

文化的多様性の尊重とソーシャルワーク

武田 丈（関西学院大学）

Cultural Diversity and Social Work

Joe TAKEDA

関西学院大学の武田です。関西学院大学の人間福祉学部には社会福祉学科もあるんですが、実は私、社会起業学科っていう、社会「起業」って「起こす業」なんですけれども、ビジネスを使って社会問題に取り組むっていう学科にいます。ですので、社会福祉士養成のプログラムから離れてもう15年ぐらいたつんですね。ただ、さっき少し森先生から紹介していただきましたけれども、専門は社会起業ではなくて多文化・国際ソーシャルワークです。少し私の自己紹介をさせていただいて、どうして多文化・国際ソーシャルワークなのかっていうお話をしたいと思います。

今から30年ぐらい前なんですけれども、アメリカで、ソーシャルワーカーとして、難民の受け入れにかかわっていました。独裁者であったサダム・フセインが倒されたイラク戦争以前の1990年、91年ぐらいに湾岸戦争がありました。その

湾岸戦争の中で、政府に反乱をおこしたイラク人たちがイラクから逃げてサウジアラビアの難民キャンプに避難したんですけど、母国に帰ったら殺されてしまうので難民としてヨーロッパだとかアメリカが受け入れていた時期に、私はソーシャルワーカーとして1年ぐらいアメリカで働きました。それから、インドに1年ほど住んでいたこともあったのですが、インドでは、ストリートチルドレンの支援だとか、それから識字教育にかかわっていました。貧困と読み書きの能力っていうのは非常に密接に結びついているので、貧困層の人たちのための識字教育の効果測定みたいなことを1年ほどやったりしていました。

1999年に日本に帰国したんですけども、日本に帰ってからは、NPO法人CHARM (Center for Health And Rights of Migrants) っていう団体の立上げに参加しました。当時はHIV陽性者

の中の外国人の割合が非常に高くて、そういう人たちがきちっと検査を受けられて、母語で陽性でも陰性でもきちっとフォローアップを受けられるような、そういうNPOを立ち上げて活動しています。ここに書いてあるようなプログラムやっているんですが、私は副理事長なので大して何も役に立っていません（図13）。

日本帰国後（2000年以降）

NPO法人CHARM (Center for Health And Rights of Migrants: すべての人が健康に過ごせる社会をめざしてHIV陽性の人、日本語以外の言葉を話す人をサポートし、協働する市民団体) の立上げ&運営

多言語プログラム

1. 外国語によるHIV・性感染症電話相談
2. HIV陽性者やパートナー等の対面相談
3. 役所や病院へ同行支援
4. HIV医療通訳サービス



図13 NPO法人CHARMの多言語プログラム

それから、もう一つ私がずっとやっているのは、20年ぐらい、いろんな問題を抱えてフィリピンに日本から戻っていったフィリピン人女性たちを支援しているマニラにあるバティス女性センター、このバティス女性センターは実は坂間さんの所属されている HELP が支援してできた団体で、今日は偶然お会いできてほんとにうれしいんですけど、この団体とずっと私は協働調査をして、調査結果を本にまとめたりしています。それから、さっきご紹介いただいて、ここでは教科書で使っていただいている『国際ソーシャルワークを知る』を森先生、木村真理子名誉教授と一緒に書かせていただきました。私さっき、当事者と一緒に調査している、バティスと一緒に調査しているって言いましたけど、私は研究スタイルとして、当事者と一緒に調査をして、その結果をもとに社会だとかコミュニティを変えていくっていう参加型アクションリサーチに取り組んでいます。

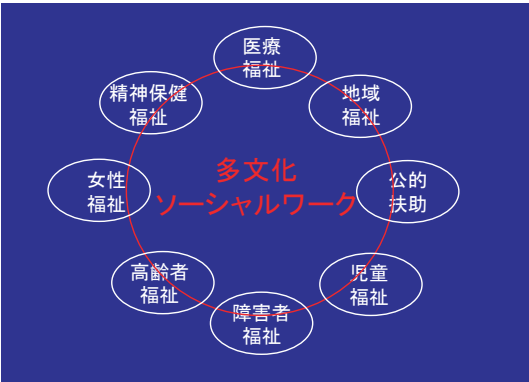
今日は文化的多様性の尊重とソーシャルワークについて話をしてくださいっていう依頼を受けているんですけども、大塚先生の文化についての話の中で、メインの culture と、抑圧されている subculture のことがあがっていました。私は元々、外国人だとか移民だとか民族という文化の subculture について実践・研究をしてきたのですが、今は実は、SOGIE (Sexual Orientation, Gender Identity & Expression) のこと、つまり LGBTQ + の卒業生だとか院生と一緒に協働調査して、キャンパスの中で LGBTQ + の人たちがどういう問題を抱えているのかを調べた上で、実際にキャンパスを変えていく。ガイドラインを作ってもらうだとか、トイレの表示を変えてもらうとかっていう活動をしています。

