

大連市の外資系企業における日本語教育の現状と課題

朴 慧淑*

1 序論

本稿は、中国遼寧省大連市の外資系企業における日本語教育について、IT系企業へのインタビュー調査と日本語教育の実践上の資料に基づき、その現状と課題を明らかにするものである。

大連市は、1991年にハイテクパークを創設して以来、多くの外資系企業を誘致してきた。現在、登録されている企業は5000社を超え、そのうち、ハイテク企業が900余社、輸出型企業が380余社、IBMやヒューレットパンカード、アクセンチュア、デルをはじめ、いわば「世界500強」と呼ばれるグローバル企業が110社を超えている¹⁾。もともと、当パークに進出している外資系企業の51%がIT関連のインフォメーション・テクノロジー・アウトソーシング（ITO）や業務プロセスを外部に委託するビジネス・プロセス・アウトソーシング（BPO）に携わっている。そのうち68%は日本企業を対象とした業務であるため、日本語スキルを備えたグローバル人材は必須となっている²⁾。

したがって、そういったグローバル企業の発展にグローバル人材の果たす役割は欠

かせない。人的資源の観点からもグローバル人材の育成は重要なマネジメントの課題である。では、グローバル人材とはどのような能力を持つ人材を言うのであろうか。例えば、中国政府が2015年10月に発表した『国際化人材報告書：中国留学発展報告』では、グローバル人材に求められる能力として、「外国語能力」と「外国の現地社会や文化に適応する能力」³⁾が挙げられている。

また、大連市ハイテクパーク管理委員会が発表した『大連ハイテクパーク中長期人材発展計画（2010-2020年）』には、「産学連携人材育成戦略」や「ビジネス外国語人材の受け入れに関する優遇政策」などが含まれ、IT人材および外国語人材の重要性に最も注目している。特に、高水準に達するIT人材を対象とする外国語やマネジメント能力向上を目指し、多様な教育支援金を設け、外資系企業の人材育成を進めている。近年、ハイテクパークの財政投入額は4000万元（RMB）に達し、240社にわたるトレーニング基地および457名の人材がその支援金に恵まれたのである。

そういった政府のグローバル人材育成の支援と同時に、具体的に求められている人材像に関しても公的な資料を發布した。2019

* 大連外国語大学ソフトウェア学院日本語講師

年4月に大連市人材発展指導事務所が報告した『大連市都市発展緊急不足人材開発リスト（試行）』によれば、もっとも足りない人材としては、設備製造、教育、新型エネルギー、衛生、情報技術、金融といった業種に至り、それぞれ全体数の8.7%、7.9%、7.5%、6.7%、6.3%、6.3%を占めていた。その中でも、ソフトウェアおよびサービス業であるBPOやITOの人材不足は特に注目すべき分野となっていた。当リストを参考にしてみると、CADやDTP図面設計者やC++言語プログラマーにも、日本語能力試験資格が求められている。その種類ごとに求められる職務、採用条件、および日本語資格は以下の表1のとおりである。

ITの知識と日本語能力をともに備えた人材の需要が高まるにつれ、中国各地の地方大学は、競って「IT+外国語」人材育成プログラムを提供するようになった。大連市を例として挙げてみると、NEUソフトウェアグループが2000年に設立したNEU情報学院大学がその典型となるが、在籍している学生数は約1.5万にも上り、全国でもっとも規模の大きいIT人材育成に関わる高等教育機関である。筆者が所属する大連外国語大学のソフトウェア学院もその一つである。2004年の新設当時、1期生はわずか104名に過ぎな

かったが、2019年には3800余名へ規模拡大し、学内でも最大の学生数を誇る学院に成長している。その一方で、これだけの学生数がありながら、大連市のIT関連企業へ十分な人材を供給できないという問題も発生している。いわゆる、北京、上海、広州と始めとする大都会⁶⁾への人材流出である。

ソフトウェア学院発刊の『2018年度就職質量報告』には、北京・上海・広州での卒業生の就職率は39.8%⁷⁾に上ると報告されている。つまり「IT+外国語」人材育成プログラムで養成された卒業生が大連地域でも十分必要とされているにも関わらず、その他の都市への人材流出が発生していることがわかる。その理由として、企業の採用条件の変化と卒業生個人々の職業像の変化など予想されるが、それ以外に学生本人の能力と企業の期待している能力のミスマッチングも挙げられる。さらに、企業によって学生に求めるスキルが異なるという問題もある。IT企業は外国語能力とITスキルのどちらに優れた人材を採用したいと考えているのか明確でないことも多い。仮に、ITスキルが採用時に重視されているのであれば、入社後の外国語研修が大きな課題になる。

筆者は12年間にわたって大学の日本語教育に携わっているが、企業の求める日本語

表1 大連市日本語人材需要像

職種	職務	採用条件(学歴 ⁴⁾ ・職歴)	資格	
専門技術類	日系企業向け・AutoCAD製図者	★★★	専科以上・3年以上	N4
	日本語C/CC+開発技術者	★★★	専科以上・3年以上	N3
	ソフトウェア測定技術者	★★★	本科以上・1年以上	N2
	通信ネットワークエンジニア	★★	本科以上・3年以上	N1
管理類	日本語ソフトウェアPM	★★★	本科以上・10年以上	N1
技能類	DTP図形処理技術者	★★★★★	専科以上・1年以上	N3
	対日BPOプログラマー	★★★	専科以上・1年以上	N3

注：上記表1で、★印は、緊急度を示す⁵⁾

出所：『大連市都市発展緊急不足人材開発リスト（試行）』2019年4月を基に筆者作成

人材像の変化や育成需要の拡大に伴い、もっとも現地に進出している外資系企業の日本語教育問題に関心を寄せるようになった。例えば、IT スキルの高い理工系の学生が入社した場合、企業はどのようなプログラムの語学研修を提供すべきなのかであるが、そこには企業の語学人材に対する要求や育成側の教師や成果に対する基準などを提示される必要がある。

