

1 平成 30 年度実施報告

1	シンポジウム	175
2	世田谷図書館との共同事業について	215
3	政策研究塾	226
4	学会への参加	245
5	都市社会研究	246
6	社会調査ゼミ	247

1 シンポジウム

(1) 開催概要

平成30年6月30日(土)、砧総合支所にて、「多様性を認め合えるまち世田谷」をテーマとし、第10回せたがや自治政策研究所主催シンポジウムを開催した。

当日は、ダイバーシティへの理解を深めるとともに、お互いに多様性を尊重し、異質な他者を相互に包み込んでいく社会をつくるためにどうすればよいかについて講演やパネルディスカッションが行われた。10代から70代まで幅広く、世田谷区に在住・在勤されている方々をはじめ、行政関係者などが来場した。

第10回 セタがや自治政策研究所主催シンポジウム プログラム

あいさつ			
森岡 清志 (せたがや自治政策研究所所長・放送大学特任教授)			
基調講演 「ダイバーシティとは何か？」			
江原 由美子 氏 (横浜国立大学大学院 都市イノベーション研究院 教授)			
講演Ⅰ 「福祉における多様性の尊重」			
石渡 和実 氏 (東洋英和女学院大学大学院 人間科学研究科 教授)			
講演Ⅲ 「多文化社会の課題と可能性」			
田辺 俊介 氏 (早稲田大学文学学術院 教授)			
パネルディスカッション 「ダイバーシティの尊重と地域づくり」			
パネリスト	石渡 和実 氏	田辺 俊介 氏	保坂 展人 (世田谷区長)
コーディネーター	江原 由美子 氏		

◎講演者紹介

江原 由美子

専門は女性学、理論社会学等。著書に『ジェンダーの社会学入門』(共著、2008、岩波書店)、『ジェンダー秩序』(2001、勁草書房)ほか。

石渡 和実

専門は障害福祉論、人権論等。著書に『社会保障と社会福祉』(共著、2018、医学書院)『Q&A 障害者問題の基礎知識』(1997、明石書店)ほか。

田辺 俊介

専門は政治社会学、対外国人意識、ナショナリズム等。著書に『外国人へのまなざしと政治意識—社会調査で読み解く日本のナショナリズム』(編著、2011、勁草書房)、『ナショナル・アイデンティティの国際比較』(2010、慶應義塾大学出版会)ほか。

第10回 セタがや自治政策研究所主催シンポジウム

多様性を認め合えるまち 世田谷

年齢、性別、国籍、障害などの有無を超えて、だれもが生きづらさを抱えることなく、多様性を認め合い、尊敬をもって暮らすことのできる社会を築いていくことが求められています。企業や組織だけでなく、地域社会においてダイバーシティを推進していく必要があります。

本シンポジウムでは、ダイバーシティについての理解を深めるとともに、互いに多様性を尊重し信頼できる関係づくりを行うためにどのようにしたらよいかについて、一緒に考えます。

平成30年
6月30日(土)
13時～17時
(開場 12時30分～)

砧総合支所
4階集会所

入場無料 事前申込不要 手話通訳あり

基調講演 「ダイバーシティとは何か？」
江原 由美子 氏
(横浜国立大学大学院 都市イノベーション研究院 教授)

講演 「福祉における多様性の尊重」
石渡 和実 氏
(東洋英和女学院大学大学院 人間科学研究科 教授)

講演 「多文化社会の課題と可能性」
田辺 俊介 氏
(早稲田大学文学学術院 教授)

パネルディスカッション 「ダイバーシティの尊重と地域づくり」
パネリスト
石渡 和実 氏
田辺 俊介 氏
保坂 展人 (世田谷区長)
コーディネーター
江原 由美子 氏

※会場には駐車場がありませんので、お車でのご来場はご遠慮下さい。

お問い合わせ セタがや自治政策研究所 (世田谷区立東横田図書館4階405号・406号)
TEL: 03-3424-6124 FAX: 03-3424-6855

(2) シンポジウム要録

基調講演：「ダイバーシティとは何か？」 講師：江原由美子氏

ダイバーシティとは

ダイバーシティの日本語訳は英語の辞書では「多様性」です。でも今は多様性を増大させたり維持したりすることが良いことだという意味で、使用される場合が多い。例を3つ挙げます。一つは、「生物多様性」(Biological Diversity)、これは生物学者が使います。次に「ダイバーシティ・マネジメント」。これは経営学の言葉です。今、注目を浴びている経営理念です。3つめは「ダイバーシティ研究環境実現のための科学技術人材育成補助事業」という文科省の施策です。このように、多様性を尊重しよう、多様性を維持しよう、多様性を前提に組織や社会や生態を考えようというように、多様性を全体にとって何か肯定的な効果があることとして、位置付けてこの言葉を使うようになってきています。



たとえば、「生物多様性」といえば、多様な生物が互いに結びついて環境バランスが保たれていると考える。つまりひとつの種だけが繁殖し、他は衰退するようになると、環境のバランスが崩れて環境破壊が起きると考える。

次に「ダイバーシティ・マネジメント」。「人材の多様性が経営にとって肯定的な効果を生む」という考え方です。「人材のダイバーシティを進めましょう」とか、「ダイバーシティからイノベーションが生まれ、非常に効率的な経営になります」とか、そういう経営戦略です。企業の組織目的は利益を上げることなので、ダイバーシティ・マネジメントは最終的には「お金がもうかる」ということに結びつけます。ダイバーシティを進め、外国人人材を雇用したり、女性を雇用したりして、ダイバーシティを進めること、また平等な環境をつくるということが、経営をよくするための施策として、今、検討されています。

3つめは文科省の「ダイバーシティ研究環境実現のための科学技術人材育成補助事業」です。研究のイノベーションを増加させるためには人材の多様性も不可欠で、発想や物の研究環境をつくるときに応用を考えると、視点の多様性もたらず多様な人材を育成することで事業力や人材育成の力が上がる、という観点から、文科省ではそうした施策を行っています。

この3つの例で見ると、いずれも、個体とか個人、あるいは生物のひとつの種、ひとつの属性を持つ人々の集団の個別利害の視点から見てダイバーシティが有効かを考える視点ではなく、全体の利益の視点から、多様性を評価する、そうした考え方です。それがダイバーシティという概念です。

ダイバーシティ・マネジメントとは

本日は、地域社会のダイバーシティが主題ですので、生物多様性の話ではなく、人間や社会に焦点を当てたダイバーシティを考えていきます。そうすると、ダイバーシティとは、組織や集団・

コミュニティ等の人々の集まりにおいて、人々の属性の多様性や差異を、人々の集まり全体にとって肯定的な効果をもたらすものとして積極的に位置づけ尊重しようとする価値観、あるいはその価値観に基づく施策と定義できると思います。

ダイバーシティが、これまでのマイノリティ施策と違うのは、これまでのマイノリティ施策が、「マイノリティの利益」に焦点を当てていたのと比較して、ダイバーシティは、多様性を促進することが、全体にとってもプラスだと評価して、尊重し、むしろ一緒に社会参加していただくことが必要だという観点から、施策を展開する点です。その点で、いわゆる従来のマイノリティ施策とは少し違う。具体的には年齢や人種、国籍、身分、障害の有無、婚姻の有無、ライフスタイルの違い、未婚とか既婚とか、子どもを持つ、持たない、などライフスタイルの違い、職業や地域の違い、あるいはLGBT等のジェンダーやセクシュアリティの違い、宗教、価値観の問題も、多様性に入ります。このような多様性を排除するのではなくて、むしろ私たちの社会に肯定的な効果をもたらすものとして積極的に位置づけていく、という考え方にに基づく施策と言えます。多様性を積極的に位置づけるためには、多様性に対する否定的な位置づけ、つまり差別は、ダメだということになる。その意味ではマイノリティの人々にとっても、良い施策でなければならないわけです。

このような考え方が出来てきた出発点は、経営学の「ダイバーシティ・マネジメント」です。本日は地域社会の「ダイバーシティ」を考えることが主題なので、企業の「ダイバーシティ・マネジメント」では、やや考えにくい点がある。企業と地域社会でどこが違うのかというと、企業は組織だが、地域社会は組織でない。その点が違う。組織とは、一定の目的を実現するために、人々を階層的に一ピラミッド型に配置する機構を持つ人々の集まりです。また、マネジメントとは、組織の中で組織目的を実現するために、資源・資産・リスクなどを最適に管理する手法です。従ってダイバーシティ・マネジメントとは、組織目的に最適な成果を上げるために多様性を尊重した人材管理を行う手法である、と定義できる。社会に関するダイバーシティは、この経営学の考え方から始まった。今、グローバリゼーションとともに経営のひとつの手法として、かなり様々な企業に持たれるようになってきました。でも、地域社会にそのまま応用できるわけではないということには、注意したいと思います。

ダイバーシティ・マネジメントの歴史

私は経営学が専門ではないので、経営学の本から、お話をさせていただきます。尾崎俊哉さんの「ダイバーシティ・マネジメント入門—経営戦略としての多様性」という本です。その本によると、ダイバーシティ・マネジメントは以下のように展開したということです。

1950年代～60年代にアメリカでは公民権運動や女性運動が勃発しました。その中で、人権意識が高まって、企業に対する強い批判が生まれました。具体的には、採用、評価、給与体系、昇進、懲戒等の人事労務施策や制度の中にずっとあった人事労務施策の人種差別・性差別等をなくしてほしいという要求です。その要求を受けて、雇用平等法等差別を禁止する法が作られる。そうするとそれに対して企業は、法令順守義務を負うわけです。コンプライアンス、つまり法令遵守していないと、リスクになる。賠償金を取られるとかです。それは、経営にとってマイナスだから、しない。これはセクハラ問題などにも一貫して適用されました。このときのコンプライアンスという企業方針は、マイノリティ施策を、経営にとってプラスになるからやるというよりも、リス

クを減らすために行うものでした。日本企業である三菱自動車は、アメリカでセクハラ訴訟に負けて、巨額の賠償金をとられた。このことは、皆さんも記憶されていると思います。そういうリスクがあるから法令順守になる。

次に、1970年代になりますとグローバル化が始まります。国際展開した企業は、まず最初は人材の多様化をコストとして認識しました。グローバリゼーションによって他の国に事業を展開すると文化的に異なる人々を雇って仕事をさせなければいけなくなり、コミュニケーション齟齬でトラブルが多発したのです。ダイバーシティにマイナスがないわけではないのです。しかし最初はひどかったのですが、企業はノウハウを習熟して蓄積を始め、1990年代にグローバリゼーションが一気に加速した世界においては（社会主義圏の崩壊とともに、グローバルな世界になり、一気にグローバル化が加速します）、これまで培ってきた異文化の人々に対するコミュニケーショントラブルとか齟齬に対応してきた企業のほうが、競争力が俄然有利になります。これまでノウハウを持っていない企業と比較にならない差がつくわけです。

同時に、製造業があつという間に先進国からものすごい勢いで第三世界に移っていき、国内の産業、少なくとも製造業は非常に難しい状況に置かれて行った。リストラがどんどんアメリカで進み、白人男性が会社をやめていった。白人男性は、相対的に女性とか人種的マイノリティの人々よりは、どこでも生き抜いていけるという自信を持った人々です。だから彼らは、「こんな企業に将来はない、リストラされるくらいならさっさとほかの企業に行こう」となる。すると残るのは女性と人種的マイノリティの人ばかりになった。実際には白人男性と比較して女性や人種的マイノリティの労働者に能力差がないことが後でわかるのですが、最初は企業としては、「仕方がない」から白人男性の代わりに彼らを雇用した。「白人男性は安い給料では働いてくれない、だからマイノリティでも女性でも安い給料で働いてくれる人に任せよう」というわけです。ところがその結果は驚くほどでした。彼らの能力は白人男性と全く遜色ないことが、あらゆる企業でわかってしまったのです。女性だってマイノリティだってすごく優秀で、今までさせてないから仕事ができないと思っていただけだった。しかも、女性やマイノリティは低賃金で働いてくれる。これは効率的だということで、女性等に管理職をさせます。要するに、差別を利用してもうけているだけなのですが、そういう意味で、マイノリティ雇用は効率的だということになったのです。

グローバルな企業経営は、その後、アウトソーシングやオフショアリング、海外に物を出して、企業外に製造などを任せるようになり、トランスナショナルな組織体制を構築するようになる。とすると、多様な能力を効率的に活用するという意味では、リストラクチャリングと同じでこれは使えるということで、ダイバーシティ・マネジメントが起きます。このようなダイバーシティ・マネジメントの実際の姿をお話すると、皆様の中には、ダイバーシティについてのご心配も生まれるかもしれません。また議論したいと思います。

ところが2000年代以降、ダイバーシティ・マネジメントは非常に評価されるようになる。グローバリゼーションによって世界に展開する企業は、様々な文化や人々に向けた産業を展開しないといけない。西欧文化など一つの文化しか背景にしない商品、特定の人たちにしか評価されない商品では、世界市場で勝っていけない。そこで、「イノベーションのためのダイバーシティ」が言われるようになるのです。

先進国製造業においては、賃金では旧社会主義圏や途上国に太刀打ちできないので、イノベーションの重要性が、増大してきました。先進国の労働者と発展途上国の労働者の時給は非常に違

うので、普通に考えると、製造拠点、つまり工場を賃金の安いところに移さざるを得ない。世界市場を前提とすると、原料の価格は世界でかなり等しくなる。賃金だけが極端に違うとなれば、安い地域に製造拠点を移した方が生産にかかるコストを下げて、安い商品を作ることが出来る。したがって、アメリカもヨーロッパも日本も、自国市場において、安い海外製品に負けないためには、品質向上や適正価格の維持が必要になる。そのためには、賃金の節約、つまり自動化やAI化が不可避となる。さらに途上国や中進国を含めた海外に市場を求めるとするなら、海外の文化に即した商品開発や価格の引き下げが必要になる。そのためには、人材の多様性が必要になっていく。それで、これまでの商品や製造技術を変えたり、あるいは全然違った製造技術を考えたり、イノベーションがものすごく重要となる。イノベーションを活発化するためには、単に安く効率的に使える労働力として多様性を持つ人材を「活用」するのではなくて、対等にコミュニケーションができる環境で相互行為を行うことが不可欠になる。女性やマイノリティの異なる見解が十分に商品開発に生かせるためには、対等なコミュニケーション、対等な権限等が不可欠になる。つまり従来白人男性が独占していたポストにマイノリティを採用したり、より柔軟な組織運営をピラミッドではなくてフラットな組織に変えることが求められようになる。組織のフラット化自体が、イノベーションでもあるのですが。そのイノベーション、組織イノベーションがこの後、初めて生まれます。

ダイバーシティからダイバーシティアンドインクルージョンへ

その後、ダイバーシティだけではなくて、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンが必要と言われてきます。ダイバーシティは単に組織内に多様な人材がいる状態を指すことを意味する言葉ですが、それに対して、インクルージョンが重要だといわれるのです。インクルージョンには包括、包含、一体性などの意味があります。こうした多様な人々が対等にかかわりながら相互にコミュニケーションを自由に行える社会のありようを目指さないとイノベーションは生まれません。インクルージョンは、最初、社会・福祉分野で使用され始め、身体に障害のある子どもたちが教育や社会に参加することを目的とした取り組みを指す言葉として使われていきました。それが様々な分野に広がり、インクルージョン社会というような取り組みが行われるようになったのですが、そこに、誰もがITを使って教育や社会参加の機会を得られることを目的としたe-インクルージョン、ICTなどを使ってeラーニングとかインクルージョンや、そのような試みも行われるようになり、それがダイバーシティと結びつく。ダイバーシティ・マネジメントにおいてイノベーションの活発化を生み出すためには、単に人材の多様化を図るだけではなくて、多様な人々が対等にかかわり合える環境をつくることが重要なのだと言われ始めました。ここでやっと今私たちが言っているダイバーシティという言葉と近いような、ダイバーシティ・マネジメントのイメージがつくられ始めるのです。ダイバーシティをインクルージョンと結びつけたダイバーシティ・アンド・インクルージョンという言葉が最近をよく使われて、企業のホームページに出てくるような形になっています。

