

ダイバーシティを大学で教養教育として学ぶ —学童保育方法論・教職概論・社会学を通じた考察—

川又 俊則

要旨

我が国の様々な場面において、ダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（社会的包摂）が肯定されている以上、それをどこで学ぶのか、何を学ぶのかが問われなければならない。人権教育を熱心に行ってきた三重県はダイバーシティの定着のため、大学教育におけるダイバーシティ教育の展開を、高等教育コンソーシアム三重を通じて、2019年、2020年と展開してきた。筆者は鈴鹿大学の授業担当者としてそれに関わった。本稿は自らの授業実践を自己省察したものである。ダイバーシティやインクルージョンという用語の社会での浸透を概観し、自らの担当科目ではどのような「ダイバーシティ」概念を授業として構成したのかを示すとともに、その内容を学生の感想などを含めて振り返った。そして、教養教育という位置づけでのダイバーシティ概念の定着が若い世代には必要だと結論づけた。それらを踏まえ、若い世代が「よりよく生きる」ための希望を語る教育の意義を述べた。

キーワード

ダイバーシティ 教養教育 社会学

はじめに

「ダイバーシティ」という単語が「多様性」を示すものとして一般に膾炙したのはいつからだろうか。その多様性を肯定する社会を目指すようになったのはいつからだろうか。「インクルージョン（=社会的包摂）」はどうだろうか。

「多文化共生」や「他文化理解」、あるいは、「共感」「受容」「傾聴」など、他者と仲良く、共存して、生きていく社会というイメージを持つという意味では、このような印象のいい言葉をしばしば目にし、耳にする。このような、口当たりのいい言葉が溢れている現代社会。実際は、経済格差が大きくなっている我が国では、他者への優しさがすっかり無くなっているとの見方もあるだろう。一例を挙げれば、自らが匿名で安全地帯にいるとの認識から、SNS内で他者を強烈に攻撃する人びとの言説がある。これには、多様性を肯定する姿勢はまったく見られない。むしろ、自らと少しでも考え方や姿形が異なる他者に対し、その存在を否定し続け、それにより「死」に追いやることすらある。そして、それは、（その当事者は闇に包まれているが、現象

としては）何度も何度も、相手を変えて、繰り返されていることを、私たちは様々な場面で見せつけられている。

そうだとすると、現代を生きる我々にとって、ダイバーシティを無視していいものではない。今後、日本社会は、半世紀も人口減少が続くと予想されている。海外からの移住者を受け入れ、共存を目指すのは経済的な観点からも必然である。そもそも、他者を受け入れずに孤立して生きていくことなど、私たちにはできはしない。ダイバーシティに反対だろうが賛成できなかがろうが、受け入れるしかないのが、グローバリゼーションのなかの先進諸国の必然だろう。

以下は、筆者の2年間の授業実践を中心にした、ダイバーシティに関する考察である。結論を先に述べるならば、高等教育機関たる大学において—若者が社会に出る最後の学びの場のなかで—ダイバーシティ教育は必要であり、それをどのように組み込むかをそれぞれの大学で検討すべきだろう。筆者自身は教養教育において行われるのが妥当だと考える。それでは以下、3節に分けてそれを論じていこう。

1. ダイバーシティとインクルージョン

(1) 新聞記事に見るダイバーシティの定着

一小路 (2016) は、ダイバーシティ概念が新聞紙上でどのように扱われたかを検討した。1975 年以降の経済新聞記事を中心に扱ったが、それは、初発の問いが「ダイバーシティ経営」している企業への経済産業省（経産省）表彰を注目したからだ¹⁾。これを「多様な人材を活かし、その能力を最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげていく経営」と経産省は定義した [経済産業省, 2015]。ここで、ダイバーシティに関して、女性、外国人、障がい者（チャレンジド）、高齢者、キャリア・スキル・経験、限定なし、その他という区分につながる。

周知の通り、1986 年に男女雇用機会均等法が制定され、1999 年に改正された。同年は前後年より関連記事は増加していた。ダイバーシティをキーワード検索すると、生物学他で用いられているものも選択される。有意味な記事としては「ダイバーシティ推進」の初出は 2006 年だった。

