

九州大学 社会包摂デザイン・イニシアティブ キックオフ・シンポジウム 報告書

日時：2021年 8月1日（日）14:00-17:00

場所：zoomオンライン会議

九州大学大学院芸術工学研究院附属社会包摂デザイン・イニシアティブ



Design Initiative for
Diversity & Inclusion
社会包摂デザイン・イニシアティブ

はじめに

本報告書は、2021年8月1日に開催された「社会包摂デザイン・イニシアティブ・キックオフシンポジウム」の文字起こし原稿を読み易い形に編集し、報告書としてまとめたものです。

九州大学は、2021年度より芸術工学研究院の附属組織として、社会包摂デザイン・イニシアティブを設置し、多様性と社会包摂を両立するデザインとアートの取り組みを推進する取り組みを始めました。本シンポジウムは、この取り組みを学内外に呼びかけるとともに、既に社会包摂のために企業や地域での取り組みを行なっている実践者や国外での状況について広く深い知見を有した研究者とともに、社会包摂デザインの現状と課題、そのための「仕組み」のデザインの可能性について議論しました。

社会包摂デザイン・イニシアティブでは、今後、社会包摂のあり方について調査し、とりまとめを行なっていく予定ですが、多くの方とともに実践を行い、社会包摂デザインを社会実装していく必要があると考えております。このため、より多くの人にこの取り組みを知っていく必要があると考え、このような形で報告書にまとめることといたしました。

本報告書を通じて、社会包摂デザインに関する建設的な議論が促されればと願っております。

登壇者

谷 正和	九州大学 副学長・大学院芸術工学研究院 研究院長
内藤 敏也	九州大学 理事・事務局長/男女共同参画推進室長
田中 真理	基幹教育院（兼）キャンパスライフ健康支援センター インクルージョン支援推進室
尾本 章	社会包摂デザイン・イニシアティブ長/九州大学大学院芸術工学研究院 副研究院長
中村 美亜	九州大学大学院 芸術工学研究院 准教授
林 孝裕	電通ダイバーシティ・ラボ 代表
耘野 康臣	NPO法人 九州コミュニティ研究所 代表
原 真理子	インランドノルウェー応用科学大学 研究員
宮田 智史	NPO法人ドネルモ事務局長

司会

尾方 義人 九州大学大学院芸術工学研究院 教授

※ 注意事項 ※

- ・ 本報告書は、キックオフシンポジウムでの登壇者による発言について、社会包摂デザインについて検討する資料として必要なもののみを残す編集を行っています。このため、登壇冒頭・終了時に行われた登壇者によるご挨拶等は割愛しております。
- ・ 登壇者の発表において、口頭では割愛されている発言は〔〕（亀甲括弧）で補足しています。

目次

1. キックオフシンポジウム次第	3
2. 第1部 社会包摂デザイン・イニシアティブの開設	4
(1) ご挨拶	4
(2) 九州大学の現状と課題 社会包摂デザイン・イニシアティブの開設にあたって	5
(3) 九州大学のインクルージョン支援に関する現状と課題	7
(4) 社会包摂デザイン・イニシアティブの概要	9
3. 講演	11
(1) ビジネス／マーケティング／市場のデザインの観点から	11
(2) 場づくりのデザインの観点から	16
(3) 対話のデザインの観点から	21
4. ディスカッション	26
5. 終わりの挨拶	39

1. キックオフ・シンポジウム次第

第1部 社会包摂デザイン・イニシアティブの開設

1. ご挨拶

谷 正和 九州大学 副学長・大学院芸術工学研究院 研究院長

2. 九州大学の現状と課題 ——社会包摂デザイン・イニシアティブの開設に当たって

内藤 敏也 九州大学 理事・事務局長/男女共同参画推進室長

3. 九州大学のインクルージョン支援に関する現状と課題

田中 真理 基幹教育院(兼)キャンパスライフ健康支援センター インクルージョン支援推進室

4. 社会包摂デザイン・イニシアティブの概要

中村 美亜 九州大学大学院芸術工学研究院 准教授

第2部 ゲストによる講演

1. ビジネス/マーケティング/市場のデザインの観点から

林 孝裕 電通ダイバーシティ・ラボ(DDL) 代表

2. 場づくりのデザインの観点から

耘野 康臣 NPO法人九州コミュニティ研究所代表

3. 対話のデザインの観点から

原 真理子 インランドノルウェー応用科学大学研究員

第3部 ディスカッション

モデレーター 宮田 智史 NPO法人ドネルモ事務局長

終わりの挨拶

尾本 章 社会包摂デザイン・イニシアティブ長/九州大学大学院芸術工学研究院 副研究院長

2. 第1部 社会包摂デザイン・イニシアティブの開設

(1) ご挨拶

登壇者：谷 正和 九州大学大学院芸術工学研究院長

今回のシンポジウムの背景を少しご説明させてください。我々、芸術工学研究院が標榜している芸術工学という学問分野は、50年ほど前に九州芸術工科大学が設立された時に誕生しました。この芸術工学というのは、芸術と工学を統合したという意味もありますが、それ以上に英語のデザインという概念を意味しています。**九州芸術工科大学が発足した当初のデザインは、色や形、ものに関わる事柄を意味していましたが、それから50年余りの時を経て、デザインが対象とする領域が多く変化しています。現在は、ものだけではなく、ものを使って可能になるサービスなどのことの側面、さらには、社会のビジョンの形成までを、デザインの概念が持つようになっていきます。**そのような変化に対応したデザイン教育を可能にするために、2年前に学部、今年大学院の教育組織を改変しました。それに併せて、研究面でもこれまで培ってきたデザインの研究を基調としつつ、**新しい社会の仕組みや社会のビジョンに関するデザイン研究を組織的に進めているところ**です。

その際の社会認識としては、現在の資本主義を基調とする社会のあり方が、限界に近づいているのではないかという認識があります。つまり、**資本主義とか新自由主義に基づくグローバル化は、便利さや豊かさをもたらした一方で、貧困や格差、断絶も広がっている**と考えています。

そのため、**資本主義を基調とする社会に対するオルタナティブな社会のあり方が求められていて、包摂型社会も、その1つというふうに言える**と思います。この包摂型社会では、より多くの人それぞれの能力、思考、ニーズなどを持って、主体的に社会に参画することを目指しています。今日のシンポジウムを主催する**社会包摂デザイン・イニシアティブは、先ほど少しご説明がありましたが、そのような包摂型社会の形成に寄与するデザイン研究を推進**するために、約2年間の準備期間を経て、今年の4月に発足をいたしました。今日のシンポジウムは、そのお披露目ということになると思います。社会包摂デザイン・イニシアティブが目指している方向の一端を、このシンポジウムが紹介をし、興味を持って頂ける方を一層増やして、このイニシアティブに参加して頂くことを目標としています。包摂型社会が形成されるためには、大学だけに限らず、より広いムーブメントになることが最も必要であり、このシンポジウムがそのきっかけとなることを希望しております。

(2) 九州大学の現状と課題 社会包摂デザイン・イニシアティブの開設にあたって

内藤 敏也 九州大学 理事・事務局長/男女共同参画推進室長

発言要旨

- ・ 九州大学は、自然科学系、生命系、人文社会系、芸術工学系を含めた総合知により、直面する社会課題を解決し、持続可能な社会、特に、人々の多様な幸せ、Well-Beingを実現する社会を作り出していく大学を目指している。
- ・ 目標としては「世界水準の研究教育を展開する知のプラットフォームとなること」、そして、「新たな社会経済を創出するイノベーション・エコシステムの中核となること」であり、こうした取り組みの中核として、総合知により社会を変革する取り組み、当面、脱炭素、医療・健康、環境・食料をエントリーポイントとして、進めていく。
- ・ 総合知により、福岡・九州大学から世界の社会変革を牽引する大学を目指していくための基盤として、この「社会包摂デザイン・イニシアティブ」は、デザインでも、ダイバーシティでも、様々な取り組みが期待されている。

① 九州大学の目指す方向性

九州大学のこれからの構想と「社会包摂デザイン・イニシアティブ」への期待をお話させていただきます。

九州大学は、110年以上の歴史を有します。しかしながら、今後、国内でのステータスというだけでなく、世界的に研究教育力を高めていく必要があるのではないかということで、九州大学としてどのような方向を目指していくことを現在議論しております。さらに、世界と伍していく大学ということで、日本の中で有力な大学を指定する「指定国立大学法人」制度があり、九州大学もこの大学になるよう構想を策定しています。

その中で、**九州大学は、総合知で社会変革を牽引する大学を目指そうとしている**ところです。九州大学は、長い歴史の中で自然科学系、これには医学・薬学といった生命系も入ってきます。それから人文社会系、さらに、芸術工学が合流し、日本の総合大学では類例のないデザイン分野までカバーをした、非常に幅広い分野を持っている大学です。今までも、様々な分野の方々が共同して、多様な研究教育を展開してきたわけですが、本格的に知の融合による総合知を創出し、それにより社会課題の解決と、社会経済システムの変革に貢献する大学を目指そうとしているところです。そして、秀逸な人材や社会の関心を引き付け、ここ福岡・九州の地から日本、アジア、そして世界と緊密に繋がりながら、**総合知によって、直面する社会課題を解決し、持続可能な社会の発展、特に、人々の多様な幸せ、Well-Beingを実現する社会を作り出していく、世界の有力大学と伍していく大学**を目指したいと考えています。

② 九州大学の新たな目標

目標としては「世界水準の研究教育を展開する知のプラットフォームとなること」、そして、「新たな社会経済を創出するイノベーション・エコシステムの中核となること」、この二つを目標とし

ながら、教育による価値創造人材の育成、世界と伍する研究力への強化、社会との連携、国際協働、これらを支えるガバナンスの強化と財政基盤の強化の取り組みを進めていきます。**こうした取り組みの中核として、総合知により社会を変革する取り組み、当面、脱炭素、医療・健康、環境・食料の3つをエントリーポイントとして進めていこうと思っています。**さらに、DX（デジタルトランスフォーメーション）の推進により社会を変革する取り組みも進めてまいります。

「社会包摂デザイン・イニシアティブ」と関連するデザインや、ダイバーシティ、インクルージョンについては、こうした構想の中で、総合知の創出、それによる社会変革、STEAM教育の全学展開、本学におけるダイバーシティ環境の構築という点から大きな影響が期待できます。本学におけるデザイン分野の期待としては、国立国内総合大学唯一の芸術工学分野を持ち、それも含めた自然科学、人文社会科学を融合した総合知の創出、それによる社会変革が、九州大学の大きなポテンシャルになっていくということです。また、デザイン関連科目を学部、大学院で展開することにより、本格的にSTEAM教育を展開できます。

基礎としてのダイバーシティ環境に向けても、様々な取り組みを進めていますが、それにより、秀逸な研究者の獲得・育成に繋がっていくと考えているところです。

③ ダイバーシティ領域における九州大学の取り組み

ダイバーシティに関しては、特に男女共同参画については、九州大学は、様々な取り組みを進めて参りました。女性研究者の支援については、女性研究者の活躍の総合評価や分析、あるいは、出産育児時の支援などの取り組みをしてきました。この8月からは、女子高生を対象とした理系インターシップ制度を開始する予定ですが、この取り組みによって、理工系で研究者を目指す若い層の幅を広げていきたいと思っています。九州大学の取組の中でも特に特徴的なのは、ダイバーシティ・スーパーグローバル教員研修（SENTAN-Q）です。各部局で、これからのそれぞれの分野を背負って立つ女性・若手の優秀な人材を推薦して頂き、その方々に、2年間の研修を通じて、ダイバーシティ・インクルーシブ教育を含む、世界で活躍するための基礎となるような研修を積んで頂きます。最終的にこの研修が終了した研究者に対して、1段階の内部昇格、あるいはテニユア獲得などを進めていくという取り組みです。

④ 「社会包摂デザイン・イニシアティブ」への期待

このように本学では、デザイン、ダイバーシティに関しては非常に重要な位置づけを有しているものです。

九州大学が世界で活躍する、あるいは世界の有力大学と伍していく大学となるために必要な基礎として、私どもが**総合知により、福岡・九州大学から世界の社会変革を牽引する大学を目指していくための基盤として、この「社会包摂デザイン・イニシアティブ」は、デザインでも、ダイバーシティでも、世界をリードする様々な取り組みを進められることが期待されています。**「社会包摂デザイン・イニシアティブ」が大きな成果を挙げられることを願い、挨拶とさせていただきます。

