

日立財団

グローバル ソサエティ レビュー

多文化共生社会構築のためのコミュニケーションジャーナル

経済 × 多文化共生

巻頭言

自分がもしその立場だったら ~反対側から見た多文化共生
公益財団法人 日立財団 鈴木 輝也

シンポジウム講演録

基調講演

Immigrant Japan —移民社会日本について
グラシア・リュー ファーラー

パネルディスカッション①

暮らしへと生活 —私たちにとっての日本、そして世界
唐沢 穂／下地 ローレンス吉孝／副島 淳／マライメントライン

パネルディスカッション②

仕事と経済 —多様性とイノベーション
是川 タ／アルベルト・ミヤンマルティン／梅崎 昌裕／コチュ オヤ／友原 章典

エッセイ

日本における外国人労働者受入れ政策のパラダイムシフトと若干の思い出
佐々木 聖子

論文

多文化共生社会の実現に向けた課題と展望 —外国人市場、住環境、受け入れ主体の意識変革を中心に—
後藤 裕幸

移民受け入れと日本経済 —日本経済研究センター長期経済予測を読み解く
石橋 英宣

座談会

国籍も性別も年齢も関係なく、同じ目標に向かうスタッフとして働いています ~日立 GLS における多様性の現在地~
日立グローバルライフソリューションズ栃木事業所

連載

統計から読み解く移民社会⑤
是川 タ

リレートーク

多文化共生の未来を創る、取り組み紹介
Vol. 2 順天堂大学保健看護学部 やさしい日本語部

編集後記



Vol. 05
DEC. 2025



日立財団

グローバル ソサエティ レビュー

<巻頭言>



自分がもしその立場だったら ～反対側から見た多文化共生

公益財団法人 日立財団 鈴木 輝也

この電子ジャーナルの立上げの頃から本件に携わらせていただき、今回で第5号の発行になります。皆様のご協力もあり、お陰様でなかなか示唆に富んだジャーナルになっていると思い、少々お堅い論文から、一般の方にも読みやすいエッセイや貴重なデータに基づく連載など、読者の方からは、あまり類を見ない面白いジャーナルですね、との声も戴いております。

さて、私は特定の学術分野の専門家でもなく、また海外にルーツを持つ人間でもなく、何を述べるべきか迷いましたが、私自身小学校時代を豪州で過ごし、また会社に入社した後も欧州3か国に合計4回駐在した経験があり、日本とは異なる文化に飛び込んだ際に感じたことや経験について、少々ご披露させていただければと考えます。

まずは小学校時代です。日本人学校に通っていたこともあります、家に帰ったあと徒歩圏内の近所に日本人の友達は全くいませんでした。ですので、帰宅後は4つ年下の妹と庭に出たり、ゲームをしたりして遊んでおりました。しかし近所に同世代の子どもがいないというわけではなく、2軒くらい子どもがいる家庭がありました。あるとき、妹と庭で遊んでいるとフェンスの陰からその子どもの頭が見え隠れしていました。きっと聞き慣れない言葉に興味をもったのでしょう。そしていきなり「オニージャー」と呼びかけられ、何か英語で話し掛けられたのです。恐らくこの「オニージャー」は、妹が私を「お兄ちゃん」と呼んでいたのを聞いて、それが私の名前と思ったのでしょう。残念ながら私も妹も英語には不慣れでしたので、チップンカンパン。そんなことが何度かあった後に、今度は「自分の家に来い」と手招きするのです。それを見ていた母親に背中を押され、未開の地に足を踏み入れることに。そのお宅の裏庭に伺うと、そこには2人の男の子とその母親が庭にテーブルを出して、おやつを食べながら遊んでいました。そちらの母親から英語でお菓子を勧められるも理解できず、ただ勧められていることは察知でき、遠慮なく頂戴しました。それからは言葉も全く通じない子どもたちが、各々の言葉を話しながら何とか意思の疎通を図り、楽しく遊ぶようになりました。加えてその後は休日のBBQ等、家族ぐるみで行き来するようになり、近隣の方もご紹介いただきました。今思えば、子どもには言葉が分からぬながらも相手を理解しようとする姿勢が備わっており、無意識にそこに溶け込んで行ける能力を有しているということです。

次に会社に入ってからの経験です。その頃には英語は多少分かるようになっておりましたので、英国駐在では、さほど困った経験はありませんでした。印象としては、英国の方はとてもフレンドリーで、引越し後に挨拶すると、「今度うちでBBQやパーティーをするから、その時は是非来て！」とお声がけをして下さいました。しかし実態としては、一度も招待されませんでしたね。最もこちらもお誘いしたことありませんでしたが。その後、パリに転勤になったのですが、(90年代初頭はあまり英語を話す方が多くなかったのか)フランス語で話し掛けられ、返事を躊躇すると、「なんだ！フランス語も話せないのか」という目で見られ（あるいは私がそう感じただけ？）、肩身の狭い思いをしました。しかし2~3年が経ち、少しはフランス語が理解できるようになり、こちらがフランス語で応対しようと努力すると、拙いフランス語にも耳を傾けてくれて、実はとても面倒見の良いフレンドリーな方たちだということに気づきました。言葉の壁があっても、こちらが努力すると、相手も必死に理解しようとくださいました。その後は、日本の文化やお作法に関し、いろいろと質問され、興味深く聞いておられました。また私自身もお作法含め、色々なことを教えていただき、貴重な経験をさせていただきました。

これは今の日本における多文化共生社会の在り方にも相通ずるものがあるように思います。法律や医療、そし

て教育等の制度の充実も然ることながら、地域コミュニティーの変革も重要なファクターかと思います。近所に困っているような外国籍の方がいたとしたら、日本語でも良いので一歩踏み出して話を聞いてあげるという姿勢、そして文化も含め相手のことを理解しようとすることが重要なのはと考えます。もちろん、日本に住んでいるわけですから、時には日本のルールやマナーを丁寧に教えてあげることも、相手のためであると考えますし、より良い共生社会の構築の一助になると考えます。

さて、前置きが長くなりましたが、今回の第5号は「経済×多文化共生」をテーマに、シンポジウムの基調講演録やパネルディスカッション、論文やインタビュー等と多岐にわたった内容を掲載しております。以下にその一部を簡単にご紹介いたします。

まず本年6月15日に開催したシンポジウムの講演録を載せております。基調講演として、国際移動やアイデンティティ・市民権等を研究されている早稲田大学のグラシア・リュー・ファーラー教授に「Immigrant Japan—移民社会日本について」と題して講演をいただき、日本の移民政策や日本におけるNational Identity感に関して分かり易くご説明いただきました。また2つのパネルディスカッションを行い、1つ目はメディアでもお馴染みの方にもご参加いただき、「暮らしと生活—私にとっての日本、そして世界」をテーマに、パネリストの方々の日本との接点、人それぞれの価値観やそこに根差すMicro Aggression等についてお話しいただきました。2つ目は「仕事と経済—多様性とイノベーション」と称して、人々を受け入れるための政策だけではなく、受け入れ後のケアの重要性や多文化時代に求められる規範とイノベーションの相関関係等についてお話しいただきました。

また本年8月に日立グループで仕事をする外国にルーツを持つ従業員の方々、並びに職場の上長の方々に、日々の生活、やり甲斐や将来の夢、そして皆さんへの期待に関してインタビューした記事を載せております。

冒頭にも申し上げましたように、この電子ジャーナル第5号も様々な観点から日本における多文化共生社会の現状、あるいは在り方にアプローチしたものとなっていると考えます。少しでも読者の皆さまの気づきや参考になればと思います。



電子ジャーナル「日立財団グローバルソサエティレビュー」
第5号シンポジウム

多文化共生とイノベーションの発見 ～これからの日本をどのようにつくるか～

2025年6月15日（日）開催

講演録

基調講演

Immigrant Japan — 移民社会日本について

本日は『Immigrant Japan — 移民社会日本について』と題し、お話をしたいと思います。

私は中国で生まれ、1998年に日本に移住し、2008年に永住権を取得したのち、2014年に日本に帰化しました。ですから、私は日本人です。パスポートには、日本人としての名前“ファーラー グラシア”と書かれています。日本人でファーラーという苗字は、恐らく私だけでしょう（笑）。

こうした経緯からお分かりの通り、私は移民です。だからこそ、日本に住む移民の皆さんのが“声”となり、現状を伝えていく義務があると考え、移民が日本の社会にどんな影響を与えてきたのか、移民社会はどう形づくられていくのかを調査・研究するようになりました。

エスノ・ナショナリズムのもと、 “移民”という概念を否定する日本政府

ここ数年、日本では在留外国人の増加が急速に進んでいます。2024年末の統計では在日外国人は370万人を上回り、日本の全人口の3%を占めるまでになりました。さらに、1980年以降、日本に帰化した人は50万人に達しています。その一方で、政治的な議論の場では一般的に“移民”という言葉は使われません。日本の政府は“移民”という言葉を使いたがらないのです。7年ほど前、安倍元首相は、「日本は、いわゆる移民政策をとることは考えていない」と発言し話題となりました。当時、政府は特定技能労働者制度などを促進していましたが、それは移民政策ではない、と明言し



グラシア・リューファーラー

早稲田大学 教授

早稲田大学大学院アジア太平洋研究科教授、早稲田大学アジア国際移動研究所所長。PhD（シカゴ大学社会学）。日本における移民の経済的・社会的・政治的な実践、留学生と専門職移民のグローバル移動について主に研究を行っている。

主な著書に、*Labor Migration from China to Japan: International Students, Transnational Migrants* (Routledge, 2011, 単著), *Immigrant Japan: Mobility and Belonging in an Ethno-nationalist Society* (Cornell University Press, 2020, 単著), *Handbook of Asian Migrations* (Routledge, 2018, Brenda Yeohとの共編著) などがある。

たのです。

なぜ日本は移民という概念を拒絶するのでしょうか。その根底にあるのが、日本にある「エスノ・ナショナリズム」です。日本のメディアや政府は、日本人は共通の血統を持つという神話のもと、「日本は単一民族国家である」という意識を定着させてきました。こうした考え方は戦前からあり、第二次世界大戦の敗戦後も、日本人はアイデンティティとして共通の祖先を持つ国だと意識づけることで復活をしていきました。エスノ・ナショナリズムは、民族主義と国家主義を併せ持つ概念と言えます。

そして今、移民について、法務省は「ルールを守る外国人を積極的に受け入れる一方で、我が国の安全・安心を脅かす外国人の入国・在留を阻止し、確実に我が国から退去させる」と言っています。移民国家化することによって国の安全が担保されないことを危惧している、というわけです。そして「国民の安全・安心のための不法滞在者ゼロプラン」が提示され、外国人の不法滞在を減らすキャンペーンを強化しているのが現状です。

移民国家を規定する2つのタイプ

日本が移民国家を否定するのは、アメリカやオーストラリアのような、従来からある移民国家に対するイメージが起因していると思います。これらの国には、個人が長期滞在を申請するための移民ビザがありますが、日本にはありません。そこから、日本は移民国家ではないと政府は定義づけるのです。しかし、これはおかしな話です。ヨーロッパでも移民ビザを発行しない国は多くあります。しかも、日本でも条件を満たせば帰化もできますし、永住権への道筋を提供していま

す。私は2020年に著した『*Immigrant Japan: Mobility and Belonging in an Ethno-Nationalist Society*』という本の中で、移民国家について「どのような国であっても、外国籍の人に対して入国における複数の合法的な入国経路を提供し、永住のための法的経路と制度的枠組みを提供する国」と定義しました。つまり、私のような人間が恒久的に生活して市民になれている日本は、立派な移民国家ということになります。

移民国家には2つのタイプがあります。まず、アメリカやオーストラリアのような国、市民的移民国家(Civic-immigrant countries) というものがあります。民族的なバックグラウンドが気にならない国です。そしてもうひとつ、エスノ・ナショナリスト国家としての移民国家 (Ethno-nationalist immigrant countries) があります。その代表が日本です。これは、ある特定の民族が多数を占め、あとから移民がマイノリティとして入ってきて、徐々に移民社会になっていく国です。後者の場合、国のアイデンティティが民族的に排他的なため、移民たちは受け入れられているとは感じにくい状態にいます。たとえば、私はなかなか“日本人”だとは言えません。日本人らしくない、いわゆる典型的な日本人ではないからで、私自身、自分が日本人だと主張する確信が持てずにいるのです。こうした国では、多様性に対して適応していない制度も多く、移民は必要であるにもかかわらず、受容されることではなく、滞在はあくまで条件付きです。

日本にやってくる移民の実態と今後

(1) 日本に来る理由

私は前述の拙著のなかで「日本は、移民ということを否定しながら、移民社会になれるのだろうか?」と

いうテーマで考察をしました。移民として働き、家族と一緒に暮らすことはどういう意味を持つのか、そして単一民族国家のなかでどうやって私たちは帰属意識を見つけていけばいいのか。そういった観点から200人以上へのインタビューや観察を行い、2010年から2017年のデータを収集活用しながら考察をしました。そのときに分かったことについて、いくつかご紹介しましょう。

まず、移民が日本に来る理由を調べました。ひとつには、経済的、教育的機会があって来る人たちがいます。キャリアのため、留学のため、さまざまな奨学金も得られるため、日本に来るのでです。

また、理想の暮らしを求めて来る人もいます。抑圧的な社会環境から逃れてくる人、自国の環境に満足していない人、別の国に何かを求めている人など、個人的、物質的、情緒的欲求が理由となります。

さらに、日本のカルチャーに心惹かれて来る人もいます。浮世絵など伝統的な絵画はもちろん、最近はゲーム、アニメといったさまざまなポップカルチャーも人気です。特にゲーム開発者にとって日本は魅力的な国であり、この業界に入るために来日する人もいます。日本の文化は多くの移民にとって夢のひとつになっています。

(2) 日本に来る経路

移民の多くは、学生、職業人、技能実習生、日本人の結婚相手、長期定住者（主に日系ブラジル人）など、さまざまな制度的経路を使い、条件をクリアして日本にやってきます。

日本では1990年に入管法を改正し、多くの移民が入国しやすくなり、特に高度な技術を持った人が多数入国するようになりました。海外留学生については、『21世紀初頭に10万人を受け入れる』ということを目標に日本政府は諸制度の整備を進め、それが達成されたのちには、2008年に『留学生30万人計画』、2024年に『留学生40万人計画』が打ち出され、世界に国を開くことを推進してきました。教育による移住は大きなトレンドとなり、日本の大学はプログラムを拡大し、教育移民に関わる業界や産業も受け入れ態勢を整え、リクルートなども盛んに行ってきました。人数は中国人が最も多いのですが、2番目に多いのがベトナム人です。特に2012年ごろからベトナムからの留学生は急速に増え、1990年ごろは数千人だったものが、今は50万人を超えていました。彼らは学生や労働者として入国し、社

会的ネットワークも構築されています。

その後、1993年に導入された外国人技能実習生制度を使って来日した外国人も多くいましたが、いくつかの問題もあり、2030年までには廃止され、新たな制度に変わります。

フィリピンからの移民は女性が多数を占めています。初期はエンターテイメント産業に従事するケースが多くたのですが、その後は日本人男性の結婚相手として来日する人、あるいは学生や専門職の労働者としてやってくる人が増えています。

(3) 労働市場

次に『Working in Japan』という移民の日本における経済的立ち位置を示した表があるので、これを見ていくと、市場にはいろいろなカテゴリーがあることがわかります。

いわゆる正規雇用者と定義づけられる一次労働市場は、福利厚生なども充実しています。二次労働市場はパートや契約社員などで、安定性はそこまで高くありません。また、多くの外国人が働いているグローバル労働市場もあります。複数の言語を使える人材は日本のグローバル化に寄与できると期待され、グローバル企業や多国籍企業で、契約ベースで働いているケースが多く見られます。また、民族に特化した労働市場もあります。たとえば中国や韓国、ネパールという国から来た人へのサービスに特化した職業で、移民が文化的特性に特化している職業といえます。また、エスニックグローバルとして中国のIT企業が増えているので、そこで中国人が雇用されています。このように移民はいろいろな職についており、日本と母国との掛橋の役割を果たしています。



(4) 滞在期間

日本では、移民が職に就く場合、多くは長期滞在を想定していません。私もそうでした。長くても滞在期間は2年程度だと思っていました。なぜ長期滞在が想定しにくいのかというと、日本は「単一民族」と認識している、移民である自分の将来が見えづらいということが挙げられます。たとえば、アメリカに渡ろうと考える移民は、最初から“定住”を念頭に置き動きますが、日本は不確実なことが多く、何を想定すべきかもわからないため、長期滞在を想像するのが難しいというのが現状です。

日本の移民政策も、「移民はある特定の制度に紐づいていないと留まれない、定住ができない」としています。留学生である、職業人である、あるいは誰かの配偶者であるなど、明確な立場がないと日本に住む理由になりません。さらに、永住権や長期滞在の資格を得るまでには厳しい審査基準があります。つまり、移民が滞在するには制度による縛りがあるわけで、“面倒な手続きをさせる”ということでは、日本政府はいい仕事をしているといえます。

ジョージというアメリカ人男性がこんなことを言っていました。

「日本にいることは私にとって、特に選択的なことではありませんでした。たまたま、そうなってしまったんです。あるパーティで、21年間日本に住んでいる外国人男性と知り合い、彼に『あなたが6ヶ月以内に日本を出していくことを考えなくなったのは、どれくらい経ってからですか』と聞いてみたんです。つまり日本に来た外国人はみな、6ヶ月以内に帰ると考えるのが普通だったんです。すると『1年後には出ていこうと、14年間ずっと考えていたよ！ 計画はしていたけれど、気が付いたら、思っていた以上に長いこと留まってしまった』と答えたんです。それは全く私と一緒にでした。私も、その気はなかったし、友だちと会社を始めようと思ったもののそれもうまくいかず、結局ずるずると6年も経ってしまいました」。

選択的な滞在ではないという部分は、多くの移民の共感を得る部分だと思います。結局、仕事があり、キャリアがあるから、居続けてしまうのです。私も十数年後、70歳になれば早稲田大学を退職するわけですが、経済的、財務的な理由があるので、恐らく日本に滞在するでしょう。

日本に留まる理由として、出していくことのリスクの高さも無視できません。日本に長く留まっていると、

母国の労働市場と疎遠となり、再統合される可能性が低くなり、母国で仕事を得づらくなるのです。

また、情緒的なつながりから日本に留まっている人もいます。例えば、恋人や友人がいるなど、緊密な関係は大きな理由になります。2年前の調査で「どれぐらい日本に滞在する予定ですか」と聞いた際、5年以上と答えた人の大半は、日本人と結婚した人たちでした。

(5) 帰属意識

日本に滞在する理由には、社会的な需要とコミュニティも大きく関わっています。コミュニティというのは、必ずしも日本人のコミュニティではなく、外国人だけのコミュニティもあり、それが自分の居場所としての力強い情緒的なつながりを感じさせるのです。そしてそこが快適なため、出て行こうとはしないのです。

もちろん、日本が好きということもあるでしょう。日本の社会は秩序があり礼儀正しく丁寧です。そして、多くの人が日本、あるいは東京は素晴らしい生活空間だと考えています。つまり、さまざまな家や故郷という帰属意識を持つことで、多くの人が日本を居心地がいいと感じているのです。

母国やルーツへの思いということでは、特に中国人、韓国人のなかに複雑な感情を抱いている人がいます。中国に「落葉帰根」という言葉がありますが、これは「葉が落ちて根元に帰るように、人間もまた最後は故郷に帰る」という意味で、母国への帰属意識が高いと考えられ、彼らは日本に帰属しているとは、なかなか言いません。しかし、長期的にはこの境界線にあるような人には、ハイブリッド化された帰属意識が芽生え、さまざまな場所に同時に帰属しているという感覚を持つことがあります。

必ずしも物理的な場所には紐付かない帰属意識もあります。これは“家族”が自分の属するところだと感じる場合で、ある人は「自分自身が自分のパラダイスだから、どこかの場所に属している必要はない」と言っています。このように、コスモポリタン的な帰属意識を持っている人もいます。

結局、移民の帰属意識に影響を与えるのは“親密さ”だと私は考えます。長い間留まることで日本の社会に文化的に受容されたと感じたり、あるいは地位を得て、尊敬され、認められていると感じたりすれば、帰属意識は芽生えます。また、民族的に似ていることから外人と見なされなかった場合にも帰属意識を感じるなど、

文化的なナラティブも帰属意識に影響を及ぼします。

一方で移民の子どもにとって、この日本という環境のなかでアイデンティティを見い出し、切り抜けていくことは、正直、大変難しいと思われます。特に10～18歳の多感な時期は困難を感じることが多いでしょう。しかし、そこを乗り越えて真に様々な異なる文化を理解することができれば、彼らはグローバルな人材としてある特定の役割を果たすことができると言えます。

「認識、信頼関係、権利」を得ることで 日本は移民が生きやすい社会になる

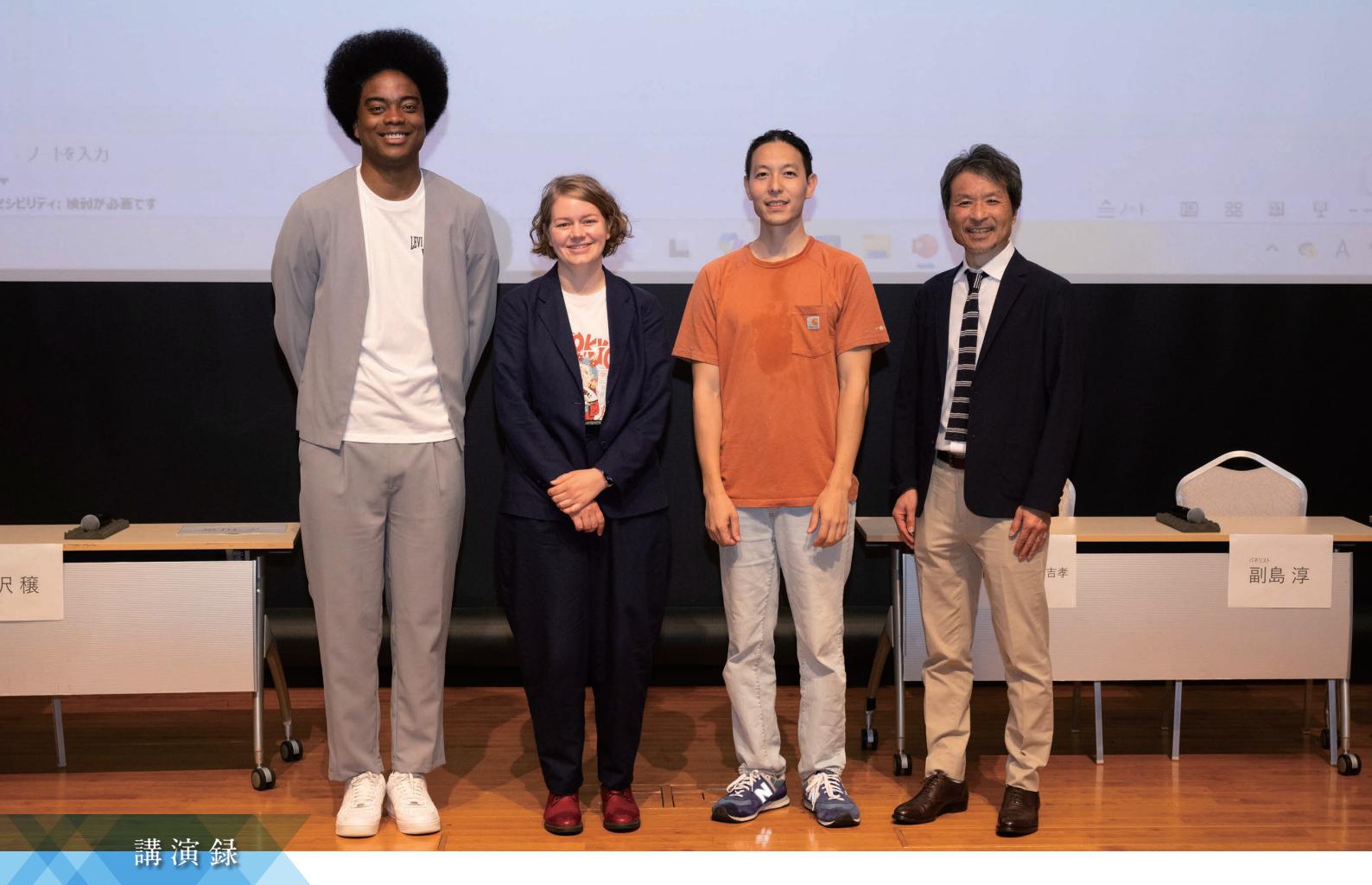
移民について、いろいろ考えてきましたが、結局、今の日本は、移民を求めていながら、移民をどう位置づけるのか、という部分が定まっていないことが大きな問題であり、ジレンマなのだと考えます。しかし、すでに日本は移民国家として始まっているわけですから、移民とは何なのか、日本はどう向き合えばいいのか、明確に判断を下すことは喫緊の課題です。

