

4-2 大連におけるIT人材の養成状況

すでに人材教育は大学や民間企業などの教育ビジネスにとって大きな市場であり、IT人材養成における機能分担や棲み分けが済んでいる。

4-2-1 学歴教育の現状

大連の主要大学では、すでに「IT+日本語」人材養成カリキュラムを実施しており、「IT+日本語」人材養成学部の定員増加が実施されている。

(1) 「IT+日本語」教育の現況

表 0-3 大連のIT学歴教育

	機能分担	予想される役割	該当する学歴教育(例)
	ハードウェア・エンジニア	ハードウェアを含むIT技術者	大連理工大学(情報学院)、海事大学(計算機科学技術学院)、(*) 東軟信息技术学院
開発人材	システム開発	システムエンジニア(SE)	(*) 大連理工大学(ソフト学院)、(*)
	システムエンジニア(SE)、	ソフトウェアの設計開発	大連鉄道学院(軟件学院)、(*) 東軟信息技术学院、(*) 大連外国語情報技術大学、水産大学コンピュータ学院
	プログラマー(PG)	プログラム作成、ITのブルーカラー	(*) 大連職業技術学院(信息技术系)、(*) 大連計算機中専
利用人材	管理職人材	電子商取引などの企業のIT 化企画人材	東北財経大学(電子商務学院、(*) 経済 信息学院)
	IT利用人材	DTP、デザイン、CAD/CAMなどの利用者育成	大連軽工業大学

上記の表中、(*)印は、IT+日本語の複合人材育成をめざして、日本語強化クラスを設置または今年度設置予定の大学である。

一般にIT人材は、ソフトウェアを開発する人材とソフトウェアを利用する人材に大別される。大連には、両者を育成する学歴教育がすでに設置されている。特にソフトウェアの開発については大連市がIT産業都市として政策的に推進しており、大学もIT学部の設置に積極的である。

現在大連には約20の大学があり、主要な大学ではIT関連学部を保有している。IT関連学部では、養成する人材像も各大学の特色に応じて差別化されており、ITに関する学歴教育は必要な機能がすでに設置されている。また、「IT+日本語」のいわゆる複合人材育成についても主要大学ですでに取り組みが始まっており、昨年からの定員の増加が実施されている。

システム開発には、システムエンジニア（SE）と、プログラマ（PG）が必要であるが、学歴教育で両者の人材育成について棲み分けが行われている。SE人材育成は主に大学本科で行われ、PG人材育成はITのブルーカラーの養成という位置づけで、大学専科や職業高校で実施されている。

また、東北三省には、大連理工大学のほかにも、東北大学、ハルピン工業大学、吉林大学などの重点大学が主要理工系大学として一般に有名であり、IT関連の人材が多数輩出されている。

(2) 「複合人材」育成の原型

そのほか、下記の大学の取り組みは、現在大連の各大学で熱心に取り組まれている「複合人材養成」や「双学」（2つの証書を与える）の原型ともいえる事例である。

表 0-4 学歴教育カリキュラムの先進的事例

目的	実施大学	特徴
「日本語＋技術」 型複合人材育成	大連理工大学 (機械設計科)	日本語強化クラス(50名/学年)があり、機械＋日本語(1級レベル)を習得し、日系企業に喜ばれている。カリキュラムとしては、1年目に日本語だけを集中的に学習し、残り4年間で専門を学ぶ。3年目以降になると日本語の専門書を読めるようになる。
「外国語＋知識」 型複合人材育成	東北財経大学	1) MBAコース: ハーバード大学と提携したMBAコースがあり、授業は英語の教材を用いてすべて英語で実施される。年間300人育成している。 2) 国際商務学院: 「2＋2プログラム」で立命館大学アジア太平洋学部(APU)と提携。最初の2年間は大連で学び、残り2年間は日本の提携校で学ぶ。両方の大学の卒業証を授与する。年間20数名輩出。
「IT＋実務」 型複合人材育成	東軟信息技术学院	「情報技術とビジネス管理」では、ITの専門知識のほかに、マーケティング、財務と会計、技術経済学、電子商取引、企業資源管理、物流学などのビジネス知識を学ぶ。 1学年3学期制で、各学年最終学期は、企業での実務研修を実施する。 IT専門知識のカリキュラムには、「要件定義技法」などの実務本位の項目が含まれている。 カリキュラムは併設の教育研究センターで作成され、リアルタイムに更新される。

上記の事例のように、各大学は特色を打ち出して、すでに複合人材の育成に取り組んでいる。東軟信息技术学院についてはまだ卒業生がいないため、教育実績についての企業の評価は賛否両論に分かれているが、カリキュラムへの取り組み方には従来の大学にない斬新な発想が見られる。

4-2-2 非学歴教育（社会人向け継続教育）の現状

大連のIT+日本語人材育成は大きなビジネスチャンスとして、民間企業の参加が増加しており、今後、さらに企業間競争が激しくなることが予想される。

表 0-5 大連の非学歴教育（社会人向け継続教育）の例

研修コースの例	対象者	規模	内容
ベンダー認定資格取得 （大学併設センター）	社会人、 大学生	年間のべ 1万人 受講	SUN、ORACLE、CISCO、IBM、Microsoft、SCO 等のベンダー系教育コースを実施。他に管理 職研修として、PMP、財務管理、生産管理、 品質管理（ISO9001）などのコースを設置。
企業向けオーダーメイ ドコース （教育産業A社）	専科卒、 高卒、 社会人	年間 数百名	日本語でのOA教育、IT人材教育を実施。 DTP業界専用コース、コールセンター業務 専用コースを設置。
経営の多角化 （ソフト開発B社）	中卒、 高卒	1学年 120名	日本語と英語の外国語教育を行う3年制の 専門学校を設立した。
IT+日本語人材養成 （ソフト開発C社）	社会人、 大学生	年間のべ 1000人 受講	ベンダー系教育コースのほかに、日本向け 開発者育成コースを開設した。
海外著名カリキュラム の導入 （教育産業D社）	専科卒、 高卒、 社会人	年間のべ 1000人 受講	インドのSE教育カリキュラム APTEC を北 京大学青島と提携して実施。清華大学との提 携によるネットワーク技術者養成コース、香 港提携コースも開催している。
非学歴IT人材の養成 （ソフト開発E社）	専科卒、 IT以外 本科卒	1学年 300名	日本人講師による日本語教材での日本向け 開発者育成コースを7月開校予定。
Eラーニングの普及 （ソフト開発F社）	Eラーニン グ	鉄道学院 信息学院 で700人が 利用	東芝の開発したEラーニング教材（日本語 +業務知識+ビジネスマナー）の代理店をし ている。鉄道学院信息学院にも導入サポート した。
日系教育産業	未定	未定	IT教育で進出計画中。
日系IT教育産業	未定	未定	IT教育で進出計画中。
日系商社グループ	未定	未定	日本語研修を事業化検討中。

