

(※) こちらは、2020 年 11 月 23 日に開催した「今、ニッポンのはたらくを考える大会議」、Session 3「インクルーシブな社会における『普通』とは何か？」について、当日の様子をそのまま文字起こしたものとなります。

司会：さあ、「今、ニッポンのはたらくを考える大会議」、いよいよ最後のセッションとなります。セッション 3 は「インクルーシブな社会における『普通』とは何か？」と題しまして、4 名の方にご登壇いただきます。まず、本セッションのモデレーターは、元朝日新聞記者、『BuzzFeed Japan』創刊編集長で、現在は株式会社メディアコラボ代表の古田 大輔さんです。よろしくお願いいたします。

古田：よろしくお願いいたします。

司会：続いて、僧侶でメイクアップアーティストとして世界中で活躍されている、西村 宏堂さんです。よろしくお願いいたします。

西村：お願いします。

司会：そして、パーソルチャレンジ コーポレート本部 経営企画部 ゼネラルマネジャー、大濱 徹さんです。よろしくお願いいたします。

大濱：よろしくお願いいたします。

司会：最後に、Zoom でご登壇いただきます。義足の女優でダンサーの森田 かずよさんです。よろしくお願いいたします。

森田：よろしくお願いいたします。

司会：ありがとうございます。以上の方々にご登壇いただきます。最後のセッションとなります。では、セッション 3、モデレーターの古田さん、よろしくお願いいたします。

古田：よろしくお願いいたします。このセッションでは、「インクルーシブな社会における『普通』とは何か？」について議論をしていきたいと思うんですけども、インクルーシブ、すべてへの包摂する、包むということですね。このメンバーで、なぜこのテーマについて話し合うのかということで、最初に皆さんから自分の経歴とか、どういことを話したいのかということ、一人ずつ自己紹介していってもらおうと思います。

まず最初にモデレーターということで、僕のほうから、なぜこのテーマにというところを話したいなと思うんですけども、僕は社会人をまず朝日新聞の記者から始めました。2002 年です。そのころから、僕が最初に、これはもう学生のころから関心を持っていたテーマとして、外国人とか移民とか、そういったテーマについて取

材を当時からして、同時に国内において僕は LGBTQ のプライドパレードとか、レインボープライドの取材を長いことやってきました。

その後、朝日新聞を辞めて、BuzzFeed というアメリカの会社に移り、最初の研修でニューヨークに行っただすよね。その日の研修が終わった後、夜に会社でパーティーをやるから来なといわれて行ったんですよ。近くの飲み屋でやったんですけども、そこにみんながバーで四半期の会社の業績の発表を社長がやると。その業績発表の最初が、ダイバーシティリポートだったんですよ。いくらお金を稼いじゃなくて、いま BuzzFeed の中でダイバーシティがどういうふうに確保されているのか。たとえば、人種とか民族とかジェンダーとかセクシュアリティとか、そういったことの報告があって、いまわれわれの会社はこの部分ではダイバーシティが確保されているけれども、ここは確保されていないねということが最初に議論されていた。そのダイバーシティを確保するというのが、いろんなバックグラウンドの人たちが自分たちの考えを持ち合うことで、より強い BuzzFeed をつくれるんだみたいなことが議論されていて、それにすごい感銘を受けたんですよ。

なので、インクルーシブにみんながいるということが、どれだけ組織を強くするのか、社会を強くするのかということをそのときから考えているので、今日はそういうことが話せたらいいなと思っています。よろしくお願いします。

西村：お願いします。

森田：お願いします。

古田：じゃあ次、西村 宏堂さん、お願いします。

西村：はい。私は西村 宏堂です。メイクアップアーティストと僧侶をやっています。私は東京で生まれて、高校生からボストンとニューヨークの大学、2つの大学に行っただすけれども、そこで一般教養だったりとか、あとファインアートを勉強して、その途中でメイクアップアーティストになりたいなと思って、メイクのアシスタントになって、ミスユニバースとかファッションショーとかでメイクをしてきました。

お寺に生まれたので、小さいときはあまりお坊さんになりたくなっただすけれども、どんなものか知ってからじゃないと判断できないなと思ったので僧侶の資格も取りました。私は小さいときからプリンセスごっこが大好きで、きょうもオシャレをしてきたんですけども、やっぱり自分が同性愛者であるということが、いろいろなお寺に行ったりとか海外に行ったりしたときに受け入れられないということもあったし、受け入れてくれるのかなという不安、そういったことがあったので、今日はどうやったらみんながそういった人も受け入れる姿勢をつくれるのか、どういうことに考慮したら、みんなが活き活きと自分のいいところを出せるのかということが、お話しできたらいいなと思っています。お願いいたします。

古田：いま本当にいろんな写真が出ていますが、ぜひいくつか説明をしてもらえると。

西村：左下の写真は、私が修行が終わった最後のお札みたいな賞状みたいなものを持って道場から出

てきているところで、真ん中のメイクをしている写真はトランスジェンダー女性で、初ミスユニバースの世界大会の出場者として出てきた、スペインのミスのメイクをしているところです。私もミスユニバースに憧れていたんですけども、自分が男性なので出られなかった。だけれども彼女は、男性として生まれて私の夢を叶えてくれた人なので、すごくうれしかったのでこの写真を見せました。という感じですかね。

古田：ありがとうございます。宏堂さんのよく使っている半分のお坊さんとメイクアップアーティスト、本当に宏堂さんの中にもいろんな宏堂さんの要素というかがあるという。そうすると、今日のテーマの普通とは何と何とどことにかに関しても、今回はこの本も出されていて。

西村：ありがとうございます。

古田：そういったところもぜひ後ほど伺っていきなと思っています。よろしくお願いします。

西村：お願いいたします。

古田：では、次は大濱さんですかね。森田さん、じゃあ森田さん、よろしくお願いします。

森田：森田 かずよと申します。今日は、そちらにお伺いできず、私は大阪在住なんですけれども大阪からリモートで参加させていただいております。ご紹介いただいたように女優とダンサーとして活動していて、見た目で少し分かるかもしれませんが身体に障害を持っています。

