

# 多様な人々が活躍できる社会の実現に向けて

「基礎的環境整備と合理的配慮」

横山 正見

はじめに

横山 こういう場でお話するのは初めてですので、緊張してお伺いしましたが、今まで皆様の報告を伺いまして、宗門や仏教界を取り巻く環境が、変わっているのだということと、その中で様々な試みを研究・実践していることを、改めて伺い知りました。

私は首都大学東京（二〇一九年時点の名称）、二〇二〇年の四月からまた東京都立大学と名称が戻りますが、そちらのダイバーシティ推進室で、障がいのある構成員支援を担当しております（男女共同参画とセクシユルマイノリティ分野は他の研究員が担当しております）。本日の発表テーマは「多様な人々が活躍できる社会の実現に向けて」ということで、ダイバーシティ推進について、「基礎的環境整備」と「合理的配慮」という考え方を中心にお伝えしたいと思います。

最初に、ダイバーシティ推進とは何かということを中心に話し、その後、首都大学東京でどのようなことを取り組んでいるかをお伝えします。そして最後に、宗門の取り組みについて、私は内部のことなど存じ上げていないのですが、参考として耳を傾けていただければと思います。よろしく願いいたします。

## 自己紹介

まず、私の簡単な自己紹介をしたいと思います。私は昭和五十五年に神奈川県鎌倉市の光則寺というお寺に生まれました。師父から将来のことは特に言われておりませんでした。自坊の跡を継いでほしいという、何となくの雰囲気の中で育ちました。一方で、一般大学に進学したこともありお寺に入る前に、外の世界を知りたいという気持ちもありました。師父もその気持ちを認めてくれていたこともあり、卒業後、新卒で自動車メーカーに勤務することになりました。

ただ、その中で、お寺のことや、幼稚園のことも考えると、福祉や教育のことをもう少し勉強したいという気持ちが大きくなりました。当時読んでいた本の先生に大変感銘を受け、その方が沖繩の大学で教えているということで、その門をたたく形で、沖繩の大学に編入学しました。二〇〇五年、二十五歳の時でした。

社会福祉学を学びながら、大学に在籍している耳が聴こえない学生たちのサポート活動をするようになります。一方で、お寺のこともありましたので、二〇一一年に信行道場に入りました。

その後、大学では立場は学生から、職員・教員となり、障がい学生支援の中心的な役割を担うようになります。学生たちといるんなことをやって、活動が学内外に広がっていき手ごたえもありましたが、限界も少し感じていました。障がい学生支援をもう少し広い視点で取り組むことが出来たら可能性が広がるのではないかと思っていました。

そんなときに、首都大学東京ではダイバーシティ推進という考えの中で、障がいのある人たちの取り組みをしているというのを知りました。私にとって大変理想的な姿であるということで興味を持ち、たまたま公募があったので応募したところ、採用していただき、現在に至ります。

このように振り返ってみますと、鎌倉にいたときは障がいのある方やセクシャルマイノリティの方とは、ほとんど会う機会がありませんでした。実家を離れ、沖繩に行って本当に様々な方に出会い、そこで教えられたと感じていま

す。

沖繩に琉球山法華経寺というお寺がありまして、そこにも毎週通わせていただきました。非常にユニークなお寺で、様々な事情の方が修行生活をしています。ですので、そこに私が通うことも全然違和感がなく、大変お世話になりました。「ああ、こういうお寺の在り方もあるんだなあ」と、私の見聞を広めた一つの体験でありました。

## ダイバーシティ推進とは

以上を踏まえた上で本題に入っていきます。ダイバーシティ推進とは何かということですが、この定義は様々あります。首都大のダイバーシティ推進に尽力された江原由美子先生という方が以下の定義をしているので紹介します。「人々の多様性または差異が、その個人のみならず、全体にとって肯定的な効果がある」というふうに考えるわけです。つまり、多様性または差異を積極的に尊重するような価値観であるとか、具体的な施策を進めていくという考え方です。

その歴史を振り返ってみますと、アメリカに出发点を見ます。アメリカ社会は人種のサラダボウルといいますが、特にアフリカ系アメリカ人への差別が問題視されてきました。苛烈を極めたため、一九五〇年代以降、その基本的人権を獲得するために公民権運動が広がっていきます。そしてその運動に影響を受け、引き継ぐ形で、今度は女性の権利をいかに獲得していくかという運動が一九六〇年代以降に広まっていきます。ここで言われていたことは、差別の撤廃と権利の獲得です。

そのような社会状況の中で、時代が進み一九七〇年代には企業の中で、いわゆる白人男性以外の人たち、それまでマイノリティとされていた人たちが働くようになっていきます。具体的には、女性や白人以外の人種の方ですが、その方たちが働くようになると、今度はこれまでとは異なる新たなあつれきも生まれます。

分かりやすい例でよく言われるのはハラスメントの問題です。女性に対するセクシャルハラスメントなどがあり、これは企業にとつて非常に深刻な問題を引き起こし、社会問題となつていきます。ですので、企業では、多様な人たちがどうしたらお互いにあつれきを少なくして共存できるか、ということに腐心したわけです。そして、そのための人事制度を進めていきます。

その後、時代が進んで一九九〇年代以降、今度は冷戦体制が崩壊して、また社会の価値観も大きく変わつていく過渡期にありました。その中での企業活動というのは、これまでのように単一市場に単一の商品を出しているだけではうまくいかなくなります。つまりマーケティングの中で、多様な人たちへいかに自分たちの商品や価値を届けるかということが求められていきます。そうになると、企業内部に多様な人たちがいることが、プラスの意味があると再評価されていくわけです。

一方で、社会の価値観としても、企業の社会的な責任を果たすためCSR部門などが積極的に作られ、企業の利益を自分たちだけで使うのではなく、社会に還元していくということが当たり前のように行われます。

