

認定制度の確立を目指して

—多文化社会コーディネーター協働実践研究の 背景とその取り組み

みち
杉澤 経子

東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター
プロジェクトコーディネーター（研究員／社会連携事業統括）
科学研究費助成事業（基盤研究C）研究代表

はじめに～世界の中の日本の状況

2015年に起きたシリア難民のEUへの大量人口移動は、世界を驚愕させる出来事として記憶に新しい。報道によるとおよそ400万人が国を追われ、2015年中にヨーロッパに到達した難民・移民数は100万人を超えたという。

国連が公表している統計によると、国連加盟国における国際人口移動者数は、1990年に1.5億人だったのが、2000年に1.8億人、2010年に2.1億人、2013年には2.3億人（世界人口の3.2%）に増加している [林 2014]。その動向は、1990年、2000年からの各10年間とも3000万人の増加であったのが、2010年から2013年までの3年間で2000万人と激増している。

情報のグローバル化や交通システムの発達が人の移動を容易にする手段となっていることは疑う余地がないが、そうした背景において人が移動する主な要因として挙げられるのは、「世界人口白書 2006」によると「移民労働者（海外で本国より恵まれた経済機会を求める人々）に対する需要と受け入れ国の牽引力（Pull）」とされる。当然その裏側には送り出し国の押し出し力（Push）が要因としてあることは一般的に言われてきたことである。その結果が冒頭の2013年までの国際人口移動者数に反映されている。

しかし、今回のシリア難民の大規模移動は、それまでの経済的要因による移動

や国の迫害等による難民問題とは異なり、テロという国家の枠組みを超えた新たな地球規模の課題として外国人受け入れの問題を各国に突きつけた。

一方で、移民先進国の欧米諸国において、いわゆる「ホームグロウン」の若者たちによる国内テロが激化し、移民排斥運動が社会問題化しつつある。移民を受け入れる統合政策においてさまざまな支援施策が展開されてきた国々においてさえ、こうした問題が起こる根源には、受け入れ国側の「移民に対する格差と差別」があると指摘する専門家は多い。

翻って、日本では、移民は受け入れないという前提ではあるものの、1990年に日系人3世までを対象に「定住者」の在留資格を新設したことを皮切りに、外国人労働者を受け入れるようになった。この時を契機に、日本では言語・文化の異なるいわゆる外国人が右肩上がりが増えてくるが、それでも2014年末の在留外国人数は212万1831人（人口比1.67%）、また、難民受け入れに関してはさらに門戸は狭く、同年における認定数はわずか11人となっている（法務省調べ）。1950年代から多くのトルコ人を労働力として受け入れてきたドイツなど、年間数十万人の移民を受け入れ移民人口比が2割に上ろうとするヨーロッパ諸国とは比べものにならないほど桁違いに少ない。

とはいえ、国は労働力不足を背景に新たに「高度専門職」や「介護」などの在留資格を創設・検討し、さらに技能実習制度の拡大を図っている。移民は受け入れないとは言いつつも、外国人労働者受け入れの牽引力は強まっているのである。「労働力と呼んだつもりが、来たのは人間だった」というドイツでのジョークにもあるように、日本で働くということは日本の住民として生活するということである。同じく「人口白書2006」には、「移民の大半を占めるのは、仕事、家族の呼び寄せ、または結婚を目的とする移住」と分析されているが、今後日本において外国人労働者が増加するということは、家族を呼び寄せたり、結婚し子どもができたりすることによって、日本各地で外国人住民もしくは外国につながる人々がさらに増加するということである。

であるならば、移民先進諸国で提起された「移民に対する格差と差別」という根源的な問題をどう捉えるのか、まだ問題がそれほど顕在化していない日本においては、今だからこそ対処していくための方策を講じることが重要と考えられる。すなわち、単に地域に生起する問題に対症療法的に対応するだけでなく、多文化化する社会に横たわる根源の問題にアプローチする事業展開が求められるということである。そのためには、それができる人材が必要である。

1. 日本における「多文化共生」の現状と課題

国自体には移民受け入れの体系的な施策はないが、2006年に総務省が「多文化共生推進プラン」として自治体にその策定を要請したことによって、自治体には多文化共生推進のための指針や計画が策定されつつある。「多文化共生」という概念についてはさまざまな議論がなされているが、総務省が政策理念として掲げた「多文化共生」の定義は、「多文化共生推進プラン」において「国籍や民族などの異なる人々が、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」と示されており、ほとんどの自治体はこの定義に準じて政策を策定している。2014年4月1日現在における策定状況は、表のとおりである。