ただ、ここからは少し、アメリカ、北米で文化的多様性のソーシャルワークがどういうふう実践されているのか、日本のソーシャルワークに何が必要かっていうお話させていただくんですが、

坂間さんと違って私現場で実践をしいてないので、現場が全く分かつらんっていうふう突っ込まれるかもしれませんが、大体大学教員ってそんなもんです。また後で指摘いただければというふうに思います。で、日本における文化的多様性のための多文化ソーシャルワークの必要性。森先生も少し最初にお話しさせていただきましたけれども、どんどん外国人が増えている。さっき 300 万人っていう話がありましたけど、それはあくまで外国籍の人ですね。在留外国人。だけど、実はそれ以外にも帰化した人たちもいますので、外国にルーツのある人は 400 万人以上。沖縄だとかアイヌのルーツを持つ人たちもいらっやいます。したがって、当然、多文化ソーシャルワーク、文化的多様性を尊重するソーシャルワークってのは必要なんですけども、HELP もある意味そうだと思うんですけども、外国人に特化して支援するような団体、あるいはソーシャルワーカーってのは確かに必要です。必要ですけども、それだけじゃなくて、今はもうたくさん外国人が日本にいて、昔は労働者が多かったわけですけども、今は外国人たちも日本で出産もします。子どもを連れてきます。それから、在日コリアンは高齢化しています。ベトナム人、インドシナ難民の方も高齢化しています。これから、国際結婚したフィリピン人も中国人も高齢化していきます。そうすると、妊娠、出産から墓場まで全部、外国人のニーズが出てくるわけですね。そうすると、日本人と同じなわけですが、ニーズっていうのは、そうなってくると、専門のソーシャルワーカーや、そういう専門機関も必要かもしれないけども、基本的に、皆さんのように社会福祉士を目指している人たち、全ての社会福祉士を目指す人たちが、多文化ソーシャルワーク、文化的多様性を知っておく必要があるという、そういうお話を今日はしたいというふうに思います。なので、いろんな社会福祉の分野がありますけども、多文化

ソーシャルワークというのは何か独立した分野、たとえば高齢者福祉のような一つの分野じゃなくて、どの分野にも関連してくるものだっていう、そういうお話をしたいと思います(図14)。

図14 多文化ソーシャルワーク



ここからアメリカの話になるんですけども、アメリカは移民でできている、構成されている国ですので、昔から多文化ソーシャルワークが注目されてきました。アメリカには CSWE, Council

on Social Work Education っていう、日本で言う とソ教連(日本ソーシャルワーク教育学校連盟) みたいな、そういうソーシャルワーカーを養成している学校の連盟があるんですけど、そこが、それぞれの時代にどういう理論的な視点でどんなソーシャルワークの実践をしていたのか、どういう教育をしていたのかっていうことをまとめているスライドですけど、一つ一つ見ていきます(表1)。19世紀終わりから20世紀の初頭、ソーシャルワークのルーツの一つであるセツルメント運動では、スラムの地域にワーカーの人たちが入って いって一緒に暮らして指導していたわけですけど、このスラムは実は当時移民の人たちがたくさん住んでいるところだったんですね。ですので、そういうところで実際に、移民のアドボケイトとしての活動だとか、移民の文化を継承するための お祭りやイベント、それから、アメリカに移住してきた人たちなので英語ができないですから、英語の教室なんかもやっていたというふうに聞いて います。そういう時代からずっとやっていたんで

表1 米国のCSWEの文化的多様性に対する考え方

米国のCSWEの文化的多様性に対する考え方		
(Kohli, H. K., Huber, R., & Faul, A. C. (2010) Historical and theoretical development of culturally competent social work practice. Journal of Teaching in Social Work, 30, 252-271.を基に作成)		
年代	理論的な視点	多様性に対する考え方
1950年代	メルティングポット	クライアントの問題の処遇(同化)
1960年代	文化的背景の認識	処遇の中でクライアントの社会文化的背景を考慮
1970年代	マイノリティの視点	経済的危機や公民権運動から人種や女性の視点の重要性認識
1980年代	文化的多元主義	脆弱で抑圧の対象となっている集団の認識・アイデンティティの形成
1990年代以降	多様性の尊重	民族や人種だけでなく幅広い多様性。CSWEの主要な学びに
現在	カルチュラル・コンピテンス(含文化的謙虚さ)	

出所) Kohli, H. K., Huber, R., & Faul, A. C. (2010) Historical and theoretical development of culturally competent social work practice. Journal of Teaching in Social Work, 30, 252-271. を基に作成

