

英語力・TOEIC と転職決定年収・ 転職決定率の関係

Relation of English language skill or score of TOEIC, and annual income after
job-change or agent entry interview to job-change success ratio

黒澤 敏浩 Toshihiro KUROZAWA

(株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント フェロー
Fellow - JAC Recruitment Co., Ltd.)

<概要>

本調査の目的は、英語力及び TOEIC スコアと、転職決定年収・転職決定率との関係を明らかにすることである。2010年の当社実績データを元としている。

調査の結果は次のとおりである。(1) 本人申告による英語力が高いほど、転職決定年収・転職決定率は、高くなる。(2) TOEIC スコアが高いこと自体は、総じて転職決定年収を高めるとは言えない。(3) 本人申告の英語力が「初級」の場合、TOEIC スコアが高いことは、400～699点までの間では転職決定率を高める。(4) 本人申告の英語力が「中級」以上の場合、または、TOEIC スコアが700点以上の場合、TOEIC スコア自体は、転職決定年収も転職決定率も高めない。

企業にとっては、現在の採用選考結果がある程度正しいとすれば、最初から TOEIC スコアよりも、本人の職務経歴等に基づく英語力の自己申告をもっと重視した方がより良い母集団形成ができるということが示唆できるのではないかとと思われる。また、キャリアアップを目指す個人にとっては、TOEICは600点程度に達したら、実務上での英語の実践度を高めることの方が効果的ということを示唆できる。

<Abstract>

This study was aimed at investigating the relation of English language skill or score of TOEIC (most popular business English test in Japan developed by ETS in U.S. - TOEFL developer), and annual income after job-change or agent entry interview to job-change success ratio. This survey is consisted in permanent placement data via JAC Recruitment Japan in 2010.

As the main discovery matter, (1) higher "English language skill", make higher annual income after job-change and higher agent entry interview to job-change success ratio. (2) Under control of "English language skill", score of

TOEIC don't contribute for annual income after job-change. (3) In low level of "English language skill", higher score of TOEIC make higher agent entry interview to job-change success ratio in 400-699 score of TOEIC. (4) In else case, score of TOEIC don't contribute for annual income after job-change or agent entry interview to job-change success ratio.

For company recruiters, they can have more confident of assessment by "English language skill" with candidate's experience than score of TOEIC. For talents, after achieving 600 score of TOEIC, it is more important than score of TOEIC that experience of work by English language skill.

キーワード：英語、英語力、TOEIC、転職、中途採用、グローバル人材、グローバル企業、外資

| | |
|---------------------------|--|
| 目次 | ているテーマである。 |
| I はじめに | 「英語力よりもグローバル思考」「英語力よりも主体性」「英語力よりもディベート力」といった主張もあり、「英語力よりも仕事力」といった主張もある。これらの主張は、極めて正しい側面を持っている。しかし、その程度の是非はさておき、英語力が重要な要素を占めていることは、ほとんどのケースで間違いないと思われる。 |
| II 調査の方法 | |
| III 調査結果 | |
| III-1 英語力と転職決定年収の関係 | |
| III-2 英語力・TOEICと転職決定年収の関係 | |
| III-3 英語力・TOEICと転職決定率の関係 | |
| IV おわりに | |
| V 注 | また、英語力を示すには、現在の日本の企業では、TOEIC（※2）が事実上の標準として使われている。 |
| I はじめに | 今回は、その「英語力」「TOEIC スコア」が、転職決定年収・転職決定率とどのような関係になっているのかを分析した。 |
| グローバル人材マーケットを考えるに当たって、 | |
| 欠かせない要素の一つが言語力である。さらに、 | |
| 特にその中でも重要なのが英語力である（※1）。 | |
| 実際、人事の方から非常に高い関心が寄せられ | |

図1 「英語力」の定義

| | |
|-----------|---|
| 上級 | ビジネス上のプレゼンテーション、 交渉能力有り |
| 中級 | ビジネス上でのコミュニケーション可 (会議参加、上司への報告等) |
| 初級 | 日常会話での最低限の コミュニケーション可 |

II 調査の方法

本調査では、当社からの紹介での転職決定データを元に調査した（※3）。なお、当社は、「日系グローバル企業」「外資系企業」等の英語力関連求人ポジションについて、人材紹介会社では国内でもトップクラスの求人数を保持しており、また、比較対象としての、上記に該当しない求人についても大きな実績を出しているため、同マーケットの現状をかなり反映していると推測される。