大連市信息産業局によると、大連市内には約200箇所の社会人向け研修機関があり、年
間でのべ1万人以上が受講している。非学歴教育については、教育産業がすでにビジネス
チャンスとして注目しており、巨大なマーケットとなっている。

現在、IT関連企業による非学歴教育は、①大学の併設センター、②民間の教育産業、③ソフトウェア企業による事業化の3種類に大別される。

①大学の併設センター

大学併設の研修センターは従来から「夜間学校」として知られており、社会人向けに再教育の場を提供してきた。最近、こうしたセンターにも、ITベンダー認定のコースを実施するなど企業ニーズをとらえた「資格」取得型メニューが取り込まれている。

②民間の教育産業

一方、民間企業にとってもIT人材の養成市場は魅力があり、参入が増加している。民間の教育産業は資格取得を目的としたサービスを提供しており、中には、インドのIT人材養成カリキュラムなど、海外で定評のある教材を導入して受講生に訴求している。

③ソフトウェア企業による事業化

その他、ソフトウェア企業自らが人材育成に乗り出しているケースもあり、非学歴（本科以外の卒業生）人材を再教育して、低賃金人材を確保し、コストダウンをめざす動きが見られる。

各社、いずれもIT人材育成を大きなビジネスチャンスとして捕らえており、企業のニーズを熱心に研究しており、企業専用コースの開発や、海外の著名コースの導入など、企業努力が垣間見られる。また、今後日本の民間企業による教育事業への参入も計画されており、研修事業における競合状況は今後一段と厳しくなるものと考えられる。

4-2-3 企業の人材獲得の現状

大連には、企業向けのオーダーメイドな人材供給のしくみが定着しており、企業と教育機関の連携が盛んに行われている。

大連の大学、職業高校などの教育現場では、学生の就職斡旋にも力を入れており、卒業の1年前に企業による学生の面接が実施されている。こうした、企業による学生の「予約」は、大学や市政府の奨励のもとで合法的に実施されている。

また、積極的に地元貢献をめざして大学に奨学金を供与している日系企業もあり、求人についても大学の協力を得られている。

表 0-6 企業の人材獲得の状況

聞き取り先	育成人材の規模	大学との連携
アメリカ系多国籍企業A社	80人のSE候補に日本語を特訓	市政府の援助で、大連理工大学、鉄道学院信息学院から、選抜して日本語人材を養成してもらった。
大連計算機中専	日系2社向けに計80名	すでに日系2社に新3年生を面接させ、80名の内定をもらった。今後1年間でデータ入力やコールセンター業務に必要な日本語を習得させる。
中国系ソフト会社B社	SE人材を20名確保。大学に4万元を払って日本語教育を委託	西安の大学に、SE人材として20名を選抜して日本語の強化授業を依頼した。卒業までに日本語検定3級合格が最終採用条件である。
東北財経大学	毎年日系企業に100名就職	日系旧称S銀行は毎年50人に奨学金を寄付している。自行で人材補充が必要な場合に学生を採用している。

4-3 IT企業の人材ニーズ

IT企業は、技術についての学歴教育や研修教育は望んでいない。日本語や日本の業務を行うために必要な知識を教えられる「中国人管理職」の育成を希望している。

ヒアリング調査からは、IT各社の見解は、「学歴教育については既存の大学からの人材供給で十分である。結局、実務に必要な技術は入社後にOJTで習得してもらう以外に方法はない」というものである。特に、中小のソフト企業にとっては、大学教育では扱われないような特殊技術を扱うことがコアコンピタンスとなっており、大学を新設することやIT技術研修へのニーズは無いと言える。

今回訪問調査を実施したIT関連企業は18社であり、そのうち日系企業は4社、日本向けのシステム開発を中心としている中国系企業が13社、今後日系開発に参入予定の中国系企業が1社であった。日系企業は比較的小規模での進出であるため、今後のIT産業の動向をさぐるためにも、中国系企業のデータを含めて分析した。

