

**多文化コミュニティ構築に資する施策と人材**  
**ードイツ、韓国、シンガポール調査からー**  
Programs and Human Resources Contributing to Multicultural Communities  
: Research results from Germany, Korea and Singapore

松岡洋子 (岩手大学)  
MATSUOKA, Yoko (Iwate University)

キーワード: 多文化コミュニティ 包摂

### 1. 単元的社会での多文化コミュニティの発生

近年のグローバルな人の移動によって、経済面等でメリットが生じると対照的に、社会面では地域の結束性に対する不安、不満が強く現れている。特に単元的・保守的傾向の強い地域では、社会のグローバル化に対する当事者意識は低い。また、異文化集団に対する受け入れ社会側の抵抗感や都市部でも見られる。ヨーロッパをはじめ各地で広がる移民排斥意識や保守化の動向は、社会の不安定化を増長する危険性を孕む。

松岡 (2013) では、パットナム (2008) が分類した橋渡し型社会資本と結束型社会資本の双方の重要性について指摘した。結束型社会資本は、民族、宗教、文化、興味関心などを共有する人々の「居場所」機能を持つ。一方の橋渡し型社会資本は、背景や意見を異にする人々をつなげ、空間やルールを共有を可能にするための機能を有する。本発表では、この橋渡し型社会資本のひとつとして、人々の生活空間である地域コミュニティ=多文化コミュニティに注目し、松岡 (2013) で報告した社会的合意形成に資するドイツ、韓国、シンガポールの施策のその後の動向を、特にキーパーソンの機能、資質の捉え方を中心に捉えなおし、考察する。

### 2. ドイツ、韓国、シンガポールの動向の変化

2014年9月3月から2015年3月の期間中に、ドイツ、韓国、シンガポールの多文化コミュニティ構築に資する施策や人材について聞き取り調査を行った。

#### ①ドイツの動向

ドイツでは、ベルテルスマン財団社会統合・教育プログラム担当、ヴィスバーデン市民大学統合コース、ケルン応用科学大学異文化間教育開発研究所を訪問した。

ドイツは、労働市場の活性化のため、2005年のいわゆる新移民法施行以降、移民の「社会統合」施策を展開してきたが、2013年秋以降、統合(integration)から包摂(inclusion)へと方針転換した。これは移民だけでなく、ジェンダーや障がいの有無などを含む多様性の社会的包摂を意味する。この転換で、移民に関しては、移民文化をドイツ社会に歓迎するというキーコンセプトが掲げられ、外国人局をウエルカムセンターに発展させ、多様性の包摂についての取り組みが内務省とベルテルスマン財団の協働事業として進められている。公務員の移民比率2割を目標に掲げ、移民の社会的包摂を目指す地域も見られる。また、移民の多い地域では警察官(候補者も含む)に対する異文化対応力トレーニングとその能力の査定などが職務として行われるところもある。さらに、移民の本国での職業資格をドイツで認定する動きもある。このような施策を支えるためには受け入れ側の意識変革が重要だと考えられ、ベルテルスマン財団では、異文化に対する知識を高める映像素材等を活用し、政治家、ジャーナリスト、教師などの意識変革を図っている。また、マスメディアや印刷物、研修等を活用した一般市民向けの啓発活動も展開している。市民大学では、警察官、企業のマネージャー、行政職員、教員等を対象とし、コンフリクト事例を活用した異文化対応力教育プログラムが展開されている。

一方、移民のドイツ語ドイツ事情能力習得を目的とする社会統合コースでは、ドイツでの就労に対する具体的なイメージ付けや、他者と認識を共有する経験などを授業活動に取り入れた、社会参加のための言語教育プログラムが行われる例もある。

