

調査と資料

第124号

令和2年3月

研究環境における多様性のためのアンケート調査報告：
障害・ジェンダー・セクシュアリティと若手研究者

隠岐 さや香
熊谷 晋一郎
清水 晶子
木下 知威
福島 智

綾屋 紗月
星加 良司
中村 征樹
大河内 直之

名古屋大学大学院経済学研究科
附属国際経済政策研究センター

研究環境における多様性のためのアンケート調査報告：

障害・ジェンダー・セクシュアリティと若手研究者

隠岐さや香 熊谷晋一郎 清水 晶子 木下 知威 福島 智
綾屋 紗月 星加 良司 中村 征樹 大河内直之*

目 次

はじめに	1
I アンケート回答者全体について	2
II 属性ごとの定量分析	5
III 自由回答の整理（困難と提案）	10
IV 「研究環境における多様性のためのアンケート」以降の経緯について	14
V インタビュー調査内容	15
1. 過渡期としての状況——「個人の善意」と組織間格差（肢体障害）	15
2. 部局に委譲されるコスト意識——差別意識の苗床（障害全般）	17
3. 所属機関の「合理的配慮」と行政による支援の狭間で（障害全般）	18
(1) 教育・研生活のための支援が受けづらい現実	18
(2) 学会・研究会参加と大学支援の狭間	18
(3) 研究費に「障害支援」枠を	19
(4) 「裁量」における健常者の思い込みの影響	20
4. 理工系の実験研究と障害	21
5. ダブルマイノリティ（性的少数者・障害・非男性）	22
6. 積み残した課題	23
資 料	25

* 隠岐さや香（名古屋大学）・熊谷晋一郎（東京大学）・清水晶子（東京大学）・木下知威（日本社会事業大学）・福島智（東京大学）・綾屋紗月（東京大学）・星加良司（東京大学）・中村征樹（大阪大学）・大河内直之（東京大学）
本報告に関する連絡は次：E-mail: soki@soec.nagoya-u.ac.jp

研究環境における多様性のためのアンケート調査報告：

障害・ジェンダー・セクシュアリティと若手研究者¹⁾

はじめに

21世紀の社会においては、大学や研究所などの環境がより一層、多様な人々の活躍を奨励する場となっていくことが必要である。研究環境における多様性を阻むものがあるとしたらそれは何か、どのような困難や問題の事例があるのかを検証することが急務となっている。

ダイバーシティ（多様性 diversity）概念は本来的に「個人の持つあらゆる属性の次元」とされている。たとえば個人のコア・アイデンティティ（中核的自己同一性）に関わる属性（人種・民族、年齢、ジェンダー、身体能力・障害の有無、性的指向など）から、環境に影響される属性（居住地、収入、非既婚、家族構成、宗教、経歴など）まで、人が有するあらゆる属性がダイバーシティの概念で捉えられる。日本においては2000年頃に設立された「日経連 ダイバシティ・ワークルール研究会」がダイバーシティとして考慮すべき多様性を「性別、人種、国籍、宗教など異なる背景や価値を持つ人々」として定義したが、当時最も強く意識されたのは女性のキャリア形成問題であった²⁾。

本調査は、研究環境におけるダイバーシティを実現するにあたって、取り組みが必要となる困難や問題の「事例」を集めるためのものである³⁾。ダイバーシティとして特に考慮したのは、前述の「個人のコア・アイデンティティ」に関わる「ジェンダー」「障害の有無」「性的指向」の要素である。特に、これからの研究を担う若手研究者、大学院生のなかで、障害者⁴⁾、性的少数者、女性である方々を対象としており、国籍や所属先、居住地の国内外を問わない。

若手研究者と大学院生を主要な対象としたのは、両者が従来的な女性のキャリア形成に着目した男女共同参画からも、障害学生支援からも見過ごされてきたことによる。また、日本における性

的少数者学生支援については、河嶋静代氏による調査「性的マイノリティの学生支援における課題」（2015年3月）が存在するが⁵⁾、主に学部学生が対象となっている。なお、本アンケートは日本語話者を対象にする関係から、やはりコア・アイデンティティを構成する人種・民族の問題や、国籍、宗教など言語的に多様な研究環境独自の問題については扱っていない。

調査はウェブアンケートとインタビュー調査との二段階で行われた。まず、ウェブアンケート設問（資料1参照）は、障害やセクシュアリティ・ジェンダー、および高等教育の問題についてそれぞれ専門的な知見を持つ研究者から構成されたチームが作成した⁶⁾。設問の作成にあたり、敢えて設問内容を「障害」「性的少数者」⁷⁾などの属性別に分類しなかった。なぜなら、異なる属性を持つ人が似たような困難やニーズを抱えることが想定されたからである。多様な回答者のあり方が想定されるため、ウェブ上でのアンケート⁸⁾の他に、ワードファイル（晴眼者版通常文字サイズ・弱視対応拡大文字版）およびテキストファイル添付にてアンケートの配付を行った。回答期間は2016年2月16日から3月20日であり、有効回答者数は147名であった。

本報告第Ⅰ～Ⅳ節までは上記ウェブアンケート内容の詳細であり、既にオンライン上で公開された「研究環境における多様性のためのアンケート調査中間報告：障害・ジェンダー・セクシュアリティと若手研究者」（2017年8月）⁹⁾を若干の訂正の上で再録したものである。第Ⅴ節は、ウェブアンケート回答者の一部を対象に行ったインタビューのまとめである。インタビューは2016年9月から10月にかけて開催された。ただし、第Ⅳ節末尾に記した経緯もあり、第Ⅴ節の記述は基本的に隠岐が担当した。この箇所には誤りが見つかるとしたら、それは隠岐のみの責任である。

I アンケート回答者全体について

1. 回答者の基本属性

本アンケートでは、「障害」「性的少数者」「女性」という3つのカテゴリーを分析の中核に据えている。これは、従来の高等教育・研究の現場が前提としてきた「健常」「異性愛者」「男性」の属性から外れる回答者の状況について調べるためである。

有効回答者のうち、各属性回答者の延べ人数は次の通りであった（重複回答あり）。

障害：34名

性的少数者（LGBTの方、アセクシュアルの方、

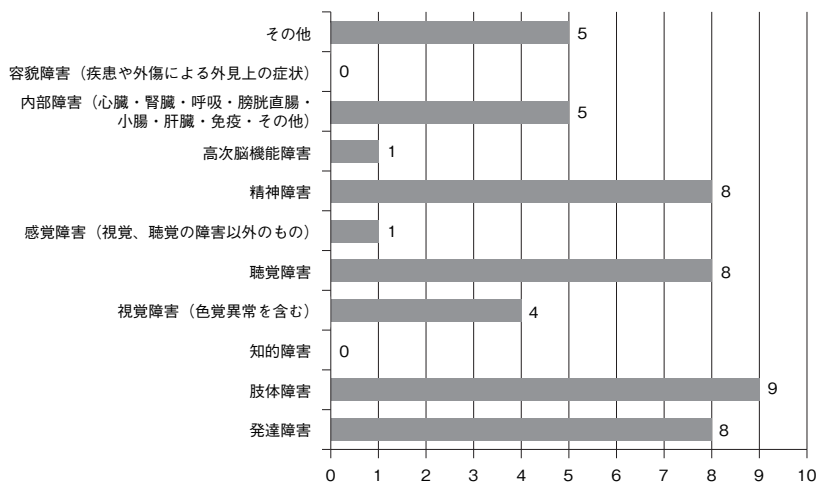
男女の区分に疑問を持つ方など）：35名

女性：110名（うち「女性」のみの回答90名）

このうち「女性」属性回答について補足すると、設問自体は、単に性別を尋ねるのではなく、女性としての性自認があるか否かを問う形となっている。そのため、出生時に割り当てられた性別が男性であった回答者も含まれる一方で、身体的には女性であるが性自認が女性ではない回答者は含まれていない。

上記の属性を持つ研究者のうち、「女性」以外は母数の推定が現時点では困難であるため、回答者数の数値目標は特に設けなかった。

2. 各障害属性回答者の延べ人数



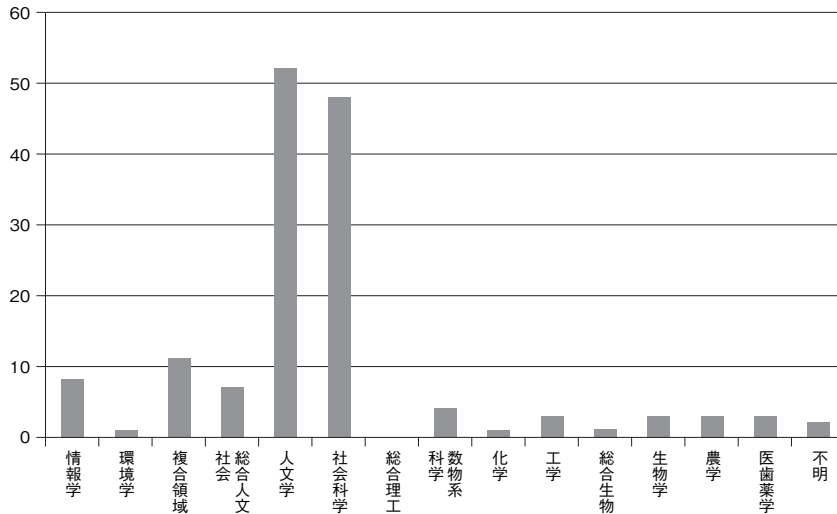
「障害」属性を持つ回答者には更に細かく障害の種類を尋ねた。カテゴリーは基本的に障害者手帳の分類に依拠しているが、本アンケートの趣旨に即して一部改変している。いずれも人数は少ないが、多様な困難や問題の所在を確認するという本アンケートの趣旨からすると、最低限の多様性は保たれた分布といえるだろう。「知的障害」属性の回答が皆無であるが、研究者を目指す人々を対象としているため、ある程度想定された事態で

はあった。「容貌障害」については、その概念自体の認知度が低いことが影響した可能性がある。

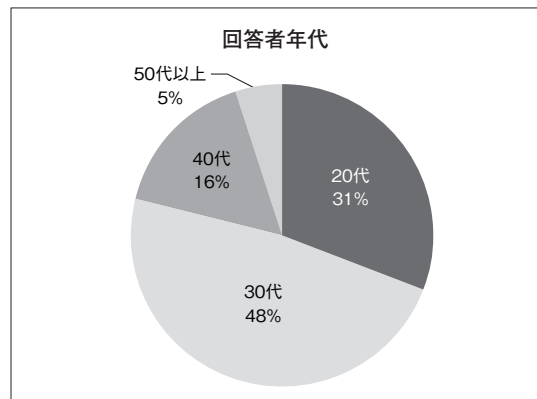
「性的少数者」「女性」については更なる分類の指標となる質問を行わなかった。これについて簡単に説明する。前者については、依然として関連法規等が存在せず、分類カテゴリーとして一般的な合意を得たものが存在しないことが理由である¹⁰⁾。後者についても、これまでの慣習から特に

更なる分類を行うことが想定されておらず、かつ かなになると考えたため同様の方針をとった。
 個別の事情は自由記述等により必要に応じて明ら

3. 回答者分野分布



回答者に、2016年当時使用されていた科学研究費「系・分野・分科・細目表」分類の「分野」のうち自身の所属分野に該当するものを選択するよう尋ねた。人文系・社会科学系の回答者が多く2/3以上を占めるが、ほぼ全ての分野に分布している。人文・社会科学系が突出した理由については更なる考察が必要であるが、分野選択にジェンダー差があることを考慮すると、「女性」の回答者が多かったことも一因であると思われる。

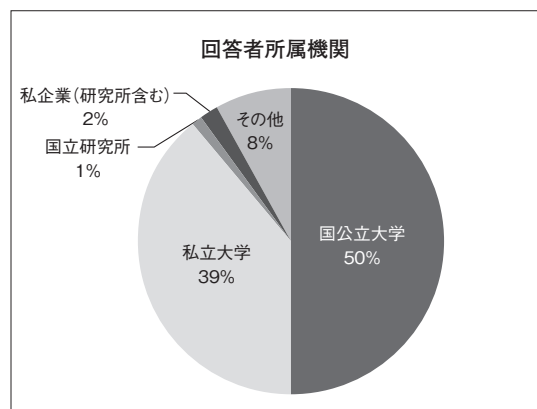


4. 年代

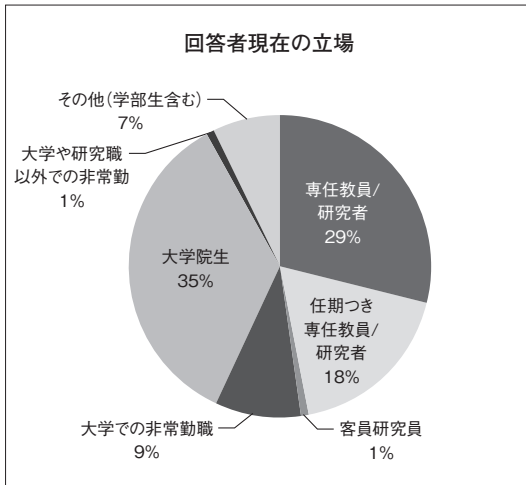
回答者年代の8割弱は20～30代であった。特に30代は5割近く、いわゆる「若手研究者」の層からの関心を集めたと言える。

