

英語コミュニケーション力を備えた 人材発掘の新しいツール

神田外語グループの人材派遣会社として異彩を放っている神田外語アソシエイツ株式会社。かつて株式会社ブリヂストンの海外技術要員として活躍し、国際人材の養成にも携わってきた同社代表取締役社長 佐々木 喬さんに、TOEIC[®]スピーキングテスト/ライティングテスト(略称:TOEIC SWテスト)に対する評価を伺いました。

■ 学校法人を母体とし ■ コンプライアンスを最優先

—— 貴社の概要と沿革についてお聞かせください。

当社の創業は労働者派遣法が施行された1986年で、当初、株式会社シーエーアイ情報機器サービスという社名でスタートしました。89年に社名を神田外語テンポラリーズ株式会社に変更し、一般派遣労働者派遣事業許可を取得して人材派遣事業に本格参入。神田外語学院の就職部として卒業生の再就職支援に取り組んできました。

その後、2002年に神田外語アソシエイツ株式会社社名を変更。翻訳・通訳、インターンシップ、アウトソーシング、セミナー運営で事業を拡大するとともに、有料職業紹介事業許可を取得して人材紹介サービスを開始し、現在に至っています。

—— 貴社の特色として、どんなことがあげられますか。

一つは、学校法人が母体の人材派遣会社だということです。一般労働者派遣市場のニーズに対応するとともに、神田外語大学、神田外語学院の出口の部分で就職支援をつかさどり、かつ学生たちのキャリア支援を行うという両輪を持っていることが、他の派遣会社と大きく違う点です。

もう一つは、業界に先駆けてコンプライアンスを最優先させた事業を展開していることです。「神田外語」のブランド力は想像以上に大きく、40年を超える英語教育に携わってきた歴史が当社の求心力となっています。そのブランド力を傷つけないためにも、また、派遣先企業や当社に登録

PROFILE

佐々木 喬 (ささき・たかし)

同志社大学工学部工業化学科卒業、同大学院中退。1967年ブリヂストンタイヤ株式会社(現株式会社ブリヂストン)入社、中央研究所勤務。70年から海外技術要員として中南米、アフリカ、中近東の諸国で活動するとともに、アメリカ、ドイツの販売会社で管理職を務める。92年本社人事部に異動となり、グローバル化に対応できる国際人材の養成に携わる。

94年学校法人佐野学園グループの神田外語文庫株式会社に転じ、国際研修センター「プリティッシュ・ヒルズ」の設立に参画。98年文部大臣の委嘱を受け、シンガポール日本人学校国際交流ディレクターとして現地に駐在。2001年帰国後、佐野学園理事室に復職。現在、神田外語アソシエイツ株式会社代表取締役社長。



しているスタッフの期待を裏切らないためにも、法令や社内ルールの徹底を最優先させた経営を行っています。

これは結果として、顧客の信頼を獲得することに結び付いています。例えば、当社では通訳者や翻訳者のスタッフの派遣をしていますが、派遣先の企業・団体からは、通訳や翻訳の精度はもとより、当社のコンプライアンスを徹底させた品質管理体制や業務管理体制が高く評価されているという実感があります。また、当社に登録しているスタッフからもその点が評価されていると自負しています。

この「コンプライアンスを最優先させる」というポリシーが当社の隅々に浸透していることが、「人と人とのつながりを大切に、出会った人と信頼関係を築きます」というモットーにもつながっています。

■ 登録スタッフの5割超が ■ TOEICスコア700点以上

——貴社に登録している派遣スタッフの特徴についてお聞かせください。

登録者数は約500人を数えますが、このうち77%が女性であり、25歳から34歳までの実務経験者が86%を占めているのが特徴です。また、スタッフ登録する人の5割超がTOEICスコア700点以上を取得しています。さらに、登録者の約3割が神田外語グループの関係者であり、7割がグループ外の人たちです。この人たちは、「神田外語」というブランドを求めて登録されるケースがほとんどです。

——人材派遣市場の現状はどのようになっているのでしょうか。

日本経済新聞によると、人材派遣市場は「太陽が照り続けている好景気業界」と評価されています。厚生労働省発表の平成17年度事業報告によると、一般労働者派遣事業の常用雇用労働者は45万5,782人（前年度比65.9%増）、それ以外の労働者は62万6,200人（同33.5%増）を数えます。また、派遣先件数は61万9,702件（同32.5%増）、年間売上高は3兆3,263億円（同42.9%増）にのぼっています。

社団法人日本人材派遣協会（加盟企業数766社）発表の平成19年4～6月期における派遣スタッフ実稼働者数（会員107社集計）は月平均34万6,958人（前年同期比6.9%増）となっており、市場ではますます人手不足感が強まってきています。

