

在瀋陽日本国総領事館在大連領事事務所主催

第2回大連日本語人材 育成フォーラム 報告書

平成30年12月18日（火）14:00～17:30

主 催：在瀋陽日本国総領事館在大連領事事務所

協 力：中国日本語教育研究会大連分会、大連市中日友好学友会、
大連市中日文化交流協会

目次

●フォーラムの概要	2
-----------------	---

●基調講演「大連における日本語人材育成40年の回顧と将来の課題」	3
--	---

講演者：陳岩・大連外国語大学教授

●パネルディスカッション「大連における日本語人材の活躍の場」	8
--------------------------------------	---

パネリスト：劉利国・大連外国語大学教授

鶴岡秀行・立業人力資源服務（大連）有限公司総経理

楊柳・野村綜研（大連）科技有限公司副総経理

モデレーター：大熊雅昭・在大連領事事務所次席領事

文責：在瀋陽日本国総領事館在大連領事事務所

※1 本報告書における記述は全て発言者個人の意見であり，所属する企業，大学及び団体の
見解を代表するものではありません。

※2 本報告書の著作権は在瀋陽日本国総領事館在大連領事事務所に帰属します。

概要

1 日時

2018年12月18日 14:00～17:00

2 場所

大連市瑞詩酒店（スイッシュホテル）7階宴会場

3 趣旨

日中平和友好条約締結40周年、改革開放40周年の本年、大連市が日本語人材を多数輩出してきた優位性を回顧し、目下の課題と将来の方向性を議論し、新たな段階に入った日中経済関係において、大連市の高等日本語教育が果たす役割を探求する機会を提供する。

基調講演「大連における日本語人材育成40年の回顧と将来の課題」

ただいまご紹介いただきました陳岩と申します。大連市の日本語教育における現状、これからの課題などについて私なりの考え方を述べます。

まず、大連日本語教育の基本状況です。現在、大連市に所在するほとんどの大学及び教育機関24校に日本語専攻があります。この24の大学等で働いている中国人の日本語教員の数は500人を超え、在校の大学生は1万人を超えています。ちなみに、日本国際交流基金の2015年調査、2017年3月31日公表のデータによると、全国の日本語専攻の大学生は21万人、高校生は62万6千人くらいです。これは第2外国語を含めた数です。



次に、多くの日本語専攻がある大学を有する大連市の人材育成がどうなっているかについて簡単にご紹介したいと思います。今挙げているお名前を見れば皆様すぐ分かると思いますが、

例えば修剛さんは元遼寧師範大学で、今座っている曲維先生とクラスメイトです。また、顧先生、宋協毅さん、呂克儉さん、彼らは大連外国語大学卒業です。鄭祥林さんも大連外国語大学出身です。趙建国、陳鉄成、孫大剛、応中元の四氏もいずれも大連外国語大学の出身でかつ遼寧省外事弁公室主任に就任したことがあります。また大連市政府の于濤、陳玉石、劉舫の三氏も大連外国語大学の卒業生です。

一、大連日本語教育基本状況

2、人材育成

- ・ 修剛（天津外大学長）
- ・ 曲維（遼寧師範副学長）
- ・ 顧也力（広東外語外貿大副学長）
- ・ 宋協毅（大連大学副学長）
- ・ 呂克儉（曾任商务部亚洲司司长、中国驻日使馆商务公使）
- ・ 鄭祥林（曾任中国驻尼泊尔、文莱大使、驻日大阪总领事）
- ・ 趙建国、陳鉄成、孫大剛、応中元（遼寧省外辦主任）
- ・ 于濤（大連市外辦主任）
- ・ 劉舫（大連市外辦副主任）
- ・ 陳玉石（保稅区管委會副主任）

ここで特に私が取り上げたいのは、大連市のキャノン杯日本語弁論大会です。これは第1回の1989年に始まってから今年で第29回を迎え、主催のキャノンは第30回の来年は大々的にやろうと計画しています。参加者は延べ15万人を超えており、驚くべき数字です。同大会は大連市の日本語教育における「名シーン」であり、日本語学習者にとって学習の原動力となっています。キャノン杯日本語弁論大会は30年ほど前、当時の大連市長である魏富海先生と大連市名誉市民でもある村井隆先生の協力により始まりました。ちなみに本日も在席の大津さんは村井先生の奥様です。村井先生は、大連市で何か日本語教育のイベントをしようと思い提案し、キャノンの賀来社長と相談した結果、日本語弁論大会になりました。村井先生は長い間、キャノン杯日本語弁論大会の日本側審査委員長を務めていまし

た。また、中国側審査委員長は遼寧師範大学の簡佩芝先生が長く務めました。

さて、大連市には中国日本語教学研究会大連分会という組織があります。日本語教員の親睦交流、在瀋陽日本国総領事館在大連領事事務所との交流、大連駐在の日系企業との交流などの役割を果たしています。大連市にはまた、中日友好大連人材訓練センターもあり、数多くの分野における人材育成を行っています。さらに大連日本語分会では、講座を開く時に各大学に呼び掛けなど、情報共有の役割を果たしています。

続いて、大連日本語専攻の発足と発展についてお話しします。便宜的に創始期、停滞期、発展期、成熟期というように分けてみました。最も歴史が長いのは遼寧師範大学で 1963 年に設立されました。大連外国語大学はその 1 年後の 1964 年に発足しました。

次に、日本語教育の新しい変化についてです。やはり時代とともに日本語教育の環境も変わりつつあります。例えば、外国の日本語学習者の数です。これは、2015 年の先ほどと同様の調査によるデータですが、中国大陸の日本語教育者の数は前回より少し落ちているものの、それでも世界トップです。100 万人近い学習者のうち 6 割は大学で勉強している学生です。インドネシアも多いですが大

学生は少なく、小学生、中学校のほうが多いです。在日外国人留学生数については、現在、日本にいる中国人留学生は 10 万人以上で、前年度より 9 千人くらい増えています。在日外国人労働者数も、2017 年では 128 万人で、2016 年より 18% 増えています。

次に、将来における人材需要です。「留学生 30 万人計画」は、文部科学省などが 2008 年に提出した、2020 年を目途に 30 万人の留学生の受入れを目指すものです。また、介護職員の必要数は 2025 年で 245 万人と、いわゆる人不足の状態です。34 万人くらい足りないです。IT 人材の最新動向と将来推計に関する調査結果ですが、例えば、2020 年の供給すべき人数は 923,002 人ですが、やはり足りていません。2030 年はさらに人不足がひどくなります。