移民の側は、このエスノ・ナショナリストイックな国に帰属しながら、国ではなく、地元やコミュニティに帰属意識を持つことで日本に留まることができると思います。

移民にとって日本は十分魅力的な国です。ただ、日本はアイデンティティ的な問題を内包しているため、移民の子どもは、長く日本に暮らしていても、自分は日本人だと主張できないという問題があります。こうした溝を埋めるためには、日本と日本人と外国人の間をつなぐ枠組みが、もう1つ、必要なだと私は思います。そのためには、私は移民に3つのR “Recognition, relationships, rights” 「認識、信頼関係、権利」を与えることが重要だと考えます。この3つのRを得ることで、彼らも日本における帰属意識を持てるようになるでしょう。

日本はもうすでに移民国家となっており、移民国家としての道を歩み始めています。そこをしっかり認識したうえで、移民と向き合い、移民国家としてあるべき姿を構築していってほしいと思います。





パネルディスカッション①

暮らしと生活 —私たちにとっての日本、そして世界

唐沢：今回は「日本での暮らしと生活」というテーマでお話をお願ひします。まず、皆さん、日本社会とのなれそめについて教えてください。

下地：私の母は沖縄出身のいわゆるハーフで、祖母は沖縄人、祖父は米軍属です。父は秋田県出身の日本人なので、これまで私は自分のことを「クオーター」だと紹介してきました。ところが、最近DNA検査をしたところ、属する系統が“日本40%、沖縄40%、ヨーロッパ20%”という結果だったんです。自分としては“日本75%”と出るとばかり思っていたので驚きました。そして、日本社会では「日本人は單一人種だ」という価値意識が強いですが、日本の中の多様性のルーツの1つとして、沖縄というのはやはり特徴的なのだと思います。なので、クオーターは自分のアイデンティティとして当てはまっているのかなと思い、最

近、自己紹介にちょっと困り始めています（笑）。

副島：僕は生まれも育ちも日本です。父親と一緒に生活をしたことではなく、日本人の母と母方の祖母と生活していたので、小さいときは普通に「自分は日本人だ」と思っていました。しかし小学校高学年のころ、周りの子から「見た目が違う」「肌の色が違う」といじめにあい、「自分は周囲の人とは違う」ということを否応なしに意識づけられました。でも、当時の僕は父のことを一切知らなかったので、「じゃあ、俺って一体何人なんだ！」と、すごく困った時期がありました。父について知ったのは30代になってからです。あるテレビ番組で父を探すという企画があり、父がアメリカ人であることを知りました。

とにかく、学生時代は自分のルーツに関し悩み、疑心暗鬼にもなりましたが、結局、日本で暮らしたこと



モデレーター 唐沢 穉

名古屋大学情報学研究科 特任教授

専攻は社会心理学。偏見やステレオタイプが生じる過程、道徳意識や政治的態度などについて、心理学実験や社会調査を用いて研究している。京都大学文学研究科修士課程、カリフォルニア大学ロサンゼルス校博士課程修了（Ph.D.）。名古屋大学名誉教授、2023～2025年アジア社会心理学会会長。主要著書：「偏見や差別はなぜ起こる？心理メカニズムの解明と現象の分析」（共編著・ちとせプレス 2018年）など。

しかし、教育を受けたのも日本なので、自分は“日本人”なんです。英語も全く喋れないですね。ちなみに、英語が話せないことは、昔はコンプレックスでしたが、今となっては個性の1つになっています。

唐沢：私たち、つい簡単にハーフだ、クオーターだ、などと、それこそ2で割れる、4で割れる、と考えがちですが、確かにDNA検査をしてみなければわからないことです。結局、私たちは直感だけで日本人という言葉を使っていることが、今のお話からよく分かりました。

メントライン：お二人の話と比較すると私の場合はもっと簡単、いや、逆にもっと複雑なのかな（笑）。私はドイツ出身で、日本と接点ができたのは5～6歳のころです。当時、私は世界の子どもの暮らしに興味があり、図書館で調べていたら、ある本に80年代の日本の暮らしについてこう書いてあったんです。「朝起きると自分の布団を畳んで押し入れにしまい、夜になると、またそれを出して敷いて寝る」。それが私にはとても魅力的に映ったんです。私はいつもベッドで寝ていて、友達が遊びに来たときだけベッドからマットレスを下ろして雑魚寝をしていたので、「日本の子どもたちって、毎日お泊まり会をやっているようなものじゃん。なんか楽しそう！」と思ったんです。

そこから日本に対する興味がどんどん強くなり、日本語を勉強し、16歳で日本の高校に留学し、大学では日本学を専攻。その勢いのまま、日本に引っ越しました。最初は仕事もなく、かなり無謀なことをしたと焦りましたが、幸い、日本語をそこそこ話せたので、日本でドイツを紹介する仕事に就くことになりました。そこで初めて、自分の出身国を客観視するようになります。

暮らしや考え方、行動の動機など、日本とは何が違つて何が同じなのか、考える機会が増え、気がついたら職業は「ドイツ人」となっていました。

日本で暮らし始めて約18年です。もう人生の半分弱を日本で暮らしていることになります。だから自分としては半分以上“日本人”だと思っていますが、ルーツは完全にドイツです。「じゃあ、私は何者なんだろう」と考えたら、正直、分からなくなってしまいました。思い切って日本国籍を取る選択もありますが、それも違うような気がして。自分のルーツははっきりしているのにアイデンティティがはっきりしない。それが今の私の個人的な悩みです。

さまざまなルーツを持つ人が感じる 日本社会に今も残る無意識の偏見

唐沢：日本との接点を語れば、自然とアイデンティティの話になりますね。では、それぞれ具体的に、日本でお仕事をするなかで感じている日本での暮らしについて、教えてください。

メントライン：私はさまざまなワイドショー番組にコメンテーターとして出演しています。でも、ときどき、他のコメンテーターや定期的に来るゲストの人から、前に置かれた日本語の解説のボードについて「これ、本当に全部読めますか？」と聞かれます。そんなとき、私は外国人に対する理解のハードルの高さを感じます。私は確かに見た目がザ・外国人ですから、レストランに行けば必ず英語のメニューが出てきます。それはもうふつうことなので、「日本語のメニューをください」とお願いして事なきを得ますが、そういういた小さな誤解を体験するたび、相手の人が私のことを「この

人は何者なのだろう」と感じていることがわかり、少し居心地の悪さを感じます。

最近では、初対面の人に「日本に骨を埋めるつもりなんですか」「祖国を捨てて日本に来たんですね」などと言われて、答えに困ったことがあります。だって私は何も捨てていないし、どこに骨を埋めるかなんて、まだ全然考えていませんから（笑）。日本に来た外国人がどんな理由で来たのか、何年暮らすのか、祖国をどうするのか。そんなことは、もう人それぞれであって、グラデーションがあるということを理解してほしいなと思います。

副島：僕もテレビでお仕事をさせていただいているが、僕のプロフィールをある程度知ったうえで、「アメリカに帰りたいとは思わないの？」「ルーツを探さないの？」などと言う人はたくさんいます。正直、余計なお世話ですよね（笑）。その人も良かれと思って言っているのはわかります。でも、そういう価値観を押し付けられがちなところは葛藤する部分です。そんなとき、僕は「だって日本語しかしゃべれないし、海外に行って僕が片言の英語でしゃべって、『ばかにするな』なんて怒られたら嫌だからね」と言ってごまかしています。

僕は、今でこそメディアでお仕事をさせてもらっていますが、20代の頃は、さまざまな番組やCMのオーディションでずっと落ち続けていました。皆さん、僕を見ると“歌がうまくて、ダンスが踊れて、陽気なキャラ”，いわゆるステレオタイプなブラックのイメージを期待してくるんです。でも僕の歌は絶妙に下手だし、リズム感はないし、高身長に反して小心者なので初対面の人にはビビっちゃう。結果、落ちちゃうんです。期待されるイメージ通りに生きないといけないの

かなと悩み、事務所に「このままでは仕事もこないので、辞めてもいいですか」と言ったこともあります。ただ、日本語をしゃべり続けているうちに、それが逆に面白いと思ってもらえて、メディアに出られるようになりました。そんな経験から、今はもう、日本人でもアメリカ人でもない自分をわかってもらいたくて、「地球人です」と答えるようにしています。そういう納得の仕方をして、自分の生き方が最近やっと見えてきました。

下地：自分は社会学の研究者で、いわゆる「ハーフ」や「ミックス」の人々の研究をしています。そのきっかけとなったのは母です。彼女は1950年生まれで現在74歳ですが、小さいときから「日本語上手ですね」「日本に来て何年ですか？」と言われ続け、自分が日本人だと言うことができなかつたといいます。ところが最近、ほかの調査の過程で、バングラデシュにルーツのある小学6年生の子が、私の母と全く同じ経験をしていることが分かり衝撃を受けました。時代を経て、社会の状況は確実に変わっているのに、投げかけられる言葉は変わっていないんです。

2021年の東京オリンピックの際には、大坂なおみ選手、八村塁選手にフォーカスが当たり、「かれらは日本人なのか」という声も一部で聞かれました。私の母には父親違いの弟（私にとっては叔父）がいて、親族が集まる食事の席で「大坂選手は日本の代表だけど、日本人に見えないよね」とその人が言ったんです。すると母は「そうだね。私も日本人には見えないものね」と答えたんです。叔父ははっと目を見開いて黙ってしまいました。おそらく叔父は「自分は今、姉に対して“日本人に見えない”と言ってしまった」と衝撃を受けたわけです。家族であろうが公共の場であろうが、



パネリスト
下地 ローレンス吉孝

沖縄大学 研究員

専門は国際社会学。著書に『「混血」と「日本人」—ハーフ・ダブル・ミックスの社会史』（青土社、2018年）、『「ハーフ」ってなんだろう？あなたと考えたいイメージと現実』（平凡社、2021年）。「ハーフ」や海外ルーツの人々の情報共有サイト「HAFU TALK」を共同運営。



パネリスト 副島 淳

俳優、タレント

両親は日本人とアメリカ人。大学時代までバスケットボールに没頭し、卒業後は雑誌を中心にモデルとして活動。

2017年からNHK「あさイチ」毎週火曜日のプレゼンターに抜擢される。キャラクターを活かし、ジャンルの垣根を越えて、映画、ドラマ、バラエティー、舞台、MCなど幅広い分野で活躍中。

こうした経験は相変わらず起こっているのが現状です。社会学でいうと、そういう日常の攻撃はマイクロアグレッション（無意識のうちの偏見や差別に基づく言動）といいます。こうした体験は、笑って流せるときもある一方、メンタルの部分にちょっとずつダメージが蓄積していくこともあります。母は「もう慣れた」とは言いますが、やはり、そういう体験はないほうがベターだと思います。

唐沢：日本の社会は教育などを通して、「偏見を持ってはいけません」「差別は悪いことです」と教え、自覚を促します。そして「相手の気持ちになってごらん」「つらい思いをしている人のことを理解しよう」などと言います。ただ、社会全体が持っている変な期待や押し付けは潜在的にあり、それが、ある人たちにとってプレッシャーになっていることには、まだ理解が行き渡っていないのだと、皆さんのお話を聞き、改めて認識できました。また、社会学的なアプローチでいう“微妙な形の攻撃”も、実体験ならではのお話から理解できました。

下地さんはNHKドラマ『東京サラダボウル』に監修という形で関わられましたね。さまざまなルーツを持った人が東京を舞台に織りなすドラマでしたが、そのお仕事を通じてどんなことを感じましたか。

下地：最近のドラマや映画、ドキュメンタリーといったメディアでは、和気あいあいとしたシーンも差別を受けてしまうシーンも、しっかりと描こうとしているように感じます。日本人は都合の悪いところ、マイナス面は見せないようオブラーートに包む傾向があります。でも日本はすでに多様な社会になっているのだから、今後はそんなオブラーートは溶かしていくほうがいい

と思っています。だから監修に関わるときには、現実の姿に近づけるように気を付けています。たとえば、ドラマで外国ルーツの人に対する差別のシーンが原作にはあり、「これはドラマでは描くのはやめた方がいいでしょうか」と聞かれたので、私は「しっかりドラマでも描いてほしい」と言いました。原作にあるので描くべきだと思ったのと、その場面を描いた後に、キャラクターたちがどういう心情になり、ドラマを見た人がどう考えるのか、みんなでディスカッションし、考えてほしかったからです。私はほかに、藤見よいこさんの漫画『半分姉弟』の解説も書いていますが、そこにもいわゆる「ハーフ」と呼ばれる人々の日常が赤裸々に描かれています。こうした作品を見聞きすることで、社会には様々な人がすでに暮らしている現実を考えもらえたらしいですね。どちらの作品にも「属性や社会的な立場は違うので、全部を理解するのは難しいと思うが、もし仮に理解できなかったとしても、それで終わりなんじゃなくて、その目の前の人と関わり続けることはできるんだよ」というメッセージがあります。僕も同じ気持ちです。

外国にルーツを持つ人の居場所は 日本ではまだ確立されていない

唐沢：では、「居場所としての日本」については、皆さんはどんなことを思っていますか。

副島：最近、日本に住む海外の方はかなり増えていますし、日本はすでに移民社会として進んでいるとは感じます。「日本での人種差別はなくなっていると思いますか？」ともよく聞かれます。僕の肌感覚としては、なくなっているような印象があり、さまざまなルーツ

を持つ方たちとの座談会でそう語ったところ、「それは副島さんがテレビやメディアに出ていて、副島淳という人間を知ってもらっているからですよ。我々ふつうの人間はまだ暮らしづらい部分もあるし、疎外感を感じることもあります」と言われました。正直、ハッとしたしました。確かに“副島淳”はちょっとずつ認知されているため、差別を感じなくなっているだけだったのかもしれません。しかも、そのあと、ある病院で「副島淳さん」と呼ばれて僕が立ち上がったとき、近くにいた年配のご夫婦が何かコソコソ話をされているのを目撃したんです。もちろん、その方たちが何を話していたかは分かりません。でも、ちょっと好奇の目で見られたなと感じたんです。そのとき「ああ、やっぱりこういうことは、まだあるんだな」と実感しました。

座談会でほかに印象的だったのは、「“ブラックだったら足が速いんじょ。リレーのアンカーをやってよ”と言われたけど、自分は全然速く走れないで、それから走ることが嫌いになってしまった」という話です。「ブラック=足が速い」的なステレオタイプの言葉を興味本位的に言われ、それが嫌だと思うことも、いまだに日常であるわけです。そんなときは、外国にルーツを持つ人の居場所は、日本にはまだ確立されてはいないのかなと思います。もちろん解決に向かってゆっくり進んでいるとは思うけど、まだ直接的な解決には至っていないんだなと再認識しますね。

メントライン：私の祖国ドイツは移民・難民が多いことが今、社会問題になっています。仕事のない難民や移民を支えるため、ドイツの納税者が負担している金額が半端じゃなく、そのせいでドイツ人が疲れているんです。国内インフラはボロボロで自分たちの生活も

大変なのに、政府は難民にばかりお金を使っている。そんな不満が強くなっている気がします。日本はまだ外国人は3%ですが、やがてドイツが体験している“疲れ”が始まるかもしれません。私の知り合いに「〇〇人が嫌い」などと発言する日本人がいて、外から来る人々の居場所をなくす原因になるのではと、心配です。

日本には、日本人とイミгранト（後から加わった人たち）を包括した社会全体を指すような言葉がありませんね。お互いをつなぐような単語がないことに、私は問題があると思っています。ドイツ語には Mitbürger（ミットビュルガー）という言葉があります。Mitは英語でいう with, Bürgerは市民という意味なので、「一緒に暮らしている人々」という意味です。ドイツの首相は年頭のあいさつで「BürgerとMitbürgerの皆さん、ここにちは」と言ってくれるので、国籍がドイツ人でなくても、そこに暮らす人々全員が自分ごとと考えられます。日本語にもそういう言葉があるといいなと。そうすれば、ここが自分の居場所だと思えてくるかもしれません。

副島：先日、埼玉県の川口市という、ここ数年で外国籍の住民が急激に増えた市で講演会を行ったのですが、さまざまな問題も起こっているため、最初からかなりアウェーな空気がありました。話したのは「日本人も外国人も、お互いにいいものを持っているのに、それを認め合はず、ぶつかり合うから余計に壁が生まれ、争いが起こっている」ということですが、それに対して「今、我々が置かれている現状を何も分かっていない。あなたの話していることは全部きれいごとだ」と言われ、考えさせられました。

今、正直、“移民は悪だから排除すべき”という動



パネリスト マライ メントライン

コメンテーター

北ドイツキール出身。ノイエ銀英伝のドイツ語監修から、TV局プロデューサー、映像翻訳、コメンテーター、執筆業や芥川賞・直木賞の受賞作品予測まで、幅広く活躍。2017年8月に処女作『ドイツ語エッセイ 笑うときにも真面目なんです』を出版。その他の著書は『日本語再定義』など。J-WAVE「Jam the planet」、文化放送「武田砂鉄 ラジオマガジン」とTOKYO MX「堀潤Live Junction」にレギュラーゲストとして出演中。職業は「ドイツ人」。

きが生まれつつあります。基本は不法滞在移民を指しているものですが、でも、移民全体への嫌悪感も生まれていて、そうなると、僕も彼らから見たら移民なので、それが広まれば僕の居場所はなくなります。もちろん、全員がそう言っているわけではないけれど、そういうみなぎで僕を見てくる人がいるのも事実です。僕がどんなに「日本人です、日本でこれだけ暮らしています」と言っても、お構いなしにSNSでメッセージを送ってくる人もいます。お願いたいのは、外国人に関する報道が出たとき、全員をひとくくりにして批判してほしくないということです。もちろん僕だって、ルールを破るような外国人はダメだと思っていますが、社会全体でそういう空気を持ちつつあることが怖いなと思います。



お互いを理解し、誰もが守れるルールをつくることが多文化共生の最初の一歩になる

唐沢：皆さん、さまざまなルーツをお持ちで、居場所として日本におられるからこそ、いろいろ見えてくることがあるのだと感じました。先ほど、言葉を大事にしたいという話がありましたら、さらに日本の社会をポジティブな方向に進めるには、どうしたらいいと思いますか。

メントライン：共に暮らすとき、考えなくてはいけないものがルールです。法律は言語化されていて、法を犯せば刑罰が科せられます。一方、マナーやルールの場合はそこまで厳密ではないものの、日本人にはこだわる人が多いです。よく聞くのが「外国人にはゴミ捨てのマナーを守ってほしい」という声です。とてもよ

くわかります。守っていない人がたくさんいますから。でも、だからこそ、一緒に暮らす上でどんなルールが必要なのかは、みんなで決めていくことが大事だと思うんです。誰かがルールを破ればストレスは溜まるし、だからといって、それをいちいち指摘するのもつらいので我慢する。そこでまたストレスが溜まってしまう。悪循環です。だったら、そういうルールはまず、外国人も一緒になって、みんなで話し合って決めれば楽になるんじゃないかなと思います。

下地：マライさんのお話をうかがって、今、頭の中がゴミの問題でいっぱいになりました(笑)。でも本当にそうで、日常生活ではどんな人であってもゴミは当然出てくるので、問題視する人は多いのですが、それが「ごみ捨てのルールを守れない外国人は出ていけ」という排外主義的な流れに行くのではなく、どんなひとでもお互いに困っていることを認識することが第一歩ですよね。それは賃金の話にしてもそうで、みんなが我慢ばかりしていると、確かに疲れるし苦しくなります。昨今は少子高齢化もあるし、この社会がどうなっていくのか、暮らしているみんなで考えて答えを出す必要があります。Mitbürgerというのは、いい言葉ですね。そういう日本語をみんなで考えられたらいいですね。大事なのは、「道徳や規範を守ろう」という話じゃなくて「一人ひとりの人権をちゃんと守ろう」ということ。お二人のお話のように、今、確かに排外主義の盛り上がりが懸念されていて、今後、何があるかわからない状況です。そんなときこそコミュニケーションは大事です。みんなで考えを共有し、どういった社会をつくればいいのか、いろいろな立場の人と話し合う機会を、市民レベルから行政レベルに持っていくことは大切でしょう。

副島：こういったシンポジウムは今、全国各地で行われていて、僕も週に3~4回呼ばれるときもあります。会場に来てくれる人達は、意識も高いし自分なりの考えも持っています。でも、来てくれる人って、だいたい決まった人なんです。その数をどれだけ増やせるかが、今後の課題かなと思います。多くの人が来られるよう、例えば土・日曜日や休日に開催するなど工夫するといいのでは。ただ、そんなときに、友人に「お前、そんな真面目な会に参加するの?」などと冷やかされると、「じゃあ、やめとくか」となってしまう。そういう空気感が社会にあるのは残念ですね。

自分の暮らしを良くするために、こういったシンポジウムや地域の交流会などに参加することは大事です。そのなかで、ひとつお願いしたいのが、たまに「異文化交流」という言い方があるのですが、僕は「異文化」には少し違和感があります。いろいろな文化があり、異なることは当たり前だと捉えたうえで、多くの文化に触れて交流する「多文化交流」という意識がいいなと思います。

一緒に生きていくために 間不断き努力をお互いにしていくことが大事

唐沢：では最後に、皆さんのお手元にボードがあるので、そこに一言、さまざまなルーツを持つ皆さんができるで生きていくうえで大切にしているキーワード、決め台詞を書いていただき、コメントをお願いします。

副島：僕は改めて『地球人』を決め台詞として紹介します。いじめられていたころに悩み、「俺って何人なんだろう」という問い合わせに対して、自分で出した答です。世界にはいろんなルーツを持った方がいて、行こうと思えばどの国にでも行ける時代です。“隣国の人”と言っても過言ではないぐらい距離が縮まっているのに、日本人、ドイツ人などと分けるのは、もう時代遅れだと思うんです。だから僕は「地球人」という概念を広めていきたいですし、それをみんながナチュラルに言えるようになるのが夢です。まあ、将来、宇宙人が普通に地球に足を運んでくるようになったら、「じゃあ、私たちは地球人だね」と言えるのかもしれません（笑）、とにかく、地球人は僕の代名詞というか、決め台詞になっています。

下地：僕は『両方考える』と書きました。人は見た目やカテゴリー、所属など、いろんなもので人を判断しますが、それをとっぱらった本質を見ることも大事です。と同時に、日本社会で生きていることやルーツといった所属、カテゴリーといったことも自分を表すものもあります。そう考えると、どちらか一方ではなく、両方を見ることが必要だろう。そういう目を自分自身大切にしながら、いろいろな人と交流したいと思っています。

メントライン：私は『接点を持つこと、つくること』が大事だと思っています。私は16歳で初めて日本に来たとき、いろいろあって、日本を嫌いになりそうになりました。でも、私と接点を持ってくれた人たちが日本の文化を見せたり日本語を教えてくれて、その出会いがあって私は日本が大好きになり、今もここにいます。外国人が日本に来る理由は、それぞろあると思うし、すぐに日本を愛したり、日本の社会の一員であるという意識を持ったりすることはできません。それは徐々に築き上げるものだから。ですから、日本を好きになってもらうためにも、接点をつくることは大事だと思います。そして、もちろん外国人も、自分からどんどん接点を持ってほしい。社会の中でクローズに暮らすことも可能ですが、そういう生活だと結局ストレスが溜まります。お互いに「接点を持つ、つくる」ということを共有しないと、多分前には進まないのではないかと思います。

唐沢：本日のパネルディスカッションは、「暮らしと生活」というメインタイトルで始まりましたが、どちらも英語にすると「ライフ」です。ライフは命という意味で使うこともあるように、生活や暮らしの話をうかがいながら、やはりそこには命があるということを改めて感じました。もともと日本で生まれた方、ほかで生まれ現在日本で暮らしている方、いろいろですが、お互い、こういう機会を与えられた者同士、命を尊ぶという意味でも、一緒に暮らし、生きることを考えることが重要なのだと思いました。立場はいろいろ違いますが、接点を増やしながら、多くの人が考え、機会を生かしていただけるとありがたいです。本日は貴重な時間をいただき、ありがとうございました。





講演録

パネルディスカッション②

仕事と経済 —多様性とイノベーション

是川：このパネルディスカッションでは“未来”について考えたいと思います。“多様性とイノベーション”というと、経済や科学など一部の分野のイシューと思われがちですが、実際には社会自身が大きく変わっていくことだと思います。また、社会が変化していくなかでは“仕事と経済”的な場が見られることが多いことから、このタイトルを付けました。では最初に皆さん、自己紹介をお願いします。