5. 所属機関

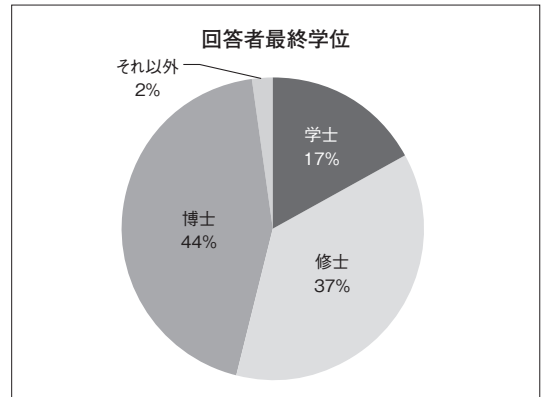
回答者のうち国公立大学所属者が半数を占めており、私立大学は4割となっている。数は少ないが、私企業や国立研究所と回答した者もいた。



6. 立場と最終学歴



20-30代が多いため、専任教員・研究者の割合は3割に留まっており、安定した立場の回答者が多いとは言えない。大学院生も3割以上はいる。回答項目の問題により、学部生回答者は「その他」になってしまっている。最終学位は博士が4割強



に対し、修士も4割弱、学士も17%と多い。博士号取得前の大学院生が多数いること、人文系には博士号を3年で取得せずに研究者として他機関に所属する場合もあることなどが影響していると考えられる。

Ⅱ 属性ごとの定量分析

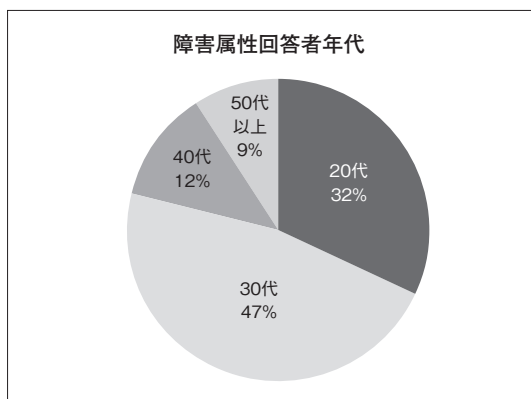
本章および次の第Ⅲ章では、便宜的に次の3グループにわけた上で、定量的な回答内容を比較する。

- ① 「障害者」回答者（「女性」「性的少数者」回答を含む）
- ② 「性的少数者」回答者（「女性」「障害者」回答を含む）
- ③ 「女性」回答者（「障害」「性的少数者」回答を含まない）

1. 各グループにおける年代、立場の差異

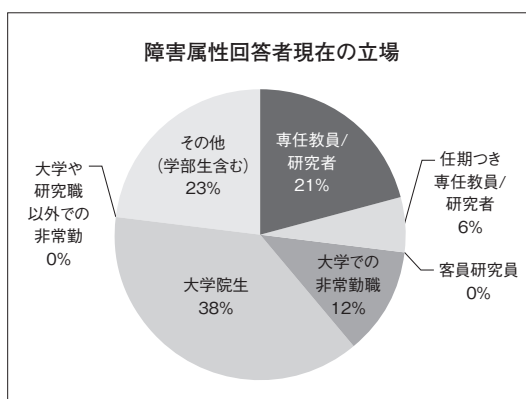
以下に各グループに関するグラフを示した後、相互の比較を行う。

- ① 「障害者」回答者の年代構成、現在の立場（有効回答34名）



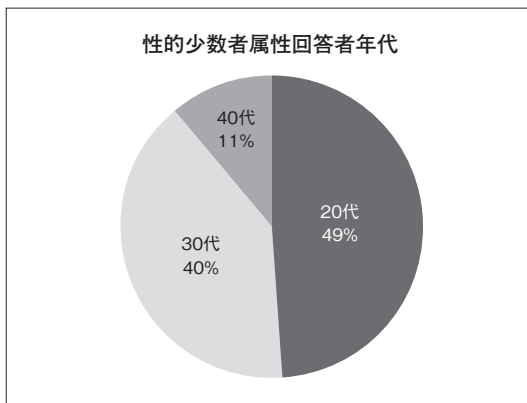
他のグループと比較すると50代以上の割合が多くなっているが、全体数が少ないことに留意する必要がある。立場のうち「その他」としては、企

グループ③のみ、他二属性を含まない排他的なカテゴリーとした理由であるが、これは男女共同参画など、従来の施策では配慮の対象になってきた「女性である研究者」のグループの抱える困難と、これまでは十分に施策の対象とされてこなかった「障害者である研究者」「性的少数者である研究者」がそれぞれ抱える困難との差異を比較するためである。

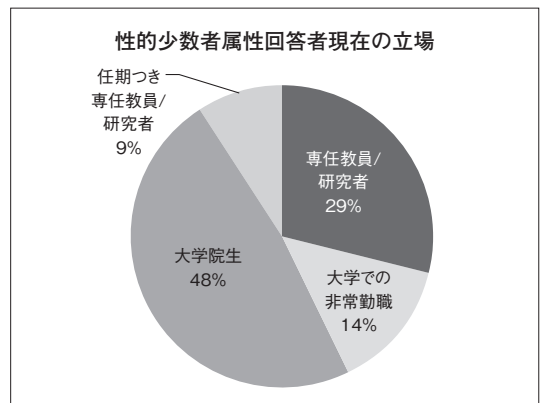


業に所属する回答者、学部生、所属のない回答者などであった。

② 「性的少数者」回答者の年代構成，現在の立場（有効回答35名）

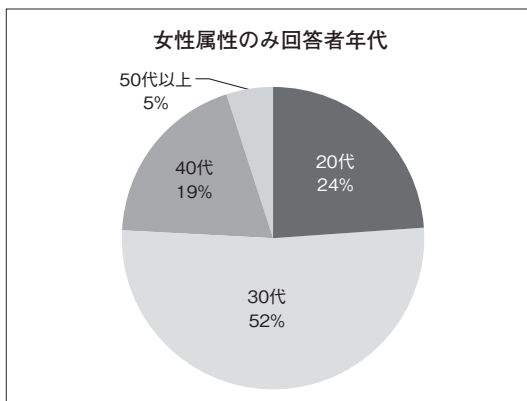


他のグループと比較して20代が多くなっている。また，立場についても，年齢層を反映してか，

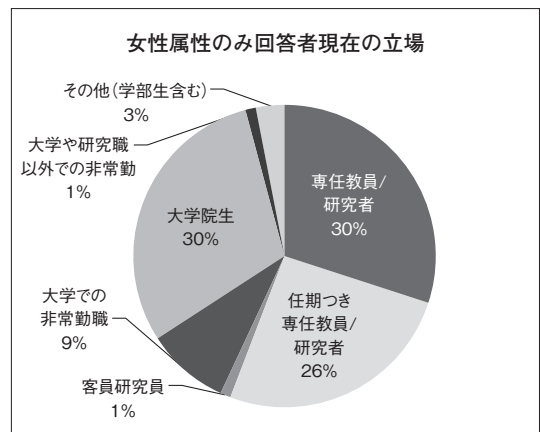


大学院生，非常勤や任期付き職と回答した者も多かった。

③ 「女性」のみ回答者の年代構成，現在の立場（有効回答90名）



年代は30代が多く，他の2グループに比較すると，「任期付き専任教員／研究者」の立場にある



回答者が多かった。

2. グループ①, グループ②における他属性との重複について

① 「障害者」回答者（有効回答34名）における他属性との重複

重複している属性	(延べ人数)
女性	11 (うち性的少数者ではない5)
性的少数者	11 (うち女性ではない5)
女性かつ性的少数者	6
女性ではなく性的少数者ではない	18

いずれのグループでも複数のマイノリティ属性を持つ、いわゆるダブルあるいはトリプルマイノ

② 「性的少数者」回答者（有効回答35名）における他属性との重複

重複している属性	(延べ人数)
女性	16 (うち障害はない10)
障害	11 (うち女性ではない5)
女性かつ障害あり	6
女性ではなく障害はない	14

リティの状態である回答者が半数以上みられた。

3. 「困難」のあり方に関する定量的分析

アンケートにおいては「研究や教育を行う上で出会う様々な場面」「周囲の人々の態度やあなた自身の処遇」「研究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備」「言語とコミュニケーション」「研究・教育の現場で行う作業」「研究や教育の場における日常の行為」それぞれについて困難の有無を訊く設問を用意した。回答は選択肢からの選択、困難について「ある、すこしある、ほとんどない、ない」の程度の選択、および自由記述を求めた。自由記述回答についてはあとで論じるとして、以下では定量的に分析が可能な部分について紹介する。

結果のまとめ

以下、困難が示唆された回答項目を列挙する。

① 障害のある研究者は、障害のないマイノリティ研究者に比べて、

- ・ 不当な扱いを受けていると感じている
($p=.020$)
- ・ 道具の不便さがあると感じている
($p=.024$)
- ・ 計画を立てることに困難があると感じている
($p=.048$)

- ・ 交通・宿泊の困難があると感じている
($p=.004$)

- ・ 医療的ケアに困難があると感じている
($p=.012$)
(Mann-WhitneyのU検定)

② 肢体障害のある研究者は、肢体障害のないマイノリティ研究者に比べて、

- ・ 研究テーマの確定に困難を感じている
($p=.004$)
- ・ 道具の不便さがあると感じている
($p=.007$)
- ・ 交通・宿泊の困難があると感じている
($p<.001$)
- ・ 医療的ケアに困難があると感じている
($p=.007$)
(Mann-WhitneyのU検定)

③ 精神障害のある研究者は、精神障害のないマイノリティ研究者に比べて、

- ・ 計画を立てることに困難があると感じている
($p=.007$)
(Mann-WhitneyのU検定)

④ 内部障害のある研究者は、内部障害のないマイノリティ研究者に比べて、

- ・ 交通・宿泊の困難があると感じている

- ($p = .017$)
- ・医療的ケアに困難があると感じている
($p = .004$)
(Mann-WhitneyのU検定)
- ⑤ マイノリティ研究者は年代によって以下の度合いに違いがある（高齢の方が高い傾向）
- ・教育活動に困難を感じる度合い
($p = .001$)
 - ・不当な扱いを受けていると感じる度合い
($p = .021$)
 - ・雇用条件等で不当な扱いを受けていると感じる度合い
($p < .001$)
(Kruskal-Wallisの検定)
- ⑥ 国公立大学のマイノリティ研究者は私立大学に比べて、
- ・対応をしてもらっていると感じている
($p = .004$)

因子1：人的環境

- ・不当な扱いある（共通性：0.752）
- ・雇用条件等で不当な扱いがある
(共通性：0.520)
- ・態度困難有（共通性：0.418）
- ・教育活動困難あり（共通性：0.251）
- ・研究テーマ確定困難（共通性：0.236）

因子2：物的環境

- ・道具の不便さある（共通性：0.457）
- ・計画困難ある（共通性：0.564）
- ・医療的ケア困難ある（共通性：0.363）

因子3：交通・宿泊

- ・交通・宿泊の困難ある（共通性：0.871）

- ⑨ 障害のある研究者は、障害のないマイノリティ研究者に比べて、
- 因子2：物的環境 ($p = .035$)
- 因子3：交通・宿泊 ($p = .004$)
- の2つにおいて大きな困難を感じている。
(Mann-WhitneyのU検定)

- ・教育活動に困難を感じていない
($p = .009$)
- ・雇用条件などで不当な扱いを受けていると感じていない
($p = .037$)
(独立サンプルのt検定)

- ⑦ 任期付きのマイノリティ教員は、任期なしのマイノリティ教員に比べ、
- ・不当な扱いを受けていると感じている
($p = .002$)
(独立サンプルのt検定)

- ⑧ 9つの困難に対して因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行ったところ、KMO標本妥当性速度は0.729, Bartlett球面性検定有意確率は0.001未満と当てはまりは良く、以下の3因子構造が抽出され、全分散の49.2%が説明された。

