齢化による労働力の不足や高度な技術を持つ人材の需要がある。

外国人人材の受入れに関しては、以前よりさまざまな課題が指摘され、行政、企業、教育、生活、文化、言語、医療など多方面からのアプローチが求められている。特に、外国人にも日本人にも重要になるのが、コミュニケーション手段である言語問題である。日本に在住する外国人は日本語でのコミュニケーションを求められるが、日本人も外国語でコミュニケーションをとることができれば、二重のコミュニケーション手段が確保できることになる。職場や地域の中で複数の言語が使用できる状況は、外国人にも日本人にもメリットは大きい。

本稿では、コミュニケーション手段のための言語のひとつとして「英語」に着目する²⁾。グローバル化の流れのなかで、「英語帝国主義」であるとの批判もあるが³⁾、英語が国際的共通語であることは、今日、デファクト・スタンダード (de facto standard) となっている。さらに、英語は日本人に最もなじみのある外国語である。英語は外国人人材受入れの地域づくりのための、コミュニケーション手段のひとつになりうるだろう。

日本人の英語学習は盛んだ。男女問わず、あらゆる世代で、英語学習が行われているのは調査からも明らかである⁴⁾。英語学習熱の高さに反して、日本人の英語運用力が低く、英語は日本人にとって苦手な分野であることは長年指摘されてきた。事実、企業においても社員の英語運用力は満足のものではなく、社員の英語運用力を高めようと、英語教育を実施している企業も多い。長年に渡り体系的、組織的に英語教育を行い、英語教育で定評のある企業も存在している⁵⁾。社員教育であるがゆえに、現在、企業内英語教育の実績は自社の社員だけに還元されているのも当然であるが、それを地域社会の人々に公開することにより、外国人人材受入れのための地域づくりの一環とし、企業の社会的貢献活動とすることはできないのだろうか、という発想が本研究の出発点である。

近年、企業の社会的責任 (Corporate Social Responsibility、CSR) という言葉を耳にする。メセナ、

*九州大学大学院博士後期課程2年

コンプライアンス、リスクマネジメント、環境問題、社会的責任投資（Socially Responsible Investment、SRI）など、CSRは多様な文脈で語られるが、企業が社会的課題に積極的に取り組み、健全な社会発展のために寄与するという理念が根底にある。日本企業もさまざまなCSRの取り組みを行っている。中には、企業の教育力を持って、社会に貢献しようという事例もある。マイクロソフトはCSRの一環として、現職教員の情報スキル向上のための教育プログラムを開発・運営し、IT化を推進している⁶⁾。企業が社員向けに行う教育は、現代的ニーズに合致し、実践的なことが多い。企業内英語教育も、外国人人材受入れの地域づくりに一定の役割を果たし、地域に貢献することは期待できるであろう。

本研究では、まず、近年の外国人人材の増加と外国人人材の働く企業の事例を提示し、英語を含む複数言語でのコミュニケーションを可能にする地域社会の創出について考察する。さらに、外国人人材の受入れと定着についての行政を中心にした動向を検討した上で、「企業内英語教育が外国人人材を受け入れる地域づくりに貢献する」という新たな役割を見出す可能性を提示する。本研究は、地域貢献となる企業内英語教育を実証するための論ではないが、企業内英語教育の潜在的発展性を示しうるものだと考える。

1. 外国人人材の増加と多言語・多文化の企業

グローバル化は、ヒトの流れを活発化させる。日本もその例外ではない。2006年の日本人出国者数は17,535,053人に上る⁷⁾。過去5年間にさかのぼっても、SARSの影響で出国者数が減じた2003年を除いて、毎年その数は増加している。一方、外国人入国者数も年々増加している。2007年の外国人入国者数は900万人を超えた。こちらも2003年に微減したものの、それ以外は毎年入国者数も増加している。注目すべき点は、日本人出国者数の増加率に対して、外国人入国者数の増加率の方が高くなっていることである。換言すれば、近年は、日本人出国者よりも外国人入国者の増加の方が顕著であるということになる。

