

大学教職員・学校関係者向けセミナー

終わりになき英語学習×TOEIC® Program ～大学4年間の学びを社会で活かすために～

2023年9月29日（金） オンライン開催

事例発表

理系大学でのTOEIC：進級要件化とその先



会津大学

語学研究センター 教授・学生部長

金子 恵美子 氏

■ コンピュータと英語が二本柱の 理系単科大学

本学は1993年創立のコンピュータ理工学の単科大学で、コンピュータ関連の学部としては国内において老舗です。福島県が設置者の公立大学であり、城下町・会津若松市に立地し、会津磐梯山を望む非常に美しいキャンパスです。ICTのプロを目指して1,200名以上が学んでおり、コンピュータ理工学の学部としては国内最大級です。

本学の特徴は、コンピュータと英語の二本柱としていることです。学内の公用語は日英語で、大学から発信されるメールはすべて日本語と英語が併記されており、学内の会議も常に同時通訳が入ります。3年次以降のコンピュータや数学、プログラミングといった専門科目の多くが英語で行われ、卒業論文は英語で執筆し、英語での口頭発表と質疑応答を行います。教員も日本語を母語としない外国人が約4割です。英語教員については現在、専任教員として11名が語学研究センターに所属しており、全員博士号を持っています。このように本学は最先端のデジタル知識・技術と英語力の両方を身に付けることができます。

■ TOEIC® L&Rを3年次への 進級要件として導入

ここまでの内容から、学生は帰国子女や国際スクール出身者が多いと思われるかもしれませんが、普通高校出身の日本人がほとんどを占めます。

本学では授業や研究のために英語力は必須ですが、私が着任した2008年当時の学生たちの英語力は、1年生のTOEIC® Listening & Reading Test(以下、TOEIC L&R)の平均点が約350点という状況でした。コンピュータと英語の二本柱を実態のあるものにするべく、2018年度から2つの3年次進級要件を導入しました。

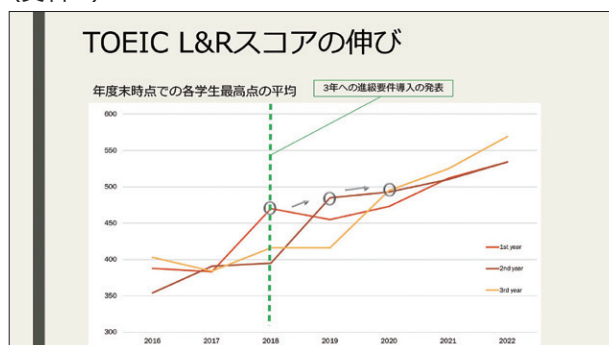
1つ目の進級要件は基本推奨科目55単位を1,2年次のう

ちに取得することです。55単位というのは卒業までに必要な基本推奨科目の約6割を占めます。本学における必修科目は卒業論文のみですが、この基本推奨科目というものが極めて必修科目に近いものです。

2つ目がTOEIC L&Rで400点以上を取ることです。進級要件の一つとして英語の要件を入れることに対しては、学内からの反対もありましたが、当時の学部長の全面的なバックアップもあり、実現させることができました。

進級要件の導入発表を機に学生のTOEIC L&R平均点は上昇する結果となりました。1年生の平均点は、導入発表前の2017年度は約375点でしたが、導入後の2018年度には約450点までスコアアップしました。この2018年度入学生はその後順調にスコアを伸ばしており、3年次では500点近くになっています(資料1)。

(資料1)



大半の学生は、進級要件の400点を余裕を持ってクリアしており、2018年の進級要件導入以来、TOEIC L&Rの要件のみが未達で留年してしまった学生は1名で、この学生も半年遅れで進級しています。留年生は例年1割前後いますが、ほぼ基本推奨科目の単位不足により留年しています。

こうした実績により、進級要件のスコアを400点から上げていいのではないかという議論があり、2022年度の入学生からは450点としています。2023年度は、450点で進級判定を行う最初の年になりますが、近年入試倍率の低

下もあるため、TOEIC L&Rの要件未達の学生が発生するかもしれません。ただし、理由は不明であるものの、1年生の英語力が近年着実に上昇している傾向はあります。

■ 高年次における TOEIC® L&R受験必須化のハードル

ここからは、3年次進級後の扱いについて触れていきます。本学では卒業に必要な外国語の単位数は15単位で、そのうち基本推奨科目10単位を1,2年次に取得し、残りの5単位を3,4年次で取得することになっています。この5単位について大学側では当初、一般的には選択必修科目といわれている英語一般科目を2科目分計4単位取得し、残り1単位は卒業論文の英語の書き方を学ぶ4年次の卒業論文英語(以下、卒論英語)を取得すると想定していました。ところが、卒論英語の単位を取得せずに、英語一般科目を3科目取って卒業する学生が多く発生してしまいました。

