

九州大学「LGBTs サポートガイド」発行記念シンポジウム/
第3回社会包摂デザイン研究会

LGBTs と包摂型社会のためのデザイン

—大学・職場・社会に新たな価値を創造する—

報告書

2020年10月3日（土）14:00~17:00
オンラインにより実施

はじめに

九州大学大学院芸術工学研究院では、2020年6月に九州大学の公式「LGBTs サポートガイド」が発行されたのを記念し、10月3日（土）にシンポジウム「LGBTs と包摂型社会のためのデザイン—大学・職場・社会に新たな価値を創造する」を開催しました。シンポジウムには、学外からの方も含めて86名の方が参加してくださいました。本報告書はこのシンポジウムの内容、関連企画として実施した「ことばとジェンダー展」の記録、「LGBTs に関連した教育やサポートの拡充のためのアンケート調査結果」をまとめたものです。

シンポジウムでは、芸術工学研究院長である谷正和先生のご挨拶の後、パネリストとして、ダイバーシティに精力的に取り組んでいる筑波大学の五十嵐浩也先生、LGBTs の活動が盛んで芸術に造詣の深い方も多く、革新的な企業活動を通して社会貢献をしているアクセントチュア株式会社の佐藤守氏、「多様な生と性」について積極的に発信されているNPO職員の中島潤氏にご登壇いただきました。

五十嵐先生からは、筑波大学 DAC センター策定について、学生・教職員対象の「LGBT 等に関する筑波大学の基本理念とガイドライン」の紹介や、全学的な対応になるまでの経緯をお話しいただきました。また、ダイバーシティ・サイエンスやインクルージョン・テクノロジーの考え方、トランスクリエーション・デザインの必要性についてもふれながら、ダイバーシティやインクルージョンを考えると、デザインが一つの重要なアプローチになることを指摘されました。

佐藤氏からは、アクセントチュア社内のインクルージョン&ダイバーシティの活動の中で推進されているLGBTQ Ally Network や、日本のLGBTQ コミュニティセンター「プライドハウス東京レガシー」の立ち上げについてお話しいただきました。「プライドハウス東京レガシー」のミッションステートメント、コミュニティとしてのコンセプト、組織体系・運営の事業モデルデザインについて、デザインシンキングを活用し、約40団体の参加者ととも構築していったプロセスを具体的に紹介されました。

中島氏からは、私たちが普段目にするデザインが私たちの認知にどのように関わっているかについてお話しいただきました。保育園や会社で日常的に目にする、履歴書や会社の受付、絵本、駅のトイレ案内板を事例に、そのデザインから読み取れるメッセージについて解説されました。「私たちは日常をデザインの中で過ごしていて、それらのデザインが『あたりまえ』をかたちづくっている。そうだとすれば、『あたりまえ』をデザインで解きほぐすことができるかもしれない」と気づきを促してくださいました。

シンポジウム後半は、九州大学のLGBTQ当事者が運営するサークル arcus のメンバーの発表からスタートしました。当事者の居場所づくりや交流会等の活動や、困りごと、普段思っていることについて紹介がありました。メンバーから提供された、敬称の使い分けや授業中・医療の場であった差別発言、相談すること自体のハードルの高さ等の課題に対し、パネリストからも解決のヒントをいただきました。その後、パネリストとモデレーターによるクロストークに移り、参加者からの質問も活発に行われました。オンラインの特性を生かしたチャットでの質問も多く集まり、盛況のうちに閉会となりました。

本報告書は当日のシンポジウムのやりとりを読みやすい形に編集したものです。シンポジウムの関連企画として開かれた学生有志による「ことばとジェンダー展」の概要や、シンポジウムの冒頭で一部を紹介した「LGBTs に関連した教育やサポートの拡充のためのアンケート調査結果」も収録しています。本報告の発行がLGBTs の環境改善、また包摂型社会のためのデザイン推進の一助になればと願っています。

社会包摂デザイン・イニシアティブは、今後もさまざまな研究会やイベントを実施しながら、デザインの社会実装に取り組んでいく所存です。今後ともご支援ご協力いただきますよう、どうぞよろしく願いいたします。

九州大学大学院芸術工学研究院 社会包摂デザイン・イニシアティブ準備室
尾方義人（九州大学大学院芸術工学研究院 准教授）
中村美亜（九州大学大学院芸術工学研究院 准教授）
紫尾陽子（九州大学大学院芸術工学研究院 テクニカルスタッフ）

目次

はじめに	2
第1部 シンポジウム	5
1. 谷 正和 ご挨拶	5
2. 五十嵐 浩也 「Design vs. Diversity」	6
3. 佐藤 守 「LGBTQ コミュニティセンター立上げとデザインアプローチ」	11
4. 中島 潤 「私たちの『日常風景』とデザイナー『あたりまえ』を解きほぐす」	15
5. ディスカッション	22
5.1. 九大セクマイサークル arcus の発表	22
5.2. 「くん／さん」問題	23
5.3. 啓蒙活動	24
5.4. 多様性の理解	26
5.5. ファシリテーション人材	27
5.6 「よかよか」	28
5.7. 議論の場づくり	29
6. フロアからの質問	30
6.1. トランスクリエーション・デザイン	30
6.2. 「してあげる感」	31
6.3. 性被害	33
6.4. 地域での活動	34
第2部 ことばとジェンダー展	36
第3部 LGBTs に関連した教育やサポートの拡充のためのアンケート調査結果	38
アンケートの概要	38
回答者の内訳	38
生命のリスク（自殺、自害経験、アウトィングなど）	39
大学での教育や生活	42
学内支援	46

第1部 シンポジウム

1. 谷 正和 ご挨拶



谷正和 Masakazu Tani

九州大学大学院芸術工学研究院研究院長・九州大学副学長

芸術工学研究院長として、部局の教育プロジェクトである「社会包摂のためのデザイン」を推進している。芸術工学研究院環境デザイン部門教授。

最初になぜ芸術工学研究院が、包摂型社会のためのデザインを推進しようとしているかについて少しご紹介いたします。我々の認識としては、現在の資本主義を基調とする社会は行き詰まりを迎えており、暴力的とも言えるような金融資本主義や市場原理主義が、格差や貧困が拡大していると考えています。非寛容が充満し、アメリカをはじめとして世界中で社会の分断化が問題を招いています。

日本でも、災害避難所にホームレスの方が入場拒否をされたとか、裁判が続いている津久井やまゆり園の問題であるとか、LGBTsの人々に対する国会議員の非生産的発言であるとか、社会的な分断や非寛容な事例が年々増加しています。そして、新型コロナウイルスによるパンデミックはこうした状況をさらに悪化させています。

これらの問題を克服するための新しい社会モデルとして、包摂型社会というものが提唱されています。包摂型社会とは、障害や貧困、差別、人種あと国籍、性的指向など様々な理由によって、社会から疎外された少数派な人々はもちろんですが、それだけではなく、それ以外の全ての人々の個別のニーズに応じたサービスを提供できるような社会、そういうサービスを提供することで、健全な成長力や豊かさの新しい価値が生み出される、そのような社会のことです。フランスの経済学者ジャック・アタリは今回のコロナ危機を乗り越えるためには、利他主義を基盤とする包摂型社会への転換が必要だと提言をしております。

このような状況の中、社会包摂デザイン・イニシアティブというものを芸術工学研究院で組織し、推進しようとしています。現在、その準備期間ということで研究会を開いております。今日はその3回目の研究会です。短い時間ですけれども、活発なご議論をよろしく願います。

2. 五十嵐 浩也 「Design vs. Diversity」



五十嵐 浩也 Hiroya Igarashi

筑波大学特命教授 (DAC センター顧問・アントレプレナー教育担当)

大学 (理工学部・機械工学科) 卒業後、GK インダストリアルデザイン研究所、富士ゼロックスデザイン研究所を経て、筑波技術短期大学、筑波大学芸術系教授。ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター長・筑波大学執行役員ののち、現職。

今日は、ダイバーシティ (多様性) とデザインについて話をしたいと考えています。筑波大学を昨年度退任したのですが、それまでダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターを立ち上げて、そのセンター長や役員やっており、「LGBT+ (プラス) に関する筑波大学の基本理念とガイドライン」というものを作りました。平成 27 年までは、個別対応をしていたのですが、いくつか問題が出てきて何らかの形で全学的に対応しなきゃいけないと考えるようになりました。

まず基本理念をはっきり作って、そこに対応するガイドラインを作っていくことになりました。当時は大学の執行部にいたので、基本理念を大学の執行部に出すことから始めました。基本理念はすごく簡単で、「マイノリティを差別しない」、「自己決定を尊重します」、「修学・サービスの妨げを取り除きます」という誰にとっても文句が言えないものです。基本理念をはっきりさせておいて、それに従う具体的内容を書いていきました。対象者は学生、教職員を含む大学関係者全員です。最初に全員に対してやりますよと取り付けて、それから始めました。

具体的にはどういうガイドラインを作ったのかというと、こういう形になります。

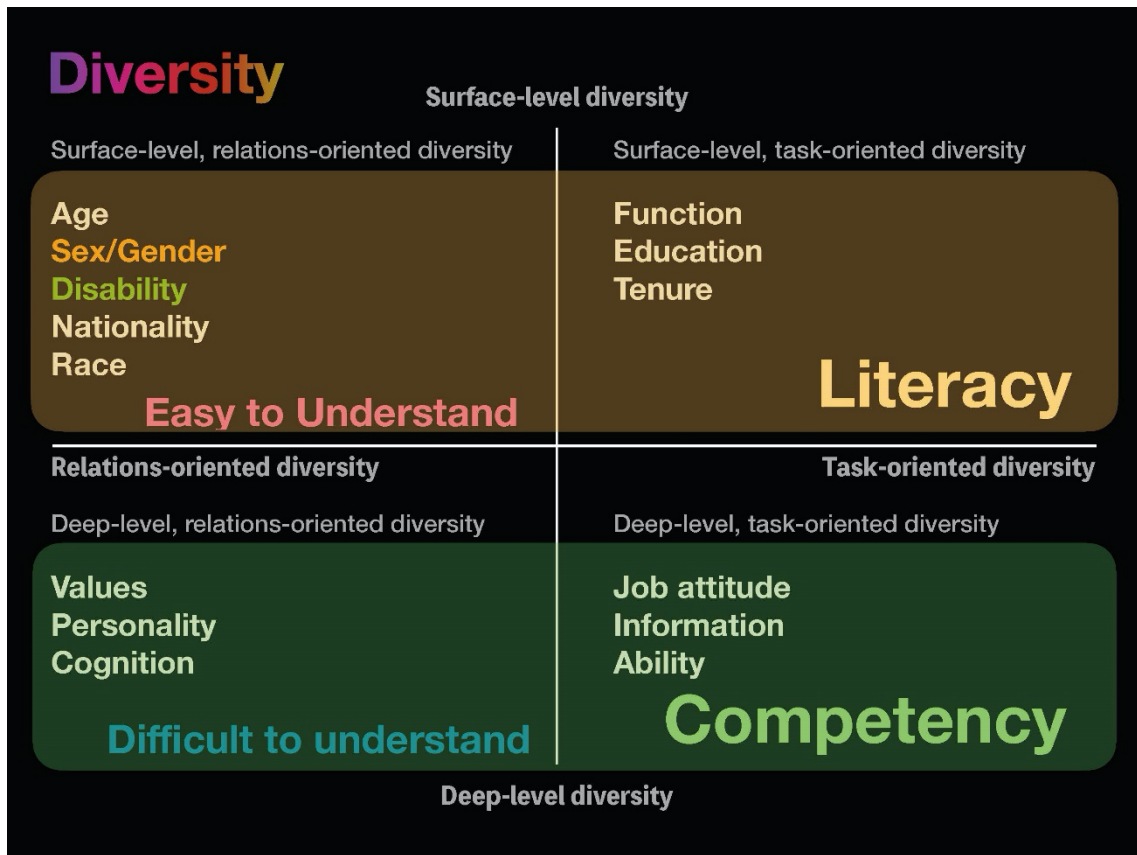
CONTENTS

04	I 筑波大学におけるLGBT等の性自認及び性的指向を理由とした差別の禁止及び解消に関する基本理念	15	6 周囲の対応、特にカミングアウトについて
	Basic principles on prohibition and resolution of discrimination based on sexual orientation and gender identity of LGBT+ at University of Tsukuba	15	① カミングアウトとは
06	II LGBT等に関する概要と本学での支援体制	15	② 自己決定と情報のコントロール
07	III 現状での具体的対応と方針	15	③ カミングアウトとアウティング
07	凡例	15	④ カミングアウトが必要なときには
07	1 相談について	16	⑤ カミングアウトされたときには
07	① 相談窓口	16	⑥ 周囲の対応について
08	② 相談の流れ	17	7 教職員への対応について
08	③ 学生相談及び保健管理センター（精神科）等との連携	17	① パートナーがいる教職員の福利厚生について
09	2 氏名・性別の情報とその管理について	18	② 申請手続きについて
09	① 氏名の変更	19	IV 対応項目一覧
09	② 性別の変更	22	V おわりに
10	③ 性別情報の取り扱い	23	付録 ツールボックス
11	④ 大学の発行する証明書の性別記載	23	(1) 相談の際に
11	⑤ 大学に提出する諸書類における性別情報の記入	23	(2) 自分を見つめてみる
12	3 授業について	24	(3) 卒業・修了後の証明書発行における氏名の変更について
12	① 体育実技の履修、更衣室、用具の配慮	24	(4) 学外に提出する書類の性別記載について
12	② 学外実習（教育実習等）の履修	24	(5) マイナンバーカードについて
12	③ 授業におけるグループ分け	25	(6) 体育の授業における男女別要素について
12	④ 授業等における呼称	25	(7) 多目的トイレについて
13	4 学生生活について	25	(8) 就職活動の前に
13	① 定期健康診断	26	(9) 就職活動について：LGBTフレンドリー企業等の指標
13	② 学生宿舎	26	(10) 自分を偽るというつらさ
13	③ 多目的トイレ	27	(11) カミングアウトしない生き方〜クロゼット〜
13	④ 入学式・卒業式の服装と身なり	27	(12) カミングアウトを強要しないで
14	5 就職活動・キャリア支援について	28	(13) カミングアウトの前に
14	① 就職活動・インターンシップへの支援体制	28	(14) カミングアウトされたときに
14	② LGBT等当事者にとっての就職活動	29	(15) メディアや作品により作られるステレオタイプ
14	③ 本学におけるLGBT等当事者へのキャリア支援	29	(16) 当事者を支援したいという方へ
		30	巻末資料（相談窓口一覧・LGBT等の相談窓口ポスター）
			別冊 ワークシート（CARIO-NEXT Lワークシート群）
			※印刷版は10棟スチューデントプラザ2階のキャビネットで配布しています。電子ファイルは、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター（ダイバーシティ）のウェブサイトで公開しています。（ https://diversity.tsukuba.ac.jp/ ）

