

文化的に多様な人々に関わる能力 (Multicultural Competence) ——多様性を尊重した支援のために——

佛教大学教育学部臨床心理学科准教授
藤岡 勲

問題と目的

近年、多様性 (diversity) が重要性を増している。例えば、世界中で取り組まれている持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals; 以下、SDGs) においても、多様性は軸の一つとなっている。このことは、SDGsの17の目標と169のターゲットが、地球上の「誰一人取り残さない (leave no one behind)」と誓っている (外務省, n.d.; United Nations, n.d.) ことからわかる。

多様性が重視される中、社会に存在する文化的に多様な人々 (culturally diverse people) も注目されやすくなったと言えよう。文化的に多様な人々の例として、国際結婚家庭がある。人口動態調査における夫妻の国籍別にみた年次別婚姻件数百分率をみると、夫妻の一方が外国籍の婚姻数が占める割合は、1989年から2020年までの間、2.9%から6.1%の間の値を示している (厚生労働省人口動態・保健社会統計室, 2021)。このことから国際結婚家庭は、近年の日本社会において、もはや珍しい存在ではないと言える。

このような社会の動きの中で、多様性を尊重した支援を行いたい支援者も少なくないだろう。それにもかからず、心理的ケアを行う際に押さえておくことが望ましい要点を示した文献は充分とは言えない。例外的なものとして、金沢 (1992) のような、異文化と付き合うための要点をまとめた文献はある。ただ、その文献が出版されたのは20年ほど前であり、近年の動向までは示すことはできていない。また、日本では、留学生に対する支援を中心に、文化的に多様な人々に関する知見は蓄積されつつある

(例えば、井上 (2001)、大橋 (2008)、大西 (2016))。しかし、文化的に多様な人々を対象とした文献は、日本の臨床心理学では数が少ないのが現状である (藤岡, 2014)。また、数少ない文献も、高度かつ専門的な内容のものが大半であるため¹、専門外の者には、すぐに実践に活かせるという感覚は持ちにくいことが予想される。

このような状況において、本稿は、文化的に多様な人々に携わる支援者が心理的ケアを行う際に知っておくことが求められるであろう、北米の多文化間カウンセリング (multicultural counseling) の枠組みである「文化的に多様な人々に関わる能力 (multicultural competence)」を紹介することを目的とする。

文化的に多様な人々に関わる能力

北米では、社会・文化的要因と心理援助の関係について検討する多文化間カウンセリングが発展している。例えば、アメリカ心理学会 (American Psychological Association) は、数多くの実践活動に関するガイドラインを出している。その中には、多文化間カウンセリングの知見も踏まえた、「ジェンダー」「セクシャリティ」「年齢」「民族／人種」という側面に注目したものもある²。

多文化間カウンセリングにおいて、重要な役割を担っているのが、文化的に多様な人々に関わる能力

1 最近の日本の動向を知りたい読者は、大西 (2020) を参照されたい。

2 アメリカ心理学会が発表している実践活動に関するガイドラインは、American Psychological Association (2021) から参照できる。

という枠組みである。文化的に多様な人々に関わる能力は、Figure 1のように、(1) 他者についての「知識 (knowledge)」、(2) 自分自身に対する「気づき (awareness)」、(3) 行動に移す上での「スキル (skills)」の3つの構成要素から成り立っている (Sue, Arredondo, & McDavis, 1992; Sue et al., 1998; Sue, Sue, Neville, & Smith, 2019)。

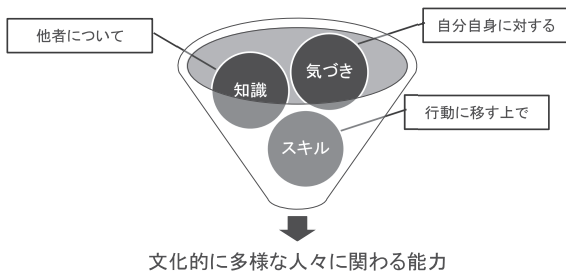


Figure 1 文化的に多様な人々に関わる能力 (Multicultural Competence)
※ Sue, Arredondo, & McDavis (1992) と Sue et al. (1998) と Sue, Sue, Neville, & Smith (2019) をもとに著者が作成

以下、本稿では、各構成要素において求められる状態について説明する。具体的には、文化的に多様な人々に関わる能力の要点 (Sue, et al., 2019, pp. 39-40) を、著者が適宜日本の文脈と結び付けながら説明する。

