

REFLECTIONS FROM JAPANESE AMERICANS

2023

日系アメリカ人リーダーシップ・シンポジウム 報告書
Japanese American Leadership Symposium

ON TODAY'S DRIVE

多様性と社会的包摂の推進

— 日系アメリカ人から見た米国の現状 —

FOR DIVERSITY AND INCLUSION

2023年3月9日(木)

会場: 国際文化会館 岩崎小彌太記念ホール

Thursday, March 9, 2023

Venue: Iwasaki Koyata Memorial Hall, International House of Japan

主催: 国際交流基金

共催: 米日カウンシル

後援: 外務省

Organized by The Japan Foundation

Co-organized by U.S.-Japan Council

Supported by Ministry of Foreign Affairs

多様性と社会的包摂の推進 —日系アメリカ人から見た米国の現状—

国際交流基金国際対話部は、外務省「在米日系人リーダー（JALD）訪日プログラム」で来日した日系アメリカ人をパネリストに迎え、毎年シンポジウムを開催しています。

本シンポジウムでは、日本における米国日系人社会に対する理解の促進と、多様性及び社会的包摂に関わる日米対話の推進を目指し、日系アメリカ人と他マイノリティコミュニティとの連帯やその役割、多様性がさげられながらも分断の進行が危惧される米国社会の現状と、そのような社会の中での日系人コミュニティの経験や功績、そして将来について話し合いました。

プログラム

■ 開会のあいさつ

小島 寛之（国際交流基金 国際対話部長）
津田 順子（米日カウンセラージャパン 事務局長）

■ 第1部：基調講演

■ 第2部：パネルディスカッション

基調講演者

カーティス・タカダ・ルークス

- ・ロヨラメリーマウント大学
アジア太平洋アメリカ研究
助教兼プログラム・コーディネーター
- ・上智大学 アジア・アメリカ研究客員准教授
- ・米日カOUNシル プログラム企画委員長



ロヨラメリーマウント大学においてアジア人・アジア系アメリカ人の人種・民族研究を専門とする。現在は1年間のティーチングフェローとして上智大学で教鞭をとる。多民族・トランスパシフィックのアイデンティティ、アジア・太平洋諸島系アメリカ人のコミュニティにおける参画型評価、多様性・公平性・包摂性（DE&I）に関する複数研究プロジェクトに従事する。

▶ アフリカ系アメリカ人の父と日本人の母の間に生まれる。

パネルディスカッション モデレーター

フレデリック・カタヤマ

- ・米日カOUNシル上級副会長

ニューヨークを拠点に、米日カOUNシルの上級副会長として、日米及び日系人団体の活動に寄与。ロイター TVでビジネスニュース番組のアンカーパーソン兼制作責任者を務め、報道部門で多数の受賞歴を誇るジャーナリストでもあり、過去には、アメリカCNNでアジア経済を読み解く番組「Business Asia」のアンカー、経済番組「The Moneyline Newshour」の専属記者を務めた。シアトルのCBS系列局、KIRO-TVでも報道記者として活躍。雑誌『フォーチュン』及びAP通信の特派員、日本ではNHK番組「Japan Business Today」の記者も務めた。

▶ 祖先のルーツ：父方は福岡、母方は北海道と新潟

パネリスト

ローリー・テラニシ

- ・iQ360 社長

創設者として社長を務めるiQ360は女性やマイノリティが経営する会社として認証を受けたビジネス・コミュニケーション分野のコンサルティング会社であり、企業の危機管理、市場戦略、PRなどの支援を行っている。テラニシ氏の活躍は産業界の数々の賞を受賞し、国家レベルのマーケティングやコミュニケーション分野の常連講師でもある。ハワイ大学財団理事やハワイ・ガールスカウト会長を務めるなど、コミュニティ活動・支援を積極的に行っている。

▶ 祖先のルーツ：父方は山口と広島、母方は熊本と新潟



ジェフリー・マロニー

- ・カリフォルニア州サンタモニカ山脈管理委員会筆頭法律顧問
- ・アルハンブラ市議会議員（前市長）

サンタモニカ山脈管理委員会の筆頭法律顧問として、南カリフォルニア地域における自然環境の保護に尽力し、さまざまなコミュニティや政治家のグループにも所属している。ロサンゼルス東方に位置するアルハンブラ市の市議会議員であり、過去に同市の市長を務めた。日系法律家協会やGo For Broke全米教育センターなど広くロサンゼルス地域の日系コミュニティに参画し、姉妹都市である鹿児島県霧島市との友好関係強化にも献身的に協力している。

▶ 祖先のルーツ：熊本



オードリー・ヤマモト

- ・アジア系米国人財団最高執行責任者

アジア系米国人財団（TAAF）最高執行責任者。同財団は2021年に発足した全米規模の財団であり、アジア・太平洋諸島系米国人（AAPI）コミュニティ全体の機会拡大と経済発展、連帯構築に寄与した活動を行っている。アジア太平洋基金の理事長兼事務局長、サンフランシスコにある子ども博物館（Children's Creativity Museum）の事務局長を歴任し、現在はアジア系保健サービス財団の理事も務める。

▶ 祖先のルーツ：父方は徳島、母方は広島と岡山





主催者・共催者代表挨拶



小島 寛之

国際交流基金
国際対話部長

本シンポジウムは国際交流基金と米日カウンシルの共催でJALDプログラムの一環として実施しています。今回、全国各地で活躍されている日系アメリカ人10名の招へい団の方々とは東京と静岡を訪問し、政・官・民、様々な有識者との面談交流を行いました。皆様は本来、2020年にお越しになる予定でしたが、今回来日が叶い、ようやく本シンポジウムを実施できることを大変嬉しく思います。

コロナ禍以降、世界は激変しました。今、世界中で多くの

分断が生まれていると言われていています。ロシアによるウクライナ侵攻はいまでもなく、パンデミック、気候変動、自然災害など、世界中の多くの市民が苦しい状況に置かれており、人種、宗教、ジェンダーなど、多様性を認める動きが進んでいる一方で、対立や分断も顕在化しているのが現状です。米国社会の現状と日系アメリカ人から見た視点、そして日系アメリカ人の皆様のご努力、貢献の蓄積というのは、世界が直面している課題を考える上で大きな示唆に富むものであると思います。

昨年発表された日米共同声明においても、日米が手を取り合ってインド太平洋地域及び世界の共通課題に取り組んでいく決意が改めて示され、日系アメリカ人の次世代リーダーの皆様に関与に大きな期待が述べられました。国際交流基金も昨年の設立50周年を機に国際対話部を設立し、知的対話・市民交流を広く進め、これからも日米、更にはインド太平洋を視野に入れた新しいイニシアティブを取っていきたいと思っております。本日のシンポジウムで、米国の日系人社会の皆様と日本の皆様の理解が深まり、更に協力の輪が広がっていくことを心より願っております。

総勢十名の日系アメリカ人リーダーは、静岡県で川勝県知事への表敬訪問や文化施設訪問をし、東京では岸田総理大臣、林外務大臣をはじめとする政・財・学、各界のリーダーとの懇親を深めてまいりました。

国民性として均一性の高い日本がグローバルな役割を果たす昨今、ダイバーシティとインクルージョンは喫緊かつ重要な社会テーマです。アメリカにおける日系人の150年以上の歴史は、差別や偏見を乗り越え、多様性に満ちたアメリカ社会の中で市民権を得て貢献をしてきた歴史です。

人間が自分と違うものを排除する本能は、動物が種を守り、生き延びるために必要な能力です。それは家族や集団を守り、縄張りを争い、食糧を得、権力を勝ち取ることにほかなりません。しかし、この動物としての本能は発達した現代の社会的価値観にはそぐわず、他者との違いを理解し受け入れ共存する知恵は、人間だけが持つ尊い知性、文化であると私は考えます。

かつて日米両国は敵味方として戦いました。数多くの尊い命が失われ、日本にルーツを持つ者は社会的地位と財産を失いました。その後アメリカ政府が過ちを認め償いをしたことは、その率直さと公平さの表れであったと思います。両国民の努力によって築き上げられた日米関係は、インド太平洋



