「外国人材受け入れの今と未来」2

特定課題

「外国人材の受け入れと日本社会」
2022～2024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。

これまで、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、オンライン報告会や助成対象者限定の情報交換会、招待制シンポジウム等を通じて各助成プロジェクトの取り組みを発信し、知見を共有する場を設けています。

2023 年度には、2019 ～ 2021 年度の 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。本寄稿集は、その後継にあたるものです。2022 ～ 2024 年度の 3 か年度に採択された 18 の助成プロジェクトから寄稿いただき、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まとめています。
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するためには、旧来の日本社会の制度やあり方も変化を迫られています。

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、外国人受け入れの創造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。

目次

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

2022 年度助成事業　4

外国人労働者の声を職場改善につなぐ創造的対話の実践　6
助成プロジェクト：対話による外国人労働者の労働・人権問題改善に向けた調査及び対話活用ガイドブックの作成／ D22-MG-0015
長谷川 雅子（一般財団法人CSOネットワーク 共同代表理事）

外国人労働者の適正な雇用のための監査・評価制度の構築とその意義
〜企業内の多文化共生を基盤とした「循環型人財育成」の新潮流〜　8
助成プロジェクト：外国人労働者の適正な雇用のための監査・評価制度のありかたに関する調査・研究及びモデル事業の開発／ D22-MG-0017
堀 永乃（一般社団法人グローバル人財サポート浜松 代表理事）

「日本で医師として働きたい」という思いを支える外国人医師がやりがいを持って働ける環境づくり　10
助成プロジェクト：様々なバックグラウンドを持った外国人医師が日本で活躍するためのプラットフォームの構築／ D22-MG-0018
森 博威（順天堂大学 医学部総合診療科学講座 准教授）

理工系の外国人留学生の日本企業への就職・定着を発展促進するために　12
助成プロジェクト：英語学位取得トラック理工学系専攻外国人留学生対象の高度人材としての国内就職・定着を実現させる新しい学習支援スキーム構築／ D22-MG-0032
池田 佳子（関西大学 国際部 教授）

健康情報を届け、医療への道筋を整え、連携を通じて解決の糸口を探る　14
助成プロジェクト：外国人労働者の健康課題解決のための情報普及・保健医療サービスへの道筋整備・連携体制強化／ D22-MG-0039
藤田 雅美（みんなの外国人ネットワーク）

2023 年度助成事業　16

地方は外国人材を選ぶのか、外国人材に選ばれるのか―問いの変化が教えてくれたこと―　18
助成プロジェクト：高度人材の「地方」選択に関する意思決定過程に基づく、高度人材の流入促進及び受入れ環境整備モデルの構築／ D23-MG-0017
結城 恵（群馬大学 特別教授・名誉教授）

外食産業で適正な外国人雇用を推進するために、業界として取り組むべきことは何か　20
助成プロジェクト：外食産業を事例とする求職外国人と求人事業者のミスマッチ構造に関する調査研究ならびにその解消のための事業構築／ D23-MG-0021
鍋島 祥郎（一般社団法人大阪外食産業協会 外国人雇用推進部門会 筆頭業務委員）

豊田市から始まる、産官学連携による多文化共生と次世代の育成　22
助成プロジェクト：豊田市発！産官学連携による在留外国人定住化に向けた多文化共生次世代育成／ D23-MG-0030
小林 かおり（椙山女学園大学 情報社会学部 准教授）

企業が責任をもって外国人材を受入れるための動画教材開発について　24
助成プロジェクト：外国人材の受入環境改善のための中小企業向け教材の開発と社会啓発／ D23-MG-0034
宍戸 健一（一般社団法人JP-MIRAI 理事・BHR事業部長）

外国につながる子どもたちの学びを支えるための生成 AI を使った「やさしい日本語化」ツールづくり　26
助成プロジェクト：生成系 AI を活用した「やさしい日本語」化ツールおよびその教育現場における
効果的活用モデルの開発／ D23-MG-0036
熊谷 一亮（NPO法人eboard コンテンツマネージャー）

在日外国人経営者への研究の経緯と意義について　28
助成プロジェクト：在日外国人経営者の経営実態の研究及び経営支援体制構築に向けてのモニター支援の実施・調査／ D23-MG-0042
文 捷（一般社団法人日本産業イノベーション研究所 理事）

2024 年度助成事業　30

「文化の通訳」を育て、外国人材と企業がともに成長する職場へ　32
助成プロジェクト：外国人材共生企業づくりのための「文化の通訳」育成モデル開発
ー海外と地域とを結ぶプラットフォームの創生／ D24-MG-0007
土屋 武志（一般社団法人国際パートナーシップセンター 理事長）

支援の「空白」を埋めるために―外国人の医療アクセス向上をめざす実践と展開―　34
助成プロジェクト：高度外国人材とその家族の安心・安全な暮らしを支えるために
― 医療福祉職の意識変容を促す記事発信と調査に基づく教材開発／ D24-MG-0012
西村 多寿子（株式会社ことのはラーニング 代表取締役）

なぜ当事者の支援者化が必要になるのか　36
助成プロジェクト：基礎自治体における外国人受入れに係る日本語教育プログラム実施の費用計算方法の確立と
持続的な支援組織の仕組みづくり／ D24-MG-0017
丹野 清人（東京都立大学 人文社会学部 教授）

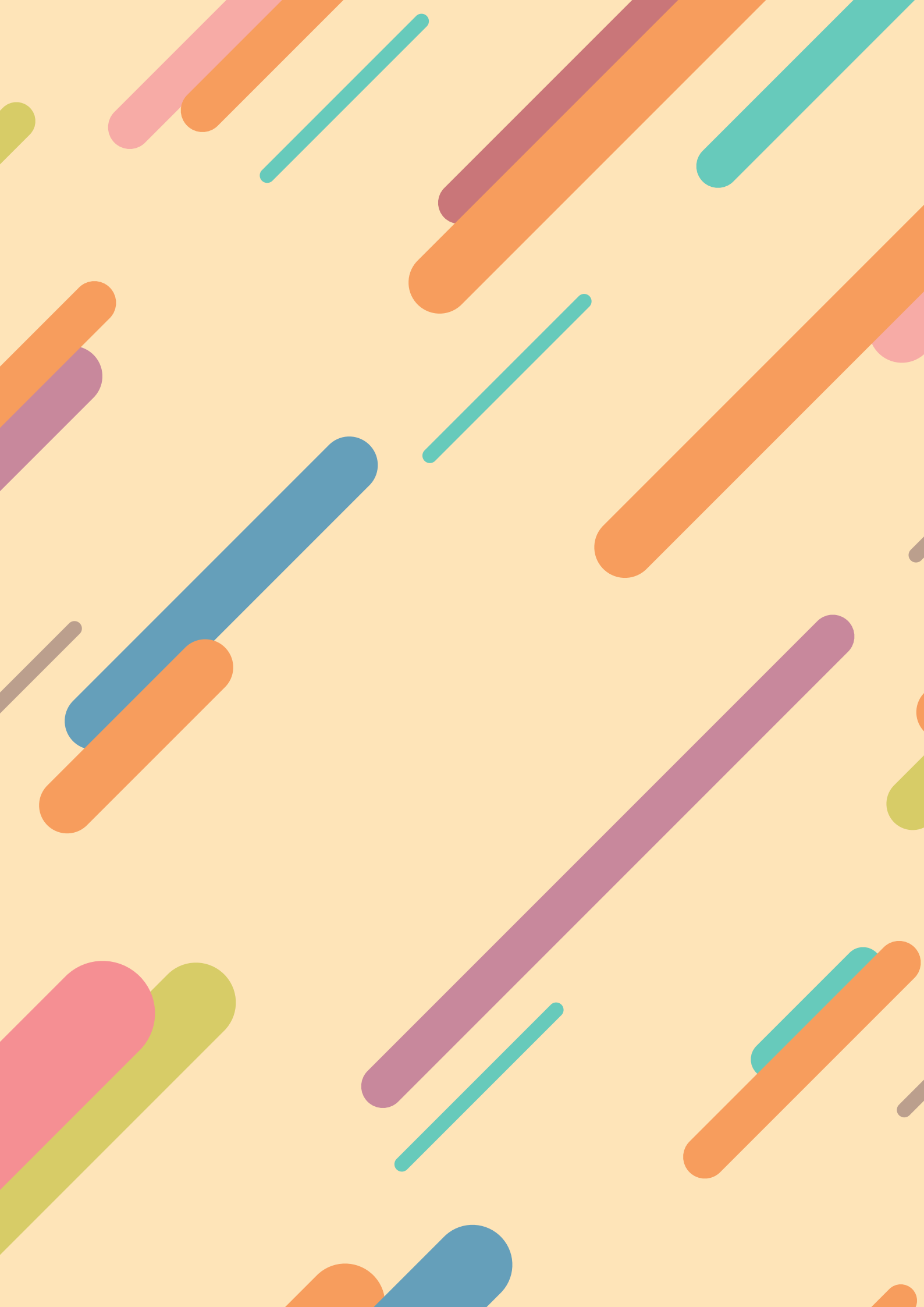
孤立から就労へ、難民の可能性をひらく―企業と支援者がつくる新たな受け入れのかたち―　38
助成プロジェクト：難民を雇用している企業の事例分析および難民のための職場体験機会の創出／ D24-MG-0020
白岩 亜由美（特定非営利活動法人名古屋難民支援室 コーディネーター）

過疎地域のアクターたち：リソース不足からはじまる共生社会への経路　40
助成プロジェクト：過疎地域における外国人材と地域社会との共生のためのスキーム開発／ D24-MG-0032
阿部 航太（一般社団法人パンタナル 代表理事）

外国人材とともにつくる、命を守る防災 BCP　42
助成プロジェクト：外国人雇用企業への防災BCPの構築と実践：「わかる」から「できる」に移行する
異文化間心理教育を用いた防災プランと研修開発／ D24-MG-0037
中野 祥子（山口大学 教育・学生支援機構留学生センター／山口大学大学院 人間社会科学研究科 講師）

大連の経験をこれからの日本にどう活かすか　44
助成プロジェクト：大連に進出した日本企業からの教訓を高度人材受入れ・定着にどう活かすか
：公教育水準の引き上げ・拡充への政策提言／ D24-MG-0054
松下 奈美子（鈴鹿大学 国際地域学部 教授）

発行物・動画　46



2022

2022 年度助成事業

対話による外国人労働者の労働・人権問題改善に向けた調査
及び対話活用ガイドブックの作成／ D22-MG-0015
長谷川 雅子（一般財団法人CSOネットワーク 共同代表理事）／代表者：古谷 由紀子（同法人 前代表理事）

外国人労働者の適正な雇用のための監査・評価制度のありかたに関する調査・研究
及びモデル事業の開発／ D22-MG-0017
堀 永乃（一般社団法人グローバル人財サポート浜松 代表理事）

様々なバックグラウンドを持った外国人医師が日本で活躍するための
プラットフォームの構築／ D22-MG-0018
森 博威（順天堂大学 医学部総合診療科学講座 准教授）

英語学位取得トラック理工学系専攻外国人留学生対象の高度人材としての
国内就職・定着を実現させる新しい学習支援スキーム構築／ D22-MG-0032
池田 佳子（関西大学 国際部 教授）

外国人労働者の健康課題解決のための情報普及・保健医療サービスへの
道筋整備・連携体制強化／ D22-MG-0039
藤田 雅美（みんなの外国人ネットワーク）
／代表者：仲佐 保（シェア＝国際保健協力市民の会 代表）

外国人労働者の声を職場改善につなぐ創造的対話の実践

外国人労働者をめぐる労働・人権課題の背景には、当事者との対話不足があります。国内外の調査から見えた実践知と互いの信頼関係を土台に、課題解決を超えて新たな取組みを生み出す「創造的対話」の可能性を探りました。

1 対話の不足による問題の深刻化

本プロジェクトは、日本企業の海外サプライチェーンにおける労務管理や労使関係の実践から学び、それらを国内の外国人労働者の労働・人権課題の改善に活かせないか、という問題意識から始まりました。特に私たちが着目したのは、人権の取組みでは不可欠である、当事者との対話の不足が制度や支援の不備を増幅させる形で問題を深刻化させているのではないかという点でした。

外国人労働者と企業の管理者層や日本人従業員との間で、互いのものの見方や背景が共有されないまま溝が深まり、外国人はもちろん、日本人従業員や企業全体にとって、悪循環となっている状況に対し、どのような対話があれば、双方にとってより良い方向に進んでいけるのかを模索していきました。



「対話とは」「手順」「生み出すもの」「環境整備」といった概念を整理した「創造的対話ガイドブック」。

2 調査から見えた対話の可能性

事業初年度は、国内外の文献調査やヒアリング、訪問調査を通じて、現場でどのような対話が行われ、どのような成果を生み出しているのかを丁寧に見ていきました。浜松市や今治市、佐賀県などでは、外国人材の受入れに取り組む企業や自治体を訪問し、現場の課題と工夫について伺いました。

また、ベトナムの日本企業の現地法人では、文化や制度の違いを踏まえながら、信頼関係を基盤とした対話が積極的に行われ、それが労働環境の改善や従業員のモチベーション向上に寄与している事例を確認することができました。

こうした調査を通じて、対話は単なるコミュニケーション手段ではなく、相互理解と関係性の構築を通じて、問題解決を超えた新たな取組みを生み出す力を持つことが見えてきました。



ベトナムホーチミン郊外にある日本企業現地法人を訪問し、労使関係における対話のあり方をヒアリング (2024 年 3 月)。

3 「創造的対話」という概念の提示と実践

これらの知見をもとに、私たちは「創造的対話」という概念を提示しました。これは、対等な関係性のもとで立場や文化の違いを理解し合いながら、問題解決を超えて新たな価値や取組みを生み出していこうとする対話のプロセスです。

ガイドブックとして整理する過程では、専門家や実務家の助言を得ながら、企業が実践しやすい形へと落とし込むこ

とに注力しました。また、発行記念セミナーや「多文化共生の担い手・実践者全国会議」などを通じて、多様な関係者がこの概念を手がかりに議論する場をつくることができました。特に印象的だったのは、企業、自治体、NPO、研究者といった異なる立場の参加者が、「対話」という共通言語を通じて互いの課題と取組みを共有し、連携の可能性を見出していったことです。

一方で、実際の職場において外国人労働者が安心して声を上げることの難しさも改めて確認されました。企業からの依頼で実施した第三者ヒアリングでは、力関係の非対称性の中で外国人従業員の意見や思いが十分に顕在化しておらず、意識的に聞こうと努めなければ表面には現れないという現実が浮き彫りとなりました。同時に、対話を成立させるためには第三者の関与が重要であることを強く感じました。



ガイドブック発行記念セミナーの様子。多様な関係者が「対話」を共通言語に議論 (2025 年 2 月)。

4 気づきと今後への展望

本プロジェクトを通じて、私自身の認識も大きく変化しました。当初は「対話を促進すること」を目的としていましたが、次第に、対話を成り立たせる環境や関係性こそがより本質的であると感じるようになりました。対話はノウハウではなく、信頼や尊重に基づく日常的な関係性の上に成り立つものであり、その土台がなければ形だけの対話にとどまってしまいます。

今後は、「創造的対話」を企業の人権デューディリジェンスや職場改善の実践の中に具体的に組み込めるよう、研修や支援プログラムとして展開していくことが重要だと考えています。現在、ILO（国際労働機関）の委託を受け、自治体施策を通じて中小企業の労働環境改善を促進するためのツールキットの開発に取り組んでいますが、本プロジェクトで得られた対話のあり方や、対話を可能とする環境整備と能力強化に関する知見も組み込み、具体的な取組みとして広げていきたいと思っています。

外国人材の受入れが進む日本社会において、対話を通じて相互理解と新たな価値を生み出していくことは、単なる課題対応にとどまらず、社会のあり方そのものを問い直す歩みでもあります。本プロジェクトで得られた知見を、足元の実践から着実に広げていきたいと思います。



「多文化共生の担い手・実践者全国会議 2025」の労働現場の課題から考える分科会にて、「対話」を軸に議論した (2025 年 7 月)。

かめのり財団ウェブサイト
「【報告】多文化共生の担い手・実践者全国会議 2025」より
https://www.kamenori.jp/tabunkaconference2025tokyo/



長谷川 雅子 はせがわ・まさこ

一般財団法人 CSO ネットワーク共同代表理事。企業のサステナビリティや「ビジネスと人権」を主たるテーマとして、企業・行政・アカデミア・市民社会など多様な主体の連携による課題解決に取り組んでいる。大阪大学国際公共政策研究科博士課程修了（国際公共政策博士）。

プロジェクト名 対話による外国人労働者の労働・人権問題改善に向けた調査及び対話活用ガイドブックの作成

執筆者 一般財団法人CSOネットワーク 共同代表理事 長谷川 雅子

助成番号 D22-MG-0015

プロジェクトの概要

日本企業の海外サプライチェーンにおける労使関係からの学びを踏まえ、国内の外国人労働者の労働・人権課題の改善に向けた「対話」のあり方を探究しました。課題解決を超えて新たな取組みを生み出す「創造的対話」の概念を整理し、ガイドブックとして体系化するとともに、セミナーや実践等を通じて普及を図っています。

