

全米ソーシャルワーカー協会（NASW）

ソーシャルワーク実践における 文化的コンピテンスの基準と指標

（仮訳）

令和6年 5月20日

日本ソーシャルワーク学会

多様性と文化的コンピテンスにもとづく
ソーシャルワークのあり方に関する研究会

翻訳：和気純子 ヴィラーク・ヴィクトル 添田正揮

National Association of Social Workers

Darrell P. Wheeler, PhD, ACSW, MPH

NASW President

Angelo McClain, PhD, LICSW

NASW Chief Executive Officer

National Committee on Racial and Ethnic Diversity (NCORED) 2014–2016

Carol E. Bonner, EdD, MSW, MBA (Chair)

Karen Bullock, PhD, LCSW

Yvette Colón, PhD, ACSW, LMSW

Rowena Fong, EdD

Vivian Jackson, PhD, LICSW

Adelaida Montemayor, LCSW, CSSWS

Chathapuram S. Ramanathan, PhD

Nelrene Yellow Bird, LCSW, LAC

National Committee on Racial and Ethnic Diversity 2002–2006 (Indicators)

Sally Alonozo Bell, PhD, LCSW

Barbara A. Candales, PhD, LCSW, MPH

Iraida V. Carrion, MSW

Betty Garcia, PhD, MSW, LCSW

Mary Hall, PhD, ACSW, LICSW

Vivian H. Jackson, ACSW, LICSW

Claudia Long, PhD, MSW

Adelaida Montemayor, LMSW-ACP

Irene Moreda, DSW

Clara Simmons, ACSW, DCSW

Saundra H. Starks, EdD, ACSW, LCSW

Rita Takahashi, PhD, MSW

Lann Thompson, MA, MSSW, EdD

Halaevalu F. Vakalahi, PhD

Susan Yi-Millette, ABD, MSW, EdD, ACSW, LCSW

National Committee on Racial and Ethnic Diversity 1999–2001 (Standards)

Ada E. Deer, ACSW

Lina Fong, PhD, ACSW, LCSW
Inderjit K. Jaipaul, DSW, ACSW
Emma Montero, MSW
Irene Moreda, DSW
Carmen Ortiz Hendricks, DCSW, ACSW
Robert D. Showers, BSW
Clara Simmons, ACSW, DCSW
Saundra H. Starks, EdD, ACSW, LCSW
Halaevalu F. Vakalahi, PhD
Nelrene Yellow Bird, MSW

NASW Staff

Heidi McIntosh, MSW
Rita A. Webb, MSW

©2015 National Association of Social Workers. All Rights Reserved.

目次

基準	4
はじめに	6
定義	8
目標・目的	13
ソーシャルワーク実践における文化的コンピテンスのための基準と指標	14
基準 1. 倫理と価値	14
基準 2. 自己覚知	16
基準 3. 多様な文化に関する知識 (Cross-Cultural Knowledge)	18
基準 4. 多様な文化に対応するスキル (Cross-Cultural Skills)	21
基準 5. サービス提供	24
基準 6. エンパワメントとアドボカシー	26
基準 7. 多様な労働力	28
基準 8. 専門職教育	32
基準 9. 言語とコミュニケーション	33
基準 10. 文化的コンピテンスを高めるリーダーシップ	36
参考文献	38
謝辞	42
研究会メンバー	43

基準

基準 1. 倫理と価値

ソーシャルワーカーは、NASW（2008）の「倫理綱領」の価値、倫理、基準に従って機能する。文化的コンピテンスは、自己覚知、文化的な謙虚さ、そして文化を効果的な実践の中核をなすものとして理解し、受け入れるコミットメントを必要とする。

基準 2. 自己覚知

ソーシャルワーカーは、自分自身および他者の文化的アイデンティティの真価を認めなければならない。ソーシャルワーカーはまた、自分自身の特権と権力を認識し、クライアントとの協働やクライアントを代弁する際に、この特権と権力の影響を認めなければならない。ソーシャルワーカーはまた、文化的な謙虚さと、ソーシャルワークのあらゆる領域における権力と特権の力学に感受性を示さなければならない。

基準 3. 多様な文化に関する¹知識 (Cross-Cultural Knowledge)

ソーシャルワーカーは、様々な文化集団の歴史、伝統、価値、家族システムおよび人種・民族、移民・難民資格、部族、宗教・スピリチュアリティ、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ／表現、社会階級、精神・身体能力などの創造的な表現を含む、しかしそれらに限定されない専門知識や理解を持ち、それらを継続的に発展させなければならない。

基準 4. 多様な文化に対応するスキル (Cross-Cultural Skills)

ソーシャルワーカーは、実践、政策、研究において、文化の重要性を理解し尊重することを示す幅広いスキル（ミクロ、メゾ、マクロ）と技法を使用する。

基準 5. サービス提供

ソーシャルワーカーは、サービス、資源、および制度に関する知識を豊富に有し、その活用に熟練し、多文化コミュニティに対応できるようにしなければならない。ソーシャルワーカーは、フォーマルおよびインフォーマルなネットワークにおいて文化的に適切な紹介・送致を行うことができ、また、特定の文化的集団に影響を及ぼすサービスの格差を認識し、問題に取り組むよう努めなければならない。

基準 6. エンパワメントとアドボカシー

¹ Cross-Cultural については、異文化間、多文化間、間文化などという訳語が使用されるほか、クロスカルチュラルというカタカナ表記で表されることもある。本翻訳では、文脈に応じて「多様な文化に関わる」および「多文化に対応する」という用語の両方を使用する。

ソーシャルワーカーは、適宜、多文化クライアントやクライアント集団のために、共に、そして代表してアドボケートし、社会システム、政策、実践、プログラムが多文化クライアント集団に与える影響を認識しなければならない。また、ソーシャルワーカーは、周縁化され抑圧された集団をエンパワーし、アドボケートする政策や実践の開発や実践に参加すべきである。

基準 7. 多様な労働力

ソーシャルワーカーは、専門職内の多様性を確保するために、ソーシャルワークのプログラムや組織における募集、任用・雇用および定着の取り組みを支援し、アドボケートしなければならない。

基準 8. 専門職教育

ソーシャルワーカーは、専門職における文化的コンピテンスを高める専門職教育および研修プログラムをアドボケートし、開発に取り組み、参加しなければならない。ソーシャルワーカーは、文化的コンピテンスを生涯学習の焦点として捉えるべきである。

基準 9. 言語とコミュニケーション

ソーシャルワーカーは、限られた英語力をもつ人や識字能力の低い人、視覚障がい者²や聴覚障がい者、さらに障がいをもつ人々を含めたあらゆる文化的集団のクライアントに効果的なコミュニケーションを提供し、アドボケートしなければならない (Goode & Jones, 2009)。

基準 10. 文化的コンピテンスを高めるリーダーシップ

ソーシャルワーカーは、機関、組織、コミュニティにおいて多文化集団と効果的に協働するためのリーダーシップスキルを示す変革者でなければならない。また、ソーシャルワーカーは、組織内外で文化的コンピテンスを高める責任を果たし、構造的・制度的抑圧に対抗し、多様で包摂的な制度やコミュニティを構築・維持することに貢献すべきである。

² 「障害」の表記については様々な意見があるが、「害」という漢字を用いることへの批判から、ソーシャルワークや社会福祉学の領域では、近年「障がい」と表記されることが多くなっている。本翻訳においてもこの表記を用いる。ただし、障害学などでは「できなくさせる社会」を問い、社会的障壁の「害悪」性を強調する意味で、あえて「障害」と表記することには留意したい。

はじめに

この「ソーシャルワーク実践における文化的コンピテンスに関する基準と指標」（以下、基準）の改訂は、2001年に発刊された「ソーシャルワーク実践における文化的能力に関する基準」と「NASWのソーシャルワーク実践における文化的コンピテンスの基準の達成にむけた指標」（NASW, 2007）の両者の開発以来、文化的コンピテンスに対する理解が高まっていることを反映している。これらの改訂された基準は、ソーシャルワーカーに文化的コンピテンスをもつ倫理的責任を求める『Social Work Speaks : 全米ソーシャルワーカー協会の指針声明』の中で発行された「ソーシャルワーク専門職における文化的・言語的コンピテンス」という指針声明（NASW, 2015）とNASWの「倫理綱領」（2008）に軸足を置いている。「NASWのソーシャルワーク実践における文化的コンピテンスに関する基準の達成にむけた指標」は、文化的コンピテンス実践の実施と実現に関する追加的な手引きとして、2007年に基準の延長として開発されたものである。

2015年のNASWにおける人種と民族の多様性に関する全国委員会（National Committee on Racial and Ethnic Diversity）によって作成されたこの改訂版は、新しい諸概念を導入するとともに、他の概念を発展させたこれまでの作業を基にしている。これらの基準は、「文化」の概念を、人種や民族を超えて、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ／表現、宗教やスピリチュアリティを含むが、それらに限定されるものではないものとしている。同様に、これらの基準は、意図する基準の対象をミクロ、メゾ、マクロレベルにわたる広範囲なソーシャルワーク実践に拡大している。改訂された基準は、多文化に対応する効果的な実践を可能にする態度、知識、およびスキルの指標として、「コンピテンス」の概念を提起する。あらゆるコンピテンス³と同様に、継続的な成長と学習に対する期待がある。改訂版では、文化的な差異に対する指針として「文化的な謙虚さ」、社会の周縁にいる人々の経験の複雑さを理解する方法として「交差性」⁴（intersectionality）の概念を導入する。さらに、限定的な英語力、低い識字能力、障がいなど、さまざまなコミュニケーションの課題に対応するために、「言語とコミュニケーション」を取り上げる。最後に、ソーシャルワーク専門職が、専門職、対人サービス、社会全体の中で文化的コンピテンスを高めるためリーダーシップを発揮し、構造的・制度的な抑圧に挑戦する方法を再検討している。

³ 訳者解説：コンピテンスの要素を意味する用語である。

⁴ 訳者解説：抑圧、差別、支配の形態が、人種や民族、移民・難民や部族の地位、宗教やスピリチュアリティ、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ／表現、社会階級、精神的・身体的障がいなどの多様性の構成要素を通して出現すること。

NASW は、「個人、組織、社会の 3 つの相互に関連しあうレベルにおける、文化的・言語的コンピテンスの実装を促進・支援する。文化的コンピテンスは、ソーシャルワーカーが、人種、民族、性別、階級、性的指向、宗教、年齢、障がい（またはその他の文化的な要因）に関連する様々な文化的な経験を持つ人々へのサービス提供を強化するのに必要な知識、スキル、価値を追求しながら、自身の文化的な背景とアイデンティティを検討することを求める」（NASW, 2015, p. 65）。

