

第2章 多文化共生政策の体制整備

—自治体職員としての可能性

地方自治体における 多文化共生施策推進のための体制づくり

—広域行政における多文化社会コーディネーターの必要性



亀井鈴子

東京外国語大学多言語・多文化教育研究センターフェロー
栃木県産業労働観光部国際課主査

はじめに

私は2010年4月から2013年3月まで栃木県産業労働観光部国際課（以下、国際課）に勤務し、多文化共生に関する施策・事業を担当してきた。栃木県では、県の外郭団体として公益財団法人栃木県国際交流協会（以下、TIA）を設置しており、TIAでは、県民、市町国際交流協会、国際交流団体、NPO等を対象とした様々な多文化共生¹事業を展開している。国際課とTIAの関係（役割分担）については、国際課が県レベルでの多文化共生に関する施策・事業の企画立案及び体制整備、市町の行政向けの普及啓発及び情報提供、行政間の連絡調整等を担当し、TIAが県民を対象とした各種事業（普及啓発、外国語相談、多言語情報提供、人材育成及び団体支援・ネットワークづくりなど）を担当している。そして、TIAには、多文化共生事業についての経験、知識、ノウハウ、在県外国人²のニーズを把握できる体制、在県外国人や国際交流団体とのネットワークがある。

ところで、地域において多文化共生社会を実現するためには、継続的な多文化共生施策・事業の推進が必要であると考え、栃木県の場合、多文化共生に関する施策・事業の企画立案や体制整備等の業務を担う国際課職員は、3～4年程度のサイクルで人事異動となり、また、地域住民（日本人、外国人）を対象とした具体的な事業については、TIA や基礎自治体たる市町が行っている。このため、県（国際課）としては、現場のニーズを拾いにくい状況がある。

このような中で、私は、自分に求められる役割は何か、果たすべき役割は何かを考え、悩んでいた時に、東京外国語大学多言語・多文化教育研究センターが主催する「多言語・多文化社会専門人材養成講座」の多文化社会コーディネーターコース（以下、養成講座）を知り、受講するに至った。養成講座では、多文化社会に関する問題を包括的に理解するための講義、実践課題を把握するためのワークショップ、他の受講生との振り返りを重ねたうえで、現場の実践を文章化するという過程を経て、自分の役割や課題が明確になってきた。

本稿では、地方自治体において多文化共生施策・事業を担当する職員に、どのような役割が求められているのか、果たすべき役割は何かについて、一地方自治体職員である自らの実践を例に考察し、論じたいと思う。

1 栃木県における外国人住民の状況

栃木県における外国人登録者数は、2011年12月末現在、30,967人で、県人口の1.55%を占め（栃木県産業労働観光部国際課調べ）、この20年間で、約3倍に増えている。これに比べ、栃木県全体の人口は、この20年間で1.02倍しか増えていない。外国人登録者の国籍数は104カ国となっており、中国、ブラジル、フィリピン、ペルーの順に多く、この4カ国で全体の7割近くを占める。在留資格でみると、永住者、定住者、日本人の配偶者の順に多く、外国人登録者数の6割を超えている。このうち、永住者については、10年前と比較すると、約4倍に増え、外国人登録者数の3割を超えており、外国人の定住化、滞在の長期化が進んでいると考えられる。

次に、2009年度に栃木県が行った「在県外国人実態調査」（標本数：1,200人、回収数：343通、回収率：32.67%）の結果をみると、滞在期間が10年以上と回答している外国人が5割を超え、今後の予定についても「帰化希望」、「定住希望」と回答している外国人が7割近くに達している。また、日本語や日本の文化に対して高い学習意欲を持ち、地域活動に参加して身近な日本人と交流を深めたいという考えをもっている外国人が多く、実際に日本人と交流していると回答した外

国人は5割程度となっている。行政が提供する情報の中で充実してほしい情報としては、「就職・雇用」が最も多く、次いで「病院・医療保健」、「税金の仕組み」といった回答が多かった。