ミヤンマルティン：アルベルト・ミヤンマルティンです。かなり長い名前ですみません（笑）。私が生まれたスペインのマヨルカ島では、スペイン語とカタルニャ語が話されています。そのせいか、子どもの頃から翻訳に興味があり、今は翻訳学を専門にしています。本日は言語学と比較文化論、日本近代教育史という観点からお話をしたいと思います。個人的なことをお話ししますと、実は先日、DNA検査を受けました。スペインは、ヨーロッパでありつつ、中東系やアラブ系の血

が入っている可能性があります。私もよく「あなたはアラブ系なのか」と聞かれるので、興味もあってDNA検査キットを取り寄せました。その結果、届いた用紙に書かれていたのは、「明治時代以降に日本に入ってきたヨーロッパ人」だけでした。がっかりしました。そんなこと、言われなくても知っていますから（笑）。結局、そのDNA検査は日本人しか想定されていなかったわけです。でも、実は現在の日本では、外国にルーツを持つ人が想定されていない事例は、ほかにも数多く存在しています。先ほど私の名前はすごく長いと申し上げましたが、そのことでも苦い思いをします。たとえば、ネットで自分の名前を登録すると、必ず字数制限に引っかかります。銀行や通販の名義、光熱費を支払ったり、クレジットカードを申し込んだりするとき、何かのサービスに登録するときなど、自分はこの社会では“想定されていない人”だと感じます。でも、“想定されていない=意図的に除外されている”ということではないとも思います。今日は、そ



モデレーター 是川 夕

博士（社会学）／国立社会保障・人口問題研究所国際関係部 部長

東京大学文学部、同大学大学院人文社会系研究科修了。カリフォルニア大学アーバイン校修士課程修了。内閣府に勤務の後、2012年から同研究所に勤務。専門は社会人口学、移民研究。出入国在留管理庁「特定技能制度及び育成労制度の基本方針及び分野別運用方針に関する有識者会議」委員、OECD 移民政策専門家会合（SOPEMI）メンバー等を務める。

ういう観点も含め、いろいろお話をしたいと思います。

梅崎：私は人類生態学を主に研究しています。最初に行った海外はパプアニューギニアでした。通常、人類学者は言葉を覚えずに現地に入り、ニコニコしながら佇みます。すると村の人たちが心配して世話を焼いてくれて、いつの間にか意思が通じるようになります。初めて訪れたその村は、電気も通じない、農薬も使わない場所でしたが、人々がたくましく生きていることに素朴な喜びを感じることができました。

現代医学では説明できない現象について、ひとつご紹介します。パプアニューギニアの人は栄養学的に見るとタンパク質の絶対的な摂取量が不足しているが、体格は非常に良くて筋骨隆々としています。とても不思議です。私はこの現象のカギを握るのは腸内細菌だろうと考え、研究を進めています。腸内細菌を調べるのに必要なのは便です。便はニューギニアの言葉でペクペクと言い、私はいつのまにか“ペクペクマン”とあだ名をつけられ、「ペクペクマン、うんちが取れたから取りに来て」と呼ばれると、それを凍らせて持つて帰り、栄養学の謎を解き明かす研究を続けています。そんな立場から今日は、ニューギニアで暮らした経験や、人類学で研究している“地球人”について、お話をさせていただこうと思います。

コチュ：私はトルコ出身で、19年前、半導体の研修のため滋賀県南口（現在の甲賀市）に来ました。それまでは特に日本に興味はなく、知っていたことは“漫画、アニメ、寿司、芸者、忍者”ぐらいでした。でも、出会った日本人がいい人ばかりで、みんな天使のよう『自分は天国に来たんじゃないかな』と思えるほどでした。そして日本に住み続けたいと思い、2013年に東京

大学大学院修了後、日本にあるボストン・コンサルティング・グループに入社しました。その後、日本で株式会社 Oyraa（オイラ）を立ち上げ今日に至っています。オイラは153か国語の通訳者とユーザーをつなぎ、1分ごとの課金でサービスを提供するオンデマンド通訳アプリです。おかげさまで多くの人に利用してもらっています。そのほかには、『グローバル ソサエティ レビュー』というネット雑誌の編集委員、外国人雇用協議会の理事などにも関わっています。また、日本の良さを世界に発信したいと思い、内閣府のクールジャパン戦略のメンバーとしても活動しています。今日は多様性が一つのキーワードですが、私も日本でインターン生、大学院生、会社員と、いろいろな立場を経験していますので、そういった観点でお話したいと思います。

友原：私の専門は経済学です。移民を中心に研究しており、中公新書から『移民の経済学』という本を出版していて、それが20校近くの大学で入試問題として採用されました。もしかしたら、皆さんの中にもお読みになった方がいらっしゃるかもしれません。私が移民を研究するようになったきっかけは、人生の1/3近くをアメリカで過ごしたことです。そうは言っても、帰国子女ではありません。実は20歳になるまで日本から出たこともありませんでした。アメリカ滞在時は、正規の在留資格を持っていたにもかかわらず、いろいろな不安を感じて過ごしていました。今もアメリカで移民はいろいろ問題になっていますが、本日はさまざまな論点について、経済学の観点から、今後の社会を考える上でヒントを提供できればと思っています。

各分野の専門家が考える“多様性”は見方、関わり方によってネガティブにもポジティブにもなる

是川：では、最初に“多様性とは何か”というテーマについてお話ししたいと思います。皆さんそれぞれの専門において、多様性をどのようなものとして捉え、扱っているのでしょうか。そしてそれはネガティブ・ポジティブどちらだと捉えられているのでしょうか。どのような専門知においても、扱われる素材の多くは、一言で言えば“混沌”であり、その瞬間には何であるかは分からない。そういうものから、何らかの法則を見い出すなかで新しい発見やビジネスが生まれるのだろうと思います。それぞれのご専門に即しつつ、多様性との関り、なれそめ、具体的なエピソードなどをお話しいただければと思います。

ミヤンマルティン：私の研究テーマは、近代日本における西洋文明の受容です。今、グローバル化という言葉をよく使いますが、グローバル化にはいろいろな意味があります。ひとつには、世界全部が一緒になるという意味です。すべて同じルールで、多様性もなくなり、同じ規範で生きていく形です。それに対して、internationalization、国際化という考えがあります。これは、自国の文化を持つつ世界の中でグローバルに生きる、という意味で、その場合は多様性を見いだすことが必要になります。例えば日本の大学では、今、多くの留学生を受け入れ、彼らと英語でコミュニケーションをしようとします。しかし、留学生個々の言語や文化を尊重しつつ日本文化、日本語を勉強する機会を提供する、という形の方が、多文化共生的には健全です。グローバル化でも国際化でも、それぞれ自分の

文化と言語を尊重するということは、もうかなり前から認識されているところです。

もうひとつ、今、我々が多文化共生を考えるとき、多くの人はこれから入ってくる移民をどうするか、というところを見ていますが、その前に、すでに日本に存在している多様性を考える必要があることも指摘したいです。例えば日本国内には沖縄やアイヌも含めて多様な文化もありますし、年齢、性別、性的指向、障害のある人など、さまざまな人がいます。私はこの点を重要なポイントにさせていただきたいと思います。

コチュ：私は日本に来たとき、日本の国民性の同質性と画一性に驚きました。トルコはアジア人とヨーロッパ人が混在しているため、ルックスも価値観も異なる人が集って暮らしています。それが当たり前だったので、同質性に優れた日本人にはとても驚きました。その国民性があるからこそ、日本では規範や暗黙のルールが守られ、安全安心に暮らせるのだと思っており、日本人はもっとそれを誇りに思うべきだと考えています。

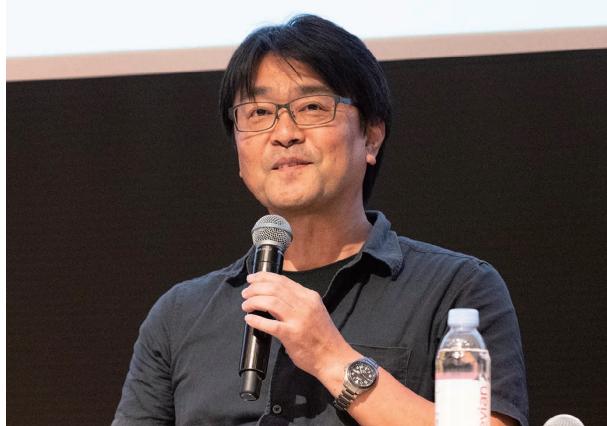
ただ、多様性という観点では、少し変わってきます。皆さんは多様性と言われると、性別や国籍など、ジャンルやカテゴリーを考えると思うが、多様性とは“違う価値観、違う意見、違うバックグラウンドがあること”だと私は思います。それは同じ国民同士であっても、違うことを感じ考える人を尊敬し、分かり合うことがベースになります。しかし日本では、人と違うことを発言すると仲間外れになると、よく聞きます。「出るくぎは打たれる」という考え方ですね。それはおかしいです。まず違う価値観、違う意見があって当たり前だという認識が大事で、そこが多様性のコアアイデアだと思っています。

パネリスト アルベルト・ミヤンマルティン

慶應義塾大学 経済学部 准教授

スペイン出身。バルセロナ自治大学翻訳通訳学部卒業後に来日し、大阪大学にて日本語・日本文化の博士号を取得。山口県立大学国際交流員や同志社大学グローバル地域文化学部助教を経て現職。専門は言語学、比較文化論、翻訳思想史、日本教育史。研究内容は、近代日本における西洋文明の受容、啓蒙思想と倫理教育、他国との文化交流など。福沢研究センター所員、日本・スペイン・ラテンアメリカ学会役員。著書に『「修身論」の「天」：阿部泰蔵の翻訳に隠された真相』慶應義塾大学教養研究センターなど。





パネリスト 梅崎 昌裕

東京大学大学院 医学系研究科 人類生態学分野 教授

専門は人類生態学。

若い頃は、パプアニューギニア、中国海南島などで、住み込み調査をしました。

最近は、腸内細菌と人類の適応との関係に興味をもち、日本、ラオス、エチオピアなどでプロジェクトを運営しています。

主著は『ブタヒツヅマイモ：自然のなかに生きるしくみ』（小峰書店）、『微生物との共生：パプアニューギニア高地人の適応システム』（京都大学出版会）など。

多様性がしっかり受け止められれば、みんなの強みを生かせるようになります。私は今、多国籍の人が働く会社を経営していますが、会議での進め方には日本人と外国人で大きな違いがあります。

日本人スタッフは、議題に対して徹底的に準備をし、さまざまな角度からリスクや可能性を検討し、完璧な資料を整えて会議に臨みます。その姿勢には本当に感心しております、これは日本人のスーパーパワーだと思っています。動きは決して早くはないかもしれません、非常に確実で、着実な前進を生み出します。

一方で、外国人スタッフはどちらかというとアジャイルに動き、まずやってみて、失敗したらすぐ修正するというスタイルです。どちらが良い悪いではなく、それぞれに強みと弱みがあります。この違いを理解し合い、お互いの長所を掛け合わせられる社会こそ、多様性が生きる社会だと思います。

まず重要なのは、戦略的な移民政策をきちんと持つことだと思います。

今の日本では「受け入れるか・受け入れないか」という議論が先行しがちですが、本来は、どのような目的で・どんな人を・どのように受け入れるのかという設計こそが政策の核心であるべきです。

そして、受け入れた後の社会統合をどう実現するかも欠かせません。外国人が日本社会の中で安心して暮らせる環境を整える一方で、日本人が過度な負担や摩擦を感じずに共に生活できる社会をつくることも同じくらい重要です。

移民政策とは単に労働力を補うための仕組みではなく、社会全体の多様性と持続的な成長をどうデザインするかという国家戦略であると考えています。

梅崎：よく皆さん、人種という言葉を使いますね。で

も人類学の領域ではほとんど使いません。地理的に近いところにいる人とは遺伝的に近く、遠いところにいる人とは遺伝的に遠いという一般的な傾向があるだけなので、人間を生物的なグループに分けることには意味がないと考えます。たとえば皆さんは上野公園にいるチンパンジーがウェスタンチンパンジーか、イースタンチンパンジーか、などと区別はしませんよね。チンパンジーはチンパンジー、同じだと思っているでしょう。ところが、地球の80億人の人間よりもチンパンジーの方が遺伝的多様性ははるかに大きいんです。人類の遺伝的な多様性はチンパンジーに比較するとはるかに小さい。先ほどの遺伝子検査の話のように、解像度を上げると確かにどの辺りの出身か、ということは分かりますが、そのぐらいです。

では、なぜ僕らは遺伝的な多様性が小さいのでしょうか。ここで私も“地球人”という言葉を使わせてもらいますが、チンパンジーの先祖と分岐して地球人が登場したのは一説には700万年前のことです。これまで地球人には30種ほどが知られていますが、私たちホモ・サピエンス以外は絶滅してしまいました。ホモ・サピエンスの誕生は約20万年前。そして彼らがアフリカを出て全世界に散らばったのが約10万年前です。これを昔と考へるか、最近と考へるか。たとえば、一世代を20年として仮定すると、10万年前というと5000世代です。5000世代分の家系図をたどったらアフリカ以外に住む人類は共通の祖先にたどりつくと考えると、いかに私たちが遺伝的に均質かということは想像できるでしょう。ただし、環境に応じて若干の遺伝的変化もありましたし、隔離されたことでおのおの異なる文化を持つようになったので、そこに私たちがお互いの違いを感じるのは自然なことです。さらに、国や地域が形成され、そこにはそれぞれに違った人が住んで

いると考えていますが、生物学的に見れば私たちはそれほど違わないのです。そしてそれは、意外に大事な視点だと思っています。

友原：多様性とは何かということについて、経済学は非常にドライです。経済学で多様性と言った場合は、数値にして分析することが多く、一番簡単なものだと、移民が人口に占める割合などです。もう少し複雑なものであれば、無作為に二人を取り出したときにその二人が同じ民族に属していない確率、という形で捉えられます。では、多様性がポジティブ、ネガティブのどちらで捉えられているか、という点については、論点によって異なります。たとえば、その多様性が技術革新を促進するか、という議論であれば実際にデータを分析して判断することになります。ですから、「多様性はいいことですか」と聞かれると答えに非常に困るのですが、経済学者としては、論点ごとに議論を進めしていくことになっているとお答えしています。

多文化共生、多様性があってはじめてイノベーションは生まれる

是川：ありがとうございます。多様性について、それのご専門や経験を交えてお話しいただきました。多様であるということは、友原先生がおっしゃったように、ドライに見ると本当にポジティブでもネガティブでもあり得る。一方で、多様であることをポジティブな方向に持っていこうという努力も、社会や個人の営みとしてはあるでしょう。そのためには移民政策が必要であるなど、マクロなフレームというのも取り組みのひとつとして挙げられるのかと思います。

では、次にイノベーションについてお話しいただきま

す。ただこれは、本家本元の経済学でも定義しづらいことだとは思います。特にメカニズムについては、こうすれば起きると言った時点で、もはやそれはイノベーションではないかもしれません。とりあえず、それまで構造として安定していたものが変化していくことが、それぞれのご専門分野においては、どのように扱われているのか、具体的なエピソードを交えつぶやいてください。できれば多様性との関係性といった観点が入れられれば、お願ひします。

ミヤンマルティン：歴史的な流れとしては、日本の文化は海外とのやり取りのなかでつくり上げられてきました。古来、大陸からさまざまな文物がもたらされ、鎖国した江戸時代でさえ、長崎の出島で中国やオランダなどの貿易や外交がありました。ただ、それはあくまでも一方的な情報の取得でした。明治時代になってもそれはほとんど変わらず、お雇い外国人などがいたものの移民としては見ておらず、一時的に日本に来た人という扱いでした。あるいは留学生を他国に送ったり文献を翻訳したりすることで情報を得たものの、これも一方通行のものでした。しかし、現在は違います。なぜなら外国人が“そこ”にいるからです。“そこ”と言うのは、職場や学校、地域の現場です。つまり、一方的な異文化の学びから交流へと、流れが変わり、そこからさまざまなイノベーションが生まれています。

現在、一般企業で多くの外国人が働いていますが、彼らは時々、よくわからない日本語に出合います。たとえば「情けは人のためならず」ということわざ。文化庁の調査によれば、日本人でさえその本来の意味をきちんと理解できている人は半分ぐらいだそうです。ただ、上司が間違って使っていても、日本人は上下関



パネリスト コチュ オヤ

株式会社 Oyraa 代表取締役社長

トルコ生まれ。大学で電子通信工学を専攻し、2006年に日本のムロン株式会社のインターンシップに応募し、初来日。滋賀県水口町（現・甲賀市）で暮らすなかで日本文化に心酔。大学卒業後、東京大学の研究員となる。13年に大学院工学系研究科を修了後、日本でボストンコンサルティンググループに就職。17年、株式会社 Oyraa を創業し、153か国の言語の通訳者を同時に呼び出せるアプリを開発し話題となる。18年、日本に帰化。現在、株式会社 Oyraa 代表取締役社長のほか一般社団法人外国人雇用協議会 理事も務める。



パネリスト 友原 章典

青山学院大学 国際政治経済学部 国際経済学科 教授

2002年ジョンズ・ホプキンス大学大学院よりph.D.（経済学）取得。世界銀行や米州開発銀行にてコンサルタントを経験。カリフォルニア大学ロサンゼルス校（UCLA）経営大学院エコノミスト、ピツツバーグ大学大学院客員助教授およびニューヨーク市立大学助教授などを経て、現在、青山学院大学国際政治経済学部教授。著書に『移民の経済学』中公新書、『外国人と共生するための実践ガイドブック』日本評論社がある。

係を重んじるため、部下が「部長、その日本語、使い方を間違っています」とは指摘しづらい。でも、そこに外国人がいればコミュニケーションがしやすくなり、正しい日本語が伝わりやすくなります。こんなふうに、研究や一般企業の仕事の場において、外国人がいたおかげで「この日本語はこういう意味で、この概念はこういう意味だ」とはっきりでき、それがイノベーションにつながり、開発がうまく進んだという事例がたくさん生まれていると聞いています。こんなふうに「暗黙の了解」「当たり前」「一般常識」などをあえて明確化することで、異文化交流、多文化共生がイノベーションにつながることはたくさんあると思います。

梅崎：社会学者がいうイノベーションは、多様性が前提条件です。多様性があるところにしかイノベーションは生まれないと言ってもいい。大体私たち人間は保守的な生き物です。だからこそ、それぞれの集団の文化が成立するのですが、時折、変わった人がいて、変なことをやり、それがたまに成功することでイノベーションにつながる、というのが、一つの考え方です。その意味で、多様性が増えれば多様な考えの人が増えて、イノベーションに直接つながる条件がととのうのではないかと思います。

私が学生の頃の大学は、今よりだいぶおおらかでした。教授も准教授も豪放磊落というのか、論文を見てもらおうと教室を訪ねても、すぐには見てくれず、「まあちょっとビールでも飲んでから考えよう」などと言われる。そこでビールを買って戻ってくると、教授と准教授は碁を打ち始めて、そのあとやっと論文を読み、長々と説教が始まり、10時ごろには帰っていく。学生は不満を抱えて夜の街に繰り出す。そんな自由な感じでやっていました（笑）。しかし、こんなことはもう、

今では考えられません。今の私の研究室には留学生が非常に多いので、ある程度、規範を設けることが前提になっています。そうしないと、先ほどオヤさんがおっしゃったように、準備不足の学生や遅刻常習者が授業の足かせになる危険性があるからです。ただ、あまり厳しく規制するとイノベーションの芽を摘んでしまうので、そこが非常にバランスの難しいところです。最近は外国出身の方が日本に増えていますが、保守的な日本人からすると、自分と違う振る舞いをする人は不安を覚えがちです。だから、何らかのルール作りは必要ですが、あまりにそれを徹底してしまうと、本来イノベーションの前提条件となるはずの“多様性”を消してしまう懸念が出てきます。もう少し社会が成熟して多様性に関する私たちの理解が進んでくると、ルールをある程度共有しながら、多様性を生かすという社会の設計ができるのではないかとも思っています。

コチュ：子どものころ、トルコでは「イノベーションといえば日本」という時代がありました。日本のブランドへの憧れは強く、「日本製は壊れない、安心できる」という信頼が根付いていました。

しかし今、その輝きは少しずつ薄れています。かつての日本は「ものづくり」と呼ばれる丁寧な開発スタイルによって、時間をかけて最高の品質を追求し、それが強みでした。けれどもインターネットの登場以降、イノベーションのスピードは一気に加速しました。「ゆっくり、しかし確実に」進む日本型のやり方だけでは、この変化の早い世界では戦えないのが現実です。

これから日本に必要なのは、多様性のあるイノベーション環境です。

一つは、組織内部の多様性です。さまざまなバックグラウンドを持つ人材が集まることで、新しい発想や

スピード感のある意思決定が生まれ、より競争力のあるイノベーションにつながります。

もう一つは、「ハングリーな移民起業家」の存在です。彼らは異なる視点でビジネスチャンスを見出し、そして何よりも強いハングリー精神を持っています。今の日本の若い世代は、豊かで安定した社会の中で育った分、挑戦への渴望が弱まりつつあります。

スタートアップの数やスケールアップの数を見ても、日本は人口比でもGDP比でもアメリカの約1/10、ドイツの約1/3、韓国の1/2にとどまっています。この停滞を打破するには、外からの新しい視点と、内からの多様性を掛け合わせていくこと。

それこそが、これから日本が再び世界で輝くためのカギだと感じています。

友原：イノベーションについて考えるとき、特許やAIを導入した生産工程などが分かりやすい例だと思います。例えば技能を持つ移民が増えることで、短期的には特許が増える可能性を示した研究などがあります。ただ、経済学の研究では、移民がもたらす技術革新は、必ずしもポジティブ一辺倒には捉えられていません。と言うのも、新しい技術が導入されることによって、職を失う人が出る可能性を示した研究もあるからです。

日本における多様性の受け入れとイノベーションを促進するときのキーワードとは

是川：確かにAI自体もそうですし、イノベーションが新しい仕事を生むと同時に、人から仕事を奪うことは懸念されています。それをどちらが多くてどちらが少ないか、そしてそのスピードがどれくらいなのか、ということは、状況によりますし、当然1つ1つのプロセスにおいて、直面する人にとってはつらい経験になりますね。

では、最後に、ここまで議論を踏まえたうえで、「仕事と経済における多様性とイノベーション」というテーマのなか、日本が移民や外国人の受け入れという局面に直面している課題について、ホワイトボードにキーワードをお書きください。

友原：私は『あなた次第』と書かせてもらいました。結局、どのような社会を望むのか、個人個人がイメー

ジを明確にすることが大事なのだと考えます。というのも、経済学の研究が示しているのは、置かれている立場によって、その生活に与える影響はかなり違ってくるため、望ましいと思う未来に必ずしも一つの正解があるわけではないからです。経済学からのお話は、ちょっとドライでつまらないと思われたかもしれません、そういった見方もあることを知っていただいて、これから社会の方向性を考えるきっかけになれば嬉しい思いますし、皆さんの理想の社会に近づけたいと思っています。

コチュ：私が書いたのは『移民政策とスピード』です。先ほどさんざんお話しましたので（笑）、説明は割愛いたします。

ミヤンマルティン：『日本文化の共有と多文化共生』が私のキーワードです。今は激変の時代です。過去にも、明治維新と第二次大戦後という激変の時代がありました。それに匹敵するような動きがあると思います。皆さん、もし機会があればぜひ『学問のすゝめ』を読んでみてください。主にその第15編に、日常習慣の具体的な例があげられて、「西洋の文化が素晴らしい、日本の文化が遅れているというのではなくて、それぞれの文化、それぞれの人に、弱みと強みがあるので、お互いに学び合うのが大事」のようなことが主張されています。まさにその通りです。ですからキーワードも『互いに学び合う』でもいいのですが、私としては、外国人に日本文化を覚えてもらったうえで、多文化共生をすることが大事だと思うので、このように書きました。

梅崎：僕は『戦略的寛容さ』という言葉をキーワードにしたいと思います。昔、縄文時代が長く続いたあと、渡来人がやってきて、弥生時代が始まりました。縄文時代の人は木の実を食べ、あるいはイノシシなどを狩って生活していたところへ渡来人がきて、田んぼを作つてお米を作るようになりました。多分、縄文人は「なんだ、こりゃ」と思ったはずです。米は未知の食べ物だし、田を耕す行為も初見です。とかく、他所から違うものが入ってきたとき、人はそういう反応をします。しかし時間軸を長くとってみれば、それは受け入れられていくのです。どちらにしろ、多様性がイノベーションの前提条件というのは間違いないと思うので、そこに戦略的な寛容さがあってほしい。大学で

ビールを飲みながら碁を打ち、議論をすることも、あえてイノベーションのための条件だと僕は思っているので(笑)、同じことが今日のテーマについても言えるのではないかと思っています。

是川：4人のパネリストの方々、本当にありがとうございました。多様性とイノベーションというテーマで、今後社会が変わっていくのなら、どんなところから変わられるのか、という部分で、非常に貴重なご意見、興味深い論点を提示していただけたと思います。この課題の全体を貫いているのは、すでに移民社会になっているという事実と、そこにいる私たちがそのナラティ

ブをどう積み重ねていけるか、ということでしょう。移民政策の推進などマクロな部分も大事ですが、やはり、一人ひとりの地に足がついたナラティブがきちんと解像度高く示され、それが積み重ねられて初めて、新しい社会像ができるいくのだと思います。今日のディスカッションが、こうしたミクロな積み重ねのきっかけになれればと思います。集まってくれた方たちは、恐らく、すでに日々の生活でされているのだと思いますが、そういう方たちのさらなる今後の指針になれたなら幸いです。本日はありがとうございました。





〈エッセイ〉

日本における外国人労働者受入れ政策の パラダイムシフトと若干の思い出

Paradigm Shift of Migrant Workers' Policy in Japan and Some Pieces of Memory of Mine

佐々木 聖子

Shoko Sasaki

筆者は、法務省入国管理局（後の出入国在留管理庁）に在籍していた約35年の間、出入国在留管理行政、就中外国人労働者受入れ政策の変遷を目の当たりにしてきた。その年月を振り返った時に初めて、その時点では見えにくかったかもしれないパラダイムシフトを確認した。その滔々たる流れの中でのいくつかの重要な局面と、いくつかの筆者の忘れ難い記憶について紹介する。

The author had been working for the Immigration Bureau, Ministry of Justice, (later Immigration Services Agency) for about 35 years. Looking back on those days, she shows the paradigm shift of policies on migrant workers which might have been invisible on the course. Some crucial points of that shift and some personally unforgettable memories of hers are shown.

