ダイバーシティ推進室フォーラム「大学と文化的多様性」実施報告（概要版）

１目 的

首都大学東京では、多様な人々が大学のあらゆる場における活動に同様に参加し、等しく尊重されるような大学のあり方を目ざして、平成 23 年 3 月にダイバーシティ推進基本計画を策定した。現在、その計画に従ってダイバーシティ推進室が男女共同参画推進、障がいがある構成員支援、文化的多様性を持つ構成員支援などの施策を進めているが、文化的多様性を持つ構成員支援については、まず国際センターと連携協力して、文化的多様性が尊重される環境の整備を目ざしている。

そこで、近年の大学の国際化の流れにおける首都大の現状と課題を把握するとともに、本学の外国籍教員を交えたパネルディスカッションを行い、首都大学東京の文化的多様性について理解を深めていくためのフォーラムを開催した。

２日　時

平成 25 年 11 月 7 日（木）　13 時 30 分～17 時

３場　所

首都大学東京国際交流会館　大会議室

４プログラム

13:30～13:40　主催者あいさつ　副学長・ダイバーシティ推進室長　江原 由美子
13:40～14:00　「首都大学東京の国際化の現状と課題」
首都大学東京国際センター　事務長　島田 達之
14:00～15:10　基調講演「大学の国際化と文化的多様性に向けて」
JCSOS 海外留学生安全対策協議会　理事
元一橋大学国際化推進本部　総括ディレクター　服部 誠氏
15:10～15:20　休憩
15:20～17:00　パネルディスカッション「首都大が目指す文化的多様性への対応とは？」
パネリスト　服部　誠（HATTORI Makoto）氏
パネリスト　首都大学東京都市環境科学研究科　助教 曾 湖烈（ZENG Hulie）
パネリスト　首都大学東京人文科学研究科　教授　何 彬（HE Bin）
パネリスト　首都大学東京システムデザイン研究科　准教授 金 石振（KIM Seokjin）
パネリスト　首都大学東京システムデザイン研究科　准教授　Verl ADAMS
パネリスト　首都大学東京人文科学研究科　准教授　野元 弘幸（NOMOTO Hiroyuki）
コーディネーター
首都大学東京ダイバーシティ推進委員
システムデザイン研究科　教授　串山 久美子（KUSHIYAMA Kumiko）
17:15～18:15　懇親会

５参加者

フォーラム　39 名、懇親会　16 名

６概　要

(1)「首都大学東京の国際化の現状と課題」
島田達之（首都大学東京　国際センター事務室　事務長）

現在、大学の国際化は急展開している。首都大学東京は、今年度からスタートした東京都の「かわいい子には旅をさせよ」プロジェクトで日本人学生を海外に送りだそうとしている。また、東京都の「アジア人材育成基金」によるアジアからの優秀な大学院生の受け入れや新たに開拓した協定校との交換留学によって日本語ができない学生が増え、国際化が求められている。首都大の外国人教員数は 21 名（3.1%）、留学生は 383 名（4.1%）、8～9 割が東アジアからの留学生で少しずつ増えている。

今後の国際化の課題としては、ホームページの多言語化の遅れ、大学院入試の募集要項や教員のアニュアルレポートの日本語のみによること、事務職員の多言語対応の遅れ、日本語のみの学内のサイン等の表示があげられる。

最後に、多文化環境の整備については、名古屋大学の教員が「ムスリム学生との協働の視点から」という論文で、ムスリム学生の金曜礼拝とハラールメニューの提供について論じているが、今後はそのような配慮も考えていかなくてはならないだろう。

(2) 基調講演「大学の国際化と文化的多様性に向けて」
服部　誠氏（JCSOS 海外留学生安全対策協議会　理事
元一橋大学国際化推進本部　総括ディレクター）

高等教育の潮流と大競争時代

現在、世界の高等教育においては、国家間の移動が非常に盛んに行われている。まず、留学生の受け入れについては、アメリカが最大の受け入れ国であるが、留学生比率でみると、オーストラリアとニュージーランドの伸び率が顕著で、日本は 10 位、アメリカは 11 位となっている。

世界の留学生の獲得競争の激化について、その歴史的過程をみてみると、1970 年代にイギリスで提唱されたフルコスト政策から始まり、80 年代の EC によるエラスムス計画によって教育交流の重要性が認識され、多様な学生を採ることは大学の活性化に大きく結び付くことから、90 年代になると、留学生市場の世界的拡大という現象が起こる。オーストラリアは大学を独立法人化したため、大学は資金や外貨獲得のために学生の確保、留学生の確保に走ることになった。エラスムス計画、その後のエラスムス・ソクラテス計画で学生の移動が激しくなり、1999 年、できるだけレベルの高い人材、能力のある人材を育成しようという欧州高等教育圏の確立をめざすボローニャ宣言に欧州 29 カ国が調印し、フランス

