

特別寄稿

ソーシャルワークにおける文化的コンピテンス

—オーストラリアの取り組み—

森 恭子

Cultural Competence in Social Work:

Australian Approach

Kyoko MORI

はじめに—問題の所在

外国人労働者の受入れ政策が出入国管理及び難民認定法（以下、入管法）の改正（2018年12月）により本格的にスタートした。すでに1990年の改正入管法以来、日本は日系人および技能実習生、経済連携協定（EPA）による看護師・介護福祉士候補生等を実質的に労働者として受入れてきたが¹⁾、今回の改正により、ようやく政府が正式に外国人労働者の受入れを表明したといえる。また、今までは受入れ政策のみが先行していたが、これからは外国人との共生施策もあわせて重視されるようになった²⁾。今後の各省庁による具体的な共生施策が注目される場所である。近年、中長期的に日本に住む外国人の数は年々増え続け、2018年末の在留外国人数は約273万人となり³⁾、総人口に占める割合は約2.2%に達した。また、文部科学省の公立学校の調査（2018）⁴⁾では、日本語の指導が必要な児童生徒数も年々増加傾向にあり、これは外国籍児童だけに限らず日本国籍の児童も含まれている。外国人のみならず日本人を含めた「外国につながりをもつ人々」が日本社会の中で身近な存在となり、住民として暮らしていく中で、彼らをめぐるさまざまな福祉的課

題について注視していく必要がある。

すでに福祉の現場では福祉専門職は「外国につながりをもつ人々」に遭遇し、彼らへの対応に戸惑いを感じている人も少なくない。日本社会福祉士の滞日外国人支援に関する調査（2017年実施）⁵⁾では、福祉専門職が「外国人支援において困難と感じていること」の最も多い回答は「言葉が通じない」、次いで「文化・宗教・生活習慣の違いにより認識の一致が困難」であった。また、文化的背景の違いから生じる「異文化理解」の困難さに関する自由回答では、「子育て」、「虐待と嫉」、「時間を守らない」、「書類提出のルーズさ」、「就労意識」、「戸籍や最低生活の保障などの制度」など、日本の価値観との違いも含め、共通理解の難しさを感じていた。異文化の問題に直面し、その対応に苦慮している福祉専門職の姿が浮き彫りになったといえる。今後、外国人につながる人々への福祉的対応がますます見込まれる中で、日本の福祉専門職には、異なる文化や多様性を理解し対応する能力—いわゆる「文化的コンピテンス」—を身に付けることが求められるだろう。

文化的コンピテンスについては、北米を中心とした移民社会を背景に、1960年代の公民権運動

の影響による社会正義理論や文化や民族的な差異に注目し、配慮することを重視する民族的感受性 (ethnic sensitivity) や文化的気づき (cultural awareness) などがその始まりとされ、1980年代には理論化がすすみ、1990年代後半には多文化に対応する実践として広く認識されてきた (Cross, 2008 : 487, 武田 2009 : 181-2)。全米ソーシャルワーカー協会 (NASW) は、いち早く2001年に文化的コンピテンスの基準を承認し、2007年にはその指標を示し、2015年には『ソーシャルワーク実践における文化的コンピテンスのための基準と指標』(Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice) を新たに発行するなど、文化的コンピテンスの普及に先駆的に努めている。NASWの文化的コンピテンスについては日本でも広く紹介されている (石川 2012, 添田 2012)。

本稿は北米同様に移民大国であるオーストラリアに焦点を絞り、「文化的コンピテンス」や文化に配慮したソーシャルワーク教育の取り組みを明らかにし、日本での福祉教育・実践への示唆を得ることを目的とする。オーストラリアやニュージーランドは先住民族との関係や移民を受け入れてきた歴史的背景により、先駆的に文化的多様性に着目したソーシャルワークを発展させてきたといえる (ヴィラーグ 2012)。本稿は、シドニー大学の教育・ソーシャルワーク専門職養成課程 (Sydney School of Education and Social Work) のカリキュラムマネージャーや実習教育担当者および同大学の「文化的コンピテンスナショナルセンター」(The National Centre for Competence : NCCC) の研究員への聞き取り調査 (2017年8月22, 24日) を中心に、オーストラリアの「文化的コンピテンス」をめぐる取り組みの一端をまとめた。

なお、本研究は日本学術振興会科学研究費助成事業 (平成29年度基盤研究「移民・難民の統合

プロセスにおけるソーシャルワークに関する研究)の一環であり、調査に関しては、文教大学人間科学研究科研究倫理審査委員会の承認を受けた (平成29年10月)。また、調査にあたり、オーストラリアのシドニー大学、教育・ソーシャルワーク専門職養成課程のFran Waugh教授および大学構内のNCCCに、渡航前にメールにて研究概要を送り、研究の趣旨を伝えた。その後、それぞれの機関からインタビューの協力者を紹介された。インタビュー時には調査協力者にも調査の趣旨を口頭で説明し、調査についての同意を得た。

