

イギリスの少数民族と社会サービス

メタデータ	言語: ja 出版者: 静岡大学人文学部 公開日: 2008-02-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 三富, 紀敬 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00000637

論 説

イギリスの少数民族と社会サービス

三 富 紀 敬

はじめに

人口の民族別構成についての最初のまとまった調査は、人口統計調査局『91年国勢調査⁽¹⁾』である。この調査結果は、イギリスに住む主な民族グループの社会的・経済的な特性についての最初で包括的な絵図を提供している。イギリスの人口は、これによるとおよそ5,490万人である。少数民族に属する人口は、このうちの300万人をわずかに上まわる数である。比率にして5.5%を占める。地域別には、イングランドに集中する傾向にある。ウェールズとスコットランドには少ない。イングランドの中でももっとも人口の集中する地域に主に住居する。少数民族の44.8%は、ロンドンで生活する。ロンドンに住む白人はといえば10.3%である。ロンドンに次いで多いのは、ウェスト・ヨークシャー州と大マンチェスター州である。性別には、白人とちがって男性が多い。女性1,000人当りの男性の数によって示すと、白人935人に対して少数民族1,001人である。少数民族における男性の多さをうかがうことができる。これは、国際的な労働力移動の歴史を映し出している。すなわち多くの移民の場合に、男性がまずイギリスに移り住み、その後に妻や家族が呼び寄せられるという過程をたどっている。

人口の高齢化は、イギリスはもとより欧米諸国の共通に経験する事態である。平均寿命の延長と出生率の低下とが相まって、人口の高齢化をもたらしている。しかし、イギリスの少数民族は、やや事情を異にする。出生率は、近年低下しているとはいえ白人のそれよりかなり高い。新イギリス連邦 (New Commonwealth) に生まれた人々の死亡率は、上昇する傾向にあるとはいえ、白人のそれよりも低い。加えて、少数民族の最近のイギリスへの入国を考えると、年齢構成は、白人とかなりことなつて若年者と児童に傾斜する。65歳以上の高齢者は、白人について16.8%を占めるのに対して少数民族3.22%である。

人種関係に関する76年法は、就業をはじめ訓練、教育、施設、サービス及び家屋の管理と処分における人種上の差別的な取扱いを不法であると定めている⁽²⁾。人種を事由にする差別的な扱いが少なくないことを公式に認め、行政的な取組みの拠所を法的に示した、ということができる。しかし、法的な対応がどれだけの実際上の成果に結びついたかといえば、社会サービスの分野に関する限りはなほだ心もとない。政策当局は、300万人を越す少数民族の人々に対して十分な社会サービスを残念ながら提供してこなかった、といわなければならない。こうした反省や批判は、筆者の知るかぎりでも70年代後半に入って広く行われている。たとえば、社会サービス局長協会(ADSS)と人種平等委員会(CRE)の合同作業部会は、『多民族社会イギリス—社会サービスの対応—』(CRE, 1978)の中で、多民族社会への社会サービス部門の対応が「これといった計画をもたずにごく断片的に行なわれているにすぎない⁽³⁾」と評している。イギリスソーシャル・ワーカー協会(BASW)も『多文化社会のソーシャル・ワーカー指針』(82年)を公刊して、その中で社会サービス部門の「有色人種を無視したやり方」(colour-blind approach)について批判を寄せている⁽⁴⁾。

イギリスの政策当局は、なぜこのような評価を受けてきたのであろうか。およそ2つのことが指摘できよう。

まず、この国の社会サービスは、黒人や少数民族グループのニーズをしばしば無視して設計され提供されてきた。「サービスは、民族のいかにかわりなくすべての人々に開かれている」といわれる。しかし、社会サービスが白人を基準に設計されるかぎり、少数民族の実に多様な根強い生活習慣は、無視ないし軽視される。少数民族に属する人々は、利用を自ら思いとどまるであろう。英語を第一言語にはしない、あるいは英語を少しも話せない人々にとっては、社会サービスの存在さえ知りえない。

さらに、サービスの担い手の人種差別主義的な態度も、根強い。専門職員の判断や価値観は、社会サービスに影響を及ぼす。黒人を「リスクの大きいクライアント」「非協調的な要介護者」として特徴づける自治体は、めずらしくない。少数民族に属する人々を「必要もないのに医師にかかる」「ささいなことで不平を言う」「手間のかかる患者」と類型化することも、ありふれたやり方である。

社会サービスの利用は、少数民族に属する人々についておのずと少ない。サービスについてニーズを持たないわけではない⁽⁵⁾。黒人や少数民族に属する人々の特性がサービスの設計に当たって考慮されず、サービスの担い手にも人種差別主義的な態度の残っているもとの、ニーズは充足されないのである。ニーズは、こうした下でニーズとして現われにくい。

本稿は、イギリスにおける社会サービスの現状を少数民族とのかかわりで検証することを目的にする。

検証の主な項目は、あらかじめ示しておく次の通りである。(1) 社会サービスにおける機会均等政策の原則と内容及び立案の時期。(2) 社会サービスにおける機会均等を担保する組織の整備状況。(3) 少数民族に関する各種情報の整備と調査の状況。(4) 社会サービスの内容と案内の状況及びそこでのボランティア団体の位置と財政支援の状況。(5) 社会サービスを担う労働力の民族別構成と白人を含む教育訓練の状況。

検証の素材は、保健省社会サービス監督官 (DH. SSI) の監察報告書をはじめ人種平等委員会 (CRE) の調査報告書、エイジ・コンサーン老年学研究所 (Age Concern, IG) の調査報告書及びナショナルソーシャルワーク研究所 (NISS) の調査報告書、これらである⁽⁶⁾⁽⁷⁾。

1 保健省社会サービス監督官『監察報告』(調査時期 86 年 4 月)

この『監察報告』は、イギリスの北西部 (North West) にある 17 の地方自治区 (District) の社会サービス部について調べたものである。17 の地方自治区には、マンチェスター (Manchester) やボルトン (Bolton)、ロッチディール (Rochdale)、オールダム (Oldham) などの都市が含まれる。少数民族に属する人々の数と比重は、ロンドンに次いで多く高い⁽⁸⁾。

人種関係もしくは少数民族へのサービスに関する政策の採択状況は、地方自治区によって区々である。進捗の状況によって 5 つに類型化される。第 1 に、議会で政策を採択したものの、もっぱら雇用にかかわる政策を内容にする場合 (類型 A)、第 2 に、同じく議会で採択されるとともに、雇用にとどまらずサービスをも含めて政策化する場合 (類型 B)、第 3 に、社会サービス部として取り決め、部全体にかかわる内容で政策化する場合 (類型 C)、第 4 に、同じく部内で決めるものの、特定のクライアントもしくは地域にかかわる内容の政策化 (類型 D)、最後に、いかなる採択や取り決めもない状況 (類型 E)、これらである。

17 中 8 の地方自治区は、類型 A である。同じく 4 地方自治区は、類型 B である。両者をあわせて 12 地方自治区は、人種についてのなんらかの政策をもっている。しかし、雇用とサービスの双方を含む政策は、前述のように 4 地方自治区のみである。ともあれ 12 地方自治区は、監察に先立つ 2 年以内に政策を文書化している。84—85 年にかけてのことである。監察の行なわれた当時であれば、ごく最近のことである。残りの 5 地方自治区は、類型 E である。

地方自治区に変化のきざしを見ることができる。類型 A、すなわち雇用についての政策をもつ

表1 人種関係・少数民族へのサービスの所轄組織

	地方自治区の数
1. 地方自治区全体にかかわる	
(1) 地方自治区人種関係小委員会あるいは同じく機会均等委員会	4
(2) 諮問委員会（議員、少数民族組織の代表を含む）	2
(3) 職員連絡会議	2
(4) 小計	7 ⁽¹⁾
2. 社会サービス部の部内限り	
(1) 職員ワーキンググループ、政策グループ等	4
(2) 職員問題検討グループ	3
(3) 諮問委員会	1
(4) 特定問題検討会	1
(5) 小計	6 ⁽¹⁾

（資料） R. D. Hughes, *op. cit.*, p. 14.

（注） (1) いずれも多種回答である。このため、小計は1(1) - (3) 及び2(1) - (4) の累計と一致しない。

地方自治区のうち半分に当たる4地方自治区は、雇用に加えてサービスをも政策に組み入れる方向で再検討に入っている。類型D、すなわちいかなる採択や取り決めもない地方自治区のうち1地方自治区は、少数民族グループからの圧力に押されて態度の見直しに入っている最中である。いずれも積極的な方向への変化である。

人種関係の問題や少数民族へのサービスを扱う部局の整備状況は、表1の通りである。7地方自治区は、表に示されるように自治区のレベルにおける委員会などの組織をもっている。6地方自治区は、社会サービス部のレベルにおいてワーキンググループなどを設置している。なんらかの組織をもつ地方自治区は、合計13である。この数は、人種関係もしくは少数民族に関する政策を議会で採択した地方自治区12とほぼ重なりあう。

イギリス北西部に住む少数民族は、マンチェスターとリバプールの2大都市を除いてのことであるが、英語を母国語とはしない人々から主に構成される。言語は、このためにサービス利用のうえで明らかな障害である。サービスの案内は、多様な言語によらなければ宣伝の効果をもたず、少数民族に周知されない。少数民族の人々が最初に接することになるであろう受付係の訓練も、サービスの利用を促すうえに欠かすわけにいかない。社会サービス部は、少数民族への周知と利用にむけてどのような措置をとっているのだろうか。あるいは、取っていないのだろうか。結

表2 社会サービス部の用意する各種の措置

	広い範囲で行っている	ある程度行っている	行っていない	計
1. 英語以外の言語による道標と掲示	1	1	15	17
2. 英語以外の言語による説明用リーフレット	1	5	11	17
3. 受付係のための訓練	0	1	16	17
4. 他の職員のための訓練	0	2	15	17
5. 関係する問題について少数民族組織との協議	0	1	16	17
6. 少数民族組織へのリーフレットの提供	0	0	0	0

(資料) 表1に同じ、p.23.