やドイツでは英語で授業をする多くの講座を開講した。

世界大学ランキングの普及

2000 年代の初めになると世界大学ランキングが発表されるようになり、最近の日本政府による留学生 30 万人受け入れ計画やグローバル人材育成の構想はこのような流れの中で生まれてきたのではないかと考えられる。20 歳人口が減り、学生の獲得が非常に困難な時代になってきているので、国境を越えて若者をリクルートメントする時代になっている。

世界大学ランキングは大きな影響力を持つようになってきているが、指標の問題があり、ときどき揺らいだりしている。しかし、大学ランキングに選ばれた指標の中に、日本の大学の非常に弱い部分が見えてくることがあり、これをうまく使えば日本の大学の活性化につながる。そうした指標の一つが、多様な学生、教職員を入学させているか、あるいは採用しているかという数値で、アジアの大学、とりわけ日本は非常に数値が低く、ここに大きな弱点があるということが分かってくる。さらに、日本は研究費などの資金獲得能力が弱く、国際共同研究、国際共同執筆の比率が決して高くはないということが見えてくる。首都大学東京のランキングをみてみると、論文の被引用率は非常に高いが、問題なのは、研究にたいする評価が低いということ、留学生や外国籍教員の比率が非常に低いということである。

アカデミックマーケットの拡大

現在、国家間や大学間で、特に学生と資金の獲得の競争が非常に激化し、それらの移動が激しくなればなるほど、世界標準の遵守や国際評価が重視されるような時代になってきている。アカデミックマーケットが拡大し、それを支える知識産業や教育産業が非常に盛んになってきている。こうした時代に競争力をつけるためには、優秀な人材をできるだけ広い地域、多彩なところから確保することが重要で、そのことが先進的な科学技術力の向上、大学内の文化的多様性の向上、そして大学の活性化につながっていく。オーストラリアでは留学生の確保による外貨獲得の経済的効果が大きいことから、国と大学がタイアップして留学生の確保に力を注いでいる。日本では、こういう視点から国際交流や留学生の確保を行うのはむしろ不謹慎と思われる節もあるが、経済的な効果も重要なポイントである。世界の高等教育をアカデミックマーケットと考えると、トップ校の占有状態になってしまう可能性がある。そこで、多くの国が国際関係の戦略を出し、それに応じて地域や大学も戦略を立ててくるということになる。

今後の課題は発信力と人材確保

大競争時代の日本の大学の弱みは、発信力と人材確保にある。アメリカの大学で Open Course Ware や MOOC s 等により講義や講座を公開し、全世界的にインターネットを通して無料で授業が受けられるようになっている。そこには世界中から優秀な人を集めてこようという戦略があると思われる。日本の大学もやり始めているが、日本語の講義が多いのでアクセス数はまだ少ない。これからは、大学の方から世界の学生に近づいていくというのが一つの課題である。

もう一つの課題は人材確保である。いろいろな文化、いろいろな価値観を背負った人が来れば来るほど、大学の中は活性化する。10 万人計画、30 万人計画といった数字に拘泥し過ぎた構想が先行しているが、多様性という観点から国籍や文化ということを考えなくてはいけない。また日本に来る大学生は社会体験が非常に少ない、経済的背景までほとんど同じレベルの学生が集まっている、社会人が少ない、障がいを持つ人たちが自由に入ってこられる環境がないなどの問題がある。そのためにはまず大学の入試選抜に改革が必要である。教職員の採用・登用も非常に均質である。大学とは、人類が抱えている課題をどうやって解決するか、将来どのような形で形成していくかということを研究する場である。その当事者である人たちが学びの場を構成していなければ、研究も教育もうまく進まないし、非常に偏ったものになるのではないか。本当の意味でダイバーシティが求められているのであり、そのための環境整備が必要である。もちろん均質性から脱却するために留学生の受け入れや、学生の海外派遣などで、異文化に対する体験を作っていくことや、サービスラーニング、インターンシップのようなもので、社会との関わり、あるいは国外との関わりを作っていくことも必要で、こういうものがあって初めて、大学の中に多様性が生まれ、柔軟性が生まれ、適応性が生まれ、多角的な視野が生まれる。そうすれば、大学自体にダイナミズムが生まれてくるのである。

(3)パネルディスカッション

①曾　湖烈（ZENG Hulie）（首都大学東京都市環境科学研究科　助教）

I graduated from a Chinese university and then joined the laboratory of the Department of Applied Chemistry in Tokyo Metropolitan University as a post-doctorate researcher in 2006. When I finished

my post-doc here, I moved to University of Waterloo in Canada as a pos-doc and research associate. After 2 years, I returned to the laboratory as a assistant professor.