大連市ハイテクパーク管理委員会でも、パーク内企業の語学研修を支援するため5年前からIT 関連企業に対して外国語研修の受講料を支援するようになってきている。また、外国語研修は大連市の産学連携政策のもとに開講されている。具体的には、大連市内の諸大学が講師を派遣し、個々の企業の要望に応じて語学研修のカリキュラムを作成し、OFF-JT⁸⁾で研修を行っている。筆者も派遣講師の一人としてH社で3年間、T社で2年間にわたって日本語の指導をしてきた。ただし、仕事を離れたところで行われるOFF-JT 語学研修には、インターンシップ段階で行うOJTとは異なり、研修の受講時間に伴う制約などの問題が生じている。この他に、従業員の語学力向上のインセンティブを高めるために、語学関連資格の所有者には毎月手当を支給するなどの方策を取り入れている企業もある。

2 本研究の課題と方法

本研究の目的は、大連外国語大学ソフトウェア学院をはじめとする大連市内の大学が企業に提供する日本語研修プログラムの問題点を指摘し改善案を示すことである。まず、①企業の要求する人材特性を明らかにし、②大学で「IT 専攻+日本語」人材育成プログラムを受けた卒業生の現状につい

て、彼らが入社後受講する研修の実態と課題について論じる。日本語学習歴のある従業員と学習歴のない従業員に対する研修の違いを比較し、それぞれにふさわしい語学研修プログラムとは何かを考察する。

そのような課題にあたって、まず、大連市ハイテクパークに進出しているIT系外資企業の管理職を対象にインタビュー調査を行い、企業の求める日本語人材像を明らかにする。次に、日本語学習歴のある従業員向けのビジネス日本語研修の実態について、例えば時間割やカリキュラムの関連資料を分析し、大学段階での語学教育の課題とは何かを明らかにする。あわせて、日本語学習歴のない従業員を対象にインターンシップ⁹⁾段階に行われる語学研修の実態に関する資料を分析し、研修の効果と問題点を明らかにし、改善案を示す。

3 調査結果

以下では、企業内の日本語教育を①従業員が入社後のキャリアに応じて受ける研修②新卒生がインターンシップ段階で参加する企業が開催する語学研修¹⁰⁾の2つに分類する。さらに、研修受講者の日本語学習歴と社内での業務によって、①大学で日本語を専攻した従業員、②日本語以外の専攻学生で日本語の学習経験がほとんどなくインターンシップ段階で日本語を始めて学習する学生、③企業で日本語を使用する従業員、に分類する。

3.1 企業が求める日本語人材像

外資系企業の日本語教育の実態を明らかにする取り掛かりとして、まず、企業が求める日本語人材像についてIT系外資企業の管理職を対象に行ったインタビュー調査か

ら明らかにする。インタビューでは、①企業内語学研修の内容ならびに研修の効果や問題点など研修の実態と、②新卒生の語学力の実情や企業が大学の語学教育に求めるもの、③今後の産学連携による語学人材育成の展望を論じる。

次に、①日本語学習経験のある受講生の日本語教育の実態を分析するとともに、②日本語学習経験のない受講生に対するインターンシップの段階で入社条件の1つとして求められる日本語研修の実態を明らかにする。更に日本語研修時の受講生の日本語能力の現状や大学段階での日本語教育カリキュラムの分析を踏まえて、企業での語学研修の内容と受講生の成績を提示し、その問題点を指摘し、今後の改善策を示唆する。

3.2 インタビュー調査の方法と結果

(1) 調査対象

先に述べたように、遼寧省大連市には、ハイテクパーク・億達ソフトウェアパーク・アセンダスパーク・天地ソフトウェアパー

クや開発区といった、さまざまなIT関連の企業が集まる「国内最大のソフトウェアアウトソーシング基地」がある。欧米のマイクロソフトやシスコ・アセンチュア、IBMや日本のソフトバンクやトランス・コスモス、中国系のNEUソフトや華信などの大手企業が進出し、産業団地の急発展に伴って、企業の外国語人材への要求もますます高くなっている。

筆者はこれら大手IT企業の求める人材像を明らかにするため、大連市の欧米企業ならびに日系企業の管理職5名を対象に、2018年9月21日から2018年10月12日までインタビュー調査を行った(表2)。質問項目は、表3のように日本語人材の募集状況や新卒生の採用条件、社内語学研修の実態や企業の求める人材に必要なスキルなどである。

(2) 調査内容

インタビュー調査の具体的な質問項目は、以下の表3のとおりである。

表2 インタビュー調査対象内訳(使用言語は日本語)

社名	系	従業員数	日本語対応可能従業員数	新卒募集人数	回答者(在職年数・前所属部署)
T社	日系	400	392	5~60	管理統括部長(中国人)(6年9か月・品質管理部)
H社	欧米	1500	360	約80	オペレーション・マネジャー(中国人)(12年6か月・人事部)
S社	欧米	800	200	約50	マネジャー(日本人)(3年3か月・TAC)
J社	日系	203	176	約30	人事担当(中国人)(5年6か月・総務部)
N社	日系	254	254	約50	副総経理(日本人)(8年・総務企画部)

表3 インタビュー調査の質問項目¹¹⁾

No	具体的な質問文
問1	毎年採用している大学新卒人数はどれぐらいですか。
問2	そのうち、日本語人材はどれぐらいのシェアを占めていますか。
問3	採用時、大学影響力と専攻内容とどちらを優先しますか。