(3) 九州大学のインクルージョン支援に関する現状と課題

田中 真理 基幹教育院（兼）キャンパスライフ健康支援センター インクルージョン支援推進室

発言要旨

- ・ 「私は取り残されている」という学生・教職員の声の原因は、物理・制度・情報・心理のバリアに分類できる。
- ・ 合理的配慮とは、平等な参加の機会を保障するというものである。ときに、合理的配慮が必要な人にだけ支援を提供するというのは不公平ではないか、といった意見が出てくるが、これは、「同じ」と「公平」を混同しているものである。
- ・ マジョリティの意識は、排除から分離、統合、多様性、包摂へと発展していくと考えられる。
- ・ インクルージョン（包摂）へと進むために重要なことは、本質が変わっていないことや課題の背後にある認識を可視化すること、インクルーシブ社会に生きる人材の育成——特に関心の低い人に対する教育的アプローチの仕組み——、そして、現在、マイノリティの枠組みに含まれている人を、「支援を受ける存在」から、〔他の人たちと同様に、〕「ソーシャルイノベーションをもたらす価値の存在」であることへとマジョリティの意識や認識を変えていくのかである。

① 九州大学における現状の具体的事例

多様性、インクルージョンには、複数の観点がありますが、今、支援相談業務を学内で行っている中で出会うテーマの中から、今日は特に性的指向、そして心身機能という点を中心に、個別の具体のお話をもとに話題提供させていただきます。

S D G s では、「誰一人取り残さない」と言われます。しかしながら、「**私は取り残されているという学生・教職員の声が支援室に届きます。それらは、物理・制度・情報・心理のバリアに〔を原因としたものに〕分類できますが、そのほんの一部を具体例としてご紹介したいと思います。**

まず1つ目ですが、防災訓練でフラッシュライトが作動しなかったために、「難聴で緊急情報が分からず、避難から取り残されました」という声がありました。聴覚障害者に緊急事態を知らせるフラッシュライトが作動しないという情報のバリアになります。

そして、次の例は、「パートナーシップ証明書では扶養家族手当がもらえず、私はこの制度から取り残されている」という声です。これは制度的バリアですが、名古屋大学では、「L G B T等に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン」の中での「7. 職員の福利厚生や人事制度について」という形で、同性愛カップルにも認められているようです。

そして、次の例は、「入学者の男女別人数を聞いて、トランスジェンダーの私は取り残されたような気持ちでした」という声です。どういうことかと申しますと、これは他大学の入学式の総長の挨拶です。〔他大学では、〕男女別な言及がないのに対しまして、本学では男女別に言及していました。トランスジェンダーの学生にとっては、取り残され感があるということでした。これは心理的バリアですが、今年度より九州大学も人数のみを伝えるように変わりました。

② 九州大学の統計的な現状

続いて、数から見た九州大学の現状です。これは教職員で障害のある人の就業状況で、2021年6月時点では、障害のある教職員152名、雇用率2.67%で、法定雇用率の2.6%も満たされています。

次に学生についてですが、全学で何らかの障害・疾患のある学生が、500名程度いるという数値です。そして、その学生のうち、合理的配慮を実施している授業科目数を示したグラフで、昨年度2020年には、1,295科目で配慮が実施されています。

この合理的配慮ですが、平等に野球観戦に参加する、平等に授業に参加する、つまり平等な参加の機会を保障するというものです。例えば、合理的配慮が必要な人にだけ、支援を提供するというのは不公平なのではないか、というような声も多数届いてきます。「同じ」と「公平」が混乱していることが原因だと思います。他にも様々な認識が違うのではないかなと思うような声も届いています。

例えば、障害を乗り越える姿に感動するということがあります。これは障害者本人を頑張らせて、努力させて、本人を変えようという立ち位置をとるものです。しかし、合理的配慮は、本人を変えのではなく、社会的障壁をなくすように、変わるの社会だと考えます。

③ 九州大学のインクルージョン支援の課題

支援室に届けられる声の具体例と数値から見た現状についてですが、これらを踏まえたときに、マジョリティの意識は、排除から分離、統合、多様性、包摂へと発展していくと考えています。では、九州大学のコミュニティは今の段階なのでしょうか。

先ほど述べましたように、障害学生が500名近くおり、教職員の障害者の雇用率も高く、入学式の総長挨拶ではトランスジェンダーへの配慮も行き届いており、年間1,200科目を超える授業科目で合理的配慮が行なわれている、というようなことを考えると、包摂、インクルージョンにあるのかな、と思ったりします。

ただ一方で、聴覚障害の人に緊急事態が届かない、教職員の福利厚生が多様な性的指向を前提としていない、環境整備や制度はあってもそれに取り残されている、社会的バリアとなっている周りのひとや環境が変わるのではなく、障害当事者を変えようとする、というのであれば、そのコミュニティは、まだエクスクルージョンとすらいえるのかもしれない、というようなことを感じています。

九州大学のインクルージョン支援に関する課題ですが、一つ目は、**形や数は整えられた一方で、本質が変わっていないということ**を、どのように可視化し、課題の背後にある認識をいかにインクルーシブキャンパスに繋げていくのか。

二つ目は、**インクルーシブ社会に生きる人材を、どのように育てていくのか。特に関心の低い人に対する教育的アプローチの仕組み作りとは、いかにあるべきか。**

そして、三つ目は、**〔現在、〕マイノリティの枠組み〔に含まれている人〕という支援を受ける存在から、〔他の人たちと同様に〕ソーシャルイノベーションをもたらす価値の存在へ、というふうに、どう〔九州大学というコミュニティの〕意識や認識を変えていくのか。**

以上の3点を課題と考えております。

(4) 社会包摂デザイン・イニシアティブの概要

中村 美亜 九州大学大学院 芸術工学研究院 准教授

発言要旨

- ・ 社会包摂デザイン・イニシアティブは、障害・性・年齢などを理由に排除されてきた人たちを含む、多様な人たちのニーズに応じた社会をつくる、そのためのデザインを提案し実装していく組織である。
- ・ 社会包摂デザイン・イニシアティブの目標は、①社会とは異なるもの・サービス・制度などの仕組みのデザインを提案し、社会実装すること、②他の地域や組織でも応用できるように、これらのデザインを生み出す仕組みを体系化することの2点である。
- ・ 仕組みのデザインとは、私達の意識や行動が変わるように促すような仕掛けを、日常の周りや身の回りのものやサービス、制度などに仕掛けを施す行為である。
- ・ 体系化に当たっては、①複数のものを連携させて、デザインをしていく「デザイン連携の方法」、②1人のデザイナーではなく多様な人がこのデザインに関わっていく「デザインを生み出す方法」、③課題といわれているものについても、普段課題と思っているのが本当に課題なのかを問い直ししながら、「真の課題を再発見していくこと」という3つのアプローチを考慮する必要がある。
- ・ 社会包摂デザイン・イニシアティブには、芸術を中心にした「ソーシャルアートラボ」、デザインを中心にした「シビックデザインラボ」、シンクタンク機能の強化をしながら、デザイン連携の方法やデザインを生み出す方法、課題の再発見を行っていく「デザインシンクタンク」の3つがある。これらが連携しながら包摂型社会の実現に貢献していく。

① 社会包摂デザイン・イニシアティブの目的

社会包摂デザイン・イニシアティブは、障害・性・年齢などを理由に排除されてきた人たちを含む、多様な人たちのニーズに応じた社会をつくる、そのためのデザインを提案し実装していく組織です。目標を二つ掲げています。

1つ目は、従来の社会とは異なるモノ・サービス・制度などの仕組みのデザインを提案し、社会実装する、ということです。2つ目は、他の地域や組織でも応用できるように、これらのデザインを生み出す仕組みを体系化する、ということです。

この2つについて、少し詳しく見ていきたいと思います。

まず1つ目です。**従来とは異なるモノ・サービス・制度などの仕組みのデザインを提案し、社会実装する**ということですが、これは先ほどの田中先生の話にもありましたように、多様性と包摂性を両立させるというのは、大変難しいことです。

多様性を尊重することと、一体感や調和という包摂性は、簡単には両立できません。オリンピックで、多様性と調和、と何回も言われておりますが、それをするにはやはり何かの仕掛けが必要になってきます。**私達の意識や行動が変わるように促すような仕掛けというものが、日常の周りや身の回りに存在している必要があります。この日常の周りのものやサービス、制度などに仕掛けを施**

す行為が、デザインだと考えています。こうしたデザインを施すことで、関係性を再構築し、新しい価値を社会の中に見出していけたらと考えています。

続いて2つ目です。こうした知恵を単に私達だけが活用するのではなく、他の地域や組織でも応用できるように、共有化していくことが必要であると考えています。関係の再構築や新しい価値を生み出すためには、どうすれば良いのか。そのためには、おそらく単純な課題解決では無理だと思います。①**複数のものを連携させて、デザインをしていく、という「デザイン連携の方法」**が必要です。それから、今までは誰かがデザインを考えて、それを実装するということがあったと思いますが、②**1人のデザイナーではなく多様な人がこのデザインに関わっていくことも必要になります。**そういう意味では**「デザインを生み出す方法」も重要です。**それから、課題といわれているものについても、私達が普段課題と思っているのが本当に課題なのか、ということ問い直しながら、③**「真の課題を再発見していくこと」も必要になっていく**と思います。

社会包摂デザイン・イニシアティブは、デザイン連携方法やデザインを生み出す方法、それから課題再発見、というデザインの仕組みに関わるものです。仕組みをデザインしていくということです。仕組みをデザインしていくということに、コミットしていきたいと考えています。

② 社会包摂デザイン・イニシアティブの組織構成と現在のプロジェクト

社会包摂デザイン・イニシアティブは、3つの内部組織から成っています。

1つ目は、「ソーシャルアートラボ」。これはすでに6年間活動してきたものですが、**芸術の先生を中心にしながら、工学やランドスケープの先生も入って活動しています。**2つ目は、**デザインの先生を中心に、科学や工学でサポートしていく「シビックデザインラボ」。**それから、先ほど言いました、体系化の部分を担っていく3つ目の**「デザインシンクタンク」**、この三つのラボが連携しながら進めていくということにしています。具体的な取り組みですが、ソーシャルアートラボには4つの、シビックデザインラボには3つの大きなプロジェクトあります。

ソーシャルアートラボを少しご紹介しますと、舞台美術と音響技術による社会包摂のデザインとして、音響技術を活用しながら包摂的な実演の現場を作っていくのにはどうしたら良いかというプロジェクトが進行しています。他にも、全部はご紹介できませんが、災害復興や半農半芸という里山の取り組み、それから認知症ケアを新しくデザインしていくという取り組みなどがあります。

シビックデザインラボには、色覚の障害があるといわれている人たちに対して見えやすい方法、あるいはその人たちと一緒に何かをするというやり方をデザインするという取り組みであるとか、サインデザインが進められています。オリンピックの開会式でも話題になったピクトグラムなども工夫していきます。来年の世界水泳のピクトグラムではユニバーサルデザインや、ジェンダーを超えたデザインをしていくという取り組みが行われています。

それから、ジェンダーやLGBTのデザイン等を行っており、「写真とことば」ジェンダーデザイン・コンテストというジェンダーデザインに関するコンテストなども催しています。

こういうことをしながら、それに加えて、**国内外の調査や教育との連携、法務戦略、シンクタンク機能の強化をしながら、先ほど申し上げました、デザイン連携の方法やデザインを生み出す方法、課題の再発見ということを行っていきます。**

これらを通じて、包摂型社会の実現へ進んでいきたいと考えております。ここの仕組みを体系化し、社会に共有し、包摂型社会をつくる運動をリードしていく、それが社会包摂デザイン・イニシアティブのミッションだと考えていきます。簡単ですが、以上で説明を終わらせて頂きます。

