

CLAIR REPORT No. 404

欧州諸都市の多文化共生施策 ～インターカルチュラル・シティを目指して～

Clair Report No.404 (Oct 2, 2014)
(一財)自治体国際化協会 ロンドン事務所



一般財団法人

自治体国際化協会

「CLAIR REPORT」の発刊について

当協会では、調査事業の一環として、海外各地域の地方行財政事情、開発事例等、様々な領域にわたる海外の情報を分野別にまとめた調査誌「CLAIR REPORT」シリーズを刊行しております。

このシリーズは、地方自治行政の参考に資するため、関係の方々に地方行財政に係わる様々な海外の情報を紹介することを目的としております。

内容につきましては、今後とも一層の改善を重ねてまいりたいと存じますので、ご意見等を賜れば幸いに存じます。

本誌からの無断転載はご遠慮ください。

問い合わせ先

〒102-0083 東京都千代田区麹町 1-7 相互半蔵門ビル

(一財)自治体国際化協会 総務部 企画調査課

TEL: 03-5213-1722

FAX: 03-5213-1741

E-Mail: webmaster@clair.or.jp

はじめに

ドイツ、フランス、イギリス等の欧州の先進国では、過去に自国の労働力不足を補うために積極的に外国人労働者を受け入れてきた経緯がある。その後、移民政策は転換されたが、各国において、移民二世、三世など移民の背景を持つ住民の数は増加している。

また、EU では、域内における人の移動の自由を原則として認めているので、域内において相対的に経済状況が良い国へ労働者が移動することが可能である。これらの国では、2008 年のリーマンショック以降、国内労働市場の悪化により、移民が自国民の雇用を奪っているとの反発が強まっており、こうしたことが、フランスの国民戦線（FN）、イギリスの英国独立党（UKIP）等の EU 統合に懐疑的な政党が支持基盤を広げる要因になっている。

これら欧州の国々では、社会の統合を維持するためにどのような取り組みが行われているのであろうか。

日本においても、外国人住民の増加に伴い、言葉や文化、生活習慣の違いからお互いがお互いを理解できていないために、日本人住民と外国人住民との間で日常生活がスムーズに営まれない状況が少なからず生じている。

我々は、このような状況にどのように対応していけばよいのであろうか。

このレポートでは、「インターカルチュラル・シティ」の概念に着目し、インターカルチュラル政策の考え方を過去の移民政策との対比も踏まえて解説するとともに、欧州の各都市におけるベストプラクティスを紹介している。このレポートが同じような課題に直面している地方自治体関係者のお役に立つことになれば幸いである。

一般財団法人自治体国際化協会 ロンドン事務所長

目 次

概要

内容

第 1 章 欧州の移民の状況と移民政策	1
第 1 節 欧州の移民の状況	1
第 2 節 EU の移民政策.....	4
1 EU 域内における人の移動政策.....	4
2 EU 域外からの移民に対する EU の政策.....	4
3 合法移民の権利についての指令	4
第 2 章 インターカルチュラル・シティ・プログラムの始まり	7
第 1 節 欧州委員会、欧州評議会、欧州議会の取り組み～2008 年以前～.....	7
1 移民の社会統合に関する欧州委員会の取り組み	7
2 移民の社会統合に関する欧州評議会、欧州議会の取り組み.....	7
第 2 節 インターカルチュラル・シティ・プログラム	8
1 インターカルチュラル・シティ・プログラムの始まり	8
2 財政的枠組み.....	10
3 インターカルチュラル政策と過去の移民政策の違い	10
第 3 章 インターカルチュラル・シティ・プログラムの活動内容	14
第 1 節 多様性の強みを証明する基礎研究.....	14
1 多様性のメリット	14
2 インターカルチュラル政策の経済的・社会的メリットを証明する研究	14
第 2 節 ガイドラインの策定.....	15
1 概要.....	15
2 特徴.....	16
第 3 節 専門家による各都市のプロファイル	19
第 4 節 指標の作成.....	20
1 概要.....	20
2 ねらい	20
3 調査手法.....	20
4 成果.....	20
第 5 節 ネットワークの構築.....	22
1 メンバー都市間のネットワーク構築.....	22
2 各国国内でのネットワーク発足.....	22
3 日本、韓国等、EU 域外への広がり	23
第 4 章 優良事例.....	24
第 1 節 ドイツ・ベルリン市・ノイケルン区（就労支援、マイノリティへの情報提供）	

.....	24
1 ノイケルン区について.....	24
2 「移民の女性による家庭訪問制度」事業.....	26
3 成果及び課題.....	37
第2節 英国・ロンドン市・ルイシャム区（移民と少数民族の起業支援事業）.....	41
1 ルイシャム区について.....	41
2 コミュニティビジネスサポートプログラム事業.....	45
3 成果及び課題.....	50
第3節 ノルウェー・オスロ市（教育支援、就労支援）.....	58
1 オスロ市について.....	58
2 成果.....	60
3 教育支援事業.....	63
4 就労支援事業.....	68
第5章 おわりに.....	72
【付録】.....	73
ICC インデックス質問票（抄訳）.....	73
参考文献等.....	79

概要

本レポートは、欧州で始まったインターカルチュラル・シティ・プログラムの概要と、加盟都市の政策事例を紹介するものである。インターカルチュラル・シティ・プログラムとは、移民や少数者(マイノリティ)によってもたらされる多様性を都市の強みとして捉え、前向きに都市政策に取り込んでいこうというプロジェクトで、欧州評議会が欧州委員会と共同で主導し、2014年7月現在、欧州の24都市が参加している。移民やマイノリティを単なる支援対象者としてみるのではなく、彼らのもたらす多様性を地域づくりに積極的に生かそうとする点が、このプログラムの新しさである。

第1章

欧州における域内・域外からの移民の状況と、移民に対する共通政策の概要。

第2章

欧州でインターカルチュラル・シティ・プログラムが始まった背景、経緯。インターカルチュラル政策と、それ以前の移民政策の違いを紹介する。

第3章

現在のインターカルチュラル・シティ・プログラムの活動内容を紹介する。同プログラムでは加盟都市がインターカルチュラル政策をより推進し、また、より多くの都市がインターカルチュラル・シティを目指せるよう、さまざまな仕掛けや情報共有を行っている。具体的には、多様性の強みを証明するための基礎研究の取りまとめや、インターカルチュラル・シティ・ガイドラインの作成などが挙げられる。

第4章

インターカルチュラル・シティ・プログラム加盟都市の間で評価の高い、3都市(ドイツ・ベルリン・ノイケルン区／英国・ロンドン・ルイシャム区／ノルウェー・オスロ市)における、就労支援や移民の起業支援等の政策事例を紹介する。

第1章 欧州の移民の状況と移民政策

第1節 欧州の移民の状況

第二次世界大戦以降、ドイツ、フランス、イギリス等、欧州の先進国は労働力不足に対応するために積極的に外国人労働者を受け入れてきた。しかし1970年代初頭の石油危機を契機に、就労目的の外国人の受け入れを原則停止し、帰国を促進するという政策に転換する。ところが、政府の思惑に反して外国人労働者の国内滞留は長期化し、家族呼び寄せが進み、各国で移民2世、3世が増加する結果となった。近年は南欧でも、新規 EU 加盟国や非 EU 圏からの移民が増加している。

2011年の国際移民機関 (International Migration Organisation) 年報によると、2010年時点で EU には4,730万人の外国生まれの住民が居住しており、EU 全体で平均すると総人口の約9.4%が外国生まれの移民となっている。欧州の大半の国においては出生率が一般的には低く、都市の人口に変化をもたらす最も大きな要素は移民の増減である。中欧以西の欧州の国々においては、今後も人口に占める外国人移民の割合が増加し、文化的多様性が増すことは間違いないと報告されている。

2008年第4四半期の EU における国籍属性別就業者数の全就業者数に占める割合を見ると、15歳以上の就業者のうち自国籍の就業者は全体平均で92.6%であり、EU (European Union、欧州連合) 域内の他国籍労働者が2.5%、EU 域外からの就業者が3.9%を占めている¹。

EU における国籍属性別就業者数 (2008 年第 4 四半期)

(単位:千人)												
	15歳以上						15歳～39歳					
	自国籍			他国籍			自国籍			他国籍		
	EU域内		EU域外	EU域内		EU域外	EU域内		EU域外	EU域内		EU域外
	うちEU-25			うちEU-15			うちEU-25			うちEU-15		
EU全体	221,752.7	205,324.8	5,622.6	4,367.6	3,290.4	8,594.1	104,529.3	94,670.6	3,209.3	2,282.0	1,500.6	5,447.2
うちEU-15	176,973.8	160,905.6	5,502.3	4,280.2	3,247.5	8,356.2	82,362.8	72,645.8	3,131.8	2,229.4	1,478.6	5,333.2
ドイツ	39,358.7	35,999.1	1,414.2	1,330.4	1,050.7	1,674.7	16,710.0	14,880.5	672.0	609.3	455.9	1,110.2
フランス	25,953.7	24,660.7	569.4	541.2	525.1	711.2	12,282.7	11,666.8	223.7	206.8	196.0	385.4
イギリス	29,341.1	26,958.5	1,084.1	1,031.1	546.0	1,292.8	13,927.0	12,246.1	770.3	726.2	299.7	905.5

資料出所 Eurostat

(注1) 国籍不詳等により合計は総数と一致しない。
(注2) EU-15:2004年のEU拡大前のEU加盟15か国。
(注3) EU-25:2007年に加盟したルーマニア及びブルガリアを除くEU加盟25か国。

¹ 「世界の厚生労働 2010」 (2010)

2008年のリーマンショック以降、国内労働市場の悪化により、急増した移民と古くからの住民との間での緊張が高まっている。自国民の雇用を移民が奪っているとの反発から、欧州各国で反移民を主張する政党が躍進している。極右政党とされ有名なフランス国民戦線や、英国でも EU からの独立を党是に掲げ、移民の増加に反対する独立党 UKIP (UK Independent Party) が支持基盤を広げている。2014年5月に行われた欧州連合 (EU) の欧州議会選挙の結果でも、英国では UKIP、フランスでも国民戦線が最大勢力となった。

<コラム>英国での移民に関する報道

英国では毎日のように、移民に関する政策や国境管理、移民に関するニュースが報じられている。下記に一例を紹介する。

例①BBCラジオ特別番組（2014年6月20日）国境管理（Controlling our Borders）

現在、国境管理の在り方が国家的な議論を引き起こしています。移民に対する不安が、英国の欧州議会選挙でUKIPが27.5%もの得票をするという結果に結びついています。EUの国々の国民が、英国に移住し、社会保障を求めようとする事自体を禁止することも含め、政府がどのような対応策をとろうとしているのかを、この放送で見えていきます。

例②ガーディアン紙（2014年6月16日）

「人々がやってきて我々の仕事と家を取っている」ビターン住民の思い—苦しい生活をしているサウザンプトンの住民が移民に対して怒りを注いでおり、UKIP支持の基盤となっている。

（Bitterne bites back: 'People are coming over here and taking jobs and homes'）

例③ガーディアン紙（2014年6月16日）

「かつて豊かだったが不安と移民に分断されてしまった町の中にある恐れと怒り—ケンブリッジ県ウィスベックにおける不況の影響。町の中心部は、実際は新規住民によって活気もたらされているのだが、移民のせいで不況になったと批判されている」（Fear and anger in once-wealthy town divided by insecurity and immigration）

②ガーディアン紙(2014年6月16日)の報道

Insecure Britain



Bitterne bites back: 'People are coming over here and taking jobs and homes'

Situation faced by hard-up residents in the Southampton town is fuelling anger for immigrants and providing fertile ground for Ukip



Owen Jones

The Guardian, Monday 16 June 2014 14.50 BST

[Jump to comments \(567\)](#)



第2節 EU の移民政策²

EU では加盟国同士での人の移動についてと、EU 域外からの人の移動については、異なる政策が適応される。EU 域外からの移民に対しては、共通の移民政策を作ろうという目標はあるものの、現状では各国ごとの政策判断に委ねられている。

1 EU 域内における人の移動政策

EU 域内では加盟国内であれば、EU 加盟国の国籍を持つ者は、EU 域内を自由に移動し、滞在し、雇用へのアクセス・労働条件等に関する均等待遇を受ける権利、就業後在住する権利が認められている。ただし、公序、治安、公衆衛生上での理由による例外規定が認められている。また、新規加盟国から既存の加盟国への労働者の移動については経過措置がとられている。

2 EU 域外からの移民に対する EU の政策

1999年10月、フィンランドのタンペレで開かれた欧州理事会で、統合政策を含む共通の EU の移民政策を策定することが求められた。EU 首脳は、第三国国民にも EU 市民と同じような権利と義務を与えるべきだとの見解で一致しており、帰化することなしに、滞在する国家の国民と同じ扱いを受けるようにするべきだと考えている。1999年から2004年の5年間を対象とする多年次計画であった「タンペレ・プログラム」は、その後「ハーグ・プログラム」（2005-2010年）に引き継がれ、合法移民、非合法移民に関する EU 共通政策の策定が急がれているところである。しかし実際には共通政策の策定は困難を極めており、2008年に策定された「移民・難民に対する欧州協約」でも、今後のあるべき移民政策の方向性に関する合意形成を目指すことに留まった。現在も EU 域外国からの移民の受け入れ条件については各国に委ねられている。

3 合法移民の権利についての指令

EU は2005年12月に「合法移民に関する政策プラン」を策定し、合法移民は加盟国の国民と同様の扱いを受けることができるとの基準を示した。下記は関連指令の例である。指令とは EU 法令の1つで、加盟国を拘束するが、その具体的な形式及び手法は加盟国に委ねられる。適用にあたっては、加盟国内での実施手続（実施を担保するための国内法令の制定等）が必要である。

（1）EU に長期滞在する域外国国民に関する指令

EU 加盟国に5年以上継続して合法的に滞在する域外国国民で、最低限の資産を保有する者は、自動更新可能な10年間の滞在許可を得ることができる。雇用の確保、自営活動の実施、教育・職業訓練、社会的な保護と支援、財貨・サービスへのアクセス等において加盟国の国民と同様の扱いを受けることができる。

² 「労働政策研究報告書 No59」平成18年5月19日

（２） 家族の再統合のために EU 加盟国に定住した域外国国民の権利に関する理事会指令

EU 加盟国内にて 2 年以内の加盟国が定めた期間、合法的に居住した域外国国民の配偶者、未成年の子ども、配偶者の子どもは滞在許可を得ると共に、雇用の確保、教育、就業訓練への参加が可能となる。ただし、十分な宿泊場所や資産、疾病保険に加入しているなどの条件を課すことも加盟国に認めている。

（３） 高度技術労働者の受け入れに関する指令

高度な技能を用いる労働で、EU 域内で有効かつ 1 年以上の労働契約を既に結んでいる、あるいは同等の拘束力を持つ職がある域外国国民は、労働条件、結社の自由、教育、社会保障、住居取得などで加盟国国民と同様の扱いを受けることができる。

ただし、居住する加盟国の平均給与の 1.5 倍以上かつ当該加盟国の同様な労働者の平均給与と同等以上の収入がなければならない。有効期間は 1 ～ 4 年で更新が可能。

社会保障についても、加盟国の法において社会保障が適応されていた EU 加盟国国民及び、合法的に滞在する域外国国民には「医療給付」、「労災給付」、「障害給付」、「老齢年金」、「失業給付」、「家族給付」などが適用されることが EU 規則により定められている。EU 規則とは、加盟国に対し、国内法と関係なく、直接拘束力を有するものである。

しかし、実際の運用に当たっては対象者や規定の適用をめぐって加盟国間で大きく考え方に違いがあり議論が交わされている現状がある。

＜コラム＞ＥＵの拡大の歴史

ＥＵの原型であった欧州石炭鉄鋼共同体は６カ国（ベルギー、フランス、ドイツ、イタリア、ルクセンブルグ、オランダ）から成り、１９５１年に創設された。その後１９７３年にデンマーク、アイルランド、英国が加盟。１９８１年にギリシャ、１９８６年にポルトガルとスペインが加入した。その後、１９９３年、マーストリヒト条約発効によりＥＵが発足。１９９５年にオーストリア、フィンランド、スウェーデンが加盟し、１５カ国となった。

一気に加盟国が増えたのが２００４年である。東欧や地中海の１０カ国が一度に新規加盟した。内訳はエストニア、ラトビア、リトアニア、チェコ、ハンガリー、ポーランド、スロヴァキア、スロヴェニア、キプロス、マルタである。続いて、２００７年にはブルガリアとルーマニアが、２０１３年にクロアチアが加盟を果たし、ＥＵは現在２８カ国を擁す連合となっている。

２０１４年４月現在のＥＵ加盟国



第2章 インターカルチュラル・シティ・プログラムの始まり

第1節 欧州委員会、欧州評議会、欧州議会の取り組み～2008年以前～

1 移民の社会統合に関する欧州委員会の取り組み

欧州委員会（European Commission）はEUの政策執行機関である。法案の提出、決定事項の実施、基本条約等に従って策定された諸規則を適用、適用の監督、日常の連合の運営を担っている。28人の委員による合議制で運営され、執行機関として約25,000人の職員を擁している。

同委員会は2003年に「移民、社会統合、雇用の権利に関するコミュニケーション」³を採択した。この中で移民の社会統合に関して、EUレベルでの団結した行動の必要性、包括的アプローチの重要性を強調している。また、各国の統合政策に関する情報の共有化の推進のために、移民ネットワークの構築及びEUレベルの政策協調の強化を目的とした各国担当者会議の設置を提案している。

2004年11月には成功事例の普及促進を目的とした「統合に関する欧州ハンドブック（Handbook on Integration for policy-makers and practitioners）」を発表。以降、2006年に第2版、2010年に第3版⁴を出版している。

2 移民の社会統合に関する欧州評議会、欧州議会の取り組み

欧州評議会（Council of Europe）はEUと密接な関係を持つ国際機関で、人権、民主主義、法の支配という共通の価値の実現のため、1949年に設立された。各種条約策定、専門家会合開催、国際問題に関する勧告・決議採択等を積極的に進めている。EU全加盟国、南東欧諸国、ロシア、トルコ等47カ国が加盟し、日本を含む5カ国がオブザーバーとして参加している。

欧州評議会は、個人が文化的なアイデンティティを表現できることは基本的人権であるという姿勢を明確にしており、この理念は各種の国際協定により保障されている。異なる民族、言語、宗教的背景を持つ人々への不寛容が原因で生じた悲慘な歴史を繰り返さないための教訓であり、法の前の個人の自由と平等をうたったヨーロッパ人権憲章（European Convention on Human Rights）に基づいている。

欧州評議会において、「文化間の対話」促進は30年以上に渡る課題となっている。当初のアプローチの方向は、ワーキングホリデーや交換留学等を通じて、若者に多文化を学ぶ機会を提供し、「一つの欧州」という概念を結実させることであった。しかし1980年代には、多様化する社会において、摩擦の回避と市民教育という文脈上で、多文化

³ 2003(COM)336 (Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on immigration, integration and employment)

⁴ Handbook on Integration for policy-makers and practitioners

http://ec.europa.eu/ews/UDRW/images/items/docl_12892_168517401.pdf

間対話の重要性が位置づけられるようになった。

2008年5月、欧州評議会の47加盟国により「インターカルチュラル（異文化間の）な対話に関する白書～尊厳の平等～（White Paper on Intercultural Dialogue）」⁵が採択された。この白書により、多様な文化的背景を持つ個人の権利を保障しつつ、社会統合を両立させるためには、適正な統治機構が必要であること、公共団体やサービス提供者にインターカルチュラルな知識がもっと必要であること、また社会の草の根レベルでインターカルチュラルな対話の場が必要であるという提言がなされた。

2008年には「欧州・インターカルチュラルな対話の年2008（European Year of Intercultural Dialogue：EYID）」というイベントが開催された。これは欧州議会（European Parliament）とEU各国によって指定を受けた1年間のアピールイベントで、文化的多様性が社会の発展のための推進力となることが示された。

第2節 インターカルチュラル・シティ・プログラム

1 インターカルチュラル・シティ・プログラムの始まり

（1）英国のシンクタンク「コメディア」によるプロジェクト

「インターカルチュラルな対話の年2008」に先立ち、英国のシンクタンク、コメディア（COMEDIA）が2004年から2年間にわたって実施したプロジェクトの名称が「インターカルチュラル・シティ～多様性の最大の成果を得る～（Intercultural City: Making the Most of Diversity）」⁶であった。