No	具体的な質問文
問 4	専門知識と語学力とでは、どちらが大切だと思いますか。例えば、専門知識が優れていても、語学力が劣っている、あるいは語学力は優れていても専門知識で劣っている場合、企業としては、どちらを選びますか。
問 5	学力と学歴について、どのように思われますか。
問 6	新入社員教育において、語学力向上についてはどれくらい行っていますか。
問 7	問 6 の社員教育を受けた新入社員でもっとも向上した能力・スキルは何ですか。
問 8	大学教育段階において、ぜひ学生に習得してもらいたいのは何ですか。
問 9	キャリア発達に関わる 8 能力のうち、もっとも重要なのはどれですか（8 能力 = 自他の理解能力、コミュニケーション能力、情報収集・リサーチ能力、職業理解能力、役割把握・認識能力、計画実行能力、選択能力、課題解決能力）
問 10	地域と連携した教育で、大学側に力を入れてほしいところは何ですか。

(3) 調査結果

調査の結果、大連市 IT 系外資企業における日本語能力の重要性と、現状における社員の語学力不足、そして大学と企業との連携の必要性が下記のとおり、改めて浮き彫りにされた。

① 専門知識と語学力（問 4）

問 4 では、新卒生採用に際して、IT についての専門知識と語学力のどちらが優先されるかを尋ねた。回答者 5 名のうち 4 名までが、語学力を優先すると回答している。

日本語スキルは最も重要です。電話、LINE、Chat など直接日本語を使ってお客様とコミュニケーションをとって、お客様が抱えている問題やお客様の期待値を把握し、適切に対応し、解決策を切り分け、ソリューションを提供する必要があるためです。(H社)

ケースバイケースですが、語学力の育成が業務知識の育成よりもっと時間がかかりますので、語学力を重視する場合があります。大学新卒採用の割合は 20% ぐらいです。そのうち、日本語人材は 100% です。(N社)

5 社のうち 1 社は建築設計関連の企業で、理工系の学生を募集するという採用条件か

ら、語学力以上に専門知識が重要であると回答している。

技術系の仕事は、専門知識をもっとも重視し、日本語スキルは入社後に育成しています。事務系の仕事は、日本語スキルをもっとも重視します。大学では日本語スキルだけではなく、日系企業の文化、面接時の基本マナー、仕事に対する心構えの考え方、社会人としての基本マナーなどを授業の中で行うと、学生の就職活動だけでなく、就職後、学生の人生にも役立つかと思います。(J社)

もちろん、語学力を優先する企業でも、仕事内容によって外国語人材に対する要望も異なっている。日本語能力検定試験資格に加えてビジネスの現場に直結する会話やメールのやり取りなどの実践的日本語能力やビジネスマナーや敬語といった応用的な日本語の知識も重要視されている。例えば、H社のオペレーション・マネージャーは「日本語で相手の話した内容をしっかり把握するとともに、自分の意思をきちんと伝える『キャッチボールができる』コミュニケーション能力を備えた日本語人材が最も重要です」と述べている。

②語学研修期間と効果（問6と問7）

問6と問7では企業が行っている語学研修の実態について尋ねた。まず、研修を行った期間はそれぞれ、T社が半日、H社が2か月、S社が3か月で、J社は外部の日本語学校に研修を依頼し、N社は語学研修を行ってなかった。研修を行っている企業の現状を尋ねたところ、実用性の高いビジネス日本語の知識やコールセンターなどの現場を想定した会話のロールプレイの訓練や発音練習などが行われている。しかし、現状では問題点も少なくない。例えば、J社人事担当者は次のように述べている。

新人入社教育では、まず仕事に必要な専門用語を教えます。新人教育の終了後に、外部の日本語学校の講師に来社してもらい、日本語の講義を行います。社員が自ら外国語研修に申し込む場合には、一定基準の授業料を会社から支援します。問題点として、社内の講師不足と受講強制力の欠如が挙げられます。研修は勤務時間外で、無理やりに参加させるわけにはいきませんが、語学力の向上は昇給や昇進などに影響するので、人気があります。

なお、5社のうち1社は、特に語学研修は実施せず、日本式簿記とITに関する専門知識や専門用語の研修を1週間程度行い、語学研修はインターンシップの段階で新卒生向けに半年行われている。その他の4社は、採用後、新人向けの語学研修を語学学校に依頼して、それぞれ半日、2か月から3か月行っていた。研修によって発音、日本語の文章力や口頭表現力の他、ビジネスメールや電話スキル、ビジネスマナーなど日本の企業文化の理解が深まるように設計されている。

一方で、語学研修には企業のコスト削減と講師の資質不足といった研修を主宰する

側の問題と、勤務時間外の実施による従業員の時間的負担など受講側の問題が認められた。語学専攻の卒業生であってもビジネスに対応するのに十分な語学スキルは備えていない現状に加えて、企業でも語学トレーニングが十分に行われているとは言えない現状である。特に、メールや電話対応などのビジネス日本語は、従業員は大学での学習経験がほとんどなく、その重要性も認識せず入社しており、顧客対応に問題が生じている実情がある。

③産学連携の必要性（問10）

問10では、産学連携の必要性について尋ねた。H社のオペレーション・マネジャーは「大学一年時に企業人を学校に招き、社会が求める人物像に関して説明させることで学生は4年間の目標をさらに明確化できると思います」と述べる。また、N社の副総経理は「世の中が日々進化していますので、社会の発展と共に大学の教育内容も刷新しなければならぬと思います」と述べる。企業が求める大学との連携とは、大学での人材育成カリキュラムに積極的に参画し、大学1年生のキャリア教育から企業の求める人材像を学生に伝え、それに見合ったキャリア教育を大学と連携して進めていくことである。あわせて、時代の変化に応じた大学の教育内容刷新の必要性も強調されていた。

(4) 問題点

インタビュー調査のうち、社内の語学研修の内容や問題点に関連する一部だけをここまで取り上げた。その問題点は、大連市のIT系外資企業において日本語人材は重要であるが、企業側がある採用基準をもって日本語人材を募集しても、採用できる人材のレベルは仕事内容の需要に満足していくもの

