発言

豊橋技術科学大学
副学長
中野 裕美

自分らしく生きる

違いを知り、自分らしく生きるということについて考えてみたいと思います。

「みんなちがって、みんないい」

２０２２年11月に、本学で開催された学生主体のイベントのテーマが「自分らしく生きる」でありました。かなり大きなテーマではあったのですが、ダイバーシティ活動支援の学生たちが中心になって、真剣に向き合い、議論することができました。そのイベントの内容も振り返りながら、多様性を認めあい、とめています。

本学でのイベントでは、最初に「多様性による違い（違和感）」を、四つのカテゴリーに分けて話題提供しました。①見た目による違い。②ジェンダーによる違い。③健康度による違い。④国や文化による違い。それぞれのカテゴリーから一部を取り上げてご紹介します。

「自分らしく生きる」のイベントでの
大学スタッフ一同

①見た目による違いとして、よく知られているのが「ルッキズム（外見に基づく差別または偏見）」です。こではこれ「レイシャルプロファイリング」を取り上げます。あまり聞きなれない方もいるかもしれません。人種、肌の色、民族、宗教、国籍、言語といった属性にもとづいて個人を捜査の対象とすることを指します。何も悪いことをしていないのに外見で何度も職務質問されるというのが、その事例に該当します。されている側にとっては、不愉快でしかないと思います。

②ジェンダーによる違いとしては、「男らしさ」、「女らしさ」で決めつけられてしまう違和感が議論されました。過去には男性は青、女性は赤という二色で色分けされていたものが、今は青から赤の波長域の色彩のように、多様性の理解が進んできたように思います。ジェンダーによる多様な個性も、背が高い、歌が上手という個性と同じで、せまい枠にはめ込むことはできません。（2面へ続く）

発　言

豊橋技術科学大学
副　学　長
中野　裕美

（1面から続く）

調理することもできません。食文化に限らず、文化や風習を正しく理解することの必要性を感じる提案でした。

次にこれらの課題を解決するために①1人でも・明日からでもできること②技術で解決できること③たくさんの人が協力すればできること。の三つの観点で意見を交換しました。

今回は匿名でも意見を言いやすくするため、「SLIDO」というシステムを使ったことで、途切れることなく、たくさんの意見が出ました。「違い・個性を受け入れられる心の余裕が必要なのだと感じました」とか、「自分の偏見がどこから来ているのか冷静に考える機会を作ってみては？」など建設的な意見が数多く出ました。

③健康度による違いでは、健康な人が基準で、当たり前になっていることが、身体にハンデをもつ人にとっては遠慮してしまう社会になっていないかが議論されました。精神疾患、発達障がい、聴覚、色覚に関する症状にも議論が及びました。さまざまな症状があることを理解することが大事であると実感しました。

④国や文化による違いからは、食文化や宗教への理解が話題になりました。最近では、ハラルフードが、イスラム教の戒律により細かく定められていることは知られています。禁止されている食材を、同じ鍋やまな板で

技術によるサポート

②の観点では、「差異」を「差別」にしないため、我々工学分野の技術者が、技術で解決できることなどを議論し、多数の意見が出ました。その中で、「色覚異常の方にも見やすい色の組み合わせを学び、スライドを作りたい」という意見から、今後、関連するセミナーの開催を考えています。さらに、「カラーユニバーサルデザインについて、建築や設計分野の研究者、言語、国益や年齢、性別にかかわらず、多くの方が利用しやすいようにデザインすることが目的です。その応用範囲は、文房具から街づくりまで多岐に渡っています。本学でも、ユニバーサルデザイン情報マップを整備したところです

近年では、知覚障がい、聴覚障がい、車いすの方たちにも映画を楽しんでもらうための「ユニバーサルシアター」が広がり始めています。

女性の課題を技術で解決するために注目を集めているのが、「フェムテック」産業です。2022年10月にフェムテックの展示会が東京ビックサイトで開催されました。フェムテックとは、Female（女性）とTechnology（テクノロジー）を合わせた造語です。女性のライフステージにおける「生理・月経」「妊活・妊よう性」「妊娠期・産後」「プレ更年期・更年期」などのさまざまな課題を解決できる製品やサービスを開発し、提供されています。展示会では、東京大学や京都大学との共同研究で開発された製品も紹介されていました。市場規模は、2027年までには約138兆円規模に成長すると予想されています。この産業では、女性の視点が開発時に必要になるため、「ジェンダードイノベーション」と合わせて、多くの女性技術者、研究者の参画が期待されています。

自分らしく生きる

働き方のユニークなスタイル

自分らしく生きるための一つに、多様な働き方の選択があると思います。

ここでは、「自らしく働く」企業とレストランをご紹介します。テレビやメディアにも多く取り上げられたのでご存じの方も多いと思います。

一つ目は、水産加工会社です。パートさんに、「働きたい日に、働きたい時間だけ働く」「嫌いな作業をやるのも禁止」「無断欠勤OK」を会社のルールにしているそうです。ただ、出退勤の時刻は申告します。パートさんにとっては、働かない時間は給与がないので、来ないということは起こらず、一方で自由に勤務時間が設定できるので、やめる人が少なくなり、一人のスキルが向上したそうです。その結果、品質も向上し、作業効率の向上にもつながりました。さらに、作業内容の選択肢を与えることで、嫌いな作業を「やらされている」から、自分で選択して「やってみる」に変えたそうです。社長さんは、東日本大震災をきっかけに「フリースケジュール」を導入したそうです。この仕組みにより、パートさんの満足度が高くなり、会社の増益にもつながったということです。

二つ目は、障がいを持つ人が「素直な自分のまま働く」レストランです。ここでも、「好きな仕事を、ほどほどに頑張る」ことで、自分のペースで、頑張りすぎず、自分らしく働ける場になり、訪れた人も心地よい場所になっているそうです。レストランは、ペースを乱さないために、完全予約制になっています。いずれの社長さんも発想が柔軟で、このような豊かな発想が多様性社会には必要なのだと思います。

「自分らしく生きる」ためには、社会（組織）の中で権利を主張し、自分を守るために他人を攻撃し、自由きままに生きることはできません。人への思いやりの心を持ち、違いを認め、理解しあいながら、感謝の気持ちをもって、誠実に生きるということが大事なのだと思います。

最後に

一昨年の10月から「発言」で記事を書かせていただき、今日が最終回になります。ダイバーシティ＆インクルージョンに関わる記事を中心に、工学的観点で自由に書かせていただきました。この間、東愛知新聞の山田一晶編集長をはじめ、多くの方にご協力をいただきました。この場をお借りし、謝意を表しますとともに、読者の皆様のご健勝をお祈りします。

豊橋技術科学大学は、地域の皆様に参加いただけるイベントや講演会を数多く企画・開催しています。どうぞお気軽にお問合せください。