アメリカ合衆国は、常に大きな人口動態の変化をとげている。こうした変化は今後も続き、アメリカで生まれたものや移民・難民などにより人口の多様化が進むと予測されている。1980 年には人口の 80% が白人であったが、2014 年にはその割合は 63% に減少し、2050 年には 44% にまで減少すると予測されている（Ortman & Guarneri, n. d.）。黒人、ラテンアメリカ系、アジア・太平洋諸島系、アメリカン・インディアン/アラスカ先住民の人口増加は今後も続くと言われ、2044 年にはアメリカ人の 50% 以上がこれらのグループのいずれかに属すると予想されている（Colby & Ortman, 2015）。こうした人口動態の変化は、ソーシャルワーク実践者、運営管理者、経営者が現場で日々遭遇する多様性を増大させる。これらの変化は、組織、コミュニティ、郡、州、国レベルでのソーシャルワークの政策課題に影響を与える。また、ソーシャルワーク教育者には、多様な学生を効果的に確保、在籍、卒業させ、そしてソーシャルワーク実践のあらゆる側面に文化的な多様性の意味を盛り込んだ充実したカリキュラを提供することが課題となっている。最後に、これらの人口動態の変化は、ソーシャルワーク研究者に対して、文化的に多様な集団に関連する問題を検討し、文化的コンピテンスをもった研究に従事するよう求めている。ソーシャルワーク専門職は、リッチモンド（1922）、レイノルズ（1935）、バートレット（1970）などの先駆者の貢献により、伝統的に社会的な機能に言及する、環境における個人（PIE）モデルの重要性を強調してきた。そこでは、個々人が相互に関連しあう環境的、身体的、情緒的課題によって影響を受ける関係性を経験するが、Karls と O' Keefe（2008）は、この PIE の概念を機能として言及すところまで発展させている。エコロジカル視点をアセスメントに使用するソーシャルワーカーは、クライアントにとって意味をもつ重要な文化的な要素に対応する必要性を認識している。

多様性とは、人種や民族のみならず、国籍、肌の色、社会階級、宗教的・スピリチュアルな信条、移民資格、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ/表現、年齢、婚姻状況、身体・精神障がいなどによる人々の社会文化的な経験を含むが、それらに限定されない。ソーシャルワークと対人サービスの文献には、文化的に適切な、あるいは文化的コンピテンスをもった介入に取り組む内容・領域が含まれている。これには、有色および白人の人種的アイデンティティ形成、階級、人種、民族、およびジェ

ンダーの相互関係、低所得家庭との協働、高齢者との協働、クライアントの生活における宗教とスピリチュアリティの重要性、ジェンダー・アイデンティティおよび性的指向の発達、移民・文化変容・同化のストレス要因、二文化併存、障がい者との協働、エンパワメントスキル、コミュニティ形成、新規の有色人種集団へのアウトリーチ、意識的・無意識の偏見、文化的な謙虚さ、文化に特有で文化的に適応した介入、文化的コンピテンスをもった実践モデルの研修などが含まれる。

ソーシャルワーク実践における文化的コンピテンスとは、文化的に多様な集団がどのように自分たちの独自性を経験し、より大きな社会的背景の中でその差異と類似性に対処していくのかについて意識を高めることを意味する。同時に、文化的コンピテンスは、ソーシャルワーカーが、人種と民族、移民・難民資格、宗教とスピリチュアリティ、性的指向とジェンダー・アイデンティティ／表現、社会階級と能力という多様な要素を通して、抑圧、差別、支配の形態を検討し、実践に交差性アプローチを用いることを求める。さらに、ソーシャルワーカーには、サービスを提供する人々に対する自らの権力の立場を認識し、文化的な謙虚さを実践することが求められる (Tervalon & Murray-Garcia, 1998)。文化的コンピテンスの習得は、継続的なプロセスなのである。

文化的コンピテンスは、単に質の高い実践に関する声明文ではない。文化的コンピテンスには、アドボカシーや積極的行動主義 (activism) ⁵も必要である。周縁化されていると感じる人々に質の高いサービスを提供することは極めて重要であり、人々を周縁化する社会的なプロセスを抑止することが不可欠である。文化的コンピテンスには、制度的・構造的な抑圧や、それに伴う特権意識、内面化した抑圧に挑戦する行動も含まれる。これらの基準とそれに付随する指標は理想的な状態を示しているが、NCORED (National Committee on National Committee on Racial and Ethnic Diversity) は、ソーシャルワーク実践者と機関のリーダーがこれらの活用に真摯に取り組むことを奨励する。

定義

2015年、NCOREDは文化と文化的コンピテンスの定義を改訂し、ミクロ、メゾ、マクロレベルのソーシャルワーク実践に重要な、文化的な謙虚さと交差性の定義を追加した。定義は、NASW(2008)の「倫理綱領」、『Social Work Speaks』第10版(2015)、『The Social Work Dictionary』第6版(Barker, 2013)、およびその他の学術資料か

⁵ 訳者解説：ソーシャルアクションやロビーイングなどの方法が想定される。

ら引用している。

実践領域

この基準では、「実践」は、マイクロ、メゾ、マクロのすべてのレベルの実践を指している。

マクロ実践

ソーシャルワーク実践は、「一般社会に改善と変化をもたらすことを目的としている。そのような活動には、ある種の政治活動、コミュニティオーガニゼーション、公教育キャンペーン、広範な社会サービス機関や公共福祉部門の運営管理などが含まれる」(Barker, 2013, p. 253)。

メゾ実践

「主に家族や小集団を対象としたソーシャルワークの実践を指す。このレベルの重要な活動には、コミュニケーションの促進、調停、交渉、教育、人々をつなぐことなどが含まれる」(Barker, 2013, p. 269)。

マイクロ実践

「ソーシャルワーカーが、主に個人、家族、小集団が直面する問題の解決を支援するための専門的な活動を指す用語。通常、マイクロ実践は、ケースバイケースで、または臨床現場での直接介入に焦点を当てる」(Barker, 2013, p. 269)。

シスセクシズム (Cissexism: シスジェンダー中心主義)⁶

シスセクシズムとは、出生時とは異なる性・ジェンダーを自認し、表現する個人に対する差別と、出生時と同じ性・ジェンダーを自認し、表現する個人に伝わる特権のことである。これは、性的およびジェンダー・アイデンティティ/表現に基づく性差別の一形態である (Hibbs, 2014)。

文化

文化とは、多様性、行動規範、グローバルな相互依存の意識を反映した普遍的な現象である (Link & Ramanathan, 2011)。

「文化」という言葉は、思考、コミュニケーション、行動、習慣、信念、価値観、そして人種、民族、宗教、社会集団の制度を含む人間行動の統合的な様式を意味している (Gilbert, Goode, & Dunne, 2007)。文化とは、世代からも世代へと受け継がれ

⁶ 訳者解説：トランスジェンダー排除主義とも言い換えることができる。

ていく方法の総体であると言われることが多い。文化という言葉には、障がい者、さまざまな宗教的な背景を持つ人、ゲイ、レズビアン、トランスジェンダーの人たちによる自分を取り巻く世界の経験のあり方も含まれている。文化には、人種や民族、移民や難民資格、部族の地位、宗教やスピリチュアリティ、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ／表現、社会階級、能力などに関連する異なる文化でサービスを提供するクライアント集団の歴史、伝統、価値、家族制度、創造的な表現などが含まれるが、これらに限定されるものではない。

NASW (2008) の「倫理綱領」の前文には、「ソーシャルワーク専門職の主要な使命は、人間のウェルビーイングを高め、すべての人々の基本的な人間的ニーズを満たすことを支援することであり、特に弱い立場にあり、抑圧され、貧困に苦しむ人々のニーズとエンパワメントに注意を払う」(p. 1) と書かれている。さらに「ソーシャルワーカーは、文化的・民族的な多様性に対して感受性をもち、差別、抑圧、貧困、その他の形態の社会的不正義を終わらせるよう努める」(p. 1) と続いている。

文化的・民族的な多様性は、次の二つの倫理基準で述べられている。

(1) 価値：社会正義

倫理原則：ソーシャルワーカーは社会的不正義に挑戦する。

ソーシャルワーカーによる社会変革の取り組みは、社会的不正義の問題に焦点を当てている。これらの活動は、抑圧や文化的・民族的な多様性に関する感受性と知識を高めることを目指す。

(2) 価値：人の尊厳と価値

倫理原則：ソーシャルワーカーは、人が生来もつ尊厳と価値を尊重する。

この価値は、ソーシャルワーカーが、個人の違いや文化的・民族的な多様性に配慮し、思いやりと尊敬の念を持って一人ひとりに接することを示している。

文化的コンピテンス

文化的コンピテンスとは、個人やシステムが、あらゆる文化、言語、階級、人種、民族的な背景、宗教、スピリチュアルな伝統、移民資格、その他の多様な要素を持つ人々に対して、個人、家族、コミュニティの価値を認識、肯定し、価値を認め、それぞれの尊厳を保護し保全する方法で尊重し、効果的に対応するプロセスを指す (Fong, 2004 ; Fong & Furuto, 2001 ; Lum, 2011)。「文化的コンピテンスとは、システム、機よう関、専門職の間で一致した行動、態度、方針の集合体であり、多様な文化に関わる状況で効果的に働くことを可能にする」(National Center for Cultural Competence, n. d., p. 1)。

操作的に定義すると、文化的コンピテンスとは、サービスの質を高めるために、個人と集団に関する知識を、適切な文化的環境で使用される特定の基準、方針、実践、態度に統合、変換されたものであり、それによってより良い結果を生み出すものであ

る (Davis & Donald, 1997)。多様な文化に関わる機能におけるコンピテンスとは、新しい行動パターンを学び、それを効果的に適切な場面に適用することである。Gallegos (1982)は、民族的コンピテンスに関する初期の概念の一つとして、「マイノリティ・クライアントの抱える問題に対する文化的な洞察を得るために使用する一連の手順と活動と、その洞察をこれらのクライアントに対する文化的に適切な介入戦略の開発に適用する手段」(p. 4) であるとした。こうした洗練された文化的コンピテンスは、ソーシャルワーカーに自ずと備わっているわけではなく、高度なレベルの専門性と知識を必要とする。「文化的対応力」「文化的熟練度」「文化的感受性」など、文化に関連する用語は他にも存在する。これらの用語のいくつかは、文化的コンピテンスの定義と類似していることに留意したい。しかし、「文化的感受性」のように、熟練あるいは効果的な行動への期待を含まないものもある。

組織レベルでは、文化的コンピテンスをもったシステムに寄与する 5 つの重要な要素がある (Cross, Bazron, Dennis, & Isaacs, 1989)。(1)多様性を重視する、(2)文化的な自己評価を行う能力を持つ、(3)文化が相互作用する際に内在する力学を意識する、(4)文化的な知識を制度化する、(5)文化間および文化内の多様性を理解した上でプログラムやサービスを展開する。これらの 5 つの要素は、サービス提供システムのあらゆるレベルに顕在化されなければならない。そしてそれらは、態度、構造、方針、サービスに反映させる必要がある。文化的コンピテンスに基づくソーシャルワーク実践のための具体的な倫理基準は、NASW (2008) の「倫理綱領」の第 1 節「ソーシャルワーカーのクライアントに対する倫理的な責務」のもとに記載されている。

1.05 文化的コンピテンスと社会的多様性

- ソーシャルワーカーは、文化と人間の行動や社会における文化の機能を理解し、すべての文化に存在するストレングスを認識すべきである。
- ソーシャルワーカーは、クライアントの文化に関する知識基盤を有し、クライアントの文化や人々および文化的な集団の差異に配慮したサービスの提供におけるコンピテンスを示すことができるべきである。
- ソーシャルワーカーは、人種、民族、出身国、肌の色、性、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ／表現、年齢、婚姻状況、政治信条、宗教、移民資格、精神的⁷または身体的障がいに関する社会的な多様性と抑圧の本質に関する教育を受け、それらを理解するよう努めるべきである。