コメディアはこの報告書の中でインターカルチュラル・シティという言葉を用い、都市の発展にとって、文化的多様性がいかにプラスの役割を果たしているか、創造や工夫の創出の源であるか、またどのような条件で成果が得られるのか、多文化間の対話や交流がこの過程においてどのような役割を果たすか、経済的な利益を最大化し都市の豊かさを最大化するためにはどんな政策が必要なのかを、明らかにしようとした。文化的多様性を都市の強みとして捉えるこの考え方が、現在まで、インターカルチュラル・シティ・プログラムの根幹をなす理念となっている。

コメディアのプロジェクトにおいて、移民の社会統合は国レベルの問題だけではなく、むしろ地方自治体、あるいは都市の問題であるということも指摘された。移民や少数民族は都市や町に住み、住居や雇用を求め、法的な保護、教育、福祉サービスを必要とする。それらは国家というよりも自治体が所管するサービスであることが多いからである。

（2）インターカルチュラル・シティ・プログラムの始まり

2008年、コメディアで前述のプロジェクトを監督したフィル・ウッド氏が上席アド

⁵ http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/whitepaper_EN.asp#TopOfPage

⁶ <http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/cities/Publication/TyneandWear.pdf>

バイザーとなり、欧州評議会と欧州委員会の主導による「インターカルチュラル・シティ・プログラム」が始まった。

ア プログラムの目的

プログラムの目的は、コメディアがインターカルチュラル・シティ・プロジェクトで明らかにした理念に共感する欧州の諸都市が連携し、移民の文化的多様性が都市に与えるインパクトを検証し、多様性の強みを活かす都市戦略・都市政策を模索することである。

イ プロジェクトの発足

2008年～2010年 第1期パイロットプログラム実施（11カ国が参加）

2011年～2012年 第2期パイロットプログラム（7カ国が参加）

ウ 主導組織

欧州評議会、欧州委員会

エ 2014年7月現在の参加都市 (24都市)

- ・ベルリン市ノイケルン区（ドイツ）
- ・イジエフスク市（ロシア連邦）
- ・ルブリン市（ポーランド）
- ・リヨン市（フランス）
- ・メリトポリ市（ウクライナ）
- ・ヌーシャテル州（スイス）
- ・オスロ市（ノルウェー）
- ・パトラ市（ギリシャ）
- ・レッジョ・エミリア市（イタリア）
- ・サボティカ市（セルビア）
- ・コペンハーゲン市（デンマーク）
- ・リスボン市（ポルトガル）
- ・ロンドン・ルイシャム区（英国）
- ・ダブリン市（アイルランド）
- ・サン・セバスチャン市（スペイン）
- ・ジュネーブ市（スイス）
- ・リマソール市（キプロス）
- ・ボットシルカ市（スウェーデン）
- ・ロッテルダム市（オランダ）
- ・リムリック市（アイルランド）

インターカルチュラル・シティ・プログラム
加盟国（2014年7月現在）



- ・バレッタ市（マルタ）
- ・スタバングル市（ノルウェー）
- ・ストラスブール市（フランス）
- ・ハイファ市（イスラエル）

2 財政的枠組み

インターカルチュラル・シティ・プログラムの実施主体は欧州評議会である。プログラムの運営は同評議会が行っている。参加都市は、年会費として5,000ユーロを負担する必要がある。この取り組みに参加することで、直接的に補助金や助成金を得られるというわけではない。しかし、それ都市の施策の分析や専門家の派遣を受けることができ、大規模なシンポジウムの開催を欧州評議会の負担で行うことができるメリットがある。また、メンバー都市であるロンドン市ルイシャム区の担当者・ポール・チャップマン氏によると、参加することによって、EUの基金に採択されやすくなる可能性もあるとのことである。EUには欧州構造基金（European Regional Development Fund）、欧州社会基金（European Social Fund）、欧州統合基金（European Integration Fund）等、教育、健康、消費者保護、環境保護、人道支援などを対象にした様々な基金がある。自治体がこうした基金に申請するとき、インターカルチュラル・シティーズの一員であることは、国際的な専門家ネットワークとつながりがあると認められ、採択可能性が高まることが期待される。

3 インターカルチュラル政策と過去の移民政策の違い

同プログラムは、欧州30都市の過去の移民政策を整理し、それらと比較することでインターカルチュラル政策の特徴を明らかにした。同プログラムによる説明は以下のとおりである。

（1）無政策

移民やマイノリティは、都市にとって無関係、または一時的な現象であり長期的な影響はない、或いは彼らは歓迎されないとみなされ、都市として政策対応する必要性が認識されていない。

（2）ゲストワーカー政策

移民は一時的な労働力であり、いずれは出身国に戻る存在であるとされ、従って政策は短期的で、先住の市民への移民の影響を最小限にするように組み立てられる。

（3）同化政策

移民や少数者は永住者として受け入れられるが、できるだけ早く同化するものと想定される。市民権を得たければ文化的融合・同化が必要であると過度に強調される。ホスト社会の文化規範との違いは奨励されず、むしろその国の完全性に対する脅威と

みなされると忌避または抑圧される。

ゲストワーカー政策や同化政策は移民第一世代には有効であったが、やがて第2世代、第3世代が市民権への完全なアクセスや、差別の撤廃、機会均等、そして彼らの文化的アイデンティティの尊重を求めるようになると問題が出てきた。

無政策から同化政策までの背景にあるのは排他性であると、インターカルチュラル・シティ・プログラムは指摘している。多くの場合、他者を受け入れないことが基本的な考え方である。他者の社会的背景、言語、信仰・信条、民族に対して尊厳を与えず、ひいては他者の文化的ルーツに遡り、それらは価値が低く、劣ったものだとして決めつけようとすることもある。経済、社会、政治的な機構へのアクセスも制限される。

(4) 多文化主義政策

移民や少数者は永住者として受け入れられ、受け入れ社会の文化規範との違いは法や制度によって奨励・保護され、人種差別主義に反対する活動でサポートされる。「移民も彼らのアイデンティティを保ち続ける権利がある」と認識された点において画期的な政策であったと、インターカルチュラル・シティ・プログラムは、評価している。

一方で、場合によっては分離や差別的隔離が助長されるリスクがある。移民の文化の先鋭化は、空間的にも社会的にもホスト社会からの分離をもたらしてしまう。共通の価値を無視し、違いを強調することで、社会の摩擦を生み出してしまうこともある。

また、この政策においては、往々にしてアイデンティティを非常に単純な方法でしか捉えられない。コミュニティに複層的なアイデンティティが生まれることや、文化が融合して新しいものが生まれること、それを含めた新しい統合の必要性に触れられていない。

(5) インターカルチュラル政策

移民や少数者は永住者として受け入れられ、ホスト社会の文化規範と違いを有する権利は法や制度によって認められる一方で、共通性や相互理解、共感と共有される志を生み出す政策や活動が高く評価される。

これまでの政策の欠点を補う移民政策として生まれたのが「インターカルチュラル政策」である。同化政策と多文化主義政策の間で戦わされてきた激しい論争を不毛なものとし、移民と受け入れ社会の双方の変化による「社会統合」を求める新しい考え方である。

インターカルチュラル政策以前の4つの政策においては、「移民・少数者のアイデンティティをどう扱うか」や「どう支援するか」という考え方が根幹にあった。しかし、インターカルチュラル政策においてはマイノリティを含むすべての住民が変化を求められる。インターカルチュラル政策の革新的な点は、多様性が都市社会に与える影響を前向きに評価している点である。人々が移動し交流し、物やサービスの流通

が生まれ、人々の思考や技術が交差し、アイデアが産まれる。そのことで経済が活性化し、民族を超えた新しいアイデンティティが産まれる。それを都市の発展のためのエネルギーとして前向きに捉えるのである。本政策の推進においては、人権についての強い理解、多様性のマネジメント、差別との戦いが求められる。

ヨーロッパの25の都市における調査に基づき、地方自治体の主要な事業分野における政策の特徴をまとめたものが下の表である。ただし、これらの政策の説明は、非常に単純化したものである。また、都市政策のすべての分野で、同時に次のモデルに変化するものではなく、また、無政策からインターカルチュラル政策までの変化が不可逆で進むわけでもないことにも留意が必要である。

	無政策	ゲストワーカー政策	同化政策	多文化主義政策	インターカルチュラル政策
マイノリティグループ組織との関係	国家は移民を無視	一部の課題について、非公式に協力	国家は彼らのことを認識しない	国家は彼らをサポートすること支援	国家は統合部局として彼らを支援
労働市場	無視。闇マーケットがあることを無視	限られた職業支援、最低限の規制	一般的な職業支援。民族の違いに対する考慮はない	反差別政策。移民に対する優先的な支援、訓練、雇用	反差別政策。インターカルチュラルな競争力や、言語能力の強みが強調される
住居	移民の住居問題は無視。短期的シェルター（避難所）の問題にのみ対応	短期住居による対応。民間の賃貸分野に対する最低限の規制	公共住宅への平等なアクセス。ただし民族的なことに対する配慮はない。住宅市場における民族的な差別問題は無視	反差別賃貸住宅政策。公共住宅への移民の優先的なアクセス	反差別賃貸住宅政策。民族の状況を観察し、民族の混住を支援
教育	移民の子どもに対する場当たり的な認識	移民の子どもを学校に登録	国語、国家の歴史、国家の文化に関する教育の強調。国は移民による補助的なスクーリングを無視するかやめ	多様性の高い学校に対する特別な支援。母国語教育に対する支援。宗教教育と文化教育	国語及び母国語、国家の文化と母国の文化両方の教育。すべての子供に対するインターカルチュラルな競争

			させる		力を高める教育。分断を防ぐ
治安	移民は安全上の問題と認識	移民を規制し、監視、国外追放、監督する部局としての警察	移民問題における高度な警察活動	社会ワーカーとしての警察。人種差別を抑える力となるように積極的に行動	民族間の摩擦を緩和し、治める専門家としての警察
移民に対する認識	移民は潜在的な脅威	移民は経済的に有用だが、政治的・社会的・文化的な存在意義はない	マイノリティに対する寛容キャンペーンを実施。ただし同化しないマイノリティに対しては不寛容	多様性を称賛し、祭りや多様性都市ブランドキャンペーンを実施	インターカルチュラルに人々がかわりあうことを強調
都市開発	同じ民族が集まる集住エリアが発生していても無視。危機的状況になると追い払う	同じ民族が集まる集住エリアが発生しても許容するが、一時的なものだと認識する	民族的な集住は都市問題と認識される。追いだして、そのエリアを高級化・中産階級化する	民族的集住とコミュニティのリーダーシップを認識する。エリアごとの再開発。ミナレット（イスラム教の礼拝堂）のような象徴的な建築	民族の混住と公共スペースの設置を推奨。摩擦の解決は地方自治体や NGO の大切な技能である
統治と市民権	権利はない、認識されない	権利はない、認識されない	帰化・市民権獲得を推奨。民族的な問題への相談を受ける体制はない	コミュニティのリーダーシップ、民族的な問題への相談を受ける体制がある。民族ごとの資源の配分がある	文化横断的なリーダーシップ、協会、相談体制を推進。異なるものが合わさることを認識。スペースは民族象徴的な使い方よりも機能的な使い方が強調される

第3章 インターカルチュラル・シティ・プログラムの活動内容

インターカルチュラル・シティ・プログラムでは、参加都市がより一層インターカルチュラルな政策を推進するため、さまざまな活動に取り組んでいる。

第1節 多様性の強みを証明する基礎研究

「移民のもたらす多様性は都市にとって重荷である」「移民の増加は社会のコストを増大させる」「移民が先住の住民の仕事を奪っている」という考え方は、今でも欧州市民の間で根強い。メディアを通じて、センセーショナルに伝えられ、負のイメージが増幅されやすい。

インターカルチュラル政策を進めたい政策立案者側には、これらの批判に答えるため、インターカルチュラル政策のメリットを説明することが必要になる。インターカルチュラル・シティ・プログラムでは多様性が都市にもたらす利点、多様性の持つ強みについての研究を進めている。

1 多様性のメリット

インターカルチュラル・シティ・プログラムにおいては、多様性のメリットを以下のように整理している。

■技術移転

移民がもたらす多様な技術や経験が、都市の競争力を高める。

■新規市場・資本へのアクセス

移民は母国とのつながりを維持していることが多く、移民の出身国との取引における言語や文化面での参入障壁が軽減される。

■企業家精神

OECD の研究によると、移民は自分の人生の質を向上させたいという思いが強く、企業家精神が高い傾向がある。地域に新しいビジネスを生み出す力となり、地域経済の活性化が図られる。

■国際ブランド力の向上

移民の多い都市は、国際的にオープンな都市とみなされ、都市ブランド力、知名度、評価が高まる。

■創造力の向上

多文化の人々が交流し、意見交換をすることで、都市のイノベーションが図られ、創造力が向上する。

2 インターカルチュラル政策の経済的・社会的メリットを証明する研究

2012 年、多様性のメリットとデメリットを明らかにした研究報告「インターカルチ

ュラル・シティ・アプローチが経済・社会的アドバンテージを持つことの証拠」⁷が発表された。それによると、多様性のメリットは以下の通りである。

- 芸術、文化、食べ物などで多様性が楽しめる
- 新しい情報・知識を得ることができ、創造力や問題解決力が高まる
- 多様な文化や異なる経験を持つ住民が存在することで、危機における都市の復元力・回復力が高まる

一方、以下のようなデメリットもある。

- コミュニケーションの難しさ
- 異文化間における相容れない行動様式による摩擦
- 国家のアイデンティティを失う恐れ
- 雇用、住宅、福祉などをめぐる社会的な摩擦
- 国民の同質性に対する脅威

具体的な場面別のメリットとデメリットも、以下の通り報告されている。

（１）会社組織などにおける多様性のメリットとデメリット

イノベーション、想像力、問題解決には多様性が長所として働く。しかし、通訳と国際取引はコストももたらす。組織の中の一体性が減じられることもある。

（２）国や都市における多様性のメリットとデメリット

多くの研究においては、都市は様々な人が出会える場所であり、多様な住民が住んでいる都市ほど、創造力・革新性が高いとされる。移民は、もともとその地域に住んでいる住民が持つとは異なる技術を用い、新しい仕事を生み出す傾向がある。そのことが都市の創造力・革新性を高めるとされる。

Florida の研究によると、多様な都市ほど、クリエイティブ産業に携わる創造性のある人材を呼び寄せることができる。特に移民の第二世代と第三世代が多いところで、生産性が高くなっている。ただし、それにはある程度の社会統合が行われていることが前提条件となる。

一方で、Putnam の研究によると、同質性の高い都市・地域のほうが、ボランティアやコミュニティ活動が活発であることも分かっている。

第２節 ガイドラインの策定

１ 概要

2012年に、前述のフィル・ウッド氏がとりまとめたガイドライン「インターカルチ

⁷ Evidence of the Economic and Social Advantages of Intercultural Cities approach (Kseniya Khovanova-Rubikondo and Dino Pinelli, 2012)

ュラル・シティ ステップ by ステップ (The intercultural city step by step)」⁸が発表された。このガイドラインでは、インターカルチュラル・シティの概念、メリット、根拠となる EU 指令や EU 規則、インターカルチュラル・シティを目指すために必要なこと、インターカルチュラル・シティ戦略の中に盛り込むべき要素等が網羅されている。さらに、ヨーロッパの各都市で実施されてきた様々な実践を収集、分析し、都市政策をインターカルチュラルな視点から見直すためのヒントや、300以上の優良事例を紹介している。インターカルチュラル・シティの理念の紹介にとどまらず、その理念が実践上どのようなことを意味するのか、読者がイメージしやすいようにまとめられている。

2 特徴

(1) 強み・メリットの強調

多文化共生施策の推進には「人権を守ること」や「ユニバーサルデザインのまちづくり」などの義務の面が含まれる。しかし、同ガイドラインにおいては、義務の面についてはほとんど説明がなされていない。義務だからということではなく、多様性は都市の発展の活力源であり、「強み」「メリット」であるために、取り組むべきだということが強調されている。

(2) 政治的リーダーシップの必要性

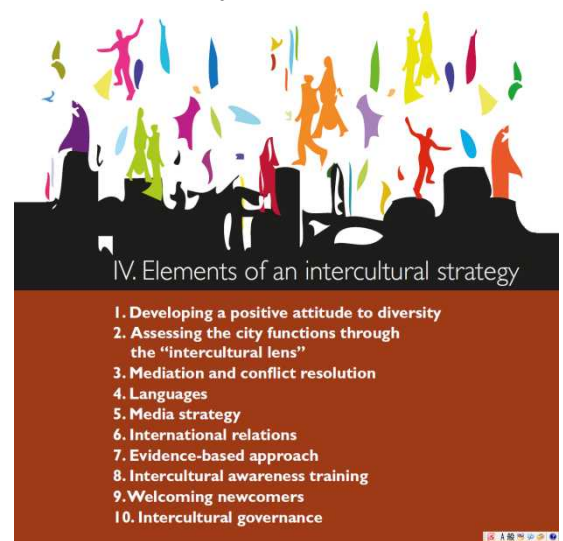
「多様性に対する市民の前向きな態度を醸成すること」や「政治的リーダーシップ」の必要性が強調されている。反移民政党を含め、見解の相違が大きな欧州の現実が反映されている。

(3) 支援策よりも都市の姿勢そのものの変化を提案

日本において総務省や各地の自治体が策定している多文化共生推進計画の多くでは、「日本語及び日本社会に関する学習支援」、「情報提供による居住支援」「進路指導及び就職支援」など、「支援施策」について触れられている部分が多い。

一方、同ガイドラインでは、移民に対する支援政策の提案よりは、むしろ「都市の機能自体を見直し、毎日の行政の仕事を、インターカルチュラルな視点からデザインし直す」ことが強調されている。具体的なイメージとして「第4

ガイドライン「インターカルチュラル・シティステップ by ステップ」第4章の表紙



⁸ <http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/ICCstepbystepAugust2012.pdf>

章 インターカルチュラルな都市戦略の要素 (IV. Elements of an Intercultural Urban Strategy)」の見出しと内容の一部を翻訳したので、参照されたい。

第4章 インターカルチュラルな都市戦略の要素

1. 多様性への前向きな態度を醸成する

多様性を前向きに評価するメッセージを公式に発信し、象徴的なイベント等を行うことで、多様性に対する市民の前向きな態度を醸成する。

2. インターカルチュラルな見方で自治体機能を見直す

日常業務をインターカルチュラルな見方で一からデザインし直す。具体的な部門としては下記の通り。

a. 教育

差別・偏見をなくすこと。低学年のうちから異文化間の関わり合いを奨励し、分断を助長しない。子どもの「インターカルチュラルな競争力」を伸ばすこと。教師の人種的割合が生徒の人種割合を反映していること。教師のインターカルチュラル政策への理解を深める研修があること。

b. 公共部門～都市計画と場づくり～

計画担当者がインターカルチュラル政策について理解し、公共施設のデザインが住民の多様性を反映して作られていること。異なるグループが関わり合うことができる公共デザインになっているか。

c. 住宅と近隣住民

移民の入居支援にとどまらず、近隣に住む異なるバックグラウンドを持つ住民同士の関わり合いの促進を図ること（共同プロジェクトの企画など）。

d. 公共サービスと行政

公務員の人種的な割合が市民の人種割合を反映していること。民族の人口の変化に対応して行政サービス内容を見直すこと。

e. ビジネスと経済

民間企業に多様な背景の人材の採用を働きかけ、雇用者の比率を住民の比率に近づける方法を検討すること。

f. スポーツと芸術

民族の特殊性を強調し過ぎることで市民間の分断を生んでいないか留意すること。異文化間の関わり合いを奨励すること。

g. 都市の安全

共通の目標を持って、集中して取り組むこと。

3. 摩擦の解消と緩和を

異なるバックグラウンドの住民が近くにいれば摩擦が起きることは自然なことである。自治体当局はそれを無視したり、拒否したりするのではなく、予測し、状況を把握し、摩擦解消に向けて必要な体制を整えること。

