

# 2022 TOEIC® セミナー 報告書

---

社員の自立学習を成功に導く  
TOEIC® Programの効果的活用法

---

2022年10月28日(金)

# 社員の自立学習を成功に導く TOEIC® Programの効果的活用法

2022年10月28日(金) オンライン開催

事例発表 ① EY Japan ..... 1

## 組織のグローバル対応力を高める人材育成

EY Japan Regional Talent Development Leader 島岡 なつ美 氏  
EY Japan Talent Development 近松 三和子 氏

事例発表 ② ブラザー工業株式会社 ..... 7

## ブラザー工業におけるTOEIC® L&R IPテスト活用について

ブラザー工業株式会社 人事部キャリア開発グループ 青木 美幸 氏

## 組織のグローバル対応力を高める 人材育成

EY Japan

Regional Talent Development Leader **島岡 なつ美** 氏

Talent Development **近松 三和子** 氏



島岡 なつ美 氏



近松 三和子 氏

### ■ EYのグローバルネットワークと 人材育成

EYは、世界150以上の国や地域、そして約36万5,000名から構成されるグローバルネットワークです。Americas(北・中・南米)、EMEIA(欧州、中東、インド、アフリカ)、Asia-Pacific(アジア・パシフィック)の3つのAreaから成り立ち、監査業務を含むAssurance、Tax、Strategy and Transactions、Consultingという4つのサービスラインを有し、クライアントの様々な課題に対し、最先端かつグローバルな視点から最適なサービスを提供しています。さらに各サービスラインに対し、CBS(Core Business Services)と呼ばれるバックオフィスメンバーが業務を提供しています。

Asia-Pacific Areaで最大のRegionであるEY Japanは日本におけるメンバーファームの総称です。現在、EY Japanのメンバー数は約1万名に達し、収益もメンバー数も大きく成長を続けています。

EYではジャパン・ビジネス・サービス(JBS)というグローバルネットワークで日本企業の海外事業展開をサポートしています。世界の70超の主要都市に、約450名の日本語対応可能なプロフェッショナルを配置しています。その統括機能はEY Japan内にあり、世界各地の日本企業担当プロフェッショナルと密接な連携を図りながら強固な一体組織としてグローバルで卓越したサービスを提供しています。

EYのビジネスモデルは、サービスを提供する人から

スタートしますし、人が資産と考えています。EY Japanで働く人のモチベーションを上げ、EYを魅力的に感じてくれる人材を確保することで、より良いサービスを提供し、クライアントの成功を通じて、社会をより良くしていくことを目指しています。そのため人材育成には非常に力を入れています。

EY Globalの主導により、強いガバナンスをもって展開している人材育成プログラムが数多くありますし、英語での研修や海外研修の機会もあります。他にも、Japan Region単位や各法人単位でローカルの具体的なニーズに合わせた独自プログラムも幅広く実施しています。

### ■ 多様化社会の中で必要不可欠な グローバル対応力

ここからはとりわけ多彩な取り組みを行っている、EY新日本有限責任監査法人(EY新日本)でのTOEIC® Programを活用したグローバル人材育成での実施事例などを紹介します。

まず、EYにおけるグローバル対応力への考えですが、急激なスピードで複雑化、多様化を続ける社会において、クライアントの課題を的確に捉え、変化に素早く対応するために、組織の内外において世界中のビジネスパーソンと信頼を築き、共同して対応することを重視しています。そして、そこで欠かせないのがグロー

バル対応力であると考えています。

グローバル対応力というのは、英語の知識やスキルはもちろん、グローバルビジネスコミュニケーションのスキル、しなやかで強靱なマインドセット、グローバル全体を俯瞰するような高い視座と広い視野です。これはEY新日本の一握りの人材に求められるものではなく、全員に求められるものとして様々な施策を展開しています。

しかしながら、監査法人ということもあり英語のスキルよりも会計士の資格取得を優先して採用活動を行っています。そのため入社後の会計士の修了審査合格後、英語学習を本格的に始めるというメンバーも少なくありません。TOEIC® Listening & Reading Test (以下、TOEIC L&R)のスコアでいうと、入社時は200～400であったが、努力して700、800、900に上げていったというメンバーも多いです。

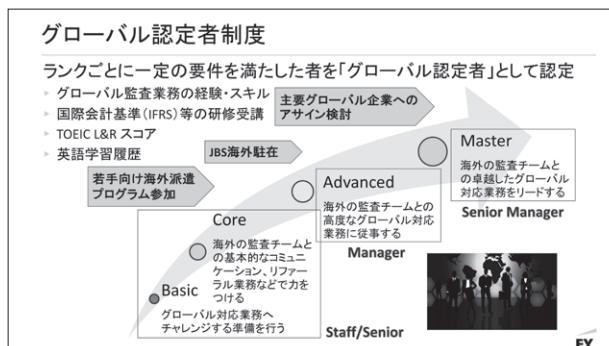
こうした実状から、EY新日本では、英語力を基礎から実践までステップアップできるように、各自のレベルに応じたプログラムや、業務経験を積む機会を用意しています。例えば、eラーニングで基礎学習できるようなツールを提供し、レベルが上がるにしたがって英語が求められる業務のアサインも増加、最終的には海外駐在なども含めて実践的なビジネス対応ができるようにプログラム提供をしています。