⁷英文本文の Mental disability には、精神障がいのみならず、知的障がいや発達障がいなども含まれると考えられる。

最後に、NASW（2008）の「倫理綱領」は、第6節「ソーシャルワーカーの社会に対する倫理的な責務」において、文化的コンピテンスの重要性を再度強調している。

6.04 社会的・政治的行動

- ソーシャルワーカーは、すべての人の選択肢と機会を拡大するために行動すべきであり、とりわけ脆弱な人、不利な立場にある人、抑圧され、搾取されている人に対して特別な注意を払うべきである。
- ソーシャルワーカーは、米国内および世界における文化的・社会的な多様性を尊重する状況を促進すべきである。
- ソーシャルワーカーは、差異を尊重する政策と実践を推進し、文化的な知識と資源の拡大を支援し、文化的コンピテンスを示すプログラムと機関をアドボケートし、すべての人々の権利を守り、公平性と社会正義を確認する政策を推進しなければならない。ソーシャルワーカーは、人種、民族、出身国、肌の色、性別、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ／表現、年齢、婚姻状況、政治信条、宗教、移民資格、精神的または身体的障がいに基づくあらゆる人、集団、階級への支配、搾取、差別を防止、撤廃するよう行動すべきである。
- 文化的コンピテンスは、完全に理解、達成、完成されることはなく、常に多様なクライアントや新しい状況に遭遇するソーシャルワーカーにとって生涯にわたり取り組むプロセスである。スーパーバイザー、同僚、そしてワーカーは、文化的コンピテンスが日々のスーパービジョンに不可欠であり、中核をなす継続的な学習プロセスであると考えべきである。

文化的な謙虚さ

文化的コンピテンスの知識開発、トレーニング、スキルセットの習得、活用が効果的であるためには、文化の力動的な特質を意識し、注意を払うのと同時に、文化的謙虚さの実践に取り組む必要がある。文化的な謙虚さとは、専門職としてのアイデンティティの重要な一面であり、専門職として生涯を通して自己の進化を促し、進化させるものである。また、ソーシャルワーカーとクライアントシステム間の社会的な距離や権力の差を埋める専門職のアイデンティティの進化も含んでいる（Ramanathan, 2014）。

文化的な謙虚さとは、専門的な実践や環境において、学習、コミュニケーション、支援の提供、意思決定を行う際に謙虚さをもってミクロ、メゾ、マクロの各レベルでクライアントと協働する姿勢と実践を意味する。Tervalon と Murray-Garcia（1998）によると、「文化的な謙虚さは、自己評価と自己批判、患者と医師の力関係の不均衡を是正し、個人や特定の集団のために、コミュニティとの相互に有益で権威的でない臨床的、権利擁護的なパートナーシップを形成するための、生涯にわたるコミットメン

トを組み込んでいる」(p.117)。Hook, Davis, Owen, Worthington, と Utsey (2013)が示唆するように、文化的な謙虚さとは、他者志向の対人スタンスを維持するための方法である。

交差性

交差性理論（フェミニスト視点に基づく）は、抑圧、差別、支配の形態が、多様性の構成要素を通して出現することを吟味する(Crenshaw, 1989; Hancock, 2007; Hunt, Zajicek, Norris, & Hamilton, 2009; Viruell-Fuentes, Miranda, & Abdulrahim, 2012)。これらの多様性の構成要素には、人種や民族、移民・難民や部族の地位、宗教やスピリチュアリティ、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ／表現、社会階級、精神的・身体的障がいなどの複数のアイデンティティが含まれる。ミクロ、メゾ、マクロレベルでのソーシャルワーク実践への交差性アプローチには、様々な多様な構成要素やアイデンティティを統合し、全体的な視点から実践にアプローチすることが含まれる。例えば、ソーシャルワーカーは、第一世代のクライアントに、クライアントの家族の文脈で、その人の人種や民族、宗教やスピリチュアルな表現、社会階級、性的指向、能力、その他の要素を認識した上でアプローチすることになるであろう。交差性理論は、批判的人種理論や社会システム理論によって補強され、社会環境における人間の行動を強調する。このように、交差性の視点は、社会正義にコミットした包括的なアプローチを提供し、ソーシャルワークの知識と実践の共通基盤を形成するPIE構造における交互作用を捉えるものである。

目標・目的

これらの基準は、文化的コンピテンスをもったソーシャルワーク実践を発展させるための焦点となる。またこれらの基準は、ソーシャルワーク実践のあらゆる領域において、政策や実践の場における文化や文化的多様性に効果的に対応するための指針を提供するものである。

2015年に改訂されたこれらの基準は、文化的コンピテンスをもった実践における最新の文献を組み込んでいる。これらの改訂された基準は、サービスを提供するすべての集団を包摂することを意図しており、自己覚知、文化的な謙虚さ、および権力と特権の力学に焦点を当てている。文化的な謙虚さは、文化的コンピテンスをもった実践に不可欠なものであり、この改訂版において説明され、強調されている。

この基準の具体的な目標は以下の通りである。

- 文化的に多様な人々に関する実践と政策立案における知識、スキル、価値を高める。
- 文化的コンピテンスの領域における成長、学習、評価の指針となる具体的な基準を明確化する。

- すべての実践領域のソーシャルワーカーが、これらの基準との関係において、文化的コンピテンスをもった実践と政策をモニタリングし評価できるように、指標を設定する。
- 消費者、政府規制機関、保険会社、その他の人々に、文化的コンピテンスをもった実践のための専門職の基準について教育する。
- ソーシャルワーカーが機関、プログラム、および個人の実践の場で提供する文化的に適切なサービスの質を維持または向上させる。
- 文化的コンピテンスをもったソーシャルワークを実践するための具体的な倫理指針を、機関および個人的な実践の場において周知する。
- 機関、ピアレビュー委員会、州の規制機関、保険会社などのための基準を文書化する。

ソーシャルワーク実践における文化的コンピテンスのための基準と指標

基準 1. 倫理と価値

ソーシャルワーカーは、NASW (2008) の「倫理綱領」の価値、倫理、基準に従って機能する。文化的コンピテンスは、自己覚知、文化的な謙虚さ、そして文化を効果的な実践の中核をなすものとして理解し、受け入れるコミットメントを必要とする。

解説

専門職の主要な特徴の一つは、専門職が実践における倫理的な課題を特定し、何が倫理的に受け入れられる／受け入れられない行動かを判断するための指針となる倫理基準を確立できることである (Reamer, 1998)。NASW (2008) の「倫理綱領」は、1.05 の「文化的コンピテンスと社会的な多様性」において、文化的コンピテンスについて直接言及している。「倫理綱領」には理念に関する声明が含まれており、ソーシャルワーク実践におけるいくつかの重要な要素を定めている。これらは、主にソーシャルワーカーが人間のウェルビーイングを高め、すべての人々の基本的で人間的なニーズを満たすための支援、クライアントのエンパワメント、弱い立場にあり、抑圧されている人々へのサービス提供、社会的な文脈における個人のウェルビーイングへの焦点化、社会正義と社会変革の促進、そして文化的・民族的な多様性への感受性に向けたコミットメントを含む。ソーシャルワーカーには、文化的コンピテンスをもたなければならない明確な倫理的な責任がある。また、NASW (2008) の「倫理綱領」は、文化的コンピテンスをもった実践の基盤となる価値として、サービス提供、社会正義、個人の尊厳と価値、人間関係の重要性、誠実さ、コンピテンスを挙げている。

文化的コンピテンスについて、NASW（2008）の「倫理綱領」は以下のように記している。

- ソーシャルワーカーは、文化とその人間の行動や社会における文化の機能を理解し、すべての文化に存在するストレングスを認識するべきである。
- ソーシャルワーカーは、クライアントの文化に関する知識基盤をもち、クライアントの文化や人々・文化的な集団の差異に配慮したサービス提供におけるコンピテンスを示すことができるべきである。
- ソーシャルワーカーは、人種、民族、出身国、肌の色、性別、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ／表現、年齢、婚姻状況、政治信条、宗教、移民資格、精神的または身体的な障がいに関する社会的な多様性と抑圧の本質について教育を受け、それらを理解するよう努めるべきである。

この基準には、「文化的な謙虚さ」（Tervalon & Murray-Garcia, 1998）という用語が導入され、その文化的コンピテンスをもった実践における重要性が強調されている。児童福祉実践との関連で、Ortega と Faller（2011）は、文化的な謙虚さの視点について次ように述べている。「ワーカーが、個人の複数のアイデンティティとその社会的な経験が世界観に与える影響、特に文化の表現に関連する方法を考慮することを促すものである。本視点は、特にクライアントの方がはるかに詳しい文化的な経験について、援助関係において権力、コントロール、権威の維持と対照的に、ワーカーに学習姿勢をもたせるという利点がある（p. 33）」。文化的な謙虚さを実践することは、学習者や傾聴者としてのソーシャルワーカーの役割により焦点を当て、クライアントを自分自身の人生の「専門家」としてエンパワーする。この文脈では、文化的な謙虚さは、価値と実践の両方として捉えられる。

文化は、人々の問題に対するコーピングや相互作用の在り方に影響を与える場合がある。ある文化において適切な行動として捉えられることが、他の文化では問題視されることがある。ある文化で認められている実践が、他の文化では禁止されていることもある。これらの違いを十分に理解し、重要性を認識するために、ソーシャルワーカーは様々な文化的な伝統や規範に精通する必要がある。クライアントの文化的な背景が、支援を求める行動に影響を与える場合がある。社会サービスの計画や実施方法が効果的であるためには、文化的な感受性をもち、クライアントのニーズに対応するものでなければならない。文化的コンピテンスは、自己決定と個人の尊厳と価値に関する専門職の倫理と価値に基づき、包摂、寛容、文化的な謙虚さ、広義の文化と多様性の尊重のある実践を包含するものである。ソーシャルワーカーは、価値観の対立や

周縁化されたクライアントの特別なニーズから生じる倫理的なジレンマとの闘いに取り組むことが求められる（例えば、文化的な感受性に欠ける強制的な訓練や精神保健サービスへのクライアントの参加支援など）。文化的コンピテンスは、ソーシャルワーカーにすべての文化に存在するストレングスを認識する一方で、人権と尊厳を侵害する文化的な実践を放棄するように求める。例えば、一部の文化は女性を従属させ、性的指向に基づき人々を抑圧し、あるいは体罰や死刑の執行を重んじる。ソーシャルワークの実践における文化的コンピテンスは、NASW の「倫理綱領」と国連の人権宣言に基づき、その文脈の範囲内で適用されなければならない。

指標

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、以下を示すべきである。

1. NASW の「倫理綱領」の知識をもち、それを実践する。
2. クライアントの自己決定とワーカーの自己覚知に不可欠なものとしての文化的な謙虚さを理解する。
3. 社会正義と人権へのコミットメントをもつ。
4. 個人的・専門的な価値観と他の文化の価値観との間に対立する部分や合致する部分を説明し、調整する能力をもつ。
5. 主流社会の価値観や慣習と、歴史的に抑圧された人々、代表されない人々、十分なサービスを受けていない人々の価値観や慣習との合致と格差を認識する能力をもつ。
6. 文化的な違いを尊重し、文化的なストレングスを肯定的に捉える。
7. 以下の事項と関連する、周縁化された集団との実践において遭遇する倫理的なジレンマに対応し、効果的に調整する能力をもつ。
 - 境界線
 - 価値や期待の対立
 - 権力と特権
 - 行動規範
 - アドボカシーのスタイル
 - 多様な価値と信念
 - 二重の関係性
 - コンフリクト・マネジメントのスタイル

