

平成 23 年度
国際比較研究
先進国研究報告

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

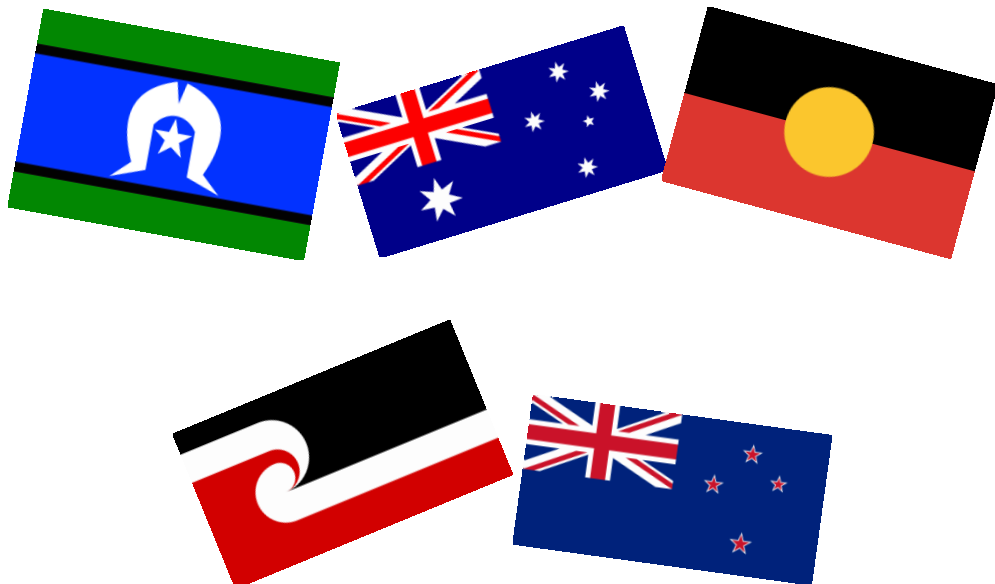
平成24年3月

学校法人日本社会事業大学

社会事業研究所

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



(オーストラリアとニュージーランドの国旗及びそれぞれの先住民族の旗)

まえがき

先進国研究の目的はソーシャルワークの基盤である人権と社会正義の原理に基づき、多文化・多民族化している日本およびアジアにおいて、人権としての社会保障を実現し、すべての人が暮らしやすい社会をつくっていくためのソーシャルワークに関する研究を行うことにある。

今回の東日本大震災の要援護者支援においても多くのグレーゾーンが存在していることが指摘されている。日本は特に制度化されたソーシャルワークは発達しているが、一方制度化されていない多様な文化を持つ少数者（マイノリティ：外国籍、先住民族、移民、移住者、難民、女性、子ども、性的少数者等を含む多様な文化を持つ人々）へのソーシャルワークが不十分なことが露呈した。

本年は先進国のソーシャルワーク高等人材教育に関して文化的多様性に対応した先駆的ソーシャルワーク教育について研究調査を行った。

この分野での大きな蓄積をもつオーストラリアとニュージーランドの協定校シドニー（ニュー・サウス・ウェールズ大学）および両国における主要なソーシャルワーク人材育成校であるメルボルン（ヴィクトリア大学）、オークランド（マッセー大学とオークランド大学）において調査を行った。

両国は移民国家として先住民族や多様なエスニック集団に対する人種差別主義的な政策や社会福祉サービスの反省から、多様な文化的ニーズに対応したソーシャルワーク教育を目指してきた。

そのソーシャルワーカー教育の主要な点は以下にある。

- ① ソーシャルワーカーが 文化的な多様性に関する理解を深め自身の価値、信念、伝統、偏見に関する自己認識力を持つこと。
- ② 専門職としてだけでなく個人としても社会集団の一員としてもクライアントと意識的に関係構築をはかれる実践力をつけること。

日本においては社会福祉士の要件として人権擁護等とともに先住民族、移民、移住者、難民に対する多様な文化尊重についての教育を行う必要がある。

本報告が国際的協定書に反映されているソーシャルワーカー人材育成における基本的人権の学習アプローチの保証に資することを願う。

日本社会事業大学社会事業研究所
アジア福祉創造センター
特任准教授 山口 幸夫

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

日本学術振興会特別研究員(日本社会事業大学) ヴィラーグ ヴィクトル VIRAG Viktor

目次

はじめに	1
I. 社会的文脈	5
(1) オーストラリアにおける文化的多様性	
(2) ニュージーランドにおける文化的多様性	
II. ソーシャルワーク専門職の文化的多様性への対応	37
(1) オーストラリアの諸基準	
(2) ニュージーランドの諸基準	
III. 文化的多様性に対応したソーシャルワーク教育	55
(1) オーストラリアの大学	
(2) ニュージーランドの大学	
IV. 文化的多様性に対応したソーシャルワ実践例	71
(1) オーストラリアの事例	
(2) ニュージーランドの事例	
おわりに	79
引用・参考文献一覧	83
(1) 和文	
(2) 英文	

はじめに

日本社会は**文化的多様性** (cultural diversity) を増している。先住民族アイヌや旧植民地出身者及びその子孫の在日コリアンに加え、近年国際移住 (migration) の増加や国際結婚等によって言語・文化・民族・人種的に多様な人々が増えている (法務省入国管理局 ; 2010)。しかし、このように多様な人々は社会の中で不利益を被りやすい。実際に、日本でも移住者 (migrant) やアイヌ民族の貧困などにみられる**周縁化** (marginalization)、また差別的な社会状況が指摘されている (移住連貧困プロジェクト編 ; 2011、小内編 ; 2010、北海道環境生活部 ; 2006、国際連合人権委員会 ; 2006)。

現行の国際定義により人権と社会正義を基盤としながら人と環境の接点に介入する「ソーシャルワーク専門職は、人びとと連帯して、貧困を軽減することに努め、また、傷つきやすく抑圧されている人びとを解放して社会的包含 (ソーシャル・インクルージョン) を促進するよう努力する」 (国際ソーシャルワーカー連盟・国際ソーシャルワーク学校連盟 ; 2000)。したがって、貧困の再生産などによる将来的な社会的なコストの削減のためのみでなく、社会正義の実現といった専門職の**倫理的責任**を果たすためにも、文化的に多様な人々に対応できるソーシャルワーク人材が必要である。文化的多様性を認識し、尊重する責任、また差別や不当な政策や実践に挑戦する責任は、国際ソーシャルワーカー連盟と国際ソーシャルワーク学校連盟による倫理原則に関する声明において明白に指摘されている (国際ソーシャルワーカー連盟・国際ソーシャルワーク学校連盟 ; 2004)。文化的なものも含むあらゆる差異の尊重、先入観や偏見のない受容、文化などに基づく差別のない社会正義を目指した社会への働きかけは、日本のソーシャルワーカー (社会福祉士) の倫理綱領及び行動規範においても責任として挙げられている (社会福祉専門職団体協議会倫理委員会 ; 2005、日本社会福祉士会 ; 2005a と 2005b)。

上記のような責任を果たす能力のあるソーシャルワーク専門職の教育に関しては、ソーシャルワーク教育の**グローバル基準**においても規定されており、そもそもソーシャルワークの核心となる目的の中に、排除されや

すい人々の包含や不平等・不公正への挑戦の他に、様々な文化などに対する尊重の促進も含まれていると書かれている（ビシャンティ・シューポールとデイヴィッド・ジョーンズ；2004）。具体的には、各学校が目指すべき文化的な多様性に関する基準が次の九項目を含めている。

1. 文化的な多様性に関する教育経験の豊かさの確保
2. 関連する明瞭な目標の設定
3. 関連する問題の実習内容における反映
4. 学生自身の価値、信念、伝統、偏見に関する自己認識及びこれらが関係構築と多様な人々との実践に及ぼす影響を自覚する機会の提供
5. 関連する感受性の向上及び知識の増大
6. 固定概念（stereotype）と偏見の最小化及び人種差別主義的（racist）な行動・政策・構造の実践を通じた再現の防止
7. 学生の、文化的な信念と指向に関わらず、全ての人々との関係構築及び尊厳と尊重をもった処遇ができる能力の保証
8. 国際的協定書に反映されている基本的人権の学習アプローチの保証
9. 学生が、既存のストラングスと今後の発達領域の観点から、個人としても社会文化集団の一員としても自分自身を知る機会の提供

しかし、日本ではこれらの基準を満たしたソーシャルワーク教育に関する基準は、社会福祉教育の**国内基準**には含まれていない状況である（日本社会福祉教育学校連盟；2005）。このような国際的な基準にも合った教育プログラムの開発が求められる。

本稿では、日本でも参考になる他国のグローバル基準の達成へ向けた**先駆的な取り組み**を調べることを目的とする。対象国として、文化的多様性及びそれへのソーシャルワーク的な対応の日本より長い歴史をもつ移民

国家オーストラリアとニュージーランドを設定した。2012年2月4日から20日まで17日に渡り以下の日程で大学のソーシャルワーク課程を中心に訪問調査を行い、文化的多様性に関するグローバル基準に対応する各国の国内基準及びそれらに基づく学校の実際のカリキュラムについて資料収集及び聞き取りを通して調べた（一部は実践機関も含む）。

4～8日 メルボルン（ヴィクトリア大学）

9～12日 シドニー（ニュー・サウス・ウェールズ大学）

13～20日 オークランド（マッセー大学とオークランド大学）

この冊子は、上記の訪問調査の報告である。**第Ⅰ章**は、ソーシャルワークが行われている文化的に多様な社会的文脈（social context）、とりわけ各国の先住民族と移民の歴史を整理したものである。**第Ⅱ章**では、各国におけるソーシャルワーク専門職の実践基準（倫理綱領、行動規範）及び教育基準（学校認可基準）を紹介している。**第Ⅲ章**は、これらの基準に基づいたソーシャルワーク教育について述べている（それぞれ2大学）。最後に、**第Ⅳ章**では、文化的多様性に対応する最大限の努力をしている各国のソーシャルワーク実践事例を取り上げている（それぞれ1機関）。

本報告書は、日本における国内の文化的多様性に対応したソーシャルワーク教育及び実践の確立に向けて参考になれば幸いである。

I. 社会的文脈

オーストラリアとニュージーランドのソーシャルワークの実態を理解するためには、実際にその実践と教育が行われている社会的文脈を把握する必要がある。本章では、各国における文化的多様性について紹介する。二ヶ国とも、先住民族もいる移民国家であるため、それぞれの先住民族と移民の歴史を紹介する。その中でも、特に差別の歴史と、それが緩和され、より包含的な政策が行われるようになった過程に注目する。なお、いずれの国においても、先住民族は文字文化をもっていなかったため、先住民族に関する記述は植民地化あるいは近代国家形成後の政策などの側面に焦点を当てる。

(1) オーストラリアにおける文化的多様性

オーストラリアは、1970年代に世界でカナダに次ぐ二番目の国として**多文化主義** (multiculturalism) を政策レベルで導入した国である。2001年9月11日のニューヨークにおけるテロ事件の影響を受け、本政策の基本理念は2003年の連邦政府発行の報告書に再確認された (Commonwealth of Australia ; 2003)。本報告書が示すオーストラリアの多文化主義の四原則は以下の通りである。

- **全国民の責任** (Responsibility) 全国民のオーストラリア社会の基本的な構造及び原則を支える義務
- **各個人の尊厳** (Respect) 全国民の自分の文化及び信仰を表現する権利、また他国民の同じ権利を尊重する義務
- **各個人に対する公平性** (Fairness) 全国民の平等な対応及び機会への権利 (人種、文化、宗教、言語、地域、ジェンダー、出身地に基づく差別を受けずに、オーストラリア社会・政治・経済へ貢献)
- **全国民の利益** (Benefit) 生産的多様性 (productive diversity)、即ち人口の多様性に由来する文化・社会・経済的な差異は国民の利益

多文化主義の背景には多様な文化や言語が共存する現状がある。オーストラリアの場合は、先住民族に加え、移民も多い。例えば、上記の報告書が書かれた 2003 年の時点で、全人口の 43%は本人が海外出身であるか、父母のいずれかが海外出身である。

続いて、多文化主義を理解するために、現状に辿り着くまでの歴史的な課程について述べる。その中で、近代国家形成以降の各種政策に注目する。

① 先住民族の歴史

本節は、1) ミュッケとシューメーカー (Muecke & Shoemaker ; 2004)、2) メルボルンのクーリー¹遺産基金 (Koorie Heritage Trust) 主催の体験学習プログラム (2012 年 2 月 8 日参加)、3) シドニーの豪州博物館 (Australia Museum) の先住民族に関する展示 (2012 年 2 月 10 日訪問) 及びウェブサイトを基に整理したものである。

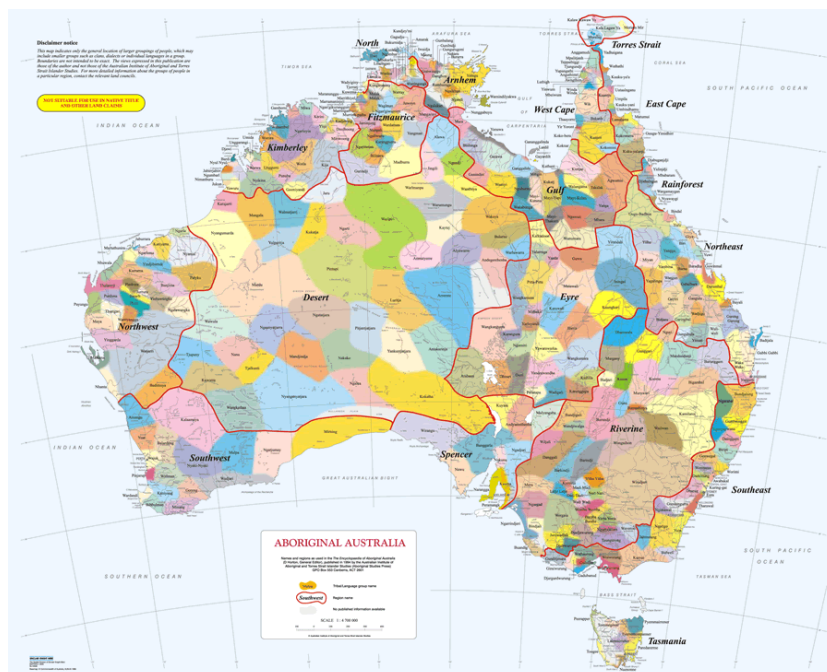


写真 1 オーストラリアの先住民族地図

昔から全大陸に広がる多様な文化及び言語集団の配置 (Horton ; 1996)

¹ オーストラリア東南部の先住民族。

オーストラリアでは、先住民族に対する包括的な用語として「先住系オーストラリア人 (Indigenous Australian)」が使われている。これは、オーストラリア大陸の陸地の「アボリジニ (Aboriginal)」と北方の「トレス海峡諸島民 (Torres Strait Islander)」を含んでいる。伝統的に**狩猟採集社会**を形成していた先住系オーストラリア人の文化は、世界最古の生きた文化である。考古学的な調査では、これらの民族が少なくとも 6 万年（一部の専門家の推測では 12 万年）前からオーストラリアに住み続けてきたことが明らかになっている。先住民族の社会自体は既に**多文化社会**であった。以前（ヨーロッパ人による侵略の前に）オーストラリア大陸で話されていた 700 言語の内、250 言語は今日でも話されている（**写真 1**）。また、イギリス人が定住し始めた 18 世紀の 300 年前から、既に他のオランダ人やポルトガル人のようなヨーロッパ人とメラネシア人などの周辺地域の民族とも接触経験があった。

イギリス政府が、ボタニー湾（シドニー）を流刑植民地として指定したことを契機に、1788 年よりオーストラリア大陸の**植民地化**が始まった。先住民族の土地が奪われることを意味する侵略の正当化にあたり、未所有地を意味する**テラ・ヌリウス (Terra Nullius)** の概念が使われていた。土地との密接な精神関係と独特な利用方法をはじめとして、先住民族の文化や社会を理解できなかったイギリス人は、ヨーロッパ的な土地の所有形態を見出せなかったため、先住性の権利が無視された。徐々に展開された開拓に伴い、オーストラリア全土に渡って先住民族の土地が奪われた。また、それ以前には接触がなかったために免疫も整っていなかった伝染病（結核、インフルエンザ、麻疹、チフスなど）が新しくヨーロッパ人から普及し、感染して命を失った者も少なくなかった。もちろん、侵略者に抵抗する戦い、あるいはこのような抵抗に対する「罰則」として復讐の目的で展開した虐殺事件で犠牲になった者もいた（**写真 2** と **写真 3**）。

19 世紀末に、各地域に先住民族保護委員会 (Native Protection Board)（後に先住民族福祉委員会 (Native Welfare Board) と改名）が設立され、「保護」や「文明化」の名のもとで、実質的に様々な差別的な**同化政策** (assimilation policy) も行われるようになった。この中で、先住系オーストラリア人の文化と社会に最も大きな打撃を与えたものは強制的な**家族分離**であった。「盗まれた世代 (Stolen Generation)」という表現は、19 世紀末期から各地域の委員会が解散し、本政策が公式的に終了した 1969 年まで、家族から引き離された約 10 万人の子どもを指している。

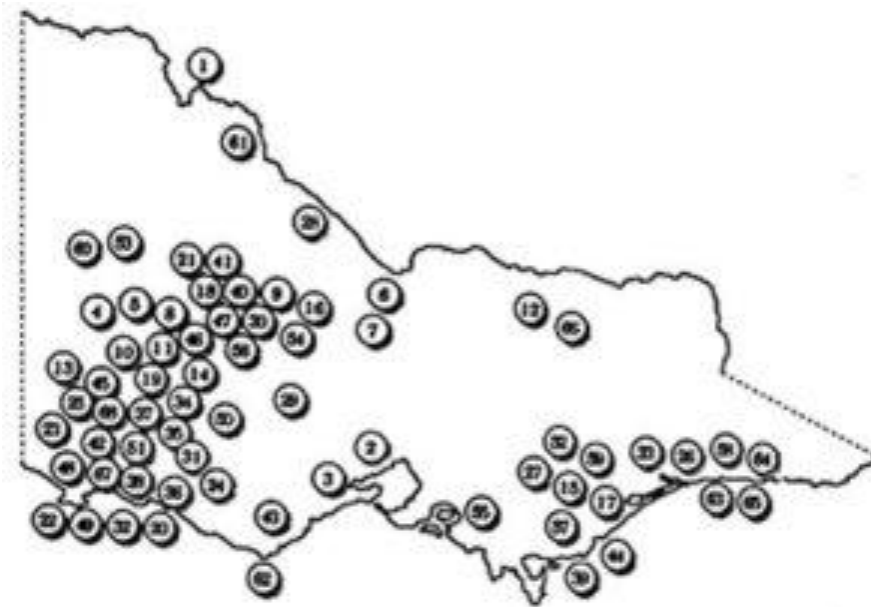


写真2 先住民族虐殺地図

ヴィクトリア州において1836年と1853年の間の18年間に渡って起きた68件の先住民族虐殺事件 (Koorie Heritage Trust ; 1991)



写真3 20世紀初頭の捕虜

鎖で縛られている先住民族 (シドニーの豪州博物館より)

家族と分離された子どもたちの行き先は1) 政府運営の施設、2) 白人家族による養子縁組、3) 白人の里親のいずれかであった。本政策は白豪主義 (後述) とも関連があり、目的は人種・文化的な同化であったため、白人家族による養育という方法は、特に肌の色が薄い子どもに適用され、白人として育てられることになった。主に女子の場合は、数世代に渡る人種

