

国際教養大学

アジア地域研究連携機構研究紀要

第14号(特別号)

シンポジウム 人口減少社会における包摂と継承  
(2021年12月18日)

2022年3月

国際教養大学



国際教養大学  
アジア地域研究連携機構研究紀要

第14号

2022年3月

特別号

シンポジウム 人口減少社会における包摂と継承 (2021年12月18日)

目次

序章：わが国の外国人材活用制度と問題意識	熊谷嘉隆	1
秋田県における外国人介護人材受け入れの展望と課題	秋葉丈志・嶋ちはる 平田友香・玉井寛	5
グローバル共生社会と地域経済の活力	豊田哲也・堀井里子	21
伝統行事における継承と包摂	根岸洋・成澤徳子	29
人口減少社会における包摂と継承～秋田からの発信：パネル・ディスカッション	秋葉丈志(司会)・豊田哲也(編集)	37
人口減少社会における包摂と継承：提言と展望	熊谷嘉隆	47

著者略歴

**Journal of the Institute for Asian Studies and Regional Collaboration**  
**Akita International University**

---

Volume 14

March 2022

---

Special Issue

The Symposium "Heritage and Diversity in Local Communities: Perspectives from the  
Frontier of Demographic Change"

(December 18, 2021)

**Table of Contents**

Introduction: Heritage and Diversity in Local Communities under Demographic Decline .....	KUMAGAI Yoshitaka .....	1
Potentials and Challenges in Accepting Foreign Care Workers in Akita Prefecture .....	AKIBA Takeshi, SHIMA Chiharu, HIRATA Yuka, and TAMAI Hiroshi .....	5
The Globalization of Local Communities and Their Economic Dynamics .....	TOYODA Tetsuya and HORII Satoko .....	21
Inclusion of External Participants for Succession of Tradition .....	NEGISHI Yo and NARISAWA Noriko .....	29
Panel Discussion: Heritage and Diversity in Local Communities under Demographic Decline .....	AKIBA Takeshi (moderator) and TOYODA Tetsuya (editor) .....	37
Proposals and Future Perspectives: Heritage and Diversity in Local Communities under Demographic Decline .....	KUMAGAI Yoshitaka .....	47
Author Affiliation		

## シンポジウム特別号について

本特別号は、2021年12月18日に開催されたシンポジウム「人口減少社会における包摂と継承」の記録である。

国際教養大学アジア地域研究連携機構は、2018年より3年半にわたり、日本学術振興会委託研究(「課題設定による先導的人文学・社会科学研究推進事業」実社会対応プログラム)として、「人口減少社会における包摂と継承—『最先端』秋田からの提言」と題する研究プロジェクト(課題番号:JPJS00118071774)に取り組んできた。その研究成果を公開するために開催したのが、このシンポジウムである。なかなか終わらないコロナ禍の中でオンラインでの開催となったが、活発な議論が交わされる盛会となった。

編集に際しては、シンポジウムでの実際の発言をベースとしつつ、必要に応じて言葉や説明を補っている。また、読者の便宜を考え、発言の順序を入れ替えてもいる。特にディスカッション・パネルでの発言については、口頭でのやり取りの雰囲気大切にしつつも、発言の内容を若干整理し、誌上シンポジウムとしても参照に値するものとなるよう努めた。

なお、上記の研究プロジェクトの成果は『人口減少・超高齢社会と外国人の包摂—外国人労働者・日本語教育・民俗文化の継承—』として明石書店から刊行された。人口減少社会における包摂と継承をいかに実現していくか、ご関心のある方には、是非、手に取ってご覧いただきたい一冊である。

秋田県は全国一の高齢化と人口減少に直面する課題先進県であり、そこでの問題は、日本全国の近い将来の問題でもある。本特別号が、本号を手にするすべての読者にとって、人口減少社会における包摂と継承に関する諸研究に取り組むすべての研究者にとって、意義あるものとなることを願っている。

2022年3月15日 編集代表 豊田哲也



## 序章：わが国の外国人材活用制度と問題意識

熊谷嘉隆

### 要旨

わが国では人口の高齢化と労働人口の縮小が重要な懸念となっている。これに対処すべく、政府は過去数十年間にわたり外国人労働者の受入れ政策を推進し、その増加を実現した。しかし、さまざまな課題も明らかになっている。その一つが、彼らをいかにして地域社会に統合し、新たなコミュニティの発展を目指すかという課題である。

キーワード：人口減少、外国人労働者、外国人の地域社会統合

## Introduction: Heritage and Diversity in Local Communities under Demographic Decline

Yoshitaka KUMAGAI

### Abstract

In Japan, the aging population, as well as the continuous decline in the working population, have been major concerns. To cope with this, the Japanese government has attempted to attract more foreign workers, resulting in an increasing number of foreign workers over the past decades. However, as the process of attracting more immigrant populations has progressed, various challenges have become apparent. The question that must be addressed is how to integrate these foreigners while aiming for new community development.

**Keywords: population decline, foreign workers, integration of foreigners into the community**

### はじめに

わが国の人口は鎌倉幕府成立より江戸幕府開設に至る500年の間に約470万人ほどの緩やかな増加(94万人/100年)を経て約1千2百万人に達した後、江戸時代の約250年間に約2千万人(8百万人/100年)の人口増加を経て約3千3百万人に達した。その後、明治、大正、昭和、そして平成中期迄の約130年の間に3倍半強

という歴史的にも極めて急激な人口増加期を経て、2004年には約1億2千8百万人に達した(国立社会保障・人口問題研究所 2017)。ただ、その年をピークにわが国の人口は減少に転じ、2050年には約9千5百万人、そして2100年には5千万人を割り込むと推計されている(国土交通省 2021)。同時に各種医療技術の発展、衛生・生活環境、食生活の改善により乳幼児死亡率が激減し、さらに平均寿命も大

幅に伸び続け、その結果、総人口における高齢人口の割合が増加している一方、15歳から65歳までの生産年齢および15歳未満の人口は減少し続けており、わが国は人口減少とともに超高齢社会に突入している(国立社会保障・人口問題研究所2018)。

さて、人口減少・高齢化社会に対応すべく、国レベルでは各種社会保障、経済、教育、そして地方再生政策等においてどのように制度設計をするのか、が問われている。また、その議論を踏まえて、地方における人口減少・高齢社会への対応も各地域文脈で議論され、様々な対応も図られているが、ほとんど全ての地方で人口減少・高齢化の進行、さらに若年層の人口流出は歯止めがかからず、婚姻率や出生率も底止まりしたままである。

その中でも秋田県の人口減少(1.48%減)・高齢化率(36.3%)は全国最速で進行しており、昭和30年(1955)の134万人をピークに令和3年(2021)には97万人まで減少し続けており、2040年には70万人を割り込むことが予想されている(国立社会保障・人口問題研究所2018)。

つまるところ現在、我々は400数十年間続いた人口増から一転して人口減少に転じる歴史上の転換点にいる。現在の国際社会における日本の立ち位置や各種社会福祉政策、教育、そして経済規模の持続可能性を図るなら、人口減少(特に生産年齢人口の急激な縮小)に伴う国内消費と生産の減少とそれに伴う税収の減少は深刻な問題であり、その意味でも安定的に

経済を回していく上で労働力の確保が喫緊の課題となっている。ただ、今後、日本人の価値観やライフスタイルが劇的に変わり、婚姻率・平均出生率が上がり、再び人口増加に転じる事はまずありえないことから、人口減少を前提とした各種政策や企業戦略を策定する必要がある。かかる状況下で近年、わが国が力を入れ始めているのが外国人労働者の受け入れと確保である。

### わが国の外国人

このような現状を踏まえて国レベルでは外国人労働者の積極的受け入れを進めている。

外国人居住者はここ30年ほど増え続けており、総数は3百万人(全人口に占める割合は4%)に達しようとしており(出入国在留管理庁2021)、この傾向は技能実習生の受け入れ拡大と共に今後も続くものと予想される。

### 外国人介護人材をめぐる動き

このうち近年人手不足が深刻な看護・介護人材分野等における労働力確保の観点から2008年に経済連携協定(EPA)による受け入れが始まり、2017年には在留資格に「介護」の制度が導入された。また2017年には「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」が施行され、介護職種が技能実習制度に追加されることになった。加えて2019年には「出入国管理及び難民認定法及び法務省設置法の一部を改正する法律」(以下、「改



正入管法」)に基づき、新しい在留資格「特定技能」が合わせて導入された。その結果、現在では4つの制度(①EPA、②在留資格「介護」、③技能実習制度、④特定技能)による介護人材の受け入れが可能となっている。ところでこのEPAの枠組みによる介護人材受け入れ条件の1つとして国家試験の受験が義務付けられている。介護人材の場合4年間の在留期間のうち3年間は受入施設で実務経験を積み、4年目に介護福祉士国家試験を受験することになる。ただ、2008年に入国し3年間の実務経験を積んだ対象者が国家試験を受けた2011年の合格率は約38%で全体合格率の64%を大きく下回っていた。低い合格率の要因の1つとなっているのが語学の壁である(厚生労働省ホームページ2021)。

在留資格「介護」であるが、従来日本では国内の大学や専門学校等の介護福祉士養成施設で学ぶ留学生が介護福祉士国家試験に合格し、資格を取得してもその分野における就労を可能にする在留資格がなく、国内で介護業務に就く事は不可能であった。ただ、前述の2017年の「出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律」により「介護」在留資格が設けられたことにより学校卒業後も介護士として在留することが可能になった。ちなみにそれら学校で学んでいなくても技能実習等で来日し、3年間の実務経験を積んだ後に前述の国家試験に合格した場合も在留資格「介護」が与えられることになった。

## 秋田県内の外国人居住者と外国人介護士の現状

秋田県においても外国人居住者の数はここ数年増え続けている。また、在留資格別にみると県内の技能実習生数も国の政策と連動するようにこのところ増加傾向にあり、2018年にはそれまで最も県内で多かった永住者数を上回った。

前述の通り秋田県は全国で最も高齢化が進んでおり、それと同時に介護施設の数も増加し続けているが、今後介護人材の不足は避けられない。そのような状況にも拘らず秋田県内の外国人介護人材はまだまだ少ないのが現状である。

## 問題意識と課題設定

グローバル化の進行に伴いヒト、モノ、カネ、そして情報が従来にないスピードで行き交い、流動する現代社会において、わが国が今後も民族的同質性の高い人口構成のまま推移することは想像しづらい。様々な目的で世界各地からわが国に来訪し、そして長期間滞在する外国人の数は今後も増え続けるものと思われる。また、類例の無いペースで人口減少・高齢化が進行するわが国で労働力の確保の観点から積極的に受け入れを図っている外国人、特に近年増加傾向にある技能実習生などが職場以外の場で、そして自らが住まう地域でどのような生活や文化的課題に直面しているのか、また、どのような役割を果たし得るのか、地域に溶け込み、地域住民と協働・共存する可能性はあるのか。それら長期滞在外国人が彼らが住む

地域と無関係に生活をするのは健全ではないだろう。日本人とは異なる言語、社会規範、文化、宗教などを有する外国人との共生は簡単ではないかもしれない。その一方で、これら人々の生活の質を担保し、地域コミュニティと自然に関わり、さらにそれらの人々が地域でより積極的な役割を果たす為には様々な課題があるように思われる。国・地方レベルで技能実習生をはじめとする外国人材が労働力の補完だけでなく、地域社会にどのように溶け込み、そして多様な人々による新たな地域社会を形成するのか、その為にどのようなハード・ソフト面における環境整備が必要なのか、を理解する必要があるとの問題意識を我々は持っている。本シンポジウムでは、1)地方における外国人介護人材受け入れの現状と課題、2)外国人材と地方経済、3)地方での外国人材受け入れと日本語教育、そして4)民俗文化の継承と外部参加者の切り口で外国人材の役割に注目し、受け入れ事業所や企業だけではなく地域社会がそれら外国人材を包摂し、新たな地域社会を形成するためにはどのような制度、仕組み、体制が必要かを探り、問題提起、そして提言を行う。

### 参考資料

厚生労働省ホームページ、「インドネシア、フィリピン及びベトナムからの外国人看護師・介護福祉士候補者の受入れについて」  
([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/))

[other22/index.html](#), 2021年12月5日 最終閲覧)

国土交通省, 2021, 「国土の長期展望」最終取りまとめ参考資料(国土の長期展望専門委員会) (2021年12月5日最初閲覧)

国立社会保障・人口問題研究所, 2017, 「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(2021年12月5日最終閲覧)

国立社会保障・人口問題研究所, 2018, 「日本の地域別将来推計人口(平成30年推計)」(2021年12月5日最終閲覧)

出入国在留管理庁, 2021, 「在留外国人統計(旧登録外国人統計) 2020年12月末」(2021年12月5日最終閲覧)

# 秋田県における外国人介護人材受け入れの展望と課題<sup>1)</sup>

秋 葉 丈 志・嶋 ちはる・平 田 友 香・玉 井 寛

## 要旨

本稿は、秋田県での外国人介護人材受け入れについて、県内の介護施設に対して行った意識調査の結果及びその分析、またこれを踏まえて県内の日本語教室の実情や県内の受け入れ施設で行われている日本語教育について行ったアンケート調査や聞き取り調査の結果及び受け入れ施設の事例を報告するものである。技能実習制度を中心に外国人介護人材受け入れの機運が高まりつつある秋田県内で、受け入れを進めるうえでの課題や今後の道筋について考察する。

キーワード：外国人介護人材、技能実習制度、日本語教育、地域の日本語教室

## Potentials and Challenges in Accepting Foreign Care Workers in Akita Prefecture

AKIBA Takeshi, SHIMA Chiharu, HIRATA Yuka, and TAMAI Hiroshi

### Abstract

This paper reports on the results of a survey conducted with elderly care facilities in Akita prefecture regarding their attitudes toward the acceptance of foreign care workers. Further it reports on the current situation of local Japanese language education in Akita, based on questionnaire and interview surveys conducted with different stakeholders, including municipalities, local Japanese language classes, and elderly care facilities. These results shed light on the potentials and challenges in accepting foreign care workers in Akita, amidst an increased demand for such workers especially through the Technical Intern Trainee Program.