その理由としては、英語一般科目の多くが比較的気楽に受けられるContent Language Integrated Learning (CLIL)であることがあげられます。CLILは英語を使用して英語ではないコンテンツを扱い、英語とそのコンテンツの両方を学ぶという授業です。一方、卒論英語はアカデミック・ライティングで、英語による授業で課題もあるのに、取得できるのは1単位分だけです。卒論英語を履修しない学生たちは、英語の論文の書き方を学んでいない状態で、卒業論文を英語で書いて卒業することになります。別の問題で、英語一般科目を3科目履修することで英語一般科目に空きがなくなり、履修できない学生まで出てきてしまいました。

より深刻な問題としては、本学は文部科学省のスーパーグローバル大学(SGU)として採択されていますが、「50%以上の学部生がTOEIC L&R500点以上を取得」というSGUの数値目標が未達でした。SGUの中間評価で「そもそも高くない目標が未達である」と厳しいフィードバックがあり、2021年度から学長主導でSGU未達項目の対応を優先することになりました。

3,4年次でCLILの授業を3科目取る学生が多いとはいえ、そもそも3年次進級要件でTOEIC L&R400点以上を取得しているはずですから、500点以上の学生が50%未満という状況は想定外でした。数値目標が未達となった原因は、単純に学生の英語力が不足しているからではなくて、進級要件を満たした学生が、その後TOEIC L&Rを受験しなくなるためではないかと英語教員は推察しました。

そこで3,4年次でもTOEIC L&Rを受験させるため、英語一般科目の単位取得条件として2022年度からTOEIC L&Rの受験を必須化しました。これには3つの大きなハードルがありました(資料2)。

(資料 2)

受験必須化へのハードル

1. 英語教員の抵抗
 - 「SGUのために協力してほしい」と説得
2. 学生からの反発
 - 英語力は伸びているにも関わらず、それを客観的に示さないのはもったいない
 - 受験料は「教材」という扱いで、学生が100%負担
 - 突然決まった方針だったため、2022年度のみ大学が2回分の受験料を補助
 - 一般科目を不必要に受講する学生が減った
3. オペレーションの問題
 - TOEIC L&R IPテスト(オンライン)の運用開始(2020年)
 - 事務局、情報センターの全面的サポート

1つ目のハードルがCLILを教えている英語教員の反対です。TOEIC L&Rを教えているわけではないのに、なぜ受験が必須なのかという意見がありましたが、SGU数値目標達成のために協力してもらっています。

学生からの反発もありました。TOEIC L&R400点をクリアした後もCLILの学習などで伸びた英語力を客観的に示さないのはもったいないという説明で理解を求めました。また、受験料を学生側が負担することへの反発もあり、受験料を教材費と捉えてもらいました。ただし、受験必須化が急な決定であったということもあり、2022年度のみ大学側が2回分の受験料を負担しています。学生たちの理解を得たことで、英語一般科目を不必要に3つ取る学生が減り、必要最低限の2科目を履修する学生が増えました。空きがなくて英語一般科目を履修できない問題も解消されつつあります。

3つ目のハードルはオペレーション上の問題です。英語一般科目でTOEIC L&R団体特別受験制度(IP: Institutional Program、以下IPテスト)を実施するタイミングは、各学期最後の2週間の期末テスト期間です。この2週間に英語一般科目の受講者約200名分の試験実施を運用する必要があります。加えて本学は4学期制なので、大規模な受験が年に4回訪れることとなります。

この問題がクリアできたのは、オンライン方式の採用があったからです(資料3)。マークシート方式と比べて受験時間が2時間から1時間に短縮されたことで、設備上一度に160名の受験が可能な本学の場合、1日3回に分けての実施を余裕を持って行うことができました。パソコンを操作して受験するという点に関しても、学生たちは当然慣れて

いますし、運営側の問題用紙配布や解答用紙回収といった事務的作業の負担もかなり減り、教員1人でも実施可能になりました。オンライン方式は本学にかなりマッチしており、英語一般科目でのTOEIC L&R必須受験だけでなく、1, 2年生が受験するIPテストもほぼオンライン方式に切り替えています。マークシート方式は年に一度だけ実施しています。(資料3)