地域社会におけるダイバーシティ

地域社会とは、ある一定の地域に共通した社会的特徴を持って成立している生活共同体、一定の地域を媒介として結ばれている生活の共同の在り方などを意味します。地域コミュニティとも

よばれます。居住地域を同じくし、利害をともにする共同社会。町村、都市、地方など、生産、自治、風俗、習慣などで深い結びつきをもつ共同体、地域社会と言うとか、辞書にはこのようなことが、いろいろと書いてあります。

マッキーバーという社会学者によれば、コミュニティとアソシエーションは、社会の在り方として区別されると言います。コミュニティは、社会生活、社会的存在のための共同生活であって、他方、アソシエーションは違う。アソシエーションは、共同の目的、つまり共同の関心や利害の追求のために組織される団体である。重要なのは、地域社会はアソシエーション、組織ではないということです。組織でないので、何か共通の組織目的があるわけではない。企業は組織目的があり、そのために最適な管理のためのマネジメントが必要になる。これまで述べてきたダイバーシティ・マネジメントは、あくまで企業という組織のためのダイバーシティの手法です。他方、地域社会は目的を持っているわけではない。地域社会においてダイバーシティによって生み出されるプラスの価値とは何かを考えていかねばならないわけです。

他方、地域社会は、共通した社会的特徴を持った人々によって成立している場合が多い。生産、自治、風俗、習慣などで深い結びつきを持っているとかです。その場合、ダイバーシティとは逆に、地域社会や地域コミュニティは共通価値や共通する社会的特徴、つまり同質性を前提として成立していくことが多いのです。旧来共通価値等を前提としてこそ、地域社会の相互信頼に基づく社会関係や活発な社会参加が作られてきた。つまり、同質性こそ、地域社会やコミュニティのままとりの基盤にあるものではなかったか。これまで相互信頼があり、活発な社会参加がある社会を私たちはよい地域社会と考えてきた。しかし、習慣や風俗・文化を異にする多様な人々を受け入れることは、それとは反対の結果、つまりは社会関係の希薄化とか、信頼性の喪失を招くのではないか。コミュニティや地域社会がだんだん失われつつある時期に来ているときに、ダイバーシティをどう考えるのか。(そのために世界では今外国籍の人々を排斥する排外主義の動きも生まれているのです)。

けれども、今の都市社会は、昔の農村社会とは大きく違う。もともと都市社会は移動者が非常に多いので、多様性を持った人々が集合していました。グローバル化によって、都市にはより多様な人々が集まるようになってきています。外国につながる人々が増加している、性別、年齢、性的指向など多様な人々が地域社会に増加している状況です。こうした地域では、共通価値や共通する社会的特徴を前提としたまま、コミュニティ形成をしていくと、多くの人々が排除されてしまうので、かえって社会関係が作りにくくなると言われています。いわゆる「関係の希薄化」です。たとえば、貧困などの問題があるのに隣の人に助けを求めることもできないとか、お隣のお子さんが何か問題を起こしても、お隣さんは絶対にしつけには口を出さないとか、誰とも相互信頼ができないから挨拶もしないとか、おつき合いしない等のことです。同じような人々、価値観が同じような人とししか社会関係を作れないのなら、都市で社会関係が少なくなってしまうのは当然のことなのです。

つまり、多様な人々が集まっている都市の地域社会では、多様性を認めあうことで、社会関係を深めたり広げていくことこそが、コミュニティを形成する上で不可欠なのだと思います。多様な人々も参加しやすい地域社会を積極的につくることによってこそ、地域社会を社会的に信頼できるようになる。知らない人たちに対しても信頼性を形成することを積極的にやらないと、地域社会の連帯は生まれてこないのではないかと思います。このことこそ、地域社会のダイバー

シティ施策が生み出すプラスの価値ではないかと思います。以下、東京都と渋谷区の例をだしながら、考えてみたいと思います。

東京都のダイバーシティ施策

東京都でもダイバーシティ施策があり、「子供を安心して産み育てられるまち」、「高齢者が安心して暮らせるまち」、お子さんも高齢者も安心して暮らせる等の言葉が挙がっています。そのような言葉を読むと、ダイバーシティの基底にあるのは、安心とか安全なのだなと感じます。安心・安全が最も重要な価値だと考えるということから都のダイバーシティ施策が、医療に結びついていくことも見えてきます。「医療が充実し健康に暮らせるまち」。これが基本ですね。その上で「障害者がいきいきと暮らせる社会」、「誰もが活躍できるまち」、「誰もが優しさを感じられるまち」、「未来を担う人材の育成」、「誰もがスポーツに親しめる社会」という8つのポイントがありました。都も、多様性、ダイバーシティということを、誰もが住みやすく、誰もが活躍できる、誰もが安心して暮らせるというあたりに結びつけて全施策展開をしようとしています。その意味で、今までの同質性を前提とした社会形成では都市社会の社会形成は難しくなっているという認識に基づいて、多様性の方向に行こうとしていることが分かります。

渋谷区の事例

渋谷区の基本構想にも、ダイバーシティという言葉がありました。成熟した国際都市へと進化してゆくために、渋谷区は「ダイバーシティとインクルージョン」という考え方を大切にします。この地上に暮らす人々のあらゆる多様性（ダイバーシティ）を受け入れるだけにとどまらず、その多様性をエネルギーへと変えてゆくこと（インクルージョン）。人種、性別、年齢、障害を超えて、渋谷区に集まる全ての人の力をまちづくりの原動力にすること。ダイバーシティをまちづくりのエネルギーにしていく。多様性があることで多文化共生が活発になる、新たな発想が生まれる、創造力が活発になると表現しています。ここでは、安全・安心よりも、エネルギーと創造性とか、むしろ、ダイバーシティ・マネジメントに近いことが、ダイバーシティのプラスの価値として挙がっています。でも、またここには、「街の主役は人」だというのがこの考え方の本質で、基本はみんなのためということも、書いてありますが。何をプラスの価値とするのかによって、地域社会のダイバーシティ施策は大きく変わってくると思います。

災害を具体的な例として

具体的には災害が一番わかりやすい例かもしれません。実際に地域社会でダイバーシティ・アンド・インクルージョンを考えるときに、災害を例にするとわかりやすいです。日本では近年災害が頻発し、避難経験を何回か持つ中で、災害に備えて、多様な人々の存在を考慮に入れた避難計画や避難所運営等が提案されています。これまでの避難方法や避難生活では、被害を拡大することもあったことが反省されているのです。避難すれば助かったはずだけでも、避難情報が届かなかったとか、避難行動に対する支援がなかった等、いろいろなことが見えてきた。住民には多様性のある、いろいろな人がいることを前提とした避難生活の構想が、不可欠なのです。

例えば、東日本大震災では、障害を持っているお子さんを抱えているご家族の方が避難所で暮らすのは大変困難だったということを、実際に何度も聞きました。避難所で大きな声を出してし

まうとか、うるさいと隣の人に怒られるとか、そうしたトラブルが起こる。どれだけ言い聞かせても、やっぱり無理なものは無理ということで、車の中でずっと何十日も過ごしたという方々もおられたわけです。そのあたりをどうやって解決するか。それは、避難の前からやらなければならないことです。災害に強いまちづくりをするということは、災害弱者をつくらない地域防災計画をつくること、レジリエンスという言い方をするのですが、社会の壊れにくさの中で多様性に配慮する。ものすごく大事なことなのです。

地震で建物は壊れましたが、町そのものや組織も壊れてしまったりするのです。例えば、性別分業を前提として、全ての役割が男女できれいに分かれていると、災害時はその分業に基づく対応ができないので、困難は倍増します。ご飯をつくるのはお母さんと決まっていたとしても、災害でお母さんと離ればなれになるかもしれない、あるいはお母さんは死んでしまうかもしれないわけです。いざという時は役割を代わりにやれる体制を作ることは、非常に重要です。それぞれで分業していた人が、災害のためにいなくなったとき、どうやって社会を維持していくかは、結局私たちがどこまでその人たちの代役を務められるかが決め手なのですね。家族で介護している高齢者や障害者、あるいは日本語が上手ではない外国人労働者等がどこにいて、誰がその人たちの世話をしているのか、いざという時はその代わりを誰が出来るのか。マイノリティの話はみんなの話です。誰もが代替できる強い組織をつくっていくことによって、それが壊れにくい都市になる。普段からの多文化共生のまちづくりは、災害時等において最もその真価を発揮すると思います。

皆さんお手元の書類の中に、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」という紙があると思います。それを作った審議会で私とご一緒したダイバーシティ研究所の田村太郎さんという方が、多文化共生センターをつくりましたと報告されています。多文化共生センターをつくることで、さまざまな人々に対する支援が行われていること、また、それが、外国人の方たちに対するプラスだけではなくて、それ以外の方々に対してもプラスになっていくというお話を積極的になさっています。

マイノリティにとってのダイバーシティ施策の意義

最後に、前において出しておいた問題に戻ろうと思います。「ダイバーシティ・マネジメント」は、企業が「お金儲け」のために導入しているというように私は言いました。地域社会のダイバーシティはそれとは違うのですが、でも「全体にとって良いから」ということからとられる施策であることでは一緒です。だとすると、マイノリティの人たちにとっては、それって本当に自分のための利益になるのかなと心配になる方も多いのではないかと。「全体の利益」のためにマイノリティを利用しようとする施策なのではないかと。これまで述べてきたダイバーシティ施策の難しさというものは、ここにあると私も思っています。マイノリティ、ダイバーシティ施策を首都大で展開したのですが批判されまして、ダイバーシティ・マネジメントなんて、企業が「お金もうけのためだったらマイノリティを雇用してやってもいい」という発想の施策だと。それと同じものを大学に入れるのはおかしいと、教授会の先生に実際言われました。「結局マイノリティの人権についてあまり考えていないのではないかと」「差別問題を回避するためにダイバーシティという言葉を使っているだけではないのか」などです。つまり「マイノリティの人にとって、これは本当にプラスなのかな」という疑問がおきても当然だと思います。

先日、国立女性教育会館での講演で、今、行政はダイバーシティということで男女共同参画の施策を多文化共生などと一緒に展開しようとしているが大丈夫なのか、という質問が結構来ました。男女共同参画という言葉が消えていいのか、表がダイバーシティという言葉になってしまうと、男女共同参画はやらなくなってしまうのではないかという問いです。担当者が少ないままでいろいろなことをやらされるのではという不安や、「要するに予算をかけずにいろいろなことをやらせようという意図にすぎないのではないか」等の疑念や心配する声も聞こえました。

ダイバーシティ施策というのは地域社会全体にとってのプラスという視点で施策を展開するので、個別利益の実現だけには志向しないという方向性を読み取れます。すると、マイノリティ施策をその方向に変えることは、マイノリティの人たちにとって本当にプラスになるのかなというような疑問。この辺はぜひご質問を出していただいて、パネルディスカッションのときに話していきたいと思います。

ただ、ひとつだけ申し上げておきたいのは、マイノリティの人にとってもプラスになる要素があるということです。男女平等・男女共同参画について言うと、これまでは、男女平等とは言われていたのだけれども、実際には男性基準をそのままにして女性が男性と同じにできるかどうかばかり問われてきた。大学教員の男女比は圧倒的に男性に偏っているのですが、従来の大学の先生方は、女性に対して優遇策をとることに断固抵抗します。「自分達は一度も女性を差別したことはない。女性を男性と同等に公正な基準で評価してきている。その結果男性が多くなっただけ。」ここには、女性の基準で見て、男性が女性と同じことをできるかどうかということを問う姿勢は全くない。この立場から見ると女性に対するポジティブアクションは全て「不公正」になる。

でも、ダイバーシティは「多様性は良い」ことを前提としています。女性が男性と同じにならなくてもいい、違うことに意味があり、差異がむしろプラスになり、差異があつてこそ皆が豊かになる。平等という形で物事を考えていくと、同じにならなければいけないかのようなプレッシャーを感じていたが、そこが変わってうれしいとおっしゃる方が多くいらっしゃいます。

平等施策では、差がないことが差別しない理由になってしまう。だから、男性と同等に頑張るしかない。でもダイバーシティ施策では、差があるからこそ積極的にその方々を優遇すること、その方々に対する支援策を展開することが正当化される。文科省の施策では、結構、女性研究者に対するポジティブアクションが出来るのです。なぜなら大学全体にとってプラスになるという位置づけだから、女性は異なっているのだから採用する価値があるのですと。女性が入ることによって多様性が生まれるのだ、だから、ポジティブアクションをとっていいのだ、大学にとってプラスなのだと説得するのです。そうすると、ポジティブアクションというものは許されることになる。そういう意味では、平等施策だけではできなかったこともできるということもありまして、このロジックを持っているプラス面もあるのだよということをお伝えしておきます。

もちろん、このロジックをとることで成果を出しても、男と女の差を強調するように使われるのではという心配をされる方もいます。ダイバーシティで男は男らしく、女は女らしくなったらどうするのですか、だめですと言う方もいます。このあたりもまた難しさだと思いますが、多様性は性別ごとに同じという意味ではなく、それこそ個人によって違うので、協力しながらやっています。

障害者権利条約とは

皆さん、福祉といういろいろなイメージをお持ちだと思います。お年寄り、虐待を受けた子ども、DVの被害を受けた女性や、いわゆるマイノリティと言われる人たち、かつ、否定的な評価を受けがちな人たち。そして今日は6月30日です。2年前の7月26日は私たち障害に関わっている人間には忘れられない日で、相模原市の津久井やまゆり園で19人の方が一気に命を奪われたという事件がありました。被告の植松聖という人は、障害者是不幸をつくり出すだけということを言ったわけです。



私、彼に面会をしているマスコミの方と一緒に7月上旬に彼に会ってきました。今でも彼はその信念を全く曲げてはおりません。むしろ高齢者だって要らなくなったら安楽死させるべきだと言っていました。2006年12月13日、ニューヨークの国連本部で障害者権利条約が採択されたことで、障害者是不幸をつくり出すだけという否定的な価値観とは全く違う国際基準ができたという理解をしていただきたいと思います。この条約にはいろいろな大切なところがありますが、障害者観を全く変えたことがこの条約の一番のポイントです。そして、そのように障害者観が変われば、認知症のお年寄りも虐待を受けた子どもたちも決して困った存在ではないという人間観の転換、そして、地域社会、コミュニティが変わっていくことに大きな意味があるということを示しているわけです。

この障害者権利条約については子どものころから知ってほしいと、ふじいさんという方は全盲というお立場なのですが、作業所でお仕事をしていらっしゃる里さんという方に協力いただいて、素敵な絵本をつくってくださいました。この絵本の最初に、障害のある人が自分らしく生きるエネルギーがいっぱい詰まっている条約なのだと書かれています。この言葉から、障害がある人は一括りにこういう生き方しかできない、という暮らしを押しつけられていた。果てはやまゆりの事件も起こってしまったわけです。