外国人労働者の適正な雇用のための監査・評価制度の構築とその意義
～企業内の多文化共生を基盤とした「循環型人財育成」の新潮流～

外国人集住都市・浜松で生まれた本プロジェクトは、企業内の多文化共生を理念にとどめず、実効性のある仕組みとして定着させることを目指しています。海外視察や協議会での検討を重ね、「監査」ではなく「対話と診断」によって職場の改善を促すモデルを構築。共に働き、共に育つ企業文化の実装についての取り組みです。

1 立ち上げの経緯：雇用管理を「共生」の文化へ昇華させる

当法人が本プロジェクトを立ち上げた背景には、外国人集住都市であり多文化共生を大きな政策として掲げる浜松において、企業内の多文化共生を単なるスローガンではなく、実効性のある「仕組み」として定着させたいという強い想いがありました。深刻な人手不足を背景に外国人財への依存が高まる一方で、現場では日本人従業員とのコミュニケーションや文化の差に起因する摩擦など、目に見えない課題が蓄積されていました。

「何をもって適正で、どうすれば共に成長できるのか」という明確な基準、いわば「多文化共生の質を測るものさし」を提示すること。それが、サプライチェーン全体での人権デューデリジェンスが求められる国際情勢の中で、日本の中小企業がSDGsやCSRの一環として持続可能に成長し、自信を持って「選ばれる職場」を宣言するための不可欠なステップであると考えたのです。

2 最も印象に残っていること：海を越えて繋がる「共創」の軌跡

３年間の活動の中で最も心に刻まれているのは、海外視察で目にした「キャリアの継続性」です。インドネシアやタイの工場では、日本での経験を糧にした若者たちが現場の中間管理職として活躍していました。また、フィリピンのダバオ市で出会った就労希望者たちの瞳に宿る熱意は、私たち受け入れ側に「彼らの人生を預かる重み」を再認識させました。

日本国内の企業が、国籍を問わず誰もが能力を発揮できるインクルーシブな環境を整えることは、単なるルール遵守を超え、海を越えたステークホルダー全員の幸せを創る「ブランドホルダーとしての責任」です。彼らの憧れを裏切らない職場づくりこそが、日本の経済活動を支える真の力になると確信しました。



インドネシアにある日本の自動車メーカーの工場では、元技能実習生のインドネシア人従業員が中間管理職として活躍している。ブランドホルダーである企業の海外工場にて、ステークホルダーである下請け企業で技能実習をしていたことが功を奏したケース。



フィリピンカレッジオブテクノロジーにて、日本への就労希望者がどのような思いを持っているのか、その背景を調査。

3 試行錯誤のプロセス：「監査」から「対話と診断」への変革

プロジェクトの過程では、当初掲げた「監査」という言葉に対し、企業側から「監視される」という抵抗感が示されるなど、現場のリアリティに直面しました。しかし、本質的な多文化共生とは、互いの状況を透明化し、対話を通じて改善し続けるプロセスです。

私たちは業種を超えた知見を反映させ、実に８回にわた

る評価指標の改訂を行いました。最終的には、プライバシーに配慮した「オンライン自己診断システム」へと昇華させました。企業が自発的に職場の健康状態をチェックし、日本人と外国人が共に働きやすい環境を共創していく。この「内側からの変革」を促す仕組みこそが、本事業がたどり着いた重要な成果です。



企業（製造、介護福祉、ビルメンテナンス、小売）関係者と地元金融機関、連合静岡に加え、国際労働機関（ILO）や弁護士、有識者によるメンバーで協議会を構成した。

4 専門知の結集と人財育成：自律型学習による社会実装

本プロジェクトの大きな柱が、専門家の知見をフル活用して制作された「外国人雇用環境診断士」の育成です。法務、労務、多文化共生の専門家が編纂したテキストは単なる知識習得に留まらず、現場の課題を解決するための実践的な指針となっています。さらに、これらの知見をオンライン教材化し、場所を選ばない「自律型学習」を可能にしました。社内に診断士を配置することで、事業所は自社内の状況を客観的に把握し、継続的な改善活動（PDCA）を自律的に回せるようになります。また、認定委員会による「優良事業所認定」の仕組みを設けたことで、企業の隠れた努力を国内外にアピールする機会も創出しました。このように「人」と「仕組み」の両面からアプローチすることで、多文化共生が企業の競争力へと変わる土壌を整えました。

5 今後の展望と日本社会への影響：共生社会のインフラを目指して

2025 年 3 月のシンポジウムでは、国際労働機関（ILO）や関係省庁と共に、本事業の成果を通じた新たな共生のあり方を提言しました。今後は、この浜松モデルを全国の多種多様な現場へ展開し、各地域で学び合う診断士のネットワークを広げていく計画です。

外国人財を「労働力」としてのみ捉える時代は終わり、共に地域を創り、価値を生み出す「パートナー」として迎え入れる。そのためのインフラが整うことは、日本が国際社会から再び「選ばれる国」となり、真の多文化共生社会を築くための確かな一歩になると信じています。私たちはこれからも、企業の壁、国境の壁を越えた「共生と育成」の環を広げてまいります。



シンポジウムの様子。静岡県知事、関係省庁（経産省・厚生労働省・外国人技能実習機構）が登壇。



堀 永乃 ほり・ひさの

企業勤務のかたわら、浜松市の日本語教室などでボランティア活動に従事。2001 年から、公益財団法人浜松国際交流協会で、定住外国人への日本語教育や交流事業などに携わる。外国人就労の課題に直面し、2011 年にグローバル人財サポート浜松を設立。定住外国人の介護職員研修や日本語教育、大学生を対象にした次世代の人材育成を行う。著書に『やさしい日本語とイラストで学ぶ　みんなの介護』（日本医療企画）など。

プロジェクト名 外国人労働者の適正な雇用のための監査・評価制度のありかたに関する調査・研究及びモデル事業の開発

執筆者 一般社団法人グローバル人財サポート浜松
代表理事　堀 永乃

助成番号 D22-MG-0017

プロジェクトの概要

本事業は、トヨタ財団の助成を受け「外国人労働者の適正な雇用のための監査・評価制度のあり方に関する調査・研究及びモデル事業の開発事業」として実施されました。企業が自らの雇用環境を客観的に診断し、人権に配慮した適正な受け入れ体制を自律的に構築することで、企業内における「多文化共生」を実質的に推進するモデルの開発を目指しています。世界の若者たちが「憧れる」職場づくりを支援し、優良な取り組みを可視化・評価することで、日本を再び選ばれる国にすることを目的としています。

「日本で医師として働きたい」という思いを支える外国人医師がやりがいを持って働ける環境づくり

外国人医師が日本で働くには、制度や言葉、生活環境など、さまざまな壁があります。しかし、その向こうには、日本で医師として人の役に立ちたいという、一人ひとりの真摯な思いがあります。その思いを何より大切にしながら、外国人医師がやりがいを持って日本で働き、自らの力を十分に発揮できるように支援し、環境整備を行う取り組みを紹介します。



国際医療人養成プログラムの打ち上げにて。

1 出会いのなかで見えてきたこと

私たちはこれまで、海外の医学部を卒業し、日本で医師を目指す多くの方々と関わってきました。日本で働きたい理由は実にさまざまです。日本の文化が好きだから、日本に家族がいるから、紛争を避けて新たな人生を築きたいから。背景は異なっていても、皆さんに共通していたのは、「日本で医師として働きたい」という強い思いでした。

ある方は、日本で暮らすなかで医療に支えられた経験から、今度は自分が支える側に回りたいと話してくれました。ある方は、外国人患者さんが不安そうに診察室に座る姿を見て、自分が橋渡し役になりたいと語ってくれました。そうした言葉に触れるたびに、日本で医師になることは、単なる資格取得ではなく、その人の人生そのものに関わる選択なのだと感じます。医師国家試験の合格はゴールではなく、スタートです。やりがいを持って長く働き続けられるよう支えていきたいと考えています。

2 見えにくい道のりを、見えるものにする

しかし、日本で医師になるまでの道のりは決して平坦ではありません。在留資格、生活の準備、日本語能力試験、日本語診療能力調査、予備試験、実地修練、臨床研修マッチングと、いくつもの段階があり、必要な情報も各所に分かれています。努力する力があっても、どこから始めればよいのか分からず、不安のなかで立ち止まってしまう方も少なくありませんでした。

そこで私たちは、トヨタ財団の助成を受け、外国人医師が日本で活躍するためのプラットフォームづくりに取り組みました。情報サイト MEDDJ では、試験や研修の流れを整理し、生活や進路に関する情報も日本語と英語で発信しています。大切にしてきたのは、制度の説明だけでなく、その先にいる「人」の姿が見えることです。インタビューや交流を通じて、一人ひとりの迷いや支えを共有し、孤立しがちな挑戦をつなぎ直してきました。



国際医療人養成プログラムでの超音波シミュレーション実習の様子。

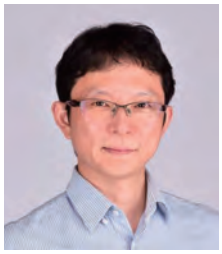
3 「受け入れる」から「ともに担う」へ

順天堂大学の国際医療人養成プログラムでは、履修プログラムの中で海外の医学部出身者を支援しています。参加者は年々増え、2025 年度には、海外の医学部を卒業した日本人医師も含めて 129 名が参加しました。 このプログラムでは、日本の医療現場の特徴に加え、疫学や医事法制の違いも丁寧に学びます。医療面接では、医師役と患者役に分かれて繰り返し対面練習を行い、日本語での実践的な診療対応を身につけていきます。2020 年度に始まったこの取り組みでは、卒業生が指導や講義に加わるようになり、卒業生同士の交流も広がっています。学んだ人が次の学び手を支える、顔の見える「屋根瓦式」のつながりが育ってきました。

4 得た知見を、次の支援へ

多くの外国人医師を支援するなかで、学習方法や医療面接でつまずきやすい点、進路選択の傾向など、さまざまな特徴が見えてきました。こうした学びは、できる限り論文としてまとめ、広く発信しています。また、厚生労働科学研究費補助金の研究班では、外国人医師が勤務する病院へのアンケート調査やインタビューも行ってきました。そこから改めて見えてきたのは、語学支援の重要性です。日本語能力試験や日本語診療能力調査に合格していても、実際の臨床では微妙なニュアンスの違いがミスコミュニケーションにつながることがあります。現在は語学の専門家とも連携し、継続的な支援のあり方を検討しています。

私たちはこの活動を通して、外国人医師を支えることは、特別な誰かを助けることではなく、多様な背景を持つ人々がともに支え合う社会をつくることだと学びました。「受け入れる」から「ともに担う」へ。これからも、一人ひとりの「日本で医師になりたい」という思いに耳を傾けながら、その思いが未来につながる仕組みを育てていきます。



森 博威 もり・ひろたけ

順天堂大学医学部・大学院医学研究科准教授／順天堂医院総合診療科医。鹿児島大学卒業。タイ・マヒドン大学熱帯医学部大学院 Diploma, 博士課程修了。総合内科専門医・指導医。

プロジェクト名 様々なバックグラウンドを持った外国人医師が日本で活躍するためのプラットフォームの構築

執筆者 順天堂大学 医学部総合診療科学講座 准教授 森 博威

助成番号 D22-MG-0018

プロジェクトの概要

「様々なバックグラウンドを持った外国人医師が日本で活躍するためのプラットフォームの構築」では、海外医学部卒業者や外国人医師が日本で学び、働き、定着していくための支援基盤づくりに取り組んでいます。情報発信、交流、相談支援、教育を通じて、一人ひとりの挑戦を後押しし、多様な背景を持つ人々が支え合う社会を目指します。

理工系の外国人留学生の日本企業への就職・定着を発展促進するために

英語で理工系学位を取得する外国人留学生は、高い専門性を持ちながらも、日本語力や採用慣行への理解不足などから、日本企業への就職や定着に課題を抱えてきました。本プロジェクトでは、大学、企業、支援団体、行政が連携し、包括的な支援モデルを探りました。



JV-Campus をプラットフォームとして運営しているキャリア教育コンテンツ

1 課題意識から始まった挑戦

本プロジェクトは、文部科学省の国際化支援事業であるグローバル 30 や SGU を通じて来日し、英語で理工系学位の取得を目指す外国人留学生が、日本企業への就職・定着において十分な成果を上げられていないという問題意識から立ち上がりました。高度な専門性を有していても、学位取得までの時間的制約、来日時点での日本語能力の不足、日本型採用慣行への理解不足などが重なり、日本での就職に結びつきにくい状況が続いていました。こうした課題に対し、大学教員のみならず、留学生支援に関わる NGO、企業、政府機関担当者、在日大使館関係者など、多様な立場の関係者が問題意識を共有し、産学官連携による新たな支援の枠組みとして本プロジェクトが立ち上がりました。

2 支援の壁と可能性の発見

本プロジェクトで特に印象に残っているのは、課題が学生個人の努力や適応力だけにあるのではなく、支援の仕組みそのものにも大きな改善の余地があることが明確になった点です。従来の支援は、日本語教育、生活支援、就職支援が分断されがちであり、理工系留学生の実情に十分応えているとは言えませんでした。また、企業側にも、英語学位トラック留学生の専門性や潜在力を十分に理解し、受け入れる体制が整っていないという現実がありました。一方で、オンラインによる柔軟な支援と企業との連携を組み合わせることで、従来の制約を超える可能性も見えてきました。つまずきの発見と同時に、新しい支援モデルの手応えを得られたことは、本プロジェクトの大きな成果でした。



来日前から着手するキャリア教育のための教材開発

3 関係者の意識変容と学び

この取組を通じて、寄稿者や参加メンバーの意識にも大きな変化が生まれました。留学生支援は単なる生活支援や日本語補習ではなく、学修、キャリア形成、社会接続までを含めた包括的な設計が必要であるという認識が共有されるようになりました。また、英語学位取得トラックは「英語だけで完結する特別なコース」ではなく、日本社会への移行を支える橋渡しの場として再設計すべきであるという気づきも深まりました。大学、企業、支援団体、行政が個別に対応するのではなく、それぞれの役割を接続した支援エコシステムを構築することの重要性が、実践を通じて強く認識されるようになりました。



大阪で行われた、インドの理工系学生等の受け入れを進める産学連携決起集会

4 定着重視への政策転換へ

今後は、このような実践を個別の先進事例にとどめず、政策的に広げていくことが求められます。英語学位取得トラックをさらに展開していくのであれば、受入れ数の拡大だけでなく、日本企業への就職率や国内定着率を重視した制度設計へと転換する必要があります。こうした問題意識と実践は、現在、インドを主たる対象とする Japan Futures Lab プロジェクトへと発展しています。この中で、インドの高校生および大学生に対し、留学前の段階から日本語・言語文化学習に着手してもらい、進学後も継続的な支援を行うことによって、日本で学ぶインド人学生のキャリア設計と国内定着を支える仕組みの足場を構築していきます。2026 年 4 月からは、関西大学が提供する学習コンテンツと学びのモジュールが始動しており、留学前教育と留学後支援を接続する新たなモデルとして期待されています。本プロジェクトは、留学生政策を「受入れ」中心から「社会への定着」中心へと発想転換するうえで重要な示唆を与えており、日本社会の持続的な国際化と人材基盤強化に資するものとして、今後ますます期待されます。



外国人留学生を対象にしたビジネス日本語セミナー



Japan Futures Lab プロジェクトが 2026 年にスタート



池田 佳子 いけだ・けいこ

関西大学国際部教授。国際教育、異文化間協働学習、COIL ／ Virtual Exchange、英語による学位教育を専門とし、大学の国際化と高度外国人材育成に取り組む。産学官連携を通じて、多文化共修、教育 DX、社会実装型の国際教育モデルの構築を推進している。

プロジェクト名 英語学位取得トラック理工学系専攻外国人留学生対象の高度人材としての国内就職・定着を実現させる新しい学習支援スキーム構築

執筆者 関西大学 国際部 教授　池田 佳子

助成番号 D22-MG-0032

プロジェクトの概要

本プロジェクトは、英語で理工系学位取得を目指す外国人留学生を対象に、日本企業への就職・定着を支える新たな学習支援モデルを構築する取組です。日本語学習、キャリア支援、企業連携を組み合わせ、産学官協働で高度外国人材の国内定着を促進します。

健康情報を届け、 医療への道筋を整え、 連携を通じて解決の糸口を探る

コロナ禍で浮かび上がった、外国人が情報や医療から取り残されやすい現実。その経験を出発点に、本プロジェクトでは、多言語による健康情報の普及、保健医療につながる道筋の整備、地域や分野を越えた連携づくりに取り組んできました。個別の支援にとどまらず、平時に機能する仕組みをつくることで、分断を越え、誰もが健康でいられる社会への「反転」を目指しています。

1 コロナ禍の経験を土台にした深化

本プロジェクトは、コロナ禍において外国人が情報や医療から取り残されやすい現実に直面した経験を出発点としています。前フェーズでは、多言語での情報提供や相談支援を通じて、医療にたどり着くための「道筋」をつくることに取り組んできました。しかし、多くが個別の努力に支えられていた側面も大きく、平時にも機能する仕組みとしては十分ではありませんでした。そこで本プロジェクトでは、その経験を踏まえ、「つながり」を「仕組み」のモデルづくりへと発展させることを目指して活動を進めてきました。

