# ダイバーシティを考える 研究と実践の可能性

主催:日本発達心理学会第28回大会委員会共催:広島大学ダイバーシティ研究センター

2017年3月27日10:00~12:00 アステールプラザ大ホール

# パネリスト:

坂田 桐子(広島大学ダイバーシティ研究センター長、

広島大学大学院総合科学研究科教授)

河口 和也(広島修道大学人文学部教授)

高松 里(九州大学留学生センター准教授)

北梶 陽子(広島大学ダイバーシティ研究センター助教)

司会:森永 康子(広島大学大学院教育学研究科教授)

# はじめに一シンポジウム企画趣旨・・・・・・・・・・森永 康子

おはようございます。今日は、このシンポジウムにお越しいただきありがとうございました。広島大学の森永です。本日のシンポジウムの司会を務めます。まず、最初に、私の方からこのシンポジウムの企画趣旨を説明いたします。

最近、日本でもダイバーシティという言葉が使われるようになってきました。英語圏では、ずいぶん前から、ダイバーシティという言葉が使われています。これは何かといいますと、私たちは性別なり、民族なりといったもので、さまざまです。この多様性をダイバーシティと呼びます。さらに、そういった多様な人たちの潜在的な能力を引き出す、その際に各人の多様性を尊重しながら、ともに活動する。これをインクルージョン、日本語では包摂と言いますが、こうしたダイバーシティとは何か、効果的なインクルージョンとはどのようなものなのかということについて、欧米では研究がかなり行われています。英語圏の企業や大学では、ダイバーシティがどのように組織の生産性と関わるかといった研究や実践、教育現場での実践、つまり多様な背景をもつ生徒や学生の支援、また、大学ではジェンダー・スタディーズと同様に、ダイバーシティについての授業が行われていたりします。ダイバーシティやインクルージョンの特徴は、研究と実践が密接に関連しているということ、そして、学際的な研究領域になる可能性があるということです。日本では取り組みが始まったばかりで、これから発展していく可能性が大きいと考えています。

本日の話題提供者は4名の先生です。広島大学にダイバーシティ研究センターが2016年4月にできましたが、そこのセンター長を務めておられます坂田桐子先生です。社会心理学、組織心理学がご専門です。2番目に登場いただくは広島修道大学の河口和也先生です。河口先生は性的マイノリティに関する分野で日本でも第一線の研究者でいらっしゃいます。続いて、九州大学留学生センターの高松里先生です。高松先生は九州大学の留学生センターで、留学生対象のカウンセラーをなさっておられます。最後に、広島大学ダイバーシティ研究センターの北梶陽子先生です。北梶先生は、心理学の立場から、ダイバーシティを視点取得というものから考えてみるといった研究をなさっておられます。具体的な内容についてはこれから、4名の方々にお話しいただきたいと思っております。どうもありがとうございました。

## 組織・集団におけるダイバーシティを考える・・・・・・・ 坂田 桐子

皆さま、おはようございます。ただいまご紹介にあずかりました広島大学の坂田と申します。

私は総合科学研究科に所属しておりますが、ダイバーシティ研究センターのセンター長も現在務めさせていただいております。先ほどご紹介いただきましたように、社会心理学あるいは産業・組織心理学分野で普段は研究しておりますので、この度、発達心理学会で発表させていただく機会を得たことを非常にありがたく感じております。産業・組織心理学領域で行われているダイバーシティ研究の中で、今日は主に集団――企業などの組織で言えば部署という単位ですね――集団の中のメンバーが多様であることがどのような効果をもたらすか、ということに関する研究知見を紹介したいと考えております。最初にダイバーシティに関する社会の現状についてお話しした後、ダイバーシティ研究の初期のモデルと近年の理論モデル、そして、それらに関する研究の結果をお話ししたいと思います。最後に、ダイバーシティを生産的なものをするためにはどうしたらいいのかということを考えてみたいと思います。

ダイバーシティ、私の発表の中では多様性という言葉も使わせていただきますが、ダイバーシティというのは、端的に言うと人々の間の違いのことと定義できるかと思います。客観的もしくは主観的な差異がメンバー間に存在する程度ということになります。特に産業界では、ダイバーシティ・マネジメントという言葉がよく使われるのですけれども、現状では、女性の活躍促進や、高齢者または障がいのある方々にとって働きやすい環境作りを目指す動きとして解釈されている向きもあると思います。しかし、本来のダイバーシティ・マネジメントという言葉の意味は、単にマイノリティの人々に平等な雇用機会を保障すること、あるいは様々な人々が働きやすい職場にすることにとどまらず、人々の多様性を企業の成果や価値創造に結びつけるという経営戦略の意味合いを含んでいます。産業界では、多様性を生産性や価値創造に結びつけていこうという姿勢で、色々な実践が行われているということです。

日本におけるダイバーシティ推進の現状を見てみますと、グローバル化社会あるいは少子高齢社会などを背景として、組織における人材の多様化が確実に進んでおりますし、多様化しないともう維持できない社会になりつつあります。このような背景から、ダイバーシティ推進への関心が持たれるようになっているわけですが、現段階では、主に女性の活躍促進という問題に関心が集中しているように思われます。というのも、日本は、男女平等や女性の活躍の進みが非常に遅い国なので、まずそこから始める必要があるということです。

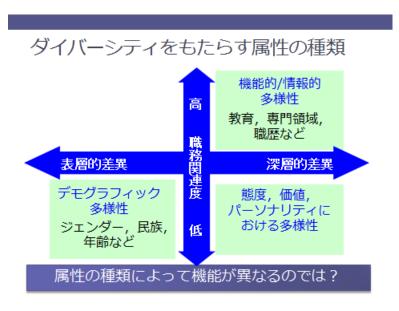
このような背景から、日本の現状に限れば、主に研究者というよりは実践家を中心として、ダイバーシティ推進のノウハウが蓄積されてきているように思えます。そのため、集団の多様性の高さがメンバーの心理にどのような影響を及ぼすのか、どのような問題が生

じやすいのか、そして、多様性の高さは生産性に繋がるのか繋がらないのかという点に関する実証的な研究は、日本ではまだ非常に少ないというのが現状です。

しかし一方、欧米、特にアメリカでは、1964年に公民権法第7条で差別が違法であるということが明示されて以来、実際にダイバーシティの高い集団がどのような効果を組織やチームにもたらすのかということについての調査研究や実験研究がたくさん蓄積されています。それらの多くは主にチームやワークユニットのダイバーシティと集団パフォーマンスとの関連に関するもので、既にメタ分析も数多く報告されているという現状です。メタ分析とは、個々の研究の知見を数量的に再分析して、多くの研究の結果をトータルするとどのような効果があるのかを検討する方法です。

しかし、多くのメタ分析の結果を見てみますと、ダイバーシティというのは諸刃の剣のようなところがあって、多様であることで生産的になる場合もあるけれども、逆にダメになってしまう場合もあるということが報告されています。つまり、知見がなかなか一貫しないわけです。今日は、メタ分析の知見が一貫しないというところを踏まえまして、多様性が生産性に結びつく場合と結びつかない場合を、どのような要因が左右しているのかを考えてみたいと思います。

ここで、ダイバーシティの効果の研究方法を少しだけご紹介しておきます。実はアプローチの方法は何種類かあるのですが、最もよく使われているのが集団特性アプローチというものです。これは主に、部署やチーム単位である特性におけるメンバーの多様性の程度を指標化しまして、その部署のパフォーマンスやメンバー間の葛藤などとの関係を数量的に検討するという方法です。



ける多様性です。そして、3つめは、研究数はそれほど多くないのですが、価値観やパーソナリティなど、長く付き合わないとわからないような属性における多様性です。これらを分類してみますと、デモグラフィック多様性はいわば表面的な差異で、パッと見た時に、

だいたいこの人は女性だ、高齢者だ、外国人だとわかるような属性ということで、表層的差異と呼ばれています。一方で、機能的・情報的多様性やパーソナリティにおける多様性は、少し付き合ってみて徐々にわかってくる属性ということで、深層的差異と呼ばれます。企業組織では、仕事にどの程度関わる属性かが問題になりますので、職務関連度という観点で分類しますと、デモグラフィック多様性は職務関連度が低く、機能的・情報的多様性は職務関連度の高い多様性と考えられています。ちなみに、パーソナリティや価値観は職務関連度の点ではどこに位置づけられるか一概には言えません。初期の研究では、このように、多様性を生み出している属性の種類によって、その機能が異なるという考え方がなされていました。この考え方を理解していただくためには、初期のダイバーシティ研究の理論モデルをご紹介する必要があります。

1つのモデルは、社会的カテゴリー化のプロセスを想定するものです。チームのメンバーの多様性が高い時に起きそうなこととして、社会的カテゴリー化が挙げられます。例えば、高齢の人も若い人も混じっている年齢の多様性の高い職場では、高齢者グループ、若い人グループ、というように線引き(カテゴリー化)が起きてサブグループができやすくなるということですね。そして、人間というのはカテゴリー化を行いますと、だいたい内集団ひいき的、外集団差別的な態度になることがわかっていまして、それを内集団バイアスと呼んでいます。そうすると、サブグループ間の感情的なもつれや対立が起きやすくなり、チーム全体として見るとコミュニケーション不全に陥り、チーム全体のまとまりや凝集性は低下します。それは結果的に低いパフォーマンスや高い転職率などに結びついてしまうはずです。このモデルは多様性がもたらす感情面に焦点を当てているモデルなのですが、このプロセスを引き起こすのが、おそらくはデモグラフィック多様性ではないか、と考えられていました。というのは、やはり表層的な差異はカテゴリー化に用いられやすいからです。

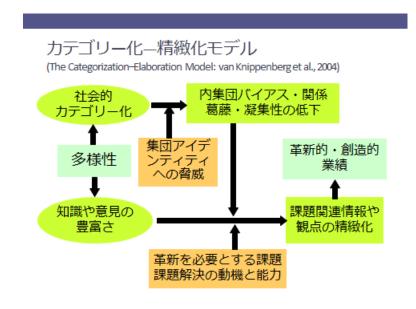
一方で全く異なるプロセスを想定する研究も数多くありました。それは情報・意思決定 過程に注目したモデルです。このモデルで考えると、多様性、特に機能的・情報的多様性 は、集団の中に様々な種類の知識やスキルや意見があること、つまり資源の豊富さを意味 します。資源が豊富にあると、例えば何か意思決定する時も、皆がそれぞれの観点で多様 な意見を言いますので、意見対立が起きやすくなり、それによってお互いの意見や情報を じっくり精査することにつながります。そうすると、安易に意見同調したり、深く考えず に拙速に合意することを防ぐことになり、結果的に意思決定の質も高くなりますし、違う 意見同士がぶつかりあって創造的革新的なパフォーマンスが生まれると考えるわけです。 これはどちらかというと認知面に焦点を当てたモデルです。

このように、初期の理論モデルでは、ダイバーシティをもたらしている属性の種類によって、社会的カテゴリー化過程と情報の精緻化過程のどちらが生じるかが異なると考えていたわけですが、このモデルを検討した数多くの実証的な研究から、それは支持されませんでした。つまり、多様性の種類はあまりプロセスと関連しないということです。表層的

