

KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

人権教育に基づいた指導：多様性と個性との違い

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 関西外国語大学 公開日: 2025-03-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 西川, 学 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学
URL	https://kansai.gaidai.repo.nii.ac.jp/records/2000333

人権教育に基づいた指導 —多様性と個性との違い—

英語国際学部 准教授 西川 学

はじめに

私は2023年より八尾市の小・中学校の教員向け人権研修（アンコンシャス・バイアスやマイクロアグレッションを生徒指導に活かす方法など）⁽¹⁾に講師として2年連続して招聘されるようになり、2024年は八尾市の別の中学校からも教員研修の講師として人権のテーマで呼ばれることになった。2024年8月に、その新しく依頼された中学校の教員研修で「アンコンシャス・バイアスとマイクロアグレッションへの気づき～生徒指導・保護者対応に活かす～」の内容で話した後、参加してくださった先生から質問を受けたことが本小論を書くきっかけになった。その時の質問は、「中学生に頭髮指導をした際に、『保護者から、多様性の時代だからそれぐらいいいじゃないですか?』と言われて、その後の対応に困ったのですが、多様性をどう考えればいいですか?」というものであった。その場で、私は「多様性」についての基本的な意味や内容については答えたが、その回答で果たしてよかったのか、もっと適切な返答があったのではないかと思いはじめようになった。本稿では、今後の生徒・学生指導のため、ひいては自分の学習のためにも、改めて多様性と個性の違いについて考えていきたい。

1. 多様性とは

近年、多様性という言葉がよく聞かれるようになった。多様性とは、もともとダイバーシティ（diversity）という言葉をもとに日本語に訳したものである。組織や集団において、人種や性別、宗教、価値観などが異なるさまざまな属性の人材を迎え入れ、共存しながら、それぞれが持つ能力

や考えを活かす取り組みのことである。アメリカでは1960年代から提示されていた概念だが、日本では日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会が2003年に発表したダイバーシティ・マネジメントに関するレポートで取り上げられたのがきっかけとなり、徐々に浸透してきたことばである。国家や社会におけるダイバーシティは人種・民族・宗教・文化など様々に異なる人々が互いに排除、排斥し合うのではなく、一緒に存在していることを示すものである。そして、様々に異なるものが一緒に存在することによって、そこから新たな創造や革新（イノベーション）がもたらされるということまでを包括したことばである。ダイバーシティのことばや考えは、そもそも経済界が市場のグローバル化、価値観の多様化、少子高齢化する社会において「多様な人材を活かす戦略」として日本でも使われ始められるようになった。

では、日本の学校教育ではどのように多様性を定義しているのだろうか。日本の教育を管轄する文部科学省（以下、文科省と約す）は、ユネスコの「文化的多様性に関する世界宣言（仮訳）」を使って以下のように説明している。

ユネスコが制定した国際協定の文化的多様性と文化的権利の行使に関する規定に言及し、文化とは、特定の社会または社会集団に特有の、精神的、物質的、知的、感情的特徴をあわせたものであり、また、文化とは、芸術・文学だけではなく、生活様式、共生の方法、価値観、伝統及び信仰も含むものであることを再確認し、文化は、アイデンティティ、社会的結束、知識に基づく経済の発展という問題に関する今日の議論において、核心となっていることに留意し、国際平和と安全保障実現のための最善策は、相互信頼と理解に基づいた文化的多様性、寛容、対話、協力の尊重であることを確認し、文化的多様性の理解、人類調和の意識及び異文化間交流の促進に立脚した、全世界のさらに強い結束を目指し、新たな情報・通信技術の急速な発展によって促進されているグローバリゼーションのプロ

セスは、文化的多様性にとっての問題点も(同時に)提起しているが、異文化間・異文明間の新たな対話のための条件を整えるものであることを考慮し、国連システムの中でユネスコに託された、豊かな文化的多様性の保存・振興を保障するという任務を認識し、以下の原則を宣言し、本宣言を採択する。

すなわち、文科省は「文化的」という修飾語を付けた形での「多様性」について、ユネスコの宣言を利用して説明しているのである。さらに上記の宣言には、

アイデンティティ、多様性及び多元主義

第1条 文化的多様性：人類共通の遺産

時代、地域によって、文化のとり形態は様々である。人類全体の構成要素である様々な集団や社会個々のアイデンティティは唯一無比のものであり、また多元主義的である。このことに、文化的多様性が示されている。生物的多様性が自然にとって必要であるのと同様に、文化的多様性は、交流、革新、創造の源として、人類に必要なものである。この意味において、文化的多様性は人類共通の遺産であり、現在及び将来の世代のためにその重要性が認識され、主張されるべきである。