間婚 (intermarriage) による「先住民族の血の喪失」を図るために、白人との結婚も勧められた (写真 4)。家族分離政策は、様々な虐待の温床であったと同時に、犠牲になった子どもたちの文化やアイデンティティの喪失ももたらした。なぜならば、両親などの核家族のみでなく、育児・教育に積極的に関わる先住民族特有の複雑な大家族及び親族制度からも切り離されることになったからである。また、このような社会環境に加え、先住民族の精神面と信仰において非常に大きなウェイトが置かれている自然環境との分離も本政策によって成立した。政策終了後、1980年代に家族探しと統合を支援するNGOが設立され、1990年代に全国的な謝罪運動が展開し、2008年に当時の連邦政府のラッド首相も全国国会で謝罪を行った。

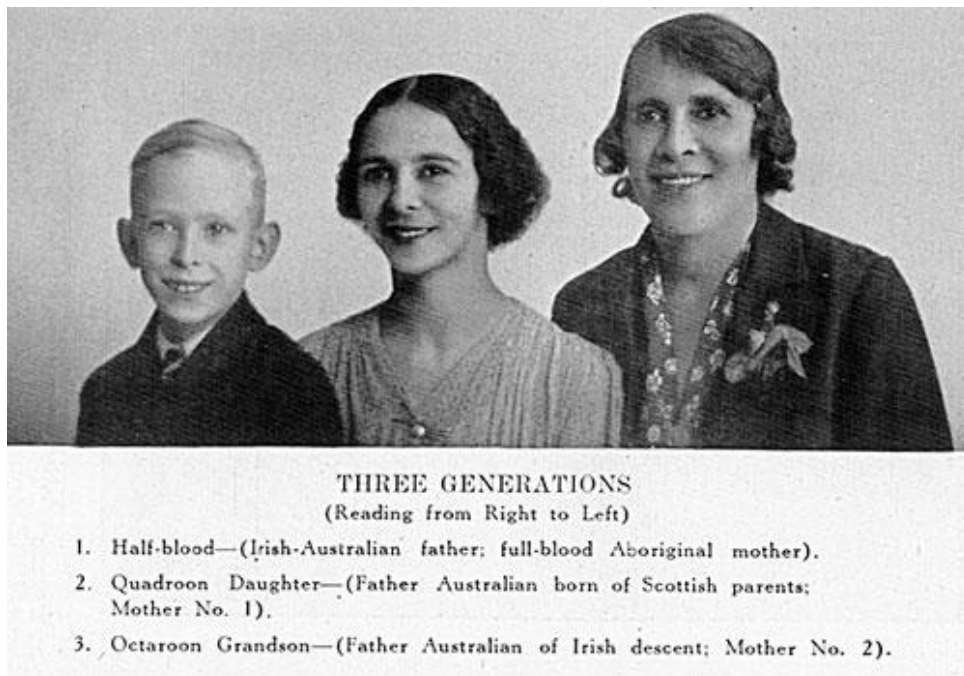


写真 4 人種差別論：「三世代」

人種間婚による「先住民族の血の喪失」を示す写真と解説 (Neville ; 1947)

先住系オーストラリア人に、参政権も含む完全なる市民権 (citizenship) が認められたのは 1967 年のことである。国勢調査で把握されるようになったのは 1971 年からである。次節で紹介する白豪主義政策が終了したのは 1972 年で、人種差別法 (Racial Discrimination Act) が制定されたのは 1975 年である。1960~70 年代は、このような政策的な動向と深い関係にある様々な社会運動が展開した時期でもあった (写真 5 と写真 6)。例え

ば、アメリカの公民権運動（Civil Rights Movement）にも影響を受け、1965年にニュー・サウス・ウェールズで入店拒否などの人種差別や隔離（segregation）に反対する「自由旅行（Freedom Ride）」というバス・ツアーが行われた。また、自分の土地で外国人扱いされていることを象徴する意味で、1972年に旧国会議事堂の敷地内に初めて「先住民族テント大使館（Aboriginal Tent Embassy）」が開かれた。これは、土地への権利や差別などの社会正義（social justice）の問題をオーストラリア社会全体に訴えることを目的としていた。



写真5 先住民族の社会運動①

「私たちの希望を聞け！」（シドニーの豪州博物館より）



写真6 先住民族の社会運動②

「先住民族に土地権を！」（シドニーの豪州博物館より）

1980年代に、刑務所や少年院などにおける拘留中に起きた先住系オーストラリア人の非常に多い死亡事件数（10年間で99人）が社会問題化し、調査委員会が発足した。本委員会の1991年に完成した報告書によると、高い死亡率の原因は1)先住民族の司法制度と接触する頻度と高い確率（先住系であることだけを理由に比較的軽度な違反でも拘束される高い可能性）、2)拘留中の不適切な扱いであった。解決策として、先住民族の**司法制度への参加**と地域レベルの**自己決定**が挙げられた。それに基づいて、判決自体へのコミュニティの参加と懲役に代わる刑罰のアルタナティブとしてコミュニティ・サービスが導入された。ほぼ同じ時期に、いわゆる**先住権**²（Native Title）が、1992年のある最高裁判所判決を経て制定された翌年の先住権法（Native Title Act）によって、一部の地域で認められるようになった。本法の目的は、テラ・ヌリウスの考え方に基づいて犯された歴史的な過ちを正すことで、可能な限り先住民族との和解及び関係の修復を図ることであった。このように、多くの先住系オーストラリア人は、現在において主流の法体制と従来の伝統的な慣習法という二重の法制度の下で暮らしている。

しかし、20世紀後半を中心に先住民族の地位に関して先述したあらゆる進展があったとはいえ、差別と格差を意味する**社会正義の問題**はまだ完全に解決したわけではない。健康、住居、収入、雇用などという面で、全国平均とのギャップは未だに著しい。

② 移民の歴史

オーストラリアの移民の歴史は、1) マックレー（MacLeay ; 2011）、2) メルボルンの移民博物館（Immigration Museum）の展示（2012年2月5日訪問）、3) メルボルンの豪州華僑歴史博物館（Museum of Chinese Australian History）の展示（2012年2月5日訪問）、4) メルボルンの中華街の歴史ツアー（2012年2月4日参加）を基にまとめている。

人間の国境を越えた移住（migration）は、基本的に何かから逃げるか（プッシュ要因）、もしくは何かを求めるか（プル要因）という二つの理由により起こる。例えば、前者は自由、より良い生活、家族統合を、後者は戦争や紛争、災害を含む。世界全人口の内、1億9200万人が出身国以外

² 伝統的な法と習慣（慣習法）に由来する権利と利益のこと。

の国に生活しており、その内 400 万人はオーストラリアに暮らしている。オーストラリアは今日に至るまで 900 万人の移民を受け入れてきた移民大国である。1788 年に始まった非先住民族系の移民の歴史は、移民政策と深い関係にある。イギリス政府はオーストラリアを 1868 年まで**流刑植民地**（penal colony）として利用していた。その 80 年間で合計 16 万人の受刑者がヨーロッパから強制的に移住させられた。イギリス系の自発的で自由な移民は 1839 年よりスコットランド人から、イギリス系でない移民は 1848 年よりドイツ人から始まった。それ以降のオーストラリアへの移民の受け入れを次の四期に分けることができる。

第一期 1830 年代～1890 年代

全体的にイギリス政府の管理下の受け入れ、現地策定の政策の開始

第二期 1900 年代～1945 年

オーストラリア連邦政府による白豪主義の移民政策の導入及び展開

第三期 1946 年～1972 年

ヨーロッパ系を中心とした戦後の移民ブーム、白豪主義政策の緩和

第四期 1973 年以降

白豪主義の廃止、多文化主義の一貫として移民の多様化、全体数の減少

移民の受け入れの**第一期**には、大英帝国の一部として、オーストラリア大陸の各植民地（colony；おおよそ現在の各州に当たる地域）における移民政策を全体的に**イギリス政府**が策定していた。本期の政策の主な傾向の一つは、「大地を移民で埋める」という考え方であった。なぜならば、人口密度の低い大地というのは、経済的な機会と共に、軍事的な弱点でもあったからである。しかし、ヨーロッパ系、特にイギリス系の移民が渡航、宿泊、就職などの移住支援によって優先されると同時に、先住民族を含むマイノリティは差別的な扱いを受けていた（**写真 7**）。そのため、1900 年に、第一期の終わりの時点で、非ヨーロッパ系人口は全人口の 3%に過ぎなかった。流刑植民地としての機能がなくなってから、各地域の自治政府も現地の移民法を制定し始めた。これらは、1851 年から始まった**ゴールド・ラッシュ**に影響を受けて急増した移民の流れを制限することを目的の

一つにしていた。また、やはり人種差別的な意味合いも強かった。特に中国系移民がその標的になり、1855年にヴィクトリア州で、一人当たり10ポンドの手数を求める初めての反中国系移民法が成立した（写真8と写真9）。この時期には、ゴールド・ラッシュなどによる急速な人口増加と都市化の中で、失業や野宿に苦しむ移民も多く、例えばキャロリン・チスホルムに代表される慈善家や教会の運営の下で、支援施設も門を開くようになっていた。



写真7 移民受け入れと先住民族の無視
イギリス系の移民が歓迎されると同時に無視される先住民族
を描く風刺画（メルボルンの移民博物館より）

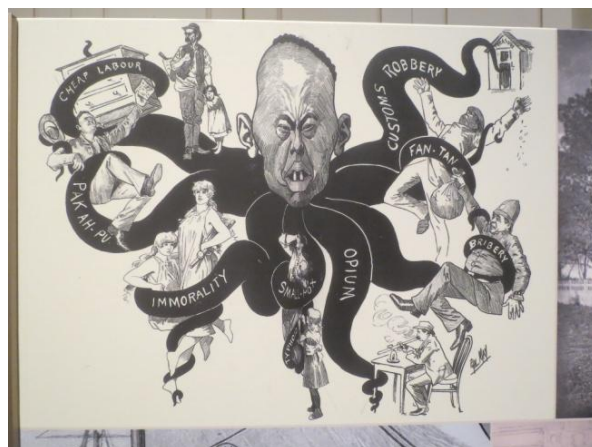


写真8 中国系移民を標的にした人種差別的な風刺画①
低賃金労働、非道徳、伝染病、阿片、強盗などの悪影響を
及ぼすと書かれている（メルボルンの移民博物館より）

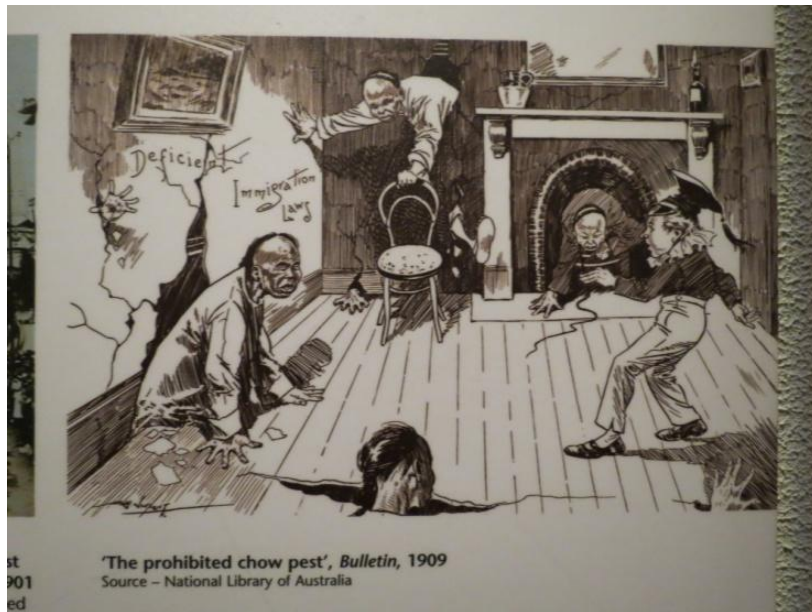


写真 9 中国系移民を標的にした人種差別的な風刺画②
 移民法の不備を利用して侵入する害虫に例えら
 れている（メルボルンの移民博物館より）

20 世紀に入って、それぞれの植民地が州 (state) として統一 (federation) され、連邦政府 (commonwealth) が形成された。イギリスの階級社会と異なる平等主義を基本にした新しい国民アイデンティティが誕生したが、新しいオーストラリア社会のイメージには白人しか含まれなかった。移民の受け入れの第二期に、連邦政府によって、1901 年の移民制限法 (Immigration Restriction Act) に代表される白豪主義政策 (White Australia Policy) が実施されるようになった (写真 10)。本法は、露骨な人種差別を避けるために、非ヨーロッパ系の移民の受け入れをディクテーション・テスト (聞き取り) によって間接的に制限した。本制度は、新移民にヨーロッパ系の言語によるテストを義務付けた。好ましくない申請者に対して、英語のみでなく、どのヨーロッパ系の言語によるテストも実施可能であったため、断りたい場合に話せない言語が見つかるまでテストが繰り返されていた。また、この法律では精神及び知的障がい者などの移住も禁止されていた。他にも、1903 年の帰化法 (Naturalization Act) は、すべての非ヨーロッパ系移民の帰化を禁止し、結果的に家族呼び寄せを制限した。また、1925 年の移民法 (Immigration Act) の制定によって、出身国別の移民受け入れ定員制度が導入された。1920 年代に、主にイギリス出身者を対象とした移住支援制度も復活したが、世界大恐慌発生後再び廃

止となった（写真 11 と写真 12）。本期は、世界が大戦を二回経験した時期でもあり、戦争は移民受け入れにも影響を及ぼした。第一次世界大戦後、1920 年に敵国外国人法（Enemy Aliens Act）が施行し、ドイツや旧オーストリア＝ハンガリー二重帝国出身者の移住が断られるようになった。両大戦中に、敵国出身者などの強制収容場への**集団抑留**が大規模で行われた（第一次大戦中にはドイツ系、オーストリア＝ハンガリー系、トルコ系、第二次大戦中にはドイツ系、日系、イタリア系、フィンランド系、ハンガリー系、ポルトガル系など）。同じく、この時期の各種戦争は、オーストラリアによる**難民**（refugee）や**庇護希望者**（asylum seeker）の受け入れの始まりでもあった。ロシア革命時に亡命した白系ロシア人、スペイン内戦で発生した難民、ナチス政権から逃げるユダヤ人などの中で、オーストラリアに辿りついた者も数千人いた。

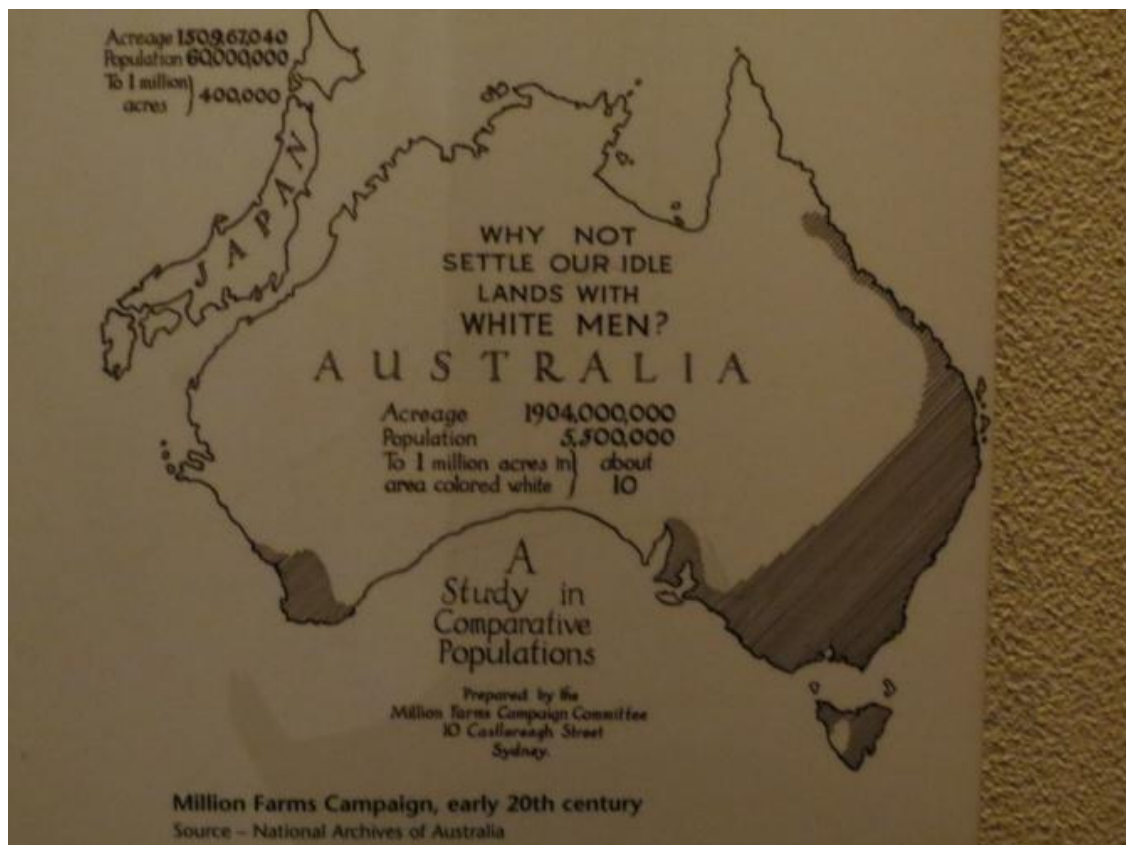


写真 10 白豪主義の典型的な宣伝図

少ないオーストラリア人口を日本の高い人口密度に例えながら白人系移民の定住を提案（メルボルンの移民博物館より）

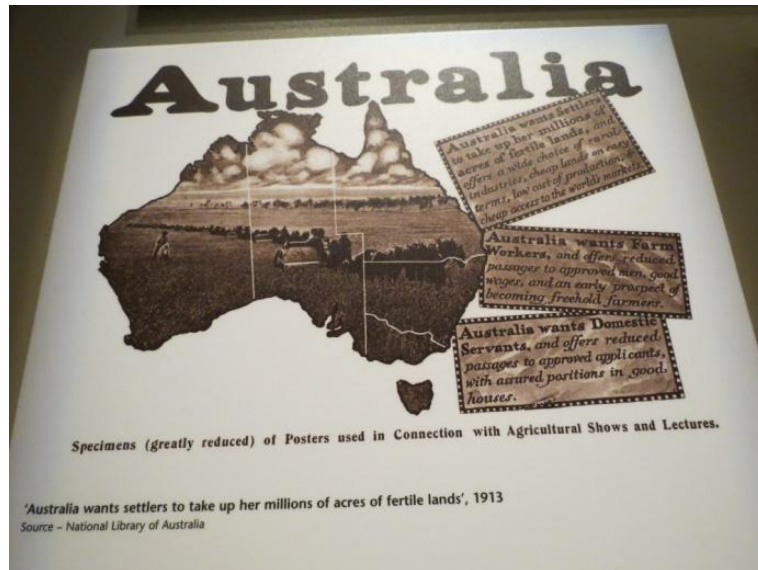


写真 11 オーストラリア移住の宣伝ポスター①
 各種農業系移民の優遇政策の宣伝（メルボルンの移民博物館より）



写真 12 オーストラリア移住の宣伝ポスター②
 オーストラリアの様々な魅力をイギリスにむいている
 磁石として表現（メルボルンの移民博物館より）

第二次世界大戦は愛国主義を強化したため、移民の受け入れの**第三期**にも**イギリス系白人社会**を理想とする**白豪主義**が続いた。イギリス出身者以外に、北欧系の移民やその他のヨーロッパ人も優先されていたが、基本的には新移民二人に一人はイギリス人であった。戦争中に起きた日本によるダーウィン市の空襲の経験もあり、再び国防を目的とした人口増加と、経済成長に必要な労働力を確保するために、本時期にはかつてない**大規模受け入れ**が展開されていた。1945年から1970年にかけて、300万人も新しくオーストラリアに移住した。その第一陣は、戦後ヨーロッパで発生した避難民（displaced people）で、1945年から1953年まで17万人も受け入れられた。1950年代に国際的なキャンペーンも展開され、大規模の公共事業などにおける雇用を直接のベースにした積極的な移住支援も導入された。徐々に多様な国民も増え、ホロコーストの教訓に習って国際的に普及した人権思想などの新しい潮流の中で、人種差別的な政策を維持することが実質的に難しくなってきた。1960年代に人種差別撤廃に関する国際条約が成立し、国内外に学生などによる左翼運動が展開するに伴い、移民政策も緩和され始めた。1958年の移住法（Migration Act）によって、半世紀にも渡って実施され続けてきた聞き取りテストが廃止され、人種差別的な要項がなくなったことで、1970年代にかけてアジア系の移民も増加した。主流文化への完全適応を目指す同化政策も徐々に**統合政策**（integration policy）、即ち二つの文化の接触から新しい第三の文化の誕生を理想とするものに変化していった。このような政策の一環として、全日制の語学講座や移民団体への助成金が提供されるようになった。また、1958年の移住法は、難民問題への取り組みをオーストラリアの国際的な責任として位置づけた。1950年代には、大戦後のヨーロッパの避難民に代わり、共産主義圏の東欧地域などからの難民受け入れも始まった。例えば、1956年のハンガリー動乱後の1万4000人の受け入れはその代表的なものである。しかし、政策レベルの様々な緩和が進むと同時に、移民審査の現場では、依然として肌の色などの外見的な要素や障がい及び持病を理由にした申請者の却下が続いた。