4. 言語

移民がマジョリティの話す言語を学べる環境を整えることは、社会統合の面から重要であるが、同時に多言語を話せる市民の存在は都市の経済的、文化的、科学的連携における資源であると認識し、戦略に活かすこと。

5. メディア戦略

地元のメディアと協力し、移民やマイノリティについて、責任感のあるバランスの良い正しい報道が行われるようにする。

6. 国際政策を策定する

海外から見たときに、その都市が、ビジネスや観光に適した、物や情報の交換が行いやすい場所であると認識されること。

7. 事実に基づいたアプローチをとる

監視組織を設立するか、少なくとも地元のデータや状況、優良な取り組みを収集する活動を始めること。

8. インターカルチュラルな気づきのための研修を行う

異なる文化的背景を持つ市民に対して適切に平等な行政サービスを提供できるよう、行政職員に対する研修を行うこと。

9. 新しい市民を歓迎する姿勢

新市民を歓迎する準備を整える。歓迎式・オリエンテーション・ガイドツアーの実施、冊子の配布などにより、彼らの孤立・疎外感を解消すること。

10. インターカルチュラルな統治

市民社会においても、公的機関においても、多文化の意見を反映できる意思決定プロセスを確立すること。いずれの組織においても、多様な文化的背景を持つ新しい文化的・政治的リーダーの登場を促し、登用し、現在のリーダーがその重要性を理解すること。

第3節 専門家による各都市のプロファイル

ある都市がインターカルチュラル・シティを目指すと宣言したとする。それに向かってインターカルチュラルな政策を講じた結果、どのような成果が出ているのかを各都市自身が理解できることが、その後の展開のために大切である。インターカルチュラル・シティ・プログラムでは、自治体が下記のような問いかけをすることになると考えている。

- ・自分の自治体はインターカルチュラル・シティとしてはどの程度の水準にあるのか
- ・取り組みを始める前と比べて、どれだけ住みやすさや国際競争力が変化したのか
- ・変化の速度はどうか
- ・変化の速度が遅い分野はどこか
- ・他の都市と比べた場合に、優れている分野、遅れている分野はどこか

これらの疑問に答えるため、インターカルチュラル・シティ・プログラムにおいて、15人の都市政策の専門家が集められ、選抜チームが参加都市を最大3回訪問し、各都市の状況についての報告書を作成することとした。これらの報告書は「インターカル

「インターカルチュラル・シティ・プロフィール」と呼ばれ、インターネット上で公開されている⁹。これらの調査報告書により、各都市の特徴的な取り組み、強み・弱みが明らかになっている。また、複数回の訪問により、前回からの変化や変化の方向性も示されている。

第4節 指標の作成

前節で紹介したプロフィールは非常に内容が濃く、多岐に渡る。そのため都市の変化や、都市間の違いを、簡単に比較するのには不向きであった。そこで、インターカルチュラル・シティ・プログラムと参加都市、スイスのシンクタンク BAKBASEL¹⁰とが協働し、2006年に「インターカルチュラル・シティ・インデックス (ICC Index)」という指標が作成された¹¹。

1 概要

73項目の質問事項（人口データ、政策、行政機構、市民の態度など）に回答することにより、各都市がどの程度インターカルチュラルであるか、0～100ポイントの範囲で、数字を用いて示される。

2 ねらい

参加の初期段階でこの調査を受けておくことで、自らの政策や努力によって、各都市がどの程度インターカルチュラルな都市になったかを数字で判断することができる。例えばコペンハーゲンでは1回目と2回目の調査の結果、66から75へ9ポイントも上昇し、同市の講じているインターカルチュラル政策が大きな成果を挙げていることを明らかにした。また、都市同士の強みや弱みを知り、学びあうためのヒントとしても活用できる。

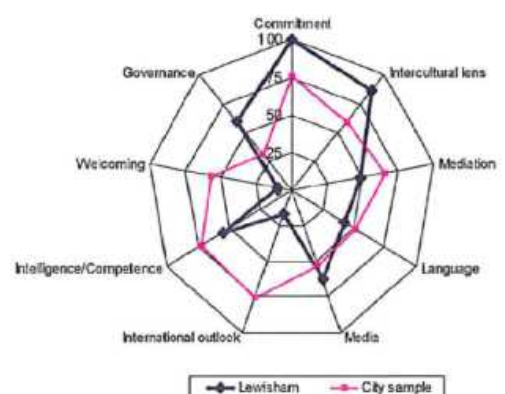
3 調査手法

質問事項は14分野、76項目に及ぶ。記載は各都市の職員によるが、根拠となる検証可能なデータ、事例を提出することが求められる。具体的な質問票（抄訳）を付録に掲載した。

4 成果

結果は右図のように、「自治体の関与」「摩擦の緩和」「言語」「メディア」「統治」「新市民の歓迎」「国際的な競争力」「国際的な視野」などの分野ごとと、総合点とで示される。インターカルチュ

インターカルチュラル・シティ・インデックスのチャート例



⁹ http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/profiles_en.asp

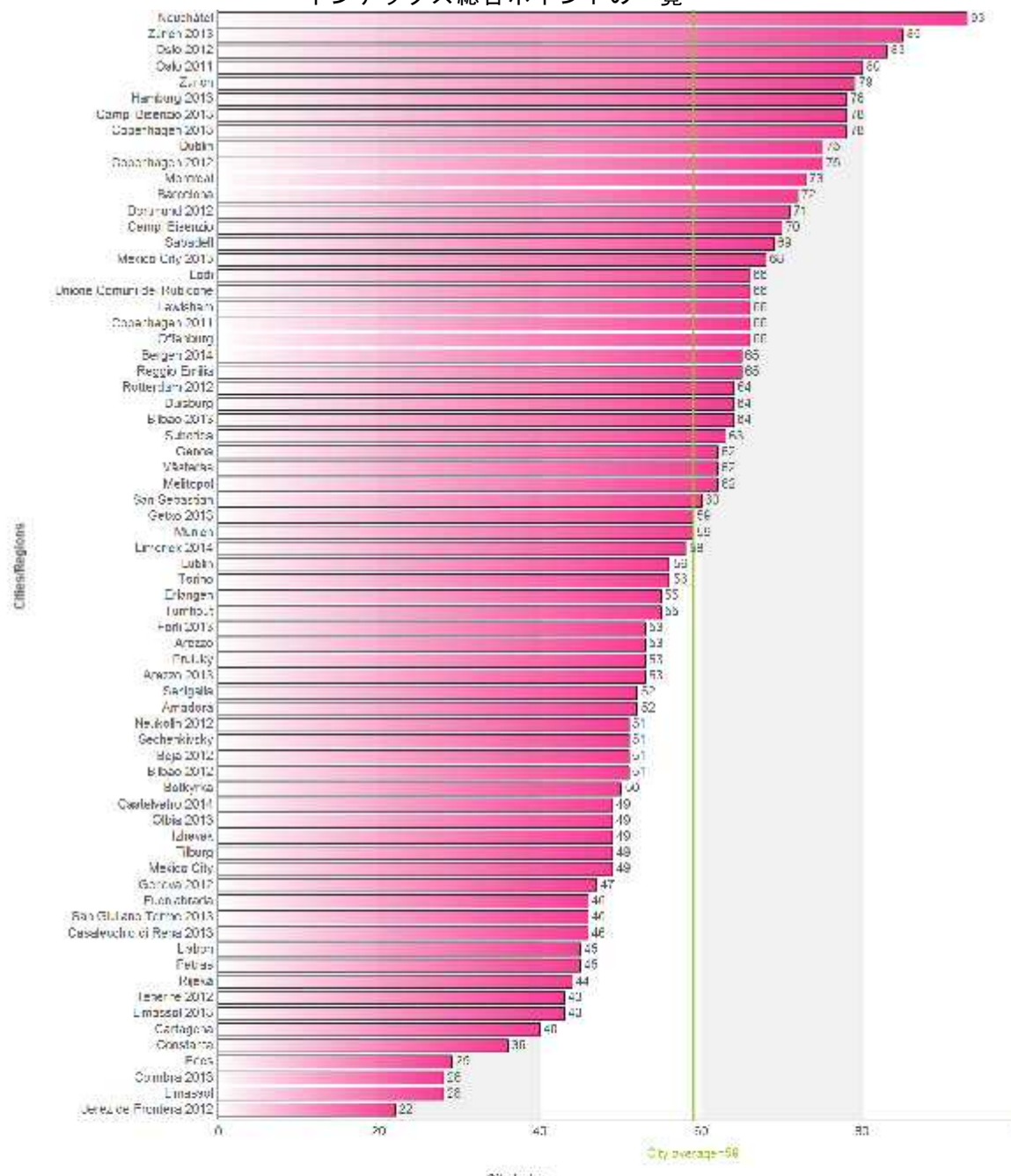
¹⁰ <http://www.bakbasel.ch/>

¹¹ http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/Index/default_en.asp

ル・シティ・プログラムに参加していない都市であっても分析を受けることができる。2014年5月時点で、59の都市がこの調査を受けており、ポイントは最高で93、最低が22となっている。

参加都市が増え、データベースが蓄積されることで、インターカルチュラル政策が、経済面、治安面等に対して、どのような潜在的な影響を持つかという知識を蓄積することが可能になると考えられている。BAKBASEL 研究員のアンドレア・ウェイガー氏によると、ICC インデックスの指数と、都市の経済パフォーマンス、都市住民の感じる安全性との間に、正の相関関係が明らかになりつつある。また、ICC インデックスの指数と都市のサイズや、国レベルでの統合政策の内容とはいずれも相関がないということも明らかになりつつある。

インターカルチュラル・シティ・ インデックス総合ポイントの一覧



第5節 ネットワークの構築

1 メンバー都市間のネットワーク構築

インターカルチュラル・シティ・プログラムは、2012年12月末時点までに53回にわたり、3大陸19か国で、首長会議、現地視察、テーマ別の実務者会議等を主催し、関係者が情報交換できる機会を提供してきた。また、都市の中で異なる所属の人々、つまり政治家、公務員、メディア代表、ビジネス界代表、市民社会の代表などを結びつける機会を提供することも狙いとしており、その後も同様の機会を継続的に提供し続けている¹²。

2013年2月、アイルランド・ダブリンにおいてインターカルチュラル・シティ・プログラム5周年記念イベントが開催された。これは、2008年にインターカルチュラル・シティ・プログラムが始まって以来の大規模なイベントとなり、4大陸、60か国、100都市から、首長、議員、ビジネス関係者、メディア関係者、学術関係者、自治体職員、NGO・NPO関係者等250名が参集した。ここでは、インターカルチュラル政策や優良事例が再検討され、これまでの成果と、今後インターカルチュラル・シティの概念と知識をより深めるための課題が議論された。

2012年6月、ロンドンのルイシャム区で
開催された現地視察



2013年2月、アイルランドの首都
ダブリンで開催された記念イベント



2 各国国内でのネットワーク発足

インターカルチュラル・シティ・プログラム自身は、これ以上の拡大により運営ができなくなることを懸念し、さらなるメンバーの参加には慎重である。代わりに、各国国内におけるインターカルチュラル・シティ・ネットワークの構築を支援している。

イタリア国内では23都市が参加したネットワークが2010年5月に発足、ノルウェーではオスロを含む5都市によるネットワークが2012年に発足した。ポルトガルでは3

¹² http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/cities/events_en.asp

都市のネットワークが生まれつつある。スペインでは2011年に10都市が参加したネットワークが発足、ウクライナでは11都市が参加して2010年に発足した。

3 日本、韓国等、EU 域外への広がり

日本と韓国の多くの自治体、そしてインターカルチュラル・シティ・プログラム参加都市が集まり、これまでに3回の「日韓欧多文化共生都市サミット」が開催されている。

2012年1月に欧州評議会と国際交流基金の共催によって東京で第一回のサミットが開催され、日本からは鈴木康友浜松市長、中山弘子新宿区長、松原忠義大田区長が、韓国からは廉泰英水原市長、文錫珍ソウル市西大門区長、鄭承奉安山市副市長が、そしてインターカルチュラル・シティ・プログラムの会員都市からはアントニオ・コスタ・リスボン市長（ポルトガル）、カタリーナ・ベリグレン・ボットシルカ市長（スウェーデン）、フランコ・コッラディーニ・レッジョ・エミリア市副市長（イタリア）が参加した。そして多文化共生都市の国際連携をうたった「東京宣言」が採択された。

2012年10月には、浜松市、欧州評議会、国際交流基金、自治体国際化協会の共催で第2回のサミットが開催された。日本からは浜松市、新宿区、大田区、東大阪市の4都市、韓国からは光明市、光州市光山区、天安市、ソウル市九老区の4都市、インターカルチュラル・シティ・プログラム会員都市からはコペンハーゲン（デンマーク）、ダブリン（アイルランド）、ロッテルダム（オランダ）の3都市が参加した。そして複層的な社会を目指し多様性のアドバンテージを追求するという共通の目標を宣言する「浜松宣言」が採択された。

第3回のサミットは、2013年10月に韓国の安山市において開催された。このサミットへは浜松市、新宿区、大田区に加え、長浜市が参加。韓国からは、安山市に加え、光州市光山区、仁川市南洞区、インターカルチュラル・シティ・プログラム会員都市からは、ダブリン市（アイルランド）、ビルバオ市（スペイン）、サポティツァ市（セルビア）が参加した。

また、メキシコシティ（メキシコ）、モントリオール（カナダ）もまたインターカルチュラル・シティ・プログラムの準会員となっている。

第4章 優良事例

本章では、インターカルチュラル・シティ・プログラムで収集された多くの事例の中から、就労支援、マイノリティへの情報提供、語学教育等の分野で先進的な取組事例を紹介する。

第1節 ドイツ・ベルリン市・ノイケルン区（就労支援、マイノリティへの情報提供）

1 ノイケルン区について

（1）歴史及び地理的な区分

ノイケルン区（Bezirk Neukölln）は、ベルリンの12区の一つである。同区はもともと西ベルリンの区であり、東ベルリンに隣接していた。面積は45km²弱であり、区内はさらに5地区に区分されている。さらにその中に近隣地域（Kiez, Quartier）がある。

区の北に位置するノイケルン地区（北ノイケルン地区とも呼ばれる）は、ベルリンの都市部によく見られる19世紀後半及び20世紀初頭に建てられた賃貸住宅団地が多く、人口密度が高い（13,973人/km²）。ブリッツ地区（人口密度3,258人/km²）、ルードー地区（人口密度3,471人/km²）及びブッコー地区（人口密度6,137人/km²）は、それぞれ村であったため、ここには緑の多い郊外の雰囲気が残っており、一戸建て住宅が多い。ブリッツ地区には、ブリッツ宮殿や付属の公園、または1985年に連邦園芸博覧会のために作られたブリッツ公園がある。また、ブリッツ地区には新しい住宅地を郊外につくることが大都市の政策となった時代に、1920年から1930年にかけて約1,000戸の住宅からなる団地がブルーノ・タウト等の建築家により設計された。その一部である「馬蹄形団地」と呼ばれる団地は2008年にベルリン市内にある他の5箇所の団地と合わせて、世界文化遺産「ベルリンのモダニズム集合住宅群」とし

ベルリン市の中のノイケルン区の位置
（出典：Wikipedia）



ノイケルン区の区役所
（出典：Wikipedia）



て登録されている。

1973 年に完成した大型団地「グローピウスシュタット」には、1980 年代までに他の大型団地が加わった。この団地群は 2002 年からグローピウスシュタット地区として認定され、人口密度が 13,642 人/km²と、北ノイケルン地区と並んで高くなっている。

(2) ノイケルン区及び地区の人口構成

2012 年 12 月 31 日現在、ノイケルン区の人口は 30 万 8,342 人で、区全体の平均人口密度は 6,863 人/km²である。人口に占める外国人の割合は 22.3%である。また、移民の背景を持つ人口の割合は 41.1%となっている¹³。ドイツでは、2005 年から「移民の背景を持つ住民」という定義を採用しており、その中には、①1949 年以降に現在のドイツ連邦共和国に移住したドイツ人、②ドイツで生まれたすべての外国人、③ドイツの国籍を取得した外国人、④少なくとも両親の片方が移民であるか、もしくはドイツで生まれた外国人である、という住民が含まれる。

移民の背景を持つ住民及び外国人住民の割合は地区によって異なっている。人口密度の高い北ノイケルン地区及びグローピウスシュタット地区は、外国人住民及び移民の背景を持つ住民の割合がノイケルン区のなかで最も高く、50%を超えている。

(3) 区の社会的背景

ノイケルン区は、東西ドイツ統一後に大きく変化した。ノイケルン区及び隣のテンペルホーフ区からは区内にあった産業の多くが撤退し、失業率が高くなった。これらの地区は伝統的な労働者区であったが、一部の人口が流出したのと入れ替わりに、移民の数が増加した。しかし、90 年代には、複数の近隣地域で空き家の住宅が目立ち始めるようになった。90 年代後半から、ノイケルン区には「移民のバックグラウンドを持つ住民が多く、環境がよくない、社会的な問題が多い」というイメージが付き、このイメージはメディアにより強調されるようになる。特に北ノイケルン地区においては移民の背景を持つ住民が 52%と人口の半分以上をすでに超えているため、地区内には、ドイツ語を母国語としない生徒が 80%から 100%までを占める学校が存在する。北ノイケルン地区は 3 万 7,000 人というベルリンの最大のトルコ系住民グループを抱えているが、これとは別にアラブ語を母国語とするレバノンまたはパレスチナ出身の住民 2 万 2,000 人が登録されている。また最近では、ブルガリア及びルーマニアからの移民が増えている。そして、成人の教育水準が低く、職業訓練を受けていない人々が多いことも、失業率が約 40%という近隣地域が存在する原因の一つとなっている。このような背景から、「社会

¹³ ベルリン・ブランデンブルク統計局、人口統計

https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/Publikationen/Stat_Berichte/2013/SB_A01-05-00_2012h02_BE.pdf

的都市プログラム Soziale Stadt」が生まれ、後述の「エリア・マネジメント」が実施されるようになったのである。

2 「移民の女性による家庭訪問制度」事業

ブシュコフスキー区長を囲む、研修を終えた訪問員（ノイケルン区役所において）



（１）事業の目的

「移民の女性による家庭訪問制度」（ドイツ語：Stadtteilmütter、英語：District mothers）という事業は、行政及び市民社会と分断されて生活し、貧困や失業の問題を抱えている住民を対象にしている。また、これは移民の背景を持つ住民と行政や教育機関等の間の橋渡しを行う方法として生まれたものである。特に、移民の背景を持つ家庭に生まれた子どもの将来のチャンスを高めること、つまり教育における成功を高めることが主な目標である。具体的な目的としては次の二つがある。

- ①訪問を受ける家庭において、子育てに関する親の知識及び教育能力を高めることにより、子どもの教育成果・発展可能性を高める。
- ②訪問員は、研修を受け、さまざまなスキルを身につける。訪問員を経験した者は、その後に労働市場への参加を目指す。つまり、家庭訪問員として経験を積

んだ後に別の仕事を見つけることが、理想的な構造である。

（２）事業の歴史及び現在までの発展

この事業のアイデアが生まれたのは2002年である。すでに1999年からは、区内の9つの近隣地域で「エリア・マネジメント」(Quartiersmanagement)が始まり、さまざまな方法による地元の改善政策が地域のイニシアチブで開始されるようになっていた。このエリア・マネジメントについては追って紹介する。

北ノイケルン地区のシラープロメナーデ近隣地域 (Schillerpromenade) は人口約2万2,000人であり、そのうち52%が移民の背景を持つ。ここの「エリア・マネジメント」の事務所には、子どもが子ども園 (KITA)¹⁴に入っていない近隣地域内の移民背景を持つ家庭にどのようにコンタクトをし、支援することができるかについて考えるプロジェクトグループがあった。構成員は、児童施設や学校の職員、エリア・マネジメント事務所の職員、新教社会奉仕団 (Diakonisches Werk) の職員、そして住民であった。このアイデアの参考になったモデルは、オランダのロッテルダム市の「バックパック Rugzak」事業で、移民の背景を持つ住民の言語取得支援を目的としており、情報資料をバックパックに入れていることからその名前が付いた。しかし、ノイケルン区では、言語習得支援のほかに、親の教育能力の向上も事業の目標にしていること、そして家庭を直接訪問することが特徴となっている。