三、日本語教育の新しい変化

戦略一世の中の変化を的確にとらえ、常に最先端の知見を活かして産業構造や社会に創造的破壊を起こしたい方。

ビジネスー 変化の激しい世の中において、常に新しいことを吸収し成果を出し続けることで、クライアントに貢献していきたい方

- 知的好奇心、自己成長に対する食欲
- 広い視野
- イノベーション精神
- 忍耐力
- チームのパフォーマンスを発揮できる

三、日本語教育の新しい変化

1、変わった日本語教育の環境

1) 外国の日本語日本語学習者数

(2015年調査、2017年3月31日公開)

・学習者総数 3,655,024人

①、中国 953,283人

②、インドネシア 745,125人

③、韓国 556,237人

5つ目は日本企業が求める人物像です。これはアクセンチュアの広告から引用したのですが、例えば、コンサルタントとビジネスコンサルタントこの2つを総合的に見ると、やはりどちらも知的な好奇心、自己成長に対する内容、広い視野、イノベーション精神、チームのパフォーマンスを発揮できるといった条件が求められています。もちろん、いわゆ

る知識的、専門的なことも要求されますけれども、共通項としては、やはり先に言ったようなことが求められています。

続いて、日本語教育の目標についての意識変化についてです。これまでは、よく日本語「学習者」と言われてきていましたが、現在は、「学習者」よりも「労働者」や「生活者」としての意識が高まっています。このような変化が日本語教育に対しても新しい目標を求めるようになってきています。日本語能力試験は2009年に改訂し、日本語に関する知識とともに、実際に運用できる日本語能力を重視するようになりました。文字、語彙、文法といった言語知識と、その言語知識を利用したコミュニケーション上の課題を遂行する能力を両方測るようになったのが最も目立った変化です。

ビジネス日本語にも触れておきます。日本語教育には、その目的から大別して学術目的で学ぶ「アカデミック日本語」と仕事のために学ぶ「ビジネス日本語」の2種類があります。中国大陸の日本語専攻開設大学数はおよそ900校近くあります。そのうち専門学校は2割半を占めていて、これらの360校の日本語専攻はそれぞれ独自の特色を持っていますが、おおむねビジネス日本語に含まれるだろうと思います。他の7割半の普通高等学校などの学校では応用的な日本語専攻が非常に多いと思います。数から言えばやはり応用的ビジネス日本語のほうが圧倒的に多いです。

三、日本語教育の新しい変化

4、新時代の日本語教育の目標

- 少数精鋭→多数戦力
- 言語能力→言語運用能力→コミュニケーション能力
- 専攻だけ→複合型→人間性
- 知識・理論→能力・実践
- 日本語+**a** (アルファ)

さて、新時代の日本語教育の目標についてお話しします。皆様ご存知のように、1999年から中国大陸では日本語専攻の募集が拡大されました。その頃から、日本語教育の目標も大きく変わりつつあります。これまでのエリート教育、少数精鋭から、今は私個人の言葉で言えば「多数戦略」に変化してきました。また、普通日本語教育の目標は言語能力を指していましたが、今は言語の能力だけで

は目的になり得ません。すなわち、言語運用能力やコミュニケーション能力に変わってきます。さらに、専攻だけではなくて複合型、人間性重視へと変わってきました。すなわち、知識、理論よりも能力、実践のほうをより見るようになりました。言い方を変えれば「日本語+ α 」ということですが、その α というのは決まったものではなく、やはり大学や地域によって、あるいは企業の需要によって調整することができると思います。

ここからは日本語教育の問題点についてお話しします。大連市だけではなく中国大陸全体から見れば、おそらく次のような問題点があります。一つは意識、認識上の問題で、これはなかなか変えられない根強いものです。私はこれまでたくさんの中国人日本語教師の授業を見学してきましたが、その教え方から分かることがあります。やはり教師は自分の先生から学んだ教授方法をそのまま使っていることが多いです。教授法についてはまた触

れますけれども、やはりこの点からも分かるように、意識、認識上の問題は非常に大きいのではないかと思います。2つ目は到達する基準の問題です。現在の中国の日本語教育の大綱（カリキュラム）は未だに2001年1月に出版されたものを使っています。その大綱の検証に私も参加しました。その時に異文化コミュニケーション能力などを入れましたが、全体から見ればまだ言語能力、言語知識が中心です。いわゆる教育大綱の到達目標は、発音、文字、語彙、文法、文型で、かなり遅れています。皆様も知っているように、やはり外国語教育の方針あるいは理念であるCEFR（ヨーロッパ言語共通参照枠）は、日本語には未だ導入されていないに等しいようです。また、教授法の問題ですが、先ほどもすでに少し触れたように、文法翻訳法あるいは文法訳読法は全然ダメなんです。はっきりいえば、例えば文献を読むのには役に立ちますが、言語運用能力、異文化コミュニケーション能力を育成するには、文法中心ではやはり適切ではなくなりました。オーディオ・リンガル・アプローチというのは、練習方法としてはかなり役立つところがありますが、しかしこれも古い教授方法です。コミュニカティブ・アプローチの教授方法を完全に取り入れている日本語教員は現在のところまだ少ないです。

四、日本語教育の問題点

4、評価法の問題

- ・ 例 学生が先生に早退の申し出をしています。
学生が先生に何と言いますか。
- ・ ①頭が痛いから、早退したいんです。（ ）
- ・ ②頭が痛いんですが、早退させていただけないでしょうか。（ ）
- ・ ③頭が痛いので、早退しますよ。（ ）
- ・ ④頭が痛いですから、早退させてくれませんか。（ ）

また評価法の問題ですが、例えば、現在の大連外国語大学の試験問題の形式を調べたことはないですが、もし今までのような仮名を漢字に変える、漢字に仮名をふる、4つの選択肢から選んで穴埋めする、日本語を中国語に訳す、中国語を日本語に訳すだけでしたら、これもやはり遅れていると言わざるを得ません。実は、ビジネス日本語テストの試験問題はご覧のような形です。言語知識だけで

はなく、その応用能力、コミュニケーション能力が重要で、人間と人間との繋がりがどんなものであるかを読み取る能力を中心にした評価法にしなければならないと思います。さらに実践性の問題です。内容が実践とかけ離れる、インターンシップが足りない、これらが一番大きな問題です。また、教師の資質の問題もあります。言語知識もちろんのこと、言語習得理論、対照言語学的視点からの日本語と中国語を比較する知識、教授法理論、語用論、言語使用に関する知識、コミュニケーション理論、日本文化とそのサブカルチャー、習慣、食文化、日本と世界の歴史、国際情勢に関する最新の知識、ビジネスマナー・慣習などを、総合的に要求されるようになりました。それでも私としては足りないところが数多くあります。