なお、本調査で、カッコ書きで示す「英語力」とは、新規登録時の本人申告をベースに、適宜当社コンサルタントが補完を行っているものである。段階の詳細は高い方から順に説明すると次のとおりである。「上級」とは「ビジネス上のプレゼンテーション、交渉能力有り」。「中級」とは「ビジネス上でのコミュニケーション可（会議参加、上司への報告等）」。「初級」とは「日常会話での最低限のコミュニケーション可」（図1参照）。

本調査の主要調査は、2010年1月1日から、2010年12月31日までの1年間の転職決定データを対象としている。（一部、新規登録面談対転職決定率を出す部分で、同期間の新規登録面談データも利

用している。）

III 調査結果

III-1 英語力と転職決定年収の関係

2010年1月1日から2010年12月31日の間に当社の紹介で転職を決定した方の、転職先の資本（※4）を区分して、「英語力」毎の転職決定年収の平均値を分析したのが、図2である。

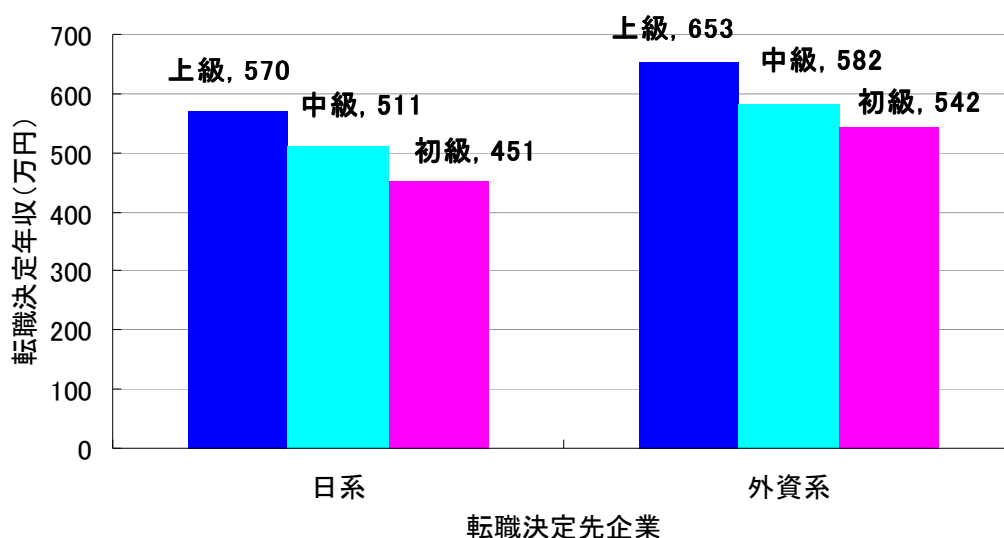
ここにある転職決定年収には、いわゆる「理論年収」であり、実際の金額と上下することがある点は注意が必要である。但し、今回の趣旨は相对比较にあるため、この点を考慮する必要は小さいと言える。

なお、ここで転職決定先企業の資本を区分したのは、日系企業と外資系企業の間での年収格差の要素をコントロールするためである。

この分析から分かることは、次の点である。

即ち、**「英語力」が高いほど、転職決定年収が高い**ということである。転職決定先企業の日系・外資系を区分しているが、どちらに関しても、「英語力」が高いほど転職決定年収が高いことを示して

図2 「英語力」別 転職決定年収



いる。

具体的には、日系企業に関してみた場合、「英語力」が「初級」の場合は、451万円であったのに対し、「中級」になると、511万円（+60万円）となり、「上級」になると、570万円（+109万円）となる。また、外資系に関しては、「初級」だと542万円であるのに対し、「中級」だと582万円（+40万円）、「上級」だと653万円（+111万円）となる。それぞれ、「初級」と「上級」では、100万円以上の開きがある。