よくこの条約はこれからの社会が目指すべき方向性を示している北極星や羅針盤という言い方をされます。障害がある人に何か特別の権利を位置づけているのではなく、弱い守られるべき存在でもなく、一人の市民として生きていける権利の主体者だと位置づけているのです。でも、それには合理的配慮が必要だと。この条約が21世紀にできた人権条約として少し違うのは、私たち障害者について議論したり検討したりするとき、私たちがいないところで決めるなんてことは、決してあってはならない、となっており、障害がある人たちがニューヨークの国連本部に行って、障害者目線でつくられた条約なのだとすることを注目していただきたいのです。

障害は「医学モデル」から「社会モデル」へ

障害者目線で、全部で50条の条文があり、この条約の前文に、条約がどういう考え方でできた

かが書かれています。障害者観が変わったというのは、医学モデルから社会モデルに変わったことなのだとされています。私も40年ほど前に初めて仕事をしたのがリハビリテーションセンターなのですが、脳血管障害で倒れて右半身麻痺になった方に「仕事に戻るためにはとにかく歩けるようになって、電車やバスに1人で乗れるようにならないと職場復帰できないので頑張って」と言っていました。それが善意で言われたことでもいかに辛いことだったかは、後で親しくなってからいろいろな方に聞かされたのです。

昔と違い、今は駅にエレベーターやエスカレーターができて、車椅子のまま1人で通勤、通学できるようになりました。そういう社会の変化や気遣いが合理的配慮と言われている、知的障害の人はお金の計算ができないとグループホームで暮らせないよ、と言われていましたが、コンビニの店員さんが「あの人、あそこのグループホームに住んでいて、お金の計算が苦手だって言っていたよな」というように、きちんとお釣りを渡してくれる理解がある店員さんがいれば、お金の計算ができなくても地域で暮らしていける。そんなところも含めて、環境が変わり、社会の人たちの接し方が変われば、障害がある人が生き生きと一市民として生きていけることを示しているのが社会モデルです。「態度及び環境による障壁」と書かれていて、先ほどの植松のような差別観や駅のエレベーターのようにソフト、ハードのバリアをなくしていけば、障害があるままでも暮らしていけることになるわけです。そして、そのように知的障害に優しい店員さんであれば、認知症のお年寄りが買い物に行っても、「こんなところに来るな」なんて言うはずはなく、きちんとお釣りを渡して、その方が欲しいものを手渡してくれるようになるわけです。

岡田喜篤先生という医科大学の学長を務めた方で、知的障害の分野で活躍されたお医者さんが、社会モデルとは、本人の頑張りではなくて、環境を変え、支援を充実することが重要視され、その場合の課題は社会変化を求める態度や思想の形成であり、究極的な目標は人権尊重であると言っています。ほかの人と違う特徴を持つ人であっても、否定的な評価をされていた人であっても、見方を変えて、誰もがかけがえのない存在なのだと、今日のダイバーシティ、多様性の尊重という考え方を早くから表現していて、この考え方が2006年の障害者権利条約に結びついていくわけです。

みんな違って、みんな一緒

権利条約の第3条はこの条約がつくられたキーワードや大事なポイントが紹介されていて、最初に固有の尊厳という言葉が紹介されています。1人1人がかけがえのない存在という人権思想で、「固有の」という言葉があるのは、障害があるからこそその人の存在が大きな意味を持っているのだと理解していいと思いますし、それは「認知症があるからこそ気づけることがある」と、マイナスと言われていた価値観をプラス発想にすることにつながっていくのです。

そうすると、差異の尊重並びに人間の多様性を受け入れるという今日のテーマそのものです。私たちも多様性の尊重という言い方をしています。この条約について、障害がある人たちと一緒にパンフレットをつくったときに、パンフレットのキャッチフレーズとして「みんな違って、みんな一緒」というキャッチフレーズをつくりました。インクルージョンを外務省は包容と訳していますが、無理に日本語にすると本質が失われてしまうので、やはり私たちはインクルージョンという片仮名語でいこうと言っています。

ノーマライゼーションからインクルージョンへ

世田谷区の障害者関連施策もノーマライゼーションプランと言いますが、この条約ができてから障害者福祉の理念はノーマライゼーションからインクルージョンに変わってきています。ノーマライゼーションの考え方はデンマークの厚生大臣のような役割をしたバンク・ミケルセンという人が1959年のデンマークの法律で作ったと言われています。彼は第二次世界大戦のときにナチスの強制収容所で厳しい体験をしているのですが、知的障害の方の入所施設を見たときに、自分の強制収容所の体験と変わらないのではないかと、こういうのは人間らしい生き方ではないと。ノーマライゼーションは直訳すると普通にすることということで、障害者に頑張ってくださいねというガンバリズムのように思われてしまうのですが、そうではない。ミケルセンはむしろ、障害がある人をはじき出してしまう社会がアブノーマルなのだから、ノーマルにしているいろいろな人たちを受け入れられるようにするという、社会モデルを求めていたわけです。

ノーマライゼーションの考え方が世界に広がっていったのが、国連が障害のある人たちも地域で生きましようということと呼びかけた国際障害者年です。この前に国際婦人年や国際児童年があって、社会的に厳しい人たちの権利、人権ということを国連はやってきたわけですが、1981年が国際障害者年、そのときのキャッチフレーズがこの「Full Participation and Equality」—完全参加と平等と訳されているものになるわけです。この国際障害者年の後、国連は1983年から1992年までを障害者の10年と位置づけて地道な取り組みをしました。その結果、10年が終わる92年のときにキャッチフレーズを変えたのです。それが「Toward a Society for All」—全ての人の社会。2010年には実現するように、そこへ向けてみんなで頑張らましよう。今年が2018年なのですが、少しずつ前に進んできたかと思います。その「for All」がはじき出されるのは障害者だけではない、「障害のある者もない者も、お年寄りも子どもも、男も女も」という、差別される人たちの差別をなくすと言っています。

このころ、日本でも大橋謙策先生という日本社会事業大学の学長なども務められ、社会福祉学会や地域福祉学会で会長も務められ、社会福祉分野で大きな貢献をされた方ですが、福祉文化の創造という言葉を使っているのです。このころは経済効率のみを優先で、みんな同じ方向へ向かって、同じ価値観を目指す流れで日本も高度経済成長していったのですが、はじき出されたのが障害のある人やお年寄り、小さい子ども、女性だった。そういうところから人間性の尊重、先ほどの人権というところに行くのですが、やはり障害者自身が豊かに生きている姿を幼少時から見聞きし、小さいころから障害のある人も一緒に、それは障害のある人だけではなくて、お年寄りや子どもも女性もはじき出されてはいけないという考え方に広がり、経済効率優先の価値観ではなくて、いろいろな考え方を尊重する、価値観の多様化というような言葉で語っていたわけです。

インクルージョンの意義

このような考え方がインクルージョンとして整理されていくのですが、インクルージョンの原点は明確なものがありません。1954年のブラウン判決では、黒人であろうと白人であろうと公教育なら白人だけの学校、黒人だけの学校という分離教育はいけないという言い方をした。1994年にユネスコはスペインのサラマンカで「Education for All」というものを宣言したのです。1992年は「Society for All」なのでその教育版だと思います。全ての子どもたちのための教育ということで、ユネスコがここで「Education for All」と言ったのは、グローバリゼーションによって世

界中で民族大移動が起こり、母国語で学べない子どもたちに対する教育というところが大きかったのだと推測されるわけです。

日本では1996年頃から当時の厚生省社会・援護局長だった炭谷さんという方がこのソーシャルインクルージョンという言葉を日本全国に広めたのです。

知的障害の親の会の世界組織の名前をインクルージョン・インターナショナルと変えたのが1994年です。その考え方を日本の知的障害の親の会の方たちが日本で広げたということがとても大事かと思います。この後に出てくる「Full Citizenship（完全な市民権）」ですが、知的障害親の会の組織が、インクルージョンを組織の名前に使って、そのときに「Full Citizenship」と言ったのです。

この「Full Citizenship」は、英語だとposition、role、relationshipという3つの言葉がキーワードになっています。私はこれを、居場所、役割、支え合いと訳すのがいいと思っています。知的障害の親の会で当時活躍されていた松友さんが共生—共に生きる—というのは、まちに出てひとり暮らしをしているのが「地域で暮らす」ではないという警告を発してくれたのです。まちで生きるだけではなくて、人との関係性や役割が大事だと強調するのです。

日本で、地域社会について研究している地域福祉学会が2006年に、学会の理念をインクルージョンにするとあって、そのときの学会の説明が、障害がある人も、介護が必要なお年寄りも、小さな子どもも、外国籍の人もというのが入ってきます。全ての人が必要な支援を受け—ここが大事だと。自分たちだけではいろいろ難しいものを持っているからはじき出されてしまった、エクスクルーデされてしまった人たちなので、先ほどの社会モデル発想で支援があるということがとても大事になってくる。そうすると、地域に包み込まれるだけではなく、その人たちがお世話になるだけではなく、むしろいろいろな役割を果たすことができるということになり、本当の意味で自分を受けとめる、自分に誇りを持って、尊厳、生き生きと暮らすことができるという考え方を整理したわけです。

私は神奈川県民ですが、神奈川県は割と早くからこのインクルージョンの考え方に注目していて、地域福祉を考える計画をつくったときに「誰も排除しない、誰も差別されない、ともに生き、支えあう社会の実現」、これがノーマライゼーションとの違いです。ノーマライゼーションは障害がある人もない人も、障害というところだけに注目していた。それに対してインクルージョンは、排除される人を地域が包み込んでともに生きるだけではなく、今まで支えられる人が支える役割も果たすと言っているところがとても大事だと。丸いバッグはボールしか入らない、四角いバッグだと本しか入らないのですが、インクルージョンの考え方は何でも包み込んでしまう風呂敷みたいな柔軟性のある社会なのだと言っています。

鳩山由紀夫さんが民主党で初めて総理になったときに条約ができて、日本でも条約を批准しようとしていたとき、このインクルージョンの考え方を障害がある人たちから民主党の方々は一っかり学んでいたなと思うのです。所信表明演説で障害者のことを語ってくれたのはいまだに鳩山さんしかいないということの評価しているのです。民主党のキャッチフレーズが「共生社会の実現」で、「居場所と出番」、「支え合って生きていく日本」—position、role、relationshipを見事に整理しているわけです。川崎には、知的障害者を7割も雇用していて、業界のトップとして、産業労働省からも表彰されている日本理化学工業というチョーク工場があるのですけれども、そこへ鳩山さんは行って、障害がある人たちの働きぶりを見て、こういう考え方を整理したと私は後

で聞いて、感激したわけです。

会長の大山泰弘さんの考え方で、人間の幸せは愛されることもあるけれど、居場所があり、必要とされ、役に立つ、だから支え、支えられるという考え方のインクルージョンにつながっていくことが大事だと。重症心身障害者の通園施設「朋」の前理事長だった日浦美智江先生は、働く場を下さい、働くというのはお金を稼ぐことではなく、役割を果たす場、この人たちは人と人をつなぐ仕事ができる、とおっしゃっています。重い障害がある人は、そこに横になっているだけでも、この人の笑顔を見たいといろいろな人がやってくる。そのとき、人と人をつなぐという私たちにはできない仕事をしているわけです。

共生社会の実現へ

今まで社会的弱者と言われてきた人は弱者ではなく、今の社会に満足していないからこそ、今の社会の問題点をきちんと踏まえて社会を変えよう、新しい社会をつくろうと発信するのが、今まで弱者と言われていた人たちで、こういう人たちこそ、社会を変えていく大きな力になっていくわけです。

そして、支え合いの例として、富山の「このゆびと一まれ」というデイサービスは、お年寄りも子どもも障害のある人も一緒に利用して、笑顔の大家族と言われるのですが、違う立場の人がいるから、お年寄りは子どもを見ただけで、認知症であろうと子どものお世話ができてしまうという力を発揮するし、子どもはそういうお年寄りの力を引き出す、そういう役割を果たしているし、障害がある人もそこで、本当に子どもたちと一緒に遊んだり食事のケアをしたりということで、違う立場の人が一緒にいるから苦手なところは支え合い、得意なところを発揮して、本当に社会が活気を持ってくるのだというのがインクルージョン。そして、多様性の尊重というところとあわせて、これからの社会のあり方を示しています。

日本の多民族性

社会の多様性といったとき、特に昨今の移民や外国人に関連してその現状や課題を整理するために、まず、日本社会が実はすでに多民族の社会なのだ、ということを確認したいと思います。大前提として、日本は単一民族国家ではありません。歴史を考えれば、1945年までは「大日本帝国」として、多民族であることを誇っていました。が、戦争に負けてそれを忘れてしまい、日本国は「単一民族」と言っているのです。また現在についても、2018年の外国籍者の居住比率は2%。これをヨーロッパの10%などと比べて少ないと言う人もいますが、1億人の2%は200万人で、世界の国々の中でも外国籍者の居住人数でいくと結構上のほうです。さらに、昨今の受け入れスピード（人数）は世界第4位です。このような数字を見ていくと、日本は決して日本国籍者だけで構成されている国とは言えない状況になっていっています。



さらに東京都では、外国籍者の居住比率は2%ではなく、全国の倍の3.8%で、区部に限定すると4.6%にもなります。20人から27人の中の1人は、もう外国籍者なのです。ここ世田谷でも、最新情報で見ると2万人を超えており、人口100万人はいないので、2.3%の方が外国籍者。2020年オリンピック頃までは、その人数は増え続けると予想されています。

さらに、国籍上日本人となっても主流文化以外の民族文化が複数あります。在日コリアンと言われる人たちは、結構日本国籍を取得しています。歴史を考えると沖縄は琉球国でしたし、あるいは先住民族のアイヌの方々もいます。ほかにも、国際結婚が増えており、その子どもは日本国籍を持っていますが、ご両親の文化的ルーツがあるので、いわゆる「日本民族」とは違うだろうということです。

日本の「多文化共生」の現状

では、行政・法律面ではどういう現状になっているのか。多文化共生という言葉は、総務省が使ったおかげで行政的には流行っていますが、背景にある思想は全く伴わず、言葉だけが拡散しています。多文化主義とは、非主流文化を持っている民族集団を平等に認めて、権利や承認をきちんと与え、そのための政策を行う考え方です。ただ日本では、少なくとも国レベルでは、非主流文化の人たちがきちんと文化を伝えるためにその文化を援助しよう、というような多文化主義的な政策は皆無です。

もっと言えば、「国民ではない」という理由で、定住外国人は憲法上の保障もない状態なのです。例えば、牛久にある入国管理局の施設における外国人の収容は、もう国際的な人権問題です。ハンガー・ストライキも始まりましたし、自殺者も相次いでいます。例えば、過去の非合法的な来日を立証するためだけに、その非合法的来日時の名前で無理やり収監し、正規に入国した現在の本名を認めず、解放しない。なんとスリランカ大使館が手紙を出しても、それを「名前が違う」と受け取らせない、なんて事例まであります。憲法上に外国人の人権規定がないから、その人権は認

めなくて良いのだ、との見解です。あるいは、北朝鮮の問題を理由として朝鮮学校へお金を出さないのも、多文化主義を全く理解していないことの証です。それらが現在の日本の行政の、全部ではないですが、大枠の現状です。

また外国人技能実習制度では、パスポートを取り上げて時給300円で働かせるとか、残業代を出さないとか、世界的には「現代の奴隷制度」という批判が出てしまう状況にあります。その背景には、日本の労働力不足があります。その不足を補うため、例えば留学生でも28時間までは働けるので、多くの外国人が留学生ビザで働いています。また、もっと働いてもらうためなのか、通称「難民ビザ」なんてものまで登場しています。難民申請から6カ月たつと、働けるビザに切りかわる。それを知った人たちが、形式的に「難民申請」をすれば働けるというルートを作ってしまった。このように、表の制度がきちんとしていないからこそ、横道や裏道ができる。多様な人たちが正規に来ることを制度的に認めないと、結果的に不法行為や犯罪の温床になる危険性もあります。

