

中南米日系社会との連携に関する有識者懇談会  
第二回会合（3月27日）の発言のポイント

- 海外 21 ヲ所に福岡県の県人会が存在し、福岡県にルーツを有する人の中から州知事・制憲議会議長等が輩出されてきたが、会員の高齢化・活動に参加しない子弟の増加等で県人会活動が停滞気味となっていることは否めない。こうした点を念頭におきながら、移住者子弟留学生事業、海外県人会人材育成事業、海外福岡県人会世界大会、海外移住資料展、情報誌の発行を続けてきた。また、県人会のネットワークを活用し、県のPRや東京五輪に向けたキャンプ地誘致活動を行っている。
- 福岡県政モニターを通じて海外福岡県人会について質問しているが、知っているとの回答は33%で、知らないが67%だった。県会の存在が海外との交流にとって有効との回答がほぼ半数で、交流分野として高い順は「青少年交流」「経済交流」「行政交流」となり、ネットワーク活用の余地は大きい。
- 日系社会若手リーダー招聘は効果的なプログラム。ジャパン・ハウスなどを活用し、招聘者や留学生のフォローアップに一層努めて欲しい。各種招聘事業の参加者がそれぞれ同窓会を結成しており、進出日系企業もこうした同窓会及びその卒業生の存在を認識して欲しい。20代から30代前半の若手を対象にしたプログラムの創設も検討に値する。
- 日系社会向け研修事業は重要であり、拡大して欲しい。また、研修事業はやりっぱなしではなく、研修経験者の同窓会活動などを含め、帰国後の継続的なフォローアップを通じた、日本との関係の維持と強化を積極的に行うべきである。
- 日本の産学連携に焦点をあてた研修プログラムの創設を検討すべきである。モデルケースとなるような例を示すことが出来れば効果的であろう。
- 大使館や総領事館が触媒になって進出日系企業と日系社会リーダーの交流促進をはかって欲しい。進出日系企業が現地で行っている社会貢献活動を総合的に調査して日系社会に示すことも一案。
- 海外日系人協会、文協統合フォーラム等の既存の日系ネットワークを活かして世界の日系諸団体間のネットワークを構築したい。

●JICA は、日系人関係の支援として、海外移住の知識を広めていくため海外移住資料館を横浜に開館したほか、移住者定着のため高齢者福祉事業を中心に日系団体に助成金を交付している。約 1 ヶ月間の招聘プログラムである日系社会次世代人材育成事業については、従来の中学生に加えて、2015 年度より高校生、大学生も対象にした。参加者からは「アイデンティティについてぼんやり思っていた程度で、若干コンプレックスを持っていたが、研修を通じて日系人として誇りを持つようになった。中南米地域の日系人のネットワークができた」と好評であった。大学院の学位取得者を対象とした長期プログラムも年間 10 名程度支援している。今後、人材育成事業については、拡充していきたい。なお、日系社会のため特別に実施している日系研修員受入事業、日系社会ボランティア派遣事業は、政府間のプロジェクトではなく、日系社会に直接アクセスして実施している。

JICA の移住者支援事業は累次にわたる整理合理化計画により予算が縮小されてきた。また、日本国籍を持たない在日日系人はボランティアとして参加できない、移住者支援事業の対象を「概ね 3 世まで」としている政府方針から次世代育成研修や日系研修の対象者が限定されるといった制度的な制約がある。予算的には JICA 全体から見ると規模が小さいので、増やしていきたい。海外移住資料館についても、海外の移住資料館とネットワークを結んで支援していきたい。

●従来、移住者の礼儀正しさ、まじめさなどが中南米と日本を繋ぐ価値として機能してきた。日系社会の若い世代には、クール・ジャパン等を新しい価値として担ってもらい、架け橋となってもらおうという考え方もあるのではないか。非日系人も視野に入れて、これらの価値を一層普及していくことは若い日系人への訴求にとって効果的であろう。

●在日日系社会に対して査証の取得の緩和、学校教育に加え、日本語教育についての支援が必要と思う。また、日本で就労する日系人が国籍を有する国へ戻るに当たり何らかの就労支援も必要であろう。

●若い世代の日系人は既存の日系団体に参加しないことも多いので、日本の政府機関が間に入って日系社会をまとめ、現地の日本商工会議所等と連携をはかることも一案である。

●日系人の若手企業家と日本の中小企業とのマッチングが出来れば、日系社会

の若者間のネットワークを構築するとともに、日本の中小企業の中南米進出の一助にもなる。この点で日系商工会議所内の青年部会や青年商工会議所の強化・交流が大切である。

●小規模の日系コミュニティについては、日系スポーツ大会等大規模のイベントを開催することで日系社会が元気になる効果があり、非日系人との交流推進の観点からも有意義である。国や企業が支援強化することも考えてよいのではないか。

●進出日系企業の駐在員はこれまで日系人の歴史、習慣を必ずしも十分理解してこなかった。駐在員やその家族もその点を意識して、また、セミナー等を通じてビジネスマッチング機会を持つことで面白い展開が期待できる。

●日系人の歴史や、現地国における活躍をもっと日本の教科書等で取り上げて欲しい。それには、感動するストーリーが必要。陸上の10種競技やフィギュアスケートでオリンピック金メダリストになった日系人の存在は良き一例になる。子供たちや若者にとって興味深いものとなろう。

●ブラジル最高峰のサンパウロ大学に通う日系人の学生は総じて進出日系企業への就職を希望しない。進出日系企業は現地雇用の日系人を通訳や便利屋として扱い、待遇面でもせいぜい現地邦人のNO.2止まりで、優秀な者は本社幹部まで登用する他国の多国籍企業とは異なるからである。日系人材を有効に活用するには、現地採用社員に対する待遇について本社サイドでも考える必要あり。

●高校野球で21世紀枠やリオ五輪の難民枠のように、国体に日系人枠を設けることは出来ないだろうか。種目によっては日系社会が高いレベルを有し、優勝を争うことも可能であるし、何よりも日系への認知度を高める機会となる。文化芸術面でも同様の措置が出来れば望ましい。

●中南米に対する文化発信、日本語教育、ジャパン・ハウスの活動に際しては、現在の中南米の日系社会は、出稼ぎ経験者、インターネット等を通じてリアルタイムで日本とつながっており、先方が求める水準が以前より高いことに留意して欲しい。

●日本移民・日系人に関する知識の普及という観点から、JICAの横浜海外移住資料館などを活用し、加えて日本在住の身近な在日日系人の存在等にも積極的

に関連づける形で、日本社会に訴えていくことが望まれる。

●最近では、進出日系企業駐在員の子弟や留学生等の「新日系人」の増加が見られるが、彼らの感覚は日系2、3世と同じである。新日系人を取り込み、彼らが安全・自由に世界中を飛び回れるような枠組みがあれば有意義である。

●これまでは日本文化、血縁が日系社会の中の“磁石”として人々を繋いでいたが、世代交代により文化、血縁をベースにしつつ、企業、グローバル化の中での日本文化、経済関係などの「ソフトパワー」が新世代の日系人を繋ぐ“磁石”となるような工夫が必要であろう。また、在日日系人の子弟に対する奨学金制度の創設を検討すべきであろう。

●欧州各国は自国系社会に対して二重国籍を認めていると聞いており、頻繁な往来もある。国籍によりアイデンティティが保たれている面もあり、日本も検討できないだろうか。

(了)