

白光色

びやくしきびやっこう 第28号

多様性をあたりまえに





のんでCHANGE!

2025年秋に開催したシンポジウムをきっかけに、チェリオコーポレーションの参加型自動販売機「のんでCHANGE!」が深草キャンパスに設置されました。この自動販売機の売り上げの一部が性的少数者など誰もが安心して過ごすことができる社会を目指すレインボーイベントの応援にあてられます。詳細は本文をご覧ください。

表紙【和菓子】

和菓子は、きれいな水、良質なお米やお豆、お砂糖などをもとにして、丁寧に手づくりで仕上げられます。美しさに魅せられて、贈答用に求めた際についつい自分用を買ってしまうこともありますね。春には桜、秋には紅葉といった季節の移ろいを感じさせてくれたり、人と人をつなぐおもてなしを演出してくれたりするのも和菓子の魅力です。季節、土地、用途などによって創り出されるお菓子は多種多様。どれも日々の暮らしや文化にねぎした奥深さがあって、まるで一つひとつが小さな宇宙のようです。おいしさに優劣はありません。目で味わっておいしく舌で味わっておいしい和菓子。みなさんもおひとつどうぞ。

人権学習誌『白色白光』びやくしやくびやく 第28号 多様性をあたりまえに

《特別シンポジウム》

多様性をあたりまえに

～一本のドリンクから社会を変える～

.....

菅 大介 安藤 徹
村田和代

2

ジェンダーとマイクロアグレッション

.....

竹安栄子 14

お坊さんのいる病院 ～医療の現場で見えたもの～

.....

渡辺 有 23

龍谷大学生のアルバイト事情 —— 2024年調査から見える現状と課題 ——

.....
妻木進吾 30

アウシュヴィッツの悲劇を繰り返さないために

.....

安食真城 36

人権に関する基本方針・性のあり方の多様性に関する基本指針について

.....
42

特別シンポジウム

多様性をあたりまえに
一本のドリンクから社会を変える

株式会社チエリオコーポレーション
代表取締役社長

菅 大介

龍谷大学学長

安藤 徹

龍谷大学副学長

村田 和代



村田和代…皆さま、特別シンポジウム「多様性をあたりまえに〜一本のドリ๊งクから社会を変える〜」にご参加いただきまして誠にありがとうございます。進ん役を務めますダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）担当副学長の村田です。本日は、チェリオコーポレーションの菅大介社長をお招きして、安藤徹学長とともに進めてまいります。早速ですけれども菅さんから話をいただきたいと思いません。よろしくお願いいたします。

菅大介…チェリオコーポレーションの菅と申します。私は、学生時代、東京大学教養学部でハワイの先住民族の主権回復運動やアメリカのマイノリティ・ライツというものを勉強していました。そのあとアメリカ西海岸にあるスタンフォード大学のビジネススクールに留学して、今度は私自身がアジア出身のマイノリティとして勉強するという経験をしました。スタンフォード

という大学の学風は、競争ではなく協力しなさい」というもので、世界中から集まってくる多様な人たちが、それぞれの違いを機会と捉えて、それを事業化していくことで社会にイノベーションを起こしていこうという文化が根づいていて、私はそのことにとても感銘を受けました。スタンフォード大学のビジネススクールのモットーは「Change Lives, Change Organizations, Change the World」という言葉です。大学のプログラムを通じて、人生を変えて組織を変えて世界を変えるような、そういうスタートアップを作るという目標に皆で取り組んでいます。

アメリカの大学のビジネススクールに進学しようとするには、一般的に会社で2、3年働いてから入学するという人が多かったのですが、私の場合、大学の恩師が「アカデミズムに不可能はない」と背中を押してくださって、日本の大学在学中に6つの大学に書類を送ったところ、スタンフォード大学

だけが「人生は他人じゃなくて自分が決めるのだから、あなたが準備できているのなら頑張りなさい」と言ってくれて入学を許可してくれました。そんな雰囲気のある大学だったので、入学してみたらすごくたくさん、そして多様な人たちに会うことができました。この経験が自分の人生をすごく豊かにするきっかけになりましたし、世界にはいろんな考え方があって、それぞれが世界を変えていこうとしているということを知ることができたことで、すごく人生を楽しむことができるようになったと思います。

MBA卒業後も民間外交プログラムを通じて、日米のいろんなセクターの人、例えばお坊さんいれば海上自衛官もいる、米軍の人やバレエダンサーなどさまざまな人が集まって、社会をどういうふうに進めていくかということを自由闊達に議論したり、アジアと日本という文脈でいろんな世界の次世代のリーダーが集まって、違いを

超えて社会を良くしようということとを話し合うコミュニティで活動したりしていました。それらの活動を通して気づいたことは、「問いを立てる」ことがリーダーとしてすごく大事だということでした。「問いを立てる」ことを起点として、いろんなセクターを越えて人が集まってくる。その相手を信じて一緒にやっていくと物事が面白く進んでいくということがありました。



世の中は、さまざまな外的要因で、しばしば自分の人生がうまくいかないこともありますが、そういう変化に対して自分がどういう作用を起こすことができるのかということ、自分を主語に考えてみる。他人任せにするのではなく、自分でできることに集中し、少しでも前進していくことで社会が良くなるか、そうすると人生も楽しくなるかなというようにことを考えています。

チェリオでも事業を通じてそういったモデルを作れないかと考えました。特に「画一的」と言われていた日本の社会で、多様性というところに目を向けて、そこから活性化の糸口をつかめないかなということにずっと取り組んでいます。チェリオは従業員が500〜600人くらいで、まだまだお互いの顔が見える感じの会社です。「美味しい」「楽しい」「新しい」ジュースを作ろうと、みんなで活動している、そ

んな社風があります。龍谷大学の深草キャンパスのすぐそばに6年ほど前に本社を移転しまして、工場は滋賀県と愛知県にあり、できるだけ環境負荷が少ないようにペットボトルはレジンという粒々から、プリフォームもボトル成形も自社工場で行っています。3万台の自動販売機を全部社員が運用していきまして、ドリンクを補充する一方で、自分たちで缶やペットボトルを回収してリサイクルするなど、できるかぎりサーキュラーエコノミー（循環経済）を実践しようと取り組んでいます。

ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン(DEI)ということであろうと、東日本震災をきっかけにCHANGE WITH チェリオというコンセプトを掲げて、社会と一緒に何かイノベーションを起こしていきたいという思いからいろいろなことを始めました。その過程で、非常に大切な問いがあると気づいたことがあります。それは、個人のアイデンティティとパートナーシ

トップの選択を尊重するという事です。自分が誰なのか、自分が誰を愛するかという選択をお互いに尊重するコミュニティを作ることがすごく大切だと思って取り組んでいます。

2013年に、大学時代からの友人で、東京レインボープライド（現東京プライド）の代表をされていた杉山文野さんという人が、「チェリオってカラフルだから手伝ってくれない？」と声を掛けてくれました。じゃあ一緒にやろうということで、それから12年間ずっと伴走してやってきています。最初のころはチェリオの社内でもLGBTQという言葉やDEIという言葉をはじめとどろの人が知らなくて、とりあえず試しにやってみようというような感じだったのですが、毎年、東京レインボープライドに参加して、私自身もアライとして当事者の皆さんと一緒にパレードを歩くことで非常にたくさんさんの気づきももらいましたし、最初は参加する社員も本当に少なかったです

が、徐々に増えてきて今では250人の参加枠が一瞬で埋まってしまうぐらいの広がりになってきました。東京レインボープライドというイベントは、この10年間で規模も内容も非常に大きく成長しましたが、チェリオの社員の間での認知度も、ものすごく上がっていて、今では9割がLGBTQの人たちを認知してサポートをしています。また、毎年、社員の26%が全国どこかのプライドイベントに自分の足で参加してパレードを行進しています。つい先日、金沢のレインボープライドを私も歩きましたし、次は大阪のレインボーフェスタに参加をして、さらに翌月には九州のレインボープライドにみんなで行くことになっています。東京のレインボープライドは非常に盛り上がっていて、主催者が自走できるぐらいノウハウや運営力を持つようになっていますが、その一方で、地方の現実というのはまだまだ厳しくてLGBTQの認知が広がっていないという実態も

あるので、チェリオとしては東京だけではなく、できるだけ各地のレインボーイベントにも積極的に参加をしようということを考えています。実際2025年は14箇所のレインボーイベントに参加をさせていただきました。

このようなイベントへの参加や交流などの経験を通して気づいたことを、社内でも制度を作って生かしていこうという意識が高まって、総務の人たちから自発的な変革の提案が上がってきたりもするようになりました。

チェリオが生業にしている清涼飲料というのは、とにかくボリュームが巨大です。我々の国内のマーケットシェアは1%もないですけれども、それでも年間3億本ぐらいジュースを作っていますし、自動販売機も3万台持っているのです、お客様とのコンタクトポイントがとんでも多いのです。そういう特性を生かしてそれぞれのプロダクトであったり自動販売機であったり

を通して、多様性の価値観の大切さに気づくようなきっかけになってほしいと願っているんな取り組みをしてきました。

最初はLGBTQという言葉を知らない人が多かったので、ライフガードというドリンクのボトルに、レインボーフラッグの6色のパッケージをはじめ込んでハッピープライドというメッセージをつけました。ライフガードのブランドの認知を使ってLGBTQとかDEIの大切さをお伝えしようと考えたのです。そうするうちに、だんだんとそれらが知られるようになってきたので、2023年からはチェリオで販売しているすべての水にレインボーフラッグをつけて「アイデンティティとパートナーシップの選択を尊重する」といメッセージを発信するようになりました。虹（レインボー）は水からできていますし、DEIというバリエーションが水のように普遍的になってほしいということ、これはずっと続けていき

たいなと思っっているイニシアチブです。

同時に自動販売機がたくさんありますので、アライ（多様な性のあり方に関する理解があり、当事者を支援・応援する人）の軒先に置いていただいて、自動販売機からドリンクを買ったり、売り上げの一部が地方のレインボーイベントのサポートに使われる「飲んでチェンジ」というモデルを作りました。私たちは、「飲んでチェンジ」「置いてチェンジ」「歩いてチェンジ」だと言っています。レインボーイベントに参加するには、時間の制約とか場所の制約がありますし、やはり、パブリックに歩く準備ができていないという事情の方々もいらっしゃると思いますので、できるだけ参加する機会を作っていくという意味で、この自販機でドリンクを購入するとか、「飲んでチェンジ」の自販機を置いてみることで、気軽にレインボーイベントにサポートがいくという、そういうちょっとしたきっかけというのを作りながらいろいろとやれるとい

いなと思っっています。（表紙裏参照）

そんなことをチェリオ単体でやってきたところ、コカ・コーラの社長から「業界のために一緒にできることがあったら言ってくれ」とお声がけをいただいて、さらに、経済同友会の代表幹事の方から「経済同友会としてLGBTQの人たちが働きやすい産業界を日本から作っていきたいんだ」と、就任に際してご連絡が来ました。「ただ、やり方が分からないから教えてほしい」ということでしたので、3つの取り組みを提案しました。一つ目がダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン宣言というのを打ち出してそれに対してみんなで署名してもらおうというものです。経済同友会は、1,700人くらいのビジネスリーダーが個人として参画している団体で、そのうちの581人がすぐに署名してくれました。ルールを押しつけるのではなく、まずは賛同を呼びかけようということ

です。次に誰と一緒にやるのかということ、東京レインボープライドとパートナーを組んでやりましょうと提案しました。LGBTQを取り巻く問題とかDEIに認識の浅い方でも、まずは参加して歩いてもらって、そこから深めて広げていこうとすることを目指しました。最後の提案は絶対にカミングアウトした人の数を数えないでくださいということ。そうではなくて、アライとして歩いたビジネスリーダーの数をしっかり数えましょうと。これはすごく大事だと思っていて、アライとしてみんながサポートできる土壌を作っていくことはとても大切です。種を蒔けば芽は出ますが、土壌が良くないとなかなかうまく育ちません。同じようにプロジェクトやイニシアチブなどを進めることも難しいでしょう。そういうことで特にアライシップを推進する取り組みを提言したのです。そうして迎えた2024年、経済同友会は東京レインボープライドのオフィシヤ

ルボンサーとして名を連ねることができました。普段、怖い顔をして真面目に働いているビジネスリーダーたちが50人が、にこやかに代々木公園をパレードで歩いて、とても素晴らしい光景でした。さらに2025年には、なんと経済同友会の参加者が100人に増えました。圧巻だったのは飲料業界です。チェリオは毎回250人くらいが参加すると申しましたが、コカ・コーラとサントリーに加えてキリンもアサヒも来てくれました。キリンはグローバルの副社長が事業会社の社長を全員連れてきてくれたり、サントリーが飲料事業の社長や会長を連れてきてくれたり、アサヒもグローバルの社長が参加してくれたりしました。みんなパレードをして、本当に盛り上がりました。自分たちが体験し、それが多くの人に浸透していくことにつながっていくのだと思います。