すけれども、50年代ぐらいまではメルティングポット、今の若い人はこんな言葉聞いたことないのかもしれませんが、人種のるつぼ、メルティングだから、溶けるっていう意味です。ポットなので、つぼとか、お鍋とか、カレーか何か、スープか何か作るのを想像してください。いろんな野菜入れて長時間煮ると、もう溶けて何が何か分からなくなりますよね。そういうような状況を表す「人種のるつぼ」っていう言葉があったんです。要は、一つのものになっていく、同化していくっていうことで、それぞれの文化を尊重するというよりも、アメリカ文化に溶け込んでいくっていうようなことが50年代ぐらいまでは主流だったんです。

だけど、60年代ぐらい、公民権運動の中で、マーティン・ルーサー・キング牧師がアフリカ系アメリカ人の人権を訴えていく中で、次第に、アフリカ系アメリカ人、マイノリティの人たちも専門教育をだんだん受けるようになっていった。マイノリティも教育を受けられるようになって、アフリカ系アメリカ人もソーシャルワーカーにだんだんなっていったんですよね。それによって70年代にエスニック・マイノリティもソーシャルワーカーになったんですが、当時の教育は、当大学の先生は白人です。したがって、そこで習った実践技法っていうのは、全て元々は白人社会向けのもので、それをアフリカ系アメリカ人のワーカーが習って、それを実践していたっていうことで、それでは不十分じゃないかっていう批判が occurred。そこから80年代、90年代になると、文化的多元主義だとか、文化的違いを尊重しましょうということにだんだん移っていった。アメリカでは、ethnic sensitivityだとか、ethnic awarenessっていう概念がソーシャルワークの中で生まれていきました。こうした概念では、文化的な差異に注意を払い、クライアントの文化の規範や期待に合致する形のソーシャルワーク実践を

しましょう。白人が作ったものじゃなくて、それぞれの文化に応じたものやっていきましょうというようなことが80年代、90年代にいわれるようになりました。

で、さらに90年代になると、カルチュラル・コンピテンス、文化的コンピテンスという概念が生み出されました。これが1990年代後半になると、アメリカのソーシャルワークの実践の枠組み、全体の枠組みですね、移民だとかそういう人たちのためのものではなくて、ソーシャルワーク教育全般の一つの概念としてカルチュラル・コンピテンスっていうのが受け入れられるようになりました。で、2008年、CSWEではどのように定義されているかっていうと、「人種、民族、文化、階級、出身国などの異なる文化的背景を有する人たちと効果的に関わる専門職としての能力」と定義されていました。で、カルチュラル・コンピテンスの主要な構成要素として、「1. 知識：他の文化に関する理解」「2. 自覚：自分自身の文化的アイデンティティ、価値観、信念、バイアスなど」「3. スキル：クライアントにとって文化的に適切なアプローチや資源の活用」があげられていました。ただ、初期の文化的コンピテンス、カルチュラル・コンピテンスに関しては批判もありました。例えば、日本人のソーシャルワーカーが他の文化に対して competent になれるのか、いろんな文化あるわけですよね。すべての文化に対して competent なんかににはなれないですよね。だから、コンピテンスという用語はトップダウンのイメージです。一部の人たちがそれを決定している。あるいは、カルチュラル・コンピテンスは、competent か competent でないかっていう二元論的で、competent でなければ支援者になれないっていうような指摘があったりだとか。さっきもスキルという言葉を使いましたが、対人援助のスキルに重きを置いていて、組織、コミュニティ、政策レベルの視点が欠如しているんじゃない

いかだとか、それから、特定のマイノリティが貧困、抑圧、人権侵害の対象となっているという視点の欠如。これは構造的な問題が欠如しているんじゃないかっていうようなことです。

これに対して、文化的謙虚さ、cultural humilityという概念。これ、パブリックヘルスの領域で先に発展してソーシャルワークにも入ってきたんですけども、ワーカーと利用者との力関係、ワーカーのほうが力は強いわけですね。その解消に向けて、対象集団のアドボカシーを行うようなパートナーシップをコミュニティとの間に構築する。そのためには、自己評価だとか自省を生涯に亘って実践することが必要だといわれています。こうした視点は、ワーカーを学習モードへと導き、利用者との関係の中で父権的、権威的、統制的になることを防ぎます。ホスト社会の中での文化的経験は、利用者のほうが知識を持っている。外国人が、移民の人が日本社会で何に困っているのかっていうのは、ワーカーよりも本人たちのほうがよく知っているわけですね。だから、そ