その施策の一つがグローバル認定者制度です(資料1)。グローバル人材としての成長をサポートし、グローバル対応業務へ関与させていくというプログラムです。本人の希望も確認した上で、より難易度の高いグローバル業務にチャレンジする機会を提供しています。Basic、Core、Advanced、Masterと4つのランクを設け、各ランクの一定の要件を満たしたものをグローバル認定者として認定し、登録しています。

要件としては、グローバル監査業務経験・スキルの有無や、国際会計基準(IFRS)の研修受講が完了しているかどうか、TOEIC L&Rのスコア、英語の学習履歴などを設定しています。Basic、Coreで少しずつ業務経験を積み、途中、海外駐在なども挟みながら最終的には大きなグローバルクライアントのアカウントをリードする

人材を目指します。

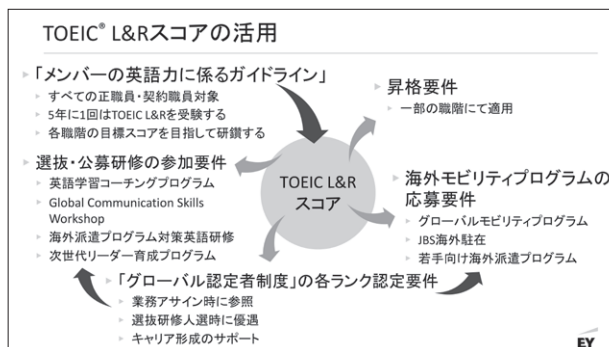
### (資料1)



## ■ TOEIC® L&Rのスコアが各施策の要件に

EY新日本では、メンバーの英語力に係るガイドラインを設けていますが、この中で全ての正職員、契約職員を対象に5年に1回はTOEIC L&Rの受験を必須とし、法人側もメンバーが各職階の目標スコアをクリアできるように必要なサポートや研修の提供などを定めています。TOEIC L&Rのスコアがどのように活用されているかという点、資料2のように各施策においてパスポートのように機能しています。

### (資料2)



選抜・公募研修としては、例えば英語学習のコーチングプログラムや、Global Communication Skills Workshop、海外派遣プログラム対策英語研修、次世代リーダー育成プログラムといったものがありますが、こうしたAdvancedレベルの研修に参加するため

に、一定のTOEIC L&Rスコア要件を満たしている必要があります。プログラムへの参加意欲があるものは自主的に英語学習を進めています。

先ほど紹介した通り、TOEIC L&Rのスコアはグローバル認定者制度の各ランク認定要件にもなっています。また、EYの海外オフィスで短期・長期の駐在やトレーニー制度を兼ねた若手向けの海外派遣プログラムなどの海外モビリティプログラムでは、応募要件としてTOEIC L&Rスコアを活用しています。

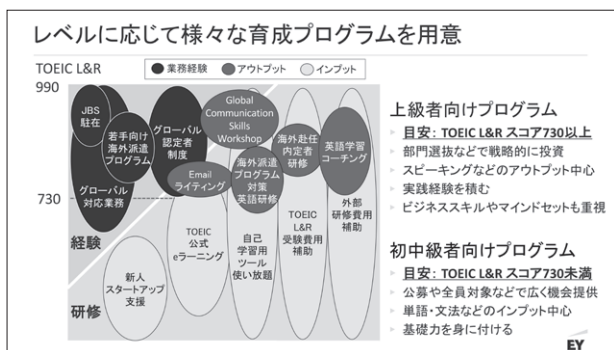
さらにグローバル認定者は、選抜・公募研修にも参加しやすくなっていますし、海外モビリティプログラムにもグローバル認定者であるか否かを選抜時に考慮することがあります。このようにTOEIC L&Rスコアの高まりに伴う、より高いグローバル認定者への認定と、研修やプログラムへの参加経験は好循環となって機能しているのです。

昇格要件については、徐々に導入を進めており、一部の職階において一定のTOEIC L&Rのスコアを必須とするなど、厳格に運用しています。

## ■ レベルに応じた育成プログラム

TOEIC L&Rのスコアアップとグローバル対応力のある人材を広く育てるため、レベルに応じた様々な育成プログラムを用意しています(資料3)。

(資料3)



ここでは経験を重視するものと研修の機能を重視するものに分かれています。経験重視ですと、駐在プロ

ラムや派遣プログラム、実際のグローバル対応業務の中で育てていきます。経験と研修を兼ねたものが先ほど紹介したグローバル認定者制度です。

研修では、上級者向けプログラムへの参加基準として、TOEIC L&Rのスコアでいうと730を目安にしています。このラインを超えるまでは主に単語や文法のインプットで自己研鑽に取り組んでもらう方針とし、初中級者向けのプログラムとしては新人のスタートアップ支援や「TOEIC® Listening & Reading 公式eラーニング」、自己学習用のツールの提供、TOEIC L&R受験費用の年1回法人負担、英会話スクールといった外部研修の費用補助を一定要件設けるなどしています。

