

シンポジウム①

大学に集う人々の多様性に向き合うか

シンポジスト

ウスビ・サコ 京都精華大学 学長

日高 庸晴 宝塚大学 看護学部 教授

松波 めぐみ 立命館大学 生存学研究センター 研究員

あかたちかこ 大阪市立児童自立支援施設阿武山学園 講師

コーディネーター

山田 創平 京都精華大学 人文学部 准教授

大学には多様な人々が集まっている。人種、民族、国籍、ジェンダー、セクシュアリティ、障がいの有無はもちろんのこと、世代、主に用いる言語、宗教、職種なども様々である。大学に多様な人々が集まっているという認識は、大学においてマイノリティの権利が侵害されないよう配慮する上で重要である。また現在、世界は急速な国際化の途上にある。これからの大学教育や大学運営では、そのように国際化し、かつ多様性に満ちた世界を生きてゆく上で必要となる、開かれた人間観や社会観が求められる。

〈シンポジウム①〉

大学に集う人々の多様性にいかに向き合うか

趣旨説明：山田創平

山田 京都精華大学人文学部准教授の山田と申します。よろしくお願ひいたします。このシンポジウムは「大学に集う人々の多様性にいかに向き合うか」というテーマですが、どういった趣旨でコーディネートをしたのか、簡単にご説明させていただきます。

例えばですが、大学にどういう人々がやってくるのかを想像してみても、学生や教員、あるいは職員にもさまざまな属性や背景を持った方々がおられます。それ以外にも、地域社会の方々、大学の周辺にお住いの方々、あるいは大学が主催する市民向けの公開講座に参加される方、こういった参加者のみなさんの中にもさまざまな背景を持った方がいらっしゃいます。最近、そういった場面で多様性に配慮する、「配慮する」という言い方がいいかどうかということは、また、この後のシンポジウムで皆さまと一緒に考えていきたいと思います。多様性に向き合っていくことが大学に求められるようになってきました。逆に言いますと、多様性に向き合わずに、これまでの慣例であるとか、社会的に当たり前とされているような通念をそのまま持ち出してしまうことによって、さまざまな問題が起こりかねない時代にもなっています。



例えば、ある大学で、海外留学をした学生さんが海外の大学で、おそらく日本の大学ではそれほど問題にされないだろうということを軽口でお話をしたところ、それが人種的な問題に関わる発言だったために、大学当局から非常に問題視されて、結果的には帰国せざるを得なくなったという事例も聞いたことがあります。今後、大学が国際化していく中で、国際基準の人権の観念やダイバーシティに対する考え方を日本の大学も共有していく必要があるだろうという問題意識に立って、コーディネートを進めてまいりました。

今日は、シンポジストに、さまざまな専門性をお持ちの、第一線で活躍していらっしゃる方々をお招きしておりますので、ぜひ、皆さんと共に、先生方のお話を聞きながら、このテーマについて考えを深めていければと思っております。

また一方で、近年ハラスメントという問題が顕在化してきています。ハラスメントについて考える際にも、この多様性、あるいはマイノリティの権利や人権をどう守っていくかという観点は欠かせない議論になってきますので、大学の経営であるとか、大学が継続的に存続していくことを考えるときにも、この多様性は欠かせない考え方になってきていると思います。

では、私の話はこころ辺にして、早速はじめたいと思います。シンポジストの方に、それぞれ30分ずつお話を頂く構成になっておりますので、そちらに移りたいと思います。

それでは、ウスビ・サコ先生から、お願い致します。

第1報告：ウスビ・サコ

大学における多様性の課題と意識改革

—留学生から大学教員までの経験を通して—

ウスビ・サコ 皆さま、こんにちは。先ほど、紹介がありました、私は京都精華大学のウスビ・サ



コと申します。コーディネーターから「最前線の専門家たち」というふうで紹介がありましたが、多分、後の方々は専門家ですが、私は、今日は自分の経験で語ろうかなと思っております。28年ほど前に日本にやってきて、その中で、日本で生活しながら、どういうふうにかこの多様性を見てきたかを、お話ししようと思っております。そういう意味で、私のテーマは「留学生から大学教員までの個人的経験を通して」と書きました。

私は「多様性分かる」とか「多文化共生が理解できる」などによく言われます。しかし、私もよく分からないです。移民なのか、難民なのか、あるいは、グローバルな人間であるとか、ちょっと悩ましいところでもあります。旅行だったり、短期滞在だったり、いろいろな国に行っていますが、多分、どの国に行っても扱いはほぼ一緒です。どの国に行っても、難民なのか、移民なのか、旅行者なのか、よく分からないのです。というのは、多分、どの国も、その国の出身じゃない人を迎える制度や基準がきちんと整備されていないのではないかと思います。そこを乗り越えたところで、人権というものに関して、それぞれ捉え方が一緒なのかどうか、これも疑問です。今、グローバル化がすすみ、初めて、それぞれの国の問題点が見えてきたのではないかと私は思っています。

(スライド4～9) 私がどういう道をたどってきたかを、簡単に共有させていただきたいと思えます。マリ共和国という国に生まれて、高校卒業後、1985年に中国に留学をしました。中国の北京と南京で合計6年間ほど勉強させていただきまして、その後、日本に渡ってきました。京都大学で建築

学を勉強して、2001年から京都精華大学の人文科学部の先生になりました。そこから、今日に至っております。研究としては、集まって住む形の変化や、コミュニティがどういうふうに変わっていくとか、その構造を理解することを研究としてやってきました。自分のいろいろな動きの中で、グローバル化や、この写真にも出ているように、インドネシアの学生たちの研究に同行したり、あるいはマリの中でもサハラ砂漠の研究をしたりと、いろいろなパターンの人と出会いました。そのたびに、自分自身を、もう一度、再発見したり「私は、こうじゃないはずなのに」ということを思われることがかなり多かったです。

(スライド10～12) 私の出身のマリは、西アフリカにあります。マリは、アフリカの中でもフランス語圏となります。フランス語圏というのは、フランスの植民地だったという経験があるということです。そうすると、教育制度の中にフランスの制度が入ってきます。私たちの教育は、今日は省略しますが、日本は小学校6年、中学校3年、高校3年です。マリは、小学校から大学まで全部無料なのです。これは非常にいいチャンスではあるのですが、無料でありながら、留年制度はきちんと適応されています。小学校1年生のときに成績が悪い人は、もう一度、1年間行きます。2回くらい成績が悪かったら、3年目は退学です。学歴は小1です。それも、ちょっとステータスかもしれないですけども。フランス植民地の教育制度は、できる人たちに教育をさせて、それを植民地政府の中に入れていくという、これ自体は社会構造として差別化されているものだと思います。ある意味で、一部の人は、当然、エリートと思いつつもかもしれませんが、社会の中で差別化していくところがあります。

(スライド13、14) もっとも悩ましいのは、2つの教育制度を持っていることです。何が2つかというと、学校に行くとなぜかフランス的な制度が出てくるのです。価値観、考え方、取組みなどです。家に帰ると、それとは全く逆のことが出てきます。フランスの学校へ行くと「思ったことは言え」「誰も怖がらずに意見を言え」と言われて、家に帰る

と「思ったことを言うな」「目上の人を重んじなさい」と言われます。一番ひどいのが、文学です。私たちは、国語がフランス語になります。国語で「ある日、雪が降った」とあって「一体、どこにあるか」という話です。子どもながら、かなり行ったり来たりするのです。学校へ行ったらこう言われ、家に行ったらこう言われ、小さい頃から二重人格にされているわけです。そういう二重人格を持って日本に来たら、何重人格になったかちょっと分からないのですが、そういうウズビ・サコです。

話をしていくと、マリはある意味で奇麗な分け方をします。学問は学校で学び、倫理とか、制度とか、文化とか、いわゆる社会での生き方は地域・家で学ぼうというのが制度としてあるわけです。そうすると、地域の責任は子どもの成長にはかなり大きいです。日本に来て、いろいろな会議に行くと「学校が悪い」と言われます。日本では「いや、いや、学校の前に家でしょう」とか「地域でしょう」ということは指摘されなくて、とにかく学校のせいだと言われます。その人と向き合うかどうかというのは、学校の前に地域があるのではないか、あるいは、その前に家族がいるのではないかと私は思ったりします。

(スライド15～17) その中で、中国に渡って、留学するわけです。東南大学というところで勉強したのですが、このスライドは私のクラスですが、私を探しても見つからないんですけれども、見てのとおり留学生が1名か2名しかいないのです。ここで、カルチャーショックをいっぱい受けました。建築の学生たちは、外へ行ってスケッチをするのです。私も外へ行ってスケッチをしたのですが、中国の観光客が、私がスケッチしていると観光をやめて、わざわざ私のスケッチを覗きに来るのです。そして、めちゃくちゃ悪口を言います。「木が曲がっているのではないか」「木の上に住んでいくせに、木が描けないね」とか言われました。とにかく彼らの思い込みでは、私はアフリカで木の上で生活していて、なのにスケッチは木だけがすごく描き方が悪いのです。振り向いて「何を言ってんねん」と言ったら、中国人は偉いです。すぐ「友だちになろう」と言うのです。

これは、中国にいるときに、ずっと嫌だなと思っていました。しかし、日本に来たら、それがなくて寂しくてしょうがなかったのです。日本人は、多分、私に対していろいろな質問があって、いろいろなタブーはあるはずだが、直接聞けばいいのに、聞かなくて、見て見ぬ振りをするのです。これは無視なのか、尊敬なのかは、多様性においては非常に重要なのです。バスに乗ると、子どもが私を見た瞬間、何者かを親に確認するため、「ママ」と声をかけることがしばしばあります。しかし、その親は子どもを黙らせ、子どもの中に、ずっとタブーが残るままになってしまいます。たまたま、私は「ママ」を超えて子どもとしゃべります。当然、子どもは「なぜ黒いの」と言うので、子どもの視野を広げなければいけないなと思って「テニス焼け」と言います。そうすると「テニスで、ここまでいくのか」と、子どもは悩みますよね。そこから、子ども自身はいろいろな疑問が生まれると思います。多分、そういうのが大切だなと私は思います。思ったことをぶっつけてきて、相手がそれを返すことは差別でも何でもないと思います。お互いの違いが分かれば、その違いを認めていく大切さも重要になるはずです。私にとって、最初の日本は、多くの人が私との違い自体を無視する、「違いを認識したら駄目だ」という社会構造が非常に寂しかったです。中国では、嫌になるほど違いを思わされました。いきなり触って「あれっ、色が落ちないね」と、そういう経験をしてきました。それらもお互いの違いを確認する手段と思えば、それほど問題にはなりません。

(スライド18～24) 日本にやってきて、日本語を勉強して、京都大学に入りました。京都大学は不思議なところで、勉強するかと思ったら、ずっとパーティーばかりやっていました。ここで一番ひどかったのが、割り勘というやつです。私は、お酒を飲まないのです。でも、みんなはめちゃくちゃ飲むのです。でも、皆さんのお酒代をずっと払わなければいけないという、非常に苦しい時代を過ごしてきました。スポーツも結構やっていて、サッカーをやっていました。この建物の隣にグラウンドがあって、ここで20年くらい前にアキレス

臚を切って、そこからいろいろ成長しました。サッカーをやめてから30キロくらい成長したので、そういうものも私の多様性の1つです。

ここの近くの地域スポーツ少年団中学部の監督を6年ほどやりました。これもすごく面白くて、当然ながら、アフリカの監督がやってきたから、みんながうまくなるという思い込みですよ。ね。「アフリカ人だったら、こうなんだ」「黒人だったら、こうなんだ」というのは、日本社会ではよくあるわけです。いかにそのフレームの中に自分が合わさせるか、超えるかというところです。私が保護者たちによく言われていたのは、ミニゲームを子どもにさせないで「基礎を教えろ」「うちの子どもは、基礎が大事なんだ」などです。あるいは、子どもを叱るとその保護者が謝りにきます。そういうところは、あまりよく分かりませんでした。

私自身は、他者と出会うことによって、常に自分を再発見する、自分自身が当たり前だと思ったものが当たり前ではなかったことが見えてきたりするわけです。

(スライド25～27) たくさんのいろいろな国に行ったのですが、何が思い出と知識と技術として残ったかというとパーティーばかりです。パーティーをすることによって、自分の人生をつくってきたような気がします。その間、京都府の名誉友好大使として小学校に行ったりしました。私は1998年から留学生を支援する「飛魚インターナショナル」という団体をつくりました。この立命館にも、だいぶお世話になりました。なぜつくったかという、阪神大震災の後に、外国人の相談する場所が少なかったからです。ボランティア団体は増えたけれども、留学生をどこまで理解しているのかというところに疑問を持って、留学生が留学生を支援する団体をつくりました。ホットライン、電話相談とか、国際交流をする中で、毎年、三条から四条の間に7,000人くらいが来場する国際交流イベントをやりました。

(スライド28、29) さらに、パーティーが好きなので、毎週のように、佐々木家でパーティーを開催しました。「佐々木って、誰なのか」という話ですが、佐々木さんというのは私の下宿の大家さん

です。彼は、着物の帯の絵を描いていて、2階がアトリエで、1階は私が住んでいたのです。パーティーをしていたら、佐々木さんがやってきて「君のところは狭いから、僕の家でパーティーしたらいい」と言われました。日本語なので、本気なのか分からないですけれども、佐々木さんの家でパーティーをやりはじめました。最初は5人くらい連れていって、6人連れていって、そのうち10人連れていったりして、毎週のように私の友だちを佐々木さんの家に連れ込んでパーティーをしました。最大のときは30人になったのです。そうすると、佐々木さんは「30人になったら、分からない」と言ったのです。本気で分からないと思って、30人全員の写真を撮って、紙に貼って、名前と出身国、所属を書きました。それを佐々木さんに渡したら「これだったら分かる」と言われました。

おそらく佐々木さんの日本語だと「30人にもなるというのは、いいかげんにしろ」ということなのですが、それを直接、言ってくれていないので、実際のところがわかりません。私の中で佐々木さんは非常に良い方で、かなり迷惑を知らずにかけてしまったのではないかと思っています。このようなコミュニケーションのギャップというのは、多様性や異文化交流では非常に重要だと思います。もう一つは、日本で感じたのは、日本人の他者を指定する習慣です。「この人はこうだろう」とか「留学生はこうだ」あるいは「この国の人はこうだ」というのをやったりしていることが多いように思います。

(スライド30、31) 私は、ある実験をしました。スクーリングというのがあって、入学前教育をやるのですが、そこで初めて来た生徒たちに「私のことをどう思いますか。紙に書いてください」と渡して、それを集計したものです。会ったことのない、あるいはそのときに初めて会った生徒たち書いた内容は、「トトロ」や「黒い」「外国人」「石油王」「マフィア」などです。

今度は、会ったことある生徒たちにも同様の課題を書かせました。皆さんが描いた内容は、先のグループとほぼ同じです。これは、なぜかという話なのです。なぜ近いかというと、おそらく日本

の文化的スキームの問題だと思います。人を見る前に、経験値で判断するのです。その人がどうこうではなくて、この人はこうだろというもので判断するのです。ですから、私と会っても、会わなくても、あまり関係ないのです。私に対する評価は、多分、一緒なんです。だから、先ほどのカテゴリー化というのが結構問題なのです。多くの日本人が異文化コミュニケーションの中ですごく苦勞するのは、先入観とか事前にイメージを決めるところが多いからです。

(スライド32～38)でも、文化というものを見ていくと、学習できるものではあるんです。学習によって、そういうものが見えてきたり、決まったりするのです。非常に面白いのが、最近「外国人が増えるから、どうする」みたいなことをいろいろ言うのですが、学習すればお互いに1つの社会になることは難しくないです。別に、日本が変わるとか、日本が支配されるとかで、結構怖がっている人が多いのですが、お互いに学習することによって1つの社会がつけられると私は思っています。

日本人の異文化理解の問題で、いつも苦勞するのが、感覚の違いです。これは例ですけども、4時半になると、イギリス人はお茶を飲みたいだろう、イスラム教の人は礼拝をしたいだろうと思えます。1つのものに対して、そこの捉え方の違い、Masculinity、Femininityとか、Individualismとか、Collectivismとか、いろいろなものに対して、同じではなければいけないことは私にはないのです。でも、その違いをどうぶつけて、折り合いを付けていくかがすごく重要だと思っています。もう一つはE・T・ホールという人が、コミュニケーション能力をこういうふうに見ていました。日本というのは、どのくらいアナロジーで、ハイコンテクストかですよね。日本では、コミュニケーションのパターンは非常に特殊です。空気を読むというのはいいと思うのですが、これからの多様性の社会の中で、空気がどれくらい読めるかです。それを期待されること自体をどういうふうに捉えていくかが、結構大きいポイントだと思います。

(スライド39～48)この多様性とかグローバル

化というのは、結構難しい話です。先ほど、山田先生からも多様性の話が上がったのですが、多様性というのはどこを多様性とするかです。文化なのか、ほかのものなのか。私は、多文化共生と自由と書きましたが、世界情勢を見ると多文化「強制」の事例は結構いっぱいあります。近代以降は、一方で多様性が重要だと言いながら、社会の中で差別構造が固定化しています。スティグマ社会がつけられてきているのと私は思っています。(スライド49～55)そういうものを見ていくと、この写真ですが、パリ・プラーージュという、夏になるとセーヌ川でロールプレイングゲームをします。砂を敷いて「これは、ビーチですよ」と言って、皆さんがビーチに入ります。横に水を持ってきて、水に入りたかったら入ります。セーヌ川に入ったら駄目です。ここは、どんな服装をしてもいいと言われています。

一方で、フランスでこういう事件がありました。ブルキニ問題と言います。イスラム教の方々が、ビーチに行くとき、肌を露出したらいけないので、こういう服装をします。これが、彼女らにとっての水着です。フランスのリールあたりで法律ができて、その服を着たら罰金を取られるのです。しかも、無理やり脱がされます。先頭をきって、フランスは多様性とか、共和制とか言っています。でも、そのフランスではブルキニ問題があります。この問題が、世界で広まりました。何が多様性なのかという疑問があるのです。イスラム教の人たちも、そういうふうに使っています。多様性と多文化主義の違いをどう見ていくか、どういうふうに定義するか、今日は、できればそういう議論がしたいと思います。これは、間違ったらいけないです。たくさん文化がやってくることで、社会が多様性、多様化するのとは違う次元です。文化が複数いて共存するだけではなくて、そこが交ざり合うことによってどういうものが生まれてくるのか、お互いにどう認め合うかが非常に重要だと私は思っています。国民性や、個性を、今後、議論しなければいけないなと思っています。

1つは、大学における教育改革、意識改革は、自主性や協調性、協働性と言われていますが、私は

日本の大学で感じた問題で、こういうことがありました。意見を言わないのが美德だとか、あるいは、物事を批判的に捉えないとか、結構いろいろあります。学生たちは、みんなでミーティングしているときには合意したのに、みんなが出た後に戻ってくるのです。「先生、俺は、ちょっと違うんです」「なぜ、言わなかったのですか」「いや、空気を読んで」「いや、空気を読むなよ」と言いたいです。空気を読むというのは、イコール逃げということでもあります。日本人は協調性があると言いながら、実は協調性ではなくて、相手を避けるのです。私は、ぶつかることによって、そこに出てくるのが協働の結果ではないかと思っています。

(スライド 56～61) 時間があと 10 分未満だと言われました。学長を務めている京都精華大学の話をしないと帰れないので、話をさせてください。京都精華大学の取り組みは、どういうことがあるかです。この建学の精神は、ちょっと長いので、読まなくていいです。それをまとめると、京都精華大学は、人間尊重と自由自治の精神を持って建学された大学であります。その中で、大学は人間形成の場であると考えられています。学生たちは、単なる学問とか技術を学ぶだけではなくて、人間としてそこで成長していくことをちゃんと考えて、カリキュラムの組み方は自分だけの地図を描くという方針でつくっております。学生は、自分で自分の未来や将来をどういうふうを考えていくかが大事です。

(スライド 62～64) その中で、2017 年 4 月にダイバーシティ推進センターを発足させて、今年もそのセンターの中で、われわれがどういうふうにダイバーシティに取り組むのかというものをつくりました。文字が細かいのでつぶれていますが、学長名で、京都精華大学はダイバーシティについてどう思うのかということをやりました。それに対して、単なる宣言をするだけではなくて、大学としてどういう組織をつくるかは非常に重要で、こういうセンターをつくっています。創造戦略機構です。その中にダイバーシティをサポートするダイバーシティ推進センターと、その後、学習支援センターというものをつくっています。学習支

援センターの中に、学生相談室というものがあります。学生相談室は、学生の中で、自分の身体や精神にさまざまな悩みを持っている者がそこで相談できます。

(スライド 65～73) 京都精華大学は、留学生がどんどん増えています。多様性という意味で、いろいろな方々がいるので、そこをどういうふうにしていくかということです。重要なのは留学生の数ではなくて、先ほども話をしたように、いかに多様性を認めて、学び合う精神があるかが重要です。ですから、違いは当たり前なのです。ここが重要です。同化するというのは、違いを否定することです。違いがあっても当たり前なので、どうやってお互いで成長していくか、その違いをお互いに武器にし合うことです。それをどのようにやっていくかが、大学として重要なポイントになります。それをサポートするために、いろいろなものをつくってきました。1 年目は、私もダイバーシティのグループに入って、イスラムのヒジャブワークショップとか、大学の学食のメニューで何が入っているかをはっきり見えやすくしました。さらに「みんなのトイレ」とか、トイレの機能をいろいろつくっていくことをやりました。

(スライド 74～99) 私は、リベラルアーツとかグローバルとかいろいろ言っているのですが、これからの京都精華大学の一番の目標は、外国人教員の割合を増やしたり、女性の役職者を増やしたり、いろいろなことをやろうと考えています。その 1 つには、iC-Cube (アイシーキューブ) という場所をつくって、その場所に大学でいろいろなパーティーを企画しました。いろいろな学生を巻きこんでやってきたのですが、学長になってから、これを大学でやったら駄目だろうなと思いました。大学ではなくて、学生たちが中心になってやるべきだと思いました。それは、留学生も、日本人学生も含めて、お互いにどうやって学び合うかという精神を持たせようというので iC-Cube を作り直しました。そうすると、学生たちは、最初は手書きで予定を入れましょうとか、京野菜を学ぶとか、遊びもあれば、勉強もあります。さらに一番いいのが、それぞれやっていることを Facebook