津田 順子

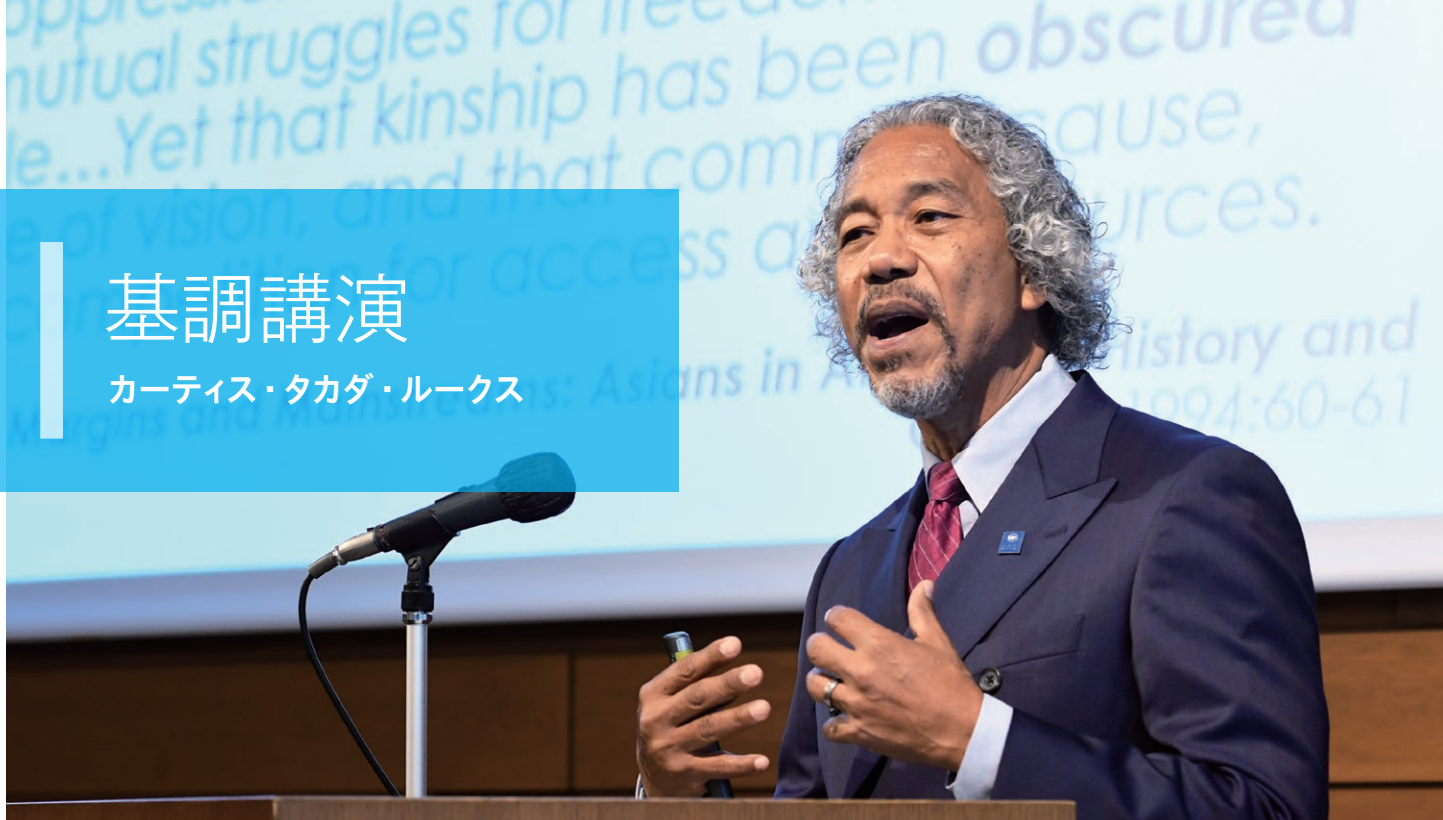
米日カウンシル—ジャパン
事務局長

地域のみならず世界全体の安全の要です。2016年にオバマ大統領が被爆地・広島を、安倍首相が真珠湾を訪れ、両国の真の和解と平和への誓いを示しました。

憎しみを共感に変え、互いの違いを認め理解することで、社会は発展していくものではないでしょうか。誰もが自分らしく生きることができる社会。誰もが選択枝を持ち、自らの人生を切り開ける社会。誰もがその一員として賞ばれる社会。その実現のため、本日は日系アメリカ人リーダーの基調講演並びにパネルディスカッションを通じ、皆様とともに考えて参りたいと存じます。

基調講演

カーティス・タカダ・ルークス



19世紀末から20世紀初頭にかけて米国に移住した日本人移民最初の世代、日系一世は、南米、ラテンアメリカ、カナダ、ハワイ諸島に新たな根を下ろしたグローバルなディアスポラ（移民）の一部でした。日系一世は、自分たちが社会通念と社会構造上の法的地位の両面で不当な扱いを受けていることに気づきました。「人種」のみを理由に米国への帰化を却下され（Ozawa v., United States, 1922）、日本で「多数派」の一部だった彼らは、米国では「人種差別を受ける少数派」の一部になってしまったのです。米国では、人種や非白人、アジア系移民に関する差別的な法律や政策が施行され、日本人は生来の「東洋人」や「アジア人」に加えて家族、村、県、国民という複雑かつ多層なアイデンティティを形成せざるを得なくなりました。反アジア、反日人種主義は、第二次世界大戦中、12万人の日本人と日系人を「肌の色」と遺伝的祖先のみを理由に強制収容するという結末をもたらしました。

1960年代半ば、アフリカ系アメリカ人が主導した公民権運動の中で、『ニューズウィーク』誌や『タイム』誌の特集記事によって、日系人をめぐる社会的ストーリーは「黄禍」から「モデルマイノリティ」に変化していきました。こうした変化により日系人、中国系アメリカ人の教育面、経済面の「成功」が称えられ、日系人が「受容可能な少数派」となるにつれて、社会的、経済的リソースへのアクセスも向上したのです。この「白人性」への接近あるいは「モデルマイノリティ」への移行が進められたことは、日系アメリカ人と他の有色人種コミュニティ、特にアフリカ系アメリカ人、メキシコ系アメリカ人、そして東アジア系アメリカ人以外の一部の民族コミュニティとの間に事実上の楔を打つことになりました。

2020年、ジョージ・フロイドの死は、世界的な反響を呼

びました。フロイドの死から24ヶ月の間に起こった、ブリオナ・テイラー、アマード・アーバリー、タミル・ライス、そして最近ではタイロン・テイラーの事件は、米国における人種差別を浮き彫りにしました。これを受け、米国とその政府機関は、歴史的な過ちを正すために多様性・公平性・包摂性（DE&I）を重視し、優先課題として取り組んでいます。DEIは、社会的、倫理的、道徳的正義に基づき、構造的、制度的、個人的な偏見や、人種や性別に基づく構造的差別を明らかにしようとする取り組みです。

社会不安の中、武藤顕総領事（当時）の主導で始まったJapan & Black L.A. Initiativeは、相互横断的な3つの多国間原則を運営の中核に据えていました。1）両コミュニティの確固とした文化的・社会的交流を実現し、充実させること、2）両コミュニティに大きな影響を与える可能性を持つ取り組みにすること、3）両コミュニティの業績、スキル、専門性を認識し、育成すること。こうした視点に立つことで、私たちはDE&Iの議論を道徳的・倫理的な議論から、日米関係に影響を与える「実際の現実」のいわゆる3つの柱を反映した「実践的な現実の対話」へと拡大することができたのです。

第1の柱：人口動態が米国の外交、政治、市民リーダーシップに与えてきた影響

1990年代以降、米国の人口統計学者は、米国はマイノリティが多数派を占める国家になると予測してきました。カマラ・ハリス米副大統領や、民主党のリーダーとして院内総務に新しく選出されたハキーム・ジェフリーズ議員らのように、米国議会では人種や民族の多様性が広がり続けており、2023年の議会は米国史上最も多様性のある議会として宣誓しています。この流れを受けて、黒人、先住民、有色

人種（BIPOC）、女性が議会の委員長としてリーダーシップを発揮するようになり、2050年には上院でも同様のパターンになると私は予測しています。現時点で、米国の4大都市の市長はアフリカ系アメリカ人であり、100大都市のうちアフリカ系アメリカ人が首長を務める都市は27あり、38都市でBIPOCが市長職に就いています。黒人女性は現在、米国の100大都市のうち9都市を率いており（注：CNNの女性と政治センター、チャベス、2022年11月27日）、他のBIPOCの女性市長を加えると、その数は18にのぼります（出典：ballotpedia.com）。BIPOCの指導者たちは、自分たちが関与し、コミットしている「歴史的な先祖や祖国」を認識しています。こうした歴史的な関係を軽視することはできません。日米関係に携わる私たちは、彼らの意識と政治的計算に日米関係の重要性を組み入れてもらうために、新しい関係を構築する必要があります。

第2の柱：ビジネスや経済市場への人口動態の影響

黒人コミュニティは経済的に一枚岩ではなく、黒人コミュニティに不均衡な影響を与える経済的欠陥はあるものの、ダイナミックな可能性を秘めています。黒人の中産階級は増えており、今後も増え続けるでしょう。従業員は、（日本）企業が貢献しようとするコミュニティを象徴し、そのコミュニティと結び付いた存在であるべきです。黒人の従業員は、組織の運営においてこれらのコミュニティにどのように奉仕するかに影響を与えられる意思決定者の役割を担うべきであり、黒人コミュニティが尊厳をもって公平に扱われることを保証する政策やガイドラインを制定する必要があります。日本がBIPOCコミュニティの職業的ネットワーキングや消費者意識を共有しなければ、日本の経済的安定は脅かされ、それとともに現在築き上げてきた米国の経済的安定も脅かされます。もし日本が、BIPOCコミュニティが職業的、経済的に「水準に到達」するまで待っていたら、「ブランド」への忠誠と祖国との連携がすでに確立されてしまい、手遅れになる可能性があります。

第3の柱：社会、文化、コミュニティの相乗効果

黒人と日本人の血を引く者として、この2つの文化グループの「共通する性質」を目の当たりにしながら生活することは、私にとって「異なる日常」でした。2つの文化が共有する価値観に関する洞察を得ることができたのです。『ディスカバー・ニッケイ』のエッセイに書いたように、私の日本人の母は、父に従い敬うことを私に教えてくれました。アフリカ系アメリカ人の父は、母を敬い従うことを教えてくれました。2人とも、正しいことは正しいこととして実行しなさいと教えてくれました。若い世代は、日本人も黒人も、固

定観念にとらわれない奮闘や表現の中に歴史のおよび文化的な結びつきを見出し、そのつながりを、互いを結び付ける絆としているのだと思います。太平洋の向こうでは、アニメが黒人の若者や青年の心をつかみ、日本人はジャズやヒップホップに関心を持っています。私たちは、従来通りの言語や文化の交流だけでなく、サステナビリティ、エンジニアリング、デジタルコミュニケーションなど、職業以前の交流にもっと深く目を向ける必要があります。このような専門的、創造的、社会的なネットワークの構築と育成に意図的に投資することが重要です。

国際的に高く評価されている日系の黒人の劇作家、ヴェリナ・ハス・ヒューストンは、「最初に黒人兵士が日本人女性と結婚したとき、黒人の歴史は日本の歴史になり、日本の歴史は黒人の歴史になった」と言い続けています。私はこれに、2つの歴史は日系人の歴史になったと付け加えておきます。この写真に写っている人たちは、「ハーフ」（ミックス）のためだけではなく、私たちみんなのために、積極的かつ自発的にロールモデルとしての役割を果たしています。ゲイリー・オキヒロは、黒人とアジア人の親和性を不明瞭にするストーリーについて指摘しました。このようなステレオタイプ化されたストーリーによって、私たちがどんな人を連絡先リストに載せ、専門知識を有すると見なすか、という見方が形成されていきます。例えば、黒人女性は特に、ステレオタイプに次ぐステレオタイプを克服し続けています。彼女たちは、これまでも、そしてこれからも、変化のための解決策に積極的に関与する擁護者であり続けます。日本のジェンダー・エンパワーメントに関する対話では、彼女たちの専門知識と経験を参考にすべきかもしれません。