ではないということである。この点に関しては、各企業の語学研修内容における大学教育内容との重なる部分からも、判断できる。

3.3 日本語教育の実情

では、このような企業の求めるグローバル人材はどのように育成すればいいのか。以下では、大学での日本語教育から、入社後の企業での語学研修まで、筆者が関わった日本語教育のカリキュラムやシラバスなどの資料を分析しながら、その問題点を明らかにするとともに改善案を示したい。

(1) 企業における語学研修の内容とその効果

①日本語学習歴のある受講生の社内語学研修

筆者は2012年から2015年の3年間にわたって、大連政府のIT系企業に対する「語学人材育成支援政策」の一環として、大連市ソフトウェアパークのH社において日本語ビジネスメール作成について授業を週2回、合計48コマ行った。当時作成したコースデザインは表4のとおりである。

表4 ビジネス日本語コースデザイン (H社)

教育分野	コマ数	教育内容
オリエンテーション	2コマ	敬語・基本マナー・中日文化の違い
メールの作成	40コマ	挨拶・案内・通知・依頼・回答・承諾・お詫び・断り・催促・照会等
ロールプレイ	4コマ	メール・電話・携帯電話でのやりとり
ビジネス文書	2コマ	招待状・案内状等の作成

一期生19名は、いずれも大学で日本語を学習した経験があり、そのうち17名が日本語能力試験N1の資格を持っていた。出身校別では大連外国語大学の卒業生が最多の8名で、他には、東北财经大学や吉林大

学、遼寧对外貿易大学、遼寧師範大学などの卒業生がいた。彼らがH社で担当する業務はBPOやGBS (Global Business Services) やSCO (Soft Corporate Offer) など専門性が高く、日本語の知識だけではこなせない分野であった。受講生の所属部署は異なるが、共通しているのは、日本語での電話やビジネスメールに対応できる日本語能力の必要性である。外国語学習者にとって、語学の資格取得以上に、顧客との会話や文章作成を行うほうがより困難であると同時に、より重要でもある。ビジネスメールは挨拶やそれぞれの話題特有の定型表現を用いればある程度のは容易に作成できるが、実際のビジネスでは電話対応や対面コミュニケーションにおいて突発的状況が起こりうる。それに対応するには、語学力だけではなく、状況対応力や問題解決能力といったさらに高次の異文化コミュニケーション能力が必要となる。これに対応する訓練が実際のビジネスの現場を想定したロールプレイである。受講生が提出したメール作成の課題には、大きな問題や間違いはみられなかったが、教室で電話対応や顧客対応などの場面設定のもとでの具体的なやりとりの練習では、敬語の間違いをはじめとするさまざまな問題が露呈された。

外国語学習では「聞く・話す・読む・書く・訳す」といった能力の研磨が行われるが、学習した能力を仕事で実践的に使いこなせるようになるには、学習者の弛まぬ努力はもちろんだが効果的な社内教育が必要であることは言うまでもない。

②日本語学習歴のない受講生の社内語学研修

次に日本語学習経験のない主に理工系の卒業生がインターンシップ段階で受ける日本語教育の実態について触れてみたい。

企業が大学の新卒生を対象に新入社員を募集するにあたって、実際の業務内容と応募者の大学での専攻が必ずしもマッチするとは限らない。そこで、企業側は選考に当たって、どのスキルをもっとも重要視するか、そして入社後の研修でどのスキルを向上させるか考慮したうえで求める人材を募集する。例えば、技術系の設計やプログラミングなどの業務には、大学で学んだ理工系の知識が必要であり、OJTなど現場の指導のみでは対応できない。

ただし、そのような仕事においても設計図や仕様書が日本語や英語の場合、外国語の知識が必要となる。多くの新入社員にとって英語は小学校や中学校から学習してきているのである程度は理解できようが、日本語は学習経験のない者もいるはずである。その場合、企業はインターンシップなどの機会を利用して短期間で新入社員に最低限の語学力を身につけさせる必要が生じる。

筆者は2017年1月から半年間、大連市に進出している日系企業T社で日本語の学習経験のない理工系の新卒生40人を対象に、企業内日本語研修を行った。企業側の目標は、「6ヶ月間のうちに、本科生は日本語能

力試験N2のレベルに、専科生は日本語能力試験N3のレベルに到達させ、それぞれ日本の本社と大連支社で仕事ができる」レベルに育成することであった。研修終了後本社によって行われる語学関連テストと面接に合格した場合インターンから正社員に昇格し、入社後は設計関連の業務につくことになっていた。40名のうち26名の本科生は日本本社への派遣を目指し、14名の専科生は大連支社での正式入社を目指して日本語のレベルアップを目指していた。すでに40名とも専門知識の入社試験には合格していたが、正式の入社には最終の語学試験への合格が必要条件であった。

40名の新卒生は、出身校も大学での専攻もそれぞれ異なっていたが、本科生・専科生とも同じカリキュラムの研修を受講した。40名のうち2名の専科生が途中で放棄し、38名は最後まで受講した。本社で行われた選抜試験の結果は個人情報保護のため開示されていないが、研修中に3回実施した模擬テストの結果から個々の受講生の成績が推測される。受講生の出身大学と専攻ならびに模擬テストの点数は以下の通りである。

表5 26名の本科生の模擬試験成績

出身校(本科)	大学専攻名	一回目	二回目	三回目
遼寧科学技術大学	機械電子工学	88	90	95
遼寧科学技術大学	建築環境とエネルギー応用工学	82	75	88
遼寧科学技術大学	建築環境とエネルギー応用工学	90	77	76
遼寧科学技術大学	無機非金属材料工事	73	71	73
遼寧科学技術大学	機械電子工学	78	74	71
遼寧科学技術大学	機械電子工学	71	70	72
遼寧工程技術大学	工業設計	70	74	78
遼寧工程技術大学	工業設計	80	72	85
大連工業大学	材料成型とコントロール工学	73	欠席	74
大連工業大学	材料成型とコントロール工学	84	83	90