オーストラリア社会の多様化が実際に進む中で、「イギリス系白人」という国民アイデンティティが問われるようになった。移民の受け入れの**第四期**は、土地権などの先住民族との和解も社会問題化する時期と重なり、白豪主義の廃止と**多文化主義**への転換を意味する。移住法の1973年の改正は、無差別的な移民受け入れ政策を規定し、国際人種差別撤廃条約に従

って 1975 年に制定された**人種差別法**はあらゆる形態の差別を国内法でも禁止した。これらによって、出身国を問わず、連邦政府が示すオーストラリアの経済・社会・政治的なニーズに基づいた移民受け入れ制度が実現した。全体的な受け入れ人数は減ったが、アジアや中近東出身者の割合は以前より増えた。多くのインドシナ難民の受け入れもこの時期に当たる。1981 年より難民を除いた移住支援制度が廃止され、1979 年より**ポイント制度**が導入された。本制度では、年齢、言語、学・職歴及び資格などに点数を与え、その合計によって適性審査を行なっている。多文化主義の下で、当事者団体などのある特定の文化に特化した社会サービス機関（ethnic specific social service agency）への公的支援も拡大した。しかし、1980 年代から多文化主義や移民受け入れに対する批判もメディアなどで表現されるようになった。1990 年代に入ってから、連邦政府による多文化関連の支援及び資金提供も削減された。2001 年に起きたタンパ号³事件以降は、とりわけ難民受け入れ制度が両サイドからの批判の標的になっている。現状を戦後と比べたら、移民受け入れ定員が減ったにも関わらず、現在でもオーストラリア人四人に一人は海外出身である。過去 20 年間に渡り、下記三カテゴリーより、年間 7 万から 10 万人を受け入れてきている。

- **家族**（family） 家族統合を目的として、既にオーストラリアにいる家族がスポンサーになる
- **技能**（skill） 特殊の専門技術、実業経験、多額の資本などを前提にしている（1997 年以降家族統合を上回る）
- **人道**（humanitarian） 難民などの定住支援が行われている（1980 年代から 2002 年にかけて年間 2 万人から 1 万 2000 人に減少）

最後に、オーストラリアの移民受け入れの歴史において形態を変えながらもほぼ全期に渡って行われていた**子ども移民**（child migrant）について述べることにする。当時のイギリスの刑法体系との関連もあり、既に 18 世紀から受刑者として移住した者の中にも子どもがいた。また、19 世紀には救貧法の下での孤児の移住や女性移民不足を解消するために、女子の政策的な移住が積極的な募集によって展開されていた。20 世紀にも、イギリスでは戦後まで主に経済的な理由による子ども移民の政策的な送り出し

³ オーストラリアに向かおうとした 430 人のアフガニスタン及びイラク出身の難民を国際水域で救出し、オーストラリアへの入国を拒否されたノルウェーの貨物船。

が続き、オーストラリアでは特に農村部で迎えられていた（写真 13 と写真 14）。現代になって子ども移民の実際の苦勞と虐待体験などの悲劇が語られるようになった。家族統合に向けた支援も含めて本問題に取り組むN G O は 1987 年にイギリス人ソーシャルワーカーのマーガレット・ハムフリーズによって設立された。2009 年にオーストラリア首相、2010 年にイギリス首相が各国の国会で公式的に謝罪をしている。

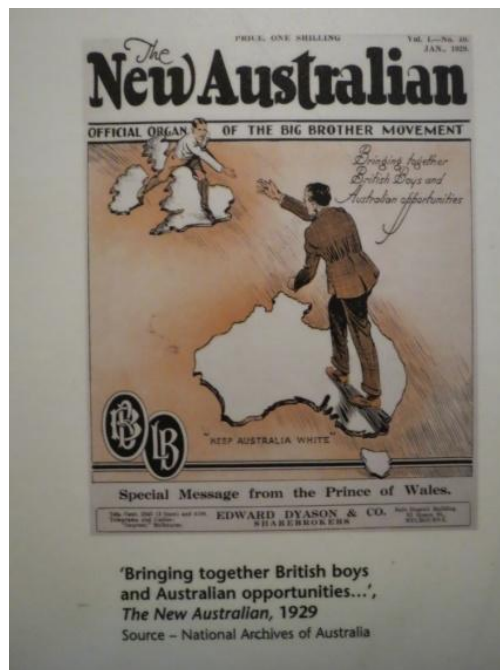


写真 13 子ども移民制度の宣伝ポスター①

20 世紀半ばまで実施されていた「お兄さん」計画（メルボルンの移民博物館より）

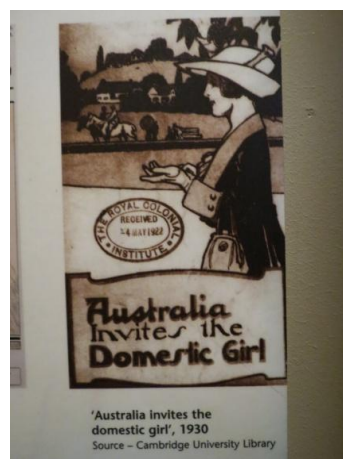


写真 14 子ども移民制度の宣伝ポスター②

「家庭的な娘」のオーストラリアへの招待（メルボルンの移民博物館より）

(2) ニュージーランドにおける文化的多様性

ニュージーランドはオーストラリアと同じように先住民族もいる移民国家である。2006年の時点で、ヨーロッパ系の民族的な背景をもつ人口は67%に過ぎず、その他は先住民族系やアジア系が含まれている(Phillips ; 2011)。後述する多様性の歴史からも分かるように、各種政策において類似した点も多く見られるが、社会の基本構想はオーストラリアの**多文化主義**とは異なる。なぜならば、先住民族である**マオリ** (Maori) とヨーロッパ系移民の関係の歴史が異なるからである。ニュージーランドの場合は、憲法をもたない国として、国の基本条約ともいえる**ワイタンギ条約** (Treaty of Waitangi) を基盤にして、先住民族は特別な社会的な位置づけが認められており、オーストラリアのような包含的な多文化主義と並行して先住民族の特権に重点を置いている**二文化主義** (Biculturalism) に近い考え方も強い。

二文化主義的な側面は、ニュージーランド英語に多く含まれている多くの**マオリ語**の外来語表現からも読み取れる (Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)。公式な国名自体として、オランダ語及び英語のゲルマン系言語に語源のある「ニュージーランド」の代わりにマオリ語の「アオテアロア (Aotearoa)」も使われている (意味は、直訳すると「長くて白い雲の国」となる)。マオリ自身のことは、マオリ語で「正常」、「自然」あるいは「普通」を意味する「マオリ」よりも、「タンガタ・フェヌア (Tangata Whenua)」、つまり「土地の人々」と呼ばれている。この言い方に対して、マオリ以外のニュージーランド人の現在の呼び名はマオリ語で「パケハ (Pakeha)」となっている。本稿でもこれらの表現も使用することにする。

① 先住民族の歴史

マオリの歴史については、1) *ロイヤル* (Royal ; 2011)、2) オークランド戦争記念博物館 (Auckland War Memorial Museum) の関連する展示 (2012年2月13日訪問)、3) テプイア・ニュージーランド・マオリ美術及び芸術研究所 (Te Puia New Zealand Maori Arts and Crafts Institute) の関連する展示 (2012年2月19日訪問) に基づいてまとめている。

ニュージーランドの先住民民族マオリの起源に関する学説の中には、エジプトから南米まであらゆる地域を指すものが存在するが、現在の最も有力な説によると、マオリの先祖はもともと東南アジアより来ている**ポリネシア系民族**である（写真 15）。ニュージーランドには、この地域から太平洋の島々を通して、約 700～800 年の前に定住し始めた。海に依存する文化から徐々に農業も発展した（写真 16）。また、部族争いが絶えず起きていたため、戦いの文化や伝統は日常生活をはじめとして社会のあらゆる領域にみられるようになった。ヨーロッパ人との接触の前のマオリ人口は 10 万人と 20 万人の間であったと推測されている。オーストラリアの植民地化に伴い、18 世紀末からニュージーランドにも捕鯨船やアザラシ狩り船が不定期的に訪れるようになり、マオリとヨーロッパ人の間に貿易も行われていた。19 世紀初頭から商人や捕鯨者と共に宣教師も海岸部に**基地**を置き始めた。新しく普及した鉄砲は、マオリ同士の部族間争いを深刻化させ、19 世紀前半に数十年に渡るいわゆる**マスケット戦争**（Musket Wars）にまで展開した。



写真 15 マオリの様々な起源説

赤い矢印は有力説（Te Puia New Zealand Maori Arts and Crafts Institute ; 2008）



写真 16 マオリの農業

サツマイモに似た甘いイモ類である「クマラ (kumara)」の伝統的な栽培法
(Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)

1840年2月6日にイギリスによる植民地化の開始を意味するワイタングィ条約が署名された(写真 17)。この時点で、7~9万のマオリ人口に対して、ヨーロッパ系人口はわずか 2000 人であった。ワイタングィ条約は、部族間の戦いを終わらせ、イギリスの法制度と行政を導入するために、イギリス国家と 540 人のマオリ族長の間に締結されている。言語的な概念体系の差異もあり、条約の英語とマオリ語ヴァージョンが異なるため⁴、条約の原則 (Principles of the Treaty)、即ち当時同意された具体的な内容 (条約の意図していること) は今日に至るまで議論され続けている。また、マオリ側では、すべての地域の族長が署名していないため、ニュージーランドにおける土地に対するなどの先住民族としての権利あるいは特権の問題は現在でも極めて複雑である。ただし、ニュージーランドの植民地化の出発点は、オーストラリアで活用されたテラ・ヌリス (上述) の原則と完全に異なっていることは確かであり、その影響は今日でも感じられる。

⁴ 例えば、最も肝心な箇所の英語の「主権 (sovereignty)」は、マオリ語でどちらかという「自治 (governance)」という表現に近いなどの誤訳が多い。

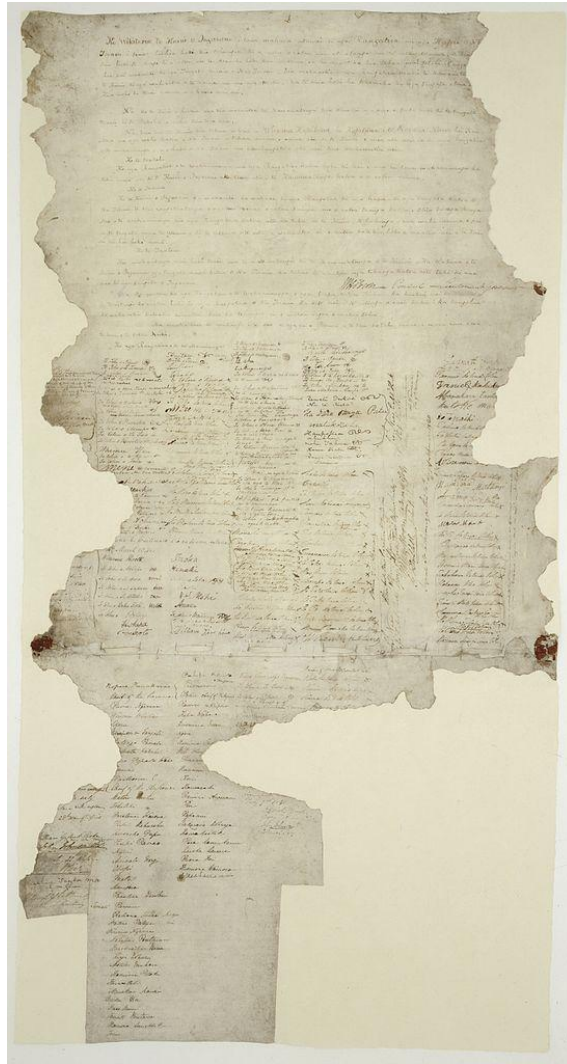


写真 17 ワイタンギ条約

1840年の締結が植民地化の開始である（オークランド戦争記念博物館より）

条約締結後、ヨーロッパ系移民が増える中で、マオリ人口はヨーロッパからの新しい**伝染病**を主たる原因として減り始めた。1858年に、1840年からたった18年間で、ヨーロッパ系人口とマオリ人口の比率は逆転した（それぞれ6万人前後）。同じ時期に、1840年代から1870年代まで各地域で主に土地問題を理由に展開したマオリとヨーロッパ人の多数の武力衝突をまとめて**ニュージーランド戦争**（New Zealand Wars）と呼んでいる。これらの争いが全て終了した1870年代の前半には、ヨーロッパ系人口が既に25万人を超え、マオリ人口の五倍に達した。マオリ人口はその後も減り続け、19世紀末に80万人の全人口に対してわずかな4万人弱まで減少した。

20世紀前半は、国会や内閣への当選も含めて有力なマオリ系の政治家も現れた。両世界大戦への個人的な貢献やマオリ系部隊の設立によって、マオリの社会的なステータスが徐々に認められるようになった（写真 18）。言語や芸術への関心が高まり、文化も復活し始めた。マオリ政治家のリードの下で、土地改革の他に保健医療改革も図られ、マオリ人口が再び 10 万人に復活したのは 1940 年代のことである。第二次世界大戦後、雇用の機会を求め、マオリ人口の**都市化**が大規模で起きた。これは、部族構造の弱体化も意味していたが、同時に西洋型教育を受けたマオリも増えた。この新しい世代は、1960 年より植民地化の影響に対する意識が高まり、都市部の**社会運動**を各地域で展開した。これらは、1970 年代に植民地化による土地及び文化の喪失・剥奪に焦点を置く全国的な運動に発展した（写真 19）。例えば、1975 年に国会を目指して行われた北島を横断するマーチには数千人も参加した（写真 20）。同年に発足した**ワイタンギ委員会**（Waitangi Tribunal）は、ある種の通告機関として現在に至るまでワイタンギ条約の原則に反する様々なケースを扱っている。本委員会はマオリの植民地化に対する反対意識及び怒りを表現する場として機能しており、一部のケースは土地の返還を含む和解に終わっている。このように 1970 年代に始まった復活運動の中で、マオリ語の**教育制度**も設立された。



写真 18 第二次世界大戦中にエジプトで戦うマオリ部隊
「ハカ (haka)」と呼ばれているマオリの伝統的な戦争舞踊を披露
(Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)



写真 19 マオリの社会運動①

国会前の座り込み (Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)



写真 20 マオリの社会運動②

国会に向かう北島のマーチ (Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)

現在のマオリ人口は都市部に集中し、5万人、つまり全人口の15%を超えている。マオリ系の国会議員の存在によって政治的な勢力としても代表されている。マオリ語は公用語となっており、マオリ語のプレスクール、学校、テレビやラジオ放送局もある。しかし、マオリ語を話せる非マオリ系ニュージーランド人が約3万人も現れてきている一方、全マオリ人口の内にマオリ語を話せる人は四人に一人に過ぎないことも問題になっている。また、健康、識字率も含む教育、雇用、居住などに関する統計的な指標より、ヨーロッパ系人口と比較した社会的格差は今日でも明らかに読み取れる。

② 移民の歴史

ニュージーランドにおける移民受け入れの歴史は、1) フィリップス (Phillips ; 2011)、2) ビーグルホール (Beaglehole ; 2011)、3) オークランドのヴォイジャー・ニュージーランド海洋博物館 (Voyager Maritime Museum) の移民に関する展示 (2012年2月18日訪問) に基づいて整理している。

マオリでない人々のニュージーランドへの大規模流入は植民地化の開始を指す 1840 年のワイタングィ条約から始まった。それ以前のヨーロッパ系の人口は 2000 人程度に過ぎず、1820 年代より発展し始めた宣教師や捕鯨者の基地しかなかった。条約の締結を経て、1840 年代にイギリスより約 1 万 6000 人移住し、フランス系やドイツ系の居住地もできた。1850 年代が終わると、ヨーロッパ系人口は 6 万人に達したが、1860 年代はゴールド・ラッシュをもたらし、更なる 7 万人の移民は特に南島を目指して移住してきた。人口を増やすために、1870 年代に移住助成制度ができ、イギリス人を中心として 10 万人以上がそれを利用した (写真 21 と写真 22)。英語圏以外では、ドイツや北欧諸国を対象に募集が行われた。人口は 1881 年に 50 万人を超え、主に南島の金鉱周辺に 5000 人の中国系労働者も働いていた (写真 23 と写真 24)。

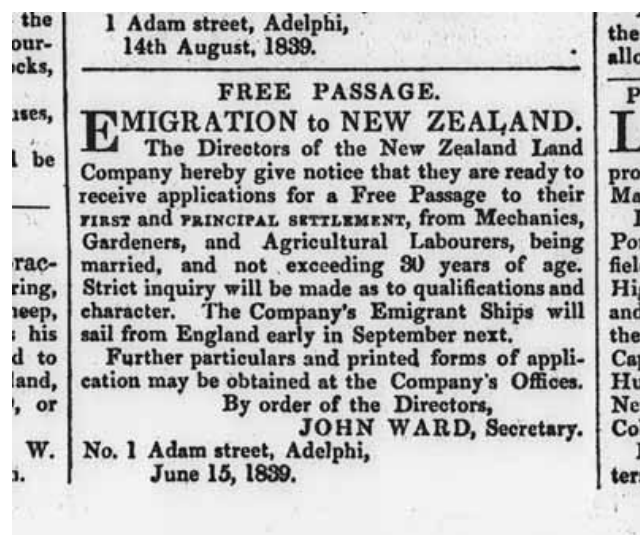


写真 21 ニュージーランド移住の新聞広告

渡航支援を含めている (Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)



写真 22 「移民は特効薬」

移民送り出しはイギリスの様々な社会問題を軽減するという考え方を、イギリスとニュージーランドの生活の比較を通じて示す図
 (Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)



写真 23 中国系の金鉱労働者①

ニュージーランドの中国系人口は 1869 年に既に 2000 人であった
 (Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)



写真 24 中国系の金鉱労働者②

中国系移民は金鉱周辺にも小さな「中華街」を形成していた
(Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)

1880年代以降の移民の歴史は、オーストラリアと同じように**移民政策**を辿れば明らかになる。というのは、それまで完全に自由であった移住に徐々に様々な差別的な制限がかかるようになり、移民政策が成立したからである。また、この歴史はオーストラリアと全く同様のものではないが、非常に似ており、長年に渡って白人、とりわけイギリス人のみ様々な**優遇措置**を受け、イギリス系の白人国家の形成が理想とされていた。ニュージーランドの移民受け入れも、大きく四時期に分けることができる。

第一期 1881年～1913年

特に白人以外の有色人種に対する人種差別的な移民受け入れの制限

第二期 1914年～1945年

イギリス系以外の全ての民族に対する民族差別的な移民受け入れの制限

第三期 1946年～1985年

差別的な移民受け入れ政策の段階的な緩和

第四期 1986年以降

差別の撤廃、能力及び経済的なニーズを配慮した審査・受け入れの導入

ニュージーランドの政策的な移民受け入れの**第一期**は、1881年の中国系移民法（Chinese Immigrants Act）による初めての制限の導入より始まった。本期は、イギリス以外にダルマチア（現在クロアチア、当時オーストリア＝ハンガリー帝国）、イタリア、ギリシアの南欧地域出身の移民も増えた。また、ゴールド・ラッシュを契機に中国や当時大英帝国民であったインド出身のアジア系人口も数千人に達した。アジア系人口の増加を恐れて制定された1881年の上記の法律は中国出身者のみに対し、船毎の受け入れ人数の上限の設定と**移民手数料**の導入を規定した（写真25）。続いて、1896年に全てのアジア系移民の受け入れを制限する法案がニュージーランドにできたが、インド人などの帝国民に対する露骨な差別的扱いも含まれていたため、イギリス政府に反対された（写真26）。その代わりに、より間接的な制限を可能とした移民制限法（Immigration Restriction Act）が、オーストラリアの類似した法律より2年も早く、1899年に制定された。本法では、ヨーロッパ系言語によって**筆記申請**できない移民の移住が禁止された。さらに、中国系移民法の1907年の改正によって、英語の**朗読テスト**が中国出身者のみに義務付けられた。翌年の移民制限法改正では、中国系移民に対して再入国許可申請時の**指紋押捺**が求められるようになった（写真27）。これらの制限は、実質的に「**白新主義政策**（White New Zealand Policy）」ともいえる。

CERTIFICATE.
Under Section 7 of "The Chinese Immigrants Act, 1881," and Section 2 of "The Chinese Immigrants Act Amendment Act, 1896."