1. オーストラリアソーシャルワーカー協会による文化的コンピテンス

オーストラリアソーシャルワーカー協会 (Australian Association of Social Workers : 以下、AASW) が発行する「倫理綱領」(Code of Ethics 2010) の表紙には原住民であるアボリジナルの絵が使用され、そこには3つの言葉—①個人の尊重 (Respect for Persons), ②社会正義 (Social Justice), ③専門職の誠実さ (Professional Integrity)—が記されている。そして倫理綱領の前文は、次のとおり先住民族のアボリジナルおよびトレス海峡諸島の人々への敬意を表明し、ソーシャルワーク実践が、文化的対応力・安全性・感受性 (Culturally competent, safe and sensitive) を保障する責任があることを強調している。

ソーシャルワーカーは、アボリジナルとトレス海峡諸島の人々—今、私たちは彼らの土地、風、水を共有している—彼らを最初のオーストラリア人として認め、そして彼らのユニークな価値や彼らの継承していく文化—それは私たちの国やコミュニティの生活を深め豊かにする—to敬意を表す。

ソーシャルワーカーは、アボリジナルとトレス海峡諸島の人々が経験した歴史のおよび現在の不

表 1 文化および文化に関連する用語説明

英語	和訳	説明
Culture	文化	人々の集団に共通する価値観、信念、意味を共有する独特の生活様式
Culturally Competent Practice	文化的に対応力のある実践	文化的コンピテンスは、文化的に適切なサービス提供と文化的に適切な職場環境を達成することへの関与を通して達成することができる。この関わりは、体系的、組織的、専門的および個人的なレベルに焦点を当てる必要がある。
Culturally Safety	文化的に安全	人々にとって身体的に安全であるだけでなく、精神的、社会的そして感情的に安全である環境。それは、彼らのアイデンティティ（彼らが誰であるか、そして彼らが何を必要とするか）への非難や否定がない場所である。それは共に尊重され、共通の意味を持ち、共通の知識と経験を有している。
Culturally Sensitive Practice	文化的に感受的な実践	文化的に感受的（敏感）な SW 実践は、社会的活動の一般的原则と倫理基準に基づいている。モデルの中核は、クライアントの民族的、文化的、人種の価値観、特性、伝統そして行動を認識し、尊重し、これらの特性をソーシャルワーク実践にうまく統合することである。文化的に感受的なソーシャルワーク実践では、ソーシャルワーカーが彼らの文化的価値観や知覚を認識しており、彼らがクライアントとの仕事にどのように影響するかを知る必要がある。

(出典) AASW Code of Ethics (2010 : 42-3) より抜粋

利益を認識・理解し、そしてソーシャルワーク実践においてこれに関与していく。

ソーシャルワーカーは、その実践が文化的な対応力、安全、感受的であることを保証する責任がある。

オーストラリア政府は、白豪主義政策の時代に、アボリジナルの子どもたちを親元から引き離し、白人家庭や教会などの寄宿舎で養育させたり、あるいは施設に収容させたりした。子どもの福祉の観点から、白人家庭で養育されることが子どもの最善の利益と理解され、福祉関係者は当時の政策に加担していたといえる。のちに、この政

策はアボリジナルの人たちの人権侵害の立場から「盗まれた世代 (Stolen Generation)」と呼ばれ、社会的非難の対象となったが、2008年に政府は彼らへの今までの一連の差別抑圧政策に対して公式な謝罪をした⁶⁾。AASWの倫理綱領は、過去の福祉関係者の過ちや入植によるアボリジナルとトレス海峡諸島の人々への贖罪の意味が込められていることが伺える。