第2条 文化的多様性から文化的多元主義へ

地球上の社会がますます多様性を増している今日、多元的であり多様で活力に満ちた文化的アイデンティティを個々に持つ民族や集団同士が、互いに共生しようという意志を持つとともに、調和の取れた形で相互に影響を与え合う環境を確保することは、必要不可欠である。すべての市民が網羅され、すべての市民が参加できる政策は、社会的結束、市民社会の活力、そして平和を保障するものである。この定義のように、文化的多元主義を基礎とすることで、文化的多

様性に現実的に対応する政策をとることが可能である。文化的多元主義は、民主主義の基礎と不可分のものであり、文化の交流と一般市民の生活維持に必要な創造的能力の開花に資するものである。

とある。ここでは、文化的多様性は人類全体の共通遺産であり、異なる文化的アイデンティティを持つ人々が調和し、お互いに影響を与え合う環境を作る文化的多元主義が民主主義の基礎部分と不可分であるとする。また、文化的多様性は単なる経済成長のためのものではなく、充実した社会実現の基礎となるものであるとし、「文化的多様性」「多元主義」とアイデンティティが切り離せないものとして考えられている点が重要である。

また、引き続きこの宣言には、

文化的多様性と人権

第4条 文化的多様性の保障としての人権

文化的多様性の保護は、人間の尊厳への敬意と不可分の倫理的急務である。文化的多様性の保護とは、特に少数民族・先住民の権利などの人権と、基本的自由を守る義務があることを意味している。何者も文化的多様性を口実として、国際法によって保障された人権を侵したり人権を制限したりすることがあってはならない。

第5条 文化的多様性を実現するための環境としての文化的権利

文化的権利は、人権に欠くことのできないものである。文化的権利は、全世界の人々に共有され、個々を分割してとらえることは不可能で、個々の文化的権利は相互に影響・作用しあうものである。創造性という面での多様性を開花させるためには、「世界人権宣言」第27条及び「経済的、社会的及び文化的権利に関する規約」第13条、第15条に定義された文化的権利の完全実施が必要である。従って、人権と基本的人権に基づいて、すべての人が各自で選択する言語、

特に母国語によって自己を表現し、自己の作品を創造し・普及させることができ、すべての人がそれぞれの文化的アイデンティティを十分に尊重した質の高い教育と訓練を受ける権利を持ち、すべての人が各自で選択する文化的生活に参加し、各自の文化的慣習に従って行動することができなくてはならない。

第6条 すべての人が文化的多様性を享受するために

あらゆる思想の言語・表象による自由な交流を確保する一方で、すべての文化が、表現と普及の機会を与えられるよう注意を払わなければならない。表現の自由、メディアの多元性、多言語性、デジタル形態を含む芸術享受と、科学・技術情報入手の平等性、そしてすべての文化が表現と普及のための手段を与えられることが、文化的多様性を保障することになる。

とある。ここでは、「文化的多様性」と人権との関わりについて述べられている。文化的多様性を守るとは、基本的な人権や自由権を保証するものである。また、文化的権利が人権と密接につながり、その文化的アイデンティティを尊重することが人権を守ることともなるという。さらに、表現の自由・メディアの多元性・多言語性・デジタル形態を含む芸術享受と、科学・技術情報入手の平等性などのすべての文化は、表現と普及のための手段を与えられることで、文化的多様性を保障することになるのである。

以上のように、文科省は独自に「多様性」について定義しているわけではなく、ユネスコの「文化的多様性に関する世界宣言（仮訳）」に基づいて、日本の学校教育に援用して説明している。文科省の「多様性」とは、とりわけ「文化的多様性」のことを指すことになる。人類や民族のアイデンティティを表す文化的なものを認め合うことが「多様性」であるということであろう。

次に、実際の教育現場で考えられている、より実務的な意味での「多

様性」とはどのような意味で使われ、考えられているかを確認しておく。
田上 哲（2020：1）によると、

日本の教育現場で多様性という言葉が使われるようになった背景には、「ニューカマー」と呼ばれる、外国にルーツを持つ子どもたち、独特の性的指向や性自認を有し自分の性に違和感を覚える性的マイノリティの子どもたち、またASD（自閉症スペクトラム）、ADHD（注意欠陥・多動性障害）やLD（学習障害）等と診断された発達障害の、あるいはその傾向があるととらえられる子どもたちの数が増大してきていることがあるといえるでしょう。このような子どもたちにこれまでのやり方が通用せず、どのように対応するかが教育現場の課題になっています。