No. **1615** £100.

Date of issue: 16.11.04.

Name: Yee Nam

Born at Canton.

Apparent age: 27.

Former place of residence: Canton.

Arrived by ship Moeaki

From Sydney

[Signature]
 Collector of Customs at Wh.

[This part to be retained in the office of the Collector who issues the Certificate.]

[No. 4/1904-1225]

写真 25 移民手数料の領収証

中国系移民に限って導入（Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011）



写真 26 「恐るべきヒンズー」

インド人を入れようとすることで「白新主義」を妨害するイギリスの政治家を描く人種差別的な風刺画 (Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)

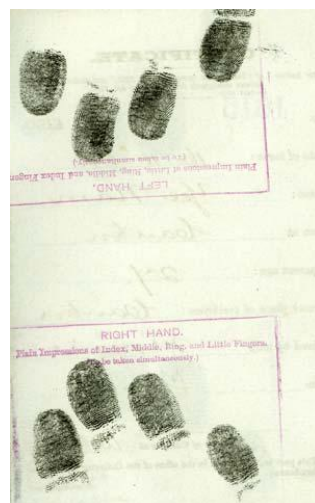


写真 27 指紋押捺の再入国許可書

「東洋人は外見上みんな同じだ」という人種差別的な前提で中国人に対してのみ導入された制度 (Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)

第一次世界大戦の開始は、移民受け入れの**第二期**の始まりでもある。戦時中には、人種を問わずドイツやオーストリア＝ハンガリー帝国などの敵国出身の移民も怪しまれるようになり、一部は**刑務所**に入れられた場合もあった。1916年より戦争規制（War Regulations）が実行され、旅券などの出身国を証明する**身分証明書**の入国時における提示が求められるようになった。1919年に有害移民排除法（Undesirable Immigrants Exclusion Act）が誕生し、ドイツ人やオーストリア＝ハンガリー人の入国が原則禁止され、司法長官（General Attorney）が発行する証明書の義務付けによって新移民の厳しい選抜が行われていた。翌年の移民制限法改正において新しくニュージーランド定住に対する「**不適性**（unsuitability）」という概念が導入され、非イギリス系移民に対して判断を個別に下す権限が税関大臣（Minister of Customs）に認められた。大英帝国各地域の先住民族も対象とすることで、インド人なども排除された（**写真 28**）。本改正でもはや必要がなくなった言語テストや指紋押捺制度は廃止された。これらの**排除政策**によって、従来のアジア系移民に加え、非イギリス系、特にダルマチア人やイタリア人のような南ヨーロッパ系移民の受け入れも制限されるようになった。



WILL IT COME TO THIS?

写真 28 「こんなことになるのか？」

白人労働者と帰還兵に座席を譲らないアジア系移民に溢れているバスを描く人種差別的な風刺画（Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011）

この時期は、イギリス系白人国家形成という意図が強く、例えば 1920 年代におけるイギリス人男子 3000 人の受け入れのように、子ども移民や移住助成などのような**移住促進策**が取られていた。大恐慌を踏まえた 1931 年の改正の下では、経済的な自立に焦点が当てられ、確実な雇用契約や十分な資金力をもたない移民の入国が断られた。しかし、イギリス系の移民だけは依然として例外的に受け入れられていた。実質的に、非イギリス系の移民は、一部の家族呼び寄せ以外に本期において大幅に減少した。ただし、第二次世界大戦前から多少の**人道的緩和**が図られ、少人数のユダヤ人やポーランド人難民、また日中戦争から逃げる中国の戦争難民も家族統合などの形式で受け入れられた。

戦後は、当時のオーストラリアと同様に、ニュージーランドでも人口増加、国防、労働力確保、経済成長などを目的とした移民政策が展開され、徐々に人種及び民族に基づく差別的な政策が**緩和**されていった。移民受け入れのこの**第三期**は、1946 年の人口報告書 (Population Report) から始まり、1970 年代にかけて移民政策の基本理念を本報告書が定めていた。終戦直後、早速ヨーロッパより 4000 人の避難民を迎え、1950 年代より無料渡航などを含む**大規模募集**がヨーロッパで行われるようになった (**写真 29**、**写真 30**、**写真 31**、**写真 32**)。最初は子ども移民も含むイギリス系の未婚若年層が対象となり、その中でも帰還兵は特別に優遇されていた。後に、オランダ、デンマーク、スイス、オーストリア、ドイツ、ギリシアでも募集が行われた。オランダからは母国政府の支援を受けて移住してきた人もいたため、オランダ人は移民人口の中で (イギリス系に次いで) 二番目になった (**写真 33**)。内務省による 1953 年の通知では、ヨーロッパ的に発展する国の構想が明確に記され、ヨーロッパ系移民は様々な招待を受ける中で、アジア系移民に対する差別は続いた。ただし、1950 年代より、労働力不足を補うために、**太平洋諸島出身者** (Pacific Islander)⁵の受け入れは拡大した。同年代に東ヨーロッパ系難民 (1956 年の動乱後のハンガリー人や 1968 年の「プラハの春」の後のチェコ人) も受け入れられるようになった。全人口が 200 万人に達した時期である。

⁵ 太平洋諸国は地理的にも近く、また当時同じく大英帝国の地域に属していた国もある。そのため、ニュージーランドとの人的などの交流は豊かな歴史があり、これらの国の出身者などは今日に至るまでニュージーランドの移民人口の中で特有の集団を形成している。文化・民族的にマオリと類似した側面もあり、様々な社会問題にさらされているため、後述するように、ソーシャルワークにおいても特別な位置づけになっている。



写真 29 ニュージーランド移住の宣伝ポスター①
 就職と宿泊の提供；無料渡航（オークランドのヴォイジャー・ニュージーランド海洋博物館より）



写真 30 ニュージーランド移住の宣伝ポスター②
 特に未婚男女を招待；就職と宿泊の提供；帰還兵に無料渡航（オークランドのヴォイジャー・ニュージーランド海洋博物館より）



写真 31 子ども移民の入国

イギリスからは孤児や劣悪な家庭環境の子どもたちが送り出された
(Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)



写真 32 「三人の旅」

イギリスの映画館で上映された移住宣伝の映画
(Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)



写真 33 オランダ系移民

1950年代末までにはオランダ系人口が2万人に達した
(Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage ; 2011)

最終的に、イギリス系移民の優先という差別を法的に廃止したのは1961年の移民法改正であったが、また形式的なものに過ぎず、自動的な上陸許可という現場での優遇は実質的に続いた。それでも、1960年代に移民が多様化し、国内の先住民族の運動、アメリカの公民権運動、国際的に展開される脱植民地化などに影響を受け、1970年代より**アジア及び太平洋地域の国家**としての位置づけも議論されるようになった。人種、肌の色、民族、出身国、宗教などによる差別がなくなったのは1974年の移民政策見直し（Immigration Policy Review）の後のことである。代わりに、ニュージーランドの経済的なニーズにあった能力などが重視されるようになった。母国を出国する前に入国許可の取得が初めてイギリス人にも求められた。オーストラリアに関する記述で紹介した制度に類似したものとして、移民受け入れ制度において職業、家族統合、人道的配慮という三大カテゴリーが本見直しによって確立されつつあった。また、先述したように英語のテストは1920年より廃止されていたとはいえ、英語による筆記申請が残っていたため、1974年以降この点も改善され、英語要件がなくなった。1970年代はベトナムやラオスなどインドシナ諸国出身者を中心とした**東南アジア系難民**の受け入れが開始される時期でもあった。

白新主義が完全に終焉を迎えたのは移民受け入れの**第四期**にあたる1986年よりの時期である。更なる移民政策見直しの下で、人種や国籍に関する要項は撤廃され、**個人的要素**のみが受け入れの条件として考慮されるようになった。1987年の移民法において、オーストラリアでも見てきた以下の三カテゴリーが確立した。

- **技能及び実業**（skills and business） ニュージーランドのニーズに合わせた優先職業リストに基づく受け入れ及び資本家や実業家の受け入れ（1987年以降の移民の半分以上）
- **家族**（family） ニュージーランドにいる家族との統合（約3割）
- **人道**（humanitarian） 精神的及び身体的な危害を与える環境に苦しむ人（約1割）

上術の優先職業リストは、1991年の改正移民法（Immigration Amendment Act）によって年齢や学歴などに基づく**ポイント制度**に変わった（詳細は

オーストラリアを参照)。この制度も民族や出身国を無視したもので、アジア系移民の増加をもたらした。また、2002年の旧正月祝いに合わせて2月12日に、当時のクラーク首相は、過去の移民手数料などの移民政策における歴史的な差別をめぐり、中国系ニュージーランド人に対して公式な謝罪を行なっている。このように、人種や文化に対する直接的な差別の面では大きな前進もあるが、近年全体的な受け入れ枠も縮小していることも事実である。また、ポイント制度において高度な英語能力や専門性も含む受け入れ条件などの規制の厳格化が図られてきているため、アジア系の新移民は実質的に少なくなっている。それでも、未だに外国出身者が多く、ニュージーランド社会は非常に多様である。マオリとヨーロッパ系の人々に加え、全人口におけるアジア系の割合は9%以上で、太平洋諸島系は約7%である（2006年）。

II. ソーシャルワーク専門職の文化的多様性への対応

前章では、オーストラリアとニュージーランドのソーシャルワークが行われている社会的文脈、とりわけ文化的多様性の動向について、先住民族と移民の歴史に焦点をあてながら紹介した。続いて、本章では文化的多様性に関する各国のソーシャルワーク専門職の諸基準について述べる。倫理綱領や行動規範のような実践基準に加え、学校認可の要件という教育基準を含める。また、これらは二ヶ国においても、国際ソーシャルワーク学校連盟及び国際ソーシャルワーカー連盟による倫理原則と、ソーシャルワーク教育のグローバル基準に対応し、場合によってはそれらを超えている極めて先駆的なものである。

(1) オーストラリアの諸基準

オーストラリアでは、ソーシャルワーク専門職に関わる様々な基準を制定しているのは**豪州ソーシャルワーカー協会**（Australian Association of Social Workers、AASW）である（写真 34）。この協会は、権限の強い組織で、実践基準も教育基準も定めている。豪州ソーシャルワーカー協会が認可した教育機関を卒業し、ソーシャルワークの学位（学士号もしくは修士号）を取得した者のみ入会資格をもつ。会員数は現在全国で 6500 人を超えているが、協会はワーカーの監視・通告機関の機能も果たしている。倫理綱領などを基準にして、一般市民（クライアント）及び雇用者による通報があった場合、問題となっているワーカーの審査が行われ、深刻なケースであれば会員取り消しも可能になる。また、国際ソーシャルワーカー連盟の先住民族に関する意見書と先住民族の権利に関する国際連合宣言の理念に則って、豪州ソーシャルワーカー協会の他に、先住民族当事者のソーシャルワーカーをまとめている組織も存在する。その名称は**アボリジニ及びトレス海峡諸島民ソーシャルワーカー全国連合協会**（National Coalition of Aboriginal and Torres Islander Social Workers Association、NCATSISWA）となっている（United Nations ; 2007 と

International Federation of Social Workers ; 2005)。



写真 34 豪州ソーシャルワーカー協会のロゴ

職能団体、通告機関、学校認可機関でもある権限の強い組織である

① 実践基準

豪州ソーシャルワーカー協会の倫理綱領 (Code of Ethics) は、2010 年に 1999 年版のものが大幅に改正された (Australian Association of Social Workers ; 1999 & 2010)。1999 年の前綱領と比べ、最も大きく変わったのは、まさしく文化的多様性に関する内容であった (Australian Association of Social Workers ; 2011)。第一に、先住民族であるアボリジニ及びトレス海峡諸島民に対する使命感・責任が強化された。第二に、文化的多様性への対応として、単なる文化的認識 (cultural awareness) と文化的感受性⁶ (cultural sensitivity) に代わり、文化的安全性⁷ (cultural safety) と文化的力量、あるいは対応能力⁸ (cultural competence) が強調されるようになった。

新倫理綱領は、表紙にも先住民族芸術の絵が載っている (写真 35)。序文において以下のことが確認されている。

1. アボリジニ及びトレス海峡諸島民の先住性
2. 先住民族が直面してきた／いる歴史的及び現代的な不利益

⁶ ここでは、クライアントとワーカー自身の文化 (価値観、考え方、偏見、行動など) の認識と、そのソーシャルワーク実践への効果的な活用という意味になっている。

⁷ ここでは、アイデンティティが否定されず、ニーズが満たされ、自分が尊重される精神・社会・感情・物理的に安全な環境という意味になっている。

⁸ ここでは、文化的に適切なサービス提供及び職場の実現という意味になっている。

3. ソーシャルワーカーの文化的に感受的で、安全で、力量のある実践を
保証する責任

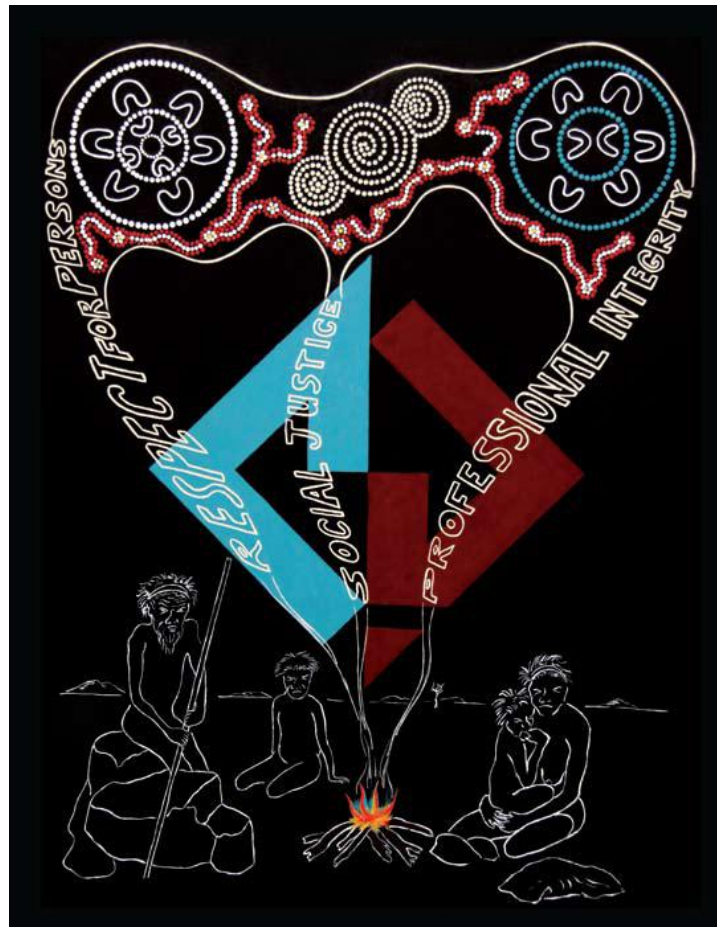


写真 35 「一緒にいいことをしよう」

豪州ソーシャルワーカー協会の表紙にある先住民族芸術の絵、「個人の尊重」、
「社会正義」、「専門職の誠実さ」と書かれている (Australian Association of
Social Workers ; 2010)

倫理綱領における文化的多様性に関する次の記述は、ソーシャルワーク
実践の文脈に関わるものである。ソーシャルワークは、個人及び社会・文
化・物理的環境の接点において展開されていると書かれている。ソシャ
ルワークの価値の部分では、個人の尊重及び社会正義と、文化的権利及び
差別への取り組みの観点から述べられている。倫理的実践及び判断の章で
は、ワーカー自身の文化及び偏見など、またこれらの倫理的判断へ及ぼす
影響を認識することが規定されている。文化的アドバイザーの活用も含め、

倫理的判断における文化的配慮の必要性が示されている。**倫理実践の責任**に、まずはソーシャルワーカー自身の文化的に安全な職場で働く権利と多様な文化的な考え方もつ権利が確認されている。一般的な倫理的な責任として、最初に人間の尊厳及び価値の説があるが、この中で他者の文化の尊重と、特に先住民族の文化的知識及び能力の高い評価が定められている。

文化的に安全で、感受的で、力量のある実践は独立した節となっており、下記の内容となっている。

1. ワーカー自身の文化的アイデンティティや偏見などの実践へ及ぼす影響の理解も含め、文化の重要性を認識することを通じて文化的に感受的な実践の発展
2. 文化的アドバイザーとの積極的な協働も含め、クライアントの文化の理解
3. 文化間及び各文化内の多様性の認識
4. 宗教及びスピリチュアリティの認識及び尊重
5. 多様な文化的文脈における守秘義務や自己決定の捉え方の理解
6. 通訳の活用も含め、クライアントにとって言語的にアクセス可能なサービスの提供
7. 教育、管理、政策策定などにおける文化的な課題の認識
8. 文化的に安全で、感受的で、力量のある実践方法の開発への参加
9. 先住民に関して当事者ステークホルダーによる指導の追求
10. 文脈を尊重した文化的に安全な児童家庭サービスの提供
11. 文化的背景の異なる同僚やキーパーソンとの協働

