

令和4年度 『学生の提言』

多文化共生に向けた 個々人の態度について

～「多様性」を偽善で終わらせないために～

『社会・組織等におけるダイバーシティ（多様性）の実現に向けて』

1. はじめに

社会心理学者のエーリッヒ・フロムは、人類の歴史を「個性化の成長の歴史であり、また自由の増大していく歴史である」（フロム 260）と述べている。この「個性化」や「自由」といった言葉は、「多様性」と言い換えることもできるだろう。今日、世界は多様性を尊重しようという方向性で動いている。マイノリティー側の意見や立場を尊重することは、もちろん人道的にも必要であるが、組織や社会をより強靱に、より寛容にするためにも、多様性が求められている。しかし一方で、多様性を求め、異なる文化を受け入れる姿勢は、デメリットを生むと判断されてしまう面もある。しかし、「異なる価値を認め合う」ということは、ジェンダーや人種といったマクロな領域から、個々人の関係というミクロな領域においても尊重されるべきものであろう。多様性とは、遠い国の問題ではなく、私たち自身がより自由に活発に生きていくためにも、議論しなくてはならない重要なテーマである。他者を受け入れるメリットとは何か。多様性が必要だとすれば、それはいかなる状況においてなのだろうか、それらを考えることは今日、私たちの生活に直結する重要な問題となっている。

今回の提言では、多様性を受け入れるために必要な個人の、ミクロ的な態度から出発して、最終的にはマクロ的な、多文化共生社会について考えていきたい。結論を先に述べると、多文化が共生する社会を作るには、ひとりひとりが「無知を減らすこと」が重要だ、ということを目指したい。至極当たり前の、常識的な主張に聞こえるかもしれないが、しかし常識を実践することは、時に大きな困難を伴うものである。「悪いことをしてはいけない」という常識は誰でも知っているが、それを実践できないで不正などを行う者は、いつの世にもいるものである。現実を正しく理解して生きていくためには、謙虚に、常識的に学ぶ態度こそが極めて重要であると私は考える。

本提言は、大きく三つの章に分かれている。まず始めに、考え得る多様性の定義を行い、現代における多様性の特徴や問題点（ポリティカル・コレクトネスなど）について述べていきたい。次に、具体的な例をいくつか挙げ、多文化共生社会に向けたヒントを探っていく。最後に、実際に多文化が共生し、活力ある社会を作るために私たちが目指すべき姿勢について、文学的な観点から考えていきたい。また、多様性を考えるうえで、ここで取り上げたい作品は、2019年に出版されたブレイディみかこ氏のノンフィクション小説、『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』である。この小説は、イギリスの中学校に進学した著者の息子が、人種差別や多様性の問題に苦しみながらも、それらに真っ向から向き合い、乗り越えていく親子の姿を描いた作品である。この物語にも言及しながら、論を展開していきたい。

2. 多様性の持つ強さと危険性

2.1 多様性の定義

Oxford Advanced Learner's Dictionary で“diversity”を引くと、“a range of many people or

things that are very different from each other”と書かれており、意味は「おたがいにとても違っている人々や物の集まり」である。ここで注目しなければならない言葉は、“very different”「とても違っている」であろうと考えられる。多様性とは、ある集まりの中でさまざまな「とても違っている」存在がいることを、基本的には意味しているのだらうと考えられる。多様性の問題の中心となっているのは、もちろん肌の色や性別、年齢などの違いである。しかし本提言では、その定義に加え、「他者を尊重する姿勢、またはそのような姿勢ができる場」という意味でも使用していきたい。単に様々な人種がいるだけでは、ただ「多様」であるだけである。そうではなく、違いを乗り越えて協力する「多様性」こそが、今日求められるのだと、この提言では主張したい。