はじめに

近時、日本における人口減少そして労働人口減少に伴う労働力不足を背景に、外国人受入れ政策が大きく転換している。2019年には、「労働力が不足する分野に外国人の力を借りる」という政策を具現化するものとして「特定技能」の在留資格が創設された。さらに2024年の入管法等改正により、技能実習が生まれ変わるものとして「育成労」の在留資格が創設され、2027年4月には施行される予定である。ここにおいて、「特定技能」と「育成労」はある意味合体し、「労働力不足分野に外国人の力を借りる、しかしその力は日本でしっかりと育成する」という一貫した政策が形になった。1993年に創設され、人材育成面での国際貢献というその制度目的と労働力確保という実態が乖離しているのではないかという指摘や、雇用の現場での人権侵害等の問題の発生があり、それでも何百万人とも言われる開発途上国の若者を育成し、身に付けた技能とともに本国に送り届けた技能実習制度が、名実ともに日本の外国人労働者受入れ政策として「育成労」に生まれ変わるのであるのに、30年の月日を要したということ

であろうか。

この間、日本の外国人労働者政策がどのように変化してきたか、その変化の背景になる社会の変化はどのようなものだったのかを、現出入国在留管理庁、旧法務省入国管理局に在籍した筆者の、若干の思い出とともに振り返ってみたい。

なお、文中意見に及ぶところは、筆者の個人的な見解であることを申し添える。

1. 2000年以前～日本が座していてもアジア地域の人々が日本を目指した時代

私が国家公務員になって法務省入国管理局に入ったのは1985年であった。入省2年目に東京入国管理局（当時）で在留審査の担当課に配属された時、手続きのカウンターは、パキスタンやバングラデシュの男性の申請者で一杯だった。当時、それらの国とは査証免除協定があり、その国人たちは観光目的であればビザ免除で来日することが可能であった。そのため、多くの人たちが実際には就労することを目的にしながら、入国情に観光目的と申請し上陸許可を受けたものの、当時の観光目的の上陸許可に付される在留期間は15日

間が主だったので、その更新手続のため、東京入国管理局等の事務所を訪れるという事例が、言わばブーム化していた。窓口での職員とのやりとりは、「(職員)どこに観光に行くのですか?」、「(申請者)ヒロシマ、ナガサキ」、「(職員)ヒロシマには何を見に行くのですか?」、「(申請者)……」というパターンで、職員も就労目的の滞在だろうという想定はしつつ、それを不許可にして数日後に不法残留状態にしたところで、その管理を担保する法令上のしくみも制度運用上の体制もなかったことから、「在留期間更新許可15日(今回限り)」というスタンプを旅券に押して審査を終えていたと記憶している。今思えば、「今回限り」という処分の法的根拠は何だったのだろうとも思うが、まあ行政指導ということだったのであろう。そうした査証免除協定締結の人たちによるそのブームは、マスコミ等で「じゃぱゆきくん」とも称されたのだが、その事象に先行して、同様に観光目的等を理由に入国し風俗営業などに携わった外国人女性たちを「じゃぱゆきさん」と呼んだ事例があった。戦時中に東南アジア等の戦地に赴いた日本人女性たちを「からゆきさん」と称したことの比喩でもあったので、その呼び名が適切だったとはとても思えないが、就労を目的とした日本への国際人流の先駆けとなる事象であったと振り返ることができる。

当時、戦後の飛躍的な経済成長を遂げていた日本に対する、未だ開発途上であった近隣アジア地域からの就労を目的とする人流圧は強く、言わば日本が座っていても国際人流は日本に向いていたのだが、日本が労働者に開いていた門戸は限定的なものであったため、その流入は多くの場合、「不法滞在」「不法就労」という姿に帰結していた。

そのような20世紀末であったが、1990年代には、この歴史を辿るにあたって大きな出来事が二つあった。

ひとつは、1993年に、今に繋がる技能実習制度の大元が創設されたことで、日本に向かう国際人流を受けとめる動きも、今から思えばこの時に、長い歴史を刻み始めたのであった。

もうひとつは、いわゆる南米の日系人が、1990年施行の入管法改正によって整理された「日本人の配偶者等」や「定住者」という身分・地位に基づく活動が該当する在留資格で入国し、就労に制限のない形で労働することが可能だということが広く知られ、多くの日系人が家族を伴って来日し始めたことであった。

巷間、この二つの出来事、及び留学生のアルバイトによる労働力確保が、日本が外国人のいわゆる単純労働者を真正面から受け入れずに、労働力確保あるいは低賃金労働者確保を行ってきたのではないかと言われ

ことがあるが、留学生については在留資格に該当する範囲で日本人学生と同様にアルバイトを許容したことであり、また日系人については、旧入管法でも受け入れていた「日本人の血を継いでいる外国人は受け入れる」という政策を引き継ぎ、「但し三世まで」と決定したものであり、そのような政策的意図があつたものではなかったと理解している。

2. 余談～国際人流の源を巡ってアジアを歩いた2年間、果てしない鳥瞰の試み

1998年から1990年の2年間、国家公務員の「研究休職」という制度を活用するお許しを得て、シンガポールにある東南アジア研究所（Institute of South-East Asian Studies）を拠点に、日本への国際人流の源流国等を訪ねた。「同研究所を拠点にして」というと何だかアカデミックな響きがするが、実際にはシンガポールを引き上げて、バックパッカー・トラベラーとして各国を旅した時期もあった。各国の労働省等を訪問するのに、道場破り的とは言え一応は日本の公務員然としなければならないので、ちゃんとしたスーツを一着だけ持ち歩いた。

ずっと気になっていたのは、1986年に東京入国管理局の窓口で会ったパキスタン人やバングラデシュ人の故郷だったので、それらの国を訪れ、日本での就労OBの人々にも会っていろいろな話を聞き、私なりに人流の源に辿り着けたような気もした。もとより、その旅を通して、アジア地域の国際人流を鳥瞰したいなどという私の大志は、①事が各国の経済・社会・文化その他様々な要因に関連して複雑であること、②脈々と流れる人流もそもそもは一滴ずつの個人の営みであって、日本で見た「ブーム」のようなことがあるにしても、計り知れない部分があること、③そして事態が刻々と変化していくことなどを目の当たりにして、果てしない野望であることを早々に自覚した。しかしそこが正に、この話がヒューマンで面白いところであり、結果的にはその後期せずして長く続くことになった私の入管人生の原点とも言える経験となった。

3. 21世紀突入～外国人の積極的受入れの兆しと次代への基盤づくり

1) 外国人を「惹き付ける」施策の数々

そのような雰囲気で、時は21世紀に突入した。世界的には時既に、ヒト・モノ・カネ・情報などの国境を越えた流れが活発化していて、日本も、前世紀のように座っていては、来て欲しい外国人に来て貰えないという認識が生まれた時期だったと思う。その証左としてこの時期、いろいろな形で外国人を「惹き付ける」

政策とその施策が生まれました。その例として、2003年外国人観光客を惹き付ける「ビジット・ジャパン・プログラム」では、2010年までに訪日外国人客1,000万人を達成するべく、国土交通省や関係業界が様々な取組みを行った。その後も、2020年までに3,000万人、2030年までに6,000万人と、コロナ禍を経てのV字回復が目標とされている。また、2008年には、「留学生30万人受入れ計画」が策定され、目標数を定めて留学生を惹きつけることになった。なお、この留学生の積極誘致は、1983年に「留学生10万人計画」として第1弾があったのだが、10万人計画は、とにかく西洋並みの10万人を受け入れようと数を目指したものであったのに対し、30万人計画は、数を目指したことはもとより、産官学が協力して、留学生の受入れから出口たる日本での就職までを、パッケージとして戦略化したものであった。10万人計画が達成までに20年を要したのに比して、30万人計画が10年で達成されたことは、その戦略が功を奏した面もあったと思う。

さらには、2012年から始まった高度人材ポイント制は正に、日本が来て欲しい外国人を惹きつける制度で、日本の産業のイノベーション等に貢献する能力を有する蓋然性が高い外国人を、学歴、収入、年齢等をポイント制で評価し、日本における様々な活動を許容するとか、小さな子どものいる外国人家族にその親御さんを孫の養育支援のために呼び寄せるなどを許容するとか、永住あるいは永住的な長期在留資格を早期に付与するとかという入国在留管理上の優遇措置を提供することによって、高度人材を惹きつける取組みであった。2024年6月末で、累計5万人以上の外国人が高度人材に認定され、何らかの優遇措置を活用している。この制度発足時に目標数値があったわけではないので、この制度の評価は難しいところであるが、優遇措置が入管手続上のものに限られていた点、そのいずれをも要さない人を惹きつけるには至らない限界があるのかもしれない。高度人材が就労先を選ぶ一番の要素はまずは報酬かもしれないし、日本社会全体として、本気でそうした外国人を惹きつけるというのであれば、子どもの教育の在り方や社会福祉制度の在り方などの優遇措置も検討の余地があったのかもしれないが、もしかしたら「そこまでのカードは切らない範囲で惹きつける」ということだったのかもしれない。

この時期は（便宜的に21世紀に入って2015年ごろまでと区切る）、外国人労働者の受入れという意味では、大きく政策の転換・拡大が図られた時期ではなかったが、個人的には思い出深いことが1件、面白かったことが1件、そして次の時代の外国人受入れの土台になる大きな出来事が1件あった。

2) 思い出深いこと—2000年3月第2次出入国管理基本計画

「出入国管理基本計画（現出入国在留管理基本計画、以下基本計画）」は、出入国在留管理及び難民認定法に基づき、出入国及び在留の公正な管理を図るため、外国人の入国及び在留に関する施策の基本となるべき計画について法務大臣が定めるものである。1990年施行の改正入管法（以下、入管法）でその策定が法定され、1992年5月に第1次が策定された後、少し間をおいて2000年3月に策定された第2次の基本計画に担当課の補佐として関与した。事務的には関係省庁との調整等糾余曲折あったのであるが、今読み返してみると、というよりも「読みようによっては」であるが、21世紀の幕開けに、21世紀を予感させる基本計画だったと思う。

計画部分の項目で、「我が国社会が必要とする外国人労働者の円滑な受入れ」とあり、現状認識として、「（抄）いずれにしても、今後は、一層、物、金融、情報知識そして人や企業がグローバルな規模で移動するような時代になりつつある。」とある。正に21世紀の世界はそのようになっている。

そのあとが施策部分で、その前半は、いわゆる専門的、技術的分野の外国人労働者の受入れの拡大について積極的に検討していくこととする、という内容になっている。興味深いのは後半なので、該当部分をそのまま引用する。

「さらに中長期的には、今後の人口減少に伴い労働力不足の問題が生ずることが懸念されることから、今日でも、例えば、社会の高齢化に伴い一層必要となる介護労働の分野などにおいて、外国人労働者の受入れを検討してはどうかとの意見がある。

これらに関しては、専門的、技術的分野と評価し得る人材については、これまでどおり積極的にその受入れを図っていくこととし、社会のニーズを見極めた上、労働力を提供する外国人の入国・在留が我が国社会に問題を生じさせないよう、また適切な技術や技能が確保された上でこれらの労働が適正な対価で提供されるよう、さらに諸外国側における技術者や技能者等の必要性などについて配慮しつつ、その受入れの是非を検討していく。そして、現行の在留資格に該当する職種等を見直し、場合によっては、我が国の産業及び国民生活に与える影響その他の事情を勘案しつつ、的確かつ機動的に外国人の入国者数を調節できるような受入れの在り方について検討していくことになる。」

介護が例示されているので、「これらに関しては」以下「その受入れの是非を検討していく。」までの内容は、現行の在留資格「介護」に結実している。その後だが、「そして、」の後には本当は「専門的、技術的分野と評価し得ない人材については」が挿入されるとわかりやすかったのだと思うし、最後の「検討していくことになる。」というのも、「検討していく」とどうしても断言したくなかった誰かがいたのか、同床異夢のようなわかりにくく文章になっているが、「特定技能1号」の介護分野に結実しているようにも思える。もちろん、当時「介護」も「特定技能」も具体的な展望があったわけではないから、あくまで「今思えば」である。この基本計画は、法律上「関係行政機関の長と協議する」ことになっているのだが、当時の堺屋太一経済企画庁長官が、「いい計画だ」とおっしゃって下さったと聞き及び、「この部分かしら」とちょっと嬉しい気持ちになったことを覚えている。

3) 面白かったこと—2006年9月河野太郎法務副大臣私案

2005年、第三次小泉改造内閣で法務副大臣になられた河野太郎衆議院議員は、法務省の各部局の施策について素朴な疑問を投げかけられた。特に入管政策については、技能実習制度の問題やいわゆる単純労働者の受け入れ政策について、抜本的に考え直したいということで、入管の中堅職員をメンバーとした「外国人労働者の受け入れに関するプロジェクトチーム」を主導され、度重なる議論を経て、2006年9月、プロジェクトチームの最終とりまとめを発表された。当初私もメンバーの一員であったが、2006年4月に地方官署に異動したことから、最終とりまとめには参画することができなかった。

この検討は、途中で「河野副大臣私案」としてパブリックコメントを求めるなどされたものであるが、そのかなり先進的な内容に、パブリックの理解はあまり広がらなかったような記憶がある。

その内容のポイントは次のとおりである。

- ・新しく労働者を受け入れる仕組みを作り、それと一緒に技能実習制度は廃止する。
 - ・「いわゆる単純労働者」と言われている部分を二つに分け、専門的・技術的分野とまではいわないが、一定の技能が必要な分野（特定技能）を認定し、その分野で必要な技能を検定する資格制度を創設する。
 - ・そうした整備ができた分野から外国人労働者を特定技能労働者として受け入れることを認めるが、その対象となるためには一定の日本語能力を認め身につけていることが必要である。
 - ・来日後3年以内に一定の更に高いレベルの日本語能力を身に付けると同時に、その職種での高いレベルの資格を取ることができれば、在留期間の更新を認め、家族の帯同を可能とする。
 - ・配偶者にも日本語能力を身に付けていることを要求し、子どもは義務教育の対象となる。
 - ・雇用する企業には賃金の支払いと共に外国から労働者を受け入れることにより発生する社会コストの一部を負担してもらうこととする。
- 何と、現行特定技能制度の骨格とかなり同じ内容だったのである。河野（当時）副大臣には大変に申し訳ないことながら、2018年の特定技能制度の検討は、この河野私案を前提としたものではなかったが、出来上がってみたらかなりそっくりだったということで、河野私案の先見性に改めて敬意を表した。ちなみに、「特定技能」という在留資格名は、制度検討時に立法担当部署において、様々な理論構成の上産み出したものだったのだが、これもまた河野私案において、さらっと特定技能という名称が用いられていて驚いた。あの時、つまり実際に特定技能制度が創設される10年以上前にこの制度が動き始めていたら、今頃日本社会はどうなっていたことかと考えることは面白いことだが、刻まれる歴史には、やはり時代の要請などそれなりの背景や条件を要するということなのであろう。
- ### 4) 次代の土台づくり—2005年自由民主党治安対策特別委員会提言
- 2012年施行の入管法等は、戦後の外国人管理の象徴などと言われてきた外国人登録制度を廃止し、外国人を住民基本台帳に登載し「普通の隣人」としての外国人包摂の土台となった大きな制度改正であった。
- 実はその政策立案は、自由民主党治安対策特別委員会の下に設置された（いずれも名称の記憶が曖昧であるが）「入管強化小委員会」、さらにその入国管理チームと在留管理チームでの検討及び提言が始まりだった。当時、不法残留者数や外国人による犯罪検挙件数も多く、治安対策特別委員会の枠組みの中で様々な入管行政強化策が検討され、打ち出されたタイミングであった。
- 入国管理チームの責任者は、後に総理になられる菅義偉議員、そして在留管理チームはそれ以前に法務政務次官も務められた山本有二議員で、この時の、入国管理の施策と在留管理の施策を同時に考えるという構造は、現出入国在留管理庁の出入国管理部と在留管理支援部が車の両輪となっている体制の萌芽になるものだったと、私は思っている。
- この時の入国管理チームの提言は、上陸審査における
- 26 —

る個人識別情報の活用、つまり空港等での入国審査で、顔写真と指紋の提供を受けることによってテロ対策にも資する厳格な国境管理を行うというものであった。当時、同時多発テロが発生したアメリカが世界で初めて導入したしくみで、日本が世界第二の導入国になるという判断であった。その方向性は既に先行して別の計画で定められていたものではあったが、今や世界中の多くの国で、何らかの個人識別情報（バイオメトリクス情報）を入国管理に使用していることから翻っても、適時の判断だったと思う。当時問題になっていた不法残留者の中には、一度退去強制されてもまた名前を変えて再来日する人もいて、それを指紋の照合によって阻止するということも大いに期待されていたところで、この提言は、その後2007年に実現した。

一方で、在留管理チームの提言は、外国人登録制度に代わって在留カードを発行し、外国人の在留情報を法務大臣が一元的・継続的に管理するというものであった。併せて、外国人を住民基本台帳に登載することで、日本人住民と同様の行政サービスが提供される土台とするものであった。外国人登録制度がその歴史的役割を終えたことはもとより、外国人の在留管理が点の管理から線の管理になることで正確な実態把握が可能になるという意味で「新しい在留管理」と銘打たれた新制度は、その後2012年に実現した。後述のとおり、令和の時代に入って、外国人の管理と支援が車の両輪として政策展開されるようになるのであるが、その土台として、この2012年改革は歴史的必然のものだったと思う。

ちなみに、自民党のこれらチームの検討の資料準備等を入管局において行っていたのだが、私たちの間では、入国管理チームを「うさぎさんチーム」、在留管理チームを「かめさんチーム」と愛称で呼んでいた。どちらも大事なことなので勝ち負けの意味ではなく、入国管理へのバイオメトリクス活用はテロ対策としても不法滞在者対策としても喫緊の課題でロケットダッシュが必要だった一方、新たな在留管理は、適切な管理に資するとともに、今でいう多文化共生社会づくりの土台ともなり得るインフラであったため、じっくり検討を重ねて取り組むべき課題だという予感があったからである。

4. 2015年前後から今日へ ～外国人労働者能動的受入れの足跡

1) 日本的石橋方式—在留資格「特定活動」の大活躍

前出の「外国人積極的受入れ」の兆しが見て以降、2015年前後から、外国人労働者受入れ政策は、新たな局面を迎えた。それは、それまでの外国人労働者受入

れ政策が、「専門性」か「日本人の非代替性」を受入れの根拠としていたのに対して、「必要性」を根拠とする受入れが始まったことである。また、「積極的受入れ」は、それまでも受け入れていた外国人をより数多く受け入れるという変化であったのが、次期はそれまでは受け入れていなかった外国人労働者を受け入れるようになったという意味で、「能動的受入れ」の局面と、私は個人的に称している。

ただ、一気に門戸の本格的開放という形にならなかったところが、「石橋を叩いて渡る」日本的なアプローチである。つまり、EPA（経済連携協定）による看護師・介護福祉士候補者の受入れ（これは始まりが2008年だったので2015年に線を引くとやや例外的な先行事例となる）や、オリンピック・パラリンピックの施設建設のための建設労働者の受入れ、各種特区制度を利用した家事支援人材や農業従事者の受入れ等が相次いで実施されたのだが、EPAは相手国限定、オリンピックは時限、特区は場所が限定されている等、あくまで「例外的」な措置として始められた。そこで活躍したのは在留資格「特定活動」、即ち法務大臣が活動を指定する「その他」の活動を可能とする枠組みであった。

入管法に定められる在留資格は、我が国がどういう外国人を受け入れるかという政策の、内外に向けた宣言である。まだそこまでは政策検討が成熟していないとか、試しで受け入れてみるとか、時限で終わってしまうという受入れについては、「特定活動」で例外的に受け入れるというのがその在留資格の趣旨に合致するものと思われる。この時期が、そうした受入れを可能とし、その後「特定技能」→「育成労」へと続く、堂々と在留資格を伴う外国人労働者受入れへの助走期間たり得たのは、在留資格「特定活動」の果たした役割が大きかったとも言える。

ひとつ「セルフ・ツッコミ」をするとすれば、お試しや例外であるはずの在留資格「特定活動」を使って、なぜ技能実習制度が20年近くも運用されていたかということであろう。そこには、第2次出入国管理基本計画の核心部分が将来を匂わすような表現にしかならざるを得なかったこの制度の、3次元方程式のような事情があったものと思う。それが在留資格「育成労」の創設でほぼ解決・解消されるには、更に15年以上の時を要したということである。

2) 「必要性」に基づく在留資格「特定技能」の誕生

このように、「特定活動」の在留資格で新しい外国人労働者の受入れが続く中、2008年をピークに日本の総人口が構造的減少を辿るなど、将来の労働力不足への社会の不安が顕在化してきた。そのような折、「介

護労働者も『特定活動』で受け入れたらよいのではないか。』という声が、入管局にも聞こえてきた。これは入管的には聞き捨てならないことであった。EPAや特区による受入れならまだしも、我が国の外国人受入れ政策としての受入れ拡大であれば、それは新しい在留資格を法定するべきであり「特定活動」の対象にする話ではなく、これに「特定活動」を使ったら、入管法の在留資格制度は崩壊すると思ったからである。少なくとも個人的には、この危機感が、「特定技能」の在留資格創設への原動力になった。そして2017年の後半ぐらいから局内での検討を本格化し、2018年が明けた頃から、その実現に向けていろいろなことが動き出した次第である。あの頃よくマスコミで、「法務省(入管局)は、特定技能創設作業を、官邸に指示されていやいやながら行った。」と報道されたが、それは事実ではなく、在留資格制度を守るために積極的に取り組んだ、というのが、少なくとも私の理解である。

「特定技能」の創設は、それまでの「Skilled Worker-Unskilled Worker」という構図を、「Skilled Worker-Semi Skilled Worker-Unskilled Worker」に再編し、特定技能1号をSemi Skilled Worker、特定技能2号をSkilled Workerに位置づけたものである。ちなみに、Unskilled Workerは長年「単純労働者」という言葉で語られてきたのだと思うが、改正法案の国会審議において、私がある場所で単純労働の具体的な作業を発言した内容が話題になり、時の法務大臣に「職業に貴賤なし」と否定された嫌な思い出があり、そのトラウマから今でもあまりその言葉を使わないようにしている。

「特定技能」の創設に際して、「日本の労働市場の人手不足分野に外国人の力を借りる」という正に「必要性」が政策根拠として明示され、長いことそれを語らずに外国人受入れ政策を語って来たある種呪縛のようなものから解き放たれた、個人的にはそのような気持ちがあった。

3) ホップ、ステップ、ジャンプの総仕上げ—「育成就労制度」の創設

「特定技能」制度ができる時、少なからぬ入管庁の人たちは、「道半ば」という認識を持っていたと思う。それはつまり、「特定技能」と「技能実習」の関係を合理的に整合させることが必要という課題を共有していたからである。「特定技能」ができたとき、その対象分野における技能実習を良好に修了した場合には、自動的に特定技能に進めるという制度になった。でもそれでは、合理的な整合ではなかった。合理的な整合のためには、技能実習が30年間抱えて来たものを見直す、あるいは手放す必要があった。