そして二〇〇〇年以降、現在にもつながりますが、ダイバーシティ推進という多様な人たちが共存するという考え方にプラスして、いままで福祉の分野で言われていた、マイノリティの人たちをいかに包摂していくかという、インクルーシブという考え方も含まれていくようになります。「ダイバーシティ&インクルージョン」という言葉も生まれていきます。ダイバーシティ推進の幅が広まり、私のような元々社会福祉をやっていた人間がダイバーシティの分野の中に採用されるということも出てきたわけです。一方で、日本はどうだったかというと、日本社会も時代の流れの影響を受けておりますが、十年から二十年ぐらい遅れて動いています。もちろん日本社会も多様な価値観が広まっておりますので、今後ダイバーシティやインクルーシブの考え方は今以上に求められるでしょう。

## 首都大学東京の取り組み

以上を踏まえまして、私が所属している首都大学東京ではどのような取り組みを進めているか見ていきます。

まず、前提として押さえるところですが、なぜ大学がダイバーシティ推進に取り組むか。今までは企業の話が多かったのですが、その一つの理由としては、十八歳人口の変化があります。

現在、十八歳人口は一二〇万人おります。今後は少子高齢化が進むと言われていますが、文科省は具体的にどのくらいの人口を予想しているかというところ、三十年後には九十万人としています。つまり、現在の四分の一、三十万人の十八歳人口がいなくなることになります。

人口が減っていくということは、大学を取り巻く社会環境が大きく変わるので、これまでの在り方ではやっていけなくなります。

具体的にどういふ状況が予想されるのかというと、大学進学率が高まりますが、従来とは異なる人たちが大学に入ってくるのが予想されます。例えば、留学生や社会人、もしくは退職したシニアの方などです。そうなってくると、大学としても多様な人々が学び働ける環境を整備することが今後求められます。

### 首都大学東京のダイバーシティ推進体制

そんな中で、首都大学東京では、二〇一一年に「ダイバーシティ推進宣言」を行いました。これはどちらかというと、経営的な判断というよりは、大学の理念や存在意義に関わるもので、社会的な責任であるとか、学問的な発展を目指すことです。少し硬い文章ですが、宣言の一部を紹介します。

「多様な人々が、社会的課題や学問・教育をめぐる議論に対等に参加できてこそ、新しい知を創造する力が強化さ

れる。大学の理想を実現するために、本学は、男女共同参画推進、障がいがある構成員支援、文化的多様性を持つ構成員支援などのダイバーシティ推進施策を着実に実行していくことをここに宣言する」

理想を語ったうえで三つの分野に取り組みます、と宣言しました。

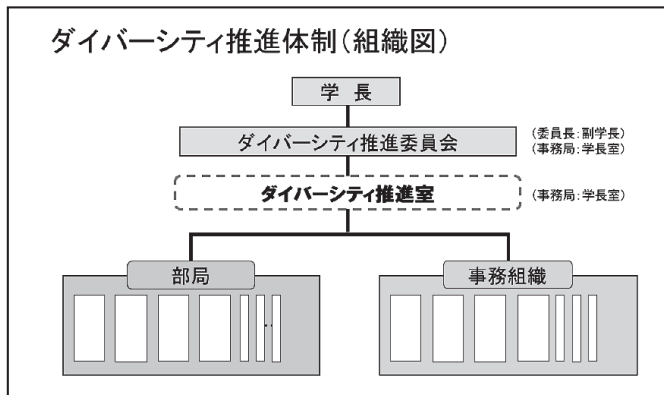
宣言したからには、具体的に組織を作る必要が出てきます。それが下の図(図1)です。ダイバーシティ推進宣言を受けて、実施する組織を作りました。この組織図のポイントは、教員組織である部局と、事務組織とは独立したところで、なおかつ学長の直下にダイバーシティ推進委員会と推進室を作ったことです。専門の担当者雇用し、学長室が全学の調整を担うことになりました。ですので、ここで決まったことは学長が決めたことだということになり、全学的に取り組むことができるようになりました。

では、実際にどうしているか、先ほどの三分野を一つずつ見ていきます。

## 男女共同参画分野

一つめが、男女共同参画の推進です。グラフ(図2)を確認しますが、これは日本の高等教育機関、または研究機関における男女の割合です。平成二十八年は、女性が十四%、男性が七十六%です。明らかに大学は男性中心社会だということが見て取れます。

ですので、男女共同参画の中では、いかに女性の研究者を増やすかということに取り組んできました。そのために、



一つは理解啓発の講演会を開催し、性別役割分業に関する意識啓発を行っています。どうしてもライフステージの中で、女性が家庭の役割を担うことが多くなります。それをいかに減らして、男性も一緒にやっつけていけるかという講演会を開催しており、政策目標としては、女性教員の採用比率を三十%にするという目標を立てました。

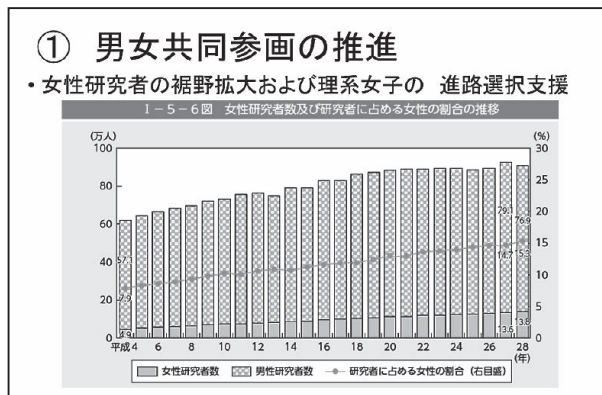
そして、募集要項の文言にあるのですが、選考評価で、男性と女性が全く同等の評価であれば、首都大学東京は女性を選びますという文言を記しました。そのように積極的な取り組みを行いました。これについては様々な意見があるのも事実です。ただ、大学としては女性教員の採用を重要視したということになります（現在はこの記載はありません）。

ライフステージに合わせた支援策として、大学が一時保育施設を運営することや、出産、育児、介護に関わっている教員の補助員を雇用すること。もう一つが、これは人事の問題ですが、産休・育休を取りやすくする、もしくは時短勤務を可能にし、残業もしない。つまり、家庭に時間を掛けられるような取り組みを進めました。