2.2 なぜ多様性が必要なのか？

今日、世界中で、多様性 (diversity) の必要性が叫ばれている。なぜ多様性が必要なのか、といえば、一般に言われていることは、それが時代に即した新たな価値を創造するからであり、イノベーションを生み出す可能性があるからだ、と考えられる。例えば最近多くの自治体では、地震や台風などで避難した女性向けに、生理用品が備蓄されていると聞く。このようなアイデアは、男性だけの組織では生まれにくい発想だろう。異なる人種、異なる性、異なる世代から、効率よくアイデアなどが集められ、それが社会変革などにつながれば、まさに《人類の知恵》の集積のようなものが変革をなしたとみなされるであろう。助けや理解を必要としている人のニーズに応えるためにも、多様な人材を組織に配置することは有効な方法であると考えられる。

こういった多様性が求められるようになった社会的な背景を考えると、SNS の発達はその理由の一つに挙げられる。異なる国や異なる世代の人の意見や現状を、国内にいながら知ることができる現代は、他者の怒りや痛みもまた、ダイレクトに伝わってきやすい。代表的な出来事の一つを挙げれば、ジョージ・フロイド殺害事件で再燃した BLM 運動があるだろう。SNS を通じて、警察官によって窒息死させられた黒人男性の凄惨な動画は世界中に拡散し、アメリカ国外からも人種や性別を超えて、大勢の人々がこの運動に参加した。これまで見過ごされてきたマイノリティーの苦しみに注目が集まったことは、時代的な必然であり、多様性がかつてないほど注目され、求められている根拠でもある。

3. 多様性をめぐる諸問題

3.1 強制ではなく共生を

一方で、「多様性」や「SDG s」という言葉を聞くと、綺麗ごとや偽善とを感じる人も多いと思う。今回の提言のテーマを友人らに見せたところ、そのような反応が返ってきた。事実これらは目標達成が困難であり、いまだ有効な解決策が見いだせないでいると言える。社会的階級が高く、収入も多い、政治家や文化人たちが、「差別はやめよう」、「環境を守ろう」と唱えることに対し、冷ややかな目線を送る人間がいることもやむを得ないことだろう。一

般市民は、自らの生活の方が大事であり、口先だけの目標よりも、その日のスーパーの惣菜の値段の方が、彼らの生活に直結していると考えよう。多様性に関心がある人間と、関心がない人間との間では、大きな温度差があり、これが多文化共生社会の実現を妨げる要因の一つとなっている。

現在の多様性の問題点は、それがエリート主義的、啓蒙主義的な「上から押し付ける形の多様性」だからであろう。一部の意識の高い知識人が訴える多様性は、確かに正しく、理想的なアイデアではあるのだろう。貧困や差別は無くなった方がいいし、環境に負荷をかけない方がいい。それは確かである。だがしかし、そういった知識人らの発想が危険なのは、自分たちだけが常に正しく、自分たちの意見に反対する者は常に時代遅れで間違っている、という意識を彼らが持っていることにある。エリートこそ、真の多様性を容認する意識を持たなければならないと言えるだろう。彼らは異なる人種や性的趣向、宗教の人間とは付き合うかもしれないが、貧困層とは食事を共にはしないだろう。いわゆる「ソーシャル・アパルトヘイト」がそこでは行われているといえる。横の多様性は意識しても、縦の多様性、つまり貧富の差には鈍感であり続けている。

また、環境問題一つをとっても、富裕層と労働者では意見の相違がはっきりと出ている。金融や不動産など、環境にあまり影響がない職業の人間は、環境問題を意識し、環境に負荷のかからない生活を心がけるし、SDGs 投資と呼ばれるようなグリーン・エネルギー事業に投資し、利益を得ているものもいる。一方で石炭を中心に、旧来のエネルギー産業に従事する人にとっては、グリーン・エネルギーへの移行は、端的に言って自らの失業を意味するため、環境問題に対して消極的な傾向が強い。一般的には環境に負荷がかかる石油やガスを止めて、再生可能エネルギーに切り替える動きが世界の方向性であるが、その動きに取り残されつつある人間がいることを私たちは知らなければならない。このようなエリート主導の運動に対する人々の反発が頂点に達した結果が、トランプ大統領の誕生であり、ブレグジット(Brexit)だったのではないだろうか。