2022年7月、時の古川禎久法務大臣は、技能実習を抜本的に見直し、この問題に歴史的な決着をつけると表明され、その後、有識者による1年を超える議論、それを受けた政府方針の決定、法案作成、法案審議のプロセスを経て、2024年6月、関連法案は成立し、技能実習は見事に育成労に生まれ変わった。それは人材育成面での国際貢献ではなく、日本の労働不足分野に貢献する外国人材を日本で育成するための制度となった。2025年3月に閣議決定された「基本方針」によれば、我が国の外国人受入れはなお専門的分野に限られており、それはSkilled WorkerとSemi Skilled Workerを意味するものと思われ、育成労はなお、育成かつ就労ではなく、育成のための就労のように見受けられる。それでも、それが我が國の人手不足分野での就労に限るもので、なおかつ育成した外国人材が特定技能1号そして特定技能2号にキャリアアップしていく道筋が明確につけられたことで、とても整合的な制度になったと思う。私は、この改革に携わられた全ての皆様に、心からの敬意を表する一国民である。

ところで、「特定技能」の法改正の準備中に、ある筋から、「技能実習の整理まで一気にできないのか。」という話があった。ただでさえ、「特定技能」の法改正が「拙速」との批判を各方面から受けている最中、さすがに時に猪突系の私でも、「それはUnskilled Workerの議論に踏み込むことになるので、丁寧な議論が必要です。」と言った記憶がある。結果的には、「外国人労働者受入れはSkilled & Semi Skilled Workerに限る」という政策が維持されたので、その時の私の言い訳が正確であった自信はないが、少なくとも育成労制度について丁寧な議論が重ねられたからこそ、整合性のとれた美しいフォルムの制度になったのだと思う。

特定活動での新たな外国人労働者受入れがホップ、特定技能がステップ、そして育成労がジャンプの三段跳びで、当面の我が国の外国人労働者受入れ政策の展望が出来上がった。

4) 外国人受入れと多文化共生社会づくり—その両輪で走っていく日本社会

2018年の夏、特定技能制度の創設作業が始まっていた頃に「外国人材の受入れ・共生に関する関係閣僚会議」が立ち上がった。外国人関連政策についての初めての閣僚会議ができたこともさることながら、「外国人材の受入れ政策」と「多文化共生社会づくり政策」が「・(中ポツ)」で繋がったことを、私は感慨深く受け止めた。それまで長いこと、受入れ行政と多文化共生社会づくり行政が、担当省庁や地方自治体等主体も

我々に進められていたのが、ここにおいて、「その二つは一緒に考えていくものなのだ、そしてそれは関係閣僚会議のメンバーである殆ど全ての大臣（行政庁）が責任を持って関与するのだ。」という体制ができたのである。体制というよりも「意識」だったかもしれない。その事務局は、内閣官房と法務省入国管理局が担当することとなり、その翌年誕生した「出入国在留管理庁」の重要な役割のひとつになった。

その時、1990年代から多くの南米からの日系人を受け入れたいわゆる外国人集住都市等の地方自治体が「国が何を今さら。30年遅い。」と思われたであろうことは容易に想像がついた。その首長の方々とお会いす

る機会に、「そう思っていらっしゃることは重々承知していますが、始めなければ始まらないで、始めさせて下さい。」と申し上げたことを印象深く覚えている。

これからも、外国人を包摂していく日本社会が、この二つの柱を車の両輪として進んでいくことは間違いない。車の両輪という意味は、ただシャフトで繋がっているだけということではない。日本社会で共に生きる隣人として外国人を受け入れる、そのために支援もするし、外国人にも必要な努力をしてもらう、そんな関係が築ける社会を目指して、「日本社会」という車が前に進んでいくことを願っている。

執筆者紹介



佐々木 聖子

公益財団法人入管協会 業務執行理事

1985年東京大学文学部（美術史学専攻）卒業、同年法務省入省（入国管理局採用）。

1988年2年間研究休職し、アジア各国の国際労働移動をテーマにフィールドワークを行う。

2014年法務大臣官房審議官（入国管理局担当）特定技能制度の創設に携わる。

2017年入国管理局長、同年新設された出入国在留管理庁長官、2022年退官

2023年より現職

著書に「アジアから吹く風～いま、外国人労働者のふるさとは」（平成3年朝日出版社刊）



日立財団

グローバル ソサエティ レビュー

〈論文〉

多文化共生社会の実現に向けた課題と展望

—外国人市場、住環境、受け入れ主体の意識変革を中心に—

Challenges and Prospects for Building a Multicultural Society in Japan:
The Foreign Resident Market, Living Environments, and
Changing Awareness in Host Organizations

後藤 裕幸

Hiroyuki Goto

日本社会は少子高齢化と人口減少という歴史的課題に直面している。総務省の推計によれば、2060年には人口が8,600万人を下回り、そのうち約4割が65歳以上を占めるとされる。労働力不足は既に顕在化しており、産業の持続性や地域社会の維持に深刻な影響を及ぼしている。

こうした状況のなかで、外国人は重要な役割を担いつつある。法務省の統計では、2006年に約208万人だった在留外国人は、2024年には377万人に達した。就労者人口もこの20年間で約39万人から230万人へと拡大している。日本に来る外国人はもはや「一時的滞在者」ではなく、地域社会の構成員として生活し、定住する傾向を強めている。

本稿では、外国人市場の拡大とその背景を整理し、住宅・生活環境における課題を考察する。さらに、企業や地域の意識変革の必要性を指摘し、多文化共生社会に向けた展望を示したい。

Japan is facing historic challenges from a declining birthrate and shrinking population. According to the Ministry of Internal Affairs and Communications, the population will fall below 86 million by 2060, with about 40% aged 65 or older. Labor shortages are already evident, threatening the sustainability of industries and the stability of local communities.

At the same time, foreign nationals are assuming an increasingly important role. Ministry of Justice data show that the number of foreign residents has grown from about 2.08 million in 2006 to 3.77 million in 2024. Over the past two decades, the number of foreign workers has risen from around 390,000 to 2.3 million. Foreign residents are no longer just “temporary visitors” but are becoming long-term members of local communities.

This article reviews the expansion of the foreign resident market and its background, considers issues related to housing and living environments, and underscores the need for changing awareness in host organizations. It also outlines prospects for building a multicultural society in Japan.

1. 外国人市場の拡大とその背景

「外国人に部屋を貸す？ ダメダメ、物件の価値が下がるよ。」

「外国人？ 治安が悪くなるからお断り。」

にわかには信じがたい言葉かもしれないが、私が代表を務めるグローバルトラストネットワークス（GTN）

を創業した2006年当時、こうした反応は決して珍しいものではなかった。外国人を一律に敬遠する空気は、賃貸住宅市場に深く染み付いていた。

しかし同じ時期、日本社会はすでに少子高齢化の進行と労働力の減少という課題に直面しつつあった。経済成長を支えてきた若年層が縮小し、地域社会では空き家が増加し、産業の担い手が不足していく。こうした構造的变化の中で、外国人の存在は“よそ者”では

なく、日本の社会を支える重要な担い手となり得ることが徐々に明らかになってきたのである。

本節では、この二十年余の間にどのように外国人市場が拡大してきたのか、その背景を制度、社会的評価、そして文化的要因の観点から整理する。

1) 制度的後押しと政策転換

人口減少が進む日本において、外国人を受け入れることはもはや「是か非か」を論じる段階を過ぎている。今必要なのは、受け入れた後にどのように共生を実現するかを考える姿勢である。

しばしば「諸外国では移民が増え、社会問題を引き起こしている」という事例が引き合いに出される。しかし、日本と欧米諸国とでは事情が根本的に異なる。日本は四方を海に囲まれ、陸路で国境を越えることはできない。隣国から徒歩や車で入国できる環境ではなく、日本にいる外国人はすべて何らかの在留資格を有する。つまり、在留資格を持たない人が大規模に流入することは制度上あり得ない。

また、来日する外国人の多くは目的意識を明確に持っている。留学、就労、家族帶同、研究活動など、その動機はさまざまだが、いずれも「日本で生活し、日本社会の一員となる」ことを前提に選択している。数ある選択肢のなかから日本を選び、期待と希望を抱いて来日している人々である。

こうした前提を踏まえれば、外国人受け入れは「不安」ではなく「機会」として捉えるべきだろう。受け入れの可否ではなく、共に暮らすための仕組みをどう築くか—そこに日本社会の未来がかかっている。

制度面でも、この十数年で大きな転換があった。従来の技能実習制度は「人材育成」を建前としつつ、実態は低賃金労働を供給する仕組みとなり、多くの人権問題を生んだ。これに対し、2019年に創設された特定技能制度は、外国人を「一時的労働力」ではなく「生活者」として迎え入れる新しい枠組みを提示した。特定技能1号は14分野での人手不足解消に資する制度として導入され、2号では家族帶同が認められ、長期的定住を可能とする点で画期的である。

この変遷は、日本が外国人を「補助的な労働力」としてではなく、「社会の一員」として位置づけ直したことの意味する。労働力、消費者、納税者—人口減少下で失われていく役割を補い、さらには新たな価値を創出する存在として、外国人人材の重要性は今後ますます高まっていくことは疑いない。

2) 「暮らしやすい国」としての評価

国際比較の視点から見ると、日本の生活基盤は依然

として高い評価を受けています。教育制度、治安、医療保険制度、交通インフラの整備度合いはいずれも国際的に見て高水準にあり、社会の安定性という観点では世界でも類を見ない強みを持つ。国連の「世界幸福度報告」やOECDの各種調査において、日本は必ずしも「幸福度」全体の上位国ではないものの、「安全・安心」や「健康寿命」といった指標においては常に上位を占めている。

特に治安の良さは、来日外国人から高く評価される日本の魅力の一つである。夜間に女性が一人で街を歩ける、電車やバスで置き忘れた財布や携帯電話が高確率で戻ってくるといった日常的なエピソードは、国際的に見れば極めて稀である。多くの国では「貴重品を落とせば戻ってこない」のが常識であり、日本の「落とし物が戻る社会」は驚きとともに語られる。こうした治安の安定性は、安心して生活基盤を築くうえで外国人にとって大きな魅力となっている。

また、医療や社会保障制度も日本の評価を高める要因である。国民皆保険制度によって、比較的低負担で高水準の医療サービスを受けられる体制は、米国やアジア諸国から来た外国人にとって特に安心材料となる。米国のように医療費が高額で、無保険での治療が社会問題化している国と比べ、日本では予防医療から高度医療まで幅広いサービスが保障されている。この「医療インフラの安心感」は、長期滞在や家族帶同を検討する外国人にとって大きな決め手となる。

教育制度に関しても、日本は国際的に高い信頼を得ている。義務教育の就学率はほぼ100%に達し、学校教育の質も比較的均質に保たれている。特に近年は、外国人児童生徒の受け入れ体制が徐々に整備され、多言語対応の教材や日本語教育支援の仕組みが拡充されつつある。こうした取り組みは、親世代に「日本なら子どもを安心して育てられる」という印象を与えており、教育環境の安定性は外国人世帯の定住志向を強める要因になっている。

交通インフラの整備度合いも、日本の暮らしやすさを支える重要な基盤である。鉄道・バス網が全国に張り巡らされ、時間通りに運行する正確さは、海外から来た人々にとって大きな驚きである。欧米の主要都市でも交通機関の遅延やストライキは珍しくなく、アジアの新興国では公共交通が未発達な地域も多い。その中で、日本の公共交通の信頼性は日常生活の利便性を大きく高め、外国人にとって「住みやすさ」の象徴となっている。

こうした社会基盤に加え、日本は「生活コストと収入のバランス」においても一定の評価を得ている。欧米諸国ではインフレの進行によって生活費が高騰し、

実質的な生活のゆとりが削られている。例えば米国では平均年収が日本の約2倍に達する一方、家賃や教育費、医療費の高さが家計を圧迫し、「額面収入が多くても暮らしに余裕がない」という状況が広がっている。その対比で、日本は額面収入こそ低めでも、物価水準が比較的安定しており、社会保障制度も整っているため「収入と生活コストのバランスが取れている」と評価される。

アジア圏の若者にとっては、また異なる理由で日本が魅力的に映る。中国や韓国では苛烈な受験競争を経なければ安定した就職につながらないという現実がある。インドやネパールでは、いまだに出自や身分が進路選択を制約する場面が存在する。それに対して日本は、学歴や出自に過度に縛られず、努力次第で進学や就労の道が開ける社会だと捉えられている。留学や就労を目的に来日する若者にとって、日本は「公平なチャンスが得られる場所」として映っているのである。

さらに、文化的要素も「暮らしやすさ」の一部として評価されている。清潔で安全な水道水が全国どこでも飲めること、ゴミ収集やリサイクルが秩序立って行われていること、24時間営業のコンビニや公共の自販機が街中にあることなど、日本では当たり前とされる環境は、外国人にとって驚きと安心をもたらす。これらの要素は「日本は快適で安心して生活できる国」という印象を補強している。

このように、日本は国際的に見ても生活基盤の安定性と利便性に優れており、その「暮らしやすさ」は外国人にとって大きな魅力である。少子高齢化による人口減少が進む一方で、外国人の定住志向が強まっている背景には、こうした生活環境に対する高い評価があることを忘れてはならない。

2. 住環境をめぐる課題

1) 賃貸住宅市場での「貸し渋り」

外国人居住者の増加にもかかわらず、賃貸住宅市場では「外国人はトラブルを起こすのではないか」という先入観が依然として根強い。オーナーや管理会社の多くは、言語の壁、ゴミ出しや騒音といった生活習慣の違い、さらには近隣住民から寄せられる苦情を懸念し、外国人への賃貸をためらう傾向がある。公益財団法人日本賃貸住宅管理協会の調査（2022年）※1でも、外国人入居者に対する「拒否感がある」と回答した賃貸人は約半数にのぼっている。

実際、入居後にトラブルが発生するケースも存在する。ゴミ出しのルール違反や近隣トラブル、契約更新時の行き違いなどはその典型である。

しかし、現場で生じるトラブルの多くは、悪意やモ

ラル欠如によるものではなく、単に「ルールを知らなかった」という理由に基づいている。例えば、退去時の原状回復や契約更新料の存在は日本独自の慣習であり、説明なくして理解されるものではない。ゴミの分別や曜日ごとの収集ルールも同様であり、そもそも母国にそうした仕組みが存在しない場合も多い。にもかかわらず、説明不足のまま「非常識」と判断され、次第に「外国人は貸しにくい」という偏見が強化されてしまう。

ここに見られるのは、文化や制度の違いが「トラブルの種」として捉えられ、共生の阻害要因になっている構図である。外国人入居者が増えること自体は、空室対策や地域の人口増に資する「機会」であるにもかかわらず、誤解や不安がそれを覆い隠しているのである。

2) 日本独自の賃貸慣習と国際比較

日本の賃貸契約には、敷金・礼金、原状回復義務、退去予告期間、連帯保証人制度といった独自の慣習が色濃く残っている。これらは国内の市場や社会構造に合わせて発展してきた仕組みであり、契約の透明性や貸主保護の観点では一定の合理性を持っている。しかし国際的に見ると、これらは例外的である。

中国やベトナムなどでは、退去予告や原状回復の概念はほとんど存在せず、賃貸借契約はオーナーと入居者の合意次第で柔軟に決まる。韓国には「チヨンセ」と呼ばれる一括保証金制度があり、物件価格の7割前後に相当する高額の保証金を契約時に支払い、その後は月々の家賃を免除される仕組みが一般的である。近年では「ウォルセ」と呼ばれる月額家賃制が増えており、いずれにしても連帯保証人制度は存在しない。

この国際比較から明らかなのは、日本の賃貸慣習は世界標準から見れば極めて特殊であるという点である。敷金・礼金や更新料といった仕組みは、外国人にとっては理解しがたい出費であり、説明なく提示されれば「なぜ必要なのか」という疑念を抱くのは自然なことだ。

しかし同時に、これらは契約を円滑に進め、貸主・借主双方に安心をもたらすための制度でもある。例えば敷金は退去時の原状回復費用をあらかじめ確保することで、貸主の不安を軽減するとともに、借主にとっても契約更新や退去に関するルールを明確にし、後々のトラブルを未然に防ぐ機能を果たしている。つまり、日本独自の賃貸慣習は「不透明な負担」ではなく、「信頼関係を担保する仕組み」として理解されるべきものである。

したがって必要なのは、「日本の常識」を前提にし

ない、何事においてもまず文化背景が異なり当たり前が違うことを意識すること、「日本独自のルール」であることを明確に伝え、その背景や目的まで丁寧に説明する姿勢である。以心伝心や暗黙の了解が通じない相手だからこそ、ハイコンテクスト文化からローコンテクスト文化への転換が求められる。契約時に「伝えた」ではなく「伝わった」かどうかを確認することが、トラブル防止の第一歩となる。

3) 文化通訳としての支援の必要性

こうした状況において、保証会社や生活支援事業者は単なる「リスク回避の仕組み」を超えた役割を担っている。外国人とオーナー・管理会社との間に立ち、言語・文化の違いを調整する存在として機能しているのである。

弊社も、設立以来この役割を果たしてきた。単に家賃を保証するだけでなく、多言語での契約説明、生活ルールの可視化、トラブル発生時の仲裁、退去時のサポートに至るまで、外国人が「日本で暮らしを続けられる」ようにするための伴走を行っている。例えば、ゴミ出しのルールを母国語で説明したり、隣人との騒音トラブルに調停役として入ったり、退去時の費用精算について誤解を解いたりすることは日常的に発生している。

この役割は、いわば「文化通訳」である。法律や契約の翻訳だけでなく、生活慣習や地域ルールを相互に理解可能な形に変換し、関係者全員が安心して暮らせるようにする。外国人にとっては「困ったときに頼れる存在」となり、オーナーや管理会社にとっては「安心して貸せる環境」を生み出す。双方に信頼関係が構築されることで、結果的に外国人入居への心理的ハードルは下がり、地域社会の共生力も高まっていく。

重要なのは、外国人を「特別な入居者」とみなすのではなく、地域社会の一員として迎えるための橋渡しを誰が担うかという点である。現在は保証会社や生活支援事業者がこの役割を果たしているが、こうした担い手が増えることで、共生社会への道は大きく開かれしていくだろう。

3. 地域社会における意識変革

1) 排他意識と人口流出の悪循環

人口減少が進む地方では、本来であれば新しい住民の流入は歓迎されるべきである。しかし現実には、外部からの移住者に対して保守的になりやすい傾向がある。旧来のしきたりや地域コミュニティの同質性を重んじるあまり、外国人や移住者にとって居心地の悪い環境が形成されやすく、その結果、せっかく地域に移

り住んだ人材が定着しない。さらに、地域の将来に不安を抱いた若者の流出も加速している。

実際、地方では「外国人はトラブルを起こすのではないか」「地域の雰囲気が変わってしまうのではないか」といった漠然とした不安が根強く、外国人受け入れに二の足を踏む事例が少なくない。だが、このような排他的な姿勢こそが地域の衰退を早めていることに目を向ける必要がある。

2) 浜松市の先駆的な多文化共生政策

こうした課題に真正面から向き合い、先駆的な取り組みを進めてきたのが静岡県浜松市である。浜松は1990年代から自動車関連産業を中心に日系ブラジル人労働者が集住した都市である。当初、彼らと地域社会の間には大きな隔たりがあった。言語の壁から学校教育に適応できない子どもが多く、就学せずに成長する「不就学児童」の問題も顕在化した。就労面でも安定した職を得られず、地域から孤立した生活を余儀なくされるケースが少なくなかった。

こうした状況に対して浜松市は「多文化共生」を市政の重要課題に掲げ、行政主導で具体策を講じた。特筆すべきは教育分野である。不就学児童をゼロにするために、日本語指導教室を市内各地に設置し、通訳や学習支援員を配置した。さらに、外国籍の子どもを積極的に公立小中学校へ受け入れ、日本人の子どもたちと机を並べて学べる環境を整えた。この取り組みにより、教育の機会均等と社会参加が進み、外国人家庭が地域に根を下ろす基盤が形成された。

また、地域住民との交流を促進するイベントや相談窓口も設置された。多言語での生活情報提供や、文化交流を通じた相互理解の機会が積み重なることで、当初は不安や不信感を抱いていた地元住民の意識も少しづつ変わっていった。今日では、浜松市は「外国人と共に生きる都市」の代表的な成功例と位置づけられ、全国から視察や研究が行われている。

浜松市の経験が示すのは、外国人受け入れに伴う課題は決して「解決不能」ではなく、教育・行政・地域住民が一体となって取り組めば克服できるということである。特に、子どもの教育と日本語学習支援が共生の最重要課題であることを浮き彫りにした点は、多くの自治体にとって参考になるだろう [1][2]。

3) 熊本市の戦略的取り組み

一方で、近年新たな事例として注目されているのが熊本市である。半導体大手TSMCの進出を契機に、外国人技術者やその家族の受け入れが急速に進んでいる。浜松市のように数十年かけて共生を模索したのと

は対照的に、熊本市は最初から「多文化共生」を都市戦略の柱に据えた点が特徴的である。

市は外国人向けの生活相談窓口を強化し、住居・医療・教育といった基盤整備に官民で取り組んでいる。地元企業も外国人雇用を前提に体制を整え、行政と企業が一体となって「外国人受け入れを地域成長のエンジン」と位置づけているのである。人口減少が全国的に進む中で、熊本市は外国人定住を「地域社会の構造転換の契機」として積極的に活用している点で、先進的なモデルとなりつつある。

4) 他地域の事例と国際比較

浜松市や熊本市に限らず、日本各地で多文化共生に向けた取り組みが始まっている。愛知県豊田市では、自動車産業に従事する外国人労働者が多いため、多言語対応の相談窓口や教育支援が早くから整備されてきた。福岡市は「アジアの拠点都市」[3] を掲げ、留学生の定着支援やスタートアップ支援を進め、外国人を選ばれる都市としての地位を確立しつつある。

国際的に見ると、ドイツはトルコ系移民の受け入れを通じて、社会統合のための制度設計を学んだ。言語教育や職業訓練を国家戦略に位置づけ、長期的な定住を支える仕組みを整えてきた。フランスもまた、移民二世以降の教育格差は正に重点を置き、包括的な社会統合策を模索している。

これらの事例は、日本が独自の文脈を持つつも、国際的な経験から学ぶべきことが多いことを示している。特に「教育」と「言語支援」を最優先に据え、行政・企業・地域住民が協働する仕組みを早期に整えることが、共生の成否を分ける鍵である。

4. 企業に求められる姿勢

日本社会が多文化共生を進める上で、企業の役割は極めて大きい。人口減少と労働力不足が進む中で外国人を受け入れることは避けられない選択であるが、それを単に「安価な労働力」として位置づける発想は短絡的であり、長期的には企業自身の持続可能性を損なう。外国人は働き手であると同時に、地域社会に暮らす生活者であり、消費者であり、納税者である。企業が真に求められているのは、外国人を「社会の構成員」として尊重し、共に成長する姿勢である。

そのためには、まず「生活基盤の安定」を支える仕組みを整えることが重要だ。住居の確保、日本語学習の機会、文化的摩擦に対応する相談窓口の設置などは、外国人従業員が安心して働き続ける条件となる。これらを整えずに雇用を拡大しても、離職やトラブルが相次ぎ、結局は企業にとっても損失となる。こうした支

援は人材定着率を高め、組織の安定と生産性向上につながる「投資」として考えるべきである。

同時に、企業は外国人がもたらす多様性を「経営資源」として活かす視点を持たなければならない。異なる文化や価値観を持つ人材の存在は、新しい発想やイノベーションを生み出す契機となる。母国とのネットワークを通じて海外市場を切り拓く力にもなり得る。外国人を「異質な存在」として扱うのではなく、企业文化の一部として包摂することこそが競争力につながる。

こうした取り組みを進める上で、日本企業には「海外から学ぶ姿勢」と「謙虚さ」が不可欠である。欧州や北米の企業は、移民受け入れを通じて早くから多文化共生の課題に直面し、その過程で統合政策やダイバーシティ経営のノウハウを積み上げてきた。日本は歴史的に単一民族国家としての色彩が強く、外国人受け入れの経験は限定的であった。だからこそ、先行事例から学び、自国の状況に即して柔軟に取り入れる姿勢が求められる。