TOEIC L&R IPテスト(オンライン)

- 試験時間は約1時間
- CALL教室が4教室=ヘッドフォン付きのMacが、160台設置
 - 一気に160名の受験が可能
 - 1日3回の実施が余裕をもって可能
- コンピュータ理工学専攻=紙よりコンピュータの方が好き
- 問題冊子の配布、回収が不要→教員一人で実施可能

→ すべてが好都合で、1, 2年生が受験するTOEIC L&R IPテストも、ほぼオンライン版に変更

■ 大規模受験を可能にする支援と協力

大規模受験が可能となった要因として他には、本学の情報センターの全面的なバックアップ、事務局の献身的なサポート、最後に英語教員の協力がありました。

オンライン方式では不正行為が懸念されます。その対策としてIBCからSecure Browserを紹介してもらいましたが、CALL教室の全パソコンに対して、Secure Browserの更新作業が発生してしまうため、本学では使用しない方針としました。その代わりに、情報センターの協力で、受験用IDでログインすると受験に必要なネットワーク以外を遮断するように設定しています。

また、事務局のサポートとしては、受験料未納の学生への納入催促メールの送付や、卒業生と学生が開発した受験料納入確認システムで必要な受験者リストを作成してもらっています。この納入確認システムは、コロナ禍での支援物資の受け取り予約システムを流用したもので、学生証をカードリーダーで読み込ませると合わせて顔認証も行い、本人確認をします。

最後に英語教員の協力としては、担当する英語一般科目のCLILの授業の1コマ分をIPテストの受験時間として、提供してもらいました。シラバスにも英語一般科目はTOEIC L&Rを受験しないと単位が取得できないことを明記したり、受験に対するインストラクションを事務局制作の日本語の動画で補足するなど、可能な限り英語教員の負担にならないように工夫して運営しています。

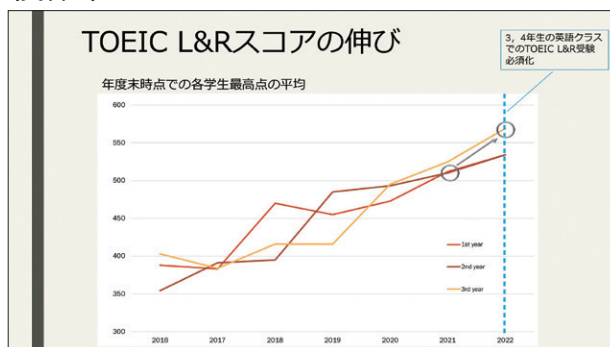
その他の不正行為対策としては、アナログな方法ではあ

りますが、他の受験者のパソコンのモニターが見えないようにカーテンなどで目隠しをしたりしています。

■ TOEIC® L&Rの受験必須化でスコア目標をクリア

TOEIC L&Rの受験必須化により、SGUの数値目標をクリアすることができました。資料4の通り、2021年度の2年生の平均点は500点程度ですが、1年後の3年生時の平均点は、約570点にまで伸びています。

(資料4)



■ TOEIC® L&Rは英語の基礎体力づくりの指標

今後についてですが、コンピュータと英語の二本柱という方針は継続しつつ、大学をあげて大学院の充実化も図っています。近年のデジタル人材が極端な売り手市場ということもあって、内部進学する学生では大学院の定員を埋めきれないのが現状です。大学院の授業はすべて英語で行われるため、国内の他大学からの進学はハードルが高く、今のところ留学生を増やすしかありません。内部進学の日本人学生の英語力が留学生と比べてかなり低く、この差を埋めていくことも今後大学の目標の一つになると思います。

3年次進級要件は有効に機能していますし、高年次においてもTOEIC L&Rで英語力の伸長を客観的に把握して学習や就職活動に役立ててもらう方針は変わらないと思います。今後は学生が自ら進んでTOEIC L&Rを受験するような仕組みづくりも必要になってくると考えています。

最後に、コンピュータ理工学に特化した英語力については、研究室の研究活動を通して自然に身に付けてもらいたいと考えます。ただし、自然と身に付けるには前提として基礎的な英語力が必要です。基礎体力づくりの部分は語学研究センターで責任を持ち、基礎体力の確認や指標としてTOEIC L&Rの重要性は今後も増していくと考えています。

事例発表

How the Advancement of English and D&I can lead to an Innovative Organization that can compete Globally

