

NO. 15

日本国際協力事業団  
中華人民共和国事務所

# 大連日中人材育成センター建設 適正規模及びニーズ基礎調査

JICA LIBRARY



J1170058101

2002年9月

北京万洋諮詢有限公司

中国事

JR

02-03

105  
213  
CNO

## 目 次

一. 本調査について	2
1. 概況	2
2. 調査対象企業・機関及び団体	2
3. 調査アンケートの回収	3
4. サンプルの特徴	3
二. 企業の人材状況	5
1. 従業員の学歴	5
2. 人材需要	6
3. 学歴・経験・語学力で求められるレベル	8
4. 問題点	9
三. 企業研修の現状	11
1. 研修実施量	11
2. 研修方式	11
3. 研修時間数	13
4. 研修経費	17
5. 研修実施効果	17
6. 問題点	18
四. 企業の研修ニーズ	19
1. 企業の研修ニーズ	19
2. 研修目標及び研修対象	19
3. 研修方式	20
4. 研修期間	22
5. 研修経費の許容範囲	24
6. 研修コースの選択要素	25
五. 大連日中人材育成センター設立について	26
1. 地理的位置	26
2. 環境	26
3. 大連日中人材育成センターに対する要望	27
六. 大連市教育関連機構の現状	28
1. 人材育成の状況	28
2. 卒業生の就職状況	29
3. 日本語人材の育成	30
4. 学生の費用負担	31
5. 問題点	31
6. 民間教育関連機関	31
七. その他の関連情報	32
八. IT 国際大学について	33



1170058【0】

## 一. 本調査について

### 1. 概況

#### (1) 目的

北京万洋諮詢有限公司は JICA 中国事務所の委託を受け、大連進出日系企業の人材状況、研修実施状況、実際の研修ニーズ、今後の研修計画、現地教育機関の関連学科の教育状況などについて調査を行った。これは無償資金協力候補案件である「大連日中人材育成センター」設立の前段階で確認が必要な基本情報収集を目的とするものである。

#### (2) 調査対象地域

大連市区、大連経済開発区、ハイテク産業区、软件园、長春、瀋陽

#### (3) 調査実施期間

2002年9月2日～9月27日

現地調査期間：9月12日～9月20日

#### (4) 調査対象機関

大連市政府関連機関（対外経済貿易局、科学技術局、経済貿易委員会、教育局）の官員、教育関連機関、企業の責任者或いは管理者、大連・長春・瀋陽の日系商工団体

#### (5) 調査内容

企業に対する調査内容：企業の人材の基本的状況、研修状況、研修ニーズ及び研修時期選択の傾向、大連日中人材育成センター設立条件など、4部分、合計21の質問

教育関連機関に対する調査内容：専門人材育成状況、卒業生の就職状況、日本語人材育成状況の3部分、合計11の質問

日系機構に対する調査内容：機構所在地での人材の基本的状況、人材需要の程度、本年度以降の規模拡大計画、人材面で現在直面している問題など4部分、合計9の質問

#### (6) 調査実施機関

本調査は、JICA 中国事務所、大連日本商工クラブの協力のもと、北京万洋諮詢有限公司が主体となって実施したものである。

## 2. 調査対象企業・機関及び団体

### (1) 日系企業・機関

本調査のサンプル目標数は50件、日系企業調査アンケート配布先は180社（全て大連商工クラブの加盟社）で、大連、長春、瀋陽の日本商工クラブにも同時に配布した。配布対象数は、大連市進出全日系企業数（2002年度年初統計データによる）の8.8%に相当する。

### (2) 中国系企業

より多くの参考データを取得するために、調査委託時の内容に加えて、ソフトウェア開発系を中心に中国系企業に対する調査を行った。大型電子製造企業1社、ソフトウェア企業8社の計9社で、ソフトウェア系企業のうち人員規模1,000人以上の大型企業が2社、同じく100人以上の中型企業が4社、小型企業が2社である。8社のソフトウェア企業のうち6社は対日業務が総業務量の70%以上を占めている。

### (3) 教育関連機関

大連の教育関連機関28カ所に調査アンケートを配布した。調査対象は、一般の高等教育機関、私立大学、研修機関、外国語学校をカバーしている。

### 3. 調査アンケートの回収

大連進出日系企業への調査アンケート配布総数 180 部、自然回収数 21 部（電子メールによる返送 5 部、ファックスによる返送 16 部）。アンケートの自然回収率は 11.66%であった。

大連進出日系企業 180 社より 80 社余に面接調査を依頼し、そのうち 28 社から同意を得た。面接訪問企業とアンケート調査対象企業の一部が重複したため、最終的には 51 の企業と団体（日系企業 20 社、中国独資企業 9 社、日系機関 2 カ所）が調査対象となった。回収した有効アンケート数は 48 件でこのうち、日系企業からの回答は 39 件で、機構の回答が 2 件であった。

$$\text{企業アンケート回収率} = \frac{\text{回収数}}{\text{アンケート配布総数}} \times 100\% = 48/189 \times 100\% = 40\%$$

本調査では教育関連機関にアンケート 28 部を配布し、11 校分（一般大学 9 校、民営学校 2 校）を回収した。大連海事大学の回答票が資料不足のため、部分できに採用。

$$\text{教育機関アンケート回収率} = \frac{\text{回収数}}{\text{アンケート配布総数}} \times 100\% = 11/28 \times 100\% = 35.71\%$$

### 4. サンプルの特徴

#### (1) 業種分布

調査受諾サンプル 51 件（日系企業及び団体 42 社、中国独資企業 9 社）中の業種別分布は下記のとおりである。

表 1 調査対象企業の業種分布

業 種		日系企業数	中国系企業数
製造業	食品/飲食	2	
	繊維	1	
	化工	4	
	金属/機械	6	
	スポーツ用品	1	
	建築/建材	1	
IT	電子/電気機器/通信設備	10	1
	情報/ソフトウェア	5	8
その他	商社	4	
	運輸	1	
	金融	3	
	不動産/ホテル/観光	1	
	サービス	1	
	団体及び機構	2	
	合計	43	9

以下報告書の内容は日系 39 社、中国系 9 社の回答によるものである。

## (2) 進出企業の事業規模

業種の特殊性を考慮した上で人員規模を基に企業の事業規模を分類した。

- 製造業：5,000人以上を大型企業、1,000-5,000人を中型企業、1,000人以下を小型企業とする。
- ソフトウェア企業：1,000人以上を大型企業、100-1,000人を中型企業、100人以下を小型企業とする。
- 商社、運輸、ホテル、金融などの業種については、登録資本金或いは年間取扱額を基準に事業規模を分類した。

表2 調査対象企業の事業規模

事業規模	日系企業		中国独資企業	
	数量	比率	数量	比率
大型	15	38.46%	3	33%
中型	13	33.33%	4	44%
小型	11	28.21%	2	22%

オートメーション化が比較的進んだ製造業の企業と新規設立企業は人員規模が小さいため、現地調査の状況に基づいて適宜調整を行った。

## (3) 営業年数

有効回答日系企業39社のうち70%は3～15年で、このうち製造業は8～13年の間が多い。ソフトウェア関連企業は比較的新しく5社中4社が3年以下である。営業年数20年以上は全て商社である。

表3 調査対象企業の営業年数

経営年数	日系企業		中国系企業	
	数量	比率	数量	比率
3年以下	8	21%	2	22%
3-10年以下	14	36%	7	78%
10-20年	13	33%		
20年以上	2	5%		
不明	2	5%		