外国人入国者の在留資格（入国目的）は、観光や友人・知人訪問などの「短期滞在」が95.2%を占める。「短期滞在」以外の在留資格のなかで、企業で働く外国人の在留資格として考えられるのは、「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」である。「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」とともに、過去5年間新規入国者数も外国人登録者数も増加している（表1及び表2）。「技術」に関しては、コンピュータ関連の技術者が多いインドからの新規入国者が、2001年から増加しているのが注目される。「人文知識・国際業務」は「技術」と異なり、米国、英国、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドなどの英語圏からの入国者が多い。2006年にはこれらの5カ国で新規入国者全体の65%を占める。「企業内転勤」は、中国、韓国、米国、フィリピンの順で入国者が多く、全体の約57%にあたる。

2006年における「技術」「人文知識・国際業務」「企業内転勤」の在留資格での外国人登録者総数は106,490人であるが、「日本人の配偶者等」や「特定活動」などの在留資格でも外国人が企業

で就労できるため、実数はさらに多くなると考えられる。就労できる在留資格での外国人入国者は、入国者総数から見れば少数派ではあるが、近年、着実に増加していることは確かである。

では、実際に外国人が働く職場はどのようなものだろうか。外国人と日本人が共に働く企業（以下Y社）は、経済産業省九州経済産業局がまとめた『海外高度人材活用事例集』の中でも紹介されている企業である。特に本研究においてY社を事例として挙げたのは、Y社は極めて小規模な企業ではあるが、外国人社員の割合が高く、加えて複数の国からの出身者であることなど、多文化の企業として興味深い事例であると考えたからである。

Y社（福岡市）⁸⁾は、中古建機の輸出、販売、レンタルを主要業務としている。1998年に日本人社長（現会長）により設立された。社員8名のうち外国人が5名（中国人3名、タイ人1名、アメリカ人1名）、現在の社長は中国人である。日本人よりも外国人が多いのには理由がある。当初、Y社では外国との貿易には英語を使用していたが、英語ではどうしても細かいコミュニケーションが取れにくいという問題点があった。そこで、海外との商談を母語でできる人材を求めることになり、当時中国人留学生だった2名がアルバイトとして採用され、その後正社員（現在の社長と専務）となった。

社員全員が、海外営業・販売、管理・事務部門を全てカバーする。しかし、海外営業・販売に関しては、それぞれの外国人の出身国、あるいは母語が使用できる国を担当している。Y社の扱う建築用重機が技術的仕様やメンテナンスを含む専門的な知識が要求され、商談も細かなニュアンスが必要であるため、母語での商談の方が効率的で正確であるという判断が働いている。8名の社員のうち6名が2言語以上を理解することができるが、全員が理解することができる言語は日本語だけという理由で、社員間のコミュニケーションは全て日本語で行っている（表3）。Y社では、社外とのコミュニケーションに複数言語（中国語、タイ語、英語）を使用し、社内では日本語のみで業務を行っている。「社外で多言語」「社内で単言語」という二重の言語システムを採ることにより、企業活動を円滑に行っている。

非常に小規模で、設立当初から外国人が参画しているという特殊性がY社にはあり、外国人が働く企業の事例として一般化する意図はない。しかしながら、Y社の事例は、外国人人材が働く職場としてのモデルケースと言える。Y社は、日本人と外国人が「協働」する多言語・多文化の職場におけるメリット、すなわち、①外国人人材の持つ言語力を通して海外との取引を円滑に進めることができるというビジネス上のメリット、及び、②さまざまな文化を持つ人材を受け入れることにより、独自の企業文化を創造し企業活動を発展させるというメリットを示している。

Y社の社長はさらに外国人の採用を目指している。それも、「中国人は3人いるので必要ないが、それ以外の国であればどこからでもよい。」と語る。優秀な外国人人材の入社、それに伴う多言語・多文化をY社のビジネスに取り入れることにより、ビジネスの幅を広げることにつなげようという意図がある。性別や年齢、国籍、文化などの多様な背景と価値観を持つ人材を活用することにより、その相乗効果で生産性や創造性を高め業績の向上を果たそうというダイバーシティマネジメント（diversity management）という概念がある。まさにY社は、ダイバーシティマネジメントでグロー

