

大連における「日本語人材」の需要について —日系企業を中心に—

林 楽青、西尾 林太郎、孫 連花

1984年に中国沿海都市の経済特区の一つとして、大連経済技術開発区が設立された。日本との交通の便利さと整ったインフラ設備に加え、「日本語人材」が豊富であることも日系企業の誘致に大きく役立った。今、大連日系企業の「日本語人材」に対する需要がまた拡大している。1980年代当時の製造業を始め貿易関連企業、金融業などのから現在のIT関連企業まで、企業の業種が増える一方で「日本語人材」に対する要求は、当初の翻訳・通訳の能力からそれにプラスアルファが加わった、「複合人材」へと変化している。大連市内の14大学のうち、12の大学が日本語専攻コース（又は学科）を設けている。本研究では大連市に参入した2000社余りの日系企業を4つの分野に分け、それぞれの分野で代表的な企業を20社ずつ調査した。その調査による分析の結果として、企業側が必要とする「複合人材」は、それぞれの分野での知識と経験のほかに個人の素質も要求されるが、それはまたそれぞれの分野で異なるものである。

はじめに

中国経済の改革開放の波に乗った大連市の経済発展は外資企業の誘致によるところが大きい。1984年に大連市が設立した大連経済技術開発区に、海外からは日本企業の投資が一番多かった。統計によると、2010年末まで大連市における日本の投資は4,175件であり、投資総額は42億ドルに達し、国・地域別では第1位になった¹⁾。

完備された投資環境のほか、豊かな「日本語人材」を数多く揃えていたことも、多くの日本企業参入の主な要因の一つである。ここに、「日本語人材」とは日本語の知識を持ち日本語の運用能力を有する人材のことである。1964年に故周恩来総理の提案で設立された大連外国語学院（大連外国語大学）の前身である遼寧日本語専門学校などの教育機関で、数多くの「日本語人材」が育成され、当時進出した日本企業の需要を満たした。

80年代後半から90年代後半までは、中国における日系企業の「日本語人材」の重要は、製造業及び貿易商社における通訳・翻訳という、主に情報伝達のための言語能力を有する人材への需要であった。その後、IT技術の発展と日系IT企業の中国への相次ぐ参入により、技術系「日本語人材」への需要が次第に増えてきた。近年ではグローバル化への潮流と中国のWTOへの加入などのため、その需要は単なる通常通訳・翻訳の能力や技術系の「日本語人材」から、総合的・多面的能力を持つ「複合人材」の需要へと変わりつつある。

従来、大学における「日本語人材」育成のための教育は、殆ど言語教育に限られた。しかし、近年の学生数の増加による教育の質の低下は覆うべくもない事実である。こうして、日本語以外の専門知識と能力を持つ学生に対する需要の高まりへの対応と相まって、質の高い「日本語

人材」の育成は大学にとっての大きな課題となっている。近年、「日本語人材」とは日本語が単にできることを意味するのではなく、来つつある。そこで、日本語を教えると同時に、日本語以外の知識や技能を教授し、日本語の運用能力以外の能力を身に付けさせること、つまり「日本語+ α 」の育成可能な教育体制の構築を目指す学校が多くなった。

ところで、実際に日系企業をはじめとする企業が必要とする「日本語人材」はどんな人材なのか。一番重要なことではあるが、案外この問いに答えられる大連の大学の日本語学科は少ないように思われる。そこで、この点を明らかにするため、今回日系企業に対し調査を行った。それを踏まえて「日本語人材」育成に向けての提言をすることが、本論文の目的である。

まずは、こうした「日本語人材」育成に向けて、日本語教育に携わる教員がこの問題をどのように考えているのか、先行研究を通じて見てみたい。

1. 先行研究

今日までの「日本語人材」育成という問題をめぐっての研究に関し、以下のような傾向が見られる。

まずは学校の教育責任者或いは学者の立場で中国における日本語教育の状況と問題点を説いたり、今後の日本語教育の展開の傾向や日本語等教育の改革などについての概説が一番多いということである²⁾。しかし日本語教育の歴史とその成果について詳しいデータを分析し、日本語教育の問題点と今後の発展の方向などについて論じた学者もいる³⁾。また宋協毅(2010)は中日両国の外国語教授法の歴史と特徴を比較し、「日本語複合型人材」の社会の需要の変化を分析し、自らが勤務する大学での経験を含め、大学の「日本語複合人材」の育成体系の構築について論ずる⁴⁾。このように、多くの研究者は日本語教育の一般的な問題点について論じてきた。