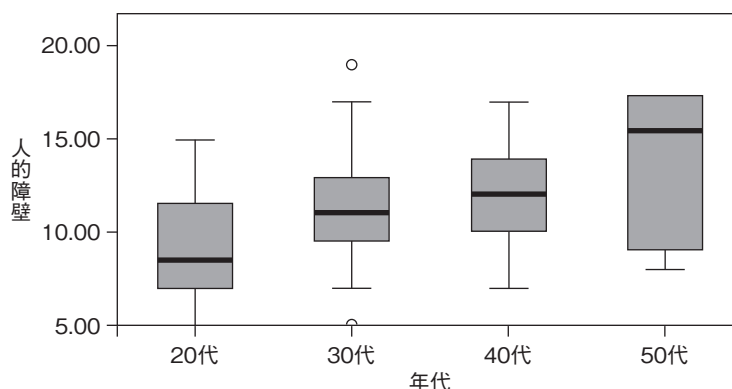
パターン行列

	因子		
	1	2	3
不当な扱いある	.886		
雇用条件等で不当な扱いがある	.693		
態度困難有	.666		
教育活動困難あり	.467		
研究テーマ確定困難	.459		
道具の不便さある		.734	
計画困難ある		.639	
医療的ケア困難ある		.496	
交通・宿泊の困難ある			.929

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

- ⑩ マイノリティ研究者は年代が上がるとともに、
- 因子1：人的環境 ($p < .001$)
- の困難が変化する（年齢とともに困難が増加する傾向）。
(Kruskal-Wallisの検定)



基本的に、障害の別ごとに困難を感じる点に差異があることが明らかになった。

問題点について記す。本アンケートには標本抽出のバイアス (sampling bias) と自己選択バイアス (self-selection bias) が存在する。すなわち、アンケート回答依頼のプロセスその他に由来する回答者分布の偏りがあること、ならびにもともと「多様性」の問題に関心の高い層がアンケートに協力していることが想定される。また、今回は多重検定の補正を行っていない。

他には、カテゴリー群間に内部的な異種混交性 (heterogeneity) の差があること、ニーズの言語化と共有が進んでいるカテゴリーとそうでないカ

テゴリーとで回答者の態度に差が生じたであろうことなども指摘できる。

また、アンケート設問のあり方が回答者の困難をくみ取れる設計となっていた属性とそうでない属性の間に差が大きかった可能性がある。たとえば、精神障害については、本アンケートにたいする意見欄において「あまり回答できる項目がありませんでした」との記述があり、設問の方向性と困難のあり方にミスマッチがあった可能性をうかがわせる。視覚障害、性的少数者については、他の属性より相対的に困難が少ない因子がでたのだが、これについても、設問のあり方の再検討も含めた慎重な取り扱いが必要である。

Ⅲ 自由回答の整理（困難と提案）

「研究や教育を行う上で出会う様々な場面」「周囲の人々の態度やあなた自身の処遇」「研究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備」「言語とコミュニケーション」「研究・教育の現場で行う作業」「研究や教育の場における日常の行為」についてそれぞれ収集した自由回答の中から、当面の課題とみなしうる論点を抽出した。その上で、問題を構成する要因が (a)「構成員の態度」、(b)「所属機関における取り組み」、(c)「学会等学術コミュニティのあり方」、(d)「法および制度」のいずれにあたるかで分類した。また、「提案」事項も抽出した。以下、分類表を提示した上で要点を説明する（表1参照）。なお、実際の回答内容については、公開可能とあったものをオンライン上で公開している¹¹⁾。

1. (a) 「構成員の態度」がもたらす問題について

(a)「構成員の態度」には当該構成員の共有する文化的態度や、その背景にある広く社会一般にみられる構造に起因する要素が存在する。たとえば特定の社会的少数者が関わる分野への無理解や、社会的バッシングを背景にした教職員の態度、音声言語が不明瞭な者への嘲り、健常者や異性愛者としてのライフスタイルを共有しない者を排除するような社交のあり方などがそれである。これらの要素については広く社会に啓発を呼びかける必要があるが、より直接的には (b)「所属機関における取り組み」や (d) 法制度に影響を受ける部分もある。

2. (b) 所属機関としての取り組みについて

高等教育・研究の立場から (b) として考慮するのは、第一にアカデミック・ハラスメント、あるいはセクシュアル・ハラスメント防止対策としての取り組み、第二に障害支援の取り組み、第三に手続きや環境レベルの配慮である。

(1) ハラスメント防止対策との関わり

「セクシュアリティやジェンダーなど、特定の属性を前提にした研究テーマ選びに対する介入」「障害を理由にして学生を受け入れない」など、従来のハラスメント対応では十分に考慮されていない論点がみられた。これらは教員の裁量権を越えた個人の「学問の自由」への侵害として捉えることができるのではないかな。

また、既に「女性であることへの性的なからかい」や「学生が教職員にいやがらせをする」などはハラスメントとしてガイドラインが定まっている大学は多いが、これらの条件に「性的少数者であること」が加わっている場合を想定していない機関もいまだに存在している¹²⁾。

(2) 障害支援との関わり

障害支援の観点からは、「他の大学での学会など、研究者としての活動を支援・補償する仕組みがない」「教職員、研究者の障害を前提とした取り組みが遅れている（例：会議や倫理委員会等）」ことなどが、研究者固有の悩みとして浮かび上がってきた。

また、情報補償への無理解や、ユニバーサルトイレの不備、エレベーターの使用が困難など、従来の学生支援の枠組みでも本来クリアされていなければならない条件が揃っていない事例もみられた。また、合理的配慮の概念が浸透するのに時間がかかっており、ハンズフリーマイクや音声ソフトといった機材やサービスの費用を所属先機関が購入している例と、自費を迫られる事例とが併存している様子が伺えた。ただし、2016年に障害者差別解消法が施行されて間もないため、今後の動向を注視する必要がある。

(3) 各種事務手続きおよび研究・学習環境への配慮

事務手続きのレベルでは、多数派ではないライフスタイルを取る人々への対応への課題が指摘されていた。

まず、結婚後の通称使用問題や、名簿の性別変

表1 「研究環境における多様性のためのアンケート」自由回答概要

備考：いずれもアンケート回答項目から抽出した。「＊」は一般性の高い項目、「・」は具体的事例レベルの項目である。

領 域	具 体 例	(a) 態度	(b) 所属機関	(c) 学会等	(d) 法制度
研究や教育を行う上で出会う様々な場面	＊研究テーマ選びの際に特定の属性を理由としたテーマに誘導される	○	○ ^{＊1}		
	・女性だから、日本人だから、障害者だから○○のテーマはどうか、という勧め方	○			
	＊障害を理由に指導が困難と告げられる		○		
	・障害のある学生を指導したことがないので博士課程までは受け入れ不能だといわれる		○		
	＊特定のテーマや分野を研究することを反対される	○			
	・女性や性に関わるテーマを「色物」扱いする	○			
	・障害を扱うことを軽視する	○			
	・将来の就職が心配との理由で反対される	○			
	＊特定の分野に対する無理解や社会的なバッシングを前提に研究活動を強いらられる（ジェンダーやフェミニズム、クィアスタディーズ、障害学関連。当事者であるがゆえのアイデンティティとの葛藤、客観性がないなどの外部からの言いがかりなど）	○			
	＊他の大学で学会があると支援者（例：ホテルの介助者、情報保障など）を見つけるのが困難になる（大学ごとの支援制度が研究者である障害者のニーズを十分に把握していない問題）		○		
周囲の態度や処遇	＊移動がとても困難なので国外学会等の代理発表を認めて欲しい（女性、障害）			○	
	＊周波数帯の問題で音声言語としての英語が聞き取れないのでやりとりが難しい（障害）			○	
	＊介助や育児支援など、研究遂行上は必要になってくる支援費用があり、その出費の可否で研究の遂行可能性が左右される場合があるが、いずれも科学研究費の運用規定にないため支払うことができない ^{＊2}				○
	＊障害者や性的少数者がいないことを前提の対応をされたり、個別事情を話すと「かわいそうな人」を扱うように小声で対応されたりする	○			
	＊所属機関と交渉する際の心理負担がある	○			
	＊音声言語発話が不明瞭であること、または音声言語を話さないことで存在自体が軽視されるように感じる場面がある	○			
究活動、教育活動を行う上で利用する施設・設備	＊特定のライフスタイル（健常者、異性愛者の男性）を前提とした会話や面接のあり方に傷つく（障害者や性的少数者が大学や職場の構成員として前提とされていない態度）	○			
	＊女性であること、もしくは平均的な異性愛者のような外見・ライフスタイルではないことのどちらか、あるいは両方に対する対するからかいや性的な言動、ストーカー、軽蔑的態度などのハラスメント問題一般（主にレズビアン、バイセクシュアル女性ならびにトランス女性もしくはXジェンダーの人々）		○		
	＊学生（特に男子学生）が強者として教員もしくは職員をハラスメントする側に回り、大学当局が学生の訴えを優先する（女性、性的少数者）		○		
	＊身体障害者ではない限り、エレベーターの利用を控えろといわれることの困難（精神障害属性者、女性属性者回答）。なお、エレベーターに施設して一部の常勤職員もしくは障害者などに専用としている場合でも、何らかの理由で鍵が容易に借りられない状況が生じた場合、障害者にとっては非常な不便となる（個別的な訴え有り）。		○		
	＊トイレや更衣室などが健常者の男性にあわせた設備になっており、ユニバーサルトイレがない（授乳場所や育児への配慮、休憩場所がない）		○		
	＊土日はボランティアの支援者がいない、視覚障害に配慮したパソコンのあるなしなどで図書館のアクセシビリティが大きく変わってくる。		○		

領 域	具 体 例	(a) 態度	(b) 所属機関	(c) 学会等	(d) 法制度
言語とコミュニケーション	* 夜遅くまで会議をする（女性）		○		
	* 情報保障への無理解（聴覚障害）		○		
	* 自宅からの会議参加（Web会議など）が許されない（女性、障害）	○			
	* 会議や研究課題を審査する倫理委員会など重要な意思決定に関わる場において情報保障が得られない		○		
	・ 通訳との混同により「日本語が出来ない人に通訳を付ける義務はないので」とのロジックで聴覚障害者が公費による手話通訳の使用を断られる		○		
	・ 情報保護の名目で、公費私費を問わず、情報保障のための支援者が場に入ること自体を断られる		○		
	* 支援は「甘え」とするなど否定的な態度・言動で批判される		○		
	* 障害をカバーするための機材や介助者について自費負担が要求される		○		
研究・教育の現場で行う作業	夜遅くまでの飲み会と音声言語で行われるそこでの会話を通じて共同研究者が決まったり、信頼関係が醸成されやすかったりするなど、健常なヘテロセクシュアル男性の社交に入るのが難しいことが研究上の不利益となる（女性、障害）	○			
	* 大人数授業への対応（肢体不自由者のマイク設備、荷物の運搬他）		○		
	* 大学教員となるにあたっての不安（障害、妊娠など女性のライフイベント）→要確認				
研究や教育の場における日常の行為	* 健常者の男性を基準にした野外実習のあり方が必ずしも学術的に必要かどうかかわからない事例がある（フィールド調査実習など）		○		
	* 授業や治療の必要性や、体調不良、育児など、諸事情により必要となる時間を理解されない（障害、女性）		○		
提案	* 結婚後の通称使用問題や、名簿の性別変更手続き、トランス学生の通称名使用など、機関ごとに統一した事務的基準がなく当事者が困惑する		○		
	* 障害を持つ学生への長期履修制度の活用（休学・在学延長措置など）をしてほしい		○		○
	* 車いす学生への配慮と同様、妊婦に対する設備（椅子や机など）の配慮もあるとよい（先行例：米 The New School for Social Research）		○		○
	* 学会単位の託児制度や有償の情報補償の取り組みがほしい			○	
	* 日本社会事業大学大学院のような大学院生に対する情報補償の徹底		○		
	* ハンズフリーマイクや、音声ソフトなど合理的配慮のための機材を所属先に購入してもらえるようになる		○		
	* 研究発表のため質のよい手話通訳をグループで週3日雇用（セッションを聴講する際に、質の高い手話通訳をグループで雇用するなど）するなど工夫した取り組みが広まるようにしたい			○	
	* 中断や復帰で不利にならないような年齢概念（例：アカデミックイヤー）の導入（障害、女性）			○	○
	* 学生（特に大学院生）やポストドクに保育園の使用を積極的に許可して欲しい		○		○
	* 研究費や科研費の運用において合理的配慮の概念を導入して欲しい（→要望：たとえばRPDなど子育て研究者支援という明確な目標があるものについては子連れ移動を前提とした日当の増加など。他の実態について要確認）				○
	* ハラスメントセンターを機能強化し、機関を超えたハラスメントセンターの連携や、外部からの査察ないし聞き取りが定期的に行われることなどがあってほしい				○
	* マイノリティを自認する者を集めて体験の共有をするとうい	○			
	* 研究発表の場に必要不可欠なツール（プロジェクター、パソコンなど）を視覚・聴覚障害者が使いやすくするための技術的工夫、支援があるとよい（具体的な提案有り）		○		○

