

## 研究ノート

# 複合型人材育成プログラムに関するアンケート調査報告

朴 慧淑\*

### 要 旨

本研究は、中国大連市の大学を卒業した複合型人材を対象に行ったアンケート調査報告である。近年、地域経済の産業構造の変化に伴い、高等教育機関の人材育成プログラムにも大きな変化が生じてきた。ここでは、卒業生を対象に行った調査をもとに、改めて大学の当プログラムの実態、および大学段階でのキャリア教育と職場でのキャリア施策の有効性や問題点などについて検討するものである。本研究の調査結果を踏まえて、今後の産学連携の必要性、ならびに複合型人材のキャリアパスにおけるキャリア指導の有効性をさらに明らかにしたいと考えている。

キーワード：複合型人材育成プログラム；

卒業生；アンケート調査；キャリア

### 目 次

I. はじめに

II. 調査の目的

III. 調査の概要

IV. 調査の分析結果の詳細

V. 終わりに

参考文献

附録

### I. はじめに

昨今、中国の教育方針および人材育成政策において「複合型」・「応用型」・「多元化」といった修飾語をよく耳にするが、ここでは「複合型」一語について改めて断っておきたい。中国語の「複合型」は英語で直訳すると「Inter-disciplinary」や「Versatile」・「Comprehensive」・「Multi」などになるが、日本語には「多能工」といった一人の個人が複合の仕事能力を備えたマルチ人材や融合型人材・横断型人材を指す場合がある。ただし、中国語の「複合型」はここ数年間中国における「一带一路」の政策で、その沿線国家の言語と同時にその他のスキルを備えた人材として、使われたのがきっかけとなる。そういった国の政策のもとに、各大学でも従来の専門知識の人材育成を実施すると同時に、外国語スキルも一段と高めるべく、「専門+外国語」の複合型人材育成プログラムを学部、もしくはコースとして新たに開設したのである。

よって、実際に当プログラムによって育成された卒業生を対象にその効果と実態を明らかにすることは意義があると考えられる（詳細は朴（2019・2021）と渡邊（2020）を参照）。また、企業の人的資源管理の視点から複合型人材

---

\* 大連外国語大学ソフトウェア学院講師、岡山大学社会文化科学研究科博士後期課程在学中

の有効性を明らかにすることによって、離職率の防止や卒業生のスキルと企業の求める人材像のマッチングにおいても、有効的な提言ができるかと、考えられる。

## II. 調査の目的

本調査の目的は、「IT + 外国語」といった複合型人材育成プログラムの実態を明らかにし、当プログラムによって育成された人材におけるキャリア教育の効果を測定することである。それによって、当プログラムの妥当性や問題点について明らかにすることである。

なお、本調査において、複合型人材とは、「人材が、専門知識とその社会活動において必要とされる言語力をそなえた人材」である。具体的には、コンピュータ複合型人材においては、言語学と情報業界の提携や複合をさらに強化するとともに、情報処理をはじめとする基礎研究や運用研究を実施し、言語学とコンピュータ科学学科などの多方面専攻知識を兼ねた人材である（国際人材藍皮書（2015）を参照）。また、キャリア（career）とは、「社会で活躍している個々人が生涯にわたって積み重ねる経験や経歴を通じて、最終的に「自己満足」や「幸福感」を探し出すための一連の態度や行動のことを指している。また、そういった連続的な行動を学校や社会の教育活動を通じて一人一人に理念と方向性を示すことを「キャリア教育」としてとらえ、社会人がキャリア初期段階において受けた教育がいかに仕事や家族に影響を及ぼしているかを検討することである（Hall（1976）・Schein（1978）を参照）。

## III. 調査の概要

### 1. 調査と方法

本調査の対象は、中国大連市における各大学、主に「IT + 外国語」複合型人材育成プログラムによって育成された卒業生である。具体的には、大学時代に「IT + 日本語」、「IT + 英語」を専攻とし、現在各分野で活躍している人材を対象とした。

また、調査の方法は、中国のアンケート専門サイト『問巻網』（www.wenjuan.com）を用いて、質問（兼）回答票を作成し、そのリンク先を直接、もしくは大学時代の学生課の先生を経由して卒業生に送付して回答してもらった。回答内容は当サイトのデータベースに返送されることによって回収する方法を採用している。

回収したデータに関しては、電子版で著者が保存しており、回答者順にデータが読み取れるように詳しく分けてある。回答については、WEB上で作成する際に、全項目に記入しないと提出できないように設定しているため、未記入はない。

### 2. 実施概要

本調査における実施期間、質問（兼）回答票の返送数は次のとおりである。

- (1) 実施期間：2021年3月11日（木）  
～2021年4月11日（日）<sup>1</sup>
- (2) 回答数：150

### 3. 回答者のプロフィール

出身校別・卒業年度別・勤務地別・職場の企業性質別・転職回数および部署異動回数別・収

---

1 4月16日（金）にも回答者3名あり、実際の締め切り日となる。

表1 出身校別の回答数 (N=150)

出身校	回答数	% <sup>2</sup>
大連外国語大学	119	79.3
大連理工大学	3	2.0
大連交通大学	18	12
大連NEUソフト情報学院大学	5	3.3
その他	5	3.3
合計	150	100.1

表2 卒業年度別の回答数 (N=150)

卒業年度	回答数	%	卒業年度	回答数	%
2003年	1	0.7	2013年	2	1.3
2004年	1	0.7	2014年	8	5.3
2006年	3	2.0	2015年	24	16.0
2007年	1	0.7	2016年	6	4.0
2009年	3	2.0	2017年	20	13.3
2010年	8	5.3	2018年	33	22.0
2011年	14	9.3	2019年	10	6.7
2012年	5	3.3	2020年	11	7.3

表3 勤務地別の回答数 (N=150)

勤務地	回答数	%
出身地と同様	29	19.3
遼寧省大連市 <sup>3</sup>	52	34.7
遼寧省大連市以外の地域	10	6.7
北京・上海・広州・深圳・杭州	22	14.7
国内の上記以外の地域	3	2.0
日本	31	20.7
英語圏海外	2	1.3
海外の上記以外の国や地域	1	0.7
合計	150	100.1

2 表1の「%」値は、百分率数値の少数点第2位の数値を四捨五入している(以下同様)。

3 出身地も大連の場合は、「遼寧省大連市」項目を選んでもらった。

表4 職場の企業性質別の回答数 (N=150)

企業性質	回答者	%
欧米系 IT 企業	36	24.0
日系 IT 企業	28	18.7
国内民営 IT 企業	27	18.0
サービス業	4	2.7
政府機関 (事業単位含む)	19	12.7
自営業	9	6.0
その他	27	18.0
合計	150	100.1

表5 転職・部署移動回数別の回答数 (N=150)

転職回数	回答数	%	部署移動回数	回答数	%
0回	65	43.3	0回	92	61.3
1回	34	22.7	1回	28	18.7
2回	27	18.0	2回	18	12.0
3回以上 <sup>4</sup>	24	16.0	3回以上	12	8.0
合計	150	100	合計	150	100

表6 収入<sup>5</sup>別の回答数 (N=150)

収入	回答者	%
3,000元以下	9	6.0
3,000～49,999円	12	8.0
5,000～7,999円	32	21.3
8,000～9,999円	23	15.3
10,000～19,999円	44	29.3
20,000元以上	30	20.0
合計	150	99.9