に公開して、だんだんと予定が増えてきて、予定を英語と日本語で紙に書いて出します。一番重要なのが、さまざまなイベントを、食を通してやるのですが、その機会にちょっと勉強して、発表しましょうということです。あとは、正月になったら、あまりコミュニケーション取らないうちのスタッフでも、ここで結構積極的に留学生と一緒になっています。あとは、お互いの文化を共有しています。

最近、やっているのが、学生たちがセクシュアリティに対する独自のワークショップをやって、NHKに取り上げられて、NHKに出ました。日本人学生がびびって言えないものを留学生が言って、留学生から学びます。多様性というのは大学が用意するのではなくて、やってきている留学生からいかに学べるか、その人たちの意識を取り込んでいくかが重要ではないかなと私は思います。iC-Cubeだけではなくて、こういう形で学部ごとにやっています。例えば人文学部がカフェをつくりまして、カフェの中で皆さんはお互いにピアサポートしたり、お互いに学び合おうとといったことをやっていたり、いろいろな形でイベントをしています。

まとめると、一番重要なのが、私自身はいろいろな経験をしてきました。アフリカ出身者として、日本で勉強するとか、あるいはムスリムとしてやってきています。そういう中で、日本の組織の中に入りながら、私が入ったから多様になったのではなくて、私が入ったことによって、どういうふうにも多様性を武器にしていくかを試みているところでもあります。ダイバーシティを否定する社会はどのようなのか、その地域、その社会は本当に存続できるのか私は疑問に思いますが、そのお話はシンポジウムに回したいと思います。ありがとうございました。

山田 ウスビ・サコ先生、ありがとうございました、では、続きまして、宝塚大学看護学部教授の日高康晴先生からお話を頂きたいと思います。では、日高先生、よろしくお願ひします。

第2報告：日高 康晴

(登壇者の都合により掲載は差し控えます)



山田 はい、日高先生、ありがとうございます。次にお話を頂くのは、立命館大学生存学研究センターの客員協力研究員でいらっしゃいます、松波めぐみ先生からお話しいたします。お願いします。

第3報告：松波 めぐみ

**大学に集う人々の多様性に向き合うか
～合理的配慮は「転ばぬ先の杖」か？～**

松波 皆さま、こんにちは。松波と申します。私は、障害のある学生をどう支援するかというハウツーの話ではなくて、「障害」はそもそも何なのか、考え方が変わってきたというあたりから話していこうと思います。

(スライド2) 最初の1枚、全部クエスチョンマー



クが付いています。「障害のある学生は増えている？」とか「法律が施行されて、障害のある学生にいろいろ配慮しなければなくなった？」とか、ちょっといやらしい書き方ですね。このとおりではないですよ、ということをお話していくことになります。

(スライド3) 私は障害者への教育や支援が専門ではありません。もともと自立生活運動に関わりがあり、人権教育を学ぶつもりで大学院に入った後で、「障害学」というものを知って、ハマって、現在に至ります。障害学をごく簡単に言うと、「障害者が生きづらかったり、制限されたりするのは、本人の心身に欠損があるからではなくて、健常者中心にできている社会がバリアをつくっているからだ」と考え、バリアを取り除いていこうとする学際的なとりくみのことです。私はもっぱら、大学の外の自主的な研究会で障害学を学んできました。良かったのは、障害のある学生や院生、大学に属していない人を含め、障害当事者と一緒に勉強したりご飯を食べに行ったりする機会を多く持てたことでした。

現在、非常勤講師歴16年めで、あちこちの大学で教えています。ここ10年は、この京都府で、障害者差別解消法の「地方バージョン」ともいえる、条例をつくる運動に携わってきました。40もの障害者団体のネットワークの事務局をボランティアで引き受ける中で、いろいろな種類の障害のある人たちと日常的に会って、体験を聞いてきました。「条例ができたって、何も変わるわけがない」という声を山ほど聞きながら、でも、逆に、「ちょっとは変わるのではないか。どうしたら役に立つのだろう」と考えながら、運動に関わってきました。

こうした経験を踏まえて、現在、「障害者差別解消法」等にかかわる講演や研修を行うことが、非常勤講師と並んで、半ば本業になっています。大学や学校のほか、自治体、企業、市民向け、PTAや自治会、ボランティア団体、福祉関係者、お寺、教会など、いろいろなところで、いろんな立場の人と話をしてきました。これまで話した場所は240～250カ所くらいです。なので、差別解消法自体の話をするのは慣れていますが、今日は、そ

の話をもっとする時間はありません。

(スライド4、5) 去年の3月1日に研究者の友人らと「障害のある先生たち」という本を出版しました。障害があつて小学校、中学校、高校、支援学校で教壇に立っている先生にインタビューして作った本です。障害の種類としては視覚、聴覚、肢体不自由、発達障害、トランスジェンダーの先生も含まれます。宣伝になってしまいますが、この場で紹介したいと思ったのは、大学の教職員に知っておいていただきたいことがあるからです。

教員という仕事、また教員養成課程というのは、今日、いらっしゃっている大学教職員の方には身近だと思います。この研究では、人に紹介してもらったりしながら様々な障害のある先生を探っていったわけですが、まず、「障害があつても先生をしている人がいる」ということがまだまだ認知されてないことを痛感しました。「そんな人、いるのですか」とか、あるいは、よほど例外的な、実際に『24時間テレビ』に出た視覚障害の先生はいるのですが、そのようなスーパーマン、例外的な人をイメージされがちです。でも、実際には多様な「障害のある先生」がいるし、これから先生になろうとしている障害学生はいるわけです。

でも、「いる」ということが知られていないことによって、障害学生が教職をとろうとしたら、「そんな無理ではないか」と言われたりする。大学の中で無理解な対応に遭う。「教育実習は無理だから、やめておいたら」と言われた人もいます。教職課程を持っている大学は多いはずなので、教職をとる障害学生は当然「いる」ということを念頭においてほしいのです。実際にその職に就くかはともかく、学ぶ人がいるのは当然です。

もちろん採用試験は簡単ではありませんし、実際、そのままの状態であれば「学校の先生をする」のをイメージしにくい学生も確かにいるでしょう。でも、「障害があるから、この仕事ができない」のではなくて、適切な環境の変更・調整、つまり合理的配慮があれば働ける人は確かにいるのです。「こうやって働いている先生が実際にいる」ということを知ってもらうのも出版の目的です。「こんな立派な人がいます。すごいですよ」というので

はなくて、学ぶ環境を、また働く環境をどう整えていけば多様な学生たちが教員という職務を果たせるのか。それをイメージしてもらえたらと思います。

(スライド6) もう一つ、本の紹介をする理由は、誰も「障害のある大学教員」になる可能性があるからです。今日、いらっしゃる先生方の中でも該当する方がおられるかもしれません。現在は特に問題なく元気に仕事をされていても、この先、持病が悪化したとか、何らかの体調の変化、事故等で、今までと同じように仕事ができなくなる可能性は誰しもあります。そういう点からも、障害者差別解消法に加えて、「改正障害者雇用促進法」という法律が大事になってきます。

2つの法律名が並ぶと、それだけで眠そうにされることが多いのですが、この二つは密接に関係があります。どちらも差別の禁止と合理的配慮について定めたものです。特に、実際、仕事をしている方すべてに関わる法律が、「改正障害者雇用促進法」です。皆さんも今後、この法律を使って、仕事を続けていくことがあるかもしれません。そういう意味で、基礎知識として知ってほしいという気持ちもあって、本を紹介させていただきました。もちろんこの本でなくてもいいのですが、手前味噌ですが、これほどわかりやすく書かれている本はなかなかないと思っています。

(スライド7)では、やっと本題に行きます。まず、障害のある学生、大学生が「増えている」と枕詞的にも言われます。実際、これ(スライドのグラフ)は独立行政法人日本学生支援機構の資料ですが、ここが出しているいろいろな資料を見れば、障害のある学生への現状が出ています。過去20年足らずで、約5,000人だったものが3万人超と、障害学生として認識されている学生が明らかに増えているのは確かです。特に、発達障害、精神疾患等の人が目立っています。もちろん、そこには大学の大衆化、入試の多様化、発達障害についての認知など、いろいろな要因があることは確かです。

(スライド8) ここで1つ、簡単なクイズを出します。現在の日本に、障害のある人がどれくらいいると思うか? というクイズです。あくまでも便

宜的に、何らかの手帳を持っている人に限定します。手帳がとれない難病の方やいろいろ不具合を抱えた方はいらっしゃるかもしれませんが、公に「障害者」と認められる人が現在の日本社会にどれくらいいらっしゃるかを、「何人に一人」で答えていただきたいです。100人に一人くらいいるのではないか、あるいは50人に一人くらいいるのではないか、25人に一人くらいいるのではないか、15人に一人くらいいるのではないかという四択です。100、50、25、15です。

100人に一人くらい手帳を持っている人がいるのではないかと思われる方、お願いします。結構いらっしゃいますね。はい、ありがとうございます。50人に一人だと思われる方、お願いします。もっと多いですね。多分、一番多いですね。はい、ありがとうございます。25人に一人だと思われる方、お願いします。1割くらいいらっしゃいますね。15人に一人だと思われる方、お願いします。2人、3人、4人。はい、ありがとうございます。正解は「15人に一人」です。

去年、平成30年の政府の発表によると936万人、全人口の7.4%です。ちょっとびっくりしますよね。936万人、約15人に一人です。でも、現実には、今、手を挙げられた方々のように50人に一人とか100人に一人と思っている人が多いです。研修などいろいろなところで手を挙げてもらうと、大体、今日と同じような感じですが。そのギャップはなぜか。そのギャップ考えるだけでもワークショップになるくらいです。現実には多いのに、そこまで多くないと思われているのはなぜか。

1つには病院とか施設に隔離されていて、私たちが知らない、実際に社会に存在するのに、気付かれないでいる人たちがいます。もう一つは、外見で分からない、見た目では分からない病気や障害の人たちが多いということがあります。内部障害はもちろん、軽度の知的障害や精神疾患の人もたくさんいます。でも、それに加えて「言えない」ということがあります。実は、精神科に通院しているけれども、誰にも言っていない。家族しか知らない、あるいは家族にも言っていない。そんな人も多いのです。100人に一人、50人に一人ではなくて、

15人に一人という、そのギャップの背景には、「知られることで差別を受ける」恐れがあるといえるでしょう。もちろん、あえて言う必要がないという面もあります。が、言いづらい、言うことによって不利益を受ける、言ったらどんな目で見られるか分からない、仕事ができないと思われる、そういう差別やスティグマの問題は確実にあると思います。

障害のある学生が増えた、これだけ障害学生支援が進んできたと言われながら、彼らの存在が見えにくいとも言われています。知られると悪い意味で特別視される、それは嫌だと思える学生が多くいます。大学から何らの支援を受けているけれども、それをほかの学生に知られたくないという声も非常に多いようです。もちろん、センシティブなことでもあるし、プライバシーは大事なのですが、本当だったら支援（合理的配慮）を求めてもいいのに遠慮する、知られたくないから我慢する、そういう人もおそらく潜在的にいると思います。必要であれば、あっさりとして支援を申し出ることができるような環境になっていったほうが、生きやすいはずです。もちろん、それは全体的な知識の普及、これから話す「障害の社会モデル」の考え方がちゃんと定着しないと、安心して言える状況にならないのかなとも思います。

（スライド9）障害学生が増えたといわれますが、「少なかった」時代は、果たしてどうだったのかです。1つの例ですけれども、私がよく知っているNさんという、現在40代の方は公立大学に合格しました。学力は高かったけれども、大学に入学してから時間割りの管理とか、そもそも履修の仕組みがよく分からなくて、また、プリントや自分の荷物をちゃんと管理して教室に運ぶこと自体でつまづいて、また、人間関係もしんどくて、せっかく入った大学を中退しました。その後、もう1度、頑張ろうと思って、入り直したけれども、やはり続かなかったそうです。Nさんはその後、発達障害の診断を受けました。自閉症スペクトラムの方ですけれども、現在であれば、大学にその知識のあるスタッフがいて、何らかの支援を受けられていたはずですが、当時、そういう状況ではまった

くありませんでした。彼女なりに一生懸命、頑張ったけれども、続けられなかったのです。それは自己責任、自分が駄目なのだということで、自分を責めるようなかたちで暮らしてこられました。

（スライド10）そういう人は、中退に至らなかったとしても、おそらくものすごく多いと思います。ほかにも私の知り合いで、聴覚障害の方で、大学に入ったけれども、情報保障、ノートテイクなどがしてもらえない、非常に不十分な体制で、疲れ果てて中退した方もおられます。そういう方については、調査もされていないから埋もれていると思います。「多様な人がいる」という前提で大学が運営されてこなかったことで、せっかく入学しても続けられなかった。あるいは、そもそも入学に至らなかった人も大勢いたと思います。大学というのは義務教育と違い、試験があり、健康で能力の高い若者が行く場所だと思われる。平均的な人を基準に、大学の仕組み、教え方もつくられていますよね。

（スライド11）やはり、話しておきたいのが、障害者差別解消法のお話です。先ほど日高さんが『文科省は』と言ったら、権威的なやつだと思われるそうだとおっしゃったのですが、私も「国連で」とか「条約が」「法律が」と言うと「ああ、うざっ」と思われることがあります。ただ私は、障害者運動、自立生活運動に二十何年、関わってきたので、障害のある当事者が必死で運動して、理屈をつくり合意形成をしてきたことが、やっとならして定められた、この社会の中で堂々と主張できるようになったのはすごいことだと率直に思っています。そういう立場というか、自分の来歴があります。20年前だったら「何を、理想を言っているのだ」と一蹴されたことが、今では堂々と「法律では」と言えるようになりました。そういう感覚があるので、やはり知ってほしいなと思います。

（スライド12）マイノリティに関する法律の中でも、初めて「差別」という言葉が入った法律が「障害者差別解消法」です。2013年にできまして、2016年から施行されています。最大の背景は、国連が2006年に採択した条約です。非常に遅かったわけですが、障害者に人権がないとは誰も言わない

けれども、2006年まで国際ルールがなかった。それだけ障害者は「保護の対象」として客体化されてきました。本人の意見は聞く必要ないと思われていました。権利条約のスローガンとしてたびたび紹介されるのが、Nothing about us, without us! 「我々抜きに、我々のことを何も決めるな」というスローガンです。この言葉をご存じの方は、聞いたことがある、見たことがある人はどれくらいいらっしゃるでしょうか。少ないですね。これは、もともとはアパルトヘイト反対の運動など、障害者運動以外にルーツにあるという説もあるのですが、爆発的に広がったのは障害者運動だと言われています。それだけ、About us、私たちについての法律、カリキュラム、指導方法、いろいろなものがWithout us、障害者の意見を聞かないで、「良かれ」と思って専門家がつくってきたわけですね。でも、それは、障害者自身が望んだものではなかった。だから、実質的な参加が必要です。単に数合わせではなくて、手話を使う人がいれば手話通訳が必要、バリアフリーの会場でなければいけない。そうやって、いろいろな環境の調整をして、さまざまな障害者種別の人がちゃんと入って、新しい条約をつくることができたわけです。

(スライド13、14) その権利条約や、それを受けてできた障害者委差別解消法の基本になるのが「障害の社会モデル」です。障害学の根本にあるものでもあります。

非常に単純化すると、シンプルなイラストですけれども、階段の前で車いすを使う人が困っています。これを「歩けないからだ」と思うのが、昔ながらの「医学モデル」と言われる考え方です。ここは電車の駅で、本人は行きたい場所があります。でも、電車に乗れなくて困っています。気の毒だけれども、この人に電車に乗ってもらうには4人掛かり、6人掛かりで「よいしょ」と持ち上げて階段を上がらないといけません。大変だ。それだったら、無理に電車に乗ろうなんて考えず、家族が車で送ってあげたらいい、あるいは、福祉タクシーを手配しよう、そんなふうに個人で、家族で対応することが行われてきたわけです。けれども、「それは違うだろう」という声が出てくるわけですね。

過去半世紀ほどの運動の中で、そもそも、どうして駅など公共的な性格を持つ場所に階段しかないのか、高齢者や内部疾患の人を含めて、階段だけだったら困る人はいっぱいいます。実際、多様な人々がいることを無視して、取り残して、元気に階段を上れる人だけが使える駅をつくってきた、そういう社会のあり方そのものが問題だったんだという「発想の転換」です。最初からエレベーターやスロープがあれば、別に福祉タクシーを呼ぶとか家族に頼むとかは要らないわけです。本人が自由に、乗りたいときに電車に乗ることができる。

(スライド15、16) もう一つ、私がよく使う例ですが、映画のワンシーンです。「君の瞳に乾杯」という字幕がありますね。これは『カサブランカ』という、知っている人は知っている古い名画です。こうやって字幕があるから、私たちは映画の世界に入っていけるし、楽しめます。もし、映画館のミスで、せっかく映画を見に行ったのに字幕がなく、フランス語だけが聞こえてきたら、どうしますか。サコ先生だったら分かると思うのですが(笑)、皆さん困りますよね。分からない外国語の映画を、いくら推測しながら観ようとしても、限界がありますよね。

実は映画について、聴覚障害の方が、「日本映画にも字幕を付けてほしい」と訴えてきたのです。目で見て楽しむ「映画」という芸術自体は好きである。でも、子どもの頃、寅さんの映画を家族に見に行き、みんなは笑っているけれども、自分は分からない。そういう寂しい思いをしてきたから、大人になってからは外国映画ばかり見ていました。でも、本当は日本映画も見たいのです——そういう聴覚障害の人たちの長年の運動があったけれども、なかなか状況は変わらなかったのです。厚い壁があった。多数派の人たちの「日本映画に字幕があったら、なんとなく邪魔だ」という声のほうが優先されて、聞こえない人たちのニーズは無視されてきました。そういう少数の人の声、ニーズを無視した社会のあり方を変えようということです。

(スライド17、18、19) 「見えないから、聞こえないから、歩けないから」ではなくて、「一部の人の

を無視して、階段だけの駅とか字幕のない日本映画にしてきたこと」が問題だ、社会の環境を変えなければいけない。それが「障害の社会モデル」という考え方です。これがようやく普及してきました。

私の知り合いのNさんが大学を中退した話を先ほどしましたが、医学モデルだと、「時間割りの管理もできないでどうする。そのままでは就職もできない。頑張って、できるようになれ」ということになります。社会モデルだと、「多様な学生がいるのだから、履修しやすいように仕組みをいろいろ工夫しよう、相談に乗ろう、どう環境を調整すれば多様な学生が学べるかを考えよう」ということになります。個人に「頑張れ、頑張れ」と言うのではなくて、環境をいかに変えて、多様な人が学べる場所にしていくか、そういう発想の転換が大事なのです。「社会モデル」の発想がないと、どうしても障害学生を「援助してあげる相手」として見てしまうことになります。そうではなく「社会モデル」の発想に立てば、大学という環境にバリアがあるせいで、同じ学生なのに機会を制限されている人がいるのはおかしい、ということになります。

「うちの大学は、障害学生がいないんですよ」と言われることがときどきあるのですが、本当はいるのに見えていないのか、あるいは、その大学がバリアを取り除くことをしていないから本人が諦めているのかもしれませんが。気が付かずに排除してきたのではないかと考えてほしい、想像してみてください。

(スライド 20、21、22) 現に、はっきり法律違反と言えるようなことが起こっています。ある車いすユーザーの学生がおととし、ある私立大学に事前に問い合わせると「当学校は山すそに広がるキャンパスで、高低差がありますので、もっと平坦な場所にある大学で学ばれたら、いいのではないのでしょうか」と、やんわりと、うちの大学に来てほしくないと言われたそうです。こういうことは、いまだにしばしばあります。下の例も、信じられないと思うのですが実例です。視覚障害があって、大学生になっているのに「課外活動は、

何か事故があったらいけないから、親御さんと一緒に来てもらえませんか」と言われたそうです。普通に考えたら、そんなのは嫌ですよね。

「合理的配慮」というのは、現にいろいろなバリアがあって、学びにくいから、学ぶ環境を変更・調整することで平等に参加できる、平等に学びの場には入れられるようにすることです。この具体例は、挙げれば切りがないです。受験の時から始まって、物理的なバリアの除去、情報保障、さまざまにあります。この辺も JASSO（独立行政法人日本学生支援機構）のサイトに、大学の規模別に実例のデータがいっぱい蓄積されていますので、必要な方はぜひアクセスして、学んでください。

(スライド 23、24、25、26、27、28) 合理的配慮は、単に障害のある学生を助けてあげるのではなくて、放っておいたら（大学側が適切な配慮をしなければ）平等に学べない人がいるから、環境の変更・調整をするということ。何よりも、本人との話し合い、合意形成が大事です。「配慮」というのが訳としては良くないです。Reasonable Accommodation が元の英語ですが、accommodation にはもともと「調整、やりとりする」というニュアンスがあります。少なくとも、「配慮」という日本語から連想する「思いやり」ではなく、対話することが肝です。だから、勝手に先回りしないことが大事です。具体例は、ぜひ資料を読んでください。

(スライド 29) これは「平等とは何か」ということで参照されるイラストです。左のほうの図は「画一的な平等」を表しています。野球を見に来た3人に、全員同じ高さの台を提供します。その結果、見られない人がいますね。背の低いお子さんは試合を見ることができない。一方、右の方の図は、一人ひとりの違いに応じた合理的配慮をしたもので、これで「平等」です、というふうに説明します。

これは単純というか、使いやすい例だけれども、逆に「なんだ、野球か」という感じで受け取られることもあります。真意がちょっと伝わらないなと私は思っています。むしろ、現実はこのようにわかりやすくないということが大事かと思っています。

この図では、3人の身長が違う人が出てきてい

ますけれども、実際の違いはこんな分かりやすすくないですね。発達障害にしても、外見では分からない内部障害にしても、こういうときにしんどくなる、音に過敏だからしんどいとか、トイレに行きたくなくて集中できないとか、いろいろな目に見えない違いがあります。実際はそれを言い出せない、それを誰にも言えなくて我慢している。左の図の身長が低いお子さんが野球を見られない、こういう状態で教室に座っている子ども、いや学生がまだまだいるのではないかと思います。