※1 構成員の態度について所属機関レベルの規約がないのが問題であるとの見方もあるため

※2 自由民主党行政改革推進本部が「科研費からの託児費用の支出」を文部科学省に問い合わせ、2017年6月30日に同省研究振興局学術研究助成課より回答があった。それによると「託児費用」も研究課題の研究遂行上必要であるなら支出対象から除外されるものではありません」とのこと。詳細は河野太郎議員のブログ6月30日付記事にて紹介された。次のURLを参照。

<http://www.taro.org/wp/wp-content/uploads/2017/06/takuji.pdf> [閲覧 2019年5月21日]

更手続き、トランス学生の通称名使用など、機関ごとに統一した事務的基準がないため当事者が困惑するとの指摘がある。また、長期履修制度など、社会人などを前提とした従来の制度を障害のある学生のために柔軟に適用するなどの取り組みを求める声もある。

研究・学習環境に関しては、教室、研究室の椅子や机において障害者と妊婦を想定した配慮を行っている大学は少ない。また、金銭的余裕のない学部学生や大学院生、ポスドクなどに大学における保育園、学童などの利用を許可してほしいとの意見があった。

更に研究環境に特化した配慮となると、研究における作業や発表に至るまで当事者が感じる困難や経験を共有可能な知識として蓄積する作業が未だ充分ではない現状がある。たとえば理系の実験室などの事例については本報告のV-4で後述する通り、これからの課題である。

3. (c) 学会等の取り組みについて

学会については、2の所属機関における各種の支援や配慮がカバーできていない切れ目の領域という側面がある。具体的には、障害者と女性に関する配慮や取り組みの要望がみられた。すなわち移動、情報保障、そして育児支援（託児所など）の問題である。当事者は個別に学会との対応を迫られるが、学会の財政規模や所属分野の違いなどにより、その対応の程度も異なっている。先進的な事例としては米国科学振興協会AAASでの取り組みなどが知られる¹³⁾。本報告においてはV-3(2)で関連する内容を扱う。

4. (d) 法および制度面での取り組みについて

一般的な研究費や文部科学省科学研究費等の運用が合理的配慮の概念を取り入れたものになってほしいとの意見があった。2016年の時点では、たとえば、RPDなど子育て研究者支援を念頭に置いたものですら、他の研究費と同様の運用がなさ

れていた。しかし、前述の※2に補足したように、2017年6月30日に初めて文部科学省学術研究助成課が、「託児費用」は研究課題の研究遂行上必要であるなら支出対象から除外されない、との明確な回答を返した。関係諸機関にこの認識が広まれば大きな変化となる。ただし、同回答において具体的な事例として想定されているのは「休日における学会参加等の臨時的な場合」である。その他の事例については支援対象者のニーズを掘り起こした上で改めて各機関で問い合わせる必要がある。たとえば、本調査には子連れ移動を前提とした日当の増加といった要望がよせられていた。なお、同様のことは障害支援における情報補償や介助の費用についても検討出来るはずであり、実態の更なる調査が望まれる¹⁴⁾。

研究費応募などにおける年齢制限についても、研究の中断や復帰で不利にならないような取り組みの要望があった。既に2014年度より日本学術振興会特別研究員奨励費などは年齢制限が撤廃されているが、学位取得や退学からの年次をもって申請資格を判断する「アカデミック・イヤー」などの概念をより一般的にしていこうことが求められている。

最後に、大学等機関におけるハラスメント防止対策機能を強化して欲しいとの声があった。特に性的少数者に関する取り組みについては、単なる「ハラスメント」ではなく「人権」の視点からアプローチをしている国際基督教大学の評価は高い。具体的な提案としては、機関を超えたハラスメント防止対策の連携や、外部からの査察、聞き取りが定期的に行われることを求める声があった。

Ⅳ 「研究環境における多様性のためのアンケート」以降の経緯について

「研究環境における多様性のためのアンケート」により様々な課題が浮かび上がった。そのため、9月～10月に対面あるいは文字チャットにより、日程のあう8名のウェブアンケート回答者にインタビューを実施した。属性の内訳としては、肢体障害を持つ者3名、聴覚障害3名、精神障害1名、発達障害1名、性的少数者2名（延べ人数）である。このうち女性自認の者は2名、どちらでもない性別自認の者が1名であった。Ⅲで作成した「自由回答の整理」および当事者の回答を参考にして、主には支援制度の細部に関わる部分について聞き取りを行った。

補足すると、当初は2016年度のうちに文部科学省科学技術審議会研究基盤環境形成作業部会で本調査結果を紹介する予定であったため、2016年12月までに調査内容を一旦まとめるつもりでいた。時間的余裕を考えて、先行研究が特に少ないと思われる「障害のある研究者・大学院生」「性的少数者の研究者・大学院生」の属性を持つ回答者を中心に当初から候補者を絞っていた。

しかしながら、年末になった時点で、本調査を本来報告する予定の場であった上記作業部会の年度内開催が難しいことが判明した。そして2017年3月に同作業部会自体が事実上解散となった。そのため調査全体が一旦は中断してしまい、上記

「アンケート」部分のみが「研究環境における多様性のためのアンケート調査中間報告：障害・ジェンダー・セクシュアリティと若手研究者」¹⁵⁾の題名の下、2017年8月にウェブ上に公開された。

インタビュー調査の内容報告については、もともと筆頭著者である隠岐がまとめる予定であったが作業は難航した。2017年以降、他の仕事に忙殺されてしまい、どのような形でまとめることができるかわからないまま月日だけが過ぎた。それでも2019年度において、名古屋大学経済資料センターの報告書として発表する機会を頂けることとなったので、当時協力して下さった方の声を可能な限り活かすことを目指しつつ、活字化することとした。

前述の通り、2016年度以内の発表という時間的制約を意識して行われたインタビュー調査内容であるため、対象人数は少なく属性の分布にも偏りがある。しかもその後、日本社会にも様々な変化が起きて情勢は変わっている。可能な範囲でインタビュー実施の2016年時点と2019年現在との間のギャップを埋める努力はしたが、充分ではないであろう。

それでもこうして世に出そうとするのは、この全て、なかったことにはしたくないからである。何よりも、あの時インタビューに答えて下さった方々への感謝の気持ちがある。いわば歴史的な証言を残す気持で、次節以降にその内容をまとめる。

V インタビュー調査内容

2016年9月16日, 9月20日, 9月27日, 10月17日, 10月24日, 10月27日に対面あるいは文字チャットにより8名のウェブアンケート回答者に支援制度の望ましいあり方に関するインタビューを実施した¹⁶⁾。属性の内訳としては, 肢体障害を持つ者3名, 聴覚障害3名, 精神障害1名, 発達障害1名, 性的少数者2名(延べ人数)である。このうち女性自認の者は2名, どちらでもない性別自認の者が1名であった。なお, 延べ人数であるので, マイノリティ属性を重複して持つ個人も含んでいる。ウェブアンケートにおいて一番回答者数の多かった「女性」属性の方々のうち, 性的少数者でも障害者でもない方々については, IVに示したように時間的制約があったことと, 女性研究者支援等の枠組みで先行研究蓄積が比較的厚いことから, インタビュー対象者を最初から募っていない。

インタビューでは主要な設問を二問ほど用意し, あとは自由に話を展開させる半構造化インタビューとして行われた。その後, 対象者の発言を適宜参照しつつ問題点を抽出・記述した。

先に断っておくと, 全体の記述量としては身体障害の支援制度に関する内容が多くなった。これは主に, 職場や学校での物理的なアクセシビリティという喫緊の課題を持つ人がその当事者に多く, また, 関連法制度の整備を通じて議論の蓄積もなされているため, ニーズを言語化できる度合いが高かったからであろうと推察できる。それに対して精神障害者の場合は, 後述のように, 一応存在する支援制度がうまく当事者の支援に結びつくことがそもそも難しい現実があり, 更には, その困難を言語化することも難しいという状況にあるようにみえた。また, 本調査のように切迫した時間設定で行われたインタビューへの参加自体が精神障害のある人にとっては敷居が高く, ついに実施できなかったインタビューもあった。調査の形式が対象者を絞ってしまったことは否めない。

性的少数者にとっての困りごとはまた趣を異にしている。一部を除き, 大半の当事者にとっては

制度の問題よりも, 周囲の態度や偏見に起因する要素が一番の困りごととなっている。ゆえに課題となるのはそうした状況を放置する社会のあり方そのもの, および法制度の不備といった大きな対象である。そのため, やはり当事者にとっては具体的な支援の要望を言語化するのが難しい側面もあったようだ。このような不均衡の存在を念頭に置いた上で, 以下の内容をお読み頂ければ幸いである。

1. 過渡期としての状況 —— 「個人の善意」と組織間格差(肢体障害)

障害者差別解消法(以下「差別解消法」)は施行されたが, 合理的配慮¹⁷⁾の対象となる当事者にとって, それ以前と以後の違いはさほど劇的なものではないようだ(2016年時点)。実は, 施行より前にも個々の職場では当事者との話し合いにより, 様々な配慮がなされてきた。ただしそれは基本的に, 困難を前に主張を続ける当事者の折れない心と, それを受け止める心ある善意の個人という二つの要素を前提に成り立っていた。つまり, うまく「配慮」ができていた現場は個々人の創意工夫という属人的な要素で成り立っていたし, その要素を欠いた場所で当事者は完全に放置され挫折を余儀なくされていた。

更に注意したいのは, この属人的な支援のあり方が, 差別解消法の施行と共に各組織で再点検の対象となっていることである。すなわち, 個々人が工夫して築いてきた支援体制について「どこまでが合理的配慮か」, 後の世代との平等や他組織との比較という意味で「均衡を逸していることはないか」との検証が行われている。その結果, 当人にとっては支援が手薄くなるリスクもあり, 全体として過渡期の様相を呈している。

以下, 共に男性で肢体障害があるが, 年齢と立場のそれぞれ異なるX, Y, Z氏の事例を見てみよう。なお, この3名の経験を特にここでクローズアップするのは, 他のインタビュー対象者よりも比較的詳細なライフヒストリーを画面あるいは

口頭でいただいていることによる（プライバシー保護のため一部のエピソードを変えてある）。

(1) X氏（肢体障害・大学院博士後期課程）の場合

X氏は3名の中では一番若く、インタビュー時点では博士論文を準備中であった。X氏は排泄や着替えに介助を必要とするが、医療的ケア等は不要である。主に2010年代に学生時代を送っている。学部生時代は私立大学にいたが、支援制度が定まっておらず前例が皆無であったため、X氏はパイオニアとして学生対応事務を直接訪れて働きかけた。後述する他の2名もそうだが、X氏の経験は先駆者の試行錯誤という様相を呈している。当初は事務職員がX氏の介助に関するニーズに個別対応する形であったが、その後、障害サポートを担いつつ事務も行う任期付きの職員が1名追加で雇われた。比較的手厚い支援を受けた形となったが、X氏によると、これは前例がなかったがゆえの「特例的対応」である。同大学は今でも障害学生支援に比較的热心であるが、専属の職員をつけるような対応は行っていないという。

その後X氏は国立大学の大学院に進学し、そこでは学生による有償ボランティアの形で生活の支援が行われるようになった。主に所属分野の大学院研究科・学部から人を募り、足りない場合は大学の本部からも募る形で、多いときは3-4名の支援者がいた。だが近年に入り人手不足になった。大学からは応募者が減ったと説明を受けている。だが、X氏としては、単に人が来なくなったというだけではなく、大学が以前ほど積極的な募集をしていない側面もあるのではないかと印象を持っている。というのも前述の差別解消法の施行に伴い、「どこまでが大学の提供すべき合理的配慮か」を大学が検討し始め、方針が確定していない状況があるからだ。目下、X氏は自治体のサービスを利用することを考えている（2016年現在）。

(2) Y氏（肢体障害・若手研究者）の場合

Y氏は高校生の時、四肢に障害を負った。歩行困難であり手の動作が充分にできない。身の回りのことは不可能ではないが、着衣などは健常者の数十倍の時間がかかる。学業に関する点では、紙の本をめくって読むのに難しさを感じている。Y氏の専門は国外でのフィールド調査を必要とする社会科学系分野である。2016年時点では無給の研究員の資格で大学に所属していた。