## 障がいのある構成員支援

続きまして、私が担当している障がいのある構成員支援の分野です。図3は全体の状況把握として、全国の障がい学生数の推移です。一目瞭然で毎年右肩上がりに増えております。統計の取り方が途中で変わったのでその影響もあ

図2



りますが、それを加味した上で考えても明らかに増加しています。

この統計が始まった二〇〇五年は全国の大学に約五四〇〇人の障がい学生が在籍していました。二〇一八年は約三四〇〇〇人と、六倍以上に増加しています。

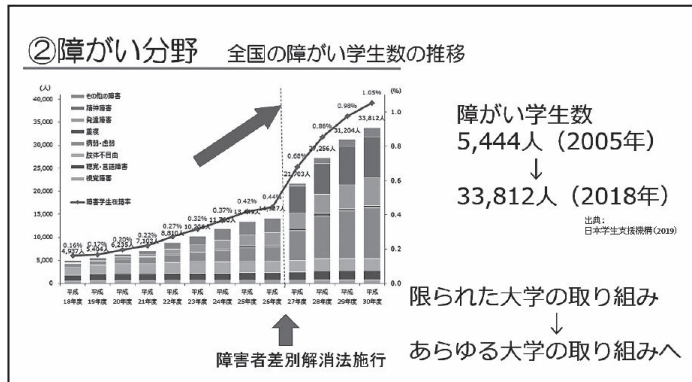
大きな変化が大学の中で起きているのですが大きなきっかけが、二〇一六年に施行された障害者差別解消法（以下、差別解消法）です。この法律で言われていることは、大学は障がいのある者を受け入れるときに、合理的配慮の提供を義務としてやってくださいとしています。この法律が施行される前は、限られた大学の取り組みであったものが、現在は、あらゆる大学が取り組まなければならない法的な根拠のある取り組みとなりました。

押さえておきたいのは、障がいのある人の絶対数が急が増えたのではなく、障がいのある人を取り巻く環境が変わったことよって、今まで進学できなかった人、もしくは進学しても学び続けられなかった人が学べるようになったという、社会側の変化です。

## 合理的配慮と環境整備

合理的配慮と環境整備はどういう考え方が概念整理をします。差別解消法では、障がいを、いわゆる「障がいの社会モデル」で捉えています。社会モデルとは何かというと、障がいのある人が生活していく中で、様々な困難に直面します。その困難の原因をその人の障がいに見るのではなく、周囲の環境の中に対応できないものがあるから、困難

図3





は発生していると考えます。ですので、その立場に立つのであれば、困難を解消するためには本人の努力以上に、周囲が努力する必要があるという、パラダイム転換が起きているのです。

困難を解消するための具体的な方法として、一つが基礎的環境整備というアプローチがあります。これは、ユニバーサルデザインをイメージしていただけると分かりやすいですが、例えば「誰でもトイレ」を設置する、低床のバスを走らせるなどです。つまり、障がいのある人だけでなく、障がいのない人も使いやすい設計をすることです。「誰でもトイレ」は、高齢の方も使いやすくなりますし、育児中の方が子どものおむつ交換に使うなど、様々な用途があります。

しかし、障がいというのは多様で非常に個性が高いものです。ですので、ユニバーサルデザインだけで全部が対応できるかというと、できないところが必ず出てきてしまいます。そこをどうするかという問題が残るので、その場合は個別で対応します。その個別の対応のことを合理的配慮と言います。

ですから、個別の対応になるので、周囲からはその人だけにやっている「特別な配慮」のように見えるかもしれませんが、社会全体から見たらそれは「合理的な配慮」である、という考え方をします。つまり、合理的配慮の提供のためには、障がいのある人が何に困っていて、どの様な支援を要望するのかという意思の表明が重要です。意思の表明があつて、所属機関や周囲の人たちはそれに応える「応答責任」が求められます。ですので、何か依頼されたときに、「それはちょっと難しいな」と思うこともあるかもしれませんが、その場でお断りするのではなくて、「じゃあ、どういったことなら出来るのか一緒に考えましょう」というコミュニケーションの機会を設けることが非常に重要になります。何を求めているのか、何が出来るのか、お互いで落としどころを探します。

## 首都大学東京の状況

では、この間、首都大学ではどのような変化があったかというところ、今年度の学生数は、九〇〇〇人おります。その中で障がいのある学生、制度を利用してしている学生は、十一名です（図4）。私が首都大に赴任したのが二〇一五年です。このときは一名でした。単純に比較すると十一倍ですが、明らかに増えています。先ほど紹介した全国の状況に通じるものです。

一方、支援に関わる学生も毎年増えており、今年度、大体一〇〇名ぐらいが登録して支援活動を行っております。

## 聴覚障がい学生支援

では次に、それぞれの障がいに対して、どのような支援活動をしているかを紹介します。

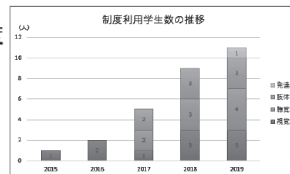
最初は聴覚障がいの学生です（図5）。聴覚障がい学生支援のポイントは、音声情報を視覚情報に変換することです。その方法として、パソコンで文字にする、手書きで文字にする、もしくは手話などがあります。最近では、iPhoneのSiriなどAIを使った音声認識技術が進歩していますが、あれを聴覚障がい者支援に特化したものも使われるようになっていきます。

図4

### 障がいのある学生、支援スタッフ数

（当室の制度利用学生）

- 障がいのある学生数（ ）は2018年度
  - 聴覚障がい 4名(3名)
  - 視覚障がい 3名(3名)
  - 肢体不自由 3名(3名)
  - 発達障がい 1名



- 登録支援スタッフ数 約100名(約90名)
  - 直接支援(ノートテイク・PCノートテイク、移動支援等)
  - 環境整備(マップ作成、点字整備、各種企画運営等)