知識

文化的に多様な人々に関わる能力の知識の面において、まず求められることは、様々な集団 (特に自身に関わる集団) についての知識を持っていることである (Sue, et al., 2019)。したがって、もし特定の民族集団が集住する地域で実践活動を行なっているならば、その民族集団について知っていることが求められるであろう。例えば、大阪生野区は住民の4、5人に一人は在日コリアンであり、彼らは日本人と様々な関係性を持ちながら生活している (谷, 2015)。したがって、このような地域で実践活動を行なっているならば、在日コリアンに関する知識を有することは必須とも言えるだろう。

次に、社会・政治的な仕組みが社会的弱者に与える影響について知っていることが求められる (Sue, et al., 2019)。例えば、日本では外国籍を持つ者に参政権はない。したがって、外国籍を持つ者は、自分たちの声を反映し難いことを知ることも重要とな

るだろう。この法制度を含め、社会的・政治的な仕組みが、社会の構成員をコントロールする規則としてあらわれることもある。また、規則にも、①無意識的に実践されている深層規則、②生活場面で特段問われずに実践されている慣習・慣行、③「～すべき」「～してはならない」という形であらわれるような規範的規則、④規則が法化された法規範というタイプがある (宝月, 1998)。したがって、文化的に多様な人々に関わる者は、このような規則の特性も知り、文化的に多様な人々がどのような影響を受けているか想像力を働かせることも求められよう (例えば、日本社会の慣習・習慣を知らない外国人が、勤め先や学校や地域等において逸脱者となりやすいことは想像できよう)。

また、サービスが持つ具体的かつ一般的な特性について知っていることも求められる (Sue, et al., 2019)。例えば、カウンセリングは、自身の悩みを話すことが前提となっている面があるだろう。ただ、民族/人種的マイノリティは、彼 (女) たちが受けてきた抑圧のため、容易には自己開示を行わないとも考えられており、支援者はその点について留意すべきとも考えられている (Farber, 2006)。このように、カウンセリングを含め、提供されるサービスの特徴が、必ずしも万能ではないことを知ることが肝要と言えよう。

最後に、サービスを提供するに当たっての制度的障壁について知ることも求められる (Sue, et al., 2019)。例えば、日本で展開されているカウンセリングは、基本的には保険適用外である。そのため、多くの場合、一定の費用がかかっていると想像できる。しかも、数回のカウンセリングで改善に向かうケースは必ずしも多くはないことも想像できる。したがって、カウンセリングの金額設定の仕組みのために、経済的に余裕がない人々は、カウンセリングを受けることが難しくなるという障壁があると言える³。

3 令和2年の賃金構造基本統計調査によると、日本人を含めた一般労働者の平均賃金が月307,700円であるのに対し、外国人労働者のそれは218,100円であり、技能実習生にいたっては161,700円であった (厚生労働省, 2021)。この値は、外国人が日本人一般に比べ、経済的に不利な立場、すなわち、カウンセリングを受けにくい可能性があることを示唆している。

気づき

文化的に多様な人々に関わる能力の第2の構成要素は気づきである。この気づきに関しては、まず、文化が持つ影響力について無自覚な状態から自覚している状態に移行していることが求められる (Sue, et al., 2019)。マジョリティは、その特権的立場のため、マジョリティとしての自分に関するアイデンティティが未発達な状態の場合、自分が身につけたとらえ方や行動の仕方に無自覚になりやすいと考えられている (藤岡, 2013)。それは、日本社会で生活している「日本人」でも当てはまる面があるだろう。そうであるならば、生まれてから今に至るまで、無自覚的に身に付けた日本的なとらえ方や行動の仕方に気づくことができていることが求められるだろう⁴。

2つ目に、自身の価値観やバイアスに気づいていることに加え、それらが文化的に多様な人々にいかなる影響を与えるか気づけていることが求められる (Sue, et al., 2019)。例えば、日本では、近代社会ではメリトクラシーが、そして、ポスト近代社会ではハイパー・メリトクラシーが展開するという議論がある (本田, 2005)⁵。このことから、メリトクラシーの形であらわれる業績主義、そして、ハイパー・メリトクラシーの形であらわれる能力主義が、日本では根強い影響を持っている可能性もある。であるならば、業績主義や能力主義をもとにした見方が、知らぬうちに業績主義や能力主義の影響を強くは受けてこなかった人々に対する否定的な印象等に繋がっても不思議ではない。この例からも、自身の価値観やバイアスがどのようなものであり、そして、それがいかなる影響を与えているのか気づくことが重要だと言える。