## 二. 企業の人材状況

2002年2月現在、大連地区の日系進出企業総数は2,054社である。

### 1. 従業員の学歴

#### (1) 学歴構成

日系企業39社の平均従業員数は636人で、専門学校以上の学歴別構成は図1のとおりである。

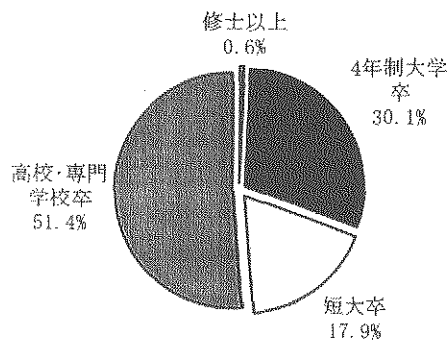


図1. 従業員の学歴別構成

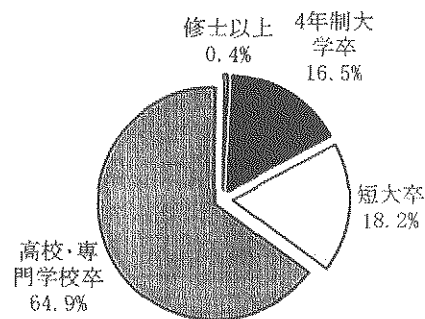


図2. 製造業従業員学歴別構成

#### (2) 日本語専門人材

日系企業39社のうち、日本語専攻修士以上の学歴者を雇用しているのは2社のみである。特殊な状況にあるGE行政管理技術諮詢有限公司を除いて、企業の平均雇用数は5人（4年制卒、大専卒2人）で、このうち日本語検定1級取得者4人、2級1人、中級クラーク1人であり、高級クラークは1人もいない。

#### (3) 理工系技術専門人材

非日本語専門人材では、企業の平均修士雇用者数は1人以下、同じく4年制20人、大専（短大）21人、中専卒70人である。非日本語専攻卒業者のうち、日本語検定1級取得者2人、2級2人である。また職階別では高級職3人、中級職14人である。

#### (4) 製造業

製造業25社（電子/電気器具製造を含む）の平均従業員数は943人である。このうち日本語専攻従業員は平均6名（4年制、大専各3人、日本語国際1級取得者4人、2級2人）である。非日本語専攻者では、日本語検定1級取得者が各企業平均2人、同じく2級が3人である。企業の中で非日本語専攻者の4人が高級職、20人が中級職についており、日本語専門人材は中級クラークが企業平均で1人いるにすぎない。製造業従業員の学歴別構成は図2を参照されたい。

#### (5) ソフトウェア業

調査対象ソフトウェア企業は13社でこのうち日系企業は5社、中国独資企業は8社である。日系企業の営業年数は平均2年足らずで、中国独資企業は同じく5年である。平

均従業員数は日系企業が 56 人、中国独資企業が 375 人である。従業員の学歴別構成は図 3 を参照されたい。

(6) その他の業種

金融、商社、運輸、サービスなどの業種の社員の学歴は比較的高く、このうち商社、金融関係企業では 4 年制大学卒以上が主である。図 4 を参照されたい。

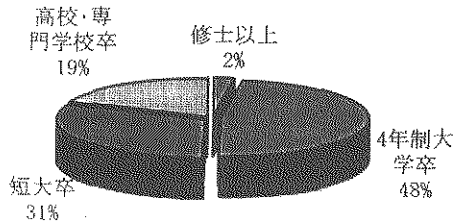


図3. ソフトウェア企業学歴別従業員構成

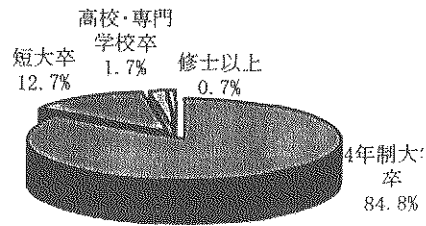


図4. 金融/商社/サービス業などの学歴別従業員構成

2. 人材需要

(1) 人材募集規模

日系 38 社と中国系 8 社から 2000 年-2002 年度人材募集状況につき回答を得た。日系企業の従業員募集規模は上昇の傾向にあり、中国独資企業の募集規模は下降傾向にある。

表 4 近く 3 年調査対象企業人材募集規模

項目		2000 年度	2001 年度	2002 年度
日系企業 (38 社)	募集人数	1,991	3,086	5,639
	年間増加率		55%	83%
	1 社平均募集人数	52	81	148
中国系企業 (8 社)	募集人数	373	704	447
	年間増加率		89%	-37%
	1 社平均募集人数	47	88	56

各種専門人材のうち、日本語専門人材の増加速度がもっとも速く、その他の専門人材は 2001 年度に大幅に増加し 2002 年度の増加幅は安定傾向にある。ソフトウェア企業 8 社では 2002 年度の人材ニーズが急下降したため増加幅はマイナスとなった。

機械製造関連専門人材は、機械関連業種に吸収される外、IT 業界特にソフトウェア企業が採用した。この直接の原因は大連理工大学機械学部で日本語強化クラスを実施したことによる。強化クラスの学生は 4 年間の課程終了後に 1 年間の日本語学習を行うものである。ソフトウェア企業は日本語がわかるソフトウェア人材の獲得に苦勞しており、そのため機械専門強化クラスの学生を雇用した。彼らは入社後に改めてソフトウェアについて学習する。企業によれば、強化クラスの学生は歓迎されているとのことである。



表5 2000～2002年調査対象企業の人材募集数（人）

人材分類	日系企業			中国系企業		
	2000年	2001年	2002年	2000年	2001年	2002年
日本語	65	409	648	13	27	17
IT	23	139	149	271	615	358
機械系	77	172	209	6	29	20
電気系	39	124	145	5	16	12
経営管理	51	87	102	1	17	8
合計	255	931	1,253	296	704	415

日系企業30社のみが今後数年の募集規模予測を行っている。予想される募集規模は一般に現行よりも小さい。

企業の予想によると今後7-8年の日本語専門人材のニーズは下降し、技術人材と管理人材のニーズが上昇することが予測される。

表6 企業業種別人材ニーズ

	企業数	日本語	理工系技術	IT	経営管理
製造業	15	33	1,048	20	17
電子製造業	5	9	41	8	14
ソフトウェア	4	30	18	109	23
その他	6	434	1	72	109
合計	30	506	1,108	209	163

(2) 出身地別構成

採用者のうち、大連出身者約53%、遼寧省出身者28%、その他の地区が19%である。

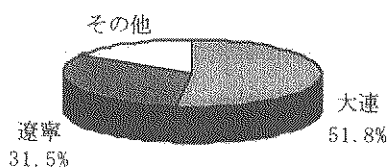


図5. 製造企業従業員出身地別構成

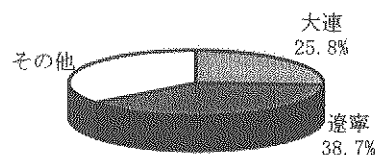


図6. ソフトウェア企業従業員出身地別構成

各企業における出身地別構成にあまり大きな区別はない。ただしソフトウェア企業13社（日系5社、中国系8社）の大連出身者の比率は明らかに低く、遼寧省とその他の地区出身者が74%を占めている。

大連市政府が人材誘致目的で大連以外の居住者の大連での就職に対する規制を緩和し

たため（開発区で就職すれば大連の戸籍を獲得できる）、企業は人材募集の際、出身地についてあまり考慮しない。多くの企業は、従業員の出身地分布は今後大きな変化を見せないであろうと見ているが、ある企業は南方出身者の定着率が低いために今後は南方出身者の比率を抑えて過度の人材流動を防止するとしている。

