

講演

「外国人受け入れと持続可能な地域づくり～グローバル社会における自治体の役割～」(要約)

一般財団法人ダイバーシティ研究所 代表理事
田村 太郎



寛容 (Tolerance) の重要性

ベルリンの壁崩壊に刺激を受け、私は高校卒業後に海外を渡り歩いた。帰国後、阪神・淡路大震災で外国人支援に携わって以来、多文化共生をテーマに活動してきた。

現在、来日する外国人が増える一方、日本人の海外志向が低下していると感じる。多くの企業が外国人雇用や留学生の採用に熱心に取り組んでいるが、外国人側からは一緒に働く日本人の国際感覚の欠如に落胆の声が聞かれる。中学や高校でも国際交流の催しに参加するのは女子ばかりで、特に男子に積極性が見られない。海外に目を向けず、内向きの若者が増えていることに危機感を覚える。

地方でどのように国際化を進めるべきか、考えてみたい。

米国の都市学者リチャード・フロリダによると、成長している都市には「3つのT」があるという。Technology (技術) と Talent (人材)、Tolerance (寛容) だ。Toleranceには「我慢して受け入れる」というあまりポジティブではないニュアンスもあるが、リチャードはもっと積極的に捉えている。例えば、「同性愛を認めている町は人が集まる」「移民受け入れに寛容な町は元気だ」といった捉え方だ。つまり、自由で寛容で居心地がいいところに人は集まる。コロナ禍やウクライナ危機、テレワークの進展という状況の中、その傾向はますます強まると予測される。

日本の自治体はTechnologyとTalentについては力を入れて取り組んでいるが、Toleranceについては遅れている。セクシャルマイノリティの権利保護と外国人受け入れへの寛容性が、今後、都市のあり方として重要となる。

日本では、同性婚は法律で認められていないが、2015年の渋谷区を皮切りに全国200以上

の自治体が同性パートナーシップ制度を導入している。また、2006年に総務省が策定した多文化共生推進プランをもとに全国の自治体に取り組みを働きかけ、現在、多文化共生推進プランを策定した自治体は150を超えた。国レベルでの法律・制度がなくても、自治体が独自に施策を実践することは可能であり、今後はそうした寛容な施策の推進に住民の合意形成を図ることが重要となる。

ダイバーシティ欠如による危機

「ダイバーシティ=人の多様性」に配慮しようという機運が高まりつつある。世界的に見ると「持続可能な社会をつくろう」が一つのスローガンとなっているが、日本では「SDGs」や「持続可能な社会」というと、環境問題ばかりに焦点が当たる。しかし、SDGsで掲げられる17の目標のうち環境関連は概ね半分で、残りは人権に関する事柄である。

人権に関する事柄とは、人の多様性に配慮すること。人口増加地域もあれば減少する地域もある。増加地域から減少地域に人が移動すればいいという簡単なことではなく、増え過ぎても減り過ぎても持続不可能となる。日本の状況は特に厳しく、1995年と2020年の国勢調査を比較すると、総人口はほぼ同じだが、若者が3割減少し、高齢者は2～3倍に増加している。

このままでは助け合いが困難な社会になる。公務員や消防団員も減少し、防災や地域のインフラの維持もできない。日本の建設業従事者数は1997年をピークに減少を続け、東日本大震災を機に一旦下げ止まったが、最近再び減少している。女性や高齢者、外国人も安心して働ける職場への転換によって建設業の持続を図らなければならない。

講演「外国人受け入れと持続可能な地域づくり」
グローバル社会における自治体の役割」(要約)

京都大学公共政策大学院・JIAM連携セミナー

日本の現在の医療・介護の質を維持していくには約1,000万人の従事が必要だと言われている。1,000万人というのは2025年では生産年齢人口のうち6人に1人であるが、2060年には4人に1人となる。こちらは男性看護師・介護士の増加、リタイア組有資格者の復帰、そして外国人の活躍を指向している。

建設業も医療・介護もダイバーシティに配慮した職場をつくらないと、業界自体が維持できない。ある会社がつぶれるという小さな話ではなく、介護が成立しなくなる、道路や橋の維持が不可能になるという規模の話だ。

私は単に「人が不足するから外国人で穴埋めしよう」という議論には反対だが、ダイバーシティの一つの要素として多文化共生を盛り込むことが重要と考える。男女共同参画、高齢者対応、外国人対応がそれぞれ別で動く縦割り行政ではなく、横断的な取り組みが必要だ。

諸外国の外国人受け入れ施策

アジア各国の事情はどうなっているか。

ここ30年間でアジアの経済環境は激変し、日本との賃金格差が縮小し自国で仕事を求められる状況となり、他国へ出たいという「プッシュ要因」がおさまってきた。また、「プル要因」を持つ国がアジアに拡大し、ことさら日本が他国よりも引きつけるものが大きいということはなくなった。

1人当たりのGDPについても日本が突出していたのは1990年代までで、今やシンガポール、香港、ブルネイ、マカオは日本より上で、韓国、台湾との差も小さい。

賃金差がどのくらいあると他国に出稼ぎする価値があるか。出稼ぎに行くための渡航費や送金手数料などもかかるので、自国賃金が出稼ぎ先の賃金と比べ3分の2よりも上だったら、行く意味が薄れる。日本経済研究センターの研究によると、ベトナムやインドネシアでも2034年頃には日本の賃金の3分の2に到達するので、アジアから出稼ぎ目的での来日はあと10年くらい。賃金差だけで来日する人はいなくなるのだから、居心地が良くて自由で寛容であることが大切で、「他国の人に選ばれる地域になれるように」と発想を変えていかなければならない。

