

第2章 専門職化に向けた認定制度と倫理綱領

事例研究にみる認定に向けての 専門職と認定制度・組織のあり方

山西優二

東京外国語大学特任研究員
早稲田大学文学学術院教授

多文化社会コーディネーターの認定制度の構築に向け、「基礎研究」にみる実践知・実績の捉え方を踏まえ、また「制度化研究」にみる認定制度・評価基準・資格化などの方向性を見据え、「事例研究」のメンバー7人は2013～2014年度にわたり事例研究を実施してきた。この章では、第1章に示されたコラムを含む7つの事例研究にみる「多文化社会コーディネーター認定への示唆」の要点を、筆者なりに「認定に向けての専門職のあり方」と「認定に向けての制度・組織のあり方」に焦点化させ、整理しておくことにしたい。

1. 認定に向けての専門職のあり方

多文化社会コーディネーターの専門職性を認定するにあたって、事例研究からは以下のような4点の専門職性が浮かびあがっている。

(1) ダブルメジャーとしての専門性

事例研究にみるダブルメジャーという言葉には詳細にみるとそれぞれ異なる意味内容が包含されていることに気がつくが、基本的には既存の学校教育・社会教育・地域日本語教育・福祉・労働などの専門領域にみる専門性と、多文化社会の問題・課題を多分野間での連携・協働を通して解決・探究していくために必要とされる実践領域にみる専門性の両者を交錯させていくことが専門職性として求められることを意味している。

「専門性を超えた多文化社会への貢献をいかにプログラムに反映できるかというコーディネーターのあり方を意識して認定すべきである」といった北村による地域日本語教育コーディネーター事例を踏まえた指摘、「専門職としては、教育現場に詳しく、多文化化への知識も持ち合わせたダブルメジャー的な位置づけとなろう」といった宮澤による教育行政の事例を踏まえた指摘などは、このダブルメジャーのことを指している。また多文化ソーシャルワーカー事例を踏まえての高柳・松岡による「その人の持っている文化的共感や多文化性そのものが重要ということではなく、その多文化性を意識して使うということ、いうなれば専門職としての自覚が大切だと言えよう」「多文化化が進む中で、多文化ソーシャルワーカー、多文化社会コーディネーター両者の問題解決の中で必要とされる多文化性、それは多文化・多言語に関連する部分の知識・理解、文化を尊重・共感する力、さらに文化の違いを客観的に捉える力、既存や公式の組織やグループを超えて柔軟につながる力である」との指摘は、上記の実践領域における専門性の質を示している。ただここで言う多文化とは、単に外国・日本といった国や民族単位の文化のことを指しているのではなく、人間の中にそして人間と人間の間にも多層的に動的に存在している多様な文化のことを指していることは確認しておきたい。さらに菊池は多文化共生推進士の事例を踏まえ、「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」とし、分野や組織を超えた連携・協働の中にある問題解決に向けた専門職性を浮かびあがらせている。

(2) 実践への省察力

多文化社会コーディネーターにとどまらず、専門職性の形成に向けて省察がもつ力に関心が向けられているが、このことは、実践知の形成には実践への省察が必要とされ、その形成された実践知と実践過程への省察を活用して新たな実践をつくり出すというように、実践と省察が螺旋的なプロセスをつくり出していることの重要性を意味している。したがって、専門職性として実践への省察力が求められることになる。新居は社会教育主事事例を踏まえ、「お茶の水女子大学の社会教育主事講習では、・・・学校を終えて社会で活躍する現職の社会教育従事者自らが『実践と省察のサイクル』を講習で繰り返すなかで、専門職としての力量形成を図る仕組みとなっている」と指摘し、専門職の力量形成にとっての省察のもつ意味とその形成過程のありようを具体的に示している。また「あらゆる組織において、多様な人々との対話、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」という多文化社会コーディネーターの定義を踏まえ、この「参加」→「協働」→「創造」のプロセスが持続的に展開されるための力、実践自体を動かす力となっているのが省察であることを強調している。

(3) 「実践コミュニティ」をつくる力

「実践コミュニティ」「学びあうコミュニティ」は、自らの実践の場・職場を省察的実践の場とする、実践と省察が交錯する場とするという意味から、専門性形成に向けて必要とされる制度・組織のあり方としても捉えられるが、一方このようなコミュニティをつくりだし、実践と省察を交錯させ、このコミュニティを持続させていく力がコーディネーターには専門職性として求められてくる。

「多文化社会コーディネーターにとっても、今後、このような『持続的な実践研究の構造』を作り出していくことが重要となっていくであろう」との新居の指摘や、「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」といった菊池の実践コミュニティの可能性についての指摘は、まさにこのことを指している。

(4) 行動規範としての倫理

多文化社会コーディネーターが多文化社会の問題を解決することによって、多文化共生社会の実現を目指す専門職であり、この専門職としての業務を遂行するためには、専門職性の基底として倫理基準を確認することが求められる。