この事業のアイデアは地域関係者から発案されたものであって、行政側からの事業として提案されたものではない。

まず、2004年から、小規模モデル事業が新教社会奉仕団により実施された。既存のトルコ系移民と協力する事業としてこの訪問員事業を試行してみることにした。最初は既存の事業に参加しているか、あるいはトルコ系移民への支援について知識を持っている人の中から最初の訪問員を募集した。結果として15人が9か月間にわたりトルコ語での研修講座を受け、訪問のためのカリキュラムが策定され、これに沿って情報資料も作成された。2005年6月から、このグループのなかから12人による家庭訪問が始まった。同時に、トルコ系の第二期の訪問員グループが研修を始めた。その後、第三期の訪問員グループとしてはアラブ語及びクルド語の参加者が募集され、この時から研修はドイツ語で行われるようになった。

2005年からは、ノイケルン区のブシュコフスキー区長 (Heinz Buschkofsky)

シラープロメナーデ近隣地域の
エリア・マネジメント事務所



¹⁴0-3歳未満の子どもが通う保育施設は保育園、3歳から就学前までの子ども向け保育施設は幼稚園、この2つを融合したものが子ども園 (Kindertagesstätte 略して KITA) と呼ばれる。

が事業の支援者となり、事業が拡大した。2006 年 9 月からは、エリア・マネジメント事務所があるノイケルン区内の 9 近隣地域で事業が実施されることになった。

この段階で、ベルリン市の「都市開発環境局 Senatsverwaltung für Stadtentwicklung」、ノイケルン区、新教社会奉仕団及び区を担当する職業斡旋所が協定を締結した。2006 年から 2009 年までの期、未就学児を持つ移民のバックグラウンドを持つ家庭が事業の対象となった。2009 年からは、事業の対象は小学校の子ども（12 歳まで）のいる家庭にまで拡大された。

さらに 2009 年から 2010 年にかけて、事業の第三段階として「訪問員は小学校へ行く」というタイトルをつけた事業が実施された。これにより小学校も事業の支援者となり、区内の協力の輪が広がった。現在では、訪問員が決まった時間に学校で滞在し、親と話をすることが通例として行われている。

2010 年に、この事業はこの形態のまま 2012 年まで延長されることが決定したほか、2014 年までの財源も確保されている。

ベルリン市内のほかの国へも波及している。2007 年からはクロイツベルク・フリドリヒスハイン区で、2008 年からはシュテグリツ・ツェーレンドルフ区で、また 2009 年からはシャルロテンブルク・ヴィルマースドルフ区でも「移民の女性による家庭訪問事業」が実施されるようになった。さらに外国の都市にまで拡大している。

（3）「エリア・マネジメント」について

1990 年代前半からは、大都市、特に都市州において、社会的な問題を抱えている近隣地域に対する特別なプログラムが採用されるようになった。1999 年からは、連邦及び州が協力する大型プログラムとして「社会的都市プログラム Soziale Stadt」が開始され、欧州連合の地域開発基金からも、このプログラムのために補助金が拠出されるようになった。

ベルリン都市開発環境局は 1999 年から「エリア・マネジメント」を正式に開始し、最初に 15 件の「発展支援が特に必要な近隣地域」を設定した。事業は徐々に拡大され、現在は 33 近隣地域が設定されている。そのうち 11 近隣地域はノイケルン区にあり、ベルリンの 12 区の中では最も多くなっている。

近隣地域で実施されるエリア・マネジメントとは、近隣地域を活性化し、環境の改善と共に住民の生活の質を改善することを目指している。これらの目標を達成するため、現地に事務所が置かれ、委託を受けた NPO（非営利の市民団体）または民間企業が何人かの職員を雇用して、住民を含む地域内外の様々な利害関係者をコーディネートし、地域課題の解決に取り組むことになる。なお、地元の住民も雇用促進の一環として採用はされるが、指導的な立場の職員は社会学や社会福祉、社会教育等を学んだ地区外の専門家であることが多い。

「移民の女性による家庭訪問制度」事業の発信元である近隣地域は「シラープロメナーデ」という地区であった。この近隣地域には 1989 年からノイケルン区が

現地事務所を設立し、地元の住民、賃貸住宅の大家やその他のアクターと一緒に近隣地域の住環境の改善を目指していた。1999年にはこの事務所はエリア・マネジメント事務所として更新され、「ブランデنبルク都市更新会社 Brandenburgische Stadterneuerungs-gesellschaft」という運営団体の指導・管理下に置かれている。

（４）運営主体及び関連団体の役割分担

本事業は、多様な団体や組織により構築され、実施されている。正式な協定を結んでいるのは、

- ・ノイケルン区（Bezirk Neukölln）
- ・ベルリン市都市開発環境局（Senatsverwaltung für Stadtentwicklung und Umwelt）
- ・ノイケルン区の職業斡旋所（JobCenter Neukölln）
- ・シメオン新教社会奉仕団（Diakonie）
- ・ベルリン市統合・労働・女性局（2009年から2013年まで）¹⁵

という5つの団体であるが、ベルリン市統合・労働・女性局は2013年に事業の運営から撤退し、管理者会議には代表者を出さなくなった。それぞれの組織の「移民女性による家庭訪問事業」に関する役割は、以下の通りである。

ア ノイケルン区

ベルリン市の12区は、市民に密着したサービスを提供するうえで区の住民から選出される構成員からなる区議会を有するが、法律上は市町村ではない。ベルリン都市州の「区管理法」第2条により、区は「独自の法人格を持たないベルリンの自治単位」となっている。また、ベルリン市（都市州）の憲法第66条第2項では「区は地元の行政を自治の原則で行う」と定められている。第66条から第77条は区の構成や役割について規定しており、区に関しては都市州の行政の権限が大きいことが明らかである。

「移民の女性による家庭訪問制度」事業に関しては、区の役目は事業の財源の一部を提供するほか、その事業の全面的な支援及び調整を行うことである。2006年からは、事業の調整・管理のために一人の職員がパートタイムで採用され、区内で行われる事業の調整を行っている（また、同職員は「エリア・マネジメント」の一部の調整もパートタイムで担当している。つまり、一人の職員が二つのパートタイム職を掛けもちしている）。「移民の女性による家庭訪問制度」事業の管理・調整の業務内容としては、他の関係組織との定期的な会議の開催の他に、財政的な管理がある。さらに、区長とのパイプ役を務めることも業務の一部である。

ノイケルン区のブシュコフスキー区長はこの事業を全面的に支持しており、2006年からの事業拡大を実施した当事者でもある。区はまた、訪問員が利用でき

¹⁵2010年までは、ベルリン市統合・労働・福祉局であったが、その後ベルリン市労働・統合・女性局に名称が変更された。

る事務所を区役所内に提供している。この区役所内事務所は訪問員を支援する新教社会奉仕団が雇用する専門職員 5 人や事務を担当する秘書 3 人の職場でもあり、訪問員はここで訪問の準備や定期的なチーム会議を行う。また、訪問員の数が多いため、ミーティングは他の場所でも行われている。

イ ベルリン市都市開発環境局

ベルリン都市開発環境局は、ベルリンの都市全体の発展に関する事柄を担当している。局の政治的なトップは都市開発担当大臣であり、約 1,600 人の職員が該当分野の行政を行っている。また、区とは密接な協力関係にある。

ベルリン都市開発環境局は、1999 年から正式に開始された「エリア・マネジメント」についての最終的な責任を負っている。また「社会的都市プログラム」から「移民の女性による家庭訪問制度」事業のための財源を提供しているのもこの局である。都市開発環境局からの代表者は、この事業に関する毎月の定例管理者会議に参加している。

ウ 新教社会奉仕団

ドイツでは、社会福祉分野における教会の関与が強い。身体障害者・精神障害者の福祉、病人福祉、社会弱者の福祉、または幼稚園や保育園の運営には教会は古くから関わっている。プロテスタント教会の社会福祉業団は新教社会奉仕団連盟と呼ばれているが、ドイツ全国をカバーする 21 の構成組織は独立性がかなり高い。一つの組織がベルリン市及びブランデンブルク州をカバーし、その傘下では個別の 435 組織・団体が多様なサービスを提供している。これらの組織・団体の一部はベルリン市にて外国人支援事業も多く行っており、したがってエリア・マネジメントの近隣地域においても重要な協力者となっている。北ノイケルン地区にある新教社会奉仕団の事業団「シメオン新教社会奉仕団」は「移民の女性による家庭訪問制度」の発案者であり、現在でもその実施主体である。この事業における同団体の現在の役目は、主に以下の分野に及ぶ。

- ・訪問員の募集
- ・訪問員の研修
- ・専門職員（コーディネーター）による訪問員の支援・調整
- ・他の協力者との連絡・調整

エ ノイケルン区職業斡旋所

ドイツの職業斡旋所は、2004 年から構造改革が行われ、大きく変化した。職業斡旋所は、もともとは連邦独自の組織であった。しかし現在は、地方自治体が独自で職業斡旋所を運営するか、あるいは連邦雇用庁と協力する形で、地元で職業斡旋所を運営することになっている。ベルリン市では協力の体制が取られ、失業の管理及び雇用対策に関してはそれぞれの区に「ジョブ・センター」と呼ばれる

職業斡旋所が置かれている。職業斡旋所の雇用支援策に使われる予算は、連邦雇用庁からのものであるため、ジョブ・センターと区は「移民の女性による家庭訪問制度」に関しては交渉した上で協力している。ノイケルン職業斡旋所のこの事業に関する役目は、参加する女性の雇用対策参加の認定、契約手続き及び給料の支給である。また、ノイケルン区職業斡旋所からの代表者は、定期的な管理者会議に参加している。

協定を締結している組織以外には、区の学校や子ども園が重用な支援者となっている。

(5) 予算と財源

「移民の女性による家庭訪問制度」事業は、開始時点から期限付きのプロジェクトとして実施されている。事業継続のための財源の確保は常に大きな課題である。ノイケルン区が提供している数字からは、3年間または2年間で単位とした事業予算編成が行われていることが分かる。また、2004年から2006年までに実施された第1回目の小規模モデル事業の財源は、ベルリン市都市開発環境局が担当する「社会的都市プログラム」として利用可能な欧州社会基金の財源から給付された。

「移民の女性による家庭訪問制度」事業のプロジェクト期間別予算

2004年から2006年までの小規模モデル事業

10,000 ユーロ	社会的目的のための地域資金 (LOS) 事業から欧州社会基金の財源
------------	-----------------------------------

2006年から2008年まで

1,763,000 ユーロ	93,000 ユーロ ノイケルン区
	570,000 ユーロ 都市開発環境局 (そのうち半分は欧州社会基金)
	1,100,000 ユーロ ノイケルン職業斡旋所

2009年から2010年まで

3,300,000 ユーロ	260,000 ユーロ ノイケルン区
	340,000 ユーロ 都市開発環境局 (そのうち半分は欧州社会基金)
	2,700,000 ユーロ ノイケルン職業斡旋所及び統合・労働・社会福

	祉局
--	----

2011 年から 2012 年まで

2,285,400 ユーロ	274,000 ユーロ ノイケルン区
	320,000 ユーロ 都市開発環境局 (そのうち半分は欧州社会基金)
	1,691,400 ユーロ ノイケルン職 業斡旋所及び労働・統合・女性局

2013 年から 2014 年まで (予定)

640,738 ユーロ	320,738 ユーロ ノイケルン区
	320,000 ユーロ 都市開発環境 局 (そのうち半分は欧州社会基 金)
	? (ノイケルン職業斡旋所の分は 統合・労働女性局が撤退したため 公表されていない)

ノイケルン区は 2006 年から現在までの事業全体の費用総額を次のように計算している。

「移民の女性による家庭訪問制度」事業費 2006 年 9 月から 2014 年まで

ノイケルン区	947,738 ユーロ
都市開発環境局	1,550,000 ユーロ
ノイケルン職業斡 旋所及び労働・統 合・女性局	5,491,400 ユーロ
事業費総額	7,989,138 ユーロ

なお、ベルリン市の都市開発環境局の財源の半分は、欧州社会基金からの財源である。

(6) 登録訪問員数

ノイケルン区では、事業の開始時点から 2013 年 10 月までに 344 人が研修を受けている。現在 (2013 年 10 月) ノイケルン区で活躍している訪問員の数は 93 人である。

(7) カバーされる言語

現在では、訪問員がカバーしている言語は 16 言語に上る。

- ・トルコ語
- ・アラビア語

- ・ベンガル語
- ・インドネシア語
- ・クルド語
- ・ポーランド語
- ・ロシア語
- ・ブルキナファソからの言語
- ・タイ語
- ・セルビア語・クロアチア語
- ・ガーナの言語
- ・ポルトガル語
- ・スペイン語
- ・イタリア語
- ・ハンガリー語
- ・ルーマニア語

この中では、1人の訪問員が複数の言語を話すこともある。1人の訪問員が話せる複数の言語の組み合わせとしては、クルド語及びアラブ語、アラブ語及び英語、アラブ語及びフランス語、ガーナの言語及び英語、ポルトガル語及びスペイン語及びイタリア語、ルーマニア語及び英語及びフランス語、そしてルーマニア語及びセルビア語がある。言語の多様性は応募する訪問員の言語能力に左右されており、場合によってはあまり需要のない言語（英語やフランス語など）もカバーされている。

（８）訪問員になるための条件

ノイケルン区では、訪問員になるための条件を次のように定めている。

- ・エリア・マネジメントの近隣地域に住んでいること
- ・子どもがいること
- ・子どもの保育及び教育に関心があること
- ・中級レベルのドイツ語能力があり、他人とのコミュニケーションに前向きであること
- ・失業中で生活補助を受けていること。また、生活補助を受けていなくても、事情により職を探しており条件が満たされる場合もある。

（９）訪問員に対する事前のトレーニングの内容、時間

訪問員に対する研修は、週２回の午前中、６カ月間にわたって行われる。研修の内容は、その後の家庭訪問（１０回）に合わせたものとなっている。具体的な内容は以下のとおりである。

① 言語教育

ドイツ語の取得、または母国語教育について。バイリンガル教育について、家での子どもの言語発達支援について、家の近くのドイツ語講座についての情報提供など

② 子ども施設・教育制度について

ドイツの教育制度や学校全般、子ども園についての情報提供、学校での外国語選択、学校での父母訪問（父母に対して定期的に行われる相談時間）、ランドセルの選択、近隣での宿題支援や支援事業

③ 子どもの権利、子どもの教育に暴力を使わないこと

子どものドイツ国籍取得、二重国籍、ドイツの青少年福祉制度、暴力を使わない教育、家庭内暴力、小遣い

④ 子どもの身体的及び精神的発達過程

子どもの予防注射等、健康管理及び予防策、定期検査、頭じらみがある時の対策、歯の健康及び衛生について、幼児時からのアレルギー対策、出産・出産前の健康・出産をめぐる援助、母乳の重要性、刺青やピアスについて

⑤ 健康と栄養

幼児からの健康食、朝食について：子どもはいつ、なにを食べればよいか、学校に持っていく弁当・スナック、栄養のピラミッド、食品のラベル及び甘味料、甘いものの取り扱い、メディアに反映される「スリム市場」について、摂食障害

⑥ 子どもの運動発達・スポーツや運動について

運動・スポーツの重要性、外でのゲーム、ノイケルン区内または家の近くの遊び場について、家庭団欒でのレジャー活動、ドイツのスポーツ協会の役割、水泳について、学校での運動について、児童のための環境教育、おもちゃや遊びの役割

⑦ 性的発達及びジェンダーについて

男の子・女の子のそれぞれの発達過程、性教育、性的な虐待に対する予防策

⑧ アルコール・麻薬中毒に対する予防策

アルコール・薬（麻薬）についての情報提供、アルコール・薬の超過使用、中毒について助言・支援ができる組織の紹介

⑨ メディア教育

テレビ・コンピューターなどについて、子どもの本・オーディオ本について、年齢にふさわしいゲーム・おもちゃの選択、子どもに対するルール作り、日常生活の決まりについて

⑩ 子どもの事故を防止する

交通での行動、やけどを防ぐこと、室内事故について、乳児突然死症候群について

研修の様子(写真提供:ノイケルン区)



研修は理論及び実務の両方を含んでおり、テーマ別の勉強の他に、関係機関の訪問も行われる。さまざまな社会的組織をグループで、または個別に訪問する。訪問する施設としては、青少年局（Jugendamt）、図書館、スポーツ協会、学校や子ども園（KITA）、またはレジャー・センターなどが考えられる。

研修を終了した参加者には、修了証明書が発行される。

（10）訪問員の給料、装備、勤務期間

訪問員には2種類の雇用体系がある。①失業者として登録され、生活補助を受給している人、②生活補助を受給していない人。①の人は、特定の雇用対策の一環として期限付きの契約で雇用される。月給は1,060ユーロである。②の人には、訪問数10件につき180ユーロが支給される。

訪問員には、2つの重要な装備がある。
1つは、家庭を訪問する時に持っていく資料や道具を入れるためのかばんである。そのかばんには、事業のためにデザインされたロゴが印刷されている。もう1つは、赤いスカーフである。訪問員としての役目がすぐに分かる印が望ましいと考えられ、赤いスカーフが採用された。スカーフやかばんは、勤務時に必ずつけることとなっており、制服のようなものと考えられる。これにより、女性の訪問員は街路でもその役割が明らかであり、声かけられるようになっている。

訪問員のロゴ付きかばんや利用される資料(写真提供:シラップロメナーデ近隣地域のエリア・マネジメント事務局)



訪問員の多くは、公共雇用対策の一環で雇用されているため、勤務期間は3年までである。

(11) 訪問員の日程

30時間勤務体制で働いている訪問員の日程例は以下の通りである。

月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日
9:00 - 12:00 家庭訪問の準備	8:00 - 9:30 保育施設(ニコデムス保育施設)	9:00 - 13:00 訪問員のチーム会議	9:00 - 11:30 家庭訪問第③	9:00 - 11:30 小学校の両親向け時間
12:30 - 14:30 家庭訪問第①	9:30 - 10:30 訪問についての報告書作成	13:00 - 15:00 保育施設(教会付属の施設)	11:30 - 14:00 家庭訪問第④	11:30 - 14:00 家庭訪問第⑤
	10:30 - 13:30 公民館での研修			14:00 - 15:30 資料の準備
	13:30 - 16:00 家庭訪問第②			

(12) 訪問時によく受ける相談と対応例

訪問員の主な役割は情報提供であり、重要な問題を抱えている家庭のケース・ワーカーのように助言する役目ではない。訪問員は、そのための専門的な知識や資格を有していない。訪問時に相談の中心となるテーマは、子どもの教育をめぐ

ること、そして言語取得である。これらのトピックが主な対話内容であることは訪問員の報告で確認されている。最近のごみの分別やエネルギー節約など環境教育に関する課題も増えている。また訪問員は、家庭内に重要な問題があると思う時は、定期的に行われるコーディネーターとの会話の中でこれについて報告し、一緒に適切な行動方法を考える。多くの場合は、家庭の事情に適した相談組織を紹介することになる。また、チームの会議でも問題を共有する。訪問家庭についての詳細なデータや事情は区には報告されない。

場合によっては、訪問員が訪問家庭の希望により、一緒に学校や行政の部局に行くこともあるが、これは通例ではない。特に問題を抱えている家庭では、例えば青少年局が関与することがある。

(13) 1戸当たりの訪問時間、訪問頻度

各家庭は、基本的に10回の訪問を受ける。相談により、訪問の数を調整することもできる。訪問は、1回につき約2時間が通常である。

(14) 訪問世帯とのコンタクト

訪問員の重要な課題は、訪問を受ける家庭とのコンタクト作りである。まず訪問員は、自分の生活環境の中で訪問する家庭を見つけることから始める。最初の段階では、自分の友達や知り合いから始まり、そしてそこからの「口コミ」で輪が広まることがほとんどである。事業が拡大され、地区内の協力者が多くなってからは、子ども園や学校で定期的に行われる保護者会で宣伝しており、また最近では病院や青少年局などでも事業について情報提供が行われていることから、訪問家庭が自ら訪問員に連絡が来ることもある。しかし自ら連絡をすることのできない、社会との接点に欠ける家庭に対してコンタクトを積極的に行うことは訪問員の重要な役目である。そのため、訪問員はコミュニケーション能力が高く、話しやすい人柄であることが求められている。現在では自分の近隣地域だけでなく、北ノイケルン地区内であればどこの住所にでも家庭訪問ができるようになっている。