「LGBT+に関する筑波大学の基本理念とガイドライン」

基本理念がまず最初に3ページほど書いてありますが、その後の1から6までは学生に対して、7は教職員への対応についてです。昨年度、パートナーがいる教職員の福利厚生について規則を変えるところまで持っていくことができました。冊子と筑波大学のウェブ上で公開しています。右下に別冊ワークシートって書いてあると思うんですが、個人で自分がどういう状況になっているかというものをチェックできるようになっています。

ここで、ダイバーシティ（多様性）というものをもう一回考え直してみたいと思います。



ダイバーシティの分類

これはいろんなところで語られる図ですが、上はサーフェス（表面）レベルのダイバーシティで、下はディープ（深い）レベルのダイバーシティです。左側はリレーション・オリエンテッド（関係性指向）って書いてあって、右側はタスク・オリエンテッド（業務指向）という割り方をしています。例えば左上は、年齢、性別、障害があるない、国籍で、非常にわかりやすいものの一つです。教育、学歴は右上で、その次に出てきます。タスク・オリエンテッドっていうのは後天的に身につける内容だと思います。左下はその人の個性、考え、価値、そういうものになります。右下は情報、何をその人が価値だと思っているかというようなこと。こういうこと全部が実はダイバーシティの分類の項目になります。

ですが我々は、例えばジェンダーによる違いというものをイコール（平等）にしていくということのみをダイバーシティだと思いがちです。特に日本はダイバーシティと言うと、女性の権利を云々っていうだけの話だと思われがちです。ですが、それだけではない。表を見ると、上の方は見かけ上わかりやすいものになっている。それに対して、下の方は、個人がどのような考えを持っているかという表面上わかりにくいものになっていると考えられます。上はリテラシー（正確な理解）の話、下はコンピテンシー（能力）の話と考えることもできます。上の表面的に出てきてつかみやすい内容を、我々はダイバーシティそのものと理解し、それをイコール（平等）にする、その差別をなくすことのみを考えがちです。とこ

ろが、個人の中で何を考えているか、何を気にしてるか、何を価値だと思っているかという
ようなことが、実はダイバーシティとしては一番重要なことなんじゃないかと思います。そ
ういう意味では、ダイバーシティをもう一回再定義していく必要があるんだろうと思いま
す。

そうすると、ダイバーシティというのは、いかに個を尊重するかということになります。
基本的には個の最大化というか、個人個人がいかにうまく生きられるかということを考え
る、もしくはそれぞれの個に与えられている状態が等しく平等という考え方がダイバーシ
ティであるというふうに考えられます。それぞれの個性、個別にもっている内容が違うとい
うことを認めることがダイバーシティの根本となる。と考えると、ダイバーシティは、概念
的に現状をどうやって認識するかという方法になります。世界はダイバーシティで出来て
いて、違いがあることを認識するというのがダイバーシティとなる。

ともすると、先ほど言った表面に見える性別の違いで人々を見てしまいがちです。ですが、
LGBT 等を含めて考えるとこの分類にははまらない層が出てきます。当然そういうことが
あるわけで、性別という見方だけで世界を見てはいけないっていうことが背景にある。男女
を使うと社会のシステムを作るのが楽になることがあるわけですが、これだけではどうも
わからない。

そこで、ダイバーシティ・サイエンス（多様性の科学）が出てくる。サイエンスってもと
もと世界を知ろうという動きなので、ダイバーシティの考え方を基にサイエンスをもう 1
回見直してみたらどうでしょうか。例えばエマニュエル・トッドなんかは世界の多様性とい
う話をしています。家族の多様性も、生物多様性も同じような話になっています。脳の多様
性の研究がこの頃進んでいます。複雑系も多分ダイバーシティの考え方に基づかないとで
きない。そういうふうに、ダイバーシティは世界の認識の方向だと。

それに対してインクルージョンとは何か。インクルージョン（包摂性）というのは、ダイ
バーシティで認識している個の違いを、どのように把握してそれを繋げていくのかという
ふうに考えることができます。インクルージョンはダイバーシティをベースにしてそれを
どのように社会に適用するように使っていくのかという行為と考えられます。すると、ダイ
バーシティー・サイエンスのように、インクルージョン・テクノロジー（包摂性の技術）を
考えた方がいいんじゃないかというふうに考えます。

このテクノロジーってというのは、デザインという言葉に置きかえることが可能です。要す
るに世界を新しく再創造する方法として、デザインっていうのがある。方法として、以前か
らあるものにユニバーサルデザイン（障害の有無・年齢・性別・文化等に関係なく多様な人
たちが利用できるデザイン）というのがあります。僕自身はプロダクトデザインが専門でず
っとやってきたわけですが、ユニバーサルデザインという考え方は、障害者に対するデザイ
ンみたいな話で受け取られることがよくあるわけですが、実はそうではなくて、全て
の人に対していいデザインはなんだろうかと考えることです。

そこでもう一回、デザインというのなんだろうと考えてみると、プロダクトデザインというのは、人工物をデザインして、機能を与えて何かをさせる、なおかつそこに価値を持たせることをしたと思います。ですが、これを使う人間、もしくは作る人間がいます。その人自身は考えたり行動したり認識したり感じたりします。この人と物の関係がすごく問題で、物自身に価値があるわけではなくて、価値があると考えるのは人間です。

そうすると、実はプロダクトデザインというのは、人工物と人間の間関係性をどうやって作るのかをデザインしたんじゃないかと考えることができます。デザインというのは関係性の話です。どのような関係性をいろんなものに対して持たせるのか。それが人工物を通じて他の人に対する関係性みたいな話を持っていこうというふうに考えられます。

そう考えていくとデザインは関係を作るということなので人と人との関係、つまり社会を作って、社会に新しい価値を作っていくこと自身がデザインということです。もともとデザインというのはそういうふうに、関係を作りながら、関係性を記述することで社会を作る。そこまでやっていかなきゃならない。改めてデザイナー自身が考え直す時期に来ているだろうと考えています。そういう意味でダイバーシティ・マネジメント（多様性を尊重した管理運営）の話の中にも、デザインが必要になってくると考えられます。

他の人とどのような関係を持つかというようなことが非常に重要になります。そうするとこれはリゾーム（地下茎）みたいな構造体を持つことになるわけですが、そこにトランス・クリエーション（超越的な創造）が必要になる。なぜかという、それぞれの個を大切に、個自身が何をやるのかということ大切にすることをやると、個で分離してしまいます。1人1人で生きていけ、という答えがすぐに出てきてしまうけれども、実はそうではない。人は1人では生きられない。何らかの関係を他の人、環境、物に対して持っている。

そうしたことを考えたときに、1人ではデザインはできない。なのでトランス・クリエーション・デザインっていう方法論がどうしても必要なのではないかと考えています。別の言い方をすると、共創デザインとか、包摂型社会のデザインとか。九州大学でやろうとしていることと、当てはまっていると思います。

ダイバーシティ・サイエンス、インクルージョン・テクノロジーは、トランス・クリエーション・デザインを必要としている。そして、ダイバーシティを考える上でデザインは一つの重要な方法論であるし基本的な考え方にもなっている。というところで、今日の話を終えたいと思います。

3. 佐藤 守 「LGBTQ コミュニティセンター立上げとデザインアプローチ」



佐藤 守 Mamoru Sato

アクセント株式会社 インタラクティブ本部 シニア・マネジャー
現職においては、デジタル時代の事業戦略策定、新規事業・サービス立上げ、組織設計・変革推進、マーケティング業務改革といったプロジェクトをリード。アクセント・ジャパンにおける LGBTQ Ally ネットワークリードを担当し、社内外の Ally および当事者向け施策立案・推進に従事。アクセント芸術部の企画プロデューサーであり、『(デザイン+アート) x ビジネス x テクノロジー領域』について、アクセントで有数の見識を持つ。

アクセントは、「プライドハウス東京レガシー」というコミュニティセンターの立ち上げに携わっていき、今日はそちらのデザインについてお話ししていこうと思います。

私は本業としては、サービスデザインを駆使して、事業・サービス創造のコンサルティングをしています。また弊社内のインクルージョン&ダイバーシティの活動の中には LGBTQ の領域があり、当事者も含めた LGBTQ アライネットワークがありまして、こちらのリード（代表）を日本で担当しています。弊社には、アライ（LGBT 当事者たちに共感し、寄り添いたいと思う人）に登録するという制度があって、登録するとストラップがもらえるのですが、こんな形で（当日ストラップを付けていました）社員証をぶら下げて可視化できる取り組みをしています。アクセントは 1 万 5 千人ほど社員がいるんですが、3 千人位（全体の 20%）がアライに登録しているという状況です。加えて私は、社内でデザインシンキングファシリテーターの資格を持っておりますので、本日はこれらの立場を前提にお話をさせていただければと思っています。

まずはアクセント社内での活動を少しご紹介します。我々は数年前からアドボカシー（擁護する、見解を主張するといった意味）というテーマで活動をしています。社内向けには、アライの知識を補填するような活動ですとか、また当事者との繋がりを作ることで自分ごと化を促進するような活動をしています。これは、多くのアライがいてくれる一方で、その知識や振る舞いという点で充分ではないという課題感から、特に力をいれて実施しています。加えて、日本社会においても LGBT 領域の課題解決を、ぜひ推進していきたいと考えており、今日お話しするプライドハウス東京も含めた活動を進めています。

本日の中心となるデザインシンキングの話に入っていく前に、コンサルティングファーム（コンサルティングの会社）であるアクセントになぜデザインが必要か？ というところを簡単に説明していきたいと思っています。アクセントはこれまで、お客様の事業のパフォーマンスを高める、つまりファイナンスや業務効率の側面を強力にサポートしていましたが、それだけでは昨今のビジネス環境を生き抜いていけないので、お客様とイノベーションを促進することで、世界の人々の仕事や生活を良くしていこうというように会社全

体のミッションを変えていっています。そういうところが実は、デザインが必要になっている大きな背景になっています。

我々の仕事の仕方もこの数年でガラッと変わってきています。もしかしたらコンサルティングと聞くと、「ロジカルシンキング」（論理的な思考）を用いて課題を分析して解決策を打っていくというイメージがあるかもしれませんが、アクセンチュアでは「アジャイル」（システム全体ではなく、小さな単位で実装とテストを繰り返して開発を進めていく方法）や「共感性」、「ユーザーインサイト」（ユーザーの本質的な欲求や本音）の探究等、幅広い視点、感性やデータを踏まえてビジネス課題やお客様のイノベーションを支援しています。こういった仕事の変化をグローバル規模で急速に進めています。始まったのが3年前くらいだったと思うんですが、僕の感覚からすると、今はかなり浸透していて話す言葉、文化的な面に関してとても変わってきています。

これからプライドハウス東京について、お話していこうと思います。「プライドハウス」は、ワールドカップとかオリンピックとかそういったスポーツの世界大会のときに立ち上げて、セクシュアル・マイノリティに関する情報発信や、イベントを提供する国際的な仕組みです。昨年2019年のラグビーワールドカップが日本で開催された際も、プライドハウス東京という形で様々な活動をしておりました。

プライドハウスはこういったイベントに合わせた取組なのですが、他国と異なり、日本にはLGBTQに関する恒常的なセンターがない。そこで、今回東京オリンピックで立ち上げた後には、レガシー（遺産）という形で持続的な運営にしていこうと検討を進めてきました。残念なことに2020年のオリンピックはなくなってしまいました。恒久的な仕組みは先んじて進めようと、来週いよいよ東京の新宿にオープンするという状況です。

プライドハウス東京では、7つのチームがあり、全体で40を超える団体が寄り集まって、日本で初めて大きな一つの傘の下で活動を始めている状況でした。そこで、最初の顔合わせの全体会議では、デザインシンキングを活用した形で進めようと提案しました。40団体が日頃からすごくコミュニケーションがあって、活発にネットワーキングしている…というわけではなく、横に繋がる機会が今までなかったんですね。それぞれが小さなNPOの集まりで自分たちの事業で精一杯ですし、そもそも個々人の思いが強い方々ということもあり、最初は参画するNPOの方々（もちろん当事者も含まれています）の思いをしっかりと出し合い、お互いに知る必要があるなと感じました。

プライドハウスの構想もカチッと固まっているわけでもなく、こういった様々な方々と会話しながら作っていかなくちゃいけない。だから最初に信頼を築く場をつくろうと、ディスカッションに集中できるような構成でワークショップを設計しました。実際の参加者は50名以上、7つのチームに分かれて同時並行での実施となり、アクセンチュアからは10人以上のファシリテーターを動員しました。僕が手がけた中でも、かなり規模が大きく、難易度も高いワークショップでした。

ですけど内容はすごいシンプル。プライドハウス東京に対して、良い、悪い、機会・チャレンジといった三つの観点で自由にアイデアを出しあうことにしたんです。今回活用したのは「Rose, Thorn, Bud (ローズ、ソーン、バッド)」という三色の付箋を使って、自身の感情感情を踏まえて意見を出していく手法。ピンクが良いこと、青がネガティブ・課題に感じる事、緑が機会・チャレンジという感じです。チーム毎にホワイトボードに向かい合って、みんなで意見交換をするのを1時間半位かけて実施しました。



「プライドハウス東京レガシー」ワークショップの様子

この写真の感じで、みんなで壁に向かってどんどんアイデアを共有してアイデアや意見をまとめる手法としては「アフィニティ・ダイアグラム」(共感マップとも呼ばれます)を用いました。様々な意見や問題を意味として分類・まとめることでインサイト(洞察)を出していきます。ここで、まずそれぞれの課題や不安を共有したというのが大きな一歩だったと思います。

その後、2回目のディスカッションでは、我々が持っている課題とかミッション・ステートメント(使命を記した指針)について、逆に批評してもらう形でアプローチをしました。ただただ文句とかいろんなことを言うというより、プライドハウスがみんなにとって、どうあってほしいのかって考える方が「自分ごと化」になると思います、全体のデザインワークを設計して進めました。ポジティブ・ネガティブ両面の意見、あるいは可能性をたっぷり1時間位かけてみんなで協議しました。実際に、皆さんからいただいたアイデアを最終的な事業の計画やモデルに活用しており、とても有意義だったと感じています。

デザインシンキングってうまくやらないと、みんなで話して課題も出していい気分になって終わっちゃったね・・・ってなるんですけども、そこは普段からやっている仕事経験も踏

まえて、しっかりロードマップ（目標達成までの道筋）を作って実現するところまで支援をしています。こういった活動の結果として出来上がったものの一つが、ミッションステートメントです。

1年位ずっと伴走して一緒にやらせていただいているんですけども、ついに来週オープンということで、皆さんもぜひ東京にいらした際は寄っていただきたいです。オンラインのコミュニティも設計しようとしていますので、どうぞご参加いただければと思います。