最後に、領事館や商工会に協力していただきたいことを少し述べます。実は今回のシンポジウムは昨年に続き2回目です。私の知っている限り、中国大陆の他の地方ではやったことはありません。大連市ではもう2回も実施していただきました。この点は、私たちの

五、領事館や商工会に協力していただきたいこと

- 1、日本語教育フォーラム
- 2、日本（経済、文化など）に関するイベント
- 3、インターンシップ（長、短期、見学）
- 4、日本語教育資料
- 5、日本語教師

ような現場で日本語を教えている人間にとっては本当にありがたいことだと思いますし、ぜひ続けてほしいです。もう一つは、大連市では文化や経済の分野における日本との交流イベントが数多くありますが、その際はぜひ大連市の日本語専攻の学生に呼び掛けて参加できるようにしてもらいたいと思います。また、難しいとは十分承知していますが、インターンシップについての要望です。

現在は、ほとんどの学生がインターンシップの機会を自分で探しており、実施後は皆それぞれ証明書を大学に提出しますが、正直それが本当の証明書であるかどうか分かりません。この点も、やはり大連駐在の日本企業などに協力してもらいたいと思います。さらに、日本語教育関係資料についてです。大連外国語大学には比較的多いですが、例えば人数が少ない日本語専攻の大学に、ぜひ資料を提供してもらいたいと思います。最後に、日本語教師についてです。現在、日本語の専門家を招くのが非常に難しくなりました。これはどの大学もほぼ同じ状態です。この点を、領事館や企業の方でそれぞれのルートを使って助けてもらいたいと思います。

まとまらない話でしたが、私の話はこれで終わります。ありがとうございました。

（了）

パネルディスカッション「大連における日本語人材の活躍の場」

大熊：それでは「大連における日本語人材の活躍の場」と題しましてパネルディスカッションを行います。時間もそれほどかけず、またできる限りインタラクティブな形で進めていきたいと思います。時間の許す限り会場の皆様にも質問の機会を設けたいと思いますので、是非積極的にご発言をいただけたらと思います。

まずは、先ほどの陳岩先生の講演につきまして、大変ありがとうございました。中国の改革開放以降、大連は日本語教育のまさに先駆者、日本語人材の宝庫として活躍してきました。こうした中、日系企業としても大連を投資先に大連を選ぶ理由が日本語人材の豊富さです。今年は日中平和友好条約締結 40 周年、また本日改革開放 40 周年を迎えましたが、これから来年に向けてさらに前向きな新しい関係を発展させていくために、人材育成にも新たな視点が必要になってくるのではないかと思います。そういった意味で、陳岩先生から先ほど呼びかけがありましたとおり、我々領事館としてもなるべく多くの学生さんが日本について、日本企業について、日本の様々な文化について、交流を通じて知れるような機会を設けるように努めていきたいと思っております。



ところで、日本語を学んだ人材は大学卒業後どちらへ行くのでしょうか。大学の立場としては、やはり学生さん一人ひとりの思いに立てば、より良い就職をしてほしいと思うことでしょう。一方、色々な政策的配慮からなるべく大連に残ってほしいという思いもあるかもしれません。また一方で日系企業からは、最近むしろ求人難で採用が難しいという声すら聞こえております。学生さんからすれば、大連でもっと日本語を活用できるいい職場を見つけない、高い給料がほしい、あるいは大連ではなかなか夢を叶えることができない、大連では出世できない、このような思いの学生さんもいるかもしれません。さらに、大連は非常に住みやすいところなので、地方に行った後やはり大連が良いと言って戻ってくる方もいると聞いております。

私は大連で仕事する立場の者として、日本語人材が大連の日系企業において、あるいは日本との関係においてより活躍することを期待しておりますので、この観点から本日議論をしていきたいと思っております。まず劉先生に、大学で日本語教育を受けた学生さんの最近の卒業後の動向などについて説明をしていただければと思います。よろしくお願いいたします。

劉：ありがとうございます。ご質問のテーマは、卒業生の進路や政府の政策などですが、全体をまとめた答えはできないので、私が勤めている大連外国語大学の日本語学院と軟件（ソフトウェア）学院を例にして説明させていただきます。

入手した資料は 2016 年から 2018 年の 3 年間のものです、まず日本語学院から説明させていただきます。ご覧のとおり 2016 年現在、日本語学院には言語、文化、国際貿易、高級翻訳、物流管理、企業管理、国際金融という 6 つのコースがあります。全体から見れば学生数は 630 名ですが、出身地から見れば大体遼寧省を主としています。遼寧省の場合は瀋陽市が 76 名、そして大連市が 75 名、その他の都市からは 242 名で約 6 割以上を占めています。そして翌年の 2017 年ですが、人数はちょっと変わり、パーセンテージも変わりました。ただし、2017 年からは専攻のコースが減らされていて、言語、文化、国際貿易、高級翻訳の 4 つで、高級翻訳の場合は筆記翻訳と日本語通訳に分かれます。それから今年（2018 年）の卒業生の場合、人数は減っていく傾向です。また、



出身地から見れば大体が遼寧省で同じなんです、6 割以上は遼寧省からの出身地で、その他はバラバラになっているんですが、ただ全国の 10 いくつかの省あるいは市にわたって学生がやって来ている。そして学生の就職事業を見ると、2016 年の場合は遼寧省に就職する学生が 7 割を示しているんですが、2017 年の場合は 6 割とちょっと減っていく傾向にあります。それから今年（2018 年）の場合は 6 割弱になっているんですが、つまり大体他の地方に流れていく傾向があります。例えばこのような卒業率は大体変わらないんですが、一方軟件学院の場合は、日本語学院より数字は高いようですが、学生の就職

区域区分	涵蓋省份中心城市	2016届		2017届		2018届	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例
辽宁省内	沈阳市	76	12.1%	84	14.5%	80	17.0%
	大连市	75	11.9%	94	16%	49	10.4%
	省内其他城市	242	38.4%	210	36%	182	38.7%
环渤海地区	北京市、河北省、山东省	20	3.2%	20	3.5%	23	4.9%
长三角地区	浙江省、江苏省	20	3.2%	16	3%	11	2.3%
珠三角地区	广东省的深圳市、佛山市、东莞市、汕头市、中山市等	4	0.6%	11	2%	8	1.7%
东北其他地区	黑龙江省、吉林省	6	1%	13	2.3%	10	2.1%
西北部地区	新疆自治区、甘肃省、陕西省、内蒙古自治区	39	6.2%	35	6%	26	5.6%
西南部地区	重庆市、四川省、云南省、贵州省	36	5.7%	33	5.7%	32	6.8%
中部地区	山西省、河南省、湖北省、湖南省、安徽省、江西省	70	11.1%	52	9%	37	7.9%
其它东、南部沿海地区	福建省、海南省	6	1%	11	2%	12	2.6%