家庭訪問の様子(写真提供:ノイケルン区)



3 成果及び課題

(1) 成果

報告されている事業の成果は、訪問家庭における成果と、また訪問員自身における成果とに区分することができる。

訪問を受けた家庭で起こっている変化については、以下のことが挙げられる。

- ・食生活の改善
- ・子どもの言語教育の改善、または子ども園への入園
- ・母親（または両親）が自らドイツ語講座を受講する
- ・両親がもっと社会生活に参加するようになる
- ・両親と子どもの関わりが深まり、家族ぐるみで行動することが増える

訪問家庭からは、母国語で相談できる訪問員を高く評価する声が多い。また、訪問家庭の子どもからは、一方では、家庭生活におけるルールが増えた（例えば、テレビを観てもよい時間が短くなった、甘いものの食べ放題がなくなって野菜や果物をもっと食べるようになったという子どもの声が報告されている）という面の他に、母親が以前より積極的に子どもと関わるようになったこと、また、さまざまな情報にも目を向けているという評価が得られている。

訪問員における成果は以下のような点が報告されている。

- ・研修による知識が増加した
- ・多くの場合、ドイツ語能力が向上した
- ・仕事をするにより、自信がついた
- ・学校やコミュニティのグループでより活動を行うようになった
- ・訪問員をした後、別の仕事を見つけることに成功した

(2) 利用者実績

ノイケルン区では、2013 年 9 月末では 6,766 家庭が訪問を受けた。

(3) 自治体としての評価

ベルリン市では「移民の女性による家庭訪問制度」は高い評価を受けている。ベルリン市内ではノイケルン区以外の区でも同様の取り組みが開始されているがこれはこの制度に対する高評価の証拠といえよう。また、この事業モデルは、国内の他の都市（ボン市、エッセン市、アウグスブルク市、ヒルデン市等）や海外の都市（デンマークの都市）にまでも広がっている。ノイケルン区は、ブシュコフスキー区長がトップの立場からこの事業を後援しており、区としても引き続き事業を維持する方針が固まっている。ノイケルン区はこの事業を、行政や公共組織と日頃接点のない住民にコンタクトし、子どもの教育成果を高め、家庭の課題を解決し、最終的には区内の統合を促進する方法として評価している。

(4) 「移民の女性による家庭訪問制度」事業に与えられた多数の賞

この事業は 2006 年から国内外で多くの賞を受賞している。2006 年にはノイケ

ルン区内のエリア・マネジメント事業として初めて受賞。その後も引き続き毎年さまざまな賞を受けている。最も重要なのは、2008年にオーストラリアのシドニー市で開催された大都市の国際的組織「メトロポリス」の第9回世界会議において、最優秀事例として「メトロポリス賞」を受賞したことである。

（５）課題

主な課題としては以下のものが挙げられている。

- ・常に財源の確保に苦勞している。このことが、効率的な成果達成を妨げていることは大勢の関係者が同意しているところである。事業を一時的なものとして2年間分の財源を確保するのではなく、持続事業として位置づけることが望ましいことは、事業評価を行っている学者だけでなく事業実施に携わる人が要求しているが、現時点では2014年以降のことは不明である。また、財源が確保できなかったため、シュテグリツ・ツェーレンドルフ区とシャルロテンブルク・ヴィルマースドルフ区では、「移民の女性に家庭訪問制度」事業は2012年に停止となっている。
- ・孤立している家庭に対して十分コンタクトをとること。コンタクトに成功した家庭の多くは、例えば子どもの一人はすでに子ども園に通っていたり、または母親は子どもをつれて遊び場へ行ったりしており、これによって訪問員と出会うことになった家庭であった。子どもがまだ小さく、自分の家庭以外に社会とコンタクトがなく、ほとんど外出しない母親との接触は依然として難しい。
- ・訪問を受けた家庭のうち5人以上の子どもがいた家庭の割合は10家庭につき1家庭のみであった。このことは、ターゲットグループの1つである多くの子供を抱える主にイスラム教の家庭（主にトルコ出身やレバノン出身）に対するコンタクトが難しくなっていることを示す。
- ・複数の協力者が事業を実施することにより、幅広い支援者が育てられていることはよい結果をもたらしているが、それぞれの事業に対する各協力者の期待は異なっている。ベルリン市、そしてノイケルン区はこの事業を、より多くの子どもがよい環境で育てられ、早くからドイツ語を取得することによって教育の成果を高め、区の社会的問題を和らげ、最終的には統合を促す方法として捉えている。一方、訪問員の育成・支援を担当しているシメオン新教社会奉仕団は、訪問員の個人としての発展や訪問家庭とのやり取りに注目している。また、職業斡旋所の最終的な目標は訪問員の第1労働市場での雇用であることから、訪問員として働く期間があまり長くないよう注意を払っている。

その結果、ノイケルン区及びシメオン新教社会奉仕団からは、訪問員が研修

を受け、仕事に慣れ、地元である程度知られるようになった２年間もしくは最長３年間の後で訪問員をやめざるを得ないことは、事業の効果を最大限に引き出す妨げになっているという意見も出ている。

第2節 英国・ロンドン市・ルイシャム区（移民と少数民族の起業支援事業）

1 ルイシャム区について

（1）移民の状況

英国で唯一のインターカルチュラル・シティ・プログラム正会員であるルイシャム区（London Borough of Lewisham）は、ロンドン市（Greater London Authority）を構成する 33 の基礎自治体の 1 つである。テムズ川の南岸に位置し、人口約 27 万 5,900 人（2011 年センサス¹⁶）、面積約 32 km²である。

ロンドン市の中のルイシャム区の位置



2002 年以降、英国の地方自治体としては珍しく、直接公選制度を採用しており、直接住民による選挙で選ばれた首長を持つ。2002 年以降現在まで、3 期連続で労働党のスティーブ・バロック氏が選出されている。歴史的にテムズ川南岸はロンドンで最も貧しいエリアであったが、現在も英国自治体の中で下から 31 番目に貧しい自治体である。また、ロンドン市 33 区の中で、母子・父子家庭の比率が最も高く、社会保障への依存率も高い。25%の住民が 5 年後には入れ替わるほど、住民の転出入も多い。そして、区内での雇用機会が少なく、労働者の 70%は区外で働いている。

¹⁶ Lewisham Borough Council (2013) 2011 Census Second Release Outputs

<http://www.lewisham.gov.uk/inmyarea/Documents/2011CensusSecondReleaseDec2012.pdf>

2011 年の国勢調査によると、ルイシャム区は英国の自治体の中で最も多様性が高い自治体の 1 つである¹⁷。住民の 1/5 が「英国以外の国にアイデンティティがある」と答えている。ルイシャムの住民の 1/3 が外国生まれで、25%は EU 以外の国で生まれている。10 世帯に 1 世帯は、主な言語として英語を話す人が誰もいない。自らを「白人英国人」と認識している住民が最も多いが、それでも 41.5%で、半数以下である¹⁸。アフリカ系黒人（11.6%）、カリブ系黒人（11.2%）がマイノリティの中では一定層を占めているものの、それ以外のアイデンティティを持つ住民も多く、幅広い背景の住民が住んでいる状況である。近年は東欧からの移民も急増している。移民の多くは、20 歳から 44 歳の間にルイシャムに移住しており、勤労者世代である。

ルイシャムにおける民族別人口分布

Ethnic category	Percentage
White: English/Welsh/Scottish/Northern Irish/British	41.5%
White: Irish	1.9%
White: Gypsy or Irish Traveller	0.1%
White: Other White	10.1%
Mixed/multiple ethnic group: White and Black Caribbean	3.1%
Mixed/multiple ethnic group: White and Black African	1.3%
Mixed/multiple ethnic group: White and Asian	1.1%
Mixed/multiple ethnic group: Other Mixed	1.9%
Asian/Asian British: Indian	1.7%
Asian/Asian British: Pakistani	0.6%
Asian/Asian British: Bangladeshi	0.5%
Asian/Asian British: Chinese	2.2%
Asian/Asian British: Other Asian	4.3%
Black/African/Caribbean/Black British: African	11.6%
Black/African/Caribbean/Black British: Caribbean	11.2%
Black/African/Caribbean/Black British: Other Black	4.4%
Other ethnic group: Arab	0.5%
Other ethnic group: Any other ethnic group	2.1%

¹⁷ イングランドとウェールズの自治体の中で 14 番目に多様性が高い。

¹⁸ Lewisham Borough Council (2013) 2011 Census Second Release Outputs

<http://www.lewisham.gov.uk/inmyarea/Documents/2011CensusSecondReleaseDec2012.pdf>

ルイシャムの街並み



区政への住民参加を推進している
スティーブ・パロック区長



（２）インターカルチュラル・シティ・プログラムへの関与

1977年に、ルイシャムにおいてルイシャム暴動（Battle of Lewisham）と呼ばれる事件があった。反移民政党の支持者によるデモとそれに反対する人々との間で、大規模な乱闘が起きたのである。1981年に13人の民族的少数者の若者が火災で死亡した際も、この火災が故意か事故かということが問題になった。原因は結局わからなかったのだが、その際の警察や周辺住民の無関心が厳しく批判された。2011年のインターカルチュラル・シティ・プログラムの報告書¹⁹によると、これらの事件の教訓を得て、ルイシャム区は移民や民族的少数者の課題に積極的に取り組むようになったとされている。

ルイシャムがインターカルチュラル政策に取り組み始めたのは2005年、第2章第2節で紹介した「コメディア」の調査にルイシャム区が参加したことがきっかけである。ルイシャム区は区方針として明確な「インターカルチュラル戦略」を策定しているわけではないが、実際には「多様性は区の発展にとって強みである」という理念を持ち、実践してきたと言える。

一例がデトフォード・プロジェクトである。廃墟同然だった駅周辺エリアに、コミュニティスペース、小売店、クリエイティブスタジオなどをつくり、定期的な住民交流イベントを実施することとした。その際、移民を含む多様な住民グループが平等にアクセスできるようにし、住民の統合を深めるという目標を持って、施策が展開された。この取り組みはインターカルチュラルな理念に沿ったものであり、後にインターカルチュラル・シティ・プログラムの現地視察対象になるなど国際的にも評価されている。

ルイシャムは2010年以降、インターカルチュラル・シティ・プログラムに参加している。

¹⁹ Guidokova, I, Singh, Jagtar and Wood, Phil (2011) The London Borough of Lewisham, Intercultural Profile, Council of Europe, Intercultural Cities.

多言語で表記された「ようこそ」



1981 年の火災の事件を記したメモリアルストーン。13 人の黒人の若者が亡くなったが、原因が分からなかった。



区が新しく整備した公営住宅と公園。住民同士が気軽にコミュニケーションをとれる場を設けることで、地域生活における安心、治安の改善、コミュニティの強化に配慮している。



インターカルチュラルセンターとしてルイシャム区デトフォード地区に 2012 年 1 月に開館した「デトフォード・ラウンジ」。図書館、小学校、公営住宅、貸し部屋、調理室等が同じ敷地内に混在する



(3) 英国政府とインターカルチュラル政策

英国中政政府の政策には「インターカルチュラル」という言葉は採用されておらず、ルイシャムのような都市の取組が先行している実態があるとインターカルチュラル・

シティ・プログラムは報告している。ただし、英国の平等法（2010 年：Equality Act²⁰）は、地方自治体をはじめとする公機関に対して平等の義務を課している。差別をなくし、社会の全ての階層の住民がよい関係を構築できるように、平等な機会を提供することが、この法律によって定められている。なお、平等法以前は、人種関係法（1976 年：Race Relations Act）によって人種差別の禁止が定められていた。

2 コミュニティビジネスサポートプログラム事業

コミュニティビジネスサポートプログラム（Community Business Support Programme）事業はルイシャム区が大きな成果を上げた事業の 1 つである。インターカルチュラル・シティーズの研修会でも繰り返し紹介されており、参加者の高い関心を集めている。2005 年～2007 年の 3 年間の期間限定の施策であったが、その成果は事業終了後も継続している。

（1）事業の背景

ルイシャム区に拠点を置く企業の特徴は、ロンドン市中心部に近い割には数が少なく、小規模企業の割合が多いことである。ルイシャム区内の 84% の企業が従業員数 5 人以下で、小規模店舗、土建業、自営業等である。この割合はイングランドとウェールズ内で最も高い。

このように小規模な企業が多いことを反映し、ルイシャムは全区民を対象に、もともとビジネス支援アドバイザーサービスを実施していた。しかし、このサービスに、区内のマイノリティがきちんとアクセスできているかどうかは疑問であった。

2000 年にルイシャム区は、マイノリティへの公的サービス提供に関する大掛かりな調査を行い、その結果、マイノリティの住民ほど、公的サービスに関する情報を得たり、実際に利用したりするのが難しい状況であることが明らかになった。また、マイノリティが起業する際には、マジョリティの起業にはない下記のような難しさがあることも示された²¹。

- 英語能力の低さ
- 財政面でのアクセスの制限や担保の欠如
- 社会保障を失う恐れ
- 文化的要素（例：女性とその配偶者との関係性）
- 英国の商慣習に関する知識の欠如
- 利用できる支援に関する情報不足

²⁰ <https://www.gov.uk/equality-act-2010-guidance>

²¹ Blackburn, Robert, Hyde, Richard, Kitching, John and Smallbone, David (2007) *Supporting inclusion in enterprise development: Final report*. (Project Report) Kingston upon Thames, Surrey : Small Business Research Centre, Kingston University

- 起業能力を含む技能と資格の欠如
- モチベーションや自信の欠如
- 非現実的なビジネス計画
- 差別や偏見

さらに、「英国中小企業年報（2006 年）」による調査においても、民族的マイノリティの人々は公的支援に関する情報を得るのが難しく、公的サービスを探そうとするよりも、知人への非公式の助言を求めようとする傾向が高いことが説明された。

一方、ルイシャム区担当者の間では、マイノリティのバックグラウンドを持つ区民の多くが、母国へのコネクションや母国の料理等、文化的多様性という強みを活かし、起業を志向しているとの認識もあった。

このミスマッチを解消するため、2005 年、ルイシャム区はロンドン北部のカムデン区とイズリントン区、マイノリティを支援するコミュニティ組織等との協働で、マイノリティの住民へ、ビジネス支援サービスを届ける施策を始めることとした。

（２）SIED 事業の概要と財源

「コミュニティビジネスサポートプログラム」は、ルイシャムにおける同事業の固有名称である。3 区合同プロジェクトの名前は「SIED」という。SIED とは、Supporting Inclusion in Enterprise Development の略称で、「マイノリティを包括する起業サポート」を意味する。

英国に住む民族的マイノリティの中には既に英国社会に基盤を持ち、同じ民族的マイノリティで組織する団体でボランティアを行っている人や、雇用者側の立場に立っている人もいる。そのような人々が、同じ民族的マイノリティの人々に対して住宅問題や社会保障などについて、自分の経験から助言することは、それまでもあった。とはいえ、こういった人々が必ずしもビジネス支援に関する知識や技能を持っているわけではなかった。

そこで、SIED では、まずコミュニティ組織から、継続してコミュニティのために働くことができると思われる人を推薦してもらおう。その人に「ビジネス支援」に特化した研修を受けてもらい、ビジネスアドバイザーを目指してもらおうこととしたのである。コミュニティ組織から推薦された人がビジネスアドバイザーとなれば、各文化の特徴を理解しながら、起業アドバイスができるようになる。

参加主体：ルイシャム区、カムデン区、イズリントン区のほか、マイノリティを支援するコミュニティ組織、ビジネス研修や支援サービスの提供会社等

実施期間：2005～2007 年

資金源：欧州委員会の「EQUAL」という基金から 420 万ポンド（約 5 億 5,000 万円）の補助金が拠出された²²。このうちルイシャム区相当分は 3 年間で延べ 465,000 ポン

²² http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/

ド（約 6,138 万円）であった。EQUAL には欧州社会基金と EU 加盟国から原資が提供されており、労働市場における差別と不平等を解決するための新しい取り組みや社会実験に対して、助成が行われるものである。

目標：

- 労働市場から排除されているマイノリティの人々ため、既存のコミュニティ組織を強化して、支援体制を作る
- 既存のコミュニティ組織と協働する
- 高い能力のビジネスアドバイザーを育てる
- 地域の基幹のビジネス関係者とのコネクションを作る

期待される成果：

- 競争力：民族的マイノリティによる起業率や生存率を高めることで、その他の中小企業も活性化させる。
- 社会的統合：誰でも自営業を起業できる環境を作り、マイノリティが仕事をできる状況をもたらすことで、社会の統合を図る。
- コミュニティ組織開発：コミュニティ組織の能力を強化し、提供できるサービスを増やす。
- 社会的一体性：異なるバックグラウンドの人々が相互に関わり合う機会を増やす。
- 主流化：官・民・第三セクターのパートナーシップを強化し、支配集団に取り入れる

（３）研修実施／資格認定機関

ア ACBBA

ビジネスアドバイザーへの研修は、「ACBBA： Association of Community Based Business Advice（コミュニティに基づいたビジネスアドバイス協会）」によって行われた。ACBBA は、この事業のために新しく設立された協会で、SIED プロジェクトの成功のために重要な役割を果たしたと評価されている。この協会の実施する研修を修了した者は、ビジネスアドバイザーとしての資格の認定を受けることとなる。SEID プログラム終了後の今も、ACBBA は、ロンドン全域を対象としたコミュニティ組織の会員制組織として活動を続けている。そして起業についてのアドバイス、研修と資格認定サービスを継続して提供している。

ACBBA の実施するビジネスアドバイザー育成研修の内容は多岐にわたる。事業の企画支援、起業すべきかどうかの検討、法律面での支援、様々な申請書類の記載方法、英国の商習慣など、幅広いアドバイスを提供するための知識と技能を習得することが

必要となる。

アドバイザーが資格を習得した後、アドバイザーと地元自治体が協力して、リーフレット、コミュニティラジオ、グループワークショップなど様々な手法を用いて、これまで自治体の起業支援施策が届いていなかったマイノリティのコミュニティと住民に働きかけ、ビジネス支援サービスを利用するように呼びかけを行っている。

イ シンプルビジネスソリューションズ

ルイシャムにおいては、アドバイザー研修は、ACBBA ではなく「シンプルビジネスソリューションズ (SBS)」という企業が受託して行った。SBS は、彼自身マイノリティのバックグラウンドを持つブライアン・スミス氏により運営されている。同社は、この事業以前から、小規模ではあるが、ルイシャム区からの委託を受けて「黒人と民族的・マイノリティのためのビジネス起業サービス」の提供を行ってきた実績があった。SBS 社は、SIED 事業の研修を受託し、より幅広い住民、より多くのマイノリティコミュニティを対象とする事業展開を行った。ルイシャム区としては、ルイシャム区に拠点を置き、実績も挙げている SBS 社と協働することで、SIED 事業終了後も同サービスの持続可能性が高まると考えたのである²³。

(4) 研修の内容

SBS によるビジネスアドバイザー研修は前述の ACBBA と緊密に連携し、支援を受けながら実施された。研修の内容は具体的には以下のとおり、①個人の育成と、②コミュニティ組織の能力強化の2分野で実施された。

① ビジネスアドバイザー個人の能力向上研修

- ビジネスの実際を知るための短期集中授業
- ウェブサイトとヤフーグループの開発（このウェブサイトによってコミュニティグループのメンバーとアドバイザーが情報を共有することができるようになった）
- 個別相談対応体制の構築
- 「小規模事業者エンタープライズ開発イニシアチブ」という政府関係機関から、資格を持った指導者が毎月訪問
- サウスイーストエンタープライズ（ロンドンの南東部でビジネス支援を提供する 20 年以上の実績のある NPO）による面接指導

② コミュニティグループのビジネス支援提供能力の強化

- 個人の能力開発計画の提供
- 顧客ケアと経営支援

²³ Lewisham Borough Council (2008) An overview of the delivery of the Community Based Business Support Model in Lewisham – A Council's Perspective