出身校（本科）	大学専攻名	一回目	二回目	三回目
大連工業大学*	材料成型とコントロール工学	試験免除	99	100
瀋陽都市建設学院	測定絵画工事	81	欠席	78
瀋陽都市建設学院	道路橋梁と渡河工程	96	93	欠席
瀋陽都市建設学院	建築学	84	72	91
瀋陽都市建設学院	土木施工	80	72	70
瀋陽都市建設学院	土木施工	90	80	86
遼寧師範大学	芸術設計	70	78	77
大連民族大学	機械設計と自動化	60	75	72
大連民族大学	機械設計と自動化	81	81	90
大連民族大学	建築環境と設備工程	72	欠席	78
大連民族大学	建築環境とエネルギー応用工学	31	欠席	76
大連海洋大学	給排水科学と施工	95	81	81
大連海洋大学	給排水科学と施工	92	欠席	86
瀋陽化学工業大学	機械設計と自動化	70	68	70
大連工業大学	機械工学	80	86	77
大連交通大学	土木施工（トンネルと地下施工）	89	87	92
平均点数		78	79	81

*既にN1資格を持っている学生で、一回目の定期試験までは研修に参加しなかった

模擬試験の内容に関しては、第一回目は「標準日本語」というテキストの初級（上）が終わった時点で、日本語能力試験N4レベルの模擬テストを、第二回目は『標準日本語』¹²⁾初級（下）が終わった時点で、日本語能力試験N3レベルの模擬テストを行った。三回目は、『標準日本語』中級（上）と『みんなの日本語』¹³⁾中級1の受講が終わった時点で日本語能力試験N2レベルの模擬テストを行ったのである。

一日三時間の講師による日本語授業以外に

は、日本語のできる非常勤の先生とその日の内容を復習したり、質疑応答などを通じて、授業効果の向上に努めた。それぞれの試験点数を分析してみると、以下のようである。

受講者からみれば、進歩した学生も、落ちた学生もいるが、全体的な点数はほぼ「良」以上であり、授業効果と研修プランに関しては評価できる。ただし、2回目の試験日に欠席者が5名いたが、大学の卒業論文の審査日であったため、残念ながらテストでは評価できなかったのである。

表6 三回の模擬テストの点数分布内訳（受講者数は合計26名）

試験回数	受験者数	優 (80～100点)	良 (70～79点)	可 (60～69点)	不合格 (0～59点)
第一回目	25名	15名	8名	1名	1名
第二回目	21名	9名	11名	1名	0名
第三回目	25名	11名	14名	0名	0名

下記の表7は専科生の出身校名と専攻名および三回にわたる模擬テストの点数であるが、本科生と同じ教室で同じ内容を受講してもらった。

表7の三年制短期大学に通っている専科生について説明を加えると、大学入学試験の点数は本科生より低い。短期大学で専攻する授業内容は大学とほぼ同様であるが、専科生は大連支社への入社基準であるN3を目指していたため、日本本社への入社を目指す本科生よりは学習意欲が高くなかったことが前提として挙げられる。具体的な点数分布は以下のようである。

点数からみれば、本科生より平均点数

が著しく低く、優の割合が低いことがわかる。特に二回目の試験では不合格者が3名、23.1%も占めていた。具体的な試験内容は、初級段階（『標準日本語』初級上・下）の一回目と二回目は本科生と同じくそれぞれN4レベル、N3レベルにしたが、企業の要求に応じ、三回目は再度二回目と同じN3レベルで、内容だけは異なる試験問題を出したのである。

ただし、三年制専科生においては、各大学で就職率を高めるため、卒業論文審査の時間を本科生よりは約5か月早めに行ったので、欠席率は本科生より低かった。

日本語研修のカリキュラムを具体的に紹

表7 14名の専科生の模擬テスト成績

出身校（専科）	大学専攻名	一回目	二回目	三回目
大連職業技術学院	建築見積	80	75	85
大連職業技術学院	計算機補助設計と製造	68	63	69
大連職業技術学院	建築見積	70	72	72
大連職業技術学院	建築見積	70	71	73
大連職業技術学院	建築見積	72	62	68
大連職業技術学院	建築施工管理	92	84	89
大連職業技術学院	建築見積	67	85	72
大連大学	芸術設計	73	50	71
大連職業技術学院	機械設計と製造	65	70	79
大連職業技術学院	機械設計と製造	64	61	82
大連職業技術学院	建築見積	51	52	67
大連職業技術学院	計算機補助設計と製造	62	52	73
大連工業大学	芸術設計	68	欠席	72
大連職業技術学院	建築見積	75	64	68
平均点数		70	66	74

表8 三回の模擬テストの点数分布内訳（受講者数は合計14名）

試験回数	受験者数	優 (80～100点)	良 (70～79点)	可 (60～69点)	不合格 (0～59点)
第一回目	14名	2名	5名	6名	1名
第二回目	13名	2名	4名	4名	3名
第三回目	14名	3名	7名	4名	0名

介すると、受講生は月曜から金曜までの毎日午前中の3時間（2コマ）にわたる日本語の授業以外に、初級段階で日本語のタイピングや朗読、中級段階でスピーチやビジネスマナーなどの練習も行った。さらに、4月から6月にかけて、毎週1回、仕事の内容に関わる建築専門用語のトレーニングなども行った。最終選抜試験では、専門用語の知識を問う筆記試験と面接2形式で行った。具体的なカリキュラムは以下の表9のようになる。