倫理綱領の中には「文化」や「文化」に関連する用語が多く使用され、巻末の用語解説の中でそれらの説明がなされている(表1)。

表2 倫理的責任—文化的に対応力のある、安全かつ感受的な実践

- a) ソーシャルワーカーは、自身の民族的および文化的アイデンティティ、意見および偏見が彼らの実践および文化的に異なるクライアントおよび同僚に及ぼす影響を認識して、実践における文化の意義を認め、文化的に感受的な実践を発展させる。
- b) ソーシャルワーカーは、必要に応じて、文化的コンサルタントとの協議を含む、クライアントの人種および文化的所属、アイデンティティ、価値観、信念および習慣に関する実践的な知識と理解を得る。
- c) ソーシャルワーカーは、個人、家族、集団、地域社会のニーズと相違点を考慮して、文化の多様性を理解し認識する。
- d) ソーシャルワーカーは、個人、団体、コミュニティ、社会的ネットワーク、信仰やスピリチュアルを基盤とした組織の運営や使命に関する、宗教的およびスピリチュアルな世界観を理解し、認識し、それらに敏感で、かつ尊重する。
- e) ソーシャルワーカーは、守秘義務と自己決定が多様な文化的・実践的文脈において適用される方法を確認し、考慮する。
- f) ソーシャルワーカーは、実現可能かつ適切な場で自立した資格のある通訳者および／または翻訳者を活用して、クライアントの理解できる言語および／または方法で彼らに利用しやすいサービスを提供するよう努める。
- g) 教育、管理運営、政策策定などに関わっている時に、ソーシャルワーカーは文化的および異文化的问题や文化的な対応をする実践に対する気づきを高める。
- h) ソーシャルワーカーは、文化的に対応的、安全で、感受的な実践の開発と実行に参加する。
- i) 可能であれば、ソーシャルワーカーは、文化的にも言語的にも多様な地域社会、アボリジナルとトレス海峡諸島のコミュニティ、その他の文化やコミュニティからのコミュニティのメンバー、メンター（指導者・助言者）、顧問、長老からのサービス開発と提供に関する助言を求める。
- j) ソーシャルワーカーは、すべての子ども、家族、コミュニティが安全で尊重され、また家族や地域社会の文脈に全体的に対応する、文化的に安全なサービスシステムを提供する。
- k) ソーシャルワーカーは、異なる民族、文化、宗教、その他の背景やアイデンティティをもつ同僚に敬意を持ち協働ではたらく。これらの関係は、時には、文化的に安全で適切なサービスの開発と提供において、文化的アドバイザー、メンター（指導者・助言者）、長老にまで及ぶ必要がある。
- l) ソーシャルワーカーは、反人種差別的かつ反抑圧的な実践原則の活用を通して、文化的、言語的に多様な集団が経験している人種差別やその他の形式の抑圧を認識し、それに挑戦する。

(出典) AASW Code of Ethics (2010 : 17-8) より抜粋

また倫理綱領の中核となる「倫理実践：責任 (Ethical Practice : Responsibilities) の中の「一般的な倫理的責任」では7つの項目⁷⁾が掲げられているが、そのうちの1項目として「文化的に対応力のある・安全・感受的な実践」(Culturally competent, safe and sensitive practice) が取り上げられている (表2)。

さらに「倫理綱領」と並び重要な主軸となる「実践基準」(Practice Standards 2013)⁸⁾は、8つの実践基準の項目⁸⁾を掲げているが、そのうちの1項目として「文化的に反応的かつ包括的な実践」(Culturally responsive and inclusive practice) が取り上げられている。この実践内容は、「文化的な違いや多様性を尊重し、包括的に働く」および「アボリジナルとトレス海峡諸島の

表3 文化的に反応的かつ包括的な実践

基準 (standards)	指標 (indicators)
3.1 文化的な違いや多様性を尊重し、包括的に働く。	a. エスニシティ、障害、経済的地位、年齢、性別、ジェンダーとトランスジェンダー、信仰と信念を含む異なる文化間の多様性に関する知識を示す。 b. 社会における文化的多様性と少数派（マイノリティ）グループの権利を積極的かつ尊重して促進する。 c. 文化的アイデンティティの複雑さと、これが実践にどのように影響するかを理解することを示す。 d. さまざまな文化的アイデンティティ、価値観、起源（所属）、信念、慣習を持つ人々と効果的かつ包括的に働くために、実践を創造的に適応させ、改変する。 e. 継続的な専門的開発、スーパービジョン、文化的スーパービジョンおよび臨床的内省に従事する。関連するコミュニティメンバーおよび専門家と相談する。そして文化的に異なり多様なグループと協力して知識と実践を強化するための協同的学習と研究に従事する。 f. 自分自身の個人的価値観、文化、信念、そしてこれらが人々、コミュニティメンバーおよび同僚との交流に、また組織的な方針と実践に、どのように影響するかについて批判的に内省する。そして適切なスーパービジョンまたは相談を求める。 g. 文化的に多様な人々に関する差別的かつ抑圧的な実践や政策を、地域、国、グローバルレベルで認識し、適切かつ可能な限り挑戦する。

(出典) AASW Practice Standards (2013 : 11) より抜粋

人々と彼らの文化の権利を尊重し、理解し、促進するよう努める」に大別されてる。ここでは紙幅の都合上、前者のみ紹介したい(表3)。

こうしたオーストラリアの「倫理綱領」や「実践基準」を見る限りでは、「文化」や「文化」に関する用語が頻繁に登場し、ソーシャルワークの中で、「文化」が留意されていることがわかる。「文化的コンピテンス」は、文化的にふさわしいサービス提供と文化的にふさわしい職場環境を達成することの関与を通して成し遂げられるとし、この関与は体系的、組織的、専門的および個人のレベルに焦点を当てる必要があることが述べられている。また、実践には、文化的な違いや多様性を尊重し理解することに加え、自分や組織を批判