な多様性が高い場合に情報の精緻化が行われる場合もあれば、逆に、機能的・情報的多様性がカテゴリー化をもたらして、チームの中の感情的なもつれに発展することもあったということです。ダイバーシティが生産的な結果につながるかどうかということに対して、ダイバーシティをもたらしている属性の種類はあまり決め手にならないことがわかりました。

このような研究を通じて出てきた1つの観点は、ある1つの属性の多様性が問題というよりも、複数の属性が組み合わさってどれぐらいサブグループができやすいかが重要であるという考え方です。これをフォールトラインといいます。フォールトラインとは、一つ以上の個人属性に基づいて、集団を二つ以上の同質なサブグループに分割する仮説的な分断線のことです。例えば、A集団は技術職の男性2名、事務職の女性2名で構成されており、B集団は技術職の男性1名、事務職の男性1名、事務職の女性1名、事務職の女性1名、事務職の女性1名で構成されているとします。どちらの集団も、職種に注目すれば技術職と事務職2名ずつ、そしてジェンダーに注目すれば女性と男性が2名ずつ、ということで、職種多様性とジェンダー多様性の程度はどちらの集団も同じです。しかし、フォールトラインということでいえば、A集団はフォールトラインが非常に強く、B集団は弱いということになります。要は、2つのサブグループができやすいのはA集団だということですね。A集団では男性技術職サブグループと女性事務職サブグループができて、サブグループ間ではコミュニケーションしないというようなことが生じるのではないかと考えられます。

実際にこのフォールトラインの強さが関係葛藤 (感情的なもつれ)を引き起こしてチームパフォーマンスを低下させるという研究知見が得られています。ただし、フォールトラインの研究も、知見が一貫しているわけではなく、中にはフォールトラインが強くてもパフォーマンスに悪影響に及ぼさなかったという研究報告もいくつかあるという状態です。



でいた。 でいた。

定します。多様性は知識や意見の豊富さを意味するので、課題に関連する情報や観点を精

緻化ことにすることによって、革新的創造的な業績に結びつくという生産的なプロセスを基本とするわけです。しかし、多様性は、同時に社会的カテゴリー化を起こしてしまう危険性があり、内集団バイアスや関係葛藤、凝集性の低下などを引き起こすことになります。そしてそれが、情報の精緻化過程を阻害したり邪魔したりすることになり、パフォーマンスが落ちてしまうというわけです。ただし、社会的カテゴリー化が生じると必ずサブグループ同士の葛藤が生じるというわけではなく、サブグループ・アイデンティティに対する脅威がある場合のみ、内集団バイアスや関係葛藤が生じると考えられています。サブグループ・アイデンティティに対する脅威を感じやすい状態というのは、例えば、自分が属しているサブグループが価値のないグループと見なされたり、低地位グループとして扱われたりしている状態が該当します。

情報の精緻化過程の方でも、それを調整する要因が提唱されています。例えば、課題の性質です。多様性が活きる課題は、日常的な定型業務よりも、革新性を必要とするような課題だと考えられています。また、集団メンバーの課題解決の動機や能力が高い時の方が、多様性が高生産性に結びつくと予想されています。実際にこのモデルが提唱された後に多くの研究が行われていまして、このモデルが実証的な研究の知見によく当てはまるようだということが近年わかってきています。とすると、このモデルの観点から言えば、できるだけ集団間バイアスが生じないようにして、情報の精緻化のプロセスを促すことが、ダイバーシティの高い集団を生産的にするためには必要だということが示唆されることになります。最後に、そのための方法を、少しお話しして終わりたいと思います。

# 内集団バイアスを抑制する要因

#### ■状況要因

- クロスカテゴリー化
- ダイバーシティに対する肯定的な見解を促す要因 (組織のダイバーシティ推進方針等)
- 社会的文脈における集団間関係が肯定的であること

#### ■個人要因

- ビッグ・ファイブ特性における開放性, 外向性
- 認知欲求の高さ
- 多様性に対する肯定的信念
- セルフモニタリングの高さ

です。女性の事務職 2 名と男性の技術職 2 名、という配置ではなく、女性事務職、男性事務職、女性技術職、男性技術職を各 1 名ずつ、という具合にするわけですね。もう1つの要因として、その組織全体がダイバーシティに対する肯定的な見解を持っていること、ダイバーシティを推進する方針をきちんと打ち出していることがやはり重要です。3 点目とし

ては、なかなか一組織でコントロールすることが難しい要因になりますが、組織を超えた 大きな社会的文脈の中での集団間関係が重要だということがわかっています。例えば、ジェンダーに焦点を当ててみますと、組織の中では女性活躍推進施策を実施していても、社会全体が女性に対して差別的であったり、女性は家事育児を主な仕事とすべきというような伝統的な考え方が残っていたりすると、そうした社会における男性集団と女性集団の関係が組織の中にも影響するため、なかなか一組織での施策がうまく進まないことがあり得るということです。

また、リーダーシップの重要性も指摘されています。メンバーの多様性が高い集団では、配慮的なリーダーが望まれるという研究結果があります。メンバー一人一人違うのだから、一人一人に配慮して支持してくれるような、そういうリーダーシップを好むということですね。しかし、人間中心的で配慮的なリーダーシップは、多様性の高い集団の業績を改善したという報告がある一方、メンバー同士の対立を助長してしまったという報告もあるのです。むしろ、集団全体の目標やルールを徹底させる課題中心的リーダーシップの方が、関係葛藤を低減するという研究結果もあるようです。もう一つ、多様性の高い集団にはリーダーの包摂性(inclusiveness)が必要だとされています。リーダーの包摂性とは、メンバー個々人の貢献を引き出して、その真価を認めるようなリーダーの姿勢や行為です。リーダー自身の信念や態度は非常に重要で、本人が気づかないうちにメンバーに影響を及ぼすので、例えばリーダー自身が民族差別的な態度を持っていると、民族間葛藤を起こしやすいという報告もあります。

このように、ダイバーシティを生産性に結びつけることは非常に難しいことでして、まだ研究知見も一貫しない部分がたくさんあります。ただ、できるだけ情報の精緻化を促して関係葛藤を抑制すると、生産的な結果に結びつきやすいという指針は明確になっています。いずれにせよ、今後も引き続きこうした実証的研究を行うことは非常に重要だと考えます。欧米の知見はそのまま日本に当てはまるとは限らないところがありますので、日本でも、本日ご紹介したような研究を大いに進める必要があると私自身は考えております。

最後は駆け足になりましたが、以上で私の発表を終わらせていただきます。ご清聴どう もありがとうございました。

# 性的マイノリティとダイバーシティ

# 一その実践可能性を模索する・・・・河口 和也

はい、おはようございます。広島修道大学の河口と申します。わたくしは、専門は社会学で、「ゲイ・スタディーズ」あるいは「クィア・スタディーズ」というセクシャリティに関わる領域で研究をしております。わたくしの方からは、今日は、ダイバーシティの領域において、日本でも「LGBT」として近年注目されるようになってきました性的マイノリティの問題についてお話しをさせていただきたいと思います。

本日の報告の流れは、このようになります。そのなかで、二番目の「性的マイノリティにおけるダイバーシティの浸透」とあります。この部分は、「浸透」と書いてしまってからおそらく「始まり」というふうに直したほうがいいと思ったのですが、そのあたりは割愛させていただくかもしれませんので、ご了承ください。

本日、まずお話のとっかかりとしまして、わたくし自身、ダイバーシティ研究に特別携わっているわけではありませんけれども、性的マイノリティという立場、それを研究しているものとして、ダイバーシティ研究に関わるようなことがどのようにして性的マイノリティをめぐって起きているのかということを中心にお話をさせていただこうと思っています。

まず、 私たちは科研費を受けまして、性的マイノリティについての意識調査をいたしました。これは 2015 年 3 月に行われた調査なんですが、全国 130 地点 20 歳から 79 歳までの男女を対象として行ったものです。これは住民基本台帳によりランダムサンプリングを行っておりまして、配布数は 2600 票、回収数は 1259 票という概要になっています。多くの調査項目がありますが、今日は特にダイバーシティに関わるような部分についてお話をしたいと思います。そうはいっても、けっこうトピックが色々ありまして、 かけあしでご報告をさせていただくということになりますが、ご了承ください。

#### 調査概要

「性的マイノリティについての意識-2015年全国調査」から

(科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築研究グループ」研究 代表 河口和也 (広島修道大学))

(http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/)

調査実施時期:2015年3月

調査地域:全国 130 地点

調査対象:20歳から79歳までの(戸籍上の)男女 抽出方法:住民基本台帳による層化二段無作為抽出法

調査方法:訪問留置訪問回収法

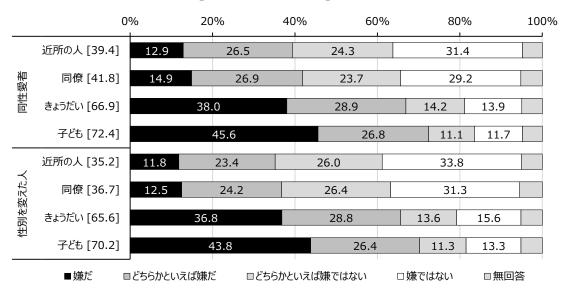
配布数:2600票 回収数:1259票 (回収率:48.4%)

まず、性的マイノリティをめぐって、重要な問題は、おそらく、目に見えない存在であるということであります。「不可視性」という問題は、 性的マイノリティを考える時に非常に重要です。調査の中で、「性的マイノリティが周りにいるかいないか」という質問をしてみました。そうしましたところ、いると答えた人は、全体の6.1%ですね。男性では5.3%、そして女性では6.8%ということで、女性の方が「いる」と考えている人が多いということになっています。ですから、全体としては、10%以下となっていて、自分の周りに性的マイノリティがいるというように感じている、あるいは知っている人は少ないということがわかるかと思います。さらに、場所や関係性の中で、性的マイノリティがいたらどう思うか、つまり、いやかどうかというようなことを聞いております。その傾向としましては、「いやだ」の割合は、「近所の人」から「子供」に至るまで関係性や場所を表す項目があるわけですが、「近所の人」から「子供」になるに従って、「いやだ」という感覚を持つ人が多くなっています。それは「同性愛者」と「性別を変えた人」、いわゆる「性同一性障害者」、「トランスジェンダー」と呼ばれている人ですけれども、これら2種類のカテゴリーで聞いてみたところ、両方とも同じ傾向を示しております。ですから、関係性が近いほど、「嫌悪感」というか、「ネガティブ」なイメージを持つ人が多いということであるかと思います。

性的マイノリティが周りに[いない]人と[いる]人の割合 (全体、性別、年代別) 0% 20% 40% 60% 80% 100% 回答者数 1,259人 6.1 52.1 585人 男性 5.3 47.2 674人 女性 56.4 6.8 141人 20代 32.6 14.9 194人 30代 41.8 11.3 237人 40代 46.8 6.8 219人 50代 2.3 47.0 274人 60代 3.3 194人 70代 2.1 75.8 ■周りにいない □周りにいる