4-3-1 学歴教育へのニーズ

大学教育では最新のIT技術や実務を教えることはできない。企業は本科卒者を再教育してSEに育てている。大学やIT学部の新設を要請するニーズはない。

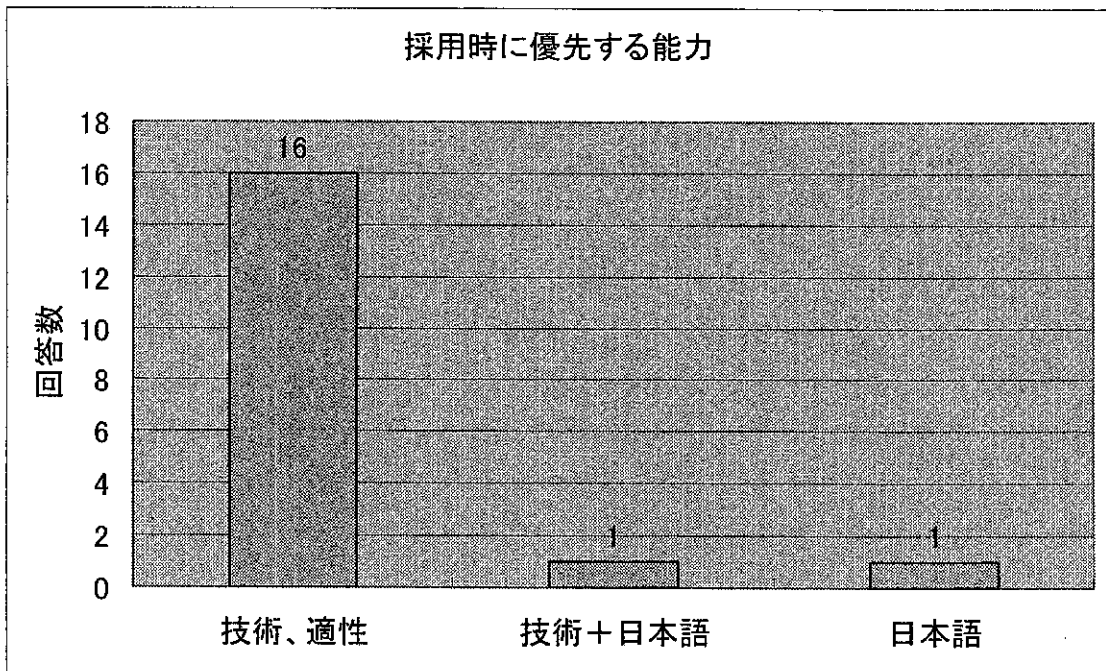


図 0-4 IT企業18社の人材採用時の優先事項

IT企業18社では、人材採用時にはほとんどの企業が技術や適性を優先している。技術力に加えて日本語能力があればそれに越したことはないが、実際には両方を十分備えた人材は少ないため、企業は、技術優先で優秀な人材を確保している現状がうかがえる。

これは、I T企業 18 社すべてが大学 I T 本科卒業人材を採用しているという調査結果からも確認でき、I T 企業が求める人材は基礎学力の高い I T 人材であることがわかる。

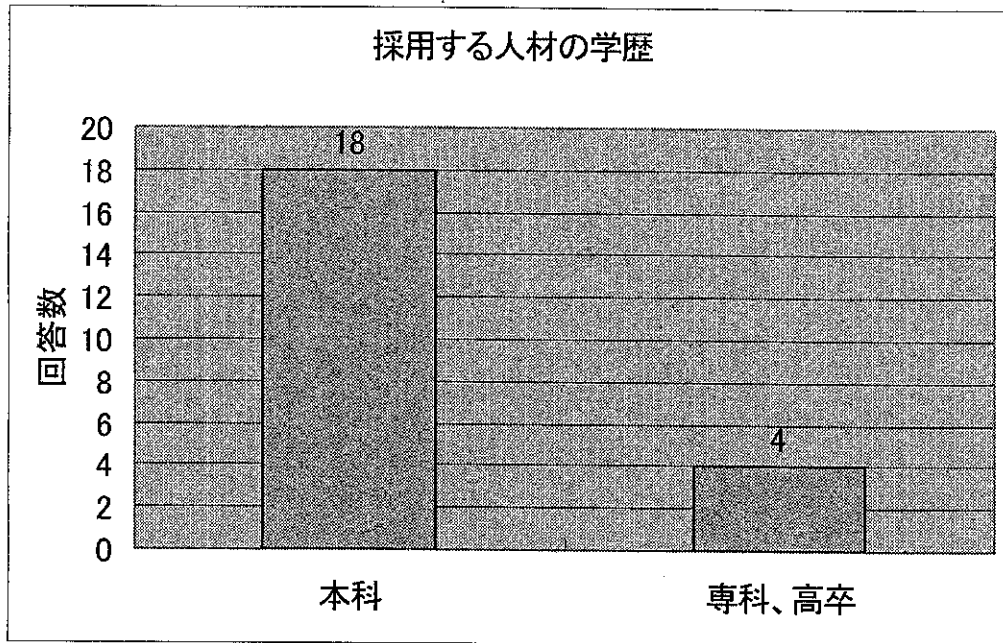


図 0-5 I T 企業 (18 社) が採用する人材の学歴

一方で、専科や高卒も採用している企業は、S E 1000 人以上の規模の企業や、日本からのコストダウン要請が厳しい企業であり、専科や高卒を採用することで人件費の高騰を抑える意図があると見られる。

また、ヒアリングした企業すべてが大学本科卒業生を採用しているにもかかわらず、大学の学歴教育に対する期待は低い。各社の大学への評価を集約すると下表のようになる。大学教育と実務とのギャップは企業にとって大きな課題のひとつとなっている。

表 0-7 大学の学歴教育の現状

項目	コメント
カリキュラムについて	<ul style="list-style-type: none"> カリキュラムの更新の間隔が 5 年や 10 年と長期であり、技術革新の早い I T 業界に追いついていない。 実務に直結したカリキュラム内容が検討されていない。 理論や知識に偏重している。 中国の伝統的な学歴教育は理系科目を重視しており、文科系科目を軽視している。その結果応用性に欠けた人材が育成される。
教授陣について	<ul style="list-style-type: none"> 実務経験のある教師が少ない。 日本語教師のレベルが低い。
運営状況について	<ul style="list-style-type: none"> 大学教育は学生の定員を増加しており、大教室での教育が多い。

