



国際交流ネクスト・ステージ

「ダイバーシティ」と「隣の外国人」

社会人家庭人を問わずあらゆる立場の国民に必要な多文化共生マインド育成のための

多文化コーディネーター育成事業趣意書

1. 多文化コーディネーターの必要性

定住する外国人の増加に伴い、地域コミュニティ、学校教育の現場、ビジネス場面などで言語や文化の異なる人々が直接接触する機会が増えている。もとより現代は性別、年齢、障害の有無、介護や育児責任の有無、雇用形態(有期・無期)など、集団の中に急速に多様性(ダイバーシティ)が広がっている時代である。このような「多文化化」は、社会の活性化や文化的豊かさをもたらすと同時に、社会の枠組の改変や法の再整備要求、文化ストレス、利害相反の軋轢、多文化社会維持の経済的コスト等、マイナス面を含む可能性がある。

「定住外国人を増やすべきか否か」という議論はさておき、多文化化した社会が、活性化した「安心・安全・低コスト」な社会として安定し、生き延びるためには、国・自治体・企業といった受け入れ体制の整備と共に、「人」として外国人と日本人が協働する公的・私的な「場」作りが必要である。どのような状況でも無理のない形で「場」を生成できる「多文化センス」を持った人材の養成が急務であることは明らかである。

2. どのような多文化コーディネーターを育成したいのか。

多文化コーディネートやダイバーシティ・トレーニングの成功には、メンバーの誰にも「損をしている、不利だ、差別されている」と思わせない仕組み作りが必要である。これは、経費が発生せず、無償でサービスを提供・教授する、というボランティア的な発想に基づくものではなく、異なる立場の人たちの異なるニーズを上手く合致させる、という win-win の戦略がカギになっている。このような人材には、地域における多文化コーディネーターとしても、企業におけるダイバーシティ・トレーナーとしても活躍が期待できる。以下に育成する多文化コーディネーターのベースとなる人材像を挙げる。

- 広い意味の「多文化」とは「多様性」のことであり、「イベント的な非・日常」から「日常あたりまえの出来事」になっていることを理解し、身を持って体験している。
- 視点を変えてものごとを見ることができ、必要に応じて自分の立ち位置を変えることができる。
- 自身のワークライフバランス(ミクロ)の統合、個人間・組織間(マクロ)の調整・調停ができ、正解のない多文化共生社会における有用な個人・家庭人かつ社会人であることを目指す。
- 外国籍住民の入国管理・在留資格等の知識や、セクシャルハラスメント・人種差別等の訴訟調停に関する基礎的法知識を持つ。
- 「共通語」としての英語を使用してビジネスレベルのコミュニケーションができ、「民族語」(中国語、モンゴル語、韓国語等)の文化背景を尊重すると共にその一つを使ってある程度コミュニケーションができる。
- 自らビジネスマインドを持った多文化人材となると共に、公益活動や地域の多文化人材の自立を支えるための収益活動を企画・実施できる。

3. どのようにして多文化コーディネーターを育成するか

実践的な OJT を基本に、現在多文化アカデミーで行なっている業務の ジョブ・シャドウイング、新規事業の 企画、関連 e ラーニング開発 等も行う。以下は予想される具体的な研修内容例である。

- アジアを中心とした定住外国人出身諸国や、多文化化が進んだ先進諸国における 海外研修 の実施
- 自治体や大学等が主催する 国内研修会 への派遣
- 児童生徒に対する継承語教育等 地域エスニックコミュニティ支援
- メディカルツアーを含む東北地方インバウンド 外国人観光客招致 企画
- 高齢者を中心とした仙台南 多文化共生モデル自治会の選定 と連携
- 海外における 私費留学希望者と学都仙台 のマッチング
- 大学における 日本語教育と新卒外国人就職支援
- 県内の 外国人就労現場 への協力