4 「3回以上」には「3回」も含まれている。

5 「収入」とは、月給+ボーナス+手当のことである。収入が「円」や「米ドル」の場合、それぞれ「100円=6元」、「1ドル=7元」と換算して回答するように設定した。

入別の回答数については、以上の表1～表6のとおりである。

#### 4. 本稿の表記

本稿は、主に統計的な基礎数値の集計結果だけに基づいて表記している。また、その表記について、以下の点については共通である。

- (1) 以下の諸表において、「%」表記は、百分率による数値を示している。また、それについては百分率における小数点第2位の数値を四捨五入し、小数点第1位の数値までを表記している。
- (2) 同様において、「平均値」表記は、小数点第3位の数値を四捨五入し、小数点第2位の数値までを表記している。「標準偏差」表記も同様に、小数点第3位の数値を四捨五入し、小数点第2位の数値までを表記している。
- (3) 同様において、「回答数」表記は、各セル（各項目と各選択肢の交差箇所）には回答者の数値を表記している。
- (4) 同様において、「—」表記は、その欄に該当する数値（データ）のないことを示している。
- (5) 同様において「N =」表記は、回答してくれた卒業生の数を示している。本報告書の場合、上述したようにN = 150である。
- (6) 同様において、「1」～「5」と表記してあるものは、とくに断らない限りそれぞれについて「1点」～「5点」の得点を与えて平均値等を算出している。

## IV. 調査の分析結果の詳細

### 1. 大学時代の複合型人材育成

#### プログラムの実態

#### (1) 複合型（IT＋外国語）専攻を選んだ理由（問1）

大学の入学の際、専攻として「IT＋外国語」を選んだ理由について、複数選択で回答した結果が表7である。

最も回答者が多かったのが、「5. 「IT＋外国語」プログラムが就職に有利だと思ったから（52名・34.7%）」であり、それに次いで、「2. 外国語が好きだったから（47名・31.3%）」と「17. 大学の所在地が気に入ったから（43名・28.7%）」である。最低回答数は、「14. 授業料免除や奨学金制度があったから」と「21. 大学の広報・宣伝に魅せられたから」が0名である。

これをみると、入学に際しての専攻選択については、就職への有利性・外国語への嗜好・所在地が理由として多いことが分かる。次いで、プログラムの将来性や学力レベルの適合性があり、両親の勧めや大学の知名度が続いている。

その一方で、高校や先生の勧め（選択肢7と10）と卒業生の勧め（選択肢9）、大学の教育内容（選択肢18）は理由として少ないことが分かる。これをみると、大学の宣伝や教育において、高校との提携や卒業生とのつながりなど改善を進めば、当専攻を選ぶ学生は増えるかと、思われる。

表7 「IT +外国語」専攻を選んだ理由 (N = 150)

理由	回答数	%
1. パソコン操作やプログラミングが好きだったから	19	12.7
2. 外国語が好きだったから	47	31.3
3. 将来、IT 関連の仕事に就きたかったから	29	19.3
4. 将来、外国語関連の仕事に就きたかったから	24	16.0
5. 「IT +外国語」プログラムが就職に有利だと思ったから	52	34.7
6. 両親の勧めがあったから	31	20.7
7. 高校の先生の勧めがあったから	2	1.3
8. 「IT +外国語」プログラムに関心があったから	19	12.7
9. 「IT +外国語」プログラムの卒業生の勧めがあったから	4	2.7
10. 高校の推薦を受けたから	1	0.7
11. 「IT +外国語」プログラムに将来性を感じたから	37	24.7
12. 大学の就職状況が良かったから	21	14.0
13. 大学の授業料が適度だったから	1	0.7
14. 授業料免除や奨学金制度があったから	0	0.0
15. 卒業生に著名人が多かったから	1	0.7
16. 大学のレベルが自分の学力と合っていたから	37	24.7
17. 大学の所在地が気に入ったから	43	28.7
18. 大学の教育内容が気に入ったから	9	6.0
19. 有名な教員や研究者がいたから	3	2.0
20. スポーツや文化サークル活動が盛んだから	2	1.3
21. 大学の広報・宣伝に魅せられたから	0	0.0
22. 大学の知名度が高かったから	31	20.7
23. その他 <sup>6</sup>	11	7.3

## (2) 複合型人材育成プログラムへの評価 (問2)

大学時代に受けた「IT +外国語」複合型人材育成プログラムの評価について、「5：そう思う」から「1：そう思わない」の5点尺度で回答した結果が表8である。

上位項目の3つは、その数値(平均値)が低くなる順に、①「12. 授業で教員の提供する内容が理解しやすかった(4.29)」、②「5. 外国語関連授業の授業数が適切であった(4.25)」、③「9. テキストや配布資料が適切

であった(4.24)」である。

また、下位項目の4つは、その数値(平均値)が高くなる順に、①「13. 実務家や地元経営者による授業がよく提供されていた(3.21)」、②「15. 企業や業界団体と連携した授業がよく提供されていた(3.33)」、③「20. 少人数のゼミ形式授業が充実していた(3.49)」、④「14. 企業や業界の情報がよく提供されていた(3.55)」である。

これをみると、授業内容への理解や外国語授

6 「その他」には、「専攻調整(調剤)」が10件と、「当専攻が多様化であると思ったから」が1件あった。

業のカリキュラムなどについては評価が高かった一方、実務家や企業との連携による授業、また少人数のゼミなどに関しては評価が低いことが分かる。テキストの内容に関しては、わりと

古いのではないかと予想したが、この回答から見れば高い評価であり、今後の再検討が求められる。

表8 複合型人材育成プログラムへの評価 (N = 150)

項目	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5
1. 本プログラムの内容が高度であった	3.88	1.04	3	12	36	48	51
2. 教員の教え方・進め方が適切であった	4.16	0.94	1	8	26	46	69
3. 本プログラムの内容が予想どおりであった	4.09	1.01	4	8	22	53	63
4. IT 関連授業の授業数が適切であった	3.95	1.06	4	12	27	51	56
5. 外国語関連授業の授業数が適切であった	4.25	0.92	2	5	22	45	76
6. 学年順に提供された授業が適切であった	4.13	0.97	2	9	23	50	66
7. 成績の評価基準が適切であった	4.20	0.89	2	2	29	48	69
8. 授業の進め方（発表、グループワーク等）が多岐にわたっていた	4.13	1.07	4	9	26	36	75
9. テキストや配布資料が適切であった	4.24	0.89	1	4	27	44	74
10. 本プログラムの内容が実践的であった	4.03	1.05	3	9	34	38	66
11. 本プログラムが就職活動と関連していた	4.00	1.13	7	8	29	40	66
12. 授業で教員の提供する内容が理解しやすかった	4.29	0.79	1	1	22	55	71
13. 実務家や地元経営者による授業がよく提供されていた	3.21	1.37	19	30	42	18	41
14. 企業や業界の情報がよく提供されていた	3.55	1.33	14	20	38	26	52
15. 企業や業界団体と連携した授業がよく提供されていた	3.33	1.34	14	32	39	21	44
16. 本プログラムが理解しやすいように設計されていた	3.77	1.12	5	14	43	36	52
17. インターンシップや企業研修の授業がよく提供されていた	3.65	1.21	9	14	48	28	51
18. 本プログラムに関連した資格の取得がよく推奨されていた	3.61	1.23	10	17	42	33	48
19. 授業時間以外で、何でも相談できる教員や相談員がいた	4.05	1.09	5	12	19	48	66
20. 少人数のゼミ形式授業が充実していた	3.49	1.29	13	21	41	29	46
21. 本プログラムで修得した内容が今でも非常に役立っている	4.05	1.10	8	4	27	45	66
22. 本プログラムで研究した成果が今でも身についている	3.83	1.19	11	8	30	47	54
23. 本プログラムの卒業資格が就職や転職に有利だった	4.04	1.14	10	3	25	45	67
24. 本プログラムの卒業資格が留学や大学院進学に役立った	3.86	1.12	8	6	39	43	54