12. 反差別的 (anti-racist) あるいは反抑圧的 (anti-oppressive) な実践原則⁹の活用を通じ、文化及び言語的に多様な集団が経験する差別などの抑圧¹⁰ (oppression) の認識及びそれへの挑戦

続いて、社会正義及び人権に関する責任として、多様性の尊重と、反抑圧的な実践原則の活用によるあらゆる形態の差別や抑圧の防止及び撤廃が規定されている。これにおいて、資源へのアクセスからの排除をなくすために、福利 (well-being) の実現に必要な肯定的な差別も正当化されている。また、ソーシャルワーカーは先住民族の独特な各種権利と同時に文化的義務も認識すると書かれている。次に、実践力量に関する責任の中に、文化的な助言を積極的に求めることも含まれている。専門的関係の境界に関する責任において、身体的接触をめぐるジェンダーなどの視点を含めた文化的配慮が指摘されている。同じく、利害関係に関する責任においても文化的要素の認識も求められている。贈り物などの交換に関する倫理的判断においても文化的配慮が必要になるとされている。また、特に農村部などの小規模コミュニティにおける特定の文化集団の利害に注意を払わなければならないという。

クライアントに対する責任の中に、自己決定に関する記述の中で、文化などに起因して自己決定が限られているクライアントに対して、そのような障壁をなくすように働きかける責任が含まれている。同僚に対する責任としても、先住民族をはじめとした文化的背景の異なる場合における多様な文化的価値及び経験の尊重が基準となっている。職場に対する責任において、サービス提供に関しては、抑圧的で文化的に不適切な方針や手続きに対する挑戦、またそれらの報告・通告及び改善が責任として課されている。文化的な理由によりある実践に従事できないと主張するソーシャルワーカーにも、その正当な理由を示す説明責任がある。また、管理職は、文化的な指導も含めたスーパービジョン体制を整備しなければならないと記されている。同じように、スーパービジョンや実習において多様な文化的背景をもつワーカーにとって文化的に安全な環境を整えることについても述べられている。

オーストラリアでは、倫理綱領の他に「ソーシャルワーカーのための実

⁹ ここでは、社会的階層化及び構造的不平等を改善するソーシャルワーク実践という意味になっている。

¹⁰ ここでは、ある社会集団が日常的に経験する不利益、周縁化 (marginalization)、不公平 (injustice) という意味になっている。

実践基準：成果をもたらす」という実践領域別にまとめている文章も豪州ソーシャルワーカー協会によって発行されている（Australian Association of Social Workers；2003）。この中にも、文化的多様性に関する記述がある。ソーシャルワーク実践の知識及び技術基盤の章において、実践知識及び技術として様々な文化システムに関する批判的分析による理解も指定されている。そして、定義及び解釈という本書全体について総括的な規定を含む章では、文化の影響という節がある。その中には、あらゆる場面における文化の影響及びそれに配慮する重要性の認識が定められている。上述の倫理綱領と共に、本書における基準の違反もソーシャルワーカーの通告制度の対象となっている。

最後に、ソーシャルワーク専門職に特化して基準化はしていないが、文化的に適切なあらゆる対人援助実践に関する領域別の文化的対応枠組みは、州政府などの**地方レベル**でも各地域の人口構成に応じて制定されている。例えば、ヴィクトリア州の対人援助省（Department of Human Services）は、2008年より州内先住民族に対応する文化的力量を整理している（State of Victoria；2008）。オーストラリア先住民族に対して長年にわたって前章で紹介した差別的な家族分離政策が行われてきていたため、本枠組みは特に児童家庭サービスに注目し、協働と自己決定の理念を基盤としている。同じくヴィクトリア州において、当事者組織であるヴィクトリア民族コミュニティ協議会（Ethnic Communities Council of Victoria）は、より広範な文化的力量ガイドライン及び手順を示している（Ethnic Communities Council of Victoria；2006）。また、ヴィクトリア州の対人援助省は、先住民族のみでなく、文化的多様性全般に関する実践機関向けのガイドラインもまとめている。（State of Victoria；2006）。その概要は以下のようになっている。

1. クライエント自身とそのニーズの理解
2. 多文化及び当事者団体との協働
3. 文化的に多様な当事者人材の確保
4. 言語サービスの効果的な活用

5. 自己決定と参加の促進

② 教育基準

オーストラリアでは、先述したようにソーシャルワーク教育及び学校認可の最低限守られるべき基準も豪州ソーシャルワーカー協会が制定している (Australian Association of Social Workers ; 2008a)。冒頭の**ソーシャルワークの定義**からして、グローバル基準と同じように、あらゆる文化に対する尊重の促進が専門職的アイデンティティの一部として指摘されている。ソーシャルワーク教育の原則の章によれば、ソーシャルワーク教育の内容には、文化に関する内容の統合と文化に対する感受性の促進が期待されている。その中でも、先住民族に特化した内容が特に求められている。ソーシャルワーク教育の目標及び成果として、各校は卒業生の異文化間実践に従事できる能力を示さなければならない。ソーシャルワーク教育課程の内容に関する章では、実践教育の中に先住民族の文化に特化した内容と、より一般的な異文化間実践に関する内容を含めることが規定されている。また、ソーシャルワーク実践の文脈を理解するために、様々な文化システムの理解も欠かせないという記述がある。実習現場でも、先住民族の文化と、その他の文化及び言語的多様性の課題に触れることが期待されている。

教育及び学校認可基準書に付いている**児童福祉及び保護に関する付録**には、おそらく上述の先住民族の歴史的な家族分離の問題の影響により、文化的多様性に関する基準が多く含まれている (Australian Association of Social Workers ; 2008b)。態度、価値、原則に関する部分では、人間の尊厳及び価値との関連で、子どもの文化的な福利の基盤としての家族の尊重と、子どもの文化的なニーズの尊重が取り上げられている。社会正義との関連では、先住民族をはじめとした文化集団の家族の有り方などを含む文化的多様性の尊重が指摘されている。専門職としての誠実さ、信頼性、中立性などの部分において、記録の際の文化的配慮が各課程の卒業生に求められている。同じく価値として位置づけられている児童福祉における専門的な力量の向上に向けた努力の中にも文化的な知識が含まれていると書かれている。続いて、ソーシャルワーク実践のための知識として、先住民族に代表される文化的差異を含めて家族の多様な有り方に関する知識の他に、児童虐待の概念的捉え方に文化と歴史が及ぼす影響の理解について

でも指摘されている。同様に、先住民族などの多様な文化的背景をもつ子ども及び家族を対象とした実践を展開する際に欠かせない文化的に適切で十分に敬意を払う方法の把握も知識として期待されている。最後に、ソーシャルワーク実践のための技術の中には、子ども及び家族の立場を理解するために文化的に適切な戦略の活用と、文化的に安全な実践の展開に関する規定が含まれている。

文化的多様性に関するソーシャルワーク教育基準だけを扱っている文章も存在する。2009年に加わった**異文化間カリキュラムに関する付録**である (Australian Association of Social Workers ; 2009a)。本書は、異文化間カリキュラム内容を **1) 態度と価値** (倫理綱領に基づいて)、**2) ソーシャルワーク実践のための知識** (文化及び人種理論、文化的に安全で感受的な実践、国内の歴史的及び現代的な特定の異文化間課題、国際的な異文化間課題などの領域における知識) **3) ソーシャルワーク実践のための技術** (上記の価値と知識を実用する能力、全てのクライアントに対して文化的に安全で感受的な実践に焦点) の三領域に分けている。その概要の詳細は次のようになっている。

1) 態度と価値

1. 個人及びその文化的アイデンティティの尊重
2. 多様な文化的経験の尊重及び共感
3. 文化的多様性及びその複雑性の尊重
4. 人権の様々な概念的捉え方の理解及びその批判的検討
5. 個人及び専門職としての文化的文脈に対する批判的内省 (critical reflection) の必要性の認識
6. 文化的アイデンティティ及び経験の複雑性の認識
7. 多様な文化集団がもつ豊富な知識及び能力の認識

8. 多様な文化集団の社会的権力・地位の格差の認識、また差別や抑圧に挑戦する覚悟
9. 多様な考え方のストレングス、またそれらの緊張関係と各文化に由来しているという特徴の認識
10. 文化的理解の促進における対話の必要性の認識
11. 国内の実践が行われている文脈及びその文化的多様性との接点の認識
12. 文化的文脈及び経験の流動性の認識

2) 知識

1. 社会的に構築・議論される概念としての文化の批判的な概念理解
2. 民族、人種、多様性、差別、権力に関する理論の知識
3. 抑圧のグローバルかつ歴史的根拠の理解
4. アイデンティティ及び移住を理解するための理論の知識
5. 文化的経験の世代間影響の理解
6. 紛争、トラウマ、拷問が国際移住者に及ぼす影響の理解
7. 文化的に安全で感受的な実践の知識
8. 多様な文化集団を支援する主要な団体の知識
9. 言語の壁の重要性と通訳及びバイカルチュラル (bicultural) のワーカーとの協働の必要性の理解
10. 多様な文化集団におけるソーシャルワーク・サービスの歴史的及び現

代的な概念的捉え方の理解

11. 国内の移民の歴史及びその国家形成における重要性の理解
12. 国内の文化的多様と差別の歴史の理解
13. 文化及び言語的に多様な集団のための定住などの支援サービスの知識
14. 難民及び庇護希望者のための国際的な保護体制の知識
15. 国際政治及び情勢、またそれらの移民及び難民政策と動向に及ぼす影響の理解
16. 福利の問題を含め、多くの人々が社会において経験している言語及び考え方の壁の理解

3) 技術

1. 個人及び専門職としての文化的アイデンティティ、またそれらのソーシャルワーク実践へ及ぼす影響に対する批判的内省
2. 文化的に感受的で安全な実践できる能力に影響を及ぼす組織的及び社会的要因に対する批判的内省
3. 文化的に丁寧でエンパワーする実践に関する継続的学習への取り組み
4. 効果的なソーシャルワーク実践において自分の文化的アイデンティティの活用
5. 異文化間接触への批判的で、柔軟で、好奇心に満ちた取り組み
6. 文化的に多様な背景をもつ人々との信頼・共感関係の形成
7. クライエントの成果に悪影響を及ぼす言語の壁のアセスメント、また

適切な支援過程及びサービスへのアクセス

8. 通訳及びバイカルチュラルのワーカーとの効果的な協働
9. 文化的に丁寧で明確な対話を通じた効果的なコミュニケーション
10. 効果的なコミュニケーションの壁のアセスメント及び解決
11. 全体的なアセスメントの一部として、それらが現在の福利及び困難へ及ぼす影響を理解するために、クライアントの文化的文脈及び経験のアセスメント
12. 文化的な丁寧さ及び社会的正義に向けてクライアントと一緒に、また彼／彼女らのためのアドボケート
13. 文化的に多様な人々及び集団のための社会変革と社会正義に向けて全てのソーシャルワーク実践方法の活用
14. 実践における異文化間課題に対する批判的内省のためにスーパービジョンの活用

また、異文化間カリキュラムの基準を定めている本付録を補う目的で2009年に**教材一覧**も加わった（Australian Association of Social Workers；2009b）。それにおいて、参考文献リスト、映像やリンク集は以下の九領域に渡っている。

1. 反抑圧的及び反差別的実践
2. コミュニケーション及び多文化カウンセリングのアプローチ
3. 異文化間実践：理論、基準、力量
4. 文化と理論

5. 家族と文化
6. 当事者による記述
7. 人権
8. 国際移住
9. 難民及び庇護希望者

(2) ニュージーランドの諸基準

ニュージーランドでは、前章で見てきたワイタング条約を基盤とした二文化主義の考え方がソーシャルワーク専門職において極めて強い。職能団体であるアオテアロア・ニュージーランド・ソーシャルワーカー協会（Aotearoa New Zealand Association of Social Workers、ANZASW）は、団体名にもマオリ語の国名を入れている。また、団体のロゴもマオリの模様をベースにしている（写真 36）。3500 人のソーシャルワーカーの自主的な専門職団体である本協会以外に、2003 年のソーシャルワーカー登録法（Social Workers Registration Act）の下で、行政機関であるソーシャルワーカー登録委員会（Social Workers Registration Board）も設立された（写真 37）。現状でも登録するソーシャルワーカーが増えているが、今後 5 年毎の（再）登録が全国的に義務付けられる可能性が極めて高い。



写真 36 ニュージーランドのソーシャルワーカー協会のロゴ
マオリ模様を活かして先住民族との「二文化間協働」を象徴



写真 37 ソーシャルワーカー登録委員会のロゴ

英語と同時にマオリ語の名称も記載

ソーシャルワーク専門職の実践にかかる基準は、ソーシャルワーカー協会の倫理綱領や実践基準の他に、登録委員会による行動規範及び登録時に行われている力量審査¹¹ (competence assessment) がある。教育基準は、学校あるいは資格の認可機関でもある登録委員会が同じ力量枠組みに基づいて制定している。認可を受けている教育課程の卒業生は、自動的に登録できるようになっている（ただし 5 年毎の再登録はそれでも必要）。また、委員会は行動規範を基にしたソーシャルワーカーの通報ケースを受け付ける通告機関としての役割も同時に果たしている。

二文化主義的な側面は、ソーシャルワークの専門職化の歴史にも大きな影響を及ぼしている (Nash ; 2007)。以前より、基本的に西洋型の高度な専門職像に由来する考え方と平行して、先住民族の知恵を活かした「マオリ開発 (Maori Development)」とも呼ばれている草の根的な地域開発 (コミュニティワーク) の流れも強い。現在も、ソーシャルワークの資格 (学位) は、4 年間の大学 (university、college) 以外に、2 年間と 3 年間の (短期 / 工科) 大学 (polytechnic、institute of technology) でも得られる。全国的な専門職団体として、アオテアロア・ニュージーランド・ソーシャルワーカー協会は二文化主義へのコミットメントが特に強く、1986 年よりマオリ当事者ソーシャルワーカーのタンガタ・フェヌア¹² 部会 (Tangata Whenua Caucus) の設立により二文化間協働 (Bicultural Partnership) を提唱している (Aotearoa New Zealand Association of Social Workers ; 1986)。ワイタング条約に基づいたこの協働は、以下の原則を反映している。

1. 共有された歴史及び両側の特有の責任の確認

¹¹ 今まではソーシャルワーカー協会も「力量認定書 (Certificate of Competence)」を発行してきた。

¹² マオリ語でマオリのことを指す表現 (前章を参照)。

2. 真の相互依存関係の確立に向けて自治の促進
3. 先住民族の知恵を活かしたものも含め、アオテアロア・ニュージーランドにおいてソーシャルワーク及びコミュニティワークのベスト・プラクティスの開発
4. ソーシャルワーク及びコミュニティワークの専門的なアイデンティティをもつ者の間の協働を通して知識、知恵、経験の共有の強化

また、オーストラリアと同様に、国際ソーシャルワーカー連盟と国際連合の理念の下で、先住民族当事者のソーシャルワーカーのみ形成する職能団体もあり、**タンガタ・フェヌア・ソーシャルワーカー協会** (Tangata Whenua Social Workers Association) と呼んでいる。

① 実践基準

ニュージーランドのソーシャルワーカー協会が定めている**倫理綱領**も二文化主義の原則に基づいており、英語とマオリ語の二言語で書かれている（**写真 38**）。既に**序文**においてワイタンギ条約の特有の思想が確認されている。次に、**ワイタンギ条約を基盤とした社会に対する責任**に関する基準が記されている。

文化的多様性に関する記述は、**社会に対する責任**の章において続く。特にマイノリティに注意を払いながら、社会正義及び包含に向けたアドボカシーが期待されている。また、差別の防止及び撤廃に向けた行動も規定されている。**クライアントに対する責任**の中には、各個人の価値及び尊厳の尊重と、文化などを認める無差別的な実践が含まれている。先住民族のクライアントには先住民族当事者のワーカーにかかる権利（希望があれば送致の義務）も認められ、彼／彼女らに対しては、単一文化主義的（monocultural）な影響の最小化や参加の機会の提供などが倫理責任として示されている。**機関及び組織に対する責任**に関する部分の中に、文化的に適切な職場形成の促進を定める記述がある。また、職員の雇用及びクライアントの受け入れに関する方針における差別も許されないとされている。**同僚に対する責任**の一つとして、単一文化主義的な知識、価値、方法に挑戦する権利の保障が取り上げられている。最後に、**スーパービジョン**

関係における責任の章では、スーパービジョンを受けるワーカーの文化的アイデンティティなどに起因する様々なニーズを認識することが指摘されている。ソーシャルワーカー協会による**実践基準**の中には倫理綱領及びワイタンギ条約の原則に沿ったソーシャルワーク実践について述べられている（Aotearoa New Zealand Association of Social Workers ; 2010）。それにおいて、クライアントが置かれている状況の文化的文脈の配慮を踏まえた適切な実践関係の形成が一基準となっている。

The Code of Ethics of the Aotearoa New Zealand Association of Social Workers	Te Tauā ki Tikanga o Te Rōpū Kaimahi toko i te Ora i Aotearoa
<p>PrefaceThis Code of Ethics is founded on the guidelines enumerated by the International Federation of Social Workers, as set out in Chapter Four, sections 4 and 5 in this book. In addition, and in keeping with the Objects of ANZASW, the Code also recognises the unique constitutional foundation of the articles of Te Tiriti o Waitangi. Membership of the Association brings with it an obligation to study, incorporate into professional practice, adhere to and promote this Code.</p>	<p>He kupu whakatakiI ahu mai tēnei Tauākī Tikanga i ngā tohutohu e whakaatuhia ana e te Huihuinga Kaimahi toko i te ora o te Ao [IFSW]. Ka kitea tēnei ki te Wāhanga Tuawha – ki ngā wāhi 4 me te 5 o tēnei pukapuka. Kia whai tonu atu i ngā Whāinga o ANZASW, ka whakaae atu tēnei Tauākī Tangata ki te kōrero ahurei o ngā wāhanga o te Tiriti o Waitangi. He kawenga tō ia mema o te Rōpū nei, kia ako, kia whakamahi, kia mau, kia whakanui hoki i tēnei Tauākī Tikanga.</p>

写真 38 ワイタンギ条約を確認する倫理綱領の序文
英語とマオリ語の二言語になっている（Aotearoa New Zealand Association of Social Workers ; 2008）

ソーシャルワーカー通報制度の基礎にもなっている**行動規範**（Code of

Conduct) は、ソーシャルワーカー登録委員会が制定している (Social Workers Registration Board ; 2005)。専門的力量に関する節では、文化的多様性に関する下記の三点が定められている。

1. クライエントの文化的アイデンティティの認識、理解、支援 (不可能であれば、文化的により適切なサービスへの送致の必要)
2. 個別のクライアントに対して文化的に適切なサービスの配慮及び統合
3. クライエントの言語理解の保証 (通訳の活用を含む)