3つ目は、差異を逸脱としてとらえるのではなく、他者との違いに穏やかな状態であることが求められる

(Sue, et al., 2019)。海外旅行をはじめ、異なる生活圏に行き、現地の人々と接する際、慣れるまでは不安や緊張を感じる者も少なくないだろう。ストレス研究において長年重要な役割を果たしている闘争逃走反応 (McCarty, 2016) から、そのような不慣れな状況下で不安や緊張を感じることは自然な面もあると考えられる。しかし、適切に関わる能力を高めるのであれば、自分と異なる他者と接する場合においても、いずれは穏やかな状態でいられることが求められるという認識は重要だと言える。

4つ目は、要支援者を、彼(女)が属する集団の支援者、あるいは、その他一般の支援者にリファーするような状況に対して敏感であることが求められる (Sue, et al., 2019)。公認心理師法第42条には連携に関する記載があり、関連団体も連携のあり方について見解を示している (一般社団法人日本心理臨床学会・一般社団法人日本臨床心理士会・一般社団法人日本公認心理師協会, 2020)。このことから、連携の第一歩となるリファーの重要性は広く認められていると言える。ただ、文化的に多様な人々に適切に関わる上では、一般的な連携相手 (例えば、医師、教師、ソーシャルワーカー) だけでなく、要支援者の生活世界で重要となり得る者も含まれる。例えば、信仰に熱心な者に対して支援を行うのであれば、宗教家等が鍵となるかもしれない。このように、状況に対して柔軟にリファーできるような感受性も求められると言える。

最後に、自身の中にある排他的な態度・考え方・感じ方に気づいていることも求められる (Sue, et al., 2019)。支援を提供する立場にある者が、あからさまな排他的態度をとることは必ずしも多くはないかもしれない。しかし、社会心理学の実証的研究から、潜在的な偏見というものが示されており、それが無意識的に行動に影響を与えられている (Greenwald & Banaji, 1995)。したがって、自身には排他的態度がないという前提に立つのではなく、排他的態度があるならば、それはどのようなものであり、それがいかなる影響を与え得るか自省することが求められるだろう。

スキル

文化的に多様な人々に関わる能力の第3の構成

4 日本人を含む東洋の人々は相互協調的自己観の影響を受けている一方で、西洋の人々は相互独立的自己観の影響を受けていることから、両者は異なるとらえ方や行動をとる傾向にあるとも考えられている (Markus & Kitayama, 1991)。

5 ハイパー・メリトクラシーとは、ポスト近代社会において人々の社会的位置づけを制御する原理であり、ポスト近代型能力 (例えば、文部科学省が掲げる「生きる力」) が求められると考えられている (本田, 2005)。

要素はスキルである。スキルに関してまず求められるのは、多様な言語的／非言語的反応を展開できることである (Sue, et al., 2019)。 *Handbook of Interview Research: Context and Method* (Gubrium & Holstein, 2001) という書籍には、言語的／非言語的相互作用から成り立つ面接 (interview) を行う上での要点が、「若者」「男性」「女性」「性的マイノリティ」「高齢者」「人種／民族的マイノリティ」「エリート」「病を持つ者」といった対象ごとに記されている。多くの心理的ケアが面接を通して提供されていることを鑑みると、有益な面接を行う際には、上記の文献で記されているような要点を踏まえながら、様々な言語的／非言語的反応を展開することが求められるとも言えよう⁶。

次に、適切かつ的確に言語的／非言語的情報を送受信できることも求められる (Sue, et al., 2019)。例えば、関西で「なんでやねん」という言葉が生活場面で発せられる場合、怒りなどをあらわす表現として用いられることもある。ただ、それが笑顔で言われていた場合、それは「ツッコミ」であり、相手との「じゃれ合い」のような、関係の良さを示しているとも言える。そのことを知らない者は、「こわい」等と思い、誤ったメッセージを受け取りかねない。このように、言語と非言語的情報の組み合わせによって本当のメッセージは送受信される。そして、本当のメッセージは言語情報を軸に送受信されるという低文脈文化 (low-context culture) もあれば、非言語的情報を軸に送受信されるという高文脈文化 (high-context culture) もあると考えられている (Hall, 1976)。したがって、相手や状況や文化に合わせて、適切かつ的確にメッセージを送受信することが求められよう。