表9 日本語をゼロからスタートする
日本語教育カリキュラム

授業内容	研修期間	授業時間	テスト回数	相当レベル
発音編	2週間	30時間	2回	
初級日本語	5週間	63時間	3回	N5~N4
中級日本語 (前半)	3週間	45時間	2回	N4~N3
中級日本語 (後半) 実技関連内容	2週間	20時間 10時間	2回	N3~N2
ビジネス日本語 実技関連内容	3週間	54時間 22.5時間	2回	N2+ 実技

全体的にまとめると、ゼロからスタートした新卒生対象の半年間の日本語研修から以下の点が明らかになってきた。

- ①目標が明確な学習は効果的である。
- ②新入社員が無料で研修を受講するには企業の支援が欠かせない。
- ③教科書の語学知識だけでは業務に対応できない。
- ④地域の産業界の人材需要に合わせた日本語教育を展開するには企業と大学側との連携が求められる。

特に④の観点から、大学が地域経済の人材需要に合わせて日本語人材の育成を行うなら、日本語科目を就職活動前の時期に当

たる大学の三年次後期や四年次前期に開設するのが、学生の就職活動を利するのではないかと思われる。

ただし、大学卒業前に行うインターンシップ段階での新人教育は、学業や卒業論文作成への負の影響を与えるなどのデメリットもある。大学のカリキュラムは、教育部の規程や教師のスケジュールなどの理由から容易に変更はできない。

(2) 問題点と対策

仕事上日本語を必要とする社員は、大学での日本語学習経験の有無にかかわらず、入社後、語学研修を受講することになる。ただし、彼らは語学学習のために入社したわけでもなく、1年や2年といった長い期間をかけて学習するわけでもない。実際、社員はそれぞれ割り当てられた本来の仕事をこなさなければならず、残業も多く、仕事を休まず研修を受け続けるのは難しい。このことは、上の表5に示したT社でのテスト出席率や、次ページの表10の欧米系IT企業であるD社での初級日本語トレーニングの出席率からも明らかである。初回は100%であった出席率が徐々に落ちてくるが、欠席届に明記された理由は大半が仕事関係であった。受講生が全員参加できる時間に、資質のある講師によって必要なトレーニングが受けられれば幸いであるが、企業研修でこの条件が全て揃うのは難しい。

このような時間的制約を乗り越える方法の一つがe-learningの活用である。インターネットに接続可能な場所であれば、受講者はいつでもどこでも何度でも授業を受けることができる。もちろん、対面授業とは異なり、教師の指導を直接受けることはできないが、音声ファイルや映像ファイル

域の経済発展や社会の需要に合った外国語専攻コースなどを設置するにあたって、そこで教鞭をとる教師の資質向上の重要性を説く。

中国日本語教育指導委員会によると、大学レベルで日本語学習経験があると判定される基準は、少なくとも大学段階で500時間以上の日本語の授業を受講したものとなっている。もちろん大学で日本語の授業時間数が多いのは日本語専攻生である。中国の教育部で規定された日本語の基準では、学生の総学習時間は2700～3600コマ程度であるが、一般教養科目や選択科目の日本語科目を除き、専門科目の授業数はほぼ1700～2400コマになる。表11は大連外国語大学の日本語学部（日本語専攻）とソフトウェア学部（非日本語専攻）の全学年の日本語カリキュラム（比較のため日本語科目の一部分のみ記入）である。（2017年版）

表11 大連外国語大学日本語学院とソフトウェア学院のシラバス

学部	授業科目	科目種類	コマ数	単位数
日本語学院	基礎日本語	必須科目	520	30
	リスニング	必須科目	328	19
	日本語会話	必須科目	130	7.5
	日本語作文	必須科目	68	4
	高級日本語	必須科目	136	8
	日本語翻訳	必須科目	34	4
	日本語通訳	必須科目	68	4
	ビジネス日本語	選択科目	68	4
ソフトウェア学院	基礎日本語	必須科目	302	16
	リスニング	必須科目	102	6
	日本語会話	必須科目	68	4
	IT日本語	必須科目	96	6
	ビジネス日本語	選択科目	68	4
	機械翻訳	選択科目	34	2

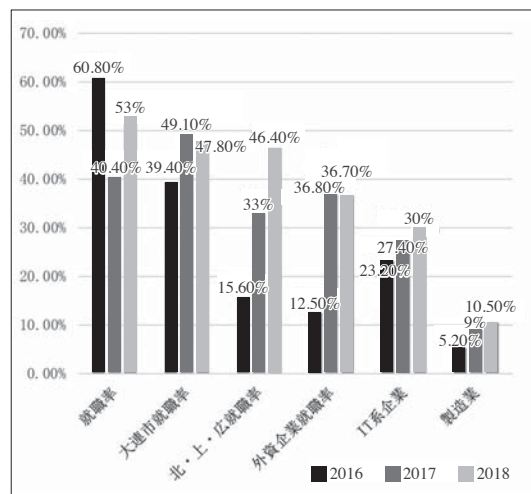
注：大連外国語大学の2017年版人材培養方案を基に筆者作成

日本語を専攻とする日本語学院の専門必須科目の授業数は1250コマ、72.5単位である。ソフトウェア学部のソフトウェア専攻で日本語を第一外国語とする学生の日本語授業数は684コマ、38単位である。つまり、非専攻の日本語時間数は半分程度である。1, 2年次の基礎日本語やリスニング・会話授業と3, 4年次の高級日本語やIT日本語・ビジネス日本語・翻訳などの授業は日本語専攻の学生だけでなく非専攻の学生も受講する日本語学習であるとともに、日本語関連の資格にあたっては欠かせない授業である。

しかし、現段階の日本語専攻の学生の卒業時点での日本語能力は決して満足できるレベルにはなく、日本語能力試験N1の資格取得者は卒業生の60%にも達していない。また、就職率もここ3年間は平均50%前後で推移している。

