

# 「外国人材受け入れの今と未来」

特定課題

「外国人材の受け入れと日本社会」

2019～2021年度助成対象者

寄稿集



公益財団法人トヨタ財団

---

## 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。

一昨年度、昨年度はオンライン報告会を行い、医療や子どもへの支援、相談体制、人材育成などのテーマを据えて、各助成プロジェクトの代表者から取り組みをご報告いただきました。

5年目を迎えた今年度は、2019～2021年の3か年度に採択された19の助成プロジェクトから寄稿いただき、各プロジェクトの現在地と未来への展望を1冊にまとめました。立ち上げの経緯や苦労した点、得られた気づき、日本社会へ与えた変化、今後への展望などを、わかりやすく執筆いただいています。

外国人材を受け入れるということは、単に働き手を受け入れるのではなく、共に日本社会をつくっていく生活者を受け入れるということでもあります。さまざまな文化やルーツを持つ人々が本来の力を発揮し、日本社会の担い手として活躍するためには、旧来の日本社会の制度やあり方をも変えていく必要があります。

本寄稿集が、さまざまなルーツを持つ人々とともにつくる日本社会の未来へのヒントとなれば幸いです。

---

## 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。

はじめに

トヨタ財団について／特定課題「外国人材の受け入れと日本社会」について 1

**2019 年度助成事業** 4**日本在住の外国人イスラム教徒が日本の医療機関を受診するときに困ることとは？** 6

助成プロジェクト：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  
 一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

河野 文子（京都大学大学院医学研究科社会健康医学系専攻国際化推進室 特定助教）

**言葉と文化の壁によって生まれる行き違いをツールによって解決したい** 8

助成プロジェクト：外国人児童生徒の支援を通じて目指す多文化共生社会の調査と実践  
 一文化や言語の違いを超えた情報共有と信頼しあえる地域作り／D19-MG-0031

山田 典子（公益財団法人未来工学研究所 特別研究員）

**日本の介護現場を支える外国人介護従事者の現状と環境改善の取り組み** 10

助成プロジェクト：家族介護の国から介護保険の国へ…  
 日本の高齢者介護施設等で働く外国人介護士の安定化と異文化協働の構築／D19-MG-0034

二文字屋 修（NPO 法人 AHP ネットワークス 執行役員）

**医療現場での「やさしい日本語」の普及がもたらす大きな効果** 12

助成プロジェクト：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

武田 裕子（順天堂大学医学部医学教育研究室 教授）

**多言語相談窓口の持続可能な運営に向けた取り組み** 14

助成プロジェクト：官民連携による多言語相談窓口体制強化事業  
 一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-0051

栗木 梨衣（NPO 法人多文化共生リソースセンター東海 理事）

**国際労働移動における法律や規範の存在を調べ、よりよくしていく** 16

助成プロジェクト：外国人材の受け入れに関する制度に関する総合的プラットフォームの構築／D19-MG-0062

杉田 昌平（慶應義塾大学大学院法務研究科 特任講師）

**バングラデシュの高度人材を地域に根ざした就労外国人にするために** 18

助成プロジェクト：高度外国人就労者受け入れ支援に関する産学官金の地方モデルの研究・実証活動／D19-MG-0086

荻野 紗由理（株式会社 B&amp;M 代表取締役）

**2020 年度助成事業** 20**コロナ禍で露呈した外国人の保健医療の課題について、解決の道筋を築く** 22

助成プロジェクト：新型コロナウイルス感染症パンデミック下における在日外国人コミュニティへの  
 情報提供体制整備と検査・診療へのアクセスを可能にする道筋づくり／D20-MG-0017

仲佐 保（シェア＝国際保健協力市民の会 代表理事）

**外国人起業家や高度外国人材が集い活躍する地方の事例を、モデル化し広く共有する** 24

助成プロジェクト：高度外国人材の起業・投資を通じた「多文化志向の地方創生モデル」構築と  
 実践に向けた国際共同プロジェクト／D20-MG-0018

大石 奈々（メルボルン大学 准教授）

## 増加し続ける外国籍の子どもたちが、健全に成長するために必要なことを調査する 26

助成プロジェクト：妊娠から乳幼児育児施策および外国人保護者の受入れ状況の調査研究と

啓蒙活動による安心して出産・子育てできる社会づくり / D20-MG-0022

坂本 久海子（外国人支援・多文化共生ネット 代表）

## 外国人にとって正確な医療の生命線となる医療通訳の普及に向けて 28

助成プロジェクト：医療機関における OJT 研修システムを確立することで医療通訳の質の向上を図り、

外国人患者の安心安全な共生社会を目指す / D20-MG-0028

山田 秀臣（東京大学医学部附属病院 医学部 講師・国際診療部 副部長）

## 今、なぜ FCE が必要なのか？—留学生や外国籍人材の経歴を正當に評価するために— 30

助成プロジェクト：外国人材を戦略的に受け入れるための社会基盤の創設

—「日本版 NQF」+「FCE 運用」=「日本社会が求める外国人材の招致」 / D20-MG-0072

芦沢 真五（関西国際大学 副学長）

## 2021 年度助成事業 32

### 日本国内における外国人の金融面での不利な扱いを変えていきたい 34

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 / D21-MG-0014

加藤 徹生（一般財団法人リープ共創基金 代表理事）

### 難民を潜在的な外国籍人材と捉え、課題解決に向けて取り組む 36

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 / D21-MG-0016

羽田野 真帆（NPO 法人名古屋難民支援室 コーディネーター）

### 外国人技能実習生の問題をデータに基づいて分析・提言していく 38

助成プロジェクト：科学的根拠に基づいた外国人材政策立案のための共創プラットフォーム / D21-MG-0017

神林 龍（武蔵大学経済学部 教授）

### 多言語相談窓口と福祉関係窓口の連携と相談員の専門職としてのスキルアップ 40

助成プロジェクト：アフターコロナ社会での外国人材受入れにおける多言語相談窓口の体制整備と

専門人材の育成システムの構築 / D21-MG-0028

栗木 梨衣（NPO 法人多文化共生リソースセンター東海 理事）

### 激化する IT 人材の獲得競争の中で、日本が果たすべき ASEAN への役割とは 42

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 / D21-MG-0039

佐土井 有里（名城大学経済学部 教授）

### 言語だけではない、外国人材の活躍を阻む壁をメンタリングで変えていく 44

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 / D21-MG-0042

品川 優（株式会社 An-Nahal 代表取締役）

### 日本に暮らす外国人が等しくアクセスできる健康情報のプラットフォームを目指して 46

助成プロジェクト：多国籍チームによるクラウドソーシングを用いた

多言語オンライン健康情報プラットフォーム構築と普及—公平な医療アクセスに向けて / D21-MG-0045

ミラー ラッセル（東京大学大学院医学系研究科国際地域保健学教室 客員研究員）

# 2019

---



## 2019 年度助成事業

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  
河野 文子（京都大学大学院医学研究科社会健康医学系専攻国際化推進室 特定助教）

外国人児童生徒の支援を通じて目指す多文化共生社会の調査と実践  
—文化や言語の違いを超えた情報共有と信頼しあえる地域作り / D19-MG-0031  
山田 典子（公益財団法人未来工学研究所 特別研究員）

家族介護の国から介護保険の国へ…  
日本の高齢者介護施設等で働く外国人介護士の安定化と異文化協働の構築 / D19-MG-0034  
二文字屋 修（NPO 法人 AHP ネットワークス 執行役員）

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  
武田 裕子（順天堂大学医学部医学教育研究室 教授）

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-0051  
栗木 梨衣（NPO 法人多文化共生リソースセンター東海 理事） / 代表者：土井 佳彦（同法人 代表理事）

外国人材の受け入れに関する制度に関する総合的プラットフォームの構築 / D19-MG-0062  
杉田 昌平（慶應義塾大学大学院法務研究科 特任講師）

高度外国人就労者受け入れ支援に関する産学官金の地方モデルの研究・実証活動 / D19-MG-0086  
荻野 紗由理（株式会社 B&M 代表取締役）



## 日本在住の外国人イスラム教徒が 日本の医療機関を受診するときには困ることとは？

日本の社会は少しずつ多様性に配慮するように変化しつつあります。しかし、イスラム教徒の視点から見ると、日本の医療の現場では彼らの教義への理解の不足から来る課題があるようです。プロジェクトを通して感じたことを共有したいと思います。

### 1 国民の約6割がイスラム教徒という マレーシアで暮らす

私は2014年から約1年間、マレーシアの大学院に留学していました。その時、初めてマレーシアに住み、イスラム教の方々が、どのように毎日を過ごしているのかを、実体験として知りました。マレーシアは多民族国家で、国民の約6割がマレー系（イスラム教徒）、約3割が中華系、約1割がインド系という民族構成になっています。街のいたるところにイスラム教のモスクがあり、朝5時ごろ、まだ夜が明ける前の暗い時間帯に、モスクからお祈りの放送が流れてきます。アザーンと呼ばれるこの放送は、男性が詠唱する歌のようなもので、約5分程度、続きます。イスラム教徒はこのお祈りを合図に、朝のお祈りをするという習慣があります。日本の神社やお寺での参拝とはだいぶ異なり、イスラム教徒はモスクや祈禱所、部屋などで、手足を水で浄めた後、立ったり座ったりしながら、数分間、コーランを暗唱し、個々が黙々と集中して、お祈りを行います。イスラム教という宗教は、日本人にとってあまりなじみのない人も多く、身近にイスラム教徒の友人や知り合いがいなければ、彼らが宗教的にどのようなことを重んじるのか、まったく想像がつかないと思います。一方で、実際にマレーシアで暮らし、イスラム教徒のマレー系マレーシア人と交流してみると、多くのイスラム教徒の方々は素朴で明るく、誠実で素直な方が多いという印象を持ちました。そのような人々の性格が、宗教からの影響もあるのかどうかについて、興味がわいてきました。また、公衆衛生という学問領域を研究していることから、イスラム教と医療に関しても、研究トピックとして関心を持ちました。

### 2 イスラム教徒にとって受診の最大のハードルは 医師の性別

日本在住のイスラム教徒は、日本の病院を受診する際、どんなことに困っているのでしょうか？ プロジェクトを通



イスラム教徒の女性看護師と患者。どちらも病院内でヒジャブを外すことはない。

してインタビューを行う中で、イスラム教徒にとっては、宗教的な価値観に関連したことがらについて、多くの困難があることがわかりました。中でも一番大変だなと思ったのが、日本ではイスラム教の教えに従った方法で診察を受けることが難しいという点です。イスラム教の教えには、婚姻関係以外の異性に触れたり、



肌を見せたりしてはいけないという厳しい決まりがあります。それは医療機関を受診する際も例外ではありません。相手にやましい思いがあるかどうかは関係なく、戒律として、そう決められているので、厳格に守る必要があります。もちろん、日本の医療者はそのような下心があって診察をしている訳ではないのですが、イスラム教においては、日本で医療を受ける際であっても、その様には解釈されません。

また、女性はヒジャブという髪の毛を隠すスカーフのようなものを着用しています。イスラム教が主な宗教である国においては、医療者も同様です。写真の様に、マレーシアの病院では、医師や看護師が手術や治療をする際も、かならずヒジャブをつけています。肌の露出は、足首から下、また手首から先のみで、夏の暑い時期でも、長袖や長ズボン・スカートをはいています。

例えばイスラム教徒の女性患者が耳に何かのトラブルが生じ、耳鼻科を受診したとしましょう。この時、もし男性の医師が対応したら、彼女はヒジャブを取ることができません。日本の医療者からしてみれば、「なんで病院に来たの？」と聞きたくってしまうかもしれません。しかし、イスラム教徒であれば、例外なく、戒律を守らなければならないのです。このようなことは、多くの医療者および、ほとんどの日本人にとって知らないことだと思います。学ぶ機会もなかなかありませんし、日本の医療者も、医学教育の中で、そのようなことを学習する機会はないと思います。



マレーシアの病院での手術の様子。看護師は手術中もヒジャブをかぶっている。

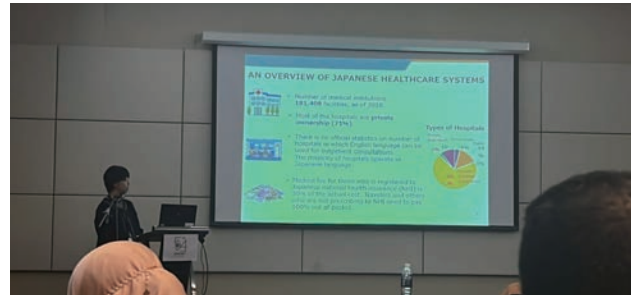
### 3 患者の多様性に対する配慮は

#### これからの医療の課題

このプロジェクトを始める前は、日本在住のイスラム教徒にとって、日本の医療機関を受診する際に問題や課題となっていることを明らかにし、それを解決したいと思っていました。その思いは今も変わりませんが、実際に多くの日本在住の外国人イスラム教徒の方々とはインタビューをして、別のことに気がつきました。それは、医療に関する多くの事柄は、多様性への配慮がまだ十分に取り入れられて

いないということです。例えば、同性の医療者に診察してもらおうという選択肢が選べるのなら、それはイスラム教徒だけでなく、日本人にとってもうれしいと感じる人はいらぬのではないのでしょうか。

医療を提供する方法は多様であるべきです。日本人の患者はもちろん、日本に在住する様々なバックグラウンドをもった外国人患者の状況やニーズにも合わせ、柔軟な対応ができる仕組みづくりが、今後、重要になってくると思います。



マレーシアにて開催された公衆衛生に関する国際学会で、当プロジェクトの研究発表を行った。



#### 河野 文子 こうの・あやこ

京都大学大学院医学研究科社会健康医学系専攻国際化推進室 特定助教。京都生まれ、京都市育ち。高校時代、アメリカへ交換留学をした事をきっかけに、そのまま大学・大学院の計7年をアメリカで過ごす。一旦、日本企業に就職し、東京で会社員生活を送るも、医療について学び直したいという気持ちから、脱サラし、京都大学で公衆衛生学を学ぶ。東南アジアの医療や、医療の多様性という視点に関連する研究を主に行っている。

プロジェクト名：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

執筆者：京都大学大学院医学研究科社会健康医学系専攻国際化推進室 特定助教 河野 文子

助成番号：D19-MG-0016

#### プロジェクトの概要

日本在住のイスラム教徒は、宗教上の義務と医療制度の混乱、言語の壁などの課題に直面しながら、医療サービスを受けています。本プロジェクトでは、日本在住の東南アジア（インドネシアおよびマレーシア）出身のイスラム教徒にインタビューを行い、彼らのヘルスケア探索行動に影響を与える要因を特定し、問題の探索と解決への糸口を探りました。

## 言葉と文化の壁によって生まれる行き違いをツールによって解決したい

日本には多くのブラジル人のコミュニティがあります。彼らや彼らの子どもたちは、日本の教育制度の中でさまざまな問題を抱えながら暮らしています。課題解決を目指すプロジェクトで得た知見と今後の課題をお伝えします。

### 外国にルーツを持つ子どもの発達面でのサポートに関するオンライン勉強会

第一回勉強会  
2023.3.18(土)10:00~11:30

外国にルーツを持つ子どもへの発達面でのサポート  
~三重県の事例から~

第二回勉強会  
2023.4月以降で日時調整中

外国にルーツを持つ子どもへのアセスメントと療育



申し込みもしくは問い合わせ

[予告 2023年4月以降]

講師(第一回・第二回)  
米田 奈緒子氏  
公認心理師、臨床発達心理士  
(一社)家庭教育研究センターFACE代表



参加費:無料  
対象:  
外国人児童生徒の支援に関わる方  
(教育委員会外国人児童担当者、学校教諭、特別支援コーディネーター、スクールカウンセラー、日本語教師、通訳、療育施設の職員、NPO諸団体の職員、保護者など)

主催・問い合わせ先:  
沖縄県子ども日本語教育研究会



オンライン勉強会は、外国にルーツを持つ子どもの保護者、教育関係者に向け、共通の課題について情報共有・意見交換を行った。

#### 1 ブラジルコミュニティでの懸念とプロジェクトの立ち上げ

私たちのプロジェクトは、「日本の教育システムの下で就学するブラジル人児童生徒の自閉症・情緒障害を対象とする特別支援学級への入級に関する委託研究」(以下「先行研究」)という研究の、委託者と受託者がチームを組むという珍しい形でスタートしています。

外国籍の児童生徒は、日本人の児童生徒と比較し、特別支援学級への入級率が高く、その原因の1つとして児童生徒の日本語能力の不足や、一時的に不安定な状態を学校側が誤判断しているとの指摘があります。この点に関し、一部のブラジル人コミュニティでは、日本の学校や社会に対する不安・不信が見られました。このような状況を危惧した  
在日ブラジル人を支援する会/SABJA(後援:駐日ブラジル大使館)は、状況の把握を求めて、(公財)未来工学研究所に先行調査を委託しました。先行調査では、当初の風説にあった、日本人の児童生徒の在籍率の5倍のブラジル人児童生徒が特別支援学級に在籍している、という結果は見られませんでした。日本社会(主に学校側)と外国

にルーツを持つ子どもとその家族には、意思疎通について課題があることが確認されました。

この課題は、主に言語や文化、制度の違いに起因していると考えたプロジェクトメンバーは、情報の流れる場を作ることで信頼関係を構築し、課題を克服・解決していけるのではないかと仮説を立てました。そこで、先行研究の委託者であり、既に長年にわたってブラジル人コミュニティへの支援に向けた取り組みを行ってきたSABJAの、母語による心理相談や勉強会などの活動を拡充する形で、このプロジェクトが始まりました。