(3) 複合型人材育成プログラムにおける  
キャリア教育の形式 (問3)

大学時代に受けたことのあるキャリア教育の形式について、複数選択で回答した結果が表9である。

上位項目の3つは、①「1. 就職に関する講義・ゼミ（ビジネスマナー等）(79名)」、②「5. 国内企業等へのインターンシップ (64名)」、③「3. Web やオンラインによる就職情報の配信 (53名)」である。

また、下位項目の3つは、その他を除いて、①「12. 就職活動の支援セミナー（6名）」、②「19. 進学にあたって研究計画書や面接に関する指導（7名）」、③「13. 卒業生OB・OGによる講義やセミナー（8名）」である。

これをみると、大学で就職に関する授業や情報、国内インターンシップの機会は提供しているが、キャリア支援や指導、卒業生との経験交流や先輩からの意見などを参考にできる場がなかったことがわかる。

表9 大学時代に受けたキャリア教育の形式（N=150）

項目	回答数	%
1. 就職に関する講義・ゼミ（ビジネスマナー等）	79	52.7
2. 卒業生との経験座談会	24	16.0
3. Web やオンラインによる就職情報の配信	53	35.3
4. 自己分析やエントリーシートに関する講義	42	28.0
5. 国内企業等へのインターンシップ	64	42.7
6. 国外企業等へのインターンシップ	19	12.7
7. 留学の説明会	40	26.7
8. 大学院進学の説明会	13	8.7
9. 企業自らによる説明会	49	32.7
10. 就職・進学相談センターの設置や相談員の配置	14	9.3
11. キャリアデザインに関連する講義・ゼミ	22	14.7
12. 就職活動の支援セミナー	6	4.0
13. 卒業生OB・OGによる講義やセミナー	8	5.3
14. キャリアセンターからの就職情報の提供	14	9.3
15. 教師からの就職情報の提供	45	30.0
16. 学生課の事務員からの就職情報の提供	37	24.7
17. 就職にあたって履歴書の作成や面接に関する指導	16	10.7
18. 留学にあたって申請資料の作成に関する指導	19	12.7
19. 進学にあたって研究計画書や面接に関する指導	7	4.7
20. その他 <sup>7</sup>	2	1.3

#### （4）複合型人材育成プログラムにおける キャリア教育への評価（問4）

大学時代に受けたキャリア教育への評価の程度について、「5：そう思う」から「1：そう思わない」の5点尺度で回答した結果が表10である。

上位項目の3つは、①「1. 自身の将来のキャリアについて考えるようになった（3.96）」、②「5. 社会人としてのビジネスマナーが身についた（3.89）」、③「12. 自己の得意分野やスキルが分かった（3.88）」である。

また、下位項目の3つは、①「6. 実践的な

7 「その他」には、「学校内イベント」が1件と、「ほぼ無し」が1件あった。



企業マネジメントについて分かった (3.44)」、②「14. 就職に対する不安がなくなった (3.48)」、③「7. 演習やゼミナー等でチームワークが身についた (3.51)」である。

これをみると、実際は上位項目においても、下位項目においてもあまり差がなく、3点から

4点の間の数値になっている。ただし、キャリアプランや、ビジネスマナー、自己分析においては、それほど強くはないが、ある程度効果はあるように思われる。大学のキャリア教育が職場生活にいかにか影響を与え、プラス効果を与えるかについては、今後の再検討が求められる。

表10 キャリア教育への評価 (N=150)

項目	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5
1. 自身の将来のキャリアについて考えるようになった	3.96	1.10	7	7	31	45	60
2. 面接やエントリーシートの対応が身についた	3.57	1.19	8	20	44	34	44
3. 企業の求めている人材像が分かった	3.67	1.21	10	14	40	38	48
4. 企業で働いていける自信が身についた	3.72	1.23	12	11	34	43	50
5. 社会人としてのビジネスマナーが身についた	3.89	1.10	7	7	36	45	55
6. 実践的な企業マネジメントについて分かった	3.44	1.25	15	13	53	29	40
7. 演習やゼミナー等でチームワークが身についた	3.51	1.22	12	16	45	37	40
8. 課題発見や問題解決能力が身についた	3.82	1.14	8	10	34	47	51
9. 就職後の実践能力が身についた	3.73	1.19	10	11	39	40	50
10. イノベーション等の創造力が身についた	3.53	1.23	10	20	44	32	44
11. 自己分析ができ、自分のキャリア志向がよく分かった	3.77	1.13	8	7	47	38	50
12. 自己の得意分野やスキルが分かった	3.88	1.17	8	8	40	32	62
13. 自己の将来の夢ややりたいことがある程度明確になった	3.80	1.18	8	12	38	36	56
14. 就職に対する不安がなくなった	3.48	1.24	13	15	50	31	41
15. 就職を希望する企業や業界のことが理解しやすくなった	3.69	1.19	10	8	52	28	52
16. 海外企業や業界の採用動向やマネジメント動向が分かった	3.69	1.15	7	15	42	39	47
17. 企業のキャリアパスやワークライフバランスが分かった	3.58	1.22	10	17	45	32	46
18. 企業におけるコンプライアンスや倫理が分かった	3.61	1.24	12	14	41	36	47

(5) 複合型人材育成プログラムにおける  
改善点 (問5)

大学時代に受けた「IT + 外国語」複合型人材育成プログラムの改善したい点の程度について、「5 : そう思う」から「1 : そう思わない」の5点尺度で回答した結果が表11である。

上位項目の3つは、①「20. キャリア教育を企業側と連携して行うこと (4.39)」、②「4. インターンシップのような実体験的な授業を増

やすこと (4.35)」、③「11. 資格取得に関連する授業を増やすこと (4.34)」である。

また、下位項目の3つは、①「18. 外国語教師のITスキルを高めること (3.43)」、②「17. IT教師の外国語能力を高めること (3.58)」、③「7. 卒業生や企業人による授業を増やすこと (3.74)」である。

これをみると、大学の教育と企業との連携や企業文化の導入、およびキャリア関連の資格取

得に関する授業への希望が強いことがわかる。これ以外にも、IT 教材の内容更新（選択肢 9）やネイティブによる外国語の授業（選択肢 8）、キャリア教育の実践性（選択肢 19）への改善希望の程度が高く、専門知識における時代順応性や、実用性などが最も重要視されると考えら

れる。

その一方で、教師のスキルにおいては、「IT + 外国語」両方の分野に関して同時に得意ではなくても認められ（選択肢 6・17・18）、企業人や卒業生の現場を経験している講師による授業を求めることがわかる。

表 1 1 「IT + 外国語」複合型人材育成プログラムの改善点 (N = 1 5 0)