資料4、5はリクルートの際に示している研修の一例です。これらのほとんどにTOEIC L&Rのスコアが求められています。

(資料4)

EY新日本の多様なグローバル人材育成プログラム (FY22)	
<b>新人向け英語学習支援</b>	
自主的な英語学習を習慣化するためのスタートアップ支援として、英語学習に関するセミナーを実施。また、英語学習アプリの利用料を一定期間法人が負担する。	定期採用による入社者のうち希望者全員
<b>TOEIC公式eラーニング教材自己研鑽補助</b>	
TOEIC Programの実施団体が開発した、TOEIC公式教材を利用したeラーニングによる英語学習ツール。一定の学習要件達成により、受講料の一部を法人が負担する。	TOEIC L&R 要件なし 全員
<b>英語学習コーチング</b>	
専属コーチがつき、個人のレベルや目標に合わせた学習計画を策定し、日々の学習進捗をチェック、アドバイスをを行う。最近注目されている外部プログラム。	TOEIC L&R 730以上 マネージャー以上

(資料5)

EY新日本の多様なグローバル人材育成プログラム (FY22)	
<b>グローバルコミュニケーションスキル研修</b>	
業務において日常的に英語でのコミュニケーションを行っている方で、文化の差異を超えて、グローバルな相手と対等な立場でさらなるプレゼンスを発揮する必要があると感じている方向けに、さまざまなテーマで実践的な演習形式のワークショップを実施。	TOEIC L&R 800以上 シニア以上
<b>海外派遣プログラム対策英語研修</b>	
近い将来に海外派遣プログラムへの参加や海外駐在を希望し、CEFR B2+レベルを目指す方を対象とした、アウトプットスキルの向上を中心とした個別コーチングをベースとする短期集中型プログラム。	TOEIC L&R 730以上 シニア・スタッフ
<b>若手向け海外派遣プログラム</b>	
スタッフ・シニアの若い年次から、長期にわたり海外EYオフィスにて現地職員同様に監査業務の経験を積むことができる。将来的にJBS駐在やグローバルアカウント責任者を目指す方の有益なステップとなるプログラム。	TOEIC L&R 730以上 シニア・スタッフ(会計士試験合格者)
<b>海外駐在</b>	
JBS (Japan Business Service) メンバーとして、海外EYオフィスに駐在し日系企業にさまざまなサービスを提供。	TOEIC L&R 800以上 マネージャー以上

## ■ 年間延べ5,000名以上が TOEIC® Programを利用

FY22(2021年7月から2022年6月まで)におけるTOEIC Programの実施状況は資料6の通りです。

(資料6)

プログラム	実施回数	利用者延べ人数	備考
TOEIC L&R 公開テスト 団体受験	26回	5,277名	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度内1回は受験費用を法人が負担</li> <li>・IPテストは時期ごとに6つの受験区分を設け、同一区分内は複数回受験不可とする</li> <li>・東京では受付対応を実施会場(外部会議室の運営会社)へ委託</li> <li>・スコアは通常の研修受講履歴と同様にLMSへ登録、管理</li> <li>・公開テストは当日欠席者を含む</li> </ul>
TOEIC L&R IPテスト	東京 25回 名古屋 3回 大阪 11回 福岡 3回 沖縄 1回		
TOEIC L&R IPテスト(オンライン)	1回		
TOEIC 公式eラーニング	随時		
		314名	<ul style="list-style-type: none"> <li>・FY21-22パイロット導入(通算利用者計41名)</li> <li>・費用自己負担、法人でのスコア登録対象外</li> <li>・費用補助キャンペーン利用および個人申込</li> </ul>

EY Japan全体で延べ5,000名以上の利用がありました。団体特別受験制度(IP:Institutional Program、以下IPテスト)に関しては、それなりの参加が見込めるところでは地方オフィスでも開催しています。公開テストとあわせて、年に複数回受験しているメンバーも少なくありません。

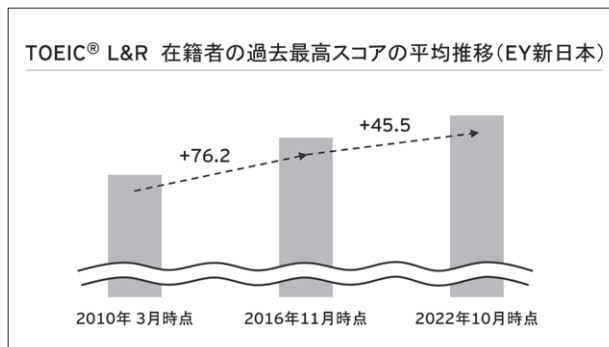
また、IPテストは開催案内後、すぐに満席になってしまうような状況です。より多くのメンバーが受験機会を得られるように、一定の期間ごとに受験区分を設けています。IPテストの当日の受付対応などについては、外部の会議室運営会社に業務委託しています。