これに対し、大学の日本語教育の授業方法について、それなりに詳しく分析をすることがもう一つの動向である。水谷修(2008)は、日本語専攻の学生の即戦力・応用力の育成のため、教育・訓練の目標設定の方法や課題解決能力や日本語教育などについて、詳しく論じている⁵⁾。宿久高(2008)は中国における日本語教育の現状即ち「量産質低下」という問題に対し、日本語学習者に対する教育方法の基礎である「書く」「読む」「話す」などについて、新たな見解を述べた⁶⁾。また、自分の大学における教育改革政策について、劉志榮(2008)は教育成果・効果の検証、教育課程の編成、授業形態・学習指導方法などの具体的方策や目標達成の措置について詳しく論じた⁷⁾。社会向けの応用型日本語人材の育成という問題について、授業のカリキュラムの改革と教育企画を調整し、教学のレベルと質を高めるという方法を提唱した学者もいる⁸⁾し、三、四年の学部生を対象とする授業のやり方について、論じた学者もいる⁹⁾。

ところで「日本語人材」育成体系の改革方法について、大学と産業との連携方法を提唱した学者もいる。蔣静等(2011)は自らの勤務校を事例とし、地元の企業と連携すると同時に、教師陣の強化や自ら授業のカリキュラムの設定し、成果を挙げた¹⁰⁾。

また、日本語専攻学生の就職状況を分析し、それに対応した教育体系の構築について意見を出した学者もいる。張学煥(2011)は企業における日本語需要人材の四種類(営業、IT、財務、通訳)を挙げ、大学の日本語教育問題点を指摘し、改善方法を提案した¹¹⁾。また、現在の大

学生の就職難の現状を説明し、その原因の分析を通して大学の教育体系の再編成と企業側の採用条件の改善などについて提言した¹²⁾。更に、日本語専攻の卒業生を調査対象として彼らの就職先などを分析し、「日本語人材」育成の改善の必要性を説いた研究もある¹³⁾。

21世紀初頭以降、業界の展開により、欧米、日本、中国のIT企業から「日本語人材」への需要が拡大しつつある。IT企業の「日本語人材」の需要を研究対象とする学者も増えている。特に、大連ソフトパーク¹⁴⁾のIT企業に関する研究に限って見るならば、IT事業の発展当時、日本語によるIT人材不足の問題を指摘し、企業需要と大学教育の組み合わせについて論ずる研究もあった¹⁵⁾。

以上のようにまとめてみると、社会で役立つための大学での日本語教育についての研究が多いが、具体的に中国に進出している(又は進出しようとする)日本企業が必要とする「日本語人材」についての具体的な研究はほとんどない。日系企業が必要とする「日本語人材」の中身やその需要に関連する研究はきわめて少なく、あったとしても、日本企業の社内慣行や企業文化に関する知識教育の不足を指摘する研究や特定の企業の社内組織に関する事例研究がほとんどである。

そこで我々は、上記の点を踏まえつつ、大連市にある日系企業を対象にアンケート調査やインタビュー調査を行った。その調査結果に基づき、日系企業が求めている「日本語人材」の需要の中身を明らかにすると同時に、今日の日本語教育についての問題点を再検討し、社会が求めている「複合人材」に相応しい「日本語人材」の育成方法を提案したい。

2. 調査背景

2.1 大連に進出した日系企業の現状

1980年代の初頭、大連経済技術開発区¹⁶⁾に続々と参入した外資系企業の大半は、日系企業第1号の小野田セメントをはじめとする製造系の企業である。中国のWTO加盟により外資系企業の参入に拍車がかかり、合わせて日本の企業も増加した。統計によると、2010年までに大連に参入した外資系企業の数に達している。その内、日系企業は4,175社で、2001年から2010年までの10年間で2,510社増となっている。大連経済技術開発区に参入した2000社の外資企業中、日系企業は約580社で、その7割が製造業であり、対日輸出加工型の企業が多く占めている¹⁷⁾。