#### 2 コロナ禍でオンラインに切り換えた各種勉強会や相談会

2019年採択の本プロジェクトは、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響から、申請時に予定していた対面での勉強会をオンラインへ切り換えることにしました。子どもの発達や教育に係ることがトピックとなることから、開催するまで不安でしたが、実施してみると、オンラ

インならではのうれしい成果がありました。何と言っても、一度に複数の地域から参加可能であるため、情報が多く集まります。「うちの地域ではこんなことが行われています」といった各地の情報を知ることができるのは、まさに本プロジェクトの目指していたところでした。もちろん、全てがうまくいったわけではありませんが、その点については、共通の課題として認識できたと考えています。

### 3 ブラジルの文化にあった

#### 養育サポートと心理教育ツールの開発

ブラジルの研究者とともにメンバーの古川（沖縄科学技術大学大学院 サイエнтиスト）が開発しているペアレンティングのモバイルヘルス（mHealth）プログラムを、日本在住の家族がアクセスできるようにプログラミングしています。これにより、ブラジルの文化にあった養育サポートを母国語で日本の生活に合った時間帯に受けることが可能になります。多くのブラジル人が日常的に使うWhatsAppに、子どもへの指示の出し方や望ましい行動の促し方、冷静を保って子どもと関わる方法などが、短いビデオと“今日のヒント”といったメッセージ形式で送られてきます。忙しい保護者の方々が、周りの目や時差の心配無しに、サポートへアクセスできるようになります。

また、ブラジルでの研究を元とした心理教育資料や評価尺度を日本語、ポルトガル語、英語で提供するウェブサイトを作っています。外国にルーツを持つ子どもたちの心理や行動、発達の問題を見分け、適切な支援を提供することは、容易なことではありません。また、文化の違いなどから子どもを正しく理解してもらえているか不安を感じる保護者もいます。そのため、日本の教育者とブラジル人の保護者が同じ情報を共有することで、より良いコミュニケーションが可能となることを期待します。

慣れない文化での生活は、親子の関係にも影響を与えることが多くあるため、これらのツールにより、研究に基づいたサポートをより多くの家族に届けたいと思います。



開発された養育サポートアプリ。WhatsAppを使って保護者の支援を行う。

### 4 プロジェクトを通して見える共生社会からの学び

活動をする中で新たなメンバーが加わり、プロジェクトを通して、自らが成長できる機会となっています。別の採択プロジェクトとの横の交流や、新たなメンバーの参画などを通し、課題に対する視点やアプローチに複眼的な要素が

加わりました。

外国人との共生社会の実現に向けて取り組む中で、日本の中にある様々な課題や視点に気づくことができました。翻って、日本の中でさえ知らないことがたくさんあることに気付かされます。ましてや外国人からするとわからないことがたくさんあることは当然だと思います。だからこそ、相互に意見を交わし、情報を共有、発信できる場が必要であり、これこそが、外国人との共生社会なのだと思います。



2023年8月に豊川市立千両小学校で行われた勉強会の様子。学校の先生からの要望で、ブラジルにルーツを持つ子どもとのコミュニケーションや指導の方法についての勉強会を開催した。



山田 典子 やまだ・のりこ

琉球大学 リサーチアドミニストレーター・公益財団法人未来工学研究所 特別研究員。未来工学研究所にて、主に、留学生送り出し国の教育制度調査や外国人材の受入れに関する調査研究に従事している「日本の教育システムの下で就学するブラジル人児童生徒の自閉症・情緒障害を対象とする特別支援学級への入級に関する委託研究」に従事したことを契機に外国人児童生徒の受入れに係る課題について関心を持ち、取り組んでいる。

プロジェクト名：外国人児童生徒の支援を通じて目指す多文化共生社会の調査と実践—文化や言語の違いを超えた情報共有と信頼しあえる地域作り

執筆：公益財団法人未来工学研究所 特別研究員

山田 典子

助成番号：D19-MG-0031

#### プロジェクトの概要

外国につながる子どもとその家族が、日本の教育制度の下で、言語や文化等の違いから感じる日本社会との行き違いを乗り越えていけるよう、情報共有や対話のためのツール作りを目指すプロジェクトです。在日ブラジル人を支援する会 / SABJA が、主にブラジル人集住地域において進めてきた勉強会や相談会などの取り組みを拡げ、立場や地域を超えた協働・連携による解決を目指しています。



## 日本の介護現場を支える外国人介護従事者の現状と環境改善の取り組み

アジアの中で高齢化の最先端を走る日本。少子化で各業界が労働力の争奪戦と人手不足に悩む中、外国人労働者の確保と定着は大きな関心を集めています。一方で、労働環境や円安による仕送り額の目減りなど、彼らの抱える問題も多岐にわたります。プロジェクトによって見えてきた課題を紹介します。



ベトナム看護協会ハノイ学会で、メンバー3名が介護に関する発表をした(2022年10月21日)。

### 1 プロジェクトの目的と構成メンバーについて

外国人介護職員らは、職場でどのような問題を抱えるのか。受入れる法人はどのような準備と支援が必要かなどを現場に即して捉え、見直し、お互いに心地よい受け入れと、就労のあり方を目指そうというのが、このプロジェクトの目的です。メンバーはNPO法人AHPネットワークスに集う医療法人、福祉法人の若手役員やベトナムの看護教員、人材送だし機関経営者、ベトナム看護協会会長など多彩な顔ぶれで構成しています。

### 2 急激に進むベトナムの高齢化への対応と、日本で働く介護従事者の多様な悩み

メンバーがそれぞれ役員を務める千葉、岐阜、奈良の3つの法人には、当時約80名の外国人看護師・介護職員が在籍していました。その方々に、他の法人のメンバーが面談を行い、課題を掘り起こしたり、日越EPA介護福祉士で帰国した方々へのインタビューを企画しましたが、折り悪く発生したCovid-19のパンデミックにより、病院や福祉施設の職員行動が制限されてしまい、初年度の活動はほぼ休止状態となりました。

二年目に入ってから、国内外の専門家に登壇いただいて

「ベトナムから日本の介護へ」、「現場から、研究から・外国人介護士受け入れのヒント」、「外国人介護士を育てる」と題した3回のオンラインセミナーを開催しました。またEPAベトナム人帰国者アンケート調査や、外国人介護職員とともに働く日本人介護職員にもアンケートを実施しました。ほかにも、研究者とメンバーの座談会を開催したり、元出入国在留管理庁長官の佐々木聖子氏を招いた座談会も開催しました。

ベトナムは日本で働く182万人の外国人労働者の内、約25%を占める最大の送り出し国です。しかし、高齢化社会はすでにベトナムでも進んでおり、介護が必要な高齢者のために介護士育成を急ぐこととなりました。政府の要請によってその教材をベトナム看護協会が作成することとなり、初級編が完成しました。これはベトナムで初めての介護テキストであり、ベトナムの高齢者介護に尽くす人材育成が目的ですが、日本で介護をやってみたいという希望者が出ることも予想されます。その際に、ベトナムで介護についてどのような学習をしてきたのかを受入れ側が知ることには継続学習に有用であると考え、そのテキストを翻訳、日本語版全23課250ページを作成しました。2023年6月末にベトナム看護協会から担当者2名が来日したのを機に、畿央大学で介護教科書検討会議を開催しました。

また、それ以外にも、日本在留外国人看護師や介護士に対して、断続的なインタビューを行いました。彼・彼女らは在留期間、性別、結婚の有無等により、様々な課題を抱えています。例えば、夫婦二人がそれぞれ遠方に離れていたり、同業者で結婚したもののシフトにより休日がバラバラだったりといった具合です。ほかにも、家族を呼び寄せたが日本語が上達しない。アルバイトに週あたり28時間の制限がある。円安による仕送り金額の目減りなどといった問題です。

一方、施設の責任者からは、本人の希望とはいえ外国籍職員が独身で10年以上も在籍していることに将来が心配だ、という話もありました。「外国人材の定着」とよくいわれますが、経営視点だけではない関り方も考慮しなければなりません（自明の事ではありますが）。

2022年10月21日には、ベトナム看護協会第10回総会に招待され、メンバー3名が看護学会にて日越の介護について3本の発表をしました。



畿央大学にて行われたベトナムと日本の関係者による介護教科書内容検討会（2022年7月2日）。

### 3 意外と少ない外国人介護職員の受入れと、今後の展望

日本では介護の慢性的人材不足に伴い、外国人介護職員の受入れが盛んです。しかし、「R3年度介護事業者実態調査」を見ると、外国人介護職員の受入れ状況は、特別養護老人ホームや介護老人保健施設で2～3割程度しかありません。つまり、受入れていない法人のほうが多いのです。また「新たに活用する予定」について尋ねた問いに対して

「必要ない」と答えたのは特養で64.0%、老健で71.8%と、数字は至って冷静な情況を示しています。この事実を受入れつつ、今後も外国人介護職員の教育と導入に奔走したいと思っています。

今、介護施設を運営する日本の法人は、日本人職員や外国人職員のほかに、介護ロボットの導入やICT活用等をアレンジしながら、施設全体の介護サービスを高める努力をしています。個性豊かな外国人介護職員らが発揮する介護と、日本人介護職員の細やかな介護が協働し合いながら、高齢者のQOLを高める介護を実現していきたいと考えています。



二文字屋 修 にもんじや・おさむ

NPO法人AHPネットワークス執行役員。1994年から2008年まで「ベトナム人看護師養成支援事業」に携わる。2018年ベトナム語版「老年看護介護」出版委員。主著に川村千鶴子編「多文化共創社会への33の提言」外国人介護士の項担当（都政新報2021）、神村初美編「介護と看護のための日本語教育実践」第4章担当（ミネルヴァ書房2019）。

プロジェクト名：家族介護の国から介護保険の国へ…日本の高齢者介護施設等で働く外国人介護士の安定化と異文化協働の構築

執筆者：NPO法人AHPネットワークス執行役員

二文字屋 修

助成番号：D19-MG-0034

#### プロジェクトの概要

日本は介護保険や介護施設、介護福祉士資格など高齢者介護が整備されていますが、これら3点セットがないベトナムでは、家族によって介護が行われています。親孝行の社会規範である介護が、日本に来ると職業としての介護に変化します。その狭間で起こる様々な問題への対応や、日本の介護現場で働く外国人介護従事者の環境改善や定着化について具体策を模索します。

#### 「外国籍介護労働者の受入れ状況」

(%)

	EPA	介護	技能実習	特定技能	留学生	受入れていない
全体 n=8,742	0.7	2.0	2.6	1.6	1.3	87.9
特養 n =630	5.2	6.3	11.0	5.2	4.8	75.4
老健 n =259	3.1	6.2	6.6	5.4	3.5	80.3

(介護労働安定センター R4.8.22 より作成)

## 医療現場での「やさしい日本語」の普及がもたらす大きな効果

外国人の医療アクセスの妨げになっている「ことばの壁」とそこから生じる「こころの壁」。これを解消するため「やさしい日本語」の普及に取り組んだところ、外国人だけでなく日本人にとっても役立つことが明らかになりました。プロジェクトの経緯とともに紹介します。



プロジェクトで作成した PCR 検査の手順を解説したアニメ動画。「やさしい日本語」への言い換えを例示。医療における「やさしい日本語」の意義を全国に伝えることとなった。

### 1 「外国人診療は英語」という誤解を解く

“外国人との会話は英語”と考えている日本人は少なくないでしょう。医療者もそうです。しかし、英語を母語とする在住外国人はごくわずかです。そしてその多くが医療機関受診に不安を抱えています。どうしても我慢できなくなって初めて医療機関を受診するため、重症化していることもまれではありません。また、頑張って受診しても説明が分からず、不安から処方された薬を飲めないままということもあります。

そのような状況を全く知らなかった医師が、状況を変えたいと考える元海外青年協力隊員の多文化共生コーディネーターや日本語教育学の専門家とともに、ヘルス・コミュニケーション専門家の力を借りて本プロジェクトを企画しました。外国人に伝わりやすい「やさしい日本語」の研修を、医療者に提供するものです。

### 2 そこに立ち上がったコロナ禍の影響

当初の計画では、外国人人口比率の高い 10 都道府県を中心に、現地で外国人模擬患者となる協力者を募り、ワークショップを開催する予定でした。しかし、プロジェクトを開始した 2020 年、コロナ禍により対面研修は不可能となってしまいました。一方、新型コロナウイルス・パンデミックは、医療アクセスに困難を抱える在住外国人をさら

に追い詰めることになりました。

保健所から PCR 検査を受けるよう指示されたものの、“検査を行う医療機関から「通訳者を連れてこないで検査できない」と言われた”という相談が、メンバーの所属する NPO 団体に寄せられました。感染が疑われているのに通訳者を伴うことなどでできません。PCR 検査の手順はそれほど複雑ではないため、「やさしい日本語」であれば十分理解できると考えました。自宅待機となった映像制作専門家の皆さんのお力を借りて、1分40秒でポイントが伝わるアニメ動画を1週間で作成しました。この動画は、NHK ニュースや全国主要紙でも取り上げられ、医療領域における「やさしい日本語」の意義と必要性を発信することになりました。



【医療で用いる「やさしい日本語」】  
新型コロナウイルス検査編

### 3 オンライン研修と教材作成で全国に広がる「やさしい日本語」

コロナ禍によって、一気に普及したオンライン環境を利用し、私たちも誰もが参加できるオンライン研修を開始。効果的な学修となるよう、留学生に外国人模擬患者を依頼し、少人数に分かれてロールプレイを行う研修を継続しま



した。患者役の外国人からは、「医療者が自分たちのために真剣に学ぶ姿勢を見て、努力してくれていることがわかってうれしい」「医療者と話をして、病院を身近に感じた」「自分の経験を他の人に役立てたい」といった感想を得ています。参加者から「やさしい日本語」研修を自分の職場でも開催したいという要望があった際には、講師や模擬患者役の派遣、地域の外国人模擬患者育成、ワークショップの運営サポートなどを積極的に行いました。その後、自分たちだけで繰り返し研修を行うようになった医療機関もあります。

医療関係者のための「やさしい日本語」ワークショップ・プログラム	
14:00-14:10	開会 プログラム表示（事務局）
14:10-14:25	開会挨拶・ファシリテーターと留学生自己紹介（武田）
14:25-14:30	動画教材PartA-1・2に関する質疑応答（岩田）
14:30-14:45	ブレイクアウトルームへ移動・グループ内で自己紹介
14:45-15:05	練習問題—単語と文章の変換
15:05-15:25	ロールプレイ1 総称の説明
15:25-15:40	ロールプレイ2 処方説明（患者役交代）
	グループディスカッション
	①医療で用いる「やさしい日本語」で気づいた点
	②「やさしい日本語」を医療者に普及する方策について
15:40-15:42	メインルームへ移動
15:42-16:00	グループ別発表 全体討議と質疑応答
16:00-16:20	参加者からの感想
16:20-16:30	ファシリテーターからのコメント・留学生からの感想
16:30	閉会 *終了後アンケートのご協力をお願いいたします

オンライン研修の様子。距離などの制約がない分、全国から参加者が集まるといったメリットも。

## 4 医療者への「やさしい日本語」の普及・啓発

医療関係者に幅広く「やさしい日本語」を知ってもらうために、日本医学教育学会や、日本プライマリ・ケア連合学会、日本呼吸器学会などの学術大会で発表し、医師養成に携わる医療機関でワークショップを開催しました。このような活動が実り、医学書の出版社から教科書作成の依頼があり、医学領域で初めて「やさしい日本語」に関する書籍を出版することができました。

2021年に、新型コロナウイルスワクチンの大規模接種が始まった際は、ワクチン接種の手順を「やさしい日本語」で教えてほしいと、自治体や日本語教室から要望が届きました。そこで、プロジェクト・メンバーは再度、総力を挙げて短期間で動画教材を作成。この動画は、第53回日本医学教育学会大会でアカデミー賞最優秀賞を受賞しました。また、助成金によって作成したリーフレットは多くの医療機関や教育機関の要望を受け、約44,000部を配布しました。ホームページは、2年間で訪問者が述べ66,892名となりました。



医療で用いる「やさしい日本語」（新型コロナウイルス・ワクチン接種編）



書籍化された「やさしい日本語」。その他、動画やリーフレット、ホームページで普及、啓発を図る。

## 5 「やさしい日本語」は誰にとっても易しく優しい

コロナ禍という未曾有の危機により、外国人の医療アクセスは公衆衛生上の問題でもあることが認識され、「やさしい日本語」の必要性がいっそう理解された2年間でした。順天堂大学医学部では、正規の授業として「やさしい日本語」演習が始まり、現在、全国に広がりつつあります。研修に参加した医療者が口にするのは、「やさしい日本語」は日々の診療やケアに役立つということでした。「やさしい日本語」で簡潔に話すと、理解や聴こえに困難を抱える高齢者、子ども、失語症や高次機能障害を発症した方、難聴者、知的障害者などにも伝わりやすくなります。外国語医療通訳者や手話通訳者からも、医療者が「やさしい日本語」で話すと通訳しやすいというお言葉を頂きました。医療という専門性の高い現場に、通訳者は不可欠な存在です。通訳者と医療者の協働においても「やさしい日本語」の活用が期待されます。