2 健康ハンドブックが生む関係性

一つ目の柱である「健康課題に関する情報普及のモデルづくり」の中心にあるのが、「日本ではたらくベトナム人のための健康ハンドブック」の取り組みです。このハンドブックは、ベトナム保健省が設立した Migrant Health Working Group のイニシアチブとして国際移住機関（IOM）から委託されて作成したものです。単なる保健医療の知識提供にとどまらず、「困ったときにどうすればよいか」という具体的な行動につながる内容に踏み込んでいます。さらにこのハンドブックは、外国人本人だけでなく、国際交流協会、支援団体、雇用者、行政機関など、外国人の健康に関わる多様なアクターをつなぐ「関係づくりのツール」として機能し始めています。現場では、このハンドブックをきっかけに対話が生まれ、支援や連携の入口となる場面が増えてきました。また、このハンドブックの多言語化に取り組むことで、ミャンマー人、ネパール人、インドネシア人など、日本で暮らす多様なコミュニティとの関係も広がってきました。それぞれのコミュニティの特性や課題の違いを踏まえながら、どのように活用すれば実際の行動につながるのかを模索する段階に入っています。情報を届けるだけでなく、共に考え、共に使い方をつくっていくプロセスをモデルとしていきたいと考えています。



「日本ではたらくベトナム人のための健康ハンドブック」Web 版 （https://handbook.minna-health.com/ja/）



第 98 回日本産業衛生学会シンポジウム「小規模事業場における外国人労働者の健康対策と多分野・多機関連携」で、MINNA のメンバーが座長、シンポジストとして登壇（2025 年 5 月 17 日、於仙台市）。

3 見えてきた「道筋」の壁

二つめの柱である「保健医療にたどり着く道筋を整備する」取り組みとして、医療従事者と外国人模擬患者との対話を中心としたワークショップや、オンライン診療の試み、健康保険のない外国人に関するケーススタディを行ってきました。そこから見えてきたのは、医療機関にとって外国人対応が大きな負担となっていること、外国人にとっては受診しても十分に納得が得られず結果として医療機関から足が遠のいてしまいがちなこと、そして無保険者と彼らを支える人たちが極めて厳しい状況にあることなど、個別の努

力だけでは乗り越えられない壁が存在していることです。これらは、単に「外国人の問題」ではなく、制度や仕組みのあり方そのものに関わる課題であることが明らかになってきました。



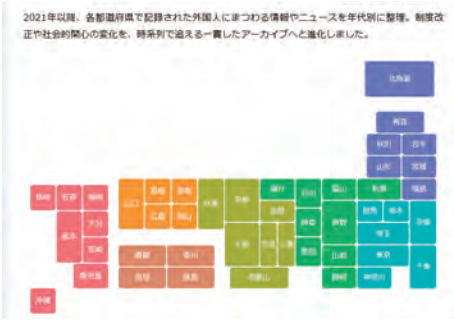
日本プライマリ・ケア連合学会学術大会 2025 ワークショップ「異文化感受性を伸ばし、外国人診療の向上を目指そう！」を MINNA が共催 (2025 年 6 月 22 日、於札幌市)。
https://minna-health.com/sapporo2025

4 つながり直すことで見える解決の糸口

こうした課題の背景には、外国人に関わる多様なアクターや行政の各部署が十分につながっていないという構造があるのではないかと考え、私たちは「地域連携セミナー」を重ねてきました。医療、行政、支援団体、企業などが一堂に会し、それぞれの立場から課題を持ち寄ることで、これまで見えていなかった関係性や役割分担が少しずつ浮かび上がってきています。また、地域と地域をつなぐツールとして「都道府県プロファイル」をつくり半年ごとにアップデートしてきました。これは、全国各地における技能実習生を始めとする外国人に関わる報道を見える化したものです。これにより、各地の実践を学び合い、横につながる基盤が形成されつつあります。さらに、外国人排斥の言説が広がる中で、「反うわさ戦略」との連携も模索してきました。外国人をめぐる誤解や不安に対して、対話を通じて向き合うこのアプローチを、保健医療の分野でも取り入れようとしているところです。同時に、外国人が直面する課題の多くは、日本社会が抱える課題の反映でもあります。そこで私たちは、SDGs の視点から、社会的連帯経済や包摂的な循環経済といったオルタナティブな経済のあり方との接点についても検討を進めてきました。



浜松国際交流協会（HICE）と MINNA が共催した地域連携セミナー「みんなで考える外国人の医療課題」（2025 年 2 月 9 日、於浜松市）
（https://sdg-mig-social.org/hamamatsu20250209/）



外国人をめぐる地域の動きが見える「47 県都道府県プロファイル」
（https://sdg-mig-social.org/select-prefecture/）

5 「反転」に向けたこれから

これまでの活動を通じて、現状のままでは、受診の遅れによる外国人患者の重症化が進み、外国人の健康が脅かされるだけでなく、日本の保健医療体制そのものにも大きな負荷がかかっていく可能性が高いことが見えてきました。一方で、私たちの取り組みの中には、その状況を変えていくための具体的なヒントも確かに存在しているように思います。情報、アクセス、連携という三つの柱を横断しながら、現場で機能する仕組みを積み重ねていくことで、状況を少しずつ変えていくことができるのではないか。世界的に複合危機や社会の分断が深刻化していますが、分断を乗り越え、包摂へと向かう「反転」の契機としていきたいと考えています。



藤田 雅美 ふじた・まさみ

みんなの外国人ネットワーク（MINNA）運営委員。世界保健機関（WHO）、国立健康危機管理研究機構国際医療協力局などをとおして国際保健医療協力に従事してきた。HIV、公衆衛生、移民の保健医療アクセス、SDGs とグローバルヘルスを専門に、研究・実践の両面から活動している。

プロジェクト名　外国人労働者の健康課題解決のための情報普及・保健医療サービスへの道筋整備・連携体制強化
執筆者　みんなの外国人ネットワーク　藤田 雅美
助成番号　D22-MG-0039

プロジェクトの概要

コロナ禍で取り組んだ外国人コミュニティへの情報提供と医療アクセス支援の基盤を発展させ、健康情報の普及、受診までの道筋の整備、多分野連携の強化を通じて、持続可能で包摂的な仕組みのモデルづくりを目指すプロジェクトです。

2023

2023 年度助成事業

高度人材の「地方」選択に関する意思決定過程に基づく、
高度人材の流入促進及び受入れ環境整備モデルの構築／ D23-MG-0017
結城 恵（群馬大学 特別教授・名誉教授）

外食産業を事例とする求職外国人と求人事業者のミスマッチ構造に関する調査研究
ならびにその解消のための事業構築／ D23-MG-0021
鍋島 祥郎（一般社団法人大阪外食産業協会 外国人雇用推進部門会 筆頭業務委員）
／代表者：井上 泰弘（一般社団法人大阪外食産業協会 副会長）

豊田市発！ 産官学連携による在留外国人定住化に向けた
多文化共生次世代育成／ D23-MG-0030
小林 かおり（椙山女学園大学 情報社会学部 准教授）

外国人材の受入環境改善のための中小企業向け教材の開発と社会啓発／ D23-MG-0034
宍戸 健一（一般社団法人JP-MIRAI 理事・BHR事業部長）

生成系 AI を活用した「やさしい日本語」化ツール
およびその教育現場における効果的活用モデルの開発／ D23-MG-0036
熊谷 一亮（NPO 法人eboard コンテンツマネージャー）／代表者：中村 孝一（同法人 代表理事）

在日外国人経営者の経営実態の研究及び
経営支援体制構築に向けてのモニター支援の実施・調査／ D23-MG-0042
文 捷（一般社団法人日本産業イノベーション研究所 理事）／代表者：渡貫 諒（同法人 代表理事）



地方は外国人材を選ぶのか、 外国人材に選ばれるのか
―問いの変化が教えてくれたこと―

人手不足が深刻化する地方では、高度外国人材の活躍に期待が寄せられています。群馬県での留学生就職支援から始まった本プロジェクトは、就職後の定着をめぐる問いを起点に、姫路、広島、ベトナムへと視野を広げてきました。調査と対話を通じて見えてきた問いの変容について紹介します。



キャリア形成を語り合う会（2026 年 2 月 22 日開催）。70 名を超える修了生が集合。

1 群馬から始まった問い

人手不足が深刻化する地方において、高度外国人材の活躍が期待されています。私も長年、群馬県で外国人留学生の就職支援に取り組んできました。2015 年には産学官金が連携する「グローカル・ハタラクラスぐんま（GHKG）」を立ち上げ、留学生のキャリア教育、コミュニケーション教育、インターンシップを一体的に展開してきました。その結果、県内企業へ就職する留学生は増え、多くの自治体や大学から「群馬モデル」として注目されるようになりました。

その一方で、私の中には一つの疑問がありました。就職した留学生たちは、その後も地域に定着しているのだろうか。そして、なぜある人は地方を選び、ある人は地方を離れるのだろうか。

この問いから、本プロジェクトは始まりました。

2 一人の卒業生との対話

調査では、多くの外国人留学生や卒業生への聞き取りを行いました。その中で、ある卒業生の言葉が今も忘れられません。

「最初は東京に行くつもりでした。でも群馬には相談できる人がいました。」

その卒業生は、日本語能力も高く、大都市圏での就職も十分可能でした。それでも群馬県内企業への就職を選び、現在も地域で働いています。

私は当初、その理由は給与や企業規模、キャリア形成の機会にあるのだと考えていました。しかし彼が語ったのは別のことでした。大学の教職員との関係。地域の支援者との出会い。企業担当者との信頼関係。そこには、「自分を必要としてくれる人がいる」という感覚がありました。

その話を聞いたとき、私は気づきました。地方定着とは、制度や支援策だけで説明できるものではない。人と人との関係の中で生まれるものなのだ、と。



「群馬で働く意味」を語り合う修了生たち。

3 群馬から姫路、広島、そしてベトナムへ

当初、私たちは群馬県で得られた知見をもとに、「地方定着モデル」を構築しようとしていました。その後、姫路や

広島の関係者との対話を重ねる機会を得ました。すると、同じ地方であっても状況は大きく異なることが見えてきました。産業構造も違う。大学の役割も違う。企業文化も違う。しかし、不思議なことに共通点もありました。それは、人材不足そのものではなく、大学、企業、自治体、地域住民が、留学生と継続的に関わる仕組みが求められていることでした。さらに調査を進める中で、視野は日本国内を超えていきました。



地域とのつながりは、キャリア形成にどのような意味を持つのか。

ベトナム出身者のライフヒストリーを追うと、日本で学び、日本で働き、その後母国へ戻る人、日本と母国を往来しながら活躍する人など、多様な人生が見えてきました。その姿を前にして、「地方定着」という言葉そのものが揺らぎ始めました。地域に残ることも重要なひとつの姿です。しかし、それだけでは語れない、多様な地域との関わり方があるのではないでしょうか。地域と地域、国と国をつなぐ生き方にも、別の価値があるのではないだろうか。そんな新たな問いが生まれてきたのです。



4 計画変更が教えてくれたこと

プロジェクト開始時、私たちは高度外国人材の地方定着モデルを構築しようとしていました。しかし調査と実践を重ねる中で、私たち自身の問いが変わっていきました。外国人材を理解しようとしていたはずが、気づけば私たちは地域社会そのものを見つめ直していたのです。

外国人材に適応を求めるだけでは十分ではありません。企業、大学、自治体、地域住民もまた、多様な人々とともに生きるために学び続ける必要があります。こうした気づきから、私たちは研究計画を見直し、助成期間の延長をお願いしました。当初予定していたモデル構築だけではなく、群馬、姫路、ベトナムなどで得られた実践知を整理し、社会へ還元することに重点を移したのです。

振り返れば、それは研究の後退ではありませんでした。現場で出会った人々との対話によって、研究の問いそのものが深まった結果だったと思います。外国人材の受け入れは、外国人だけの問題ではありません。それは、異なる背景を持つ人々が、どのように出会い、信頼を築き、ともに地域社会を形づくっていくのかという問いでもあります。本プロジェクトを通して私が得た最大の学びは、その問いに終わりはないということでした。

だからこそ、これからも現場での対話を重ねながら、ともに学び、ともに地域をつくる実践を続けていきたいと思います。その先に、多様な人々がともに生きる地域社会の姿を、実践と研究の往還を通して探り続けたいと考えています。



結城 恵 ゆうき・めぐみ

群馬大学 特別教授・名誉教授。博士（教育学・東京大学）。専門は多文化共生、外国人児童生徒教育、高度外国人材の受入れと社会統合。約 30 年にわたり、教育、就労、地域づくりを通じた共生社会の実現に取り組む。群馬県における留学生就職促進教育プログラム「グローカル・ハタラクラスぐんま（GHKG）」の企画・運営に携わるほか、国や自治体の外国人施策の立案・推進にも参画している。

プロジェクト名 高度人材の「地方」選択に関する意思決定過程に基づく、高度人材の流入促進及び受入れ環境整備モデルの構築

執筆者 群馬大学 特別教授・名誉教授　結城 恵

助成番号 D23-MG-0017

プロジェクトの概要

人口減少が進む地方において、高度外国人材がなぜ地域を選び、働き続けるのかを明らかにするため、群馬県を中心に、姫路市、広島県、ベトナムなどを対象として調査と実践を行った。当初は地方定着モデルの構築を目指していたが、調査を通して、外国人材と地域社会との関係性や相互の学びの重要性が見えてきた。その意義を探究した。

外食産業で適正な外国人雇用を推進するために、 業界として取り組むべきことは何か

深刻な人手不足に直面する外食産業では、外国人雇用が欠かせないものとなっています。しかし、働く側のキャリア意識や来日前の実情を理解しないままでは、ミスマッチや離職を招きかねません。大阪外食産業協会の取り組みと調査結果から、業界として求められる適正雇用のあり方を考えます。

1 人手不足に苦しむ外食産業と外国人雇用

外食産業は、味や笑顔のように DX 化しにくいサービスを、働く人の力で支える労働集約型の産業です。夜間営業も多く、少子高齢化による人手不足は業界の基盤を揺るがす課題となっています。

一般社団法人大阪外食産業協会（ORA）は、外食産業への社会的なまなざしを変えようと、1981 年に大阪の外食事業者が立ち上げた団体です。外食産業は外国人留学生を多く雇用してきましたが、かつては卒業後に外食企業で働こうとしても在留資格が認められず、企業と留学生がどれほど「相思相愛」でも継続雇用はできませんでした。ORA では、外食産業に外国人就労の門戸を開くため、2017 年に委員会を設置。政府と精力的に交渉を続けた結果、2019 年、特定技能の制度創設につなげました。

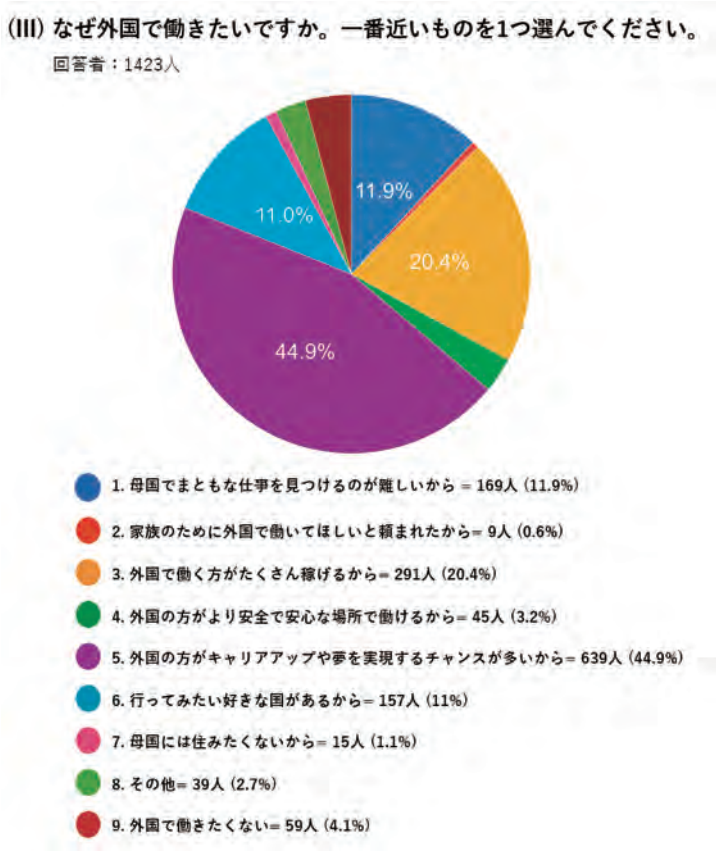
2 5 万人を超える外国人就労者

ORA の外国人雇用推進部門会は、設置当初から一部の事業者が脱法的な外国人の就労を行ってきたことを問題視。外国人の「適正雇用」を強く呼びかけ、そのために適切な雇い方をしている企業を認証する制度を独自に立ち上げるなど、実践を積み重ねてきました。