こうした中、栃木県では、TIAに外国人のための相談窓口³を設置している。相談項目としては、ビザ・在留資格など身分に関するもの他、家族、労働、医療など、生活に密着したものが多く、ポルトガル語、スペイン語による相談が約7割を占めており、外国人の滞在期間の長期化、定住化が進むにつれ、生活に密着した相談対応へのニーズが高まっている。

2 地方自治体において多文化共生施策を推進する体制をどう構築していくのか

この節では、多文化社会の問題が、地方自治体において、政策課題として意識されにくい状況の中、多文化共生施策を推進する体制をどう構築していくべきか、自らの実践を例に論じていく。

(1) 地域の現状を把握し、顔の見える関係をつくる

2010年8月、私は、県内市町における多文化共生の現状・課題、取り組み等について把握するため、全市町（27市町）の多文化共生施策を担当している課を訪問し、聴き取り及び意見交換を行った。

栃木県内に住む外国人の状況は、市町によって異なり、ブラジル、ペルーなど南米諸国から来日した日系人の割合が多い市町、中国人の割合が多い市町、ベトナム、フィリピンなど東南アジア出身者の割合が多い市町など様々で、各市町が抱えている課題も様々であった。外国人相談窓口や通訳バンクの設置、多言語による情報提供、日本語教室などの多文化共生事業を実施している市町とそうでない市町があり、地域に住む外国人の現状や課題についての情報量も市町によってかなり異なっていた。担当職員が熱心に取り組み、多文化共生事業を実施している市町においても、財政上の理由などから、事業の継続が困難な状況にあり、多文化社会の問題が自治体の政策課題として意識されにくいことに加え、行政の縦割文化⁴の影響等により、行政内部において円滑な連携が図れず、苦慮している現状を聴き取り調査を通じて実感した。それとともに、この聴き取り調査を行ったことで、市町の担当職員と顔の見える関係ができた。その結果、一部の市町の担当職員からは、随時、様々な情報や協力を得ることができるようになり、その後には仕事を進めていくうえで、意義深く大切なものとなった。

(2) 地域の人的資源が会う場をつくる

2011年2月、国際課の主催により、「外国人関係相談機関連絡会議」（以下、連絡会議）を開催した。この連絡会議は、栃木県内に住む外国人からの相談に対応する相談員の資質向上を図るとともに、各相談機関の連携及び各相談員等のネットワークの構築を図ることを目的として、2005年度から年に1度、開催されてきた。連絡会議の構成員は、労働基準監督署、公共職業安定所、児童相談所、健康福祉センター、精神保健福祉センター、警察、被害者支援センター、弁護士会、行政書士会、司法書士会、県及び市町の多文化共生施策主管課、国際交流協会など、多岐にわたる。過去の連絡会議では、多文化共生に関する講演と各相談機関の取り組み等に関する意見交換を行ってきたが、2011年2月の連絡会議では、相談事例の検討を行った。各相談機関から提出された相談事例は、労働、家族、医療など生活に密着した相談であり、これに在留資格や言葉の問題が重なり、複雑かつ多岐にわたるものもあり、個人や1つの機関で対応することは困難な事例が多くなっていると思われた。

この連絡会議で相談事例の検討を行ったことについて、各相談機関からは、「他機関の様々な事例や対処方法をきくことができた」、「他機関の業務や役割、それぞれの相談機関で抱えている問題を知ることができ、今後の連携に繋げていくことができる」など、「有意義である」と評価する声がある一方、「ディスカッションの時間がほしい」、「小グループで意見交換ができればよい」など、今後の連絡会議の運営方法についての要望があげられた。

