

キーワード： 実践者たれ、多文化共生マネージャー、プロアクティブ力の育成

1 JIAM 多文化共生関係研修の実施への歩み

1980年代からの本格的な国際化時代の到来を捉え、都道府県・市町村レベルで姉妹都市交流や国際交流協会の設立が進む流れの中、全国市町村国際文化研修所（JIAM）は、「市町村職員の国際化対応能力を向上させるための総合的な研修機関」として、1993年4月1日に開所した。

多文化共生関連の講義については、開所当初から「日本に住む外国人への対応」として実施していたが、グローバル化がより進展する中、明治大学の山脇啓造教授とNPO法人多文化共生センター大阪の田村太郎理事に助言をいただきながら、2003年からカリキュラムの大幅見直しに着手。さらに2004年秋、本格的な多文化共生関連の研修について検討を行うべく「国際化対応能力研究フォーラム」を立ち上げ、有識者の意見を伺いながらカリキュラムの更なる改編を行い、「多文化共生」を全面的に打ち出した研修を提供してきた。そんな状況の中、総務省が2005年6月に「多文化共生の推進に関する研究会」を立ち上げ、JIAMのカリキュラムの作成に多大な協力をいただいている山脇、田村、両氏が、研究会の委員として就任した。

この動きを追い風に、JIAMでは、ニューカマーの急激な増加に伴う教育や保健などの課題に悩む市町村からのニーズも踏まえ、2006年度から（財）自治体国際化協会と共催で、5日間の「多文化共生社会対応コース」と、10日間の「多文化共生マネージャー養成コース」（前期5日と後期5日の間に1ヶ月のインターバルあり）を開講、さらに、「災害時」や「教育」等の課題に対応するための研修として、2006年度から「国際交流団体職員セミナー～在住外国人を災害弱者にしないために～」を、2008年度には、緊急・臨時セミナーとして「地域の外国人児童・生徒への支援セミナー」を開講した。

2 研修の特徴 ～ 現場主義、実践者たれ ～

多文化共生社会対応コース、多文化共生マネージャー養成コースの研修対象者は、当然のことながら、在住外国人の諸課題に直面している自治体職員や国際交流協会職員であり、在住外国人に最もアプローチしやすく、かつ、情報が届きやすいポジションにいて考えている。

そのことに考慮して、まずその立場にあるということの気づきも含め、多文化共生に向けた事業の見直しや課題に対する事業提案ができるよう、多文化共生社会対応コースでは研修生が課題別に5人程度のグループ単位で、多文化共生マネージャー養成コースでは個人単位で、自分の地域（社会対応コースの場合はモデル都市を1つ選定）の多文化共生に向けた企画書の作成をテーマに演習を行っている。なお、多文化共生マネージャー養成コースの修了生に対しては、（財）自治体国際化協会が「多文化共生マネージャー」の認定を行っている。

また、全国から集まった研修生同士の意見交換など、合宿型研修のメリットを大いに活用しながら、在住外国人に対する多様な課題があることや、それに対する多様なアプローチや解決策があることに気付くようにしている。さらには、研修生同士が顔の見える関係になることによって、研修終了後も、近接地域や類似する課題の解決に向け、地域を超えた連携をしている事例もある。

3 リアクティブからプロアクティブへ

JIAMがこれらの研修を実施するにあたって、常に意識している点は、「プロアクティブな職員」の育成である。このことは、行政全般の諸課題研修にも言えることである。

市町村の主たる業務については、これまでは法令に基づく業務や、国・県からの通達に基づく事務処理を中心とした業務が多くを占めていたが、近年の地方分権の流れの中で、権限委譲が進み、いわゆるリアクティブな（言われたことを実施する）姿勢ではなく、「地域の課題を解決するため、自ら何が必要であるかを考え、財源のない中でも住民と協働して進めていく」といった、プロアクティブな姿勢で業務に取り組む自治体職員が、今一番必要であると考えている。