特定技能の創設から 6 年で、この在留資格を利用して外食分野に就労した外国人は 5 万人を超えました。その一方で、外国人就労者がなぜ日本を目指すのか、どんなキャリアプランや人生設計をもって働いているのかなど、就労者側の状況を理解しないまま雇用することで、短期離職や異文化ハラスメントなど、様々な問題も発生しています。トヨタ財団の助成金は、実態解明と解決策を探るチームに大きな資源を与えてくれました。

3 調査結果が明らかにしたミスマッチ構造

2024 年の 12 月、日本での就労をめざすインドネシア人 1423 人にアンケート調査を行いました。その結果、日本の経営者が考える外国人就労者のイメージとは異なる姿が明らかになりました。



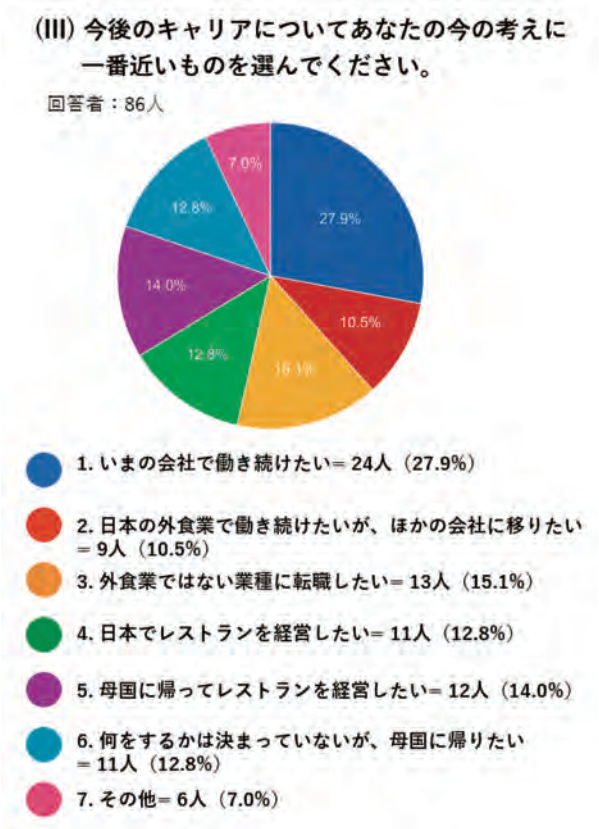
外国で働く動機を尋ねたこの質問は、雇用する側とされる側のミスマッチをあぶり出した。

特徴的だったのは、日本を目指す人たちがキャリアアップを求めていることです。「なぜ外国で働きたいですか」という質問に対して 44.9％の人が「外国の方がキャリアアップや夢を実現するチャンスが多いから」と答えており、「外国で働く方がたくさん稼げるから」の 20.4％を大きく上回っています。

メディアによる紹介の仕方もあってか、外国人就労者と言えば、人が嫌がる仕事をお金目的で行う人というイメージが流布しています。しかし外国人が日本に来る目的の多くはキャリアアップであり、その意味でよりよい待遇ややりがいを求めて転職するのは当然と言えます。

実際、日本の外食企業で働く 66 名に聞いたところ、いまの会社で働き続けたいと考えている人は 27.9％にとどま

り、転職や起業を求めている人たちが全体の 50％を超えています。



今の会社で働き続けたいという外国人は３割弱。転職や独立を考えている人は５割を超えていた。

他方、賃金に対する期待（グラフ省略）は市場の実態を反映しており、厚労省「令和６年外国人雇用実態調査」による特定技能就労者の平均月収 25 万 300 円という数値を中心とした分布となっています。現状の賃金をよく知っていると言えるでしょう。

また、日本の外食業に対するイメージについて尋ねた質問に対しても「労働時間が長い」「休日が少ない」という特徴を把握しており、日本の労働環境をかなりよくわかっていると言えます。

4 日本をめざす情熱

このアンケート調査の結果を踏まえ、2025 年９月、私たちはインドネシアにおいて日本の外食産業への就労を希望する 80 人に対して、より詳細なインタビューを実施しました。普通科高校で日本語を学ぶ人、専門高校で調理を学ぶ人（写真）、大学で日本語を専攻する人のほか、職業訓練所や日本語学校で特定技能外食の資格試験の勉強をしているたくさんの若者たちから話を聞きました。彼らはみな、日本で活躍する未来の自分の姿を熱く語り、日本人として感謝と感動を覚えずにはいられませんでした。一方で、日本語能力や日本文化に対する理解といった部分には不安を感じることも多く、来日希望者に対する日本語や日本文化の学習機会を海外でどこまで増やせるかも、現状の課題だと感じました。



調理の専門学校で学ぶインドネシアの若者たち。

5 日本の移民受け入れの未来

インタビュー調査でもう一つ印象に残ったことがあります。それは、2025 年７月の参議院議員選挙にて外国人排斥を掲げる政党が躍進したというニュースがインドネシアでも広く知られ、日本を目指す若者たちや指導する教職員の間で大きな不安が広がっていたことでした。本稿執筆中にも特定技能外食分野の在留資格許可申請の受付が停止されることが発表され、私たちも日本の将来の移民受け入れに不安を感じています。こうした政治状況を見守りつつ、適正で安定した外国人雇用が継続できる環境づくりに今後も邁進してまいりたいと思っています。



鍋島 祥郎 なべしま・よしろう

大阪市立大学（現大阪公立大学）で人権問題の専任教員として 13 年間奉職。2008 年、日本が好きで日本語を真剣に学ぶ若者の夢を実現するインターンシップ事業を創設。2015 年には日本、インドネシアの双方で会社を設立し、以降、インドネシアから日本へ様々なかたちで人材を送出する事業を展開している。

プロジェクト名 外食産業を事例とする求職外国人と求人事業者のミスマッチ構造に関する調査研究ならびにその解消のための事業構築

執筆者 一般社団法人大阪外食産業協会 外国人雇用推進部門会 筆頭業務委員　鍋島 祥郎

助成番号 D23-MG-0021

プロジェクトの概要

留学生バイトや特定技能など、外食産業は外国人就労者が多い分野です。将来オーナーになりたいという夢を持つ若者たちに人気の日本の外食業ですが、受け入れる社長たちの外国人や入管法に関する理解は脆弱です。産業分野を指定してブルーカラー労働力を受け入れる特定技能制度がはじまり、業界としての責任ある行動が求められていると考える「食の都」大阪の業界団体が中心となり、関連する事業者、支援者、学者とタッグを組んで推進する業界改革プロジェクトです。

豊田市から始まる、 産官学連携による多文化共生と次世代の育成

ブラジル系住民が多く暮らす豊田市では、言葉や文化の違いから、子ども・若者の進路や将来の選択肢が限られてしまうという課題があります。本プロジェクトでは、産官学の連携により、大学生との交流、オンライン教材、職業体験、地域との共創を重ねながら、多文化共生を支える次世代育成の仕組みづくりに取り組んでいます。

1 プロジェクト立ち上げの背景と産官学連携

本プロジェクトは、豊田市におけるブラジル系住民の集住地域において、言語や文化の違いに起因する社会的孤立と、子ども・若者の進学および職業選択の制約という課題認識から立ち上げられました。特に、日本語によるコミュニケーションが困難な若年層は、進学機会へのアクセスが限定され、将来の選択肢が狭められる傾向にあります。これまで教育機関、地域、企業が個別に関与してきたものの、分野横断的な連携は十分とは言えませんでした。本プロジェクトでは、従来から豊田市で活動してきたメンバー間の信頼関係と問題意識の共有を基盤に、産官学が連携する体制を構築し、複合的な課題に対する実践的アプローチを可能としました。



進路・キャリアに関するオンラインゲーム
教材を用いて一緒に考える様子

2 実践の中で生成される「共生」とその展開の可能性

本プロジェクトにおいて特に印象的であったのは、進路・キャリアに関するオンラインゲーム教材を学生主体で開発し、ブラジル人学校の生徒と日本の大学生による混合チームで対抗戦を実施した場面です。教室には何度も歓声が上がり、参加者同士が自然に声を掛け合いながら協働する様子が見られました。普段の授業では受動的に見えることもあった生徒たちが、言語の異なる日本の学生とともに主体的に関わり、楽しそうに取り組む姿は、「共生」が理念として与えられるものではなく、実践の中で生成されるものであることを示しています。教室で見られた「共生」の萌芽は、地域社会へと接続されうるものであり、多様な主体間に新たな関係性を構築していく可能性を具体的に示唆するものとなりました。

3 多様な主体に広がる次世代育成と意識の変化

プロジェクトへの参加を通じて、関係者の意識にも顕著な変化が見られました。日本の大学生は、これまで接点の少なかった外国にルーツを持つ人々との関わりの中で、自らの役割を見出し、継続的に関与しようとする姿勢を育んでいます。一方、ブラジル人学校の生徒は、大学訪問や交流を通じて進学を現実的な選択肢として捉えるようになり、進学意欲の向上が確認されました。さらに、保護者世代においても教育や進路への関心が高まりつつあります。このように、本プロジェクトは当事者にとどまらず、地域社会に関わる多様な主体に対して、次世代育成の契機を生み出しています。



大学の授業を体験！テーマは、「アニメ・マンガ論」。やさしい日本語を用いながら身近なテーマを題材とすることで、日本語であっても推測しながら理解できることを体感。



学食体験。好きな学食を食べるため、事前に券売機の日本語メニューを読む練習をして、学食に臨む！



日本とブラジルの学生が協働して、豊田市のツーリズム協会への記事を作成

4 多様化・高齢化と四主体構造から捉える次世代育成の再編

本プロジェクトを通じて明らかになったのは、多文化共生を支える次世代育成が、複数の主体による共創の場としての構造を持つという点です。第一に外国にルーツを持つ子どもたち、第二に地域社会の未来を担う日本の学生をはじめとする若い世代、第三に支援を担ってきたNPO等における高齢化への対応としての後継者育成、そして第四に教育実践を担う教員層の次世代への継承です。従来は当事者支援が中心でしたが、社会全体の多様化および高齢化を背景に、これら四主体を横断する次世代育成の必要性が一層明確になりました。すでに出雲市をはじめとする同様の課題を共有する市町村との交流・横展開も進みつつあり、地域間での知見共有とモデルの適用が始まっています。今後は、より早期からの進学意識の醸成や高等教育機関の受け入れ体制の必要性を踏まえつつ、多様な主体を包摂する持続可能なモデルとして、多文化共生と人材育成を統合的に捉えていくことが重要です。



ブラジル系の住民が多い浜松市との交流・横連携



小林 かおり こばやし・かおり

椙山女学園大学情報社会学部准教授。専門は国際協力学、開発社会学、社会マネジメント学。多文化共生、国際移動、異文化理解、海洋環境などをテーマに、国内外でのフィールドワークを通じて地域社会における共生のあり方を研究するとともに、文理融合アプローチや国際共同研究も含めた学際的な研究に取り組んでいる。

プロジェクト名 豊田市発！産官学連携による在留外国人定住化に向けた多文化共生次世代育成

執筆者 椙山女学園大学 情報社会学部 准教授
小林 かおり

助成番号 D23-MG-0030

プロジェクトの概要

豊田市のブラジル系住民集住地域では、日本語の壁により子ども・若者の進路や職業選択が制約され、社会的孤立も生じています。本プロジェクトは次世代育成を目的に、AI活用、進学・キャリア支援、職業体験、共創型ツーリズムを通じ、多文化共生と人材育成を産官学連携で推進し、地域の持続可能性向上と他地域への波及を図ります。

企業が責任をもって外国人材を受入れるための動画教材開発について

企業が外国人材を受け入れる際、さまざまな課題に直面します。ビジネスと人権の観点から、外国人労働者への理解を深め、職場定着につながる雇用管理を体系的に学べるように設計されたオンライン学習コンテンツの開発と普及に向けた取り組みを紹介します。

1 JP-MIRAI が生まれた経緯とプロジェクトについて

JP-MIRAI は、外国人労働者の権利保護と受入れ環境の改善を目的に 2020 年に設立され、2023 年に一般社団法人として体制を強化しました。外国人向け生活情報アプリや多言語相談窓口の運営、企業の人権デューデリジェンス支援、企業向け学習教材開発、スタディーツアーや勉強会など、多様な関係者と協働しながら幅広い活動を進めています。

外国人労働者の受入れが拡大する一方で、高額な来日前手数料や来日後の雇用現場での人権侵害が国内外から指摘されてきました。大手企業では「ビジネスと人権」への対応が進む一方、実際、外国人労働者の 6 割以上を雇用しサプライチェーンを支える小規模事業所及び中小企業では体制が不十分で、問題を理解し、解決へ取り組むための支援の必要性が高まっていました。JP-MIRAI 会員間の議論でも、日本全体の責任ある外国人雇用の底上げには、中小企業が無理なく基礎から学べるわかりやすい動画教材の整備が不可欠との意見が多く寄せられました。こうした背景を踏まえ、JP-MIRAI はトヨタ財団の助成プログラムに応募し、2024 年 3 月に採択されました。

「良い教材を作っても、普及はその何倍も大変であり、戦略的な進め方が必要だ」― 事業採択過程でトヨタ財団からいただいたこの助言を常に念頭に置き、事業実施期間を通じて多様な普及ルートを模索し続けました。

2 有識者と議論を重ねながら進められた教材開発

教材開発には、外国人雇用の第一人者である杉田昌平弁護士をはじめとする有識者・関係団体のコアメンバーチームを形成し、教材が扱う範囲や効果的な説明・表現について議論を重ねました。また、2024 年 8 月にはワークショップを開催し、教材の構成や内容について広く会員の意見を聞きました。結果、当初の「中小企業向け」という枠にとらわれず、小規模、中小、大手企業のいずれにおいても基礎から「責任ある外国人雇用」を学べ、社内研修・啓発活動にもご活用いただけるコンテンツを備えた、「マネージャー向け 1 時間」及び「担当者向け 5 時間」の 2 つのコースを作成することになりました。

とにかく、飽きずに楽しく、忙しくても学習が継続できる教材とすることを心掛け、理論（講義）と実践につながる分かりやすい事例入りのアニメーションを組み合わせ、理解が深まるように工夫したほか、ゲーム的な達成感もありながら学んでいただけるよう、学習管理システム（LMS）を用い、学習後は、バッジまたは修了証が発行される仕組みとしました。

また、2 つのコースの提供を教材開発のゴールとはせず、変化していく外国人労働者受入れ制度、地域や業界ごとに異なる課題への取り組みを支援する動画の配信を続けていくことになりました。

3 教材の普及に向けた取り組み

当初から、①企業のサプライチェーンの中での展開、②業界団体での活用、③自治体から地域の企業への展開、④金融機関を通じた普及などのアイデアが出されていました。教材の約半分（15 本）が完成した 2025 年 9 月に、公開の「ローンチイベント」を開催し、全国社会保険労務士会連合会（以下、全国社労士会）や地方自治体、企業などから約 100 名が参加し、普及展開戦略について議論を行いました。大手企業からは、「中小企業のみならず、大企業においても部門間の理解のギャップは大きく、社内での取

サンプル教材

イントロダクション
～はじめに (4分)
教材の目的・学習メリット・構成、アニメーション教材の登場人物の紹介です。



標準コース　基礎編
～杉田弁護士の担当者向け「ビジネスと人権講座」～
講義7　外国人労働者と重要な課題 (15分)
人身取引/強制労働/人権侵害についての講義です。



標準コース　基礎編　～よくある話　～
第2話　伝わるコミュニケーションのコツ　ご近所トラブル編 (2分)



標準コース　基礎編　重要なトピック解説
その1「外国人労働者が大切にしていること」と「伝わる『やさしい日本語』のコツ」(11分)



り組みへの浸透に有効」、自治体からは、「企業支援策として活用したい」、及び全国社労士会からは、「社労士が顧客への説明資料としての活用可能」など、様々なアイデアが出され、活発な議論が交わされました。

4 教材の全編完成と本格的な普及に向けた展望

2026 年 4 月に、上記 2 つのコース用の動画 28 本及びテストなど全編が完成し、本格的に普及展開段階に入っています。現時点では、JP-MIRAI 有料会員、長崎県との連携協定に基づく地域の企業への配布、個別の企業契約による利用などを通じて約 270 名（企業）が受講可能な環境が整っており、徐々にユーザーが拡大しています。
今後は、業界団体や全国社労士会、長崎県以外の自治体などとも連携の上、ユーザーのフィードバックも得ながら、教材の充実と普及を図っていく方針です。



宍戸 健一　ししど・けんいち

一般社団法人JP-MIRAIの理事・BHR事業部長として、外国人労働者の権利保護と受入れ環境の 改善に向け、企業向けの学習教材のほか、公正で倫理的な採用（FERI）やサプライチェーンにおける救済プログラムなど、ビジネスと人権の取り組みを総括している。

プロジェクト名　外国人材の受入環境改善のための中小企業向け教材の開発と社会啓発
執筆者　一般社団法人JP-MIRAI 理事・BHR事業部長 宍戸 健一
助成番号　D23-MG-0034

プロジェクトの概要

本プロジェクトは、外国人労働者を受け入れる企業に向け、人権侵害の予防と適切な雇用管理を支援する取り組みです。強制労働や人身取引などリスクの高いテーマに絞り、短編動画等の教材、自己診断、バッジ制度などを通じて実践を促し、外国人材が力を発揮できる環境づくりに貢献します。