ほかにも、人々の意識面での現状も紹介しましょう。私が代表となって行った全国調査では2009年、2013年、2017年に、「あなたが生活している地域に、以下のような人々が増えることに賛成ですか、反対ですか」と聞きました。実は、尖閣問題とか竹島問題があった後のせいなのですが、韓国と中国の人の増加に対して、2013年から反対の人がすごく増えていて、7割以上が反対です。一方アメリカ人の増加に反対する人もそれなりにいますが、賛成が7割です。ただ実際は、アメリカ人は米軍の人を除いて大して増えていないので、韓国、中国の人、また最近は大越の方などの実際に増えていて、また増えていきそうな人たちに対しては、意識面でも抵抗感が強いというのが現状です。

外国人人口の増加と定住化

ただ、高齢化によって社会の硬直化が世界一の速度で進展している国が日本です。人口がある程度いた団塊ジュニア世代が40歳を超えた現在、人口の自然増はほぼありません。そのため移民に来てもらうのは、少しでもその状況を改善するための最良の方法なのです。人が減り続ける限り、消費者が減るので絶対に経済が小さくなりますが、労働力が増加すれば働く人と消費者がともに増えるので、GDPも増えます。きちんとした受け入れ方をすれば、多様性が増えることでイノベーション等が起こる可能性も高まり、さらなるGDP上昇も期待できるのです。

考えてみると日本の戦後初期は、田舎からたくさん人が来たので、ひとつひとつの会社の中でも、たくさんの多様性があったのです。しかし現在は、こんなにも均質化してきた日本社会で、今さら日本人だけで多様性を取り出すのかなり難しいと思います。文化面で考えれば、今のご時世に本当に「純和食」だけを食べているひとも、食べてきた人もいません。それこそ沖縄の郷土料理「チャンプルー」ではないですが、いろいろと混ぜて食べたほうがおいしいのです。そういう単純なレベルでも、文化というものは混ざるだけで、面白いものが生まれます。特に世田谷のような都市においては、世界的に見ても多様な文化を受け入れたところがどんどん面白い都市になって、住み心地がよくなっていくという現象が、世界的に観測されています。

不可視のプラス面と可視的マイナス面

例えば、多文化主義を初めて現実政治に組み入れたカナダのバンクーバーという都市は、世界

生活の質ランキングで連続して上位にいます。これは、(多文化主義のために) 親の文化的伝統が認められた上で教育を受けられるようになると、大卒や博士号を持ったような優秀な人材が結構来るのです。それで、そのような人たちが「何とか屋」をつくるとまちも面白くなり、面白い人が集まっているから、異なる民族の人も移住しようとなり、それで都市が成功して、という好循環が出てきます。

ただ、インターネットなどでは、外国人が増えたら「こんなにいろいろと問題が」とよく言われています。「移民は問題」という報道の影響があるかと思います。しかし実は、移民が増えることのプラスの影響は、あまり報道されないのです。移民が増加したことでGDPが0.何パーセント押し上げられましたというニュースは決して毎日流れることはありません。一方、移民や移民にルーツを持つ人が1回でもテロを起こせば、それは「移民のせい」という話がいくらでも流されます。ドイツは100万人以上の難民を受け入れましたが、その前から移民を受け入れることでドイツ経済を保っているのです。ドイツも日本社会と同様に、元々移民受け入れには否定的だったのですが、成長を続けていったのは、きちんと人を入れたからです。ただ、これはメディア受けしない話なので、どうも伝わっていないのかな、と思います。

移民や外国人による治安悪化というネガティブな印象は、何かひとつ事件が起こっただけで広がります。ちなみに、日本社会における犯罪は今どんどん減り続けており、来日外国人の数は増えているのに外国人犯罪は10年ほど前から約3分の1に減っています。外国籍の人は罪を犯すと国外退去される恐怖があるので、基本的にあまり犯罪はしないものなのです。しかし(「日本人風の男が」とは異なり)「外国人風の男が」というと、ニュースバリューが出てしまいます。そのようにニュースでネガティブ情報がたくさん出て、それが正しい社会認識にならなくても、ネガティブ情報のほうが印象に残ります。だから、外国人がいると治安が悪化する、何か悪いことが起こる、という印象を持つ人が多くなるのです。

ほかにも、ナショナリズム的な考えに基づいて、国をまとめるには単一文化の方がいいのだという考え方があります。つまり、ひとつの民族がひとつの文化をつくって、その中で仲よくやればいいのだと考え、「我々」の中に違う文化の人が来ると悪いことが起こるのではないかと、あるいは悪いことは全部その人のせいにする考え方があります。これが、反移民を主張する極右政党の勢力拡大につながっていますし、実際には他の社会問題の責任も、「彼ら」である移民や外国人に転嫁できるのです。例えば、なぜ製造業の人の賃金が下がったか。移民の影響も少しはあるかもしれませんが、そもそも工場の経営がぎりぎりだったり、産業構造の変化の結果ということも多いのです。ただ、そのような複合的原因はわかりづらいので、政治家などは敵をつくって、「あいつらが悪い」と言うことで票を取ろうとします。そういう様々な原因から、移民や外国人に対するマイナスの話は広がりやすいです。

「マイナス面」の信憑性

マイナス面の話の信憑性をもう少し確認しましょう。移民をマイナスな存在と見なすロジックがあるので、日本社会には移民は要らないと主張する人が多く、さらに2000年代半ばごろから、世界的に「多文化主義は失敗した」という話が出てきました。失敗だと言ったのは、例えばドイツのメルケル首相やイギリスのキャメロン首相などですが、カナダみたいに多文化主義をきちんとやって成功した国に比べると、それらの国々はきちんとやらずに失敗したのです。と考えると、

日本は移民受け入れを真面目に考えてこなかったのが、今から一気に政策転換をして、他山の石として、失敗は失敗と認めてやっていくことができないかな、とも思います（2019年3月追記：2018年末の入管法改正ではこの辺のことは議論されず、今のところ、より悪い失敗事例への道をひた走っているようです）。

ほかにも、排外主義的な物の見方は正しいのか。外国人が増えると生きづらくなる、あるいは治安が悪化するとか、そんな話が昔はなぜ正しく見えたか。その背景には、要は「信頼」が不足していたのだと思います。昔の村社会同士では、お隣の村もよくわからなくて信頼ができず、水の取り合いとかで殺し合いにまで発展しました。要は、制度的な支えがなく、顔見知りを超えた人々の間では、お互いを信頼することができなかったのです。結果的に、そのように暴力が蔓延している時代では、できるだけ見知った人間同士が集まるほうが安全でした。

近年、戦争が多いように見えても、実は人口比の殺人などの暴力は減っているという研究もあります。実際、国際法で「人間は同じ人間だよ」という考え方が広まったり、あるいは制度的に生み出された警察などの治安機関が強くなった結果、基本的に治安は良くなり、人々は安全に生きられるようになってきています。ところが、そうでなかった時代の、「知らない人は何か怖いよね」という考え方は、直感的に正しいとされ、それが外国人に適用されてしまっています。ただ先ほども紹介したように、実際に日本では外国人はあまり犯罪を行っていないので、そういう排外主義的な考え方は古い考え方であり、間違っているということを再度確認しておきたいわけです。

多文化共生への提言

日本社会全体としては、特に現政権の姿勢と世論動向的には、残念ながらまともな移民政策は出てこないかと思います。例えば、首相がシリア難民問題について日本は受け入れないのかと聞かれたときに、「日本社会は女性活躍で～」などと言い出して、難民を受け入れることと移民の区別がついてないことが露呈しました。大きな枠として移民をどうするか、そして、労働力をどうするのか、そのフレームがないままやっています。

まず、受け入れとそのための基本的前提として日本社会は、今の閉塞感を打破し、多様性を活用してある程度成長しないとイケない状況なのです。粛々と小さくなりましょうとか言っても、粛々ではなく劇的に人が減って、高齢者介護もできなくなり、税収も悪化して、そして切り詰めが起こって、とこのままでは生きづらくなる一方なのです。そのため、状況を変えるためにも、一定の経済成長は必要です。その成長のためにも、日本に来たいという人にはきちんと来てもらって、きちんとやってもらうことは、実は双方が得なのだから、外国からの移民受け入れは大前提だと考えます。

ただ、「時給300円で働かせたらもうかりました」ではだめで、そういう人たちの犯罪リスク、あるいは日本嫌いになって帰国してしまえば、長期的な利益にはなりません。なので、一時滞在ではなくて、きちんと定住する住民—これをデニズンと表現しますが—になってもらって、さらには本人が希望するならば、きちんとFull membershipとして「国民」になってもらうことを前提にしましょう。そして、優秀で意欲ある移民に来てもらう、あるいはそういう人たちの定住化を促す。ヨーロッパが失敗したのは、来てもらった人たちを「二流市民」にしてしまったからでもあります。最初の受け入れにあたって、労働力が足りない、だから「安い賃金で使える労働

力が来ればいい」と自分たちよりも下に見ていた。その状況が、二世や三世になっても改善されないと、いろんな問題が起こってくる。そうではなく、「あなたも対等だよ」という関係が生まれるためには、彼らが二流市民になることを防ぐ、あるいは友好国になることが必要です。

そのためには、移民や定住外国人の法的な権利、あるいは社会的権利をきちんと保障して、日本語の習得、あるいはホスト社会との文化間接触を促すような政策導入が必要です。逆に考えると、外国に行きたいと思う優秀な人材が、その国では子どもの教育にはお金を出しません、外国人だから権利はありません、5年で帰りなさい、などと言われているのに、来るわけがないのです。来ても極短期の利益を求めてすぐに帰るのは当然で、そうならないためにも多文化主義の導入が必要なのです。

さらに、子ども世代の人々に自分が日本社会の一員だと思ってもらうためには、国籍が自動的にとれるような出生地主義が必要です。日本社会において、在日コリアンの二世・三世・四世の「問題」が起こった理由自体、あまりに強過ぎる血統主義を前提にしたからです。つまり、両親のどちらかが日本国籍を持っていない限り国籍は与えられない。これは、アメリカだったらそもそも存在し得ない問題で、アメリカで生まれたら（出生地主義で）アメリカ人になってしまいます。日本国内で在日コリアンに対するヘイトスピーチが問題となったのは、法制度的に「二流市民」にし続けたことが遠因ですので、出生地主義を取り入れた国籍法への改正は、まず必須だと思います。

さらに、日本社会がすでに複数の民族が定住する社会で、「単一民族国家」というものはイメージにすぎないことを知っておかなければいけない。そのための大前提として、自分たちの社会は変わってきているということを知り、イメージを変換していくことが必要だと思います。戦争の最中は「絶対」だとされた世論が、1945年8月15日に突然イメージを変えたわけですから、逆に絶対にできないことではないと思います。

最後にこれら提言の背景を説明したいと思います。そもそも現代社会は、過剰な流動化によって、社会構造自体が不安定化しています。つまり、誰がマジョリティで誰がマイノリティか、なども固定的ではないのです。私は超氷河期世代の生まれで、同世代には非正規の方々がたくさんいます。男と女だって、仕事や結婚の状態、その他いろいろな社会的状況ごとに見ていくと、誰がマジョリティで、誰がマイノリティか、などわからない時代なのです。

しかし今更、ほとんどの人が「自分はマジョリティだ」と思えるような社会をもう1回つくるのは無理だと考えると、まず誰もが「自分もマイノリティになるのだ」という前提を置いたほうがいいと思います。短期的な利益を求め、自分はマジョリティ側に入るのだと言って、新自由主義が流行った時代のように「戦って勝った者が良い者だ」とやったりしましたが、それは結局、底辺への競争（Race to the bottom）に行き着くのです。その例が、昨今だと公務員叩きです。日本では公務員は人口比で少な過ぎるのに、ものすごく仕事が増えて、さらに非正規の公務員も増え、決して良い状況とは言えません。それなのに「公務員は恵まれている」とか、下げるほうの圧力ばかり起こっていたわけです。でもこれは、ゲーム理論でも明らかなのですが、長期的に考えれば、短期的な利益を求めた競争よりも、協力してお互いの多様性を認め合ってやっていく方が、誰にとっても長期的利益になるのです。短期的には争って勝った側に利益があったように見えるのですが、最後には焼け野原になる。新自由主義というのはそういう感じで、最後に誰が勝ち、生き残るのか、という話になってしまいます。ところが、本当はちゃんと協力してやってい

けば、そういう事態は防げるのではないかと思います。

さらに、よくわからない人とは協力できない、怖いという、古くからの考えがあるところで、ではなぜ協力ができるか。その基盤としての「我々」意識はある程度必要です。特に異なる文化をルーツに持っている人々の間で「我々」という意識を持つためには、ある種の多文化主義で、近年よく言われる「間文化主義」と言うものが必要になります。これは、お互いいろいろな文化を背負っているということは認め合おう、という考え方です。そこで交流し合って、もうひとつ上位のところ、「お互い同じ社会で生きている」というところでまとまらないかと考える。現状では「nation」という単位で、国民という単位でまとまることが多いので、その場合はある種の「ナショナリズム」ではあります。日本も、明治維新の当時から均一だったと思われていますが、実は薩摩藩と会津藩とでは相当違ったわけで、言葉もきちんと通じたか微妙です。ところが、士農工商などと分かれていて「縦」に違った人たちを、nationを作るために1回水平に横にして、しかも地域的な多様性もみんな一緒だよね、という話をつくってまとまった。そのときは、実はやはりいろいろあったと思います。戦争も起きました。でも何とかなったわけです。

なので我々も、次なる統合のために、「移民」として来てくれる人たちとも、もう1回仲よくしましょうと。わざわざ、この社会で一緒に生きたいという人が来てくれるのに、それを「日本人」と「外国人」という区別でもう一遍「上と下」をつくってしまえば（明治維新以前と）同じことになります。なので水平的に、横に仲間として来てもらえば、何とかなるのではないかなと思っています。

パネルディスカッション「ダイバーシティの尊重と地域づくり」

コーディネーター：江原氏 パネリスト：石渡氏、田辺氏、保坂区長

講演の補足

○江原 それでは、先ほどの講演につきまして簡単な補足を行い、その後、保坂区長から世田谷におけるダイバーシティについてご発言していただきます。その間に、皆様方から出された質問の中で多い方のもの、重要だと思われるものからディスカッションの素材にしていきます。

それでは基調講演の補足ということで、まず簡単に粗筋を述べさせていただきます。

江原は、ダイバーシティの基本的な定義を行いまして、特に社会や組織におけるダイバーシティということを企業におけるダイバーシティ・マネジメントの歴史の中から幾つかポイントを拾い上げてお話ししました。ポイントは、ダイバーシティ施策は、これまでの人権施策、マイノリティの人たちの処遇改善とか人権問題を引き継ぎながらも、それだけではなくて、社会あるいは組織にとってむしろ積極的なものなのだという位置づけの中で、施策を展開していくものなのだというお話をさせていただきました。