90年代に大学に入学したが配慮が一切なく、中退せざるを得なかった。当時は「障害者のリハビリと自立」が言われる一方で、キャンパスはバリアフリーではなく、「大学側は何も対応しない」ことが一般的であるなど、厳しい環境であったからだ。その後、通信制の大学に入学し、そこではスクーリングの際に車イス席を用意する程度の配慮はあったが、続けられなかった。その要因として、「自己のリハビリ意識」が強く、配慮が必要な項目への要望を出すという発想をまだ持ていなかったこともあるという。また、性格的にも要望を伝えるのに躊躇う方だという。たとえば、在学中にはマークシートへのチェック回答、記述問題へのワープロ受験、受験時間の延長といったことを要求できなかった。就職を考えたが、2000年代に入り、バリアフリーの進んだ建物がある国立大学に学士入学した。そこでは車通勤し、駐車場の許可証をもらうなどの配慮を得られた。また、修士課程に進学した際には試験時間延長などの配慮があった。専門分野の関係で博士後期課程は別の国立大学に進学した。その時点で同大学にはバリアフリー支援室があり、Y氏の要望を事前に聞いた上で、指導教員の部屋にいけるようにするための最低限のバリアフリー措置（階段のスロープ設置、エレベータの低い位置のボタン設置など）が取られた。大学院の授業もバリアフリーの教室で行われる配慮がなされた。Y氏は大学ごとの環境の格差を実感したという。

(3) Z氏（独立行政法人勤務のち社会人大学院生）の場合

Z氏は独立行政法人組織に勤務している。30歳の時交通事故に遭い、膝と足に重症を負った。人工股関節となり、杖が必要かつ長い歩行は困難となるレベルの下肢障害が残った。また、脚が十分に曲がらないので、狭い車や飛行機のエコノミークラスは乗れなくなった。しかし職場からは配慮を得ることが出来て、出張もアップグレードなどで対応した。体力もあり、復職後は100-200時間近い残業をすることができた。海外勤務もこなした。しかし滞在中に人工股関節にMRSAの感染症が起きた。そのため帰国し、半年入院することとなった。

復職後は組織から合理的配慮を受けることができた。再発を防ぐためには免疫力の低下を避けるのが望ましいので、残業を行わない、出張をしないなどの勤務形態で様子をみながら、少しずつ仕事を増やしていった。

だが、所属組織が統合合併し、新組織として発足したとき状況が変わってしまった。業務が急激に増えたのである。パワーハラスメントも起きて、Z氏はメンタルヘルスを損なった。また、勤務場所がZ氏の足には厳しい長時間の歩行を必要とする建物になってしまった。所属組織から通勤のサポートや送迎などはあったものの、十分な対応とはいえず、Z氏はサポートを求める交渉に労力を費やした。

再び人工関節の感染症が再発したとき、病気に対する理解のない対応を受けた。足の感染症が悪化して手術の必要があったのに、上司が事情を理解せず、手術のための休暇をすぐに許可しなかったのである。その間、Z氏は1日2万円近い薬を使って症状を抑えなければならなかった。

このように複合的な困難が積み重なったことや、もともと修士の学位があり、博士課程進学を考えていたため、Z氏は所属組織を退職した。現在は大学院の博士課程に所属している（2016年現在）。

上記の事例からは、法律の施行前であっても適

切に支援がなされていたが、それが職場の環境変化という外部要件で脆くも崩れ去ったこと、そして「上司の理解」という、いわば管理者の裁量の範囲とでもいうべき不安定な要素が大きな影響力を持っていることが分かる。後述するとおり、Z氏は差別解消法がこの問題を解決するとは考えていない。

2. 部局に委譲されるコスト意識——差別意識の苗床（障害全般）

「合理的配慮」の内容によっては、比較的早くに制度化が進んだ対象もある。聴覚障害学生のためのノートテーカー（ノートを代わりに取る人）の派遣や、研究者による手話通訳への謝金支払いなどがそれである。だが、支援内容が制度として定着した対象であっても、問題が皆無なわけではない。「コストを誰が引き受けるか」については問題を孕みうる構造が残っている。

合理的配慮のコストを、各学部・研究科などの部局が引き受けている例は珍しくない。聴覚障害のあるA氏の所属大学では、合理的支援のための予算は研究科に所属する。基本的に、前期・後期それぞれの授業が始まる一ヶ月前、部局に年間予算の申請をして、承認を得たら障害学生支援室など、専門担当部署に人の派遣やマッチングを依頼するという。また、大学によっては上記のX氏の事例のように、予算だけでなく人員の募集も部局がある程度請け負う場合がある。

発達障害と精神障害があり、大学のダイバーシティ環境整備に関わっているB氏は、この状況に警鐘を鳴らしている。B氏の知る事例だが、ある学部で聴覚障害のある学生が1名いた。学生は授業中のノートを自分の代わりにとってもらうノートテーカーを要請する権利があり、それは基本的に学生アルバイトでまかなわれる。すると、在籍年数の合計では謝金で数百万の費用が発生する。その時、当該学部の関係者から「なぜ一人のために数百万も使うのか」というコスト意識を前面に出した発言があったという。「一人の学生の機会

平等に貢献した」ことや、当該アルバイト学生のための雇用を生んだという発想は出てこなかったのだ。

また、やはり聴覚障害のある大学院生のD氏によると、個々の部局に所属する学生についての支援体制は整っているが、長じて教員や研究者の身分となると、ノートテイク依頼や補聴機材の使用等ができない事例もかなり存在しているという。

B氏は、そもそも支援の費用を大学の本部ではなく部局で負担する体制に問題があると考えている。部局は学生の入学許可に対して絶大な権限を持っている。すると「部局のコストを回避できるように、障害学生を実質上少なくできるアドミッションポリシーを作ろう」という発想が仮に出てきた場合、すぐにそれを実行に移してしまう怖れがあるとB氏は指摘する。

Z氏は、のぞましいコスト負担の意識として、組織の本部で常に固定かつ必要な経費として一定度の予算を確保するという考え方をあげている。Z氏がインタビューで言及したのは世界銀行の例であった。同組織では一時期、「スタンバイコスト」（固定費用）とみなして、手話通訳を必ず付けていた時期があったという。現実的に個々の組織がそこまで負担できるかという問題はあるが、理念の一例としては考慮に値する。

3. 所属機関の「合理的配慮」と行政による支援の狭間で（障害全般）

(1) 教育・研究生活のための支援が受けづらい現実

差別解消法は障害者の勤務先や教育機関等の所属機関による合理的配慮を定めている。一方で、自治体等行政の各種支援制度は当事者の日常生活をサポートするものとして存在する。ここで問題となるのは、大学院あるいは勤務先での活動のどこまでが行政のサポートできる「日常生活」で、どこからが組織の構成員として要求できる「合理的配慮」の対象かという線引き問題である。2016年の段階では、個々の当事者はしばしば両者の狭

間に落ち込み、「教育・研究生活」にとって必要な支援が得られないという状況に直面していた。

学生であったX氏の場合、所属大学は学内における介助のための有償ボランティア派遣等を組織にとっての明確な義務とは捉えておらず、合理的配慮というよりは「特別な対応」との認識をX氏に伝えていた。そのためX氏は学生生活のため、自治体の「居宅における入浴、排せつ又は食事の介護等及び外出サービス」である「重度訪問介護」の使用を検討した。だが、同制度は基本的に就労中、就学中の支援を認めていないため上手くいかなかった。厚生労働省の指針によると、同制度は「通勤、営業活動等の経済活動に係る外出、通年かつ長期にわたる外出及び社会通念上適当でない外出」を支援対象外としているからだ¹⁸⁾。その結果、X氏は「大学に来て授業を受け、研究活動を行う」ための支援を安定して受けづらい状況に陥っていた。

他に関連する制度としては「移動支援」という制度もある。だが、これも基本的に日常生活が対象で学校生活はカバーされない。また、負担費用に上限はあるものの、利用条件は自治体による差が大きい。人口100万人程度の関東圏地方都市に住むY氏によれば、彼の居住する市では車を使えないなどの交通手段の制限が厳しかったという。

通学や通勤には問題をきたすものの、重度訪問介護は海外出張や調査には有用であるようだ。障害の当事者でもある研究者の一部は、同制度を工夫して国内外でもシームレスに使っている。ただし、介助者の交通費は私費負担となってしまう、しかも3.-(3)で後述するように、通常の研究費からは捻出できないという問題を抱えている。

(2) 学会・研究会参加と大学支援の狭間

大学院生および研究者は通学や通勤に加え、学会や研究会への参加も必要となる。しかし、「就労」「修学」の枠から外れる「研究活動」の支援にはまだまだ課題が多い。

障害のある研究者が外部の研究会や学会で発表あるいは参加する場合、その人の所属先ではな

く、当該学会あるいは研究会が支援の実施主体となる。聴覚障害はあるが会話はある程度聞き取れるC氏の場合、学会では口頭発表をポスター発表にしてもらうなどの配慮を得られた。ノートテーカーや手話通訳による情報保障が不可欠となるA氏の場合は、学会の予算上限に直面した。予算枠が二万円程度で、2000円／1時間ほどであるので、聞きたい発表を絞る必要が生じたという。それを超える分は自身の研究費等で負担する必要がある。

学会による格差もある。日本特殊教育学会などのように、障害を研究対象とする専門学会であればアクセシビリティに配慮するためのあらゆるノウハウが揃っている。たとえば、大会当日のため車椅子用のスロープをつけるといったこともなされているという。しかしそれでも予算の限度はある¹⁹⁾、A氏の所属学会のように、障害のある研究者がほとんどおらず、財政的にも手厚い支援を行える余裕のない学会は多い。

学会の開催地域によっては、専門性の高い話題を理解し翻訳できる手話通訳を探す困難もある。A氏はろう研究者のネットワークを駆使して優秀な人を探しているという。大学が内々で協力してくれる事例もある。感性性難聴である大学院生のD氏は、大学から補聴機材を借りて学会や研究会で使用することを許可されている。

学会や研究会の後の懇親会となると基本的に支援は期待できないため、インタビュー対象者は一様に不安を感じていた。意外と重要な情報がそうした親睦の場で流通するからである。今回はあまり深く扱えていないが、これは子育て中など諸事情で懇親会に参加しづらい大学院生・研究者等（女性に多い）の悩みとも重なる部分がある。

(3) 研究費に「障害支援」枠を

若手研究者であるY氏の目下の悩み（2016年時点）は、研究調査にあたって介助者が必要であるが、学術振興会科学研究費の「間接経費」からその費用を出すことができないという問題である。また、Y氏には若年期の非バリアフリー環境により大学に通えなかった時期がある。それゆえ研究

者としてキャリアの遅れが生じているが、現状の制度設計ではそのことがあまりにも考慮されていないと感じている。

Y氏がこの視点を持つにあたり念頭に置いているのは、近年の子育て中研究者に対する様々な措置である。たとえば学術振興会は子育てによるキャリアの中断を経験した若手研究者のためのRPD制度がある。このことを踏まえて、氏は「子育て中研究者向け」支援と同様に「障害のある研究者向け」の支援枠を儲けることを希望している。2000年より前に進学、就職を経験した世代は青年期に適切な支援を受けて来られず、それでキャリアの中断が生じたとの思いがあるからだ。

インタビュー当時は明らかではなかったが、同研究費の「直接経費」については、「託児費用」であれば一定の条件の下、「研究の遂行に必要な経費」として捻出できる事が今日では明らかとなっている。インタビュー実施より後の2017年6月30日、自由民主党行政改革推進本部の問い合わせに対し、文部科学省研究振興局が次のように回答しているからである。

このように、直接経費は、補助事業者が研究課題の研究遂行に必要と判断する場合には、広く使用することができるとしており、「研究課題の研究遂行に必要と判断される場合」であって、使用ルールにおいて「支出かが認められない」としている経費に当たらないのであれば、幅広い用途に充てることができます。その意味で、「託児費用」も研究課題の研究遂行上必要であるなら支出対象から除外されるものではありません。

ただし、休日における学会参加等の臨時の場合と異なり、日常的に必要となる託児料については、社会通念上、給与や児童手当等により支弁することが適当と考えられます。託児費用への支出に当たっては、そうした点に留意の上、研究遂行上の必要性について、補助事業者として説明責任を果たせるよう、適切に対応することが求められます²⁰⁾。

一段落目を読む限り、同様の考え方で「介助費用」も研究課題の遂行上必要であるなら可能であると理解出来るようにも見える。だが、二段落目に「休日における学会参加」のような「臨時的な場合」に事例を限り、「日常的に必要となる」費用は出せないとする部分は悩ましい。明らかに休日には閉鎖する託児施設と違い、介助サービスにそのような休日は存在しないからである。

また、子育て中の研究者にとってもこの箇所は躓きの石であろう。たとえば身寄りのないシングルマザー研究者が海外出張に行き、出張先でベビーシッターを雇用するといったことはここでは十分に想定されていない。同様の理由で、海外出張中に現地で依頼する介助の費用捻出も解釈次第では難しくなってしまう。

