HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	北海道大学におけるアイヌ民族に対する差別的言動を防止するための取組
Author(s)	岡田, 真弓; 北原, モコットゥナシ; 谷本, 晃久
Citation	アイヌ・先住民研究, 4, 181-192
Issue Date	2024-03-29
DOI	10.14943/Jais.4.181
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/91302
Type	bulletin (article)
File Information	10_4_Okada_Kitahara_Tanimoto.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

アイヌ・先住民研究　第４号　2024　p.181–192　ISSN 2436-1763
Aynu teetawanoankur kanpinuye (4) 2024　p.181–192　DOI 10.14943/Jais.4.181

【事例報告】

北海道大学におけるアイヌ民族に対する差別的言動を防止するための取組

岡田　真弓*、北原　モコットゥナシ**、谷本　晃久***

要　旨

本稿では、北海道大学におけるアイヌ民族に対する差別的言動の防止に係る取組を紹介する。アイヌ民族の人権、歴史、文化、言語を尊重し、学内のアイヌ民族が置かれた環境を改善することは、大学においてアイヌと和民族（和人）等の非アイヌが新たなパートナーシップを築く礎となる。一方、非アイヌの大学構成員にとって、差別・偏見の解消を阻む課題の本質を理解することは容易ではない。アイヌ共生推進本部では、大学構成員がアイヌ民族に対する偏見、先入観、ステレオタイプを認識し、差別や敵対的環境を生み出さないように行動したり、身を守ったりすることができるよう支援するために、学生への教育、教職員への研修、そしてウェブページやリーフレットによる情報発信を行っている。今後もこれらの取組の検証と改善を継続していき、アイヌ民族にとってもその他の構成員にとっても安心で快適な学内環境の実現を目指す。

キーワード：北海道大学、アイヌ民族、差別的言動の防止、レイシャル・ハラスメント、aynu sisam urespa ukopirkare us i（アイヌ共生推進本部）

1. はじめに

筆者らが本務教員（岡田）ないしは兼務教員（北原・谷本）を務める aynu sisam urespa ukopirkare us i[1]／アイヌ共生推進本部（以下「推進本部」）は、「国立大学法人北海道大学におけるハラスメントの防止に関するガイドライン（以下「ハラスメント防止ガイドライン」）」にレイシャル・ハラスメントの文言が記載されたことを機に（2023 年 12 月 1 日改定）、大学内でのレイシャル・ハラスメント、とくにアイヌ民族に対する差別的言動を防止するための啓発に取り組んでいる。また、民族多様性が尊重され、差別や偏見のない学内環境、アイヌにルーツを持つ学生・教職員も安心できる学内環境の実現に向けて、教職員研修を実施している。この背景には、近年、北海道大学が、多

*　北海道大学アイヌ共生推進本部
**　北海道大学アイヌ・先住民研究センター
***　北海道大学大学院文学研究院

1　アイヌ語の専門家にご協力いただき、大学本部の運営組織としては初めて、「aynu sisam urespa ukopirkare us i」というアイヌ語の組織名を掲げている。このアイヌ語名称には、「アイヌ民族と、和人を含めたあらゆる出自の本学構成員が、互いに育て、ともに良くしていくところ」という意味を込めている。なお、アイヌ語を冠する研究組織としては2007年4月に設置されたアイヌ・先住民研究センター「aynu teetawanoankur kanpinuye cise」がある。

様性にひらかれた教育･研究環境の整備、および学内外のアイヌ民族と和民族（和人）[2] を含むその他の構成員との信頼関係構築を重視するようになったという事情がある。北海道大学は、2021 年 12 月の「北海道大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言」において、人種や言語、民族等に関わらずすべての構成員の尊厳を守り、バイアスフリーキャンパスの実現に向けた意識改革や環境整備を進めるとしている [3]。また 2022 年 4 月には、アイヌ民族とその他の大学構成員の共生を実現するために推進本部を設置し、アイヌにルーツを持つ構成員が安心して教育・研究・職務に専念できる環境整備や学生・教職員によるアイヌ民族への理解の深化等にむけた具体的な施策を実施している [4]。2023 年 1 月に北海道大学の教員（当時）が､アイヌ民族をはじめとする民族的マイノリティに関して歴史修正主義や民族の存在否定につながる発言および排外主義的な発言を繰り返していたことが発覚した際には、寳金清博総長が、二度とこうした不適切な発言が繰り返されることのないよう対応するとともに、大学構成員に対する啓発プログラムの実施を徹底していくことを表明している [5]。