う人たちから習う、ワーカーは教えてもらうというようなモードになることが重要ですよ。そうすることによって、当事者の人たち、外国人や移民の人たちのエンパワメントを促していけるっていうことですよ。ですので、最近のカルチュラル・コンピテンスの定義を見ると、これまで対人援助が中心だったものが、組織・社会レベルにおける文化的コンピテンス、つまり全てのグループに、より対応できる理論、実践、政策、および組織構造の構築を効果的に訴えていくこと、よりメゾ、マクロ的なことも定義に入っています。これは全米のソーシャルワーカー協会の定義ですけど、個人とシステムのプロセスであると、いつきのスキルではないんですよ、プロセスなんですよ、というようなことが謳われています。で、全米のソーシャルワーカー協会が、2001年にソーシャルワーク実践におけるカルチュラル・コンピテンスのNASW基準っていうのを発表して、2015年にその基準と指標を作り替えています(表2)。ほぼ一緒なんですけど、この下の二つだけが違うんです、

表2 全米ソーシャルワーカー協会のソーシャルワーク実践におけるカルチュラル・コンピテンスのNASW基準(2001)とソーシャルワーク実践におけるカルチュラル・コンピテンスの基準と指標(2015)

全米ソーシャルワーカー協会	
ソーシャルワーク実践におけるカルチュラルコンピテンスのNASW基準(2001)	
ソーシャルワーク実践におけるカルチュラルコンピテンスの基準と指標(2015)	
① 倫理と価値	
② 自己覚知	
③ 異文化間の知識	
④ 異文化間のスキル	
⑤ サービスの提供	
⑥ エンパワメントとアドボカシー	
⑦ 多様な労働人員	
⑧ 専門教育	
⑨ 言語の多様性(→言語とコミュニケーション)	
⑩ 異文化リーダーシップ(→カルチュラル・コンピテンスを促進するためのリーダーシップ)	

ちょっとだけ、ただ、中身が少し変わっています。

例えば一つ目の「倫理と価値」だと、さっき言った文化的謙虚が2001年のものには入ってないんですけど、2015年のものには入って、相手を理解しようという姿勢が必要であり、効果的な実践の中心に文化を位置づける必要があることが加えられたり、全部説明すると時間がないので飛ばしますけれども、「異文化間の知識」っていうところでも、元々文化ってというのは、さっき言った、国だとか民族だとか人種っていうことだったんですけど、今は、宗教とスピリチュアリティ、性的指向、性自認・性表現、社会階級、知的または身体的能力というふうに拡がっているんです、この文化的コンピテンスの中身が、こういう違いがあったりだとか、ここでも、ミクロだけじゃなくてメゾ、マクロのスキル、技法っていうことが付け加えられたりだとか、さらに周縁化や抑圧の対象となっている人たちのエンパワメントを促進し、アドボカシーを展開する政策や実践の開発や、そうした実践に参加する必要があるっていうようなことが強調されています。こうしたものから日本への提言としては、多文化ソーシャルワークの専門家の養成だけじゃなくて、全てのソーシャルワーカーの実践の枠組みとしてこのカルチュラル・コンピテンスを日本でも教えていく必要があるんじゃないかなと思います。能力ではなく、プロセス。そして、文化的な謙虚さ、cultural humility。対象集団のアドボカシーを行うようなパートナーシップ、対等なパートナーシップですね。そういうものを構築していく。で、対人援助。どうやって利用者に関わるかだけではなくて、それも重要なんですけれども、それだけではなくて、やっぱり社会への働きかけ。構造的な問題が原因なので、そこに働きかけていく必要があるということで、社会を変えていくっていう実践の一つが、この反抑圧的ソーシャルワーク、AOP (Anti-Oppressive Social Work Practice)。

さっき、アメリカではカルチュラル・コンピテンスがソーシャルワーク全体の実践の枠組みだっという話をしましたが、カナダではAOPがソーシャルワーク全体の実践の枠組みだとされています。個人・家族・コミュニティが経験する問題に影響を与えている社会的抑圧を認識し、顕在化している問題だけを実践の対象とするのではなく、その抑圧的な権力構造の変革の促進に取り組むことが重要だといわれていて、一つの抑圧の形にのみ焦点をあてて実践するのではなく、抑圧の連鎖や交差性を考慮して問題を分析する。例えば、移民、外国籍っていうことと、女性だとか、セクシャルマイノリティであるとか、そういうことにも関心を向ける必要がありますし、これは、ワーカー自身が自分の立ち位置を多方向から分析する。これはさっきのcultural humilityと一緒にですけども、そういうことが必要である。それから、クライアントをエキスパートと捉え、ワーカーはAlly。Allyっていうのは、よく最近LGBTQ +、SOGIEのことで同盟者として取り上げられますけど、必ずしもLGBTQ +だけじゃなくて、移民であろうが、女性であろうが、障害者であろうが、そういう抑圧されている人たちの同盟者、支援者っていうことでAlly。父権的に、パターナリスティックに、こっち側が教えてあげる、助けてあげるっていうものではなくて、一緒に活動していくってことが重要だとするのがこのAOPです。関心がある人がいれば、この『脱「いい子」のソーシャルワーク』っていう本を読んでみてください。非常に面白いです。