武田 裕子 たけだ・ゆうこ

宮崎県出身。筑波大学医学専門学群、同大学院博士課程を修了し、アメリカのBeth Israel Hospitalで約5年間臨床研修を行う。専門は、内科／プライマリ・ケア、医学教育、地域医療、国際保健。健康格差をテーマに、「自己責任」と言わない医師を育てる教育に取り組む。

プロジェクト名：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

執筆者：順天堂大学医学部医学教育研究室 教授

武田 裕子

助成番号：D19-MG-0035

### プロジェクトの概要

本課題は、日本語を母語としない外国人にもわかりやすい「やさしい日本語」の体験学習をワークショップ（WS）形式で医療者や医療系学生に提供するものです。WSには、地域在住の外国人が模擬患者として参加し、医療者と外国人が学習の場を共有することで双方の理解が深まり、医療機関と外国人コミュニティとのつながりが生まれることを目指しました。

## 多言語相談窓口の持続可能な運営に向けた取り組み

日本で暮らす外国人が日常生活において困ったり問題を抱えたりしたとき母語で相談できるのが、地域に設置されている多言語相談窓口です。多言語相談窓口の現状と課題を踏まえ、そのあり方を検討する取り組みを紹介します。



多言語相談窓口に関わる相談員や通訳者による対面研修。現場を知る人たちならではの議論が白熱した。

### 1 プロジェクトの背景と立ち上げの経緯

2019（平成 31）年施行の改正入管法は、日本政府が外国人労働者受入れ拡大を示したことで、大きな話題になりました。それに先立ち発表された「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」では、外国人受入れに関する様々な取り組みが掲げられましたが、中でも、「多文化共生総合相談ワンストップセンター（仮）」（全国約 100 か所、11 か国語対応）の整備」という施策が目玉施策の 1 つとして、挙げられたのです。

1990（平成 2）年の改正入管法施行以来、日本に暮らす外国人住民は増加し、すでに各地で多言語による情報提供や相談対応を行う窓口が設置されていました。しかし、多様なニーズに合う相談体制の検討や、相談員・通訳者等の育成、各専門機関や関係団体との連携など、様々な課題も抱えていました。

「そうした課題を改善しないまま、新しい窓口を増やすのはもったいない。これまでの経験やノウハウを活かし、より効果的で持続可能な窓口のあり方を検討する良いチャンス」と、愛知県内で、それぞれの立場で外国人住民支援の活動を行っているメンバーが集まり立ち上がったのが、本プロジェクトです。

### 2 多言語相談窓口の実態調査でみえてきた課題

プロジェクトのきっかけとして、まず、全国の多言語相談窓口 281 か所を対象に、実態調査を行いました。「窓口担当者用」と「相談員・通訳者用」の 2 種類の調査票を準備し、Eメールで送付した結果、227 の窓口、346 名の相談員・通訳者からの回答を得ました。

また、アンケートの結果を踏まえ、20 名の方にさらにヒアリング調査を行いました。これらの結果は報告書としてまとめており、ウェブサイトでも閲覧できます\*。

調査結果では、多言語相談窓口の課題として、「窓口の周知がされていない」「どこまでの役割を担うのか明確でない」「外国人住民のニーズに十分に答えられていない」「相談員・通訳者が安心して働ける場になっていない」などが挙げられました。それらを踏まえ、まずは、「関係機関との連携」「相談員・通訳者の研修」のあり方について検討することにしました。

\* 「多言語相談窓口実態調査 2020 報告書」

<https://note.com/mrct/n/n5ef88a784c9f>



### 3 相談員・通訳者の研修モデルの開発と実施

実態調査から、相談員・通訳者はスキルアップのための研修を受けたいと思いつながら、実際にはほとんど受けられていない実態が明らかになりました。

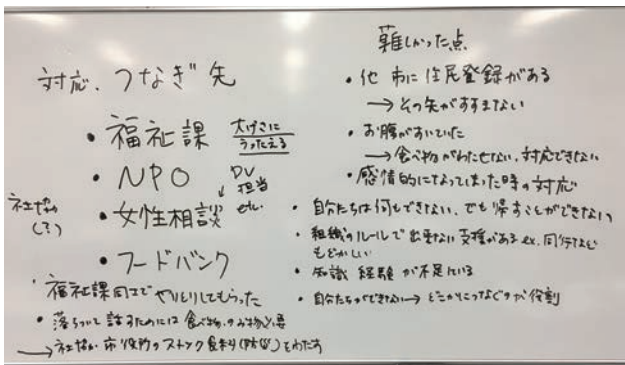
そこで、まず、初任の相談員・通訳者を対象に、「オンデマンド」「オンライン」「対面」の3つの形式を組み合わせた研修プログラムを設定しました。オンデマンドは、相談スキルの基礎知識を学べる5分程度の動画を数本、多言語で作成し、相談対応の合間に何度も見返してもらうことを想定しています。さらに、オンラインでオンデマンドの内容を補足する講座を実施しました。オンデマンドやオンラインというツールを活用することにより、「遠方の研修に参加できない」「長時間職場を離れることができない」など、物理的・時間的な制約を解消しました。

さらに、相談員・通訳者同士の交流、ネットワーク構築を図るには、対面の研修も重要であるとし、ロールプレイなどの研修も実施しました。参加者のふとした発言をきっかけに、「食べるものがなくて空腹」と訴える相談者に、引き出しに入っているお菓子を差し出すか差し出さないか、目の前で泣き出した相談者にどう対応するか、など、対面だからこそ議論で盛り上がりしました。

研修内容や実施形態など、まだまだ検討が必要ですが、参加者の声を聞きながら改善し、研修の1つのモデルとして発信していきたいと考えています。



対面研修ではロールプレイ形式も取り入れ、現場の知見を共有、議論した。



対面の研修によって、リアルな現場での対応例や課題がたくさん出てきた。

### 4 プロジェクトをふりかえって

調査や研修を通して、相談窓口の課題が明らかになったとともに、今後どのような検討をしていく必要があるのか、方向性が明確になりました。

プロジェクトの推進にあたっては、オンラインによる検討会議を何度も行いました。メンバーは、行政関係者や民間団体のスタッフなど、様々なバックグラウンドを持っているので、日程調整も容易ではありませんでした。当初はオンライン会議に不慣れだったこともあり、言いたいことがうまく伝えられなかったり、意見交換がスムーズに進まなかったりということもありましたが、そのプロセスも貴重な体験でした。普段から顔の見える関係が築けていたメンバーでしたが、プロジェクトを通してさらに密な議論ができたことは、今後の活動にも活かせると思います。一方、新型コロナウイルス感染症対応をきっかけに、福祉関係窓口との連携が重要であるにも関わらず、ほとんどできていない実態も見えてきました。次のステップとして「連携」について検討することも共有できました。



栗木 梨衣 くりき・りえ

NPO 法人多文化共生リソースセンター 東海 理事。元公益財団法人愛知県国際交流協会交流共生課長。多文化共生、国際理解教育、日本語教育、ボランティア育成等に携わるほか、愛知万博においては、愛・地球博ボランティアセンターに出向し、3万人のボランティアのコーディネート、研修を担当。退職後は、大学院で多文化共生について研究をするほか、財団のプログラムオフィサー、大学非常勤講師等を務める。

プロジェクト名：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

執筆者：NPO 法人多文化共生リソースセンター東海 理事 栗木 梨衣

助成番号：D19-MG-0051

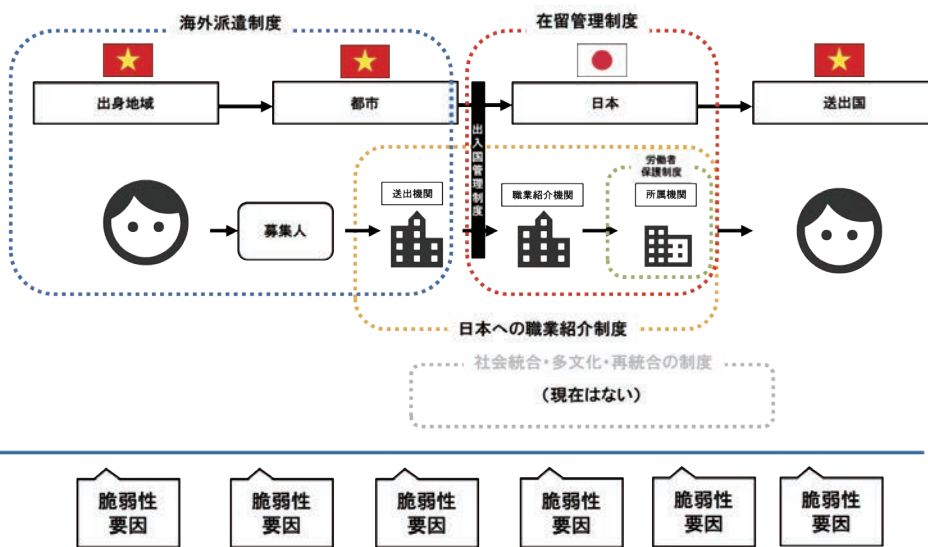
#### プロジェクトの概要

日本で暮らす外国人住民が、必要な行政サービスや情報にスムーズにアクセスし、問題を抱えた時、母語で相談できるよう、全国には公的機関による多言語相談窓口が設置されています。本プロジェクトは、そうした窓口の現状と課題を調査し、外国人の自立や権利擁護につながる相談窓口のあり方を提案するとともに、相談員・通訳者等の人材育成プログラムの開発を目指しました。



## 国際労働移動における法律や規範の存在を調べ、よりよくしていく

技能実習生をはじめとして、日本は多くの外国人労働者を受け入れています。彼らが出身国を出て日本に移動し、働く上でどのような制度や法律があるのか。国際労働移動のプロセスを透明化し、法の支配を促進するための取り組みを紹介します。



ベトナムから日本へ来る労働者の動きを制度で図式化すると、現状は次のようになっている。

### 1 労働者の国際移動における 法制度の全体像を明らかにする

私たちが「外国人材の受け入れに関する制度に関する総合的プラットフォームの構築」(以下「本プロジェクト」といいます。)を実施した背景には、日本に向けた国際労働移動のプロセスにおける透明度が低く、それが原因で法の支配の促進が阻害されているという状況がありました。

本来であれば、出身国(送出国)の農山村地域(出身地域)から都市部や目的地(受入国)へ人が移動した際、それに対応する法制度があり、移住労働者の抱える脆弱性が軽減されるというのがあるべき姿だと思います。

具体的には上記の表のとおり、出身国の労働市場法令である海外派遣制度と、それに接続する日本の労働市場法令である職業安定法、ならびにその特例を持つ技能実習法が接続。あわせて出入国管理法や労働関係法令が有機的に接続して、国際労働移動のプロセスの法制度を形成しています。

しかし、このような国際労働移動における法制度の全体像は、あまり着目されることなく、日本では出入国管理法のみに注目と負担が集まっているように感じます。そして、その原因は、「どのような法令がありどのように適用されているかわからない」ことにあるのではないかと思います。

そこで、中国、ベトナム、フィリピン、インドネシアについて、出身国から適用される法制度を調査し、書籍にした上で研修を行い、また情報集積を行うプラットフォームの構築を試みました。

### 2 コロナ禍の影響を法律事務所への 調査委託で乗り切る

プロジェクト実施当初は、新型コロナウイルス感染症の流行という予期していなかった事象により、現地での調査が困難になる等、思わぬ課題に直面しました。しかし、それぞれの国ごとに専門性とネットワークを有する法律事務所へ調査を委託することによって、必要な法令の調査を行い、また、書籍として刊行することができました。また、本書籍をもとに、実務家向けの研修を合計6回実施し、一定の成果を収めることができました。こういった活動を基礎として、現在、情報集積のプラットフォームの設置をすべく NGO と設置に向けた協議を実施しているところです。

### 3 国際労働移動プロセスのさらなる透明化を目指して

本プロジェクトを通じて感じたのは、日本に向けた国際労働移動において、いかに見えていない部分が多いかということです。

図1は、国際労働移動のプロセスについて、実際に技能実習生の送出しが多いNghe An（ゲアン）省に行って調査してきたものです（この現地渡航の調査費についても本プロジェクトに助成頂きました）。日本に向けた国際労働移動は、出身国の農山村地域から複雑な過程を経て日本につながっています。

この複雑な経路を明らかにした上で、いかなる法律や規範がそこに存在しているかを調べ、どのような規範が存在すべきかを考えることが、この分野における法律家の役割だと思っています。

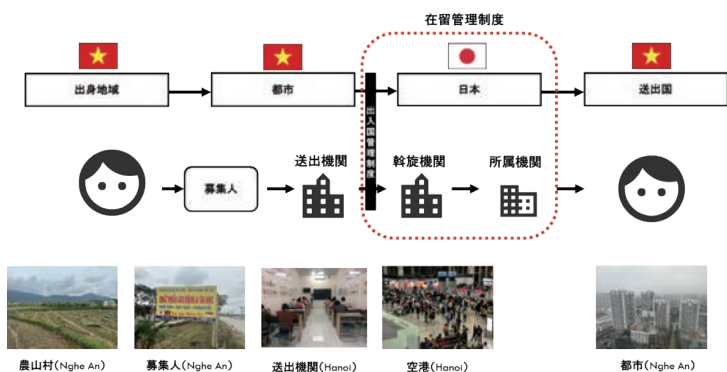


図1 ベトナム・ゲアン省から日本に来る労働者の経路を図式化したもの。

本プロジェクトの開始前は、プロセスの全体像やどのような法律が存在するかについての不透明な部分が多かったのですが、そのうち一部についてはありますが、本プロジェクトにより明らかにできた部分があるのではないかと思います。

また、本プロジェクトを通じ、出身国及び目的国が国際労働移動においてどのような役割を担うかについても、考えさせられました。

出身国が担う役割と目的国が担う役割とをまとめた図2を見ると、Recruitment⇒Upskilling⇒Placement⇒Protection⇒Reintegrationという出身国の役割と、目的国のIntegration等の役割があることがわかります。双方が別々の機能モジュールを持つのではなく、相互に協力的に、そして、国際労働移動の過程に狭間が生じないように制度を構築する必要があるように感じます。

### 国際労働移動におけるプロセスと機能

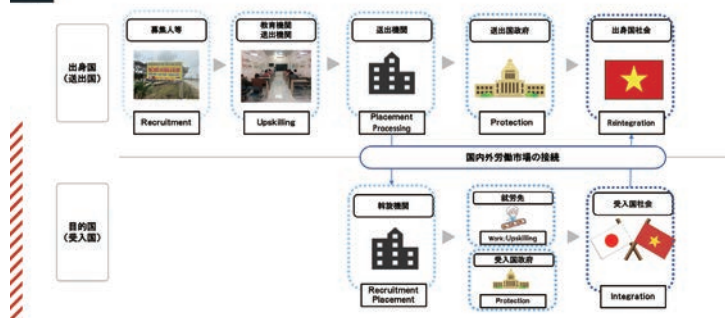


図2 出身国が担う役割と目的国が担う役割を図式化したもの。

本プロジェクトは、このような国際労働移動のプロセスについて、移動プロセスという移住者の移住体験を追いかけることにより、より立体的にプロセスの透明化を図ることができたように思います。

今後は、本プロジェクトで明らかになった情報をもとに、国際労働移動のプロセス全体の透明化をさらに図るべく、継続して調査・発信を行っていきたいと思います。



#### 杉田 昌平 すぎた・しょうへい

弁護士（東京弁護士会）、入管届出済弁護士、社会保険労務士。慶應義塾大学大学院法務研究科特任講師、名古屋大学大学院法学研究科日本法研究教育センター（ベトナム）特任講師、ハノイ法科大学客員研究員、法律事務所勤務を経て、現在、弁護士法人 Global HR Strategy 代表社員弁護士、独立行政法人国際協力機構国際協力専門員（外国人雇用／労働関係法令及び出入国管理関係法令）、慶應義塾大学大学院法務研究科・グローバル法研究所研究員。

プロジェクト名：外国人材の受け入れに関する制度に関する総合的プラットフォームの構築

執筆者：慶應義塾大学大学院法務研究科 特任講師  
杉田 昌平

助成番号：D19-MG-0062

#### プロジェクトの概要

本プロジェクトは、①外国人雇用に関する送出国の法令、出入国関連法令、労働関係法令の集積と②それを情報公開することによるプラットフォームの構築という2点を達成し、外国人雇用に関する法制度の透明化に貢献することを目的として行われました。

## バングラデシュの高度人材を地域に根ざした就労外国人にするために

宮崎県では今、バングラデシュの IT 人材を積極的に採用する動きがあります。文化や風習、宗教など、異なるバックボーンをもつ彼らを受け入れるために、企業や地域が行うべき支援モデルを構築するプロジェクトについて紹介します。



事業の最後に行ったシンポジウムの様子。地域も企業も今後取り組むべき課題が明らかになった。

### 1 受け入れ促進のその先にある課題とは

宮崎市と宮崎大学、ならびに地域の IT 企業では、2017 年から IT 人材不足の解決策としてバングラデシュ IT エンジニアの積極的な採用マッチングプロジェクト「宮崎-バングラデシュモデル」を計画、実施しています。具体的には、①宮崎大学講師による現地バングラデシュでの日本語講座、②渡日後、宮崎大学と市内企業が連携して行うインターン、日本語教育、日本文化教育に関する講座、③宮崎市による採用企業への経費の補助、です。これにより、宮崎県内では積極的にバングラデシュから IT 人材を採用する動きがあります。