結局のところ、企業が取るべき具体的な行動は次のように整理できる。

- ・受け入れ体制の整備：住居・教育・医療など生活面の支援を制度化する
- ・コミュニケーションの強化：日本語教育や多言語情報提供を通じて相互理解を促進する
- ・キャリア形成の支援：単純労働にとどめず、技能向上やキャリアアップを可能にする環境を提供する
- ・地域社会との連携：行政やNPOと協力し、外国人が地域住民と共に暮らす仕組みをつくる
- ・国際的経験から学ぶ姿勢：海外の事例に謙虚に学び、日本独自の制度と融合させる

これらを実践する企業は、「人手不足への対応機関」という枠を超えて、社会的課題の解決と価値創出に資する存在となるだろう。

5. 多文化共生社会への展望

共生は容易ではない。

教育や言語支援、文化摩擦の調整には時間とコストがかかる。しかし浜松市のように粘り強く取り組めば、分断を克服し、人口外国人受け入れをめぐる議論は、もはや「是か非か」を問う段階を過ぎている。今私たちが直面しているのは、受け入れを前提とした上で、どのように共生を実現するのかという問いである。人口減少と高齢化が進む中、外国人の存在は社会の持続性を支える重要な要素であり、同時に新しい価値を生

み出す源泉となる。

その実現には、行政、企業、地域住民がそれぞれの役割を果たしつつ、連携を深めることが不可欠である。行政は制度整備と教育機会の保障を行い、日本語教育や生活情報の多言語化、医療・福祉支援の体制を強化する必要がある。浜松市のように不就学児童対策や教育支援を徹底することで、外国人家庭が地域に根を下ろす基盤がつくられる。

企業は、雇用主としてだけでなく生活を支える主体としての役割を果たさなければならぬ。住居の確保、キャリア形成の支援、多文化環境での円滑なコミュニケーションを可能にする仕組みを整えることは、外国人従業員の定着と生産性向上に直結する。これは単なる労務管理ではなく、将来の成長を支える戦略的投資である。

地域住民は、共生の最前線に立つ存在である。教育現場や地域イベントを通じて交流を重ねることによって、外国人を「一時的な滞在者」ではなく「地域の仲間」として認識する意識が育っていく。浜松市で見られたように、この変化が共生社会の基盤をつくる。

さらに、日本は他国に比べて独自の条件を持つ。四方を海に囲まれ、不法越境が事実上不可能であるため、国内に暮らす外国人はすべて在留資格を有して来日している。目的意識を持ち、日本を選んで来た人々が多いことを踏まえれば、外国人との共生はむしろ「計画的に実現可能な課題」であるといえる。諸外国の先行事例から学びつつ、日本の状況に即した共生モデルを築くことが求められる。

多文化共生社会を実現するための要点は次のように整理できると考える。

- ・行政：制度整備と教育機会の保障を行い、日本語教育や生活支援を拡充する
- ・企業：外国人を生活者として支え、キャリア形成や多文化環境での活躍を可能にする
- ・地域住民：外国人を地域の仲間として受け入れ、交流を通じて共生意識を育てる
- ・社会全体：諸外国から謙虚に学びつつ、日本独自の条件を活かした共生モデルを構築する

これらの取り組みを積み重ねることによって、外国人が安心して暮らし、自らの力を発揮できる社会が実現する。共生は容易ではなく、教育や言語支援、文化

摩擦の調整には時間とコストがかかる。しかし、その先には人口減少や社会縮小を乗り越え、日本社会が再び活力を取り戻す未来が開けている。

6. おわりに

日本は今、大きな岐路に立っている。人口減少と国力低下に直面するなか、外国人との共生を「避けられないリスク」と捉えるのか、それとも「新たな成長の契機」と捉えるのかによって、未来は大きく変わる。

私たちが持つべき視点は、もはや「受け入れるか否か」ではない。受け入れは当然の前提であり、その後にいかに共生を実現するかが問われている。しばしば諸外国の移民政策が引き合いに出されるが、日本の事情は根本的に異なる。日本は海に囲まれ、陸路での不法越境は不可能であり、日本に暮らす外国人は基本的には在留資格を有する正規の居住者である。言い換えば、「身分のない外国人」を生じさせない状態を作ることが可能であるというのが日本の特徴である。

さらに、来日する人々はそれぞれに明確な目的を持っている。学びたい、働きたい、家族と共に暮らしたい。数ある選択肢の中から日本を選び、期待と希望を抱いて来ている人々だ。そうした外国人を単なる労働力や一時的滞在者ではなく、未来を共に築く仲間として迎え入れる姿勢が不可欠である。

私たちが持つべき視点は「排除ではなく共生」「同化ではなく相互理解」である。外国人が安心して暮らし、力を発揮できる社会を築くことができれば、日本社会は再び活力を取り戻すだろう。

外国人と日本社会をつなぐ橋渡し役として、引き続き生活環境の基盤づくりに取り組み、多文化共生社会の実現に挑み続けたい。

[参考文献]

- 1) 池上重弘著『浜松市と企業・大学・市民による外国人住民受け入れの経緯と課題』https://www.jstage.jst.go.jp/article/spls/8/1/8_57/_pdf
- 2) 浜松国際交流協会（HICE）：浜松の外国籍住民について <https://www.hi-hice.jp/ja/organization-overview/inspection/history/>
- 3) 福岡市：国家戦略特区福岡市グローバル創業・雇用創出特区 https://www.city.fukuoka.lg.jp/soki/kikaku/fukuoka_tokku_top.html

執筆者紹介



後藤 裕幸

株式会社グローバルトラストネット
ワークス 代表取締役社長

1978年熊本県生まれ。中央大学在学時にITベンチャーを起業、2004年にアジア市場調査及び進出コンサルティング会社を設立し、2006年4月にバイアウト。2006年7月に外国人専門の株式会社グローバルトラストネットワークスを設立。「外国人が日本に来てよかったをカタチに」を目指し、住居・生活サポート・通信・金融・福利厚生・人材事業などを展開。外国人に特化した生活支援企業として社会課題解決に取り組む。



日立財団

グローバル ソサエティ レビュー

〈論文〉

移民受け入れと日本経済

—日本経済研究センター長期経済予測を読み解く

Immigration and the Japanese Economy: Implications from the Japan Center for Economic Research's Long-Term Economic Forecast

石橋 英宣

Hidenobu Ishibashi

日経センター2075年長期経済予測においては経済成長率とともに移民数が同時に予測されており、日本へは今後も年間24万人程度の移民純流入が見込まれている。このために低い技術進歩率の下でもマイナス成長は回避されるが、移民受け入れが停止されれば2030年代後半にも成長率はマイナスとなり、70年代の成長率はマイナス1%台後半まで低下することが懸念される。日本の将来を見据えた場合、移民労働力は経済活動を維持し、成長させるためにも不可欠の存在である。

JCER's 2075 long-term economic forecast projects both economic growth rates and immigration numbers simultaneously, and a net annual immigration inflow of approximately 240 K people will continue to Japan. This ensures economic growth will remain positive even with low technological progress rates. However, if immigration is suspended, the growth rate will turn negative by the late 2030s, with concerns that growth rates could fall to the late negative 1% range by the 2070s. Looking ahead to Japan's future, immigrant labor is indispensable for sustaining and growing economic activity.

1. はじめに

公益社団法人日本経済研究センター（以下、「日経センター」）は1967年に初回の長期経済予測を公表以来、おおむね5年おきに長期経済予測を公表している。2025年6月には今後50年を見据えた「2075年 次世代AIでよみがえる日本経済」[1] を公表した（6月に最終報告速報、7月に最終報告書を公表）。本予測においては現在急速に利用が進む生成AI（Generative AI）のみならず、人間と同等の能力を有する次世代AIである汎用AI（Artificial General Intelligence, AGI）の普及が生産性を大きく向上させ、特にロボット技術と結び付くことにより、日本、米国及び中国などは大きく成長率を向上させる姿を描いている。

同時に、本予測では実質GDP成長率（以下、GDPは全て実質値）と同時に移民の純流入／純流出及び合計特殊出生率（以下、「出生率」）を各国別に予測している。通例、マクロ経済予測においては、人口動態は

外生化される傾向にあるが、先行研究を踏まえた計量分析において、これら人口動態の変数とGDPの間に統計的に有意な関係がみられたことから、内生化は妥当なモデル構築であると考えられる。

以下、第2章では今回の長期経済予測に用いたマクロ経済モデルの特徴及び移民の予測方法について概観する。第3章ではその結果を概観するとともに、移民受け入れ停止の影響を予測する。

2. 日経センターマクロ経済モデルの構造と移民の予測方法

1) 予測モデルの構造

今般の長期予測に用いたマクロ経済モデルの構造は図1のとおりである。世界83カ国・地域を対象とし、生産関数を用いて供給側からGDPを予測している。この生産関数では、労働投入量と資本ストックという2つの生産要素があり、さらに生産性（全要素生産性（Total Factor Productivity, TFP））の上昇率を考慮する。

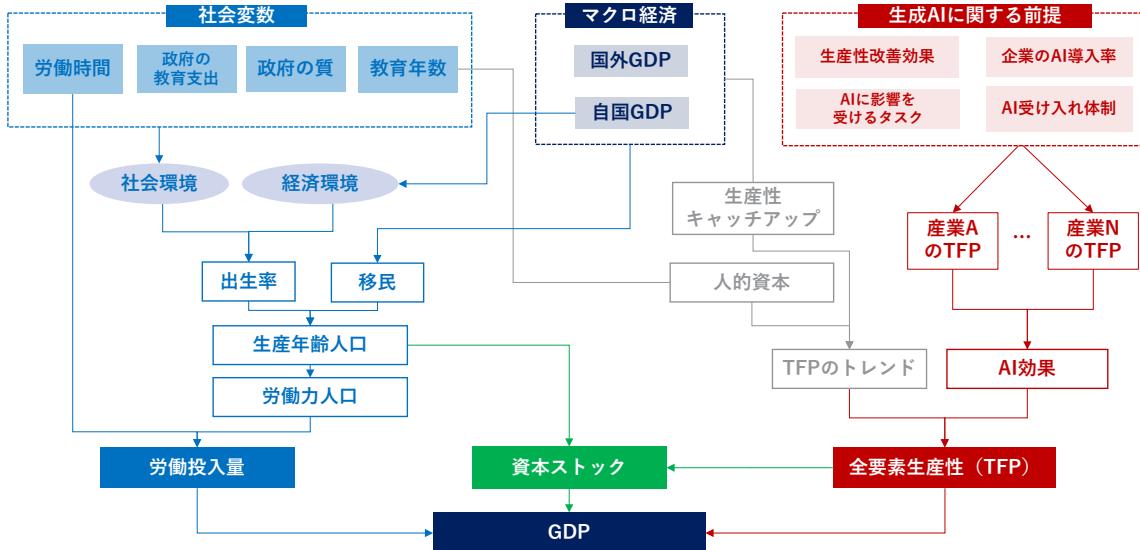


図1 予測モデルの構造

TFP上昇率については生成AI及びAGIの効果を定量的に考慮するとともに、人的資本の蓄積及びアメリカへの技術のキャッチアップ効果も考慮した。

本稿では移民の動向に焦点を当てるため、以下では労働投入量の説明に焦点を当て、設備投資（資本）及びTFP上昇率の説明は割愛する。詳細は[1]を参照されたい。

2) 労働投入量及び移民の予測方法

労働投入量については、働く人の数と時間を考慮する。前者は労働力人口であり、各国の人口規模と労働参加率で決まる。人口規模は、別途内生的に予測する移民の純流入／純流出及び出生率などから定まる。労働参加率は外生変数とし、各国の直近の実績値で一定とした。また、週平均労働時間は、生成AIの普及に伴う生産性向上などを受けて世界全体で各国ともに35時間まで減少すると想定している。

本予測に用いた経済モデルは、貿易ではなく移民の動向が国・地域の間を繋いでいる点が特徴である。移民は、予測対象83カ国・地域の間の全経路で考慮し、その各経路において、送り出し側と受け入れ側双方の所得水準（一人当たりGDP）等の変数から水準が定まる。具体的には以下の推計式に基づき定められる。

$$\begin{aligned} Migr_{o,d,t} = & \beta_0 \ln y_{d,t} + \beta_1 \ln y_{o,t} + \beta_2 (\ln y_{o,t})^2 + \beta_3 \ln N_{o,t} \\ & + \beta_4 \ln dist_{o,d} + \beta_5 dum_{border} + \beta_6 dum_{lang} + \beta_7 dum_{col} + \\ & Time Effects + Destination Area Effects \end{aligned}$$

式の左辺の $Migr_{o,d,t}$ は時点 t における o 国（送り出し国）から d 国（受け入れ国）への出国者数である。

右辺では、時点 t における受け入れ国の所得水準 ($\ln y_{d,t}$) と同時点の送り出し国の所得水準 ($\ln y_{o,t}$) をいずれも対数値で考慮した。後者については、資金的制約から移民としての国外への移動が選択されない可能性を考慮して二乗項も採択した。この可能性はIMFの分析[2]でも図2のとおり送り出し国の人当たり所得と出国者数との間に凸な非線形性として指摘されている。同様に、[2]に従って時点 t における送り出し国の人口規模の対数値 ($\ln N_{o,t}$)、送り出し国と受け入れ国との距離の対数値 ($\ln dist_{o,d}$) を説明変数とした。さらに、両国間の国境隣接ダミー (dum_{border})、共通言語ダミー (dum_{lang})、及び旧宗主国・植民地関係ダミー (dum_{col}) を加えた。最後に、年固定効果と受け入れエリアダミーを考慮した。

推計結果は表1のとおりいずれの変数も1%水準で有意となる。すなわち、受け入れ国が豊かになれば移民の受け入れ数は増えるが、送り出し国が豊かになることも移民を送り出すための資金的な制約が緩和する、すなわち事前準備の費用や渡航費、渡航先での生活費等が確保できることから移民の送り出し数を増やすこととなる。ただし、豊かになるにつれて海外での出稼ぎのメリットが小さくなり自国での就業を選ぶこととなる。その他、送り出し国の人口規模が大きければ、受け入れ国と送り出し国との距離が近ければ、国境を接していれば、言語が共通であれば、旧植民地・宗主国との関係にあれば移民が増えるとの結果が得られた。

出生率については所得水準と逆相関となるが、その程度は所得水準が高くなるにつれて弱まり、図1に示した4つの社会変数（週平均労働時間、政府の教育支出、政府の質、平均教育年数）が改善すれば出生率は

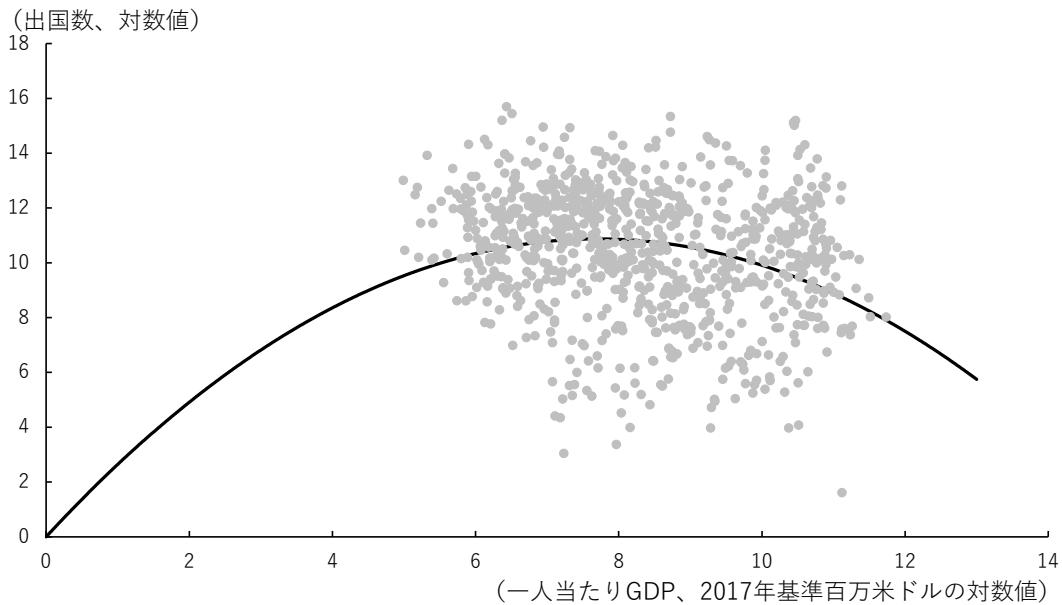


図2 送り出し国の人一人当たりGDPと出国者数

(注) 1990年から2015年までの出国数の実績値。データは5年ごと。実線は原点を通る2次近似曲線。

(資料) IMF (2020), UN "International Migration Stock," IMF "World Economic Outlook (October, 2024)," 各種統計より日本経済研究センター試算

表1 移民予測モデルの推計結果

被説明変数	o 国から d 国への出国者数 ($Migr_{o,d,t}$)
受け入れ国の人一人当たりGDP	0.39*** (0.00)
送り出し国の人一人当たりGDP	1.46*** (0.00)
送り出し国の人一人当たりGDP (二乗項)	-0.10*** (0.00)
送り出し国の人人口規模	0.41*** (0.00)
送り出し国と受け入れ国との間の距離	-0.39*** (0.00)
送り出し国と受け入れ国の国境隣接ダミー	2.04*** (0.00)
送り出し国と受け入れ国の言語共有ダミー	0.14*** (0.00)
送り出し国と受け入れ国の旧植民地・宗主国ダミー	2.39*** (0.00)
推定方法 : GLM (ポワソン回帰)	サンプルサイズ : 34,151

上昇するとの関係性を用いて予測している。詳細は[1]を参照されたい。

3. 予測結果と移民受け入れ停止のインパクト

1) 移民と人口の予測結果

[1]においては、生成AIは普及するものの、世界経済の環境や政策に変更がない「標準シナリオ」に加え、AGIが普及するとともに日本はその効果を活かす人的資本拡大と産業変革を実施する「改革シナリオ」の2種類の結果を示している。本稿では移民動向に焦点を当てるためにAGIの効果については考慮しない標準シナリオの内容を紹介する。

2075年時点でも米国は100万人規模の世界最大の移民純流入国であり（図3左）、圧倒的な経済的プレゼンスが続く限り移民流入は今後も持続する見通しである。日本は純流入数が年間約24万人と世界5位の移民受け入れ国となり、英国やドイツなど欧州主要国でも高水準の移民純流入が見込まれる¹。

一方、パキスタンやバングラデシュなど一人当たりGDPの小さい国からは豊かな国への人口流出が続く。中国もGDP規模こそ大きいものの一人当たりGDPは欧米主要国や日本などと比べて相対的に小さいことから年間約50万人の純流出が見込まれ（図3右）、2075年までの累計流出はおよそ2,500万人に達すると予測される。なお、中国においては出生率が2075年には0.8程度まで低下することから移民の母数となる人

¹ AGIが普及する改革シナリオにおいては、ロボット技術に強みを持つ日本は人的資本拡大と産業変革も同時に進行することから成長率がより高まるために、移民の純流入は年間約25万人まで増加する。

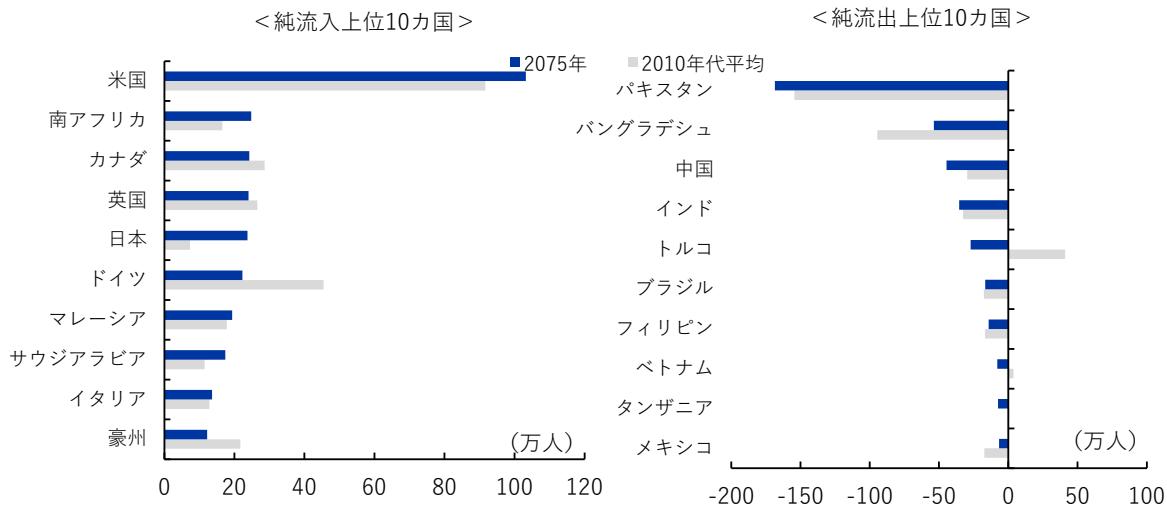


図3 移民の純流入、純流出上位5カ国

(注) 米国の2010年代平均値はCBOベース、日本の2010年代平均値は総務省ベース。2075年は日本経済研究センター予測
(資料) CBO、国連、総務省、国立社会保障・人口問題研究所より日本経済研究センター試算

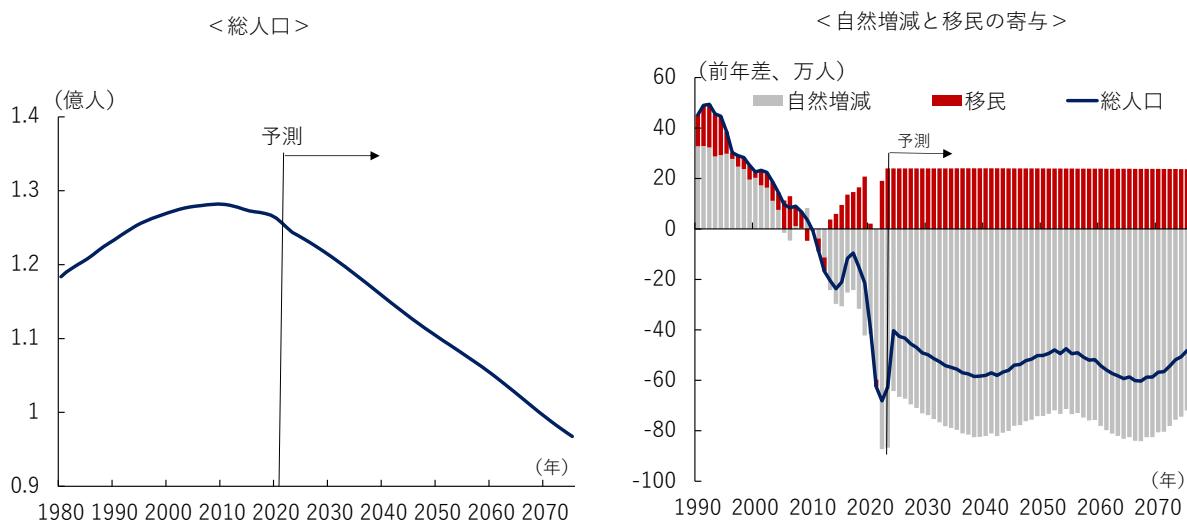


図4 日本の人口動態

(注) 自然増減は出生数－死亡数
(資料) 総務省、国立社会保障・人口問題研究所、国連より日本経済研究センター試算

人口規模が急速に縮小するが、それでもなお一定規模の純流出が継続することとなる。

出生率は世界各国とも緩やかな低下傾向が続き、2075年には世界平均で1.7まで低下する。2075年時点では人口置換水準を上回る出生率を維持できるのは、コンゴ民主共和国やスーダンなどアフリカの一部地域のみであり（83カ国・地域中11カ国）、その他の国々は出生面から人口減少圧力に直面する。日本の出生率は2075年には約1.1まで低下するが、年間約24万人の移民純流入が人口減少圧力の一部を相殺すると見込まれる（図4）。その結果、2060年代に人口は1億人を下回るもの、2075年時点では約9,700万人にとどまる（表2）。

2) GDPの予測結果と移民受け入れ停止のインパクト
生成AIの本格的な普及と高水準の移民純流入が続くとの前提に立つ標準シナリオでは、日本経済は長期にわたりGDPのマイナス成長を回避できる見通しである（図5左）。生成AIによる生産性引上げ効果を除いたベースラインのTFP上昇率は0.5%程度と仮定している。このように低い技術進歩率の下でもなお成長率がプラスを維持できる最大の要因は、労働力を補う移民の持続的な流入である。人口の増加は技術の向上と合わせて設備投資も誘発する。もし日本が移民に「選ばれない国」となり受け入れ規模が縮小すれば、労働投入量が減少するだけでな