表 地方公共団体における多文化共生の推進に係る指針・計画の策定状況

	都道府県	指定都市	市 (指定都市除く)	区	町	村	全体
策定している	42 (89%)	20 (100%)	448 (58%)	19 (83%)	134 (18%)	20 (11%)	683 (38%)
策定していない	5 (11%)	0 (0%)	322 (42%)	4 (17%)	611 (82%)	163 (89%)	1105 (62%)

出典：平成26年4月総務省自治行政局国際室調査（平成26年4月1日現在）資料

こうした指針や計画に基づいて自治体もしくは自治体が設置した国際交流協会では、日本語教育や外国語相談の事業が実施されるようになるが、問題はそうした施策が果たして「多文化共生」の理念を実現する取り組みになっているのかということである。

私自身、1989年から2006年までの17年間、自治体が設置した国際交流協会でも、まさしく外国人住民受け入れ施策を担当する中でさまざまな人との接触を通して、その問題状況を目の当たりにしてきた。

1990年代には、外国人のアパート入居拒否、賃金不払いや不当解雇、労災など、多様な相談が外国人から寄せられたが、こうした問題には少なからず日本社会側の異文化への無理解や途上国への差別的な意識が働いていることに気づかされるが多かった。2000年代に入って、外国人の定住化が進んでくると、例えば地域の日本語教室では、同じ地域に暮らす住民という対等な立場での活動でありながら、日本語教育の専門家でもない日本人支援者が「先生」となり、外国人を「生徒」や「うちの子」と呼んで、日本語や日本の生活習慣を上下の関係性にお

いて一方向で「教える」活動が展開されていた。また、家族として呼び寄せられた子どもたちが、学校でいじめの対象になったり、学習についていけず不登校状態になり刑事事件を起こしたり、さらに言語・文化の異なる環境の中で精神的な疾患を抱え込む外国人が増えてくるという状況にも直面した。いずれも一面的には外国人が抱える問題にどう対応するかが求められることではあるが、そうした問題が起こる背景に目を向けるなら、それらはまさしく日本社会の問題を逆照射するものであった。

外国人相談窓口や日本語教室を設けることによって、外国人個々人の問題に対応することは重要である。しかし、そうした対症療法的な施策とともに、個々人が抱える問題の背景に日本社会側の問題が潜んでいることを認識するならば、問題の本質を分析しその問題にアプローチする施策や事業展開が同時並行的に求められるのであり、まさしく目前の問題解決とともに地域社会の意識変革をも促すプログラム展開ができる力量のある人材の必要性が大きな課題として浮上するのである。

2. 多文化社会の問題解決に向けた「非収奪型研究」～協働実践研究プログラム

現場では人々の営みの中で、月々日々実に多様な問題が提起されてくる。担当者は目前の問題解決とともに、より本質的な問題を捉えて解決への方策を検討する必要があるが、それがなかなか難しい。現場にはさまざまな分野の研究者が調査に訪れる。試行錯誤を続ける現場の実践者は、問題解決への示唆を期待して調査を受け入れる。私自身も現場にいて実際に多くの調査を受け入れた。しかし、そうした調査研究の成果はほとんど現場にフィードバックされるものではなく、フィードバックされたとしても直接的に問題解決に寄与することはほとんどないのである。

現場から見ると「一体何のための研究なのか？」という素朴な疑問が湧いてくる。また、時を重ねるに従ってアカデミズムへの不信感が募っていったものである。

研究に対するアレルギーを抱えたまま、私は2006年に東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター（以下、センター）に転職し、最初にコーディネーターとして担当した事業が「協働実践研究プログラム」であった。

「協働実践研究」とは何か。初代センター長の高橋は、センターが目指すべき研究を「非収奪型研究」として、そのあり方を次のように述べている。

研究者が「現場」に出かけ、実践者へのインタビューや資料収集を通じてデータを集積し、その研究成果を「研究業績」として発表する。しかしその成果が現場に還元されることはほとんどないし、研究成果の有効性が「現場」で検証されることもない。本来ならば「現場」に生起している諸問題の解決に資するべき研究が、結局のところ研究者個人のステイタス上昇のための手段に墮してしまっている。このような状況を克服するために私たちが掲げたのが「協働実践研究」の旗でした。研究者と実践者が同じ地平に立ち、それぞれの専門性と知識を最大限に活かしながら協働して問題の分析とその解決の道を探っていこうとしたのです [高橋 2008:3-4]。