一方で、バングラデシュ IT 人材採用企業のほとんどが、初めての外国人社員の採用であり、そのノウハウがまだ構築されていないことから、試行錯誤しながら受入対応を行っていたのが実態でした。就業者の新生活開始時における行政手続きや住居の賃貸契約、就業後も継続した日本語のスキルアップ、価値観の違いを踏まえたキャリア支援など、様々な支援が必要であり、地方の中小企業単独では対応に限界を感じているケースが見受けられるようになってきました。

「宮崎-バングラデシュモデル」の関係者では、問題意識を共有しそれぞれの立場を活かして出来ることはないかと

いう議論をする機会は多くありました。その中でトヨタ財団の本助成プログラムを知り、プロジェクトとして一歩前に進むため、本事業に応募することにしました。

本事業では、①地域プラットフォーム（協議会）を設置による課題やノウハウの共有と現状分析、②生活支援のプログラム化と有償サービスとしての実装、③企業・外国人双方への多文化共生研修、④就労外国人向け信用保証制度を検討、⑤政策提言・地域理解促進活動の実施を予定しました。

#### Membership based employment / Job based employment

	Japanese 	Western 
Employment	Membership based Task is assigned by member's skill and situation	Job based Member is assigned by tasks
Organization	Amoeba type	Building block type
Job Description	Vague, Flexibility	Clear, Purpose-specific
Evaluation	Process	Results
Project style	Quality first	Speed first
Hiring	Potential hiring	Career hiring
Assigning	Expect to complete with other's advice	Expect to complete by oneself

バングラデシュからの人材に対して、渡日前に研修を行い、企業や地域、仕事の進め方などの違いを理解してもらう。



## 2 新型コロナの影響に直面しながら

### アウトプットに取り組む

最も印象に残っていることと言えば、新型コロナによる影響です。関係者でワクワクしながら本事業への企画書を作成していたのは、まだコロナ前のこと。ところが、採択をいただき、活動を始める頃には所謂「コロナ禍」になっていました。コロナ禍の中、果たして一定のアウトプットを出すことができるのか、とても不安になったことを覚えています。

協議会設立に関する関係者間の協議も開催できず、また生活支援のプロトタイプを予定していたメンバーの渡航が中止になるなど、スケジュールや内容についても変更も余儀なくされました。トヨタ財団の方にも柔軟に対応いただき、状況にあわせて実施していきました。関係者での協議は、オンラインもしくは個別の協議とし、生活支援に関しては渡日前後のコンテンツとして作成していきました。

このような時期を経て、事業の最後に実施したシンポジウムではこれまでの活動の総仕上げとなりました。シンポジウムでは基調講演として、バングラデシュのトップ私立大学にて人的資源管理論を教えるミア教授にオンライン登壇いただきました。宮崎に住むバングラデシュIT人材についての活躍にも触れ、受入企業や宮崎市、宮崎大学など地域が一体となって支援していることも評価していただきました。

宮崎大学、宮崎市、受入企業の各機関がそれぞれの課題も踏まえつつ、これからの展望についても語る機会となったことも、非常に感慨深かったです。

## 3 仮説が確信へと変わった課題解決への道筋

本事業を通して、地方での外国人の受け入れについては、地域（自治体や地元の大学など）が積極的に関わっていくことや、企業同士の横の連携を作ることが重要であるとわかりました。また、各機関もそれを望んでいるという事実にも気づかされました。地元の大学などの教育機関による日本語学習や、その他の教育機関（中学や高校など）との交流のほか、宮崎市が主体となって行った、彼らが地域に歓迎されているという雰囲気づくりや、地域とつなげる仕掛けづくりは一企業ではなかなか出来るものではありません。また毎日彼らと接している企業側の課題感や異文化理解に関する取り組みは、他の企業にも大いにアイデアを与えるものが多かったです。これらの気づきは本事業を行うまでは仮説に過ぎませんでしたが、本事業を通して現状の分析と今後の取り組みに向き合い、確信となりました。

これから宮崎で働くバングラデシュのIT人材は結婚、子育てを迎える世代になっていきます。配偶者の就業、子どもの就学、母国語の習得や母国の文化的・宗教的行事への参加、子育て時に重要な交通手段、通院、食べ物など、様々な新しい課題が予想されます。同じ地域に住む住民として、

これからも課題解決を続けていきます。



バングラデシュからのIT人材の就労が増えたことで宮崎バングラデシュ協会が発足された。



荻野 紗由理 おぎの・さゆり

2006年創価大学経営学部卒。その後IT企業にてSE職として約9年間勤務し2015年、宮崎にUターン。(株)教育情報サービスに入社、バングラデシュでの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、これまでに宮崎の産学官の連携のもと70名以上のバングラデシュIT人材のマッチング及び受入支援を行っている。

プロジェクト名：高度外国就労者受入れ支援に関する産学官金の地方モデルの研究・実証活動

執筆者：株式会社B&M 代表取締役 荻野 紗由理

助成番号：D19-MG-0086

#### プロジェクトの概要

宮崎県では、産業振興と人材不足対策として、バングラデシュの高度IT人材と県内企業とのマッチングを産学官が連携して取り組んでいます。今回、私たちが行った「高度外国就労者受入れ支援に関する産学官金の地方モデルの研究・実証活動事業」では、バングラデシュの高度人材をケースに地域に根差した就労外国人支援モデル構築を行いました。



2020

# 2020 年度助成事業

**新型コロナウイルス感染症パンデミック下における在日外国人コミュニティへの  
情報提供体制整備と検査・診療へのアクセスを可能にする道筋づくり / D20-MG-0017**  
仲佐 保 (シェア=国際保健協力市民の会 代表理事)

**高度外国人材の起業・投資を通じた「多文化志向の地方創生モデル」構築と  
実践に向けた国際共同プロジェクト / D20-MG-0018**  
大石 奈々 (メルボルン大学 准教授) / 代表者: 武田 淳 (立命館大学産業社会学部 准教授)

**妊娠から乳幼児育児施策および外国人保護者の受入れ状況の調査研究と  
啓蒙活動による安心して出産・子育てできる社会づくり / D20-MG-0022**  
坂本 久海子 (外国人支援・多文化共生ネット 代表)

**医療機関における OJT 研修システムを確立することで医療通訳の質の向上を図り、  
外国人患者の安心安全な共生社会を目指す / D20-MG-0028**  
山田 秀臣 (東京大学医学部附属病院 医学部 講師・国際診療部 副部長)

**外国人材を戦略的に受け入れるための社会基盤の創設  
— 「日本版 NQF」 + 「FCE 運用」 = 「日本社会が求める外国人材の招致」 / D20-MG-0072**  
芦沢 真五 (関西国際大学 副学長)

## コロナ禍で露呈した外国人の保健医療の課題について、解決の道筋を築く

日本で働く外国人は、コロナ禍によって職を失ったり、支援やワクチンの情報にアクセスできなかったりと、様々な苦難に立たされました。支援を必要とする人に情報を届ける仕組みづくりや組織間の連携など、試行錯誤の取り組みを紹介します。



最終報告会にて。次期フェーズに向けた計画も発表された。

### 1 コロナ禍で外国人の医療アクセスが一気に困難に

以前より指摘されていた外国人の保健医療サービスへのアクセスに関する問題が、コロナ禍によって顕在化しました。外国人コミュニティでは、「情報がない」「住居がない」「収入がない」という状況下で、生活困窮による狭い住居での密集生活から、感染拡大へと繋がったのです。

プロジェクト開始後、課題を明確化するために、ベトナム人・ミャンマー人・ネパール人の労働者や留学生、当事者団体、支援団体、保健医療機関などからの聞き取り調査を行いました。それをもとに、①外国人コミュニティへの情報普及、②外国人が病院での検査や診療を可能にする道筋づくり、③連携や橋渡しという、3つの課題に取り組むことになりました。ちなみに、本プロジェクトの実施母体である、みんなの外国人ネットワーク (Migrants' Neighbor Network & Action: MINNA) は、「みんなのSDGs」、国際保健協力市民の会、国立国際医療研究センター国際医療協力局、アジア経済研究所、それぞれの団体からの有志の集まりで運営されています。

### 2 情報拡散はホームページよりも Facebook

情報の拡散や周知については、会食時における感染予防対

策と問い合わせ先を明記したアニメーション動画（ベトナム語、ミャンマー語、ネパール語、英語、日本語）を作成し、Facebookをはじめ、外国人相談、当事者団体などのネットワークを通じて拡散を図りました。しかし、視聴数は限られたもので、その情報を誰が流すのかという点が重要でした。いわゆるインフルエンサーです。そこで試行錯誤の末、TAIHEN という、日本在住のベトナム人が運営するベトナム人向け Facebook ページと協力関係を築きました。TAIHEN はフォロワーが数十万人おり、このページを通じてコロナ関連情報を効果的に提供することができました。

ベトナム人コミュニティ TAIHEN の Facebook に提供された情報。





### 3 ワクチン接種推進のための支援活動

外国人が病院での検査や診察を受けられる道筋づくりについては、新型コロナの感染拡大により、保健所の感染者対応業務が逼迫したことで、外国人への対応が後手に回るといった状況が生じていました。そこで、外国人感染者に対する対応の負担を軽減するために、多言語フローチャート「コロナ陽性になった時の流れ」を作成。さらに、NPO 法人国際活動市民中心（CINGA）と協力し、「外国人新型コロナワクチン相談センター（COVIC）」を立ち上げ、ワクチン接種に関する電話相談に対応しました。こちらには半年間で計 550 件の相談が寄せられ、20 の都道府県に暮らす、31 の国と地域出身の外国人がサポートを受けました。相談される方の多くは、接種券が送られて来ない仮放免や短期滞在の在留資格を持つ方々でした。

「居住が明らかであれば接種対象とする」といった厚生労働省からの事務連絡を把握できていない自治体も多く、COVIC から各自治体にその旨を丁寧に説明し、多くの相談者が接種できるようにしました。その一方、非正規滞在の外国人は接種券そのものにアクセスできないという問題も浮き彫りになりました。



外国人新型コロナワクチン相談センターにおける電話相談の様子。

### 4 日本ではたらくベトナム人の健康ハンドブック

MINNA で得られた様々な情報や活動を国内外へ発信していたところ、国際移住機関ベトナム事務所より、日本で働くベトナム人の健康課題に対応するためのハンドブックをつくってほしいという依頼を受けました。そこで、これまで培ってきたネットワークを活用し、多分野の専門家執筆チームを形成。メンタルヘルスや産業保健、セクシャルリプロダクティブヘルス、感染症等、若い世代が直面するであろう主な健康課題をカバーしました。また、公的機関や NGO を含めた様々な相談窓口への連絡先や、クリニック・病院の使い方、健康保険や医療費の支払いに関する説明などを盛り込み、「日本ではたらくベトナム人のための健康ハンドブック」としてまとめ上げました。

### 5 様々な職種をまたぐ地域連携セミナー

地域や企業などの連携・橋渡しについては、まず、技能実習に関する全国各地の報道・報告書などを収集・分析した「都道府県プロファイル」を作成しました。また、外国人材を受け入れている企業や学校等へのインタビューを実施し、外国人の健康・暮らし・労働等に関する課題と対応策を発信しました。技能実習に関する課題として、各地域において外国人に関わっている様々な関係者が上手に連携できていない背景があるとわかりました。そこで、長崎、兵庫、福岡で、関係者同士が対話できる場として「地域連携セミナー」を開催しています。

2023 年 4 月に最終報告会を実施しました。今後は、「日本ではたらくベトナム人のための健康ハンドブック」の普及と、ウェブサイト版の作成ならびに多言語化（ミャンマー語、ネパール語）をすすめたと思っています。そのほか、ある地域において実践的なプロジェクトを実施することも計画しています。



仲佐 保 なかさ・たもつ

シェア＝国際保健協力市民の会 代表理事。広島大学医学部卒業後より、国立国際医療研究センター国際医療協力局に所属し、長年にわたり、国際保健の専門家として、25 国以上の国で緊急医療援助、母子保健、感染症対策、国際保健人材育成の分野で活躍。現在、日本において在日外国人への支援にも活動を広げる。

プロジェクト名：新型コロナウイルス感染症パンデミック下における在日外国人コミュニティへの情報提供体制整備と検査・診療へのアクセスを可能にする道筋づくり

執筆者：シェア＝国際保健協力市民の会 代表理事

仲佐 保

助成番号：D20-MG-0017

#### プロジェクトの概要

外国人労働者の健康課題を解決するため、Facebook などのインターネットツールや、配布物、研修など、様々なツールで情報提供を行いました。それらは、日本で働くベトナム人のための健康ハンドブック、保健医療従事者への外国人対応に関する研修、保健医療サービスへのアクセスが困難な状況にある外国人へのワクチン接種券取得支援、技能実習生の情報を集めた都道府県プロファイル作成、外国人問題に関連する人々との地域連携セミナーなど多岐にわたっています。

## 外国人起業家や高度外国人材が集い活躍する地方の事例を、モデル化し広く共有する

東京や大阪といった大都市だけではなく、地方にも高度外国人材の注目を集める町や村があります。実際に移住してきた外国人の中には、地域の発展に寄与する起業家や投資家も少なくありません。そこからプロジェクトを立ち上げ、得た学びについて紹介します。



北海道のニセコ地区は外国人に人気の地域。  
通りの名前などいたるところで二言語での表記を見かける。

### 1 外国人材の受け入れに見えた、地方創生の可能性

2013年に日本から豪州に移った後、周りの豪州人たちの多くが、北海道のニセコ地区や長野県白馬村など、日本の地方に大きな関心を寄せていたことを知りました。実際に現地を訪れてみたところ、もともと観光で訪れた外国人たちが、地域に魅せられて移住をしており、そうした中には高度人材が多いことが分かりました。そして、こうした人々の活躍によって地域が大きく発展していたのです。

日本で高度外国人材の受け入れ政策に関する政府の検討会な

どに参加していた際には、私自身も他の委員の方々も、主に大都市の企業を念頭に置いていましたが、今後は高度外国人材の方をどう地方に惹きつけていくかが鍵になっていくのではないかと考えました。また、ニセコ地区と白馬村以外の地域においても全く異なる形で外国人起業家を惹き付けている地域があることにも気付きました。日本各地でのこうした地域について、その成功要因や問題解決のプロセスを分析することができれば、人口減少や労働力不足に悩む多くの地方自治体にとって参考になる方策やアイデアを提供し、地方創生に結び付けられるのではないかと思います。

そうした中、トヨタ財団の特定課題「外国人材の受け入れと日本社会」という助成スキームを知り、応募することにしました。それまで研究協力を進めていた社会学、観光学、行政学、言語学、統計学の専門家である日本人の研究者や、教育や医療の分野の専門家である豪州人の研究者に声をかけました。更に、よりバランスの取れた成果をめざすため、企業と政府からもアドバイザーを得て、多様性のある国際チームを組みました。



長野オリンピックの舞台にもなった長野県白馬村。  
移住した外国人たちが地域の発展に寄与している。



## 2 地域の活性化を担う外国人起業家たちと、それを支援する行政の熱意

本プロジェクトの最大の課題は、新型コロナウイルスによる影響が予想以上に長く続いたことでした。ZoomやTeamsなどのコミュニケーションツールが社会の中で急速に広まったことで、オンラインでのインタビューも試みましたが、同業者のご紹介をいただくことが難しく、現地を訪問できないことによる制約を痛感しました。2022年10月に海外からの個人渡航が解禁されてからは、急ピッチで現地調査と分析を進めながら、現地へ赴いて対面でインタビューを行うことの重要性を改めて実感しています。調査を行ってきた中で最も印象に残っているのは、筆者が調査したニセコ地区と白馬村における外国人起業家たちのコミュニティが予想以上に大きく、地域を活性化させていたことでした。白馬村では、外国人起業家が地域の一員として活動しているうちに、周りの地元住民の信頼を得て区長に選出され、二期も活躍していたという事実にも驚きました。

また、国内のメディアでは報道されていませんでしたが、コロナ禍の最中には世界の多くの国々で、永住権を持たない外国人が政府の支援を得られなかった中で、日本では住民票を持つすべての外国人がコロナ給付金を受け取り、外国人事業者も給付金を得られたことに対して、外国人から「感動した」という声を聞きました。特に、ニセコ町では、役場の職員がコロナ給付金の申請をしていなかった外国人の家を一軒ずつ全て訪問し、手続きが分からない人にも丁寧に説明をして申請を助けるという「一人の外国人も取り残さない」という姿勢に、非常に感銘を受けました。コロナ後も、福岡市役所の職員らが、起業を希望する外国人が口座を開設する際、銀行に同行するなど、一人一人にきめ細やかな対応をして、好評を得ていたことも知りました。こうした外国人起業家たちの地域における貢献や、地方自治体の職員の方々のご努力など、多くのポジティブな事例について、プロジェクトの成果物の中で出来るだけ詳しく紹介したいと考えています。