近年、先住民族をはじめとするマイノリティの人権に対する意識が国際的に高まっており、先住民族が暮らす地域の大学等では、過去の歴史的経緯を内省的にとらえ、先住民族とマジョリティの

2　日本で用いられる「日本人」という言葉は、日本国籍者と、文化的あるいは「血統的」に見て日本に属するという二重の意味を含んでいる。この慣例に従うと､アイヌ民族も国籍という意味では「日本人」であることになり、議論に混乱が生じやすい。日本のマジョリティの民族性については、国籍との混同が起こらないような民族性のみを的確に表す言葉が定着していないといえる。そこで、日本の民族的マジョリティを指して「和人」や「和民族」と表現することが試みられている。このうち「和人」は松前藩内においても用いられ、また20世紀後半以降の研究・教育においても用いられてきた実績がある。ただ、定着の度合いが高いとは言えず、中国の文献に見られる「倭人」との混同も起こりやすい。これに加え、日本語の「民族」には、前近代的・非文明的といったニュアンスが伴うことがあり「アイヌ民族」と「和人」を並記すると、前者に対する先入観や偏見を喚起してしまうことがある。和民族という用語の設定は、両者を同格の集団として表示するための試みである。
また、個人の民族的アイデンティティやルーツは1つに限られるものではなく、アイヌ民族や和民族という集団のいずれかに自己を位置づけることが適切だと感じないケースもある。たとえば「アイデンティティとしては和民族だが、アイヌにもルーツも持つ」「アイデンティティとして周囲の和民族と同じだとは感じないが、日本にもルーツがある」「アイヌにも他にもルーツがあるが、どちらかに定まったアイデンティティを持っているわけではない」等、多様なあり方が考えられる。この場合、アイヌと日本といった二項対立的な言葉の用い方が、どちらかに所属しなければならないというプレッシャーともなることがある。これを回避するため、本稿においては、必要に応じて「アイヌルーツ」や「日本ルーツ」という表現を用いることがある。

3　「北海道大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進宣言」https://diversity.synfoster.hokudai.ac.jp/statement/（2024年2月19日アクセス）

4　「アイヌ シサㇺ ウレㇱパ ウコピㇼカレ ウシ／アイヌ共生推進本部」https://www.hokudai.ac.jp/pr/johokokai/ainu/（2024年2月19日アクセス）

5　「本学教員による不適切なSNS投稿について」https://www.hokudai.ac.jp/news/2023/01/post-1158.html（2024年2月19日アクセス）

和解と相互理解を目指した様々な取組が実施されている[6]。明治以降に和民族（和人）を主とする本州以南の人々が入植する以前からアイヌ民族が暮らし続けている北海道に所在する教育研究機関として、アイヌ民族の人権、歴史、文化、言語を尊重し、学内のアイヌ民族が置かれた環境について理解を深め、改善することは、北海道大学においてアイヌと和民族（和人）等の非アイヌが新たなパートナーシップを築く礎となる。とくに、非アイヌの大学構成員にとって、差別・偏見の解消を阻む課題の所在や本質を理解することは決して容易ではない（北原　2023：4-5）。本稿では、大学構成員がアイヌ民族に対する偏見、先入観、ステレオタイプを認識し、差別や敵対的環境を生み出さないように行動したり、身を守ったりするために実施している推進本部の取組を紹介する。こうした取組が、教育機関のみならず広く社会一般における共生社会実現の一助になれば幸いである。

2. アイヌ共生推進本部の概要

2022 年 4 月に設置された推進本部の目的は、アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するため、大学における施策を企画立案し、学内外のアイヌ民族とその他の本学構成員の共生を実現することである。施策については、先にも述べたアイヌ民族との信頼関係構築[7]、アイヌにルーツを持つ構成員が安心して教育・研究・職務に専念できる環境整備、学生・教職員によるアイヌ民族への理解の深化、アイヌ民族と北海道大学との歴史的経緯の語り継ぎ等である。現在は「学生への教育」、「教職員への研修」、「学内におけるアイヌ文化振興」、「歴史的経緯の語り継ぎ」等の取組を、アイヌ民族と北海道大学に関する知見を有する教員等から構成されるアイヌ施策検討委員会を中心に進めている[8]。

