

記 録

文書番号	S C J 第 26 期 080916-26010200-047
委員会等名	第一部総合ジェンダー分科会
標 題	大学は多様性に向き合うのか： イノベーション、人権、インターセクショナリティ
作成日	令和 8 年（2 0 2 6 年）9 月 16 日

※ 本資料は、日本学術会議会則第二条に定める意思の表出ではない。掲載されたデータ等には、確認を要するものが含まれる可能性がある。

この記録は、日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会が主催した公開シンポジウム「大学は多様性に向き合うのかーイノベーション、人権、インターセクショナリティ」における議論を取りまとめ公表するものである。

日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会

委員長	三尾 裕子	(第一部会員)	慶應義塾大学文学部教授
副委員長	島岡 まな	(第一部会員)	大阪大学法学研究科教授・副学長
幹事	芳賀 満	(第一部会員)	東北大学高度教養教育・学生支援機構教授
幹事	臼井 恵美子	(第一部会員)	一橋大学経済研究所教授
	岩井 紀子	(第一部会員)	日本版総合的社会調査共同研究拠点大阪商業大学 JGSS 研究センターセンター長
	嶋田 洋徳	(第一部会員)	早稲田大学人間科学学術院教授
	高橋 裕子	(第一部会員)	津田塾大学学長・教授
	白波瀬 佐和子	(第一部会員)	東京大学大学院人文社会系研究科教授
	原田 範行	(第一部会員)	慶應義塾大学文学部教授
	野口 晴子	(第一部会員)	早稲田大学政治経済学術院教授
	小島 優子	(連携会員)	国立看護大学校看護学部教授
	窪田 幸子	(連携会員)	学校法人芦屋学園芦屋大学学長・神戸大学名誉教授
	二神 枝保	(連携会員)	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授
	三成 美保	(連携会員)	追手門学院大学法学部教授／奈良女子大学名誉教授
	三浦 まり	(連携会員)	上智大学法学部教授
	後藤 弘子	(特任連携会員)	千葉大学理事・副学長

1 はじめに

大学が様々な背景を持ったあらゆる構成員にとって、安心して修学・研究・教育できる場であるために、大学はどのように「多様性」と向き合うべきなのか。これまで大学の「多様性」促進は、主に女性の登用や留学生の積極的受け入れ等によって展開し、「多様性」の促進がイノベーション等の学術の発展に不可欠であるという観点が強調されてきた。本公開シンポジウムは、そうした有用性の観点からのみ多様性を推進するのではなく、大学の本質的な使命は人権の保障と真理の探究であるとの問題意識に基づき、「多様性」との向き合い方と大学の責任を対象にして、2026年5月10日に日本学術会議講堂にて開催された。

第1部では、多様性について研究を重ねてきた岩渕功一氏が基調講演を行い、「多様性」を保障することの根源的な課題について問題提起を行った。

第2部では、大学における多様性の取り組みについて、実践の責任を担う学長の対談を通じて課題を浮き彫りにする。女性研究者・学生の少なさを是正する取り組みの効果はどの程度あったのか、女性としてリーダーシップを発揮することの意義は何か、女性以外のマイノリティについて、またインターセクショナルリティの視点について、どこまで実践されているのか。医学部および大学病院をもつ国立大学では初の女性学長となる琉球大学学長の喜納育江氏、法政大学の2代目の女性総長で外国籍としては初めてのダイアナ・コー氏がこれらについて、津田塾大学学長の高橋裕子氏の進行の下で語った。

第3部ではこれまでの問題提起を受けて、4人のディスカッサントがさらに多角的に多様性について論じた。文化人類学者の窪田幸子氏はアイヌ遺骨返還について、板垣竜太氏はレイシャル・ハラスメントへの大学の取り組みについて、神谷悠一氏は大学へのカスタマー・ハラスメント対応についてLGBTを中心に、申恵丰氏は研究センターや学科の創設を通じた多様性推進について、それぞれ語った。

シンポジウムでの発言内容は＜参考資料1＞を参照されたい。

2 プログラム

公開シンポジウム「大学は多様性にどう向き合うのかーイノベーション、人権、インターセクショナルリティ」

日時：2026年5月10日（日）13:00～17:00

会場：日本学術会議講堂

総合司会 島岡まな（大阪大学教授、日本学術会議第一部会員）

開会挨拶 芳賀満（東北大学教授、日本学術会議第一部会員）

趣旨説明 後藤弘子（千葉大学理事・副学長、日本学術会議特任連携会員）

進行 臼井恵美子（一橋大学教授、日本学術会議第一部会員）

第1部 基調講演

講演者 岩渕功一（シドニー工科大学名誉客員教授）

＜多様性＞を切り拓く：根源的課題を問いつける

第2部 学長が語る大学の多様性

モデレーター 高橋裕子（津田塾大学学長、日本学術会議第一部会員）

登壇者 喜納育江（琉球大学学長）

ダイアナ・コー（法政大学総長）

第3部 パネルディスカッション

モデレーター 三浦まり（上智大学教授、日本学術会議連携会員）

ディスカッサント

板垣竜太（同志社大学教授）

神谷悠一（LGBT 法連合会、日本学術会議特任連携会員）

窪田幸子（芦屋大学学長、日本学術会議連携会員）

申恵丰（青山学院大学教授）

閉会挨拶 三尾裕子（慶應義塾大学名誉教授、日本学術会議第一部会員）

＜参考資料 1＞ シンポジウム記録

以下は、公開シンポジウム「大学は多様性にどう向き合うのかーイノベーション、人権、インターセクショナリティ」の文字起こしに補筆修正したものである。

島岡：

只今より日本学術会議第一部総合ジェンダー分科会主催公開シンポジウム「大学は多様性にどう向き合うのか；イノベーション・人権・インターセクショナリティ」を始めたいと思います。私は本日、総合司会を務めさせていただきます、大阪大学の法学部の島岡まなと申します。どうぞよろしくお願いいたします。

お手元の資料ですが、受付でお配りしていますのは、チラシと質問用紙とアンケート用紙、またその後に QR コードもお配りしているかと思います。お間違いないか、資料がない方は係の者にお知らせください。なお、本日のシンポジウムでの呼び名ですが、全てさん付けにさせていただきますのでご了承ください。

それでは、最初に開会のご挨拶を、東北大学教授、日本学術会議総合ジェンダー分科会幹事の芳賀満さんをお願いいたします。

芳賀：

多様性の概念が広まった公民権運動の 1960 年代初頭のアメリカを、私ごとですが、子供の頃、東部のプリンストンで経験しました。アジア人を理由として、道路では石を投げつけられ、すれ違いざまに”Jap!”と言われ、スクールバスでは隣の席に座ることを拒否され、道だけでなく自宅に入っても来てもピストルを突きつけられ、そのたびにマイノリティのつらさを感じました。

当時のプリンストン大学のプールは、全裸で泳ぐのがルールで、つまり男性だけの場でした。アメリカの深南部を家族でドライブした時には、夏の荒野のアラバマだったか、ガソリンスタンドでトイレに行くと、ドアの上に White とあるのと Black とある 2 つのトイレがあり、黄色い自分はどちらに入るのか、父親に聞いたことを覚えています。

今、アメリカの社会の分断と言いますが、1960 年代当時の社会は、完全に白・黒、男・女、その他に分断されていました。但し、白・男の区画に入る「名誉」を得ると、とても快適だったことも白状いたします。古代ギリシアでも「市民」とは男性のみで、女、奴隷、外国人は排除されていたので、その伝統かもしれません。

建国 200 周年の 1976 年のアメリカでも、讃えられるのは白人男性である「建国の父」ばかりでした。1978 年-79 年のミネソタ州の田舎の高校のアメリカ史の授業では、いつもは優しい白人の男の先生が「アメリカ人は黒人奴隷を大事

にした。だって高いんだ！今もキャデラックのエンジンがかからないからといって、誰もボディに鞭打って傷つけるわけないだろう。それと同じだ。」と教室内を歩きながら言い放った姿を鮮明に覚えています。大いに驚きました。

しかし一方で、この頃、夫にレイプされたと妻がオレゴン州で裁判所に訴え、マジョリティを驚かせました。これが夫婦間レイプの概念の普及の始まりで、だんだんと社会は多様性を実装してきました。今、建国 250 周年のアメリカはどうなのでしょう。

今、私は日本ではマジョリティです。男の体、男の性自認、異性愛で、出自もいわゆる「単一民族神話」でいうところの「普通の日本人」です。職場では、「男性」の「教授」との最も強い立場ですから、私が東北大学で DEI 宣言執筆に関わった時には、自分が中心部にいるマジョリティだからこそ、寛容に正義を主張できたのかもしれませんが。岩渕さんのご指摘どおり、「多様性への対応はマジョリティによって判断され、管理されている」のです。

1960 年代のプリンストンでベトナム戦争反対運動の学生が ” Even Princeton!” (「プリンストン大学の学生でさえ反対!」) とのプラカードを持ってデモをしていましたが、それもマジョリティ且つエリートの優位性の上に立った寛容であったとも言えます。1913 年の東北帝国大学への日本初の女性の入学も、旧制高等学校からの「正系」つまり「正しいマジョリティ系統」からの入学ではなくて、女子専門学校等からの「傍系」つまり「マジョリティ系統の傍らにあるマイノリティ系統」からの入学に対する許可です。今、東北大学の謳う「門戸開放」も最初は、マイノリティへの「開放」であるのが、現実の歴史的なステップでした。

さらにマイノリティとマジョリティについて、岩渕さんのおっしゃる「共に「関」係している」という意識、「共関意識」が肝要で、それは共時的でなく通時的にも重要です。

日本人である私は、ユネスコにおいてアジア諸国との「歴史問題」に向き合うとき、自分自身は直接に戦争に加担していなくとも歴史的には宗主国の一員として受益者である、との自覚の下に、アジア諸国と向き合い「和解」へ努力しています。

強者でも弱者でも、中心でも周縁でもない。マジョリティの利益のためという有用論でもなく、岩渕さんのおっしゃるとおり「全ての人の立ち位置をより平らにならして、さまざまな障壁を除く」べきで、そのために包摂的なビジョンが必要なのです。

しかし、日本では問題が根深い。そもそも日本は均質性が高く多様性が低い。確かに、均質性という同質性には良いこともあり、マジョリティ内では、互いを理解しやすく互いを信頼できて心地良く、多様性がないことによる秩序は安全・安心につながります。例えば現在のフランスのような移民による民族レベルでの多様性は、創造性と同時に、社会に酷い混乱をもたらしています。

しかし、日本には白黒明白な人種差別がないので見えにくいですが、在日、部落、アイヌ、琉球、男女、都と鄙、ハンセン病、その他の差別が根深い。しかし、アブラハムの宗教と異なり、日本の仏教は社会の課題に正対しない。現在の日本には実戦を重ねる軍隊も戦死者もない。人々は戦争とその責任、天皇制、ジェンダー、堕胎などに対して正面から根本的な議論をせず、主体的責任を問い詰めない。丸山眞男のいう「無責任の体系」の日本にこそ根深い差別があります。

アメリカには、例えばスタンドアップ・コメディーンがあります。アメリカには King もいますが、その横には必ず命懸けの道化師がいる。日本のぬるい「お笑い」と異なる、Jimmy Kimmel、Trevor Noah、または Arynne Wexler のような本物のコメディアンは、人種、宗教、命、権力と責任、LGBTQ+、政治、経済、戦争といった社会的タブー、最も機微に富んだ多様性の問題に正面から挑みます。人間の本性として、誰もが自己を中心としたバイアスという生々しい感覚を持ちますが、その境界を敢えて蹂躪するアメリカのコメディアン。我々日本での「お笑い」から「天皇制」に至るまでの心地よい「ぬるさ」という「同質性」の中で、では日本の大学は何ができるのか。日本の大学は、アメリカのコメディアンに勝る問題提起ができるのでしょうか。

確かに歴史的には日本でも多様性は模索されました。今から 100 年前は大正 15 年、昭和が始まる一歩手前ですが、大正時代は「大衆」が登場した時期です。この「大衆」とは「多様性」の結実と言い換えてもよく、女性が権利を求め、部落差別廃止の水平社宣言が出され、まだ男子だけですが普通選挙が実現し、植民地出身者も含めた「大衆」が「市民」として政治に参加する制度ができ、資産のない労働者や農民を代表する無産政党も議席を獲得します。「選択の（可能性があった）時代」と言われます。

しかしその後、世界恐慌、昭和恐慌、満州事変が勃発し、「非常時」の「挙国一致体制」の中に多様性選択の余裕はなく、我々は昭和の前半を誤ります。なお先週開催された政府主催の「昭和 100 年記念式典」では、この戦前戦中の昭和前半は省みられず、昭和という歴史として存在しなかったかのようでした。

さらに昭和後半も、ボクらのリゲインで「24 時間戦えますか！」と働いて働いて働いて働く男性企業戦士を、女は家庭で支える時代でした。これはまさに「昭和 100 年記念式典」で歌われたように女は「赤いスイートピー」を心に男を” I will follow you!” する時代であり、多様性の推進は低調で、そのまま今日の社会に至ります。

本日は大学という場に、多様性のテーマが設定されます。社会一般ほど複雑ではなく、より容易に理想を追求できる大学こそが、社会を牽引すべきです。一方、大学も企業と同じく新自由主義の能力主義の場です。学生は入試成績で、教員や職員は業績で、能力がある者が選ばれ、組織としては常に KPI 達成が求められます。ですから、本日、「有用性の観点からのみ多様性を推進するのでは

ない」とテーマ設定するのは大きな挑戦なのです。

そして日本の大学は、やはり明らかに日本社会と同じで、同質性が高過ぎて多様性がありません。例えば、元・戦車兵などの様々な職種を経て入学した、様々な民族の、様々な年齢の同期生がいた私の学んだドイツの大学と全く景色が異なります。日本では皆、高校から直接来て、春入学で、年齢も同じで、髪の毛が黒く、賢くよい子。かつて聞き分けの良い東大生は、毛並み良く従順な犬「スピッツ」だと批判されましたが、今も同じです。卒業の後は一斉に就職として収穫される。日本の大学生は皆同じ「栽培種」で、どこまでいっても「スピッツ」の「ところてん」であり、「野生種」の「多様性」の強さなどありません。この日本の大学の極度な均質性への対応が必要です。

しかし思えば本来、「有用性」とは「多様性」の「成果、効果」でしかなく、その「多様性」とは「社会の抑圧からの『個人の解放』」であるべきなのです。その時、岩渕さんが、最終目的である「すべての人々の立ち位置をより平らにならして様々な障壁を除く」を達成するには、認知的な「共感」、建設的な「批判的思考」とその実践が必要である、とおっしゃる時、それはまさに大学、特に教養教育で学ぶことです。「共感」は、単に感情移入する同情と異なり、なぜその気持ちになっているのかを推し量る認知的側面をもって相手と対峙することであり、「批判的思考」は単に反対することに留まるのではなく、建設的に物事を考えて開かれたものへと変革・実践してゆく基本姿勢です。さらに、違和感をないがしろにせずに、その曖昧さに耐えて粘り強く考え続けるという「ネガティブ・ケイパビリティ」も、まさに大学で身に付ける「必須科目」です。

最後に、やはり大学は、相対的視座を涵養することにより多様性に向き合うための重要な思考訓練の場であり、かつ社会における最先端の多様性の実践の場であることを確認して、ご挨拶いたします。どうもありがとうございました。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

島岡：

ありがとうございました。それでは次に、シンポジウムの趣旨説明を、千葉大学理事・副学長の後藤弘子さんをお願いいたします。

後藤：

私の方から趣旨説明をさせていただきます。千葉大学理事・副学長の後藤弘子です。「大学は多様性にどう向き合うのか：イノベーション、人権、インターセクショナリティ」と題するシンポジウムをどうして今日開催しようと思ったかについて少しお話をさせていただきます。

総合ジェンダー分科会は、日本学術会議の第一部に付設されている分科会です。第一部は人文社会科学の研究者からなる10の委員会から成り立っています。全部の委員会から一人ずつ委員を出していただいて、ジェンダー平等を推進す

るために、今から 11 年前の 2015 年に新たに設置されました。

それ以降、総合ジェンダー分科会の主催で、ジェンダー関係のシンポジウムをかなりの数実施してまいりました。その中で明らかになったのは、「ジェンダー差別をなくすためには、教育が重要である。教育から始めなければならない。」ということでした。教育の重要性が繰り返し語られましたが、時間の制約もあり、その先に進めないでいました。

この社会はジェンダー平等ではない。そこで、平等社会の実現のために教育に何ができるのかを、改めて考えたいと思いました。初等中等教育もとても大事なのですが、教育の最終段階である高等教育機関において、ジェンダー平等に向けた仕組みを再構築することで、ジェンダー平等について学ぶ機会を最終的に提供することが大事なのではないかということになりました。

そのような発想を基に、アメリカのタイトル・ナインの導入を検討したのですが、タイトル・ナインの仕組みを日本で導入するのは、困難だろうということがわかりました。タイトル・ナインは、1972 年にできたアメリカの教育機関における男女の機会均等を定めた教育改正法第 9 編の連邦法です。そこでは、連邦政府の財政的援助を受けるいかなる教育プログラムや活動において、性別に基づいてその参加を拒まれ、その利益の享受を拒否され、また差別の対象となってはならないという、ある意味ごく当たり前のことを規定しています。

今、日本では、国が大学への補助金の配分を考えるとときに、一定のジェンダー視点も加味されていますが、タイトル・ナインのように徹底した形の対応はしていません。では、今日本において、ジェンダー平等実現のためにとりあえずできることは何だろうと考えた時に、千葉大学でも 2 年前に制定しましたが、最近日本の大学で一般的になっている DEI が核となるのではと考えました。その中で、まず検討すべきはダイバーシティ、つまり多様性です。ただ、先ほども芳賀さんのお話にもありましたけれども、これまで多様性についての議論が、大学において十分になされているのか疑問であるという話になりました。

そこで、今日のシンポジウムでは、大学の多様性を再び考え直そうという趣旨で企画をさせていただきました。今回の企画の前提として、この 3 月にジェンダー平等関係で出された二つの閣議決定があり、それらも参考にしています。

その一つである第 7 次「科学技術・イノベーション基本計画」では、従来の価値観にとらわれないイノベーションの多様化の推進とジェンダード・イノベーションが重要となると記載されています。ジェンダード・イノベーションに注がっていて、「性差に基づいた分析とその結果を考慮しながら、イノベーションを創出すること。なお、年齢、人種、障害、社会経済的状況などの重なりを考慮する交差性分析も含まれる」となっています。ジェンダード・イノベーションに関しては、第 25 期日本学術会議（2022 年）に「性差研究に基づく科学技術イノベーションの推進」という提言が出されています。

もう一つは、第 6 次「男女共同参画基本計画」です。ここには、例えば第 2

分野においては、研究者の女性を増やしましょう、採用における女性割合を増やしましょう、ということが書いてありますし、また第 11 分野においては、意識改革、固定的な性別役割分担意識や性差に関するバイアスや無意識の思い込みもなくそうということが書いてあります。

国としても、このような閣議決定に代表されるように、ジェンダーという視点から多様性を考えることがスタンダードになっているなか、これに大学はどう応えていくのかについても、一つの論点になると思っています。

第 1 部として、多様性の概念の再検討を岩渕さんをお願いいたしました。多様性と言っても、人が思い浮かべる多様性というのは様々あると思います。そういう意味では、多様性を切り開く根源的課題を問いつけることが必要となります。その意味で、本シンポジウムで中心的に取り扱う多様性そのものに光を当てて、多様性に関するいろいろな概念の再検討をお願いするということを考えています。

第 2 部は、学長が語る大学の多様性と題する鼎談です。これまでは、学長が語るとなると、皆さん多分男性を思い浮かべるとと思いますが、今日はとても素晴らしいことに、3 人の女性学長による鼎談を開催できました。私自身、日本学術会議会員に 2011 年になって様々ジェンダーの関係のシンポジウムを行ってきました。その際、学長に女性がいないとずっと言ってきた、15 年たつと、簡単に 3 人の学長がそろう。実は第 3 部でもお一人女性学長がいらっしゃるの、4 人の女性学長と一緒にここにいるということだけでも、どれだけワクワクするか分からないという状況があります。今回の鼎談は、インターセクショナルティの点でも多様性がある人選になっています。

第 3 部はパネルディスカッションとして、第 1 部、第 2 部でお話していただいた方に加えて、それぞれのお立場から、ジェンダーとインターセクショナルティの観点からお話をしていただき、大学における多様性について皆さんとともに考えればと思っています。

第 3 部の終わりには、皆様とのディスカッションも用意しておりますので、様々なご質問、ご意見をお寄せいただければと思います。私の趣旨説明はこれで終わりたいと思います。

島岡：

後藤さん、ありがとうございました。後藤さんが第 7 次科学技術イノベーション基本計画では 22 年の提言をご紹介されましたが、今年の 3 月の第 6 次男女共同参画基本計画についても、昨年 10 月に科学者委員会のジェンダーエクイティ分科会で、「社会と学術界におけるジェンダー平等・公正の実現を目指して」という提言を出しておりますので、ぜひ日本学術会議のホームページからご覧いただければ幸いです。よろしくお願いいたします。それでは、ここからの第 1 部と第 2 部の進行は、一橋大学教授の臼井恵美子さんをお願いいたします。