**Keywords:** Foreign care workers, Technical Intern Trainee Program, Japanese language education, Local Japanese language classes

### はじめに

少子高齢化に伴って大きな問題となるのが介護や医療の問題である。今日われわれは、将来長く自分の両親の介護をすること、あるいは自分が老いたときに子

どもに介護してもらうことをイメージしていることは少ない。多くの場合、自分の親にしても、自身にしても、いずれは「誰か」に面倒を見てもらうことになるのだと思うが、その「誰か」が外国人介護職員になる可能性も相当高い、そういう世の中

になりつつある。

では少子高齢化の「最先端」に行く秋田の現状や課題はどうかというところを、われわれは長年研究をしてきた。メンバーは国際教養大学の教員あるいはアジア地域研究連携機構の連携研究員である6名と、実務家の立場からの協力者として、玉井が参画した。玉井は、潟上市に本部を置き、外国人介護人材の受け入れを積極的に進めてきた正和会の法人本部で受け入れの責任者を務めてきた。現在は秋田圏域人材事業協同組合という、介護関係の職種での技能実習生の受け入れを行う監理組合の理事を務めている。

以下、まず当班の研究の概要を説明したい。次に、秋田県内の介護施設に対して外国人介護人材の受け入れについてどのように考えているのかアンケート調査をしたので、その結果を紹介する。それから受け入れに際して一番の課題となっている日本語教育について、県内を中心に行ったアンケート及びインタビュー調査について、報告したい。

## 1 当班の研究の趣旨

近年、国は技能実習制度の拡大や特定技能制度の導入など、外国人材受け入れの仕組みを介護分野に限らず拡充している。われわれはその中でも介護分野での受け入れに関心を持ち、秋田での受け入れの実情や展望はどうかということに関心を持っている。気候や方言、地域社会の特性や外国人が住まう条件な

ど、秋田特有の課題もいろいろあると思い、その課題と解決の道筋を探る研究をしてきたところである。われわれの班は、2014年度に国際教養大学の中で専門分野を越えた学内横断プロジェクトを立ち上げ、こうした研究をしてきた。ただ当初はEPAという、二国間の経済連携協定による受け入れの仕組みしかなく、その利用のハードルが高いこともあって、県内ではごく一部の施設しか活用できないものであった。

ところが2016年に国のほうで大きな法改正があって、技能実習制度、特定技能、それから留学から介護ビザに移行するという、いくつもの仕組みができた。そうした新しい仕組みができた中で秋田県内での受け入れはどのぐらい拡大しているのか、あらためて調査を行ってきた。

本報告ではまず秋田県内の介護施設に対して行ったアンケート調査の結果について報告したい。県内の受け入れ状況がどのようなものであるのか、だいたいの推測はできるとしても、より確固としたデータを得るために意識調査を行った。

また、県内の地域の日本語教室の状況や、正和会での日本語指導の事例について、聞き取り調査を行ったので、そこから得られた知見についても報告する。

なお、一連の調査については、アジア地域研究連携機構の紀要などに論文を載せたり、各所で研究報告を行ったりしている。また、今回ご紹介するアンケート調査については詳しい結果や分析を記した報告書も刊行している。また、明石書

店から今回のプロジェクトの成果をまとめた本が刊行されるが、そちらにも当班の研究に基づく論文やコラムを掲載している。

## 2 県内施設へのアンケート調査の結果について<sup>2)</sup>

### 2.1 アンケート調査の概要

今回のアンケート調査の焦点としては、介護職は技能実習の中でもかなり特有の性質の職種であることが念頭にある。これまで技能実習制度の対象となってきた職種は、業務に際して必ずしも言葉に頼らなくとも済むタイプの労働が多かったと思う。しかし介護に関しては、利用者あるいは利用者の家族と、また職員同士でのコミュニケーションなど、様々な場面で日本語を多く使わずにはいられない仕事である。そういう仕事に技能実習で外国人を受け入れるときに、日本語教育への対応はどうかされるのか、また県内の介護施設はこれについてどのように考えているのかを知るために、意識調査を行った。また、合わせて課題とされる受け入れた外国人スタッフの生活環境の整備(生活支援)についても聞いた。

なお今回の報告の前提として、アンケートの調査時期が重要である。アンケートを実施したのは、2020年の1月から2月であり、新型コロナウイルス禍の直前である。この調査結果を報告するために同年3月に公開シンポジウムの実施を予定していたところで、コロナ禍に襲われシンポ

ジウムが中止となり、今回こういう形で報告をさせていただくことになった。

アンケート調査に対しては、比較的多くの施設、すなわち対象とした185施設の6割以上から回答を得られた<sup>3)</sup>。この報告は、そこで得られた112通の有効回答をベースにしている。

### 2.2 外国人材受け入れの意向・形態について

アンケート調査にはいくつか大きな設問があるが、そもそも県内の介護施設でどれぐらい外国人スタッフを受け入れる気持ちがあるのかをまず問うた。今回の調査の対象施設の中では、絶対数で見ると受け入れ予定はないという施設が112施設のうち90施設で、受け入れに消極的な施設が大多数のように見えなくはない。

しかし、わずか5年前、EPAしか受け入れの仕組みがなかった頃は県内で受け入れができていた施設は2つしかなかった。それに比べ、今回の調査でわれわれの調査に回答した所だけで20以上の施設が外国人材受け入れに関心があると述べている(12施設が「今後の受け入れについて検討している」、2施設が「受け入れに向けて具体的に動いている」、10施設が「すでに受け入れをしている」)。この数は今後増えることはあっても減ることはないと思われる。国の受け入れ制度が拡大したことで秋田県内でも受け入れに関心を持つ施設が確実に増えているということは言えるかと思う。

また、受け入れに関心を持っている施

設の大半は技能実習制度での受け入れを考えている。他の受け入れの制度よりも圧倒的に技能実習への関心が高いことが県内の実情であるということもデータで裏付けることができた。技能実習制度による受け入れを行っている、ないし検討している施設が20施設、次いで特定技能による受け入れや定住外国人の雇用への関心ないし実績のある施設が7施設、EPAによる受け入れへの関心ないし実績のある施設が4施設となっている。県もこうした傾向は認識して、技能実習制度を中心に情報共有をする場をつくるなどしているところである<sup>4)</sup>。

### 2.3 受け入れに当たっての課題や懸念

自由記述の設問では県内の施設から生の声がたくさん得られた。整理して3つだけ挙げると、まず情報を求める声が多かった。

技能実習を受け入れるには監理団体を通さなければいけないが、どこがいい団体でどこが時々報道されるような悪質な団体なのか、その見分け方が分からない。あるいは受け入れに関心はあるけれども、どこに相談したらいいかが分からない。

あとは、一体いくらお金がかかるのか。そもそもどれぐらいの日本語レベルの実習生がやってくるのかもわからないし、それに合わせてどういう人材育成が必要なのかも見当が付かないといったような、情報を求める声がたくさん挙がっていた。

それから受け入れ体制に関して、施設側の負担を懸念する声がたくさんあった。

受け入れるためには支援専門職員をいろいろ配置しなければいけなくて、そこはかなり負担になるという意見や、個々の施設の状況とその受け入れを推進する法人との認識差を挙げた施設もあった。それから受け入れ施設の職員に対してどのように研修を行っていくべきか、それについてのアドバイスがほしいとの声もあった。

最後に、外国人材の受け入れは一施設あるいは一法人で対応できる問題ではなくて、政・官・民が一体となって、受け入れのシステムをつくってほしいという意見があった。また来日する外国人には、行先について様々な選択肢がある中で、技能実習生が果たして秋田に来てくれるのか、秋田を選んでもらうためには秋田全体としての環境整備が必要ではないかという意見があった。

### 2.4 日本語教育についての意識・課題

次に、日本語教育について問うた設問への回答結果について述べる。外国人介護人材の受け入れに当たっては、先ほど述べたように日本語教育は非常に重要な課題だと思う。ただ今回、実際に施設側で就業時間中に日本語教育にかけられる時間を問うたところ、大半が就業時間中にはゼロ、あるいは週に2～3時間までという回答であった。すなわち、24施設が「極力就業時間外で」、11施設が「週に1時間程度」、36施設が「週に2～3時間」と回答しており、この3つの選択肢で回答の3分の2を占めた<sup>5)</sup>。

正和会がEPAで受け入れている外国人スタッフに対して施している就業時間中の日本語教育は、週に10時間から15時間である。これに対して、県内の施設の多くは、最大でも週に2～3時間の日本語教育を想定している。しかし、週に2～3時間の教育で日本語がどれくらい身に付くかというのは、われわれが中学校・高校の6年間、毎週それ以上の時間をかけて英語を学んでも簡単には使いこなせるようにはなれないことと比較して考えてほしい。業務で実際に使いつつ学ぶという点が異なるが、それでも週に2～3時間の学習で読み書きを含めた日本語能力を身に着けるということが、どれくらい大変なことか、想像したいところだと思う。

また、外国人スタッフの日本語教育にかけられる費用に関しては、ゼロないし月1万円程度までという施設が圧倒的に多かった。これまでEPAで外国人材を受け入れてきた施設は、自らお金を出して講師を招き、国際教養大学の教員あるいは地元の学校の退職教員を雇って日本語教育の支援を受けてきた。しかし、月に5,000円や1万円ではそのような形で人を雇うことはできないことになる。もしその値段の中で日本語教育を施そうとすれば、これは公的な機関による教育、あるいはほぼ無償でどこかがやってくれることを前提にしているような数字と言える。

行政に対して求める支援の設問への回答(複数回答)も、「助成金」が65施設と突出して多かった。次いで「訪問日本語教師(48)」「行政による対面教育(47)」「職員

への教授法指導(44)」「地域の日本語教室(43)」が同じ程度で並び、日本語教育に関するニーズの分散が見られた。その中でも、お金の問題がやはり一番リアルなところであるということがデータで確認できた<sup>6)</sup>。

日本語教育に関する自由記述回答についても紹介したい。これはよく言われてきたことであるが、やはり介護の専門用語は外国人には難しいのではないか、また引継ぎなどの様々な文書を書く力も求められるのでそちらは十分なのが不安であるという意見があった。また、秋田弁への対応など、日本語に関しては様々な面で施設側の不安意識が高いことが分かった。

外国人材の受け入れがかえって業務への負担を増やすのではないかという懸念も複数の回答で示された。仮に外国人材を受け入れたとしても施設側には日本語教育に割ける時間などない。あるいは日本語ができない人材が入ってきても業務効率が悪くなるだけという回答もあった。あらかじめ日本語ができる外国人が入ってくるのが理想的といえどももちろんそうではあるが、技能実習制度は日本語能力を含め、もともと受け入れのハードルを下げているものである。この辺の現実的な対応をどうするかということが課題であろう。

## 2.5 生活支援について

最後に、外国人介護スタッフの生活環境の整備(生活支援)に関する設問につい

でも簡単に紹介をしておく。施設側が行政の求める施策としては、やはり住環境整備のための助成といった資金面での補助を求める意見が一番多かった。それ以外では相談窓口の設置や他施設における取り組みの情報、外国人材の出身国についての情報の提供を求める声が強かった。補助金、そして情報へのニーズが高いということになる。

## 2.6 アンケート調査から見えたこと

以上が意識調査の結果であるが、そこであらためて見えてきたこととして、秋田県内の介護施設の間では、仮に外国人材を受け入れても日本語教育に使える時間や費用についてはかなり限定的に考えるところが多いということがある。ではその中でどういうふうに入れ施設は日本語教育に対応できるのか、取り組みの事例を共有することが重要であろう。また各種の助成金の整備は、技能実習制度を活用する施設は必ずしも資金面に余裕のある大規模法人ではないことなども考えると、現実的には大事になってくるのではない。

日本語教育のあり方としては、施設で独自に教育を行えない場合には、地域の日本語教室に期待をするような意見が強くなる。しかし、これまでこうした人材への対応を前提とはしてこなかった地域の日本語教室でどの程度の対応ができるのか、地域の日本語教室の位置付けや対応能力についても検討する必要がある。

またこの調査はコロナ禍前に実施した

ものであるが、コロナ後を見据えてオンライン教育・ICTの活用についてもより積極的な検討が必要ではないかと考えられる。

最後に、今回のアンケート調査で、必要な支援についての回答の選択肢に職員への日本語教授法指導というものをに入れてみた。こうして選択肢として入れてみると、実はこの支援に対するニーズが高いことが分かった。施設内でどのように日本語教育や外国人材の育成に当たる職員を育てるか、その部分のノウハウに対する需要がある。

以上が県内施設への意識調査の結果であるが、こうした全体的傾向を踏まえつつ、具体的に県内の地域の日本語教室あるいは県内の受け入れ施設でどのような対応がなされているか、またどういった課題があるか、聞き取り調査も行った。この部分について次に述べていく。

## 3 秋田県における地域日本語教室の現状と課題

### 3.1 日本語教室に関する調査の概要

当研究班では、秋田県内の地域日本語教育の現状と課題を把握するために今年度3つの調査を実施した。1つ目は県内自治体に対する質問紙調査、2つ目は県内の地域日本語教室のキーパーソンに対する聞き取り調査、3つ目はオンラインによる日本語教室を開催している秋田市の日本語教室の調査である。

以下が各調査の実施時期と方法である。



### (1) 県内日本語教育調査

2021年7月から8月にかけて県内の25の市町村を対象とし各自治体の多文化共生事業の取り組みや日本語教育について質問紙調査を行った。その結果22の市町村から回答を得た。

### (2) 地域日本語教室(地域外国人相談員)調査

2021年7月から8月にかけて県内の9名の外国人相談員に対して聞き取り調査を行った。そのうち秋田市の外国人相談員を除く8名は地域日本語教室にも携わっている。そのため、秋田県在住外国人からの相談内容のみならず地域日本語教室の現状と課題なども調査した。

### (3) 秋田市日本語教室調査

2021年4月から5月にかけて、秋田市日本語教室(オンライン教室)の関係者、学習者16名、講師8名、秋田市企画調整課、技能実習生受け入れ企業3社に対する質問紙調査を行った。質問紙の回答内容から必要に応じて聞き取り調査も行った。

紙幅の都合上、本稿では上記3つの調査結果の詳細については割愛し、技能実習の受け入れ状況ならびに調査結果から得られた地域日本語教育の課題と体制構築に向けた示唆についてのみ取り上げる<sup>7)</sup>。

## 3.2 秋田県内の地域日本語教室における技能実習生の受け入れ状況について

県内日本語教育調査に回答のあった22市町村のうち、自治体が関係する日本語

教室を開設しているのは15市町村である<sup>8)</sup>。22市町村のうち、県内企業から日本語教育の支援要請があったと回答したのは7市町村であった。実際に「技能実習生を教室に受け入れるか」という質問に対しては、半数に当たる11の市町村が受け入れると回答、2市町村が受け入れないと回答している。技能実習生を受け入れると回答した教室では、技能実習生も地域で暮らす生活者であるという見方をしており、一個人として受け入れているようである。一方、受け入れないと回答した教室では、地域で生活している外国人住民と、技能実習生では、日本語使用場面も日本語学習ニーズも異なることを受け入れない理由として挙げている。また、技能実習生には、企業が責任を持って日本語教育を提供するべきだという意見も見られ、地域や教室によって見解が分かれている。

全体としては受け入れるという市町村が多く、今後、地域で暮らす外国人が学ぶ生活の日本語と、3年から5年という在留期間の技能実習生の必要とする日本語と、地域日本語教室でどのように扱っていくのか市町村を超えた情報共有や議論が必要となっていこう。

### 3.3 地域の日本語教育の課題と体制構築

次に、今回の3つの調査を通し、日本語教育の体制整備に向け明らかになった課題について、①日本語学習の場の確保、②居場所としての機能の維持、③企業における日本語教育の責任、④日本語教育

人材の養成と研修機会の確保という点から見ていく。

まず、①日本語学習の場の確保が重要となる。秋田県のように外国人散在地域では、地域日本語教室までの移動手段に制限があったり、公共交通機関の利用が不便であったりするなど教室へのアクセスが限られている場合が多い。このような状況では、日本語学習を継続することが難しい。更に、冬期は雪が多く、働いている学習者はシフトの都合で教室が開催されている時間に通えないことも多い。このような教室へのアクセスと学習機会を確保するために、ICTの利用を考えていく必要があるのではないかと。例えば、秋田市日本語教室のようにオンラインによる学習の場を提供することで、教室へのアクセスに制限がある学習者の問題に対応することができる。岩手県の事例では、岩手県で生活する際に必要となる日本語を習得できるよう、岩手のコンテキストに特化したオンラインの日本語教材<sup>9)</sup>を独自に開発している。このようなオンライン教材は、学習者も容易にアクセスでき、日本語習得の助けになるだろう。また、講師の授業準備の負担を増やすことなく生活の日本語を教えることができるという利点もある。秋田県に限らず外国人散在地域では、今後、ICTの積極的な活用が望まれる。

次に、②地域日本語教室の日本語学習の場と、居場所としての機能の両立を考える必要がある。地域日本語教室は、日本語能力を伸ばす学習の場としての機能

があるが、生活情報の交換や住民同士の交流、在留外国人の居場所としての機能もある。それらの機能はどのように両立させたらよいのだろうか。限られた時間の中で日本語能力を伸ばそうとすれば、やはり日本語教育の専門知識やスキルを持つ日本語指導者を配置し、日本語教育の質を保証する必要があるだろう。その一方で、在留外国人の交流の場という機能も必要である。地域事情に詳しい支援者を配置することで、日本語教室がコミュニティとして機能し、参加者間の交流の促進を図る場になりうる。このような地域のコミュニティの場づくりのために、今後、県内の各教室の事情や課題を集約し必要に応じて相談に乗ることができるような統括コーディネーターの配置も検討し、支援人材の位置づけを構造化する必要があるのではないかと。

続いて、③企業における日本語教育の責任が挙げられる。技能実習生のような外国人労働者に誰がどのように日本語教育をするのか。今後、益々外国人労働者を受け入れている企業における日本語教育が必要とされるだろう。しかし、日本語教育と一概に言っても製造業、介護職などそれぞれの職種や職場環境におけるニーズはさまざまである。その多様なニーズに応えるには、やはり地域日本語教室だけでは対応しかねる。レベルやニーズに合った日本語教育を提供するには、やはり受け入れ企業が日本語教育を提供することも必要となるだろう。提供方法としては、企業内に日本語教育がで