ただし同時に、例えば、インクルージョン（包括）という考え方が重視されながら、特別支援学級、特別支援学校に在籍する児童生徒の数も急激に増えてきています。また、少子化にもかかわらず、小学校・中学校・高等学校のそれぞれで、学校に行きしぶる子どもたち、不登校の子どもたちの数も増加しています。これは、日本の教育現場において、同質であることが強く求められ、その枠組みや形式に少しでも反するものを、異質なものとして分離し排除していこうとする傾向が一層強くなっていることを示すものではないでしょうか。

多様性という言葉がある意味マジックワードだというのは、機械的、規範的にこの言葉が使用されることによって、多様性が担保されるようなイメージが醸成され、教育現場における、同的な方向に反するものを異質なものとして分離し排除していこうとする傾向を隠蔽してしまうからです。

教育現場において「多様性」や「ダイバシティ」という言葉が指し示す方向性は、子どもたち一人ひとりがかつとも多様であること、すなわち互いに独立したそれぞれ異なる唯一の存在であること、そ

の存在を人間として互いに尊重し認め合いつつ一緒にいて相関わることによって、人間形成、自己形成を遂げながら、新たな創造や革新を生んでいくことを確認し自覚する必要があります。

とある。ここでも「多様性」については、外国にルーツを持つ子どもたち、セクシャルマイノリティの子どもたち、また発達障害やその傾向があるとされる子どもたち、不登校や教育の同質化に反抗する子どもたちなど、子どもたち一人ひとりが多様であることを述べている。そして、その多様性は、互いに独立したそれぞれ異なる唯一の存在であるというアイデンティティに基づくものであり、その存在を人間として互いに尊重し認め合いつつ一緒にいて相関わることによって、人間形成、自己形成を遂げながら、新たな創造や革新を生んでいくことを確認し自覚することであるとす。

しかし、ここにおいても「多様性」とは「子どもたち一人ひとりかとも多様であること」とするのみである。果たして、「多様性の尊重」とはどのように考えればよいのか、明確な定義や考えがないのが現状であると言える。

2. 「多様性の尊重」と「個性の尊重」

「多様性の尊重」と似ている言葉に「個性の尊重」がある。「個性」とは、『日本国語大辞典』には、「個々の人または個々の事物に備わっていて、他から区別させている固有の性質。パーソナリティー。個人性。」とある。その人その人に備わった個人的な特徴という意味である。先述したように、多様性にはアイデンティティや互いに独立したそれぞれ異なる唯一の存在であることが関わっていた。そこで、「アイデンティティ」を同じ辞書で調べると、「他とはっきりと区別される、一人の人間の個性。また、自分がそのような独自性を持った、ほかならぬ自分であるという確信。組織、集団、民族などにも用いる。自己同一性。」とある。自分

は何者であるか、私が他者とほかならぬこの私であるその核心とは何か、という自己定義のことである。ゆえに、「個性」と「アイデンティティ（自己同一性）」は重なる部分もあるが、異なることがわかった。前項で述べたように「文化的多様性」においては「アイデンティティ（自己同一性）」は尊重されるべきものであった。しかし、すでに述べたように「個性」と「アイデンティティ（自己同一性）」は異なるので、「文化の多様性」には「個性」は含まれないということになる。すなわち、「個性」と「多様性」とは異なり、「多様性の尊重」と「個性の尊重」とは別の考えであると認識しなければならない。「個性の尊重」とは、個人のことだけを尊重するという意味であり、「多様性の尊重」とは、文化的なアイデンティティを共有する集団や民族などを尊重するという意味である。集団やグループとしてのまとまり全体を尊重することで、それぞれのアイデンティティを尊重することになるからである。

3. 実際の事例から多様性と個性を考える

では、冒頭に述べた研修会の後に受けた質問の「中学生に頭髪指導をした際、『保護者から、多様性の時代だからそれぐらいいいじゃないですか?』に立ち返って、この保護者の考えが、「多様性の尊重」によるものか、「個性の尊重」に当てはまるかを考えていきたい。

まず、生徒指導における頭髪指導は、それぞれの学校における校則において定義されるルールや決まりに基づいて行われている。学校によって校則のルールが異なるため、頭髪指導をしている学校と、していない学校が存在する。頭髪指導をする学校は、校則で頭髪に関するルールが明文化されているため、そのルールに従わなければ校則違反で罰せられることになる。そのため、頭髪指導することには問題はない。ただし、髪色や髪質に関してはアイデンティティと関係がある。例えば、保護者の遺伝的要因によって、髪色が明るく見える場合や髪質にパーマがかかったように見える場合などである。これらの頭髪の場合は、アイデン