第1部 基調講演

臼井：

ありがとうございます。それでは第1部の方に入りたいと思います。第1部では、シドニー工科大学名誉客員教授の岩渕功一さんより基調講演「多様性を切り開く根源的課題を問いつける」でご講演いただきます。

岩渕さんは、メディア文化研究、文化のグローバル化、多文化共生、多様性と包摂をめぐる研究を国際的に展開されてこられた研究者です。大学卒業後、日本テレビに勤務された後、オーストラリアに渡られ、西シドニー大学で博士号を取得されました。その後、国際基督教大学、早稲田大学国際教養学部を経て、2012年にはメルボルンのモナッシュ大学アジア研究所長に就任されました。

岩渕さんのご見解は、多様性の包摂、越境的な対話、文化シティズンシップ、パブリックペタゴジーなど、現代社会において極めて重要な課題に取り組んでいらっしゃる。主な著書で『多様性との対話』、『トランスナショナル・ジャパン：ポピュラー文化がアジアをひらく』などがあります。本日のご講演では、多様な差異を平等に包摂し、誰もが生きやすい社会を構築していくために、私たちはどのような問いを立て、どのような対話と学びを重ねるべきなのかについてお話しいただきます。

それでは、岩渕さん、どうぞよろしくお願いします。

岩渕：

ご紹介いただきました。岩渕です。ちょっと限られているので、かなりちょっと急ぎ足になるんですが、芳賀さんにいろいろ引用していただいて、非常に内容をうまく紹介していただいてありがとうございました。もしちょっとでも何か気になることがあったら、昨年暮れに出ました岩波新書『多様性とうき合うか：違和感から考える』をご参照いただければと思います。

現在、シドニー工科大学、あとベネチア大学にもちょっと関係をしていまして、とはいえ、住んでいるのは日本なんですね。シドニーに住んでいるのか、ベネチアにいるのかと言われるんですが、日本に住んでおりますので、もし何かあったらいつでもお声かけいただければと思います。

すでにご紹介いただいたように、私のバックグラウンドはこんな感じなんです。私はジェンダー研究のスペシャリストではなくて、人種、エスニシティ、移民を中心にした文化をめぐる差別と共生の問題を、それ以外にもポピュラーカルチャーの越境とかそういうことをやってきたんですけども。

ですから、今日の話は、インターセクショナルリティなものに関わってきますが、逆に言えば、話の中心が人種、エスニシティ、移民になりますので、それ以外のジェンダー、LGBTQ+、あるいは障害者の、あるいは社会経済格差などなどの様々な差別に、生きづらさの観点ではちょっと弱いところがあると思います。

す。

そこら辺も含めてお聞きいただければと思います。で、やはり自分の根幹にあるのはやっぱり芳賀さんと一緒に、私はもうちょっと最近ですけども、オーストラリアで博士号の研究をやり、その後仕事もし、だいたい18年ぐらい住んでいるのですけれども、その中でいろんな経験をしたことが自分の中心になっておりまして、差別もされたし、60年代のアメリカのようなあからさまなものではなかったとしても、無意識の偏見や差別は日常でこう出るんだっていうのはよくわかりましたし、逆に自分も日本でやっていたことも理解しました。さらに、自分が男で日本人の真ん中にいたなってことも、いろんなことが目からうろこで分かってきたのが、やっぱり自分がオーストラリアで生きる中ででした。その中で、今日お話しする多様性といったモデルの違和感といったものが芽生えてきたっていうのが、今日のお話のきっかけです。

簡単に言えば、多様性ってすごく肯定的に良いことのように言われるんですけども、本当かな、何か胡散臭くないかっていうのが、自分のマイノリティとして生きてきた時の実感でした。そんなことを考えていると、有名な文化理論家の方って人が、当時文献の中で多様性の事例には常に多様性の封じ込めが付きまとっているんだということを論文で書いているのを読んで、ハッとしたのを覚えています。

なるほど、そういうことかと。自分の違和感は、何か良いことみたいに言われるけれども、何か胡散臭いなと思っていたけれども、そうか、そこでは何が封じ込められるのかということを考えるようになった。そのときの感覚で言えば、これは他のセミナーで話をしたときに、そこに参加していた人たちが後でまとめの文章を書いた時にこういうことを書いていたんですけども、多様性の推進を良いこととする安易な前提は、何か根源的な課題を見落としているんじゃないか。そもそも多様性を奨励するというけれど、なんでそれは重要なのかという非常に根本的な疑問です。でも実はこれは重要だと思います。言葉がいつ正確に使われるようになったか誰もわかりませんが、芳賀さんもおっしゃったように、公民権運動のなかで多様性・ダイバーシティが政治的に言及されるようになったことは多くの人が指摘していることです。もちろんその時は、多様性というのは社会的公正の取り組みと結び付いていたわけですね。

差別を解消する、是正するという。当時はジェンダー、人種が中心であったとはいえ、そこにフォーカスがされていた。しかし、僕は80年代のオーストラリアで感じた違和感というのは、ちょっと違う方向に傾いている。何か多様性というのは社会を良くするみたいな言説が、特に社会の中心にいる人たちから発せられるようになっており、本当にそうなのか、そういった肯定的な形が何を促し、何に蓋をするのかということを今日は考えてみたいと思います。

ちょっと急ぎ足で2点ほど言いますと、まず最初のよくある言われ方は、多様性は私たちに豊かにしてくれる、それは文化的な多文化の彩りみたいなもの

もあれば、より最近ではさっきのイノベーションのように組織経営的な有益性が強調されるということですね。

でも、それというのは、いわば多様性を有しているのはマイノリティ、あるいはそういう他者であって、中心にいる人は多様性を評価して、この多様性は社会に役立つから受け入れようとか、奨励しようとするいわば「寛容」が前提とされていた。

それは一方通行であって、中心と周縁の不均衡な関係性というのは変わらないし、変えようともしない。それはまた選別化でもあります。全てのエスニックマイノリティの文化が調和的に彩りを与えるものとは見なされないわけですから、あるものが選ばれるし、そうでないものは排除・周縁化の対象にもなり得る。また、一旦選別されても、ある時点でやっぱりこれはだめだと寛容の対象から外されることもある。

これは中心に対してやっぱり挑戦的だと思えば、いつそれが周縁化の対象へと転換されるか分からない。そういった意味で、新たな包摂と排除、厄介な他者の封じ込めのような力学がそこにはある。もちろん寛容が全部だめだということではなくて、今みたいな不完全な時代には寛容が、重要なわけですよ。かといって寛容をただ手放しでもてはやすわけにもいかないということです。より最近では、新自由主義的な組織の枠組みのなかで、違いを強さに、多様性を力にして、新たな価値創造、イノベーション・パフォーマンス・競争力向上を目指すといったことが企業を中心に言われる。

これは大学、すでに後藤さんのお話にもありましたように、大学でも同じようなことがジェンダーと結び付いて特に言われている。日本では移民政策をとっていませんけれども、欧米圏は特に高度人材、グローバル人材という役に立つ人たちをどんどん受け入れるという移民政策が前面に出てくる。

これは北ヨーロッパの文脈で指摘されたことですが、どうも多様性がすごく肯定的に語られる中で、いわば個人化された役に立つ、特に経営的なパフォーマンスを向上するような多様性といったものが奨励され、その一方で、そうではない、中心に挑戦的な集団的な差異との共生といったものがどんどん後退していくことが同時に起きているという指摘が、21世紀の最初の方に指摘されました。それは特にヨーロッパで反移民、反多文化主義が台頭する中で、こういう多様性の議論といったものが受け入れられていくってことになっていったということです。

すごく大雑把な二項対立で考えると、ダイバーシティ・多様性といったものは非常に肯定的で、有益で、生産的で、豊かにしてくれるもの。それに対して、そうじゃない、否定的で挑戦的で脅威的とされる差異・DIFFERENCEの間の区分けがされている。このことは寛容をめぐる問題とも重なっています。

もう一点は、多様性の奨励は、だいたいどこの組織でも我々は多様性を平等に受け入れる、尊重する、それにコミットするということを言うわけです。そ

れはいいことなんですけれども、非常に前向きな心地よさといったものがそこには常にある。でも、それが何か覆い隠してはいないか。

これも僕はハッとした言葉なんですけれども、ジェンダーとか他のアイデンティティ差異の社会的カテゴリーは社会における不平等といったものと結び付いて表象されたり言い表されたりすることが多いんだけど、どうもダイバーシティというのは、そういった社会正義・公正といったものに強くアピールはしない、という指摘がされています。

アーメッドという女性の研究者も指摘していますが、多様性をめぐる肯定的な言い回し、コミットメントが実は歴史的に構造化された差別を直視して解消する取り組みに向き合っていないんじゃないのか。

実質的な変革をしないスローガンに終わる場合やトークニズムの場合もあるでしょう。あるいは多様性が不平等解消や反人種主義といった言葉に取って変わってダイバーシティの奨励が唱えられていく。そうしたすり替えが何を伴ったのか、何を見えにくくしているのかをアーメッドは大学職員へのインタビューから明らかにしています。

いくつかのパターンがありますけれども、一つはそういうハッピートークといったものが、どうも差別をめぐる問題というのを既に解決済みの問題のように捉えてしまっているのではないか。

確かに、大学で学生と話した時も、割と学生の中で多様性を尊重し、受け入れようと言われると、差別とかはもう終わったような気にもなってしまうっていう人も結構おりました。あるいは心地よい肯定的な響きが、差別や人種主義をノイズのようなものとして消し去る作用も持っているのではないか。

また、イギリスの大企業のディレクターが、ブラックライヴズマター運動が起きたときに、企業も差別を是正しようという動きにすり寄って何かをしようということには最初になったんですけれども、それが徐々にダイバーシティ&インクルージョン（D&I）という、より心地良い話題にすり替わってトーンダウンして、企業の中の人種差別解消といったものがどんどん後退して見えなくなったと指摘しています。これも多様性奨励の心地良い前向きさが蓋をしてしまうことに目を向ける必要があることを示しています。

後藤さんがおっしゃっていたように、日本でも D&I はかなり当たり前のように、大学も含め、企業や様々な組織で使われていて、誰もが活躍して輝くとか、イノベーションといった、役に立つものとして多様性が称賛される。日本でも多様性の奨励が叫ばれていますが、実際には欧米とかオーストラリアに比べて周回遅れの状態で、ジェンダーギャップ指数にしても上がるどころか全然変わらないままです。

さらに根源的な問題として、社会における差異の包含と共生はどうなっているのかというと、二つの考えるべき問題があります。それはやっぱり社会の中で私たちが日常的な差別の存在をちゃんと認識して、深刻な問題と考えている

のかどうか。

もう一つは、共生を促し、差別を解消する国レベルの政策や法整備があるのか、両方ともちょっと疑わしいというのが結論になってくるわけなのですから。

いろんな差別はもちろんあるわけです。すでに 2021 年の毎日新聞にも出ていますが、ある調査ではヘイトスピーチなどもあり、3 人に一人の在日コリアンの人たちが差別を経験し、5 人に一人が不安や恐怖を生きることを感じている。こういった根源的な問題、差別されるといえるのは無意識の偏見も含めて本当にしんどいことであるということ、どれだけ我々は社会で共有しているのか。

これは「虎に翼」の脚本家の吉田さんが言った言葉ですが、いかに多くのマイノリティの人々が社会に存在しないかのように透明化されてきたか、この透明化された人々をどう見えるようにするかが問われています。その人たちの差別の経験、アイデンティティの問題といったものを、きちんと我々の日常の一部として深刻に捉える必要があるということです。

もう一つは、これと関係して言えば、やっぱり国レベルの政策、制度、法整備が進展していない。僕は多文化主義なき多文化共生と言っていたんですが、基本的には移民受け入れはいまだに認めませんし、社会統合政策もない。実質的なことは全て地方、NGO、NPO、市民の方にお任せで、それではもちろん限界があるわけです。予算もつかないし、人材も確保できない。また、「外国人」が「日本人」と二項対立されることで、実はその前からずっと日本で暮らしている先住民やいろんなマイノリティの人たちといったものが見えないようにますます透明化されたりもしてきた。

外国人材の受入れ共生のための総合的対応策というのはここ数年ずっと議論されてきて、より多くの移民を入れざるを得ない、実質的にその中でどう共生していくかということを政府の中でも話し合われてきたんですが、今年になって現政権の下で、そこに「秩序ある」が加えられた。

その議論では、「外国人」を社会を構成する一員として認めており、これは大きな進歩だったんですが、今年になって、「違法外国人ゼロ」を合言葉に出入国在留管理の強化が行われているというのが現状で、ますます本来の共生政策から遠ざかっています。また、差別禁止法、撤廃法といったものが日本ではまだ罰則付きのものはないというのも深刻な問題です。障害者差別解消法では、法的義務としての合理的配慮というものが含まれましたが、まだ罰則規定はありません。ヘイトスピーチあるいは LGBT 理解増進法においても罰則規定はありません。多くの人が指摘したように、川崎市は 2020 年に罰則付きのヘイトスピーチ禁止条例を作りましたが、罰則があることで抑制効果が全然違うということが示されています。

代わりに強調されるのは、心の問題です。神谷さんが思いやりだけでは差別は解消できないという本を出されていますが、まさにそのとおりで、国

民の理解、配慮、あるいは思いやりがやたら強調されてしまう。これは大事なんですよ、もちろん。

でも、それだけでは構造化された差別は変わらないわけです。ですから、そういう配慮とか思いやりを高める学びではなくて、そこを超えてやっぱり構造・制度の変革と結び付く、あるいはそれを促すような意識へと変えていくということが求められます。

ちょっとここから急ぎ足です。多様性は未来を切り拓くとか、イノベーションを切り拓くみたいに言われます。でも問題なのは、多様性そのものを今日のこの会議のように考え直して、捉え直して、その発想あるいは奨励の仕方自体を切り拓いていくにはどうしたらいいのか。そのために前提を捉え返すことが大切だと思います。例えば奨励実現というけれども、奨励実現というのは、いかにも今多様性がないような状態であるわけですね。

しかし、実際にはある。差別も日常的にある。そういった現実を直視して根源的な差別解消に取り組むことが重要です。あるいは活用する、輝くことが強調されます。これももちろん否定するわけではないです。確かにいろんな人がいて、いろんな意見をぶつけあうことで、イノベーションが生まれたりもします。

それを否定するものではないんですけども、ただ、それがあまりにも全面化されて目的化された時に何が問題かということです。そうじゃなくて、例えば活躍しなくても誰もが公正に扱われる、生きやすくなる、そんな社会になったときに、いわゆる豊かさの意味は多分違ってくる。

それってどういう豊かさなのかを考えてみることも大切でしょう。最後に、多様性の尊重・受け入れ。マジョリティという立場に置かれている人たちにとっては、一方的に多様性を持っているとされる、いわゆるマイノリティの人たちを尊重したり、受け入れなければいけないと捉えられがちです。

いや、そうじゃなくて、それは相互行為で、同じ社会に生きる、社会を構成する人間として自ら布置される構造化された不均衡な関係性に、マジョリティ側にとってはそれは特権性でもあるわけですけども、そういったことに自分ごととして向き合うことが肝要でしょう。

この点に関して、差別が歴史的に構造化されているということを理解することが、いかに他者の苦難を自分ごとと考えることと結び付くかということについて最後に考えたいと思います。個人の問題じゃなくて、歴史的に構造化されてきたという視座を持てれば、確かに誰もが関わっているし、巻き込まれているんだということに気付くはずですよ。

これも共感から共に関わるの共関へと発想を変えることです。別に同調しなくても共感できなくてもそれはしょうがないけれども、それでも誰もが関わっているのだから、他者が被る差別には同じ社会に生きる人間として異議を唱える。それは誰かが得して誰かが損するってゼロサムゲームじゃなくて、誰もが

より生きやすくなるような取り組みでもあるという想像力を育むことです。

こんなことを言って綺麗事なんて言われるかもしれませんが、でも実際には構造化されている差別を理解するということは、こういった理解を育むことでもあるというふうに思います。なぜならやっぱり様々な差別や生きづらさはどこかでつながっているわけですね。

こういったポイントを考えるのは、最近のマジョリティが抱く多様性への違和感、あるいは多くのマジョリティが特に社会経済的な問題として生きづらさ、剥奪感を感じる中で、それに応答するために重要です。また、様々な差別や生きづらさは構造的にどこかでつながっているという理解は、新たな連帯を育むことにもつながるのではないのでしょうか。

例えばエスニックマイノリティ、あるいは障がい者、あるいはLGBTQ、あるいはジェンダーといった社会的カテゴリーを持つ集団の中でもいろんな違いがあって、一つの集団としての連帯を育むことがなかなか難しい時代になっています。構造化されたものに目を向ければ、多様な差別やその経験のつながりを通して、新たな連帯、連帯じゃない共同性が生まれるのではないかと。

これは4年前に私が編集した本（『多様性との対話 ダイバーシティ推進が見えなくするもの』青弓社）の中で、貴戸理恵さんが書いたことの抜粋ですが、つながりなさを通じてつながることを目指す、他者の生きづらさの立場経験の違い、相容れなさを認め合いながら、自分ごととして互いの生きやすさの保障を目指すような共同性といったものを目指す。

そんな簡単じゃないけど、全然うまくいかないこともたくさんあるけれども、やっぱりそこを目指していくのは、とても大事なことだと思います。これは、多様性という言葉が孕む包括性の可能性について考えることにもつながります。多様性というと全てが含まれてしまうわけですね。

ジェンダーとか人種とかの特定のカテゴリーを超えて、全てが包括的に語られる。一方では、そういう包括的な語りは薄っぺらいし、特定の差別とか在り方を無視しているんじゃないかという批判があるわけです。確かにその危険はある。でも、本を編集したときに実感したのですが、両義性の可能性の方に目を向ければ、多様性という言葉は、ある差異に軸足を置きながらも、多様な差別の在り方に目を向けさせるということでもあります。

逆に言えば多様性専門家みたいなのが一番胡散臭いわけですね。ジェンダーであれ、どこかにやっぱり軸足を置いているけど、多様性について考えることは、他のカテゴリーをめぐる差別の在り方にも目を向けさせる。この点は、インターセクショナルリティの話にもつながってくるわけで。インターセクショナルリティというのは初めて聞かれる方ももしかしたらいらっしゃるかもしれませんが、いわば社会的なカテゴリーを超えて、様々な差異が同時に作用を影響しあうことで差別が形作られるということです。

最初はアメリカで BLACK フェミニズムの運動の中で、黒人であり女性である

ということが、黒人差別の経験、あるいは女性差別の経験とはまた違う在り方、作用を持っている。それをどう理解するか、目を向けるかということが強調される。その視点というのは真剣に考察すべきですが、同時に、それはつながりをもたらず可能性もあり得るのではないか。必ずしも同じではないけど、どこかでつながっている経験をする主体の間の差異を横断するようなしなやかな連帯というか「協繫」。

これは私の造語ですが、違う考え・価値観・経験を持つ人たちがともにつながるという意味です。例えばこれも私が編集した本の清水晶子さんの章からの引用ですが、「近接してどこかでつながり、支え合っている別の壁を同時に削っていくことが、自らの解き放っていく可能性と希望を切り開く。」

清水さんはフェミニズムとトランスジェンダーの間の協繫の可能性を論じているんですが、これは他の関係性などに応用して考えることができると思っています。まさに今日のこの会議がそうですけれども、ジェンダーの観点からだけではなくて、いろんな立場の人を巻き込んで一緒に考えることのリーダーシップをジェンダー分科会はとっていて素晴らしいと思います。今後のさらなるリーダーシップに期待したいです。

最後に、構造化された差別を理解するということは、そう簡単には社会は変わらないし、それに向けて正解もないんだよねってところに、ちゃんと気付くことでもあるわけですね。だから、しんどいけど、差別の解消に向けて、考え続け取り組み続けるしかないということです。それに向けて＜多様性＞を切り拓いていくということです。

2部と3部で非常に貴重な議論が行われると思いますが、大学に何が求められるかについて私の考えを最後に述べさせていただきます。

日本は政治が差別を解消して包含的な社会を創っていくことについては、あまり期待できない状態なので、企業あるいは大学のような組織が下から社会を変えていくことって非常に重要だと僕は思います。ですから、スローガンにとどまらない実質的な構造変革、それはパフォーマンス・価値創造だけを目的化しないで、他の豊かさ、誰もが差別されずに生きやすくなることが何をもたらしかを考えることです。

英語圏では、大学で実際何が起きているかという研究は結構あるんですよね。最近ですとトークとウォーク（woke）の関連性が実証的に考察されています。トークとは要するにコミットメントの表明、あるいはホームページで書いてある宣言。ウォークというのは、それが実際に組織の中でどういうふうに現実化しているのか。これらの関係性は一致していることもあれば、いろんな理由で、多分これ次の学長さんのお話がいっぱい出てくるでしょうけど、やりたいけどできない、あるいは全くやろうともしないなど、両者の齟齬が見られることも多々あるでしょう。こういう研究はやっぱり日本ではしっかりもっと僕はやるべきなんだろうなというふうに思います。