きる人材を配置する、外国人労働者の監理団体などが受け入れ企業に日本語教育ができる人材を派遣する、オンラインの日本語教育が受けられるようにするなど、様々な形態が考えられる。受け入れの規模によっても大きく変わるだろう。受け入れ先における日本語教育の例として、次節で正和会における外国人介護人材に対する実践について紹介する。

最後に、④日本語教育人材の養成と研修機会の必要性について述べる。調査では、秋田県内の地域日本語教室の核として中心的な役割を果たしている講師の高齢化が課題として挙げられていた。教室の核となる講師の多くは1995年に秋田県が行った人材養成の研修を修了し、それぞれの地域の日本語教育を牽引してきたが、多くの教室で後継者不足や現在支援に当たっている人材の日本語教育に関する知識不足、そしてスキル不足という問題を抱えているという。人材養成の研修が行われてから30年近くが経ち、県内のどの地域においても、専門的に日本語教育ができる人材の養成が急務となっている。この人材育成の課題を解決すべく、新たな動きもある。国際教養大学専門職大学院の日本語教育実践領域や、秋田県国際交流協会、また東北で日本語教師養成プログラムを持っている他大学、他県の国際交流協会と連携し、東北における地域日本語教育の専門人材の養成が2022年度から開始される予定である。少子高齢化、外国人散住地域という同じような問題を抱えた地域で県を超えて連携する

ことにより、東北の地域特性を理解した日本語教師の養成が行われることが期待される。

また、秋田県国際交流協会では、県内の日本語支援者のデータベース化が進んでいる。秋田県内のどこにどのような人材がいるのか、日本語教育支援人材のリソースを把握し、必要な所に人材を供給できる仕組みを作り運用を目指す動きもみられる。

以上、本節では4つの課題を中心にみてきた。今後秋田で外国人労働者を受け入れるためには、日本語教育環境の整備が急務であり、中でも地域日本語教室の体制づくりは最も重要な課題の一つであると言えるだろう。

#### 4 介護の現場における日本語教育—医療法人正和会の事例—

##### 4.1 正和会における外国人介護人材受け入れの概要

医療法人正和会(現 社会医療法人正和会)では、2017年にEPA(経済連携協定)によるフィリピン介護福祉士候補生を受け入れて以来、外国人介護人材の受け入れを継続的に行っている。

表1に示すように、正和会ではフィリピンからのEPA介護福祉士候補生、インドネシアからの技能実習生(介護職)、カンボジアからの技能実習生(医療福祉施設給食製造)を受け入れている。正和会での受け入れの特徴の1つに、技能実習生らを出身国別に異なる施設で受け入れているこ

表1 (筆者作成)医療法人正和会における外国人介護人材受け入れ状況

	EPA介護士候補生	技能実習生	
国	フィリピン	インドネシア (介護職)	カンボジア (医療福祉施設給食製造)
期間と人数	2017年1名 2018年2名	2019年3名	2020年4名
施設	介護老人保健施設 湖東老健(五城目町)	特別養護老人ホーム ひだまり苑(大潟村)	正和会グループ施設内 厨房(潟上市)

とがある。2020年2月に当研究班で行った聞き取り調査で、正和会の外国人人材受け入れ担当(現 秋田圏域人材支援事業協同組合 専務理事)の玉井寛氏によると、外国人人材と言っても職種により受け入れ形態も異なる。例えば、医療福祉施設給食製造の技能実習生は、日本語能力が初級レベルであっても、職務上の指示は絵にかいて説明することもでき、そのほかに日本語でのコミュニケーションを必要とする業務は介護職ほど多くはない。その一方、介護職のEPA介護福祉士候補生や、技能実習生は介護の現場で同僚との引継ぎ業務、高齢の利用者やその家族とのコミュニケーションなど高い日本語運用能力が求められる。この場合、受け入れ企業による日本語教育の場の提供は欠かせないものと考えたことだった。EPA介護福祉士候補生、技能実習生らの担当する業務により日本語教育の機会の頻度や待遇が変わるため、別々の施設で受け入れているという。

## 4.2 正和会におけるEPA介護士候補生への日本語教育の事例

### 4.2.1 求められる日本語能力

まず、EPAの介護福祉士候補生は、どのような日本語能力を求められるのだろうか。それは、大きく分けて3つある。①買い物や銀行手続きなど生活場面で必要となる日本語、②介護の現場で使用される介護の専門語彙の習得や、申し送りなどの引き継ぎで使用される略語の習得など就労現場での日本語、さらに国家試験の受験が義務付けられているEPA候補生は、③国家試験対策の日本語と、3つの分野の日本語を同時に身につけていかなければならない。ひとまとめに日本語習得と言っても、施設側の負担は大きい(嶋ほか2020: 76-77)。

### 4.2.2 正和会におけるEPA介護福祉士候補生への日本語学習支援

次に、正和会における特徴的な日本語学習支援について紹介する。正和会では、1人の支援者が先に述べた3つの日本語能力分野を全て教えるのではなく、3者が分担しEPA介護福祉士候補生の日本語学習の支援にあたっている。まず、①生活場面で必要な日本語や日本語能力試験の

受験対策は、正和会の職員(現 秋田圏域人材支援事業協同組合の職員)が担当している。EPAの介護福祉士候補生が就労した直後は、施設の担当職員が支援していたが、正和会では、今後法人内でも日本語教育を行える人材の需要が高まると考え、2019年に日本語教育経験のある鈴木氏を法人の職員として採用した。以来、週1回鈴木氏による支援が行われている。このように日本語の文法など専門的な知識を持ち、日本語教授経験のある人材による学習支援では、限られた時間内でも効率的な支援が行える。そして、②の就労現場で必要な日本語は、施設内でEPA介護福祉士候補生の担当をする職員が支援にあたっている。EPA介護福祉士候補生は、施設の職員と接触する機会が多いことから、就労現場で必要な日本語支援以外に、生活支援も行われている。最後に、③国家試験受験対策の日本語については、国際教養大学の教員と連携し、筆者らの一人である平田が国家試験受験のための学習支援に携わっている。

#### 4.2.3 学習支援における課題

ここで、それぞれの学習支援における課題について触れたい。まず、介護の現場で行われる日本語学習支援についてだが、人手が十分であると言い難い介護の現場では、EPA介護福祉士候補生が施設の職員に質問したいことがあっても、目の前の利用者の介助が優先され、100%実務による介護の日本語の習得は難しい。また、現場では申し送りや引継ぎのため

の略語も使用され、EPA介護福祉士候補生が理解しているか否か1つ1つ確認していくのも難しいだろう。やはり介護の現場を離れて行う座学の時間も確保されるべきだろう。

次に、国家試験受験対策についてだが、国家試験に合格するためには、やはり専門的な知識、専門用語の理解をしなければならない。しかしそれらの専門用語は、現場では異なる言葉が使用されていることもある。例えば、現場では「仰向け」という言葉が使用され、EPA介護福祉士候補生は「あおむけ」という言葉を習得する。しかし国家試験においては、この「あおむけ」という言葉は「仰臥位」(ぎょうがい)または「背臥位」(はいがい)となる。国家試験に出題された例では「介護福祉職が利用者を仰臥位(ぎょうがい)(背臥位(はいがい))から側臥位(そくがい)に体位変換するとき」(第33回 介護福祉士国家試験 問題40より抜粋)という語彙が出題される。日常会話や現場で使われている語彙と共に、異なる国家試験に出題される語彙を習得しなければならない。また、「リハビリテーション」などカタカナの用語も多く使用されるが、それが発音と表記法の違いから英語である「Rehabilitation」と理解するまで時間を要する(嶋ほか2020: 90-91)。EPA介護福祉士候補生は、介護の現場で使われる日本語能力と、国家試験に合格するための漢字語彙やカタカナの専門用語を含む日本語能力を限られた時間で習得していかなければならない。

### 4.3 正和会における技能実習生への日本語教育の事例

技能実習生の中でも介護職は、EPA介護福祉士候補生同様、利用者とのコミュニケーションをとるなど、日本語での対人コミュニケーションが重要となる職種である。このことから介護職の場合、ほかの技能実習の職種とは異なり来日時の日本語能力の要件に加えられ、第1号(1年目)は日本語能力試験のN4に合格しているか、それと同等の能力を有することが課せられている。N4は基礎的な日本語が理解できるというレベルである。

正和会では、インドネシアから3名の技能実習生を受け入れているが、この3名の中には日本語能力試験のN3、日常生活に困らない程度の日本語能力で来日した技能実習生もいる。しかし、EPA介護福祉士候補生と同様、介護の現場では日常生活で使用される日本語能力以外にも、介護の専門用語、職場での指示や引継ぎ時に使用される略語など幅広い分野での日本語能力が必要となる。

正和会ではEPA介護福祉士候補生受け入れ経験から、技能実習生への日本語学習支援を重要視し、主に2つの日本語学習支援を行っている。①実務に必要な日本語学習支援と②専門的な介護の日本語の習得、技能評価試験対策、日本語能力試験対策である。①の実務に必要な日本語学習支援は、施設の介護科長が技能実習生の担当となって技能実習生らと同じシフトで業務にあたり、実務指導、それに伴う日本語学習支援を行っている。(秋葉

ほか 2022: 56-57)

②の学習支援は、先に紹介した日本語教育経験のある職員、鈴木氏が週に1回2時間程度の指導を行っている。技能実習生は、1年目、3年目、5年目に「介護技能実習評価試験」(以下、技能評価試験)受験することになっている。これは一般社団法人シルバーサービス振興会によって実施されている。1年目に行われる技能評価試験の基準は「指示の下であれば、決められた手順等に従って、基本的な介護を実践できるレベル」とされ、実技と学科の試験がある。学科の試験では「長い時間同じ姿勢でいると、褥瘡になりやすいです。」(初級過去問題③学科試験問題8)という問題文が漢字交じり文、ふりがな、ローマ字表記で出題される<sup>10)</sup>。このように「褥瘡」(じょくそう)など日常生活場面ではあまり見聞きしない介護の用語を理解する必要がある。鈴木氏の授業では、このような介護における専門用語を習得し、評価試験対策の学習支援を行っている。また、日本語能力試験対策も行われている。技能実習生らが本国に帰ったときに、次の就職先など日本語能力試験の資格を有していると将来役立つため、技能実習生らが希望する日本語能力試験のレベルに合格して帰国することが仕事へのモチベーションの1つになるため日本語能力試験に向けての学習支援を行っているとのことだ。

### 4.4 外国人介護人材に対する日本語学習支援の課題

EPA介護福祉士候補生と技能実習生の日本語学習について概観してきたが、どちらも介護職という職種であるため来日して日が浅い時期からレベルの高い日本語運用能力が求められる。また、それだけでなく、名前がカタカナ表記の利用者名を読むのに苦労したり、秋田弁の理解を難しく感じたりする外国人介護人材が多い。筆者が担当しているEPA介護福祉士候補生は「職場のスタッフは皆優しくて聞けば色々なことを教えてくれるが、介護の現場は忙しく、わからないことをその場で聞くのは申し訳ないという気持ちになり、なかなか質問できない」と繰り返し言う。このようなコメントからも、やはり実務から学ぶだけではなく、現場から離れ、学習する時間の確保が重要となってくるだろう。そして、EPA介護福祉士候補生に関しては、国家試験を受験のために、専門用語はもちろんのこと、自国の制度とは大きく異なる日本の社会保障制度なども理解しなければならない。しかし、限られた学習時間の中で学習を進めるには、専門的に日本語教育ができる人材から、学習支援を受けることで、効率的に学習が進められるのではないか。しかしながら、外国人介護人材向けの専門学校<sup>11)</sup>や講座などが無い秋田県で、誰が、どのように日本語教育の場を提供するのか、どのように専門的に日本語を教えることができる人材を確保するのか、解決を急がなければならない課題だろう。

## 5 実務の視点から

外国人介護人材を受け入れるルートは、先述のように複数ある。その全てのルートにおいて介護福祉士国家資格を取得することで、期限なく就業できる制度設計になっている。

外国人労働者は、就業及び生活するに当たって、当然ではあるが日本語が必要となる。その日本語を独学で勉強することは不可能に近い。学習機会を与えることは可能だが、今回のアンケート調査の結果からも時間とコスト、資金面で企業側にとってはかなり厳しい状況にある。それを解消する方法として多くの施設が希望するのが資金援助、つまり補助金や助成金ということになる。しかし、それぞれの現場に対して資金援助することは、かなり難しいのではないだろうか。

技能実習生など新しい外国人労働者が来るたびに、また一から日本語を教え直すことは非常に資金と労力を必要とするため、何か継続的な仕組みが必要ではないだろうか。たとえば、秋田県内の施設に勤める外国人労働者の誰もが受けられる形で、オンラインで介護福祉士国家試験対策や日本語の学習機会を継続的に提供し、介護福祉士の資格取得を県全体で後押しする。個々に補助金を出すのではなく福祉業界全体を支援し、外国人労働者にできるだけ長く就労してもらう環境を整えていくことで各現場の負担を減らせるのではないだろうか。

また生活面に関しては、外国人が住める賃貸住宅が地域にはあまりない。会社で寮があれば一番良いのだが、賃貸とな

ると外国人と契約しないという物件も多い。その辺を、信用される公的な形でコーディネートする仕組みがあれば生活面でももう少し選択肢が広がると考えている。

地域の日本語教室もあり、受け入れに協力的ではある。しかし、外国人労働者が一日の仕事を終えてから教室に通い日本語の勉強をすることは難しい面もある。「疲れて今日はちょっと日本語の勉強ができない」ということもあったので、オンライン教育等、より学びやすい環境を構築できればと思う。

#### 注

- 1) 本報告は代表してこの4名が行ったが、当班の研究において、国際教養大学日本語プログラム助教の橋本洋輔氏、及び同講師の宮淑氏、古田梨乃氏の参画をいただき、研究に多大な貢献をいただいたことを記したい。
- 2) 本調査の結果の詳細については、秋葉ほか(2022)を参照されたい。
- 3) アンケート調査は「秋田県内の指定介護保険サービス事業所(平成31年4月1日現在)」に掲載されている事業所のうち、技能実習等による外国人介護人材を受け入れる余地が大きいと考えられる、「県が指定・監督を行う」「施設サービス」のカテゴリーに属する施設を対象に質問紙を送付して行った。
- 4) 外国人介護人材の受け入れについては、秋田県健康福祉部も2019年に県内の状況調査を行っている。秋葉ほか(2020)参照。
- 5) 無効回答や当該選択肢について 無回答の

ものを除く。以下同様。

- 6) なおこのときは「遠隔日本語教育(29)」「行政によるオンライン教育(26)」と、オンライン教育へのニーズが相対的に低かったが、調査がコロナ禍前であったことに留意したい。コロナ禍後、Zoomなどのオンライン会議システムが急速に普及し、県内の地域日本語教室でもこれを用いた授業の試みが広がっている。今日同様の調査を実施したならば、オンライン教育への関心がより高く出ることが予想される。
- 7) これらの調査の結果については、嶋ほか(2022)、平田 ほか( 2022) 及び宮ほか(2022)を参照されたい。
- 8) 秋田県国際交流協会によれば、2021年6月現在、個人が開いているものを含めると、17の市町村において22の日本語教室がある。
- 9) 「いわて日本語学習サイト“いわて”をはなそう」<https://www.iwate-resource-bank.jp/nihongo/> (最終閲覧日:2022年2月13日)
- 10) 一般社団法人シルバーサービス振興会初級過去問題 [https://www.espa.or.jp/internship/cms/wp-content/uploads/2020/test\\_questions.pdf](https://www.espa.or.jp/internship/cms/wp-content/uploads/2020/test_questions.pdf) (最終閲覧日:2022年2月13日)
- 11) (株)あきた創生マネジメントが2022年3月、介護福祉士の資格に必要な「実務者研修」修了をサポートする外国人職員向けの専門学校「ケアカレッジあきた」を秋田県大館市に開設予定。



**【参考文献】**

秋葉丈志・平田友香・嶋ちはる, 2022, 「秋田県内の先行事例にみる外国人介護労働者受入れの展望」『人口減少・超高齢社会と外国人の包摂—外国人労働者・日本語教育・民俗文化の継承』明石書店, 48-62頁.

嶋ちはる・平田友香・秋葉丈志, 2020, 「外国人介護人材受け入れの枠組みと北東北における受け入れ事例: 4つの枠組みと外国人材に求められる日本語力とは」『国際教養大学アジア地域研究連携紀要』第11号, 73-98頁.

