

多文化共生マネージャーにみる 認定制度の意味

松岡真理恵

公益財団法人浜松国際交流協会
主任／多文化共生コーディネーター

「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、多文化共生の推進の担い手育成として先駆けて行われてきた「多文化共生マネージャー」養成の取り組みからは、どのようなことが参考になるのであろうか。「多文化共生マネージャー養成コース」は、地域での多文化共生推進を担う人材として、多文化共生にかかる各種施策の企画・立案や具体的な事業展開に必要な知識やスキル等を習得することを目的として実施する実務者研修であり、公益財団法人全国市町村研修財団の全国市町村国際文化研修所（以下、JIAM とする）及び一般財団法人自治体国際化協会（以下、CLAIR とする）が実施する研修課程を修了した者を、CLAIR が「多文化共生マネージャー」として認定している。「多文化共生マネージャー」は専門職として位置づけられているのではなく、一連の研修内容を修了したという証明として登録されるものであり、「多文化社会コーディネーター」の目指しているものとは異なるが、多文化共生という同じ分野での取り組みとしてここに紹介する。

「多文化共生マネージャー養成コース」は、CLAIR と JIAM が共催で 2006 年（平成 18 年）に始めた研修である。現在、全日程は前期・後期に分かれた合計 10 日間で、定員は 20 人、全課程を修了した参加者は CLAIR により、「多文化共生マネージャー」として認定され、平成 27 年 12 月時点で 378 人が認定、うち 371 人が登録されている。研修の対象は「市町村・都道府県の職員、地域国際化協会・

市区町村国際交流協会の職員」が主に想定されており、実際の受講生の属性は約半数の45%が地方公共団体の行政職員で、所属課は在住外国人との共生を直接担当する課から市民協働に関する課や戸籍や住民登録に関わる課などまで幅広い。地域国際化協会の職員は26%、その他NPOなどは18%である¹。

研修のねらいは、「外国人住民に関する法制度や課題について体系的に学び、理解を深める」「さまざまな関係団体、担い手等の長所を生かしたコーディネート力を育成する」「外国人住民の問題解決、多文化共生の推進、外国人住民と共に行う地域活性化に関する施策や事業を企画立案できる力を育成する」という3つである²。

研修の内容は、まずは多文化共生に関する施策の概要を一通り学び、その後、各論を事例を含めて学ぶ。その範囲は入管法から外国人児童生徒の教育、医療、福祉分野、日本語教育等まで幅広い分野に及んでいる。さらに、受講者の所属する団体の地域の状況を受講者が各自調査・分析を行い、各地域における多文化共生推進のための計画を考える、という流れになっている。

この研修の特徴を、社会的な意義という面からまとめると以下のようになるのではないだろうか。

- 1) 比較的間口が広いことで、多文化共生施策に関わる人材の底上げに一役かっている。行政職員は本人の関心や希望とは関係なく多文化共生の分野に仕事として関わる場合が多いが、そのような場合でも基礎から包括的に学ぶことができる場として意義がある。国際交流協会の職員研修としては、実務として関わっている現場の課題を整理し、また包括的に課題を捉える機会としての意義があると思われる。
- 2) 全国の自治体や国際交流協会から多くの参加者を募ることで、「多文化共生」が各地で政策課題として認識されることにつながっている。多文化共生というテーマが比較的新しい社会的課題であることを考えると、この意義は大きいと言える。
- 3) 全国の行政職員や国際交流協会職員のネットワークづくりにつながっている。ただし、行政職員は数年で部署が変わってしまうので、そのときに作られたネットワークが維持されるかどうかは個人として多文化共生のテーマに関心を持ち続けなんらかの関わりや活動を続けるかどうかにかかってくる。研修の修了者や講師らによって主に組織されている「多文化共生マネージャー全国協議会」(NPO タブマネ)という団体もあり、活発にやりとりを続ける人もおり、ネットワークとしての意味もあるといえる。

次に、「多文化共生マネージャー養成コース」の社会的影響を大きくするために、以下の工夫が功を奏しているといえる。

- 1) 修了者を「多文化共生マネージャー」として認定・登録することが、その社会的認知度を上げることにつながっている。「多文化共生マネージャー養成コース」を開催するごとにその登録者数が積み上げられ、現在は371人というそれなりに大きな数であるという量と、それらの人々が全国津々浦々にまたがっているという地理的な広がりから、社会的認知度を上げる仕掛けの1つとしてうまく機能していると言える。
- 2) CLAIR から研修費及び交通費について一部助成があることにより、全国から参加者を集めることに成功している。自治体や協会において研修に割く予算が限られている中、多文化共生というテーマの優先順位がその市町村であまり高くない場合でも、参加へのハードルは低くなり、多くの参加者に受講してもらえるという効果がある。

以上、「多文化共生マネージャー養成コース」の特徴と工夫を挙げた。ここから、「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。

[注]

¹ CLAIRのホームページ及び担当者からの聞き取りによると、平成27年12月時点で、総認定者数は378人、うち、「多文化共生マネージャー」として登録した人が371人。その内訳として、地方公共団体168人（45%）、地域国際化協会96人（26%）、地域国際団体67人（18%）、JIAM6人（2%）、CLAIR14人（4%）、その他団体20人（5%）となっている。ホームページアクセス（平成27年12月10日）<http://www.clair.or.jp/j/multiculture/jiam/tabumane.html>
聞き取り（平成27年12月15日）

² 平成27年3月3日現在募集ちらし作成時の内容より。