「間接経費」についてもやはり考慮すべき課題が潜んでいる。まず、職場および教育機関による「合理的配慮」の一環として、障害をもつ研究者に対する介助の経費、すなわち、研究に伴って生じる介助者の交通費および人件費は、当該研究者が在籍する機関が負担をするという前提が存在している。この前提があるため、研究資金を配付するファンディング・エージェンシーの側は、「研究費から介助費用を捻出する必要はない」との考え方を取りがちになる。

だが、障害のある研究者が在籍する機関の側を見ると、実態としてはそうっていない。「組織の通常経費でどこまで何を支払うべきか」、および「研究者が獲得した研究費（直接経費と間接経費）から何を支払えるのか」について、各大学、研究組織の会計業務を担う部署が独自の解釈を行っているからである。そして、実際問題として、航空機での移動を伴う海外での出張や調査のような、比較的額の大きい介助費用場合を通常経費として負担する用意のある組織は稀である。更に言えば、特に教授や准教授という立場にない研究者、たとえばプロジェクト雇用の特任研究員や客員研究員では、そもそも組織として支援の対象とすべき「構成員」ではないとみなされてしまう危険性すらある。

このような事情で所属する組織から介助の費用が出ない場合、せめて研究費から、それでもできれば事務的な経費である「間接経費」から捻出したいと考えるのは自然な考えであるが、Y氏によれば、実態としては、会計事務処理の段階で許可が出ないことが多い。研究遂行に当たって必要な経費のための「直接経費」についても上記の事情により、同様である。研究資金の会計管理というのは基本的には前例主義であるため、既に支払い可能な費目として手引きに記載のある手話通訳等は簡単に決済許可が下りる。だが、外国の調査や学会参加のための介助など、前例として記載がなく、事務処理をする側が想定していない内容に許可を得ることが難しいのである。

かくして、介助費用は所属組織が負担すべきとみなすファンディング・エージェンシー側と、研究調査までは雇用者の負担責任はないと主張する所属組織の間で、障害のある研究者は、既に許可を得たはずの研究計画が、果たして遂行可能かどうかの瀬戸際に立たされてしまう。

現状では、この悩ましい状況に対し、当事者同士で何とか情報を共有して解決策を編み出している状況であるようだ。

たとえば、過去に障害学関係の助成金を出している民間財団（日本財団など）は介助費用を研究費の一部として捻出した前例があるという。

科研費から離れて、民間組織や独立行政法人にまで視野を広げても問題は同様である。Z氏によると、介助費用負担の問題は完全に許認可する立場にある者の裁量となっているという。過去には、女性の配偶者が夫の介助者として行くということで費用が出た例があるし、また、うまく現地で介助者を都合するという例もあったという。

(4) 「裁量」における健常者の思い込みの影響

支援費用については組織ごとの裁量の自由が事態を難しくもしている。たとえばZ氏は、障害者差別解消法が施行されても、通勤など、就労にあたり基本的な支援が行われない可能性は残っていると指摘し、通勤支援を例に挙げて次のように述

べている。

実は差別解消法の中でも、結局は雇用促進法のほうに戻ってきてしまって、雇用促進法の中では結局労働法に戻り、労働法の中では何も通勤については保障しないんですよね。(2016年10月のインタビュー)

差別解消法には具体的な個々の事例への指針が書いてあるわけではないので、雇用する側は当然、まずは雇用促進法を参照する。更にその解釈のため労働法まで戻ってしまう。すると、当然ながら労働法には通勤について保障せよと記述があるわけではないので、「支援はいらないでしょう」という発想が出てきてしまうというのである。

裁量の幅が広いと、健常者の側の思い込みや印象が支援の許認可を左右する事態も生じてしまう。たとえば車椅子に乗っているなど、見てすぐにわかる障害を持つ人物はタクシー券を配付されるが、Z氏のように杖をついているだけの、しかし十分以上の歩行で健康状態が損なわれると言った複合的な障害のある人物は必要な支援を受けられない可能性が高い。また、精神障害についても同様のことが起きうる。大学院生のE氏は自らの抱える問題について、見た目からとてもわかりづらく「理解されない」障害の典型であると述べていた。特にうつや統合失調といった精神障害の場合は、様々な事情でE氏のように障害者手帳を取得していない人も多い。確たる制度的支援は期待できないため、個々の環境でいかに周囲に理解されるかが決定的に重要となってしまう。

健常者の印象で支援の分類が行われていること、健常者の印象にもとづく判断で、受けられる支援内容が変わってしまうことが辛いとの声もあった。たとえばY氏は両手が不自由であり、手でページをめくらねばならない紙の本は読みづらいため、視覚障害の人と同様に紙媒体の本をpdf化したいというニーズがある(pdfになれば音声読み上げソフトが使用可能であるため)。そして、氏は実際に、著作権法第37条第3項の別表1によ

り「視覚による表現の認識に障害のある者」に含まれるため、著作権法に抵触することなく書籍のpdf化を要求する権利がある。だが、わかりやすい「視覚障害者」ではないため、組織の側が個人ごとに適格者であるかを判断することになり、機関や責任者の裁量の余地が生じてしまう。

Z氏は「本人がどのようなサポートを求めているかを確認しながら必要なサポートを構築していくんだというのが結論」と述べていた。実際に、勤務中はそのような働きかけを行い、所属組織ではいくつかのグッドプラクティスがあったという²¹⁾。

4. 理工系の実験研究と障害

身体障害もしくは精神障害の当事者が理工系など、実験研究を必要とする分野に所属していた場合、実験室の環境が研究遂行にあたり課題となりやすい。残念ながらインタビュー対象者には理工系分野の人がいなかったため、この問題について詳しい並木重宏氏(東京大学先端科学技術研究センター)からの情報提供をもとに、既にある国外の取り組みについて紹介する²²⁾。

アメリカのパデュー大学(Perdue UnIVersity)にあるThe Institute for Accessible Scienceでは、生命医療科学分野の実験ラボラトリーを念頭に、包摂的な研究環境を実現させるための取り組みを行っている(3Dモデルのシミュレーションもある)。

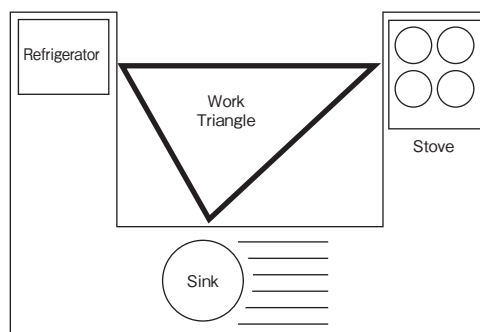


図1 キッチン・ワーク・トライアングル
(出典は注23を参照)

同組織の紹介する取り組み事例の一つあげる。車椅子でアクセスできるようなラボを作るためには、空間設計として、「キッチン・ワーク・トライアングル」(Kitchen work triangle, 以下KWT)の推奨を行っている(図1)。KWTはもともと、機能的で見た目もよい台所のレイアウトとして提唱された概念である。右図のように、水を使うシンク、作業テーブル、ドラフト装置(局所排気装置の一種)など、重要な場所を三角形で結ぶことができるようなフレキシブルな空間配置を意味している²³⁾。

他には、照明や緊急用シャワー等、各種機器スイッチの位置、作業テーブルの高さが調節可能であること、通路一般が車椅子を通す幅であることや、ドアが簡単に開く作りであることなども重要である。障害の種類によっては、機器に点字のラベルをはるなどの取り組みも考えられる。また、教育と研究双方のために、数学記号やグラフの読み書きを支援する技術の開発(たとえば視覚情報を音に変換して映像を把握するIVEOのような技術やWinTriangleなど)や、3Dプリンタを使って触って理解出来る教材を作ることなどがあげられる²⁴⁾。

このような取り組みを進めるにあたり、個別の研究者(とりわけ資金を持つ側)のイニシアチブが重要であったのは言うまでもないが、それに加えて、アメリカ国立衛生研究所(NIH)や国立科学財団(NSF)フェロシップなど、学術振興のための助成金が包摂的な実験研究環境整備のために利用できる環境にあることにも注目したい。

5. ダブルマイノリティ(性的少数者・障害・非男性)

本調査が実施された2016年の段階においては、性的少数者と大学を扱った調査は河嶋静代「性的マイノリティの学生支援における課題」(2015)より他には殆どない状態であった²⁵⁾。だが、性的少数者、とりわけレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー(LGBT)の学生

については各地で当事者を交えた取り組みが動き始め、当事者の困難やニーズを捉える研究も進んでいる。

先行研究によると、性的少数者のうちでもトランスジェンダーである場合は、定期的なホルモン治療などの医療的措置の必要性や、性別にとられないユニバーサルトイレの使用といったニーズを抱えることがある。そのニーズは部分的には身体障害のある人と重なり合っている。LGBTの中ではやむを得ずカミングアウトをする必要に最もせまられやすいともいえる。また、G(男性同性愛者)以外は、ハラスメント被害などに関して女性全般と重なり合う経験を有していることが多い²⁶⁾。本稿ではこれらの論点全てを網羅するのは難しいので、性的少数者と障害の双方を併せ持つダブルマイノリティ(あるいはトリプルマイノリティ)についてのみ、インタビューを元にふれることにする。

ウェブアンケートにおいては性的少数者として回答した35名のうち11名が何らかの障害を持っており、身体障害、知覚障害から精神障害まで回答属性もほぼ均等に分布していた。無論、母集団が少ないこと、ならびにアンケート回答者に偏りがあることは考慮する必要がある。だが、大学における精神障害者、発達障害者の支援において性的少数者が前提とされることは必要だろう。

大学における障害支援と性的少数者の支援とが互いを想定せずに行われる傾向の強い現状では、ダブルマイノリティの人々は孤立しやすくなっている。聴覚障害があり、レズビアンの自認があるA氏は、障害支援の場や同じ障害を持つ仲間の前では自らのセクシュアリティを隠している。他方で、健常者である性的少数者の集まりやサークル活動に参画しづらいという状況もある。両方の場において困った顔をされるかもしれないと恐れているようだった。

前述のB氏は発達障害があると共に、性別違和があり、うつを患うなど精神障害もあるトリプルマイノリティである。職場では出生時に割り当てられた性別のまま、男性として暮らしているが、

別名義で女性装による学術的な活動も行っている。本人としては男性、女性のどちらでもない感覚があるという²⁷⁾。最近体験したトラブルとしては、学外で行っている活動のSNSアカウントに女性装の姿を載せていることを、それがB氏であると知っている所属大学の関係者から咎められたことがあった。

B氏の事例ではないが、アンケートでも異性装の教員を大学関係者や学生が批判し、本人に辛い思いをさせるという事例は記載されていた。現在の日本では性的少数者に対する差別解消法は存在しないため、現状において、性的少数者である研究者・学生は無理解やハラスメントに晒されやすい。そして、その精神的負担からメンタルヘルスが損なわれる危険性は大きい。

もう一つ、B氏が悩ましく思っているのは、マイノリティの属性が重なる当事者である自分が、類似する悩みを抱えた学生のケアを一人で抱えやすくなってしまう状況である。自らも困難を抱えているB氏としては、そのような学生のニーズが他の教員よりもわかる。学生もそうした教員に集まってくるし、周囲も「Bさんなら大丈夫だろう」と任せて介入しない雰囲気になりやすい。この状況は、女性や性的少数者の問題について「自分には分からないからあの人達にまかせておこう」と、その属性を持たない教職員が距離を置いてしまう構造（支援の専門化）と似ている。こうなってしまうと、少数派を追い詰めた当の問題そのものは解決されることなく、似た悩みを持つ人同士だけが緊密に結びつき、お互いをケアする負担に苦しむという悪循環が生まれやすくなる。B氏としては、その種のケアを組織の構成員でよりよく分配する仕組みがないのが問題だと感じている。また、少数派への配慮が少ないあり方自体を変えるため、積極的に勤務先のダイバーシティ問題に取り組もうとしている（2016年時点）。

6. 積み残した課題

本調査が積み残した課題は多い。まず、「多様

性」を銘打ちながら、外国籍研究者・教員の環境を扱えなかったことは「中間報告」を発表した時点でも批判があった。また、IVでも述べた通り、様々な限界により当初の目的を達成できてもない。前半Ⅰ～Ⅲのウェブアンケート調査はかろうじて提案の体を成しているが、インタビュー調査の記録であるVの内容は個別の論点の集積に留まっている。現行の制度の中で研究・教育に携わるにあたり、違う属性の人びとが共有する困難の輪郭を何とか浮かび上がらせようと努力はしたが十分な結果には至っていない。