ニセコは交番も外国人にわかりやすいように二言語表記になっている。

## 3 多文化志向の地方創生モデルを多くの地方自治体に届けたい

本プロジェクトは最終年度に入り、調査対象地域が外国人起業家を誘致できている背景や克服すべき課題、また共通点や相違点が明らかになってきました。

今後さらに計量調査の結果も加味して分析を深める予定で、最終的には、多様な「多文化志向の地方創生」モデルを示すことで、全国の多くの地方自治体にとって参照し得る材料を示したいと考えています。成果をまとめたあかつきには、事例集の一部を自治体国際化協会のホームページにアップロードさせていただき、日本全国のすべての自治体の方々にアクセスしていただけるようにする予定です。また、成果物を明石書店から書籍化していただくことも決まりました。

本プロジェクトを通じて、人口減少や労働力不足に直面する日本が、今後より良い方向に向かっていくための一つの可能性を示すことができればと願っています。



大石 奈々 おおいし・なな

メルボルン大学准教授。ハーバード大学大学院社会学研究科博士課程修了（社会学博士）。国際労働機関（ILO）政策分析官、国際基督教大学准教授、上智大学教授などを経て2013年から現職。移民政策学会理事。著作に「Skilled or unskilled?: The reconfiguration of migration policies in Japan」Journal of Ethnic and Migration Studies (2021年)、「Country Risks and Brain Drain」Social Science Japan Journal (2022年、共著)など多数。2019年オックスフォード大学出版会・東京大学よりISS-OUP賞を受賞。

プロジェクト名：高度外国人材の起業・投資を通じた「多文化志向の地方創生モデル」構築と実践に向けた国際共同プロジェクト

執筆者：メルボルン大学 准教授 大石 奈々

助成番号：D20-MG-0018

### プロジェクトの概要

北海道ニセコ地区や、長野県白馬村など、高度外国人材が起業・投資を通じて地方経済の発展に寄与している事例があります。こうした地域における成功要因や課題解決のプロセスを分析し、「多文化志向の地方創生モデル」を構築できれば、全国の自治体にとって大きなメリットとなります。それらを広めるため、書籍やハンドブックを作成するほか、政策提言も行います。

## 増加し続ける外国籍の子どもたちが、健全に成長するため必要なことを調査する

日本で生まれる外国籍の子どもたちは、親の子育て環境によって、言語や教育環境に大きなばらつきが出ます。今まで個々に対策が取られていたこの問題に対し、東海地域の 13 自治体、14 地域を対象に広く実態調査を行いました。そこへいたるまでの経緯と、まとめ上げられた報告書の苦勞と、今後について紹介します。



名古屋出入国在留管理局での意見交換会の後、外国人支援・多文化共生ネットのメンバーで撮った集合写真。

### 1 外国籍の子どもたちの環境を広域で調査・研究する組織として

外国人支援・多文化共生ネットは、2019年に東海3県の市民団体によって結成され、名古屋出入国在留管理局と連携して、在住外国人の支援と多文化共生社会づくりに取り組んでいます。外国籍の子どもたちに支援を行う中で、日本語の獲得や学力の向上に多くの子どもたちが苦勞している姿を見てきました。これらの支援は小学校入学後からの取り組みでは遅く、小学校入学前、できれば妊娠前から保護者への子育ての意識を高めるフォローや、行政サービスでのアプローチが必要と考えていました。このネットワークができたことにより、一部の地域、個々の団体でなく、広域に東海地区の外国籍の子どもたちを対象とした子育て環境の調査を行い、現状、課題の研究を行いたいと思いました。

### 2 深夜のオンライン会議で進められたプロジェクト

調査は10団体が14地域で行いましたが、団体数が多かつ

たため、なかなか予定通りに進まず、苦勞しました。分析や研究は大学の先生方に担当していただきましたが、東京・愛知・三重に点在する人たちの時間の都合がつくのは夜しかなく、夜22時スタートの会議をZoomで何度もやりました。新型コロナウイルス感染拡大により、オンラインでの会議が当たり前となり、深夜に及ぶことも度々で大変でしたが、反面、オンライン会議が普及したからこそ、広域からの参加が可能になりました。多くの市民団体の調査と、研究者の協働で画期的な調査研究ができたと思います。保護者のインタビューの中で、「外国人の私たちの支援をしてくれる日本の社会にとっても感謝しています」という声もあり、嬉しく思いました。

調査では、各自治体の2015年と2020年の外国籍の子ども人口調査を行いました。人口減少に対する問題意識は共有されていますが、外国人の人口、年齢別、在留資格の種類、国政などを把握して、自治体の計画に検討しているところは、少ないように思いました。



### 3 データをもとにした報告書をもとに

#### 行政への提言も行う

3県13自治体(14地域)による広域調査は、他には見られないもので、多くの調査事例をもとに研究を進めることができました。多言語の母子手帳配布、新生児訪問は外国人家庭にも実施されていることがわかりましたが、日本での子育て情報の多言語化や、乳幼児健診での通訳対応は少ないという実態がわかりました。調査に基づいて報告書を作成し、報告会を各地で開催。行政への提言を行うことができました。

行政の方からは、「データを基にした報告書は、今後の施策に反映できるのでありがたい」という感想も貰いました。地域の活動で、外国人の多国籍化、出生数の増加などは肌で感じてはいましたが、調査によって実態が把握され、提言を行う根拠ができたことはよかったですと思いました。また、行政サービスのプログラムは用意されていても、外国人の出身地にはなじみにのいないサービスも多く、「知らない支援は自分から求められない」ために、支援の手からこぼれやすい要因となっていることも痛感しました。彼らへの情報を保障するには、文化差をつなぐ通訳が必要であり、なかでも母子保健や子育て支援、保育・教育にかかわる基本的な知識を持った通訳のできる人材が必要です。自治体によっても外国人への対応に温度差があり、住む地域によって受けられる行政サービスの差が大きいと思いました。



中部 JICA にて行われた最終報告会。名古屋出入国在留管理局、中部 JICA、愛知県、三重県、豊田市、犬山市、鈴鹿市、亀山市などが参加した。

### 4 日本に暮らすすべての子どもの

#### 健全な成長に役立ててほしい

この事業の報告書は、それぞれの自治体と子ども家庭庁や、出入国在留管理庁、厚生労働省など行政機関にも届け、日本で生まれる外国籍の子どもの子育て環境の課題・現状を報告しました。また研究にかかわった研究者がそれぞれの専門分野で、この報告書をもとに研究発表を行っています。子ども家庭庁が発足して、外国籍の子どもの子育て支援についての施策が明記されています。国籍にかかわらず日本で暮らす全ての子どもの健全な成長に、この報告書が1例として参考、活用されることを願っております。



完成した報告書を内閣府自見はなこ政務官(中央)に提出。子ども家庭庁の施策で外国人の子どもの支援の充実を提言した。



報告書はこちらから読めます。



#### 坂本 久海子 さかもと・くみこ

外国人支援・多文化共生ネット 代表。熱海市生まれ。明治学院大学社会学部卒業。1993～1998年の間、家族でブラジルに滞在。帰国後2002年より、鈴鹿市の小学校の国際教室で非常勤講師として勤務し、外国籍の子供の教育に携わる。子どもを通して、教育だけでなく、外国人の生活全般において日本の社会に受け入れる仕組みがないと痛感。2005年、外国人支援、多文化共生社会づくりを目指して、NPO 法人愛伝舎を設立。2019年7月に、愛知・三重・岐阜県の12の市民団体で外国人支援・多文化共生ネットを結成し、代表となる。

プロジェクト名：妊娠から乳幼児育児施策および外国人保護者の受入れ状況の調査研究と啓蒙活動による安心して出産・子育てできる社会づくり  
執筆者：外国人支援・多文化共生ネット 代表 坂本 久海子  
助成番号：D20-MG-0022

#### プロジェクトの概要

外国人労働者が年々増加する中、家族帯同可能な在留資格も増加し、結果として日本生まれの外国籍の子どもも増えています。ところが、こういった家族や子どもの増加をはじめ、彼らの実態はあまり知られていません。複数の言語や文化的な背景を持つ外国籍の子育て環境について、東海3県の13自治体14地域で調査・研究を行い報告書にまとめました。

## 外国人にとって正確な医療の生命線となる医療通訳の普及に向けて

日本人にとっても、医療機関で聞く言葉にはなじみのないものが少なくありません。それを日本語が得意ではない外国人が聞き、受け答えるのは至難の業でしょう。それらを解決するための医療通訳普及の取り組みを紹介します。



医療通訳のオンサイトイベントにて。医療通訳者同士による、OJTへの経験や不安を解消するためのCafe座談会。

### 1 外国人への正確な医療を提供するために 重要性の増す医療通訳

応募時の2020年の夏は、COVID-19の感染拡大により東京オリンピックが翌年まで延期となりました。

外国人患者について、日本に住んでいる患者は全体の9割程度を占めています。ただ日本語習得には個人差が大きく、医療現場は外国人にとって最も困難な場所です。

日本に住む外国人は絶えず変化していて、今はアジアを中心とした多くの国から、若者がやって来ています。医療機関へは、労災などの怪我の他、妊娠や出産、子どもの受診で来院します。医療現場では病気の名前も含め、彼らの日常用いるものとは違う単語を使います。また医療者にも外国人患者に対し、日本に住んでいるから日本語を理解してほしい、誰か日本語がわかる人（友人・子どもなど）を連れて来てほしいなど、合理的でない「甘え」がありました。中途半端なコミュニケーションは医療事故に直結するリスクもあり、医療通訳は重要だという考えから、認定制度が2020年に開始されました。

今回は、2015年から2020年まで厚生労働省研究班（医

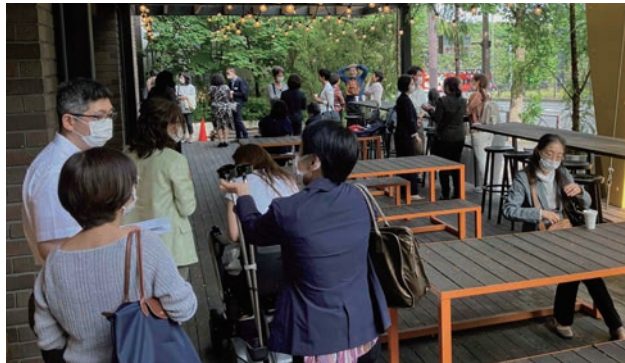
療通訳の認証、実用化）のメンバー山田（医師）、南谷（医師）、糸魚川（研究者）を中心に、東邦大学医学部国際診療科／東京都医師会外国人患者委員の松崎（医師）、感染対策コンサルタントの堀（看護師）、医療通訳会社メディアフォンの澤田、医療品質協会の山田紀子、そして三井記念病院勤務の今井（事務）、鄭（医療通訳者）と、多様性のある職種・背景のメンバーでチームを編成しました。

### 2 オンラインの普及で受けた恩恵と、 再確認したリアル的重要性

歴史的にパンデミック感染症は2年程度で収束しますが、COVID-19は3年間も続きました。一方、本プロジェクトはオンラインでキックオフシンポジウム、医療通訳に関するセミナー（8回）、2020年秋に関連学会でシンポジウム開催、2020冬にオンラインでOJTを実施して、オンラインの実用性を確認。2021年秋に関連学会でOJTの結果をふまえたシンポジウム等を行ないました。この3年間で、医療通訳と患者（医療者）間でオンライン（遠



隔)化の動きが加速したことは、感染対策だけでなく、患者も医療者も医療通訳にとっても大きな恩恵となり、医療通訳のオンライントレーニングの道筋をつけることができました。しかし、医療で最も大事なものは face to face であることも 2022 年 5 月に実施したオンサイトで確認されました。



医療通訳者たちのオンサイトイベント終了後はあちこちで活発なやりとりが生まれていた。

### 3 参加メンバーそれぞれが プロジェクトの目標に向かって動き出す

参加メンバーはいずれも医療通訳の重要性と本プロジェクトに情熱をもっている者ばかり。コロナ禍でも新たにオンライン化に挑戦し、現場でしか得られないものを明確化することで、医療現場に負担の少ない実習方法を見いだしました。今は現場でしか得られない体験に関しても、オンラインでの可能性を探索している最中です。加えて医療機関内での医療通訳の認知度を広める必要性も感じました。一方、副代表の南谷かおりの「情熱大陸」出演など、本メンバーの協力で社会へ、医療者へ認知度を上げる活動も並行して続けていきます。記事の最後にメンバーの一人、松崎氏の手記も掲載していますのでご覧ください。

### 4 今後の展望

今、来日する外国人はコロナ以前に戻りました。また、このコロナ禍でも日本に住む外国人は増え続け、300 万人を越えました。全国の医療機関で、日本語のわからない外国人患者が来院することも当たり前となっています。一方、医療機関側には「外国人患者は面倒」という意識がまだ根強く残っています。文化や医療体制の違いもありますが、そのほとんどは医療通訳を利用すれば解決するものです。ポディランゲージだけで外国人患者に理解を強いることは時代にあっていません。医療機関や医療者の間違った「甘え」や「社会とズレた慣習」を続けることはリスクなのです。医療通訳者を活用して日本全国の医療機関が全ての患者に適切な医療を提供する仕組みを、本プロジェクトで確立することができました。御礼を申し上げます。



山田 秀臣 やまだ・ひでおみ

東京大学医学部附属病院 医学部 講師・  
国際診療部 副部長

プロジェクト名：医療機関における OJT 研修システムを確立することで医療通訳の質の向上を図り、外国人患者の安心安全な共生社会を目指す

執筆者：東京大学医学部附属病院 医学部 講師・国際診療部 副部長 山田 秀臣

助成番号：D20-MG-0028

#### プロジェクトの概要

日本の医療機関は、言葉や文化も異なる外国人にはハードルが高いケースが多いです。外国人診療を円滑にする医療通訳認定の制度が 2020 年 3 月から始まりましたが、医療に関する質の高い通訳を正確に行うには、医療通訳者の継続的な学習が欠かせません。医療機関における実習機会と研修システムを確立することで外国人の健康も守れる共生社会を目指します。

#### 本プロジェクトへの参加による気づきと行動変容

東邦大学 松崎 淳人

このプロジェクトと一緒に参画することになったのは、山田先生の誘いがきっかけでした。プロジェクトスタートと同時に、新型コロナウイルス感染症の世界的流行が始まり、OJT 研修が実質的に不可能となりました。研究推進は難航したものの、新型コロナウイルス感染症で爆発的に流行した遠隔会議システムによるオンライン研修への変換など、難産なりに一定の成果を出すことができたのは研究協力者一同の熱意によるものです。

研修を推進する中で、単に医療機関で医療通訳者に OJT をして頂くだけではなく、我々医療従事者側も医療通訳者をよく知る必要があると気づかれました。その気づきの具現化として、当研究副代表の南谷先生をはじめとした共同研究者の全面的な協力のもと、本邦の医学教育共同利用拠点での医学教育セミナーにてワークショップが開催できたのは、当研究を萌芽とした発展的成果と思われれます。当研究での成果を生かし、本邦でのより良い外国人との共生をはぐくんで行きたいと思えます。

## 今、なぜ FCE が必要なのか？ —留学生や外国籍人材の経歴を正當に評価するために—

国境を越えて、さまざまな高度人材が行き交う現代において、他国で取得した学歴や資格の適正な評価は、人材獲得の上でも急務の課題です。日本に適正な評価基準を根づかせるための取り組みを紹介します。



関西大学で行われた SIIIEJ2022（国際教育夏季研究大会）。ユネスコ・バンコク事務所などとオンラインでつないで共同ワークショップを実施した。

### 1 世界的な人材獲得競争に欠かせない FCE

FCE (Foreign Credential Evaluation) は、外国の学歴・資格を評価するシステムのことで、欧州、北米、豪州などでは FCE 専門機関があり、評価専門のスタッフがいます。残念ながら、日本には多くの留学生や外国籍在住者の方々がいるにもかかわらず FCE が適正に機能していません。国境を越えてくる移民や留学生が世界的に増大するなか、本国で大学を卒業した人や、会計士、看護師などの資格を持って働いてきた人の学歴、職歴、資格が適正に評価されなければ、どんなことが起こるでしょうか？ その人が培ってきた経験や技能、知識が活かされず、能力と仕事のミスマッチが起こります。

私は、本国で大学を卒業したナイジェリア人が、実習生として工事現場で働いている事例を見てきましたが、仮に日本語がある程度できるようになったとしても、彼が日本で大卒者としてホワイトカラーで働ける可能性はかなり低い、と言えます。その一方で、看護師として働いてきた日本人女性が、オーストラリアで英語をしばらく勉強した後、現地で看護師として働き始める、という事例も多数見ました。つまり、FCE が機能していない日本では、一定の学歴や資格をもつ人を評価して受け入れる体制が確立しておらず、FCE が機能している国に人材を奪われてしまうのです。

### 2 多様な実務者で構成されたメンバー間での 問題意識の共有

外国で一定の技能や資格を得た人材にとって、日本は魅力のない国になっているのではないかと。我々プロジェクトのメンバーは危機感を共有しています。

プロジェクト・メンバーの中には、FCE の研究をしている研究者に加え、「外国人材の受け入れに関する円卓会議」「責任ある外国人労働者受け入れプラットフォーム」などの関係者、「生活者としての外国人」の受け入れのための体制整備を提案する「国民生活産業・消費者団体連合会（生団連）」が参加しています。また、ネパール系在留外国人の代表や、難民のキャリア支援をすすめる NPO 法人 WELgee なども参画しています。