トヨタ紡織株式会社
人事総務本部 副本部長

Doug Shields 氏



■ 多様性の尊重と学び合う風土が 「ものづくり」の原点

本日は「英語とダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進が、グローバルに戦える革新的な組織づくりにどうつながるか」と題して、当社の取り組みを紹介します。

私たちはインテリアスペースクリエイターとして、安全と環境に配慮しながら、快適さを提供する製品をお届けしています。システムサプライヤーとして、モビリティを構成する部品をワンパッケージとしてまとめたり、シート、ドアの内側の部品、天井、エンジンなどの幅広い製品を扱っています。2022年5月時点の従業員数は約5万2,000名、26の国と地域に91社の関連会社を持っています。

拠点は世界中にあり、アメリカ、アジア・オセアニア、中国、欧州・アフリカ、日本の5つの地域において中核となる「地域統括・連携ハブ」を中心に、各地域の事業体が一体となって事業を推進しています。


私たちには100年以上培ってきた「技術開発」「ものづくり」「人づくり」という強みがあります。「ものづくりは人づくり」という考えのもと、一貫してお客様の視点に立った「人づくり」と「ものづくり」に注力してきました。人づくりのポイントは、多様性を尊重し、共に学び成長する風土があることです。多様な人材が会社に魅力を感じ、世界のあらゆる地域で生き活きと働くことを目指しています。グローバルな視点での強みは、トヨタグループという大きな集団の一員として学び合うことができることです。人的資源や成功事例などを情報共有し、常に最大の力を発揮できる体制を整えています。

当社はシート事業において、モビリティのポテンシャルを最大限に引き出し、乗りやすく使いやすい、快適なシート作りを目指しています。なかでも自動車シートは業界第3位のシェアを占めています。当社製のシートはモータースポーツで使われるスポーツシートや新幹線のグランクラ

ス、航空機でも採用されています。また、シートフレームはトヨタグループ各社と共同開発しています。ほかにも、快適かつ上質なモビリティ空間を提供する内装部品をはじめ、外装部品、機能性・デザイン性に優れたカーテンシールドエアバッグ、シートファブリック(表皮材)などの繊維製品、フィルター製品、吸気システム、自動車の電動化に伴う燃料電池用セパレータ、モーターコア部品など多様な製品を開発しています。

当社の規範となっている独自の価値観が「TB Way」です(資料1)。この中で6番目の「常にオープンでグローバルな意識を持ち、多様な価値観を尊重し受け入れる」が特に重要で、継続的な改善も求められます。この項目を成し遂げるために、コミュニケーションを容易にする英語というグローバル言語が必要になってきます。

(資料1)

However, TOYOTA BOSHOKU has its own values 

TB Way

We contribute to society by developing leading-edge technologies and manufacturing high-quality products.

1. We meet challenges with courage and creativity, to realize our dreams.
2. We carry out Kaizen continuously, aiming to achieve higher goals.
3. We practice Genchi-Genbutsu by going to the source to analyze problems and find their root causes.
4. Once a decision is made, we move quickly to carry out the plan, with passion and a sense of mission.
5. We seek to do our best, act professionally, and take responsibility for our actions.
6. We respect the values of other cultures and accept differences, with an open mind and global perspective.
7. As a good corporate citizen, we do what is right and contribute to society.
8. We respect the individual and use teamwork to produce the best result.

TOYOTA BOSHOKU CORPORATION

■ ダイバーシティ&インクルージョンとは

ここからは、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を通じた活動について紹介します。まず、D&Iの意味を正確に捉えてみます。ダイバーシティとは「個人の先天的・後天的、または目に見える・見えない特性の違い、人種、国籍、年齢、性別、文化」などを指します。インクルージョンとは「自分の価値観や考えを率直に表現できる環境の中で、誰もが事業活動の向上に貢献する意欲を感じられる場所」を指します。つまりインクルージョンは、個人の孤立を避け、誰も

が事業活動などに参加していると感じられることであり、オープンな職場であると同時に、意欲を高め、自分自身に責任を持つことの基盤でもあります。

D&I活動に真剣に取り組んでいる企業は、そうでない企業に比べて優位に立てることがデータでも示されています。D&I活動が盛んな企業には、変化に対するより良い準備や、より高い収益、新しい市場の獲得能力などがもたらされます。また、多様性のある企業は求職者にとってより魅力的なため、イノベーションをもたらす優秀な人材を多く採用することも期待できます。