執筆時点の 2016 年上半期の記事は 155 本あった。2000 年はゼロだったため、一小路は 2005 年、2010 年と比較したところ、女性を扱った記事が増え、2016 年は会社人事の扱いの増加が目立った [一小路, 2016]。2000 年代後半から、企業がダイバーシティ関連部署を設置し、制度を整えていったことが記事増加につながったと言える。

このように 21 世紀に入る前後からダイバーシティが登場し、一般社会に少しずつ定着し出したことがわかる。

(2) インクルージョンの浸透

中村 (2018) は、ダイバーシティとインクルージョンの政府・企業との現状と今後について検討した。労働力の観点から、女性活躍推進を 1980 年代以降推進してきた日本だが、意思決定できる立場という観点で見ると先進国で異例の低さが続いた。2003 年に男女共同参画推進本部は、「社会のあらゆる分野で指導的立場の女性比率が 2020 年に 30%程度になる」という目標の達成に向けた行動計画を決定した（が失敗に終わった）。このとき「ダイバーシティ&インクルージョン」への取り組みが本格化したと見なされる。そして、労働力という観点から、高齢者、障がい者、外国人労働者等へ施策的に広がりが見られた。そして、外資系企業、続いて日本の大企業が「ダイバーシティ推進室」等を発足させた。中村は、性別・年齢・国際化・障がいと

区分して、成功事例を紹介した [中村, 2018]。そして、経営トップの判断の重要性や運用上の工夫などの共通点を見出した。

脇 (2019) はダイバーシティとインクルージョンの差を考察した。社会的排除された人びとに対する対概念として EU 諸国等で議論されるようになったインクルージョンは、教育にアクセスできない特別なニーズが必要な子どもたちの教育場面でも用いられるようになった。

脇自身は組織の分析として、「組織内参画」「組織内公正」「組織の戦略性」「組織変革」の 4 点を重視している。公正はインクルージョンのみ、あとは二つともかかわっている。参画については、多様な人材の雇用はダイバーシティ、雇用された人材を活用するのはインクルージョンと視点の違いはあるものの、彼女自身が考える「ダイバーシティ・マネジメント」に両者を包含したものだという [脇, 2019: 39]。

二人の研究から、この二つの概念が 2000 年以降に浸透していることが確認された。そして、近年の企業は、「ダイバーシティ&インクルージョン」というセットで自らを PR していることで、その浸透度、定着度がわかるだろう²⁾。

2. ダイバーシティと三重県

(1) 三重県とダイバーシティ

筆者は三重県内の大学に勤務しており、同県における「ダイバーシティ」に関する歴史と現況を確認しておく³⁾。三重県は、県立学校において、人権学習指導資料『気づくつながる つくりだす』を 2012 (平成 24) 年 3 月に発行し、これを活用した取り組みが行われている。続いて、小・中学校においても、性的マイノリティの人権に係わる学習がより積極的に展開されるよう、教職員用指導資料を作成・配付した。小学校では、2012 (平成 24) 年 3 月に、人権学習指導資料 (小学校高学年) を発行し、性的マイノリティの人権に係る学習展開例を掲載した。さらに、中学校での取り組みとして、2016 (平成 28) 年 3 月に CD『性的マイノリティの人権』を発行し、すべての中学校へ配付した。

2017 (平成 29) 年 12 月、三重県はダイバーシティ社会推進の決意・考え方を示す「ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く(きらり)、多様な社会へ～」を策定し、2018 (平成 30) 年 3 月にその方針を記載した冊子を発行した。

2019 (平成 31) 年 2 月には、『多様な性のあり方を知り、行動するための職員ガイドライン～LGBT をはじめ多様な

性的指向・性自認(SOGI)について理解を深め、行動する～』を作成し、ウェブサイトにて公開している。

そして、2020(令和2)年、多様な性的指向・性自認に関して、当事者等が抱える課題への対応や行政、県民、事業者の役割などについて、専門的な見地や社会の動向、地域の実情などの意見を聴取するために、「多様な性的指向・性自認に関する三重県条例(仮称)」検討会議を開催し、条例制定へ向けて動きが見られる⁴⁾。

2020年時点で、三重県にはダイバーシティ社会推進課があり、そのなかに、男女共同参画班、多文化共生班、NPO班があり、それぞれの分掌事務を対応している。ダイバーシティ社会の推進は男女共同参画班が担当している。