私は 18 歳のときにお芝居とか、最初はミュージカルをやりたいと思って芸術系の大学を希望したんですけども、障害があるということで入試を受けさせてもらえなかったんですね。それまでは自分の障害は、もちろんいろんな障害があるんですけども、そんなに自分が障害者だということを意識せず生きてきたんですけども、そこからすごく障害があるということで表現の世界に行くことができないというか、拒絶された初めての経験で、いろんな人、すべての人に表現する権利はあるんじゃないかなと思って、表現をする楽しみみたいなことをいろんな人と分かち合えるようなことをしたいなと思って、そこから演劇とダンスを始めました。

でも始めてみて、特に私はいまダンサーとして踊っている中で、やはり皆さん、いわゆる健常者と呼ばれる方と違う身体を持っているということがどういうことで、みんな実は違う身体を持っているんですけども、なかなかそういうことが普段の生活では気が付きにくかったりとかすることはたくさんあるんですが、いまは違う身体を持っているからこそ、それこそ今日のテーマにある「普通とは何？」みたいなことを、自らの体を持って示していきたいなと思っています。

次の写真をいいですか。ちょうど左上がそれなんですけれども、ここ数年は特に私が踊るだけでなく、ワークショップをよくやらせていただいています。それは子どもたちに向けてとか、障害のある人に向けて一般の方に向けて、いろんな方に向けてワークショップをさせていただいて、一緒に踊りながらというか、自分の違いというものをすごくポジティブに知れるようなワークショップをやって、踊る楽しさだったり、表現する楽しさだったり皆さんと一緒に共有できるようなことをやっています。

右が一応ダンサーとしての私の顔の写真になります。これは、ちょうどいま会期中ですね。横浜のパトリエンナーレというところで3年ごとにやっている、今年で最後なんですけれども、3年前の2017年のステージでやらせていただいたものを上げています。あとは去年から神戸大学で障害のある人のダンスの研究をしたりもしています。

どうぞ、今日はよろしくお願いします。

西村：お願いします。

古田：ありがとうございます。いま、森田さんのほうから、みんな違う体を持っているというふうな話がありましたけれども、僕もそれは考えてみたら本当にその通りで当たり前の話なんだけれども、でも実はみんな気付かないことのほうが多いのかなと。だから、森田さんにそういうふうにいってもらえて、話してもらえてやっと気付けることがあると思うので、今日もぜひ後ほどのその話をさせていただけたらと思います。よろしくお願いします。

森田：はい。よろしくお願いします。

古田：それでは、最後のお一人、大濱さんからよろしくお願いします。

大濱：あらためてパーソルチャレンジの大濱といいます。よろしくお願いします。

ここ、少しやっていることだけご紹介させていただくと、直近10年ぐらいはパーソルグループの中で障害のある人の労働市場に関わっています。企業からすると障害者雇用ということになるでしょうし、求職者からすると障害のある人のはたらくとか、就労とか、そういうことになるかと思います。

実は、この労働市場に関わりながら、いろいろと見えてきたマイノリティーの存在だったり、はたらきづらさだったり、気付けたことがいろいろあるので、今日のお話の中でそんな観点もぜひ共有をしていけたらなというふうに思っています。よろしくお願いします。

西村：お願いします。

古田：ありがとうございます。いま、まさに大濱さんがおっしゃったみに、じゃあ実際に組織のほう、会社のほうでは、どういうふうな制度が整っていたり、どういうところにいまインクルーシブになっていくための課題があるのかみたいな話を、ぜひ聞いてみたいなと思っています。よろしくお願いします。

これを見ている皆さんも、ぜひチャットとか、Twitterの「#はたらくを考える」などで発言してもらえると、それはこちらでも見えていますので、ぜひ質問でもいいですし、ご意見でもどんどんお寄せいただけたらと思います。

最初に始めたいのは、普通というところも関わってくるんですけれども、もう一つ今回の全体の大きなテーマである、はたらくというところでインクルーシブである、一人一人個性が違う、抱えているたとえば体も違え

ば、性も違えば、考え方も違えば、言語も違ったりする。そんな中で自分らしくはたらいていくということは、つまりどういうところなのかという話について、森田さんや宏堂さんは自分の生き方というものがいまの自分のはたらき方にすごく近いところにあるなと感じるんですね。宏堂さんにとっては、自分らしく生きるとか、はたらくということは、つまりどういうことなのです？ どういうふうなことが自分らしさというふうに認識されています？

西村：私、すごい難しい質問だなと思って考えていたんですけど、私が簡単に表すとすれば、私がカラオケに行ったとして、この曲は自分が好きで、この曲は自分が盛り上がり、これは歌える。でも、こういうジャンルの曲は全然自分の声に合わないなという曲もあると思うんです。だから、自分でも得意だし楽しいし、みんなに聞いてもらっていても、「それ似合うね」といってもらえるようなことが、歌じゃなくて仕事として、じゃあ私はみんなを癒やしてあげることが得意といわれているから、じゃあそれを意識して得意なところを出そうとか、じゃあ私は絵を描くことが好きだからメイクに生かしてみようとか、なんとなく自分からにじみ出てくる自分らしさ、自分が得意なこと、楽しいことということにしっかり目を向けて、それを生かしてあげることが自分らしくはたらくことかなと思います。

古田：先ほどの話の中で本当はお坊さんにはなりたくなかった、けれどお坊さんのうちに生まれ、メイクアップアーティストのほうはおしゃれが好きで、ファッションが好きで、自分で学びに行き、そこでプロになるという道、まさに自分がやりたいことと、いまやることというのが一致したわけですね。でも、お坊さんはそうじゃなかったわけじゃないですか。それは、どこでどういうタイミングで自分の心の変化があったのか、どうですか。

西村：正直最初は、お坊さんの生き方は私の自分らしさとは違っていたんです。たとえば、お経を覚えなきゃいけないとか、難しいしきたりとかがいっぱいあるような気がして、私はちょっと違うなと思っていました。やろうと思ったきっかけは、どういう仕事なのか分からないと、やるか、お寺を継ぐか継がないかという決断ができないと思ったので、勉強してみようと思ったんです。やっていくと、やっぱり私となんかやりたいことは違うなということもたくさんありました。檀家（だんか）さんを大切にして、宗の色代を守ってみたいな感じで。

私は、どうしたら自分だからできることができるかなと考えたときに、やはり私はアメリカとかいろいろな国に旅行をして、留学もして、宗教のために自分らしくいることが罪悪感になっているという人が多くいるなと感じたので、じゃあ私は自分が同性愛者だから仏教でそれは大丈夫だよといってもらっているというメッセージを、SNS だったりとかメディアを通して伝えることが私のお坊さんとしての役割で、私は英語とかスペイン語を使っていろんな人に仏教のことを伝えることができると感じられて、じゃあそれが私のやりたいことだなと見つけたという感じですかね。