続きまして、視覚障がい学生支援です。視覚障がい学生支援は視覚に障がいがあるので、聴覚とは逆の取り組みをします。視覚情報を今度は音声や触れて分かる情報に変換します。触れて分かる情報というのは点字があります。あとは、テキストデータ化です。これも技術進歩ですが、テキストデータであれば、パソコンもしくはスマホで読み上げてくれます。iPhoneにも、デフォルトで読み上げソフトが入っています。他には移動の支援などがあります。ガイドヘルプをしたり、点字ブロックを整備したり、支援機器の活用を行います。拡大読書器という拡大して文字を見える弱視の方の支援機器やブレイルセンスという点字で使えるパソコンなども使います。

教員側の配慮として、板書の際は、「書いたものは必ず読み上げてください」と担当教員に依頼します。

施設整備の事例としては昨年度、弱視の学生が入学しました。入学前にキャンパス内を歩いたのですが、階段の段差が分かりにくく危険であるという意見が出されました。確かにこういう状態でした(図6)。これは弱視の学生は

図5

### 聴覚障がい学生支援



パソコンノートテイク(文字による通訳)



手話の普及

図6

### 施設改修の一例 (弱視学生支援)



階段の段差を明示するため白色に塗装

もちろんですが、一般の学生にとっても少し分かりにくいのです。高齢の方も使いにくいのではないかと思います。施設担当の部署に依頼して、ステップを明示するラインを引きました。

障がいのある人が使いやすくなったことよって、障がいのない人にとっても使いやすくなったという、分かりやすい事例と思います。

## 肢体不自由学生支援

続きまして、車いす学生、肢体不自由学生の支援です。肢体不自由の学生の支援ではバリアフリー化など環境の整備の比重が大きくなります。エレベーターの設置やトイレの改修などがあります。特にトイレは問題が出てきやすいので、図7の様な「誰でもトイレ」の整備を順次進めています。

これは世田谷区の標識ですが、「誰でもトイレ」には、車いすの人だけではなくて、多様な人が使えますという標識を出しています。

ただ、現在言われていることは、誰でもトイレが様々な役を担いすぎてしまい、本来に使いたい人や、そこでしかトイレが出来ない人が使えなくなっているという問題も出ています。この点についてはまた考えなければいけません。

また、障がいの重い方で、生活支援が必要な方になると、学内でのヘルパーを誰が派遣するかという課題も出てきます。

図7

### 肢体不自由学生支援



トイレの改修



誰でもトイレの標識例

## 発達障がい学生支援

最後に発達障がい学生の支援です。近年、発達障がいの人たちの困難が社会的に認識されるようになりました。その昔、発達障がいには親の育て方の問題だと言われていた時代もありましたが、現在ではそうではなく、脳機能に何らかの特徴があつて、それによって他の人と同じようなことをすることが難しいと言われています。

発達障がいには代表的なものが三つあります。一つがASD、自閉症スペクトラムといいますが、社会的な関係構築が困難であると言われてます。あるこだわりが強く、非言語のコミュニケーションに難しさがあります。一般人は言葉だけでではなく、相手のしぐさなど非言語も含めてお互いの意思を確認してコミュニケーションをとり、人間関係を作っていきます。しかし、発達障がいがあると非言語の理解に難しさがあるため、その場に合わない行動をしてしまうことがあります。空気が読めないと言われてしまうこともあります。

二つめが、LD、学習障がいです。読み書きや計算など、特定の作業が出来ない、または極端に苦手です。仕事や勉強に困難がある方が多いです。

そして最後は、ADHDです。小学生ぐらいの時に、教室にいられないで外に出してしまうなどの行動をとる子どもがいたかもしれません。成人になるとそのような感じではなく、物忘れが多い、時間が守れないなどが挙げられます。いま挙げた発達障がいの例の中で、何かしら当てはまるものがあります。これらの困難は非常にグラデーシオンのあるもので、その人が属する機関やコミュニティが、その人の少し偏った特徴を受け入れられるかというところで生活のしやすさは大きく異なります。「なんかちょっと変わっているけど、面白いね」とか「いいアイデアを出す人だね」と思われるか、「非常識で困った奴だな」と思われてしまうのか、周囲の影響をより受けやすい障がいとも言えます。

## 配慮依頼の例

発達障がい学生支援で、どのような配慮依頼があるのか。入学前の代表的な例を紹介します。「教室にずっといられないので、定期的に教室を出てよいか」、「座席をドア側にしてほしい」、「別室で受験させてほしい」、「文字が書けないので、パソコン入力で受験させてほしい」など。

これらは基本的に認めている配慮です。逆にそのままでは難しいというもので代表的なところは、「個別の補習をしてほしい」、「朝起きられないので、午前中の授業の欠席を配慮してほしい」などです。どちらも学内で協議をしましたが、そのまま受け入れることは難しいという判断になりました。

ですので、配慮の依頼というのは、依頼されたものすべてをそのまま受け入れるわけではないのです。単位要件などその授業で最も大切に行っていると変えられないということを押さえつつ、では、どの部分はお互い歩み寄れるか、代替案が検討できるかが重要となります。

先ほどの例について、具体的にいいますと、「個別補習の依頼」については、教員が個別補習を行うことは難しいですが、大学には図書館や大学院が主催する誰もが使える補習のプログラムがあります。そちらを勧める形で代替案を提案して、お互いに了解できました。

欠席の配慮は単位が取れなくなりますので出来ませんが、履修の組み方を工夫します。なるべく午後の授業を取り、卒業出来るような履修計画を一緒に考えましょう、とお伝えしました。この様に、例え配慮を提供できずとも、お断りをして終わり、ではなく代替案を検討するところまで求められていると考えています。

先日、国連の気候変動サミットがあり発達障がいのある十六歳の女性が演説をして、大きな反響がありました。その流れで、日本の発達障がいの人たちはどの様に勉強しているのかという取材がありました。取材を受けた学生の新

聞記事を読んで、なるほどと思ったのでここで紹介します。

金坂さんも幼い頃から勉強に強い興味を持ち続けてきた。学習障がい、(LD)で字を書くことができず、大学受験を決めた時は教育の専門家にも無理だと言われた。「字が書けなくても大学生になれると証明したい」。複数の大学に問い合わせ、パソコンでの受験を認めてくれた首都大に一浪の末入学した。現在は数理科学科に在籍。タブレット端末に解いた数式を、クラスメートが黒板に書き写してくれるようになった。「社会の誤解や無理解を変えていくには、自分たちのことを知ってもらうことが大切だと思う。」(二〇一九年十月二十八日 共同通信配信記事)

