

特定課題

# 「外国人材の受け入れと日本社会」 オンライン活動報告会

Online Debriefing Sessions of the Projects from the Grant Program  
“Migrants and Japanese Society”

---

---

報告書

Report

---

---

---

---

2023年3月

March 2023

---

---

---

---

日本語：P02-11

English:P13-23

---

---

## はじめに

トヨタ財団が2019年度より開始した特定課題「外国人材の受け入れと日本社会」では、日本における外国人受け入れの総合的な仕組み構築への寄与が期待できる調査・研究・実践活動に対して助成を行っています。今年度も、助成中のプロジェクト代表者をお招きしてのオンライン活動報告会を開催し、アーカイブをYouTubeチャンネルで公開しました。第一回は「金融包摂と意識変容」、第二回は「就労支援と人材育成」というテーマで、各回2つのプロジェクトから、取り組みの背景や進捗状況、今後の見通しについてご報告いただき、聞き手と視聴者も交えた活発な質疑応答を行いました。昨年度の報告会では、医療や子どもへの支援、相談体制など生活全般に関わる部分に重点を置きましたが、今年度は、「はたらく」部分に着目したテーマとなりました。言うまでもなく、生活と仕事を切り離して考えることはできません。そして、海外出身の方が日本で職を得て、はたらく「続ける」ことができる環境や制度を整えるためには、日本に暮らす一人ひとりの意識の変化と相互理解も重要です。本報告が、外国人材受け入れや多文化共生分野で活躍する方々の、今後の活動の参考になれば幸いです。

トヨタ財団YouTubeチャンネル

<https://www.youtube.com/c/TheToyotaFoundation>



## 目次

はじめに 02

スケジュール 03

登壇者紹介 04

レポート 第1回 「金融包摂と意識変容」 06

レポート 第2回 「就労支援と人材育成」 08

その他の開催レポート 助成対象者による情報交換会 10

トヨタ財団・助成プログラムについて 11

[英語編 English 13 - 23]

第1回

2022年9月27日(火)

「金融包摂と意識変容」

スピーカー

加藤 徹生 一般財団法人リープ共創基金 代表理事

品川 優 株式会社An-Nahal 代表取締役

聞き手

芦沢 真五 関西国際大学 副学長 国際コミュニケーション学部 教授



第2回

2022年10月21日(金)

「就労支援と人材育成」

スピーカー

羽田野 真帆 NPO法人名古屋難民支援室 コーディネーター

佐土井 有里 名城大学 経済学部 教授

聞き手

荻野 紗由理 株式会社B&M 代表取締役



### 第1回「金融包摂と意識変容」

#### スピーカー



#### 加藤 徹生 一般財団法人リープ共創基金 代表理事

アジア及び日本におけるソーシャルビジネスおよび非営利組織の事業開発に携わり、これまで約5億円を提供し、計48社の事業開発及び変革を支援。東日本大震災の復興支援を経て、財団法人を設立し、東北、日本、アジアでの「社会的投資」を手がけてきた。AERA「アジアで勝つ日本人100人」に選定。著書に「辺境から世界を変える」(ダイヤモンド社 2011年)



#### 品川 優 株式会社An-Nahal 代表取締役

2019年株式会社An-Nahalを設立し、Diversity, Equity, Inclusion, Belongingのテーマで企業内人材育成及びコンサルティング、産官学連携での外国人起業支援等に取り組む。これまでグローバル人材育成、世界銀行や国際機関との教育関連プロジェクト、NPOにおける難民申請者の就労支援等多様なセクターとの協働に携わる。世界経済フォーラム任命Global Shaper。Japanese Women's Leadership Initiative 2019フェロー。日本財団Social Change Makers 5期採択。

#### 聞き手



#### 芦沢 真五 関西国際大学 副学長 国際コミュニケーション学部 教授

フルブライト奨学生としてハーバード大学教育大学院に留学(Ed.M 教育学修士)。慶應義塾大学、大阪大学、明治大学、東洋大学などを経て2022年より現職。「転換期の教育交流と国際教育の将来像: コロナ禍における教育交流のパラダイムシフト」(2020年)など多数の発表論文がある。科研費基盤研究(B)「アジア太平洋地域の大学ネットワークにおけるマイクロクレデンシャル運用の実証研究」(2022~2025)の研究代表者。東京規約ユネスコ・アジア太平洋地域会議委員。

## 第2回 「就労支援と人材育成」

### スピーカー



**羽田野 真帆** NPO法人名古屋難民支援室 コーディネーター

岐阜県可児市出身。小学生のころ約3年間渡米し、現地校でパレスチナ出身の友人などができた体験から、将来難民支援を仕事にしたいと考えるようになる。大学生になってから、日本にも難民が来ていることを知り、学祭で難民に関する講演会や展示会の開催、難民対象の日本語教室での活動、難民認定手続きのための難民と弁護士の打合せの通訳、立証資料の翻訳などに関わる。東海地域で難民支援に携わりたいと、名古屋難民支援室に2012年の開設時より参加。