(スライド30、31) 差別解消法の研修の話をしていると、「どこまでやったらいいのか」ということをよく聞かれます。「転ばぬ先の杖」といいますか、こういう準備をしておけばいろいろな学生が入ってきても困らない、クレームが出ない、という安全策が欲しいという感じで質問してこられます。でも、実際、そんな「これだけやっておけば大丈夫」といえるようなものはないし、それが当然だと考えてほしいです。

たとえば、保護者から一方的に、「こういう配慮をしてほしい」と言われるようなことがあります。それが本人の意向とずれることもあります。学生の障害種別を事前情報としてもらって、マニュアルのようなものを見て、「そうか、〇〇障害の学生には、こういうことをすればいいのか」と準備すると、それも学生本人の思いとズレることがあります。

そうではなくて、一人ひとり違うから、ちゃんと話をする、合意形成が大事というのは、先ほどの日高先生の話と全く同じです。いくら「こういう障害の学生には、こういう合理的配慮の例があります」というものが蓄積されたといっても、それを機械的に当てはめたら何もならないです。本人の希望、本人がどういう状態で学ぶことを望んでいるか等、話し合いが大事です。

(スライド32、33) 次に、よくない例の紹介をします。高等教育機関で、これは短大ですけども、差別解消法ができていく時代にも関わらず、こんなことがあったという例になります。ご存じの方もいるかと思うのですが、岡山県の短大が視覚障害のある教員を授業からはずして事務の部署に異

動される、授業をさせないという決定をして、裁判になりました。最高裁まで行って、「短大側の配置転換は不当だ。山口先生を授業からははずすのは正しくない。ちゃんと授業に戻すように」という判決が出ました。それなのに、いまだに短大は開き直っている、そういう残念な事例です。

この件では、短大側は「この先生は指導力がなくなった」と主張しています。この山口先生は進行性の視覚障害です。以前はもう少し見えていたけれども、視力が低下して、その結果、授業中に学生がおやつを食べている、あるいはカップラーメンを食べているのを注意できなかった、それから、学生が勝手に教室から出ていくのを注意できなかったということがありました。短大側は、だからこの先生は「指導力が落ちた」、そういう理屈なのでよね。

(スライド34) この短大の理屈は、完全な「障害の医学モデル」といえます。個人の視覚障害のせいにして、責任を押しつけて、短大の環境を変えようということを一切しなかった。そういう中で、山口先生は、いろいろ工夫して授業し、またポケットマネーで支援者を雇って採点の手伝い等をしてもらい、なんとか教える仕事、研究職を続けてきたのですけれども、それも短大側が邪魔をしました。

(スライド35) 短大側の態度からは、目が見えない先生にはいてほしくないという本音が見え隠れします。しかし、これは障害者差別解消法、改正障害者雇用促進法からしたら、短大側がやるべき合理的配慮を怠ったことが明らかです。だから、判決もそのように出ています。視覚障害があること自体は、「教える」という職務の本質には影響しません。現に、視覚障害があっても大学で教えている大学教員が少なくとも40人ほどいると言われており、私も何人か知っています。けれど、この短大はそういうことを直視しないわけです。法律に照らしたら明らかです。

昨年(2018年)例の障害者雇用の「水増し」問題があった後だから、なんとかしなければという意図もあるとは思いますが、最近、文科省が出した政策の中で「障害のある学校教員をもっと採

用しなさい、そうした先生は障害のある子どもたちにとっては良きロールモデルになるし、また教育現場で働く姿を通して、共生社会への意識が高められる、人権教育にもなる」、そういうことを言っています。

しかし最高裁判決が出てもお、短大側はかたくなに態度を変えていません。ただ「この短大はひどい」と言うのは簡単なのですが、でも、まだまだ一般社会には偏見があります。ここにいらっしゃる方も、失礼ながら、紙一重の部分を持っている方もおられるかもしれません。「さすがに、全く目が見えなかったら無理ではないか」という社会通念はあるし、私が研修先で会ういろんな立場の人と雑談していても、そういう声があるのです。

「学生の指導をするのだから、見えなかったら指導ができないでしょう」、あるいは「先生というのは一人で何でもできる、有能でお手本になる人だから、さすがに全盲になったら無理ではないか」、そういう世間の人の声と短大がとった措置は、紙一重だと思うのです。でも、実際、そういう社会通念を変えていくのは、実際に接することがいちばんだというのは、私自身、全盲の先生たちにも話を聞いて実感してきたことです。でも、この短大側は、山口先生が自分なりに工夫して、教えている姿に接しながらも、偏見を強めてしまった。「無理だ。早く辞めたら」と、残念ながらそういう態度できてしまったわけです。

(スライド36)山口先生のインタビューを読むと、この方はもともと「障害のある学生」だったんですね。今はほとんど見えないけれども、かつては視野が狭い、網膜色素変性症という進行性の病気で、学生のときから何らかの配慮が必要だったのです。今のような法律はなくても、個別に話し合ったり、自分で工夫をしたりして学んできました。彼女は障害学生として学んでこられたので、周りにいた人たちはみんなそれを知っていて、裁判もずっと支援してきたわけです。そういう学生、院生が一人いると、それだけで周りの人たちは本当にさまざまなことを学びます。「この障害だったら無理だ」という先入観を覆します。まさに、教育・啓発の効果もあるわけです。

多様な人がいること自体が教育的資源になるのは、私自身、調査もしたので確信していますが、まだまだそういう視点に立てず、個人の体の身体機能だけ見て「これができないから、無理だ」そういうふう切り捨てることがまかり通っているのは、非常にもったいないと思います。

この短大だけの問題ではないでしょう。障害に対する古い見方が原因で、せっかく大学生になったのに、合理的配慮が受けられず、十分に学べていない人が現にいます。そのことを考えると、もっともっと社会通念を変えていかないといけないし、大学関係者も変わる必要があります。そのためにも、多様な人と共に、教員であっても、学生であっても、場を共にして一緒に話し合っ何かを進めることがいかに大事か、この岡山県の短大の例からも感じています。

(スライド37)最後に、多様性の配慮がなかった時代に、そもそも大学という場に進めなかった人、また修学を続けられなかった人たちがいることに、あるいは、今はなんとか大学生になっているけれども、いくら支援の仕組みが出ててもそこにアクセスできていない人がいるのではないかということに、ちょっと想像力を働かせてみてほしいです。

差別解消法という法律ができて、まだ現実には「あなた一人のために、手話通訳の派遣はできません」ということを言われるケースがあります。予算オーバーだといった理由です。でもそうではない、一人の人権を守れなかったら意味はないのですから、一人であっても堂々と必要な合理的配慮を求めてもいいのです。それが、あなたの「学ぶ権利」を保障するのであれば堂々と求めていい、そういうふう障害のある個人を後押しする、エンパワーする法律です。「ここにいてもいいのだ」という多様性を確保するための法制度が運動の結果できてきた、その事実自体に、非常に励まされる人もいないかなと私は思っています。

(スライド38)最後に。「これだけやっておけば大丈夫」という、転ばぬ先の杖ではなくて、いろいろな人がいるから、転ばぬ先ではなくて、一緒に転んでどうしたらいいか分からない、悩むよう

なケースがあってもいいので、転んで変えていく、自分の考え方や認識もアップデートしていくことが大事です。

また、「学生に合理的配慮をしなければいけない」というのではなく、「自分もそれを受ける当事者になるかもしれない」という想像力を持ってほしいと思います。この「障害の社会モデル」、多数派中心の社会のあり方を問うていくという発想は、性の多様性でいっても、国籍、民族、宗教においても「多数派中心の社会のあり方を問う」という意味では共通しています。健常者中心、日本人中心、シスジェンダーの異性愛者中心の社会がバリアをつくっているのであって、そのバリアをなくしていくのが大事という意味では、「社会モデル」はすべてのマイノリティに関わるものだと思います。多様な学生がいる、多様な人たちが大学の中にいることは力になります。本人の属性等によって不利益を受けない大学の環境をつくっていくことで、私の話とほかの先生たちとの話もつながるかなと思います。

ご清聴、ありがとうございました。

山田 松波先生、ありがとうございました。

続きまして、あかたちかこ先生にお話を頂きます。大阪市立児童自立支援施設阿武山学園の講師でいらっしゃいます。それでは、あかた先生、よろしく願いいたします。

第4報告：あかたちかこ

大学に集う人々の多様性に向き合うか

あかた こんにちは。今、紹介していただきました、あかたちかこといいます。どうぞよろしくお願い致します。

今日の全体のタイトルは「大学の多様性」なんですけれども、私のパートは「周縁で考える少数派と多数派のこと、そして多様性を担保することの意味」という、ちょっと難しいものを考えてみたんですが、意味が分からないと言われたので、先に進みます。

(スライド3) 自己紹介からやります。今日は、皆さん、大学の先生がほとんどだとお聞きしていますが、私の指導教官もお客さんとして参加しており、やりにくいこと、この上ないという感じです。私は、普段は何をしているかといいますと、大学だけで働いているわけではなく、基本的には大学の外の人です。ここに並べて書いてみたんですが、今日、のメインの肩書きは大阪市立阿武山学園の専門講師です。みんな、新しい大学かな？なんて思われるかもしれませんが、大学ではなく児童自立支援施設というところなんです。児童自立支援施設の名前を聞いたことがある方、いますか。ありがとうございます。普段、大体、大学とか市民向けとかいろいろなところで話をするんですが「児童自立支援施設」と言ったら、大体200人に一人ほどしか知らず、「児童養護施設」なら、皆さんご存じです。児童自立支援施設は、いっぱいあります。なのに、全然有名じゃないです。ものすごくざっくり言うと、中学生の少年院みたいなところなんです。もちろん、施設によって扱っている年齢が違うとか、少年院とはあれこれ違うとか、いろいろあります。

これだけ言っておいて何なんです、自己紹介は、ばしっと短く言わないと駄目なときがあるじゃないですか。「どこで働いているの？」なんて聞かれたら「すみません、お時間5分よろしいですか？」というのは相手に悪い、そんな時は「少年院で働いています」と言います。そうすると、すぐに通じる、という感じです。そこで、性教育と個人性教育と職員さんに対するスーパーバイズなんかをやっているという、謎の役職です。あとは、大学



でちょこちょこ教えています。あとは、保健所でも働いています。保健所では何をしているのかというと、エイズ検査の横についているカウンセリングの部屋があって、そこでカウンセリングをやっていて、ときどき陽性告知の手伝いもしたりしています。中学生とか高校生に講演をするときには「恋愛力向上委員会の委員長です」と名乗っています。ざわめきますよね、すみません。これは、名前だけキャッチーにしておいたんですが、実際は、かつて京都市内の青少年活動センターという公共の施設でやっていた「若者の体と心と性と恋愛の相談窓口」という固い名前の事業がありまして、そんな名前じゃあ、若者が来ないような気がするじゃないですか。で、どうにかならぬかなと思って、この名前にしたらちょっと受けたっていうのをいまだに引きずっていて、委員長を名乗っています。恋愛相談屋さんです。今日はなんか、こんなところに来て、どうもすみません。

(スライド4) どのような立場でここに来たかというと、児童自立支援施設という、大学よりは若干支援寄りかな、どうかな、分からないですよ。支援を必要としている人が大学よりもたくさんいるような場所で、普段働いている、対人援助者という立場です。それから、マイノリティとしての女性というものを普段から観察して、ごちゃごちゃ考えている立場として、今日はここに立っております。今日は、そんな話をします。今日、前の人たちは、みんな賢そうな話ばかりだったのですが、私は全体的にぼんやりした話ばかりですので、ごめんなさいね、先に謝罪をしておきます。

(スライド5) それから、ここの場合は、皆さん、児童自立支援施設知ってる人がまだ多いような気がするのですが、釈迦に説法ぎみで、申し訳ないのですが、知らない方もおられると思うので、ここぞとばかりに説明しておきたいです。すみません、これはWikipediaから引っ張ってきたので、全然メモとかしなくても、帰ってWikipediaを調べたら書いてありますんで、もし興味があったら調べたらいいと思います。一応、音読しておきます。私はスライドを読むのが好きです。学生さんは、みんな字が、あるいは文章が読めるとは限らない

じゃないですか。なのでなるべく読みます。「犯罪などの不良行為をしたり、するおそれがある児童や、家庭環境等から生活指導を要する児童を入所または通所させ、必要な指導を行って自立を支援する児童福祉施設」いいですね、言葉が独特で、何を言っているのかよく分からない感じもします。全国に58カ所もあります。いっぱいあります。根拠法は、児童福祉法44条です。多くは「児相」、児童相談所からの措置入所です。家庭裁判所の審判で保護処分として入所することもあります。この最後の2行で読み取るべきことは、うちは100%不本意入学ということです。これが大学とは違うのかな、違わないのかな、どうでしょうね。

(スライド6) ちなみに、この児童自立の話をするときに、1個、言っておきたいことがあります。これは犯罪心理学を学ばれた方には基礎中の基礎なので、また釈迦に説法で申し訳ないのですが、読みますね。「人は条件次第で誰でも『犯罪者』になり得る」という現実に、大抵の人は耐えられないので、「我々と犯罪に走るような者とは何らかの気質が決定的に違う」(これは迷信です)という説を信じる人は多い、です。何で、これを最初に紹介するかというと、児童自立に入っているような子たちは悪いやつみたいに使われています。悪いことはしました、間違いないです。でも、悪いことをした人は悪い人かというのは、これはまた別の話じゃないですか。なので、できれば、特殊な人の話をしに来たとは思わないでほしいです。無理強いはしないですけれども。そのほうが、多分、学ぶところは多いと思います。

私が児童自立支援施設で働いていて、いつも思うのは「あと5つくらい、悪い条件がそろっていたら、私もまた、ここにいたよなあ」ということです。例えば、もっとお金がなくて、もっと周りのやつが嫌なやつで、もうちょっと障害の度合いが強くて、そういうことがいろいろあるじゃないですか、すごく嫌な思い出があってとか、そういうのが5つくらいそろっていたら、私もここにいたと思います。それは「おまえも、そうなのか」ではなくて、皆さんも、多分、そうだと思います。今、大学の先生という世の人がうらやむ職業とか

立場だと思えます。でも、私らと刑務所に入っている人たちは何か致命的に違って「あいつらは、ほんまに悪い」とか、そうじゃないという話を、最初にしておきたいです。でも、これはすごく難しい前提です。「全然違う人間だ」ということを信じていたい人が多いからです。でも、一応、言っておきます。

(スライド7) 先ほどの Wikipedia からの引用では、一体どんな施設なのか全然想像がつかないと思うので、大体の風景をお伝えします。まず、大阪市立だというのに、あるのは高槻の山の中です。通勤が、大変不便です。電車に乗って、バスに乗って、さらにそこから山道を15分歩く、そういう感じのところにあります。山の中の広大な敷地の中に、小さい寮が8つあります。内訳は、女子寮が2つ、男子寮が5つと、それから、観察寮という、いったん休止みたいな状態にしたい子どもを入れる寮が最近できました。それから、学校と畑とグラウンドがその中にあります。広い山、学校、分校なのです。その地域の中学校と小学校の分校がうちにあって、それに寮があって、畑とグラウンド、そんな感じです。午前中は、みんな学校で勉強します。午後からは、畑仕事とか部活とかで、体をせかせと動かします。そういう感じで、みんな暮らしています。

1つの寮にマックス12人です。12人の入所児童と、そこにプラス寮長先生と保母先生がいます。彼らが結婚しているのが普通です。これは小舎夫婦制というのですが、小さい官舎の中に夫婦で子どもを見るという形です。夫婦たちと、子どもと、犬を飼っていたりする寮もあり、プラス大人のスタッフ2人という感じの、子ども12人、大人が4人くらいの体制で生活しています。入所児童の年齢は小5から中3までです。これは、うちはそうですが、もっと幅広い年齢層の児童自立支援施設もあります。入所期間も平均は2年程度です。でも、長い子だと小5で入って中3までいる子もいます。中学卒業と同時に全員退所します。ときどき、帰ってきてしまう子とか、途中で逃げてしまって帰ってこない子もいますが、一般的には中学卒業と同時に全員退所します。何を目指しているかという

と、「育て直し」です。この言葉を聞いて、家族社会学の先生は、腹が立ってきませんか。後で、それについて話し合います。私も正直、いろいろ思うところがあります。まあでも、この中で生活の立て直しをやる、という仕組みになっています。

(スライド8) 児童自立、私が入った頃は、分かりやすい、暴走族みたいな、ヤンキーの子が結構いて、激しくも楽しい、みたいな生活だったので、最近、変化が起きています。昭和テイストの「不良」が減り、性加害児童と軽度の知的障害や発達障害の診断をされている児童が増加傾向です。ベテランのスタッフたちは「生きる力のある子が減ってきている」という言い方をします。確かに、今までのやり方では通用しなくなってきました。より支援を必要としているであろうメンバーになってきています。でも、この場合の「必要な支援」とは、カウンセラーの数を増やすのが支援か、プログラムをたくさん導入するのが支援か、それとも、もっと傾聴などを頑張るのが支援か、支援というのは何でしょうか。

(スライド9) これは、私も大好きな歌ですが、うちの校歌です。「強きよりも、賢きよりも、まことなる人とならんと」という歌詞です。卒業式に、これをみんなで泣きながら歌ったりします。

でも、それを言いながら、私たちは男児に対して、常に「男らしくあれ」「タフであれ」「我慢しろ」「黙って手を動かせ」「背中を見ろ」という教育をずっとしてきているわけです。そして、その中で身に付く生きる力と自立というのは、一体何なのかということ。かつては、確かに、これで通用していました。そして、その多数派の男児の扱いに対して、5つ寮がある男児に対して、2つの寮の少数派の女児の扱いはどうなのか。正直、いつもおまけ扱いです。男の子たちが主役です。そういう感じでやってきてしまっています。

(スライド10) 児童自立の中で、私がいつもつぶやいているのは、背景を想像しようということです。何かをやらかしました。確かに、彼らは何かをやらかしました。でも、それには必ず理由があるわけです。背景を想像しよう。今、起こって

いる現状は何かの結果である、ということです。だから、現状だけをねじ曲げようとしても絶対にうまくいかないと考えています。人は、皆、人生を背負って行動を決めています。支援系の方は、よくお分かりだと思います。例えば、大学の話でいくなら、毎回、遅刻してくる学生さんがいますよね。あれは「駄目だぞ」と言って意味があるのかということ、私はずっと考えているわけです。その人が遅刻する理由について考えたほうがいいのかということ。児童自立への入所は、基本的には経歴としてはマイナスです。なので「せっかくこんなところまで来たのだから、何かいいことでもないかね」というのを心の中でつぶやきながら、いつも子どもと接しています。

(スライド 11・12) さて、この話を聞いていただいた後で、大学に頭を戻します。大学はどうでしょうか。今日は、大学の多様性の話だと思うのですが、多様性にもいろいろありますよね。今日の話でしたら、国籍、LGBT、障害と、いろいろあります。(スライド 13) でも、私は「大学と多様性」というと、必ず思い出す風景が1つあります。それは、自分の大学院の卒業式の話です。最近の卒業式は成績優秀な子どもたちが最前列に並んで、名前を呼ばれて表彰されていくじゃないですか。どこの大学とは言いませんが、うちはそういう感じでした。でね、会場を見たら、最前列はほとんど女の子です。壇上を見たら、ほとんど男の人なんです。このくらいの段差です。この段差を登る間に、女の子たちはどこへ消えたのかが、結構ショックだったんです。まざまざと見せられた感じがしました。壇上には学部長クラスの人だけが並んでいたわけですが、そこに女の子は、一人だけだったんです。「この段差は、何？」みたいな感じです。物理的に段差が悪いわけではないです。当たり前ですよ。でも、人生で、この段差を越える間に、一体何があったのかなと思いました。

(スライド 14) 児童自立と大学はどこが似ているか、私も考えるんです。大学のことは皆さんよりきっとよく分かっていないので、あくまで私から見て、ですけど、子どもたちは、私らが認識する以前から多様なんです。大学もそうですね。

最近、スタート地点に立つまで必要な長い試練がありますよね。大学も、子どもたちがなかなかスタート地点に立ってくれないと思いませんか。大学では、「子どもたち」とは言わないか。でも、目指すべきとされるゴールはあって、わが児童自立は不本意入学 100%ですが、大学にも不本意入学という問題もありますよね。そして、みんなで何かの目標を持って、そこで暮らしています。大学は暮らしているわけではないけれども、まあそこでやっていく、と。そうすると、そういう場所では、どうしても社会とかシステムの問題が増幅して反映される感じがしませんか。うちは特に、貧困とかジェンダーとか障害とか差別の問題が、中ですごく大きくなるし、そもそも、はっきり言って、差別されている子しか来ていないです。もちろん、そうです。そして、性や恋愛は触れにくくて、避けがちです。そして、放置もケアしすぎも予後が悪い感じがしませんか。これは、うちは完全にそうなんです。大学はよく分からないですけれども、うちはそうです。難しいです。

それに、飲食は難しい問題だと思いませんか。先ほどの松波先生が紹介してされてスライドで、訴訟が起きているのは知っていたのですが、まさか理由が学生の飲食が注意できなかったとはつゆ知らずでした。でも、高校で講演しているときに水を飲んだら、みんなが「飲むの？」みたいな顔をするんです。飲みます。人間ですから。本当は「みんなも飲んでいいよ」と言いたいけれども、言ったら今度は私が先生に怒られたりして、難しいなと思います。あ、これは完全に余談ですが、今日お越しの皆さんは、しゃべる職業の方がほとんどじゃないですか。どうしてですか？ 私は、しゃべるときについ口で息を吸ってしまうので、いつものどがカラカラになるんです。みんな、口で息吸ってますか？ のどがカラカラになりませんか？ この前、医者に言ったら「鼻で息を吸いなさい」と言われて、それからいろいろやってるんですが、全然うまくいきません。(話が脱線して) すみませんでした。