的に内省すること(critically reflects)や文化的に異なる人々への人種差別や抑圧的な行為や政策を変えていくことも含まれている。

2. シドニー大学のソーシャルワーク教育

オーストラリアのソーシャルワーク教育は、オーストラリアソーシャルワーカー協会の「倫理綱領」と「実践基準」に基づき、大学のカリキュラムが設計されている。そのため、ソーシャルワーカー養成については、オーストラリアのどの大学でもおおむね同様な教育が提供されているといえる。ここでは、筆者が聞き取り調査を実施したシドニー大学の教育・ソーシャルワーク専門職養成課程のカリキュラムマネージャー(Belinda Chambersさん)、および実習教育担当者(Andrea

	文化的 対応力の無さ (incompetence)	文化的知識 (knowledge)	文化的気づき (awareness)	文化的感受性 (sensitivity)	文化的対応力 (competence)	文化的熟達 (proficiency)
専門職の特有の スキルと戦略						
一般的なスキル と戦略の開発						
専門職又は職業 における文化的 反応						
個人の態度と価 値の探求						
文化特有の気づ き (先住民族)						
文化の性質と重 要性						

(出典) Ranzijn et al (2008 : 20)

図1 文化的コンピテンスの開発モデル

Smallさん)からの聞き取りを中心に、ソーシャルワーク教育における「文化的コンピテンス」等の多様な文化に関する学習について紹介する。

シドニー大学では、カリキュラムの中で「文化的コンピテンス」を学生が学べるよう努めている。「文化的コンピテンス」のルーブリック(学習到達度を示す評価基準)があり、必要があれば教員はそれを用いて、学生の「文化的コンピテンス」について評価することができるという。ただしソーシャルワークを学ぶ学生全員に実施しているわけではない。ルーブリックは、Ranzijnら(2008)が開発した教育的マトリックスを参考に行っているようだ(図1)。図中の矢印(→)は、学んでいく段階を示している。

の中で「文化的に反応的なソーシャルワーク実践(culturally responsive social work practice)」が1コマ設定されている。また文化的コンピテンスと関連し、「社会正義、社会的市民権とソーシャルワーク」科目があり、「移民」について取り上げられている。表4にこれらの科目のシラバスの講義内容を示した⁹⁾。また、ソーシャルワーク実習では、実習先のリストを閲覧させてもらったが、実習先として多数の難民・移民を支援する機関・団体が対象となっていた。学生たちは実践を通して文化的多様性について学ぶことができるようになっていく。

大学の科目の中には「文化的コンピテンス」そのものについての科目はないが、「先住民族とソーシャルワーク」に関する講義科目があり、そ

表 4 「文化的コンピテンス」に関連する講義科目の内容

回数	先住民族とソーシャルワーク Indigenous Australians and Social Work	回数	社会正義、社会的市民権とソーシャルワーク Social Justice, Social Citizenship and Social Work
1	イントロダクション：先住民族とソーシャルワーク	1	イントロダクション：社会政策とソーシャルワーク
2	文化とアイデンティティの相互作用	2	社会変革のための社会政策（社会正義、社会的市民権、社会政策、社会変化の概念の紹介）
3	ソーシャルワークと福祉的介入の歴史と遺産	3	貧困と不平等
4	人種差別とソーシャルワーク	4	社会サービス
5	侵略・植民地化と抵抗	5	社会正義と所得支援システム
6	保護と同化	6	ソーシャルワークのための人権理解
7	先住民と健康と福祉	7	政策実践を通して、変化を起こす：行動主義、権利擁護、政策策定への参加
8	文化的に反動的なソーシャルワーク実践	8	オーストラリア先住民に対する社会正義と社会政策の影響
9	プロトコル、コミュニケーション、協働、関係構築	9	ソーシャルワーク、社会政策、社会正義と移民
10	民族自決：コミュニティ訪問	10	子ども、若者：社会的市民権とソーシャル・インクルージョン
11	先住民の人権と社会正義	11	ホームレスと住居不安：戦略的ソーシャルワークの反応
12	先住民の知識とリサーチ	12	ソーシャルワークとグローバル社会正義

3. シドニー大学における文化的コンピテンスの推進—NCCCの取り組み

多文化社会であるオーストラリアでは、多文化的環境で効果的かつ倫理的にはたらくため必要な知識、スキル、経験等のいわゆる「文化的コンピテンス」を身に付けることが求められ、高等機関である大学では、文化的コンピテンスをもつ学生の養成が大学の評価と関わってくるようである (Sherwood and Russell-Mundine 2017: 137). とりわけ先住民族に対する文化的コンピテンスについては、大学のガバナンスに組み込んだり、大学教育や研究に取り入れることなどを促進してい

る (Universities Australia 2011).

