



サマリー版

GSE Job Profilesの開発

2024年6月

はじめに

経済のグローバル化とパンデミックを受けたりリモートワークの増加により、多くの企業が自らの拠点にとどまらず世界中から人材を採用することの利点に目を向けるようになりました。そこで必要になるのが、応募者が仕事の場面で英語を十分に使用できるかを評価することです。

お客様から寄せられたフィードバックからは、次の重要な事実が明らかになりました。

- 世界規模で採用活動を行う企業にとって応募者の英語力を評価するプロセスは複雑になるため、正確さを欠くことがある。
- 若い世代の従業員にとって、自らのプロフェッショナルとしての成長と仕事の満足度は最重要事項。そんな中、英語力の低さが成長機会を制限する要因になり得る。

職種ごとの仕事を適切に遂行するには、それぞれどの程度の英語レベルが必要になるのでしょうか。この疑問に答えるため、ピアソンは職種別の英語習熟度モデルである Global Scale of English (GSE) Job Profiles を開発しました。

GSE Job Profiles は、英語を母国語としない、または第二言語や追加言語として使用する人々に対して、約1,400の職種でそれぞれ求められる英語力を定義しています。

GSE Job Profiles で使用されている職業の概念は、2つの既存のデータソースを組み合わせることで作成されました。

- O*NET：米国労働省が提供する約1,000の職種についての職務内容やスキルに関するデータ
- ピアソンの Workforce 事業 (Faethm)：約1,400の職種に関するデータと分析

GSE Job Profiles では、Global Scale of English (GSE) に基づき各職種で求められる英語力を設定しています。GSE は英語の習熟度を世界標準の CEFR (ヨーロッパ言語共通参照枠) に準拠した 10 ~ 90 のスケールで表す指標です。GSE 学習目標 (一般的には「Can Do」として知られる) を通して、学習者に習得が期待される知識を難易度に応じて定義しています。GSE に関する資料は [こちら](#) をご覧ください。

GSE Job Profiles 開発の アプローチ

GSE Job Profiles の開発では、主に次の2つの手順を踏みました。

- 職種ごとに必要とされるスキルの基準値の特定
- GSE レベルの範囲の設定

手順1：職種ごとに必要とされるスキルの基準値の特定

最初の手順として、ピアソンの Workforce 事業の職種に関するデータと O*NET データベースから言語能力と関連スコアを抜き出し、0～1の単一スケールに変換しました。例えば、外交政策担当者に求められる「文章表現力」の能力は0.62ですが、通信政策担当者の場合には0.49です。

4つのコミュニケーションスキル（ライティング、スピーキング、リーディング、リスニング）のいずれかに関連するスコアが複数ある場合は、最も高いスコアを最低要件として位置付けました。例えば、外交政策担当者の「ライティング」に関連するスコアは2種類あり（「書く」0.54、「文章表現力」0.62）、この場合は高い方のスコア（0.62）が採用されます。

また、職種ごとの総合スコアを定めるには、各コミュニケーションスキルの最高スコアを使用し、0から1の平均値を計算しました。

手順2：GSE レベルの範囲の設定

次に、総合スコアのスケールを20～80の範囲で表すGSEレベルに変換しました。GSEスケールの上位層（81～90）と下位層（10～19）は計算式から外しています。これは、英語が母国語ではなく仕事で使用する従業員は、スケール上の両端に該当する英語力を持つことが想定されないためです。ただし一部の職種は非言語的な追加要件が必要であることが特定されたため、以下のようにスケールを調整しています。

- **コミュニケーション要件：**「電話の使用」などの特定の対話スキルや、「外部顧客とのやりとり」などの一般的な対話スキルを必要とする職種においては、スケールを85まで拡大。
- **職位要件：**管理やリーダーシップが求められる職種においては、上位職は報告等を行う下位職と比べてより高い言語スキルが必要であるという一般的な想定に基づき、スケールを90まで拡大。
- **規制要件：**NATO STANAG 6001規則*で最低限の英語要件が定められている軍事的な職種では、スケールは、最低43、最高85と設定。

*北大西洋条約機構（NATO）により定められた言語能力の基準とその訓練や試験に関する規則

また、有識者による定性的なレビューを経てデータベースから33種類の職種を削除しました。例えば、ソムリエは一般的に高級な施設で働くことが多くより高い言語スキルが求められるにもかかわらず、GSEレベルが30～38と低く設定（食品調理者と同等）されたため除いています。こうした内容はO*NETのデータでは捉えることができないため、有識者への調査に対する回答に基づいて考慮されるべき内容でした。

最終的なGSEレベルの幅は職位スコアに基づいて設定され、職種を以下の4つのレベルにグループ分けされています。

- **L1**：インターン/若手
- **L2**：アソシエイト/中堅
- **L3**：シニア
- **L4**：マネジメント/エキスパート

各職種を見ると、若手から中堅、中堅からシニア、シニアからエキスパートなど、職位ごとのスコアは平均4ポイント変わることが分かりました。そのため、若手とシニアの間で期待される役割の違いを表すため、中堅のGSEレベルを基準として上下の職位に対し4ポイントの差で調整しました。