果は、表2の通りである。17地方自治区のうち11—16自治区は、関係する措置をとっていない。「英語以外の言語による説明用リーフレット」の作成は、他の措置に較べると相対的にしろましである。しかし、「広い範囲で」作成している地方自治区は、わずかに1自治区にすぎない。「ある程度」の範囲で行なう自治区は、5である。この措置でさえも「行っていない」地方自治区が、およそ65%を占める。「社会サービス部は、ようやくこの種の問題について考えはじめたところである⁽⁹⁾」と『監察報告』の評するところである。

通訳の配置も、社会サービスの周知と利用を左右する。しかし、一般に満足のいく配置ではない。言語は、アジア系の人々にとって障害であると広く認められるにもかかわらずである。第1に、通訳を配置する社会サービス部はごく少ない。通訳を雇って担当の地区に配属するのは、わずかに1社会サービス部である。他の社会サービス部は、通訳についていかなる定めももたない。居住施設のための定めは、どの社会サービス部にもない。3地方自治区は、通訳の登録をおこなっている。関係する社会サービス部は、これを利用して通訳を依頼することができる。第2に、通訳への専門的な訓練を手がける例は、稀である。少数民族に特有なニーズは、職業資格のある通訳にあっても専門的な訓練と実地の経験にうらうちされてようやく理解される。しかし、通訳への訓練は、1地方自治区で手がけるだけである。最後に、通訳は前もって予約しなければならないなどの問題もある。通訳は、通常の執務時間の枠内でないと利用できないといったことも指摘される。通訳がせっかく配置されていても、サービスを要する時に実際上利用できないことになる。この問題は、再検討にむけて議論の俎上にのせられている。

少数民族に属する人々の職員としての採用は、雇用における機会の均等のもとより少数民族による社会サービスの利用を促す上からも、重要である。雇用における機会均等政策をもつ社会サービス部は、17のうち13である。他の1社会サービス部は、非差別政策を採っている。13のうち6社会サービス部は、政策を具体化するための積極的な措置を程度の差はあれ採っている。他の7社会サービス部は、そうした措置をとることなく政策上の立場の表明にとどまる。

どの社会サービス部も、クォーター制の考えには消極的である。職員中の少数民族者比率を公的に定める社会サービス部は、ない。しかし、職員の構成は、地域の人種構成を反映したものでありたい、とどの社会サービス部も認める。少数民族に属する人々を採用するうえで、むずかしい問題もある。いくつかの社会サービス部は、職業資格をもつ少数民族だけを採用する方針である。これは、少数民族に属する人々を實際上排除することにつながる。職業資格をもつ人々からの応募は、稀だからである。他方、少数民族のうち職業資格をもたない人々を採用する社会サービス部では、別の問題に直面する。少数民族出身の人々に専門的な訓練の優先権を与えれば、昇進に道を開いてたしかに有益である。しかし、優先権を付与されない人々、殊に白人とのあつれきを避けるわけにいかない。

17のうち16社会サービス部は、少数民族出身の職員に昇進の道を開いていない。わずかに1社会サービス部だけが、少数民族出身の人々をソーシャルワークの職位に配置して専門的な訓練の道を開いている。さきの16のうちの1社会サービス部は、これまでのやり方を改めて昇進に道を開くよう検討しはじめている。少数民族出身の職員は、こうした現状から数も少ないだけではなく職階上の地位も総じて低い。

少数民族による社会サービスの利用を促すうえでは、少数民族出身者の職員への登用とあわせて白人職員への訓練も欠かすわけにいかない。7社会サービス部は、なんらかの訓練機会を用意してきた。このうちの4社会サービス部は、職員への訓練を続けている。他の2社会サービス部は、訓練の充実にむけた見直しの最中で作業を中断している。他の1社会サービス部は、以前に一度訓練の機会を設けた限りである。その後再開の動きはない。訓練の企画と実施は、地方自治区による1つを除いていずれも社会サービス部である。社会サービス部のすべての職員に開かれているが、参加は任意である。訓練は、少数民族に関する一般的な知識と対応の技能の習得を目的にする。少数民族の経済的、社会的な環境をはじめ人種差別及び差別的な扱いへの対応などからなる。いくつかのより専門的な訓練も行なわれている。ある社会サービス部は、ウルドゥー語の講習を行なっている。他の社会サービス部は、少数民族の食習慣にそう調理の訓練を行なっている。

少数民族のサービス利用についての調査は、1 社会サービス部を除いて行なわれていない。唯一手がけている社会サービス部は、定期的に調査してその結果を月ベースで集計している。他に 2 社会サービス部が、調査の実施を検討している。社会サービスを必要にする人々の把握は、どの社会サービス部でも行なわれていない。実際の利用者と潜在的な利用者との落差は、不明である。少数民族の人口統計は、3 社会サービス部に備えられている。ここにいう人口統計とは、『国勢調査』81 年版である。これ以外の資料は備えられていない。少数民族の社会的、経済的な状況に関する資料は、いずれの社会サービス部にもない。

社会サービス監督官は、こうした現状について「がっかりさせられる⁽¹⁰⁾」と卒直に評している。現状への批判は、特に 2 つの点にむけられる。すなわち第 1 に、確たる政策をもつ社会サービス部は少なく、多くの社会サービス部は政策を事実上もたないこと、第 2 に、社会サービスの給付も練られた計画の発露というより場当たりに寄せ集められたという感が強く、サービスの水準もおのずと低いこと、これらである。社会サービス監督官は、多様なニーズに個々に対応できるようにしっかりとした調査にうらうちされた計画とサービスの給付が必要であるとして、多面にわたる提言を以って『監察報告』を結ぶ。

2 保健省社会サービス監督官『監察報告』（調査期間 86 年 12 月－87 年 1 月）

この『監察報告』は、イギリスの北西部にある 3 つの地方自治体の社会サービス部について調べたものである。ランカシャー (Lancashire)、マンチェスターそれにタムサイド (Tameside) の社会サービス部である。少数民族の比率は、順に 4.4%、12.7%、4.2%である⁽¹¹⁾。

この『監察報告』の内容は、前出のそれとかなりのところ一致する。3 地方自治体とそれぞれの社会サービス部は、人種関係に関する 76 年法にいう機会均等のための「適当な措置」を採るべく、いくつかの手を打ってきた。その歩みは、1981年に続く数年のうちに速められている。81 年は、少数民族による街頭での騒動がイギリスの各地で頻発し、世論の関心と呼んだ年である。しかし、アフリカ系カリブ人やアジア人に対するサービスの水準と規模にどの程度の影響を与えたかといえば、社会サービス部の職員と地域の指導的な立場の人々の言によるかぎり、きわめてわずかである。

少数民族の問題に系統的な関心が払われるようになったのは、確かである。これには、4 つの事情がある。第 1 に、地方自治に関する 1966 年法が制定され、都市計画や社会サービスのための追加的な財源に道が開かれたことである。第 2 に、地域の黒人集団からの政治的な圧力が働いて

いることである。第3に、低所得者の密集する都心のスラム街 (inner city) とそこでの社会的な騒乱とに世論の関心が寄せられたことである。最後に、職員層の運動が、ソーシャルワーカーを中心に展開されたことである。しかし、その影響を過大に評価するわけにいかない。ある黒人指導者がいうように「誰もが少数民族について語るけれども、具体的な処置になると乏しい」のである。ある社会サービス部は、人種に関するワーキンググループを設置しておよそ12年になる。設置は、監察の行なわれた時期 (86年12月-87年1月) から逆算すると、75年頃である。それからおよそ12年、変化は、少数の熱心なサービス担当職員の範囲に認められるにすぎない。社会サービス部への全体的な影響は、測定できない程度のものである。

少数民族に属するクライアントのニーズについてソーシャルワーカーと地域の団体に尋ねると、同じ答えが返ってくる。すなわち、貧困、貧弱な住宅、失業それに不健康な状態である。人種差別とその影響をしばしば耳にする。人種差別に会うと極度に緊張して、社会サービス部の事務所や自助的な組織の会合に向く意欲をなえさせる。アフリカ系カリブ人とアジア人のクライアントにふさわしい施設やサービスは、不足している。高齢者のためのデイケアをはじめ人種及び性別のホームヘルプ、短期の介護施設、リハビリのための宿泊施設、コミュニティホームなどの不足である。問題は、単なる量的な不足ではない。アフリカ系カリブ人とアジア人のクライアントにふさわしい施設やサービスの不足である。ふさわしい施設やサービスとは、なにか。その基準は、3つである。第1に、場所である。黒人の高齢者は、子供や孫と一緒にあるいは近くで暮らしたいと願い、また、寺院やモスクの近くで生活したいと望んでいる。第2に、設備や備品である。本や遊具、ビデオ、食事、祈りのための施設、同性の介護職者の有無などである。最後に、施設やサービスの外見と感触である。職員の多様な人種構成や利用者の満足度などが、問題になる。

施設やサービスは、多様な人種と文化に対応して整備されなければならない。そのように整備されてこそ少数民族出身者による選択も生まれる。しかし、この選択性は、3地方自治区のおのの社会サービス部に関するかぎり、残念ながら殆ど存在していない。

社会サービスの提供を知らせる意味は大きい。しかし、概してうまく行なわれてはいない。殊にアフリカ系カリブ人とアジア人の住む地域では、そうである。社会サービスを周知するために、はっきりとした改善に乗り出さなければならない。そうでなければ、少数民族の人々にいつまでも伝えないままである。社会サービスを英語以外の言語で紹介する小冊子などの文献は、全くない。これには強い批判が以前から寄せられている。個々のサービスについて詳しく紹介するだけでなく、社会サービス部の組織と役割についても小冊子を通して周知するべきである。しかし、書き物の作成と配布で終わりというわけではない。口頭によるコミュニケーションが重要である。