今、こういうプライドイベントを全国各地でできる環境が日本にある、そ

して日本にしかないっていうことだと僕は思います。あまり宗教のことは詳しくないですけども、世界にはLGBTQの存在に対して寛容ではない宗教もあるわけです。もちろん、日本の中にもいろいろな信仰や立場や考えが違う人がおられるわけですが、それでも、八百万の神様とか仏教に根ざした文化や信仰のあり方が、多様性を認めあうことと、とても相性が良いのではないかと思えます。また、成熟した経済の中でこのようなLGBTQやDEIの取り組みをできるのは素晴らしいことだと、特に強調したいし、これからさらに良い社会にしておくことをやっていきたいと思っています。ありがとうございました。

シンポジウム

村田：菅さんありがとうございます。
学長の安藤さん、菅さんのお話をお聞きになっていかがですか？



安藤 徹…多様性の問題を考えるときに、高等教育も含めた教育が非常に重要だと思います。例えば、日本ではいわゆる「包括的な性教育」を実現できないまま、限定的で排他的な性教育にとどまっています。それが結果的に、性の多様性に対する理解や共感を生まねにくくしたり、多様性に対する批判的な発言を生み出したりしてしまっ

ているということはないでしょうか。

一方、この社会を生きる市民と政治に関わっている人たちが、あるいは権力を持つている人たちとの間に認識や発想のズレが生じているようにも見えます。そういうところをどう変えていくかというときにも、大学の果たすべき役割はとて大きいでしょう。私たちはそのことを十分に自覚し、最優先に取り組む課題として、まずはみずからが先導的なモデルを構想、実践し、その上でさまざまな人たちを巻き込みながら社会をよりよい方向に動かしていく、そんな大学でありたいと考えています。

龍谷大学が現在取り組んでいる長期計画「基本構想400」では、「異なる価値観を許容する未来を創出し、誰一人として取り残さない社会を形成していく変革の担い手を育む」ことを使命の一つとして掲げています。むしろ、学生だけではなく、教職員も含めた大

学全体が社会変革の担い手になることをめざしています。その点で、チェリオさんの取り組みは大変刺激的で学ぶところが多いです。ぜひ真似できるところは見習い、あるいは協力しながら、ともに進んでいければと思います。

そこで一つお伺いしたいのは、社長が「やろう」と言ったからといって、会社全体がすぐ動き、変わるものでもないだろうと思うのですが、どのようなプロセスを経て、社員の皆さんの意識や行動、あるいは会社のカルチャーは変容していったのかということですか。

菅…2014年に東京レインボープライドに初めて参加したのですが、実は思い立ったのは2011年の東日本大震災の直後でした。私の同級生で、ロンドンに住んでいる性的マイノリテイの当事者が、日本で一人暮らしをしていて親のことが心配で帰りたいけど、日本の職場ではなかなかカミングアウ

トができないので、踏ん切りがつかないと言っていて、何とか当事者の人も安心して働ける職場環境を作れないかと思ったのです。以前は考えられなかったことですが、インターネットがコミュニケーションのコストをもものすごく押し下げたので、中小企業でも良い事例を作ればケーススタディが社会に伝わりやすいと考えました。日本の場合は全体の99・7%が中小企業です。

新しい価値観とビジネスを成長させるモデル、多様だからイノベーションが起こりやすく事業が成長するロールモデルをちゃんと作っていったら社会も変わるのではないか、そこをねらっていくには中小企業が変わりやすいんじゃないかということで始めてみようと思っただ次第です。

もちろんDEIやLGBTQという言葉や意味がすぐに社内浸透したわけではありません。就職の合同説明会に来た人が「チェリオってレインボー

プライドをスポンサードしていますよね。興味あります」と言って入社してきてくれまして、その人たちが自主的にLGBTQのニュースレターを作ったり、イベントの企画をやったり、プライドイベントに参加しようと思みんなに声をかけてくれたりして徐々に参加者が増えていったのが一つです。

もう一つ、私が会社に入った当時、いろんな地方の事業部の人たちとみんな一生涯懸命事業をどうやって続けていくかって考える中で、やっぱり変わらなきゃいけないっていうことを意識する土壤が醸成できたということが前提としてあります。うまくいっている人たちは何も変える必要はないかもしれないですけども、うまくいってないからこそ何かを変えよう。一緒に

いろんなことを変化させて取り組むという経験をしたことで、「チェンジ」することが必ずしも悪いことではなく必要なものだということを共有するこ

とができたのです。そういう人たちがすごく信頼関係ができて、東京レインボープライドのことを始めた時に「大介がなんかやってるんだって? よく分かんないけどお前がやっているなら、とりあえず行くわ」って来てくれたんですよ。その人が「来て歩いてみたら本当に大事なことだってわかった。だから自分の同僚も部下も来年は絶対連れてくる」って言ってくれて、そして翌年の参加者がバーンと増えたという感じで一気に広がっていきました。今は家族にも交通費を出していて、社員だけではなく家族も一緒に変わっていくっていうのが面白い変化だなと思っています。

安藤…例えば「多様性って重要ですよ」という理屈はとても大事ですが、それだけではなかなか人は動かない。「情理を尽くす」という言葉のとおり、相手の情を思いやりつつ理に適うように

することが肝だと思うのですが、まさにそれを菅さんが実際にされてきたのだと感じました。知識は必要ですけれども、いかに共感を生み出し、行動へと結びつけていくか、そのきっかけや環境を整えることが重要だということ を改めて認識しました。

龍谷大学は、「人権に関する基本方針」や「性のあり方の多様性に関する基本指針」を通じて、大学としての姿勢を明らかにしてきました。性的指向・性自認等に関する本学の対応は、『SOGI / LGBTQ + キャンパスライフガイド』にまとめていますので、ぜひご覧ください。さらに、これまでの取り組みを踏まえ、近いうちにダイバーシティ宣言も発出する予定です。

先ほど菅さんのご発言の中に、「アライ」という言葉が出てきました。私たちもまた、多様性の問題にフレンドリーな対応をとるとともに、多くのアライを育て、そうした人たちの共感を得

つつ、誰もが学びやすく生きやすい大学を実現していきたいと考えています。

「構想400」は、龍谷大学が創立400周年を迎える2039年を到達点とした将来ビジョンに基づき、バックキャストイング的に構想した20年間にわたる超長期計画です。まずはあるべき姿を掲げ、その実現に向けて現状を変えていく具体的道筋を考えることは、性の多様性をめぐる課題を解決する上でも有効だと思います。フォアキャストイング的に過去や現在からの延長で未来を見てしまうと、なかなか変わらない、動かないからです。今後、多様性を当たり前にしていく上で、何が大事になってくると菅さんはお考えでしょうか。私たちにご助言いただけませんか。

菅…私も長期的視座に立って物事に取り組みという機能を社会の誰が担っていくのかということはすごく大事だと

思います。私は父から引き継いで、チエリオでこの先30年、40年働く覚悟ができていますし、会社の中につっかりと長期の目的意識を持っている人たちがいれば、やっぱりそこは一つの社会変革のドライバーになります。その人たちが思う多様性のあり方とかイノベーションの作り方を、みんなで良い事例として共有しながら、しっかりと社会を進めていければいいなと思っています。

大学の教育は本当に大事だと思いますし、一緒に勉強しながら共有できればなと思いました。

村田…個人的な話で言うと、中学生のころから当事者の友達がいたということもあってLGBTQはずっと当たり前のことでした。私はニュージールランドの大学院で博士論文を書いたのですが、ゼミ生の半分ぐらいが同性婚をしていました。パーティーに呼ばれて「今

度パーティーをするからパートナーも連れてきてね」と言われて行ってみると、パートナーとは、別に異性であっても同性であってもぜんぜん構わない、いろいろなんだなという環境でした。ある友達は「ジェンダーと言語」をテーマにしている、例えば性教育のコミュニケーションの中で見えない差別は、どういう言語で行なわれているのか、



あるいはトランスジェンダーの子どもを持つ親やサポートする人たちは、どうすれば健やかに子どもを育てることができなのか、いろんな人の語りを集めて研究をして、それを積極的に発信していました。そういう姿を見ていたので、私としては当たり前という状況でしたが、昔さんのお話を聞いていて、アライシップの推進は理解はするけれども、それだけじゃなくてもっとサポートして盛り上げていこうよということまで、私はまだ行き着いていなかったなと感じています。

知識ではなくてアクションをすること、そのアクションをすることを感じたりあるいは自分ごとになったりするということは非常に重要なことだと思います。そしてもう一つ重要なことは楽しさ、レインボープライドに参加してすごく勉強になったし楽しかったよっていう楽しさがイノベーションを起こすのかなということを学びま

した。

チェリオさんがさまざまな取り組みをされる中で、組織としてどういうダイバーシティが起こってきたのか、あるいはそれによって会社がどんなふうに変わっていったのかっていうところをお聞かせいただけますか。

菅：チェリオの状況を申し上げると、私が何も言わなくてもいろんな人たちが、例えば営業所が老朽化して新しく建て直しますっていう時にあらゆるジェンダーの人がそこで働ける環境を作るみたいなことを、当然のこととして提案をしてくれるようなことがあります。DEIという言葉は本当に多様な人たちにかかわる言葉で、チェリオももちろんですが、経済同友会では3つの軸を掲げています。それは、ジェンダー格差、LGBTQ、そして障がいのある人。この人たちが会社の中でどのようにありのままに働けるように

するかということのアジェンダとしていて、私も副委員長としてお手伝いしています。私は、さらに2つすごく大事だと思っていることがあって、外国の方とどうやって共生していくかということと、子どもたちの未来への投資を、この社会で責任ある大人がどういうふうに関わり込んでいくのかということと、

ジェンダーで言えばやっぱりリーダー層の中に女性がしっかり見えるようになってロールモデルを作って、どんな次世代のリーダーが男女関係なく育っていく環境を作らなきゃいけないと思います。

村田…龍谷大学でもこれから女性教員を30%以上にしていこうよということと、でもうちの部署ではちょっと無理だね」というネガティブな声を聞くことがあります。ですから、やっぱり構成

員が変わっていくことは大事だし、私も副学長は大変な仕事だとは思っていても、ここで踏ん張らないと次につながっていくかないので、まあまあ楽しみながら頑張っているところです。菅さんは高等教育にも関わっていらっしやいますけれども、これからの大学に望むこととありますか。

菅…マネジメントや経営ということとリーダーシップというのは全く違う概念だと考えます。マネジメントって、なんとなく決まったやり方があるって、「大体こんな感じで物語作るよね」みたいな話だと思っのですが、リーダーシップというのはそれこそ情理を尽くすじゃないですけれども、やっぱり人の気持ちとか痛みとか苦しみを知って一緒に歩いて一緒に育っていくものだと思います。そのためには私も至らないところばかりですけども、家族がいたり、子どもがいたりして子育て

の大切さとか大変さっていうのを目の当たりにしながら少しずつ教えてもらっていくという感覚があります。女性のリーダーということであれば、やはりトップが変わることがすごく大事だと思います。一番トップが変わればそのまわりにいる人たちが全部その北極星を軸に新しい立体を作って動き出していきます。それが良いロールモデルとなっていていろんな方々が性別に関わらずちゃんとリーダーシップを目指していくそういうふうになれば嬉しいなと思います。

安藤…私は日本文学が専門ということもあり、言葉の問題に興味があります。例えば、最近は日常的にもよく用いられるようになった「多様性」という言葉。「多様性を認めましょう」という発言は、それだけ聞けば誰も反対しない正論のように受け取れます。しかし、そう言っているのがマジョリティの側



特別シンポジウム
多様性をあたりまえに
一本のドリンクから社会を変える

LGBlQなど、誰もが自分らしく生きられる多様性のある社会の実現を目指して発信を続けるサントリーコーポレート・シジョン、その思いを響かすリーダー 菅 次方さんから現いながら、多様性、多文化、包摂的リーダーが社会へ「アクション」するの大切、龍谷大学が、そして学生、教職員一人ひとりができることを一緒に考えます。



サントリーコーポレート・シジョン 代表取締役 菅次方さん



龍谷大学 学長 安齋 賢



龍谷大学 学長 村田 和代

日時・場所

2025年10月8日(水)

17:00-18:30

龍谷大学 深草キャンパス
成就館メインシアター
(オンライン同時配信あり)