6　たとえば、カナダの先住民族マスキアム・ネイションの伝統的居住地に建つブリティッシュ・コロンビア大学では、長年、マスキアム・ネイションと大学の構成員との信頼関係を築くための取組が継続されてきた。2006年にはマスキアム・ネイションと大学との間で覚書（UBC, Musqueam Sign Memorandum of Affiliation）が交わされ、キャンパス内におけるマスキアム・ネイションの存在を顕在化させるプログラムやマスキアムの歴史・文化・言語を教えるカリキュラムを作る等の取組が進められている（近藤2019）。ブリティッシュ・コロンビア大学のように先住民族が暮らす諸外国の大学の中には、先住民族とマジョリティとの和解と相互理解を実現するための戦略や方針を策定するところもあり、そうした大学内では戦略や方針に基づく様々な施策が実施されている。こうした諸外国と日本との間には、先住民族を取り巻く環境において様々な違いがあることに留意すべきであるが、今後の推進本部の取組にとって参考になる事例を多く含んでいる。

7　アイヌ民族との信頼関係構築は、本来的には「アイヌ民族と大学との信頼関係の構築」という表現が一般的であるが、（北海道）大学は組織名称であるため、突き詰めて考えると「誰と誰の」信頼関係構築かという論点に行きつく。その解の一つとして、「学内外のアイヌにルーツを持つ構成員と非アイヌ（和民族をはじめとする様々な民族的背景を持つすべて）の構成員の」を挙げることができる。この文脈において非アイヌの構成員は、アイヌ民族の歴史、文化そして現在について、あるいは大学においてアイヌ民族が置かれている状況について理解を深め、ともに環境改善をしていく人々と言える。他方、たとえば北海道大学が関与した植民学研究や北方文化研究の帯びる研究倫理上の課題を乗り越える際の主体は、先に挙げたすべての大学構成員というよりは主に和民族（和人）の構成員ということもできる。このように推進本部では、主体となる関係者を意識化するよう努めている。

8　「令和4年度実績報告書」https://www.hokudai.ac.jp/pr/pdf/R4_ainu_jissekihokoku.pdf（2024年2月19日アクセス）

推進本部の設置にかかる学内の背景を2つの総長声明を通して見てみたい[9]。2005年、当時の中村睦男総長は、北海道大学シンポジウム「先住民と大学」における挨拶のなかで、医学部が収集したアイヌのご遺骨と古河講堂で発見されたご遺骨について言及し、「北海道大学は、民族の尊厳に対する適切な配慮を欠いていたことを真摯に反省するとともに、これらの経験を深く記憶に刻み、その上で今後の進むべき方向を検討し、自らの責務を果たしてまいりたい」との声明を出した。本声明では、北海道大学が進めてきた戦前以来の「植民学」研究や北方文化研究[10]の帯びる研究倫理上の問題点を、「アイヌを保護の対象とみる時代的制約」と位置付けつつも、その学術上の成果の紹介に留まり、本格的な総括には至っていない。また、2019年11月に北海道大学に保管されていたアイヌ民族のご遺骨のうち、それまでに返還請求のなかったご遺骨を国立の民族共生象徴空間（ウポポイ）に設置された慰霊施設（北海道白老町）に集約した際、当時の笠原正典総長職務代理も声明を出した。声明の中では、医学部での不適切な保管・管理についての深い反省を述べたうえで、今後の北海道大学の取組として、①慰霊碑の建立、②学生への先住民族に関する教育活動の継続、③教職員への研修等の実施を行うことを表明した[11]。推進本部の設置は、アイヌ民族と北海道大学との歴史的経緯を踏まえたうえで、これらの声明を実現化していくための体制整備に位置づけられる。もちろん、2007年の「先住民族の権利に関する国連宣言」の採択、2008年に衆参両院が全会一致で可決したアイヌ民族を先住民族とすることを求める決議とそれを受けての内閣官房長官談話、2019年の「アイヌ施策推進法」の施行、2020年の民族共生象徴空間の開業等、先住民族への配慮を求める国内外の動向も追い風となっていたことは間違いない。