基準 2. 自己覚知

ソーシャルワーカーは、自分自身および他者の文化的アイデンティティの真価を認めなければならない。ソーシャルワーカーはまた、自分自身の特権と権力を認識し、

クライアントとの協働やクライアントを代弁する際に、この特権と権力の影響を認めなければならない。ソーシャルワーカーはまた、文化的な謙虚さと、ソーシャルワークのあらゆる領域における権力と特権の力学に感受性を示さなければならない。

解説

文化的コンピテンスは、ソーシャルワーカーに自分の文化的な背景やアイデンティティを直視し、個人的な思い込み、価値観、ステレオタイプ、偏見への認識を深めるように求める。ソーシャルワーカーが自分の文化的アイデンティティを認識することは、クライアントの文化的な背景や経験に関する根拠に基づいた理解と同じように、実践にとって基本的なことである。個人的な価値観、信念、ステレオタイプ、偏見に対するこの認識は、実践の根拠となり、クライアントとの関係に影響を与える。また、ソーシャルワーカーは、自分の専門的な役割と文化的アイデンティティの性質によって、特権と権力を持っていることを認識し、この特権と権力が抑圧された集団に与える影響を認識しなければならない。文化的能力には、恐怖、無知、また様々な「主義」(“isms”) (例えば、人種差別主義、性差別主義、自民族中心主義、異性愛中心主義、同性愛嫌悪、シスセクシズム、年齢差別主義、健常者中心主義、外国人嫌悪、階級差別主義など) が、自分の態度、信念、感情にどのように影響しているかを知り、認識することが含まれる。

ソーシャルワーカーは、自分の継承文化を認識することから、他者の継承文化を認識することへと移行できるようになる必要がある。この文化的な認識によって、他者の差異に価値を見出し、賞賛することができ、また文化的な差異を心地よく受け入れていることを示せるようになる。多文化のクライアント集団に対応するために必要な知識とスキルを身につけるように努力する一方で、クライアントのニーズを最もよく満たすことができる他のソーシャルワーカーや組織へクライアントを紹介・送致する妥当性を示す個人的・専門的な限界に対する認識をもっている。自己覚知と自己省察は、文化的アイデンティティの形成過程を理解し、ステレオタイプに陥ることを防ぐためにも役立つ。自分の文化集団における多様性を理解することで、他の集団の多様性に対してより開放的になることができる。

文化的コンピテンスの向上は、ソーシャルワーカーが文化的な認識から文化的な感受性に移行し、実践における文化的コンピテンスのこれらの異なるレベルを通して成長と発展を評価することを必要とする。

自己覚知は、専門的な成長の基礎となり、専門的なスーパービジョンや組織運営によって支えられるべきである。また、運営管理者や公的政策の立案者は、自らの偏見

を軽減し、自己覚知を高めるための戦略を立てる必要がある。

指標

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、以下に取り組むべきである。

1. 思い込み、価値観、信念、ステレオタイプ、偏見に対する認識を深め、これらがサービス提供にどのように影響し、クライアントとの関係や相互作用に影響を与えるかを認識するために、自分の文化的アイデンティティを直視し説明する。
2. 自分の知識、恐怖、また様々な「主義」（人種差別主義、性差別主義、自民族中心主義、異性愛中心主義、同性愛嫌悪、シスセクシズム、年齢差別主義、健常者中心主義、外国人嫌悪、階級差別主義など）が、自分の態度、信念、感情に与える影響を見極める。
3. 自分の不利な態度、信念、感情を確認し、変えるための戦略を開発し適用する。
4. クライアントまたは組織に、クライアントのニーズをよりよく満たすことができる他の資源を紹介・送致することの妥当性を示す個人的または専門的な限界を認識し、そのような紹介・送致を効果的に行えるスキルを示す。
5. 異なる文化的な習慣や世界観について、自己覚知と他者認識を抵抗感なく示す。
6. より豊かな自己覚知と自己内省のためにスーパーバイザー、指導者、同僚との関係を活用する。
7. ソーシャルワークの立場と実践者の多面的な文化的アイデンティティに内在する権力と特権の力学の中で、バランスをとるために文化的な謙虚さを実践する。

基準 3. 多様な文化に関する知識 (Cross-Cultural Knowledge)

ソーシャルワーカーは、様々な文化的集団の歴史、伝統、価値、家族システムおよび人種・民族、移民・難民資格、部族、宗教・スピリチュアリティ、性的指向、ジェンダー・アイデンティティ／表現、社会階級、精神・身体能力などの創造的な表現を含む、しかしそれらに限定されない専門知識や理解を持ち、それらを継続的に発展させなければならない。

解説

文化は普遍的な現象であり、誰もが複数の文化の一部である。文化的な教育は、ソーシャルワーカーが自らのルーツや文化を理解することから始まり、そしてこのような基盤に立ったアイデンティティの感覚をもって初めて他者について学び、価値を認めることができる。多様性について根拠をもって理解するためには、ソーシャルワーカーがアセスメント、介入、評価のいずれに従事するにしても、グローバルな相互依存関係について認識することが重要である。効果的なソーシャルワークの実践者、

教育者、政策立案者、運営管理者、研究者であるためには、文化的な認識と多様な文化に関する相互作用に注目する必要がある。世界中で前例のない人の移動、労働のグローバル化、そして相互依存関係にある世界に対応できる実践者を育成するための教育交流への注目は、文化的コンピテンスと多様な文化に関する知識の重要性を高めている (Link & Ramanathan, 2011)。このグローバルな相互依存関係は、ソーシャルワーカーの多文化に関する知識基盤の肝要な部分である。

文化的コンピテンスは流動的なものであり、多様性に関する頻繁な学習、脱学習、再学習を必要とする。

ソーシャルワーカーは、次の領域についての理解を深めることで、文化的・宗教的な慣習、スピリチュアルな信仰体系、知識、専門性を広げる必要がある。「文化が行動・態度・価値観に与える影響、多様なクライアント集団の支援を求める行動様式、サービスを提供するコミュニティにおける様々なクライアント集団の言語・話し方・宗教的な慣習・スピリチュアルな信仰体系とコミュニケーション・スタイルの役割、社会サービス政策が様々なクライアント集団に与える影響、多様なクライアント集団のために活用できる資源（機関、人材、インフォーマルな支援ネットワーク、調査研究）、専門的な価値が多様なクライアント集団のニーズとの対立する部分と一致する部分の在り方、コミュニティ・機関・組織における権力関係と多様なクライアント集団への影響 (Gallegos, 1982, pp. 7-8)」。

文化的コンピテンスは、ソーシャルワーカーが自分の属する文化を特定し、コミュニケーションのスタイルや尊敬の表現の仕方に影響を与える方法で、他者の異なる文化的な伝統を認識し、尊重する能力を指す。他者の文化的な伝統を認識し、尊重することは、継承文化や行動規範を通じて構築される内在的な側面を深く理解することを意味する。併存する文化のもとで暮らす人々は、規範を共有していない可能性があり、「普通」という言葉が他者に対して審判的になる畏になりかねないため、要注意である (Link & Ramanathan, 2011)。当然ながら、このような判断基準をもつためには、文化的な謙虚さをもってこの理解に取り組むことが必要である。

ソーシャルワーカーは、実践するサービス提供機関やクライアントの文化に関する具体的な知識をもつ必要がある。これには、歴史的な経験、宗教的な伝統、スピリチュアルな信仰体系、個人的・集団的な抑圧、適応スタイル、社会・経済的な背景、人生プロセス、学習スタイル、世界観と特定の文化的な習慣や慣習、健康と病気または正常と異常の定義とこれらに関する信念、またサービス提供の在り方、その他が考慮事項として含まれる。

また、国内とグローバルな社会・文化・政治システムに関する専門的な知識を探求

しなければならない。制度がどのように機能しているか、また特定のクライアント集団にどのようにサービスを提供しているか、あるいは提供できていないかという知識は重要である。これには、周縁化された集団のサービス利用を妨げる制度上の障壁についての知識も含まれる。

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、現在の理論、手順、実践モデルの限界と長所と、文化的・宗教的・スピリチュアルに多文化のクライアント集団のサービスニーズに対して具体的な適用性と関連性のあるものはどれかを知る必要がある。

指標

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、以下に取り組む。

1. 文化的な知識、専門性、謙虚さを広げるために、以下を学習する。
 - 多様なクライアント集団の支援を求める行動と経路
 - 周縁化されたコミュニティの歴史的な背景
 - 様々な文化集団の言語とコミュニケーション・スタイルの役割
 - 社会政策が周縁化されたクライアント集団に与える影響
 - 様々な文化集団のために動員できる組織、人材、インフォーマルな支援ネットワーク、調査研究などの資源
2. 伝統的・非伝統的なサービス提供者と、サービスを利用するクライアント集団に関する以下のような具体的な知識をもつ。
 - 歴史的な経験、国際移住、定住パターン、個人的・集団的な抑圧、適応スタイル、社会・経済的な背景、人生プロセスなどの理解
 - 学習スタイル、認知スキル、世界観、特定の文化的な懸念や慣行
 - 健康や病気の因果関係、身体的・心理的な疾患(disorders)、正常と異常、家族の役割と責任、育児文化、出産、結婚、死と死ぬことなどのように、サービス提供に関連する概念の定義とそれに対する信念
 - サービス提供のための多様なアプローチや代替的な治療の選択肢を含むケアやサービスの提供方法に関する信念や慣行
 - 文化変容と同化に関連する要因
3. コミュニティや施設・機関における権力関係、またそれらが周縁化された集団にどのような影響を与えるかに関する知識を示す。
4. 米国、グローバル、社会的、文化的、政治的システムに関する専門的な知識をもち、それらがどのように機能し、どのようにクライアント集団にサービスを提供する／しないかについて知っている（サービスへの制度的・階層的・文化的・言語的な障壁を含む）。
5. 現代の理論と実践モデルの限界と長所、またそれらの特定のクライアント集団へ

の適用可能性と関連性を特定する。

6. 文化集団内の多様性と文化集団間の類似性を認識する。
7. 様々な集団内で人々がどのように特権を具現化するかを説明できる。
8. 支配的・非支配的な地位が職場の対人関係や集団力学に与える影響について説明できる。
9. 人種、階層、その他の文化的な要因に関する特権の意識的な主張と無意識的な主張を区別できる。
10. 様々な「主義」（例えば、人種差別主義や階級差別主義）の交差性と制度化を認識する。
11. 様々な社会集団への属性が自分の世界観に与える影響と、特権的な行動様式や内在化された抑圧を助長する仕組みを認識する。
12. ソーシャルワーカー、クライアント、サービス環境、またコミュニティの文化的システムの相互作用を理解する。
13. 異なる文化集団に属するクライアントに対して、文化的な謙虚さと共感を示す。

基準 4. 多様な文化に対応するスキル (Cross-Cultural Skills)

ソーシャルワーカーは、実践、政策、研究において、文化の重要性を理解し尊重することを示す幅広いスキル（マイクロ、メゾ、マクロ）とテクニックを活用する。

解説

多文化でグローバルな相互依存関係が深まる世界における実践は、実践、研究、教育、運営管理、政策策定のための新しいスキルを継続的に磨き、そのスキルを根拠づける知識基盤を強化するようにソーシャルワーカーに求めている。特に具体的には、能動的な傾聴、共感、ストレングスに基づく介入は、文化的コンピテンスをもった実践に不可欠である。さらに、批判的な思考と、質問することと「知らない」ことの両方に対する安心感がコミュニケーションを広げ、クライアントの支援と社会正義の推進に重要な関係を築く。