### (3) 人材類別ニーズ

日系企業 36 社と中国独資企業 9 社が人材類別ニーズについて解答した。33%の企業は日本語人材の採用を強く望んでおり、51%の企業が IT 関連技術者を、28%の企業が企業管理関連人材を必要としている。

表 7 調査対象企業の人材類別ニーズ

人材類別	極めて必要	いた方がよい	どちらでもよい	特に必要なし	既に、あまっている
日本語	15	21	4	5	
IT	23	12	4	6	
機械系	11	13	5	15	
電気系	7	15	4	18	
経営管理	13	11	7	11	1

- 26 社 日本語人材と IT 人材が共に必要
- 22 社 日本語人材と管理人材が共に必要
- 20 社 日本語人材と機械技術者が共に必要
- 20 社 日本語人材と電気技術者が共に必要

調査対象の 2/3 の企業が日本語能力と技術或いは管理知識を持つ複合的な人材に興味を示した。

ソフトウェア技術者は日本語仕様書の読解能力が必要なため、調査対象のソフトウェア 8 社全てが日本語が分かるソフトウェア技術者に対する強烈的なニーズを表明した。ソフトウェア業界では単純に日本語だけできる人材は必要としていない。

### 3. 学歴・経験・語学力で求められるレベル

46 社が人材ニーズについて回答した。その中で逆に採用予定のない人材の割合は以下の通り。

- 17% 非技術専門の外国語人材を必要としない
- 35% IT 関連技術者を採用しない
- 39% 機械系技術者を採用しない
- 52% 電気系技術者を採用しない
- 28% 経済管理系技術者の採用しない(ソフトウェア企業は一般に管理層の空席を技

術者で補充)

企業の各種人材の質に対する要求は下表のとおりである。

表 8 募集時の学歴上の要求

	4年制卒以上	大専以上	中専/高校卒	特に要求なし
日本語	53%	34%		13%
IT	60%	33%		6%
機械系	53%	29%	11%	7%
電気系	50%	32%	9%	9%
経営管理	61%	36%		3%

注：表中の数値は企業が選択した比率。たとえば、「53%の企業が日本語人材の学歴について4年制卒業以上であることを要求した」

表 9 募集時の業務経歴上の要求

	3年以上の経験	1年以上の経験	特に要求なし
日本語	8%	18%	74%
IT	17%	27%	57%
機械系	11%	14%	75%
電気系	18%	14%	68%
経営管理	27%	21%	52%

注：表中の数値は企業が選択した比率。

表 10 募集時の外国語レベル上の要求

	日本語1級	日本語2級	英語6級	英語4級	日/英	特に要求なし
日本語	58%	18%			13%	11%
IT	3%	13%	3%	40%	17%	23%
機械系	7%	21%		14%	11%	47%
電気系	9%	17%		18%	17%	39%
経営管理	9%	18%	3%	15%	24%	31%

注：表中の数値は企業が選択した比率。「日/英」は第二外国語で日本語或いは英語を習得したものを指す。

#### 4. 問題点

アンケート調査票と現地調査に基づき、大連市の人材ニーズ、活用、育成、管理面での主要な問題点を以下に記述する：

- 従業員の定着率の低さ、深刻な人材流失、中方の待遇問題に起因する辞職。
- 人間として信頼でき、公正でしかも日本語レベルの高い管理スタッフに欠ける。

- リクルート情報ルートの未整備。レベルの高い複合人材（技術＋日本語、ビジネス＋日本語、経営管理＋日本語）の人材募集が困難。
- 日本の製造業は大連を生産基地と位置付けており、製造基盤を重視しているが、人材獲得を重視していない。短期での利益を追求し長期計画がない。従業員の仕事量が多く教育を受ける機会が少ない。一部の従業員は学習意欲に欠けており、現状に満足している。
- 日系企業の学歴偏重、日本式人事管理制度と中国の国情とのずれ、中国の国情に合わせた切り替えが困難、ローカル化の遅れ。
- ソフトウェア企業の多くが加工型企业で製品の自主開発が少ない。国際市場に対する理解を備えたソフトウェア技術者の不足。
- 企業内での権利及び責任が不明確で人材開発の進展が困難。

### 三. 企業研修の現状

#### 1. 研修実施量

日系企業の従業員 1 人当たりの年間平均日本語研修時間は 59 時間で、技術者は通年で 120 時間の技術教育を受け、管理者は通年 17 時間の管理者研修を受ける。業種別年間研修実施時間は下記のとおりである。

表 11 日系企業業種別研修実施時間

業種	規模	日本語研修	技術研修	管理研修
製造業平均		33	184	30
化工	大型	200	80	12
	中型		400	120
	小型	75	40	
機械	大型	6	8	8
	中型			
	小型		20	90
その他	大型		701	2
	中型		23	2
	小型			
IT 関連企業平均		103	125	11
電子/電気製品製造	大型	118	83	17
	中型	63	117	
	小型		40	20
ソフトウェア	大型	300	600	
	中型	180	120	60
	小型	118	93	
金融			15	10
商社		1	4	3
その他		85		3

表中の数字は従業員 1 人当たりの年間時間数

中国系企業は新入社員が多く、知識技術集積型企业に属している。日本向けの業務が多いため、研修時間は一般企業よりも多い。年間平均 1 人当たりの日本語研修時間は 180 時間、専門技術研修は約 690 時間である。

日系、中国系共ソフトウェア企業では新入社員に対して 2 ヶ月から 1 年半の強化研修が行われる。内訳は日本語と技術訓練である。

#### 2. 研修方式

日系企業が各種専門に対して実施している研修方式は下記のとおりである。

表 12

業種別企業実施研修方式

業種	規模	日本語研修	技術研修	管理者研修
化工	大型	外部/内部教師により実施 教育機関で在職（半日）国内留学	海外企業で研修、OJT 社内で就労時間内に実施	海外教育関連機構に留学 海外企業で研修
	中型		教育機関で在職のまま（半日）教育 社内で就労時間内に実施	社内で就労時間内に実施、OJT
	小型		海外企業で研修	
機械	大型	外部/社内講師により実施 教育機関で在職のまま（半日）留学	海外企業で研修 社内で就労時間内に実施	社内で実施
	中型	社内講師により就労時間外に実施	海外企業で研修、OJT	教育機関で在職研修
	小型	社内講師により就労時間内に実施	社内で実施	
その他の製造業	大型	海外企業で研修、OJT	海外教育機関、企業で研修 教育機関で在職のまま（半日）教育	海外教育機関に在職留学
	中型		社内で就労時間内に実施、OJT	社内で就労時間内に実施
	小型			
電子/電気製品製造	大型	社内で就労時間外に実施	海外企業で研修 教育機関で在職のまま 社内で就労時間内に実施、OJT	教育機関で在職のまま（半日）学位取得 教育機関で在職のまま 社内で就労時間内に実施、OJT
	中型		海外企業で研修 社内で就労時間内に実施	海外企業で研修 社内で就労時間内に実施、OJT
	小型	海外研修	社内で就労時間内に実施	社内で就労時間内に実施
ソフトウェア	大型	国内教育機関で在職のまま 社内で就労時間外に実施	海外企業で研修	
	中型		外部講師により社内で実施	社内で就労時間内に実施
	小型	国内教育機関で在職のまま 社内で実施	社内で就労時間内に実施	国内教育機関で在職のまま（半日）
金融		社内で作業時間内に実施、OJT	教育機関で就労時間外に実施、OJT	
商社		海外教育機関で学位取得	社内講師により就労時間内に実施	
その他		海外企業で研修	OJT	