また、クライアントの各種権利に関する章では、各個人の尊厳及び価値の尊重と、文化に基づく差別に関与しないことが期待されている。

同じく登録委員会によるより詳しい**行動規範ガイドライン**の中にも文化的多様性に関する記述がある (Social Workers Registration Board ; 2008)。雇用者の責任として、文化的アドバイザーも含めた外部資源の同定が規定されている。次に、ワーカーの誠実さに関する基準の中に、文化に関わるワーカー自身の偏見及び価値を認識することが含まれている。専門的力量と文化の関係について、クライアントの文化的アイデンティティも含む個別の状況への対応が取り上げられている。スーパービジョンに関しては、文化的な課題を含めた倫理的葛藤の解明が望ましいとされている。また、本ガイドラインにおいて、文化的対応について独立した章が設けられており、ソーシャルワーカー協会の先述した二文化間協働や通訳の雇用方針について述べられている。

ソーシャルワーカー登録委員会は、ソーシャルワーカーの登録 (あるいは5年毎の再登録) 時に力量審査を行なっている。それにあたって、**中核力量基準** (Core Competence Standards) を定めている (Social Workers Registration Board ; 2009a)。合計十基準の内、二基準は直接文化的多様性に関連している。**第一基準**はマオリを対象としたソーシャルワーク実践における力量である (Social Workers Registration Board ; 2010a)。これは、1) マオリのニュージーランド社会における状況 (ワイタンギ条約や二文化主義) の理解、2) マオリの多様性 (必ずしも均質の集団ではないこと) の理解、3) 言語の理解 (通訳の活用を含む)、4) 地域及び家族構造の理解、5) 自治及び主権の理解という知識面の他に、態度と技術を

含めている。態度は、ワーカー自分自身の偏見や無知などの限界を認識することと、文化的多様性に対する学習意欲も含めた肯定的な努力姿勢を意味する。技術は、知識と態度の統合であり、これによって二文化間実践や差別の撤廃が可能になる。つまり、マオリを対象とした力量のあるソーシャルワーク実践の要件は以下のようにになっている。

1. 文化的に適切で包含的な関わり方
2. 歴史的及び現代的な社会的文脈が実践内容へ及ぼす影響の明確化
3. マオリ当事者の取り組みの実践的な支援
4. ワイタング条約などの知識の表明
5. 地域の支援

第二基準は、先住民族以外にも、ニュージーランドのあらゆる民族及び文化集団を対象としたソーシャルワーク実践における力量である（Social Workers Registration Board ; 2010b）。これは、知識面で、1) 特定の文化的文脈（ある文化におけるマナーや価値）の理解、2) 体系的な文化的文脈の理解（どの文化集団も均質でないことを理解した上で、その文化からクライアントが内在化している価値や行動などについて直接クライアントに聞く）、3) 資源という文脈（文化的な助言や文化的対応を促進する社会資源や社会ネットワーク）の理解、4) 協働という文脈（ワイタング条約とそのソーシャルワーク実践へ及ぼす影響）の理解を含めている。態度と技術は第一基準と同様である。全体的に、ニュージーランドのあらゆる民族及び文化集団を対象とした力量のあるソーシャルワーク実践は次のようなことを必要としている。

1. 敬意を示すかつ理解のある環境の整備
2. あらゆる人々と文化的に適切で包含的な関わり方
3. 集団間及び個人間の多様性の認識と支援

4. 歴史的及び現代的な社会的文脈が実践内容へ及ぼす影響の明確化

② 教育基準

ソーシャルワーク教育課程の5年毎の認可は同じくソーシャルワーカー登録委員会が行なっている。そのための認可基準は、基本的に上述した**中核力量基準**に基づいている(Social Workers Registration Board; 2009b)。認可審査を受ける学校は、**卒業性の能力**を示さなければならない。卒業に求められる様々な能力は、国際ソーシャルワーカー連盟と国際ソーシャルワーク学校連盟によるソーシャルワーク教育のグローバル基準に基づいているものと、ニュージーランド特有のものに分かれている。グローバル基準に基づいて規定されている卒業性の能力の中で、文化的多様性に間接的に関連している項目はいくつもあるが、直接的なものは、様々な民族集団の文化などの尊重を促進できる能力を定める一基準である。ニュージーランドで求められる特有の能力の中には、やはりワイタング条約を実践の中心として認識することと、二文化主義的文脈において実践できる能力が最初である。文化的多様性に関連する他のものは、多様な民族的及び文化的背景をもつクライアントを対象として実践できる能力、文化的文脈に関する学問的知見のソーシャルワーク実践への統合、ソーシャルワーク実践に影響を及ぼす国内の文化的課題の理解という三項目を含めている。

カリキュラムに関する基準においても、ワイタング条約が最初に取り上げられている。また、カリキュラム内容の基準も明確にグローバル基準に基づいており、それ以外にカバーされなければならない文化的多様性に関する内容は、今まで紹介した中核力量基準の最初の二基準である。即ち、1) マオリを対象としたソーシャルワーク実践における力量の習得を保証する内容、2) ニュージーランドのあらゆる民族及び文化集団を対象としたソーシャルワーク実践における力量の習得を保証する内容の二点となっている。

III. 文化的多様性に対応したソーシャルワーク教育

第Ⅲ章では、オーストラリアとニュージーランドにおける文化的多様性に対応したソーシャルワーク教育の具体例を示す。それぞれ二校ずつ取り上げ、カリキュラムなどにおける文化的多様性に関する内容の位置づけについて述べる。取り上げる課程は、全て第Ⅱ章で前述した各国の教育基準に沿って認可を受けており、それらの基準を満たしている。また、日本の有資格のソーシャルワーク人材育成（社会福祉士養成）を念頭に置きながら、4年制大学の学士課程のみを紹介することにする。つまり、より高度な修士課程や年数が限られているニュージーランドにおけるそれ以外の短期課程（前章を参照）は扱わない。

(1) オーストラリアの大学

オーストラリアのソーシャルワーク教育には、文化的多様性に関する内容が全体的なカリキュラムの中に**統合的**に組み込まれている。各課程において、大学の周辺地域あるいは大学がある州の人口構成に応じて、ある特定の文化（集団）について学ぶこともあるが、非常に多様な社会であるため、基本的にはどの文化のクライアントに対しても文化的に適切なサービスを提供する能力をもつ人材の育成を目指している。これは、文化に関する様々な理論を通じて文化とは何かを理解し、自分の文化や偏見などの**自己アセスメント**を基本にしている。本稿の前半でも述べている歴史的な背景（抑圧へのソーシャルワーカーの関与）があるため、必ず独立した授業が設けられているのは**先住民族**への対応に関してのみである。

大学教育の紹介が目的であるため省略するが、主に既に資格（学位）を取得している実践者を対象とした文化的対応の**現職者研修**も存在する。これらも特に先住民族に注目しており、地方政府や民間団体によって主催されている。例えば、ヴィクトリア州では、州内の当事者団体に委託してソーシャルワーカーも含めた様々な社会サービス提供分野の対人援助専門職向けに「先住民族に対応する文化的力量形成トレーニング（Building

Aboriginal Cultural Competence (BACC) Training)」が行われている (State of Victoria ; 2011)。他にも、文化的多様性を専門にしている研究者や対人援助専門職によって設立された全国文化的力量促進センター (Centre for Cultural Competence Australia、CCCA) は、「アボリジニとトレス海峡諸島民に対応する文化的力量講座 (Aboriginal and Torres Strait Islander Cultural Competence Course)」を開始している。豪州ソーシャルワーカー協会も本講座を認可しており、参加者に現職者研修の単位を与えている。

① ヴィクトリア大学 (メルボルン)



本節は、ヴィクトリア大学 ((Victoria University)) におけるソーシャルワーク課程の紹介冊子、シラバス、実習マニュアルなどの資料の他に、ソーシャルワーク課程の総責任者 (1人)、文化的多様性関連科目担当教員 (1人)、実習教育の責任者 (1人)、国際関係担当者 (1人) の合計4人を対象とした聞き取りを基に作成しているものである(2012年2月6日訪問)。

ヴィクトリア大学のソーシャルワーク課程は人文・教育及び人間開発学部 (Faculty of Arts, Education and Human Development) の社会科学及び心理学科 (School of Social Sciences and Psychology) に位置づけられている (写真 39)。ソーシャルワーク課程の歴史と文化的多様性への強いコミットメントは、所在地を見ればよく理解できる。メルボルンの西部にあるキャンパスの周辺地域は、もともと製造業が盛んであったが、工業地帯としての役割の低下とともに、戦後の移民ブームの中で移民の大規模定住が始まった。1950～60年代にはイタリア、ギリシア、マルタ出身の南ヨーロッパ系住民に加え、1970～80年代にベトナム難民をはじめとしたインドシナやアフリカ各地からの移民も住むようになり、文化的に非常に多様な地域人口を形成していった。このような地域の社会問題や住民の多様な文化的ニーズには、東部で教育を受けたソーシャルワーカーが対応できず、本課程の文化的多様性に重点を置く特色は今日に至って続いている。もちろん、多くの留学生と同時に、周辺地域から通う学生も極めて多様な

文化集団である。そのため、ソーシャルワーク課程も含め、様々な意味で**開かれた大学**を目指しているという。例えば、4年制大学教育と共に、より低度の高齢・児童・地域などの各種福祉系資格も含め、ヴィクトリア大学は専門学校や短期大学コースも設けており、それぞれの課程の単位や卒業資格などの互換制度も整っている。また、文化的多様性に対応できる**グローバル人材育成方針**の下で、1) 教育課程において多様な学生人口の積極的な活用、2) 文化的多様性に関するカリキュラム内容の充実（ある特定の文化に頼らず自民族主義でない事例などの提示）、3) 学生の国際移動（留学、学生交換、スタディー・ツアー、実習）という三つの施策は大学全体において展開されている（Victoria University; 2008）。



写真 39 ヴィクトリア大学

ソーシャルワーク課程もあるフットスクレー（Footscray）・キャンパス

ソーシャルワーク学士課程には、教育目標の中にも文化的多様性について含まれている（Victoria University; 2012a）。総合目標の一つとして、人々の生活に及ぶ文化的影響の理解が取り上げられている。また、専門目標の中には、先住民族や有色人種が経験する抑圧や不平等の理解と、これらの解消・撤廃・軽減に向けた介入技術の習得が明記されている。そのために、反抑圧的な理論枠組みに焦点をあてなければならないとされている。専門科目の中には、独立した科目である「**先住系オーストラリア人の課題と理解**（Indigenous Australian Issues and Understandings）」以外に、文化的多様性に関する内容はほぼ全ての科目に統合されている。その中でも、フォーカスの強いものは、「対人及びコミュニケーション・スキル（Interpersonal and Communication Skills）」と「ソーシャルワーク諸

理論 (Social Work Theories)」の二科目である。全て必修科目である。

「対人及びコミュニケーション・スキル」は、ソーシャルワークの学生以外に他の対人援助専門職を目指す学生も受講する2年生の科目である (Testa ; 2012)。本科目のシラバスの冒頭に、大学の敷地に先住していた部族に敬意を払っている象徴的な言葉が並んでいる点が極めて印象的である。12回の講義に合わせ、講義内容の理解を深めながら、その実感や応用を促す24回のワークショップ形式のセミナー (tutorial) も実施されている。全体的な授業内容は**批判的**¹³ (critical) で**反抑圧的**なアプローチに基づいている。期待される学習効果の中に、将来の実践における文化的感受性に関する知識の応用能力が指摘されている。また、受講修了者の特徴として、文化的に多様な対人援助環境において効果的な実践ができる能力が書かれている。本科目の概要は以下のようになっている。

1. 導入 (援助者自身の文化と価値が実践に及ぼす影響)
2. 文化的認識 (文化的に感受的な実践と文化的力量の組み合わせ)
3. 批判的内省と専門的「自己」の活用 (実践への活用)
4. 専門的価値と倫理実践 (実践への影響)
5. 反抑圧的実践 (理論と応用)
6. 言語及び非言語コミュニケーション・スキル
7. 内容と感情に対する内省 (コミュニケーションへの影響)
8. 面接スキル (フォローに注目)
9. ノーマライゼーション
10. 挑戦するスキル (同意できない言説への対処法)

¹³ 社会学的な意味で、ポスト・モダンの視点を指している。

11. 抑圧に挑戦するスキル（差別的な言説への対処法）

12. 振り返りと要約（批判的ソーシャルワーク（critical social work） 実践におけるコミュニケーション・スキル）

本科目は、講義以外にゼミ体制も整っているため、多岐に渡る教授法が活用されている。各回の講義内容に合わせたワークショップでは、ロールプレー、ビデオ撮影、事例検討、ディスカッションなどによるグループワークと、評価に必要な三つのレポート課題も含めたこれらに対する内省が求められている。全てにおいて文化的葛藤などの分析も含まれており、特に**文化的認識**と**批判的内省**ができる能力の向上が期待される。

同じく基礎的な必修科目「ソーシャルワーク諸理論」では、科学主義的な知識体系に並行している非西洋型知見の例も取り上げるようにしている。一つの例として、**構築主義**の社会学の考え方に基づき、「健康」や「精神病」のあらゆる文化的パラダイムにおける構築の仕方も紹介している。また、様々な理論に対して留学生やマイノリティの学生による**批判的挑戦**も授業中に歓迎されている。挙手による発言やグループ・ディスカッションが苦手な学生にも配慮し、安心して議論できる自己開示が可能な場としてブログのようなオンライン空間も整備されている。受講生の文化的認識を促すために、様々な**ゲスト講師**の招待や課外見学の他にも、例えば自己解明に向けて学生自身の**文化的エコマップ**とカルチュラグラム（culturagram）と呼ばれている**文化的ジェノグラム**（影響を受けている／きた様々な文化をまとめる図）とそれに対する内省（読み取れる価値や偏見などの傾向）の提出が課題として出されている（ただし、上述と同じ理由で、発表は自主的）。

ヴィクトリア大学のソーシャルワーク**実習**は、3年実習と4年実習がある（Victoria University；2012b）。実習マニュアルの序文においても、大学の特色でもある学生の多様な文化的背景が肯定的に取り上げられている。実習前の準備の一環として、実習先の文化的環境を配慮した服装の選択が学生に求められている。実習目標の中に文化的多様性を配慮した実践について、1) 文化的要素が人々の生活に及ぼす影響の理解、2) 人々の生活の文化的構造の理解、3) 反差別的及び文化的に感受的な原則の実践における応用という三項目が含まれている。実習の評価にあたっては、前章で紹介しているオーストラリアの倫理綱領の文化的多様性に関する内

容の認識の表明も対象となっている。実習体制自体は4日制で、大学で毎週1日ゼミを設け、文化的葛藤などに関する内省の機会も提供している。

② ニュー・サウス・ウェールズ大学（シドニー）



THE UNIVERSITY OF
NEW SOUTH WALES
SYDNEY • AUSTRALIA

ニュー・サウス・ウェールズ大学 (*University of New South Wales*) におけるソーシャルワーク教育については、大学紹介、実習マニュアルなどの資料以外に、国際ソーシャルワーク学校連盟の役職者も含む長年の国際的な活躍経験もある文化的多様性関連科目担当教員 (1人) と実習教育の責任者 (1人) の聞き取りに基づいてまとめている (2012年2月9日訪問)。

日本社会事業大学と学術交流協定を締結しているニュー・サウス・ウェールズ大学のソーシャルワーク課程は、メイン・キャンパスにある人文及び社会科学部 (Faculty of Arts and Social Sciences) の社会科学科 (School of Social Sciences) の一部である (写真40)。ソーシャルワーク学士課程の紹介文では、あらゆる民族及び人種的背景をもつ人々を含めた対人援助がソーシャルワークの本質であると最初に記されている (University of New South Wales ; 2012a)。また、就職先として、移民を対象としたサービス機関の例も取り上げられている。



写真40 ニュー・サウス・ウェールズ大学の紋章

文化的多様性のみを扱う特化した必修科目は、二年生の「先住民族とソーシャルワーク (Aboriginal people and Social Work)」という一科目に

過ぎないが、ヴィクトリア大学と同様に他の科目に関連内容が含まれているという。また、選択科目の中に「**国際ソーシャルワーク** (International Social Work)」がある。これは3時間を12回に渡って、1) 文化という概念の理解、2) 国際ソーシャルワーク論、3) 事例紹介という段階を踏んでいる。1) では、文化とは何か、誰もが文化をもっているという内容を扱っている。2) は国際的なソーシャルワーク実践に書かれている専門書の紹介と同時に、グローバル経済の影響について考えることを目的としている。最後に、3) は国際ソーシャルワークの実践例を示している。文化に関する理解を深めるために、講義と文献の他にディスカッション及びグループワークなどの**参加型学習**が行われている。

ニュー・サウス・ウェールズ大学のソーシャルワーク課程では、3年及び4年時**実習**の目的の一つは、クライアントとの接触における民族・文化的差異の認識及び尊重の促進である (University of New South Wales ; 2012b)。自習に入る前に、実習・学習契約 (Placement Contract/Learning Agreement) にあたって、実習を始める学生と実習先現場の実習指導員 (field instructor) と大学の**実習講師** (field liaison) が一緒に個別の実習目標を決める。価値、態度、専門行動に関する目標の中に、多様性への対応についても具体的な学習目標の設定が必要となる (University of New South Wales ; 2012c)。実習評価は、これらの自主的に定めた目標の他に、ヴィクトリア大学と同じように豪州ソーシャルワーカー協会の倫理綱領の基盤価値にも照らし合わせながら行われている (University of New South Wales ; 2012d)。また、ニュー・サウス・ウェールズ大学では、協定を結んでいるインドやスウェーデンの大学をはじめとして、**国際実習**も可能である。これを選択する学生は、特に文化的差異の認識が求められている。同じように、文化的多様性に関する良い学習機会を与える実習先として、大学内の難民研究センター (Centre for Refugee Research、CRR) も積極的に活用されており、国内外のインターンシップの形式を取った実習も行われている。

(2) ニュージーランドの大学

ニュージーランドのソーシャルワーク教育は、オーストラリアに似ており、文化的多様性に関する内容はあらゆる科目に統合されている。ある文

化集団特有の内容は、独立した科目として先住民族と、先住民族ではないが歴史的な繋がりが強い太平洋諸島民（第 I 章の注 5 を参照）の課題を扱うもののみである。しかし、特に先住民族に関する科目の数や内容は、オーストラリアよりも徹底されている。二文化主義の考え方は職員構造などにおいてもよく反映されており、例えばマオリの伝統的な儀式は様々な大学行事の手順の中にも取り入れられている。筆者自身も、オークランド大学の新規職員を迎えるポフィリ¹⁴（powhiri）に見学者として参加する機会があった。やはりマオリをはじめとして、太平洋諸島民やアジア系などの当事者教員も多くみられる。

① マッセー大学



マッセー大学 (*Massey University*) のソーシャルワーク課程は、大学のパンフレットや科目シラバスなどの資料と、国際ソーシャルワーク学校連盟においても役職をもつ文化的多様性関連科目担当教員 (1 人) との聞き取り内容を整理して紹介する (2012 年 2 月 14 日訪問)。

マッセー大学においては、文学及び社会科学部 (College of Humanities and Social Sciences) の健康及び社会科学科 (School of Health and Social Services) の中にソーシャルワーク課程がある (写真 41)。