シドニー大学では、学生、卒業生およびスタッフが、グローバルコミュニティにおけるリーダー的存在になることが期待され、大学戦略計画では、ソーシャルワーク学部に限らず、すべての学部の学習成果として文化的コンピテンスを取り入れるよう求めている (The University of Sydney 2016). シドニー大学構内には 2014 年に「文化的コンピテンスナショナルセンター」(The National Centre for Cultural Competence: NCCC) が、大学とオーストラリア政府の共同出資によりに設立された。以下、センターの取り組

みについて、同センターに関する Sherwood and Russell-Mundine (2017) の論文、ホームページ (HP)¹⁰⁾、リーフレットおよび同センター上級講師 (Dr Tran Nguyen さん) の聞き取り調査をもとに整理する。

NCCC の目的は「革新的な学習、教育、研究、実践 (engagement) の過程を通じて文化的コンピテンスを開発、提供、統合することである。アボリジナルおよびトレス海峡諸島の文化の観点から、これらの革新 (innovations) を最初に紹介し、大学、私たちの地域社会および国際社会の文化的多様性を包含し (encompass)、完全に抱擁する (embrace) ように拡大していく。」としている (リーフレットより)。

またその使命は「文化的コンピテンスとアボリジナルおよびトレス海峡諸島の人々とのインターフェース (接点) において、多様な個人やコミュニティおよび組織とのコラボレーション (協働) とパートナーシップを通じて、主要な貢献者になること」とし、その使命の達成は「すべての人々を包含するような先住民の立場から、人権と社会正義の枠組みによって導かれる。我々の仕事は、変革の教育と正義の変化をもたらす。」とする (HP より)。

こうした目的および使命の文言からみられるように、センターが唱える文化的コンピテンスは、AASW と同様に、オーストラリアの先住民であるアボリジナルそしてトレス海峡諸島の人々との関係や文化等を起点とし、そこからすべての人々にも応用される広がりのあるものとして捉えられていることがわかる。また、文化的コンピテンスは人権意識や社会正義という理念と密接に結びつき、社会の変革や変化が目指されるべきものとして認識されている。前述のとおり、かつてオーストラリアは、白人至上主義の政策の中で、先住民族であるアボリジナルやトレス海峡諸島民の価値や文化等を軽んじ、彼らに西洋の価値観や文化を

強制し、彼らの人権を脅かし、同化政策を推進してきた歴史がある。NCCC の文化的コンピテンスも、こうした歴史的反省の上に立脚しているといえる。

また、教育そのものが、同化政策の手段となり、オーストラリアの最初の大学であるシドニー大学 (1850 年設立) においても、植民地時代の帝国主義に根差した英国の伝統に基づいた教育モデルが展開されてきた (Sherwood and Russell-Mundine 2017: 142)。先住民らが高等教育から排除され続けたことは、現在に至っても依然として教育格差が残ったままであり、教育格差は、必然的に雇用や貧困問題、健康格差、犯罪者の増加など先住民の不利益をもたらしている¹¹⁾。過去から現在に至るまで、彼らの人権侵害、差別、格差問題などが横行している中で、文化的コンピテンスは、こうした格差是正を解消する一つ的手段としても考えられ (ibid.: 137)、NCCC は大学が「変革的変化 (transformational change) と社会正義」の教育機関となるよう、文化的コンピテンスを意図的に推進している (ibid.: 143)。

なお、上級講師の Nguyen さんの話からも、文化的コンピテンスは、社会正義や差別の文脈の中で捉えられることが強調された。現在のオーストラリアでは「新しいレイシズム」の形として、肌の色等の生物学的な様相による差別というよりは、生活スタイルや言語や文化の差別が深刻になっているという。そこには、従来の「白人対非白人」の対立構造のみならず、非白人の中での多様な民族の中での差別構造があることが指摘された。近年の民営化による競争原理を背景に、職場において同じ民族的背景を持つ人を優遇するなどの例 (採用や昇進など) があるという。

NCCC は、文化的コンピテンスを次のように定義している。

「文化的コンピテンスとは、個人的および専門

的な異文化環境に倫理的かつ効果的に参加する能力である。それは、自分自身の文化的価値と世界観、そして敬意を表して内省的で理にかなった選択をすることの意味を認識することを必要とする。これは、文化的な境界を越えて、想像し、協働 (collaborate) する能力を含む。」(HP より)

文化的コンピテンスは、「参加」や「協働」する能力とみなされている。NCCC は、仲間 (partner) や共同体 (community) との互恵的関係 (reciprocal relationships) を構築し、自分自身や立場 (place) の感覚および他人との連携方法を学ぶために、批判的思考および反省的实践およびモデル化を目指している (ibid.: 143)。

