

テーマ：日中ビジネスにおける中国語・日本語人材の育成

神戸学院大学 経済学部

東アジア産業経済研究センター 北原 恵

< はじめに >

日中関係を単刀直入に表現した「政冷経熱」の言葉のように、近年、日系企業の中国進出に始まる産業界の中国への関心度は年々高まりを見せている。両国の政治動向や突然の政策転換を懸念しながらも、経済活動の活発化は留まるところを知らない過熱の状況を呈している。中国での日系企業の進出展開は、販売網開拓をともなった生産拠点から、開発の拠点へのシフト、中国現地生産品の第三国への再輸出が増加しつつある。そして、実力をつけた一部の中国企業は、海外進出を果たし、日本やアメリカなど先進国の企業を買収する動きさえ出現してきている。これらは、一昔前の中国では殆ど見られなかった企業進出の潮流となりつつある。

このように、日本と中国は密接な経済関係を維持しており、今日、互いに共存共栄の道を歩んでいるといえる。そして、当然のことながら中国語を学ぶ日本人、そして日本語を学ぶ中国人の数も増え、語学学習熱が高まりをみせているとともに、国境を越えた人的交流も増加の一途を辿っている。目下、中国で日本語を学ぶ学習者は約24万人を超えている。そして、日本政府が1983年から推進してきた「留学生受入れ10万人計画」は、2003年にその目標が達され、日本に滞在する留学生の数が10万人を突破した。うち中国からの留学生が約65%（73,795人）を占めることは注目に値する。他方、中国に留学している日本人留学生の数は2000年において約13,000人に達している¹⁾。

以下、本稿では、今日、活発化する両国の経済活動を背景に、その労働市場で求められている人材に関するニーズについてアンケート調査を参考に取り纏め、中国語・日本語の語学教育にも言及を試みるものである。

1. 中国の労働市場における外資企業の位置付け

(1) 外資導入と中国の労働市場

朱鎔基・元首相によって推進されてきた「大多数の大中型国有企業を3年で赤字から脱却させる」ことを目標とした1998年からの国有企業改革は成果を収め、近年、国有企業は減少化傾向にある。逆に、中国国内における私営企業の増加数を筆頭に、有限責任公司、外国企業、香港・

1) 宿久高「中国日語教育的現状と未来」『日語学習と研究』編輯委員会 2003年第2期 総第113期

マカオ・台湾企業など、所有形態が国有及び集団所有に属さない形での企業の数が増加してきている（表1）。その結果、国有企業を解雇、レイオフされた労働者が私営企業で再雇用されたり、国有企業自体を私営企業や外資企業が買収する例が次第に増えてきている現状である。このように、中国の企業形態と労働市場は密接に関係しながら、連動した変化を呈しているといえよう。

表1 中国国内の企業数

企業の所有形態	2000年	前年比(%)	2001年	前年比(%)	2002年	前年比(%)
工業企業(社)	162,900	5.1	171,300	5.2	181,600	6.0
中国企業	134,400	4.0	139,800	4.0	147,100	5.2
国有企業	42,400	-18.6	34,500	-18.7	29,400	-14.8
集団企業	37,800	-17.9	31,000	-18.1	27,500	-11.3
株式合作企業	10,900	0	10,900	0.4	10,200	-6.4
聯営企業	2,500	-12.0	2,200	-12.4	2,000	-9.1
有限責任公司	13,200	43.9	19,000	43.8	22,500	18.4
株式有限公司	5,100	11.7	5,700	12.1	6,000	5.3
私営企業	22,100	63.8	36,200	63.6	49,200	35.9
その他企業	400	-25.0	300	-21.5	300	0
香港・マカオ・台湾企業	16,500	10.9	18,300	11.0	19,500	6.6
外国企業	12,000	10	13,200	10.4	14,900	12.9
建築業企業(社)	—	—	45,893	-0.9	47,820	4.2
国有企業	9,030	-8.4	8,264	-8.5	7,536	-8.8
集団企業	—	—	19,096	—	13,177	-31.0
香港・マカオ・台湾企業	—	—	622	—	632	1.6
外国企業	—	—	274	—	279	1.8
その他企業	—	—	17,637	—	26,196	48.5

出所)『中国統計年鑑2002年、2003年』より作成

中国では1978年の三中全会²⁾において経済主導の改革開放政策への転換が行われ、鄧小平に始まった外資を積極的に導入していく政策は、江沢民、現在の胡錦濤政権でも踏襲され、外資によって経済成長を牽引してきた。中国は1979年に外資導入法を制定し³⁾、1980年代には各地に経済特区や経済開発区を設け、外資に優遇策を与えて積極的に誘致する本格的な「外資依存型」の発展を遂げた。この対外開放政策は、(1)対外借款及び間接投資(2)外国企業による直接投資(3)外国企業によるその他の投資など外資の導入を奨励し、国内の経済改革と対外開放を結びつけたとして評価されている⁴⁾。

2) 中共第十一期三中全会。この全会では経済路線では、毛沢東から鄧小平による経済改革への転換が図られたと同時に、政治路線では57年以來の「階級闘争論」と文革期の「継続革命論」が放棄された。

3) 上原一慶 著『中国の経済改革と開放政策』 青木書店 1987年 25頁

「外資導入法」は「中外合資経営企業法」ともいわれる。出資比率の制約は下限の25%を定めるだけで上限がなかった画期的な政策であった。上原によると、中国の外資導入は「貿易赤字、債務の拡大、国内経済の不振等の打開策」の結果として選択されたとする。

4) 石原享一 編『中国経済と外資』アジア経済研究所 1998年 3頁

そして、労働市場の要となる「中華人民共和国労働法」は、1994年7月の第8期全人代第8回常務委員会で採択され、1995年1月より施行されている。同法は、労働者の権益保護、労使関係の調整、社会主義市場経済における労働制度の確立を法によって規定しているが、国有企業・集団企業だけでなく、個人経営企業や外資系企業をも含む全企業及び国家機関・機構・団体の労働者にも法律が適用されることを、その特徴としている⁵⁾。1990年代に入って多くの外資系企業が中国市場に参入するようになったが、一方で文化の相違、いわゆる「カルチャーギャップ」に基づく企業内での労務管理、労働争議に関するトラブルが多発する時代を迎え、外資系企業にも労働組合「工会」が設置されるようになった。「労働組合法」は外資系企業にも適用される。山本は、このようなマクロ的な中国の労働市場全体を概括し、中国の労働市場はアメリカ型（市場的資本主義）への傾向を孕んだ、ヨーロッパ型（社会的資本主義）と日本型（企業的資本主義）の混合型であると述べている⁶⁾。

中国では、従来、政府が労働者を統一的に就職先を振り分ける「統一分配」のシステムによって各経済単位である職場、つまり所属企業が決められていた（「統包統配」）。企業は公開採用や解雇の自主権を持たなかったが、改革・開放政策が推し進められる過程において、企業の雇用面での自主裁量権は徐々に拡大されてきた⁷⁾。しかし、93年にこのような労働力の分配制度が廃止され、自由な労働市場が形成されるようになり、職業選択の自由が認められた結果、今日では転職も多くなり、自分で会社を興す起業家も多くなってきている。むしろ、転職せずに一つの会社に勤務し続ける人は、能力がないと見なされる傾向さえあるようだ。昔の「分配」時代には考えられなかった失業（「失業」「下崗」）が出現し、学歴とスキルを重視した労働市場での人材市場に「競争」原理が生じている。計画経済から市場経済への移行に伴い、このように労使関係にも「労働者対国家」から「企業対労働者」へと変化が生じている。また、中国の労働市場には、国の人事部が管轄する「ホワイトカラー」人材市場と労働部が管轄する「ブルーカラー」の人材市場が存在し、詳細については、都市部の求職人材を対象とし、単純作業及び肉体労働を中心とする紹介、斡旋を行っている「職業紹介服務中心」「職業紹介所」、出稼ぎ農民を対象とする「労務市場」、大卒以上のホワイトカラーを対象とする「人材市場」などがある⁸⁾。一般に外資系企業

5) 馬成三 著『中国進出企業の労働問題 日米欧企業の比較による検証』JETRO 2000年 48頁

6) 山本恒人 著『現代中国の労働経済1949～2000』 508頁

山本は、田端氏が労働政策の現状を、「①ヨーロッパ型（社会的資本主義）：福祉国家と強い労働組合 ②アメリカ型（市場的資本主義）：個人的な市場取引 ③日本型（企業的資本主義）：企業内への労働者統合」の3つに分類していることを先行研究として取上げ、さらに中国の労働政策について、「中華人民共和国労働法」に象徴されるように、国家理念としての社会主義志向が労働政策に反映し、労働権の保護を強く意識しており、ヨーロッパ型の特徴を持つが「強い労働組合」は存在せず、同時に「企業内への労働者の統合」という日本型の特徴と、労働制度改革による労働契約制度やレイオフ促進などに象徴されるアメリカ型も含んだ労働政策体系であると述べる。

7) 石原享一 編『中国経済と外資』アジア経済研究所 1998年 369頁～370頁

8) 2001年の統計では、全就業人口は7億3,025万人、うち専門的な技術スタッフは3,053万人。

がスタッフを雇用しようとする場合、「人材交流センター」を通じて紹介、採用を行うことが多い。日系企業など外資系企業に採用される人材は事務職の場合はホワイトカラー、現場生産ラインなどではブルーカラーが大半を占めるようである。

国务院研究センターによると、7割を超える中国企業の社員の平均月収が800元(約1万400円)から2,500元(約3万2,500円)の間にあることが分かった。うち、社員の平均月収が5,000元以上の割合が最も高いのは外資系、香港・マカオ・台湾資本企業で、その他は国有企業と政府出資企業、非国有株式企業、有限責任会社、私営企業の順である。中国企業の高級管理者の収入は、一般社員と3～15倍もの開きがあるという⁹⁾(表2)。

表2 中国各省・直轄市の年間給与比較(単位:元)

地区	全国	北京	天津	上海	江蘇	浙江	山東	広東
全国平均	13,212	21,432	16,686	24,423	12,633	15,030	9,561	17,597
中国国内企業	12,215	17,834	16,154	22,316	11,781	14,981	9,306	20,323
香港・マカオ・台湾企業	13,756	27,193	15,865	19,583	12,655	15,477	9,713	14,349
外資系企業	17,892	39,428	17,643	30,192	16,033	14,888	10,188	19,323

出所)『中国統計年鑑2004年版』441-446頁より作成

このように、1980年代以降に導入を図り、90年代に中国の経済市場において大きな成長を遂げてきた外資系企業は、中国のホワイトカラー層に対して雇用創出を生み出す「単位」となり、設備、国際競争力ともに、中国国内企業や国有企業と比べて先進性を誇り、待遇に至っては魅力のある存在であった。さらに、被雇用者である中国人にとっては、中国の労働市場で一種のステータスを感じられる存在としてまで注目されてきた。このような中で、これらホワイトカラー層である従業員・スタッフの教育レベル、人材のニーズ、語学力を初めとするスキルが、企業にとっては人材育成の過程で重要な問題となってくるのである。