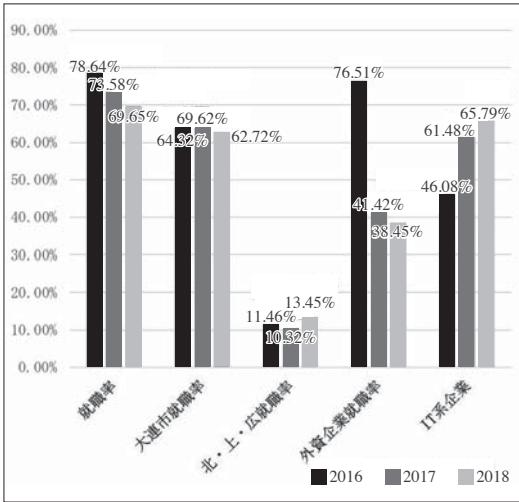
かつて製造業への就職では語学さえできれば十分であったが、製造業の衰えから採用人数も激減した。その結果、表12と表13

表12 2016年-2018年 大連外国語大学日本語学院就職状況



注：大連外国語大学日本語学院2016-2018年就職質量報告書を基に筆者作成

表 13 2016年-2018年 大連外国語大学
ソフトウェア学院就職状況



注：大連外国語大学ソフトウェア学院 2016-2018 年就職質量報告書を基に筆者作成

が示すように IT 系外資企業への就職や北京・上海・広州といった都市部での就職、換言すれば、大連市からの人材流出が増加している。

2018 年の日本語専攻の学生の 30% が IT 系企業に就職している現状は、企業への就職後、IT に関する専門知識の研修の必要性を示唆すると同時に、大学での専攻と仕事内容とのミスマッチから離職率の上昇などの問題が発生することが懸念される。一方、IT を専門とするソフトウェア学院の「IT + 日本語」人材育成プログラムは、専門知識と同時に限られた時間ではあるが、語学の授業も設置している。しかし、両立は難しいと感じる学生も多いようである。大学で日本語専攻であれ、非専攻であれ、日本語が実際の仕事で活かせる即戦力レベルに達しているのはごくわずかである。もちろん、企業に就職後は、それぞれの社員の業務内容によって日本語の重要度は違ってくるた

め、企業はインターンシップ段階等で、自社の求める人材を育成する語学研修を行う現状になったのである。

(4) ソフトウェア学院の語学教育における課題

上述したように、企業の求める日本語人材像は日本語関連資格を取得し、日本語の基礎知識を持つだけでは充分とは言えない。ビジネスの現場で即戦力として活躍できるだけのコミュニケーション・スキル、例えばビジネスマナー、電話応対、メールのやり取り、対面での顧客対応などが求められる。

実際、ここ数年、大連市の IT 系企業は日本語人材強化の戦略の一環として、日本語能力試験資格取得者 (N1 と N2) に語学手当を支給している。しかし、企業に人材を供給する側の大学の日本語人材の育成は未だ発展途上段階にある。例えば、大連外国語大学では日本語学院でもソフトウェア学院でも、選択科目として設置されたビジネス日本語以外には、特に企業での業務を想定した科目はない。しかも、能力試験対策のクラスでさえ十分に設置されていないのが現状である。2018 年よりソフトウェア学院では、選択科目として 3 年生後期に 10 週間、20 コマで、能力試験対策の授業を行っているが、専攻必須科目とインターンシップとの重複で履修学生数や出席率の伸び悩みや成績の伸び悩みといった問題が生じている。

このような状況を打開するために必要なのは明確なキャリアデザインの設定である。学生に大学 1 年生から 4 年間の学習目標を立てさせ、その中で、「IT + 日本語」人材育成プログラム受講時には専門と日本語のどちらを優先するか、いつまでにどのような目標を達成するか計画させることで学習効果

を高めることができよう。また、日本語能力試験の対策のみならず、コミュニケーション能力やビジネススキルに関する実用性の高い科目を3、4年次で履修させる体制を整備することで、企業の求める人材育成が可能になるのではないだろうか。大学は地域経済の特徴を正確に把握し、それを反映させたキャリア教育を策定し、同時に、企業の人事担当者からもフィードバックを受け、教育内容を再調整することが必要である。

(5) 今後の産学連携による語学人材育成

沈(2010)では、中国の企業内部における能力開発や人材育成に存在するいくつかの問題が取り上げられている。具体的には、人材育成に関わる計画の未熟性やトレーニング時間の随意性、指導する人材の不足や育成効果の評価基準の難しさによる説得力の衰えなどが挙げられ、十分な能力開発ができない現状が示されている。同様の問題は、筆者が行ったインタビュー調査にも見られる。

社内には語学トレーニングができる講師も足りず、それほど長い時間をかけて研修させる時間ありません。ですので、採用した新卒生の語学力が充分でなければ、正式に入社する前のインターンシップ段階に、外部の語学機構に依頼して研修を行うしかありません。(J社)

以上の回答のように、企業の語学研修には講師の資質の問題や時間とコストの問題がある。それらを解決するには大学側との連携が有効であろう。企業は各社の人材のニーズに合わせて、語学研修であれ、専門分野の研修であれ、どのような研修が必要かを大学側に伝え、大学の講師の派遣を依

頼する。大学側は企業からのフィードバックを受け、大学のカリキュラム改善に努めることでウィンウィンの効果が得られるのではないかと予期できる。

4 結語

ここまで、大連外国語大学ソフトウェア学院が提供する「IT + 日本語」人材育成プログラムについて提言すべく、その現状と課題を明らかにしてきた。まず、企業の人事担当者へのインタビュー調査を通じて、日本語人材の現状と問題点を確認するとともに、産学連携の必要性ならびに企業からのフィードバックを受けた大学カリキュラムの改善の必要性を示した。さらに、企業内の語学研修の内容や方法の問題点と改善策も示した。日本語学習歴のある受講生を対象にした語学研修では、実用性の高い語学関連教育、また、自他国文化への理解やコミュニケーション能力を備えたグローバル人材を求めている企業の需要に応じて、行わなければならない。それに対して、日本語学習歴のない理系の受講生には、インターンシップ段階での語学基礎研修の重要性や、目標が明確な学習が効果的であることと、そのため採用条件の1つとして語学研修を設定することの有効性が確認された。