(2) 「高等教育コンソーシアムみえ」の事業

本学も参加している「高等教育コンソーシアムみえ」⁵⁾は、2019年および2020年、三重県から事業を受託し、「高等教育機関と連携したダイバーシティに関する講座等の企画・運営業務」を展開している。

三重県のダイバーシティ社会の推進方針を紹介し、それに沿って講義・ワークショップ等を実施することが目的である。2019年度は三重大学・皇學館大学・鈴鹿大学で実施され、ウェブサイトや報告書にて公開されている⁶⁾。本学では筆者が担当した。2020年度は上記の3大学に加え、四日市大学、四日市看護大学、三重短期大学が参加して、合計6大学で実施予定である。

それぞれの大学で担当教員がダイバーシティに関する授業を行っている。予定された回に、三重県担当者が出校し、その授業内で、三重県の取り組みを学生へ周知する時間を設けている。その説明内容例は次節で示す。2019年度は従来通りの授業やワークショップが行われた。しかし、2020年度は新型コロナ感染症拡大の影響があり、当初の計画を若干変更して進められている。

(3) 「ダイバーシティみえ推進方針」

ここで改めて「高等教育コンソーシアムみえ」担当が説明する三重県の取り組み内容を確認しよう。『ダイバーシティみえ推進方針～ともに輝く(きらり)、多様な社会へ～』の冊子に記載している内容である。担当者はこれをそれぞれの授業のときに出向いて、学生たちに配布し、短時間で概要を解説している。この方針が記述された冊子には、一人ひとりが尊重され、多様性が受容されることは、個人や

社会にとってプラスであるという考え方や、一人ひとりの行動を促す6つの視点(ダイバーシティの視点)、県の取り組みの方向性などについて、イラストも交えて紹介している。

さらに、この冊子は、障がい者への配慮として音声コード(日本語音声データ)を設けている。授業の解説でもその説明があり、これに共感する学生が多くいた。方針の概要に関するリーフレット(A4版)も作成され、日本語版以外に、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、ハンガール版も作成している。

授業での説明概略は次のとおりである。

配布資料のタイトルは『『ダイバーシティ』についてみんなで考えてみよう』である。

項目を示すと、「ダイバーシティ(ダイバーシティ&インクルージョン)とは」「ダイバーシティを考えるキーワード」「まとめ」の3点である。キーワードとしては「アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)」「三重県提唱のダイバーシティの6つの視点」である⁷⁾。

その最後の6つの視点は以下の通りである。

「違いを知ること、伝えること」「交流を増やすこと」「互いに支え合うこと」「みんなができるという発想を持つこと」「多様かつ柔軟なシステムとすること」「違った目線、考え方を力とすること」

コンパクトにまとめられている。それぞれの授業で示された多様性と関連して学ぶと、より理解が深まると思われる。

3. ダイバーシティと授業

筆者は、2019年後期3科目(教育社会学、学童保育方法論、教職概論)、2020年前期1科目(社会学)において、ダイバーシティをテーマに扱った回を設けた。本稿はそのうち2019年度の2科目と2020年度の1科目を例示し、前節3項で述べられたことを含めて、大学の授業におけるダイバーシティを考察する。

(1) 学童保育方法論

当該科目は、「放課後児童指導クラブ」のことを学ぶ「共通専門科目」として設置している科目である。第14回目で、「ゲストスピーカーに学ぶ——放課後児童クラブと多様性」を実施した。放課後児童支援員をゲストスピーカーとして招き、彼の語りを中心に、学生たちと様々な多様性

を考えた。

この授業の展開は次のとおりである。

ゲストスピーカーの自己紹介、所属クラブの紹介、同クラブ所属の子どもたちの様子が、写真の投影とともに語られた。続いて、クラブの一日の紹介、子どもたちの背後にあるもの（多様な家庭環境、学校＝連携）が述べられた。ここにある様々な子どもたちとは、具体的には「外国につながる子どもたち」「さまざまな家庭環境の子どもたち」「身体的な課題をかかえる子どもたち」「異年齢の交流を活かす子どもたち」のことである。そして、質疑応答などで、発達の高齢性などの事例のことも話題になり、子どもたちへの対応を学んだ⁸⁾。

受講生のコメントとして、以下のようなものがあった。「子どもの成長を促すために大人たちが様々な側面を見ていくことが重要だとわかりました」「学童の先生が小学校と連携して支援していると知りました」「他国にルーツをもつ子・保護者への支援など考えたことが無かったことを学びました」