## ◆日本語研修

社内教育が主体で、日系企業は講師は自社で用意する条件を備えているため、社内講師により実施。中国系企業は基本的に外部講師により実施。時間帯は就労時間内、外ともある。

● 専門技術研修

作業時間内に実施、社内講師による割合が高い。海外研修もしばしば採用される方式である。国内教育機関での研修の割合は高くない。企業の国内教育機関への不信から、社内に講師を採用して研修の質を確保し、また受講者数の拡大を図る企業が多いことが現地調査により判明した。

● 経営管理研修

国内教育機関での研修、社内講師による実施、海外研修が最も多く採用される方式である。

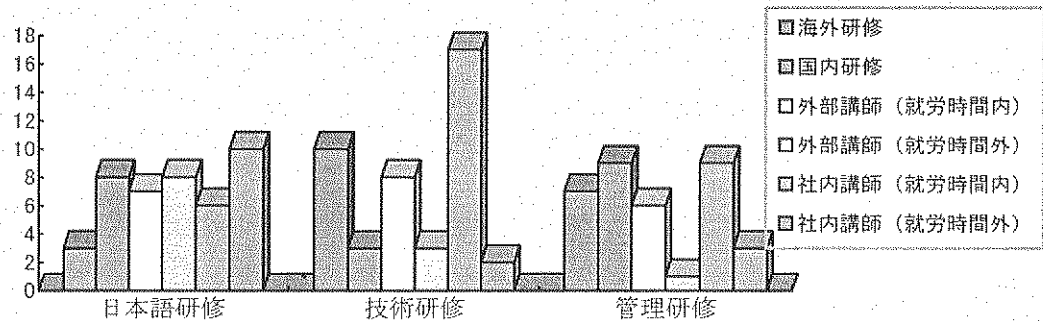


図7：企業の研修方式

国内の教育市場に満足できない場合、一部の日系企業は必要に応じて多額の費用をかけても社員を日本の本社に派遣して研修を受けさせている。トステムの場合、社員 380 人を 3-12 ヶ月間順次日本に派遣した。松下通信ソフト、サフランなどの企業も類似の研修計画を持っている。

3. 研修時間数

(1) 研修時期

表 13 研修時期 (回答数 48 件)

	定期	不定期	研修なし	備考
新人研修	50	30.4	19.6	定期的毎年（7-10月）に実施 不定期（適宜）
職位研修	19.57	43.48	36.95	毎月或は 4 半期ごとに定期的 実施
資格研修	33.33			資格試験或いは認定時期に合 わせて時期を設定

(2) 研修実施期間

新人研修は一般に 1~5 日、職位置任前研修は通常 1 週間から 3 ヶ月で 2 ヶ月が最も多い。通常、入社研修と並行して実施。

● 日本語研修の期間

日本語研修1～3ヶ月が最も多く、通常入社直後或いは急を用する場合に社内で在職のまま受講。教育関連機関で在職のまま半日或いは就労時間外に受講する場合は1～2年である。

表 14 日本語研修の期間

業種	規模	1ヶ月以内	1-3ヶ月	4-6ヵ月	7-12ヶ月	1-2年	2年以上
化工	大型			教育関連機関	社内・外部講師		
	中型			社内・外部講師			
	小型						
機械製造	大型			社内・外部講師 社内講師		通信教育、 遠隔教育 社内講師	社内講師
	中型						
	小型						
その他製造業	大型		社内・外部講師				
	中型	社内講師					
	小型						
電子/電気製品製造業	大型	社内・外部講師	社内講師	社内・外部講師	社内・外部講師	教育関連機関で就労時間外 研修機関半日学習	
	中型	教育関連機関で就労時間外 社内・外部講師 社内講師				教育関連機関で就労時間外 研修機関半日学習 社内・外部講師 社内講師	
	小型			海外教育関連機関 社内講師			
ソフトウェア	大型		海外企業	社内講師			
	中型		社内講師	海外企業 社内講師			
	小型		教育関連機関 社内・外部講師				
金融		教育関連機関 社内・外部講師 社内講師					
商社		海外企業 社内・外部講師					
その他			海外企業 社内講師	社内・外部講師			



● 専門技術研修の期間

専門技術研修は1ヶ月以内から3～6ヶ月が最も多い。1ヶ月以内の短期研修は主に社内で実施し、3-6ヶ月の技術教育は海外研修の形をとることが多い。社員の海外研究は基本的に半年いないで、1-2年の場合もある。国内教育関連機関で実施される中長期技術研修に参加するものはほとんどない。

表 15 専門技術研修の期間

業種	規模	1ヶ月以内	1-3ヶ月	4-6ヶ月	7-12ヶ月	1-2年	2年以上
化工	大型	社内講師				社内講師	
	中型			社内講師			
	小型	社内講師				海外企業	
機械製造	大型	海外企業 社内・外部講師	海外企業 社内・外部 講師 社内講師	海外企業			
	中型			海外企業			
	小型	社内・外部講師 社内講師					
その他製 造業	大型	海外企業 国内教育関連 機関		社内・外部 講師			
	中型	教育関連機関 社内・外部講師					
	小型						
電子/電 気製品製 造業	大型	海外企業 社内・外部講師 社内講師					教育関連機 関で学位取 得(就労時 間外)
	中型	海外企業 海外教育関連 機関 国内教育関連 機関 社内・外部講師 社内講師	海外企業	海外企業 社内・外部 講師		社内講師	
	小型						
ソフトウ ェア	大型	社内講師		海外企業			
	中型			海外企業 社内講師			
	小型	国内教育関連 機関 社内・外部講師 社内講師				海外企業	
金融							
商社		海外企業					
その他		海外企業					

◆ 管理者研修

経営管理研修は1ヶ月以内の短期が主体である。

表 16 経営管理研修の期間

業種	規模	1ヶ月以内	1-3ヶ月	4-6ヶ月	7-12ヶ月	1-2年	2年以上
化工	大型	社内・外部講師	海外企業	海外企業	海外企業		
	中型	社内・外部講師		社内・外部講師 国内教育関連機関			
	小型						
機械製造	大型	海外企業 海外教育関連機関 社内・外部講師 社内講師	海外企業	海外企業	海外企業	通信教育、 遠隔教育	
	中型					国内教育関連機関 社内講師	
	小型						
その他製造業	大型			社内講師			
	中型	国内教育関連機関 社内外注講師					
	小型						
電子/電気製品製造業	大型	海外企業 社内・外部講師 社内講師	社内講師			通信教育、 遠隔教育 社内講師	
	中型	海外企業 海外教育関連機関 国内教育関連機関 社内・外部講師 社内講師				教育関連機関 訓練機関	
	小型					社内・外部講師	
ソフトウェア	大型	海外企業	国内訓練機関				
	中型	国内教育関連機関 社内講師		海外企業			
	小型		国内教育関連機関				
金融					国内教育関連機関		
商社		海外企業 社内・外部講師					
その他		社内・外部講師					