3. 講演

(1) ビジネス／マーケティング／市場のデザインの観点から

林孝裕 電通ダイバーシティ・ラボ 代表

発言要旨

- ・ 企業とは多様な人々が力を合わせ、1人だけでは決して生み出すことができない価値を、社会に提供していく「仕組み」である価値共創システムである。
- ・ 2045年には、人口構成の逆ピラミッドの社会でビジネスをしていくことになる。多様性というのは、不可逆的に拡大していく疑いのような事実でしかなく、それをいかにインクルージョンしていくのか、というところがビジネスにおいて非常に重要な課題になっていく。
- ・ あるマイノリティの人たちをどうするか、どうインクルージョンしていくか、という話ではなく、今まで見えていなかった人も含めた「みんな」の概念の更新そこが重要である。
- ・ マーケティングとは、コミュニケーションだけではなく、企業のビジョンづくり、組織づくり、R & D（商品開発）、調達を行いながらユーザーとの関係性を作っていくものであり、それぞれのレイヤーで一貫してダイバーシティ & インクルージョンをテーマにしたリデザインが必要である。
- ・ インクルーシブ・マーケティング®には①社会の見方を変える、②自分たちの価値を捉え直す、③社会との関係性を変える、という3つのプロセスがある。
- ・ 社会の見方を変えるというのは、多様な「みんな」がいることをいかに捉えていくかということである。
- ・ 自分たちの価値を捉え直すとは、自社の価値は自分で定義するのみならず社会で再定義するべきだという考え方である。
- ・ 社会との関係性を変えるとは「圧倒的な1人に対するフォーカス」によってビジネスを作り、それを社会に適用していくことで社会をも動かしていこうということある。
- ・ 多様性への理解や配慮というレベルを超えて、この多様性を前提とした、社会におけるあらゆる企業活動のリデザインと、それを原動力とした社会システム——まさしく社会の仕組み——のリデザインが重要である。

① マーケティングの立場からの社会課題の捉え方

タイトルを「価値共創のしくみをRe-Designする」としまして、先ほど資本主義のお話もありましたけれども、我々が、ビジネスやマーケティング、もしくは企業活動をどのように考えているかというところを、お話させて頂きたいと思います。

私が代表となっている電通ダイバーシティ・ラボというタスクフォースでは、ダイバーシティ & インクルージョンをどのようにクライアント、もしくは社会に適用させていくか、という研究活動、もしくはネットワーキング、ソリューション開発をしています。

この「ビジネスとダイバーシティ & インクルージョンを一体どのように結びつけていくのか」ということについてお話をしたいと考えています。

前提として、80億人に迫るほど、人類はこの地球上で増え続けてしまったが故に、数多くの困難を抱えています。今の、このコロナという状況もちろんそうですし、差別の話、戦争、飢餓、自然破壊についてもそうかもしれません。非常に多くの人々が、この地球上に増えてしまったがために、たくさんの課題を抱えることになりました。

そういった中で、企業を〔単なる〕営利組織というようにお金を儲けるために動いている、というような見方だけをしてしまうと、少しずれる可能性がある、と思っています。

私は、この**企業というのは価値共創システム**である、と考えています。先ほど美亜先生のお話にもあった、「仕組み」というところです。**多様な人々が力を合わせ、1人だけでは決して生み出すことができない価値を、社会に提供していく「仕組み」として企業が存在する、**と考えています。

これはよくする話ですが、佐藤さんから渡辺さんまで、日本の中で非常に多い苗字ベスト6を足していくと、大体900万人いらっしゃるそうです。一方で、平成28年厚生労働省の調査した、日本の障害者数、これは様々な数え方があるので、簡単に一概には言えないのですが、その一つとして936万人という数字が出ています。

つまり、先ほどの日本のトップ6の人口よりも、日本の障害者——これは障害者手帳を持っている方が中心と考えて頂いて良いのですが——の人数の方が多いのです。

これは、マイノリティなのか、という話です。

皆さんの中で、お友達に先ほどの6つの名字が1人もいないということはないと思います。しかし、様々な学校で学生さん達に聞くのですが、皆さんのお友達・親友で、障害者手帳を持っている方いますかと聞くと、ほとんど手が上がらないことがあります。このギャップとは何なのだろう、ということを考えないといけません。

昨年**2020年の日本の人口構成から2045年の人口推計をみると、今年20歳の方々が45歳になるころ、人口構成の逆ピラミッドの社会で生きていくことになることが示されています。**〔安定していると思われる〕**企業に勤めても、このような社会でビジネスをしていくことになるのです。**

不確実性、未来は全く予測できない、ということが言われますが、この世界は不可逆的に動いて、確実に予想できる未来もあります。そして、多様性というのは疑いようのない事実でしかありません。先ほどのグラフは、あくまで年齢というところだけの構成ですけれども、それによって障害も生まれるでしょうし、人口も縮小していますので、国内に海外の人々が入ってくる、というようなことも多くあります。それにより、文化であるとか、LGBTQの話というのとも入ってきます。様々な考え方の人達が入っている**多様性というのは、不可逆的に拡大していきます。**

「ダイバーシティ、ダイバーシティ」と言われますが、それは疑いようのない事実でしかなく、それをいかに**インクルージョン**していくのか、というところが非常に重要な課題になっていく、と思っています。

② マーケティングにおけるインクルージョンの意義

このインクルージョンを生んでいくために、ビジネスがどう寄与できるのか、ということを考えていかないといけません。今世の中の**企業は、我々も含めて、大学もそうかもしれませんが、それが価値共創システムとしていつまで持続可能か、先ほどの2045年のような状況において、今のままで継続可能かどうか、**ということを考えていく必要があります。

これまで、企業にとって「ダイバーシティ&インクルージョン」というと、やはり女性雇用や障害者雇用の話が中心でありました。少数派や弱者支援の話なのかとか、CSR（社会貢献活動）の話なのか、社会課題の理解の話なのか、と捉えることも非常に多いです。後ろに書いてある「Minority」「For Good」とありますが、もちろんそれは非常に重要な論点なのですが、それは一部の側面でもあります。

これは、あるマイノリティの人たちをどうするか、どうインクルージョンしていくか、という話のみでなく、今までの「みんな」の中で存在していたのに見ていなかった人々に気付くことで「みんな」というものの考え方を更新していくことが非常に重要です。

この部分まで視野を広げて、マジョリティという概念自体が大きく変わってくる時に、企業もどのようなビジネスをしていくのか、どういったお客さんに対して、どのようなサービスを提供していくのか、ということを考えなければいけなくなります。

つまり、企業にとっての「ダイバーシティ&インクルージョン」というのは、全ての企業活動の前提条件になるというようなことであり、CSRや社会貢献的に行うというだけではなく、本業のビジネスそのものの話というふうになってきていると思います。

そういった観点で、我々はマーケティングという概念自体をよりインクルーシブにしていくというところで、「インクルーシブ・マーケティング®」という概念を2017年に作り、それを世の中の人々へご紹介をしております。

ここで言うマーケティングは、我々の業界でも人によって全く概念が違う可能性のあるものです。マーケティング調査、もしくは広告、プロモーション、そのような活動をマーケティングとっている方も多いと思います。我々が使っているマーケティングは、企業と社会とが必要な価値を創造し合い、提供しあう「仕組み」です。ここでも「仕組み」が出てきましたが、これをマーケットと呼びます。それに「ing」がついているので、この「仕組み」を動かしていく活動を、あらゆる創造的活動のマーケティング、と呼んでいます。

我々のインクルーシブ・マーケティングの概念のロゴは、「人」という漢字が円を成しているものです。「人」という漢字で作った、ある種、瞳の虹彩のようなもので、この向こう側にどのような人達を見ているか、あなた達がマーケティングとして考えている相手とは、すごく一部の限られた人達だけだけなのではないか、実はより多様な人たちが世の中にいて、あなた達の企業のサービスを待っている。もしそこにアクセスできたら、あなた達のビジネスも伸びるし、社会にも多くの価値が提供されるのではないかと、そういう考え方を示しています。

マーケティングとは、コミュニケーション領域だけではなく、企業のビジョンを作って、組織を作って、R&D（商品開発）をして、調達をして、物を作って、そしてコミュニケーションして届けて、そしてユーザーとの関係性を作っていくものです。それぞれのレイヤー（企業活動の層）は、別のセクションで行われています。しかし、ダイバーシティ&インクルージョンをテーマにしたとき、それぞれのレイヤーで一貫して「企業の価値共創の活動の仕組み」をリデザインしていく仕組み作りが必要になってくると考えています。企業がよりインクルーシブになることがエンジンとなり、世の中のインクルージョンを進めていくことができるのではないかと考えています。

③ インクルーシブ・マーケティング®の考え方

インクルーシブ・マーケティング®を我々が考える時に、三つのプロセスがあります。先ほど、美亜先生のご説明にあった部分も非常に通じるところがあるかなというふうに思っていますが、まず

1つ目は社会の見方を変える、そして2つ目は自分たちの価値を捉え直す、3つ目は社会との関係性を変える、ということを考えています。

社会の見方を変えるというのは、先ほどのような話です。どうしてもマーケティングや企業というのは、こういう人達が多く、このようなニーズがあるので、こういうものを作っていきましょう、というふうに考えます。それだけではなくて、その中に、多様な「みんな」がいる、ということをいかに捉えていくのか、というところ〔が重要〕です。

また、〔自分たちの価値を捉え直すについては、〕自社の価値は自分で定義するのみならず社会で再定義するべきだという考え方です。このようなジップライターやウォシュレットのようなものです。これも様々な説がありますが、ジップライターは片手を負傷した兵士のために作られた、とか、医療福祉機器として作られた便座が今は世の中の通常の人々が便利に使えるものになっています。社会側が「これらは限られた人達だけのものではなく、私達にとって便利であり、非常にクールである」ということを再定義していくと、企業はそちら側に動いていくことが出来るようになります。

また、社会との関係性を変えるという点です。我々の概念として、「1 to B to S」という概念を大事にしています。この「1 to B to S」とは「1人から何か始めましょう」ということです。例えば、車いすの人100人を集めて、その人達のニーズを聞いてみる調査は、今までのマーケティング手法ではありがちなものでした。車いすに乗っているという状況・条件だけが、100人に共通したものなので、車いすの人でも乗れるものというようになっていきがちです。本来は、車いすに乗っていてもお魚が好きで、映画はこういうものが好きで、趣味はこういうことで、など、様々な要素があります。100人の車いすの人を集めて聞いてみました、という、それらの要素が削ぎ落とされてしまいます。

そこで、**圧倒的な1人に対するフォーカスしてビジネスを作り、それを社会に適用していく、顔が見え、声が聞こえ、生きている1人というところに起点を置くと、全く新しい関係性が生まれています。**100人の集団ではなく1人からどう見ていくかを非常に大事にしています。弊社が関わった「O41ファッション」という取り組みがあります。United Arrowsさんのブランドのファンの方で車いすに乗ることになってしまったが、車いすに乗るとスカートも上手く着こなせなくなってしまう、ブランドを諦めてしまうということが発生していました。これに対して、ブランド側のデザイナー達が集まって、1人のそのユーザーのニーズから、プリーツスカートを作りました。これはチャックが全部入っているのですが、プリーツにできたり、タイトスカートにできたりという形で、うまく着こなせる。そして、それは車いすに乗っていない方でも、新しいファッションとしてデザインを楽しめる要素も作っていったものになっています。インクルーシブな視点で、R & D（商品開発）という視点からも積極的にアプローチしていくことを考えています。

このように、**社会、企業、そしてその関係性を大きく変えていくということが重要視されている、ということを考えております。**多様性への理解や配慮というレベルを超えて、この多様性を前提とした、**社会におけるあらゆる企業活動のリデザインと、それを原動力とした社会システム——まさしく社会の仕組み——のリデザイン**です。「仕組み」のデザインというお話がありましたが、我々としても、企業もしくはマーケティングという、ビジネスという領域でも進めていくべきではないかと、非常に強く思っているところです。

④ インクルーシブ・マーケティング®の実践

最後に、弊社の方で少し取り組んだものについて、ご紹介したいと思います。これは弊社の汐留にある本社ビルですけれども、ここのサイン計画をリデザインするために、視覚障害がある4人の方に弊社に来て頂きました。会社の中を、それぞれ2時間ずつ練り歩いてもらい、彼らが会社の中でどのような情報に、どのように接触するのかを我々が観察して、必要な対応・対策と一緒に考えていくというインクルーシブ・マーケティング®の実践という形をとりました。このような実践をビジネスの中に統合していこうとしています。

ただ単にサイン計画をやり直しただけではなくて、それを社員に積極的にシェアする、そのプロセス自体を社内イベント化し、そこで発見したものを、エレベーターに張り「ここはこういう理由でこうなっている」というのを掲示していきました。〔文字情報は〕点字が読めない方にも読めるような、目に見える墨文字と重ね合わせた「ブレイルノイエ」を導入し、多くの社員や、弊社を訪れるお客様にも見てもらいました。