それからもう一つ、「多文化共生から多文化協創へ」って書いているんですけども、多文化共生が駄目って言っているわけではないんですけども、文化的多様性が尊重される社会をつくっていかうと思うと、例えば、既存の日本社会に外国人が入ってくる際に、「どうぞどうぞ入ってきてください。私たち差別しません、どうぞ入ってき

てください」っていうだけでは、なかなかほんとの共生ってできないと思うんですよね。やっぱり、外国人の人がこれだけ入ってきて、日本政府も少しずつですけれども外国人を受け入れる方針を採っています。そうしたときに、その人たちと一緒に共生していこうと思うと、元々の日本に住んでいるマジョリティの人たちも変わっていかないと共生社会ってできないんです。だからそのためには、外国籍の人と日本人が新しい日本社会と一緒につくっていく。だから、共生だけでなくて協創していきましょうというような視点が必要、非常に大切なんじゃないかなというふうに思います。それから、さっきもちらっと言いましたけども、多文化、文化的多様性っていったときに、もちろん今日のテーマである、国、民族、人種っていうことは重要なんですけども、それだけではなくて、やっぱり SOGIE, LGBTQ + のことだとか、障害だとか、そういうことも含めて文化的多様性、

多様性の尊重っていうようなことをベースにしたソーシャルワーク教育が日本に必要なんじゃないかなと思います。これはレジュメには入れてないんですけども、皆さんご存じだと思いますけど、2014年に作られたソーシャルワーク専門職のグローバル定義を見ると、まさにそういうことが書かれているんです。社会変革とか社会開発だとか、エンパワメントと解放っていうようなことですよ。多様性の尊重。ほんとに日本の社会福祉教育がこれをやっているか。現場でこれとか AOP をやるっていうのが難しいことは重々承知しています。重々承知しているんですが、でもやっぱりこういうことを、ほんまのソーシャルワークって何かっていうことをぜひわれわれも教えていかないとけないと思いますし、そういうことができるような社会になってほしいなというふうに思います。ありがとうございました。

質問と意見交換（ディスカッション）

Exchanging Opinions

森 武田先生、ありがとうございました。ちょっと時間押しておりますが、5分間の休憩ということで、質問ある人は、対面の方は質問書いていただいて、こちらで集めますので、オンラインの方は、チャットに書き込んでいただければと思います。30分から始めたいと思います。

森 お待たせいたしました。思いの外たくさん質問をいただいております。で、オンラインから一つ質問があるんですけども、取りあえず会場の方の質問を受け付けたいと思います。ご準備のできた先生からお話してください。では武田先生からお願いいたします。

武田 幾つか似たような質問が来ていて、「共生が難しく、受け入れ側で協創を目指していかねばならないとおっしゃっていますが、どう変わればよいのか」「自分の中にある信念やバイアスを自覚した場合、同盟者、Ally であることと、自分自身が持つバイアス・信念とどのように向き合うことが求められるのでしょうか」というような質問ですけど、これは、今日の話の中でも少し申し上げたように、文化的謙虚さです。自分の持っている立場ですね。今、結構「マジョリティ特権」という言葉が取り上げられているのはご存じですか。上智大学の出口真紀子先生なんか

翻訳されていますけど、で、ここで言う特権っていうのは、「労なくして得られる優位性」っていうことで、例えば、日本人、日本国籍を持っている人は、この国から出ていきなさいって言われることってあり得ないですよね。それは「労なくして得ている特権」なんです。きっと誰も特権とは思っていませんよね。だけど、外国籍の人は、たとえば難民申請している人なんかは、強制退去させられる可能性があるわけです。

武田 あるいは、異性愛者の人であれば、結婚するかしないかはその人のチョイスなので、したかったらできるわけですよね。だけど同性愛の人はできない。だから、結婚できるっていうのは異性愛者の特権ですよね。このように、自分が持っている優位性とは何かっていうことを、なかなか難しいんですけどこれは、気付いていく。例えば、駅でベビーカーを押している、あるいは車イスの人を見かけます。そのときに大変そうだなと思うだけじゃなくて、その人たちはエレベーターのあるところに行かないと上に上れないけど、自分は階段のあるところで上れるんだっていうふうに自分の特権に気付いていくっていう、そうやって自分の有する特権に気付いていくことで、だんだん、そういう問題があるっていうことにも気付いていくと思いますし、じゃあそれをなくしていくためにはどうしたらいいのかっていうようなことが分かって Ally になっていけるのではないのでしょうか。

森 ありがとうございます。特権っておっしゃったように、私たち日本人だと、先生が例でいろいろ説明してくれたように、気が付かないってところがあるんですね。そういったことを一つは気付いていく。このテーマ、多様性の尊重とどう付き合っていく、乗り越えていくかというのは、先ほどの武田先生の、アメリカのほうの文化的謙虚さという、そういうのも特権であると気付いていくことも非常に関係があるのかなと思います。

