

インテリジェントデザイン型組織構築のための英語力に関する調査 ～英語公用語の功罪と日本の英語教育について～

亀川雅人

1. はじめに

本調査は、国際的に共通言語化している英語に対する企業及び教育現場の取り組みが、日本企業の国際競争力、延いては日本経済の発展に及ぼす影響を検証することを目的とする。

近年のグローバル化は、モノや金に加えて、人や情報の国境がなくなりつつあり、コミュニケーション・ツールとして英語の重要性が高まっている。こうした環境変化は、英語教育の重要性は増し、大学入試にはヒアリングが取り上げられるなど、読み書きに加えて、会話能力も問われる時代となった。また、日本企業のなかには英語を社内公用語とする動きも見られる。英語は、世界共通言語としての位置づけを確保し、グローバルな人材育成の観点から、学校教育や企業の現場における重要性が増している。しかし、英語に触れる機会が増えたにもかかわらず、日本の若者は内向き志向を高め、留学希望者は減少傾向にある。

共通言語は、貨幣による交換と同様にコミュニケーションに欠かせない。世界市場に拡大すれば、世界貨幣が必要になるように、ことばの共通化が相互理解に役立つことになる。共通尺度は、個々の単位が相互に関連させるための媒介変数である。ドルが国際基軸通貨となると、各国の通貨はドルを通じて自国通貨の相対的な位置づけを確認する。同様に、共通言語は、それぞれの認識した意味内容を共通言語に変換することで世界と共有できる。そして、同時に、他の国々の認識する世界を、共通言語を通じて理解し、自らが認識する意味内容の相対化を行う。

しかしながら、共通貨幣が存在しても、依然として地域独自の貨幣が存在する。地域貨幣は、地域の価値情報を織り込んで共通化される。円通貨圏は、円で取引する範囲を決め、製品やサービス、それに労働や資本の質と量を比較し、それぞれの相対価値を斟酌しながら流通する。各製品・サービス、あるいは経営資源は、地域によって異なる価値を有している。地域情報の意味内容を比較考量しながら、これを地域貨幣に織り込み評価する。情報の意味内容が十分に認識できない場合には、価値の比較ができず、それゆえ通貨としての機能が果たせない。価値は相対的であり、その価値は、時間や場所の変数なのである。製品やサービス、労働や資本に関する質・量が世界共通になれば地域独自の通貨は必要なくなる。あるいは、世界共通貨幣の導入は、地域に特殊な価値形成を排除ないし無視することにつながる。

ことばは、人間の思考の枠組みや人間の存在を認識する手段である。ことばの相違は、思考方法の相違、同一対象に対する認識の相違をもたらしている。各国に固有の歴史や文化、社会、生活などが存在するとなれば、それはことばの相違をもたらし、多様化の源泉

となっている。初めにことばがあり、人間の思考や認識がこれに従うのか。あるいは、生まれた環境が思考や認識方法の差異を生み、ことばは、事後的にこの差異を反映させるのかはわからない。しかし、多様な言語は、多様な文化や社会、生活様式などを理解し、認識するために必要不可欠である。多様な言語なしには人間の多様性は生まれない。英語による標準化は、標準からはずれた意味内容を無視ないし排除することにつながる。

本調査報告は、英語を社内共通語として用いることや学校における英語教育の在り方が企業の人材にいかなる影響を及ぼすかを検討するものである。結論的には、英語教育の重要性と同時に英語偏重教育の是正と社内英語公用語が企業活力を削ぐ可能性を導く。

2. 調査目的・調査対象と調査内容

2-1 サンプル特性

調査目的は、個人の英語力と組織力との関係を考察するものである。英語力といっても、ここでは本人の自己評価を基準としている。中心となる質問は、Q4「あなたは英語に自信がある方ですか。主観的な評価で構いませんので、あてはまるものをひとつお選びください。」であり、これに関連する質問として Q5「社内公用語を英語にした場合、あなたはコミュニケーション力を発揮できますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。」や Q6「あなたの英語力は、あなたの専門業務に使えますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。」、そして、Q7「あなたの社内で、重要な情報は、英語で伝わると思いませんか。あてはまるものをひとつお選び下さい。」がある。これら4つの質問は、主観的な評価であり、ほぼ同じ結果を示すことが期待される。

TOEIC・英検・TOELL など客観的な評価基準や尺度は存在するが、こうした点数による客観的基準は、調査対象を英語に取り組んでいる受験者に絞ることになる。ここでは、日常的に英語とは無縁の活動をしている勤務員などを含めて、広い対象（ホワイトカラーに限定してるが）に対して英語力に関するイメージ調査を行い、日本企業の組織力にいかなる影響を及ぼすかを分析する。

この目的のためにインターネット調査を行い、19の質問を行った。有効回答数は1,600である。インターネット調査は、調査会社に登録しているサンプルという偏りがある。しかし、郵送による調査や電話による調査に比べて、短時間かつローコストで多くのサンプル数を確保できる。郵送による調査は、開封や記入、返信の手間をいとわない時間的に余裕のあるサンプルを対象とする。電話による調査でも自宅で回答可能な対象しかサンプルにならない。サンプルに消極的な場合、回答が不誠実なものである可能性もある。自ら回答者となることを希望している対象に、インターネットやアンケート調査とは無縁の質問を行うことは比較的有益な結果が得られると期待できる。

年齢層は、20代から50代とした。10代は、企業組織の意味や職能に対する意識が育っていない可能性がある。また60代は、引退年齢ということを考慮して調査対象から除外した。

性別・年齢は 20 代から 50 代までの男女である。

表 1	n 数	男 20 代	男 30 代	男 40 代	男 50 代	女 20 代	女 30 代	女 40 代	女 50 代
全体	1600	10.4375	15.6875	18.4375	21.4375	14.5625	9.3125	6.5625	3.5625
20 代	400	41.75	0	0	0	58.25	0	0	0
30 代	400	0	62.75	0	0	0	37.25	0	0
40 代	400	0	0	73.75	0	0	0	26.25	0
50 代	400	0	0	0	85.75	0	0	0	14.25

職業は、事務や営業などのホワイトカラーを対象とし、製造現場などのブルーカラーやその他の肉体労働者を除き、以下のような対象となる。

表 2	n 数	会社役員	会社員	派遣・契約社員	自営業	自由業
全体	(1600)	4.4	69.0	9.6	11.4	5.6
20 代	(400)	1.0	78.0	14.5	2.8	3.8
30 代	(400)	4.0	72.0	10.0	8.8	5.3
40 代	(400)	4.0	64.8	9.3	15.0	7.0
50 代	(400)	8.5	61.3	4.5	19.3	6.5

会社の規模は、すべてを含めている。中小零細企業に勤める労働人口を反映して大会社に勤務する人は多くない。左から 1（5 名以下）、2（6～20 名以下）、3（21～50 名以下）という回答欄を設けており、1001 名以上は 11 とおいう回答になる。

表 3	5 名以下	6～20 名以下	21～50 名以下	51～100 名以下	101～150 名以下	151～200 名以下	201～300 名以下	301～400 名以下	401～500 名以下	501～1000 名以下	1001 名以上
全体	19.2	10.4	9.7	7.8	5.3	3.3	5.5	3.1	1.9	7.6	26.1
20 代	8.3	12.3	11.5	11.3	4.8	4.3	6.0	4.5	2.3	7.0	28.0
30 代	18.3	11.8	9.3	6.5	6.0	3.8	6.8	3.0	2.8	10.0	22.0
40 代	22.3	10.0	9.5	7.3	7.3	2.5	4.8	3.0	1.5	7.0	25.0
50 代	28.0	7.8	8.5	6.3	3.3	2.8	4.5	2.0	1.3	6.3	29.5