バル化に柔軟に対応している。

Y社は言語的・文化的多様性を持つ「企業」としての事例であるが、同時に多言語・多文化の「地域社会」の縮図と見方もできよう。Y社のように、日本語を共通言語としてはいるが、適宜、他の言語も理解可能な地域社会を創出できれば、複数のコミュニケーション手段を確保することになる。とすれば、日本語の不得意な外国人人材はもとより、その家族をも含めた地域社会の外国人への支援の一助となり、彼らの生活の質を向上させることができる。また、外国人を受け入れる地域社会にとっても、外国人との共生で得られる効果を楽しみ、多文化共生社会実現への足がかりともなるだろう。

表1. 新規入国者集の推移（在留資格別）

	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年	平成18年
「技術」	3,308	2,759	2,645	3,506	4,718	7,715
「人文知識・国際業務」	6,945	6,151	6,886	6,641	6,366	7,614
「企業内転勤」	3,463	2,900	3,421	3,550	4,184	5,564

出典：法務省入国管理局ホームページ（<http://www.immi-moj.go.jp/toukei/index.html>）（単位：人）

表2. 外国人登録者数の推移（在留資格別）

	平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年
「技術」	19,439	20,717	20,807	23,210	29,044
「人文知識・国際業務」	40,861	44,496	44,943	47,682	55,276
「企業内転勤」	9,913	10,923	10,605	10,993	11,977

出典：法務省入国管理局ホームページ（<http://www.immi-moj.go.jp/toukei/index.html>）（単位：人）

表3. Y社社員の出身国及び使用言語

社員名	出身国	使用言語
社員1（代表取締役会長）	日本	日本語
社員2（社長）	中国	日本語、中国語、英語
社員3（専務）	中国	日本語、中国語、韓国語
社員4	中国	日本語、中国語、韓国語
社員5	タイ	日本語、タイ語、英語
社員6	アメリカ	日本語、英語
社員7	日本	日本語、英語
社員8	日本	日本語

グローバル化、少子・高齢化の流れのなかで、外国人人材は増加し、日本人と外国人の「協働」の企業・職場は、見慣れた光景となるであろう。もちろん、外国人人材の受入れに関しては、人事・労務管理、文化的摩擦など企業側の課題も多い。しかし、Y社に見られたような言語的・文化的多様性のもたらす効果を、企業は無視することはできないだろう。外国人人材の受入れに関して、企業の努力が求められるが、同時に、家族も含めた外国人に対する地域社会の積極的な対応も課題である。

2. 外国人人材に関する行政の動向

少子・高齢化が進んでいる。2005年10月の国勢調査では、日本の人口は127,767,994人で、2004年の推計人口と比較して2万2千人減少し、戦後初の人口減少社会に突入したという⁹⁾。2007年から団塊の世代（1946～1950年生まれ）が順次定年退職をすることになり、人材難は深刻化し、企業の人事戦略は大きな転換期を迎えている（2007年問題）。特に製造現場における人材不足が、経済発展に影響を及ぼすという懸念は強い。さらに、先進国を中心に、世界的に需要が高い情報処理技術者など高度な技術を持つ人材の世界的規模での争奪戦が繰り広げられている。

日本政府は、海外人材を受け入れるためにさまざまな施策方針を示している。経済社会の活性化のための高度人材の獲得、及び労働力不足の補完の2点を外国人雇用の目的とし、外国人労働者の受入れについては、いわゆる単純労働者の受入れに慎重な姿勢を崩さないものの、専門的・技術的分野の外国人労働者については、日本経済・社会の活性化や一層の国際化を図る観点から、受入れをより積極的に推進することとしている（『第9次雇用対策基本計画（1999年8月13日閣議決定）』）。

『グローバル戦略』（2006年5月18日、経済財政諮問会議）¹⁰⁾では、日本はグローバル化に対応するために、「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カギとなる」（P.1）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」（P.1）ことを目指す。国内人材の質の向上を目指すとともに、海外から広く人材を求めることを提言している。

アジア諸国と締結している「経済連携協定（Economic Partnership Agreement, 以下EPA）」は、その具現化のひとつと言えるだろう。EPAは、モノやサービスの貿易のみならず、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る。「日・フィリピン経済連携協定」（2006年9月9日締結）では、「看護師又は介護福祉士」を始めとする6つの分野で、フィリピンから日本への入国と一時滞在を許可することとなった。また、「日・タイ経済連携協定」（2007年4月3日締結）では、タイは「タイ・スパ・サービス」と「介護福祉士」の分野で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」や「指導員（インストラクター）」の入国要件を緩和、一時滞在や入国を許可することになった。少子高齢化に伴う労働力の不足、それを補う外国人人材の