なお、TOEIC公式eラーニングは、全てのメンバーに対して費用補助キャンペーンを行ったところ、延べ300名以上が利用をしました。

## ■ スコア、受験者数ともに増加

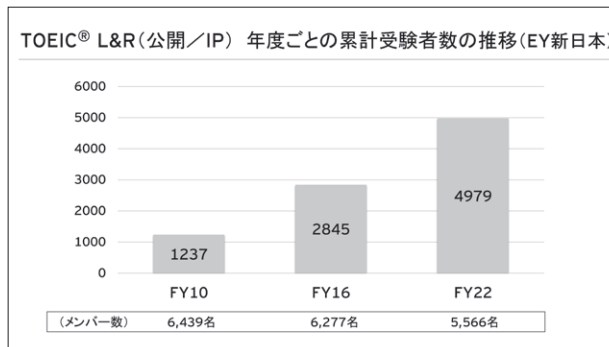
スコアの実際の伸びについてですが、2010年から6年ごとに在籍者の過去最高スコアの平均を抽出してみたところ、スコアの平均値に伸びがみられました(資料7)。全体的に法人の英語力の底上げができていないでしょうか。

(資料7)



資料8は、EY新日本における公開テストとIPテストの累計受験者数の推移です。メンバー数自体はコンサルティング部門やバックオフィスの分社化などの影響で減っているものの、受験者数はFY10(2009年4月から2010年3月まで)では1,200名余なの、FY22(2021年7月から2022年6月まで)では4,900名余と大幅に伸びています。

(資料8)



## ■ TOEIC® 公式eラーニングの効果実感 学習時間に比例してスコアアップ

先ほど触れたTOEIC公式eラーニング利用者の成果を紹介します。FY21-FY22の利用者421名のうち、利用開始前と利用期間終了後にTOEIC L&Rを受験した179名分のデータを分析してみたところ、やはり学習時間に比例してスコアの伸びをみることができました(資料9)。50時間以上利用したものについては約82点と、かなりスコアの伸びがみられ、また、30時間以上50

時間未満というものについても約52点の伸びがみられました。学習時間に比例してスコアアップ率が異なっており、この教材利用による効果が実感できました。

(資料9)

学習時間	人数	開始前:過去最高スコアと 終了後:最高スコア の比較(平均)	開始前:直近スコアと 終了後:最も早いタイミング でのスコアの比較(平均)	開始前:直近スコアと 終了後:最高スコア の比較
50時間以上	23名	+ 44.00	+ 52.20	+ 81.60
30時間以上 50時間未満	113名	+ 16.86	+ 32.74	+ 51.55
30時間未満	43名	+ 2.56	+ 10.58	+ 32.21

## ■ TOEIC® S&W導入も検討

最後に今後の見通しとして考えていることを紹介します。まず、TOEIC L&R IPテスト受験機会のさらなる拡充です。IPテストは年々受験者が増えているような状況でもあるため、さらに拡充していくことを考えています。

続いて、ニーズに応じたTOEIC L&R IPテスト(オンライン)の活用検討です。パイロットで導入したFY21-22の受験人数は多くないものの、手軽な受験が可能なオンライン方式のメリットを考慮して、マークシート方式との使い分けも含めて現在活用を検討しています。

最後に、Speaking力強化としてのTOEIC® Speaking & Writing Tests(以下、TOEIC S&W)の導入検討です。すでにグローバル対応業務をしているものはSpeaking力を向上させるような研修を取り入れています。ですが、実際どのくらい上がっているのかという効果測定を含めてSpeakingのスコア管理や目標設定を強化していきたいと考えており、TOEIC S&Wの導入も含めて検討をしています。

## 質疑応答

**Q** 英語学習のモチベーションが低い社員へのアプローチで事例があれば教えてください。

**A** 当社ではリクルート段階で入社後の英語の必要性をかなり伝えていますが、これと合わせて、英語力向上のサポート体制がしっかりとあることも伝えていくようにしています。グローバルにおいて作成された研修をローカルで展開するような場合、以前は教材などを全て和訳して提供していましたが、最近では英語のまま提供しています。このように、英語ができないと困る状況をあえて作り出し、メンバーの英語学習に対する自主性を引き出すような機会を用意しています。近年は、昇格要件として導入といった外からの動機付けがかなり大きく作用し、組織全体で英語は必要だというムードができていくように感じます。かつてはTOEIC L&Rの5年に1回の受験を義務として、未受験者には相応の措置を講ずるようなことも行っていたのですが、現在、受験は当然ということが組織文化として根付いている状況です。