10

近所の人/職場の同僚/きょうだい/自分の子どもが 「同性愛者」/「性別を変えた人」だった場合の反応

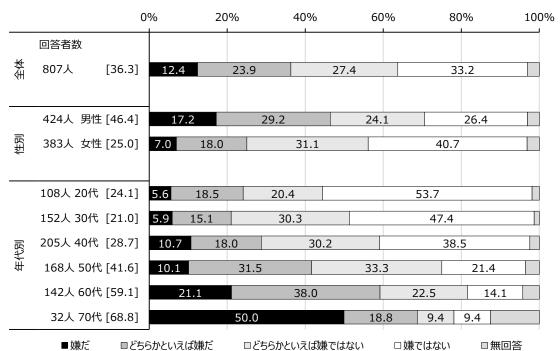


回答者数:1、259人。[ ]内の数値は「嫌だ」と「どちらかといえば嫌だ」を足した割合(%)。

次に職場です。これは最近注目されてきているダイバーシティの領域と結構関係するか と思いますが、職場の中で同性愛者がいた場合にどういう反応を示すかということです。 ここでは、男性と女性での違いを見てみますと、男性にネガティブな感覚を持つ人が多く なっていると言えます。それから、年代別に見ますと、年代が上がるに従って、ネガティ ブな感覚を持つようになることがわかっています。それから、 「性別を変えた人」につい てはどうかですけれど、これも同じような傾向を示しています。次に、「職場の同僚」が男 性同性愛者だった場合に、就業形態別で聞いた結果です。ここで特徴的なのは、「管理職」 において、ネガティブな感覚を持つ人が多くなっているということです。それからもう一 つの特徴としては、「農林漁業に携わっている人」の中で、性的マイノリティに対してネガ ティブな感覚を持っている。これは同性愛者の場合ですが、性同一性障害者の場合でも同 じ傾向がみられます。「管理職」と「農林漁業」、「管理職」といってもこれは男性の場合で す。今度は女性就業者に聞いてみた結果です。これは本筋から離れてしまうんですけれど も、女性で管理職はあまりにも数が少なく、年代別では数値で示しておりません。これも もうひとつの、ダイバーシティに関わる問題ではあると思います。やはり、女性就業者に おいても、「農林漁業」も結構高いわけですね。それから「事務系」だと、60代 70代の女 性についてですが、過去にこの職に就いていたというようなことになりますので、もしも 定年退職した年代と考えると、職場においては、それほど影響はないかもしれません。こ

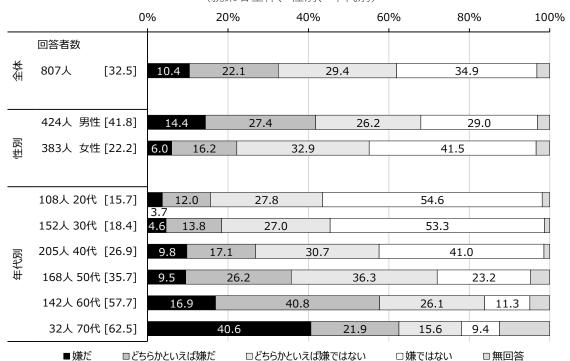
の結果は、就業形態に起因するというよりは、 年代が高くなると、ネガティブな傾向を持つということに引きずられてるというようなことなるかと思います。「性別を変えた人」についても、これも同じような傾向ですが、男性就業者と女性就業者の間では、男性就業者の方がはやはりネガティブな感覚を持つ割合が高くなっていて、女性就業者の場合には、ここに見られますように、それほどネガティブな感覚は高くはなっておりません。

職場の同僚が「同性愛者」だった場合の反応 (就業者全体、性別、年代別)



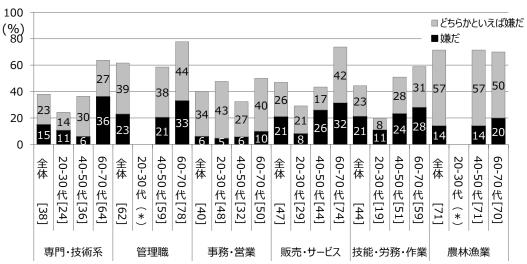
[ ] 内の数値は「嫌だ」と「どちらかといえば嫌だ」を足した割合(%)。

職場の同僚が「性別を変えた人」だった場合の反応 (就業者全体、性別、年代別)



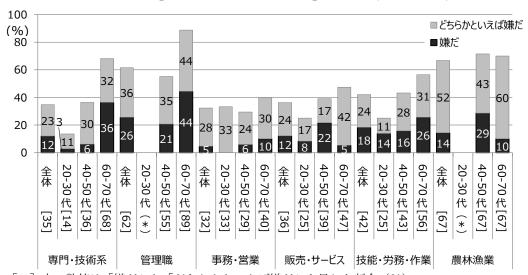
[ ]内の数値は「嫌だ」と「どちらかといえば嫌だ」を足した割合(%)。

年代・仕事の種類別にみた、職場の同僚が「同性愛者」の場合の 「嫌だ」「どちらかといえば嫌だ」の割合(男性就業者)



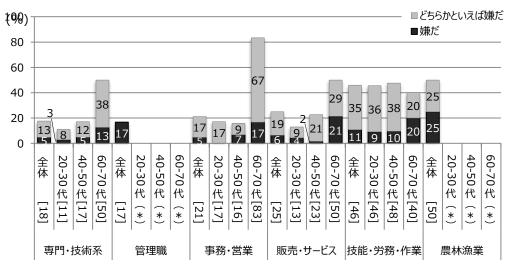
[ ] 内の数値は「嫌だ」と「どちらかといえば嫌だ」を足した割合(%)。 年代別の仕事の種類別の回答者数は、表 7-1 を参照。\*:該当人数が少ないため、集計は省略。

年代・仕事の種類別にみた、職場の同僚が「性別を変えた人」の場合の 「嫌だ」「どちらかといえば嫌だ」の割合(男性就業者)



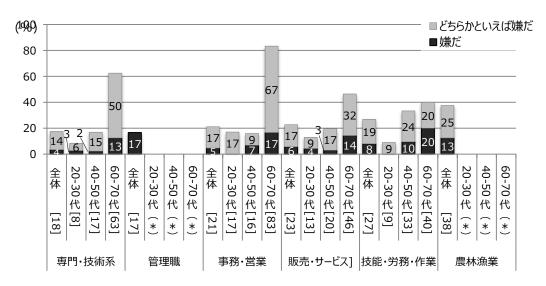
[ ] 内の数値は「嫌だ」と「どちらかといえば嫌だ」を足した割合(%)。 年代別の仕事の種類別の回答者数は、表 7-1 を参照。\*:該当人数が少ないため、集計は省略。

年代・仕事の種類別にみた、職場の同僚が「同性愛者」の場合の 「嫌だ」「どちらかといえば嫌だ」の割合(女性就業者)



[ ] 内の数値は「嫌だ」と「どちらかといえば嫌だ」を足した割合(%)。 年代別の仕事の種類別の回答者数は、表 7-1 を参照。\*:該当人数が少ないため、集計は省略。

年代・仕事の種類別にみた、職場の同僚が「性別を変えた人」の場合の 「嫌だ」「どちらかといえば嫌だ」の割合(女性就業者)



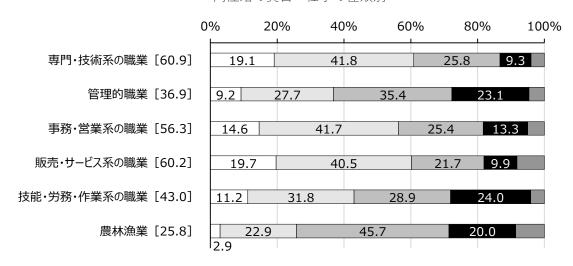
[ ] 内の数値は「嫌だ」と「どちらかといえば嫌だ」を足した割合(%)。 年代別の仕事の種類別の回答者数は、表 7-1 を参照。\*:該当人数が少ないため、集計は省略。

さて、最近同性パートナーシップ制度や同性婚の問題が世界にも報道されておりますけれども、それについての賛否を聞いてみました。ここで紹介させていただくのは仕事の種類別のデータです。ここでも、「管理職」で「反対」、「やや反対」という傾向が高くなっております。それから先ほども出てきましたが、「農林漁業」に携わる人はネガティブな感覚が強くなっているという結果が出ております。どういうことで、同性婚に対して、賛成か反対かということになるわけですけれども、表の真ん中から左側の方は、同性婚に対して肯定的意見の人たち、真ん中から右側の方が、否定的な意見を持つ人たちのデータです。

そうしてみますと、 職業別で分類したのがこの表になりますが、特には「管理職」、あるいは「経営者」、「役員」の人たちの中では、「伝統的な家族のあり方が失われるから」、同性婚に反対だという人が多い。それから「海外ではあり得るが、日本の社会にはそぐわない」というような理由で否定的な意見を挙げているという人が多いわけです。「自営業者」も同じような傾向にある。この二つのカテゴリーの人たちがやはり同性婚に対しては、ネガティブな見解を持っています。日本ではまだ同性婚の議論というのは、そんなに進んでいるわけではありませんけれども、実際に同性パートナーシップ制度に関しては、自治体で取り組もうとする場合もあり、その際には、こういうネガティブな反応もあることを少し意識しておかないといけないかと思います。仕事別でも、管理職では、否定的な割合が高くなっております。同様に、農林漁業に従事する人のネガティブな反応もここに出てい

るかと思います。

#### 同性婚の賛否:仕事の種類別

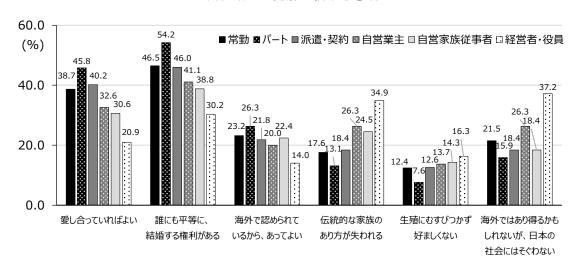


□賛成 □やや賛成 □やや反対 ■反対 □無回答

仕事の種類:「その他」、非該当、無回答は図から省略。

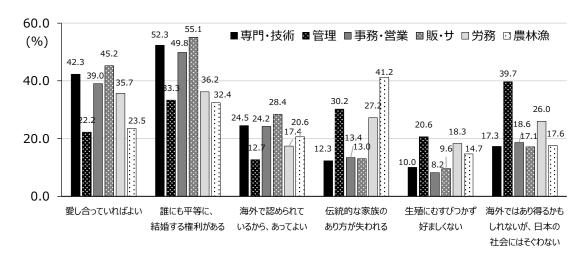
[]内の数値は「賛成」と「やや賛成」を足した割合(%)。

#### 同性婚への見解:就業形態別



回答者数:常勤 581 人、臨時・パート・アルバイト 251 人、派遣・契約・嘱託 87 人、自営業主・自由業 95 人、自営業の家族従事者 49 人、経営者・役員 43 人(「その他」、非該当、無回答は省略)

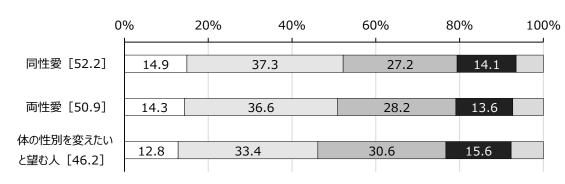
同性婚への見解:仕事の種類別



回答者数: 専門・技術 220 人、管理 63 人、事務・営業 231 人、販売・サービス 292 人、 技能・労務・作業 235 人、農林漁業 34 人(「その他」、非該当、無回答は省略)