デザインシンキングを活用してプライドハウスの立ち上げに携わってきたわけですが、僕が進める上ですごく大事にしていることがいくつかあります。一つは、パーパスドリブン（目的主導）。上っ面の課題に終始しないで、何でそうなったのか、どうしてそう思うのか、思いを共有するとか、そこに大きな力を使う。これはすごく訓練が必要で、筋トレみたいなものなんですけど、すごく重要と思います。また、物理的な環境は結構大事で、みんなが一つの方向に向かって同じ道具を持って同じようにやってく、こういう揃えるってところが大事。うまくやらないと、単なるアイデア出し会議みたいな感じで付箋だけ一応書いているけど・・・みたいになってしまいます。

3つめに、ファシリテーターの腕の見せ所ではあるんですけど、心理的な安全を確保することがすごい大事です。日本人だと変なこと喋っちゃたらまずいって思いがちなので、アイスブレイクを入れたり、時間や雰囲気にも余裕を持たせたり、あの手この手でやってみることを意識しています。

デザインシンキングの中で、みんなで集まってやるのは第2フェーズだと思っています。最初は1人ないしは数人で深く「これなんだっけな」、「どんなアイデアになり得るのかな」って考え抜かなきゃいけない。これがうまくいくと、その後は、みんなを巻き込んでブラッシュアップして、新しい観点を組み込んでいけると思うんですけど、コアを作るっていうところはとても大事だと思っています。これは「アートシンキング」という名前で呼ばれていると思うんですが、この本（『突破するデザイン』ロベルト・ベルガンディ著）などを僕は参考にしています。興味深かったので、皆さんもご興味ありましたらご覧になってください。

最後に、僕自身はものづくりができるデザイナーではないんですけども、ビジネスやサービス、仕掛け・仕組み自体をデザインするってことに携わっています。これも広義のデザインと捉えており、僕自身もデザイナーの一種であるという気持ちで仕事に向かっています。こういった新しくものを作り、意味を持たせるっていうことに多くの人が意識を向けていけると、素晴らしい社会になるんじゃないのかなあと考えております。

4. 中島 潤 「私たちの『日常風景』とデザイン

— 『あたりまえ』を解きほぐす



中島 潤 Jun Nakajima

性の多様性発信者（パラレルワーカー：NPO 職員、研修講師等）

福岡県生まれ、大学在学中より、関東にて性の多様性をテーマにした発信活動を開始。民間企業勤務を経て、大学院にて社会学を専攻、修士（社会学）。現在は、複数の仕事のひとつとして、各地の行政や学校、企業にて、「多様な生き方、多様な性のあり方」をテーマにした発信活動を続けている。性のあり方は誰にとっても人権であり、自分らしく生きるための大切な要素だと考え、特に子どもたちへの発信と教育に関心を持っている。

私の方からは、日常風景とデザインというテーマで私達の生活実感とデザインがどんなふうに繋がっているんだろうかということを見ていきたいなと思っています。

日常のデザインを考えるにあたり、今日はAさんとBさんに登場してもらいます。Aさんはお仕事をしている人、Bさんは保育園に通っている人です。こんな1日をお二人が過ごしているということを考えてみたとき、この2人の日常の中でどんなふうにデザインと関わっているのでしょうか。

デザインと私たちの日常

	Aさん（働く人）の1日	Bさん（保育園児）の1日
7:00	起床・朝の準備	起床・朝の準備
8:00	保育園へ子どもを送り バスと電車で出勤	
9:00		朝の会
10:00	新規採用者の選考会議	お遊戯会の準備
11:00		
12:00	昼休憩	昼ごはん・読み聞かせ
13:00		お昼寝
14:00		
15:00	客先との商談	おやつ
16:00		自由遊び
17:00	退勤・保育園のお迎え 駅のスーパーに寄って帰宅	

©2020 Jun Nakajima

4

AさんとBさんの1日の予定表

この予定表を見てみますと、朝起きてから保育園に行って、それから A さんはお仕事をして B さんは保育園でいろんな遊びをしたりご飯を食べたりしてまた帰ってくるという 1 日の流れは、実は全部デザインされたものの中で行われていることだなと感じます。そのデザインは、私達の認知であるとか考え方、思考の前提というものにどんなふうに関わっているんだろうか。という点から、今日はこの中のいくつかの場面を紐解いてみようと思います。

私たちはデザインから、どんなメッセージを受け取っているんだろうか、今までそのメッセージを自分は意識したことがあったらどうか。あるいは気になっていることがあるとしたら、今の私の日常とデザインの関係ってどんなふうに考えられるんだろうかみたいなことを想像するきっかけにさせていただけると嬉しいです。

まず、新しい人を採用するという A さんの予定がありました。新しい人を採用するとき、今の日本社会では、履歴書を使われることが多い。この図は「履歴書、テンプレート」の検索でヒットした書式です。

デザインのメッセージ

年齢は、採用を判断するのに重要な要素。

男女どちらかは、採用時に必要な情報ですよね。

人を採用するには、顔（見た目）を知るところからはじめないと。
(ちゃんとした格好かどうかも大事。)

履 歴 書		年	日現在
フリガナ			
氏 名	男・女		
生年月日	年 月	日生 (満 歳)	
フリガナ			
現住所 (〒 -)			
フリガナ			
連絡先 (〒 -)			
年	月	学 歴・職 歴	

履歴書は「採用におけるあたりまえ」をかたちづくっているものでもある

©2020 Jun Nakajima 6

履歴書のデザイン

これもデザインされたものの一つということができるとは思います。この履歴書、実は、デザインとして、いろんなメッセージを発信しているものです。例えば、上から順に見ていきますが、履歴書のお名前欄の横には性別欄というものが用意されていて、男女どちらで

あるかというのは、採用時に必要な情報だよねという前提が、ここから見て取れるかもしれませんが。さらにその右側には写真を貼る欄というのがあって、人を採用するんだったら、その人の顔、あるいは見た目を知るところから始めなきゃね、ちゃんとした格好してるかどうか大事だよね、なんていう意図が読み取れるかもしれません。そのほかにも、年齢や、住所、メールアドレス等を書くことが今の履歴書の「あたりまえ」になっていると思います。この履歴書というものは、単にその商品が利用されているわけではなくて、採用における「あたりまえ」を形づくっているものと見ることもできるかもしれません。

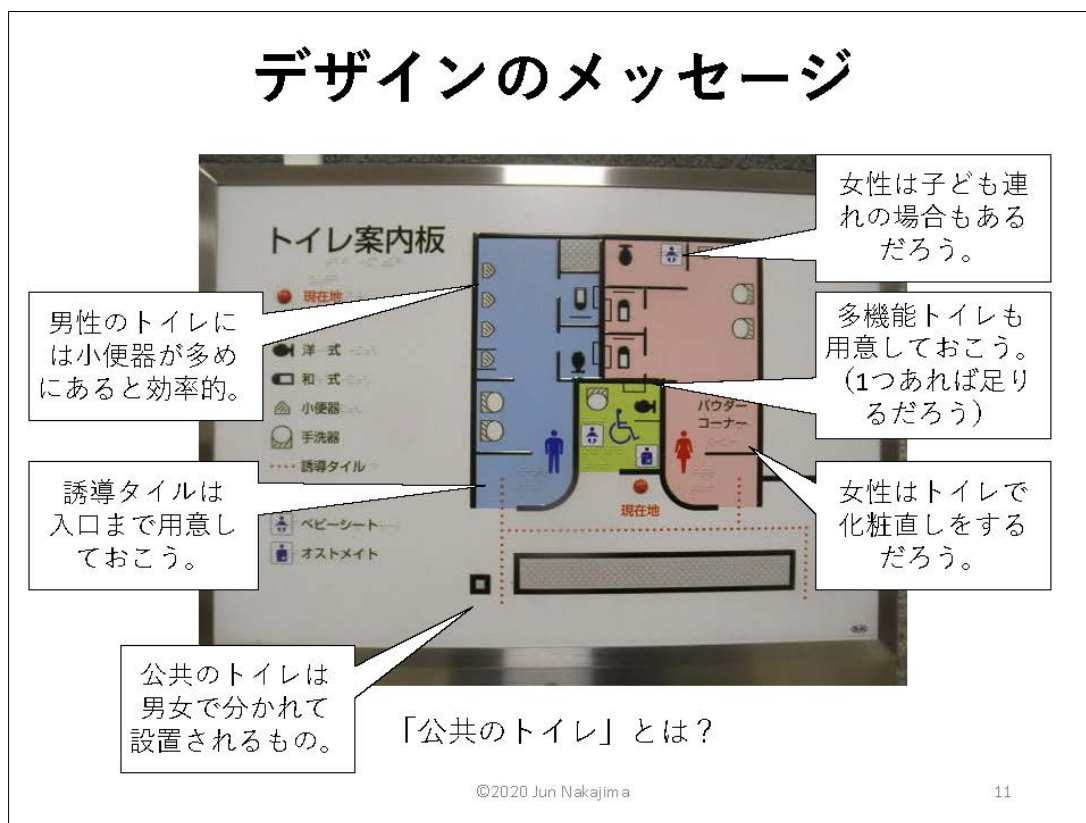
それから客先に商談に行き打ち合わせに伺いました。「今日何時にアポイントメントをとっている中島です」と受付に行く場面を想像してみましょう。「受付、イラスト、フリー」と画像検索をしてみると若い女性がにこやかに座っているイラストが出てきます。そのようなイラストを見ると「受付っばいな」と思いながら見る人が多いかと思うのですが、この受付という仕組みも、デザインされているものです。そのデザインの中で生活をしている私たちがこれらの画像のようなイメージをしているとしたら、例えば、受付に行くと人が座ってあるいは立って待っていて、その人は若い女性であることが多くて制服を着ていることが多くて、にこやかに用件を聞いてくれてそれに従って案内をしてくれるというイメージがあるのではないのでしょうか。

次に、Bさんの1日を見てみると、Bさん保育園に通っていますけど、保育園ってどんなイメージでしょう。あるいはお遊戯会がありますとなったら、そのお遊戯会はどんなイメージでしょう。あるいはBさんは読み聞かせをしてもらっていましたが、読み聞かせをもらう絵本ってどんなものなんでしょうか。その絵本について詳しく見ていきましょう。子どもたちによく読まれている絵本の主人公の性別というところから見てみると、こんなことがわかったという研究結果があります。主人公になっているのは男性が50%、女性は13%という比率になっていて、その他は不特定であったり、男女どちらもだったりすると。圧倒的に男の子や男性が主人公になっている絵本が、よく売れている絵本の中には多いという現状があります。

さらに、その絵本の中で冒険が描かれるとしたら、どんなふうに描かれるかということも、ジェンダーによって違いがあるということがわかっています。

「ももたろう」とか「くれよんのくろくん」、「かいじゅうたちのいるところ」。これらは、男の子が主人公として描かれているものですけれど、こういった絵本だと、新しい世界に出かけて行って敵と戦って挑戦して成長していくんだという物語が描かれがちです。逆に「はじめてのおるすばん」、「はじめてのおつかい」といった女の子を主人公にして冒険が描かれる場合というのは、お母さんの役割をやってみるという経験が描かれてるんじゃないかという指摘があったりします。子供たちの生活環境をデザインしているものの中には、どんな本に囲まれて過ごすかというようなことも入るんじゃないかなと思います。そう考えると、ここから伝わっているメッセージってどんなものなんでしょうかということ、大人として一度考えてみることもできるかもしれません。

そして、駅のスーパーで買い物をして帰ろうと思ったとき、ちょっとトイレ行きたいって思ったとしますね。そのときに使うトイレってどんなデザインになっているのでしょうか。



トイレ案内板のデザイン

これはある駅のトイレ案内板ですが、この案内板からは、例えばこんなメッセージを受け取ることもできると思います。公共のトイレだから男女別に設定されてるよねとか、でも多機能トイレっていうのも 1 個用意しといた方がいいよねとか、それから男女にわかれているこのトイレの中で、ベビーシートの印が右上あたりに見えるかと思うんですが、女性は子ども連れの場合もあるよねという前提がここに反映されていて、逆に男性トイレの中には、ベビーシートが見当たらない。そして男性トイレの方を見ますと、小便器とされるものが並んでいて、こうしておく公共のトイレは効率が良いという前提があって作られたものになっているというのが、このトイレの場合のデザインになっているわけです。

私たちは日常をデザインの中で過ごしていて、それらのデザインが例えば私達の「あたりまえ」とか、「こういうものだ」、という認識を形づくっているのだとしたら。そして子どもたちにもこれが「あたりまえ」だよというようなメッセージを伝えているのだとしたら。逆に、さも「あたりまえ」をデザインで解きほぐすことができるかもというふうに私は思っています。

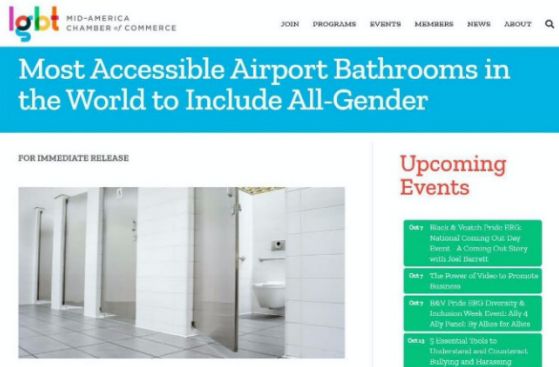
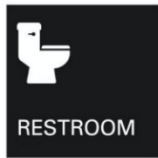
いくつかの事例を見てみましょう。例えば履歴書。先ほどの性別欄というのがありますがねと言いましたが、これ、最近変わりましたね。それって「あたりまえ」かなというのを疑ってみよう、という声が少しずつ大きくなって、履歴書から性別欄をなくするというキャンペーンが持たれ、最終的に JIS 規格が掲示している履歴書のテンプレートの中から性別欄をなくすことに繋がりました。そのほかにも、例えばエントリーシートで性別を聞くこと、そして年齢を聞くことをやめていこうという企業さんがあったり、写真の提出を不要とするという手続きに変更するところがあったりして、採用のときの「あたりまえ」も見直してみようよという社会的な動きに繋がっているなと思います。また、受付のお話をしましたけれども、立派な受付が企業の顔だ、という時代は変わりつつあるかもしれません。

これ Google で受付システムというふうに調べてみたときの一覧なんですけれども受付けてどんな役割だっけというところから見てみると、来訪者を、目的に応じて案内するということができればいいわけですよ。そこからデザインしてみると、別にそれって人じゃなくてもよくないという話になったりすることもあるかもしれませんね。そして今は、そもそも企業のオフィスに出かけて行って、受付を通して案内されるという、アポイントメントのあり方自体が変化しているなと思います。今日も皆さんとオンラインで集っていますけれど、オンライン化が進むと、来客するという概念も変わってくるんじゃないかななんて想像したりします。