受入れなど、今後も日本へのヒトの流れが減じることはないであろう。

九州および福岡県でもの外国人人材の受入れに積極的だ。九州、福岡県の外国人人材のターゲットは、アジア地域である。経済産業省九州経済局が提唱する「アジア一番圏構想」¹¹⁾を受けて、九州経済活性化懇談会がまとめた報告書（2005年6月15日）¹²⁾によると、九州をアジアビジネスの拠点となる地域とするために、外国人人材が長期的に業務に専念できるような生活環境の整備等に取り組んでいくべきことが示されている。すでに、アジアからの留学生の招致や企業でのインターンシップの実施や、留学生が積極的に活躍できる地域づくり¹³⁾を報告している。

「アジア一番圏構想」を受けて、2006年3月に作成された『アジアビジネス促進に向けた海外高度人材活用方策策定調査報告書』（経済産業省九州経済局）では、九州管内の企業やそこで働く外国人人材についての詳細なアンケートおよびヒアリング調査を行っている。外国人人材を活用した経験がある企業では、中国人が一番多く、契約社員より正社員として働く者が多い。従事する業務は、営業・販売、通訳・翻訳、国際業務が上位を占める。外国人正社員を採用した理由は、企業アンケート結果では、海外とのビジネスの円滑化や国籍に関係なく優秀な人材を確保すること等が挙げられる。企業からのヒアリング調査では、外国人社員に出身国の事情に精通していること、現地ネットワークの拡大等が期待されている。外国人社員は総じて非常に勤勉であり、目的意識が高いと評価されており、外国人を採用した経験のある企業のうち37.0%が、今後も外国人採用の意向を示している。総じて企業の外国人人材の評価や期待、外国人雇用へのマインドの高さが伺える。

一方で、外国人社員の採用のハードルの高さも聞こえる。外国人雇用・管理に関するアドバイスシステムの強化や充実（人事管理）、入国・在留資格要件の緩和（法的整備）、企業におけるビジネスレベルの日本語教育に対する行政の支援などが多い。さらに、住居や子弟の教育などの生活環境整備に対するニーズも高い。同報告書は、外国人人材の就業機会拡大に向けた取り組み、法制度面の利便性向上に向けた取り組み、生活環境面の整備促進を今後の課題と対応の方向性として提示している。

福岡県でも外国人人材の受入れに関して同様の提言を行っているが、より具体的で地域に根ざしている。『福岡県アジア人材交流研究会提言』（2007年3月）では、福岡を「アジア人材交流の最先端地域」（P.2）と位置づけ、広くアジアからの人材を求め、経済・地域活性化を目指している。福岡県在住の外国人の5割が中国籍であるが（「特別永住者」を除く）、今後、タイ、ベトナム、インドの割合を2015年までにそれぞれ2%以上にするという外国人の多様性に関する数値目標を挙げている（P.8）。

また、「外国人人材が来なくなる地域づくり」を目指して、中等・高等教育機関での英語による授業の導入、企業等での役員会使用言語の英語化、行政機関での外国籍職員の採用と幹部登用、海外人材向けビジネス支援・情報提供NPOの育成などを具体策として挙げる。さらに、家族のための環境整備、日本語学習、学校教育、NPOやボランティアへの支援、地域毎の実情に合わせた外国人支援、次世代の国際感覚涵養の必要性も明記されている。第1節で述べたように、複数言語でのコミュニケーションが可能な地域というのも、同提言内容に合致する。

これらの提言の実現には、行政、企業、教育機関、地域住民をも包括する総合的なアプローチが求められる。外国人人材を受け入れるための「土壌づくり」とも言えるこれらの具体案は、同提言が「産、官、学、市民が、みずからの意識と風土の変革を求める必要がある。」(P.23)と指摘するように、行政の努力だけではなく、企業、学校や市民をも含めた地道な努力や連携なくしては、外国人人材が来たくなる、住みやすい地域づくりは望めない。行政には、外国人人材の受入れに関して、産・官・学・市民をコーディネートする役割と具体的な実行力が今後の課題となるが、企業や教育機関、市民もそれぞれの立場で、外国人人材を受け入れる地域づくりを行うという責任を担うことになるだろう。