学歴は、中学校卒業から大学院修了者までのすべてを含む。相関分析を行う際、「答えたくない」という項目に回答した者は 0、中学校卒業は 1、高等学校卒業は、普通科や商業科などを問わず 2、短期大学を 3、大卒も、理系と文系を区別せずに 4、理系修士と文系修士を 5、理系博士と文系博士を 6 とした。また、相関分析に際しては、0 が低い学歴とは限らないため、これを除く 1 から 6 のサンプルを対象とし、さらに加えて、各項目を教育年数に変換したもので相関分析を行っている。

普通高校や商業高校、理系と文系の違いを加味した分析を試みたが、結果に有意な差が

見られなかったためである。英語に自信があるか否かの相関をとる場合、自信のあるものが高学歴であれば、相関係数はマイナスになるので、この点は注意してほしい。

表 4	中学	普通 高校	商業 高校	工業 高校	短期 大学 高専	理系 大卒	文系 大卒	理系 修士	文系 修士	理系 博士	文系 博士	答え たくな い
全体	0.7	14.3	3.2	3.8	13.0	14.8	39.3	4.6	2.9	1.3	0.6	1.6
20 代	0.5	12.0	4.3	1.5	11.5	11.5	47.5	5.5	3.0	0.3	0.5	2.0
30 代	0.8	16.0	3.3	3.0	14.3	12.8	37.3	7.0	2.5	1.5	0.3	1.5
40 代	1.0	17.0	2.0	6.0	17.5	15.5	32.3	2.5	3.0	1.3	0.8	1.3
50 代	0.5	12.3	3.3	4.5	8.8	19.3	40.3	3.5	3.3	2.0	0.8	1.8

2-2 質問内容とクロス集計結果

上記のような調査対象に対して、以下のような 19 の質問を行った。先に説明したように、キーとなる質問は Q4 である。英語力に自信のある人間が、全体の何%程度であり、彼ら／彼女らの英語力に対する考え方を検証する。

ここで論証する仮説は、「少数の英語力に自信のある人間が、組織における意思決定の中心的役割を担うことで、英語力に自信のない人間のもつ豊かな才能を阻害し、結果として企業の成長機会や多様なビジネスの構築可能性を減少させている」というものである。

英語に自信のある人材は、大学への進学が広がり、高学歴となる。日本の大学入試では試験科目に占める英語の点数の割合が高く、受験競争では英語は避けて通れない。しかし、英語を母国語とする国では、英語は大学教育を受けるための必要条件でしかない。英文学ではなく、英語圏における学校教育を受けてきた生徒が、大学生になるにふさわしい教養を身につけていることが重要なのである。もちろん、英語を母国語とする人々にとって、英語は事象を認識するための手段であり、英語力がなければ、自然科学や社会科学、あるいは人文科学など、あらゆる学問を理解し、発展させることはできない。ことばの意味を理解し、論理的に考える能力が問われるのである。ことばがなければ、論理的な思考能力は養えないが、論理的思考能力は、英語に限定されるものではない。本調査における仮説は、論理的思考能力という意味での英語力ではなく、日本語と比較して英語をどの程度使いこなせるかを問うものである。回答者は、英語に関して問う質問で、論理的思考能力を問われているとは考えていないはずである。

論理的思考能力とは無関係に、外国語の能力の高低が、その他の科目の能力の高低にむすびつくであろうか。「ひとつのことに努力できる人間は、他のことにしても努力する」という関係や「一芸に秀でるものは、すべての能力に関して優秀である」という仮説を論証することになる。しかし、他方で、文学に興味を持つもの、哲学や自然科学、歴史、その他に関心を持つものが、特別な分野に関して秀でることは多くの事例からも明らかであ

る。そもそも、我々の社会は、分業経済であり、得意な分野に特化することを前提としている。母国語が英語である国では、日本的な意味での英語入試で選抜されることはなく、自らの得意分野の学問に触れるチャンスを持つ。英語でしか教育できない国の入試が英語で行われるのは当然であるが、その入試は、英語で学ぶために必要な一般的学力評価のための手段である。日本の大学では、ほとんどの授業が日本語で行われている。日本語がわかれば、各授業を理解できるための基礎的な学力が要求されるだけである。研究者となり、海外の文献を理解する必要がなければ、あらゆる分野の知識を日本語で習得できる。しかし、英語ができなければ、基礎的知識や教養をもち、特定分野に興味や関心を持つ優秀な生徒が進学をあきらめることがある。

これは個性の発揮を阻む可能性を生む。大卒か否か、あるいは特定の有名大学か否かということで企業組織の意思決定が特定の人材に絞り込まれることは、ユニークな発想や創造的なビジネスプランにマイナスの影響を及ぼす可能性が高い。本調査は、こうした問題について検証する目的で、回答者の属性（男女、年齢、職業、企業規模、学歴など）と 19 の質問の関係性を分析している。

Q1 あなたの会社の国際競争力を伺います。あてはまるものをひとつお選び下さい。

[SA]

(%)

		n 数	強い	ある程度強い	どちらとも言えない	やや弱い	弱い
全体		(1600)	3.8	13.6	32.4	12.1	38.2
年代	20 代	(400)	5.0	15.3	29.8	16.3	33.8
	30 代	(400)	5.0	11.5	31.3	14.5	37.8
	40 代	(400)	2.0	11.8	34.5	8.0	43.8
	50 代	(400)	3.3	15.8	34.0	9.5	37.5

Q2 あなたの会社の成長力を伺います。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	非常に高い	高い	普通	停滞	マイナス成長
全体		(1600)	2.7	13.6	45.6	26.7	11.4
年代	20 代	(400)	4.5	17.5	46.5	22.3	9.3
	30 代	(400)	2.8	14.0	48.3	24.5	10.5
	40 代	(400)	1.3	12.3	43.3	31.8	11.5
	50 代	(400)	2.3	10.8	44.3	28.3	14.5

Q3 あなたの会社は海外事業に力を入れていますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	力を入れている	ある程度力を入れている	どちらとも言えない	あまり入れていない	力を入れていない
全体		(1600)	10.1	18.0	14.9	11.9	45.1
年代	20 代	(400)	9.8	19.5	19.8	14.0	37.0
	30 代	(400)	10.8	17.3	16.3	11.8	44.0
	40 代	(400)	8.3	17.0	12.0	12.0	50.8
	50 代	(400)	11.8	18.3	11.5	10.0	48.5

Q4 あなたは英語に自信がある方ですか。主観的な評価で構いませんので、あてはまるものをひとつをお選びください。[SA]

(%)

		n 数	かなり自信がある	ある程度自信がある	普通だと思う	あまり自信がない	まったく自信がない、もしくは、英語はわからない
全体		(1600)	2.4	9.0	17.6	36.4	34.6
年代	20 代	(400)	2.3	9.3	17.5	34.0	37.0
	30 代	(400)	3.0	8.5	19.8	32.0	36.8
	40 代	(400)	2.0	7.5	16.5	38.5	35.5
	50 代	(400)	2.5	10.8	16.5	41.3	29.0

Q5 社内公用語を英語にした場合、あなたはコミュニケーション力を発揮できますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	十分発揮できる	ある程度発揮できる	どちらとも言えない	あまり発揮できない	全く発揮できない
全体		(1600)	3.4	11.7	13.4	25.8	45.6
年代	20 代	(400)	2.8	11.5	14.3	27.3	44.3
	30 代	(400)	4.0	11.0	15.0	23.5	46.5
	40 代	(400)	3.0	11.8	12.3	23.5	49.5
	50 代	(400)	4.0	12.5	12.3	29.0	42.3