そして、保育園からいろいろな学校生活の中でよく直面する場面というのが、制服というようなことだったりするかなと思いますが、その制服の「あたりまえ」も変化してきています。福岡市は 2020 年度からスカートとズボン選択可になりました。制服って男女別のものだよ。衣類には男女差があるものだよという前提から離れてみて、そもそも標準服って制服ってなんのためにあるんだろう。それってどんなものがいいんだろうかというところから、もう一度再考してみることができるという事例の一つじゃないかなと思っています。

そして子ども達の「あたりまえ」の幅、大人が意識的に広げることができます。お父さんが 2 人という家族の絵本やお母さんが 2 人で生活をしているお家の話、それから、生まれたときに割り当てられた性別と違う性別で生きる人の話を子供のときから絵本を通じて知っていたら、わざわざ LGBTs について学ぶということもしなくて済むかもしれないし、大人が伝えている「あたりまえ」の幅を、もう一度意識的に広げてみることも有用だなと感じます。

新しい「あたりまえ」をデザインする



出典: <https://www.nick-ross.com/new-page>
<https://www.midamericagbt.org/most-accessible-airport-bathrooms-in-the-world-to-incluce-all-gender/>

「トイレをつかうすべての人」を想定したデザインとは？

©2020 Jun Nakajima

18

トイレのデザイン

そしてトイレに関しては、新しい「あたりまえ」をデザインしてみようという取り組みが進んでいます。左上にオールジェンダーレストルームという表記が見えるかと思いますが、これは全ての人を排除せずに、全てのジェンダーの人が使いやすいトイレであることを示すアイコンになっています。このピクトグラムについてどんなふうに思われるかは、後ほどのトークセッションの部分でもお話しできればと思いますが、いろいろな人にとって使いやすいトイレというものをもう一度デザインしてみようよという動きの中で、例えばこの右下に示しているようなトイレも出現してきました。これはカンザスシティ国際空港のトイレなんですけれど、全てのトイレが独立の個室になっています。ジェンダーに関わらず、車いすユーザーかどうかに関わらず、みんなが同じトイレを使えるようになっていて、全ての人にとって使いやすいデザインであるということを前提にして創造されたもの、デザインされたものになっているわけです。日本でも、男子トイレを全て個室にするという動きをしている公立学校もありますし、そもそもみんなにとってトイレって何だろうかを考えてみるというデザインのあり方もあるんじゃないかなと思います。

一方で、車いすユーザーが使いやすいトイレというものと点字ブロックユーザーが使いやすいトイレというものはなかなか両立しえませんが、車椅子ユーザーの人にとっては、でこぼこがない方が使いやすいけれども、点字ブロックユーザーにとっては、その点字ブロック

がないと使いづらい。これってどうしていくんだっけ、というようなことは、これからまた考えが進んだり会話が進んだりするんじゃないかなと思います。

包摂型社会というものに向けたお話が進んでいくんだろうなと思っているんですけど、じゃあその包摂型社会をデザインするのは誰だっけというのを見てみましょう。包摂型社会とか、ダイバーシティ&インクルージョンっていうとなんか難しい感じがすると思うんですけど、私はこんなふうに捉えています。「全ての人があるまんまの自分で生きるを実現できる社会」。そして誰もが「自分はここにいていい」「居場所がある」と感じられて、いろんな人がおっさ、ようわからんこともあるけどさ、みんな一緒に生きてるよね。「よかよか」と思っていること。

この「よかよか」っていうのは博多弁なんですけど、冒頭の話の中に、個々で多様であることと、ある程度のまとまりをもって共にあることって、実は矛盾があるというお話がありましたね。その矛盾をどうやって調整していくか、バランスをとっていくかというときに「よかよか」って僕は良いワードなんじゃないかなと思っていて、まあ大丈夫だよとか、気にしないでとか、OKだよ、という意味を持つものだと考えています。その余白やゆとりというものを生かしつつ、「よかよか」とお互いに想い合っている社会というのがあったら、それって、包摂型社会に向けての一步なんじゃないかなと思っています。

その社会に向けて私たち個人がそれぞれにできることもあると個人的に考えていて。今も「あたりまえ」って変えられるよねという前提で自分の身の回りを見てみることであったり、こういう困りごとがあると課題や問題が起きたときに、いやこれってさ、実は背景にこういう前提があるからじゃない？そこから見直せるんじゃない？と提案してみることとか、何か自分がこうありたい、こうあって欲しいと思ったときに、ねえ、ちょっと聞いてよ、こうなったら楽しいと思うんだけどさ、と思って、誰かにそれを話してみることだったり、これらって、実はデザインだと思うんです。

私たちはデザインされた社会の中で生活していますが、社会のありようをデザインしていく主人公でもあります。デザインはデザイナーさんだけのものじゃないと思いますし、新たな価値を創造するというのは、実は難しいことではなくて、生きたい社会を想像してみることデザインすることなんじゃないかなと思うんです。自分自身で、仲間と、地域みんなと、学校で、職場で考えたり語ったり行動したり繋がってみたりすること。それはデザインに他なりませんし、一人一人がそのデザインの主体になり得ると思います。

5. ディスカッション

5.1. 九大セクマイサークル arcus の発表

中村

後半では前半の話を引き継いでディスカッションを深めていきます。最初に、今の九州大学の現状について、セクシュアル・マイノリティのサークルの方に少しお話をいただくことにしました。

Aska

こんにちは九大セクマイサークル arcus の Aska といいます。

当サークルは九州大学の LGBTQ 当事者の学生が運営をしています。当事者の居場所作りや交流を一番の目的として活動しています。当事者向けの交流会や、自分が当事者だと感じているかどうかに関わらず、誰でも参加 OK な読書会や映画鑑賞会、おしゃべり会も開催しています。おしゃべり会ではジェンダーに関わる講義の後の休み時間に開催して、講義を聞く中で思ったこととか、日頃、感じていること等についてちょっと喋ってみたりとかみんなでぼんやりしてみたりとか、しています。去年は校内アクションと銘打って伊都キャンパス内でオープンマイクみたいなこともしています。10月からも読書会とかをする予定なので、興味のある方はネットで検索してもらえれば嬉しいです。

今回、「九州大学の学生として過ごす中で思っていること」について話し合ってきたので発表したいと思っています。

一つめは、敬称「くん/さん」の使い分けに関してです。多くの場面で、「くん」とか「さん」とかの使い分けがなされていて、先生や友人、先輩等が、見た目から性別を決め付けて「くん/さん」で敬称を使い分けたりしています。特に初対面の場合は、どの敬称を使われるかっていうことでピリピリしていますし、緊張したり、そういうふうには呼ばれたくないと言えなかったり、訂正するのに結構エネルギーが必要です。

次は異性愛前提の恋バナもよくトピックに上がっています。恋愛のお話っていうのは結構、プライベートな関係性を築くときには、例えば修学旅行の夜に恋バナは盛り上がるとか、そういうときに利用されがちですが、そこで自分としては不本意なことを言ったりするとかはなく、そのあとの関係性を築く上でもずっとストレスがあったりしています。恋愛が向かなかったりとか、性的に惹かれることがなかったり、恋愛とかに興味ないんだよねと話すとか、病気じゃない？みたいなことを言われたりして。それはいやだよねっていう話もありました。

また、授業中に差別発言があったということも何人からも聞いています。授業中に差別発言があったこと自体すごくショックなことなんですけど、同じ授業を受けている人たちがその発言をどのように受けとめているかわからなくて結構怖い思いをしたという話がありま

した。それをどこに相談していいかもわからなくて困ったという話もあり、相談にまつわる困りごとが3つありました。

一つは、そもそも相談すること自体ハードルが高いこと。相談してもしようがないとか、何かできるか知らない、という意見があります。二つめは、制度としては存在するが、職員の人たちがその制度のことを認知していなかったということです。具体的には、通称名の使用ができるという話を聞いて事務職員に相談したところ、職員もその制度を知らなかったようです。また医療や相談室関係の場所で何か差別発言があったとも聞いています。男性らしさや女性らしさを押し付けられたということが挙げられていました。

最後に具体的な要望として LGBTQ 関連の講義やイベントをしてほしいという話もありました。大学生になり自分で本を読んだり、LGBTQ 関連について周囲の人が知ることを通じて、力をもらったという人もいます。LGBTQ 関連の講義やイベントだと更に知識にアクセスしやすいので、開催されたらいいとか、また講義と一緒に友達に参加していて、その雰囲気を見てこの人は LGBTQ フレンドリーな感じだなとか様子をうかがえたりするといった意見が出ていました。

5.2. 「くん/さん」問題

中島

大学という場所が、全ての人にとって安心して学べる場であるために何ができるかということも大学側も、大学に集っている人たちも共に考えていかなければならないと思います。特に差別発言が行われていることが明らかな場合には、よくない発言ですよと指摘することも、場合によってはしやすいかと思います。敬称の使い分けとか、あるいは相談ができていないという現状というのは、それによって困っている人がいることが、より見えづらい場面かと思うので、なぜそれが問題となるのか、その困りごとが起きないようにどんなことができるのかを知恵を集めて考えていく必要があると思います。

敬称の呼びかけというところに関して、すでに公立学校の中では敬称を「さん」で統一する動きを進めている自治体等もあります。その理由として、分ける必要がありませんよねということが挙げられているんです。これって大事なことだなと思うんですよね。最近福岡でも高校入試の受験票から性別欄がなくなったということがあって、それは別にトランスジェンダーの人に配慮して、特別な扱いをしたからではなくて、高校に入学する資格を判断するにあたり、性別という情報は必要ないという判断をしたからと、教育委員会が話していました。敬称もそれと似たようなところがあるんじゃないかなと思います。何々くん、何々さんと呼び分けることは、同時にその人に対してこの人は男性だ、この人は女性だと意識して、あるいは区別として接するべきだというメッセージを伝えるものでもあると思うので、教育の現場では、特に教員から学生というような立場に対しては、「さん」に統一するという方法もありじゃないかと思っています。このあたり他の大学だとか、あるいは教育機関だとか組織だとか、どんなふうになされてるんでしょうか。

五十嵐

これってずっと問題になってきたことだと思ってるんですが、例えば、研究室レベルで見ると、人数が少ないので、その中で統一するっていうことをみんなが話し合えばいいんだと思います。例えば、「さん」にしたらいってことでもないですし、この男女関係なく全員「くん」にするでもいいし、例えば苗字を呼び捨てにするという話でもいい。極端に言うと番号にしたいという話になった途端に（例えば、5番なにやってんだみたいな話になった途端に）逆にそれは差別じゃないかと思われる可能性もある。人権を無視してるとかいう意見が出てくるかもしれないです。

だから取り決めの話で、中島さんが言った中で一番重要なのは「くん/さん」を使い分けたときです。

使い分けたときに、それは男性女性を含め、意識して使っているということが問題なので、全部「さん」でも全部「くん」でもいいし、意識しなければ聞いている側はあんまり関係ないんです。あえて意識しすぎてからそれが気になってしまう。

別に性別なんか関係ないってときに分ける必要もないでしょう。だけど性別を分けなきゃなんない授業もあったりする可能性があります。例えば体育の授業とかいろいろあるんですよ。そういうときにどうするかっていうのは、その授業のたびに話し合って決めてもらうことを推奨しました。大きく2つあって、性別をすごく意識している人と、全く意識してない人がいます。意識しなくて要するにアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）みたいな形で「くん/さん」を分けちゃってるっていうようなときがあるので、それによって注意の仕方が違います。その辺が少し気をつけなきゃいけないことかなと。完全に一律に決めちゃえばいいという話ではない気がしています。

佐藤

企業に入ると基本的には「さん」付けなのか、うちの会社の場合は「さん」でほぼ統一されてます。各役職も、例えば議論とか仕事に直接関係のないときがあって意識しないっていうのが、うちの会社の文化だったりルールだったりします。とはいえ、呼び方がなんであれ、「さん」付けでも「くん」付けでも、性差を意識した差別と捉えられる可能性がある発言というのは、悪気はなくても起こっていることだと思います。僕自身でも意識するのが難しいところではあるんですけども、アライの方や社員向けの啓蒙活動をやっている中で、これは実はよくない発言と捉えられる可能性があるよ、というような情報を発信するですとか、地道にそういうところから理解を深めることを務めています。

5.3. 啓蒙活動

中村

今、出てきたその社員の啓蒙活動っていうところもう少し詳しく教えていただきたいんですけども、佐藤さん会社で啓蒙活動を盛んにやってらっしゃるっていうお話があってア

ライの方も増えてきてるってことなんですけども、そういう話し合いの場や啓蒙活動って、どうやって設けていくんでしょうか。

佐藤

僕らの場合、イベントを企画してくれるチームがあるんですが、楽しいから集まりませんか？ というところから始めています。例えば、マイノリティに関する映画をみんなで見て、特に気負わずに感想を言い合いませんか、とか。あとは最近やったのですと、オープンな当事者の人に登壇してもらって、パネルディスカッションをするだとか。我々も熟れてきたのと、あとオンラインになってやりやすくなったので、毎月企画をしています。アライ登録をした人全員にアナウンスするのですが、各回の参加者も80人近くに増えてきています。なんとなく勉強してみたいとか時間があるからとか、そういった理由で部署を跨いで（大学とかでいうと研究室問わず）多くの人に集まってもらってますね。こういう気軽に参加できる場があれば、話し合いまではできないけど、少し興味があるとか、気になるっていう人が集まっているんなら情報共有ができます。その中でディスカッションが生まれたりする場合もあるので、あまりかしこまらずに、まず集まって話す場を作ることをすごく意識してやります。

こないだ僕がものすごく感動した話なんですけど。入社1ヶ月位の新入社員の子が参加してくれて、話を聞きながらみんながチャットをしてたんですけども。その中で新人研修中に女性らしい服装とか男性らしい服装とか、ドレスコードの話が出てましたと。うちの会社は規則として、性別によってこういうの着なさいっていうのは数年前に撤廃したんですけど、入社の際のオンラインでもスーツを着ましょうとか、会社側から例えばこんなのを着てくださいね、こんなのを着るといいですよって提示した例が、ちょっと性差を意識した例示になっていたことがわかって。その場で人事の方に僕から連絡して、すぐに研修の際のガイドを変更することができて、動きが早くてよかった！と感動しましたね。冒頭のご質問に戻りますと、あまり格式ばったものではなくて、比較的緩い形で集まる場を持ち、最初なかなか人が集まらなくても継続的にやっていくと、何かやってるなって認知されて、徐々に人が集まってくると思います。そういう場の作用で、ディスカッションや話し合いが少しずつ活発になってきているのかなと感じています。

中島

今、佐藤さんがおっしゃった、かしこまりすぎずに場を継続的に作っていくというのは、実は相談しやすい環境を作る上で大変大事なことだというふうに感じています。学校でも会社でも相談窓口をつくるというところまでは比較的合意がとれればスムーズにいくんですけど、じゃあその相談窓口に相談してみようと思えるかどうかというところはやはり周囲の人たちがどのような行動をしていて、どんな雰囲気を持っていて、そこにどんな文化があるかということと不可分だと思うんです。そうなったときに、もちろん研修をすると