シドニー大学では、アボリジナルおよびトレス海峡諸島の住民参加、エンゲージメント (関わり)、教育および研究の促進するために、Wingara Mura - Bunga Barrabugu (ウィンガラムラーブング バラブグ) 戦略¹²⁾を実施し、先住民族との格差を正に取り組んでいる。NCCC は、この戦略とともに、大学が先住民族の雇用と先住民族の学生を増やす政策策定などの具体的な行動を通じて、文化的コンピテンスの体系的および組織的な実施を目指している (ibid.: 134)。また、NCCC は、先住民族と協働で、先住民族の知識、実践、研究方法など教授法 (pedagogy) を、教育や学習に取り入れていくことを重視している。これによって、文化的コンピテンスの領域で、学生や研究者たちの人材育成支援 (mentoring support) をモデル化し、文化的に安全な場所 (spaces) に関する知識を育成し、すべての学生と職員のために大学全体でこれらの場所を提供するための戦略を開発している (ibid.: 143)。

NCCC の具体的な主な活動は、2016 年から始まった一連の入門的なワークショップである。学生や教員が「文化的コンピテンス」が身に付くように、大学構内で開催している。これは、文化的

コンピテンスの基礎、人種差別、リレーショナル学習、批判的内省 (critical self-reflection)、多様性から構成される (リーフレットより)。また「文化的コンピテンス」を学べるモジュール (段階的に学べるようになっている講義教材) をネット配信している。モジュールを教員が授業で利用することも可能だという。センターは、ソーシャルワーク学部に限らず、すべての学部に対して「文化的コンピテンス」が身に付くよう心掛けているという。筆者が訪問した時は、「建築学部」でのワークショップが開催された後であった。一方、大学外の活動では、外部の機関から依頼があったときに、文化的コンピテンスに関する出前講座などを実施しているそうである。しかし Nguyen さんの話では、まだそれほど多いというわけではないらしい。彼女は、文化的コンピテンスのリーダー研修などのワークショップや講座を増やしていきたいと語った。

ソーシャルワーカーなど福祉専門職が、「文化的コンピテンス」を学ぶ意義について Nguyen さんに尋ねてみたところ、次のような返答であった。「福祉専門職が、相手の言語や文化を学び、内省することにより、クライアントのニーズの理解につながったり、文化的背景にあった機関に照会したり、エスニック・コミュニティにつなげるとかできる。とくに医療機関ではアボリジナルの人々は他の移民と比べて差別があるので、患者として敬意を払うことが重要ではないか。」と話された。文化的コンピテンスは、内省、敬意、差別解消と結びつき、ソーシャルワークのスキルの一つとして重視されるべきものといえる。

おわりに

AASW およびシドニー大学のソーシャルワーク課程および NCCC を通して、オーストラリアの文化的コンピテンスの様相を明らかにした。文化的コンピテンスは、先住民族アボリジナルおよ

びトレス海峡諸島民に対する、過去から現代に至るまでの人権侵害、差別、抑圧、排除等の反省の上に成り立っており、人権意識や社会正義の理念を基盤としながら、それらの醸成を目指していく強い意志が感じられるものとなっていた。アメリカの文化的コンピテンスが、人種差別や貧困問題、少数民族の子どもたちの健康格差などを背景として生成されたように (Sherwood and Russell-Mundine 2017: 140)、オーストラリアの文化的コンピテンスも同様な経過を辿ったといえる。また、そこには、自らの考えや行動を内省し、批判的思考しながら、相手の文化を尊重し、敬意を払うという、謙虚さをともなった態度が内包されていた。そして、文化的コンピテンスは、文化的境界を越えて参画や協働と結びつき、互恵の関係の構築や社会的包摂を実現していくための手段ともいえるものであった。総じて、オーストラリアの文化的コンピテンスは、異なる文化や多様性の尊重や理解をすることのみならず、内省、批判的思考、人権、社会正義、社会的包摂等の概念を内在する用語として捉えられていたといえるだろう。

欧米諸国と同様、近年ではオーストラリアも移民排斥や極右政党の勢力拡大の潮流は否めない¹³⁾。しかし、国のリーダーを多数輩出してきた国立シドニー大学が学生や教員に「文化的コンピテンス」を普及推進したり、またソーシャルワーク専門職養成課程が、その能力を強化していくこうとする動きは、社会全体のコンフリクトの軽減や包摂社会の実現につながる事が期待できるだろう。

翻って、日本の福祉専門職の教育・実践の中で、「文化的コンピテンス」は認識かつ重視されているのだろうか。日本社会福祉士会の倫理綱領や行動規範の中で「文化的コンピテンス」の記述はみられない。文化的尊重については、行動規範のⅢ。「社会に対する倫理責任」の3。「国際社会への働きかけ」の中に、「社会福祉士は、国際社