詳細・お申込

<https://www.ryugaku.ac.jp/2025/10/08/>

お問い合わせ先
龍谷大学教務部
TEL: 076-645-7800
Mail: naoko@staff.ryugaku.ac.jp
ポータルからもご案内しております



主催 龍谷大学教務部/龍谷エクステンションセンター

の人間の場合、実は自分たちが許容できる範囲での多様性しか認めないという趣旨かも知れません。そうだとすると、むしろ多様性という言葉に本来込められているはずの意義が薄められてしまったり、あるいは逆の効果を持つてしまったりしている危険があります。その言葉が実際にどういう意味で、あるいはどういう範囲で使われているのか、丁寧に見極めることが必要です。言葉はむずかしいです。言いたいことがあってもそれを適切に表現し切れず、うまく伝わらないという経験は、皆さんもしたことがあるかと思います。

では、言葉を捨てればいいのかといえ、そんなことはない。不自由かもしれないけれども、意識を変え、ものごとを動かすことのできるのも言葉です。そうした言葉の力を信頼しながら、課題解決に取り組みればと思います。例えば、「男女共同参画」という言葉がありますが、これも「参加」ではなく「参画」であるところに意味があると言われています。単に加わればいいのかではなく、女性も男性と同様に主体的に意思決定に関わっていくことの必要性を伝えようとするとき、「参画」という言葉が効いてくるということです。ちょっとした言葉遣いが、新たなことを気づかせてくれたり、変革のきっかけを与えてくれたりもします。

その一方で、「LGBTQ」などもそうですけども、ある用語を使うと、本来もともと多様で複雑なものを、どうしても単純化したりカテゴリ化したりして捉えることになり、結

果的にこぼれ落ち、掬い取れないものがたくさん出てきてしまうという側面があることも見逃さないようにしたいですね。そうした取りこぼしという限界を理解した上で、言葉と向き合っていくことが必要ではないかと思えます。

村田：先ほどからいろいろお話を伺って、一人一人が、主体的に動くこと、そしてそれが周りに広がっていくことを、改めて皆さんとともに学ぶことができたのではないかと思います。性別や性のあり方にかかわらず、リーダーシップを発揮したり自分らしく過ごしたりできるよう、ロールモデルとは言えませんが、頑張りたいと思います。本日は、皆さまありがとうございました。

(2025年10月8日)

深草学舎成就館メインシアターにて

ジェンダーと マイクログレッション

京都女子大学学長 竹安栄子

本日は、シンポジウムにお招きいただきありがとうございます。私の専門は地域社会学です。主に女性地方議員がなぜ少ないのかということを実証的に研究するプロセスで、ジェンダーについてもいろいろと考えてきました。京都女子大学の創基100年目となる2020年に、初めての女性学長として就任して今日に至っています。

I なぜ、ジェンダーが問題か

最初に、基本的な事項として、性差を表す3つの用語を確認しておきたいと思います。一つはセックスです。生

まれながらの身体の性といえれば分かりやすいかもしれませんが。生物学的、解剖学的あるいは遺伝学的な性差を表しています。二つ目はジェンダー。これは社会の中で作られた学習していく性です。その範囲は心理的、社会的、文化的なあらゆるところに及んでいます。生まれた社会や時代によって変化するものであって、身体の性を必然として作られるものではありません。三つ目はセクシュアリティとジェンダーアイデンティティ。LGBTQというのは、個人が自分自身の性をどのように自認するか、そして性的な指向をどの方向

に持っているかということです。

そしてジェンダーにもとづく男性と女性の格差がなぜ問題なのかということについても3点挙げたいと思います。まず一つには、社会の中で役割が固定されるジェンダー規範の典型として、男性は外で働き女性は家庭で家事・育児・介護をするというものです。これによって社会の中で女性が経済的に不利な状況におかれています。日本の社会では、貧困が女性と結びついているのです。たとえば世帯別所得の最も低い層に65歳以上の単身女性世帯があり、その次に位置するのがシングルマザー、

すなわち世帯主が女性の世帯です。このような現状も、ジェンダー規範にもとづく役割分業が根底にあります。

二つ目は、男性が意思決定領域のほとんどを占めているということです。その結果、組織改革が進んでいきません。要するにジェンダー格差の問題は単に理念やイデオロギーの問題ではなく、社会の進展を阻害する問題であると言えます。

1. 性差を表す3つの用語

- **性(Sex):**生まれながらの身体的性
男女間の生物学的・解剖学的性差
- **ジェンダー(Gender):**社会の中でつくりだされた(習得する)性
男女間の心理的、社会的、文化的性差
社会や時代によって変化する。
- **セクシャリティ:**
個人の性自認と性的指向 LGBTQ

三つ目には、研究者、あるいは意思決定のポジションに女性が少ないため、女性の課題が解決されにくいということです。私は女性地方議員の研究を1990年頃に始めましたが、驚いたことに先行研究どころか先行調査一つ行われていませんでした。2020年に京都女子大学でデータサイエンス学部を設置を計画したのも、データサイエニティストに女性が少ないことで、あらゆる領域で女性の課題が取り残されていくという危機感から女性人材を育てたいと考えたからです。男女の格差の解消が、社会の発展と公正性の実現に重要だということです。

ただ、ジェンダーの問題は、女性だけの問題では決してありません。「男らしさ」というジェンダー規範に縛られた男性が直面する課題が顕著に見られるのは自殺者数です。男性の自殺者数は女性のほぼ2倍、コロナ期に女性の自殺者数も増えましたが、この格差は変わっていません。

さらに男性が子育てから疎外されているということもあります。子育ては私自身の経験から言っても人間にとつて最も創造的な営みだと思えますが(ただ思う通りにはなりません)、その喜びから男性が疎外されていることは人生にとつての大きな損失ではないかと思えます。ですからジェンダー平等の実現を目指すのは、女性のためではなく、すべての人権が尊重される社会です。人類の半数を占めている女性の人権が保障されない社会で、マイノリティの人たちの人権の保障までは至らないでしょう。そういった考えから、すべての人権が尊重される社会を実現するための致命的な課題がジェンダー平等だと捉えています。国連でも、SDGs 17の「ジェンダー平等を実現しよう」という第5の目標について、「すべての目標とターゲットの進展において死活的に重要な貢献をなすもの」と位置づけています。この点が日本では語られることが少ないのは極めて残念

です。例えば「飢餓をなくそう」とか「すべての人に優れた教育を」とか、あるいは「貧困をなくそう」とか、これらすべての課題の解決はジェンダー平等の実現が鍵になると国連でも位置づけているのです。

日本国内においてもジェンダー平等の問題は極めて切実な課題です。日本は人口減少の局面に入っていて、今後加速度的に減少していきます。まさに人口爆縮時代と言えます。同時に少子高齢化が進み、社会保障の負担が増えるという構造になっているのが現状です。当然のこととして労働力人口の減少をもたらします。2040年までで労働力人口は1000万人以上減少すると推計されています。この現実をどうやって乗り越えていくのか、対応していくのか、そのベストアンサーが私はジェンダー平等の実現であると考えています。

II ジェンダー格差の現状

〜世界との比較〜

では、日本のジェンダー平等の実態はどうなのか。2025年のジェンダーギャップ指数は148カ国中118位（世界経済フォーラム）です。健康領域でも50位。女性の方が男性よりも8年ほど平均寿命が長いにもかかわらず、健康領域が50位というのはなぜか。その一因として健康診断の受診率が女性の方が低いということがあります。それから教育領域においても66位です。義務教育では、男女格差はありませんが、大学進学率は女性の方が平均6%低いですし、さらに大学院進学者のうち女性は30%にすぎません。そして女性学長の比率も14%を切っている状況です（文部科学省、令和7年度「学校基本調査」）。

何より大きい課題が、112位の経済領域と125位の政治領域です。なぜこんなに日本の順位が低いのか。要

するに変わっていない、改善していないということ。日本はこの19年間で0.02ポイントぐらいいしか男女の格差が縮小していませんが、海外の多くの国では改善が行われ、ずつと先を進んでいます。例えば2006年フランスと日本はほとんど同じくらいだったのに、2024年には随分と差がついてしまいました。日本が足踏みをしているということなのです。政治領域を見てみると、2024年10月の衆議院選挙で国会議員の女性議員率が15.7%と、現行の選挙制度では過去最高になりました。ただ、1946年に参政権が女性に付与されて初めて行われた衆議院選挙では39名の女性が当選しています。8.4%の女性議員率です。間違いなくこの時の衆議院の女性議員率は世界1位であったと言えます。しかしながら選挙法の改正で翌年には3%に低下し、その後2%前後という冬の時代が半世紀近く続きました。世界の国会の女性議員率の中に位置づけて

みますと2025年10月のデータで世界193カ国中141位という惨憺たる結果です。世界の平均は27.2%です。アジアの中でも日本より国会議員率が低いのはインドとマレーシアとスリランカだけです (Monthly Ranking of Women in National Parliaments)。

地方議会の女性議員率はどうかと言ふと、平均で17.8%です。海外ではどうなっているのか、例えばフランスは2015年から県議会選挙において男女ペア選挙を導入しています。男女のペアに投票するということで完全に50%が実現できる仕組みです。ドイツも地方は保守色の強いところですから、でも30%前後、韓国でも基礎自治体でも30%を超えています。台湾も38%です。どうやって女性議員を増やしてきたのか、もう答えは出ていて、世界の国々がジェンダークオータ制 (男女間の比率を一定以上に保つ制度) を導入し、それに連動して比例代表制を導入して達成しているのです。クオータといっ

ても実施の方法は多様で、フランスのように憲法改正をしてパリテ (男女同数) 法案を通すという国もありますが、多くの国々が選挙法の改正で比例代表の候補者の一定割合を女性に、しかも女性、男性、女性、男性と、交互に候補者を並べるということを義務付け、そしてそれに該当しない政党は立候補を認めないというようなことを導入しています。イギリスなどは1990年代から労働党がクオータを導入して少しずつ少しずつ変えてきて、今年国会議員40%を達成しました。クオータを導入しないで国会の女性議員率を30%以上にした国はフィンランドとニュージーランドだけ。ニュージーランドは、もともと30%以上でしたし、フィンランドは一旦クオータを導入して30%以上で安定したので、撤回したというよきな状況です。現在では、世界の130カ国以上が何らかの形でクオータを導入しています。そういう意味で議論さえ行われていない日本というのは世

界の例外であるということができません。女性を優遇するということに対して日本ではまだまだ逆差別ではないかという声が上がります。しかし、1981年に発効した国連女性差別撤廃条約を日本も批准していて、この条約で、暫定的な特別処置であるアフターマテイブアクション (積極的格差是正措置) は、差別に当たらないと規定し、そして1985年には1995年までに意思決定の場における女性比率30%という目標達成を加盟国に求めているのです。日本の首相が30%ということを発表したのは2015年 (後に撤回されました) ですが、ですから30年遅れです。そして今、国連は男女比率の目標として50対50を掲げています。

なぜ法制度にもとづくクオータが必要なのか。たとえば与党が男性議員を女性に交代させようとすると、現職の議員を引退させなければならぬ。与党議員が空席のところは野党か抑えていて、そこに候補を立てても勝てる見

込みはない。当選しやすいところに女性を増やそうとすると現職と交代しなければいけない。その結果として与党の女性議員率が最も低くなるわけです。一方の野党はどうか。野党は空席がいっぱいあるわけですから、そこに女性候補を立て、ある意味戦略的に女性候補のいないところで票を取るといこうとをやっている。それぞれの政党の判断に任せておいては変わらないということ、130カ国以上がクオータを導入して女性議員率を増やしてきたという結果が示しています (Gender Quotas Database)。

次に、経済領域が112位という要因の一つは、管理職に占める女性割合の低さです。労働者に占める女性の割合は上位の国々と比べてもあまり変わらない。しかし管理職の割合が極端に低いということ。そしてその結果の一つでもあります。平均賃金の男女格差がOECD加盟国の平均で88%。これに対して日本は10ポイント以上も下げ

ています。これは管理職に占める女性の比率が低いことに加えて、女性労働者の50%が非正規雇用で所得が100万円から200万円の層が最も多いということが起因しています。なぜ所得が低い非正規雇用女性が多いのか。これは明らかに家事育児などの家庭内役割を圧倒的に女性が担っているという、まさにジェンダーにもとづく役割分業が根底にあつて格差を広げているということ。日本以外の国でも女性の方が、無償労働である家事時間は長いのですが、日本の場合には男性の5.5倍と突出して高くなっています。さらに女性の労働者の中で定型的なルーティンタスクに従事している比率が、同じような女性労働力率の国の中でも突出して高くなっています。いわゆる一般職と呼ばれる職、これが総合職との給与格差を生んでいます。さらに同じ職業で経験年数が同じであったとしても男女で賃金格差がある。役職別に見ても女性と男性の間に格差がある