か、啓発の資材を作るというようなことも大事ですし有効なんですけれど、それ以上に、ランチをする食堂にふっとポスターが貼ってあるだとか、あるいは、イブニングセッションでお茶会しましょう、こんな映画見ますよ、のラインナップの中に LGBTQ に関する映画も入ってるだとか、あるいは全員に対して他の例えば人権研修とかハラスメント防止研修とかをしている中に「あたりまえ」に LGBTQ や SOGI (性的指向・性自認) に関することも入っているというような、本当にいわゆる日常にたくさんたくさん触れる接点を作っていくことというのが、相談のしやすさや安心感に繋がるんじゃないかなと思ってるので、1人ずつができることとしては、今自分が影響を与えられる範囲はどこかということをも確認して、その範囲の中で研修ができないとしても、何ならできるかというちっちゃい一歩をそれぞれに踏み出すことっていうのが有効なんじゃないかなと思っています。よく言われることに、「1人の100歩より100人の一歩ずつ」というのがありますけれど、まさにそうだなと思っていて、自分の隣の人が、ちょっと一歩を踏み出してくれたという姿を見ることによって、じゃあ自分は何か困ったときにこの人にだったら相談できるかなと感じられる人が増えるんじゃないかなとも思っているので、先ほど Aska さんの発表の中にあつた相談がそもそもしづらいよっていうところに向けて1人ずつができること、大学の中でも考えていけたらいいなと思います。

5.4. 多様性の理解

中村

最初に五十嵐先生のお話の中で、多様性って言ったときにどうしても表面的なレベルで、わかりやすいところで捉えるけど、もっと深いレベルのところで考えなきゃいけない。価値観とか個性とか認識とか、そういうところまで多様性のことを考えなきゃいけないっていう話を聞いて、私もなるほどと思いました。

ただ、深いところのダイバーシティっていうのはなかなか理解が難しく、大学にいるとみんな口では言うんですけども、なかなかその本当のところが変わっていく感じがしない。しかも大学はかなり保守的な組織で、上の高齢の世代の方が反応しないと本当に変わらない感じがします。今回も、学生に対してはガイドブックができたんですけど、教職員に対してはまだ何もアクションが起こせていないという状況です。その辺、筑波大学ではどういうふうにダイバーシティを深いところで進めていかれたのでしょうか。

五十嵐

深いところでっていうのは、完全に出来てるとか言えるような状況ではないんですけど、ガイドラインをやっているときは、たまたま僕がその執行部の会議に出ている状況にあつたので、基本的な概念を共通に持とうよという話から入りました。だいたい上の方に行く人ほど、概念から攻めるパターンの思考を持ちやすい。なので、概念を合意すると、あとは具体的に何をどうするっていう話を否定できなくなる。LGBT だけではなく、障害者の法的な

話とかも全部絡んできたのでそれもあわせて、こういう形のガイドラインを作っていこうという機運にする。それを約5、6ヶ月やったところで、いきなりやっちゃいますよっていうやり方です。その後は、FD（大学の組織的な研究・研修の取組み）とかSD（大学職員の研修）とか、広めていくことをしました。中村先生がおっしゃっている通りで、学生は非常にわかりやすく、教員は学生と接するのでそういう経験を持ってる先生が意外にいたりします。大学の場合に一番欠けてしまうのが職員だったりする。職員は職員の中で社会ができてしまってる可能性があって、何か取り組みとして決まっているんだけど、実際にあったことのないような状態があるとすると、受付で困った状況が出た瞬間に困り果てるんですよ。FDとかやると結構効くので、それを何回か繰り返していました。

過去何回かやったのは「ダイバーシティ・アウェアネス・ウィーク」っていう、10月に約1週間、あらゆる障害者の人も、ウィークリーでいろんな催し物をずっとやっていくっていうことを3年位続けています。例えば、LGBTの映画を持ってくるとか、図書館の中で、LGBTの写真展をやるとか、また発達障害に対する理解をどうやって深めるかとか、あとシステム情報に強い工学系のところで作っている新しい車椅子とか、卒業生でパラリンピックに行った選手呼んできて、対談してもらおうとか。そういう広めていくことを何パターンかあわせてやっています。あと授業の中にLGBTに関する授業は2個、全学に対して開いている状況です。そういうのを並列でいくつかやらないと、全然響かないので、そういうことを学内でもやって、サークルの学生さんたちも入ってもらって、ワンセッションを持ってもらう。それだけではなくて、外の団体の人々呼んできて一緒にやる。だから企画する人間をちゃんと置いて、どんどんまわしてることがどうしても必要なんだろうなと思っています。

中村

この企画は誰がするんですか

五十嵐

企画者がセンターの中に2人位いて。もちろん僕が出しているのもいっぱいあるんですけど、この2人は企画をずっと続けています。それから、例えば、当事者の先生はやっぱり一生懸命なわけですよ。そういう方に一つの役割をちゃんと持ってもらう、それをオフィシャルにして取り組んでもらうという形にしています。

5.5. ファシリテーション人材

中村

やっぱりそういうふうにして企画やらイベントやら広めていくっていうようなことも並行してやっていかなきゃいけない、そのためには、ある種の組織というか、そういうことをする体制を作っていくことが重要なというふうに思いました。それに関していうと、佐藤

さんのお話でのプライドハウスをやっていく中で考えたこと。最後に言ってくださった3つがとても印象的でした。まず思いを共有する、それから目線の向きを揃えるようにする、その際には仕掛けが大切、あと心理的な安全を確保する。こういうことが大事だっていうのは、デザインやってきた人はなんとなくわかっているものの、実際やろうとすると結構労力がかかったり、誰がやるんだとか問題になります。思いを共有する場の設定をするファシリテーターとか、会社の中では、そういう人をどうやって育成しているんでしょうか。

佐藤

難しい質問。一応弊社の取り組みをご紹介させていただくと、ここ数年ずっと、仕事の仕方を変えるっていう取り組みをやっていて、デザインシンキングっていうのは、必修研修の一つになってるんですよ。みんながいきなりファシリテーターをやるのは難しいので、まずはどういう視点・考え方でこういったデザインシンキング的なアプローチに取り組んでいくかを1日の研修で体験できます。その中で、ワークショップの運営で気を付けることも少し教えてもらえます。例えば、先ほどお話したように、ホワイトボードに全員が向き合うような席の配置といった物理的な準備だとか。また、ワークショップをやっているうちは、この人の方がえらいから…みたいな考えはやめましょうとか。そういうやってはいけないリストみたいなものをちゃんと説明しておくべし、ですとか。そういったことを模擬ワークショップ等で実際に体験する、ということを非常に重視しています。この研修は社内で何千人と受講しているのですが、その中ですごく興味を持ってくれたり、実際現場でワークショップに携わる人たちが、僕のようにファシリテーターになって、どんどんスキルアップしていますね。

ファシリテーターになるにも場数が必要です。プライドハウスのワークショップの際にも半分は手練れのファシリテーターを用意していますが、残りは実践の場が欲しいファシリテーターの卵の子達に参加してもらって、一緒に構成を考えたりしました。社内では、こういうディスカッションをファシリテートして欲しいんだけど…という要望を、slack や Teams (マイクロソフトのツール) で日々ぼんぼん出して、やってみた人たちが手を挙げてトライして、自分でスキルを磨く機会を得られるような仕組みが整えられています。

5.6 「よかよか」

中村

中島さんの話で面白かったのは、チャットでも書いてくださった人いたんですけども、「よかよか」のところかなとたぶん思ったんです。LGBTsの話だとどうしても、この要求を飲むか飲まないとか、白が黒かはっきりしろみたいなことばかりになりがちなんですけど、どうしたら「よかよか」って境地にお互いに行けるのでしょうか。コツというか、雰囲気作りとか、お互いに「よかよか」って思えるようにするには、こういうことが大事だっていうようなことがもしあれば。

中島

この「よかよか」の、お互い様みたいのところって、私自身すごく大事にしたいと思ってるものなんです。これを自分が大事にしたいと実感できているのはなぜだろうかって考えてみると、きっと自分がその環境に身を置いて居心地が良かった経験だとか、ちょっとでも「よかよか」って言ってもらって嬉しかった経験を私自身が持ってるからなんだろうなとも思うんです。私自身は自分がトランスジェンダーだということを明かして就職をして、民間企業で勤務をしていたんですが、やっぱり当初、申し訳なさとか、お手数かけてごめんなさいみたいな気持ちを感じてた時期があったんです。でも人事の方や一緒に働いている仲間たちからの、一緒に働いとるけんさ、ちょっと手間がかかるかもしれんけど、よかよか、っていう空気感をもらって、自分はここにいていいんだな、この会社に居場所があるんだなって本当に実感させてもらう出来事が複数あったんです。

結果この「よかよか」って、自分が言う立場になれたらいいなと思ったんですよ。自分が言ってもらったから誰かにも言いたいって思うし、この「よかよか」って個人の中でも使えるなって思うんです。誰かとの矛盾とか誰かとの対立というような場面だけではなくて、自分の中に矛盾がある。本当はこうしたいって思ってる、こうするべきだってわかってる、でもそれができないっていうときに、真っ向から否定するんじゃなくて、でもこの部分は出来るじゃんとか、とりあえず今回はこっちを大事にしてみようよ、まあそれでよかよかって言うことで、一歩踏み出せるんだとしたら、自分の中の矛盾を解消するためのキーワードにもなるんじゃないかと思っていて。その「よかよか」の居心地良さを短時間であったとしても、場面限定的であったとしても味わってみるような機会を先ほどの五十嵐先生や佐藤さんのイベントとか、様々な場作りの中で意図的に仕掛けていくっていうことが出来たら、ちょっとずつ「まあわからんけどいっか、そのわからなさも一緒に味わってみようか」とか、「わかり合えなさっていうのはあるけど、まあそれも魅力かもね」、みたいにちょっとずつ繋がるんじゃないかなと希望的に考えております。

5.7. 議論の場づくり

中村

Askaさんどうですか、これまでいろんな話出てきたんですけど、何かコメントがあればお願いします。

Aska

サークルで当事者限定じゃない会をするとき、安全とかすごく考えるんですけど、「よかよか」っていうことはすごくいいなと思いました。佐藤さんの、心理的な安全とか思いの共有とか目線の向きを合わせるっていうのもすごくいいなって思っ。特にその心理的な安全の、やってはいけないことリスト。自分たちもグ

ラウンドルールみたいな作ったりはしてるんですけど、どんなことをやってるのかなと気になったりしています。

佐藤

2つあって、先ほど話してたのはどちらかと言うとワークショップとかそういうディスカッションの場におけるやっちゃいけないことです。例えば役職、特にあの会社やっていると、偉い人とか、ないしは専門家がよく分かっている人だから、黙って聞いちゃうみたいなものがあるんで、それはやめましょうというのはありますね。あとはアイディエーションなので、あんまりグーッと考えこんでしまうのではなく、1個書くよりは、100個書きましょうみたいな。100個出すので一個一個はくだらないもので全然良くて、それも心理的な安全を促進するための仕掛けとして、最初にお伝えするように気を付けていますね。

もう一つ思いつくのは、日々の活動のなかで、僕と一緒に活動しているコミッティのチームリードはメンバーとの雑談をすごく大事にしています。ちょっとしたことを共有するとか、先ほど中島さんもおっしゃっていたように、人となりが分かるとか、この人もくだらないこと言ってるし、僕も私もそういうこと言っても大丈夫そうだという空気感がないとコミュニティを活性化できないって実際あると思っていて。それはすごく意識してやっておき、活性化されればされるほど、心理的な安全というか自分の居場所みたいな、いてもよさそうな感じになるのかなと。そうすると、みんなまたアイデアが出て、コラボレーションがしやすくなります。こういうのを全員にやるのは、やっぱり僕だけでは出来ないで各リーダー、僕が信頼している人たちに自分のチームを活動しやすくするようにいろいろやって欲しいなって。オンラインでもバトンをみんなで渡し合うみたいな形でうまく運営しようとしていますね。ちょっと抽象的かも知れないですけどそんなことを日々やっています。

6. フロアからの質問

6.1. トランスクリエーション・デザイン

工藤

五十嵐先生におうかがいしたいんですが。トランスクリエーションデザインについて、考え方が共感をするなっていうところがあって、もう少し詳しく教えていただきたいのと、筑波大学でその考えに基づいて何かやったりとかやろうと、これからしていることがあれば教えていただきたいです。

五十嵐

まずデザイナーって比較的自分だけで仮説を作って、施策みたいなものを出して、それをユーザーに聞いてみて、それがいいかどうかっていうのは自己完結して、結構ユーザーのこ

とをわかったという感じになっていて。実はそうではなくて、最初の段階から、他の人を巻き込んだ形でどうやってやっていくのかということが重要なんじゃないだろうか。プロダクトデザインとかの場合が、物を対象にするので、そのものを提示してやると結局人と人との関係になるんだけど。

だからプロダクトはそれでよかったんです。サービスのデザインを考えたときはそんな簡単にはいなくて。人と人と直接やって一緒になって作ってくっていう、デザイナー自身が今までやってきたことの内容をその集団に提示してしまうというか、集団自身がデザイナーになってしまうっていう1人の人格にしてしまうみたいな、行為が必要ないんじゃないかと思っていて。ダイバーシティのときに、個々のそれぞれの有用性みたいな話がありますが、そうではなくてひょっとすると、そこで何人かが一緒になって一つの個みみたいな動きになったときにインクルージョンだと言うんだっていう感じなんですよ。

だから新しい個を作り出すっていう。その数百人が（数人でもいいんだけど）、すごい少ないモデルから一つのことみみたいな動きをする集団みみたいなものを作り出すっていう、やり方をやっていくとそれがインクルージョンそのものなんじゃないかと。新しいルールですよね。そういうようなことを今考えています。僕は筑波大を退官したので、今は大学の外からやってるんですけど、考えてることは何かっていうとデザイナーだけがデザインをやるわけではないんです。だからいろんな形のデザインはこういう形に誰でもできるんだみたいな話とともに、新しい集団としての今、再定義した個によるデザインをどうやってやるかっていうのを考えています。

中村

今のお話聞いてると私が今やっている「共創的アート」とか「アートによる共創」というのとほぼほぼ一緒だなと思いましたね。

6.2. 「してあげる感」

チャット（大石）

LGBTs 当事者ではないけれど、性差別やセクマイの生きづらい世の中や寛容性のない社会がすごく嫌だなあと、日々生きてるのですが、非当事者として何かしようとするとしても上からというか、「してあげてる」感がぬぐえないです。どうしたらよいでしょうか。

中島

これってアライの話が出るときにも、たびたび聞かれる質問だなあと思っています。当事者ではないけれど、何ができるんだろうとか、非当事者の立場でどう関わったらいいんでしょうかっていうご質問は、僕もよく当事者と呼ばれる立場として聞かれるなあって思っています。LGBTの当事者ではないかもしれないけれど、LGBT課題の当事者ではあると僕