現在の大学本科教育への評価は、知識は習得できるものの、即戦力は身につかないという見解が一般的なようである。

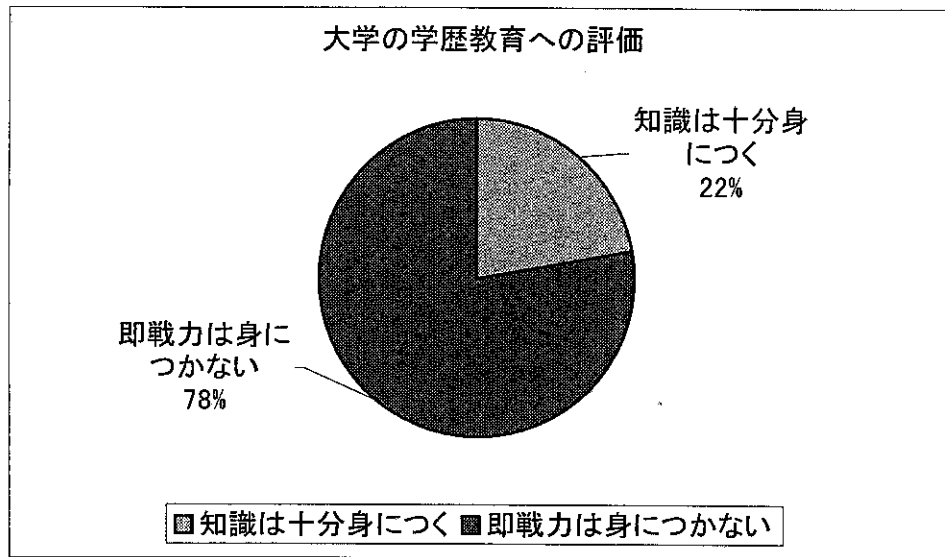


図 0-6 大学の学歴教育への評価

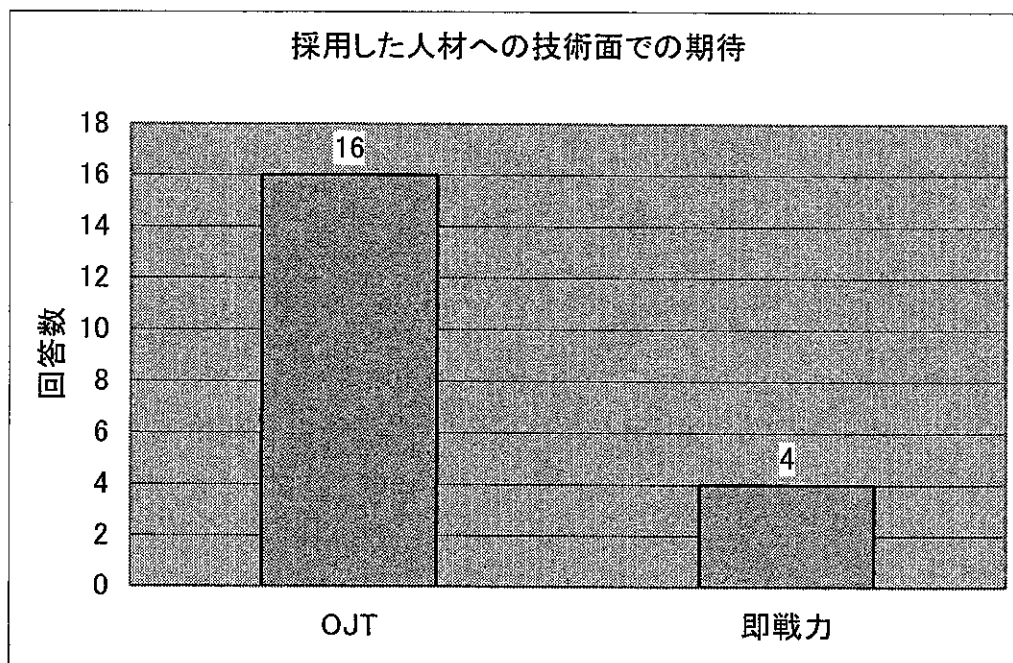


図 0-7 採用した人材に技術面で期待すること

したがって、企業は、大学本科卒の人材を採用しながらも、ほとんどの企業は、OJTで技術を習得するように期待しており、大学の学歴教育は、企業が求める即戦力養成とかけ離れているという現実が浮き彫りになっている。

特に、中小のソフト開発企業の場合、学卒者をOJTで教育し、経験が3年前後になると別の企業に転職されてしまい、「経験者が少ないIT市場に、給与を支払って経験人材を供給している」という企業経営者の悩みの声が複数聞かれた。

このように、企業が学歴教育と現場ニーズとのギャップを感じながらも本科卒を採用している背景には、学力面での序列が明確な中国においては、ソフトウェア開発に必要なロジック構築力や基礎学力を持った人材は、本科学生に集中しているという現実を反映している。

IT企業が直面している悩みは、優秀な人材を確保するために大学本科卒を採用するが、学歴教育では即戦力が身につけていないためにOJTで技術と日本語を習得させていることである。学歴教育そのものには期待をしていないが、主要大学本科卒の人材は、ロジック構築力や基礎学力などの適性や能力がある程度保証されている。つまり、新規に大学が新設されようとも、序列が上位にある大学から採用したいというのが本音である。

4-3-2 非学歴研修（社会人向け継続研修）へのニーズ

企業で必要な技術はOJTで習得することが一番であり、技術面で外部の研修を改めて受講させるニーズは少ない。

訪問企業からは、IT技術に関する研修ニーズは聞かれなかった。これは、システム開発という業務の持つ特性によると考えられる。

表 0-8 システム開発で新しい技術を習得する方法

技術習得手段	例
自習	<p>組込みソフトの基本OS等新しい技術知識は、日本の発注企業から日本語の資料が提供されるため、SEは自習して習得する。</p> <p>SEは1つの言語を習得できれば、新たな言語は自習によって習得できる。</p> <p>入社後は能力評価によって昇給や昇格をさせるため、基本的には個人の努力が大切である。</p>
発注者による指導	<p>仕様書の背景にある日本の業務知識や、開発に用いるツールについては、発注元企業やプロジェクト毎に異なる。したがって、毎回発注側から指導を受ける必要がある。</p>
OJT	<p>PMがSEを実務で指導し、SEがPGを実務で指導することで人材育成ができる。技術と管理能力は実践で磨かれるものである。</p> <p>システム開発の難しさは、毎回プロジェクトによって異なるため、情報共有をしながら経験を重ねることが重要である。</p>

したがって、IT各社の研修ニーズは、IT技術に関するものではなく、日本語や日本の業務知識、管理技術に関するものに集約できる。

表 0-9 IT企業の既存人材研修のニーズ

項目	回答数
システム開発のための日本語	8社
教師レベルの日本語人材育成	8社
日本の業務知識	8社
プロジェクト管理	7社
日本向けシステム開発の進め方（開発作法、慣例など）	6社
日本のIT資格の取得	3社

4-3-3 日本語研修ニーズ

IT企業は、入社前の日本語基礎教育や、管理職向け上級日本語講座、日本語を教える人材の育成など、日本語習得についての支援を求めている。

日本語については、半数以上の企業が社内で研修を実施している。また、1/3の企業は、社員が日本語を習得することを奨励し、日本語検定試験の合格者に報奨金を出したり、社外の研修費用を一部補助したりしている。また、入社前に大学や社会人向けの研修機関で日本語を習得することを求めている企業もある。

