

入試年度	2026年度	入試時期	Ⅱ期入学試験	実施日	2026年2月18日
課程	博士前期課程	研究科	国際日本学研究科	専攻・コース	国際日本学専攻 多文化共生・異文化間教育領域
入試方式	一般入学試験/ 外国人留学生入学試験		試験科目	専門科目	

「出題の意図」および「解答」または「解答例」

【出題の意図】

論述問題は、多文化共生・異文化間教育に関する理論的理解と、それを実践的文脈において応用する力を評価することを目的とした。(1)と(2)のいずれの設問においても、受験者が自身の経験や問題意識を踏まえながら、多角的かつ批判的に論述することが求められる。

解説問題は、多文化共生・異文化間教育学に関する基礎概念についての理解の深さと、それらを適切に説明する力を評価することを目的とする。各設問では、単なる定義の再生ではなく、概念の背景にある理論的枠組みや意義を踏まえ、具体例や文脈と関連づけながら説明することが求められる。

【解答例（採点時の観点）】

論述問題

(1) 共同体の多文化共生の推進や維持をうながすことを目的とした、当事者同士の協働に関して具体例を挙げ、その特徴と課題、及び解決策について論じなさい。

東京都世田谷区の公共劇場、世田谷パブリックシアターによる、演劇ワークショップシリーズ〈地域の物語〉を、具体例として挙げる。

(特徴) このワークショップは毎年度、約3か月かけて実施され、年度末に発表会が行なわれる。参加者は主に世田谷区に住む一般市民で、プロの演出家や振付家がサポートに入る。毎回、「老い」「性」「看取り」といったテーマが設定され、参加者は各自の体験を共有したり、参加者ではない区の住民に聞き取りをしたりして、それをもとに、ひとつの演劇作品ないしダンス作品を仕上げる。制作プロセスの多くが参加者同士の話し合いに委ねられていることが特徴であり、このプロセスのなかで、参加者たちはお互いの立場を認識し、日常生活で未知だった視点を発見する。障がいを持つ参加者がいる場合もある。こうした点で、このワークショップが世田谷区という共同体の多文化共生を促す実践であることは間違いない。

(課題) ただし、こうしたフォーマットで世田谷区のすべての人々の声が代弁されているわけではない。たとえば、過去に外国人の参加者がいた形跡は認められない。そうすると、結果として、ワークショップでの交流や、作品の内容に関して、もちろん外国人からの視点は欠けてしまう。

(解決策) 解決策としては、ワークショップ参加者の募集を多言語化したり、制作プロセスのなかで外国人の住民に聞き取りを行なったりすることが挙げられる。必ずしも主催者が通訳者を用意せず、外国語に覚えのある参加者を募るのも一案だろう。

(2) 総務省の「地域における多文化共生推進プラン」の成果と課題について論じなさい。

総務省の「地域における多文化共生推進プラン」(2006年)は、地方自治体に対して多文化共生施策の体系化を促した点で重要な意義を持つ。同プランは「コミュニケーション支援」「生活支援」「多文化共生の地域

づくり」という三本柱を提示し、行政情報の多言語化や相談体制の整備、日本語教育・医療・住宅分野での支援など、外国人住民の生活基盤を支える施策の方向性を明確化した。これを契機に都道府県や政令指定都市を中心に多文化共生計画の策定が進み、「外国人を地域社会の一員とみなし施策対象とする」という発想が自治体政策として定着したことは大きな成果である。また 2020 年の改訂では、外国人住民を単なる支援対象ではなく地域活性化の担い手・共生のパートナーと位置づける視点が明確化され、多様性と包摂性のある社会づくり、デジタル化、災害対応といった新たな課題を踏まえ、外国人の主体的参加を促す方向へと発展している。

しかし課題も少なくない。第一に、同プランは行政指針にとどまり法的拘束力を持たないため、実施は各自治体の裁量に委ねられており、計画策定や施策水準における地域間格差が顕著である。独自の多文化共生プランを策定する自治体は大都市圏に偏り、人員・財政に乏しい自治体では支援体制が十分に整っていない。第二に、外国人住民の急増と在留資格・国籍の多様化に対し、とりわけ地方部では専門人材の確保や庁内横断体制の構築が追いついていない。第三に、言語障壁や情報アクセス格差、社会参加機会の不足により、多くの地域で外国人住民が地域コミュニティから十分に包摂されていない現状が残る。