ました。では次に大塚先生。

大塚 非常に高度なご質問を2枚ともいただきまして、この短い時間で折り合いをつけてお答えするのが、よろしければちょっと口頭で補足していただければありがたいんですけども、ムスリムの結婚について質問いただいた方と、それから、お名前は書いてらっしゃらない。

森 フィリピンにおけるムスリムの結婚制度のご質問いただいた方、口頭でお話いただけますか。

大塚 中核をもう一回ご説明いただければありがたいです。お願いいたします。

ヒロサワ 修士1年のヒロサワと申します。質問が、フィリピンにおけるムスリム婚法制度化が日本でも可能かっていうことについて、個人的には、平等な自由という根幹的価値に関わるから不可能なわけではないんじゃないかと思います。というのも、レジュメの1ページに、狭義の文化が、経済・政治を除いたものとご説明がありましたが、これが、社会の次元での culture はナショナリズムと結びつけられ、国民国家の統合の基盤として次第に強調されていったというふうにもご説明がありました。なので、つまり、政治、社会政策を進めるために文化がつくられてきたっていう側面があって、そうした意味での文化が定着している以上、制度を変えられないっていうのがあると思うのです。なので、平等な自由っていう根幹的価値に関わるからというのとはまた別で問題があるんじゃないかと思って。なので、多様性を尊重すること自体に大きな意味があると思うのですけれども、その尊重の推進には法制度の改正による実利の問題が大きく関わるのではないかと考えていて、その両立についてご意見伺えればと思いました。

大塚 ありがとうございます。ムスリムの、特に一夫多妻制なんですけれども、それに関しては、基本的人権、平等な自由に反するからではないんじゃないかというご指摘だったんですが、私はど

ちらかといえばやはり平等な自由の問題かと思っています。数名の妻に一人というのは、やはり男女平等ではないという感覚が、いわゆる西側先進国の間には共有されているのではないかと、これはそういう平等な自由の問題かなと思っています。お答えになっておりますでしょうか。ありがとうございます。

森 よろしいでしょうか。平等の自由と寛容性の成立。後でお時間があれば話し合いできればと思いますけれども、まずは質問ということで、次、坂間様お願いします。

坂間 支援者の居場所が加害者に知られてしまうことはあるのかとのご質問と、言葉が通じない人への支援は具体的にどうしてるのですかというご質問の二つですね。この支援者の居場所が、自宅という意味なのか、活動場所という意味なのか曖昧なのですが、シェルターの活動場所ということと言うと、時々あります。実際に加害者が玄関口までやってくることもあります。自宅とかに関しては、知られてしまうことがないように細心の注意をしております。また、他の職員のことについても、施設職員であれ、関係の相談員さんであれ、知っていても注意します。二つ目のご質問で、言葉が通じない人の支援は具体的にはどうしているのですか。難しい話をするときは通訳の方をお願いします。あとは、簡単なこと、ある程度分かっていることを言う時は、やさしい日本語で話すこともありますし、オンラインの翻訳機能を使うこともあります。ただ、メジャーな決断（例えば、次に行く施設についての意思確認など）は必ず通訳者を介して、ご本人が理解できる言葉でコミュニケーションをするようにしています。

森 ありがとうございます。坂間さんは実務家というところで、具体的なことを知りたいという方がいらっしゃいます。ちょっとオンラインのほうでご質問、坂間さんですけれども、女性の家HELPでは日本と外国籍の女性どちらも受け入れ

ているとのことでしたが、現在割合的に見てどちらのほうが高いのか。また、さまざまな宗教を信仰している女性が訪れると思いますが、一番多い宗教は何かという質問です。

坂間 ご質問ありがとうございます。日本国籍の方と外国籍の方の割合ですね。端的に言って、その年度ごとによって違うのです。私たちが選べることではないので。ですが、人数としては、日本の方のほうが多めには多いです。ただ、滞在期間で言うと、外国籍の方の方が日本国籍の方よりも若干長くなるという傾向があります。全入所者のうち、日本人6割、外国籍4割だったら、今年は外国籍の方が多かったかなと感じでしょうか。

森 宗教はどれが多いですか。

坂間 宗教ですね。「何も信じていない」が一番多いです。その次は、最近は外国籍の方に限ってはムスリムの方が増えています。入管統計のパーセンテージから見ても、ムスリムの方が増加しているのと同じような感じだと思います。あとはクリスチャンの方ですね。