ティティに関わる内容であることから、「多様性」の範疇になる。しかし、自分自身で髪色を変えたり、パーマなどで髪質を変えたりした場合は、「個性」の範疇になる。このように、生徒指導の場合はアイデンティティに基づく「多様性」と、パーソナルな「個性」に基づくものかを改めて判別しながら指導する必要がある。これまでに述べたように多様性の尊重の場合は、アイデンティティに基づくものでなければならず、個人個人の自由意思である個性とは異なるのである。

次に、授業中における多様性の尊重について2点について考えたい。1つは、授業中の帽子の着用についてである。生徒や学生の中で授業中に帽子をかぶっていることをどのように考えたらよいのだろうか。この問題も、多様性か、個性かの問題である。病気等の理由によって着帽している場合は、身体的な特徴のアイデンティティに関わることであるので多様性である。この場合には、生徒・学生から着帽の理由を示す医学的な証明や専門家の所見等の根拠資料が厳密には必要になってくる。国連の「障害者の権利に関する条約」の締結に向けた国内法制度の整備の一環として、全ての国民が障がいの有無によって分け隔てられることなく、お互い的人格と個性を尊重し合う共生社会の実現に向け、障がいを理由とする差別の解消を推進することを目的として、平成25年6月「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（いわゆる「障害者差別解消法」）が制定され、平成28年4月1日から施行された。また、令和3年5月、同法は改正され（令和3年法律第56号）、同改正法は、令和6年4月1日に施行された。これによって、公共機関だけでなくすべての事業所も合理的配慮の提供が義務化されたことになる。本学でも、「合理的配慮の提供に関するガイドライン」を策定し、そのガイドラインに則って運用している。また、その証明がない場合も、本人からの申請があれば教員や学校等で協議の上で許可し、そのことを全体で共有する必要がある。なぜなら、教員全体で指導を統一する必要があるからである。しかし、上記の根拠資料等がない場合は、帽子をかぶったまま授業を受けることを許可することは難しい。それは、ファッションは個性

の範疇になるからである。そもそも、授業中に帽子をかぶる行為は、黒板や授業中の掲示物が見えにくい、授業者（教員）と目が合わないために意思疎通ができない、カンニング行為の可能性があるので授業を受ける際には不都合なことが多いため、容認することは難しいからである。これは、一般的なマナーの問題にも関わることである。例えば、会社の室内で帽子を被ったままデスクワークをする社会人を想像すれば自ずと分かることであろう。

2つは、授業中の学生や教員の発言についてである。例えば、学生や生徒が「セクシャルマイノリティは「障がい」である」と返答があった場合、また教員の不適切な言動についてはどのように考えればいだろうか。まず、セクシャルマイノリティは広い意味では「障がい」ではない。本誌の第22号に拙稿⁽²⁾を書いたことがあり、セクシャルマイノリティには、同性が好きな人、自分の性に違和感を覚える人、また性同一性障害などの人々を含めた総称である。電通グループ「LGBTQ+調査2023」によれば、当事者層の割合は9.7%で、その中でTに当たるトランスジェンダーなどの「性自認×生まれた時に割り当てられた性」の割合は合計で2.79%である。セクシャルマイノリティに性同一性障害（トランスジェンダー）が含まれるが、当事者の多くは「障がい」であるとは思っていない。また、日本精神神経学会の「性別不合に関する診断と治療のガイドライン 第5版」によると、

2013年にはアメリカ精神医学会の診断基準「精神障害の診断・統計マニュアル」がDSM-5に改訂され、2019年には世界保健機関WHOの「国際疾病分類」が第11版に改訂されています。いずれの診断基準でも性同一性障害（gender identity disorder）という疾患名は廃止され、その概念も変化してきています。特に国際疾病分類では、所属するカテゴリーが「精神及び行動の障害」から、新たに創設された「性の健康に関する状態」に移動され、精神疾患ではなくなりました。その背景には、セクシュアリティやジェンダーの扱いにつ

いて、国際的にも様々な議論が重ねられ、医療や社会制度が刻々と変化している状況があります。我が国においても、2023年、2024年には「性同一性障害者の性別の取り扱いの特例に関する法律」の一部が違憲状態ないし違憲の疑いがあると判断される等、社会情勢が大きく変化しています。また、2018年から性別適合手術への保険適用が認められる一方で、ホルモン療法にはいまだに保険が適応されていません。これらを念頭に、改訂第5版ガイドラインを作成するにあたって、日本精神神経学会・性別不合に関する委員会は、学際的な学会である日本GI（性別不合）学会（旧名：GID（性同一性障害）学会）との共同作業で議論を重ねて参りました。疾患名の変更により、本ガイドラインも「性別不合に関する診断と治療のガイドライン」と改名しています。