■ トヨタ紡織におけるD&Iの取り組みと英語の必要性

当社のD&Iのロードマップとしては、3つの分野に焦点を当てています。1つ目が市場における当社の位置付けとベンチマークの理解。2つ目がD&Iとともに共通言語の英語を考慮した人材育成。3つ目が社員の生の声を把握し、経営陣に伝えて問題解決につなげるための従業員ネットワークグループ「ENRG (Employee Network Resources Group)」です。そしてD&I活動の目的は、イノベーションを生み出す企業風土を醸成し、トヨタ紡織の2050年に向けた目標を達成するために世界のトップ・ソリューション・カンパニーになることです。これを実現させるには全社員が一丸となってD&I活動に参加しなければなりませんし、イノベティブな企業であるためには共通言語でコミュニケーションが取れて、モチベーションが高い多種多様なメンバーが必要です。

この多種多様な人材の確保には、多様性を受け入れる環境が必要です。そのため、当社は外国人社員の採用、ICTの活用、女性管理職の育成・登用などから取り組み始めました。さらに次のステップとして、従業員が生き生きと働き、意欲を持って能力を発揮できるオープンな職場づくりを進めることで、従業員が新たな知識を得て成長し、イノベーションの創出にもつながると信じています。このオープンな職場は先ほど紹介したようにインクルージョンを意味します。全従業員が拒否されたり、無視されたり、孤立したりすることなく、自分のアイデアを気楽に、かつ確実に述べるができる職場です。

つまり、当社におけるD&Iとは、TB Wayに基づく人事制度によって多様な人材を確保し、その能力が十分に発揮できるようにすると同時に、従業員の声に耳を傾けること

でもあります。ただし、ダイバーシティを高めても、インクルージョンがなければ、ほとんど意味がありません。ダイバーシティが高まり、枠に収まらない多様なメンバーがいるだけでなく、組織がそれをしっかりと認識して多様性を受け入れる環境をつくる必要があります。ダイバーシティによって「既存概念にとらわれない」思考を許容し、インクルージョンにより、それをイノベーションに変えることができるのです。インクルージョンを推進する方法はいくつかありますが、共通語である英語力の向上もその一つです。

当社におけるインクルージョンの他の取り組みとして、2022年にENRGという従業員グループを設置しました。グループの目的は3つあります。1つ目は経営陣が多様性を持つメンバーの意見を理解し、意思決定を行う前に彼らに相談することです。2つ目はグループとして同じような多様性を持つメンバーを支援することです。3つ目はグループが広報活動だけでなく、採用イベントに携わり、求職者にアプローチすることです。これまで女性、若手プロフェッショナル、外国人社員などのグループをつくり、目的達成に向けて取り組みました。

ここで日本における労働力の状況をみると、平均寿命が世界で最も長く、出生率が非常に低いため、高齢化が進んでおり、2000年から2050年の間に人口は1億2,700万人から1億人に減少するといわれています。政府の報告書によると、日本の労働力人口は2020年の6,500万人から2060年には3,700万人に減少するとされています。

このような厳しい状況の中で労働力を確保するためには、あらゆる職種の従業員が均等に採用され、定着し、能力を発揮できるように準備しなければなりません。日本は特に女性にとって労働の公平性という点でまだまだ尽力する必要がありますし、優秀な人材に日本で働きたいと思ってもらうために、言語や文化の違いを含む環境の分野も改善することが求められます。

当社では、ベンチマークを通じて、女性管理職だけでなく、外国人社員の採用・育成を継続する必要があると考えています。ただし先に説明したように、その外国人社員の数を増やすだけでは、イノベティブな企業になることはできません。また、人材を定着させるために英語でのコミュニケーション能力も含め、労働条件や職場環境を継続的に見直す必要があります。外国人社員にとっては、職場文化に馴染めて、インクルーシブな環境にあることで、よりオープンでイノベティブな行動をとることができるのです。