こうした反動にも見られるように、一方的に自分たちの理想を押し付ける姿勢では、活力ある社会も、多文化共生社会も、実現は難しいだろう。個々人が多様性の重要性を内在的に実感し、自発的に他者を尊重するようになる「押し上げ形の多様性」でなくては、真の多様性の実現にはならないだろう。メトロノームのように右か左かで揺れてしまうことを続けてしまっていては、分断は生んでも、多文化の共生は実現できない。「多様性」を綺麗ごとや偽善で終わらせないために、異なる意見を封殺するのではなく、貴重な意見として自分たちの考えとすり合わせる事が重要である。多様性は私たちの考え方を自由にし、より活発な意見を出すうえで重要だということは先にも述べたが、問題は多様性の輪を広げるやり方にある。「このような社会こそが多様性のある理想的な社会だ」という規定や決めつけは、それ自体が固定的で多様性の欠如であると言えるだろうし、それは多様性の精神に反することになるだろう。現在理想とされる多様性には、社会の目から見落とされている存在が必ずいるということを、私たちは留意しておく必要がある。

3.2 これからのポリティカル・コレクトネス

多様性の議論で必ずと言っていいほど出てくる話題が、ポリティカル・コレクトネスである。特に顕著なのがハリウッドに代表される映画業界であろう。人種の平等を求めようとする映画業界は、主演俳優に、黒人やアジア系などのマイノリティーの人種を起用することや、アカデミー賞の受賞者を白人のみにしないように調整を行っている。このような上からの改革に、政治のみならず文化・芸術の業界も乗り出していることは事実である。一方でこのようなポリティカル・コレクトネスは、マジョリティーがマイノリティーを容認するという上から目線になりがちである。上から目線にならずとも、アンコンシャス・バイアスと呼ばれる「無意識の差別」をしてしまう危険もある。フェミニズム研究者の飯野由里子は、「思いやり」や「共助の心」「善意」によって、障害者が日常生活のなかで経験する不利益を解消する考え方を「思いやり」型PC(ポリティカル・コレクトネス)と呼んだ(飯野 133)。「思いやり」型PCの問題点は、サポートする善意の人たちが、障害者などのマイノリティーを、自立できない人として劣位に置いてしまうという点にある。かつ「思いやり」に委ねてしまうことで、障害者側は相手の都合によってはサポートが十分に受けられない場合がある。このように一見正しいと思われる態度も、当事者の視点が失われてしまっている場合があり、よりパーソナルに、多様性の問題を捉えなおす必要があるだろう。

4. 具体的な多文化共生の事例

4.1 人種差別主義者のハンガリー移民2世

『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』に登場する印象的な人物の一人が、東欧ハンガリーからの移民の息子で、美少年のダニエルである。ダニエルは黒人の同級生を猿に例え、ブレイディ氏の息子の声を「春巻きをのどに詰まらせたような東洋人の声」と呼ぶなど、人種差別的な発言を繰り返す少年であり、徐々にクラスの何人かから距離を置かれるようになっていく。彼の両親が暮らしていたハンガリーでは、同性愛を助長するような映画は放送が制限されるなど、いわゆる保守的な傾向があった。ブレイディ氏は彼の言動を分析し、「多様化した社会のレイシズムには様々なレイヤーが生まれていて、どんどん複雑になっていく。移民と一口に言ってもいろんな人種がいるし、出身国も違う。移民の中にも人種差別的な言動を取る人はいるし、やられたらやり返す人もいる」(ブレイディ 36)と考えており、ダニエルがそのような言動を繰り返す理由を、周囲の大人がそのような言動を繰り返しており、ダニエルが人種差別の持つ意味について《無知》であるためだと捉えている。『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』では、以下のような印象的な会話がある。