3. 企業内英語教育再考－社員教育から地域貢献へ

外国人人材の受入れに関しては、行政、企業、教育機関、市民をも含めた総合的な取り組みによる地域づくりが必要である。企業は外国人人材の直接の雇用者として、彼らが活躍できる労働環境の整備に努めることになるが、より積極的に、外国人人材を受け入れる地域社会の構築に企業が貢献できる手段として、企業が行う英語教育（企業内英語教育）を再考する。

今日、大企業を中心に企業内英語教育が盛んに行われている。企業は社員の英語学習を促進する戦略（学習機会・手段の提供と学習費用の支援、報奨金など）と、英語学習を強制する戦略（英語研修出席やTOEIC受験の義務化、TOEICスコアの昇進・昇格要件化など）などを用いて、社員の英語運用力の育成を目指す¹⁴⁾。企業内英語教育で長い歴史を持ち、高い評価を受けている企業もある。

企業の組織的・体系的な英語教育は、物理的にも、費用的にも多大なコストが伴うが、それでも企業が英語教育を実施するのは、社員のより高度な英語運用力をグローバルな企業活動に活かすことが一義的な目的である。確かに、国内で閉じられた企業活動は少数になりつつある。社員の海外赴任、現地法人化、外資導入など企業活動のグローバル化の例は枚挙に遑が無い。グローバル化への対応の失敗は、企業にとって死活問題となるだろう。グローバル化の対応策としての英語教育は、今日の企業にとって重要な社員教育のひとつとなっている。

現行の企業内英語教育は、「海外へ」のグローバル化を視野に入れて、社員の英語運用力を育成しようとするものであるが、日本国内に目を向けてみると、国内のグローバル化も着実に進行していることがわかる。そのひとつが「海外から」のヒトの流れである。外国人入国者数は年々増加し、企業で働く外国人も増えている。日本のかかえる社会問題（少子高齢化、労働力の確保など）を反映して、今後さらに多くの外国人が日本で生活し、仕事をすることが予想されている。外国人人材には期待が寄せられる一方で、その受入れには、入国管理などの法的問題、商習慣の違いや日本語力の不足など異文化適応の課題などがあるのも事実である。

行政も、外国人人材の受入れ促進ばかりではなく、外国人人材の受入れについての法的整備や生活環境などを整え、外国人人材の活躍しやすい環境づくりを進めようとしている。福岡県では、外国人人材受入れの地域づくりにさまざまな提言がなされているが、それは、行政だけではなく、産、

学、市民をも含めた包括的な外国人人材受入れの地域社会構築が必要となることを示唆している。

以上の議論を基に、次の3点の問いを設定し、外国人人材の受入れ、そのための地域社会づくりの観点から企業内英語教育を捉え直してみたい。

1. 企業で働く外国人人材のため、あるいは将来的に外国人人材を受け入れるために、企業内英語教育が果たす役割はあるのか？

多くの日本企業がそうであるように、職場内のコミュニケーションを日本語という単一の言語で行うことにはメリットが多い。目標・目的の徹底、正確で迅速な情報伝達、社員の安全管理が行い易く、全般的な業務の円滑化、効率化を図ることができる。一方、先に検討したY社の事例からもわかるように、職場内でのコミュニケーション手段の言語が複数ある場合（日本語とそれ以外の言語を使用すること）のメリットは、①ビジネスチャンスの広がりにも貢献できること、②多言語がもたらす多文化が企業文化に好影響を及ぼすこと、が挙げられるだろう。さらに、ここで指摘しておきたいことは、職場の外国人人材への支援のひとつとなる可能性である。外国人人材の中には、日本語力が不足している者もいる。職場における使用言語が日本語1言語であるとすれば、社内での社員間のコミュニケーションも限定されてしまうだろう。日本語以外の言語が通じることになれば、複数のコミュニケーション手段が確保できる。さらに、職場内の多言語化は、外国人の心理的疎外感を和らげてくれる役割も期待できる。