**Q** TOEIC L&R 730点を上級者向けプログラム参加の基準にしている理由を教えてください。

**A** これまでの法人の体感から、730レベルの語彙力や文法力、リスニング力などがあって初めてある程度実用的なアウトプットが可能になってくると考えています。

**Q** TOEIC L&Rの受験勉強を促進するための勉強コミュニティなどはあるのでしょうか。

**A** 各事業部の部門内で自主的に作られているものがありますし、あるいは部活動のように英語学習を目的にした集まりがあったりします。ただし、公式に勉強会やセミナーを実施して強制してしまうことはモチベーション低下につながるのではと懸念し、ある程度自主性に任せているというような状況です。勉強だけでなく、スコアを上げた時の体験談や勉強方法を共有するといったことも行なわれている模様です。

**Q** TOEIC公式eラーニングの受講促進で工夫されていることはありますか。

**A** 英語学習に対する良い雰囲気が組織の中でできているため、今回TOEIC公式eラーニングを実施するにあたっては、手を挙げた人は誰でも利用できるという公募という状況を作りました。その結果、数百名の応募がありました。さらに、学習要件を一定程度設けて、例えば30時間以上学習をしなかった場合は費用を自己負担にするというような、キャッシュバックでの実施にしました。これらにより、ほとんどが学習要件を満たしてくれました。

**Q** 昇格要件設定に対する社員からの反発があったかと思いますが、どのような対応を取られたのでしょうか。

**A** 昇格要件に関しては、現在進行形で様々な意見は出ているところです。クライアント優先の仕事をしている中でどうやって英語学習の時間を確保するんだという声や、英語の昇格要件は満たさないものの業務成績がかなり高いような人材を昇格させるべきかなど様々な声が上がっています。これらへの対応としては、まずは、昇格要件導入を1年前から予告をしておいて準備期間を与えることと、フォローアップ施策も用意しておきました。昇格要件の本格導入時期にあわせて、TOEIC公式eラーニングの費用負担キャンペーンなど英語力の底上げにつながるような研修プログラムを提供したりしました。各部門で自主的な勉強グループが立ち上がるなど、組織としても昇格要件導入の受け入れの雰囲気を感じられたのですが、導入年度になっても反発はありました。そこで移行措置として、1年以内の昇格要件を満たすことを条件に昇格させたケースもあります。このように試行錯誤で対応している状況です。



# ブラザー工業における TOEIC® L&R IPテスト活用について



ブラザー工業株式会社 人事部キャリア開発グループ 青木 美幸 氏

## ■ 売上げの8割以上が海外

本日は当社のTOEIC® Listening & Reading Test(以下、TOEIC L&R)の団体特別受験制度(IP: Institutional Program、以下 IPテスト)活用についてお話をさせていただきます。最初に当社の紹介、英語力強化の背景や取り組みについてお伝えした後、TOEIC L&R IPテスト(オンライン)導入やその活用に関してお話しします。

まず当社は、プリンターや複合機などのプリンティング事業を主力とし、他にもミシンや工作機械、JOYSOUNDといったカラオケ事業などを取り扱っているメーカーです。

ブラザーグループは現在、40以上の国と地域に生産拠点や販売・サービス拠点を設け、世界中のお客様に製品やサービスを届けています。海外での売上げが全体の8割以上を占めており、コロナ禍前は販売会社と共にニーズ調査や工場の生産立ち上げなどで海外出張の機会が多くありました。国内従業員約3,800名に対して、コロナ禍以前の年間海外出張延べ数は、4,000回以上です。コロナ禍で海外出張が少なくなったとはいえ、海外とのオンライン会議など英語でのやりとりは引き続き数多くありますし、海外駐在の機会もあるため英語を使う機会、頻度は大変多いと思っています。

## ■ 英語は人材育成で必要なスキルの一つ

次にブラザーグループの人材育成についてです。当社では、職場での多様な業務経験やローテーションを通じて、主体的に自ら学ぶ自律型社員の育成を人材開発の基本方針とし、従業員一人ひとりがビジョンを理解、共感し、自ら行動に移して結果を出せるようにすることを目指しています。

これを実現させるために会社側は、従業員の持つ多様性を尊重し、従業員の能力を発揮する機会やチャレンジングな業務の提供を重視しています。近年、グローバル化はもちろんのことライフスタイルの多様化など従業員を取り巻く環境はどんどん変化をしている中で、会社と従業員が共に成長することが大切だと考えています。

こうした考え方に基づき、キャリアデザインプログラムや、必要なスキルが身に付けられる公開研修、通信教育による自己啓発、オンライン学習の提供などといった様々な人材育成支援を行っています。

英語は自律型社員を育成するために必要なスキルの一つであり、グローバルな課題に対応していくためのコミュニケーションツールとして、いかに伝えたいことを伝えられるかが重要と考えています。従業員には、昇進昇格の外国語要件として一定のTOEIC L&Rスコア取得も目指してもらっていますが、ここからは当社の英語の取り組みの全体像にも触れたいと思います。