文化的な謙虚さは、文化的コンピテンスを補完するものとして説明されている (Ortega & Faller, 2011)。文化的な謙虚さは、サービス提供、研究、政策策定に多文化なクライアント集団を積極的に関与させることで、ソーシャルワーカーがすべての文化を知っているべきであるという期待を緩和する。ソーシャルワーカーは、自らの権力と特権の立場に基づく偏見に対処するために、感受性をもって効果的に実践できる能力を示すべきである。

多様な文化に対応する実践におけるスキルには、誠実さ、純粹さ、共感、温かさを発信し、伝える能力と、文化的な関連性のあるコミュニティ資源を活用する能力が含まれる。クライアントと関わりながら解決策を探るためには、クライアントにとって何が最善であるかを考える柔軟性が必要である。ここでは、第二言語の習得や専門性が多様な文化に対応するスキルに含まれている。

さらに、ソーシャルワーカーは、その成果がクライアント集団・クライアント層に利益をもたらすことを保障するために、文化的な適切性、感受性、関連性、包摂性について政策や研究を批評し、評価する能力を示すべきである。これには、政策や研究の設計におけるクライアント集団の参加も含まれる。

より具体的に、多様な文化に対応するスキルをもったソーシャルワーカーは以下に取り組む。

- 違いについて学び、人々とその文化的な背景を理解するために欠かせない複数のアイデンティティを認識することに責任をもちながら、異なる文化をもつ人々や集団と実践する。
- クライアントやクライアント集団の文化的な文脈をアセスメントし、好奇心と学習への開放的な姿勢を保ちながら、違いについてオープンに議論することを促す。
- 自分と他者の文化的な偏見に巧みに対応する。
- クライアントの文化における多様な言語や意味の役割を理解した面接技法を用いる。
- 通訳者や翻訳物の活用における課題への感受性を示す。
- クライアントの視点とサービス目標を探り、優先することでクライアントと協働し、エンパワーしながら、文化的に効果的なアセスメントと文化的に適切な介入計画を実行する。
- クライアントの環境における文化的、二文化的(bicultural)、あるいは周縁化の経験に応じた適切な方法、スキル、技法を選択し、開発する。
- 周縁化されたクライアントや集団の言語的・非言語的なコミュニケーションスキルを認識し、文化的に共感できる方法で対応する。
- ソーシャルワーカー、クライアント、特定の組織環境、またコミュニティの文化システムの相互作用を理解する。
- 問題解決のために、クライアントが本来持っている支援システム（例えば、民間療法家、商店街、宗教的・スピリチュアルな指導者、選択家族⁸、その他のコ

⁸ 訳者解説：生物学的あるいは養育された「出身家族」ではなく、個人によって選ばれた、あるいは見出された「家族」であり、家族が一般的にもつとされる支援機能や役割を果たしている。

コミュニティ資源)を効果的に活用する。

- 個人や組織がもつ様々な「主義」、ステレオタイプ、神話を認識し、それに対抗することで、クライアントとの実践においてアドボカシーとエンパワメントのスキルを示す。
- 該当するクライアント集団にとって適切なサービス提供システムまたはモデルを特定し、必要に応じて適切な紹介・送致を行う。
- スーパーバイザーや同僚と相談し、パフォーマンスのフィードバックやモニタリングを行い、自分の文化的コンピテンスをもった実践を妨げる、または強化する自身の専門的なスキルの特徴を特定する。
- 特定のクライアント集団との実践における新しい技法、研究、知識の妥当性と適用可能性を評価する。

指標

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、以下に取り組む。

1. 様々な文化、宗教、スピリチュアルな信仰体系をもつ人々と関わりながら、自分の知らないことを学ぶ責務を果たす。
2. 同僚やクライアントと文化的な差異について話し合う際に、専門性や安心感を示す。
3. 文化的に正常な行動と潜在的に問題のある行動や症状を示す行動を区別して、クライアントの包括的なアセスメントを実施するスキルを示す。
4. 文化的なストレングスと課題、またそれらが個人や集団の機能に与える影響をアセスメントしながら、その理解を介入計画へ統合する。
5. クライアントの環境における文化的、二文化的、あるいは周縁化された経験に応じた適切な方法、スキル、技法の選択と開発を行う。
6. 文化的に適切と認められたモデルを適用し、活用する。
7. 言語習得、通訳者の適切な活用、専門的に翻訳された資料、言語的・非言語的スキル、文化的に適切なプロトコルを通じて、クライアントと効果的なコミュニケーションを図る。
8. 言語的・文化的コンピテンスをもった、特定のサービス環境における準備が整っている通訳者の活用のためにアドボケートし、効果的に協働する。
9. すべてのクライアントとクライアント集団との関わりにおいて文化的な謙虚さを示す。
10. 問題解決のために、クライアントが本来持っている支援システムを効果的に活用する(例えば、民間療法家、先住民の治療法、宗教指導者、友人、家族、その他の地域住民や組織との協働)。
11. クライアントとの実践においてエンパワメントのスキルを示す。

12. 文化的に効果的な実践を妨げる／高める自分の専門的なスタイルの特徴を特定し、パフォーマンスや学習ニーズのフィードバックやモニタリングのためにスーパーバイザーと同僚と相談する。
13. 文化的な謙虚さと、文化・言語・差異に対する感受性をもったスーパービジョンやその他の専門的な責務を果たす。
14. 共感、好奇心、学習意欲の態度を示す。

基準 5. サービス提供

ソーシャルワーカーは、サービス、資源、および制度に関する知識を豊富に有し、その活用に熟練し、多文化コミュニティに対応できるようにしなければならない。ソーシャルワーカーは、フォーマルおよびインフォーマルなネットワークにおいて文化的に適切な紹介・送致を行うことができ、また、特定の文化的集団に影響を及ぼすサービスの格差を認識し、問題に取り組むよう努めなければならない。

解説

組織は、文化的に適切なサービス提供モデルの評価と文化的コンピテンスに係る基準の設定を支援しなければならない。文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、ワーカーとクライアントの間の文化的な差異と類似性から生じる力学に留意する必要がある。これには、ソーシャルワーカー間の文化的コンピテンスのモニタリング（機関評価、スーパービジョン、現任者研修、クライアントからのフィードバック）が含まれる。

ソーシャルワーカーは、十分なサービスが行き届いていないクライアントがサービスを利用する機会から排除されるのを察知し、防ぐ必要がある。また、クライアントのニーズを文化的に適切なサービス提供システムとマッチングし、クライアントの文化的に特有のニーズをより満たすようにサービスを適応させ、クライアントのために機会をつくるように努める。さらに、ケアへのアクセスを保障し、様々な文化的な信念に対応できるような政策や手続きを促進する必要がある。

直接実践者（direct practitioner）、政策立案者、運営管理者は、以下に取り組むべきである。

- 多文化人材を採用・保持し、職務内容や業績・昇進の指標に文化的コンピテンスと文化的な謙虚さを要件として含める。
- サービスニーズと通訳サービスの必要性を判断するために、組織がサービスを提供する地域の現在かつ将来的な人口動態を検討する。

- サービスが行き届いていない対象クライアントにとってより適切なサービス提供システムやモデルを統合し、構築する（または構築するためにアドボケートする）。
- サービス提供システム、政策・研究課題の開発において、クライアントや地域住民を主要な利害関係者として取り込む。
- プログラム設計が、サービスを利用するクライアントや家族の継承文化を反映するよう保障する。
- クライアントや地域住民に関わる社会問題（例えば、住宅、教育、司法、社会正義）へ対応する。
- クライアント、地域住民、同僚の文化を軽蔑するスタッフの発言へ対処する。
- 認可、組織指針、資格や認定試験において、文化的コンピテンスに係る基準の導入を支持する。
- サービスを提供する対象集団と、サービスを提供したい対象集団を反映した人材戦略（例えば、採用、職務内容、業績評価、研修）を策定する。
- 文化的コンピテンスをもった実践を評価するためのパフォーマンス測定を開発する。
- 研究や介入の手順の作成においてクライアント集団の参加を保障する。

指標

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、以下に取り組む。

1. 地域のフォーマルおよびインフォーマルな資源を特定し、それらのストレングスと弱みを説明し、またクライアントとクライアント集団にとって文化的な関連性のあるニーズに合わせて指定された紹介・送致を促す。
2. 以下の方法で、文化的コンピテンスをもったサービスやプログラムをつくる取り組みをアドボケートし、促す。
 - 多文化人材の採用と、職務内容や業績・昇進の指標に文化的コンピテンスに係る要件の導入
 - 通訳またはその他の文化的に関連性のあるサービスを提供するためのニーズを判断するために、組織がサービスを提供する地域の現在かつ将来的な人口動態の検討
 - 対象となるクライアント集団にとって適切なサービス提供システムまたはモデルの統合と構築、あるいはそのようなサービスの開発・実施のためのアドボカシー
 - サービス提供システムの選択、意思決定、評価における主要な利害関係者としてクライアントの参加の保障
 - サービスを利用するクライアントや家族の文化を反映したプログラム設計の保障
 - 多様な背景をもつクライアントや地域住民に関わる社会問題（例えば、住宅、教育、司法、社会正義）への対応

- クライアントやその文化を侮辱・軽蔑するスタッフの発言に対処できる効果的な戦略の活用
 - 認可団体や組織指針、資格や認定試験に文化的コンピテンスに係る基準の導入の支持
 - 対象となるクライアント層を反映した人材戦略（例えば、採用、職務内容、業績評価、研修）の開発
 - 文化的コンピテンスをもった実践を評価するためのパフォーマンス測定の開発
 - 研究や介入の手順の作成におけるクライアント集団が参加できるための支援
3. 以下の指針や手順を通じて、文化的コンピテンスをもった組織を構築する。
- 価値、目標、実践において文化的コンピテンスと文化的な謙虚さを体現する運営理念と目的
 - 多言語・多文化の人材の効果的な募集
 - 職員やサービスを提供する人々に関連性のある文化的・宗教的な年間行事に対する感受性とこれらの尊重
 - クライアント層の多様性を反映したスタッフ構成
 - サービス対象コミュニティの人口動態と比較した、クライアント人口のアセスメント・分析を含むサービス計画戦略
 - より多様な文化集団に対するサービスの範囲と内容を改善させるため、サービス提供力（service capacity）の拡大
 - 意思決定や有識者の運営機関、プログラム計画、プログラム評価、研究活動における、関連する文化集団を代表するクライアントやコミュニティ・メンバーの有意義な参加の保障
 - サービスを提供する多様な文化集団を歓迎できるように設計され、装飾された物理的な環境
 - 対象となるクライアント集団に関連性のある社会問題を改善するためのアドボカシー活動の展開
 - 職員の多様性に対応し、異なる背景をもつクライアントや同僚を尊重する職場風土の醸成
 - 認可、資格、認証団体や契約機関による、文化的コンピテンスをもった方針や手続きのためのアドボカシー
 - 職務内容、業績評価、昇進、研修における文化的コンピテンスと文化的な謙虚さの導入

基準6. エンパワメントとアドボカシー

ソーシャルワーカーは、適宜、多文化クライアントやクライアント集団のために、

共に、そして代表してアドボケートし、社会システム、政策、実践、プログラムが多文化クライアント集団に与える影響を認識しなければならない。また、ソーシャルワーカーは、周縁化され抑圧された集団をエンパワーし、アドボケートする政策や実践の開発や実践に参加すべきである。