- コミュニティグループ同士が協働するようにファシリテート
- コミュニティグループ同士の摩擦への対応

（５）事業終了後のフォローアップ

ルイシャムでは研修終了後、資格を取得したビジネスアドバイザーの披露を兼ねて「起業を通じてコミュニティを強化！」イベントを開催し、230 人が参加した。ワークショップ、講演、そして起業に成功した経営者に対する表彰式などが行われた。同時に「食品安全」や「資金調達」などのトピックを別のビジネス関連ワークショップも開催。また、財政的な安定性を高めるため、参加したコミュニティへの直接的な支援を実施している。

SBS の経営者であるブライアン・スミス氏（左）と、起業支援・産業振興担当の区職員ポール・ハドフィールド氏



3 成果及び課題

(1) 実績²⁴

2007 年の中ごろまでに、SIED によって 32 人に対するビジネスアドバイザー研修が行われており、その時点で 19 人がビジネスアドバイザーの資格を取得していた。なお、この時点で資格取得に挑戦中の受講者もいた。

当時 32 名のビジネスアドバイザーにより、起業に関心のあるマイノリティの住民に対し、1 対 1 の対面での相談対応、電話相談対応、メール相談の対応等が行われた。調査時点で既に 1,939 件の相談対応が記録されている。相談相手の内訳をみると、68%

ビジネスアドバイザーの実績(2007 年 8 月 30 日時点)

Table 1: Client Outcomes Achieved

Community Organisation	Outcomes Achieved		
	Counselling	Workshops	Funding Applications
Afghan Community Organisation of London	51	-	-
African Community Partnership	80	-	-
Algerian British Connection	73	-	-
An-Viet Foundation	169	21	5
Arachne - Greek Cypriot Women's Centre	77	-	-
Bengali Workers Association	45	12	-
CarAF Centre	13	-	-
Care Alliance Refugee Project	37	1	1
Day-mer	189	4	1
Eritrean Community in the UK	47	-	-
Ethiopian Development Association	20	25	-
Halkevi	64	-	-
The HELP	50	-	1
Hopscotch Asian Women's Centre	74	10	2
Iranian Community Centre	81	19	2
Islington Bangladeshi Association	43	-	-
Islington Chinese Association	58	-	-
Kentish Town Somali Welfare Association	77	-	-
Latin American Women's Rights Service	56	25	3
Lewisham Ethnic Minority Partnership	25	-	-
Muslim Welfare House	92	97	1
Newham Bengali Community Trust	8	-	-
Pepys Community Forum	49	7	2
Somali Speakers Association	51	-	-
Street Cred	26	16	-
Universal Church of the Kingdom of God	79	-	3
Vietnamese Business Action	31	-	-
Total	1665	237	21
Notes: Client outcomes as at 30/8/07, apart from one organisation, Street Cred (December 2007) Outcomes categorised as counselling sessions, workshop events or funding applications. Data include six attendees at a workshop in Manchester and one telephone counselling session.			
Source: SBRC analysis of ACBBA client database			

²⁴ Blackburn, Robert, Hyde, Richard, Kitching, John and Smallbone, David (2007) *Supporting inclusion in enterprise development: Final report*. (Project Report) Kingston upon Thames, Surrey : Small Business Research Centre, Kingston University.

は起業を検討中であり、残り 32%が既に何らかのビジネスを始めている者であった。また、カウンセリング以外にも、ワークショップに参加した者が 237 人、基金への申し込みをした者が 21 人いた。

このプロジェクトを利用した民族的マイノリティのコミュニティ組織は、アルジェリア、アフガニスタン、ベトナム、ベンガル、エチオピア、イラン、中国、ソマリア、ラテンアメリカなど、3 区の合計で 27 に及ぶ。調査結果によると、サービスの利用者は、ビジネスアドバイザーの対応に、高い満足度を示していた。ただし、実際の起業には時間がかかることから、アドバイザーへの相談後、実際に何人の顧客が起業できたかについては、現時点ではまだデータが集まっていない。

（２）ルイシャムにおける成果事例

ルイシャム区ではアフガニスタン、ソマリア、ベトナムなど、6 つのコミュニティ組織から 6 人が選ばれ、ビジネスアドバイザーとして研修を受けることとなった。そのうちの何名かはこれまでもコミュニティ活動をしてきた経験者であった。一方で、ビジネス経験はあるもののコミュニティ支援活動の経験がない者もいた。

研修は 1 年で修了し、ルイシャムでは研修を受けた 6 人全員がビジネスアドバイザーとしての資格を取得した。現在も、ルイシャム区のビジネスアドバイザーは各方面で活躍を続けている。

事例 1) コミュニティ組織名：難民雇用教育研修支援パートナーシップ REETA (Refugee Employment Education Training & Advice Partnership)

アドバイザー：ファーチュン・シャイド氏

シャイド氏自身も、1998 年に英国に移住したソマリア人難民である。「難民雇用教育研修支援パートナーシップ」からの推薦で、SBS の研修を受け、コミュニティビジネスアドバイザー資格を取得した。現在 REETA で多言語の話せるビジネスアドバイザーとして勤務している。自営業を起業したいと希望している難民を中心に、既に 45 件の案件の相談に乗っており、そのうちのいくつかは既に起業に成功している。SBS の報告書によると、彼女自身も難民であり、難民の困難を理解しているビジネスアドバイザーがいることが非常に難民の間から評価されているとのことである。「全てを失ってしまったときに、自分のために何かをするということが本当に大事なことだと思います」とシャイドさんは話している。

ファーチュン・シャイド氏(右)



**事例 2) コミュニティ組織名：ベトナムビジネス
アクション (Vietnamese Business Action)**

アドバイザー：シュアン・ヴォン氏

元銀行員であるシュアン・ヴォン氏は、ベトナム人の起業家へ、英語とベトナム語でビジネスアドバイスを提供している。「ベトナム語でのビジネスアドバイスに対する需要は多いんです。英語をマスターしていない高齢の第一世代はもちろん、第二世代に対しても母国語で説明したほうが分かりやすい場合もあります。私は彼らに、資金調達の方法、助成申請の方法などを伝えることができます。ACBBA の実施している少額融資制度もとても便利です。このプロジェクトがなかったら実現できていなかったいいアイデアを実践する機会を提供できます。」

彼女は、SBS からビジネス研修を受けて、ビジネスアドバイザーの資格を習得し、その後彼女がアドバイスを与えているところを見てもらい実践指導も受けたという。また、ルイシャムで新規起業家のための簿記のコースを運営し、成功しているが、このコースの運営の際にも SBS からの支援を受けた。

シュアン・ヴォン氏



ノラハク・ナシミ氏



**事例 3) コミュニティ組織名：ロンドンアフガン
コミュニティ組織**

ノラハク・ナシミ氏

ナシミ氏は 2001 年にロンドンアフガンコミュニティ組織を創設したメンバーの 1 人である。

「英国社会で生きていくためには語学を身につけてはならないし、新しい社会に適応しなくてはならない。それができてすら労働市場に入ることは難しい。自らの経験と法律の知識を同じアフガンコミュニティのメンバーに活かしたいと考えた」とナシミ氏。同組織では、ペルシア語、ダリー語、パシュトゥ語で、福祉手当、健康相談、住居、教育等についての相談に対応している。設立当時 40 人だったメンバーは現

在 700 人に増えている。SBS のトレーニングを受けたナシミ氏は、経営、顧客管理を含む幅広い課題について学び、ビジネスアドバイザーの資格を得た。

これまでにアフガンコミュニティ組織として約 40 の新規企業にビジネスアドバイ

スを提供しており、起業準備と新規起業家向けの2回のワークショップを成功させている。

（３）SIED プロジェクトに対する公式事業評価 と課題

2007 年、小規模ビジネス調査センター、キングストン大学、イズリントン区役所によって SIED に対する公式な評価が行われた²⁵。

- マイノリティに対して、必要な支援や助言を提供し、起業支援を通して社会への関わりを促すという目標が達成され、社会的統合を強めることができたとも評価された。
- このプロジェクトに参加したコミュニティ組織は、組織とともに働いてくれるビジネスアドバイザーを得ることができ、コミュニティの人々に対し、起業やビジネスに関するアドバイスを提供する能力を高めることができた。
- 包括組織にあたる ACBBA はプロジェクトの要としてうまく機能していた。ACBBA のような包括組織の役割はこのプロジェクトが今後持続していくためにも重要になる。
- これまで自治体からアクセスすることが困難であったコミュニティに対して、関わり合いを持つことを可能にした。

一方で、課題も指摘されている。その1つはビジネスアドバイザーが組織を離れてしまうことである。ビジネスアドバイザーは、コミュニティ組織から給与をもらう場合もあるが、無料ボランティアで活動している場合も多い。研修を受けたビジネスアドバイザーが、何らかの理由でコミュニティ組織での活動をやめてしまうこともある。コミュニティ組織側でビジネスアドバイザーの意義をしっかりと認識し、ACBBA や SBS と連携を継続し、ビジネスアドバイザーが不在になりそうなときは、ACBBA や SBS へ後任の育成を委託していくような状態になることが望ましいと報告書は指摘している。

（４）ルイシャム自身による事業評価

ルイシャム区役所自身も同事業の評価を行っている²⁶。「ルイシャムコミュニティビジネスサポート事業の評価」によると、コミュニティグループが地元自治体の役割を認識したことについて、前向きな評価が行われた。また、これまではアクセスすることが困難だったコミュニティ組織と、区とをつなぐことが可能になった点も評価され

²⁵ Blackburn, Robert, Hyde, Richard, Kitching, John and Smallbone, David (2007) *Supporting inclusion in enterprise development: Final report*. (Project Report) Kingston upon Thames, Surrey : Small Business Research Centre, Kingston University.

²⁶ Lewisham Borough Council (2008) *An overview of the delivery of the Community Based Business Support Model in Lewisham – A Council's Perspective*

た。

コミュニティ組織へのヒアリングでは、いずれの組織もこのプロジェクトを高く評価しており、EU からの助成が終了した後も、区が長期的なアプローチを取ってくれることを望んでいた。

イズリントン区、カムデン区、ACBBA など、同プロジェクトのパートナー組織へのヒアリングでは、「ルイシャム区の実践から地域住民が同プロジェクトをよく理解して関わることの重要性が示された」とされた。しかしこのプロジェクトが SBS という 1 社に外部委託されたことにより、一部のコミュニティグループが優先されたかもしれない点については懸念が示された。

（５）今後の展開について

EU の基金が終了した現在ではマイノリティのみを対象とした事業はなくなったが、ルイシャム区はこのプロジェクト終了後、「ルイシャムコミュニティビジネス支援施策」に取り組み始めた。これは、コミュニティ組織との連携を活かしつつも、全住民を対象とした施策である。現在、同サービスを受けている市民の内訳をみると、起業に向けて準備中である利用者のうち BAME（Black, Asian and Minority Ethnic 黒人及びアジア人とマイノリティ民族）の割合は 63%にも上る。既に中小企業を営んでいる者で相談をしてきた者の中の BAME の割合も 46%である。3 年間の SIED プロジェクトによって、マイノリティであっても、平等に公的サービスを利用しやすい環境が整ったと言える。

ルイシャム区起業開発課のポール・ハドフィールド氏は、「全ての人を対象としながらも、マイノリティの住民ならではのニーズも組み上げて運営されている現在のシステムのほうが、移民だけを対象とした施策よりも、インターカルチュラル・シティーズの理念に近い」と評価している。

ルイシャム区としては、今後も、マイノリティを対象とした事業を行うための新たな資金があれば歓迎する用意がある。現在も、新しく欧州評議会の DELI(Diversity in the Economy and Local Integration)プロジェクト²⁷に申請し、承認を受けたところである。これは移民の起業家精神を涵養し、経済的参画、社会的参画、文化的参画、政治的参画を強化することを目的にしたものである。ルイシャムはインターカルチュラル・シティの参加都市であるという強みを活かして、各種の基金を積極的に利用し、限られた自治体予算の中で、挑戦的に事業に取り組んでいる。

²⁷ Lewisham Borough Council (2013) European Integration Fund (EIF) Diversity in the Economy and Local Integration (DELI) Project Summary

＜コラム＞ルイシャムのその他のインターカルチュラル政策

ルイシャムはマイノリティの社会参画を進め、社会統合を進める政策を、このほかにもいろいろと行っている。2012 年 6 月にルイシャム区で行われた現地視察でもさまざまな施策が紹介されたが、印象深かった 2 事業を紹介する。

1. 「ヤング・メイヤー」事業

選挙で選出された若者代表がヤング・メイヤーとなり、年間 3 万ポンド（約 450 万円）の予算執行権を持つ。学齢期の子どもの中で民族的少数者の比率はルイシャムでは 7 割にも上る。ヤング・メイヤーは、ツイッターやフェイスブックなどの SNS や実際のミーティングなどを活用して、これらの多様な若者の声を聞き、公約や施策に反映させる。この事業は、区長の提案により、若い世代の声を政策に反映させ、施策を効率的に実現することを目的に 2004 年から実施されている。

この取り組みは、高く評価され、政府のレポートにも引用され、イギリスの他の自治体にも広がっている。

2013 年から 2014 年にかけてのヤングメイヤーに選ばれたエマニュエル・オラニヤン(右)さんと副メイヤーのティターニャ・マードックさん(出展:ルイシャム区ウェブサイト)



ヤング・メイヤーの任期は 1 年。その選挙は、普通選挙と同様に区の選挙管理委員会が運営し、投票箱も投票ブースも通常の選挙と同じ物が用いられる。ルイシャム区内の 11～18 歳の若者が選挙権者、13～17 歳の若者が被選挙権者である。最多得票者がヤング・メイヤーに、次席が副ヤング・メイヤーに就任する。区役所にはヤング・メイヤー事務所があり、区職員 2

人が専任秘書となる。人件費と選挙費用で約 2,500 万円の予算措置がなされている。

内閣的な組織として 25 人の「ヤングアドバイザーズグループ」がある。また、Facebook や Twitter などのソーシャルメディア上に「ヤングシチズンパネル」という場があり、700 人以上の若者が、ヤング・メイヤーの活動について、活発に意見交換をしている。

ヤング・メイヤーはこれらの組織を通して、若者の意見を集約し、どうすれば彼らの思いを実現できるかを考える。これまで、音楽やスポーツイベント、世代間交流イベント、若者のイメージ改善、学習支援、就職・起業の支援、ボランティアや地域活動への参加の呼びかけ等の事業が実施されてきた。

その他、区が実施する若者向けサービスについての改善提案や、新たな施策の提案もヤング・メイヤーの役割である。ヤング・メイヤーは、区の青少年部局からは切り離され、区長部局に所属している。ルイシャム区では区長が強力なリーダーシップを発揮し、ヤング・メイヤーと意見を交わし、その声を政策に反映させる体制を整えている。このように、若者が自分たちの思いが政策に反映されていると実感できることが、事業の成功の秘訣とのことであった。

2. 「地区住民集会 (Local Assembly)」事業

2008 年前に始まった事業。区議会議員選挙区である 18 の地区ごとに誰もが参加できる話し合いの場が設けられ、地域の課題や解決案を議論し、年約 2 万ポンド（約 300 万円）の区からの助成金の使途を決める。議長は地区選出の区議会議員の 1 人が務める。年 3、4 回の総会への出席者は平均 70 人程度、民族的少数者の割合も 4 割弱である。この総会で、事業計画の策定や事業報告を行っている。

これ以前は、このように住民自らが地域の課題について話し合う場がなかった。ルイシャム区では 6 人の職員を地区住民集会専任職員として配置し、各地区に配分する活動費に加えて、運営費として約 1 億円の予算を組み（職員給与含む）、住民が現実的な事業計画を立て、自ら解決に動くことができるよう支援してきた。

2011 年に実施された事業を分類すると、若者支援、環境問題、犯罪・反社会的行動の防止、交通改善の順に多い。具体的には英語学習支援、コミュニティーガーデン、地域清掃、タイムクレジット（働いた時間に応じて別のサービス提供を受けられる一種の地域通貨）導入など、地域ごとに多様性がある。地区住民集会で解決できない問題は、区長や議会に問題を提起することもできる。道路の安全性向上、市街地の騒音改善、歩行者専用道路計画等、年 1、2 件が提起されている。総会への出席者は毎回 70 人ほどで、例年増加傾向にある。民族的少数者の参加率は 36%であるが、地区住民集会担当職員はいっそうの少数者の参加を働きかけている。また、集会以外にもさまざまな住民向けイベントが企画されており 2010 年度にはのべ 5,543 人が参加した。

地区住民集会の開催を通して、住民の意識に大きな変化があったとみられている。地区住民集会出席者への調査の結果、54%が地域の決定に影響を持てたと感じており、80%が地域の課題について勉強できたと感じている。72%は異なる背景を持つ人々が集うことができたと感じており、61%がこれまでよりもよりよい関係が築けたと考えている。

年間約2万ポンドの費用に対する効果も高く評価されている。区職員によると、2008～2010年に2つの地区住民集会の事業について費用対効果を測定したところ、1つの事業は1ポンドの投資が10.20ポンドの社会的価値を生み、もう1つの事業でも3.4ポンドの価値を生んでいたとのことであった。

地区住民集会専任の職員



参加を呼び掛けるチラシやマグネット



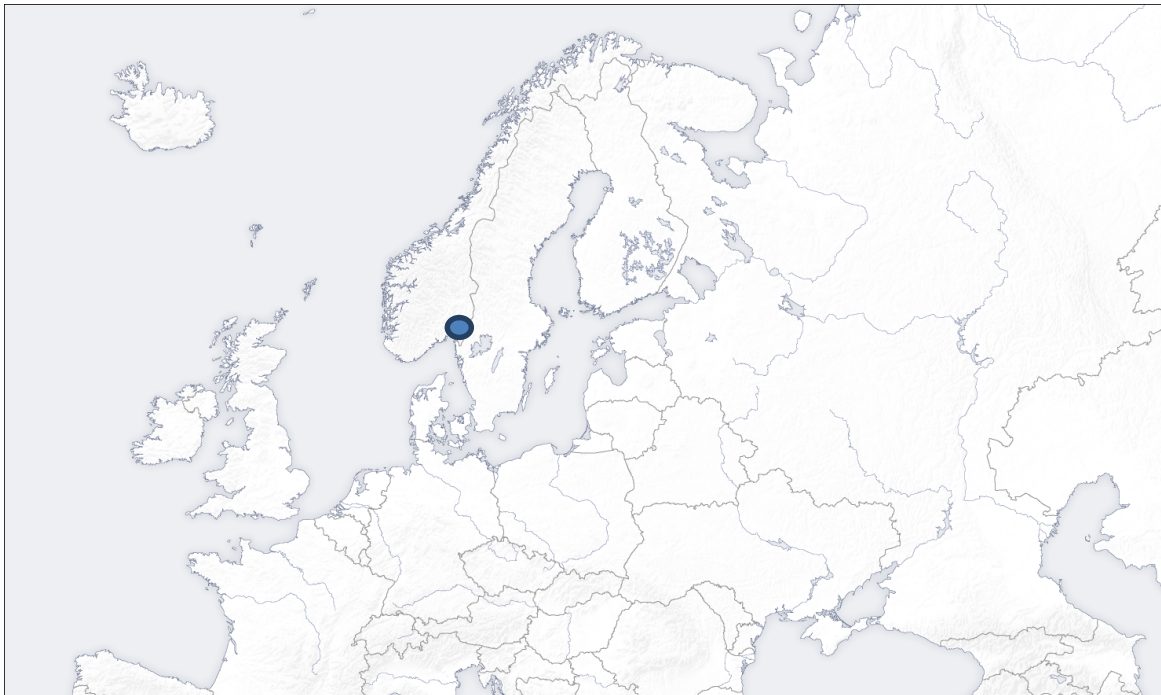
第3節 ノルウェー・オスロ市（教育支援、就労支援）

1 オスロ市について

（1）オスロ市の概要

ノルウェー全体の人口は約 499 万人で、オスロ市の人口は約 57 万人である。石油・ガスの生産・輸出が好調であること、豊富な水資源を利用した加工産業（アルミニウム、シリコン、化学肥料）のほか、サービス、保健・社会福祉の分野の産業も盛んで、1人当たり GDP は 105,478 ドル（2013 年 IMF）、2013 年の経済成長率は 2.5% と好調である。失業率も 3.1% と低い。2008 年の世界金融危機の影響からも早い時期に立ち直った。