2050年に向けて、人口動態、政治、ビジネスの変化が現実のものとなる中、日本は米国の有色人種コミュニティと良好な関係を築く必要があり、米国の有色人種コミュニティの人々も日本と良好な関係を築く必要があります。私はこの講演の冒頭で、日系アメリカ人は、日本と現在の米国、そして将来の米国との関係を構築し、育み、維持するために極めて重要な役割を果たすことができる、そして果たすべきだと主張しました。米日カウンシルは、国際交流基金や外務省といったパートナーと共に、日本と米国の多様なコミュニティとの間に人と人との絆を育むため、意図を持って革新的な方法を模索する次の世代を支援し、プログラムを構築し、支援を続ける必要があります。そうすることで、イノウエ上院議員がよく引用していたように、日米関係が「世界で最も重要で、唯一無二の二国間関係」であると確信できるのではないのでしょうか。



パネルディスカッション

カタヤマ 今日、皆さんと一緒にできることを心から光栄に思っています。多様性と包摂性（D&I）、そして社会正義は、現在米国で注目されているテーマです。警察の横暴、黒人に対する人種差別的な攻撃、コロナウイルスの発見や出現の後にアジア系アメリカ人に向けられた暴力を受けて、このような意識が高まってきました。本日私たちは、この問題に対する個人的な経験や考察を共有するためにここにいます。

私たち日系アメリカ人の伝統や先祖、あるいは皆さんの個人的な経験に照らして、多様性と包摂性を強く支持するようになった理由とはどんなものでしょうか。

テラニシ ハワイの人は、日本に対して深い親近感と愛情を持っています。1万人以上の日本人が住んでいますし、パンデミック以前は毎年約100万人の日本人観光客を迎えていました。こうした親近感の理由の1つには、1900年代初頭、サトウキビ農園で働くために多くの日本人がハワイに移住してきたことが挙げられます。私の祖父母は劣悪な労働環境の中で生活し、プランテーションのオーナーからとてもひどい扱いを受けていました。祖先のつらい経験から、私たちは有色人種や新しい移民に対して非常に強い共感を覚えています。また、ハワイは他にはない社会実験の場であり、日本人の先祖だけでなく、ポルトガル人、韓国人、中国人も同時にハワイにやってきて働きました。こうした交わりにより、ハワイは他民族に寛容だけでなく、喜びと尊敬の念を持つ、今日最も多様性に富んだ州となっています。



マロニー 私は、半分は白人、半分は日本人という2つのコミュニティのメンバーです。しかし、アメリカでは、優勢な文化圏に属さない人々を「その他」とみなし、ある種のカテゴリーに入れてしまうという風潮が残念ながらあります。マイノリティとして結束することで、互いの経験から学べるという強みが生まれるということを、移民が認識するには時間がかかりました。私は、中国系アメリカ人が多く住む都市の市議会議員であり、前市長でもあります。その中で印象に残っているのは、デトロイトの自動車工場に働いていたビンセント・チンの話です。1980年代、彼は日本人と間違えられて殺害されました。中国系アメリカ人は当時直面していた多くの問題を、日本人や日本企業のせいにして

います。しかし大切なのは、いかに絆を深め、その絆からいかに力を生み出すかだと思います。

ヤマモト 私は、多様性と包摂性、そして公平性という価値観の中で育ちました。ある意味、私自身の価値観を形成し、その重要性を理解するために必要なことの大半は、先祖から与えられたと考えています。私の祖父母は第二次世界大戦中に抑留され、強制収容されました。私の母は、ダイバーシティ・コンサルティングのビジネスを立ち上げ、30年間経営しています。私は、イノベーションと創造的思考を可能な限り推進するための最良の選択肢を創出するには、労働力の多様性をできる限り実現することを求めるほかはないと思っています。

カタヤマ 米国の日本人経営者から聞かれた質問を取り上げてみましょう。なぜ日系人はブラック・ライブズ・マター（#BLM）など、他の民族による人権運動を支持するのでしょうか。

ヤマモト 私たちは日系アメリカ人でありながら、アジア人としても見られており、日本人なのか中国人なのか韓国人なのか、必ずしも明確に区別されていません。BLMが起こったとき、これは私たち全員に影響を与える問題であると感じたため、団結と連帯感が生まれました。それは、私対あなた、黒人对アジア人ということではありません。問題の根源は、私たち対人種差別なのです。アジア系アメリカ人、日系アメリカ人である私たちは、この機会に参加し、新しいレベルの積極的行動を示したいと思いました。私たちは、祖父母の多くが第二次世界大戦中に強制収容されたことから、人種だけを理由に差別されることや、人間以下の扱いを受けることがどのようなことか、非常に個人的な実感を持っています。

カタヤマ 皆さんはご自分のお仕事の中で、個人的にどのようにD&Iに関わり、それをどのように職場に取り入れられましたか。

テラニシ 米国は人種のるつぼと言われますが、いろいろな面でその通りです。しかし、アジア系アメリカ人である私たちは、少なからず差別を受けてきました。大学や高校に通う若い人たちと話す機会が多いのですが、私がたった20年前に経験したことを話すと、彼らは驚きます。おそらく米国で最も進歩的な地域であるサンフランシスコとシリコンバレーにいたにもかかわらず、私は「チャイナドール」と呼ばれていました。2000年代初めには、VISAが初めて実施した多様性イニシアティブの共同議長を務めることになりました。その後、私は研究開発グループでリーダーを務めることになりましたが、そこでは他のアジア人女性はリーダー的役割に就いていませんでした。私は少し自分が利用されているように感じ、「ITや金融部門でない唯一のアジア人女性だというだけで頼まれたのだろうか?」と、いい気持ちではありませんでした。しかし、私はこれをチャンスととらえ、このプラットフォームを活用しようと考えました。まずアジア女性のグループ、次にLGBTのグループを立ち上げ、これらのグループが一堂に会するようにしました。また、企業の経営幹部と連携し、リーダー的地位に就ける人材になるための目標を設定する

ようにしました。すぐに変化はありませんでしたが、現在では多くの女性や有色人種がリーダーの地位に就いています。

カタヤマ ジェフ、政治家としてD&Iに取り組んでいる立場から、あなたの視点を聞かせてください。

マロニー 私が住むアルハンブラは、アジア系が約52%、メキシコや中南米出身のラテン系が約30%を占めており、連携を深めることが非常に重要です。1つのグループだけでは何もできません。他のコミュニティの人たちとパートナーを組む必要があります。市議会で最も親しい同僚の1人である若いラテン系の女性とは、多くの問題で意見が一致しています。私たちが恩恵を受けているのが、たまたまラテン系やアジア系アメリカ人のコミュニティ出身だったということです。私たちのようなコミュニティでは、自分たちだけで何かを成し遂げることはできませんし、多様なコミュニティの人が集まるからこそ実行できる政策は、すべての人に恩恵をもたらします。



カタヤマ オードリー、あなたは仕事で、COOとして、D&Iについてどんなことを実行していますか？

ヤマモト D&Iにまつわる自分の価値観から、コミュニティのために働きたいと思うようになりました。自分のキャリアとして非営利組織のマネジャーという道を選びましたが、個人的には、この仕事は自分自身のコミュニティを代表するものであり、自分の10代の息子たちのためにより良い未来と機会について考えることができるので、非常に有意義なものだと感じています。「バンブー・シーリング (竹の天井)」をつき破るということは、多くのアジア系アメリカ人にとって、労働力になることではなく、さらにスピードを上げ、最高レベルのリーダー的地位に到達することなのです。私は、非営利団体で仕事をし、アジア系アメリカ人のコミュニティに奉仕することで、個人的にも意義があることに携わり、仕事としても充実した日々を送っていることを、とても光栄に思っています。

カタヤマ ここまでは人種に関する話題ばかりでしたが、D&Iは人種だけにとどまりません。LGBTQ コミュニティや女性も含まれます。

テラニシ 様々な意見を取り入れることで組織がより強固になることが、多くの研究で示されています。私は、変化を強制されるよりも、変化をリードした方が良くと常に考えてきました。人口の面では世界全体が変化しています。強制されるのを待っていたら、選択肢は少なくなってしまいます。iQ360では、環境・社会・ガバナンス (ESG) の分野で多くの仕事をしていますが、それは年次報告書でも四半期決算でもなく、財務以外の報告に関するものです。日本でも人材争奪戦が起きていて、多様な人材がいない会社は若者に選ばれないようです。私はやはり、外から強制されて何かをするのではなく、自分から何かをしたいと思っています。

カタヤマ LGBTQや同性婚について、社会が二分されていたのに世論が急に变化したのは、それほど昔のことではありません。ジェフ、そうした考え方の急激な変化と、それに関する個人的な体験談があれば教えてください。

マロニー 結婚の平等の考え方をめぐって、さまざまな意見が飛び交い、世論が急速に変化したときには、頭が混乱しました。カリフォルニア州や他のいくつかの地域で、特定の管轄区域が同性婚を認めたとき、「ああ、大したことではないんだな。人々が愛する人を愛し、結婚したい人と結婚することを選ぶようにすればいいんだ」という感じでした。それが全米に広がると、すぐに最高裁の判決が出て、同性婚の禁止が実質的に撤廃されたのです。私の弟はゲイで、長年、自分のアイデンティティに悩んでいました。彼は今、私たち家族の一員となった男性と幸せな結婚生活を送っています。2人は素晴らしい関係を築いており、私たちの家族はそのおかげでより良いものとなっています。世界中のコミュニティが、こうしたことについて考え始めたほうが良いと思います。