TeXという数式を打つソフトがありました、彼は数式を打ってiPadに出します。数学の授業では、受講生の前で数式を解かないと単位が取れない演習形式の授業があります。しかし、彼は字が書けず、皆の前に立てないので、ですが、彼はTeXを使って数式を解いています。自分の考えは発表できているので、板書は他の友達が書くという方法で授業に参加し、単位を取得しています。この様に、個別の対応をどこまで出来るかということに尽きます。以上が障がい関係です。

## セクシャルマイノリティの取り組み

続きまして、セクシャルマイノリティ分野です。現宗研にも研究チームがあると伺い、報告書も拝見いたしました。首都大で取り組んでいることは基本的な理解・啓発がメインです。まずセクシャルマイノリティの定義をどうするかというと、「性別二元論及び異性愛主義に当てはまらない諸々の現象及びそうした状況にある人々」とします。性別二元論というのは、「人は男性、女性、どちらかの性別に明確に分類できると考えること」で、異性愛主義とは、

異性を好きになることが当然であり、自然であるとする考え方です。ですので、理解啓発の取り組みでは、性別二元論や異性愛主義とは異なる価値観を広めることを目指しています。

ただ一方で、セクシャリティというのは、非常にプライベートでセンシティブなものですから、初対面の人に、自身のセクシャリティについては、まず言わないでしょう。仲良くなって、本当にこの人は信頼できると思ってから初めて話すものであり、当事者の姿というのは見えにくいわけです。

実際にどれくらいの数の方がいるかというのは、幾つかの調査がありまして、一つが電通ダイバーシティラボです。最新の調査では八・九%とされています。

これを聞いてどう感じますか。私は多いと思いました。十人に一人程度ですが、専門の方に聞くと、インターネットの調査なので、どうしても数字が多目に出る傾向があると言っていました。セクシャルマイノリティの当事者や問題に関心のある人が回答するので、そこは差し引いた方がいいだろうとのことでした。

もう一つは、二〇一九年に行われた「大阪市の働き方と暮らしの多様性と共生に関するアンケート」という調査です。こちらの無作為調査では、三・三%という結果が出ています。こちらの方が実態に即しているのではないかと考えられています。ただ、三・三%も少なくはないと思います。四十人学級だとしたら、そのクラスに一人はセクシャルマイノリティの当事者がいたのだろうということですが、皆さんのこれまでの学校経験、私の経験も含めて、そんなにいたのかなという気はします。

この点については、やはりセクシャルマイノリティの方を取り巻く状況を理解しなければなりません。公表することによって、マイナスなことが起こる可能性があるのですが、表明していない方が多数いると理解すべきだと思います。



## 理解啓発と個別相談

そのような状況を踏まえて、では大学としてどのようなことに取り組もうかと考え、理解啓発の講演会を開催しています。心掛けているのは、できるだけ当事者の方に来ていただいて、あるテーマに即して話してもらいます。学校生活や就職活動のときにどんな困難があるか話してもらいます。皆さんあつという間に理解してくださることが多いです。本当に当事者の力というのはすごいと毎回感じます。

また他には、個別の相談を受け付けています。いくつか事例を紹介します。一つ目が、授業評価アンケートの質問項目についてです。Webアンケートですが、男性か女性かどちらかを選ばないと、次の質問に行けない仕様になっていました。これは当事者の学生からしたら、大変苦痛であるとの意見でした。

ただ、アンケートとしては男性と女性というカテゴリーは欲しいので、どうしようかと考えたときに、性別欄は残しますが、必須項目から外し任意回答にしました。記名の場合は、男性、女性を選ぶのではなく空欄にしておき、そこに男、女というふうに自分で書くようにする。しかし、それを書きたくない人は空欄にすることができると回答方法にしました。

他にも、トランスジェンダーの学生から健康診断のときに男性の回と、女性の回、どちらで受診したらよいか、という相談がありました。このときは、男女合同で行う職員の回に担当者が同行する形で参加するようにしました。セクシャルマイノリティの取り組みにおいても、事前にコミュニケーションをとって個別の対応をどこまで出来るかが重要だと感じます。

## 通称名使用制度

そして最後に、環境の整備という視点です。首都大では通称名の使用を可能にする制度を新設しました。トランスジェンダーの方で、生まれたときの身体の性を変えた方、もしくは変えようとしている方で、生まれたときの名前に違和感のある方がいます。通称名の方が本人にとってはしっくり来るといった場合に、出席簿や卒業証書など、パブリックな文書を通称名で登録できるようにしました。

制度を作る際に様々な議論があり、通称名使用をセクシャルマイノリティのことだけで行うと、議論が進まない可能性があるので、もう少し広く、他のニーズも含んだ形で考えようという意見がありました。例えば結婚しているが旧姓でやっていきたい方もいます。特に研究者を目指す学生、大学院生の場合は、名前が変わることは研究業績に関わるがあります。ほかにも、外国籍の学生でミドルネームを持っている学生の対応も想定して、その中で、セクシャルマイノリティの学生のニーズに対応できるように制度設計をしました。

以上のように学生や教職員から寄せられる課題と向き合いながら女性、障がいのある方、セクシャルマイノリティの方がそれぞれ満足に学び、働けるように取り組んでいます。これらの取り組みを踏まえ、宗門としてどんなことが取り組めるか、もしくははどこなところに気をつけたらいいかを、改めて確認したいと思っています。

## 宗門の取り組みについて

皆さんの感じ方にもありますが、宗門内でセクシャルマイノリティの方や障がいのある方が、表に出て積極的に活動することはかなり少ないのではないかと思います。むしろ、いらっしやるというだけでクローズアップされてしまうぐらいの状況ではないかと思えます。