3．レイシャル・ハラスメントに関する理解の深化

⑴　学内における差別・偏見に対する認識および対応

アイヌ施策検討委員会では、検討の初期段階から、学内におけるアイヌ民族に対する差別をなくし、アイヌにルーツをもつ学生・教職員・来訪者等が安心して過ごせる学内環境を確立することが喫緊の重要課題であると認識されてきた。また、推進本部にもヘイトスピーチやマイクロアグレッションを含む日常的な差別や偏見の解消にむけた組織的な対応を求める意見も寄せられていた。北

9　「中村睦男元総長による声明（2005年12月11日）」https://www.hokudai.ac.jp/pr/johokokai/ainu/20051211.html、「本学が保管するアイヌ遺骨に関する声明（2019年11月5日）」https://www.hokudai.ac.jp/pr/johokokai/ainu/post-33.html（ともに2024年2月19日アクセス）

10　戦前から実施されてきた本学における植民学研究・教育のおもな沿革は以下のとおりである。1887年、札幌農学校は農学科（本科）を設置し、「殖民策」・「殖民史」の科目を開設した。1907年、東北帝国大学は農科大学農学科に農政学殖民学講座を設置した。1918年、北海道帝国大学は農学部に農業経済学科農政学殖民学講座を設置、1924年に同講座を改組し農政学講座・植民学講座とした。1946年、植民学講座は農業経済学第三講座と改称された（北海道大学1980：北海道大学2003）。北方文化研究については、1937年に北方文化研究室が大学本部経費にて設置された。1966年に同研究室が廃止された際、研究紀要は文学部に置かれた北方文化研究施設に、蒐集文献や蔵書は附属図書館に設けられた北方資料室にそれぞれ引き継がれた（高倉1982）。

11　この声明でも、戦前以来本学で進めてきた植民学研究や北方文化研究の帯びる研究倫理上の問題点に触れてはいない。

海道大学にはアイヌにルーツを持つ学生・教職員が所属しており、大学構成員全体がこうした歴史や現状への理解を深めることが、差別・偏見のない大学環境の醸成をめざすために不可欠であると認識し、複数の取組を通じて情報発信や啓発活動を行うこととした。たとえば、2023年度学部入学者から1年次の必修科目となる全学教育科目「北大での学び」では、多様性をテーマとした枠の講義のなかで「アイヌ民族と本学との歴史的経緯」と「民族多様性の尊重」に関する内容を取り上げた。また、2022年度以降の全教職員を対象とした研修においても、レイシャル・ハラスメントやマイクロアグレッションについての説明を行った。

2016年に行われたアイヌ民族を対象とした差別及び偏見に関する全国調査（「国民のアイヌに対する理解度についての意識調査」内閣官房アイヌ総合政策室）では、アイヌにルーツを持つ回答者の7割が、「現在は差別や偏見があると思う」と回答している。また、「どのような場面でどのような差別を受けたか」という質問に対しては、「自分がアイヌであることを知らない周囲の人がアイヌに対する差別的な発言をしているのを聞いた」が最も多かった。また、20歳代から40歳代までの回答者では「職場でアイヌであることを理由に不愉快な思い」をした割合が最も高かった[12]。北海道大学はアイヌを含む様々な民族的背景を持つ学生や教職員にとって、勉学や研究、職務に励む場でもある。ただし、ともに学び、研究に勤しみ、または働く他の構成員が、必ずしもアイヌ民族の歴史、文化、および差別に関する課題の本質を知りえているとは限らず、事実北海道大学でも、マイクロアグレッションを含むレイシャル･ハラスメントや差別的言動の発生が報告されている（北原　2023）。したがって、大学構成員ひとりひとりが（しばしばアイヌルーツの者自身も内面化してしまっている）アイヌ民族に対する偏見、先入観、ステレオタイプを認識し、差別や敵対的環境を生み出さないように行動したり、身を守ったりすることができるよう支援するために、推進本部ではレイシャル・ハラスメントに関する詳細な啓発資料による情報発信を行うこととなった。この啓発資料は、アイヌだけでなく様々な民族的ルーツを持つ人にとっての安全な学内環境づくりにも貢献することも視野に入れている。