(厚生労働省、「賃金構造基本統計調査」)。これを総額で見ると、男性の給与総額と女性の給与総額の間には80兆円の差があるというのが日本の現状なのです (国税庁、「民間給与実態統計調査」)。日本は、先進諸国の中で生産効率が悪く生産性が低いと言われていますが、女性の所得が低いことが、その原因の一つだということです。もし、男女の賃金総額の差がなくなれば、それこそ日本のGDPは右肩上がり。そういう意味で日本の経済は、まだまだ伸び代があるという見方もできるかもしれませんが。では、なぜこういう現状があるのか。戦後、女性参政権の付与から始まり、男女平等機会均等に関する様々な法律が制定され、制度的にはほぼ実現されていると言っても過言ではありません。であるにもかかわらず、実質的な格差がどうして埋まらないのか。その背景に本日のテーマであるマイクロアグレッションがあります。

Ⅲ マイクロアグレッション

『ジェンダー格差の背後に潜む罠』

ここで一つ、ここで皆さんにクイズです。

某有名大学付属病院の救急外来に深夜、一人の少年が救急搬送されてきました。父親とドライブの途中で車が崖から転落し、父親は死亡、そして少年も



重傷を負っていました。当直していた救急外来部長は彼の顔を見て驚愕しました。彼は自分の息子だったからです。

さて、この救急外来部長と少年はどういう関係だったのでしょうか。お判りになる方、いらっしゃいますか……。

正解は「救急外来部長は女性だった」です。すぐにお分かりになった方もおられるかもしれませんが。有名大学付属病院の救急外来部長と聞くと自動的に男性をイメージした、という方が多いのではないのでしょうか。要するにそういう思い込みが我々の意識の中にあるということなのです。

改めてマイクロアグレッションについて定義を確認しておきます。潜在的な無意識の差別としてアンコンシャスバイアスということはよく言われます。これは過去の経験の痕跡として他者に偏った判断をしてしまうという心理現象です。それに対し、マイクロアグレッションというのはマイクロナスタティックと同じように、もっと心のひだ

に深く入り込んでいると言えるでしょうか。意図に関わらず偏見に基づいて相手を傷つける言動なのですが、偏見する意図がないので行為者本人はなかなか自覚ができないというところがあります。しかも日常的に積み重ねられる小さな行動や言動であつて、それはハラスメントですと言えるようなものではないかもしれません。しかしそれが社会の空気と言いましょか、ある意味常識を形成してくる時には悪意は全然なくて、善意や親しみから行われる行動も善意の加害者という形で人を傷つけることがあります。例えば「女の子は浪人までして大学に進学しなくてもいいよね。そんなに頑張らなくていいよ」と。本人には無理なくいいよと伝えているつもりだけれども、「女の子って勉強頑張らなくてもいいのよ」「あまり賢い女の子って好かないのよ」とか、「女だから大学は家から通える範囲がいいね」といったことです。実際に大学進学率は、都道

特別シンポジウム
ジェンダーと
マイクロアグレッション
「悪気なかった」の一言に潜む偏見をなくすために
マイクロアグレッションとは、意識的・無意識のうちに他者を傷つける言動や態度を指す。その被害に長年悩まされた経験から、偏見をなくすための実践や事例を、マイクログレッションの第一人者の視点からご紹介します。性別役割や文化、制度まで議論し、無意識のうちに偏見と差別を再認識し意識していく。自身が気づく「悪気なかった」を問い直し、すべての人にとって幸せな組織づくりの基盤の手がかりを探る。

第1部 講演 (40分)
竹内 智子 京都女子大学学長
トニー・マクドナルド (45分)
竹内 智子 京都女子大学学長
宮澤 隆 京都女子大学学長
司会 竹内 智子 京都女子大学学長
共催 慶応義塾大学

第2部 講演 (40分)
竹内 智子 京都女子大学学長
トニー・マクドナルド (45分)
竹内 智子 京都女子大学学長
宮澤 隆 京都女子大学学長
司会 竹内 智子 京都女子大学学長
共催 慶応義塾大学

日時 会場
2025年12月3日(水)
15:15—16:45
阪谷大学 深草キャンパス
成城館メインシンガター
(オンライン同時配信あり)

●詳細・お申込
<https://www.yokoku.ac.jp/onlineevent>
092-77661001

●お問い合わせ
京都女子大学学務部
TEL: 092-465-0000
Mail: kyokujyodai@yokoku.ac.jp
オンラインから申し込みいただけます

主催 京都女子大学学務部 副学部長室と女子のキャリア開発プログラム
協賛 ジェンダー平等推進センター

府県によって15%も男女差があるところがいくつもあります。そして特に地方の場合は県内進学率、これが明らかに女性の方が高い(文部科学省、「令和7年度学校基本調査」)。その背景にはやはりこういう価値観が社会の中にあると言えるのではないのでしょうか。それから「看護学は女性向きだけど機械工学は男性向き」というのもあります。今、国の理系人材を増やすという流れの中で女性枠が設定されることが増えていますが、そもそも大学進学に至る前、中学ぐらいから女性の数学嫌いが増えていくという調査結果があります。小学校の高学年ぐらいのところでは男

女の成績は変わらず、世界でもトップクラスなのに、その後女性が伸びていかない。その背景には「女の子なのに算数が好きってすごいわね」といった言葉や、あるいは「女子学生が物理なんか学んで何になるの?」というような周囲の言葉が女性の修学意欲を削いでいるとも言えます。それからよく使われる「イクメン」とか「弁当男子」という言葉は男性を称える言葉ではあります。ですが、じゃあ女性はどうなのよ、と言いたくなります。

労働力人口の減少だけではなく、各分野の人材の不足は、今後ますます顕在化していきます。例えば京都女子大学が2023年に設置したデータサイエンスの分野では、2030年に50万人の人材が不足するという推計が出ています。その一方でOEC Dの中で、STEM分野の女子大学生の比率は日本が際立って低いという状況です。これには女子枠の設置というのも一つの解決方法かもしれませんが、ある研究

で、ジェンダー平等度が低いと女性の割合も低いという調査結果があります(横山広美、『なぜ理系に女性が少ないのか』)。すなわち個人の能力の問題ではないということです。15歳で男女が受ける国際学力テストでは男女とも世界のトップで能力格差はこの時には見られない。しかし数学や物理学のイメージとして、論理的な思考力、計算能力は男性的であるという固定観念があつて、要するに女性が理系分野に進んでいこうという意欲を削いでいます。本学の教職員が高校訪問をした際に「データサイエンスを希望する女子生徒なんかいませんよ。女子は文系ですよ」と高校の進路指導の先生方から言われることも多いです。一方で就職に関しては、世界でトップの企業から連携協定を申し出てくださるなど、熱い視線を送っていただいています。ですからステレオタイプ的な、「女性は数学が苦手なはずだ」とか、「女子は文系で男子は理系」というような親の期待だと

か、あるいはマイクログレッションなどがその背景にあるということですが、

少し私の専門に関連した話をさせていただく、地方議会で女性議員率が低い理由は分かっています、要するに立候補する女性がそもそも少ないからです。市町村議会選挙では当選率は女性の方が高くなっているにもかかわらず、そもそも立候補者がいないのです。なぜ立候補しないのか。現役子育て中の母親としてその地域で初めて当選された方がおっしゃるには、いろんなところで周りの人が声をかけてくださるのがあります。けれども、「家のことやってる？」とか、「お子さん大丈夫？」とか、「ご飯作ってる？」とか、そういう言葉をかけられるのだそうです。要するに社会はお母さんイコール家事育児というふうに捉えているのだと、そういう言葉を聞かされるたびに思い起こさせられて、家のこともやってないしご飯も作ってないという、できていない自分を責める気持ちになって、

一年過ぎた頃には「母としても議員としても中途半端」と自分を責めて無力感に苛まされた、というようなことを書いておられます（橋詰真知子、「すべては移住からはじまった」、女性展望 Vol.137）。またマイクログレッションの結果ではないか、というふうに思います。

私たちが日常使う言語の中にもジェンダー格差というのが埋め込まれています。言葉を覚え始める物心がつくつかないかの頃から、男の子は「僕」を使うけど、女の子は「僕は使っちゃダメなのよ」とか、「女の子はそんな乱暴な言い方をしちゃうダメなのよ」、っていうことを教えられながら、そして学びながら育ってきているというのが私たちの文化なのです。しかも言葉というものは命令や指示の言葉に馴染みにくいように感じます。ですから私は、日本語は女性が管理的な立場に立つことを前提としない言語なのかと思うぐらいなのです。このように社会構

造だけではなく文化の中に深くジェンダー構造が入り込んでいます。この現状を、何よりも女性が克服するために、女子大学の教育が有効だと確信をもって、この逆風の吹く中を何とか頑張っている次第です。

IV 京都女子大学とジェンダー平等

私が京都女子大学の学長に就任した2020年に第二次グランドビジョンを策定し、教育目標として「ジェンダー平等の実現に貢献する女性を養成します」と掲げて、学内外に向けていろいろと情報を発信してきました。その根底には、前身である京都女子高等専門学校の設立に尽力した3人の女性、その中の一人、大谷籌子さんが日頃語っていた言葉がありますので紹介いたします。

男尊女卑は仏教の思想のように誤られていますが、釈尊は決して男女に尊否の差を置いておられない。ブツダは：男女平等機会均等に扱われたこと

は否定し得ない事実である。男性は婦人があるいは人形視し、あるいは奴隷視して全ての自由を束縛してきたが、これは時代を解しない人たちの誤った考えからである。しかしかような誤った婦人観の生まれるのも、一面婦人自身に欠点のあることは、引込主義で男性の横暴を甘受していることにも起因する。

明治末期に「男女平等機会均等」という言葉を使っておられたという先見性に感銘を受けるばかりです。このような考えから女性の中等教育、そして高等教育に情熱を燃やされたのですが、残念ながら1911年に28歳で逝去されます。その意思を継いで九条武子さんが1912年に女子大学設立趣意書を仏教婦人会に公表し、それを受けた30万人の会員の仏教婦人会が女子大学設立運動を展開していきます。女性が發起して女性たちが募金活動をしたことが契機となって設立された大学、す

なわち設立の趣旨からジェンダー平等を志向した高等教育機関であるということです。

にもかかわらず110数年経っても日本のジェンダー格差が解消していない。それを解消するために、教育における積極的な格差是正処置、アフアマティブアクションが必要です。

伝統的でステレオタイプな役割期待やイメージを女性自身が克服し、新たな役割に向けて準備することを援助し女性のアスピレーションの向上や自己主張の力、リーダーシップを発揮する能力を開発すること、それを京都女子大学の教育目標としています。学生たちにはあの時代に「男女平等機会均等」を願った大谷籌子さんのチャレンジする勇氣と知性を「京女スピリッツ」として継承していくことを伝えるため、先般「女子大学宣言」を发出した次第です。龍谷大学の皆さんにも是非知っていただけたらと思います。いただいた時間が参りました。ご清聴ありがとうございました。

うございました。

2025年12月3日

特別シンポジウム

(ジェンダーとマイクロアグレッション)

深草学舎成就館メインシアターにて)

※竹安栄子京都女子大学学長に講演いただいたのち、安藤徹龍谷大学学長を交えて対談(モデレータ 経営学部 松永敬子教授)をおこない、対面とオンラインを合わせ約150名が聴講した。

お坊さんのいる病院

医療の現場で見えたもの

あそかビハラ病院ビハラ僧

渡辺 有

皆さんこんにちは。あそかビハラ病院の渡辺と申します。今日は患者さんから教えていただいたこと、これまで経験したことについてお話しさせていただきます。

あそかビハラ病院のことをご存じない方もいらっしゃると思いますので、最初に少し紹介させていただきます。あそかビハラ病院は独立型の緩和ケアの病棟です。末期がんの患者さんが命を終えるその瞬間まで穏やかに過ごしていただけるよう、身体の痛みや心の痛みを和らげるケアをしております。

て、医師や看護師や薬剤師をはじめ、さまざまな職種の人が一緒に働いているのが大きな特徴です。たとえばMSW（メデイカルソーシャルワーカー）とって入院を調整したり病院と病院をつないだりする人や、管理栄養士、そして私たち僧侶などです。「病院に僧侶？」と思う人が多いと思いますが、あそかビハラ病院には複数の僧侶が勤務していて患者さんと日々関わっています。他にも事務の方やボランティアの方が関わってくださっていて、様々な職種の人が、いろいろな目線でひ