会において、文化的社会的差異を尊重しなければならない。」(傍線筆者)(日本社会福祉士会 2005: 8)と述べられているだけである。一方、現在の社会福祉士専門職養成課程のカリキュラムの教育内容の中にも「文化的コンピテンス」に関する記述はない。現在、厚生労働省による「社会福祉士養成課程における教育内容等の見直し」(令和元年6月28日)が進行中であり、「社会福祉士養成課程のカリキュラム」¹⁴⁾が公表された。その中では「文化的コンピテンス」という文言はみられないが、「多文化共生」や「多様性の尊重」に関する内容が盛り込まれ、文化や多様性が認識されるようになってきたといえる。しかし、それらは「社会学と社会システム」、「社会福祉の原理と政策」「地域福祉と包括的支援体制」、「ソーシャルワークの基盤と専門職」という科目の中で、若干触れられているに過ぎない。そのため、文化的な要素が、歴史的な文脈の中で、人権・社会正義とともに、また自らの内省や批判的思考と結びついて果たして教えられるのだろうかという疑問がある。さしあたり日本では、先住民族アイヌの人々の問題や日本の植民地支配の影響、戦後に日本国籍をなく奪われた在日およびその子孫の人々への差別・偏見や排除の問題などがあわせて学ばれる必要があるだろう。さもなければ「多文化共生」や「多様性の尊重」の重要性が十分に理解されることなく、薄っぺらな用語として「スローガン」的に使われてしまう恐れがある。今後、日本社会がますますグローバル化し、地域社会の構成員も多様化していく中で、文化的相違は、社会のコンフリクトを生み出す火種となりかねない。欧米諸国同様に、日本でもすでにヘイトスピーチなる外国人排斥運動が勢いを増している¹⁵⁾。歴史の延長上に現在があるという感覚や、己に対する内省や批判的思考がなければ、異質な人々の人権を踏みこじる歴史的過ちが再び繰り返されてしまうかもしれない。

ソーシャルワークのグローバル定義（2014年）では、ソーシャルワーカーの役割として「社会的結束」が新しく導入された。これはまさにコンフリクトの軽減や共生社会を目指す上で期待されている役割だが、一方で「社会的結束」が「チームジャパン」的な統一や「まとまり」ばかりを強調すれば、文化的抑圧や多様性の排除につながる恐れもある。さらに日本文化を外国人に強制するならば、かつての植民地支配にみられたような同化政策を招くかもしれない。

そうならないためにも、福祉専門職や福祉を学ぶ学生たちが、オーストラリアのような「文化的コンピテンス」を身に付ける意義は大きい。繰り返しになるが、文化的コンピテンスは、人権や社会正義を土台とし、歴史的反省や自らの内省、批判的考察ができるようになる能力であり、その上で、文化を理解し、多様性を尊重し、文化的境界を越え参画や協働していく能力である。こうした学びの段階を経て「文化的コンピテンス」を身に付けたソーシャルワーカーが共生社会や包摂的な社会の実現に寄与できるのではないかと思うのである。福祉専門職教育課程の中に「文化的コンピテンス」なる概念や知識・スキルをいかに取り入れていくかーグローバル化社会の中で働くソーシャルワーカー養成の鍵となるだろう。

付記

木村真理子教授の退官記念号で執筆させていただき光栄に存じます。先生とは長年、お付き合いさせていただき、筆者の博士論文のご指導もいただきました。この場を借りて厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。

註

- 1) 政府は、技能実習生や経済連携協定（EPA）による看護師・介護福祉士候補者の受入れは、国内の労働力不足の解消ではなく、国際貢献の一環であると説明している。
- 2) 第1回の「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」が平成30年7月24日に開催され、同年の第3回会議（平成30年12月25日開催）において、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」が決定された（ただし、第6回会議、令和元年12月20日に改定）。また第5回会議（令和元年6月18日開催）において、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策の充実について」が決定された。
- 3) 法務省入国管理局「平成30年末現在における在留外国人数について」（www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri04_00081.html；2020/1/5閲覧）。
- 4) 文部科学省「日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査（平成30年度）」によれば、日本語指導が必要な児童生徒数は、50,759人（前回調査より15.5%増）、そのうち、外国籍の児童生徒数は40,485人（前回調査より17.9%増）で、日本国籍の児童生徒数は10,274人（前回調査より6.9%増）となっている（https://www.mext.go.jp/content/1421569_002.pdf；2020/1/5閲覧）。
- 5) 日本社会福祉士会の多文化ソーシャルワーク調査研究事業検討委員会が実施した調査、『滞日外国人支援に携わる実務者（社会福祉士）の滞日外国人支援基礎力習得のためのガイドブック作成及び研修プログラムの開発事業』報告書（「赤い羽根福祉基金」助成事業）にまとめられている（2018年3月発行）。在留外国人総数上位100自治体の各領域で働く相談業務に携わる専門職1000件を対象（有効回答数378：領域内訳：地域関連（21%）、高齢者関連（21%）、医療関連（20%）、障がい者関連（18%）、児童関連（14%）、女性関連（5%）、資格取得者の内訳：社会福祉士73%、精神保健福祉士19%）。
- 6) オーストラリアのケビン・ラッド（Kevin Rudd）首相（当時）は2008年2月13日に、白人の入植