その後、石渡先生の中では、障害のある人のガンバリズムというところから、そうではない社会モデルに変わるというあたり、医療モデルから社会モデルに変わるということが基本的な大きなポイントであって、その中で社会そのものが障害のある方のいろいろなマイナスの環境をつくっていたのだから、そこを変えるというような方向が出てくる。そのことは2つの意味があるのだと。そのひとつは、マイノリティの方、障害のある方にとって、障害があるのはマイナスだということではなく、それがひとつのその人の個性であり、また、存在であるということを経位置づけること。その方がいることによって、エスカレーターやエレベーターを設置している駅が多くなったような形で、同時に社会そのものがより暮らしやすいまちづくりにつながるという、決してマイノリティの方だけではなくて、まちや社会にとってプラスになるのだと。そのような点で江原の報告と重なると聞かせていただきました。

その後、田辺先生のお話の中では、特に多文化共生というところで現状の政策や日本人の意識という問題点のご指摘の後、現状では日本は単一民族と言われるような状況ではなく、かなり多くの外国籍の方々が日本にいるということ、また、それが日本社会にとってプラスの意味を持つ、またそのプラス面は、今後もっと大きくなるだろうという現状分析をしていただきました。それについて、日本社会がどうして十分に認識できないのか、今後、来てくださる外国籍の方々の力を生かすにはどのような政策を日本社会だといいかというご提言をいただきました。外国籍の方々にとっても差別を解消しなくてはいけないという問題があるのですが、それだけではなくて、それが日本社会にとって非常に肝要な時代になっているというご指摘があり、これについても大変学ばせていただきました。



では、田辺先生から補足などございましたらご発言していただければと思います。

○田辺 私の説明で、経済的利益という感じの話に聞こえ過ぎたかなという点がありまして、その点だけ補足させていただきます。今の政権はやっていないと言ったのですが、「骨太の方針」とか何だということで、外国人は「移民」としては絶対に受け入れないのだけど、労働力としては新たな在留資格を作ってもっと増やそうとか、いろいろと変なことが書いてあります。あくまで「人材」という表現で逃げています。このやり方が危険だと思うのは、結局企業がもうかるだけの理論になっていくことです。つまり、企業はその外国人が来てくれてもうかるということで、間違いなく企業は推進したいのです。ところが、その企業がもうけた分はきちんと社会に還元してもらわないと困るわけです。その外国人がひどい低賃金で働かされていたら物を買ってくれないですし、犯罪したほうが得だとなってしまったら、社会全体にとってはとてもマイナスです。だから、彼らが日本社会にわざわざ来たいと思うだけの給料は、ちゃんと出さなければいけない。それだけではなく、その人たちが日本社会で生きるためには日本語教育や子どもの教育も必要かもしれない。それは行政コストとしてかかります。では誰が負担するのか。もうかった企業ではなくて、一般市民の税金から、と言われると反対が起こるわけです。でも考えたら企業が受け入れたいのであれば企業はきちんと払いなさいと。払っても得だと思うから来てもらうのでしょし、実際、それは得になるはずなのです。そのように、全員が得なのだという方向に持っていくようにしなくてはいけないということで、企業は外国人のほうが安いから、あるいは国内労働者より低く見て扱いやすいから入れよう、というのは結局問題を大きくすることになります。そうではなくて、本当に水平的にお互いが得だという平等的な考えがなければいけない。きちんと平等に考えた労働環境にする。例えば、外国人が増えると賃金の下がり、もとの国民の賃金も下がり労働環境も悪化するといいますが、それは、そもそも労働環境を悪化させるような企業の論理に負けているからなのです。実際、それで労働が悪化したというのはほとんどの国でGDP全体が下がるとか、いいことはないのです。なので、ただもうける論理ではなくて、むしろきちんと外国人の待遇をよくするのだから、日本人だってよくするのは当たり前だね、と。間違っても24時間働かせ放題にならないような、労働法規をより徹底することで、私たちにも得になるのだ、と。

実は、「私たち」でマジョリティ側にいると思っている人たちも、いろいろな状況で分断され、簡単に「マイノリティ」にされる状況なのです。例えば、非正規雇用の方はそうなのです。非正規雇用の方々は、外国人が来ることでさらに待遇が下げられるのではなくて、本当は数が増える分だけ、その外国人と連帯して、企業の論理と戦える可能性が高まるのです。そもそも、非正規雇用の方たちがいなかったら、この社会はとっくに成り立たなくなっているのですから。そのように、横につながれるのだという方向に考える必要があるのではないか、と思います。それは障害者や、女性や、今までマイノリティと言われた人全てが含まれていくのではないかと考えております。

○江原 ダイバーシティ・マネジメントの展開の中で、最初企業は「安く使うためのマイノリティや女性の雇用」という意味でのダイバーシティを展開したけれども、その後考え方が大きく変わったという話をいたしました。その転換こそが、ポイントですね。これまでマイノリティとして扱っていた人々をこの社会の中できちんと生かしていくことによって、自分たちの社会の利益につなげる。そのため、平等性とかインクルージョンとかが必要なのだと。障害者の方

も同じだと。

○田辺 別に私も、理念的にこれが正しいからすべきだと言っているのではなく、むしろ現実として正しくなっていると思っています。それ以前の工業生産でみんな同じものをつくる時代なら、同じような人たちを、同じような時間に同じような方法で管理をすればよかったのです。しかし今は、何が価値を生むのかと言ったら、「違うもの」なのです。サービスを中心とした現代社会では、今までと違った様々な新しいサービスを生みださなくてははいけない。例えば、65歳前後の男性だけが集まって会議をして、今の20代女性は何が欲しいのかがわかるのか、という話です。一方、もしその会議にいろいろな人がまざれば、いろいろなニーズなどが見えてきます。高度なサービス産業になったからこそ、自分と違う人がいなければアイデアは生まれないという大前提があるのです。

多様性がまじり合うことによる、新たなまちづくり、組織づくり

○江原 石渡先生、お願いいたします。

○石渡 今、田辺先生がお互いに得だよねとおっしゃった多様性というものをどう引き出すかということではないかと思うのです。私は2年目に入っているのですけれども、東京都の事業で、実際には東京都社会福祉協議会、福祉のプロフェッショナルが受けている、D&Iプロジェクトというものにかかわっています。ダイバーシティ・アンド・インクルージョンのプロジェクトです。そこは、企業と障害者団体がコラボして地域を変えていこうという企画です。トヨタが利益ばかり追求しているみたいなことを心配していましたが、トヨタは実に素晴らしい貢献をしています。ボッチャって知っていますか。今パラリンピックで注目されていますが、本当に最重度の人たちが楽しむ球技のコートをトヨタはつくっています。重い障害の方で熱中している方を存じているのですが、そういう方たちがトヨタのコートで本当に楽しく、ボッチャを知らなかった市民が一緒になることで新しい活動が展開しています。企業は今、社会貢献を新しい位置づけで求められている中で、新しい発想で新しい活動をしているなとつくづく思うわけです。

福祉的な発想しかできない人間が企業の人と一緒にになると、あっ、こういう発想があったのかということで、お金をうまく使いながら、かつ新しい社会的なニーズに応えていくところに展開が広がっていると感じています。それはやはり、障害がある人と企業という違う存在が一緒になることで生まれていることだと思ってしまうのです。

例えば、三鷹のほうに、武蔵野市にもあるのかな、横河電機というITとかいろいろなことにチャレンジしているところですが、そこは全従業員が自分の趣味や熱中しているものを生かして、それを障害がある子どもたちの余暇活動や遊びの展開している。例えば、サッカーが好きな人が、あるいはラグビーをやっていたようなたくましい人が車椅子をちょっと持ち上げながら高尾山のハイキングをやったりということで、それぞれの仕事とは違う場面で培ったノウハウを子どもたちの余暇活動に生かしています。外国から来た人たちこそ、外国の文化を生かして、地域の新しい広がりができるような、企業が利益追求のところで培ってきた豊かでしなやかな発想で、地域の新しい関係性の中でどのように地域づくりをしていくか、私たち福祉関係者ではできない発想で新しい動きができて、地域が変わってきている。

その辺で私は、世田谷は本当に多様な地域だと思っています。まさに、まちづくりみたいな

ところは、世田谷には光明特別支援学校という肢体不自由の学校があって、全国から重い障害の人たちが来て、今も世田谷づくりに貢献しています。あそこがあったことで、小田急は本当に日本で一番初めにバリアフリーが進んだということです。商店街があることが世田谷の強みで、商店街の人たちが障害のある人たちと一緒にまちづくりを積極的にやってくださっていますが、今、地方に行くと商店街がないのです。大きなスーパーがぼんとできて、車で行くしかない。でも、あの商店街があることで地域の人たちがつながったり、区民の活動とか暮らしを見守ってくれるというところでとても大きい。

さらに、今、世田谷区は児童相談所をつくる活動をしています。目黒のような事件を起こさないために、地域の見守りを世田谷は打ち出しているわけです。そこに商店街の人たちがきっと大きな力を発揮してくれるだろうと思っているのです。そういう違う立場の人たちが一緒になることで出てくる、今まで応えられなかったニーズへの対応ができてくるのではないかと。

○江原 どうもありがとうございました。先ほどは出なかった、いろいろこれまで違った分野で活動してきた組織や機関、企業と行政、商店街とか、そういうところの発想の違い、そういうものも多様性があって、その多様性がまじり合うことによって、新たなまちづくり、組織づくり、いろいろなものにつながっていくというヒントをいただきました。また、地域づくりということで、せっかくお話が出たところで、きょうのシンポジウムのタイトルである「多様性を認め合うまち世田谷」にポイントを置いたお話をしなくてはいけないわけですから、保坂区長にぜひ、世田谷区としてどのようなダイバーシティにかかわるような施策を展開しようとしてくださっているのか、現状どうなっているかというお話もいただければと思います。

世田谷区の多様性施策

○保坂区長 皆さん、こんにちは。前半、別件のシンポジウムがありまして、3人の先生方のお話は失礼いたしました。ただ、レジュメでは見せていただいて、先ほども事前に少しお話を聞きました。まず、一番初めの江原先生のダイバーシティあるいはインクルージョンというところなのですが、実は渋谷区だけではなくて、世田谷区にもあります。転入されてくる方にお配りしている基本構想という、すごい時間をかけてたくさんの方が参加して議論するのですが、でき上がってしまうと読む人が少ないということなので、絵本形式でやっていただきました。大きな木の絵があって、その木の絵で前文が書かれていて、「個人を尊重し、人と人とのつながりを大切にする」というところなのですが、その前半を読みますと、「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築いていきます。差別や偏見をなくし、いじめや暴力のない社会を実現します」ということで、それが一番初めに来ているという基本構想がございます。この基本構想が20年ぐらいの長期ビジョンで、これを受けて10年間の基本計画をつくっているのですが、多様性、人権にかかわる部分においては、特にセクシュアルマイノリティ、LGBTの皆さんの人権保障についても言及があります。皆さんのところに配られている縦型の、新しい条例の「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」という、内側が条例の中身で、外側にQ&Aがありますけれども、ここも先ほど読み上げた基本構想から引っ張ってきて、特徴的なのはふたつです。ひとつは男女共同参画、男女の間の障壁、差別を解消していこうということと、多文化共生で、先ほど田辺先生がお話をされたことそのもののふたつの柱でこの

条例をつくっています。シンプルに言うと、差別は認めませんということと、世田谷区の政策、施策の中で、この条例がうたっているような男女共同参画にかかわる、この中にLGBTの皆さんの性的指向や性自認にかかわることも含まれています。それと多文化共生、出自、国籍、状況、あるいは習慣とかに対する排斥、誹謗中傷、そのようなことについて、この条例自体が禁じていますが、この条例はいいけれども、この条例に沿っていないことを区がやっているのではないか、区がやっていることは違うのではないかという場合は、相談や苦情の申し立てができることになっていて、その苦情をきちんと審査しましょうと審査委員会をつくって受けとめてお答えをしていく仕組みを持った条例になっています。

福祉の分野で障害者権利条約というのができ、その最終的な国内法の整備で、障害者差別解消法という法律が2年前に施行されたのです。2年前の4月だったかと思いますがけれども、実は世田谷区役所ではそのときに、さまざまな障害を持っていच्छる当事者の方、支援グループの方、そして区役所の職員何名かプラス、4月1日ですからその日に区役所に入った新人も参加する中で、300人ぐらいが中庭に集まって、短いスピーチの後、障害者差別解消法をきちんと成就していこうということで風船を上げたことがございました。風船は2色で、黄色い風船は障害者権利条約のシンボルカラーを表している。ブルーの風船もあって、翌日が世界自閉症啓発デーだったので、このシンボルカラーがブルーであると。東ちづるさんがやっていच्छる「Get in touch!」というグループの、知的障害の方、自閉症など当事者の皆さんとそれを支援する皆さんも多数集まってくれて、青い風船と黄色い風船が空を埋めたということがございました。

しかし、その数カ月後に、相模原のやまゆり園事件が起きました。これは私自身も含めての反省なのですが、やまゆり園事件が起こったときに多くの方が言葉を失ったのです。実は、ここが分岐点でありまして、今、優生保護法のもとで強制的に堕胎させられたとか、あるいは子どもが産めないような強制手術みたいなことで被害に遭った方たちが訴えを始めていますけれども、当時、やまゆり園事件で、たくさん人を殺したからいけないとか、こういう差別的な発想はよくないぐらいのことまでは言われたのですけれども、残念ながら、テレビ等で朝から晩まで報道していた割には、障害者権利条約ということと言った人は誰もいなかったのです、私が見ていた限りは。もちろん差別解消法についても触れていない。となると、なぜあの事件がいけないのか、どこがまずいのかということをしかり伝え切れていない。特に夏休み期間中だったので、子どもたちに伝え切れていなくて、子どもたちがアクセスする情報は、あの気持ちわかるという、逆に加害者側の手紙がテレビで繰り返し報道されたことによって、生きている資格はあるのかみたいなことを子どもたちが割とストレートに受けとめてしまう。実は子どもではなくて、かなり成熟した年齢の方たちの中でも同調するような、行動はいけないけれども動機はいいという議論があったことに私は非常に危機的だと思い、障害福祉担当部が中心になってこの会場の1階の成城ホールで緊急のシンポジウムを行いました。そういった動きを踏まえて、共生社会、ホストタウンに名乗り出て、世田谷区は登録を済ませています。これは、障害の有無での差別を乗り越えていくまちづくり、社会づくりをあらわしたもので、その中で、共生社会、ホストタウンになっていくぞという決意は示した、中身はこれからということです。

多文化共生ということで言うと、私も国会に長くいた時期があって、そのときに外国人研修

生・実習生という滞在資格でたくさんの方たちが日本に働きに来る、実は時給300円だったり250円だったりという、違法的な現場にも行ってみました。真冬にストーブも使えなくて、お湯を沸かしてペットボトルに入れてそれを湯たんぽがわりにして暖をとって紡績工場で働いていた女性たち、中国の方でした。それから、フィリピンの人たちが四国の造船工場で実習しているのですが、実はフィリピンには造船産業はないのです。要するに労働力以外の何物でもなくて、労働力なのだけでも安いというような差別的扱いを社会構造全体としてやってきているわけです。

今、介護の人材不足で、介護の福祉人材を育成する学校が、例えば100人定員のところに2-30%ぐらいの応募しかない。そのうち半数以上が外国人の方、という状況になっています。区としても、高齢者施設をどんどんつくって建てているところが何カ所もあるのですが、働いていただく方、支えてもらえる方が全然出てこない状況が見えているので、介護職に入った皆さんに対して合同入職お祝い会を去年からやっています。今年、インドネシアの方が4人くらい来られたのです。いろいろ聞いてみると、日本語でもよく話ができる方たちで、E P A、経済連携協定でインドネシアで半年勉強し、日本で半年勉強して、世田谷区内の社会福祉法人の中に入って働いている。34人の介護職員のうち、16人がインドネシアの人たちで、10人くらいから1時間ほど話を聞きましたけれども、以前私が接していたひどい状態で、パスポートも取り上げられて搾取されている、という状態では明らになく、きちんとした条件で、日本人の労働者と差別されることなく、給料が支払われていると聞きました。