(2) 中国の教育制度と教育レベル

中国の経済発展を支える要因は、教育である。2004年3月5日～14日まで開催された全国人民代表大会の政府活動報告においても、温家宝首相が「以人為本(人を以って本と為す)」を強調した¹⁰⁾。一般に、中国の教育制度の年数は、ほぼ日本と同じシステムが採用されており(表3)、一般普通教育と職業技術訓練に分けることができる。中国では現場主義に基づいた職業技術訓練教育も重視されているが、これは失業者の救済、転職者の就業を促進する必要性から生じてきた

9)「日中新聞」2004年6月8日

10)「朝日新聞」2004年3月6日 第2面「以人為本をさらに重視し、人民の切実な利益にかかわる問題の解決に尽くす」と、人民がすべての基礎であるべきだという考え方を示した。

ものである。伊藤によると、「新中国成立後、失業の問題を解決するために、当時の職業教育政策は失業者の転業や就業、そして将来の生産計画を考慮した転業訓練に重点を置いていた」との見解がある¹¹⁾。なお、職業訓練及び一般教育において、共産党を堅持していくための政治思想教育が実施されてきたことは言うまでもないことである。

表3 中国の教育制度

幼稚園 (3年) 3歳～	小学校 (6年) 6～11歳	初等中学 (3年) 12～14歳	中等専科学校 (3年)	大学本科 (学士) 4～5年	研究生 (修士) 2～3年	研究生 (博士) 3年
			職業高中 (3年)			
			高等中学 (3年)	中等専科(2年) 高等専科(3年)		

出所) 相原茂 著『中国語学習ハンドブック』大修館書店 229頁

「中等專業学校」には「中等専門学校」「技工学校」「職業高中」の3種類がある¹²⁾。

先行研究によると、「経済発展」とは「経済成長」が専ら経済の量的拡大に関心を当てている状況に対して、産業構造など経済の中身の変化をも包摂した概念といえる。同様に「人的資源」とは、経済学の「人的資本」が就学年数、経験年数といった数量で代理される技能を指すのに対して、その人が持つ技能・技術の内容・種類の違いをも考慮した概念といえる。多くの研究から教育と技術は経済成長に重要な決定要素であることが、証明されている[James 2002]。労働者の技術向上が直接に影響するので、人的資本は生産的であり、人的資本は適応性と社会の配置効率 (allocative efficiency) を促進する。ゆえに、教育を受けた人はよりよい選択ができるのである [Yang 2001]¹⁴⁾。

一般的に、中国全土の中で北京や上海などの経済的に発展した都市では、高学歴を有する従業員が多く、人材の教育レベルにおいては、広東を中心とした珠江デルタを遥かに上回っている。全般的に、沿海部で突出して経済が発展している地域の中でも、北京、上海、天津の非識字率は低く、大学以上の機関も多く設置されている。実際、筆者が上海及び江蘇省の企業視察を行った際、「優秀な人材と合理的な労働コスト」を考へて現地に進出している企業がほとんどであった。各社の経営者たちは、異口同音に「華東エリア(上海及び蘇州)の人材は非常に質がよく、会社に対する帰属意識や定着率が高い」と述べる。各主要経済都市の教育レベルは表4の通りである。

11) 伊藤正一 著『現代中国の労働市場』有斐閣 1998年 69頁

12) 中国において中等職業教育学校の教育は重要であり、現場型の人間を養成する。村上氏は、「中等專業学校」を経済発展を現場で支える人材の供給源とみなしている。

13) 村上直樹「中国の経済発展と人的資源」伊藤元重 編著『日中関係の経済分析』第2章東洋経済新聞社 2003年 57頁

14) James J. Heckman “China’s Investment in Human Capital” University of Chicago Oct 2002

一般に、広州を中心とする華南は中国の中でも生産基地の役割を果たす「現場労働者」が多く、教育レベルもそれほど高くない。上海を中心とする華東は、現場生産と製品開発の両側面を合せ持っており、華南より高い教育レベルが維持されている。そして、中国を代表する研究機関や開発型の企業が多い北京は、その企業のニーズにも応えるだけの人材の宝庫として、全国でも教育レベルが最も高い都市となっている。

表4 主な各経済都市の従業員教育レベルに関する比較(%)

都市名	非識字者		小学校		中学校		高等学校		大学・ 専門学校以上	
	2000年	2002年	2000年	2002年	2000年	2002年	2000年	2002年	2000年	2002年
<華東>										
上海	3.20	2.7	11.3	12.6	40.6	39.2	29.80	29.3	15.10	16.2
江蘇	11.50	9.5	29.40	26.4	40.10	45.3	14.00	14.3	5.00	4.6
浙江	10.30	7.7	34.90	31.1	39.40	39.6	12.40	13.7	3.00	7.9
<華北>										
北京	1.50	1.1	8.10	6.8	39.40	41.2	28.10	27.8	23.00	23.1
天津	2.90	1.6	19.10	15.4	41.70	43.3	25.10	26.1	11.10	13.7
<華南>										
広東	4.10	2.5	32.00	25.9	44.10	47.6	14.80	16.9	5.00	7.1
<東北>										
遼寧	—	1.5	—	24.4	—	53.9	—	13.7	—	6.6
吉林	—	1.5	—	27.6	—	45.1	—	17.8	—	8.0
全国	7.8		30.0		43.2		13.1		6.0	

出所)『中国統計年鑑2004年版』より作成(2002年人口変動情況サンプリング調査より)

全国平均は、2002年の調査のデータによる

(3) 日系と中国系、欧米系の比較

WTO加盟後、外資が中国市場への参入を加速化させる中で、「企業文化」を通してコーポレートガバナンスを行い、現地の文化と融合した投資活動を行うことに注意が払われている。これはすなわち、企業精神と経営理念を形成するものであり、従業員には「企業」という運命共同体に対する責任感、名誉、帰属意識が芽生える。それらを概括し、中国の企業研究では、多国籍企業の企業文化は以下のように分類されている。

- ① 欧米型企業文化(多国籍企業全体の35.3%)：従業員の個性を尊重し、平等性、透明性、リラックスした雰囲気創造する(欧萊雅、雅培、漢高、コカコーラ、強生、ダノンなど)。
- ② 日本型企業文化(多国籍企業全体の38%)：「献身」「恩返し」の精神を重んじ、集団主義に基づく個性の抑制と多数派に従う理念を提唱(トヨタ、三菱、京セラ、三井、リコー、東芝など)。
- ③ 融合型模範企業文化(多国籍企業全体の21.3%)：東洋と西洋の経済発展及び企業管理の特徴を融合させ、「調和」を重んじる。

出所)『Shanghai monthly statistics』上海経済「最新動態」論文より抜粋、作成

表5 多国籍企業の現地化浸透度

多国籍企業の現地化経営の戦略状況		高・中級管理クラスにおける中国側スタッフの比重 (%)		
項目	調査企業に占める割合 (%)	中国側スタッフ割合	高級管理職割合	中級管理職割合
人的資源の現地化	88.7%	81%以上の企業	11.9%	58.1%
製品製造の現地化	63.3%	61%～80%の企業	14.6%	11.0%
販売方式の現地化	52.7%	41%～60%の企業	24.5%	8.1%
資本運営の現地化	40.7%	21%～40%の企業	30.8%	6.7%
研究開発の現地化	28.0%	20%以下の企業	18.2%	16.1%
製品ブランドの現地化	22.7%			

出所) 『Shanghai monthly statistics』上海経済「最新動態」論文より抜粋、作成

今後の多国籍企業が目指す方向性としては、欧米と日本企業の融合型であり、経営戦略としては人的資源の現地化を挙げる企業が88.7%にも上った(表5)。次に製品製造の現地化、販売方式の現地化が優位を占める。つまり、物を造って販売する前に、人の現地化によって、企業文化そのものを変えていこうとする多国籍企業側の戦略が窺える。

日系企業の間では早くは1980年代に中国に進出の波が起こったが、1990年代において多数の欧米企業も中国市場に参入するようになり、全体的な物価と賃金水準の上昇を背景に、人材競争が激化した。近年、欧米企業でも上海など中国の主要都市にアジア戦略の拠点となるアジア本社を設置する企業が多くなってきている。また欧米企業では、日系企業で基礎教育を受けた人材を採用する傾向もあり、引き抜きやヘッドハンティングによる日系企業から欧米企業への人材流出がみられる。そのような意味では、礼儀や作法を重んじ、ビジネスの場で即役立つ専門的な教育を現場主義で行う「OJT (On the job training)」に代表される日本の社員教育・基礎教育は実用的であり、世界でも非常に評価されていると思われる。

表6 中国人従業員による日・米・欧企業の比較

賃金(元)	日系企業	米国企業	欧州企業	比較項目	満足度の順位
労働者	783	1,028	1,053	収入(賃金)	①米国 ②欧州 ③日本
技術者	1,513	1,868	1,644	福祉待遇	①米国 ②欧州 ③日本
経理関係	1,367	2,140	2,054	技術習得	①米国 ②欧州 ③日本
営業職	1,822	1,144	1,821	才能の発揮	①米国 ②欧州 ③日本
中間管理職	1,807	2,166	2,251	人間関係	①米国 ②日本 ③欧州
				上司との関係	①米国 ②欧州 ③日本

出所) 馬成三『中国進出企業の労働問題』83頁、141頁より抜粋、作成

表6の比較結果を分析すると、賃金待遇は、総体的に欧州企業が最も高く、日系企業が低いことは明かである。さらに、台湾、香港系の企業は外資系より一般的に低いといわれている。技術者や経理関係など、特殊技術を持つ人材に対して米国企業は高い報酬を与えている現状に対し、日系企業はそのような人材に対する評価が十分に賃金待遇に反映されていないようである。一方、日本企業は営業職に対しては米企業よりかなり高い賃金待遇を与えている。これは日本の企業が人材を採用する際に、特殊技能や資格だけを重んじるのではなく、往々にして「集団主義」に基づいた職場での協調性なども重要視した採用を行うところに方針の相違があるのではないか

と思われる。

賃金制度に関しては、先行研究によると「日系企業：年功序列型、欧米企業：能力賃金、香港・台湾企業：構造賃金」というモデルをベースに、中国では従来の年功序列型賃金体系から、近年の労働契約制の全面的な実施や経済改革を背景として次第に能力給を重視する賃金体系にシフトしつつあるとされている¹⁵⁾。このような変化は、個人主義、能力主義で、自分の見解をはっきり述べる自己主張をすることが一般的とされる社会の中で生活する中国人の国民性に合致しており、中国人はアジアの一員であるが、その思考・行動様式は欧米に近く、東南アジアに広く分布する華僑・華人にも同様の傾向がみられる。企業経営においても同様で、横のつながり、ネットワークを重視した華人的経営手法は、今後とも考察に値する分野であろう¹⁶⁾。