#### 4. 研修経費

半数近い企業が研修経費についての回答を拒否した。回答を得た企業のうち製造業企業2社は研修経費全額負担しておらず、残りの20社は企業が全額負担している。

表 17 業種別研修費用（単位：人民元）

業種	規模	日本語研修	IT研修教育	専門技術研修	管理研修
化工	大型	1,700		700	5,000
	中型				
	小型			300	100
機械製造	大型	30		10	
	中型			80,000	150,000
	小型				
その他製造業	大型	10,050	50	10,050	10,050
	中型	50	600	200	3,000
	小型				
電子/電気製品製造業	大型	30,500	300	13,000	8,000
	中型	600		16,817	40,000
	小型				
ソフトウェア	大型	300	30,000		300
	中型	1,500	2,000		4,000
	小型	1,200			
金融		2,000			3,500
商社					
その他		100			3,000

注：表中の数値は会社が社員を外部研修させる際、一人当たり1年間の会社負担額

#### 5. 研修実施効果

39社が過去3年間に企業が実施した研修に対して評価を下し、そのうち海外研修が一番効果があったと回答した。社内で実施した技術研修の効果も高い。教育関連機関の講座への参加については少なからぬ企業が態度を保留した。実際の教育効果と予期したレベルとの差が大きかったものと思われる。

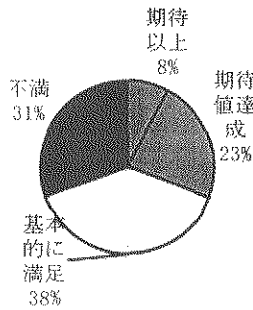


図8. 日本語教育成果

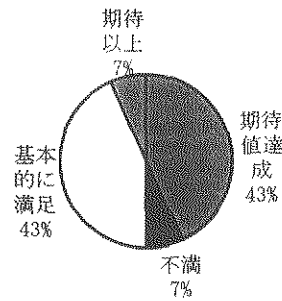


図9. 技術教育成果

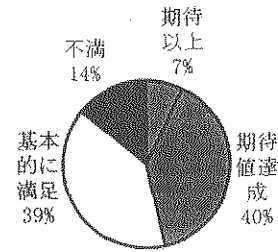


図10. 管理教育成果

研修効果と投入研修費には一定の関連性があることが分かった。日本語教育では一般に社内研修方式を採用している。これは投入が大きくなり、また、業務上の支障がないように講座内容や時間設定で柔軟に対応できることによる。専門技術研修と管理者研修は目的がはっきりして個別性が強く、海外研修の比率が日本語研修より高い。特に技術研修では海外研修で良好な成果を上げている。

## 6. 問題点

企業研修の現状に関しては、48社中73%の企業がそれぞれ教育関連機関、講師の資質、施設、費用などに不満を示した。

- 13% 施設の不足
- 17% 良質でハイレベルな教育関連機関がない
- 15% 教育市場の費用が高すぎる
- 23% 研修成果に不満
- 19% 研修実施時間の設定が不合理
- 13% 社員の受講意欲が弱く、研修成果に影響を与えている

企業は、教育市場の無秩序ぶりに不満で、教育関連機構のレベルにも差があり、良質とは言えず、教育関連機関全体の評価も下げている。人材流失を懸念して、一部の企業は研修への投資に消極的である。

## 四. 企業の研修ニーズ

### 1. 企業の研修ニーズ

対象企業の95.8%が過去3年間に何らかの研修を実施している。このことから企業も研修の必要性を感じ、そこに実際のニーズが存在していることが分かる。海外研修のコストは高いが、47.4%の日系企業がこの種の研修を実施している。

商社の研修に対する積極性は製造業、特に技術型企业ほどではない。多くの商社が英語を業務用言語に、日本語を交流言語にしている。日方人員も多く、社員自身が言語の壁を克服し業務上必要な学習事項を習得する能力を有している。

### 2. 研修目標及び研修対象

#### (1) 日本語研修

調査対象企業の日本語研修に対する要求には共通性がある。日本語検定2級に合格すれば日常会話と技術用語が理解できる。一部の企業は受講者に日本語検定1級取得を求めている。

各企業の受講者に対する要求：

- ソフト技術者 仕様書が理解できる
- 専門技術者 簡単な関連技術資料が閲読できる
- 管理者 日本語でのコミュニケーション能力をはじめ、日本のマナー、文化、習慣を学習・理解して、文化的な背景と知識をより多く身につける
- 営業職 日本語をはじめ、国際ビジネスについての知識を身につける

面接対象企業は、日本語研修は一年を通じて各レベルの講座が途切れないように順次開講し、社員が適宜クラスに参加できるのが望ましいと指摘している。

#### (2) 専門技術研修

- 製造業  
高級技術者と製品研究開発者の育成を希望している。資格試験を受け資格を取得。作業経験の有る日本人講師を招聘し、日本語で技術と企業コンセプトを講義し社員の既存のレベルを引き上げる
- ソフトウェア企業  
日本のソフトウェア技術の展開と同等のレベルの新しい技術と開発ツールの紹介を希望
- 中国系企業  
日本のソフトウェア企業の社内業務フローについての講義、特にプロジェクト管理関連の内容についての講義

### (3) 管理者研修

管理者研修を通じて、中方社員の経営管理意識を引き上げて中間管理職を育成することを希望している。中方社員はプロジェクト管理、管理経済学、対外貿易実務、マーケティング、関税、法律などの知識と日本の管理ノウハウの学習を希望している。

ある企業は、両国政府、業界の最新の法律、政策についての講座の開設を希望している。また、WTO と企業に関連する内容の講座を希望する企業もあった。

### 3. 研修方式

調査対象企業の 25%が就労時間外日本語教育が有効と回答し、55%が海外研修、国内強化（集中）研修の成果が良好であるとした。

技術研修では 29%が海外研修の効果が最もあるとし、36%が就労時間内の社内での外部講師或いは社員の自主学習の効果が最もあるとし、就労時間外の技術教育を挙げたものはなかった。国内教育関連機関での成果を評価した企業は 1 社のみであった。

管理教育では 45%が海外或いは国内教育関連機関での効果が最も顕著であるとしている。

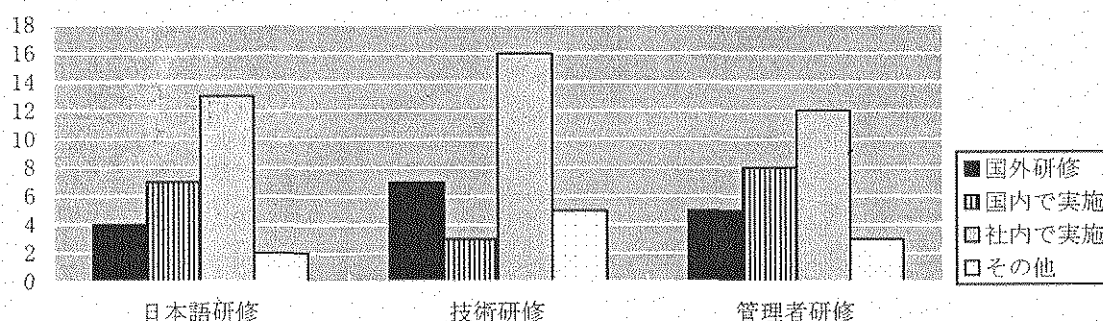


図11. 今後の研修方法選択の傾向

図 11.に示される通り、社内での研修実施がやはり第一選択肢である。管理者研修と日本語教育関連機関への認知度は技術研修機関よりも高い。5 社のみが OJT などその他の研修方式の採用を挙げた。