少数民族の個々の事例に即してサービスを案内することができる。社会サービス部の職員と少数民族及び地域団体との様々な連携も生まれてこよう。通訳の配置は、そうした改善の一部である。

地域の人種構成に対応する職員の構成は、改善されている。これは、地域団体の認めるところでもある。少数民族に雇用の機会を開くばかりか、社会サービスの改善にも効果を発揮する。第1に、少数民族の職員への登用は、地方自治区による社会的公平の実績を示すことになる。かくして地域と社会サービス部との効果的な連携に道を開く。第2に、社会サービス部は、潜在的な利用者から「親しみのある場所」と見なされる。第3に、社会サービス部の姿勢や雰囲気も、少数民族のニーズに一段と感応的になる。最後に、提供されるサービスの効果は、社会サービス部により多くの情報が蓄えられる結果、より良くなる。

少数民族出身職員の職務上の地位には、解決の迫られる問題が多い。前述の『監察報告』に述べられた問題と共通する。第1に、専門職の職階にあるアフリカ系カリブ人やアジア人は、非常に少ない。第2に、首席の地位にある少数民族の職員も限られ、認可の権限をもつ職員も少くである。第3に、少数民族出身の職員、殊に社会サービス部の主な人件費目外の財源をもとに雇われた職員は、部の主流からはずれた職階に配属される。職務上の影響力は、おのずと狭い。

調査に応じた職員の84%は、ソーシャルワークの職業資格をもっている。そのおよそ半分の職員は、なんらかの在職訓練 (in-service training) を受けている。地方自治区や社会サービス部の行なう半日もしくは1日の課程である。有益な訓練であるけれども、携わっている仕事に照らすと不十分な内容であるというのが、共通の評価である。訓練は、人種差別主義の概念とコミュニケーションの文化的側面を主な内容にする。ソーシャルワーカーの日常の仕事を手助けする実際的な事項には触れていない。人種と文化に関する専門課程の時間も、充分ではない。クライアントのニーズに即した深みのある実際的な訓練を求める声は、少なくない。人種と文化に関する訓練をすべての訓練課程の標準的な内容の一部に組み込むべきであるという声も、多い。

社会サービス部の白人職員は、一人残らずアジア系の言語に苦心をしている。カリブ人とのコミュニケーションに困惑する白人職員は、まずいない。それでも、カリブ人のお国なまりにとまどう白人職員は、数は少ないものがある。身振りことばをまじえ、片ことの英語を話して対応するクライアントもいる。母国語によるコミュニケーションが、なんといっても大事である。アフリカ系カリブ人とアジア人の職員は、ある程度自力でコミュニケーションに応ずる。しかし、すべての黒人クライアントに対応できるわけではない。白人のソーシャルワーカーは、通訳の手を借りなければならない。誤解と間違いは、通訳をあてにしえない時おのずと増える。白人のソーシャルワーカーが自ら認めるところである。

通訳を利用できない大きな理由のひとつは、利用の範囲が限られていることである。しばしば2週間も前に予約しなければならない。あるいは、通訳が社会サービス部の事務所に来る次の週末まで待たなければならないこともある。ウィークデーであっても夜間及び週末には利用できないといった問題もある。

通訳を依頼できたからといって、問題が解決されたわけではない。相手とよりよい関係をつくるのは、通訳を介しているだけにより困難である。通訳によっては伝えられない感情や表現のニュアンスは、ソーシャルワーカーの腕のみせどころである。通訳が、社会サービスについて十分な知識をもつわけではない。社会サービスについての訓練を要する。

アフリカ系カリブ人とアジア人の若い世代は、イギリスに生まれ育ったことから、言語について同じ問題を抱えるわけではない。しかし、コミュニケーションにいかなる問題もない、というわけではない。

少数民族出身者の情報は、さまざまな方法で記録される。しかし、記録を残すのは、1 社会サービス部だけである。残りの2 社会サービス部は、記録のための制度をもたない。3 社会サービス部は、標準的なモニター制度の検討を始めている。設置の段階には至っていない。ソーシャルワーカーの2つの班は、自らで集めた情報をもとに政策上の結論を導き出すべく取り組んでいる。担当するケースについてのごく印象的な情報である。クライアントの民族的な出自については、あまりに漠然とした情報しか手にしていない。たとえばアジア人の民族的な多様性についてこれといった知見をもたないことから、担当するケースの整理も印象的にならざるをえない。

社会サービスの効果の判定は、その場かぎりの感が強い。アフリカ系カリブ人とアジア人へのサービスを体系だって評価する試みは、なされていない。

3 人種平等委員会『社会サービス部の機会均等調査』（調査期間 88 年 1 - 4 月）

この『機会均等調査』は、イングランドとスコットランド及びウェールズの 208 にのぼる社会サービス部の 56%にあたる 116 社会サービス部に郵送で回答を求めた結果を集計したものである。抽出された社会サービス部の殆んどは、相当な少数民族人口を抱える地域である。回答率 60%にあたる 70 社会サービス部が、回答を寄せている。

社会サービス部が、サービスの用意と給付に機会均等政策を採っているかどうかについて尋ねたところ、61%にあたる 43 社会サービス部は、機会均等政策をもっていると答えている。しかし、政策を文書化している社会サービス部となると、表 3 に示されるように回答の 34%にあたる

表3 社会サービス部の機会均等政策

	実 数	比 率(%)
1. 全回答数	70	100.0
2. 機会均等政策をもつ社会サービス部	43	61.4
3. 文書化された政策をもつ社会サービス部	24	34.3
4. 文書化されたアクションプログラムをもつ社会サービス部	16	22.9
5. アクションプログラムの提出に応じた社会サービス部	6	8.6
6. 機会均等政策をもたない社会サービス部	27	38.6
7. 機会均等政策を導入する意向の社会サービス部	14	20.0

(資料) CRE, Racial equality in Social Services Department, a survey of equal opportunity policies, CRE, 1989, p. 16.

(注) (1) 比率の小数点以下は、引用者が算出のうえ示してある。

わずかに24社会サービス部である。文書化された政策をもたない19社会サービス部は、政策上の態度を一般に表明するなどの類である。24のうち16社会サービス部は、前出の表に見るようにアクションプログラムも具体化している。機会均等政策をもたない27のうち14社会サービス部は、むこう2年(90年春)以内に文書化された政策を策定する意向である。残りの13社会サービス部は、機会均等政策をもたない考えである。このうち5社会サービス部は、すべてのサービス利用者を公平に扱ってきたことから文書化された政策など不要であるという考えを示している。他の2社会サービス部は、ごくわずかな少数民族出身者しかいないことからして、機会均等政策を必要であるとは考えていない。残りの6社会サービス部は、機会均等政策をもたないわけを示していない。

機会均等政策を採用する43社会サービス部に、政策の実施を監督する責任者について尋ねたところ、23%の回答率にあたる16社会サービス部は、主席管理職グループ、もしくは人種指導官などを含む幹部グループに責任を委ねていると答えている。同じく30%にあたる21社会サービス部は、部長もしくは副部長に責任を委ねている。1社会サービス部は、いかなる職員やグループにも監督の責任を委ねていない。7%にあたる5社会サービス部は、この質問に答えていない。

少数民族のニーズを考えて採用した特別の措置について尋ねたところ、56%の回答率にあたる39社会サービス部は、社会サービス情報の適当な言語への翻訳、同じく70%にあたる49社会

サービス部は、通訳サービスの利用、と答えている。56%にあたる39社会サービス部は、職員に人種関係の訓練を施して少数民族とそのニーズに対応するよう試みている。33%にあたる23社会サービス部は、サービスのための人種関係顧問を任命していると答えている。

3社会サービス部は、職員むけの人種関係訓練の内容について詳しく示している。そのうちの1社会サービス部は、人種意識高揚の訓練を83年以来手がけている。人種と精神疾患講座などを開設している他、社会サービス部の行なうすべての講座に反人種差別主義の考え方を盛り込むよう尽力している。人種意識高揚の訓練についての要望は、社会サービス部で高く、拡充にむけて資金の手当を検討しているところである。別の社会サービス部は、反人種差別主義の訓練を行なっている。いま1つの社会サービス部は、人種と人種差別主義の問題に責任を負う訓練担当幹部を任命している。比較的新しい講座には、主席職員とカウンセラーのための調査研究（1日）が含まれる。人種平等に関する部の政策文書は、この調査研究に参加した主席職員とカウンセラーの手になるものである。

特別の措置の導入に加えて、既存のサービスが少数民族出身者のニーズにあうよう改編されたかどうかについて尋ねたところ、56%にあたる39社会サービス部は、保育中の児童のニーズに特別の注意を払っている、と答えている。33%にあたる23社会サービス部は、里親探しのキャンペーン、同じく24%にあたる17社会サービス部は、保育中の児童のニーズに関するガイドラインの作成、30%にあたる21社会サービス部は、保育職員への訓練の提供をそれぞれあげている。

少数民族のニーズに特別の注意を払ってどのような変更結びつけたかについて尋ねたところ、33%にあたる23社会サービス部は、既存のサービスとりわけ給食サービスに少数民族の嗜好や要望を取り入れた、と答えている。在宅ケアの支援に少数民族の職員を加えたことやディケアの改編も、事例として示されている。9社会サービス部は、ディセンターを少数民族に属する利用者に魅力あるものにするよう手を加えた、と述べている。ディセンターの職員に少数民族出身者を加えることをはじめ宗教的な祭典の実施、絵画の展示や音楽の上演、食習慣や好みに配慮した多様なメニューの用意などが、修正の事例である。男女別々の宿泊収容施設は、少数民族出身者の高齢化に応えるべく2社会サービス部によって検討されている。

むこう2年間（90年春まで）に優先的に取り組むべき少数民族むけのサービスの有無について尋ねたところ、54%にあたる38社会サービス部は、肯定的な回答を寄せている。結果は、表4の通りである。29%にあたる20社会サービス部は、少数民族出身の児童のニーズに応えるように努力している。しかし、高齢者や通訳、翻訳サービスに払われる関心は、表に示されるように低い。

