

令和7年度 実践演習Ⅱ

“見て、感じて、人とつながるベトナム演習”

実践演習先：ベトナム ハノイ・トゥエンクアン省

実践演習「課題」

● ハノイ

企業訪問やジョブフェアを通じ、日本人の視点からベトナムの就職観や価値観を調査し、異文化理解の課題を検討する。

● トウエンクアン省

トゥエンクアン省でのフィールドワークを通じて、現地の小学生及び住民の生活を調査し、少数民族社会の特徴を明らかにする。

実践演習「参加者」

◆ 藤田郁実

◆ 宋暁雨



関彰ジョブフェア：ベトナム人学生へのインタビュー



トゥエンクアでの家庭訪問：現地の住民と一緒に伝統料理を作る。

参加者コメント：人文社会科学研究科 1 年次 氏名 藤田郁実

私にとって今回のベトナム訪問は2度目でしたが、多くの新たな発見がありました。常陽銀行ハノイ駐在員事務所への訪問、関彰ジョブフェアへの参加、トゥエンクアン省での交流など、さまざまな経験を通じて、就職を考える大学生と自分自身の価値観の違いや、生活に対する「当たり前」の違いが浮き彫りになりました。多様性の時代において、改めて考えさせられることが多く、自分の目で見て感じたことを基に、価値観を見直すきっかけとなる重要な学びの機会でした。

参加者コメント：人文社会科学研究科 1 年次 氏名 宋暁雨

この授業でのフィールド調査への参加は、非常に意義深い経験となった。皆で空港に集合してベトナムへ出発する前、世界各国の国際到着便がびっしりと表示された大型スクリーンを眺めながら、私はすでにより広い世界とのつながりを感じていた。ベトナムのトゥエンクアン省での調査では、家庭訪問や半構造化インタビューを通じて、日本とはまったく異なる地方の風情に触れ、文化や世界の多様性を実感することができた。この授業は私にとって、世界へ踏み出すための橋であるだけでなく、多くの実践的な研究手法を身につける機会ともなり、フィールドワークを通じて私の研究能力も確実に向上した。

令和7年度 実践演習Ⅰ

“はじめのいっぽ保育園”

実践演習先：はじめのいっぽ保育園

実践演習「課題」

- ◆どのような場面で、どのような文化的側面が顕在化されるのかを明らかにする(滑川友理)
- ◆文化や言語の違いを超えて、家庭と保育園がどのように協力して子どもを支えているのかについて明らかにする(LU JINGLIN)

実践演習「参加者」

- ◆ 滑川 友理
- ◆ LU JINGLIN



リノベーションされた室内の様子



家庭菜園や緑が広がる庭

参加者コメント：人文社会科学研究科1年次 滑川 友理

はじめのいっぽ保育園にて研究をさせていただく中で、フィールドでの参与観察や半構造化インタビューなど、研究方法について学びを深めることができました。また、研究の結論に至るプロセスとして、フィールドでの経験から得た違和感や疑問から、問いを「立てる」ではなく「育てていくこと」の重要性も学ぶことができました。質的研究を深めたい方は、選択されることをオススメいたします。そして、保育を通じて多文化共生について掘り下げる機会となりますので、多様な文化や価値観に触れる機会にもなります。

参加者コメント：人文社会科学研究科1年次 LU JINGLIN

家庭との関係づくりや日常的なコミュニケーションが、保育実践の基盤となっていることを改めて実感しました。保育は子どもを園の中で見ることにとどまらず、家庭の状況を理解し、地域や制度とつながりながら子どもの生活全体を支える実践であることを学びました。特に、信頼関係の積み重ねが支援につながっていく点が印象に残りました。

令和7年度 実践演習 I

“介護施設におけるD&Iと緊急時対応の両立”

実践演習先 社会福祉法人泰仁会、社会福祉法人仁心会

実践演習「課題」

人手不足が深刻な問題となっている介護現場において、外国人や障がいのある人、シニア層など多様な人材の活躍と介護施設での火災等における緊急時対応は両立されているのかという課題を立て実習を行った。