カタヤマ 米国での経験を踏まえて、日本が多様性と包摂性を完全に受け入れることができれば、どのように住みやすく、働きやすく、学びやすい場所になるでしょうか。

ヤマモト 私の知人には、観光で行きたい場所のトップに日本を挙げる人がとても多いです。しかし、私は、日本が「住みたい国」や「働きたい国」の上位にも入る潜在的可能性があると感じています。次世代が求めているのはよりインクルーシブな働き方なので、そうした働き方が生まれれば力になります。従業員やリーダーを多様化し、女性の労働環境について考えるべきだという自然な圧力が生まれるでしょう。成功の尺度などの考え方についても、ビジネスリーダーたちと、日本での一般的な尺度である「何時間出勤しているか」に注目するのではなく「何を生み出し、何に貢献しているか」を考えることだという、素晴らしい話をしました。このようなことは、マインドセットの転換を後押しし、日本をよりよい国にする上で役立ちます。そうすれば、誰もが訪れたいと思うだけでなく、住みたい、働きたい、成長したいと思うような、最高の場所になるはずです。



テラニシ 今回の日本での旅の思い出の1つに、素晴らしい料理をいただいたことがあります。クロワッサンをかじりながら、なぜ日本人は何でも美味しくできるのだろうと思いました。中華料理やイタリア料理も、セブンイレブンで食べたものもすべてそうでした。日本は多様性でも同じことができると思っています。ビジネスリーダーや政府のあらゆるリーダーと会いましたが、彼らには変わろうとする意欲や知識が感じられませんでした。女性がリーダーシップを取れると誰もが知っているのに、リーダー

的立場にある女性の数は十分ではありませんでした。私はクライアントに、危機感をもって行動してください、と言うことがあります。2020年2月7日のパンデミックで何が起こったかを考えてください。私はポール与那嶺氏に頼まれ、リモートワークに関する話をしました。彼は、iQ360にはリモートワークの社員が多いことを知っていたのです。私は人事担当の上級幹部たちから、一体どうすれば公平にリモートワークを実現できるのか、と問われました。そして約1カ月後には、危機に陥ったため全員がそれを実行しました。これと同じように、一足飛びにより多くの女性やより多くの有色人種がリーダー的地位に就くことができるのではないのでしょうか？

カタヤマ 自分のコミュニティ、職場、家庭、ライフスタイルにおいて多様性と包摂性を支援するために、1人の日本人として何ができるでしょうか。

マロニー 必要だと思う、あるいは望ましいと思う変化を起こすために、自分からコミュニティに足を踏み入れることです。私たちのコミュニティには、才能ある人がたくさんいて、変化を望んでいるにもかかわらず、「私には無理」と言ってしまう人も多くいます。私は「まずそのテーブルに座ることに挑戦しなさい。その意思決定のテーブルは、あなたがそこにいなければ、あなたがいなくても物事が決まる場所なのだから」と言いました。誰も強制はできません。自分が選択して行動するしかないのです。

テラニシ 今回の旅で驚いたのは、奨学金など日本の学生が国外に出て教育を受けたり留学したりする制度があるにもかかわらず、多くの若者がそれを利用していないということです。他の事例を見たり体験したりしないと多様な視点を持つことができないので、1人ひとりがもっと外の世界を見ることを推奨して欲しいと思います。

ヤマモト もしあなたが権力を持っているのであれば、自分自身のバイアスを振り返ってみることをお勧めします。私の母はDE&Iのコンサルタントですが、そのことで私には「私たちは皆、何らかの偏見や好みを持っている」と認めることが体に染みついていきます。私たちのような人は、職場で誰を昇進させるか、誰と一緒に過ごすかを常に考えています。一旦立ち止まって、自分の知らない人、自分と似ていない人から、新たに多様な視点を得ることの価値について考えてみてください。より高いレベルのリーダーシップで彼らとあなたが一緒に仕事をするために、そうしたバイアスの向こう側にいる人たちが、あなたのようなネットワークを構築するために、どのような道筋を作ることができるでしょうか？女性に関する団体や集会を探したり、コミュニティに参加してみたり、国際交流基金や米日カウンシルのメンバーになってみましょう。これらは、自分自身のネットワークを構築するための素晴らしい機会です。自分の旅路や道筋を支援してくれるメンターを見つけてください。

会場 Q&A

▶ **質問 1** 新型コロナウイルス感染症や様々な紛争によって世界が変化中、教育関係者はどのように留学プログラムへの学生の参加を再び促し、活発化させることができるのでしょうか。どのように、どの学年の学生に対して米国をはじめとした世界の国と地域を見ることを奨励すべきでしょうか。

ヤマモト 高校生のうちにその種を蒔いておくことだと思います。大学時代に留学プログラムを経験した人たちから、そこから何を学んだか、それがどう人生を変えたか、物の見方を変えたか、といった話を聞けば、自分が得られるものの価値について考え始めることができます。高校2年生や3年生の頃がいいでしょう。大学で留学のチャンスに出会ったとき、彼らはすでにそのメリットをよく知っていることになり

ますから。

マロニー：若ければ若いほどいいと思います。つまり、世界の見方が固まってしまう前の、脳が発展途上の段階で触れさせることが、世界との良い出会い方だと思います。そうすれば、後でいつでも世界に戻って来られるのですから。

▶ **質問 2** コミュニケーションの壁を乗り越える方法として、どのようなものが考えられますか。皆さんの専門分野でこうした壁が立ち上がった際、障壁を取り除くためにそれぞれどのような方法を取りましたか。

テラニシ：私が部下に説いていることのひとつに、「リーダーとして、居心地の悪い場に身を置くことが大事だ」ということがあります。そうすることで、リスクを取るこ

とや失敗することに耐性がつくのです。私たちの会社では、困難なことであっても失敗することは良いことだと話しています。また、リーダーとして、失敗したり、居心地の悪い立場に身を置いたりする行動を見習わなければならない、と伝えています。私は招へい団の何人かに話しかけるようにしていますが、彼らの中には日本語が流暢な人もいます。(私は日本語が流暢ではないので)笑われるだけかもしれませんが、こうした自分にとってはありがたい機会を存分に活用するよう心がけています。

▶ **質問 3** 日本に住む日系アメリカ人として、博士課程修了後にどのような経験を米国に持ち帰ることができるでしょうか。日本に住む日系アメリカ人は、日本にいる間にどのような経験をすべきでしょうか。また、アメリカに戻ってか

ら、日本での経験を活かして、どのように日米関係の改善に取り組んでいけばいいでしょうか。

カタヤマ：私たち4人の中で、日本で暮らしたことがあるのは私だけだと思います。私は、日本社会にそのまま溶け込もうとしました。日本に来て日本の会社で働いていた時、私は日本の同僚と全く同じように行動しました。朝は同僚より早い7時に出社し、毎晩飲み歩いてカラオケに行き、夜中の2時くらいに終電で帰宅しても、朝は一番に出社していました。そのおかげで、今でも大切にしている沢山の人間関係を築くことができました。私は、人と人とのつながりを信じています。ですから、ここに滞在している間は、日本の文化にどっぷり浸かって、日本人と仲良くなってみてください。帰国後、常に2つの側面がある問題に直面したとき、日本人の物の見方を伝えることができるようになります。米国には伝えられていない日本人の視点から、米国を見ることだってできます。

マロニー：多くの人が日本に行っていますが、帰ってきて「まあまあだったよ」と言う人は誰もいません。みんな「何ということだ、最高に素晴らしい経験だったよ。な

って素晴らしい国なんだ。」と言っています。そうした日本のカッコよさに引き付けられて、人々は日本を訪れ、私たちが日常だと考えている物事が、日本ではさらに洗練されたものになっている様子を見るようになります。これは、今までにないほど重要なことです。3年前、私たちが日本に来る予定だった時期、世界は今とは違っていました。現在、私たちが体験したことは、単に「文化に触れ、他の人と出会うということは素晴らしい」という段階を明らかに超えたものになっています。本当にグローバルな重要性があります。この体験を持ち帰り、友人や同僚、コミュニティの人たちに「日本に行きましょう」と伝えることが皆さんの使命です。

▶ 質問 **4** 私は日本で育ち、日本で生活している学生ですが、議会や企業におけるアファーマティブ・アクションやクォータ制に関する一般的な問題において、本当にアファーマティブ・アクションやクォータ制が目標達成に適した方法の一つなのかどうか、疑問に思います。

ヤマモト：米国では、アファーマティブ・アクションが最高裁で却下される可能性

が非常に高いと言われていています。私たちがこの夏に下した決定により、私個人とNPOセクターの多くの人々が、特に社会的地位の低い人々の登用を促進するために、アファーマティブ・アクションを支持しています。しかし、アファーマティブ・アクションは自分たちの助けにはならないという認識から、アジア系コミュニティの一部の人たちから、少し反発があります。アファーマティブ・アクションではなく、労働力を多様化するための戦略として考えると、先ほど話していたような、個人の実際の貢献度をどのように測るかという戦略や、その将来像に向けた新しい枠組みやモデルを検討することが、より効果的で影響力の大きい方法だと思います。なぜなら、もし人をクォータとしてしか認識しない制度であれば、あるポジションに就いたとき、クォータ制のおかげなのか、自分にその資格があるからなのか、葛藤することが多くなるでしょう。そのような道を歩むことは危険なだけですが、全員が、勤務時間ではなく、実際の貢献度で評価される方法もあります。その方法であれば、出勤時間やクォータの一部であることよりも、いかに効率的に仕事をしているかが評価されることになります。