社会サービスの一部を提供する少数民族グループに資金の援助を行なっているかについて尋ね

表4 少数民族むけのサービスの優先事項

	実 数	比 率(%)
1. 保育（養子縁組と養育を含む）	20	53
2. 在宅ケア（ホームヘルプと給食を含む）	10	26
3. 精神上的健康	5	13
4. 通訳・翻訳サービス	5	13
5. 反人種差別主義の訓練	5	13
6. 資金の拡充	3	8
7. 少数民族出身のソーシャルワーカーの一層の採用	5	13
8. アフリカ系カリブ人及びアジア人高齢者のための宿泊収容施設	1	3

(資料) 表3に同じ、23ページ。

表5 社会サービス部の資金援助による諸計画

	実 数	比 率(%)
1. 保育（プレイグループと保育園を含む）	9	26
2. 福祉関係の助言と相談	11	16
3. 高齢者ディサービス（昼食クラブとホームヘルプを含む）	20	29
4. 女性の避難所	4	6
5. 障害者計画	4	6
6. 精神上的健康計画	2	3

(資料) 表3に同じ、22ページ。

たところ、50%にあたる35社会サービス部は、援助を行なっていると答えている。35のすべての社会サービス部が、援助グループの詳細について示している。高齢者へのサービスを手がけるグループへの援助が、表5に示されるようにもっとも一般的である。もとよりここから援助額の多い少ないを判断するわけにはいかない。特徴は、次のことである。自主的なグループを支援する社会サービス部は、機会均等政策の具体化のひとつとして援助していることである。これらの

社会サービス部の多くは、ミッドランド地方、ノースウエスト地方それにロンドン地域の地方自治区に属する。

サービスの優先順位の決定に際して、社会サービス部と少数民族グループとで相談を行なったかどうかについて尋ねたところ、41%にあたる29社会サービス部は、地域関係協議会(LCRC)に諮問した、同じく54%にあたる38社会サービス部は、地域の少数民族グループに相談した、と答えている。さらに、36%にあたる25社会サービス部は、ソーシャルワーク中央教育訓練協議会(CCETSW)やナショナル・ソーシャルワーク研究所(NISW)人種平等ユニット(REU)、社会サービス監督官、社会サービス委員会(SSC)、内務省、少数民族出身の職員、人種関係顧問などに相談した、と答えている。むこう2年間の優先事項を決めている社会サービス部の中では、49%にあたる34部が、少数民族グループとの相談を優先事項にあげている。

機会均等政策の実効性について点検する主な仕組みは、モニター制と幹部職員からの定期報告である。クライアントの民族的な帰属について記録しているかどうかについて尋ねたところ、機会均等政策をもつ43社会サービス部のうち、全回答の26%にあたる18部は、記録にとどめていると答えている。しかし、この18のうち8社会サービス部は、居住施設の介護や試験的な計画など特定の領域についてだけの記録である。

12社会サービス部は、記録の方法にかかわるいくつかの問題について述べている。7社会サービス部は、職員が人種関係のデータ収集にためらいをみせている、と答えている。クライアントの民族的な帰属を調べることへの不安からである。民族的な帰属をどのように区分して説明すればよいかあやふやである、といった例もある。職員が、この分野の訓練を受けていなかったり、特にクライアントが異種族の両親をもつ場合などである。3社会サービス部は、ひとたびクライアントのデータを電算化すれば職員のためらいも消える、と答えている。ある社会サービス部は、記録の精度も導入から3年間は低かったけれども、その後90%の水準に高めていると述べている。この改善がどのようになされたのか、その理由は示されていない。

人種関係の記録をもつ社会サービス部の多くは、記録をとり始めて日も浅いことから包括的な記録報告書を作成するまでには至っていない。しかし、機会均等政策を採用するすべての社会サービス部は、その必要性を認めている。

人種平等委員会は、これらの調査結果について次のような評価を与えている。

第1に、多少の積極的な措置もとられているものの、66%にあたる46社会サービス部は、文書化された機会均等政策をもたない。多くの社会サービス部は、人種関係に関する76年法にいう地方自治体の義務、すなわち不法な人種差別を除去するとともに機会均等の促進に努めることに応

じていない。第2に、機会均等政策の具体化に乗り出した少数の社会サービス部も、その実施はなお初期の段階にある。すべてのサービスに機会均等の考えを具体化するほどの幅広い計画もつ社会サービス部は、少ない。第3に、機会均等政策は、雇用とサービスの双方にかかわる。少数民族出身者の雇用は、多様な人種のサービス利用を促すのである。最後に、すべての利用者を公平に扱うという意向を単に表明するだけで十分ではない。そうした表明も、たしかに機会均等政策の一部である。しかし、文書化された政策こそ必要である。

4 エイジ・コンサーン老年学研究所『少数民族の高齢者へのサービス調査報告』

(調査期間 88 - 89 年)

この調査報告は、2つの州（パークシャー州 Berkshire、ランカシャー州 Lancashire）と2つの地方自治区（ノーザンプトン Northampton、サウスオール Southall）、つごう4つの地域を対象に少数民族の高齢者への社会サービス計画について調べたものである。少数民族出身者の比率は、順に7.7%、4.4%、6.0%、32.7%である⁽¹²⁾(91年)。調査報告で扱うつごう4つの州ないし地方自治区は社会サービスにおけるボランティアの利用、財政上の裏付けの確保、サービス提供者との長い折衝など共通する課題も多い。同時に、歴史的な環境やクライアントの構成など4つの州ないし地方自治区のそれぞれに独自の問題もある。以下では、4つのうちから3つの州ないし地方自治区を選び出して紹介し、最後に、4つの州と地方自治区に共通する課題について述べてみたい。

(1) ランカシャー州の社会サービス計画

ランカシャー州の少数民族は、社会サービス部の調査によると20以上の民族グループからなる。主なグループは、イスラム教スンニー派のパキスタン人、同じくスンニー派のグジャラト州出身インド人、グジャラト州出身でヒンズー教徒のインド人、ヒンズー教徒のバングラディッシュ人、香港出身の中国人などである。多くの少数民族は、貧困や戦争、宗教もしくは政治的な紛争から逃れるためにイングランドに移住して来た。綿工業や織物工業からの求人が、1950年代から60年代初頭にかけて旺盛に行なわれ、これが、少数民族を受け入れる基盤であった。しかし、両業種は、70年代後半から衰退の一途を辿る。少数民族出身者の失業率は、これに歩調をあわせるようにきわだって高くなる。

高齢者の直面する問題は多岐にわたり、その根も深い。第1に、貧困者の密集する都心部の過密地区に住んでいる。乏しい食事や住宅条件とからみあった健康状態の悪化もある。いずれも、貧困から発する問題である。第2に、市民としての権利を享受する上での問題である。言語と文化の障壁を乗り越えなければならない。殆どの高齢者は、英語を話すことはもとより読んだり書いたりすることもできない。人種差別的な態度にむき会うことも多い。第3に、少数民族に属する高齢者の社会サービス利用率は、極端に低い。言語の障壁があるからである。社会サービスや各種の給付の存在さえ知らないことが、少なくない。用意されるサービスが、少数民族のニーズに合致しない場合も多い。いくつかの障壁を乗り越えてサービスの存在を知りえても、利用を思い止まるのである。

エイジ・コンサーン・ランカシャー支部（ACL）は、州内の少数民族に属する高齢者の情報を84年末に収集している。そこから明らかになったことは、高齢者の急速な増加と公的なサービスの少数民族への不適合などである。ランカシャー支部は、職員を雇入れるための資金確保について翌85年1月に提案している。少数民族の高齢者にあうサービスの円滑な提供を目的にする職員の雇入れである。資金は、保健社会サービス省（DHSS）『介護のための地域援助計画』への申請と採択をへて確保される。職員は、85年9月に採用される。しかし、86年10月に退職している。同じ年の12月に別の職員が採用されて、計画の具体化に乗り出している。職員の第一の仕事は、サービスを提供する地域組織を支援することである。地域には、ヒンズー教徒高齢者協会（HEPA）やアジア人助言センター（AAC）など8つの組織がある。昼食クラブや会話教室、図書室、一時訪問センターなどを運営するとともに、居宅訪問計画、小旅行、話しあいやセミナーなどを運営している。職員は、これらの地域組織を定期的に訪問して必要な援助をおこなうとともに地域組織とエイジ・コンサーンとの連絡調整に当たっている。職員は、地域組織と社会サービス部及び住宅当局との調整にも携わっている。福祉諸手当や移民規則などの変更に関する情報を集めて地域組織に伝えるのも、職員の仕事のひとつである。

職員の手がけた仕事の中には、つごう6回に亘るセミナーの開催がある。最初のセミナーは、87年10-12月に開かれ少数民族出身の高齢者のニーズ、これら高齢者の社会的な孤立、あまりに類型化されて陳腐な社会サービスなどをめぐって活発な意見の交換がなされた。参加者は、それぞれ37-55名である。続くセミナーは、翌88年3-5月に開かれ、高齢者とりわけ少数民族出身の高齢者へのサービスのあり方、少数民族出身の高齢者への特別な措置の是非などをめぐって討論されている。参加者は40-55名にのぼる。さらに、職員は、パンフレットの作成と配布も手がけている。アジア人高齢者のかかりやすい低体温症をテーマにする図解入りのパンフレッ

トをウルド語とグラジャト語で2万部（初刷り）発行し、地域組織を介して配布している。『アジア人高齢者の健康な食事』と題する2冊目のパンフレットも、ウルド語とグラジャト語で作成されている。アジア人の伝統的な食事と高血圧や心臓疾患との因果関係は、医療分野の専門家によってよく知られている。しかし、アジア人の高齢者には、殆ど知られてこなかった。アジア系の言語による情報がなかったからである。2冊目のパンフレットは、この空白を埋めるための試みである。

