

## 【事例3】多文化共生推進士

菊池哲佳

公益財団法人仙台観光国際協会  
国際化事業部国際化推進課企画係 主任

### はじめに

本稿では、多文化社会コーディネーター認定制度研究の事例として「多文化共生推進士」を取り上げる。多文化共生推進士とは、「国籍や民族などの多様な背景を持つ人々が地域社会の一員として共に質の高い生活を送れるように、『多文化共生』の視点を持って社会システムづくりを行い、新産業の創出を目指して地域の活性化を担う人材」[群馬大学・群馬県 2013a]である。その特徴として、多文化共生推進士がダブルメジャーを前提とする専門職であること、組織の連携によってその専門職制度が実施されていることの2点を述べる。さらに、それらの特徴について多文化社会コーディネーターとの比較から考察し、専門性と制度の2つの観点から得られる多文化社会コーディネーター認定制度への示唆について述べる。

### 1. ダブルメジャーを前提とする専門職

多文化共生推進士の特徴の1つとして、ダブルメジャーを前提とする専門職であることが挙げられる。ここでは養成プログラムの対象者、養成プログラムの特徴、現場における専門職としてのありようの3つの観点から、ダブルメジャーを前提とする専門職という多文化共生推進士の特徴を見ていくこととしたい。

#### (1) 養成プログラムの対象者—専門職や社会人

はじめに、養成プログラムの対象者という観点から多文化共生推進士の専門職像を概観する。「国立大学法人群馬大学『多文化共生推進士』養成ユニット」<sup>1)</sup>に

よると、多文化共生推進士の養成の対象者は「専門職や社会人」で、具体的には「専門職（教員、医師、保健師、行政関係者、警察官、社会福祉士、エンジニア、社会労務士等）、外国人を雇用する企業関係者、外国人学校関係者、日本での永住や起業を希望する在日外国人、国際交流ボランティア等」としている。実際、群馬大学・群馬県 [2013a] には多文化共生推進士として認定された5人のインタビューが掲載されているが、その職種はそれぞれ運輸、広告、公務とさまざまである。これらのことから、「『多文化共生推進士』養成ユニット」は専門職や社会人として実践の現場をもつ人材を対象に専門性形成を図るプログラムであることがわかる。つまり、各分野の実践で養われた専門性に加えて、「『多文化共生』の視点を持って社会システムづくりを行い、新産業の創出を目指して地域の活性化を担う」ための専門性を付加する、いわばダブルメジャーを前提とする専門職であると言える。

## (2) 養成プログラムの特徴—体系的なカリキュラム

次に、養成プログラムの特徴から多文化共生推進士の専門職像について述べる。「『多文化共生推進士』養成ユニット」では体系的なカリキュラムが編成されていることが特徴である。群馬大学・群馬県 [2013b] では「人材を養成するために必要なカリキュラムを、体系的に編成し、大学の授業と同レベルの内容としたもので、コースごとに基礎教育科目を30時間以上、実務教育科目を30時間以上、課題研究を10時間以上、計70時間以上を年度ごとに、順を追って履修すること」としており、体系的なカリキュラムに基づいて分析力⇒企画力⇒実践力と段階的に力量形成を図っていくことが目指されている。なお、分析力、企画力、実践力について、具体的には次のように説明されている。

- (1) 分析力：地域の多文化状況を把握し、共生に向けた課題を分析する力
- (2) 企画力：把握された共生課題の特性を理解し、地域の実情に対応する効果的な解決策を構想し企画する力
- (3) 実践力：構想した解決策を検証し、多文化共生社会の構築に貢献する社会システムや技術インフラの開発を導く力

(「国立大学法人群馬大学『多文化共生推進士』—養成ユニット—」  
ウェブサイト「『多文化共生推進士』養成ユニットで育てる力」より引用)

それでは、これらの3つの力はダブルメジャーを前提とする専門職においてどのように位置づけられるであろうか。ここで2人とのインタビューを紹介したい。1人は自治体に勤務するNさんである<sup>2)</sup>。Nさんは自治体に勤務するかたわら「『多文化共生推進士』養成ユニット」を修了し、2013年に多文化共生推進士に認定された。「『多文化共生推進士』養成ユニット」の3コースを修了するまでには少なくとも3年間を要するため、Nさんが勤務のかたわらで履修することには大変な苦労があったと思われる。しかしNさんは、「『多文化共生推進士』養成ユニット」で学んだ体系的な知識が日々の業務で生かされており、それだけの成果があったという。また、「『多文化共生推進士』養成ユニット」は日ごろの業務において認識した地域課題の解決を考える機会となり、そこに社会人を対象とした養成プログラムであることの意義があるのではないかとNさんは考えている。