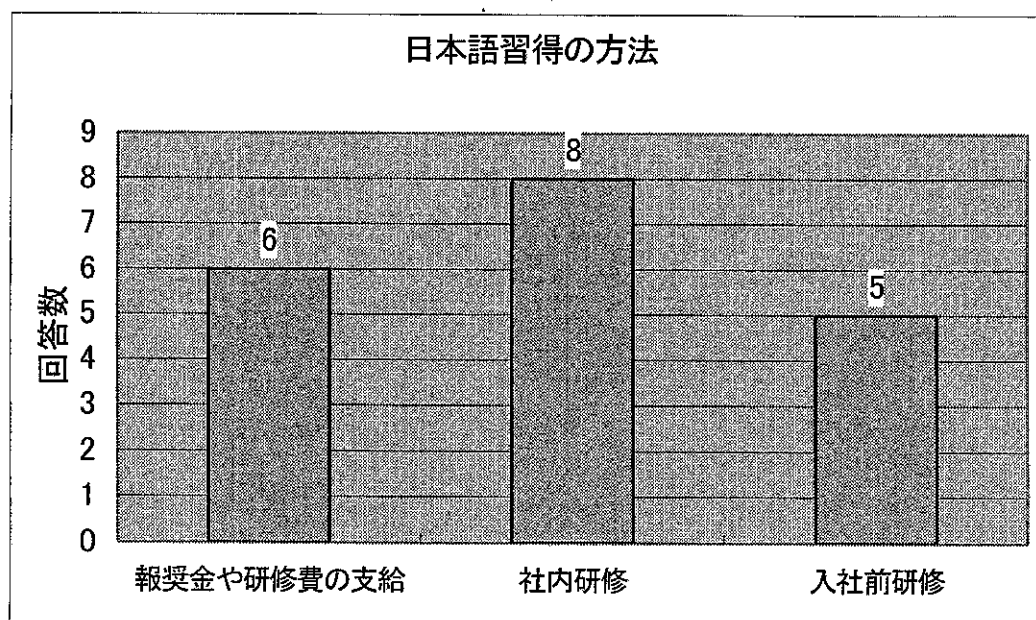


図 0-8 日本語を習得させる方法

ここで、企業が抱える2つめの悩みは日本語研修であると言える。半数近くの企業が、社内で実務のための日本語研修を実施しており、IT現場のわかる日本語教師の確保と、入社前に日本語教育を受ける機会の充実を望む声が多かった。

企業が求める本語能力のレベルは、次のように業務によって異なるスキルが求められている。

表 0-10 IT企業の日本語研修の状況

役割	求められる日本語レベル	人材育成の方法
プロジェクトマネージャ (PM)、 ブリッジSE (BSE)	日本の業務知識もあり、日本語で仕様の打ち合わせができるレベル。日本の開発現場の慣例などを心得ている。	現在、大連ではPMが育っていないため、日本でシステム開発の経験がある人材を探す。
システムエンジニア (SE)	日本語の読み書きができて、仕様書の疑問点を解決できること。日本語で詳細設計書を書けること。 PGに日本語の設計書を説明できること。	テスト工程などで日本に行く機会を与える。 能力評価に日本語を含める。
プログラマ (PG)	日本語の詳細設計書を理解できること。	初級日本語研修(社内、社外)実施。 OJTで日本語の設計書を読めるようにする。 日本語検定取得者へ報奨金支給。

各社の悩みは、PM・ブリッジSEレベルの人材が不足していること、SEに日本語や日本向け開発のやり方を教える教師がいないことである。また「入社後は開発業務が忙しく日本語のスキルアップをしている時間が少ない」、「ベテラン技術者は日本語を習得するのが遅い」などの課題を抱えている。

したがって、入社前の日本語基礎教育や、管理職向け上級日本語講座、日本語を教える人材の育成などの要望があげられた。

4-3-4 日系企業及び日本向けビジネスが直面している課題

大連に進出した企業の“日本語人材への期待”と現実との間にギャップがあり、日本向け業務に必要な知識は既存の教育機関（学歴、非学歴）では教えていない。

課題 IT人材のミスマッチ

- 原因**
- 1) 経験者が育たない
 - 2) 本科卒に即戦力がない
 - 3) 低賃金IT人材が少ない

課題 実務日本語の習熟不足

- 原因**
- 1) 最新の業界（カタカナ）用語が学べない
 - 2) “非言語”による日本語コミュニケーションが理解できない
 - 3) 日本語による高度な知識研修が受けられない