**佐土井 有里** 名城大学 経済学部 教授

京都大学大学院人間環境学博士。同志社大学卒業後、三菱自動車工業(株)人材開発部勤務。その後、米国ワシントン大学にて国際関係論修士取得、京都大学大学院人間環境学研究科博士取得、オランダ国立アジア研究所にて研究員として4年間勤務。

### 聞き手



**荻野 紗由理** 株式会社B&M 代表取締役

2006年創価大学経営学部卒。株式会社ワークスアプリケーションズに入社しSE職として約9年間勤務。その後、2015年にUターンで宮崎の株式会社教育情報サービスに入社し、Bangladeshでのeラーニング調査事業に参画。2016年より株式会社B&Mにて人材紹介業を始め、宮崎の産学官の連携のもと60名以上のBangladesh ITエンジニアのマッチング及び受入支援を行っている。2021年に国家資格キャリアコンサルタント取得。

## 第1回「金融包摂と意識変容」

実施日時：2022年9月27日（火）14:00～15:30

フル（約80分）



YouTube



ダイジェスト（約10分）

在留外国人の金融へのアクセスや留学生の就職と企業側の受け入れ意識など、日本社会の制度や意識変容について議論しました。

## プロジェクト紹介

### 助成プロジェクト：在留外国人の金融排除の実態調査と金融包摂スキームのプロトタイプ構築 ——金融包摂を通じた在留外国人のエンパワーメント——

代表者：加藤 徹生 一般財団法人リープ共創基金 代表理事

**概要：**本提案事業では第一勧業信用組合および「価値を大切にする金融」を志向する一般社団法人価値を大切にする金融実践者の会と共に、国内の在留外国人を巡る金融排除の実態に対する参画型調査を行う。そして、その結果を基に金融排除の対象となる在留外国人に対する保証スキームのプロトタイプの開発を行う。また、本事業と並行して、インパクト投資や休眠預金等活用事業などを活用した新たな金融スキームの社会実装を目指す。本事業で連携する第一勧業信用組合などの金融機関による在留外国人へのローン提供など、新たな金融包摂モデルは未だ萌芽の段階にある。もし、本事業を通じて、在留外国人の実態が判明し、また、新たな金融スキームの開発ができれば、金融包摂の市場形成を推進でき、在留外国人を巡る金融排除の問題のみならず、在留外国人への偏見を打破し、在留外国人による健全な社会参画の道筋を形成することができる。

**進捗状況：**インターネット調査によって、日本語の読み書き能力および信頼できる相談相手の有無が、金融包摂の鍵だと判明した。金融包摂に資する信頼関係構築のパターンを明らかにし、保証制度のあり方も検討していく。

### 助成プロジェクト：相互メンタリングを通じた留学生と企業内人材の意識行動変容の調査分析と育成モデルの体系化

代表者：品川 優 株式会社An-Nahal 代表取締役

**概要：**本企画はメンタリングを通じた日本の大学・大学院に進学する非漢字圏の外国人留学生と日本人管理職の意識・行動変容を分析し、日本における高度外国人材のキャリア形成とそれを支える日本人管理職の育成施策を提案する。パイロットで得られた下記の成果から成功要因や再現するための条件を抽出し、留学生キャリア支援施策や企業内人材育成のベストプラクティスとして共有する。①留学生：メンタリングを通じて日本人とのネットワーク形成から求人やインターンの機会などより多くの機会を獲得した。②日本人：外国人材との協働に対し前向きになり外国人の同僚と自ら業務の相談をするようになった、多国籍なメンバーでのプロジェクトヘアサインされたといった行動変容が見られた。また、北欧で外国人材と現地市民とのメンタリングに取り組む3つの団体における先行事例を参考にしながら、計50名（留学生25名、日本人25名）に対し相互メンタリングの機会提供と、対話を通じた双方の意識・行動変容、関係性の変化について調査・分析を行う。その研究結果をもとに大学の留学生キャリア支援や企業内人材育成に活用するためのハンドブックを作成し、ウェブサイトやセミナーを通じ発信する。

**進捗状況：**第1期のプログラムを開始。オンラインでの1対1の相互メンタリングと、参加者全員での対面ワークショップを実施した。



加藤

日本はすでに移民大国です。人口の2.3%が在留外国人で、若者人口でいうと6%にのぼります。ところが、外国人のローンや融資に関して本格的に向き合っている政策や事例が少ない、つまり金融排除のような現実があります。在留資格は2～3年で更新する機会が多い一方で、本格的なローンは5～6年が一般的で、在留資格の期限以上にお金を貸すのはリスクがあり、これがボトルネックになっています。我々の取り組みが端緒になって流れを変えていければと思っています。

歴史の振り返りや他国との比較もしながら、移民コミュニティの実情や相互扶助の限界も含めて、ぜひ、これからの金融包摂を提言いただきたいと思います。



芦沢

## ビジネスパーソンと留学生の対等な学びあいを



品川

非漢字圏出身の留学生と日本人の管理職の相互メンタリングと、その追跡調査を通じて成果を波及していきます。相互メンタリングは、上下関係ではなく対等な学びあいが基本です。日本人は、自社におけるグローバルで多様なチームづくりに必要な視点を留学生から学んでいきます。留学生は、日本でのキャリア形成にあたっての、履歴書での強みのアピール、面接での行動や発言で注意したほうが良いことなどを日本人から学びます。