### 3 海外における FCE の実情

FCE は、国境を越える人材移動に対して、大学など高等教育機関での国を跨ぐ教育の接続を円滑に行うことを目的に発展してきました。出身国の A 国で会計学を 2 年間勉強してきた人が、移住した B 国の大学で会計学の 3 年目の課程に編入するケースや、C 国で機械工学の学士課程を卒業した人が D 国で大学院に進学するケースなどで、それぞれ学修歴が受け入れ国の教育システムのどの段階と同等



であるかについての評価をおこないます。

欧州、北米、オーストラリア、ニュージーランドには FCE 専門機関があり、評価を担当する専門スタッフは、各国の教育システム、成績評価基準、国ごとに定められている国家資格枠組み（NQF：National Qualifications Framework）などに精通しています。最近では、複数の国を移動しながら高等学校の課程を学んだ人や、ホームスクーリングなどの非伝統的な学修歴を持つ人、高等教育を修了していながら正式な証明書を所持していない、または取得できない難民など、複雑な事例が増えており、FCE の専門スタッフに求められる知識やノウハウも高度化しています。

すでに多くの国で、デジタル化された学修歴に関する証明書（卒業・成績証明書など）を活用した FCE も展開されていますが、日本では証明書類のデジタル化でも大きく遅れをとっています。

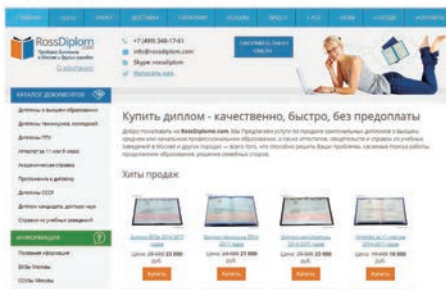
### Australian Qualifications Framework - our assessment benchmark



For information about the Department of Education's qualification assessments, see [www.internationaleducation.gov.au](http://www.internationaleducation.gov.au)

オーストラリアでの国家資格枠組み（NQF）の評価ベンチマーク。博士号の 10 を頂点に 10 段階で評価。資料：オーストラリア政府

### Fraudulent Academic Documents



不正な卒業証書や資格証明書を販売しているサイトの事例。資料：World Education Services

## 4 技能や知識をもつ外国人を受け入れるために

FCE は国境を越えて高等教育機関で学ぶ人のために発展してきましたが、移民国家であるカナダやオーストラリアでは、FCE は留学生だけでなく、職業人として移住してくる人たちの学修歴・資格を評価するためにも積極的に活用されています。残念ながら、日本では FCE システムが

留学生の評価のために、一部活用されはじめてはいるものの、働く人の評価には導入されていません。

私たちのプロジェクトでは、主として移民国家であるカナダ、オーストラリアの FCE システムを比較検証してきました。2022 年度は、国際教育夏季研究大会（SIIEJ：Summer Institute on International Education, Japan）のプレ・イベントにおいて FCE 実務家のオンラインセミナーを実施。SIIEJ 本大会（関西大学）においても、北米の FCE 機関である World Education Service（WES）トロント・オフィス、オーストラリア政府から招聘した FCE 専門部署の担当者により、FCE の実務にかかわるワークショップを実施しました。

その後、日本において①国内で難民申請中の外国籍在留者を対象としたニーズ調査。②ネパール系の在住者にかかわるニーズ調査を進め、報告をまとめています。この二つの調査は在留外国人の中でも特定のグループに焦点をあてたものです。

本プロジェクトの終了までには、在留外国人のキャリア開発にかかわるニーズに関する調査結果を公表し、具体的なアクション・プランと政策提言につなげていく予定です。



芦沢 真五 あしざわ・しんご

関西国際大学 国際コミュニケーション学部教授、副学長。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。

プロジェクト名：外国人材を戦略的に受け入れるための社会基盤の創設—「日本版 NQF」+「FCE 運用」=「日本社会が求める外国人材の招致」  
執筆者：関西国際大学 副学長 芦沢 真五  
助成番号：D20-MG-0072

プロジェクトの概要

外国で得られた学歴、資格を持つ人が日本国内でその経歴を適正に評価されるためには、FCE システムを日本の社会基盤（インフラ）に取り入れることが適切だと考えます。プロジェクトでは、ネパール出身の日本在住者の方々や、難民申請中の方々などの実例を調査し、FCE 認定のプロトタイプやデジタル証明のモデルを提示することを目指します。さらにプロジェクトが終了する段階で、FCE の概念を有効活用するように政策提言をおこなう計画です。

プロジェクトのホームページ <http://gccpj.recsie.or.jp/>

# 2021



# 2021 年度助成事業

**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 / D21-MG-0014**

加藤 徹生 (一般財団法人リープ共創基金 代表理事)

**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 / D21-MG-0016**

羽田野 真帆 (NPO 法人名古屋難民支援室 コーディネーター)

**科学的根拠に基づいた外国人材政策立案のための共創プラットフォーム / D21-MG-0017**

神林 龍 (武蔵大学経済学部 教授)

**アフターコロナ社会での外国人材受け入れにおける多言語相談窓口の体制整備と  
専門人材の育成システムの構築 / D21-MG-0028**

栗木 梨衣 (NPO 法人多文化共生リソースセンター東海 理事) / 代表者: 土井 佳彦 (同法人 代表理事)

**日本就労 ASEAN 技術者の人材育成における課題と対策 / D21-MG-0039**

佐土井 有里 (名城大学経済学部 教授)

**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 / D21-MG-0042**

品川 優 (株式会社 An-Nahal 代表取締役)

**多国籍チームによるクラウドソーシングを用いた多言語オンライン健康情報プラットフォーム構築と  
普及一公平な医療アクセスに向けて / D21-MG-0045**

ミラー ラッセル (東京大学大学院医学系研究科国際地域保健学教室 客員研究員)





## 日本国内における外国人の金融面での不利な扱いを変えていきたい

少子高齢化が進む日本において、経済や地域活性に貢献する外国人も各地で活躍しています。しかし、彼らの金融面での現状の扱いには問題があり、これらを解決するスキームは外国人のみならず、日本社会にとってもプラスになると考えています。



松戸でコーヒー店を営むリノ・セレンワさん（右）。開業を支援した松戸探検隊ひみつ堂の石上瑠美子さんと。

### 1 地域で活躍する優れた才能をもつ在留外国人たち

松戸のまちづくりの一員となったインドネシア人。都内でインターナショナルスクールを開設したネパール人。日本でも定番の一つとなっているタイ料理店へ茨城産のタイ野菜を提供するタイ人夫婦。消防職として活躍する浜松のブラジルルーツの若者……。彼らの才能は、語学力を活かし、海外との架け橋としての役割を担うことだけではありませんでした。

松戸のまちづくりの牽引者との出会いがきっかけとなり、松戸で珈琲屋を営むようになったリノ・センレワさんのケースを紹介しましょう。彼の焙煎するコーヒーは素晴らしく、聞けば、インドネシアから珈琲豆を直送する体制を築いただけではなく、故郷で自ら農園を経営し、拡大しているといいます。

一方、ネパール出身のブパールマン・シュレスタさんは、増加の一方を辿るネパール人コミュニティに向け、コミュニティ新聞を発行。さらに、ネパール人の子弟の増加から、東京・阿佐ヶ谷にインターナショナルスクールを開校しました。母国や日本への教育の橋渡しをするだけでなく、世界に羽ばたく若者を育成しようとしています。

彼らの人となりや、活躍する姿を少し見ただけで彼らの才

能を正しく判断するのはおそらく難しいでしょう。なぜなら、彼らが母国でいかにして“高等教育という希少資源”を得ることができたのかや、日本の生活習慣に適応し、在留資格を更新し続けるためにどれほどの努力を積み重ねているのか、そして、それらをくぐり抜けてきたリーダーたちが、母国を中心とするネットワークの中で、どのように支えられ得るのかといったことは、日本に育つ日本人には、ほとんど理解できないからです。

日本社会において、彼らの才能を正当に開花させるための環境整備は不十分なままです。今回のプロジェクトで我々が問題としたのは、彼らのような日本社会の新たな牽引者となるべき外国人が日本に住み、活躍を続ける上で、どのような金融環境が与えられるべきかということでした。

### 2 門前払いと金利差

#### —良き外国人の活躍に立ちはだかる二重の壁—

本プロジェクトでは、トヨタ財団の支援を得たことで、本格的な調査を手掛けることができました。在留外国人数百名にアンケート調査を行い、資金の貸し手と資金借り手の双方にもインタビューをさせていただきました。

調査の結論として確認されたのは、民間の金融機関は在留外国人に融資を行わないという残念な傾向でした。正確に言えば、永住権もしくは日本国籍を持たない在留外国人には、銀行は資金を貸すことができないという実情があります。

さらには、借入れができたとしても、日本人と比べて高利のものを利用せざるを得ないという実態も明らかになりました。銀行からの借入れでも約1%の金利格差が存在し、消費者金融やカードローンを利用した場合は、約3%の高利で金融にアクセスせざるを得ないのです。これは、批判的な分析を待つ必要がありますが、日本人の金利を基準にした場合、在留外国人に対しては、銀行融資で約33%、消費者金融などで約58%の高金利で提供していることになります。この金利差は言うまでもなく両者の未来を分けて行くことにつながっています。

在留外国人の場合、何かあった時に資金の借入れができなければ、単純に生活が行き詰まるというだけではなく、在留資格の更新や、永住権の獲得を阻害することにもつながってしまいます。

意見交換で貸し手側の事情を聞いてみると、金融機関の共通の見解として、「資金を貸すことができるのは、在留資格の更新期限までであり、たとえ収入があったとしても、永住権がなければ、ほとんどの場合、融資の対象とはならない」というものでした。

在留外国人の中にも安定収入をもつ層が多く存在するにも関わらず、資金を貸し出すことができないという状況は、よく考えると金融機関にとっても機会損失であり、新たな金融モデルが必要とされている領域といえるでしょう。

### 3 良き在留外国人へ公正なスキームの提供が必要

カナダの先行研究（BMO Financial Group,2021）によれば、カナダへ移住した外国人は移住の過程で貯蓄のほぼ半分を失い、さらに、全体の3分の2の外国人が母国に定期的な送金を行っていることがわかっています。

つまり、移住し、土着するには、何らかの資金的な投資が不可欠であり、共に生きる誰かが手を差し伸べる必要があるのです。

だからこそ、我々は冒頭で触れたような、良き在留外国人たちへ公正な金融環境を提供したいと考えています。それらは、在留外国人への低利の直接融資、もしくは保証スキームの開発となる予定です。

外国籍だから、日本語能力に難があるからといって、銀行口座がつかれなかったり、金利や保証面で必要以上の不利益を被ったりするのは、公平性を欠くと考えます。良き外国人がいるのであれば、彼らに対して積極的に融資をしたり、信用を付与していくことができる社会を我々は目指していきたいのです。



松戸の MAHAMERU COFFEE のインドネシア直送のコーヒー豆。現地の農園で味わうような鮮烈な香りに迎えられる。



#### 加藤 徹生 かとう・てつお

一般財団法人リープ共創基金 代表理事。  
1980年大阪市に生まれる。養護学校入寮時の友人の死をきっかけに、社会的課題解決の道を歩み始める。東日本大震災の復興への参画を経て、リープ共創基金を設立。社会的投資に関するスペシャリストとして広く知られており、AERA「アジアで勝つ日本人100人」に選定された経験もある。著作に『辺境から世界を変える』（ダイヤモンド社、2011年）。

プロジェクト名：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

執筆者：一般財団法人リープ共創基金 代表理事  
加藤 徹生

助成番号：D21-MG-0014

#### プロジェクトの概要

国内の在留外国人を巡る金融排除の実態に対する包括的な調査の実施と、在留外国人金融排除白書（仮称）の発行。および、調査結果に基づいた在留外国人への低利融資、もしくは保証スキームのプロトタイプの開発および事業性検証を行います。



## 難民を潜在的な外国人材と捉え、課題解決に向けて取り組む

さまざまな理由で来日し、母国へ帰ることもままならない外国人難民たち。彼らの置かれた状況や悩みに寄り添いつつ、人材として日本での就労環境の改善に向けたプロジェクトの取り組みを紹介します。



ムスリム女性と行った座談会の様子。日本で働く上での課題について語っていただいた。

### 1 プロジェクト立ち上げの経緯と 2年間のスケジュール

東海地域は、東京に次いで日本で2番目に難民申請者が多い地域です。難民申請後、約8か月を経過すると、難民申請者の大半が日本で働くことを許可されます。また、難民申請を経て、難民認定されたり、人道上の理由から在留を許可されたり（以下、「人道配慮」）すると、長期的に日本で暮らしていくことになります。そのため、難民として日本に逃れてきた彼らも、潜在的な「外国人材」であると言えます。

他方で、難民への行政からの就労支援は皆無であり、認定者への支援も関東に限定されています。そこで本事業では、名古屋難民支援室（以下、「DAN」）のような市民団体と、日本で難民として認定や人道配慮を受けた難民当事者、および難民を雇用した経験のある企業や外国人の就労支援従事者など、共通の課題意識を持つメンバーが集まり、チームを構成するに至りました。

2年間の事業期間中、1年目を、難民当事者、難民を含む外国人雇用実績のある企業およびその就労支援団体へのインタビューに充てました。2年目は、そこから見てきた課題を解決に導くための、様々なアクションプランを試す期間に充てています。

### 2 難民へのインタビューから見てきた課題

難民へのインタビューでは、計16名の方に日本での就労経験について聞き、大きく分けて次のような課題が挙げられました。

- ①適切な支援の不足
- ②日本語能力の不足や、不安定な在留資格により、希望する仕事に就けない
- ③難民／外国人に対する偏見・差別
- ④文化や習慣の違い
- ⑤日本で難民として生きる上での、将来のビジョンが描けない／自己実現しようとするモチベーションがない

母国を逃れざるを得ない壮絶な経験をした方たちが、逃れた先の日本でもさまざまな壁にぶつかり、差別やトラブルに苦しむ姿が浮き彫りになり、一朝一夕で解決できる問題ではないと感じました。例えば、難民について、職場からの理解がないという声がありました。中東出身のFさんは、上司に日本語が不得手なことを問題視され、「日本に働きに来たのであれば、日本語を話すべきだ」と言われました。「私は働きに来たのではない。“refugee”だ」と説明しましたが、「レフュジーって何？」と言われたそうです。

また、在留資格の課題については、難民申請中の特定活動（6か月・以下、特活6か月）の在留資格では、就労先を



見つけるのに苦労したという方が大半でした。他方で、本事業のアドバイザーは、「特活6か月は就労制限がなく、企業にとってはメリットが大きい。しかも、難民は様々なスキルを持っている方が多いという話をすると、特に人材不足に悩む企業からは興味を持ってもらえる」と言います。また、別のアドバイザーからは、「難民雇用のリスクがクリアになれば、門前払いされることは減ると思う」との意見もありました。

このような議論を経て、この難民と企業との間にある「溝」を埋めていく作業が必要であるという認識を共有しました。そこで現在、企業向けの難民に関する説明資料や難民の方向けの就労に関する冊子の作成、職場の面談等への同行などを行っています。

### 3 難民が自分らしく生きられる社会になるために

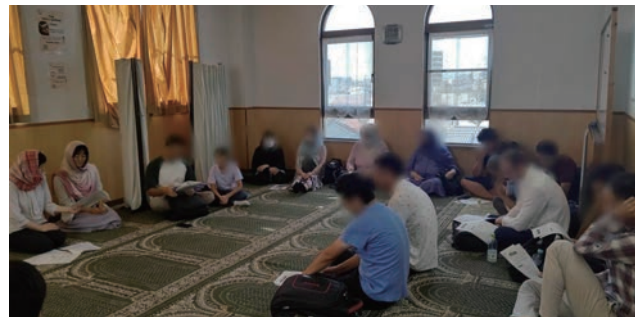
「仕事を選ぶ基準は？」という質問に対し、アフリカ出身のHさんは「あなたたちのように熱意を持っている仕事に就くのではなく、何の仕事かも分からないまま、単に生き延びるために働いている。母国ではビジネスをしていた。今は単にカネのために働いている。日本では熱意を持てる仕事をする機会がない」と答えました。それを聞いた難民のプロジェクトメンバーが、「日本の難民支援は、緊急支援に重点が置かれている。しかし、もっと長期的な視野で彼らが持っている夢や想いを形にできる支援が必要なのではないか」と指摘しました。

今回インタビューした在日歴が30年近くになるアジア出身のAさんは、現在の会社で管理職に就いているそうです。「どういう人生を歩みたいかはいつも考えている。できないこともあるが、できることを考えてまじめに取り組んできた」と。彼の言葉から「もう一步先の未来」を描きながら努力してきたことが伺えました。本事業の2年目では長年難民認定者として暮らしてきた方と最近認定された方のピアサポートも実施しており、この活動が少しでもこれから日本に定住していく難民の方が夢や希望を持つきっかけにできたらと思っています。

自分たちにできることは、草の根レベルで、一人ひとりの難民の方と丁寧に向き合い、彼らの課題を解決するために、難民と企業や自治体との間に潜む「溝」を埋めていく作業を行うこと。そして、その実績を一つひとつ確実に積み重ねていくことだと思っています。2年目の現在は、そのためのツール作成、ネットワークづくりに注力し、この活動がひいては、制度や人々の意識を変えることにつながればと願っています。