それを踏まえて、やっぱり実際に教職員、学生の多様化、この多様化には社会経済的な格差も含まれてくるんだろうなと思いますが、クォータ制やアファーマティブアクションの在り方や可能性についても話し合うことが大事です。教職員の女性の比率を上げるだけでなく、エスニックマイノリティ、外国人、外国籍の人、障害者、LGBTQ の人の人数を増やすということも重要です。これはクォータ制を導入してもいいような気がします。あるいは、常に多様性はあるわけですから、すでに学内にいる学生であり、職員であれ教員であれ、当事者の人たちのケア、あるいはその人たちがどういう生きづらさを学内で感じさせているかもきちんと見なきゃいけない。

あとは、その大学における差別の歴史、現状をきちんと検証すること。綺麗事みたいに、我々は多様性を包含しますではなくて、そのためにはまず我々がいかにこの大学でいろんな差別が構造的になされてきたのかということを検証した上で、制度を、組織風土、カリキュラムを変えていくということ。

最後に、やっぱり学びが重要です。学生だけじゃなく幅広い市民を巻き込んでいろんなことができる場。僕は大学がそういう場であると思いますし、そういう学び、開かれた対話、あるいは「協繫」といったものを実践することを大学では求められているでしょう。

いずれにしても、社会変革の実現に向けたより強いリーダーシップ・ロールモデルたるべく、実質的な、まずは構造的な差別の在り方についての検証をした上で、スローガンにとどまらない実質的な構造変革をして、社会に対して、構造変革をすると、こんなに「良いこと」があるんだって、「豊かさ」ってこういうことなんだ、それは単なるパフォーマンスだけの問題じゃないんだってことをいかに社会に示していけるのか、あるいはそれを企業とともにやっていくのか。それを通して、より包含的に共生を育むものへと構造、制度、法律を変えていくことにつなげていくことが重要ではないかと思います。ご静聴どうもありがとうございました。

臼井：

岩渕先生、ありがとうございました。素晴らしい講演で皆さんいろいろ質問があるかと思いますが、時間の都合上、岩渕先生へのご質問につきましては、お手元にあります質問票にご記入いただき、第2部と第3部の間に回収いたします。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは次に第2部に入りたいと思います。第2部の方では、学長が語る大学の多様性をテーマとして、「裕子の部屋」をモデレーターとして日本学術会議第一部会員で、津田塾大学学長の高橋裕子さんにお務めいただきたく存じます。

第2部 学長が語る大学の多様性

高橋：

それでは皆さん、どうぞよろしくお願いいたします。モデレーターを務めます第一部会員の高橋裕子でございます。それぞれの学長に講演をしてもらうのではなくて、ここはどちらかというと「裕子の部屋」的に、私は話を引き出して、皆さんにこのお二人をよりよく知っていただくということを、そしてダイバーシティを考えるということを目的にしておりますので、そのように進めていきたいと思います。

それではですね、まず私のすぐ右側にいらっしゃる喜納育江さんからです。国立大学において女性の学長が初めて誕生したのは、なんと 1997 年なんです。奈良女子大学において女性学長が初めて選出されました。その丹羽先生という方に、私はお目にかかったこともあるんですけども、20 世紀の末に誕生したのです。一方喜納さんは、医学部も、それから病院もあるような国立の総合大学で初めての女性の学長でいらっしゃいます。

コーさんはですね、法政大学の総長で、法政大学では副学長になった最初の女性だったってことを私、昨日初めて知りました。田中優子先生がいらっしゃったので、女性の副学長はもう当然たくさんいらしたのかなと思ったんですけども。

コーさんが初めての女性の副学長であり、初めての理事だったそうです。広瀬前総長のときの職務で総長が理事長になるわけですが。一理事として理事の職に就いたのは法政大学ではコーさんが初めてなんだそうです。

それを聞いて、昨日とても驚いたという、そういう経験がありました。まずコーさんから今までの教育のバックグラウンド、自己紹介的なお話をしていただきたいと思います。

コー：

簡単に紹介させていただきます。私はイギリス植民地の香港で生まれ育って、学部と修士までは香港大学、Ph. D. はアメリカのスタンフォード大学で、なぜアメリカに行くかと言いますと、やっぱり植民地だったので、イギリスに行きたくないですね。先輩の皆さんはイギリスで Ph. D. を取るのがほとんどだと思います。

それで、アメリカのスタンフォード大学で、香港大学もそうなんですけど、ずっと社会学を勉強してきました。海外招聘研究員として法政大学に参りました。その後は学部長、理事・副学長を経て、今総長を務めさせていただいています。

喜納：

琉球大学の学長の喜納と申します。私は生まれも育ちも沖縄でして、沖縄の小中高校を卒業して琉球大学の文学部英文学専攻に進学しました。アメリカ文学が専門で、在学中にアメリカのミシガン州立大学にて文部省（当時）の派遣

留学制度で10ヶ月学ぶ機会をいただきましたが、帰国して卒業した後も、アメリカ文学の本場で学びたいと思っていました。

その頃、沖縄県には、地域人材育成の一環として、海外派遣留学制度（県費留学）がありましたので、その試験を受けて、県費でペンシルベニア州立インディアナ大学の修士（M.A.）課程に進学しました。

M.A.取得後に帰国して教鞭を執るという選択肢もあったのですが、やはり沖縄から博士号を取ってきてほしいというような、そういう地元の声もいろいろあり、私も「せっかくここまで来たのでPh.D.まで取得しよう」という気になりました。

高橋：

その沖縄の方々の声というのはどこから、例えばどこなのでしょう。

喜納：

母校（琉球大学）の恩師や先輩方ですね。アメリカ文学とか研究をされていた人たちから、まだ女性でPh.D.を取得した人はいないよね、という声もあったので、じゃあちょっとチャレンジしてみようかなと思いました。M.A.は県の海外派遣留学制度の奨学金で、Ph.D.は県の海外留学生向け貸与奨学金制度からの奨学金と、留学先のペンシルベニア州立インディアナ大学からのリサーチアシスタントシップ（学術ジャーナルの編集アシスタント）の給与をもらいました。そうして何とかコースワークを終え、ABD（“All but Dissertation” 博士論文を書くのみのステイタス）として母校の講師に採用されたのです。

県の奨学生だったので、アメリカで就職するという選択肢は私にはなかったような気がします。やっぱり沖縄に戻ってきて、沖縄のために何かするっていう、そういうミッションというか、使命感がありました。1996年に琉球大学に就職した後、28年勤めて学長になりました。それが私の学長就任に至るまでのプロセスです。

高橋：

アカデミックなキャリアとして、コーさんの場合は教育は香港とアメリカのスタンフォードだったけど、就職の場所は日本だった。日本が初めてのフルタイムの仕事だった。そこで外国籍の教員として教え始められたと思うんですけども、学長までになられるその道のり、そのプロセスでどんなことがあって学長になられていたのかというあたりを少しお話してくださいませんか。

コー：

そうですね。知らないうちに総長になったということも、そういう感じもあります。最初はやっぱり私、専門は社会学なんですけど、よく日本の大学、そ

ういうこともあるかと思いますが、英語ができるから英語を教えることになりました。私は教えるのがすごく好きだったので、それでもいいかなと思いました。正解だったんですけどね。

高橋：

最初、英語を教えるって、どんな英語を教えていたのですか。

コー：

英語ライティングでした。様々な学部の学生に。教養としてという感じだったんです。そして、いわゆる「外人枠」という仕事でした。

英語関係の仕事ばかりということですね。例えば、最初の頃は大学に関わっている委員会とか英語関連でないと、やれなかったです。日本語は今も下手なんですけど、あの時はもっとできなかったのも、それもしょうがないなとは思っていたんですけど。そして、頑張っ、新しい学部ができて 2008 年、今所属している学部なんですけど、英語で教える学部なんですけれども、学部は小さいので、いろんな運営の部分にも関わらなければならなくなりました。

そのまま日本語を使わなければならないと。こういうふうに日本語ができたという経緯もありまして、それで 2015 年には学部長に選出され、学部内の選挙なんですけど、2 年間学部長を務めました、2019 年はもう一度選出され、再び学部長を務めました。

高橋：

社会学部長？

コー：

グローバル教養学部だったんです。たまたま 2015 年、16 年、19 年もあの時の総長は田中優子先生だったんです。それも結構重要なあと思います。いろんなところで声をかけてくれました。それで 2021 年には理事に指名され、副学長として 4 年間、大学のグローバル化とダイバーシティ推進に関わってきました。それで総長に選出され、2025 年、昨年の 3 月 31 日から総長として勤めています。

高橋：

ありがとうございます。喜納さんはいかがですか。

喜納：

私も始まりは英語の教員、アメリカ文学の専任講師として採用されたところからです。教員として楽しくやっていて、また、2007 年と 2008 年にはフルブラ

イトフェローとしてアメリカで研修する機会もいただきました。

研修から戻ってきましたら、2004 年から法人化された国立大学の第 1 期中期目標・中期計画期間の評価が出ていたんですね。で、その第 1 期の評価で、琉球大学は著しく男女共同参画が遅れているという指摘を受け、血相を変えた当時の学長から「男女共同参画室を設置したいんだが」と相談をされたというか、意見を求められました。私がアメリカ文学の中でも女性の文学やフェミニズム理論などに興味を持って研究しているというのをどこかで知ったと思うのですが、意見を求められたその時期辺りから、琉球大学の男女共同参画室に関わるようになりました。

その頃は、国も、日本には国際的に見て、女性研究者が非常に少ないこと、特に自然科学系の STEM 分野の女性研究者が非常に少ないことを認識していて、国策として女性研究者支援にテコ入れし始めた時期でした。

九州の他の国立大学と比べても周回遅れだったんですが、琉球大学もようやく JST の女性研究者支援事業に採択されて、本格的に大学として男女共同参画に取り組むようになります。それから約 16 年、最初の 2 年ぐらいは室員として、その後は室長として大学の女性研究者支援に関わっていくうちに、大学全体の中で女性研究者がどのくらいいるのかとか、何が遅れているのか、何が足りないのかっていうのが少し見えるようになってきました。

大学の執行部から、その男女共同参画の方に力を注ぐのはいいんだけど、もっと他の大学のいろんな運営も関わってほしいと言われ、2019 年あたりから 3 年間は国際連携の学長補佐を務め、その後 2022 年度は図書館長を務めました。その後、2023 年に、琉球大学の認証評価受審の年に、学長から、今度は評価・IR 担当の副理事、副学長をやってくれと言われました。それを 2 年務めた後、2025 年に学長に就任しました。私は気付かなかったんですが、私の同僚たちは皆、私が図書館長に任命されたあたりで、次はこの人だになっていうふうに思っていたみたいです。

つまり、立候補については、外堀が着実に固められているのを本人だけが気付かなくて。うちの大学は立候補制で、立候補をするにあたって、推薦人が 30 人ぐらい必要なのですが、その推薦人もがっちり固められていて、あとはあなたが承諾するだけだということまで追い詰められた結果、こうなりました。

高橋：

最初の仕事の取っかかりは、男女共同参画推進室とか、JST の女性研究者支援モデル育成事業に採択されて、それで女性研究者を増やしていくっていう、そういう活動をなさっていたわけなんですね。コーさんの場合はどんな部門に取り組んでいらしたのですか。先程グローバル化っておっしゃっていましたが。

コー：

どちらかというとグローバル化ということですよね。SGU 採択されたのは 2014 年でした。いろんな形で関わってきましたね。グローバル担当の理事としては、やっぱり SGU 最後の何年間の目標を達成できてないこととか、そういった自分の責任として進んできましたけど、だいたいはグローバル化に関わっていましたよね。

法政の場合は、90 年代からは男女共同参画に関心を持っていたようですが、歴史を見ると、ダイバーシティ推進が始まってからは男女共同参画が中心になっていたんです。でも、しばらくなぜか進まなかったんですよね。なぜか私は分かったけど、進まなかった。

自分が担当になった時からやっと初めてダイバーシティ推進の担当理事がいるという経緯もありまして、これまでは法人担当責任者でした。人事課の事務局と法人担当理事でやってきて、私がやっていた時に総長室が事務局としてバックアップして、私が担当理事として推進に関わっていたという仕組みで、結構スピーディーに進めました。2024 年には DEI センターができて、その後はやっぱりセンターの中の皆さんの尽力で結構うまく進んでいます。

高橋：

この何年間、最初に、先ほど、なぜ男女共同参画が中心적にならなかったか、私はわかりますけどとおっしゃったと思うんですけど、何がわかっているんですか。

コー：

法政だけじゃないと思いますが、どこの人事部も結構固い。何か新しい提案があるとしても、すぐには難しい顔。そして担当の方がダイバーシティの専門の方なんですけど。

先ほど岩渕先生の話でもありまして、どちらかというとマネジメントの方ですよね。(ダイバーシティ) マネージメントの方です。具体的な施策は後で話すと思いますが、差別とか格差とか、そういう推進の概念の中には入っていないなあと思います。女性教員を増やすということに、それだけに集中していたのではないかと思います。それで、もちろんそれは女性、男女共同参画だけではなくて、国際化というか、外国からの留学生というか、障害がある学生など、対応するいろんな部署がもう既にあった。だから何て言うかね、有機的な連携はなかったということもありました。それで体制はすごく弱くて、全学のものではなくて、人事課と関わっている二つの部署という感じでした。学部長からは 2 名の代表が選出され、私も入っているけど、何を提案しても向こうは難しい顔をしていて、そういう記憶がありました。やっと自分が担当になって、それで進むことができたという経緯がありました。

高橋：

担当になってというのは理事になって実際に前進させることができるようになったということですね。最初は、岩渕さんがおっしゃっていたようなスローガンのような要素があったということなんでしょうかね。

コー：

スローガンのような要素があったわけでもない。まだスローガンすらできていなかった。まだ言語化がうまくされてないんじゃないかなと。

高橋

先ほど、女性教員を増やそうと努力したというお話がありましたので、今の女性教員割合の数字とそれから職員の方々の管理職の女性割合、その辺の数字を教えてくださいませんか。

喜納：

琉球大学の場合は文科省がやっている女性研究者支援の事業に採択されたというところから話を始めた方がいいと思うんですけども、やはり琉球大学でも人材多様化の必要性が言語化されていませんでした。なぜこれをやらなくてはいけないかを大学全体で共有していないうちに、この事業に採択されたんです。

事業を申請する際には、事業計画に基づいて達成すべき数値目標も同時に出さないといけません。例えば当時8～9%しかなかった、教授に占める女性の割合を17%まで増やします、とか、そういう目標数値を申請する段階で出すんです。だから、琉球大学も「数値目標を上げる」というスローガンから始めていっているんです。だから最初は、「目標を掲げているのに、全く達成できてない」という、このひずみがもう何年も続いて、非常に苦しい時期もありました。

なぜこれをやらないといけないかを構成員に腹落ちさせようとする時には「外圧要因」を利用しました。特に、国際比較をすると日本というのは女性活躍推進が非常に遅れているんだという事実に訴えました。それと、「これは大学として採択された事業で、その評価は大学への評価になりますから、大学全体で進めないといけません」ということも学長メッセージとして伝えてもらい、外圧要因としました。

女性研究者や女性教授の割合なんて、牛歩の歩みのように1年かけて何パーセントかですね、そういうふうにはしか上がらないんですよ。それで、この年度は何パーセント上がったとか、下がったとか、もう一喜一憂ですね。でも、それでも毎年、年度目標を達成して、女性研究者の割合は、現在27%になりました。数年前に全学の女性研究者比率が20%を超えた時、この事業で苦楽を共にした当時のコーディネーター、今日も会場に来てくださっていますが、彼女と「夢み

たい」と、すごく喜んだのを今でも鮮明に覚えています。

だから、スローガンや形から入ったとしても、その言葉どおり少しずつ進めていくことで、女性教員は確実に増えました。職員は 40%ぐらいが女性で、女性課長は課長全体の 30%ぐらいいますが、部長では 0 %です。部長ぐらいになると女性はもういないです。あと、琉球大学では、学生の 6 割が男性、4 割が女性という状況です。

高橋：

局長に女性が出たことはありますか。局長、事務局長。

喜納：

本学では、総務・財務・施設担当の理事・副学長はいますが、事務局長というポジションはありません。でも、過去に 1 名、部長に女性がいたことはあります。理事・副学長は 5 名いて、学長の私以外は全員男性です。ただ、皆さん学長のよき理解者で、指示には従ってくださる、御しやすい方々です。

高橋：

ちょっと確認すると、喜納さん以外の理事は全員男性。

喜納：

今のところそうです。ただですね、昨年度採択されたダイバーシティ環境実現イニシアティブ事業が私の任期中の 6 年が事業期間になっているんですが、事業期間の終わりまでには、理事・副学長、そして学長も含めて 50%女性にするという宣言をしているので、この目標を達成できないとちょっと大変なことになります。

高橋：

なるほど。コーさんいかがですか。ちなみに女性研究者支援モデル育成事業は採択はされていますか。

コー：

今申請してないんですよ。今頑張っています。

高橋：

研究者 JST の女性研究者支援モデル育成事業は多分採択されているのではないかなと思うのですが。

コー：

ちょっと調べてみます。（＊追記：JST 女性研究者支援モデル育成事業に採択されたことはありません。）

高橋：

では、女性研究者の割合、女性教員の割合から教えてください。

コー：

女性の専任教員は 24.3%、教授・准教授 23.6%、理工系は 13%。それは昨年のデータです。学生の方は学部生は 40%ほどですよ。同じですね。大学院の男女比率は、全体では女性は 31%ぐらいなんですけど、理工系の博士課程だと 9.5%と低いんです。役職者を考えると、役職者は役員、学部長、研究課長、研究所長の 26.7%が女性で、理事会では、10 名の理事の中、女性 3 名しかいないので、私を含めて 3 名の女性がいます。

その中の一人は私が指名した理事です。職員の方は管理職課長以上は 21.2%で、でも 17 名の部長の中は 3 名。先ほど高橋さんが局長のことを聞きましたね、おそらく本部長のような感じかな。5 名の本部長の中の女性は 0 名です。今はそういう感じです。

高橋：

202030 が散々うたわれて、2020 年までにとにかく 3 割に到達しようという、それこそスローガンが掲げられていたわけですがけれども、法政がちょっと 3 割に届かずってところで、琉球は同じぐらいですね。ところが、上位職になると、先ほどちょっとグラフを見せてもらおうと、プロフェッサーは割合が低くなっているってことですね。

喜納：

教授はまだまだ少ないんですが、准教授にたくさん女性が控えているので、「いずれはその方々が教授に昇任すると見込んでいる」という言い方はしているんです。女性教授の割合は現在 12.9%、約 13%です。10%を超えたのが 3 年前で、それまでは長年ずっと毎年 7～8%前後で推移していました。1 桁台だったんです。

高橋：

そうするとそのミッションとして、学長として、それからマージナルなところに女性たちが置かれてきている。その当事者でもいらっしゃるわけですがけれども、どういうところに特に注力してこの大学の風景を変えようとされているか、少しお話ししていただけますか。

コー：

総長になる前には副学長・理事として大学のグローバル化と DEI 推進に携わっていました。総長になってからも、グローバル大学の実現と男女平等を含む DEI の推進にも力を入れています。実は少しこの背景というか、グローバル教育センター担当として大学全体のグローバル化を進めることの難しさを感じたこともありまして、そして多様化推進担当としては、DEI センターの設置に至ったことは大きな前進だったと思いますが、それ以上に進めるとすると、やっぱり壁を感じることもありました。そうした経験も総長に立候補する動機の一つでしたね。法政の長期ビジョンの中でも、多様化推進とグローバル大学の実現を重点として取り上げています。この長期ビジョンを策定していたのは 2016 年度で、当時の総長は先ほども何回も名前をあげましたが、最初の女性総長である田中優子先生でした。

DEI 推進では、心がけているということでしょうかね。DEI 推進の本質とこの正しい理解というか、こういう発信をすること、そして IR データ分析にも力を入れています。

高橋：

DEI センターは作ったけども、進めようとした時に壁を感じたと。先ほど「壁」っていう言葉を、その清水さんの引用で岩渕さんがなさっていたので、いったいどんな壁だったのか、ちょっとお話くださいますか。

コー：

本当に具体的なことを言いますと、やっぱり部局の壁ですよ。グローバル大学実現の推進もそうなんですけど、DEI 推進もそうなんですけど、全学の取り組みじゃないと。

例えばグローバル大学実現の時には、グローバル教育センターの担当理事として進みましたけど、グローバル化というものは、やっぱり教学だけでなく他の部局も関わっているじゃないですか。それはできなかったですよ。部局間の連携がありません。

縦割りということ。ちょっとエピソードなんですけど、共有してもいいですか。この間、すごく嬉しいエピソードがありました。IR 分析は真剣に最近になってからやってもらっています。

どこから始めるかって、担当の職員の皆さんは総長の重点課題の教員の男女比率をテストケースとして取り上げました。それで今やっているのは女子学生の比率のことですよ。40%は悪くないんですが、学部の差が大きいんです。最初の教員比率の分析ができたあと、それはどうフォローすればいいですかって理事会の中で議論して、そして DEI 推進担当の理事の下で具体的な施策までつながるようにしてもらっています。