嶋ちはる・平田友香・宮淑・古田梨乃, 2022, 「秋田県における外国人労働者受入れと地域日本語教育—日本語教育の機会の確保と

質の向上という視点から—」『人口減少・超高齢社会と外国人の包摂—外国人労働者・日本語教育・民俗文化の継承』明石書店, 181-198頁.

平田友香・宮淑・古田梨乃, 2022, 「秋田県におけるオンライン日本語教育の活用可能性と課題—秋田市日本語教室の事例から—」『人口減少・超高齢社会と外国人の包摂—外国人労働者・日本語教育・民俗文化の継承』明石書店, 199-223頁.

宮淑・古田梨乃・平田友香, 2021, 「秋田県における日本語教育と秋田市日本語教室の変遷」『国際教養大学アジア地域研究連携機構研究紀要』第13号, 27-42頁.



# グローバル共生社会と地域経済の活力

豊田 哲也 ・ 堀井 里子

## 要旨

地域社会のグローバル化の流れの中で、地域経済は外国人労働者からいかなる活力を得ることができるのであろうか。この点に関して検討すべきは仙北市と大潟村の取り組みである。加えて、秋田県内での外国人起業家の状況についての検討も必要である。地域社会のグローバル化の中で地域経済が活力を得ていくためには、外国人材を単なる「人材」として見るのではなく、ともに地域経済を発展させていく仲間として受け入れていくことが必要である。

**キーワード：地域経済、地域コミュニティ、グローバル化、外国人材、グローバル共生社会**

## The Globalization of Local Communities and Their Economic Dynamics

TOYODA Tetsuya and HORII Satoko

### Abstract

How can we create economic dynamics with foreign workers in the context of local community globalization? We should consider the initiatives taken by Semboku City and Ogata Village in this regard. We should also consider the entrepreneurial endeavors of foreign residents in the Akita prefecture. To sustain economic dynamics in local communities in the globalization context, local communities should consider accepting foreigners as members of their communities, not just as human resources.

**Keywords: Local economy, Local communities, Globalization, Foreign human resources, Globalized local communities**

### 1. コロナ禍と国際労働移動

2020年初めからの2年間にわたるコロナ禍は移民労働者の状況にも大きな影響を与えた。感染予防のために出入国が厳しく制限され、多くの国々で家族呼び寄

せが事実上不可能になった。日本でも技能実習生の入国の停止とその再開の是非が大きな問題となった。

そうした逆風にもかかわらず、日本の労働市場の中で、外国人労働者はますます存在感を高めている。図1は、厚生労働



図1 外国人労働者数の推移(2008年~2020年)

省の「外国人雇用状況の届出状況」の各年10月末の数値をグラフ化したものである。コロナ禍の影響を大きく受けた2020年にも、増加率こそ低下してはいるものの、外国人労働者数の増加傾向が続いていることが分かる(厚生労働省2021)。国際的な人の移動が難しくなっている状況下ですら国際的な労働移動の勢いは止まらない。それは、グローバル化する国際経済の中での不可逆的な動きなのである。

そうしたグローバルな経済的コンテキストの中で地域経済がどのような政策をとっていくべきか、秋田県の事例に注目しながら考えていきたい。それが本報告の趣旨である。仙北市や大潟村の取り組みを紹介し、県内での外国人起業家による取り組みを紹介し、その意義と課題を考えたい。

県内の外国人起業家の状況については、堀井から報告し、その他の諸点について

は豊田から報告する。

## 2. 国策としての外国人材活用

日本経済における外国人労働者の必要性は、日本政府の政策において、明確に打ち出されていることでもある。

周知のとおり、2018年に入出国管理法が大きく改正され、「特定技能1号」「特定技能2号」という新たな在留資格が設けられた。

その制度趣旨については、2018年12月25日の閣議決定「特定技能の在留資格に係る制度の運用に関する基本方針について」で次のように述べられている。

すなわち、「中小・小規模事業者をはじめとした深刻化する人手不足に対応するため、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野に

において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく仕組みを構築すること」ということである。

改正出入国管理法の施行にあわせて、2019年4月に法務省入国管理局を廃止し、その外局として出入国在留管理庁が設置されたことも周知のとおりである。外国人労働者の増加の背景には、そうした国策としての外国人材活用政策がある。

### 3. 秋田県での外国人材の受入れの状況

表1に示すとおり、全国的に外国人労働者受け入れが進む状況の中で、秋田県内の外国人労働者数は47都道府県の中で最少の2,402人ととどまっている。技能実習生の数も最少の1,355人である。東京の人口は秋田の15倍、愛知の人口は8倍なので、人口比で考えれば差はやや縮まるが、それにしても秋田県が外国人労働者の受

け入れで大きく遅れていることは疑いのないところである。

そのことは、高齢化社会における人材不足を補うために外国人労働者が必要であるとする言説の正当性に大きな疑問を投げかけるものであるが、そのことについては後日あらためて論じることとして、本日の報告では、外国人労働者ないし外国人材を取り組み、経済のグローバル化に対応していくために、秋田県が何をすべきなのか、何ができるのか、そのことを考える材料として、仙北市と大潟村の取ってきたイニシアティブを紹介したい。

### 4. 仙北市の外国人医療人材受入れ構想

海外では外国医療人材を獲得する動きが各国で大きく広がっている。外国で養成された医師が占める割合はオーストラ

表1 外国人労働者数(2020年10月時点)

	総数	専門的・技術的分野の在留資格	資格外活動	身分に基づく在留資格				技能実習	特定活動
				(計)	(うち日本人の配偶者等)	(うち永住者と永住者配偶者等)	(うち定住者)		
東京	496,954	167,805	162,915	130,250	27,550	86,032	16,668	22,897	13,072
愛知	175,114	25,042	21,080	81,620	10,361	47,252	24,007	44,268	3,104
大阪	117,596	28,768	36,589	25,750	5,706	15,874	4,170	23,034	3,453
宮城	13,797	2,262	4,712	2,246	475	1,591	180	4,411	166
秋田	2,402	366	155	511	94	392	25	1,355	15
全国	1,724,328	359,520	370,346	546,469	95,226	337,602	113,641	402,356	45,565

(厚生労働省「『外国人雇用状況』の届出状況表一覧(令和2年10月末現在)」から抜粋作成)

リアで33%(2019年)、英国31%(2019年)で、米国25%(2016年)、カナダで24%(2019年)、フランスで12%(2019年)に達するのに対し、イタリアは0.9%(2019年)、日本は外国籍医師の割合が0.7%(2018年)である(日本以外についてOECD 2021、日本について厚生労働省2017aおよび厚生労働省2017bから計算)。医療人材の国際移動について、日本には欧米と同じ基準での統計がないので単純な比較はできないが、日本に外国人医師が少ないことは体感的にも首肯できることである。

こうした状況に一石を投じたのが仙北市のイニシアティブである。仙北市は、医療・農林ツーリズム特区(2015年8月)の一環として「外国人も含めた、温泉活用・湯治型の医療ツーリズム」を推進するにあたり、救急医療の不足を補うべく、外国医師による診療行為を可能とする規制改革を提案し、採択された。

そのイニシアティブの具体化として、仙北市は2017年6月17日から20日にかけて実証実験を実施した。アジア太平洋温泉旅遊会議の開催にあわせ、「外国医師等が行う臨床修練等に係る医師法第十七条等の特例等に関する法律の特例」の活用に向けた前段として、外国医師を招へいし、新玉川温泉で行われている湯治および入浴相談の視察等を通じて、温泉を活用した健康増進および外国人観光客の誘客を進めるための課題等の抽出を図ったというものである。

実証実験の結果、仙北市での湯治型医療ツーリズムの中で外国人医師を受け入

れることは現状では経済的にペイしないことが明確になり、その実現に向けた動きは一旦停止しているが、そうした可能性を追求し、既存の法制度の中で特例として、これを国に認めさせたことは高く評価されるべきである。様々な立法趣旨により、様々な規制が存在するが、自治体の側から、その改廃を働きかけることが可能であることを示したのである。

## 5. 大潟村の外国人農業人材受入れ構想

大潟村が2015年10月に国家戦略特区の申請をしたことも画期的であった。大潟村が、農業においてこそ外国人材を積極的に使って活用していくべきではないかと官邸に訴えかけ、官邸の側でもそれは確かにそうだと考えるところがあったのであろう。その後に農業人材受け入れのための制度ができて実際に愛知県や大阪や沖縄などで導入が始まった。残念ながら大潟村については結局最後まで国家戦略特区申請が認められず、現在に至っているが、大潟村のイニシアティブは、地方からのイニシアティブとして特筆に値する。

官邸でのヒアリングに際して、高橋浩人村長は、「パートナーとして大潟村で新規に就労し、家族も持って長く暮らしてくれる人が望ましい。国内の農業系大学には、すでにアジアなどから多くの留学生が来ている」(2016年10月の国家戦略特区諮問会議での発言)と述べている。技能実習生のような単純労働者としての外国

人材ではなく、高度な農業人材を念頭に置いていたのである。

また、高橋村長は、「地元の村の農家でも、3年でそうして帰るのではなくて、ちゃんとした社員として長く働いていただきたい。(…)今コンピューターでも専門的な知識を持った外国の方や日本の企業の中で活躍しているような方を農業分野でも作れば、本当にもっと活性化してくるのではないか」(同上)とも述べている(内閣府2016)。期間限定の助っ人要員としてではなく、長く共に働いていくパートナーとしての外国人材を求めたのである。

ただし、大潟村にもさまざまな意見があり、例えば、村議会でのやり取りを見ると、2018年6月の大潟村議会でのやり取りで、ある議員が「農家が望む水田草取り要員として、外国人労働者を受け入れ、雇用する事ができるか」と尋ねたのに対し、高橋村長が、次のように答えた場面がある。

「現在の制度のもとで技能実習制度を利用した場合、圃場管理業務はできない。また特区に認定された場合、業務の一環として草取りなどの圃場管理作業への従事も可能となるが、水田の草取り要員のみとしての雇用は、魅力に乏しい上、本国での実務経験を生かす労務でないことから、就労地として選ばれる可能性はきわめて少ないと考えられる。受け入れるための条件を整備する必要があると考える。」(大潟村2018)

村の農業の未来をどのように発展させていくかというビジョンがある一方で、

水田の草取りをどうするのかという目の前の課題もある。そうした短期的視点と中長期視点をどのように組み合わせ、それぞれの地域の中でどのように政策のコンセンサスを形成していくべきなのかは大きな課題として残されている。

## 6. 韓国の農業人材受入れ制度

外国に目を向けると、季節ごとのニーズに応えるために農業就労のための短期の査証を発給する制度は、オーストラリアやカナダやアメリカなど欧米諸国に多くみられる。

ここで注目したいのは韓国の農業季節労働者制である。韓国では、従前の雇用許可制が農業人材需要の季節的変動に対応できず、農場間での外国人労働者の不法な移動を誘発しているとの批判があった。その批判に応えるべく2015年に創設されたのが、農業季節労働者制である。

この制度で特に興味深いのは、自治体が送り出し国側の自治体と覚書(MOU: Memorandum of Understanding)を締結して、自治体間のつながりで外国人労働者を雇用するというシステムになっていることである。自治体が農業季節労働者受け入れを申請する要件として、送出し国の自治体と締結するMOUについて、「MOU締結時に国内外業者の介入や仲介を経てはならないこと、仲介業者が斡旋費用を受けてはならないこと」が法令に明記されている。自治体に大きな権限と責任が与えられているのである。

韓国の農業季節労働者制についても、韓国内ではいろいろ批判があって、必ずしも100パーセントうまくいってるわけではないが、一つの新たな取り組みとして注目に値するものであり、日本の将来の制度設計に際しても参考となるところがある。

## 7. 秋田県での外国人の起業と課題

地域経済と外国人材の受け入れという第2班のテーマのなかで、受け入れというよりも既に秋田県に在住している外国人をどのように地域経済が包摂できているのかというところにも注目し調査した。

本県における在留外国人数は全国最少であるものの、少なくない数の人たちが自らビジネスを立ち上げ、自分たちの生活を助けるだけでなく地域経済に貢献している。そういった点に関し研究の蓄積が少ないため、インタビューを通じて調査した。

調査の過程では、まず秋田県の特徴を外国人人口希薄地域として捉えた。秋田県では秋田市に約33%の外国人が集中しているが、3分の1ということで、基本的には県内に広く散らばっている。特定の文化を共有する外国人の公的なコミュニティもほとんどみられない。地域社会との強いつながりがなく、外国人が起業しようとする時にどういった地域の団体や個人が支援をしているのか、様々な公的な起業支援制度が外国人で起業を志す人に届いているのか。こうした点に

ついて県内の4事例を調査した。

具体的には、秋田市在住のエスニック飲食店経営者およびエスニック食品店経営者、そして県内地方都市におけるエスニック飲食店経営者と食品製造販売会社経営者である。並行して、外国人の起業に関わる行政担当者や商工会職員、行政書士など関係者にインタビューした。

結果、インタビューをした外国人起業家はみな、住んでいる地域の自営業者、企業経営者とつながりを構築していた。同業他業関わらず、である。ビジネスを立ち上げる、あるいは立ち上げた後の過程における有益な情報の提供や、同じ起業家として経験の共有、それに信用支援や関係者の紹介といったサービスを得られていた。

信用支援については、たとえば、銀行に融資依頼をする際に同行してもらい、「この人は信頼が置けるからぜひ融資してほしい」と言って支援してもらったというケースもあれば、あるいは補助金申請時に推薦状を書いてもらったというケースもあった。

また、多くのインタビュー対象者が商工会の支援の重要性を挙げていた。商工会は、そもそもどういった助成制度があるかを伝え、補助金申請の際にはすべて日本語で書かなければならない補助金の申請書や企画書といった書類作成支援をしているとのことだった。インタビュー対象者は、5回も6回も一緒に文書を書き直し完成するところまでもっていかしてもらったと述べている。さらに、必要な場



合には外国人起業者の母語に研修資料を翻訳する、起業後も定期的に訪問し経営状態について親身になって聞く、といったケースもあった。このような手取り足取りのケアをする存在として商工会が浮かび上がってきた。

行政支援が届いているかという点については、調査した全ての事例で、国、県、もしくは市町村から補助金を得ていた。補助金や行政がサポートしている研修制度などは、全ての人が国籍関わりなく排除されずに応募できるが、その一方で言語の面でハードルが高いということも多くの人が挙げていた。日本語が分からない場合は「Google Translate(グーグルの翻訳機能)」のような翻訳機能を使って理解できるという意見もあった。だが、そもそもどういった情報がどこにあるのかというときに、Googleで検索すべきキーワードが日本語で正確に分からないとその情報にたどり着けない。また、公的機関のホームページには、起業支援となると途端に業務委託先の会社が作成するウェブサイトには自動翻訳機能が入っていない場合もあり、知りたい内容にたどり着くのがなかなか難しい。受入れ側には気づき難いガラスの壁がある。

最後に、非公式のエスニック・コミュニティの構築および参加について、冒頭で、秋田県は外国人の在留者数が少なく散在しているために、通常であれば外国人が起業する場合、たとえば、歴史的には日系アメリカ人がアメリカでビジネ

スを立ち上げるというときに誰を最初に頼ったか、誰を顧客として想定したかという場合、文化背景を同じくするエスニック・コミュニティのケースが多かったようだが、秋田県ではそれが見込めないと述べた。調査したところでは1990年代まで規模が最も大きかった韓国人コミュニティでさえ、インタビューによれば今日ではつながりが薄くなっている、という現状があるようだ。だが、調査対象事例においては、公的なコミュニティが存在しない場合でも、ライン(LINE)などのソーシャル・ネットワーキング・サービス(SNS)を通じて、県内あるいは隣接する県外市町村の同胞とつながる緩やかなコミュニティを形成し、SNS上で(商品の)宣伝をしたり、ビジネス上有益な情報を相互交換したりする努力がみられた。

## 8. 終わりに：グローバル化する地域経済とその人材

日本学術振興会委託研究のプロジェクト「人口減少社会における包摂と継承」の3つの班のうちの一つとして、第2班では地域の経済戦略の一環としての外国人材の受け入れについて研究してきた。