森 ありがとうございます。じゃあ、武田先生と大塚先生、もう一つぐらいつつ質問にお答えいただけますか。

武田 はい。「能力でなくプロセスというふうにはソーシャルワーカーに求めるってことではありますが、もう少し詳しく聞きたいです」ってことなんですけど、もちろんスキル、カルチュラル・コンピテンスでスキルの部分もあると思うんです。それも重要なんですけども、また、さっきから言っていますけども、文化的謙虚さみたいなものっていうのは、1回で簡単に身に付けられるようなものではなくて、常に、自分がどういう立場にあるのか、自分の中のバイアスだとか、生涯、常に自分で内省していかないといけないものです。で、いつときで身に付けるスキルではなくて、プロセスだと。生涯に亘って行う。で、もう一つ言いたいのは、100パーセント自分がカルチュラ

ル・コンピテンスになれるっていうものではないですし、cultural humility が完璧に身に付くっていうものではなくて、そんなん、もう長年いろいろすり込まれているんで、われわれって、100パーセントなんか無理だと思います。ただ、常にそれを振り返っていくっていう姿勢がすごく大事だと思います。だからこそ、プロセスであり、生涯やっていくこと。今私 SOGIE のことやっていますけども、すごくすり込まれています。男、女っていう。もうええ歳なんで、なので、つい古い価値観に基づいて発言してしまったりするんですけど、そのときに、指摘されたらすぐに素直に謝って、間違いを認めて学んでいくっていう、そういう姿勢がすごく大事ですね。どっかの政治家のように見苦しい言い訳するのではなくて、きちっと認める。で、そういうところを見えていますから、クライアントたちは、この人はちゃんとそういう姿勢があるんだっていうのを、だから、そういう姿勢を見せていくっていうことがすごく重要だと思います。

森 ありがとうございます。私も一言で言うと内省っていうところと関連してくるのかなと思います。

大塚 ありがとうございます。書いていただいているのが、多様性の尊重の内実とは、違った星に住む他者同士の関わりから生じる違和感という、違和感を乗り越えるための工夫の在り方かと思えますというふうに書いていただいて。私も文化的多様性の尊重という概念が自分の中で消化できていなかったんですが、皆さんのお話を伺いまして、福祉の方が考えてらっしゃる多文化共生っていうのは、要は障害者福祉とか他のところととても似ていて、ホスト社会の中の主流文化とは違った文化を持っているために不利な位置に置かれている方たちにいかに対応するか、という話なんだなというふうに理解いたしました。私が普段自分の領域でやっているのは、もうちょっと抽象的な価値

観の理念の話で。例えば、近代日本における愛の理念がどう変化してきたかみたいな話をしているので、いろいろあったのが、やはり生活習慣の話かなというふうに思うんです。違いますか？ ぜひ質問お願いいたします。

質疑応答

森 では小山先生お願いします。

小山 さっきのヒロサワさんの質問に関連しているんですけども、平等な自由も案外決め切れなくて、具体的な例で申し上げますと、トランスジェンダー男性の杉山文野さんっていう本学の附属出身の方が、ゲイの男性のお友達から精子を提供してもらって、シスジェンダー男性のお連れ合いとの間に子どもをもうけて3人で家族として暮らしているっていうような形態は、いずれ私たちが今暮らしている一夫一婦制の制度にははまらないので、明らかに不利益を被っていると思うんです、そういう意味で、ということは、そういう制度を今後どうしていくんだっていうところにもソーシャルワーカーは切り込んでいかなければならないと思うのですが、でも一義的には、先生が最後にお書きになったように、近代の根幹的価値に関わらない周辺的なもの、特に料理などの物質文化を中核とする形にならざるを得ないんじゃないかという、この限界を感じつつ、でも制度変革に踏み出さなきゃいけないっていう、この間でワーカーとしてどうしていったらいいんでしょうねっていう、そういう投げかけでございます。

大塚 ありがとうございます。そうしますとやっぱり先ほどの方のお答えに私は近いものになっていて、なるほど、難しいですね。例えば、3人で婚姻を認めるという話は、これは平等な自由の枠内に入らないこともないと思うんです。ただ、それは確かに外形的に見ればムスリムの一夫多妻に似ていて、で、ムスリムの一夫多妻が女性

差別だとするんであれば、そこでの分けをどう作るかという話ですよ。ただ伺っていて思ったのは、それは文化的多様性の話というよりも、やっぱり平等な自由をどう定義していくかっていう別の問題だと思いますので、やはり文化的多様性というのは、やっぱり生活習慣とか、不利な立場に置かれた方たちの多様の問題なのかなというふうに、論理としては分けることができるかなと伺っていて思いました。

武田 最後の、社会的に不利な立場に置かれている人たちの対応ではなくて、私はやっぱりマジョリティの社会が変わっていくってところが重要だというふうに思います。その人たちだけをなんとかしたらいいっていう問題じゃなくて、社会全体を変えていかないとその人たちが抱える問題は変わらないので、そこに切り込んでいくっていう姿勢はやっぱりソーシャルワーカーに必要なだと思います。