古田：世の中の多くの人は、自分が好きなことをやりたい、やろう、その職業に就きました。その職業に就いて、しかも自分が与えられた仕事が全部自分がやりたい仕事ですなんていう人は、ほぼいないと思うんですね。そんな人は、それこそプロ野球選手とか、子どものころから野球が大好きで野球をしていたら野球が仕事になりましたみたいな人は、ほとんどいないと思うし、しかも僕の場合は新聞記者になりたくて新聞記者になったんですけど、最初の 3 年ぐらいは毎日辞めたくてしょうがなかったんですね。こんなにづらい

のかと。しかも自分がやりたい仕事と、これは違うなと思っていたけれども、でもその中で自分にできる新聞記者の仕事があるなと思って、結局最終的に 13 年続けたんですよ。

いま話を聞いていても、葛藤の中からこそ自分のほたらきたい姿が見えてくる部分もあるんだろうなとすごと思うんですけど、森田さん、ダンサーとか女優の仕事を始める前に、いろんな仕事を経験されているんじゃないですか。森田さん、ご自身はどういうふうにして自分らしくほたらくという道を見つけてこられたんですか。

森田：いま、私はダンサー、女優と名乗っていますが、100%これではたらききれているかという若干違う部分もあり、違う仕事をしつつ、ほかのダンスのスタジオをやったりとか、いろいろ複合的に仕事をしている部分があるということと、一番最初というか、いわゆる大学を卒業してということから考えると、私は本当に就職氷河期だったということと、やはり障害があるということで一般的な就職ということではできなかったんですね。それこそ、アルバイトで自分は何ができるかと、あとは雇っていただけるのと、いってみれば折衝しつつはたらいてきたという形で、その後、私は英語の子どもの英会話の先生を数年間やったんですけど、それまたまたご縁という形で、それこそレッスンとかダンスをやrittつお仕事をしていったんですね。

でも、それが私、幼稚園とか保育園とか小学生に教えていたんですけど、この体なので、子どもたちが非常にストレートな反応を、障害のある人に対してのストレートな反応を最初してくれるんですね。それが、もう最初はすごく不思議な体をした人が来るので拒否しますし、泣かれますし、手を繋いでくれないとかというのが、まず第一印象ぐらいなんです。でも、1 月ぐらしたら、もう全然慣れちゃうんですね。なんなら 1 週間で慣れた子とかもいるので、すごくびっくりして、最初に自分と全然違うような人に会ってびっくりするんですが、でも子どもたちはすごく純粋だから、純粋に人として付き合えることができるという力みたいなものがあるというのを、私はその仕事で知ったんですね。そういう経験をしなければ私は分からなかったなと思っているんですけど、それが結構いま先ほど自己紹介でもさせていただいたように、子どもたちとワークショップをするようになって、その経験がすごく活かしたんですよ。

直接、関係がなかった仕事をいっぱい今までしてきたんですけど、それが結局は役に立っていたなと、いますごく振り返って思うことが私は多いですね。

古田：逆にいうと、そういうふうな経験があったから、いまのワークショップみたいなものに繋がっているということなんですかね。

森田：そうかもしれないです。

古田：そういう子どもたちが変わっていく姿を見るのが楽しいみたいな。

森田：はい。

西村：私が感じたのは、子どもたちが受け入れてくれるという、1 週間とか 1 カ月なり。でも、それはやっぱり

り障害があるからこうだということではなくて、森田さんの優しさだったりとか、教えるスタイルというものに慣れて、認めるじゃないけれども、この人は私と仲良くしてもいいんだと思えるというふうになったところかなと思うんですね。

森田：そうかもしれないです。

西村：なので、私は障害があるとか、同性愛者だとか、違うバックグラウンドを持っているということは、すぐそこではっと目に付くかもしれないけれども、その人がどれだけやる気があるとか、気配りができるとか、仕事ができるかというところが一番大事なのであって、そういった障害とかバックグラウンドのために、素晴らしい人がいるという可能性を失ってしまうというのは、すごく残念なことだなと思うので。

森田：そうですね。

古田：僕も取材を通じて、それこそ LGBTQ のアクティビストの人たちとかと知り合って、その後も長い付き合いが始まったりしますが、たとえば同性愛者であるとかというのも、その人のうちの要素の一つにしかすぎないので、仲良くなる理由で別に同性愛者だから仲良くなるとかではなく、その人、西村 宏堂さんが西村 宏堂さんだから、この人と仲良くなりたいなとか、森田 かずよさんが森田 かずよさんだから、この人と一緒にいたらいてみたいなとか、一緒にワークショップで楽しみたいなと思うということだと思うんですね。

いまも感想でも寄せられていますけれども、人を受け入れられるような社会や価値観が必要な気がしましたという感想をもらっていますが、これは大濱さんにぜひ伺ってみたいと思うんですね。実際のところ、じゃあ個々人では私はこういう人物ですということを見せながら、それで人と付き合っていくと、しごくもったもな当たり前なことということが、じゃあ実際はたらくという場所、会社とか組織という場所で、いまはどういうふうになっているのか。変わってきているのかどうかなども含めて、お話しいただけたらと思うんですね。

大濱：ありがとうございます。大きな流れでいくと、日本が労働力人口が減っていった、また経済がグローバル化していく中ではたらく手が減っていくという深刻な問題がずっとあったわけですね。それが深刻かどうかというのは置いてですね。というときに企業が勝ち残っていくときに、いままでの組織の在り方ではもう残れなくなってきた。いままでの組織での在り方は、たとえば同じような大学から 100 人採用して、同じ人事制度や研修をして結果を出すという組織から、いろんな属性やバックグラウンドの人を採用雇用して、工夫された仕事の仕方だったり、奥行きや幅のある人事制度だったり、そういうことで運用してやっぱり結果を出す。そんな組織にならないと残れなくなってきた。こういう大きな流れが、まずありますね。

ですから、その流れの中でダイバーシティという考えが日本にもようやく入ってきたり、LGBTQ に関しても 2015 年、2016 年ぐらいからですかね。PRIDE 認証なんて企業で取得するようなものが始まりました。なんか長い目で見ると、随分、組織の中で個性を出す、個人を出す、あるいはバックグラウンドを出すという環境は、変わってきたんじゃないのかななんて、全体観はそう思っています。