3つ目は、適切な状況において、個人に代り、制度的な介入を行うことも求められる (Sue, et al., 2019)。例えば、先述のように、日本では外国籍を

有する者には参政権はない。したがって、そのような者の代りに、日本籍を有する者が、外国籍を有する者を尊重する政党や候補者を支持する等といった行動も取り得るだろう。この例は幾分極端かもしれないが、このように、文化的に多様な人々に代わり、制度的な介入を行うこともできるという認識は重要となるだろう。

4つ目は、自身の支援スタイルが、多様なユーザーに与える影響や、そのスタイルが持つ限界について予測できることも求められる (Sue, et al., 2019)。先述のように、カウンセリングは、クライアントが話すことが前提となっている部分がある。そのようなスタイルを用いた場合、例えば、弱みを他者に見せることがためられる背景を持つクライアントを支援する際、どのようなことが起こり得るのかを予測し、適宜、支援スタイルに修正を加えることが求められるであろう。

5つ目は、個人だけでなく、取り巻く環境にも働きかけることも求められる (Sue, et al., 2019)。例えば、産業領域では、心の健康の維持・増進のためには、①セルフ・ケア、②ラインによるケア、③事業場内産業保健スタッフによるケア、④事業場外資源によるケアという4つのケアが重要だと考えられている (厚生労働省, 2020)。このうちラインによるケアは、労働者の環境にあたるであろう。そうであるならば、カウンセラーが外国人社員の支援を行っている場合、その社員の環境の一部となる上司や同僚にも適宜働きかけるといったことがスキルの例として挙げられる。このように、サービスを展開する領域に合わせて、環境に働きかけることが重要だと言える。

結語

多様性が社会で重要性を増し、文化的に多様な人々も注目されやすくなり、多様性を尊重した支援の展開が求められている。それにもかかわらず、多文化間カウンセリングを専門としていない実践家が参照できる文献は限られている。そのような状況において、本稿は、文化的に多様な人々に対する支援に資するであろう枠組みとして、文化的に多様な人々に関わる能力の要点を、日本の文脈と結び付け

6 例えば、人種／民族的マイノリティに対して面接を行う際には、単に傾聴スキルを用いればよいというのではなく、聴き手が内省を行い、自身のことを語り手に共有することも、面接の土台となる関係性を構築する上で有益となり得ると言われている (Dunbar, Rodriguez, & Parker, 2001)。このことから、人種／民族的マイノリティに対してカウンセリングを行う際には、援助者が内省を行い、適宜自己開示を行うことも有効なスキルとなり得ると言えよう。

ながら解説を行った。具体的には、文化的に多様な人々に関わる能力の3つの構成要素である、①他者についての知識、②自分自身に対する気づき、③行動に移す上でのスキルについて説明した。これら3つの構成要素があることを知り、また、各構成要素のポイントを把握しておくことは、多様な人々に対する支援を行う際、自分がどの側面の能力を有しているかいないかを見つめる指標として使えるであろう。

ただ、本稿で紹介した内容は、いずれも、努力目標という側面がある。例えば、世界には、数多くの民族があり、それぞれの民族において独自の文化があるだろう。そのような状況において、すべての文化に対して知識を持ち、各文化圏に属する人々に対して自身はどのような反応をするのかに気づき、さらに、全ての文化圏の人々と適切に関わるスキルを有することは不可能だと言える。

したがって、文化的に多様な人々に関わる能力を可能な限り育てようとしながらも、文化的側面に関しては謙虚な態度 (Hook, Davis, Owen, & DeBlaere, 2017) を持ちながら関わるのが、文化的に多様な人々に対する支援では肝要だと言える。つまり、多様な人々に対する支援を行う際には、援助者は「提供する立場」だけでなく、「提供される立場」にもあることを認識することが重要だと言える。

付記

本稿は、幼稚園カウンセラー派遣事業「夏季研修会」(2021年8月20日実施)の内容に大幅な加筆・修正を加えたものである。なお、本研究は科研費17K13951の助成を受けたものです。

引用文献

American Psychological Association. (2021). APA professional practice guidelines Retrieved November 26, 2021, from <https://www.apa.org/practice/guidelines>

Dunbar, C., Jr., Rodriguez, D., & Parker, L. (2001). Race, subjectivity, and the interview process. In J. F. Gubrium & J. A. Holstein (Eds.), *Handbook of interview research: Context and method*

(pp. 279-298). Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Farber, B. A. (2006). *Self-disclosure in psychotherapy*. New York, NY: The Guilford Press.