オスロ市の位置



オスロ市の街並み（出典：Wikipedia）

（2）オスロ市の行政体制

オスロ市の行政は1人の市長と、選挙で選ばれた8人の副市長がそれぞれの部局の業務に責任を持つ形態がとられている。インターカルチュラル・シティ・プログラム

に関する業務は、文化・ビジネス部局が担当課である。

（３）オスロ市への移民の社会的背景

ノルウェーには全人口の 13%にあたる 64 万 4,000 人の移民第一世代がいる。中でもオスロ市は、40 年以上に渡り移民を受け入れてきた歴史を持ち、オスロ市民の中で移民のバックグラウンドを持つ者の割合は 27%に上る。そのうち 8 %がヨーロッパからの移民で、残りは非ヨーロッパからの移民である。現在も移民を中心にオスロ市の人口は、毎年約 1 万人のペースで増加している。

学齢期の児童の 75%はノルウェー生まれだが、親が移民である場合など約半数はマイノリティのアイデンティティを持っている。

移民の出身国は幅広く、150 以上の国から受け入れている。第二次世界大戦前にはヨーロッパ大陸からの移民が主流であったが、60 年代と 70 年代に、パキスタン、インド、トルコからの経済移民が増えた。石油産業の振興によりノルウェーが魅力的な働き先となったためである。80 年代から 90 年代にかけては内戦の激しい国や天災を受けた国からの難民や亡命者の受け入れが増えた。そして近年では再度、世界中からの経済移民が増加している。

（４）ノルウェーとオスロの移民政策の歴史

ノルウェーにおいて移民の社会統合に関する施策は、その経費を中央政府が負担し、実務を地方自治体が担う場合が多い。

イントロダクション法（2005 年）に基づき、移民が社会と労働市場に素早く統合できるよう、国が費用を負担し、地方自治体が労働準備コースやセカンドチャンスプロジェクトを提供したり、移民に対して 300 時間の言語教育を実施したりしてきた。

また、差別法（2008 年）により、地方自治体は、目標を定め、人種差別を根絶するための努力と男女平等の実現に取り組むことが義務付けられている。

オスロ市では、2001 年に起きた人種差別に基づく殺人を契機に、独自に「OXLO 大規模キャンペーン」を開始した。これは行政だけでなく、NGO、高等教育機関、民間企業等と連携したもので、多様性を評価し、人種差別を根絶しようとした一大キャンペーンであった。OXLO はオスロ市役所の「多様性と統合事務局」によって引き継がれ、市のメディア情報戦略の 1 つの柱として継続されている。

OXLO キャンペーンの報告書(左)とチラシ



市庁舎1階の受付の壁に OXLO のプレート



(5) オスロ市とインターカルチュラル・シティ・プログラム

オスロ市は、2004年にコメディアのフィル・ウッド氏が初めて訪問して以来、インターカルチュラル・シティ・プログラムと連携している。当時すでに OXLO キャンペーンは始まっており、オスロ市は、インターカルチュラル・シティ・プログラムの理念に共通するところが多いと考えた。また、費用負担の必要なく、同プログラムの開発したツールを用いたり、第三者からの評価を受けたり、国際的なネットワークを構築することができ、オスロ市が取り組んできた施策の意義や効果を明確にすることができると考えた。オスロ市は、2008年にインターカルチュラル・シティ・プログラムに参加している。その後、オスロは、インターカルチュラル・シティの ICC インデックスにおいて、1位に位置づけられたが、オスロ市職員の Moe 氏は、参加時点ではそんなに高い評価を受けると予想していたわけではなかったという。

2 成果

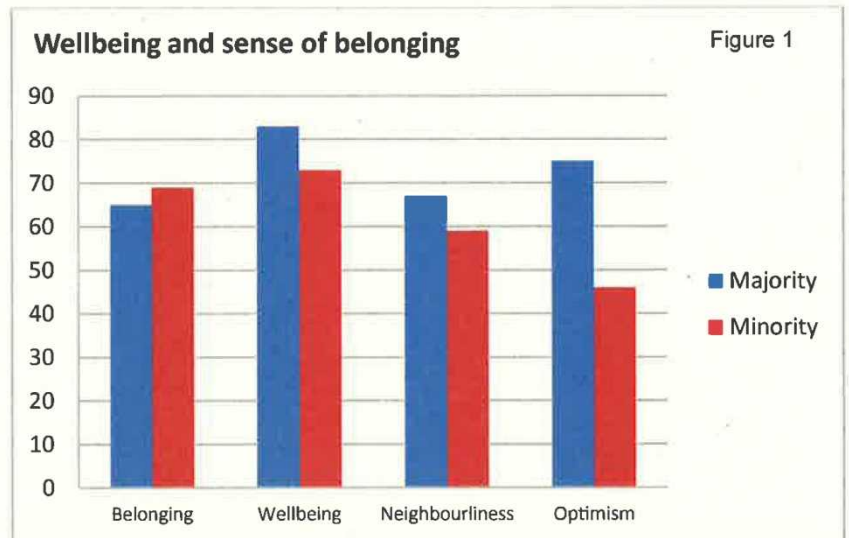
オスロ市においては、2012年に「市役所決議 152/12」、2013年に「市役所決議 129」が採択された。これらは、OXLO キャンペーンと統合の現状確認を行いたいという議会及びビジネス部局を担当する副市長からの意向を受けたものである。この中でオスロ市は、中長期における移民の影響を詳細に分析し、異なる部署や機関が協働で移民の統合と差別の禁止に取り組んできたことの成果をアピールしたいと考えている。下は、本決議に示された、移民がうまく統合されていることを示す調査結果の一例である。

（１）移民のオスロ市への帰属意識は高い

2010 年に実施された公的調査によると、オスロに属していると感じている人の割合は、マジョリティの中では 65%、マイノリティでは 69%である。マイノリティのほうがオスロ市への帰属意識が高いという結果となっている。

2007 年に、オスロにある労働社会調査機構 Fafo が「さすらう人生」というレポートを発表した。この調査中、オスロ市民に生活状況を聞き取ったところ、マジョリティにおいては 10 人中 9 人が、なんとか生活できていると回答した。一方、マイノリティにおいては 10 人中 8 人であった。Fafo はこの差は、比較的小さい差であると評価している。

オスロ市への帰属意識 (Belonging) はマイノリティのほうが高い
(左棒: マジョリティ、右棒: マイノリティ)



（２）市民の移民に対する感情

ノルウェーには極右政党はあるが、移民に対してそれほど強い反対をしているわけではない。オスロは、ノルウェーの他の地域のどこよりも極右政党が弱く、移民に対して寛容である。市職員は「移民が少ない地方ほど極右政党が強い。実際に移民との統合を経験してみれば、インターカルチュラリズムや多様性に対して、前向きな姿勢になることができるのだ」と話している。

＜コラム＞オスロ反移民テロ事件後の住民意識の変化

2011年7月22日、アンネシュ・ブレイビクという青年が、オスロ市が実践するインターカルチュラル政策の終焉を求めテロを起こした。市役所爆破により8人、ウトヤ島での銃乱射により69人が死亡した。この事件はオスロ市民の移民に対する考え方にどのような影響を与えたのか。

オスロ市職員によると、このテロの後、ほとんどの学校において、異文化に対する寛容とは何か、多様性とは何か、民主的な価値観の強化にはどうしたらいいのか等、建設的な話し合いが行われた。また、政府からの聞き取り調査も行われた。

ちょうど2011年7月4日から8月13日の期間に、ノルウェー統計局が毎年行っている移民に対する国民の考え方調査があった²⁸。調査のうち17%は、テロ事件後に行われ、同局では事件前と後との回答を比較するのに十分な数であるとしている。比較の結果、テロの後、移民に対して肯定的に捉える市民が増えたことが明らかになった。

「移民はノルウェーの労働力に貢献している」という質問項目に対して、テロ事件以前は73%が賛成意見であったのに対し、テロ事件後は85%に増えた。テロ事件前と後での回答の大きな違いは、ノルウェー国民の移民に対する見方で、「移民は社会の不安定要素である」という質問項目に対してで、テロ事件前は48%が賛同しないと回答したのに対して、テロ事件後は不賛成の数は70%にまで上った。その他の回答では、昨年と比べて特に大きな変化は見られなかった。10人中9人が「移民もノルウェー国民と同じ職業に就く機会を得られるべきである」とし、10人中7人が「移民はノルウェー経済に貢献している」と回答した。難民や政治的亡命者受入の基準を厳しくするべきか、このままでよいかについては、意見はおおよそ半々だった。わずか6%の人が基準を緩和すべきであると答えた。また、回答は年齢、性別や教育程度によって変わる。一般的に、女性は男性より移民に対する見方が好意的であり、都市部の住民や高水準の教育を受けた人ほど、肯定的な回答が多い結果となっている。

²⁸ Norway Post <http://www.norwaypost.no/news/new-perspective-on-immigrants-26078.html>

（３）貧困の世代間連鎖を解消

オスロ市は、教育を通じて社会移動が可能になっているかどうかを確認し、移民第一世代が抱えている貧困が、移民第二世代に継承されていないかどうか、長期にわたる分析を行っている。

その結果によると、オスロの平均的な高校修了率が 75%であるのに対し、移民第一世代の子どもの高校修了率は 50%程度にとどまっていた。しかし、移民第二世代（ノルウェーで生まれた子ども）では、たとえ親がマイノリティの背景を持っていても、高校修了率はマジョリティとまったく同等であった。さらに、マイノリティの親の方が教育に熱心な傾向があり、大学・カレッジ・ビジネススクール等の高等教育機関への進学率は、マジョリティで 30%、移民第二世代のマイノリティでは 35%と、逆転していた。

オスロ大学の調査で、オスロで生まれ育ち、高学歴を身につけた若者の就職率はマジョリティと変わらないことがわかっている。DNB や Telenor などの国際的な企業の採用担当は、ノルウェーで生まれ育ち、マイノリティのバックグラウンドを持っている若者は、就職において競争力が高いと考えている。

（４）マイノリティ出身議員の比率

オスロに合法的に 3 年以上在住すると地方参政権が付与される。オスロ市の有権者中のマイノリティの割合は 25%。市議会議員のうちマイノリティの背景を持つ議員の割合も 27%であり、人口比をほぼ反映した結果となっている。

上記のように、オスロ市の移民統合政策の効果は様々な調査結果で表れている。

一方、そのために講じた施策を知ろうとしても、非常に複雑で分かりにくいものとなっている。なぜなら、移民対策や移民対策部署などというものはなく、すべての部局において「民族的バックグラウンドが異なっても、言語能力や身体にハンディがあっても、信条や性別がどうであっても、平等に市のサービスを利用できるような施策設計を行う」ことが基本姿勢となっている、つまりメインストリームの事業に埋め込まれているためである。また、市単独でなく、国や EU からの補助金を活用したり、民間団体と協力したりして事業を行っていることも、予算の全貌を掴むことを困難にしている。

従って、ノイケルンやルイシャムのように、特定の事業に絞って予算規模や体制を明らかにすることはできなかったのだが、教育関連の施策の事例と、成人への語学支援・雇用支援政策のいくつかを、羅列して紹介する。

3 教育支援事業

(1) 義務教育

ノルウェーでは国籍の有無に関わらず、合法的に滞在しているすべての移民の子どもと、母国で初等教育を受けていない成人が義務教育の対象となる。これらの初等教育はノルウェー語で行われる。

6歳から10歳までの移民の児童は、通常のクラスに編入される。彼らは必要に応じてティーチングアシスタントやバイリンガルの教員によるサポートを受けながら授業に参加する。これらのサポートは法律に基づいて行われる。

10歳以上のマイノリティの児童は10～11カ月程度の間、ノルウェー語集中クラスに入ることになる。これらのクラスを構成する児童は歳も能力もバラバラである。ほとんどの場合、生徒たちの出身国は20カ国以上にも上る。オスロ市としては、なるべく早く語学集中クラスを卒業し、通常学級に編入できるよう支援している。

これらのコースは、国と地方自治体が運営資金を出し合って運営している。オスロ市教育局は、難民の数や貧困家庭の児童の数に応じた算定式を持っており、この計算式によって計算された補助金が市内の学校に分配される。

オスロ市内には15の校区があり、そのうちマイノリティのバックグラウンドを持っている児童が多数を占める校区が4つある。いくつかの学校では、80～90%の児童がマイノリティのバックグラウンドを持っている。

以前、オスロ市は学区を越えてまとまった人数の児童をバスで送迎して、児童をミックスし、多様性のバランスを取ることを検討したこともある。しかし、ノルウェーではすべての児童は家から最も近い学校に通う権利を持っている。また、そのような政策は市の根源的な価値に反するものであると判断され、実施されないこととなった。

マイノリティのバックグラウンドを持つ児童が多い4校区に勤める教師に対しては、年間2,500ユーロの補助金が出る。これによって、多様性が高く教育が難しい地域に、より優れた教師が集まるようにしているのである。多様性の高い学校で教える教師たちは、専門的な教授法の研修を受ける機会がある。

上述のような、人的・財政的な傾斜配分の結果は以下のとおりである。貧困地区ではない校区（マイノリティのバックグラウンドを持つ児童が少ない校区）のほうが成績はよいのだが、「価値付加制」という計算式を使って、児童が入学した時の状況を考慮に入れて比較すると、移民の背景を持つ児童が多い学校のほうがよりよい成績の伸びを示している。また、国全体で小学校5年生の成績を比べてみると、オスロ市内の、マイノリティが3分の2にも及ぶ小学校のほうが、ノルウェーのその他の地域の小学校の平均よりもよい成績を残しているのである。

また、親とのコミュニケーションについては、学校ごとにバイリンガルの先生を雇用して対応している。翻訳した手紙より、電話での対話のほうが効果的であるので、直接対話を重視している。必要に応じ、学校外からの通訳派遣も可能である。多くの学校では、保護者たちとの信頼関係をどのように構築するかということに苦心している。とくに親が学校教育に関わることがない文化圏からの出身の児童の保護者とのコミュニケーションに困難を抱えている。

（２）未就学児への支援

ノルウェーにおいては未就学児への教育は有料である。ノルウェーの家庭の多くは共働きであり、未就学児は保育園へ預けられる。一方、移民の家庭出身の女性は家庭で子どもの面倒を見ることが多く、マイノリティのバックグラウンドを持つ家庭の子どもほど保育園に通わない傾向がある。その結果、移民の背景を持つ未就学児ほど、早期にノルウェー語と社会性を学ぶ機会を逸してしまう。

そこで 2012 年にオスロ市は、未就学児に対する語学教育に力を入れていく戦略を明らかにした。この戦略で定められた目標は、未就学児全員が基礎的なノルウェー語の知識を持って小学校に上がることで、ノルウェー語を完全にマスターして小学校を終えることである。プログラムは保育費の補助、健康診断、親子教室などから構成される。

（３）移民の進学支援

2003 年に始まった「アカデミアにおける多様性推進事業」では、マイノリティ出身の学生の高等教育への進学率を上げることが目標としたものである。ノルウェーで生まれた児童の高校修了率はマジョリティと変わらない。しかし、まだ大学進学率には差がある。そこで、マイノリティ出身のオスロ大学の学生に高校に来てもらい話をしてもらう機会を設けている。

この事業の結果、過去 4 年間でマイノリティ出身の学生の大学への進学が 30% 増えたと報告されている。現在オスロ大学のマイノリティ民族出身の生徒の比率は 11% であるが、さらに 15% に引き上げることが、現在の目標である。

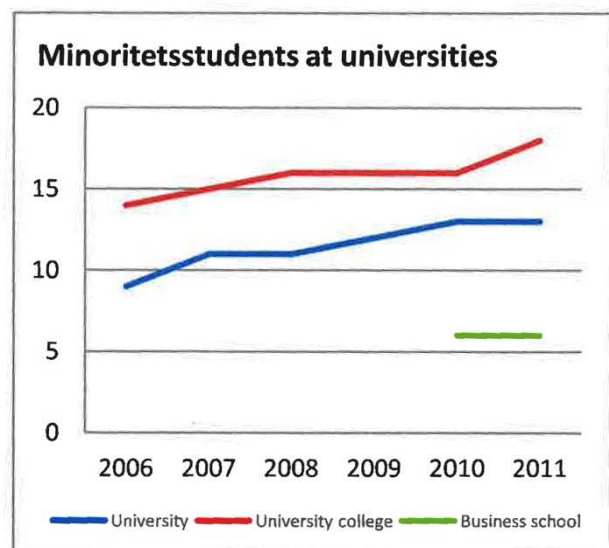
（４）偏見・差別に基づくいじめを排除するための教育

人種差別、肌の色や信仰を理由にしたいじめの根絶には、非常に力を入れている。いじめや差別が、児童のドロップアウトの大きな原因となるからである。

オスロ大学



大学等に占めるマイノリティの割合は徐々に増えている
(上線:大学、中線:カレッジ、下線:ビジネススクール)



近年、オスロにあるホロコーストセンターとヨーロッパ議会との協働事業で、民主主義についての教授法に関する教師向けデータベースが作られた。このデータベースにはどの教師もアクセスすることができる。民主主義教育に高い優先順位が設定されていることの表れである。

学校ごとに、「いじめに対するマニフェスト」が作られ、いじめ根絶の取り組みが行われている。毎年秋に、グローバル・尊厳の日という日が定められ、学生たちの間で差別撤廃に向けた話し合いを行ったり、取り組みを検討したりしている。

OXLO キャンペーンでも、差別撤廃に向けての宗教や哲学、教育プログラム学校新聞、文化的な活動に対する、助成制度がある。また、優良な取り組みを行った学校の表彰も行っている。

<コラム>

■インターカルチュラル博物館（Intercultural Museum）²⁹

宗教による差別を根絶するため、ほとんどの中学生・高校生が教育過程で訪問する施設である。入場無料。キリスト教、イスラム教、シーク教、ユダヤ教、仏教、ヒンズー教のそれぞれの祭壇が再現され、人々が実際に宗教儀式を行っている様子のビデオや写真展示により、世界にはたくさんの宗教があり、いろいろな信仰の形があることが容易に理解できる。座布団、頭にかぶる布、帽子など、宗教儀式を体験できる小物も用意されている。こうした宗教儀式や祭壇の実物の展示を間近で見ることで、未知の宗教に対する不安や不信感を減らすことを目指している。

入口の案内板



市内で比較的多くの人が信仰している6宗教が紹介されている



ユダヤ教の祭壇を再現



宗教儀式の体験の前に手を洗うスペースも



²⁹ www.oslomuseum.no

4 就労支援事業

（１）ノルウェー語能力の低い移民への基礎的な語学研修

以前は、新しく住民になった市民に対しては、オスロ市が実施主体、国が費用負担者となり 300 時間の「社会統合プログラム」が提供されていた。このうち 50 時間はノルウェーの生活と社会に関するもので、移民の理解できる言葉で提供されていた。このプログラムを受けている移民は、マイノリティ議員による支援を受けたり、「市のことをもっと知ろう」という夏期研修を受けたりすることができた。これら事業にかけられた予算は、2008 年からの 3 年間で 1,000 万ユーロに上っていた。受講者は 2011 年時点で大人 4300 人であった。

しかし 2011 年以降、政府が、移民とその配偶者に対する受講料に対する補助に制限をかけ、受講者に自己負担を課すようになった。EU 内の移民は移動が頻繁で、滞在期間が短く、統合プログラムの費用対効果が低いことが理由で見直しされたものである。この後、オスロ市は、2 年間、市の単独負担で、制限をかけられた受講者に対しても無料でプログラムを受けられるように支出をし続けたが、現在はこの支援も終了している。2012 年時点で、統合プログラム受講者のうち 55%は自己負担つきで受講していた。参加者実数は 2010 年から 2011 年にかけて 36%減少した。ただし、福祉局によるプログラムによる語学研修コースは残っている。このコースの受講料は、ノルウェーに來なくてはならなかった理由によって異なる。難民や亡命者は優先的に受講料を免除される。

また、前述のとおり、オスロには、母国で初等教育を受けていない移民が義務教育を受講できる制度がある。現在初等教育を受けている成人のうち 95%がマイノリティのバックグラウンドを持っている。この初等教育においても、ノルウェー語の学習が可能である。