これで終わりではなく、さらにそれを展開したイベント、ロールプレイングゲーム型のイベントを構築しまして、実際に社員の多くの人達に共通体験してもらいました。様々な障害を持つ方をリーダーにしながらロールプレイングのように一緒に練り歩くと、社内の様々な普段見えないものが見えてきます。モンスターを発見するという形でゲームにしたのですけれども、それを社内研修として行いながら、会社の中にある見えない課題というのをモンスターとして発見していく、というようなことをプログラムしました。これも仕組みのデザインです。

更に弊社内で行なったものを、渋谷東急ヒカリエさんで、ビジネスとして受注し提供しています。

こういった研修や、ワークショップ、ヒカリエさんでの超福祉展というイベントでも発表しています。ハード、ソフトのファクトから人材ファクトを作り、更にビジネスファクトまで作っていく、そして、初めてダイバーシティ & インクルージョンを前提としたビジネスというのは生まれていくのですよ、というアクションを作る、これも「仕組み」のデザインという形です。

様々なインクルージョンがあるのですけれども、知らないことへのインクルージョン、どういう意味があるのかという意義へのインクルージョン、多様な立場を超えたインクルージョン、役割というところで、一定の人たちだけがその役割を果たせば良いのではなく、多くの人達が混然一体になってアクションしていく、役割をオーナーしていくインクルージョン、そして今までは自分の会社はそこに関係ないと思っていたところを事業としてインクルージョンしていく、そのようなアクションを進めていければと思っています。新しい可能性のインクルージョンに繋がっていければということです。

⑤ 司会所感

福祉的な意味でのインクルージョンと、ビジネスとの互換関係について、一般解ではなくて特殊解を大切にする、ということをお話いただけたと思います。九州大学の授業の中で、特殊解を大切にするデザイン演習を行っておりますので、非常に学生さんにもわかりやすく具体的に実感できたのではないかなと思います。

(2) 場づくりのデザインの観点から

耘野康臣 NPO法人九州コミュニティデザイン研究所 代表

発言要旨

- ・ 「場づくりのデザイン」を考える際に、「場」という漠然とした言い方では簡単にはその本質が見えてこず、「何が起きているのか」＝「アクションの設定」、「誰が進めているのか」＝「プレイヤーの設定」、「どのような状況なのか」＝「ストーリーの設定」というのを見て初めて、何をデザインするべきか、というのが見えてくる。
- ・ オルタナティブスペースの企画運営では、アーティスト自身をギャラリー運営のプレイヤーとして設定することで、若い作家達がギャラリストの顔色を窺う必要性がなくなり、作品の多様性やアーティスト達のサロンのような場所が生まれ、公共性を高めることができた。また、新しいアートのユーザー像が見えるようになり、アーティストたちの手元にアートを取り戻す場所を作ることができた。
- ・ 公共施設指定管理者では、地域交流センターという場所から、「地域の課題が見えてこない」という課題に対して地域相談員という相談窓口のプレイヤーの設定し、「つながりを失った地縁」という課題には祭りの再構築というストーリーの設定、「高齢化による地域の疲弊」という課題には、活躍というアクションをデザイン企業と対等な協働関係や新たなサービスを地域の外から持ち込む場を作ることができた。
- ・ 平戸における情報センターでは、「記憶に残る体験の場」というストーリーの設定で、情報センターを作り、地域のおばあちゃんたちを「語り部」としてプレイヤーの設定し、彼女たち自身がつけた漬物やお茶、隠れキリシタンだった話をするというアクションが行われる場を生み出すことで、文化的景観を生み出した職業や生活、暮らしを体験できるサービスを提供した。
- ・ アクションの設定、プレイヤーの設定、ストーリーの設定やそのバランスなど、組み合わせでデザインは実装されている。しかし、社会からの要求として大きくなっているのは、多様なユーザーが前提となった場を作ってほしい、ということであり、この役割を担うのは、デザイナーである。

① 場づくりの考え方

場を作ってきた人間として、割とリアリティのある話をしていこうかな、と思っております。

本日のテーマが「場づくりのデザイン」です。「場づくりのデザイン」と、割と皆さん簡単に言うのですが、意外と難しいことを言っているな、という印象があります。僕は、性格的にしっかりとしたいところもあって、「場」、そしてそれを「つくる」、そして「デザインする」、というふうに分ける考え方で「場」を作っています。

例えば、「場」だけで言うと、物事が起こり、進行しているところ、と辞書で調べたら出てきます。場をデザインするときに、何がそこで起こっていて、誰が進めていて、今どんな状況になっているのだろう、ということに非常に注視して進めるようにしています。

「場」という漠然とした言い方では、簡単にはその本質が見えてこず「何が起きているのか」、「誰が進めているのか」、「どのような状況なのか」というのを見て初めて、何をデザインするべきか、というのが見えてくるものだと思っています。極端に言うと、多様性というのは後から付いてくるものであり、その場が多様性を要求しているかどうかをかなり意識して見るようにしています。

「何が起きている」というのを「アクションの設定」としています。どんなアクションを、どう設定するのか、が大事なデザインだろう、と考えています。

「誰が進めていて」というのを「プレイヤーの設定」としています。今まで進めていってくれたプレイヤーの皆さん達が、実はもう賞味期限が切れている、その範疇が狭すぎるから、「場」はあまり盛り上がってこなくなっている、など、プレイヤーの設定がデザインの大きな要素になることも多いと考えています。

「どんな状況になっているか」を「ストーリーの設定」としているのですが、どういう場所で、どういう人が、何をやるのか、というのは、やはりストーリーがないと人に伝わりません。誰かに伝わらない場所は広がらないし、使われないという印象が強く、ストーリーはデザイナーの責任だというふうに考えて、僕の場合は、なるべく意識して進めるようにしています。

本日は、3つの話をしようと思っています。

1番目が、オルタナティブスペースの企画運営です。2番目が公共施設の指定管理者という手法、3番目が文化的景観という新たな価値観です。この3つについて、お話していこうと思います。

② もう1つの流通の場を作ることによってアートを公共へと開く手法

最初にオルタナティブスペースの企画運営です。これが1999年～98年頃と思ってください。福岡では、僕がスタッフをしていた「ミュージアムシティ・プロジェクト」という、街の中をミュージアムにしてみようという大きい取り組みがありました。山野さんという方がミュージアムシティ・プロジェクトリーダーをしていました。当時、〔福岡は、〕世界中からアーティストが来る街にはなっており、ギャラリーも、今よりは少し多くありました。それなりにアートが活発な街と言ってもいいような街だったと思います。

しかし、僕はその時アーティストだったのですが、それまで、その街の中にあるギャラリーは、ギャラリスト好みの作品を発信しがちでした。彼らは売らないといけないし、ビジネスなので仕方ない、当然なのですから、作品に全く多様性がない状態になっていました。

1年に1回、世界中からアーティストは来る街にしては、ギャラリーには普通の作品が並んでいて、若い現代美術作家達は発表する場も失っている状況でした。

ここで、場づくりのデザインをやってほしいというお話が回ってきました。その時に、**プレイヤーをデザインしようと思いました。そして、そこからアクションを変えていこう、というふうに考えていました。**アーティスト自身がギャラリーを運営するのは、今では割と当たり前ののですが、1998年頃は、日本には2つ、3つぐらいしかありませんでした。**アーティスト自身がギャラリーを運営する場所をデザインし、設計しました。**

そうすることで、若い作家達がギャラリストの顔色を窺いながら作品を作らなくて良くなり、作品に多様性が生まれて、アートの幅を広げることができるようになってきました。結果として、アートの幅を広げることができ、公共性は非常に高まったと思っています。それも嬉しかったのですが、アーティストという、どうしても個人作業になり、孤立しやすい職業の人間達のコミュニケーションが取れる場所、**サロンのような場所が生まれてきて、アーティスト自身が、自分がアーティ**

ストと言いつけるという自信に繋がったような気がします。

もう一つは、それまでギャラリーというのは、やはり買う人がギャラリー慣れした人達が集まる場所でした。**僕らがアーティストかどうかかわからない人達の作品発表の場としてどんどん活用していったので、敷居が下がり、その友達や初めての大学生の作品みたいなもの、新しいアートのユーザー像みたいなものが、うっすらと見えてきた**ような気がします。決してそれは、商業的には良いユーザーではありませんでしたが、ここで僕たちは、僕たちの手元にアートを取り戻す場所が作れたのではないかと、というような確信を、若い頃の僕は少し持つことができました。

僕はこれを3年間行い、次の代表者に全て丸ごとあげてしまったのですが、今の代表者がミュージシャンとかをどんどん入れるようになってきました。

③ 公共施設での協働によって課題解決をより多様な人に開く手法

次に、公共施設指定管理者という手法です。地域交流センター——公民館の大きいものだと思ってください——では、それまで、アクション、プレイヤー、ストーリー全てに課題がありました。地域交流センターという公共施設ができて20年ぐらい経っているのですが、20年前の設定のままで、全く機能していない状態でした。

どこから手を付けて良いのか分からないほど、課題があるのが当たり前のような、社会がもう諦めているというような、楽しい場所でもなくても良い、と思っているような状態でした。

そこで僕は、社会的に損をしているなと思い、何かをしなくなり、手を付け始めましたが、このデザインには、きちんと課題を発見できる視点を持つ必要性が一番大きいのだろうな、と思いました。

自分たちが指定管理者になり、サービス提供者とユーザーの両側を体験して、しっかりとデザインできる目を持つとう、というところからアプローチを始めました。これによって、公共サービスの新しいスタイルが作れていると思います。

僕らはNPO法人なのですが、企業と対等な協働関係が生まれ、今まで地域の皆さんが地域の限られた人の中で作っていたプログラム以外の、新たなサービスを外から持ち込むようになっているという、面白い場所になっているのではないかな、と思っています。

例えば、課題をいくつか挙げますと、**1つ目に、「地域の課題が見えてこない」という課題がありました。**課題が見えてこないという課題と言うとおかしいのですが。僕らはここに、地域相談員という新しい職業を設置することにしています。**地域の困り事があったら何でも相談してね、という窓口を地域交流センターの中に設けました。**これによって、地域課題の可視化ができるようになっています。多くの方が「地域課題が沢山ある」と言っています。「社会的弱者が沢山いる」とか、「困り事がたくさんあって、地域はもう駄目だ」とかって言っているのだけれど、実際に明確には地域課題が並んでいませんでした。相談を受けることで地域課題が明確に見えるようになってきました。それによって、地域課題の特性に合わせたデザインが、提供できるようになっています。

課題の2つ目は、「つながりを失った地縁」です。今でも日本中、あちらこちらで言われていると思いますけども、今の社会では地縁がほぼ消えつつあります。**その中で僕らは、地域の祭りをもう一度再構築するデザインをしてみました。**昔やっていて、もう今はやらなくなった祭りを、もう一度再構築して展開しています。**活動の発表の場として展開し、活動と観覧の境をなくしました。活動しながら、自分が発表者でもあり観客でもあるという状態を作ってみました。**近所の皆さんに見せるわけですから、どうしても恥ずかしくないようにとしっかり練習されて、活動が活性化したり、施設の利用率が上がったりしています。

課題の3つ目は、「高齢化による地域の疲弊」です。これも日本中で言われているのですが、**高齢者の活躍できる機会の創出をもう少し増やしてあげないと、彼らのプライドがズタズタだな**と**思っていて、活躍というアクションをデザイン**してみました。これまでの活動や知識を伝える、学び合いの機会を用意しています。これは「地域大学」という名前のプログラムで、地域の皆さんが先生になります。シブヤ大学やテンジン大学などと似ているかもしれません。シニアの新しい生きがいで心身ともに元気になり、子ども達にも地縁を実感できる機会を提供します。例えば、おじいちゃんが近所の子に、和臼干潟が持っている価値や困りごとを教えるということをしています。ここで初めて、すぐくご近所の子も達が和臼干潟の価値を知ることになります。

時代に合わせ、あるいはその地域に合わせ、公共施設をこう変えていったら良いのではないかと、いうふうに、積極的に取り組み、デザイナーとして公共施設自体を触るというようなやり方をしています。

④ 暮らしを開くことによって文化的景観の体験を提供する手法

最後に三つ目です。「文化的景観」という新たな価値観の発信の場です。ランドスケープをやっている方は分かると思うのですが「文化的景観」とは文化財の一環で、大雑把に言うと、そういう職業や生活、暮らしをしていたからその風景が生まれた、というものです。〔いわゆる、〕文化財のような、「仏像がある」みたいなものではなくて、暮らし全般を価値として見つめ直しましょうという、文化庁が定めている価値観です。この調査員を務めています、その中でも、世界遺産と重要文化的景観という二つを併せ持っている平戸に作られた文化財に関する情報センターについてお話ししたいと思います。