次に教育の領域についてみていきたいと思います。同性愛、両性愛、体の性別を変えたいと望む人について、義務教育で教えることをどう思うかというような質問についての結果です。先ほど、坂田先生の中で科目というお話しがありましたけれども、マイノリティについての科目を教える内容をどういうふうにとらえるかということですが、全体の傾向としましては、同性愛と両性愛を教えることについては、賛成は半数を超えております。ですが、体の性別を変えたいと望む人について教えることについてはは、 半数を下回るという結果が出ました。トランスジェンダー、性同一性障害と同性愛、両性愛の間で少しわかれるというような結果が出ております。

同性愛、両性愛、体の性別を変えたいと望む人について義務教育で教えることの賛否(全体)

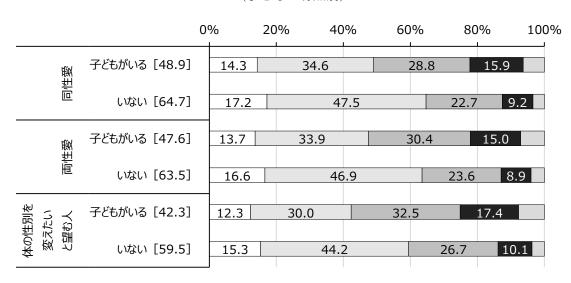


□賛成 □やや賛成 □やや反対 ■反対 □無回答

回答者数:1、259人。[]内の数値は「賛成」と「やや賛成」を足した割合(%)。

それから、これを、回答者のなかで子供を持っているか持っていないかというようなことで、分けてデータを示してみますと、やはり「子供がいる」という人の方が教えて欲しくないと望む割合が高くなっていることがわかります。ですから教育において、例えば、学校で同性愛、両性愛、トランスジェンダーについて教えることについては、おそらく保護者からの反応などが気になるところです。

同性愛/両性愛/体の性別を変えたいと望む人について義務教育で教えることの賛否 (子どもの有無別)

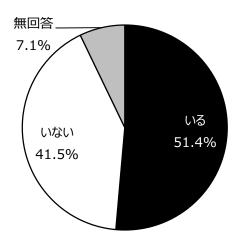


□賛成 □やや賛成 □やや反対 ■反対 □無回答

回答者数:子どもがいる層 892 人、子どもがいない層 326 人 [ ]内の数値は「賛成」と「やや賛成」を足した割合(%)。

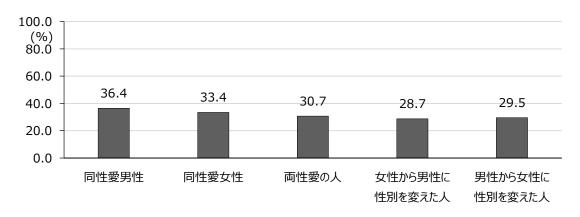
それから、性的マイノリティのなかで先生になって欲しくない人はいるかどうかを聞いています。とくに、ここでは特に小学校の先生について聞いておりますが、性的マイノリティが先生になって欲しくないという割合は、 半数をちょっと超えたあたりになります。51.4%ぐらいの人が性的マイノリティに先生になって欲しくないとに考えているという結果が出ました。性的マイノリティにもいろいろありますけれども、ゲイ、レズビアン、バイセクシュアル、トランスジェンダー、そしてさらに FTM トランスジェンダー、MTF トランスジェンダー、こういうカテゴリーで細かく聞いてみますと、同性愛男性に先生になって欲しくない割合は高くなっています。先生になってほしくない人の割合が一番低いのが女性から男性へ性別を変えた人になっています。

小学校の教員になってほしくない性的マイノリティがいるか否か(全体)



回答者数:1、259人

同性愛男性・女性/両性愛の人/性別を変えた人に 小学校の教員になってほしくない割合(全体)



回答者数:1、169人

一応ざっと性的マイノリティに対する社会意識を見てきました。

では、次に今現在、性的マイノリティをめぐっては、どのようなダイバーシティ実践が行われているかということについて、少しお話をさせていただきたいと思います。特に、近年、報道などではダイバーシティに根差した実践がいろんなところで行われつつあることが奉じられています。ここでは、「企業や職場」、それから「学校教育現場」、そして「自治体地域」という三つの領域においてどういうことが行われているかということを、 網羅的ではありますが、見ていくことにしたいと思います。

まず企業や職場ではダイバーシティ実践については、ここ2、3年のあいだにかなりLGBT に対する取り組みがなされるようになってきました。特に目立っているのは、異性愛者と

比較した差別的な処遇について検討する企業が少しずつ出始めていることです。どういうことに取り組んでいるかというと、相談窓口の設置やカウンセラー等の配置などを行っている企業も、本当に少しでありますが、過去なかったころと比べればないよりはましということで、今始まっている段階であることをお伝えしたいと思います。それからもう一つは差別的な処遇改善の取り組みとして、同性パートナーにまで会社の福利厚生を拡大するというようなことも行われるようになってきています。先ほどの調査データのなかで、管理職がネガティブな感覚を持つことの割合が高いというふうに言いましたけれども、職員に対する研修などもある程度行われております。

それから、職場での性的マイノリティはやはり数が少ないこともありますけれども、孤立しやすいということで、「アライ(Ally)」という人たちが最近出てきています。これは性的マイノリティの当事者ではないのですが、性的マイノリティを支援したり、その活動をサポートする人たちで、そういう人たちが出現してきたということです。やはり、性的マイノリティのなかで孤立する当事者達はなかなか自分でも声を上げにくいですから、職場でそういう人たちが出てくることは非常に助けになると思います。

それから次は、「学校、教育現場でのダイバーシティの実践」です。ここで主要な事例としては、 文部科学省による通達がありました。これは 2010 年に最初になされたわけですけれども、(性的マイノリティの) 児童生徒が関わる問題に対しての教育相談の徹底ということで、とくに性同一性障害のある児童生徒への対応については、学校のなかでも配慮するようにというようなことです。さらに同じような通達が 2015 年に出されておりますけれども、 2010 年の段階の通達では配慮の対象が「性同一性障害者の児童」ということだったわけですが、15 年のものでは「その他の」つまり性同一性障害以外の性的マイノリティにも幅を広げようということで、そうした児童に対する、相談体制や配慮の充実というようなことを謳っております。

それから、最近の報道でもあったことですが、性的マイノリティの生徒に対するいじめへの対応の必要性の認識が徐々になされるようになってきました。これも本当にホットな調査結果ですが、宝塚看護大学の日高先生がライフネット生命と共同で教育に関する調査を LGBT 当事者に対してしています。いじめにあった経験としては、性的マイノリティ生徒の 58. 2%が学校でのいじめを経験していた。しかし、先生がいじめの解決に役立ったとした回答は約一割だったというような結果が出ております。

それから、教育のなかでは性的マイノリティを扱う内容が不在であるという問題があるわけですけれども、学校生活のなかで、同性愛について一切習っていないというような人たちは 68.0%、それから異常なものとして習ったというふうに回答した人は 5.4%、否定的な情報を得た 17.2%、肯定的情報を得たというのは 7.5%と、こういうようなことになっております。やはり学校では、性的マイノリティについてそれほど教えられてはいないということがわかると思います。

それからもう一つホットな話題ですけれども、性同一性障害者の女子大への入学が検討

されるようになったことです。これはまだ制度としてできたわけではありませんけれども、 日本女子大学などが検討開始したことが報道されました。

それから、北九州市立大学では性同一性障害者の大学での通称使用許可ということで、様々な書類で通称を使用してもよいという取り組みがなされております。それから、広島大学にも二つのサークルがあるようですけれども、LGBT のピアサポートを行うような、大学内のサークルというのも広がりを見せております。

それから自治体・地域でのダイバーシティ実践ですが、これは報道でもご覧になったことがあるかと思いますが、同性パートナーシップ証明の発行が開始されるようになりました。渋谷区を皮切りに世田谷区、それから、伊賀市、宝塚市、那覇市で開始され、最近では、札幌市も徐々にはじめつつあるというようなことを聞いております。東京の豊島区では自治体職員の同性カップルに対する福利厚生を行う取り組みを開始しております。それから、LGBT 成人式へのサポートも行われています。なぜ性的マイノリティに向けた成人式が必要なのかということになりますが、成人式は、 男女ですごく異なった服装を強制されるようなセレモニーであり、LGBT の人、特にトランスジェンダーの人は、なかなか参加しにくいということになります。ですから、LGBT 向けの成人式があったらいいんじゃないかという声があり、自治体もこういうようなことを支援・後援するようになっています。

それから、東日本大震災を経験して、そのなかで LGBT の地域社会での孤立といったことも大きな問題になっています。ややもすると、LGBT は大都市を中心とした問題ではないかという声もありますが、性的マイノリティはどこにでもいるということを考えたら、地方都市にも、 そして農村地域でも生活しているわけです。ですから、テレビでよく話題になる「新宿二丁目」の話だと思っていたら、やはり、見逃す問題もあり、性的マイノリティをめぐっては当然地域間格差という問題もあるわけです。

それから細分化されたニーズに見合った団体なども徐々に登場してきているようです。例えば、静岡県東部のLGBTによるNPO団体「メリメロ」は一人暮らしの中高年のLGBTが生活力を身につけるという目的で設立された団体です。もちろん、同性カップル証明ということでカップルに対する処遇が手厚くされているという事実もありますけれども、依然としては性的マイノリティにとっては、なかなか出会いも少なかったりします。そうすると一人暮らしで、中高年になるというLGBTも多くおりますので、そういう人に向けた一つの支援団体というようなものもできているということです。これはLGBTの問題だけではなくて、例えば高齢者になると、やはり、パートナーの片方がなくなるということがあるわけですが、それは異性愛者でも変わりません。あるいは、最近では単身者世帯というのも増えておりますので、そういった人たちの共通な問題というのも共通にこういうところでは考えなくてはいけないのではないかと思います。

いちおう最近の実践について、 網羅的ではありますが見てきました。セクシュアリティ研究のなかにクィア研究という研究領域があり、 それは 1990 年代以降欧米を中心に展開

されてきた新たな研究枠組みです。ダイバーシティの取り組みについては、 私も賛同する 立場でありますが、 クィア研究の中では、これに対して批判的な視座を持っている研究者 もいます。例えば、 サラ・アフメッドという人は、ダイバーシティは言い換えるとインク ルージョン(包摂)で、もちろんそれは悪いことではないのですが、同時に、それには常 に institutionalization、つまり、「制度化」の側面が伴っているというふうにもいうわけで す。とすれば、 それはゆくゆくはノーマライゼィション、つまり「正常化」、あるいは「規 範|になっていく可能性も秘めているということを論じています。ある枠組みの中で周縁 化される人々や集団を包摂していく際には、同時に権力も作用して、包摂される側が権力 行使の対象にされていく危険性も説いているわけです。もう一人の研究者、リサ・デュガ ンという人が、homonormativity という概念を使って、これまで同性愛者、つまり周縁化さ れてきた同性愛者が支援を受けて、コミュニティやカルチャーを形成していくわけですが、 そのコミュニティやカルチャーが新たな規範を形成していってしまう。規範を形成してい くということは、そこから排除・除外される人が出てくるというような危険性があるわけ です。 さらに、 デュガンはセクシュアリティであるとかアイデンティティが市場化される、 あるいは商品化されることにも懸念を表明しています。アイデンティティやセクシュアリ ティが商品として流通をする。