に伴い2世紀にわたり先住民族のアボリジナルの人々に対して行われた不当な行為について、議会で謝罪した。

- 7) 7つの項目は、①人間の尊厳と価値の尊重、②文化的に対応力のある、安全かつ感受的な実践、③社会正義と人権への関与、③ソーシャルワークサービスと適切性、④実践的コンピテンスへの関与、⑤専門的境界線と二重の関係、⑥利害の衝突、である。
- 8) 8つの項目は、①価値と倫理、②プロフェッショナルリズム、③文化的に反応的かつ包括的实践、④実践のための知識、⑤実践への応用知識、⑥コミュニケーションと対人スキル、⑦情報の記録と共有、⑧専門的開発とスーパービジョン、である。
- 9) 聞き取り調査の際に、日本のシラバスにあたるものとして各科目に関する「Unit of Study Outline」を資料として頂いた。いずれも2017年の開講である。
- 10) National Centre for Cultural Competence のウェブサイト (<https://sydney.edu.au/nccc/training-and-resources.html>)
- 11) 教育格差は、過去のことではなく、現在に至っても、アボリジナルおよびトレス海峡諸島の人たちの高校卒業後の高等教育進学や就職は低く、教育格差は、健康格差や経済格差などを生み出しているといわれている (Sherwood, J. and Russell-Mundine, G. 2017: 135)。
- 12) Wingara Mura - Bunga Barrabugu とは、「明日を創るために考える道 (thinking path to make tomorrow)」という意味である。アボリジナルとトレス海峡諸島の人々に対する高等教育への参加、リーダーシップの機会、大学での教育環境整備、大学スタッフとしての雇用機会の拡大などを推進する戦略である。
- 13) 1997年にポーリン・ハンソン上院議員が設立した極右政党であるワンネーション党が、2000年初頭には勢力を失ったが、2016年7月の連邦総選挙で、

約20年ぶりに政権に返り咲いた。

- 14) 厚生労働省、社会・援護局福祉基盤課 福祉人材確保対策室「社会福祉士養成課程のカリキュラム (令和元年度改正)」 (<https://www.mhlw.go.jp/content/000606419.pdf>; 2020/4/1 閲覧)
- 15) 法務省委託調査研究事業 公益財団法人 人権教育啓発推進センター (2016)「ヘイトスピーチに関する実態調査報告書」によると、ヘイトスピーチ活動は2012年4月から15年9月までの3年半で1152件で、日本のどこかでほぼ毎日行われていることが示されている。

引用文献

- Australian Association of Social Workers (2010) Code of Ethics.
- Australian Association of Social Workers (2013) Practice Standards.
- Cross, T. L. (2008) Cultural Competence. Encyclopedia of social work 20th ed, NASW Press New York, Oxford University Press, 487-491.
- Dominguez, S. (2008) Social Capital, Encyclopedia of Social Work 20th, NASW Press, Oxford University Press, 34-38.
- 石川久美子 (2012)『多文化ソーシャルワークの理論と実践』明石書店。
- 日本社会福祉士会 (2018)「滞日外国人支援に携わる実務者 (社会福祉士) の滞日外国人支援基礎力習得のためのガイドブック作成及び研修プログラムの開発事業」報告書 (赤い羽根福祉基金助成事業)。
- Ranzijn, R., Nolan, W., McConnochie, K., Hodgson, L., Spurrier, W., & Passmore, G. (2008.) Disseminating strategies for incorporating Australian Indigenous content into psychology undergraduate programs throughout Australia, A report for the Australian Learning & Teaching Council.
- Sherwood, J., Russell-Mundine, G. (2017) How We Do Business: Setting the Agenda for Cultural

Competence at the University of Sydney. In Jack Frawley, Steve Larkin, James A Smith (Eds.), *Indigenous Pathways, Transitions and Participation in Higher Education: From Policy to Practice*, (pp. 133-150). Singapore: Springer.

添田正揮 (2012) 「ソーシャルワーク教育における文化的コンピテンスと多様性」『川崎医療福祉学会誌』
Vol. 22, No. 1, 1-13.

武田丈 (2009) 「日本における多文化ソーシャルワークの実践と研究の必要性」『ソーシャルワーク研究』
Vol. 35, No. 3. 4-16.

The University of Sydney (2016) 2016-2020 Strategic Plan
(<https://sydney.edu.au/dam/intranet/documents/strategy-and-planning/strategic-plan-2016-20.pdf> ; 2020/1/6 閲覧).

Universities Australia (2011) National Best Practice Framework for Indigenous Cultural Competency in Australian Universities.

Virag Viktor (2012) 「文化的多様性に対応した先駆的ソーシャルワーク教育 移民国家オーストラリアとニュージーランドの経験」(日本社会事業大学社会事業研究所平成 23 年度国際比較研究先進国研究報告).