⑵　アイヌに対するレイシャル・ハラスメントに関する啓発資料

レイシャル・ハラスメントとは、人種（race）だけでなく、先住民族をはじめとする民族（ethnicity）、国籍（nationality）といった特定の属性を軽視、蔑視、敵視して、その属性をもつ人々を誹謗、中傷、侮辱、否定する行為であり、近年では、近代国家における人種や民族の歴史的経緯を顧みない言動等も該当すると解されている（多民族共生人権教育センター　2017：4、20）。アイヌ民族に対する差別は「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律（アイヌ施策推進法）」の第4条「アイヌ民族に対する差別の禁止」でも禁止されている一方で、

12 「国民のアイヌに対する理解度についての意識調査」https://www.kantei.go.jp/jp/singi/ainusuishin/pdf/rikaido_houkoku160322.pdf（2024年2月19日アクセス）

さまざまな場面で偏見や差別的言動が根絶されていない状況が報告されている（小内　2012；北原　2023）。啓発資料の作成にあたり、組織におけるハラスメントとして、レイシャル・ハラスメントを内規等の文書に明記している事例を探したものの、現段階では確認できたものが限られており[13]、また公開されている文書のなかにはアイヌ民族に対する差別やレイシャル・ハラスメントの防止規定を見つけることはできなかった。そこで、啓発資料の作成にあたり、レイシャル・ハラスメントに関する専門書、アイヌ民族に対する差別やマイクロアグレッションについて論じている論文および報告書を参考にしながら、大学構成員の「気づき」を促す内容にするように心掛けた。

現在、啓発資料は推進本部のウェブページで閲読できる。推進本部のトップページでは「差別や偏見のないキャンパスの実現」と題し、改めて啓発資料の目的や位置づけが述べられている。レイシャル・ハラスメントに関する詳細な情報は、トップページにリンクが張られている別添資料「レイシャル・ハラスメントを防止するために」に掲載されている[14]。別添資料は、「１．レイシャル・ハラスメントとは」、「２．レイシャル･ハラスメントとなる可能性がある言動」、「３．レイシャル･ハラスメントに遭遇したら」、「４．レイシャル・ハラスメントに関する模擬ケース」、「５．アイヌ民族への差別・ハラスメントに関する参考文献」の５つのセクションで構成されているが、ここでは１から４までを説明していきたい。

「１．レイシャル・ハラスメントとは」では、ハラスメント防止ガイドラインの定義および専門書による定義を踏まえ、「肌の色、国籍、言語・慣習等の民族的属性を理由とする差別的言動」のことを指し、先住民族や民族的マイノリティ等、特定の民族や国籍の人々を軽視、蔑視、敵対視して、中傷、侮辱、否定する行為のほか、歴史的経緯を顧みない言動も含む人種差別の一つであると定義した。また、レイシャル・ハラスメントの特徴として、特定の個人だけでなく集団が対象となること、地位や年齢が高い人が加害者になるケースだけでなく、被害者になりえることを説明した。さらに、レイシャル・ハラスメントが及ぼす被害として、強いストレスによる身体的被害、学習・労働環境の悪化による社会的な被害を示した。レイシャル・ハラスメントには、意識的か無意識的かにかかわらず、敵意や侮辱を伝える些細でありふれた日常的な言動であるマイクロアグレッション（金　2018：38）も含まれるため、発話者が意図しない、あるいは気づかずに相手を深く傷つけてしまうリスクを孕んでいる。

そこで「２.レイシャル･ハラスメントとなる可能性がある言動」では、上記のように誰でも被害者･加害者になりえる状況を改善するため、どのような発言･行動がアイヌにルーツを持つ構成員にとってハラスメントになりえるかを具体的事例にもとづいて説明している。ここでは、実際に北海道大

13　たとえば、「レイシャルハラスメントって何？（神戸学院大学ハラスメント相談室便りNo.43）」https://www.kobegakuin.ac.jp/files/harasou/consultation/dayori43.pdf、「立命館大学・立命館附属校ハラスメント防止のためのガイドライン」https://www.ritsumei.ac.jp/mng/gl/jinji/harass/file/guideline.pdf（2024年2月19日アクセス）

14　別添資料URL　https://www.hokudai.ac.jp/pr/pdf/harassment_boushi.pdf（2024年2月19日アクセス）