本来は、大学が取り組まなければいけない分野だと思います。大学も留学生のキャリア支援には取り組んでいますが、なかなか成果につながっていません。相互メンタリングというのは、重要な視点だと思います。



芦沢

## Q&A

### Q 外国人起業家への貸付の事例は？

**加藤**：起業する外国人への融資は未開拓の分野ではないかと思います。起業で一番多く聞くのは同胞コミュニティ向けの雑貨店です。たとえば、イスラム圏の方であればハラール食材は絶対に必要なので、頼まれて店をやっている方もいます。つまり、共同購買に近いので、採算の予測が立ちやすく貸付しやすい相手です。ところが金融機関とつながりにくい。ここがうまくつながれば、貸付事例が増えていくのではないかと考えています。

### Q 企業側の雇用慣行や外国人材採用のトレンドについて

**品川**：企業の規模や、外国人材の雇用実績などによって異なりますし、私たちが関わっている企業が、特定技能や技能実習生を多く採用している企業ではないという事情もありますが、長期的な関係を築こうという意識のある企業が多くなっていると感じます。短期間であっても、いい就業体験を積んでほしい、いつかめぐりめぐって本国と一緒に仕事するかもしれない相手として、長期的にいい関係を築いていこうとしているのを感じます。

## まとめ

取り組むテーマや現場は違っても、今日のように共通課題を見つけられることが大切です。文化人類学などの異なる専門性や、コミュニティや大学、企業などの様々な現場から得られる知見を持ち寄って議論することで、道が広がっていきます。

## 第2回「就労支援と人材育成」実施日時：2022年10月21日（金）14:00～15:30

フル（約80分）



YouTube



ダイジェスト（約10分）

日本に暮らす難民の就労支援やASEANから来日している技術者の人材育成について議論しました。

## プロジェクト紹介

**助成プロジェクト：**東海地域に暮らす難民の就労に関する実態調査および就労環境改善に向けた取り組み

**代表者：**羽田野 真帆 NPO法人名古屋難民支援室 コーディネーター

**概要：**難民＝外国人材という視点から、長年東海地域に暮らす難民の支援をしてきた名古屋難民支援室のスタッフと、日本で難民認定や人道配慮による在留許可を受けた難民当事者がタッグを組み、難民認定者等や申請者、彼らの就労に関わる関係者などの声を丁寧に聴きながら、彼らが住みやすく活躍しやすい日本社会にするためには何が必要か考え、行動する。

【1年目】以下のインタビュー調査を通して、難民の就労環境改善における課題を整理する。

1. 東海地域に暮らす／暮らしていた難民認定者等の、認定後や在留許可後の生活調査
2. 就労許可を持つ難民申請者の、主に就労に関する実態調査
3. 難民の雇用主／雇用に関わる企業・組織の、実態調査

【2年目】1年目の調査結果をもとに、難民一人ひとりの「生きる力」を引き出すための、社会のあり方や支援とは何かを考えながら、いくつかのアクションプランを策定・実施し、難民の就労環境改善のための足がかりとする。

**進捗状況：**難民認定者及び申請中の方への聞き取り調査、難民の雇用に関わる企業・組織の実態調査を行った。

**助成プロジェクト：**日本就労ASEAN技術者の人材育成における課題と対策

**代表者：**佐土井 有里 名城大学 経済学部 教授

**概要：**長期的な技術者不足が懸念される日本にとって、今後外国人技術者の日本での活用は極めて重要な課題である。本プロジェクトの目的は、ASEAN諸国から日本の製造業やIT企業に就労する外国人技術者に焦点を当て、現地での人材開発、日本での教育・訓練についてその実態を調査分析し、双方にとって有益で持続性のある人材育成方法を検討することである。今般政府が外国人就労者の在留資格を緩和の方向で調整している中で、日本就労を希望するASEAN諸国からの技術者も、それを使用する日本企業もますます増加すると考えられる一方で、各国の政治動向や日本の景気変動の影響も大きく、外国人技術者の確保や定着にはまだまだ不安定要素が多い。本プロジェクトではASEAN各国と日本の両側から共同調査を実施する。現地の大学研究者や実務者と協力して人材開発機関の組織・システムと活用の有用性を調査分析するとともに、日本企業でいかに実力発揮させるべきかの考え方を提示する。

**進捗状況：**各国での調査準備のほか、JICAミャンマー日本人材育成センターでの日本語オンラインクラス、ベトナムへの現地調査、ベトナムIT若手起業家とのオンライン交流会などを行った。





羽田野

難民(申請中)の方は、とにかく逃げる先として、選択肢なく日本に渡航したという方が多く、事前準備や日本語を学ぶ間もなく来日されています。難民認定を待つ申請者として日本で暮らすなかで、日本語能力の問題、仕事が見つからないといった課題を抱えています。他方、母国で、土木建築士、起業家、医師、大臣の秘書、NGOスタッフなど、魅力的な経験や専門性を持つ方たちも多くいます。難民申請中の段階から、日本社会に定着し貢献いただく将来を見据えて、支援したいと考えています。