区域区分	涵蓋省份中心城市	2016届		2017届		2018届	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例
辽宁省内	沈阳市	39	10.2%	13	5.6%	13	5.2%
	大连市	151	39.4%	115	49.1%	119	47.8%
	省内其他城市	79	20.6%	15	6.4%	12	4.8%
环渤海地区	北京市、河北省、山东省	38	9.9%	26	11.2%	17	6.8%
长三角地区	浙江省、江苏省	13	3.4%	29	12.4%	36	14.5%
珠三角地区	广东省的深圳市、佛山市、东莞市、汕头市、中山市等	9	2.3%	22	9.4%	46	18.5%
东北其他地区	黑龙江省、吉林省	28	7.3%	1	0.4%	-	-
西北部地区	新疆自治区、甘肃省、陕西省、内蒙古自治区	5	1.3%	4	1.7%	-	-
西南部地区	重庆市、四川省、云南省、贵州省	6	1.6%	3	1.3%	4	1.6%
中部地区	山西省、河南省、湖北省、湖南省、安徽省、江西省	9	2.3%	6	2.7%	1	0.4%
其它东、南部沿海地区	福建省、海南省	6	1.6%	1	0.4%	1	0.4%

率はやはり就職したくないというケースもありますが、全体から見ればまだ就職率がいい方ですが、大連地方に勤めている者は、やはり年々減っていくという傾向が見られます。軟件学院の場合、例えば出身地は日本語学院と違って、遼寧省出身が圧倒的に多いです。ただ軟件学院の場合はいわゆる「 α + 日本語」、日本語学院の場合は「日本語 + α 」というふうになっていて、非常に対照的です。軟件学院は2つの学科に分かれています、コンピューターの科学と技術、情報管理と情報処理という2つに分けられているんですが、もちろんうちの大連外国語大学には、他の「 α + 日本語」の学生がおりますが、ここでは時間の都合で省略させていただきます。また、就職する地域はこうなっています。この数字は就職率で、非常に高いです。要するに「 α + 日本語」人材の求人ニーズがここでは十分反映されています。それから学生の就職地域から見れば、2016年、2017年、2018年と、最初は大連か遼寧省が多いですが、徐々に他の地域へ流れていく傾向があります。例えば今年（2018年）の場合、遼寧省の情報管理と情報システムの場合、遼寧省出身者で同省において就職する者は230名ですが、大連市は175名です。そして、他の省に流れているのは165人です。これに対して、2016年の場合は、遼寧省内ですね192人ですが146人ですね、他の省は130ですね。やっぱり、数字から見ればほかの地域へ流れる傾向が非常に目立っています。大体学生の就職事情あるいは学生数をまとめてみると、学生数が減っていく傾向にあります。もちろん定員は減っていきませんが、遼寧省で勤める者が減っていくということです。先ほど大熊さんもおっしゃったのですが、企業が人材を十分に求められていないという事情は、この大連外国語大学の例からも見えてくると思います。大体こういうような状況です。もちろん各地の政府としては、一生懸命人材の募集に力を入れ、様々な求人政策を出しています。

軟件学院毕业生毕业流向 (2016-2018)		
年度	专业	毕业流向
2016	计算机科学与技术 (日英双语强化)	省内99人, 其中大连市89人; 省外45人, 主要分布在北京、上海、深圳等经济发达地区
	信息管理与信息系统 (日英双语强化)	省内192人, 其中大连市146人; 省外130人, 主要分布在河北、山东、吉林等地区。
2017	计算机科学与技术 (日英双语强化)	省内147人, 其中大连市95人; 省外113人, 主要分布在北京、上海、浙江、江苏等地区。
	信息管理与信息系统 (日英双语强化)	省内266人, 其中大连市174人; 省外127人, 主要分布在广东、北京、河北、黑龙江等地区。
2018	计算机科学与技术 (日英双语强化)	省内184人, 其中大连市145人; 省外146人, 主要分布在北京、上海、广东等地区。
	信息管理与信息系统 (日英双语强化)	省内230人, 其中大连市175人; 省外165人, 主要分布在广东、上海、北京、江苏等地区。

大熊: ありがとうございます。劉先生にちょっと質問があります。日本語を勉強した学生数が減っているということですが、これを日本側のある人が、大連では日本語人材の数が減っているからという言い方をする人がいます。一方でこれは裏を返せば元々多すぎたのではないかという考え方もあり、ある意味適正化の方向あるいは需要と供給のバランスの結果かもしれないとも思います。この数の減少について、劉先生はどのようにお考えですか。

劉: 例えば、現在の日本語学院の年間定員は450名程度です。一時、2009年には一学年890名を募集し、それなりの数字でしたが、当時はやはり就職需要が良かったため、人数を一

気に増やすことができました。しかし実はよく考えてみると、我々教員としては過大な負担が課され色々問題もありました。今は普通の企業の求人ニーズに合わせるということになるのではないかと思います。日系企業の企業数の減少によっては減ることにもつながると思います。

大熊：ありがとうございました。ここで、大連市において主に日系企業の人材マッチング事業を行っている鶴岡さんにお話を伺ってみたいと思います。もちろん大学の日本語学科の卒業生の進路は日本企業に限るというわけではないと思いますが、主に日系企業から見て、現在の日本語人材の需要というのはどのようになっているのでしょうか。また、中国全体から見た日本語人材の需要というのはいかがでしょうか鶴岡さんに教えていただきたいです。お願いします。



鶴岡：大連の日系企業の日本語人材の需給という点でお話しさせていただきます。業種としては製造業から貿易、金融、サービス、BPOなどのコールセンターというのが割と特徴的ではないかと思います。人材の需給については、私が大連に来たのが2014年ですが、2014年、2015年あたりは中国の中でも募集状況としてはなかなか少ないかなという印象があったんですが、2016年以降、少しずつ需要が増えてきていると思います。他の地域との比較では、私は以前深圳におり、上海にも毎月行って大連の人材マーケットの状況も見っていますが、やはり南の方が人材の流動性が高いと思っています。転職のスペンが上海や深圳の方が短いので、募集もその分出やすいとい