学で生じた事案を踏まえ、多民族共生人権教育センター（2017）がまとめたレイシャル・ハラスメントの類型を参照に、5つのレイシャル・ハラスメントにかかる差別的言動の要因とそれぞれの具体的な発言･行動を例示した。5つの差別的言動の要因とは、すなわち①特定の国･地域･民族にルーツがあること等についての侮辱的、否定的、排除的、攻撃的言動および直接的暴力、②特定の民族や国籍の人々のアイデンティティおよび植民地支配等を含む集団の歴史の否定、③本人の意に反して、ルーツを持つ特定の民族や国籍に係る属性を公表・流布したり、問いただしたりすること、④学生および教職員には日本国籍を持つ日本人（和人）しかいないことを前提とした会話、授業、学内業務、組織運営および構内の環境整備を行うこと、⑤固定観念をもとに、特定の民族や国籍の人々について論ずること、を指す。紙幅の関係上、すべての具体的発言・行動について紹介することができないが、たとえば②では「アイヌはもういない」といった発言が、アイヌの実態を知らずに、『アイヌ語をしゃべれない者はアイヌではない』等と勝手に定義し、それに合わないとして民族のアイデンティティや存在を否定してしまっていることを示した。同じく②では、「今までも、また今も、アイヌに対する差別はない」という発言が、主観や個人的な経験等を根拠に広く差別の存在を否定しており、社会・組織に現にある差別についての言明・指摘を困難にし、さらにこのことは、アイヌの人々にとって、新たな差別と感じられる可能性があることを記載した。また④では、マイノリティは、属性を明かすことで被差別リスクが生じることへの恐れや、トラウマのために、周囲に民族的属性を明かしていないことがあるため、たとえば「ここにはアイヌはいないと思うから言うが…。」というような日本人（和人）しかいないことを前提とした発言はさけるべきであることを説明した。そして⑤では、「アイヌは彫りが深くてまるで外国人のような顔立ちだね」という発言を紹介しながら、発する者にとっては素朴な感想あるいは誉め言葉のつもりでも、アイヌの容姿や体質は否定的に取り扱われてきた歴史的経緯があり、和人との外貌的差異をクローズアップすることはアイヌ民族のトラウマに触れる可能性があることを示した。

「3．レイシャル・ハラスメントに遭遇したら」では、ハラスメントの被害を受けた場合と被害を目撃した場合の対応を説明した。推進本部に寄せられた意見のなかには、ヘイトスピーチやレイシャル・ハラスメントに遭遇した際の相談先が分からず、精神的苦痛だけでなく孤独感を感じたというものがあり、本セクションは、啓発資料にアクセスした人が被害への対応についての情報にたどり着くことを容易にしたいという意図から設置した。ハラスメントの被害を受けた場合の対応としては、被害の記録や周囲への相談について情報を掲載した。また、被害を目撃した場合の対応としては、目撃者が被害者を積極的に支援する「アクティブ・バイスタンダー」の考え方を紹介しながら、取りうる行動について例示している。ただし、いずれの行動にも危険が伴う場合があるので、自身の身の安全を確保するよう呼び掛けている。

「4．レイシャル・ハラスメントに関する模擬ケース」では、「2．レイシャル・ハラスメントとなる可能性がある言動」で例示した5つのレイシャル・ハラスメントにかかる差別的言動の要因と

それぞれの具体的な発言・行動および「３．レイシャル・ハラスメントに遭遇したら」で示した対応策を、より身近に感じてもらえるよう模擬ケースを紹介している。

⑶　配布用リーフレットの作成

レイシャル・ハラスメントおよびマイクロアグレッションに関する啓発の一環として、学生・教職員に配布するリーフレットの作成も行っている[15]。レイシャル・ハラスメントおよびマイクロアグレッションへの対応としては、発生後のケアと、発生前の抑止が重視される。現状では組織的に十分なケアをするための体制確立は今後の課題であり、また、ケアをしたとしても一度生じた被害が必ず回復する保証はない。したがって、ハラスメントの発生を事前に抑止することは、より根源的な対策だと考えられる。ハラスメントについては被害を実感しにくいことがあり、しばしば加害者までも加害に無自覚であることがある。そこで、リーフレットでは被害・加害の実態を認識することによって、被害者・加害者になりうる者が、自らリスクを避けるためのサポートとなることを目標にした。