外国人人材の支援のために職場を多言語化するとしたら、日本語以外にどのような言語が「多言語」に含まれることになるだろうか。2005年の外国人登録者の国籍（出身地）は186カ国に上る。上位の外国人登録者の出身国から推測すると、韓国語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、英語が考えられる。これらの5言語に日本語を加えた6言語が使用できる職場は理想的であるが、習得しなければならない日本人からすると難しい。学習経験のない言語がほとんどだからである。唯一英語のみが、ほぼ100%の日本人が学習経験を有し、最も身近な外国語と言える。多言語化された職場の実現へは、日本語と英語が通じる職場というのが現実的な第一歩ということになるだろうか。

職場の多言語化、外国人人材の支援を目的とした企業内英語教育は、現在企業が行っている英語教育とは内容を多少なりとも異にするだろう。現行の企業内英語教育は、英会話クラス、TOEIC対策クラスなど、社員の英語運用力だけを高めることを主眼としたプログラムがほとんどだからである。しかしながら、外国人人材の支援という視点からすると、社員の英語運用力の向上だけではなく、多言語・多文化を理解し受容する力が社員に必要なようになってくる。今後は、企業内英語教育は異文化理解などをプログラムとして導入することが求められるだろう。

2. 外国人人材を受け入れる地域社会を構築するために、企業内英語教育が果たす役割はあるのか？

先に述べた『福岡県アジア人材交流研究会提言』では、外国人人材を受け入れる「土壌づくり」としての地域社会の構築の必要性が言及され、そのためには、産・官・学・市民、それぞれの立場での意識変革を求めている。では、「産」は外国人人材を受け入れるための地域社会の実現に向けて、

何ができるだろうか。

企業の社会的責任（CSR）という言葉が注目を集めている。大企業の中には、CSRの専門部署を設立している企業もある¹⁵⁾。コンプライアンス、情報公開、環境問題、災害時のボランティア活動から、文化事業助成、女性・障害者雇用まで企業の取り組みは幅広い。昨今の消費者や市民からの企業への厳しい目を考えると、今後さらに企業のCSR活動は進化していくことが予想される。

CSRのひとつとして企業内英語教育を捉え直してはどうだろうか。現在、企業で英語教育を受けているのはその企業の社員である。彼らは企業の社員であると共に地域の市民でもある。研修で習得した英語運用力を活用し、地域の中で、外国人人材を受け入れるためのボランティア活動やNGO・NPOに参加することもできるだろう。たとえ参加せずとも、近隣に住む外国人とのコミュニケーションに役立てることもできる。さらに、現在は社員だけに開かれている企業内英語教育を、地域住民にも公開することができれば、地域住民の英語によるコミュニケーション力も高まり、地域の外国人支援にも結び付くだろう。

地域の中で英語が理解されることは、外国人人材招致のプル要因のひとつになる。上述したように、福岡県は2015年までに外国人人材の多様化の実現を打ち出している。特に、世界規模での獲得競争のターゲットになっているインド人IT技術者にとっては、英語が通じる地域というのは、大きな魅力と映るだろう。より広範な国から外国人人材を求めることができれば、企業にとってはもちろんのこと、地域社会にとっても文化的多様性のもたらす恩恵を受けることになる。

企業は、社員と市民のための英語教育を実施により、地域の中で英語が通じる環境づくりを促進し、日本語以外の言語でのコミュニケーション手段の確保をすることによって、外国人人材の住みやすい地域社会を創出することができる。企業内英語教育が、地域社会構築の一助となるだろう。

3. 外国人を受け入れる地域社会構築のための企業内英語教育が可能であれば、企業と行政との連携の可能性はないのだろうか？

企業内英語教育が外国人人材を受け入れる地域社会づくりの一翼を担うことになれば、企業内英語教育は単に一私企業の営利を目的とした社員教育であるとは言えないだろう。むしろ、地域社会構築のために、その構成員である市民を教育する生涯学習機関としての役割も内包する。とすれば、行政が企業の英語教育に何らかの支援をする、あるいは企業と行政が連携するという可能性を指摘できる。