2. 日系企業の進出とビジネスに必要な人材育成 上海を一例に

(1) 現地進出企業の情況

目下、上海に居住・駐在する日本人の数は、登録ベースで13,861人（2002年）、観光等短期滞在で訪問する日本人の数は822,600人（2002年）に上っており（表7）統計数字でみる限りにおいては、日本は世界の中で上海との人の往来は最も多い国となっている。中でもビジネスマン及び外国企業スタッフの身分で駐在している者が多く（表8）全体の84.3%を占め、これは上海が中国経済・ビジネスの中心であることを裏付けるものである。日本に続いて駐在員並びに居住者、渡航者が多いのは台湾である。以前は広東に多く進出していた台湾企業は、目下、上海を中心とする華東エリアへとシフトしており、ビジネスマンの家族をともなった転勤、移動により、子弟教育の学校¹⁷⁾も設立されている。日系企業の中には、コスト削減のため台湾企業に取引先を変える企業もあり、今後、多くの日系企業にとって台湾企業は競合相手となることであろう。

目下、上海に進出する日系企業は約3,600社に上るといわれる。上海は各社にとって中国に製造拠点を確立し、販売網を構築していく上での「窓口」となる地であり、大手企業の殆どが既に支社を構え、グローバル化の時代に乗り遅れまいと中小企業までもが新たな活路を模索しながら進出しているのが今日の状況である。とりわけ、以前の外資企業誘致指定区であった「長寧区」に位置する「虹橋開発区」と今日の新たな開発区である「浦東区」は、日系企業が集中している地域である。沿岸の黄浦区、虹口区には船会社や物流会社が進出しており、市内中心部の測湾区には商業・小売り業関係企業の出店の他、各社の事務所が設置されている。また、郊外の青浦区、松江区、閔行区などには、各社は開発区の優遇措置を享受するなどして、工場を

15) 石原享一 編『中国経済と外資』アジア経済研究所 376頁

16) 見かけは東洋人だが、文化的精神的な内面及び思考行動様式が西洋化している人を中国語では「香蕉人（xiāng jiāo rén）/バナナ」という（『新華新詞語詞典2003年版』商務印書館 356頁）。

17) 台湾企業が数多く進出する広東省の東莞や江蘇省の昆山には、「台商子弟学校」がある。

建設している（表9）

表7 上海を観光で訪問する外国人の数の推移（のべ/人）

国名	1978年	1980年	1990年	1995年	2000年	2002年（比率%）
総計	170,700	210,500	460,600	1,075,500	1,391,400	2,106,600(100%)
日本	57,300	77,300	226,000	520,600	537,600	822,600(39%)
シンガポール	3,400	5,200	10,200	38,400	52,900	78,600(3.7%)
ドイツ	7,300	7,200	16,000	39,400	71,100	102,300(4.8%)
フランス	7,000	7,500	11,900	34,200	53,900	71,900(3.4%)
イギリス	4,400	5,900	11,100	24,500	16,900	17,700(0.8%)
イタリア	3,900	3,500	9,900	17,100	18,800	24,700(1.1%)
カナダ	3,400	4,300	8,100	15,500	22,500	39,400(1.8%)
アメリカ	38,700	52,700	46,700	91,200	137,800	218,200(10.3%)
オーストラリア	4,200	4,600	5,300	14,100	32,300	43,700(2%)
香港・マカオ	62,900	95,500	103,300	155,100	176,200	230,300(10.9%)
台湾	—	—	310,300	111,900	198,800	335,600(15.9%)
華僑	6,600	5,800	18,800	25,400	47,600	52,800(2.5%)
1日平均（人）	658	854	2,447	3,748	4,970	7,466(0.3%)

出所）『上海統計年鑑2003年版』中国統計出版社

表8 上海に居住・駐在する外国人の数（単位：人）

国名	2000年	2001年	2002年（比率%）
総計	60,020	50,586	61,610(100%)
日本	12,270	10,838	13,861(22.5%)
台湾	10,522	11,050	11,055(17.9%)
アメリカ	6,354	5,150	6,766(10.9%)
香港	4,121	4,121	4,124(6.7%)
韓国	3,294	3,811	5,703(9.3%)
シンガポール	2,808	1,603	2,390(3.8%)
オーストラリア	6,420	1,722	2,136(3.5%)
ドイツ	1,511	1,631	2,054(3.3%)
カナダ	1,361	1,400	1,843(3.0%)
マレーシア	1,278	1,066	1,536(2.5%)
イギリス	2,357	934	1,285(2.1%)
<居住駐在身分の区別>			
ビジネスマン	10,517	6,608	8,248(14.2%)
外国企業スタッフ	41,136	33,069	40,076(70%)
妻子帯同（家族）	3,566	3,394	4,087(7.1%)
留学生・研修生	3,455	4,113	4,913(8.5%)

出所）『上海統計年鑑2003年版』中国統計出版社

表9 上海の主な日系進出企業の一部例

地区	日系企業名
黄浦区	住金物流、上組、北京電通広告、日本郵船、三井倉庫、商船三井、IBO、NSK、グリーコ
虹口区	佐川急便、監査法人トーマツ、三菱倉庫
浦東区	兼松、川崎重工、きんでん、KDDI、三和銀行、JVC、JTB 中国旅行、シャープ、バイオア、ロー、ゲンゼ、ニチン、ブリジストン、富士フイルム、東洋紡績、アサヒビール、フジタ建設、三井造船、京ワ、

	ヤマハ、YKK、ヒクダ、旭化成、NTT、NSK ソフトウェア、オムロン、コクヨ、サッポロビール、小野田セメント、新日本製鉄、トヨタ、三井住友銀行、住友商事、住友化学、ソニー、上海セム、住友海上火災、竹中工務店、蝶理、東芝、東レ、日立、日興証券、日本ベント、ファーストリテイリング、松下電器、丸紅、三井物産、三井海上火災、三井化学、三菱商事、三菱重工、UCC
宝山区	上海レナウン、関西塗料
漕湾区	上海華亭伊勢丹、川崎製鉄、キッコーマン、キリンビール、近畿日本ツーリスト、ケンゼン産業、サッポロビール、三洋電機、JCB インターショナル、神鋼商事、中外製薬、日商岩井、日本航空、野村証券、パヒューマ（パナ）、味覚糖、三越、明治乳業、日本たばこ、リンパス、鴻池運輸、ワケウエディング、博報堂、カシオ、サントリー食品
閘北区	(財)日中文化交流財団、上海花王科学
嘉定区	ニプロ、横河電機、協和コルパ、大正製薬
長寧区	京セラ、三和総研、コレイ、日本テレコム、日本製紙、本田技研、松下電工、三菱自動車、JUKI、ハウス食品、雪印乳業、JETRO、(財)日中経済協会、NKK、王子製紙、大林組、沖電気、花王、三愛時装
楊浦区	上海華鐘ストックキング、上海新東京技術設計
青浦区	八木通商、王子製紙、上海カトリック、上海富士克制線(有)、上海松下竹木製品、上海松下日用装飾
松江區	トヨタ、味の素、日清食品（工場）、イトキン、ヤマトインターショナル、上海ミルダ光学機器、上海日立電線
静安区	川崎汽船、ローソン、コニカ、資生堂、セシール、全日空、富士通、富士火災海上、サントリー梅林食品、鹿島建設
徐匯区	熊谷組、積水、ダイキン工業、日清食品、上海松下半導体、ミルダ、エプソン、ヤマハ発動機、リコー電子技術、上海華鐘ソフトウェア開発
閘行区	サントリー、ダイキン空調、上海コレイ食品、三菱エレベータ、花王、大日本イネキ、小林製薬、
南匯区	田崎真珠

出所)『中国進出企業一覽2003～2004年版』、「上海 Pocket Page 2001年版」より抜粋、筆者作成

上海は中国の他地域よりも平均給与待遇が高いが、業界別によってその水準も異なる(表10)。最も高いのは、情報産業、コンピューター産業等であり、上海市の平均給与を2倍以上も上回る52,939元である。続く金融業は36,459元で、目下、WTO加盟後の市場開放によって銀行や証券など外資の参入が目立つ分野である。ちなみに、上海ソフトウェアパークでは、進出企業の3分の1が外資企業であり、最近ではインド系企業も進出するようになってきている¹⁸⁾。日本国内での人件費と比べると約1/10～1/9のレベルであり、教育レベルの高い人材を現地では非常にコスト削減につながる理想的な賃金で雇用できるメリットがある。ゆえに、最近の日系企業の採用動向では、現地採用での中国人枠を増やし、あまり日本人を採用募集しない企業が多くなってきているだけでなく、日本からの駐在員を削減する傾向が強いようである。

表10 上海の業界別年間給与待遇(単位:元)

業界・職種	給与	業界・職種	給与
上海市 全業界平均	19,473	金融業	36,459
農業・漁業等	14,496	不動産業	25,077
製造業	16,378	科学研究	27,784
交通・運輸・郵政業	20,207	教育	23,356
情報・コンピューター等	52,939	衛生	26,381
卸し・小売り業	15,189	文化・娯楽	30,003
ホテル・飲食業	15,245	公務員等	25,655

出所)『上海統計年鑑2003年版』中国統計出版社

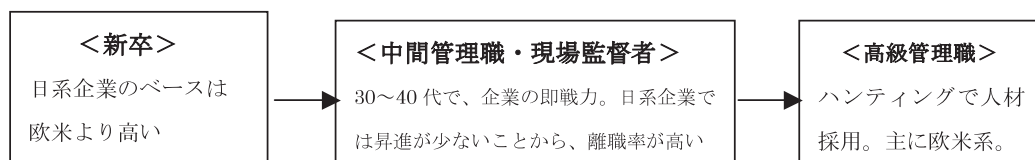
18)「朝日新聞」2004年1月21日。インドはソフトウェアが強く、中国はハードウェアが強い。インド系企業の例として「インフォシス・テクノロジー」「タタ・コンサルタンシー・サービス」「サティヤム・コンピューター・サービス」などが挙げられる。

また、ヒアリング調査によると、上海で日系企業向けに就職を斡旋している人材派遣会社に登録する人材も、以前は日本人で中国語が話せる人材を斡旋していた業務内容から、今日では中国人で日本語を話せる人材の登録者の方が多くなってきている。全体的な一般的傾向としては、20代後半～30代前半の求職者が多く、職種は一般事務・営業系、学歴では大専、大卒者の層に求職者が集中している（表11）。また、採用方法は新卒、中間管理職、高級管理職によって異なり、人材市場の主流となる層は、「中間管理職」である。

表11 上海における日本人・中国人 人材登録状況

中国人登録人材			日本人登録人材		
性別	男性 62%、女性 38%		性別	男性 40%、女性 60%	
年齢	20代 52%、30代 42%、40代 6%		年齢	20代 52%、30代 45%、40代 3%	
語学レベル	ビジネスレベルの日本語	23%	語学レベル	ビジネスレベルの中国語	24%
	ビジネスレベルの英語	9%		ビジネスレベルの英語	4%
	日本語と英語が使える	15%		日本語と英語が使える	37%
職種	一般事務・業務	26%	職種	一般事務・業務	33%
	営業	16%		営業	24%
	貿易	12%		貿易	10%
	金融・財務	12%		金融・財務	5%
	技術	21%		技術	10%
	サービス	13%		サービス	13%