小山 同性婚が認められないということに関しても、不利だっていう見解とともに、ゲイである研究者の方で、結婚制度そのものがそんないものなのかということをおっしゃる方もいらっしゃるのを見ると、50年、100年後の話になるのか、その辺がほんとに難しいなと。何を指すのだということが、そういうことを感じてるっていうのも一言付け加えておきます。

森 小山先生、ほんとにご質問とコメントありがとうございました。大塚先生がお話の中で最後問題提起してくださったことについて小山先生少し議論していただきましたが、やっぱりこの点ぜひ私たち深く考えていかなければいけないなというふうに思います。大塚先生は、料理などの物質的文化を中核にならざるを得ないっていうところ、福祉のほうでは、やっぱり不利なところに切り込んでいくっていうところが、

大塚 ごめんなさい、物質的文化だけではなくて、大事なものとして、やっぱり言語だと思いうん

です。でもやっぱり総じて言えば生活習慣としての文化かなというふうに思いました。

森 なるほどね。それで、坂間さんのお話の中にあつたように、エピソードの中で、外国籍だから断られたというのがありましたよね。でも、自分の中にもそういう何かがあるっていう。やっぱり、ここまでは受け入れる水準があるけど、ここまではとか、何かそこら辺の。私なんかいつても、それどうすればいいのかっていうのがありました。私が数年前にスウェーデンに行ったときに、スウェーデンも今はムスリムの子どもさんとかが学校に来ているんですけれども、例えば水泳とかは、ムスリムだと、水着だから女性は入らないと親御さんは言うんですけれども、でも、これはスウェーデンの教育の形だから、それは親を説得してまでも水泳させるんだとかって言ってもらったんです。だから、そこをやっぱり、たぶん日本だと、しょうがないからプールははいらなくてよいかなとなるかもしれないのですが、そういうちょっとしたこと、どこまでっていうのが私はちょっとすごく引っ掛かるところがありますので、もう時間がちょっとなくなつてはいるんですけれども、この話題というのが福祉の中でも今後大事になっていきますので、考えていっていただければと思います。最後、学生さんから質問です。これだけ一言ずつお答えいただきたいんですが、学生のうちだからこそやっておいたほうがいいということはあるかということなんですけれども、

武田 海外に行くのもいいですし、そういういろんな人と交流するような機会を積極的に持つってことですね。障害者であるとか、LGBTQだとか、そういうことをぜひ経験してもらえればと思います。

坂間 ゼミがあつたら、そのグループの中でとことん話すことですね。

そして、傷付け合いながら人は成長する。自分と違う意見を言う人からこそ学ぶものはある。以

上です。

森 最後うまくまとめていただきましてありがとうございます。学生さん、聞きましたでしょうか。3人の方、本当に質が濃い内容で、もっともっとお話聞きたかったですけど、短い時間、ほんとにエッセンスを伝えていただきまして、どうもありがとうございました。また、ご参加の皆さま、どうも、お暑い中、来ていただきまして、ありがとうございました。それでは、大会これで終わりたいと思います。ありがとうございました。

A これをもちまして第29回大会を終わらせていただきます。閉会の挨拶を久田先生よりお願いいたします。

久田 本日はご参加いただきましてありがとうございます。フロアの皆さん、それからZoomで参加の皆さん、とてもいい研究会だったというふうに私は自画自賛する次第でございます。humilityって言葉が出てきました。謙虚であれという言葉だと思うんですけども、つつい、今日の3人の方のプレゼンテーションを聞きまして、これこそ目からうろこ。きっと皆さんは、もっともっと知りたい、もっともっと深めたいという思いを強くされたのではないのでしょうか。で、私は告白しなければいけません。humilityっていう言葉。それから、今日の発表の中で気付いたこと。私も実は他者に対してドミナントな関係をつくってしまったことがある。私が福祉の世界に進むきっかけはこうでした。知的障害のある方々のボランティアの中で、気付かぬうちに私は、指示的、指導的、あるいは命令的、あるいは、自分の思いどおりに動かそうという思いが強くなってしまった。気付いたときには、まさに指導的な、威圧的な、そのような存在となっていました。それでうまくいってるというふうに思い込んでいた自分がいました。ところがうれしいことに、それを指摘してくれる後輩がいて。自分はこの人たちの

ためにいいことをしてるんだというふうに思っていたんですけども、全く逆のことをしていた。

その時の思いを今日思い出させてくれた素晴らしいプレゼンテーションでありました。どうか皆さん、今日の話の中で学んだことをそれぞれの立場で推進していただければなというふうに思っております。多様性を尊重していく、そして推進していく、そんな私たちになるための素晴らしいボールを投げてくださいった大塚先生、武田先生、坂間先生。そして、見事に司会をしてくださいました、本学の森先生。素晴らしいシンポジウムありがとうございました。これを閉会の挨拶とさせていただきます。どうもお疲れさまでした。ありがとうございました。