外国につながる子どもたちの学びを支えるための生成 AI を使った「やさしい日本語化」ツールづくり

外国につながる子どもが急増する日本の教育現場では、人材・財源の不足により十分な日本語支援が行き届いていません。生成 AI を活用した「やさしい日本語化ツール」の開発と教育現場での活用実証を通じたプロジェクトの取り組みを紹介します。

1 急増する「外国につながる子」と不足する日本語支援

日本の教育現場では、海外から帰国した子や外国生まれの子、日本生まれでも保護者の母語が日本語でない等の「外国につながる子」が急増しています。文部科学省の 2025 年度調査では、公立学校に通う児童生徒のうち約 8 万 5 千人が日本語指導を必要としており、2016 年度比で約 2 倍に増加しています。

こうした子ども達への日本語指導は、学校現場で週平均 4 時間程度実施されていますが、弊団体が行った調査では回答の 75% で継続年数が 2 年以内にとどまります。「日常会話はほぼ理解できるが、授業の言葉はよくわからない」という段階で指導が終了してしまうケースや、学年が上がり授業内容が難しくなっても追加的な支援が届かないケースが多いのが実情です。

こうした課題に対して、学校現場では日本語指導担当者だけでなく、学級担任や教科担当の教員が教室掲示物の多言語対応や教材へのふりがな付与、やさしい日本語へのリライトなどの対応をしています。しかし、いずれの取り組みも多くの人手を必要とし、人材・財源が限られた環境では対応が困難です。

本プロジェクトは、ICT を活用した即時変換ツール「やさしい日本語化ツール」の開発と学校・教育現場での活用実証を通じて、人材や財源が限られた中でも子ども達の学習機会保障を実現することを目指しました。

2 現場の声から生まれ、育ったやさしい日本語化ツール

開発にあたっては、まず日本語指導に関わる学校・学習支援団体へのヒアリングを実施し、その知見をもとにツールの初版を開発・公開しました。

実際に現場でツールを使っていただくと、「思った以上に上手くやさしい日本語に変換され驚いた」「授業準備の大部分を占めていた変換作業が楽になった」といった前向きな声が届いた一方、「変換に時間がかかる」「子どもが使う場合は写真から変換できると助かる」といった要望も寄せられました。

開発においては、現場の要望をそのまま反映するのではなく、その背景にある課題を把握するために視察や追加ヒアリングを重ねました。寄せられた声を読み解いていくと、支援者の作業負担の軽減にとどまらず、子ども達自身がツールを使いこなせるようになることが本質的な課題解決につながることが見えてきました。そこで、写真・音声入力への対応や、やさしい日本語による辞書機能、母語からやさしい日本語への翻訳機能を追加するなど、子ども達が使いやすくなるよう機能を拡充しました。この間、生成 AI の急速な進化により、変換スピードや画像認識精度が大幅に向上したこともツールの改善を後押ししました。

3 ツールが変えた日本語指導のかたち

プロジェクト開始当初、ヒアリングで寄せられた声の多くは、既存の支援方法を前提としてどのようにツールを活用できるかという内容でした。しかし、ツールが現場に根づくにつれ支援のあり方そのものの変化がみられるようになりました。

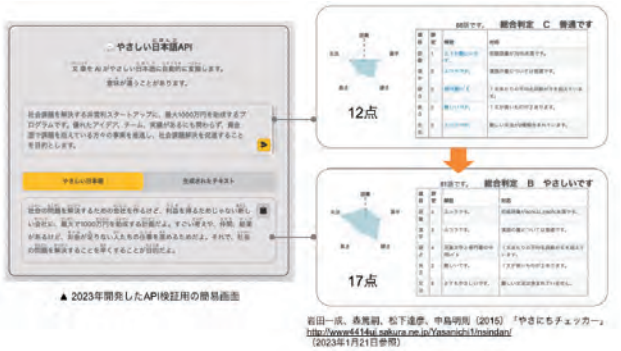
ある現場では、日本語指導の後期には語彙の定着を目的とした単語調べや辞書の使い方指導に多くの時間が割かれていました。しかしツールを活用することで語彙の理解を補えることがわかってからは、そうした指導の時間を大幅に短縮し、その分の時間をより発展的な文法・表現の学習や、教科学習の支援に充てられるようになったという声が寄せられました。

日本語指導の現場では、語学的なサポートから教科学習の補助、保護者との連絡まで、あらゆることが日本語指導担当者に期待されています。ツールの登場により、「ツールで代替できる支援」と「人でなければできない支援」の棲

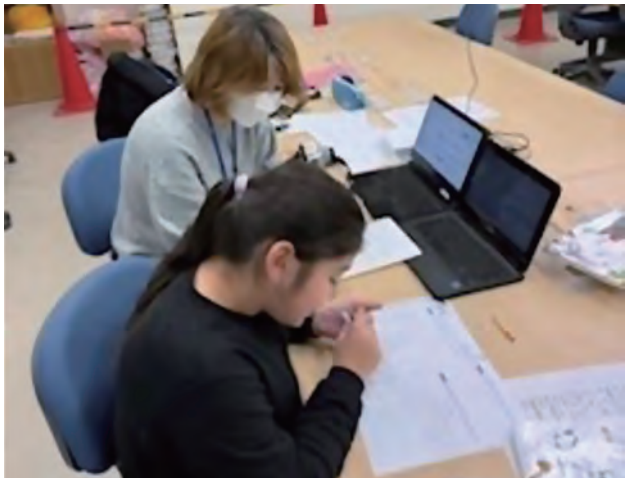
み分けができるようになり、支援者がより必要な支援に集中できる環境が築かれたといえます。
また、日本語指導が終了した後も「ツールがあるから大丈夫」と話す子ども達の声から、本ツールは日本語指導が終了した後の学習にも肯定的な変化をもたらしたことがわかります。

4 「特別な配慮」から当たり前の道具へ

現在、やさしい日本語化ツールの利用は「特別な配慮」として受け取られていますが、このツールが当たり前に使われるようになれば、さらなる変化が起きると考えています。目が悪ければ眼鏡をかけるように、学習への参加に必要な道具として、やさしい日本語化ツールを使うことがごく自然なこととして受け入れられる。そうした教室では、日本語指導を必要とする子ども達が「支援すべき対象」としてではなく、他の子と同じように当たり前に学び、その声を聞いてもらえる環境が生まれます。本プロジェクトを通じて開発したやさしい日本語化ツールを多くの現場に広げることで、外国につながる子ども達が当たり前にそこにいられる教室が広がるよう、今後も活動を続けてまいります。



「やさ日チェッカー」を用いた文章のやさしさ検証の結果



日本語指導でツールの使い方を学んだ子が家庭学習でツールを利用するケースも。



文章をやさしくする機能は、保護者向けプリントの「やさ日」化にも活用されている。

「やさしい辞書機能」は、説明文に加えて画像も提示し理解を助ける。また、母語で考えた内容を理解しやすい日本語に変換する「やさしい翻訳機能」は、作文や発表活動にも活用されている。





熊谷 一亮 くまがい・かずあき

ペンシルバニア州立インディアナ大学修士課程にて応用言語学および英語教授法 TESOL を専攻。英語教員として中高一貫校に勤務したのち 2019 年度より NPO 法人eboardの職員に。教材開発チームにてコンテンツマネージャーを務める。2021 年度からは日本語支援を必要とする外国につながる子の学習を支援する教材の開発および現場のサポートに関わる。

プロジェクト名 生成系 AI を活用した「やさしい日本語」化ツールおよびその教育現場における効果的活用モデルの開発
執筆者 NPO法人eboard コンテンツマネージャー 熊谷 一亮
助成番号 D23-MG-0036

プロジェクトの概要

外国につながる子どもが急増する日本の教育現場では、人材・財源の不足により十分な日本語支援が行き届いていません。本プロジェクトでは、生成 AI を活用した「やさしい日本語化ツール」の開発と教育現場での活用実証を通じて、限られたリソースの中でも子ども達の学びを保障できる環境の構築を目指しました。

在日外国人経営者への研究の経緯と意義について

在日外国人経営者は、日本社会の産業や地域を支える存在である一方、制度の周縁で多様なリスクを抱えています。本稿では、留学生の起業選択を出発点に、在日外国人経営者を研究し続けてきた筆者が、その形成過程や社会的位置を見つめ直し、このテーマを研究する意義を考えます。

1 導かれるようにスタートした在日外国人経営者の研究

私の大学での専攻は日本語でした。そのため、卒業後に日本へ留学することは、私にとってごく自然な選択でした。数ある学問分野の中で、私が迷うことなく社会学を選んだのは、社会学が単に社会の現状を記述する学問ではなく、社会がなぜそのように動いているのかを理解し、その理解を通じて問題を発見し、説明し、さらには改善への道筋を探る営みであると考えてきたからです。

本稿では、私がなぜこれほど長く「在日外国人経営者」というテーマにこだわり続けてきたのか、その理由の一端を述べてみたいと思います。

2 外国人経営者と接しながら研究を行う意義に気づく

十数年前、大学院でこのテーマを定めたばかりの頃、ある同級生に「在日外国人経営者という課題には、福祉や災害研究のように、明らかに困窮した社会的弱者がいるわけではない。それを研究する意義は何か」と問われたことがありました。当時の私は、その問いに対して十分に説得的な言葉を返すことができませんでした。

しかし、この十数年、私は研究として在日外国人経営者を追い続ける一方、実務の現場でも多くの外国人起業家・経営者と接してきました。そのなかで次第に明確になってきたのは、彼らが深い困難やリスクを抱えながらも、それが社会の視野に入りにくいかたちで存在しているということです。彼らが直面する困難は、個別的な問題にとどまらず、日本社会そのものが抱える社会的リスクや制度的なひずみを映し出しているように思われます。

3 研究テーマとして選んだ留学生の起業

私が当初関心を寄せていたのは、「留学生の起業選択」でした。当時、このテーマはほとんど注目されていませんでした。日本社会における「外国人材」をめぐる議論は、主として留学生の日本企業への就職に集中していたからです。

それに対して、起業を選ぶ留学生は数としては多くなく、社会的にも目立ちにくい存在でした。しかし私は、まさにその少なさと周縁性ゆえにこそ、研究する価値があると考えてきました。起業とは、日本の比較的安定した雇用システム、とりわけ長期雇用の枠組みに入ることなく、自らリスクを引き受け、不確実性と引き換えに、より大きな自律性や上昇可能性を求める選択だからです。そこには、個人の性格や偶然だけではなく、日本と出身国の双方における機会構造への判断が反映されています。

とりわけ中国人留学生において、その傾向は顕著でした。中日間の経済格差が相対的に縮小し、「日本企業での就職」の魅力は、以前ほど自明なものではなくなりました。他方、中国では留学生起業を後押しする政策的動員と制度的支援が強まってきました。また、「経営・管理」ビザに必要な



当研究所が主催した起業セミナー及び無料相談会開催時の様子。東京都在住外国人支援事業助成の対象にもなった。



在日留学生を対象にしたビジネスコンテスト大会。約 10 年間、ほぼ毎年継続しており、コロナ禍でもオンラインで結んで行われた。



2025 年 12 月に衆議院第一議員会館で行ったシンポジウムで、「在日外国人経営者のリアルと支援のこれから」と題して講演。

資本金は、法改正により 500 万円から 3,000 万円へと引き上げられました。しかし、中国の中間層家庭や、日本進出を検討する企業にとっては、この金額であっても以前ほど高い参入障壁とは言えなくなりつつあります。

このような制度的・経済的背景のもと、日本で留学し、卒業後に「経営・管理」ビザへ移行して起業する若年層と、一定の資本を有し、日本を投資先として来日する外国人投資家という、異なる背景を持つ二つの経営者層が形成されるようになりました。その結果、『在日外国人経営者』というカテゴリーは、従来以上に多様化・複雑化していると言えます。

4 見えてきた外国人経営者を取巻く環境と制度の問題

外国人経営者は、日本企業に雇用されるのではなく、完全に「日本企業化」も「制度化」もされていません。独立した経営主体として日本社会と関わり、より自由である一方、より脆弱でもあります。市場変動、ビザ制度、行政実務、世論、さらには国際関係の変化に影響され、その度に制度の空白や限界が露わになります。外国人企業経営者が日本社会にもたらせる影響は、外国人労働者のように分かりやすく可視化できるものではありません。ある意味で彼らは、制度の周縁に立ち、社会から「異質な他者」や「リスク」や「革新」の代名詞のように扱われ、日本社会の制度的境界を可視化する存在であるとも言えるでしょう。

外国人経営者集団には二重の意味があります。第一に、日本社会や産業構造の隙間を柔軟に埋める存在であるということです。新たな国際ネットワークや市場感覚、ビジネス手法を持ち込み、既存の組織では十分に応えられない需要を表面化させることがあります。第二に、彼ら自身が多様なリスクを背負っているだけでなく、その経営実践が日本の既存の社会秩序、法制度、地域社会とのあいだに新たな摩擦や調整課題を生み出しうるということです。

5 外国人経営者の社会的関心が高まる今、研究をさらに深化させていく

近年、このテーマへの社会的関心は確かに高まっています。しかしその一方で、外国人経営者が「虚偽の経営・管理ビザ取得者」や「悪質な外国人」といった単純化されたイメージのもとで語られる場面も見受けられ、経営・管理ビザをめぐる審査や運用も厳格化の傾向を示しています。

現在の日本社会においてこそ、経験的資料と構造的分析の双方に基づき、在日外国人経営者の形成過程、経営実践、社会的位置を捉え直す必要があると考えます。そして、この分野が着実な研究の蓄積に支えられ、今後さらに深化していくことを心より願っています。



2026 年、日中ボランティア協会設立 20 周年の記念シンポジウム『共生・愛・和平』にて、在留外国人の現状と展望について話し合われた。



文 捷 ぶん・しょう

留学生として来日後、名古屋大学大学院で社会学修士号を取得し、早稲田大学大学院博士後期課程を経て、現在も在日外国人起業者研究に継続して取り組んでいる。国際会計資格 AAIA フェロー、日本国家資格キャリアコンサルタント、宅地建物取引士などの資格を生かし、多国籍の経営者や就労者への支援に携わっている。

プロジェクト名 在日外国人経営者の経営実態の研究及び経営支援体制構築に向けてのモニター支援の実施・調査

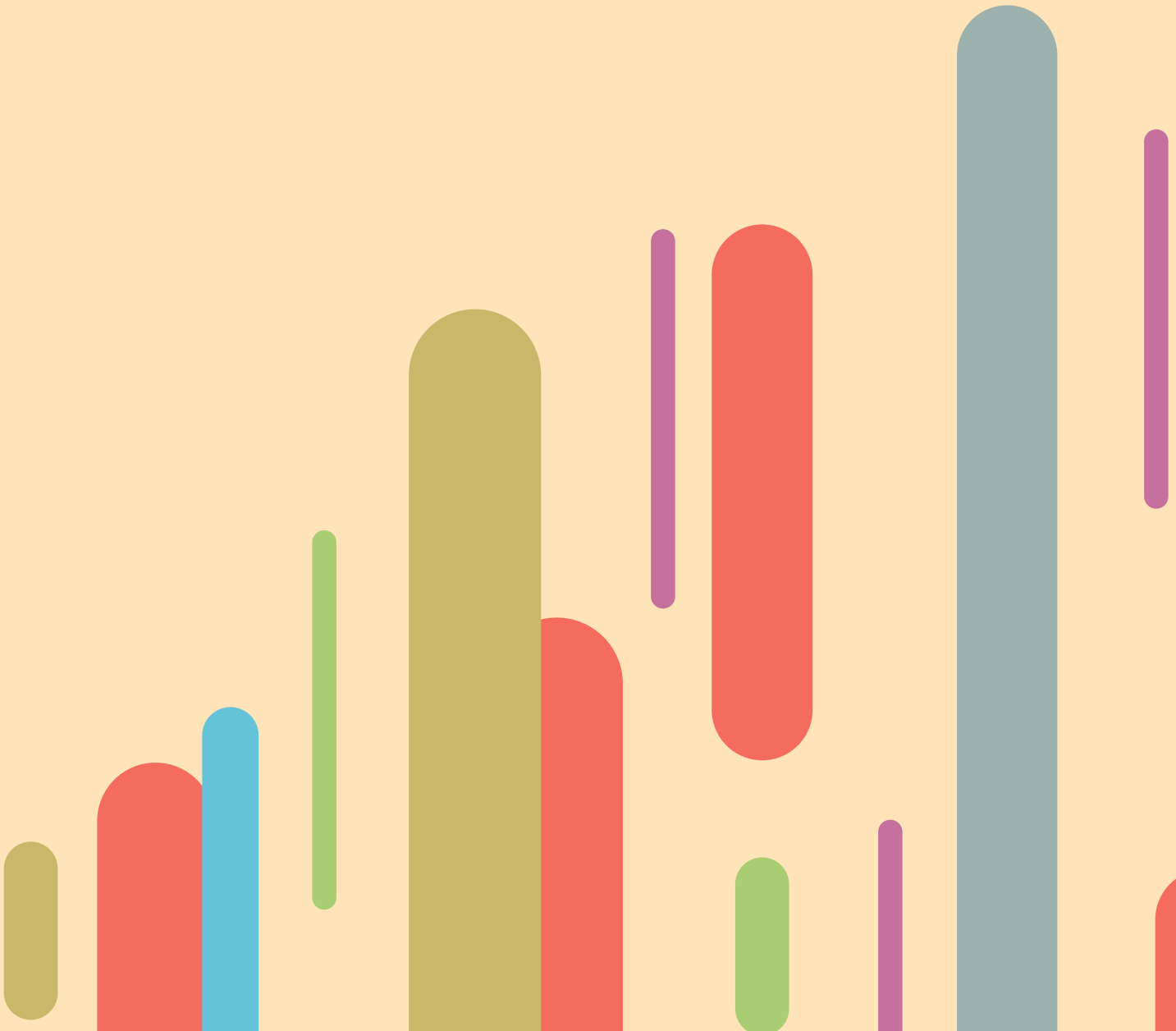
執筆者 一般社団法人日本産業イノベーション研究所 理事 文 捷

助成番号 D23-MG-0042

プロジェクトの概要

高度人材論と外国人経営者論を統合し、外国人の特性を活かした支援策を学術・実践の両面から検討します。データ分析や企業調査で経営実態を把握し、モニター企業への伴走支援を通じて実践知を蓄積し、事例集などの成果を広く公開して支援ノウハウの構築を目指します。