女子学生の場合は、この間そういうデータを説明してくれた職員の提案なんですけど、「女子学生の比率は単なる一つの部署で何かの施策ができるものではない。おそらくいろんな部署の中で無意識で偏見を持っている、もしくは（例えば入試に関する資料は）男子向けのものを作っているとか、それらの理由で男女比率は半々になっていないんじゃないか」と言いました。わたしはすごく嬉しいです。

壁を感じるのは、いろいろな部局で一緒に仕事をやるとしても、連携ということはすごく難しくて。でも、今のような感じだとしたら、大学の方針を理解して自分のこととしてやっていくということはすごく重要ななと感じています。

高橋：

ありがとうございます。一般のご参加の方々のために IR とおっしゃっているのは、インスティテューショナル・リサーチの頭文字をとった言葉で、今この大学も IR を行わなくてはならないということが、文部科学省からもそういう指導を受けていて、私学でもそういったことをしていないと、改革総合支援事業などでポイントが取れないような仕組みになっているのです。

それではですね、女性の登用、特に当事者でもいらっしゃるわけですけども、上位職に行くほど女性が少ないことについて、一体どういった課題があるのか。お二人の大学は学長や総長になるのに選挙をめぐり拔けないといけないんですね、意向投票と国立大学では言われていますけれども、選挙どおりに選ばれるわけでは、必ずしもどこの大学でもそうになっているわけではありませんが、意向投票でかなりの得票を取らなくては学長にはなれないということで、だから、マジョリティの構成員からの支援が必要ということになるわけですけども、その辺についても含めて、上位職に行くほど女性が少ないことについてどういった課題があるのか、それについて喜納さんからにしましょうか。

喜納：

そうですね、まあとにかく女性教授の割合が低いということで、前学長はダイバーシティ事業に理解があった人なので、学長の裁量ポストで女性教授限定公募を実施しました。で、本当に意図的に増やすので、最初の頃には内部の抵抗も割とあったんですけども、やってみると非常に優秀な女性教授を採用できたので、だんだんその抵抗の声が弱まってきました。

やっぱり本当にトップの考え方っていうのが非常に重要です。女性教授限定公募をやるっていう、そのやるっていう時に、最終的には学長の責任でこれを実施するので、そこに理解があるかどうかっていうのは非常に大きいなと。トップの決断というのが組織の改編には非常に影響してくるなっていうのを今も感じています。で、国立大学では最終的に学長は外部委員が半数を占める「学長選考会議」で決定されるので、構成員の投票、いわゆる「意向調査」の結果

が選考に反映されない大学もあると聞いていますが、琉球大学の学長選考に関して言えば、今回も意向調査での得票数が一番高い人が学長に選出されました。民主的な学長選考の形を踏襲している大学とはいえ、女性在職率が男性に比べてだいぶ低く、しかも女性だからといって女性の候補者に投票するとは限りません。そんな中でも私が得票数を得たというのは、やはり世代交代と言いますか、若手の男性も含めて若い世代で、その上の世代のトップの（古いジェンダー観の）リーダーシップがしんどい、みたいな人たちもやっぱり出てきていたと思うんですね。やっぱり価値観が世代や男女にかかわらず多様化してきているので、女性だからというよりは、この人の価値観と自分の価値観は合うというような基準で、もしかしたら選んでくれたのかもしれない。

となると、やはり男女に関わらずこの「女性活躍」や「ダイバーシティ」という思想に賛同できるアライ（ally）を増やすってというのは非常に重要な取り組みだなと思っています。トランスジェンダーも含めたジェンダー平等の理解に基づいて、どんな価値を重視する組織にしていきたいかっていうところをゴールに据えて、アライの仲間と共に進めていく。みんながそれぞれ能力を発揮できるような組織になっているかっていうところをみんなでチェックしていく。こういう体制づくりを重要視しています。

コー：

言いたいことは山ほどありますけど、少し社会学の観点からお話しさせていただきます。この質問をいただいて、いろいろ考えました。一つはやっぱり女性が少ないと、自分が役職に就くことを想像しにくいかもしれませんし、そのような状況の中で自分がやっていけるか、不安を感じることもあると思います。本当に自分も理事に指名された時に、まずはすぐに思い浮かんだのは、理事会の風景ですよ。

私は1週間、そういう人たちにほぼ毎日会って仕事をすることができるかって、やっぱりそういう心配がありましたね。不安も感じました。組織論の中で、皆さんもご存知かもしれませんが、ロザベス・モス・カンターが1970年代に書いた本で指摘しているように、女性が少数である場では、少数の女性たちが多数派に同調する傾向が見られるということです。

つまり、自分がマイノリティであることを強調せず、「私はあなたたちと同じです」と振る舞うことで受け入れられるようにするということです。多数派、つまり現在だと男性や主流文化があり、できるだけ同調し、適応し、波風を立てないように振る舞うということです。実際に自分の経験の中にもありました。

最初、学部長になった時に、15学部長の中に（自分を含めて）女性が3人いた。懇親会などの場では、そのうちの一人の女性学部長に「私たち、あまり固まらない方がいいですね」と言われました。今考えると、かえって孤立させて

しまうのではないかと思いました。

せっかく女性が3人、つまり20%にもかかわらず、女性同士の連帯感というか、仲間意識を発揮することはできませんでした。私にとってすごく残念だったなと思って。自分は今の総長として、その前には理事としていつも考えているのは、いつ、どのように、何のためにジェンダーはじめ他のマイノリテステータスも強調するのかを意識していますが、この意識はまだ十分に共有されていないと感じています。

この点と関連して、組織の中に入っていたとしても、あるいは昇進したとしても、中心から外されていれば、本当にいい意味で力を発揮することはできないという課題もあります。社会学者のコリンズなんですけど、「中にいる部外者」という概念がすごく好きです。なぜなら、自分の経験をうまくまとめてくれたなと思って。一応組織に含まれているけれども、実際には部外者のまま扱われているということです。今はそれほどは感じないけど、常務理事・副学長を務めた時に、多くの場で強いアウェイ感を覚えました。

ただ、それはおそらく私が女性であるというだけではなく、外国出身の女性であるということのも大きいなとも感じます。複合的なステータスによるものだったと思います。

高橋：

それでは、もう一つ、多様性とインターセクショナリティ。今ちょうどコーさんが女性であること、それから外国籍であることについて、そのアウェイ感という話をしてくださいましたけれども、多様な構成員からなる大学コミュニティにおいて、どうして多様性が重要だと考えているか。このインターセクショナリティの取り組みを学長としてどのように推進しようとしているのか、お話しいただければと思います。

コー：

多様性というのが、今の立場もそうなんですけど、理事としても結構研修する機会を多くいただいていますのは、毎回考えて考えてやっとわかったのは、社会学は結構実用的な学問だと思って、根本的にやっぱり概念から考えて進んでいくという私のスタイルだと思います。なぜ多様性を推進するのか。実はそういう質問を受けています。なぜそういう女性教員を増やさなければならないとされるんですか。

周りの職員直接ではないですよ。先生、やっぱり周りの皆さんがそれ聞きたいんじゃないですかと言われて、でもそれは私はすごくフラストレーションは感じるけど、今更かと感じます。けれども、その一方で、自分も少し考えて皆さんを説得できるようにする。それもいいチャンスだと思います。

多様性というのは、今、多様性がないという状況は画一性ということで、画

一性があるということは、やっぱり差別や格差が存在している可能性を示していると思います。すごく根本的なことだと思います。特定のグループが顕著に含まれていないということは、そのグループの人たちが排除されている可能性を示しているということです。

ですので、社会的な格差や排除と深く結び付いていて、根本的には多様性の問題は私にとっては人権の問題だと考えています。包摂性と公平性がなければ、本当の意味での多様性にならないとも思います。その考え方は、実は法政大学の憲章やダイバーシティ宣言にも示されています。

ただ、私が多様化推進担当理事を務めていた時に、「先生、人権の話だと言っても多くの人にピンとこないんですよ。これをやることで、何かいいことがあると説明した方が進めやすいですよ」と親切なアドバイスを受けていました。

確かに多くの研究では、多様性が組織に良い影響を与えることが示されています。先ほど岩渕先生のプレゼンテーションの中にもあります、イノベーションとか環境とか財務とか、様々な側面で向上させることも、幅広い分野の研究で明らかにされています。

でも、私は二つの疑問、あるいは追加をして考えるべき点があると思う。一つは、仮にその考え方が受け入れられるとしても、差別や格差の問題を同時に意識しなければならないということで、私、以前、先ほどもお話ししましたが、最後の何年間か、グローバル教育センターを担当していました。いつも違和感を覚えたのは、海外からの留学生を受け入れることは、日本人学生に刺激を与えるという考え方ですね。それでは多様性はマジョリティのためとなってしまうと思います。政府のよく言っている女性は資源であるという言い方も同じような問題があると私は思っています。

DEIに関わっていた時にも、様々な人が集まって、楽しく創造的に一緒にやっていくことが「本来の多様性推進だ」と言われたこともありました。私も違和感を覚えました。で、多様性がマジョリティに良い影響を与えるから推進するというだけでは、多様性推進の本来の理由にならないとずっと意識していました。

もう一つ重要なのは、そもそもなぜこれまで排除された人たちが組織の中心に加わると変化が起こるのかという点ですね。私はそこに本当の意味での多様性の意義があると考えます。それは、より公平的な組織を構築することにより、持続できる組織になれると思います。

社会の中で自分がどのような位置にいるかによって、物の見方、感じ方に大きく影響する。そういう理論は、スタンドポイント理論の中にもあります。社会の中心から排除されてきたマイノリティの人々、つまり制度や文化の周辺に置かれてきた人々は、主流の権力を持つ人たちとは異なる視点から世界を捉えていると述べています。

社会的な立場は、私たちの経験や、何を見るか、何が見えるのかを形作りま

す。その結果は、何を問題として捉えるのか、どのような解決策を想像できるのかにも影響します。そのように組織や社会に多様な人々を加えることで、これまで見えなかった、見落とされがちだった構成員や市民のニーズに目が届くようになる。

それは本当に大学に多様性が必要だと考える大きな理由だと私は思っています。

高橋：

琉球大学で女性だけではなく、例えばセクシュアリティに関するセンターも作られたポスターを大学で見してきました。

喜納：

そうですね。インターセクショナルリティの話が出ましたが、私が学長になった時に女性が学長になったということで、コミュニティの中の女性たちがすごく喜んでくれたんですが、もう一つ喜んでくれた理由が、私が沖縄の人間だったっていうところもあったようです。沖縄という場所はいろんな意味で、歴史的にも政治的にもインターセクショナルなところであるということもありまして、それで、じゃあ私として何ができるのかと考えた時に、その価値観をですね、大学の中で醸成したいと思いました。つまり、まあちょっと手垢のついた言葉になりますが、「誰一人取り残さない」ということで、そのためには何が必要かということ、大学の構成員一人一人がそれぞれの人生、それぞれの存在意義っていうものを尊重できるような大学にならないといけない。

それに何が必要かっていうと、一番大切なのはお互いに話をすること。対話をするということです。でも、対話が起こるところには必ずといっていいほどコンフリクトが起こって、ハラスメントも起こります。でも、そのハラスメントを見逃さないっていうのが非常に重要だなと思っています。

琉球大学では、法務研究科の教員を中心に、まず「ハラスメント相談支援センター」を立ち上げました。どんな小さなことでもいいから自分たちに相談してほしいというような空気を醸成し、それができる体制を大学で整えました。さらに、そのハラスメントという事象をもっと深く研究して、ヒューマンライツの理解に昇華させるという意味で、2年前に学内にヒューマンライツセンターを立ち上げました。

ヒューマンライツの範囲は広いですが、本学では、今のところ主に、LGBTQ、トランスジェンダーに関する理解を大学としてしっかり持つというところに重点を置いています。そのセンターの教員を中心として、大学学長、理事、副学長、執行部全員の顔写真を載せたレインボー宣言のポスターも作りました。この大学はセクシュアリティの多様性を重視していますというようなポスターを前学長の時から作っていて、今回は私が学長に就任したので私のバージョンで

作りましたが、大学としてそういう意思表示をしてきました。

私たちには実際どなたがトランスジェンダーなのかっていうのはよく見えな
いんですけれども、これを見て大学としての意思表示を感じ取ってもらって、
自分はそういうところにいるんだという風に感じてもらえることが重要なのか
なと思っています。

だから、そういう、何て言うんでしょうね、雰囲気というか空気感を作るよ
うにみんなで頑張っているところです。

高橋：

ダイバーシティを人権の問題として捉えるというお話に到達したところだ
けけれども、本当はもっと質問を用意していたのですが、時間となりましたので、
あとは皆さんの方からご質問をいただいて、後のセッションに譲りたいと思
います。お二人、どうもありがとうございました。

第3部 パネルディスカッション

三浦：

上智大学の三浦まりと申します。本日は第3部のモデレーターを務めます。
今までたくさんご質問があったかと思うのですが、まとめて第3部で扱
うということにしております。トップバッターは芦屋大学学長の窪田幸子さん
です。

窪田：

よろしく願いいたします。私はまず第1、第2部への質問から始めていき
たいと思います。まず第1部の岩渕さんへ、最後のところで「構造化された差
別というものを理解する」ということを進めなくてはいけない、という非常に
重要な指摘をされました。まさにそのとおりだと思います。

また、他者が受けている差別、周りの人が受けている差別に対して異議を唱
えることが必要であるという重要な指摘もされていました。そのとおりだと私
も思うのですが、大学の現場でそういうことをどうしたら学生たちに理解させ
るような試みができるのか、そのような仕掛けとして何かご提案があれば、ぜ
ひ伺いたいと思いました。

第2部の方は、まさに私のこれからお話しすることとも重なるのですが、
大学、学生ですね、大学生の多様化の現状はどんな状況なのかということ
を、ぜひ学長の先生方に伺いたいと思いました。大学によって現状は大きく異
なると思います。それをどう捉えていらっしゃるのか教えてください。

先ほどのお話の中で、留学生が多くて多様化することが日本人の学生の刺激
になると、それではだめなのだという指摘がありました。私もそう思います。
ただ、現状として、これ私の話につながっていくのですが、大学とは18歳人口

の減少にあえいでいまして、特に芦屋大学という関西の兵庫県にある小さな私立大学などは、本当に存亡の危機にあるわけですね。すると、留学生を増やしていかざるを得ないのが今の状況であります。私はそのことをマイナスに捉えているのではなく、ポジティブに捉えています。

芦屋大学は定員 1000 人に満たない小さな大学です。その中で留学生割合が増えてきていまして、今年度何とか定員を満たすことができましたが、留学生は、新入生全体の 40%を超えています。4 年生までの全体では、現在 30%ほどが留学生という状況になっています。これは関西の私立大学でも非常に高い割合といえると思います。出身国を多い順に並べますと、バングラデシュ、ネパール、中国、ベトナム、ミャンマー、スリランカです。アジア系の学生が非常に多いことがわかります。大学でも、例えばハラル食の提供や、礼拝室の整備なども推進して、留学生が学習しやすい環境を整えようとしています。

一番困難なのは日本人の学生とどううまく交流させるかということです。私は、留学生は日本に来て、日本の中でマイノリティの経験をして、非常に大きなカルチャーショックを受け、とてもよい経験をしていると思います。そして、みんなよく学んでいると思います。それに対して、正直、日本人の学生である限り何も考えていない学生が増えています。ここを何とかしてお互いにつなげていく方策を探るのが、大学の課題だと思っています。しかし、東京にある大きな私立大学、それから琉球大学という国立大学では、状況が違うのではないかと思いますので、ぜひその辺を教えてほしいです。

次に、もう一つ異なるポイントからお話しします。大学のもう一つの役割、研究を担う大学という側面にかかわることです。私は自分が学術会議の会員であった 2017 年から 2020 年の間に、第一部の会員として一生懸命推進したのですが、そのことを少しお話ししたいと思っています。

最近、新聞やテレビなどで取り上げられる機会も多いので、お耳にされた方もあるかもしれませんが、日本の大学が、少数民族の遺骨を研究のために収集し、所蔵してきた問題です。戦前から学術目的で全国の大学にいろいろな民族の遺骨が収集され、人間の進化を考えるための研究に供与するために集められてきました。今、一番大きく問題になっているのが、アイヌ民族の遺骨、そして琉球の遺骨が大きな問題になっています。

私が学術会議の会員になったのは 2017 年ですが、その直前に文科省がアイヌ遺骨の所在調査を行いました。これには実は背景があって、2007 年 9 月に、国連で国際先住民権利宣言が出されまして、先住民は自分たちの祖先の遺骨を自分たちがコントロールする主権があるということが宣言されました。日本も賛成票を投じています。このこともあって文科省は国内にあるアイヌ遺骨の所在を調べました。12 大学に 1676 体のアイヌ遺骨があり、それ以外に博物館 17 の博物館にも 133 体あるということがわかりました。

私は文化人類学が専門でして、オーストラリアの先住民の研究をしてきまし

た。1985 年から調査研究を行っていますが、この当時、オーストラリアでは大きく先住民と博物館や遺骨を持っているところとの関係性が大きく変わろうとしていました。その変化を目にしてきた私は、学術会議会員という責任ある立場において、自分のできることはこれではないかと考えました。

学術会議というのは、社会や政府に対して、自分の研究の専門性を生かして意見を申し述べることが役割です。いろいろ誤解されていると思うのですが、学術会議は、決して権威的なところでもなければ、収入につながるところでもなく、会員と連携会員が手弁当で、熱心に会議を重ね、現代社会に必要な問題を洗い出して、提言や報告を書くというのが仕事です。

私は自分ができることは先住民遺骨の返還問題だと思いました。日本のアイヌ遺骨の返還に向けて考えなくてはいけない問題点を政府に対して報告しよう、提言しようということで、2017 年に分科会を立ち上げました。2020 年までに 11 回の会議を重ねまして、何が問題で、何が起きている、何がどう求められているのかを議論しました。「先住民族との和解と共生、アイヌ遺骨の遺骨と副葬品の返還をめぐって」という文章をまとめました。学術会議のシステムは、文章は査読委員会による査読をうけ、内容についてのかかなり厳しいチェックが入り、その上で、報告なり提言になります。その経緯を経たうえで、当時の執行部は、これは社会的影響力が大きすぎる内容である、という理由で公式な提言、報告には認めてもらえませんでした。

現在もホームページには記録として残されており、読んでいただくことはできます。アイヌの関係者には非常に歓迎された文章だったんですが、公式には学術会議の声明ではないという位置付けになってしまいました。私としては非常に残念なことになりました。と申しますのも、日本中の大学にあった遺骨は、今、北海道に 2020 年にできましたアイヌの国立博物館に併設されている慰霊施設に集約されています。ところが、これは一時的な集約場所で、そこからどうするかはまだはっきり決まっていない。それにもかかわらず調査も行なわれていない。つまり、アイヌの人たちにとって非常に不満が残る状況が続いている状況です。

2020 年に私どもがまとめた文章では、例えば徹底的に遺骨の来歴調査を行わなくてはならない、しかも調査を行うのも各大学の責任において行うべきである、返還に結び付けるためには、アイヌの人たちの中からも専門家を育てるシステムを考えるべきである、などいくつかの重要な指摘をしています。

ところが、それが全くかなえられていない現状であります。それでも最近になって少し変化がありました。2025 年の 10 月に東京大学が、遺骨返還タスクフォースを作りました。同時に、そこではこれまでの研究についての謝罪が行われました。不適切な形で、祖先の尊厳を傷つけるような遺骨収集があったということへの謝罪です。また 2026 年 3 月の末には、ハワイの先住民に対して、副学長を含め 3 人のタスクフォースのメンバーが、現地に出向き、およそ一年前

に行った返還のやり方が不適切であった、秘密裏に返して、謝罪もしなかった、儀礼もしなかったということについて、謝罪し、受け入れられたということです。確かに少しの動きがあります。しかし、全体的にみると、まだ何が問題であるのかということも、ほとんど共有されていないと思うんですね。東京大学と並んで、多くの遺骨を持っている京都大学は先住民族からの要請を一切無視しています。

大学と先住民族、少数民族との関係について、世界ではディコロナイゼーションという動きが推進されています。権力を持つ側の大学が一方的に研究を推進してきた過去を見直し、どのような間違いが先住民族や少数者に対して行われてきたのか、を検証しようとしています。その中心にあるのが遺骨や遺物の返還です。このような変化を積極的に推進していくことが、これからの世界の中で非常に重要なのではないかと考えている次第です。
ありがとうございました。

資料 1 ディコロナイゼーションと大学

窪田：ディコロナイゼーションと大学

- 戦前から学術目的で、アイヌ民族の遺骨（とその他の民族の遺骨）が、収集され、全国の大学に、数多く保管されてきていた
- 文部科学省アイヌ遺骨所在調査 2011年～2017年
12大学に1676体、17博物館等に133体
- 白老ウポポイに建設された慰霊施設
2020年3月に集約＝一時的な対応
調査、返還への努力が十分でなく、アイヌの人々の不信感が強い
- 2020年9月2日 日本学術会議「記録」
『先住民族との和解と共生—アイヌの遺骨・副葬品の返還をめぐる—』
地域研究委員会・歴史的遺物返還に関する検討分科会
2018年1月～2020年9月の間に、11回の分科会