そうした研究を通じて見えてきたのは、外国人材を単なる人材としてではなく、ともに地域経済を発展させていく仲間としての視点が重要、ないし不可欠だということである。大潟村の高橋村長の発言にもあるように、短期的な人材としてではなく、外国人労働者を受け入れるので

あれば、中長期的なパートナーとして受け入れることで、大きな活力を生み出すことができる。

秋田県の各市町村が、いかなる未来を作っていきたいのか、そのビジョンの中で、外国人材にいかなる役割を期待するのか、まだ答えはない。しかし、外国人の側から見ても魅力的な社会を築いていくことで真の意味でのグローバル共生社会を築いていくことができ、それは既存の住民にとっても魅力ある社会となるであろう。そうした可能性を考え、市民の議論を広げていく上で、この報告がわずかでも材料を提供することができていれば幸いである。

#### 参考文献

大潟村2018「議会だより」132号,2018年7月19日発行, [http://www.vill.ogata.akita.jp/gikai/data/letters\\_from\\_parliament\\_132.pdf](http://www.vill.ogata.akita.jp/gikai/data/letters_from_parliament_132.pdf), 2021年9月21日最終閲覧  
厚生労働省 2021「在留資格別にみた外国人労

働者数の推移」第101回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会, 令和3年2月26日, 資料3『外国人雇用の状況について』[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_16989.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16989.html), 2022年1月15日閲覧

厚生労働省 2019a「外国人医師数、年齢階級、性、主たる業務の種別」[https://www.e-stat.go.jp/\(文書名で検索\)](https://www.e-stat.go.jp/(文書名で検索)), 2022年1月22日閲覧

厚生労働省 2019b「平成30年(2018年)医師・歯科医師・薬剤師統計の概況」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/ishi/18/index.html>, 2022年1月22日閲覧

内閣府2016「第24回国家戦略特別区域諮問会議(議事要旨)」<https://www.chisou.go.jp/tiiki/kokusentoc/dai24/gijiyoushi.pdf>, 2022年1月22日閲覧

OECD 2021, "Health Workforce Migration: Migration of doctors", <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=68336>, 2022年1月22日閲覧

# 伝統行事における継承と包摂

根 岸 洋・成 澤 徳 子

## 要旨

人口減少・多文化共生の時代に、地域の伝統行事はいかにして継承されているのかを探るため、秋田の竿灯と男鹿のナマハゲを事例に、文献調査、聞き取り調査及びアンケート調査を実施した。本稿では、外国人留学生や日本人を含む移住者などが地域行事に携わっている事例を報告し、外部者の参加が地域文化の継承に果たしうる役割や課題について考える。

キーワード：伝統文化の継承、秋田の竿灯、男鹿のナマハゲ

## Inclusion of External Participants for Succession of Tradition

NEGISHI Yo and NARISAWA Noriko

### Abstract

To explore how local traditional folk events have been inherited from the past in the modern context of declining population and multicultural coexistence, we conducted literature surveys, interviews, and questionnaire surveys for both case studies: *Akita no Kanto* of Akita city and *Oga no Namahage* of Oga city. This study examines cases involving international students and migrants from both domestic cities and foreign countries, as well as the possibilities that external participants can play in the succession of traditional events.

**Keywords:** a succession of traditional cultures, *Akita no Kanto*, *Oga no Namahage*

### 1. はじめに

伝統文化を取り扱った研究班では、人口減少と多文化共生の時代に、地域の伝統行事はいかにして継承され、あるいは変容を遂げて新たな伝統を生み出すかを探ることを研究目的としている。

秋田県を分析対象とした本研究の背景として、少子高齢化と人口減少社会が欠かせない。コロナ禍以前は多文化共生

が叫ばれていたことは記憶に新しいが、2020年以來このキーワードがなかなか聞かれなくなってしまったのが非常に残念である。もう一度新たな形で、地域社会における多文化共生のかたちが議論されるときが来てほしいと思う。

最初に断っておきたいのは、調査を担当した報告者(根岸)自身が考古学を専門としていることと、もともと青森県教育委員会で文化財保護の担当者を務めたと

いう点である。文化財保護行政の立場からすれば、今回調査対象とした秋田市の竿燈(竿灯)行事と男鹿市のナマハゲは、両方とも民俗文化財のうちの風俗慣習に分類され、神楽などの民俗芸能とは区別されることになる。竿燈は祭礼(信仰)、ナマハゲの場合は年中行事に分類される。したがって、対象が限られるにせよ人に見せることを目的とする民俗芸能とは大きく異なり、必然的に参加者が限定されるわけである。もちろん観光イベントとしての側面が強いものは別である。

参加者が限られることによって、外部からのイメージも民俗芸能とは異なってくる。もちろん民俗芸能も参加者はかぎられるが、少なくとも行われる日時や場所は決まっており、なんらかの形で観客が存在している。しかし年中行事はより排他性が強い点が特徴的である。例えば報告者(根岸)は秋田県横手市出身であるが、特に男鹿市のナマハゲというのは、子どもの頃から非常に遠い存在であった。参加することはもちろん、見に行くことも憚られる行事であった。そのような本質はいくら時代が変わっても簡単に変容するものではないと思うが、とはいえ現代の村落社会がかつてないスピードで縮小していることも確かなわけである。そのような状況下で、どのようにして外部参加者が受け入れられるのかを研究テーマとした。

なお本報告では、最初に根岸から竿燈について、次に成澤からナマハゲについて報告する。研究方法としては文献調査、

聞き取り調査およびアンケート調査を実施した。

## 2. 秋田の竿燈

最初に秋田の竿燈について紹介したい。竿燈についてはまとまった先行研究があり、竿燈行事に長年携わった方が江戸時代からの歴史をまとめているほか、秋田市竿燈会から調査報告書も刊行されており、それらを参考にしつつ補足的な聞き取り調査などをしてデータの裏付けを行った。

竿燈が昔から今の形だったかという点、江戸時代から明治、大正、昭和を通じて大きく変容したことが明らかになっている。1814年に那珂通博が著した『風俗問状答』は国立国会図書館や秋田市公文書館に所蔵されているが、竿燈が町内のみで行われる小規模な形だったことを絵と文章で記録している。現在のように大きな観光イベントとして開催されるようになり、町内外の観光客に見せる形に変化した。それに伴って差し手が持ち上げる竿燈自体も大型化したようである。今日の祭りとしての主催者は秋田市竿燈まつり実行委員会となっているが、1965年以前はまだ実行委員会主催ではなかった。どのように変容したのか振り返ってみたい。

最も変容した点としては参加主体が挙げられる。本来の参加単位は江戸時代の城下町の外町(とまち)、いわゆる町人町や職人町であったが、その後には武家の住んでいた内町やさらに秋田市全域へと拡

大してきたという経緯がある。つまり外町の住民だけでは十分な参加者を獲得できなくなってきたのである。今日の参加主体は町内を含む竿燈会であるが、職場あるいは企業竿燈と呼ばれる団体も多い。2019年には合計で74の竿燈会が参加している。この中には小中学校から大学までのいわゆる学校も含まれている。

現在、竿燈祭りに何人の参加者がいるかは正確な統計が手元にないため分からないが、かなり以前から秋田市の中央地区に居住する人口が減少している現状においては、外部から参加している人の方が多いと言えるのではないか。大規模な観光イベントとなった竿燈であるから、本来の意味での外部参加者の定義は難しいが、少なくとも昭和や平成と比べても秋田市中央地区の居住人口は大幅に減っているため、町内竿燈会メンバーの中にはその町内に居住していない人々も多く含まれるはずである。普段は首都圏に住み、祭りのタイミングで帰省して参加する人も少なくないと聞く。そのような意味で、外部参加者の割合が高いといえるだろう。

さらに行事参加者については、囃子方として女性を受け入れている点も挙げられる。囃子方になる男性が減少したこともあり、1967年から受け入れ始めたと記録に残されている。現在は女性が参加していることが一般的だが、これはジェンダー上の変化としてみてもかなり大きいと思われる。国内の伝統行事の中で、元々女性の参加を禁じていたものが変容した

という事例がどれだけあるかわからないが、決して多くはなさそうである。したがって竿燈は柔軟性をもった伝統行事および祭りの一つといえるだろう。

以上述べたような変容の背景には、当然のことながら観光資源化が関係するだろうが、50年以上前の時点で既に担い手不足の問題が顕在化していたことを重く捉えたい。行事の担い手不足が伝統的な要素を変容させた点が重要で、外国人の参加や県外からの参加が認められる今日までつながっているといえそうである。

次に、国際教養大学竿燈会を対象にした調査について紹介する。本竿燈会の演技は、近年竿燈まつりを見に来た方は一度は目にしたことがあるのではないかと思う。大学生のみで構成される点や、外国人留学生の活躍がかなり目立つのではないか。我々の調査ではこの中に参加者として入るわけにもいかないし、なかなかその実態を知ることもしんどいように予想されたため、現役部員や正規生のOB・OGおよび交換留学生の協力を得てアンケート調査と聞き取り調査を実施した。この調査で知りたかったのは、日本人学生が大部分を占める正規学生と交換留学生の間に、どのような意識の違いがあるのかについてである。どのようなギャップがあるかを明らかにできれば、外部の受け入れ方を探るためのヒントが得られると予想した。

国際教養大学竿燈会は開学当初からある団体だが、元々ミネソタ州立大学秋田校の時代に、竿燈祭りに参加していた教

職員と学生から構成される任意団体があった。ミネソタ州立大学の頃は秋田青年会議所の全面的なバックアップを受け、練習指導のみならず道具の貸し出しも受けていたとのことである。それが国際教養大学になってから独立した組織となった。正規の部員も増加傾向にあり、また例年数名以上は入部する交換留学生の動機は、日本語能力を上げるためということに加え、日本の伝統を体験したい、地域社会に入ってみたいという希望が増えてきているらしい。そのためここ3～4年は、正規生と交換留学生の間のギャップを埋めるような試みを色々に行っているようである。地域の方との間の同時通訳もそうだが、合同練習など様々な場に連れていくようにしているとのことである。

その成果として、かつての交換留学生が竿燈をきっかけに秋田に戻ってくるようになっている。これは主に大学院生になる場合である。修士課程修了後、日本や秋田県で就職活動をしたいということもあったようだが、特に県内はなかなかうまくいかないようである。今回の調査に参加した大学院生は、日本で就職活動をした後で母国(キプロス)に戻り、日本国大使館に就職したケースである。

国際教養大学の竿燈会に関しては、大きな役割を果たした方としてジョン・モック氏(元本学教員)を挙げるができる。モック氏はアメリカ出身の文化人類学者で、現在大仙市にお住まいである。もともとミネソタ州立大学秋田校に勤務していたが、同校と本学において竿燈行事に

外国人留学生を参加させた、いわばパイオニアと呼べる人物である。前述した任意団体の顧問兼差し手であり、その後秋田青年会議所の竿燈会にも参加していた。竿燈行事の中に入り込んだ外部参加者といえる。

モック氏によれば、外国人の竿燈行事への参加に関する一番の課題は、言語の問題よりも文化理解の問題が大きいということである。どうして女性が差し手になれないのかという事も適切に説明すれば理解してもらえるため、少しずつカルチャーギャップを埋めていくべきだと話されていた。

### 3. 男鹿のナマハゲ

男鹿のナマハゲは、秋田県を代表する民俗行事である。その起源は定かではないが、行事を伝える最古の文献として、菅江真澄が『牡鹿乃寒かぜ』のなかで、江戸時代後期に男鹿半島の旧若見町で初めてナマハゲに遭遇した時の模様を記録している(稲2019: 120-125)。本行事は、1978年に国の重要無形民俗文化財に指定され、2018年には「来訪神：仮面・仮装の神々」のひとつとしてユネスコの無形文化遺産に登録された。

来訪神行事とは、季節の変わり目に仮面・仮装装をモチーフとした異形威風の神霊が人里を訪れて人々の災厄を払い、地域に幸福をもたらすものとされる。例えば、ナマハゲが訪れた家の戸を勢いよく開けたり、壁を叩いたりして大きな音

を出すのは、悪霊を追い払う意味があるといわれている。こうした趣旨の行事は全国的に分布するが、廃れてしまったものも多く、男鹿半島一帯で行われているナマハゲほど古い形態を保ち、濃密な分布を示すものは少ない。

ユネスコ登録の影響や課題は行事によって様々であるが、共通する点として、伝承地は何処も地方の小さなコミュニティであり、財源も少なく、少子高齢化や人口減少による行事の継承問題を抱えている。ナマハゲ行事も例外ではなく、かつては男鹿半島の95%以上の集落で行われていたが、担い手不足あるいは迎えられる家の減少等により、現在ではその半数近くの集落で休止・中止されている(表1)。

国の文化財や無形文化遺産の指定を受けた祭礼は、一般的に、観光による地域

の振興と結びつけられやすい。だが来訪神行事では、行事をひと目見ようと訪れる観光客の増加は、地元ではあまり歓迎されていない。なぜなら、離島のような伝承地であれば、観光客を受け入れるための交通手段や宿泊施設に限られる。また何より、来訪神行事は集落全体の祭祀というよりも、各家の年中行事の側面が強く(福原2018: 24)、家廻りをすることもあり、総じて秘匿性が高い(小林2019: 7)。先に紹介した「秋田の竿灯」、あるいは「青森のねぶた」のような都市祭礼と異なり、来訪神行事の多くは本質的に、観光にはなじまないのである(成澤2020: 100-101)。

男鹿ではこれまで、ナマハゲを誰でも体験鑑賞できる伝承館の整備や観光ツアーの催行など、ナマハゲ行事の観光プログラム化が外向けに図られてきた。その一方で、大晦日に各集落で地域住民により行われているナマハゲ行事は、観光メニューとは別の脈絡で受け継がれてきた。例えば、1977年に実施されたナマハゲ行事の実態調査で、北浦地区の真山集落の関係者が「過去は内外不出で、どんな人が見せてくれと頼んでも、それが許されなかった。しかし現在では、心ある者や、報道関係者には見せている」(男鹿市・若美町1981: 104)と回答しているように、各集落では行事に住民以外の参加者を受け入れていなかった様子が窺われる。

ところが、2019年実態調査(男鹿のナマハゲ保存継承協議会2021)の結果によると(表2)、2019年の大晦日に行事をおこなっ

表1 男鹿市のナマハゲ行事実施集落数  
(計148集落=100%)

2012年	77 (52.0%)
2013年	82 (55.4%)
2014年	81 (54.7%)
2015年	79 (53.4%)
2016年	86 (58.1%)
2017年	85 (57.4%)
2018年	92 (62.2%)
2019年	89 (60.1%)
2020年	35 (23.6%)

(出展) 男鹿市教委・男鹿市菅江真澄研究会  
2017: 92; 男鹿のナマハゲ保存継承協議会2021: 112をもとに作成。

表2 ナマハゲの担い手(計89集落)

集落の住民のみ	集 落 出身者	集落外の人			
	帰省者	他集落	県内	県外	海外
19	56	13	13	14	2

(出展) 男鹿のナマハゲ保存継承協議会2021: 26-80をもとに作成。

た89集落のうち、集落の住民のみがナマハゲ役を担った集落は全体の2割ほどで、残りの8割は集落の外から協力を得ていた。集落外の協力者に顕著なのは県内外へ移住した集落出身者で、全体の約6割の集落で、日頃離れて暮らす家族が帰省して行事に参加している。これは広い意味で集落内の人による実施であるが、集落外の人に協力を求めるケースもある。男鹿市内の他集落あるいは県内外から協力を得るのは、依頼した知人や、帰省した家族の友人であることが多い。そのほか、地元の高校や大学との継続的な交流による日本人学生や外国人留学生の受け入れ、あるいは地域おこし協力隊員の発案によるSNSを活用した募集などをおこなう集落もあり、担い手の確保に工夫がみられる。住民同士が協力して、ナマハゲの衣装であるケデ編み、あるいはナマハゲ面を掘る体験学習の機会をつくり、行事の本番である大晦日だけではなくその前段階から、日本人の観光客や外国人留学生に関わってもらおう活動を行う集落もある(写真1)。

ナマハゲはかつて、集落に住む未婚の男性が担うものとされていたが、現在こ



写真1 体験学習でナマハゲの面彫りに挑戦する留学生や観光客

(出典) 2019年12月8日、筆者撮影。

のように多くの集落で柔軟な方法がとられている背景として、少子高齢化や人口減少による担い手不足がある。実際に、担い手の年齢構成をみると、1977年の実態調査(男鹿市・若美町1981)では10代後半から20代半ばの若者が参加主体で、30歳位までに行事から離れていく集落が多かったが、現在では40代以上をピークとするところが多く、70代が現役のナマハゲを担っている集落もある(図1)。