また、課題として、構成員の間で、多文化社会に関する基礎的な知識や経験に差があるため、同じ土壌での意見交換が難しく、会議の進め方に工夫を要すると思った。具体的には、外国人に関わる問題は、在留資格が絡むものが多く、この在留資格に関する知識がないと、意見交換に参加しにくい状況がある。しかし、一般的な行政職員の場合、在留資格に関する知識を持っている者は少ない。このため、多文化社会の課題に関わる職員を対象に、在留資格など多文化社会に関する基礎的知識を学ぶ機会をつくる必要がある。

さらに、この連絡会議から新しい取り組み（動き）をどう生み出すかという課題もある。全国的な事例では、実際の相談現場において、児童相談所と行政書士会が連携して対応している取り組み⁵等があるが、この連絡会議を通じて、各機関や団体の間に顔の見える関係ができ、互いに連携し合えるような仕組みを生み出すことができれば、外国人が抱える問題を円滑に解決につなげることができるのではないだろうか。

(3) 行政職員の意識啓発の場をつくる

これまで、多文化共生社会を実現するための様々な組織や機関、人の連携・協働の必要性について述べてきたが、この節では、行政職員に連携・協働の必要性を理解してもらうために、どのような事業を実施したのか、また、その結果見えてきた課題について、述べていく。

① NPO 等からの提案協働事業「『やさしい日本語』⁶の普及による多文化共生の推進」

2011年8月、県民文化課から、地域の課題解決のためにNPO等と協働して行いたい事業（「NPO等からの提案協働事業」）のテーマの募集があった。この事業は、県が地域の課題解決のために設定したテーマに対して、NPO等から企画提案を募集し、NPO等と県が協働により事業を実施することで、課題の解決を目指す事業である。市町の聴き取り調査や連絡会議での相談事例等の検討を通じて、多文化共生社会を実現するためには、組織や分野の枠組みを超えた協働と連携が必要であると感じたことから、国際課として、「多文化共生のための『人とネットワークづくり』」というテーマを応募したところ、採択された。このテーマに対し、5つの団体からの企画提案がなされた。これら5つの企画提案について、公開プレゼンテーション、協働事業選定のための委員会による審査がなされ、TIAの提案した「『やさしい日本語』の普及による多文化共生の推進」が採択された。この企画は、行政、一般県民、企業、自治会関係者等に「やさしい日本語」の必要性和理解の普及を図り、互いに顔の見える関係を構築し、「やさしい日本語」を通して、日本人と外国人のコミュニケーション能力を高め、緊急時の外国人への情報提供を容易にし、多文化共生を推進することを目的としている。具体的には、「やさしい日本語」を普及するための啓発冊子の作成・配布、行政や地域住民等を対象とした「やさしい日本語」に関するセミナー、セミナー参加者による意見交換会から構成され、2012年度に実施することとなった。

一方で、NPO等からの提案協働事業を行う際の参考とするため、国際課では、県の各部署に対し、「在県外国人に対応した経験等に関する調査」（以下、調査）を実施した。この調査から、県の各部署においても、税務、医療、福祉、環境、住居、教育、労働など様々な分野で、外国人と接する機会が増えてきており、言葉や文化等の違いにより、意思の疎通が困難なために、行政サービスを円滑に提供することが困難なケースがあることがわかった。また、円滑な行政サービス提供のために必要と考える施策や仕組みとして挙げられたものを整理すると、表1のようになるが、その中でも特に、コミュニケーションに資する仕組みについてのニーズが高いことが明らかとなった。