三浦：

窪田さん、ありがとうございました。日本学術会議は意思の表明という形で、「見解」とか「提言」を出すことができるんですが、それができずに一番下の「記録」という形でしか出せなかったこと、窪田さんの悔しさが伝わってくるようなお話でした。

第1部の岩渕さんからも、ダイバーシティ、多様性がハッピートークになってしまっていて、差別ということがノイズとして消し去られているというお話

がありましたけど、まさしく学術会議、我々がやってきた女性登用であるとか、多様性というものが、ハッピーなトークに過ぎず、過去の日本の学術界が抱えている差別を直視しないんだとすると、本当にうわべだけの多様性になるということを示しているのが、このアイヌの遺骨の問題ではないかと思います。重要な問題提起、ありがとうございました。

板垣：

同志社大学の板垣です。朝鮮半島を中心にした歴史人類学的な研究をやっているんですけども、そういう研究をしているうちに、コリアン、特に在日コリアンに対する差別の問題に向き合わざるを得ない状況が生まれ、そういう中で、歴史的研究とはまた別に、といいますか、組み合わせながら、レイシズムと闘う運動に実践的に関わるということをやってまいりました。そういう意味で、僕のディスカッサントとしての役割は、タイトル（「反-反-多様性とレイシャル・ハラスメント対策について」）にもありますように、ハラスメント対策というあたりを中心にさせていただきます。先にコメントと言いますか、お話をした上で質問という形にしようかと思います。

第1部の岩渕さんの方では、かなり人種や民族に関する言及がありましたし、それから第2部でも「インターセクショナリティ」というキーワードが出ておりました。そういう中で、このコメントではちょっと不思議なタイトル「反-反-多様性」とつけています。例えば「人権」というようなポジティブな概念があると。これをどう実現するか、この価値をどう実現するかというときに、やはり人権蹂躪というものに対して、それをどうなくしていくかという、これがない限り、人権というポジティブな価値は実現できないと思うんですね。

今日の話の中でも、例えば岩渕さんの方で「構造化された差別とどう闘うか」、「共感から共闘へ」というような話がありましたし、それから、コーさんの方でも、「多様性はなぜ必要か、それは差別を生まないためだ」というような話が出てきました。

「多様性」というポジティブな価値をつぶそうとする「反-多様性」がある。それに対して闘うこと、つまりこれが「反-反-多様性」なんですけど、それが多様性という価値の実現だと。こういう話を最初の「1」（資料2）というところでまとめています。

多様性について、先ほど岩渕さんが「多様性というのは常にすでにここにある」とおっしゃったと思いますけれども、やはり元々人は多様である。ジョーン・スコットが『ヴェールのポリティクス』という本の中でうまいことを言っていますけど、「私たちすべてに共通するものが差異である」、つまり私たちは他者と違うという共通性を持っているということです。そういう意味では多様性は元々あるんだと。それに対して、反-多様性の力、つまり多様性をなくそうとする力があちこちに生まれているということですね。

それは大きく二つの形をとって現れる。これはレイシズム研究ではよく言われていることなんですけれども、一つは差異主義的な反-多様性ですね。これはわかりやすいことなんですけど、異なる存在を排除するという排除型の反-多様性になるかと思います。それからもう一つは、同化主義的な反-多様性というのがあります。これは同じにしようとするとか、同じとみなすとか、あるいは同じという前提があったら平等にしていけますよ、みたいな。つまり、先ほど岩渕さんの議論の中では、「望ましい存在であることが平等や包摂の条件になる」みたいなですね、こういったことが同化主義的な反-多様性に表れています。

この二つは、現れ方としては別々に現れたりしますけれども、僕自身はこれは反-多様性の車の両輪みたいなものだと思っています。「望まなければわれわれの仲間、望ましくなければ排除する」、これが車の両輪だというふうに思っています、反-多様性がそういう形をとっている。そこに対処していく必要がある。

それが「反-反-多様性」ということなんですけど、この「反-反」という表現は、実は人類学者のクリフォード・ギアツが、1980年代にアメリカ人類学会の演説の中で言った表現なんです。当時、文化相対主義っていうのが、先ほど岩渕さんの紹介の中で出てきたようなスローガン、みんな「相対主義、大事だよ」と言ったりするようなものに成り下がっていた。ギアツの言い方だと、「過去の闘いのスローガン」になってしまっていたという状況で、それでもなおかつ相対主義は、じゃあ捨てればいいのかということそうではないという、そういう中で言った表現なんです。

そういう意味で、多様性の価値を実現するためには、反-多様性と闘う必要があると思いますし、大学における多様性の価値実現のためには、それに反する動きと闘う必要があるということをまず総論的に話しして、以下の「資料2の2」では、大学のハラスメント対策ということで、これはハラスメントという反-多様性に対する闘い、それをどう解消していくかという話になります。

先ほども留学生が3割というような事例もありましたけれども、大学というのはそういう民族的あるいは国籍的においても非常に多様な場であると。ところが、そういう中でハラスメント事案というのが数々起きているのが残念ながら現状です。こういうことを大学でちゃんと対策しなきゃいけないと思い始めたのは10数年前です。僕自身が、周りからそういう声が聞こえてきたわけですが、当時、報告調査をするわけでもなくて、いろんな事案が舞い込んできました。

そのうちの一つを、ここに事例として挙げています。どういうものかというところ、日本人教員がですね、在日コリアンの女性の学生を指名しました、授業の中でですね。これは100人とかいるような授業の中で、在日の学生だということを知って、その人を指名して在日について質問しました。授業が終わるとコメントペーパーを学生から回収すると思うんですけど、その翌週にそのコメントペーパーのいくつかを読み上げる。そうすると、そのコメントペーパーの中

に、「日本にずっと住みながら文句を言う権利はない、帰れ」っていうような内容があって、しかもそれを「こんなこと言っちゃだめだよ」っていう事例で出すんだったらまだしも、そのままスルーしちゃったということがあったんですね。学生は授業後に、この教員 A に指摘したんだけど、開き直った様子で。そうするとですね、言われた学生からすると、自分は在日だということで顔を晒されてみんなに見られていると。だけど、コメントした人は誰だか分からない状態、匿名なんですね。そうすると、いつ自分にこの声が向けられるか分からない、周りの人は信じられなくなるということが起きて、ショックを受けて、その後、動悸とか頭痛でキャンパスを歩けない状態になったというような事案がありました。で、こういうのが実にたくさんあるんで、そういう中で、じゃあこれをハラスメントとしてどう対策をやっていくかという時に、その学生もそこに訴えたんですけど、「ちょっとそこ当てはまりません」と、倫理審査室みたいなところに訴えても動かなかったってことがありました。

そういうことを聞いて、いやこれ何とか対策しなきゃいけないんじゃないかということで、実はコロナ中なんですけど、2021 年度に『大学のレイシャル・ハラスメント対策に対する実態調査報告書』と、タイトルはもっともらしいんですけど、京都市内に 30 大学ほどあるんですが、各大学のそういう担当部署に、「あなたのところの大学ではこういうハラスメント対策をしていますか」というようなこと、いくつかそういう質問項目を送りつけて、回答を受けました。実は、対策を調査すること自体も目的なんですけど、調査することによって、「こういうのをやらなきゃいけないのか」と大学に思わせるという、そういうことも考えて調査をした。19 大学が回答してきて、まずはっきりしていたのは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメントに関しては 19 大学ほぼ全てがちゃんと対策の対象にしていたということです。

一方、レイシャル・ハラスメントに関しては、ガイドラインレベルで明記していたのは立命館大学 1 校だけだったという。2017 年に入れたらしいんですけども。その他はですね、あと 8 大学は、例えば性別、信条、……と羅列されて、これによるハラスメントみたいな、その中に人種や国籍や民族によるハラスメントというのが入っていたりするタイプのもの、憲法 14 条の条文にもあるようなものではありませんけれども、そういうものでした。それが機能しているかどうかはまた別問題なんですけれども、こういう状況でした。つまり、全然進んでいなかったのです。この調査をやったことで、実は同志社大学では、少なくともパンフレットレベルでは「レイシャル・ハラスメント」という概念が入れられるようになった。なったからいいとか、なってないから悪いとは言わないんですけど、やはり「セクシュアル・ハラスメント」も、まず名称として出てきて、対策がなされることによって初めてそれが可視化され、問題であるということが理解されるようになったという経緯がありますので、そうやって

ですね、スローガンであっても掲げることには意味があると思います。

そういうことを踏まえてあらためて考えるんですけども、やっぱり先ほどのセクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントの対策を考えると、法令に対する対応、たとえばパワハラはまさに法令が最近できたわけですし、そうした法令に対する対応だったり、それから大学認証評価制度でも学生生活面の中でハラスメント対策をちゃんとやっているかどうかみたいなチェック項目があったりするんで、そこで言われる限りにおいては大学が対応している。

逆に言うと、レイシャル・ハラスメントに関しては、そういう圧力、外からの圧力が非常に弱いという状況だと思います。先ほど岩渕さんがおっしゃったように、人種差別撤廃条約は1965年に国連で採択されているのに、1995年、30年後にようやく日本国が加入して、しかも立法措置ゼロという、そういう形でやってきた。これは女性差別撤廃条約とか障害者権利条約に比べると非常に対照的な対応だったと思います。そうやって法律が存在していない。だけど、法律がないから対策しないというのはおかしいことで、やっぱりセクハラ対策だって、法令に先行して、大学が大学の現実に基づいて行ってきた。大学内にある種の立法事実とでも言えるような現状があって、そして運動があって、できてきた。これは何をやっているかと言えば、大学が持っている歴史的な負のレガシーとでも言うべきものをどう解消するかってことですよね。男女に関してもそうで、男性中心の大学だったところから負のレガシーをなくしていく過程です。（レイシャル・ハラスメント対策も）日本人中心に暗黙に運営されてきた大学の負の歴史レガシーをどうやってなくすかっていう、歴史的に構造化された差別ってのはまさにそういうことだと思うので、そこをどうするかってことに関わっていると思うんですね。そういう点で、大学こそ先行的にレイシャル・ハラスメント対策を推進すべきだと。大学がスタンダードを作っていくというようなことが必要だろうと思っています。

3番目はですね、ちょっとこのレベルの話もしておきたいということで入れているんですけども、ハラスメントは、やはり大抵の場合あからさまなハラッサーがいて、それをどうするかっていう話になるんですが、こういう問題って一部のハラッサーだけの問題ではない。「マイクロアグレッション」と言われるようなレベルのものや、大学とか公的機関がそれと知らずに差別排除を扇動しちゃっているというようなことがあるので、そこも合わせて考えたい。その一つのポイントだけ今日は言うんですけど、それは「国民」とか「日本人」という言説がどんな排除効果を持っているか、ということです。

「国民」というべき場はありますし、言わざるを得ない場ってのはあるんですが、他のことばがより客観的で適切なのに、「国民」とか「日本人」って言うっちゃうという、これが大学で横行しているということです。

例えば「留学生」と「日本人」の二分法。大学にいるのは「留学生」、つまり

外国人留学生と「日本人」だけですか、と考えてみましょう。例えば入試ですね。「留学生入試」というのがあって、そうじゃない「一般入試」という言葉があるのに、あえて「日本人の入試」とか言う人たちがいる。あるいは国際寮で、留学生と日本出身の学生と一緒に学ぶ、そういう寄宿舍とか寮とかで、「留学生と日本人が学ぶ」みたいな言い方をする。そこでは定住外国籍者たちの存在が完全に排除されているわけですよ。日本で生まれ育った外国籍の人たちが、その言い方をしていることで、無意識のうちに排除されている。

これが非常に横行しているなと思っていました、それはそういう現場だけの問題じゃなくて、科研費だってやっています。科研費のお金を交付されるときにですね、「誓約」というのをクリックしていく。誰もちゃんと見てないと思うんですけど、プチプチとクリックしていく。その中には、例えば「科研費が国民の貴重な税金で賄われている」、あるいは「その原資が国民の税金である」みたいな、「国民の税金」という言い方があります。もちろん国民は税金を払っていますけど、税金を払っているのは国民だけではないわけです。こういう言い方がですね、外国人フリーライダー論みたいな、そういうヘイトを扇動する大きな役割を果たし、「外国人は税金も払ってないのに何か恩恵を受けている」みたいな、そういうヘイトを生み出す源泉にもなっちゃっていると思っています。

それから「国民の信頼」、「国民の負託」みたいな言い方をしているんですが、学術研究への信頼とか付託っていうのは当然国民を超えているわけで、やはり外国籍者を考慮外にした排除の言語行為であると僕は思っています。この学術会議という場だからこそ、これも声を上げていきたいなというふうに思って、今日は問題提起させていただきました。

最後に、質問ですね。学長の先生方を中心に、それぞれの大学のレイシャル・ハラスメント対策はどうなっていますか、ということを伺いたいです。以上です。

資料2 反-反-多様性とレイシャル・ハラスメント対策について

反-反-多様性とレイシャル・ハラスメント対策について

板垣 竜太

同志社大学
ritagaki@mail.doshisha.ac.jp

1 多様性をめぐって

- 多様性：「私たちすべてに共通するものが差異」(Joan W. Scott)
- 反-多様性：同化主義的／差異主義的 - 車の両輪
- 反-反-多様性：「反-反-相対主義」(Clifford Geertz)から着想した問題提起
- 価値実現のための「反」との闘い

2 大学のレイシャル・ハラスメント対策

(事例)日本人教員が在日コリアン学生を指名、在日についての意見を求める。コメントページに「文句を言うなら帰れ」。教員ノコメント。開き直った教員に学生はショックを受け、キャンパスで動悸・頭痛。

- 2021年度、京都市内19大学回答
- セクシュアルH、アカデミックH、パワーHはほぼ全大学が対策
- レイシャルHの明記は1大学のみ
- 他のカテゴリーとともに「人種」「国籍」「民族」によるハラスメントを対象としていたのは8大学

- 法令・大学認証制度の影響
- 人種差別撤廃条約(1965国連採択、1995日本加入)の国内法未整備
- ①学内の立法事実、②法的基礎、③歴史的な「負のレガシー」の是正
- 大学が先駆けてレイシャル・ハラスメント対策を積極推進すべき

3 「国民」「日本人」言説の排除効果

- 一部の「ハラッサー」だけの問題ではない：大学・公的機関による差別・排除の助長という問題
- 「留学生」と「日本人学生」の二分法の問題点
- 科研費交付にあたっての「誓約」：①「国民の税金」、②「国民の信頼」「国民の負託」

三浦：

板垣さん、本当に重要な問題提起ありがとうございます。日本学術会議のシンポジウムという場で、こういった問題提起がなされたこと、とても重要だと思いますし、重く受け止めたいと思います。実際、最初の窪田さんのお話にあったように、もはや留学生なしに日本の大学は成り立たないというところにあるにもかかわらず、学生たちあるいは教員を含めて、本当にカジュアルなレイシズムがじわじわと広がっていると思います。それは政治の責任も非常に重く、2024年の参議院選挙あたりを境にして深刻な状況になっていると思います。そんな中で、大学が先駆けて、法律の根拠がたとえなくてもやるべきことがまだまだあるということ、そしてさらに制度的人種差別、言葉として扱われませんでしたけれども、その実態についてもご指摘いただいて、今後この論点を深めていきたいと思っています。

それでは、3番目のコメンテーターは神谷祐一さんです。LGBT法連合会代表理事で、そして複数の大学で非常勤講師も務めておられます。よろしくお願いします。

神谷：

ご紹介いただきましたLGBT法連合会、123の性的マイノリティの団体で構成されております政策提言のための全国連合会で代表理事を仰せつかっております。

また、学術会議でもLGBTの権利保障分科会で特任連携会員を仰せつかっております。先ほど先生から中にいる部外者というお言葉がありましたけれども、

ある意味、私は本業が実務家であり、大学では非常勤教員でもある、学術会議では特任であるということで、意味合いが同じかわからないですけども、そのような立場からお話いたします。私からは実務的なハラスメントの話、法改正による多様性の話と、その点も交えて少しご質問をさせていただきたいというふうに考えております。スライドを出しておりますけれども、10月からカスタマーハラスメント防止法制というのが施行されて、これは大学も全て一律に適用になります。

そもそも背景として、大学で学生のリアクションペーパーを集めていますと、いわゆるトランスジェンダーに関する問題について言及する方が年々多くなっている印象を受けます。学生たちには関連の資料も増えて説明もしているのだけれども、それを乗り越えているとは言えない。とても素朴な SNS など飛び交っているような誹謗中傷、その話題への反証は授業で説明したはずなのに、怖いとか犯罪者とか、そういう内容が書かれており、インタラクティブな授業をやっているにもかかわらず、全然その内容は学生たちに入っていないという状況が見られます。

様々な場所で学生たちから話を聞くと、教職員からもそういうような発言があるという話を耳にします。各業界でもいろんな議論があるというふうに伺っています。

そういうことも念頭にしながら、カスタマーハラスメントの話をなぜするかということなんですけれども、資料3の三つ目のポツに、指針にはですね、相手の性的指向、ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと、これはいわゆる差別的なハラスメントですね、これがカスタマーハラスメントに含まれ得ると規定されています。

元々パワハラにも入り得るとされているのですが、改めて今回カスハラにもなり得ると明記されました。また、労働者の性的指向、ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該労働者本人の了解を得ずに他の者に暴露する、いわゆる「アウトティング」と呼ばれるものですね、又は当該労働者が開示すること、これはカミングアウトのことを意味していますね、これを強要もしくは禁止することというのは、法が定めるパワハラやカスハラに入り得るとして、全ての大学に防止措置を義務付けている、防止措置義務の中に入っていますよということが明示されています。

さらに、今回、5年前に多くの方が水面下で運動を頑張られたことで、パワハラ解釈通達中に既に入ったものと同じ内容が、カスハラに関する解釈通達にも入っています。性的指向、ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うことというのは、性的指向、ジェンダーアイデンティティ「以外」の労働者の属性のことも全部、例えば障害のこともジェンダーのこともそうですけど、これらに関する侮辱的な言動についても、職場におけるカスタマーハラスメントの三つの要素を満たせば、ハラスメントになり得るとされています。

大体の差別に関するハラスメントというのはカスハラなのだと、あるいはもう既にパワハラなんだということが示されているわけです。

でも、何でも顧客に関わることが大学に馴染むのかと思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、この顧客等はかなり範囲が広がっていきまして、いわゆる顧客だけではなくて、あるいは取引先だけではなくて、施設の利用者、これは学校も含まれます、あるいは今後利用する可能性のある者その他の当該事業主の行う事業に関係する者、さらに、施設のサービスの利用者及びその家族、事業者の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者、そして施設の近隣住民ということになっていて、まさに大学を取り巻く近隣住民も含めた、家族も含めた問い合わせをしてくる人も含めたハラスメントに対して約10項目の防止措置義務というのが定められていますが、これを必ずやらなくてはならないということになっています。

これに違反した場合は、資料3の二つ目のボツに下線していますが、労働局からの指導・勧告、事業主名（大学名ということですね）公表等があるということになっています。この指針の中にはトップのメッセージも有効ですというふうになっています。

他にも、相談窓口を設けるとか、2次被害を起こさないようにするとか、あるいはカスハラはその性質上、警告文を出すとか、立ち入りを禁止するとか、そういうような抑止のための措置というのはあらかじめ決めておきましょうねということも義務づけられています。

元々、この様々な差別に関するハラスメントは、先ほども申し上げたとおり、パワハラに5年前から包含されているので、教職員間のハラスメントに対しては従来から大学は防止措置義務を負っているんですね。今回は、外部の人たちから、学生を外部と言っているかというのがありますがけれども、つまり、教職員ではない人から教職員に対するハラスメントということになりますから、大学はその責任において「やった方がいい」のではなくて、「やらなければならないこと」として、学生なり家族なり、あるいは近隣住民からのハラスメントに対して防止措置をしなければいけないのだということに、10月からなります。性的指向やジェンダーアイデンティティ（性自認）については指針で明記されていますが、解釈通達にある「以外」の「属性」というのがわかりづらいので、なかなか他の属性の差別のところで使われる例をあまり見かけないのですが、これはぜひ広く知られてほしいことですし、大学関係者の皆様はぜひ皆さんのガイドラインなどをチェックしていただきたいと思っています。

だんだんコメントや質問の方に移ってくるのですけれども、5年前に私も大学のガイドラインを結構調べました。セクハラガイドラインなどですね。すると、もう大学こそがそこら中で法違反状態のガイドラインになっていました。恐らくそれは、国立大学から独立行政法人化になった過程で適用法令が変わったとか、いろんな問題があるんだと思うんですけれども、一番わかりやすく言