アイデンティティやセクシュアリティの商品化や市場化が悪いわけではありませんが、日本でも次のような事例を挙げることができます。2000 年頃に東京都が人権施策推進指針を作るということで、同性愛を人権擁護の対象として認知をする方向に向かっていたわけです。それに対して、東京都庁内から反対意見が出た。「同性愛者の人権というのはコンセンサスが取れていない」、それから「(同性愛は) 趣味や嗜好である」から、人権擁護の対象にはならないという反論が出ました。しかし、人権指針の懇談会の中で、専門委員の中からは、「同性愛者が削除されたのは大変遺憾である、首都東京として人権面でも国際的な水準は要求されるのに、才能豊かなマイノリティの人たちに、働きにくい都市だとみなされると経済的にも悪影響が出る。」こういう理由で、 やはり同性愛者を人権の枠組みに入れていくべきだと。いいことなんですが、ここでちょっと考えなければいけないのは、「才能豊かなマイノリティ」とは一体どのような人なのだろうかということになります。おそらく想像するに、それは(経済主体・消費主体となるような)「良き市民」であるでしょう。

この背景には経済の活性化という論理が存在をしているではないかと推測できるわけですけれども、「豊かな才能」というのが、商品や資本として流通をする。先の専門委員は、これを推進するという立場からです。やはり、ダイバーシティは私も推進していくべきだと思いますけれども、実は「才能豊かではない」マイノリティは一体どうしたらいいのかということにもなります。そういうことを考えると、ダイバーシティについて考えたり取り組んだりするときには、批判的な視座や考え方も同時に持っていなければいけないのではないかというふうに考えます。

いろんなことを述べてきました。到底、結論には至らないわけですが、私自身で気づいたこと 2 点ほど述べて報告を終わらせていただきたいと思います。一つはですね、ダイバーシティというのは、 個人と個人の間にある差異や相違に目を向けるというだけではなく、実際には個人の中にある差異や相違に目を向けるための方法であり実践であるのではないかということです。もう一つは、 ダイバーシティを実践する時には、社会環境や社会構造に注目をする必要があるということです。そして、 ダイバーシティについてはつねに批判的な視座を持つということもやはり必要なのではないかと思います。ご清聴ありがとうございました。

注)図表については、釜野沙織・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也 2016 『性的マイノリティについての意識―2015 年全国調査報告書』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ(研究代表者 広島修道大学 河口和也)編 より引用。上記報告書は、広島修道大学 河口和也研究室のウェブサイトに掲載している。URL は、http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/

# 大学における文化的ダイバーシティ・・・・・・・・高松里

#### 1. 自己紹介

おはようございます。九州大学の高松です。どうぞ宜しくお願いします。

私は臨床心理士でして、大学の中では授業なども行っていますけども、主にカウンセラーとして、様々な活動をしています。留学生は日本の大学でどんな経験をしているのか、あるいは大学側がどんなふうに彼らを受け入れていこうとしているのか、ということについてお話ししたいと思っています。

自己紹介ですが、主な所属としては「九州大学留学生センター」で、ここで長く留学生の相談を受けてきました。もう一つは「キャンパスライフ・健康支援センター」というところで、こちらは新しい組織です。そこでも留学生担当カウンセラーとして働いています。キャンパスライフ・健康支援センターは、日本人を含む全学の学生を対象に相談活動を行っている大きな組織です。その中で私は、日本人学生からの相談は原則として受けることはありません。しかし、海外に行って戻って来た日本人学生が帰国後に調子が悪くなるということもありまして、日本の学生ともお付き合いがあります。

仕事としては個人カウンセリングの他に、コンサルテーション (教職員から留学生に関する相談を受けます)、支援システムを作ること、学部や大学院で異文化関係の授業をする、などをしているわけですが、これは後ほど、写真をお見せしながら紹介したいと思います。

#### 2. 留学生受け入れの現状

まず、留学生受け入れについてですが、2014年に文部科学省が「スーパーグローバル大学創生支援事業」というものを発表しました。これにはタイプ A とタイプ B があり、タイプ A (トップ型) は世界大学トップランキング 100 を目指す力のある世界レベルの教育を行う大学ということで、12 校あります。広島大学も九州大学も入っています。それからタイプ B (グローバル化牽引型) として、これまでの実績をもとに新たな取り組みに挑戦し、日本のグローバル化を牽引する大学ということで、20 数校があります。

スーパーグローバル大学の指定を得ることは、九州大学のような地方国立大学としては やらざるをえない、取らないわけにはいけないものですが、指定されればされたで大変な ことになります。どこの大学も留学生数を倍増させるという動きがあり、大学の中のグロ ーバル化、あるいはダイバーシティ化をどうするのかが、大きな問題になってきているわ けです。

九州大学においては、「世界水準の大学として教職員や学生がアクティブに海外交流を行い、世界から優れた人材が集まるトップグローバルキャンパスが生まれる」としています。 具体的な数値目標が出ておりまして、外国からの留学生は 4,700 人。指定の段階で 1.8 倍で すが、現在 2,300 人ですから、今の倍ぐらいの数です。海外に留学する学生は 2,000 人で、指定段階で 6.5 倍。また、外国人教員や学外で学位を取得した教員が 1,500 名で、全体の講義の 25%を英語にするという目標を立てました。これが 10 年後と言っておりましたので、2024 年にはこれを実現しなければならないということになっています。

全体としてみますと、全国の留学生数 208,379 名(2015 年 5 月現在)ということで、増えていっています。毎年これが増えていくということになります。文部科学省は、先ほどのスーパーグローバルとは別に、2020 年を目処に外国人留学生を 30 万人受け入れるという計画を実行中です。これは「30 万人計画」と呼ばれています。この 30 万人計画がこれ以前のものとは違う点は、留学生を単に来日して帰国する存在と見ていないことです。一部の留学生はそのまま日本に残り、我々と同じ市民として生活をしていくということが想定されています。日本の少子化対策ということがあるわけですけども、今までのようにただ単に、来て帰る存在ではなく、これから一緒に生きて行く人間として見ている。だから、就職活動も含めて支援をしましょう、というものがこの 30 万人計画でして、日本は徐々に多国籍化するという方向が打ち出されています。

九州大学で言いますと、直近のデータとして 2016 年 11 月ですが、97 カ国・地域 2,325 名という数字になっています。全国 5 位くらいでして、東大に続いて国立大学では 2 番目の人数になっています。学部はそんなに多くなくて、大学院の学生が多いというのが特徴です。

#### 3. 英語コースの増加とキャンパス移転

また、大学院には「G30 国際修士・博士コース」というものがあります。G30 とは、「グローバル 30」のことでして、これは英語コースです。つまり授業も卒論も英語で良い。現在英語コースの学生はかなりの勢いで増えています。これは、徐々に大学の中で日本語が話せない学生が増えていくということです。

このように、将来的にはさらに、大学院では多国籍多文化化が進んでいきます。大学院の留学生はおそらく5人に1人とか、4人に1人ぐらいが留学生となっていきます。研究室によっては半分くらいが留学生であり、特に博士課程になると留学生の方が多いということがすでに起きています。

英語コースの増加により、研究における言語障壁は減っていますが、一方日本語ができない学生が増えることの問題が起きています。授業や研究会の中だけなら英語で良いのですが、一歩そこを出ると全部日本語の世界です。留学生と日本人学生とがスムーズに交流できたり、留学生が日本の文化を理解できるということはちょっと考えにくい。

現在、九大は新キャンパスに移転していまして、福岡市の西の方に大きなキャンパスができつつあります。そこでは、留学生と日本人学生の混住のドミトリーが作られています。 積極的に留学生と日本人がルームシェアを行うというタイプの寮もあります。そこでは留 学生 2 人、日本人 2 人という形で一緒に住んでいます。ただ、他のドミトリーでは、交流 は必ずしも進んでいません。

新キャンパスはまだ地域社会とのつながりが薄くて、留学生は日本に来ても日本人と接触する機会は少ないと思います。近くに居酒屋もなく逃げ場がありません。そこで、不適応が起きやすいというのが現状です。留学生は、日本に行くんだと思って九州大学に来てみると、新キャンパスはすごい田舎でして、ドミトリーの前は田んぼと、民家があるだけです。そういうところで、「こんなところに来てしまった、どうしよう」という人たちが結構たくさんいます。もちろん建物は新しくてとても綺麗ですし、設備も良いわけですが、一方で、地域とのつながりという意味では非常に薄いということがあります。

#### 4. 留学生のメンタルヘルス

次に、留学生のメンタルヘルスですが、私はカウンセラーですので、この問題と常に関わっています。不眠、不安、鬱などの問題を持つ学生が増加しています。自国で投薬を受けて、その後来日する学生もたくさんいます。留学生の増加に伴い、ここ数年、カウンセラーの仕事は忙しくなってきています。

カウンセリングとしては、秋に多くの留学生は来日しますので、11 月くらいが相談のピークとなります。秋でだんだん寒くなる季節で、鬱的な問題がいろいろと出てきます。眠れないとか、不安であるとか、そういうことで病院を紹介するケースがよくあります。言葉の問題もありますので、場合によっては一緒に病院まで付き添います。

日本で暮らすということは、メンタル的には非常にストレスは強いと思います。実際に 自殺未遂があったり、暴れるなどの事件が起きたりもしています。自殺未遂が数件、自殺 の既遂も1件ありました。

そういう精神的に不安定になった学生をどう支援するのかということですが、日本人学生と違うところは「親を呼び出せない」ということです。親は大抵遠い外国に住んでいます。当然日本語は話せないでしょうし、英語も流暢でない場合の方が多いでしょう。そういう親への連絡をどうするのかということが問題になります。また、交換留学で提携校がありますと、その大学への連絡はどうするのか、その場合に留学生のプライバシーの問題をどうするのかなど、考えることはたくさんあります。

また、指導教員や研究室での人間関係に悩む学生が多いということもあります。なかなか日本の研究室に馴染めない。中国や韓国はまだしも、ヨーロッパの学生であるとか、南米の学生であるとか、非常に違う文化から来ている人たちには、日本のことが全くわからない。なんで日本人はこんなに冷たくて、よくわからない人たちなのだろう、ということで相談に来る人がたくさんいます。話しているとだんだん日本文化の理解は進んで行きます。

しかし、中には大学に来なくなる学生がいます。そういう場合は、指導教員の先生から

連絡があって、「学生が来ないんだけどどうしようか」などという形で、コンサルテーションをしたりします。留学生に関して言いますと、大学に来ないというのはありえません。というのは、来ないというのは勉強をしてないと見なされます。留学生は勉強するために「留学ビザ」を取っているので、留学ビザである以上、大学に来ないでひきこもることはできません。そこで呼び出します。呼び出して、どうしたのか、どうするつもりなのか、などと話すこともよくあります。留学生も困っていますので、そこから長いカウンセリング関係が続く場合もあります。