これは、「英語力」が、年収の高さと強い相関があることを示唆する結果となっている。

考慮すべき点は多々あるが、総じて言えば、「英語力」は年収の高さに寄与すると言っていだろう。

III-2 英語力・TOEIC と転職決定年収の関係

次に、「英語力」に加えて、「TOEICスコア」の、

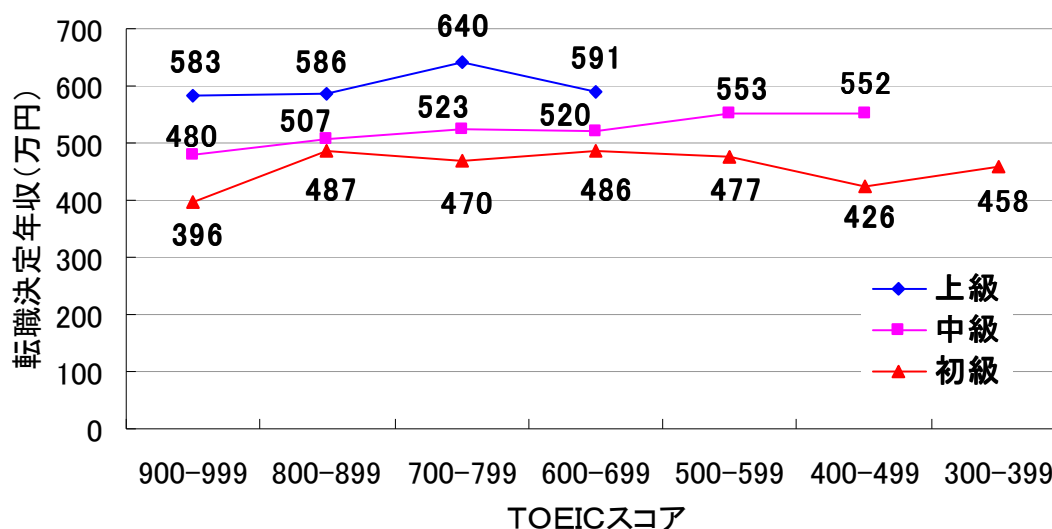
さであるので、このような分析を有効に行うことが可能となっている。

なお、サンプルが少ない部分は、値を示していない。つまり、「英語力」が「上級」でTOEICスコアが「600点未満」、「中級」で「400点未満」は、あまり存在しなかった。逆に、「初級」で900点台は大量に存在する（※5）。

これから分かることは、次の点である。

まず、TOEICの得点が高いほど年収が高くなるとする、グラフは左上がり・右下がりの線になるはずである。ところが、実際には、図3のグラフはほぼ横一線となっている。具体的には、「英語力」が「上級」の場合、TOEICスコアが900点台が583万円、600点台が591万円。「中級」の場合、900点台が480万円、400点台が552万円、「初級」の場合、900点台が396万円、300点台が458万円と、「英語力」の要素をコントロールした場合、TOEICスコアと転職決定年収は、およそ関係のない値になっている。

図3 「英語力」・「TOEICスコア」別 転職決定年収



転職決定年収との関係について分析を実施したが、図3である。こちらも、2010年の転職決定データである。TOEICスコアの記載率はかなりの高

もちろん、「英語力」が高いほどTOEICスコアが高いことは、ある程度示唆される関係となっているが、「英語力」が同じであれば、TOEICスコア

アの点は全く転職決定年収に影響を与えていないように見える結果となっている。

職務経歴に基づいた、実務上での「英語力」の評価が圧倒的に重要であり、TOEICのスコアはそれにかき消される程度のものであるということである。

Ⅲ-3 英語力・TOEIC と転職決定率の関係

最後に、「英語力」・「TOEICスコア」毎に、(当社経由で) 転職が決まる率がどうなっているのかを調査したのが、図4である。

データとしては、2010年の新規登録時の面談の実施人数と同期間の当社の紹介での転職決定人数から、新規登録面談対転職決定率を算出している(※6)。

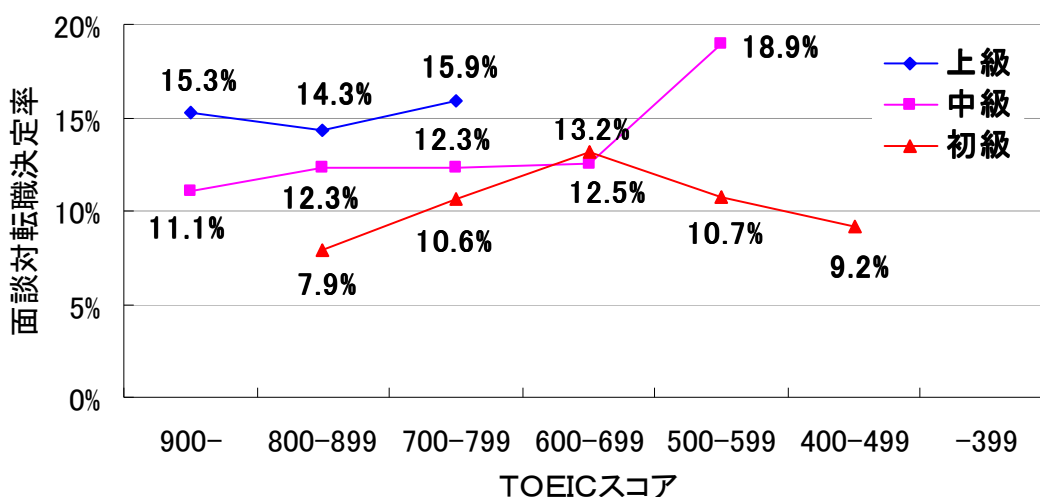
この分析のグラフでも、TOEICスコアが転職の決定に好影響がある場合、左上がり・右下がりの線となるはずである。実際はどうなっているだろ