最後に、思い出話をお許し頂きたい。本調査を進める途中で二つの忘れがたい事件が起きた。一つは2016年7月26日未明に起きた相模原障害者施設殺傷事件である。神奈川県立の知的障害者福祉施設に侵入した20代男性が入所者19名を刺殺した。もう一つは同年8月に起きた一橋大学アウティング事件である。本件は2019年12月現在も係争中であるので記述が難しいが、一橋大学法科大学院において自身の性的指向を暴露（アウティング）された男性同性愛者の大学院生が大学の対応等に失望し、追い詰められた末に自死したとされている。

二つの事件はその内容、性質の違いからして同列に語るべきものではないかもしれない。ただ、次に述べる意味において、両事件が本報告の著者全員に強いインパクトを残したとはいえると思う。まず、相模原の事件は、研究環境の充実という課題それ以前に、障害のある当事者の生存すら脅かされる日常がすぐそこにあることを否応なく著者たちにつきつけた。いわば、調査を始める前に前提としていたことが根底から覆されたような衝撃をもたらすものだった。それに対して一橋の事件は、むしろ本調査のような取り組みがあまりにも欠けていること、それゆえにその充実が急務であることを示唆するように思われた。

言い換えると、この二つの事件の前後では、本調査が異なる属性を一時に扱う際の共通の基盤としていた何かに、ある種の不均衡が生じてしまっ

た。2016年という年は、そのようなタイミングであったと今では感じている。著者たちのうち、障害学を専門とする者は相模原事件を受けての仕事が増大し、それは心身のバランスを保つのが難しいほどの忙しさ、苦しさであったはずだ。他方で、女性や性的少数者の問題に詳しい者は、まさに今こそ大学での性的少数者へのハラスメントに取り組むが必要との声の高まりに触れて、ひとまずその部分に反応する時間が増えた。そこにIVで記述した経緯が重なり、本調査は頓挫した形となった。

希望から始まり、失望のうちに失速した。本調査のこの経緯は、もちろん基本的には筆頭者の力不足によるものであるが、同時に日本の「多様性」

問題にとっての2015年から2016年という時期を象徴するようでもある。最初に差別解消法が施行され、性的少数者の問題が急激に可視化されるなど明るい兆しがあった。「LGBT」の四文字が急にメディアで可視化され、「女性活躍」のスローガンも踊った。しかし先にあげた二つの事件も起きてしまった。

不完全な形に終わった本調査が何を残すのか、いかなる意味を持つのか、今現在明言することはできない。ただ、過去の賢人も述べたように、この「残骸から何か他のものが生まれる」²⁸⁾ことがあるのかもしれない。いずれにせよ、まずは一つの時代の証言となることを願い、ここにその内容を記した次第である。

資 料

平成28年 2月16日

アンケートにご協力下さる皆様へ

突然のご連絡で失礼いたします。

本アンケートは、研究環境におけるダイバーシティ（多様性）を実現するにあたって、取り組みが必要となる困難や問題の「事例」を集めるためのものです。特に、これからの研究を担う若手研究者、大学院生のなかで、障害者29)、性的少数者、女性である方々を対象としています。また、国籍や所属先、居住地の国内外を問いません。

21世紀の社会においては、大学や研究所などの環境がより一層、多様な方々の活躍を奨励する場となっていくことが必要です。そのために、今まで関連調査の少なかった大学院生、若手研究者を主要な対象として、研究環境における多様性を阻むものがあるとしたらそれは何か、どのような困難や問題の事例があるのかを調査することとしました。

調査結果は、文部科学省科学技術審議会研究基盤環境形成作業部会への報告、および次年度の対話型調査のための基本資料としてのみ使用されます。個人が特定される内容が表に出ることはありません。ただ、個別でのインタビューに応じて下さると答えて下さった方のみ、後日、ご連絡をさせて頂く可能性がございます。

アンケートの設問は障害や性的少数者、およびジェンダーの問題について専門的な知見を持つ研究者チームが作成しました。設問の作成にあたり、私たちはあえて内容を「障害」「性的少数者」などの属性別に分類しませんでした。なぜなら、異なる属性の人が似たような困難やニーズを抱えることがあるからです。

ご回答頂く中で、ご自身には関係ないと感じる項目もあるかも知れません。しかしながら、可能な限り最後まで目を通してご回答頂ければ幸いです。

アンケートの結果につきましては公開可能な情報のみ、2016年6月頃にはサイト上で公開したいと考えています。また、文部科学省作業部会における報告についても、資料として文部科学省WEBサイトで公開される予定です。詳細については、確定しましたら上記URLにてお知らせ致します。

本アンケートには3月20日（日）までにご回答頂ければ幸いです。

メールでご回答頂ける場合は、回答内容を下記までお送り下さい。

kibanken2015@gmail.com

また、オンライン上では下記のURLにおいてもご回答頂けます。

<https://reas2.code.ouj.ac.jp/reas/q/42629>

皆様方には大変お忙しいところ誠に恐縮ですが、是非ともアンケートにお答え頂き、貴重なご回答を頂ければ幸甚です。

なお、今回の調査について不明な点があれば、お手数ではございますが、下記の担当者宛にご連絡をいただければ幸いです。

ご協力の程、よろしくお願い申し上げます。

〒739-8521 広島県東広島市鏡山1-7-1 広島大学大学院総合科学研究科
准教授 隠岐さや香（文部科学省科学技術審議会研究基盤環境形成作業部会 委員）
電話：082-424-6338
E-mail：kibanken2015@gmail.com（本アンケート専用メールアドレス）

研究環境における多様性のためのアンケート

あなたのプロフィールに関してお尋ねします。

1：あなたにあてはまる項目に○をして下さい（複数回答可）

障害をもつ人

性的少数者（LGBTの方、アセクシュアルの方、男女の区分に疑問を持つ方など）

女性

2：「障害がある」に○をした方のみ回答してください。障害者手帳の有無にかかわらず、あなたが当てはまると思う項目に○をしてください（複数回答可）

発達障害

肢体障害

知的障害

視覚障害（色覚異常をふくむ）

聴覚障害

感覚障害（視覚、聴覚の障害以外のもの）

精神障害

高次脳機能障害

内部障害（心臓・腎臓・呼吸・膀胱直腸・小腸・肝臓・免疫・その他）

容貌障害（疾患や外傷による外見上の症状）

その他

3：あてはまる年代に○をして下さい

20代

30代

40代

50代以上

4：最終学位にあたるものに○をして下さい

学士

修士

博士

それ以外

5：あなたの専門とする分野を教えてください

6：現在の職種をお答え下さい。

専任教員／研究者

時限つき専任教員／研究者

客員研究員

大学での非常勤職

大学院生

大学や研究職以外での非常勤

その他

7：ご所属の機関の種類についてお答え下さい。

国公立大学

私立大学

国立研究所

私企業（研究所をふくむ）

その他

研究や教育を行う上で出会う様々な場面について、どのような困難を経験しているのかをお尋ねします。

記述式の部分について、公開することができない情報については、各設問にある【公開： 】という欄に「×」を入れてください。

8. あなたの所属先には、あなたが感じる困難に対応してくれる相談窓口や専門の支援者がいると感じますか？

感じる すこし感じる ほとんど感じない 感じない

感じる、すこし感じる、を選択した人へ どのような取り組みがありますか？（記述式）

【公開： 】

9. 研究テーマを選ぶときに、障害、もしくは性的少数者や女性であることなどに関連する困難はありましたか？

ある すこしある ほとんどない ない

ある、すこしある、を選択した人へ どんなことが問題ですか？（記述式）【公開： 】

10. 研究活動を行う上で困ることはありますか？下記の選択肢A～Fの中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

A. 学位の取得

B. 学会発表

C. 論文投稿

- D. 研究資金獲得
- E. 共同研究
- F. その他

→具体的にはそれはどのようなことでしょうか？（記述式）【公開： 】

11. 教育活動を行う上で困ることはありますか？

ある すこしある ほとんどない ない

ある, すこしある, を選択した人へ。

どんなことが問題ですか？（記述式）【公開： 】

周囲の人々の態度やあなた自身の処遇について伺います。

12. 同僚や職員から向けられる発言あるいは態度について、不快な思いをすることはありますか？（例：健常者やマジョリティにはしない態度をされたと感じるなど）

ある すこしある ほとんどない ない

→ある, すこしある, の場合, それはどのようなものでしょうか？【公開： 】

13. 研究活動, 教育活動を遂行する上で不当な扱いをうけていると感じることがありますか？

ある すこしある ほとんどない ない

→ある, すこしある, の場合, それはどのようなものでしょうか？【公開： 】

14. 雇用条件や昇進, 公募などで、不当な扱いをうけていると感じることがありますか？

ある すこしある ほとんどない ない

→ある, すこしある, の場合, それはどのようなものでしょうか？【公開： 】

研究活動, 教育活動を行う上で利用する施設・設備について伺います。

15. 研究活動, 教育活動を行う上で利用する施設・設備に関して、不便を感じることはありますか。下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

A. エレベータやスロープ, 手すり, 自動ドアの設置がない

B. 点字ブロックの敷設や点字によるエレベーターの表示のあり方

C. 反響音が強い, 照明がまぶしい, 人との距離が近すぎる, もしくは案内表示の不足など

D. 教室での視聴覚機器のあり方

E. その他

→具体的にはそれはどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）

【公開： 】

16. 研究活動, 教育活動を行う上で利用する道具（パソコン, 実験器具, 書架など）に関して、不便

を感じることはありますか？

ある すこしある ほとんどない ない

→ある, すこしある, の場合, それはどのようなものでしょうか?【公開: 】

言語とコミュニケーションについて伺います。

17. 教育・研究を遂行する上で, 言語使用およびコミュニケーションに困難を感じることがありますか? 下記の選択肢A～Eの中にあてはまるものがあれば○をしてください(複数回答可)。

- A. 自分の発語が相手に正確に聞きとってもらえずに, コミュニケーションに困難を感じることがある。
- B. 相手との関係性や自分の置かれている役割や状況が把握できない。
- C. 相手の発言の意味がわからない, その場に不適切な発言をする, など会話のやり取りに困難を感じることがある。
- D. ライフスタイルや文化の違いを理解してもらえないときがある, もしくは反発や差別を恐れて言いたいことを我慢することがある。
- E. 手話通訳や要約筆記者など言語使用にあたって必要な人材を依頼・派遣してもらうことに困難がある(ここに丸を付けた場合はどのような困難があるのか, Fに記入して下さい)。
- F. その他

→具体的にはそれはどのようなものでしょうか? (「その他」と回答した方は必須回答)

【公開: 】

18. 教育・研究を遂行する上で, 情報共有に関わる困難や不便を感じることはあるでしょうか? 下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあれば○をしてください(複数回答可)。

- A. 授業や会議, 研究会, メールなどでの情報共有・情報保障に関して不便や困難を感じる
- B. 公共的な情報提供のあり方, たとえば館内の放送や掲示のしかたに不便を感じる
- C. 日常的な事務的書類や会議・研究会で提供される資料について, 不便や困難を感じる
- D. その他

→具体的にはそれはどのようなものでしょうか? (「その他」と回答した方は必須回答)

【公開: 】

研究・教育の現場で行う作業について伺います。

19. 研究, 教育の場での作業について不便を感じていますか? 下記の選択肢A～Gの中にあてはまるものがあれば○をしてください(複数回答可)。

- A. 必要な資料や文献を調べる(WEB検索を含む)ときに, 不便を感じることがある。
- B. 読書において不便を感じることがある。
- C. 学生の提出物を読む際などに不便を感じることがある。
- D. 文書作成において不便を感じることがある。

- E. 事務書類作成，提出などを行う際に不便を感じることもある。
- F. 実験，資料整理，物の運搬などの手作業の際に不便を感じている。
- G. その他

→具体的にはそれはどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）

【公開： 】

20. 教育・研究における計画や予定を立てるときに困難を感じることがありますか？

ある すこしある ほとんどない ない

→ある，すこしあるの場合，それはどのようなものでしょうか？【公開： 】

あなたが，研究や教育の場において，どのような日常の行為に困難を経験しているのかについてお尋ねします。

21. 移動に不便を感じることがありますか？下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

- A. 職場において，建物の外での移動に特に不便や不安を感じる
- B. 通勤において，移動に不便や不安を感じる。
- C. 出張において，移動に不便や不安を感じる。
- D. 乗り物酔い，不眠，便秘・下痢，食欲不振，感覚過敏といった，移動による体調不良の困難を感じやすいが，なかなか周囲にそれを理解してもらえない。
- E. その他