出所）登録者数：人材派遣会社担当者へのヒアリングによると、日本人約5,000人、中国人約10,000人（2002年）
上海保優美人才服务有限公司 <http://www.pahuma.com.cn> ホームページより作成（2003年）



例えば、上海における日系企業が求める人材として、①コスト競争力のある人材¹⁹⁾、②日本語²⁰⁾、中国語に堪能で、なお英語も話せる人材、③基本的なコンピューター操作ができること、④対中国人人材の採用では、上海戸籍があることを条件とする場合がある、⑤協調性を持って働くことができ、中国と日本の相互の文化、習慣等を理解できる人材、⑥対日本人採用では、「外国人在中国就業管理規定」（1996年5月1日施行）に準ずる人材であること、などが挙げられている。

(2) 帰国留学生のアンケートにみられる人材のニーズ（上海）

中国では近年、人材供給の源泉として、海外留学生に期待する動きが活発である。70年代の後期以降、中国からは多数の若者が海外留学を目指して出国し、学業修了後も留学先にとどまる者

19) 上海での筆者のヒアリングによると、中国人スタッフの平均人件費(3,000元～6,000元)<日本人スタッフの平均人件費(6,000元～10,000元)

20) 中国の日本語専攻の大学生は、北京・天津市及び周辺地域、上海市、東北各地域に集中。

が多かった。こうした海外留学生に「支持留学、鼓励回国、来去自由（留学を支持し、帰国を奨励し、往来を自由にする）」と帰国奨励を呼びかけたのは鄧小平であり、その後の指導者たちもその政策を踏襲していた。しかし、近年の中国経済の発展と外資企業の中国市場への目覚ましい参入により、その傾向に変化が生じてきている。つまり、海外留学生は自ら進んで帰国の道を選び、中国での帰国留学生の優遇政策を享受しながら、ベンチャー企業を興す者も少なからず出現してきている。また、企業内では出世コースの人材として採用され、昇進が速い重要なポストに就く者もいる²¹⁾。

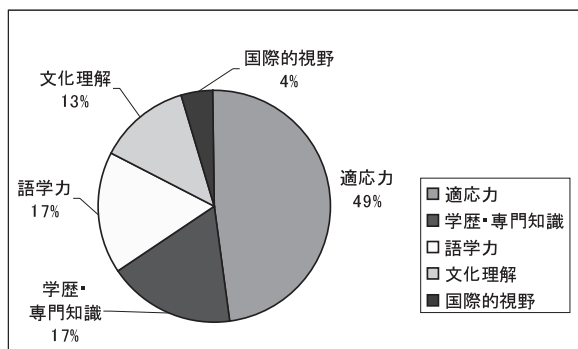
このような海外帰りの帰国留学生は「海帰族」と呼ばれ、多くの企業が採用に積極的な態度を示している。とりわけ中国の企業では「海帰族」の採用、獲得に熱心である。例えば、日本と取引が多い中国人社長のソフト開発のA社は、従業員全体に占める海帰族の比率は49.8%、日系及び欧米企業向けに進出・投資のサービスをしている法律事務所では同比率が30%であるのに対し、完全な某日本企業の上海支社ではわずか5%であった。IT・情報関係産業や法律、コンサルティング会社は、今日、上海で最も成長目覚ましい産業分野の1つであり、海帰族のような人材が活躍できる場が多い。なお、筆者が個人的に調査²²⁾した経営者の人々の話によると、「海帰族と海外留学勤務未経験の一般スタッフの間には、業務上の基礎能力の違いは大きく感じられない」という答えが大半であったが、「やや差がある」と答えた経営者は、主に語学の面や国際的な業務センスにおいて、その違いを認識している。そして、経営者が海帰族に期待する内容としては、状況に応じた判断力（適応力）が最も多かった（図1）。また、今日の中国系企業は日本だけでなく、欧米とのビジネス取引をも意識しており、帰国留学生の人材を採用するなら「アメリカ（欧米）日本のどちらでもよい」と答えた者が圧倒的に多く（67%）、日系企業と取引の多い企業は、「日本からの帰国留学生を採用したい（27%）」、「日本語ができること」を条件に挙げる者が多かった。さらに、採用する時の着目点として、「国際的な仕事ができる」「グローバルスタンダードを身に付けている」「日本の文化を身に付けている」ことも重視されている。このように、世界的視野を将来の方向性に見据えている状況は、海外から帰国した留学生が「将来、再留学する場合の希望留学先」として「アメリカ（46%）」、「ヨーロッパ（34%）」を留学先に挙げている点にも表われている。帰国留学生が諸外国から中国へ帰国した理由については、「中国の経済発展に貢献したいから」との答えが48%を占め、次に多い理由が「家庭・家族の事情」であった。また、将来は「自分で起業創業したい」と答える者も多い現状から考察されるように、同じ環境に安住することなく、常に意欲的にチャレンジ精神を持って自分の理想を追求し、自分の能力や学んだ知識を發揮しようとする者が多いようである。なお、上海に帰国してきて企業家や幹

21) このような現象について、村上氏は「海亀上岸、土鳖滚蛋（海亀「帰国留学生」が岸に上がって、地元のスポン「留学経験のない中国人スタッフ」が追い出される）」という表現を引用している。（村上直樹「中国の経済発展と人的資源」『日中関係の経済分析』東洋経済新聞社 2003年81頁）

22) 2003年11月～12月にかけて、筆者が上海で独自に調査した結果による。

部候補生として活躍する海帰族の出国前と出国後のポスト及び待遇については、昇級・昇給している者が77%を占めるという結果が得られた（表12）。今日、GDPの成長と共に、出国する者が急増し、海外から帰国する者も増えつつあるが（図2）、このような現象はまだ始まったばかりであり、引続き今後の動向を注視する必要がある。

図1 経営者が海帰族に期待する内容



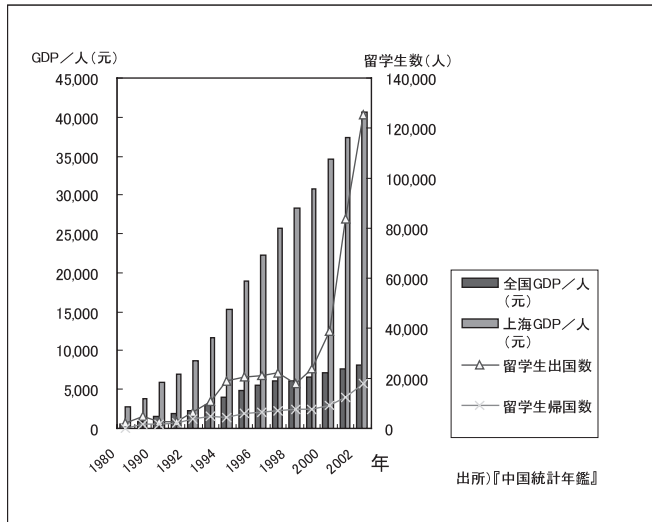
出所) 筆者が独自に行ったアンケート調査の結果に基づく

表12 中国人帰国留学生の昇格・昇級情況と起業の希望 (N = 35)

調査項目	詳細内容			
	帰国前のポスト	人数	帰国後のポスト	人数
ポストの昇級 (77%)	一般会社員	13	社長	3
	大学・教授	1	大学・教授	7
	大学・助教授	5	大学・助教授	3
	弁護士等専門職	3	弁護士等専門職	8
	助手・一般教師	3	助手・一般教師	2
	管理職	2	会社管理職	10
	学生	2	初めて就職	2
	無回答、無職	6		
項目	詳細内容			
給与待遇・昇給 (出国前と帰国後の比較)	アップ(インフレ、国内経済の発展要因を考慮) (66%) 自分で起業 (14%)、ほぼ同じ (9%)、下がった (3%) 以前、勤務経験なしのため比較できず (3%) * 民営企業から大学関係に転職した者は待遇が下がっていた			
起業の理由	自分の理想、自己実現 / 専門知識の活用、発揮 日本企業の管理制度の導入 / チャレンジしたい			
将来の希望勤務企業の形態 (複数回答)	自分で起業創業 (34%)、外資系企業 (17%) 国有企業 (6%)、行政・大学関係 (9%)			

出所) 2003年11月～12月の間に回収した筆者作成のアンケート調査票に基づく

図2 1人あたりGDPの推移と留学生数



3. 日中間ビジネス人材における中国語人材をめぐる政策と現状

(1) 中国の対日留学生政策と日本政府の受入状況

< 中国の対日留学生政策 >

中国では留学生ブームの波が幾度か起こった。段²³⁾は、1896年から第一回目の海外留学の波を「政治留学」とし、孫中山、蒋介石などをその例に挙げている。この時期の留学は文科系の学科を専攻する者が多く、国家形成の強い使命感を抱いた留学が多かったため、出入国ビザの問題もそれほど厳格ではなかった。その後、1972年に日中国交正常化が実現し、1978年に鄧小平が留学生派遣について積極的な発言²⁴⁾を行ったことは、留学生ブームを後押しすることとなった。中国政府は、1978年8月「四つの現代化」を推進するための人材養成を目的とした「3千人派遣計画」を発表し、毎年、主として理工系の留学生を、アメリカを初めとする西側先進諸国に派遣することにした。鄧小平は、1978年の留学生や学者らの海外派遣政策の転換時に、中国経済の欧米諸国へのキャッチアップと、中国の近代化に貢献できるような新たな情報、技術工学、経営管理などのスキルを有した人々が中国へ回帰することを切望したのである。1984年に私費留学が認められるようになってからは、留学生の数が激増した。この時期の第二の波は「経済留学」といわれ、理工系を専攻する者が多かったことが特徴として挙げられる。総じていえることは、中国政府の

23) 段躍中『現代中国人の日本留学』 明石書店 298頁

24) 「私は留学生の数を増やすことに賛成である。10名20名ではなく、幾千幾万というように派遣する必要がある。……留学生を管理する制度を少し変え、外国語に堪能な人を直接派遣し、外国語の不得意な人に予備校を作って、先に外国語を補習させる。」(段躍中『現代中国人の日本留学』61頁)

留学生政策は経済の改革開放政策を実証するものであり、1978年の三中全会以後、一貫した留学推進政策が堅持されてきたことである。しかし、1990年代には、中国にとって、人材育成のための後押しまでして育成した優秀な若者が、海外へ留学などの目的で流出し、再び中国に戻って来ない「頭脳流出」の問題が深刻化することとなり、1992年の3月、国の人事部は海外から帰国した者を優遇する政策を次々に打出した²⁵⁾。そして、今も中国政府は、「回國服務（帰国して奉仕せよ）」というより「為國服務（国に奉仕せよ）」との寛大なスローガンを通じて、海外に出国した人々の回帰を奨励している。

中国人の留学の歴史は既に150年にわたり、以下の8段階に分けられる。以下、本稿では第8段階の1977年～現在の時期を中心に扱うことにする。つまり、文革終了後の1978年に始まる改革開放政策の中で、海外へ留学する機会がますます多くなりつつある近二十数年において、時代と共に中国の留学生政策がどのように推進されたのかを振り返る。