（２）語学研修と就業支援のリンク

オスロ市では、統合プログラムと初等教育以外にも様々な事業を通して、語学研修事業を行っている。多くの事業は、語学研修と就業支援とを結びつけたものである。例えば「ノルウェー語と仕事 (Norwegian and work)」というプログラムでは、ノルウェー語を学びながら、仕事に必要な単語を学んだり、実際に会社を起業したりすることを体験する。修了生 100 人のうちの 75%が就職できたと報告されている。

2012 年から 2015 年にかけて、市は追加的な予算配分をし、健康保険、児童ケア、若者支援に関する分野でのインターンシップを、語学研修と関連付けたプログラムを開発した。これは NPO との協働事業として実施しているもので、これらの分野での市の求人需要に応えるものである。また、老人ホームや幼稚園の職員として市が雇用している移民に対して、ノルウェー語の語学能力を高める研修も実施している。

（３）低学歴の移民女性への就業支援～クオ・ヴァディス～

この事業は、主に母国において学歴がほとんどない難民（多くの場合女性）を対象とするもので、1991年に始まった。ノルウェー語の能力が低く、家庭に引きこもりがちで、社会との接点が薄い移民女性に対し、クラフト技術を用いて仕事を行いつつ、語学研修も行う場所を提供し、社会統合を推進した好事例である。1996年にオスロ市男女平等賞、2004年にはノルウェー女性公衆衛生協会会長賞、2007年にはヨーロッパ都市賞へのノミネート（3都市の1つ）等、高く評価されている。

本事業においてはまず、移民女性が優れた技術を持っている機織りや編み物を行うことのできる作業所、作った製品を販売するショップ、利用者である難民が調理を行い来訪者に提供したり、ケータリングを行ったりするレストラン、教室、事務所からなる施設を、再開発地域に開設した。現在、約 750 人の難民の男女語学学習者が所属している。語学教室は男女混合クラスのほか、女性のためのクラスも開講している。

クラフト作業に対して給料を支払われるわけではないが、代わりに福祉手当を受けることができる。つまり、福祉得手当てを受ける条件としてここで働くことが義務付けられている。例えば、8時 15 分から 15 時半までクラフト作業を行い、それ以外の時間（朝と夜）に語学研修を受けるのである。

ノルウェーは世界各国から難民を受け入れており、中には時計に準じた生活をする体験すらしたことのない難民もいる。ここで初等教育を受け、タイムカードを押して規則正しく時間通りに勤務することや、ノルウェー語で人と会話することを体験し、ノルウェー社会での生活に慣れる。難民女性の社会的地位の向上にもつながっている。

高評価を受け、毎年本事業規模を拡大してきた。昨年（2019）の 8 月には事務所を移転し、男性向けのプロジェクトも開始した。男性は機織りや料理の代わりに、陶芸、木工等の作業を行っている。

運営費は、食堂の食事提供やケータリング、クラフト製品の売り上げもあるが、主には市からの直接の補助金による。オスロ市からの語学研修委託費や、国からの失業中の難民に対する支援にかかる補助金が入っている。

昨夏、工場跡地再開発地域に移転した



ガラス張りで開放感のあるショップ



屋間は機織りをしてクラフトを制作する



施設の食堂も移民女性の職場となっている



移民の創造力を生かした独特なデザインの商品



男性移民の作成した陶芸や木工の作品



(4) 高度技術者、高学歴の移民への就業支援

ア ジョブマッチ オスロ

企業とのネットワークミーティング、高等教育機関との協定書締結、リクルート企業との協働などにより、高等技能を持った移民と市内の企業とのマッチングを支援する施策。自治体が市場の情報不足を補完することを目指したもの。オスロだけでなく、ストックホルムやコペンハーゲンでも同様のイニチアチブが行われている。

イ グローバルな未来 (Global Future)

6つの企業が費用を負担し、市が協力して、2012年から始まったプログラム。インターカルチュラルなバックグラウンドを持つ高学歴の男女を対象とした研修コースで、コース修了生がより生産性の高い仕事に就くことを支援するもの。2012年に初年度のコースを修了した参加者のうち75%が新しいよりよい仕事に就くか、同じ会社の中でも昇格したという成果が出ている。具体例として、Farhat Khan という女性がこのプログラムの終了後、自ら多様性に根差したコンサルティング会社を立ち上げ、その成果が認められて「影響力のあるヨーロッパのムスリム」賞を受賞した。

ウ アラグラ (Alagra)

民間の大手企業がノルウェーの企業と高学歴の学生をつなぐことを目的に、Alagraという組織を設立した。例えば、マイノリティの背景を持つ修士課程の学生に対して奨学金プログラムを実施し、関連企業でのサマージョブ体験やメンターとの面接の機会などを提供している。

エ TOP10

成功した移民の男女それぞれ5人を表彰する事業。マイノリティのバックグラウンドを持つ若者に対して、成功のロールモデルを提供する効果を狙っている。

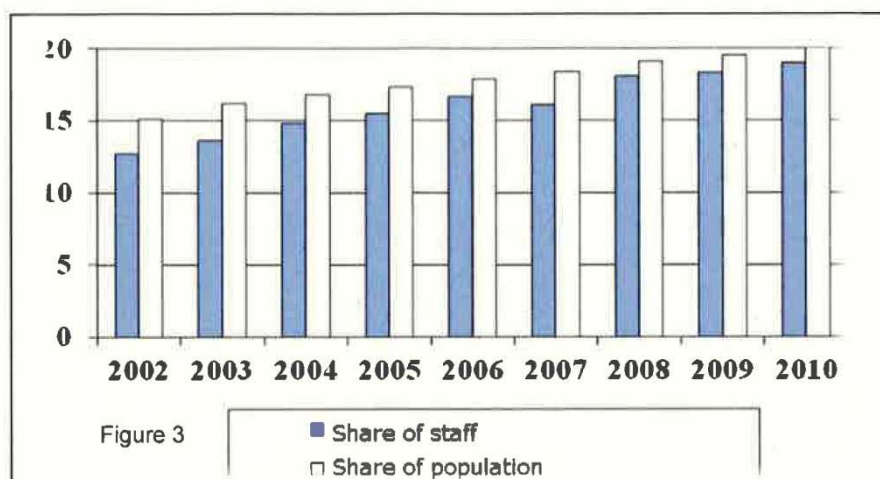
(5) オスロ市職員の雇用

オスロ市は、雇用の平等を推進し、差別をなくすために、目標を定めて、その職員採用を進めている。2001年には「マイノリティグループ出身者の雇用を増やし平等に扱うための行動計画」を採択した。さまざまな施策からなる計画だが、例えばこの計画により、職員採用の面接の際には、必ず1人以上はマイノリティバックグラウンドの候補者を呼ぶことが慣例となった。これは職員採用にポジティブな影響を与えたと、外部組織によって評価されている。

非EU出身のオスロ市役所職員は、2001年には11%であったが、2010年には19%に増加した。これは人口に占める非EU市民の割合とほぼ同等である。次の課題は、管理職のポジションへのマイノリティのバックグラウンドを持つ職員の任用を増やすことと、教師、エンジニア、そして文化の領域でのマイノリティの採用比率の低さを解消することである。そのため、マイノリティのバックグラウンドを持つ職員向けに、将来のリーダーのための「メンタープログラム」を行っている。

移民のバックグラウンドを持ち、修士号をとった学生に対し、3カ月、市でインターンシップを行ってもらう施策も検討している。

マイノリティのバックグラウンドを持った人の人口に占める割合(右棒)と市職員に占める割合(左棒)はほぼ同様に増加している



第5章 おわりに

移民などによって異文化がもたらされると、社会に摩擦が生まれる。排他主義や差別意識が醸成され、多かれ少なかれ社会が不安定化してしまう。歴史を振り返っても、移民に対する反感が紛争の火種になったことや、人種差別を助長する政策が進められることもあった。

しかし、欧州評議会及び欧州委員会、そして参加各都市は、このような人類の長年の課題から目をそらさずに事実として受け止め、その英知を結集し、新しい理念を構想することで、民族間の対立や差別を解消しようとしている。この理想に向けて尽力している全ての方の努力に、改めて敬意を表したい。

2014年4月、建設分野における外国人材の活用に係る緊急措置を検討する閣僚会議が開かれ、「当面の一時的な建設需要の増大への緊急かつ時限的措置」(2015～2020年)として、国内での人材確保・育成と併せて、即戦力となり得る外国人材の活用促進を図るという考え方が示された。一時的・臨時的で、短期的な措置であるとされているが、短期的な移民が家族を呼び寄せて定住したのが欧州の経験であり、またたとえ短期間だとしても、その間の労働者の人権を保障するためには、移民を受け入れる側における必要な政策、体制や予算措置、環境について、事前に十分な議論をしておく必要があるように思う。本論文がその一助となれば幸いである。

最後に、本稿の執筆に当たり、インタビューにご協力いただいた、ベルリン・ノイケルン区、ロンドン・ルイシャム区、オスロ市の関係者と、インターカルチュラル・シティ・プログラム関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。

【 付 録 】

ICC インデックス質問票（抄訳） 30

A 一般（背景情報）

1. 都市名と人口規模
2. 民族構成（都市を構成する民族とその割合をどのように把握しているか、移民の第2・第3世代の人数を把握しているかなど）。
3. 経済パフォーマンス。一人当たりGDPは。
自治体に統合政策を担当する部局があるか。

B インターカルチュラル政策、組織、取り組みに関する情報

I. 自治体がインターカルチュラル・シティに参画していることをどのようにアピールしているか。

4. 自治体がインターカルチュラル・シティ宣言をしているか。
5. 自治体がインターカルチュラル統合戦略か、それに類する戦略を策定しているか（インターカルチュラル統合戦略とは：都市の各部局に新規移民への支援、都市行政への統合、平等な機会を提供する責任を与える戦略。とくに、インターカルチュラルな関係性を構築し、インターカルチュラルなコンタクト、住民の関わりあい、あらゆる機構や公務員の文化的な競争力を高め、多様性を都市の資源として推進することを目的とするもの）。
6. 自治体がインターカルチュラル行動計画を採択しているか。
7. 自治体がインターカルチュラル戦略や行動計画の実行のために自治体予算を割り当てているか。
8. インターカルチュラル戦略や行動計画を評価する仕組みがあるか。
9. 公的なスピーチや宣言で市のインターカルチュラル・シティへの参画が明らかにうたわれているか。
10. 自治体にインターカルチュラル戦略や行動計画を伝えるウェブサイトがあるか。
11. インターカルチュラル戦略や統合に責任を持つ部局もしくは部局横断的な組織があるか。
12. インターカルチュラリズムを推進する住民や住民組織を、自治体が認識し、顕彰する手段を持っているか。

II. 自治体の業務がインターカルチュラルであるかどうか

a) 教育制度

13. 小学校ではほとんどの児童が同じ民族的背景を持っているか。
14. 学校の教師と市民全体との、民族的バックグラウンドが、同様の割合となってい

³⁰ http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/cities/Index/ICCindex_en.pdf

るか。

15. 教師は民族的少数者や移民の背景を持つ親を、学校生活に巻き込むために多大な努力を行っているか。
16. 学校でインターカルチュラルプロジェクトが実施されているか。
17. 自治体として、学校で多様な民族や文化を混在させ、多様性を高める政策を採っているか。

b) 近所づきあい

18. 80%以上の住民が同じ民族的バックグラウンドを持つことになっている地域の割合
19. 民族的マイノリティグループが住民の大半を占める地域の割合
20. ある地域の住民が、異なる民族的／文化的バックグラウンドを持つ住民と出会う機会を持てるよう、自治体として何らかの施策を行っているか。
21. 自治体として、1つの地域における住民の多様性を向上させるような政策を実施しているか。
22. 異なる民族的バックグラウンドを持つ住民同士が出会い、関わり合うことを推進する政策を、自治体として持っているか。

c) 公共サービス

23. 公共分野での雇用者が自治体人口における民族構成の割合を反映しているか。
24. 公共分野での雇用に民族構成を反映させるような採用政策を持っているか。
25. あなたの国の国籍を持っていない人が公務員として雇用されることが可能か。
26. 民間企業においてインターカルチュラルな雇用と競争力を高めることを自治体として支援しているか。
27. 異なる文化的・民族的バックグラウンドを持つ人々に対しても下記サービスを適切に提供しているか（葬儀・埋葬、給食、スポーツ施設における女性だけの空間や時間の確保、その他）。

d) ビジネスと雇用

28. 雇用における多様性の推進と差別撤廃に取り組む包括的な組織があるか。
29. 自治体として、行政サービスにおける民族的差別に反対する憲章や文書を作っているか。
30. 民族的マイノリティのビジネスについて、民族コミュニティ内だけでなく市場の本流でビジネスを行えるようになるための支援（ビジネスプラン作成支援、融資、指導など）を自治体として行っているか。
31. 異なる文化がより容易に交流できるような起業支援センターを、自治体として支援しているか。
32. 自治体における物資やサービスの調達に際して、多様性を推進している企業を優

先しているか。

e) 市民生活

33. 補助金や助成金の分配の際にインターカルチュラルかどうかを考慮する評価基準があるか。
34. もしそうであれば、どのような割合で評価基準を用いているか。
35. 芸術、文化、スポーツの分野のイベントに際し、異なる文化的バックグラウンドのグループが交わることを狙って、企画運営しているか。
36. 文化組織が行う制作活動に際して、インターカルチュラルな関係や多様性を活かすことを推奨しているか。
37. 文化的多様性や、異なる人々と共に暮らすことに関する公開討論やキャンペーンを自治体が実施しているか。

f) 公共空間

38. 下記施設において、インターカルチュラルな交流の促進を図る施策を講じているか。
 - ・ 公共図書館
 - ・ 博物館・美術館
 - ・ 公園
 - ・ 広場
 - ・ その他
39. 新しい公共施設や公共空間を設計・建設する際に人口の多様性を考慮に入れているか。
40. エリアの再開発の際に、異なる民族的・文化的バックグラウンドを持つ人々がコンサルテーションに関われるように、様々な手法を講じているか。
41. ある1つの民族グループにより占められており、ほかの人々が歓迎されていないように感じられるような空間や地域があるか。
42. その地域は「危険」であると言われているか。

Ⅲ. 摩擦の解消

43. インターカルチュラルな摩擦が生じた際、自治体かその他の公共機関が、摩擦の解消に向けた専門的な対応をとれる体制があるか。
44. 異なる宗教間の対立などに専門的に対処できる組織があるか。
45. 以下の場面において、多文化間の摩擦の緩和対策が行われているか。
 - ・ 病院、警察、ユースクラブ、緩和センター、老人ホームなど特別の施設
 - ・ 行政において一般的な目的のために提供されている。
 - ・ 近隣の住民同士での問題の話し合いの際には緩和対策が行われている。
 - ・ その他

IV. 言語

46.自治体が下記を提供しているか。

- ・働いていない母親や失業者、定年退職者など、社会活動への参画が難しい人々が、その国の公用語を学ぶ機会
- ・移民やマイノリティ言語を、学校科目として学ぶ機会
- ・移民やマイノリティの子どもだけを対象に、自らの母国語を学ぶ機会
- ・移民やマイノリティ言語を、誰でも学ぶことができる機会
- ・移民やマイノリティに対して、言語トレーニングを提供する民間機関への自治体からの支援
- ・その他

47.自治体が下記に対する財政的支援を行っているか。

- ・マイノリティの新聞や月刊誌の発行
- ・マイノリティのラジオ番組
- ・マイノリティ言語によるテレビ番組
- ・その他

48.自治体が移民やマイノリティ言語に対して、よいイメージを創出するための施策を講じているか（例：多様な言語の日の開催、外国語の本を読む日、詩を読む夜、多言語文化イベントなど）。

V. 地元メディアとの関わり

49.メディアにおける移民やマイノリティの取り上げられ方を改善するようなメディア戦略を持っているか。

50.自治体の広報部門が多様性を都市の強みとして定期的に取り上げているか

51.マイノリティの背景を持つジャーナリストのための研修を自治体が提供しているか。

52.メディアのマイノリティの取り上げ方を、自治体が監視しているか

VI. 開けた国際的なものの見方

53.自治体が単なる姉妹都市提携にとどまらず、科学的・経済的・文化的なプロジェクトに関わるような、明確な国際協力政策を持っているか。

54.この政策が財政的支出に裏付けられているか。

55.自治体の開けた国際関係について、監視し、発展させるための母体団体があるか。

56.大学が留学生を招く取り組みを自治体として支援しているか。

57.留学生が自治体の施策や政策に関与し、卒業後も自治体に関わり続けるための方策を、自治体として講じているか。

58.移民の母国との経済関係構築を支援するためのプロジェクトや政策を、自治体として講じているか。

VII. VIII. インターカルチュラルな知識と競争力

59.多様性やインターカルチャーに関する知識が自治体の統治や政策企画の主流に位置づけられているか。

60.移民やマイノリティに対する市民の態度・思いに関する調査を実施しているか。

61.自治体が下記のような手法により、職員のインターカルチュラルな競争力を養成しているか。

- ・学際的なセミナーやネットワーク
- ・研修コース
- ・その他

IX. 新規移民・マイノリティの歓迎

62.新規移民やマイノリティを歓迎することを義務付けられた組織や事務部局を持っているか。

63.外国からの新規住民に対する情報・支援パッケージが整備されているか。

64.自治体自身あるいは関連機関が下記のような移民に対して、温かい支援を提供しているか。

- ・既存移民が呼び寄せた移民の家族に対して
- ・学生に対して
- ・難民に対して
- ・移民労働者に対して
- ・その他

65.自治体が公式に新規移民・マイノリティを受け入れるセレモニーを開催しているか。

X. 統治、リーダーシップと市民権

66.外国籍の住民が地方自治体選挙に投票できるようになるのはいつか。

- ・滞在3年未満の滞在で投票できる
- ・5年以上の滞在で投票できる
- ・国籍を取得した場合のみ投票できる

67.政治家の民族的バックグラウンドが、都市の民族構成の人口比を反映しているか。

68.民族的マイノリティや移民を代表する政治的な組織（議会や類似の機関）があり、多様性や統合の問題を取り扱っているか。そして行政から独立して、助言の役割を果たしているか。

69.学校や公的サービス部門において移民やマイノリティを代表する義務的な委員会の設置基準があるか。

70.政治活動に移民やマイノリティが関与することを推進しているか。

XI. 差別禁止

- 71.市内での差別の状況や特徴を、自治体として定期的に監視したり調査したりしているか。
- 72.差別の被害者に対する特別なサービスや支援体制があるか。もしくはその役割を果たす社会的な組織への財政支援を行っているか。
- 73.自治体として反差別キャンペーンやその他の取り組みを行っているか。

C. 質問に関する情報

- 74. 回答作成に当たりもとにした情報源
- 75. 回答の責任者
- 76. この質問表に対して感想・所見・意見があれば

参考文献等

- ・「世界の厚生労働 2010 年版」(厚生労働省)
- ・労働政策研究報告書 No59 欧州における外国人労働者受入れ制度と社会統合(2006)
- ・欧州評議会インターカルチュラル・シティ・プログラムウェブサイト
(http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/Default_en.asp)
- ・SPADA (Sharing Perceptions and Attitudes to Realise the Diversity Advantage)
(<http://www.ipsos.com/public-affairs/sites/www.ipsos.com.public-affairs/files/SPARDA%20report.pdf>)
- ・ルイシャム区ウェブサイト (<http://www.lewisham.gov.uk/Pages/default.aspx>)
- ・オスロ市ウェブサイト (<http://www.oslo.kommune.no/english/politics/>)
- ・内閣府共生社会政策定住外国人施策ウェブサイト
(<http://www8.cao.go.jp/teiju/contents.html>)
- ・JIAM ウェブサイト「多文化共生社会に向けて」(山脇)
(<http://www.jiam.jp/melmaga/kyosei/>)

【監修】

一般財団法人自治体国際化協会 ロンドン事務所 所長 羽生雄一郎

【執筆担当】

一般財団法人自治体国際化協会 ロンドン事務所 所長補佐 吉本恭子

【協力】

一般財団法人自治体国際化協会 ロンドン事務所

主任調査員 アンドリュー・スティーブンス

元主任調査員 イルメリン・キルヒナー

元調査助手 ハナ・ウォーターソン