特に、多文化共生の分野においては、在住外国人を取り巻く課題として顕在化しているのは、氷山の一角であるため、目に見える課題への対処療法に終始するのではなく、達成したい目標、成果をイメージし、確実に問題を解決できるような具体的なプランの作成が求められている。研修では、そのヒントとなるような講義や先進事例の紹介などに力を入れているところである。

また、在住外国人の施策については、国としての方針がまだ明確でない分野が多くあるが、これは、自治体職員にやる気があれば、いろいろな施策に取り組める、プロアクティブな要素が多くあ

る分野であるとも言える。実際に、JIAM の研修を受講したある多文化共生マネージャーは、「外国人児童の教育支援や災害訓練など、一つ一つの課題を解決するやり方に国の縛りが無い分、みんながやる気になればやれる」と言い、市町村独自の施策に積極的に取り組んでいる。

このように、多文化共生社会の実現に向けた在住外国人とのコミュニケーションの課題に関する知識や、課題にプロアクティブに対応する姿勢は、今後、人口減少社会において市町村等を経営していくにあたって、市町村等職員が身につけなければならない知識やスキルであり、そういう面でも、多文化共生関係の研修は、国際関係の職員だけでなく、都市政策分野や保健・福祉分野の職員など、幅広いセクションの職員に受講していただきたいと考えている。

4 多文化共生マネージャーが行政の枠を超えて、新たな空間で実践を

最後に、JIAMが実施している研修すべてに言えることなのだが、一番のポイントは「理屈より実践、常に現場に学ぶものがあるはずだ」ということである。

多文化共生関連研修も3年目を迎え、様々な自治体から、様々な立場にある市町村職員が受講を希望するようになってきている。多文化共生推進プランを今から策定しようとする自治体、計画の見直し時期に入っている自治体、コミュニケーション能力の育成のために通訳者を探している自治体、在住外国人の無年金・無保険や定住化に対する対応を考えている自治体の、それぞれの立場にある職員が研修に参加し、「現場をJIAMに持ち込んでくれる」状況が、今まで以上に具体的に生まれつつある。この素材を利用し、自治体の様々な課題を意見交換させることで、解決策や解決に向けてのエネルギーが創出されると考えており、研修中だけでなく、研修終了後における研修生の自発的なネットワークの構築を重要視している。

特に、「多文化共生マネージャー」は、本年度末に100名を突破する見込みだが、これらのマネージャーが市町村に戻って、一人ひとりで課題解決に取り組むよりも、お互いに顔の見える関係を保ちながら、地域を超えて課題解決に取り組むことで、それぞれの地域にとって非常に大きな力になるものと考えている。そこで、多文化共生マネージャーが中心となり、マネージャーの一層のネットワークづくりとさらなる実践現場の提供、ひいては、多文化共生に向けた様々な実践の結果を研修にフィードバックすることを目的として、「NPO法人多文化共生マネージャー全国協議会」(通称：NPO タブマネ)を、滋賀県で立ち上げようという動きがある。

具体的な活動としては、全国の現場の多文化共生施策の先進事例をただ単に紹介するだけでなく、どうしたら、その先進事例を外国人の国籍や居住形態等が異なる地域に適用できるのかを考え、提案するとともに、その結果をデータ化していく仕組みづくりや、JIAMとNPOタブマネで共同した研修の開催などを計画している。このような計画を実現することで「**研修受講**→**市町村の現場での企画や実践**→**NPOタブマネでの検証**→**さらなる研修でのスキルアップ**」というサイクルが完成し、多文化共生社会の実現に向けて、JIAM研修の果たす役割がより明確になっていくのではなかろうか。

5 おわりに

JIAMは市町村の振興や住民福祉の向上を目的とする現場の実践者のための研修機関である。単なる理論の学習に終わることなく、常に現場に戻って活かせるシーズを研修生に提供するとともに、研修生とJIAMが共に実践者として歩いていくことを肝に銘じ、自治体、地域国際化協会、大学や研究機関の研究者や教育者、NPO等との協力や連携のもと、今後とも、より双方向型の研修やカリキュラムの作成などに取り組んでいきたい。