特殊な世界ということもありますが、ある意味で社会の状況とギャップがあるのではないかと思います。お寺が主に対象としている方の年齢が少し高いというのがありますが、社会が変化していることを考えると、お寺の将来を見据えて何らかの取り組みを進める必要はあるのではないかと思います。

例えば、観光客や檀信徒に当事者がいるというのはもちろんありますが、より本質的に考えなければならぬことは、障がいのある方や公表しているセクシャルマイノリティの方がお坊さんになりたいと言ったときに、我々にどういう対応が出来るかということです。つまり、我々の仲間に、当事者の方が入りたいと言ったときに、受け入れられるかどうか、インクルーシブできるかという言い方もできると思います。こちら側が問われてしまうのです。

僧侶になるためには、幾つかのプログラム、もしくは経験を経て、所定の過程を修了しないとイケません。そのプログラムにどのような形で当事者の方が入っていけるかということを検討していく必要があると思います。

これまでの話でいうと、環境の整備を基礎としつつ、合理的配慮をどれだけ提供できるか、話し合いでどこまでお互いに落としどころを見つけれられるかの連続になるのではないかと思います。この後の話については、私の知り得ている情報は限られていますので、一つの意見ということで耳を傾けていただければと思います。

## セクシャルマイノリティ分野について

セクシャルマイノリティ分野について、現宗研の報告書を拝見したところ、検討事項として「戒名、同性カップルの葬儀、墓地継承、寺院施設（トイレ等）」が挙げられておりました。『月刊住職』でもセクシャルマイノリティを特集していましたが、ある程度同じことが言われていました。こういう状況なのだと思いますが、加えて、私からお伝えしたいところは、環境整備の視点です。

ここで考えなければいけないことは、どんな場所にも当事者がいるということを前提に物事を進めた方が良いとい

うことです。冗談のネタ、いわゆる「ホモネタ」、「おかまネタ」といいますが、それは慎まなければいけないです。特に、正式な場やお酒の入る場などです。そのような場で、気軽に場を盛り上げるためにネタとして使うというのは、その当事者としては自分たちの存在を非常に軽んじられたように受け取られます。そういうことがある組織だと見られると、それ以上かかわりを持たなくなるでしょう。

一方で、協力者の方というのは大変多くいますが、当事者の方が見えない問題とともに、協力者の姿が見えないことも問題です。「協力者＝アライ」といいますが、アライの存在をいかに可視化できるかも課題として出てきます。そのためには、理解啓発を絶え間なく行っていくことが、基本にあると思います。

以上を踏まえて簡単にまとめると、個別対応が可能な仕組みの構築が求められます。セクシャルマイノリティの分野で合理的配慮という言葉はあまり使われませんが、合理的配慮と同じような考え方で、トイレや更衣室、風呂の問題などが出てきます。修行期間はかなりタイトなスケジュールなので、その中で、個別の対応がどこまで出来るか、全体のプログラムとの兼ね合いの中で探していく必要があるでしょう。

個別対応する際に気を付けなければならないことは、「アウトティング」です。アウトティングというのは、性自認や性的な志向を本人の了承を得ずに第三者に公表することです。当事者からすれば、その人を信頼して打ち明けているのであって、決して第三者や社会に公表してくれというわけではありません。ですので、個別対応を行なう際にはアウトティングに対して細心の注意を払う必要があります。アウトティングを理由に自殺してしまった学生の例もあります。アウトティングは、社会的な死と言われるほど重要な問題であり注意すべきことです。

## 障がい分野について

次に、障がい分野も同様に、環境の整備と合理的配慮の視点で考えます。

環境整備の一つとしてバリアフリー化は求められます。しかし、お寺は昔からの建物が多く、山の上や麓にあったり、特にお墓は斜面に造られていることも多く、すぐに解決することは出来ません。高低があることによってお寺の雰囲気を保たれているということもあります。

私は、今すぐに出来ないものは中長期的な視点を持ち取り組むことがよいと思っています。例えば、建物は時間の経過とともに少しずつ改修していくものです。その改修のタイミングで少しずつバリアフリー化を進めていくことが必要だと思います。つまり、環境整備や合理的配慮の提供はある程度の期間をもって中長期的な計画の中で行うことも必要になります。改修を行なう際は「バリアフリー化」という意識を持ちながら設計に当たると、大分変わるのではないかと思います。

そしてもう一つは、情報の整理です。障がいのある方、特に視覚障がい、聴覚障がいの方、発達障がいの方など、情報のアクセスにハンディのある方にとっては、ネットの情報をメインにその物事を理解されていることが多いです。ネット、もしくは境内の案内なども含めてですが、情報をいかに整理してお寺側から発信できるか、アクセスしやすい形を整備していくかが重要になってくると思います。

その上で、環境の整備を取り組むつも、個別の対応である合理的配慮をいかに提供できるかが求められます。合理的配慮というのは、その対象者だけの特別な取り組みのように見えますが、実は特別なものではなく、社会参加するために非常に合理的なのであるという考えを我々が持てるかにかかっています。そうでないと、「いや、それは君だけには出来ないよ」と言ってお断りになってしまう場合が多々あります。

その上で考えられることとしては、様々な研修プログラム、修行のプログラムも含めてですが、いかに可視化できるかという課題が出てきます。

私が信行道場に入場して感じたことですが、三十五日という期間は決まっていますが、いつに何があるというスケ

ジュールがよく分からないまま、カリキュラムが進んでいくようでした。その上で、細かいことも含めて、何をやればいいのか、何をしたらだめなのかというのは、僧堂経験のない人にとっては大変分かりにくく、ミスをして、指摘されて初めて知るといことが多くありました。「暗黙知」によるものが多く、障がいのある人には馴染みにくいだろうとも思いました。

どこまで可視化するかの問題は、修行や研修の目的によると思いますが、事前におおまかな一日のスケジュールはこうであって、ここではこういうことをやって、その段階の評価はこういうところとする、ということが分かるのであれば、障がいのある人は、ここは一人で参加出来るが、ここは介助や通訳などサポートがないと参加が出来ない、そういうことを事前に検討できるようになります。修行や研修プログラムの目的や性質を考えて、どこまで事前に共有できるかなどの協議を行い、お互いが納得した形で、スムーズにプログラムに参加し、持っている能力を十分に発揮できることが理想です。