これからの社会は人口減時代ですよ。テレビ、新聞でも、これから40年後には日本の人口は大幅に減少すると。では、どうしたらいいのか。どうしようもないのです、実は。政策の失敗をしてきてしまったわけで。というのは、1990年代後半に労働法制の規制緩和が行われて、非正規で働くことを自由自在に、景気がいいときにはばっと雇い、悪くなってくるとさっと切る、こういう形をとってしまったのです。その結果、本当にぎりぎりでは給料を得ることができない若者たちが激増し、日本全国的に結婚して子どもをつくるというのは夢のまた夢と、こういう状況になってしまっているのです。それをどのように反転させていくのかという努力も必要ですけれども、これから30年後、40年後に日本の人口はどうなるのかを占うには、移民、あるいは外国人受け入れをどう考えるのか。つまり社会政策をどのように、どういう方向で立てるのがとても重要だと思います。そこでは、家族をつくってはいけないという、これまでの日本の伝統的な考え方があります。外国人の方が来て働いていただいて結構けれども、家族はつくらないでくださいと。特にお子さんは止めると。このところを、世界をずっと見渡してみると、そういうことをずっと続けて、都合よく外国人労働力を使える国があるかという、ないのです。日本を選ばなくなってしまうというようなことがあり、とても今日的なテーマだと思いました。

○江原 世田谷区がなぜこのような条例をつくってきたかということ、基本構想にさかのぼりつつ、また現状の保坂区長の認識なども踏まえまして、よくわかるご説明をいただいたかと思います。

ダイバーシティ施策を考える上で気をつけなくてはならないこと

○江原 この後は、今ちょうど皆様からのご質問が手元に届きましたので、方針としましてまず

問題点を、ダイバーシティに対してうまくいくかどうかということに関連して幾つかいただいておりますので、それを先にやり、最後の方で実際にどのような施策があり得るかとか、今後、私たちは何ができますかみたいな議論の質問がかなり出ておりますので、そのような方向でいきたいと思います。よろしいでしょうか。

最初に、私へということなので、まずそれから取り上げさせていただきます。なるべく早く終わらせて、あとはコーディネーターに徹したいと思います。

疑問は次のような問いです。「ダイバーシティ施策になると、男女共同参画をやらなくなってしまうのか」という問いです。より具体的には次のような問いです。「これまで男女共同参画施策を行っていた担当の部署が、人数は同じままでダイバーシティ施策をしなければならなくなったら、男女共同参画施策をやる余裕はなくなってしまうから、男女共同参画はおろそかになってしまうのではないか」。あるいは次のような問いです。「男女の差別を問題にしていたのに、多様性を尊重することになると、多様で良いのだから差別はそのままが良いということになってしまわないか」という問い。

まず原則的な話からいたします。外国籍の方のための多文化共生、障害支援策、男女共同参画、高齢者施策というように、施策ごとに対象者を分けてしまう考え方は、完全な間違いです。私たちは、複数の属性を持っているので、どの施策にも関わっています。言い換えれば、どの施策を行った場合にも、男女共同参画の視点は必要不可欠ですし、多文化共生の視角、障害者支援・高齢者支援の視角も同様だと思います。そうであれば、多文化共生の問題を含むダイバーシティ施策になったから男女共同参画は無視してよいということは全くない。

ダイバーシティ施策は全ての領域に全ての人を入れなくてはならないのです。男女共同参画の視点の中にも、外国籍の方や障害のある方や高齢者の問題を取り入れなければならない。逆に多文化共生の場合にも、DVの問題やジェンダーの問題、子どもの虐待の問題、障害の問題等を入れなくてはいけない。そういう意味で、施策はどれを重要視してどれを重要視しないかではなく、むしろ個人それぞれに合わせて対応を十分やっていくということだと思います。時々行政の方にその視点がないような言動が見られます。男女共同参画は十分やったからもういいよね、という話をされる方もおられるのです。これからはダイバーシティだから多文化共生をやりましょう。そういう方々に対して、そうではないのだ、視点として全部要るのだよ、個人の多様性をきちんと尊重しなければいけないのだから、それらの視点できちんと見るような施策がダイバーシティ施策なのだというをぜひ言っていただきたいと思います。

マイノリティの方々がそれぞれのところで十分な社会参加が実現しない限り、本当のダイバーシティ施策にはならないのです。それを考えたら、先ほど言ったような男女共同参画は十分やったから、もうダイバーシティでいいですね、という言動は出てこないと思うのですが、聞いたことがありますので、皆さんのご心配ももっともかなと思います。でも、施策というのは、批判とか、市民からの突き上げとか、当事者からの声で変わっていくものなので、そういう視点をしっかり持って、もしそういうことを言われるのであれば闘っていく。具体的には、これまでの男女共同参画施策担当者だけですべてのダイバーシティ施策を行えるわけがないので、他の担当部署と協力するとか、世田谷区全体で行っていくとか考える必要がある。マイノリティの問題はマイノリティだけで考えろと言う人がいますが、それも完全な間違いです。マイノリティの問題は実はマジョリティの問題なのですから。

何名かの方から来ているのですが、ダイバーシティを進めていく中で必ず反動があるのではないか、このまますすっていくとは思えない、それに対してどのように対応したらいいですかというご質問が来ております。メリットもあると思いますが、その理念を悪用されたり歪曲されたりバッシングを受けたりすることもあるのではないかと。あるいは、最近のトランプ大統領の例などもあって、逆にポリティカリーコレクトみたいなことをしっかりやればやっていくほど、それに対する反発も強まるような気もいたしますので、そういう問題に対してどう考えたらいいかというご質問が届きました。

- 田辺 まさにトランプ大統領の例が、移民で成功している部分がたくさんあったはずのアメリカ社会で、俺たちは移民のせいで苦しんでいるのだと思う人々をつくってしまった。実は、アメリカは別に多文化主義をやっている国ではないのです。ホワイトトラッシュと言われてしまうのですが、つまり、白人なのだけでも、労働者としてどんどん賃金を下げられて、そして首になっている人々がいる。彼らをインクルージョン（包摂）できていなくなっています。彼らのよさもあったので、本当はそのような人々を含めた「多様性」のはずなのです。ところが、アメリカにおける、移民を入れて何だという議論は、あまりにも新自由主義的な考え方で、企業だけが競争し合って勝てばいい、という理屈が強い。しかもその企業の勝ち方とは何かというと、今年株価が上がるか否かが問題で、長期的な利益は考えなくていいわけです。よくある例が、リストラをやると優秀な社員が抜けて、その企業は10年後にはつぶれたりすることもあるのですが、リストラして見た目だけの利益がばんと上がりました、そうすると経営陣は自分の株に連動したボーナスをたくさんもらえます、と。そして、その経営者たちは、何年かそんなことをやってもうけるだけもうけたあと、逃げていきますという。誰のための資本主義、企業だったのかというのを、この2・30年間のアメリカはずっと間違え続けたのではないかと、思います。その中でも、IT革命とかもあり、また移民が増えたりすることで人口が増え続けて底上げされていたので、アメリカはその問題に気づかず済んでいたのです。全体ではGDPが増えて、大企業も生まれているし大丈夫だと。でも、社会の中で本当に起こったことは、本来ならばたくさん利益が出たものをみんなで適切に分ければ、もう少しましな社会になったはずが、経済的な「上下」をもう1回つくってしまったのです。もともとアメリカはイギリスにさんざんやられて、嫌だったから平等な社会をつくらうとか言って民主主義を理念とした国を建国したはずでした。しかし結局今では、2大政党のところに献金すれば、「強い人」はルールを決められ、負けなくなっているのです。結果的に政治システムで不平等を直すことができなくなってしまったため、ブルーカラーの労働者で中年になったおじさんたちが切れたと。そこで、希望を託すのはトランプ候補しかいなくなってしまったというのが、そもそもの間違いです。一方、実はサンダース候補という人もいて、彼はすべてをもう1回取り戻そうと、つまり1%の人たちからお金を取り戻してやり直せばいいのだ、と主張していました。ちゃんと1%の上層のお金持ちから税金をとって、財政出動をやることで、今困っている人たちを助ける、というルートもあったのです。なので、そういう不平等の拡大というのは放置すれば絶対起こるのですが、そこで本当の問題は何なのか、見極めないといけません。多様性を増やしたから問題が起こったのではないことをきちんと確認して、対抗する言葉と考え方をきちんと持つておくことかと思います。

- 江原 移民を受け入れるだけではダイバーシティ・アンド・インクルージョンにはならず、む

しろ安く使うことで起きた現象がトランプ現象である。それをしないことが非常に重要なのだということで、いいですか。ネオリベラリズムという言葉が田辺さんと私の言動の中に時々あらわれるのですが、言葉の定義をしておくと、次のような意味です。「自己責任を主張するような論理」とか、「個人の能力に応じて競争するのがよいとか、企業間の競争を是として、それらの発展がみんなの利益に関連する」のだと、する考え方です。(実際には全然そうならなかったのですが)、そういう発想をネオリベラリズムと言います。1980年頃からか、イギリス、アメリカが製造業で負け続けるころから、イギリス、アメリカの保守陣営で言われ始めた思想で、「資本主義の原点に戻れ」という思想です。この数十年間世界を席卷し、日本もかなり飲み込まれたのですが、今、世界中でその反動が来ている、そういう時代です。そのことをネオリベラリズムと言っています。田辺先生、何か補足ありますか。

- 田辺 ネオリベラリズムを推進する人たちは、競争原理だから自己責任だと言うのですが、権力に近かったり、権力と資力を持っている人たちは、実はあまり責任をとらないのです。リーマンショックが起こったときに、彼らが経営した企業は破綻したのだけれども、本当に身ぐるみ剥がれ、お金がなくなって路頭に迷った、という人はほとんどいないのです。そして、大き過ぎる銀行だと「Too big to fail」一壊すと社会が壊れてしまう、ということで助けられています。原発も一緒です。東京電力は原子力発電でもうかってきました。ところが、あれだけの災害を起こしたというのに、会社は解体されていません。社長とかも全然責任をとっていません。少なくとも、あんなことをやったのだから、社長の家とか全部財産が差し押さえられて—その利益によって得た家ですからね—本当に身ぐるみ剥がれる、となれば、それが本当の自己責任です。しかし、そうはなっていないのが、「新自由主義」です。

実は、彼らは権力を握って、ルールを決められるので、「自己責任」など果たしていないのです。一方で力を持たずに小さい商売をやっている人などは、例えば日本だったら無限責任なので、連帯保証人とかになっていると、自営業の方はつぶれ、家も全部とられて、終いには生命保険で生命までとられる、なんてこともあります。しかし、ルールを決められるお金持ちは、そうはなっていないのです。なので、あの「新自由主義 (ネオリベラリズム)」を称する論理は、負けた人間に「おまえが負けたのはおまえのせいだ」と言うのに使われるためだけにあって、ルールを決めている人たちは、実はそれに乗っていない、ということを知っておいたほうがいいと思うのです。競争って必要ではないか、それは適切な意味で、ある面で守られた部分の競争は必要です。ところが、そうではないのだよということを確認しておきたいと思います。

- 江原 ありがとうございます。では、ダイバーシティを進めていく上で必ず反動があり、それに対してはどのように対応したらいいかというあたり、石渡先生いかがでしょうか。

- 石渡 私の分野では直接のお答えはとても難しいのですが、やはりダイバーシティ発想で考えないと今の福祉はやっていけないというのが率直なところです。例えば、福祉がいつも批判されるのは、その高齢、障害、児童と縦割りになってしまっているところ。今は地域で暮らすことが大事になってきて、そのための地域づくりという発想になるわけです。地域で暮らし続けるためには、最近だとよく話題になる8050問題という、80代の介護が必要な親を50代の、それこそ引きこもっていて精神障害があるような子どもが支えざるを得ない、そうすると虐待につながるみたいな。ですから、ひとつの家族、あるいは1人の人であっても、特に虐待、児童虐待などを考えるときはその背景に貧困があったり障害があったり、ひとり親家庭であるとか、

複雑な課題が1人の家庭の厳しさをつくってしまっている。そうすると、ひとつの視点だけではなく、いろいろな角度からきちんとその課題なり家庭の支援のあり方を考えていかないと。解決がどこまで行くかは難しいのですが、やはりチームで支えることが大切になってきて、ある角度とかひとつの領域だけでは暮らしは支えられない。そこに必要な視点はダイバーシティという発想ではないかと思います。

○江原 従来はマイノリティの人がどこかにいて、その人たちに対してマジョリティがいて、この障害の問題に対してはこの人たちが支援の受け手で、この方たちが支援者で、という1対1モデルみたいな形でずっとやってきたけれども、今はそうっていない。今、受け手側として、家族が非常に多様な問題の中でいろいろな問題に直面して苦しんでいる。支え手のほうも、いろいろな形の方々がかわらないと難しいという状況も生まれている。とすると、受け手と支え手というのも実は相互に入れ子になっていたりする。先ほどの石渡先生のお話でお子さんが認知症のお年寄りの力を引き出すとおっしゃっていましたが、どちらが支え手でどちらが受け手という決まった形ではなくて、問題ごとにずれていたり、状況ごとに互いに交代したりする、それが全体としてダイバーシティということを、言葉で言うと言言で言えるかなと。でも実際には、そこには複雑な福祉の現状があるというご指摘でよろしいでしょうか。

○石渡 お答えにはなり切れていないのですけれども、それに対する反発とかではなくて、現実ときちんと向き合うときは、やはりダイバーシティ発想を考えていかざるを得ないことが多いだろうなという。

○江原 田辺先生も石渡先生もおっしゃっていますけれども、現実から考えていったとき、ダイバーシティにならざるを得ないのだという現状についてしっかり説明していく。ダイバーシティに反対というのは割とイメージで言葉をとられていて、現状に対する情報が不足しているのではないかな。なのでダイバーシティの大切さをきちんと伝えていけば反発もそれなりに減ってくるのではないかなという形でいいですか。

○石渡 ありがとうございます。

ダイバーシティからインクルージョンへ

○江原 いかがでしょう、保坂区長は。

○保坂区長 ダイバーシティというものが、表層の非常に浅いところでそれぞれの人がいるねというようなダイバーシティか、存在の根のところできちんと同じ大地に根をおろして、深い部分も共有した、つまりソーシャルインクルージョンもセットになったダイバーシティかによって違いが出てくると思います。例えば、同じ空間や電車の中でもいろいろな人がいるので、ダイバーシティだとは思わない。そこにそれぞれの人が表現をしたりコミュニケーションをしたり、社会的な事業をしたり、あるいは困ったときに助ける人がいたりという、それがセットなのかなと思います。

日本は、国連の自由権規約人権委員会などから、毎回いろいろなことを繰り返し、例えば死刑制度についても、男女の差別についても、たくさんの勧告等を受けてきていて、10年ぐらい前は、とりわけヨーロッパ、EUの社会はいろいろな試行錯誤をずっとヨーロッパ大陸で戦争をしていましたから、ついに新しい社会をつくりつつあるのかなと思った時期もあるのですが、今、その反動が出てきています。イギリス、オランダ、フランス、ヨーロッパ各地で、仕事が

奪われていると。先ほどの白人の新たな貧困層の問題と近いかもしれませんが、安い仕事は皆、移民労働者がしてしまうので俺たちが就職できないのではないかと、仕事が非常に限られてしまう、失業率が高いという鬱積が、これ以上入れない、あるいは今いるやつを追い出せとなって、日本以上に激しいです。