優秀な方たちが難民として日本に来ていることは、人材を求める企業にも重要な情報ですが、あまり知られていません。実はすぐ近くにいる難民の方たちについて、知ること、知らせることが大事だと思いました。



荻野

## 外国人材の能力を指標で見せていく



佐土井

自動車の製造業の場合、現場作業者に適用されるスキルマップというものがあり、それをエンジニアにも応用して、スキルの見える化を試みています。たとえば現場でのスキルマップだと、マニュアル通りにできる、人に教えられる、改善できるといったような指標があり、これはエンジニアにも適用できます。ITの場合は、プログラミング言語や技術の変化が激しく、企業側から与えられたプログラムをこなしているだけではスキルアップできない状況があります。外国人材自身が、自分の時間を勉強のために、どれくらい使っているのか、といったことを指標に使うことを考えています。

スキル指標があれば、人材の魅力をわかりやすく受け入れ企業へ伝えられるので、人材のマッチングという点からも、重要な取り組みだと思います。



荻野

## Q&A

**Q** 技術・人文知識・国際業務(技人国)の在留資格の方と難民(申請中)の方で、受け入れ企業から見た違いは？

**羽田野:** 技人国ビザは働き続ける限り更新されます。一方、難民申請中の方の多くは、半年更新の特定活動ビザで滞在しています。いつ難民申請の結果が出るかわからないうえ、認定率が低く、不認定が確定すればビザが切れて就労できなくなります。難民の方は、たとえスキルがあっても、いつビザが切れるかわからない、そのリスクをとるのが怖いというのが、受け入れ企業にあると思います。

**Q** どのような分野の人材に焦点を？

**佐土井:** 製造業とIT人材です。もともと私が自動車産業のローカル人材育成を研究してきましたので、製造業のなかでも自動車産業、ものづくりにかかわるエンジニアが得意分野です。ITに関しては、近年、日本がDXに力を入れているということで注目しています。

## まとめ

外国人材の就労支援・育成は、日本人が外国人を支援・指導することにとどまりません。出身国側のほうが、日本よりもキャシュレス決済が進んでいるなどの現実もあります。Win-Winとなるような取り組みを進めていくことが重要です。

## 助成対象者による情報交換会

日本の外国人材受け入れにおける知見・経験の共有を目的として、助成プロジェクト関係者限定の非公開ワークショップを開催し、情報共有と意見交換を行いました。

### 第1回

#### 「助成終了後の展開」

実施日時: 2022年7月20日(水) 14:00~16:00

会場: トヨタ財団会議室

話題提供者:

武田 裕子

『医療者への「やさしい日本語」普及を目指した地域における在住外国人参加型学習プログラムの開発と推進事業(D19-MG-0035)』

土井 佳彦

『官民連携による多言語相談窓口体制強化事業—多文化共生総合相談ワンストップセンターの持続可能な運営に向けて(D19-MG-0062)』



### 第2回

#### 「ネットワーキング」

実施日時: 2023年1月24日(火) 14:00~16:00

会場: 京都大学 医学キャンパス 先端科学研究棟1階 大セミナー室



話題提供者:

河野 文子

『日本の医療が東南アジアのイスラム圏出身者にもより良いものとなる為に——混合研究による双方向コミュニケーション戦略と社会実装(D19-MG-0016)』

毛受 敏浩

『「共生の未来」全国連携事業(D21-PI-0002)』

## トヨタ財団について

トヨタ財団は、トヨタ自動車によって1974年に設立された助成財団です。世界的な視野に立ち、長期的かつ幅広く社会活動に寄与するため、生活・自然環境、社会福祉、教育文化などの領域にわたって時代のニーズに対応した課題をとりあげ、その研究ならびに事業に対して助成を行っています。

国際助成プログラム、研究助成プログラム、国内助成プログラムの3プログラムを助成事業の主たる柱とし、時代の要請に応じた特定課題への助成を行っています。

## 特定課題「外国人材の受け入れと日本社会」について

日本社会における外国人受け入れは、介護や建設等の特定分野における労働力を補う観点から、日本政府が新たな在留資格を創設するなど、その環境整備のための具体的施策を検討し、実施していく方向に2019年から転換が図られました。

外国人の本格的な受け入れは日本の社会・経済にとって長期・超長期にわたる大きな変革であり、影響は極めて大きいといえます。そこで、トヨタ財団は、国際助成プログラムが扱ってきた「国際的な人の移動」に関わる助成領域を特に取り上げた助成プログラムである、特定課題「外国人材の受け入れと日本社会」を2019年度より開始しました。

本プログラムでは、(1)外国人材が能力を最大限発揮できる環境作り、(2)外国人材の情報へのアクセスにおける格差の是正、(3)ケア・サポート体制を担う人材と既存資源の見直し、(4)高度人材の流入促進、(5)日本企業の海外事業活動における知見・経験からの学びと教訓、という5つの助成分野を設定し、外国人受け入れの総合的な仕組み構築への寄与が期待できる調査・研究・実践に対して助成を行っています。

# Online Debriefing Sessions of the Projects from the Grant Program “Migrants and Japanese Society”

---

---

Report

---

---

---

---

March 2023

---

---

---

---

Japanese : P02-11

English : P13-23

---

---



THE TOYOTA FOUNDATION

---

---

## Introduction

---

---

Under “Migrants and Japanese Society,” the Special Subject launched by the Toyota Foundation in 2019, the Foundation provides grants for surveys, research and practical activities that are expected to contribute to building a comprehensive system for accepting foreign residents in Japan. This year, we again held online sessions with the representatives of the projects under our grants and made the archive available on our YouTube channel. The first session was entitled “Financial Inclusion and Changing Awareness” and the second was “Employment Support and Human Resource Development.” In each session, two projects reported on the background, progress, and future prospects of their initiatives, followed by lively Q&A sessions with the moderators and listeners alike.