「多様性ってやつは物事をややこしくするし、喧嘩や衝突が絶えないし、そりゃないほうが楽よ」

「楽じゃないものが、どうしていいの？」

「楽ばっかりしてると、無知になるから」(ブレイディ 59)

日本人同士であればなかったはずの衝突も、異なるアイデンティティを持つ人と接する際にはそれがあつり得るため、細心の注意を払わなければならない。日本にとつても、多文化共生は他人ごとではない。なぜなら日本においては、国を支えるための働く世代が減少していく中、多くの移民を受け入れなければならないことは充分に考えられる選択肢の一つだからである。移民=差別される側という価値観や認識だけでは、ダニエルのような言動が理解できないだろう。「やっぱりあいつは〇〇人だから」と判断することは、その人を「個人」ではなく「移民」というレッテルを貼つて見ることである。その人のバックグラウンドや経験もまた、人と人とが暮らすうゑで知つておくべきことであるはずなのに、そのレッテルが知ることを妨げてしまうのである。移民や技能実習生、留学生など、異なる文化を持つ人と共存するうゑで、いつまでも他者に対して無知ではいられないはずである。

4.2 やさしい日本語

多文化共生社会のために日本が取り組んでいることの一つに、「やさしい日本語」がある。「やさしい日本語」は、平時や災害時における情報の伝達を、日本語が不自由な在留外国人にも分かりやすいように作られた。1995年の阪神・淡路大震災では、緊急時に日本語以外の言語での情報対応がうまくいかなかったことが明らかになったため、非日本語母語話者でも分かりやすい情報発信が求められ、「やさしい日本語」が誕生した。漢字をなるべく減らしてひらがなやカタカナに直し、主語と述語を一組だけ含む文にするなど、理解しやすい日本語にしようという運動である。

日本に移住するうゑで最も大きな障害と言えるのが日本語の壁である。日本国際交流センター執行理事の毛受敏浩は、「『やさしい日本語』こそが日本人と在留外国人をつなぐ共通言語であり、また日本に住む在留外国人同士をつなぐ共通言語にもなり得る」(毛受 59-60)と考えている。毛受氏は、日本語教室にも注目し、「日本語教室は日本に住む外国人にとって必要不可欠なライフライン」(毛受 54)であると考えている。その一方で日本語教室は自治体が運営するもののほかは、ボランティアによって運営されているものがほとんどであり、数も少なく、すべての在留外国人に対応できてはいないのが現状である。毛受氏はまた、興味深い例を示してくれている。それは小さな子どもを持つ外国人女性は、日本語を学びたくても学ぶ場所が少ないという問題提起があつた、という話である。夫と違って外で働くこともできずに育児に専念しなければならず、ひきこもりがちになる外国人も増えていると毛受氏は指摘している(毛受 49)。日本で暮らす外国人は、年齢や出身国や日本語能力など多くの違いがあり、彼らの生活に合わせて法律やシステムを今後整えていくことが必要だろう。

4.3 「多様性」を思いやりで済ませない

多様性を実現するためには個々人の思いやりが重要だ、という主張は、単なる希望であり、その実現のためには、具体的な解決策は不可欠である。やはり法制度の拡充は必要になっていくだろう。同性婚の合法化や、在留外国人に対する補助の強化(日本語教室の設置や、経済的な支援)、技能実習生制度の見直しなど、他にも見落とされている点がいくつもある。これらの問題はボランティアや思いやりの域を超えて、社会全体の支援が必要な問題である。LGBT 法連合会事務局長の神谷悠一は、ジェンダー課題について、「仮に思いやる心があったとして、それを持続的に、習慣的に、社会的な背景や構造にアプローチできる何らかの方法で実行しない限り、社会はもとより身の回りを変えることも難しいのが実情」(神谷133)だと述べている。神谷の言うように、自助努力には限界があるだろう。