おそらく**多くの世界遺産や文化財の周辺には文化財関連の情報センターがあり、専門情報の展示が並んでいます**。最近ですとお洒落な空間を作っているのですが、空間をいくらお洒落にしても、すぐ飽きられてしまう施設になっています。

初めから興味のある・なしで、閲覧者が区別されている場として認識されていると思います。

この平戸で情報センターを作りたいというお話があり、ある1人の行政マンから「一方通行の情報発信から、何か体験のような情報を伝えることはできないでしょうか」という相談を受けまして、「**記憶に残る体験の場**」というコンセプトで、**情報センターを作る**ことにしました。

具体的には、**地域スタッフ常駐機能で「語り部」というサービスの提供をデザイン**しました。直接コミュニケーションのデザインで「**ここだけの体験**」をしてもらおうと思っています。

これは、**地元のおばあちゃんがここに座り、平戸という土地柄もあり、隠れキリシタンだった自分達のお話などをしてくれます**。おばあちゃんがそこに座り、縁側で旅行者にお話を聞かせる、というサービスがある情報センターです。

ここの看板娘と言うのでしょうか、人気のあるおばあちゃんです。全部で六人ぐらいのおばあちゃんたちが座ってらっしゃるのですが、そこに行くとおばあちゃんたちがつけた漬物やお茶を出してくれて、聞きたければ話してくれるし、そうでなければ、ニコニコとされていらっしゃいます。

これによって**世界遺産という、本来十分に価値が高いところなのですが、そこに体験や感情が動く記憶みたいなものがデザインされており、非常に人気があります**。何回もリピーターがこのおばあちゃん達に会いに来る、という状況が生まれています。

それも、ここを動かしている行政チームがあるのですが、その人達がこの価値をきちんと分かり理解して動かしてくれているおかげだ、と僕は思っています。

⑤ これからのデザイナーの役割：多様性

まとめですが、この3つのように、僕は今まで様々な場を作って参りました。

先ほども申しましたように、アクションの設定、プレイヤーの設定、ストーリーの設定やそのバランスなど、組み合わせでデザインを実装させています。しかし、社会からの要求として大きくなっているのは、多様なユーザーが前提となった場を作してほしい、ということです。

そこで、この「プレイヤーの設定」、「アクションの設定」、「ストーリーの設定」を、多様なユーザーに合わせていくために、次の時代に向けて何をするべきなのだろう、ということを考えています。これを今からデザイナーがやっていかなければならないのだろう、という実感があります。

現場でデザインを進めながら、場のデザインは、やってみないとわからないデザインという気もするので、今まで通り丁寧に進めていこうかな、と考えております。

⑥ 司会所感

場づくりは、社会包摂においても重要なアプローチでもあり、大切でもあります。境目や境界の話が所々に出てきていたと思います。やはり本当にそこに境目が「あるのか、ないのか」そのようなところから問題視していかなければならないということを改めて思いました。

(3) 対話のデザインの観点から

原真理子 インランドノルウェー応用科学大学 研究員

発言要旨

- ・ ノルウェーにおいて重視されている「ミリユー・トリートメント」とは、個々のリソースを生かして、その人のニーズや希望、個性に基づいた、身体的・物理的・心理的・社会的な環境をトータルに整えるものである。ノルウェーでは、音楽の活用や文化的な活動も、このケア環境（ミリユー）の調整の一環として捉えよう、という動きがある。
- ・ ミリユーとは、元々は「地理的・気候的環境に起因する社会システムと文明設計の原理」という概念だが、近年では、個人を取り囲む経済状況や教育・習慣・制度、他者の行動や態度といった社会的・文化的環境であり、個人と個人を取り囲む「ミリユー」同士が相互に影響しあっているものと考えられている。
- ・ 認知症ケアの場面では、音楽療法士が、ダイレクトの役割とインダイレクトの役割という2つの役割を担う。特に、インダイレクトの音楽療法で、クライアントを取り巻くミリユーに働きかけ、対話を生み出し、ケアに関わる労働者の労働意欲を亢進する効果を生み出している。
- ・ プロフェッショナルかつ多様なアート、音楽表現を、高齢者に平等に届けることを目標としたカルチュラルワーキングスティックプロジェクト（杖プロジェクト）では、ミュージシャン、アーティスト、文化事業者といった非医療・福祉専門職も活躍しており、認知症の方のニーズや能力に合ったプログラムを作ることが目指されている。
- ・ ケアにおいて、個々のアプローチを個別に捉えるのではなく、繋げ相互に依存させるエコロジカルアプローチが重要。これを実現させるには、音楽療法士・看護師・介護職員・家族・外部ミュージシャンとの協働が重要になる。
- ・ エコロジカルな実践を支えるアクティブ・ケア・モデルが、今、アスケルという自治体で発足しており、自治体の六つのナーシングホームにおける音楽療法・音楽活動・体操をケア環境（ミリユー）の調整の一環としてシステム化することが目指されている。

① 認知症ケアとノルウェーの概要

「対話のデザインの観点」から、認知症ケア環境における音楽の役割に着目し、ノルウェーにおける取り組みや実践を紹介させていただきます。

認知症の症状は、数年から10年の時間をかけてゆっくり進行し、当然のことながら、本人のみならず、介護する家族の生活にも大きな影響を及ぼします。現在の認知症ケアの実践や研究では、より人間らしいケアのあり方を追求する動きがあり、生活の質を改善する非薬物療法、中でも、音楽による認知症ケアに関心が寄せられています。

音楽の力と認知症に関する議論は、主に神経科学、介護、音楽療法の分野で進んでおり、コミュニケーション促進、過去の記憶を呼び起こす、精神状態を安定させる、また関係性へ働きかける、といった音楽の効果があるといわれています。イギリスの地域活動の参与観察を通して検討したの

ですが、在宅で過ごす認知症家族にとって、音楽活動の場は社会に繋がるインクルーシブな場になっていました。認知症ケアの問題の一つに「孤立」があるので、このような場は認知症家族にとって非常に重要です。そして、パートナーや他のメンバーと、慣れ親しんだ馴染みの歌を歌うとか、一緒に踊るということが、認知症本人にとって自信を取り戻す機会にもなっていました。また、活動への参加を通して、認知症家族が介護で張り詰めた日から離れて、カップルそして親子の関係性を育む、また育み直すことも出来ていました。そして、歌うという非常にシンプルな行為は、日常生活にも浸透しやすく、音楽は長期化する認知症ケアの資源になっていました。

さて、ここからはノルウェーでの取り組みや実践を紹介します。

ノルウェーにおける認知症ケアは、「パーソン-センタード・ケア」、つまり、その人の個性・人生・人間関係など、様々な要素を踏まえたケアが重視されています。一人一人異なる症状や状態に向き合うだけでなく、認知症のご本人が今、何を感じて、何を求めているかということを理解して認知症の方に寄り添い、自分らしく生きる手助けをすることが「パーソン-センタード・ケア」です。

もう一つが、ケア環境の調整。これは、ノルウェー語で「ミリュービハンドリング」と言うのですが、「ミリュー・トリートメント」ですね。その人のリソースを生かして、ニーズや希望、個性に基づいた、身体的・物理的・心理的・社会的な環境をトータルに整えるものです。

この二つを柱にしています。

2018年に始まった、「Leve hele Livet(人生を全うしよう)」というケア改革の呼びかけに応えて、音楽の活用や文化的な活動も、このケア環境（ミリュー）の調整の一環として捉えよう、という動きがあります。

② 「ミリュー」概念について

この「ミリュー」ですが、ノルウェーではよく使う、日常生活でもよく出てくる言葉なのですが、日本ではまだ聞き慣れない言葉だと思いますので、〔具体例として〕私のミリューを紹介します。

個人が中心にいます。そして、個人の置かれた住環境があります。私は今、オスロから電車で30分ほどの、ソーロムサンという村に住んでいます。共同で所有している、サムアイエという集合住宅に住んでいます。

家族は、ノルウェー人の夫との間に、2人の子どもがいます。7歳の息子と3歳の娘です。普段は、英語やノルウェー語、日本語を話す多言語ファミリーです。

隣人はサムアイエの住民なのですが、非常に多様です。24家庭で14ヵ国のバックグラウンドがあります。難民で来られた方、移民二世、労働移民、私のように家族移民、国際養子縁組、中には我が家のようにミックスファミリー、お父さんとお母さんのバックグラウンドが違う家族もいますので、このサムアイエでは日々、いろんな言語が飛び交っています。親の職業・年齢・家族形成も多様です。シングルマザーもいますし、同性カップル、独居の方もいらっしゃいます。子どもも多く、学童児が19人、乳児を含む未就学児が6人いまして、全員近くにある地元の中学校・小学校・幼稚園に通っています。

現在、オスロの人口の約25%が移民ですので、私の住むサムアイエの多様性は、周辺地域の人口構成の縮図と言えると思います。特にここだけが多様というわけではありません。森には様々な動物が生息してしまして、野鳥やリス、シカ、ヘラジカもいて時々姿を見せてくれます。大きなトラランポリンを共同で購入しまして、その前にベンチも置いています。その他にも、公園や学校がこの辺にあり、子どもを遊ばせながら、親同士も交流しています。

ベランダ越しに子ども等も互いの家を行き来して、時には、私は音楽の得意なので、〔他の〕親御さんと一緒に音楽をしたり、共同で所有する環境を綺麗にしたり、映画会をしたりします。今ちょうどブルーベリーのシーズンなので、子どもらと一緒に、皆でベリー狩りに行って、パンケーキを作ったりしています。もちろん、ノルウェーは冬が非常に寒くて長いので、雪が降れば子どもたちは一緒にソリ遊びや雪遊びをしています。サムアイエには、このように対話を生むモノやコト、が本当に沢山散りばめられています。

特に私だけがイニシアティブを取っているわけではなく、大人も子どもも、トランポリンも、ヘラジカも音楽も、パンケーキもブルーベリーも、それぞれがそれぞれの役割を担って共生しています。

ミリューというのは、元々、社会学では、「地理的・気候的環境に起因する社会的システムと文明設計の原理」の概念として用いられてきましたが、最近では、個人を取り囲む経済状況や教育・習慣・制度、他者の行動や態度といった、社会的・文化的環境を示すようになってきています。もちろん、この概念では、個人と個人を取り囲む「ミリュー」は常に相互に影響しあっています。

個々のリソースを生かしつつ、ミリューを整えるということが、ウェルビーイングに繋がります。

③ 音楽療法士のミリューへの介入

それでは認知症ケアでは、音楽は日常ケア環境にどのように活用されているのでしょうか。ノルウェーでは認知症になられて、家庭でのケアが難しくなった方は「sykehjem」というナーシングホームに入居されるのですが、ナーシングホームでも音楽を活用しています。耘野さんのお話しにもあった「プレーヤー」は大きく3種類の専門があります。

まず、大事なのは、音楽療法士。**ナーシングホームでの音楽療法士の役割は、大きく分けて二つ。ダイレクトの役割とインダイレクトの役割に分かれます。**

ダイレクトの音楽療法の方は、直接音楽療法的な相互作用に関わるものです。認知症ご本人の症状に隠れた、その人のリソースに焦点を当てる「リソース志向」です。体調や状況に応じて柔軟に動きます。すべてのナーシングホームではないのですが、音楽療法士がいる場合は常駐している場合が多く、体調や状況に応じて柔軟に動きます。例えば、「簡単に起きてこない人がいるから音楽で起こして」という要請があったり、「ずっと足の爪を切るのを拒んでいる人がいるから、音楽療法でできるかな」〔という要請もあります。〕理学療法の方と協力して、フットバスをしながら音楽療法を行い、その方の気持ちも体も緊張も緩めていくなど。アプローチとしては即興演奏、お馴染みの歌を歌う、演奏する、歌作り、作曲等、アプローチは様々です。使う楽器も療法士さんによって様々です。

もう一つ大事なのが、**インダイレクトの音楽療法で、クライアントを取り巻くミリューに働きかけます。**例えば、そのクライアントの方の行動や症状がきっかけで起こった、ナーシングホーム内の喧嘩や対立を和らげるような実践もインダイレクトに入ります。非常に大事なのが、医療従事者、ナーシングホームで働く介護者や看護師に、ケア環境における音楽の活用を指導することです。あとは、家族や医療従事者とクライアントの音楽の好みの共有ですね。これまでどんな音楽を聴いてこられて、どんな音楽が好きな方だったのかを一緒に掘り起こして共有してプレイリストを作っていく、という役割もあります。最近では、このインダイレクトの音楽療法が形式化され、ミュージックベース・ミリュービハンドリング（音楽ベースのミリュー・トリートメント）というトレーニングプログラムも今年から始まっています。