Q6 あなたの英語力は、あなたの専門業務に使えますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	十分使える	ある程度使える	どちらとも言えない	あまり使えない	全く使えない
全体		(1600)	4.3	11.8	13.5	23.3	47.2
年代	20 代	(400)	3.3	8.0	16.3	24.0	48.5
	30 代	(400)	4.0	13.5	14.3	19.5	48.8
	40 代	(400)	4.0	12.3	10.3	24.0	49.5
	50 代	(400)	6.0	13.3	13.3	25.5	42.0

Q7 あなたの社内で、重要な情報は、英語で伝わると思いますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	完全に伝わる	ある程度伝わる	どちらとも言えない	伝わらない	間違って伝わる
全体		(1600)	3.3	10.9	17.0	49.1	19.7
年代	20 代	(400)	2.8	10.0	20.5	43.5	23.3
	30 代	(400)	3.8	11.3	19.5	42.5	23.0
	40 代	(400)	2.8	10.3	14.3	54.0	18.8
	50 代	(400)	3.8	12.3	13.8	56.5	13.8

Q8 あなたは、英語力と企画力についてどのように思いますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	英語力と企画力は強い正の関係があると思う。	英語力と企画力はある程度正の関係があると思う。	英語力と企画力はほとんど関係ないと思う。	英語力と企画力はやや負の関係があると思う。	英語力と企画力は強い負の関係があると思う。
全体		(1600)	5.6	22.5	61.3	4.8	5.9
年代	20 代	(400)	8.0	26.5	54.8	4.3	6.5
	30 代	(400)	4.8	21.8	59.5	7.0	7.0
	40 代	(400)	4.5	20.0	67.0	3.8	4.8
	50 代	(400)	5.3	21.8	63.8	4.0	5.3

Q9 あなたは、英語力と営業力についてどのように思いますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	英語力と営業力は強い正の関係があると思う。	英語力と営業力はある程度正の関係があると思う。	英語力と営業力はほとんど関係ないと思う。	英語力と営業力はやや負の関係があると思う。	英語力と営業力は強い負の関係があると思う。
全体		(1600)	10.7	35.5	45.0	3.6	5.2
年代	20 代	(400)	14.8	36.0	39.3	4.5	5.5
	30 代	(400)	10.0	35.8	43.5	4.0	6.8
	40 代	(400)	7.8	37.0	48.5	3.0	3.8
	50 代	(400)	10.3	33.3	48.8	3.0	4.8

Q10 あなたは、英語力と研究開発力についてどのように思いますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	英語力と開発力は強い正の関係があると思う。	英語力と開発力はある程度正の関係があると思う。	英語力と開発力はほとんど関係ないと思う。	英語力と開発力はやや負の関係があると思う。	英語力と開発力は強い負の関係があると思う。
全体		(1600)	8.8	30.3	52.8	3.0	5.3
年代	20 代	(400)	11.0	30.5	49.0	3.0	6.5
	30 代	(400)	8.0	29.0	51.8	4.3	7.0
	40 代	(400)	6.8	31.5	55.5	2.3	4.0
	50 代	(400)	9.3	30.0	54.8	2.5	3.5

Q11 あなたの会社の新製品・新サービスの開発は、英語で行えると思いますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	十分可能である	ある程度可能である	どちらとも言えない	難しい	全くできない
全体		(1600)	5.3	14.9	21.4	29.4	29.0
年代	20 代	(400)	6.0	13.8	23.3	31.0	26.0
	30 代	(400)	4.8	16.0	20.3	26.8	32.3
	40 代	(400)	4.0	14.5	22.3	28.8	30.5
	50 代	(400)	6.5	15.5	19.8	31.0	27.3

Q12 あなたは、英語力と財務・会計業務の能力についてどのように思いますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	英語力と財務・会計業務の能力は強い正の関係があると思う。	英語力と財務・会計業務の能力はある程度正の関係があると思う。	英語力と財務・会計業務の能力はほとんど関係ないと思う。	英語力と財務・会計業務の能力はやや負の関係があると思う。	英語力と財務・会計業務の能力は強い負の関係があると思う。
全体		(1600)	4.1	16.6	68.9	4.3	6.1
年代	20 代	(400)	6.5	21.0	59.5	7.3	5.8
	30 代	(400)	3.3	14.8	67.5	5.0	9.5
	40 代	(400)	3.0	14.3	77.0	2.0	3.8
	50 代	(400)	3.5	16.5	71.8	3.0	5.3

Q13 あなたは、英語力と人事・労務管理(HRM)業務の能力についてどのように思いますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	英語力と人事・労務管理(HRM)業務の能力は強い正の関係があると思う。	英語力と人事・労務管理(HRM)業務の能力はある程度正の関係があると思う。	英語力と人事・労務管理(HRM)業務の能力はほとんど関係ないと思う。	英語力と人事・労務管理(HRM)業務の能力はやや負の関係があると思う。	英語力と人事・労務管理(HRM)業務の能力は強い負の関係があると思う。
全体		(1600)	4.3	20.5	64.8	4.5	5.9
年代	20 代	(400)	6.3	25.0	56.3	6.5	6.0
	30 代	(400)	4.0	19.0	63.8	4.5	8.8
	40 代	(400)	3.5	16.8	73.3	3.0	3.5
	50 代	(400)	3.5	21.3	66.0	4.0	5.3

Q14 あなたの会社のチームワークは英語によって作ることができますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	十分作れる	ある程作れる	どちらとも言えない	難しい	全く作れない
全体		(1600)	2.4	10.2	19.6	33.5	34.3
年代	20 代	(400)	4.0	11.0	23.3	33.0	28.8
	30 代	(400)	2.0	12.0	19.0	32.5	34.5
	40 代	(400)	2.3	7.0	20.5	30.8	39.5
	50 代	(400)	1.5	10.8	15.8	37.8	34.3

Q15 あなたは、経営者のリーダーシップは英語によって発揮できると思いますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	十分発揮できる	ある程度発揮できる	どちらとも言えない	あまり発揮できない	全く発揮できない
全体		(1600)	4.1	15.6	23.9	22.5	34.0
年代	20 代	(400)	4.5	17.3	25.8	21.8	30.8
	30 代	(400)	5.5	14.0	23.8	21.8	35.0
	40 代	(400)	3.3	13.0	24.8	21.0	38.0
	50 代	(400)	3.0	18.0	21.3	25.5	32.3

Q16 あなたは人事評価を英語で行えますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。

[SA]

(%)

		n 数	十分できる	ある程度できる	どちらとも言えない	難しい	全くできない
全体		(1600)	2.8	8.1	14.8	27.9	46.4
年代	20 代	(400)	3.3	7.8	18.0	26.3	44.8
	30 代	(400)	3.0	8.5	14.8	26.3	47.5
	40 代	(400)	2.3	5.5	15.0	26.8	50.5
	50 代	(400)	2.8	10.8	11.5	32.3	42.8

Q17 あなたの会社の経営戦略は、英語の会議によって策定できますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	十分できる	ある程度できる	どちらとも言えない	難し	全くできない
全体		(1600)	4.1	9.4	14.1	27.3	45.2
年代	20 代	(400)	5.0	8.0	19.0	26.3	41.8
	30 代	(400)	3.8	10.5	13.5	25.3	47.0
	40 代	(400)	3.8	6.5	14.0	27.0	48.8
	50 代	(400)	3.8	12.5	10.0	30.5	43.3

Q18 外国での重要な会議や交渉についてお尋ねします。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	英語力があれば専門の通訳をつける必要はないと思う。	英語力があっても専門の通訳をつけるべきだと思う。
全体		(1600)	33.8	66.2
年代	20 代	(400)	39.0	61.0
	30 代	(400)	35.8	64.3
	40 代	(400)	29.3	70.8
	50 代	(400)	31.3	68.8