一方、1998年に創設された大連ソフトウェアパークには、日本、欧米、中国のIT関係の企業が集中しているが、2010年までに参入した日本企業は120社余りで、参入した企業全体の約26%を占めている。図1に示すように、業務内容からみれば、ITO (IT Outsourcing) 業務とBPO (Business Process Outsourcing) 業務¹⁸⁾は合計で日本企業の7割、組み込みソフト開発についてはその1割である。それにそれら企業の業務内容の9割は対日輸出関連である¹⁹⁾。

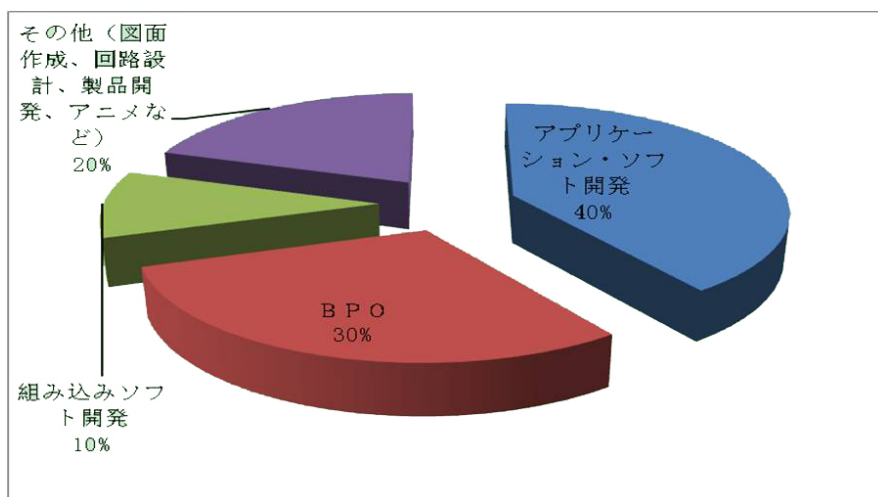


図1 大連ソフトパークの業務内容

2.2 日系企業における日本語人材の需要の変化

前述したように、大連経済開発区に最初に参入したのは製造を中心とした日系企業で、当時の日本語人材に対する要求は通訳・翻訳が主で、専門知識に対する要求は少なかった。2001年に GENPCAT（大連）有限公司²⁰⁾が中国初の対日コールセンターを設立し、一年目に高度な会話能力を有する日本語人材を 120 人も募集した。その後、DELL、ACCENTURE、HP などの欧米国際企業の事業展開により、大連のレベルの高い多くの人材が IT 企業に流れて行った。

コールセンター業務の拡大と同時に、ITO 業務も盛んになり、ソフト開発に関する IT 人材の需要もますます高まった。日本語人材に対する募集要求が次第に専門化し、アプリケーション・ソフト開発に関する人材は主に大学の理工系卒業生を、ハードウェアや通信方面の分野に関連する人材は大学の「組み込みソフト」を専門とする学生を、一般業務（BPO）には文科系大学学部の卒業生や高卒、中卒といったように、それぞれの募集対象も細分化されるようになった。さらに、大連高新技术園區²¹⁾にアニメーション・コリドアが²²⁾創設され、それは専門学校や大学でアニメーション、動画、漫画、ビデオゲームの分野を専攻している学生をリクルートの対象としている。

このように、日本語人材に対する需要は、単なる日本語の言語運用能力から、「日本語＋専門知識」へと変わってきた。

3. 日系企業の日本語人材に対する需要に関する調査結果

すでに述べたように我々は、大連市にある日系企業を対象に、代表的な 4 つの分野（製造、IT、貿易、サービス業）の 80 社に対し、2011 年 3 月～4 月の 2 ヶ月間に渡りアンケート調査を実施した。その結果、対象とした 80 社の内 46 社から回答を得ることができた。有効回収率は 57.5%である。

日本の国際交流基金の統計によると、2003年に、大学をはじめとする教育機関に在学中する中国の日本語学習者の人数は20万人であったが、2009年の時点で、その人数は既に52万を超えた。今回のアンケートはこうした中で実施された。

今回のアンケートでは、学生数の増加により、質の低下という問題にも注目が集まった。同時に、企業経営者は、グローバル経済における企業競争力の強化のため、即戦力としての人材に大いに注目する。実務経験のある人材への求人についての項目では、サービス業をはじめ全ての分野で100%であるのに対し、新卒に対する需要率はサービス業と製造業で8割を超えているものの、IT企業では7割、貿易業に至っては6割である。合計でみると新卒を求める企業は全体の7割に留まっている（図2）。