うことだと思います。一方で大連の場合、比較的定着率が高い、離職率が低いということですが、同時に、求職者側から見るとなかなかチャンスが出にくいような状況もあるのかなとも思います。これは大連が市場として成熟してきているということだと思います。特に日系企業の場合、大連は進出が中国の中でも一番早かった地域なので、その分長く働いている方も非常に多く、新卒の募集の点では他の南方の大都市と比べると少ないという状況があります。また、大連に残らない学生が多いという話や、大連は給料が低いからなかなか人が残らないなどのニュースも最近見ます。しかし、一概にそれだけとは言えず、情報や選択肢が増えていることが影響していると思います。やはり以前は、大連にいる学生にとって外地で働くことを考えたときに、その外地でどんな求人があるか、どうやって応募、専攻を受ければいいのかといったような情報があまり多くなかったと思いますが、最近では気軽にインターネットやアプリを通じて、外地の求人情報も多く手に入るの

しやすくなっていると思います。それから、日本に行って働く、大学を卒業してすぐ日本に行くというケースも増えていますが、これは日本側の人材の需給の逼迫、人材不足が背景としてあり、中国にいる日本語ができる人材を採用しに来るというケースが増えていきます。また、ビザの取得要件も緩和されてきているので、行きやすくなっているということも言えます。もう1つ私が話していて思いついたのが、親世代の変化という点です。以前は、大連や遼寧省の東北出身の学生はやはり近くにいるほしい、東北地方の中にいるほしいという親御さんが多かったように思いますが、そういった親世代の考え方も少しずつ変化してきていると感じます。その結果として、上海や日本に行って働くことも比較的許されるようになってきているのかなと考えています。

大熊：ありがとうございました。先ほどの鶴岡さんの話を聞いていて、大連が市場として成熟しているというお話がありました。これについては良し悪しで、大連の人も情報化によって様々な情報を得られるようになってきており、市場自体が非常に変化している中で、やはり大連の経済そのものが元気になる、より多様性を身に付けていくことが根本的な構造としてあるのかなと思いました。ただ今日はその点を議論する場ではないので置いておきます。

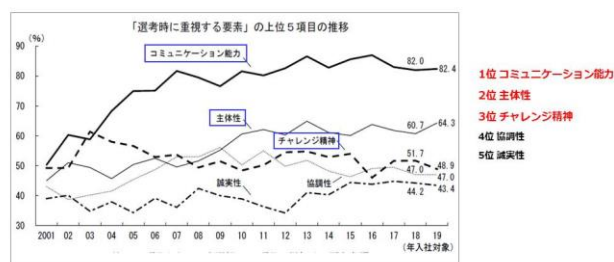
例えば BPO のような産業において、昔は人件費が安い日本語のできる方が大連にはたくさんいるからという理由で言って始めたんだと思います。その後、中国も相対的に人件費が高くなり、東南アジア、ベトナム、インドネシア、フィリピンでやりましょうという企業も増えました。しかし、それだと BPO の質が確保できないという理由でやはり大連で BPO をされることを選ぶ方もいらっしゃると思います。

さて、野村科技さんは大連で実績のある BPO であり、規模を拡大しつつあると承知しておりますが、こうした背景で BPO をされている立場から、どのような日本語人材が欲しいのか、「日本語+ α 」ということだと思いますが果たして α って何でしょうか。先ほど陳岩先生から、 α というのはそれぞれのニーズに応じて柔軟に考えていくものだというお話がありましたので、そこについて議論していきたいと思います。それでは楊柳さん、お願いします。

楊：日本企業が新卒採用をする際に重視する点について、日本経済団体連合会の最新の公表データを皆様にご紹介したいと思います。ご覧のように企業が採用活動する際に最も重視する上位5項目を PPT 資料の右側に示していますが、まず1位はコミュニケーション能力、2位は主体性、3位はチ

企業が新卒学生に求める能力

■経団連の「2018年度新卒採用に関するアンケート調査結果」によると、企業が新卒採用の際、選考にあたって特に重視する点では、「コミュニケーション能力」が第1位（16年連続）、「主体性」が第2位（10年連続）となった。



チャレンジ精神，4位は協調性，5位は誠実性となっています。左側のグラフですが，2001年から2019年の卒業見込みまでの推移となっています。最初の2001年を見ると，企業の求めている各要素の差はそれほど目立っていないです。しかし，2013年あたりからコミュニケーション能力と自主性を強く求める傾向が明確になり，コミュニケーション能力が11年連続で1位，主体性が10年連続で2位となっています。こちらのデータが示しているのは，日本の企業が求めている要素ですが，外国にある日系企業の要求もそれほど差がなく，やはりコミュニケーション能力をかなり重視していると思います。コミュニケーション能力を発揮するにはもちろん高度な言語スキルが基礎となりますが，それが全てではありません。相手の意思を素早く読み取り，自分の主張を正しく相手に認識させるためには，言語スキルのみならず，話の背景への理解など様々な条件が必要です。コミュニケーション能力という言葉は皆様よく耳にするとと思いますが，いろいろなスキルが包含されていて習得するのが難しく，また本日は多くの先生方がご在席ですが教えるのも大変難しいのではないかと思います。特に日本語でのコミュニケーション能力は，「以心伝心」や「空気を読む」など言葉以上のものに求めるものが多いです。すると文法，単語，会話のみならず，日本語の土壌である日本社会の知識や背景，日本文化への理解も非常に大切だと思います。そして，言葉は社会の進歩と共に進化していくものなので，日本文化への理解と言った場合，華道や茶道といった伝統的な日本文化だけではなく，リアルタイムの社会を知ることでも大事だと思います。例えば，日本の大学生に一番人気がある資格はどのようなものか，どうして流行っているのか，今年の流行語大賞はどういう言葉で，どうして入選されたのかなど，そういうリアルタイムの情報も会話能力，コミュニケーション能力の育成に役立つのではないかなと思います。ある程度の日本のリアルタイムの情報量がなければ，やっぱり対などなコミュニケーションをとるのは難しいと考えます。現在の企業が求めているのは，通訳・翻訳の人材ではなく，その言語スキルを武器にして異文化を越えたコミュニケーション能力を持っている人材だと思います。現在社会で様々なメディアが流行し，コミュニケーションの媒体も多様化されていますが，そのような媒体をいかに活用し人と共有できるかが課題だと思います。



大熊：ありがとうございました。日本語+ α ，いろいろな所で聞かれる言葉ですが，劉先生，今大学では α として何を教えていくべきか，また先ほど楊さんがおっしゃったような教えるにあたっての情報の十分でない部分，限界はどういったところにあるのでしょうか。