ここまで、多様性とは外から規定されるものではなく、内発的な「個々人を理解する態度」だということを述べてきた。日本人という括りの中にも、その中で私たちは多様である。生まれた環境が違っていたり、性格が合う人間もいれば合わない人間もいる。よく話をして相手のことを知らなければ判断するのは難しい。見た目や性別、その他相手の持つ属性一つを取り上げて相手を判断してしまうことは、対話の道、相互理解の道を閉ざすことを意味する。このような外在的な態度をとってしまう理由は、実際に特定の属性を持つ人に嫌な経験をもってしまった場合もあるが、『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』のダニエルのように、ただ「無知」である場合も多いはずである。では、その無知を減らすにはどうしたらよいのだろうか。その答えは「学び続けること」しかないのではないかと考えられる。現在ほど多様な人材が存在し、多様化が可視化された時代はないはずであり、そしておそらく今後も多様化は進んでいくだろう。そのような社会で私たちを助け、導いてくれるのは、他者に対する知識であり情報であるはずである。多様性を受け入れるために、私たちは学び続けなければならない。学問は、特に人文学は他者理解を助けるための学問であるといえる。実利的な物を求める現代だからこそ、他者を機能として利用するのではなく、内在的に他者の身になってものを考える「文学的思考」が「無知をなくす」ために必要であると私は主張したい。

5. 多様性のある社会における個々人の姿勢

5.1 多文化共生社会とオーケストラ

多様性のイメージとして、オーケストラを考えてみたい。オーケストラには、ヴァイオリンなどの弦楽器やフルートなどの木管楽器、トランペットなどの金管楽器、そして打楽器など、さまざまな“very different”「とても違っている」もので構成されている。そしてそれらが自らの能力を発揮し、音が集合され、和音となることで、例えば壮大なシンフォニーを聴かせたりするわけである。これは多様性の理想の実現であると考えられるだろう。ジェンダーの諸問題、あるいはSDGsであれ、オーケストラというメタファーを導入すれば、「オーケストラ」が、あるひとつの理想として輝き始めるのではないか。

そこで私が考えるのは、「多様性の実現には、指揮者が必要なのではないか」という視点

である。オーケストラが機能するためには、やはりすべての楽器を熟知し、内在的にすべてを考えることのできる「ひとりの指揮者」が必要なのではあるまいか。

アメリカの思想家ラルフ・ウォルド・エマソンは、「唯名論者と現実主義者」(*Nominalist and Realist*) という文章の中で、「すべての文学作品は、すべてを見、すべてを聴取するひとりの紳士の作品である」と述べたが、多様性の構築にも、この「ひとりの紳士=ジェントルマン」の存在が不可欠なのではないか。

ヴァイオリンもフルートもトランペットも、そのまま存在するだけでは多様性をなしているとは見なされない。指揮者がいてオーケストラをまとめあげるからこそ、多様性が機能し、真の意味で生まれるのである。

それでは組織において、あるいは国家においてその《指揮者》とは何であろうか。

それは大学であれば学長がリーダーであり、会社ならば社長、国であれば大統領や総理大臣となるであろう。彼らが組織の構成員のことを内在的に、ひとりひとりよく知っていれば、《指揮者》として機能するだろうし、多様性も保証されるはずである。もしそうなれば国であれば「名君」として謳われることになるだろう。

しかし私がここで考えたいことは、エマソンの《ジェントルマン》がそうであるように、目に見えないリーダー、目に見えない指揮者が、真の多様性の構築に力を持つのではないか、ということである。エマソンの《ジェントルマン》も理念的なものである。私が《多様性のコンダクター》と名付けたい存在も目に見えないもので、理念的なものであり、私たちの心に存在するはずのものなのである。

