

国際人流

THE IMMIGRATION NEWSMAGAZINE

特集 ● 東北地方太平洋沖地震に関連する 在住外国人への情報

第287号

2011

April

特報 ● 平成22年における難民認定者数等

入管手続 Q&A ● 外国人が日本人と結婚した場合の手続について



ジュン・ペイジさん (㈱ランゲージハウス代表取締役——香川県高松市)

今月のフェイス

ジュン・ペイジさん

(株式会社ランゲージハウス
代表取締役)



——ランゲージハウスの経営に携わる前は、ずっとアメリカで働いていたそうですね。

ええ。僕は高松の生まれで、ランゲージハウスは、父のグレイム・ペイジが設立した会社です。高松で小・中学校を出てから、ニュージーランドの全寮制の高校に進学し、大学はアメリカのペンシルバニア大学に進みました。卒業後は、そのままアメリカに残り、JMAC（日本能率協会コンサルティング）を経て、KPMG LLP（4大会計監査法人のひとつ）で、大手企業の経営コンサルティングやSOX法（企業改革法）のコンサルティングを行ってきました。高松に戻ってきたのは2008年5月で、父の具合が悪くなったためにKPMGから1年間の休暇をもらってきたのです。2009年3月、父が亡くなり、僕がランゲージハウスの経営を引き継ぎました。

——お父様のグレイム・ペイジさんは、長年にわたり、地域の英語教育や国際協力に尽くされ、四国の政財界等の方々からも60歳の若さまでのご逝去を惜しむ声が上がっています。ジュンさんは、もともと高松に戻ってくるご予定だったのですか。

父の病気のことがなかったら、おそらく戻ってくることはなかったと思います。父が築き上げた会社ですし、気にはなっていたのですが、コンサルティングの仕事が好きで、KPMGのパートナーになるためにビジネススクールに入るつもりでしたし、アメリカで家を買おうと思っていました。心残りではありましたが、引き継ぐ決心ができず、ずっと、どうしようかなと思いつつ終わっていたと思います。父は語学教育の専門家で、ランゲージハウスを始める前には神戸で国際的な語学教育機関の日本支社のマネージャーをしていました。教育に対する熱意のある人で、生徒の小さな進歩にも大きな喜びを感じていました。最初の数か月父と一緒に仕事をして、その後自分で経営方針を探っていくうちに、僕なりの方向性が見えてきました。不幸なことから始まったのですが、今はその中から新たな光が見えてきたという気持ちです。

——ランゲージハウスでは、企業向けの英語教育サービスを提供していますね。

はい。一般的な英会話を基礎から“底上げ”したいという場合には、父のつくった既存のテキストを使用しています。たいていの場合、企業で働いている方々は、基礎力はすでに持っていらっしゃると思いますので、簡単な言葉で自分の意思を表現できるように指導しています。また、お客様の業種
(次ページに続く)

今月のフェイス

特集 東北地方太平洋沖地震に関連する 在住外国人への情報	3
●入国管理局関連の情報	4
●多言語による地震情報配信サイトと相談窓口等一覧	10
「国際人流」編集部	

じりりゅう時評	23
高度専門研究者への日本語講座を通してみた 文化の障壁——相手の立場に立って	
大学共同利用機関法人高エネルギー加速器研究機構 (KEK) 特任准教授 大須賀潤雄	

クロスカルチャー・ウォッチング	28
桜の四国遍路	
通訳ガイド・エッセイスト 志緒野マリ	
入管北から南から (第61回)	29
東京入国管理局宇都宮出張所	
「国際人流」編集部	

短期集中連載——国民皆保険制度と国際化時代の医療 (第1回) 30	
世界に冠たる日本の国民皆保険制度	
ノンフィクション作家 山岡淳一郎	

特報①	35
平成22年に保護又は帰国支援した人身取引の被害者数等	
「国際人流」編集部	

特報②	36
平成22年における難民認定者数等	
「国際人流」編集部	

新連載——世界の国歌を読み解く	40
日本の『君が代』	
弁護士法人松尾総合法律事務所代表弁護士 松尾翼	

入管手続 Q&A	42
外国人が日本人と結婚した場合の手続について	
法務省入国管理局入国在留課永住審査係長 高竿正人	

データで見る世界と日本	47
世界の映画の興行収入	
「国際人流」編集部	

この人のこの一冊——『おいしい中国 「酸甜苦辣」の大陸』48	
女子栄養大学教授 秋野晃司	

Statistics	50
出入国統計情報 (平成22年12月分)	「国際人流」編集部
Immigration Hot Area	54
編集後記	56

は、造船、エンジニアリング、製薬など多種多様で、例えば造船であれば、船主が建造状況を見に来た時に、溶接の方法やX線検査の結果を説明するなど、英語を必要とする場面も非常に具体的に専門的なものとなります。ですので、トレーニングを始める前に、まず企業の方々に、どんな目的で英語が必要なのかを詳しくお聞きして、“製造”、“マネジメント”、“造船”など、場面に応じた“ユニット・テキスト”を使用し、必要な場合には、各企業に合わせてテキストをカスタマイズしていきます。カスタマイズすることで、それぞれの企業のニーズに合った教育を的確に提供していくことができるのです。それが、ランゲージハウスの語学教育の特色です。

