


-2025 年度教育職員特別研修報告書-

- 経営学部教授 山田 浩喜 ※11 月頃掲載予定 1【報告書】
(テイラーズ大学)
- 現代中国学部教授 金 湛 2【報告書】
(台湾中央研究院社会学研究所)
- 国際コミュニケーション学部教授 西部 真由美 3【報告書】
(京都大学大学院文学研究科、University College London)
- 国際コミュニケーション学部准教授 4【報告書】
ウィリアム ブルックス (HSB ブレーメン応用科学大学)

教育職員特別研修実績報告書

研修者	金湛 
所属・職名	現代中国学部・教授
研修期間	2025年4月 1日～ 2026年 3月 31日（365日間）
研修の種類 ※ 該当に○をつける。 （複数可）	1. 自宅特別研修（自宅から研究機関に通う研修） 2. 国内特別研修（移住して研究機関に通う研修） ③. 海外特別研修（海外の研究機関において研究する研修）
研修課題	華人社会の行動原理とその合理性に関する研究
研修内容の概要	本研修は、中央研究院を主たる受入機関として、華人社会の行動原理とその合理性の解明を目的に実施した。人文学・社会学に加え経済学的視点を導入し、面子・人情・差序格局を中心とする社会関係と行動原理の形成過程を分析した。特に滞在期間中は、関連文献・資料の集中的収集と整理を進めるとともに、研究課題の体系的再編を行い、研究成果を統合する書籍構想の理論枠組みと全体構成を確定した。
研修成果の概要	<p>本研修の成果として、第一に、論文「臉と面子の制度的再定義と文化装置としての運用構造—情理社会における媒介性と資源論的展開」（『アジア研究』71巻3・4号、2025年12月）を公表し、面子を関係資本、臉を道徳信用資本として再定義し、それらを媒介する文化的制度装置（CID）の理論化を行った。</p> <p>第二に、中国社会理解の深化を目的として、田原史起著『中国農村の現在—「14億分の10億」のリアル』中国経済経営研究 9(2) 70-74 2025年10月、および呉介民著『同盟から決別へ—グローバル資本主義下の台湾企業と中国』現代中国研究 (54) 79-86 2025年7月に関する書評を公表した。</p> <p>第三に、中央研究院での研究期間中に関連文献・資料の体系的収集を進めるとともに、今後の研究方向を明確化し研究成果を統合する書籍『文化与秩序：中国社会制度的制度逻辑与行为原理』の構成を確定した。</p> <p>さらに、東呉大学の国際学術研究会において研究報告および討論を行い、研究の国際的発信と理論の精緻化を図った。以上により、情理社会の制度論的位置づけと行動原理の一般化に向けた理論的基盤を構築した。</p>