(1) 第一段階：19世紀中頃～1870年

留学で出国する者は少数であり、宣教師としてアメリカに留学する者²⁶⁾がいた。彼らは中国の留学教育の先駆を成したといえる。

(2) 第二段階：1871年～1889年

容稟の提唱により、120名の若者がアメリカ留学へ赴いた。1877年から清政府は、4回にわたり留学生をヨーロッパへ派遣した。

(3) 第三段階：1896年（甲午戦争）～1911年清王朝の滅亡

万に上る学生が民族滅亡の危機を救うため、日本へ留学した。有名な魯迅、郭沫若らはこの時期の留学生であった。義和団の乱に敗れた後、変法自強運動を展開するため、1903～1906年の短い間に、日本へ留学する留学生の数は万人に上った。そして、日本において留学生たちによる祖国救国の運動が展開されることとなった。この時期の留学は「革命」「政治」的目的の強いものであったといえる。

(4) 第四段階：1912年～1927年

アメリカ留学、フランス留学、ソ連（ロシア）留学等いくつかの留学の波が訪れた。

25) 例えば、「①都市部で就職をする海外帰国者の家族は、一般的に規定されている農村戸籍と都市戸籍の枠を越えて、帰国者と共に都市に移住することができること。②海外帰国者は、国によって手配される職場ではなく、職業選択の自由があること」などが挙げられる。また、上海などでは、海外のパスポートの保持も許可し、長期居住者だと認めるグリーンカードを公認している。（『Globalization and Transnational Human Capital: Overseas and Returnee Scholars to China』“The China Quarterly” Vol.179 September 2004 pp.735-757）

26) 容稟（1828 - 1912） 清末、広東香山（今の珠海）の人。1847年アメリカに赴き、1854年イエール大学を卒業。1855年に帰国し、広州、香港、上海等で職に就く。変法活動に参加し、戊戌政変時に北京へ逃亡。1910年孫中山と共にアメリカに赴き交渉、革命を指示した。黄寬（1828 - 1878） 広東香山の人。1847年アメリカ・マサチューセツ州に赴き、その後、イギリスへ渉る。1857年に帰国し、香港や広州で医学に従事。李鴻章の医務顧問を務めた。

(5) 第五段階：1927年～1949年

この時期の留学は、理工系、医学、農学等専門的分野に偏り、一定の管理制度を構築した。戦乱によって留学制度も大きな影響を受け、留学教育政策は連続性を欠いていた。

(6) 第六段階：1949年～1966年

新中国成立したことがきっかけで、数百名の中国人留学生はその後にも日本に留まり、日本で華人となることを選んだ。つまり、彼らが今の「老華僑」の元祖となる。留学生は以前のように少数の西洋の国家に集中せず、東欧や社会主義国家にも分散した。

(7) 第七段階：1966年～1977年

文化大革命の時期で、留学教育は停滞した。

(8) 第八段階：1978年～現在

改革開放政策の実施により、留学を支持し、出国を奨励し、往来を自由にする方針の下、留学の著しい成果がみられるようになった。今日では、留学史上最大の「留学ブーム」期を迎えている。

「頭脳流出」問題、実質の能力を評価せず、中国国内で取得した学位より海外の大学での学位を盲目的に優遇するなど、様々な問題点も残されているが、海外留学を経験した中国人は政府の「帰国者優遇」「海外留学の奨励」によって、海外留学は支持され続けている²⁷⁾。

留学生の派遣については、1979年にまず公費留学生が始まった。1979年に中国は日本へ131名の自然科学分野の進修生を派遣し、1980年には日本で留学する中国人留学生は550人に上った。1982年からは、中国は次第に私費留学生の枠を緩和し、1986年末には留学生の数が4,418名になった²⁸⁾。このように、中国の改革開放以後、日本に滞在した華人は以前のものとは区別して「新華人」と呼ばれている。そして、60年代に中国で生まれた若い世代の留学生は、「新時代留学組」と称されている。その後、私費留学も増えたが、公費と私費の比率は1対4で、当然のことながら私費留学生の数が公費留学生を上回っている(表12)。上海人(中国人)にとって、留学先として最も多いのはアメリカで、日本が次に続く。遠藤によると、アメリカに留学している中国人留学生と日本に留学している中国人留学生を比較し、アメリカでは81%が大学院卒、学部卒はわずか12.9%であることに對し、日本では大学院卒は33.6%であり、学部卒は66.4%である背景を踏まえて、高学歴志望者の中国人留学生はアメリカを目指し、低学歴者層が日本への留学を目指しているという動向が指摘されている²⁹⁾。

27) 中国人は海外留学のことを、中国語で「鍍金(箔をつけるため)」と表現する。

28) 陳昌福「留日学人與華僑華人社会」蔡建国主編『亜太地区與中日關係』上海社会科学院出版社 230頁

29) 遠藤誉「中国留学人材採用体系和日本的定位」蔡建国主編『亜太地区與中日關係』上海社会科学院出版社 272頁

表12 全国の留学生数の状況

1979～1993年6月上海公費出国留学状況表		1987～1993年9月上海私費出国留学状況表	
留学先（受入国）	のべ人数（人）	留学先（受入国）	のべ人数（人）
合計	9,743	合計	40,819
アメリカ	4,688	アメリカ	18,705
カナダ	564	カナダ	4,780
イギリス	700	イギリス・アイルランド	1,287
ドイツ	1,118	ドイツ	1,954
日本	993	フランス	538
フランス、オーストラリア	658	ヨーロッパ（東欧含まず）	1,479
その他の地区及び国家	1,022	ロシア・東欧各国	80
		大洋洲	4,000
		ラテンアメリカ	70
		西アジア・アフリカ	20
		日本	7,000
		東南アジア各国	906

出所)『上海僑務志』上海社会科学院出版社 2001年9月 73頁

対外経済関係においては、その人的交流が深まることによって、各国の外資の進出にも拍車がかかり、今日の中国の対外経済発展にも寄与していると考えられる。なお、1978年以降の中国で、経済改革が推進された時期と留学生派遣の時期区分については、詳細にわたる先行研究があり、岡田・深田の研究では、葉[1990]の「①実験期(1978～79年):優秀な学生を選抜して派遣 ②本格化の時期(1980～84年):公費派遣、理工系の学生の比率が高い ③急増期(1985～88年)私費留学生の激増、日本留学ブーム、文科系学生の増加 ④調整期(1988年～)派遣政策や対日感情等による引締め時期」の分析と張[1993]による「①1978～83年:政府留学生主体の時期 ②1984～87年:留学ブーム。私費留学の制度の始まり ③1988年以降:留学形態の多様化と規模の拡大化」による時期区分が表されている³⁰⁾。

<日本の留学生及び外国人受入れ体制>

他方、視点を変えて受入国である日本の状況を考察してみよう。日本では、1980年代以降の経済のグローバル化とともに、来日して日本に居住する外国人が増加し、階層も多様化し、多国籍化も急速に進んできた。郭は日本での長期滞在の経験の中で、日本は近く毎年平均して60万人の人口が減少することを指摘し、人口減少時代を生きる日本は、外国人を受入れない「小さな社会への道」と外国人を積極的に受入れる「大きな社会への道」のどちらかを選択することになることを述べ、日本が直面している少子化問題から日本の多文化主義社会への道について提言している³¹⁾。また、「アジアの国々との自由貿易協定(FTA)は物と金だけではなく、人の移動をもさらに自由化しようとするものである。……日本国内には反対論も強いが、少子・高齢化が進む日

30) 岡田益・深田博『中国人留学生と日本』白帝社 1995年 18頁、26 27頁

31) 郭潔敏「日本における『多文化主義』およびその発展方向」『立命館言語文化研究』2001年 第13巻2号 37頁

本はいずれ、そうした人手を外国に頼らざるを得なくなる時が来るであろう³²⁾」と述べる者もある。このように、留学生数の増加の背景には、日本国内の少子化の現象とアジア経済の復興の要因が相乗効果をもたらし、近年、私費留学生在が急激に増加してきていることが理解できよう。

日本の文部科学省は、通常、留学生を文部科学省が費用を負担する「国費外国人留学生」、出身国政府の資金によって派遣される「外国政府派遣留学生」、「私費留学生」の三種類に分類している。日本政府では、中曽根元首相時代の1983年から「留学生10万人計画」を推進してきた。当時、欧米諸国に比べて、日本の留学生受入れ人数は著しく立ち遅れていた。日本ではこの政策によって、留学生受入れを現実問題として受け止める認識が高まり、外国人留学生の波も引き起こされた。しかし、内情にはいろいろと問題が残る点も指摘されており、その一つに、一部の国費留学生在の来日後の生活や学習コースは保証されているが、8割以上の私費留学生在については、来日後の生活苦もあり、アルバイトの枠も認めている「就学生」の在留資格はややもすると「外国人労働者」と変わらない実態も増えてきていると指摘する見解もある。そして、「留学生10万人計画」は2003年に、ようやく初めてその目標が達成されたのである。今日、日本では中国からの留学生の数が最多を占め、全体(109,508人)の約65%(78,141人)に上る(表13)。大学、短大、専門学校で学ぶ留学生在が最も多く、「留学³³⁾」「就学³⁴⁾」「研修³⁵⁾」をも含めた日本に滞在している中国人学生の総数は40万人を超えている。中でも「留学」の在留資格を以って滞在する中国人が全体の18.8%を占め、2003年の登録者数は5年前の1998年の2倍以上であった(表14)。

表13 日本における各国の留学生数(2004年)

国名	人数	全体比	学校別	人数	全体比
中国	70,814人	64.7%	大学・短大・専門学校	57,911人	52.8%
韓国	15,871人	14.5%	大学院	28,542人	26.0%
台湾	4,235人	3.9%	専門学校	21,233人	19.3%
アメリカ	1,310人	1.2%	予備科(大学入学前)	1,822人	1.6%

出所)「朝日新聞」 2003年11月12日

32)「朝日新聞」2004年3月3日 第2面 社説「外国人と生きる覚悟を」

33) 法務省によると、在留資格の「留学」に認められる活動は、「本邦の大学若しくはこれに準ずる機関、専修学校の専門課程、外国において十二年の学校教育を受ける活動」と規定されている。

34)「就学」に含まれる活動は、「本邦の高等学校(中等教育学校の後期課程を含む)若しくは盲学校、聾学校若しくは養護学校の高等部、専修学校の高等課程若しくは一般課程又は各種学校、若しくは設備及び編制に関してこれに準ずる教育機関において教育を受ける活動」。

35)「研修」とは、「本邦の公私の機関により受入れられて行う技術、技能又は知識の修得をする活動」。

表14 中国人の在留資格別外国人登録者数の推移（単位：人）

在留資格	1998年	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年
総数	272,230	294,201	335,575	381,225	424,282	462,396(100%)
留学	32,370	35,879	45,321	59,079	73,795	87,091(18.8%)
就学	20,050	22,782	26,542	30,170	35,450	38,873(8.4%)
研修	15,646	16,101	22,163	25,640	26,945	30,763(6.4%)