前期「学童保育論」では、放課後児童クラブの歴史・現状など基本的なことを学び、後期「学童保育方法論」では、次年度の「学童保育実習」に備えるため、放課後児童支援員の仕事や子どもたちの発達などを詳しく学ぶ科目として配置されている。これらを受講してきた学生たちは、まだ現場を体験できていないなかで、現職支援員の語りガリアリティを持って受け入れられた。そして、日本語での意思疎通がしにくい保護者がいることや、経済的困難・複雑な家庭環境など子どもたちの背後にあるものを（個人情報管理徹底を踏まえつつ）理解して支える支援員がいる実際、様々な障がいを持つ子への応答など、実践的な学びについて深めることができた。

先の三重県の6つの視点のうち、主に「違いを知ること、伝えること」「交流を増やすこと」「みんなができるという発想を持つこと」などを学んだことになるだろう。

(2) 教職概論

当該科目は、養護教諭を目指す1年生の教員免許状必修に設定されている科目である。第14回目を「ゲストスピーカーに学ぶ—色覚の多様性と学校現場」という内容で実施した。

ゲストスピーカーに、NPO 法人にやさしい色づかいをすすめる会世話人の林羊歯代愛知産業大学教授を招き、色

覚の多様性に関する講話を中心にした。林教授の語った内容は以下の通りにまとめられる。

「色の見え方はいろいろ (P型強度色弱者, C型他)」「色弱者の見え方理解 (色弱模擬フィルタによる色弱者の見え方体験, 色覚の多様性について)」「バリエーション体験 (色紙を5分類→気づきの共有)」「学校での色覚検査をめぐる議論 (すすめる人, 反対する人「報道特集」(CBC テレビ, 2017年12月9日放映. 2015年日本眼科医会/日本色覚差別撤廃の会)」「カラーユニバーサルデザインの重要性」

とくに、色弱模擬フィルタ・バリエーションを付けて見た色紙を分類した後に、それを外してみると、特性ある見え方と裸眼で見るときの分類では全く異なるという実体験は、学生に大きなインパクトを与えた。さらに、色覚検査という論争的な部分についてそれぞれの立場の意見を、動画視聴で学ぶことができ、充実した内容であった。

受講生のコメントとしては次のようなものがあった。「色覚検査の議論について知らなかったので驚きました」「バリエーション体験は衝撃でした」「自分たちの当たり前が、他の方々に当たり前でないことを改めて実感した」「本人より親が悩むなど当事者の事例もわかりました」

この授業の前に、学校現場では多様な児童生徒がいること、教員・学校はそれに対して適切な対応をすべきことなどを学んでいた。そして今回、他の授業では学べない色覚について、今後自らが養護教諭として学校教育の現場に出たときに、必要な知識であると実感したのである⁹⁾。

先の三重県の6つの視点のうち、主に「違いを知ること、伝えること」「みんなができるという発想を持つこと」を学んだことになるだろう。

(3) 社会学

当該科目は、大学・短期大学部共通の基礎教育科目として設置されている。2020年度は約140名が履修登録していた。第13回目の授業テーマとして、「感情労働と多様性社会とSOGI」を掲げており、それを、このダイバーシティを扱う回と位置付けた。

今年度の大きな特徴は、遠隔授業を行ったということである。周知の通り、COVID-19 (新型コロナウイルス感染症) の感染拡大で、2020年度前期、多くの教育機関では、児童生徒学生に対し、休校や遠隔授業という対応をしていた。本学も同様であり、前期科目のこの社会学では「オンデマンド型」(資料課題提示型) というタイプの授業を行った。

「感情労働」では、ホックシールドの参与観察を紹介し、感情管理のポイント、さらに、現代社会では、労働に対し、たとえば、看護師やケアワーカーなどと同様に、相手のなかにその人が期待している精神状態があることを説明した。このような現代の特徴の一つとして多様性社会があると述べ、年齢、職業、出身国（地域）、宗教、障がい、病気、できることできないことを今回考えたいと述べた。多様性社会では、「自らを基準」にすることを一度問い直さねばならない。その一例として、「色覚の多様性」について、上記の説明をкаいつまんで述べた。

この前半部分に続いて、『『ダイバーシティ』についてみんなで考えてみよう』という内容の「三重県・高等教育コンソーシアムみえ」が作成した動画を15分視聴してもらった。