While last year’s online sessions focused on areas related to overall daily life, such as medical care, support for children, and consultation systems, this year’s theme focused on the work aspects of life. Needless to say, one cannot separate life from work. To create an environment and systems that allow people from overseas to obtain jobs and continue working in Japan, it is also important to change the awareness and promote mutual understanding of everyone living in Japan. We hope that this report will be helpful to the future activities of those who are active in the fields of accepting foreign human resources and multicultural society.

The Toyota Foundation’s YouTube Channel  
<https://www.youtube.com/c/TheToyotaFoundation>



---

---

## Contents

---

---

[Japanese] 02 - 11

Introduction 14

Schedule 15

Introduction of Presenters 16

Report: **Session 1 Financial Inclusion and Changing Awareness** 18

Report: **Session 2 Employment Support and Human Resource Development** 20

Additional event report: Information exchange meeting by grant recipients 22

About the Toyota Foundation Program 23

# Schedule

## Session 1

Tuesday, September 27, 2022

### Financial Inclusion and Changing Awareness

**Speakers:**

**Tetsuo Kato** CEO, REEP Foundation

**Yu Shinagawa** CEO & Founder, An-Nahal Inc.

**Moderator:**

**Shingo Ashizawa** Professor and Vice President, Kansai University of International Studies



## Session 2

Friday, October 21, 2022

### Employment Support and Human Resource Development

**Speakers:**

**Maho Hadano** Coordinator, Door to Asylum Nagoya (DAN)

**Yuri Sadoi** Professor, Meijo University

**Moderator:**

**Sayuri Ogino** CEO, B&M Inc.



\*Affiliations and titles are those at the time of speaking.

## Session 1: Financial Inclusion and Changing Awareness

### Speakers



**Tetsuo Kato** CEO, REEP Foundation

He has been involved in development of social businesses and non-profit organizations in Asia and Japan and has provided approximately 5 million USD to 48 organizations. He was selected as one of “100 Japanese Who Will Win in Asia” (AERA). He is the author of “Changing the World from the Bottom” (Diamond, Inc. 2011).



**Yu Shinagawa** CEO & Founder, An-Nahal Inc.

Yu Shinagawa is an entrepreneur passionate about diversity and inclusion to create collaborative and innovative society through embracing individual differences. She founded An-Nahal Inc. in 2019 and provides consulting and human resource development within companies with the themes of diversity, equity, inclusion, and belonging as well as entrepreneurship education for foreign nationals through partnerships with industry, government, and academia. She has been involved in global talent development, education projects with the World Bank and other international organizations as well as at an NPO as a job assistant for asylum seekers. She is also a fellow of Japanese Women’s Leadership Initiative in 2019 by Fish Family Foundation in Boston.

### Moderator



**Shingo Ashizawa** Professor and Vice President,  
Kansai University of International Studies

Shingo Ashizawa is a professor and Vice President at Kansai University of International Studies in Kobe. His research involves the comparative study of higher education management. He serves as an advisor for MEXT on UNESCO’s Tokyo Recognition Convention Committee. Currently, Prof. Ashizawa is leading a joint-research project supported by the JSPS (Japan Society for Promotion of Science). The project focuses on foreign credential evaluation and the comparative study of the National Qualifications Framework. His publications include “The impact of Tokyo Recognition Convention and Digital Student Portability (2019),” and “Student Mobility Trends and the Role of University Networks in the Asia-Pacific Region -UMAP and Its New Initiatives (2019).” Prof. Ashizawa received the Fulbright scholarship twice and studied at the Harvard Graduate School of Education. His past professional experience includes positions at Keio University, Osaka University, Meiji University and Toyo University.

## Session 2: Employment Support and Human Resource Development

### Speakers



**Maho Hadano** Coordinator, Door to Asylum Nagoya (DAN)

Maho Hadano is the coordinator of Door to Asylum Nagoya (DAN), an NPO that assists refugees and asylum seekers in the Aichi Region. She is originally from Kani in Gifu Prefecture. She spent roughly three years in the USA during elementary school. A friendship with a Palestinian classmate motivated her later in life to become an advocate for asylum seekers and refugees. After entering university, she became more attuned to the experiences of asylum seekers in Japan and subsequently became involved in holding interdisciplinary lectures and exhibitions concerning refugees. She has also run Japanese language classes for these groups, interpreted for them during legal consultations and translated documents to be submitted for refugee applications. To better engage in the field of refugee and asylum seeker support, Maho has been involved with Door to Asylum since its founding in 2012.