これは、実は日本は入っていないのです。家族を認めていない。世田谷区内にも2万人の在留外国人がいて、急に増えてはいますけれども、今、ここ数年、4・5年ぐらいは有効求人倍率が非常に高いので、先ほど言った介護だと東京都内は今8.6倍です。つまり、1人に対して8.6事業所が来てほしい、というような状態なので、仕事はそれなりにある状態です。しかし、それは経済なので、実体的な日本経済がすごく富を生んでいるというよりは、金融政策で生んでいる好景気という部分があります。これがより不況になって、10年前の日本がそうだったように、学校を出てもなかなか就職ができない、しかし一方では外国人労働者がこんなに来てしまっているのではないかと、となると、やまゆり事件を正当化してしまうような、彼らがいなければ日本はよかったのだ、彼らが来たからこんなになってしまったのだというような言説が力を持つ要素はまだまだあるのかなと思っています。

ですからそこは、息の長い話ですが、こういう条例ができたからといって、社会が次の日から変わったわけではないのです。ただ、多様性や社会的な包摂を車の両輪にしてやっていこうという考え方が、例えば学校で、地域で、特に若い世代にきちんと伝わっていく、その集積がどれだけあるのか。これはcitizenship教育、国連のSDGsやESD教育などにも強調されている概念ですが、やはりそういうことに力を入れていくのが予防なのかなと。出ていけとか、おまえらが悪いという対立と排斥に転じないようにする、ダイバーシティがその予防かなと思います。

積極的な交流を

○江原 どうもありがとうございます。citizenshipという言葉が出てきましたが、これも大変難しく、石渡先生にはたくさん「Full citizenshipとは何ですか」と。先生、ご説明をいただけますか。

○石渡 きっと外国から来た人もそうなのでしょうけれども、本当にその地域で一人の市民として認められるのは、いろいろな難しさがある人たちが弱者とかマイノリティと言われていたのでしょうか、そういう人たちが決して弱者ではないことを実証するのが、ダイバーシティからの、そしてアンド・インクルージョンになっていくと思うので、そういう人との向き合い方が最初大事になってくるのかなと。そして、向き合い方を変えて、人と人がつながっていくことで、また地域が確実に変わっていく。市民権とかcitizenshipというのは他者との関係性がすごく大事になってくると思うし、その関係性が持たなくなっているという、引きこもりという問題がまた今、一方で社会の大きな課題になってきている。citizenshipという言葉を使わなくてもその人の存在をどう見るかということになりますが、温かい目で隣にいる人を見るような地域づくりというもの。世田谷が今度条例をつくったこともそうだし、世田谷の歴史って、都会でありながらそういうものがあるというのは、それこそ私の視点だったら、養護学校が世田谷にあったように、今まで配慮されていた人を受け入れる基盤が世田谷にあったというのは大きいのかな。そういう意味で、本当に世田谷区民としての意識づけができる土壌が世田谷に

は育まれているのかなと思うので、条例ができたところでまたいい方向に向かってほしい。

○江原 保坂区長、いかがですか。citizenship教育という言葉が出てきましたけれども、やはりこれは基本ですよ。その辺をちょっと補足していただけると。

○保坂区長 実は、学校で学ぶことは非常に数が多い。今度、区で総合教育会議というのをやって、文部科学省の中枢にいらっしゃる審議官を呼んで、あえてこれまでの、いわゆる黒板があって先生がいて、起立、礼、着席で、ノートをとったか、こういう教育でいいのだろうか。率直に言えばそういうことをぶつけてみたいと思っているのです。というのは、AIなどの発達が非常に急激です。もしかすると2年後にはヘッドホン、イヤホンみたいなものでしゃべると自動翻訳してくれる機能が出てくるかもしれない。だからといって英語の勉強をしなくていいということではないのですが、これまで、どうしても暗記型の教育で、どれだけ覚えるか、そして試験を終えて正解を書いて忘れるか、そういう教育のスタイルだった日本のこれまでの集積の中で、質的な転換が求められているのではないか。この質的な転換というのは、実は答えがないことがたくさんあって、例えば気象異変、この7月でこんなに暑いというのはそのひとつだと思いますけれども、先ほど原発についても触れられました。いろいろ穏やかではないのです、私たちのいる社会というのは。まして子どもたちが大人になる10年、15年後というのは、正直どうなっているのかさっぱりわからない。トランプ大統領の次にもっとすごい人が出てきて何をするかわからない。また、逆に振り子現象でもとに戻るかどうかもわかりません。

したがって、何が起こっても自分の地場、考える土台を持って、それこそ多様な意見をひとつひとつ聞いて、そして自分の判断を感情に任せず、人の意見もよく聞いて、1人でできないことはみんなで力を合わせて成し遂げていく。ある意味でハンディ、障害がある方がいたら、みんなで助ける。孤立している外国から来た日本語がよくわからない方がいたら、サポートする。そういう社会にしていくための教育がむしろ基盤にならなくてはいけないというのが、SDGsとか国連の議論などで行われていることで、文科省や経済界もそのことに少しは気がついているのです。というのは、グローバル社会の激しい変化に日本の企業はついていけないのです。名だたる大企業が惨憺たることにあつという間になってしまうのではと考えると、そういう教育がとても大事だと思います。

世田谷区で1カ所、夜間中学で、世田谷区立三宿中学校夜間学級という。実は自民党の馳浩元文部科学大臣に声をかけられて、彼はよく夜間学級に行くそうなので、「区長、あした行くよ」と言われて、行ったことがなかったので一緒に行きました。生徒たちは、日本人の子は数えるくらいで、ほとんどは外国人。ネパールの人が半分を超えていたかと。私が感心したのは、本当に工夫された日本語の学習プログラムを先生たちがやっていて、7人ぐらいの生徒を相手にそれぞれの進度別に組んで、日本語を習得して、今度は中学の授業にスライドしていく。世田谷区民の皆さんは知らない人が多いと思うのですが、これは区立の学校なのです。それは外国人のための、日本社会にスムーズに入っていくための教育機関でもあるわけです。そういうことはとても大事だなと思います。

○江原 ちょうど具体的なお話が出てきましたので、では残りの時間20分ほどは、これからどうしていくかというところをお話しさせていただきたいと思います。多様性の実現に向けて具体的にどのような施策が必要なのだろうかというご質問が来ております。そのあたり、いかがでしょうか。今、ちょうど言語に関わって、日本語習得のためのひとつの取り組みをお話した

だきましたが、恐らくこれもひとつの具体的な施策になると思いますけれども、いかがでしょうか。では、田辺先生。

○田辺 今、まさに区長がおっしゃったように区立の夜間学校とかで、それが専門ではないのだけれども、実際には外国人教育を担っているところが多々あります。ただ、残念な話を先に言いますと、夜間中学は結構東京都でも消えてしまっているため、表立って移民制度をとらないと言っているせいで、何らかの設備を使ってやっていたものが、むしろつぶされる方向にあるのが現状かと思います。そういう意味ではまだ、きちんと世田谷区立の夜間学級が残ってやっっているというのはありがたい話なのですが、必要なのにそういう設備がなくて、むしろ行政改革でお金がかかるものを減らそうとなっています。さらに、受け入れが短期であることを前提とするならば、職場でちょっと言葉がわかればいいだろうとなっているので、状況はよくないかなと。区長が話されたように、国は「子どもを産ませない」ということを平気で言っているのですが、普通それだと来たくないですよ、そんな国に。ある国へ行くと子どもを産むのも許されないって、いつの時代の、どこかの奴隷労働の話かと。できるだけいい人に来てもらおうという発想からは非常に遠いです。

さらに、実は学校も、外国人に向けた学校と考えるのではなくて、外国の人もいる学校が増えれば、それこそネイティブの英語講師を呼んで多文化を学ぶ、なんてことではなく、目の前に本当の他文化がいる状況になるのです。その外国からきた子どもは、親がいろいろな文化を持っています。その多様性に、日本人の子どもたちも直接触れることができる。それこそが日本人と外国人の間の偏見を減らし、多様性を育てていく第一歩になると思います。

社会科学の学説の中で、接触仮説という学説があります。これは、アメリカで黒人と白人の間の偏見が強過ぎるので、それをどうやったら減らせるのかということで、心理学者のオールポートという人が「やはり接触、コンタクトをとることだ」と主張したものです。もっとも、コンタクトといっても、確かに奴隷制時代にも何らかのコンタクトはあったわけです。つまり、ただ接触するだけではだめで、条件があります。ひとつは制度的な支援で、みんな平等だよと制度的に認めることです。それがまさに今回の条例かと思います。外国人との関係に上下があってはダメです。奴隷制の時代だって、コンタクトはあったわけで、黒人の乳母から乳をもらった白人はたくさんいるわけです。しかし、お互いの間の偏見や差別はむしろ前提でした。なので、まずは「お互いが平等だ」という制度が必要です。ただ、制度だけがあってもだめで、次に、実際に共同作業をする必要があります。平等な関係の中で共同作業をすると気づくのです。黒人だから、外国人だからではなくて、同じ人間だと。そういうふうに自分が実際に触れたという環境で大きくイメージが変わるというのがあります。

多くの偏見を減らすためには、ただ隣に住んでいるだけではなくて、交流がないとむしろ危険で、顔は見るのだけれども何者かわからない。このときに人間はセキュリティ不安、何か不安を感じるわけです。これは常に起こっているものです。例えば若者バッシングとして、「近頃の若いやつらは何か悪いことをしている」と思う人は多いのです。ところが、そういう若い人の誰か一人とちゃんと話したりすると、こいつ結構わかる奴だな、と偏見が消えたりする。結構人間の考え方やものの見方は、機会があれば変わるものなのです。

そのように積極的な交流を、しかも、偶発的に何か起こるというよりは、施策として促していく。昔よくばかにされたのですが、お祭りとかでもいいと思います。一時期、ファッション、

フード、フェスティバルを3Fと呼び、そんな交流ではダメだ、との言い方が社会学にもありました。でも結構、それも悪くないなと私は思っています。いろいろと事例を見る中で、そこがスタートでいいのではないかなと。3Fであろうと、お互い関心を持ち、交流がはじまるのはいいことです。その後、教育の場などで子どもが一緒になると、だんだん変わっていくだろうと思います。

そのため、夜間学校は、たまたま都合がいいから外国人もそこに集まっていますが、実はまだまだ日本人とは分断している状態です。なので、夜間学校に日本人がもっと来ればいいし、外国人たちも夜間でなくても行けるような、もっと制度的な補助によって、きちんと多文化状況に入れるようにする必要があります。そうなれば、日本人と外国人の間も、上下ではなくて、一緒に仲間なのだよという感覚が広がるのではないかと、思います。それをやらないと、ほとんどのヨーロッパの失敗も、その背景にいろいろな人々の偏見がありました。適切な対策がなければ、日本もそれと同じ状況になってしまいます。ヨーロッパでも、トルコ人のほうが下とか、東ヨーロッパの人間のほうが西ヨーロッパよりも下とか、そんな偏見を残したまま、実際に貰う賃金にも差があると言う状況になりました。人間は、その上下の差別みたいなものも、制度と結びつけて正当化してしまうのです。あいつらは清掃員だが、俺たちは違うと。そうすると、例えば清掃員をやってくれる人がいないから、賃金が安いという理由で外国人ばかりで埋めたとすると、今度は元々の偏見をより強め、差別を蔓延させる、ということがあるなど。

○江原 今のお話、男女共同参画に関連して、心から納得して聞きました。毎日男女は接しているにもかかわらず役割分担があり、賃金格差があると制度はなかなか変化しない。男女共同参画のさまざまな計画をこちらでもつくってくださっていると思いますが、いまだにこんなに差別があり、こんなふうに進んでいる。まさに上下がある形でいくら接していても、相互理解にはいたらないということをぜひ皆さん、男女共同参画を例にお考えいただき、真のダイバーシティとは何かということについてひとつ考えるきっかけにいただければと思います。同じようなことで多文化共生を行ったりしても、それは仕様がなのだという、厳しいお話でございました。

オリンピック・パラリンピックを契機として

○保坂区長 今、接触の機会ということがありました。東京でオリンピック・パラリンピックが2年後に開かれますよね。オリンピックの東京開催が決まったときに、おもてなしという言葉が世界的によく知られるようになった。なので、区長、おもてなしはどうするのですかとよく聞かれるのですが、2万人の在留外国人がいて、ほとんど非接触。いわゆる最低限の窓口手続はしていますけれども、そうでないと生活できない。ごみ出しはこうですと多言語で書いたり、そういうこともしています。ホームページを多言語表記しているのですが、ほとんど在留外国人を対象とした政策をやってきたかという、これは非常に反省するところが大で、何をやるべきか当事者の声を聞いてみようということで、在留外国人の方500人、それから、日本人の方500人に無作為抽出方式のくじ引きで、交流会をやりますが来られますかといった案内を2回ほどやって、毎回およそ35人ずつ来られました。グループでちょうど半々になるように、話し合いは日本語でという条件がついているので、日が浅い方はなかなか来られないのですけれども、逆に言うと、それぞれの国からやってきて、10年も15年もいらっしゃる方もいて、口々に彼ら

が言うのは、こういう機会を待っていたと。つまり、日本のコミュニティの中に何かすっと入りたい、例えばお祭りをやっていて、入っていきたいと思うのだけれども、どうやって入っていったらいいのかが今一つわからない。今日は全区的に招待状が出て、区内のあちこちから集まってテーブルを囲んでいるけれども、もう少し身近な、近隣の地域でこういった会があれば、ぜひ多くの方が、つまり在留外国人の方が参加するのではないかと。聞いてみると、日本語はきちんとお話しになれるのだけれども、日本の社会で漢字が読めないというのがどうにかならないかと思って、学校に行きたいのだけれども結構高いのですと言っていました。そうしたら、日本人の区民の方から、実は教えるということならぜひやりたいのだけれど、そういう場を探していたという方もいました。

今のところ、その会はニーズ調査的な域を出ていないので、大学のキャンパスを借りて多文化交流カフェみたいなことをやっていますが、実は、そのくじで当たってきた人たち双方とも非常に熱心に、笑いながら話し合っていました。それだけ報告したいと思います。

○江原 ありがとうございます。私は横浜国大におりまして、ある留学生が言った言葉を保坂区長のお話で今思い出しました。彼女は中国から来た留学生なのですが、外国人問題をいろいろ勉強した後、ぼそっと私に言っていました。「日本人はおもてなしおもてなしと一生懸命言って、海外の人にこんなによくしてくれている国のはずなのに、何で住んでいる外国人に対してこんなに差別したり冷たかったりするのですか」と。「その違いって何なのか、観光客の外国人も、日本に居住している外国人も、同じ人たちのはずですよ」とすごくびっくりしたと言っていました。外国人がそんなに好きなら、さぞかし住んでいる外国人にもいい施策をしてくれているのかなと思ったら、私が割と否定的なことしか教えなかったというのもあるのですけれども、その差の違いって何なのだと。

時間があと10分程になりましたので、いただいた質問から二つ取り上げたいと思います。ひとつは、「多様性の実現に向けて企業が取り組みやすい仕組みづくりは何かあるのでしょうか、それをやっているのでしょうか、あるいはどのようにしたらいいのでしょうか」、という質問が出ています。もうひとつは、「オリンピック・パラリンピック2020年に向けて、国、東京都、自治体、個人が具体的に何をしたらいいですか、どういうことができますか」というご質問です。いずれも大変前向きな、ダイバーシティ施策を実現するために、企業が参加しやすい仕組みづくりや、東京都、自治体、個人などがオリンピック・パラリンピックに向けて参加できるのはどんなことがあるかといったご質問です。どなたからでもお答えいただければと思います。