表1 円滑な行政サービス提供のために必要と考える施策や仕組み

項目	施策や仕組み
コミュニケーションに資するもの	<ul style="list-style-type: none"> ・庁舎への通訳の配置 (外国人対応事例の多い庁舎、スペイン語とポルトガル語が必要) ・外国語での対応ができる職員の配置 ・必要時に無料で通訳派遣を依頼できる仕組み ・通訳者には、個人情報の守秘義務が守られるような教育が必要 ・電話 (TV電話) 等で通訳と話せるようなシステム ・ITを使った通訳機の導入、会話を外国人の母国語に翻訳できるような機械の設置 ・資料の母国語への翻訳をフレキシブルに依頼できる制度 ・医療通訳が可能な人材の育成と人材のネットワーク ・職員に対する外国語教育 ・各市町村、行政機関における通訳ボランティアの確保と連携 ・通訳ボランティアの対応言語別一覧表 (名前、対応可能言語等のリスト) の作成 ・在県外国人との定期的なコミュニケーションづくり
生活支援等に資するもの	<ul style="list-style-type: none"> ・外国語で対応できる相談窓口の設置 ・外国人にわかりやすい相談窓口一覧のパフレット等の作成及び各行政窓口への配備 ・日本の健康保険制度の内容について一元的に相談を受ける窓口の設置
情報提供に資するもの	<ul style="list-style-type: none"> ・国や県の行政のシステムやサービスを簡単に説明した外国語パンフレットの作成 ・多言語による、チラシ、説明書、パンフレット、手帳、ホームページ等による情報提供 ・簡単でわかりやすい日本語や絵、マーク、図による情報提供 ・テレビ、ラジオによる通訳その他相談窓口についての周知徹底 ・施設の案内や文書等について、外国語を併記する。 ・交通機関や公共機関等において日本語と外国語の併記を進める ・使用頻度の高い単語・フレーズのデータベース化
外国人に対応しやすい組織づくりに資するもの	<ul style="list-style-type: none"> ・外国人への対応事例の共有、対応マニュアルの作成 ・職場ごとに来訪が多そうな外国人が使用する言語を整理し、業務内容を説明するうえで必要なマニュアルを作成し、備えておく ・事務連絡や催告等の簡単な通知では、短い文章を組み合わせることで必要とする文書が作成できるような各国語対訳の例文集を電子データで作成する ・関係機関が集まって、情報交換、事例検討などを行う場が設けられ、必要に応じて各機関同士が連携できる体制づくり ・外国人への対応について職場内研修を実施する時に、講師を派遣してもらう体制 ・研修視察等では海外に出て研修する機会を設ける
文化、習慣等の相互理解に資するもの	<ul style="list-style-type: none"> ・日本でも子どもの頃から異文化を理解する教育をし、外国人にも日本文化を理解してもらう場をつくる ・生活指導の研修会 (子育て等における考え方や生活習慣等の相互理解を得るための研修会) の実施 ・異文化理解の手助けをしてくれるアドバイザーのような立場の人が確保され、そのようなアドバイザーに相談できるシステム ・自治体、自治会単位等による、外国人に対する日本語、日本文化に関する教育の実施 ・外国人に対する栃木の文化・風習や言語を学ぶ場所の提供

このような中、2012年度に実施することになった「『やさしい日本語』の普及による多文化共生の推進」は、外国人との意思疎通をどのように図っていくかという課題に対する1つの解決策となり、外国人住民と行政との意思疎通や、行政からの情報提供において、「やさしい日本語」が橋渡し役となり、また、その普及をとおして、行政職員への多文化共生施策・事業の必要性を啓発できるなど、効果が期待できるのではないかと考えた。