5. 「留学生センター」および「キャンパスライフ・健康支援センター」での取り組み

さて、留学生センター及びキャンパスライフ健康支援センターでの支援活動なのですが、 いくつかあります。

1つは多言語対応カウンセリングということです。英語で対応できる日本人カウンセラーの他に、中国人カウンセラーが2名おり、すべて日本の臨床心理士資格を持っています。中国語対応をしているのは、九大の大学院を卒業した元留学生ですので、大学のこともよくわかっています。彼らは男女2名いまして、週1回、非常勤で対応しています。英語対応2名は、これは日本人男女です。非常勤ですが、4月からもう一名、英語対応を増やします。ということで、英語ができる人は3名(私を入れて4名)、それと中国語が2人という形で、まだ3ヶ国語ですが、多言語対応ができるようになってきました。

それから授業ですが、「多文化クラス」いうものを展開しています。学部では主に1年生を対象とした「日本事情」という名前の授業をやっています。これは大規模で、留学生と日本人は半々で、全部で100~120名規模のものです。

大学院は、「大学院基幹教育」という枠組みで授業を提供しています。一部を除いて、大学院の卒業単位になります。これは「異文化理解の心理学」というタイトルでして、去年始まったばかりですので、まだ、10名ぐらいです。

オリエンテーションは、「新入生のオリエンテーション」、新入生を支援する「サポートチーム・オリエンテーション」、「他大学出身者の大学院生のためのオリエンテーション」などをやっています。サポート・チームというのは各学部、大学院の中で、先輩たちが新しい学生を支援するという形でチームを作っています。

その他、学生団体として、「九州大学留学生会」「ムスリム学生会」「国際親善会」などがありまして、私はそこの顧問として彼らとつきあっています。それからパンフレット等を発行しておりまして、それが今日お配りしています、「留学生と友達になりたい日本人学生のための留学生超入門」というものです。超入門というのは、日本人の側が全く留学生のことを知らないものですから、最低限このぐらい知っててもらうと、付き合いやすいかなということで、毎年改訂して出しています。また、市民ボランティアの育成ということで、日本人の女性団体が、女子学生との交流会を開いていたり、サポートネットワーク「SORA」

という市民組織が文化イベントを行ったりしています。このような、様々な形の実践をして、留学生の支援をしています。

#### 6. 学部多文化クラス「日本事情」

その中でも、やはり授業は大事だと思っています。授業の中で、大学にはいろんな人がいるというのをお互い理解することが必要だと思いますので、私は「日本事情」というタイトルの授業で、「多文化クラス」と呼ばれる交流クラスを展開しています。

留学生は、学部1年生の正規生(4年あるいは6年間在籍する)約40名、JLCC(日本語日本文化研修生、1年間)20名弱、それにJTW(Japan in Today's World=英語コース、1年間)の中の日本語がわかる留学生数名、で構成されています。ですので、留学生が50~70名くらいになります。この授業を受けたいという日本の学生さんもたくさん来ます。200人以上が来るんですが、レポートで50~70名まで絞りまして、留学生数と合わせています。

最初に自己紹介をして、その後、討論を行ったり、お互いの印象をフィードバックしたり、遊んだり、一緒に食べたり、みんなで野外活動する、などをします。その中で、文化的に何が同じで、何が違うのかを理解する授業です。写真をお見せしますが、学部一年生が中心ですので、非常に若いです。特に日本の学生さんは、つい最近まで受験勉強しかしていなかったので、改めて、世界の人たちとどう付き合うのか、というとても難しい課題に直面することになります。留学生は日本に来るという覚悟もありますので、人と付き合うのが慣れていますが、実際に日本の学生と話す機会は多くありません。

(写真をお見せしながら) こんな形で授業しています。これは一部屋ですが、もう一部屋あって二部屋でやっています。グループはだいたい6名で、留学生3名、日本人が3名という形になっています。なるべく男女も分かれるようにという形でこんな風にやっています。これは話し合っている最中ですけども、時々学生が来て「たこ焼き作っていいか」とか言うので、いいよ、と答えます。これは2グループ合同かな、2グループ合同でたこ焼きを作っているところです。こんな風に教室に持ち込んでみんなでたこ焼きパーティーをするみたいなこともやってます。こんなムードで、ワイワイワイワイやりながら、お互いに知り合っていこうとしています。

この授業を始める前は、留学生は留学生だけで固まり、日本人はまた日本人だけで固まって、ほとんど交流が起きないというのが実情でした。なので、積極的にこういう活動を展開しています。日本の学生さんの中に浴衣を持ってきてくれた人がいたので、留学生に着せています。それから、頭、言葉だけでは厳しいので、外で遊んでみましょうということをやりました。小さな頃の遊びを教える、お互いの国の文化を教えるという形です。これは「だるまさんが転んだ」をやろうとしてる途中のところです。その他絵を描いてみたりもします。最終課題というのがありまして、これは「学外で」「全員で」「簡単すぎないこと」をして、それをレポートするというものです。なので、いつ何をするのか、どう予

定を立てるのか、どんなことをしたらお互い理解できるようになるのかを考えてみんなで取り組みます。これは全体写真(140名が写っている)ですけども、かなり大規模な多文化クラスだということがわかると思います。

## 7. 大学院多文化クラス「異文化理解の心理学」とその他の活動

大学院ですが、実は大学院の留学生の方がはるかに問題です。大学院の学生さんたちというのは研究室に閉じこもってしまいますので、なかなかこちらからのアプローチが届きません。しかし、それぞれの研究室で色々な問題が起きているということはわかってきています。そこで、「大学院基幹教育」という枠組みで、新しい授業を去年から始めました。ほとんどの大学院(修士課程)の卒業単位として認定されます。

それで、私ともう一人、男性の教員と2人でこの授業を担当しています。去年初めて開講したのですが、留学生が6人、日本人学生が4人の計10人が来てくれました。留学生は、中国3人、アフリカ1人、北米1人、南米1人とバラエティがありました。来年以降は、口コミでもう少し増えるのではないかと期待しています。

授業の内容は、まず自己紹介も兼ねて、パワーポイントを使って自国についての紹介と 日本との違いについて発表してもらいました。その後、「ライフライン」(生まれてから現 在に至るまでのライフストーリーの紹介)という課題を行い、その人がどんな人か、より わかるようにしています。その他、「学外実習」と称して、飲み会を2回行っています。

言語としては、日本語をベースにしながら、英語も使えるという形にしています。実際には、日本語が7割ぐらいで英語が3割ぐらいかな。これから九州大学のキャンパスでは、日本語をベースとしながらも、補助的に他の言語が加わる形のコミュニケーションが多くなるではないかと思います。

飲み会ですが、一応学外実習という名前をつけたんですけど、実際にやってみたら、とても勉強になりました。で、その後また授業の中で振り返るということをやりました。例えば、中国人が「なんで日本の宴会はああなのか」と聞くわけです。ご存じのように、日本の会席料理などでは、延々とお酒のつまみみたいなものが出ますが、全然お腹にたまりません。中国人が言うには、空腹でお酒を飲むのは身体に悪い、だから早くご飯を食べたいのだけど、最後にならないと出てこない、と不思議がるわけです。それに対して、「いや違うんだ、お酒という貴重なものみんなで回することで、お互いが理解し、敵ではないことを確認する作業なんだ。こういうのは世界中にあるじゃないか」などと解説を試みます。「たばこだとか、酒だとか、お茶だとかとマテ茶などを回し飲みするじゃないか、だから目的が違うのだ」という話をすると、へーという感じで、みんなびっくりします。それから、自分で日本酒やビールを注ごうとしますので、いやそれはだめだと話します。「良いものは外からくる」のだから、お互いに小さなおちょこで注いだり注がれたりするのが大事なんですよ、というような話をしています。だから日本人はみんな、他の人のおちょこに

酒があるかどうかを気にしていて、よく見ているんだ、と話します。こんなことを言いながら実際に飲んでみると、留学生はへーと驚きます。この「へー」という感じはすごい大事だと思っています。それまで全く得体知れなかったのが、ちょっと理解が進む。そういうことがたくさん日本の文化にあります。

そのほかの授業ですが、大学院予備教育の「日本語研修コース(6 ヶ月)」では、普段は日本の人と話す機会があまりないので、日本人にゲストとして来てもらって、まず一対一で話して、この後、4人のグループを作って、来日後の数か月間を振り返る課題をやってます。学部予備教育の「日韓共同理工系学部留学生予備教育」においても、同様のゲストセッションをやってます。

その他、ボランティアグループによる文化イベントがあったりします。家族連れの留学生が多いので、こういうイベントには子どもたちもたくさん来ます。日本語がなかなか通じないので英語で説明することが多いですね。イスラムの人もいます。

音楽イベントもやっていて、音楽をやりながらお互い交流しようとしています。言語だけでは厳しい面もありますので、いろいろな材料を使っています。

#### 8. 留学生カウンセリングの現状

さて、個別のカウンセリングについてですが、2015年度の統計では、57人の留学生が来て、約300回という面接回数になっています。留学生総数で割ると、来談率が2.6~2.7%です。日本人も含めた全体が3.1%ですのでやや低いですが、実は「留学生は相談に来ない」ということがよく言われていました。しかし、思ったよりも留学生は相談に来ています。

来談経路で見ると、教職員からの紹介が多いことがわかりました。また、留学生のことで困っている教職員へのコンサルテーションも多くありました。

鬱や不眠、不安障害などの学生は、学内の精神科医や外部の精神科を紹介したりします。 困ったこととしては、親への連絡の問題があります。我々のところには、中国語ネイティブのカウンセラーがいますので、これに対応しました。とても助かりました。しかし、いくら言葉が通じても、お父さんやお母さんに「お宅の息子さん娘さんはこんな状態です」、といくら話しても、なかなか理解してもらえません。親は日本の大学のことはわからないんですね。だから、カウンセラーに対して、「お前はだれだ」とか、「本当なのか」などと言ったりします。授業料を払っていなくて除籍になりそうな学生がいたのですが、学生が「授業料は払った」と親に嘘を言うものですから、混乱したということがありました。それでも、やはりネイティブのカウンセラーがいて、母国語で話すのはとても大事だと思いました。こんなことを片言の英語で話せるわけもありません。親が近くにいない、親も日本の状況がわからない、ということに対等する必要があります。

#### 9. 交流の現状

先ほどお話しした多文化クラスは、学部、大学院とも受講者の評価は極めて高いです。 楽しい、役に立ったと言ってくれます。しかし、その後留学生と日本人の交流は、必ずし も続いていません。文化が違うと友だちになるのは簡単ではありません。それでも、授業 をやっていると、私のことを知ってくれますので、その後留学生が相談に来やすいという ことはあります。

留学生のオリエンテーションにも日本人学生に来てもらって、色々話してもらいます。 また、「サポート・チーム制度」というのがあり、3ヶ月間、先輩の学生が新入生の適応を 支援する、という仕事もあります。

配布しています「留学生と友だちになりたい日本人学生のための留学生超入門」ですが、 これは来年度から改訂されて、教職員向けの情報も加える予定です。

市民ボランティアによる細かな支援がされてますけど、留学生全体の数がなんせ 2,300 人ですから、一つの団体が支援できている学生はそんなに多くない。でもたくさんボラン ティア組織が活動すれば、セーフティネットして機能するのではないかと思っています。

#### 10. 結論:インクルージョンは可能なのか?

ということで、まとめなのですが、いろいろなことがありますが、私の感覚としまして は留学生日本人双方が、文化の違いを理解する必要があるのですが、それはとても難しい ことだと思っています。