とりの患者さんを見ていくのがこの病院のスタイルなのです。毎日多職種カンファレンスという会議が行われ、さまざまな専門職の人が一緒になってひとりの患者さんについて話し合います。おもに病気の進行状況や症状への対応策などの話題が多いのですが、それだけではなく患者さんの生活やご家族にも焦点をあてて話し合います。ご家族から、大切な患者さんを亡くしていく悲しみを聞かせてもらったり、どうやって家族ケアを行っていかかということを考えてたり、あるいは患者さんの症

状が落ち着いておられたとしても、その方が毎日どんな風に過ごしておられるか、そして入院してきて、命を終えていくまでどんな風に過ごしていきたくかということと話し合う、そういう場なのです。私たち僧侶は、患者さんの日常で気づいたことや、好きなものや、これまでの人生などについて発言し全員と共有するようにしています。様々な職種のスタッフが協力してひとりの患者さんを見るためのハブになっているのがこのカンファレンスなのです。

では、僧侶は病院で何をしているのかといえば、医療的なことは何もできません。法律上もそうですし私自身も医療を学んでいません。ですから患者さんがこの病院で過ごしていく時間を一緒に過ごすとということを中心としておこなっています。たとえば患者さんはベッドごと屋外に出ることができるので一緒に散歩してちよつとしたレクリ

エーションをしたり、車椅子で散歩に行つて一緒に外の風景を見たり、いろんな場所で患者さんと一緒に過ごさせてもらうのが私たちの役割です。お坊さんなので、法話とか説教とか仏教的な話をするのが仕事だと思われるかもしれませんが、決してそうではありません。患者さんが語りたいことを語つて、私たちはそれを聞かせていただくということを基本的なスタンスとしています。

それから自身の宗教を押し付けないことも大切になっています。私は浄土真宗本願寺派の僧侶ですが、自分が良いと思つているものが他の人にとって良いとは限らないですし、その人自身も信仰を持つていたり大切にしたりされているものがあるはず。私たちが一人ひとりの思いを大切に相手との宗教を尊重するようにしています。大切なものは違つていても、それを大切にするという気持ちは共有できると思つています。

そしてもう一つ、主語を相手に置くということを大切にしています。ただこれは結構難しく、関わっていくうちにいつの間にか主語が自分にすり変わっていくことがあります。たとえば、カンファレンスで「この患者さん苦しそうに見えるんだけど、本人は全然苦しくないっておっしゃるんです。でも苦しそうに見えるからどうにかしてあげたいんです」という発言がされることがあります。これは患者さんが主語のように聞こえます。しかしそこに潜んでいるのは、「患者さんが苦しい」という事実よりも、「苦しそうな姿を見ている自分がつらい」という感情なのかもしれません。

私たち病院に常駐する僧侶は「ピハー僧」と呼ばれています。ピハー僧の役割として「仏教者肩籠論」という考え方があります。患者さんや周りの人が内に秘めている愚痴だったり不



満だったり不平だったり、そういうものを吐き出してもらえるような、そういう存在が仏教者としては必要なんじゃないかということなのです。ゴミ箱は部屋の真ん中に大きくあつたら邪魔ですが、なかつたらなかつたで捨てる場所がなくて困ってしまいます。自分が主語になって患者さんの前に大きく立ちはだかると邪魔でしかないけれ

ども、そこに居ないと患者さんは愚痴を吐く場所がなくて困る。そういう屑籠みたいな存在に、私もなれたらいいなと思いつながら日々患者さんと関わっています。

病院にお坊さんがいますというのと、「まだ早いです」と言われることがあります。世間のイメージとしてお坊さんは死んだ後に関わる存在だと思われるので、亡くなる前にお坊さんが行くと「縁起が悪い」とか「まだ用がありません」とか、あるいは「自分は一生懸命に信仰してきたのに病気になるってしまった。神も仏もない」とおっしゃる方や、「宗教なんて非科学的な話をされても信じるのができません」とおっしゃる方もおられます。その言葉の奥には、もしかするとご自身が病気になるた不合理を訴えておられるのかもしれない。

喉や胃がががあつて食事をうまく

摂れない患者さんがおられて「食べたいのに食べることができないんだ」とおっしゃいます。食べたい、食べたいけど食べるとまたしんどくなって苦しいから食べることができない。タバコを吸わないし、お酒も飲まずに健康には気をつけてきたのになぜ病気になるのかという不合理な思い。頭では病気になるたという事実は理解しているし、生きていければ病気になるということも理解しているけれども、それを受け入れられない、そういう苦しみがあることを私は患者さんから教えていただいたような気がします。

科学とか医療はすごく大事です。ですが、私たちのいのちはそういう科学的なものだけで支えられているかと言われれば、決してそんなことはありません。

次のようなエピソードがあります。

誰も頼る家族や親戚がない患者さ

んが、だんだんと食事が摂れなくなってきました。摂れたとしてもそれがご自身の栄養になっていくかどうか分からないような身体の状態でした。その方が「最後に王将が食べたい」って言われるんです。どうして王将の料理を食べたいって言われるのだろうかと思うつつ、身寄りがない方なのでどうしようかとみんなと相談して、「じゃあ特別にスタッフが代わりに買いに行くことにしよう」ということになりました。その患者さんに「王将の何が食べたいですか」って伺いましたら、色々食べたいっておっしゃいます。色々食べるには品数もありますし、患者さんにとっては何も食べられない量です。それでもいっぱい買ってきてほしいと言われるので、「なんでですか」って聞きましたら、「このスタッフのみんなと一緒に食べたいんだ」と。それではということで、スタッフみんなでワイワイしながら王将の料理を頂きました。し

かし、その患者さんはいろんなものを食べたいと言っておられたのに、一口かふた口しか食べておられません。「どうしたんですか」と聞きましたら、「やっぱり食べられないけど、今この場が、ものすごく楽しい」と涙ながらにおっしゃいました。今は身寄りがなければ、子どもの頃に家族と一緒に週末になると王将にご飯を食べに行くのがすごく楽しみだったのだそうです。家族と食べに行つて、ああでもないこうでもないって喋りながら過ごすその時間が本当に楽しみで、だからその時間を味わいたくて、みんなと一緒に王将を食べたかったんだと言われました。一般的に食事とは生命活動を維持するために必要と思われがちですが、決してそれだけではないのだなと気づかされました。その食事の空間というもので、そして昔の思い出というものもその場で一緒に召し上がっておられたんだろうな、そんなことを思うと私たちは科

学的なものだけでいいのちというものが支えられているわけではないのだと改めてこの患者さんから教えていただいたのでした。

看取りの瞬間や死亡確認が終わった後に家族が寄つていって頭を撫でたり、声をかけたりする場面はよくあります。理屈で考えれば目の前の方はもう亡くなつておられるわけです。声をかけたとしても聞こえているか分からないし、頭を撫でたとしてもその感覚がその方に伝わっているかは分からない。けれども、そうやってご遺体に対して頭を撫でたり声をかけたりすることを、おかしいと思う人はおそらく1人もおられないのではないのでしょうか。私たちは、頭でこの人は亡くなったということが分かっていたとしても、その人との関係性やその人の人生を見た時に声をかけずにはおれない、頭を撫でずにはおれない世界がきつとあるのだと思

います。そういう目に見えない科学では語ることでできないものに私たちのいのちは支えられている、そんなことをあそかビハーラ病院の現場で私は教えていただいています。

写真が好きな患者さんに写真を撮ってもらったり、一緒に囲碁をしたり、最後の最後まで大切にされているものを一緒に私たちも大切にさせていたたく。それが僧侶の大切な役割なのではないかと思えます。一見無駄とも言えるような時間を一緒に過ごすことを私たちは大切にしています。

そんな中で入院されてきた、ある50代の女性の患者さんのことをご紹介したいと思えます。50代と言えば、まだまだ働き盛りの年齢ですが、がんはあまり年齢や生活習慣を選ばない病気です。その方はものすごく暗い顔をして入院してこられました。話しかけようと努めてもなかなか言葉が見つかり

ません。挨拶をすれば返してはくたさるのですが、もうこれ以上話しかけないでほしいという雰囲気が進められているようで、私もそれ以上お声がけすることができず、どうやってこの方との関わりを作っていくかと随分悩みました。

入院された初日に病院の中を案内したのですが、あそかビハーラ病院は28床しかない小さな病院なので、案内するとと言っても10分とか15分ぐらいで終わってしまいます。自動販売機がここにありませんよとか、洗濯はここですきですよとか、お風呂はここにありませんなどと案内していくだけなので、すぐ終わるんです。その最後に病院の玄関に入ってすぐ左側にあるホールにご案内しました。お坊さんがいる病院なのでホールには仏様を安置して、毎日朝と夕方にお勤めをしています。そして、夕方のお勤めの後には短い仏様のお話（法話）をします。このホー

ルは他にも色々使い道があつて、前述の王将をみんなで食べたのもこのホールですし、親戚やご家族が集まった時に食事をしていただいたりしています。その患者さんをホールに案内したところ、急に大泣きをされ始めたんです。

あまりにも泣かれるので、私もちょっとパニックになってしまいました。結局、そのまま、さっと部屋に帰って行かれてしまいました。その後、なかなか話しかけるチャンスがないまま日が過ぎてしまいました。ある時「夕方にお勤めをしているって聞いたけど、私も参加していいかな」と看護婦さんに尋ねられたそうで、これはチャンスと思ったのですが残念ながらその日はうまく話すことができず帰って行かれました。そうしたら、翌日からもお参りに来てくださるようになって、そのお参り中も時々涙を流されることがありました。数日後、またチャンスが訪れます。その日は「お参りが終わった後

に散歩に連れて行ってもらえませんか」と患者さんの方から言ってください一緒に散歩に行くことになりました。そこで「入院生活どうですか」と聞きましたら、「このスタッフの皆さん、優しくととてもいい感じで過ごさせてもらっています。しんどかったのも、ここに来てから気のせいかもしれないけどちよつと楽になったような気がします」と言ってくださいました。「毎日のようにお参りに来てくださっていますね」と伺いましたら、「お参りに行くと、心がすつとするような気がします」と答えられて、続けて「今日されていた仏様のお話は私のことだと思えました」とおっしゃったんです。その日の法話の担当は私ではなく別の僧侶だったのですが、その内容は「阿弥陀さま」のお話でした。

「阿弥陀さま」という仏様は私たちに、ああしなさいとかこうしなさいと条件をつけるような、そういう仏様ではあ

りません、あなたに努力させるのではなく、あなたを救う仏になり、今あなたのところへ届く、そういう仏となつたから安心してくださいよとおっしゃる、そんな仏様なのです。もし条件つけて、最後の最後、死ぬその瞬間まで念仏しなさいとか、常に心を平穩に保ちなさいとか、悲しくても泣かずに頑張つて耐えていきなさいとか、腹がたつても怒りを収めるように過ごしなさいと言われても、私たちはそれをする事ができない。そのことも見抜いてくださつて仏様は今ご一緒くださっているのです。」というような法話でした。それをこの患者さんは私のことだと思いましたがとおっしゃるのです。「私はこの病院に入院する前、別の病院に入院していました。その病院ではたくさん友人が面会に来てくれてとても嬉しかったけど、友人の言葉が本当にしんどくて辛かったのです。身体もしんどかったけど、その言葉が本当にし

んどかった」と言われるのです。どんなひどい言葉をかけられたのだろうと聞き返しますと、「一見すると、そんなひどい言葉じゃないの。私を見るなり『今日は顔色良さそうじゃん』とか、『今日元氣そうだね』って声をかけてくれるんですけど、私には、その言葉が本当にしんどかったの」とおっしゃいました。「前の病院で治療する術がないと言われて、私ももうこれ以上治療するという選択をしませんでした。ということは今日よりも明日、明日よりも明後日の方が、病気が進行して悪くなつていくのは当然のことじゃないですか。だから私にとっては、顔色が悪くなつたり、元氣がなくなつたりしていくことが当たり前のことなんです。でもそこに『今日元氣そうだね』とか『今日顔色良さそうだね』って声をかけられると、どうしても私は顔色が良くないといけないのかな、元氣じゃないといけないのかな、これから悪くな

っていくこの私を認めてもらえないの
ではないかという考えに及んで本当に
しんどくなつて。それよりもさらにし
んどかったことは、友人は私を元気づ

けようとして言葉をかけてくれたのだ
と思うけど、その友人の優しさを素直
に受け取れない自分にも腹が立って本
当にしんどかった。でもね、この病院
に入院してきた初日に、私、大泣きし
たじゃないですか。あれね、嬉しくて
涙が止まらなくなつたんです。病気の
まんまの私が、そのまんま包まれるよ
うなそういう感覚がして、ものすごく
嬉しかった。だから涙が止まらなかつ
た。そして今日の法話を聴いて、私は
顔色よく過ごしなさいって言われたと
してもそれができないですし、元気に
過ごしなさいって言われてもそうする
ことができない。友達への優しさを素直
に受け取っていくことができないけれ
ども、そんな私を私よりも先にすでに
知ってくださった仏様がいてくださっ