古田：その中で、データのほうを見させて。こちらは、ぜひ大濱さんのほうから説明していただけたらと思うんですけども、いまは全体観としては変わってきているというお話もありましたけれども、じゃあいまの現状ではどういうふうな感じ。会社に企業に就職する方々が、どういうふうな形で加わり定着していくのかという形で説明していただけたらと思うんですが。

大濱：いま映している資料の左側だけ見ていただけたらと思いますけれども、2017 年ぐらいに厚生労働省の外郭団体の法人が発表したデータです。左側に書いてあるのは障害のある人の入社 1 年後の定着率ということです。見ていただきたいのは、細いですが水色か青色の一番上にあるグラフの線と、それから真ん中のオレンジか黄色の線と。それから一番下の何色かちょっと分からないですが、一番下の線と。

上から順番にいきますと、上は障害者手帳を持っている人が、それを応募のときに開示をして必要な配慮があるということを企業にいつて就職したパターン。企業も障害のある人だということが分かっていて採用したパターン。これだと 1 年後の定着率が大体 70%ぐらいですかね。今度は真ん中は、一般の求人ですね。一般に募集している求人の中で、一方で求職者は私が障害がある、これは障害があるということで、それを開示して必要な配慮を求められた場合。これが大体 1 年後の定着率が 50%とかぐらいでしょうかね。一番下は、今度一般の求人に障害のある人が、実際に障害があるということをいわずにクローズドで応募をして就職したケース、これだと 1 年後の定着率が 30%ぐらいまで落ちるというものです。すごい、興味深いデータだなと思って当時は見ていた記憶があります。

もうちょっと、いいですかね。

古田：どうぞ。

大濱：多分 2 つあって、一つは障害があつてそれを開示してもし必要な配慮があれば受けられるという環境を、やっぱり選択しないということで無理が出てしまう。早期の離職・退職に繋がるということが一つと、それからやっぱり人は一緒にいたらいり関係性ができてくると、自分のことを知ってほしいなと思うんです。知りたいなと思うんです。関係性の中でですけどもね。その中で自分をつくっているというか、自分の要素の一つである障害があるということを職場でいえないということは、やっぱり精神的にも相当きついという話は聞くので、それも早期の退職の理由になっているのかな、なんていうのも見て思っていました。

古田：森田さん、このデータを見て何かもしご意見があれば。

森田：やはり自分の障害というものを開示といいますか、というほうが持続率が高いというのは、すごく理解できますね。ただ、障害者手帳というものの制度自体が、それは精神障害も含めてですけども、手帳が認定されない場合の障害もあつたりとか、精神障害の場合も障害者手帳を持つこと自体の是非みたいなこともあるので、非常にデリケートな部分はあるかなとは思いました。ただ、障害者手帳というものが分かりやすい障害がある人としての目印みたいなものになっているけれども、本来はそうではなくて、個々人にどう

いう配慮というか、ものが必要かということなんじゃないかなとは思ったり、いまのデータを見ては思いました。

古田：いま、森田さんも最後に触れた部分、じゃあその人が何に困難さを持っているのかというのは、それはぱっと見ただけでは分からないことのほうが、むしろ障害の場合には多いわけですね。

森田：多いと思います。

古田：それを、その人にどこまで、それを説明することが負担になるケースだってあり得るわけで、じゃあそこでなんの情報までを開示する必要があるのか、それによって開示したところでどこまでサポートができる体制にあるのかという、いろいろと本当に考えるべき点は多いと思うんですね。

つい最近でいうとほかの調査で出ていたのが、就職の際にセクシュアルマイノリティの方々が自分のセクシュアリティをどこまで会社に話をするのかという調査があって、76%の方が開示しないと、自分はいわないというふうな調査があったんですね。これも別にそもそも、それは就職のときにわざわざいわないといけないことなのかという、まず先に大前提としてあるんですけれども、でも同時にたとえばトイレの使い方はどうするということに関して、困難さや課題を抱えている、男性・女性みたいな分け方だけのトイレだと自分は抵抗感がありますという人であれば、なんらかサポートというか、それに適したように施設があるのかどうかとか、そういう点を考える必要が出てくるわけですね。そういう点に関して、宏堂さんは自分の情報をどこまで、はたらくときとかに開示するには、どういうやり方があると思われます？

森田：私の場合は、「自分は同性愛者です」と自己紹介のときにいっています、そのほうが楽なので。でも、そういうふうにいえるようになるまでは、全然いいしなかったですし、やっぱりいって嫌われたりしたでしょう、もしくは逆にこそそこそしていることによって、噂になったりとか、そういうのがすごく嫌だったんです。それが一番、怖かったこと。

私が気付いたことは、自分がこそそこそして、これは駄目なことなんだと後ろめたいと思っていれば周りの人がこそそいふし、私はこういう人で、こういうパートナーがいて、同性のパートナーはこういうことをやっているんですよと自信を持っていえば、相手はそうなんだ、私もそれに興味があるとか、そういうふうに肯定的に受け止めてくれることがあると思うんですね。なので、ぱっと自分の特徴を好きになることは難しいかもしれないけれども、いろいろな違いを自分が肯定的に受け止めるということが、スタートになるかなと感じます。

古田：いまは、たとえば LGBTQ の世界だと、よくカムアウト、カミングアウトという言葉がありますが、多分僕はこれがもっと時代が進んだら、すべてでが当たり前になりすぎてカミングアウトという言葉がなくなる世界がやってくると思うんですね。それは僕が自己紹介のときに、「古田 大輔、異性愛者です」と別にいいのと同じように、異性愛だろうが同性愛だろうがそもそも当たり前すぎるというふうな社会になってくると思うんですけれども、ここでまた大濱さんにも聞きたいなと思うんですが、問題は僕は制度だけではないと思うんですね。制度だけではなくて皆さんの心、制度は整えたけれども、たとえば同性パートナーシップの制度を会社でつくりました。けれど全然申請する人がいません、という話を僕は担当の方とかから聞いたりするん

ですよね。それは、じゃあなんで同性パートナーシップ制度があるのに、人口の大体 1 割前後ぐらいが、いまはセクシュアルマイノリティ、LGBTQ といわれていますけれど、だとするとたとえば 100 人の企業だったらいないはずがないのに同性パートナーシップに応募する人がいないということは、今度は企業カルチャーの問題なのかなと思うのですけれども、そこら辺の制度とカルチャーのお話しとしてはどうでしょう。