例えば、スタッフの方も一緒にコスチュームに着替えて、ミュージシャンが来られた時に歌って踊って楽しんでおられたりします。他にも、音楽療法士と認知症後本人とケアスタッフで、ご本人が好きな音楽、歌える音楽と一緒に掘り起こして探していきます。これまでCDが使われていましたが、最近では、Spotifyでプレイリストを作るのが主流になっています。

この試験的なミュージックベースのミリュー・トリートメントの調査に参加した学生さんからは、「不安や抑うつ、孤独感に悩む患者の気分に変化が見られた」という報告が出ています。「**対話のきっかけになった**」という声や「こんな風に、自分のプレイリストを作ってもらえるなんて、**すごく嬉しい**」と涙ぐんでおっしゃったクライアントさんもありました。あと、看護師さんからは「思ったよりも非常に楽しくて、これほど仕事が楽しいと思ったことはなかったです、**仕事のやりがい**に繋がりました」というポジティブな声も報告されていました。

課題としては「プログラムに参加した看護師やケアスタッフは、ポジティブな効果は理解できたが、施設全体には簡単には浸透しない、そういったゆとりがない」という声があり、看護教育のカリキュラムに導入すべきではないか、という研究者からの提案もあがっています。

④ミュージシャン・アーティスト・文化事業者によるミリューへの介入

さらに、こういった音楽療法士と医療従事者という2者のプレイヤー以外に、**ミュージシャン、アーティスト、文化事業者もナーシングホームで、コンサートやイベントを企画しています。こちらは、Den Kulturelle Spaperstokken (The Cultural Walking Stick Program)、カルチャーワーキングスティックプロジェクト（杖プロジェクト）**というのですが、こちらも〔ノルウェーにおける〕**文科省と厚生労働省の共同プロジェクトで国家が関わっているプロジェクト**です。

背景としては、「ランドセルプロジェクト (Den kulturelle skolesekken)」というものがこちらではありまして、そちらは幼稚園や学校でのイベント、アート活動を支援する政府のスキームです。どちらかというとならランドセルプロジェクトの方がノルウェーでは主流です。教育やケアの場での活動が、ノルウェーのアーティストやミュージシャンにとっては大事な活躍の場にもなっています。**杖プロジェクトの目標は、プロフェッショナルかつ多様なアート、音楽表現を、高齢者に平等に届けることです。この平等というのは、オスロのような都心だけではなく全国平等に届ける、**ということ

実践の場は、ナーシングホーム、地域のアクティビティセンター、コミュニティセンター等で、様々なプログラムが実施されています。ミュージカルの映画鑑賞、市内のガイドツアー、美術館ツアー、スキーミュージアムのツアー、アンティークのファッションショー、演劇、アンティークカフェでワッフルを食べる等です。

音楽もすごく多様で、クラシック、ラテン、ロック、ジャズ等です。今こちらで大人気なのが「なりきりエルヴィスさん」です。整形もして、エルヴィスプレスリーになりきっていらっしゃいます。エルヴィスさんはとても人気で、認知症の方とのコミュニケーションにも非常に配慮されるので、エルヴィスさんならと、ナーシングホームのスタッフも安心して依頼することができています。

こちらの杖プロジェクトの課題としては、**認知症の方のニーズや能力に合ったプログラム**を作ることです。ナーシングホーム内に音楽療法士やカルチュラル・アクティビティ・コーディネーターがいいらっしゃる時は、アーティストと一緒に議論しながら、どういうプロジェクトにしてほしい、こんなのが良いのではないか、というような議論が日々行われています。

⑤ エコロジカル・アプローチ

個に寄り添ったケア環境（ミリュー）と音楽——エコロジカルなアプローチが重要です。

例えば、ある人が家庭での生活が困難になった認知症になると、ナーシングホームに入居されます。住み慣れた家を離れるため、また一からミリューを整えていく必要が生まれます。そこで、スタッフと家族、息子さんと娘さんが協力して作成してくれたプレイリストを聞きながら、過去の記憶と繋がります。日常を支えてくれる看護師と、なじみの歌を歌いながら食堂へ行き、音楽療法のグループセッションで、ナーシングホームの隣人とつながります。家族からピアノを弾けることを聞いた介護職員に促されてピアノを弾き、残された自分の能力に気づきます。音楽以外にも好きな映画を見たり、昔読んだ本をボランティアの方が朗読してくれます。スタッフと一緒にパンケーキ作りもできます。エルビスプレスリーのコンサートは、ナーシングホームのホールで、職員、入居者、全員が参加します。プレスリーが大好きだった夫を思い出します。

このように、認知症ご本人が、**ご自身のリソースを活かして人生を全うできるよう、周囲のリソースとより良い繋がりや関係性を作り出すため音楽を活用しています。**ここで大切なのは、個々のアプローチを個別に捉えるのではなく、繋げて相互に依存させること、すなわちエコロジカルの実践を通して、認知症ご本人のミリューを整えていくことです。

このようなエコロジカルな実践を実現させるには、音楽療法士・看護師・介護職員・家族・外部ミュージシャンとの協働が大切になります。

エコロジカルな実践を支えるアクティブ・ケア・モデルが、今、アスケルという自治体で発足しています。ともなって、アクティブケアチームも発足されています。目標は、自治体の六つのナーシングホームにおける音楽療法・音楽活動・体操をケア環境（ミリュー）の調整の一環としてシステム化することです。ここで大事なものは、地域のリソースです。アクティブ・ケア・モデルでは、中学校・幼稚園・小学校・ボランティアセンター・カルチュラルセンターとつながり、認知症ケアボランティアを地域で育てています。音楽療法士とカルチュラル・アクティビティ・コンサルタントは、ナーシングホーム内の音楽の活用を普及します。ボランティア・コーディネーターは、地域のリソースと繋がり、様々なイベントを開催したりしています。

アクティブ・ケア・モデルでは元気な高齢者の方に、ナーシングホームに出向いて頂いてお手伝い頂く、というのももちろんなのですが、中学生、高校生といった若いボランティアの育成にも力を入れています。ボランティアセンターには、ノルウェー語の習得のためにボランティアをされている移民の方もいらっしゃるので、ナーシングホームやケアホームでは、入居されている高齢者と移民の方々の交流の場となるような言語カフェも開催されています。もちろん〔コロナ禍の〕ここ1年半は、外部との連携や大人数の音楽活動の面は非常に難しかったようですが、この秋から本格的に始動するという事です。

私の方では、アクティブケアチームとの対話というのは、もう始まっているのですが、秋から参与観察を始めたいと思っています。スローでジェントルな社会学を心がけて、このアスケルのアクティブ・ケア・モデルの取り組みや歩みも、じっくりゆっくりと追いかけていこうと思っています。

⑥ 司会所感

様々なプレイヤーとの教育の仕組みや、様々な規模の地域で、どういう仕組みを作っていくかは、社会包摂デザイン・イニシアティブでも大きな課題になってくると想定しております。

4. ディスカッション

モデレーター 宮田智史 NPO法人ドネルモ 事務局長

① それぞれの取り組みのまとめ

宮田： 第1部で、中村先生から、社会包摂デザイン・イニシアティブの目的の一つとして、多様性が豊かになればなるほどその分対立が強まっていく中で、包摂性を高めていく、あるいはそうした多様であり、包摂的であるしくみを社会の中で実装していく、という趣旨のお話があったかと思います。

そうした多様性と包摂性に関して、林さんには特にビジネスの側面からお話頂きました。現在のビジネスシーンにおいて多様性の推進自体は疑いようのない事実であり、前提である、と。その中でいかにして包摂性を実現していくのか。何度も強調しておられた「とにかく1人への圧倒的フォーカス」や、組織内部の縦割りをどうやってのりこえるのかなど、大変興味深く伺っていました。外部に対して推進していくだけではなくて、自分たち自組織内部もそうしていかないと何も変わっていかないのではないか、という問いかけも頂きました。

耘野さんは、場のデザインという側面から、アートギャラリー、コミュニティセンター、文化的景観という分野の異なる3つのフィールドを例にお話を頂きました。耘野さんのお話聞きながら、特に印象に残ったのが「境をなくす」という言葉です。「境界線乗り越える」という強めな意味というよりも、知らず知らずのうちに、だんだんと異なると思われた領域が結びついていくというイメージでしょうか。少しずつアプローチをしていきながら、様々なものを結び付けていく。実際に、様々なフィールドで、境目をなくしていく方法や介入のしかた、フィールドへの入り込み方などについて詳しくお聞かせ頂きたいと思います。

それから、現在私自身が認知症の方を対象としたアートプログラムを行っていることもあり、原さんのお話は非常に参考になりました。特に、原さんにお伺いしたいところが、最後のアクティブ・ケア・モデル についてです。この“ミリュー”が、今回の原さんのプレゼンテーションの中でのキーワードの一つかなと思っています。エコロジカルアプローチは、サービスを受ける対象者を他の環境から切り離すのではなく、生活者個人としての様々な状況をどう調整していくというアプローチです。その中で、ケアや生活の領域でどう豊かな生活を実現するのか、というのが「ミリュー・トリートメント」である、とおっしゃいました。

とりわけ、個人のリソースや希望、地域のリソースを、上手い形で結びつけなければ、それが簡単にはミリュー・トリートメントという形で、良い形にならないのかな、と思います。個人と地域、あるいはコミュニティ、もしくは、もう少し大きな社会との調整の仕方というところを、もう少し具体的にお聞きしたいなと思っております。

②様々なものが結びついていく

林：やりたいことによってどんどん組織の縦割りが崩されていきます。やらないといけないことが降りてくるのは組織なので縦割りですが、横をぶち抜くのは何をやりたいかなんです。……（中略）皆楽しそうにやっており、さらに結構綺麗なものが出来上がっていく。こういうものを見せたり、実際に作ってしまうことで「垣根というのは簡単に越えられる」ということを、内部にはインスピレーションを与えるというやり方で実施しています。

原：その方のリソースが何なのか、その個性が何なのか、ということを探していく、見つけていくプロセスというのは、やはり倫理的な配慮も非常に大切になります。また私が言っているような、スローでジェントルなアクションというのも大切になります。……（中略）家族の状況等を見守りつつ、必要に応じて「こんなリソースがありますよ」「こういうところと繋がったらどうですか」ということを、少しずつ一緒に歩みながら、探していきます。

耘野：社会包摂というタイトルを付けて、緩やかに閉じていく。昔は建築的に所属を割っていたものを、蚊帳みたいなもので割るようなイメージ……（中略）足が出てても別に問題ない、というような在り方が、新しい在り方だろうなと思っていて、僕は所属のデザインのようなことを非常に意識して場を作っています。

宮田：では最初に、林さんにお伺いします。インクルージョンをいかに実施するか、しかもそれは企業にとっても絶対的前提である、という中で、**社会、自社や組織に対して、どうインクルージョンをやっていくか**、というお話だったかと思います。特に、組織や自分の企業でそれをやっていくというのが、非常に難しいと思うのですが、逆にそれができない限り、社会へ、というのなかなか難しいと思います。林さんはそのプロセスや事業の面で、どのようなお考えで、実際に工夫などなされていらっしゃいますか。

林：そうですね、例えば、弊社の電通ダイバーシティ・ラボというバーチャル組織自体が、むしろ組織の壁を取っ払うということを前提に作られています。弊社は、セクターごとに専門業者が沢山並んでいて、クリエイティブ局やメディア局、PR・マーケティング局が、その1つの中で仕事をする、閉じた仕事というのはほぼありません。基本的には、全部たすき掛けで、チームをプロジェクトごとに作っていく、というのがそもそもの文化としてあるので、組織というのはむしろ、この専門チームはここにいるよ、という名簿みたいなものです。基本的には、プロデューサーは営業職で、BPと呼んでいるビジネスプロデューサー局というのがあるのですが、例えば、Aという会社の担当営業がいて、この仕事をやるために、会社の中のどこのどういうリソースを使おうかなというのを、社内でハントとしてくるという仕事の仕方をします。もちろん、担当のセクターが決まっているところもあるのですが、そうではなくて、我々のダイバーシティ・ラボに入っている人間は旗が立っているので、例えば、LGBTQ周りだとあの子に入ってもらいたい等、人気がある方はクライアントのあらゆるところからも声がかかる。そういう状況にあるのでセクションに関係なく、自分の得