——非正規社員をめぐる議論がなされていますが……。

派遣雇用とパート・アルバイト雇用をひとくくりにして非正規社員の議論がなされているようですが、そもそも派遣社員とパート・アルバイト就労者は本質的に異なるものだと、我々は理解しています。

——「派遣の品格」というテレビドラマが話題となったように、確かに「派遣」は職業として社会的にも認知され、パート・アルバイトとは一線を画していますね。

終身雇用がいつも簡単に崩れ、派遣がこれほどポピュラーになるとは思いもしませんでした。若者の価値観が多様

化し、正社員にならずいろいろな職種や会社を経験するということが、我々の時代には考えられませんでしたし、派遣で働くというイメージもありませんでした。しかし、若者たちはそうした働き方も一般的になると考え、新しいものを求めてチャレンジしていく。我々が、「世の中はそうではない。もっと冷静に考え、刹那的に勤めるのはやめてきちんと一つの仕事に就きなさい」と言っても、それが彼らには通用しない。でも、彼らの考え方も間違っていないのではないかと感じるようになりましたね。派遣としてのキャリアというものも確立されているということも、認識する必要があると思います。

——派遣で働くことのメリットはどこにあるのでしょうか。

自分の思うようなライフ設計ができることが最大のメリットと言えるでしょう。自分の得意分野や強みを持ち、それをベースに自分で仕事を選択しながらキャリアを積んでいくことができます。また、取り決めた時間以外は仕事に拘束されないため、自分の時間が持てたり、趣味を充実させたりすることができます。

社会が多様化し、情報が市場にあふれ、個人の手元に簡単に情報が届くようになった結果、個人の価値観が多岐にわたる中で、働く社員の会社への依存心や帰属意識が希薄になってきています。それだけ、派遣で働くことへの抵抗感がなくなってきているわけです。

当社への登録者も、「派遣だからこそ働きたい」というこだわりを持った人がたくさんいます。特に25歳から35歳の女性は、キャリア形成の意識が非常に強く、確固たる自分の生き方やポリシーを持っています。

——貴社は人材派遣業界において、どのようなポジションを目指しているのですか。

派遣事業は、登録スタッフを需要先企業へ供給することによって成り立つビジネスです。したがって、需要があるところにどんどん営業所を増やし、スタッフを集めて供給していけば、自ずと成長していけるわけです。しかし、我々はそうした拡大成長を狙ってはいません。神田外語があるところでビジネスを展開していることに、我々の存在意義があります。

前述のように、顧客も派遣スタッフも「神田外語」という



ブランド力を信頼して仕事を依頼され、スタッフ登録されているわけです。また、当社に寄せられる案件の半数近くは、英語力を有した人材が欲しいというものです。さらに、スタッフ登録する人の5割超がTOEICスコア700点以上を取得しています。これが当社のユニークな点でもあります。

こうした特徴と個性を生かし、独自性を発揮していこうというのが我々の戦略です。

■「話す力」と「聞く力」の強化が ■英語コミュニケーションに不可欠

——企業は具体的にどのような人材を希望されているのですか。

当社の登録スタッフの中には、900点を超えるTOEICスコア保持者もいます。ところが、高スコアを有している人が就職しやすいかといえば、必ずしもそうではありません。企業が求める人材は、英語のスキルだけではなく、人柄や仕事への情熱、几帳面さ、我慢強さなど、人間性に関する部分が大いと言えます。英語のスキルが優位であっても、企業面接時にこうした人間性の評価で受け入れられないというケースも少なくありません。

——そのようなニーズに、貴社はどのように対応しているのですか。

スタッフ登録に来た人を面接するときに、英語コミュニケーション力、対人対応力を判断するために、独自の英語インタビューを実施しています。その人が登録手続きを終えたところを見計らって、予告なしに当社のコーディネーターが

入室し、英語でインタビューを始めます。これは、会社で突然の国際電話や外国人の来客を想定し、瞬時の対応力を測るためにその場面を再現してシミュレーションを行うわけです。

そのときの対応力、発想力、マナーや気配り、判断力などを、英語力とともに評価し人物判断の資料とします。また、履歴書に書かれた自分自身のことや仕事観、特定の仕事に就きたい理由、趣味などを英語で語ってもらい、レスポンスの早さや話の論理性、英語の構文力、文法力、語彙力を判断します。そして、人物評価としてアイコンタクト、説得しようとする情熱、明るい態度や正しい姿勢、マナー・気配りなどについて5段階で評価点をつけます。このように、スタッフ登録者の業務遂行能力を総合的に判断する方法をとっています。