次に、企業の求める語学人材像を踏まえて、企業内語学研修および大学での語学プログラムやカリキュラムの現状と課題を分析し、企業で必要とされるスキルの効果的な習得方法について論じた。

ただし、大学はあくまでも人材育成の場である。しかし、大学は人材育成において企業とのマッチングを最優先するだけでよいのか、また、大学のカリキュラムを企業

の求める人材像とマッチングさせようとした結果、何らかの負の現象は生じていないのかといった課題にも疑問を持たざるを得ない。今後、入社後の離職率や部署異動の動向や、再就職や地域間での人材の移動などの実態を明らかにし、大学のあるべきキャリア教育やキャリア支援についてさらなる提言をしていきたい。

[注]

- 1) <https://www.dlhitech.gov.cn/yqgk/gk/content.html> 参照。
- 2) <https://www.dlhitech.gov.cn/yqgk/gk/content.html> 参照。
- 3) 中国語原文では「提高自身语言能力，增强融入当地社会和文化的能力」。
- 4) 中国の大学の専科は三年制短大卒で、本科は四年制大学卒を指す。以下同様。
- 5) 緊急度は低から高の順で、★1つから5つとした。
- 6) 中国では、「北・上・広」と呼ばれ、経済がもっとも発展している大都会を代表としている。
- 7) 2017年の15.6%より20%以上増えている。
- 8) Off-JT (Off-the Job Training) とは「仕事を離れて行われる教育訓練の方法で、昇進や昇格などキャリアが変わる節目に行われる階層別教育、職能ごとに必要な専門的知識等を学ぶための職能別教育、論理的思考やプレゼンの手法などを学ぶ課題別教育がある」(櫻田 2010:104 頁)。
- 9) 中国企業でのインターンシップは会社の一員として数ヶ月間実働することである。
- 10) これに参加し語学試験に合格することで就職が決まる就職活動の一部となる研修。
- 11) 問1、問2、問3に関しては、アンケート調査でも分かる内容であるが、筆者の事前調査不足でインタビューとして質問したことを深く反省する。
- 12) 『標準日本語』初級第二版(2013), 人民教育出版社, 以下同様。
- 13) 『みんなの日本語』中級1(2010), 外語教学と研究出版社, 以下同様。

[参考文献]

1. 坂下昭宣(2014)『経営学への招待 第3版新装版』白桃書房、256頁。
2. 櫻田涼子(2010)「キャリア開発」奥林康司・上林憲雄・平野光俊編『入門人的資源管理 第2版』第6章所収 中央経済社、104-107頁。
3. 大連外国語大学ソフトウェア学院人材育成培養方案(2017版) 未刊。
4. 大連外国語大学日本語学院人材育成培養方案(2017版) 未刊。
5. 大連市人材工作領導小組事務局編(2019)『大連市都市發展緊急不足人材開発目錄(試行)』大連市人材工作領導小組事務局。
6. 「国家級大連ハイテク産業園区概況」(2019)『大連市ハイテク産業園区』<https://www.dlhitech.gov.cn/yqgk/gk/content.html> (参照 2019年10月2日)。
7. 「大連市サービスアウトソーシング協会会員企業」(2012)『大連市サービスアウトソーシング協会』<http://www.dlsoa.org/cn/member> (参照 2019年10月3日)。
8. 中国とグローバル化知庫(2015)『国際人材青書: 中国留学發展報告』社会科学研究院社会科学文献出版社、11頁。
9. 沈洪恩(2010)「浅谈中国企业培训中存在的问题及解决措施」『世界經理人』2017年。http://www.ceconlinebbs.com/FORUM_POST_900001_900004_1117378_0.html (参照 2020年1月6日)。

10. 朴慧淑（2019）「地域経済が求める人材の育成に関する課題～中国の東北地域の現状から～」『中央学院大学社会システム研究所紀要』第19巻第2号、13-20頁。
11. 畢妍・李永瑞（2009）「我国中小型企业培训面临的问题及对策分析」『職業時空』2009年第1期、14-15頁。
12. 松葉優子・河口美緒・松本美知代（2013）「在住外国人に対する社会型日本語教育における一考察～浜松市外国人学習支援センターの取り組み～」『浜松学院大学研究論集』第9号、157-175頁。
13. 森島聡（2018）「企業の技術職場に適した実践的日本語教育とは—コミュニケーション言語能力評価基準の導入—」『BJ ジャーナル』創刊号、46-57頁。
14. 遼寧省大連市統計局公式サイト：<http://www.stats.dl.gov.cn/>（参照2017年10月12日）

Current situation and challenges of Japanese language education at foreign companies in Dalian

Huishu Piao

Dalian Foreign Language University

Abstract

This paper clarifies the current situation and challenging issues of Japanese language education at foreign companies in Dalian City, Liaoning Province, China, based on interviews conducted with staff and management of IT companies and practical data acquired from IT companies on Japanese language education.

The purpose of this study is to point out problems in Japanese language training program of IT companies provided by universities in Dalian City, for instance Dalian College of Foreign Language Software. First of all, I will clarify the characteristics of human resources required by companies. Furthermore, I will discuss the current situation of graduates who received "IT major + Japanese language" human resource development program at universities as well as the challenges of the training the graduates will take after joining specific company. Finally, I will compare the differences between training programs for employees with Japanese language learning experience and those with no learning experience and consider what language training programs are appropriate for each.