出所)『平成16年版出入国管理』法務省入国管理局 編 172 173頁

今日、中国留学生が増えているのは周知の通りであるが、2000年末に中国から海外へ留学する中国人留学生は38万人であったのが、なんと3年後の2003年末には約60万人に至っている。日本への中国人留学生の累計人数が2003年に初めてアメリカの66,757人を追い抜き、73,759人となった。日本は1990年の改正入管法によって、留学生が大学や大学院を修了した後に、在留資格を「留学」から「技術」や「人文知識・国際業務」等に変更して滞在できるようにした。これは、中国人、華僑にとって、日本での学校卒業後、ビジネスや経済活動に従事する機会を多くした改正であり、筆者は、在日留学生たちが「華商予備軍」にその姿を変えて変容していく、重要な政策的、法律的要因であると考えます。

なお、留学生派遣の沿革については前頁で述べた通りであるが、今日の日本政府の政策、日本社会の各受入れ状況並びに学生自身の問題にもいろいろな課題が残されている。その一つに、日本国内での中国人の犯罪が多発するにつれ、入国管理局は在留資格証明書の審査を厳しくし、中国人就学生の入国は一段と厳しさを増している。審査が厳しくなったことにより、ビザの発給を受けられず、来日予定の外国人学生が入国できないケースが多発している。その影響を受けて、中国人就学生が正規の大学に入学する前に、日本語能力を高めるために通う民間の日本語学校が、経営の危機に瀕する状況も出現してきた。しかし、縦え法務省の審査が一時的に厳格³⁶⁾になったとしても、今後も、外国人留学生を積極的に受け入れようとしている大学、学校は多い。また、日本政府の観光立国政策の一環で、中国人団体観光客へのビザ発給対象地域を拡大する政策が推進されている。2000年9月から北京市、上海市、広東省で団体観光旅行が解禁になったが、2004年9月15日からは、天津市、山東省、浙江省、江蘇省、遼寧省もその対象となっている。そして、2005年3月に開幕する愛知万博の期間中に、この査証（ビザ）発給対象地域を中国全土に広げる計画もある。中国公安部の出入国管理部門によると、2004年上半期で中国の出入国人数は大幅に増加し、1億2,902万5,200人（前年比30.78%増）で世界最高となった。2004年の中国人の出国人数は62.65%増加、のべ1,333万400人を記録し、出国先相手国としては日本が最も多く、次にロシア、タイ、韓国であった。逆に中国へ入国する外国人の人数も増加しており、2004年上半期で747万600人、うち日本人が一番多く143万5,800人であった。中国への発給ビザの拡大に関して

36) 中国、ミャンマー、バングラディシュ、モンゴルの留学生に対して施行される。日本語能力試験を受験することだけでなく、過去3年間に遡る預金残高、国内外の保証人の収入証明、残高証明及び納税証明などの提出などが求められる。（「中文導報」 2004年2月26日）

は、今後、観光業を推進したい³⁷⁾と考えている国土交通省に対し、法務省・警察庁が治安悪化を懸念するなど、省庁間で意見が分かれているのが現状である。

(2) 留学生を含む外国人の日本における就職状況

法務省の入国管理局によると、留学生の日本企業への就職について、「近年、日本企業の海外進出や外資系企業の増加等を背景とした労働市場の国際化により、我が国の企業側でも、専門的な技術・技能・知識を必要とする分野や外国語を必要とする分野での職務に適した人材として、我が国の生活にも慣れ、外国と我が国の双方の事情に精通した留学生等を雇用する傾向が強くなってきている」ことが指摘されている³⁸⁾。日本政府の基本方針としても、専門的な技術・知識を必要とする業務あるいは外国の文化に基盤を有する思考・感受性を必要とする業務など、いわゆる就労を目的とした受入れ（入国・在留）並びに留学生等の就職のための在留資格変更について積極的に認可していく方向である。聞くとところによると³⁹⁾、2003年の外国人留学生就職者数は3,778名、うち2,258名（約60%）が中国人留学生であることが報告されている。中でも、IT以外の理工系留学生の求人件数が多い。「外国人雇用サービスセンター」での相談件数は6,000件～8,000件に達する見込みで、うち8割が中国人留学生によって占められているとのことである。これらは、近年、日本で就職が決まった外国人（留学生を含む）の在留長期化、定着化を望む者が増えてきており、日本社会の受入れ体制も前向きに検討されてきている証拠である。

近年の留学生の増加を背景に、平成13年度の就職を目的とした在留資格変更許可申請総数のうち3,581人（86.6%）が許可されており、前年比33.2%（2,689人）増となっている。中でも中国からの留学生の資格変更が最も多く、毎年全体の約6割を占めている（表15）。

表15 国籍別留学生等からの就職を目的とする在留資格変更許可件数の推移（単位：件）

国籍	1999年	2000年	2001年	2002年	2003年
総数（人）	2,989(100%)	2,689(100%)	3,581(100%)	3,209(100%)	3,778(100%)
中国	1,829(61.2%)	1,630(60.6%)	2,154(60.1%)	1,933(60.2%)	2,258(59.8%)
韓国	537	510	720	581	721
中国（台湾）	146	106	135	127	139
ハングラदेश	33	38	47	30	66
タイ	26	32	29	42	53
アメリカ	40	33	23	33	34

出所）法務省入国管理局 編『平成16年度出入国管理』39頁より作成

37)「朝日新聞」 2004年2月23日 第13面 2003年に「ビジット・ジャパン・キャンペーン（VJC）」という観光戦略が打出され、日本を訪問する外国人旅行者の数を増やそうとする動きがある。2010年に外国人旅行者が1,000万人に到達することを目標とする。

38) 法務省入国管理局 HP http://www.moj.go.jp/PRESS/020925_2/020925_2.html 2004年10月14日

39)「中文導報」 2004年11月18日

また、当然のことながら、就職を目的とした在留資格変更許可が認可されないケースもあり、就職先の企業の業務内容や経営状態が、政府の審査による一定の基準を満たしていないと思われる場合がこれらに該当する。ゆえに、留学生にとって就職先と企業選択は重要な問題であり、経営体質、安定性の面で期待できない企業に就職して、倒産の憂き目に遭ったりすると、留学生自身の在留資格まで危うくなるのである。

2004年8月25日の法務省発表の最新統計によると、2003年単年度の日本における外国人留学生の就職者数は3,778名となり、留学生の就職氷河期の終焉を迎えた。うち中国人留学生の就職者数は2,258名（外国人留学生留日就職者数の59.8%）に上る。中国人留学生に次いで多いのは、韓国の721名、台湾の139名であり、他にもバングラディシュ、タイなどアジア諸国からの留学生である。職种的には、通訳・翻訳など外国語を生かした職種が1,127名（32.5%）、技術開発397名（11.5%）、販売・営業378名（10.9%）などが主流である。大学院の修士・博士課程に進学する者が増加している傾向にあり、全体の44.9%にも上っている。詳しい就職動向を平成13年度と14年度の統計から整理した結果は、表16の通りである。

表16 来日した外国人の就職目的による在留資格変更の内訳

項目	平成 13 年度(2001 年)		平成 14 年度 (2002 年)	
在留資格	人文知識・国際業務	2,118 人 (59.1%)	人文知識・国際業務	1,949 人 (60.7%)
	技術	1,008 人 (28.1%)	技術	727 人 (22.7%)
職種	技術開発	380 人 (10.6%)	技術開発	335 人 (11.1%)
	翻訳・通訳	340 人 (9.5%)	翻訳・通訳	896 人 (27.9%)
	販売・営業	92 人 (2.5%)	販売・営業	349 人 (10.8%)
	教育	202 人 (5.6%)	教育	260 人 (8.1%)
	調査研究	160 人 (4.4%)	調査研究	224 人 (7.0%)
業種	製造業	819 人 (22.9%)	製造業	893 人 (27.8%)
	非製造業	2,762 人 (77.1%)	非製造業	2,316 人 (72.2%)
(詳細)	電機	140 人 (3.9%)	電機	182 人 (5.2%)
	機械	96 人 (2.7%)	機械	122 人 (3.8%)
	商業・貿易	388 人 (10.8%)	商業・貿易	502 人 (15.6%)
	コンピューター・情報処理	464 人 (13.0%)	コンピューター・情報処理	381 人 (11.8%)
	教育	315 人 (8.8%)	教育	470 人 (14.6%)
就職先の 企業規模	*中小企業が多い		*中小企業が多い	
	50 人未満	1,628 人 (45.5%)	50 人未満	1,340 人 (41.8%)
	300 人未満	2,377 人 (66.4%)	300 人未満	1,961 人 (61.1%)
月額報酬	20 万円～25 万円未満	1,097 人 (30.6%)	20 万円～25 万円未満	1,053 人 (32.8%)
	25 万円～30 万円未満	1,077 人 (30.1%)	25 万円～30 万円未満	892 人 (27.8%)
最終学歴	大卒	1,266 人 (35.4%)	大卒	1,207 人 (37.6%)
	修士号	1,067 人 (29.8%)	修士号	1,090 人 (33.9%)
	博士号	481 人 (13.4%)	博士号	509 人 (15.8%)
	専修学校	516 人 (14.4%)	専修学校	260 人 (8.1%)
企業所在地	東京	1,822 人 (50.9%)	東京	1,577 人 (48.5%)
	大阪	366 人 (10.2%)	大阪	392 人 (12.2%)
	*大都市圏に集中化、その他は、愛知、 神奈川、京都、埼玉、兵庫、福岡など		*大都市圏に集中化、その他は、愛知、 神奈川、京都、埼玉、兵庫、福岡など	

出所) 法務省入国管理局ホームページより筆者作成

就職先の職種は、翻訳・通訳業務が最も多く、次にそれらを業務の中で応用させた技術開発や販売・営業職が多くなっている。また、近年、民間学校や研究所、大学機関などでも外国人教員の採用が積極的になってきており、教育・調査研究分野における就職の比率も高まりつつある。製造業と非製造業の比較では、非製造業企業に就職する者が圧倒的に多くなっており、中でも語学を生かしながら海外との交渉を必要とされる商業・貿易部門、あらゆる産業で必要とされる IT 部門の業務を反映したコンピューターや情報処理関係の仕事に就く者が多いようである。また就職先企業は、東京や大阪など大都市圏にある堅実な経営を行っている優良な中小企業が多く、学歴も学部卒と修士卒の層が最も多く、全体的に留学生は高学歴志向にあることが窺える。表面的には留学生の進学率が高いように思われるが、実は、日本の近年の就職難と不景気を反映して、本命でない就職先にすぐに定着するよりは、しっかりと学歴を身に着けたいと考えている留学生も多く、その一つの回避手段として就職を先延ばしにしている傾向もある。この点は今後、日本の景気が回復した後も、留学生の高学歴志向が継続されるようであれば、一定の確かな動向が導き出されると考えられる。