写真 41 マッセー大学

ソーシャルワーク課程もあるアルバニ (Albany) ・キャンパス

¹⁴ マオリの受け入れ儀式。

本課程の紹介には、ソーシャルワーカーが活躍する場としてイウイ¹⁵ (iwi) などのマオリを対象とした実践と太平洋諸島民などの移民及び難民を対象とした実践についても述べられている (Massey University ; 2012a)。1年の一般教養基礎科目における社会学や文化人類学的なアプローチ以外には、この二つのクライアント集団について扱うソーシャルワーク課程の必修科目もある。二年時の「**ニュージーランド社会におけるワイタンギ条約 (Treaty of Waitangi in New Zealand Society)**」ではマオリの法的な位置づけについて学んでいる。同年の「**ニュージーランドにおける太平洋諸島民の福祉 (Wellbeing of Pacific People in New Zealand)**」は、移住、健康、居住、司法、雇用、教育、福祉における様々なニーズに注目している。三年の「**マオリ開発と社会サービス (Maori Development and the Social Services)**」は、ニュージーランド特有の先住民族の知恵を活かしたソーシャルワーク実践について扱っている。文化の課題を総合的に扱う科目として、「**ソーシャルワーク及びコミュニティワーク実践序論 (Introducing Social and Community Work Practice)**」と「**ソーシャルワーク及びコミュニティワーク実践：理論と実践領域 (Social and Community Work Practice: Theories and Fields of Practice)**」がある (Henrickson ; 2011a & 2011b)。

「**ソーシャルワーク及びコミュニティワーク実践序論**」は、例えばワイタンギ条約のソーシャルワーク実践への影響や個人的な価値体系に対する批判的認識 (critical awareness) を目的としている。期待される学習効果の中に、1) 「世界観 (worldview)」という概念の理解を踏まえ、自分の世界観の解明及びそれが自分のあらゆる物事の捉え方やソーシャルワーク実践自体へ及ぼす影響の理解、2) ニュージーランドに存在する文化などに関連する抑圧と反差別的実践の本質の理解という二点も含まれている。本科目は 11 日に渡る講義とゼミがセットとなっており、取り扱う内容のスケジュールは以下のようにになっている。

1. 導入及び科目概要 (ゼミ : 「私は誰?」)
2. ソーシャルワークの歴史と発展 (ゼミ : 様々な実践領域)
3. コミュニティ開発導入 (ゼミ : 労働及び貧困とソーシャルワーク)

¹⁵ 部族。

4. 世界観：マオリ（ゼミ：同）
5. 世界観：太平洋諸島民（ゼミ：同）
6. 世界観：「アジア」と西洋（ゼミ：同）
7. 世界観：性的指向及びジェンダー・マイノリティ（ゼミ：同）
8. 理論導入：エコロジカル理論と環境の中の個人（ゼミ：同）
9. 理論導入：ストレングス・ベースド実践（ゼミ：同）
10. 価値及び倫理導入（ゼミ：価値と倫理の工具箱）
11. 結論（ゼミ：試験に向けた振り返り）

最終試験は評価の35%に過ぎず、様々な課題レポートの提出も求められている。その中に、履修者自身の性的指向・ジェンダー・文化的・人種的・民族的アイデンティティが形成されてきた過程の振り返りや、それらに起因する援助感なども含めた様々な世界観（考え方）を明らかにする「私は誰」という英単語1200語のレポートも含まれている（評価の15%）。

この科目において、文化的多様性に関する理解に対し、「インフォームド・イグノランス（informed ignorance）」、即ち「確認された無知（何かに対して十分な知識と理解がないことの認識）」を前提に、いわゆる**認識論的力量**、あるいは**対応能力（epistemological competence）**の考え方を提唱している。つまり、文化的背景などが異なるクライアントは、世界観、要するに様々な物事に対する認識も異なり、ワーカーはこの本来の自分もっているのと異なる認識方法を理解し、身につける努力をしなければならないということである。これは、例えば色眼鏡に例えられており、このような色眼鏡を切り替える能力があれば、あらゆるクライアントの特有の文化的なニーズへの対応も可能になる。この色眼鏡自体が文化であるとも言える。あるクライアントの文化を知るためには、**対話（dialogue）**が最も重要で、クライアントの価値観などに関する適切な質問の仕方を意味する**文化的会話（cultural conversation）**の手法を通じて、ステイグ

マを与えず、不愉快な思いをさせることなく文化的な差異について学ぶことができる。

同じく必修科目である「ソーシャルワーク及びコミュニティワーク実践：理論と実践領域」は、様々なゲスト講師の招待も含め、より踏み込んだ実践領域別の専門内容となっている。学習効果として、それぞれの領域における文化的課題を理解する能力の習得も指摘されている。15回に渡る内容は次のようになっている。

1. 科目概要と理論の見直し：人文主義と実存主義の考え方
2. 統合的な理論モデル：社会及び地域開発、専門職と登録
3. 実践領域：児童及び若者援助及び保護（ゲスト）
4. 実践領域：医療ソーシャルワーク
5. 実践領域：更生保護（ゲスト）
6. スピリチュアリティと倫理
7. 実践領域：国際ソーシャルワーク
8. 実践領域：移民及び難民
9. 実践領域：性的指向及びジェンダー・マイノリティ
10. 変化、喪失、死、グリーフ（葬儀屋訪問）
11. 実践領域：精神保健（ゲスト）
12. 実践領域：薬物乱用と賭博依存（自助グループ訪問）
13. 補講

14. 課題発表会

15. 課題発表会

本科目の評価は、上記の**訪問見学**も含めたあらゆる課題に関する**批判的内省**によるレポートがメインである。また、授業中はロールプレーによるペアワークなどの**参加型学習**を促す教授法も活用されている。

マッセー大学では、ソーシャルワークの**実習教育**もワイタング条約の原則に沿ったものである (Massey University;2012b)。2年時の「実習教育導入 (Introduction to Field Education)」では、文化的多様性に関して既に下記の学習効果が目標となっている。

1. 自分のあらゆる価値観や倫理観の認識
2. 実践を展開する地域におけるマオリの社会サービス機関の把握
3. アオテアロア・ニュージーランド・ソーシャルワーカー協会の二文化間協働に関する自分の立場の明確化

これらは、3年と4年の「実習教育 (Field Education)」において、次のように発展する。

1. ソーシャルワーカー協会の倫理綱領に沿って、ワイタング条約を理解した二文化間ソーシャルワーク実践への取り組み
2. クライアントとの間に、文化的差異も配慮したエンパワーメントする適切で協働的な実践関係の形成

② オークランド大学



オークランド大学 (*University of Auckland*) の節は、大学の各種資料

の他に、ソーシャルワーク課程の総責任者（1人）、当事者も含む文化的多様性関連科目担当教員（2人）、留学生担当者（1人）の合計4人との聞き取りに基づいてまとめている（2012年2月15日訪問）。

オークランド大学のソーシャルワーク課程は、教育学部（Faculty of Education）のカウンセリング、対人サービス及びソーシャルワーク学科（School of Counselling, Human Services and Social Work）の中にある（写真 42）。歴史的に教育学部に位置づけられていることが特徴的である。そのため、スクールソーシャルワークなどの子どもを対象とした実践領域に特に力を入れている。



写真 42 オークランド大学メイン・キャンパスの時計台

ソーシャルワーク課程は歴史的に教育学部のエプソム（Epsom）・キャンパスにある

文化的多様性に関する内容は、本課程でも重要である。課程の紹介においては、クライアント集団の文化的状況を理解し、文化的根拠のある（culturally grounded）実践ができる人材の育成が重点的に行われていることが教育の特徴として強調されている。（University of Auckland；2012）。マッセー大学と同じように、卒業生の就職先の中に、マオリのイウィや太平洋諸島民のサービス機関も紹介されている。1年目より、ニュージーランドの社会サービスにおけるワイタング条約と多様な文化的環境の重要性について考えるようにカリキュラム編成がなされている。文化

的多様性を扱うカリキュラム内容の中でも、特に先住民族と太平洋諸島民に関する内容が多い。例えば、「対人サービスにおけるワイタンギ条約 (Treaty of Waitangi in Human Services)」、「二文化間ソーシャルワーク実践 (Bicultural Social Work Practice)」、「ファナウ¹⁶・家族・アイガ¹⁷実践 (Whanau-Family-Aiga Practice)」という科目はそれにあたる。

文化的多様性全般を独立して教える必修科目は、1年時の「文化と多様性 (Culture and Diversity)」である (Marlowe ; 2012)。この科目は、文化及び多様性概念の様々な捉え方を紹介し、それらが個人や集団に及ぼす影響を批判的に検討している。これらの捉え方を把握することは、「自己」と対人サービスにおけるあらゆる差異の関係の批判的解明を促すという。修了後に受講者に期待される学習効果は次の五点を含めている。

1. 個人的、文化的、民族的アイデンティティ概念を説明できること
2. 人間の差異による多様性の社会的影響を同定できること
3. 対人サービスの各クライアント集団の周縁化を同定できること
4. 周縁化された集団を対象とした実践において反抑圧的方法を同定できること
5. 異文化間関係において包含を促す戦略を同定できること

授業では、多様な価値基盤、また様々なマイノリティ集団が社会的に構築されることによって起こるあらゆる葛藤及び緊張関係を紹介し、これらの実践、特により包含的な関係の形成へ及ぼす影響を分析している。具体的に以下の領域をカバーしている。

1. 文化、価値、信条、社会正義の複数の定義
2. 自己、文化的眼鏡及びアイデンティティ、アイデンティティの政治に関する考え方

¹⁶ マオリの（拡大）家族。

¹⁷ 太平洋諸島民の（拡大）家族。

3. 基礎概念：ナショナリティ（国籍）、エスニシティ（民族）、世界観（考え方、捉え方）、文化的支配、単一文化主義、アビリティ（健全性）、スティグマ（烙印）、ホモフォビア（同性愛者差別）、ヘテロセクシズム（異性愛中心主義）、エイジズム（年齢差別）、抑圧、レイシズム（人種差別）、マージナライゼーション（周縁化）、エスノセントリズム（自民族主義）、ジェンダー差別
4. 人間の差異の特徴の定義
5. 多様性の影響（民族、階層、障がい、ジェンダー、性的指向、年齢、ろう文化、若者文化、性及び性の健康）
6. 難民及び移民集団（適応過程、同化モデル、分離主義）
7. 文化及び民族的アイデンティティによる経験
8. 自己と異文化間関係

授業は、2時間毎 13回に渡る講義と1時間のゼミの形式をとっている。講義の定員は60人で、ゼミはより少人数に分けている。上記の内容に沿った具体的な授業スケジュールはここで示す。

1. 導入：多様性とは何か、なぜ重要か
2. 人間の差異と文化的力量
3. ロージャースによる中核条件(core condition)とシュルマンによる波長合わせ(tuning in)の概念
4. 「私とは」：自己概念、価値、信条
5. 社会構築主義
6. ゼミ発表

7. 移住、難民：新しい社会的現実の方向付け
8. 反抑圧的及びストレングス・ベースド実践と倫理
9. 人権とアイデンティティの「政治」
10. 性的指向及びジェンダー・アイデンティティ
11. スピリチュアリティとソーシャルワーク
12. 最終振り返り
13. 試験

本科目の評価は、試験が 50%に過ぎず、発表とレポート課題も一つずつ含めている。初期の 10 分程度の**口頭発表**（30%）は自分の文化的アイデンティティ、価値、信条の分析に関するものである（英単語 500 語の要約シートを含む）。これは、ニュージーランド社会においてよくあらゆる場面でマオリ式のミヒ¹⁸（mihi）を求められる意味でも将来的に活かせる課題である。最後の**筆記レポート**（20%）は、周縁化及び文化的多様性に関する事例検討である。難民か先住民族の事例をいずれか選択し、英単語 1200～1500 語に渡り授業で学んだ様々な概念や理論（抑圧、構築主義など）を利用しながらまとめることが期待されている。その中で、本ケースに対する自分の考え方の**批判的内省**も必ず求められている。

¹⁸ 儀式的な初対面挨拶あるいは自己紹介。

IV. 文化的多様性に対応したソーシャルワ実践例

最終章では、オーストラリアとニュージーランドにおける文化的多様性への対応に特に熱心なソーシャルワーク実践機関の例を一例ずつ示すことにする。紹介する二機関とも、文化的に多様なクライアント集団を対象に社会サービスを提供している。この章では、提供しているサービスの具体的な内容よりも、そのような実践における文化的多様性の配慮について述べるのが目的である。また、両機関とも職員やボランティアの研修においては、多様性に関するソーシャルワーク教育に類似した活動も行なっている。

(1) オーストラリアの事例

オーストラリアで訪問した実践機関は、カソリック教会の運営下で様々な社会サービスを提供している全国的NGOカソリック・ケアのある施設である。具体的には、メルボルン大司教区管轄の聖十字メアリー・センターである。

カソリック・ケア 聖十字メアリー・センター



カソリック・ケア (Catholic Care) の聖十字メアリー・センター (St. Mary of the Cross Centre) については、資料以外に、センター長、心理士、ボランティア・コーディネーター、難民及び定住プロジェクトの責任者、ベトナム系バイカルチュラル・ソーシャルワーカーの合計5人を対象とした聞き取りを基にまとめている (2012年2月7日訪問)。

カソリック・ケアは、オーストラリアで最初に専門的な教育を受けた二人のソーシャルワーカー（米国カソリック大学を卒業したコンスタンス・モフィットとノルマ・パカー）の提案で、1930年代にマニックス大司教が立ち上げた組織である（Catholic Care ; 2012）。当時の名称はカソリック社会サービス局（Catholic Social Service Bureau）で、もともとアメリカの家族カウンセリング局（Family Counselling Agency）を見本に、家族を対象とした地域サービスを提供していた。家族中心性は未だに重要な位置を占めているが、災害復興支援や薬物依存関係も含め、幅広い社会サービスのメニューが揃っている。その中に、第二次世界大戦前後の難民及び避難民や 1970 年代以降のインドシナ難民の受け入れを契機に、難民及び移民を対象とするサービスも増えていった。現在は、**組織理念**の中に、価値として多様な家族携帯の尊重と、あらゆるスピリチュアルな価値及び伝統の尊重も含まれている。また、**組織内倫理綱領及び行動規範**においては、適切な服装や言葉遣いをはじめとして、クライアント集団の文化の尊重とそれに対する適切な対応方法の促進については具体的に規定されている（Catholic Care ; 2009）。カソリック・ケアが運営している聖十字メアリー・センターは、オーストラリア人として初めて列聖されたメアリー・マッキロップの聖人名をとっている（**写真 43**）。本センターは、メルボルン大司教区全土に広がるカソリック・ケアの様々なサービスの中で、アルコール及びその他薬物問題関連家族支援課（Alcohol and Other Drug Family Service）と、庇護希望者支援課（Asylum Seeker Support Program）の拠点となっている（Catholic Care ; 2011a）。



写真 43 聖十字メアリー・センターの外見

アルコール及びその他薬物問題関連家族支援課においては、多様な背景をもつ人々に対して文化的感受性をもって、クライアント中心型カウンセリングを行なっている (Catholic Care ; 2011b)。具体的なサービスは、1) 個別及び家族などのグループ・カウンセリング、2) 勉強会や支援グループの運営、3) 他機関への送致や同行支援などのケースワーク、4) 啓発などの地域サービスから成り立っている。

本サービスのクライアントは、文化及び言語的に多様な (Culturally and Linguistically Diverse、CALD) 人々が多く、4 人のカウンセラーは異文化間カウンセリングに取り組んでいる。文化的に多様な人々がアルコール及びその他薬物の依存問題を抱えやすい理由として、難民のトラウマ体験やその他の移民の場合でも国境を越えた移住による様々な喪失体験などに加え、受け入れ社会における状況、とりわけ失業や差別などがあるという。また、例えばベトナム系のクライアントの場合は、移住直後における第一世代の過剰な労働による育児不足も挙げられる。その下で、当時思春期を迎えたばかりの二世の不良化が起きていたため、現在中年の薬物依存者が多い。クライアントは、教会、行政機関、家族を通じて、もしくは自主的に及び依存者が集まりやすい地域の街頭アウトリーチ活動の結果として本サービスを利用し始めている。文化的マイノリティはマルタ系、イタリア系、ベトナム系に代表されている。どの場合でも、カウンセリングを始める前に、必ずクライアントの個人的な文化的背景 (その人の人生経験や自分の母文化に対する自分の捉え方) を聞くようにしている。しかし、インフォーマルな支援ネットワークを維持するために、クライアントが生きていかなければならない環境でもある自分が属する文化集団全体において通用する様々な規範や価値などに対する理解も求められている。必要に応じて公的資金を利用して通訳派遣を依頼することが可能であるが、直接的なカウンセリングを実施するために、絵画などの非言語療法も積極的に活用している。

現在進行中の支援グループの一つの例は、依存問題を抱える家庭を対象とした親子の遊び会である。本会は、週一回のペースで集まり、育児教育や育児情報を提供している。例えば、発達の遅れなどの問題が発覚した場合に、他機関への送致も行いながら、ケースワークとして担うこともある。参加者は、国際結婚も含め、多様な文化的な背景をもっており、ファシリテーターは様々な文化的な知識を把握しながら、夫婦間の異文化間問題などにも敏感になる必要がある。

ケースワークは、カウンセリングと異なり、多少の言語的な壁が残っていても展開可能である。多くの場合はクライアントの家族からケースを依頼されるが、法的な取り締まり、あるいは社会的なスティグマを恐れているため、専門的な支援を求める前に、依存問題を発生後家族で長時間抱え込むことも少なくない。ケース対応は、他機関への同行支援や申請書の代筆による公的資源及び母文化集団のインフォーマルなものも含めた地域資源の活用に向けた支援が一般的である。それにおいて、物事を決めるのにあたっては、ワーカーのクライアントのニーズや反応を予想する能力も重要であるが、特に文化的価値に関して、必ず**対話**を通してクライアントの言説に耳を傾け、ワーカーが予想して考えていることと、クライアントの実際の価値観を比較する必要がある。また、アルコール及びその他薬物問題関連家族支援課においては、ベトナム系クライアント集団へのアウトリーチと適切な対応を促進するために、バイカルチュラル・バイリンガルの**当事者ソーシャルワーカー**も配置されている。

現在オーストラリアにおいて、難民認定を受けた人々に対しては、自立に向けて数年間に渡り、居住、所得、教育などのニーズに応じた幅広い分野の定住支援が行われている。カソリック・ケアでも、連邦政府の移民及び市民権省（Department of Immigration and Citizenship）より多額の委託費を受け、包括的な定住サービス（英語教育、職業訓練、放課後託児及び学習支援、若者支援、母子支援、育児支援、貸付、文化的に感受的な情報提供及び送致、文化的に適切なイベント開催など）を提供している（Catholic Care ; 2011c）。しかし、難民認定を受ける前の申請中の庇護希望者¹⁹に対するサービス及び資金はオーストラリアでも不足している。庇護希望者に対して基礎的なケースワークを行なっているのは赤十字である。ここは、連邦政府の委託を受け、少額の保護費も支給しているが、自立に向けた手厚い支援を行う組織力はない。聖十字メアリー・センターでは、赤十字から送致された人々を対象に、独自の**庇護希望者支援課**を設置している。カソリック教会所有の6物件を活用しながら、庇護希望者家族に住居を提供している。また、各物件周辺の地域住民から**ボランティア**を募集し、それぞれの家族を支援する会を立ち上げている。支援前に難民に対する理解を深めるために、5回に渡ってボランティアの研修が行われている。その中に、例えばグループワークやロールプレーのような手法も活かした「難民体験」、関連する法的な基礎知識、家族の母国の状況及び

¹⁹ 国より亡命したが、まだ国際難民条約に基づく認定を受けていない人。

文化の紹介なども含まれている。ボランティアは上記の難民定住支援においても積極的に受け入れており、同じようにクライアント集団の文化などについて研修を開催している。また、文化的認識や差異の尊重を促すより一般的な多様性トレーニングは、各サービス機関ではなく、メルボルンのボランティア・センターが実施しており、カソリック・ケアでもそれに参加してもらうようにしている。