そして、2012年6月、行政職員を対象に、「やさしい日本語」を普及するためのセミナーを開催した。セミナーの企画は、多文化共生事業における専門的知識やノウハウ、人的ネットワーク等をもつTIAが行い、セミナーの広報は、行政機関への情報発信力に長けた県（国際課）が行った。セミナーの広報にあたっては、当初、各市町及び県の各部署へのちらしを送付したが、申込みが芳しくなかった。そこで、外国人登録者数の多い市町及び外国人に接する機会の多い県の各部署を直接訪問し、セミナーの趣旨を説明し、募集を行った。この結果、最終的に、税金、医療・保健、年金、子育て、労働、教育、広報、警察などの分野から37名の職員が受講した。セミナーでは、「やさしい日本語」の必要性についての講義、「やさしい日本語」を用いた文書の作り方と外国人に伝わる話し方のワークショップを実施した。参加者のアンケート結果からは、「外国語に翻訳することよりも、『やさしい日本語』を使う方が多くの外国人に受け入れられやすく、コストも安くすむことを知った」、「外国人に対する情報提供等に活用したい」、「自分なりに分かりやすく説明していたつもりが、単にゆっくり話したりしていることだけだったり、本当の意味でのやさしい説明ではなかったと思う」など、「やさしい日本語」の必要性や活用などについて、知ってもらうきっかけづくりができたように思った。一方で、医療や法律など、翻訳において高度な正確性を要求される場面では、「やさしい日本語」での言い換えが難しかったり、正確に言い換えることが不可能な場合があり、その活用には限界があるため、「やさしい日本語」の有効性と限界を周知したうえで、普及していく必要があると思った。

②自治体職員を対象とした意識啓発セミナー（多文化共生ひとづくりセミナー）

栃木県では、2011年度から、年に1回、行政職員の多文化共生に関する意識啓発を目的としたセミナーを開催（国際課主催）している。このセミナーは、3コマ（1コマ2時間程度）で構成しており、2011年度のセミナーは、「多文化社会の現状と課題」、「多文化社会と国際理解」、「多文化社会と協働」という3つのテーマの下に、講義とワークショップを通じて、多文化共生の必要性、外国人と向き合う上で配慮しなければならないこと、協働とネットワークの必要性などを

実感してもらうことをねらいとした。特にワークショップでは、グループでの意見交換や発表を通じて、多文化共生の基本には人間理解の観点が必要であること、また様々な課題の解決にあたっては組織・分野の枠組みを超えた連携・協力が必要であることを感じてもらい、さらに多文化共生社会の実現のために必要な仕組み等について考えてもらうことをねらいとした。セミナーのワークショップでは、「レヌカの学び」⁷と「事例ケーススタディ」を行うことで、異なる組織・分野の人たちが、1つの課題について、「協働」する場をつくることを試みた。

ワークショップ「レヌカの学び」では、各グループとも、熱心に、時には苦慮しながら、意見交換し、判断している様子が見られた。「レヌカの学び」のねらいの1つとして、「無意識にある固定観念・先入観に気付くこと」があげられるが、参加者1人1人が少ない判断材料の中で判断することの難しさを感じ、そのことを通じて、「国や文化を通して人を見るのではなく、その人の背景をきちんと理解しようという気持ちがなければ、本当に人を理解することはできない」ということを実感してもらうことがある。参加者のアンケートからは、「出身国で判断するのではなく、その人自身で判断し、コミュニケーションしていくことが重要だと思った」、「自分の思い込み、先入観に気付くことができて良かった。『国際理解＝人間理解』が心に残った」などの意見があり、この「レヌカの学び」を通じて、「多文化共生とは、人間理解であり、相手に対する関心や積極的なコミュニケーションの上に成り立つものではないだろうか」ということを協働作業を通じて、参加者に感じてもらう機会をつくることができたように思う。また、「他の行政の方等の話を聞くことができ、同じような課題を抱えていることを知るいい機会となった」、「参加者名簿の役職を見たとき、どのような関わりがあるのか疑問に思えたが、ワークショップで理解できた。県主催でないとこの幅広い集め方は難しいと思うので、大変有意義だと思った」、「今までは他人事であった『多文化共生』という言葉が本セミナーを通じて国際関係部署以外の部署にとっても重要なキーワードとなっていることを痛感した」などの意見もあった。

ワークショップ「事例ケーススタディ」では、平常時と震災時における事例を題材として、在住外国人を取り巻く現状を知ってもらい、どういった支援や取り組みが必要かなどについて、考えてもらう機会づくりを試みた。参加者のアンケートからは、様々な組織・分野の人と意見交換できたことを評価する声が多く、ケーススタディや講義を通じて、「連携の必要性や重要性を実感した」との声が多かった。一方、「意見交換の時間が少なかった」、「全体での討論の時間が欲しかった」との意見があり、今後の運営方法についての要望があげられた。