以上を踏まえると、個別で相談対応できる窓口や組織があるといいでしょう。対象者と担当者が一対一で直接交渉することは時にあつれきを生むことがあります。両者のことが分かっている方や組織が仲介役として関わりとよりスムーズに物事が進みます。

## まとめ

最後にまとめですが、時代は着実に変化しています。大学や企業では、マイノリティを受け入れ、ともに学び働ける体制を時間をかけて準備しています。これまでと異なる属性の方を受け入れられる環境をつくることは、一義的にはその対象の方のためですが、本質的には我々のためでもあると考えます。価値観ががらりと変わるわけです。その人たちを受け入れることによって、組織全体が豊かになる、もしくは新たな学問、もしくはイノベーションが起こる

という考え方が広がりつつあります。

少子高齢化や国際化などが進むということは、多様な人と共に暮らすことであり、お寺が対象とする人の幅も広くなります。ではどういふことをしたら良いか。大学の取り組みを参考にしたものではありますが、冒頭で紹介した組織図の様な専門性があり、なおかつ調整ができる組織は必要になるだろうと思います。そこには、対応できる担当者が出て相談にも乗り、また、全体の調整を担い、理解啓発も行います。

様々なことが考えられる分野ですので、時にトラブルも起こることがあるでしょう。トラブルが起こった際の対応をどうするかということも考える必要があります。大学ではトラブル対応は、ハラスメントの対応と同じルートを作っています。

一方で、これらの取り組みというのは、中長期的な視点が求められます。長い視点の中で出来ることを一つ一つやってみていくことが大きな変化を生み出します。ダイバーシティ推進というのはアメリカから発展した考えですが、そのまま受け入れるというよりは、これまで宗門として取り組んできた様々な取り組みを生かしつつ、一方で、現代の社会に合った形でやってみていくというのが、スムーズなやり方かと思います。

新たな視点でお寺や、仏教界を考える際の一つの側面に、ダイバーシティ推進という考え方もあるのではないかと。ということで、私からの報告を終わりにしたいと思います。どうもありがとうございました。

司会 それでは、質疑に移りたいと思います。

質問者① L G B Tに関する事でプロジェクトチームに携わっておりまして、今回、宗門がL G B Tに関してやるべきこととして、理解啓発の活動を少し推した文章を書こうとしているところでございましたので、今回のご講演を

聴かせていただいて、本当に渡りに舟といえますか、ありがたかったと思います。

「宗門の取り組み」にある、セクシャルマイノリティ分野の理解啓発（性別二元論、異性愛主義）について、すごく新鮮な視点だなと思ったことが、LGBTの問題を考えるとときに、いままで当事者のことを考えるとという視点ですと考えていましたが、性別二元論、異性愛主義というもの、むしろ当事者ではない側の価値観が、かえってLGBTと言われている存在をつくり上げ、いろんな問題が発生してきているということです。つまり、困っている人たちがいるのではなくて、われわれの何が困っている人たちを生んでいたのかという視点がすごく新鮮でした。理解啓発のために、あえて当事者にLGBTのことを講演していただくというお話がありました。理解啓発がとて深まると感じました。やはり当事者の声はすごく強いということでしたので、当事者を招いての講演は、理解啓発の活動として、やろうと思えばすぐ実現できると思いました。

さらに理解啓発の面では、われわれの側にも当事者がいる可能性があるのです、当事者でない側の価値観、自分を知らなくてかえって、LGBTの問題を捉えることが出来るという新しい視点をいただけたなと思いました。

アライの存在を可視化するという点についてお伺いしたいのですが、首都大学東京では、ダイバーシティ推進委員会というものを設置されて、それが目に見えるアライの存在としてあると思うのですが、やはり日蓮宗でも同様の、例えばLGBT対策委員会とか、直接的な表現ではなくても、ダイバーシティという言葉を使うことや、日蓮宗門内におけるダイバーシティを推進する組織を設置して表明することが、やはりアライの存在を可視化することでは有効な手立てと言えますでしょうか。

**横山** 非常に有効だと思います。当事者に対してもそうですし、社会に対して宗門として何を大切にしているのかということを表示することになります。具体的な形で組織を作るということは大きなインパクトがあります。人もお金



もかかりますし、規定の整備も含めて、組織間の調整も必要でしょう。約十年前に首都大でダイバーシティ推進室を作った際も様々な調整があったようですが、当時の学長、副学長が非常に積極的に他大学に先駆けて、実現に至りました。様々な手間を考えても、われわれはその問題にコミットするのだ、われわれはアライなのだ、という意思の表明になりますので、非常に積極的な意味があると思います。

**質問者①** ありがとうございます。やっぱり委員会的なものを設けるということも、大変なことなので、実現するかどうかは置いていて、提言しようか迷っていたんですけども、アライの存在を可視化する有効性があるという言葉を読んだので、推してみようかなと思います。

**横山** アライの可視化ということでわれわれが取り組んでいることを紹介します。虹色はセクシャルマイノリティのシンボルとして考えられております。性の多様性や、性のグラデーションを表していると考えられています。例えば職員証の端に、小さな虹色のステッカーを貼れるようにしたり、職場の受付窓口には、虹色のデザインのものをつけるようにしたりとか、皆さんが活用できるデータをフリー素材としてダイバーシティ推進室のホームページに掲載しております。ステッカーを一つ貼るだけでも、関心のある方は「この方はそういう問題に関心があるんだ」ということを、言葉で言わなくても分かるようになります。

宗門でも例えば、思いつきではありませんが、こぞう君が虹色のものを持っているとか、虹色の輪袈裟を掛けるとか、数珠を持つとか、かしまった形ではなくて、少し柔らかい形でのアプローチがあってもいいですよ。