では、こうした地域外からの観光客や学生に行事の見学や体験をしてもらうことをどのように考えるのか。これは他の

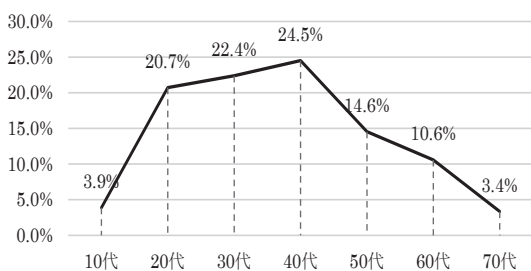


図1 ナマハゲ役の年齢構成 (2019年、75集落567人)

(出典) 男鹿のナマハゲ保存継承協議会2021: 26-80をもとに作成。



研究班のような労働力不足の産業分野に外国人労働者を誘致するという話とは全く質の異なる問題であるが、どこか共通する部分もあるように思われる。ここで、報告者(成澤)が大仙市の農業法人の代表から伺った話を以下に紹介したい。

東北の場合には、江戸時代より前からずっと農業やってて、小さな田んぼを自分で開墾して、ちょっとずつちょっとずつ広げて行って、2町歩3町歩の面積を耕してきたものだから、土地に対する執着というのが非常に大きくて、人に売ったりするのが嫌なものなんだ。だから昔は、「田んぼ失くすとかまど消す」と言われて。だから、間に合わない農地でも執着してやってきているのが東北、東北だけじゃなくて本土の農家なのかなっていう。そういう北海道との違いがある。だから国がどんどん担い手をつくって土地を集中させようとしても、そのように進まないというのが本当のところ。赤字ならやめたほうがいいんじゃないかと思うけれども、やめれないですね、だから。

(2020.8.25 大仙市 60代男性 農事組合法人代表)

つまり、少子高齢化による担い手不足に直面している農家は、たとえ生産性の低い土地であっても手放すことなく、家業や生業(なりわい)を次世代に継ぎたい。それと、男鹿の人びとが自分たちの行事や文化を残したいという想いは、誤解を恐れずにいえば、先祖代々の土地あるい

は郷土への愛着や愛情といった「こだわり」という根っこの部分で、実は同じ話ではなかろうか。ナマハゲを、願わくは自分の子どもに継がせたい、それが叶わなければ身内に、あるいは同じ集落の人、他の集落の仲間に手伝ってもらいたい。それも難しければ、縁のない外の人に行事を解放してみてもどうか、と可能性が開拓されていく。だが外の人はいくまでも外の人であり、行事にかかる想いを共有し仲間になってもらわなければならない。

ナマハゲについて長年研究する鎌田(2014)や、古くは柳田(1963)も警鐘を鳴らすように、男鹿半島で連綿と継承されてきたナマハゲ行事の根底には、男鹿の人びとの信仰があり、それを理解しない者がナマハゲを単に模倣しても、それは真のナマハゲ理解ではなく、ナマハゲ行事を行っていることにはならないだろう。「外の人がナマハゲをやるくらいならナマハゲは廃れても仕方がない」と考える住民は多いと聞く。

では、外部者による一過性の行事見学や体験は、観光振興以外には無意味なものだろうか。行事の体験を通じて、その地域への愛着が芽生えた外部者は、地域や住民をやがて頻繁に訪れるようになるかもしれないし、将来的に地域への移住につながる可能性もある。そうして互いの関係性が育まれていけば、やがてナマハゲの真髓を分かち合い、行事をつなげていく仲間となるかもしれない。

男鹿では現在、ナマハゲ行事の担い手

を集落外から確保する取り組みのほか、隣の集落と合同で行事を実施しているケースもみられる。本行事は本来、集落ごとに異なるナマハゲの面や持ち物などがあり、集落が90あれば90通りのナマハゲ行事がある。だがこのまま行事の担い手が減り続ければ、将来的に行事の開催単位がより集約され、画一的なナマハゲしか残らない、あるいはナマハゲが完全に廃れることもあるのだろうか。今後の動向が注目される。

#### 4. おわりに

秋田市の竿燈まつりや男鹿のナマハゲは、県外での認知度も高く、日本人・外国人問わず多くのファンが存在している。しかしながら、地域の伝統行事の継承あるいは継承につながるような活動に、外部者個人が参加するのは簡単なことではない。彼らにその地域への愛着を持ってもらう機会が生まれれば、行事の継承の可能性も生まれるため、地域住民に受け入れの意向がある場合、外部者の参加の仲立ちとなるような場を後押ししていければよいのではなかろうか。

#### 【引用文献】

- 稲雄次, 2019, 『ナマハゲを知る事典』 柊風舎.
- 男鹿市・若美町編, 1981, 『記録 男鹿のナマハゲ 第2集』 男鹿市・若美町.
- 男鹿市教育委員会・男鹿市菅江真澄研究会編, 2017, 『男鹿市の文化財 第19集 重要無形民俗文化財 男鹿のナマハゲ—行事実施状況調査報告書(付・講演記録ほか)』 男鹿市教育委員会・男鹿市菅江真澄研究会.
- 男鹿のナマハゲ保存継承協議会編, 2021, 『ユネスコ無形文化遺産 重要無形民俗文化財 男鹿のナマハゲ—実施状況調査報告書』 男鹿のナマハゲ保存継承協議会.
- 鎌田幸男, 2014, 「男鹿のナマハゲ—その検証すべき課題を巡って」『秋田民俗』40: 24-37.
- 小林稔, 2019, 『来訪神』行事の保存と活用『月刊文化財』666: 4-8.
- 成澤徳子, 2020, 「男鹿のナマハゲ行事の観光化と外部者参加の受け入れ」『国際教養大学アジア地域研究連携機構研究紀要』11: 99-110.
- 福原敏男, 2018, 「無形文化遺産の来訪神行事」保坂達雄・福原敏男・石垣悟『来訪神 仮面・仮装の神々』岩田書院, 5-39頁.
- 柳田国男, 1962, 「をがさべり」『定本柳田国男集』第2巻, 筑摩書房, 116-136頁.

# 人口減少社会における包摂と継承～秋田からの発信：

## パネル・ディスカッション

秋 葉 丈 志 (司会)、豊 田 哲 也 (編集)

### 要旨

秋田県における外国人労働者の受入れについて、3つの研究班の報告を受けてパネルディスカッションを行い、特に地域に内外からの移住者を受け入れるために何が必要か活発な議論が交わされた。移住者やその家族をどのように受け入れるか、どのようにして移住者にとって魅力ある社会を築くことができるのか、また伝統行事への参加や、外国人材の獲得競争と政策の持続可能性についてどう考えるべきかといった問題提起がなされた。

**キーワード：**外国人材の受入れ、移住者と地域社会、伝統行事と外部参加者、外国人材の獲得競争と受入れ政策の持続可能性、移住者と家族帯同

## **Panel Discussion: Heritage and Diversity in Local Communities under Demographic Decline**

AKIBA Takeshi (moderator) and TOYODA Tetsuya (editor)

### **Abstract**

This is a record of a panel discussion about presentations on the acceptance of foreign workers in Akita prefecture. The discussion focused mainly on the conditions necessary for the successful acceptance of migrants into local communities. Several issues were raised, including measures to integrate migrants and their families, ways to establish a society that is attractive to migrants, the participation of foreigners in local traditions, and the sustainability of migration policies in the face of international competition for foreign workers.

**Keywords:** acceptance of foreign workers, migrants and local communities, folkloric events and external participants, international competition for foreign workers and sustainability of migration flows, family reunification

## 発言者リスト

[司会] 秋葉丈志(あきば・たけし) 早稲田大学国際教養学部准教授・国際教養大学アジア地域研究連携機構連携研究員

小田野直光(おだの・なおてる) 仙北市総務部地方創生・総合戦略統括監

薄井伯征(うすい・のりゆき) 大潟村総務企画課課長

伊藤直子(いとう・なおこ) 男鹿市観光文化スポーツ部文化スポーツ課主幹

吉田忍(よしだ・しのぶ) 秋田市観光文化スポーツ部観光振興課課長

小玉敏央(こだま・としのり) 社会医療法人正和会・社会福祉法人正和会理事長

水野智仁(みずの・のりひと) 国際教養大学国際教養学部教授

玉井寛(たまい・ひろし) 秋田圏域人材支援事業協同組合専務理事

中川秀幸(なかがわ・ひでゆき) 国際教養大学国際教養学部准教授

堀井里子(ほりい・さとこ) 国際教養大学国際教養学部助教

### 1. 冒頭発言

**秋葉**：3つの班とも有意義なご報告、ありがとうございます。少し時間が押していますが、まずは、本日、各班の研究にご参加くださった実務者の方々から、各報告で言及しきれなかった点についてコメントをいただきたいと思います。

突然の指名で申し訳ありませんが、まずは仙北市の小田野様にコメントをお願いします。小田野様は、元々は角館の由緒ある家系のお生まれで、いったん東京に出て、ふたたび移住者として秋田に戻ってこられたとうかがっています。内在的にこの秋田における外部からの参入の話が両側から見られるお立場なのかなということと、2班の話、それから3班で今出た伝統行事に関して、内と外の視点から、外から入ってくるということについてどう捉えるかといったことについても、角館で代々行事に参加されている家系に連なる場合

に何か視点があるのかなと勝手に推測を申し上げて、まず話を伺いたいと思いました。よろしくお願ひいたします。

### 2. 移住者の視点

**小田野**：仙北市の小田野です。今日は、いろいろと皆様のご研究のご発表、ありがとうございます。今、秋葉先生にご指名いただきましたけれども、実は私も、特に根岸先生と成澤先生のご発表を聞きながら、移住・定住の視点と外国人材の受け入れという観点がすごく似ているなと感じました。

私は今、仙北市役所で様々な分野を担当していますが、そのうちの1つとして、移住・定住も担当しています。これ、何かすごく変な言い方になりますが、移住・定住担当だからといって、どんな人でも来て人口が増えればいいっていうわけではないんです。もちろん、人口が増える

のはすごくうれしいことなのですが、移住してきた方がどれだけ定着するか、それがすごく重要だなと感じています。

そういう意味で、一番の課題というのは、移住者がその地域にどのように受け入れられるか、あるいはその地域にどう溶け込めるのか、その観点が非常に重要だなと思います。それは受け入れる地域の人もそうですし、移住してくる人の心構えというところちょっと言い過ぎかもしれませんが、その辺のバランスがうまくとれると、移住者と地元のいい関係が生まれるのかなと思います。

結構移住者の方で農業に携わってみたいというご希望はあるんですが、当然、東京の感覚のように隣近所の付き合いがないというのはあり得ないので、その辺をしっかりと受けとめてその地域に溶け込む取り組みをされてる方は地域に根付くんだなと思います。

実際には、私の生まれは東京なので、まさに移住者として、小田野家としては、角館の家を約40年間空けていて、誰もいなかった所に私が戻ってきたのですが、そこは小田野という名前、また、地元では古武士として有名だった祖父の孫ということで、受け入れられた部分もあると思います[編者注：小田野直光氏は、角館に残っている武家屋敷を構える小田野家の子孫で、『解体新書』の挿絵でも知られる江戸時代の佐竹家家臣小田野直武の家系とは同族]。ただ、それなりに私も努力をした部分もあり、地元の行事への参加とか、町内会の活動も50代後半ですが

下っ端としてやらせてもらっています。

豊田先生のご発表の中で、仙北市について、ご紹介いただきましたが、外国人医師については実現には至りませんでした。観光分野では、お二人の外国人を市として受け入れています。国際交流員と地域おこし協力隊として、台湾から受け入れていまして、お二人には外国人の方に仙北市を楽しんでいただきたいという思いで国際交流や体験プログラムの造成等に取り組んでもらっています。お二人ともしっかり地域に溶け込んで、様々な行事にも参加してもらってるので、非常にいい形で外国人材の活用事例だと思っています。ちょっと長くなりましたが、以上です。ありがとうございました。

**秋葉**：ありがとうございました。次に大潟村の薄井様にお話をうかがいたいと思います。大潟村は昔から開拓者によって造られた農村ということで、先ほど小田野さんがおっしゃってありました移住・定住という視点で考えた場合と似たような課題とか感覚もあるのではないかとということで、それも含めまして補足のコメントなど頂けたら幸いです。

**薄井**：大潟村総務企画課の薄井と申します。本日はありがとうございました。今年の春から部署が変わって総務企画課に異動になり、小田野さんと同様、移住・定住に関しても担当することになりました。

先ほどZoomのチャットに記入しましたが、ここ2年で国の政策の基本方針が大きく変わったと感じています。脱炭素社会の実現、みどりの食料システム戦略、デ

デジタルDX(ローカル5G、スマート技術の活用)、SDGsなど様々な方針が出てきています。一方で自治体は今後も人口減少が見込まれ、さらに社会保障分野に一層のリソースを割かなければなりません。限られた人材・リソースで、今後10年程度の間これらの新たな方針に対応できるのか、との思いがあります。

移住・定住に関しては、小田野さんがおっしゃるように、誰でも彼でも移住大歓迎というわけではなくて、地域に溶け込み定着し、可能であれば大潟村で子育てをしていただきたいというような観点で、移住・定住政策を強力に進めているところです。

具体的には、定住化促進住宅という集合型の村営住宅を、民間の資金を活用して建設を進め、35戸を整備しましたが、全部埋まっています。その結果、村外からの定住者が増えています。

ただ、今後の定着についてはこれから状況をみなければなりません。やはり1年2年といった短い期間で離れてしまう方もいます。働く場所も賃金の面からも、大潟村そして周辺市町村においてはなかなか厳しいところあるのかなと感じています。さらに大潟村から秋田市に通うのも距離的にも時間的にも厳しいと思っています。移住・定住政策について、どのような形がよいのか、今職員と悩みながら進めているところです。

そういった中で、外国人に関しても大潟村に移住してその能力を発揮していただけるということであれば、村としては

基本的に大歓迎です。大潟村はデンマークとの交流も行っており、来年は可能であれば国際交流員(CIR: Coordinator for International Relations)の方をデンマークから招聘いたしまして、一緒に一定期間村づくりに携わっていただければということでも進めているところです。ご家族で定住、一定期間でも定住していただければありがたいのかなと思っています。ちょっと答えになっていないかも分かりません。簡単ですが以上です。

**秋葉**：ありがとうございます。国内からであっても外国人であっても、移住して定住して活躍をしていただけるかというところが大事ということで、ありがとうございました。

### 3. 伝統行事と外国人

**秋葉**：伝統行事の継承については、男鹿市と秋田市から担当部局の方々にいらっしゃっていただいておりますけれど、もし可能であれば何かしら関係する政策の力点ですとか、あるいは感じていらっしゃる課題ですとか展望など、一言頂ければありがたいと思います。男鹿市からいらっしゃっている伊藤さま、いかがでしょうか。

**伊藤**：男鹿市の伊藤です。成澤さんのお話を伺っていてなるほどと思いながら聞いていたのですが、伝統行事という分野は、住むとか働くということからまた一歩踏み込んだ受け入れが必要なんだろうということを実感しています。例えば男

鹿ですと外国の方がナマハゲをやるということを受け入れてやっている所もあります。そうでない所も、いろんな考えがあることは、それはそれで全然私たちは構わないと思っています。

町内会単位で行事を行っているので、いろいろな考えがある中でも、本当の意味で受け入れるというところでは、行事を知ってもらって理解してもらおうというところが何よりも前提にあるかと思うので、まあ簡単ではないだろうというのは実感ですけども、だからといってシャットアウトするようなものでもないですし、そこは少し時間がかかるのではと思っているのが印象です。

**秋葉：**ありがとうございます。私も秋田にいた頃、ゼミ合宿でよく男鹿のなまはげ館に学生を連れていっておいりましたけれども、そういう観光向けのものと、地元で長年先祖代々続けられてきた集落の行事としてのナマハゲはまた別のものであるという理解もした上でないと、外から人を簡単に入れるっていうのは簡単な話ではないのかなということは感じました。ありがとうございます。