また、このセミナーを企画した理由は、行政職員に、多文化社会の問題を政策課題として認識してもらっただけでなく、様々な組織・分野の職員が共に学ぶことが継続されれば、行政の縦割文化を崩す突破口となるかもしれないと感じたからである。

セミナーの対象者については、主に市町、県、国の行政職員として募集をしたが、定員 50 名に対し、24 名程度の参加となった。申込み状況から、行政職員の間、「多文化社会」という視点が浸透していないことを実感し、今後の課題として、より多くの行政職員に参加してもらえるよう、広報の仕方に工夫が必要であることがわかった。セミナーに来てもらえなければ、行政職員と多文化社会の問題をつなぐことはできない。多文化社会の問題に気付いていない行政職員（多文化社会の視点を持っていない職員）をどう取り込むかということが課題となる。解決方法として、セミナーの内容を、行政職員が興味を持ちやすいテーマと絡めて企画する、外国人と接する機会が多い職場を直接訪問し、セミナーの趣旨について説明し PR する、職員基本研修（全職員の必須研修）の 1 つとして開催できるよう人事部局と調整するなどの方法が考えられる。

（４）地域国際化協会が持つ知識・経験・ノウハウを生かし事業を協働で企画する

多文化社会の問題を解決していくためには、その知識、経験、ノウハウをもつ地域国際化協会の存在が欠かせない。栃木県の場合、地域国際化協会たる TIA に相談窓口を設置しているが、相談内容には、在住外国人のニーズが多く詰まっている。この相談内容を深く読み解き、施策や事業を企画し実施できれば、多文化社会の問題解決に繋がるのではないだろうか。そうしたことから、私は、TIA の相談窓口へ寄せられる相談の中で、特に、内容が複雑、多岐にわたり、複数の専門相談機関による対応が必要と思われる相談事例の洗い出しを依頼した。ここで洗い出された相談事例に対し、現状では、TIA に配置されている相談員が情報提供を行うに留まっており、専門相談機関へのアプローチは相談者本人に委ねられている。しかし、日本語能力や日本の制度に対する知識が十分でなく、DV や病気など様々な要因で精神的に大きなダメージを受けている者が、自力で、必要な支援を受けるために専門相談機関へアプローチすることができるだろうか。それは、とても困難なことだと思う。こうしたことから、他県の事例も参考としながら、多文化共生ソーシャルワーカー⁸を養成し、各専門相談機関へ派遣するための事業を TIA との協働で企画した。この事業は、①外国人相談機関を対象とした実態調査、②多文化共生ソーシャルワーカーを養成するための講座、③各

専門相談機関への多文化共生ソーシャルワーカーの派遣、④多文化共生ソーシャルワークに関わる組織・機関等による連絡会議、⑤多文化共生ソーシャルワーカーの活動を広く県民に知ってもらうためのセミナーの5つの事業から成る。

財政状況が厳しい中で、自治体の単独予算で、新規事業を企画し実施することは困難な状況がある。このため、国の緊急雇用創出事業を活用することを考え、2013年3月から2014年2月の1年間で事業を実施できるよう準備を始めた。私は、事業の必要性を認めてもらい、予算を獲得するため、TIAの協力を得ながら、外国人の定住化の状況、多文化共生ソーシャルワーカーが必要とされる背景、TIAに寄せられている相談内容、解決すべき課題、解決に必要な仕組み、他県の先進事例などについて資料をまとめた。現場の状況を明確に裏付ける資料、他県の先進事例に関する情報、具体的な事業の進め方を示したことで、国際課内での理解を得ることができ、財政部局へ予算要求することとなった。しかし、その後の予算要求段階において、財政部局は5つの事業のうち、多文化共生ソーシャルワーカーの派遣について難色を示した。このため、私は、派遣の必要性について資料を作成し、説明した。しかし、結局、派遣以外の4つの事業については予算措置がなされたが、派遣については認められなかった。財政部局とのやりとりを通じて、派遣について予算措置が認められない理由として、継続的に運営経費がかかるため、国の緊急雇用創出事業終了後は、国等の補助金がない中で、自治体の単独予算で対応していかなければならなくなる可能性があるのではないかと考えられる。