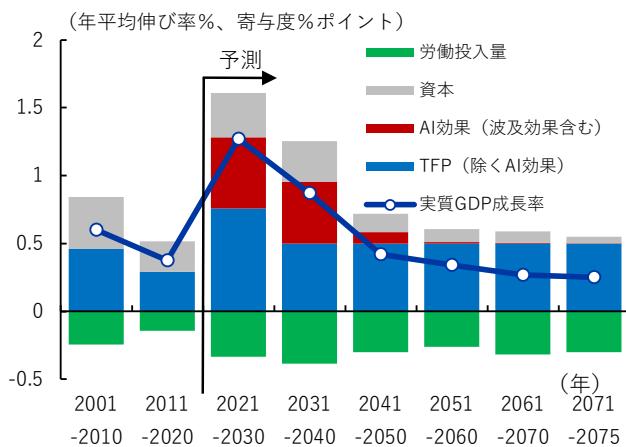
表2 総人口の順位

(億人)

		2024年		2050年		2075年
1位	インド	14.50	インド	17.07	インド	17.23
2位	中国	14.19	中国	12.16	中国	8.39
3位	米国	3.48	米国	3.74	ナイジェリア	5.19
4位	インドネシア	2.84	ナイジェリア	3.73	コンゴ民主共和国	4.13
5位	パキスタン	2.51	インドネシア	3.24	米国	3.69
6位	ナイジェリア	2.33	パキスタン	3.03	インドネシア	3.28
7位	ブラジル	2.12	コンゴ民主共和国	2.34	エチオピア	3.27
8位	バングラデシュ	1.73	エチオピア	2.25	パキスタン	3.14
9位	ロシア	1.45	ブラジル	2.13	タンザニア	1.91
10位	エチオピア	1.32	バングラデシュ	1.96	エジプト	1.89
:	:	:	:	:	:	:
12位	日本	1.24	メキシコ	1.48	ブラジル	1.83
:	:	:	:	:	:	:
17位	イラン	0.92	日本	1.10	ケニア	1.11
:	:	:	:	:	:	:
20位	タイ	0.72	ケニア	0.86	日本	0.97

(資料) 国連“World Population Prospects 2024”より日本経済研究センター試算

<成長会計（標準シナリオ）>



<シナリオ比較>

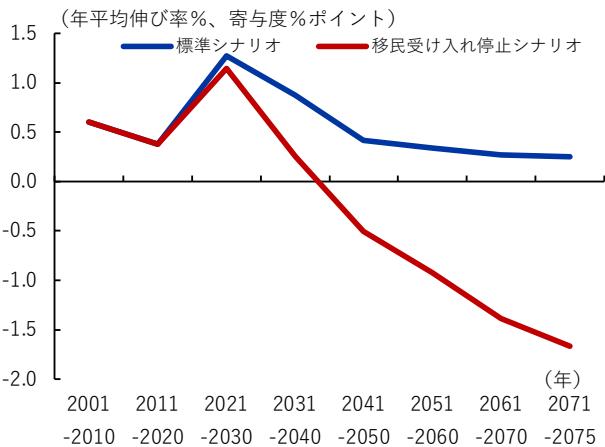


図5 日本のGDP成長率（標準シナリオと移民受け入れ停止シナリオ）

(注) 移民受け入れ停止シナリオでは外国人の新規受け入れを、予測期間を通じて停止するほか、在留外国人も2026年以降に毎年10万人ずつ帰国すると想定。

(注) IMF, 国連, Penn World Table, ILO, 各国統計より日本経済研究センター試算

く設備投資も低迷し、経済には大きなマイナス圧力がかかる。仮に移民受け入れが停止される場合、人口減に伴う労働投入の減少等から、2030年代後半にも成長率はマイナスとなり、70年代の成長率はマイナス1%台後半まで低下することが懸念される（図5右）。

4. さいごに

標準シナリオの下での日本のGDPランキングは、2024年の世界4位から2075年には11位にまで低下する。インドネシア、メキシコ及びブラジルといった人口大国の順位が上昇する。一人当たりGDPは29位から45位まで低下し、中所得国並みまで低下する。移民受け入れを制限すれば更に順位は低下することが懸念される。

言語も生活習慣も異なる外国人を社会に受け入れることへの抵抗感は多くの人が持つものであるが、日本の将来を見据えた場合、移民労働力は経済活動を維持し、成長させるためにも不可欠の存在である。今回の日経センターの予測は移民受け入れに伴う社会的な費用については考慮していないが、受け入れの便益は供給面から考えれば十分にあるものと考えられる。

[参考文献]

- 1) 日本経済研究センター. 2025. 『次世代 AI でよみがえる日本経済』
- 2) International Monetary Fund (IMF). 2020. *World Economic Outlook, Chapter 4*, April.

執筆者紹介



石橋 英宣

公益社団法人日本経済研究センター
研究本部 主任研究員

1998年経済企画庁（現内閣府）入庁後、主に官庁エコノミストとしてのキャリアを重ね、経済財政白書、世界経済の潮流、月例経済報告、中長期の経済財政試算等の業務に従事。外交官（OECD 日本国政府代表部）や防災担当副大臣秘書官も経験。2020年4月の緊急事態宣言発令の際の国会対応や内閣官房コロナ室（現内閣感染症危機管理統括庁）での感染症シミュレーションにも従事。24年8月より現職。ボストン大学経済学修士。



座談会

日立グループ外国ルーツ従業員座談会（合同インタビュー）

国籍も性別も年齢も関係なく、
同じ目標に向かうスタッフとして働いています
～日立 GLS における多様性の現在地～

日立グローバルライフソリューションズ（以降、日立 GLS）の栃木事業所は、1945年1月、日立製作所栃木工場として設立され、1946年の冷蔵庫生産をはじめに、約80年に亘り、冷熱製品の開発・生産を手掛けできました。同事業所の特長として、自動化およびデジタル化を軸とした「スマート工場化」が挙げられます。特に冷蔵庫の生産ラインは自動化によって効率化され、直近3年間で約30%の向上が見られました（2024年11月時点）。職場では、さまざまな国籍の従業員が働いており、多様な人財が安全・安心に働く職場づくりに積極的に取り組んでいます。

今回は、実際に現場で活躍されているスタッフと、それぞれの上長に参加いただき、職場での様子ややりがい、今後の目標などについてお話をうかがいました。

さまざまなルーツを持つ人たちが
互いに理解し合いながら働く明るい現場

——本日はご参加いただき、ありがとうございます。
はじめに自己紹介をお願いします。

マラトエス 高山 イネス（以下・イネス）：

私はペルーで生まれ、1987年に兄が日本に移住したことをきっかけに、3年後の1990年、母と一緒に日本に移住しました。当時は17歳で、日本語は全く分からず、また、環境も整っていなかったので、いろいろ大変でした。18歳で結婚をして、子どもが3人生まれ、専業主婦として暮らしていましたが、2011年、子どもたちが高校に進学したタイミングで、ペルーカの友人



から日立の仕事を紹介されて、働くことにしました。以来、14年間、ずっと栃木事業所で働いています。

イバリエントス 若林 リカ（以下・リカ）：

私は、生まれたときから日本に住んでいます。母が日立で働いており、18歳のときに「一緒に働かないか」と誘われて、日立で働き始めました。今年で12年目で、今でも母と同じ現場で働いています。担当しているのは、冷蔵庫に品質表示板を貼る作業です。冷蔵庫の扉の中にある、製造番号や型式、シリアルナンバーなどが書かれたもので、シリアルナンバーは一台一台違うので、すべての冷蔵庫に貼り付けていきます。



イネス：私は冷蔵庫の内側に部品を付ける作業を担当しています。基本はライン作業で、ラインのなかで部品取付を行うほか、工程の最終検査員の役割も担っています。つまり、1つのラインのメインリーダーとして最終点検も任せられているということです。それから、不良が見つかったときは手直しもしています。

**参加スタッフ
マラトエス 高山 イネスさん**

ペルー国籍。1990年から日本に在住。



——手直しというのは、具体的にどんなことですか。

折田：彼女が担当している「手直し」とは、修復作業というものです。ラインのなかで、内箱変形や成形不良など不良が見つかると、それらを修復する役割です。修復作業はいろいろありますが、難しいものだと技術を習得するまで3年ほどかかるものもあります。失敗を繰り返し、徐々に覚えていくという、経験がものをいう仕事です。イネスさんはその技術を身につけています。

——お2人の他にも、いろいろな国の方が働いていらっしゃるようですが、会話はすべて日本語ですか？

イネス：職場ではだいたい日本語ですが、簡単な言葉で確認したあとは、英語や自分の母国語を使う場合もあります。私はペル一人同士であればスペイン語で話しますし、ほかにも、ちょっと似ている言語はだいたい分かるので、そういう場合はコミュニケーションを手伝う場合もあります。たとえば、女性は、女性特有

の事情で体調が悪くなることもあります、男性に「お腹が痛いので帰ります」とは、なかなか恥ずかしくて言えません。「どうして?」と聞かれるのも嫌ですし。そういうときは、私やリカさんがうまく伝えるようにしています。皆さんには安心だと言ってもらっています。

——日本語が分からぬ方、母国語しか話せない方などは、日本語も分かるし、共通の言語も知っているという存在は、とても心強いでしょうね。

折田：昔は、前工程のところには男性が多かったのですが、そこにも今は女性が増えています。女性にできる仕事の幅が広がったことと、作業工程が改善され、女性でもできる作業が増えたこともあります、とても助かっています。

イネス：私はいろいろな仕事を担当しているので、女性たちから「イネスさんみたいになりたい」と言ってもらえて、それはとてもうれしいので、頑張っています。

——なるほど。イネスさんのように、言葉も分かり、仕事もできる人は皆さんが憧れる、目標になる女性ですし、励みになりますね。うかがっていると、いろいろな母語の方がいるようで、上長さんも大変ですね。

持箸：はい、ただ私の場合、妻が日系アルゼンチン人なのでスペイン語は3割ぐらい分かれます。家では、妻と娘がよくスペイン語で話していますが、そこに割り込んで「お父さんも分かっているぞ」と言ったりします(笑)。ですから職場のスペイン語の会話もある

程度は理解することができます。

——イネスさんは来日された当初、日本語が分からなかつたとおっしゃっていましたが、日本語はどうやって覚えたのですか。

イネス：若いときは生活が苦しくて学校に行けなかつたので、自分で辞書を買って、会話で聞いた言葉をその都度辞書で引いて、意味を理解する、ということを毎日繰り返していました。それで1か月ぐらいしたら、なんなく日本語が話せるようになっていました。辞書はスペイン語と日本語のものですが、日本語にはローマ字はなくて、小さな漢字もたくさん書かれていたので、その意味も調べて、漢字を書く練習も一緒にしました。そうやって自力で習得しました。会話はテレビドラマを見て覚えましたね。子どもを産んでからは、子どもたちが小学校で習ったことを家で一緒になって勉強しました。子どもたちのためでもあったので。平仮名とカタカナは今でも読み書きできますし、漢字も、よく出てくるものや簡単なものは読めます。でも、結構忘れたものも多いですよ(笑)。子どもたちは、学校で日本語と英語は習うので、家では私がスペイン語を教えました。やはりスペイン語も覚えてほしかったので。おかげで、今では3か国語が話せています。

リカ：私の母も、日本に来たばかりのとき、本当に日本語が分からなくて、毎日泣いていたと言っていました。どうやって覚えたのか聞いたら、やはりテレビを見て、会話などをだんだん覚えたと言っていました。



参加スタッフ
イバリエントス 若林 リカさん

フィリピン国籍。生まれたときから日本に在住。



職場以外でも親交を深めることができ 働くモチベーションアップにつながっている

——では、仕事以外のことも教えてください。職場の仲間同士でレクリエーションすることなどはありますか？

折田：事業所内でイベントがあって、ソフトボール大会などがあるのですが、参加したいという声が上がり、職場でチームを作りました。イネスさんも選手として頑張っていますよ。ほかには、町のテニスコートを借りてテニスをやることもあり、職場外でも仲良く楽しんでいます。

イネス：最近は、仕事が終わったらすぐ「ソフトボールの練習をするよ」とみんなに声をかけて、大会に向けて頑張って練習しています。ほかにはサッカーもやりますよ。みんなでスポーツをするのは楽しいですね。

リカ：私は同じラインの人たちと一緒に、仕事終わりにご飯を食べに行ったり、飲みに行ったりしています。フィリピンの人たちと集まるときは、フィリピン料理のお店に行くこともあります。そういうときは、タガログ語で会話することが多いですね。私は日本生まれなので、最初はタガログ語を話せなかったのですが、親がずっと話しているのを聞いているうちに、自然に覚えました。

折田：今週末には会社の恒例イベント「ビアパーティ」が開催されます。家族も含めて大勢の人が集まります。社内全ての従業員が参加しますので、皆さんも楽しみ

上長 折田 真司さん

冷熱家電本部 製造部 第一製作課 製作係 第三作業組 組長

にしています。毎年、わいわい楽しみ親睦を深めています。

——休みの日はどんなことをして過ごされていますか？

イネス：私はボクシングが趣味で、休日はボクシングの練習に行って、その後、家族たちとご飯を食べに行ったり、遊びに行ったりしています。だから正直、平日よりも休日の方が忙しいです（笑）。平日も1週間に2～3回は、30～40分ぐらい、トレーニングをしていますが、それは全然大変じゃないです。無心でトレーニングをすることでリフレッシュになり、仕事の疲れも吹き飛びますから。元気になるためにも運動をすることは大事です。

リカ：私は趣味で熱帯魚や金魚を飼っていて、休日はそのお世話をしています。水替え、水槽の掃除、水草の植え替えなどです。水槽は120cmと60cmの2個あって、大きい水槽では金魚、小さい水槽ではグッピーなどの熱帯魚を飼っています。見ていると本当に癒されます。先日は姪っ子を連れて茨城県の水族館に行ってきました。

みんなの目標になれるよう、 組長をめざして頑張ります！

——休日も充実しているんですね。では、将来はどんなふうになりたいのか、夢などあれば教えてください。

イネス：いろいろありますが、仕事の関係だと、手直し・修理の仕事が好きなので、その専門家になりたい

ですね。そして一生懸命仕事をして、いつかは組長になりたいです。

——それは素晴らしい目標ですね！ 組長になるとどんな仕事が増えるのですか。

イネス：組長の仕事で一番大事なのは、安全のルールを徹底させることだと思います。職場での指導は今もやっています。ラインが止まっている間も、周囲を掃除したり、部品を片付けたり、やることはたくさんあります。ここでは会社のルールを守らなくてはいけません。それをちゃんと教えるようにしています。

——文化的な背景が違う人に日本のルールを守ってもらうためには、どうやって教えるのですか。

イネス：たとえば、ただ「ルールを守って」と言うのではなくて、「ラインが止まっているときは、周囲を見てみましょう。部品が落ちていて、もしそれを踏んだらケガをしますね。自分も仲間も危ないので、片付けるようにしてください」などと、丁寧に教えます。それを毎日毎日繰り返し言って、最後は「お願いしますね」と言います。

——すごく大事なお仕事ですね。ぜひ、組長になって、皆さんのお手本になってください。リカさんは、将来の夢はいかがですか。

リカ：よく周りの人に「英語もできるでしょう」と言われるんですが、実は私、英語は全然話せないです。そういうイメージを持たれているので、英語も覚えたいたいなと思っています。ときどき、英語しか話せない人

が職場に配属されることもあるのですが、そういうとき、英語ができるとかっこいいし（笑）、世界で幅広く使われている言語があるので、身に付けたらきっと便利だと思います。

誰もが働きやすい現場をつくるため 双方向のコミュニケーションを大切にしたい

——では、上長の方にもおうかがいします。職場にはお2人以外にも、さまざまなバックグラウンドの方がいらっしゃいますが、みんなが元気ではつらつとして仕事に取り組めるように、何か心がけていることはありますか？

折田：一番大事なことは作業環境全般を整えることだと思います。そして、こちらから発信するだけではなく、相手の意見をちゃんと聞くことも大事だと思います。さらに意見が出てきて、そこからコミュニケーションが広がって、どんどん良い方向に向かいます。一方的に言われるだけでは萎縮しちゃうこともあるので、そこは気をつけたいですね。

持箸：私も一緒です。やはり働きやすい環境をつくること、意見を取り入れて直していくんですね。安全面のことでも、巡回や見回りしたときに「ここをこうした方が良いんじゃない？」と提案があれば、試してみるようにしています。作業者は今までやっていたことを変えられると抵抗しがちですが、少しの間やってみると、「ああ、確かにこっちの方が良かったな」ということがあるので、現場とも調整しながら意見を取り入れていけば相乗効果が生まれて良くなっています。



上長
持箸 徹さん

冷熱家電本部 製造部 第二製作課 製作係 第四作業組 組長

ます。現場仕事なので、もし間違えたとしても取り戻すことはできるので、まずはやってみることが大事だと思っています。

——チーム同士の全員でミーティングをすることもありますか。

持箸：製造部で隔週、品質ミーティングと安全ミーティングを行っています。15分ほどですが、その場でアンケートをとって、改善点などについて意見を出してもらいます。意見が出れば、すぐに取り入れて、その場でみんなで考えて対策につなげる、という流れをつくり、日々改善しています。

イネス：ここの職場は意見を聞いてくれるし、とても言いやすい環境なので、すごくありがとうございます。

——安全衛生の気遣いはものづくりの現場では非常に大事だと思いますが、どのように指導されていますか。

持箸：新しい機械を導入したときなど、安全に関する掲示物はなるべく早く掲示しなくてはなりません。その場合は、専門の通訳が1人常駐しているので、その人にお願いします。数ヵ国語ができる人なので、文章を渡すと、その場で訳して掲示物を作ってくれます。タイムリーにやらないといけないので、そこは助かっています。先日も、ある外国人が、税金問題について組長に質問してきたんですが、英語で話していてもよく分からなくて、その人が分かる言語の通訳の人を呼んできて、相談に乗ってもらいました。込み入った内容だと、お願いすることが多いですね。

イネス：先日も、ある人が「歯が痛い」と言い出して、おろおろしていたら、他の社員リーダーが病院を調べてくれて、行き方も教えてくれました。とても頼りになりますよね。

——うかがっていると、みなさん、家族のように温かい環境で働いていることがわかりました。特に上長が面倒見が良いというイメージですね。

イネス：そうですね。組長は優しいですね。しっかり私たちのことを見てくれているので、みんな、一緒にになって頑張ります。職場が楽しいので生産性も上がりますし、モチベーションも上がります。

——いろいろ貴重なお話をありがとうございました。では、最後に、上長からお2人にエールをお願いします。

折田：私は、性別も国籍も、雇用形態も関係なく、全員が同じ目標を持ったスタッフだと思っています。みなさん、まだ遠慮して言っていないこともあると思うので、それをどんどん言ってもらって、職場を良くしていきたいです。ほかの人もイネスさんのようにになりたいと思っているということなので、ぜひ高みをめざして、意見も遠慮せずに言ってもらって、これからもっと活躍してほしいですね。

持箸：私も、入社したときから外国人が常に周りにいたし、家に帰ってもいるので（笑）、こういうインタビューを受けると、「何が知りたいのかな」と関心があります。いろいろな人がいるのが私にとっては普通のことなんです。以前、事業所長とお話しする機会があったとき、「海外にルーツを持つ方がリーダークラスになってくれれば、私が後進の育成に力を発揮できた証になるので、頑張っていきたい」と話したことがあります。2人が頑張って、組長やリーダーになってくれれば、私の夢が一つ叶うので、今後も精進してもらいたいと思っています。

イネス／リカ：頑張ります。どうもありがとうございます。

日立グローバルライフソリューションズ栃木事業所

社員数：約600名 ※2025年3月31日現在

折田組・持箸組：社員および派遣を含めて全体の過半数が外国籍の従業員。

アジア、中南米を中心とした様々な国の方が働いている。



日立財団

グローバル ソサエティ レビュー

〈連載〉 統計から読み解く移民社会⑤

日本から脱出する日本人？

是川 夕

近年、日本人の海外流出が注目を集めている。若者のワーキングホリデー、子どもの留学のため親子で移住する子育て世代、富裕層の租税回避、海外での好待遇を求める技術者や研究者といった様々な形での移住が進んでいるとされる。

日本人の海外流出への注目は急速に円安が進んだ2022年以降、特に顕著であるが、その背景には長引く日本の低成長、急激な人口減少による先行きへの不安といった構造的な要因があるとされる（大石 2024）。

こういった論点は外国人に「選ばれる日本」という議論とちょうどビネガとポジの関係にあるといってよいだろう。外国人が日本を選ぶ理由も、日本人が日本も去る理由もいずれも賃金の安さや日本社会の先行きの暗さである点には変わりはないからだ。

一方、日本から海外に留学に行く日本人の数がピーク時である2004年の82,945人から半数以下の4万人台にまで減っていることなどを踏まえ、日本の若者が内向きになっていると論じる向きも強い。この現象は一見して「日本離れ」とは逆の現象の様にも見られるが、日本の経済的地位の低下による留学費用の高騰がその

要因の一つに数えあげられているなど、実は問題の根っこは同じといえるだろう。

しかし、わかりやすいイメージほどあてにならないものはない。以下で実際にデータをみることで、日本から出ていく日本人というテーマについて考えてみよう。

1. 日本人の海外流出は増えているのか？

図1は1956年以降の日本人男女の入国超過率の推移を示したものである。これは、入国者から出国者を引いた値を男女別人口で割ったものであり、プラスであれば日本への入国者が出国者を上回る入国超過、マイナスであればその逆、つまり出国超過であることを意味する。

日本人の男女の出入国のパターンは1950年代にはおよそ人口の0.01-0.02%程度の出国超過傾向を示していた。その後、1960年代に入ると出国よりも入国の方が多い傾向が見られた。その後、1970年代に入ると日本経済のグローバル化に伴い、次第に出国傾向が顕著になっていく。こうした傾向は1980年代、90年代

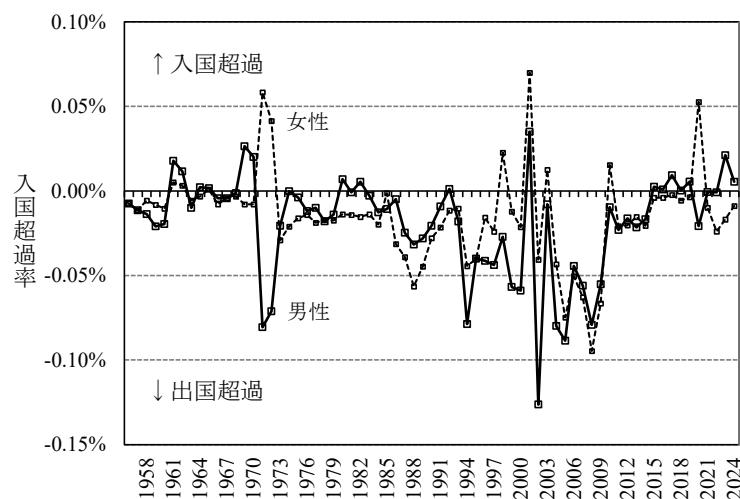


図1 日本人男女の入国超過傾向の推移（1958-2024年）

出所：総務省統計局（1959-2025）

と強くなり、2000年代に入ってピークを迎えた。

その後、2008年のリーマンショック（世界金融危機）を境に大きく転換した。それまで拡大していた出国超過は終了し、代わって2010年代には入国超過へとシフトしていく。2019年末以降の新型コロナ禍もこうした傾向は続き、日本人の出国超過は戦後、最小の水準に達している。つまり、データを見る限り、日本人の「日本離れ」は起きていない。むしろ、日本人の日本回帰が進んでいるといえる。

2. 変化する海外移住のパターン

また、性年齢別に見ることで、具体的な移住形態の変化も見えてくる（図2）。1956-61年では、男女とも全年齢にわたって出国超過は見られるものの、きわめて弱い。この時期は日本人の海外渡航もまだ、自由化されておらず、事実上、個人の選択としての海外移住の機会は閉ざされていたといえるだろう。

1960年代に入ると、海外渡航も自由化され、少しずつ出国超過の兆候が見られ始めた。まず20代後半から30代前半にかけて出国超過傾向が見られ始めた。それと併せて10代後半、及び30代後半以降、60代位にかけて入国超過の傾向が見られ始める。この背景には日本が豊かになっていく中、まず仕事で海外に移住する人が増えていき、その後、留学のために移住する人が増えていったものと思われる。0歳児など年齢の小さな子どもほど出国超過傾向が強いのは、小さな子どもがいる比較的若い夫婦が多いことを示唆している。その後、数年の駐在期間を経て40代以降に帰国する際には、子どもも10代半ばから後半に差し掛かっていることがこういったパターンに表れていると考えられる。