秋田市から吉田さまと猿田さま、いらっしゃっておりますけれども、何かコメントいただけますでしょうか。

**吉田：**秋田市役所の吉田です。本日はありがとうございます。やはり竿燈まつりのことで、私たちも2年連続中止になったということで、伝統ある竿燈まつりの保存や継承について、この2年間ですごく考えさせられたことなので、先生のお話、

すごく勉強になりました。ありがとうございました。

#### 4. 外国人材の獲得競争

**秋葉：**本日、正和会の理事長の小玉敏央さまもいらっしゃっていますので、小玉さまにコメントをお願いしたいと思います。

**小玉：**小玉でございます、ありがとうございます。日頃から国際教養大学の皆様には大変お世話になっております。今回の外国人の受け入れに関しましても、あるいは日本人の日本語教育の教師に関しましても、ご紹介いただければこのようなことはできなかったんじゃないかと考えております。改めてお礼を申し上げます。

現在EPAに関しては、秋田で採用することはかなり困難になってきております。温暖な地域から雪の降る寒い地域にいらしていただくということ、それと給料、この辺の問題もありまして、2018年くらいまでは採用できていましたが、それ以降は希望は出しておりますけれども一人も採用できておりません。

**[水野(チャットでの質問)：**現在、外国人材を必要とする状況にあることは理解します。他方で、介護現場等においては言語の問題も含め様々な課題があることも理解します。そこで、お尋ねしますが、外国人材への依存は本当に不可避なのでしょうか。人材不足を補う代替策は無いのでしょうか。不可避であるならば、例えば、介護の場合、秋田を含め我が国は

外国人介護人材を今後いつまで受け入れ続けることを想定するのでしょうか。

今、アジアから人材を得ようとしていますが、アジア諸国を含め世界各地で今後労働力不足に直面する国が増え、早晩労働力の国際的争奪状態が生じるという声も聞きます。

外国人介護人材にとって我が国は、秋田は魅力的なののでしょうか、そうでない場合、今後その点を克服するための施策を打ち出せなければ、外国人人材に頼りたくても頼れない事態に直面する可能性を覚悟すべきではないのでしょうか。

外国人材に依存できない「ポスト外国人材受け入れ時代」の到来を想定すべきと考えますが、専門家、行政による議論、準備はどのような状況にあるのでしょうか。]

**小玉**：水野先生のチャットでの質問についてですが、私たちはカンボジアとインドネシアとフィリピンで拠点を持っておりますけれども、この後ずっと採用できるのかというと、フィリピンに関しましてはいろいろな面、例えば個人所得が上昇してきますと、どうしても海外に出るということはなくなってきますので、かなり採用は厳しくなってきます。

インドネシアに関しましては、今後しばらくは採用できると考えておまして、その辺では危惧はしておりません。かなり人材獲得という意味では介護職は厳しくなってきております。平均年齢も上がってきておりますので、しばらくは外国人材を活用していくような方法を考

えていかなければならないのではないかと考えております。

それからもう一つは、彼女・彼らが母国に帰られたときに、秋田で良かったなと思うような扱いあるいは接し方をしていきたいなって考えております。ぜひ皆さんと一緒に協力してやっていきたいなと考えております。よろしく願いいたします。

**秋葉**：ありがとうございます。今小玉理事長からご返答を頂いたところですが、先ほど水野先生からチャットで質問を頂いておりましたので、改めて水野先生、質問あるいは小玉理事長のお話を受けてのご感想など頂けたらと思います。

**水野**：どうもありがとうございます。この分野は私の専門でないのですが、最近ではセミナーなどで学生がこのテーマを扱うことがあり、私も少し勉強しておきたいと思い、参加させていただいています。

この外国人材、介護に限らず、今後少子高齢化って何も日本だけの話じゃなく、既に韓国も起こってる、台湾も起こってる、それに続く国が次々出てくるとなれば、アジアの地域だけを見ても各地で何らかの形で労働力不足というのは生じると。

もし日本が、ということはどういうことかいうと、今後外国人材にその労働、経済活動ってものを依存せざるを得ないというのは日本だけの話ではなくなると。そうしますと、外国人からしてみると選択肢も増えるわけです。あるいはわれわ



れからしてみても、この日本に来るポテンシャルを持った外国人の数というものが減ってくる可能性がある。

そうすると、われわれが例えば100人欲しいと言ったところでそれが100入ってこないというのは、別に介護のみならずさまざまな分野で起こりうるんだと。そうすると、もしかしたら将来的な長いスパンで見た場合は、この外国人人材に依存するというその依存度というものを減らす方向で、じゃあそれに代わる何らかの方策はないのかということをもつての備えとして考え想定して、その準備というものをもう始めないと、もう既にある意味では人材の争奪戦ってというのが起こりつつ、起こっているんで、これそんなにそう残された時間ってというのは分野によってはあまりないのじゃないかという懸念をするんですけども。

そこら辺は、専門の方々あるいは行政の方々はどういうふうに考えていらっしゃるのかと。あるいは、既にもうその備えにというものができつつあるのかということ、私としては非常に興味があるんですけども、いかがでしょうか。よろしくお願いたします。

**秋葉：**ありがとうございます。私のほうでも何名か思い浮かぶんですけども、水野先生のほうから、外国人材受入れの先を考えて外国人材に依存しない方策の準備も必要ではないかということなのですが、これについて何かご意見とかコメントなどある方、いらっしゃいますでしょうか。

指名で恐縮なんですけれども、まさに玉井さんが技能実習の監理組合の立場から、人材の奪い合いの渦中でいかに秋田に人に来てもらうかということを常に考えていらっしゃるかと思うのですが、いかがでしょうか。

**玉井：**まさに水野先生のおっしゃるとおりで、外国人の労働力を必要とする国が増えてきていることは確かです。その国々に特徴がありまして、例えばフィリピンであれば英語を使っておりますので、日本に来るよりはカナダなど、英語を言語とする国で就業した方が、言語で苦労しなくて済むということはあるようです。日本に来る外国人の中には、漢字と平仮名、片仮名で3か国語を勉強しているようだと言った方もいらっしゃいました。

それから韓国などと比較しても、言語はやはり日本語が一番難しいらしく、そういう部分で日本を選んでもらう難しさはあるかと思っています。

それから秋田という面で考えると、外国人の方々は、寒さに関してイメージしてくるそうなのですが、イメージより寒いようです(笑)。寒さに関しては気になるようですが、秋田で働くということ自体に何か抵抗のようなものを持って来られる方はいないようで、寒さが秋田へ来ることへの障害にはなっていないと考えています。ただ、秋田に来てからは寒い、やっぱり寒いっておっしゃるので、最初に来た方がそれを各国に伝えてしまうと(笑)、まあ秋田って相当寒い所なんだなと思われるのは、あるかと思っています。

元々、労働力不足というのは少子化の部分とも関係があるかと思しますので、これから国の少子化対策がどのようになっていくのかということも重要だと考えています。

介護に関してだけ言えば、介護が必要な高齢者の数の推移も含めて検討していかなければと考えます。いろいろな対策が必要と思っております。

**秋葉：**この点について、中川先生からもコメントをいただきたいと思います。

**中川：**水野先生のご質問に関連して、外国人材にとっての日本、秋田の魅力ということについてですが、生活環境の面では構造的な問題があると認識しております。

日本政府はこれまで出入国管理政策に注力してきており、移民統合政策、日本の文脈でいう多文化共生政策の策定が遅れてきたという経緯があります。その結果、外国人居住者への生活支援は各自治体やNGO任せとなってきました。その結果自治体間でも取り組み状況にギャップが生じております。

2019年2月12日付の日経新聞による調査記事で、総務省が外国人に対する生活支援で重要なものとする13項目の実施状況を人口10万人以上の自治体にアンケート調査したところ、大体平均では、13項目のうち約6項目の施策が取り組み済みであり、また自治体間にばらつきがあると報告されました。例えば秋田県では秋田市が調査対象でしたが、3項目のみ取り組み済みと遅れが目立ちます。これに

はやはり規模の経済の効果もあり、外国人居住者数や人口が多い自治体はそうした施策に割くりソースが大きくなります。そうすると最初に豊田先生からご指摘があったように外国人居住者数や人口の少ない秋田県の自治体でそうした取り組みが遅れるのは構造上当然の結果ともいえます。

ではどうすればいいのかということですが、本来ならばまず政府レベルで統合政策の策定が必要になります。それが難しく進まない場合は外国人居住者が重要であると認識する施策をピンポイントで取り組んでいくことになるでしょう。私のアンケート調査では医療関連や教育関連の施策が重要だと外国人居住者に認識されておりました。防災関連の施策も重要ですが、医療、教育の方が高い。そうした居住者の要望と実施のコストから総合的に判断して重要かつ早急に実施可能な施策から取り組んでいくことが必要でしょう。最後に秋田市以外の秋田県内の自治体では外国人居住者の人数が少ないので自治体ごとに取り組むのはなかなか難しいことが予想されるため、まず県レベルで、自治体が共有できるまず外国人居住者の生活支援施策フレームワークを策定すべきであると感じております。以上が現在の段階で考えていることとなります。ちょっと長くなりましたが、私からは以上です。

**秋葉：**ありがとうございました。自治体間の生活支援に関する格差をなくすために、県レベルでの取り組みも必要という

ふうにまとめさせていただきます。

**中川**：そうですね。どうもありがとうございました。

## 5. 家族の受け入れ

**秋葉**：私からも一つ質問したいことがあります。大潟村あるいはどちらの自治体でもそうかもしれませんが、技能実習のその先の特定技能という制度が導入されて、その特定技能で永住家族対象の家族帯同の対象になる職種がこれから大幅に拡大されるというニュースが出ております。たとえば農業に関しても無期限かつ家族帯同を認める方向で政府が調整中という話があるわけです。

そうすると、もし家族が来るとなると子どもも連れてきて、学校に子どもが入ってくるってこともありますし、影響はより幅広くなると思うんですが、こういう制度で外国人が永住してくる、家族を伴ってっていうことを、大潟村あるいは仙北市あるいは秋田市などで何か想定をされて取り組みなどを検討される動きはあるのか、それともこれはまだ様子見といったような感じなのか、その辺を伺いたいと思ったんですが、いかがでしょうか。

**薄井**：今のご質問ですけれども、制度がそのように変わったのは知っておりましたが、多分村の農家の方々は、家族帯同した技能実習生の雇用の検討はほとんどされていないのではと思います。

今それよりも大潟村農家における大きな課題は、まずコロナ禍において米価が

下落しているということと、水田を活用する国の交付金の制度など、かなり農業経営に直接影響する国の制度の大きな変化がここ2年で見られましたので、農業経営の維持に精一杯で、コロナの前と比べて技能実習生の雇用や家族と一緒に移住する特定技能の実習生を雇うというような議論は、下火になっているのが現状です。

一方で労働力が不足している農家もありますので、中には技能実習生を引き続き雇用したいというようなお話も聞きますけれども、コロナの状況でなかなかスムーズにいけないと伺っています。以上です。

**秋葉**：ありがとうございました。国レベルでいろいろ政策が変化する中で、外国人受け入れの在り方もまた変わってくるのかなと思いました。今の点についても他でも構わないですけれども、何かコメントのある方いらっしゃいますでしょうか。

そしたら最後に申し訳ないですけども、堀井先生にいきなり振ってしまっていますが、家族を帯同して永住するという点について、秋田で特に取り組むべき課題といったものは何になるのか、堀井先生にならお話しただけのことあるのかなと思って振らせていただきましたけれども、お願いいたします。

**堀井**：家族を帯同して永住する場合ですね。私自身国際結婚しておりまして、一緒にこちらのほうに移住しまして8年、私自身は秋田出身ですけれども。そういっ

た中で感じますのは、これからの課題はあらゆる面なんですけれども、すでにコメントがありました社会保障の充実化もそうですし、情報の透明化というのも非常に大きな課題かなと思っています。

今回の調査の中でこういった点に詳しい行政書士の方からも聞いたんですけども、今どきの移住者、あるいは旅行者もそうなんですけども、情報を得たいとなったらずまずスマホでチェックするんです。そのときにどれくらい情報がヒットするかというのは非常に大きな違いをもたらすと。

本県の場合、外国人住民は英語が母語の人たちだけではないんですが、そういった人たちが得たい情報を得られるようなプラットフォームづくりが大事であると思います。

もう一つは、今日3班のナマハゲですとか竿燈のお話もありましたけれども、胸襟を開いて話をできるという人と人との関係づくりがしにくいというところ、ここはまあ長期的な問題なんですけれども、オープンな社会に、社会の価値体系をどう変えていけるのかなっていうところは、

やはり考えていかなければなりません。

要するに外国人の受け入れっていうと、外国人の人たちに日本語を学んでもらうなど、来る側の人たちをお願いするところが多いんですが、同時に受け入れ側の社会も意識改革することが求められていると思います。変わるということは慣れているものを変えないといけないので、ちょっとまあ極端な話ですけども痛みですとか、もやもやするところもあるでしょうから、なかなか全体として動いていくのが難しいんです。

そこら辺のところを、どれだけリーダーシップを取れる人たち、関心のある人たちが社会を引っ張っていけるかが大事かなと思います。以上です。

**秋葉**：堀井先生、ありがとうございました。堀井先生、秋田を愛するならではの率直な心のこもった課題の指摘だったかと思います。

時間が押してしまって十分時間が取れなくて申し訳なかったですけども、最後有意義なやりとりができたかと思います。パネルディスカッションへのご協力、ありがとうございました。

# 人口減少社会における包摂と継承：提言と展望

熊谷嘉隆

## 要旨

さらなる外国人受入れのためには、体系的な日本語教育、日常生活支援、地域文化への参加などについての幅広い議論とハード・ソフト両面での環境改善が必要である。これは日本社会の未来をどう設計するかという問題でもあり、幅広い文脈の中で検討していくべき問題である。

キーワード：人口減少、外国人労働者、外国人の地域社会統合

## Proposals and Future Perspectives: Heritage and Diversity in Local Communities under Demographic Decline

KUMAGAI Yoshitaka

### Abstract

To accept more foreigners, a wide range of discussions as well as hard and soft environmental improvements are necessary, including systematic Japanese language education, daily life support, and participation in local culture. Additionally, the debate over accepting foreign workers to cover the labor shortage is an issue that is fundamentally related to Japan's future design. Therefore, the acceptance of foreign workers must be addressed in the broader context.