こうして、人材は養成できることになったが、養成した人材を効果的に活用する（仕組みを創る）という点で不十分な状況となり、多文化社会の問題が自治体内において、十分に理解されておらず、政策課題として捉えられていない現実を実感した。その一方で、多文化社会に関する知識、経験、ノウハウをもつ地域国際化協会の力を十分に引き出し、行政と地域国際化協会が協力して事業を企画し実施できれば、地域ニーズにあった効果的な事業の企画・実施が可能となり、そのうえで予算が確保されれば、多文化共生施策を担当する職員（行政職員）の人事異動があっても、地域国際化協会にその知識、経験、ノウハウが保持されていることによって、事業の継続性を担保することができるだろう。

3 多文化共生政策実施における行政職員の役割

この節では、これまでの行政職員としての経験から、一般的な行政職員の役割と多文化共生施策担当職員の役割について比較し、多文化共生施策担当職員がど

のような役割を担っているのかを論じたいと思う。

(1) 一般的な行政職員の役割

栃木県の場合、行政職員は、保健福祉、環境、産業、労働、農業、県土整備、防災、教育などのそれぞれの担当分野において、市町や民間の後方支援を行うとともに、広域的な課題に対する施策を実施していく役割を担っている。それぞれの所属部署で所管している分野において、市町への指導助言や情報提供を行ったり、その分野に関係している民間団体や企業等への支援を行う。その対象は、ほとんどの場合、日本人のみを想定しており、担当している分野に関わる組織の枠の中で、課題を解決したり、事業を実施していることが多いと思う。私自身、これまで、精神保健、教育、土地利用（開発）、防災などを所管する部署で業務を担ってきたが、その分野に関わる組織や団体との関わりのみで、ほとんどの事業を実施してきた。例えば、精神保健を担当していた時には、健康福祉センター（保健所）や精神保健福祉センターの職員、精神病院関係者、精神障害者関係団体等との関わり中で業務を行い、防災を担当していた時には、市町の防災担当職員、消防、气象台、警察、自衛隊、ライフライン関係機関等との関わりの中で業務を行ってきた。分野を超えた連携や協働により事業を実施した経験はなく、その必要性を肌身で実感する場面もなかった。

(2) 多文化共生施策担当職員の役割

一方、多文化共生施策を担当する職員は、日本人と外国人がともに安心して暮らすことのできる多文化共生の地域づくりを推進するという観点で業務を担い、その対象は、日本人と外国人である。外国人の滞在の長期化、定住化が進むにつれ、外国人に関わる問題は、多様化、複雑化しており、生活に密着したライフサイクル全体（結婚、出産、育児、教育、高齢化、労働・雇用、医療など）で捉えて考えるべき問題が増えている。このため、言語・文化の面、法律・制度の面で専門知識を有する人たち（組織・団体等）との連携なくして、施策や事業を実施することはできない。行政内について言えば、縦割文化を崩して取り組まなければ、真の多文化共生の地域づくりは実現できない。このことは、先に述べた連絡会議の事例検討の中で強く感じたことである。

杉澤 [2011:197] は、「今後グローバル化の進展とともに、日本社会の多文化化が進むことが想定される中、国際交流協会や外国人支援団体のみならず、自治体や教育委員会、企業においても、多様な専門家、組織・機関との連携・協力を