カタヤマ 私たちJALD招へい団は、全員日系アメリカ人ですが、非常に多様性に富んでいます。招へい団の中には、新一世から五世まで幅広い世代がいて、ハワイからマサチューセッツまで9つの州から集まっています。職業や専門分野も、政府、公共サービス、非営利団体、コミュニケーション、キャピタルマーケット、サステナビリティ、そして潜水艦の司令官と、多岐にわたります。それでいて、視点は違っても、みんな団結してお互いの意見や考え方の違いを尊重しているように思います。ここには（多様であることの）素晴らしさがあります。私はこのチームの仲間たちから、日々学んでいます。今夜は、私たち日系アメリカ人のレンズを通して多様性と包摂性を見ることで、この問題に対する認識と理解を深めていただけたらと思います。皆さんに思い出していただきたい言葉があります。大学時代に東アジアを専攻していたころ、読んでいた歴史の本に「天は人の上に人を造らず、人の下に人を造らず」とありました。慶應義塾大

学の創立者で哲学者の福沢諭吉の言葉です。彼は日本の近代化の始まりである明治時代の初めにそう言ったのです。ローリー・キミコ・テラニシ、ジェフリー・コージ・マロニー、オードリー・キヨミ・ヤマモトの三氏に感謝いたします。そして皆さん、ご質問とご関心をお寄せいただきありがとうございました。

本日、我々日系人リーダーは、多様性について感想を述べ、皆様と一緒に意見交換をさせていただける場を作っていただき、誠に光栄でした。このような機会を通じて、人と人との交流を促進し、次世代リーダーの育成につなげ、今こそ、世界的に最も重要である日米関係を強化して行きたいと思っています。本当にどうもありがとうございました。



Reflections from Japanese Americans on Today's Drive for Diversity and Inclusion

Every year, as part of the Japanese American Leadership Delegation (JALD) program organized by the Ministry of Foreign Affairs of Japan, the Japan Foundation holds this symposium jointly with the U.S.-Japan Council in order to help Japanese better understand the Japanese American community in Japan and to promote dialogue between the United States and Japan on the topic of diversity and social inclusion. In this symposium, five speakers from JALD delegations discussed the current state of American society that is threatened by division amid the call for diversity. They also touched upon the Japanese American experience, their contributions to society and the future of the Nikkei community.

Program

■ Opening Remarks

Hiroyuki Kojima

(Managing Director of Global Partnerships Department, the Japan Foundation)

Junko Tsuda

(Executive Director of U.S.-Japan Council (Japan), Co-organizer)

■ Part I: Keynote Speech

■ Part II: Panel Discussion

Keynote Speaker

Curtiss Takada Rooks, Ph.D.

- Program Coordinator and Assistant Professor, Asian Pacific American Studies, Loyola Marymount University
- Visiting Associate Professor in Asian American Studies, Sophia University
- Program Development Committee Chair, U.S.-Japan Council



Dr. Curtiss Takada Rooks, a critical race and ethnic studies scholar in Asian and Asian American Studies at Loyola Marymount University (LMU), is currently serving in a yearlong teaching fellowship at Sophia University. His scholarship encompasses multiracial & transpacific identity; Asian and Pacific Islander America (APIA) community based participatory evaluation; and diversity, equity & inclusion with research projects.

- ▶ Born to an African-American father and Japanese mother

Panel Discussion – Moderator

Frederick H. Katayama

- Executive Vice President, U.S.-Japan Council



Active in U.S.-Japan affairs, Fred Katayama leads development as the Executive Vice President of the U.S.-Japan Council. He is an award-winning business news anchor and former producer at Reuters Television in New York. Previously at CNN, he anchored the show, *Business Asia* and served as a correspondent for *The Moneyline Newshour*. He was also a general assignment reporter at Seattle's KIRO-TV. Earlier, he worked in Tokyo as a reporter of *Japan Business Today* at NHK, correspondent at *Fortune* magazine and reporter at the Associated Press.

- ▶ Ancestral roots: Paternal – Fukuoka, Maternal – Hokkaido and Niigata

Panel Discussion – Panelists

Lori Teranishi

- CEO & Founder, iQ360



iQ360 is a certified woman- and minority-owned business communications consultancy that provides support for corporate crisis management, market strategy, public relations, and more. Lori's work is recognized with a number of awards from the industry, and she shares her expertise in marketing communications as a lecturer at the national level. While she serves as CEO, she actively supports her community. She is a Trustee with the University of Hawaii Foundation, and Board Chair of the Girl Scouts of Hawaii.

- ▶ Ancestral roots: Paternal – Yamaguchi and Hiroshima, Maternal – Kumamoto and Niigata

Jeffrey Maloney

- Chief Counsel of Santa Monica Mountains Conservancy Member of City Council
- Former Mayor of Alhambra, California



Jeffrey Koji Maloney is Chief Counsel of the Santa Monica Mountains Conservancy, which is dedicated to preserving Southern California region's natural environment. He is also a council member and former mayor (2018-2019, 2022) of the Los Angeles suburb, Alhambra. In civic activities, he keeps himself busy in the Los Angeles area Japanese community and is particularly active in the Japanese American Bar Association (JABA) and the Go For Broke National Education Center. He is committed to maintaining strong ties with Kirishima, Alhambra's sister city in Kagoshima Prefecture.

- ▶ Ancestral roots: Kumamoto

Audrey Yamamoto

- Chief Operating Officer, The Asian American Foundation



Audrey Yamamoto currently serves as the Chief Operating Officer of The Asian American Foundation (TAAF), a national foundation that was launched in 2021 with a commitment to accelerating opportunity and building prosperity and belonging for all Asian American and Pacific Islander (AAPI) communities. Prior to joining TAAF, Audrey served as the President and Executive Director of the Asian Pacific Fund and the Executive Director of the Children's Creativity Museum in San Francisco. She also serves on the board of the Asian Health Services Foundation.

- ▶ Ancestral roots: Paternal – Tokushima, Maternal – Hiroshima and Okayama



Remarks by Representatives of the Host Organizations



Hiroyuki Kojima

Managing Director,
Global Partnerships Department,
the Japan Foundation

This symposium is co-sponsored by the Japan Foundation and the U.S.-Japan Council as part of the JALD program. We invited a delegation of 10 Japanese American members of the Council who are demonstrating their leadership throughout the United States to visit Tokyo and Shizuoka and meet with political, government and private sector experts. The delegation was originally scheduled for 2020, so I am extremely pleased that we are finally able to hold this symposium with them.

The world has changed drastically since the pandemic and numerous divisions are growing around the world. In addition to the Russian invasion of Ukraine, people around

the world are facing challenging conditions including the pandemic, climate change and natural disasters. At the same time, while progress is being made in acknowledging racial, religious and gender diversity, the fact that conflicts and divisions are emerging simultaneously is undeniable. I believe that the state of U.S. society, the perspectives of Japanese Americans and the accumulated efforts and contributions of those Japanese Americans are all highly instructive when considering the many challenges we face.

The joint statement released by the Japanese and American governments last year reaffirmed the mutual agreement between our two countries to tackle shared challenges in the Indo-Pacific region and around the world. That same statement also affirmed our high expectations of the next generation of Japanese American leaders. The Global Partnerships Department was founded last year on the occasion of the 50th anniversary of the Japan Foundation, and our department will widely promote intellectual dialogues and citizen exchanges, while continuing to take on new initiatives for Japan, the U.S., and the entire Indo-Pacific region. I sincerely hope that this symposium will help deepen understanding between the Japanese American community and the citizens of Japan and lead to further cooperation.



During this visit, the 10 JALD delegates paid a courtesy visit to Governor Kawakatsu of Shizuoka and visited other cultural facilities in the prefecture. The group also had the opportunity to deepen their ties with Prime Minister Kishida, Foreign Minister Hayashi and other notable leaders from multiple fields.

Diversity and inclusion are becoming urgent and important social topics today as Japan, with its notable characteristic of valuing uniformity, plays a greater role in international society. The history of Japanese Americans in the United States is a 150-year history of overcoming discrimination and prejudice, achieving equal status, and contributing to the diversity of American society.

In the animal kingdom, the instinct to exclude those who are different is necessary for survival. Humans attribute this to protecting one's family or group, fighting for territory, obtaining food and acquiring power. However, given the modern social values we have developed, I believe that the wisdom to understand and accept differences and coexist with others is an important form of intelligence, culture, and value unique to human beings.

Japan and the United States once fought against each other as enemies. Countless precious lives were lost, and those with Japanese roots lost their social status and property. But the candor and fairness of the U.S. government were subsequently proven when it acknowledged its mistake and made amends. The relationship between the United States