**Keywords: foreigners in communities, Japanese language support, local culture**

### はじめに

本シンポジウムでは1600年代初頭から2000年初頭までの約400年間の急激な人口増加の後、一転して急激な人口減少フェーズに入った現状下における労働力不足を背景に、受け入れ拡大を図っている外国人労働者の現在位置を確認した。それを踏まえ、人口減少・高齢化が最も早く進行する秋田県における外国人労働者を取り巻く現状と課題、を1)介護人材、

2)地域経済、3)日本語教育、そして4)民俗文化、の4つの切り口で議論した。以下に4つの切り口を序章の課題設定に引きつけつつ取りまとめ、秋田県内の外国人をどのように包摂し、新たな協働の仕組みを整備し、その上でどのように多様性に富んだ地域社会を構築するのかを展望する。

### 1) 介護人材

現在わが国の高齢化率は28.7%と先進国中で最も高いが(国立社会保障・人口問題研究所 2017)、その中でも秋田県の高齢化率は36.3%で全国で最も高い(秋田県企画振興部)。同時に高齢化に伴い、心身の各機能や認知機能に支障をきたし、自分一人では生活することが困難な要介護人口が急激に増え始め、そのために莫大な社会福祉費が毎年投入され、さらにその方々を介護する人材確保と育成が現状に追いついていない現実*に我々は直面している*。また、介護関連労働は体力ときめ細やかな配慮が求められるが、その割に社会的認知や待遇・環境も厳しいものがあり、それもあって日本人介護士の成り手は多くない。要介護人口が増え続けている現状下で、介護士の育成と確保は喫緊の課題となっている。このような時代背景とともに我が国がインドネシア、フィリピン、後にベトナムと締結した経済包括連携(Economic Partnership Alliance、EPA)を梃子に政策的に外国人介護士の受け入れと長期的確保を進めている。このような状況を補うかのように国は従来の在留資格に「介護」職を追加、さらに入国に際しての日本語力のハードルがはるかに弱い技能実習制度にも「介護」を追加した。さらに、今までは非熟練労働力不足の解消を目的としていた特定技能制度にも「介護」を盛り込み、介護人材の確保を急いでいるが、これらの人材の多くは賃金の高い都市部に集中している。

全国で最も高齢化率の高い秋田県(国立社会保障・人口問題研究所 2017)におい

ても介護人材の安定的確保は喫緊の課題であり、県内のいくつかの介護施設でも積極的に外国人を受け入れる姿勢が萌芽的に見られる。それらの事例からは受け入れた外国人労働者に対する現場での作業のみならず生活面でのサポートを含めたきめ細やかな支援の必要性が確認された。

また、日本語のソフト・ハード面における学習環境は、ほぼ受け入れ施設と地域住民や本学教員によるボランティア活動で提供されており、このことは今後の秋田県における介護人材確保の大きな課題になっている。また、秋田県内介護施設の今後の外国人受け入れ拡大における意向調査からは言語の壁、事業所の日本語学習指導や買い物、日常生活における様々なトラブル対応等、何かあった場合のワンストップの支援の仕組みが必要であるとの指摘がなされた。

## 2) 地域経済

自治体が戦略特区制度を活用し、外国人労働者を積極的にインバウンド観光や農業に活用する仙北市と大潟村の取り組みが報告された。仙北市の玉川温泉での医療ツーリズム推進に台湾人医師を配置し、温泉入浴における様々なアドバイスと健康促進をパッケージで提供し、より多くの台湾人観光客の利用を図るための実験的な取り組みが行われたが、それだけでは台湾人医師を呼び寄せるインセンティブにはならないことが報告された。

ただ、このことがきっかけで仙北市は台湾側と様々なネットワークを構築することができ、彼らを現地に呼び寄せ、前述の事業を協議する過程で当該地域の医療ツーリズム以外のインバウンド観光の可能性を再認識し、台湾からの誘客をさらに強化すべく日本語に堪能な台湾人職員を雇用し様々な仕掛けを講じている。結果的に当初予定していた戦略特区を活用した医療ツーリズムにおける外国人材の活用は出来なかったが、違う形での外国人材の活躍につながった。

大潟村の農業事業者は近年の人手不足に対応すべく農業インターンの受け入れなどを講じており、地元の有限会社(稲作を行っていない)では6名のベトナム人技能実習生が農作業に従事している。ただ、「現行の外国人技能実習制度では就業可能な職種に水田耕作作業が含まれていない事から、稲作を行っている大潟村の多くの農業事業者は慢性の人手不足にもかかわらず技能実習生を受け入れる事はできない」。

この背景事情から大潟村は外国人農業人材確保のため戦略特区申請をしたが結局認められなかった。一方、政府は2017年に外国人技能実習制度とは別に、農業支援外国人受け入れ事業制度を創設し、国家戦略特区における外国農業人材の受け入れを可能とした。結果的にこれは大潟村が、前述の提案を行ったことがきっかけとなったことになる。この事例からは季節性の労働環境で外国人を周年雇用する難しさが露呈した。農業従事人口の

減少に歯止めがかからず、国の食料自給率も40%前後で下げ止まりの状態が続いている中で農業における労働力の確保は喫緊の課題であるが、外国人がどのような制度的枠組みでこの分野に参入できるのか引き続き検討を要する。

一方、韓国では外国人労働者を積極的に季節雇用し、農業分野における深刻な労働力不足の解消を図っている。入国管理に関しては国が一元的に対応するも、どのような作業に従事する人材をどの期間、どの場所に配置するかといった裁量は地方政府に委ねられ、必要に応じ弾力的に外国人労働者を雇用している事例は参考になる。

今後、地域に外国人材を受け入れるにあたっては幅広い役割を念頭に様々な可能性を見据えながらその活躍のあり方を本人そして周りとの協議することが大事であろう。また、業務内容以外に地域での包摂のあり方も幅広く検討する必要がある。また、他地域における外国人材活用における先進的な取り組み事例についての情報や課題を共有しつつ、受け入れた人材を地域が同じ共同体の一員として包摂するためのソフト・ハード面における環境整備や制度的な対応を検討していくことが今後望まれる。

秋田県内の外国人の起業についての報告では、起業動機が「企業に就職し、適正な待遇を受けることがないので、他に選択肢が無い」というより、「自らの意思によって事業を立ち上げた事例が多い」ことが報告された。その上で外国人起業者が

有する社会関係資本が極めて重要であることが確認された。「特に起業・事業運営の経験や知見を提供できる地域の経営者、そして情報提供や書類作成、研修やネットワーキングの機会を提供する商工会の役割が大きい」との報告があった。

### 3) 日本語教育

現在、日本全国そして秋田県で更なる介護人材が必要とされ、その分野における外国人介護士の受け入れと継続的確保には国も積極的に取り組んでいるが、それら人材に対する日本語教育推進上の様々な課題が報告された。特にEPAで来日した外国人介護士の国家試験受験に際しての日本語力が大きな壁となっていることが改めて確認された。また現場業務、日常生活における買い物や地域住民とのコミュニケーション、そして国家試験準備に必要とされる日本語力はそれぞれ異なり、状況に応じた適切な日本語教育体制が未だ発展途上である。秋田県の事例からは職場の近隣に適切な日本語学習環境がないばかりか、そもそも日本語教育が本学教員や地域有志によるボランティアによってまかなわれていることが多く、外国人受講者に対して十分な日本語教育の支援体制ができていない。EPAで入ってきた外国人介護士の日本語教育に関しては事業所の責任と位置づけられていることから、中小規模の介護施設ではそれに回す人的・財政的余力がない実態が浮かび上がってきた。 今後は来日前

そして来日してからの専門家によるしっかりした日本語教育の体制強化が図らるべきである。 図らずも新型コロナの影響で世界中で学校教育のオンライン化が図られたが、今後は来日前そして来日後における体系的な日本語教育を認可の受けた教育機関がオンラインを活用して提供する仕組みが検討されてしかるべきである。 このことにより特に国家資格を見据えた体系的な日本語学習が早い段階から効率的でしかもより安い値段で受講できる環境整備が強化されるのではないか。 また、日本語教育については特に地方ではリソースが限られており、事業者の責任に基づく主体的な取り組みを前提としつつも場面によっては地域の日本語教室やその他の教育機関、支援人材やICT等を活用しながら十分な機会を提供できるよう、関係者間の情報共有と調整を図っていくことが必要であろう。

### 4) 民俗文化

秋田県内に数多く継承される民俗芸能の後継者不足が報告された。これは全国で最も高い率で進行する人口減少・高齢化と相まって加速度的に進んでいる。特に集落単位で継承される民俗芸能の消滅危機はかなり深刻である。これら芸能は神事として行われるものも多く、その神聖性故か集落内住民のみで継承されてきた歴史がある。ただ、近年実施された3回の調査を通して、どの保存会も後継者不足やその民俗芸能の存続自体の危機はあ



る程度認識しているものの、積極的に対策を講じているところはあまりないのが実情である。そのような状況下で、いくつかの保存会はSNSを活用しその活動内容を外部に情報発信をしたり、県外からの地域おこし協力隊の働きかけで一度消滅しかかった民俗芸能の復活を試みたり、従来男性だけが演じることになっていた番楽に女性を登用したり、といった今までにない動きが散見された。さらに秋田の竿燈まつりや男鹿のナマハゲといった全国的にも知名度の高い民俗行事では外国人及び外部参加者を取り込んで、その継承を図っている事例も見られる。ただ、外国人や外部者が参加する場合は受け入れ側がその民俗文化財の真正性、しきたり等を厳格に守るべしとの強い思いからか、それらをなかなか深く理解できない外国人・外部参加者との間に意識の乖離が見られた。いずれにせよこのような外に門戸を開いた民俗芸能や民俗行事が今後どのように推移するか注目したい。最後に集落に継承される民俗芸能や民俗行事はその集落の相互扶助的機能を保持する社会関係資本の役割を担っており、集落の継続的な相互補完力の維持のためにも文化財の保護という単視眼だけではなくより多角的な視点で民俗芸能や民俗行事の価値を再認識する必要があるだろう。地域文化の継承に外国人や外部者が参加するのは簡単ではないが、何らかの形でそれらに関わることによって地域への愛着が芽生える機会となり得ることから、外国人・外部者と様々な民俗芸能団体・

民俗行事団体を仲立ちするような人材や組織を育成することが望まれる。

## 総論

わが国は先進国の中でも最も早いペースで人口減少と高齢化が進んでいる。江戸時代、その後の明治、大正、昭和を経て令和の中頃まで続いた人口増フェーズでは日本人の勤勉さ、初等中等教育力の高さを背景に、乏しい資源ながら質の高いモノ作りを武器に歴史上類例を見ない拡大と成長路線を走り続け、短期間でGDP第2位まで上り詰めた。ただ、わが国の人口減少による消費・需要・生産の減少に伴い現在GDPは3位であり、30年前とは随分違う景色の中にいるが、今後は更なる経済力の縮小が予想されることを認識する必要がある。つまり、これからは人口減を前提とした各種政策と企業戦略策定が必須となる。その意味で我が国が経済、福祉、教育、文化、そして生活分野とあらゆる側面において持続可能性を維持するためにはあらゆる分野でパラダイムシフトが必要となろう。経済に関しては従来の拡大・成長路線ではなく量から質への転換が必要だろうし、Society 5.0を見据えたDXの推進、従来の老舗企業だけに依存しない(様々な批判的意見も多々あるが)GAFAに代表される従来にない発想とビジネスモデルで世界経済をリードする企業戦略から学ぶことも必要となろう。

我々は人、モノ、情報が国境を超えて

行き交うグローバリゼーションの渦中にいる。新型コロナウイルスの世界的感染拡大でグローバリゼーションの負の側面が改めて指摘され、物理的な人の流れが激減しているが、一方でオンラインや各種IT技術を活用した情報共有や国際連携は今まで以上に進んでいる。いずれ人類がこの新型コロナウイルスとの戦いに終止符を打ち、世界中の人々の動きが再開された後、我々はどのような景色の中にいるのだろう。もしくはどのような景色を作り出すべきなのであろう。

人口減少と超高齢社会が急速に進行する我が国の今後を見据えた時、従来の通りの同質性の高い人間同士による発想や行動枠組みの中で、いくら議論を重ね、さまざまな政策論議を行なっても真に持続可能な社会を構築するには自ずと限界があると思われる。

労働力の安定的確保といった喫緊の課題への対応策だけでなく、ものづくり、サービス、技術分野におけるイノベーションや新たな価値創造のためには従来とは異なる人間との議論・協働、そして共生が必要であらう。そのためには今既にいる外国人を職場だけではなく地域単位で包摂し、共通課題を設定し、異なる視座でその地域の持続可能性を考えるような多文化共生の社会と文化を醸成することが今こそ必要なのではないだろうか。

## おわりに

本シンポジウムでは人口減少・高齢化

社会における労働力の確保の観点から秋田県内に居住する外国人材の活用のあり方や外国人材の包摂のあり方を議論してきた。ただ、この議論は俯瞰的視点ではこれからの我が国のデザインに直接・間接的に接続するであろう。喫緊の人手不足に対応すべく製造業、農業、そして介護などの分野で外国人を受け入れ、育成する事は秋田県そして我が国全体の経済活動を維持するために重要ではある。また、秋田県内集落の民俗芸能は集落の社会関係資本の機能を併せ持つことから、そこにおける外国人・外部人材の受け入れも大事である。ただ、一連の事例そして議論から視点は自ずと多様性に富んだ社会の構築に繋がっていく。約2000年間続いてきた同質性の高い社会を経て、今我々は明らかに歴史的な転換点にいる。人口減少、高齢化、グローバリゼーション、新型コロナウイルスの世界的感染拡大、相互依存性の増大、気候変動、テロリストの脅威への対応、そして国連が主導する持続可能な社会構築のための17の目標達成等、我々は直面するグローバルな課題に共同で取り組まなくてはならない。そのため我々は今後、異なるものを積極的に受け入れ、理解し、そして包摂し合う協働・共生社会へシフトすべきではないか？ その多様な人間同士の共通土俵から紡ぎ出されるイノベーション、外国人が全く違和感なく地域に入ることによる草の根レベルにおける当たり前の国際交流の機会が今、現実には秋田県内、そして日本の各地で進行している。そして

このあたり前は 従来内向的と言われていた日本人が外に開き、異なるものと混ざり合い自らを相対化し、さらに 自ら住む地域をも客観視し、将来の地域そして日本を考えるきっかけになるであろう。

#### 参考文献

国立社会保障・人口問題研究所、2017、「日本の将来推計人口」、人口問題研究資料第

336号(平成29年7月31日)、[https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29\\_ReportALL.pdf](https://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_ReportALL.pdf) [2022年2月15日閲覧]

秋田県企画振興部調査統計課、2016、「平成27年国勢調査 人口等基本集計 秋田県の要約」(2016年10月26日)、<https://www.pref.akita.lg.jp/pages/archive/16019> [2022年2月15日閲覧]



## 著者略歴

**秋葉丈志**（早稲田大学国際教養学部・准教授）

国際教養大学アジア地域研究連携機構副機構長（2015－19年）、同・外国人介護人材受け入れに関する調査研究プロジェクト代表。同機構の連携研究員として引き続き研究に加わる。博士（カリフォルニア大学バークレー校）。

**熊谷嘉隆**（国際教養大学副学長・国際教養教育推進機構長・教授）

国際教養大学地域環境研究センター長、東アジア調査研究センター長、アジア地域研究連携機構長を歴任。国際自然連合・世界保護地域委員会（IUCN/WCPA）副委員長東アジア地域担当兼同日本委員会委員長。博士（オレゴン州立大学大学院）。

**嶋 ちはる**（国際教養大学大学院グローバル・コミュニケーション実践研究科日本語教育実践領域・准教授）

モナッシュ大学、グルノーブル第三大学、関西学院大学等での講師を経て、国際教養大学着任（2014年）、2019年より現職。博士（第二言語習得、ウィスコンシン大学マディソン校）。

**玉井 寛**（秋田圏域人材支援事業協同組合・専務理事）

医療法人正和会事業管理部次長を経て2020年より現職。2015年から外国人労働者の受け入れを担当。現在は、監理団体職員として技能実習生の受け入れに携わる。

**豊田哲也**（国際教養大学アジア地域研究連携機構長・教授）

外務省、東京大学COEプログラム特任研究員、本学講師等を経て、2019年4月より現職。米国ウィルソン学術センター・フェロー（2013－2014年）、英国バッキンガム大学客員研究員（2019年）。DEA（パリ第二大学大学院）。

**成澤徳子**（国際教養大学・職員／東洋大学国際学部・非常勤講師）

日本学術振興会特別研究員DC、北海道大学特定専門職員、日本学術振興会特別研究員PD、北海道大学特任助教、国際教養大学アジア地域研究連携機構プロジェクト研究員を経て2020年より現職。博士（地域研究、京都大学大学院）。

**根岸 洋**（東京大学大学院人文社会系研究科・准教授）

日本学術振興会特別研究員DC、青森県教育庁文化財保護課、国際教養大学アジア地域研究連携機構副機構長・准教授を経て2021年4月より現職。国際考古遺産管理委員会委員、縄文遺跡群世界遺産登録推薦書ワーキング委員（2016年度～）等歴任。博士（文学、東京大学大学院）。

**平田友香**（国際教養大学国際教養学部・非常勤講師）

英国の州立小学校、ノッティンガム大学寧波校(中国)、秋田市日本語教室講師、秋田市日本語指導支援サポーター、秋田大学非常勤講師など国内外で日本語教育に従事。2015年9月より現職。修士（日本語教育、国際教養大学専門職大学院日本語教育実践領域）。

**堀井里子**（国際教養大学国際教養学部・助教）

外務省派遣員を経て、国際教養大学着任（2013年）。英国バッキンガム大学客員研究員（2016年）。博士（政治学、英国サセックス大学）。

[紀要編集委員会]

編集委員長 豊田 哲也 (国際教養大学アジア地域研究連携機構長・教授)  
兎澤 繁友 (国際教養大学アジア地域研究連携機構事務局長)

国際教養大学  
アジア地域研究連携機構研究紀要 第 14 号

---

令和 4 年 3 月 31 日発行

編集・発行 国際教養大学アジア地域研究連携機構  
秋田市雄和椿川字奥椿岱 193-2  
電話 018-886-5835  
印刷 秋田活版印刷株式会社

---