では、私たちは、どうやってオーケストラを、全体を、相異なったグループを、指揮者のように認識することができるのであろうか。それは私たちの《想像力》を鍛え、これを磨くしかないのではないか。さまざまな他者を内在的に知ること。相手の身になって真剣に考えること。そのための手掛かりとして、相手の言葉に耳をかたむけ、相手の身振りをつぶさに観察し、直観と想像力で対象になろうとする努力が必要なのではないか。そして私たち自身が、私たちそれぞれの生活圏で、《指揮者》にならなければならないのではないだろうか。周囲の人間を内在的に知ること。そして世界を内在的に知ること。多様性とは、ひとりひとりがこの《指揮者》になることを求めるものではないのだろうか。

5.2 他者に《なる》

悲惨な事故や事件、あるいは災害が起こった時に、その被害者(場合によっては加害者)や関係者に、直観と想像力で《なる》という人間の能力が、多様性の構築には不可欠なのではないか。他者になること。それなしに多様性の尊重も、社会変革もないと考えられるのである。自分の利益だけを追求し、他者を切り捨ててしまう態度や、悲惨なニュースに接しても平然としていられる感受性こそ、多様性の敵なのではないか。それは、私たちの心の中に潜んでいる、最も大きな敵なのではないか。これとの闘いに各自が打ち勝ち、感受性を高めていかない限り、いかに制度的に多様性が叫ばれても、本質的な部分ではなんら変革はないよ

うな気がするのである。多様性の構築の問題は、世界の問題である以前に、個人個人の問題であると考え。多様性の獲得は、新たな価値観を知る経験にもつながる。経験する中で傷つけられることや、意図せず傷つけてしまうこともあるだろう。だがしかし、私たちは他者を、そして他者から学ぶことを止めてはいけないだろうし、より多くの知恵や知識があれば、より賢い選択ができるはずである。

6. おわりに(活力ある社会に向けて)

多様性とは、海外ボランティアや難民キャンプだけにあるものではなく、すべての人の生活圏にあるものであり、すぐ隣にいる人と腹を割って話してみることで成し遂げられる性質のものである。人種や言語、障害の有無などは、確かに壁となって関係性に影響を与えるかもしれない。しかし、私たちが同じ人間であり、余計な色眼鏡を掛けずに個人としてその人を見れば、分かり合える点も少しずつ増えていくはずである。そうした態度を一人でも始めれば、他者を受容しやすい「場」が生まれ、それが「地域」や「組織」に波及し、「社会」全体が寛容になっていく。古代ギリシアやルネサンス期のイタリアのように、寛容で開かれた社会では、新しいアイデアやイノベーションが生まれやすいとも言えるだろう。

残念ながら今の日本は活力ある社会であるとは言えない。経済的な低迷や少子高齢化などによる将来への不安が社会を包み、少しでも不適切な発言をすれば、一般人でもすぐにバッシングを受けるといふ息苦しい社会になりつつある。そのような息苦しさを払拭してくれるのが、多様なのではないだろうか。既存の価値観に縛られないということは、新しい観点から現在の社会の問題点に気づきやすいということであり、ルールを変えようとする力を持っている、ということになるだろう。その主体は外国人でも日本人でも構わない。私たち若者もまた、そのような力を持った世代だと言えるだろう。多くの人間と出会う大学生の期間だからこそ、本だけでは学べない、多様な経験をできるとも言える。多様な経験をすれば、多様な価値観に触れられ、多様性が成熟されていく。留学でもアルバイトでも部活動でも、他者と関わることは「無知を減らす」ことでもある。知っただけでは何も変わらないが、なぜ既存の価値観が成立したのかを知り、問題点を把握し、他者と問題を共有するというプロセスは、社会改革に向けた第一歩である。一人が変われば、一人分だけでも「社会」は確実に変化する。一人が変わることは、実は多様性実現に向けた「大きな一歩」なのかもしれないのである。