大濱：もちろん制度とカルチャーもあると思いますけれども、やっぱり雇用している企業、同性パートナーシップ婚とかを入れましたよといった企業とはたらいっている人の信頼関係も大きいような気がしていて、最終的に守ってくれるのかな、どうなのかなというところの信頼が置けないと、やっぱりいわないんだと思うんですよね。

逆に、それは西村さんとかにもお聞きしてみたかったです。最初、自分が同性愛者だというのはいいいかなかった、いかなかったという話が出たと思うんですが、それはなんでいいいかなかったんですか。

西村：私は小学校のときに女の子のお友だちの弟に、「西ちゃんって男の子の友達いるの？」といわれたりとか、「女の子みたいな走り方するね」といわれたりとか、あと高校で「あいつホモだろう」というのを聞いたりして、あとテレビとかもそうですよね。そういったところで同性愛者とか、LGBTQ の人を面白おかしく扱う風潮があったので、それは事実としてあったことなので、それで私は怖がったし怖がるべきだったといまでも思います。

大濱：ありがとうございます。そういう話を聞いていると、機が熟すというんですかね。同性パートナーシップ婚を入れた会社はまだ新しく、ここ数年ぐらいのところが多いですし、当社も 2017 年からなので、当社の場合はなん例か出ていますけれども。

古田：ただ、僕が思うのは、機が熟すというのも、じゃあ機が熟してから制度をつくればいいのかというのは逆だと思うんですよね。制度をつくったほうが機は熟されると思うんですよ。これは僕は、たとえば同性の結婚とか選択的夫婦別姓とかのことを取材したり、あと海外の制度と比較して思うのは、海外にもやっぱりそのことにいつまでも反対する人たちはいるんですよね。でも、いても制度を導入するわけですよ。なぜならそちらのほうがみんなにとって公平じゃんという話になって、そういう制度を入れると社会の理解も広がる、組織の理解も広がるというので、それは制度を先に導入するということは、カルチャーをつくるためにもすごく重要なんじゃないのかなというのは、日々感じていますね。すみません。なんかモデレーターが。

大濱：いえ、それはまったく同じように思います。そこによって変わっていくものというのが、すごく大きいんじゃないのかなと思うのですけれども。すみません、あっという間に間もなく皆さんからの質疑応答を受け付ける時間になるので、ぜひいまの間にどんどん皆さん質問を寄せていただけたらと思うんですが、森田さん、離れたところにいるので、いま話を聞きながら「うんうん」とおっしゃっていましたが、何かここところを Q&A に入る前にいいたいということがあれば。

森田：まとめに入る。私も同じような意見ですね。ただ、難しいなと思うのは、やっぱり個々によって開示を

どこまでするか、したいかというのはすごく違うので、一様に答えは、もしかしたら個人に違うのかなとすごくお聞きして思っていました。

私は障害のほうなので、多分 LGBTQ の方と同じような問題だし、同じような解決方法だと思うんですけども、若干やっぱり誤解を生みやすいのと、特に見えない障害のある方は分からないので、今度、無理やり理解してください、いわないで理解してくださいというのは駄目だと思うから、ここまでできますとか、ここまでは無理ですと、どうしても身体的な命に関わりますよというところの部分は、ちゃんと開示していかないといけないのかなとは思いますが、そこは企業さんとの関係というのを早くに築いておくほうがいいかなとは私は思います。

西村：私は、会社から、たとえば誰でもトイレがありますよとか、名前を本名じゃなくて通称で呼びますよとか、あとは会社で出張に行くときに、じゃあたとえば、ブルネイとかだったら同性愛者が犯罪みたいな感じで罪となっているので、サウジアラビアとかに出張に行ってきたと気軽にいってはいけないことだとも思うので、やっぱり理解を示してこういうふうに配慮をしていますよということを、しっかり勉強して発信していったということが大切なと思います。

古田：お二人の場合だと、障害だという自分の中にある要素の一つであったり、性のセクシュアリティという要素であったりで、それぞれ世の中ではマイノリティと言葉で表されたりするじゃないですか。マイノリティという言葉は普通じゃないという、普通はマジョリティ側で普通じゃないのがマイノリティみたいな受け止められ方をされることが多いと思うんですが、僕はそこからもう間違っているなと思うんですよね、マジョリティ側が普通でマイノリティ側が普通じゃないというの。

僕が、それをすごく強く感じるようになったのは、自分が朝日新聞を辞めた後に BuzzFeed に行ったときもそうだし、そのときは外資系の企業です。僕は日本の 1 号社員だったんですけども、日本人としては僕が初めてかな。あと朝日新聞にいたときも海外特派員でタイとシンガポールに住むと。向こうに行ったら僕がマイノリティなわけですね。外国人という圧倒的なマイノリティになって、じゃあ僕は普通ではないのかといったら、別にマジョリティとかマイノリティが普通という基準に影響するような社会とか組織というのは、やっぱり多様性に欠けて弱い組織になっちゃうんじゃないのかなと思います。生き生きした組織になれないんじゃないのかなと思っていて、むしろマイノリティという言葉じゃなくて、最近だとマージナルとか、阻害されてしまふとか、ある集団が、その集団の中では多数派ではないという理由だけで阻害されてしまって、普通じゃなくて一段低い扱いを受けてもいいような扱いにされてしまうこと自体に問題があって、マイノリティ側、少数派であること自体は何も悪くないはずだから、そこでそういう人たちの声もちゃんと救ってあげられる組織にするというのが、とても大事なんじゃないのかなというふうに僕はいま日々感じていますね。

すみません、もうそろそろ Q&A の時間ですか。というわけで、Q&A の時間に入っていこうと思うんですけども、皆さん、いろんな質問を寄せていただければと。質問に、どなたにというの、できれば入れてもらえるとありがたいです。

じゃあ、この質問から。「自分らしくいるためには、自分らしさを確認する行動や習慣などがあるといいのか

と思いました。西村さんや森田さんは、普段から何か意識していることなどはありますか」と、自分らしく。

西村：あります。私は仲いい友達とかに、「私はどこがいい性質ですか」とか、「ここは直したほうがいいのかある？」というのを、よく頻繁に聞いているんですよ。こういうことに取り組んだらいいと思うとか、これは直したほうがいいのかというのが何かあったらいいねというふうにして、いろいろな人に聞いていくと、仲良くない人には聞かないですよ。