計画のもっとも大きな問題は、財源の確保である。保健社会サービス省からの援助は、88年8月末をもって終了する。ランカシャー支部は、『ボランティアのための機会』と称される資金を得て89年3月までの手当てをしている。あくまで代替的な財源である。89年4月以降の財源を得るべく、ランカシャー州議会などにあてて要望を出したりもしている。しかし、資金の継続的な確保は、できていない。他の各種の申請も手を尽したものの、いずれも受理されていない。結果は、はっきりしている。サービスを担ってきた地域組織は、調整役の職員を失うことである。

(2) ノーザンプトン地方自治区の社会サービス計画

この地方自治区に住むアフリカ系カリブ人の多くは、ジャマイカの出身である。ガイアナやガーナ出身のアフリカ系カリブ人も、数は少ないものの生活している。高齢のアフリカ系カリブ人は、出身国のいかに問わずいずれも移民第一世代である。

高齢のアフリカ系カリブ人のための社会サービスは、ここで扱う計画の以前にはこの地方自治区に存在しなかった。ディケアはもとより在宅介護、助言や情報サービスもしかりである。これには、相応のわけがある。第1に、地方自治区は、「サービスは人種のいかににかわりなくすべての人々に開かれている」として、人種に盲目的な (colour blind) 姿勢をとり続けたことである。高齢の黒人をはっきりと意識した政策は、ここにはない。第2に、社会サービス部は、「黒人は自分たちで介護する」という考え方に固執し、ニーズに応えようとはして来なかったことである。第3に、同じく社会サービス部は、高齢のアフリカ系カリブ人に「独自のサービスを設定するに足りるほどの数ではない」としてこれらの人々の規模を過小に評価してきたことである。

高齢者のためのノーザンプトン州計画は、ノーザンプトン西インド人親の会 (NWIPA) の手になるものである。その目的は、ディセンターの設立と西インド人高齢者へのサービスの提供である。ディセンターは、ダーリントン教会の事務所の一角に83年12月に設置されている。

ノーザンプトン西インド人親の会は、保健社会サービス省『介護のための地域援助計画』から

の資金援助を85年に受けている。加えて、保健社会サービス省『ボランティアのための計画』からの資金援助も追加的に受けている。また、恒常的な施設が、これに前後して確保されている。さらに、フルタイムの調整役を長期に雇入れることができ、幸運なことにこの調整役は、老人専門病院の看護助手としての就業経験をもっている。しかも、追加的な補助金が、小型バスの購入のために交付されている。高齢者の援助に力を発揮したことは、いうまでもない。親の会は、手工芸品の販売や他の活動を通して資金の一層の確保に乗り出してもいる。

ディセセンターは、週4日いずれも午前9時30分から午後4時30分まで1日7時間開所している。アフリカ系カリブ人の高齢者に思いやりあふれる交わりの場を提供する。60－81歳におよぶ68人が登録し、一日平均およそ22人－女性12人、男性10人－が利用している（87年）。翌88年の実績もほぼ同じである。一日平均およそ20人が利用している。きまって利用する高齢者は、一人暮らしである。

カリブ族の人々むけのあたたかい食事が、週3回、1日当たりおよそ10－12人のクライアントに提供されている。クライアントの負担は、一食当たり70ペンスである。あたたかい食事は、調整役の職員によるとクライアントの健康に非常に良い。ディセセンターに毎日通うクライアントと糖尿病のクライアントにとっても、しかりである。

20人のボランティアが定期的にディセセンターに出かけて来る。通常2人のヘルパーとして毎日の作業を担う。ヘルパーは、ディセセンターの活動を管理し容易にしてくれる。彼女たちには、隠れた役割もある。高齢のクライアントにとっては、介護者であると共に友人でもある。

調整役の職員とボランティアは、およそ20人のアフリカ系カリブ人高齢者を相手に在宅支援の活動も手がけている。このうち調整役の職員は、ディセセンターの閉鎖される金曜日と他の時間の許す曜日に、週当たり少なくとも15人の高齢者を自宅や病院に訪問する。これらの高齢者は、ディセセンターに行きたいけれども体が弱って外出できない人々、ディセセンター外の援助を要すると調整役の職員によって判定された人々が含まれる。こうした援助は、住宅問題の相談から病院への通院の介助、厳寒時の生活援助まで幅広い範囲に及ぶ。

社会サービス計画は、いくつかの意義を発揮している。第1に、かつて家に引きこもりがちであったアフリカ系カリブ人高齢者のニーズに応えたことである。地方自治区は、そのようなニーズのあることさえ知っていなかった。計画は、ニーズの存在とサービスの必要とを示したのである。第2に、社会サービス部の立場の変更を迫ったことである。社会サービス部の当初の立場は、社会サービス計画を支援するというものである。しかし、この場合の支援とは、助言を与える以上のものではない。86年当時の公式の見解である。立場は、88年までに変化する。すなわち社会

サービス計画に資金の援助を行なうというものである。この援助は、当初の1年を超えない短期の資金から、88年8月1日以降長期のそれへと拡充される。社会サービス部は、ディセンターのための資金を継続的に提供することによって、黒人高齢者のニーズに積極的に応える立場をとるのである。

社会サービス計画には、課題も多い。第1に、ディセンターは20人程度のアフリカ系カリブ人で手一杯の状態である。より多くの高齢者を受け入れてサービスを提供する余地は、残念ながらない。第2に、高齢者のための専門的な設備に乏しいことである。障害をもつ高齢者は、障害者用の洗面所がないことなどから当初から利用できない。第3に、社会サービス部は、資金の援助に当って調整役の職員の仕事に一定の枠をはめていることである。すなわち、社会サービス部は、この職員がディセンターの外で行なう「半ばソーシャルワーク的な在宅介護」を是認していない。最後に、西インド人親の会などの関係者は、資金の拡充を当局に求めているものの、社会サービス部は、これに応じていないことである。前者は、計画を発展させて高齢者のニーズに応える為に資金の拡充を要求している。これに対して社会サービス部は、利用者の増加を見込めないとし、要請に応じていない。

(3) サウスオール地方自治区の社会サービス計画

少数民族の最大グループは、インド出身者である。次いで東アフリカからのアジア系の人々である。後者の中でもっとも大きなグループは、パンジャブ人のシーク教徒である。この地域は、イギリスでも最大のシーク教徒の居住する地域である。移民のパターンと理由は、ランカシャー州に住むアジア人のそれに似ている。少数民族の人々の多くがこの地域に到着した60-70年代は、数多くの白人がこの地を離れた時期でもある。経済的な低滞と軌を一にして進んだ事態である。地域は、貧困者の密集する過密地区の様相を呈し、貧しい住宅事情と乏しい社会サービスや施設によって特徴づけられる。

社会サービス計画は、他の例と同じように地域のニーズに応えるべく着手されている。白人の高齢者むけのサービスは、民間団体の供するクラブという形や高齢者福祉委員会(OPWC)という姿のもとに、わずかであれ存在していた。アジア人の増加につれて明らかになったことは、アジア人高齢者の利用できる施設もサービスもないということである。地域の諸団体は、これに迎えようと70年代末葉から80年代初頭にかけてアジア人高齢者むけの介護サービスに乗り出す。ディセンターの開設は、77年である。アジア人高齢者むけのディセンターとしては、イギリスで

はじめての試みである。80年代には、今1つのディセセンターが開かれている。2つのディセセンターとも、助言サービスをはじめアジア人昼食クラブ、後期高齢者のための洗濯サービス、アフタヌーンティー・クラブなどを手がけている。80年に開設のディセセンターは、登録利用者700人を数え、週平均140食を提供している。77年に開設のディセセンターは、登録利用者1630人を数え、一日平均男性125人、女性35人、あわせて160人が利用している(86-87年)。

社会サービス計画の具体化につれて、その欠陥も次第に明らかになってきた。84年6月には、サウスオール地域統一行動(SUCA)という名称の組織が結成される。会員は、地域の諸団体である。エイジ・コンサーンサウスオール支部(ACS)もその一つである。この組織の運営委員会は、同じ年の10月に報告書をまとめ、既存の様々なサービスの調整と新しいサービスの必要について提言する。さらに、運営委員会は、エイジ・コンサーンサウスオール支部の役割についても提言を行なっている。すなわち、支部は、地域の既存のサービスを肩代わりするのではなく、地域グループの仕事を支援し新しいサービスの企画を行なってもらいたい、というものである。より詳しくいえば、第1に、高齢者むけの諸サービスの調整、第2に、高齢者むけサービスと施設に関する情報の収集ならびに普及、第3に、地域グループへの助言と支援、最後に、充足されていないニーズの発見と新しいサービスの立案、これらである。

この地域の85年以降における計画は、運営委員会のこうした提言にそって具体化される。エイジ・コンサーンサウスオール支部の管理委員会は、前述の2つのディセセンターの代表をはじめサウスオール隣人介護(SNC)、地方自治区及びエイジコンサーンイングランドの各代表をもって構成され、提言の具体化に乗り出す。85年10月には、フルタイムの職員が2名採用される。次いで86年2月には、パートタイムの職員が1名採用される。86年3月からは、『ニューズレター』が発行されて、保護住宅の入居や介護サービスについての詳しい情報、ボランティアグループへの資金援助の案内などを行なっている。4つの主なアジア言語、すなわちヒンディー語、パンジャブ語、グジャラト語それにウルド語で編集され、四半期ごとに刊行される。提言の具体化にむけた一例である。

社会サービス計画に要する資金は、保健社会サービス省『介護のための地域援助計画』を拠所にする。この資金援助は、89年の初頭まで続けられる。その後は、地方自治区の社会サービス部によって引き継がれている。これは、より長期に亘って継続的に支給される資金である。社会サービス部は、「機会均等政策にそう措置であり、少数民族出身の高齢者へのサービスを優先的に位置づけなければならない」と表明している。