Junko Tsuda

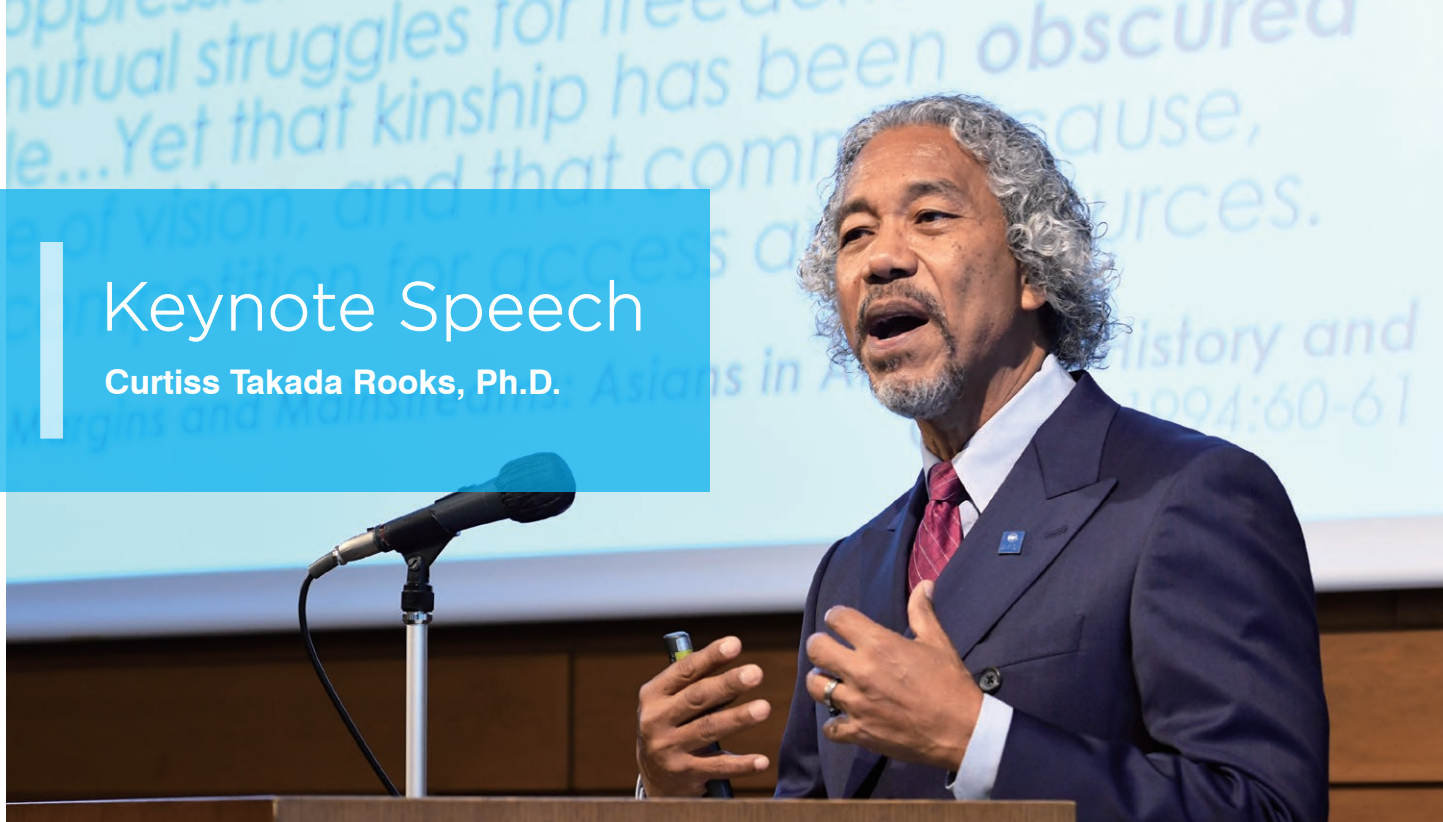
Executive Director,
U.S.-Japan Council (Japan)

and Japan, built by the efforts of the people of both nations, is a cornerstone of security not only in the Indo-Pacific region but throughout the world. The true reconciliation and commitment to peace between our two nations was demonstrated by the visits of President Obama to Hiroshima and by Prime Minister Abe to Pearl Harbor in 2016.

This transformation of hatred into empathy and mutual understanding of differences will surely lead to the further development of society. Today, through the keynote speeches and panel discussion by the Japanese American delegates, we will consider together how to achieve a society where everyone can live their own life, where everyone has a choice and can create their own future and where everyone is valued.

Keynote Speech

Curtiss Takada Rooks, Ph.D.



Issei, the first generations of Japanese immigrants, settled in the United States at the end of the 19th and beginning of the 20th century were a part of a global diaspora who planted new roots in South America, Latin America, Canada, and the Hawaiian Islands. The Issei found themselves victimized by both social convention and structural legal status. Denied naturalized U.S. citizenship based solely on their “race” (*Ozawa v. United States*, 1922), they went from being a part of the “majority” in Japan, to being a “racialized minority” in the U.S. America entered into discriminatory laws and policies on race and non-White and Asian immigration, which forced the Japanese to forge complex and multilayered identities as a family, village, prefecture and national identity, in addition to “Oriental” or “Asian,” as they were ascribed. The anti-Asian and anti-Japanese racism culminated in the incarceration of 120,000 Japanese and Japanese Americans during World War II, based solely on the “color of their skin” and genetic ancestry.

The social narrative around Japanese Americans shifted from the Yellow Peril to the Model Minority as announced by feature articles in *Newsweek* and *Time* magazines during the civil rights movement led by the African American in the mid-1960s. Touting Japanese and Chinese American educational and economic “success”, this shift provided Japanese Americans with improved access to social and economic resources, as they became the “acceptable minority.” This promotion of adjacency to “whiteness” or “model minority” proved an effective wedge between Japanese Americans and other communities of color, specifically African Americans and Chicano/a Americans, as well as select non-East Asian American ethnic communities.

In 2020, the death of George Floyd sparked a global response. The events of the past 24 months including the deaths of other African Americans including Breonna Taylor, Ahmaud Arbery, Tamir Rice and most recently Tyrone Taylor have highlighted the racial disparities in the United States more than ever. In response, the U.S. and its institutions have elevated and prioritized Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) to right historical wrongs. Centered in social, ethical, and moral justice, DEI initiatives strive to unmask structural, institutional, and personal biases, and race- and gender-based structural discrimination.

In response to social unrest, The Japan & Black L.A. Initiative, initiated by then Counsel General Akira Muto, built into its core operations three intersecting multilateral principles: 1) that the Initiative enabled and enriched a robust cultural and social exchange between the two communities, 2) that the Initiative have the potential for material impact on and in the two communities, and 3) that the Initiative recognized and nurtured the achievement, skills and expertise of the two communities. This perspective allowed us to expand our discussion of DE&I beyond moral and ethical discussion to a practical reality dialogue reflecting upon what I will refer to as the three Pillars of “Practical Reality” that impact the U.S.-Japan relationship.

Pillar #1: Demographic Impact on Diplomatic, Political and Civic Leadership in the U.S.

Since the 1990s, U.S. demographers have projected that the U.S. will become a majority-minority nation. Like the U.S. Vice President Kamala Harris and newly elected Democratic House leader Hakeem Jefferies and other

House leaders, racial and ethnic diversity continues to grow in the U.S. Congress with the 2023 Congress sworn in as the most diverse in U.S. history. With this trend will come Black, Indigenous and People of Color (BIPOC) and women leadership as Congressional committee chairs, and I predict similar patterns in the Senate by 2050. At present, the mayors of the four largest U.S. cities are African American and, of the 100 largest cities, African Americans lead 27 and BIPOC account for 38 mayorships. Black women now lead 9 of America's 100 largest cities (source: Center for Women and Politics in CNN, Chaves, 11.27.22) and when we add other BIPOC women mayors, this number climbs to 18 (source: ballotpedia.com). BIPOC leaders acknowledge "heritage ancestries and homelands" to which they are engaged and committed. These heritage relationships cannot be underestimated, and those of us in U.S.-Japan relations need to forge new relationships to bring the importance of the U.S.-Japan relationship to their consciousness and political calculus.

Pillar #2: Demographic Impact on Business and Economic Markets

The Black community is not economically monolithic, with dynamic potential despite economic deficiencies that disproportionately affect Black communities. The Black middle class is growing and will continue to grow. The workforce should be a representative of and connected to the communities that (Japanese) companies wish to serve. Black workers should be placed in decision-making roles that can influence how the organization serves these communities in terms of operation, and instituting policies and guidelines to ensure that the Black community is treated fairly with dignity. If Japan is not a part of the professional networking and consumer consciousness of BIPOC communities, it threatens Japan's economic stability, and with it the U.S. economic stability as currently constructed. If Japan waits until the BIPOC communities "arrive" professionally and economically, it may well be too late as "brand" allegiance and homeland alliances will already be established.

Pillar #3: Social, Cultural and Community Synergies

As a person of Black and Japanese heritage seeing and living the "shared nature" of these two cultural groups has been my "different normal." It has given me insights into the places where the two cultures share values. As I wrote in an essay for *Discover Nikkei*, my Japanese mother taught me to obey and honor my father. My African American father taught me to honor and obey

my mother; both taught me to do what is right, because it is right. I think our young people, Japanese and Black, see the historical and cultural connections of struggle and expression that defy the stereotypes, using this connection as the ties that bind them. Across the Pacific, anime grips Black youth, and young adults and Japanese people share engagement in jazz and hip hop. We need to focus not only on traditional exchange of language and culture but look more deeply into pre-professional exchanges in, a) sustainability, b) engineering and c) digital communication as examples. Intentional investment in creating and nurturing these professional, creative and social networks is crucial.

As an internationally acclaimed Black-Japanese playwright Velina Hasu Houston continually states, "When that first Black soldier married that first Japanese woman, Black history became Japanese history, and Japanese history became Black history," and I would add the two became Japanese American history. These people pictured here actively and willingly serve as role models, not just for *haafu* (half; mixed), but also for all of us. Gary Okihiro pointed to narratives that obscure the kinship between Blacks and Asians. Those narratives fashioned into stereotypes often shape who we have on our contact lists and see as having expertise. For example, Black women, in particular, are continually overcoming stereotype after stereotype. They have and continue to be advocates for change who are actively engaged in the solutions for change. Perhaps we should seek their expertise and experience in conversations of gender empowerment in Japan.

With the practical reality of the demographic, political and business changes facing us as we move toward 2050, Japan needs to be comfortable with U.S. communities of color, and for folks from U.S. communities of color need to be comfortable with Japan. I began this talk asserting that as Japanese Americans, we can, and should, play a pivotal role in building, nurturing, and sustaining Japan's relationship with the America that is, and the America that will be. USJC, and partners like the Japan Foundation and the Ministry of Foreign Affairs, need to continue to support and create programs that build upon the next generation looking for intentional and innovative ways that foster person-to-person bonding between Japan and the diverse communities within the U.S. In that way, we can ensure that the Japan-U.S. relationship continues to be, as often quoted by Senator Inouye, "the most important bilateral relationship in the world, bar none."



KATAYAMA We are really honored to be here with you today. We thank the Japan Foundation and International House of Japan for hosting us, and the Ministry of Foreign Affairs helps make the Japanese American Leadership Delegation (JALD) program possible. Diversity and inclusion and social justice are hot topics in the U.S. today. This heightened awareness comes after the spate of police brutality, the racially motivated attacks against blacks and the violence inflicted against Asian Americans after the discovery or the appearance of the coronavirus. We are here to share our personal experiences and our reflections on this issue.

What is it about our Japanese American heritage or ancestry or your personal experiences that make each of you strong advocates for diversity and inclusion?

