

インクルージョンの課題としての「マジョリティ性の壁」

バリアフリー教育開発研究センター 准教授
星加 良司

近年「ダイバーシティ（多様性）」という言葉とともに、「インクルージョン（包摂性）」という言葉がセットで使われることが多くなってきました。これは、社会・集団・組織において単に多様な構成員が含まれているだけでは、個人のウェルビーイングの観点からも全体の利益の観点からも必ずしも十分ではなく、公正な条件の下で、一人ひとりが尊重されるようなインクルーシブな関係性を作り出していくことが必要だ、という認識を反映したものです。裏返していえば、そうした「インクルージョン」が十分に実現していない結果、「ダイバーシティ」が十分に活きる状況が生まれていないと考えられるわけです。では、「インクルージョン」の進展を妨げる要因は何なのでしょう。私たちはその鍵として「マジョリティ性の壁」に着目しています。

「マジョリティ性の壁」には、少なくとも4つの位相が含まれると考えられます。第1は、歴史的な堆積の問題です。私たちの社会は、その歴史を通じて、ジェンダー・セクシュアリティ、人種・エスニシティ、年齢、病・障害の有無等、様々な特性や背景の違いによって、異なる役割や権利・義務を割り当てる社会システムを組み立ててきました。現在では、それらの一部は是正されているとはいえ、依然としてその影響が社会に深く刻み込まれており、その結果、予め有利な条件で社会に参加できるマジョリティと、不利な条件を強いられるマイノリティの間に、無視しがたい格差が生じています。

第2は、社会的な権力構造の問題です。マジョリティの優位性の根源には、発言権・決定権における非対称な権力配置の問題があります。有利な条件で社会に参加することが可能なマジョリティは、政治的・組織的意思決定における権限を獲得しやすく、その結果、決定されるルールや資源配分のあり方は、いっそうマジョリティにとって有利なものになる傾向を持つことになります。

第3は、認知的なバイアスの問題です。私たちには一般に、自らが被っている不利な条件には気づきやすい反面、自らが享受している有利な条件には気づきづらいという認知特性があります。そのため、マジョリティは自らが享受している「特権的」な条件をそれとして認識することが難しく、その結果、無自覚的に既存の不均衡な条件を正当化し、維持しようとしがちです。

第4は、心理的な防衛機制の問題です。仮に第3の壁を乗り越えて、不均衡な資源配分や権力配置に気づいたとしても、マジョリティにとってそれらを変革しようとすることは、少なくとも短期的には「特権」を手放すことを意味します。そのため、自己利益の観点からは、マジョリティがそうした変革に抵抗したり、気づきそのものを否認したりすることは、合理的な振舞いだということになります。

このように重層的に形成された「マジョリティ性の壁」を掘り崩し、解消していくためには、様々な分野の専門性に基づく多角的なアプローチが必要となるはずです。たとえば、第1の壁については、まずそうした歴史的な事実を認識し、現在の社会の姿を適確に把握するための人文学的なアプローチが求められます。また第2の壁に対しては、権力配置の不均衡を是正するための社会政策や制度設計を構想する社会科学的な知見を導引する必要もあるでしょう。さらに、第3の壁に関しては、心理学や認知科学の知見を活かしたバイアスの可視化や是正の方略を検討する必要もあるでしょうし、第4の壁に対しては、マジョリティが「特権」を手放すことにインセンティブが生じるような構造を設計する、ゲーム理論的な発想が有効になるかもしれません。

本センターでは、こうした多元的な専門性を有し、社会の様々な領域で「マジョリティ性の壁」の解消に取り組む人材を養成していくため、基盤となる研究を推進するとともに、教育カリキュラムの開発・実装を進めています。