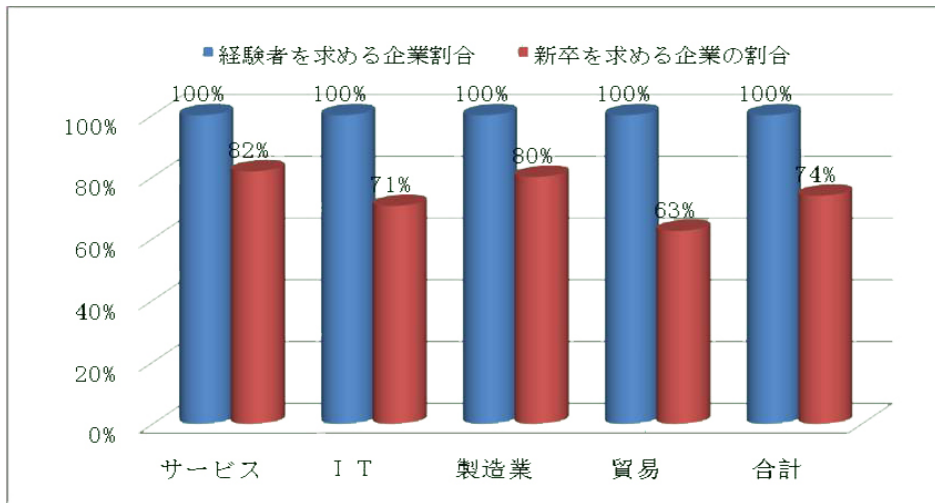


図2 経験者と新卒者に対する需要率 N=46

次に、言語能力への要求からみると、サービス業では経営者が日本人かサービスの相手が日本人ということで、すべての企業が日本語熟達者を求めていることが分かる。これに対して、製造業では日本語の運用能力以上に人事や会計などの知識を求めているものの、英語熟達者を求める企業は少ない。IT企業ではIT分野の専門用語は英語が多く、それにIBM、DELL、HPなどの欧米企業との連携業務などもあり、日本語と英語両方の熟達者を求める企業が70.6%を占めた。図3に示すように日本語と英語両方の高い運用能力の要求は、IT企業が最も高い。

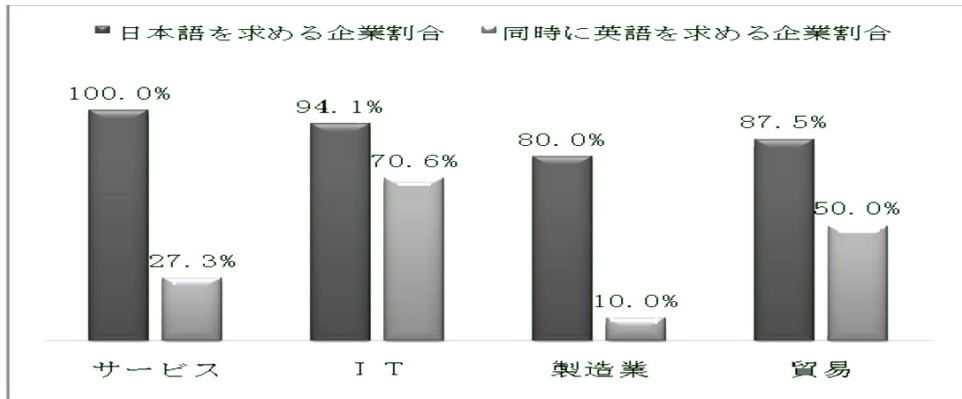


図3 言語能力を求める企業の割合 N=46

また、専門知識の必要性についてはどうか。下の図4に明らかのように、それはIT企業が最も高く、82.4%に達している。他の三つの分野においては、製造業(70.0%)、貿易業(62.5%)と比較的求めが高いのに対し、サービス業だけは27.3%と、専門知識の必要性に対する要求が一番低い。これは、業務内容において最も重視されるのがサービス意識とコミュニケーション能力だからであろう。