推進し、その問題解決にあたるコーディネーターとしての力量を持った人材が必要である」と述べている。

それでは、多文化社会の問題が、自治体内において政策課題として捉えられておらず、財政が厳しい中で、多文化共生施策を推進する体制を構築していくためには、多文化共生施策・事業を担当する職員にどんな力量が必要なのか。私自身が特に必要であると感じたものは、次の4つである。

- ・人間関係を構築し、信頼関係を育む力
- ・地域資源の持つ力や可能性を引き出す力
- ・現状から問題の本質を読み解き、問題を解決するためのプログラムを地域資源と協働して創造する力
- ・多文化社会の問題と問題解決のために必要なプログラムをわかりやすく説明できる力

こうした力量は、杉澤 [2009:6-30] が、「あらゆる組織において、多様な人々と対話、共感、実践を引き出すため、「参加」→「協働」→「創造」のプロセスをデザインしながら、言語・文化の違いを超えてすべての人が共に生きることのできる社会の実現に向けてプログラムを構築・展開・推進する専門職」と定義している「多文化社会コーディネーター」の役割に見ることができる。自治体において多文化共生施策を担当する職員は、まさしく「多文化社会コーディネーター」としての役割を担っているとと言えるだろう。

おわりに

本稿⁹では、地方自治体において多文化共生施策・事業を担当する職員に、どのような役割が求められているのか、果たすべき役割は何かについて、一地方自治体職員の実践を題材に、考察してきた。

多文化社会の問題が、自治体内において政策課題として捉えられ、自治体全体として多文化共生施策・事業を推進できる体制を構築するためには、多文化共生施策・事業を担当する職員が「多文化社会コーディネーター」としての役割を担い、様々な組織や機関、人と連携・協働し、施策・事業を展開していくことが求められていると考えている。

[注]

- 1 総務省が2006年にまとめた「多文化共生の推進に関する研究会報告書」では、「国籍や民族など異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」と定義している。
- 2 本稿では、国籍に関わらず、言語・文化が異なることにより、問題を抱えやすいため、何らかの配慮を必要とする人々を「外国人」とする。
- 3 英語・ポルトガル語・スペイン語による相談は、公益財団法人栃木県国際交流協会に対応可能な職員が配置されている。その他の言語については、事前に要相談。
- 4 本稿では、「それぞれの部署間の横の連携が欠けるため、施策を推進していくための足並みが揃わないこと」と定義する。
- 5 外国語を話すことのできる東京都の行政書士を中心に、行政書士の専門分野である市区町村行政手続きサポートといった地域に密着した社会貢献をはじめ、入国・在留法令にも明るい通訳人として、公的機関への協力体制をつくり、社会貢献することを目的として活動している。
- 6 普通の日本語よりも簡単な日本語で、外国人が必要な情報を受け取り、適切な行動をとれるように考え出されたもので、外国人に限らず、高齢者や子どもにもわかりやすく情報を伝えられる日本語。
- 7 土橋泰子氏が作成した異文化理解のための教材で、日本の教育を学ぶためネパールから来日した女性（レヌカ）をモデルにして作成されたもの。
- 8 本稿では、外国人が自国の文化と異なる環境で生活することにより生じる心理的・社会的問題に対して、ソーシャルワークの専門性を生かし、相談から解決まで継続して支援する人材を「多文化共生ソーシャルワーカー」とする。
- 9 本稿は、筆者の個人的な考えを表現したものであり、必ずしも現在所属している栃木県（産業労働観光部国際課）の公的な立場を代弁するものではない。

[文献]

- 愛知県, 2010, 『多文化ソーシャルワーカーガイドブック』
- 川村千鶴子・近藤敦・中本博皓編著, 2009, 『移民政策へのアプローチ』明石書店
- 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・多文化教育センター
- 杉澤経子, 2011, 『多言語・多文化社会における専門人材の養成』『多文化共生政策へのアプローチ』明石書店
- 栃木県, 2010, 『在県外国人実態調査報告書』
- 栃木県, 2012, 『とちぎの国際化の概要』