多文化社会コーディネーターの倫理綱領の策定は、事例研究にみるボランティアコーディネーターと社会福祉士の倫理綱領を参照し行われたが、その詳細は奈良の論稿に記されているのでここでの記載は省略する。

2. 認定に向けての制度・組織のあり方

多文化社会コーディネーターの認定制度・認定組織づくりに向けては、事例研究からは以下のような3点の制度・組織のあり方が浮かびあがってきている。

(1) 大学・行政など多様な組織間の連携

多文化社会コーディネーターの専門性形成に向けて東京外国語大学が大きな役割を担ってきたことに示されるように、専門職制度の実施における大学の役割は大

さい。この点に関して多文化共生推進士の事例を踏まえて菊池は、「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」と述べ、また多文化社会コーディネーターの力量形成では、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」との杉澤の指摘を引用し、「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」と指摘している。ただここで確認しておくべきことは、多文化社会コーディネーターに求められる実践知とは、大学が研究知として体系化してきたものそのものではなく、実践にみる暗黙知を基礎に、実践と実践研究の中に研究知を組み入れていく過程の中に生み出されていくものであることである。この試みは、外大の多文化社会コーディネーター養成講座は当然として、社会教育主事事例のお茶の水女子大学の講習実践にもみることができる。

また多様な組織間の連携に関しては、多文化共生社会の実現への方策が、特定の団体・組織によって実現されえないことから、団体・組織間の連携・協働が必要であることは明らかであり、認定に関してもその連携・協働の中で実施されることが望まれる。この点に関して、菊池は「多文化化に伴う地域の問題解決が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」と問題解決の視点を強調している。

（2）専門職集団による組織化

多文化社会コーディネーターの場合は、東京外国語大学を中心とした動きの中で、認定に向けた制度化が進んでいるが、多文化社会コーディネーターという専門職にある人々による「専門職集団による組織化・制度化」の方向性が想定されないわけではない。この点に関しては、奈良が以下に指摘するように、日本ボランティアコーディネーター協会（JVCA）の事例がその方向性の1つを示している。

「JVCAは専門職集団として発足、実務に関わる人であることにこだわらず、メンバーシップの門戸を開くことで、ボランティアやボランティアコーディネーターの活動の意義を広く社会に広めるというスタンスを持っていること、そしてこうした専門職集団自体が、検定・認定の評価も担っていることである。多文化

社会コーディネーターは専門職集団が形成される前に第三者による専門性認定の制度が整えられつつあるが、専門職集団と専門性認定の主体とのあり方として、今後こうしたシステムは選択肢になるかもしれない」

(3) 社会的認知度と専門職としてのポスト化

多文化社会コーディネーターの専門性形成とその認定が進んでくると、次の課題は多文化社会コーディネーターへのさらなる社会的認知を高め、専門職としてのポストをつくり出していくことになるが、その役割に向けた認定制度・組織のあり方が問われることになる。

この点に関して北村は、地域日本語教育コーディネーターのポスト先行の動きを見つつ、「多文化社会コーディネーターも、その重要性を感じている自治体や団体で少しずつ設置が始まっている。これら事例に焦点をあて、他の地域や役割を検討する上でのロールモデルとして扱っていくことで、設置や制度の設計が進む可能性があると考えられる。そのため、自治体に重要性やニーズを訴えていくこと、すでに設置が始まっている事例について紹介を行うことなどに力を入れていくべきである」と指摘している。また松岡は、多文化共生マネージャー養成コースの事例から、『多文化社会コーディネーター』という専門職の設置を目指すにあたり、参考になることは、社会的な認知度を上げる工夫であろう。社会的認知度が高ければ、多文化共生社会づくりに取り組む理解を広く得ることにつながり、さらに、その資格がポストにつながることを後押しすることも考えられる。そのような工夫も併わせて『多文化社会コーディネーター』の専門職設置を考えていくことは忘れてはならないと考える」と指摘している。さらに奈良は、「専門性の認定制度において、ボランティアコーディネーターは検定制度を先行して実施し、3級の場合は研修を受ければ誰でも比較的簡易に級を取得できるようにして、社会的認知を広めることを主眼とした。そして認定制度を別途設け、高い専門性を評価するシステムを構築しようとしている」と指摘し、社会的認知に向けた検定制度と認定制度の関連のありようを指摘している。

以上、事例研究から浮かびあがる認定に向けての要点を、専門職のあり方と制度・組織のあり方に焦点化させ整理してみた。今年度、試行的に多文化社会コーディネーターの認定試験が実施されたが、その認定試行試験において以上の事例研究からの要点は可能な範囲で反映されているが、今後のさらなる認定制度の充実に向けてこれらの要点を協働の中でより具体化していくことが求められているのである。