TERANISHI In Hawaii, we have a deep affinity and love for Japan. There are over 10,000 Japanese nationals living there, and pre-pandemic, we welcomed about a million Japanese visitors every year. A part of the reason for the strong affinity is that, in the early 1900s, we saw a huge influx of Japanese people come to Hawaii to work on the sugar cane plantations. My grandparents lived in terrible working conditions and were treated very poorly by the plantation owners. Because of our ancestors' horrible experience, we have a very strong empathy for people of color or newer immigrants. Also, Hawaii is a unique social experiment as we had an influx of not just people of Japanese ancestry, but Portuguese, Korean, Chinese, all came to Hawaii at the same time to work. That mixture resulted in Hawaii being the most diverse state today with not just tolerance for other ethnicities, but joy and respect.



MALONEY I am a member of two communities: half white and half Japanese. Despite that, there is a tendency in the U.S. that people who are not of the dominant culture are considered other; you are kind of put into a category, unfortunately. It took a while for immigrants to realize that bonding together as minorities, there is a strength of being able to learn from each other's experiences. I represent a city, the former mayor of a city that is heavily Chinese

American. One thing that stood out in my mind was the story of Vincent Chin, who was an auto worker in Detroit. In the 1980s, he was murdered because people mistook him for a Japanese person, and they are blaming Japanese and Japanese companies for lots of ills that they were facing at the time. However, I think what matters is how we bond together and how we create strength from that bond.

YAMAMOTO I grew up with a value around diversity and inclusion and equity in a way that I think really shaped my own values and my own understanding of the importance of it, almost as a given from my ancestors. My grandparents were interned and incarcerated during World War II. My mother started her own diversity consulting business that she has been running for the past 30 years. I do not even question why you would not want to have as diverse a workforce as possible to create the best possible options to drive as much innovation and creative thinking as possible.

KATAYAMA *Let's take the question that the Japanese executive in the U.S. asked me about: Why do Japanese Americans support Black Lives Matter (#BLM) and other movements by other ethnic groups?*

YAMAMOTO While we identify as Japanese Americans, we are seen as Asians; people are not able to necessarily distinguish whether we are Japanese, Chinese or Korean. When BLM was happening, there was a sense of unity and solidarity in feeling like it was an issue impacting all of us. That was not "me versus you" or "Black versus Asian." It was "us versus racism," which is the root of the problem. As Asians or Japanese Americans, we felt like it was an opportunity for us to engage and show a new level of activism. We have a very personal sense of what it is like to be discriminated against simply because of our race, to be treated less than human because many of our grandparents were incarcerated during World War II.

KATAYAMA *Based on your work experiences, how did you individually get involved in D&I and incorporate that in your workplace?*

TERANISHI America is supposed to be this melting pot, and it is in many ways. And yet, as Asian Americans, we have faced a fair amount of discrimination. I talk to young people a lot at the college and high school level; they are surprised when I talk about my experience only 20 years ago. I was still called the "China doll," even in San Francisco and Silicon Valley - probably the more progressive areas of the U.S. In the early 2000s, I was asked to co-chair the company's first ever diversity initiative at Visa. Later, I took a leadership role in the research and development group, where no other Asian women were in a leadership role. It made me uncomfortable, feeling like I was kind of being used a little bit, and thinking, "Are they just asking me to do this because I was the only Asian woman that wasn't in IT or finance?" However, I decided to look at this as an opportunity and tried to leverage this platform. We started

an Asian women's group, then an LGBT group, and these groups got together. We also worked with senior leadership to try to set goals for people to move into leadership positions. The change was not fast, but there are a lot of women and people of color in leadership positions today.

KATAYAMA *Jeff, tell us what it is like from your vantage point working on the D&I as a political leader.*

MALONEY The coalition building is so important in our community, Alhambra, with about 52% Asian and about another 30% Latino from Mexico and Central and South American countries. You cannot get anything done with any single group; you have to partner with other folks from other communities. With one of my closest colleagues on the City Council who is a young Latina woman, we have seen eye-to-eye on many issues. We see the benefits from that people who happen to be Latino and that people from the Asian American community. In a community like ours, you cannot get it done on your own, and the policies that you can get done are going to benefit everyone.



KATAYAMA *Audrey, in the workplace, as a COO, what do you bring to the table about D&I?*

YAMAMOTO The values around D&I led me to a path of wanting to serve the community. I chose the path of nonprofit management for my career, and it personally feels particularly meaningful because it represents my own community and makes me think about the better future and opportunities for my own teenage sons. Kicking down that bamboo ceiling is not about getting into the workforce for many Asian Americans; it is about accelerating and reaching the highest levels of leadership. I am really honored to be able to do work with nonprofits and serve the Asian American community that is personally meaningful and professionally fulfilling.

KATAYAMA *We have been talking a lot about race so far, but D&I goes well beyond race. It includes the LGBTQ community and women.*

TERANISHI A lot of research that proves that it makes an organization much stronger when you have a lot of different voices at the table. I have always believed that it is better to lead change than being forced into it. The whole world is changing in terms of the population. If we wait to get forced into change, then you have fewer options. At iQ360, we do a lot of work in the Environmental, Social and Governance (ESG), and it is all the non-financial reporting, not your annual report or your quarterly earnings. I know that there is a talent war in Japan, too, where youth can have choices not to choose companies without a diverse workforce. I, again, would rather not wait for external forces to force me to do something.

KATAYAMA *On the topic of LGBTQ and same-sex marriage, it was not that long ago where our society was split, but public opinion suddenly shifted. Jeff, explain that quick shift in attitude and any personal experience that you can tell me about.*

MALONEY It was head spinning when the public opinion changed so quickly with all the pearl clutching and hand wringing about the idea of marriage equality. When certain jurisdictions allowed it to happen in California and a couple of other places, it was sort of like, "Oh, I guess it's not a big deal. It's just OK to let people love who they love and choose to marry whom they want to marry." Once that happened all over the country, soon we had this Supreme Court ruling that essentially threw out gay marriage bans. My younger brother is gay and struggled with his identity for many years. He is now happily married to a man that is part of our family. They have a wonderful relationship, and our family is better for it. I think that communities across the world would be better to start considering this.

KATAYAMA *Based on what you have experienced in the U.S., how much better can Japan be as a place to live, work, study if it were to fully embrace diversity and inclusion?*

YAMAMOTO So many people I know have Japan at the top of their list of places they love to go as a tourist. However, I feel like Japan has a potential to also be a top destination of where people want to live and work. There is power if the workforce starts to be more inclusive because that is what the next generation is looking for. This is going to be that natural pressure created to diversify your workforce and leaders and be thinking about the work conditions for women. Even thinking about things like how you measure success, we had a great conversation with business leaders about not being focused on how many hours you are showing up at work, which is the typical measurement here, but really, what are you producing and contributing to? Things like that can help to shift the mindset and really escalate Japan. So that they are a top destination where everyone wants to not just visit, but also live and work and can thrive.



TERANISHI One of the things that I will remember about this trip in Japan is the amazing food that I have had. As I bit into my croissant, I thought why do the Japanese make everything better? Same thing with the Chinese or Italian food and everything I ate in 7-Eleven. I think that Japan can do this with diversity. When we met with business leaders and all the government leaders, there was no willingness and knowledge to change. There were not enough women in leadership positions even though everybody knows it

is there. Sometimes I tell my clients, act like it is a crisis. Look at what happened in the pandemic on February 7th of 2020. I gave a speech as Paul Yonamine asked me to on remote work, because he knew that iQ360 had a lot of remote employees. I got challenged by all these senior HR executives about how do you make it equitable? And about a month later, everybody did it because it was a crisis. Can we do that with leapfrog and put more women in leadership positions and more people of color?

KATAYAMA *What can Japanese as individuals do to support diversity and inclusion in their own communities, in their own workplace, in their own home, their lifestyles?*

MALONEY It is putting yourself out there in your communities to make the change that you see as necessary or desirable. Too often, in my community where we come from, there are so many talented people and even though they want to see change, they say, "Oh, I can't do that." And I say, "Challenge yourself to get a seat at that table because that decision making table is where things will be decided without you if you're not there." No one can force you to do it, you have to choose to do it yourself.

TERANISHI On this trip, I was surprised that even though scholarships are available and other mechanisms to get

Japanese students out of the country and exposed to education or study abroad, a lot of youth are not taking that up. I would hope that each of us could encourage a more external view of the world because you cannot be diverse if you do not see and experience other examples.

YAMAMOTO If you are in a position of power, I would encourage you to reflect on your own biases. My mom is a Diversity, Equity & Inclusion consultant, and that has sort of been ingrained in my mind to acknowledge that we all have some sort of bias or preferences. For people like us, you are thinking about who you are going to promote or be spending time with at work. Pause and think about the value of having another diverse perspective from someone that you do not know, someone that is not like you. What is the pathway that you can create for them to be with you at the higher level of leadership and for those who are on the other side of that bias you build in your networks that you know? Find organizations or other gatherings of women, get involved in your community, join, or be part of Japan Foundation or USJC. Those are great networking opportunities to begin to build your own network. Find mentors that can help you on your own journey and your own path.

Q&A with the Panelists

▶ Question 1

How can educators re-energize student engagement and reinvigorate study abroad programs as the world has changed due to Covid-19 and some conflicts? How and which academic year should we encourage students to see the world including the U.S.?

Yamamoto: I would say planting that seed in high school. They can already start to think about the value of what they could gain and hear from others who have done a study abroad program in college; what they gained from that, how it changed their life, how it changed their perspective. Maybe when they are a junior or senior in high school. When they are introduced to it in college, they are already familiar with the benefits of it.

Maloney: Maybe the younger the better. I mean, if you expose people to it while their brains are still kind of

developing, before they get too rigid in their ways to see the world, I think it is a good exposure. And then they could always choose to come back later.

▶ Question 2

What would you suggest as ways to get through communication barriers? If you experienced anything related in your fields, what were your personal methods to remove them?