——英語教育を通じて、グローバルに活躍できる人材の育成に力を入れているとうかがいました。

はい。僕がゴールとしているのは、次世代のグローバルリーダーを育てることです。そのためには、2つのツールが必要です。ひとつめが“ハードスキル”である技術（言語もこの部類に入ります）。そしてもうひとつが、“ソフトスキル”——Public Speaking でどういった印象を残すか、他人の意見をどう決断にとり入れるか、大勢の人にどう影響を与えるか。リーダーには、そういったソフトスキルがとて大切なのですが、日本では、学校でも教えないし、企業の研修でもハードスキルに焦点をあてる傾向があります。これでは、いくら英語がうまくなってもグローバルな人材は育ちません。そこで、ランゲージハウスとは別に、KPMG 時代の上司、日系大手企業の方とともに、別会社をつくり、“ソフトスキル”のトレーニングを行っています。そちらの会社のマネジメントも、ランゲージハウスで行っています。

——“ソフトスキル”のトレーニングとはどのような内容なのですか。

我々のテーマは4つ。“プレゼンテーション”、“ミーティング”、“ネゴシエーション”、そして“リーダーシップ”。これらのスキルトレーニングは通常1日から2日間かけて行いますが、時にはランゲージハウスの語学研修と組み合わせ、半年から1年のプログラムを作成しトレーニングを行うこともあります。

——よいリーダーの条件というのはどんなものなのですか。

社員を信じ、ともに成長していくこと。“この会社はあなたの会社であり、あなたが会社の運命を決めていくんだ”と社員に感じさせることができること。失敗をしてもいい環境をつくり、新しいことにチャレンジしやすくすること。そして小さな成功を共に喜び合うカルチャーを作ること。それができるのがよいリーダーだと思います。決して旗振り役である必要も、カリスマである必要もないんですね。ランゲージハウスでも、このような企業文化が育ってきています。

——日本企業では、最近英語を社内の公用語に、という動き

もありますし、ランゲージハウスにとってのビジネスチャンスも広がっているのでは？

そうですね。英語を公用語にするのは、グローバル化に向けての方向性を植え付けるにはとてもいいことだと思います。この場合重要なことは、英語を公用語にする目的は何か？ということ。ただ単に海外とビジネスをする上で英語が必要なだけなのか、それとも本当の意味でグローバル化を目指したいのかということです。英語を話す社員が必要なのであれば外国人を雇えばいいと思います。現に中国や韓国のグローバル企業は外国人を本社機能で雇っています。そうすると必然的に社内は英語をしゃべる環境になります。この場合の本当のメリットは、英語を話す社員がいることではなく、社員の多様性が企業の“強さ”にもつながることだと思います。外国人と共にビジネスをする際に必要な環境づくりのお手伝いをするのが、我々の本当の価値だと思います。

——これからのランゲージハウスのビジネス展開を教えてください。グローバル人材育成の会社の本拠地は東京ですが、今後ランゲージハウスも東京に進出していく予定はありますか。

今のところそれは考えていません。会社を経営していく上で意味があれば将来東京進出をする可能性もあるかもしれませんが、会社を大きくすることだけを目的に東京進出をするつもりはありません。ただ、父が高松で仕事を始めたときは、ビジネス上の深い意味があったわけではなく、瀬戸内海で、大好きなヨットを思いっきり楽しめたことから（笑）。1976年に会社を始めた時には、英語教育の需要なんてほとんどなかったといってもいいくらいでした。そこを父が、“煙突マーケティング”をして、市場をつくっていったわけです。

——“煙突マーケティング”というのは？

マーケティングというとかっこいいですけど、要は、煙突からもくもく煙が出ている会社は景気がいいだろうと、飛び込みで営業をかけていったんです。いわば、需要がないところに需要をつくっていったのですが、その時顧客になってくださった会社とは今も続いており、グローバルリーダー育成にも興味を示され、プログラムに取り入れてくださるところも出てきました。僕が考えているのは、ここで、世界に羽ばたく人材を育てていきたいということです。僕自身高松で生まれ育ち、地元の小中学校に通った後ニュージージーランドに行った時にはそんなに英語ができたわけじゃありませんでした。それでも結局グローバルな企業を相手に、いろいろな国の人たちと働くことができたのですから、皆様にも可能なのです。“メトロポリスにいなればグローバルになれない”という概念を捨て、そして、“リーダーになるためには、生まれ持った特別な才能なんていらない”ということ、高松から発信していきたいと思っています。