日系IT企業が直面している課題は、IT技術者の“数”の不足ではなく、“質”の面でのIT人材への期待と現実のギャップである。

(1) IT人材の需要と供給のギャップ

企業はIT本科卒を高給で確保し、PGレベルからSEになるまで育てている。しかし、数年すると人材は流動し、企業は市場のためのSE養成所となっている。

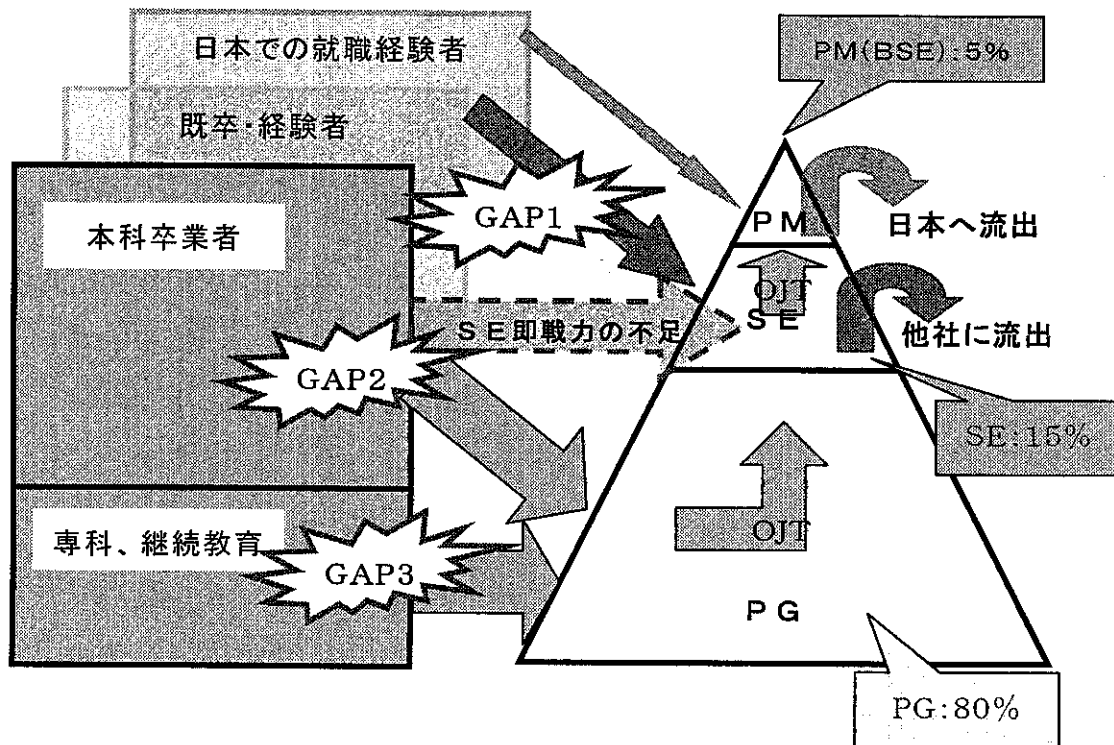


図 0-9 大連のIT人材の需要と供給のギャップ

大連に進出した日系企業、および日本向け開発を行っている中国系企業は、主に3つの人材需給のギャップに直面している。

ギャップ1：大連のIT産業の歴史が浅いため、PMクラスの即戦力となる経験者が少ない。2、3年で転職を繰り返す経験者が多い。

ギャップ2：SEとして即戦力を期待したい“本科卒”が、OJTを経なければ活用できない。しかし、採用後2、3年経験を積むと他社へ流出してしまう。

ギャップ3：プログラミングの即戦力として期待したいプログラマに“専科や高卒”などの低コスト人材が少ない。

中国のIT技術者に、長期的なキャリア・プランで実力を養成することの意義を認識してもらう必要がある。

一般的にソフトウェア開発企業の人材構成は、プロジェクトマネージャ（PM）またはブリッジSE（BSE）と呼ばれる管理職が5%、設計担当者であるシステムエンジニア（SE）が15%、残り80%は比較的定型作業を行うプログラマ（PG）から構成されている。

このうち、大連には上位の技術者であるPM（またはブリッジSE）やSEが不足している。これら上級技術者は、日本の仕様書を理解して、日本語で詳細設計書を書く能力が必要である。その中でも、PMは日本の発注者と細かい打ち合わせを電話やメールで行うために、技術的な経験と高い日本語能力が求められる。しかし、2、3年で転職を繰り返す現状の大連では、PMクラスの人材が養成されないため、日本で10年就職していた人材を探して連れて来ている。

大連に進出した日系企業がまず直面するのは、こうした上級技術者が少ないため、下層技術者を指導できる人材がいないことである。そのため、現在進出中のアメリカ系大手ソフト開発企業が、日本向け開発のために、こうした経験者を大量に確保しようとして各社の経験者が流出するのではないかと危惧されている。

このような中、IT企業各社の経営者は人材確保に様々な工夫を行っている。しかし、技術者個人のキャリアにとっては、2、3年の経験で転職を繰り返すことはプラスにならないと指摘する声もある。実力のあるPM（ブリッジSE）やSEを養成するためにも、技術者自身に、キャリアを積むことの意義を知らせる必要があると警告する経営者もいる。

表 0-11 人材流動への各社の対策

対応策	事例
給与面の待遇	初任給 3000 元以上で人材を獲得し、日本語能力と管理能力に応じて 7000、8000 元から 1 万数千元以上の給与を支給している。PM やブリッジSE には、日本のSE 並みの給与を支給している企業もある。
新規技術習得の機会	常に技術者の向上心を満たせるような新しい技術を利用した開発案件を受注している。
自由な社風	管理重視ではなく、自由な社風を尊重している。
日本への出張	テスト工程など日本への短期出張のチャンスを与えている。
契約による拘束	3 年間の雇用契約を結び、途中で転職する場合、一定の違約金を支払ってもらう。
システムアプローチ	ISO9001 やCMM 取得などのシステムアプローチによって情報共有を促進し、人材の流動による影響を最小限にしている。 また、これらの品質管理システムを導入することで、人材育成にも力を入れた結果、従業員の定着率が良くなった例がある。
人材の自給自足	専科卒や高卒、IT 以外の本科卒で適性のある人材をSE として有料で養成し、優秀な人材を自社で採用する。

今後、高賃金のSE 人材に加えて、低賃金のプログラマ人材が必要になる。

次に、将来の人材需要を考えてみる。ソフトウェア企業は、進出後の第一段階は、開発業務の効率化をめざす。そのため、まずは日本からの仕様を理解して詳細設計とプログラミングができる優秀な技術者を採用する。その後、第二段階に入ると、コストメリットを追及するようになり、プログラミングができる低コスト人材が必要になると思われる。現在は、進出後間もない企業が多いため、優秀なSE 人材が求められている。今後、大規模開発を大連に移行する段階になると、低賃金のプログラマ人材が必要になり、低賃金技術者の不足がクローズアップされると思われる。

こうした企業が直面する課題を解決するには、単純に本科卒の技術者を増やすだけでは対応できない。本科を卒業した人材をいかに効率よくSE として養成するかが求められている。また、今後、開発規模が拡大するにつれて、人材需要は本科卒の高給人材から、より低賃金人材へと変化することも考えられる。専科卒やIT 以外の本科卒の人材をIT 人材として再教育する機能が必要になると思われる。

(2)大連の人材市場のミス・マッチ

I T本科以外の卒業生が I T企業に就職するには、再教育と評価可能なしくみ(資格等)が必要である。

現在、大連では新卒人材のミスマッチが生じており、I T学部以外の卒業生は就職難に直面している。こうした卒業生は、「人材市場」や民間の人材バンクに登録して就職先を探している。