All our staff in the department can speak English really well, and since we work in similar fields, it is very easy to communicate with each other. I do the same things as other staff in our department and am not separate as a foreign staff member; I do both research and education in our department. For example, I need to do some bachelor course student experiment training and to do some lectures for the bachelor course students to let them know how to write chemical reports and scientific article.

Lastly, I should thank the Diversity Support Office. They helped me hire research associates to help me to do research. Usually, such financial support is just for female researchers in our university who need time to babysit, or for pregnant women. I can let the research associates do such things as experiment preparation and data collection so that I can focus on my own research and to do some important experiment. The financial support also allows me to place exceptional students in the laboratory, which could encourage the students to work hard and perfect.

From my point of view, the Diversity Promotion Office does much for me and for my research. Thank you.

②何　彬（HE Bin）（首都大学東京人文科学研究科　教授）

私は北京生まれ北京育ちで、教育系の大学では日本語科に所属しており、卒業して大学の日本語教員になった。3 年後に、やはり文化をやりたいということで大学院に入り、その間 2 年間、日本への公費留学の機会があった。その後文学博士の学位を取得し、東大の東洋文化研究所で外国人研究員をした後、1998 年に東京都立大学の教員となり、引き続き首都大学東京人文科学研究科に所属して、主に日本文化、中国文化、そして東アジアの比較研究を専門としている。

日本に来て 21～22 年になるが、私にとって日本社会はあくまでも異文化社会であって、生活する上での社会経験が非常に不足している。日本語は通じても真の意味での意思疎通や理解には壁があるように感じている。異文化の細かいところを理解しなければ、日本社会に溶け込むことはできないし、日本社会を紹介したり教えたりするには資格が足りないとつくづく感じている。

しかし、東京都立大学に就職してから、専攻を問わず温かく声を掛けてくれる教員の方々がいて、何かあったときに、日本人ならどうするか、この場合

は日本の制度上どうなるかなど、常に聞ける人がいたことは、とても心強かった。

また、この大学の産学公連携センターなどからも研究のサポータや研究成果の社会還元、社会に生かすにおいて多くのサポートをしていただいたこと、ダイバーシティ推進室が開いた外国人教員の集いのお陰で外国人教員同士は知り合いの輪が広がり、時々お互いに「どうしているの？」と連絡をしたりするようになったことなどから、外国で仕事をしながらも自分は一人でないと感じられる。私の現状は恵まれていて、非常に温かく感じていて感謝している。

今後の課題としては、日本語が一般的に通じても外国人は異文化的な存在であり、日本のことをすべて理解していないという認識を持っていただきたい、私はこの大学で出会った貴重なサポートをできれば制度化して、何かあったらすぐ駆け込んで、文化の背景を含めて外国人の私たちに教えてくれるような相談体制ができたらと提言させていただきたい。

③金　石振（KIM Seokjin）（首都大学東京システムデザイン研究科　准教授）

私は韓国の釜山生まれで、ソウルで学部を卒業してから日本に留学し、大学院でデザインを専攻した。その後日本や韓国の企業で仕事をしたが、そろそろ自分の人生の第2段階に入るのではないかと感じ、日本の大学の教員を目指して、首都大学東京に職を得た。

首都大学東京に来て2年半になるが、紙媒体の多さと大学のホームページの堅さを感じている。日本の会議ではみな手元の資料ばかり見ていて、人と人との面と向かっての合図やサインがほとんどつながらないまま進んでいく。ホームページの堅さをみると、留学を考えている学生にここには入りたくないという気持ちにさせてしまう。これでは国際化やグローバル化を進めていくことは難しい。

私は今、主に日本語を使っていて大学の業務においては不便を感じていないが、ソフトウェア的なイントラネットも、ハードウェア的な交流のスペースもないので、他の専攻の教員の方々との交流がほとんどない。交流の場である他の教員の方々の研究に関する情報が得られるイントラネットや自然な形で他の教員の方々と話ができるスペースを強く望んでいる。

グローバル化を進めていく上で、教職員全体の意識を高めて、もう一段上のグローバル化を目指すことの必要性を感じている。

④　Verl ADAMS（首都大学東京システムデザイン研究科　准教授）

I just started teaching at TMU in April. Before I came here I taught architectural design at the University of Utah for 6 years. Now I am teaching in the Industrial Art program. Utah is a part of the American desert southwest. That unique environment ultimately influenced my approach in architecture.