参考文献：

阿部勤也、『「世間」とは何か』、講談社、2021年

エーリッヒ・フロム、日高六郎訳、『自由からの逃走』、創元社、2022年

大重史朗、『多文化共生と夜間中学—在留外国人の教育課題』、揺籃社、2021年

神谷悠一、『差別は思いやりでは解決しない ジェンダーや LGBTQ から考える』、集英社、2022年

北野真帆・内藤直樹編、『コロナ禍を生きる大学生—留学中のパンデミック経験を語り合う』、昭和堂、2022年

斎藤真理子編、『韓国・フェミニズム・日本』、河出書房出版、2019年

清水晶子、ハン・トンヒョン、飯野百合子、『ポリティカル・コレクトネスからどこへ』、有斐閣、2022年

リュディガー・ザフランスキー、山本尤訳、『人間はどこまでグローバル化に耐えられるか』、法政大学出版局、2003年

田島正樹、『文学部という冒険 文脈の自由を求めて』、NTT出版、2022年

ジェームス・M・バーダマン、森本豊富訳、『アメリカ黒人史—奴隷制からBLMまで』、ちくま新書、筑摩書房、2020年

ブレイディみかこ、『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー』、新潮社、2020年

ブレイディみかこ、『ぼくはイエローでホワイトで、ちょっとブルー2』、新潮社、2021年

J・L・ボルヘス、中村健二訳、『続審問』、岩波書店、2011年

毛受敏浩、『移民が導く日本の未来—ポストコロナと人口激減時代の処方箋』、明石書店、2020年

山田昌弘、『新型格差社会』、朝日新聞出版、2021年

山田昌弘、『希望格差社会』、筑摩書房、2007年

渡戸一郎、井沢泰樹編著、『多民族化社会・日本—〈多文化共生〉の社会的リアリティを問う』、明石書店、2010年

和田秀樹、『この国の息苦しきの正体 感情支配社会を生き抜く』、朝日新聞出版、2017年

参考サイト：

西野雄介、『重要なのは「多様な人材」よりも「多様性のある人材」だ』、Forbes Japan、2022年10月11日(最終閲覧日10月20日)

<https://www.msn.com/ja-jp/money/other/e9-87-8d-e8-a6-81-e3-81-aa-e3-81-ae-e3-81-af-e3-80-8c-e5-a4-9a-e6-a7-98-e3-81-aa-e4-ba-ba-e6-9d-90-e3-80-8d-e3-82-88-e3-82-8a-e3-82-82-e3-80-8c-e5-a4-9a-e6-a7-98-e6-80-a7-e3-81-ae-e3-81-82-e3-82-8b-e4-ba-ba-e6-9d-90-e3-80-8d-e3-81-a0/ar-AA12Ocif>

下河辺さやこ、『「ハラスメント包囲網」が職場に生み出す残念な溝 女性への無意識の思い込みが問題をこじらせる』、東洋経済 ONLINE、2022年10月19日(最終閲覧日10月20日)

<https://www.msn.com/ja-jp/news/opinion/%E3%83%8F%E3%83%A9%E3%82%B9%E3%83%A1%E3%83%B3%E3%83%88%E5%8C%85%E5%9B%B2%E7%B6%B2-%E3%81%8C%E8%81%B7%E5%A0%B4%E3%81%AB%E7%94%9F%E3%81%BF%E5%87%BA%E3%81%99%E6%AE>

[8B%E5%BF%B5%E3%81%AA%E6%BA%9D-%E5%A5%B3%E6%80%A7%E3%81%B8
%E3%81%AE%E7%84%A1%E6%84%8F%E8%AD%98%E3%81%AE%E6%80%9D%E3
%81%84%E8%BE%BC%E3%81%BF%E3%81%8C%E5%95%8F%E9%A1%8C%E3%82
%92%E3%81%93%E3%81%98%E3%82%89%E3%81%9B%E3%82%8B/ar-
AA138nPp?ocid=msedgdhp&pc=U531&cvid=d2d53b3b4d7a4754972e692fc062efc0](https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/multilingual/references/easyjpn.html)

多言語対応協会ポータルサイト(最終閲覧日 10月20日)

<https://www.2020games.metro.tokyo.lg.jp/multilingual/references/easyjpn.html>

文字数：11,055字(表紙と参考文献は除く)