Q19 社内公用語を英語にすることであなたの会社は強くなると思いますか。あてはまるものをひとつお選び下さい。[SA]

(%)

		n 数	強くなる	ある程度強くなる	どちらとも言えない	やや弱くなる	弱くなる
全体		(1600)	5.6	19.4	52.1	6.4	16.6
年代	20 代	(400)	7.8	22.3	48.3	7.5	14.3
	30 代	(400)	5.8	18.0	52.5	5.0	18.8
	40 代	(400)	5.3	18.5	53.8	5.0	17.5
	50 代	(400)	3.5	18.8	54.0	8.0	15.8

2-3 英語力に対する自信と学歴の関係

さて、上記の調査結果をローデータに基づきながら分析する。既述のように、本調査は、英語に対する自分自身の主観的評価と企業組織における各職能に関する能力や企業の成長力などといかなる関係にあるのかを見出そうとしている。特に、インテリジェント型組織を設計する際、ホワイトカラー層が英語力をどのように捉え、組織構築にいかなる影響を及ぼすかを分析するものである。それは、仮説に示したように、英語力偏重の弊害を指摘するものである。

最初に、Q4の結果を見ると、全体としては71%が英語力に自信がない人たちである。まったく自信のない人は34.6%に上る。逆に、かなり自信がある人は2.4%にすぎず、ある程度自信がある人と合わせても11.4%にすぎない。普通と回答している人が17.6%であるから、普通以上と考えている人が半数に達しないのである。

下記は、Q4と性別・年齢(S2)、従業員数(規模)(S8)、そして学歴との相関を計算してある。性別・年齢とQ4には統計的に有意な相関はなく、男性サンプル(1,056人)の平均は3.895、女性サンプル(544人)の平均は3.960であった。年齢グループでも、有意な差は見られない。つまり、男女ともに、英語力に関する自信の度合いは年齢に関係なく同じような傾向ということになる。会社の規模を示す従業員数とQ4も相関がない。大きな会社と年齢・性別に負の相関があるのは、大きな会社の従業員に若い男性が多いためであろう。

Q4と統計的に有意な相関を示すのは学歴である。0が低い学歴とは限らないため、これを除く1から6の1574サンプルが対象である。

単相関	S2	S8	S9	Q4
S2	1.0000	-0.1233	-0.1643	0.0186
S8	-0.1233	1.0000	0.2006	-0.0328
S9	-0.1643	0.2006	1.0000	-0.2665
Q4	0.0186	-0.0328	-0.2665	1.0000

無相関の検定 [上三角:P値/下三角:判定(*:5%

**:1%)]

	S2	S8	S9	Q4
S2	-	0.0000	0.0000	0.4607
S8	**	-	0.0000	0.1931
S9	**	**	-	0.0000
Q4			**	-

-0.2665という値は、必ずしも大きな値ではないが、1%水準で統計的に有意である。先に注意してあるように、マイナスの値であるが、学歴を中卒1、高卒2、短大卒3、大卒4、

修士 5、博士 6 として、これと英語力に自信がある 1 からまったく自信のない 5 までを関係付けているため、学歴が高いほど英語力に自信があるという関係、あるいは英語力に自信がある人ほど学歴が高いという関係が示されている。

また、学歴を教育年数で示し、中卒を 9 年、高卒を 12 年、短大卒を 14 年、大卒 16 年、修士修了 18 年、そして博士修了を 21 年とした場合は、下記のように相関係数が -0.2707 となる。もちろん、 $1 \rightarrow 9$ 、 $2 \rightarrow 12$ 、 $3 \rightarrow 14$ というように対応しているため、こうした操作はあまり影響を及ぼさないと思われる。

単相関	S2	S8	S9	Q4
S2	1.0000	-0.1233	-0.1589	0.0186
S8	-0.1233	1.0000	0.2002	-0.0328
S9	-0.1589	0.2002	1.0000	-0.2707
Q4	0.0186	-0.0328	-0.2707	1.0000

無相関の検定 [上三角:P 値/下三角:判定(*:5%

**:1%)]

	S2	S8	S9	Q4
S2	-	0.0000	0.0000	0.4607
S8	**	-	0.0000	0.1931
S9	**	**	-	0.0000
Q4			**	-

それぞれの回答グループをみると、Q4 で 1 と回答した 39 人中 35 人が大卒以上であり、修士 5 人と博士 7 人を含んでいた。さらに、Q4 で 2 と回答した 144 人中 108 人が大卒以上であり、修士 13 人、博士 6 人が含まれている。

しかしながら、あまり自信がないという 4 に回答した 583 人についても、393 人が大卒以上であり、修士 51 人、博士 10 人が含まれている。まったく自信がないという 5 を選択した 553 人にあっても 268 人が大卒以上であり、修士 19 人、博士 1 人が含まれていた。

Q4 に類似した Q5~7 の質問については、他の質問項目との相関関係や主観的な自己評価に関する回答者の微妙なニュアンスの違いがあると考えられる(後述)。

この回答グループが、それぞれ異なる特性を有しているかを調べる必要がある。検定方法は、2 群の母平均の差の検定(相互に独立した対応のない場合)である。検定 1 は、Q4 の質問に対して、英語に自信のあるグループ(1:「かなり自信がある」と回答した者 39 人と 2:「ある程度自信がある」と回答した者 144 人を合計したグループ(1,2))と、英語に自信のないグループ(4:「あまり自信がない」と回答している 583 人と 5:「まったく自信がない、もしくは英語はまったくわからない」と回答した 553 人を合計したグループ(4,5))との差を検定したものである。各グループが S9(学歴)の質問に対して回答した 0 から 6 の

回答結果の平均値を算出し、その平均値が 2 つのグループで異なるか否かを統計的に検定する。なお、*は 5%有意、**は 1%有意である。

この検定を行う意味は、「自信がある」と回答したグループ(1,2)と「自信がない」(4,5)と回答しグループ間に学歴上の差があるとすれば、その平均の差はどの程度であり、グループの学歴特性を統計的に示すか否かを知るためである。変数の行を右に見ると S9(1,2)とある。この列は自信のあるグループが学歴に関して回答した値である（教育年数）。n はサンプル数、回答の平均値は 15.912、不偏分散（標本分散の期待値を母分散に等しくするように補正した値）が 4.556、標本標準偏差 2.134 と読むことができる。S9(4,5)の列も同じように読む。S9(1,2)の平均より、S9(4,5)の平均 14.805 が小さいため、グループ(1,2)の回答者の方がグループ(4,5)の回答者よりも学歴が高いことになる。t 検定の結果は、1%水準で有意な差となった。それゆえ、両グループの学歴上の差は無視できない。

検定 1

変 数	S9(1,2)	S9(4,5)	差
n	182	1115	
平 均	15.912	14.805	1.107
不偏分散	4.556	4.182	
標本標準偏差	2.134	2.045	0.089

等分散性の検定		t検定		t検定(Welchの方法)		
統計量:F	1.0894	統計量:t	6.7274	統計量:t	6.5233	
自由度 1	181	自由度	1295	自由度	238.4352	
自由度 2	1114	両側P値	0.0000	**	両側P値	0.0000 **
P 値	0.4296	片側P値	0.0000	**	片側P値	0.0000 **

2-4 Q1 から Q19 の関係

Q1 から Q19 までの単相関は次のように表示される。いずれも 1%水準で有意である。国際競争力を問う Q1 と会社の成長力を問う Q2 に強い正の相関があることは、大企業のみならず中小企業もグローバル競争下にあることを確認させる。しかし、国際競争力が「強い」という回答は 61 人、「ある程度強い」という回答が 217 人で、両者に回答した企業の従業員規模は平均 8.194 (表 3 の左から 8 番目が 8:301 名～400 名以下) という高い値である。逆に、「やや弱い」は 193 人、「弱い」は 611 人に上る。その従業員規模の平均値は 4.964 (表 3 の左から 5 番目が 5:101～150 名以下) という小さな値になっている。