自身は感じています。この LGBT と名付けられたマイノリティ集団が、生きづらい世の中を構成しているのは、我々それぞれである社会のマジョリティも含めた社会を構成している人たちであると考え、テーマの当事者には、みんながなれると思っているし、これを課題だと捉える人はみんな当事者だというふうに僕は思っています。だったらこのテーマの当事者としてどう共に活動ができるのか、どう行動ができるのかっていうことを一緒に考えていくことって可能なんだろうと思うんです。そのときに LGBT の人にとって生きやすい世の中は、と考えるのではなく、LGBT の人も含めて、私も含めて、いろんな人が生きやすい世の中って、という視点で考えてみると、自ずと話すときの主語が「LGBT の人は」、じゃなくて、「私は」になるんじゃないかなと思います。先ほど五十嵐先生が合意できる概念から始めるというお話されてましたけれど、こういう社会で生きてみたくない？とか、こういう世界優しくない？みたいなどころから話してみるときって、実は LGBT かそうでないかっていうラベリングの前に、みんなで話せることあったりするんじゃないかなと思ったりもします。

大石

中島さんさっきありがとうございました。アライとしての理想的な振る舞いみたいなのを日々模索しているので何かアドバイスがあれば、ぜひ他の方にも教えてほしいなと思っています。

佐藤

さっき中島さんに全部言われちゃったんですけど、僕も最初この活動を会社で始めたのは 5 年前位です。当時はまだその課題がよくわかってないところから始めたんですよ。それでそのときは確かに、自分が何かしてあげなきゃいけないけど、何をしてあげたらいいのかわからないからみたいなことを思ってたんですけど。自分ごとになればなるほどそういうことではなくて、それは僕もやりづらいと思うから変えましょう、という感じに変わってきていたのが、実際のところなんですよ。プライドハウスについても、居場所が少ないので居場所を作りましょう、とシンプルな話で僕は賛同して手伝っていたんです。人によってどういうふうにこういう心境に至るかは全然違うと思うんですけど、携わっているとあるときふっと、なるほどって思うときがあると思うんですよ。あと最近チームに入ってきた子たちには、無理しなくていいから長く活動を続けてみてほしいと、すごく思っています。何か活動したい、何かしてあげたい、何かしなきゃ、何かしてみたいというパッションを持って入ってくると思うんですけど、これは仕事の傍でやっているの、例えば忙しくてうまく携われなかったというとなんとなく残念になって離れていっちゃうんですよ。そうすると、こういうことなんだ、こういうことをやれば役に立てて、自分のためにも人のためにもなるっていう、そういう気づきがなくなっちゃったりするので。みんなに言っているのは、腰を据えて、長くこのテーマに付き合ってもらえたらすごく嬉しいってこと。そういう

う接点が増えていくと、人との出会いや情報との出会いとかその中で、なんとなく中島さんがおっしゃっていたように自分のことのように見えてくるのではないかなと思っていますね。アライの方々に、ちょっと2、3年寄り添っててもらえませんか？ っていうのが僕が言ってることです。

五十嵐

はい、一ついいですか。個人的な体験なんですけど。一度、筑波技術短期大学という障害者だけに教えるっていうところで先生やったことがあって、周りは聴覚障害者の方ばかりです。その中で聴覚障害者の学生がわーっていて、その中に僕が入ると、いっぺんにマイノリティです。彼らがかわいそうだねって言うてくれるという。どうすればいいんですかみたいな話を向こうでしてくれる。そうすると、みんなマイノリティの体験としても簡単にできると思うんですけど、全然言葉が喋れない国に1回行けばいいんです。そしたらいっぺんにマイノリティになれるじゃないですか。そのときに（どうすればいいんだろうっていうときに）、何が起きるかっていうと人間そんな変わらないんじゃないかと。初めてマイノリティ側に行くと、すぐにどこか合意するところを何か探そうとする。マジョリティ側にいる人はまず探そうとはしない。どうしてかって言うと他に通じるから。

それからマイノリティの人間の方が敏感なわけですよ。だからマイノリティが気づいてることをマジョリティが利用しなきゃいけないんですよ。だからマイノリティの言うことってすごく大切なことだということに、全体として気づかないと全然話が進まなくなっちゃって。そうしないと免罪符的に助けてあげてるんだみたいな話になっている。逆だって感じがして、助けてもあげてないし助ける必要もないっていうところまで持ってかなきゃいけないんじゃないかなと。それを見つけないきゃいけない。だからマイノリティが言うてる内容とか気付いてる内容を、どうやってマジョリティ側でお互いの気付きとして共有するところまで持っていけるかってマジョリティ側の課題なんですよ。それができるようになる社会がいい社会だと思う。

6.3. 性被害

中村

それからコメントでいただいたのが「現在の自分がマイノリティでなくても、老いととも身体機能が行われ、衰えて、将来できないような障害を身体に持つことも考えられるのでみんなマイノリティ予備軍じゃないでしょうかっていうご意見をいただいています。ありがとうございます。ちょっとコメント一杯でできましたね。まず一つ目がLGBTsではないですが性被害者経験者です。性被害者に対する理解がないというような中村先生のデータ気になりました。性被害者もLGBTsも性＝生の問題だと思っています。もしそのようなことでご意見のある方がいらっしゃればお聞きしたいです。」ということです。これは、最初の

アンケートの紹介のことですね。私もまだ詳細把握してないんですが、たぶん女性からの性被害ということで、取り合ってもらえなかったっていうことがあったということなんですよ。性被害は本当に重要な問題だと私は思っています。これは真剣に取り上げなければいけないんですが、なにかコメントあればぜひお願いします。

中島

すぐに答えきれないものでもないと思いつつなんですけれど、やはりこのセクシュアリティであるとか、性の話というのが特に公の場で、タブーにされがちであるというのはなぜなんだろうかという構造の話から考えていくと、もしかすると、共通の土台で話し合っただけでやり合ったりすることもできるのかなと思います。

性はプライベートなものであるとか、おっぴらに語るべきことではないとか秘めておくことが、望ましいものだというようなメッセージを、これまでの社会のあり方やメディアのあり方が発信してきたという背景があると思うので、まずそこから解していく。そうすると、性被害もその他の犯罪被害等、同じく議論されるべきものであるし、性のあり方も、その他の生き方と同じくパブリックで話されるものだし、っていうところに近づくのかななんて気がします。

6.4. 地域での活動

中村

カービィさんから「会社単位、学校単位での動きは現在とても活発になっていると思いますが、地域ぐるみでLGBTs、インクルーシブに関して力を入れている事例はありますか。また、地域で動きたいとするとどのようにしたら良いでしょうか。」というご意見をいただいています。

中島

最近学校にご訪問している地域応援団の皆様とか、保護者の皆様と協働させていただくことがあります。自治体が研修を企画していなくても、保護者の人が勉強したいという声を上げてくれたらイベントが企画されることって結構あるんです。その後に各地域で、この性別欄いらなくなっていくことを、みんなで洗い出してみようっていう取り組みが実施されたことがあって、公民館の利用登録票から性別欄がなくなったんです。それってすごいことだなと思っているし、地域に生きている人だからこそ伝えられる声、生の声というのはあると思うので、何か自分の身の回りで、これってどうなのかなというふうになんか引っかかる場面があったときに時間が使えるのであれば、声を上げてみる。地域住民の声として、それを行政に届けてみるっていうようなこともできることの一つかなと思っています。

中村

他にもコメントが出ていて、お答えしたいんですけどもちょっと時間になってしまいました。これまでの話から、今後のデザインの課題とか LGBT のことを進めていく課題やコツ、ヒントみたいなものがたくさん出てきたと思います。皆さんどうもありがとうございました。

第2部 ことばとジェンダー展

2020年9月30日(水)～10月7日(水)
九州大学大橋キャンパス5号館3階

シンポジウム開催にあわせて、学生有志による「ことばとジェンダー展」が開催されました。ウェブ会場 (<https://genderexhibition8.wixsite.com/genderten>) は現在も開催しています。

はじめに

「ことばとジェンダー展」は、「ことば」という観点からジェンダーを見つめる展示です。ジェンダーは、哲学、政治、生物学、医学、社会、倫理、歴史など、様々なことがらが複雑に絡み合っている概念ですから、それについて考えることは、容易なことではありません。私たちは、そんな複雑なジェンダーを、展示で表現しようと試みました。ジェンダーを展示にする上で、数ある切り口の一つとして、今回選んだのは「ことば」。人間がことばをつくり、ことばが人間をつくれます。ことばは、その時代における人々の価値観の映し鏡とも言えるでしょう。あなたが普段何気なく聞いていることば、使っていることばにも、ジェンダーが関わっているものがたくさんあります。私たちはただ、それに気づいてほしいのです。そこから先、どう捉え、何を考えるかはあなたに委ねます。この展示が、あなたをとりまく「ジェンダー」について考えるきっかけとなれば幸いです。それでは、どうぞごゆっくりお楽しみください。

「ことばとジェンダー展」制作メンバー 一同

大石 碧、石井 優里、徐 徳恵
染矢 光信、高橋 丞太郎、鶴 菜々子
土肥 維華、中島 一、中村 奈桜子
花本 理子、疋田 睦、山野 和磨

1. 漢字とジェンダー

古代中国でのジェンダー役割がどのようなものであったか、女とは、男とはどのように捉えられてきたのか、漢字の成り立ちを通して見えてくるだろう。



2. 役割語とジェンダー

話し方と人物像が結びついているとき、その話し方を役割語という。女ことば、男ことばはジェンダースtereotypeでもあり、漫画などのフィクションにおいて効果的に人物像を伝えるための常套手段でもある。



3. ジェンダーかるた

「ちはやぶる～」とくれば「からくれなゐに～」。上の句、下の句が常にセットのかるたは、まるで〇〇女子・男子。「理系」とくれば「女子」、「料理」とくれば「男子」。



4. 鏡の国のジェンダー

「男子力」、「ジェンダーレス女子」、「リケダン」、「メイク女子」、男子と女子を反転させちゃおう！違和感を感じるなら、それは男女が非対称だってこと。



5. ことばとジェンダー

「亭主」や「嫁」といったことばが残り続ける一方で、「Questioning」、「Agender」など性別を表す新しいことばが次々と生まれてくる。われわれの価値観が変わるにつれて、ことばも移り変わってゆくのだろう。



第3部 LGBTsに関連した教育やサポートの拡充のための

アンケート調査結果

アンケートの概要

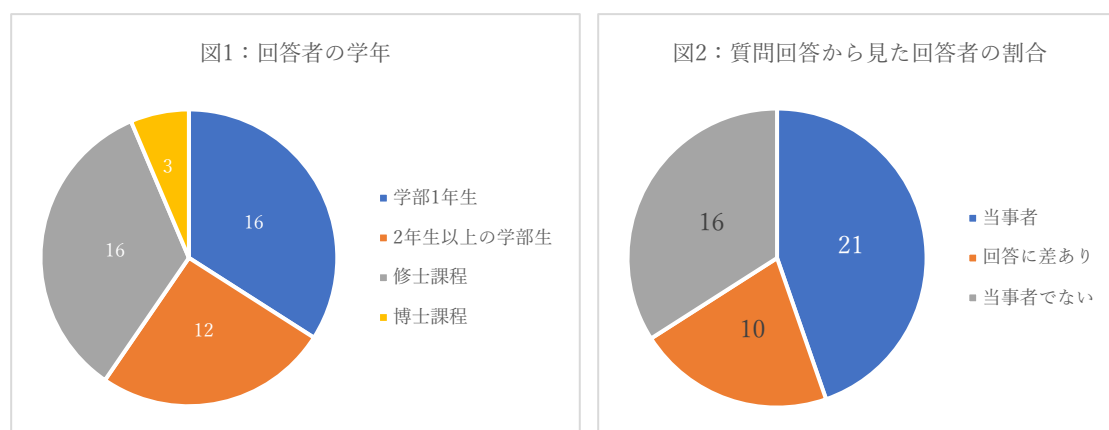
シンポジウム「LGBTsと包摂型社会のためのデザイン—大学・職場・社会に新たな価値を創造する」開催に向けて、九州大学に在籍する学生を対象にアンケートを実施した。アンケートの目的は九州大学内において、LGBTsに関連した教育やサポートの拡充の必要性について調査することである。

アンケート実施期間は2020年9月1日から10月1日までで、設問は39問（選択回答33問、自由回答6問）。アンケート全体は、1) LGBTsに関する教育、2) 学内外におけるサポート、3) 大学学内での対人関係、4) 大学入学後の心理的状況、5) その他の基礎情報の5部から成っていた。回答の所要時間は、約15分だった。実施主体は、九州大学大学院芸術工学研究院 社会包摂デザイン・イニシアティブ準備室、作成と分析は、中村美亜研究室の学生が行った。

以下は、回答の中から特に重要と思われる項目を抜き出し分析したもので、回答者の内訳、生命のリスク（自殺、自害経験、アウティングなど）、大学での教育や生活、学内支援の順に記載している。

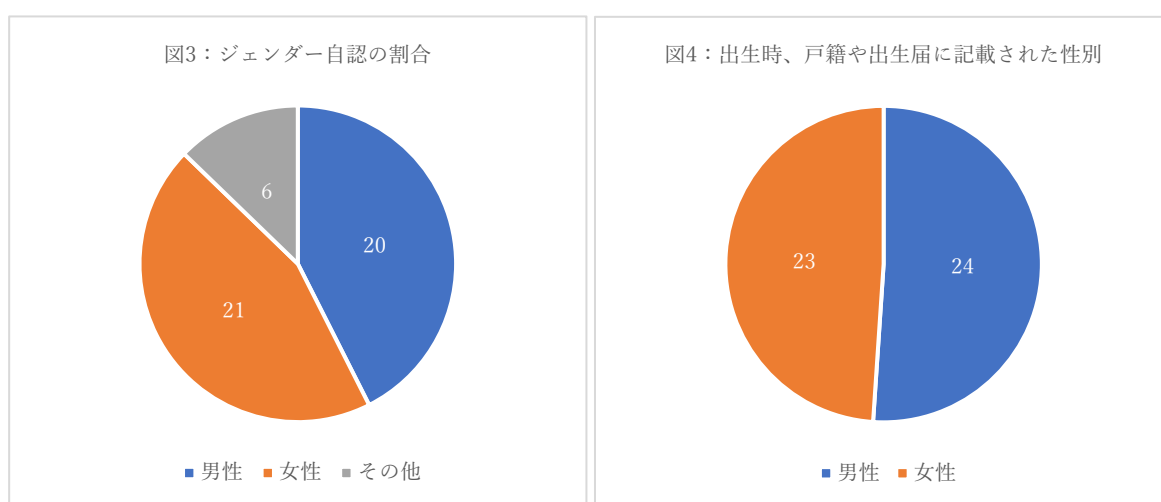
回答者の内訳

回答は計47件。学部1年生から博士課程まで幅広い年代の学生が回答した。分布は図1の通りである。なお、グラフ中の数字は人数を表す（以下も同じ）。



47名のうち、LGBTsの当事者であるとしたのは21名、当事者でないとしたのは16名、設問によって回答の異なったのは10名だった(図2)。設問によって回答が異なることから、当事者意識は個人の中に確立したものではなく、質問内容によって変動しうると考えられる。以下、本調査結果では特に記載のない限り、カミングアウトに関する項目で「当事者ではない」と答えなかった人のみをLGBTs当事者としてカウントする。