これまでの研究のありようは、実践の現場は研究の対象であり、研究者がその分野の理論的枠組みから分析し、そして、実践者は研究から得た知見を現場に応用するという、研究者と実践者の従属的關係や研究と実践が切り離された二項対立的な状況から逃れられるものではなかったように思う。

一方で、協働実践研究とは、「現場の問題解決」を目的に、「研究者と実践者が同じ地平に立ち、それぞれの専門性と知識を最大限に活かしながら協働して問題の分析とその解決の道を探っていく」というこれまでの研究とは全く異なる、実践を重んじた研究のスタイルである。我が意を得たりという思いではあったが、さてそんなにうまくいくものだろうかという一抹の不安を抱えつつ事業は始まった。

「協働実践研究プログラム」は、2006～2010年度の5年間に実施された。その内容は、2006年度に準備段階として日本における多文化化の問題の抽出を行い、2007・2008年度の2年間において、前年に抽出された問題から研究テーマ



図1 協働実践研究プログラム5年間の流れ（2006～2010年度）

を設定し調査を行い、続く2009・2010年度の2年間で調査から明らかになった課題に対して施策や具体的な事業を提案・実施し、その実践を検証するという具合に進められたが、そのすべてのプロセスに、現場の実践者と現場の問題解決を志向する研究者が参加した（図1）[杉澤2011]。

3. 多文化社会コーディネーターの養成と専門職化への研究

「協働実践研究プログラム」の1年目に「多文化共生」の社会づくりに向けて抽出された課題の1つに専門的人材の必要性が挙げられたことから、翌2007年度からは、そうした役割を担う専門職を「多文化社会コーディネーター」と名称し、その専門性と役割、専門性形成の方法に関する研究を現場の実践者とともに進めることになった。

そして、「協働実践研究プログラム」が終了する2010年度に、それらの研究成果から、教育研究機関である大学、また国内の多文化化の問題解決を目標とするセンターだからこそ取り組むべき次なる課題として導き出されたのが、多文化社会の問題解決に寄与する専門人材の養成とその専門職化への研究である。その具体的な専門職像が、多文化社会コーディネーターと相談通訳（コミュニティ通訳の1分野）であり、2011～2015年度における協働実践研究のテーマとなった。私は、そのうちの1つの多文化社会コーディネーター研究において、研究チーフとして関わることになった。

多文化社会コーディネーターの養成については、すでに、2007～2009年度に文部科学省の委託事業「社会人の学び直しニーズ対応教育推進プログラム」に採択されたことにより、多文化社会コーディネーターを専門職として養成するプログラムの開発を行い、2008・2009年度には実験的に実践者を対象にした養成講座を開講しプログラムを検証・改善するという活動を行っていた[杉澤2009,2010]。

委託事業終了後の2010年度からは、大学のオープンアカデミーで多文化社会コーディネーター養成講座として継続実施に至っている。

専門職養成を目的とするこの講座において重視したのが、現場の実践者が行う「実践研究」である。実践者が研究を行う目的は、研究そのものを目的とする研究者とは異なり、あくまでも現場の問題解決にある。したがって、実践者が行う研究には、問題解決に向けた実践がともなうことが想定される。

専門職が行う研究のあり方は、実践者自身が、問題解決に向けて問題をどう捉え、どう行動し、やってみてどうだったのかを自らが分析し、適切な問題解決の

方策を導きだし実践し、その結果得た「知」を社会に還元できるかという点にある。そうした意味において、現場の実践者こそ「問題解決のための研究」に取り組むべきであり、それは同時に、専門職としての力量を形成する方法になるのではないかという考え方による〔杉澤 2011〕。

2011・2012年度においては、こうした専門職教育を経た多文化社会コーディネーター養成講座修了者のうち希望者に研究員として加わってもらい、地域日本語教育、多文化共生政策の2つの活動領域について、多文化社会コーディネーターの役割をテーマに研究を行った。

こうした2006～2012年度の7年間の「協働実践研究」の成果は、「シリーズ多言語・多文化協働実践研究」として全20冊にまとめられており、本学の「学術コレクション」および本センターのホームページからweb上で確認できるようになっている。そのうち多文化社会コーディネーター研究に関する成果は、以下の7冊に収められている。

シリーズ多言語・多文化協働実践研究

No. 6 『コーディネーターって、なんだ!?!』(2008)

No.11 『これがコーディネーターだ!』(2009)

No.14 『多文化社会コーディネーターの専門性をどう形成するか』(2011)