(4) 小 括

少数民族出身の高齢者へのサービスは、ボランティア団体によるものであれ公的な機関に担われるものであれ、程度のいかに問わず不十分である。もっともすぐれたサービスが用意されている地域でさえも、ごく基本的なサービスが利用できるだけである。高齢者介護に取り組む少数民族の地域組織にボランティア団体や公的機関から委ねられた資金は、社会サービス計画の具体化される以前には、ないに等しい額ないしは全く存在しなかった。公的な機関のこうした態度には、相応のわけがある。まず、少数民族の家族について通俗化された観念を抱き続けたことである。少数民族出身者は、多世代家族の中で暮らして、地域内の強い連携にも守られていることから、高齢者の介護も地域内で十分に行なわれている、という見方である。しかし、エイジ・コンサンの職員が正確にいいあてている。「少数民族出身者は、ボランティア団体と公的な機関の支援なしに、高齢者を介護できない」。さらに、少数民族に属する高齢者は数も少ないことから、独自のサービスを設計するほどのことではないと判断されてきたことである。この判断は、社会サービス計画の立案当初ばかりでなく、計画の具体化された後にも3年以上に亘って示されている。この判断には、2つの情報源がある。その一つは、『国勢調査』81年版における年金受給者（男性65才、女性60才）の少なさである。いまひとつは、少数民族に属する高齢者の公的なサービス利用率の極端な低さである。いずれも、計数にかかわる情報である。まず、『国勢調査』81年版の計数についていえば、年金受給者はたしかに少ない。しかし、45才以上65才未満（女性は60才未満）の人々は、かなりの数にのぼる。『国勢調査』81年版の伝えるいま一つの計数である。この人々は、80年代から90年代にかけて年金受給資格を得る年齢に次々と達するであろう。少数民族の年金受給者は、このように考えると81年の計画のみを以って少ないなどと速断するわけにいかない。さきの少数民族の高齢者による利用率の低さは、ニーズのないことと同義ではない。ニーズは広くあっても、ふさわしいサービスが用意されないために、いきおい利用も芳しくないのである。

各地で具体化された社会サービス計画は、高齢者から歓迎されてニーズの高さを間接的に実証することになった。また、公的に手がけられたサービスの不十分さや不適合をも明るみに出している。計画は、こうした効果とともに解決しなければならない課題も抱えている。それは、資金の確保やボランティアの利用などである。

まず、計画のうらづけとなる資金の確保である。確かめられたニーズを充足するには、サービスを可能にする資金を見つけなければならない。保健サービス省『介護のための地域援助計画』

からの資金は、ランカシャー州とノーザンプトン及びサウスオール地方自治区の3つの地域に88年秋まで、同じくバークシャー州に89年5月まで支給され、それ以降打ち切られている。地域によっては地方自治区の資金の援助を得ていないところもある。しかし、ランカシャー州とバークシャー州の計画は、追加的な資金を得る目途がたたないことから89年春をもって終わりである。資金の安定的な確保にむけて払われる職員の努力とエネルギーは、容易に想像されるようにいかにも大きい。特に一年にさえ満たない資金の場合には、そうである。資金が底をつくであろうと予想しながら、計画を具体化することもあるといわれる。

さらに、ボランティアとその活用は、地域における介護という考え方の中心に位置づけられる。社会サービス計画においてもしかりである。しかし、少数民族出身のボランティアの募集は、容易ではない。ボランティアという観念は、そもそも戦後のイギリスで生まれたものである。多くの少数民族にとっては、なじみのないことである。別の制約もある。すなわち、ボランティアは、少なくとも少数民族の言語を駆使できなければならない。ボランティアの供給源は、おのずと狭くなる。ボランティアをなじみのない地域から見つけ出そうとする時、しばしばとられた方法は、わずかなお金をボランティアに支払うことである。ボランティアに「現金支払い経費」の名目でお金を払うと、比較的容易にボランティアを見つけることができる。

5 ナショナルソーシャルワーク研究所

『黒人と少数民族のための社会サービス第1次調査報告』（調査期間90年3—8月）

この『調査報告』は、イングランドをはじめスコットランド、ウェールズ及び北アイルランドのすべての社会サービス部（133）を対象に黒人と少数民族のための機会均等政策について調べた結果である。これまでの同種の調査は、少数民族の多い地域を抽出して実施されて来た。これに対して、この『調査報告』は、少数民族の比較的少ないスコットランドや北アイルランドをも対象に組み入れている。

名実ともに全国規模の調査結果である。回答率69.2%にあたる92社会サービス部が、調査に応じている。

63.0%にあたる58社会サービス部は、表6に示されるように各種資料の翻訳を手がけている。同じく55.4%にあたる51社会サービス部は通訳の便宜を用意している。51.1%にあたる47社会サービス部は、この双方をサービスとして用意している。これらの措置や便宜には、かなりの幅がある。各種資料の翻訳は、里親を探すための宣伝のひとつとして広告を作成することやディセ

表6 社会サービス部によるサービスの提供

	実 数	比 率(%)
1. 黒人、少数民族の里親の募集	59	64.1
2. 養子縁組に関する同一の紹介政策	58	63.0
3. 各種資料の翻訳	58	63.0
4. 黒人、少数民族地域に関して仕事をする労働者の採用	56	60.9
5. 黒人、少数民族の養子の募集	55	59.8
6. 黒人、少数民族の地域グループへの資金援助	54	58.7
7. 通訳の便宜	51	55.4
8. 黒人、少数民族への宣伝	45	48.9
9. 黒人、少数民族の高齢者むけホームヘルプ	36	39.1
10. 優先事項としての黒人、少数民族地域へのサービス	31	33.7
11. 社会サービス部人種平等ユニットの設立	27	29.3

(資料) Jabeer Butt, Peter Gorbach and Bandana Ahmad, *Equally fair?*, a report on social services departments' development, implementation and monitoring of services for the black and minority ethnic community, HMSO, 1994, p. 21.

(注) (1) 比率は、引用者の計算による。

ンターについてアジア人地域の人々に知らせること、に多くの場合限られる。通訳の便宜は、必要な時に通訳を雇うための予算の計上から、通訳をハーフタイムで常時雇って事務所に配属する場合まで、多様である。これらのサービスは、少数民族出身者になくてもはならない時に提供される必要がある。

黒人や少数民族の地域グループの重要性は、少なくとも地域に住む人々によってはやくから認められてきた。58.7%にあたる54社会サービス部は、黒人や少数民族の地域グループに資金を援助している。社会サービス部は、黒人や少数民族の地域グループを「自助グループ」として長い間位置づけてきたところである。そうした評価は、資金の援助実績に照らす時変わりつつあるといわなければならない。しかし、資金の援助が、地域グループの大きな影響力の指標というわけではない。地域グループの考えや計画を社会サービス部の計画の立案過程にとり入れるのは、黒人や少数民族の地域グループに関するかぎりわずかに19社会サービス部にすぎない。資金を援助する54社会サービス部の35.2%にとどまる。地域グループの考えや計画を社会サービス部の計画

の立案過程にとり入れるのは、黒人や少数民族のそれを含むすべての地域グループについていえば、23社会サービス部、比率にして42.6%である。黒人や少数民族の地域グループは、一般のグループとはややちがった扱いを受けている、ということができる。

黒人や少数民族へのサービスをなにひとつとして用意しない社会サービス部は、8.7%にあたるわずかに8社会サービス部である。ごくわずかなサービス、主として里親や養子についてのサービスしか用意しない社会サービス部もある。里親や養子に関する以外のサービスを用意しない社会サービス部は、10.9%にあたる10社会サービス部である。他方、前出の表6に記載のすべてのサービスを提供するのは、9.8%にあたる9社会サービス部である。人口規模の大きい社会サービス部は、概して多くのサービスを提供する。一切のサービスを用意しない社会サービス部は、人口の多いところには見られない。人口の多くなるにつれて、サービスの種類も概して増える。黒人や少数民族の規模とサービスの数には、このように一定の相関がある。

機会均等政策には、その効果をめぐって批判が寄せられている。最近では、次のような指摘がある。「多くの雇主の主な関心は、機会の均等についてなにがしか取り組んでいるように受け止めてもらいたい、ということである。機会均等政策の採用は、この努力の証としてしばしば理解される。政策を採用しさえすれば、それがいかにぎこちないものであっても差別の責めから組織を守ってくれるからである⁽¹³⁾」。

しかし、機会均等政策とその具体化にむけた方策—行動計画、監視の手続き—は、平等を達成するうえできわめて重要である、と受け止められている。議論になることは、政策の具体化とその影響である。

まず、地方自治体が雇用について機会均等政策を採用しているかどうか、次いで、社会サービス部が、同種の政策をとっているかどうかに関して尋ねている。殆どの地方自治体は、雇用のための機会均等政策をもっている。ほぼ同数の社会サービス部も、しかりである。しかし、3分の2にのぼる社会サービス部は、地方自治体のそれと同じ内容の雇用に関する機会均等政策ではない、と答えている。雇用に関する人種記録の保管とモニター制度（ERKM）となると、状況を異にする。この制度をもつ地方自治体と社会サービス部は、ともに少なくなる。52.2%にあたる48地方自治体は、この制度をもつ。社会サービス部に至っては42.4%にあたる39社会サービス部のかぎりである。

サービスに関する機会均等政策を採用する地方自治体と社会サービス部は、雇用に関する同種の政策をもつ地方自治体や社会サービス部よりも少ない。64.1%にあたる59社会サービス部は、サービスに関する機会均等政策をもっている。同じく地方自治体となると、これさえもわずかに