たんだなつて思うと、それは私のこと
だなと思つたのです。」と。

私、この言葉を聞いた時に鳥肌が立
つような思いでした。みんながみんな
病氣だと言われても、その病氣を受け
止めて緩和ケアの病院で命を終えてい
けるかと言われたら、そうではないと
思うのです。病氣に付随していろんな
思いというものが出てきますし、家族
とかいろいろ悩みがあります。人の
優しさを受け取れなくなったり、自分
自身に怒りの矛先を向けていたりす
るようなこともあります。医療の現場
で見えたもの、理屈だけでは成り立っ
ていけないのち、もちろん患者さん
もそうですし、決して病院の患者さん
が他人事だとは思えません。患者さん
は、私のいのちの行く先を教えてください
さっているような、そんな気がします。

お坊さんだからこんなことができま
すって自信をもって言えるかと聞かれ

れば、決してそうではありません。

患者さんと一緒に映画を見たり、一
緒にお酒を飲んだり、本当に些細な日
常で、何か大きなことをするのはな
くて、一瞬一瞬の些細な出来事を共に
過ごさせていただく中で、ケアをして
あげるという姿勢ではなく、そういつ
た普段の関わりがケアになっていくの
だということを感じつつ、僧侶として
これからも活動させていただけたい
いなつて思っています。これも全部、
患者さんから教えていただいたこと
です。いろんな経験を重ねて教えてい
ただいたことなのです。

お時間が参りました。本日はありが
とうございました。

2025年10月15日

お逮夜法要

龍谷大学生のアルバイト事情

経営学部准教授

妻木進吾

2024年調査から見える現状と課題

龍谷大学生のアルバイトの現状はどのようなもので、そこに何らかの問題や課題があるとすれば、それはどのようなものなのでしょうか。

龍大生のバイトの実態については、2018年末から翌年1月にかけて龍谷大学・人権問題研究委員会による調査（以下、2019年調査）が行われており、その結果については、『白色白光』第22号に「アルバイトと就活をはじめる前に」という短い文章にまとめています。2019年調査から5年程たった2024年11月、龍谷大の教員らが

中心となって、龍大生のバイトの実態と意識をあらためて把握しようと、「龍谷大学生のアルバイトに関する調査」（以下、2024年調査）を行い、1246票の回答を得ました。以下、2019年調査も参照しつつ、2024年調査によって得られたデータから、龍大生のバイトの現状と課題について見ていくことにします。

大学生活と切り離せないバイト

調査からまず見えてきたのは、龍大生の大学生活はバイトと共にあるとい

う現状です。

大学入学後のバイト経験率は、1回生87・9%、2回生94・6%、3回生97・5%、4回生以上98・4%となっており、卒業までにほとんど学生がバイトを経験しています。また、その平均期間は在学期間の7〜8割程度を占めます。たとえば4回生の場合、入学してから2024年の調査までの大学在籍期間44ヶ月間のうち、バイトをしていた期間は平均36・3ヶ月と、在学期間の82・6%を占めます。

こうした傾向は2019年調査から

大きくは変化していませんが、大学生活と共にあるバイトとは、具体的にどのような働き方なのでしょうか？

どこでどれくらい働き、収入はどれくらい？

2024年調査によると、龍大生のバイト先は、居酒屋やファストフード店などの飲食店が46.6%、コンビニ・スーパーなどの小売・販売店が30.1%、4人に3人程度がそれらで働いていました。塾講師なども9.7%いました。2019年調査と比べると、飲食店割合が11ポイント程度増えていました。

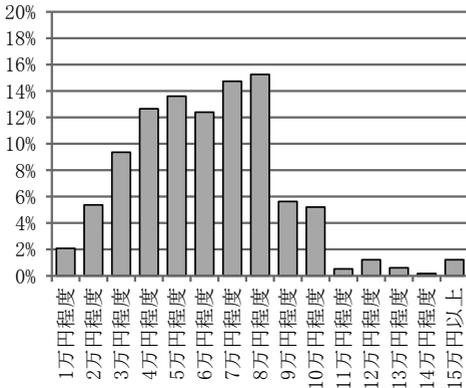
このようなバイト先でどれくらい働いているのかを見ると、週平均3.0日、1日平均5.6時間、1週間のバイト時間は平均17.1時間でした。こうしたバイトで得られる1ヶ月の収入は平均6.1万円と、2019年調査の平均5.6万円と比べると5千円、

9%程度増えています。週平均労働時間が2019年調査17.9時間から0.8時間短くなっていることも考えると、この間の最低賃金の上昇が影響しているでしょう。たとえば、京都府の最低賃金は2019年調査時の882円から2024年調査時には1,058円まで、20%上昇しています。

2019年調査と比べると、バイト時間はやや短くなり、金額的にはより

円まで、20%上昇しています。

図 アルバイト月収



多く稼ぐようになっていますが、この間、日本の物価（消費者物価指数）は上昇してきたことを考慮すると、収入増が経済的な余裕につながっているとはいえそうにありません。

また、バイト月収の分布を表した図をみると、月収8万円程度を境とする崖状の落ち込みがあることが分かります。月収8〜9万円を年収に換算すると96〜108万円です。この落ち込みは、学生バイトの「年収の壁」、「103万円の壁」を意識した就業調整の結果だと考えられます。バイト経験者の39.7%は、「壁」を意識してバイト日数や時間を抑制したことがあると回答しています。

こうした「年収の壁」のラインは、調査後の2025年以降、より高い金額へと移動しました。「壁」のラインは、所得税、住民税、社会保険、親の扶養などでそれぞれ異なるものの、龍大生のバイト収入もより上昇していくこと

が予想されます。すでにそうした変化は生じているのかもしれませんが。

バイトが学業にもたらす影響

学生の多くが時給制で働いていることを考えると、より高い収入を得ようとする、より長時間働くことになるでしょう。バイト時間がより長くなることは、何をもちたらずのでしょうか？

2024年調査では、バイトによる寝不足や疲労による授業の遅刻・早退・欠席について、「しばしば」「時々」「たまに」を合わせると、43・8%がそうした経験をしています。51・4%は、バイトが忙しく、課題・試験・レポートなどができなかつた経験があり、26・8%はバイトを優先して授業を遅刻・早退・欠席した経験があると回答しています。「バイトによって学業に支障が出た」と認識している学生も47・0%と半数近くに達します。

こうした経験や認識は、バイト時間

の長さや強く結びついています。バイト時間の長さによって回答者を3つに分けると、バイトを優先して授業を遅刻・早退・欠席した経験が「しばしば」「時々」ある割合は、週バイト時間が19時間以下では7・8%でしたが、26時間以上では18・2%に達しました。バイトによって学業に支障が出たという認識についても、「しばしば」「時々」ある割合は、バイト時間19時間以下では13・4%でしたが、26時間以上では31・4%に達しました。

「年収の壁」のラインがより高い金額に移動したことで、バイト時間は長くなり、結果、バイトが学業に及ぼすネガティブな影響はより顕著なものになっていくのかもしれませんが。

なぜ長時間のアルバイトに励むのか？

2024年調査では、週5日以上働く割合が6・9%、1日のバイト時間

が7時間以上は21・0%、8時間超は7・5%いました。正社員並みのバイトと学業の両立は容易ではないでしょう。なぜ、学生は学業に支障が出るほどバイトに励んでしまうのでしょうか？

「遊ぶ金ほしさ」にバイトに精を出して学業をおろそかにしているといった捉え方は、十分ではないでしょう。6人に1人は「授業料や生活費を自分の収入から払っている」と回答しており、そうした学生にとって長時間のバイトは学生生活を維持するために避けられないものでしょう。また、4割が「バイトで働くことそのものに『やりがい』を感じる」と回答しています。やりがいや充実感、楽しさ故に、長時間働いてしまう人もいるでしょう。しかし、それほど高額の収入を得なければならぬというわけでもなく、バイトにやりがいを感じてもいけないけれど、気がつくくと長時間のバイトから逃げ出

せないという状況もありそうです。たとえば次のようなケースです。

大学入学前の春休みにバイトを始めました。春休み期間は週5日入ってと頼まれ働いていましたが、入学後もそのまま、さすがに勉強もよろそかになり、せめて週4日にして欲しいとお願いしましたが、「人が足りていない。休みが欲しいんやったら人連れてき！」と流されました。人手不足で店長が困っていることも知っており、諦めて週5日働き続けました。

半年後、働きぶりが評価されて「バイトリーダー」「時間帯責任者」になりました。店長不在時に開店・閉店準備やレジ締めだけでなく、普段からバイト全体のシフト管理や発注もまかされました。時給は20円上がったのですが、やりがいも感じつつ頑張りました。出勤日は週5日固

定の上、他のバイトが病気などの際は、店を閉めるわけにはいかないと、授業を休んで働くこともありました。アルバイト全体のシフト作成、企画書作成などの持ち帰り仕事もあって、1回生後期のレポートや定期試験はボロボロでした。

このままでは留年……と危機感を覚え、店長にバイトリーダーをやめ、シフトを減らしてほしいと頼みましたが、「学生気分の仕事をやってもらっては困る。責任感を持って」と叱責されました。辛くなり辞めたいと告げると、「この店に愛がないのか。店の仲間を見捨てるのか?」「替わりの人間を用意せずに辞めたら損害賠償請求するから」と言われました。現在も私はこのバイトを辞められずに続けています。

これは龍大生に聞いた実際のバイト経験をいくつか組み合わせたもので、

前掲の「アルバイトと就活をはじめの前に」(『白色白光』第22号)にも載せた事例です。全てではないとしても、いくつか重なる経験をしている学生は、現在でも少なくないようです。2024年調査によると、採用時に約束した以上の長時間労働(6・2%)、約束した以外の仕事(8・2%)など、6人に1人は採用時の約束と異なる働き方を経験していました。学生バイトの中核労働力化、つまり学生バイトなしには営業が成り立たないような飲食店などが増える中で、気がつくとき長時間バイトから逃れられない状況に陥ってしまう学生は、決して特殊な例ではないのです。

先ほどの例のようにひどいバイト先であれば、とつとと辞めてしまえばいいのだと考える人もいるでしょう。2024年調査では、67・4%が「バイトはあくまでお金を稼ぐ手段だ」と回

答しています。そうであれば、「やりがい」「責任」「仲間」などの言葉で、自分の学生生活を犠牲にしようまく使われてしまう状況から逃げ出すことは適切な対応であるように思えます。しかし、2024年調査の次のような結果——「シフトを減らすとバイト先に迷惑がかりそうで言い出しにくい」19・8%、「シフトに入るように言われると断りにくい」23・5%、「自分がバイトに入らないと回らない」と責めを感じる」15・3%といった結果を見ると、「とっとと辞める」という選択も必ずしも容易ではないようです。

7割近くが「問題のある働かされ方」を経験

2024年調査からは、先に紹介した採用時の約束と異なる働かされ方だけでなく、学生がバイトで直面するさまざまな問題が浮かび上がりました。

まず、10人に1人は、タイムカード

を切つてからの仕事など、タダ働きを経験していました。7人に1人は、1日8時間を超えて働いても時間外労働の割増賃金が支払われなかった経験がありました。深夜・時間外労働には、25%増の賃金を支払わなければならないと労働基準法で定められていますが、7人に1人がこうした賃金不払いを経験しています。また、8人に1人は、6時間を超えても休憩時間がなかったり、休憩時間中に呼び出されて仕事をさせられていました。4割は雇入れの際の労働条件を記載した書面を交付されていませんでした。「退職を申し出ても辞めさせてもらえなかった」「物損やレジミスなどを弁償させられた」「会社の都合で一方的に解雇された」などの経験も見られました。採用時の約束と異なる働かされ方も含め、回答者の7割近くがこうした「問題のある働かされ方」のいずれか、あるいはその複数を経験していました。

これは調査で把握できた限りの結果であり、「問題のある働かされ方」を経験した割合が実際にはより多いことも十分考えられます。最低賃金以下の時給で働かされていたり、コロナに感染しても代わりがないからとバイトを休ませてもらえなかったなど、驚くようなバイト経験談を学生から聞くことがあります。それらはここでは把握できていません。また、労働時間管理が15分単位や30分単位で、実質的にタダ働きを強いられているケースが、回答者に「タダ働き」と認識されていないこともありそうです。

「労働者の権利」を知って使いこなす

いずれにせよ、回答者の7割近くが「問題のある働かされ方」を経験したと回答しています。こうした働かされ方、学業に支障が出るような働き方は、どうすれば回避できるでしょうか。