No.15 『地域日本語教育をめぐる多文化社会コーディネーターの役割と専門性』(2012)

No.17 『多文化共生政策の実施者に求められる役割—多文化社会コーディネーターの必要性とあり方』(2013)

別冊1 『多文化社会に求められる人材とは? 「多文化社会コーディネーター養成プログラム」～その専門性と力量形成の取り組み～』(2009)

別冊3 『多文化社会コーディネーター 専門性と社会的役割—「多文化社会コーディネーター養成プログラム」の取り組みから—』(2010)

2013年度には、科学研究費助成事業(基盤研究C)に採択され、それまでの成果を踏まえた上で、3年間にわたって多文化社会コーディネーターの専門職化に向けた認定制度の研究に取り組むことになった。すなわち、およそ9年に及ぶ「多文化社会コーディネーター協働実践研究」の集大成もしくは結論として位置づけられる研究である(図2)。

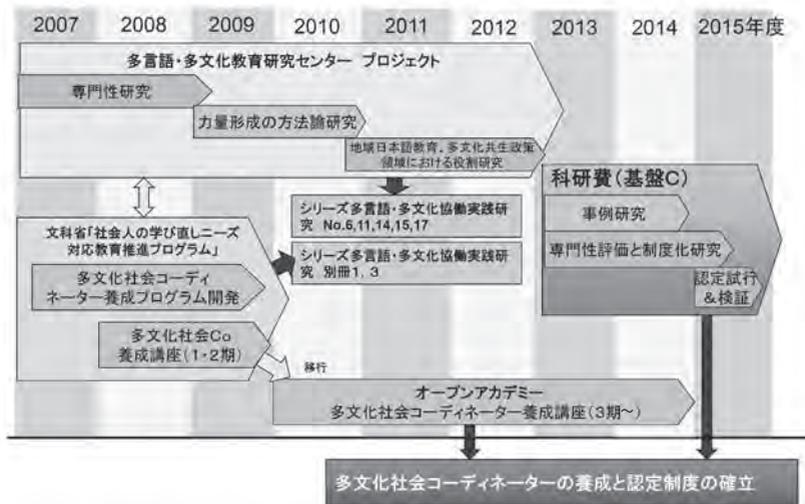


図2 多文化社会コーディネーター研究の推移

4. 本研究の内容

本研究は「多文化社会における専門職の知と専門性評価に関する研究」をテーマに、最終的に多文化社会コーディネーターが社会に専門職として認知される仕組みとしての「認定制度」の確立を目指した。

1年目、2年目には、多文化社会コーディネーター研究に関わったことのある養成講座修了者の協力を得て、先行研究を踏まえての専門職の知の整理および専門的人材の育成を行っている他機関の取り組みから事例研究を行い、制度化の方向性を議論した。さらに、専門職としての社会的認知を高めるための「多文化社会コーディネーター倫理綱領」の策定に取り組んだ。

3年目には、それらの研究成果を踏まえて、専門性評価の枠組みを検討し実際に認定試験の試行・検証を行った。この時には、受験対象となる養成講座修了者は研究会からは外れてもらうことにし、一方で認定試験試行にあたっては、異文化間教育学会や日本語教育学会等で実践研究に携わっている研究者に評価者として参加してもらい、検証作業を通してさらなる改善を行ってきた。そして、それらの活動から得た成果をベースに、認定制度のあり方を検討した（3年間の流れは資料編にある「全体構造図」参照）。

本冊は、この3年間の研究の成果をまとめたものである。

第1部では、専門職の知とは何か、多文化社会コーディネーターの専門性とは何かについて、先行研究を踏まえて概説し、そのうえで本研究のメインテーマである「多文化社会コーディネーターの専門性をどう評価するのか」という問いに対して、「評価の枠組み」を明らかにした。さらに、設定した「評価の枠組み」に基づいて「認定試行試験」を実施し、その検証・改善のプロセスを記し、実質的な専門性評価のあり方についてまとめた。

一方で、多文化社会コーディネーターの専門性評価のあり方が提示されたとしても、実際に資格認定制度として確立されなければ力量のある人材が世に認められることは難しい。力量のある人材が社会で活躍できない状況のままでは、本研究の目的が達成されたことにはならない。

