

公共人材に対する多文化対応力研修
Multicultural Competency Training for Public Human Resource

松岡洋子 (岩手大学)
MATSUOKA, Yoko (Iwate University)

キーワード： 公共人材 移民 多文化対応力

0. はじめに

本発表では、移民の急増によって生じるコミュニティにおける課題の解決施策として、公共人材の多文化対応力養成を取り上げる。「公共人材」とは、ここでは行政職員、警察官、学校教員、社会福祉担当者、コミュニティの自治リーダーなど、市民生活が営まれる場で職務としてその維持に関わる人々を指す。また、「多文化対応力」とは、移民の持つ文化背景に起因する特徴と受け入れ社会の持つ文化背景を起因とする特徴とが接触した際に起こるさまざまな事象・課題を分析的に捉え、実践的に課題を解決し、円滑に業務を行う対応力を示すこととする。移民の流入によって言語・文化の異なる人々の混在化が急激に進んだコミュニティにおいて、公共人材はそれ以前とは異なる職務対応力を求められるようになってきている。本発表は、2016年10月に行った韓国での調査、および2017年3月に行ったドイツでの調査に基づく事例報告を中心に、公共人材の多文化対応力養成の特徴、効果、課題について検討する。

1. 移民を受け入れた社会における公共人材の役割の変化

紛争、気候変動などに伴う難民の急増、先進諸国の労働移民の需要増加などにより、国を越えた人の移動は増加の一途をたどる。欧米諸国では、移民による労働力受け入れが続いている上に、2015年以降の大量の難民受け入れが大きな課題となっている。アメリカの新政権をはじめとして移民難民の受け入れを拒む動きもあるが、受け入れを推進する立場の人も多い。また、日本でも、観光客だけでなく中長期滞在の外国人がここ数年で急増している。法務省(2016)の統計では、中長期の在留外国人数は2016年6月現在2,307,388人で、東日本大震災後の在留外国人減少期(2012年)と比較して約13.5%増加した。特に技能実習・医療・高度専門職など労働力としての外国人の増加が著しい。

移動の理由・背景に関わらず、移民や難民(以下、移民と称す)は受け入れ社会の中で日常生活を営み、さまざまな場面で受け入れ社会と接触するが、言語・文化の違いから、接触場面において双方に違和感や摩擦が生じる。その対応の際に受け入れ社会側のルールのみを適応すると、問題はさらに複雑化し、解決が困難となる。そのため、新たな社会のルール構築が必要となると同時に、公共人材には新たな役割が求められるようになる。

2. 移民を受け入れたコミュニティの状況と公共人材の多文化対応力養成

2.1. 韓国の事例

韓国は、日本と同様に少子化、地域格差の拡大に悩まされており、その対応として20世紀終わりごろから結婚移住者と外国人労働者の受け入れを拡大させた。2007年の在韓外国人処遇基本法、2008年の多文化家族支援法の施行などの法的整備により、国際結婚による多文化家族形成を支援すると同時に、2005年からは雇用許可制による外国人労働力の循環的受け入れを進めている。これに伴い、多文化家族内での結婚移住者に対する差別、家庭内暴力や子どもの言語発達の遅滞、学校教育適応課題などが顕在化した。また、外国人労働者の反社会的行為や韓国人雇用主による差別待遇などが問題となっている。

これに対応するため、韓国では多文化家族支援センターや外国人労働者支援センターを各地に設置し、課題解決に当たっている。特に、多文化家族支援センターはこの10年で全国に217か所開設され、結婚移住者に対する韓国語教育・就労訓練、子どもの教育支援、家庭内の課題に対する相談などが手厚く行われている。これらのセンターの業務は外国人に対する支援が中心であり、受け入れ社会側に対しては啓発活動程度にとどまっているのが現状である。

今回の調査では、学校教員、多文化家族センター職員、警察官に対する研修について関係者の

聞き取りを行った。学校教員は多文化家族子女の指導能力を向上させるため、インターネットを通じた基礎知識習得、集合研修による専門的理論の習得と事例検討等が特殊教育担当者に義務付けられている。多文化家族支援センター職員に対しては、年 30 時間、政府が課す業務遂行のための基礎研修受講が義務付けられている。また、警察官には希望者に対して多文化理解力向上のため事例紹介を中心とした研修が行われている。