単一の値ではなくこのようにGSEに幅を持たせることで、例えば実際にその職種に就く国や会社など経験や状況の違いも表すことができます。



結果と考察

全体的に、英語スキルにおける相対的な順位はさまざまな職業カテゴリーで一般的に期待される内容が反映されています。法律、科学、医療分野は平均的に最も高い能力が求められ、建設および鉱業は平均的に低い要件となりました。後者は一部の職種はGSE70以上が求められる一方、手作業を行うGSE30前後の職種が全体の多数を占めるためです。

各分野の職種にも、一般的に期待される相対的な順位が反映されています（図1）。例えば管理分野において、注文処理の担当者はGSE35～43、電話受付オペレーターと人事担当アシスタントはGSE44～52、外交政策担当者は最も高くGSE62～70が求められます。

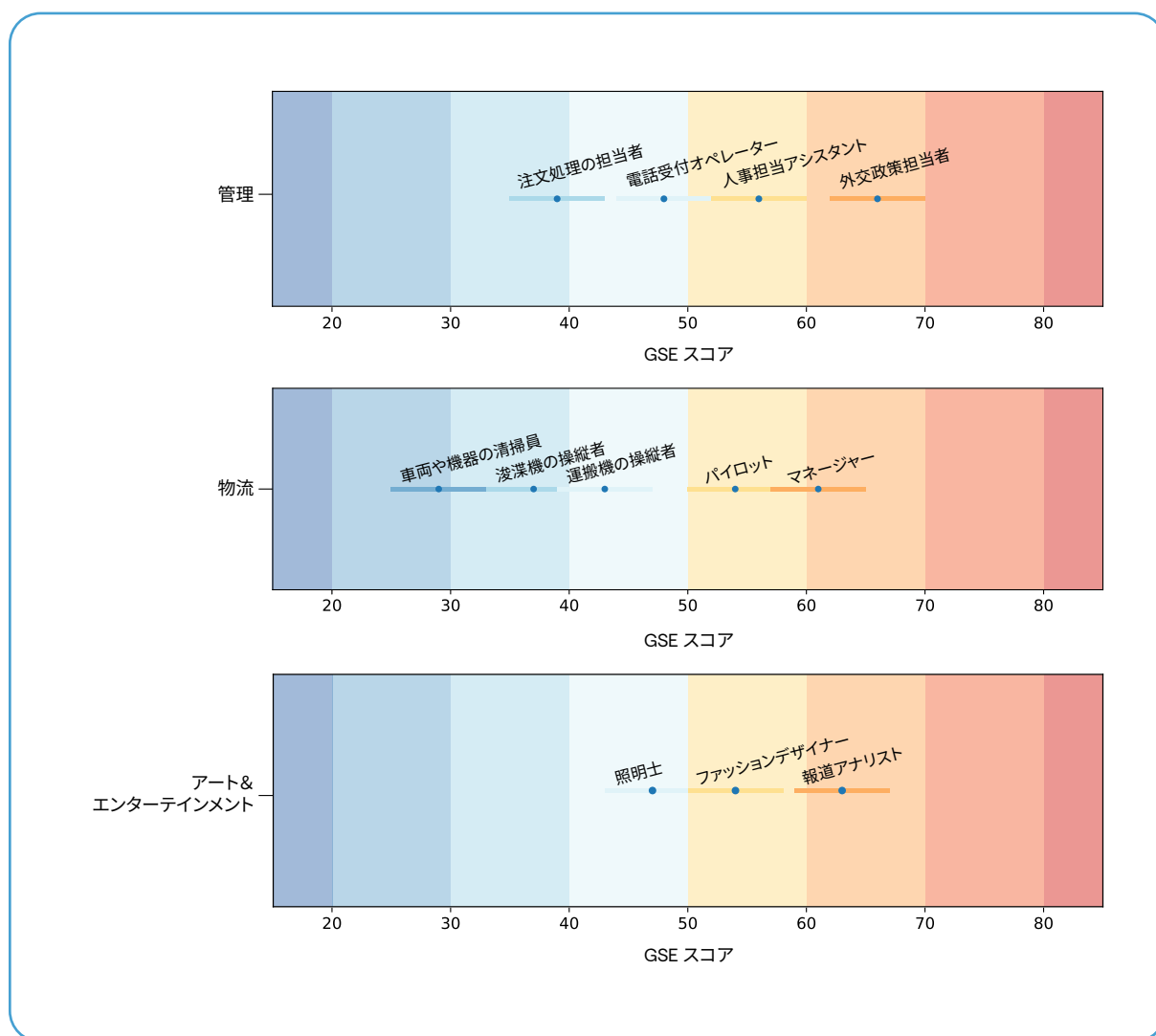


図1：各GSEバンドに振り分けられる職種の例
点は各職種の平均GSEレベルを表す

GSE Job Profilesの検証

能力スコアの元となるO*NETデータは米国で行われた調査に基づいているため、英語を母国語とする人々に対する言語要件を反映していると考えられます。そのため、GSE Job Profilesについて以下を確かにするために、業界の有識者に対して追加の検証を行う必要がありました。a) さまざまな国や状況で英語を母国語としない話者に適用できること、b) 業界の有識者が期待する内容や業界慣習に合っていること