第2部では、第1章で、多文化社会コーディネーターの専門職化に向けて、より具体的な制度の設計を行うため、同様に専門職化を目指して養成が行われている先行事例である「ボランティアコーディネーター」、「地域日本語教育コーディネーター」、「多文化共生推進士」、「社会教育主事」、「多文化ソーシャルワーカー」について検討し、そこからどのような示唆が得られたのかを報告する。また、専門職化を目指した事例ではないものの「多文化共生マネージャー」に関する認定の制度、および教育分野におけるコーディネーターの実践事例については、参考事例としてコラムで紹介した。第2章では、第1章での事例研究の総括として、制度設計に向けた論点を明らかにする。さらに、他の職種から学びつつ養成講座修了者の実践現場での長年の経験をベースに研究会で策定した「多文化社会コーディネーター倫理綱領」について紹介、概説した。

ここまでの第1部、第2部において、多文化社会コーディネーターの専門性およびその専門性を客観的に評価し認定する仕組みについては提示することができたと言っていだろう。しかし、認定制度を現実のものとして実施できるようにするには、いくつかの課題が残った。

その1つは、多文化社会コーディネーターは、「あらゆる組織において、多様な人々との対話、共感、実践を引き出しつつ、『参加』→『協働』→『創造』の問題解決へ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に向けてプログラム（活動）を構築・展開・推進する専門職」と定義されるが、これまでの研究では、多文化社会コーディネーターの実績として最も重要と考えられる「プログラム（活動）を構築・展開・推進する」力量を専門職の「知」としてどう評価するのかについては十分な議論がなされてこなかった。

2つ目は、認定事業を実施するための具体的な体制に関する議論である。

実践研究においては、研究から得た知見を実践に円環させていくことが重要である。そこで、補論においては、研究に携わった私たち自身の今後への実践につながるよう期待と決意を込めて、上記2点についてそれぞれ個人的見解ではあるが補足的に論じることにした。

9年間にわたる多文化社会コーディネーター研究は、試行錯誤の連続ではあったが、専門職としての養成・認定という実践（実験）とを螺旋的に繰り返し行うことによって、実践研究として一応の成果を導き出すことができたのではないかと思う。

おわりに

冒頭で述べたヨーロッパでの出来事は、外国人労働者の受け入れに舵をきりつつある日本において、日本の将来を映し出す鏡とも言えるものであり、もはやひとごとではなくなってきた。しかも、ヨーロッパで表出している問題群は、私たちが気づいていないだけで実は日本にもすでに内在・潜在し、さまざまな形で顕在化しつつある。今後、さらに複雑多様化して現出するであろう問題に、広い視野で解決にあたる専門職の輩出は、喫緊の課題と言っていいたい。

そうした状況において、本冊が多文化化する日本社会の問題解決に寄与する専門職としての多文化社会コーディネーターの養成とその確保の指標になれば幸いに思う。

最後に、私自身、センター設立時に着任してからの10年間「協働実践研究」に携わり、さらにそれらの研究成果を生かすべく8年間にわたって「多文化社会専門人材養成講座」の企画・運営をコーディネートしてきたが、これらの活動を滞りなく進めていくことができたのは、大学という組織においてセンター運営委員からのアドバイスがあったからこそであり、ここに深く感謝申し上げたい。

また、それ以上に10年という長期にわたって1つのテーマで研究を掘り下げていくことができたのは、思いを共有する現場の実践者の方々、実践研究を研究する研究者の方々など、多くの方々さまざまな形で参加・協働くださったからに他ならない。中でも、早稲田大学教授の山西優二氏は、この10年間本学特任研究員として、また同志として一貫して理論構築の支えとなって活動くださった。

この場をお借りして、本研究に関わってくださったすべての方々に、改めて心からの感謝の意を表したい。

なお、この3年間の研究はJSPS科研費25381014の助成を受けたものである。ここに感謝申し上げます。

【文献】

- 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』『多文化社会に求められる人材とは?「多文化社会コーディネーター養成プログラム」～その専門性と力量形成の取り組み～』シリーズ多言語・多文化協働実践研究,別冊1, 6-30.
- 杉澤経子,2010,「多文化社会コーディネーターの専門性と職能」『多文化社会コーディネーター 専門性と社会的役割—「多文化社会コーディネーター養成プログラム」の取り組みから—』同シリーズ,別冊3, 8-36.
- 杉澤経子,2011,「実践者が行う『実践研究』の意義とあり方」『多文化社会コーディネーターの専門性をどう形成するか』同シリーズ,14, 15-40.
- 高橋正明,2008,「発刊にあたって」『多言語多文化—実践と研究』Vol. 1, 東京外国語大学多言語・多文化教育研究センター, 3-4.
- 林玲子,2014,「国際人口移動の現代的展望」『人口問題研究』,192-206.