## ■ 英語学習にTOEIC® L&Rを 組み込んで支援

現在の当社における英語への取り組みは、大きく分けて4つの事例があります。基本的には各自就業時間外での自己啓発という位置づけで英語学習に取り組んでもらっています。

1つ目は通信教育・オンライン学習支援です。当社は20以上の教材会社と提携し、自己啓発のための通信教育やオンライン学習の教材を社内イントラサイトでも紹介しています。従業員は、TOEIC L&Rをはじめ、英会話など100以上のラインナップから希望のコースを受講することができるようになっています。受講に際しては法人価格ですし、修了要件を満たすことができれば一人当たり年間12万円を上限として奨励金も支給しています。

TOEIC L&Rのコースとしては現在、「TOEIC® 公式eラーニング 基礎編 Listening & Reading」、そして「TOEIC® Listening & Reading 公式eラーニング」を提供しています。当初は後者のみでしたが、初級者をカバーし、基礎スキルを伸ばすことが期待できる基礎編のコースを紹介してもらい、導入しました。このコースの受講者からは「動画の講師の説明が分かりやすい」、「学習のポイントがよく分かるのでモチベーションアップになる」といった声が上がっています(資料1)。

### (資料1)

ブラザーにおける英語への取り組み <small>brother at your side</small>	
<b>①通信教育・オンライン学習支援（自己啓発）</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 従業員のスキルアップ（就業時間外）を支援。</li> <li>▶ 指定の修了要件を満たした場合は会社より奨励金を支給（上限：申込受講料の当年度内累計12万円(税抜)）。</li> <li>▶ 英語については、TOEIC Programや英会話を始めとする100以上のラインナップを提供。</li> </ul>	
ラインナップ例： <ul style="list-style-type: none"> <li>・ TOEIC® 公式eラーニング基礎編 Listening &amp; Reading</li> <li>・ TOEIC® Listening &amp; Reading 公式eラーニング</li> </ul>	

2つ目はTOEIC L&R IPテストの実施です。当社では年4、5回実施し、2021年度から導入したTOEIC L&R IPテスト(オンライン)では会社から貸与しているカメ

ラ・マイク付きのパソコンの使用も許可しています。年1回分の受験料費用補助もしており、これはIPテストに限らず公開テストの受験も対象です。

この他、就業時間内で行われる新入社員研修中に、今後グローバルに活躍していくため現在の英語力を測定するという目的で、TOEIC L&R IPテスト(オンライン)を組み込んでいます(資料2)。

### (資料2)

ブラザーにおける英語への取り組み <small>brother at your side</small>	
<b>②TOEIC® L&amp;R IPテストの実施</b>	
自己啓発（就業時間外）	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 年5回実施。</li> <li>▶ 21年度よりオンライン方式を採用。カメラやマイクがない場合は会社貸与PC使用可。</li> <li>▶ 年1回分の受験料費用補助を実施。</li> </ul>	
その他（就業時間内）	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 新入社員へ「英語力測定」の目的で新人研修中にオンライン方式で実施。</li> </ul>	

3つ目はTOEIC L&Rに関するセミナーも希望参加で実施しています。2021年度は資料3にあるようなプログラムを実施しました。

### (資料3)

ブラザーにおける英語への取り組み <small>brother at your side</small>	
<b>③TOEIC® Testsに関するセミナー</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 就業時間外に希望者に対して年1回実施。</li> <li>▶ 最近「TOEIC Programはビジネス英語学習に適した教材」という発信を意識。</li> <li>▶ 21年度は以下プログラムを実施（IIBCへ依頼）</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>①TOEIC L&amp;R IPテスト（オンライン）の説明</li> <li>②TOEIC L&amp;R IPテスト（オンライン）の受験</li> <li>③TOEIC Programを受験する目的とは</li> <li>④TOEIC Programを活用したビジネス英語学習法</li> </ul>	

オンライン方式を導入し始めたばかりだったため、受験に対する不安解消や理解を深めようとIIBCからオンライン方式について説明してもらった上で実際に受験もしてみました。

受験後にもセミナーを実施していますが、スコアアップにフォーカスしたような内容ではなくモチベーションアップを図ることがねらいで、英語学習やTOEIC L&R受験の意義、業務で役立つ英語力アップにつながる具体

的な学習法などについて理解を深めました。

参加者からは、「TOEIC L&Rはビジネス英語を学ぶ良い教材だとよく分かった」といったコメントが多く上がっています。

4つ目は就業時間内の取り組みですが、手挙げ参加型の公開研修があります。英語力強化や学習に対するモチベーションアップが主な目的で、オンライン会議やEメールを作成するといった業務の場面で活用できる英語表現、効果的にスピーキング力を伸ばす方法などを外部の研修会社の講師から教えてもらっています。オンラインでの実施ですが、抱えている悩みへの具体的なアプローチ方法なども質問できる貴重な機会になっています。2年程前から実施し、毎回200名以上の従業員が参加しています。

当社ではこうしたセミナーによって英語学習へのモチベーションアップや、具体的な通信教育・オンライン学習の紹介によって、自律的な英語学習の促進を行っています。

## ■ 2021年度よりTOEIC® L&R IPテスト (オンライン)を導入

当社では2021年度よりTOEIC L&R IPテスト(オンライン)とAI監視サービスを活用しています。導入の目的は、受験の利便性向上、当日の運営や管理工数削減、自然風水害やコロナ感染者発生リスク回避の3点です。導入前後の実施状況は資料4の通りです。