下回る。サービスに関する人種記録の保管とモニター制度になると、さらに芳しくない。43.5%にあたる 40 社会サービス部が、この制度をもつにすぎない。

59.0%にあたる 46 地方自治体は、雇用に関する機会均等政策を最近 4 年以内に採用している。64.4%にあたる 38 社会サービス部も、同じく 4 年以内の採用である。雇用に関する機会均等政策は、調査の実施時期と重ねあわせて見ると、84 - 85 年以降に採用されている。異なる人種間の良好な関係と機会の均等について定めた 76 年の関係法から数えること、およそ 10 年後のことである。なぜかとも長い期間を要したのであろうか。地方自治体と社会サービス部に変化を促したのは、76 年の人種関係法というよりもむしろ 81 年の全国的に頻発した少数民族の「暴動」とこれへの対応策を示した『スカルマン卿報告』(Report by Lord Scarman) である。雇用に関する機会均等政策の多くは、この「暴動」の 2 - 3 年後までに採用されている。黒人と少数民族の政治参加、特に地方議会への進出も、80 年代に入って目立つ動きである。この要因も、雇用に関する機会均等政策の採用を促している。

サービスに関する機会均等政策は、大きくぐりにすると 4 つの内容からなる。第 1 に、サービスを均等に提供するという趣旨の陳述、第 2 に、人種の平等についての目標の提示、第 3 に、実施にむけた計画の提示、最後に、実施責任者の選任、これらである。内容は、見られるように先に進むにしたがって具体性を帯び高度化する。社会サービス部をこの 4 つを基準に区分けすると、表 7 の通りである。33.7%にあたる 31 社会サービス部は、4 つの内容のうち 1 つさえも持たない。これとは逆に、27.2%にあたる 25 社会サービス部は、4 つの内容すべてについて提示しあるいは

表 7 社会サービス部のサービスに関する機会均等政策の内容

内 容 ⁽¹⁾	新イギリス連邦及びパキスタン (NCWP) ⁽²⁾ 出身者				
	100 - 6,499 人	6,500 - 27,999 人	28,000 - 150,000 人	不 明	計 ⁽³⁾
1. 4 つともなし	13	9	2	7	31 (33.7)
2. 1 ~ 3 あり	11	10	11	3	35 (38.0)
3. 4 つともあり	3	9	13	-	25 (27.2)
計	27	28	27	10	92 (100.0)

(資料) 表 6 に同じ、30 ページ。

(注) (1) 4 つの内容は、本文に示してある。

(2) 『国勢調査』81 年版による。

(3) () 内は、比率である。

表8 社会サービス部の全般的な政策

主なサービスに関する政策の文書化	政策文書に目標を明示する頻度		
	頻 繁 に	た ま に	計 ⁽¹⁾⁽²⁾
1. すべての主なサービス	41	7	48 (55.8)
2. 全部ではないが殆んどのサービス	13	11	25 (29.1)
3. ごくわずか	3	10	13 (15.1)
4. 計 ⁽²⁾	57 (66.3)	28 (32.6)	86 (100.0)

(資料) 表6に同じ、30ページ。

(注) (1) 合計には、不明も含む。

(2) () 内は、比率(%)である。

表9 機会均等政策とサービスの数

	主なサービスと均等政策及びサービスの平均数 ⁽¹⁾			
	頻 繁 に	た ま に	一度もない	計 ⁽²⁾
1. サービス機会均等政策をもつ社会サービス部	7.7	6.6	(1.6)	6.6
2. サービス機会均等政策をもたない社会サービス部	(6.0)	4.9	2.2	3.8
3. 計	7.5	5.9	2.0	5.7

(資料) 表6に同じ、33ページ。

(注) (1) 10に満たない社会サービス部は()内以示してある。

(2) 合計には、不明も含む。

選任している。他の38.0%にあたる35社会サービス部は、1-3つの内容について提示している。40%を少し下まわる数の社会サービス部は、サービスの均等な提供政策を発展させつつあると評することができる。

4つの内容をすべて提示もしくは選任する社会サービス部は、表7に示されるように黒人や少数民族の多い地域に限定されるわけではない。これらの社会サービス部は、たしかに新イギリス連邦及びパキスタン出身者の規模の大きさに比例して、増える。しかし、これらの社会サービス部は、黒人や少数民族の少ない地域に全く存在しないわけでもない。4つの内容をすべて提示もしくは選任する社会サービス部は、表に見るように黒人や少数民族の少ない地域でも3つを数える。社会サービスのニーズは、黒人や少数民族の少ない地域でも認められているということがで

きる。

主なサービスに関する政策が、社会サービス部の全般的な政策の中で文書化されているかどうかについて尋ねたところ、84.9%にあたる73社会サービス部は、表8に示されるように主なサービスのすべてもしくは殆どについて文書化している、と答えている。このうち半数を少し上まわる48社会サービス部は、すべての主なサービスについて文書化している。

主要なサービスに関する政策の文書化は、施策を実施に移す拠り所でもある。主なサービスに関する政策の文書化の中で機会均等の役割について頻繁に言及する社会サービス部は、前出の表6中の11種類に及び施策のうち平均7.5の施策を実施に移している。他方、主なサービスと機会均等との関係についてけっして言及しない社会サービス部は、11のうちわずかに平均2.0の施策しか実施していない。表9に示される通りである。サービスの提供に当たっての機会均等政策への言及は、実際に採用される施策の種類を増すように見える。その逆もしかりである。機会均等政策への言及いかんは、けっして空約束に終わっていない。施策の種類に連動するということができる。

6 ナショナルソーシャルワーク研究所

『黒人と少数民族のための社会サービス第2次調査報告』（調査期間92年8月）

この『調査報告』は、さきの『第1次調査報告』に回答を寄せ同程度の機会均等政策を採用する3社会サービス部について抽出したうえで、人種平等の計画、黒人労働者の採用、黒人地域グループへの資金の援助及び人種記録の保管・モニター制度（ERKM）に関してきき取った結果をまとめたものである。3社会サービス部は、具体名はふせられているものの、ロンドンのある自治区（London borough）、大都市のある地方自治区（metropolitan）及びある州評議会（county council）のいずれかに属する。地域に住む少数民族の比率は、順におよそ11%、30%以上、およそ13%である（81年）。少数民族の比率は、一見して明らかなおしなべて高い⁽¹⁴⁾。またこれらの少数民族は、低い所得水準と高い失業率及び悪い住宅条件を特徴にする地域（inner-city, areas of high social deprivation）の住民であることでも、似通っている。

3社会サービス部のうち、大都市の地方自治区に属する社会サービス部は、サービスに関する機会均等政策をもっとも早い時期に採用している。85年より以前の採用である。州評議会の社会サービス部は、もっとも最近になって採用している。ロンドンの自治区に属する社会サービス部は、この種の政策をはっきりと提示するわけではない。自治区全体として採用している。他の2

表10 機会均等政策の目標達成のための各種措置及び給付

変化を促す措置	サービスの給付
○人種の平等計画	○黒人民間団体への資金の提供
○黒人労働者の採用	○昼食クラブのような特定のサービスの発展
○黒人地域のニーズ調査	○アジア人地域むけの情報の発展
○人種意識啓発訓練、反差別主義の訓練	
○人種平等班の設立	
○黒人地域の活性化	
○平等のための実践実例集	

(資料) Jabeer Butt, Same services or equal services, the second report on social services departments' development, implementation and monitoring of services for the black and minority ethnic community, HMSO, 1994, p.20.

社会サービス部とは異なる状況にある。

サービスに関する機会均等政策は、どのような目標を掲げているであろうか。次の回答は、代表的な例である。「機会均等政策とは、サービスが地域のニーズにかみ合うように計画された政策である。サービスは、私の考えるところ地域のさまざまなグループのニーズに合うように提供されてしかるべきである。サービスは、さまざまな人種グループに利用しやすいように設計され、また、これらのグループに特有のニーズに合うように立案される。機会均等政策が採用されているからである。さまざまな人種グループだけではない。サービスは、障害者……などの他の少数グループのニーズに合うようにも準備されている⁽¹⁵⁾」。

社会サービス部は、機会均等政策の目標を達成するために各種の手段を講じている。これらの手段は、変化を促す措置と実際のサービス給付とに大別される。表10は、各種の手段をその性格にそって2つに大別したうえで示したものである。もっとも少ない利用の例は、表中「平等のための実践実例集」である。幾人かの職員がこれに言及したものの、黒人地域の平等に限って作成された「平等のための実践実例集」は、わずか一例にすぎない。「黒人地域の活性化」は、黒人の職員がしばしば言及した手段である。幾人かの白人職員も、この手段に肯定的に言及している。「アジア人地域むけの情報」は、通訳の雇入れや翻訳資料の提供の例を通して知られるように周知の手段である。「黒人地域のニーズ調査」も、かなり普及している手段である。殆んどの調査は、

成人むけに用意されたサービスがなぜ利用されないのか、その理由の特定を目的にする。ニーズの一般的な調査ではない。調査の効果を認める者は、多い。充足されないニーズの存在を職員に気づかせてくれるからである。しかし、調査の実施と集計に終わっていて、調査の結果をサービスの提供に生かしていない、という批判も広く行きわたっている。

3 社会サービス部がともに採用する手段は、前出の表中「人種の平等計画」「黒人労働者の採用」「黒人民間団体への資金の提供」これらである。このうち「人種の平等計画」は、他のさまざまな手段のさきがけとなったものである。いいかえれば「黒人地域のニーズ調査」をはじめ「アジア人地域むけの情報」「黒人民間団体への資金の提供」「反差別主義の訓練」などは、いずれも「人種の平等計画」の具体化である。

機会均等政策にそう諸手段の採用は、黒人地域むけのサービスのなんらかの改善に結びついた、と評されている。ききとりに応じたソーシャルワーカーは、次のようにいう。「確かに多少の変化があった。もとより、これで充分であるとは思っていない⁽¹⁶⁾」。

より多くの黒人労働者の採用は、雇用の差別に終止符を打つだけでなく、サービスの改善にも結びつく。これは前出の『第一次調査報告』によってすでに確かめられている。この『第二次調査』によっても再確認される。黒人の班長は、次のようにいう。「少数民族に属する人々の採用は、サービスの改善と結びついていると思います。私は、この地区ではじめて任命された黒人の班長です。他に、アジア人の班長と4人の白人の班長が居ます。この地区では、黒人とアジア人地域へのサービスを改善するための非常に具体的な実施計画を作成しています。職員の採用は、この計画の一部です。サービスの改善は、黒人の採用にその一部を負っています⁽¹⁷⁾…」。