(3) 大学と企業による産学連携の状況と将来像

中国では、企業が大学など研究機関と提携を図る産学共同型 R&D も出現しつつある。専門家によると、「今後、大手企業の中では研究者の導入競争がさらに激化し、研究開発者が研究機関から企業へと流れる人材の流動が起きる」との見解も示されている⁴⁰⁾。その実、中国の大学は、日本の大学よりも大学のブランドを利用し、大学が企業経営も行う「校営企業（校管企業）」が多い。上海の名門校である復旦大学や同済大学、交通大学などでは既にそのような企業が存在する。遠藤は、『校営企業』の隆盛の背景には、毛沢東の教育に対する実践重視⁴¹⁾の考え方があり、中国の大学は以前から『産学共同』の下地があったのであり、大学改革の進展とともにその伝統が一段と深化しつつある」と述べる。確かに、筆者も個人的に会話した中国の大学教員から、「中国で実際、最も社会的に人気のある仕事は『社長になること』だ」とのコメントを冗談混じりに言われた時は、社会的な職務意識について、日本とはなかり異なる文化を有する商人的発想の強い民族であると感じざるを得なかった。清朝までは科学制度が重視される官僚社会の側面が色濃く残っていたが、時代は共産党の新中国を迎え、共産党に牛耳られた官僚制度を残しながらも、一方では自由かつ開放的な取引を求める商人気質の中国人像があると思われる。実利性を求める中国の民によって、確かに中国における「校営企業」「産学共同」の意識は、日本より早期から形成され、大学と企業が一体となり、企業を興して株式上場しているケースも少なくない。

40) 「海外労働時報」2002年4月号 No 323 5頁

41) 事実に基づいて真実を求める、実際に即して正確な方法を見出すという「実事求是」のスローガンは、文化大革命期以降の極左派に対して用いられた言葉である。

中国はアジア⁴²⁾の中でも大学間連携・産学連携⁴³⁾が比較的進んでいると評価されているが、これは、もともと「校弁企業」が存在した土壌とも関係がある。中国では国の支柱産業としても期待されているハイテク産業の分野での発展が進んでいる。このような中国の大学の長所・優位性として、経済市場にも政府（共産党）主導の力が及び、政策を推進していく上で政府の指導が徹底していること、並びに大学による発明・技術移転に対する評価・報酬が明確であるといわれていることは、日本との相違点として挙げられよう。それは、ホワイトカラーの職場でみる限り⁴⁴⁾、中国が日本より「個人主義」を重視し、日本の集団主義では通用しない、個人の能力を仕事の上で積極的に生かして評価しようとする企業内部の企業文化にも、その要因が求められるのではなかろうか。なお、最近では、国内の清華大学や復旦大学など名門校には、経済管理・国際経営などを学ぶ、アメリカのビジネス・スクールに倣った MBA コースも設置されている。

産学連携については、「日本の複数の関係機関・企業との有機的な連携を促し、共通の目的・戦略を策定して個々の支援のシナジー効果を発現させる役割の他、これまでに行ってきた設備・機材供与、留学生借款などの支援方法に加え、コンサルティング・サービスを活用した大学間・産学連携コーディネーション機関の設立支援などを行う役割が期待されている⁴⁵⁾」との指摘があるように、産学連携の形態によって大学教育を実践の場である企業で如何に活かしていくのか、そして、企業のニーズに合った教育カリキュラムを如何に開発していくのかという問題は、国際的なグローバル時代を背景に、留学生をも包括した形での今後の大学教育の大きな命題となる。ゆえに、常に大学と企業が情報交換を行い、相互浸透性のある関係を保つことが必要となってくる⁴⁶⁾。今日の社会は、「象牙の塔」といわれてきた大学のイメージを、地域貢献型の大学へと生まれ変わらせるような、一種の「転換期」を迎えつつあるのではなかろうか。

42) 例えば、日本からアジアに対する教育支援プログラムとしては、外務省（一般無償プロジェクト、無償留学・無償研究支援）、JICA（研修員受入、専門家派遣、青年海外協力隊派遣、技術協力、機材供与）、文部科学省（留学生交流）、JBIC（円借款）などがある。

43) Inter-university collaboration and university-industry cooperation schemes

44) 筆者は、過去に中国人が経営する会社で3年間スタッフとして勤務してみて、日本企業との企業文化の違いを痛感した。

45) 金児 他「高等教育支援のあり方 大学間・産学連携」『開発金融研究所報』国際協力銀行 2002年 60頁

46) 例えば、日本では目下、理工系を中心に「産学連携」が進められているが、文系の大学も産学連携の窓口を設けることに積極的になってきている。各大学の個性的な発案やアイデア、教育知識によって、企業と連携することで「知の宝庫」を商品化している。例えば、大阪外国語大学では松下電器産業と提携し、多言語音声翻訳システムを開発中である。大学側はアジア系を中心に計24の言語を盛り込むデータベースを作っている。

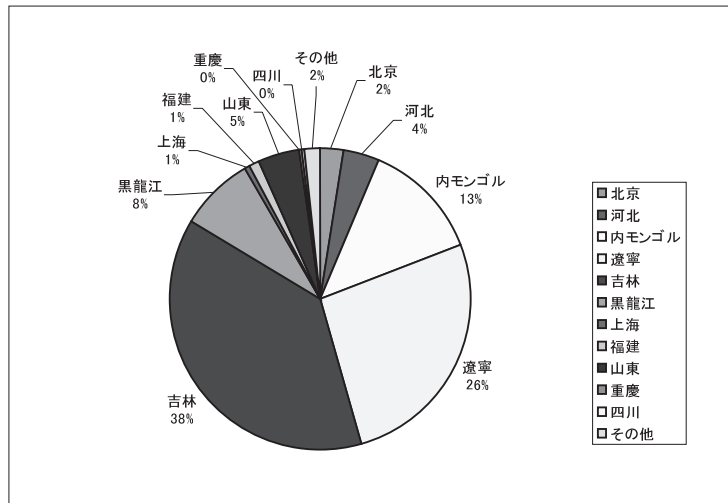
4. 人材育成のための語学教育に関する模索

(1) 中国における日本語教育

日本語と中国語学習者の数を比較すると、世界規模では中国語学習者が日本語学習者の約10倍に上る結果となっている。国際交流基金の『2003年海外日本語教育機関調査』によると、世界127ヶ国で約237万人の日本語学習者がいる。うち、39万人が中国で日本語を学ぶ者である⁴⁷⁾。中国では民間の語学学校で日本語を学ぶ者も多く、上海などはその典型的な例である。上海の日本語学習者人口は中国でも首位を占め、①上海市84,666人 ②遼寧省50,659人 ③黒龍江省29,153人と続く。なお、各省の大学入試科目での日本語受験者数は、吉林省の38%を筆頭に、遼寧省26%、内モンゴル13%である(図3)。一方、国際交流基金の調査では、中国人の日本語を学ぶ動機は、①就職のため 58.78% ②試験のため 57.89% ③日本文化に対する興味・関心52.89%という結果であり、他国に比べ就職を意識した回答が多かった。

世界の日本語学習者の中でも中国、台湾、韓国、香港等を中心とする漢字圏には約65%の学習者が存在する。1998年の国際交流基金の調査によると、中国では、日本語教育機関が1,098校存在し、5,156人の教師が日本語を教え、学習者数は245,863人に達する。学習者の中では、初・中等教育で学ぶ者が約半数にも至る。さらに、大学の学習者は約40%、民間では13%という結果が出ている⁴⁸⁾。

図3 各省の大学入試日本語受験者数(人)



出所)『中国教育年鑑2000』378頁より作成

47)「中文導報」2004年8月12日 世界の日本語学習者人口を多い国から順に示すと、①韓国89万人②中国39万人 ③オーストラリア38万人。

48) 国際交流基金 <http://www.jpff.go.jp/j/urawa/world/kunibetu/2003/china.html> 2004年3月7日

中国日語教学研究会の調査によると、中国では1,000校余りの大学の中で、1994年までに80校で日本語の専攻学科が設けられたという。2001年には日本語専門の学科を設置している大学は124校にまで増加した⁴⁹⁾。このような学科増設の背景には、日系企業の対中進出が起因している。さらに入学試験を日本語で受験する学生の省別分布は、一般的に東北地方に集中している(図3)。

そして、日本語の教学方法も、従来の文法、読解、翻訳を中心としたものから、会話やコミュニケーション能力の養成を重視するようになってきている。宿は、日本語能力の養成について、日本語教育の究極の目標は「意思疎通」だとしながらも、どんなに中国人が日本語を立派に学んでも日本人の思考・行動様式と全く同じにはならない点を指摘している。そこで、①基礎をしっかり学ぶこと。日本語の言語知識だけでなく、幅広い文化・社会知識を学ばせ、質の高い養成を行うこと ②語学と文科系の経済学・商学・法学・経営学・文学などの専門科目をカリキュラムの中で、上手く組み合わせることを提案している。また、「21世紀はアジアの時代といわれる今日、日本はアジアの先進国としてその役割を果たし、『英語・日本語・中国語をマスターすれば怖れるものはなし(学会英日華, 走遍天下也不怕了)』」と述べている点も興味深い。

中国とりわけ上海などの大都市では、近年の右肩上がりの経済成長とともに、人々の所得水準も向上し、娯楽・教育に投資できる資金的余力を持てるようになってきている。一人っ子政策の浸透を背景に、子どもには教育費への投入を惜しまない。上海市統計局の統計によると、1989年の1人当たりGDPは5,489元であったが、1995年には18,942元になり、2001年には37,382元と、それぞれわずか5年間の間に約2倍の伸びを示している。これに連動して、娯楽教育費の支出の方も、190元(1989年)、465元(1995年)、1,360元(2001年)へと推移している。そして、上海市だけを取上げても日本語を学習できる機関は非常に多い(表17)。

表17 上海の語学学校(日本語並びに中国語教育)

学校名(日本人留学生受入れ大学)	民間の語学学校
復旦大学	上海アカデミー(市内に3校)
上海交通大學	東進上海スクール(市内に2校)
華東師範大學	S.L.E 聖美個別指導学校
上海對外貿易學院	飛翔塾
上海外國語大學附屬高校國際部	上海ゼミ
上海中學國際部	永漢國際教室(市内に4校)
華東師範大學第二附屬中學	僑友東京語言中心
上海交通大學成人教育語言學院	東寶漢韻語言中心

出所) 雑誌「スーパーシティ上海」「中国留学」などの資料から筆者作成

最後に、企業内語学学習に触れておく。目下、中国の成長産業であるIT産業の中で、ソフトウェア企業では、日本語が話せる中国人ソフト技術者の確保と育成は緊急課題のようである。日系企業との業務関係の中で、仕様書が読解できるぐらいのレベルの日本語が必要とされるが、人

49) 宿久高「中国日語教育的現状と未来」『日語学習與研究』編輯委員会 2003年第2期 総第113期

材は未だ不足している。ゆえに、中国のソフトウェア企業は、①社内で日本語教育を実施 ②日本人技術者が中国へ出張して対応(中国人技術者のビザが批准されにくいから)③ブリッジ SE⁵⁰⁾の養成などを行っているという⁵¹⁾。筆者が実際に視察した上海のソフトウェア会社でも、日本人講師を招いて「日本語トレーニングセンター」を設置し、社内の殆どの中国人社員は日本語を話せる状態にあった。265名の社員のうち、文部省日本語能力認定資格を有する者は230名(1級30名、2級126名、3級74名)にも上る。また、日本に滞在したことがある技術者は、計132名(3年以上23名、2年以上3年未満31名、2年未満78名)であり、いずれも日本の社会、ビジネス状況をよく理解した上で、今の職場で技術力を発揮している技術者が多いことが注視される。人材採用についても、上海の地元名門大学の理工系の学生だけではなく、広く全国から採用し、海外営業力を強化するために、海外帰りの「帰国留学生」の獲得にも熱心であった。