表 18

## 業種別研修方式の選択

業種	規模	日本語研修	専門技術研修	管理者研修
化工	大型	社内・外部講師 就労時間外の社内講師		
	中型		国内教育関連機関	社内講師
	小型			
機械製造	大型	就労時間外の社内講師	海外企業研修	社内・外部講師
	中型	海外企業研修 就労時間外の社内講師	海外企業研修	国内教育関連機関留学(在職のまま)
	小型		社内講師	国内教育関連機関半日(在職のまま)
その他製造業	大型	海外企業研修	海外企業研修* 国内教育関連機関半日(在職のまま)	海外企業研修 国内教育関連機関半日(在職のまま)
	中型		OJT	
	小型			
電子/電気製品製造業	大型	社内・外部講師	海外企業研修 社内講師、OJT	海外企業研修 社内・外部講師、社内講師
	中型	海外企業研修	海外企業研修 社内講師	海外企業、教育関連機関研修
	小型	海外企業研修	社内講師	社内講師
ソフトウェア	大型			
	中型		就労時間外の社内・外部講師	国内教育関連機関
	小型	社内・外部講師	社内講師*	国内教育関連機関半日(在職のまま)
金融		就労時間外の社内・外部講師		
商社		社内講師*	社内講師*	海外企業研修
その他		国内教育関連機関	OJT	社内講師*、OJT

\*2社以上の企業が採用

#### 4. 研修期間

##### (1) 日本語研修

調査対象企業が今後の日本語海外研修の時間について1ヶ月以内或いは1年以上を選択した。国内教育では1-6ヵ月が最多であった。教育関連機関への就労時間以外の参加は半年から2年が最も多かった。就労時間内の社内教育については短期が主体で、就労時間外の学習については4ヶ月以上が多い。

表 19 業種別日本語研修期間及び研修実施者の選択

業種	実施者	1ヵ月以内	1-3ヵ月	4-6ヵ月	7-12ヵ月	1-2年	2年以上
化工	海外						
	国内			—			
	社内				—		
機械	海外					—	
	国内						
	社内			—	—	—	
その他 製造業	海外		—				
	国内					—	
	社内		—				
電子/ 電気製 品製造 業	海外						
	国内				—	—	
	社内	—		—	—		
ソフト ウェア	海外						
	国内		—	—			
	社内						—
金融		—					
商社					—		
その他			—		—		

注：太線の長さは選択企業数の多寡を表す



(2) 技術研修

技術研修の期間については志向は一致していない。海外研修期間については平均的に分布し、特に顕著な傾向は見られない。国内研修関連機構での研修は3ヶ月以内で、在職留学は半年以上である。

中国系ソフトウェア企業は、正月と8月が好ましいとしている。日本が正月休みと盆休みで業務量が比較的少ないためである。

表 20 業種別技術研修の期間及び研修実施者の選択

業種	実施者	1カ月以内	1-3カ月	4-6カ月	7-12カ月	1-2年	2年以上
化工	海外			—			
	国内		—				
	社内	—		—		—	
機械製造	海外		—		—		
	国内	—					
	社内	—			—		
その他製造業	海外	—					
	国内	—			—		
	社内		—				
電子/電気製品製造業	海外	—	—	—	—		
	国内	—					—
	社内	—					
ソフトウェア	海外						
	国内			—			
	社内						—
金融							
商社							
その他							

注：太線の長さは選択企業数の多寡を表す

(3) 経営管理研修

海外研修は1ヶ月以内の短期が主体である。国内研修については、3ヶ月以内の全日研修或いは0.5-1年以内の半日研修が相応しいとしている。就労時間内の社内研修は1ヶ月以内を選択する企業が多く、就労時間外では半年から1年と期間が長くなっている。

表 21 業種別管理研修の期間及び研修実施者の選択

業種	実施者	1 カ月 以内	1-3 カ 月	4-6 カ 月	7-12 カ 月	1-2 年	2 年以 上
化工	海外	—					
	国内	—	—				
	社内	—					
機械 製造	海外	———	—				
	国内	—		——		—	
	社内	———				—	
その他 製造業	海外	—					
	国内					—	
	社内						
電子/ 電気製 品製造 業	海外	——	—		——		
	国内	—				—	
	社内	———				—	———
ソフト ウェア	海外						
	国内		———				
	社内	—					
金融		—					
商社		——			———		
その他					——		

注：太線の長さは選択企業数の多寡を表す

### 5. 研修経費の許容範囲

調査対象企業は研修市場の価格相場について判断しがたいと感じている。1/3 の日系企業が負担可能な学費の範囲を明示した。教育の質を確保した上でしかも自社の学費許容範囲を超えないことを希望している。

- 日本語研修 4,250 円
- IT 技術研修 7,800 円
- その他の専門技術育成 4,000 円
- 管理者研修 2,200 円

いずれも研修対象従業員 1 人当たりの年間会社負担可能額。

中国系企業 9 社の学費許容範囲は日系企業よりやや低い。

- 日本語研修 3,300 円
- IT 技術研修 4,100 円
- 管理者研修 2,200 円

## 6. 研修コースの選択要素

日系企業 35 社が本項目に回答した。多くの企業が費用、教師の資質、設置講座、教育方式、実施期間を挙げた。

中国系企業は、設置講座、教師の資質を挙げた。外資系企業ほど資金力がないため、資金投入に値するだけの成果があがることが基本的な要求である。

教育関連機関については、35 社中 4 社が第一選択肢、2 社が第二選択肢、1 社が第三選択肢とした。中国系企業は教育関連機関については触れなかったことから、大連市の教育市場はブランドイメージを形成しておらず、企業の教育機関に対する認知もないことが分かった。一部の企業が教師の資質を第一に挙げた理由は、研修内容の質の確保を求めたからである。

研修費用と研修期間は中小企業の研修参加を左右する重要な要素で、一部の企業は研修の方式を選択する場合、就労時間外、在職半日参加方式を希望している。

## 五. 大連日中人材育成センター設立について

### 1. 地理的位置

日系企業 31 社のうち、大連日中人材育成センターの希望所在地として 39%が市街区、48%が開発区、13%がハイテク区、1社が软件园、2社が金州区域開発区を選択した。企業が希望設立地点を選択する場合、多くは当該企業所在地付近或いは市街区を選択した。

中国系企業は主にハイテク区と软件园に位置しているため、ハイテク区並びに软件园を選択したものが多い。この2地区は市街地から自動車です約 20~30 分の距離にあり、両地区間の距離は車で 15 分程度である。

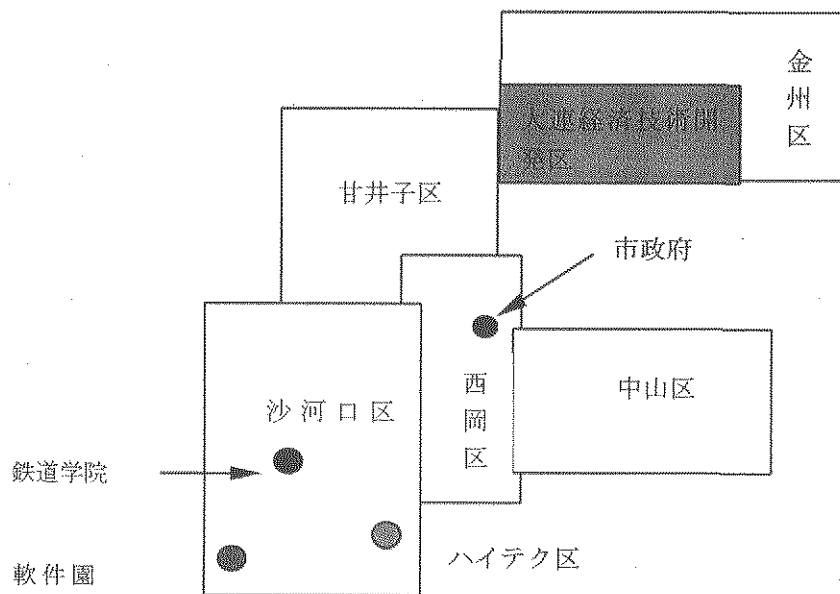


図 12. 大連市各区及び地区の地理的位置関係

### 2. 環境

日系企業 31 社中、29%が育成センターを文化的雰囲気のある大学構内に、65%が単独の研修機関としての設立を希望し、35%の企業が ①大学・専門学校（理工系）②大学/専門学校（外国語系）③中専、中技④外国語学校⑤専門技術研修機関⑥外国語研修機関の選択肢のうち複数項目を選択した。企業側の環境についての要求はあまり強くない。