黒人の採用は、なぜサービスの改善に結びつくのであろうか。2つのことが指摘される。第1に、サービスが利用者本位に提供されているように地域の黒人たちにありありと見えることである。黒人職員の存在は、象徴的な目的をもっている。すなわち、社会サービス部は、黒人職員の存在を通して黒人のためのサービス提供者であると受け止められやすくなるのである。ある職員は、次のようにいう。「私達が目標に定めた主な問題のひとつは、雇用です。サービスの最前線に黒人を配置することによって、黒人の地域に開かれたサービスであるという観念を与えることができます⁽¹⁸⁾」。第2に、黒人の職員は、同じ人種のクライアントをよく理解できることである。黒人のソーシャル・ワーカーは、彼女がなぜアジア人やアフリカ系カリブ人のクライアントをいつも割り当てられるのか、その理由について次のように述べている。私は、アジア人やアフリカ系カリブ人の「文化的な環境などについて理解できるからです⁽¹⁹⁾」。このように黒人の職員としての存在とその文化的な意識とが相まって、サービスの改善を促すのである。

黒人の民間団体に対しては、資金が提供されている。提供する社会サービス部の数が80年代に目ざましいほどに増えたことは、前出の『第一次調査報告』にも指摘されている⁽²⁰⁾。しかし、社会サービス部が、この資金の提供によってなにを達成しようとしているのか、黒人地域にむけた均等政策の発展とどのように連動するのか、これらの問題は、これまでのところ明らかにされていない。

社会サービス部が資金の提供に込めた目標を確かめるためにも、2つの時期に区分して考えてみたい。第1は、80年代末葉まで続く時期である。第2の時期は、新しい地域介護の法制化によって勢いのつく90年代である。このうち第1の時期は、黒人高齢者への食事配達のサービスをどのように発展させたかについて述べた次の回答に要約される。

「食事の配達サービスは、すでに始められていました。その歴史は、私が読んだり聞いたりしたことから判断すると、各地の社会サービス部の経験と共通します。地域の自主的な団体からの圧力や発議が、当初にあったのです。食事の配達サービスは、一般にこれを受けて始まり、形を整えて来ました。当初に掲げられた要求のひとつは、高齢者の必要とするものの提供です。高齢者の集まれる場所などです。集会場が出来てそこを利用できるようになると、次は、昼食の要求です。ごく自然の成り行きです。80年代初頭から中葉にかけて、実に様々な要求が出され、広がりました。一部は、社会サービス部、他の一部は同じ自治体の他部局によって応えられました。…⁽²¹⁾」。

地域の団体による要求は、しばしば黒人の議員や同じく黒人の職員によって支持されている。しかし、資金の提供は、なんらかの計画的な態度というよりもむしろ実際的な対応から行なわれている。地域の団体は、この圧力を通して資金を確保しサービスの提供に乗り出すとともに、サービスの発展に努めたのである。サービスは、社会サービス部による資金が提供されなかったとすれば期待できない。同時に、資金を提供するに際しての目標は、このような経緯からして当初判然としていない。はっきりとした目標は、少なくとも第1の時期に関するかぎり、立てられていない。

人種関係の情報は、人種記録の保管、モニター制度を含めてサービス受給状況の確認と分析、差別的な取扱いパターンの抽出、新しいサービスの立案と政策の見直しなどの作業を行なう上で不可欠である。制度の意義は、次の回答にうかがうことができる。

「…私達は、人種平等計画を持っています。しかし、計画が有効に機能しているかどうか判定しないかぎり、むだなことです。人種記録は、サービスが実際に効果的に提供されているかどうかについて判定するために制度化されています。人種記録は、いまひとつの意義を持ちます。この方が重要です。それは、計画、すなわち政策を立案するに当たって情報源になることです」。「誰が

サービスを利用しているかですか？ もし人種記録を持っていれば…比較できると思います。…白人地域に住む65歳以上の1000人中50人が食事の宅配を利用しており、他方、黒人地域の同じく1000人中10人が利用していたとすると、なぜこのような格差があるのかについて議論しなければならないでしょう。「調査は、4-5年前にこの地区で行なわれました。調査は、アジア人地域に焦点をあてたものです。私達は、この調査から高齢者、子供、若者それに大人の欲していることについて学び取りました⁽²²⁾」。

人種関係の情報は、調査やケース記録のように一回限りに終って積み重ねられないといった問題を抱えている。しかし、さきの回答にあるように計画やサービスの見直しに効果をあげていることも、確かである。

おわりに

イギリスの社会サービスについて、少数民族のニーズの充足という視角から検討してきた。少数民族に対する社会サービスは、70年代後半から90年代初頭にかけて、明らかに発展している。この事実は、否定しえないように思われる。イギリスの専門研究者も認めることである⁽²³⁾。同時に、少数民族に属するクライアントや介護者のニーズと考え方に不十分にしか対応しえていないことも、これまた確かである。

- (1) Office of Population Censuses and Surveys, 1991 Census, ethnic group and country of birth Great Britain, volume 1 and 2, HMSO.

この調査結果の概要は、ワーウィック大学の次の資料によって簡便に知ることができる。David Owen, Ethnic minorities in Great Britain, 1991 census statistical paper No.1 - No.4, November 1992 - April 1993, University of Warwick, Centre for Research in Ethnic Relations.

イギリスの少数民族は、むこう30年間に倍化するであろうと見通されている。Andrew Adonis and Mark Suzwan, So where's the melting pot?, Financial Times, July 20/July 21 1996, Weekend FT, pp. I - II .

- (2) Home, Office, Racial discrimination, a guide to the race relations act 1976, Home Office, 1977, p.1.
- (3) Association of Directors of Social Services/Commission for Racial Equality, Multi-racial Britain; the social services response, CRE, 1978, p.5.

- (4) CRE, Racial equality-social services department, a survey of equal opportunity policies, CRE, p.7.
- (5) 少数民族が特有のニーズをもつことは、専門研究者の広く認めるところである。Department of Health, Social Services Inspectorate, A Review of literature 1986-1991 on day care services for adults, HMSO, 1992, p.16.
- (6) これらの機関や団体の資料のうち、エイジ・コンサーンなどの民間団体や民間研究機関の手になるものは、わが国の専門研究者によって利用されている。たとえば以下の著書に示される参考文献一覧をご覧いただきたい。

社会保障研究所編『イギリスの社会保障』、東京大学出版会、87年9月、小田兼三『現代イギリス社会福祉研究』川島書店、93年7月、武川正吾『福祉国家と市民社会—イギリスの高齢者福祉—』法律文化社、92年10月、戒能民江「イギリスにおける高齢者介護」、老人介護と相続法理研究会『老人介護と相続法理に関する研究報告書Ⅱ』長寿社会開発センター、94年3月。

しかし、保健省社会サービス監督官の監察報告書は、利用されてこなかったように思われる。

- (7) 本稿に用いる各種の報告書を、取り上げる順にあらかじめ示すならば、次のようである。

R. D. Hughes, Social services for ethnic minorities, policy and practice in the North West, part one of a two part exercise, a report of interviews with senior managers in seventeen social service department, December 1986, SSI, pp.1-54, R. D. Hughes and R. Bnaduri, Race and culture in social service delivery, part two of a two part exercise, a study in three social services department of NW England, October 1987, SSI, pp.1-27, J. S. Whitfield, Inspection into the arrangements made for the provision of social services to people from minority ethnic groups by the social services departments in ; Bradford, Kirklees, Leeds and Sheffield, SSI, March-July 1989, pp.1-45, CRE, Racial equality in Social Services Department, a survey of equal opportunity policies, CRE, August 1989, pp.1-31, Benjamin Bowling, Elderly people from ethnic minorities ; a report on four projects, the development, coordination and provision of services to elderly people from ethnic minorities, Age Concern Institute of Gerontology, September 1990, pp.1-56, National Institute for Social Work Research Unit, Race Equality Unit, Social Services Research Group, Equally fair?, a report on social services departments' development, implementation and monitoring of services for the black and minority ethnic community, HMSO, 1994, pp.1-73, Nation

Jabeer Butt, *Same service or equal service?, the second report on social services departments' development, implementation and monitoring of services for the black and minority ethnic community*, HMSO, 1994, pp.1-88.

- (8) 少数民族の比重は、マンチェスター7.89%、ボルトン6.45%、ロッチディール5.20%、オールダム5.08%（81年）である。最も新しい91年の計数を示すと、順に12.7%、8.3%、7.9%、8.7%である。R. D. Hughes, *op. cit.*, p.27, OPCS, 1991 Census, ethnic group and country of birth, Volume 2, *op. cit.*, p.832.
- (9) R. D. Hughes, *op. cit.*, p.24.
- (10) I *bid.*, p.3
- (11) OPCS, 1991 Census, ethnic group and country of birth, Volume 2, *op. cit.*, p.832 and p.844.
- (12) I *bid.*, pp.832-846.
- (13) Owusu-Bempah, J, *The New institutional racism*, Community Care, 14 September 1989, p.25.
- (14) Jabeer Butt, *op.cit.*, p.10.
- ききとり調査に応じた人々は、47人である。性別には、男性19人、女性28人である。人種別には、アフリカ系カリブ人6人、アジア人13人、白人27人である。Jabeer Butt, *op. cit.*, p.13.
- (15) Jabeer Butt, *op. cit.*, pp.18-19.
- (16) I *bid.*, p.24.
- (17) I *bid.*, p.33.
- (18) I *bid.*, p.35.
- (19) I *bid.*, p.36.
- (20) Jabeer Butt, Peter Gorbach and Bandana Ahmad, *op. cit.*, p.21.
- (21) Jabeer Butt, *op. cit.*, p.28.
- (22) I *bid.*, p.64, p.67 and p.69.
- (23) Iau Law, *Racism, ethnicity and social policy*, Harvester Wheatsheaf, 1996, pp.113-114.