

韓国におけるTOEIC®スピーキングテスト/ ライティングテスト活用事例(1)

日本とほぼ同時期に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)が導入された韓国では、かなり速いスピードでテストの普及が進んでいます。韓国での同テストの活用状況と、テストを利用している現代重工業社の取り組みを、韓国のTOEIC委員会が発行しているニュースレターの記事からご紹介します。 [出典:韓国TOEIC委員会発行 TOEIC Newsletter2007年12月号]

■ テスト開始1年でTOEIC SWテストを ■ 活用する企業・学生が急増!

TOEIC SWテストが韓国国内で開始されて1年が過ぎました。2006年12月に初めて行なわれてから2007年の11月までに公開テストは12回実施され、この期間で受験者と活用企業・団体数は急激に増加しました。TOEIC SWテスト開始から1年を迎えた現在、このテストを活用している企業・団体は150を超えています。

韓国社会で求められる英語力は、これまでのリーディング、リスニング中心の英語力から実生活や業務ですぐに活かせるコミュニケーション能力へと急激に変化しています。これに伴い、企業も即戦力となる英語コミュニケーション能力を備えた優秀な人材を求めようになりました。

このような時代の変化に合わせて、2006年12月に初めて実施されたTOEIC SWテストの受験者数も順調に増加しています。韓国では現在、受験者の52%が学生であり、21~30歳の受験者が全体の半数以上(56.2%)を占めています。これは、就職活動時に英語のスピーキングとライティング能力を示す必要性が高まっているという現実を反映しています。 (2007年12月時点)

■ LG電子、現代重工業グループなど、 ■ トップ企業がTOEIC SWテストを採用

現在韓国国内でTOEIC SWテストを導入している企業・団体は150以上にのぼり、大企業、官公庁、大学などでも多く活用されています。

京畿道教育庁では2008年から教育専門職の選抜の際に、英会話ができる志願者には点を加算することにし、TOEICスピーキングテストのスコアで80~109点は1点、110~129点は2点、130点以上の場合には3点を与えることにしました。これはグローバル時代に必要とされる人材を教育専門職に抜擢することで、教育の基盤をより強くするためです。

企業での活用はより積極的です。社内の英語公用語化を推進しているLG電子や、輸出企業として英語の使用頻度が高い現代重工業グループをはじめとして、現代製鐵、斗山インフラコア、大韓航空、POSCO建設など多くの企業でTOEIC SWテストを採用しています。これ以外にも、SEPTテスト(韓国で以前から実施されている英語のスピーキングテスト)を活用してきた多数の企業が、2008年からTOEICスピーキングテストへと移行する予定になっています。

具体的な活用方法は、大卒新入社員の採用と海外派遣されるマネージャー職への実施(現代重工業グループ)、インターン記者の選抜(日刊スポーツ(韓国))、MBA課程(高麗大学)など多岐に渡ります。

.....
続いて、TOEIC SWテストを新入社員選抜に活用している現代重工業社の取り組みをご紹介します。

現代重工業・採用担当者が語るTOEIC SWテストの活用法

現代重工業は、韓国国内で初めて新入社員の採用過程にTOEIC SWテストを導入・実施しました。2007年下半年の大卒者採用の二次選考で実施され、1,521人が受験しました。業務上、外国人との実践的なコミュニケーション能力を重視している現代重工業でのTOEIC SWテスト活用の詳しい内容を人材開発部のノ・ジンユル次長に伺いました。

現代重工業
経営支援本部
人材開発部
ノ・ジンユル次長



—現代重工業について簡単にご紹介ください。

現代重工業は1972年に造船事業を始め、今では世界でも多くの船舶を建造する世界最大の造船会社として成長し、韓国が世界1位の造船大国となった原動力となっています。

現代重工業は造船事業のほかに海洋、プラント、エンジン機械、電気電子システム、建設装備事業にも進出し、世界的な重工業メーカーに成長しました。現在は約25,000人の社員がおり、2007年の売り上げ目標は15兆2千億ウォンです。

—業務上英語はどの程度必要ですか？

現代重工業は輸出中心の企業であり、大部分の製品は受注後、長い製作期間を経て顧客に納品されます。製作過程では船主や監督官などの外国人と継続的に協議して進めなければならないので、一般企業に比べ、業務上の英語の必要性はとて高いと思います。また、海外では13の支社、18の法人、25の製造拠点で約2,500人の社員が外国語を使いながら業務にあたっています。

—社員の英語力向上のための英語教育をどのように行っていますか？

社内英語教育は、オン・オフライン教育を並行して実施しています。全社員を対象にしたE-learningを基本として、一部オープンクラスのコースを運営しています。その他に海外駐在予定者と事業部門から要請のあった社員を対象に、ネイティブスピーカーとの会話を行うプログラムを実施しています。海外駐在員の場合、外部の教育機関でE-mail、電話、プレゼンテーション、交渉などの上級ビジネス英語教育を受講します。

—TOEIC SWテストを導入した背景を教えてください。また、現在どのように活用していますか？

今までは大卒新入社員を採用するとき、スピーキング・ライティング能力を評価するために、外国人との会話テストや作文(エッセイ)などのテストを実施してきました。しかし、採点者の主観によって発生する採点の差などの問題を解消し、評価の客観性を高めるために、TOEIC SWテストを導入し、実施することになりました。

2007年の下半期にTOEIC SWテストを新入社員採用試

験の一部として初めて実施しました。一次の書類選考合格者を対象に、二次選考の一要素として導入し、評価に反映させています。2007年9月30日～10月9日の間で5回に分けてテストを実施し、1,521人が受験しました。

—求める人材像と大卒新入社員の選抜過程について教えてください。

私たちの会社で求める人材は基本的に忠実な人です。また、豊かな想像力を発揮し世界を舞台に考え、常にベストを目指して積極的な姿勢と強靭な推進力で実践できる国際的な人材です。

このような人材を選抜するため、大卒新入社員を一次書類選考(専攻、単位、語学、資格、自己紹介書など)、二次選考(TOEIC SWテスト、理工系理工学基礎テスト、漢字テスト、職務適性検査、役員面接)、そして健康診断で選抜しています。

—TOEIC SWテストに対する評価と志願者の反応はどうか？

採用を担当している部署の立場から言うと、TOEIC SWテストを導入、実施することで、既存の評価方法より語学能力評価にかかる時間を削減できました。また、客観的で公正な評価が可能になり、全体的には志願者のスピーキング・ライティング能力を効果的に評価できたと考えています。

しかし、発音、抑揚、強弱など、言語の形式的な部分が評価基準として作用しているとも思います。コミュニケーションには流暢な発音はもちろん大切ですが、実務では自分が伝えたい内容を正確に伝達する能力が求められます。そのため、形式的な部分と共に、正確な意思伝達能力を評価する必要性を感じました。

志願者たちの大部分がTOEIC SWテストを初めて受験したので、最初は戸惑いもあったようですが、自分の実力と照らして長期的に何を学習すべきかを考える機会になったとの反応がありました。また、ライティングのテストではタイピング速度などが影響したという評価がありました。

—今後、TOEIC SWテストをどのように活用する計画ですか？

大卒新入社員の採用時に今後もTOEIC SWテストを継続して活用していきます。