項 目	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5
1. IT 関連の授業のコマ数を増やすこと	3.87	1.04	3	10	44	39	54
2. 外国語関連の授業のコマ数を増やすこと	4.01	1.13	6	10	28	38	68
3. 企業の動向や現場のマネジメント関連授業を増やすこと	4.17	0.99	3	8	21	46	72
4. インターンシップのような実体験的な授業を増やすこと	4.35	0.87	1	6	16	44	83
5. 企業や役所に勤務経験のある教師を採用すること	4.07	1.05	4	7	32	38	69
6. 外国語と IT スキルの両方を備えた教師を採用すること	3.91	1.21	10	8	32	35	65
7. 卒業生や企業人による授業を増やすこと	3.74	1.18	10	10	39	41	50
8. ネイティブ外国人による外国語授業を増やすこと	4.25	0.99	3	7	20	40	80
9. IT 教材を最新の内容に更新すること	4.29	0.92	2	4	24	38	82
10. 外国語教材の内容と IT 教材との関連させること	4.18	1.09	6	5	26	32	81
11. 資格取得に関連する授業を増やすこと	4.34	0.92	3	4	16	43	84
12. キャリア教育と関連する授業を増やすこと	4.16	0.99	2	8	27	40	73
13. 少人数の授業を増やすこと	4.07	1.07	3	10	33	32	72
14. IT 関連授業の評価基準を変えること	4.01	1.03	3	9	33	43	62
15. 外国語関連授業の評価基準を変えること	3.82	1.12	6	12	38	41	53
16. キャリアカウンセラーの資格のある人を採用すること	4.19	0.97	3	6	22	47	72
17. IT 教師の外国語能力を高めること	3.58	1.36	18	13	35	32	52
18. 外国語教師の IT スキルを高めること	3.43	1.38	21	14	42	26	47
19. キャリア教育の実践性を増やすこと	4.19	1.00	4	6	21	46	73
20. キャリア教育を企業側と連携して行うこと	4.39	0.9	3	5	10	45	87

## 2. 複合型人材の職場における キャリア教育（支援）の実態

### (1) 複合型人材の職場における

#### キャリア教育（支援）の形式（問 6）

職場で受けたことのあるキャリア教育(研修)やキャリア支援(資格取得等の自己啓発)の形式について、複数選択で回答した結果が表 12 である。

上位項目の 3 つは、①「2. 入社後の先輩・上司による OJT (114 名)」、②「1. 入社前の研修・課題の提出 (90 名)」、③「3. 入社後の OFF-JT (81 名)」である。

また、下位項目の 3 つは、「その他」を除いて、①「11. 国外大学・院への留学機会の提供 (11 名)」、②「10. 国内大学・院への学習機会の提供 (12 名)」、③「8. 企業で斡旋する社外

研修やセミナー（14名）」である。

これをみると、職場ではOJTやOFF-JT、先輩や上司からの支援が主要なキャリア研修の形式となっていることがわかる。それ以外に、大学時代に希望していた資格取得関連の支援（選択肢13）などがあり、複合型人材の需要がある程度企業で応えられているのではないかと、

判断できる。

その一方で、国内外の大学・院への継続学習機会の提供は少なく、企業内の研修が多いわりには、社外研修の機会の提供も少ないことから、社員のキャリア教育（支援）における今後の多様性が期待されると考えられる。

表12 職場におけるキャリア教育（支援）の形式（N=150）

項目	回答数	%
1. 入社前の研修・課題の提出	90	60.0
2. 入社後の先輩・上司によるOJT	114	76.0
3. 入社後のOFF-JT	81	54.0
4. 社内コンペの参加やプレゼン	31	20.7
5. 他社や自社グループ内への出向や異動	25	16.7
6. 他職場（職種）での研修	28	18.7
7. 企業が行う社内研修会	46	30.7
8. 企業で斡旋する社外研修やセミナー	14	9.3
9. 社内での成果発表会	32	21.3
10. 国内大学・院への学習機会の提供	12	8.0
11. 国外大学・院への留学機会の提供	11	7.3
12. 通信教育への支援・補助制度	32	21.3
13. 資格取得への支援・補助制度	49	32.7
14. 多様なテーマの経験	24	16.0
15. メンター制度	20	13.3
16. 社内の懇親会やイベント	51	34.0
17. 社内公募制度	33	22.0
18. 女性活躍支援制度	31	20.7
19. カフェテリアプラン制度	55	36.7
20. (異動) 自己申告制度	32	21.3
21. その他 <sup>8</sup>	2	1.3

## (2) 複合型人材育成プログラムが

職場に与える影響（問7）  
複合型人材育成プログラムが、現在の職場に与えた影響の程度について、回答した結果が表

13である。

上位項目の3つは、「1. ITも外国語もできて単一専門の新卒生より仕事の機会が増えたこと（4.41）」であり、それに次いで「12. IT

8 「その他」には、「フリーター」が1件と、「職種に見合ったIDPコース」が1件あった。

も外国語もできて外国人と接する機会が増えたこと (3.91)」、「15. IT も外国語もできて上司や先輩に認められたこと (3.85)」である。

また、下位項目の3つは、反転項目の①「3. IT は仕事に役立ったが、外国語は役立たなかったこと (2.21)」、②「4. 外国語は仕事に役立ったが、IT は役立たなかったこと (2.41)」、③「2. IT も外国語も現在の仕事に役立たなかったこと (2.61)」である。それ以外にも、平均が3点未満になる項目としては、結婚への影響 (選択肢 8) や夢や趣味と無関係性 (選択肢

21 と 20) が挙げられる。

これをみると、当プログラムは就職活動においてもっとも大きな役割を果たしており、自分の夢や趣味と関係があることから、人生のキャリアプランにおいても、その有効性が認められたと判断できる。その一方で、結婚をはじめとする家庭への影響や仕事時間・収入・健康などはあまり相関性がないことがわかる。IT 業界の平均給料はわりと高いほうだが、当プログラムが手当やボーナスには直接影響しないかと、推測できる。

表 1 3 複合型人材育成プログラムが職場に与える影響 (N = 1 5 0)

項目	平均値	標準偏差	1	3	3	4	5
1. IT も外国語もできて単一専門の新卒生より仕事の機会が増えたこと	4.41	1.00	7	11	11	35	96
2. IT も外国語も現在の仕事に役立たなかったこと	2.61	1.67	68	21	21	17	35
3. IT は仕事に役立ったが、外国語は役立たなかったこと	2.21	1.52	80	20	20	13	22
4. 外国語は仕事に役立ったが、IT は役立たなかったこと	2.41	1.56	69	21	21	14	27
5. IT も外国語もできて基本給料が同期より高いこと	3.51	1.43	24	33	33	31	52
6. IT も外国語もできて手当が多いこと	3.23	1.54	34	28	28	26	46
7. IT も外国語もできて仕事 (残業) が余計に増えたこと	3.09	1.47	33	41	41	19	39
8. 仕事の増加により、ある程度結婚に影響を与えたこと	2.69	1.50	51	38	38	16	28
9. 仕事の増加により、ある程度健康に影響を与えたこと	3.19	1.48	33	39	39	26	40
10. IT も外国語もできてボーナスが多いこと	3.04	1.51	39	39	39	21	38
11. IT も外国語もできて最先端の技術が学べたこと	3.30	1.41	26	36	36	34	39
12. IT も外国語もできて外国人と接する機会が増えたこと	3.91	1.25	13	24	24	42	64
13. IT も外国語もできて外国へ出張する機会が増えたこと	3.63	1.44	24	19	19	41	56
14. IT も外国語もできて自分の価値が認められたこと	3.81	1.24	14	30	30	45	55
15. IT も外国語もできて上司や先輩に認められたこと	3.85	1.2	12	33	33	43	57
16. IT も外国語もできて自分の好きな仕事ができたと	3.52	1.37	22	40	40	33	48
17. IT も外国語もできて転職に役立ったこと	3.78	1.33	18	29	29	38	60
18. IT も外国語もできて親に近いところで就職できなかったこと	3.11	1.62	44	32	32	17	48
19. IT も外国語もできて家族と一緒にいる時間が減ったこと	3.15	1.57	41	32	32	26	43
20. IT も外国語も自分の趣味とは無関係だったこと	2.84	1.48	44	48	48	13	32
21. IT も外国語も自分の夢とは無関係だったこと	2.81	1.52	47	45	45	11	34