備考 研修内容及び研修成果を詳細に記したA4版リポート（様式任意 8,000～20,000字相当）を添付すること。

教育職員特別研修実績報告書

研修者	西部 真由美
所属・職名	国際コミュニケーション学部英語学科
研修期間	2025年 4 月 1 日～ 2026 年 3 月 14 日（ 348 日間）
研修の種類 ※ 該当に○をつける。 (複数可)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自宅特別研修（自宅から研究機関に通う研修）（6月1日から9月14日まで） 2. 国内特別研修（移住して研究機関に通う研修）（4月1日から5月31日まで） 3. 海外特別研修（海外の研究機関において研究する研修）（9月15日から）
研修課題	<ul style="list-style-type: none"> ・現代英語における語法・文法変化（特に複合形容詞）に関する研究 ・英語文法語法における規範文法の影響
研修内容の概要	<p>本研修は、研修期間の前半を京都大学文学研究科文献文化学専攻、後半をロンドン大学 UCL 大学院英語英文学専攻において実施した。各機関においては、学期中は授業およびセミナーに参加し、専門知識および研究スキルの向上に加え、英語の四技能の向上を図った。また、これまでの研究テーマである「英語の複合形容詞」に関する研究を発展的に継続した。</p> <p>まず、OED Online に見出し語として取り上げられている複合形容詞とその引用文をデータとして抽出して通時的に分析した。また、新しい視点として歴史言語学を重点的に学び、規範文法研究がすでに確立された分野であることを認識し、基礎文献から最新の研究に至るまで関連資料を収集し精読した。さらに、規範文法やスタイルブックが言語使用に与える影響を分析する研究手法を学び、英語の複合形容詞のハイフォネーションの標準化について調査を行いその実態を解明した。</p>
研修成果の概要	<p>OED Online に収録された用例の分析により、複合形容詞の構成要素および形態の組み合わせパターンに時代的な推移が見られることが明らかとなった。これらのデータを整理し、京都大学大学院において研究発表を行ったが、データの分析方法に関する課題が指摘され、新たな分析手法の導入の必要性を認識した。これを受け、研修期間後半に、分析手法を再検討し、追加的な分析を行った。</p> <p>また、英国での研修期間中には、日本では入手が困難な文献・資料の収集を進めるとともに、複合形容詞におけるハイフォネーションの標準化について通時的研究を行った。本研究成果については論文として取りまとめており、次年度に書籍の一編として刊行される予定である。</p> <p>さらに、授業やセミナー、各種イベントへの参加を通じて、著名な研究者による講義や最先端の研究発表に触れる機会を得た。これにより、今後の研究活動および大学における講義に役立つ知見と研究技術を習得することができた。</p>

備考 研修内容及び研修成果を詳細に記したA4版リポート(様式任意 8,000～20,000字相当)を添付すること。

教育職員特別研修実績報告書

研修者	ウィリアム ブルックス
所属・職名	国際コミュニケーション学部・准教授
研修期間	2025年 4月 1日～ 2026年 3月 24日（358日間）
研修の種類 ※ 該当に○をつける。 （複数可）	1. 自宅特別研修（自宅から研究機関に通う研修） 2. 国内特別研修（移住して研究機関に通う研修） ③ 海外特別研修（海外の研究機関において研究する研修）
研修課題	ドイツにおける移民労働者の歴史と現状の調査
研修内容の概要	<p>日本と同じようにドイツでは、近年、高齢化、停滞、人材の枯渇が進み、特に自国の若者が避ける第一次産業、第二次産業の人手不足を補う移民労働者が必要とされている。</p> <p>その為、様々な大企業、中小企業の経営者、これらの企業で勤務する移民労働者、政府機関、NPO、地元の大学の教授などを調査、インタビューを行い、現状を把握し日本の状況と比較することにより、移民労働者が経済・社会・福祉を支える上での貢献度の評価を実施した。そして、日本とドイツの今後の方向性を検討した。</p> <p>また、担当する特別研修に加え、ブレーメン市にある本学の提携校である Hochschule Bremen において、春学期に Angewandte Wirtschaftssprachen und Internationale Unternehmensführung（AWS）（応用ビジネス言語・国際経営プログラム（AWS）プログラム）の学生を対象とした「日本のビジネス文化」に関する15週間の講義を担当するよう依頼を受けた。本講義では、日本への留学およびインターシップがカリキュラムに組み込まれている14名の学生をボランティアで指導した。本機会を通じて、同大学の教員との新たな学術的ネットワークを構築することができた。なお、本経験の詳細については添付資料に記載のとおりである。</p>
研修成果の概要	<p>ドイツでの特別研修中に実施した研究の概要は以下の通り。</p> <ol style="list-style-type: none"> 第二次世界大戦後のドイツの産業発展期において、1950年代後半から1973年まで西ドイツで実施されたガストアルバイター（Gastarbeiter：ゲストワーカー）制度の歴史的背景の検証。特に、その制度の成立過程、目的、制度構造、当時の移民労働者受け入れの仕組みに焦点を当てて分析。 ガストアルバイター制度の終了後、ドイツにおける雇用構造や労働市場動向がどのように変化してきたのかを分析。具体的には、1990年の東西ドイツ統一以降から現在に至るまでの展開を含めて検証。 現在のドイツにおける労働移民の状況を調査。特に、主として第一世代の移民労働者とその雇用主、または人事・人材（HR）担当者を対象とし、多国籍企業（MNC）、中小企業（SME）、および家族経営を含む中小企業（MSME）における実態を調査。調査地域は主にドイツ北西部、中部、南部。移民労働者と同僚・上司との関係、職場環境（例：店舗、レ