リーフレットの構成を検討するにあたり、DV 等の他の被害・加害に関する啓発リーフレットやパネル等を参照した。ここでは１例として、学内でも配布されているリーフレット『知っていますか？デート DV』を挙げる[16]。同リーフレットの記載内容を関連性の高いものごとにまとめると、以下の６項目になる。項目番号は筆者が付したものである。

①　デート DV の概要、特質、発生件数、原因
②　デート DV の類型（現れ方）と事例
③　デート DV 被害による心身への影響
④　被害を確認するチェックリスト
⑤　「相談」の重要性と留意点
⑥　相談窓口

①は、不均衡な力関係を前提とした DV の構造、被害を軽視してしまいがちな社会の認識、統計によるデータと、加害者が持つ心理的傾向等を説明している。②では、暴力を身体的暴力、性的暴力、経済的暴力、精神的暴力に区分して典型例を示している。さらに、言葉の暴力についても具体的な発言例を示している。一般に DV というと身体的暴力が想起されやすいが、そうしたバイアスを修正し他のタイプの暴力にも目が向くように誘導している。③では、こころへの影響、からだへの影響、人間関係等などへの影響が示されている。④では、上記の説明をふまえ、被害が生じているかどうかを 16 の項目でチェックするシートが印刷されている。これは加害のチェックリストとして

15　配布は2024年度を予定している。
16　札幌市市民文化局男女共同参画室が発行。2022年度に配布されたものを参照した。

も機能する。⑤では、被害を実感したときに相談・共有することの重要性と、相談を受けた際に避けた方が良い表現が例示されている。これも被害者が相談によって感じるプレッシャーやリスクを軽減し、相談しやすい環境を作ることを意図したものと解釈できる。相談窓口の案内方法としては、電話番号のほか、QR コード等で相談窓口を案内するものもある。オンラインでの相談は、電話や対面に比べ、相談者の心理的ハードルを下げる効果があると考えられる。札幌市教育委員会が制作したセクシュアルマイノリティについてのリーフレット「「多様な性」について考えよう」[17] でも、LGBT や SOGI（性的指向と性自認）といった用語の解説、マジョリティが自身のスタンスに自覚的になるためのチェックリスト、相談においての留意点等共通した構成が見られる。また、理解者・支援者を意味するアライ（Ally）についての解説等、マジョリティに対しての指針・ロールモデルが示されている。

次に、公益社団法人鳥取県人権文化センターが制作した「人権啓発パネル 42」[18] では、パネル 4 枚にわたって、被差別部落出身者に対するマイクロアグレッションが取り上げられている。主な構成は以下の通りである。

① 被差別部落出身者が感じる困難の軽視（職場における体験）
② 学校、地域、友人間、同僚による偏見や無関心の表明
③ 上のような状況を指摘・相談することの困難さ
④ マイクロアグレッションの特質

①では、イラストを使って、被差別部落出身の社会人女性（周囲には明かしていない）の周囲で、同僚たちが差別の被害に対し無関心であることを示す会話の様子が描かれる。無関心は被害の軽視ともつながることが感じられる表現になっている。②でも、過去の様々な場面で直面した無関心（よく知らない）、無関係（人権学習の意義を感じない）、無知・無理解（無暗に警戒する様子）・無化（「自分は気にしない」という言葉で、経験が消される）やそれらが重なった事例が示される。③では、差別性・不当性を指摘・相談することが反発や怯え、聞き流しといった反応を誘発し、問題化しにくいことがイラストとセリフで説明されている。④では、マイクロアグレッションを行う側の無自覚さ、無知、無理解、無関心、無関係、無化が差別を存続させること等が解説されている。差別は悪意ある者によって行われるという先入観を修正し、関心を持たないことが被差別者に声を挙げさせにくくすることが理解しやすい内容となっている。

このほか、本稿では詳細に検討しないが、国土交通省総合政策局安心生活政策課が作成した「障

17 「多様な性について考えてみよう」https://www.city.sapporo.jp/kyoiku/sidou/seikyoiku/guide/documents/leaflet_.pdf （2024年2月19日アクセス）

18 「人権啓発パネルNo.42 フツーの人の「自覚無き差別」」https://tottori-jinken.org/?p=4083（2024年2月19日アクセス）