Teranishi: One thing that I preach to the people that work for me is to believe in putting yourself as a leader in an uncomfortable space. That makes you tolerant of taking risks and failing. In our company, we talk about failing as a good thing even if it is hard. Also, I tell people we have to, as leaders, model the behavior of failing and putting ourselves in an uncomfortable position. I try to talk to some of us; some of our delegates are

fluent in Japanese. And they just laugh at me, but I try to just give myself that grace.

▶ Question 3

As a Japanese American living in Japan, what sort of experiences can I bring back to America when I finish my postdoctoral? What sort of experiences should Japanese Americans living in Japan try to gain while they are in Japan? And when we come back to America, how can we try to improve the relationship between Japan and America through our experiences in Japan?

Katayama: I guess I am the only one among the four of us who has lived in Japan. I tried to go straight into the Japanese society. When I was recruited to come back working for a Japanese company, I did exactly what my

Japanese colleagues did. I went to the office before them at 7 am, went out drinking and karaoke every night and took the last ride back home at about 2 am, and still was the first one in the office in the morning. It really cemented a lot of personal relationships that I treasure to this day. I believe in that people-to-people connection. So, while you are here, try to immerse yourself in Japanese culture, get to know the Japanese. When you go back, you can tell people about the Japanese point of view on a certain issue, that there are always two sides to a story. I could even see America from a Japanese viewpoint that did not translate over into the U.S.

Maloney: A lot of people have been to Japan, and nobody comes back saying, “Man, it was okay.” Everyone says, “Oh my goodness, this is the most incredible experience. What an incredible place to go.” That coolness factor of Japan encourages people to visit and see the refinement they do to all the things that we consider everyday things. It has never been more important now. Three years ago, when we were supposed to come

over to Japan originally, the world was a different place. Now, I think our experiences really crystallized into something more than just, “Oh, this is great to go experience culture and to see other people.” There is a real global importance. Take it as a mission to go back and tell your friends, colleagues and people in your communities to come here.

▶ Question
4

As a student who grew up and is living in Japan, I wonder if affirmative actions or the quota system is one of the ways that is suitable for achieving a goal as a general topic about affirmative actions or the quota system in the Congress or in companies.

Yamamoto: In the U.S, affirmative action is very likely to be struck down by the Supreme Court. With the decision we made this summer, I, personally, and many in the nonprofit sector, support affirmative action to ensure that there is greater representation, particularly of those who are underrepresented. But there has been a bit of a backlash even

from some people within the Asian community because they perceive it to be something that is not helping them. For what you are thinking about in terms of strategies to diversify the workforce rather than affirmative action, I think some of the things that we were talking about earlier, strategies around how are you measuring someone’s actual contribution and we are kind of looking at a new framework and model for what that looks like would probably be, I feel like a more maybe effective, impactful way to do it, because if it is purely what people perceive as quotas, then when you do arrive at that position, oftentimes there’s this assumption that you’re there because of the quota versus because you are qualified. So that would be the only danger in going that route versus if everyone started to get measured on their actual contribution, not the number of hours that they are showing up at work. Then you know that it is about your effectiveness at work versus just the number of hours showing up or being part of a quota.

KATAYAMA We, the JALD delegates, are all Japanese American, but we are very diverse. We range in generations from Shin-issei (the new first generation) to Gosei (the fifth generation) among our delegates. We come from nine states: from Hawaii all the way up to Massachusetts. In terms of professions, we span the gamut from government, public service, nonprofit, communications, capital markets, sustainability, and we have a submarine commander, too. And yet, we may have different perspectives, but we are all united and I think we respect each other’s differences of opinions and perspectives. There is this beauty of being diverse. I am learning everyday from my cohorts on this team. We hope that tonight, by viewing diversity and inclusion through our Japanese American lens that you will have been able to you get a deeper appreciation or understanding on this issue. I just want to remind you back when I was in college, I remember reading the history books as an East Asian major. It was the philosopher Fukuzawa Yukichi, the founder of Keio University, who said, “Heaven

does not create one man above or below another man,” and he said that at the beginning of the Meiji era, which marked the start of the modernization of Japan. With that, please join me in giving our thanks to Lori Kimiko Teranishi, Jeffrey Koji Maloney and Audrey Kiyomi Yamamoto. And thank you all for your questions and your interest.



I am honored to have had the opportunity to communicate our feelings about diversity as Japanese American leaders, and exchange opinions with all of you. I hope to take this opportunity to promote exchanges between people, and to cultivate the next generation of leaders, in order to further strengthen the U.S.-Japan relations that are vital to the world today.

Thank you very much.



パネリスト以外の訪日メンバー

Other Delegation Members

ジョージ・コバヤシ
George Kobayashi

マスダ・フナイ・アイファート・ミッチェル法律事務所 所長

President/Shareholder
Masuda, Funai, Eifert & Mitchell, Ltd.



クリスティン・S・ピルカベージ
Christine S. Pilcavage

マサチューセッツ工科大学
国際科学技術イニシアチブ日本プログラム
責任者

Managing Director, MIT Japan Program,
MIT International Science & Technology Initiative Massachusetts
Institute of Technology



カラ・ミヤギシマ
Kara Miyagishima

米国国立公園局
アマチ国立史跡管理所長代行
Acting Superintendent
Amache National Historic Site, National
Park Service



カルビン・J・テラダ
Calvin J. Terada

連邦環境保護庁第10管区スーパーファンド・
緊急管理局長

Director – Superfund and Emergency
Management Division
U.S. Environmental Protection Agency – Region 10



マーク・オカダ
Mark Okada

シカモア・ツリー・キャピタル・パートナーズ社
共同創業者兼共同経営者
Co-Founder & Chief Executive Officer
Sycamore Tree Capital Partners L.P.



ケンタ・ワシントン
Kenta Washington

ボーイング社プログラム・マネージャー
Program Manager
Boeing Company



静岡視察の様子

Scenes from the Shizuoka Visit



i 在米日系人リーダー（JALD）訪日プログラム | Japanese American Leadership Delegation (JALD) Program

米国への移民は、明治時代に始まり、いま日系人は全米で約163万人となっています（2021年アメリカ国勢調査）。第二次世界大戦中のアメリカ政府による強制収容の試練を経て、日系人の新しい世代は現在、政治、経済、教育など多分野で活躍するに当たっています。

本プログラムは、米国の日系人社会と日本の相互理解を促進し、日本との長期的な関係を強化することを目的として、外務省と米日カウンシルの共催により実施されています。毎年全米各地でリーダー層として活躍する日系アメリカ人を10名程度日本に招き、約1週間の日程で、東京都及び地方都市を訪問し、シンポジウムなどに参加のほか、政官民の幅広い有識者との交流や文化施設の視察などを行います。

Japanese migration to the United States began during the Meiji Era (1868-1912), and today there are about 1.6 million Japanese Americans in the U.S. (2021, U.S. National Census). Following incarceration during World War II, new generations of Japanese Americans have contributed enormously both to their respective fields of work and their communities. Under the Japanese American Leadership Delegation Program, which is co-organized by the Ministry of Foreign Affairs (MOFA) and the U.S.-Japan Council (USJC), a diverse group of Japanese Americans who are leaders in such fields as business, public organizations, education and the arts, are invited to Japan each year. During their one-week stay in Japan, the group meets and exchanges views with Japanese leaders in government, political, business and non-profit sectors, and participates in the Symposium.

f シンポジウム実績 | Past Symposia

実施年 Year	実施場所および共催団体 Venue / Co-sponsor	テーマ Theme
2015	広島／なし Hiroshima	日米協力で目指す健康長寿社会：日系アメリカ人の視点から Aging and Dementia: Cooperation Between the U.S. and Japan from Research to Healthcare
2016	神戸／神戸新聞社 Kobe / The Kobe Shimbun	安全な社会とは？：脅威と寛容のはざままで Toward a Secure Society: Challenges in Diversity and Inclusion
2017	金沢／なし Kanazawa	文化で読み解くコミュニティ～日系アメリカ人の視点から Culture and Community Engagement: A Japanese American Perspective
2018	山口／山口県国際交流協会 Yamaguchi / Yamaguchi International Exchange Association	日系アメリカ人の経験から学ぶ：日本・ハワイ移民150周年をふりかえって The Japanese American Experience: Commemorating the 150th Anniversary of the First Emigration from Japan to Hawaii
2019	熊本／熊本市 Kumamoto / Kumamoto City	若者を引き付ける魅力ある都市づくりー多様なセクターの取り組みー Three Sectors, Three Approaches: Cities that Attract Youth

■ 2003年から2014年までの実施場所および共催団体

東京、京都、神戸、名古屋、広島、福岡、沖縄、大阪、仙台、福島、福岡

（財）兵庫県国際交流協会、（財）名古屋国際センター、（財）広島平和文化センター、（財）福岡国際交流協会、（財）福岡県国際交流センター、沖縄県、せんだい・みやぎNPOセンター、福島大学うつくしまふくしま未来支援センター

■ Venue / Co-sponsor from 2003-2014

Tokyo, Kyoto, Kobe, Nagoya, Hiroshima, Fukuoka, Okinawa, Osaka, Sendai, Fukushima, Fukuoka

Hyogo International Association; Nagoya International Center; Hiroshima Peace Culture Foundation; Fukuoka International Association; Fukuoka International Exchange Foundation; Okinawa Prefectural Government; Sendai/Sendai-Miyagi NPO center; Fukushima Future Center for Regional Revitalization, Fukushima University (FURE)



国際交流基金 国際対話部

〒160-0004 東京都新宿区四谷 1-6-4
TEL: 03-5369-6072 FAX: 03-5369-6043

2023年6月発行 ©国際交流基金国際対話部
無断転載、複写を禁じます。

The Japan Foundation Global Partnerships Department

1-6-4 Yotsuya, Shinjuku-ku, Tokyo 160-0004, Japan
TEL: 81-3-5369-6072 FAX: 81-3-5369-6043

Published in June 2023 / All rights reserved.
Written, edited & published by: The Japan Foundation Global Partnerships Dept.