最後に「LGBTからSOGIへ」という内容を説明した¹⁰⁾。性のあり方(=sexuality, セクシュアリティ)について、性別は男女二分法ではなく、組み合わせやグラデーションで多くの区分が可能である。社会動向として、2003年、「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が成立し、2010年、文部科学省事務連絡「相談の徹底」があり、以後、教育現場でも広く支援体制が整えられようとしている。LGBTという語が浸透してきたが、この用語が指すLGBは性指向、Tは性自認と異なる位相にある。LGBTフレンドリーと言われる会社は、多様な人が多様に活躍できる環境づくりをしている。更衣室やトイレの問題、社内研修を通じた理解促進と同性パートナーを事実婚として位置づける就業規則変更など、着手できることからしている¹¹⁾。そしてダイバーシティ（多様性）な社会を目指している。

そして、一部ではなく全体を含む概念として、SOGI（性指向・性自認, Sexual Orientation, Gender Identity（あるいは性表現, Expressionを加えたSOGIE））について詳述した¹²⁾。最後に、性的マジョリティだと思う人が、マイノリティの人びとと一緒に生きていく際には、ALLY（アライ＝支援者、理解者）になることができれば有効ではないかという投げかけをして、それぞれの感想などを授業の振り返り課題とした。

この内容について、前半（感情労働、多様性社会）と中盤（三重県担当者説明）はそれぞれ動画を準備し、オンデマンド配信した。後半（SOGI）は15分のリアルタイム（オンライン）授業を行った。そしてそれを録画して、同時間帯に視聴できない学生が後で視聴可能とした。動画配信に

は一定の通信料金（通信データ量）がかかるため、視聴困難な学生への対応である。ただし、リアルタイム授業に参加可能な場合、その場での質疑応答も可能にした。同性婚が日本で認められていない背景「SOGIの浸透」などの質問があり、それぞれ即答した。

先の三重県の6つの視点のうち、主に「違いを知ること、伝えること」「多様かつ柔軟なシステムとすること」「違った目線、考え方を力とすること」を学んだことになるだろう。

（4）若干の考察

授業担当者としてダイバーシティを学生と共有できた実感は、間違いなくある。これらの授業では、今回の事業が行われなくても「多様性」を扱わなかったわけではないが、先の2つの授業ではゲストスピーカーを招くこともでき、授業担当者との授業内でのやり取りや、打ち合わせを通じた授業づくりもあって、授業は順調に推移した。そして授業担当者たる筆者自身、学生の理解する様子を観察確認することができた。

基礎教育科目、共通専門科目、専門科目（教職基礎科目）と、教育課程上別に区分される授業があり、それぞれでダイバーシティを軸にした授業を構成した。実際に担当してみると、とくに柔軟に構成しうるのは基礎教育科目内での取り組みだとわかった。もちろん幅広いテーマを扱う「社会学」の特性もあるかもしれないが、例えばこれが「心理学」「歴史学」「文化人類学」などの科目であっても、それぞれの研究領域から「多様性」を扱うことは可能だろう。

教員になることを目指す学生が多く履修する教職科目においても、多様性の観点は必要な知見である。しかし、教職科目の場合、とくにコアカリキュラムが定まっているものなどは、その科目で扱う内容は厳しく示されている。そのため、多様性をどのように扱うのかは別途考えねばならない。さらに他の専門科目でも、扱う内容は定まっておらず、多様性を学生の学びとして深めるには適切とは言えないかもしれない。

おわりに

前節までで、本稿の主な議論は終えている。稿を閉じる前に、以下を追記し、大学教育のなかでの位置づけを論じよう。

2019年に47歳で早逝した瀧本哲史氏の著作には、若者

に対するメッセージが豊富に語られている。その一部を紹介しよう。

「14歳のきみたちへ」という節もある著書では、「君たちは未来の住人であり、大人たちは過去の住人なのだ」と述べ、月や火星を宇宙旅行し、人間そっくりのロボットと友達のように暮らす21世紀を夢見ていた現在の大人たちのことを語っている〔瀧本, 2016〕。そして、若者たちに、なぜ学ぶのかと問いかけ、瀧本なりの回答を示す。自らもかつて感じた大人の常識への違和感は「冒険の扉」であり、それを追究することにはとても大きな意義があることを、成功した著名な人びとを例に挙げつつ説明し、「課題発見」の意義を説明した。同書では、「男尊女卑で女性が虐げられていた日本社会を、たった一行のルールでひっくり返した」ベアテ・シロタ・ゴードン氏のことを紹介している〔瀧本, 2016: 142〕。日本国憲法第24条「婚姻は、両性の合意のみ基いて成立」という男女平等が明記された草案に尽力した女性である。本稿は前節まで、多様性を縷々述べてきたが、性による差別の歴史を、本書で改めて確認できた。