具体的には、「英語力」の「上級」に関しては、TOEICスコア 900点台では転職決定率が15.3%、700点台では15.9%。「中級」に関しては、900点台では11.1%、500点台では18.9%。「初級」に関しては、800点台で7.9%、600点台では13.2%、400点台では9.2%となっている。左上がり・右下がりとは、ごく一部になっている。

このことは、転職決定率に関しても、TOEICスコア自体はあまり影響を与えていないことを裏付けるデータとなっている。転職決定率の面でも、職務経歴に基づいた、実務上での「英語力」の評価が圧倒的に重要であり、TOEICのスコアはそれにかき消される程度のものであるということであると言える。

例外的に、「英語力」が「初級」の場合のTOEICスコア699点以下に関しては、TOEICスコアが高いほど転職決定率が高いという関係になっている。つまり、TOEICスコア600点台では13.2%、500

図4 「英語力」・「TOEICスコア」別 面談対転職決定率



うか。

分析結果のグラフを見てみると、この傾向がありそうに見えるのは、「英語力」が「初級」の場合の、TOEICスコア699点以下の場合のみである。

点台では10.7%、400点台では9.2%と、点数が高いほど転職決定率が高く、この部分のグラフは左上がり・右下がりの線になっている。これは、「英語力」が「初級」(日常会話レベル)であるような、

英語での実務経験がない層に関しては、TOEIC スコアの得点でも、600-699 点程度あった方が良いことを示唆している。

この背景には、次のような理由・可能性が想定される。

(1) 「英語力」が「初級」であり、実務で判断できない以上、TOEIC スコアを重視するのが合理的という判断が働いている。

(2) TOEIC スコア 600 点未満は転職時にアピールにならないという相場観はかなり普通の知識である。その中で、600 点未満の値を書いていることは、転職市場への理解力の低さの結果である可能性がある。転職市場への理解力の低さという共通の要因が、転職の決定力の低さを生んでいる。これにより見かけの相関となっている。(逆に、「英語力」の「中級」の TOEIC スコア 500 点台の転職決定率が高いのは、実務上の英語力への自信の表れとも考えられる。)

(3) TOEIC スコアの高さと学歴・学校歴・頭の良さなどのポテンシャルが相関している。それが、現在勤務先企業名、書類選考、適性検査、面接評価などに影響し、最終的に決定率に相関している。これも見かけの相関である。

(4) 転職のために TOEIC スコアを準備するという活動があることから、TOEIC スコアの高さと転職意欲が相関した結果、見かけの相関になっている。

以上のような可能性が考えられる。この中で、直接英語力を評価しているのは、(1) だけであるが、一定の意味の示唆される結果と言えよう。

この TOEIC スコア 600 点台という値は、TOEIC 運営機関の財団法人国際コミュニケーション協会の調査によれば、企業の中途採用時の期待スコアの平均(※7)でもあり、それとも合致する結果となっている。

「英語力」が「初級」の人材の採用に関しては、

TOEIC が 600 点台程度までは、TOEIC スコアが高いほど高い評価として参考になっている企業が多いと思われる。また、人材にとっては、「英語力」が「初級」の人材に関しては、TOEIC スコアが 600 点台までは高くすると転職に効果があるといえるだろう。

IV おわりに

中途採用時の候補者の英語力の評価方法は、多くの担当者が、採用の制度上も、また運用上も、課題としている。

企業の採用関係者には、次の点を示唆できると思われる。

今回の調査結果からは、各社とも、結果的には明確に、「TOEIC スコア」よりも、本人の実務上での「英語力」を評価した結果となっている。「英語力」は候補者の自己申告ベースであるが、中途採用時の最も重要な評価ポイントである職務経歴の評価も同様に自己申告ベースであり、実務上の英語力と職務経歴は連動する内容のため、職務経歴と同等に、採用選考上で一定の信頼性があるといえるのであろう。

