

イ 若手社員研修体験

ン
タ
ビ
ユ
ー

「スペイン語を武器に」

田口 浩之（たぐち ひろゆき）

日商岩井(株) 機械カンパニー 工業システム部第三課医療グループ



—日商岩井の海外語学研修生制度の応募システムについて教えてください。

社内イントラで語学研修生の募集が掲示されます。それに興味があれば上司に申し出て申し込み手続きをします。その後、人事部長と本人および所属部長との面接があり、本人の希望や直属上司の育成に関する考え方等を総合的に判断して決定が下ります。

—スペイン語の語学研修を受けようと思われたきっかけは何だったのですか。

1998年に入社し、名古屋の機械部でアジア向けを中心とした産業機械の輸出と国内販売に携わっていたのですが、今後、機械カンパニーで働いていくうえで何か人になくスキルを身につけたいと思い、母国語とする国が最も多く、ビジネスにも応分に生かせるスペイン語研修を選びました。もちろん海外で自分の力を試してみたいとの漠然とした思いも当然ありました。幸い、名古屋勤務当時の上司も非常に理解があり、快く私を送り出してく

れました。

—具体的にはどれくらいの期間、研修を受けたのですか。

2000年の5月から1年間、メキシコのモンテレー工科大学で語学研修を受け、その後半年間メキシコシティーの支店で実務研修を受け、去年の11月に帰国しました。

—大学での研修はどんなことをされたのですか。

モンテレー工科大学は外国人向けスペイン語研修プログラムを組んでいます。米国をはじめ、フランス、韓国などから集まってきた生徒は、まず、スペイン語のテストを受け、初級から上級に振り分けられます。私の場合は、5月から始めて夏季、秋季、春季の3期で順調に初級、中級、上級と進級できました。初級では初歩的な作文や文法の勉強をしますが、上級ではあるテーマに従いプレゼンをしたり、メキシコ人とのディベートが課せられたりと、ただ単にスペイン語を学ぶという枠を超えた研修が多かったことが、一社会人と

期末試験の一部であるプレゼンで、私たちのグループはメキシコで代表的な「マリアッチ」について、衣装を揃え発表。試験といっても筆記はそれほど重視されず、創造性が問われるものばかりだった（右端が田口さん）



して必要なプレゼン能力などの向上にも役だったものと思われます。

—実務研修では、どういったことをされたのですか。

たまたまメキシコシティの駐在員の交代の時期に重なって、正式の駐在員が着任するまでマネージャーの代理として通信、医療機器、電力、インフラ関係の仕事をしました。取引先に行くにも一人で行動することが多かったため、スペイン語を磨くいい機会になったように思います。

—今後の抱負や研修に対する感想などをお聞かせください。

現在は、スペイン語圏である中南米向け医療機材の輸出やスペインメーカー製品の取り扱いなど、スペイン語でのコミュニケーションが必要とされる業務を担当させていただいています。これからは医療業界関連の知識を深め、ゆくゆくはすっかりファンになってしまった中南米に再度駐在員として赴任できれば

ばと思っています。

—会社の研修システムについてどういったことを望まれますか。

従来、研修に出ている間は人事の勘定で処理されていたのが、最近、営業の勘定で出すようになりました。つまり、それだけ営業が戦略的に研修へ出す要素が強くなったのですが、半面、予算達成という目標があり、どうしても短期的な観点でしか人材育成を考えられないのも現場での実態ゆえの問題です。現場の戦力を研修に出すのは難しい部分もあるので、人事部門が全社的な立場から末端の声を吸い上げ、長期的な視野で人材育成を検討いただければと思います。

イ 若手社員研修体験

インタビュー

「ビジネスの中心地 米国で」

藤川 慎一郎（ふじかわ しんいちろう）

伊藤忠商事(株) 繊維カンパニー ファッション事業部 メンズカジュアル課



- 伊藤忠商事では、1999年から米国での新人海外派遣研修が始まったと伺っています。藤川さんは、どれくらいの期間、どこで大学で研修されたのですか。

入社2年目の2000年8月から12月末までの5ヵ月間、海外派遣研修生の第二期生としてオハイオ州シンシナティーのゼイビア大学に派遣されました。

- どういった研修をされたのですか。

一般の学生もいるので、特に企業向けのプログラムがあるわけではありません。ただ、シンシナティーにはP&Gの本社がある関係で、企業からはわれわれ以外にP&Gの中堅マネジャーも参加しているため、特別なカリキュラムを組んでくれました。

- 具体的にはどういったことですか。

実際のビジネスシーンで使える英語を勉強します。具体的には、特定の問題についてリ

サーチをしてプレゼンをします。プレゼンは毎月のようにあり、しかもそのうち2回くらいは企業のトップマネジメントにアポイントをとって話を聞きに行きました。

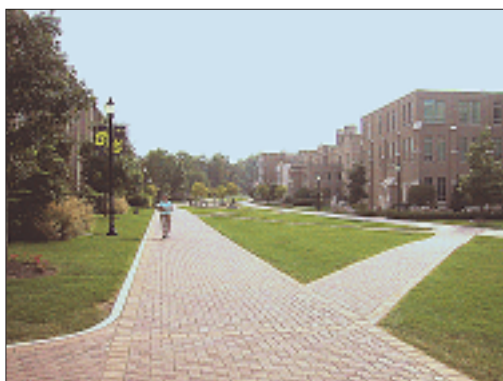
- ゼイビアでの研修にどういった感想をお持ちですか。

ゼイビアはP&Gの研修で長年経験を積んでいるためか、企業向けのプログラムを組むのに長けているとの印象を持ちました。以前行った人の評判もいいようですし、現実問題として英語の力も上がっていると聞いています。また、プレゼンを通じて米国のビジネススタイルを学べたこともプラスになりました。