意な領域や、興味・関心のある話、もしくは実績のようなものを、社内に公言していくということが非常に大事です。例えば、「今日、僕はこういうところでこういう会話をしていますよ」というのも内部に声をかけています。そこで、今日初めて耘野先生や原先生とお知り合うことができたので、耘野先生と林は繋がっているということが社内で知られると、「林さん、確かこの間、耘野先生とこういうお話をしていましたよね。実はこういう仕事で耘野先生に相談したいのですが、林さんちょっと入って下さい。」と、**やりたいことによってどんどん組織の縦割りが崩されていきます。**

やらないといけないことが降りてくるのは組織なので縦割りですが、横をぶち抜くのは何をやりたいかなんです。それをさらに楽しいことやクリエイティブなことにしてしまうのを良しとする文化があります。

例えば、今、僕の〔ZOOMの〕背景になっているこれは、弊社36階のフロアです。以前、役員から「ダイバーシティ&インクルージョンを前提にしたフロアを作れ」という話がダイバーシティ・ラボに降りてきて、我々、ダイバーシティ・ラボの人間だけではなくて、こういうことを仕事として運用するセクターであるコーポレートセクターにも相談をしました。さらにクリエイティブにおいては、「ここを何という名前にしたらいいのではないか」、「どういう機能を入れようか」、のような話や、「車いすに乗っている社員がいるので、その社員にも入ってもらって、ここの使い方を一緒に考えてもらえないか」、のような話など、アウトプットに合わせて自由自在に変えていく。フロアとして会社がそれなりのお金をかけて作るので、そうするとまた社員も「こういうことをやっていいのだ」と思ってくる。基本的にはコーポレートセクターや総務局が管轄なのですが、そこに様々なクリエイティブの人間や僕ら、障害がある社員が参加して、しかも**皆楽しそうにやっており、さらに結構綺麗なものが出来上がっていく。こういうものを見せたり、実際に作ってしまうことで「垣根というのは簡単に越えられる」ということを、内部にはインスピレーションを与えるというやり方で実施しています。**

宮田： 特にインクルーシブマネジメントのところで、不特定多数ではなくて、「1人に圧倒的フォーカスをする」。単にマーケティングという枠の中だけではなくて、組織の中で、境がなくなるというのも、個人視点で実施されているということですね。ありがとうございます。

先ほど、原さんがおっしゃっていたことも、組織の中で様々なものを結びつけていくというようなお話だったかと思います。先ほど質問したいと思っていたのですが、「ミリュウの調整をする」と言った時、パーソンセンタード（Person-Centred）という形で、個人に徹底的に寄り添い尊重する、ということと、それをまたさらに周りの環境とつないでいくという側面があったと思います。

言葉にすると、非常にその通りだなと思うのですが、その調整をするといっても、まず**個人にフォーカスを当てるだけでも大変難しかったり、現場においては、様々な制約があるのかなと思うのですが、どのようにやっていらっしゃいますか。**

原： 非常に貴重なご質問をありがとうございます。

その方のリソースが何なのか、その個性が何なのか、ということを探していく、見つけていくプロセスというのは、やはり倫理的な配慮も非常に大切になります。また私

が言っているような、スローでジェントルなアクションというのも大切になります。

ナーシングホームに突然入られ、その方の環境が変わった時に、あなたのリソースは何ですか、と聞かれたり、こんなリソースに繋がれますよ、というリストを渡されるような、圧倒してしまうようなサポートではないのです。

ノルウェーはどちらかというと、アメリカ的なフレンドリーネス（フレンドリーさ）というのはあまりなく、どちらかというと皆すごく恥ずかしがり屋だったり、様子を見つつ近づいていくような国民性があります。そのため、その人の今の状況をじっくり見ながら、**家族の状況等を見守りつつ、必要に応じて「こんなリソースがありますよ」「こういうところと繋がったらどうですか」ということを、少しずつ一緒に歩みながら、探していきます。**

やはり環境が変わると、今まで自分が向き合っていなかったリソースに向き合うことになります。特に認知症の方は、日々の症状も進行し、状態も変わってくるので、**何が本当にその方のリソースで、どういうふうに繋げていったらいいのか、ということ**は、一番大事です。エコロジカルな実践のための核になっています。そのために、**林さんがおっしゃっていた、様々なセクター間の協働、スタッフの方々が多様なアイデンティティを発揮する、ということが非常に大事です。**ただスタッフとして真面目に介護しているだけではなくて、例えば音楽、アート活動で、本当に楽しく一緒にカラオケをすとか、時には娘のように恋愛相談を聞いてもらうとか、様々なアイデンティティを発揮し、自分のリソースも出しながら、その方のリソースと一緒に見つけていくというプロセスが大事になります。

宮田： 先ほど例として出されましたが、「今、何をリソースとして持っていますか」「こんなリソースがありますよ」というリストのようなものが出るのではなく、皆さんが何をしたいか、どうしたいのかというのを、ゆっくり一緒に探していく、ということが大切ですよね。一緒に話をしていると、「こういうディスカッションをしたいよな」というようなことが見えてくるということがあります。

まずは、その目線というようなものが、包摂性や環境を整えていく時に大事なのかなというように感じました。

さて、最後に耘野さんへの質問です。

全く違うフィールドにおいて、**皆さんがしっかりと活動を始める。先ほどの原さんの話で言うと、「こんなことができます」、「はい」という感じではないと思います。**様々なフィールドで何かを生み出すのに、**どういったところがポイントになっていて、耘野さんが最も気をつけていることにはどんなことがありますか。**

耘野： そうですね、今日は3つ、違うものを並べてみました。僕自身が、発表する場もない貧乏なアーティストでしたので、自分たちが集まる場を作ろうとって始まる「場づくり」から、プロとしてオファーのある「場づくり」までを話してみました。

その間に、僕は非常に沢山の領域を持っていて、おそらく区別がつかないんです。僕の領域は繋がっていて、10個あると言われれば10個なのですが、1個と言われると1個です。

僕は今回、元々宮田さんに誘われたのですが、これほど大きいこととは思っていません

んでした。でも、その後、中村さんにお話を伺ったときに、僕はなぜこれを受けたのだろう、と考えました。とても忙しいにも関わらず、お受けしました。それはなぜかなと思ったら、社会包摂という言葉が非常に気になり、とても今風だなと思って、これは皆さんと話してみたいと思ったんです。

僕のイメージは、やはり緩やかにそこを閉じていく作業というのは片側に必要で、でなければ包摂ではないだろう、1個1個の事象に取り組むデザインというのはあっていい、と思っています。特に、社会的弱者に対するアプローチなんていうものは、絶対にデザイナーがやるべきものだと思っていますが、社会包摂というタイトルを付けて、緩やかに閉じていく〔必要があります〕。

〔ここで言う閉じていくというのは、〕昔は建築的に所属を割っていたものを、蚊帳みたいなもので割るようなイメージです。おばあちゃんの家にある蚊帳のような。足が出ても別に問題ない、というような在り方が、新しい在り方だろうなと思っていて、僕は所属のデザインのようなことを非常に意識して場を作っています。「所属とは何だろう」という、その所属を、アクション・プレイヤー・ストーリーという3つに割っている、というふうに考えているような気がします。

よって、僕が作っているのは、所属のデザインである以上、おそらく約束のデザインや社会的約束のデザインが、緩やかな蚊帳のような、吹いたらその壁が揺れるような仕切りになっていて、その領域の緩やかさみたいなものが、人を軽く受け入れやすい空気感のようなものを作ってくれるのかなと思っています。僕は、建築のようなはっきりとした領域というのは、行政がしっかりと法律を作ってやれば良いと思っています。ただ、その蚊帳のような、フワッとしたあの感じというのは、本当にクリエイター達が作るべきだと思っています。

自分がアーティストだったというのもあるのですが、クリエイターだから作れるのではないかな、という風に感じています。

宮田： 耘野さん、先ほど所属のデザインと言われていましたが、その所属というのは、すごくガチガチの、「あなたのポジションはこれ」のような話ではなく、もう少し緩やかに移動したり、いつの間にかここに所属していたりするようなイメージでしょうか。

耘野： 例えば、地域交流センターには、おじいさん達が沢山いらっしゃいます。彼らは所属で言うと、地域の結構頭カチカチのおじいさん達です。昔の価値感を引きずった、いわばLGBTから遠い感覚のおじいさん達です。中には進化している方もいらっしゃいますが、大きく言うと所属はそこです。でも、隣の子どものために、その子どもはもしかしたらLGBTの子かもしれないけれど、実はそんなことは気にせずに、彼らは一生懸命ボランティア活動をされます。よって、本当の所属というのは、もう一度ボールをかけなおしたら生まれるのではないか、というのが僕の考え方です。僕もNPO法人の理事長など、様々なところに所属していますが、今は一つの所属に自分が固定されるような時代ではなくなっています。あっちを向いたら別の所属になって、というようなことが、どうやったら一般化できるのだろう、ということをずっと考えてやっている気がします。

宮田： 皆さん、ありがとうございます。

③ 一緒にやっていくこと、一歩踏み出すこと

中村：多様性と社会包摂性と言った時に、その多様な人とどうしたら共存出来るか、ということを考えると、それを非常に端的に言った人がいます。それは、まず現状とプラス2つのステップがいると言っており、1つ目のステップは、自分と違う人がいるということが分かり、きちんとそれを認知するということ。2つ目のステップは、けれど、一緒にのところもあるので一緒にやれる、というところへ行くということです。それを経ないと、駄目なのだと思うのです。

中村：ユニバーサルデザインというのは、ある程度時間を止めたところで、出来るだけ多くの人に当てはまるものを作っていこう、という考え方だと思います。……（中略）時間を止めたところで何かすることではなく、何かより時間をうまく使って、同じ人が違う立場になるとか、同じ人が2つの役目をするとか、それから、部署を超えて何かをやるとか、何かそういう動きのことかと思っています。

林：ビジネス・ディストリクトで、企業同士が近くにいるからというだけの理由で繋がっても良いのではないかと……（中略）それぞれのセクターを超え、会社も超え、ありとあらゆる領域の人間が入っているから、そこに港区さんも入ってきて、地域を超えて企業連携で何かアクションできないか、というようなことを、定期的に集まって考えたりしました。各社が、うちはこういうことをやりたいのですが、皆さん何か参加しませんかというようなことを各社言い合って、乗り合うようなことをやったり、そこに学生企業さんも入ってきて、繋がり作りにチャレンジをして、アクションしたりしました。

転野：やはり所属意識の変革が、今一番デザインしなければならないと思っています。……（中略）何をしているかわからない人が教えに行き、「このおじさんたち、誰なのだろう」というような扱いをされたりすることが、非常に大事なことのよう気がしています。

原：何となく他者や異文化間、多様性が自分の周りにあるというのは分かっているのですが、興味があっても、億劫になるというのは、本当にその通りです。それが分断を生んでしまっています。そこで何がいいのかなと言った時に、やはり「仕組み」や、英語で「Nudge（ナッジ）」という言葉がありますが、少し後押しするような人の存在や、面白そうな場がある、というのが非常に大事ななと思っています。

中村：今の転野さんの話、非常に刺激されました。まず、多様性と社会包摂性と言った時に、その多様な人とどうしたら共存出来るか、ということを考えると、それを非常に端的に言った人がいます。それは、まず現状とプラス2つのステップがいると言っており、1つ目のステップは、自分と違う人がいるということが分かり、きちんとそれを認知するということ。2つ目のステップは、けれど、一緒にのところもあるので一緒にやれる、というところへ行くということです。それを経ないと、駄目なのだと思うのです。よく巷で、多様性でみんな違ってそれで良い、と言っているのは、その「違う」とい

う認知がないままそこ行ってしまうので、何となくマジョリティの側に回収してしまうわけです。

けれど、そうではなくて、「違う」ということを認めた上で、かつ一緒にできる。全部一緒ではないけれど、一緒に生活できる、というところへ行くということが非常に大事で、その時点ではあの人が違うとか違わないというのは、あんまり問題にならなくなる、というのが必要なのですよね。