**質問者②** セクシャルマイノリティの戒名についてのことですが、研究レベルではなくて、知人と話をしている中で、

現在、伝統的な男女が分かってしまうような戒名だと思うのですが、仮に中間というか、全く新しいもの作ったとして、それが逆にセクシャルマイノリティであることを浮かび上がらせてしまうというか、「あ、この人、そうなんだな、ってなってしまうよね」ということを話しました。いろんな配慮の中で、このような問題というのも出てくるのかなと思うんです。その場合、どんなふうに解決を図られているのか、もしありましたらお願いします。

横山 そうですね。実際に相談があった際に本人の希望を伺い、戒名についての考え方を伝えながら、どういう形がいいのか、ともに考え本人が何を大切に生きてきたのかを伺い、その上での選択にお寺の側がどこまで寄り添えるかだと思います。

先ほどの通称名使用のことも、制度を作ったのは三年前ですが、実際制度を使っている学生はまだいません。当事者の学生はもちろんいますがなぜ制度が使用されないかを考えると、二十歳前後で出席簿や成績証明書などの名前をすべて変えてしまつて、果たしていいかどうか。自身のアイデンティティが固まっていなときに、名前を変えたいという選択のためらいがあるのではないかと思います。

相談に来た際に、今後あなたがどう生きたいかということも踏まえた情報提供をして、その上で本人の判断を尊重するということになります。自分の名前を変えたいというのは想像を越える大きな決断だと思います。

戒名のことでも多分通じると思います。自分がどう生きてきたのか、今後どうしたいのか、それも踏まえて、判断に寄り添えるかだと思います。

質問者② 個別の対応、その人に寄り添っていくことですね。

横山 そうですね。ですので、セクシャルマイノリティの檀家さんがいらつしやるのであれば、その方との信頼関係をどこまで築けるかだと思います。性自認や性的指向は非常にセンシティブな内容なので、内面まで話せるような信頼関係を築くことが理想でしょう。様々な選択があると思いますが、「一般的な戒名と違って、あなたは安心して成仏することは出来ますよ」ということを話し合えるような関係であれば、本人にとっては納得した決断が出来ると思います。

質問者③ 今回のご発表にあった、障がいのある方の教育の場としての対応について、送り出す場合の、卒業後の雇用や就活などの面でサポートというのはあるのでしょうか。例えば大学の方で積極的にすすめていくというようなことはありますか。

横山 その点は、課題になっているところで、まだ十分なサポートは出来ていません。企業によっては、例えばIBMは、障がいのある学生に特化したインターンシップを開催していますので、そちらを紹介することはあります。学生にもありますが、障がいのある学生の場合は特に、在学中のアルバイトに就くことが難しいです。

一般的には、アルバイトで社会性を身につけるということがあると思います。一人前ではないが社会に迎えられて、給料ももらえるという経験の中でいろいろ身につけてくるところがあります。しかし、障がいのある学生はいきなり就職活動が始まりますので、そのギャップをどう埋められるか、確かにインターンシップ制度というのはありますけれども、現場のリアル感がちよつと少ない部分もありますので、そういった課題はあります。

一方で、大学では合理的配慮や環境の整備をやるものとして教育研究活動を進めています。しかし、社会に出ると、企業によって対応は大きく異なりますので、大学と社会のギャップもいかに埋められるかだと思います。

このことは、お坊さんになろうとする障がいのある学生にとっても同じでしょう。今まで受けてきた合理的配慮や環境の整備があつて、自分の能力を發揮できていた。であるならば、次のステージでも同じように自分の力を發揮したいので、同様の環境が欲しいと考えるのは当然で、肯定的に捉えたいですね。

ですので、そういう意味でも、社会の側が如何に環境を整えられるかということが今後の課題になると思います。

**質問者③** 大企業とかは、社員を一定数雇わないといけないという、確か決まりみたいなものがありますよね。

**横山** はい。法定雇用率ですね。

**質問者③** 実は、私は本格的にお寺に入る前、東電の特例子会社で少し働いていたのですけれども、その企業では障がいのある学生を一定数雇用しておりました。首都大の学生であれば、どこの企業も欲しくなるような学生だと思いますが、企業へのアピールなどはされているのかと思いました。

**横山** まだ十一人ぐらいしかおりませんし、関わりのある障がい学生は、大学院に進学し、研究職や専門職を目指す人が多いです。そのため、まだ首都大では就職の課題がそこまで出てこないのですが、一般的には、どのような形で労働市場の中に入っていくか、特例子会社に入っていくのか、それとも一般の会社に入って障がいのない人と働くのかという選択は出てきます。

私の希望としては、学生には一般の会社に入っていけるような能力を身につけて卒業してほしいですし、企業は一般枠の中で受け入れてほしいという気持ちがあります。

横山 一つだけ言い忘れたので付け加えさせていただきます。

私は聴覚障がいの友人と長く付き合ってきました。彼が言っていたことをよく覚えております。学校のクラスの担任が、自分に対して理解があつてコミュニケーションが取れると、クラス全体が変わるんだと言っていたのです。先生の態度ややり方がクラス全員に広まっていくのです。先生って本当に大切だと思いました。

そういう意味では、それぞれのお寺の住職やお坊さんは、個人ではありますが、その個人の姿が他の人たちや社会に多大な影響を与えていると思います。僧侶一人一人が変わっていくことで、社会がよりよくなっていくことがあると思います。様々な問題にも通じることかなと思います、最後にご紹介させていただきました。

本日は貴重な機会をありがとうございました。

司会 以上をもちまして、講演を終了させていただきます。横山先生、どうもありがとうございました。

#### 参考文献

- 尾崎俊哉『ダイバーシティ・マネージメント入門 経営戦略としての多様性』二〇一七年 ナカニシヤ出版  
江原由美子「ダイバーシティとは何か」二〇一八年 第十回せたがや自治政策研究所シンポジウム  
藤山新「ジェンダーの多様性に対応するための配慮とは」二〇一九年 二〇一九年度公立大学協会教務事務研修  
日本学生支援機構「平成三〇年度 障害のある学生の修学支援に関する実態調査結果」二〇一九年 同機構HP  
鈴木宏彰他「性的マイノリティPT報告」二〇一九年 現代宗教研究 第五三三号