まずは、自分にどのような権利があるのかを知ることが重要でしょう。2024年調査によると、38・5%がバイトでも一定の条件を満たせば年次有給休暇が付与されることを知らず、35・5%が時間外労働や深夜労働の割増賃金を知らないなど、基本的な労働者の権利を知らないまま働いている学生が少なくありませんでした。知識がなければ、問題を問題として認識することさえできません。

また、知識があつたとしても、適切に権利を行使できるわけではないようです。年次有給休暇は、雇入れ日から6ヶ月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した労働者に付与されることになっており、学生バイトもその対象です。年時給有給休暇が付与されていると考えられる、主なバイトの継続期間が6ヶ月以上である回答者のうち、有給休暇の取得経験があるのは8人に1人だけでした。「社員も休みを取れ

ていないのに、学生バイトの分際で図々しいお願いはできない」「有給休暇をとりたいと言える空気ではない」など、当たり前前の権利を知つたとしても、それを当たり前前に使いこなしていくことは容易ではないようです。

労働者の権利がきちんと守られているバイト先であるかどうか、労働者の権利を適切に行使できるかどうかによって、大学4年間で得られる収入は数十万円単位で変わってくるでしょう。同じ収入を得るために必要な労働時間も大きく変わってきます。自分自身がどのような権利を持っているのか、それをどうすれば使いこなしているのかを考え、実践することは、大学生活をより充実したものとすることに役立つはずです。

自らの権利に無頓着であつたり、空気を読んで当たり前前の権利の行使を断念し、「世の中こんなもんだよね」と自分を納得させている人間が、他者の

人権を尊重できるようには思えません。自分自身のよりよい大学生活のための実践は、当たり前前の権利を当たり前に行使できる状況を私たちの社会に広げていく試みでもあり、それは他者の権利を尊重することにも繋がっていくはずです。

さつそく、有給休暇について調べて見ようという場合は、既述の「アルバイトと就活をはじめの前に」(『白色白光』第22号)にもう少し具体的に書いています。ご参照ください。

『白色白光』22号を含むバックナンバーは宗教部ホームページのURLでご覧いただけます。

<https://www.ryukoku.ac.jp/shukyo/committee/print.html>

アウシュヴィッツの悲劇を 繰り返さないために

宗教部職員

安食真城

君たちに戦争責任はない。でもそれを繰り返さない責任はある。

ポーランドにあるアウシュヴィッツ・ビルケナウ強制収容所は、第二次世界大戦時にナチス・ドイツ（国民社会主義ドイツ労働者党）によって、ユダヤ人をはじめ、ロマ（以前ジプシーと呼ばれていた）の人たち、障がい者、同性愛者、抵抗するポーランド人、ロシア人捕虜などの大量虐殺（ホロコースト）がおこなわれた収容所で、絶滅収容所とも呼ばれています。

第一次世界大戦後、ドイツは大不況

に陥っていました。そこに、「ドイツ民族がもつとも優秀だ」、「経済不況の原因はユダヤ人だ」、「ユダヤ人を全滅させる」と主張して台頭したのがアドルフ・ヒトラー率いるナチスでした。ナチスは、ユダヤ人をゲットーと呼ばれる狭いエリアに住まわせて財産を没収し、やがてそのエリアに収監できなくなるまで収容所をいくつも作ってヨーロッパ中から数百万人というユダヤ人を送り込みます。その最も大きな収容所だったのがアウシュヴィッツ・ビルケナウ強制収容所でした。狭い貨車に何十人もの人が詰め込まれて何日もか

けて連れてこられ、到着すると多くの女性や子ども、病人や老人など働けそうにないと判断された人は、そのままガス室へ送られたのだそうです。一方、虐殺を免れた人も重労働を強いられ、わずかな食事と不衛生な環境で多くの人が亡くなり、強制収容所から生きて戻れたのはほんのわずかな人たちだけでした。この収容所だけで百数十万人、ヨーロッパ全体では六〇〇万人が殺されたと言われています。

アウシュヴィッツ・ビルケナウ強制収容所はいま、未曾有の悲劇を記録し未来に伝え悲劇を繰り返さないことを

目的とした国立博物館として、広く一般に公開されていて、ドイツやイスラエルだけでなく世界各地から年間約160万人の見学者を受け入れています。

冒頭の言葉は、強制収容所からの生還者であり博物館の館長を長く務めたカジミエシュ・スモレンさんがドイツをはじめ世界各国から訪れた若者に伝え続けたメッセージなのです。

昨年、そのアウシュヴィッツ・ビルケナウ博物館へ、思い立って行ってきました。恥ずかしながら、アウシュヴィッツがポーランドにあることすら知らなかった私が、なぜ行こうと思ったのかといえば、移民や外国人やマイノリティをスケープゴートにして政治や経済を動かそうとしたり、他国への侵略を正義としたりする排外主義的な今の国際社会や日本の風潮が、かつてのドイツやヨーロッパに似ているのではないかと思ったからです。「命のビザ」で知られ、リトアニア駐在の外交官として約六〇〇〇人のユダヤ人を救った

とされる杉原千畝の記念館（岐阜県八百津町）へ行ってみてその思いがますます強くなり、いてもたってもいられず、自分の目で確かめようと思ったのです。

アウシュヴィッツ・ビルケナウ博物館は、ポーランドの古都クラクフ郊外のオシフイエナムという街にあります。早朝、クラクフ中央駅のバスターミナルから高速バスで約一時間半、博物館に到着すると、すでにたくさんの方が入場の時間を待っていました。博物館の入館は無料ですが、予約制で時間が決められています。入り口の前で事前に案内をお願いしていた日本語ガイドの中谷剛さんと合流、当日は三十人ほどのグループでの見学となりました。直行便がないこともあって、日本から直接やってきた人は少なく、参加メンバーのほとんどがヨーロッパに留学や仕事で滞在している人や、東欧を旅行中に立ち寄った人たちでした。お金や時間をかけて、わざわざ日本から見学に来る人は残念ながらあまり多

くはないようです。

博物館はアウシュヴィッツ（第一収容所跡）とビルケナウ（第二収容所跡）に分かれていて、まずは第一収容所から見学します。見学を始めるにあたって中谷さんは「ここは建物も展示物も、当時のものをそのまま保存して公開しています。歴史を学ぶミュージアムであると同時に、記憶の場であり、犠牲になった人の墓標のないお墓でもあるということを理解してください」と説明してくださいました。単なる見学施設ではなく、さまざまな思いやバックボーンを持った人が訪れる場所であることを知った上で、互いの違いを尊重しつつ行動することが求められたのでした。

収容所のゲートに「ARBET MACHT FREI（働けば自由になれる）」という文字が書かれています。よく見るとBの文字が上下逆になっているのですが、これは働かされていた政治犯の一人が、ナチスへの反抗心から監視の目を



強制収容所の入り口ゲートに書かれている「働けば自由になれる」の文字。実際に生きて出られた人はほんのわずかでした。

盗んでとっさに上下をひっくり返したのだと言う説があります。働いても、働いても、ここからは出られないといふことを批判したのではないかと書かれていそうです。もしそうだとすれば、見つければ殺されるかもしれない命がけの行動だったはずで。実際にこの収容所から生きて帰ることができたのは、前述のとおりほんのわずかの人だけでした。

ゲートをくぐると、劣悪な環境の収容施設、拷問のための牢屋、膨大な数

の犠牲者の鞆や靴、メガネ、義足、鍋、殺害に使用されたチクロンBという害虫駆除薬の空き缶、そして髪の毛まで展示されていました。博物館内は基本的に撮影自由なのですが、髪の毛の展示場所だけは亡くなった方や遺族に配慮して撮影は遠慮してくださいと言われ、それまで何も考えずに写真を撮りまくっていた自分の行動にハッと気がついて、思わずスマホを引っ込めました。

そこから、狭いスロープを通って窓のない「シャワー室」へと進みます。収容されていた人たちに、シャワーを浴びさせると言って安心させて入室させ、天井の穴から、水ではなくチクロンBを投入して殺害した部屋だそうで、そのすぐ隣には死体を処理する焼却炉もありました。死体から金歯を外したり、死体を焼却したりしていたのは、ゾンダーコマンド（死体処理班）と呼ばれる同じユダヤ人だったそうで、そのゾンダーコマンドも命を保証されたわけではなかったのだそうです。

事前にネットや書籍で予習はしていたもの実際に来て見ると、わずか80年ほど前に、ここでジェノサイドがおこなわれていたという現実をなかなか消化することができず胸を締め付けられるような苦しさを覚えました。

第一収容所に引き続いて、シャトルバスで10分ほどの距離にあるビルケナウの第二収容所へ向かいました。ここは、鉄道の線路が敷設され、ヨーロッパ各地から貨車に詰め込まれて運ばれてきた人たちが、強制労働と死の選別を受けたという、まさにその場所でした。

線路が行き止まりになった先にも、ガス室や焼却炉の残骸が残されていて、そのすぐそばに建てられた慰霊のモニュメントの前で、イスラエルの国旗をまとった若者たちのグループが祈りを捧げていました。ユダヤの人たちにとっては、多くの同胞が亡くなった追悼の場であり、自らのアイデンティティを確認する場でもあるのだと思います。しかしその一方で、被害者であったユダヤ人が建国したイスラエルが、パレ



ビルケナウ第2収容所。狭い貨車に数十人が詰め込まれて、ここへ運ばれてきました。

スチナなどへの攻撃を繰り返しているという現実をどう受け止めたら良いのか。

ガイドの中谷さんは、そこには正義と悪という二項対立で片付けることができない複雑で重い問題が、今も続いているとして、次のように説明してくださいました。

「ホロコーストと呼ばれる大量虐殺は、ヒトラーという独裁者一人が行ったことではありません。多くのドイツ

人がヒトラーを支持し、ナチスに熱狂したのです。ドイツ以外のヨーロッパの国でもナチスに協力した人や、被害者でありながら加害者となった人たちもいました。そのことは今も差別や目に見えない偏見となつて残っています。そういった現実を直視し二度とこのような悲劇を起こさないようにしようというのがこの施設の目的です。しかし、かつてのドイツと同じような状況や環境におかれたら、私たちも同じことを

してしまうかもしれません。実際に、いま起こっている移民や障がい者やLGBTQなどのマイノリティへの差別や排除は、同じ構造を持つているのです。日本もドイツの同盟国だったので無関係ではありません。世界で起きていることは、アウシュヴィッツの出来事からずっと繋がっているのです。決して他人事ではないのです。」

博物館での見学を終え、クラクフの街に戻ってきました。クラクフは歴史的な建造物が多く残る美しい街で、たくさんの観光客や若者たちで賑わう旧市街に過去の悲惨な出来事を連想させるものはありません。観光馬車が石畳を闊歩し、ミルクバーと呼ばれる大衆食堂では食事やアルコールを楽しむ人で溢れかえっていました。しかし旧市街から少し離れた一角には、ホロコーストの虐殺で亡くなってしまったユダヤ人に代わって、いまではそれ以外の人が多く住むユダヤ人街があったり、ゲットーの壁の一部などが残されてい



クラクフには、かつてユダヤ人を強制的に住ませたゲットーの壁の一部が残されています。

たりします。また、ステイーヴン・スピルバーグ監督の映画「シンドラーのリスト」の中で、多くのユダヤ人が働いていたシンドラーのホロー工場も博物館として現存し公開されています。そして何よりもポーランドという国はウクライナとロシアの両方に国境を接していて、私が滞在している時にも、ウクライナへの武器輸送に使われているポーランドの鉄道が爆破されるという報道があり、平和と戦争がすぐ

そばに同居しているという現実を突きつけられた思いがしました。平和を築き、平和であり続けるといふことは、それほど難しく脆いということなのでしょうか。

「関心領域」という映画をご存知ですか。職場の仲間から「アウシュヴィッツへ行くな、ぜひ見たほうが良いですよ」と勧められてタブレットにダウンロードはしていたものの、なんとなく重々しく感じて先延ばしにしていたところ、帰国の長いフライトでようやく見ることができました。「関心領域」の公式サイトに「アウシュヴィッツ収容所の隣で幸せに暮らす家族がいた」という見出しがつけられているとおり、映画では、収容所のすぐ隣にある収容所長ドルフ・ヘスの邸宅での日常が淡々と描かれています。そこでは妻が花を育て、庭を手入れし、子どもがプールではしゃぐ、普通の生活がありました。ユダヤ人から接収した洋服が似合うとかサイズが合わないとか