(スライド 15) 話を戻します。多様性を考えるとき、私はLGBT 이슈をよく扱うこともあつ

て、いつもそういうことを考えてるんですが、多様性を担保することは少数派のためなのか、ということ。前の登壇者たちがちゃんとした言葉で話されたので、私がまた言うのもなんですが。この前、大学の中でチラシを配ったり、立て看板を出したら、退学すれすれになった学生さんのニュースが流れましたよね。私は、あれを見て、びっくりしました。やり方がまずかったと言われたら、そうなのかもしれないけれども「大学の中で、おまえの意見を言うな」と言われたように、一瞬、聞こえてしまいました。大学の中で誰かの口を封じることが、誰のためなのかという話です。私が学問に夢を見すぎなのかもしれないですけども、口を封じた時点で、その学問の発展は止まると思います。私が、この先、30年くらいたって、まかり間違えて偉い先生になったとするじゃないですか。それで、間違ったことを言うとするじゃないですか。自分があほなことを言った時に、誰かが「先生、それは違いますよ」と言ってくれなかったら、私はあほなままです。みんなが何かを言ってくるといことは、大学の中ではめちゃくちゃ大事なことだと思っています。私が学問について語るから、汗が出てきましたが。そういう感じで、学問の発展という意味でも不思議に思いました。多様性を担保することって、そういう話だと思んです。

松波先生の話も含めて、確かに、今までにいなかった種類の人を入れることは難しいこといっぱいありますよね。例えば、私も友だちが車いすになって、一緒に街に出た時、はじめて「こんな不便だったんだ」と思いました。ベビーカーでもそうですよね。ベビーカーで改めて街に出てみたら、めちゃめちゃ不便でした。確かに、不便です。でも、その人を入れてこそ見える光景があるわけじゃないですか。多様性を担保することは、障害者雇用もそうだと思うんですが「かわいそうな人がいるから配慮してあげましょう」というのは、違いますよね。かわいそうな人じゃなくて、たまたま少数派なだけじゃないですか。少数派に関して私が思うのは、児童自立の話ですけど、児童自立は一般の学校より5年から10年早く問題が出て

くるんです。今、一般の学校でも貧困の問題がだいぶ問題になってきましたよね。私らは、10年くらい前からそれを見ています。もっと前かもしれない。この言い方は、ちょっと詩的すぎて気持ち悪いかもしれないですけど、少数派は、社会における炭鉱のカナリア的な存在であるように私には見えています。それですよ。今は少数派かもしれないけれども、その人らのことをちゃんと考えることは、その人らのためだけではなくて、私たちのためではないかという話です。少数派の人は、先にしんどくなってくれます。それについて考えることは、私がまだ気付いていない自分自身のしんどさについてあらかじめ考えておくこととつながるのではないかと思います。大学にいろいろな人がいるのを前提に話を進めることは、将来の自分のためだろうと思うのですが、どうでしょうか。

(スライド16) 多様性を前提にすることは私らに何をもたらすかということ、恩恵です。それだけです。面倒くさいと思うかもしれないですが、ね、どうなんでしょうか。私もイベントとかをよくやるんですが、最初は何も考えていなかったです。車いすの人がいることとか、目が見えない人がいることとか、耳が聞こえない人がいることとか何も考えていなくて、自分と同じ感じの人を想定して何かをやるわけじゃないですか。でも、いろいろな人がいます。こっちにももちろん、いろいろな限界はあるし、どうしていいか分からないこともたくさんあるけど、本人に「どうしたらいいの?」と聞いて、いろいろやっていくことで幅が広がるんです。それが、最後には自分のためになるってことをすごく実感していて、そういう感じになると思うのですが、どうでしょうか。

(スライド17) やんわりした話「多様性を担保するのは、結局、あなたのためだよ」、で、「ふーん」ってなって、まあ、問題はその先ですよ。ね。「じゃあ、どうしたらいいの?」という話です。ほんやりしているかもしれないのですが、私が、今、考えていることをここに置いていきます。まず、ケアをするという態度があります。もちろん、それが大事な側面もあります。でも、学生さんとかに対し

てケアをする時は、1回考えて、という気がしています。ケアは、もともと権力関係を内包するという話です。援助学では普通の話ですが、みんなに伝わるのでしょうか。何かをしてあげるといのは、してあげる人の気が変わって「もう、してあげない」となったりしたらどうでしょうか。そう考えた時点ではっきりわかるように、何かをしてあげるといことには、どうしたって権力関係があるのです。それが良くないと言っているのではなく、覚えておかないといけないと思うんです。権力関係をつくり出すのは簡単だな、ということです。何かをやってあげる、配慮してあげるとなったら、こちらが偉くなりがちで、向こうは「どうもすみません」になりがち、そういうことをちょっと覚えておきたいと思います。

それから、いろいろな意味で、システムの変更はすごく大事だと思います。先ほど、大学の履修の話も出ていましたけれども、それを変更して、みんながやりやすいようにしていくのはすごく大事です。多様性を担保するといったときに、システムを変更するのは、すごく大事だと思います。でも、きっとそれだけでは解決しないというのも、また忘れたくないです。「システムまで変更してあげたのに、おまえらはまだ文句を言うのか」みたいなことを言うのは、筋違いな気がしませんか。それはそれで、うっとうしいという感じです。ですから、システム変更は重要ですが、でも、それが全てではないということです。

それから、もう1個は、分からないことは「どうしたらいい？」と相手に聞けばいいです。例えば、私のイベントに耳の聞こえない人が「来たい」とメールをくれました。そうしたら、基本的には「どうしたらいいですか」と聞いたらいいいですよ。でも、先ほど、一人目のサコ先生が「聞こうや」という話をしていたと思うのですが、私は、そこに、すごくうっとうしい感じの「空気を読め」という話ではなくて、付け加えたいのは「丁寧に、敏感に話を聞きましょう」ということです。この分野にいれば「言ってくれなきゃ分からないよ」という言葉を聞くことがあります。でも、自分がマイノリティという立場に立ったときに「いやいや、

あなたたちの気持ちも分かる、言ってくれないとわからない、というのも分かるけれども、私は一体いつまであなたたちに対して啓発活動が続けないといけないのか」と思うときがあるのです。なので、聞く側は、あくまでも恥じらいを忘れずに、分からないことは相手に聞きましょう。「申し訳ないのですが、ちょっと教えてもらえますか」と言いたい。「言ってくれなきゃ、分からないよ」と、上からは行きたくないということです。つまり、全部をまとめると「なるべく対等に話し合おう」ということです。対等というのは難しいです。悪夢のような言葉だと思います。だって、存在しないです。でも、なるべく対等を目指すことをやれたらいいなと思います。

(スライド18～21) 今からお見せるスライドは、この前、中学生に恋愛の話をしたときのスライドです。話が完全に今日につながったので、ちょっと持ってきました。中学生に恋愛の話をしているときに、これを言うわけです。「自分を大切にできないと、他人を大切することはできない」と言ってます。相手を大切にすることと、自分を大切にすることはくるくる回っています。どちらもあって、初めて成り立つことです。もうちょっと一般的に言うと、他人について考えることと、自分について考えることはくるくる回っています。「自分のことを考えられない人は、他人のことを考えられないから、まず、皆さん、自分のことを考えてね」と中学生に言います。そして、自分と他人の区別が付けられていないと、誰かと一緒にいるのは難しいです。

(スライド22～31) これは、恋愛でも、家族でも、学校でもそうだと思うのですが、誰かといて、何か不都合が起きるときというのは、大体、この4つのジャンルから来ています。まず1つは、私の問題である場合です。もう一つは、あなたの問題である場合です。3つ目が組み合わせで、二人の問題である場合です。4つ目が、社会システムに問題がある場合です。大体、これから来てませんか？ 昨日の夫婦げんかとかを思い出したら「ああ、これは」みたいな。そこらへんに原因があると思います。どれが、どのくらい、どこから来て

いるのかということを見極めることです。その上で、どうするのか考えて、話し合うことが大事なのではないかと思います。話し合うことです。そして、相手にとって話し合いたい感じの人であり続けることです。すごい不機嫌な、怖い顔で「話し合おうや」と言われても、こちらは怖いだけです。だから、話し合いたい自分とは何かというの、同時に考えないといけないです。それから、丁寧にやることです。そして、丁寧にやれる余裕を自分の中にいつもキープすることだと思います。

私たちが、学生さんに、社会に、お互いに、自分に対して、何かできるのかを一緒に考えていくことができたらしめしいと思います。どうもありがとうございました。

山田 あかた先生、ありがとうございました。

皆さまからコメントとか質問をご記入頂く紙がありますので、もし何かコメントや質問がある方は、できれば簡潔に書いていただいて、出口のほうで回収していますので、ご提出いただけたらと思います。多分、全ては無理かと思いますが、この後のパネルディスカッションの中で幾つかは取り上げてお話しできるのではないかと思います。

パネルディスカッション

山田 それでは時間になりましたので、始めたいと思います。ここから先は、これまでお話しいただいた4人の先生方を交えてパネルディスカッションを進めたいと思います。ご質問をたくさん頂きました。関係ありそうな質問を先生方にお渡ししておりますが、時間の関係で全てお答えすることは難しいかもしれません。もし「これは、絶対に答えてほしかったのに」という質問があった場合は、この後の情報交換会に全ての先生がいらっしゃいますので、そこで掴まえて聞いていただくのもありかなと思っています。

ここまで先生方にお話を頂いて、まず私から簡

単に今日の話の振り返りをお話したいと思います。それについての皆様のご意見を、お一人ずつから頂ければと思います。今日のお話、全ての先生方に共通する部分があったような気がしますので、そこを確認したいです。

私も日高先生と同じで、もともとエイズの研究をしていたことがあります。そのような研究をするときに、よく使われる言葉が「社会的な脆弱性」という言い方です。すごく簡単に言うと、就職活動がうまくいかなかった学生さんがいるとします。そのときに、学生さんは「自分が頑張らなかったからだ」「自分に何かの能力が足りなかったから、ほかの人は内定が取れたのに、自分は取れなかった」と思うかもしれません。でも、見方を変えてみると、就職というのは、そのときどきの社会情勢、景気にも左右されますし、さまざまな社会的要因で決まっていく部分もあります。単に自己責任ではなくて、その人が課題を抱えている原因が社会の側とか、あるいは今回の話で言うと、大学の側にあるのではないかという発想の転換をしてみると、松波先生はそれを「障害の社会モデル」という言い方をされていましたが、全ての先生方の話にそこが共通していたのではないかと思います。大学において、何か困難を抱えている学生さんがいたときに、その学生に問題があって、その学生の頑張りが足りないのではなくて、それは受け入れる大学の側に何か問題があるのではないかと、まずは考えてみることでないでしょうか。最後のあかた先生の話は、そう考えることが、われわれのためにもなるし、大学の未来のためにもなるのではないかというお話だったようにも思います。



1つは、社会的な脆弱性、あるいは松波さんのお話だと障害の社会モデルの話が共通していたと思います。

もう一つは、一方で、障害者差別解消法という法律ができました。それに伴って、大学もさまざまな制度的な改編をしなければいけなくなりました。あるいは、日高先生のお話だと、文科省がさまざまな指針を出して、それに合わせて大学が方針を変えていく、これは制度を変えるという話ですよね。京都精華大学でも「ダイバーシティ推進宣言」というものを出しましたが、これも、いわば大学としての方向性を示す、これも制度の話だと思います。その結果として、ダイバーシティ推進センターがつけられたわけです。制度をつくっていったって、システムをつくっていく、あるいは、もしかしたらマニュアルみたいなものも必要かもしれないという議論がある一方で、そういうシステムや制度、マニュアルみたいなものは枠ですので、それをつくったところで、必ずそこからこぼれ落ちる学生さんがいるわけです。あるいは教職員や、私が冒頭で話をしましたような地域社会人々を含めて、そこからこぼれ落ちる人がどうしても出てきます。そういう意味では、制度つくって安心するのではなくて、常に対話をしていかなければいけない、話し合いの重要性も多くの先生方が指摘されました。「制度やマニュアル」対「対話・話し合い」のバランスをどう取ればいいのかというのが、おそらく今日は大学のマネジメントに関わっている方もたくさんいらっしゃると思いますので「難しいな」と、実際に悩まれるのではないかと思います。実際にそれをやろうとすると、多額のお金がかかる、時間がかかる、いろいろなことがあると思います。今現状で、大学にそういう余裕がない、資金的な余裕も、人的余裕もないとお考えになる方もいらっしゃるかもしれません。そこで、どのように話し合い、制度をつくって実践していくのか、そこらへんの折り合いをどう付けていったらいいのかというところが、おそらく悩ましいところではないかというのが2つ目です。

3つ目に、これはあかたさんのお話にもあったのですが、話し合いが大事だということとはよく分

かりました。例えば職員同士でも、あるいは教員と学生の間でも率直な、対等な話し合いがあれば「ここがしんどいだけでも」ということを言ってもらえれば、その都度、対応することが可能かもしれません。一方で、近代以降の大学の歴史を見てみると、逃れがたく大学が権威的な場であって、職位がしっかり定まっていたり、教員と学生の間には距離があったり、権威的な場としての大学の歴史が拭いがたく存在していて、われわれは、それをどう変えていけばいいのだろうかという非常に根本的な疑問にもぶつかるような気がします。話としてはよく分かるのですが、実際にやってみようとする、大学という組織はなかなか変わらないし、制度やマニュアルをつくることと、一人ひとりの話を聞いていくところを、どうバランスを取っていけばいいのか難しいし、お金もかかるし、時間もかかるという悩みが募るというお話だったと思います。

私なりのまとめですけれども、このまとめを踏まえていただいて、こうやっていけばいいのではないか、今、私がお話ししたことで引っ掛かるところや、ご提案などをお話しいただければ結構ですので、コメントを頂けないでしょうか。さらに、ほかの先生方に対しての質問なども、もしあれば、引き続きお話を頂ければと思います。いかがでしょうか。では、サコさんお願いします。いかがでしょうか。

ウスビ・サコ 今日、皆さんのお話を聞いて、だいぶ勉強になった点も多かったのと、私もこういう立場になったので、今後のマネジメントに関する参考点もいっぱいありました。

先ほどもお話があったように、私の所属する大学は、当然、組織というものがあります。日本の大学にはありがちで、組織の中での序列化を担保しつつも、それをあまり気にしないような形で、同時に目に見えない民主主義というか、平等主義を取ったりするところが結構あります。そこが非常に難しい話で、変化をしようとするときに、よくありがちなのが、トップダウンになってしまうことです。これを実行しようと思ったら、ボトムが「こ

れは、われわれは分からない」とか「これは、上から降ってきたものだ」と言います。逆に「みんなで考えてやりましょう」と言ったときに、温度差と緩さがあるのです。

私は学生のとくに工学部の中で環境問題をやっていて、そのときは環境がはやっていたときなのですが、いろいろな人に環境問題を聞くと、組織の中では「環境は大事だ」と絶対に答えるのです。「あなたは、我慢して、あるいは自分が犠牲になっても、環境に合わせることはできますか」と言ったら、絶対にノーなのです。皆さんは、組織としてイメージを持っている、理想を持っています。実行のときに、自分が関わっていくときに抵抗感があります。この差をどういうふうに埋めるかが難しいところかなと、私は思っています。

今、皆さんの話で出てきたのが対話であったり、対等の話し合いであったり、あるいは歩み寄る姿勢、こういうものが非常に重要です。でも、これをやろうとするときに、皆さんは対話をしないのです。あかたさんが言っていたように、皆さんが組織の中で対話したいかと思ったら、しないのです。対話したい人は、こっそりと手紙を送るのです。しかも、名前を書かないのです。そういう意味で、どうしたらいいのかというのは、日本の組織は結構難しいです。

先ほどの私も話の中で「私はムスリムです。豚を食べません」と言いました。学長になってからだけではなく、私は自分がいる大学で十数年働いているのですが、入試活動やオープンキャンパスに参加すると、お弁当が出てくるのです。本当に面白いです。こんなにダイバーシティと言いながら、必ず豚のお弁当を出してくるのです。たまに頑張ったら、合い挽きです。「なくていいよ。買ってきますから。その領収書を持ってきますよ」と言ったら「いや、頑張ります」。頑張ったときには、違うパターンの豚肉が出てくるのです。多分、豚肉の多様性しか考えていないのかなと思います。「何で？」という話をしたときに、皆さんは、みんな同じなのです。同じお弁当です。でも、これから社会がどんどん変化していく中で、当然、アレルギーも考えなければいけないし、食事制限があ

る方もいっぱい出てくると思います。病気のこともあると思うのです。みんな同じです。同じものを買ってきて、食べなかったら捨てるのです。どこが環境なのでしょう。どういうふうに意識を変えていくかは、一人で決める話ではなくて、みんなが意識をするものです。

ごめんなさい、この話で終わるのですが、先ほどの話の中で、マイノリティは何かというのかは、私はあえて、その言葉を使おうとはしません。マイノリティを優遇する政策は、マイノリティを孤立させる政策で、しかも、やってあげた感が組織の中でかなり漂います。一番重要なのが、みんなの意識を変える、みんなが気付き合うことが非常に重要ではないかと思えます。講演会をして、ワークショップして、その中でマイノリティであろうが、マジョリティであろうが、オリエンテーションもなく、みんながどうやって一緒になって考えるかです。組織の中で多様性を担保していくためには、これからは歩み寄る姿勢は重要だと思うし、お互いに理解するのが重要です。それは、性的指向でも、宗教関係でも、いろいろなところでお互いに理解し合うことが重要です。そういう姿勢を持つべきかと思えます。今日、私はそういうふうに理解したと思っています。

山田 サコさんはパーティーの話をされていましたが、私も京都精華大学に就職して10年になるのですが、学内の雰囲気がどんどん変わりました。サコさんが人文学部長になって、学長になって、ここ1~2年ですごい勢いで変わっているような気がします。サコさんのお考えとしては、文章を出したり、マニュアルをつくったり、制度を変えることもやらなければいけないだろうけれども、やってみるという感じですね。iC-Cubeという国際交流をする場所があるのですが、そういうところでの試みも増えました。

ウスビ・サコ これは、みんなの理解が必要なのと、失敗を恐れないという、ちょっと大胆なところもあります。失敗をして、叱られて、もう一度、仕切り直そうということは、常にそれをやっていか

なければいけないと思います。私は、多分、リーダーが優れているのではなくて、そういうことに責任を持てるかどうか、あるいは一緒に責任を持つことが重要で、まずやってみよう、失敗したら、もう一度、仕切り直すということだと思います。

山田 傷ついた人がいたら「ごめんなさい」と言って、もう1回、仕切り直すということですね。

ウスビ・サコ そういうことです。いつでも謝ります。

山田 なるほど。ありがとうございます。では、日高先生、いかがでしょうか。

日高 今日、僕たちに出たお弁当ですが、サコ先生は豚が駄目で、僕は鯖アレルギーなのですが、メインのおかずは鯖でした。メインなので「これを抜けたら、僕は何を食べるんだよ」と思ったら、なかなかこんなチャンスはないのですが、サコ先生と交換して、鯖を2つ食べていただいて僕は揚げ物をいただいて食べました。本当に、お弁当1つで、多様性があるということから今日は始まりました・・・(笑)。

難しいと思うのは、制度やシステム、マニュアルも、もちろん必要で、その枠組みを作りましょうという取り組みがあります。しかし、枠組みから漏れていく「漏れていく」という表現は良くないですけども、その枠組みとは違う人たちが当然、出てきます。そのため話し合いが必要になりますが、それを細かくやっていけば、人的にもいろいろなコストがかかっていきます。大学の法人の大きさや、教員の数や、それぞれのテーマに対する熱量とか、いろいろなことで左右されると思いますけれども、一番嫌なのは「なんとなく話が出たけれども、結局立ち消えになりました」「あれはどうなったんだっけ?」「よく分からない」ということの繰り返しになると、結果として何も変わらないということです。そういうときに、ちょっとナイーブなことを言ってあれだと思われるかもしれませんが、みんなが協力して何かがやれる組

織であれば、それは本当に理想的ですけども、大学は本当にいろいろな先生方がおられます。そういう中で、合意形成が理想ではありますがそれが難しい場合もあります。また、残念なことです。一人か数人の先生方だけのご意見では、なかなか組織の中で通らないこともあるかもしれません。でも、もしかしたらそれが、公正さが担保されていて、正しいこともあるかもしれません。なので、いつまでそれぞれが頑張れるかということはあるかもしれませんが、気付いた人から順に発言していくことをしないと、どうしようもなく、その頑張りの繰り返しでしかないと思います。

本日ご報告した調査は、現段階で、日本国内はもとよりアジアで最大規模のもので、研究参加者の数が多いことから、様々な細かい分析ができていくわけですが、学齢期に深刻なライフイベントがあることが、特に教育現場に知られていないです。知らなかったから何の取組をしない人がたくさんいるのは、そうなのでですけども「知った後も、何も行動を起こさないのですか」という、1つ違うタイミングに入るわけです。なので、いろいろな状況を知った順に、どういう発言をしようか、諦めずに発言を続けていくことが求められると思います。諦めずに、でも、ときどき休みながら、仲間をつくりながら継続して取り組んでいくことが重要であろうと、重ねて思います。

山田 松波さん、いかがでしょうか。

松波 ちょっと雑談っぽくなってしまいますけれども、先ほどのお弁当の話で、ついでに言います。アレルギーとか、身体障害とか、または糖尿病等で、学校給食でほかの子と同じものが食べられない子がいます。そういう子どもに対して、学校によってはその子が食べられるものを用意したり、あるいはお弁当を持参とか、いろいろなところがあります。この問題について、私がかもやもや考え込んでしまったのは、お弁当持参の場合に、コピー弁当と言われるみたいですが、見た目だけでも給食と同じようなものをつくろうと頑張る親御さんが結構いらっしゃるということです。それは、気持

ちとしては分かりますが、見た目が違うものを食べていたらいじめられるからというのは、それはちょっとどうなのだろうということをおもうわけです。

私が思うというよりも、現にアレルギーの子を育てている友人、研究者ですが、そのお子さんは家族の中で自分だけ食べられるものが違うのは慣れています。別に、それは悪いことではないと思っているから、コピー弁当は要らないと言うので、より合理的に、家で用意できるものでお弁当をつくっていました。そうしたら、親同士の集まりに行ったときに「どうして、コピー弁当にしないのか」と言われたそうです。そういう同調圧力というか、一緒じゃなかったらかわいそうとか、一緒じゃなかったら排除される、そういう風土が多様性を阻止するというか、違いを出せなくて抑圧していたり、自己肯定感を持ちにくいことになるのかなと思います。