(資料4)

TOEIC® L&R IPテスト 活用状況		brother at your side
・21年度はオンライン方式5回とマークシート方式1回 ・22年度からはオンライン方式のみで実施		
	～2021年3月	2021年5月～
回数	8回/年	5回/年
テスト種類	マークシート方式	オンライン方式
実施時間	就業時間外の指定日時 (2.5時間)	就業時間外の指定期間 (1～1.5時間)
実施場所	指定会場(2拠点)	自宅等

2020年度まではマークシート方式のみで実施をしていました。受験者には就業時間後の午後5時半ごろから指定会場に集合してもらい、午後8時ごろまで受験してもらうようなイメージです。希望者も大変多いため、研修所の複数の部屋や、研修所以外の拠点を会場に使用しました。

2021年度からはオンライン方式を導入し、受験者はテスト期間中であれば自宅など自分の希望する時間・場所で受験することができるようになりました。2021年度は導入初年度であったため、移行期間として、マークシート方式も実施していましたが、2022年度からは完全にオンライン方式へと切り替えています。

## ■ 実施時期検討や情報発信でスムーズに移行

オンライン方式でスムーズな受験ができるよう、導入にあたってはIIBC協力の下、実施時期の検討、オンライン方式やAI監視サービスに関する情報発信といった事前準備を行いました。こうした準備のおかげで導入2年目の現在でも、大きなトラブルは発生していませんし、もし大きなトラブルや受験者からの問い合わせが発生した場合に備え、随時社内イントラサイトに展開をし、同様のトラブルが発生しないように改善も行っていきます。

実施期間の検討については資料5にまとめました。導入当初は、指定する土曜、日曜日の計48時間で受験をしてもらっていましたが、従業員からのリクエストを受けて、2022年度より受験可能期間をさらに伸ばして計9日間とし、土日だけでなく平日の就業時間外でも受験できるようにしました。これにより平日の早朝や深夜帯での受験もできますし、年休を取得すれば、育児中の従業員でも子供が保育園や学校に行っている間の受験も可能です。

(資料5)

**オンライン方式導入にあたっての準備** brother at your side

**①実施期間の決定**

- ▶ 初年度は指定の土日（計48時間）での受験
- ▶ 今年度は期間を延ばし、計9日間とし、平日の就業時間外でも受験可能に。

↓

- ▶ 平日の早朝や深夜帯での受験が可能
- ▶ 年休取得等を行えば、育児中の従業員も環境を気にすることなく受験が可能

続いて、オンライン方式に関する情報発信についてです(資料6)。オンライン方式への不安払しょくを図ろうと、マークシート方式とオンライン方式との違いを示す比較表を社内イントラサイトに公開したり、実際の説明会と受験がセットになったイベントも行いました。

(資料6)

**オンライン方式導入にあたっての準備** brother at your side

**②オンライン方式に関する情報発信**

- ▶ マークシート方式とオンライン方式の違いを示す比較表を作成し、社内イントラに公開

↓

- ▶ オンライン方式への不安を払拭
- ▶ 21年度のTOEIC L&R IPテストに関するセミナーではIIBCの担当者よりオンライン方式の説明を実施

AI監視サービスに関する情報発信については資料7をご覧ください。AI監視サービスの設定に関するマニュアルやルール、Q&A集を作成し、社内イントラサイトに公開しています。受験手順というところはもちろんのこと、オンラインテストを受験する際につまづきそうなポイントを独自にまとめ、紹介しています。AI監視の精度に影響がないように、画面に顔を近づけすぎないことや、途中離席をしないといった細かな注意点も強調しています。

(資料7)

**オンライン方式導入にあたっての準備** brother at your side

**③AI監視サービスに関する情報発信**

- ▶ AI監視サービスの設定に関するマニュアル、ルールやQ&A集を作成し、社内イントラに公開

↓

- ▶ 従業員がトラブルなく受験ができるようにポイントを掲載 →AI監視結果の精度も上げる
- ▶ 受験実施の度に起きたトラブルを把握し、マニュアルやQ&A集に随時展開

## ■ オンライン方式への移行によるメリットと効果

オンライン方式への移行により多くのメリットがありました(資料8)。まず、時間削減です。オンライン方式自体がマークシート方式に比べて試験時間が短いということだけではなく、運営側としても当日の説明や事前準備、試験官業務、片付けなどの面でも時間削減ができています。2020年度はコロナ禍の影響で受験人数を制限し、希望する全員の受験は叶いませんでしたが、それ以外にも台風や大雪などの理由で受験ができないトラブルは発生していました。オンライン方式ではこれらの問題による影響が少ない点も大きなメリットです。

(資料8)