もう1人は、2015年1月現在、「『多文化共生推進士』養成ユニット」を受講中のRさんである。Rさんはヨーロッパへ留学後、地元の群馬で勤務するかたわら、地域おこしのためのイベント等、さまざまな活動に精力的に取り組んでいる。インタビューの中でRさんは、体系的なカリキュラムに基づいて学ぶことによってRさんがこれまで持ちえなかった知識や用語を学び、これまで認識していなかった情報にもアクセスできるようになった、と話してくれた。

NさんとRさんへのインタビューから、「『多文化共生推進士』養成ユニット」の体系的なカリキュラムは、多文化共生推進士がダブルメジャーを前提とする専門職であることと密接に関わっていることがわかる。つまり、多文化共生推進士の専門性はそれぞれの実践分野の中で養われた専門性と、体系的なカリキュラムに基づいて養成される力（分析力・企画力・実践力）が相互に関連しつつ、形成されていると言える。

### (3) 現場において専門性はどのように生かされているか

それでは、実践の現場におけるダブルメジャーを前提とする専門職のありようとは、どのようなものでしょうか。多文化共生推進士へのインタビューを紹介し、多文化共生推進士としての専門性がそれぞれの現場でどのように生かされているのかについて述べる。

はじめに、信用金庫に勤務し、ファイナンシャル・プランナーとして活動するOさんへのインタビューを紹介する。Oさんは日ごろから外国人住民との接点があったわけではなく、「太田市や大泉町に多くの外国人労働者がいるという程度の認識しかありませんでした」[群馬大学・群馬県 2013b]ということであった。

しかし、Oさんは信用金庫の職員として地域の中小企業と交流を深めていく中で、それらの企業の中には外国人を雇用しているところが少なくないことに気づき、地域社会が外国人を住民として受け入れていく必要性を感じるようになったという。そして、そのような問題意識を抱いていた時に、Oさんはたまたま「『多文化共生推進士』養成ユニット」の募集を目にし、プログラムを受講するのだが、「『多文化共生推進士』養成ユニット」はOさんにとって、地域課題を認識する機会であるとともに、課題解決のための方法論、「『当たり前』を『当たり前』として見ない」視点を学ぶ機会となったことが大きな収穫であったという。「『多文化共生推進士』養成ユニット」の企画・運営責任者である結城〔2013〕は「自分の思い込みで課題を解釈することで『課題』をつくりあげていないか、地域課題はなぜその地域で『課題』として浮かび上がっているのか、『課題』解決にアプローチすべきは誰なのか等、さまざまな視点で分析を進め、企画を立てて実践する」必要性を指摘しており、養成プログラムのねらいはOさんの学びと重なるものであると言うことができる。

現在のOさんの業務は、多文化共生の推進と直接関係するものではないものの、多文化共生推進士としての知見を生かして同僚らに提案することや、情報提供することを心がけているという。「私は信用金庫職員として、海外進出や海外との取引拡大、外国人雇用という場面で、『多文化共生』の視点から中小企業の発展へのお手伝いができるのではないかと考えています。また、外国人の実態を講義やフィールドワークを通じて学んだことで、ファイナンシャル・プランナーとして役に立てる可能性にも気づきました」〔群馬大学・群馬県 2013b〕とOさんは話している。

現場における専門職のありようという観点から、前述したNさんの事例も紹介する。NさんもOさんと同様、地域の多文化共生の推進に直接関係する業務に携わっているわけではない。しかしそれでも、Nさんは多文化共生推進士として認定されたことが自身のキャリアに生かされていると考えている。例えば、Nさんは職場で直接の担当ではない留学生事業について提案する機会に恵まれたが、それはとりもなおさず「『多文化共生推進士』養成ユニット」を通じて養われた専門性への期待の表れだと感じたという。また、Nさんは事業の企画・提案において、どうすれば外国人住民が地域でいきいきと活動できるか、どうすれば留学生が地域住民・地域産業と接点を持つことができるか、といった視点から考えることができるようになったという。このような視点は、多文化共生の視点から地域の活性化を図る多文化共生推進士ならではの視点であると言える。