例えば、日本人学生の対人距離感が非常に遠いと思います。親しくなるのに時間がかかるのです。留学生、特にラテンの人たちなどからみると、日本人は冷たいとしか思えない。そういう学生には、挨拶の仕方を比べて見せたりします。例えば、この間、イランの方と話をしてて、挨拶をやってみようということになりました。彼は握手をして、次に抱き合って、頬にキスをするんですね。こういう文化から来ている人と、日本人のようにお互い頭をさげるが決して相手に触れない、という文化では全然違うので、それは何かというのを授業やオリエンテーションで説明したりします。

留学生からよく聞く話ですが、日本人は前日飲み会で仲良くなっても、次の日には道で会っても挨拶してくれない、というんですね。なぜお酒を飲むと人が変わって、次の日になったら戻ってしまうのか、などと聞きます。その結果、留学生は「自分たちは嫌われている」「日本人は嘘つきだ」「これが本音と建て前か」などと勝手に解釈するのですが、大抵それは間違っています。それで授業などでは、留学生が見えた時の日本人学生の心情を解説してみたりします。つまり「あ、昨日の留学生だ。こちらは友だちだと思っているけど、向こうから見ると数いる日本人の一人に過ぎないんじゃないか。だから、友だちズラして挨拶して無視されたらどうしよう」などと一瞬、考え込んでしまうのです。それでタイミングがずれて、挨拶せずに通り過ぎたりする。そういうことを留学生も、そして当の

日本人学生も実はあまりきちんと理解していないのです。それを言語化して、実際にお見せすると、どちらからもほーっと驚きの声が出ます。

大学院においては研究が中心となり、文化の理解が進んでいません。そのため、研究室内でトラブルが起きやすい。学部から来ている留学生は、サークル活動とかもして、日本人や日本文化についての少しわかるようになりますが、大学院の学生はそのまま外国から来てずっとそこにいますので、日本のことがわからないままなりがちです。言語障壁の問題としては、日本語が話せない留学生が増加し、研究会以外での生活に支障が出てます。職員も英語対応はしますが、それでもわかっていると思ったことが、意外と伝わってなくて、後で問題が起こるということがあります。

大学の国際化ということが言われますが、もともと大学の研究というのは国際的である わけです。当然ですね。研究成果を世界に向けて発信するわけですから。ですから、大学 の国際化は避けて通れないものだと思います。大学に海外から新しい学生が来て、様々な 刺激を与え合うというのはとっても大事なことです。

しかし、日本人学生は内向きで、海外に行きたがらないと指摘されています。なぜかと言うと、彼らにとって日本から出る必然性はそれほどありません。私たちは「なるべく課外に行きましょうね」とは言いますが、でも確かに日本という国においては、あえて世界に出なくても日本の中で生活が可能です。他の経済的に厳しい国だとか、小さな国、自国から出ないと豊かになれない国とはちょっと違いますので、海外に出る必然性についてはあまりない、というのがあります。

しかし、日本の大学内に留学生がおり、居ながらにして異文化に接触できることは、日本人学生あるいは教職員にとってもメリットは大きい、これはそうだと思います。とはいえ、文化的均一性が高い日本においては、多様性を重視することは重要ではあるが、それは簡単なことではありません。これまで様々な試みをやってきましたけども、カウンセラーとして思うことは、文化という問題はとても難しい。世界の文化というのはこんなに違うんだというのを、しみじみと感じています。

留学生からは、なぜ日本人はこんなことをするんですか、というような質問をされます。 聞かれた時に、それはこういう理由だと答えたいんですけども、答えるためには私たち自 身が、日本の文化というのはこういうものだとわかっていて、しかもそれを相手に伝わる ように言語化しておく必要があります。それはそう簡単なことではないということがあり ます。それでも、大学においてはやはり留学生がいて、いろんな顔の人たちがいて、いろ んな考えがあるっていうのに直接触れていく中で、日本の学生さんも自分たちの文化の特 徴だとか、対人関係の取り方などに気づくことは、将来的に良い影響が出るのではないか と思っています。

ダイバーシティ、つまり多様な人々がそこにいて、ともに研究を行っていくということは徐々に実現されつつあります。しかし、インクルージョンについてはどうでしょうか。 一緒にいることはできるが、お互いに境界線を引いて、ほどよくつきあおうとしていると いう感じがします。お互いの理解は難しく、なかなかミックスしない、というのが現状だと思います。異なる価値観は、併存することはできても、受け入れることは簡単ではないということです。

しかし、これからはインクルージョン、つまりお互いの文化を理解しあい、溶け込もうとする方向性が強調される必要があります。それはとても難しい課題ですが、挑戦していくべきものだと思っています。

以上です。ありがとうございました。

# 視点取得からダイバーシティを考える:

Imagine-other と Imagine-self がもたらす帰結の違い・・・北梶 陽子

それでは、広島大学、北梶より、視点取得からダイバーシティを考える:Imagine-Other と Imagine-Self がもたらす帰結の違いということでご報告させていただきます。これから、ご報告する内容は心理学的な実験を用いて「他者について考える」ということが一体どのような影響を及ぼすのか、考えるということ自体が一体どのような帰結につながるのか、ということを検討したものになっております。

まず、これまでの先生方からのご報告でもありました通り、ダイバーシティ、社会には 多様な人々が存在しております。例えば、人種、国籍、宗教、文化、性別、年齢、もしく は知識や価値感、そういった非常に多様な人たちが存在しており、自分とは異なる人も多 く社会に参加しております。この時に、自分とは異なる他者に対する理解がなければ、社 会は破綻してしまうかもしれません。例えば、近年では日本の労働力人口の減少が、問題 視されております。では、労働力人口を増やすためにはどうしたらいいか。そこには働き たくても働けない人がいます。そして、そういう人たちがどうすれば働けるようになって いくのか、そういうことに対する理解を深めていかなければ、こうした問題は解決できな いでしょう。そして、こうした問題が解決できないということは、いずれ社会の破綻につ ながっていくかもしれません。このような多様な社会においては、相互理解が求められま す。ただ相互理解は非常に重要なものですが、時として、それは非常に困難なものにもな ります。例えば、どういった場合、相互理解が難しいかというと、他者に対する情報がな い場合、そして自分とは異なりすぎている場合、といったことが考えられます。誰かのこ とを理解しろと言われても、「その人がいったどんな人なのか」と言う情報もなく、ただこ の人はあなたと違う人です、と言われても、それは一体どういう人なのか、自分にはわか らない、ということだけに結論が落ち着いてしまいます。もしくは、この人はこういう人 なんだと言われたとしても、自分とは異なりすぎていて、結局、自分には想像ができない ということもあるでしょう。このように、理解をしようと思っても、それに困難を伴い、 十分な理解に至らないという場合も考えられます。それでは、このような困難に遭遇し、 十分な理解につながらなかったとして、その他者を理解しようとしたこと自体に意味はな いということになってしまうのでしょうか。私のこれからの研究では、こうした問題に対 して、他者の視点から、他者について考えるということ自体の効果を検討していきたいと 思います。これからご紹介する幾つかの研究においては、「囚人のジレンマ」といったもの を一つの判断指標として用いております。囚人のジレンマとは一つのたとえ話です。どん な話かというと、あるとき事件が起きました。その事件の容疑者は二人です。その二人は、 別々に取り調べを受けることになります。しかし、証拠は不十分です。二人とも、黙秘を すれば、証拠不十分で、二人とも3年の刑にしか処されません。そのとき捜査官が次のよ うに持ちかけます。先にお前が自白をして相手が黙秘をしているんだったら、お前は司法

取引で無罪放免としてやろうと。この状況を、表にしてみます(表 1)。ここでは協力と書いていますが、協力を黙秘すること、非協力を自白することを指します。二人は、それぞれ別々の部屋で取り調べを受けているので、相手がどのような選択をするのかわかりません。その時に、自

表 1 囚人のジレンマの利得構造

		相手の選択	
		協力(C)	非協力(D)
自分の 選択	協力(C)	(-3,-3)	(-15, 0)
	非協力(D)	(0,-15)	(-10,-10)

分が自白をするけれども、相手が黙秘をしたという場合には、左下のセル、自分は無罪放 免になります。ただし相手は黙秘をしたということで、15年の刑に処されるということ を表します。これは、逆のことも言えます。自分は黙秘をしたけれども、相手が自白をし てしまったという場合には相手は無罪放免になり、一方で、自分は15年の懲役に課され ます。自分が黙秘しても、相手が黙秘してくれるかどうかわかりません。もしお互いに自 白をした場合には、二人とも10年の刑に処されます。これがどのような状況か、もう少 し説明していきます。自分にとっては、相手が黙秘をする場合に自分が黙秘をしたら、3 年。ただ、相手がもし黙秘をするのであれば、自分は自白した方が、自分が無罪放免にな るので、自分にとっては自白した方が得な状態です。相手が自白したとき、自分は15年 の刑に処されるか、10年の刑に処されるか、それであれば10年の刑に処された方が自 分にとっては得になります。つまり相手が黙秘をしたとしても相手が自白したとしても自 分は自白した方が得という状況です。このように、各自が、協力と非協力を選択できる。 ここでの協力は黙秘をすること、非協力は自白をすることになります。この二つの選択肢 のうち、個人にとっては、協力よりも非協力を選択する方が利益が大きい状況です。一方 で、二人ともが非協力を選択した場合、二人ともが協力を選んだ場合よりも利益が小さく なる状況。つまり、二人とも自白をしてしまうとお互いに10年、二人とも黙秘をしてい ると、お互いに3年の刑で済む、というように、個人にとっては非協力を選択した方が得 になりますが、二人が同時に非協力を選択してしまうよりも、二人が同時に協力を選択し た方がお互いに得になる、という状況になります。この状況は、個人の利益と集団の利益 が葛藤している状況ということができます。囚人のジレンマは二人の事例を表しているの で、ここでは集団と言っていますが、二人の合計の利益が葛藤している状態と考えられま す。ここで、協力を選択するということが一体どういう意味かというと、これは自分のこ とだけを考えるのではなく、グループの利益を最大化するという選択肢である、というこ とができます。つまり、この協力行動は、社会全体にとっての利益が大きい状態、より望 ましい状態を測る上で重要な指標となってきます。今は囚人のジレンマという二人の犯人 が自白するか、黙秘するかという例をお話ししました。しかし、この協力行動というのは 私たちの身近に非常にたくさんの例が存在しています。例えば、昔、掃除当番というもの がありました。5人が1グループ、この日は誰々が掃除をするんだよ、と言うような状況 です。全員が協力をすれば、掃除は早く終わります。でも、自分にとってはさっさと帰って、その分、自分の好きなことをした方が得になります。では、全員がそう考えて、掃除をサボってしまうと、教室が汚くなっていく、もしくが全員揃って先生に怒られて、遊んでいる時間がもっと奪われてしまう、と言うような悲劇につながるかもしれません。また、もう少し大きな例を考えてみると、環境問題もそう言った例と考えられます。例えば、節電です。夏場のクーラーをつけるときには、28度では全然涼しくない。だから25度26度にした方が、ずっと涼しくて快適に過ごせます。しかしみんなが我慢して、28度に設定している中、自分だけ25度にすると、そんなのずるいということで全員がクーラーの温度を下げて、自分の快適さを求め、その結果エネルギーの消費量はどんどん増えていき、最終的には地球環境が破滅的な状況につながっていってしまうかもしれません。このように協力行動というのは社会の至る所で観察される、社会の基盤となっている一つの指標になると考えられます。この協力行動が、他者について考えることによって、どの程度変動するのか、ということをこれからの研究で考えて参ります。