2024



2024 年度助成事業

外国人材共生企業づくりのための「文化の通訳」育成モデル開発ー海外と地域とを結ぶプラットフォームの創生／ D24-MG-0007

土屋 武志（一般社団法人国際パートナーシップセンター 理事長）

高度外国人材とその家族の安心・安全な暮らしを支えるために
― 医療福祉職の意識変容を促す記事発信と調査に基づく教材開発／ D24-MG-0012

西村 多寿子（株式会社ことのはラーニング 代表取締役）

基礎自治体における外国人受入れに係る日本語教育プログラム実施の費用計算方法の確立と持続的な支援組織の仕組みづくり／ D24-MG-0017

丹野 清人（東京都立大学 人文社会学部 教授）

難民を雇用している企業の事例分析および難民のための職場体験機会の創出／ D24-MG-0020

白岩 亜由美（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）
／代表者：羽田野 真帆（同法人 事務局長・理事）

過疎地域における外国人材と地域社会との共生のためのスキーム開発／ D24-MG-0032

阿部 航太（一般社団法人パンタナル 代表理事）

外国人雇用企業への防災BCPの構築と実践：「わかる」から「できる」に移行する異文化間心理教育を用いた防災プランと研修開発／ D24-MG-0037

中野 祥子（山口大学 教育・学生支援機構留学生センター／山口大学大学院 人間社会科学研究科 講師）

大連に進出した日本企業からの教訓を高度人材受入れ・定着にどう活かすか：公教育水準の引き上げ・拡充への政策提言／ D24-MG-0054

松下 奈美子（鈴鹿大学 国際地域学部 教授）



「文化の通訳」を育て、外国人材と企業がともに成長する職場へ

愛知県内の中小企業では、外国人材の存在が地域産業を支える大きな力になっています。一方で、言語や文化、宗教、働き方をめぐるギャップを乗り越え、職場のチーム化につなげるには、企業側の学びと体制づくりが欠かせません。OJT に日本語・日本文化教育を加えた OJLT の開発や、企業内で橋渡し役となる「文化の通訳」の育成など、外国人材と企業がともに成長できる仕組みづくりを紹介します。



一般社団法人国際パートナーシップセンターの主催で 2026 年 1 月に行われたセミナーの様子。

1 地域企業のグローバル化になくてはならない「文化の通訳」

愛知県内の中小規模の事業者は、人材不足の中で、技能実習生はじめ多くの外国人材に支えられています。しかしながら、外国人材を活かした職場のチーム化が進まない状況があります。それは、異文化間で直面する課題やギャップを乗り越えるための知識・技能・体制が整っていないことが一因となっていると考えられています。本プロジェクトは、こうした社会的要請に応えるため、理論研究と現場実践を融合させた独自のカリキュラムの開発を進めています。グローバル化する企業現場で実際に役立つ実践的なワークショップや、異文化理解のためのセミナー、対話型研修などを通じて、参加者が理論と実践の両面から学べる環境を整えます。そこで特に重視するのが「文化の通訳」です。計画的に「文化の通訳」を育成・配置して、外国人材とのチーム化を進める企業を優良企業（グローバルパートナーシップ企業）として認証できるプラットフォームづくりが今後の課題です。

2 OJT から OJLT へ

これまで企業内教育として OJT（On the Job Training）が進められてきました。本プロジェクトでは、OJT に日本語・日本文化教育も加えた OJLT（On the Job



セミナーの告知チラシ・ポスター。多様な言語と文化をもつ人材との協働を『「日本語」だけじゃない！』というタイトルに込めている。



セミナーの詳細。外国人材の採用・育成に関心のある企業や技能実習監理団体、行政機関等の経営者や担当者を対象に行った。

Language Training）として、そのカリキュラム開発に取り組んでいます。OJLT を進めている企業と連携してモデル化を進めつつ、多くの企業に理解を得るため、県内経済団体や教育機関・行政への広報と連携が課題となります。

3 海外教育機関との連携

本プロジェクトでは、インドネシアの大学と職業訓練機関との連携を進めています。日本においてインドネシア人材は急速に増加しています。愛知県には 2025 年末には、２万人を超えるインドネシア人が居住しており、インドネシア人材が日本で最も多い県です。イスラム教徒も多く、宗教的な異文化摩擦も懸念されるため、本プロジェクトでは、企業向け OJLT 開発と並行して、インドネシアの大学や職業訓練機関と連携して、日本入国前におこなう教育での日本語・日本文化学習カリキュラムの開発にも取り組んでいます。本プロジェクトでは、企業の社員である「文化の通訳」が、入社後だけでなく入社前（つまり入国前）からメンターとして、キャリアデザインのサポートにかかわることを想定したカリキュラムを目指しています。2026 年度には、インドネシアでセミナーを開催する予定です。これからもプロジェクトの成果を広く社会に還元し、異文化理解と共生を推進する取り組みを展開していく予定です。



土屋 武志 つちや・たけし

1960 年長崎県生まれ。2025 年より、一般社団法人国際パートナーシップセンター（IPC（International Partnership Center））理事長。愛知教育大学名誉教授。博士（学校教育学）。IPC は、「中小企業支援」「アジアへの技術支援」「在日外国人支援」の３つの領域で世界に貢献し、共に成長できる国際人を育むことを目的として、2020 年に設立された。

プロジェクト名 外国人材共生企業づくりのための「文化の通訳」育成モデル開発－海外と地域とを結ぶプラットフォームの創生

執筆者 一般社団法人国際パートナーシップセンター 理事長　土屋 武志

助成番号 D24-MG-0007

プロジェクトの概要

単なる言語の翻訳者ではなく、文化的背景や価値観、社会的文脈を深く理解し、双方の立場や考え方を調整しながら、円滑なコミュニケーションを促進する専門的な存在としての「文化の通訳」を育てることを目的としたプロジェクトです。

支援の「空白」を埋めるために
—外国人の医療アクセス向上をめざす実践と展開 —

日本で暮らす外国人とその家族の中には、言葉や制度理解の壁によって、必要な医療や福祉につながりにくい人たちがいます。医療、福祉、教育、通訳、技術開発など多様な専門性を持つメンバーが連携し、医療・福祉などの支援の「空白」を埋めようと取り組むプロジェクトについて紹介します。

1 チーム誕生の経緯

本プロジェクトは、日本で生活する外国人とその家族が医療や福祉サービスに適切にアクセスできていない現状への課題意識から始まりました。制度が存在しても、言語や制度理解の壁により支援につながらないケースは少なくありません。特に妊娠・出産・子育ての場面では、その影響が母子の健康や生活に直結します。こうした課題は個別の現場の問題ではなく、医療者と非医療者の立場の違いや、産業保健と地域保健の間に生じる“支援の「空白」”として捉える必要があると考えました。

本チームは、調査研究や教育、実務の現場で協働してきたメンバーから成り、保健師、助産師、医師、薬剤師、社会福祉士、日本語教師、医療通訳、音声翻訳ツール開発事業者、生物医学系研究者、エンジニアなどで構成されています。異なる職種や立場の知見を持ち寄り、議論を通じて「集合知」を生み出し、それを実践へ還元する循環型のプロジェクトとして立ち上がりました。



キックオフミーティングの記念写真。会場は、横浜市港北区の地域子育て支援拠点「どろっぷ」の研修室。

2025 年 4 月にはキックオフミーティングを開催し、対面とオンラインでメンバーが初めて一堂に会しました。そこでの議論によって、共通の課題意識を持ちながらも、対象者へのアプローチや課題の捉え方が異なることが明らかになったのです。

2 対話と発信が生んだ気づき

同年 6 月、プロジェクトのホームページ「多文化ケア .jp」を立ち上げ、オンライン勉強会等の活動報告、インタビュー記事、現場の声を届けるエッセイを軸とする情報発信を開始しました。

インタビュー記事の第 3 回では、東京大学大学院工学系研究科教授で、データマイニングや SNS 分析、人工知能技術の応用などを専門とする計算社会科学の研究者、鳥海不二夫先生にご登場いただきました（タイトル：「どちらの側に立っても偏る世界ー SNS 時代の外国人イメージと『情報的健康』を考える」）。

SNS 分析と医療や福祉の現場は、一見すると距離があるように思われるかもしれません。しかし、エコーチェンバーやフィルターバブルといった情報環境の問題は、外国人に対する排外的な言動とも無関係ではなく、支援のあり方にも関わっています。

私たちが「見えている」と思っている課題や当事者像そのものが、限られた情報環境の中で形成されている可能性があります。つまり、私たちは「課題を見ている」のではなく、「見えているものだけを課題として扱っている」に過ぎないのかもしれません。だとすれば、前提そのものを問い直すべき場面もあるでしょう。支援の質を高めるためには、現場の技術や制度だけでなく、その背景にある情報構造や認知の偏りにも目を向けることが重要だと考えています。

3 地域実装への展開

活動をさらに前進させる契機となったのが、トヨタ財団の2025年11月の情報交換会で発表の機会をいただいたことでした。そこでの議論を通じて、自分たちの取り組みを「地域でどのように実装するか」という視点が明確になりました。

現在は、愛知県三河地域と神奈川県横浜市において、地域を拠点とした実践的なプロジェクトが始動しています。既存の医療・行政・地域資源を踏まえ、研修等を通じて専門職間の交流と理解を促し、地域を基盤とした支援モデルの構築を目指しています。これらの進捗についても「多文化ケア .jp」で随時発信していく予定です。

また、医療アクセスの課題解決や「やさしい日本語」を活用したコミュニケーション支援の検討も進めています。医療福祉職向けの研修の具体化に加え、適切な受診行動につなげるための「機能日本語（生活や医療の場面で用いられる最低限の日本語）」の重要性も見えてきました。



プロジェクトのホームページ
「多文化ケア .jp」
https://tabunka-care.jp/

4 今後の展望と政策提言に向けて

先に述べた情報構造や認知の偏りとも関係しますが、外国人支援を特別な領域として切り分けるのではなく、「誰にとってもアクセスしやすい医療・福祉」を実現する普遍的な課題として捉える視点が必要と考えています。

今後は、記事発信・調査・研修を循環させながら、実践に根ざしたモデルの構築と教材開発を進めます。さらに本プロジェクトで得られた知見を、国の制度や施策への提言へと発展させ、日本社会における包摂的な支援のあり方を模索していきます。



西村 多寿子 にしむら・たずこ

株式会社ことのはラーニング代表取締役。医学翻訳・産業保健分野の記事執筆、音声言語研究に従事した後、現在は医療英語教育、医療者への「やさしい日本語」の普及、オンライン教材開発に取り組む。千葉大学・横浜薬科大学非常勤講師。保健師として地域の保健センターで乳幼児健診や母子手帳交付業務にも従事し、産官学を横断した実践と教育を行っている。

プロジェクト名　高度外国人材とその家族の安心・安全な暮らしを支えるために― 医療福祉職の意識変容を促す記事発信と調査に基づく教材開発

執筆者　株式会社ことのはラーニング 代表取締役
西村 多寿子

助成番号　D24-MG-0012

プロジェクトの概要

本プロジェクトは、日本で生活する外国人とその家族の医療・福祉サービスへのアクセス課題を調査により可視化し、記事発信や研修、教材開発を通じて医療福祉職の意識変容を促すことを目的としています。多職種の協働により実践知を蓄積し、地域における支援モデルの構築と政策提言につなげ、誰もが安心して暮らせる社会の実現を目指します。

なぜ当事者の支援者化が必要になるのか

ある高校の放課後学習支援では、外国につながる生徒たちが学校に不信感を抱いたために、支援の場から離れてしまう出来事がありました。その状況を変えたのは、同じように支援を受けてきた先輩たちの存在でした。ここでは、学習支援における当事者 OB・OG ボランティアの重要性について触れたいと思います。



放課後学習支援を受けたことのある先輩が来校し、現役生たちに自分の経験や思いを語る。

1 放課後学習支援に起きた突然の変化

2025 年 4 月に学校が始まると、本研究の舞台の一つでもある、ある高校の放課後学習支援の場にも新一年生が加わり、教室が 1 部屋では足りないほどの規模になりました。学習支援を行うボランティアを早急に集める必要が生じましたが、これはうれしい悲鳴でもありました。

例年、ゴールデンウィーク明けになると、放課後学習支援に通う子どもたちが減るのですが、この年は 5 月の下旬になっても教室から参加者の賑やかな声が途切れることがありませんでした。ところが 6 月に入って、突然、放課後学習支援に通う生徒が激減してしまいます。最大のグループであった中国にルーツをもつ女子の集団が来なくなったのです。

原因を探ってみると、放課後学習の賑やかな様子を日本人の生徒がスマホで動画撮影し、それを SNS に上げて「猿のようだ」と揶揄したことがきっかけだとわかりました。この動画はすぐに外国人生徒の間に拡散。外国につながる子どもたちからの信頼を失う形になり、彼女たちは放課後学習支援に顔を見せなくなってしまいました。

2 支援者の言葉が届かない状況

外国につながる子どもの授業に関わっている教員、多文化教育コーディネーター、学習サポートに関わるボランティアなどが、さまざまなルートから生徒たちに放課後学習支援へ出てくるよう誘いかけました。しかし、学校に来て授業には出るものの、放課後学習支援には出席せずに帰宅する日々が続きました。

支援する側にとって、この状況は一年前の失敗を思い起こさせるものでした。日本人の生徒と外国人の生徒の間でいさかいが起こったのですが、外国人の生徒側からすれば、自分たちの方が絡まれたことで始まったトラブルだったのです。しかし、コミュニケーションの問題から、「自分たちは学校側に理解してもらえなかった」という意識を持たせる結果になってしまいました。それ以降、彼らは学校に来ることも減ってしまったのです。今回、同じ轍は踏まないよう、彼女たちと同じように放課後学習支援に通っていた先輩の話を聞く機会をつくり、先輩から「今、何をしなくてはならないのか」について話してもらうことにしました。

3 「先輩の話を聞く会」が生徒たちを変えた

夏休み直前の時期でしたが、それまで放課後学習支援に来なくなっていた生徒たちも、先輩の話が聞けるとあって、「放課後先輩の話を聞く会」は大盛況。生徒たちからは、「自分はこういうことをしたい」「私は、今は何をしたいのかが決まらない」「高校の時に彼氏はいましたか」「お母さんが私のことを理解してくれない」「大学に行ってよかったと思っていますか」など、さまざまな意見や質問が飛び出ました。

先輩はそれぞれの質問に対して、自身の経験で分かることと分からないことを分けた上で答えていきました。その一つ一つの回答に笑いや拍手が起こりながら、会はとてもスムーズに進んだのです。

このたった一回の「先輩の話を聞く会」が、崩壊しかけていた放課後学習支援を変えました。6月から来なくなっていた生徒たちが、再び放課後学習支援教室に通うようになったのです。ただ、7月に入っていたため、2回通えば夏休みに入るというタイミングということもあり、夏休み明けの状況を心配していましたが、その心配は杞憂に終わりました。就職活動を終えた先輩が、夏休みが明けた後、大学の授業と重ならないタイミングで放課後学習支援に来てくれることも決まり、生徒たちは以前にも増して参加するようになったのです。



先輩の存在は、生徒たちに〝将来の自分の姿〟を想起させ、大きな刺激となった。それ以降、放課後学習支援は再び賑わうように。

4 当事者 OB・OG と支援者がともに支える意味

来なくなっていた生徒たちを 180 度変えた「先輩の話を聞く会」でしたが、そこで先輩が答えた1つ1つの内容は、放課後学習支援の際に支援者が生徒たちと話し合ってきたことと特段変わるものではありませんでした。むしろ、それらの内容は、支援する側が何度も繰り返して伝えていたものです。しかし、支援する側の言葉は、彼・彼女たちには響いていませんでした。それよりも、先輩が語る言葉は、我々では伝えきれなかったことが、たった一回でストレートに伝わっただけでなく、生徒の学習や学校への態度さえ変えてしまったのです。