(2) 日本における中国語教育

世界で中国語学習者の人数は2,500万人に上る。中国に留学する外国人留学生のうち6万人が中国語を履修しており、日本でも中国語学習者が100万人以上、高校における中国語授業の開設は400箇所、ビジネス界での中国語の必要性も高まってきている。

1990年代初頭は、香港映画が日本で流行したことから、日系企業のアジア戦略が香港を中心としていたため、日本では中国語(普通話、北京語)よりは、広東語がブームとなっていた⁵²⁾。しかし、その企業進出は今や北の中国大陸に向けてシフトし、1997年に香港が中国に返還されてからは香港でも普通話を普及させるようになってきている。企業に人材を派遣する会社の募集内容・条件等にもあるように、日本の企業では日本人を現地で採用する場合、語学レベルの一つの目安としてHSK⁵³⁾の試験を導入しているところが多いようである。このような時代のニーズに応じて、2005年6月からは、ビジネス中国語検定も実施されるということである⁵⁴⁾。日本国内でも、今日、企業の中国進出が続く中で、必要に迫られて社員に中国語を学ばせようとする企業が増えてきている。例えば、日商岩井は北京外国語大学で日本語を学ぶ女子学生40人を講師に、インターネットを利用し、パソコンの画面から「しゃべるねっと Live China!」で自宅学習できる語学教材を開発し商品化している⁵⁵⁾。民間の語学学校では中国語は英語に次ぐ受講者が多い言語とな

50) 日中両国のビジネス習慣を熟知し、プロジェクト全体を管理するSE。

51) 九門崇『ジェトロセンサー』2003年9月 86-87頁

52) 中文導報 2004年3月11日

53) HSK 初中等級は3～8級の6つの等級に分けられ、8級が最高。6級レベルは、中国の大学が実施している外国人向けの中国語学習コースの正規の教育を1,500時間以上履修した者が到達するレベル。なお、このレベルは、中国の文科系大学の文学歴史学部、医学部に入る最低規準に達していることを表す。(http://www.kentei.com/shikaku/hsk/001.html) 企業である程度の業務上に必要なコミュニケーション能力があるとみなされるのは6級以上である。

54) 日本中国語検定協会/日本ビジネス中国語学会 <http://www.chuken.gr.jp>

55) 「朝日新聞」2004年2月18日「中国語ビジネス活況」

り、受講者数は前年の2倍に増加している。学校関係では、高知県高知市立の2校では、国際性と先見性に富む人材を育てようと、小学校から英語に次いで中国語の授業が選択教科として導入されることになった⁵⁶⁾。また、大阪市は大阪市立大学の夜間大学院に「創造都市研究科」を設置し⁵⁷⁾、社会人とアジア諸国からの留学生が共に学び、人材交流を活発化させながら、日本とアジアを結ぶビジネス開拓を目標としている計画は、非常に斬新的で注目に値するものである。

(3) 本学の学生の意識、関心度(アンケートの例)

本学でも、近年の日系企業の対中進出動向を受けて、中国語を履修する学生が急増しているようである。そこで、「ビジネス中国語」の最終的な到達目標は、経済学部の学生として、ビジネスセンスを身に付けるとともに、中国の社会・経済事情に興味・関心を持たせながら語学を学ばせることを念頭に置いている。目下、筆者としては、①ある程度、新聞記事を自分で読解できること ②日常会話の習得 ③初歩的なビジネス会話の習得と簡単なビジネスレターの作成を3本柱として教材作成を考えている。

2003年の経済学部(経済学科と国際経済学科)の「ビジネス中国語」を受講している2~4年生の学生を対象に、授業内容の要望等についてのアンケートを行ったところ、以下の表18に示す結果が得られた。「難しい」と感じている苦手分野としては、4月でも12月の時点でも「ヒアリング」が筆頭に挙がっている。ゆえに、今後も、ヒアリングを強化していく必要性は強く感じられた。次に、4月の時点では「発音の基礎」を難しいと感じている学生が多数いたようであるが、12月の時点では半分以下に減少したことは、殆どの学生が基本的な発音表記である「ピンイン」をほぼマスターできたと考える。希望者を募って個別のスピーキングテストを行い、発音チェックの指導を試みたことは、学生にとっても効を奏したと思われる。さらに、中国語での短文作文は「文法」を学ばせる意味でも重要であり、この課題の難しさを小テストや定期テストで感じている学生もいる。会話練習はこれらの総まとめとして行った。学生たちは教科書本文の朗読はできるが、まだ簡単な会話ができるレベルには達していないので、今後は会話やヒアリングの時間を少しずつ多くし、実践で使えるレベルに少しでも近づけるように指導したい。なお、一部の成績上位者の中には、非常に意欲的で、簡単な新聞記事の翻訳(日本語訳)もできるようになってきた学生もいるが、あまり中国語が得意でない学生とのレベルの差が甚だしい状況では、同じクラスの中で大きなレベル差を生じさせており、授業を進める上でクラス編成のレベルにばらつきがある点は、今後、検討されるべき問題点かと思われる。

なお、学生のニーズを把握して附属教材を作成しようとして試みている筆者にとって、学生の興味・関心の内容は非常に参考になるものである。中でも、中国の生活・文化、料理、音楽・映画、観

56)「朝日新聞」2004年3月14日「特区をゆく」

57)「朝日新聞」2004年2月22日「特区をゆく」

光などに興味を持っている学生が多いことが理解できた（表18）。さらに、12月のアンケートでは、具体的に中国での「留学」や「就職」に興味を持つ学生も僅かではあるが現れてきていることは、今後とも積極的に中国語を学ぼうとするモチベーションに繋がるであろう。

表18 ビジネス中国語履修生の関心度（N=55）複数回答可

4月受講時の意識	人数	12月受講時の意識	人数
＜中国語学習における苦手分野＞		＜中国語学習における苦手分野＞	
ヒアリング	46人	ヒアリング	35人
発音の基礎	35人	中国語作文（日本語→中国語）	29人
読解（中国語→日本語）	20人	発音の基礎	15人
中国語作文（日本語→中国語）	19人	会話練習	15人
日本語訳文	4人	読解（中国語→日本語）	7人
不得意分野なし	2人	日本語訳文	4人
		不得意分野なし	7人
＜興味・関心内容＞		＜興味・関心内容＞	
中国の生活	14人	文化（文化の中に歴史も包括）	19人
中華料理	14人	中国の生活	15人
音楽・映画	13人	中華料理	15人
	12人	音楽・映画	13人
文化	12人	観光	12人
流行	10人	流行	9人
観光	5人	芸能情報	5人
会社マナー	2人	会社マナー	3人
語学（中国語、方言など）	3人	留学	3人
会話	2人	就職	1人
歴史	1人	語学（中国語、方言など）	0人
中国経済	0人	中国経済	0人
留学	0人	関心なし	0人
就職	3人		
関心なし			

出所）筆者作成の授業時のアンケートによる

インターンシップは、学生にとっては職業意識の明確化、専攻分野の知識の充実・深化、学習意欲の向上などが期待され、企業にとっても大学教育への産業界のニーズの反映、企業活動の理解促進、イメージ向上、優秀な学生の選抜などに繋がるものである⁵⁸⁾。インターンシップの詳しい説明を受けない時点で、そのような現場主義に基づく語学研修に参加したいと希望する学生は11名、興味を示している学生は13名の回答があり（表19）、多くの女子学生から、「それはよい企画だから、是非、実現させて欲しい」「勉強したことを生かすために、是非、参加したい」とのコメントを得た。

58) 金見 他「高等教育支援のあり方 大学間・産学連携」『開発金融研究所報』国際協力銀行 66頁

表19 インターンシップについての関心度 (N=55)

回 答 項 目	人数 (うち女子学生)
①是非、参加したい	11人 (4人)
②興味がある	13人 (3人)
③検討中 (中立)	8人 (0人)
④よく分からない	19人 (0人)
⑤興味がない	4人 (0人)

出所) 筆者作成のアンケートによる * アンケートに回答した女子学生は全部で7名

実際に、本学では、2004年9月上旬～下旬までの2週間の夏季休暇期間を利用して、5名の学生を上海で日本と取引のある企業に研修派遣を実施したが、その2週間の間に学生たちの語学能力は明らかに向上しただけでなく、研修で与えられる企業での職務内容に対して、非常に責任感を持って積極的に取組んだ。このような彼らの姿勢は、受入企業からも非常に評価され、次年度も是非受入れたいとの企業側の希望を得た。そして、何よりも、学生自身が自発的に自分の問題点を再認識し、将来、大学を卒業して一般社会へ出た時に、どのような点に気をつけて、自分自身をさらに磨く努力をすべきか、異文化に接した時に、日本人としてどのような対応をすべきか等、身を以って体験し、自覚したことの意味、学習効果は大きかったと思われる。中国で仲の良い友達ができただけでなく、今も中国語や英語、日本語でメールを交換したり、国際電話もするようになり、中には中国語が見違えるほど上達した者もいる。

5. むすび

以上、本稿では中国の外資導入のあゆみと留学生派遣政策を背景としながら、今日、対中進出を展開する日系企業の人材のニーズについて、労働市場との関係、そしてビジネスコミュニケーションを円滑化させる一つのスキルとしての「語学(中国語と日本語)」教育からの視点をも交えて考察を進めてきた。理工系の学科を中心に大学は開かれた大学のイメージづくりと社会人及び企業人を取り込む産学連携のプロジェクトを積極的に推進しているが、文科系学部にもアイデア、発想によってそのようなプロジェクトに参画できるチャンスは大いにあると思われる。学生が興味を持っている現場主義を重視するインターンシップは、そのような意味でも、現地で企業文化を学びながら中国語(その他言語も含め)を覚える試みであり、非常に画期的なものとして期待でき、短期での学習効果も高い。実際、民間の留学斡旋会社及び外国語学部を中心とする他校ではそのようなプロジェクトが既にスタートしており、将来、外国語を活かして就職活動をする場合は、企業での研修体験(インターンシップ)などが重要視される時代になるとの声もあり、学生の就職活動における「採用」のハードルは、今後ますます高くなりそうである。

年功序列や終身雇用を支えられた日本企業の経営システムが全盛期から終焉を迎えた今、伝統的な「集団主義」「協調性」を重んじる日本の企業文化は存続しながらも、経済のグローバル化

が叫ばれる中で、海外との市場競争力に打ち勝つ総合的なバランスのとれた人材を育成していく必要がある。日本は過去10年間長い不況と就職氷河期を経験した。その結果、バブル崩壊前の売手市場とは状況が異なり、個人の能力を重視し、個性を発揮できる着実な就職や職種を探す若者も増えているという。このような時代にあっても、如何なる科目を問わず、大学での基礎学問が一般社会にも応用できるような幅広い教育がますます重要になっていくのではなかろうか。