古田：もちろん。

西村：いろいろな人に聞くと、「じゃあ絵がうまいから絵をやってみたら」とか、「話し方が癒やされるからそれを意識してみたら」みたいなふうになってくれるので、自分は自分が基準なので自分にとっては普通なんです。なので、周りの人から見たときにここが特別だとか、ここがいまいちなというのをいってもらって、自分の中でつくっていくというのが私の習慣です。

古田：話し方が癒やされるは、めっちゃ分かります。めっちゃめっちゃ癒やされるんですよ。

森田：本当に。

古田：楽屋での話とかは、めちゃくちゃ癒やされるんですよ。

森田：へえ、いいな。

西村：ありがとうございます。でも私にとっては全然普通なんです。ただ話しているだけなんです。だから、いわれて初めて分かるということですね。

古田：ありがとうございます。森田さんは、どうですか。

森田：私は、自分のなんでしたっけ。ごめんなさい。質問は何？

古田：自分らしさということを出していくためには、そもそも自分らしさというのに自分で気付く、意識するために何かやっている習慣とか。

森田：自分らしさ、ちょっといま、それがすぐ思い浮かばなかったんですが、私は多分、自分らしさは私自身は踊っているダンサーなんですけれども、踊っていて自分の体を知っていくことが自分らしさをつかんでいくことなんじゃないかなと思っていることなので、何か自分で考えるというよりも、結構、自分で体を動かして自分の体の好きな所とかということで、自分の肯定感を高めている部分はあります。

古田：これ、どなたでも、ぜひお答えいただきたいと思うんですけども、「日本の中でみんな違ってみんな良いみたいな、そういうふうな価値観、考え方、カルチャーが広がっていくためには、どのようなことが必要だと思いますか」というので、もし大濱さん、事例とかも会社とか、組織とかで何かあれば。

大濱：ぱっと出てこないですね。

古田：僕が BuzzFeed に入ったときに、すごくいいなと思ったのは、ロサンゼルスで受けた研修で、それは BuzzFeed が持っている Tasty という料理に関するメディアブランドがあるんですよ。それでみんなで次はどんな料理の企画をやったらいいと思うというので、みんなでプレストをやったんですよ。でも、そのプレストのミーティングに集まって、僕はそれを見学に行ったんですけども、大輔もじゃあやってよといわれたら、そこに集まっている人はみんなバックグラウンドが違って、民族とか人種が違うからめっちゃくちゃ多様な料理の企画が集まるんですよ。それどうやってつくるのみたいなので、そこだけで本当にめっちゃくちゃ面白い企画ができあがっちゃうんですよ。そのときに本当に違うって盛り上がるのと、面白いなというふうに見える、ああいうのを体験する場があるといいなと思うんですよ。

みんなで議論するとか、意見の違いとか、その人がその意見を持つとか、そういうアイデアを披露するには必ずその人のバックグラウンド、歴史とかがあるじゃないですか。家庭とか家族とか、そういうのを日常的に目にとると、なんかその心地よさとか楽しさに気付くんじゃないのかなというのは。

森田さんのワークショップを子どものころに受けたとか、その子たちにとってめっちゃいい経験だと思うんですよ。

森田：私は、そのワークショップで子どもたちといまよく会うと、さっきの英語のお話と一緒にやっぱり 1 回 1～2 時間ぐらいのワークショップなので、最初はこのちっちゃいというか、結構いびつな体をしているので、やっぱり同じようなちょっと拒否的な反応を受けられるんですが、それは最初の印象として私はいまはすごく肯定的に捉えられるので、よしよしいなと思うんですよ。最初に子どもたちがびっくりするというのは、それは当然だと思うし、そこからじゃあどうアプローチをしようかなと思うと、たとえば私は右指が 4 本なんですけれども、4 本だと子どもたちが聞くとすぐ「わあ、気持ち悪い」とかいつてくれるんですね。そうか、そうか気持ち悪いのかと思って、「じゃあさ、なんで人間の指って 5 本なんだろうね」というんですよ。そうすると大体、「うーん」といつてくれる、考えてくれるんですね。

いま自分が持っている体の当たり前は、生まれつきそうだから当たり前で、それが普通という言葉になってしまうと思うんですが、じゃあ違う人と出会ったときに、それは普通じゃないといっちゃっていいのかなみたいなことを、ちょっと考えてもらうきっかけになるんじゃないかなと思っていて、特に私とかと出会うとそういうことを考えられるようになってくれたらいいなと思いながら、ワークショップをやっていますね。

古田：いまも、これはすごい単純明快シンプルな質問で、普通とは誰目線なんだろうねという言葉が。

森田：そう思います。

古田：ありますけれども、誰目線なんでしょうね。

西村：私は、いっている人にとって。

森田：私は、さっきのマイノリティーの話をすごく聞いていて思ったのは、私はマイノリティーが普通、普通じゃないと捉えていなくて、多数と少数という形で捉えているんですが、たとえば、いま、いわゆる健常者、障害者といわれて障害者がマイノリティーだと思うんですけども、私は以前に近くに盲聾（もうろう）、目と耳が不自由な施設があるんですね。そこよく仲良くさせていただいているんですが、そこに遊びに行くと公用語が手話なんです。私は通訳がないとしゃべれないんですね。明らかに私のほうが、あの中ではマイノリティーで言葉、コミュニケーションにすごく不自由しているんです。

というふうに、社会の切り口を変えていくと、マジョリティー、マイノリティーは、すぐにいってしまえばひっくり返ってしまうと思っていて、見え方によって私はマイノリティー、マジョリティーが変わるんじゃないかなと思うんです。

古田：見え方を変える経験を積むということが、本当にその人にとってすごくプラスだと思うんですよね。だから、森田さんと出会って、そういう話をした子どもというのは絶対に見え方が増えるだろうし、全然違う大人になっていくんだろうなと思うんですけども。さっき西村さん、宏堂さん、しゃべりかけたけれども。

西村：私は普通というのは、自分がいままで出会ってきた、読んできた、行ってきたところを表していることだと思うんです。自分の中の平均値。だから、普通というものがすごく広い人もいるし、この人の普通はすごく狭いかもしれない。だから、その人の経験を物語るものかなと思います。