うと、ハラスメントを防ぐのはあくまで「努力」ですということがそこら中に書いてありました。大学は努力義務ではなくて防止措置義務を負っているはずなんですね。すると 2020 年の 11 月に大学設置者向けに通知が出されて、大学の内部規則に努力義務であるかのような規程の例が散見されていると言及されていました。昨日この点を見てみたら、まだ努力義務のような規程になっているところもありまして、意外と、セクハラですよ、90 年代にできたセクハラの法律も、なかなかちゃんと大学が法律を守れているのか怪しい状況というのが日本社会にはあるんだなと、改めて指摘したいと思います。ぜひ法律に基づいて、大学が取り組むということはとても大事だと思っていますし、なんなら大学がポスターを、先ほど琉球大学の事例でトップメッセージのお話もありましたけれども、やっぱりそういう大学の意思表示をする時期に来ているのではないかと思います。法的な後ろ盾があるわけですから、差別を許さない、そういったハラスメントを許さないというメッセージやトップメッセージを出してほしいなというふうに思います。一つ目の質問としては、お二人の学長にですね、やっぱりもうトップメッセージは既に出されている大学なんだと思うのですが、そのメッセージを出すのはどうしたらできるのか、どうしたらそれをできるのかということを質問したいと思います。

二つ目の質問にもつながる話をしながら、一つ目の質問の補足をしたいと思いますけれども、私はたまに企業コンサルをすることがあります。大学には学問の自由もあり、企業とは性質は異なるのですが、今日の前段のお話を聞くと、やっぱりこう、女性の役員の数が少ないと構造的に迎合的な態度をとってしまいやすいというお話などを聞くにつけ、そういう日本的な組織の中の問題で企業と通底するところがすごくあるんだなと思いました。私も大学に関して耳にしたのは、ダイバーシティセンターっていうのは検閲をするセンターだと思われているという話も聞いたことがあります。他にも、どうしても役所的な対応になりがちであるとか、内部の政治の問題ですとか、何も意見を言わない人が昇進していくとか、昇進して嬉しいかどうかは大学は企業と違うかもしれないけれども、企業や役所と似ている部分があるんだなというふうに思います。企業や役所でも、トップが毅然とメッセージを示すということが、物事を通りやすくするということがあると思うので、ポスターなりメッセージなりというのはどうやったら出せるのか、実現の過程をぜひ今日はお伺いをしたいというふうに思いました。

もう一つはですね、学生たちが SNS にものすごく影響されているのは皆さんお感じになられていると思います。ですが一方で、企業の偉い人たちにお話を聞いても同じような認識であるというように感じることもあります。人権とかジェンダーをやっている人には共有されている事柄があるけれども、社会の中はもちろん、大学の中でもなかなかそれが共有されていないがゆえに、難しさがあるのではないかと思います。岩渕先生の言われた、私の話を出していただ

きましたけれども、思いやりの話であるとか、あるいはダイバーシティで欠落している視点の問題とか、マイノリティってなかなか意見表明がしづらいですよとか、そういう基本的な、今日の議論で行われているような基本的な共通するような部分については、全学共通で、何なら必修で、1、2年生対象に、あるいは職員にも研修をやらないといけないのではないかと思います。そうではないから、何か検閲がどうか、逆差別がどうか、そういう話がずっと出てくるのではないかと思います。その基礎的な部分が、いろんな本が最近出ていますけれども、みんなが差別するのですよ、これも岩渕さんがおっしゃっていましたけれども、そういう話を、そもそも多様性の話というのは人権の話なんですよとか、今、権利が尊重されていない人の権利を保障する話なんですよと、差別する自由とかそういう話ではないんですよ、ということなどを共有しないと、ずっと議論が進んでいかないなと思っています。

ただもちろん、全学共通で教養、全学共通の必修科目を実現するのはものすごく難しいんだと思うんですけれども、どうしたらできるのかということについて、私からの質問とさせていただきます。

資料 3 大学の多様性施策を後押しし得るカスハラ防止体制——SOGI を中心に

大学の多様性施策を後押しし得るカスハラ防止法制—SOGIを中心に

- ・大学でも、学生のリアクションペーパーなどで性的指向・性自認（SOGI）に関する差別的言動が散見される。教職員の中からも差別や偏見に基づくと捉えられる事例が聞かれる。
- ・改正労働施策総合推進法（以下「労推法」という）が2026年10月に施行され、大学を含む各事業主に「カスタマーハラスメント防止措置」を義務付ける。違反した場合は労働局からの指導や勧告、事業主名公表等がある。
- ・指針には「相手の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと」「労働者の性的指向・ジェンダーアイデンティティ等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の者に暴露すること又は当該労働者が開示することを強要する若しくは禁止すること」が法の防止対象の例として明示されている。
※解釈通達：「なお、性的指向・ジェンダーアイデンティティ以外の労働者の属性に関する侮辱的な言動についても、職場におけるカスタマーハラスメントの3つの要素を全て満たす場合には、これに該当すること。」
- ・労推法上の「顧客等」は指針に「顧客（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある潜在的な顧客も含む。）、取引の相手方（今後取引する可能性のある者も含む。）、施設の利用者（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等の施設を利用する者をいい、今後利用する可能性のある者も含む。）その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者」「施設・サービスの利用者及びその家族」「事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者」「施設の近隣住民」と例示されている。
- ・大学の場合は、学生やその家族などの顧客等に対して「カスタマーハラスメント」へ毅然と対応する旨その他の啓発をはじめとする防止措置義務を負うと解される。（＊教職員間のハラスメントには従来から防止措置義務を負う）
- ・大学は2026年10月から学生や家族などの顧客等に、SOGIをはじめとする属性に関するハラスメントへの啓発等の予防措置義務を負うことになる。▶やった方がよい施策ではなく、やらなければならない義務を負う施策となる。

三浦：

重要なお指摘ありがとうございます。カスハラ防止法が施行されて、大学もこの10月からあらゆる属性に対しての侮辱的な言動が対象になるということなので、レイシャル・ハラスメントも当然対象になるということになります。板垣さんがお調べになった10年前とは、そういった意味では法的な取り組み状況は進んでいるけれども、果たして大学はどこまで取り組むかということは、私たち市民、また学术界が監視をしていくことがとても重要なかなと思います。

神谷さんから、あるいは板垣さんからもお話をいただいたことで、ちょっと関連して学術会議の取り組みをここで紹介させていただくと、法的な措置がないということが日本の弱みであるというご指摘が繰り返されていました。そこで、日本学術会議としても包括的反差別法が日本にはないので、これは必要であろうという提言を取りまとめています。包括的反差別法を制定すべしという提言が出たならば、それを基盤として、さらにアイヌの遺骨返還の問題にも影響をもたらすことができるのではないかなと期待をしているところです。

神谷さんの方からは、反多様性についての取り組み、大学についてどう取り組むべきかという問題提起がありましたので、それは後で議論を深めていきたいと思います。ありがとうございました。最後になりましたが、青山学院大学の申恵丰さんよりコメントをよろしくお願いいたします。

申：

こんにちは。申恵丰と申します。国際人権法を専攻しておりまして、特に人

権条約の国内実施について研究しております。

まず、コメントから申し上げますと、岩渕さんのご指摘で、日本は国レベルの移民統合政策がない、ということに私も深く共感しました。

日本はこれまで、途上国への技術移転による国際貢献という名目で技能実習制度を導入してきたわけですが、実際には低賃金の労働力として使われてきて、様々な人権侵害も起きてきたということは多くの方がご存知かと思います。2019年には、人手不足が深刻な分野で一定の技能を持ち、即戦力となる人をつくる、ということで特定技能制度というものができて、最長5年在留できる特定技能1号という資格と、一定の要件を満たせば在留期間の上限なく働ける特定技能2号というものが導入されました。

さらには、制度の見直しで、2024年には、特定技能1号の水準の人材を育成するための育成就労という制度ができ、説明によるとキャリアアップの道筋が明確化したとされています。

このように、外国人材の受け入れは結局のところ、技能移転のためという名目から、日本の産業を支える労働力の確保のため、ということに制度的にも変わってきているのですが、政府はそれでも、日本は移民国家ではない、という建前を崩していないわけですね。

そのために、実際に日本社会には様々なオリジンを持つ人が暮らすようになっていく中で、差別を受けずに安心して暮らしていけるための法整備が圧倒的に遅れています。

日本は人種差別撤廃条約という人権条約にもう随分前から加入しておりまして、この条約の下では、あらゆる公的生活（public life）の分野で、皮膚の色とかエスニックオリジンによる人種差別を受けないように、差別を禁止する法的義務が国に課されています。

この「公的生活」には、職場とか商店とか、大学のような学校も入ります。そうすると、実際には人種差別禁止法が不可欠になってくるわけですが、日本は依然として、岩渕さんのご指摘のとおり、法律や制度を変えるよりも思いやりに重点を置くアプローチをとり続けていて、そこには明らかに限界があるということです。

日本は反差別法の分野の法整備が非常に遅れておりまして、これは国際的にも明らかなんですね。「MIPEX」（Migrant Integration Policy Index）という国際比較調査がありまして、海外からの移民の社会統合の政策がどのくらい整っているかということをいくつかの分野で指数化しているのですが、日本は特に反差別法の整備に関しては、調査対象の52カ国中50位、下から3番目という状況で、遅れているということが明白に見てとれます。

それから、第2部のお二人のお話では、やはり、多様性との関連で「人権」という語が出てきたことが印象的でした。なぜ多様性が大事か、そもそもその前提から問わなければいけないというお話が岩渕さんからあり、根本的には人

権ではないか、という発言がコーさんからありました。

私もそのように思います。全ての人に人間としての平等な権利があって、そこから多様性ということも導かれるのだと思います。女性活躍とか一億総活躍とかいう言葉に何か違和感があるのは、日本の経済のため、経済発展のためということが透けて見えるからで、国家としての政治的、経済的な発展のためという、そのために活躍せよと言われているところに、違和感が残るんですね。やはり、全ての人に人間としての尊厳があって、権利がある、ということが出発点であるべきで、それによって結果的に、社会が多様化して豊かになり、活力が出てくる、ということなんだろうと思います。

他方で、窪田さんがおっしゃったように、大学も、国公立・私立それぞれに事情があって、留学生比率をどうするかとか、経営をどうするかということもありますので、實際上課題がありますけれども。

いずれにしても、大学というところは、研究者でもある教員が、学生に教える—もちろん、共に学ぶわけですが—教えるという形をとる。教えるという仕事は、実は権力性があるわけですね。さらに、教員は学生に単位を与える立場なので、そこに明らかに権力性がある。学生に与える影響が大きいわけです。その大学という場で、差別的な言説を授業で教員が展開するとなると、差別を再生産してしまうという最悪の機能を大学が果たしてしまうわけですね。

ですから、法的にも最近後ろ盾が整ってきましたけれども、神谷さんがおっしゃいましたように、大学は差別のない学習環境をつくる責務だけではなく、今や義務があるということだと思います。

それでは、残りの時間は、青山学院大学の取り組みを三つほどご紹介したいと思います。

一つは、ジェンダー研究センターの発足についてです。

青山学院の源流の一つ、ドーラ・スクーンメーカーというアメリカの女性宣教師が日本に来て作った女子小学校なんですね。津田梅子の父の津田仙が、その学校の創設に協力したと言われています。

青山では、女子短大が最近閉学になったのですが、それをきっかけにして、青山学院の女子教育の伝統を大学レベルで受け継ごうということで、多くの方が働きかけをされまして、「スクーンメーカー記念」という名前を付した、大学附置のジェンダー研究センターが発足しました。

私は開設準備委員会の時から関わっておりますけれども、センターの目的の中には、「青山学院及び社会における」ジェンダー平等の推進ということ盛り込みました。というのは、自分たちの足元から見直さなければいけないからです。青山学院は学院が法人格を持っていて、大学は設置学校の一つという位置づけです。学院が抱えるいろいろな問題もあって、例えば、役員が圧倒的に男性であるといったことがありますので、そういうことも念頭に置いて、学院の足元から見直そうという趣旨で、目的の規定にも盛り込みました。センターの

設置後は、現状を可視化するために、法人の役職員におけるジェンダー比率の調査なども行って公表したりしています。

センターは研究センターですので、研究プロジェクトの募集なども行いますが、学生への啓発活動も非常に重要です。大学生活では、サークルとかゼミの飲み会といった場で、性暴力などが起きやすいんですね。学生に意識を深めてもらうために、このように「性的同意ハンドブック」というものを作りまして、人間にとってバウンダリー（境界線）の大切さとか、性的行為には同意を取る必要があるということを、イラストを使ってわかりやすく書いた冊子を作りまして、毎年新入生全員に配布しています。これは、ジェンダー研究センターと、学生たちのワーキンググループが一緒に作ったものになっています。

それから、教職員の啓発も非常に重要です。教職員で偏見を持つ人ももちろんいるわけですね。

センターができてから、自分の性的指向や性自認に関して、学生生活で直面した困難や悩みをセンターに相談に来る学生が後を絶たないんですけれども、そういう学生というのは、自分の性的指向や性自認そのものに悩んでいるというよりは、大学生活上起きている問題について相談をしたい、大学に対応してほしい、ということであるわけです。なので、性的指向とか性自認そのものの問題に取り組むというのではなくて、大学としてどうすべきかという対応が求められているんですね。

センターにはジェンダー法を専門に学んだ専属の助手が二人おりますけれども、個別の申し立てを受理して審査するという体制はできておりませんので、大学執行部とも密に相談の上で、ファカルティ・ディベロップメント（FD）の一環としての研修動画を、依頼されて作成する、といったことを行っています。研修動画は、全学部の教授会で、専任教員全員に見てもらっています。それから、このように「トランスジェンダー当事者学生への配慮のお願い」というリーフレットを作って、これも全教員に配布をしています。

学生からの相談対応としては、学生相談センターももちろんありますけれども、今年から、障がい学生支援センター、学生相談センター、ジェンダー研究センターなど学内の組織が連携して対応を図る「スチューデントダイバーシティ連絡協議会」というものが発足しました。ただ、本格的にはまだまだこれからで、まだやらなければいけない課題がたくさん残っています。その中で、インターセクショナルリティへの対応ということも検討しなければいけないと考えています。

社会貢献としては、渋谷区が性の多様性に関する条例（「渋谷区男女平等及び多様性を尊重する社会を推進する条例」）を持っていますので、青学のある渋谷区とも協力しながら、一般の方向けのセミナーや公開講座なども行っています。

それから二つ目は、法学部に設置したヒューマンライツ学科ですが、2022年

に設置をしました。学科設置の背景としては、今のロースクール時代にあって、学部としての法学部はどうあるべきか、何が存在意義か、ということを学部の教員で話し合ったことがあります。

その中で、やはり大切なのは人権という価値であり、人権を守るという法の目的であろうということで、ヒューマンライツを冠した学科を作ろうということになった次第です。

この学科では、「法は人権を守るためにある」ということをふまえて、目的意識を持って法を学んでもらうためのカリキュラムを組んでいます。

例えば、1年生の必修で「ヒューマンライツの現場」という科目があり、ドキュメンタリー映像とか当事者のお話などに触れてもらって、人権問題についてまず知ってもらって考えるための授業を必修としています。法学部生の卒業生の多くは民間企業に進むわけですが、それでも、「ビジネスと人権」というテーマがありますように、近年は民間企業に進んでも人権は重要な課題ですので、ぜひ人権に関する法的知識を身に付けて社会に出て行ってほしいと考えています。

最後に三つ目が、理工学部で導入された女子特別入試です。これは2026年度入試、つまり2025年度に行われた入試からの導入で、理工学部の7学科の中で特に女子比率が低い4学科を対象に、5人を女子対象で選抜する女子特別入試を導入したものです。

この入試の注目されるところは、根拠が、人権条約である女性差別撤廃条約4条であることです。事実上の差別を是正するための暫定的な特別措置は、条約上差別とはみなされないという規定です。これを法的根拠として本学としても取り組む、ということを理工学部長は説明されています。学部長の説明によりますと、理工学分野で女性比率が高まって男女バランスが整うことによって、技術の開発やシステムの開発などにおいても、多様な社会のニーズに応えることができるようになる、としています。実際に家電や車、医療メーカーといった企業でも、社内の多様性が推進されています。これは、大学の社会的役割を踏まえた取り組みとして、積極的に評価できると私は考えています。

青山学院大学の取り組みから

青山学院大学法学部 申恵丰

2021年 ジェンダー研究センター発足

目的：青山学院及び社会におけるジェンダー平等と性の多様性尊重の促進
教育・研究・社会貢献の3本の柱

- ✓ 教育：ジェンダー平等教育の推進
- ✓ 研究：ジェンダー研究の発展
- ✓ 社会貢献：社会的発信・協働

2022年 法学部にヒューマンライツ学科開設

普遍的な人権に対する確かな人権感覚と法的知識を身につけ、
社会に寄与する力を育成する新しい学科としてスタート。

2026年 理工学部で女子特別入試を導入

女性差別撤廃条約4条にいう「暫定的特別措置」が法的根拠。特に女子比率の低い4学科（物理化学科、電気電子工学科、機械創造工学科、情報テクノロジー学科）で各5人を書類審査・基礎学力調査・面接で選抜。「優遇策でなく是正策であり、全学科女性比率20%超の目的を達成した時点で見直し検討」



三浦：

青山学院大学としてこのようなセンターや学科を作って、その後に女子枠を作ったことで、世間的には女子枠に対して反多様性言説がないわけではないわけですが、こういった順番でやってきたということ、そしてまた、女性差別撤廃条約4条に基づいているという位置づけがあるということが、おそらく他大学にはない青山学院の強みになっているのではないかなと承りました。

それでは、4人のコメンテーターの方から頂いたコメント、それから質問につきまして、第1部、第2部の登壇者の方に順番にお答えいただければと思います。同時に私の方でも会場から頂いている質問をソートアウトしていきますので、今の第1巡では、今いただいたコメントの中から答えたいというものについて、それぞれ3分程度ずつお答えいただければと思います。

まずは岩渕さんからお願いいたします。

岩渕：

ありがとうございます。質問いただいたのは窪田さんだけだったと思いますが、構造化の問題を自分ごととして学生にどうやって教えるのかっていうのは、これはとても難しいんですよね。これは神谷さんの大学の基礎的な教

養、教養というか、もう人間として知らなきゃいけないことをきちんと教えるっていう部分とも重なる。

まずカリキュラムの改革が非常に重要です。日本ではあまりまだやられていないですけど、やっぱりカリキュラムがいか「日本人」の男性・異性愛者・健常者中心（それと理系中心）でつくられてきているのかはやっぱり見直してきちんと変えていく必要がある大きな問題だと思います。個別の授業で言えば、講義だけではなかなか変わらない。

今まで学生の意識はちょっと変わったなと思ったときというのは、あまり大人数ではなくて、ちゃんと文献をしっかりと読ませて考えさせて、クラスでディスカッションして、身の回りの事例について調べたりさせることが必要でした。それを何回かやるうちに、なんとなくああそうかっていうのが芽生えてくる子もいるし、あるいはなんかひっかかったまま授業が終わったけど、その後いつかまたそれが返ってくるみたいなこともあるようです。

簡単な手っ取り早い方法は多分ないと思うんですけども、これは会場にいる人も含めて、あるいはここに座っていらっしゃる方全員も含めて、効果的なペタゴジーについてみんなで話し合っ共有すべきかなというふうに思います。特に構造化の問題を学生にどうやって教えるかはそう簡単じゃないなと最近僕も考えるようになっていきます。

近代の歴史の中でいろんな構造化・制度化が起きて、我々は今その歴史の名残の中でまだ生きていて、だからこういう差別とかがあるんだということを丁寧に教えて、考えてもらおうということがとても重要だなというふうに思います。

板垣さんのコメントとか聞いていて、いろいろ面白いなと思ってはいたんですけども、レイシャル・ハラスメントと人種差別がどう違うのか。それはいいところ悪いところもあると思うのですけれども、なんでレイシャル・ハラスメントなのか。人権は大事だというけど、でもまずは人権蹂躪しているのを止めなきゃいけないっていう指摘はとても重要だと思います。

多様性もそこにいかないわけですよ。多様性は大事だ。でもまずその基礎にある差別の問題を、個人の偏見とかそういうレベルじゃなくて、やっぱり社会で構造化されて、誰もが関わっている問題としてどう理解するか。それに向けてレイシャル・ハラスメントという言葉がいいのか、あるいは青学のように人権ではなくて、やっぱりヒューマンライツという言葉を使ったほうがいいのか。お考えを聞かせていただきたいと思います。

三浦：

面白い論点もありがとうございます。それは後で深掘りしたいと思います。次、喜納さんお願いします。

喜納：

板垣さんの、ハラスメントに大学としてどう取り組んでいるかということですが、大学憲章の中には明確に国籍、人種、性的マイノリティも含めて差別しないということはうたっていますけれども、具体的にこういう事例が挙がってくるのは、やっぱりハラスメントの相談があった時で、その時、都度対応しているということしか今ちょっと言えないなというふうに思っていました。あと、どうやったらその大学が人権に関する意思表示ができるのかって、これはもう神谷さんご自身が今答えをおっしゃっていたように、トップが毅然としたメッセージを発すると、それが一番有効だなと。

学長になった時に、学長がここに桜を植えていたら、本当に桜が植えられるんだという話をしていたんですけれども、組織的な手続きを踏めば、最終的な決定の責任は学長にありますので、そこで決定できるというところで、学長がどういう考え方を持っているかっていうのが重要なのかなというふうに思いました。