〇さんとNさんへのインタビューから、多文化共生推進士がそれぞれの業務において外国人住民との新たな関わり方を模索することや、多文化共生を推進することを通じて地域の活性化に向けて新たな展望を見いだしていこうとする姿が浮かび上がってくる。〇さんとNさんはいずれも多文化共生の推進に直接関わる業務に携わっているわけではないが、むしろそのような業務において、ダブルメジャーを前提とする専門職の意義が問われてくるとも言えるだろう。多文化共生推進士がそれぞれの実践分野において多文化共生の視点からどのようなイノベーションを創出することができるのか、今後も注視したい。

## 2. 組織の連携による専門職制度の実施

次に、多文化共生推進士のもう1つの特徴として、組織の連携によって専門職制度が実施されていることについて述べる。多文化共生推進士は群馬大学が中心となって養成プログラムを実施し、群馬県が多文化共生推進士の認定をしている。また、群馬大学と群馬県だけではなく、「多文化共生教育・研究プロジェクト推進室会議」、「多文化共生推進士養成ユニットカリキュラム委員会」、「多文化共生推進士養成ユニット評価委員会」、「多文化共生推進士養成ユニット地域協働ネットワーク会議」という会議や委員会を設け、地域や関係団体等との協働を図りつつ実施している〔群馬大学・群馬県 2013a〕。ここでは中心的な役割を担う群馬大学と群馬県のそれぞれの特徴を述べるとともに、組織の連携によって専門職制度が実施されることの意義について考察する。

### (1) 群馬大学における履修証明制度の導入

多文化共生推進士がダブルメジャーを前提とする専門職であり、群馬大学が専門職や社会人を対象に体系的なカリキュラムによって養成していることは前述のとおりだが、制度面でもう1つ特筆すべき特徴がある。それが、「『多文化共生推進士』養成ユニット」における「履修証明制度」の導入である。履修証明制度とは、「学校教育法の規定に基づき、大学の特別の課程として、社会人等を対象に大学の教育研究資源を活用し、学習の機会を提供するもので、人材養成の目的に応じて必要な講習又は授業科目を体系的に編成した教育プログラム」<sup>3</sup>であり、「『多文化共生推進士』養成ユニット」において具体的には次のように設定されている。

(1) 「多文化共生推進プランナー」プログラム

「アナリスト・コース」と「プランナー・コース」の2コースのみを履修するもの。

(2) 「多文化共生推進コンサルタント」プログラム

「アナリスト・コース」と「プランナー・コース」、「コンサルタント・コース」の3コースを履修するもの。修了者は「多文化共生推進士」としての要件を満たします。

(「国立大学法人群馬大学『多文化共生推進士』—養成ユニット—」  
ウェブサイト「コース概要」より引用)

なお、文部科学省では履修証明制度について「各種資格の取得と結び付けるなど、目的・内容に応じて職能団体や地方公共団体、企業等と連携した取組も期待」<sup>4</sup> するとしており、『多文化共生推進士』養成ユニットは自治体等と連携して専門職を養成する点においても履修証明制度の趣旨に合致していると言える。

そして、ここで述べた養成プログラムにおける履修証明制度の導入や、前述した体系的に編成されたカリキュラムといった特徴は、豊富な教育研究資源を有する大学だからこそ実現できるものであり、その点に大学が専門職制度の実施に関わる役割が見いだせるのではないだろうか。

## (2) 「『多文化共生推進士』養成ユニット」を通じたネットワーク形成

次に、多文化共生推進士の制度運営における群馬県の役割について概観する。「『多文化共生推進士』養成ユニット」において、群馬県は多文化共生推進士を認定する役割を担っていることは前述のとおりである。また、群馬県と群馬大学の関係においては、群馬県が地域再生計画の3つの施策の柱として掲げる『多文化共生の地域基盤づくり』、『地域組織創設支援』、『地域人材育成』のうち、「地域人材育成」における連携のパートナーとして群馬大学を位置づけている〔群馬大学・群馬県 2013a〕。「『多文化共生推進士』養成ユニット」の実施における具体的な連携として、例えば「多文化共生推進士養成ユニット評価委員会」には群馬県の部長級職員、「多文化共生教育・研究プロジェクト推進室会議」には課長級職員、「多文化共生推進士養成ユニットカリキュラム委員会」には係長級職員が出席するなど、担当課の職員1人ではなく、各階層の複数の職員が関わっていることがわかる。また、群馬県職員がプログラムの講師として協力するなど、群馬県が「『多文化共生推進士』養成ユニット」の活動に応じて協力することがあるという。