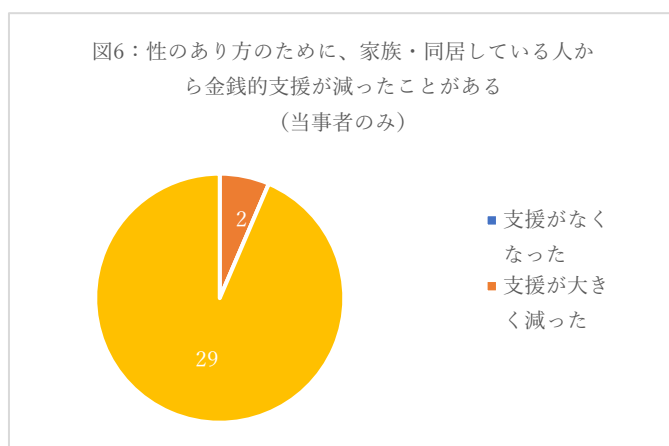
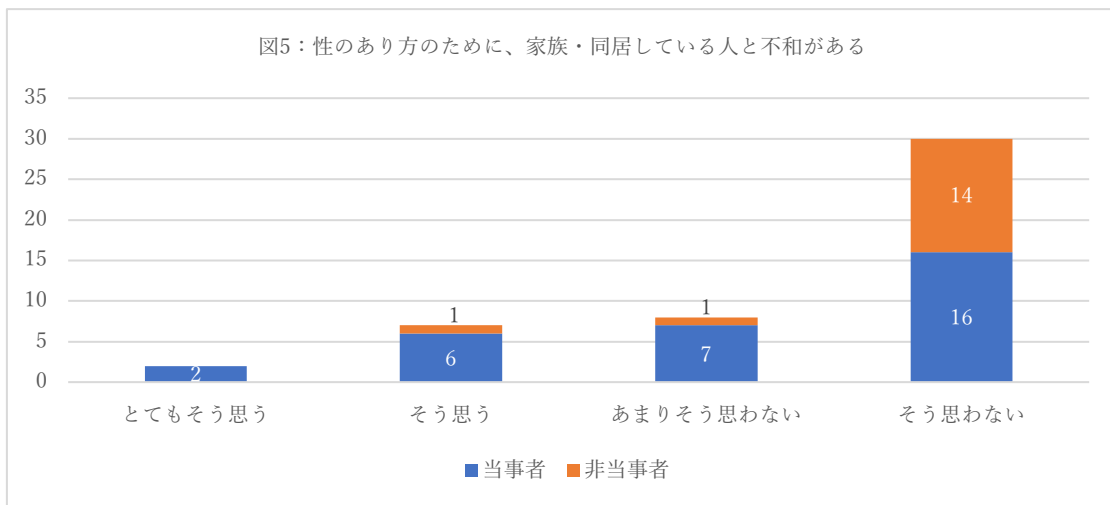
ジェンダーの自認に関しては、男性20名、女性21名、その他(「回答しない」も含む)6名であった。なお、その他には「Xジェンダー、中性、両性、無性、不定性」「完全に女性なのかよく分からない」「フィクトセクシャル」が含まれる(図3)。出生時、戸籍や出生届に記載された性別の分布は図4の通りである。



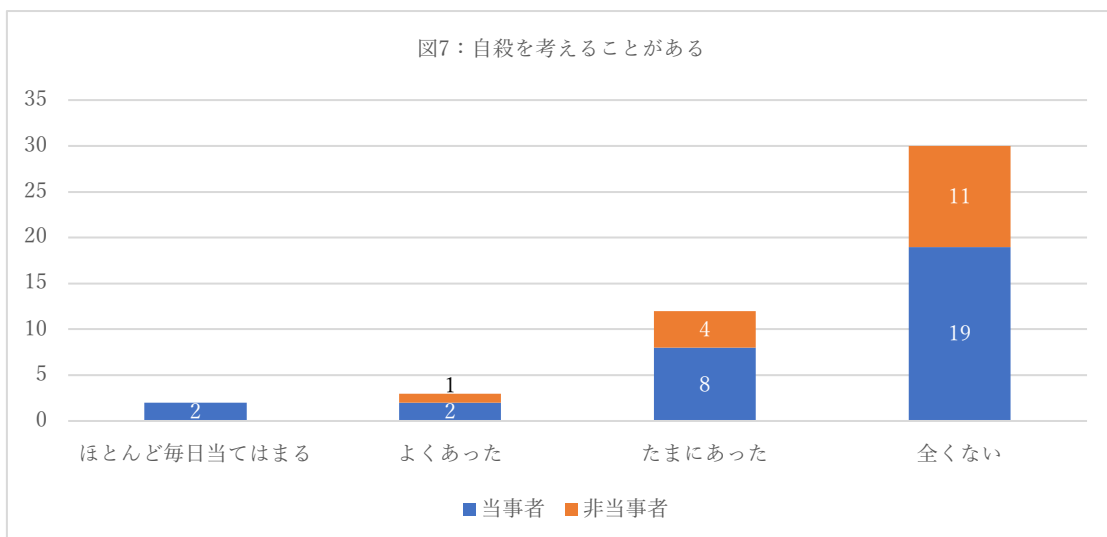
生命のリスク (自殺、自害経験、アウティングなど)

アンケートでは学内状況にとどまらず、家庭状況に関することや心理的な質問も設置した。その中から特に生命のリスクに関わるものを抽出する。

まず、家庭状況について「性のあり方のために、家族・同居している人と不和がある」と感じている人はLGBTs当事者の方が多いが、非当事者の中にもいることがわかった。(図5)また、「性のあり方のために、家族・同居している人から金銭的支援が減ったことがある」に「支援が大きく減った」と回答した人が2名おり(共にLGBTs当事者)、支援ニーズが見つかった。(図6)

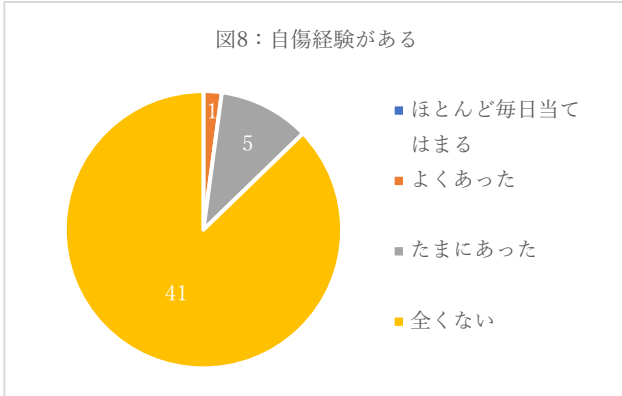


次に、心理的な側面については複数設置した質問の中から、自殺や自傷に関連する項目を抽出する。結果、LBGTs 当事者がより自殺を考える傾向にあった。また、ほとんど毎日自殺を考えるという 2 件の回答は当事者のものである。(図 7)

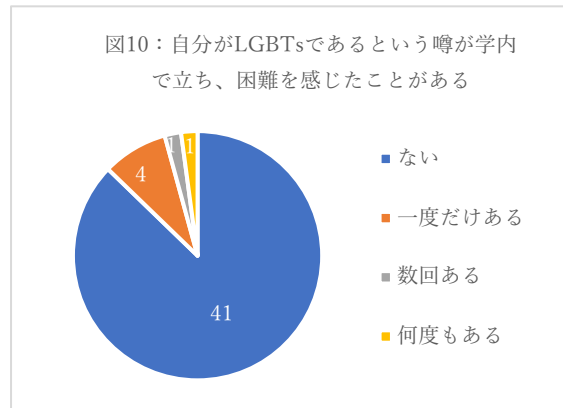
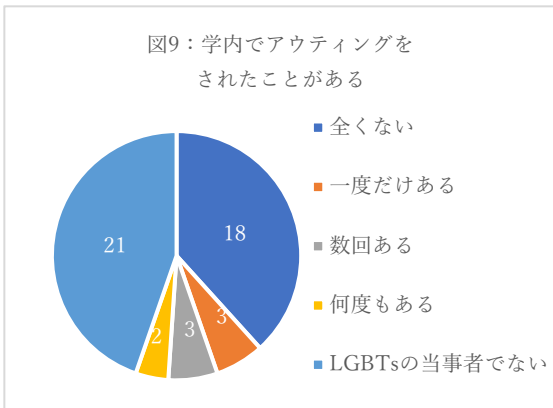


自傷経験に関しては当事者・非当事者問わず「全くない」という回答が大半を占めていた。しかしその他の回答が、非当事者は「よくあった」1名であったのに対し、LBGTs 当事者

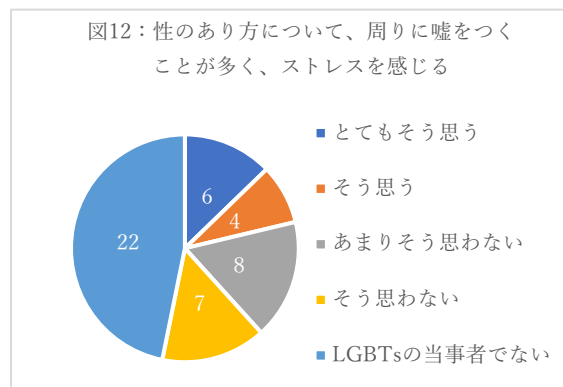
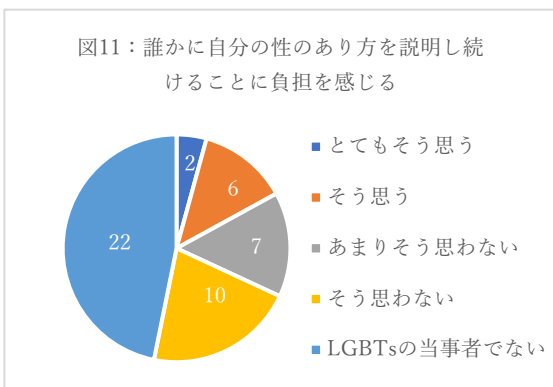
「たまにあった」が5名であった(図8)。これらの結果から、自殺実行に移さないためのサポートや環境整備が急務であると思われる。



さらにアウティングの問題について、学内で一回以上アウティングされたことのある当事者は8名であった(図9)。またLGBTsであるという噂によって困難を感じたことのある6名はすべて当事者であった(図10)。

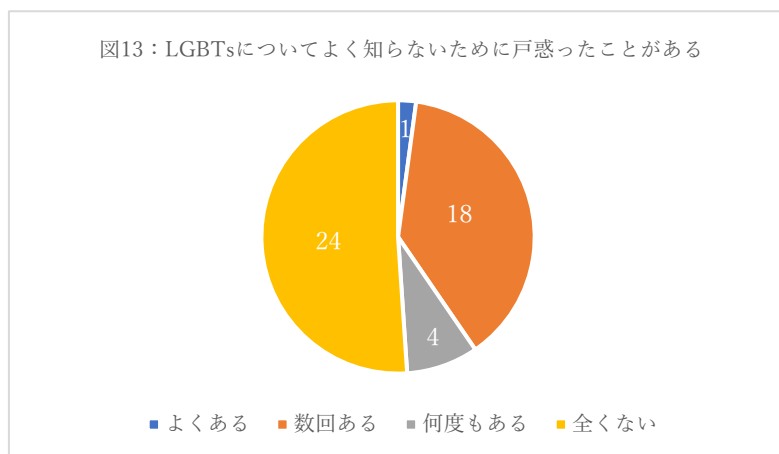


また、自分の性のあり方を説明し続けることを負担に思う当事者の存在(図11)や、嘘をつくことが多くストレスを感じている当事者の存在(図12)も明らかになった。

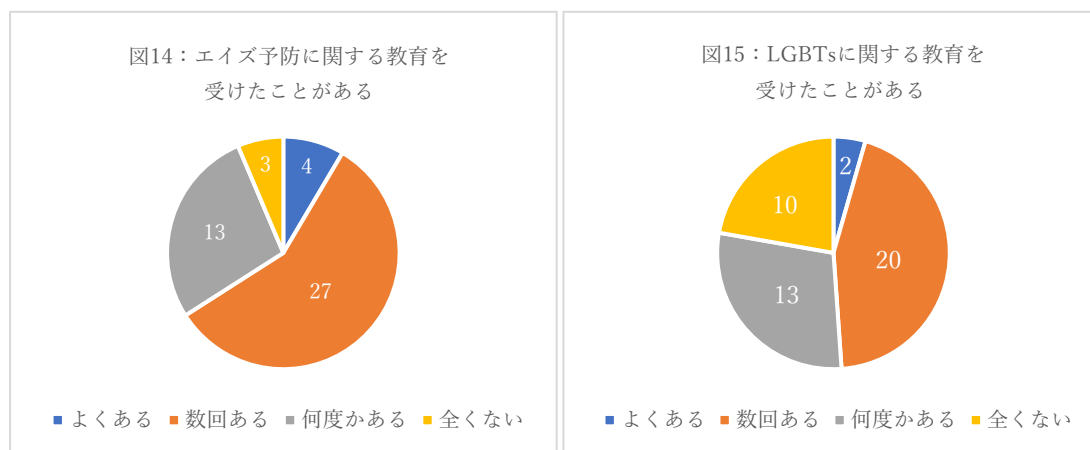


大学での教育や生活

LGBTs に関する学生の知識については、約半数の回答者が、よく知らないために戸惑ったことがあるとしている。また本設問に「よくある」「何度もある」と回答した 19 名のうち 5 名は LGBTs 当事者であり、当事者だからといって知識があるわけではないことも明らかとなった。(図 13)



教育に関しても、エイズ予防に関しても LGBTs に関しても、共に全く受けたことがないという回答があった(図 14、図 15)。



この「エイズ予防に関する教育を受けたことがある」(図 14)に「全くない」と回答した 3 名(当事者)中 2 名は、「学校で、LGBTs 関連のワークショップ・授業が開講されるなら参加したい」(図 16)に「そう思う」と回答している。