あと、その基礎的な人権に関する知識っていうのをぜひ全学的な必修科目にするというのは本当に私も重要だと思ってるんですが、今の経営状態ですと、人を削減する方向にはいつでも、新たに人を採用するという方向にはなかなかいかない。

それとですね、あとはハラスメントの専門相談員というのも、なかなかその心理学的な知識と法律的な知識、両方兼ね備えた専門家を育てるというのは至難の業なんだそうです。なので、採用したくても人材がいらないというような状況もありますので、やはりここは社会全体でそういう観点を重要なものと見なして育成していくというような空気が必要なのかなというふうに思いました。

三浦：

ありがとうございました。コーさん、いかがですか。

コー：

まずは窪田さんの質問から。私の話の中で、海外からの留学生を受け入れることは日本人学者に利益を与えるという考えを取り上げましたが、留学生の受け入れをネガティブに捉えることではなくて、むしろ留学生にも有意義な経験をさせないといけないという考えでした。

でも、30%の留学生がいることはすごく羨ましい。本学では10%以下です。多くは中国と韓国からの学生です。それは私たちが課題として意識しています。レイシャル・ハラスメントについては、実は私が理事担当の時に全職員向け研修をやりました。その後は、今は DEI センターの職員による研修、オンデマンド化されています。

また、規定上のハラスメントも以前は限られた種類で定義されていたが、何年か前に規定を改正し、今は包括的な定義になっています。加えて、ジェンダ

ー・セクシュアリティについての基本方針と、民族、文化、宗教などの基本方針が制定されています。

これらは DEI センターの設立がきっかけでできたものです。実はセンター設立のきっかけは、ジェンダー・セクシュアリティの相談制度が十分ではないということを意識した。ですので、ジェンダー・セクシュアリティは結構 DEI 推進の中心にはなっています。本学の DEI 推進の中で、カリキュラムの改革は理事になった際最初に取り組みたかったが、計画の中にも入れましたが、それはできないと言われ、結局は実現できなかったです。

実はアメリカの大学院の時にそういうワークショップがありまして、「偉い先生」の皆さんも自分のシラバスを批判的に見つめ直していました。でも、日本の私立大学の中、特に法政のように教員と学部の自律性が高いところは、このような取り組みの実施はなかなか難しいですね。例えば1年生向けの研修は、それも私のずっとやりたいことで、今は検討しています。

三浦：

ありがとうございました。これから共通項を少し拾っていきたいんですけれども、頂いた質問と合わせながら取り上げていきたいと思います。岩渕さんが、構造的な差別をどうやって教えていくのか、カリキュラムとしてどう組み込むかということと同時に、どうやって学生に伝えていくのか、という問題提起をされました。また、教員自身もハラスメント、あるいは様々な差別を受ける中でどうすればいいのか、という問題があります。きっといろんなご経験の中からお知見があるのかと思いますので、コメンテーターからお願いします。

窪田：

そうですね、やはり自分の問題として考えさせる、ワークショップみたいなものが有効かなというふうには思います。随分以前ですが、アメリカで行われている授業がテレビで流されていたのを見たんですが、それが大変興味深かったです。白人と黒人がクラスにいますよね。普段、行われていることと逆のことを、その授業では意図的にします。つまり、例えば、白人生徒たちは全員床に座りなさいとか、黒人生徒たちしか発言してはいけませんとかを授業の間ずっと続けるわけです。そうすると白人の子たちが泣き出します。

そうすると黒人の生徒たちがびっくりして、僕たちずっとこれ経験してるよねっていうことを後で話させるというような授業でした。すごいなと思って印象に残っています。これは本当にアメリカの状況でこそ可能なんですけど、それに類似したことが何かできないのかなと思います。

構造化したカリキュラムにしていかなくてもいけないだろうし、問題点もあるだろうけれども、他者が、例えば日本にいる外国人の人々、例えば在日韓国人の人々がどんな思いをしているのかということを、意識化させ実感させるよ

うなプログラムができないかなとは思っています。

申：

先ほどご紹介した青山のヒューマンライツ学科について言いますと、もちろん人権という意味ですが、カタカナで「ヒューマンライツ」にしたのは、普遍的な人権の観念に基づいて教えたいという意味があるんですね。日本では人権というとどうしても、歴史的には、日本のいわゆる部落問題、同和問題を連想してしまうということがあります。それに限られない広い普遍的な意味での人権について学ぶための学科という趣旨で名前をつけました。

そのヒューマンライツ学科での試みとしては、先ほどお話ししましたように、ドキュメンタリー映像とか当事者のお話を通して、まず人権問題に触れてもらう、知ってもらうということを大事にしています。一言でいうと、「人権のレンズで物を見る」視点を身に付けてもらうということを心がけています。

いろいろな社会現象や社会問題が起きている中で、学生たちは、自分が個人的に経験したことでなければ、なかなか自分の身になって考えられないということが多いと思うんですね。身内に障がい者の方がいるとか、人権問題に気がつく何らかのチャンスが身近にあった人でない限り、なかなか自分ごととして考えるのは難しい面があります。

先ほど窪田さんもワークショップということをおっしゃいましたけれども、学生たちが、グループディスカッションをするような機会を持つことで、人と意見を交わし、違ったものの見方をする、特に「人権のレンズ」を通して考えてみる時間を持つ、ということを通して、じわじわと理解度を深めてもらえればよいなというふうに思っています。

例えば、少しデリケートな話題ですけれども、性暴力に関するテーマも授業で取り上げることがあり、その中で、性的同意ということについても授業で触れたりします。そういう時に、男女が共に入ったグループでディスカッションをしてもらうと、「そういう話題って、同じ年代の人と話したことがなかった」と、学生たちは皆言うんですね。最近は学生たちも、インターネットで性に関する情報を得る中で、一方的で勝手な見方を学習してしまっていることも多いのですが、「相手の気持ちなんて考えたことがなかった」、「話し合ってみて初めて、異性の気持ちに立てた」という声が実際に聞こえてきますので、そういう学び方はやはり意味があるかなと思っています。

三浦：

一方的に教えるのではなく、やっぱりグループワークをして意見を交換する機会を作るっていうことですね。ありがとうございます。そうですね。2018年ごろから性的同意の概念を広げようという運動を関東・関西中心に学生たちが始めて、いろんなキャンパスで性的同意のワークショップが広がったと思い

ます。上智も学生から突きあげられる形でワークショップをやりました。今は文科省から通知が来ているので、新入生の研修の中に、性暴力に関する基本的な知識とかハラスメントが入っていると思うんですが、それがワークショップという形になっているかというともた別問題です。通知のチェックポイントにワークショップ形式で開催していますかと入ると、一斉に大学がやるので、そこまでいくといいなと思います。

神谷：

二つあって、一つは今お話にあったように、私の実施しているワークについて触れたいと思います。普段、性的指向や性自認を隠してしゃべると、日常会話がどのくらい不便かという個人ワークを毎学期授業ではやるようにしています。

やっぱりそれをやると、初めて日常のなんでもないような話をするだけでも、ここまでいろんなことに気をつけないといけないのか、自分に危険が及ぶっていうことになってしまうんだな、ということがわかってくださるので、大変好評です。やっぱり具体的に考えていただかないといけない。もう一つは、釈迦に説法も甚だしい話なんですけれども、やっぱりある程度詰め込みでやらないとダメなのではないかと感じる時があります。

私はまさに、性的指向、性自認って漢字で書いてくださいというところから小テストをやるようにしているんですけども、意外と一回だと通らない学生が多くて、2回やっても8割ぐらいで、レポートにも全然その辺の基礎がないっていう学生もまだいることがあります。

前はもっと、ほとんどの学生が最終レポートにその辺の基礎がわかっていないこともあり、まさに先生がおっしゃったように、授業の何を聞いていたのという話になってしまったので、やっぱりある程度テストとかにしないといけない部分っていうのもあるんだなと思いました。

三浦：

小テストという形でもいろいろできることがあるというのがわかりました。上智大学では、今、1年生のオンデマンドでマジョリティの特権やハラスメントについての研修が必修化されているんですね。数年前から始まったもので、コロナになって、オンデマンドでできることがわかり、そこで一気に人員の壁とかいろんな壁が突破できるようになりました。教材を教員や学生が作って、最初は学生に任意で見るように言っていたのが、今は全員が見ないといけないようになっています。場合によっては学外の方をお願いしてオンデマンド教材も作れるようになるので、それも一つの手法かと思います。

最初の芳賀さんの挨拶や、岩渕さんのご講演で、日本人男性がマジョリティであることに気付くのは、海外で自分が差別されてからだとおっしゃっていま

した。日本人のパスポート取得率が 18%ぐらいだと、大学生は外国に行ったことない学生がほとんどで、その中で日本人の男性にどうやって実は特権があることを伝えていくのか、非常に難しいと思います。

頂いたご質問の中でも、逆差別、反多様性についての質問がありました。例えば、「大学で推進する際に、DEI を正しいこととして押し付けているという声が届くことがある。現状が平等か不平等かの認識の違いがあると感じている。歴史的に構築された差別不均衡がある現状を認識するにはどういうアプローチが有効か」という質問が届きました。

また、これは特に岩渕さんに対してですが、「最近、女性が女性に対する差別や安全性の確保を訴えた際に、男性だってつらいんだからそっちに向き合うべきだとか、いや、それは逆に差別だという流れになることをいくつか見ており、もやもやしていました。今日話されたことは、それに少し関連があるのかなと思いました。一方で、本当に生きづらい若手男性の姿もよく見ており、彼らがアカデミアの女子枠に行く抗議もよく理解できます。つながれなさを通じてつながるというのをどう実装すべきなのか、深く考えさせられます。」というコメントがありました。このマジョリティ側からくる反発に対してどういうふうに対応することが可能なのかについて、もう少しご意見などをお聞かせいただけないでしょうか。

岩渕：

難しい質問ありがとうございます。そうです。それは本当にあると思います。よく無意識の偏見やハラスメントについての研修も受けると怒り出す人がいるっていうのはよく聞くし、あるいは開き直って無意識の偏見であるなら、みんな持っているんだからしょうがないと思ってしまったりとか。そうした研修はあまり効果がないという研究結果があります。ここではこれをやってはいけないということを共有して、それを超えたら何らかのペナルティとか注意を受けるといのは、もちろん大事だと思うんですが、ただ、やっぱり「何で」というところをもう少し丁寧に話し合った方がいいのかとも思います。問題は構造化されていることの理解をすることで自分ごとと捉えることに結び付くのではないのでしょうか。

確かに自分もつらいのと思う男性は少なくないでしょう。それをただ否定するのではなく、女性と男性の日本社会における特権性の違いというものを丁寧に話し合うしかないと思うんですよね。そんなのマジョリティの甘えだ、自分で考えろと思ってしまいがちですけど、反多様性の機運が高まるなかで、それをただアウトと否定するのではなく、どう真摯に応答して、構造化された不均衡な関係性に向き合うことが誰もが生きやすくするという意識を共有していけるのかを考えることが大切になっているように思えます。

あと、今投げかけがありましたので。板垣さん、いかがですか。ハラスメン

トという言葉をごどこまで使うことに意味があるかとか、あるいはそれが反作用をもたらさないかというようなことだと思うんですけど、やっぱり悩むところは確かにあって、その両面はあるかなと。

板垣：

一つは、まず既存のハラスメント対策の器に乗せやすいという部分があってですね。先ほどカスハラ防止法制の話がありました。パワハラ防止法制も、やはり厚生労働省の通達とかを見ると、これをレイシャル・ハラスメント防止に解釈できる文言があるので、そこが使えるんですね。そういう点で、パワハラとカスハラを合わせて、教職員内、それから教職員と学生とこの両方合わせた対策に持っていけるといって、そういう側面があり、それをパンフレットなんかに入れることによって、啓発の一つの場合になる。こういうメリットがあるのは間違いないですよ。

ただ、この報告書（レイシャル・ハラスメント対策に関する報告書）を出した時に、何人かの記者に発表したら新聞で扱ってくれたんですけど、「レイハラ」みたいな、僕は使っていないんですけど、そういう簡単な略語で書いていて、「またハラが増えた」みたいな、ネットのコメントを見ると、そういう反応が出てくるっていうのもあって、そこは望むところではない、実質的なところが重要だと思っています。その際に確かにおっしゃったように、「何で」っていうところがちゃんと伝わっていく必要があるなというのがあります。

それから、先ほどのいくつかの大学の取組を聞いていると、同志社全然できてないなと。そういう学生への教材もちゃんとできているとは思えないし。というような中で、やっぱり対策というのはレベルが一つじゃないなとは思っています。「ヘイトのピラミッド」という有名な図がありますけれども、もっと日常的なヘイトがあり、一番頂点には虐殺になるというものです。ピラミッドの下の方だから問題ないってことじゃないと思うのです。日常的な差別だから問題じゃないってことではない。それぞれに合わせた対策があるんだと思うのです。「ハラスメント」というのは、より露骨な激烈なものがまずは対象になるだろうと思うんですけど、そこだけでは物事が進まないのも、もっと「実はあなたが今喋っているその場でも起きているかもしれませんよ」っていうのが常に伝わるのが、やっぱり裾野では重要だなとは思っています。

授業ではそういうことを色々と伝える工夫はします。最初から「日本人が」とかって言うと身構える学生はいるので、例えばフランスのマイノリティ問題みたいなところからカーブをかけるといいますか。あるいは日系人がアメリカでこんな苦勞しましたみたいな、そういうところから入って、その上で日本の問題に入っていく中で、日本にもそういう問題がある、自分もそうかもっていう風に持っていく。ストレートだけではないことも織り交ぜてやらないと、学生になかなか通じないなと思っているところです。

三浦：

教え方の順番とか、言葉の使い方も重要だと思います。私も差別について、ジェンダーと法という授業で扱うときに、性差別という言葉を使うと学生に全く浸透しないし、日本には性差別はありませんというリアクションしかこないんですね。ある時から差別という言葉を使うのをやめて、抑圧という言葉に代えて、男性として、女性として、あるいは自分自身のジェンダーアイデンティティで生きる中で、抑圧的に感じた経験はありませんかと聞くと、山のようにあって、いっぱいしゃべりだすんですね。そこからそれって差別なのではないかと進めていくと、自分が経験した嫌なこの違和感とか思いが、実は差別という言葉に包摂されるものだったかもしれないと、初めて言葉の接合が起きる。差別から始めると何かフィルターがかかって入らない、というのを感じています。人種差別というよりもハラスメントだと言ってみる。ちょっとモヤモヤしますけれども、そこから入って、より本質的なところに行けるかもしれない。そこに掛けて教育をしていくのは、一つの方策なのかなとは思いますが。今までの点で何か追加したい点とかございますか。

申：

今、三浦さんが触れられた。「差別よりも、抑圧という言葉を使うとたくさん例が出てくる」というのは、おそらく、何をもって差別というか、何が差別か、ということの認識がないからだと思うんですね。

やはりそこには、日本に包括的な差別禁止法がないという背景が大きく関わっていると思います。法律できちんとした定義がないので、何が差別であるのか、社会の中で共通認識がなく、個人の感情とか不快論で済まされてしまう面があるのではと思います。

日本の場合、もちろん、憲法 14 条の「法の下での平等」の規定には、人種差別はいけないという規定はありますが、憲法遵守義務を負うのは大臣や国会議員、裁判官などの公務員であって、憲法の規定は一般私人には直接には適用されませんので、社会の中で私人によって行われる差別に対して、憲法を使うのはなかなか難しいんですね。ですので、法律として「これこれのことが差別であり、違法である」という規定がきちんとあれば、これは差別なのだ、という社会的な認識の共通項ができてくるはずだと思います。

もちろん、法律を作っただけで差別がなくなるとは思いませんが、それでもそういう概念づけ、定義づけがあることが大きなステップになると思います。

三浦：

ありがとうございます。法律を作って、差別の定義を日本社会の中で共通認

識にしていくこと、また、差別を経験した人たちがどういう経験をしているかということについて、教育で経験していくこともすごく重要だという話が出てきました。

そこで、対話の重要性についてもいくつかご質問いただいております。特に喜納さんから学内での対話の話が出てきました。「大学内にとにかく対応すること、それを安全にできるための環境の整備を進められているとのこと。素晴らしいと思います。その対話の中で学生はどのように位置づけられていますか。大学が学生とオープンで率直で有機的な対話をするには、どんな環境や制度が必要でしょうか」というご質問がありました。ちょっとそれに関係してだと思いののですが、「お互いに話すことが大事。話すとコンフリクトとハラスメントが起きる、ハラスメントを見逃さないという話が大変印象的でした。ハラスメントに深く切り込んでいच्छやるのが理解できました。一方で、コンフリクトはどのように取り扱われているのでしょうか」という質問がありましたので、この対話ということの切り口に、この点についてお考えを教えてくださいたいと思います。

喜納：

ありがとうございます。対話というのはいろんなレベルで起こると思っています。学生同士かもしれませんし、教員と学生かもしれませんし、教職員同士かもしれませんが、その中でやっぱり大学として推奨したい価値観といいますか、相手への共感ですとか、相手の立場になって考えてみるとかですね、それを大学として大切にしているということを至るところで表明していくことが必要かなと。

もう一つは、ハラスメントの事例を見ていていつも「言い方だよな」と思うんですよ。伝え方。そんな表現で伝えると絶対良くないっていうことを、どうも理解していない方が結構いच्छやる。そこで、大学としてそういうコミュニケーションの表現や方法などの研修なんかも積極的に実施しようとしているところです。

大学としての取り組みという形で、対話、平和な対話を促すような取り組みはこれからもやっていきたいんですけども、コンフリクトに対応するもう一つの方法としては、ハラスメント相談支援センターに相談するように促しています。相談を聞き、ハラスメント防止委員会で審議が必要となれば、調査委員会を立ち上げ、両者から意見を聞く場を設けます。両者に関連する人たちから客観的な意見も取り上げて、調査委員会の報告書を作り、申立人と被申立人両方で共有した上で、被申立人の行為がハラスメント行為と認定されれば、懲戒委員会で審議します。申立に対して、被申立人が弁明した内容を、後で申立人が読んだ時に、「そんなの嘘だ、反論したい」という場合もあるんですけども、まずはハラスメントを受けたらそれを申し立てる場や、両者の意見を客観的に

取り上げるような体制が、本学では、法務研究科の教員の尽力で整備されているところです。

三浦：

ありがとうございます。ハラスメントについては、日本学術会議もずっと取り上げてきて、シンポジウムをやったり、とりわけ研究者とか学生が被るハラスメントについては取り上げてきています。大学がハラスメント対応を行っていても、学生側からすると相談窓口がどこにあるか分からない、行ってみたら二次被害に遭う、ということがたくさん報告されています。学生目線と大学当局ですれ違う。私は一般教員なので板挟みみたいな状況なんですけど、板垣さんとその話をしたとき、実はこの10年で大学のハラスメント研修が進んだというお話をされてたので、コメントがあったらお願いします。

板垣：

そうですね。同志社大学の場合は、ハラスメント相談員、最初の相談役を教職員がまずは担うという形になっています。多くの大学はそうなのか分からないんですが、各学部一人で、社会学部というところには5学科あるので、5学科がローテーションで回ってくるんですね。それで10年前に社会学科に回ってきた時に僕がやって、今年実は相談員を10年ぶりにやって、その間に、以前は相談員研修が10年前はなかったんですね。相談員研修、今回は結構たっぷり時間を使って、外部の講師を招いて、それで今おっしゃった2次被害ですよ、相談を受ける中で、むしろこの被害が及んでしまう。その問題をワークショップとかもやりながら相談員が研修するって、これが入りました。いつからそうになったかは知らないんですけど。

それから、教職員、内部の人間が相談に取り組むことの重要性もあるんですけど、内部だからこそできない、相談できないっていうのもあるので、ちょっとまだ学生はないんですけど、教職員に関しては、外部の相談窓口もこの間にできていたというのがありまして、何かちょっとずつ変わってはいたという、それぐらいのことですよ。

三浦：

10年経ってみると随分進んだけど、多分大学ごとの取り組みの落差が大きいのかなと思います。

喜納：

ハラスメント相談支援センターができる前は、各学部窓口となる教員を配置して、まずは相談しやすい環境をつくったのですが、おっしゃるように、窓口の教員にハラスメント対応に関する専門的知識が十分にあるわけではなく、良

かれと思った相談者への初期対応が結果的に不適切だったためにこじれた事例がいくつかあったので、今はまずはハラスメントセンターに相談するように促しています。

そこで課題なのは、適切なハラスメント対応の専門知識を持った相談員が圧倒的に足りないことです。そこをどうにかしなきゃいけないという大学としての課題があります。

三浦：

ありがとうございます。続けて、会場からの質問で、「人権の話をしていると、左寄り、左翼の思想と言われることが多々あります。左寄り、左翼という言葉だけで対話をしてもらわないことが残念でストレスです」というご意見がありました。それに対してどういう切り返しとかしていくと良いのか、お願いします。