- ◆ 中国系企業の何社かが育成センターの大学構内での設立を希望
- ◆ 日系企業と中国系企業のそれぞれ 77%が育成センターには必ずしも宿舎は必要ないとした
- ◆ 19%が自動車です 15 分以内の距離を、39%が同じく 20 分以内の距離を許容範囲としており、19%の企業は 1 時間を超えない範囲、23%は距離については要求なしと回答した。

### 3. 大連日中人材育成センターに対する要望

多くの面接調査回答者から研修の質の確保し、日本の特色を具え、現実に合った効果的実務研修を希望する意見が出された。

またある企業からは、センター独自の特色の必要性が言われた。国際資格認証教育の導入は実務研修よりも重要でしかも魅力があり、企業と従業員の資質を高めることができ、同時に受講者の就労にも有利であると指摘した。

また日本語、IT、機械・電気関連技術、経営管理研修以外に、センターに日系企業の日方社員向けに中国語及び中国伝統文化に関する講座を設置して中日交流を促進する提案もあった。

## 六. 大連市教育関連機構の現状

### 1. 人材育成の状況

#### (1) 受講者数

大連には一般大学(教育部認可)が14校あり、アンケート回収数は9件で総量の64.3%に相当する。

9大学の在校生合計数は大連市の高等教育機関の合計在校生数の85%以上に当たる。

表 22 大連市9大学の在校生数

教育機関名称	在校生数(人)	2002年学生募集数(人)	2002年卒業者数(人)
大連外国語学院	6,364	1,800	1,000
遼寧師範大学	15,000	5,000	4,500
大連理工大学	30,040	3,800	不詳
大連民族学院	5,873	2,000	1,000
大連水産学院	8,000	2,500	1,000
大連鉄道学院	8,300	2,100	2,100
大連海事大学	10,500	3,100	不詳
大連大学	10,000	3,000	1,800
大連財貿職工学院	3,000	1,000	1,000
合計	97,077	24,300	12,400

注：大連理工大学データが不足。

大連海事大学のデータが不足。その数字の一部はインターネットで調べたもの。

表 23 各校の専攻別年間育成人材数(単位：人)

教育機関名称	機械系	電気系	IT	経営管理	日本語
大連外国語学院					558
遼寧師範大学					120
大連理工大学	318	96	228	60	37
大連民族学院	95	129	311	389	53
大連水産学院	120	60		150	56
大連鉄道学院	221	62	370	150	
大連海事大学					
大連大学	162	39	453	361	40
大連財貿職工学院			150	850	
合計	916	386	1,512	1,960	864

表 24 2005 年度大学（一部）学生募集規模（予想）（単位：人）

大学名称	機械系	電気系	IT	経営管理	日本語
大連外国語学院					558
遼寧師範大学					150
大連水産学院	240	120		200	120
大連鉄道学院	300	120	480	300	120
大連海事大学					
大連大学	200	50	500	400	40
大連財貿職工学院					
合計	740	290	980	900	988

(2) 学生の到達目標レベル

各教育関連機関は市教育部門の卒業生に対する要求を遵守しており、理工科専攻学生には英語 4 級（中国の大学で非英語専攻者の到達目標となる試験）、専門知識は教育部門が設定した基準の達成が求められる。日本語専攻学生には日本語検定 1 級取得が求められる。

大連大学は、機械関係、電気関係、IT 関係、管理専攻学生には日本語 2 級、日本語、管理専攻学生にはコンピュータ 2 級取得を求めている。

大連民族学院は全卒業生にコンピュータ 2 級、日本語専攻学生に中国大学日本語 8 級取得を求めている。（中国大学日本語 4 級は日本語検定 1 級に相当する。中国大学日本語 8 級は中国大学日本語 4 級の 2 倍の難度。2003 年 7 月から実施予定）

2. 卒業生の就職状況

大連の大学卒業生の就職状況は良好で、日系企業は機械、電気、日本語人材吸収の割合が高い。特に日本語人材の 51%は日系進出企業や団体に就職している。

表 25 2002 年卒業生の就職率

教育機関名称	機械系	電気系	IT	経営管理	日本語	進学/留学
大連外国語学院					96%	100%
遼寧師範大学					100%	5%
大連民族学院		93.8%	96.5%	85.5%		10%
大連水産学院	74%			79%	35%	12%
大連鉄道学院	100%	100%	100%	100%		25%
大連海事大学						
大連大学	91%	100%	92%	79%	97%	16%
大連財貿職工学院			85%	85%		10%
日系企業就職率	25%	37%	15%	12%	51%	

注：進学/留学欄は未就職卒業生のうち続けて進学する者の比率

表 26

2002 年出身地別就職状況

	機械系		電気系		IT		経営管理		日本語	
	大連	外地	大連	外地	大連	外地	大連	外地	大連	外地
大連外国語学院									100%	96%
遼寧師範大学									100%	91%
大連理工大学										
大連民族学院			100%	93%	100%	96%	100%	84%		
大連水産学院	100%	69%					100%	74%	100%	27%
大連鉄道学院	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%		
大連海事大学										
大連大学	90%	94%	100%	100%	93%	86%	83%	65%	100%	92%
財貿職工学院					92%		89%			

## 3. 日本語人材の育成

表 27

大連の各大学における日本語開設課程等

教育機関名称	開設課程	非専攻学生への要求レベル	非専攻学生の日本語選択率
大連外国語大学 (日本語専攻を開設)	日本語、経済貿易日本語、 科学技術日本語、観光日本語		
遼寧師範大学 (日本語専攻を開設)	日本語、経済貿易日本語、 科学技術日本語、日本文化 文法、翻訳	大学日本語4級 日本語検定2級	各専門分野専攻の学生の5%が 第一外国語として選択
大連理工大学	一般日本語、科学技術日本 語、同時通訳、会話、聴力	日本語検定1級	機械専門の17%の学生が第一外 国語として選択
大連民族学院 (日本語専攻を新設)	日本語、日本社会文化 文法、翻訳、日本語会話、 文章読解	大学日本語4級	各専門分野専攻の6%の学生が 第一外国語として選択
大連水産学院 (日本語専攻を開設)	一般日本語、経済貿易日本語	大学日本語4級	機械、情報、管理専攻の3%が 第二外国語として選択
大連鉄道学院	一般日本語、科学技術日本語 (IT、コンピュータ、機電専 攻向き)、商務日本語(経営 管理を中心に)	専門文章の読解、 日本語での交流	機械、電気の80%、情報、管理 の90%の学生が日本語を学習
大連海事大学	日本語、経済貿易日本語、	日本語検定2級	IT 8% (312人) 経営管理 6% (213人) の学生が日本語を学習
大連大学 (日本語専攻を開設)	一般日本語、経済貿易日本語	日本語検定2級	機械 66%、電気 55%、情報 10%、 管理 3%の学生が第一外国語と して日本語を選択
財貿職工学院	なし		