**Yuri Sadoi** Professor, Meijo University

Yuri Sadoi is a professor, Faculty of Economics at Meijo University Japan (Ph.D. Kyoto University). After graduating from Doshisha University, she worked in the Human Resources Development Department of Mitsubishi Motors Corporation. After that, she received a master's degree in international relations from Washington University in St. Louis USA, a doctorate from the Graduate School of Human and Environmental Studies, Kyoto University, and worked for four years as a researcher at the International Institute for Asian Studies (IIAS) in the Netherlands. Since 2014, she has worked at Meijo University specializing in Asian Economics and human resource development.

### Moderator



**Sayuri Ogino** CEO, B&M Inc.

She graduated from Soka University in 2006 with a degree in Business Administration. She joined Works Applications, Co. Ltd. and worked as an SE for about nine years. She then returned to her home prefecture in 2015 to join KJS Company Ltd. in Miyazaki, where she participated in an e-learning research project in Bangladesh. In 2016, she started a recruiting business at B&M, Inc. and has been matching and supporting the acceptance of more than 60 Bangladeshi IT engineers in collaboration with industry, academia, and government in Miyazaki. She obtained a national certification as a career consultant in 2021.



## Session 1 Financial Inclusion and Changing Awareness

Date: Tuesday, September 27, 2022



Institutions and changing awareness in Japanese society, such as access to financial services for foreign residents and attitudes toward employment and corporate acceptance of foreign students were discussed.

### Project Introduction

**Grant Project: Prototyping financial inclusion system for financially excluded foreign residents based on participatory research for financial exclusion of foreign residents in Japan**

**Representative: Tetsuo Kato** CEO, REEP Foundation

**Overview:** This proposal suggests implementing participatory research about the reality of financial exclusion of the foreign residents in Japan with Dai-Ichi Kangyo Credit Cooperative and the Japanese Practitioners for Banking on Values (JPVB). Based on the findings from the research, it will develop prototypes of the guarantee scheme for the financially excluded foreign residents in Japan. In line with these activities, it also aims to put into practice the financial scheme and the dormant account fund. As Dai-Ichi Kangyo Credit Cooperative has recently started the financial loan service to foreign residents in Japan, the development of financial inclusion scheme for them is dawning. By developing a new financial inclusive scheme as well as recognizing the reality of financial exclusion of foreign residents in Japan, we expect to make a new financial market, which inclusively serves services to foreign residents in Japan. Eventually, facilitating financial inclusion for foreign residents leads to social inclusion where they can live a comfortable life and actively plays a role in society with no prejudice.

---

---

**Progress update:** According to our internet research, we found that Japanese literacy and the number of people who can trust and talk about financial issues are the keys to financial inclusion. We will identify good patterns of financial inclusion trust building toward a sustainable guarantee system.

---

---

**Grant Project: Research and Analysis of Changes in Mindset and Behavior of International Students and Human Resources in Companies through Mutual Mentoring and Systematization of Training Model**

**Representative: Yu Shinagawa** CEO & Founder, An-Nahal Inc.

**Overview:** This project analyzes the changes in awareness and behavior of international students in Japan universities those who are not familiar with Kanji and Japanese managers through mentoring and proposes measures to develop the careers of foreign professionals in Japan and the Japanese managers who work with them. We will extract success factors and conditions for replication from the results obtained in the pilot and share them as best practices. (1) International students: Gained more opportunities such as job and internship opportunities (2) Japanese: Behavioral changes were observed, such as becoming more positive about working with foreign colleagues and being assigned to projects with multinational members. In addition, while referring to the precedent cases of three organizations in Nordic countries that are engaged in mentoring between foreign talents and local citizens, we will provide opportunities for mutual mentoring to a total of 50 people (25 foreign students and 25 Japanese), and investigate and analyze the changes in awareness and behavior of both parties and the relationship through dialogue. We will create a handbook to be used for international student career support at universities and HR development in companies and publish it on our website and through seminars.

---

---

**Progress update:** Phase 1 of the program has started. Online one-on-one peer mentoring and face-to-face workshops were conducted with all participants.

---

---

## Confronting the Reality of a Major Nation of Immigrants



Kato

Japan is already a major nation of immigrants. Foreign residents make up 2.3% of the population, or 6% of the young population. However, there are few policies and cases that are seriously addressing the issue of loans and financing for foreigners. The reality is that there is financial exclusion. While residency status is often renewed after two to three years, full-scale loans are generally for five to six years, and lending money beyond the limit of the residency status is risky, which creates a bottleneck. We hope that our initiatives will be a catalyst to change the trend.

I am looking forward to your recommendations for financial inclusion in the future, reflecting on history and comparing the situation with other countries, including the actual situation of immigrant communities and the limitations of mutual aid.



Ashizawa

## Business people and international students learning from each other as equals



Shinagawa

The results will ripple out through mutual mentoring between international students from non-Kanji countries and Japanese corporate managers, and through follow-up surveys. Mutual mentoring is based on equal learning rather than hierarchical relationships. Japanese will learn the perspectives necessary to build global and diverse teams in their own companies from the international students. International students learn from the Japanese how to shape their careers in Japan, highlight their strengths on their resumes and be careful in what they do and say in interviews.