藤岡 勲 (2013). 文化的マイノリティに対する心理援助再考——コレクティブ・アイデンティティ発達理論による検討—— 臨床心理学, 13 (3), 412-420.

藤岡 勲 (2014). 『心理臨床学研究』における民族的マイノリティを対象とした研究活動 心理臨床科学, 4 (1), 13-23.

外務省 (n.d.). SDGsとは? Retrieved January 14, 2022, from <https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/about/index.html>

Greenwald, A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: Attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological Review*, 102 (1), 4-27.

Gubrium, J. F., & Holstein, J. A. (Eds.). (2001). *Handbook of interview research: Context and method*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. New York: Anchor Books/Doubleday.

宝月 誠 (1998). 社会生活のコントロール 恒星社厚生閣

本田 由紀 (2005). 多元化する「能力」と日本社会——ハイパー・メリトクラシー化のなかで—— NTT出版

Hook, J. N., Davis, D., Owen, J., & DeBlaere, C. (2017). *Cultural humility: Engaging diverse identities in therapy*. Washington, DC: American Psychological Association.

井上 孝代 (2001). 留学生の異文化間心理学——文化受容と援助の視点から—— 玉川大学出版部
一般社団法人日本心理臨床学会・一般社団法人日本臨床心理士会・一般社団法人日本公認心理師協会 (2020). 公認心理師法第42条の運用に関する連携の考え方 Retrieved November 30, 2021, from https://www.jacpp.or.jp/document/pdf/law_opinion.pdf

金沢 吉展 (1992). 異文化とつき合うための心理学

誠信書房

厚生労働省 (2020). 職場における心の健康づくり
——労働者の心の健康の保持増進のための指針
—— Retrieved December 21, 2021, from [https://
www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/000560416.pdf)

厚生労働省 (2021). 令和2年賃金構造基本統計調査
結果の概況 Retrieved January 14, 2022, from
[https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/
chingin/kouzou/z2020/index.html](https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2020/index.html)

厚生労働省人口動態・保健社会統計室 (2021). 夫妻
の国籍別にみた年次別婚姻件数百分率 Retrieved
February 7, 2022, from [https://www.e-stat.go.jp/
stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450011&tstat=000001028897&cycle=7&year=20200&month=0&tclass1=000001053058&tclass2=000001053061&tclass3=000001053069&result_back=1&tclass4val=0](https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450011&tstat=000001028897&cycle=7&year=20200&month=0&tclass1=000001053058&tclass2=000001053061&tclass3=000001053069&result_back=1&tclass4val=0).

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and
the self: Implications for cognition, emotion, and
motivation. *Psychological Review*, 98 (2), 224-
253.

McCarty, R. (2016). The fight-or-flight response:
A cornerstone of stress research. In G. Fink
(Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and
behavior* (pp. 33-37) : Academic Press.

大橋 敏子 (2008). 外国人留学生のメンタルヘルス
と危機介入 京都大学学術出版会

大西 晶子 (2016). キャンパスの国際化と留学生相
談——多様性に対応した学生支援サービスの構築
—— 東京大学出版会

大西 晶子 (2020). 日本における多文化に対応した
心理援助の拡充に向けての一考察 コミュニティ
心理学研究, 24 (1), 3-14.

Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992).
Multicultural counseling competencies and
standards: A call to the profession. *Journal of
Counseling and Development*, 70 (4), 477-486.

Sue, D. W., Carter, R. T., Casas, J. M., Fouad, N.
A., Ivey, A. E., Jensen, M., . . . Vazquez-Nuttall,
(1998). *Multicultural counseling competencies:
Individual and organizational development*.
Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Sue, D. W., Sue, D., Neville, H. A., & Smith, L. (2019).
*Counseling the culturally diverse: Theory and
practice* (8th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley &
Sons.

谷 富夫 (2015). 民族関係の都市社会学——大阪猪
飼野のフィールドワーク—— ミネルヴァ書房

United Nations. (n.d.). Leave no one behind
Retrieved January 14, 2022, from [https://unsdg.
un.org/2030-agenda/universal-values/leave-no-
one-behind](https://unsdg.un.org/2030-agenda/universal-values/leave-no-one-behind)