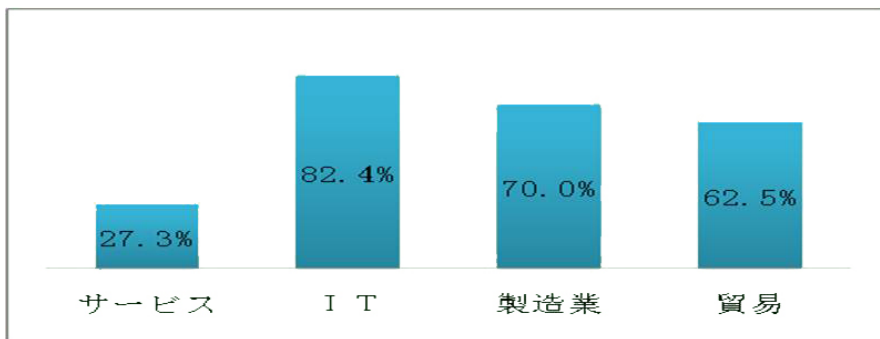


図4 専門知識が必要とする企業の割合 N=46

従来、各大学では、企業が求めている人材育成という課題を、大学の日本語教育のカリキュラム等の改革から解決しようとする考え方が強く、学校教育のもう一つの重要な柱としての学生の専門能力の育成に関する教育課程を設けている大学は極めて少ない。第1章でみたように、アカデミズムにおける従来の研究でも学生の専門能力の育成に言及しているものは極めて少ない。

さて、今回の調査結果を基に、学生自身の素質について、特に性格・忍耐力・協調性・コミュニケーション能力・自己管理などについて、企業からの要求を明らかにしよう。次ページの表1は、個人の素質に対する企業の要求を表にまとめたものである。

個人の性格について、積極性、明るさ等を求める企業は、サービス業が一番多い。サービス

業が就業者に求めているのは顧客に対する笑顔や積極性であることから見れば、学生の性格を重視することは当然であろう。一方、IT業の場合、技術開発や技術面での作業が多く、顧客と直接対面することが少ないため、個人の性格に対する要求が一番低いことは容易に推測できる。努力できる素質すなわち忍耐力を求めることについては、製造業の70%に対し、サービス業では54.5%で、一番低い。忍耐力や性格を重視する企業の割合から見れば、もっとも重視するのは製造業である。

表1 個人の素質に対する要求

内容 \ 業種	サービス	IT	製造業	貿易
積極性・明るさ	72.7%	47.1%	60.0%	62.5%
忍耐力	54.5%	76.5%	70.0%	62.5%
協調性	90.9%	88.2%	80.0%	87.5%
コミュニケーション	90.9%	82.4%	80.0%	87.5%
自己管理	81.8%	76.5%	70.0%	87.5%

チームワークをとろうとする精神すなわち協調性については、サービス業が9割を超えて一番高いが、他のIT企業、製造業、貿易業の各業種もいずれも8割を超えている。日系企業以外の外国企業についてのデータを欠き、断定はできないがチームワークを重視することは日系企業の一つの特徴であろう。

コミュニケーション能力への要求は、サービス業と貿易業が高く、IT企業と製造業も8割を超えている。自己管理能力について、要求が一番高いのは貿易業で、以下サービス業－IT企業－製造業の順である。

4. 日本語人材の育成への提言

今回のアンケート調査結果をふまえ、新たな「日本語人材」育成のために以下の提案を提言したい。

(1) 社会の需要における「日本語人材」育成体系の再建

既存の教育体系を「複合人材」の育成により適した体系に改善する為、カリキュラムの再検討、日本語学科(コース)内に目的に合ったより小さなコースの設置、教材作り、部活動の奨励、日本の大学と連携して共同ゼミや学生シンポジウムの実施などの方法を取り入れる必要がある。

(2) 学生の素質養成の重視

今までの研究或いは大学の教育体系を考察すると、知識の習得、運用能力の向上などに各大学は力を入れている。だが、本研究の調査結果から見れば、知識教育のほか、専門知識や素質の教育も必要であると思われる。中国の一人っ子政策は子供の性格形成に大きな影響を与えていると考えられる。日本語教育のカリキュラムを編成する際に、言語に関する知識やその運用能力の育成に加え日本社会や文化に関する知識を習得させることと並んで、学生の