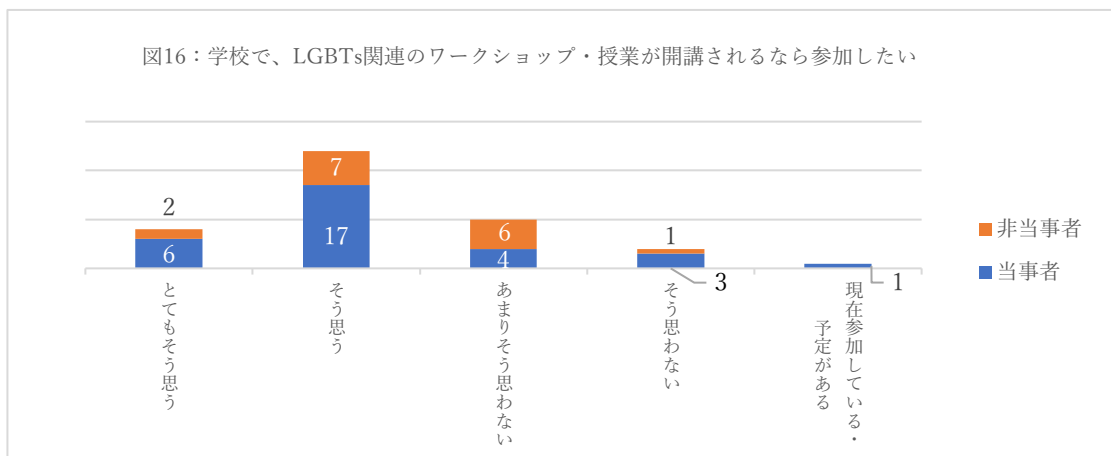


図 16 に関連した「性の多様性に関連して、学内でどんな取り組みがあったら良いと思いますか」という設問の自由記述欄には以下の回答があった。

- ・ 講義、授業、ワークショップ、シンポジウム、勉強会、デザインコンペ、展示会、アート作品展、ラジオ、twitter
 - ・ 基幹教育科目で関連講義を開講する
 - ・ 行われていることの徹底した周知
 - ・ Awareness, seminars and information. Events sharing experiences and diversity.
 - ・ 啓発や教育する機会が増えてほしいです。また、困ったことがあった場合、制度的な面についても申し立てできる仕組みがほしいです。
 - ・ 通称名や性別の取り扱いについての相談等をどこですればいいのかをわかりやすくして欲しい。また、行っている取り組みをキャンパスメイト等を通じて周知して欲しい。
 - ・ 理解を深める場が欲しい
 - ・ 身近な問題について気軽に話し合える空気を作りたい。そのためには学内で性の多様性に関連した授業やイベントをもっとたくさん開催してもらえるとありがたい。
 - ・ サポートガイドやパンフレットがもっと広がったら嬉しいかなあとと思います。
- LGBT は多少有名にはなってきていると思うけど、その他のセクシュアルマイノリティについてはそんなものがあるということも知らない人が多いと思うから、LGBT 以外についても触れる機会があってほしい。
- ・ 認知度が特に低い x ジェンダーについての公演

次に、学内の不便さに関する現状をまとめる。「性のあり方に関連して、学校内で不便を感じたことがある」という設問に関しては、図 17 のような回答があった。

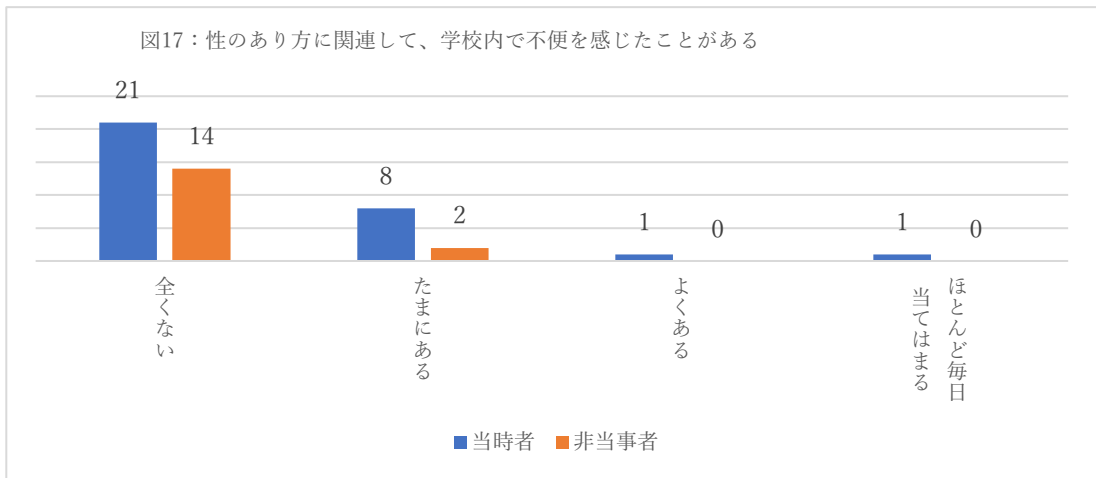
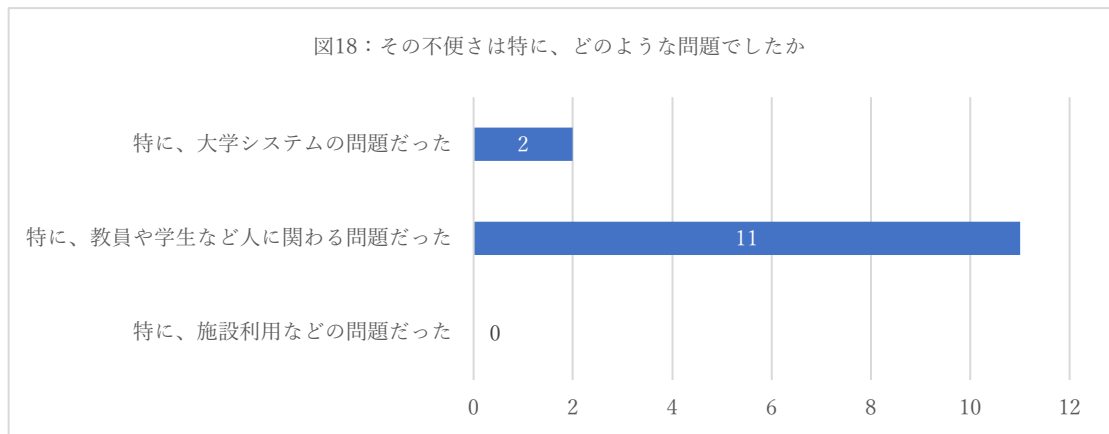


図 17 の内訳については、「特に、教員や学生など人に関わる問題だった」が 11 件、「特に、大学システムの問題だった」が 2 件であり（重複回答あり）、全員が「特に、教員や学生など人に関わる問題だった」としている（図 18）。



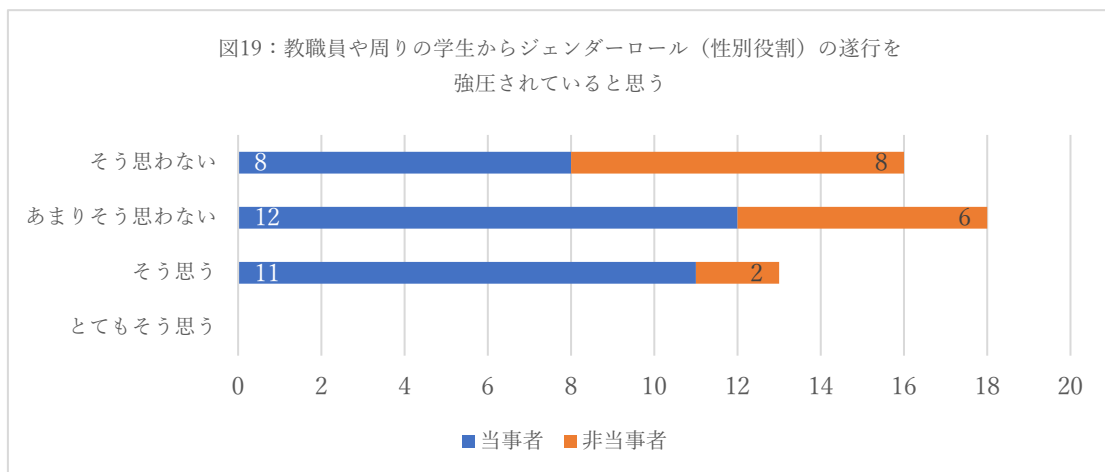
なお、図 18 の具体的な内容は以下である。

- ・泊まりがけのサークル活動
- ・女性の性犯罪の被害に対して、大学側に訴えても警察へ通報させてもらえなかった。その旨を学部長や男女産学にメールをしても迅速に動いてもらえなかった。
- ・敬称を「くん」「さん」で使い分けるなどする時に、緊張する。あるいは、不本意な敬称をつけられる、
- ・学校の書類に性別を記入する必要がある時、自認して生活している性を書いていいのか迷う。
- ・異性愛を前提とした話題

- ・教員が学生を呼ぶときに「さん」と「くん」を使い分けること。私(戸籍上は女性)の名前は中性的であり、教員が「〇〇くん」と呼んだ後に「すみません、〇〇さんでしたね」と謝ってくるのがしばしばある。私は女性として扱われることが正解だとは思っていないのに「間違えて呼んでしまいすみません」と言われることには違和感があるから、性別関係なく呼び方を統一してほしい。
- ・不便さと言っていいかは分かりませんが、日常生活で男女や異性愛前提で話されると話しくいなーと感じることがあります。

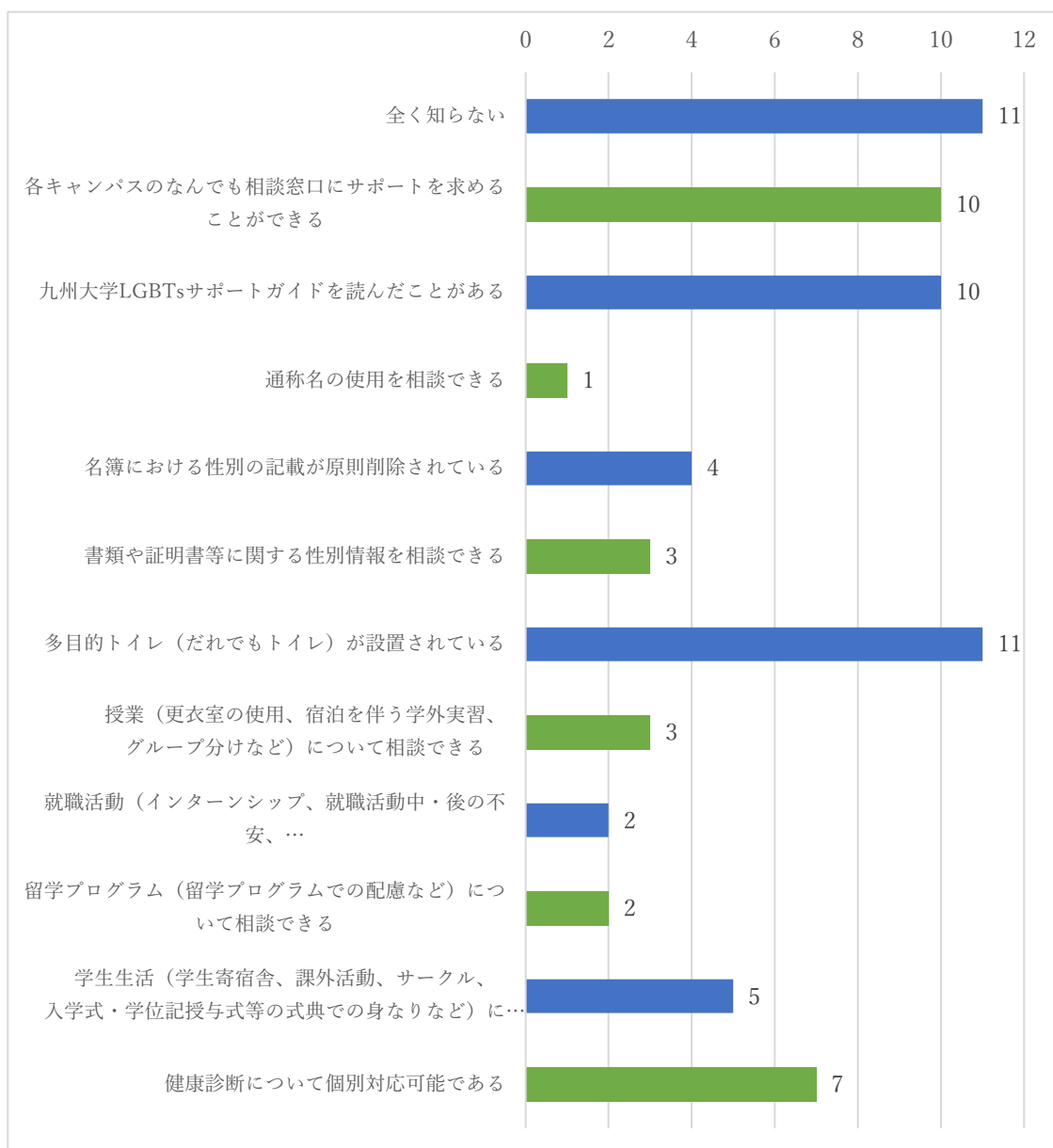
さらに、「学内での LGBTs へのサポートに関連して、嫌だった経験はありますか」には「このアンケートの最初のところに、自分の性の対象について書くところがなくて、LGBT の調査なのにトランスジェンダーのことしか考えてないのかなと思ってさびしかったです」という意見が寄せられ、「学内での LGBTs へのサポートに関連して、嬉しかった経験はありますか」には「I was supporting a small event about gender held in SALC」、「サポートがあること」という回答が寄せられた。

また、学内でジェンダーロールの強圧を感じている人は当事者・非当事者問わず、いることがわかった (図 19)。



学内支援

2020年6月1日に発行された「九州大学LGBTsサポートガイド」に記載されている学内でのサポート内容についての認知は以下の通りである。



これらの取組みを1つ以上知っていた回答者に限定すると、知っている項目数の範囲は1～10であり、最低値は1、平均値は3.15、中央値は2.5であった。今後の周知拡大が必要である。

九州大学「LGBTs サポートガイド」発行記念シンポジウム/第3回社会包摂デザイン研究会
LGBTs と包摂型社会のためのデザイン
—大学・職場・社会に新たな価値を創造する—
報告書

発行日 2020年12月1日
編集 中村美亜、紫尾陽子
編集協力 渡邊 敬太（九州大学芸術工学部4年）
調査協力 菅本 千尋（九州大学大学院芸術工学府修士課程1年）
主催 九州大学大学院芸術工学研究院 社会包摂デザイン・イニシアティブ準備室
後援 九州大学キャンパスライフ・健康支援センター、九州大学男女共同参画推進室、
九州大学大学院芸術工学研究院附属ソーシャルアートラボ、
九州大学芸術工学部 未来構想デザインコース
発行 九州大学大学院芸術工学研究院 社会包摂デザイン・イニシアティブ準備室
〒815-8540 福岡県福岡市南区塩原 4-9-1

本報告書は非営利目的に限り、出典を明記することを条件に利用（転載、コピー、共有等）を許可します。