劉：日本語＋αというのはよく言われますが、おっしゃるとおりαとはいったいどんなものか、何がαとしてふさわしいのかというのは、企業側、大学側、学習者側とそれぞれの立場によって異なると思います。私個人の考えとしては、大学がどのような人材を育成すべきかに関わっていると思います。αというのは、基本的には専門知識、例えば日系企業に勤めている場合は会計に関わる資格試験などにチャレンジする知識です。しかし、私が最も重んじているのはやはり教養です。特に大学3、4年生の後期教育においては、学生に対し思考力の養成を要請します。ただ言葉を運用する能力だけではなく、思考力が非常に大切です。ロジカルにものを考えて行動する、そうすれば先ほど楊さんが取り上げた協調性やチャレンジ精神が身につくと思います。そうでなければ、ただある仕事に熟練しているものの発想力が足りないような人材になり、企業の将来にとってそこまで大きな貢献を果たし得ないのではないかと思います。このαはニーズによりますが、今は求人のニーズ、就職のニーズも多様化しており、だからこそ何がαかを見極めるのは難しいです。

大熊：ありがとうございます。日本語とその他の教育のバランスについて、先ほどの教養の問題も含めてカリキュラム面での工夫も必要だと思いますし、インターンシップや講演会などを通じた外部からの刺激も必要なのではないかと思います。その一方で、αと言ってもなかなか一言では言い表せない部分もありますが、先ほどからコミュニケーションという言葉が何度か出てきています。ご在席の皆様の中にも「異文化コミュニケーション」を長く学問の対象とされていらっしゃる方もいますが、先ほど楊さんが語ったとおり、教えるのも実践するのも難しい分野です。この点について鶴岡さんから一言いただけると伺っているのでぜひご説明いただければと思います。

鶴岡：先ほど楊さんから異文化コミュニケーションという言葉が出ましたが、言葉の翻訳技能という意味では、語学力というのがITの進化によりアプリでも翻訳自体はできってしまうようになってきているため、その価値自体は相対的に下がっていくのかなと思います。他方、異文化の違いを踏まえた上でコミュニケーションをとるのは、機械による代替もなかなかできないという意味で、非常に価値が高い、求められているスキルかなと思います。私も多くの日系企業の方からお話を伺ったり、そこで働いている現地の中国人スタッフとお話しする機会が多いですが、やはり言葉上は成立していても、相手にこう動いてほしいという期待も含めた実際のコミュニケーションの結果を見ると、お互いにもやもやした

■中国人的交流方式

直接的（心情）
感情的（感情）
合理的（合理？不合理？）



零距离
距离感的差异

Copyright © by 立業人力资源服务（大连）有限公司 All rights reserved. 9

気持ちが残っているケースが多いのかなと思います。実際に異文化コミュニケーションの研修も行ったことがあります。こちらの資料はまずお互いの違いを紹介するためのものです。まず日本人で中国に赴任する方向けにこのような話をしますが、中国人の一般的なコミュニケーションのとり方を見ると、日本人としては直接的に感じられる、思ったことをそのまま言葉に出すケースが多い、感情を大事にしておりそれも比較的目に見えやすい、また合理的で道理に適っているか否かを非常に重視するというような話をしています。また、人と人の距離という意味では、日本と比べると近く、そういうところが違いとしてありますよということを全体論としてお話ししています。

次に日本人のコミュニケーションのパターンとしては、先ほど楊さんも触れていたんですが、推測、期待、あと“默契”，つまりテレパシーや「空気を読む」と訳します。特に空気を読むという点で言えば、日本人同士では同じような教育を受け、同じような習慣で育ち、それが高校、大学、会社と続くことで比較的近い人が同じ職場で働いているケースが多いので、言わなくても分かる、言わなくても分かってほしいという期待も含め、そういうコミュニケーションが非常に多いということは中国人の方にお伝えをしています。そして、お互い特に目に見えていない部分、通じていないところを言葉に出してすり合わせる、分からないところを分からないままにしないということをやっていきましょうということをお話ししています。

■日本人の交流方式

推測（希望这样做）

期待（应该这样做）

默契（不说也能理解吧）



Copyright © by 立業人力资源服务（大连）有限公司 All rights reserved. 1

大熊：ありがとうございます。それでは、学生さんが実際に就職するにあたってどのような能力を卒業の段階につけておく必要があるのか、あるいはどのような学生さんが社会で、また日本企業で成功しやすいのかということを、実際に採用の担当をしている楊さんのご意見をお伺いしたいと思います。

楊：学生さんの面接者に対して、人事の目線から評価の高い方は、自分の短所、長所がどこなのかを理解した上ではっきり目標を持っている方です。そして論理的な思考力があり、行動力があって自主的に動ける方のほうが評価が高いです。学生さんはまだ社会経験を持っていない方が多いので、事前に質問を推測して回答を用意したり、暗記したりする方も多いです。私が残念だと思うのは、暗記した内容を一生懸命思い出そうとして、結局面接官の質問をよく聞く余裕もなく回答してしまった例が結構あることです。そういう方を面接するときには本当に残念だなと思います。完璧な自己紹介と回答案を作成してもいいですが、難しい言葉を暗記するよりは、自分の言葉で論理的に述べることであればそれで十

分です。すると考える余裕もあるし、もっと素直に自分の良さが出せるのではないかと思います。

大熊：日本企業としては、異文化コミュニケーションという観点では、日本の企業文化が正しくて、中国の学生は日本文化を学ぶべきだという一方的な観点にはなかなかないと思います。他方で、就職活動の現実では、自分が入ろうとする企業のことをよく理解した面接、就職活動、あるいは将来のキャリアパスを準備する必要があると思います。そういった観点から、鶴岡さんが取り扱っているような会社の求める人材像というのはどういうものなのでしょうか。

鶴岡：日系企業によって求める人材像は違いますが、全般的なお話をする、業種や置かれた状況などにより「優秀」という言葉の定義、「人材の優秀さ」の意味は、以前より若干異なってきていると思います。それは、以前は中国を生産拠点として安い人件費で何かを行うという位置づけでしたが、次第に中国という大きい場所、人が多い場所でビジネスを行うという意味に捉えられてきていますので、求める資質も変わってきていると思うんです。以前は、言語力や会社からの指示どおりに作業できる能力が優秀さと捉えられていた時もありました。しかし、今は会社として現地化を進めていかなければならない、つまり駐在員をいかに少なくして現地の人を登用しながらやっていくかということを考えます。すると、言われたことをやるだけではなく、自分で状況を考えて動けるような方、積極性や主体性、自主性、人を動かす力などといったものが求められていると感じております。

大熊：ありがとうございました。ここで「異文化コミュニケーション」あるいは「+α」について会場からご意見があればお聞きしたいと思います。どなたかご質問、ご発言のある方はいらっしゃいますか。

松山真人・大連日本商工会理事長：先ほど劉先生から、教養や思考力が一番大切であるというご発言がありましたが、とても腑に落ちるというか、まさに私が考えていたことと一緒でした。この点について、その思考力を高めるために学生にどういうことを求めればいいのか、お考えがありましたらご披露いただければ幸いです。