大学の話とずれるようすけれども、全員が同じことをしないとかわいそうとか、ほかの学生からどう思われるか分からないからとか、同じにしたら平等というプレッシャーを教職員自身を感じています。違いはあるのだから、違いがあることを自然に知らせていくことです。教育活動は1回きりではないので、最初はびっくりしても、慣れていきますから、そういう違いがあるのだということをお納得して、違うものを食べている人がいる状況を当たり前「ああ、なるほど」とお納得していくほうが、よほど教育的だと思います。そんなことを食べ物のお話から思いました。

あとは、対話についてです。障害者差別解消法は、基本方針という中で繰り返し「建設的対話が重要」と書かれています。それは機械的に「聴覚障害の人だったら筆談、ノートテイクでしょう」そういう対応ではなくて、一人ひとりのそれまでの教育を受けてきた歴史の違い、どうしたいかの違いを話し合っ、実現可能なことをしていくのが大事なので対話と言われるのですが、対話が苦手、対話するのを避けて、転ばぬ先の杖が欲しいという声を私も研修に行った先でいろいろ聞くのです。それは「うまく対話ができなくて、向こうが納得

しなかったらつらい」とか「ぎこちなくなったら困る」とか「大学の責任を問われたら困る」という、これまで障害のある人と対話してきた経験が少ない、共に学んだ経験も少ない、でも共に学んだ経験が少ないから知らないのは本人だけの責任ではないので、そこも私は社会モデルを持ってきて、知らないことは恥ではないです。もちろん、あかた先生がおっしゃったように「知らなくて、すみません」という気持ちがあるにしても、知らないから駄目だとか、知らないことで恥をかいたら困るから、対話自体を避けるのではなくて、私はよく「ぎこちなくて、いい」と言うのです。ぎこちなさを恐れなくて、ぎこちなかったり、うまくいかない、決裂するかもしれない、納得してもらえないかもしれないけれども、話してみます。話してみないと、障害のある人の側もこちらのことが分からないから、お互いの対話不足が積み重なって、話しにくさとか、場が凍ることを形づくっていると思います。うまくいかないこと、ぎこちなさを恐れずに、愚直に対話することで経験値が上がったり、ちょっと歩み寄れるところが見えるかもしれないです。見えないかもしれないけれども、少なくとも「これだけ話したけれども、難しかった」という経験は増えるわけですよ。それは、意味のないことではないと思っています。

山田 はい、ありがとうございます。あかたさん、いかがでしょうか。

あかた 今、ざっと、理解と気の持ちようみたいな話がいっぱい出てきたと思います。あんな話をしておいて何なんですけれども、私は、あえてシステムの話がしたいです。「システムと個人の理解はどちらが先か」みたいな話があると思います。個人の理解が進むことが大事で、その後にシステムが来るだろうみたいな感じの考え方だから、まず理解増進みたいな感じの話は、結構あちこち、いろいろな分野で聞こえてくると思います。でも、システムを変えてみることで気持ちが変わることが確実にあると思うので、取りあえず、まずシステムを変えてみるでもいいのではないかと思います。

私はずっとフリーランスなので、そもそも組織を信じていないのかもしれないのですが、あまりシステムを信じていないのです。先ほど、サコさんが言っていたけれども、つくってみて、誰かが「これ、しんどいだけだ」と言ったら「ごめん、ごめん」と言って、また話し合っ、つくり直していったらいいではないですか。法律もそうだと思います。最初から完璧な法律なんて絶対に無理ですよ。1回「いろいろな人が要るような気がしてきた。今の感じでは、まずいような気がしてきた。ちょっと変えてみよう」みたいな感じでやったら駄目なのかと思うところもあります。難しいのでしょうか。システム自体、みんなはシステムを信じているのかなと思って、不思議な気持ちになって聞いていました。

あとは、変わっていくことに対して、すごくしんどさを感じる人もいます。私も変化は苦手なほうで、本当によくフリーランスをやっていると思います。でも、いろいろなことに合わせて自分が変えてきた経験、自分が変わることは自分が楽になることだと思います。そちらの方向を目指したらいいと思います。誰かのために我慢してあげるというのは、それはしんどいです。そうではなくて、この人と自分の両方が楽になる方法をつくられないかなという方向に変えていくと、楽だと思いませんか。

山田 そうですよね。今、制度の話がされたので、せっかく学長がいらっしゃるので聞いてみたいのですが、制度をつくるのは結構大変だし、センターを1個つくるのか、お金もかかるし、時間もかかるではないですか。一方で、あかたさんが講演の中で余裕という話をしていましたよね。人と対等に、ちゃんと配慮して、ある意味の恥じらいを持って向き合うには、余裕がないと事務作業になりますよね。「今の大学関係者には、余裕があるのか」みたいな感じですか。そんな中で、どうマネジメントしていけばいいのかは、これは結構大きな課題だと思いますが、サコさんは、その辺はどう考えていらっしゃいますか。

ウスビ・サコ 学長と理事になって、一応、理事会のメンバーなのです。今、出てきた話は、日本という枠組み、自分が経験しているもので言うと「これをつくって、誰が責任者になるの?」とか「お金はどうするの?」と採算性を言います。社会は採算性で測れるのかなと思います。学生を受け入れておいて、採算性で考えていいのでしょうか。まると大学も、市場主義のプレーヤーではないかと私は思ったりします。山田さんも同じ大学ですけれども、センターをつくったら、みんなが文句を言ってきたので、全センターをまとめた機構をつくって、自分が機構長やっているため、創造戦略機構長でもあるわけです。私が責任を持ってやって、1年たってから、皆さん「うまくいっているね」と言います。そういうものだと思います。多分、誰が責任を持ってやるかです。

私は、制度というものは信じるしかないと思います。先ほどのあかたさんの話に出てきたけれども、新しい方向性にとっては1つの道だと思います。これが重要だと思います。それだったら制度をつくりま。1年間、運用してみて、ちょっと違うところは、どうしようという話があってもいいです。ただ、この一歩を踏み出すのが大学組織の中では一番難しいのです。そこが非常に、いろいろな人の責任が問われていくのです。当然、学長も学校を守るのか、自分を守るのかという選択肢があります。私は、自分のために学長になったわけではないので、学校をどうやって良くするか、学校を最優先して制度をつくりま。たとえ、そこで学長職が終わってもいいかなと思っています。

日本の制度のつくり方は、責任者と予算と採算性です。予算がかからないことはいっぱいあります。何で、わざわざ予算でやるのでしょうか。センターをつくって、センターを年間30万で回してきました。それでいけます。でも、形式的に考えると、センターには何百万も要するという話になっていきます。そういうものではなくて、現実的に、これが重要だと、マネジメントする立場からそこに踏み切れないといけなかなと思います。

山田 サコさんの場合は、そこも一貫してやって

みるという感じですよ。

日高先生はLGBTの話を読まれたけれども、今後、大学でそういった配慮していくときも、研修をしたり、外部講師を呼んでいろいろやったり、いろいろ勉強していかなければいけないので、時間もコストもかかります。一方で、大学の中では、そういうことに賛同してくれる人がなかなかいないという問題があると思います。大学の中で、今後、どういった対象が可能なのかとか、どういったことをしていけばいいのかはいかがでしょうか。

日高 別にLGBTsの話ではなくても、ほかの課題であっても新しいことは恐らくみんな同じで、一部の先生方に関心あってやろうというところですよ。だから、一気に広まることはなかなかないです。研修にお金がかかるといっても、FD・SD研修に莫大な講師料を充てている大学なんて、そんなにはないと思います。研修講師へのその謝金がどれほどのものかと思うと、先生がおっしゃったように、お金がなくてもできることはいくらでもあります。

関東の大学で、キャンパスが幾つもある大きな私学にお邪魔したときは、教員の悉皆参加を目指して、インターネット回線を介して全てのキャンパスの研修会場に配信されました。こういった工夫をすることで、経費の削減ができると思います。ただ、いろいろやらなければいけない課題はたくさんあります。その優先順位は、残念ながら、流行とか、時流の流れで、そういうところから順にというところはあるかもしれませんが、ただ、1番、2番に来なくても、次年度はこちらに手を付けるといふビジョンをちゃんと描きながら、取り組んでいくことが出来ると思います。

山田 ありがとうございます。質問が来ていますので、時間が押しておりますが、自分が答えたいと思う質問をお答えいただきたいです。準備できている方から行きたいと思いますが、どなたから行きましょうか。あかたさん、いけますか。

あかた ありがとうございます。「この人とは分か

り合えないと感じてしまう相手を前にされたとき、どのような対話を試みますか。』一応、自分がそこにいる価値も考えてしまうので、いろいろできたら、私が、今、この人に対して「うわっ、無理」と思っても、そこで何かを発言しておくことは私のためだけではないという気もしています。「後から来る若い人たちのために、ここで、1本、刺しておかないと」みたいな感じの気持ちになるときもあって、ちょっと頑張っ、やんわり言ってみたりします。自分のためではないというのを、まず心に留めてみます。

あとは、普段からちょっと失礼な人というキャラ、私はその辺に自分を止めているので、普段のキャラ設定も、多分、大事だと思います。ちょっといい加減で、いつもひどいことを言っている人みたいな感じにしておく「うわっ、この人、無理」と思っ、ちょっと何かを言うパワーが湧いてきます。つまり、普段、無理をしないことだと思います。普段から我慢していると、とっさのときに何か言えませんよね。難しいな、答えになっていますか。対話を試みますか。でも、これは、自分一人では絶対に無理なときもありますので、なるべくチームで当たります。これは、援助も一緒ですよ。自分の不得意分野は隣の人がやってくれるかもしれないので、一人ではやらない、戦わないのかもしれないです。答えにならないですね。すみませんでした。

山田 いや、いや、そんなことです。これはちょっと興味深いので、1～2分で、ほかの方にも聞いてみたいです。松波さんは、簡潔に、どうされますか。

松波 分かり合えないなという相手、そうですね。本当に難しいけれども、分かり合えないけれども「私は、こう思う」と言います。あかた先生もおっしゃったとおり、ほかにも人がいるのであれば、なおさら「私は、こう思うけどな」と、ちょっと爪跡を残しておきます。

山田 なるほど。日高さんは、いかがでしょうか。

日高 僕は個人ではなくて、今の話を聞いていて、組織と組織とか、あるいは教育委員会とか、文科省ということで、今LGBTsのことについて世の中が取り組むようになってきましたよね。10年前に、教育委員会に行くと、信じられないですけども、怒鳴られたり「自分が指導主事のときに、こんな提案を持ってくるな」とか「わが県の人権教育を根底から覆す覚悟があって、おまえは来たのか」と言われて「そんな覚悟はありませんが・・・」ということがありました。本当に叱られることが多かったです。しかし、文科省から通知が出た途端に「わが県にも、ぜひ」みたいに仰るようになりました。枠組みが変わった途端に、心の中で違うことを思っているかもしれないけれども、でも、やらなければいけない、やろうという人がこんなにいるんだということがよく分かりました。そう思うと、システムをつくって、枠組みを作るだけでは「理念だけじゃん」と言う人がいたとしても、それが大きな原動力になる可能性は十分にあると思います。分かり合えない人や組織であれば、その枠をしっかりとつくって、あとは一人でやるのではなくてチームで取り組んでいくことは、戦略としては十分にありだなということを経験として感じています。

山田 サコさん、簡潔に、どうされますか。

ウスビ・サコ まず、分かり合えるということを前提にしないです。別に、意見が違っていいし、そこはぶつかってもいいです。ただ、お互いに分かり合えない部分を話し合いたいです。そこは、別に引くとか、合わせるということはありません。分かり合えなかったら、そういうものだと思います。でも、それでも、仕事を一緒にしなければいけなかったら、一緒にします。その姿勢、いわゆる人格とその人の意見は別にします。日本では、分かり合えないイコール、その人を否定すると結構思ったりするんですけども「あなたは人間として尊重するし、認めます。でも、今のこの意見は、私はちょっと理解できない」と言います。向こうも、多分、そうですね。そういうところをどう歩み

寄るかというところですよ。だから、分かり合えることを前提にしないことです。

山田 では、続けて質問、松波さんも1個ぐらい、短めをお願いしたいのですが。

松波 似た質問が幾つか来ていました。それは「学生がちゃんと診断書を持ってくるとか、大学に相談してくれたら対話して合理的配慮をするけれども、それをしてくれない。何ら申し出がないから、こちらが大丈夫かと思っていたら、授業や実習に対応できないケースがある」という質問です。もう一つは「多様性を大事にしようとしたら、レベルを落としてしまう。伝える内容が落ちてしまう」といった質問が複数ありました。

確かに、私も非常勤で授業を行う側として、全員に分かるように話すのは難しいと思うことは、もちろんあります。これは、障害のある学生が受講しているかとか、診断書があるかどうか以前の話です。診断というのはあくまでも目安、本人にとって利益があると思えばもらえばいいのであって「診断書をもらってください」とこちらが言うのは違いますよね。ですので、診断書がないからとか、公の申し出がないから対応しないということではないと思います。明らかに授業に付いていけない、理解が厳しい人たちがいると思ったら、本当に話したいことを厳選して、専門職、研究者としていかに大事なことを分かりやすく伝える工夫をすれば、ほかの学生に対しても必ず利益はあると思います。それで情報が落ちるということは、それほど気にしなくてもいいのではないかと思います。もちろん、そうはいきにくい、最低限これは伝えなければとか、資格がかかっている授業だったら葛藤はあると思いますが、要点を分かりやすく伝えて、あとは、この本を見れば分かるというふうに、意欲があればサブのところは自分でも学習してくれるはずということで、要点を分かりやすく伝える努力は全員のためになるという、奇麗事に聞こえるかもしれないけれども、その努力は怠ったらいけないと思います。

山田 はい、ありがとうございます。日高先生、いかがでしょうか。

日高 教員向けの研修とか、そのときの注意事項みたいなニュアンスのことを頂いています。研修の場が、人にとっては差別発言とか行動をしてきたことを突き付けられる場になってしまって、そちらに気持ちが行ってしまう場合があるのではないのでしょうか。なので、そのときにはどうするかです。今日のテーマに特化してお伝えすれば、LGBTsのことでいくと、女の子同士で仲良く手をつないでいる子が校内にいるわけです。そういう子を見て「おまえら、いつも仲がいいな。まるでレズみたいだな」と、つい言ってしまった。あるいは、それが男子二人であれば「ホモかオネエか」というふうにかからってしまった。それも、つい言ったのではなくて、確信犯で言ってしまったという先生方がおられます。それを言うと、周りの子がどっと笑って、何よりも受けが取れるからです。どっと笑わせることが出来る、教員としての、教室を笑わせたいという思いです。似たような事例はたくさんあります。教員研修を実施すれば、言ってきた自分の発言がどれほどのことだったのかが十分よく分かりますし、その先生が何か新しい取り組みをしてくれないかもしれないけれども、余計なことは言わなくなります。すごく消極的な言い方かもしれないけれども、余計なことを言わなくなってくれるだけで、どれだけ環境が良くなるかということがあります。それは、大学においても全く同じことが言えます。

そう考えると、研修を実施したほうが絶対がいいと思います。ただ、人によっては、その傷つきや、もやもやは残ります。多くの研修に講師としてお邪魔して感じることは、時間に余裕を持って実施している場合、講演後に、教員同士でグループワークをする場合があります。「調査データを色々知ったけれども悪いけれども、正直、理解できない」今日もそういうコメントが何件もありました。「いろいろ聞いたけれども、正直、理解できなかった」それはどうしてなのか等、そういう気持ちを話す場があったほうが、一度話してから帰ったほうが

いいと思うので、講義があった後に30分でもいいので、グループで話をするとか、たまたま隣になった人と今日のことをシェアすることで、それによって解消される場合もあるのではないかと思います。

山田 なるほど、ありがとうございます。サコさん、いかがでしょうか。

ウスビ・サコ 幾つか質問を頂きました。似ているので、まとめて答えたいと思います。

1つは、文化の多様性とか、宗教の問題とか、これから新しい社会がどんどん発展していく中で、違う宗教、共存できないであろう宗教の人たちが入ってきたときにどうするのかという話がありました。これは、例えば移動して、別の国に行って、その社会に入ろうとする人は、何らかの共存意識があるのではないかと思います。わざわざそこに行って、自分の宗教しかやらなくて、ほかの人を否定するというのなら、移動しないほうがいいと思います。難しいのが、地縁社会、血縁社会でない限り、新しい社会構成は、皆さんがどう居場所を開拓して、確立するかが非常に重要です。縄張り意識的な話なのですが、自分の居場所があれば、多分、ほかの人と共存できるのではないかと私は思っています。ただ、先ほどの私の話の中で、フレーム化とかカテゴリー化が一番難しく、来る前からカテゴリー化されています。皆さんもご存じのように、大都市は都市構造自体が差別化されていて「そこに住んでいる人たちは」という話になってしまうと、いつまでも多様な社会がつかれないというイメージがあります。

質問の中に、ドイツの話が出ていました。皆さんもご存じのように、ドイツが移民をたくさん受け入れていて、彼らが労働力として受け入れたのではないかと批判されています。日本も、法的的には、これから外国人労働者が増えるだろうと思います。これが非常に難しいのは、ドイツが「労働力が欲しかったのに、人が付いてきた」と言ってきた、これが重要なのです。多分、労働力だけが歩いてこないのです。そこにやってくるのは、価値観を持っている人、宗教を持っている人、い

ろいろな志向を持っているのです。労働力と同時にこの人たちを受け入れることが、これからの日本社会の課題の1つではないかと思えます。

私は、小学校から「サコ先生、講演に来てください」と、よく言われます。「テーマ何ですか」「4月から、トルコなど、ムスリムの子が来ます。イスラム教らしいので、どうしたらいいか分からないから、研修してほしい」と言われたのです。私はマリ出身ですが、宗教は、その国、その地域によって捉え方が全然違います。私がマリ風に教えて、それをトルコの人に出して、駄目だと言われたらどうするのか。小学校なのだから、その人が来たら、親を集めて、何に注意したらいいかと聞けばいい話です。事前に準備する必要はないです。何でも完璧に準備して受け入れるのではなくて、準備する過程でお互いに関わっていくのが重要だと思います。宗教の話にしても、文化の話にしても、歩み寄るとか、会話するとか、対話姿勢の中で社会構造を変えていくことが大事です。固定的な社会ではないので、どの社会も変化する力はあるはず。そこを信じてやっていったらいいかなと私は思っています。

山田 ありがとうございます。残り1分ほどなので、ここら辺にしたいと思えます。今のお話を聞いていて、大学における新しいコミュニケーションの形をそろそろ編み出して、これまでとは違う組織をつくっていかないと対応できないのかなと思います。組織をつくって、何か問題が起こったら、その長に責任を取らせればいいみたいな発想ではなくて、いろいろなトラブルや事故も起こるだろうけれども、それをみんなで支え合って、助け合ってやっていかなければいけないのではないのでしょうか。

何か一言、言いたいですか。どうぞお願いします。

ウスビ・サコ ごめんなさい、自分の大学の愚痴になりますけれども。私が留学生を増やすと言っていて、思いのほか留学生が集まっています。先生たちが何を要求してくるかという「留学生を指導するのに、通訳の人を入れてください」と言うのです。留学生が10%しか分からなかったら、その10%を理解したらいいのです。通訳を入れると、話が変わったり、回ったりする、これが問題なのです。先生たちは、変わる姿勢があれば、今までの教え方ではなく、新しい教え方を開拓していくって、留学生を指導するとか。留学生だけではなくて、障害者の話で、先生が柔軟性を持っていないのが、今の日本の大学の大きな問題かなと私は思っています。

山田 ありがとうございます。あかたさん、お願いします。

あかた すみません、今の話勝手に続けるのですが、今日は、それぞれ専門分野のある人が集まっていたので、それぞれ専門分野から比較的極端な話をお送りしたと思うのです。でも「LGBTの人って、そうなんだ」ではなくて「LGBTの人って、そうなんだ。では、私は？」と言って、1回、自分に返して考えてほしいのです。私の生きにくさ、そして、普段はマジョリティと言われている学生たちの生きにくさについて1個ずつ跳ね返して、考えていくみたいな感じです。極端なマイノリティの人に、極端に配慮しましょうという話ではなくて、私らをネタに1個ずつのことを考えてほしいのです。それが、大学の新しいコミュニケーションの方法をつくっていかねばならないという話だと思います。どうもありがとうございました。

山田 それでは時間になりましたので終わりにしたいと思います。皆さん、ありがとうございました。

大学における多様性の課題と意識改革 —留学生から大学教員までの経験を通して—

京都精華大学 学長 ウスビ・サコ

スライド1

公益財団法人 大学コンソーシアム京都 主催第24回FDフォーラム
大学におけるダイバーシティ

大学における多様性の課題と意識改革
—留学生から大学教員までの経験を通して—

Oussouby SACKO (ウスビ・サコ)
京都精華大学・学長
2019.03.02
会場：立命館大学 衣笠キャンパス

スライド2

話の流れ

- ・ 私の体験と歩み
- ・ 日本における異文化理解とコミュニケーション
- ・ 多様性・グローバル化の考え
- ・ 大学における多様性の課題と意識改革
- ・ 京都精華大学の取り組み
- ・ まとめ：これからの日本社会の多様性と大学の課題

スライド3

私の体験と歩み

スライド4

私のプロフィール

- ・ マリ共和国生まれ
- ・ 1985年: Lycee Technique de Bamako (高校) を卒業
- ・ 1985年: 中国語言大学 (Beijing Language and Culture University)
- ・ 1986年: 中国・東南大学建築系 (Southeast University, Nanjing)
- ・ 1990年: 中国・東南大学大学院建築研究所に入学
- ・ 1991年3月～9月: 大阪YMCA日本語学校・堂島校にて日本語を学ぶ
- ・ 1991年: 京都大学大学院工学研究科・建築学専攻 (修士・博士課程)
- ・ 2001年: 京都精華大学人文学部
 > 大学院: 人文学研究科 / デザイン研究科 (建築)
- ・ 2008年 Harvard University, Graduate School of Design (Visiting Scholar)
- ・ 2013年4月～2017年3月: 京都精華大学人文学部・学部長
- ・ 2017年4月～2018年3月: 京都精華大学人文学部・総合人文学科長
- ・ 2018年4月: 京都精華大学・学長に就任