解説

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、偏見、恐怖、様々な「主義」（人種差別主義、男女差別主義、自民族中心主義、異性愛中心主義、同性愛嫌悪、シスセクシズム、年齢差別主義、健常者中心主義、外国人嫌悪、階級差別主義など）やその他の形態の抑圧がクライアントの生活に与える悪影響を認識し、これらに対抗し、変えるために行動しなければならない。社会的なアドボカシーとソーシャルアクションは、周縁化されたクライアントをエンパワーし、コミュニティを強化することに向けられるべきである。ソーシャルワーカーは、同僚やクライアントが文化に基づく偏見やステレオタイプを表明した際、反差別主義や社会正義をアドボケートする必要がある。

エンパワメントは、介入、スキル、プロセスとして定義されている。Hegar と Hunzeker (1988) 及び McDermott (1989) は、エンパワメントは抑圧された人々への効果的な介入であると述べている。Pinderhughes (1983) は、エンパワメントを、権力が増した個人の感覚とその人に影響を与える力に影響を与える能力として定義した。エンパワメントは、クライアントが自分自身のために行動する能力を高めることである。エンパワメントは、アドボカシーと密接な関係にある。ソーシャルワーカーは、アドボカシーを行う際、自分の価値観をクライアントに押し付けないように留意し、クライアントがアドボカシーをどのように解釈しているかを理解するように努めなければならない。変化のために相互に合意された目標の促進は、尊敬をもった協働を必要とする。

ソーシャルワーカーは、国内で、かつグローバルに、差異、抑圧、権力、特権に由来する文化的な経験の意識的および無意識的な過少評価に対して、クライアントのために、そしてともにアドボケートするためのコミットメントとスキルを必要としている。ソーシャルワーク実践におけるエンパワメントの伝統は、社会変革に向けて取り組みながら、意識向上、教育、自己覚知、そして個人の権力とスキルの感覚の芽生えという複合的な目標の推進を示唆している。ベストプラクティスでは、これをエンパワメント視点のプロセスと成果として捉えている (Gutiérrez, 1990; Simon, 1994)。この基準を用いるソーシャルワーカーは、実践と政策策定において、エコロジカル視

点とストレングス志向を適用する。これは、クライアントのニーズを解釈する際、クライアントの状況を固定的な問題よりも、一時的な課題としてワーカーが考えることを意味する。Gutiérrez と Lewis (1999) によれば、エンパワメントは実践のためのモデルであり、視点であり、一連のスキルと技法である。文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、これらの概念を実践に反映させる。

指標

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、以下に取り組む。

1. 多文化の集団やコミュニティのストレングス、文化的な価値、規範、行動を尊重する公共政策に向けてアドボケートする。
2. 社会的な不正義や制度化された様々な「主義」に対処するための政策に向けてアドボケートする。
3. 適切な戦略を選択し、同僚、協働相手、組織代表に対して介入し、排除的な行動や抑圧的な政策などの恐怖や様々な「主義」に対する認識レベルとその結果について、以下の手法で検討することを支援する。
 - 主流集団に属する人々のフィードバックや介入に対する準備レベルのアセスメント
 - 連帯の醸成、教育、対話、集団間の関わりへの向上、ソーシャルアクションなどの戦略の採用
 - 地域・州・国レベルで、多様なクライアントやコミュニティをよりエンパワーするための反差別的な活動やソーシャルアクションへの参加
4. クライアントの文化的な文脈において適切な方法で、クライアントが自分自身の力を見つけるように促進・支援する実践アプローチを活用する。
5. 自分たちのためにアドボカシー活動を展開している周縁化された文化集団に対して支援を提供する。
6. アドボカシー活動において、クライアント集団と提携・協働・連帯する。
7. 各クライアント集団の社会変革の主体としてのスキルと自己効力感を高めるために働きかける。
8. 自分の個人的な価値観を実践の中で押し付けないように、意識的な努力を示す。
9. クライアントの自己決定権を尊重し、醸成する。

基準 7. 多様な労働力

ソーシャルワーカーは、専門職内の多様性を確保するために、ソーシャルワークのプログラムや組織における募集、任用・雇用および定着の取り組みを支援し、アドボケートしなければならない。

解説

専門職の中で文化的コンピテンスを高めるには、多文化ソーシャルワーカーを採用し、維持することが必要である。彼らの多くは専門職に「その集団に固有の」文化的コンピテンスをもたらすと同時に、すべてのソーシャルワーカーが文化的なコンピテンスを習得するための手段を増やす努力を示さなければならない。文化的多様性は、直接実践者の間だけではなく、すべての組織レベルにおいて明白であるべきである。

ソーシャルワーク専門職は、多様性、包摂性、積極的差別是正措置 (affirmative action) へのコミットメントを支持してきた。しかし、入手可能な統計によると、米国ではソーシャルワーカーは主に白人と女性(86.0%)であり、8%がアフリカ系アメリカ人、3%がラテン系、3%がその他と自認しており (NASW, Center for Workforce Studies [CFSW], 2006a)、男性ソーシャルワーカーは85%が白人、8%がアフリカ系アメリカ人、5%がラテン系、2%がその他となっている (NASW, CFSW, 2006b)。

NASW の会員に占める有色人種の割合は、数年にわたり増加している。具体的には、8.5%がアフリカ系アメリカ人と自認しており、メキシコ系アメリカ人、プエルトリコ人、その他のヒスパニック系集団を含むヒスパニック系は会員の約4.5%、アジア系および太平洋諸島系は1.9%、アメリカン・インディアン/ファースト・ネイション⁹は0.5%となっている (データベース管理者の T.Chang との個人的な情報交換, NASW, Washington, DC, March 16, 2015)。

米国の人口動態の大きな変化は、「ソーシャルワーク人材、クライアント、機関、組織、コミュニティ、サービス提供システムに影響を与える」 (NASW, CFSW, 2011, p. 1)。ソーシャルワークのクライアントとなる人口は、ソーシャルワーク専門職そのものよりも多様である。多くの場合、クライアントに対するサービスは、周縁化されたコミュニティや特別な集団であり、一般的に不釣り合いなほど多くの有色人種、高齢者、障がい者、社会経済的地位が低いクライアントを含む集団が対象となる。

ソーシャルワークの労働力となる人種や民族の構成と、彼らがサービスを提供する集団の人口動態の変化との間の不一致は、ソーシャルワーカーが文化的コンピテンス

⁹ 訳者解説：カナダ政府によれば、カナダの先住民族の中で、通常、先住民法 (Indian Act) に基づく法的地位を持つ集団を指す。カナダでは、ISC/CIRNAC (Indian and Northern Affairs Canada / Crown-Indigenous Relations and Northern Affairs Canada) が619のファースト・ネイションを認識しており、最も最近の加盟は、ブリティッシュコロンビア州にある Binche Whut' en で2019年3月に認められた。<https://fnp-ppn.aadnc-aandc.gc.ca/fnp/Main/index.aspx?lang=eng>

を高める必要性に対応するよう専門職を導いた (Gibelman, 2005; Whitaker, Weismiller, Clark, & Wilson, 2006)。このような特定された労働力の多様性が増しているニーズに応えるため、連邦政府は、有色人種のコミュニティ出身のソーシャルワーカーを含むヘルスワーカー（医療従事者）¹⁰および精神保健ワーカーのための教育および訓練プログラムへの資金提供を通じて措置を講じてきた (U. S. Department of Health and Human Services, Health Resources and Services Administration, Bureau of Health Workforce, National Center for Health Workforce Analysis [HRSA], 2015)。

労働力の人口動態をクライアント集団に合わせることは、ソーシャルワーカーとクライアントの文化的差異を埋めるための効果的な戦略となり得るが、唯一の戦略とはなり得ない。前提として、似たような背景を持つ個人は、お互いをよりよく理解し、より効果的にコミュニケーションをとることができる (Jackson & López, 1999)。しかし、同じように説得力のある事実として、「主流となる支配的な文化圏の臨床家の大半は、多様な民族的・文化的背景を持つ多数のクライアントに対して日常的にケアを提供することになる」ということがある。明らかに、文化的に多様なソーシャルワーカーの数を増やすだけでは十分ではない。このような専門職であっても、自分とは異なるクライアントへのケアを提供できるようになる必要がある」 (Jackson & López, 1999, p. 4)。さらに、バイカルチュラルやバイリンガルのような知識や特別な言語スキルを専門職にもたらす文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、専門的な公平性を受け権利があり、その専門性を搾取されるべきではなく、クライアントへのサービス提供を強化するスキルに対して適切に報酬を受けべきである。

指標

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、以下に取り組む。

1. 組織内の多様性と包摂性を保障するための人事方針と手順をアドボケートし、支持する。
2. サービスを利用する人々と潜在的なクライアント層の両方の人口動態を反映し、組織のあらゆるレベルにおいて多文化的な労働力を確保するために働きかける。
3. バイカルチュラルやバイリンガルのスキルなど、専門職に特別なスキルや知識をもたらすソーシャルワーカーに対して、公平性と適切な報酬を保障する

¹⁰ 訳者注釈：WHOによれば、Health worker（医療従事者）とは、「医師、看護師、助産師、公衆衛生専門家、検査技師、保健技術者、医療技術者および非医療技術者、パーソナルケアワーカー、地域医療従事者、治療者など、健康を改善することを主な目的とする仕事に従事するすべての人々を指す。そして伝統医学の実践者たち。この用語には、清掃員、運転手、病院管理者、地区保健管理者、ソーシャルワーカーなどの健康管理およびサポート従事者、および国際標準職業分類 (ISCO-08) で定義されている健康関連活動に従事するその他の職業グループも含まれる。」とされている。

https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers?fbclid=IwAR0g8t1Ry5AKA786qzkQ0pDvU7VffWuctT5gQoHeSV10_Y2pen6U8QJlIuik

政策をアドボケートし、支援する。

4. ソーシャルワーク・プログラムおよびソーシャルワークの養成校を通じて、専門職内の多様性を高める採用、人材維持・確保、促進の戦略をアドボケートし、支援する。
5. すべてのスタッフが、文化的な属性に関係なく、文化的コンピテンシーを促進し、様々な集団に対応する能力（capacity）を継続的に発揮するという期待を促進し、維持する。

文化的コンピテンスをもった組織は、以下に取り組む。

1. 組織のあらゆるレベルにおいて、スタッフの多文化主義を支援する組織の方針、手順、および実践を開発し、履行する。
2. 多文化労働力の力学に効果的に対処するための方針、手順、および実践を開発し、履行する。
3. 経営陣とスタッフの構成が、クライアント集団とコミュニティの多様性をどの程度反映しているかを定期的にモニターする。
4. 代表されず、十分なサービスが行き届いていない、抑圧された文化的な集団とコミュニティの包摂と不注意な排除のための組織の選択と採用の方針を見直す。
5. すべてのクライアント集団がサービスを利用し、以下の点について自身の希望する言語でコミュニケーションできるよう、定期的にモニターし、必要に応じて改善策を講じる。
 - 指示された言語で業務を遂行できる資格を持つ多言語スタッフの積極的な採用と確保に努める
 - 既存スタッフへの「第二言語」と資格取得のための講座や試験の提供
 - バイカルチュラルやバイリンガルのような、特別な言語スキルや知識を専門職にもたらすソーシャルワーカーに適切な補償の提供
6. 職務内容、業績評価、昇進、および研修に文化的コンピテンスを含めることにより、職務遂行要件として文化的コンピテンスを取り入れる。
7. フォーマルおよびインフォーマルな手段を通じて、労働力の多様性の課題に取り組み、異なる背景を持つ集団、コミュニティ、クライアント、同僚への尊重を促進する職場風土を醸成する。
8. 以下の文化的な規範を確立する。
 - 無神経な行動や排除的な行動を経験した状況に関するオープンで尊重された議論
 - 組織内および同僚間での偏見、差別、周縁化に対する不寛容