劉：大学時代には様々な科目があり、先生が一方的に学生に知識を教えるだけではなく、学生の考える能力、特にある物事についていくつもの視点から見ることができる分析能力、そして演繹能力の育成が非常に大切です。これは授業の場での指導が鍵ですが、それがどのような訓練を通じて達成できるのかについて断定するのは難しいです。いずれにしても、求めているものはやはり将来の仕事につながる思考力です。

谷口恵・大連日本語教師会会長：大連ソフトウェアパークの谷口と申します。私は大連日本語教師会の会長も務めております。先ほど陳岩先生がおっしゃっていた教師の資質というお話をお聞きし身が引き締まる思いです。学生だけでなく教師にも「+α」が必要であるということは、私も10年前からずっと言い続けており、それに向けて努力しているところです。

私と隣に座っている副会長の林先生は、企業研修を中心に日本語トレーニングをしており、現在はちょうど学生から社会人になる頃のインターン生を教えています。そこで感じるのは、やはり大学で学んできた日本語と実際に企業に入ってから使う日本語に随分隔たりがあるということです。本当は非常に優秀な学生さんでも、習ってきたことをそのまま話すと私にたくさん注意を受けます。その時は学生さんから、「今までそんなことは言われたことはなかった、正しいか正しくないかということを中心に教えられてきたので、その言葉がふさわしいかどうか、その発言が相手にどう思われるかを考えてことがなかった」と言われます。幸い、私の指摘を聞いて落ち込むというよりも、そんな指摘を初めて聞けてよかったと前向きに捉えてくれる場合が多いです。先ほど松山理事長も指摘されていましたが、4年間の大学生活の間にもう少しその点を鍛えてもらえると、よりスムーズに社会人になれるのではないかなと思います。

もう一つは、先ほどから日本企業の話が多く出ていますが、私ども大連ソフトウェアパークにいらっしゃる会社の場合、実際には日本企業ではなく、欧米企業でチームの中で働いています。つまり、実際の職場環境が日本とは関係なく、周りの同僚も英語チームや中国語チーム、雰囲気もとてもオープンで、特定の業務を外れると全く日本と関係ない雰囲気で仕事をしているというケースが多く見られます。すると、日本文化や日本との異文化コミュニケーションということを、会社の中で体験する機会があまり多くないというのが大連の特徴ではないかなと感じています。どのようにすれば異文化コミュニケーション能力を身につくのか日々悩んでいるので、先生方に何かアドバイスがあれば教えていただきたいと思います。私個人としては異文化コミュニケーションにおいては、日本人も何か変わっていかねばいけないというも強く感じています。

大熊：大変貴重なご意見だったと思います。今後機会を改めて深めていく価値のある非常に重いテーマを投げかけていただいたのではないかと思います。

杜鳳剛・大連市中日友好学友会会長：大連理工大学の杜鳳剛です。日本語教育に関わる大学の関係者として、本日のシンポジウムを聞いていて大変勉強になり、またいろいろと考えさせられたことも多いです。

異文化コミュニケーションについては、先ほどの皆様の発言に私も賛成しますが、つけ加えるならば、コミュニケーション能力というのは社会全体の環境、あるいは人間の素質など様々な要素と関連しているのではないかなと思います。今私たちも日常的によく反省し

ていることですが、例えば中国の人がいろいろな国に旅行に行った際、旅行先のレストランや電車、飛行機の中でトラブルを起こしたり、地元の人にとって非常に失礼なことを平気でやったりしたことが、インターネットを通じて毎日のようにたくさん情報が入ってきます。そのような自己中心的な考え方であると、外国の人とうまくコミュニケーションすることはできません。ゆえに、コミュニケーション能力をただ大学の教育に求めるというのは非常に難しいです。だからこそ、私たちは日常的に広い視野でこういう問題について考えています。無論、問題は非常に多いですが、一方で徐々にな変わってきているという希望も持っております。というのも反省しているのは私一人だけではなく、周りの人は日常的にこのような問題について話をしているからです。要するにただ日本語がうまく話せればいいということではないと思います。

曲維・大連市中日友好学友会副会長：大熊さんが先ほど「 $+\alpha$ 」の α とは何かということ提起されましたが、私の考えではこの α は「大きい α 」と「小さい α 」に分けられると思います。

現在、各大学で教育プランを策定する場合は、おそらく「小さい α 」だけしか考えていないと思います。たとえば「日本語+コンピューター」、「日本語+経営学」など、一生懸命考えてプランを立てて教育を進めています。一方、先ほど楊さんが挙げられた、資質としてのコミュニケーション能力、主体性、チャレンジ精神、協調性、誠実さは「大きい α 」だと思います。杜さんが今おっしゃったように、我々が日本語人材を育成する場合に限らず、全ての教育を受ける人や教育者にも、この5つの点については不十分なところが多いのではないかと思います。ですから今回のシンポジウムは非常に素晴らしい企画だと思っておりますし、私も日本語教育者の一人として非常に勉強になり、かつ反省する点も多くありました。

卒業生が大学を出てどこへ行くかという問題ですが、就職先のいかに関わらずそれなりの合理性があると思います。先ほど劉先生から大連外国語大学は50%以上、多いときは70%以上の学生が遼寧省に残って働いているということを聞いて、非常に嬉しかったです。確かに、若者がどこに行き、何をして、どれだけの給料をもらっているかということは、その地域や街全体の経済状況を測る上で大きな要素になります。私としては、例えば大連外国語大学の学生が、もし自らが思い描くような目標、仕事、給料、待遇と合わなければ、大連にとどまらず北京、上海、深圳などに出ていくのもいいのではないかと思います。学生も変わりつつあるとお話がありましたが、同時に親の考え方も変わってきました。つい先日、日本では外国人労働者を受け入れる法案が可決し、来年（2019年）4月から実施されることになりました。私はそれを聞いてとてもいいと思いました。今後、日本語を覚えた学生はどんどん日本へ行って仕事をするようになると思います。私はこの変化を非常に楽観的に見ております。むしろ、大学の教育の現場では先ほどの「小さい α 」と同時に、教育者として「大きい α 」を常に念頭に置きながら、学生に対し大連に残りなさい、大連

で仕事をしなさいと言うよりも、どんどん上海や北京、深圳、さらに日本の就職状況も学生に積極的に紹介すべきだと思います。また、このような情報が市政府関係部門にも届いたらいいと思います。