### (3) 複合型人才の職場における

#### キャリア教育（支援）への評価（問8）

複合型人才が、職場で受けたキャリア教育（支援）への評価の程度について、「5：そう思う」から「1：そう思わない」の5点尺度で回答してもらった結果は表14のとおりである。

上位項目の4つは、①「10. チームの一員として仕事ができるようになったこと（4.29）」、②「2. 自己の人生について考えるようになったこと（4.26）」、③「4. 経営方針と自己のキャリアパスとの適合を考えるようになったこと（4.25）」と「6. 問題解決能力

が身についた（4.25）」である。

また、下位項目の3つは、①「14. 仕事が面白くなったこと（3.63）」、②「15. 職場環境が気に入るようになったこと（3.67）」、③「16. 家庭と職場が両立できるようになったこと（3.72）」である。

これを見ると、チームワークや自分の人生と企業との関わり、キャリアスキルにおいて評価が高いことがわかる。また、全体的な平均値も4.04になっており、大学におけるキャリア教育（平均値3.69）より点数が高いことから、職場のキャリア研修の有効性がみられる。それ

表14 職場におけるキャリア教育（支援）への評価（N=150）

項目	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5
1. ビジネスマナー（挨拶や身だしなみを含む）が身についたこと	4.21	1.07	5	7	21	35	82
2. 自己の人生について考えるようになったこと	4.26	0.99	4	5	20	40	81
3. 自己管理能力が身についたこと	4.24	0.93	2	5	24	43	76
4. 経営方針と自己のキャリアパスとの適合を考えるようになったこと	4.25	0.93	3	1	29	39	78
5. プレゼンテーションやコミュニケーション能力が身についたこと	4.19	0.95	3	6	20	52	69
6. 問題解決能力が身についたこと	4.25	0.87	2	3	21	53	71
7. 企業全体の仕事の流れが理解できるようになったこと	4.17	0.97	3	6	24	47	70
8. 報・連・相などの仕事の進め方ができるようになったこと	4.15	1.02	5	5	23	46	71
9. 自社のコンプライアンスや倫理への理解が進んだこと	3.88	1.13	7	10	34	42	57
10. チームの一員として仕事ができるようになったこと	4.29	0.89	3	2	19	50	76
11. 同僚や上司との関係が改善できたこと	4.11	1.04	6	4	25	47	68
12. 働くことの意味を考えるようになったこと	4.15	1.06	6	5	23	43	73
13. 仕事のストレスが解消できたこと	3.82	1.17	8	10	40	35	57
14. 仕事が面白くなったこと	3.63	1.23	11	13	47	29	50
15. 職場環境が気に入るようになったこと	3.67	1.22	10	15	40	35	50
16. 家庭と職場が両立できるようになったこと	3.72	1.14	8	12	40	44	46
17. 能力開発の機会が増えたこと	4.04	0.98	3	6	33	48	60
18. LGBTへの理解が進んだこと	3.88	1.20	10	7	37	33	63
19. 自己の家族について考えるようになったこと	4.19	1.01	5	1	32	34	78
20. 自分の能力や趣味に合った仕事ができるようになったこと	3.73	1.2	10	12	38	39	51
21. お客様との対応がスムーズになったこと	4.03	1.02	5	3	36	45	61
22. クレームに対応できるようになったこと	4.06	1.09	7	3	34	36	70

以外にも、キャリアデザインやスキル（選択肢 19・12・3・1・5）や仕事理解（選択肢 7・8）への評価が高い。

その一方で、仕事の面白さや職場環境への評価、LGBT への理解はあまり高くなく、今後の改善や普及などが求められる。

#### （4）複合型人材の職場における

##### キャリア教育（支援）の改善点（問9）

職場におけるキャリア教育（支援）の改善すべきことの程度について、「5：そう思う」から「1：そう思わない」の5点尺度で回答した結果が表 15 である。

上位項目の3つは、①「9. キャリア教育の内容は時代の流れに合わせること（4.43）」、

②「19. キャリア教育とコンピテンシーとの関連を充実させること（4.36）」、③「14. キャリア教育と昇進との関連を充実させること（4.27）」である。

また、下位項目の4つは、①「1. キャリア教育を受ける期間を長くすること（3.78）」、②「15. キャリア教育を大学と連携して行うこと（4.02）」、③「18. キャリア教育と企業・グループ内異動との関連を充実させること（4.05）」と「18. キャリア教育と企業・グループ内異動との関連を充実させること（4.05）」である。

これをみると、上位項目も下位項目も「1. キャリア教育を受ける期間を長くすること

表 15 職場におけるキャリア教育（支援）の改善点（N=150）

項目	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5
1. キャリア教育を受ける期間を長くすること	3.78	1.18	9	10	39	39	53
2. キャリア教育を自由に受講できるように時間帯を考慮すること	4.05	1.01	4	5	34	44	63
3. キャリア教育を仕事に関連する内容に充実させること	4.17	0.92	1	6	29	45	69
4. プレゼンや説明力の向上と関連させるようにすること	4.17	1.00	4	5	25	44	72
5. キャリア教育を個々人の性格や個性も考慮した内容にすること	4.25	0.93	2	5	24	42	77
6. キャリア教育を行う上司やメンターの資質を高めること	4.15	1.03	4	7	25	40	74
7. キャリア教育で個人に生じる費用は企業が負担すること	4.23	1.01	4	5	24	36	81
8. 研修後の人事考課基準を明確にすること	4.23	0.87	1	4	25	49	71
9. キャリア教育の内容は時代の流れに合わせること	4.43	0.85	2	2	18	35	93
10. キャリア教育の内容は大学の内容と異なったものにすること	4.20	1.00	3	3	35	29	80
11. キャリア教育を定期・長期的に行うこと	4.15	1.02	2	8	32	32	76
12. キャリア教育とワークライフバランスとの関連を充実させること	4.14	0.98	2	5	36	34	73
13. キャリア教育で企業人材像や今後の動向と関連させること	4.24	0.95	2	5	26	39	78
14. キャリア教育と昇進との関連を充実させること	4.27	0.98	4	3	24	37	82
15. キャリア教育を大学と連携して行うこと	4.02	1.15	6	9	34	28	73
16. 社外研修やセミナー参加を増やすこと	4.13	1.06	5	6	28	37	74
17. 通信教育や資格取得の支援を充実させること	4.18	0.99	3	5	29	38	75
18. キャリア教育と企業・グループ内異動との関連を充実させること	4.05	1.04	5	4	36	39	66
19. キャリア教育とコンピテンシーとの関連を充実させること	4.36	0.85	1	3	22	39	85
20. 大学・院への留学支援・補助制度を充実させること	4.07	1.10	6	5	35	31	73