■ 英語力向上にTOEIC® L&Rを活用

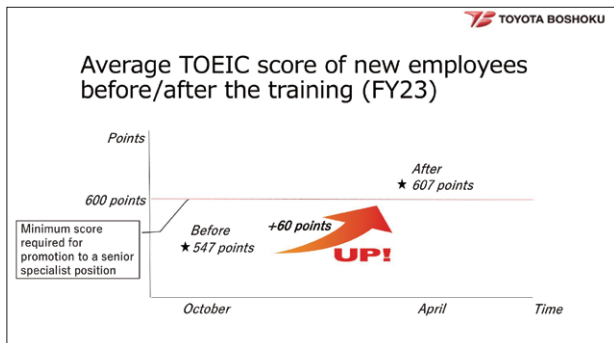
当社は多様性に富んだ職場でありたいと考えており、先ほど紹介したように外国からの従業員を積極的に受け入れています。そのため、社員が英語をもっと話す環境を整える必要がありますし、海外に研修生として派遣する社員にも英語力が求められます。そこで当社では、英語力向上の一環として新入社員にTOEIC® Listening & Reading Test (以下、TOEIC L&R)のスコアに応じた研修を実施しています(資料2)。

(資料 2)

		October	November	December	January	February	March	April			
① Job offer period (November-March) Contents • E-learning specialized for TOEIC • Speaking lessons on Zoom	TOEIC Exam (Compulsory)	★									
	E-learning courses for TOEIC (Optional)										
	Speaking lessons (Optional)										
② New employee training period (1st to 3rd week of April) Contents • TOEIC-specific lessons are held after regular working hours	TOEIC Exam (Compulsory)										★
	TOEIC lessons (Optional)										

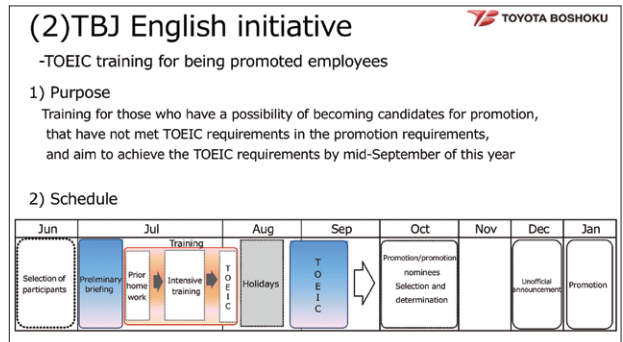
資料3の通り、5ヵ月間の研修を経た新入社員のTOEIC L&Rの平均点は60点もアップしており、学習すればするほど点数は伸びています。

(資料 3)



2つ目の取り組みは、昇格を目指す社員へのTOEIC L&Rのトレーニングです。これは昇格要件達成を支援しようとしているもので、資料4に示している通り、1月の昇格に向けて、6月からトレーニングの対象者を選定します。対象者はTOEIC L&Rを受験する前の1週間、自習と授業を集中的に取り組みます。これらの施策で多くの社員のスコア向上につながっています。

(資料 4)



■ TOEIC® L&Rが組織全体の成功に貢献

企業の競争力を高め、イノベーションを起こすためには、英語力の強化やTOEIC L&Rによるモチベーションの向上だけでなく、5つの要素と考え方が重要です。

それぞれを紹介すると、1つ目はグローバルコミュニケーションです。様々なバックグラウンドのある社員がいる中で共通言語でのコミュニケーションが重要になってきます。そこでTOEIC L&Rは国際的な環境での英語コミュニケーション能力を測るツールとして効果を発揮します。

2つ目はチームの連帯感を大切にするオープンな職場です。多様なチームが一緒に仕事をする場合、言葉の壁が生じることがありますが、TOEIC L&Rのスコアを基準にすることで、共通言語を持つことによる連帯感が生まれ、チームの協調性やパフォーマンスが向上します。

3つ目は個人の成長とキャリア選択の機会均等です。これは、従業員に英語力を向上させる機会を提供することで、実現を目指すことができます。TOEIC L&Rは英語力を公平に評価する客観的な手段として活用することができ、平等な機会の確保につながります。

4つ目は外国人社員へのサポートです。外国人社員が働くことが多い国際的な企業において、従業員の英語力を向上させることで、外国人社員が職場に溶け込み、円滑に業務を遂行することができます。

5つ目はグローバルな展望の強化です。企業がD&Iを重視することで、異なる文化や市場に対して敏感なアプローチが可能で、TOEIC L&Rスコアを向上させて従業員の国際的な視野を養うこともその一つです。

D&Iは、企業の競争力とイノベーション能力において重要な要素であり、そしてTOEIC L&Rを通じて、従業員が言葉の壁を取り除き、相互の理解を深めることが、組織全体の成功につながると考えています。



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

IIBC公式サイト <https://www.iibc-global.org>

【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.050-1790-7422

【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.050-1790-7419

【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.050-1790-7417

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.

本資料の無断転載・複製を禁ず (2023年11月)