大熊：大変ありがとうございました。曲先生から、「大きいα」について言及がありました。が、議論を集約する大変良い言葉だと思います。

コミュニケーションの本質とは、要するに人と人がそのやりとりによって何か成果を出していくことにあるのだと思います。それにはいろいろなアプローチがありますが、いずれにせよ大事になってくるのはその大きな目標の持ち方であり、このあたりは学校の教育だけではできない、やはり社会で様々な経験を積んで初めてできることかなと思います。

最近「インターン時代」と呼ばれており、大学と企業との間の関係が非常に盛んになってきています。大連でも盛んですし、日本ではインターンしないと就職できないという状況にすらなっています。パネリストの方々には、今後のインターンや大学と企業との関係がどうあるべきかということについてご意見を伺いたいと思います。まず鶴岡さんお願いします。

鶴岡：私は普段接するのが日系企業が多く、欧米企業は詳しくないのですが、大連ではBPO業界でのインターンの機会が比較的多いのではないかなと感じています。他の業種では、例えば会社規模がそこまで大きくない日系企業では、インターン生を受け入れてもなかなか活用の仕方が分からなかったり、どんな仕事を割り振ればいいのか整理できなかったりするケースが多いのかなと思います。その点 BPO は、単純な業務を用意してそれをやらせてもらうという簡便さがありますし、そこから採用につなげていくこともあるのではと思います。

私が大学生の頃はインターンという言葉もほとんど聞いたことがありませんでした。個人的な意見として、学生にとっては必ずしもインターンの経験は必要ではなく、それ以外の活動でもいいのかなと思っています。私も履歴書を見て大学生と話をする過程で思うところですが、例えば履歴書の中に世界 500 強の企業でインターンをしましたということだけを書いても、それだけではなかなか響くものはありません。採用する人間としては、むしろその経験を通じてその人がどんな気づきを得たのか、困難にあたったときにどう克服したかなどを知りたいと思っています。そういう気づきなどは必ずしもインターンではなくても、自分が学生時代に打ち込んだことや好きなことを見つけてやった経験などでも良いと思います。大連だと日本人や留学生も多いので、例えばそういう人たちと何か交流して行ったり、日本に行って経験を積んだりなど、何かストーリーとして語れるものがあると面接のときに強いと思います。特に、日本企業では学生をポテンシャルとして見てことが多いので、実際にやったことそのものよりも、やったことを通じて得たもの、木であれば根の部分をごどれだけ伸ばせたかという部分が大事になってくるのではないかなと思

います。

大熊：ありがとうございます。楊さんは、我々領事館の依頼で大学で講演をされた経験もお持ちですが、企業と大学との関係について何か思うことがありますか。

楊：現在一番感じているのは、大学が企業の求める要望に応じて緊密に連携しているところです。企業側としてはそれは大変有り難いことであると思っています。ただし、企業として勘違いしてはいけないのは、大学は企業が必要とする人材を育成するための組織ではなく、大きな社会の変化の中で社会環境の発展についていける人材を育てる組織であるということです。大学は、大きな視点では社会のため、小さい視点では学生一人一人が将来幸せになるために教育を行っているのではないかと思います。企業は自社の採用だけに目を向けるだけでなく、長期的な視点からいかに社会の一員としての人材育成を大学側に協力できるかが重要だと思います。先ほど、曲先生から「大きいα」という発言がありましたが、確かにコミュニケーション能力などは曲先生ご指摘のとおり、大学の中だけで育てるのは難しいので、そういう点で企業が貢献できるのではないかと思います。

大熊：これまでは日中関係全体として日本と中国だけに視点が留まりがちでしたが、今や世界がグローバルになっていること、日本と中国が新しい関係に入ったこともあり、中国企業が自身の手でグローバル企業に成長していく時代になりました。このような時代において中国企業がどういう振る舞いをしていくべきか、こうしたこともぜひ皆様に考えていただければ幸いです。単純に日本企業に就職して日本文化に溶け込めるのか否かという視点を越えた学生さんに育っていただければ良いのではないかと思います。

最後に劉先生、我々大連にいる日本人に期待すること、あるいは交流関係のある大学に期待することがあればお願いします。

劉：一言で言えば交流の場、企業で言えばインターンシップ、日本人と中国人の学生、日本語のできる方との交流の場、ひいては日本語ができなくても同じコミュニケーションのできる場をどんどん作っていただきたいと思います。

大熊：領事館としても、本日挙げられた様々な課題について今後も真剣に考えていきたいと思っています。本日はお手元のアンケートにご協力いただき、我々として何ができるかを考えるきっかけとしていきたいと考えています。経済交流もそうですが、マッチングの場を一つ用意するだけで物事が大きく変わっていく場合もありますので、我々領事館と大学の先生方、日本語教学研究会の先生方と引き続き情報交換できれば幸いです。

陳岩：最後に一言感想を述べたいと思います。4名のそれぞれの立場から、大連市もしく

は中国全体の日本語人材の需要状況、日系企業の求める日本語人材の能力、日本語教育機関の卒業生の就職の現状、人材育成の状況などを深く議論し、教育者と企業にそれぞれ新しい課題を提示していただきました。

企業の需要に合致するようにその α についてどう考えているかということは、日本語教育機関にとって非常に重要な課題になっています。先ほどから例えば「大きい α 」、「小さい α 」、「マクロ的 α 」、「ミクロ的 α 」などいろいろな議論ありました。また、インターンについては、例えば今全然インターンをやっていない大学はやり方の問題があると思います。すなわち、例えば鶴岡さんがおっしゃったように、就職のためだけのインターンは一時的には役立ちますが、しかし長期的にはやはり十分ではないと思います。日本の企業のやり方やマナー、作法などはただ教えられて身につくものではなく、文化を理解した上でそれに対応しなければなりません。業務のためのインターンを実施するよりも、劉先生のおっしゃった大きな視野、思考力を身につける必要があります。ただ、これらは非常に難しい課題でもあります。

ともかく柔軟な考え方をもつ人間を育てなくてははいけません。日本企業に入ったら自分の個性や人と異質な部分を発揮するのはなんとなく難しくなります。だからこそ、杜先生もおっしゃったように、学生時代に教養や素質、思考力を育て、大きな器を持って企業に入ったほうが良いです。なぜなら、容量の大きい器の方が情報を入れやすく、様々な新しいことも取り入れることができるからです。企業では現在、入社後に社員教育などを行っていただいていると思いますが、それだけでは不十分で、さらに前もって指導をしてもらいたいと思います。

先ほど申し上げたように、このフォーラムは大連の独創的なものであり、大連市の日本語教育者にとって大きな利益となっており、非常な有益なイベントだと思っています。この機会をエネルギーとして、大連市の日本語教師や日本語教育機関は日本語教育レベルを新たな段階に推し進めるよう期待しています。4人のパネリストの方々、大変ありがとうございました。

(了)