母語で説明したことは、もちろん大きく影響したと考えられます。しかしそれ以上に、自分と同じような環境の中をサバイバルし、大学生になっている姿は、生徒たちにとって、自分たちもこうなりたいと思える理想や憧れでもあったでしょう。自分のなりたいと思う未来を体現した人が自分に話しかけてくれる。これは、同じ体験をした先輩にしかできません。支援者がどれだけ経験を積んでも、この領域に達することはないでしょう。

だからこそ、支援の側に回ってくれる当事者 OB・OG の協力を得ることには意味があります。その一方で、当事者 OB・OG は当事者に対する強い影響を持ちますが、彼・彼女たちにすべてを託してよいということでもないでしょう。彼ら彼女らの経験は個人的なものであり、現役の高校生たちが同じような未来をつかめるかどうかの保証はないからです。

その時々の制度や社会状況に合った支援を行っていく上では、日本人の支援者の経験も欠かすことはできません。これまでの支援の経験を土台にしながら、当事者の先輩たちをいかに巻き込み、支援を続けていけるのか。本研究の意味を、今更ながら実感する機会となりました。



丹野 清人 たんの・きよと

1966 年、茨城県生まれ。一橋大学大学院社会学研究科社会問題社会政策専攻博士課程満期退学。日本学術振興会特別研究員（PD）を経て、東京都立大学人文学部社会学科講師採用。その後東京都立大学の二度の改組転換を経て、現職、東京都立大学人文社会学部・教授。

プロジェクト名 基礎自治体における外国人受入れに係る日本語教育プログラム実施の費用計算方法の確立と持続的な支援組織の仕組みづくり

執筆者 東京都立大学 人文社会学部 教授　丹野 清人

助成番号 D24-MG-0017

プロジェクトの概要

基礎自治体が外国人受入れにともなって担う日本語教育プログラムについて、実施に必要な費用の計算方法を確立し、継続的な支援組織の仕組みづくりを目指す取り組みです。神奈川・静岡・愛知の実践をもとに、外国につながる子どもへの日本語教育や、成人向け就労支援にかかる費用を可視化し、自治体が持続的に支援を行うための基盤づくりを進めます。

孤立から就労へ、 難民の可能性をひらく
—企業と支援者がつくる新たな受け入れのかたち —

日本で暮らす難民の中には、言語や制度、在留資格の制約に加え、頼れるつながりの少なさから、就労の機会を得にくい人たちがいます。一方、本人の強みを理解し、企業との間に信頼できる支援者が入ることで、働く道が開かれる事例も生まれています。ここでは、雇用事例の分析を通じて、難民が力を発揮できる就労環境づくりを目指す取り組みを紹介します。





難民の方の就労などの相談に応じる弊団体のスタッフ。日々さまざまな相談に対応している。

1 難民と就労をめぐる課題

本プロジェクトは、難民を外国人材として捉え、その就労環境の改善を目指して活動しています。これまでの取り組みを通じて、難民の多くが他者とのつながりを持ちにくく、自身の強みを活かす機会を得られていない現状が見えてきました。就労に関する知識や日本語能力の不足に加え、難民であるが故に同国人コミュニティを安易に頼ることができず、孤立しやすい構造があります。また、企業側も難民に対する具体的なイメージが乏しく、採用に慎重になる傾向があります。こうした双方の課題を踏まえ、まずは雇用事例の分析を通じて成功要因を明らかにし、それをもとに就労機会の創出につなげていくことを目指しました。

本プロジェクトには、外国人就労支援者や大学関係者、難民当事者など多様なメンバーが参加しており、各メンバーの知見やネットワークを活用することが、プロジェクトを進めるうえで大きな力となっています。

2 事例分析から見えたこと（R さんのケース）

当初は複数の事例を並行して分析する計画でしたが、方法論を確立するため、1 件ずつ丁寧に取り組む形に変更しています。現在までに 2 社の事例について、難民当事者や企業、支援者へのインタビューや職場訪問を行い、分析を進めています。

ここでは R さんのケースをご紹介します。R さんは母国での迫害を逃れ来日し、難民申請しました。しかし在留資格は認められず、仮放免という形での生活を余儀なくされました。就労許可もなく、健康保険にも入れず、県外に出るには入管の許可が必要な不自由な生活を送りながら、政府からの保護費で一日一日を過ごし、日本語学習に励んでいました。R さん自身は「日本語を勉強しても実際に実践する場がない」と感じていました。

数年後、就労許可を得ると、すぐに就職活動を始めました。しかし日本語力不足などを理由に断られることが続きました。保護費の受給も終了し、日雇いの仕事で生計をつないでいた折、本プロジェクトのアドバイザーである神田すみれ氏の紹介で、愛知県内で福祉事業を営む A 社と出会いました。

A 社の B 事業所での採用が検討され、まずは本部での面接と B 事業所の見学、その後 2 日間の職場体験を経て、正式に採用が決まりました。R さんは最初、障がい者のケアという未経験の仕事に自信が持てずにいましたが、職場

体験を通じて「慣れればできるかもしれない」と感じ、入社を決意しました。
企業側も、R さんの日本語力や業務適性を職場体験で確認できたことが採用判断に大きく影響したそうです。B 事業所の所長さんは「R さんは日本語力も十分で、利用者との接し方も自然だった」と語りました。また、採用にあたっては、神田氏など、信頼できる第三者が仲介したことも、双方にとって安心感につながりました。
R さんは「仕事は面白い。日本語も使えて上達できる。利用者の方々に感謝されることで自分が重要なことをしていると実感できる」と話します。企業側も、R さんを難民や外国人としてではなく、一人の人として接し、チームの一員として受け入れています。こうした環境が、R さんが仕事を継続できる大きな理由となっています。

3 関わりの中での気づき

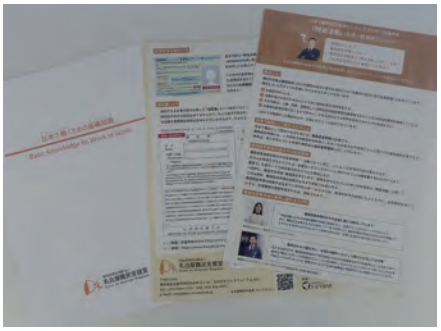
R さんの事例では、本人の努力だけでは就労は成立せず、信頼できる支援者や企業の協力、環境の調整が不可欠でした。R さんは来日間もない難民で、日本での就労知識も経験も限られていましたが、神田氏が本人の状況や特性を理解し、企業側との調整を丁寧に行ったことで、双方にとって想像以上に良いマッチングが実現しました。この経験は、他の難民申請者にとっても励みとなる成功事例と言えます。
このように、難民は「支援を受け続ける存在」ではなく、適切な機会と環境があれば力を発揮できる存在であるという理解が、より具体的なものとなりました。
一方で、その力が発揮されるまでには制度や環境、法的地位などの壁が大きく、個別の丁寧な支援と社会側の理解の双方が不可欠であることも実感しています。日々のケースワークを通じて、就労に至るまでの道のりの複雑さと、それを乗り越えたときの可能性の大きさを改めて認識しています。



寄付いただいた新品の作業ズボンを試着する難民の方。本事業でインタビューさせていただいた企業様からのもの。

4 今後に向けた展望と広がり

今後は、進めている事例分析を報告書として整理・発信するとともに、難民申請者が就労できない期間に着目した取り組みを本格化させます。この期間に職場体験の機会を提供することで、日本の労働環境への理解を深めると同時に、地域社会との接点を生み出すことを目指します。
また、企業との協働を通じて相互理解を促進し、難民を受け入れる基盤づくりにも取り組んでいきます。難民が孤立することなく、自らの力で生活を築いていける社会の実現に向けて、本プロジェクトの成果を広く共有し、日本社会全体に新たな視点を提示していきます。



トヨタ財団の支援を受けて行われた前回の助成事業の際に作成したパンフレット。就労に関する情報が難民と企業、それぞれに伝わるように２種類つくられた。



白岩 亜由美 しらいわ・あゆみ

大学卒業後、民間企業等を経た後、英国の大学にて、国際移民学と国際人権法の修士号を取得。その中で、日本の難民問題に関心を持ち、2018 年 9 月より名古屋難民支援室にコーディネーターとして入職。東海地域に暮らす難民の法的・生活支援に携わる。

プロジェクト名　難民を雇用している企業の事例分析および難民のための職場体験機会の創出
執筆者　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　白岩 亜由美
助成番号　D24-MG-0020

プロジェクトの概要

名古屋難民支援室を中心に、難民を外国人材として捉え就労環境の改善を目指す事業です。前半は雇用事例の分析を実施。後半は難民申請者が就労できない期間に着目し、職場体験の機会を提供して社会との接点を創出します。企業との連携を通じて相互理解を促進し、難民の自立に向けた受け入れ体制の構築を図ります。

過疎地域のアクターたち：リソース不足からはじまる共生社会への経路

人口減少と高齢化が進む過疎地域でも、技能実習や特定技能を通じて外国人材は着実に増えています。高知県土佐市での経験を出発点として、限られた地域資源のなかで外国人材と地域社会をつなぐ「アクター」の役割に注目し、過疎地域ならではの共生の仕組みを探る取り組みをお伝えします。

1 過疎地域における事例の不足

わたしたちの活動拠点である高知県土佐市は、人口は 2.5 万人の小さなまちです。いわゆる「過疎地」であり、人口減少と高齢化が着々と進んでいますが、その一方で直近の 10 年間では「技能実習」や「特定技能」の制度を介して、外国人材の人口が著しく増加しています。そうしたなかで、わたしはパートナーと共に 2022 年 4 月から 2025 年 3 月のあいだ、土佐市の「地域おこし協力隊」として「外国からの技能実習生と地域住民との交流づくり」というミッションに取り組みましたが、活動を進めるうえで参考にできる事例がとても少ないことに気がつきました。事例としてよく目にするのは外国人集住地区や、定住する外国人を対象にした取り組みばかりで、過疎地であり 3 ～ 5 年で入れ替わる外国人材に対しては、そうした取り組みを適用することができませんでした。この経験から、過疎地域に特化した取り組みに着目した本プロジェクトを企画するに至りました。

2 「アクター」に注目したリサーチ

本プロジェクトは、「1 年目＝他地域の実情 · 実践のリサーチ」「2 年目＝リサーチで得た知見と手法を応用し、それらを土佐市において試験的に展開」「3 年目＝“ 過疎地域における外国人材と地域社会との共生 ” のためのスキームを設計 · 共有」の 3 段階の計画で進めています。2025 年 5 月に開始したプロジェクトは、この 4 月で初年度を終え、最終的に 7 つの地域／ケースのリサーチを実施しました。今回、リサーチを実施した地域は、高知県内の 4 箇所と県外の 3 箇所で、地域の選定にはふたつのポイントを設けています。まずひとつは、その地域がモデル地域である土佐市と比較できる人口規模、外国人人口であること。もうひとつは、その地域で実践する具体的な人や組織「アクター」が存在することです。地方都市 · 中山間地域の状況に詳しい徳田剛氏は『地方発 外国人住民との地域づくり ―多文化共生の現場から』（晃洋書房、2019 年）にてアクターを「海外からの来住者の受け入れと、それに伴って

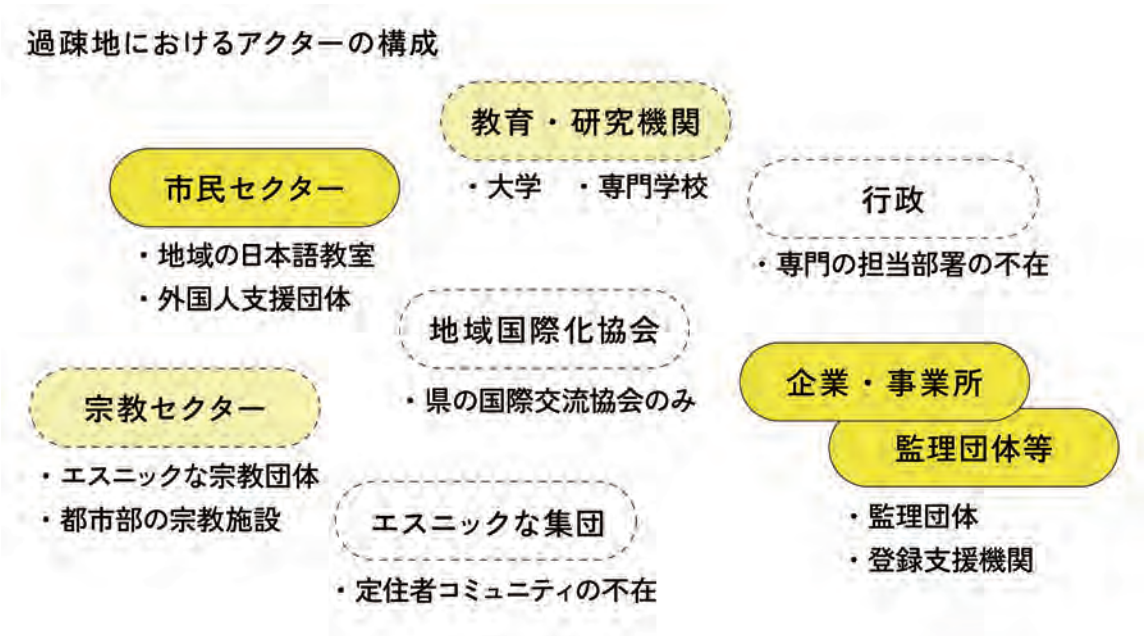


図 1　行政規模や、技能実習、特定技能の割合の高さがアクターの構成に影響を与えている
（参考：徳田ほか『地方発 多文化共生のしくみづくり』19 頁）

地域内で生じる問題やトラブルの解消、彼ら・彼女らの新たな生活基盤の確立とスムーズな地域生活への参加を促すために、それぞれの役割や職責を全うすることで分業的に関与している」（p.18-19）と説明しています。こうしたアクターの存在をわたしたちなりの経験から整理してみると、現状の過疎地域では行政規模が小さく外国人人口が限られていることから「国際交流協会」が組織されていなかったり、居住する外国人が技能実習や特定技能等など期間限定的な在留資格のため「定住外国人のコミュニティ」が形成されていないなど、重要なアクターが不在であることに気が付きます（図１）。そうしたリソースが限られるなかで、過疎地域のアクターたちはどのように共生社会実現に向けて実践を重ねているのか、その部分に注目してリサーチを行いました。

3 複数の立場を併用した実践の可能性

それぞれのアクターに話を聞くなかで、特に印象深かったのがアクターの多くが複数の“立場”を併用して事業を展開している点です。例えば高知県の本山町では、大学のプロジェクトの一環で現地のサテライトオフィスに駐在する地域コーディネーターが、そこで開発したプログラムを自ら立ち上げた一般社団法人にて実践するチャレンジをはじめています。瀬戸内海に浮かぶ小豆島では、“国際交流支援員”というミッションで当地に着任した「地域おこし協力隊」が、協力隊の活動と日本語教育における文化庁のスタートアッププログラムを経て、現在は学習塾を経営しながら行政から業務委託を受け、地域と外国人をつなぐ多文化共生事業を展開しています（写真１）。また、愛媛県伊予市を拠点とする登録支援機関は、自ら交流拠点をまちなかに設け、その場を運営しながらさまざまな交流企画を実施し、外国人材、事業者、地域の人々、学生、行政の接点をつくりだしています（写真２）。

どの地域にも、専門的な行政の部署や、いわゆる国際交流協会のような外郭団体は存在しません。そうしたなか、上記のようなアクターたちは、各々の本業の“立場”に多文化共生事業を行う“立場”を付加し、それぞれの事業を連携させて展開することにより、専門機関の不在を補うだけでなく、これまでにない経路で多文化共生を過疎地域に広げていける可能性を示しています。

リサーチを経て、各地域のアクターたちの実践が多種多様であることが示されました。本プロジェクトとしては、スキームとしてまとめていく段階で、その多様さが課題となることもありますが、一方で多くの選択肢を提示する方法もスキームとしてはあり得るのではないかと現状では考えています。まずは、プロジェクトの２段階目である土佐市での応用に取り組みながら、その可能性を探っていこうと考えています。



写真１　小豆島の地域行事「中山虫送り」に参加する外国人市民（提供：一般社団法人 LINGO）



写真２　JAPANESIA 株式会社が運営する交流拠点「多文化共生 UMI」でのヒアリング



阿部 航太　あべ・こうた

1986 年生まれ。2022 ～ 2025 年に高知県土佐市の地域おこし協力隊として「外国からの技能実習生と地域住民との交流づくり」に従事。任期終了後、交流拠点「わくせい」を同市に立ち上げ、東南アジアマーケット・カフェ、デザインの学校、フリースペース等のプログラムを展開している。一般社団法人パンタナル代表理事。

プロジェクト名　過疎地域における外国人材と地域社会との共生のためのスキーム開発

執筆者　一般社団法人パンタナル 代表理事　阿部 航太

助成番号　D24-MG-0032

プロジェクトの概要

過疎化が進む地方のまちでは、技能実習生、特定技能外国人を中心とした外国人材が急増している一方で、文化や言語の違いに加え、制度の条件や、過疎地域特有の課題が重なり、共生社会の実現が困難な状況にあります。本プロジェクトは“過疎地域における外国人材と地域社会との共生”に焦点を当て、そのためのスキームを開発し、共有することを目標としています。