彼はエンジェル資本家としても著名だったが、京都大学で特任准教授として授業を担当し、その立ち見が続く人気度という評判を受けて、東京大学で講演も行った。2012年6月30日に実施された講演録を収録した新書が2020年春に刊行され大いに話題になった〔瀧本, 2020〕。そのタイトル通りの日「2020年6月30日」には、出版社等が企画し、2012年の講演動画が再生され、書き起こしをもとに声優がアテレコした「ゲリラナイト」が行われた¹³⁾。筆者もそれを視聴し、著書読中に感じたような感動を得られた。あまりに早い死が惜まれる。同書で瀧本氏は「自分の人生は、自分で考えて、自分で決める」〔瀧本, 2020: 44〕、「君と君たちが正しい選択をし続ければ、いつか世界は必ず変わる!」〔瀧本, 2020: 75〕、「仲間を、探せ!」「目的のために、つながれ!」〔瀧本, 2020: 146〕と、若者を鼓舞し続ける言葉を発していた。後者の発言は、すでに紹介した三重県の視点「交流を増やすこと」「互いに支え合うこと」につながるものである。

2020年代を若者たちはどのようにサバイブするのか。そして「人生100年設計時代」のなか、大学教育はどのように向かっていくのか。高等教育専門機関として、専門分野に関する教育自体は必要だろう。また、本稿で述べてきたように、その後の社会生活を営むにあたって、ダイバーシティという共通理解が必要であることは言うまでもない

だろう。本稿の筆者が示した教育実践は、その一例に過ぎない。

20, 30歳代の若者次世代を生きる若者たちに、それより少し齢を重ねた私たち大人は何を伝えられるのか。自らの失敗談か、達成できなかった夢か。必要だと思うことを語ればいいのか。だが、「よりよく生きる」ための希望を語ることは、やはり大事なことだと思う。紆余曲折があつて登場し、定着しつつあるダイバーシティ概念が、それこそ当たり前前の世の中になっていけば、少しは生きやすくなるのだろうか。若者たちとともに、私たちも、そういう未来を作っていけるだろうか。

註

- 1) 現在は「新・ダイバーシティ経営企業100選」さらに、「100選プライム」として展開している（「新・ダイバーシティ経営企業100選」 <https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyol100sen/index.html> 2020年9月30日アクセス)
- 2) 例えば、三井住友海上火災、ノバルティスなど多くの企業のウェブサイトで、自らは「ダイバーシティ&インクルージョン」に対応していると明示する企業は多く見ることができる。
- 3) 三重県での人権教育や多様性の教育に関しては、すでに〔川又, 2016: 川又, 2017〕でも示している。
- 4) この「多様な性的指向・性自認に関する三重県条例（仮称）」検討会議は県内外の8名有識者が参加している。座長は関連書〔小林, 2016〕がある県内の有識者が務めた。
- 5) 同組織の多様な事業展開は、高等教育コンソーシアムみえ「高等教育機関と連携したダイバーシティに関する講座等企画・運営業務」 (<http://conso-mie.jp/>) を参照されたい。
- 6) 同組織の報告書〔高等教育コンソーシアムみえ・三重県, 2020〕には、本稿で示した授業の配布レジュメ等も収録している。詳細はそちらも参照されたい。
- 7) アンコンシャス・バイアスについては〔川又, 2019〕でも触れている。
- 8) 小学生の放課後の生活の場である放課後児童クラブは「多様性」を考察するフィールドとして適切である。筆者はそこでアルバイトを経験することで多様な子どもたちの存在に気づいた学生を紹介したことがある〔川又, 2013〕。