このように群馬県は、群馬大学や関係団体等と連携を通じて群馬県の掲げる「地域人材育成」を進めているが、それらの連携の意義はどのように捉えられるだろうか。群馬県で「『多文化共生推進士』養成ユニット」を担当するSさんによれば、群馬大学や関係団体等との連携体制を構築することによって、より効果的に多文化共生の推進が期待できるところにその意義があるという。また、さまざまな立場の人が「『多文化共生推進士』養成ユニット」に関わる中で、個々人との顔の見える関係が築かれ、従来の関係性では得られなかった情報を交換できるようになったことも大きいとSさんは考えている。例えば、ある関係者が所属する企業の企画に対して、Sさんの元に県の後援や協力の相談が寄せられることがあるが、そのような場合、県としての財政面での支援は難しいとしても、事業の開催場所についての情報提供や、関係する他課と連絡を取り合って橋渡しするなどの協力をすることがあるという。このような取り組みが継続されれば、群馬県が組織横断的に多文化共生を推進するきっかけにもつながるであろう。言い換えれば、「『多文化共生推進士』養成ユニット」を通じて、自治体や大学、関係団体等のさまざまな立場の関係者が顔の見える関係を築き、地域課題の解決に向けたネットワーク形成が期待できるのである。

### 3. 多文化社会コーディネーターの認定制度への示唆

ここまで関係者へのインタビューを交えつつ、多文化共生推進士がダブルメジャーを前提とする専門職であること、組織の連携によってその専門職制度が実施されていることの2つの特徴について述べた。ここでは、それらの特徴について多文化社会コーディネーターと比較した上で、専門性と制度の2つの観点から多文化社会コーディネーターの認定制度への示唆について考察する。

#### (1) ダブルメジャーを前提とする専門職の意義

すでに述べたとおり、多文化共生推進士はダブルメジャーを前提とする専門職であるが、多文化社会コーディネーターについても同様のことが言える。多文化社会コーディネーターの役割は「政策、福祉、医療、学校教育、日本語教育、労働などの分野において、外国人と受入れ社会との間に起こる諸問題に対して協働を推進し新たな仕組みを創造することによって解決を図る」<sup>5</sup> ことであり、多文化社会コーディネーターも何らかの分野で実践の現場をもつ人材を対象に養成することが想定されていることが共通点である。一方で、多文化共生推進士と多文化社会コーディネーターの相違点は、その養成の方法である。前述のとおり、多

文化共生推進士においては体系的なカリキュラムに基づいて分析力、企画力、実践力が段階的に養われることが目指されているが、多文化社会コーディネーターの養成においては、多文化社会に関する知識理解とともに、実践の省察が軸として位置づけられている [杉澤 2009]。

しかし、それぞれの養成の方法に違いがあるにせよ、ダブルメジャーを前提とする専門職という点では確かに共通している。それでは、ダブルメジャーを前提とする専門職の意義はどのような点にあるだろうか。1つには、実践の現場を持っていることである。それは地域の多文化化が進行する中で、あらゆる分野において多文化化への対応が求められており、多文化化に伴う問題を実践的に解決できる人材が求められていることに他ならない。2つ目として、やや逆説的ではあるが、各分野における既存の人材や組織では対応できない問題が地域の多文化化によって生じてきていることがあるだろう。言い換えれば、地域の多文化化が進展し、さまざまな問題が生じているにもかかわらず、それらの問題解決のための課題設定や解決が難しいところにあると思われる。結城 [2013] は「関係機関・団体や住民の声に耳を傾け、多様な人々の視点で地域の実像を理解する。その上で、複雑に絡み合う要因を解きほぐし、何を解決すれば効果的に課題が解決するのかを考え抜く」として課題設定自体の重要性を強調している。また、杉澤 [2010] は多文化社会コーディネーターの専門性として「多文化化による問題は日本社会が経験したことのない未知の領域であるが故に、分野や組織を超えた多様な人々が問題を共有し、連携・協働をしながら新たな方策を創造していくプロセスを推進できる人材（コーディネーター）が求められる」として連携・協働を図りながら問題解決を目指す多文化社会コーディネーターの必要性を述べている。つまり、ダブルメジャーを前提とする専門職の意義は、既存の人材や組織で対応できない地域の多文化化に伴う問題を明らかにし、実践的に解決できる人材養成にあると言えるだろう。