外国人材とともにつくる、 命を守る防災 BCP

外国人材は、いまや多くの中小企業にとって欠かせない働き手ですが、災害時の安全確保や事業継続の備えには、まだ多くの課題があります。特に、地震や避難に対する考え方は、出身国の環境や経験によってさまざま。文化的背景を踏まえた「異文化防災」に着目し、企業が主体となって進める防災訓練や連絡網づくりなど、従業員の命と事業を守ろうとする取り組みについてです。

1 プロジェクトの背景と立ち上げの経緯

現在、中小企業にとって外国人材は不可欠な戦力となっています。しかし、災害時に外国人材の安全を確保し、事業への影響を最小限に抑え、事業を継続させるための対策は十分に整備されているとはいえません。そのため、実際に被災していなくても、母国の家族が不安を感じたことで、外国人材が退職・帰国してしまうケースもあります。有事の際には、命の危険だけでなく、人材流出によって企業の事業継続が脅かされる可能性があります。

災害や感染症、テロなどの緊急事態の際に、事業を継続させるための対策は、BCP（Business Continuity Plan＝事業継続計画）と呼ばれていますが、中小企業における普及率は低く、特に防災については、外国人材の文化的背景まで踏まえた内容は少ないのが現状です。また、外国人向けの防災は行政依存の傾向が強く、「興味のある人」が自主的に参加する形にとどまりがちです。

そこで本プロジェクトでは、「防災 BCP」の構築と実践をテーマにすえました。経営者にとって、従業員の命を守ることは、自社を守ることにつながりますし、防災訓練を業務の一環として実施することで、外国人材を含む従業員全体が継続的に参加でき、実践的な行動として定着しやすくなると考えました。

2 なぜ異文化防災が必要なのか？

これまで外国人対応の防災では、多言語翻訳や「やさしい日本語」を用いた多文化防災が中心でした。しかし、災害時の行動には、各国の社会環境や防災常識の違いが大きく影響します。例えば、日本では地震時に机の下へ隠れ、揺れがおさまってから避難することが基本ですが、インドネシアでは建物倒壊の危険性が高いため、揺れを感じたらすぐに屋外へ避難することが一般的です。このように、母国で身につけた防災行動や価値観によって、日本での災害時の行動は異なります。本プロジェクトでは、こうした文化的背景を踏まえた防災を「異文化防災」と位置づけ、「わかる」だけでなく「できる」につながる実践的な防災訓練の開発を目指しています。



水産加工業で働くインドネシア人材の様子。工場が海の近くに位置しているため、津波を想定した避難訓練や、ハラール対応の備蓄品を含めた防災対策が求められる。



インドネシアの小学校にて、防災訓練や防災教育に関する聞き取りを実施した。

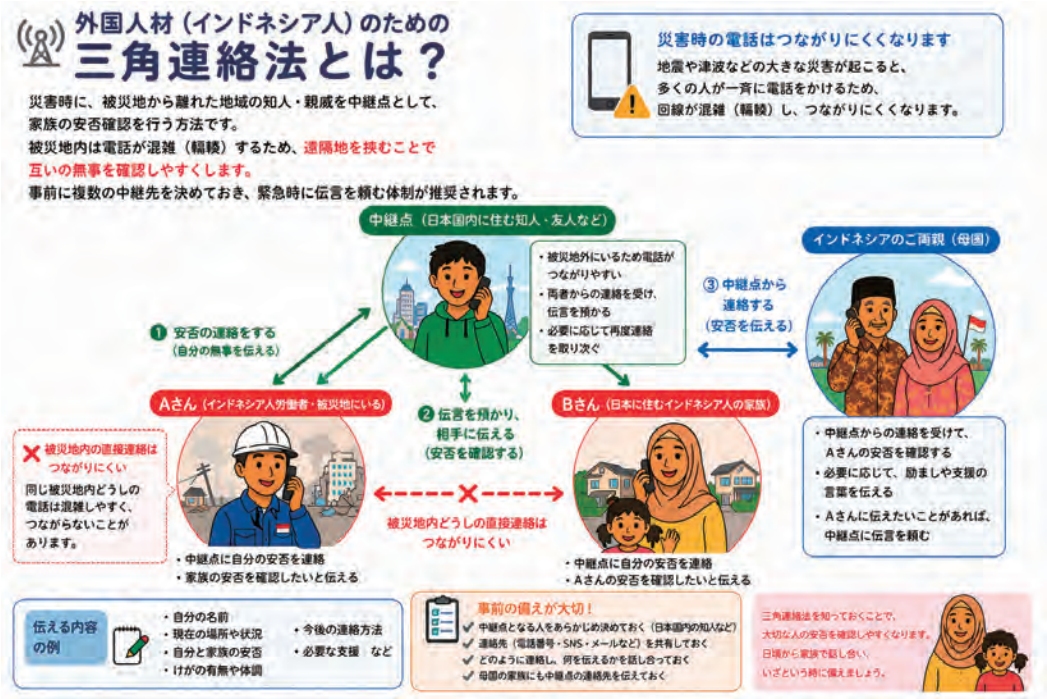
3 プロジェクトメンバーの構成

本プロジェクトは、防災専門家と外国人材監理団体による BCP 普及活動を出発点として形成されました。そこに、異文化間心理学の専門家や、インドネシア、ベトナム、中国、フィリピン、ネパールなど主要出身国に精通した研究者が加わり、多文化対応を踏まえた実践的な BCP 開発体制を構築しています。

さらに、ムスリム対応機関や外国人雇用企業ネットワークとも連携し、参加者全員が「自分ごと」として外国人材や地域の命を守る防災体制づくりに取り組んでいます。

4 三角連絡法から見えてくること

BCP 作成過程の一つに、有事の際の連絡網整備がありま



三角連絡法の説明図（本プロジェクトの第一弾であるインドネシア人材を想定した図）

す。その中で取り入れているのが「三角連絡法」です。これは、災害時に被災地から離れた地域にいる知人や親戚を中継地点とし、家族の安否確認を行う方法です。大規模災害時には被災地の電話回線が混雑するため、被災地外の人を介して伝言を共有することで、お互いの無事を確認しやすくなります。

しかし、実際に外国人材へ説明すると、「日本には連絡できる親戚がいない」と戸惑う声もありました。外国人材は地域や職場で孤立しやすく、有事に機能するネットワークを平時から構築しておくこと自体が課題です。三角連絡法はシンプルな仕組みですが、それを支える人間関係の存在が前提となっています。

だからこそ、本プロジェクトでは BCP という「組織としての取り組み」に意義があると考えています。企業が主体となり、外国人材一人ひとりに対して地域外の中継地点を設定し、連絡手段や手順を共有することで、個人に依存しない安定したネットワークを構築することができます。

さらに外国人材の場合は、「日本―中継地点―母国」という多層的な連絡網を事前に設計しておく必要があります。母国にも、「そこに連絡すれば家族全体に情報が共有される」という連絡先を定めておくことが重要です。

三角連絡法の導入は、単なる連絡手段の確保ではなく、外国人材を含めた「支え合いの関係」を可視化し、強化する実践といってもよいでしょう。

5 今後の展望

異文化調査を通して、各国によって防災知識や初動行動に違いがあることが明らかになってきています。今後は、こうした異文化間ギャップを埋めるため、文化的背景に応じた説明を取り入れた防災訓練を開発していきます。

また、外国人全体に共通する「多文化防災」と、文化差異に着目した「異文化防災」を統合し、より実効性の高い防災対策を目指します。さらに、本プロジェクトで得られた知見や実践事例を地域へ発信し、周辺地域への普及につなげていきたいと考えています。



中野 祥子　なかの・さちこ

山口大学教育・学生支援機構留学生センター／山口大学大学院人間社会科学研究科 講師。日本語教育と異文化間心理学を専門とし、講義および留学生支援に従事。在日ムスリム留学生や移民・難民の異文化適応、異文化間の対人関係形成を促す教育プログラムの開発、外国人材の職場適応や方言習得支援に関する研究を行っている。

プロジェクト名　外国人雇用企業への防災BCPの構築と実践：「わかる」から「できる」に移行する異文化間心理教育を用いた防災プランと研修開発

執筆者　山口大学 教育・学生支援機構留学生センター／山口大学大学院 人間社会科学研究科 講師　中野 祥子

助成番号　D24-MG-0037

プロジェクトの概要

外国人材を雇用する企業向けに、異文化対応を含む実践的な防災 BCP を策定します。異文化間の防災調査を行い、母国の社会背景や防災教育、文化的・宗教的価値観と日本との差異を反映します。さらに、認知行動療法を応用し、「理解」から「実践」へと行動変容を促す防災研修の開発・実施を目指します。まずはインドネシア人雇用企業をモデルに、多国展開とガイドブック作成、地域・学校への普及に取り組みます。

大連の経験をこれからの日本にどう活かすか

中国・大連は、日本企業の進出を受け入れながら、人材や言語、教育、都市基盤などを長い時間をかけて育ててきました。企業の誘致のみならず、人が働き、暮らし、家族とともに地域に根づくためには、どのような条件が必要なのか。大連での調査と台湾での議論を通じて、これからの日本に求められる外国人材の受け入れ基盤を考えます。



台湾国立政治大学で行われたセミナーにて、午前中のディスカッションの後の１枚

1 このプロジェクトの出発点

私たちのプロジェクトは、中国・大連に進出した日本企業の歴史的な経験から、これからの日本が外国人材の受け入れや定着のために何を学べるのかを考えることから始まりました。外国人材の受け入れというと、どうしても企業誘致や雇用の話が中心になりがちです。しかし、人がある地域で働き続け、暮らし、家族を持ちながら地域に関わっていくためには、それだけでは足りません。教育環境、生活環境、地域の中でのつながりなど、さまざまな条件が重なってはじめて、人はその場所に根を下ろしていけるのです。

日本における外国人労働者や高度人材の受け入れについて考えてきたなかで強く感じるのは、企業が人を採用することと、人が地域に定着することは同じではないということでした。だからこそ、すでに東アジアで起きた発展の経験を丁寧に見直し、その知見をこれからの日本にどう活かせるのかを考えたいと思いました。

2 大連で見えてきたこと

大連は、日本向けの組み立て加工貿易の拠点として長く発展してきた都市です。今回の訪問でも、複数の企業を訪ねるなかで、あらためてその蓄積の大きさを感じました。大連の発展は、単に日本企業が進出したから生まれたものではありません。企業活動を支える人材、教育、都市のインフラ、そして生活の場としての魅力が重なり合うなかで、長い時間をかけて形づくられてきたものです。

日本向けの組み立て加工貿易の拠点という役割は、四十年近くにわたって続いてきました。それは、ひとつの分業の仕組みが長く維持されてきたというだけではなく、その仕組みが実際に多くの企業や人びとの生活を支えてきたことを意味しているのだと思います。

とくに印象に残ったのは、日系企業で働く中国人社員の皆さんが、完璧な日本語を話していたことでした。もちろん、高等教育を受けた人たちが中心ですが、その背景には個人の努力だけでなく、この地域における日本語教育の長い蓄積があります。大連を含む旧満州地域では、日本語が制度的に広く用いられた歴史があり、さらに大連では戦後もしばらく日本語教育が続きました。そのため、比較的幅広い層が日本語を理解し、日系企業とつながる基盤が育ってきたのだと感じました。私は今回の調査を通じて、大連が「日

本企業の進出先」であっただけでなく、受け入れる側として人材と言語の基盤を育ててきたことの重要さを、あらためて感じました。

3 台湾で広がった議論

3 月中旬、台湾の台湾国立政治大学を訪れた私たちは、このプロジェクトの趣旨を紹介したうえで、大連で得られた知見を、現在の TSMC と熊本の関係にどのように活かすことができるのかについて、参加者の皆さんと議論しました。大連の経験は、過去の一事例として眺めるだけではなく、現在進行形の地域労働市場の再編や人材サプライチェーンの形成を考える手がかりにもなります。午後は、台湾国立政治大学大学院の修士課程の学生約 50 人に向けて、研究チームの松下、福住、安田の 3 人でそれぞれセミナーを行いました。なかでも特に関心を集めていたのが、人や組織がネットワークでつながり、知識やスキルを生み出していく社会では、人材や組織がいくつもの層をなす構造が安定的に現れることがある、という講義でした。お互い母語ではない英語での講義と質疑応答でしたが、授業が終わっても質問の列ができるほどでした。大連に続き、改めて言語は人をつなぐ重要なツールだと実感した瞬間でした。

4 これからの日本

大連は海外から多くの企業を誘致し、大きく発展しました。その経験には、現在の日本が学ぶべき点が数多くあります。けれども、その知見をこれからの日本に活かすためには、表面的に同じことを繰り返せばよいわけではありません。何が発展を支えたのか、どのような条件が重なっていたのかを丁寧に見極める必要があります。大切なのは、企業誘致だけを見るのではなく、教育、研究、生活環境を含めた地域全体の受け入れ基盤を考えることです。

今回のプロジェクトを通じて私が強く感じたのは、大連の経験は過去の一事例ではなく、これからの日本を考えるための重要なヒントだということでした。



数多くの日本語人材を輩出してきた大連。
その中心地にある友好広場



台湾国立政治大学構内に掲示されていたセミナーの告知



台湾国立政治大学経済学研究科の大学院生への講義のあとの記念撮影。緊張も終わりみな笑顔。



松下 奈美子 まつした・なみこ

慶應義塾大学法学部政治学科卒業、一橋大学大学院社会学研究科博士課程修了、博士(社会学)。名古屋産業大学特任助教、専任講師、准教授を経て 2023 年より鈴鹿大学教授。 厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課「外国人雇用対策に関する実態調査事業」研究会委員、厚生労働省職業安定局外国人雇用対策課「地域外国人材受入れ・定着モデル事業」評価委員などを歴任。2025 年から移民政策学会理事。

プロジェクト名 大連に進出した日本企業からの教訓を高度人材受入れ・定着にどう活かすか：公教育水準の引き上げ・拡充への政策提言

執筆者 鈴鹿大学 国際地域学部 教授　松下 奈美子

助成番号 D24-MG-0054

プロジェクトの概要

中国・大連での日本企業の事業展開の経験をもとに、外資系企業の受入れや高度人材の流入・定着に向けた示唆を探る研究です。社会学と経済学の視点から、大連における日本語人材育成政策や人材サプライチェーンの構築過程を分析し、TSMCの熊本進出など現在の日本の事例にも応用可能な政策提言を目指します。特に、高度人材の定着に関わる子どもの教育環境にも着目します。

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

https://www.toyotafound.or.jp/service/foundation_publications/data/toyota_a4_foreign_web.pdf



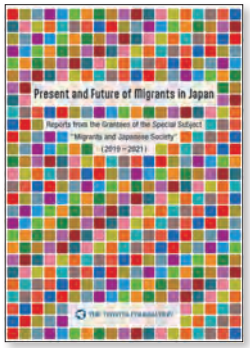
「外国人材の受け入れと日本社会」
オンライン活動報告会
（2023 年 3 月発行）＊和英合冊

https://www.toyotafound.or.jp/service/foundation_publications/data/toyota_a4_foreign2023_web.pdf



寄稿集
「外国人材受け入れの今と未来」
（2024 年 3 月発行）

https://www.toyotafound.or.jp/service/foundation_publications/data/toyota_kikou_web.pdf



Reports from the Grantees of the Special Subject “Migrants and Japanese Society”(2019 – 2021) “Present and Future of Migrants in Japan”
（2024 年 3 月発行）

https://www.toyotafound.or.jp/service/foundation_publications/data/toyota_kikou_en_web.pdf

動画

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～」（全 3 回）

第 1 回
「子育てと制度」

【全編アーカイブ】
https://www.youtube.com/watch?v=2rsm68j-s3k&feature=youtu.be

【ダイジェスト】
https://www.youtube.com/watch?v=2g6uXZ7DaR8

第２回
「人材招致と受け入れ体制」

【全編アーカイブ】
https://www.youtube.com/watch?v=W_px_E9ppzE

【ダイジェスト】
https://www.youtube.com/watch?v=M-W6iOsYdgo

第３回
「医療とコミュニケーション」

【全編アーカイブ】
https://youtu.be/kI74933wtZ4?list=
PLQ_s9Upw3fpincOFIRgs7ERgMkQ8W0rA0

【ダイジェスト】
https://www.youtube.com/watch?v=EJQ2tVtq838

2022 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」オンライン活動報告会（全２回）

第１回
「金融包摂と意識変容」

【全編アーカイブ】
https://www.youtube.com/watch?v=Hf_6QQDMJZk

【ダイジェスト】
https://www.youtube.com/watch?v=z_8t1NPSc9E

第２回
「就労支援と人材育成」

【全編アーカイブ】
https://www.youtube.com/watch?v=You-tm8LS1Q

【ダイジェスト】
https://www.youtube.com/watch?v=SDHD_68Is_A

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：2026年8月
デザイン：籾山真之（snug.）
編集：小林 渡（AISA）