これらの課題を克服するためには、国による法制度の整備と自治体への財政支援の強化、自治体規模による格差の是正、そして外国人住民の主体的参加を前提とした包摂的な地域社会の構築が求められる。

解説問題

(1) マジョリティ特権

マジョリティの特権とは、社会において権力や優位な位置にある集団に属することによって、意識せずとも享受される有利さを指す概念である。ここでいうマジョリティとは単なる人数の多さではなく、文化的・制度的に支配的な立場にある集団を意味する。この特権は日常生活の中で「当たり前」として経験されるため、当事者がその存在に気づきにくいという特徴をもつ。例えば、自分と同じ属性の人々に囲まれて生活できることや、社会制度が自分にとって不利に働かないことなどが挙げられる。特権の概念は、従来の差別がマイノリティの不利益に焦点を当てていたのに対し、マジョリティ側の優遇の構造を可視化する点に意義がある。また、特権と差別は表裏一体の関係にあり、特権の不可視性は社会的公正の実現を妨げる要因ともなる。そのため、マジョリティが自らの特権に気づき、それを前提とした行動や制度を問い直すことが重要であり、さらに特権を活かしてマイノリティを支援するアライとしての役割が求められる。

(2) 異文化間ソーシャルスキル

異文化間ソーシャルスキルとは、異文化接触の場面において他者との関係を適切に開始・維持・発展させるための認知的・行動的能力である。具体的には、挨拶や謝罪、約束、表情や声かけ、友人関係のきずき方など、文化ごとに異なる対人行動の理解と実践が含まれる。異文化環境では価値観や社会規範が異なるため、期待される行動も変化し、誤解や葛藤が生じやすい。こうした状況において、適切なスキルを身につけることはカルチャーショックの軽減や社会的適応に寄与する。また、対人関係の形成はソーシャルサポートの獲得を促進し、適応を支える重要な要因とされる。さらに、異文化間ソーシャルスキルの学習は、行動レパートリーを拡充し、状況に応じた行動選択の自由を高める点に意義がある。

(3) ファシリテーション

ファシリテーションとは、学習や協働の場において、参加者が主体的に関わりながら知識や意味を共に創り

出す過程を支援する働きである。ファシリテーターは内容を一方的に伝達するのではなく、場の構造や関係性を整え、対話や相互作用を促進することで、参加者の気づきや学びを引き出す。その際、多様な意見の発散や対立、混乱といったプロセスも学びの一部として捉え、それらを適切に支えながら理解の深化や合意形成へと導くことが求められる。また、参加者一人ひとりが安心して発言できる環境を整え、相互尊重に基づく対話を維持することも重要な役割である。このように、ファシリテーションは参加型・双方向型の学びを成立させるための中核的实践である。異文化間教育では、多様な価値観や経験の出会いを学びに転換することが求められるため、差異や葛藤を活かして対話と省察を促すファシリテーションが重要な役割を果たす。

(4) 育成就労制度

育成就労制度は、技能実習制度を見直し、外国人材を「人材育成」と「労働力確保」の両面から受け入れる新たな在留制度であり、2027年度の導入が予定されている。在留資格「技能実習」が名目上は途上国への技能移転を掲げながら、実態としては日本側の非熟練労働力受入れの役割を担い、低賃金や長時間労働、人権侵害、事実上の転籍禁止などの問題が繰り返し指摘されてきたことを背景に創設されたものである。本制度では、原則3年間の就労を通じて技能を段階的に育成し、その後の特定技能制度への移行を前提とするキャリアパスが明確化されるとともに、転籍要件の緩和や監理体制の強化が図られることになっている。他方で、賃金・労働条件の水準や転籍の実効性、送り出し国側の仲介業者に対する規制などについては、制度の運用を通じて労働者保護をどこまで実質的に確保できるかが、今後の重要な検討課題とされている。

合否判定の方法及び基準

入学試験は国際日本学研究科のアドミッションポリシーに基づき、これを満たす学生を募集することを目的に実施しています。

合否判定については、本研究科のアドミッションポリシーを満たすことを、総合的な視点により合否を判断しております。