現在は、企業内英語教育の全てのコストは企業が負担している。しかし、地域社会構築、そのための市民教育という位置づけで企業内英語教育をとらえれば、行政から企業への補助金の支給も考えられる。補助金があれば、企業の英語教育にかかるコストも削減できるし、現在はほとんど行われていない中小企業での英語教育も実現できるかもしれない。学習機会に恵まれない地域住民も、安価で英語の学習ができる。企業にも、社員、市民にもメリットはある。

また、行政も企業の英語教育のノウハウとコスト負担を活用し、企業内英語教育を通して、市民に学習の機会を提供し、外国人を受け入れる地域社会を構築するという社会的課題を解決する手段

のひとつとすることができる。そのためには、行政と企業は補助金を介しただけの関係ではなく、共同で企業内英語教育プログラムや教材を開発するなど、密接な連携を取ることで、充実した企業内英語教育の実現と、その成果としての外国人受入れの地域社会構築へと近づくことになるだろう。

外国人人材を視点として企業内英語教育を3つの問いから再考した。現行の企業内英語教育は、企業の営利のために、社員の英語運用力を育成するということが主目的であるが、近年増加する外国人人材を視点として考え直した場合、企業内英語教育には、外国人支援、企業の社会的責任、企業と行政の連携による地域構築という地域社会に貢献する潜在的可能性を見出せることを指摘したい。社員教育という単眼的視点ではなく、複眼的視点から企業内英語教育をとらえることが、今後の展開へとつながるであろう。

まとめ

本研究の主な目的は、「内なるグローバル化」とも言える国内の外国人人材の増加を観点とし、企業内英語教育を再考することである。現行の企業内英語教育は、促進戦略と強制戦略を効果的に用い、社員の英語学習の動機づけを高め、社員のより高い英語運用力の育成を目指している。企業は人的にも経済的にも多大なコストを払いながら、グローバル化された企業活動を支える人事戦略を具体化する重要な社員教育として、企業内英語教育を考えている。

企業内英語教育の必要性和重要性を十分に認めることはできるが、企業内英語教育は、国内のグローバル化への対応は遅い。近年、日本企業で活躍する外国人人材が増加しており、今後さらに増加することが予想されている。本稿の事例企業のように、外国人人材の能力・技能をうまく企業活動に結び付け、ビジネスを成功させている企業もある。その一方で、必ずしも外国人人材の能力・技能を活かしきれていない企業もある。外国人人材も言葉や生活環境などの問題をかかえ、帰国せざるを得ないケースもある。

外国人人材の受入れには課題も多い。企業だけではなく、行政も外国人人材の受入れに対して、さまざまな条件整備・支援を試みようとしている。そのひとつが、外国人人材を受け入れるための土壌づくりとしての地域社会の構築である。外国人が働く職場だけではなく、地域全体での条件整備や支援を行うことを目指す。このような外国人人材に関わる課題や地域づくりに関して、企業はどのようなアプローチができるのだろうかという課題意識から本研究は出発した。

企業や地域で、複数言語でのコミュニケーションを可能にし、外国人人材の支援や住みやすい地域づくりに結びつける目的で、社員や市民の英語学習を促進するために企業内英語教育を活用することを検討した。その結果、企業内英語教育には、①職場における外国人人材への支援としての役割、②企業の社会的貢献活動として役割、③企業と行政の連携による新たな展開があることを指摘することができた。

現行の企業内英語教育は、社員教育のひとつとして、企業と社員という二者間で論じられてきたが、本研究では、企業－行政－社員・市民という三者とその関係性を考察することにより、企業内英語教育が、社員教育であると同時に地域貢献という役割を果たす可能性があることを提示できたのは、新たな発見であると考えている。本研究は、企業内英語教育の将来的可能性を示唆するに留まった試論の域を出ないが、今後、多文化共生社会へ向けての企業内英語教育の社会的貢献に関する実証的研究への第一歩であると考えている。