森田：確かに。

古田：でも僕が本当に不思議だなと思うのは、たとえば僕は学生のころから世界中いろんな所を旅したり、国内外いろいろ巡っているいろんな人に会って影響を受けて、確かにいまのいうことといえば、あのときに経験として普通というものがすごく広がったと思うんですよ。すごく良かったなと思うんですが、でも一方で全然それこそ日本からまったく出たことがないような人でも、すごい普通が広い人がいるじゃないですか。かと思えば、すごい世界中を巡っても普通がすごい狭い人もいて、なんなんですかね。なんでなのかな。

西村：それは自分がどれだけ自分の生き方を許せているか、許せていなかじゃないですかね。これは駄目だといわれてきたから、それで生きている人なのか、これでもいいよね、あれでもいいよねといえているかということなのかな。自分に対しての優しさ。

古田：自分と周りに対するかな？

西村：そうね。でも自分に駄目といっている人は他の人にも駄目だと、僕は思うんですよ。

古田：確かにそうですね。

すみません。もうあつという間に時間でラストの 1 問らしいんですけど、「皆さんのように主体的に発信することには勇気もいると思います。表に出ていくことになったきっかけがあれば知りたいです」。これはすごくいい質問だなと思うし、あと表に出ていくというのは、別にこういうところに立つだけではないと思うんですよ。それこそ会社の中とか、自分が生きている地域とかの中で、自分はこういう人間ですと話すということも、それは僕は表に出るということだと思うし、じゃあそういうことができるようになったきっかけというのは、どこにあるのかというのを、じゃあ西村さん、森田さん、宏堂さん、お願いしたいんですけども、どちらからでも。

西村：私は、自分のために頑張るより誰かのために頑張るほうがやる気が出るんです。たとえば、自分が嫌がらせを受けていても「ばっ」っといえないかもしれないけれども、古田さんが誰かに「わあ」といわれていたとしたら、何いっているんですかといやすい。だから、自分は昔の自分をばかにされていたり、同性愛者であるということがからかわれていた自分とか、周りの大切な友達で同性愛者の人たちをも守るために私がいくなきゃという気持ちで勇気を出しています。

古田：じゃあ森田さんにいって、最後は大濱さんに組織側としては、それをいいやすくする、表に出してもらいやすくするためにはどうしたらいいのかという、組織側から最後にまとめてもらいたいと思うんですが、先に森田さん、どうぞ。

森田：私も西村さんと同様な考え方で、最初の自己紹介でもいったように、自分がダンスをしたいとか、演劇をしたいというときに、最初は受け入れてもらいにくかったというのを経験して、どんな人でも表現することができるというのを、まず自分の身をもって示したいと思ったことが一番の、最初は若干悔しさがきっかけだったと思うんですけども、そこから始めて、これは障害があるない関係なく表現することに携われるような社会をつくりたいと思うことと、私は身体障害者の一人として育ってきて、やっぱりいまの、まだ社会の中では身体障害があるということは、少しネガティブな印象に捉えられがちだし、障害者自身もそう思うと思うんですね。でも私は、自分がダンスをしたり演劇をすることで、結構その考え方をどんどん変えることができたんですね。

何か表現することによって、自分の身体とかをポジティブに考えられるようなことができているので、それを私は伝えたい。それは自分自身がやっていることを伝えることもだし、やっぱりいろんな人がそれをできるようにする社会をつくっていく、社会制度の問題だったりもあるんですけども、制度を変えていくということにもできる限り協力していきたいなと、いまは考えているので、そういうふうな発信の仕方をしています。

古田：ありがとうございます。

大濱：難しいですね。でも、寄れば文殊の知恵という言葉がありますが、同質で均一性の高い集団からは、あまり新しい価値観とかアイデアとか競争力のある商品とかサービスとか、なかなか生まれにくいんじゃないのかなと思っています。組織の中とか企業の中で、もっと表に出られる、声を出せるというふうにどうしたらいいのかと考えたときに、その組織のトップなり組織の人がいろいろいるんだな、違う人たちなんだな、一人ひとり違うんだなということですね。これが多分、競争力になるんだなとか、ちゃんと企業目的、存在する目的と照らして理解し落とし込むこと。そういう体感する場をつくること。さっきの古田さんの全然違うバックグラウンドの人でプレストをやったみたいなの、必ずいいものができるので、そういう体験を積み重ねていくことなのかな、なんて思っています。だから、制度というよりかは、その落とし方ですね。そんなふうに思いました。

古田：ありがとうございます。最後に登壇者皆さんから一言ずつ締めめの言葉をいただいて、最後にしたいんですけれども、僕が1分間繋ぐので、その間に考えておいていただきたいと思います。

僕が表に立って話すことになったきっかけは、取材を通じて、こういう宏堂さんとか森田さんみたいな方々と出会ったからです。そういう人たちがいろんな分野にいるわけですよ。その人たちが、めちゃくちゃ一生懸命、こういうところが世の中は変わっていったらいいのにと、一生懸命訴えているんですね。そういう姿を見て、こういう人たちの言葉を伝えたいと思って、やっぱり記者の仕事が続けてきたし、そうする中で自分にもそのうちこういうところで話ませんかとか声がかかるようになった。そしたら自分に影響を与えてきてくれた人たちの姿を考えると、やっぱり自分もチャンスがあれば話したいなと思うようになったし、こういう場面だけではなくて、たとえば会社の会議とかから僕はそういうのをやるべきだと思うんですね。こういうところでしゃべっているのに会社の会議では黙っていたら、やっぱりそれは良くないじゃないですか。普段の生活からだと思うんですね。誰かがもし差別的なことをいってたら、そういうことはいっちゃ駄目なんだよ、なぜならということを説明してあげるとか、そういうところからやっていくといいのではないのかなと思います。

じゃあ誰からいきますか。じゃあ今回は森田さんからいきましょうか。最後に締めめの言葉を。

森田：今日は、ありがとうございました。すみません、離れたところなので、なかなか空気感がつかみにくかったんですけれども、インクルーシブ、包摂なんですけれども、多様性という言葉が今日も何回か出てきたと思うんですが、多様性は本当にいろんな人がいることなので、文化もそれこそセクシュアリティも障害も、すごく多様性のある社会はとてとてもいいと思う中で、私はやっぱり若干その世界はある意味で、みんな誰もがちょっと面倒くささを背負うことだと思うんですよ。それは、やっぱり対話をしていくことによって、その本当の多様性という社会をつくっていくことなんじゃないかなと思っています。なかなか日本人はそのものの話す対話をしていくことが、私も含めあまり得意じゃないので、そういうことがもう少しできるようになるといいなと思うことと、やはりあとそれには、このときにこんなことをいっていいかなとか私も普段思いがちなんですけれども、ということはいえる、それをお互い許容ができる社会というのをつくっていけるといいなと、私自身も自分のやっていることを通して、そういう社会をつくっていきたいなとは思っています。ありがとうございました。