TOEIC スコアなどの客観的なデータは、その有用性はあるものの、現在のところ、実務上の英語経験がない階層に関して、転職決定率を高める効果がある、といった程度に限られている。

つまり、現状維持的な話であるが、自己申告の「英語力」重視という現在のやり方により自信を持っていいのではないだろうか。現状の採用プロセスが全体として正しく判断していると考えれば、「英語力」の効果は高いことになる。であるならば、選考(や紹介依頼)の最初から、「TOEIC スコア」より実務経験上での「英語力」でもっと判断して良い、その方が適切な候補者母集団を形成できる、ということである。

なお、以下の各点は、今後の課題としたい。

- (1) TOEFL、英検（実用英語検定試験）等の他の主要テストではどのような結果となるのか。また、それ以外のテストではどうか。客観的なテストで最も関連性があるものはどれか。
- (2) そもそも、英語力が年収に関係するメカニズムはどうなっているのか。
- (3) 候補者が実務上の英語利用を偽装申告した場合、そのリスクの度合いと注意点はどのようなのか。

このテーマは、企業・人材のグローバル化を推進する上で重要な部分であるため、今後も深掘りしていきたいと考えている。

V 注

- ※1. 例えば、公益社団法人日本経済研究センター「経済百葉箱 英語力のビハインドが招く国際競争力の低下」(2011/7/11) (<http://www.jcer.or.jp/report/econ100/pdf/econ100bangai20110711.pdf>) 同資料は (<http://www.jcer.or.jp/report/econ100/pdf/econ100bangai20110711data.pdf>) でも、「英語の支配的な地位は強まっている。世界の GDP に占める英語使用圏の GDP 総計は約 40% に達している。(中略) 英語を外国語として学ぶ国々やその人口は増加し続けており、英語の優位性はむしろ強まっていると言える。」とある。
- ※2. TOEIC は、Test of English for International Communication の略で、日本の財団法人国際コミュニケーション協会が TOEFL の開発機関である米 ETS に依頼して開発したテストである。TOEIC のスコアは、素点から統計的な処理がなされた後、最低 10 点から最高 990 点までの間に分布している。また、100 点程度の幅での揺れがある。TOEIC は、近年、日本及び韓国のビジネス界での英語力の基準としてデファクトスタンダードを確保している。当社の転職希望者データベースにおいてもその受験率は高い。
- ※3. 当社は、多くの外資系企業・日系グローバル企業を含む広範囲のホワイトカラーの転職決定について国内有数のデータを保持している。今回、その当社の業務システムから実際のデータを閲覧し、定量データと定性データを把握した。データの精度については、実際の業務用データのため一定の精度はあるが、逆にそれ以上は保証されない。
- ※4. ここでは、特定の外国資本が一定以上（主に 1/3 以上）含まれている

ことにより、外国の特定者の意思が強く反映される企業を、原則として外資系企業と判断している。但し、基本的には、東洋経済新報社「外資系企業 CD-ROM」などのデータに依拠しており、また、それ以外の企業に関しては、上記の基準をベースに、個別に判断している。

- ※5. もちろん、「英語力」評価の不存在、や「TOEIC スコア」の不存在の例も大量に存在する。ただし、データが揃っているケースだけで大量に存在するので、今回のレポートは一定の妥当性があると思われる。また、この分布自体は、「英語力」と TOEIC スコアがある程度関係あることも示している。
- ※6. 転職決定率は、新規登録面談の数を分母とし、当社からの紹介での転職を分子としている。そのため、ご本人が転職を中止・延期した、公募・縁故などの他の手段で転職した、などの数字が多数発生するため、かなり低い値になるのが通例である。
- ※7. 財団法人国際ビジネスコミュニケーション協会「「上場企業における英語活用実態調査」調査報告書」2011 年 (http://www.toeic.or.jp/toeic/pdf/data/katsuyo_2011.pdf) 採用時期待スコア（平均）の中途採用社員の値。

黒澤 敏浩（くろざわ・としひろ） グローバルホワイトカラー人材マーケット分析の日本における第一人者。株式会社ジェイ エイ シー リクルートメント フェロー。社団法人日本証券アナリスト協会検定会員。中小企業診断士。GCDF-Japan キャリアカウンセラー。日経経済知力テスト(NIKKEI TEST)1 位。
Twitter : t_kurozawa