

大学における外国人材との職場内共生を考える

黒田史彦・田中久実・木下直子

東京都立大学国際センター・Language Plus One・早稲田大学日本語教育研究センター

1. 大学における多文化共生

国内の大学には、明治期の「お雇い外国人」の頃より、外国人材を教員として迎え入れてきた歴史がある。さらに近年では、外国人材を職員としても数多く雇い入れていることから、外国人材との職場内共生の必要性が一層高まっている。

本ワークショップでは、ひとつの職場としての大学に目を向け、当事者である教職員の立場から職場内共生について考える。特に、パターン・ランゲージというツールにより、参加者が自らの職場の共生状況を捉え直す「観点」を、他の参加者と対話するための「共通言語」を、そして、共生促進のための「発想の種」を提供したい。

2. パターン・ランゲージ

人の為す営みにおいて、うまくいく事例とそうではない事例がある。成功事例に見られる複数の実践知を一連の「パターン」として抽出し、体系づけたものが「パターン・ランゲージ」である(井庭 2013)。成功のためのヒント集とも呼べる。

各パターンには《パターン名》が与えられ、或る[状況]において起こりがちな[問題]と、それを[解決]に導く行動として記述されている。各パターン間の関係性に基づいて整理され、体系づけられた総体が「パターン・ランゲージ」となる。各パターンの《パターン名》[状況][問題][解決]を簡潔にまとめたカードと、各パターンについて詳細に説明する冊子が用意されている。

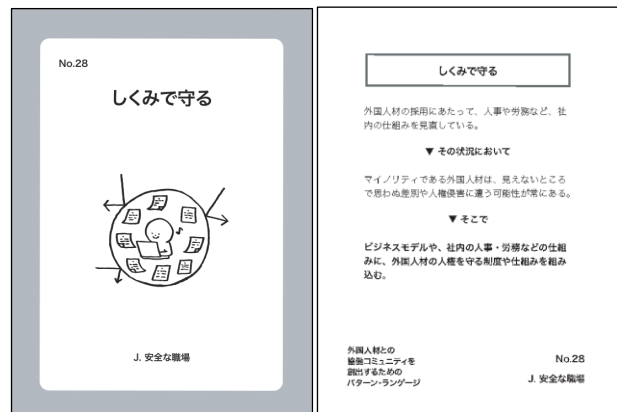
3. 協働パターン

黒田ほか(2023a, b)では、外国人材を積極的に受け入れ、職場における多文化共生に成功している先駆的企業にインタビューを実施し、「外国人材との協働コミュニティをつくるためのパタ

ーン・ランゲージ(協働パターン)」を開発した。協働パターンは、全体を象徴となる《⑩未来をつくる仲間》以下、①~⑳の30パターンで構成されている。各パターンは、「A. コアパターン」から「J. 安全な職場」までの10カテゴリーに整理され、全体としてひとつの体系を成している。

表：協働パターンの体系

全体の象徴	⑩未来をつくる仲間
A. コアパターン	①背景の理解 ②かさなりの発見 ③ルールのコア
B. 共感の採用	④目指すべき未来 ⑤考え方を見る ⑥一人目の採用
C. 生活の走り出し	⑦新生活の伴走 ⑧異国での拠り所 ⑨異国にいる気持ち
D. 社内理解の促進	⑩リーダーからの発信 ⑪海外からの触発 ⑫食がつかなく輪
E. 地域コミュニティへの浸透	⑬紹介のクッション ⑭地域への溶け込み ⑮笑顔の連鎖
F. 有効なコミュニケーション	⑯伝える工夫 ⑰母語の活用 ⑱日本語の磨きあげ
G. 悩みのキャッチ	⑲複数の相談窓口 ⑳シグナルキャッチ ㉑女性同士の場
H. モチベーションの継続	㉒ファミリー・サポート ㉓活用の伝達 ㉔ビジョンの再確認
I. 多様性の拡大	㉕多様性の伝播 ㉖多様なリーダー陣 ㉗世界へのアピール
J. 安全な職場	㉘しくみで守る ㉙キャリアの道筋 ㉚インクルーシブな職場