- 9) 教育現場の多様性について筆者は [真下・川又, 2020] 他の視点からの論考も発表している。
- 10) 性の多様性については筆者自身いくつもの論考で教育現場での学びの重要性を論じてきた [石川・川又, 2018 : 川又, 2019]。この数年, 一般的なわかりやすさを目指した関連書籍も続々と刊行されている [渡辺, 2018 他]。
- 11) LGBT という語彙の普及とともに, 一般企業にいて, これを企業戦略的にとらえる向きもあった [四元・千羽, 2016]。同時に法律の問題としてどう考えるかという課題も議論された [三成, 2019]。
- 12) SOGI という用語を初めて聞いたという学生も多かった。だが, すでに [「なくそう! SOGI ハラ」実行委員会編, 2019] が刊行されるなど, 教育現場に必要な知識だろう。
- 13) ゲリラナイトについては (瀧本哲史『2020年6月30日にまたここで会おう』特設note <https://note.com/dourhomework/n/nfddaff5796f>) にその記録が残っているので参照されたい。

文献

- 一小路武安 (2016) : 日本におけるダイバーシティ概念の社会的受容—新聞記事データの分析から—, 経営論集 (東洋大学), 88, 29-42
- 石川拓次・川又俊則 (2018) : 養護教諭における性の多様性の意識についての一考察—知識の差異による比較を中心に—, GID (性同一性障害) 学会雑誌, 11 (1), 145-156
- 川又俊則 (2013) : 教育制度改革と放課後児童クラブに関する一考察—養護教諭志望者がクラブ指導員を経験する意義を中心に—, 鈴鹿短期大学紀要, 33, 43-55.
- 川又俊則 (2016) : ウェルビーイング教育としての「性の多様性」—LGBT の現況と先駆的教育実践—, 生活コミュニケーション学, 7, 1-12
- 川又俊則 (2017) : 養護教諭による「性の多様性」のアクティブ・ラーニングに関する一考察—「チーム学校」としての人権教育と性教育—, 生活コミュニケーション学, 8, 47-57
- 川又俊則 (2019) : 「多様性」を学ぶ教育—性・宗教・色覚に関する試論—, 鈴鹿大学・鈴鹿大学短期大学部紀要 (人文科学・社会科学編), 2, 107-122
- 経済産業省編 (2015) : 経済産業省平成26年度ダイバーシティ経営企業100選 ダイバーシティ経営戦略3~多

- 様な人材の活躍が, 企業の成長力に繋がる~, 一般財団法人経済産業調査会.
- 小林慶太郎 (2016) : LGBT と自治体行政—求められる施策とその背景—, 東京, 時事通信社
- 高等教育コンソーシアムみえ・三重県 (2020) : 2019 ダイバーシティみえ報告書, 高等教育コンソーシアムみえ・三重県
- 真下賢一・川又俊則 (2020) : 小学校における多様性の教育—図画工作を中心に—, 鈴鹿大学・鈴鹿大学短期大学部教職研究, 1, 120-133
- 三成美保編 (2019) : LGBTI の雇用と労働—当事者の困難とその解決方法を考える—, 京都, 晃洋書房
- 中村豊 (2018) : 日本企業のダイバーシティ&インクルージョンの現状と課題, 高千穂論叢, 53 (2), 21-99
- 「なくそう! SOGI ハラ」実行委員会編 (2019) : はじめよう! SOGI ハラのない学校・職場づくり—性の多様性に関するいじめ・ハラスメントをなくすために—, 東京, 大月書店
- 瀧本哲史 (2016) : ミライの授業, 東京, 講談社
- 瀧本哲史 (2020) : 2020年6月30日にまたここで会おう—瀧本哲史伝説の東大講義—, 東京, 講談社
- 脇夕希子 (2019) : ダイバーシティとインクルージョンの概念的差異の考察, 九州産業大学商計経論叢, 60 (2), 33-44
- 渡辺大輔 (2018) : 性の多様性ってなんだろう?, 東京, 平凡社
- 四元正弘・千羽ひとみ (2016) : ダイバーシティとマーケティング—LGBT の事例から理解する新しい企業戦略—, 東京, 宣伝会議

執筆者の所属と連絡先

鈴鹿大学こども教育学部

Email: t-kawamata@suzuka.ac.jp

Studying diversity as a liberal arts subject at the university

: Consideration through method of gakudo-hoiku and introduction of teaching profession , sociology

Toshinori KAWAMATA

Keywords

Diversity, liberal arts, Sociology