訪問調査によると、大連市人事局所属の職業斡旋機構である「人材市場」は、市政府管理の唯一の人材センターとして、ソフトウェアパーク内にも分室を設置している。

「人材市場」の主なサービスは次のとおりである。

①面談会の開催

企業がブースを設けて、求職者と直接面談する“面談会”を年間約 110 回開催している。

②人材データベースの提供

コンピュータに求職者情報を登録し(登録無料)、企業が有料で(100 元のプリペイド方式で、検索費を徴収)求職者情報を閲覧できる。現在常時 20 万件の求職者データが登録されている。

また、「人材市場」は人材マッチングを促進するために、技能を証明した「職証」を発行している。職証は 21 の系列に分かれており、I Tに関する職証は、「エンジニア系統」のうち「コンピュータエンジニア」分類に属し、「ソフトウェアエンジニア」と「ハードウェアエンジニア」の 2 つがある。さらに「ソフトウェアエンジニア」として認定するための国家試験には、「プログラマ試験」と「システム分析員」の資格試験がある。

ここでの課題は、こうした中国における I T資格が、日系企業または日本向け開発を行う企業にとって、再教育された人材を評価するための基準になっていないことであろう。

日本の資格試験との相互認証も検討されているようだが、I T本科以外の卒業生が、再教育されて人材市場に供給されるためにも、日本の資格試験か、または、それ相当の資格があれば、雇用促進の一助になる可能性がある。

I Tの本科卒業生だけを大量に供給しても、大学卒が必ずしも企業が求める即戦力にはなっていない現状では、今後 I T本科卒業生でさえも、企業が求める即戦力とのギャップによって人材ミスマッチを起こす可能性もある。

(3) 「日本語教育の現状」と「企業の期待」とのギャップ

企業が抱く「日本語人材への期待」と教育現場の「現状」にはギャップがある。

大連では、ソフトウェアパークを中心に進出が相次いでいる。特にアメリカ系企業によって、日本向けサービス（コールセンター、データ入力など）のために大量の日本語人材が獲得され、日系企業に対して脅威を与えている。

表 0-12 アメリカ系企業の求人状況

企業	業種	求人人材
G社	日本向けコールセンター、データ入力業務	1) 定型業務用の日本語人材：元工場のワーカーで日本語を多少使える人材が集まっている。賃金は低い。 2) 日本語上級人材：日系サービス業から転職し、5000元以上で採用されている。 今後、日本語人材 2000人体制をめざしている。
D社	日本向けコールセンター、データ入力業務	コールセンターの一次受付業務用に、日本語レベル1級程度の人材を求人。今年中に 300 人採用予定。高額賃金（3000 元～8000 元）で採用している。
I社	日本向けソフトウェア開発	今年、SE を 500 人採用予定で、今後 3 年間で 4000 人体制にする。日本支社が、日本国内の開発パートナー 4000 人を削減して、開発拠点を大連に移行する計画である。
A社	日本向けソフトウェア開発	日本向け開発のために、SE を 300 人から 400 人採用した。

ヒアリング調査の過程で、コールセンターやデータ入力事業を行うアメリカ系企業に、大連外国語学院を卒業した上級日本語人材が多数就職したり、日系サービス業企業から優秀な日本語人材が流出したりしているが、いずれも高賃金（3000 元から 8000 元）に引き寄せられているとの情報が複数箇所で見られた。

こうしたアメリカ系企業の人材獲得の背景には、日本語による日本向けサービスの難しさがあると考えられる。本来日本人ならば単純な作業であるはずのコールセンターやデータ入力は、外国人である中国人にとっては非常に高いレベルの日本語力を要求される。こうした業務は、専科卒や高卒などの低賃金層の人材では対応できなかつたと推測される。そのため、日本のパートタイマーレベルの賃金を支払ってでも、高度な日本語人材を確保している可能性がある。しかし、もともと知的レベルの高い仕事を志向する大学本科レベルの人材にとって、コールセンターやデータ入力業務は魅力的ではなく、2、3年と続かないとの見方がある。

この見解を裏付けるように、コールセンターやデータ入力事業で進出を検討している日系企業は、低賃金人材層である IT 職業高校に求人を検討し、実際に面接を行っている。

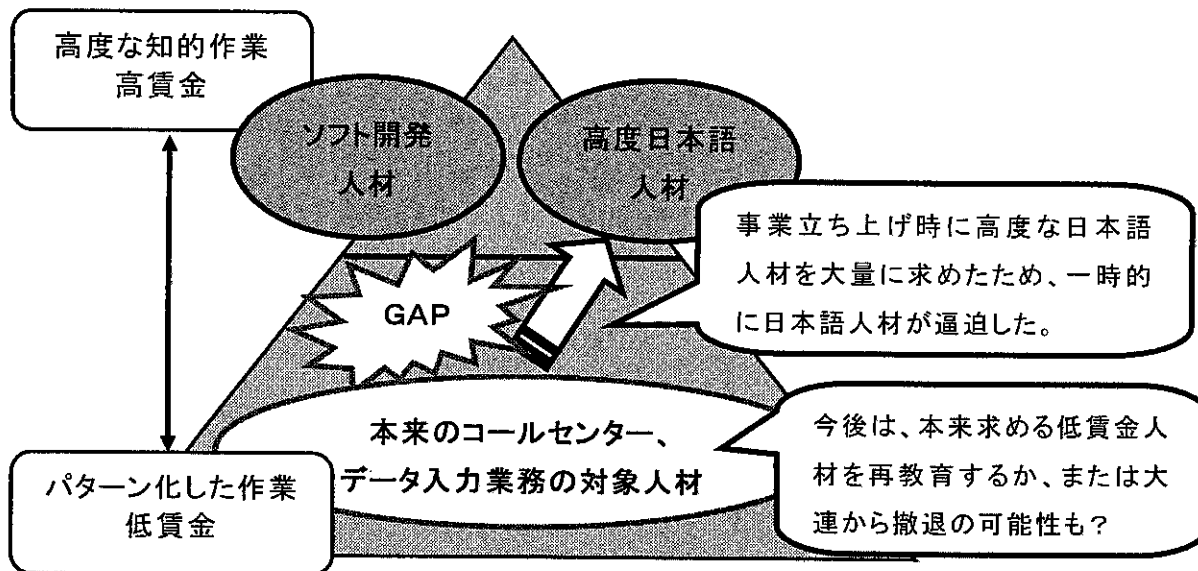


図 0-10 日本語人材逼迫の背景

“企業の期待”と“教育現場の現実”の間で、「日本語」教師は苦悩している。

日本語人材の豊富さに期待して、次々と企業が大連進出を計画している中で、IT職業高校で日本語を教える日本人教員は、日本語教育の切実な現状を訴えている。日本人教師の話では、3年間の高校カリキュラムの中では、日本語の一般会話やローマ字変換によるデータ入力を習得させることは非常に困難であるとのことであった。まして敬語や丁寧語などの高度な応対や、多様な読み方や複雑な文法に対応できるレベルまで養成することは極めて難しいと指摘していた。