→具体的にはそれはどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）

22. 目的地までの交通経路の検索，新幹線や飛行機，ホテルの予約など，移動の事前準備もしくは移動先での必要な設備の確認において困難を感じることがありますか？

ある すこしある ほとんどない ない

→ある，すこしある，の場合，それはどのようなものでしょうか？【公開： 】

23. 研究，教育の場での生活的動作について不便を感じていますか？下記の選択肢A～Dの中にあてはまるものがあれば○をしてください（複数回答可）。

- A. 排泄に関して，不便を感じている。
- B. 食事に関して，不便を感じている。
- C. 着替え，洗顔，整髪，化粧などに関して不便を感じている。
- D. その他

→具体的にはそれはどのようなものでしょうか？（「その他」と回答した方は必須回答）

【公開： 】

24. 研究，教育の場での医療的なケア（服薬，たん吸引，酸素療法，人工呼吸器，経管栄養，透析，導尿，排便，パウチ交換など）に関して，不安を感じていますか？

ある すこしある ほとんどない ない

→ある, すこしあるの場合, それはどのようなものでしょうか?【公開: 】

困難の解決のために可能な取り組みについて, あなたのお考えを聞かせて下さい。

25. あなたがこれまでに見聞きした困難への支援について, 評価できると思った取り組みはありますか? もし, あるのなら, 具体的にはどんなことですか? 可能な限り, 固有名や地名, 組織名などを明記してお答え下さい。(記述式)【公開: 】

26. あなたの抱える困難を解決するために, これから実現して欲しいと思えるアイデアや要望があれば書いてください。(記述式・記載無も可)【公開: 】

27. このアンケートでお答え頂いたことについて, さらに詳しくインタビュー等に応じて頂ける方, もしくは来年度企画される対話型調査にご関心を持って頂ける方をお願い致します。差し支えなければ, メールアドレスなどのご連絡先を頂けますでしょうか。

28: もし調査についてのご意見などがあればお願いします(自由記載欄)【公開: 】

質問は以上です。調査にご協力下さり本当にありがとうございました。

注

- 1) 本調査はもともと文部科学省科学技術審議会研究基盤環境形成作業部会における報告のため準備された。アンケートの設問作成にあたり、立命館大学の松原洋子教授および金沢大学の岩本健良准教授に大変有益な助言を頂いた。ここに厚くお礼申し上げる。また、お忙しい中、「研究環境における多様性のためのアンケート調査」にご協力頂いた皆様、ならびに企画の準備段階に助言と激励を下さった皆様に、この場を借りて、改めて深くお礼申しあげる。
- 2) 谷口真美「組織におけるダイバシティ・マネジメント」『日本労働研究雑誌』, 2008年, 69-84頁。B. R. Ragins & J. A. Gonzalez, "Understanding Diversity in Organizations: Getting a Grip on a Slippery Construct", in *Organizational Behavior: The State of the Science*, 2nd Ed., Jerald Greenberg ed., New York: Emerald Group Publishing Limited, 2005, 124-126.
- 3) 本調査はもともと文部科学省科学技術審議会研究基盤環境形成作業部会における報告のため準備されたが、2016年度に同作業部会の開催がなかったため、2017年3月31日現在において未発表のまま留まっている。部会委員であった隠岐の任期は2016年度末に終了した。
- 4) 「障害」の表記については「障がい」「障碍」「チャレンジ」など様々な選択肢があるが、本文書では固有名詞等を除き、本文の表記は「障害」に統一する。次を参照。『「障害」の表記に関する作業チーム『「障害」の表記に関する検討結果について』内閣府障がい者制度改革推進会議第26回, 2010年11月22日。
- 5) 河嶋静代「平成26年度 ジェンダー問題調査・研究支援事業報告書 性的マイノリティの学生支援における課題」北九州市立男女共同参画センター・ムーヴ, 2015年3月。
- 6) アンケート作成におけるそれぞれの担当領域は次の通りである。
 隠岐さや香…科学技術史, 科学技術政策 (多様性, 特にLGBT)
 熊谷晋一郎…当事者研究 (主に身体障がい, 脳性まひ関連)
 綾屋紗月…当事者研究 (主に発達障がい関連)
 大河内直之…バリアフリー研究 (視覚障がい者の支援技術)
 木下知威…近代の盲啞学校史と建築史など (授業支援, 情報保障など)
 清水晶子…クィア理論 (多様性, LGBT)
 中村征樹…科学技術社会論 (研究不正問題など)
- 福島智 (東京大学) …バリアフリー研究 (盲ろう者の用いる指点字とコミュニケーション)
- 星加良司 (東京大学) …バリアフリー研究 (障害者のシティズンシップ)
- 7) 調査結果の一部は既に次の文献にて公表されている。隠岐さや香「日本の大学における性的少数者に関する調査結果」『教育とLGBTIをつなぐ』所収, 三成美保編著, 青弓社, 2017年, 第6章。
- 8) <https://reas2.code.ouj.ac.jp/reas/q/42629>
- 9) 隠岐さや香・熊谷晋一郎・清水晶子・木下知威・福島智・綾屋紗月・星加良司・中村征樹・大河内直之「研究環境における多様性のためのアンケート調査中間報告: 障害・ジェンダー・セクシュアリティと若手研究者」Economic Reserach center discussion Paper, 名古屋大学経済学研究科, 2017年8月 [URL: <http://www2.soec.nagoya-u.ac.jp/wp-content/uploads/2017/09/E17-6.pdf>]
- 10) LGBTQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, QueerないしはQuestioning), あるいはLGBTという表現が昨今メディアを介して普及しているが、依然としてその概念は流動的であり、新しいカテゴリーが日々作られている現状がある。一般的にいて、LGBTでは分類カテゴリーとして粗すぎるが、それより細かい分類を採用すると、当事者全員が馴染んだ分類概念ではなくなる可能性がある。例をあげれば、性的な欲求の向かう対象ではなく、恋愛感情を向ける対象に基づく恋愛指向 (Romantic Orientation) の分類などがあるが、アンケートの実施された2016年2月～3月時点ではまだ広く認知されているとは言いがたかった。また、SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity) などの用語についても同様の理由から本アンケート調査では用いていない。ROについてはたとえば次を参照。Erica Chu, 'Radical Identity Politics: Asexuality and Contemporary Articulations of Identity', *Asexualities: Feminist and Queer Perspectives*, Karli June Cerankowski and Megan Milks ed., New York & London, Routledge, 2015, pp. 89-93.
- 11) 隠岐・熊谷他「研究環境における多様性のためのアンケート調査中間報告」資料2～4参照。
- 12) 2015年時点ではハラスメント防止ガイドラインにおいて性的少数者についての記載があるものは全体の3.3%, 記載はないが検討中であったのは7.1%であった。河嶋, 上掲文書, 38頁。
- 13) 三輪佳子氏による次の記事など参照。 <http://synodos.jp/society/19232> [閲覧: 2019年3月21日]

- 14) この点についてはV-3(3)で詳しく取り扱う。
- 15) 隠岐・熊谷他, 上掲文書。
- 16) このあと登場する対象者は次の日程でインタビューに参加した。
- 9月16日…A氏
9月20日…B氏
9月27日…C氏・D氏
10月17日…Y氏・Z氏
10月24日…E氏
10月27日…X氏
9月20日, 10月17日のインタビューには聞き手として隠岐・熊谷・綾屋が参加した。その他のインタビューは隠岐単独で行った。
- 17) 合理的配慮については次を参照。川島聡・飯野由里子・西倉実季・星加良司『合理的配慮』有斐閣, 2016年, 49-52頁。
- 18) 厚生労働省「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準」平成十八年九月二十九日, 厚生労働省告示第五百二十三号より。この点については継続して当事者団体からの要求が上がり続けていた。厚生労働省障害福祉サービスの在り方等に関する論点整理のためのワーキンググループ, 2015年4月8日資料「障害福祉サービスの在り方等について」(URL: <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokuyokushougaihoukenfukushibu-Kikakuka/0000081567.pdf>) [2019年3月11日閲覧]。
- 19) 木下知威との2016年6月23日打ち合わせメモより。同学会は4000人ほどの会員数を有している。
- 20) 「科研費からの託児費用の支出」に関する文部科学省研究振興局より自由民主党行政改革推進本部へ回答(2017年6月30日付)。次のURLに引用: <http://www.taro.org/wp/wp-content/uploads/2017/06/takuji.pdf> [2019年3月1日閲覧]
- 21) Z氏が紹介する主要なグッドプラクティスは次の通りである。
- (1) 視覚障害: 通勤の際の有志による付き添い
 - (2) 視覚障害: 悪天候時の出勤取りやめ(在宅勤務)
 - (3) 視覚障害: 読み上げソフトの導入, 読めない場合にPDFテキスト認識対応やベタ打ち対応
 - (4) 弱視: PCの反転大文字表示ソフト導入, テキスト情報送付
 - (5) 車椅子ユーザー: タクシー券を預ける(必要時の利用自由裁量)[見た目の印象に左右されるので, 下肢障害の種類によっては, 必要でも支援が受けられないこともある]
- (6) 車椅子ユーザー: 配偶者が介助者として海外出張時にも同行することを了承
- (7) 下肢障害者: 通勤時の駅から職場への送迎(一般)
- (8) 聴覚障害: 訓練中に講義は手話通訳を手配
- (9) 知的障害者の当事者が, 支援者兼通訳と共に派遣される
- 22) この節の内容はいずれも並木重宏氏(東京大学先端科学技術研究センター)にご提供いただいた情報をもとに構成している。
- 23) <https://ideas.kohler.com/article/efficiency-in-the-kitchen-begins-with-geometry>; 図: https://en.wikipedia.org/wiki/Kitchen_work_triangle#/media/File:Work_triangle.jpg [2020年3月12日閲覧]
- 24) <https://stemedhub.org/groups/iashub/abil>; Brown, E. (2016). Disability awareness: The fight for accessibility. *Nature*, 532 (7597), 137-139. <http://www.nature.com/nature/journal/v532/n7597/full/nj7597-137a.html>; Ebert, J. (2005). Scientists with disabilities: Access all areas. *Nature*, 435 (7042), 552-554. <http://www.nature.com/nature/journal/v435/n7042/full/435552a.html> [いずれも2020年3月12日閲覧]
- 25) 河嶋, 上掲文書。
- 26) 小林良介・金智慧・佐藤遊馬「東京大学においてLGBT当事者学生が抱えるニーズ——フォーカスグループインタビューを用いた質的研究——」Center for Advanced School Education and Evidence-Based Research Graduate School of Education, The University of Tokyo, Working Paper Series in Young Scholar Training Program No.25 April, 2018. 隠岐さや香「日本の大学における性的少数者に関する調査結果」。
- 27) B氏はインタビューにおいて, 発達障害者のアイデンティティ形成における自他の線引きが混乱することと, 発達障害者における性別違和の問題とは深く関わっているのではないかとの見解も示している(2016年9月20日のインタビュー)。
- 28) クリスティアーン・ホイヘンスからロバート・モレーへの書簡(1664年6月12日)より。次に所収。Christiaan Huygens, *Œuvres complètes de Christiaan Huygens*, La Haye : Martinus Nijhoff, 1893, t. V, no. 1234, p. 70. この引用は, モンモール・アカデミーという一七世紀フランスに存在した自然科学の学者・

愛好者の私的な研究団体が分裂・瓦解した際に、その関係者の一人であったホイヘンスが書簡で述べた言葉である。彼の願い通り、この時の関係者は二年後にパリ王立科学アカデミーを作った。同アカデミーはフランス革命で一旦廃止されるなどその内実は時代に合わせて変遷したが、現在も存続し続けている。

29)「障害」の表記については「障がい」「障碍」「チャ

レンジド」など様々な選択肢があります。本文書では固有名詞等を除き、本文の表記は「障害」に統一することとします。参考「障害」の表記に関する作業チーム『「障害」の表記に関する検討結果について』内閣府障がい者制度改革推進会議第26回，平成22年11月22日。

センター運営委員

教授 萬 行 英 二(センター長)	教授 薛 進 軍
教授 齋 川 浩 司	准教授 中 屋 信 彦
准教授 木 越 義 則	准教授 宮 崎 正 也

調 査 と 資 料 第124号 非売品

令和2(2020)年3月27日

編集兼発行者 名古屋大学大学院経済学研究科
附属国際経済政策研究センター
名古屋市千種区不老町
印刷所 (株) カ ミ ヤ マ

ECONOMIC RESEARCH

No.124

March 2020

Report on Questionnaire Survey for Diversity in Research Environment:
Disability, Gender, Sexuality and Young Researchers

by

Sayaka Oki
Shinichiro Kumagaya
Akiko Shimizu
Tomotake Kinoshita
Satoshi Fukushima

Satsuki Ayaya
Ryoji Hoshika
Masaki Nakamura
Naoyuki Okochi

Economic Research Center
Graduate School of Economics
Nagoya University
Nagoya Japan