**TOEIC® L&R IPテスト (オンライン) 導入** brother at your side

**導入によって実際にメリットあり!**

時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 試験時間の削減</li> <li>・ 受験者の任意のタイミングでの受験が可能※</li> </ul>
場所	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 試験会場での実施不要→自宅受験※</li> </ul>
運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 試験の運営や人数管理の不要</li> <li>・ 受験人数制限なし (コロナ禍) ※</li> <li>・ コロナや自然災害の影響なし</li> </ul>

※就業時間外の受験の場合

また、オンライン方式導入効果としては2つありました。まず1つ目が受験者のニーズを踏まえてマークシート方式による実施を終了したことです。2022年度からはオンライン方式へ完全に移行しましたが、移行

期間の2021年度に実施したマークシート方式では受験者数は想定以下でした。また、アンケート結果からもオンライン方式を希望する人が多いことが分かっています。

2つ目が業務の効率化です。現在、受験申し込みから受験終了までの手続きを仕組み化したことにより、事務局側のフォローが一切不要になっています。従業員が社内イントラサイトからTOEIC L&R受験を申し込むと、自動で返信メールが発信されるようになっています。そのメールでテスト受験URLや受験者情報登録の方法など受験に必要な情報を全て案内し、後は受験者が好きな時間に受験してもらうような流れなので、事務局は受験期間終了後の受験状況の確認をするだけで済みます。また、受験キャンセルの管理なども不要になりました。このように、受験者のみならず事務局側としてもオンライン方式への移行による恩恵を感じています。

## ■ ビジネス英語学習での TOEIC® Programの有効性をさらに発信

最後に、英語力向上に関する当社の今後の課題についてです。大きく分けて2つあり、1つ目がTOEIC® Programはビジネス英語学習に適しているというメッセージの発信です。スコアアップにフォーカスしてしまう傾向はあると思うのですが、ビジネスで活用するのが英語学習の目的であるというところに立ち返ってもらった上でTOEIC Programの有効性を発信できればと考えています。

2つ目は自己啓発学習のさらなる支援です。通信教育やオンライン学習の提供、奨励金という現在実施している支援に留まらず、従業員のキャリア自律や、スキルアップにつながるような支援をさらに充実させていく考えです。

## 質疑応答

**Q** 費用負担以外で受験者数を増やすための工夫があれば教えてください。

**A** 社内のTOEIC L&R IPテストについては3カ月に1回程度で実施している状況ですが、年度の初めに実施時期や申し込み期間といった年間スケジュールを社内イントラサイトで公開し、全従業員に対して告知するようにしています。こうした各自の計画的な受験検討を促進する告知や、昇格要件設定も受験者を増やすことにつながっていると思っています。ただ、年度初めだけの案内だと、年度中盤以降の応募数が少なくなることもあるようなので、リマインドメールも出しています。

**Q** 英語に興味関心のない社員に対してどうやってアプローチしたらよいでしょうか。

**A** 個人的な意見としては、英語に限らずスキルアップというものは危機感とセットになって初めて真剣な取り組みになると思っています。そのため、意図的に英語を使うような業務への配置転換や、普段の仕事に英語を使う機会を与えるなどといったことが有効ではないでしょうか。英語を使う機会の増加とともに危機感を抱くようになり、自己啓発も含めて英語力アップのために頑張っているという社員を当社でも見かけます。一方で、英語力アップに関心があるもののモチベーションが続かないような人の場合には、その人に合う学習法を見つけることが大事だと思います。eラーニングなど初級者向けで分かりやすい説明や学習法に出会うことで、モチベーションアップにつながるはずです。

**Q** 社内教育担当者から受講者への働きかけの事例を教えてください。

**A** 英語力を伸ばすのは自助努力が大きいと思いますが、英語学習を続けていくためのモチベーションアップにつながるような働きかけは必要だと思っています。英語を学習する意味に立ち返ったりするような内

容のセミナーでは、参加者から「スコアアップにばかり注目していたが、前向きにやってみようと思った」というような声も上がっています。

**Q** 昇格要件や特定の部署や職種への異動条件としてTOEIC L&Rを活用されていますか。

**A** かつては、就業時間内の研修受講の際の指標にも活用していましたが、現在はそうした研修を行っておりません。TOEIC L&Rの一定スコア取得という条件を設け、昇進・昇格要件として活用しているのみです。

発行月：2023年1月

発 行：一般財団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会 (IIBC)

**東京**

〒100-0014 東京都千代田区永田町2-14-2 山王グランドビル  
TEL (03) 5521-5901

**名古屋**

〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦2-4-3 錦パークビル  
TEL (052) 220-0282

**大阪**

〒541-0059 大阪府大阪市中央区博労町3-6-1 御堂筋エスジービル  
TEL (06) 6258-0222

**公式サイト**

<https://www.iibc-global.org>

ETS, the ETS logo, PROPELL, TOEIC and TOEIC BRIDGE are registered trademarks of ETS, Princeton, New Jersey, USA, and used in Japan under license. Portions are copyrighted by ETS and used with permission.



**IIBC** あなたが世界をつなぐ  
あなたと世界をつなぐ

一般財団法人 国際ビジネスコミュニケーション協会  
The Institute for International Business Communication