性格面での教育に十分な配慮をするべきである。特に積極性・明るさ、忍耐力、協調性、自己管理能力などを陶冶する教育を考え、現行のカリキュラムに積極的に取り入れるべきであろう。

(3) 社会と大学の連携教育体制の構築

すべての企業が日本語人材の実務経験の有無を重視することから、今後の学生の実務経験にも配慮されるべきである。今日インターンシップは実務教育の手段の一つとして教育機関で重視されているが、産学官連携の教育形態、中国にある日本人コミュニティとの連携教育など、様々な方法が考えられる。

おわりに

近年、中国では大学生の就職難、特に日本語専攻の学生の就職難がちょっとした社会問題となりつつある。学生数の増加、教育体系の問題、日本企業の投資減少及び日系企業の撤退などの原因が挙げられるが、学生の素質面での教育も欠かせないことが今回の調査で分った。

特に、大連にある日系企業の「日本語人材」の需要の変化にともない、学校教育の現場にも変化が起きつつある。知識教育の充実以外に、実務経験の積み上げ、個人の素質の向上に関する教育など、取り組むべき課題は山積みである。インターンシップの他に、個人の素質向上のための教育体系や社会との連携教育などを、具体的にどう構築もしくは設定するのかということが、今後の重要な研究課題であろう。

注

- 1) 大連市対外経済貿易合作局の内部資料による。
- 2) 「我国高校※日語教育現状及発展趨勢分析」楊月枝 (2007.8) 『理工高教研究』; 「日語外教在高校工作中存在問題及解決对策」吳芳・李萍 (2009) 『玉林師範學院學報』; 「中外合作交流人材培養模式的改革与实践」劉利國・周振林・宮偉・蘇可可・丁一貴 (2009.10) 『日本文化論叢』。
 ※注: 本論文の注等における中国語文献の「高校」は日本語の「大学」に当たる。なお、中国語の「高校」は、日本語で言う高等教育を授ける学校、という意味で使われ、具体的には4年生大学、3年制の「大專」、2年生の「中專」、高等技術専門学校の総称である。
- 3) 「中国における日本語教育の改革—日本語専攻を中心に—」修剛 (2008. 8) 『日本語文化研究』第三輯
- 4) 「日本語複合型人材の育成の方法論について」宋協毅 (2010. 2) 『比較日本文化研究』第3号
- 5) 「即戦力・応用力育成のための体制作りについて」水谷修 (2008. 8) 『日本語文化研究』第三輯
- 6) 「日本語教育改革と伝統への復帰」宿久高 (2008. 8) 『日本語文化研究』第三輯
- 7) 「高い応用力と即戦力を備えるための教授法」劉志栄 (2008. 8) 『日本語文化研究』第三輯
- 8) 「浅談如何培養面向社会的応用型日本人材」劉楠楠 (2010.3) 『外語』
- 9) 「学部三、四年生対象の外国語教育の改革について—「外国語プラス技術型」と「研究型」人材育成のために—」劉金挙 (2008. 8) 『日本語文化研究』第三輯
- 10) 「校企合作有利于促進應用日語人材的培養—以湖南外國語職業學院應用日語專攻為例—」蔣靜・陳愛平 (2011) 『外語教學研究』2011 第4期
- 11) 「从就業視角看高校日本語教學改革」張學煥 (2011) 『蘭州教育學院學報』2011. 第1期第27卷
- 12) 「後金融危機時代日語專攻學生的就業困境及对策」周榮 (2010. 10) 『教育与職業』2010 第21期
- 13) 「如何應對日語人材就業走向的多樣化—論創新型日本語人材的培養—」陳月吾・杜英 (2011. 3) 『時代教育』No.3
- 14) 大連ソフトパークは1998年6月に創設されたIT関係を中心にした工業区である。日本・欧米・中国のIT関係の会社が多く進出し、2010年まで460社余りに達した。特に日本から受注したITO業務やBPO業務が多いのが特徴である。
- 15) 「日本信息化人材的需求培養与社会服務」方愛郷 (2003. 5) 『東北財形大學學報』2003. 第3期