(3.78)」を除いては、平均値がいずれも4点以上の高い点数であることがわかる。複合型人才の職場におけるキャリア教育(研修)に関しては期待値が高く、実際キャリアプランやキャリアデザインに関しても職場での教育や支援のもとに、今後の仕事や人生の質を向上することを希望しているのではないかと、推測できる。

### 3. 複合型人才育成における問題点(問10)

大学における「IT+外国語プログラム・キャリア」教育、および職場におけるキャリア研修について、自由記述で回答してもらった結果<sup>9</sup>が、それぞれ表16と表17である。

#### (1) 大学における「IT+外国語プログラム・キャリア」教育

大きくまとめると、「IT+外国語」複合型人才育成プログラムに関しては、①IT授業の内容やコースの設置に関する内容が9件(1・2・7・8・10・14・17・23・25)；②外国語授業の内容に関する内容が4件(3・6・13・20)；③教授法に関する内容が2件(4・9)；④教材に関する内容が1件(22)である。そのうち、回答がもっとも多かったIT授業を具体的にまとめると、①時代の発展や企業の需要に見合った授業内容の更新(1・7・10・14・

17・23・25)；②ITコースの細分化(2)；③ITコマ数の調整(8)である。

また、大学における「キャリア」教育に関しては、合計9件(5・11・12・15・16・18・19・21・24)の答えがあった。具体的には、①キャリアプランに関する内容(5・16・19)；②インターンシップ機会の提供(11)；③海外との連携によるキャリア教育(12)；④海外大学との交換留学の機会の提供(15)；キャリア教育科目の早期開設(18)；⑤ビジネスマナーに関する内容(18・21)；⑥キャリア教育と就職指導との関連性(24)、に分けられる。

この回答から、大学の「IT+外国語」人材育成プログラムにおいては、IT科目とキャリア科目への意見が多いと見られ、その内容に関しては、企業や社会の発展と需要に順応してほしい、という声が大きかったと思われる。具体的には、授業内容や教授法、コマ数をはじめとするカリキュラムの改革や調整、キャリア教育の形式化などが指摘されている。それに対して、外国語や教師、教材への意見は少なく、時代が流れてもそれほど内容が大きく変わらない外国語の基礎知識や、教師への希望、そして教材の使用などには、大体満足しているように、推測できる。

表16 「IT+外国語」人材育成プログラム及びキャリア教育(有効回答数：25)

- |   |
|---|
| 1. 「IT+外国語」人材育成プログラムのITに関しては、基礎知識以外に、社会の主な流れに従う実用性や将来性のあるIT科目を設置し、職場でのキャリア関連研修を受ける時間を短縮してほしい。 |
|---|

9 卒業生に中国語で記入してもらい、筆者がそれを日本語に訳したものである。

2. IT コースの設置においてさらに詳しく細分化したほうが良いと思う。
3. 外国語の会話の練習ができる実践機会を増やしてほしい。
4. 大学期間中、授業担当先生が自分の実際経験したことや仕事の経験を学生に述べてくれたのが、テキストに書いてある知識より重要だと思う。
5. 学生時代は、将来やキャリアプランに関してずいぶん迷っていたので、もし将来の方向性など導いてくれたら、とても役に立つのではないと思う。
6. 外国人とたくさん交流できれば、外国語の勉強に役に立つと思う。
7. 実際の現場を模倣して、IT プログラミング能力を開発してくれれば良いと思う。また、それが目的ではなく、本当のプログラマネージャーを目指して教えてほしい。
8. 「IT + 外国語」人材育成プログラムについて：在学生の高学年時、学生個人の将来志望にむけてコースやコマ数の調整を有効的に行うこと。例えば、IT に興味のある学生には IT コマ数を増やし、外国語に興味のある学生には外国語コマ数を増やし、また両方とも興味のある学生ならば特別クラスを開設し、ゼミなどでのスキルも養成したほうが良い。
9. 学校での人材育成においては、学習方法と学習能力の育成にもっとも力を入れてほしい。学習する内容にあまりにこだわっても、実際の仕事にあまり役に立たず、現在仕事上、新人教育するときなどでも、こういった問題点にずいぶん気が付く。
10. 学習内容がもっとも仕事の内容とマッチングしてほしい。
11. 優等生には外資企業でインターンシップできる機会を提供してほしい。まさに、生きた魚で淀んだ水を漕ぐように、優等生が先に実際の現場を体験し、またそのような学生によってまたほかの学生を指導する形で、在学生誰でも仕事の現場が理解できるようになってほしい。
12. 現在のキャリア教育はほとんど形式に過ぎず、実際の意味や価値はない。そこで、海外の多くの提携校と連携して、キャリア教育における交流や学習を強化してほしい。
13. 外国語の能力にもっとも力を入れてほしい。IT 関連知識は大学時代に習ったものはほぼ仕事上は生かされていないため、それよりも外国語のほうがもっとも有用だと思う。
14. 自分の考えでは、現在のソフトウェア学部の育成プログラムとしては、在学生一人一人が本当の合格した IT 専門性には養成されていないと思う。もっとも合理的に授業内容をプランしたほうが良いと思う。
15. 海外への交換留学プロジェクトをもっと増やしてほしい。
16. 大学の授業内容として、キャリア教育及び倫理教育の内容を取り入れることは、大学生の将来の仕事や生活においてもずいぶん役に立つと思う。



17. IT 授業の内容は、業界の需要や時代の変化に基づいてプランしたほうがもっといいと思う。
18. 大学4年間の授業で、一番印象深かったのはビジネスマナーの授業である。卒業して入社したばかりの新人にとってはもっとも有用だったからである。大学1、2年生のときは、できれば卒業後活躍されている OBOG に職場の経験を紹介してもらうなどして、早くから自分キャリアプランをデザインしたほうがいい。現在のように大学4年次からだると遅い気がする。
19. また、留学プロジェクトにおいても、全面的に幅広く指導してくれる留学アドバイザーがいて、客観的な角度から学生の選択に意見を出してほしい。学生課やキャリアセンターの職員が、一方的にこれがいい、あれがいいというのでは、参考できる価値が足りない。
20. 「IT + 外国語」人材育成プログラムは就職活動においては有用である。ただし、日々更新しつつある IT 知識より、いったん身につけたらずっと使える日本語といった語学のコマ数をさらに増やし、それをもっと確実に身につけたい。
21. ビジネス関連の外国語授業を増やしてほしい。(ビジネスマナー、ビジネス文書、国内外の IT あるいは外国語関連の職場環境の紹介等)
22. IT 教材を更新し、学生にもっとも最新かつ流行している技術を教えてほしい。
23. IT 授業の多様化を実現してほしい。C++や Java などの技術だけでなく、現在企業に求めている SAP, Cloud などの授業内容も増やしてほしい。
24. キャリア関連教育を増やしてほしい。たとえば、専攻に見合う職業や職種の可能性を幅広く紹介するなど。IT 専門の学生はひたすらプログラマーしかなれないと思うから。
25. 当校(大連外国語大学)の「IT + 外国語」プログラムで、外国語においては問題ないが、IT においては5年間の仕事経歴から見れば、当時学校で習った技術などはほぼ時代遅れであり、実用性がない。もっとも、自分の将来にも戸惑い、IT 業界のプロジェクト流れも、キャリアプランもできていないため、将来的に、どんな技術を選べばいいのか判断できなくなる恐れがある。