有識者の選定と基準確認

まず、世界中から集められた3つの業界（ホスピタリティ、金融、カスタマーサービス）の6～11人の有識者で構成される検証会を設置。有識者はオリエンテーション（オンライン）で、評価タスクに対する共通理解、評価基準を適用する際の一貫性、評価対象の職種の明確化を行いました。

評価

その後、有識者はGSEスコアが判明している **Versant by Pearson** テストの受験者の回答を読んで聞き、自身の業界の2つの職種に対して「受験者はこの職種に求められる最低限の英語基準を満たしているか？」という観点から評価を行いました。

統計的分析

評価後、データの信頼性の分析に基づいて不適合なデータポイントが除外され、各職種に対する最適な基準スコア（つまり求められる最低レベルの英語）が見出されました。全体として、ホスピタリティ分野の2つの職種に対する有識者の評価はばらつきが小さく、金融分野ではより大きなばらつきが見られました。カスタマーサービス業界の評価は本調査に有識者として参加した人数が少ないため判断が困難でした。すべての職種やスキルにおいて、基準スコアと業界有識者の評価の一致率は89～96%でした。これは、職種ごとに特定された基準スコアは有識者が認識する英語能力要件を正確に反映していることを示します。



GSE Job Profiles との一致

最後の手順として、基準スコアをGSEレベルに変換し、GSE Job Profiles（表1）で同じ職種に対して確定したGSE範囲と比較しました。全体的に有識者がつけたスコアは正確で、12個の基準スコア中9個がGSE Job Profilesの範囲に非常に近い値になりました。有識者は一致しなかった基準スコア3個を見直し、以下のように合意しました。

- カフェテリアスタッフは高いレベルのライティング力を必要とせず、GSE22～31が適切
- 宿泊施設マネージャーはスタッフの管理や宿泊客の苦情などに対応する際に高いレベルのスピーキング力が必要で、GSE53～61が適切
- 保険の窓口担当者は定型文を多く使用するため、GSE44～52が適切

役割	スキル	GSEの基準スコア (括弧内はCEFR)	GSE Job Profilesレベル (括弧内はCEFR)
カフェテリアスタッフ	スピーキング	35 (A2)	28-36 (A2)
	ライティング	40 (A2+)	23-31 (A1)
宿泊施設のマネージャー	スピーキング	48 (B1)	53-61 (B1+)
	ライティング	62 (B2)	59-67 (B2)
保険の窓口担当者	スピーキング	48 (B1)	44-52 (B1)
	ライティング	62 (B2)	44-52 (B1)
保険数理マネージャー	スピーキング	59 (B2)	59-67 (B2)
	ライティング	62/66 (B2)	61-69 (B2)
カスタマーサービス 窓口担当者	スピーキング	45-46 (B1)	47-55 (B1/B1+)
	ライティング	56-62 (B1+/B2)	47-55 (B1/B1+)
ヘルプデスク・マネージャー	スピーキング	49-53 (B1/B1+)	46-54 (B1/B1+)
	ライティング	56-58 (B1+)	57-65 (B2)

表1：有識者による評価の結果とGSE Job Profileの比較

結論

Versantテストで測れるGSEスコアとGSE Job Profilesのスコアはよく一致しており、従業員がさまざまな職種の仕事を遂行するために必要な英語力の指標としてGSE Job Profilesが推奨するスコアは有用であることを示しています。また、同じ職種であっても職位や経験、状況など役割によって求められる英語力のレベルが異なることを

反映するよう、GSEスコアは幅を持たせてあります。これにより、GSE Job Profilesは企業が地域の状況や要件に応じて自社のベンチマークを設定するためガイドとして使用できるものになっています。

レポート全文をダウンロード



ピアソンについて

ピアソンは約200カ国で生涯学習を支援する世界最大の教育サービス会社です。学習によって開かれる可能性を信じ、学習を通じて人々が思い描く人生を実現できることをビジョンとして掲げるピアソンでは、18,000人の従業員が人々の生活にインパクトをもたらす豊かな学習体験を生み出しています。ピアソンは、デジタルコンテンツ、アセスメント、資格、リソースを用いてお客様にサービスを提供し、自らも学び続けています。

Global Scale of Englishは、従業員の自信を高めビジネスを前進させるアセスメントと研修ツールを提供するピアソン言語学習ソリューションの基盤となる指標です。

詳細は、[@ Pearson](https://www.pearson.com/lanquages)をご覧ください。