数年前に難民認定された方と最近認定された方とのピアサポート。



地域のモスクで行われたハローワーク職員による、日本での就労についてのセミナー。



羽田野 真帆 はだの・まほ

特定非営利活動法人名古屋難民支援室コーディネーター。学童期に海外で多様な人と関わった経験から、難民支援の仕事を目指すようになる。大学在学中から難民対象の日本語教室や、難民が入管や裁判で提出する証拠資料の翻訳ボランティアに携わる。2012年の団体設立時より現職。

プロジェクト名：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

執筆者：NPO 法人名古屋難民支援室 コーディネーター 羽田野 真帆

助成番号：D21-MG-0016

#### プロジェクトの概要

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ました。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を考え、行動します。

## 外国人技能実習生の問題をデータに基づいて分析・提言していく

諸外国で問題となっている難民と異なり、日本では外国人を受け入れる企業や行政の意図が反映される形で、受容が進行しています。個別の事情を一般化しにくい状況下で、持続可能な受け入れを目指すためのプロジェクトの取り組みを紹介します。



調査先の外国人を受け入れている企業が、社内の交流イベントとして行った書き初めの様子。写真提供：相生電子工業株式会社（神奈川県高座郡）

### 1 不足していた学術研究、ばらばらだった研究者

日本で外国人がどう生活しているのか、関心をもつ一般の方は多いのではないかと思います。研究者も、自分自身が外国人として他国で暮らした経験を持つ人も一定数いることから、以前から関心をもつ人が少なくありませんでした。しかし、データが乏しいこと（外国人の実態を把握できる政府統計は、今もってほとんどありません）や、日本では外国人を研究対象とした場合、在日韓国朝鮮人の問題を避けて通れないという問題がありました。そのため、研究者が大規模なグループを形成して研究を進めるといった形にはならず、個人個人が各研究分野のなかで細々と続けてきたのが実情で、移民研究が盛んな欧米と比較すると、日本での外国人研究は活発とはいえませんでした。ところが、ひとくちに外国人といっても、日系人や留学生、技能実習生が増え、漢字文化圏以外からの在留者が増えるなど多様化しています。特にリーマン・ショック以降、より一般的な枠組みで整理する必要が研究上でも、一般の関心からも高まってきました。そこで、研究者も個人的な伝手の範囲が主ですが、同様の関心をもっている人が集まり始め、私たちの研究グループもその1つとして結成されました。ちょうど社会科学全体の趨勢として、データに基づいて議論しなければいけないという意識が強まったこともあり、地域

社会の多様性に関心をもつ方、実務に携わっていた方、歴史研究に携わっていた方など、普段ならなかなかできないようなグループを形成できました。

### 2 多様な現場と調査に当たって

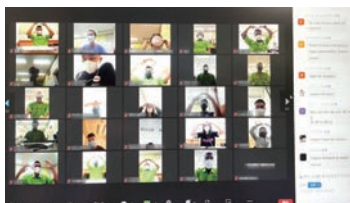
#### 浮かび上がってきた問題

外国人技能実習生の追跡調査を目的としたこの研究ですが、調査を作成実行するにあたって、政府統計による予備的分析や現場見学、当事者のヒアリングなどを経て周辺知識を積み重ねる過程が続きました。その際、私たちのなかでもっとも議論されたことは、外国人を受入れる側の多様性です。これは、さまざまな在留資格をもつ外国人がいるという外国人側の事情だけではなく、同じ技能実習であっても、受入れ側の意識の持ちようが地域や産業、規模によってかなり異なるという意味も含まれます。つまり、技能実習はこうである、と一絡げにまとめてしまうことの危うさについて、グループとして共通認識をもつようになってきたのです。

私たちの研究グループが実施している調査票調査は、精度こそさまざまですが、ある程度の論理的仮説を前提としたうえで設計されることがほとんどです。そのため、何もわ



からない中、とにかく情報を集めるといった探索的な課題にはあまり適していません。ただし、どの仮説を前提として調査票を設計すべきかについての悩みが尽きず、それは今もって解消しているわけではありません。このような状況下では、もともと多面性のある問題だから仕方がないという割り切りも必要ですが、私たちがいまだに日本社会における外国人の暮らしの本質的問題を十分に抽象化できていないからだと考えるべきだと思っています。



コロナ禍で行われた日本語などの入国後講習の様子。パーティションで区切って受講したり、宿泊部屋から Zoom で受講したりするなど、できるだけ効果的な方法で行われた。写真提供：株式会社ワールディング



社名が入ったお揃いのシャツで地域にある相模川の美化活動に参加。住民の一員として環境の保全に努める。写真提供：相生電子工業株式会社（神奈川県高座郡）

### 3 現場のストレスはどこにあるのか？

こうした学術研究の未成熟さは、近年の日本における外国人受容が極めて「意図的に」行われてきたためではないかというのが、私の個人的な意見です。通常、外国人移民は移民する人々が主体になり、政府や受入れ側にとっては、押しとどめようがない波のようなイメージで語られることが多いと思われます。日本でも盛んに報道されるアフリカから EU 諸国へ押し寄せる移民だけではなく、過去の北米への移民なども典型例でしょう。それに対して、今や日本の外国人の主要部分である技能実習制度や留学制度は、受入れ側、つまり使用者や学校の意図が色濃く反映されて実施されているという制度的特徴があります。この場合、ひとつひとつの受入れの個別の意図が明らかなため、現場では、外国人全体の事情を把握しようとするに関心が向

きにくくなります。さらに政策担当者が現場の意見を尊重する場合、外国人全体の事情やそのメカニズムを整理しようという人が誰もいなくなり、結果として社会全体で問題が共有されにくくもなります。

これは、日本の労働市場や教育現場で、理論的思考や第三者的視点に基づいた制度設計がなされにくいというところにも通じるのですが、現場での具体的動機を前提としたコミュニケーションが中心になるため、より高次元から見たときの評価や改善策が共有されにくくなってしまいます。この観点は、外国人の受入れという問題を解釈するにも有効だと考えています。普段ですと、動機がはっきりしている分、問題が発生したとしても解決する道筋は比較的明らかで、ストレスはそこまで大きくはならないのですが、外国人技能実習制度については、外部から見たときの「客観的な」意見と現場との乖離が生じたときに、摩擦が必要以上に大きくなるケースが顕著です。

私たち研究グループがデータに基づく議論を強調するのは、単に学界の流行にのるのではなく、このようなミスコミュニケーションによる摩擦の解消につながるのの考えに端を発しています。



神林 龍 かんばんやし・りょう

武蔵大学経済学部教授。東京大学経済学部卒業、同大学院経済学研究科博士課程修了、博士（経済学）。東京都立大学助教授、スタンフォード大学経済学部客員研究員、一橋大学経済研究所教授を歴任し、2023年より現職。主な著書に『正規の世界・非正規の世界——現代日本労働経済学の基本問題』（慶應義塾大学出版会、2017）、『模倣型経済の躍進と足組み—戦後の日本経済を振り返る—』共著（ナカニシヤ出版、2010）など。

プロジェクト名：科学的根拠に基づいた外国人材政策立案のための共創プラットフォーム

執筆者：武蔵大学経済学部 教授 神林 龍

助成番号：D21-MG-0017

#### プロジェクトの概要

本プロジェクトは大規模追跡パネル調査を3年間実施し、「生活者」と「労働者」としての技能実習生・特定技能外国人材の全体像を把握。さらに、産官学民共創型フォーラムなどの対話を通じ、技能実習生・特定技能外国人材を持続可能な形で受入れるにはどうすればよいか、科学的根拠に基づいた提言を行うことを目的としています。



## 多言語相談窓口と福祉関係窓口の連携と 相談員の専門職としてのスキルアップ

多言語相談窓口は、外国人住民と地域をつなぐ大切な拠点ですが、複雑で多様な外国人住民の相談にきめ細かく対応するためには、福祉関係窓口といかに連携するかが重要です。見えてきた課題と取り組みを紹介します。



多言語相談窓口と福祉関係窓口の連携をテーマに  
対面の研修を行った。

### 1 プロジェクトの背景

2020 年度に実施した多言語相談窓口実態調査（QR コード参照）では、多言語相談窓口の役割の1つに、「専門機関につなぐ」が挙げられ、「どこと、どのように連携するのか」が重要であると指摘されました。また、自治体と国際交流協会の連携や教育関係機関との連携は比較的進んでいるものの、福祉関係窓口との連携はほとんどできていないことも明らかになりました。多言語相談窓口に寄せられる相談は、福祉関連のものも多く、新型コロナウイルス感染症により、福祉関連の窓口においても外国人住民への対応が重要になってきています。そこで、本プロジェクトでは、福祉に詳しいメンバーにも加ってもらい、福祉関係窓口との連携をテーマに、調査や研修を実施することにしました。



「官民連携による多言語相談窓口体制強化事業」において、2020 年度に全国の多言語相談窓口を対象に実施した調査の報告書。

<https://note.com/mrct/n/n5ef88a784c9f>

### 2 福祉関係窓口実態調査から見えてきたこと

まずは実態を把握するため、愛知県内の福祉関係窓口を対象とした調査を実施しました。福祉関係窓口と言っても数が多く、分野も多様です。調査票をどこに送ればいいのか、どのような項目で質問をすればいいのかなど、調査表の作成も難航しました。福祉関係の方にヒアリングを行い、アドバイスを受けながら、「地域福祉計画担当者用」「相談窓口担当者用」「社会福祉協議会用」の3種類の調査票を作成して、関係部署に送付しました。

しかし残念ながら、回収率は思ったほど伸びませんでした。その原因は、普段からの関係づくりができていない中で、いきなり調査票を送ってしまったことにあるのではないかと、反省しているところです。また、自治体によって、窓口の名称や所掌業務が異なり、居住地が変わることの多い外国人住民にとっても、どこに相談すればよいか、わかりにくいと思われる状況も実感しました。

とはいえ、調査結果から、「外国人住民からの相談を受けている窓口は多い」、「多言語相談窓口はあまり周知されていない」、「福祉関係窓口では、多くの専門職が、常勤で配置されている」、「ことばの問題が大きな課題となっている」とともに、外国人ならではの制度、背景にある文化の違い

なども課題」などの傾向を把握することができました。  
この結果を踏まえ、多言語相談窓口として、福祉関係窓口とどのように連携していけるのか、今後検討していく予定です。

### 3 福祉関係相談窓口担当者も参加しての研修を実施

前年度に引き続き、今回もオンデマンド、オンライン、対面を組み合わせた研修を実施しています。オンデマンドコンテンツについては、さらに言語数を加え、現在7か国語（日本語・ポルトガル語・英語・中国語・タガログ語・ベトナム語・ネパール語）で視聴できます。

今回は、多言語相談窓口の相談員だけでなく、福祉関係窓口の相談員にも当コンテンツを案内しました。同じ相談内容でも、多言語相談窓口の相談員と福祉関係窓口の相談員では対応の仕方が違います。「多言語相談窓口の相談員は、まず、どこにつないだらいいかを考えるが、福祉関係窓口の相談員は、どうすれば解決できるか、から考える」といった声も聞かれました。こうした違いをもつ相談員同士が、研修を通してお互いを理解し、顔の見える関係を構築することが大切だと考えています。

第1回目（2023年4～5月）の研修を実施した後のふりかえりでは、オンライン講座は、多言語相談窓口用と福祉関係窓口用に分けて実施した方がいいという声が聞かれました。その声を踏まえ、第2回目（2024年1～2月）は、対象に合わせた異なるオンライン講座を実施する予定です。



ロールプレイで行われた相談対応の研修の様子。

### 4 今後に向けて

今年度の調査結果についても報告書にまとめ、ウェブサイトにて公表しています\*。

前回のプロジェクトも含め、2つの調査結果を踏まえながら、地域における多言語相談窓口の役割、連携のあり方をさらに検討していきます。福祉関係窓口との連携はもちろん、NPO / NGO との連携についても議論したいと考えています。

研修については、現在の実施形態や内容について、参加者

の声を聞きながら改善を重ねていくとともに、初任者だけでなく、長年続けている相談員を対象にした研修等についても検討していきます。

調査結果から、「相談員・通訳者の処遇改善」という本プロジェクトでは取り組むことが難しい課題も明らかになりましたが、実状を把握した上で、相談窓口の存在意義を示していくことが大切だと考えています。

相談窓口は、外国人住民と地域をつなぐ大切な拠点であり、特に、多言語相談窓口は、外国人住民に関する知識やノウハウを蓄積しています。福祉関係の相談窓口と連携すれば、複雑で多様な問題を抱える外国人住民の相談にもきめ細かく対応できるということを、本プロジェクトを通して改めて感じています。多文化共生の地域づくりのために、メンバーと議論を重ねながら、さらにプロジェクトを推進していきたいと考えています。

\*福祉関係相談窓口における外国人相談の実態調査2023報告書  
<https://note.com/mrct/n/ne87d816a698c>



栗木 梨衣 くりき・りえ

NPO 法人多文化共生リソースセンター 東海 理事。元公益財団法人愛知県国際交流協会交流共生課長。多文化共生、国際理解教育、日本語教育、ボランティア育成等に携わるほか、愛知万博においては、愛・地球博ボランティアセンターに出向し、3万人のボランティアのコーディネート、研修を担当。退職後は、大学院で多文化共生について研究をするほか、財団のプログラムオフィサー、大学非常勤講師等を務める。

プロジェクト名：アフターコロナ社会での外国人材受入れにおける多言語相談窓口の体制整備と専門人材の育成システムの構築

執筆者：NPO 法人多文化共生リソースセンター東海 理事 栗木 梨衣

助成番号：D21-MG-0028

プロジェクトの概要

2020～2021年度に実施したプロジェクトに引き続き形で行われたものです。プロジェクトでは、多言語相談窓口の体制を見直し、関係機関との連携を図ったほか、特に相談員が「専門職」として認められるようなスキルを身につけるための研修プログラムのモデル開発を目指しました。今回は、特に福祉関係窓口との連携をテーマに、調査、研修を実施しました。



## 激化する IT 人材の獲得競争の中で、日本が果たすべき ASEAN への役割とは

かつては「待っていれば来てくれる」国だった日本。しかし、円安や賃金待遇、労働環境などの劇的な変化によって、世界的な IT 人材の獲得競争に苦戦しつつあります。プロジェクトを通して得た学びと、考察をまとめます。



名城大学とベトナムの HTVJ 社とで行われた実務交流会にて。

### 1 プロジェクト立ち上げと調査の実行の様子

弊チームは、アジアの人材開発を調査している日本人と、その調査で関わってきたベトナム、タイ、マレーシア、ミャンマー各国の主要大学の教授陣で構成しました。活動開始は 2022 年度からで、既に対象に挙げた 4 か国を含め順調に進捗しており、日本在住の海外エンジニアは日本人メンバーを中心に面談。海外在住エンジニアは日本からの調査隊が現地メンバーと共に実施し、データ収集しています。ミャンマーのみ、社会情勢の不安定化により現地訪問が叶わず、来日したミャンマー人メンバーとの合同調査、およびオンラインでの面談や授業を実施しています。

### 2 調査の過程で気付いた重要課題について

プロジェクトの調査が進むにつれ、以下の 6 つの重要課題が浮かび上がってきました。

#### 1) 労働力受入れ国としての魅力化

ベトナム政府による労働者送出政策強化もあり、近年日本の外国人労働者数は増えています。日本はアジア各国に

とってあこがれの労働国ではありますが、実際に行ってみると、台湾・韓国・欧米や近隣の ASEAN 各国との間に、激しい受入れ競争が発生していることが分かりました。「待っていれば来てくれる」という気楽な姿勢を捨て、政府は労働環境のさらなる改善、企業は採用後の管理体制強化を促進し、今までよりもさらに魅力ある受入れ国にしていく必要があると痛感しています。



ベトナムの ITM 社と HUBT (ハノイ経営工科大学) の人たちと。左から 2 番目が著者。



## 2) 入管制度の見直し

ASEAN エンジニアの意識調査を行った際、「就業時に何を重要視するか」の質問に対して、職種・給料と並んで高い重要度を示したのが、生活支援や有給休暇、リモートワークなどの勤務形態を含む福利厚生についてでした。1993年に海外人材受入れのため導入された技能実習制度は、一部で本来の目的を逸脱し、労働条件に対する指摘が頻発。現在、政府は労働力確保のため2019年に導入した特定技能制度への移行が進むよう、新たに条件を緩和し、2023年秋の試行が見込まれています。やや遅きに失する感がありますが、重要案件として取り上げられていることを評価し、海外人材が健全に働けるよう政府に訴えていくことが大切です。

## 3) 日本就業経験を活かした現地起業

日本での就業後に母国で起業し、成功しているベトナムの事例として、製造業3社、IT企業3社、人材開発企業4社を訪問しました。製造会社では生産・品質管理などにおいて日本方式をコピーし実現することが1ランク上の強みになり、市場開拓につながっていることを知りました。また、IT企業では日本時代に取得した人脈や日本語能力を活用し、DX化促進中の日本企業をリモートでの主要顧客とし、業績を伸ばすことが可能だとわかりました。

この調査はその後継続し、ベトナム現地メンバーと日本と提携して成功している現地製造企業10社を調査しました。それらはいずれも日本方式の長所を取り入れつつ、身軽さから機動力も兼ね備え、現地エンジニアは母国内でも十分実力を育て、発揮できる環境になりつつあると感じています。