実践演習「参加者」

・木村 健人



泰仁会では、ICT機器を積極的に導入し、活用している



仁心会では、働きがいに繋がる職場づくりを推進している



参加者コメント：研究科1年次 氏名 木村健人

今回の実践演習では、泰仁会および仁心会にご協力いただき、特別養護老人ホームで実習を行った。両施設はいずれも非常に魅力的で、介護職に対して一般的に抱かれがちな「きつい」「汚い」といったイメージとは異なり、職員の方々が笑顔で明るく仕事に取り組まれている姿が印象的で、現場の雰囲気の良いさを強く感じた。こうした職場環境の背景には、ダイバーシティ・インクルージョンの積極的な取り組みがあると考えられる。人材不足が深刻化する介護現場において、外国人、障がいのある人、シニア層など多様な人材を積極的に受け入れ、それぞれが能力を発揮できる体制が整えられていた。加えて、育児休業制度や週休三日制などの休業・休暇制度が充実しているほか、外国籍職員を対象とした日本語研修が実施されるなど、誰もが安心して働ける環境づくりが進められていた。

研究課題である火災時などの緊急時対応についても、防災訓練による反復的な取り組みや、職員一人ひとりの能力に応じた業務内容の調整など、具体的な対策が講じられていた。一方で、そのような取り組みの中にも課題や問題点は存在しており、それらを明らかにしたうえで解決策を提案できたことは、大きな意義があったと感じている。

実践演習を通して、自身が研究している分野に実際に携わっている方々の話を直接聞くことができ、「現場」を知る貴重な機会となった。この経験は、今後の研究を進めていくうえで非常に有意義なものであった。

令和7年度 実践演習Ⅰ

“アスリート雇用におけるダイバーシティ”

実践演習先：関彰商事株式会社

実践演習「課題」

本実践演習には、ダイバーシティ概論や最前線の授業で学んだ内容を踏まえ、スポーツやアスリートの存在が企業のダイバーシティ&インクルージョン推進にどのような影響を与えているのかを、実際の企業事例を通じて具体的に理解したいと考え参加した。関彰商事株式会社の事例を通じて、アスリート社員が職場におけるダイバーシティ&インクルージョン推進にどのように影響しているのかを調査した。

実践演習「参加者」

◆ 生井沢英志



2025年パリオリンピック陸上男子100mに出場された東田選手に、本社にてインタビューを実施。アスリート社員として競技と業務をどのように両立しているのか、日々の働き方や会社からの支援体制について話を伺いました。



関彰カーライフで勤務する女子サッカー選手の伊藤選手にインタビューを実施。業務と競技活動を両立する中での工夫や苦勞、企業で働きながら競技を続ける意義についてお話を伺いました。



参加者コメント：研究科1年次 生井沢英志

本実践演習を通じて、ダイバーシティは制度や理念として語られるものにとどまらず、日々の職場の関係性や雰囲気の中で具体的に形づくられていくものであることを強く実感した。ダイバーシティ概論や最前線の授業では、ダイバーシティをさまざまな観点や事例から学んできたが、本演習では、それらの考え方がアスリート雇用という実践の場において、企業の中でどのように機能しているのかを自身の調査を通して確認できた点が大きな学びであった。

関彰商事におけるアスリート社員の雇用は、多様な人材を受け入れる象徴的な施策にとどまらず、社員同士の相互理解を促し、挑戦や努力を尊重する価値観を組織全体に浸透させている点が特に印象的であった。本リサーチを通じて、アスリート社員の受け入れを起点に、相互理解の深化、インクルーシブな職場実践の定着、さらには企業の社会的価値の創出や成長へとつながる段階的な連鎖が形成されていることが明らかになった。

特に、制度以上に「お互いを助け合う雰囲気」がD&Iの基盤となっている点は重要であり、数値では測りにくいものの、極めて本質的な成果であると感じた。本演習を通じて、アスリート雇用を福利厚生や社会貢献にとどまらず、組織の競争力と持続的成長を支える戦略的な取り組みとして捉える視点を獲得できたことは、今後の研究や実践において大きな収穫となった。