市政府や学校側は、企業に対して、日本語人材の育成を積極的にアピールしているが、実態として企業ニーズに十分答えられるだけの教育ができていないという。

これは、生徒の日本語学習意欲が低いこと、教材が不足していること、ITや業務を日本語で教えられる教師が足りないこと、日本語学習用の設備が足りないことなど、さまざまな原因が考えられる。その中でも特に、カリキュラムの組み方（日本語の割り当て時間が週2コマと少ない現状）や、教材作成、興味を持たせる教え方など、日本語の教育事情に起因する問題が深刻であるとの指摘であった。

従来からの学歴教育型“日本語人材カリキュラム”は、日系企業のニーズを満たしていない。

1) 「カタカナ」の難しさ

企業が求める日本語人材は、単に基礎日本語が身につけていることではなく、実務に必要な日本語を使えることである。たとえば、日本語教育への具体的なニーズとして、仕事で必要な「業界用語」のカタカナを習得する機会がないという現状が指摘された。

表 0-13 カタカナ学習の必要性

業種	要望
アパレル業	商品名（キャミソール、スリップドレスなど）や、服飾業界用語（型紙の説明など）のカタカナを習得しないと仕事ができない。日本語化した外来語には、すでに日本向け業務に必要な「概念」が備わっており、辞書だけでは習得が難しい。
一般サービス業	現在の日本語には多数のカタカナ語が使用されており、日本語の専門通訳でも新しいカタカナを理解していない。
IT業	「マウスでクリックする」などの基本的なITカタカナ語でさえ、教えるための教材がない。ITにはカタカナが多く、英語を学習してITの基礎知識がある人材であってもカタカナと結びつけることができない。日本語のIT教材が必要である。

このような、日本語教育の実情を考えると、日本語人材の豊富さを売り物に大連への企業誘致が進められた結果、企業の期待と現実の人材育成との間のギャップが、随所に現れ始めており、日本語人材の逼迫状況となって現れたとも考えられる。

これは、職業高校だけの問題ではなく、昨年から定員が拡大している「IT+日本語」の学歴教育についても同様の指摘があろう。特に日本語教員を確保するために、日本語学部を卒業したばかりの人材が、大量に大学の日本語教師として採用されるとの情報もあり、経験の足りない日本語教員による日本語教育が各所で行われると、教育の品質維持が懸念される。

日系企業が直面している課題のひとつは、極めて初歩的な日本語コミュニケーションの部分である。しかし、日本語人材に期待して進出した企業にとって、極めて初歩的な問題が、事業展開をする上で致命的な「つまずき」となりかねない。期待と現実のギャップを埋めるべく、実務日本語の充実を図る必要がある。

このような人材育成の期待と現実とのギャップは、学歴教育や研修教育だけでは解決できるものではない。むしろ、「従来からの“大学の日本語学科のカリキュラム”だけでは、日系企業が期待している日本語人材の養成はできない」、というところに日本からの支援の意義があるといえるだろう。

2) “高コンテキスト”な日本文化が招くコミュニケーション・ギャップ

また、日系企業の多くが、日本では当たり前にな身についているマナーやルールが、日本語を学習しただけでは習得できない現状にもどかしさを感じている。これは、日本文化が「言語に依存しない暗黙の理解、行間を読む技」を持つ“高コンテキスト”な文化である点に起因すると思われる。

「あいさつ」「整理整頓」「食事のマナー」など中国人の生活習慣に関わる部分でどうやって日本への理解を得たらよいかかわからずに、お互いの関係が悪化することがあるという。「いちいち言わなくても、電話が鳴ったら出る」「汚れていたら気づいた人が掃除する」などの暗黙のマナーやルールを理解してもらうためには、中国人による教育が不可欠であろう。「5S活動」のように、品質向上がマナーやルールを守ることから始まるのであれば、中国人従業員に明確な言葉で、その意義を理解してもらうことが大切である。

一方で、日系企業が“日本式対応”への理解を求める際に、過剰な要求に陥らず、中国の作法や慣習へも配慮した解決が求められている。特に、男女平等の立場から、国際社会で十分受け入れられる適切な“日本のマナー”を説明する必要がある。そのためには、日本人のベテラン講師の協力が不可欠である。

日本語の延長線上で、中国人管理職がこうした異文化理解の具体例を教えることができれば、日系企業への理解を深めてもらうことにもつながると思われる。

3) 高度な日本語人材育成のための継続教育の場がない

次に、ある程度日本語力がついたSEに、日本の業務知識やプロジェクトマネジメントなどの高度な研修をするチャンスがなく、日本へ出張の機会を与える以外に、大連でも学ぶ機会が求められている。こうした人材は、日本語による講義または日本語教材による講義を希望している。ここに大連の地域性が現れている。

表 0-14 日本語による実務研修への要望

分野	具体的な要望
ソフトウェア開発	・ P G 指導者向け研修（ソフトウェア開発の流れ） ・ 日本と取引する場合の交渉上の慣例 （仕様書変更への対応方法、品質保証の方法など） ・ 進捗管理手法、品質管理手法、要件定義手法
業務知識	・ 生産管理の基礎、商取引のルール・法的規制 ・ 業界別基礎知識
マネジメント	・ プロジェクトマネジメント手法 ・ 経営管理の基本、人事管理、サービスの考え方
その他	・ I T用語、ビジネスマナー（礼儀作法、文書の書き方）

大連の親日的な日本語重視のムードを支援するためにも、日本語教育の難しさを再認識し、日本語人材の粗製濫造を防ぐ対策が必要である。