I think this is essentially an area that universities need to handle. Universities have also been working to support the careers of international students, but haven't been so successful in producing results. I think mutual mentoring is an important point of view.



Ashizawa

## Q&A

### Q Are there any cases of lending to foreign entrepreneurs?

**Kato:** I think that lending to foreigners starting businesses is an unexplored area. What I hear most about starting a business is opening a general store for one's fellow community. For example, for people from the Islamic world, halal ingredients are essential, so some people run stores based on requests from the community. In other words, since it resembles cooperative purchasing, it is easy to predict their profitability and provide loans. However, it is difficult to connect with financial institutions. If we can make good connections here, I think we will see more loan cases.

### Q Trends in corporate hiring practices and recruitment of foreigners

**Shinagawa:** It depends on the size of the company and its track record in hiring foreign talents, and the fact that the companies we are involved with do not employ many specified skilled workers or technical intern trainees, but we feel that more and more companies are conscious of building long-term relationships. Even if it is only for a short period, they want foreign talent to have a good work experiences, and we feel that they are trying to build a good long-term relationship with their foreign personnel as a partner with whom they may someday work together in their home country.

### Conclusions

Even though the themes and workplaces may differ, it is important to be able to find common issues as we have done today. The path is broadened by bringing different specialties to the discussion, such as cultural anthropology, and insights from various places, such as communities, universities, and businesses.

## Session 2 Employment Support and Human Resource Development

Date: Friday, October 21, 2022



We discussed employment support for refugees living in Japan and human resources development for engineers from ASEAN.

### Project Introduction

**Grant Project: Survey on the actual conditions of employment of refugees living in the Tokai region and efforts to improve their working environment**

**Representative: Maho Hadano** Coordinator, Door to Asylum Nagoya (DAN)

**Overview:** From the perspective that refugees are foreign human resources, staff of the Door to Asylum Nagoya, which has been supporting refugees living in Tokai area for many years, and refugees who have been granted refugee status or permission to stay in Japan with humanitarian reasons, have teamed up to listen carefully to the voices of those who have been granted refugee status or humanitarian status, those who have applied for refugee status, and those involved in their employment.

First year: Through the following interview surveys, we will organize the issues involved in improving the working environment for refugees.

1. Survey on the lives of refugees or those with humanitarian status who live or used to live in the Tokai area
2. Survey of refugee applicants with work permits, mainly regarding their actual conditions of employment
3. Survey of employers of refugees and companies and organizations involved in employment

Second year: Based on the results of the first year's survey, we will formulate and implement several action plans to improve the working environment for refugees, while considering how society should be and what kind of support is needed to bring out the "zest for living" in each refugee.

---

---

**Progress update:** Interviews were conducted with refugees and asylum seekers. A survey of companies and organizations involved in the employment of refugees was also conducted.

---

---

**Grant Project: Issues and Measures for Human Resource Development of ASEAN Engineers Working in Japan**

**Representative: Yuri Sadoi** Professor, Meijo University

**Overview:** Amid a long-term shortage of engineers, the utilization of foreign engineers in Japan is an extremely important issue in the future. The purpose of this project is to focus on foreign engineers from ASEAN countries who are working in Japanese manufacturing and IT companies, and to investigate and analyze the actual situation of human resource development in ASEAN countries and education and training in Japan, and to consider a mutually beneficial and sustainable human resource development method. As the government is making adjustments in the direction of relaxing the status of residence for foreign workers, the number of engineers from ASEAN countries who wish to work in Japan and the number of Japanese companies that use them are expected to increase. There are still many unstable factors in securing and retaining foreign engineers. In this project, joint surveys will be conducted from both sides of ASEAN countries and Japan. In cooperation with local university researchers and practitioners, we will investigate and analyze the usefulness of the organization, system, and utilization of human resource development institutions, and present our ideas on how to make them effective in Japanese companies.

---

---

**Progress update:** In addition to preparing for surveys in each country, the team conducted Japanese language online classes at JICA's Myanmar-Japan Center for Human Resources Development, conducted field research in Vietnam, and held online exchange meetings with young Vietnamese IT entrepreneurs.

---

---

## Refugees as attractive human resources to build Japanese society together



Hadano

Many refugees (asylum seekers) came to Japan without any choice as a place to escape and came to Japan without time to prepare in advance or learn the Japanese language. While living in Japan as applicants awaiting refugee status, they are faced with issues such as Japanese language proficiency and difficulty finding work. Meanwhile, there are many people in their home countries with appealing experience and expertise, such as civil architects, entrepreneurs, medical doctors, ministerial secretaries, and NGO staff. We would like to support them from the stage when they are applying for refugee status, with an eye toward the day when they become established in and are contributing to Japanese society.

The fact that talented people are coming to Japan as refugees is important information for companies seeking human resources, but it is not widely known. I think it is important to know and inform people about the refugees who are, in fact, close to us.



Ogino

## Showing indicators of the abilities of foreign human resources



Sadoi

In the case of automobile manufacturing, there is a skill map that is adapted for factory floor workers, and we are testing its application to engineers to visualize their skills. For example, skill maps for the factory floor include indicators such as being able to follow a manual, being able to teach others, and being able to make improvements, which can also be applied to engineers. In the case of IT, programming languages and technologies are changing rapidly, and it is not possible to elevate one's skills just by doing the programs provided by the company. We are considering using how much foreign human resources themselves are using their own time on learning as an indicator.