#### ②韓国の動向

韓国では、済州多文化家族支援センター、釜山金井区警察、ソウルの多文化レストラン OYORI

を訪問した。韓国社会では、結婚移住女性とその家族の社会統合が移民受け入れの中心課題として位置付けられ、全国 200 か所以上に開設された多文化家族支援センターを中心に、韓国語教育をはじめとする支援事業が女性家族部の所掌で行われてきた。この事業が 2014 年以降市町村に運営が移管され、多文化家族だけでなく、外国人労働者、投資家、同胞訪問家族など外国人全般を対象とする大きな変更があった。また、現在、多文化家族に関する支援は多文化家族支援センターと、韓国の一般市民を対象とする健康家族センター（全国約 150 か所）が行っているが、多文化家族関連事業の重複が問題視され、2017 年に事業統合される予定である。しかし、多文化家族の持つ特有の課題に対する配慮、対応が行き届かなくなることが危惧されており、統合にあたっての検討が続けられている。

また、多文化家族支援センターだけでなく警察、保健所、役所などとの連携の事例も見られるようになり、イベント等の機会を活用し、警察官や保健師が防犯、保健意識の啓発を行うとともに、外国人と顔の見える関係を構築し、相談しやすい環境作りが行われている。また、就労に対する意識付けとスキル向上を行うところも増えつつあり、多文化レストラン OYORI では、移住女性を雇用し、OJT による職業訓練を行い、韓国社会への橋渡し機能を果たしている。

### ③シンガポールの動向

シンガポールでは、外国人労働者の支援活動を行う民間人に聞き取り調査を行った。シンガポールは多民族国家であり、国家構築そのものが多文化コミュニティ構築と同義で、国としての一体感を醸成するため、住宅政策をはじめとした施策が充実している。一方、近年急増した外国人単純労働者に関しては、シンガポール社会への包摂対象ではなく、循環する労働力として位置付けられる。最近では、建設労働などに従事する外国人労働者が集住する寮の環境整備が進みつつあるが、けがや病気などで就労できなくなった場合、また法的課題を抱える場合等には、公的支援がほとんどなく、民間のボランティアによる支援頼りとなる。ボランティアは、日常の支援活動を通じて外国人労働者に対して、シンガポール社会を理解し、ルールやマナーを守るように伝え、英語を学ぶ機会を提供すると同時に、スポーツ、母国の文化紹介などの交流事業も行い、シンガポールでの生活を楽しむよう配慮している。

## 3. キーパーソンに求められるもの

今回の調査では、コミュニティキーパーソンが持つべき資質について調査対象者の意見を聞いた。その結果、キーパーソンの言語能力の必要性についてはあまり触れられなかった。日本では、多文化コミュニティ構築に、通訳・翻訳をキーパーソンとして活用しようとする傾向が強いが、そのような仲介役を期待する意見は少なかった。資質としてあげられたのは、①異文化の具体的な知識、②異文化コミュニケーションスキル、③社会との橋渡しスキル、④多文化コミュニティに対する関心、という 4 つの資質に分類される。①は移住者が受け入れ社会と異なる行動を取る事例と、その背景知識、移住者の価値観等の知識で、文化の異なる人同士の間でのずれに対する気づきにつながるものである。②は異文化接触によるコンフリクトの具体的な対応スキルで、個々のコミュニケーションスタイルの違いへの配慮と円滑な課題解決につながる。③は受入社会と移住者の双方のニーズの調整力である。④は移住者、受入社会双方の存在そのものを認識することであり、もっとも重要だと指摘された。

以上のように、多文化コミュニティの構築のためには、具体的な施策を講じるとともに、コミュニティキーパーソンの資質向上を図ることが重要であることが調査結果から浮かび上がった。その内容や研修方法について今後、研究を進める。

#### <参考文献>

松岡洋子 (2013) 「移民の社会統合施策と社会的合意形成ードイツ、韓国、シンガポールの比較からー」 移民政策学会 2013 年度冬季大会抄録 [http://iminseisaku.org/top/conference/131214\\_matsuoka.pdf](http://iminseisaku.org/top/conference/131214_matsuoka.pdf)  
ロバート・D・パトナム著/柴内康文訳 (2006) 『孤独なボウリングー米国コミュニティの崩壊と再生』 (柏書房)

\*本発表は科学研究補助金基盤研究(B)(平成 20~23 年度) 24401125 研究課題:「移住者と受入れ住民のコミュニティ形成に資する複言語コミュニケーションと人材育成」(代表:松岡洋子)の成果の一部である。