ここからは、視点取得についてご説明させていただきたいと思います。まず視点取得と いうのは、「相手の立場に立って考えようとする」ものです。自分の視点ではなくて、相手 の視点から考える、というのが視点取得になります。この視点取得には、二種類の方略が あります。一つは他者想像、もう一つは自己投影です。まず、他者想像は相手がその状況 をどのように認識し、どのように感じるかを考える、という方法です。自己投影は、自分 ならばその状況をどのように認識し、どのように感じるかを考えるという方略になります。 例えば、知り合いにプレゼントを贈ろうと思います。そして、そのプレゼントを見ている 時に、ペンギンのぬいぐるみとバッタのぬいぐるみがあったとします。「相手はどちらの方 が喜ぶだろうか」ということを考えるときに、自己投影をしたとします。自分はペンギン の方が好きだから、きっとバッタよりもペンギンを選んだ方が相手も喜ぶだろう。そう考 えるのが、自己投影、自分ならばどう感じるか、という方法です。もう一方、他者想像で は、「相手はすごくバッタが好きだった気がするから、バッタの方が喜ぶかもしれない」と、 相手がどのように認識して、どのように感じているかを考える、という方法が他者想像に なります。相手の立場になって考えるときに、その相手が自分だったらと考えるか、その 相手が、相手自身としてどう考えているか、というようにふたつに分けたものが他者想像 と、自己想像になります。

では、この多様な社会においては、異なる他者に対して想いを巡らせた時に、他者想像と、自己投影で、どのような違いがあると考えられるでしょうか。まずは、その二つの視点取得の方略に関する先行研究を簡単にご紹介させていただきます。これまで、他者想像、相手が自分だったらどうかではなくて、その人だったらどう考えるか、という方法の視点取得を用いて囚人のジレンマゲームの相手について考えてもらいます。自分の相手となる人の手記を読んで、その手記の書き手と囚人のジレンマゲームを行いました。手記を書いた人がどのように感じていたかを考えさせ他グループでは、相手、書き手がどのように考

えたかということを考えさせなかったグループよりも、協力率が上がるといった結果にな っていました。つまり、二人の合計の利益が上がっていた、という状況になります。また、 援助対象者以外について考えた場合、例えば会話内の援助者がどのように感じているかに 注意をして聞く群の参加者は、後の別課題でも援助率が上がる、といった向社会的な行動 が見られておりました。このように、他者想像をすることで、協力率が高まると言われて おります。では自分を相手に当てはめる自己投影ではどうかと言いますと、囚人のジレン マゲームで社会的投影を行った場合、相手の情報を得ることができない時、自分の行動を 手掛かりとして相手の行動を予測する傾向があると言われており、その結果として、協力 傾向を持つ人はより協力的に、非協力傾向を持つ人はより非協力的になるということが言 われております。先ほどの囚人のジレンマゲーム、協力か非協力か、二つの選択肢どちら を選ぶかといったときに、個人によってそれぞれ選びやすい傾向というのがあります。自 己投影をした場合には、そうした自分の行動がより反映されやすくなります。協力行動を 持つ人はより協力的に、非協力傾向を持つ人はより非協力的になることから、自己投影で は全体の協力率が変わらない、ということが言われております。これらの研究から、自己 投影、他者想像というのを比較したときに、自己投影ではなく他者想像、自分ではなく、 自分とは異なる他者として考えることが重要になるのではないかというように推測されま

ただ、これまでご紹介してきた研究というのは、相互作用を行う相手について想起するだけではなくて、その相手に関する情報が与えられていました。この情報が他者を理解するためのシグナルとして機能した可能性があります。相手が書いた手記を読んだ場合には、その相手がどういう人なのか、どういう考え方をする人なのかという情報も同時に伝わってきていると考えられます。つまり、相手に対して考えていると同時に、その相手のことを得られた情報に基づいて理解することにつながっています。ただ、これからご紹介する、研究ではあくまで他者について考えることのみの効果に焦点を絞り、その効果を検討します。つまり、相手について考えたけれども、その相手の情報を得ることができなかった、相手に対して正確な理解が得られた、とは限らないけれども、とにかく他者について考えたということが、一体どのような効果を及ぼすのかということを検討するために、これからご紹介するような方法で、実験を実施いたしました。

ではここから、実験の実施方法についてご説明いたします。手続きとしては、まず想像記述課題というものを行い、その後囚人のジレンマゲームを行いました。この想像記述課題では、一枚の写真を見せ、その写真から想像されることを10分間で記述させるというものです。ただ、この記述をさせるときに、次の内容のような条件を加えております。まず、他者想像群においては、人物の写真を提示し、その人物がどのような行動をとるか想像し、この人物のある1日について記述してください、と教示をしました。次に自己投影群では、この教示の内容を多少変えています。あなたが、この写真の人物であるかのように、自分自身を当てはめてこの人物のある1日を想像して記述してください、というよう

に自分を投影するように操作を加えております。また最後に統制群においては、人物写真ではなく、風景の写真を見せ、風景から連想されることを自由に記述してください、と教示を行いました。実際に、参加者の方にはこのような人物の写真を見せております。また、統制条件ではこのような風景の写真を見せております。そしてこの後、囚人のジレンマゲームを行いました。先ほどお見せしたような構造で、お互い協力をすると、お互いの利益の合計は一番高くなる、けれども、お互いに非協力を選んでしまうと、協力をした場合よりも利益が小さくなってしまうというものになっております。

この時に、この囚人のジレンマゲームを行う相手は、先ほど写真を見て想像してもらっ た人物とは別の人物であるとしております。先ほど、その 1 日を想像した人物とは、別の 人物とこれから囚人のジレンマゲームを行うということになりますので、そこで考えた情 報というのは、囚人のジレンマゲームの選択には何ら影響を与えないものと考えられます。 つまり、相手に対して理解をしているか、相手がこういう状況では協力を選ぶ人か、非協 力を選ぶ人か、という情報はなしに、ただただ全く関係のない第三者について考えること が、それ以外の相手との囚人のジレンマのような協力が必要になるような状況で、その人 の協力率にどのような影響を及ぼすのかといったことをこの研究では測定をしております。 そしてもう一つ、社会的価値指向性というものについて説明しておきたいと思います。こ れが何かというと、個人の協力傾向を測る指標になっております。これは、自己の利益と 他者の利益を一組とし、二種類の組み合わせを提示し、その二種類の利益の組み合わせの どちらを選択するかによって利得選好を分類するものになります。このように、自己の利 益をx軸、他者の利益をy軸として、この個人の分配選好を座標に表し、二軸を囲む円状の どの方向に存在するかによって類型を決定するというものです。自己利益は右に行くほど 大きくなり、他者利益は、上に行くほど大きいことを表しております。例えば、自分の利 益が0で、他者の利益が一番高くなるようにする、そういった人は利他主義と考えられま す。一方で、自分の利益も、相手の利益もそこそこにしたい、といった人は協力主義と考 えられます。さらに、自分の利益が最大になって、他者の利益は0のままで構わない、と にかく自分の利益が最大になればいい、という人は独立主義と考えられます。相手の利益 は関係なく、とにかく、自分の利益を考えるという意味です。そして最後、自分の利益は そこそこだけれども、他者の利益はマイナスにしたい、つまり自分と他者の利益の差が最 大になるようにする、といった傾向を持つ人という意味で、競争主義というように考えて おります。このような四種の方法で、分類を行っております。さらに、これから検討する 上では、まず上の利他主義、協力主義というのは、社会志向者、つまり合算した利益が高 い方がいいと考える、協力傾向の持ち主であると考えられます。さらに、独立主義、競争 主義の人たちというのは、とにかく自分の利益のことしか考えていない、相手の利益につ いては全く考えていない利己志向者であるとみなして、個々の傾向について検討を行いま した。

それでは結果に入ります。まず写真の人物 1 日について想像することができた、といっ

た3項目、どの条件でも課題達成はできていると考えていました。また、自己と写真の人物について、自己投影群では自分自身を写真の人物に当てはめて考えた、というように考えられていました。他者想像群ではこう言った傾向は見られませんでしたので、他者について考える方法の実験操作は成功していた、と考えられます。また、課題に人物写真を用いていますが、その写真に対して条件間で反応に差がなかったか、といったことに関して

は条件間では有意差は見られませんでした。親しみやすさ穏やかさに関しては、有意差が見られましたが、他者想像群と自己投影群との差ではなかったため、実験操作を阻害するものではなかったと考えております。

こちらが条件別の協力率です (図1)。左が社会志向者、右が利 己志向者になります。この結果か

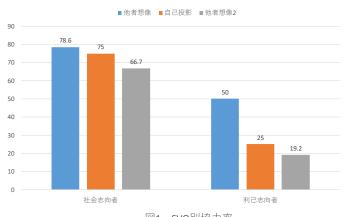


図1 SVO別協力率

ら、社会志向者、協力的な思考を持っている人たちはもちろん協力率が高くなりますが、利己志向者、自分たち、自分の利益が一番と考える人であっても他者想像をした場合には、他の条件に比べて協力率が高くなるといった傾向が見られました。さらに分析を行ったところ、SVOと呼ばれる、そもそもの協力/協力傾向の効果と、他者想像をしている効果は一貫して確認されました。つまり、協力的な人はずっと協力的であり、非協力的な人はずっと非協力的であるという効果が一貫していると同時に、他者について想像した場合には、SVOに関わらず、一貫して協力率に影響を与えているというような結果になっておりました。

結果のまとめです。協力傾向を示す、SVO による分類で社会志向者だけではなく利己志向者でも、他者想像群では統制群よりも協力行動が増加するという結果になっておりました。

最後に、この結果のまとめ、考察とダイバーシティの存在する社会に対して、どのようなことが言えるようになるのかというような展望について、述べさせていただきます。他者について想いを巡らせることは、その行動の対象が異なる相手だとしても、人に協力行動をもたらすということがわかりました。つまり、相手に対する十分な理解のみが必要とされるのではなく、理解しようとすること自体が重要になってくるのではないでしょうか。またその場合には、その他者が自分だったら、と考えるのではなく、他者自身、その人自身がどう考えるかというように考える必要があります。これは自分と類似しない存在と仮定したことにより、より向社会的な行動、協力行動がもたらされるということになります。つまり、ある意味では、ダイバーシティがある、そしてそのダイバーシティ、相手は自分とは異なる誰かなのである、というように考えることで、より人々が協力し合える社会に

つながる可能性もある、と言えるのではないでしょうか。 以上です。ご清聴ありがとうございました。

# 最後に・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・森永 康子

先生がたどうもありがとうございました。

最初に申し上げるのを失念しておりました。ダイバーシティというのは、日本でもまだ新しい分野ですので、お越しいただいたみなさまもいろいろな質問をお持ちだと思いますが、まず、先生方のお話を聞く方を重視したいと思いましたので、時間をゆっくり取っていただきました。今回の 4 人の先生の各分野での研究あるいは実践のお話というのは、これから日本でもダイバーシティ研究あるいは実践を進める上で、非常に貴重なものとなると思っております。予定していた時間になりましたので、いろいろご質問等あるかと思いますけれども、これで終わりたいと思います。どうも今日はありがとうございました。