成長力は、国内市場のみを対象とする企業があるため、国際競争力とはイコールではない。しかし、「非常に高い」と「高い」の合計は 261 人、逆に「停滞」と「マイナス成長」

の合計が 610 人という数字になり、両関係が直接的ではなくとも、間接的な関係を含めて相互に影響を及ぼすことが示唆される。ちなみに、企業の従業員規模は、成長力がある企業群が平均 7.142（7：201～300 名以下）、成長力を失っている企業群の平均が 5.154 となっている。

いずれに対しても当てはまることは、従業員の規模が、国際競争力や成長力に関係しているということである。従業員数が多い企業は、成長力が高く、かつ、国際競争力も高い、という関係であるが、逆に、国際競争力が高いために従業員を増やすことができ、結果として成長力もたかまるという関係でもある。因果関係については明確ではない。

Q1 と「海外事業に力を入れているか否か」を問う Q3 が、正の相関にあることは直感的にも理解できる。そして、Q2 との関係でいえば、成長力がなければ海外事業に進出する余裕がないということであろう。あるいは、海外事業に進出可能な企業が成長力のある企業ということかもしれない。市場がグローバル化するということは、国内の市場と海外市場の境目がなくなることであり、グローバル市場の中で成長できない企業は、国内においても成長できないことを意味している。「力を入れている」「ある程度力を入れている」の合計は 450 人、企業の従業員規模は 8.331 であり、「あまり入れていない」「入れていない」は 912 人、その平均従業員規模は 4.639 であった。

表 5-1

単相関	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7
Q1	1.0000	0.5124	0.6438	0.3598	0.3980	0.3950	0.4075
Q2	0.5124	1.0000	0.3818	0.2266	0.2785	0.2537	0.2984
Q3	0.6438	0.3818	1.0000	0.3398	0.3845	0.4028	0.3923
Q4	0.3598	0.2266	0.3398	1.0000	0.8234	0.7469	0.6409
Q5	0.3980	0.2785	0.3845	0.8234	1.0000	0.7833	0.6861
Q6	0.3950	0.2537	0.4028	0.7469	0.7833	1.0000	0.6683
Q7	0.4075	0.2984	0.3923	0.6409	0.6861	0.6683	1.0000
Q8	0.1736	0.1151	0.1580	0.1925	0.2301	0.1894	0.2297
Q9	0.1489	0.1148	0.1503	0.1862	0.2118	0.1796	0.2019
Q10	0.1390	0.0937	0.1517	0.1564	0.1960	0.1859	0.2013
Q11	0.4516	0.2962	0.4632	0.4977	0.5477	0.5458	0.5732
Q12	0.1918	0.1223	0.1864	0.1786	0.2071	0.1957	0.2243
Q13	0.1945	0.1360	0.1958	0.1850	0.2196	0.2067	0.2578
Q14	0.4144	0.3267	0.4412	0.5128	0.5645	0.5307	0.6226
Q15	0.4094	0.2947	0.4295	0.4480	0.5040	0.4675	0.5388
Q16	0.3864	0.2574	0.3704	0.6972	0.7372	0.6803	0.6427

Q17	0.4459	0.3335	0.4892	0.5647	0.6341	0.6096	0.6385
Q18	0.0670	0.0810	0.0823	0.0758	0.1016	0.0951	0.1227
Q19	0.2785	0.1895	0.3183	0.2884	0.3238	0.2987	0.3514

表 5—2

単相関	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13
Q1	0.1736	0.1489	0.1390	0.4516	0.1918	0.1945
Q2	0.1151	0.1148	0.0937	0.2962	0.1223	0.1360
Q3	0.1580	0.1503	0.1517	0.4632	0.1864	0.1958
Q4	0.1925	0.1862	0.1564	0.4977	0.1786	0.1850
Q5	0.2301	0.2118	0.1960	0.5477	0.2071	0.2196
Q6	0.1894	0.1796	0.1859	0.5458	0.1957	0.2067
Q7	0.2297	0.2019	0.2013	0.5732	0.2243	0.2578
Q8	1.0000	0.7511	0.7134	0.2607	0.6544	0.6691
Q9	0.7511	1.0000	0.7069	0.2440	0.6194	0.6385
Q10	0.7134	0.7069	1.0000	0.2323	0.6343	0.6441
Q11	0.2607	0.2440	0.2323	1.0000	0.2754	0.2897
Q12	0.6544	0.6194	0.6343	0.2754	1.0000	0.8032
Q13	0.6691	0.6385	0.6441	0.2897	0.8032	1.0000
Q14	0.2713	0.2372	0.2235	0.6484	0.2668	0.2922
Q15	0.2974	0.3178	0.2912	0.5853	0.3055	0.3465
Q16	0.2404	0.1902	0.1837	0.6085	0.2476	0.2619
Q17	0.2397	0.2145	0.2020	0.6490	0.2480	0.2760
Q18	0.1744	0.1555	0.1391	0.1240	0.1306	0.1474
Q19	0.3499	0.3380	0.3201	0.3739	0.3448	0.3640

表 5—3

単相関	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19
Q1	0.4144	0.4094	0.3864	0.4459	0.0670	0.2785
Q2	0.3267	0.2947	0.2574	0.3335	0.0810	0.1895
Q3	0.4412	0.4295	0.3704	0.4892	0.0823	0.3183
Q4	0.5128	0.4480	0.6972	0.5647	0.0758	0.2884
Q5	0.5645	0.5040	0.7372	0.6341	0.1016	0.3238
Q6	0.5307	0.4675	0.6803	0.6096	0.0951	0.2987
Q7	0.6226	0.5388	0.6427	0.6385	0.1227	0.3514
Q8	0.2713	0.2974	0.2404	0.2397	0.1744	0.3499
Q9	0.2372	0.3178	0.1902	0.2145	0.1555	0.3380
Q10	0.2235	0.2912	0.1837	0.2020	0.1391	0.3201

Q11	0.6484	0.5853	0.6085	0.6490	0.1240	0.3739
Q12	0.2668	0.3055	0.2476	0.2480	0.1306	0.3448
Q13	0.2922	0.3465	0.2619	0.2760	0.1474	0.3640
Q14	1.0000	0.7299	0.6864	0.7212	0.1434	0.4264
Q15	0.7299	1.0000	0.5900	0.6617	0.1516	0.4302
Q16	0.6864	0.5900	1.0000	0.7933	0.1010	0.3677
Q17	0.7212	0.6617	0.7933	1.0000	0.1381	0.3952
Q18	0.1434	0.1516	0.1010	0.1381	1.0000	0.2241
Q19	0.4264	0.4302	0.3677	0.3952	0.2241	1.0000

Q4の「英語に対する自信」やQ5の「英語によるコミュニケーション力」、Q6の「専門業務での英語力」、そしてQ7の「英語による重要情報の伝達力」は、それぞれ強く関連することが期待される。回答者は、質問項目の関係性が高いため、回答に際して質問内容の意図を確認しようとしているはずである。英語に自信があっても、人付き合いが下手である場合にはコミュニケーションが取れない可能性がある。英語力に自信があっても、専門業務に自信がないことも考えられる。さらには、情報の重要度というものを理解し、判断することは語学力とは限らない。こうしたことばの持つ意味を理解し、回答をしているとなれば、結果に散らばりが生じるのは当然である。相関関係はQ4とQ5の関係に比べ、Q4とQ6は若干低下し、さらにQ4とQ7で低下を見る。