古田：ありがとうございます。少しずつ面倒くささというか、僕は引っ掛かりみたいなものだと思うんですけれ

ども、じゃあ逆にその面倒くささ、引っ掛かりがまったくない社会のほうがいいのか。それが楽でいいのかというと、そこであなたが感じている楽さというのは、誰かを本当に不幸にして得ている。

森田：そう。誰かを排除していくことになると思うんですね。

古田：排除していることなので、ちょっとずつみんながそういう引っ掛かりを。でも、それが確かにときには、本当にこれはその人にとって面倒くさいことがあるかもしれないけれども、それが誰かの大変さをちょっと背負うことになっていて、それがお互い背負い合えればいいのかなとよく思っています。ありがとうございます。

森田：ありがとうございました。

古田：じゃあ、どうしましょう。大濱さん、次。

大濱：社会とか組織、企業が、確かに個を知るとか、違いを知るとかいうことはとても大事なと思う一方で、今日のこのメンバーなので、あえて違うところから最後にしたんですけれども、それぞれ個性や特性があって自分のことを知ってほしいと思うのが人間ですからいいんですが、それを社会全体にいうときはいいです。ただ、組織に対していうときですね。ある特定の組織に対していうときは、組織は何か目的を持って存在しているものですね。コミュニティーでもそうだと思うんですが、そこに照らして、その目的に照らしていったほうがメリットになるのかな、彼らはならないのかなみたいな、そんなバランスのいい視点も持っていただけると、実は結果としてはいろんなものが速く進むんじゃないのかなと。それは、きょう西村さんとか、森田さんとか、ものすごいバランス感覚がいいなと思って聞いていたので、こういう視点で組織のほうを語られると、多分変わっていくスピードが上がるんだろうななんて思って聞いていて、改めて思ったことです。すみません、ちょっと分かりにくいかもしれませんが。

古田：確かに、まさにいま面倒くささにも繋がる議論の一部だと思うんですね。それによって、たとえば、ある企業の中で自分の中のことを話すことが、その企業の行こうとする方向とまったく反対方向だったら、多分その提案は通らないし、両者にとってかなりストレスフルな面倒くさいことになってしまう。それを少しでも同じ方向性が見いだせるようなバランス感覚というのが、個人側、そして組織側にもあるといいなと僕はよく思います。

僕が『BuzzFeed Japan』で編集長をやっていたときによくいていたのが、いろんな方向性に走る人間がいていいと。北北東に走る人間がいてもいいし、南南東に走る人間がいてもいいと。でも全体として東に行こうぜと、よくいていたんですね。西に走る人がいたら困るからといって。でも北北東でも南南東でも僕は気にしないというふうな、そういうのを個人の側だけに背負わせるのではなくて、組織側も歩み寄るのが社会とか国も歩み寄るというのが、僕は大切なのかなと思います。ありがとうございます。

では、宏堂さん、お願いします。

西村：私は、どんな人も自分のありのままの姿を、周りの人に受け入れてもらえるという状態が一番幸せな状態だと思うんです。きょうは LGBTQ とか障害とか、いろいろ多様性でマイノリティーの話をしたけれども、みんなそれぞれ違うパーソナリティーがあって、みんな恥ずかしいことがある。これは仏教で学んだ、みんなが平等ですよということだと思うんです。なので、みんなの違いをみんなが受け入れますよという、あまり鼻を高くなくて、みんな違う、みんな弱いところがあるよねという気持ちを、みんなが持つことでみんなが幸せになれるかなと感じました。

古田：ありがとうございます。本当に当たり前の話として、誰もどこかにマイノリティ性みたいなものがあるんですよ。さっきもいったように僕は海外に行ったら僕が少数のほうになるし、国際会議とかでも必ずそうだし、僕はこういう立場にいながら実は英語がそんなにうまくないんですよ。だから、大変です。最初、留学されたときに、すごいそれ経験があると思うんですけども、めちゃくちゃつらいじゃないですか。英語でみんながうわっと議論を始めたときに、いっていることは分かるんだけど、こちらが入り込めないみたいな。でも、そのときに誰かが大輔の意見も聞いてみようというふうに、ちょっとペースダウンしてくれるだけでめちゃくちゃうれしいですね。自分がこの会議の中でインクルーシブになっているという心理的安全性を得ることができる。そういうのをやってもらおうと、自分も次は絶対にそうしようと思うし、そういうのがみんな広がったらいいなと日々思っています。

それでは、時間になってしまいました。すみません。質問をたくさんいただいていたのですが、ごく一部しか触れることができなかったんですけども。このインクルーシブな社会は、そうなったほうが僕は間違いなくハッピーな社会になると思うんですよ。それはいまインクルーシブされていない人から見てハッピーになるというだけではなくて、いま自分は阻害されてないと思っている人も、たとえばその人が大きな事故に遭ったり、自分だけではなくて自分の家族であったり、病気になったときに、もし社会がインクルーシブでなかったら簡単にはじき飛ばされる社会なのかもしれないと思うんですよ。あと、誰かを排除して成り立っている社会は嫌じゃないですか。

なので、そういう素朴な気持ちとして自分たちもだし、次の世代とか子どもたちもできればみんなが排除されない社会に生きていきたいなというふうなことを感じるのは、普通のことだし思うし、そう考えると「普通とは何か」という考え方も変わってくるのかなと思います。それを、こういう場ではたらくこととか仕事とか会社について議論する場で話し合うようになったというだけで、僕は日本社会がずいぶん変わってきたんだなというのを、今日改めて実感しました。

きょうは森田さんはちょっと離れた所から、そして宏堂さん、大濱さん、どうもありがとうございました。

大濱：ありがとうございました。

西村：ありがとうございました。

古田：皆さんも、ご視聴ありがとうございました。

森田：ありがとうございました。

(了)