いった話題や、歯磨き粉のチューブの中からユダヤ人が隠していたダイヤモンドを見つけた話などが、ごく当たり前の風景として描かれているのです。一方で、その邸宅から壁を一枚隔てた向こう側では黒い煙が上がり、地響きのように焼却炉が低いなり声をあげています。そして断続的に聞こえる人々の叫び声。そこに描かれていたのは、壁の向こうで起きていること、全く関心を示さない日常があるということ、あるいは関心はあっても、そのことに疑問を感じることもなく仕事に従事し生活をする人々の様子です。もちろん疑問を感じている人もいたでしょうが、それを口に出すことが難しい状況もあったのだらうと思います。

この映画を見て、アウシュヴィッツ・ビルケナウ博物館を見学しガイドの中心谷さんからお話を聞いて感じた苦しさと、それまで私を感じていたモヤモヤとした不安がなくなったような気がしました。それはアウシュヴィッツ収容

所の壁を隔てた外側で「平和」に暮らす人たちと、私たちにどんな違いがあるのかということ。 「日本は平和でよかった」ということをよく聞きまじし、私もそう思っていました。しかしそれは、自分の手の届く範囲を見ているだけで、それ以外のことを、自分とは関係のないことにして無自覚に傍観したり、暴力に加担したりしてきたのだということに気づいたのです。そして、複雑な問題を単純化して「正義か悪か」と分断する主張や、暴力や差別を正当化する発言に賛同し、感情的に発信し、フェイクニュースを拡散する私たちの社会は、かつてのドイツやヨーロッパの社会と非常に似ていると、さらに強く感じたのです。

龍谷大学の建学の精神の解説文に「自らの自己中心性が顕わにされることにおいて、初めて自己の思想・観点・価値観等を絶対視する硬直した視点から解放され、広く柔らかな視野を獲得することができののです」とあります。

自己中心性を離れるなどということは容易にできることではありませんが、そのことに気づき、学び、考え、行動するということはできると思います。

アウシュヴィッツ・ビルケナウ博物館の一角に、哲学者ジョージ・サンタヤーナの「過去に学ばない者は 過ちを繰り返す」という言葉が掲げられています。過去の悲劇を繰り返さないために、若い学生の皆さん、機会があれば、ぜひアウシュヴィッツ・ビルケナウ博物館へ行ってみてください！
最後に、文頭のカジミエシュ・スモレンさんの言葉を受けて、次の言葉で締めくくりたいと思います。

私たちに戦争責任はないのかも知れない。でもそれを繰り返さない責任はある。

参考文献

①アウシュヴィッツ博物館案内

(凱風社) 中谷 剛 著

②ホロコーストを次世代に伝える

アウシュヴィッツ・ミュージアムのガイドとして(岩波ブックレットNo. 710) 中谷 剛 著

③夜と霧(みすず書房)

ヴィクトール・E・フランクル 著
池田香代子 訳

④ONE DAY

ホロコーストと戦い続けた父と息子
の実話(すずき出版)

マイケル・ローゼン 文

ベンジャミン・フィリップス 絵

横山 和江 訳

①、②、③は龍谷大学図書館に収蔵されています。また、④は宗教部で借りることができます。

人権に関する基本方針（2016年6月23日策定）

人権に関する基本方針の策定にあたって

建学の精神と人権

龍谷大学は、親鸞聖人の生き方に学び、「真実を求め、真実に生き、真実を顕かにする」ことのできる人間の育成を願い、教育と研究を行っていきます。それは、心身を苦しめる迷いから逃れられず、自分のみを善しとするものの方から離れ、阿弥陀仏の願いに生かされて自と他が互いに深い縁で結ばれていることに気づかされる生き方として、建学の精神に謳われています。

本学では、その具現化の方策の一環として、1961年に人権に関する授業科目を開講して以来、人権教育、人権研究、人権啓発などを通じて人権尊重の文化の醸成を推進してきました。しかし、一般社会では既知の人権問

題に加え、これまで認識されてこなかったさまざまな人権問題が表面化しています。私たちは、これらの人権問題に迅速に対応し、建学の精神にもとづき、他者への同朋としての温かい眼差しと、生かされ恵まれている喜びを持つことのできる人間教育に全学をあげて取り組まなければなりません。

身近な人権課題に向きあう視点

本学は、2万人を超える学生や教職員のほか、さまざまな関係者によって構成されています。言い換えれば、人種、民族、国籍、ルーツ、宗教、信条、社会的立場、年齢、性別、セクシュアリティ、障がいの有無など、多様な人が、自由に学び、働き、行動し、交流するコミュニティであるといえます。一人ひとりのつながりによって成り立っているコミュニティ

イにおいて、差別し排除しようとするのは、人であることを否定することです。

残念ながら、身近な社会においてさまざまな人権侵害があとを絶ちません。例を挙げると、学校でのいじめ、インターネットでの誹謗中傷、職場でのハラスメント、家庭での暴力（DV）、子ども虐待、さらには街頭でのヘイトスピーチなどがあります。さまざまな人権侵害を克服するためには、加害者だけの問題として済ませるのではなく、加害者を取り巻く社会構造や背景、つまり社会が抱える問題認識とそれらを解決するための取り組みが欠かせません。

人権の問題や差別は、意図的な行為だけでなく、無意識のうちにも自己中心の見方によって引き起こされることにも注意を向ける必要があるでしょう。たとえば、人の個性は一人ひとり違っていて、性のあり方も多様です。その理解が不十分で、画一的な観念や固定的な性別役割に囚われていると、知らず知らずのうちに相手を傷つけることがあります。無知や無関心、そして多数者への迎合による「無意識の差別」についても、その自覚と克服の

努力が必要でしょう。

人権を考える理念

1948年の国連総会で、すべての人間の自由と尊厳と権利の平等を謳った「世界人権宣言」が採択されました。1966年には、加盟国を法的に拘束する「国際人権規約」が採択され（日本は1979年に批准、その後も、「人種差別撤廃条約」（1965年）や「女性差別撤廃条約」（1979年）、「子どもの権利条約」（1989年）、「障害者権利条約」（2006年）など個別的な人権条約が採択されています。また、「日本国憲法」は、「すべて国民は個人として尊重される」（13条）と定め、個人の生は国家や他者の道具ではなく、自分らしく生きること自体に価値があることを認めています。さらに、アジア太平洋戦争の加害と被害の経験から、平和的生存権を掲げ、個人の尊厳を平和と一体のものとしています。人権の理念は、すべての人が自分の生き方を主体的に描き、自己成長をめざして協働し、社会参画するパワーを輝かそうとするものです。また、だれも排除しない、個人の尊厳を

大切にする社会、多様な価値観を尊重し、固有性を活かしあう社会を目指すことにあります。

見えにくい差別に対しても鋭敏な感覚を醸成し、自他を平等に見ようとする眼差しを涵養することが、私たちの責務です。一人ひとりの力は弱くても、より良く変えていこうと努める姿勢を示し続けることこそ、人権が尊重される社会に向けた最も重要な実現過程だといえます。

本学は、すべての人が平和に共存し、連帯する社会を目指して、ここに「人権に関する基本方針」を策定します。

人権に関する基本方針

龍谷大学は、建学の精神である浄土真宗の精神を具現化する取り組みのもと、平和を希求し、基本的人権と生命の尊厳を守り、人種、民族、国籍、ルーツ、宗教、信条、社会的立場、年齢、性別、セクシュアリティ、障がいの有無などにかかわらず、本学に関わるすべての人が差別やハラスメントなどの人権侵害

を受けることなく学び、働き、関わり合えることを保障します。

龍谷大学は、基本的人権を尊重した環境の整備と、社会的に不利な立場にある人への支援・連帯を推進するため、人権理論の研究、社会的な変化や新たな人権問題に関し、情報収集に努め、本学における人権保障にかかる諸施策の検証と改善、教職員への研修、学生への教育・啓発を継続的に実施します。また、人権保障のための体制の整備に努め、取り組みを公表します。

龍谷大学のすべての構成員は、人権侵害が意図的な行為だけでなく無知や無関心、想像力の欠如によって生じることを常に意識するよう努めます。そして、自ら差別に加担し他者を傷つけている可能性があることの自覚を持ち、人権問題に真摯に取り組む姿勢を持つとともに、一人ひとりの多様性と価値を尊重し、偏見や固定観念、差別意識の克服に向けて、主体的に取り組めます。

龍谷大学および龍谷大学のすべての構成員は、教育、研究など、あらゆる機会において人権保障にかかる諸課題を明らかにし、諸活動や

成果の発信を通して、人権を尊重する文化と差別のない社会づくりに貢献します。

性のあり方の多様性に関する基本指針について（2017年12月8日策定）

LGBTQという言葉を目にしたことのある人は多いでしょう。知識として理解している人も増えてきています。では、たとえばふだんの生活のなかで、その言葉をどれほど身近なこととして意識し、具体的に行動しているでしょうか。『知っている言葉』のひとつに留まっているということはないでしょうか。差別は多くの場合、正しいことを伝えようとするとそこから生じると言います。私自身、気づかないままに自分の正義を振りかざして人に押しつけ、その結果、だれかを傷つけたり否定したり排除したりしてきたかもしれません。だからこそ、深い自省とともに、みな

さんにお伝えしたいのです。たんに言葉として覚えるだけではなく、知識として蓄えるだけでなく、言葉にこめられた切実な内容を『わがこと』として解きほぐし、編み直し、血肉化することが大事なことです。それによって、柔軟な思考を育み、「まごころ」ある行動を起こせる人間になることが望まれているのです。

いま、同性パートナーシップ制度が広がり、あるいは「同性婚を認めない現行制度は憲法違反」という高裁判決が陸続と出されるなど、LGBTQなどの性的少数者をめぐる環境は大きく変化しつつあります。しかし、その一

方でマイノリティを否定し排除しようとする言説が拡大し、それによって苦しみや生きづらさに直面している人たちがいるという厳然たる事実も、私たちはけっして見逃してはなりません。LGBTQは、政治の道具でもなければ、経済活性化の手段でもありません。人権の問題、「いのち」の尊厳の問題なのです。龍谷大学は、これまでも建学の精神に根ざして性的指向や性自認、性表現などを理由とした差別や偏見を克服し、だれもが自分らしく安心して過ごすことのできるキャンパスをめざした取り組みを進めてきました。私たちは、

これからも学びを進め、ほぐし、視野を広げ、まなざしを深めつつ、「自省利他」の行動哲学に基づいて主体的に実践する大学でありつづけます。

2025年4月1日

龍谷大学学長 安藤 徹

性のあり方の多様性に関する基本指針

性的指向や性自認など、性のあり方は多様であり、これらに関する差別や偏見を解消し誰

もが自分らしく安心して過ごすことができる大学や社会を目指すことは、すべての本学構成員が取り組むべき課題です。

龍谷大学は、「人権に関する基本方針」のもと、本学構成員の一人ひとりが、性的指向および性自認などに関する悩みや生きづらさを抱える人がいることを常に理解し、合理的な配慮を可能な限り提供するため、次のとおり基本指針を策定します。

教育、学修、研究、就業等の環境において、性のあり方に関する偏見や差別が生じることがないように不断の学習と啓発に努めます。

具体的な対応にあたっては、悩みや生きづらさを抱える本人の意思を尊重して合意形成を目指します。

トイレや更衣室等の利用にあたり、戸籍上の性別等にかかわらず性自認にしたがって自らが選択できるよう、環境整備と理解の醸成を図ります。

性のあり方に関する個人情報保護を徹底します。



「白色白光」

「白色白光」びやくしやくという言葉は『仏説阿弥陀経』に「池中蓮華 大如車輪 青色青光 黄色黄光 赤色赤光 白色白光 微妙香潔」とあり、本紙の表題にふさわしいということで命名しました。

これを口語訳しますと、次のようになります。

池の中に咲く蓮の花は、車輪の如く大きい。例えば青い色の花は、青く光り輝いており、黄色い花は黄色く光っている。赤い色の花は、赤く輝いて咲き匂い、白い色の花は、真つ白に輝いて咲いている。その各々の花は、微妙であり、妙なる色合いであり、その香りたるや、芳しく清らかである。

世の中には、青い色の花として輝く人もあるでしょうし、あるいは白い色で輝く人もあるでしょう。このように、私たち一人一人は、それぞれの母の胎内から生まれ、尊い生命を恵まれた、かけがえない存在なのです。

「白色白光」には、お互いがお互いを尊重しあいながら、自分だけにしか出せない美しい輝きでもって咲き匂って欲しいという願いが込められています。

「白色白光」第28号

2026年3月10日発行

編集 龍谷大学人権問題研究委員会

発行 龍谷大学

〒612-8577 京都市伏見区深草塚本町67

☎075(642)1111(代)



**RYUKOKU
UNIVERSITY**