## (2) 職場におけるキャリア教育(支援)

大きくまとめると、「職場におけるキャリア教育(支援)」に関しては、①産学連携の必要性に関する内容が3件(1・4・5)；②キャリア教育(支援)に関する内容が3件(2・9・10)；③大学時代に受けた教育が職場に与える影響に関する内容が1件(3)；④インターンシップに関する内容が1件(8)である。また、

その他には、金銭観に関する内容(6)と経営戦略に関する内容(7)が2件あった。そのうち、回答が多かったのは、産学連携、ならびにキャリア研修の内容と仕事内容とのマッチングについてである。

この回答から、人材育成においては、企業と大学は幅広く連携を図り、大学の在學生に企業の仕事現場を紹介すると同時に、企業の研修内

容においても、大学との違いや求めている人材像をはっきり認識させることが大事であると、考えられる。卒業後、仕事経験が10年未満の回答者多数であったため、企業のキャリア教育

(支援)より大学の人材育成プログラムやキャリア教育に対する意見がもっとも多かったが、この点に関しては、今後の企業調査をめぐって、さらに深く検討する必要があると、思われる。

表17 職場におけるキャリア教育(支援)・その他(有効回答数:10)

1. 企業に勤めている職員が大学にきて経験を分かち合い、OGOBからの仕事経験も聞かせてほしい。
2. 仕事のやり方を学び、学校と社会の違いを理解するのはもっとも大事だと思う。
3. 項目のうち、1点や2点を選んだ理由はそう思わないからではなく、特に必要がないからと思ったからである。現在エンターテインメント関連の仕事に従事し、ITとも外国語とも直接的な関連性はないが、大学4年間習ったITや外国語知識は、今振り返ってみれば仕事にずいぶん役に立っていると思う。
4. IT業界においては、もっとも実践能力を重要視するため、産学連携を通して、OBOGによるインタビューなどで在學生にリアルなIT現場を紹介してほしい。
5. 企業と大学の「産学連携」の機会をさらに増やし、在學生にも大学時代に企業文化を理解する場があり、そこから自分の将来のキャリアについて考え、また企業での仕事中でも、また継続学習の機会を設ければいいと思う。
6. お金のためならば、どうでもいい。
7. 人材育成につきまして、人の能力を向上させ、生産性を高めることが現実的である。自分自身を磨いていく必要もあり、我々は会社の未来を作ろうとの覚悟も重要である。育てることで自分も育つ環境を作るのが、経営戦略の要であろう<sup>10</sup>。
8. インターンシップはもっとも大事だと思う。
9. 仕事場で身につけたのは、専門知識以外に、チームワークや対人関係におけるスキルなどを覚えたが、これらは学校では身につけられないものである。
10. 企業におけるキャリア研修内容を増やし、新卒性に企業の仕事の流れや仕方、そして企業(国内企業・欧米企業・日系企業それぞれ)の求めている人材像を紹介してほしい。

## V. 終わりに

### 1. 調査の考察

本調査の課題は、「IT+外国語」といった複

合型人材育成プログラムの実態を明らかにし、当プログラムによって育成された人材におけるキャリア教育の効果を測定することである。本

10 原文が日本語になっている。

調査を通じて、大学段階でのプログラム及びキャリア教育の実態、ならびに職業選択における当プログラムの影響や職場でのキャリア研修の効果などが確認できた。ただし、大学段階での実践能力やインターンシップの機会の提供、産学連携による人材育成に関しては問題点も見られ、今後の授業内容の改善や授業方法の改革などが期待される。

特に、大学時代に受けたキャリア教育や支援に関してはあまり効果が見られず、卒業生からの評価もどちらともいえない項目が多数であった。それに対して、職場でのキャリア支援では、ビジネスマナーや自己管理能力などが向上され、有効性が見られた。

自由記述においては、当プログラムにおける授業内容や教授法、コマ数をはじめとするカリキュラムの改革や調整、キャリア教育の形式化などが指摘されている。よって、今後企業と大学は幅広く連携を図り、大学の在學生に企業の

仕事現場を紹介すると同時に、企業の研修内容においても、大学との違いや求めている人材像をはっきり認識させることが大事であると、考えられる。

## 2. 今後の課題

本研究は複合型人材育成プログラムによって育成された卒業生を対象に、アンケート調査を行った結果である。今後は定量的なデータをもとに、インタビューをはじめとする定性的調査を行い、実証的な研究結果を通じてその実態をさらに明らかにしたい。また、企業の人的資源管理論の角度から、IT 企業を対象とする調査も行い、複合型人材におけるメリットやデメリット、また諸問題を検討することで、大学の人材育成プログラムに有効的な提言をすると同時に、産学連携における具体的な方法や施策についても、今後の研究で明らかにしたいと思う。

---

### 参考文献

- 中国とグローバル化智库 (CCG) 『国際人材藍皮書中国留学発展報告書』(社会科学文献出版社、2015 年) 11 頁。
- 朴慧淑 「地域経済が求める人材の育成に関する課題－中国の東北地域の現状から－」 『中央学院大学紀要』 第 19 巻第 2 号 (2019 年) 17—26 頁。
- 朴慧淑・渡邊憲二 「大学生のキャリア意識に関する実態調査 - 中国の外国語大学を事例として -」 『中央学院大学紀要』 第 21 巻第 1 号 (2021 年) 21—31 頁。
- 渡邊憲二・朴慧淑・于飛 「中国における大学生の進路選択と就労意識に関する実証分析」 『岡山商大論叢』 第 56 巻第 2 号 (2020 年) 111—124 頁。
- Hall, D. T. *Careers in Organizations*, Foreman and Company, (1976) .
- Hall, D. T. *Careers in and Out of Organizations*, Sage Publications, (2002) .
- Schein, E.H. *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Mass.: Addison-Wesley, (1978) .

## 附録

### 複合型人材育成プログラムに関するアンケート調査の質問(兼)回答票

以下のアンケートでは、あなたが大学時代に受講した「IT＋外国語」プログラムとキャリア教育、および現に勤務している職場（転職前の職場ではない）におけるキャリア教育の内容・評価・改善点等について、尋ねています。よく思い出して回答してください。

#### I. 質問項目

以下の問1～問5は、あなたが大学時代に受講した「IT＋外国語」プログラムとキャリア教育について尋ねています。受講時代を振り返って、よく思い出して回答してください。

問1. あなたは、大学進学に際してどのような理由から「IT＋外国語」プログラムを選びましたか。下記に示す項目（理由）の中から当てはまる番号をいくつでも選んで下の表Aに記入してください。