基準 8. 専門職教育

ソーシャルワーカーは、専門職における文化的コンピテンスを高める専門職教育および研修プログラムをアドボケートし、開発を行い、参加しなければならない。ソーシャルワーカーは、文化的コンピテンスを生涯学習の焦点として捉えるべきである。

解説

文化的コンピテンスは、ソーシャルワークの専門性を定義する理論的な知識基盤と実践的な知識基盤の間の重要なリンク（結びつけるもの）となる。ソーシャルワークは実践志向の専門職であり、ソーシャルワークの教育と訓練は、多文化のクライアント集団のニーズの変化を含む専門的実践における将来の変化を予測しながら常に最新のものである必要がある。多様性と文化的コンピテンスは、ソーシャルワークのカリキュラムと実践で扱われ、教職員の任命や研究課題に関連するものと見なされる必要がある。

ソーシャルワーク専門職は、文化的コンピテンスがソーシャルワークの教育、訓練、実践の中核をなすものであることを保障し、ソーシャルワーカーの文化的コンピテンスをもった実践に焦点を当てた研究と学術に取り組むための措置をとり続けている。これには、ソーシャルワークの学部、修士課程、博士課程、および修士課程後の研修、継続教育、専門職の会議が含まれる。実践の場では、文化的コンピテンスに焦点を当てた現任訓練やその他の継続教育の機会をスタッフに提供するように奨励されるべきである。

また、NASW(2008)の「倫理綱領」には、「スーパービジョンとコンサルテーションを行うソーシャルワーカーは、明確かつ適切で、文化的感受性をもった境界線を設定する責任がある」(p. 14)と明記されている。このことは、文化的感受性をもったスーパービジョンや現場指導を行うことの重要性を強調し、ワーカーや学生の文化的コンピテンスをもった実践を促進するスーパーバイザーや現場指導者の極めて重要な役割を強調している。

専門的な実践と資格取得のための教育内容は、ソーシャルワーク実践の役割の全領域(直接実践、スーパービジョン、運営管理、政策、教育、研究)を横断する文化的コンピテンスをもった実践のためのソーシャルワーカーを養成しなければならない。

指標

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、以下に取り組む。

1. 文化的コンピテンスに関する内容を、専門職の能力開発の継続的な一部分として含める。
2. 専門職における文化的コンピテンスを向上させる専門教育を推進する。
3. 学部、修士課程および博士課程レベルのソーシャルワーク・カリキュラムおよび研究において、文化的コンピテンスの導入と統合をアドボケートする。
4. あらゆるレベルでの実践を強化するために、概念的、理論的、実践的スキルを開発する研究を奨励し、実施する。
5. 社会正義と包摂に関する専門職教育をアドボケートする。
6. スタッフに対して、スタッフとサービスを利用しているクライアントとの間のコミュニケーションや慣習、価値観、規範、行動の違いから生じるコンフリクトを解決するための多文化に対応するスキルおよび技法を教育する。

文化的コンピテンスをもった組織は、以下に取り組む。

1. 上層部（トップ・マネジメント）、中間管理職、直属のスーパーバイザー、直接支援スタッフ、事務・施設管理職員を含む全従業員に対し、文化的コンピテンスを向上させるための研修、リーダーシップ、サポートを継続的に提供する。
2. スタッフとサービスを利用しているクライアントとの間、ならびに従業員間の文化的なコンフリクトを解決する。
3. 多文化のクライアント集団に対するサービス提供と関わり（engaging）の効果を確保するための評価研究を実施するスキルを教える。
4. サービスを提供する地域の人口動態を把握し、地理的に十分なサービスを受けていないクライアント集団の潜在的なサービスに関する利用格差をアセスメントする。

基準 9. 言語とコミュニケーション

ソーシャルワーカーは、限られた英語力をもつ人や識字能力の低い人、視覚障がい者や聴覚障がい者、さらに障がいをもつ人々を含めたあらゆる文化的集団のクライアントに対して効果的なコミュニケーションを提供し、それをアドボケートしなければならない(Goode & Jones, 2009)。

解説

ソーシャルワーカーは、一人ひとりを全人的に受け入れ、必要なサービスを受けられるようにしなければならない。言語は、個人のアイデンティティと文化の源であり、またその延長であるため、個人が家族やコミュニティで、また異なる文化的集団の間

で他者と関わる方法の一つである。個人および集団は、自身の希望する言語を使用する権利を有する。

言語的な多様性は社会にとっての資源であり、そのようなものとして保存され、促進されるべきものである。ソーシャルワーク専門職の本質は、社会正義を促進し、言語的またはその他の多様性に基づく差別や抑圧を撤廃することである。

1964年公民権法のタイトルVI、2000年大統領令13166号¹¹は、「英語能力が限定的な人に対するサービスへのアクセスの改善（“Improving Access to Services for Persons with Limited English Proficiency”）」と題されている。2000年8月に署名された大統領令では、「連邦政府機関に対して、自分たちが提供するサービスを点検し、英語能力が限定的な人(LEP)に対するサービスの必要性を特定し、LEPがサービスを有意義に利用できるようにサービスを提供するシステムを開発し、実施することを求める。機関の計画は、機関の基本的な使命と一致し、不当に負担をかけることなく、そのような有意義なアクセスを提供することが期待されている。また、大統領令は、連邦政府機関が、連邦財政援助の受給者が、LEP申請者および受益者に有意義なアクセスを提供することを保障するために取り組むことを要求している。」(LEP.gov, 2015)。

したがって、連邦政府の資金を受ける組織およびソーシャルワーク実践者には、消費者に無償で質の高い言語アクセスを促進することが求められている。組織は、個人を差別することや、差別を受ける可能性のあるサービス管理方法を用いることはしてはならない。組織やソーシャルワーク実践者は、LEPを持つ人々が情報を取得し、効果的にプログラムに参加して利益を得られるよう、英語以外の適切な言語でサービスや情報を提供するための合理的な措置を講じることが期待されている。同様に、「障がいを持つアメリカ人法」は、障がいがある人々に対するコミュニケーションの便宜を図るように求めている。

各クライアントが希望する言語でサービスを提供すること、あるいは専門的な通訳の支援を求めることは、ソーシャルワーカーと組織の両方の責任である。ソーシャルワーカーは、異なる文化的・言語的背景を持つクライアントを尊重して、効果的なコミュニケーションを図る必要がある。ワーカーが、クライアントが希望する言語を専門的な対話において求められる言語能力があれば有利である(例えば、心理療法と比

¹¹ 訳者解説：2000年8月11日にクリントン大統領が署名。大統領令は、連邦政府機関に対し、提供するサービスを調査し、英語能力が限られた人(LEP)に対するサービスの必要性を特定し、LEPの人が有意義にサービスを利用できるようにそれらのサービスを提供するシステムを開発および実装することを義務付けている。

出所 U.S. Department of Justice <https://www.justice.gov/crt/executive-order-13166>

べて日常的な会話は、言語能力が異なる)。専門的な通訳者(例えば、認定または登録された手話通訳者)が使用されるべきである。通訳者は、サービス提供チームの一員として扱われ、提供される環境とサービスの種類(例えば、保健医療、法律、精神保健、児童福祉)に応じたオリエンテーションと研修が提供されなければならない。

このようなオリエンテーションや研修には、専門用語や概念、守秘義務、通訳者とクライアントの関係、通訳者自身の専門職倫理を強化するようなソーシャルワーク倫理に関するガイドラインが含まれる。

文書によるコミュニケーションは、意図する対象者に適した言語と識字レベルで提供されるべきである。法的文書(例えば、治療に対する同意書)、情報提供や教育資料、および一般向けの啓発キャンペーンを優先すべきである。資料は、組織の状況に関連した知識とスキル、言語のバリエーション(例えば、スペイン語は出身国や地域によって複数のバリエーションがある)および識字レベルを理解した人々によって、適切な言語で作成または翻訳されなければならない。英語の識字率は、すべての通信や文書の作成において考慮すべき要素である(Goode & Jones, 2009)。

指標

文化的コンピテンスをもったソーシャルワーカーは、以下に取り組む。

1. 言語は人の社会的アイデンティティの一部であることを理解していることを示す。
2. 個人や集団が自身の希望する言語で資源を受け取る権利をアドボケートする。
3. 本人が希望する言語による書面および口頭の情報、紹介・送致、サービスを提供し、アドボケートする。
4. 専門用語を使わず、読みやすい資料を提供する。
5. LEP や読み書きが不自由な人のために、説明的で図式的な表現(例えば、絵やシンボルフォーマット)を使用する。
6. クライアントの言語的な多様性の保持と理解をアドボケートする
7. 専門的な通訳者、専門的に翻訳された資料、補助機器、代替的なコミュニケーション戦略など、クライアントの言語的なニーズに対する合理的な配慮を提供し、それをアドボケートする。
8. 自身のスキルレベルを超えた対話を試みることなく、クライアントの言語や方言を話し、読み、書き、理解する自らの能力を向上させる。
9. 同じ言語の語族であっても国籍や地域によって言葉の使い方や口語表現に大きな違いがあることを理解し、正確なコミュニケーションが担保されるよう確認する。
10. 専門的な通訳者や翻訳者と効果的に協働するために自ら以下の準備を行う。

- ワークショップに参加する

- 通訳サービスに相談する
- 専門的な通訳・翻訳の基準を知る
- 翻訳の技法に習熟する
- 専門的な通訳・翻訳の基準の効果的な使用を支える、適切な組織方針を発展またはアドボケートする
- 通訳者・翻訳者の効果的な活用とオリエンテーションおよび研修を支援する

基準 10. 文化的コンピテンスを高めるリーダーシップ

ソーシャルワーカーは、機関、組織、コミュニティにおいて多文化集団と効果的に協働するためのリーダーシップスキルを示す変革者でなければならない。また、ソーシャルワーカーは、組織内外で文化的コンピテンスを高める責任を果たし、構造的・制度的な抑圧に対抗し、多様で包摂的な制度やコミュニティを構築・維持することに貢献すべきである。

解説

リーダーシップは「活動」と表現されてきている(Heifetz, 1994)。ソーシャルワーカーは、正式な権限の有無にかかわらず、文化的コンピテンスに関する政策と実践を推進する責任を示すべきである。ソーシャルワーカーは、組織が多様で包摂的なものになるよう支援するために、リーダーシップを発揮することを志すべきである。また、組織が構造的・制度的な抑圧を反映した政策や実践を認識し、それを根絶することに貢献すべきである。

ソーシャルワーカーは、理解、成長、組織の強化につながる困難な対話を促進するスキルを示さなければならない。ソーシャルワーカーは、自らの権力と特権的立場が、組織における文化的コンピテンスを促す／妨げる仕組みを自らの中で認識できるようにならなければならない。募集、雇用、昇進、チームビルディング、コンフリクト・マネジメントなどの分野において、ソーシャルワーカーは、しばしば問題のある現状を増悪させる勢力と結託しないように留意しなければならない。