- 研修の成果については、どのように評価されるのですか。

TOEICは200点アップ以上もしくは850点を超えることが要求されます。また、SST（ス

ファッションの街シンシナティーの
ゼイビア大学キャンパス



タンダード・スピーキング・テスト)の2レベルアップが必要です。私の場合は、中間テストで目標をクリアしたのですが、途中で伸びていない人は帰ってきての一発勝負なので大変だと思います。

ただ、目標が明確でそれを達成しさえすれば、あとは自主性に任され自由に見聞を広めたりもできるので、私たちのような最近の若い世代にとっては分かりやすい手法だと思います。

- 2001年からは、入社4年目までの総合職全員が海外派遣研修を受けることになったと聞いています。

ええ。これまでの研修で大きな成果が上がったことを受けてのことだと思います。今後は、ビジネス寄りのトレーニングが充実すればと思います。

- 現在のお仕事のことをお話しいただけますか。

現在、ファッション事業部でジェイ・クルーというブランドを担当しています。ニューヨークに年数回出張しています。研修前は経営企画部にいました。したがって、今の仕事はまさに研修の成果を評価されてのことだと思いますし、研修を受けていなかったらこなせなかったでしょう。

- 今後さらに身につけたいことはありますか。

繊維にとって中国という市場はこれから無視できないと思いますので、中国語の能力を磨かなければいけないと思っています。

イ 若手社員研修体験

インタビュー

「事業投資先で見たもの」

柚 口 祥 子 (ゆぐち しょうこ)

三菱商事(株) 生活産業グループ 食糧本部米ユニット主任



- 新入社員の初期研修はいかがでしたか。

初めの1週間は、セミナーハウスで泊まり込みの基礎的研修を受けました。印象に残っているのは、与えられたビジネス・モデルについて、グループごとにパワー・ポイント、劇などでプレゼンテーションを行う研修です。

- 英語の語学研修等もあるのですか。

基礎的研修の後、6月半ばまで外部研修機関でレベル別の英語研修を受けました。私のクラスは約10名の生徒のほとんどが帰国子女で、週3日間の午前中、ハーバード・ビジネス・スクールの先生がついて、新製品の戦略など具体的事例を取り上げて英語でディスカッションし、声のトーンから事前準備、論理的な組み立てまで説得力ある交渉方法を学びました。

- 実務における交渉の機会に即、役立つような研修だと思いますが。

研修中また研修直後の実務ではまだ、自分がどのように仕事をしていくのか、そのなかで研修をどのように生かそうか、生かせるのかが見えませんでした。社内への新規事業案件の説明、社外相手先への買収案件の資産価値の説明などの交渉をするようになった今、



事業投資先のTerra Harvest Foods Inc.の役員会後の懇親会で(前列中央が柚口さん)

改めてこの研修を受け

ばもっと身になると思いますので、そのような制度を設けてほしいと思います。

- 所属グループでの研修はいかがですか。

私は、生活産業グループのなかで、日本向け米菓等のタイでの生産と、米国とオーストラリアの国内向け米菓の現地生産を扱っています。当グループでは、入社後4年目までの間に輸入、輸出、国内、事業投資のすべてを経験することになっていますが、私は2000年1月から約5ヵ月間、事業投資の研修として米国の事業投資先に滞在しました。

- 事業投資先の研修はいかがでしたか。

本社では見ることができないものを見て来なさいと送り出されましたが、実際、本社を外側から見ることで、現場のスピード感、考え方の違い等を感じて、マクロ的視野で考える良い機会になったと思います。また、小回りの利く組織のなかで、企業は有機体であることを肌で感じました。

- 研修の成果はどのようにまとめられたのですか。

研修で学んだことを今後の実務にどのように生かすことができるのかをプレゼン資料にまとめました。当時担当していたタイの生産工場の組織改革を提案して、運良く実際に採用されました。

- 今後、どのような研修システムを望みますか。

最近の若い世代にとってインセンティブは重要だと思います。努力すれば事業投資先へ出られるなど、社員全員にステップごとに自己実現の機会が与えられることが必要だと思います。

- 次の目標は。

商社のビジネスも変わってきています。米ビジネスも、相場を読むだけではなく、消費者に近い部分で加工品も扱い、事業投資も行っています。また、連結重視のなかで、事業

投資先にもヒト、モノ、カネなどの経営資源をつぎ込んでいます。私もいずれ事業投資先で責任ある役職に就いて、企業価値を高める仕事をしたいと思います。

研修施設訪問記

三菱商事

セミナーハウス「フォーリッジ」

高橋 由紀子支配人に聞く

袖口祥子さんが入社直後に泊まり込み研修を受けたセミナーハウス「フォーリッジ」は、大・中・小会議室のほか情報化研修室も備えていますが、当初見込んだパソコン研修への需要は意外に少なく、現在は主に講義用として利用されています。

以前は、新入社員向け等の階層別研修、自己啓発、ライフワーク等の研修が多かったものが、最近では、次世代を担う若手向けにファイナンス、経理、プレゼンテーション等の実務的な内容が増えています。また、経営トップ向けに、コンサルタントなどの講師を招いてケース・スタディ等を行うことも多く、都心に近いため、講師の評判も良く、口コミ

高い吹き抜けのロビーホール



による利用も増えてきています。

「ホテルに求められるホスピタリティをめざす」という理念から、贅沢な設備を備え、宿泊施設もベッド、浴室など日本人より大柄な外国人にも対応できるサイズにつくられています。

設備の維持・管理、食事などは外部に委託しているため、全体を見渡すマネジメントが鍵となります。設備は既にかなり充実していますが、さらに稼働率を高める努力をしています。



使い勝手がよいと評判の小会議室



窓の外には世田谷の緑が広がる食堂