仮に、評価点が英語力で4以上、人物評価で2以下だったとします。この場合、企業への紹介は厳しいと言わざるをえません。そういう人には、不足部分を補うための教育訓練参加のアドバイスをします。それを受講した人は、次の企業面接では受かることが多いですね。英語力が3以上、人物評価が4以上であれば、優秀な人材として自信を持って多くの企業へ紹介することができます。英語力がいくら高くても、人物評価が低ければ企業への紹介は躊躇せざるをえないわけです。英語力とともに、人間力を高めることが大切だと言えますね。

——英語力については、具体的にどういったことが求められているのでしょうか。

国際社会が急速に変化していることから、正確性はもちろん、即効性や論理性が求められることは言うまでもありません。加えて、国際経済・時事問題など幅広い話題にも応えうる英語力がますます重要になってきています。とりわけ、「話す力」と「聞く力」の強化は、英語コミュニケーション能力を向上させるうえで不可欠だと言えるでしょう。

■ビジネス社会での意義が大きい ■臨場感のある設問

——TOEIC SWテストは、貴社においてどのような活用が考えられますか。

当社へスタッフ登録する人が、TOEIC SWテストのスコアを持ってくれば、これまでの見方を変える必要があり、評価点の付け方も変わってくると思います。まずは、TOEIC SWテストを受験したということを尊重するべきでしょう。TOEIC SWテストのスコアの評価はさておき、SWテストを受けるための勉強に取り組む中で、自分の考えを発信していくことに対して、建設的なアプローチができる実力が付くとか、ディベートに匹敵するような論理的な思考力を養うといった点を評価していきたいですね。私も、スタッフ登録に来る人からTOEIC SWスコアを提示されることを想定し、SWテストがどのようなものか公式ガイドのCD3枚をすべて聞き、テストの内容を把握しました。登録者からいつSWスコアが提示されるか楽しみです。

—では、TOEIC SWテストはどのような意義を持っていると思われますか。

英語でのコミュニケーションの基本は、「聞く・読む・話す・書く」の4つの要素が満たされて初めて一体的になりますが、これまでの取り組み方だけではやはり限界があります。その意味で、TOEICにスピーキングテストとライティングテストが加わったことの意義はとても大きいと思います。加わるのがむしろ遅すぎたと言えなくもありません。

—TOEIC SWテストのどのあたりを評価されていますか。

スピーキングテストでは、「提示された情報に基づく応答問題」と「解決策を提案する問題」、それに「意見を述べる問題」の3つが非常に重要だと思います。私自身、ブリヂストンで国際人材の養成に携わっていたとき、研修においてリスニングと対で力を入れていた部分でもあります。

実は、私の経験にこんなエピソードがあります。ブリヂストン米国販売会社に赴任していたとき、ある米国自動車メーカーとの交渉で受注最終段階に入ったときでした。日本側の生産体制を整え、相手に「生産準備が整った」と伝えたところ、「オーダーをした覚えはない」と言われたのです。「if I could」という助動詞の意味を正しく理解しきれずに、購買部がオーダーを出してくれたものと勘違いするという大失敗を演じてしまったわけです。そのとき、助動詞の怖さと正しく聞く力の重要性を思い知らされました。この話で私が強調したいのは、英語力はこのように緊張感

がある中で学ぶと向上していくということです。その意味からも、前述したスピーキングテストの3つの問題は、実践的なシチュエーションを再現した臨場感のある設問になっている点が評価できます。

一方、ビジネスの場では、現場環境をよく理解し、相手の立場を配慮した話ができることも重要です。話の中身がしっかりしていて、熱意を持って説明すれば、完璧な英語でなくても相手に伝わるものです。TOEIC SWテストでは、文法や語法で小さな誤りがあっても、言いたいことを正しく伝えることができるかどうかを重視している点がいいですね。

—ライティングテストについてはいかがですか。

ライティングテストは全体的に難しいと感じました。ただ、「Eメール作成問題」は、実際のビジネスシーンでの英語対応力をチェックする設問として重要であり、テストの内容として時代の流れに即しているのではないのでしょうか。

—TOEIC SWテストは、学生の実験者も比較的多いのですが、この傾向をどう思われますか。

外資系企業や海外との業務に携わりたいとする求職者、また学生にとっては、就職活動の際、TOEIC SWテストのスコアを取得していることが大きなセールスポイントになると思われます。企業においても、TOEICテストに加えてTOEIC SWテストのスコアを取得していれば、受け止め方も違ってくると思います。

派遣で働くには、プロフェッショナルな仕事をやり遂げるスキルや知識が要求されます。こうした派遣先企業のニーズに、即戦力として応えることが、評価や対価につながるのです。派遣として英語を使った働き方を志す学生みなさんには、これからのキャリアを意識し、TOEIC SWテストの受験に挑戦してほしいと考えています。

いずれにしても、学校教育からビジネス社会に視点を変えて英語力を評価するには、TOEIC SWテストが重要なツールになってくるのは間違いありません。