2.2. ドイツの事例

ドイツは 2005 年のいわゆる新移民法施行によって、移民に対するドイツ語・ドイツ事情教育を積極的に行ってきた。特に、ドイツ事情教育に関しては受講時間を当初の 30 時間から 100 時間に拡大し、移民に対してドイツ社会の常識・ルールを理解することを求めている。また、2015 年以降、ドイツ政府は難民の受け入れを積極的に拡大してきたが、難民受け入れに対して支援の機運が高まると同時に、反対勢力も拡大し、世論は二分されている。移民はドイツの社会保障費を頼って自立しない、社会のルールを守らない、といった意識がドイツ社会側にあり、また、移民に対してドイツに合わせるようにという同化圧力がある。

これに対し、公務員の異文化対応力向上のための研修の実施等、ドイツ社会側の努力も始まった。今回の調査では、市役所の職員研修および民間財団による自治体支援プロジェクトについて聞き取り調査を実施した。ミュンヘン市では、社会局に異文化担当部署があり、市役所の各部署のリーダーに対して議会によって義務化された異文化対応力研修を企画運営している。また、ベルテルスマン基金では、連邦労働社会省との連携で 2016 年から 2 年計画で展開している「Ankommen in Douchland (ドイツ到着)」という移民受け入れのためのプロジェクトで、移民受け入れ施策構築プロジェクトのプロセスを構築する中で基礎自治体職員や関係者に対して、異文化対応能力向上を図っている。

3. 多文化対応力養成の特徴と課題

松岡 (2015a) では、①異文化の具体的知識、②異文化コミュニケーションスキル、③社会との橋渡しスキル、④多文化コミュニティに対する関心、という 4 つの資質を韓国、ドイツ、シンガポールでの調査から抽出した。今回の韓国、ドイツでの調査対象が取り上げていた多文化対応力養成の内容は、1) それぞれの持つ文化の違い (受け入れ社会の文化も含む) を意識化する、2) 異なる文化に対する偏見をなくす、3) 職務に関連する事例を取り上げ検討する、という点が韓国、ドイツの共通項として抽出された。

それぞれの職務遂行上に遭遇する可能性のある問題の原因・背景に文化的差異があることを意識化し、対応の必要性を認識する力を向上させることが研修の目的である。理論的基礎知識を理解し、具体的事例を検討することで、それぞれが課題に遭遇した際に、主体的に課題の原因を分析し、対応方法を試行錯誤しながら導き出すことが期待される。移民を受け入れた社会では多様な問題が起こる。一つ一つの事象の要因は多様で、マニュアル的な対応はできない。そのため、公共人材には、状況を認識し、必要な判断を下す対応力が重要だと、多くの関係者から指摘されている。しかしその研修内容、手法の開発と研修担当者の育成が課題となっており、さらに理論、実践の整理をしながら改善することが求められる。

<参考文献>

Dsniel Dettling, Christian Rauch (2017) 'Vom Willkommen zum Ankommen'(Bertelsmann Stiftung)

松岡洋子 (2015a) 「多文化コミュニティ構築に資する施策と人材ードイツ、韓国、シンガポール調査

からー」移民政策学会 2015 年度年次大会抄録 http://iminseisaku.org/top/conference/150531_matsuoka.pdf

松岡洋子 (2015b) 「多文化コミュニティのキーパーソンに対するコミュニケーション能力養成における教育担当者の役割」『2015CAJLE Annual Conference Proceedings』(カナダ日本語教育振興会)

*本研究は JSPS 科研費 16H05724 「コミュニティの公共人材を対象とした多文化対応力開発プログラムの国際比較 (研究代表者: 岩手大学 松岡洋子) の助成を受け、実施したものです。

ⁱ 法務省統計資料参照 <http://www.moj.go.jp/content/001204549.pdf> (2017 年 3 月 26 日閲覧)