害ってどこにあるの？こころと社会のバリアフリーハンドブック」[19] では、障害の社会モデル[20] を紹介し、社会モデルによって影響を受ける様々なマイノリティを紹介している。この5ページに「外国人」に言及した箇所があり、社会モデル的考察が民族的マイノリティにも適用可能であることが示されている。

以上の諸事例を検討し、リーフレット作成の項目として立てたのは以下の通りである。

① 先住民族とは？ / 先住民族としてのアイヌ民族
② レイシャル・ハラスメントとは / レイシャル・ハラスメントとなる可能性のある言動 / ハラスメントによって（心への影響・身体への影響・大学生活への影響）
③ レイシャル・ハラスメントの模擬ケース
④ レイシャル・ハラスメントに遭遇したら / 相談窓口
⑤ マジョリティとは / マジョリティ性チェックリスト
⑥ 相談を受ける際の留意点

4．おわりに

本稿で述べてきたように、レイシャル・ハラスメントは時として加害・被害の実感がもちにくく、また差別や偏見についてはその解消の障壁となる課題の本質がしばしば見えにくい場合がある。紹介した取組や事例はいずれも、上記の課題を踏まえた上で、アイヌ民族が置かれている大学環境を理解するための気づきを促し、根源的な対策である事前抑止を目的としている。今後も検証と修正を繰り返しながら、学生への教育、教職員への研修、ウェブやリーフレットによる情報発信を続けていき、アイヌ民族にとってもその他の構成員にとっても安心で快適な学内環境整備を継続していく。

参考文献

小内透編著（2012）『現代アイヌの生活の歩みと意識の変容：2009年北海道アイヌ民族生活実態調査報告』札幌：北海道大学アイヌ・先住民研究センター.

北原モコットゥナシ（2023）「高等教育機関におけるアイヌ民族へのマイクロアグレッション」『アイヌ・先住民研究』3：3-33.

金明秀（2018）『レイシャルハラスメントQ&A：職場・学校での人種・民族的嫌がらせを防止する』大阪：解放出版社.

近藤祉秋（2019）「先住民と大学との関係を考える：カナダの事例から」北大ACMプロジェクト編『北海道大学もうひとつのキャンパスマップ』，192-199，札幌：寿郎社.

高倉新一郎（1982）「北方文化研究室顛末」北海道大学編著『北大百年史〈通説編〉』，962－975，札幌：ぎょうせい.

19 「障害ってどこにあるの？こころと社会のバリアフリーハンドブック」https://www.mlit.go.jp/sogoseisaku/barrierfree/content/001707532.pdf（2024年2月19日アクセス）

20 マイノリティの生活上の困難は、社会がマジョリティ向けにデザインされていることによって発生するという考え方。

多民族共生人権教育センター編（2017）『なくそう！職場のレイシャルハラスメント』大阪：多民族共生人権教育センター.
北海道大学編著（1980）『北大百年史〈部局史〉』札幌：ぎょうせい.
北海道大学１２５年史編集室編（2003）『北大百二十五年史〈通説編〉』札幌：北海道大学.

（2023年9月30日受付）

Initiatives on Anti-Racial Harassment for Ainu People at Hokkaido University

Mayumi OKADA*, Mokottunas KITAHARA**, Akihisa TANIMOTO***

ABSTRACT

This paper will introduce Hokkaido University's initiatives to challenge discrimination and racial harassment against the Ainu people on campus. The recently established Office of Ainu Relations and Initiatives believes the cornerstones of building new partnerships between Ainu and ethnic Japanese/non-Ainu university members are fostering respect for the human rights, history, culture, and language of the Ainu people, and building a supportive environment for students, faculty, and staff of Ainu descent. The office has developed initiatives that include student curriculum, staff/faculty sensitivity training, and the dissemination of information in print and digitally. Our aim is to raise awareness of the prejudices against and the stereotypes about Ainu people, as well as provide the tools for creating a safe space for students, faculty, and staff of Ainu descent. We are constantly monitoring our efforts in order to advance reconciliation and mutual understanding on campus.

Keywords: Hokkaido University, Ainu people, Anti-Discrimination, Racial Harassment, aynu sisam urespa ukopirkare us i (Office of Ainu Relations and Initiatives)

* Office of Ainu Relations and Initiatives, Hokkaido University
** Center for Ainu and Indigenous Studies, Hokkaido University
*** Faculty of Humanities and Human Sciences, Hokkaido University