ソーシャルワーカーは、模範となるべきであり、自らの組織内でリーダーシップ、内省、アドボカシーを展開し、組織のあらゆるレベルで文化的コンピテンスをもった実践を促進する。同時に、抑圧された人々の周縁化を増悪させるコミュニティ、地方(local)、社会政策や実践に対峙し、アドボカシーと積極的行動主義(activism)を示すことによってリードすべきである。Rank と Hutchison(2000)は、ソーシャルワ

カーの調査を通して、多様性への感受性、多文化リーダーシップ、受容と寛容、文化的コンピテンス、曖昧さへの寛容などを含む多様性スキルが、ソーシャルワークのリーダーシップを成功させるための中核的なスキルとして特定した。

多様なクライアント集団に対する文化的コンピテンスをもった実践に関する知識の向上をアドボケートすることは、同僚や仲間と共に不正義に対処する変革者であることと同様に、ソーシャルワークのリーダーシップにとって最も重要である。ソーシャルワーカーの責任は、クライアントと共に、組織、専門職、システム、社会において文化的コンピテンスと社会正義を推進することである。

ソーシャルワークにおけるリーダーは、文化的な謙虚さと、自らの職場に現れる特権、権力、社会正義の力学を理解し、他者を教育する責任を負い、最終的にはシステム、組織、社会における社会変革を促進する。

指標

文化的コンピテンスをもったソーシャルワークリーダーは、以下に取り組むべきである。

1. クライアントと共に、そして組織、ソーシャルワーク専門職、コミュニティ内において文化的コンピテンスをもった実践を推進し、促進する。
2. 効果的な多文化ワークチームを作る。
3. 文化的コンピテンスに関する情報を専門的活動(例えば、委員会活動、学術、研究)およびその他の適切な場において取り入れ、普及させる。
4. 周縁化されたクライアントやコミュニティと協働して、これらのコミュニティを強化し、権力の行使を奨励し、クライアントとコミュニティのエンパワメントを促進する
5. クライアントや同僚、特に周縁化された文化的集団の人々に対する公正で公平な扱いを専門職の内外に向けてアドボケートする。
6. 多文化共生と文化的コンピテンスの推進に貢献できる役割を果たす。
7. 文化的差異に関する難しい対話に参加し、それを促進するスキルと自信を身につける。
8. 他者との専門的および個人的な関係における長所と相違点を認識し、尊重する。
9. 文化的コンピテンスをもった実践を採用することへの抵抗に対処する。
10. 包摂的な多文化組織を強化し維持するための戦略の特定と実施に同僚を参加させる。
11. 同僚、クライアント、組織を動員して、あらゆるレベルの不正義、偏見、各種の主義 (isms) に対処する。
12. ソーシャルワーク専門職のための州の規制および資格認可委員会における多文化的

な委員構成を保障する。

参考文献

Barker, R. L. (2013). *The social work dictionary* (6th ed.). Washington, DC: NASW Press.

Bartlett, H. M. (1970). *The common base of social work practice*. New York: National Association of Social Workers.

Colby, S. L., & Ortman, J. M. (2015). *Projections of the size and composition of the U.S. population: 2014 to 2060* (Report no. P25-1143). Washington, DC: U.S. Census Bureau.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 140, 139–167.

Cross, T., Bazron, B., Dennis, K., & Isaacs, M. (1989). *Towards a culturally competent system of care, Vol. I*. Washington, DC: Georgetown University Child Development Center, CASSP Technical Assistance Center. Retrieved from <http://ncccurrricula.info/culturalcompetence.html>

Davis, P., & Donald, B. (1997). *Multicultural counseling competencies: Assessment, evaluation, education and training, and supervision*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Fong, R. (Ed.). (2004). *Culturally competent practice with immigrant and refugee children and families*. New York: Guilford Press.

Fong, R., & Furuto, S. (Eds.). (2001). *Culturally competent practice: Skills, interventions, and evaluations*. Needham Heights, MA: Pearson.

Gallegos, J. S. (1982). The ethnic competence model for social work education. In B. W. White (Ed.), *Color in a white society* (pp. 1–9). Silver Spring, MD: National Association of Social Workers.

Gibelman, M. (2005). *What social workers do* (2nd ed.). Washington, DC: NASW Press.

Gilbert, J., Goode, T. D., & Dunne, C. (2007). *Curricula enhancement module: Cultural awareness*. Washington, DC: National Center for Cultural Competence, Georgetown University Center for Child and Human Development.

Goode, T., & Jones, W. (2009). Linguistic competence. Retrieved from <http://nccc.georgetown.edu/documents/Definition%20of%20Linguistic%20Competence.pdf>.

Gutiérrez, L. M. (1990). Working with women of color: An empowerment perspective. *Social Work, 35*, 149–153. Gutiérrez, L. M., & Lewis, E. A. (Eds.). (1999). *Empowering women of color*. New York: Columbia University Press.

Hancock, A. M. (2007). When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on Politics, 5*(1), 63–79.

Hegar, R. L., & Hunzeker, J. M. (1988). Moving toward empowerment-based practice in public child welfare. *Social Work, 33*, 499–502.

Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Hibbs, C. (2014). Cissexism. *Encyclopedia of Critical Psychology*, pp. 235–237. Retrieved from http://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-1-4614-5583-7_679.

Hook, J. N., Davis, D. E., Owen, J., Worthington, E. L., Jr., & Utsey, S. O. (2013). Cultural humility: Measuring openness to culturally diverse clients. *Journal of Counseling Psychology, 60*, 353–366.

Hunt, V., Zajicek, A. M., Norris, A. N., & Hamilton, L. (2009). *Incorporating intersectionality in social work practice, research, policy, and education*. Washington, DC: NASW Press.

Jackson, V., & López, L. (Eds.). (1999). *Cultural competency in managed behavioral healthcare*. Providence, RI: Manisses Communications Group.

Karls, J. M., & O'Keefe, M. E. (2008). *Person-in-environment system manual* (2nd ed.). Washington, DC: NASW Press.

LEP.gov. (2015). Executive order 13166. Retrieved from <http://www.lep.gov/13166/eo13166.html>.

Link, R. J., & Ramanathan, C. S. (2011). *Human behavior in a just world: Reaching for common ground*. New York: Rowman and Littlefield.

Lum, D. (Ed.). (2011). *Culturally competent practice: A framework for understanding diverse groups and justice issues* (4th ed.). Belmont, CA:Brooks/Cole.

McDermott, C. J. (1989). Empowering elderly nursing home residents: The resident's rights campaign [Briefly Stated]. *Social Work*, 34, 155–157.

National Association of Social Workers. (2001). *Standards for cultural competence in social work practice*. Washington, DC: NASW Press.

National Association of Social Workers. (2007). *Indicators for the achievement of the NASW standards for cultural competence in social work practice*. Washington, DC: Author.

National Association of Social Workers. (2008). *Code of ethics of the National Association of Social Workers*. Retrieved from <http://www.socialworkers.org/pubs/code/code.asp>.

National Association of Social Workers. (2015). *Cultural and linguistic competence in the social work profession*. In *Social work speaks: National Association of Social Workers policy statements, 2015–2017* (10th ed., pp. 62–67). Washington, DC: NASW Press.

National Association of Social Workers, Center for Workforce Studies. (2006a). *2004 national study of licensed social workers: Demographic fact sheet—Female social workers*. Washington, DC: National Association of Social Workers.

National Association of Social Workers, Center for Workforce Studies. (2006b). *2004 national study of licensed social workers: Demographic fact sheet—Male social workers*. Washington, DC: National Association of Social Workers.

National Association Social Workers, Center for Workforce Studies & Social Work Practice. (2011). *Social work salaries by race & ethnicity: Occupational profile*. Retrieved from

<http://workforce.socialworkers.org/studies/profiles/Race%20and%20Ethnicity.pdf>.

National Center for Cultural Competence. (n.d.). Definitions of cultural competence. Retrieved from http://www.ncccurrricula.info/cultural_competence.html

Ortega, R. M., & Faller, K. C. (2011). Training child welfare workers from an intersectional cultural humility perspective: A paradigm shift. *Child Welfare*, 90(5), 27–49.

Ortman, J. M., & Guarneri, C. E. (n.d.). United States population projections: 2000 to 2050. Retrieved from <http://www.census.gov/population/projections/files/analytical-document09.pdf>

Pinderhughes, E. B. (1983). Empowerment for our clients and for ourselves. *Social Casework*, 64,331–338.

Ramanathan, C. S. (2014, January). What does globalization got to do with cultural competence, social development, and ethics? [Plenary speech]. Speech presented at the International Conference on Bounds of Ethics, Christ University, Bangalore, India.

Rank, M. G., & Hutchison, W. S. (2000). An analysis of leadership within the social work profession. *Journal of Social Work Education*, 36, 487–502.

Reamer, F. G. (1998). *Ethical standards in social work: A critical review of the NASW code of ethics*. Washington, DC: NASW Press.

Reynolds, B. (1935). Rethinking social casework. *Family*, 16, 230–237.

Richmond, M. E. (1922). *What is social case work? An introductory description*. New York: Russell Sage Foundation.

Simon, B. (1994). *The empowerment tradition in American social work*. New York: Columbia University Press.

Tervalon, M., & Murray-Garcia, J. (1998). Cultural humility versus cultural competence: A critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education. *Journal*

of Health Care for the Poor and Underserved, 9(2), 117–125.

U.S. Department of Health and Human Services, Health Resources and Services Administration, Bureau of Health Workforce National Center for Health Workforce Analysis. (2015). Sex, race, and ethnic diversity of U.S. health occupations (2010–2012). Retrieved from <http://bhpr.hrsa.gov/healthworkforce/supply/demand/usworkforce/diversityushealthoccupations.pdf>

Viruell-Fuentes, E. A., Miranda, P. Y., & Abdulrahim, S. (2012). More than culture: Structural racism, intersectionality theory, and immigrant health. *Social Science & Medicine*, 75, 2099–2106.

Whitaker, T., Weismiller, T., Clark, E., & Wilson, M. (2006). Assuring the sufficiency of a frontline workforce: A national study of licensed social workers. Executive summary. Washington, DC: National Association of Social Workers.

謝辞

NASWの「ソーシャルワーク実践における文化的コンピテンスの基準」(2001)と「NASWのソーシャルワーク実践における文化的コンピテンスに関する基準の達成に向けた指標」(2007)の第1版を作成した1999年～2001年(基準)と2002年～2007年(指標)の人種的・民族的多様性に関する全国委員会の委員とスタッフに感謝の意を表す。

NASW
NATIONAL ASSOCIATION OF SOCIAL WORKERS
750 First Street, NE
Suite 800
Washington, DC 20002-4241
202.408.8600
socialworkers.org

研究会メンバー

日本ソーシャルワーク学会

多様性と文化的コンピテンスにもとづくソーシャルワークのあり方に関する研究会

<幹事>

和気純子（東京都立大学 学会副会長）

横山登志子（札幌学院大学 学会理事）

ヴィラーク・ヴィクトル（日本社会事業大学 学会理事）

小山隆（同志社大学 学会会長）

大谷京子（日本福祉大学 学会理事）

大嶋栄子（NPO 法人リカバリー）

大和三重（関西学院大学）

加藤慶（東京通信大学）

添田正揮（日本福祉大学）

武田丈（関西学院大学）

東田全央（淑徳大学アジア国際社会福祉研究所）

松尾加奈（淑徳大学アジア国際社会福祉研究所）

松岡克尚（関西学院大学）

宮崎理（明治学院大学）

<オブザーバー>

荻野剛史（東洋大学）

<事務局>

岸本尚大（東京都立大学大学院博士後期課程・名古屋市社会福祉協議会）