When I lived and worked in the San Francisco Bay Area as an architect, it was a wonderful thing to

be surrounded by so many different cultures and ideas. Sometimes diversity can be a challenge, but ultimately I think it is a real strength. It is not sometimes easy, but ultimately I think it is worth it.

Since my wife is Japanese, even though culturally, climatically, and geographically I come from a different place, I think I have a pretty good understanding of Japanese culture. Of course I love Japan, and that is why I decided to come here.

I teach in English, but I do speak some Japanese. Sometimes that gets me into trouble because when I have a casual conversation, people think I have a better understanding of the Japanese language than I actually do. I take the bus between Hino and Minami-Osawa to teach a class here. There is no English in terms of the schedule. Since I do not read or write *kanji*, any additional English that you could provide would make my life a lot easier.

I do have the support of the other faculty and of the director of my program. Oftentimes after faculty meetings, the director will give me the important information that I need. Also, I do have an assistant who helps me when I receive forms written in Japanese in my mailbox. That has been really helpful.

If we want to internationalize in terms of language, then hopefully there can be some additional resources from the University, not just the department that has to accommodate the extra cost. There is also a lot of extra effort that people have to make in terms of the additional time it takes to overcome communication barriers.

⑤野元　弘幸（NOMOTO Hiroyuki）（首都大学東京人文科学研究科　准教授）

私は 1989 年から 1991 年まで、教育学者のパウロ・フレイレの研究のためブラジルのサンパウロ州のカンピーナス大学に留学した。現在、多文化・多民族教育、生涯学習、社会教育の研究、そしてパウロ・フレイレの研究と、日系ブラジル人も含めた外国人の教育の問題に取り組んでいる。

ブラジルに留学したのは 20 年以上前だが、今でも研究でポルトガル語は常に使っている。また、今はアイヌ民族の教育の研究もしている。海外との交流では、ブラジルをはじめ中国、韓国との研究交流を進めている。今回、私は日本国内の、特に在日外国人の研究など、多文化化、多民族化が進む日本社会の教育の研究をしているという立場から、3 点ほど述べたい。

まず、首都大の教育システムについて、今、首都大に入ってくる学生が受けてきた学習は、言語的・文化的多様性を尊重するような教育システムにはなっていない。では、内向きな若者が多いかというと、やはり異文化や文化的な多様性に対する学生の関心は非常に高く、チャレンジ精神もあると感じている。しかしながら、就職活動が 3 年生の 12 月から始まるので海外研修に全く行けなくなってしまった。また、経済的に困難な学生が多く、海外留学はハードルが非常に高い。そういう中で、なるべく海外や学外に連れ出して、文化的な多様性に触れることが必要だと思う。それから、少数民族や先住民族の存在への着目が必要である。

2 点目に、国内も非常に多様化している。アイヌ民族の権利回復運動も進んでいる。将来的にはアファーマティブアクションのような形で、アイヌ民族特別入学枠のようなものを設ける必要があるだろう。首都大には本当に文化的な多様性、豊かさを持ったリソースがたくさんある。そういう学内の文化的多様性をリスト化し、豊かさを掘り起こすことが必要である。学内の文化的に多様な資源を活用したイベントをもっと実施すべきである。

3 点目は、教職員の研修の機会を設けることである。私たちも留学生を受け入れる段階で気が付くことがたくさんあり、そういうものをもっと共有する場が必要である。ダイバーシティや入国管理関係の変化があった場合などの留学生の受け入れに関する研修や情報交換の場をもっと積極的に持つ必要があると思う。

⑥服部　誠氏（JCSOS 海外留学生安全対策協議会　理事
元一橋大学国際化推進本部　総括ディレクター）

5 人のパネリストからいろいろな課題が挙げられたが、ダイバーシティを推進していく上での言語の問題と日本語はできるが文化の差のところでつまずきが多いという問題についてコメントしたい。

ニュージーランドでは先住民のマオリ族への配慮から国内のほとんどの表示が英語とマオリ語の併記となっている。デンマークでは、デンマーク語が第 1 の国語だが、手話が第 2 の国語になっている。全てのスタート地点は言語である。外国籍教員や留学生を理解するためのコミュニケーションの方法、スタイルを確立するには労力と財力がいるが、その重要性を日本人はあまり気づいていない。

また、日本は言語の共通性が異常に高く、「暗黙の了解」や「空気を読む」などのスキルが必要なハイコンテクストな社会であるが、そのことに日本人は気づいていない。大学はそのことを自覚し、異文化な社会の中で研究や生活をしていくための多言語表示や相談室の設置などのケアやサービスについて配慮できるようにしていくことを基本とすべきである。