神谷：

直接の返答になるかは分からないのと、今までの話を前提に置いた上でですけども、やっぱり人権とかジェンダーの話っていうのは絶対的な情報量が全然足りてないっていうのがあると思うんですね。SNSを見ると一目瞭然ですけども、圧倒的に差別的な話で埋め尽くされているので、授業で差別に関する話を取り上げると珍しい話を聞いたとか、そういう話ってあるんですか、というような反応になってしまう。反差別の話の物量があまりにも足りない。

勉強する機会もないのではと思います。やっぱりハラスメントというワードなら入るとか、あるいは法律を背景に、関連する情報に接触する機会自体をまず増やさないとどうにもならないということが一つあるのだと思います。それが浸透してくると、結局その、差別や人権に関する話題が、何か「珍獣を見た」というような話ではなくなるのではないかと。

今は何でもレッテルを貼ったもの勝ちみたいになっている部分もあると思います。そうではなくて、差別や人権の話題について、どこかで聞いたことある話だなとなることがまずは大事だと思います。しかし、そこから一步先は、結局差別や人権の話にリソースをかけたくない人が多いことが問題となる。個人としても、組織もそうだと思うのですけれども、時間もかけたくない、お金もかけたくないということがやっぱりなんだかんだあると思うんですね。

そのときにやっぱり構造的な問題、今日まさに前半議論してきたような問題ですが、差別というのはみんなするのであってとか、そういう話を授業の中で、まさに講義が届く範囲ではその話ができるので、実施していくということだと思います。現状は、その一瞬で反論をしなきゃということになりがちで、その反論で認識を揺さぶっていくことはとても大事なのですけれども、やっぱり圧倒的物量で押しつぶされていると、難しいのではないかと思います。教える人、

対応できる人がいないという話にもつながると思うんですけれども。まず情報に接する機会を確保するという、その機会をとにかく広げて、裾野を広げていくということと、その先にある質をどういうふうに担保し、問題を解きほぐしていくかという、2層で考えないとなかなか難しいと思います。

申：

「人権というと左と言われる」っていうのは、日本社会にある反応ですね(笑)。「人権派弁護士」と揶揄されたり。でも、本来、弁護士という職業自体、弁護士法1条にあるように、人権を守ることを使命とする職業なんですよ。ですので本当におかしなことです。憲法の話が出ていますが、まさにおっしゃるとおりで、人権をそんなに笑いものにするなら、私たちのこの憲法体制は一体何なのか、ということにもなります。近代立憲主義というものの自体が、人権を認めて、その保障のために統治をするという在り方ですので。

しかも、人権というのは定義上、全ての人の権利ですので、決して「わがまま」ではないのです。皆に人権があることを前提にすると、当然に、ある人の人権の主張と、他者の人権の尊重とのバランスという、調整も必要になる。ですから、やはり、人権とは何かということがそもそも分かっているために出る反応ではないかと思います。

三浦：

道徳教育の中で人権を扱うのではなく、権利としての人権を学校教育で教えていくことが大事かなと思います。思いやり教育から脱しなきゃいけないということを本当に感じます。続けてちょっと質問を拾いたいんですが、コーさんに質問が来ていて、「先生が総長になられたことは、大学の他の外国籍教員や外国ルーツの学生にも大きな意味があったと思うのですが、具体的に何かリアクションなどありましたか。あるいは、他大学の外国籍教員からはいかがだったのでしょうか」というご質問が来ています。

コー：

どうでしょうかね。直接、留学生から総長が外国ルーツを持つということは自分にとって励みになります、自分がここにいるということはいいいいことを言われたことがあります。聞くと、やっぱり今まで大変だったなとも思いますけどね。で、そうですね。教員はやっぱり外国籍だけじゃなくて、ジェンダーと交差している。

外国籍の男性教員の方が多いのではないかと思います。感覚的にはね、だから男性の特権もあるので、欧米背景の方ならそれは特権になりますよね。これマイナスにならないんですよ。私はアジア系だし、イギリス背景も入っていますけど、これらの方と共感をそんなに感じられないんですよ。

女性教員の方がよっぽどそういう共感を感じています。学生にとってはやっぱり重要で、そしてその親御さんたち、保護者の皆さんからもそういうふうなコメントをいただいています。やっぱりロールモデルということよりも、「想像できる」というか、自分も将来的にそういうポジションにつくのもおかしくないということはすごく大きいかなと思います。

三浦：

ありがとうございます。ロールモデル、本当に重要だと思います。確かに外国籍の総長学長はキリスト教の大学を中心に過去にもいらっしゃいますが、欧米出身の白人男性が多いように思います。コーさんのような方が誕生されて、かつキリスト教の大学ではないところで出たということは、本当に意義深いと思います。

喜納さん、コーさんへの質問ですが、「管理職の仕事がマジョリティ、健康で、家族の話は免除されている男性を想定して作られているという場合が少なくなのではと思いますが、そういった点を踏まえて改革などはされているのでしょうか」「ロールモデルができて、その人が名誉男性化するとしんどそうすぎるという現象が生じて、次が続かないということも起こるのではと思い、どのような工夫をされているのかなと疑問に思いました」という質問がありました。お二人それぞれお答えいただけますでしょうか。

コー：

まさにそれは問題ですよ。なぜ女性やマイノリティの皆さんが普通に仕事するのも困難を感じるというのは、そもそもその組織は、今までは男性の生活に合わせて作られたものだからです。で、そのために今まで中心に入っていない人々はいろんな工夫というか取り組みは実施していますが、それ自体は問題ないんですよ。例えば、今まで男性が普通に受けたこと、職員向けのメンター制度とか、教員向けの教育研究支援とか、いろいろ具体的な施策がありますが、問題を感じるというのは、それは支援だと捉えたことです。それは支援ではないということを理解してもらうということは、先ほどの教育の場に関することもちろんそうなんですけど、丁寧に説明するということは重要で、私がいつも言っているのはこれらは支援ではないということです。

今、欠陥がある、完全ではないシステム・制度の修復です。言うのは一回だけじゃなくて、言い続けるのがすごく重要で。そういう理解をしてもらうというか、重要かなあと思います。財務的なこともありますけど、支援自体はそんなに難しくないです。手続きを踏まえて、進んでいます。根本的な理解というのはすごく課題だと感じられます。

喜納：

名誉男性化しちゃいけないっていうのは、常に言い聞かせているつもりではあります。実は、私自身、現在高齢の母親をワンオペで介護していて、朝夕のヘルパーさんの介助と周囲の理解がないと学長の仕事は続けられないというような状況です。実体験から、教職員の中にも私のように困っている人もいるだろうということはもう十分思っています。最近あった組合交渉の中でも、組合からそういうことを訴えられる時には、もうなるべくその要求が飲めるような状況にしたいので、いろんなところと相談したり調整したりすべきだとは思っているんですね。ただ、実現するかどうかというのは、また先ほど人権の話もありましたけれども、本当に苦しいけれども財政難で実現できないっていう時もあります。やっぱり人権最優先にすると経営的に、例えば人件費を計上できないなど、どうしても持続できないところもあるので、苦渋の決断も結構あるんですけれども、全教職員が働きやすい環境を創出するというのは学長の重要な使命ではないかとは思っています。

窪田：

私自身は、あんまりいい事例ではなく、介護もしていませんし、子どももいません。研究者として男たちと肩を並べたいと思って生きてきた人間です。しかし、今の話で思うのは、女性が学長になることによって、そこに子どもがいたり、孫がいたり、介護があったりという現実が、より見えやすくなり、多くの人に響く場合が多くなるだろうと思います。

それによって、そこでバランスをとっていくということが絶対に起きるはずです。それが具体的な変化につながるのではないかと思います。

三浦：

ありがとうございます。最後に一言ずつ全体的な結論といいますか、メッセージを頂けたらと思います。こちらから順番で一人1分程度ということになります。最後に取り上げたい質問はこういったものです。

「こと集団の未来を脅かす問題の根底には、人間のエゴイズムの問題があると思います。推進を良いこととする安易な前提は、人間のエゴイズムの問題。逆に言えば、生きる目的を深める必要性、生き方を深める必要性、自己超越の必要性を見落としていると思います。皆さんはどうお考えでしょうか」というご質問もいただいております。最後のメッセージとなりますので、いろんな論点が出たと思いますから、一番言いたいことを、窪田さんから順番によろしくお願いいたします。

窪田：

今の話ですが、確かに人間というのは非常にエゴイスティックな存在で、自分のことをまず中心に考えるというのが、ごくごく当たり前の在り方なんだと

思います。

だからこそ、異なる価値観の人たちの声に一生懸命耳を傾けるということが、自分の存在を変えるし、他者への理解を変えるのだというのが、私の学問の立場ですし、それだけではなくて、自分が生きてきた流れの中で一番大切に生きています。

これが正しいよっていうところから始めちゃだめだ、っていうのはそのとおりです。まず人がどう感じているのか、何がその人にとってのこだわりなのか、に耳を傾けるということを大事にすることだと考えます。

板垣：

今日の岩渕さんの講演の中で、「ゼロサムゲームじゃないんだ」っていうような言葉があったと思います。利己主義、自分が勝てばいいというところでは、どこか「誰かが得をしたら自分が損をする」というような考え方がある、そういうゼロサムの考え方が常にあると思っています。それが本当に人間のこれまで生きてきた道なのかっていうふうに考えると、やっぱり人類学者のグレーバーが亡くなる直前ぐらいに言っていた話ですけど、人間ってのは元々とても弱い存在で、誰かと一緒にじゃなければ生きていけないんだという、そこが実は人類の元々の姿だろうという風に思うんですね。決して人権はゼロサムじゃないし、むしろウィンウィンの世界だっていう、それをどうやって実現していくかということが「多様性」ということにもつながるんだらうなというふうに思っています。

神谷：

本当により善く生きることが本当に軽視されて、いかにその場限りでうまいことを言ったり、あるいはルールをすり抜けたりするか、ということばかりが重視される社会、これがすごく強まっているという気がします。より善く生きるって良いことだよねっていう素朴なところをどういうふうに位置付けていくかというか、それを制度的にも、あるいは社会としても考えていくかということを考えなきゃいけないのかなというふうに思いました。

申：

今日は、大学は多様性にどう向き合うかというテーマのシンポジウムでしたが、アメリカでトランプ政権が、多様性政策を否定しつつ、反イスラエルの学生運動などが起きているハーバード大学などの大学を攻撃しているというのは、とても象徴的だと思います。

大学というところは、義務教育ではなく、学びたいと本当に思う学生が集う高等教育の場です。大学という場では、教員も学生も自由に、闊達に知的な議論をたたかわせる、というところが大学の存在意義なのだろうと思いますので、

そのような大学の存在意義、そしてそれを社会に発信・還元していくという社会的責任ということを踏まえて、差別なく人権が守られる場としての大学の学習環境をこれからも創っていかねばいけないという責務があると思います。

岩渕：

僕もすごいエゴイストなんですけど、でもやっぱり共に関わるっていう共関意識がとても大事だなと。そこは本当に自分の生きやすさの担保にももちろんなるわけで、自分なんかはやっぱりそこは大事にしたいと思います。

あとはいろんな生きづらさがあるんで。男だってつらいんだはちょっと置いておいておいても、社会経済的な生きづらさを持っている少なからぬマジョリティの人が JAPANESE FIRST を掲げる政党に投票したりしているわけで、そのところは否定しちゃいけないと思うんですよね。

その生きづらさにも寄り添いながら、でも、基本的な人権の問題、差別の問題についてはきちんと対話して、ゼロサムゲームではないことを理解し合って、ゆっくりともに歩いていくしかないと思います。

喜納：

エゴイズムの話でいうと、自分だけが幸せだったら、それが自分の幸せなのかって聞かれた時に、そうですって答える人と、いや、ちょっと違うかもって答える人がいると思うんですよね。やっぱり大学は、うまく言えないんですけども、後者の方になるべくそういう倫理観も含めて、価値観を置くような人間を育てるような場でないといけないなというふうに思っています。

そういう意味で、先ほど岩渕さんがおっしゃったような「共関」ですかね、関わりながら、自分は社会ですので、単に生かされ生きているだけではなくて、関わりながら生かされているっていうような感覚を持てるような人達を育てられたらと思っています。

コー：

社会学者としては、人間としての傾向の特徴というものはなかなか私の考え方ではないので、この点についてレスポンスできません。すみません。今日の議論や皆さんのプレゼンテーションからも、グローバル化を推進する際には、やっぱり政策の本質を意識しながら、正しい理解の下で進めるということ、そしてそれをやり続けることはいかに重要なのかも確認することができました。

もう1点は、すごく細かいことなんですけど、やはり大学単位ではなくて、大学を超えたネットワークが必要で、すごく重要かなと思いますので、ぜひ各大学 DEI 担当の副学長、理事、学長、一緒にやっていきたいと思います。本日は本当にありがとうございました。

芳賀：

自分のエゴを超える態度・視座をこそ、大学で学ぶべきだと思います。日本だけではない、アジアの多様性、地球の多様性を学び、広く多様な視座から世界を相対的に見る態度です。それは共時的だけでなく、歴史を真摯に学び、通時的にも世界を深く見る相対視の視座でもあります。

なお、世界史とは「マイノリティ」が本来の正当な権利を獲得してゆく階梯であるとすれば、歴史を真摯に学べば、皆「左翼」になるかと思います。ただし、外に出て相手がいる外交の場では「右翼」にならないとちょうど「真ん中」に行かないので、そこはまた違う話ですけれども。

要するに、エゴを超えて古今東西南北の世界を相対視することを学ぶ場、それが大学であり、大学の特に教養教育で最も重要なことであり、それが多様性の意識の涵養に繋がるのだと思います。

三浦：

本日は、大学は多様性にどう向き合うのか、イノベーション、人権、インターセクショナルリティというテーマで、多様な論点を拾えたと思います。我々は大学に身を置く人間として、今日出てきた問題提起は全て自分にブーメランのように返ってきます。明日から、いったいどうやってこの出てきた宿題を実践できるのか。一步でも1ミリでも前に進めていきたいと思います。

会場には、おそらく大学のダイバーシティ関係の関わっている方がたくさん来てくださったのかなと思います。貴重なご質問ありがとうございました。全てにお答えすることが時間の関係でできませんでしたこととお詫び申し上げます。最後に、素晴らしい登壇者に最後に拍手をいただけたらと思います。

本当にどうもありがとうございました。

島岡：

皆さん、ありがとうございました。あっという間の4時間だったかと思えますけれども、そろそろ閉会の時間が近づいてまいりました。最後に、閉会のご挨拶を、慶應義塾大学名誉教授で、本日のシンポジウム主催の第一部総合ジェンダー分科会の委員長でもあられます三尾裕子さんからお願いいたします。

三尾：

ご紹介ありがとうございました。総合ジェンダー分科会の委員長を務めさせていただいている三尾裕子でございます。本日は岩渕さんのご講演、それからまた大学のトップの方々をお招きしました「裕子の部屋」の登壇者であるコーさん、喜納さん、高橋さん、そして第3部の窪田さん、板垣さん、神谷さん、申さん、そして、議論をものすごく鮮やかに回してくださった三浦さん、皆様、意義深いご報告、そしてご提言等をいただきまして、本当にありがとうございました。

ました。

せっかくの機会であったにもかかわらず、様々な機械の不具合がありまして、用意していただいたプレゼンのパワーを十分にお見せできなかったりとか、途中で何か飛行機のアテンダントコールみたいな音がピンピンピンピンしたりとか、私の隣では机の中からザバザバって何かキーボードを叩いているという風にも聞こえるし、もう少しちょっと下世話に言いますと、何かそばをズルズルすするみたいな音が聞こえまして、会場の皆様には大変ご不快な思いをさせてしまったのではないかというふうに思っておりますが、お詫びさせていただきます。

私は総合ジェンダーの委員長になりましたけれども、実は自分自身はあまりジェンダーの研究も、また社会的な運動とかにも関わってきたわけではございません。ただ、委員長になったからかもしれないけれども、D&I について研修してほしいなっていうふうに言われるような機会が出てきまして、そういうところに行ってみますと、様々な大学でやっぱり非常に推進しなくてははいけないけれども、どうしたらいいか分からないというお声が多いんだなということに気がつきました。

耳触りの良いスローガンとしては、推進しますということはあっても、実質が伴わない。それからやっぱり、数字に縛られる、何パーセントに持っていかなきゃいけない、でも、なぜそうしなければならないのかはわからないというようなお声を聞いて、じゃあどうしたらいいですかっていうことを聞かれるわけですね。男性中心のそういう理事たちをどう説得したらいいんでしょうかみたいなことを聞かれるわけです。

そこで、私もいろいろ考えたんですけど、最初はやっぱりそういう方々を説得するには、女性とかそういう多様性を推進すると、こんなに社会にとって良いことがありますよっていう効用を説明しないと、そういう人たちを登用する意味がないっていうふうに感じられるんじゃないかと思って、そういう話をしたんですけど、やっぱり自分自身はものすごくもやもやしています。そのもやもやの理由にはいくつかあるんですけど、それってものすごくコストがかかって釣り合わないんじゃないのかみたいなことを言われるわけですね。要するに、いろんな多様性に配慮しているとコストがかかっちゃう。で、それって本当にそうなのかなと思うわけです。例えばここで私がマイクを使っているのは、後ろの方にも聞こえるようにマイクを使うわけですけど、それは要するに耳的に聞こえにくい人達にはいいかもしれないけど、それ目が見えない方々にもいいかもしれないけど、耳の聞こえない方にすれば、じゃ、もうちょっと画面をもう少し何とかした方がいいんじゃないのとか、あるいは色覚的な問題のある方には、こうちゃんと見えるような配慮をした方がいいんじゃないのかっていうことで考えると、皆さん何らかの、何て言うかというか、格差というか、配慮すべき差異があるという意味では一緒なんだろうと思うんですね。

あるいは、大学で女性限定公募をすると、やっぱり逆差別と言われる。でもこれって今までやっぱり男性限定公募してきたんですよね。それを言わないだけであって、無意識にやってきた。で、これを平等にするために女性限定公募などのやり方で制度化すると逆差別っていうふうに言っているということに問題があるってことを、やっぱりちゃんとやらなくちゃいけない。

それはやはりその女性を支援するとかマイノリティを支援するのではなく、まさに「修復」だというふうに、私はその修復という言葉をとって、非常にそのとおりでなというふうに思いました。人にはいろんな不便さ、生きづらさっていうんですかね、今の言葉で言うと、不便さ、不愉快さだって人それぞれあると思います。それは白人のアメリカの男性の中にだってあるはずなんですね。それは、そういう不便とか不愉快さを解消して、よりよく生きるって生きられる方法を考えるとすると、それは今まで特権のあった人にも、実はその中に隠れた格差とか不便さっていうのはあったっていうことに気付く。

そういうことなんだと思うんですね。で、問題はそれをどうやって実感して改善していくかっていうことで、今日はそういったことについて様々な、どうやって意識をさせるのか、どうやって啓蒙していったらいいのか、ワークショップをやってみたりとか、様々なアイディアをいただきました。

それは本当に時間もかかりますし、コストもかかるけれども、結局やっぱり粘り強くやっていくしかないわけで、即効的な特効薬があるわけではないということもそのとおりでと思います。そういう意味で、共に関わって、共につながって対話していくっていうことが本当に必要なんだということを今日実感させていただきました。

今回のシンポジウムは総合ジェンダー分科会が主催したのですけれども、ジェンダーに閉じるのではなくて、大学の場合を軸にして様々な多様性にどう向き合っていくのか、また向き合うべきなのかということを考える機会を頂いたと思います。

多分今日、大学関係者で来ていらっしゃる方もいると思うので、ヒントになったと思いますし、私たち分科会としても、今後の活動の中で多様な差異や格差を解消するためにどのような取り組みをしていくべきかということを考えるヒントを頂いたと思います。

皆様におかれましても、それぞれの職場、組織などにおいて、今日のシンポジウムの成果が何らかのヒントになればありがたいと思っております。長丁場になりましたけれども、今日は最後まで聞いていただきまして、本当にありがとうございました。これにて終了とさせていただきます。

記者発表要旨は、1～2ページで作成す
令和〇

令和〇〇年〇〇月〇〇

11

日本学術会議〇〇〇〇委員会〇〇

(提言)「○○○○○○○○○○○○○○○○○○」

見出しはMSゴシック、12ポイント

2 提言の内容

本文はMS 明朝、12ポイント

(1) ○○○○○

A diagram consisting of two horizontal rows of small circles. The top row contains 26 circles; the first 25 are uniform in size, while the 26th circle is slightly smaller and contains a period symbol (.). The bottom row contains 27 uniform-sized circles.

(2) ○○○○○

[illegible]

(3) ○○○○○

[illegible]

府省の記者クラブの記者が読むことを想定し、新聞記事の見出しや本文を意識した記述を工夫する。

提言（報告）全文は、日本学術会議ホームページの以下のURLに掲載しております。

<http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/2008.html>

問い合わせ先

〇〇〇〇委員会〇〇〇分科会委員長 〇〇

〇〇
△△大学□□研究室
Tel : 〇〇—〇〇〇〇—〇〇〇〇(半角
で)
事務局参事官(審議〇担当) 〇〇 〇〇
Tel : 〇〇—〇〇〇〇—〇〇〇〇(半角
で)

MS ゴシック、12ポイント