ちなみに、Q5で1と回答した人は55人、2と回答した人は187人である。Q6で1と回答した人は69人、2と回答した人は188人、Q7の1は52人、2は175人であった(表6参照、カッコ内は大卒以上の割合)。

表 6	Q4	Q5	Q6	Q7
回答 1	39(89.74%)	55(83.64%)	69(91.3%)	52(80.77%)
回答 2	144(75%)	187(78.07%)	188(76.6%)	215(79.07%)
計	183(78.14%)	242(79.34%)	257(80.54%)	267(79.4%)

大卒以上はサンプル全体の約63.44%であるから、大卒以上のもので4および5に回答する者が多くあるにしても、英語に関する主観的な自信(回答1と回答2の合計)の源泉としては、学歴が関係している可能性が高い。大卒以上の教育が英語力の向上に役立ったという解釈もできるが、実際は英語力がなければ大学に入学できないということであろう。

再び表5を見よう。Q1～3は、Q4～7との間に0.2266から0.4075の相関関係が見られる。英語力に自信がある人は国際競争力のある企業で働き、海外事業進出を伺う企業は、英語力に自信のある人を雇用する。あるいは海外進出を計画する企業は、英語力を有する人材育成に力を入れていると推察できる。したがって、これらの関係は、特別に調査するまでもない。

Q4～7 に類似する質問項目は、Q11 の「英語による製品開発の可否」、Q14 の「英語でチームワークを図れるか否か」、Q16 の「英語による人事評価の可否」、Q17 の「英語による戦略策定の可否」である。いずれも、Q4～7 までと高い相関がみられる。これもそれぞれの質問項目に特別な意味をもたせているが、その分析については別の機会に譲ることとする。各自の専門領域の相違などが回答に差を生じる可能性がある。

さて、本調査で問題とするのは Q8 の「企画力と英語力」、Q9 の「営業力と英語力」、Q10 の「研究開発力と英語力」、Q12 の「財務・会計能力と英語力」、Q13 の「人事・労務管理能力と英語力」の関係である。いずれも、高い相関ではないが、確かに正の相関関係がある。

Q4 や Q5, あるいは Q6 や Q7 と Q8 の関係を調べると、「英語力のある人は、企画力もある」あるいは「企画力のある人は英語力もある」という関係が成立する。回答者は、英語力と企画力に正の関係があると考えていることになる。これは営業力や研究開発力、財務・会計に関する能力、人事・労務管理に関する能力についても同様である。

まず Q8「企画力と英語力」について考察しよう。相関係数は、0.1925 である。回答者は、英語力と企画力に正の相関があると考えている。しかしながら、その詳細な分析は意味がある。検定 2 を見ると、Q4 で英語に自信のあるグループ(1,2)と自信のないグループ(4,5)は、統計的に有意な差がある。

検定 2

変 数	Q8(1:2)	Q8(4:5)	差
n	183	1136	
平 均	2.481	2.900	0.419
不偏分散	0.614	0.751	
標本標準偏差	0.783	0.867	0.083

等分散性の検定		t検定		t検定(Welch の方法)		
統計量:F	1.2241	統計量:t	6.1443	統計量:t	6.6094	
自由度 1	182	自由度	1317	自由度	259.2378	
自由度 2	1135	両側P値	0.0000	** 両側P値	0.0000	**
P 値	0.0856	片側P値	0.0000	** 片側P値	0.0000	**

最も英語に自信を持つ 1 に回答したグループは、Q8 の質問に対して、平均 2.282、ある程度自信のある 2 と回答したグループは平均 2.535、普通であるという 3 に回答したグループの平均は 2.762、あまり自信がないという 4 に回答したグループの平均は 2.791、そして、全く自信がない 5 に回答したグループの平均は 3.014 であった。英語に自信のあるグループほど企画力との関係を主張している。英語に自信のある人間は、企画力でも自信を持っているのであろうか。推測ではあるが、学歴の差が企業内の地位に影響を及ぼし、発言権の差になっているとすれば、英語ができることで学歴を得ることができれば、英語力が多

く的意思決定に影響力を行使できることになる。特定の能力と権力が結びつくことは、分業経済にとって危険なことである。

次に英語力と営業力の関係を見てみよう。ここでも 0.1862 という正の相関を見出す。ここでも英語に自信のあるグループは、自信のないグループと比較して、平均して 0.433 だけ小さな値の回答となっている（検定 3）。つまり、自信のあるグループは、英語力と営業力の相関が高いと考えているのである。各回答グループの傾向は、企画力と同じである。

検定 3

変 数	Q9(1:2)	Q9(4:5)	差
n	183	1136	
平 均	2.208	2.641	0.433
不偏分散	0.649	0.912	
標本標準偏差	0.806	0.955	0.150

等分散性の検定			t検定			t検定(Welch の方法)		
統計量:F	1.4058		統計量:t	5.8109		統計量:t	6.5686	
自由度 1	182		自由度	1317		自由度	271.5340	
自由度 2	1135		両側P値	0.0000	**	両側P値	0.0000	**
P 値	0.0042	**	片側P値	0.0000	**	片側P値	0.0000	**

以下の検定は、Q10 「研究開発力と英語力の関係」（相関係数 0.1564）や、Q12 「財務・会計の能力と英語力」（相関係数 0.1786）、そして Q13 「人事・労務管理の能力と英語力」（相関係数 0.185）についての 2 群の差の検定である。いずれも、英語に自信のあるグループ(1,2)と英語に自信のないグループ(4,5)の差の検定については、統計的に有意な差が見られる。研究開発が海外の開発情報や海外企業との共同プロジェクトである場合は理解できる。しかし、財務・会計の能力や人事・労務管理の能力との相関が研究開発に関する相関よりも高い理由は説明できない。

検定 4

変 数	Q10(1:2)	Q10(4:5)	差
n	183	1136	
平 均	2.328	2.715	0.387
不偏分散	0.639	0.838	
標本標準偏差	0.799	0.916	0.116

等分散性の検定			t検定			t検定(Welch の方法)		
統計量:F	1.3117		統計量:t	5.3943		統計量:t	5.9486	
自由度 1	182		自由度	1317		自由度	265.1440	
自由度 2	1135		両側P値	0.0000	**	両側P値	0.0000	**
P 値	0.0216	*	片側P値	0.0000	**	片側P値	0.0000	**

検定 5

変 数	Q12(1:2)	Q12(4:5)	差
n	183	1136	
平 均	2.628	2.981	0.352
不偏分散	0.521	0.646	
標本標準偏差	0.721	0.804	0.082

等分散性の検定			t検定			t検定(Welch の方法)		
統計量:F	1.2417		統計量:t	5.5757		統計量:t	6.0288	
自由度 1	182		自由度	1317		自由度	260.4221	
自由度 2	1135		両側P値	0.0000	**	両側P値	0.0000	**
P 値	0.0659		片側P値	0.0000	**	片側P値	0.0000	**

検定 6

変 数	Q13(1:2)	Q13(4:5)	差
n	183	1136	
平 均	2.546	2.928	0.381
不偏分散	0.601	0.673	
標本標準偏差	0.775	0.820	0.045

等分散性の検定			t検定			t検定(Welch の方法)		
統計量:F	1.1204		統計量:t	5.8792		統計量:t	6.1257	
自由度 1	182		自由度	1317		自由度	252.3085	
自由度 2	1135		両側P値	0.0000	**	両側P値	0.0000	**
P 値	0.3344		片側P値	0.0000	**	片側P値	0.0000	**

最後の検定は、Q19 「社内公用語を英語にすることで会社が強くなるか」を問う質問に対してである。Q4 との相関は、0.2884 である。ここでも、英語に自信のある回答者は、社内公用語を英語にすることに賛成意見のようである。当然、5 に回答したグループの多くは、