## (2) 組織の連携によって専門職制度が実施されることの意義

次に、制度面から見た多文化共生推進士の特徴として、群馬大学や群馬県を中心とする多様な組織によって制度が実施されていることは前述のとおりである。また、多文化社会コーディネーターについても、専門職制度の実施ではないものの、東京外国語大学が実施する養成プログラムや実践研究等が、現場の実践者や多文化の研究者との協働でなされてきたことが特徴として挙げられる。ここでははじめに専門職制度における大学の役割について考察したうえで、組織の連携に



よる専門職制度が実施されることの意義について述べたい。

はじめに、専門職制度の実施における大学の役割について述べる。群馬大学における履修証明制度の導入、および分析力、企画力、実践力と段階的に力量形成するために編成された体系的なカリキュラムは、大学だからこそ実現できるものであろう。また、多文化社会コーディネーターの力量形成では省察を方法の軸として置いているものの、現場の問題状況を分析・把握し実践課題を設定するためには「多文化社会に関する関連領域全般（例えば、政策、教育、福祉、経済など）における既存の知識の包括的理解が必要である」[杉澤 2010] として、多文化の全般的・包括的知識が重要な要素であると位置づけている。このような体系的なカリキュラムや包括的な知識を学ぶ場の提供は、豊富な教育研究資源を有する大学だからこそ担える役割であり、専門職制度を実施する上での大学の役割は大きい。

それでは、専門職制度の実施において大学だけではなく、多様な組織の連携によって制度が実施されることの意義はどこにあるだろうか。1つには、地域における多文化共生の推進には、多団体・組織による連携が求められることがある。これまでも述べてきたように、多文化化に伴う地域の問題解決は、既存の組織では対応できないことが多い。つまり、ダブルメジャーを前提とする専門職の意義として述べたのと同じく、地域の多文化化に伴う問題を実践的に解決することが、多様な組織による専門職制度の実施の意義として挙げられる。例えば、群馬県で「『多文化共生推進士』養成ユニット」を担当するSさんがインタビューで述べたように、多文化共生推進士の養成等においては群馬県と群馬大学の連携、さらには他の組織や団体と連携することによって、多文化共生が着実に推進されることが期待されるのである。同様に、多文化社会コーディネーターについても専門職制度の実施において多様な組織の連携が求められるであろう。

2つ目として、「実践コミュニティ」<sup>6</sup>の可能性について述べたい。多様な組織の連携によって、組織に関わる多様な人々の対話が生まれ、活発化することを通じて、各人の専門性が高められていくとともに、地域課題の共有や解決が図られることが期待できるだろう。例えば、自治体に勤務するNさんはインタビューにおいて「『多文化共生推進士』養成ユニット」を受講した収穫の1つとして、職業や立場の異なる履修生どうしのネットワークが得られたことを挙げていたが、他の履修生の声でも「学友たちとの討議は、年代や職種を超えた新しい意見交換の場であり、自分のもつ価値観を再考する場でもありました」、「異業種からの参加メンバーの意見を聞けることも大きなメリット」<sup>7</sup>等のコメントが見られ

る。また、多文化社会コーディネーターの専門性形成における対話の必要性については宮崎 [2011] が指摘しているところである。多文化共生推進士・多文化社会コーディネーターの両方において、多文化社会での問題解決という共通の問題を持ちながらも、多様な職業や立場を持つ人々が対話することによって分野を超えた人々の学び合いがなされ、専門性が高められることが考えられる<sup>8</sup>。そして、地域課題の共有や協働による解決が図られていくことも期待できるだろう。実際、地域における連携・協働が始まりつつあることは、先述のSさんへのインタビューで紹介したとおりである。多文化社会コーディネーター認定制度への示唆として、実践コミュニティの形成を図るという観点からも、多様な組織の連携による制度の実施が求められる。