項目	表A
1. パソコン操作やプログラミングが好きだったから	
2. 外国語が好きだったから	
3. 将来、IT関連の仕事に就きたかったから	
4. 将来、外国語関連の仕事に就きたかったから	
5. 「IT＋外国語」プログラムが就職に有利だと思ったから	
6. 両親の勧めがあったから	
7. 高校の先生の勧めがあったから	
8. 「IT＋外国語」プログラムに関心があったから	
9. 「IT＋外国語」プログラムの卒業生の勧めがあったから	
10. 高校の推薦を受けたから	
11. 「IT＋外国語」プログラムに将来性を感じたから	
12. 大学の就職状況が良かったから	
13. 大学の授業料が適度だったから	
14. 授業料免除や奨学金制度があったから	
15. 卒業生に著名人が多かったから	
16. 大学のレベルが自分の学力と合っていたから	
17. 大学の所在地が気に入ったから	
18. 大学の教育内容が気に入ったから	
19. 有名な教員や研究者がいたから	
20. スポーツや文化サークル活動が盛んだから	
21. 大学の広報・宣伝に魅せられて	
22. 大学の知名度が高かったから	
23. その他 ( )	



問3. あなたは、自身の就職活動に際して、大学からどのようなキャリア教育（就職支援等の関連も含む）の提供を受けましたか。下記に示す項目（授業の内容・形態）の中から当  
てはまる番号をいくつでも選んで下の表Cに記入してください。

項 目	表 C
1. 就職に関する講義・ゼミ（ビジネスマナー等）	
2. 卒業生との経験座談会	
3. Web やオンラインによる就職情報の配信	
4. 自己分析やエントリーシートに関する講義	
5. 国内企業等へのインターンシップ	
6. 国外企業等へのインターンシップ	
7. 留学の説明会	
8. 大学院進学の説明会	
9. 企業自らによる説明会	
10. 就職・進学相談センターの設置や相談員の配置	
11. キャリアデザインに関連する講義・ゼミ	
12. 就職活動の支援セミナー	
13. 卒業生 OB・OG による講義やセミナー	
14. キャリアセンターからの就職情報の提供	
15. 教師からの就職情報の提供	
16. 学生課の事務員からの就職情報の提供	
17. 就職にあたって履歴書の作成や面接に関する指導	
18. 留学にあたって申請資料の作成に関する指導	
19. 進学にあたって研究計画書や面接に関する指導	
20. その他 ( )	













問 9. あなたは、あなたの職場におけるキャリア教育（研修）について、どのようなところを改善してほしいと思っていますか。下記の各項目について、最もあてはまると考える程度を、下記 I 欄の得点の中で該当する番号に 1 つだけ○印をつけてください。

(G 欄の得点)

5：あてはまる                      4：ややあてはまる                      3：どちらともいえない  
2：あまりあてはまらない              1：あてはまらない

項 目	E 欄：得点
1. キャリア教育を受ける期間を長くすること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
2. キャリア教育を自由に受講できるように時間帯を考慮すること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
3. キャリア教育を仕事に関連する内容に充実させること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
4. プレゼンや説明力の向上と関連させるようにすること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
5. キャリア教育を個々人の性格や個性も考慮した内容にすること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
6. キャリア教育を行う上司やメンターの資質を高めること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
7. キャリア教育で個人に生じる費用は企業が負担すること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
8. 研修後の人事考課基準を明確にすること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
9. キャリア教育の内容は時代の流れに合わせること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
10. キャリア教育の内容は大学の内容と異なったものにする	5 - 4 - 3 - 2 - 1
11. キャリア教育を定期・長期的に行うこと	5 - 4 - 3 - 2 - 1
12. キャリア教育とワークライフバランスとの関連を充実させること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
13. キャリア教育で企業人材像や今後の動向と関連させること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
14. キャリア教育と昇進との関連を充実させること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
15. キャリア教育を大学と連携して行うこと	5 - 4 - 3 - 2 - 1
16. 社外研修やセミナー参加を増やすこと	5 - 4 - 3 - 2 - 1
17. 通信教育や資格取得の支援を充実させること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
18. キャリア教育と企業・グループ内異動との関連を充実させること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
19. キャリア教育とコンピテンシーとの関連を充実させること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
20. 大学・院への留学支援・補助制度を充実させること	5 - 4 - 3 - 2 - 1
21. その他 ( )	5 - 4 - 3 - 2 - 1

問 10. 上記の質問以外に、あなたの 1. 大学における「IT + 外国語プログラム・キャリア」教育、および 2. 職場におけるキャリア研修について考えていることや気づいたことについて、自由に記述してください。

1. 大学における「IT + 外国語プログラム・キャリア教育」について

2. 職場におけるキャリア研修について

## Ⅱ. あなたのプロフィールとインタビュー調査のお願い

最後に、あなたのプロフィールについてお尋ねします。下記の項目について記入してください。

1. あなたの大学名は？

- ①大連外国語大学
- ②大連交通大学
- ③大連理工大学
- ④大連 NEU ソフト情報学院大学

2. あなたの卒業した年は？

\_\_\_\_\_ 年

3. あなたの出身地は？

\_\_\_\_\_ 省 \_\_\_\_\_ 市

4. あなたが大学を卒業してから今まで転職した回数は？

- ① 0 回
- ② 1 回
- ③ 2 回
- ④ 3 回以上

5. あなたが社内で部署を移動した回数は？

- ① 0回
- ② 1回
- ③ 2回
- ④ 3回以上

6. あなたの現在の所属部門・職名は？

部門名： \_\_\_\_\_ 職名： \_\_\_\_\_

7. あなたの現在の職場の地域は？

- ① 出身地と同様
- ② 遼寧省大連市（出身地が大連の場合こちらの項目を選択）
- ③ 遼寧省大連市以外の地域
- ④ 北京・上海・広州・深圳・杭州
- ⑤ 国内の上記以外の地域
- ⑥ 日本
- ⑦ 英語圏海外
- ⑧ 海外の上記以外の国や地域

8. あなたの現在の職場の企業性質は？

- ① 欧米系 IT 企業
- ② 日系 IT 企業
- ③ 国内民営 IT 企業
- ④ サービス業
- ⑤ 政府機関（事業単位含む）
- ⑥ 自営業
- ⑦ その他

9. あなたの現在の給料（月給+手当+ボーナス等）は？

（注：収入が外幣の場合、100USD ≈ 650元；100円 ≈ 6元で換算、その他要検討）

- ① 3000元以下
- ② 3000～4999元
- ③ 5000～7999元
- ④ 8000～9999元

⑤ 10000 ~ 19999 円

⑥ 20000 円以上

本調査に引き続き、インタビュー調査を予定しております。もし、ご協力していただくことが可能でしたら以下に記入してください。

10. インタビュー の可否	可	11. 左欄で「可」と回答頂 いた場合、あなた のお名前をお書きく ださい。	
	不可	12. 同連絡先 (電話・メール・ We chat 等)	電話 : Mail : We chat ID:

以上で本調査は終わりです。ご回答は 4月11日(日) までにご返送をお願い致します。

この度は、貴重なご意見、ご回答をいただきまして、誠にありがとうございました。

以 上

# Questionnaire survey report on multi talents development program

Huishu Piao, Lecturer  
Dalian University of Foreign Language

## **Abstract**

This study is a questionnaire survey report conducted on multi talents who have graduated from a university in Dalian, China. In recent years, with the changes in the industrial structure of the regional economy, the human resources development programs of higher education institutions have also undergone major changes. Here, based on a survey of graduates, we will reexamine the actual situation of this program at the university, and the effectiveness and problems of career education at the university stage and career measures in the workplace. Based on the survey results of this research, we would like to further clarify the necessity of industry-academia collaboration in the future and the effectiveness of career guidance in the career path of multi talents.

**Keywords:** *multi talents development program; graduated; questionnaire survey; career*