自分たちの意見が無視されたり、排除されることを予測するであろう。英語に自信のある回答者は、企業組織を自分たちのものにすることができる。ことばを制する者は、情報を集めることができ、情報を集めることができれば、意思決定ができる。権力は、最も少ない回答 1 のグループに集中することになる。

検定 7

変 数	Q19(1:2)	Q19(4:5)	差
n	183	1136	
平 均	2.432	3.238	0.806
不偏分散	1.038	1.112	
標本標準偏差	1.019	1.054	0.036

等分散性の検定		t検定		t検定(Welch の方法)		
統計量:F	1.0712	統計量:t	9.6409	統計量:t	9.8835	
自由度 1	182	自由度	1317	自由度	249.0397	
自由度 2	1135	両側P値	0.0000	**	両側P値	0.0000 **
P 値	0.5645	片側P値	0.0000	**	片側P値	0.0000 **

母国語が英語の国では、当然のこととして、こうした差異を発見することはない。母国語が英語の国と母国語が異なる言語の国を比較して、英語圏の国が企画力や営業力、研究開発など、様々な職能において秀でているとなれば、いずれの国の言語も、共通言語である英語で教育し、日常の言語を英語にすべきであろう。それは、ことばの有効性や能率を問うことになる。もちろん、英語が構成員に浸透するまでの間、非英語圏であった国々は、英語圏の国々の後塵を拝することになる。しかし、母国語が英語の国や教育のすべてを英語で行っている国々が、社会経済的に発展しているとは限らない。明らかに、ことばの共通化は間違った結果に導く。

ちなみに、Q18 では、英語力に自信があれば専門の通訳をつけなくともよいという回答が 541 人、英語力に自信があってもつけるべきという回答が 1059 人であった。多くは、賢明な判断をしているわけであるが、前者の 26 人が英語に「かなり自信がある」という回答者であり、「ある程度自信がある」と回答したのは 59 人であった。他方、通訳をつけるべきという回答者のなかには「かなり自信がある」と回答した者は 13 人しかおらず、「ある程度自信がある」という回答者も 85 人であった。前者は、英語に自信があるグループが 15.7%であり、後者は 9.3%に過ぎなかった。英語に対する自信が高いリスクを生むことになる。

3. 調査結果からの考察

日本国内の企業が、社内のことばを英語に変換し、英語を社内公用語にすることは、情

報ロスを生じる。我々は、自らが認識する事象をことばに変換して他人に伝達する。母国語以外のことばでは、認識した情報を十分に伝達することはできない。

我々が外界を認識する手段は、すべてことばを介して行われる。ことばの種類が増えることは、認識する世界が広がることになる。幼児が認識する世界は、ことばが不足しているために幼児の世界観でしかない。小学生や中学生、高校生に、それぞれの世界が見えている。日本では、こうした世界観の広がりや、学校における教育課程や家庭内の教育を通じて日本語で行われてきた。日本語が発展した言語であるため、高度な意味を含む内容を表現できたためである。古くは中国や朝鮮半島の文化を輸入し、自らのことばに翻訳して文化を形成してきたし、明治以降は積極的に西洋のことばを学び、文明開化と称して日本語としての意味を賦与してきたためである。翻訳家は、ことばを変換することで発展した社会を日本に移植してきたのである。

大学に進学することで、専門分野の学問を学べば、これまで見るができなかった世界が見える。医者がレントゲン写真で病巣を発見したり、脈や心音を診て病気を診断できるのは、ことばによって得た知識からである。医学者は、医学に関する専門用語を日本語から英語に翻訳することも、英語から日本語に翻訳することも可能である。それは、医学という領域において同じ世界を共有しているためである。自然科学の世界では、比較的容易にことばの変換ができるのは、専門用語の定義が明確であり、認識対象を共通のものとしているためである。

しかし、明確なことばの定義とは裏腹に、患者の問診に関しては英語と日本語を使い分けるのは困難である。患者が比較的英語に長けている場合でも、具合の悪い部分を英語で表現するのは難しい。診察行為は、医者と患者の双方が母国語で行うのが安全である。

人々の気持ちや価値観などの曖昧な表現を共通のものとするのは難しい。それは日本人が日本語で表現する場合でも難しい問題なのである。主観的認識を客観的で共通の認識にするためには、一定の知識や経験を共有している必要がある。社内で働く人々の多様な価値観や感情を認識するとき、小学校までの経験値や知識では表現できない。仕事に対する満足感、あるいはストレスや嫉妬心などを認識するには、共通の職場経験や知識が必要とされるのである。

外国語に翻訳することは、母国語においてさえ伝達の難しい認識プロセスに加えて、ことばを変換するというプロセスが加えられる。日本語で伝えられた顧客の苦情や気持ちを英語に変換し、これを社内の第三者に伝達するとき、顧客の認識している世界は、最初に英語に変換した人間の英語力によって意味内容が変換される。英語と日本語の変換が頻繁に起こるたびに、意味内容は異なるものに変化していく。

日本で教育を受け、日本の大学を卒業した日本人は、大学卒業までの経験や知識を日本語で認識している。日本語により認識した大卒水準の知識や経験は、日本語により第三者に伝達できる。英語力が高校生レベルや大学入学レベルの力しかなければ、その水準の情報しか伝達できない。たとえ、留学して米国の大学を卒業できたとしても、大学で学んだ

世界でしかない。米国人が高校までに五感を通じて感じた情報は、全て英語によって認識されて、情報として蓄積している。愛情や怒り、悲しみ、喜びなどの感情表現も、成長する過程で英語で認識し、記憶しているのである。母国語というのは、過去の知識や経験がストックとして母国語で記憶されているのである。この記憶の引き出しは、同じ母国語をもつ者同士は、意識せずに出し入れし、コミュニケーションを行っているのである。

社内のことばを母国語以外にするとすれば、いずれの企業でも記憶の引き出しを利用できなくなる。既に完成している製品やサービスは、引き出しを必要としない。製品やサービスは、既にことばとなっているため、コミュニケーションに不自由は生じない。既存の製品やサービスに関するシステム（取引相手や取引すべき財・サービスなど）が確立しているため、ことばとして悩むことはない。しかし、新しい製品やサービスを開発するときには、記憶の引き出しを相互に駆使することで環境情報の新たな認識が可能になる。

ことばを介したコミュニケーションの問題は、社内組織のみの問題ではない。企業は環境に閉ざされた社会ではない。むしろ、企業を取り巻く多くの利害関係者とのコミュニケーションが重要である。企業組織の外と内でことばが異なるとすれば、ことばの壁は企業外部とのコミュニケーションにおける障害となる。世界共通語としての情報内容と取引環境における情報内容が質的に差異を持つとすれば、このコミュニケーションの障害は大きなマイナスとなる。

コースの取引コストアプローチから理解できるように、取引を行う上でのコストは多様である。しかし、ことばは取引を行う最初の契機であり、交渉プロセスにおける情報コストの多寡を決める。コミュニケーションが成立しない場合には取引コストは無限大となる。企業内組織の取引コストが上昇することは、企業組織から市場への代替が生じる。

しかし、市場と組織は二者択一的な関係ではなく、中間的な形態が存在する。下請けや孫請け、中長期的な系列的な取引を含め、社内のコミュニケーション・ツールと社外のコミュニケーション・ツールが異なれば、取引コストは上昇することになる。大企業の組織内で可能なことが、中小零細企業でできなければ、原材料から完成品までに関与する裾野の広い産業ではことばが伝わらないことによる障害が発生する。大企業が、英語を使える社員を雇用したとしても、取引先とのコミュニケーションが成立しなければ組織は非効率となる。