## おわりに

本稿では多文化共生推進士の人材像、および養成プログラムと認定制度の仕組みを概観し、多文化社会コーディネーターの制度設計において参考となる多文化共生推進士の2つの特徴、つまりダブルメジャーを前提とする専門職のあり方、専門職制度における多様な組織の連携の2点について取り上げた。「ダブルメジャー」や「多様な組織の連携」といった特徴は多文化社会コーディネーターと共通する点であるが、筆者にとってそれらの言葉から想起されるのは「多様性」という言葉であり、多様性こそが多文化社会コーディネーターの認定制度を内実あるものとするためのキーワードになるように感じている。

最後に、本事例研究にあたって多忙の中インタビュー等で協力くださった方々に、この場を借りてあらためて感謝申し上げたい。

---

[注]

- 1「国立大学法人群馬大学『多文化共生推進士』—養成ユニット—」ウェブサイト「実施内容」参照。  
[http://jst-tabunka.edu.gunma-u.ac.jp/?page\\_id=21](http://jst-tabunka.edu.gunma-u.ac.jp/?page_id=21) (2015年6月アクセス)
- 2本稿におけるインタビューはすべて2015年1月14日に前橋市内で実施した。
- 3「国立大学法人群馬大学『多文化共生推進士』—養成ユニット—」ウェブサイト「コース概要」参照。  
[http://jst-tabunka.edu.gunma-u.ac.jp/?page\\_id=37](http://jst-tabunka.edu.gunma-u.ac.jp/?page_id=37) (2015年6月アクセス)
- 4文部科学省ウェブサイト「大学等の履修証明制度について」。  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/shoumei/](http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shoumei/) (2015年6月アクセス)
- 5東京外国語大学多言語・多文化教育研究センターウェブサイト「多文化社会人材養成プロジェクトの概要」[http://www.tufs.ac.jp/blog/ts/g/cemmer/2011/06/post\\_213.html](http://www.tufs.ac.jp/blog/ts/g/cemmer/2011/06/post_213.html) (2015年6月アクセス)
- 6実践コミュニティは、「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めていく人々の集団」[ウエンガーら2002]と定義されている。
- 7「国立大学法人群馬大学『多文化共生推進士』—養成ユニット—」ウェブサイト「履修生の声」参照。  
[http://jst-tabunka.edu.gunma-u.ac.jp/?page\\_id=515](http://jst-tabunka.edu.gunma-u.ac.jp/?page_id=515) (2015年6月アクセス)
- 8ただし杉澤 [2011] は、実践者同士が組織を超えて集う場を「『省察の場』や『実践コミュニティ』」として機能させるためには、それなりの理論と技能を有するコーディネーターの存在が不可欠」と指摘している。

[文献]

- エティエンヌ・ウエンガー, リチャード・マクダーモット, ウィリアム・M・スナイダー, 野村恭彦  
監修/野中郁次郎解説/櫻井祐子訳, 2002, 『コミュニティ・オブ・プラクティス ナレッジ社会の  
新たな知識形態の実践』 翔泳社.
- 群馬大学・群馬県, 2013a, 『平成21年度-25年度「多文化共生推進士」養成ユニットパンフレット』 群  
馬大学多文化共生教育・研究プロジェクト推進室.
- 群馬大学・群馬県, 2013b, 『平成25年度「多文化共生推進士」養成ユニットパンフレット』 群馬大学  
多文化共生教育・研究プロジェクト推進室.
- 杉澤経子, 2009, 『『多文化社会コーディネーター養成プログラム』づくりにおけるコーディネーター  
の省察的実践』『シリーズ多言語・多文化協働実践研究 別冊1「多文化社会コーディネーター  
養成プログラム』』 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター.
- 杉澤経子, 2010, 「多文化社会コーディネーターの専門性と職能」『シリーズ多言語・多文化協働実践  
研究 別冊3「専門性と社会的役割』』 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター.
- 杉澤経子, 2011, 「実践者が行う『実践研究』の意義とあり方」『シリーズ多言語・多文化協働実践研  
究14「多文化社会コーディネーターの専門性をどう形成するか』』 東京外国語大学多言語・多文  
化教育研究センター.
- 宮崎妙子, 2011, 「対話の場を作り、対話を促す—日本語教師から日本語学習支援コーディネーターへ」  
『シリーズ多言語・多文化協働実践研究14「多文化社会コーディネーターの専門性をどう形成す  
るか』』 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター.
- 結城恵, 2013, 「人的多様性を活用して地域の未来を創造する」『一橋ビジネスレビュー 2013年 AUT.  
(61巻2号)』 一橋大学イノベーション研究センター.