I think this is a valuable initiative from the perspective of matching human resources, since skill indicators can convey the attractiveness of talent to the host company in an easy-to-understand manner.



Ogino

## Q&A

**Q** What is the difference between a person with a residence status of Engineer/Specialist in Humanities/International Services and a refugee or an asylum seeker from the perspective of the hiring company?

**Hadano:** The Engineer/Specialist in Humanities/International Services visa will be renewed as long as the persons continue to work. On the other hand, many of those seeking asylum are staying on a Designated Activities visa, which is renewed for six months. They do not know when the results of their asylum applications will be determined, and the approval rate is low. If the application is denied, the visa expires, and the applicant is unable to work. I believe that even if the refugees and asylum seekers have the skills, hiring companies are hesitant to take that risk because they do not know when the visas could expire.

**Q** What industries' human resources do you focus on?

**Sadoi:** Human resources for manufacturing and IT. Since I have originally researched local human resource development in the auto industry, my area of expertise is in the auto industry and engineers involved in manufacturing, among other manufacturing industries. As for IT, I have been watching Japan's recent focus on DX.

## Conclusions

Supporting and fostering the employment of foreign human resources is not limited to Japanese assisting and guiding foreigners. There are also realities such as cashless payments being more advanced in the foreigners' home countries than in Japan. It is important to promote initiatives that are win-win scenarios.

### Information exchange meetings by grant recipients

Workshops were held exclusively for those involved in grant projects to share information and exchange opinions with the aim of sharing knowledge and experience in accepting foreign residents in Japan.

#### Session 1

### Post-grant Development

**Date:** Wednesday, July 20, 2022

**Venue:** The Toyota Foundation

#### Topic Contributors

##### Yuko Takeda

[Implementation and dissemination of “plain Japanese” training for health care professionals and students through a workshop assisted by foreign residents in a community (D19-MG-0035)]

##### Yoshihiko Doi

[A Strengthening Project of a Multilingual Consultation Service System Through Public-Private Partnerships—Towards Reaching Sustainable Management of (Japan’s) Newly Formed Multi-Cultural General Information Consultation System “One-Stop Centers” (D19-MG-0062)]



#### Session 2

### Networking

**Date:** Tuesday, January 24, 2023

**Venue:** Kyoto University

#### Topic Contributors

##### Ayako Kohno

[For Japanese medical care to be better for people from Islamic countries in Southeast Asia as well: Interactive communication strategy and social implementation through mixed-methods research (D19-MG-0016)]

##### Toshihiro Menju

[National Network for Inclusive Future (NANIF) (D21-PI-0002)]



## The Toyota Foundation

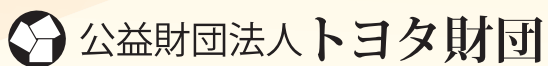
The Toyota Foundation is a grant-making foundation established in 1974 by the Toyota Motor Corporation. It views events from a global perspective as it works to support activities that bring broad, long-term benefits to society. The Toyota Foundation identifies issues in a wide range of areas in line with current needs, including human and natural environments, social welfare, and education and culture, and provides grants for research and projects that address these issues.

### Special Subject: Migrants and Japanese Society

The acceptance of foreign nationals into Japanese society shifted in 2019 toward the Japanese government considering and implementing specific measures to improve the environment for such people, including the creation of new residence statuses, from the perspective of supplementing the labor force in specific fields such as nursing care and construction. The full-fledged acceptance of foreign nationals will be a major change for Japan's society and economy over the long- and super-long terms, and the impact will be extremely large. Therefore, the Toyota Foundation has launched a grant program for the Special Subject "Migrants and Japanese Society" in FY2019, which specifically addresses the grant area related to "international movement of people" that the International Grant Program has been dealing with.

The grant of the Special Subject, "Migrants and Japanese Society," will be given to projects that study any of the five issues below and implement measures to address these issues (for example, building a mechanism or system to solve an issue or improve a situation) during the grant period.

- (1) Creation of an environment for maximizing the skills and potential of foreign talent
- (2) Minimizing gaps among foreign residents in their access to information
- (3) Examination of human and other resources in support of the care and support systems for foreign residents
- (4) Attracting skilled human resources from abroad
- (5) Lessons from insights and experiences gained through Japanese companies' overseas operations



公益財団法人トヨタ財団

〒163-0437 東京都新宿区西新宿二丁目1番1号

新宿三井ビル37階 私書箱236号

公益財団法人トヨタ財団

特定課題「外国人材の受け入れと日本社会」

<https://www.toyotafound.or.jp>

発行年月:2023年3月

デザイン: 舩山真之 (snug.)



THE TOYOTA FOUNDATION

Special Subject: "Migrants and Japanese Society"

The Toyota Foundation

Shinjuku Mitsui Building 37F,

2-1-1 Nishi-Shinjuku, Shinjuku-ku,

Tokyo 163-0437, Japan

<https://www.toyotafound.or.jp>

Published in March 2023

Designed by Masayuki Momiyama (snug.)