ヨーロッパでは、今日の日本とアジアのような状況が既に1970年代には生じていた。北欧諸国では福祉国家への転換と移民政策を同時に導入したため、第3次産業での労働力確保につながり、男女ともに活躍でき、高齢者が安心できる社会の実現に貢献した。これに対し、外国人労働者については出稼ぎで十分とし、移民に積極的でない南欧などでは、合計特殊出生率が1.3程度に低下した。

ヨーロッパにおける多文化主義は失敗に終わったとされる。移民者にはその国の言葉を学び、その国の人のようになってもらう同化政策に対し、自国の文化を保ちつつ暮らしてもらう多文化主義が1990年代までヨーロッパの主流だった。しかし、その国で働くには当然その国の言語ができる方がいいわけで、その機会を保障しなかったことで、世代を超えて移民に貧困が連鎖してしまった。ヨーロッパでは、この多文化主義の失敗を受けても外国人受け入れを止めるという発想にはならず、間違いを認めてもう一つ上の多文化共生への移行を企てている。

在留外国人の状況と国による受け入れ施策

外国人受け入れや多文化共生を進めていく上でポイントとなるダイバーシティが、日本ではなかなか進まない。

2つの壁が存在する。1つは、第3次産業の労働人口確保に失敗していること。介護保険制度や子育て支援制度はあるが、人材がいない。そのため、女性の就業率が上昇しない。

もう1つは、所得が上昇しないこと。女性の就業率が上がっても非正規雇用率が高く、賃金が上昇していない。非正規雇用自体が悪いのではなく、所得上昇がないことが課題となっている。OECD諸国の統計を見ると、男女格差指数と合計特殊出生率には緩やかながら相関関係がある。外国人の力も借りながら男女格差の縮小した国で出生率が上昇しているのだ。

2022年末現在で日本には314万人の外国人が暮らし、5つの多様化（①国籍、②在留資格、③年代・世代、④居住地域、⑤経済状況）が進んでいる。

2012年から2022年にかけて外国人数は1.37

倍に増加しているが、中でも高齢者の伸び率が高い。外国人高齢者が安心して暮らせるかどうか、後に続く外国人が長く暮らすかの判断基準となる。

多文化共生とは外国人支援だと思っている人もいるが、そうではなく、地域そのものを変える、外国人とともに地域をつくる。そして、合意形成をいかに図るかが重要だ。

政府はこれまで外国人のいわゆる「単純就労」は認めない方針を掲げていたが、2018年に方針を転換。外国人を労働者として受け入れる新たな在留資格「特定技能」を新設するとともに、「外国人受け入れ環境の整備に関する業務の基本方針」を閣議決定し、毎年、「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策」を策定している。2023年度の総合的対応策では217施策を提示した。また2022年度から5カ年の施策をまとめた「ロードマップ」を策定し、3つのビジョン（安心・安全な社会、多様性に富んだ活力ある社会、個人の尊厳と人権を尊重した社会）に向けて、4つの重点事項に5年間かけて取り組むこととなった。日本語教師の国家資格化や外国人に対する相談体制の強化、ライフステージ・ライフサイクルに応じた支援、共生社会に向けた整備の取り組みなどが謳われている。

地方での多文化共生推進に向けて

今後、私たちは地域で何をしていけばいいのか。一言で言うと、2つの担い手不足を解消する取り組みをしていかなければならない。

ほぼ全ての産業で人手不足が深刻化しているが、「安い労働力」として外国人で穴埋めするのではなく、付加価値の高い産業への転換を図り、イノベーションをもたらす存在として外国人を位置付けることが求められる。

自治体では何よりも「多文化共生の担い手不足」解消を図る必要がある。日本語教師や通訳を育成してこなかったため人材が枯渇し、ボランティア頼みとなっている。多文化共生分野の人材確保が、地域全体の人材確保には不可欠なのだ。

永住者資格を持つ外国人は毎年2～3万人ずつ増加している。永住者資格を取得した人が地方に引っ越しても構わないし、年間3万

人に及ぶ留学生が地方に就職しても構わない。

2023年4月から「特別高度人材制度」が始まった。学歴、履歴、年収（2,000万円以上）などが一定の水準を満たせば来日、就労が可能で、1年で永住者資格も取得できる。同時にスタートした「未来創造人材制度」では、世界大学ランキングトップ100以内の卒業生（卒業後5年以内）は、手持ち資金20万円で在留資格を取得できる。「技能実習生」などを最低賃金で働かせるような外国人受け入れからの転換を図るべきだ。

外国人を受け入れても、外国人は外国人だけで暮らし、日本人は日本人だけで働くといったように分断が進んでしまっている。目指すべきは、外国人に日本人のようになってもらうことではなく、新しい文化を取り入れて地域そのものが変わっていくようなあり方だ。

多文化共生は地域の持続可能性に直結する。外国人の力も借りながら、誰もが活躍できる地域を構築する必要がある。付加価値の高い産業に転換を図り、地域そのものが新しい社会に変わっていくために、外国人の力を借りるという考え方が重要なのではないだろうか。

講師略歴

田村 太郎（たむら・たろう）

兵庫県伊丹市生まれ。阪神・淡路大震災で被災した外国人への情報提供活動を機に、1995年に設立された「多文化共生センター」で事務局長に就任。同センター代表、一般財団法人自治体国際化協会理事などを経て、2006年から特定非営利活動法人多文化共生センター大阪代表理事。2007年には、「ダイバーシティ研究所」を設立し、企業の社会責任や自治体施策を通して人の多様性への配慮がある地域や社会を目指す活動にも取り組んでいる。東日本大震災直後に内閣官房に発足した「震災ボランティア連携室」では企画官に就任。被災地のニーズ把握や震災ボランティア促進のための施策立案に携わり、現在は復興庁復興推進参与を兼任。