スライド5

個人体験とグローバルズム
よく言われよく思われること

- ・ 多様性がわかる
- ・ 多文化共生が理解できる
- ・ 移民である
- ・ 難民である
- ・ グローバルな人間である

→40カ所ほどの国と地域を訪問・居住 (短期・長期)
(アジア:13 アフリカ:12 ヨーロッパ:12 オセアニア:2 アメリカ:2)

スライド6

研究分野

- 建築計画 / 住宅計画
- 環境共生建築 / エコデザイン
- 都市化と住宅政策
- コミュニティ研究
- 都市再生 / 都市整備
- カフェ空間 / 町家

スライド7

たまたま話せることば

- バンバラ語・マンディカ語（母語）・ソニンケ（民族語）
- フランス語（公用語）
- 英語（第1外国語）
- ロシア語（第2外国語）（ほとんど忘れた）
- 中国語（勉強・生活言語）
- 日本語（勉強・生活言語）

スライド8

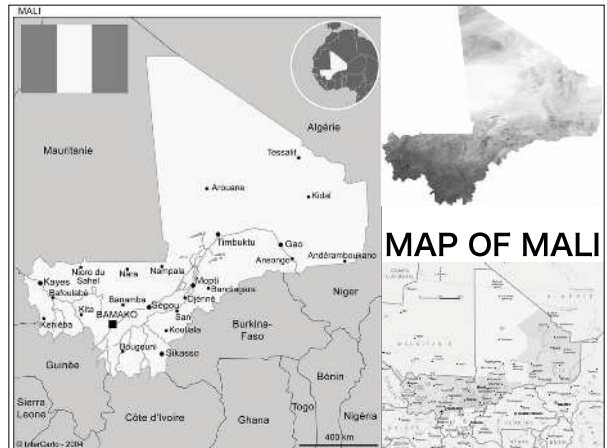
集まって住む形の変化と動向 空間人類学

多様化する現代コミュニティの構造

スライド9



スライド10



スライド11

アフリカのフランス語圏

スライド12

マリの学校教育と制度

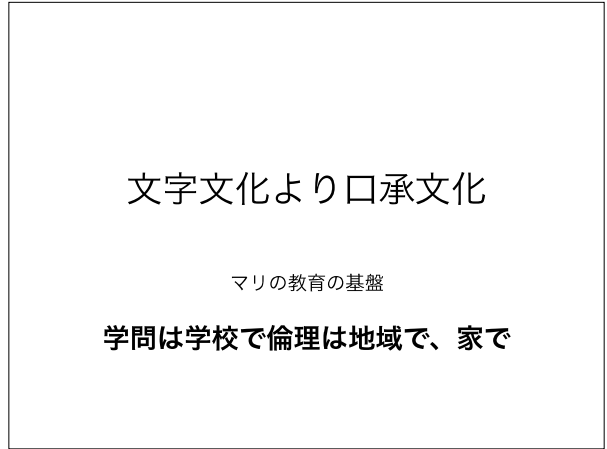
| 年齢 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|------|---|-----|---|---|---|---|---|-----|----|----|----|-----|----|----|----|----|
| マリ | | 幼稚園 | | | | | | 小学校 | | | | 中学校 | | | | 高校 |
| フランス | | 幼稚園 | | | | | | 小学校 | | | | 中学校 | | | | 高校 |

小学校 : 6年
中学校 : 3年
高等学校 : 3年

スライド 13



スライド 14



スライド 15



スライド 16



スライド 17



スライド 18



スライド 19



スライド 20



スライド 21



スライド 22



スライド 23



スライド 24

他者と出会う
 自分を再発見
 異文化⇔自文化

スライド 25



スライド 26



スライド 27



スライド 28



スライド 29

日本における異文化理解とコミュニケーション

異文化受容と他者指定

スライド 30

| あったことがある | | | | |
|-----------|---------------|----------|----------------|-----------|
| 見た目 | 性格 | 経歴・学歴 | 特徴 | 印象 |
| 背が高い | しゃべりやすいきさく | 建築学のプロ | 饒舌・話が長い | しゃべりかけにくい |
| トトロ | おもしろい | 人文学部のトップ | 声が高い | |
| キュート | やさしそう | 知的 | 日本語がうまい | |
| 外国の人 | よい人 | | 新聞に載っていたのを見た | |
| ハンチング・帽子 | 手厚い | | 授業についていけるが大変そう | |
| よく食べそう | ユーモア | | 3時間しか寝ない | |
| 力持ち、強そう | フレンドリー | | 世の中を別視点から見る | |
| アフリカ | けじめがある | | 物知り | |
| アラブの石油王 | 頑固 | | すごい学歴 | |
| 蔑しそう | 物事に集中したら止まらない | | | |
| 生徒に好かれている | 陽気 | | | |
| 黒い | 真面目 | | | |
| 笑顔 | お茶目 | | | |
| おこると怖そう | しっかりしている | | | |
| かっこいい | | | | |
| ハンサム | | | | |
| 手のひらが白い | | | | |
| マフィア | | | | |

スライド 31

| あつたことがない人 | | |
|--------------|---------------|-----------------|
| 見た目 | 性格 | 特徴 |
| 大きい、がっしり | 優しそう、おだやか | サンタさんを信じてそう |
| 外国人 | 面白い人 | 休日に逆立ちしてそう |
| 帽子かぶってる、似合う | しっかりしてそう | ピンクが好きそう |
| 黒い | 人当たりがよさそう、社交的 | リンゴの芯食べそう |
| チャームポイントはつむじ | 明るい、陽気 | リズム感よさそう |
| ダンディー | 気遣いができる | いろいろな国の言葉を知ってそう |
| お金持ちそう | 厳しくはない雰囲気 | |
| 力持ち、強そう | キャラが濃い | |
| 笑顔が素敵 | | |
| 短髪 | | |
| シャツがまぶしい | | |

スライド 32

異文化認識と文化スキーマ

スキーマ理論によれば、人間は自分の体験したことを長期記憶に保存し、それが知識として組織化され、それに基づき行動を起こすことになる

スライド 33

異文化コミュニケーション能力の条件

Chen & Starosta (1998)

- 1) 個人的特性 (personal attributes)
- 2) コミュニケーションスキル (communication skills)
- 3) 心理的適応 (psychological adaptation)
- 4) 文化的気づき (cultural awareness)

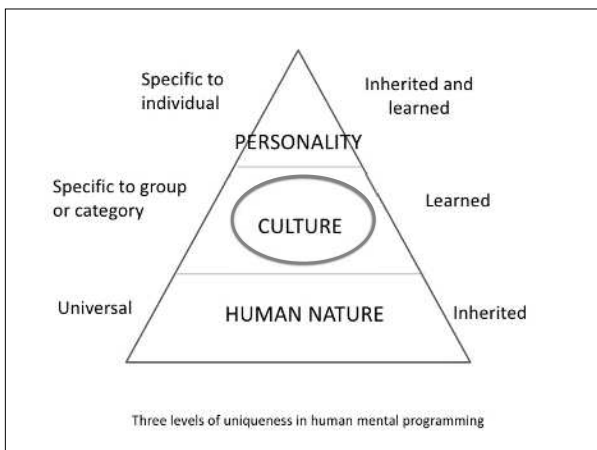
スライド 34

文化とは何か？

Geert Hofstede
(Cultural Dimension → 文化のはかり方)

オランダ・文化人類学者・異文化研究

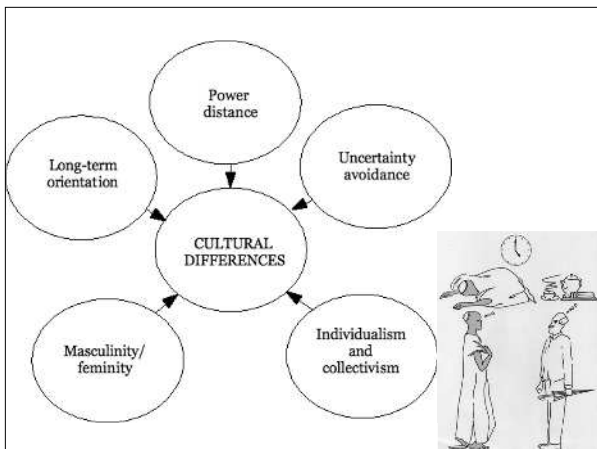
スライド 35



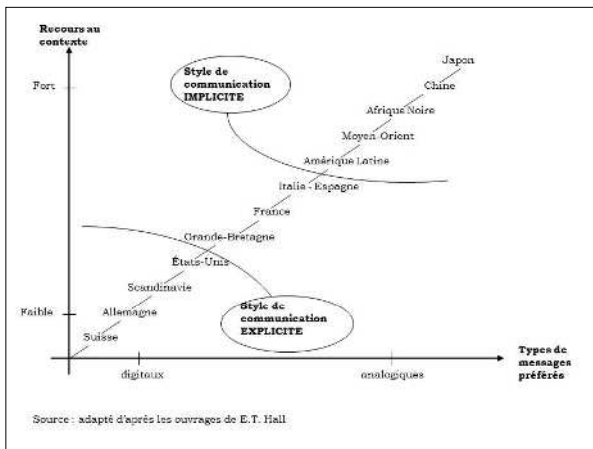
スライド 36

異文化と接する日本人 独特の課題

スライド 37



スライド 38



スライド 39

多様性・グローバル化の考え

スライド 40

人間的差別は近現代の概念

- ・ 世界人権宣言は1947年
- ・ ネガティブな概念として使われ始めたのは1950年代
- ・ 経済的な構造（資本主義社会の構造）

スライド 41

人権の普遍性、平等性

人権は、すべての人が、いつでも、どこでも、同じように持っていると考えられます。人権は、平等にそして無条件に、尊重されるはず。貧富、社会的地位の区別なく、また社会への貢献度に関わりません。人種、性別、国籍、出自、信条、政治的意見などの理由による差別は許されません。

スライド 42

世界人権宣言ってなに？

- ・ 世界人権宣言は、すべての人間が生まれながらに基本的人権を持っているということを、初めて公式に認めた宣言です。
- ・ 1948年12月10日、フランス・パリで開かれた第3回の国際連合総会で、「あらゆる人と国が達成しなければならない共通の基準」として採択されました。
- ・ この宣言の中には、「自由権」と「社会権」がともにうたわれています。「自由権」として、身体の自由、拷問・奴隷の禁止、思想や表現の自由、参政権など、「社会権」として、教育を受ける権利や労働者が団結する権利、人間らしい生活をする権利などがふくまれています。

<https://www.amnesty.or.jp/human-rights/what-is-human-rights/universal-declaration.html>

スライド 43

多様性と「自由」の問題 多様性受容と社会的スティグマ

『スティグマの社会学』
アーヴィング・ゴフマン (1963)

スライド 44

文化の多様性Vs多文化共生

世界の様々な出来事にみる多文化共生の課題

スライド 45

世界情勢と多文化「強制」の事例

- ・ コロニアリズムとポスト・コロニアリズム(戦争とポスト戦争)
- ・ モダニズムとポスト・モダニズム
- ・ 世界のアイデンティティクライシスの60年代(世界Vs地域)
- ・ 冷戦(二極化)とポスト冷戦(地域統合の魅力と可能性→多様性と多文化共生)
- ・ 9.11以降の西洋(西欧的グローバルスタンダードの強要)2001年9月11日と世界秩序の転換/イラク戦争→サッダーム・フセイン(アルカイダの存在とグローバリズム)
- ・ 世界経済の不安定と社会構造の崩壊→一極化(2008.9!リーマン・ショック)
- ・ 2010年12月18日に始まったチュニジアのジャスミン革命から始まったアラブの春
- ・ 2011年10月20日ムアンマル・アル=カッザーフィーの死と西アフリカの問題
- ・ シリア危機(騒乱?戦争?) (ISの誕生とテロの脅威の拡大(文化に対するテロ))
- ・ 2015.1.7シャルリー=エブド事件)
- ・ →ISの存在とグローバリズム
- ・ 2015.11.13 パリ同時多発テロ事件とその後
- ・ ブルキニ問題

スライド 46

多様性と多文化主義の違い

スライド 47

定義と概念の相違

- ・ 多様性とは、人種、性別、宗教、性的指向、社会経済的背景、および民族性など、個人間に存在する違いを指す。
- ・ 多文化主義は、複数の文化的伝統が社会で受け入れられるだけでなく促進される状態をいう。

スライド 48

文化の多様性vs多文化共生

スライド 49



スライド 50



スライド 51

フランスのブルキニ問題
ライシテ原則

- フランスはこの夏、「ブルキニ問題」に揺れた。ニースやカンヌなど地中海に面する自治体の首長が海水浴場でのブルキニの着用を禁止し、違反者には罰金を課す命令を相次いで出したことのが是非が問われた。
- ブルキニとは、ムスリム女性の全身を覆う着衣「フルカ」と水着の「ビキニ」を掛け合わせた造語で、顔を除く頭部から足首までの全身を覆う水着である。頭髪や肌の露出が禁じられるムスリム女性のために開発された。
- ブルキニとは、ムスリム女性の全身を覆う着衣「フルカ」と水着の「ビキニ」を掛け合わせた造語で、顔を除く頭部から足首までの全身を覆う水着である。頭髪や肌の露出が禁じられるムスリム女性のために開発された。

スライド 52



スライド 53

多様性受容と社会的スティグマ

多文化主義と多様性（国民性）

VS

多文化主義と多様性（個人）

スライド 54

大学における多様性の課題と意識改革

主体性+協調性=協働性

スライド 55

主体性と協調性の両立の課題

- ・ 意見を言わないのが美德
- ・ 物事を批判的に捉えない
- ・ 人に合わせることがトラブル少ない
- ・ 信頼関係の作り方に困りやすい
- ・ 自主性がない
- ・ コミュニケーション(話す・聞く・尋ねる)が難しい
- ・ 能動的に行動しない
- ・ 批判的思考(Critical Thinking)の大切さを考えない

スライド 56



スライド 57

京都精華大学の精神

京都精華大学は、「これからの人類史の展開に対して責任を負い、人類社会、あるいは、世界と日本に尽くそうとする自立した人間の育成」を建学の理念として掲げています。

「人間を尊重し人間を大切にすることを教育の基本とし、学問と芸術によって、人類社会に尽くそうとする自立した人間の形成を目的とする」という大学の使命に示すとおりです。

学則第1条には「広く知識を授けるとともに、深奥な学問と芸術を研究・教授し、よりよき社会人としての人間形成を行う」

京都精華大学は「日本国憲法および教育基本法を貫き、世界人権宣言の背骨」をなす「人間尊重」を基本哲学としています。そして、「人間尊重」を実現するありかたが「自由自治」であると考えています。

スライド 58

掲げたのは二つの旗 人間尊重と自由自治の

精神

人間を尊重し、

人間を大切にすること

を基本理念とする



学内における

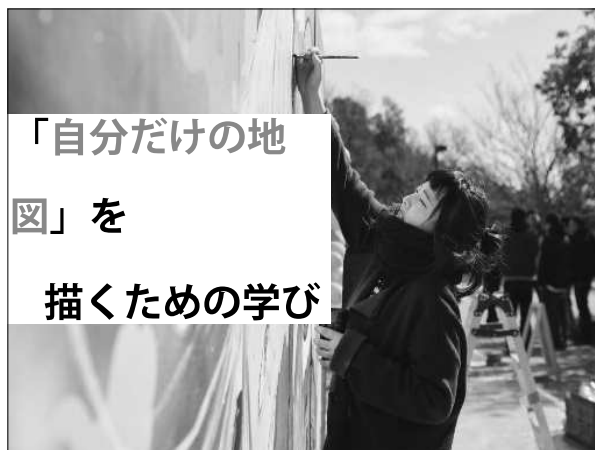
学生の自由と自治は

尊重される

スライド 59



スライド 60



スライド 61



スライド 62

2017年4月
ダイバーシティ推進センター発足

2018年4月
ダイバーシティ推進宣言

スライド 63

ダイバーシティ推進宣言2018

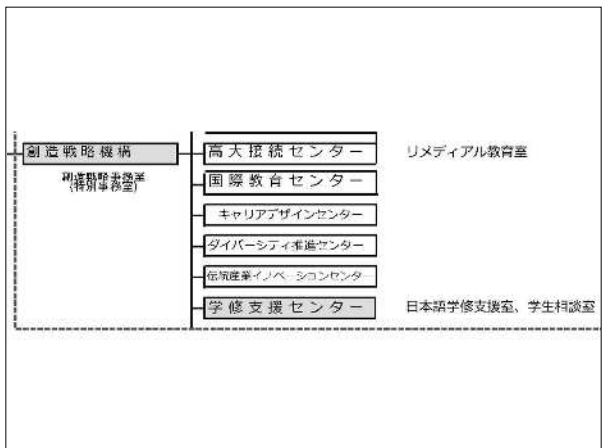
京都府立大学は、自由自治を建学の理念に掲げ、世界人権宣言にもとづく人間尊重を教育の基本理念とする大学として、学生・教員・職員をはじめとする全構成員が、互いの差異を通じてともに成長してゆく組織を目指します。そのために、本学ではダイバーシティを「多様なバックグラウンドや属性を持つ人々が違いを尊重し合い、対等に機会が開かれること」と定義し、これを推進します。

年齢、人種、性別、身体的特徴、性表現など表面的に認識しやすいものから、国籍、宗教、家庭環境、出自、働き方、性自認、性的指向など表面からは認識されにくいものまで、私たちは1人1人異なる属性を尊重しているはずですが、誰もが多様な差異がある、という考えに立ち、一部のバックグラウンドや属性を理由にした不自由、差別や排除がないキャンパス環境を、授業・教育・研究・教務の観点から活動方針に沿って着実に整えます。

本学の考えるダイバーシティ推進とは、制度や仕組みの整備のみを指すものではありません。人間の多様性に触れる機会を学内の様々な場面で継続的に設けることで、共生の意識を醸成します。違いを理解しようとするプロセスで生まれる「価値観の変化」や「他者への想像力」こそが新しい発見や思考につながり、構成員全体の創造性を高めると考えるからです。変化し続け不安定さが増す今後の世界において、新しい価値をもたらすことができる大学であるために、ここにダイバーシティのさらなる推進を宣言します。

2018年4月 学長ウズビ サコ

スライド 64



スライド 65

多様性・国際交流・留学生対応

本学の在籍者の約11%が留学生である。2018年度、留学生が入学者の約20%を占めている。昨年度までのグローバルビジョンでは、国際交流拠点の設置、国内学生と留学生のミックスした国際交流寮の開設などを行ってきた。また、ダイバーシティ推進宣言をも発表し、大学の多様性と国際化推進に積極的取り組んできた。今年度、既存の施設に加えて、日本語学修支援室を設けるなど、キャンパスの国際化を図っている。

スライド 66

約20カ国から400人ほどの留学生が共に学ぶ。
今年の新入生の約20%は留学生

スライド 67



スライド 68



スライド 69



スライド 70



スライド 71



スライド 72



スライド 73



スライド 74

これからの京都精華大学

スライド 75



スライド 76

数値的目標

- ・ 大学の改革→理念の再確認と実現
- ・ ダイバーシティとSDG's→5年以内に全面的適用
- ・ 留学生→40%
- ・ 外国人教員の割合→30%
- ・ 外国籍職員の割合→5%
- ・ 女性役職者の割合→30-40%
- ・ 多様化カフェ・食堂の数→5カ所

スライド 77

iC-Cube
(Inter-Cultural Communication Commons)

- Exchange Commons, Language Commons and a Classroom
- International Student Staff host lunch time sessions to learn language and culture during the semester.
- International seminars and international exchange events are organized in this venue.

スライド 78



スライド 79



スライド 80



スライド 81



スライド 82

iC-Cube Kyoto Seika University

- iC-Cube is a space at Seika for events, conversation hours, and parties to connect people internationally! Follow & like for updates & upcoming event info.

スライド 83

iC-Cube July 2018

- JULY 4th (水) - KAMO TOMATO JAM PARTY 12:10-12:50PM LEARN ABOUT "KYO-YASAI"
- JULY 4th (水) - NANA HIROSE AND KAZUMA NAGATANI MAKING IT AS AN ARTIST OVERSEAS 6-7PM
- JULY 9th (月) - MIXED-RACE OKINAWAN IDENTITY CONVERSATION w/LAURA KING 6-7:30PM
- JULY 24th (水) - FEMINISM AND JAPAN PART 2 12-2:00PM WITH ALEXANDRA PERNAU

スライド 84

iC-Cube LUNCH HOUR
OCTOBER 2018 EVERY DAY 12:10-13:00

December 2018
iC-Cube

- MONDAY-KOREAN HOUR WITH SOE HEE RIM
- TUESDAY-ENGLISH WITH KASAH
- WEDNESDAY-ENGLISH HOUR WITH REBEKA ZENHUB
- THURSDAY-ENGLISH WITH ZACK
- FRIDAY-EXCHANGE STUDENT PRESENTATIONS WITH ZACK W

10月

- 1日 - "WELCOME VOLKSWAGEN" (BUSINESS)
- 2日 - "SELF-INTRO"
- 3日 - "GAMES/PRESENTATIONS"
- 4日 - "KOREAN FESTIVAL" (DANCE)
- 5日 - "DANCE"
- 6日 - "GAMES/PRESENTATIONS"
- 7日 - "USA SHOW" (REAL LIFE)
- 8日 - "HAPPY"
- 9日 - "GAMES/PRESENTATIONS"
- 10日 - "USA SHOW"
- 11日 - "HAPPY"
- 12日 - "GAMES/PRESENTATIONS"
- 13日 - "USA SHOW"
- 14日 - "HAPPY"
- 15日 - "GAMES/PRESENTATIONS"
- 16日 - "USA SHOW"
- 17日 - "HAPPY"
- 18日 - "GAMES/PRESENTATIONS"
- 19日 - "USA SHOW"
- 20日 - "HAPPY"
- 21日 - "GAMES/PRESENTATIONS"
- 22日 - "USA SHOW"
- 23日 - "HAPPY"
- 24日 - "GAMES/PRESENTATIONS"
- 25日 - "USA SHOW"
- 26日 - "HAPPY"
- 27日 - "GAMES/PRESENTATIONS"
- 28日 - "USA SHOW"
- 29日 - "HAPPY"
- 30日 - "GAMES/PRESENTATIONS"
- 31日 - "USA SHOW"

SPECIAL EVENT!
29th (月) = CAPOEIRA WORKSHOP

14 12:10-13:00 Student presentation about DENMARK

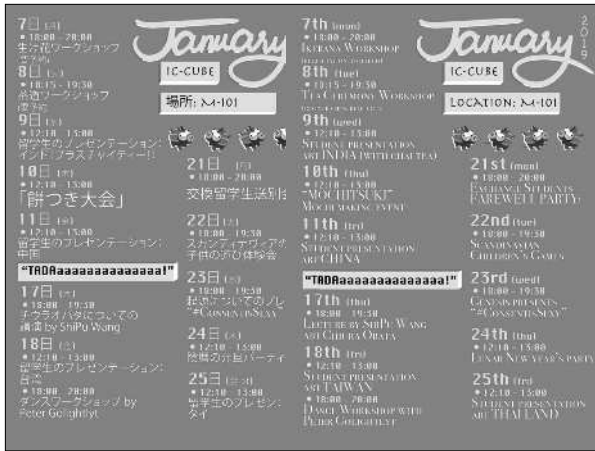
20 12:10-13:00 HANUKKAH! (Jewish foods)

21 12:10-13:00 Student presentation about INDIA

26 18:00-19:30 Artist talk by Hiraki Yamamoto

27 12:10-13:00 American Hot + Apple Cider!