(2) ニュージーランドの事例

ニュージーランドについて紹介する実践例は、全国的なサービス機関であるニュージーランド賭博問題基金のアジア系クライアントに特化したサービスを提供するアジア系家族支援課である。

ニュージーランド賭博問題基金 アジア系家族支援課



ニュージーランド賭博問題基金 (*Problem Gambling Foundation of New Zealand*) のアジア系家族支援課 (*Asian Family Services*) の紹介は、各種資料の他に、アオテアロア・ニュージーランド・ソーシャルワーク協会の理事及びアジア系部会の会長も経験している課長と、臨床心理サービスの責任者の聞き取りに基づいて整理している (2012年2月20日訪問)。

ニュージーランド賭博問題基金は 20 年の歴史をもつ社会サービス機関で、全国各地で賭博問題²⁰を抱えるクライアント、あるいは賭博依存症²¹のクライアントの支援を行なっている (*Problem Gambling Foundation of New Zealand*; 2011a)。2003 年に賭博法 (*Gambling Act*) において、賭博問題

²⁰ 基本的な社会的機能 (職業、対人関係、金銭面) に顕著な影響を及ぼす賭博行為。

²¹ 精神障がいとして判定される深刻な賭博行為。

は精神保健分野の公衆衛生的な課題として位置づけられた（Ministry of Health；2012）。従って、必要な対応は賭博業界の責任とされ、保健省（Ministry of Health）も義務上、関連する税収入の一部を賭博問題に関連する社会サービス（治療及び啓発）の提供に投入しなければならない。賭博問題基金は、このようなサービスの全国的な**行政委託**を受けている。ニュージーランド社会の文化的多様性に応えるために、基金では様々な文化に関する職員研修に加え、**文化別**の支援課を設けている。主流の欧米系に加え、マオリ系、太平洋諸島系、アジア系のクライアントに集中的に文化的に適切なサービスを提供している四つの文化別支援課が存在する（写真 44）。



写真 44 アジア系家族支援課の課長（左）と筆者

アジア系家族支援課では、主に**東アジア系**のクライアントの支援を行っている（Problem Gambling Foundation of New Zealand；2010）。アジア系文化に配慮して、スティグマに結びつくネガティブなイメージがある「賭博」という単語を名称に使わず、より包含的な「家族支援」という表現にしている。主流文化出身と異なって、アジア系クライアントの特徴はスロット機械よりも、カジノなどにおける相手のいる賭博である。サービス内容は、電話相談、個別及び家族などのグループ・カウンセリング、社会資源とつなげるソーシャルワーク、地域の精神保健活動が含まれている。現在は北京語、広東語、台湾語、ベトナム語、タイ語、韓国語を母語とする対人援助スタッフを直接雇用しており、通訳などの外部人材を活用すればカンボジア語と日本語によるサービス提供も可能である。全国事務所に

加え、各地方に支部をもっており、またクライアント集団の居住地にも直接のサテライトを出している。その中で、言語的な対応のために、ウェブ・カメラによる遠距離カウンセリングも行われている。

言語的な対応ができたとしても、実際の価値観などが異なり、文化的な理解が難しい場合もある。つまり、ある場面における言語的力量と**文化的力量**は同じではないということになる。本基金では、当事者ワーカーが必ずしも文化的力量をもっていることが想定されておらず、全組織レベルで制定している力量アセスメント枠組み（Competence Assessment Tool）の中では、文化的力量も独立した項目になっており、次の三点を含めている（Problem Gambling Foundation of New Zealand；2011b）。

1. 文化集団間及び各集団内の多様性と、それへの対応の必要性の理解
2. クライアントの文化が異なる場合、文化的に適切な実践の展開
3. クライアントの文化が異なる場合、文化的に安全な実践の展開

同じ文化を母文化とするクライアントの場合でも、集団内の多様性（個人差やサブカルチャーなど）が想定されているため、差異を常に認識し、**対話**を通じてクライアントの文化的価値、信条、考え方を求めることが求められている。文化的に不適切な対応を避け、クライアントの文化的なニーズを最大限に満たせるためには、援助過程の初期の段階においてクライアントに質問する許可を得て、価値観などに関して十分に理解できない点がある度に聞くようにしている。

おわりに

本稿では、文化的多様性に対応したソーシャルワークの日本における今後の導入に向けて、ソーシャルワーク教育のグローバル基準を念頭に置きながら、オーストラリアとニュージーランドの**先駆的な取り組み**を紹介してきた。

まず第 I 章では、両国の先住民族と移民の歴史に注目し、ソーシャルワーク教育及び実践が展開されている**社会的文脈**について述べた。社会全体における文化的多様性の程度、その歴史の長さは、日本と異なる点もあることは事実である。しかし、日本でも先住民族や実質的な移民が存在し、社会の多様化、また多様な人々の周縁化が起きていることも事実である。また、ニュージーランドやオーストラリアにおける市民権概念と同じではなくとも、文化的に多様な人々の日本の住民としての**存在意義**が政策的な面でも認められるようになってきている。例えば、文化的に多様な住民への基礎的行政サービスの提供を徹底するために、住民基本台帳法の改正によって、2012 年度より外国籍住民にも住民票が作成され、住民基本台帳に載るようになることになっている（総務省；2012）。他にも、第 I 章でもみてきた移民受け入れのポイント制度に似た初歩的な仕組みも同年度中に導入される予定である（法務省入国管理局；2012）。

第 II 章で紹介したソーシャルワーク専門職の文化的多様性に関する諸基準は、極めて踏み込んだ内容である。倫理綱領や行動規範のような**実践基準**は、クライアントによるソーシャルワーカーの通報を実現している通告制度などによって**強制力**も強いといえる。日本においてこれらに類似した実践基準は、その位置づけも異なり、文化的な多様性に関する詳細な記述もないが、人権と社会正義を基盤とする価値及び原則は基本的な相違が全くない。しかし、日本に全く存在しないのは、オーストラリアとニュージーランドのように、あるいはグローバル基準のように、文化的多様性への対応を定めるソーシャルワークの**教育基準**である。二ヶ国では、文化的多様性に関する内容をカリキュラムに含めることが学校認可の基準となっており、今後日本でもグローバル基準にも沿ったこのような先駆的な国内基準を参考することが望ましい。

次に、第Ⅲ章では、このような国内外の基準を満たしている文化的多様性に関する**ソーシャルワーク教育**の四大学における実践例を並べた。関連内容は、独立した科目よりも、ほぼ全ての科目に統合されている傾向が強い。また、先住民族以外には、ある特定の文化に特化した内容もあまり一般的ではない。文化的対応能力、即ち**文化的力量**は、多様なクライアントの文化的価値への対応の他に、文化的に多様なクライアントが社会全体の中で置かれている立場（差別、抑圧）への対応も必ず含まれている。後者を**反差別的・反抑圧的实践**と読んでいる。このような実践を展開できる能力の習得に向けて、教育の第一歩として、グローバル基準にも含まれている学生自身の文化的な**自己認識**（様々な考え方、価値、信条、先入観、偏見など）を、参加型学習を通じてファシリテートしている。その後、実習や将来の実践においても文化的課題も含めた**批判的内省**が常に求められている。文化的力量に必要な知識は、特にポスト・モダンの知識体系に、とりわけ**構築主義**的な批判的社会理論（constructivist critical social theory）に基づいて教えている。グローバル基準にも記述があるように、人種や文化の概念自体も固定的に捉えず、流動的な社会的構築物（social construct）として定義している。差別や抑圧も同じように構築されているため、その脱構築及びより包含的な社会的現実の再構築が可能であると考え、反差別的・反抑圧的实践においてはアドボカシーやソーシャルアクションも重要になる。文化的多様性に関するこのようなカリキュラム内容は、**実習教育**にも含まれている（文化的力量の評価など）。

最後の第Ⅳ章では、文化的多様性への対応に熱心に取り組んでいるオーストラリアとニュージーランドの**実践機関**の例を一つずつ取り上げた。上記のような教育の効果を現場もよく反映している。様々なクライアントの文化的なニーズの充足と、差別の影響の最小化も含め、クライアントが置かれている社会的な状況の改善に向けたあらゆる努力が、各ワーカーと組織全体のレベルでもなされている。例えば、クライアント集団と同じ文化を母文化とする**バイカルチュラル・ソーシャルワーカーの雇用**や**当事者団体との協働**は、政策的にも重点的に位置づけられており、各実践機関でも積極的に行われている。日本でも、例えば当事者団体との連携は不可能ではないが、現時点では文化的に多様な子どもたちの高校進学すら困難であるため、当事者ソーシャルワーク専門職の積極的な登用は当分難しい。日本のソーシャルワーカーは、様々な倫理的責任を果たすのにあたって、当事者ソーシャルワーカーの将来の積極的な養成のために、文化的多様性に

対応したより包含的な学校教育と文化的に多様な子どもたちの進学率の向上の実現に向けて社会へ働きかけることも期待される（例えば、オーストラリアの多文化主義に則った学校教育について State of Victoria; 2009 を参照）。しかし、文化の先述した流動的な捉え方に基づいて、各文化集団の**内部の多様性**に配慮して、当事者ワーカーにも同じように**文化的力量**が求められていることはオーストラリアとニュージーランドでも認められている。これから国内の文化的に多様な人々への対応を担わなければならない日本人ソーシャルワーカー及びソーシャルワークの学生に対しても、このような文化的力量の習得を目指す教育が必要である。

それに向けて、本書は文化的多様性に対応したソーシャルワークに関する基礎資料を提供している。その中でも、特に専門職教育に焦点が当たっている。

また、訪問及び聞き取り依頼に応じてくださった現地のソーシャルワーク実践者、教育者、研究者をはじめとして、本調査の実施と報告書の作成に協力してくださった全ての方々に深く感謝の意を表したい。

引用・参考文献一覧

(1) 和文

移住連 貧困プロジェクト編, 2011, 『移住連ブックレット④：日本で暮らす移住者の貧困』, 移住者と連帯する全国ネットワーク.

小内 透編, 2010, 『2008年 北海道アイヌ民族生活実態調査：現代アイヌの生活と意識』, 北海道大学アイヌ・先住民研究センターホームページ.

国際ソーシャルワーカー連盟・国際ソーシャルワーク学校連盟, 2000, 岩崎 活三訳, 『ソーシャルワークの定義』, 日本ソーシャルワーカー協会ホームページ.

国際ソーシャルワーカー連盟・国際ソーシャルワーク学校連盟, 2004, 岩崎 活三と星崎 晴彦訳, 『ソーシャルワークにおける倫理：原理に関する声明』, 日本ソーシャルワーカー協会ホームページ.

国際連合人権委員会, 2006, 反差別国際運動日本委員会訳・平野 祐二監訳, 『ドゥドゥ・ディエン現代的形態の人種主義、人種差別、外国人嫌悪及び関連する不寛容に関する特別報告者による日本への公式訪問に関する報告書』, 反差別国際運動日本委員会ホームページ.

社会福祉専門職団体協議会倫理委員会, 2005, 中村優一委員長, 『ソーシャルワーカーの倫理綱領』, 日本ソーシャルワーカー協会ホームページ.

総務省, 2012, 『外国人住民に係る住民台帳制度について』, 総務省ホームページ.

日本社会福祉教育学校連盟, 2005, 『日本社会福祉教育学校連盟審査基準』, 日本社会福祉教育学校連盟ホームページ.

日本社会福祉士会, 2005a, 『社会福祉士の倫理綱領』, 日本社会福祉士会ホームページ.

日本社会福祉士会, 2005b, 『社会福祉士の行動規範』, 日本社会福祉士会ホームページ.

ビシャンティ・シューポール (国際ソーシャルワーク学校連盟の委員長) とデイヴィッド・ジョーンズ (国際ソーシャルワーカー連盟の共同委員長), 2004, 岩崎 浩三訳, 『ソーシャルワークの教育及び養成のためのグローバル基準』, 日本ソーシャルワーカー協会ホームページ.

法務省入国管理局, 2010, 『平成 21 年末現在における外国人登録者統計について』, 法務省ホームページ.

法務省入国管理局, 2012, 『「高度人材に対するポイント制による出入国管理上の優遇制度」の検討結果について』, 法務省ホームページ.

北海道環境生活部, 2006, 『平成 18 年北海道アイヌ生活実態調査報告書』, 北海道ホームページ.

(2) 英文

Aotearoa New Zealand Association of Social Workers. (1986). *Bi-cultural Partnership*. Aotearoa New Zealand Association of Social Workers Website.

Aotearoa New Zealand Association of Social Workers. (2008). *Code of Ethics*. Aotearoa New Zealand Association of Social Workers Website.

Aotearoa New Zealand Association of Social Workers. (2010). *ANZASW Practice Standards and ANZASW Ethics and Principles*. Aotearoa New Zealand Association of Social Workers Website.

Australian Association of Social Workers. (1999). *Code Of Ethics*. Australian

Association of Social Workers Website.

Australian Association of Social Workers. (2003). *Practice Standards for Social Workers: Achieving Outcomes*. Australian Association of Social Workers Website.

Australian Association of Social Workers. (2008a). *Australian Social Work Education and Accreditation Standards*. Australian Association of Social Workers Website.

Australian Association of Social Workers. (2008b). *Statement of Specific Child Wellbeing and Protection Curriculum Content for Social Work Qualifying Courses*. Australian Association of Social Workers Website.

Australian Association of Social Workers. (2009a). *Statement of Specific Cross-Cultural Curriculum Content for Social Work Qualifying Courses*. Australian Association of Social Workers Website.

Australian Association of Social Workers. (2009b). *Statement of Specific Cross-Cultural Curriculum Content for Social Work Qualifying Courses: Educational Resource Package*. Australian Association of Social Workers Website.

Australian Association of Social Workers. (2010). *Code Of Ethics*. Australian Association of Social Workers Website.

Australian Association of Social Workers. (2011). *Code Of Ethics 2010 Training*. Australian Association of Social Workers Website.

Beaglehole, A. (2011). Immigration regulation. *Te Ara the Encyclopedia of New Zealand*. Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage Website.

Catholic Care. (2009). *Code of Ethics and Code of Conduct*. Catholic Care.

- Catholic Care. (2011a). *Program and Service Guide*. Catholic Care.
- Catholic Care. (2011b). *Alcohol and Other Drug Family Services*. Catholic Care.
- Catholic Care. (2011b). *Refugee and Settlement Program*. Catholic Care.
- Catholic Care. (2012). *History of Catholic Care*. Catholic Care Website.
- Commonwealth of Australia. (2003). *Multicultural Australia: United in Diversity*. Australian Government Website.
- Ethnic Communities Council of Victoria. (2006). *Cultural Competence Guidelines and Protocols*. Ethnic Communities Council of Victoria Website.
- Horton, D. (1996). *Aboriginal Australia*. Australian Institute of Aboriginal and Torres Strait Islander Studies.
- International Federation of Social Workers. (2005). *Policy Paper on Indigenous Peoples*. International Federation of Social Workers Website.
- Henrickson, M. (2011a). *Introducing Social and Community Work Practice (Course Information)*. Massey University.
- Henrickson, M. (2011b). *Social and Community Work Practice: Theories and Fields of Practice (Course Information)*. Massey University.
- Koorie Heritage Trust. (1991). *Massacre*. Koorie Heritage Trust.
- Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage. (2011). *Te Ara the Encyclopedia of New Zealand*. Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage Website.
- Marlowe, J. (2012). *Culture and Diversity (Course Outline)*. University of Auckland.

Massey University. (2012a). *Bachelor of Social Work*. Massey University Website.

Massey University. (2012b). *Social Work Field Education*. Massey University Website.

McLeay, V. (2011). *Immigration since 1788: The Making of Modern Australia (Australian Timelines)*. Trocadero Publishing.

Ministry of Health. (2012). *Problem Gambling*. Ministry of Health Website.

Muecke, S., & Shoemaker, A. (2004). *Aboriginal Australians: First Nations of an Ancient Continent*. Thames & Hudson.

Nash, M. (2007). *The New Zealand Association of Social Workers: Origins and Early Years*. Aotearoa New Zealand Association of Social Workers Website.

Neville, A. O. (1947). *Australia's Coloured Minority: It's Place in the Community*. Currawong Publishing.

Phillips, J. (2011). External links and sources. *Te Ara the Encyclopedia of New Zealand*. Manatu Taonga Ministry of Culture & Heritage Website.

Problem Gambling Foundation of New Zealand. (2010). *Asian Family Services*. Problem Gambling Foundation of New Zealand.

Problem Gambling Foundation of New Zealand. (2011a). *Problem Gambling*. Problem Gambling Foundation of New Zealand.

Problem Gambling Foundation of New Zealand. (2011b). *Problem Gambling Competencies Assessment Tool*. Problem Gambling Foundation of New Zealand.

Royal, C. (2011). Māori. *Te Ara the Encyclopedia of New Zealand*. Manatu

Taonga Ministry of Culture & Heritage Website.

Social Workers Registration Board. (2005). *Code of Conduct*. Social Workers Registration Board Website.

Social Workers Registration Board. (2008). *Code of Conduct Guidelines*. Social Workers Registration Board Website.

Social Workers Registration Board. (2009a). *Competence Policy Statement*. Social Workers Registration Board Website.

Social Workers Registration Board. (2009b). *The Process for Recognition / Re-Recognition of Social Work Qualifications in New Zealand Policy Statement*. Social Workers Registration Board Website.

Social Workers Registration Board. (2010a). *Competence to Practice Social Work Maori Policy Statement*. Social Workers Registration Board Website.

Social Workers Registration Board. (2010b). *Competence to Practice Social Work with Different Ethnic and Cultural Groups Policy Statement*. Social Workers Registration Board Website.

State of Victoria. (2006). *Cultural Diversity Guide: Planning and Delivering Culturally Appropriate Human Services*. State of Victoria Website.

State of Victoria. (2008). *Aboriginal Cultural Competence Framework*. State of Victoria Website.

State of Victoria. (2009). *Education for Global and Multicultural Citizenship: Every Child Every Opportunity*. State of Victoria.

State of Victoria. (2011). *Building Aboriginal Cultural Competence (BACC) Training*. State of Victoria Website.

- Te Puia New Zealand Maori Arts and Crafts Institute. (2008) *Maori Arrival in Aotearoa New Zealand*. Te Puia New Zealand Maori Arts and Crafts Institute.
- Testa, D. (2012). *Interpersonal and Communication Skills (Unit Guide)*. Victoria University.
- United Nations. (2007). *Declaration on the Rights of Indigenous Peoples*. United Nations Website.
- University of Auckland. (2012). *Faculty of Education: Bachelor of Human Services & Bachelor of Social Work*. University of Auckland.
- University of New South Wales. (2012a). *Bachelor of Social Work*. University of New South Wales Website.
- University of New South Wales. (2012b). *Field Education Manual Bachelor of Social Work*. University of New South Wales Website.
- University of New South Wales. (2012c). *Social Practice Placement Contract Format*. University of New South Wales.
- University of New South Wales. (2012d). *Social Practice Placement Review for Assessment Purposes*. University of New South Wales Website.
- Victoria University. (2008). *Victoria University International Profile*. Victoria University.
- Victoria University. (2012a). *Faculty of Arts, Education and Human Development Undergraduate Course Information 2012*. Victoria University.
- Victoria University. (2012b). *Social Work Field Placement Manual*. Victoria University.

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

平成 23 年度国際比較研究 先進国研究報告書

平成 24 年 3 月

発行 学校法人日本社会事業大学
社会事業研究所
〒204-8555 東京都清瀬市竹丘 3-1-30
TEL 042-496-3050

印刷 株式会社 文伸
