

社協職員による外国人支援・協働実践の構造に関する研究

—「ソーシャルワークにおける文化的コンピテンス尺度」の開発を通して—

○ 東京都立大学大学院 氏名 岸本 尚大 (009113)

和気 純子 (東京都立大学・001605)

〔キーワード〕 社会福祉協議会, 文化的コンピテンス, 尺度開発

1. 研究目的

近年、我が国では在留外国人（以下「外国人」）との共生が目指され、地域福祉実践・推進の中核を担う社会福祉協議会（以下「社協」）でも、コロナ禍で困窮した外国人への対応を契機に外国人支援・協働実践への機運が高まりつつある。一方で、社協の実践経験やノウハウは不十分であり、外国人の言語や文化、生活スタイル等の違いに困惑し、負担感や困難感を抱く職員も多い（全社協 2022）。地域の生活者としての外国人の急増が見込まれるなか、社協職員の文化的コンピテンスの実態把握やその実践能力の獲得に向けた方策の検討は今後ますます重要な課題となる。SW 領域における文化的コンピテンス研究は、国内では一定の理論的・事例的な研究の蓄積があるが、実証的かつ構造的に SWr の実態を検討した文献はほとんどみられない。国外では SWr を対象にした文化的コンピテンスに関する実証的な調査研究がいくつかみられるが、先行研究で開発された尺度は個別性・専門性の高い SW 領域を想定していることに加え、日本の実践者に馴染まない表現も多い。上記の課題意識を背景に、本研究では外国人支援・協働実践に従事する社協職員を対象に SW における文化的コンピテンスの尺度を開発し、その構造を検討することを研究目的とする。

2. 研究の視点および方法

人口 10 万人以上の市区町村（2023 年 10 月 1 日現在で 278 市）の法人格を有する 340 市区社協に所属する職員のうち、国内に居住する外国人への支援や協働実践の経験のある職員 3 名を対象に質問紙調査を実施した。調査実施時期は 2024 年 2 月～3 月である。回収率は 26.7%であった。調査票は「Ⅰ基本属性」、独自に項目設定した「Ⅱ文化的コンピテンス」、「Ⅲ多文化間カウンセリング尺度 日本語版（湯浅 2019）※一部抜粋および改変」、「Ⅳ多文化間コンピテンス尺度（稲垣 2013）※一部抜粋」、「Ⅴ自由記述」で構成されている。文化的コンピテンスに関する項目は、NASW（2015）で指摘される 10 の基準・指標から項目プールを作成し、エキスパートレビュー及び予備調査を経て、最終的に各基準・指標から 1～4 項目ずつ抽出した計 27 項目を選定した。計量分析では、著しい欠損のない 257 件を分析対象とした。文化的コンピテンスの尺度開発にあたっては、一般化最小二乗法による探索的因子分析（プロマックス回転）を行い、内的信頼性を確認するとともに、関連する既存の 2 尺度（湯浅 2019；稲垣 2013）から一部抜粋及び改変した項目を用いた基準関連妥当性の検証を行った。

3. 倫理的配慮

本研究は「日本社会福祉学会 研究倫理規程」を遵守しており、東京都立大学研究安全倫理審査委員会の承認を得たうえで実施している（承認番号：H5-178）。また、本報告に関連し、開示すべき COI 関係にある企業等はない。

4. 研究結果

文化的コンピテンスに関する全 27 項目を投入して探索的因子分析を行なった結果、因子負荷量 0.35 以上の 24 項目から構成される 4 つの因子を抽出した。第 1 因子は、ミクロな援助技術からアドボケイトや参加支援などのメゾ・マクロ実践まで多様な SW スキルと知識に関する項目が包含されており「スキル・知識」と命名した。第 2 因子は、クライアント及び支援者自身の文化や価値観への理解を問う項目で構成されているため、「文化的理解」と命名した。第 3 因子は、言語やサービス利用の格差の理解に関する項目で構成され、「言語・アクセシビリティ」と命名した。第 4 因子は職場内の支援者の多様性確保やすべての支援者が文化を尊重した実践スキルを習得することの重要性を認識する項目で構成されるため、「支援者の多様性・資質確保」と命名した。Cronbach の α 係数は、全 24 項目で 0.87、第 1 因子「スキル・知識」0.84、第 2 因子「文化的理解」0.71、第 3 因子「言語・アクセシビリティ」0.63、第 4 因子「支援者の多様性・資質確保」0.69 であり、一定の内的信頼性が確認された。基準関連妥当性を検証するために、関連する 2 つの尺度と Pearson の相関係数を算出した結果、湯浅 (2019) とは強い正の相関 ($r = .71, p < .001$)、稲垣 (2013) とは比較的強い正の相関 ($r = .49, p < .001$) が確認された。以上、統計学的に一定の信頼性・妥当性が認められ、社協職員の外国人支援・協働実践に焦点を当てた「ソーシャルワークにおける文化的コンピテンス尺度」として活用して問題ないことが示唆された。

5. 考察

SW 領域における文化的コンピテンス研究では、「認識」「知識」「スキル」の 3 領域で構成される文化的コンピテンスモデルがよく参照されるが、本研究の分析結果からもこれらに関連する因子が確認された。本研究では「スキル・知識」がまとまった因子として抽出されたが、これは社協職員にとって体系立てた知識を習得する教育・研修機会はまだまだ少なく、実際的な実践に紐づけながら必要な知識を獲得していく現場の現状が反映されたものと推察される。なお、「知識」が単独の因子として抽出されなかったのは、Sodowsky ら (1994) 「多文化間カウンセリング尺度」の日本語版を開発した湯浅 (2019) と同様の結果となった。また、本研究では、第 3 因子「言語・アクセシビリティ」、第 4 因子「支援者の多様性・資質確保」が抽出されたことに特徴がある。第 3 因子「言語・アクセシビリティ」が抽出されたことについては、とりわけ日本では、外国人と支援者との間には言語的な問題が重要なテーマとして生じていることが推察される。第 4 因子「支援者の多様性・資質確保」は、チェンジ・エージェント・システムとしての職場のあり方も評価する NASW (2015) の特性が反映されたものと考えられる。今後は文化的コンピテンス獲得の阻害・促進要因の検討に加え、SWr への尺度の適用・検証を積み重ねる必要がある。

参考文献

- 全国社会福祉協議会 (2020) 『「コロナ特例貸付からみえる生活困窮者支援のあり方に関する検討会」報告書』。
- 湯浅紋 (2019) 「Multicultural Counseling Inventory 日本語版作成の試み」『こころと文化= Psyche & culture』18(2), 185-194.
- 稲垣亮子 (2013) 「多文化共生社会における「こころ」の問題へのアプローチ：ホスト市民を対象とした「多文化間コンピテンス尺度」作成と顕在測度を用いた妥当性の検証」『愛知淑徳大学言語コミュニケーション学会言語文化 / 愛知淑徳大学言語コミュニケーション学科紀要』21, 18-32.
- NASW (2015) Standards and Indicators for Cultural Competence in Social Work Practice.
- Sodowsky, G. R., Taffe, R. C., Gutkin, T. B., & Wise, S. L. (1994) Development of the Multicultural Counseling Inventory: A self-report measure of multicultural competencies, Journal of Counseling Psychology, 41 (2) , 137-148.