注：日本語専攻の学生は大学2年の時に中国大学4級（あるいは日本語検定1級）に、4年生の時に大学日本語8級に合格しなければならない。

#### 4. 学生の費用負担

大学生の負担費用には学費、寮費、生活費、書籍購入費が含まれ、年間平均約 9,500 元である。

表 28 学生の費用負担

	学費	寮費	年間生活費	書籍購入費
最高	8,000	1,000		800
最低	3,200	500		200
平均	4,000	880	4,200	410

#### 5. 問題点

教育と実際の要求とのズレ。

- 大学卒業生が訓練されていないため業務が遂行できない
- 企業は日本語ができる技術者及び同管理人材を大量に求めているが、教育関連機関側は学生、教師の状況などを理由に、一般には英語のみの教育をしている
- 民間教育関連機関は日本語講座を多く開設しているが、質と信用に問題がある

#### 6. 民間教育関連機関

大連には民営の大学が乱立し、教育部門が現在その整理を行っている。現地調査では大連国際商務学院と大連外事学院の両民間大学を訪問調査した。

##### ● 国際商務学院

情報技術とビジネス専門に開設された教育機関で、在校生数 4,000 人、年間学生募集数 1,250 人、卒業者数 540 人である。2002 年度の情報技術専攻募集数は 200 人、ビジネス専攻募集数は 1,800 人（内 300 人のみが学歴教育）。学費は年間 6,500 元と一般大学より高い。ホテル専門学生 40 人は観光日本語を学習する。

##### ● 大連外事学院

在校生数 507 人、年間学生募集数 200 人、卒業者数 150 人。2002 年度のコンピュータ専攻募集数は 355 人、ビジネス専攻募集数は 101 人。学費は 4,800 元で一般大学と同等。開発区に分校を設け、75 人の日本語専門学生を募集。コンピュータ専攻者の就職率は 90%以上である。

現地調査の結果、民間教育関連機関は総じて質に問題があり、学生の中途退学率が高く卒業者数は募集人数よりはるかに少ない。学生のレベル及び総合的能力は人材市場では低く位置づけられ、外資系企業への就職は多くない。

## 七. その他の関連情報

各方面から広く情報を収集するため、調査グループは大連市経済貿易委員会企業処並びに教育局の高等教育処、社会管理処、職業教育処に出向き、国有大中型企業の人材ならびに人材育成のニーズおよび大連の教育関連機関による人材育成状況取材した。

### 1. 国有大中型企業のニーズ

経済貿易委員会企業処の説明によると、大連市には大中型国有企業が80社あまりあり、従業員は8万人で、技術者の占める割合は15-20%である。一定の規模を有する非国有企業、中国独資企業は1,100社あまりである。企業生産額に占める輸出の比率は40%で、対日貿易が最も盛んである。

国有企業が最も必要としているのはビジネス日本語の人材である。大連市の支柱産業は重化学工業、機械、電子通信で、日本語が分かり商談ができる複合型の人材へのニーズは切実である。国有企業は、合資、再編を経験して、既に企業の従業員教育の重要性を認識しており、企業は従業員を研修に参加させて、その資質を高めようとする積極性を有している。複合型の人材育成は企業自身では解決が難しい。

### 2. 大連の教育市場

大連市教育局から得た職業教育、民営の教育状況を以下に記す。

#### (1) 職業教育

大連には中等職業技術学校が30校あまりあり、学制は3年で年間生徒募集数は1,770人である。7校でIT系人材を養成しており在校生数は200人あまりである。財務会計系は8校で在校生数は600人である。観光学校は3-4校で300-400人が観光日本語を学んでおり、年間平均卒業生数は100人あまりである。

技術系の学校の就職状況はよくないが、情報技術系は95%の就職率である。財務会計の就職率は40-50%である。観光日本語の就職状況は好調で就職率は95%を超える。

#### (2) 民営の教育機関

大連には外国語専門学校が200校あり、日本語を教える学校は約4-5カ所で在校生数は1,000人/回である。日本語教育は主に出国仲介機関が行っており、教育レベルは高くなく、英語教育ほどの見込みはない。中日友好学友会、河源日本語学校は年間400-500人を養成しているが、主に留学目的である。

また、労働輸出を目的とした情報技術教育が歓迎されている。

## 八. IT 国際大学について

調査員は9月3日から13日までの間に、国連工業開発機関 UNIDO (以下 UNIDO と称す) 中国投資促進処、教育部高教司並びに国際司、遼寧省教育委員会、大連市教育局と連絡をとり、IT 国際大学について調査を行った。以下はその結果である。

- UNIDO 集団が大連国際大学城を計画

インターネット検索により、中国新聞社などニュースメディアが発表した大連国際大学城の情報を活用した。併せて中国新聞社と連絡を取り、当情報を発信した記者が提供した UNIDO 会社の電話番号を入手した。

報道によると、UNIDO 国際 (集団) 有限公司取締役会主席兼総裁である張照朴は5月18日のプレス発表会の席上、大連商務職業学院との合作により大連国際大学城を開発すると語った。今後3-5年以内に投資額20億人民元で大連商務職業学院をベースに1,000ムー(約67ヘクタール)の敷地を持つ国際大学城を建設する。大連国際大学城は成人教育と継続教育(卒業後に引き続き学ぶこと)を主体としており、職業訓練教育を全面的に実施する。国内的にも国際的にも一流で最大の民営職業教育大学を設立することを目的とする。本プロジェクトは既に国家教育部並びに遼寧省、大連市政府の批准と支持を獲得しているとのことである。

- UNIDO 国際集団に関して

UNIDO 国際集団有限公司は UNIDO の全権委託を受けた資金誘致、融資、担保、国際資本運用、実用、貿易を行う多元化総合企業で本部は北京にあると称す。

UNIDO の中国での全てプロジェクトは中国投資促進処より実行するため、調査員は UNIDO 中国投資促進処の胡主任と連絡を取った。胡主任によると、UNIDO 国際 (集団) 有限公司と中国投資促進処とは全く無関係で、促進処は権限を与えたことはない。IT 国際大学プロジェクトについて耳にしたことはないし、今日にいたるまで如何なる関連資料も受け取っていない。UNIDO は通常大学プロジェクトには参与せず(日本国連大学は除く)、ましてや大学を経営管理するなどあり得ない。

調査員が記者から提供された UNIDO 会社の電話番号を胡主任と確認したところ、その番号は中国投資促進処の電話番号であった。

教育部発展規劃司、国際司の大学プロジェクトの審査認可を担当する部門に問い合わせ、遼寧省教育委員会発展規劃処の胡氏に確認したところ、大連 IT 大学プロジェクトの審査認可は行っていないし、そのようなプロジェクトについて聞いたこともないと表明された。

大連教育局高教処の肖氏の説明によると、大連教育局は学校設立に関する審査認可権限を有しておらず、したがってそのプロジェクトを審査認可することは不可能であるとのことであった。同じくそのプロジェクトについては初耳とのことであった。

- 大連現地調査

調査グループは、大連滞在中に再度市教育局に国際大学の件につき確認をしたが、やはり回答を拒否された。慎重を期するため、調査員は大連商務職業学院に出向いた。学院の何院長は1ヵ月前に着任したところで、国際大学城の件についてははっきりしないが、そのプロジェクトは資金不足が原因で既に頓挫したと聞いたことがあると回答した。

以上