ダイバーシティを推進する方が得になる

○田辺 まず日本は留学生30万人計画などと言っていますが、実際のところは28時間働けるから労働者として来ると言うことが多く、日本語学校も授業料が高い割には中身がないとか、非常にまずいものがあったりするのです。企業側の論理に従って、正式なドアではなくてサイドドアから、労働者として入ろうとする人が増えてしまっているのです。これは結構まずい状態なので、企業も本当にいい人材が欲しいのだったら奨学金か何かやって、新聞奨学生ではないですけれども、仕事場で働いてもらいながら、きちんとした日本語学校に行ってもらい、大学にも行ってもらって、とする。もし相手が優秀な人材であれば、海外進出したいときに即戦力にもなるのです。例えばコンビニ業界では実際に始めているところもあるようなのですが、自分

のところで人手がないので働いてもらえるとか、このようにお互いWin-Winになれる関係というので、いろいろなルートがあると思うのです。例えば留学生に対しての奨学金。実は今、日本の学生も奨学金を取るのは大変で、日本の学生にも本当の意味の「奨学金」がなくて、実は公的には奨学金という名の学生ローンが基本です。そのため、企業がまともな奨学金を出すことによって、いろいろな国から来た奨学生と日本の奨学生も一緒にしてしまえばいいではないですか。一緒に働いてもらって、大学も行ってもらったりすると、いろいろな意味で企業も得だし、人材確保ができます。そして、受ける側もそれによって大学に行ったり、Win-Winにできることは多々あると思うんです。まずそこら辺を活用してもらえればと。

○江原 企業のためにはWin-Winを強調しないとだめだということですかね。そういう形でやっていくことで、企業が乗りやすい環境ができると。ありがとうございました。石渡先生いかがでしょうか。

○石渡 先ほど交流とか触れ合いということをおっしゃって、セキュリティの話をされたのですが、やはり安心感を持って接することがすごく大事です。今、奨学金の話をされたのですが、先ほどの企業と障害者のコラボみたいなところで、企業が持っているノウハウや専門性を地域の暮らしに展開していくことは、そんなに金もかかるとは思わないのだけれども、結果として、とても地域との交流ができる。そういうコラボをやっている企業でファンケルという化粧品の会社があって、もともと発祥の地に先ほど紹介した「朋」という重い障害の方の施設があって、すごく2つの組織が交流をしているのです。そういう中で、目が見えない方にお化粧の仕方を教えることで、障害がある人が生き生きとして、人と交流することにとっても積極的になっていったというお話があって、やはり企業の持っているノウハウを利益追求ではなくて、地域の中でどう生かせるかはとても大事なことになってくるかなと思ったりします。

○江原 ありがとうございました。区長いかがですか、パラリンピックのこともオリンピックでも。

○保坂区長 先ほどのくじ引きという話は、おもてなしを否定しているわけではなくて、2020年の夏にいきなり訪問外国人に開かれたとてもにこやかな社会となり、大会が終わるとまた普通に戻る、これは何か変ではないか。在留外国人2万人という人たちと住民との間で、実はお互いの国に住んでいた経験、海外で長いこと暮らしていた方も多いですから、いろいろなおつき合いがもっと自然に広がり始まっていったほうがいいという考えです。それが資源となって、オリンピックやパラリンピックも、日常的に積み上げていってこれから発展する関係の大事な期間ではあるけれども、迎えるということです。

世田谷区では、多文化共生に向けたボランティア養成講座というのをやりました。これは昨年、20人ぐらいの方が受講されたと思うのですが、その動機は受講することではなくて、そのときに学んだ事柄を後で実行に移すことにあるのです。こういった形で、オリンピックであれ、あるいはその前の在留外国人と区民との交流やさまざまなサポートというところで一定の取り組みを始めています。生活文化部の国際課というポジションがあるのですが、興味のある方はそちらに連絡をしていただけたらと思います。

○江原 どうもありがとうございました。今は2つご質問を読ませていただきましたけれども、それぞれ、今日お話ししなかったことでまだ言い足りなかったこと、あるいは途中で説明したけれども何か今一つ伝え足りない、そういうことがございましたら、大変恐縮ではございます

が、残された時間を使いましてお1人3分程度でお話しいただければと思います。

いいとこ探して笑顔を引き出す

○田辺 今までは、どうしても人間社会は、上下を作りたがる傾向が強かったと思います。しかし実は、全体として成功してきているときは、実はお互い仲間だよねと協力したときなのです。ただ、それが分かっている、何万人という大きな組織になったときに、昔は上下を作らないとうまくできなかったのです。でも、今はITやら何やらを使って、全員が横につながることも技術的にできるようになった。広い意味では、民主主義ができたのも横につながったほうが、専制君主が1人いて何でもやるよりもよかったからなのです。これは、いろいろな経験的な研究でも実証されています。例えば平等度が高まった国の方が経済成長がよくなり、1人1人の幸せ度が上がると言われています。

ところが、経済や財政があまりうまくいなくなってきたイギリスとアメリカで、もう1回競争し合って上下をつくったほうが良くなるというネオリベリズムの思想が広がり、この2・30年は世界的に流行りました。でも、それではやはりどうもだめじゃないか、ということも、リーマンショックのような大事件とその後始末から分かってきています。確かに中国みたいに、まだ発展途上の国だと、がっと上からやるという方法もあるのかと思います。ただ、そろそろ中国も経済成長がなくなってくると思うのです、基礎的な物品が行き渡ってしまっただけで。

本当は経済成長を続けるためにも平等にしないではいけないのに、一方でネオリベリズムによって「競争」が煽られた結果、多くの人々は取り残される不安を感じています。その不安は、実は自分の居場所のないことの不安でもあると思うのです。相模原事件の「障害者だから殺してしまえ」というのも、あれは本人も社会から不要だとされているのではないかと思います。より不要なものを排除することで、自分は不要な存在ではないという証明になるみたいな、そんな思いがあったようです。なんとも不毛な、どんどん下に行くような争いになっていますけれども、そうではない方向もありえるのです。足元を考えてみると、人口がたとえ100億になっても、人間の技術の発達のお陰で、食べるものはそれだけつくれるようになったのです。それだと生物として食物に困らないというだけですし、地球環境なんかもちゃんと維持しないと危ないかもしれません。けれども、何とか食べられる、服も着られる、多分テレビなどもみんな持てる、平均寿命も世界的に伸び続けている。そんないいことがたくさんあるので、それを人類みんなで享受する、享受することが可能なのだというベーシックな知識を共有します。その上で、もっと面白くなるのだったら、周りを認め合ったほうが面白いよねという発想になっていければ良いかと。

その際、どこかの誰かより自分が上だから嬉しいとか、楽しいとかという考え方は、その本人以外の将来を食い潰すので、いいかげんそういう人には「ちょっと待って下さい」と言いたいです。確かに他人を虐げると、自分は一瞬よくなるかもしれないけれども、地球環境みたいな共有財産がダメになっちゃえば、あなたの子どもたちも大変なんだよ、みたいな説得が必要です。その上で、みんな仲よくしたら、その方が楽しいよね、みたいな。実はそれが多文化共生だし、障害者の問題だし、それをまとめた言葉が多様性、ダイバーシティです。そして最終的には、大多数の人にとってそのほうが結局は得だよ、と。実は社会科学のいろいろな研究で、人類社会の暴力が減ってきているし、人類は協力したから成功してきたのだ、とい

うような大きなストーリーがだんだん証明されてきています。さらになぜ人間は協力するようになってきたかという議論もあり、最終的に協力している集団の方が強いことがわかってきた。と考えると、ダイバーシティというのは、どうも今まで人類がやってきた社会の進化の到達点なのかもしれないという、ちょっとポジティブなことも言ってみました。

○江原 ありがとうございます。次は石渡先生お願いします。

○石渡 田辺先生のお話を聞きながら、今まで福祉というのは、先ほどの医学モデル発想で、できないことや否定的なことをいかに克服に向けるかを個人に求める。でも、そうではないというのが、地域というところに視点を置いたときに出てきて、今、横並びの関係をおっしゃっていたのですけれども、福祉の分野ではわかりやすくは「いいところ探し」という言い方をします。むしろ今までは、できないというマイナスの面にばかり向けて何となく関係性がつくれなかったのが、本当にその人のいいところをみんなで見返して、その人が地域でこんなことがやれたというような達成感を持って前に進んでいく。それは、どういう立場の人であってもその人のいいところを探すことが、その人に関わっていく人の関係性をよくしていく。そうやってある人が伸びていくと、関わっていた人たちがまた伸びていって地域の力が高まるという発想になる。やはりそういう向き合い方をしていると、本当にその人から笑顔が出てくる。笑顔を引き出せるような関係性が、今いろいろな人たちがいて、その人たちのそれぞれのよさを引き出して、そのときに専門職と言われるような介助、援助をしている人たちがきっかけをつくって、今まで関わりがなかった人たちに気づいてもらえるようなところが地域を変えていくことにもなるのかなと思うのです。いろいろな立場の人たちがダイバーシティという場をともにするのが大前提で、お互いが笑顔で、それがおもてなしということにもなってくると思うのですけれども、それは人間観が結論として変わってくることになるのかなと。

ダイバーシティ推進で、より豊かな社会へ

○江原 区長はこの後ご挨拶があるので、ここでお話しただかずに、この後じっくり閉会のご挨拶をしていただきますので、私がちょっとしゃべって終わらせていただきます。

今日は本当に長い時間ありがとうございました。とても面白いシンポジウムになったかなと、自分で言うてはいけないのですが、感じております。様々なポイントがよく示されたのではないかと思います。今の日本社会がどんな状況にあるかも丁寧にご指摘いただきましたので、ダイバーシティを不可避としている現状認識や、それがマイナスというよりはむしろプラスに結びつくのだというご指摘、問題を私たちが見るときについ持ちがちな歪み、プラスはあまり見ずにマイナスばかり見てしまうこと。あとは、自分が主流派だと思える状況はもう誰も思っていないのではないか。その中で生まれるダイバーシティがむしろ我々の居場所をつくっていく。障害の有る無しを超えて、年齢の違いを超えて、性別の違いを超えて、様々な文化の違いを超えて、国籍の違いを超えて、そういう自分たちの多様性を認める中に、自分もきちんとそこに居場所を置いて、私はここにいていいのだ、僕はここにいていいのだという、ここにいてることによって社会にむしろプラスを与えるのだと。

最後に申し上げたいのは、こういう関係にできるためにはそれぞれの方々の持つ様々な不利益、社会参加しにくい状況、そこに対する施策、合理的配慮という言葉もございましたが、そこをきちんとやらないとダイバーシティのプラスのところに行かない。だとすると、それぞれ

の個別の問題に対する十分な配慮をすることが、決してその方たちに対する恵平等ではなく、より豊かな社会になっていくことがダイバーシティという施策の中に描かれている理念や方向なのではないかと思います。

シンポジウムの締めくくり

○保坂区長 皆さん最後まで参加をいただき、ありがとうございました。特に、江原先生、石渡先生、そして田辺先生。前半のご報告を聞けなくて残念だったのですが、後半いろいろお話ができたなと思っております。

先ほど紹介したとおり、この春に条例がつくられたので、条例に魂を入れていくのはこれからになります。また、世田谷区で抱えている課題は別に世田谷区だけに問われていることはあまりなくて、例えば、豊島区の区長さんと話をすると、新成人の集い、成人式は3割以上の方が外国人になっているというお話も聞いています。それと比べれば世田谷区は少ないのですが、それでもだんだんと在留外国人の方も増えてきている。また、LGBTで同性カップルということで、私たちはカップルですという宣誓をしていただいて、1枚出していただくのです。その書類を確かに受け取りましたという証明書、つまり宣誓書受領証という形になりますが、これが71、区民の方が2年で出していただいて、最近そのスタイルが札幌市や福岡市という政令指定都市にも広がって、23区では中野区がこの夏から始めるというように、だんだんと広がりを見せつつあります。

この条例ができるということは、好ましくない事実や、差別とか偏見とか、なかなか根深いものがまだまだ日本社会の根底にある。優生保護法のもとで、確かに優生保護法指定医という看板が昔ありました。ということは、いわゆる障害を持った方、精神的な障害がある方はお子さんをもうけないようにという戦後の社会政策だった。それは革新政党と言われた政党の中からも、あるいは北欧などでもそういう考え方があって、一時推進された歴史がそんなに昔ではないわけです。1980年代とか、1970年代半ばぐらいであったという、非常に衝撃的な事実なわけです。

私は、やまゆり園事件が起きたときに、テレビのコメンテーターやアナウンサーがなぜこれはいけないのかということをしちんと指摘しなかったというお話をしましたが、では自分で子どもたちに言うとしたらどういうことが言えるだろうかということで、ブックレットを1冊書いたのです。その過程で、ふじいかつのりさんという全盲で、国連の障害者権利条約などに大きな役割を果たした方なのですが、彼と会って、どう考えますかとお尋ねしたときに、ドイツの例を教えたのです。ドイツではユダヤ人の大量虐殺が有名ですね、ホロコースト。しかし、そのユダヤ人の大量虐殺に入る前に、ナチスドイツがと言いたいところなのだけれどナチスがやったわけではなくて、ナチスが政権をとっていた時期にドイツの精神医学会が中心になって、やはり優生思想に基づいて、患者さんをバスに満杯に乗せて、あるドイツの精神病院に連れて行って、そこに最初のガス室があって、看護婦さんが服を脱いでどうぞシャワーを浴びてくださいというところで医師がガスをひねるという形で、20万人ですか、大変な数の方が亡くなったと。

実は、それは途中で終わったのです。ドイツ国内からナチス政権下でも異議の声があったというのです。教会の牧師さんが相当勇気ある説法をして、こんなことをやっていたら、いわゆ

る戦場で功績を上げた傷痍軍人も社会の役に立たないといって殺せということになるし、どんな人でも高齢になれば車椅子になったり、さまざまな動きができなくなる。それも価値がないことになってしまうのではないかと。これは根本的に間違っているという説法をして、公式にはそのプロジェクトは止まったそうなのです。

しかし、止まったのは表面的で、実はそのノウハウが全部アウシュビッツとかに行って、さらなる大きな規模のホロコーストにつながっていったという話を読んだときに、誰もがマイノリティになるし、今も実はそれぞれの属性でマイノリティであると。自分はどのように見てもマジョリティであるという人はほとんどいないのではないかと思います。ただ、それが意識の中でとりわけ在留外国人、あるいは観光や働きに来る外国人の方もそうかもしれない、障害を持っていらっしゃる方がいることに普段接していないばかりに排斥してしまったり、あるいは傷つけてしまったり、そういう社会を違う社会に切りかえる。ですから、石渡先生の言われた、いいところ探し—私は実はこれからの社会というのは、石渡先生のお言葉を借りると、ないものねだりからいいところ探しへとつなげたいのです。

行政が、差別のない社会、あるいはダイバーシティというのをなぜつくらなければいけないのかというのは、そういった社会のほうが住み心地がいいし、多数派と表面的には思われている人々にとっても心地よい幸福な社会であるからだと言いたい。つまり、社会的な少数派や弱者に対して冷淡な態度、人を人と思わないような態度で接している社会というのは、実は自分にそれがはね返ってくる社会なのです。そういう意味ではダイバーシティインクルージョンというのは大事だなと改めてこのシンポジウムを通して思った次第です。