図：《しくみで守る》カードの表裏面

具体的なパターンの一例として、《しくみで守る》を挙げる。図左側のカード表面では、《パターン名》に加えて、象徴的で親しみやすいイラスト

が描かれている。右側のカード裏面には、上から「状況」「問題」「解決」が順次記載されている。

4. ワークショップ

協働パターンを活用したワークショップ（WS）におけるグループワーク（GW）などの主な活動は、次の手順①～⑦で進めることが多い。手順③以降、協働パターンについて「知る活動」に着手し、次第に「作る活動」「分かち合う活動」へと展開していく（堀・加藤 2008、山内ほか 2013）。WS の時間枠やファシリテーターの有無といった条件に合わせて、適宜、時間配分や活動内容を調整する。

- ①**イントロダクション**：WS の主旨と概要、そしてグラウンドルールや GW について説明する。
- ②**場を温めるワーク**：参加者 5 名程度で編成されるグループごとに、アイスブレイクを兼ねた自己紹介を行い、各参加者の職場における外国人材の受入状況を共有する。
- ③**GW1「これ、ピンときた！」**：テーブルに広げた協働パターンのカードをざっと見て、各参加者が気に入ったカードや気になるカードを 1 枚選択する。そのカードを選んだ理由を共有する。
- ④**GW2「これ、いいんじゃない？」**：外国人材の受入時や職場で起こりがちな「状況」と「問題」を運営者が読み上げる。その解決に繋がりそうなカードを参加者が選び、なぜそのカードを選択したのか説明する。唯一の正解がある訳ではなく、複数のカードが解決のヒントになり得る。
- ⑤**GW3「これ、もうやってる！」**：各参加者の職場で既に実践している取り組みに関係のあるカードを選択し、選んだカードと実践内容を説明する。現在の実践に至るまでの試行錯誤にも触れ、他の参加者から質問があれば補足説明する。
- ⑥**GW4「これ、やってみたい！」**：実践できそうなカードを選び、自分の職場ならどんなことができそうか説明する。現実的な選択でも理想的な選択でもよいが、できれば具体的な行動案にまで落とし込みたい。他の参加者から質問や提案があれば、随時、対応する。
- ⑦**分かち合うワーク**：各参加者が今日の活動を振

り返り、学び取ったことを整理するための「沈黙の 1 分」を設ける。できれば、全参加者分の「今日の収穫」を全体で共有し、相互のコメントできることが望ましい。

上記 4 つの GW については、オンライン形態での実践例を動画で公開している（黒田ほか 2023b）。

5. 研修転移の検証

ワークショップで学び、考えたことを各参加者が職場に持ち帰り、実際の行動変化や意識変容を起こす「研修転移」について、継続的に事後調査を行うことも計画している。単発ではなく、ワークショップに繰り返し参加することによる研修転移の加速状況や、職場内共生の進展も継続して調査する必要がある。併せて、協働パターンがどう効果を発揮したのか、分析していきたい。

付記：本取り組みは JSPS 科研費 23K00603 および 24K04006 による研究成果の一部である。

参考文献

- 井庭崇（編著）（2013）『パターン・ランゲージ：創造的な未来をつくるための言語』慶應義塾大学出版会
- 黒田史彦・伊作太一・木下直子・田中久実・伴野崇生・鍋島有希（2023a）「外国人材との協働コミュニティをつくるためのパターン・ランゲージの全体像とその作成過程」筑波大学『日本語教育論集』38 号，pp. 21-41
- 黒田史彦・伊作太一・木下直子・田中久実・伴野崇生・鍋島有希（2023b）「外国人材との協働コミュニティをつくるためのパターン・ランゲージ（ver. 1.0）」URL: <https://pl.iculla.com>（2024 年 10 月 26 日閲覧）
- 堀公俊・加藤彰（2008）『ワークショップ・デザイン：知をつむぐ対話の場づくり』日本経済新聞出版社
- 山内祐平・森玲奈・安斎勇樹（2013）『ワークショップデザイン論：創ることで学ぶ』慶應義塾大学出版会