- 16) 大連経済技術開発区は、1984年に設置された中国の最初の経済技術開発区で、略して大連開発区と呼ばれる。エリア面積は50平方キロメートル、工業区、商業区、生活区に分かれていて、人口30万人を有する。
- 17) 大連市対外貿易経済合作局の内部資料による。
- 18) ITO (IT Outsourcing) : アプリケーションソフト開発、組み込みソフトの開発、研究開発などである。BPO (Business Process Outsourcing) : データ入力、コールセンター、人事・経理・総務業務などである。
- 19) 『大連軟件行業協會統計』2008を参照。
- 20) GENPCAT (大連) 有限公司は前身「通用電気 (大連) 有限公司」ゼネラルエレクトリック (GE) である。「有限公司」は日本式に言うところ「株式会社」のことである。
- 21) 大連高新技術園区は、1991年3月中国國務院が最初の国家級ハイテク産業開発区である。現在まで入園企業数は2700社余り、IT、電子情報、バイオ医療・薬品、省エネルギー環境保護等、ハイテク領域の企業が主流である。(大連高新技術園区のHP:<http://www.ddport.com>により)
- 22) 大連アニメーション・コリドアは2004年に創設。現在入園企業数は80社余り。主な業務はアニメアウトソーシング、ネットゲーム開発、ハイフォンゲーム開発などである。

参考文献等一覧：

1. 「我国高校日語教育現状及發展趨勢分析」楊月枝『理工高教研究』(2007.8) p111-113
2. 「日語外教在高校工作中存在問題及解決对策」吳芳・李萍『玉林師範學院學報』(2009) Vo1.30.No1
3. 「中外合作交流人材培養模式的改革与实践」劉利國・周振林・宮偉・蘇可可・丁一貴『日本文化論叢』(2009.10) p281-288
4. 「中国における日本語教育の改革—日本語専攻を中心に—」修剛『日本語文化研究』第三輯 (2008. 8) p13-25
5. 「日本語複合型人材の育成の方法論について」宋協毅『比較日本文化学研究』第3号 (2010. 2) p1-9
6. 「即戦力・応用力育成のための体制作りについて」水谷 修『日本語文化研究』第三輯 (2008. 8) p2-6
7. 「日本語教育改革と伝統への復帰」宿 久高『日本語文化研究』第三輯 (2008. 8) p7-12
8. 「高い応用力と即戦力を備えるための教授法」劉 志榮『日本語文化研究』第三輯 (2008. 8) p782-791
9. 「浅談如何培養面向社会的應用型日本人材」劉 楠楠『外語』(2010.3) p114,p121
10. 「学部三、四年生対象の外国語教育の改革について—「外国語プラス技術型」と「研究型」人材育成のために—」劉金挙『日本語文化研究』第三輯 (2008. 8) p598-606
11. 校企合作有利于促進應用日語人材的培養—以湖南外國語職業學院應用日語專攻為例— 蔣靜・陳愛平『外語教學研究』第4期 (2011) p34-35
12. 「从就業視角看高校日本語教學改革」張學煥『蘭州教育學院學報』第1期第27卷 (2011) p80-82
13. 「後金融危機時代日語專攻學生的就業困境及对策」周榮『教育与職業』第21期 (2010.10) p79-80
14. 「如何應對日語人材就業走向的多樣化—論創新型日本語人材的培養—」陳月吾・杜英『時代教育』No.3 (2011. 3) p17-19
15. 「日本信息化人材的需求培養与社会服務」方愛鄉『東北財形大學學報』2003第3期 (2003. 5) p89-91
16. 李 娜等 「BPO 企業の需要に応じる日本語人材の育成」『比較日本文化学研究』第3号 (2010. 2) p10-17
17. 『大連市対外貿易經濟合作局の年間統計』 2010, 2008
18. 『大連市ソフトウェア・情報サービス業白書』
19. 日本貿易振興機構 (ジェトロ) 大連事務所 内部資料
20. 大連市人民政府ホームページ (<http://www.dl.gov.cn>) 2011.10 現在
21. 大連市金州新区ホームページ (<http://www.dda.gov.cn>) 2011.10 現在
22. 大連ソフトウェアパークホームページ (<http://www.dlsp.com.cn/>) 2011.10 現在

※ 本論文は、大連市社会科学院 2011 年度課題「在連日本人社団与高校日語教育連帶作用的研究」(大連の日本人コミュニティと大学の日本語教育をめぐる連携に関する研究)の一部である。また、アンケートに協力いただいた、多くの企業に心からお礼を申上げる。