小学生から大学生、あるいは大学院生まで、さまざまな教育課程を経ることで専門性と幅広い教養が見につくことになる。専門性と教養の両輪は、過去と現在の事象を認識するのみならず、将来に向けた新たな問題の発見と解決手段を考える上で重要な知識の基盤となっている。日本語で教育を受けられるということは、日本語により認識できる事象が多く存在し、当然のことであるが小学生より大学生の方が認識可能な世界が広いことになる。ことばを知らなければ、ウイルスや放射能などの目に見えない存在を理解できない。電球や蛍光灯なども、電気の知識がなければガラスのオブジェでしかない。倫理や道德の教育、社会や文化、芸能などに関する情報はすべて言葉を媒介に理解されており、日本独自の歴

史や文化、芸能などの発展に寄与してきた。社会の発展は、ことばの発展でもある。ことばの種類が豊富であればあるほど認識対象が広がり、人間の世界が広がることになる。

日本人として認識できるのは、日本語を通じての日本理解なのであり、英語を通じての日本理解とは異なることになる。日本語がなくなれば日本という国家がなくなるに等しいことになる。日本語という媒介変数によって認識した社会を英語という媒介に変換しなおすことはロスを生み出す。認識される世界のいくつかは犠牲になり、的確な変換が行えなくなる。これは翻訳などを専門とする人が理解するところである。文学作品では、それぞれの国のことばに変換できないものが多い。共通言語は、多くの意味内容を犠牲にしているのである。

日本人の感性は、日本語によって作られたものである。我々は、同じものを見ているが異なる認識をしている可能性がある。擬声語で、「こけこっこう」や「わんわん」、「ざわざわ」や「さらさら」などは、私たちの音に対する認識を形づけている。「肩こり」ということばがなければ、マッサージなどの仕事は生まれない。サービスの多くは、ことばにより共通化される。医療の診断で、問診をする場合を考えても同様である。お腹が「ゴロゴロ」という表現や鼻が「ムズムズ」する、頭が「ズキズキ」という表現など、我々はいつから認識するのであろうか。他の人々と同じ痛みや感覚を共有した経験はないはずである。しかし、こうした感覚的なものがサービスを作り出している。癒しの空間や茶道や俳諧の美的理念である「侘び」「寂び」ということばが製品やサービスに具現化されていく。

いかなる有形の財も、サービスを行うための道具である。製品化して、具体的な形になった時には、本来提供したい多様なサービスのうち限られたサービスのみを提供する道具となる。何らかの人間生活に貢献するために新たな製品が作られるが、完成して製品化された途端にサービスは標準化し、限られたサービス以外は受けられなくなり。換言すれば、製品やサービスの完成は、ことばを単純化し、共通化するのである。

そして、標準化した製品やサービスで物足りないとき、新たなサービスを付加するためにことばを駆使することになる。新製品やサービスが生まれるまで、具体化したことばは存在しない。新製品の開発プロセスは、異なる主観的な認識を相互に交換し、共通の客観的認識に変換しなければならない。標準化した製品は、新たな共通の認識を持てる。電気は、我々の生活を一変させた。各家庭に電気を送るということの意味は、家電製品ということばを生む。既述のように、日本では電球や蛍光灯をガラスの飾り物と考える大人はいない。電球や蛍光灯の機能を認識しているからである。しかし、行燈やロウソクしかない社会では、電球や蛍光灯を開発するときの意思疎通は難しい。氷で冷やすか、食糧の保存習慣のない社会では、冷蔵庫の開発という発想を伝えることは大変である。食糧を保存するという習慣がなければ、「地産地消」ということばは生まれない。そもそも、地元で生産したものしか消費できないため、「地産地消」はことばとなる意味がないのである。

たらいや洗濯板などは死語になっているかもしれない。タイプライター、レコードやレコード針、カメラのフィルムは、社会から消えつつある。古いことばは消え、新しいこと

ばに置き換わる。馬や馬車は、鉄道や自動車に代わり、ガソリンエンジンがなくなり、ガソリンスタンドも、いずれ死語になる。その時代に生きる者にとっては当たり前のモノやサービスが、時を経た社会では理解できないものが数多く存在している。遺跡の発掘は、昔のことばを発見する活動なのである。ことばを学ぶことは、時代に応じたモノやサービスを知り、生活の仕方を学ぶことになる。技術開発のスピードが速まれば、新たなことばは増産されることになる。特定の専門分野に従事する人々は、そのスピードを実感する。覚えねばならないことばが、次々に登場するためである。しかし、専門分野に遠い人々には、他の領域のことばには無関心でいられる。医療従事者は、医療技術の開発スピードについていくため、研修を絶えず行わねばならない。出産や育児で数年間でも現場を離れると、医師免許に関わらず医療行為ができなくなる。専門領域は、ますます進化し、深化していく。人々は、専門に特化すればするほど、ことばの増産に気が付いているのである。

専門領域に関しては、比較的英語と日本語の変換ができる。しかし、異なる専門領域間の情報交換は、日本語でも困難である。したがって、英語に変換して情報交換するとなれば、意味内容が適切に伝わらない可能性が高まる。分業社会は、この困難な情報交換の上に成り立っており、情報コストが高ければ分業の利益は享受できない。

分業社会を徹底させるとき、英語による教育制限は問題である。日本の高等教育は、日本語で可能であるが、にもかかわらず高等教育を受けるためには一定の英語力を課してきた。受験科目に英語がない大学（入試）は特殊であり、一般受験は英語力を問うことになる。しかし、英語の能力を高めたとしても、情報コストを削減することはできない。まして、英語力を高めることが、各専門領域の仕事の能力が高めるわけでもない。

英語が母国語の国や英語でしか高等教育ができない国では、様々な事象を認識するために英語力を問うのは当然である。日本人であれば、日本語で認識し、日本語で考える力を問う試験である。しかし、日本の高等教育の入試は、日本語において十分な教育が可能であるにもかかわらず英語を課している。学校教育の内容をすべて英語で行ってきた国とは異なり、ほとんどの事象を日本語で理解し、考察することが可能であるにもかかわらず、英語を必須に近い入試科目とする。その結果、英語に関心がなく、他に秀でた才能のある人材から高等教育の機会を失わせる。英語に秀でることが高い学歴の必要条件となることで、英語圏の諸国には生じない機会損失が発生する。

受験勉強で英語を勉強する時間、英語圏の青年は、母国語を使って論理的な思考方法を養える。あるいは、自身の優れた能力をさらに高めることが可能になる。幅広い人材が自分の能力を高めるために時間を有効に利用できるのである。

英語の必要性は否定しない。むしろ、英語の必要性はますます高まるであらう。しかし、英語圏で教育を受けてきた人材と英語で勝負しても勝つことはない。事象を英語で認識し、英語で考えるには大学で留学した経験を有しても、ハンディを埋めることは簡単ではない。英語脳は、英語で認識する個人や社会であり、日本語脳で認識する個人や社会とは異なるのである。

日本企業が、グローバルな市場で活動するには、英語は必須である。しかし、必須であることと、全ての学校教育に英語を導入したり、すべての従業員に英語力を求めることは異なる。英語力に偏向した能力評価や、英語の社内公用語化は区別して考えねばならない。差別化した製品の開発やイノベーションの源泉は、環境を認識するための蓄積した経験や知識であり、これを使いこなすための教育に依存する。母国語ではない言語では、新たな認識を共有するのが困難であり、英語の社内公用語化は、既存ビジネスの模倣以外には力を発揮できないであろう。

本調査は、日本のこれまでの英語教育の反省と英語の社内公用語化に対する警鐘を目的としたものである。インテリジェント型組織を構築するため、英語について改めて検討した。