スライド 85



スライド 86



スライド 87



スライド 88



スライド 89



スライド 90



スライド 91



スライド 92

人文学部ラーニング・commons CASAの活動

・担当教員 : 田村有香 小松正史 恵阪友紀子

・CASA学生スタッフ

(前期) 4年生 奥野美奈子 佐藤理生 財田隼冬 中川祐太郎
長谷川さくら 春名緑 藤田隆一朗 宮西良英

(後期) 3年生 秋重 愛海 磯優里菜 小川敦也 川端真由
北村真梨奈 三田村慶郎 徳美咲都

2年生 角田真理子 下地優香

スライド 93

人文学部支援チーム Casa

授業や学生生活などに困っていることはありませんか？
支援チーム Casa の学生スタッフが助けるのにかかります！
Casa のスペースは授業でも自由に使えるので、
レポート作成やミーティングなどに、ぜひ活用してください！
場所：清風館地下
スタッフがいいる時間：月曜・水曜・金曜の12時～16時

【 Casa で出来ること 】

- ・一眼レフ、ビデオカメラ、三脚の貸し出し
- ・最新のパソコンの貸出・修理、貸し出しの受付
- ・パソコンの基本操作のレクチャー
- ・Word, Excel, PowerPoint, Adobeソフトの無料貸出ソフトのダウンロード
- ・パソコン、プリンター、ペンタブ、スキャナー、高画質機の使用

人文学部が得意な分野のサポートも承ります。

- ・ポット、レンズの使用
- ・書籍類の貸出・修理の受付
- ・レポート、フィールドワークの相談

レポート作成や、フィールドワークの相談、書籍の貸出・修理の受付は予約制です！

人文学部支援チーム Casa

あなたの知らない
～フィールドワークの世界～

フィールドワークとは、野外調査やフィールドワークのことです。フィールドワークは、フィールドワークのフィールドワークのことです。

目的：フィールドワークの目的は、フィールドワークの目的です。

フィールドワークの種類：フィールドワークの種類は、フィールドワークの種類です。

フィールドワークの準備：フィールドワークの準備は、フィールドワークの準備です。

フィールドワークの注意事項：フィールドワークの注意事項は、フィールドワークの注意事項です。

スライド 94



スライド 95

まとめ

これからのグローバル社会の生き方

スライド 96

日本で感じる文化の違い・意識のギャップ

- ・ アフリカ出身者として日本で生活するにあたって
- ・ ムスリム（イスラム教）として日本で生活すること
- ・ 外国人教師として日本の大学で教えること
- ・ 日本で組織を設立することにあたって
- ・ 組織の役職者としての位置付け（日本人学部長との違い）
- ・ 異文化を持つ日本人としての存在

スライド 97

《ダイバーシティを否定すると社会はどうなるのか?》

スライド 98

国民国家における国民性・多様性と多文化共生

- ・多文化共生を認めない国民国家の終焉
- ・国民国家における国民性と多様性
- ・地域性と多文化共生の可能性(オリエンタリズムの再考)
- ・国民国家とグローバリズムの共存

スライド 99



LGBTs が思春期・青年期に直面する生きづらさ

宝塚大学 看護学部 教授 日高 庸晴

スライド 1

LGBTsが思春期・青年期に直面する生きづらさ

宝塚大学看護学部 教授
日本思春期学会 理事
厚生労働省エイズ動向委員会 委員
日高 庸晴

研究結果概要ホームページ <http://health-issue.jp>
法務省チャンネル <http://y2u.be/G9DhghaAxlo>

Yasuharu HIGAKI, Ph.D.

スライド 2

| 「性的指向と性自認」に関連する国の主な動き | |
|-----------------------|--|
| 2002年 | 法務省 人権教育・啓発に関する基本計画 |
| 2003年 | 法務省 性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律 |
| 2008年 | 文科省 人権教育の指導方法等の在り方について |
| 2009年 | 法務省 啓発活動年間強調事項 |
| 2010年 | 文科省 児童生徒が抱える問題に対しての教育相談の徹底について |
| 2010年 | 内閣府 子ども・若者育成支援推進本部 |
| 2012年 | 内閣府 自殺総合対策大綱改正 |
| 2013年 | 文科省 学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査 |
| 2015年 | 文科省 性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について |
| 2015年 | 内閣府 第4次男女共同参画基本計画 |
| 2016年 | 文科省 性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教員向け） |
| 2017年 | 厚労省 改正男女雇用機会均等法 |
| 2017年 | 文科省 いじめ防止対策推進法「いじめの防止等のための基本的な方針」改正 |
| 2017年 | 厚労省 児童養護施設等におけるいわゆる「性的マイノリティ」の子どもに対するきめ細かな対応の実施等について |

スライド 3

LGBT/性的マイノリティとは？
レインボーフラッグはLGBTプライドの象徴

| | | |
|-------|---------------|--------------------------------|
| 1.70% | L Lesbian | } Sexual Orientation (性的指向) |
| 1.94% | G Gay | |
| 1.74% | B Bisexual | |
| 0.47% | T Transgender | } Gender Identity (性自認) |

博報堂DYホールディングスLGBT総合研究所では、LGBTに関する意識調査を実施。全国の20～59歳の10万人（有効回答者数89,366人）を対象に実施したスクリーニング調査の結果、5.85%がLGBT

スライド 4

同性愛者、両性愛者の人口比率

- これまでの性的な魅力を感じる対象に
「同性のみ」あるいは「同性と異性（女性）の両方」と回答した割合 **3.7%**
- これまでの性経験の相手が
「同性のみ」あるいは「同性と異性（女性）の両方」と回答した割合 **2.0%**
- 「性的な魅力を感じる」「同性との性経験」のいずれか・両方を回答した割合 **4.3%**

厚生労働省エイズ対策研究事業
男性同性間のHIV感染対策とその介入効果に関する研究（研究代表者：市川誠一）
2009年2月に実施【東北・関東・東海・近畿・九州に在住の調査会社登録名簿】
20～60歳未満の男性（有効回答数1,659人、有効回収率44.8%）

スライド 5

日本ではどうなっているのか？

●例えば、以前の東京都知事による発言

2010年
「テレビなんかにも同性愛者が平気で出ているでしょ。日本は野放図になり過ぎている」「どこかやっぱり足りない気がする。道徳とかのせいでしょう。マイノリティは気の毒ですよ」

2013年 「やっぱり同性愛の人間っていろいろはかわいそうなんだよ」

2017年8月2日（石原氏のツイッター）
最近、女装した男のテレビタレントが大流行だが、あれは一体どう言うことなのだろうか。さっぱり訳が分からない。世の中が衰退し、何でもありと狂ってきた証なのだろうか。

●マスメディアでの扱い | パラエティ番組と社会面の記事のギャップ

| | |
|--|---|
| 差別的意味合いを含むNGな言葉 (しかし放送禁止用語になっていない) オネエ、オカマ、ホモ、レス、オナベ | 無神経な会話と受け取られる 「結婚しないの？」 出産に関すること などなど |
|--|---|

こういった社会において、当事者の子どもたちは、自己肯定感と自尊感情を育てていくことが出来るのだろうか？

スライド 6

**性同一性障害に係る児童生徒に対する学校の支援の事例
(2015.4.30 文部科学省通知)**

| 項目 | 学校における支援の事例 |
|--------|---|
| 服装 | 自認する性別の服装・衣服や、体操着の着用を認める。 |
| 髪型 | 標準より長い髪形を一定の範囲で認める（戸籍上男性）。 |
| 更衣室 | 保健室・多目的トイレ等の利用を認める。 |
| トイレ | 職員トイレ・多目的トイレの利用を認める。 |
| 呼称の工夫 | 校内文書（通知表を含む。）を児童生徒が希望する呼称で記す。自認する性別として名簿上扱う。 |
| 授業 | 体育又は保健体育において別メニューを設定する。 |
| 水泳 | 上半身が隠れる水着の着用を認める（戸籍上男性）。補習として別日に実施、又はレポート提出で代替する。 |
| 運動部の活動 | 自認する性別に係る活動への参加を認める。 |
| 修学旅行等 | 1人部屋の使用を認める。入浴時間をずらす。 |

スライド 7

海外の先行研究

健康に関わる問題が山積み

社会的ストレス / 少数者ゆえのストレス

- 精神的健康状態が悪い
抑うつや不安傾向が他集団より高い
- 慢性的な精神的ストレス
- いじめ被害経験
- 自殺未遂率
10代の自殺者の3割は性的指向と関連
- 性的被害割合の高さ
- アルコール・薬物使用割合の高さ

HIV感染リスク行動の関連要因

- 年齢
- 抑うつ
- 自尊感情の低さ
- 自己否定的な情緒状態
- 孤独感の強さ
- 性的パートナーの数
- 風営施設利用
- アルコール使用
- 薬物使用

など

スライド 8

2016年調査 国内最大規模 1万5千人規模の全国調査

全体の88%が20~40代、47都道府県からの回答 回収数16,670件、有効回収数15,141件（海外在住者77名含む）、本日の報告は国内在住者15,064件に限定

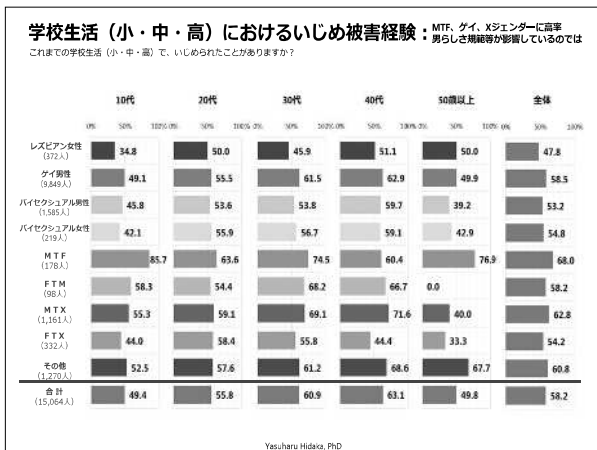
いじめ被害・不登校・自傷行為・自殺念慮・自殺未遂 生涯経験率

| 経験率 | レスビアン 372人 ¹⁾ | ゲイ 9,849人 ¹⁾ | バイセクシュアル (男性) 1,585人 ¹⁾ | バイセクシュアル (女性) 219人 ¹⁾ | トランスジェンダー (MTF) 178人 ¹⁾ | トランスジェンダー (FTM) 98人 ¹⁾ |
|-------|---------------------------------------|---------------------------------------|--|--|--|---|
| いじめ被害 | 47.8% ¹⁾ 10代では 34.8% | 58.5% ¹⁾ 10代では 49.1% | 53.2% ¹⁾ 10代では 45.8% | 54.8% ¹⁾ 10代では 42.1% | 68.0% ¹⁾ 10代では 85.7% | 58.2% ¹⁾ 10代では 58.3% |
| 不登校 | 23.4% ¹⁾ 10代では 30.4% | 19.6% ¹⁾ 10代では 28.8% | 17.1% ¹⁾ 10代では 24.6% | 26.9% ¹⁾ 10代では 31.6% | 33.1% ¹⁾ 10代では 57.1% | 34.7% ¹⁾ 10代では 58.3% |
| 自傷行為 | 23.1% ¹⁾ 10代では 47.8% | 8.6% ¹⁾ 10代では 16.9% | 8.1% ¹⁾ 10代では 15.3% | 24.2% ¹⁾ 10代では 42.1% | 15.2% ¹⁾ 10代では 42.9% | 33.7% ¹⁾ 10代では 50.0% |
| 自殺念慮 | — | 65.9% ²⁾ 10代では64.7% | — | — | — | — |
| 自殺未遂 | — | 14.0% ²⁾ 10代では16.2% | — | — | — | — |

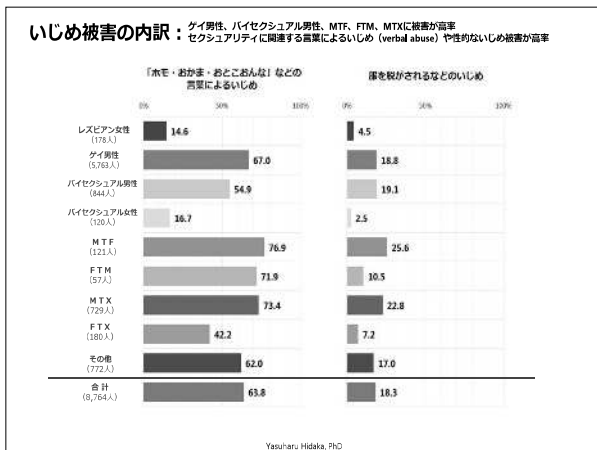
異性親男性に比較してゲイ・バイセクシュアル男性の自殺未遂リスクは5.98倍高い (Hidaka et al, 2008)
性的指向を友達にカミングアウトしている人はリスクが高く、6人以上にカミングアウトしていると、自殺未遂リスクは3.2倍高い (Hidaka et al, 2006)

1) 日高直樹 (2016) LGBT当事者の意識調査
2) 日高直樹、木村博和、市川謙一 (2007) 厚生労働科学研究費補助金エイズ対策研究推進事業「ゲイ・バイセクシュアル男性の健康とサポート」有効回答数5,731人

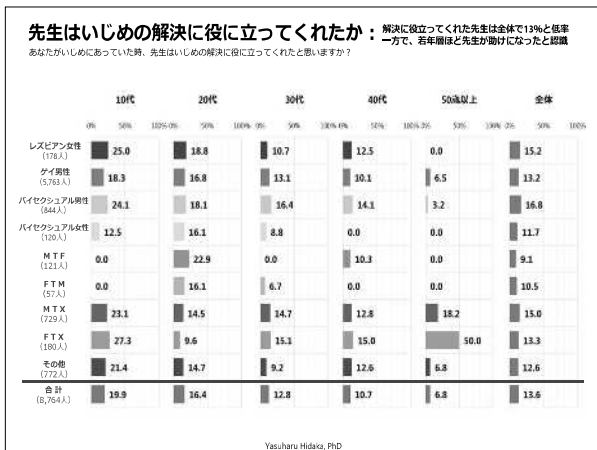
スライド 9



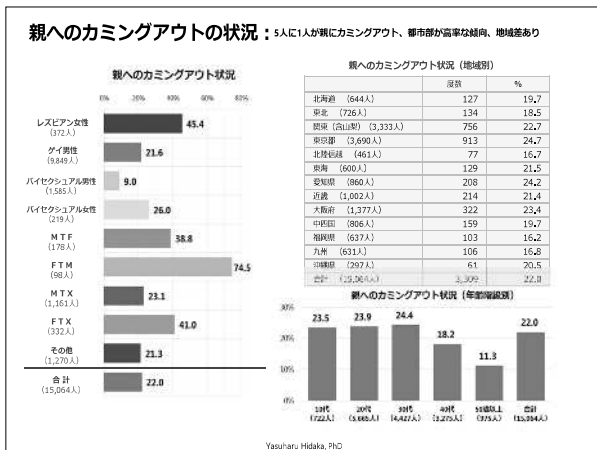
スライド 10



スライド 11



スライド 12



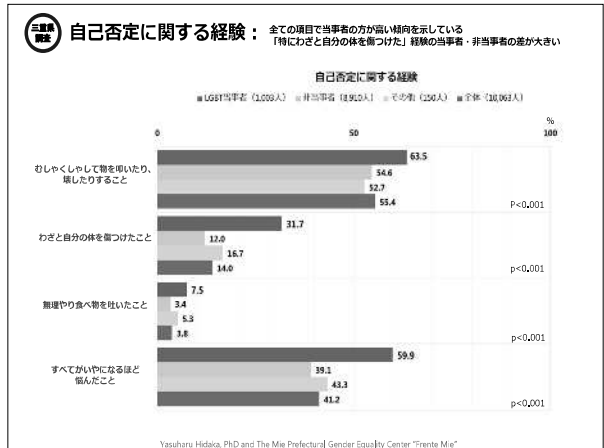
スライド 13

多様な性と生活についてのアンケート調査 三重県立高校(全日制)56校中49校参加、2017年実施
対象は高校2年生 配布数11,144名、回収数10,560名、有効回収数10,063名、有効回収率90.3%

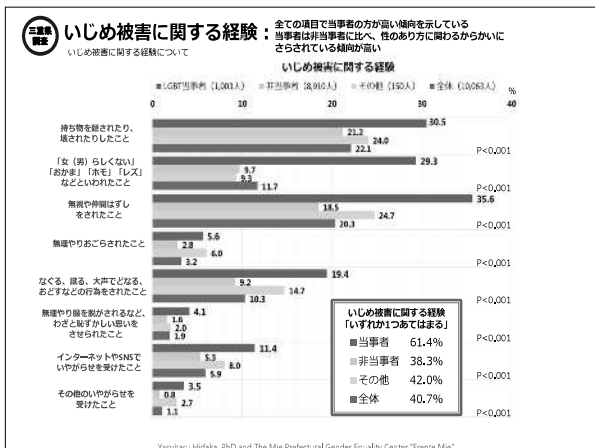
| | セクシュアリティの分類 | 割合 | 回答内容 |
|-----------------------------------|-----------------|-------------------|--|
| 非当事者 88.5% (8,910人) | ヘテロセクシュアル 女性 | 43.8% (4,412人) | 「体の性」と「心の性」に「女性」と回答し、「好きになる人の性」に「男性」と回答した人 |
| | ヘテロセクシュアル 男性 | 44.7% (4,498人) | 「体の性」と「心の性」に「男性」と回答し、「好きになる人の性」に「女性」と回答した人 |
| LGBTs 当事者 10.0% (1,003人) | LGBT | 2.8% (281人) | ・「体の性」と「心の性」に「女性（男性）」と回答し、「好きになる人の性」に「女性（男性）」と回答した人 ・「好きになる人の性」に「男性、女性両方」と回答した人 ・「体の性」に「女性（男性）」と回答し、「心の性」に「男性（女性）」と回答した人 |
| | Xジェンダー | 5.0% (508人) | 「心の性」に「男性とも女性とも決めていない・わからない・この選択肢の中にあてはまるものがない」と回答した人 |
| | クエスチョニング | 2.1% (214人) | 「体の性」と「心の性」に「女性（男性）」と回答し、「好きになる人の性」に「わからない」と回答した人 |
| その他 | その他 | 1.5% (150人) | 「体の性」と「心の性」に「女性（男性）」と回答し、「好きになる人の性」に「好きになる性がない・この選択肢の中にあてはまるものがない」と回答した人 |

Yasuhiro Hidaka, PhD and The Mie Prefectural Gender Equality Center "Trente Mie"

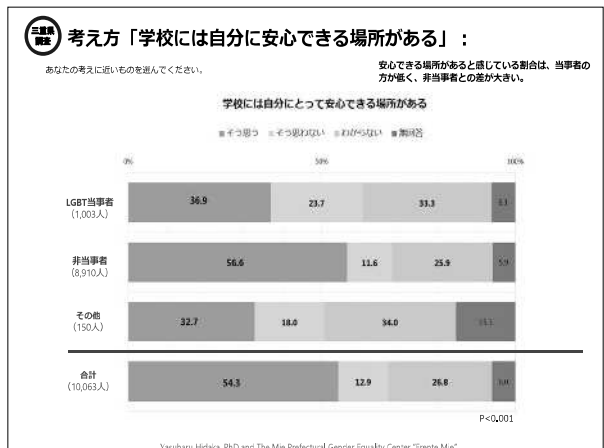
スライド 14



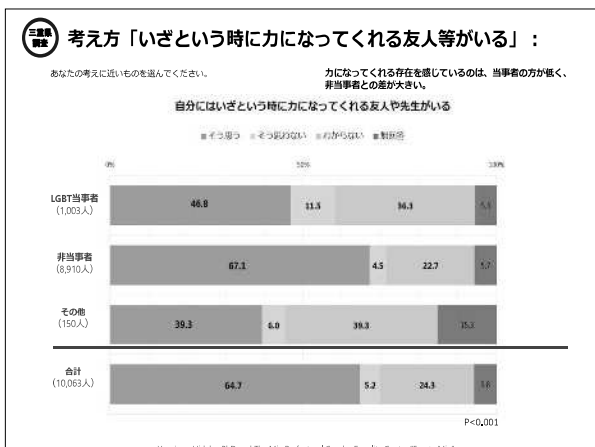
スライド 15



スライド 16



スライド 17



スライド 18

安心して話すことができるためには

誰が性的マイノリティの当事者なのか、分からない

当事者の彼らにとっては、誰が本当の理解者かわからない

“性的指向や性別違和を言ってくれないから” “話してくれない”
 “話してくれたらいいのに” こういった言葉や気持ちで、学生を責めないこと

性的指向や性別違和を知らなければ支援できないと言うのではなく、
多様性を尊重する環境を整備すること、それ自体が支援になっていく

①FD/SD研修の実施
 ②教員が性的指向や性自認、LGBTについてポジティブな発言をする
 ③カリキュラム編成、講義/学内における不規則発言は放置しない

キミの選んだ人生なら、精一杯応援するから！
 ↑言わない方がいい 思春期の当事者らは「選んだ」とは思っていないことが大半

大学に集う人々の多様性にいかに向き合うか ～合理的配慮は「転ばぬ先の杖」か？～

立命館大学 生存学研究センター 研究員 松波 めぐみ

スライド1

【2018年度FDフォーラム 大学におけるダイバーシティ シンポジウム①】

大学に集う人々の多様性に いかに向き合うか

～合理的配慮は「転ばぬ先の杖」か？～

2019.3.2
松波めぐみ
(立命館大学生存学研究センター客員協力研究員)