<注>

- 1) 日本語デキナイ2万人。2007年5月21日。読売新聞。
- 2) 外国人人材の多くは、英語圏以外の国（地域）の出身者であるため、なぜ「英語」なのかという疑問はあるだろう。本研究は「英語」を外国人人材受入れのためのコミュニケーション手段の一言語として再考するものであり、「英語」の利便性や優位性を論じることでも、中国語、韓国語、その他の言語教育の必要性を過小評価するものではない。
- 3) 例えば、津田（1990&2003）などがある。
- 4) 総務省統計局「平成18年社会生活基本調査」
- 5) 例えば、安達（2004）で紹介された日産自動車株式会社などがある。
- 6) ケーススタディ先進30社の取り組み 最強CSR経営。2005年12月7日。週刊東洋経済臨時増刊。
- 7) 第2章の出入国に関する資料は、法務省入国管理局ホームページ (<http://www.immi-moj.go.jp/toukei/index.html>) による。
- 8) Y社社長へのインタビュー調査は、2007年9月25日に実施した。
- 9) 総務省統計局 (<http://www.stat.go.jp>)
- 10) グローバル戦略 (<http://www.keizai-shimon.go.jp/cabinet/2006/global/item1.pdf>)
- 11) アジア一番圏構想とは、東アジアに近接する九州の地理的条件を背景に、東アジアの経済活力を九州経済の発展に取り入れ、九州をアジアビジネスの中心地にしようとする構想である。
- 12) 「アジア一番圏」実現に向けて～アジアワイドでの九州経済活性化に向けた戦略～。2005年6月15日。経済産業省九州経済産省。 (http://www.kyushu.meti.go.jp/committee/kyukei_index.html)
- 13) 例えば、「大学コンソーシアムおおいた」（2004年3月設立）では、留学生と地域コミュニティの交流を目的としたスポーツ大会、文化交流、地域住民の異文化理解向上のための外国語教室などを開催している。
- 14) 岩田（2006）。
- 15) 例えば、日本IBM株式会社がある。

<参考・引用文献>

- 安達洋. (2004). 日産をよみがえらせた英語 その学習法、活用法、思考法. 光文社
- 井口泰. (2001). 外国人労働者新時代. 筑摩書房.
- 岩田京子. (2006). 企業内英語教育の現状と課題－福岡県内の大企業の実態分析を中心にして－. 九州教育学会研究紀要. 34: 83-90.
- 津田幸男. (1990). 英語支配の構造. 第三書館.
- 津田幸男. (2003). 英語支配とは何か－私の国際言語政策論. 明石書店.
- 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.
- 吉原英樹編. (1992). 日本企業の国際経営. 同文館.
- 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.
- 吉原英樹. (2003). 国際経営. 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.
- 経済産業省九州経済産業局. (2006.3). アジアビジネス促進に向けた海外高度人材活用方策策定調査報告書
- 全日本能率連盟人間能力開発センター. (1978). 企業における英語教育の現状.
- 福岡県. (2007.3). 福岡県アジア人材交流研究会提言.

An Attempt at In-Company English Education and Community Formation: Changing the Viewpoint from Employee Training to Social Contribution to a Multicultural Society

Kyoko IWATA

The main purpose of this paper is to reconsider in-company English education from the viewpoint of Japan's increasing foreign human resources and illustrate its future possibility of this education. This in-company training system for workers to engage in globalized corporate activities, aims to improve English proficiency, and provides workers with various programs including English lessons, e-learning, and even an original reward policy. The need for and importance of systematic and coordinated in-company English education is currently recognized; however, it is slow to respond to globalization within the country. Recently, the number of foreigners working for Japanese companies has been increasing and is expected to increase further.

How does in-company English education confront the increased number of foreign workers and problems related to them? What I discuss in this paper is the use of in-company English education to realize a multilingual and multicultural society. Some concrete ideas are as follows:

1. Companies open in-company English education to the public. Citizens improve their English with foreigners and help them adjust to their new circumstances, without mentioning that they study Japanese.
2. In-company English education intends to contribute to creating "a foreign people-friendly society," which would be praised as one of the Corporate Social Responsibility (CSR) activities.
3. Making the most use of systematic and coordinated in-company English education programs and companies' financial and personnel support, the government could cope with the societal challenge of accepting foreigners and offer assistance with the social adjustment and settlement in Japan.

This paper only illustrates a future possibility for in-company English education; however, it also suggests a new developmental approach, which will be the first step toward the empirical study of the social responsibility of in-company English education in the creation of a multilingual and multicultural society in Japan.