日本方式を取り入れ、ベトナムで業績を伸ばしている企業へ訪問。

## 4) ITPEC の充実化

日本がアジアのITエンジニア獲得のため設立したITPEC(ITプロフェッショナル試験協議会)では、実施しているアジア共通試験の合格者に大卒相当の資格を与え、日本企業にエンジニアとして採用される道を開いています。実は、これが2年前のクーデターで大学機能が停止しているミャンマーの若者に希望を与えており、同国ではITPEC試験合格を目的にした私立教育機関が急増してい

ます。ITPEC加盟国は日本以外ではまだ6か国ですので、さらに拡大させていくことが今後の目標と考えます。

## 5) 実践的な日本語教育の必要性

日本での就業を目指す外国人材を対象とした日本語教育も、その需要が高まっています。しかし、実際に教えている立場からすると、評価基準である日本語試験JLPTの資格獲得を優先するあまり、暗記に偏り、実際の現場で重要となる会話力が不足していると感じています。面接はともかく、採用後の研修、会議やメールなどの実業務では、スムーズな会話力が必須であり、この指導を充実させていく必要があると考えています。

## 6) スリランカへの調査活動拡大

ASEAN外かつITPECメンバー外ですが、我々の研究対象として興味をもっている国がスリランカです。日本のIT企業メタテックが創業し、同国で唯一の日本向けITエンジニア育成の教育機関Lanka Nippon Biztech Institute(LNBTI)が、2022年に4年制大学として政府の承認を受けました。日本のIT関連労働力不足を解決する可能性を持った新たな活路として、今後フォローしていく計画です。



佐土井 有里 さどい・ゆり

名城大学経済学部教授。京都市出身。同志社大学文学部英文学科卒。三菱自動車人材開発部勤務を経てワシントン大学大学院修士課程(国際関係論)、京都大学大学院人間・環境学研究科博士課程を修了(博士)。オランダの国立アジア研究所で4年半の研究生活を送り2004年から名城大学に。専門は開発経済論、アジア経済論。

プロジェクト名：日本就労 ASEAN 技術者の人材育成における課題と対策

執筆者：名城大学経済学部 教授 佐土井 有里

助成番号：D21-MG-0039

### プロジェクトの概要

片や労働者不足に悩む日本と、片や日本企業への人材開発を促進する ASEAN 諸国。技術者の人材育成は、双方の利害が一致し、順調に進むはずの目論見でしたが、各国の政治動向や日本の景気変動の影響により、未だ道半ばの状況です。本プロジェクトは、ASEAN と日本の両側から現実問題を調査し、人材活用の最適化を考察・提案するものです。

## 言語だけではない、外国人材の活躍を阻む壁をメンタリングで変えていく

世界中で高度人材が取り合いになるなか、多様な人材を束ね、高いパフォーマンスを出していくにはインクルーシブな組織であることが欠かせません。留学生と日本企業のビジネスパーソンとのプログラムから見てきた学びを紹介します。



プログラムのはじめに行う自己紹介ではそれぞれのストーリーを共有。

### 1 多様な人材が協働する社会を目指して

An-Nahal は 2019 年に設立し、多様な人材が活躍するインクルーシブな組織を増やすことを目的としています。事業の軸として、インクルーシブリーダーの育成、インクルーシブな組織づくりの支援、そして産官学連携による仮説検証と事例共有の 3 つを立て、多様なパートナーと連携しながら日本社会のダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組んでいます。

解決すべき課題であり、今後の日本社会において重要だと設立当初から考えていたのは、日本企業における外国人材の受入れ後の日本人側の意識です。当時日本にいる留学生の 7 割が日本で就職したいという意向がありつつも、実際にはその半数の 3.5 割程度しか就職できていませんでした。それに加え、「外国人留学生／高度外国人材の採用に関する調査」（2022 年 12 月調査、株式会社ディスコ）によれば、外国人材活用時の課題として、受入れ側である日本企業に外国人材をマネジメントできる管理者がいないということが上位 3 つのうちに挙げられていました。

外国人材側にも言語の習得など取り組むべき課題はありま

すが、それ以上に日本人側のマインドセットやマネジメントスキルが、外国人材の受け入れや組織定着を阻む理由となっているという課題を解決していきたいと考えました。そこで立ち上げたのが、当研究のベースにもなっている異文化メンタリングプログラム（MILE）です。

### 2 多角的な考察を可能とするチームを組成

異文化メンタリングプログラム（MILE）は、日本の大学で学ぶ留学生と日本人ビジネスパーソンがメンタリングを通じて、相互理解と異文化間コミュニケーションについて、約 4 か月に渡って実践的に学ぶアクションラーニング形式のプログラムです。ダイバーシティ&インクルージョンの価値について実体験を通して理解し、実際に自組織で行動できるインクルーシブリーダーとなれるよう、多様な個人が集まるチームにおけるリーダーシップスタイルの理解や、組織におけるインクルーシブな環境づくりのスキル獲得を目指します。また、留学生をはじめとする外国人材が活躍する社会を実現するアプローチとして、対話やメンタ



リングの手法を用いた人材育成や行動変容を効果測定する実践を通じた研究事業でもあります。

研究を進めようと模索する中で、産官学連携プロジェクトである“横浜をつなげる30人”に参加した際に出会ったのが、横浜市立大学の吉永教授でした。代表の品川が「多文化協働」チームで共に活動する中で、お互いの専門性を生かし、より踏み込んだ連携をしたいという想いが重なり、共同研究を進めることになりました。国費留学生ネットワークの代表やキャリアコンサルタント、北欧で同様の事業に取り組む企業も参画しています。



異文化コミュニケーションの難しさを体感するアクティビティ。

### 3 見えてきたのはポジティブな変化

これまでプログラムを3回実施し、参加者の意識変容と行動変容を事前事後のアンケートやヒアリングから考察を進めています。プログラムに参加する日本人は、そもそも外国人と話す機会が少なく、交流することがあっても自身の価値観や仕事に対する考えといった込み入った話はしない、もしくはできないという属性の人が多く、一方留学生は、日本での就職に関心がある一方で、日本語の壁を含め、不安な気持ちを抱いている人が多いというのが現状でした。しかし、プログラムが始まるとそれぞれポジティブな変化が起こりました。

互いに自分自身の価値観やキャリアに対する考え方などを棚卸しながら対話の時間を重ねることで、日本人参加者にとっては英語が話せなくても工夫次第で理解しあえることや、異なる視点を得られるという気づきがありました。また、留学生には等身大の日本人から多様な働き方や、キャリア感を聞いたことにより、日本企業で働くことに対する前向きな姿勢が得られることが意識変容の傾向として見えてきました。

### 4 インクルーシブな場づくりの重要性

当研究では意識変容と行動変容の双方に焦点を当てていますが、行動変容に関してはプログラム終了後の経過観察と、プログラム提供側からの継続したコミュニケーションが必

要だと考えており、この点に関しては今後の課題です。

また、留学生と日本人がともに学ぶ上で重要なのは、使用言語を含め、そこにいる全員が対等な関係で話すことができ、心地よく自然体でいられる場づくりも欠かせないことが見えてきました。当研究の中で、他の組織やコミュニティでも応用できるよう、プログラムを通じて蓄積したナレッジや工夫を再現性の高い形で社会に還元・共有していくことが使命であると考えています。



プログラム参加者の集合写真。



品川 優 しながわ・ゆう

株式会社 An-Nahal 代表取締役。人材育成・組織開発を専門とし、D&I 推進支援・人事制度設計・研修開発に携わる。独立後は世界銀行等国際機関での教育関連プロジェクトや、NPO 法人での難民申請者への就労支援を経て An-Nahal 設立。世界経済フォーラム Global Shapers、JWLI フェローとしても活動。

プロジェクト名：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

執筆者：株式会社 An-Nahal 代表取締役 品川 優  
助成番号：D21-MG-0042

#### プロジェクトの概要

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、日本人管理職による相互メンタリングプログラムを通じた意識・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プロジェクトです。日本において多様な人材が活躍するインクルーシブな組織が増えることを目指して始めました。



## 日本に暮らす外国人が等しくアクセスできる健康情報のプラットフォームを目指して

日本で暮らす外国人にとって、日本語以外の情報はまだまだ多いとは言えません。多様な業界で働くメンバーがスキルを持ち寄り、多国籍チームとして新しい健康情報のプラットフォーム開発に挑んだ軌跡を振り返ります。



オンラインで多言語での協力を楽しみながら開発。

### 1 草の根のチーム編成で生まれたプロジェクト

プロジェクトを運営する中で、いくつか重要なマイルストーンがありました。例えば毎月のプロジェクト会議でプラットフォームの進捗を目にするのも、その一つです。これらのマイルストーンの中で、技術や研究、医療など、異なる分野を調和させる複雑さが浮かび上がりました。特に、プラットフォームデザインと機能を決めていく会議では、多様なチームメンバーが異なる専門用語を用いることを考慮した、繊細なチームバランスが求められました。私たちは多様な専門知識が調和できるよう共通の言語を探し求め、これにより、チーム内で効果的なコミュニケーションと意思決定が行われるようになりました。

また、東京都庁への非営利法人の認定の申請は、私たちの独自の課題に対する発展の機会をもたらしました。この重要なマイルストーンは、2023年8月に達成されています。非営利法人の認定は、私たちのビジョンを公的に裏付け、長期的な活動を支えるものとなっています。

さらに、私たちのプロジェクトは地理的な枠を超え、異な

る領域の国際的な3つのカンファレンスにおいて、大事な要素を共有してきました。特に、アメリカ公衆衛生学会 (APHA) の年次総会や、アジア太平洋エイズと感染症会議 (APACC)、および APHA の地域健康計画と政策開発の中間会議などのイベントに参加し、文化や言語、学術など、多様性を超えた協力と学びに貢献しています。

### 2 ユーザーの声をもとに、協力しながら価値を生み出す

本プロジェクトは、ユーザーが本当に必要としているものをベースとしているため、多彩な能力を持つメンバー間の協力が欠かせません。医療福祉分野を担当する弓野綾医師は、ユーザーである患者と医療者の両方にとって、プラットフォームの価値がいかに大切かを私たちに思い起こさせてくれます。また、私たちはユーザー中心のアプローチを取っているため、ユーザーとの継続的な繋がりを重要視しています。そのため、定期的なユーザーインタビューを実

施することで彼らの意向をくみ取り、彼らの視点をプラットフォームの改善に役立てるようにしています。プラットフォームを運営するにあたり、ユーザーからのフィードバックとそれに対する継続的な改善は欠かせません。これにより、変わり続けるユーザーのニーズや好みにも対応でき、プラットフォームは確実に成長していきます。

### 3 今後の方針と協力がもたらす力

私たちのプロジェクトは、将来に向けたビジョンを持ち、公平な医療を受けられるために必要な情報共有の促進を目指しています。そして、多言語によるオンラインでの健康福祉情報プラットフォームが、持続的に影響を与える未来を目指しています。その目標に向かって、今後、他機関との連携や、利用者の拡大、ユーザーのフィードバックに基づくプラットフォームの改善、研究協力、財政支援と助成金の課題などに取り組んでいきます。

コミュニティのNPOや地方自治体、そして官民を通じた他機関との連携は、プロジェクトにおいて重要な役割を果たします。磨き上げられたプラットフォームにより、文化的、言語的な隔たりを埋める効果的な啓発キャンペーンを他機関と連携して展開することを目指しています。

プラットフォーム利用者の拡大は根本的に重要であり、口コミやソーシャルメディアの影響によって成長していくでしょう。さらに、非日本語話者向けの医療クリニックや多様なコミュニティに関わる医療専門家との協力関係を形成し、利用者を広げることで互いにエンパワメントされるネットワークを拡大していきます。

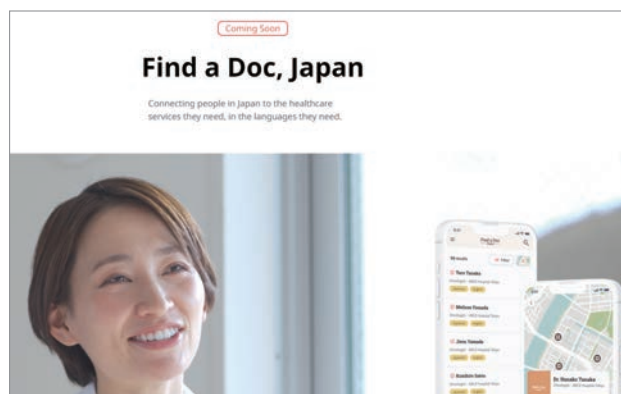
プラットフォームの包括性は、ユーザーのフィードバックに基づく多言語機能にもあらわれています。各言語のネイティブな翻訳アドバイザーの募集を通じて、さまざまな言語グループの間で健康福祉情報が滞りなく伝わる、包括的なネットワークを作り上げることを目指しています。ユーザーの洞察をもとに、現実のニーズに対応する改善を繰り返すことが、私たちの進むべき道へ導いてくれるはずですが。研究協力の機会も広がっていて、公衆衛生、デザイン、テクノロジーなどの分野からの学生や専門家にも及んでいます。私たちは学際的な協力を通じて、プラットフォームの影響をさらに高めることを目指しています。

また、財政支援と助成金は、私たちの取り組みを持続するために不可欠です。次のフェーズでは、プラットフォームの持続性と有効性を確保する経済的な道をより探求していきます。

2023年12月7日現在、ウェブサイトは一般公開され、www.findadoc.jpでの投稿とユーザーからのフィードバックを受け付けています。



カンファレンスプレゼンテーションのようなアウトリーチのスナップショット。



制作中の Findadoc.jp のウェブサイト（2023年11月現在）。



**Russell Miller** ミラー・ラッセル

東京大学大学院医学系研究科 国際地域保健学教室 客員研究員。「Find a Doc, Japan」の運営と助成金、および研究活動を主導。東京大学医学系研究科の客員研究員として、社会的決定要因を使用して健康格差に関する研究を行っている。日本在住歴7年。現在は富山県で妻、子と住んでいる。

プロジェクト名：多国籍チームによるクラウドソーシングを用いた多言語オンライン健康情報プラットフォーム構築と普及—公平な医療アクセスに向けて

執筆者：東京大学大学院医学系研究科 国際地域保健学教室 客員研究員 ミラーラッセル

助成番号：D21-MG-0045

#### プロジェクトの概要

日本のユニバーサル・ヘルス・カバレッジは普遍的なものです。外国人住民の医療アクセスに違いがあり、多言語のオープンソースによる健康情報プラットフォームが不足しています。私たちの多国籍チームは、多言語展開、ユーザーフィードバックによる改善、官民協調による普及、効果検証の4つのフェーズを通じて、プラットフォームの開発をしています。

## 発行物



オンラインセミナー  
「外国人材受け入れの最前線  
～子ども、雇用、健康の現場から～」  
(2022年3月発行) \*和英合冊



「外国人材の受け入れと日本社会」  
オンライン活動報告会  
(2023年3月発行) \*和英合冊



## 動画

2021年度



### 【全編アーカイブ】

トヨタ財団 特定課題 「外国人材の受け入れと日本社会」連続オンラインセミナー「外国人材受け入れの最前線～子ども、雇用、健康の現場から～」  
第1回「子育てと制度」



### 【ダイジェスト】

トヨタ財団 特定課題 「外国人材の受け入れと日本社会」連続オンラインセミナー「外国人材受け入れの最前線～子ども、雇用、健康の現場から～」  
第1回「子育てと制度」



### [Digest]

S1: "Childrearing and Institutions"  
The Forefront of Accepting Foreign Human Resources  
\*英語吹き替え版



### 【全編アーカイブ】

トヨタ財団 特定課題 「外国人材の受け入れと日本社会」連続オンラインセミナー「外国人材受け入れの最前線～子ども、雇用、健康の現場から～」  
第2回「人材招致と受け入れ体制」



### 【ダイジェスト】

トヨタ財団 特定課題 「外国人材の受け入れと日本社会」連続オンラインセミナー「外国人材受け入れの最前線～子ども、雇用、健康の現場から～」  
第2回「人材招致と受け入れ体制」



### [Digest]

S2: "Inviting and Accepting Human Capital"  
The Forefront of Accepting Foreign Human Resources  
\*英語吹き替え版







【全編アーカイブ】

2021 年度トヨタ財団 特定課題「外国人材の受け入れと日本社会」連続オンラインセミナー「外国人材受け入れの最前線～子ども、雇用、健康の現場から～」  
第3回「医療とコミュニケーション」



【ダイジェスト】

2021 年度トヨタ財団 特定課題「外国人材の受け入れと日本社会」連続オンラインセミナー「外国人材受け入れの最前線～子ども、雇用、健康の現場から～」  
第3回「医療とコミュニケーション」



[Digest]

S3 : "Communication in Healthcare"  
The Forefront of Accepting Foreign Human Resources  
\*英語吹き替え版



## 2022 年度



【全編アーカイブ】

トヨタ財団 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  
第1回「金融包摂と意識変容」



【ダイジェスト】

トヨタ財団 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  
第1回「金融包摂と意識変容」



[Digest]

S1: "Financial Inclusion and Changing Awareness"  
Reports from the grantees  
\*英語吹き替え版



【全編アーカイブ】

トヨタ財団 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  
第2回「就労支援と人材育成」



【ダイジェスト】

トヨタ財団 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  
第2回「就労支援と人材育成」



[Digest]

S2: "Employment Support and Human Resource Development"  
Reports from the grantees  
\*英語吹き替え版





# 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: 2024年3月

デザイン: 紺山真之 (snug.)

編集: 小林 渡 (AISA)