スライド2

0. 今日お話ししたいこと

- ・障害のある学生は増えている？
- ・障害者差別解消法(2016年～)により、障害学生への配慮をしなくならなかった？
- ・合理的配慮とは、「転ばぬ先の杖」なのか？
- ・教員は合理的配慮を「おこなう」側なのか？

スライド3

1. 自己紹介

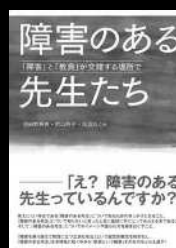
- ・専門: 人権教育、障害学(disability studies)
- ・非常勤講師歴16年(人権論、障害者と人権 等)
- ・京都府で障害者差別を禁止する条例づくりの運動の事務局を担う(2009年～)

⇒障害者差別解消法 等を広める研修の旅へ
(研修・講演、教材づくり)

スライド4

1. 自己紹介・おまけ

- ・16人の小・中・高・支援学校の先生へのインタビュー
(視覚、聴覚、肢体、発達障害、GIDの先生)
をもとに出版。



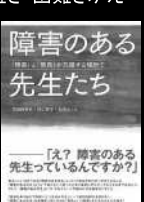
『障害のある先生たち—「障害」と「教員」が交錯する場所で』
羽田野真帆・照山絢子・松波めぐみ編
(生活書院)
2018.3.1発売

スライド5

1. 自己紹介・おまけ (本書を紹介する理由)

①教員という職は「障害学生」がとりうる選択肢の一つだから

- ・教職課程の履修や教育実習の受け入れを断られることがある現状
- ・まだ数が少ない背景に、教員の仕事の複雑さ・困難さゆえ「無理だろう」という思い込みがある可能性
- ・官公庁等の「雇用水増し」が問題になる中、“専門職でも適切な合理的配慮があれば、力を発揮できる”ことを、実例で示す！




スライド6

1. 自己紹介・おまけ (本書を紹介する理由)

②誰しも「障害のある大学教員」になる可能性があるから。

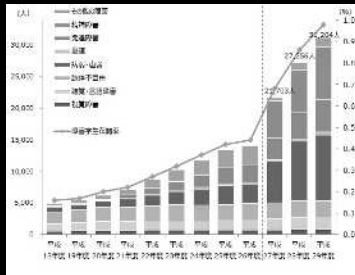
みんなで学ぼう、働く人の基礎知識としての
「障害者差別解消法
& 改正障害者雇用促進法」



スライド7

2. 大学に集う人々の多様性と「障害」①

- ・障害学生は「増えている」？ — 独立行政法人日本学生支援機構の資料より



スライド8

2. 大学に集う人々の多様性と「障害」②

- ・そもそも「障害者」(便宜的に「手帳」所持者)の数は、現在の日本にどれぐらい？
- ・障害学生が支援を受けていても「見えにくい」のは、なぜ？

スライド9

2. 大学に集う人々の多様性と「障害」③

- ・Nさん(現在40代)は、公立大学に入学するも、時間割の管理や荷物の運搬がうまくできず、人間関係に悩み、中退。その後、入りなおした大学も結局中退に至った。
- ・30代になって「発達障害」の診断を受ける。
⇒学業がうまくいかないことは「自己責任」にされてきた(Nさん自身、そう考えてきた)

スライド10

2. 大学に集う人々の多様性と「障害」④

- ・「大学生 = 健康な若者」という思い込み
障害のない人(心身の状態が平均的な人)を基準にして「大学」という場所もつくられてきた。
- ・「障害のある学生」(として認識される人)は、ごく軽度か、例外的な存在だったといえる。
- ・ついでに、「教員 = 健康な大人」??

スライド11

3. 障害者差別解消法とは？(基本)

◎ 国際的な背景： 障害者権利条約(2006年12月の国連総会で採択された)を批准するため

◎ 障害のある人は、「保護の対象」から「権利の主体」へ



*Nothing about us,
without us!*

スライド12

3. 障害者差別解消法とは？(基本)



Nothing about us, without us!

(我々抜きに、我々のことを何も決めるな！)

自分たちに関わる決定から排除されてきたマイノリティが、実質的な参加を求めるスローガン。

あらゆるマイノリティに共通する。

スライド 13

「障害」観のパラダイムシフト



ここは駅です。この人はなぜ困っているのでしょうか？

スライド 14

何が問題なのか？

(古) 「歩けないから」階段をあがれない
だから電車に乗れない。大変だね。

↓

(新) そもそも、どうして駅に階段しかないのか？
車いすユーザー、高齢で足腰が弱った人、
ぜんそくの人、松葉杖の人、ベビーカーを押す人

いろんな人を取り残して駅を造ったことが問題だ！
(物理的なバリア)

スライド 15

もしも字幕がなかったら？



君の瞳に乾杯

スライド 16

何が問題なのか？

(古) 「耳が聞こえないから、日本映画だと内容がわからないのか。気の毒だね」

↓

(新) 耳からでは情報が得られない人もたくさんいる。
どうして、日本映画の上映では、聞こえない人への「配慮」がないのか？ (情報のバリア)

= 少数の人たちの切実な声を無視してきた、
聞こえる人中心の社会の問題ではないか？

スライド 17

古くからある考え方 「障害の医学モデル」

- 立って歩けない、耳が聞こえない、知的な遅れ等、“身体の欠損”が問題の根本だ(個人の悲劇)

▽解決の責任は？
→ 障害を克服するのは本人(と家族)の責任

がんばれ。時間割管理ぐらいできるようにならないと、就職できないぞ。

スライド 18

新しい考え方「障害の社会モデル」①

- 一部の人を排除してきた”社会のあり方”こそが問題だ

物理的段差、情報保障がない、偏見など、
社会のバリア(障壁)こそが権利を奪っている。

社会環境が変われば、あたりまえに参加できる／平等な権利を享受できる。

(少しずつでもバリアを取り除いていくことはできる)

スライド 19

新しい考え方「障害の社会モデル」②

▽解決の責任は？

→バリアをなくすのは社会全体の責任。

(障害のある人は自らの経験を発信し、より公正な社会づくりへ貢献することができる)

「多様な学生がいるから、誰でも履修しやすいよう、やり方、システムを工夫しよう。」

「授業に参加できないとしたら、どう環境を調整しようか？」

スライド 20

「障害の社会モデル」はなぜ大切か

ともすれば「障害者 = 何かをやってあげなくてはいけない相手」という発想になりがち。

そうではなく、同じ市民(学生)なのに、「社会のバリアがあるために」さまざまな機会を制限されてきた人、と考える。

・Aさんを支援する、という前に、どんな「学ぶ上でのバリア」があるか、どう取り除くかという発想を。



スライド 21

4. 「障害者差別解消法」は、二つの差別を禁止している

・目的は？：社会的障壁(バリア)を取り除くことで、共に生きられる社会をつくっていく。

・どんな法律か？：

・国・行政・事業者(障害のある人に対してサービスをおこなう主体)は、不当な差別をしてはならないし、

バリアを取り除くための「合理的配慮」(環境の調整)を行うことが義務になった。

スライド 22

①「不当な差別的取り扱い」とは？

*「当学は山すそに広がるキャンパスでして、高低差がかなりありますので、もっと平坦な場所にある大学を志願されたいのではないのでしょうか」

*「視覚障害があるんだったら、親御さんか誰かと一緒に参加してもらえませんか？

もし災害があれば安全確保できないし、責任問題になってはいけませんし」(課外活動)

スライド 23

②「合理的配慮」とは？

環境を変更・調整することで、平等に参加できるようにすること。(負担が重すぎる場合は除く)

◎意思疎通の配慮

・視覚障害のある人から「点字で受験したい」との申し出を受けたら、対応する。
(試験問題の作成、別室を用意、時間延長等)

スライド 24

②「合理的配慮」とは？

◎物理的環境の配慮

・段差があるところで、車いすユーザーが通れるようにスロープを出してくる。

(恒常的にスロープを設置＝環境整備がベスト)

・タッチパネルの操作が困難な人(視覚や手に障害がある人)に、「操作の代行」をすること

※見た目で見えない障害等も多いことに注意。

スライド 25

②「合理的配慮」とは？

◎大学でのさまざまな配慮の例

- ・ 学習障害（LD）のある学生に、タブレット端末の使用や講義の録音を許可する。
- ・ ADHDの学生のスケジュール管理の指導
- ・ 精神疾患のある学生に休憩室の使用を許可
- ・ 過敏性腸症候群の学生への途中退室の許可（JASSOのサイトに多くの実例が蓄積されている）

スライド 26

◎「合理的配慮」とは何か？

・ 障害のある人が、バリアがあって困っている時、「こうしてほしい」と意思表示をすることをきっかけに、環境の調整・変更をすること。

* 本人と随时話し合いながら見直していくことも大切

対話による合意形成が大切。
「できない」場合もきちんと説明を



スライド 27

◎「合理的配慮」の注意点

- ・ 「配慮＝思いやり、気配り」？
対話をしないままでは、「思い込み、決めつけ」になりかねない。
⇒本人の希望とズレることがある
- ・ 合理的「配慮accommodation」は、「やりとりしながら調整する、必要な手立てを打つ」に近い。
- ・ 勝手に先回りをしていないため、「意思の表明」が大事。

スライド 28

②「合理的配慮」とは？

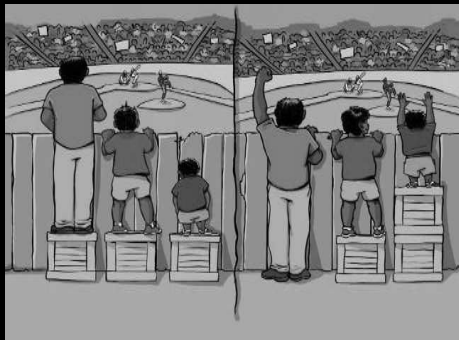
大学における合理的配慮について、きちんと学びたい方は、ぜひ下記を参照してください。
(web上からダウンロード可)

『合理的配慮ハンドブック ～障害のある学生を支援する教職員のために～』
(2018年3月 独立行政法人日本学生支援機構)

https://www.jasso.go.jp/gakusei/tokubetsu_shien/hand_book/_icsFiles/afieldfile/2018/03/14/h29_handbook_main.pdf

スライド 29

「平等」？



スライド 30

5. 「転ばぬ先の杖」でも、「魔法の杖」でもない合理的配慮①

・・・差別解消法の研修の際、しばしば聞く声・・・

◆ 「うちの大学にも、そういう学生が増えていきそうなんですけど、“これだけ配慮しておいたら大丈夫”っていうラインはどのへんですか？ それを教えてください」

◆ 「クレームが出ないようにするには、何をやってあげればいいですか？ 転ばぬ先の杖として。」

スライド 31

5. 「転ばぬ先の杖」でも、「魔法の杖」でもない合理的配慮

◆「うちの息子に必要な合理的配慮は、これです。××大学でもやっているそうです。」
(本人の意思は？ 合意形成は？)

◆「せっかくノートテイカーの学生がふたり来てくれているのに、授業を休むなんて」
・・・「授業を受ける」という当たり前の権利の保障だということが忘れられがち

スライド 32

6. 高等教育機関による著しい差別 ①

・2018年11月30日 8時毎日放送

『岡山県倉敷市の短期大学の准教授が「視覚障害を理由に授業から外す命令をしたのは不当な差別」だと訴えた裁判で、最高裁は短大側の上告を棄却し、命令を無効とする判決が確定しました。』

視覚障害がある山口雪子准教授(53)はおとし、勤務する岡山短期大学から「授業中に飲食していた学生を注意できなかったこと」などを理由に、事務職への転換命令を受けました。

山口准教授はこれが「視覚障害者への不当な差別」だとして、命令撤回などを求める訴えを起しました。

1審、2審は「命令に従う義務はない」とする判決を言い渡し、短大側が上告していました。そして11月27日、最高裁が上告を棄却し、授業の担当から外した命令は無効とする判決が確定しました。

(山口雪子 准教授)
「いま一番思うのはほっとしています。私の目標は教壇に戻ることで、学生たちとの授業の時間を取り戻すことなので本当に良かった!」

一方、岡山短大は「コメントできない」としています。』

スライド 33

6. 高等教育機関による著しい差別 ②

◎何が問題か？

短大側の言い分：山口准教授の視力が低下し、学生指導ができない。(授業中におやつ、教室から退出する等) だから授業の担当を外させた。

山口准教授側の言い分：問題が生じたのは、補助職員の雇用を止める等、短大側が合理的配慮を怠ってきたから。
視覚障害そのものは、職務の本質に影響しない。

スライド 34

6. 高等教育機関による著しい差別 ③

◎法律(改正・障害者雇用促進法)に照らすと・・・

短大側の言い分は、障害を理由とした差別であることは明白。山口准教授が求める合理的配慮を行うことは、学校法人の「義務」。

⇒だからこそ、最高裁でも山口准教授側は勝訴。

◎(参考)現在の文科省の政策でも・・・

自治体の教育委員会は、障害のある学校教員の雇用を積極的に行うことが求められている。(2019.2.22)

- ・障害のある児童生徒(学生)にとってのロールモデル
- ・教育現場で活躍する障害者の姿を通じて、児童生徒の共生社会への意識を高める

スライド 35

6. 高等教育機関による著しい差別 ④

◎なぜ？ ～短大側が頑なに態度を変えない要因を考える～

- ・短大側の「視覚障害があれば、教員としての職務が果たせない」という信念は、しかし社会通念と紙一重である。
- ・「教員は一人でなんでもこなせる人。お手本であるべき」という昔ながらの教員像
- ・・・「合理的配慮を受けながら、教員として力を発揮する」姿を見せることで、共生社会の創造に資する価値観を伝えられるはず。そのような発想が残念ながら欠落。

スライド 36

6. 高等教育機関による著しい差別 ⑤

◎岡山短大の件から、障害学生のことを考える

山口准教授はかつて「障害学生」だった(進行性の難病)。

制度が不十分でも、おそらく対話しながら必要な配慮を受けて修学を続け、研究者となった。

このような学生・院生が一人いることで、周囲の学生・教員はさまざまなことを学んだはず。(学び方、生活における工夫、・・・)

→あらゆる学生・教員が「多様性から学ぶ」機会は、障害学生(や教員)の権利が守られることで豊かになる

スライド 37

おわりに①

・多様性への配慮がないため、大学生になる
ことができないまま社会に出ていった若者、修
学を続けられなかった学生…のことを考えて
みる

・「たった一人でも」配慮を求めていいんだ、と
マイノリティ当事者を後押しするのが法律。

「ここに居ていい」と思える根拠としての法律

スライド 38

おわりに②

・合理的配慮は、「転ばぬ先の杖」ではない。
対話し、時には一緒に「転んで」…変えていく。

・大学教員は、合理的配慮を「受ける」ことが
できる人でもある。あなたもわたしも。

・「社会モデル」も、「合理的配慮」も狭い意味
での障害分野に限らない射程をも持つ。

民族、宗教、SOGI、出身地、経済状態…に
よって不利益を受けない大学の環境を。

大学に集う人々の多様性に向き合うか

大阪市立児童自立支援施設阿武山学園 講師 あかたちかこ

スライド1

大学に
集う人々の
多様性に
いかに
向き合うか



大阪市立阿武山学園 あかたちかこ

スライド2

大学に集う人々の多様性に向き合うか

周縁で考える少数派と多数派のこと、
そして、多様性を担保することの意味

大阪市立阿武山学園 あかたちかこ

スライド3

あかたちかこ

大阪市立阿武山学園専門講師
(性教育・個性教育・職員のスーパーバイズ)
大阪人間科学大学・京都精華大学非常勤講師
(対人援助学・ジェンダー・セクシュアリティ)
大阪市保健センター派遣カウンセラー
(HIV抗体検査・陽性告知)
思春期保健相談士／恋愛力向上委員会委員長

スライド4

どんな立場でここに…？

- ・児童自立支援施設という、支援を必要としている人が大学よりもたくさん居そうな場所で、普段働いている対人援助者、という立場
- ・マイノリティとしての女性、を観察し、あれこれ考えている立場

スライド5

児童自立支援施設とは

犯罪などの不良行為をしたり、するおそれがある児童や、家庭環境等から生活指導を要する児童を入所または通所させ、必要な指導を行って自立を支援する児童福祉施設。全国に58箇所存在する。根拠法は児童福祉法44条。多くは、児童相談所からの措置入所。家庭裁判所の審判で保護処分として入所することもある。

スライド6

「人は条件次第で誰でも『犯罪者』になり得る」という現実に大抵の人は耐えられないので、「我々と犯罪に走るような者とは何らかの気質が決定的に違う」
(これは迷信です)
という説を信じる人は多い。

スライド7

どんなところ？

広大な敷地（山）の中に、小さい寮が8つ（女子2男子5観察寮1）と、学校と畑とグラウンド。午前中は学校で勉強、午後からは畑仕事や部活など。寮には最大12人の入所児童、寮長と保母（基本夫婦）、その実子、犬など（+大人2人）。入所児童の年齢は小5～中3まで。入所期間の平均は2年程度。中学卒業と同時に全員退所。キーワードは「育てなおし」「生活の立てなおし」。

スライド8

児童自立の今の難しさは…

児童の方向性にも、職員の方向性にも変化が。昭和テイストの「不良」が減り、性加害児童と軽度の知的障害や発達障害の診断が増加傾向。「生きる力のある子が減ってる」とベテランたちは言う。今までのやり方じゃ通用しない。より「支援寄り」に？ でも、この場合の「支援」とは？ カウンセラーの数を増やす？ プログラムをたくさん導入する？ もっと「傾聴」とかがんばる？

スライド9

「生きる力」ってなに？

「強きより 賢きよりも 真なる人とならんと」と言いながらわたしたちは、男児に「タフであれ」「我慢しろ」「黙って手を動かせ」という教育をずっとしてきた。生きる力とは？ 「自立」とは？

そしてその多数派の男児の扱いに対して、少数派の女児の扱いは…？

スライド10

いつもつぶやく言葉

「背景を想像しよう」
 「現状は、結果である」
 「人は皆、人生を背負って行動を決める」
 「せっかくこんなところまで来たのだから
 なにか良いことでもないかね」

スライド11

さて、大学は…

スライド12

「多様性」といえば、
 国籍、LGBT、障害、
 いろいろありますが…

スライド 13

大学と多様性、といえば
わたしは個人的に
必ず思い出す風景があります。

スライド 14

児童自立と大学の共通項

- ・わたしたちが認識する以前から多様
- ・スタート地点に立つまでに必要な長い支援
- ・でも目指すべきとされるゴールは一応ある
- ・不本意入学問題
- ・社会やシステムの問題が増幅して反映される（貧困、ジェンダー、障害、差別など）
- ・性や恋愛、触れにくくて避けがち
- ・放置もケアしすぎも予後が悪い

スライド 15

多様性を担保することは、
少数派のため？

スライド 16

多様性を前提にすることは、
わたしたちになにをもたらす
か。

スライド 17

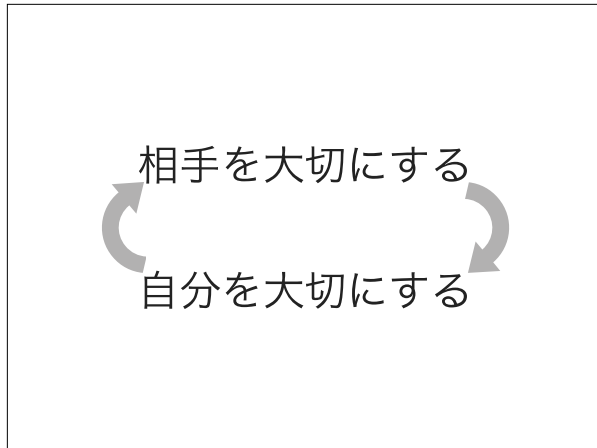
じゃあ、どうする？

- ・「ケア」はそもそも権力関係を内包する
- ・システム変更重要、でも、きっとそれだけでは解決しないよね？
- ・わからないことは相手に聞く（丁寧に敏感に）（或いは「恥じらいを忘れずに」）
- ・対話しよう、なるべく対等に

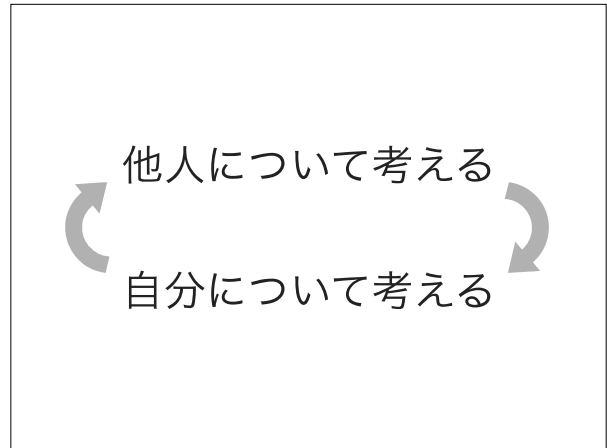
スライド 18

だから、
自分を大切にできないと、
他人を大切にすることは
できない。

スライド 19



スライド 20



スライド 21

そして、
自分と他人の区別が
つけられていないと、
一緒にいるのは難しい。

スライド 22

誰かと居て、
何か不都合が起きる時、

スライド 23

その不都合は、
①わたしの問題
②あなたの問題
③ふたりの問題
(組み合わせの問題)
④社会システムの問題

スライド 24

に、原因がある、
だいたい。

スライド 25

どれが、どのくらい、
どこから来てるのか、
見極めること。

スライド 26

その上で、どうするのか、
考えて、話し合うこと。

スライド 27

話し合うこと
相手にとって、話し合いたい
感じの人であり続けること

スライド 28

丁寧にやること
丁寧にやれる余裕を、
いつもキープすること

スライド 29

わたしたちが、
学生さんに、
社会に、お互いに、
自分に、
なにができるか。

スライド 30

共に考えることが
できたら、
うれしいです。

スライド 31



ありがとうございました。