とあり、近年は「性別不合」「性別違和」の表現が使われるようになった。性同一性障害の表現自体も古く、またその認識も古い定義のままであり、認識や考えのアップデートができていないことが問題である。先述した電通「LGBTQ+調査2023」によれば、約10%がセクシャルマイノリティの当事者であり、性自認と性的指向によってまさに様々なセクシャルリティの当事者が存在することになる。以上のことから、セクシャルマイノリティはまさに、アイデンティティに関わることであり、多様性の範疇に当てはまることである。セクシャルマイノリティを「障がい」と認識することは間違いであるので、訂正しなければならない。また、セクシャルマイノリティの当事者全体が1割もいるということを考えれば、そのような発言は人権侵害に当たる。

次に、同様に教員の不適切な言動については、人権の観点から多様性を認めるという考えを常にアップデートしながら改善することが求められる。授業中や授業外でも学生や生徒に対応する場合に常に受講者である学生や生徒に対し、アンコンシャス・バイアスやマイクロアグレッションを与えているかもしれないということを意識しながら対応しなければ

ならない。また、教える側と教わる側という立場のパワーの問題からもハラスメント行為に当たる可能性があることを常に認識しておかなければならない。アカデミックハラスメントやパワーハラスメントの問題である。特に、生徒や学生を指導する場合には、アイデンティティに基づく多様性に関わることであるか、個人個人の表現の自由に関わる個性であるかを常に判別して対応することが求められるのである。

おわりに

私が講師として参加した人権研修会後に引き受けた質問を契機に、多様性と個性について以上のように考えてきた。多様性とは、日本においては明確な定義がなされていないものの、文化的多様性としてアイデンティティに関わる基本的人権と不可分のものであることがわかった。また、個性とは個人個人の表現の自由に関わるもので、それはルールやマナーには縛られるものであった。端的に表現するならば、多様性は集団や社会全体の中での違いを尊重することを意味し、個性は個人の独自性を強調するものである。すなわち、今後の学生・生徒指導の際には、その事象がアイデンティティに基づいたものであるか、ただの個性の表出のためのものであるかを考える必要が出てきたのである。さらに、指導する教員は常に人権意識を高く持ち、さらにそれをアップデートしながら、アンコンシャス・バイアスやマイクロアグレッションを学生や生徒に与えないように常に意識しながら指導することを忘れてはならない。

注

- (1) アンコンシャス・バイアスとは、「無意識の偏見」「無意識の思い込み」「無意識の偏ったモノの見方」のこと。マイクロアグレッションとは、思い込みや偏見によって無自覚に相手を傷つける言動のこと。これらのことを生徒・学生指導に活かすことについては、西川学（2022）「アンコンシャス・バイアスへの気づき」『人権を考える』第25号（pp.95-106）、西川学（2024）「アンコンシャス・バイアスからマイクロアグレッションへの変容」『人権を考える』第27号（pp.117-124）関西

外国語大学人権教育思想研究所を参照。

- (2) 西川 学 (2019) 「短大生と考えるLGBT等のセクシャル・マイノリティ」『人権を考える』第22号 (pp.111-126) 関西外国語大学人権教育思想研究所

【参考文献】

文部科学省「日経連ダイバーシティ・ワーク・ルール研究会」報告書の概
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/008/toushin/030301/02.htm
(最終閲覧日2025年1月5日)

文部科学省「文化的多様性に関する世界宣言」(採択年：2001年 第31回ユネスコ総会) <https://www.mext.go.jp/unesco/009/1386517.htm> (最終閲覧日2025年1月5日)

田上 哲 (2020) 「特集にあたって 教育現場における多様性・ダイバシティ」『教育と医学』2020年5・6月号、pp.1、慶應義塾大学出版会

日本国語大辞典第二版編集委員会・小学館国語辞典編集部編 (2000) 『日本国語大辞典』(第2版) 小学館

関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部 DE&I推進委員会 (2024) 「合理的配慮の提供に関するガイドライン」(2024年7月3日) <https://www.kansai.gaidai.ac.jp/common/pdf/info.disclosure.publication.guidelines.pdf> (最終閲覧日2025年1月5日)

電通グループ (2023) 「LGBTQ+ 調査2023」(2023年10月19日)
<https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001046.html> (最終閲覧日2025年1月5日)

公益社団法人日本精神神経学会 (2024) 「性別不合に関する診断と治療のガイドライン 第5版」更新日時：2024年10月25日
https://www.jspn.or.jp/modules/advocacy/index.php?content_id=23 (最終閲覧日2025年1月5日)