様式第4（特別研修）

ストラン、工場などへの現地訪問）、安全対策、人権問題、言語の問題、給与水準、福利厚生、正規雇用への機会、永住権取得への道筋など、多様な要因を含めて検証した。

本研究のテーマは移民労働者を扱うため、非常にセンシティブであり、さらにドイツの多国籍企業や中小企業が従う厳格な官僚的規制やコンプライアンス体制の影響もあり、調査参加者の募集は極めて困難であった。特に、トルコ、シリア、アフガニスタン、ポーランド、イタリア、イラン、ブルガリア、ウクライナ、さらにはアフリカ諸国出身（難民である背景を含む）の移民労働者を多数雇用している複数のドイツの多国籍企業は、調査への参加を辞退した。辞退の理由は、調査参加によって企業内部の状況が外部へ流出する可能性や、従業員の雇用の安定性や法的地位に影響が及ぶのではないかという懸念によるものと考えられる。また、移民問題をめぐる政治的な敏感さが高まっている状況、とりわけAfDに代表される右派政治勢力の台頭も、企業が本研究への参加に慎重であった要因となっている可能性がある。

こうした制約にもかかわらず、ブレーメン応用科学大学（HSB Bremen）国際ビジネス学部のKarlheinz Schwuchow教授の紹介により、様々な多国籍企業および中小企業の人事担当者へのインタビューを実施することができた。対象企業には、STIHL AG & Co. KG、DHL Group、Infineon Technologies AG、TRUMPF SE & Co. KG、Volkswagen AG、Deutsche Bahn AGなどが含まれる。また、ドイツの労働移民制度への理解を深めるため、ブレーメン地域において、小規模企業の経営者や従業員（移民労働者）、商工会議所関係者、NPO関係者、大学教員などに対しても調査およびインタビューを実施した。

本研究で明らかになったことは、以下の通りである。

日本もドイツも、急速な人口減少、高齢化に伴い、移民労働者の受け入れが必須となっている。本研究では、ドイツにおいては、厳しい官僚主義があり、就業するためにはドイツ語のある一定の基準を達さねばならないなどの基準が設けられている一方で、ホワイトカラー、ブルーカラー・ワーカーであっても、正規労働者としての移民労働者の受け入れ体制が整っていることを確認した。移民労働者だからと会社内のポジションに差別は少なく、実力が伴えば、昇進の制限もないことがわかった。また、生活費やドイツ語を学ぶための費用の補助が政府から支給されるなど、移民労働者の生活環境を整える仕組みがすでにあることが判明した。

その一方で、日本における移民労働者の受け入れは、主としてブルーカラー職種の技能実習生や特定技能労働者に限定されている。また、永住権の取得に関しても、日本ではドイツと比べて3倍以上の期間を要し、求められる条件もより厳格である。したがって、日本はドイツの事例から多くを学び、これまで以上に移民労働者を受け入れられる制度や環境を整備し、日本で働きたいと思えるような魅力的な社会を構築していくべきである。

日本とドイツの両国では、外国人労働者の存在がますます不可欠となっている一方で、保守的な政治勢力の台頭に伴い、移民排斥的な世論も広がりつつある。しかし、今後も経済や福祉制度を持続的に維持していくためには、外国人労働者の力は欠かすことができない。外国人労働者の受け入れを日本より早く進めてきたドイツの政策も、決して完全なもの

様式第4（特別研修）

	ではないが、その経験から日本が学ぶべき点は多いと考えられる。現在の日本は、外国人にとって必ずしも働きやすい環境であるとは言えず、外国人・移民労働者の労働条件や生活環境の改善は急務である。
--	---

備考 研修内容及び研修成果を詳細に記したA4版レポート(様式任意 8,000～20,000字相当)を添付すること。