1990年代以降には、出国超過のピーク年齢の若年化、及び20-50代全般における出国超過傾向の強まりが見

られた。これは海外駐在だけではなく、留学の増加など海外移住機会の多様化によるものと考えられるが、そのパターンは男女で少し異なる。男性の場合、日本企業の海外展開が本格化するにつれ、海外駐在のタイミングが30代以降、50代位まで拡大していく。一方、女性の場合、出国超過傾向は留学のタイミングと思われる10代後半から20代前半にかけて強まり、代わって30代以降は入国超過傾向が強まった。これは留学とその後の帰国に対応したものと考えられる。

こういった傾向は2000年代に入ると、より強まり、男女とも0歳から60代前半までの全年齢にわたって出国超過傾向を示すようになった。

しかし、2008年のリーマンショック以降、新たなパターンが生じてくる。一つ目が40代以降の出国超過の縮小、そして入国超過へのシフトである。これはリーマンショック以降続く、企業の海外駐在員の引き上げによるものと思われる。

その一方で顕著になってきたのが、20歳前後、及び20代後半と、出国超過傾向のピークが二つに分かれ始めたことである。20歳前後の出国超過傾向は留学によるものと考えられるが、かつてのようにいったん出たら、20代の間は帰国しないといった長期にわたるものではなく、大学卒業前までは戻って来るという留学期間の短期化の傾向が見られる。その後、20代後半で再び出国超過傾向が見られるが、これは就職後、比較的早い段階で海外に行く人が多いことを示している。

このように戦後の日本人の海外移住は当初は仕事のためのものから、留学や個人的なキャリア形成など、次第に多様化していく様子が見て取れる。

こういった出入国のパターンの変化は海外の日本人コミュニティの人口構成にどのような影響を与えたのであろうか。

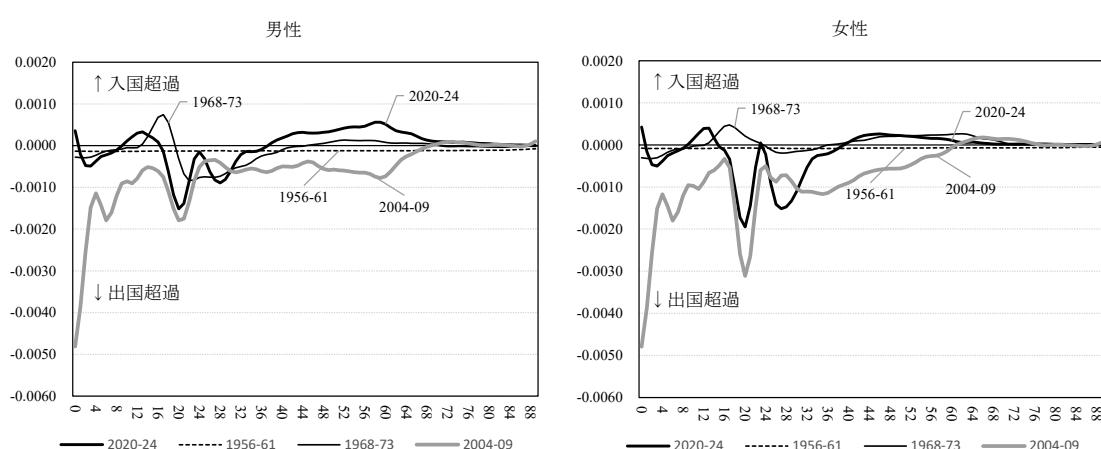


図2 性年齢、時期別に見た日本人の入国超過傾向

注：グラフ中の値は当該期間の入国超過率の内、最大と最小の値を除いた3か年の平均をさらに平滑化したもの。

出所：総務省統計局（1959-2025）

3. 海外の日本人コミュニティの変化

外務省から公表されている「海外在留邦人数調査統計」によれば、海外に居住する日本人人口は2023年10月1日時点では129万3,565人となっており、これは2020年以降、4年連続の減少である（図3）。つまり、フローだけではなくストックの面からも日本人の「日本離れ」は進んでいない。

同統計は、旅券法の定めにより在外公館（日本国大使館、総領事館、領事事務所）に届出されている「在留届」を基礎資料として、各年10月1日現在の海外在留邦人の実態を把握するために行われているものであるが、提出率は7-9割程度であるとされている。

したがって、本論考では、網羅性の高い毎年の出入国統計をもとに、より正確な在外邦人数の推定を試みた。その結果、海外在住日本人人口は2023年時点では約188万人と「海外在留邦人数調査統計」よりも45%多い結果となった。また、傾向としても「海外在留邦人数調査統計」で記録されているような減少傾向は見られず、一貫して増加している。

また、本推定と「海外在留邦人数調査統計」の値から求められる在留届の提出率は2000年代以降だと約7-9割台であり、また時代とともに低下する傾向が見られることから、本推定はおおむね妥当といえる。なお、1980年代から2000年代にかけて「海外在留邦人数調査統計」が推定値を上回っているが、これは本推定が1956年以降の移住を対象にしており、戦前に移住した人たちを含んでいないことによる差と考えられる。実際、1984年時点での推定値と実績値の差は、「海外

在留邦人数調査統計」に含まれる海外在留邦人の内、戦前から現地で暮らしてきたと考えられる「永住者」の人口規模にはほぼ等しい。この差は戦前に移住した人たちが、戦後、南米の日系人のように、日本への帰国が進む中で次第に縮み、2000年代に入るまでにはほぼ消滅した。

海外日本人人口の年齢構成を見ると、男女とも人口規模が大きくなると同時にあらゆる年齢層で人口が増えていることが分かる（図4）。1980年を見ると、20-30代の男性を中心に若干の同年代の女性と、その子どもに相当する0-15歳人口から構成されていた。これは企業駐在員男性とその配偶者、子どもを中心とした構成といって良いだろう。

こうした傾向は1990年、2000年、2010年と顕著になっていくが、2020年になると10歳以下の子どもの人口が減少し、代わって成人、特に中高年齢の人口が増加していく。これは先述したように、海外駐在員の減少とそれに代わる移住目的の個人化、多様化が影響していると思われる。

また、年齢構成の変化を見ることで、近年、取りざたされていた若者の「内向き志向」といった言説についても検証することができる。先述したように、現在、海外で学ぶ日本人留学生は2004年のピーク時の約半分の4万人にまで減少している。一方、2004年には大学学齢相当の18-22歳の海外日本人人口は約8万人であったところ、2023年には16.7万人にまで増加している（図5）。この内、どの程度が大学に在学しているかはわからないものの、海外で生活する日本の若者の数 자체は大きく増加している。これは子どもの頃から海外

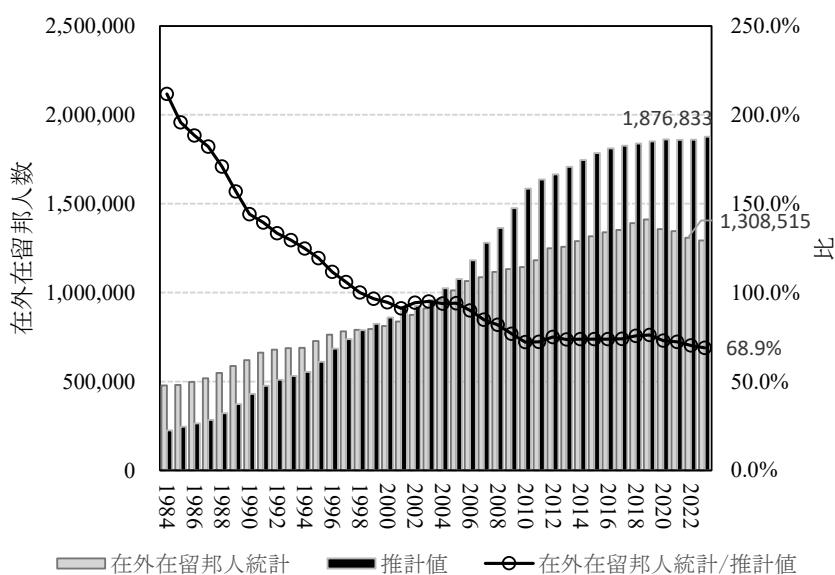


図3 海外在住日本人人口の推移（実績、推定値）

出所：外務省（1985-2023）、筆者推計値

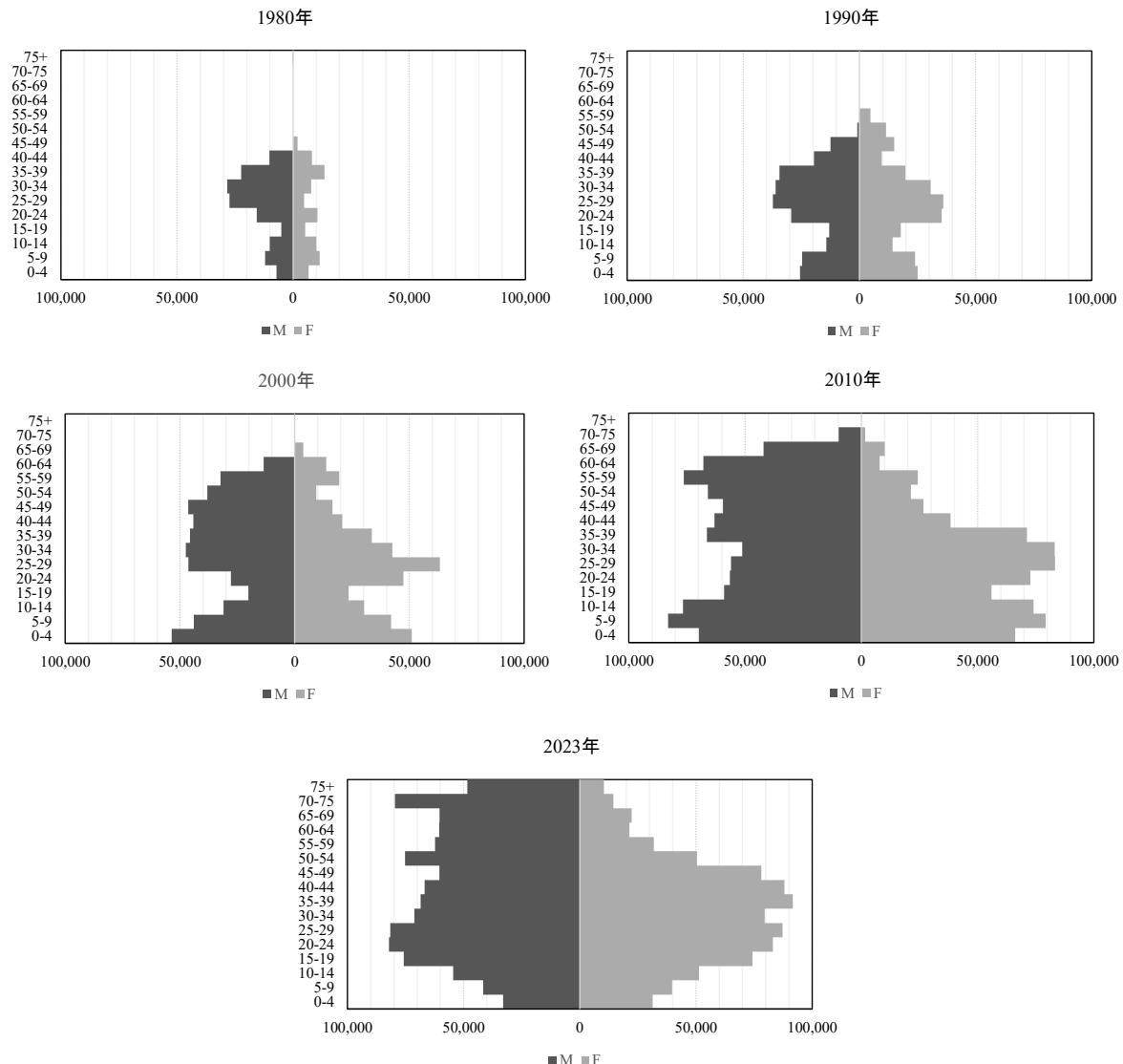


図4 海外在住日本人の性年齢別人口

注：単位（人）

出所：筆者推定値

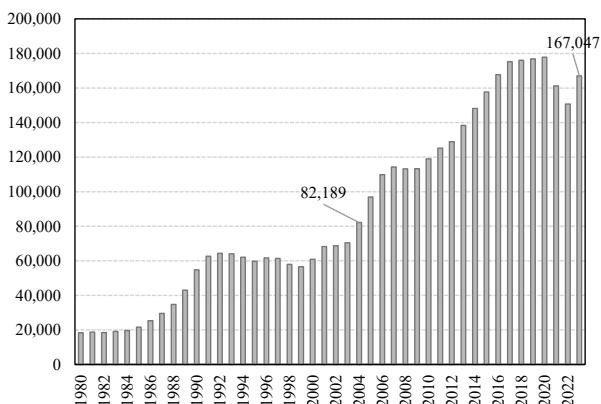


図5 海外在住日本人18-22歳人口の推移（推定値）

注：単位（人）

出所：筆者推定値

で暮らす日本人が増えていることによるものであり、留学のタイミングで出国する若者は減っていても、結果としてより多くの日本の若者が海外で暮らすようになっていることを意味する。

4. 経済社会の発展と国際移住の動向

日本人の「日本離れ」といった現象については、フローの面からは起きていないことが確認された。むしろ最近、日本回帰とでもいうべき現象が起きている。その一方、海外在住日本人人口は増加の一途をたどっており、年齢構成を見ると、かつてのように比較的若い企業駐在員夫婦とその子どもを中心とした構成から、男女とも様々な年齢の人たちが海外で暮らしていることが示された。

本推定が対象としているのは、戦後、海外に移住した日本人だけであるが、これに加え、さらに約500万人ともいわれる日系人がいるとされる（外務省2024）。このことは、合わせて700万人近い日本人、及び日本にゆかりのある人たちが、海外に暮らしていることを意味する。このことはどういった意味を持つのであろうか。

ゼリンスキーの「移動転換理論」においては、死亡、出生力ともに低下した先進工業国の中では循環的な国際移住が起きるとされている。つまり、海外に一定程度の規模の同胞コミュニティを持つこと自体は、それが一方的な流出ではない限り、むしろ経済社会の発展を示すものといって良い。

実際、ドイツ、フランス、英国といった先進諸国はいずれも他の先進国に多くの在外同胞人口を擁してお

り、その規模はインドや中国といった主要な移民送り出し国が先進国に擁している同胞人口よりも多かったり、それに匹敵するものである。日本が戦後、経験して来たこともこういった現象の一つであり、単なる日本「離れ」あるいは「内向き化」といった言葉で言い表すことはできないのである。

[参考文献]

- 大石奈々（2024）『流出する日本人——海外移住の光と影』
中公新書
外務省（1985-2023）『海外在留邦人数調査統計』外務省
外務省（2024）『海外日系人数推計（令和5年（2023年）10月
1日現在）』<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100646175.pdf>
総務省統計局（1959-2025）『人口推計』総務省統計局



日立財団

グローバル ソサエティ レビュー

〈リレートーク〉多文化共生の未来を創る、取り組み紹介

Vol. 2 順天堂大学保健看護学部 やさしい日本語部



(左上) 2025年5月 三島市国際交流協会主催イベントの様子

(右上) 2024年7月 多文化共生わかものフォーラム in しづおかの様子



活動内容

〈部活紹介〉

「やさしい日本語部」は、やさしい日本語の実践と普及をテーマに、様々な活動を行っています。また、三島市国際交流協会に所属し、地域のイベントの企画・運営に参加したり、在住外国人学生への学習支援ボランティアをしたりしています。

〈Instagram の URL〉

https://www.instagram.com/jun_yasa?igsh=ZzU1MHsmpxN2F0

〈部活誕生の経緯〉

「やさしい日本語部」は、2020年度に、当時1年生である学生が、「将来医療職者になる本学の学生がやさしい日本語について学ぶことで、より良い医療やケアの提供につながるのではないか」と考え設立しました。最初は2人の同好会から活動を始め、現在は部員10名で活動しています。

活動について

私たちは主にやさしい日本語を「学ぶ」「活用する」「普及する」の3軸で活動しています。

「学ぶ」

「学ぶ」では、やさしい日本語への理解を深める取り組みを行っています。たとえば、外部講師をお招きし、講義を受ける機会を設けています。講義では事前に『受診する』などのテーマを設定し、在住外国人からよく挙がる問題点や、言い換えの工夫などについて教えてもらっています。やさしい日本語にはこれが正解だという形はありません。様々な講義を通して、多様な視点や考えに触ることができます。また、受け身の学習だけではなく、自分の言葉の使い方を見直し、相手にどう伝えるかを考えるきっかけにもなります。

講義以外にも、実際にやさしい日本語を使用している施設への訪問研修を行っています。これまでに科学館や美術館、防災館を訪れ、施設見学や担当者へのインタビューを実施しました。東京消防庁池袋防災館の『やさしい日本語防災体験ツアー』に参加した際は、一文を短くすることで、その文章内で最も伝えたいことが相手の記憶に残りやすいということを実感しました。

私たちは、やさしい日本語は在住外国人を対象としたコミュニケーションツール（以下、「ツール」）であると考えがちでした。しかし、本来のやさしい日本語は、日本語を勉強している外国人はもちろんのこと、小さな子から高齢の方、障がいのある方など、全ての人を対象にした言語的ツールです。実際、やさしい日本語は災害時に限らず、地域社会や教育、観光、医療など幅広い場面で活用されています。「外国人のために！」と意識しすぎると、視野が狭くなってしまい、やさしい日本語があるべき姿を忘れかけていたことに、防災館での研修で気づかされました。

「学ぶ」を通して、工夫されている表現や、多くの人のコミュニケーションに触れることで、やさしい日本語のさらなる可能性を体感するとともに、複数の視点からその価値や役割について理解を深めることができます。

「活用する」

「活用する」では、地域や社会の中で、やさしい日本語を実際に活かす取り組みを行っています。まず、外国にルーツを持つ子どもたちを対象とした学習支援ボランティア『のびっこクラブみしま』への参加です。毎週土曜日、小学生から高校生まで、幅広い年代の子どもたちを対象に学習のサポートを行ってきました。日本語の理解が十分でない子どもも多く、説明が伝わりにくい場面もあり、絵を描いたり、簡単な言葉に言い換えたりするなど、それぞれの理解度に合わせた工夫を重ねました。また、子どもの日やクリスマスなどの季節のイベントでは、学生ボランティアが中心となり、会の企画・運営を行いました。工作や歌、行事にまつわる物語やクイズを通して、日本の伝統を楽しく学べる場となることを意識して工夫しました。前回は、物語の読み聞かせをやさしい日本語を用いて行いました。難しい言葉となるべく避けて、伝わりやすさを心がけ、参加者の方が安心して参加できる活動を目指しました。

次に、三島市が主催する外国人向け企画の資料やチラシのやさしい日本語版の作成にも取り組みました。坐禅体験イベントのチラシをやさしい日本語にする際には、文章を短く簡潔に整え、伝えるべき情報が伝わりやすいように工夫をしました。漢字にはふりがなをつけ、「警策」などの専門用語は単純な言い換えだけでなく補足説明も加えることで、文化理解にもつながる表現を意識しました。話し言葉とは異なり、相手の状況が分からぬ中で、誰にでも伝わる文章を作ることの難しさと、対応する工夫の大切さを感じました。

「普及する」

「普及する」では、主に三島市での地域活動を通して、日本人に向けてやさしい日本語の普及活動に取り組んでいます。

毎年5月と10月に開催される三島市国際交流協会主催のイベントでは、「やさしい日本語ブース」を出展しています。ブースでは、イベントに訪れた方に向けて、部で作成したやさしい日本語に関するクイズ形式のミニゲームを実施し、日常的な表現をより伝わりやすく言い換える体験をしてもらいました。この体験では同じ単語でも、体験者の発想によって別の言い換えが生まれます。言い換えの数だけ、伝え方があり、人それぞれオリジナリティ溢れた伝えができるため、やさしい日本語というツールの奥深さを感じました。

また、2024年7月7日には「多文化共生わかものフォーラム in しづおか」にて、自分たちの取り組みを発表する機会をいただきました。フォーラム内のグループディスカッションでは、異なるバックグラウンドを持つ同世代の方々と交流し、「やさしい日本語を通して私たちができる」とについて意見交換をしました。その中で「ヤングケアラーの言語的負担を軽減するために、学校のお便り（入学手続き案内、行事連絡等）にやさしい日本語を取り入れても良いのではないか」といった意見が出ました。自分では気づかなかつた、やさしい日本語のニーズや新たな視点を得ることができ、貴重な学びの機会となりました。

学内の看護学生に向けては、大学祭にてワークショップを開催し、やさしい日本語の認知向上に取り



部で作成した「やさしい日本語ミニゲーム」の写真

組みました。ワークショップは、講義と練習問題を組み合わせて行い、練習問題に取り組んだ後に振り返りをして理解を深めることを重視しました。参加者の理解度を踏まえて進行する必要性や、「伝える」だけでなく「伝わる」工夫の重要性を強く実感しました。

おわりに

私たちは「学ぶ」「活用する」「普及する」の3つを軸に、やさしい日本語の理解を深めてきました。様々な取り組みを通して、やさしい日本語は単に言葉を簡単にするのではなく、「相手に合わせて伝わるように工夫すること」であると強く感じています。子どもたちや地域の方々と関わりながら、言葉がどのように伝わるかを意識し、臨機応変に対応する能力を日々学び続けています。講義や研修では、「正解のないやさしい日本語」に向き合う中で、柔軟な思考と多様な視点

を持つことの大切さに気付きました。また、地域や学内での普及活動を通じて、自分たちの学びを社会に還元していく意義も感じています。

今後は、医療・保健の現場でやさしい日本語をどのように活用できるか、より深く考えていきたいと思います。医療が必要な方やそのご家族にとって、わかりやすい説明や、安心につながるコミュニケーションは欠かせません。これは、看護職を目指す私たちにとって重要な課題です。そのためにも、学内での普及活動をさらに充実させ、将来、医療・保健の分野で活躍する仲間たちにもやさしい日本語の必要性を伝えていきたいと考えています。今後も、「学ぶ」「活用する」「普及する」の取り組みを継続しながら、やさしい日本語を実践し、学びを深め、社会や医療の現場に活かせるよう活動していきます。

〈編集後記〉

今回の特集テーマ「経済×多文化共生」は、まさに今の日本社会が直面している課題と希望を象徴するテーマでした。人口減少と労働力不足が進むなかで、多文化共生は「理念」ではなく「現実」として、私たちの生活や経済活動の中に確実に根づき始めています。「経済」という数字や制度で語られがちな世界と、「多文化共生」という人と人の心の距離を扱う世界。一見まったく異なる二つの領域が、実は深くつながっている——そんな確信を、この号の執筆や取材を通して強く感じました。

本号では、ファーラー・グラシア教授の基調講演「Immigrant Japan」に始まり、日本の移民政策やナショナル・アイデンティティをめぐる構造的な課題を丁寧に読み解きました。続くパネルディスカッションでは、「暮らし」と「仕事・経済」という二つの視点から、個々人の経験と社会の変化が交差するリアルな声が紹介されました。多様性とは単に「違いを認めること」ではなく、「共に価値を創り出すこと」である——そんなメッセージが、登壇者の一言一言から伝わってきました。論文パートでは、後藤裕幸氏による外国人市場の拡大分析、佐々木聖子氏による政策転換の歩み、石橋英宣氏による長期経済予測など、それぞれの専門分野から「多文化共生が日本経済の持続可能性にどのように寄与しうるか」を明快に示していただきました。どの論考からも共通して見えてきたのは、「共に働く」ことの中に新しい経済の可能性があるということです。さらに、日立グループで活躍する外国ルーツの従業員の声や、順天堂大学「やさしい日本語部」の取り組みなど、現場からの実践事例も多く紹介しました。これらは、多文化共生が政策や理念の次元を超え、すでに地域・企業・教育現場の中で動き始めていることを実感させてくれます。

経済は人がつくり、人は出会いの中で育ちます。異なる価値観や背景を持つ人々が出会い、語り合い、共に何かを生み出していくこと——その小さな積み重ねこそが、これから日本社会を動かしていく力になるのだと信じています。この第5号が、皆さまにとって「多文化共生」をもう一歩、自分ごととして考えるきっかけになれば嬉しく思います。そして、ここに集まった多くの声が、どこかで誰かの心を静かに照らすことを願って。

(編集委員 コチュ オヤ)

日立財団グローバル ソサエティ レビュー 第5号

2025年12月 発行

公益財団法人 日立財団

〒100-8220 東京都千代田区丸の内一丁目6番1号

TEL : 03-5221-6675

URL : <https://www.hitachi-zaidan.org/>

編集委員長：是川 夕（国立社会保障・人口問題研究所）

編集委員：榎井 縁（大阪大学／藍野大学）

唐沢 積（名古屋大学）

コチュ オヤ（株式会社 oyraa）

下地 ローレンス吉孝（沖縄大学）

額賀 美紗子（東京大学）

今村 俊明（公益財団法人 日立財団）