そのこのステップへ行く道筋をどうやって作れるかというのは、一つ重要なのかなと思いました。

そう考えると、今までのユニバーサルデザインとは少し違うところがあるなと考えています。**ユニバーサルデザインというのは、ある程度時間を止めたところで、出来るだけ多くの人に当てはまるものを作っていこう、という考え方だと思います。おそらく、今、私たちが話している話というのは、その時間を止めたところで何かすることではなく、何かもっと時間をうまく使って、同じ人が違う立場になるとか、同じ人が2つの役目をするとか、それから、部署を超えて何かをやるとか、何かそういう動きのことかと思っています。**

林さん、原さん、耘野さんの話を聞くと、何かその辺の融通のような、場所はあるのだけれども、そこにずっと居ないで、ふっと少し行ってみるようなことが出来る状況がある。それがうまく繋がるということが出来る、という仕組みのようなものがある、ということが非常に重要な、と思いました。

今日の登壇者の3人の方の身の回りは、私からすると非常に理想的なところなのでうらやましいのですが、世の中見渡すと、自分の今いる場所から自由に動けないところが非常に多いです。それは行政であったり、大学であったり、旧態依然とする会社というのは、普段の自分のいる立ち位置から、頭では多様性などが分かっても、そこからふと違う立場になったり、動くというのは、非常に難しい気がしています。みんな非常に億劫になっているのです。そこをどういうふうにしたら、少し動かせるかということについて、アイディアを頂けたらと思うのですが、いかがでしょうか。

林： 弊社は、東京の港区の汐留というところに本社ビルが建っていますが、汐留エリアは、大企業の本社が建ち並び、いわゆる「ビジネス・ディストリクト」と言われています。そこは、それぞれのヘッドクォーターの大きなビルが集まっているだけで、地域の繋がりはあまりありません。そうなった時に、実はこういう**ビジネス・ディストリクトで、企業同士が近くにいうだけの理由で繋がってもいいのではないかと考え、取り組みを実施しました。**

ちょうど弊社の向かいにあったソフトバンクさん、資生堂さん、パナソニックさん、ANAさんなどとともに、**それぞれのセクターを超え、会社も超え、ありとあらゆる領域の人間が入っていながら、そこに港区さんも入ってきて、地域を超えて企業連携で何かアクションできないか、というようなことを、定期的に集まって考えたりしました。各社が、うちはこういうことをやりたいのですが、皆さん何か参加しませんかというようなことを各社言い合って、乗り合うようなことをやったり、そこに学生企業さんも入ってきて、繋がり作りにチャレンジをして、アクションしたりしました。**ビジネス・ディストリクトであるということは、イコール弊社や周りの企業で働いて

いる子育て中のお父さんもお母さんも、食住が近接していないので、会社に来るときは別の顔で働いていて、また時間が来ると家には別の人間として戻っていく、というようなところなんです。今は、コロナによるリモート化で、そこが大きく変わってはいるのですが、当時は会社の中で働いている人間と、家で子どもを育てている人間、のように自分の生活の中でも人間が二つに分かれていました。そこをごちゃまぜにできないかと考え、それぞれの会社をある一定期間、公園のようにしてしまい、子どもも一緒に出勤してOKとしました。その時に、ただ単に保育機能として預かるのではなく、社員が積極的に自分のB面を使い、例えばスポーツでもほぼプロのような人間もいるので、そういう人がその側面を使って子どもたちを育てる。そうすると、今までは「お母さん会社行っちゃうの？行かないで」と言っていたのが、「お母さん1人だけ行くのはずるい。僕も連れて行って」に変わるのです。

うちの会社は、ものを作って売っているわけではないので、子どもにお父さんやお母さんが何をやっているのか、説明することが出来ません。売り物は人なので、だったら人を見せようということで、子育て中でもない電通の様々な人間が、自分のクリエイティビティやB面を使って子ども達の世話をすることで、かなりインクルージョンが起きていると思っています。しかもこれは、どこの企業でもできることなので、うちで出来たら、「ソフトバンクさんもやってみたらどうですか」とか、「じゃあ一緒にたまにやりませんか」など〔が起きています〕。コロナの状況が来てしまったので、なかなか実現が難しくなってしまいましたが、我々がこれを最初に発案して実施したところ、社員中から「うちでもやりたい」「うちも子どもを連れて行きたい」という意見が出て、次の年からは会社からオフィシャルでお金も出るようになって動かすなどのアクションも起きています。

耘野： 中村先生の質問にお答えすると、僕は**やはり所属意識の変革が、今一番デザインしなければならないと思っています。**

日本ではやはり、〔多くの人は〕かっちりとある何かに所属していたと思います。例えば、僕だったら、あちこちの理事、NPO、会社等に所属しているので、所属自体は強くありません。ただ所属の数が多いので、所属しているだけ、様々なルールがそこにあって、そういう感覚を九州大学の学生の皆さんと一緒にやれたらいいのに、という気がします。

九州大学の先生という所属の人が教えるだけではなく、例えば、原さんや林さんのような、何をしているかわからない人が教えに行き、「このおじさんたち、誰なんだろう」というような扱いをされたりすることが、非常に大事なことのような気がしています。例えば、うちのNPOでは、様々なNPOに勝手に所属していいということになっています。

やはり電通はすごいと思うのが、プロジェクトベースなので、あの会社の中に小さな会社がいつでも沢山生まれているような状態だと思うんです。

林： そうですね。隣の人何をやっているのか、よく分からない。

耘野： ですよ。結局、所属自体が緩いということです。

林： そうですね。

耘野： **所属の緩さみたいなものと、でも所属しているから生まれるべきルールというのは、**

きちんとデザインしなければ「仕組み」のデザインにならないので、緩い所属に効果的な「仕組み」をデザインするというのが、大変価値のあるものだと思います。だから、昔の所属感、所属意識みたいなものを変革することが必要だな、というイメージでしょうか。

例えば、日本人というような所属に異常なほど固執する、という状況がありますよね。それはそれで悪いとは思わないのですが、それだけではちょっと寂しくない？ということが、いかに簡単に言える世界になるかというのは、結構大きな問題ではないかと思います。

宮田： まだ作られたばかりの言葉ですが、この「社会包摂デザイン」について、原さんの現在の研究や生活と関連した論点やもっとこのようなことを考えたらいいのではないかと、と思われることはありますか。

原： 先ほど、美亜さんからの話に「多様な存在をまず認識する」という話がありました。恐らく皆、何となくは分かっているけれども、そこから認識まで一歩踏み出すというところがなかなか出来ず、耘野さんのおっしゃっていた、元々の自分の所属、コンフォートゾーン、心地よい場所から一歩踏み出せない。何となく他者や異文化間、多様性が自分の周りにあるというのは分かっているのですが、興味があっても、億劫になるというのは、本当にその通りです。それが分断を生んでしまっています。そこで何がいいのかなと言った時に、やはり「仕組み」や、英語で「Nudge（ナッジ）」という言葉がありますが、少し後押しするような人の存在や、面白そうな場がある、というのが非常に大事だなと思っています。私が実施したイギリスでの参与観察で、地域の中で認知症にすごく興味がある、学んでみたい、という方がたくさんいらっしゃいました。認知症カフェや介護者の方の問題をじっくり聞くようなものは、もしかしたら自分にとって疲れるかもしれない。けれども、自分も両親の介護の経験があるから、それをもう少しLight-hearted（楽しく・軽く）に様々な活動しながら学べたらな、と思って音楽の活動に来ました、という方が何人かいらっしゃいました。皆楽しくユーモアたっぷりに活動しているので、認知症の方と認知症ではない方の境目というのは全く分からないような活動になっています。

そのような活動が定期的実践されていると、様々な方が見に来られます。おじいちゃんやおばあちゃんが認知症だという中学生や高校生など。常に定期的に来られている方もいますし、時々見に来られる方もいるのですが、そういうライトハーテッドな、緩やかで楽しい場がいくつかあって、誰かそこに後押しする、一緒に行ってみない？と声をかけてくれる人がいる、そういうちょっとしたサポートというのが大切なのかなと思います。

宮田： ありがとうございます。ディカッションの冒頭でも触れましたが、多様な価値観を認め合うこと、一人ひとりを尊重することは非常に重要な一方で、混乱やすれ違いが生じることもありますよね。そうしたときに、一方的に「これやって、あれやって」というのではなく、行動を促す後押しがあるといいですね。「Nudge（ナッジ）」という言葉だと、日本語では行動経済学の用語で、とても強そうなイメージがあるのですが。

原： そうですね。こう、「チョンチョン（肘で軽くつつく）」というような。

宮田： ちょっと背中を押したり、あるいは、何か手を繋いで一緒に行く、ような。
原： 「美味しいケーキが出るみたいよ」というような。
宮田： とても大事ですね。
原： 「美味しいケーキ食べに行こう」とか、「音楽できるよ」のように、「興味があるのだったら、ちょっと行ってみない？」という声かけなどですかね。
宮田： デザインや人目線な感じ、ということですね。「仕組み」をデザインしていくと言う時、「仕組み」と聞くと非常に大きく、社会の全体を、のようにも聞こえるけれど、実際に考えていく時の「仕組み」というのは、その位小さなものだったりする、ということですね。ありがとうございます。

⑤ 社会包摂のための具体的な仕組み

宮田： チャット欄に、堂園さんから原さんにご質問を頂いております。
「原さんのノルウェーの話、大変興味深く拝聴しました。個人にあった環境、ミリュウを整えるということは、非常に重要だと思いますが、同時に気になるのが財源の問題です。政府から金銭的サポートの状況等、教えていただければ幸いです。音楽療法のあり方一つとっても、日本とはずいぶん異なるように思います」というご質問です。おそらく、詳しくというのは難しいと思いますが、ノルウェーの財源のことや、日本との環境の違いについてはいかがでしょうか。

原： まず、アクティブ・ケア・モデル は、自治体が主体となってリードしているプロジェクトです。音楽療法の方一人、新しく雇われたカルチュラル・アクティビティ・コンサルタント、そして、カルチュラル・アクティビティ・コーディネーターがいます。ノルウェーでは、カルチュラルスクールが子どもたちの音楽やアート教育を担っていて、小中高には部活動というものはありません。文化系の活動はすべてカルチャースクールが担っていて、音楽療法士は、カルチュラルスクールから派遣されています。今後カルチュラルスクールは、音楽教育だけではなく、音楽とケアのコンピテンスセンター、リソースセンターにもなっていくような未来設計のもと、派遣されています。カルチュラル・コーディネーター、カルチュラル・アクティビティ・ボランティアやコーディネーターの場合は、在宅でのケアが難しくなった方を、ナーシングホームに移動したりする自治体の24時間サポート部門があるのですが、そこから財源が出ており、24時間サポートとそのカルチュラル・スクールのコラボレーションのような形で派遣されています。

宮田： ありがとうございます。ノルウェーの場合、介護保険や医療保険のような公的な財源で実施されているという理解でよろしいでしょうか。

原： はい、ケア関係に関しては、公的な財源です。

宮田： ありがとうございます。
そしてもう1つ、Sanaeさんからチャット欄にご質問があります。
「これは社会包摂デザインだと言えるようなわかりやすい事例はありますか。林さんの場合、会社パークなどがそうなのでしょうか。他にご紹介いただくものがあればお願いします。イメージがしやすくなると思うので。」

ということです。おそらく、「社会包摂デザインというのはこれだ」というような分かりやすい事例というのは難しいかもしれませんが、もう少しイメージが湧くようなものはありますか。

中村： はい、ありがとうございます。

私達が、この社会包摂デザインをつくる時に、自分たち以外の活動で参考にしたものの一つが、「社会的処方」という考え方で、これは、イギリスが一番中心で実施されている制度です。

かかりつけ医に行くと、薬を処方するのではなく、その代わりに文化活動やコミュニティ活動を処方するというシステムです。これは、医療制度としてあるものです。そこで紹介されるものは、音楽や美術かも知れないし、コミュニティでの活動かも知れない。例えば、宮田さんのいるドネルモにちょっと行ってみたら、原さんに会いに行ったら、電通のダイバーシティ・ラボに行ってみたらどうですか、など、おそらくそのようなことを言われるのだと思います。

これが、それなりに効果が出ており、医療費の削減に繋がっています。もちろん、医学的に直さなければいけない部分がある場合は、当然それを治療するのですが、精神的な問題や孤立の問題ということに関しては、それでかなり変わると思います。

特に私が思うのは、日本では高齢者が病院に行くのを楽しみにしている方が多いと思うのですが、そういう人たちには社会的処方をした方が良いのではないかと思うわけです。そういうことが一つあり、モデルにしています。

あともう一つは、これも有名な例ですが、インクルーシブ公園というものです。世田谷の砧公園を初めとし、いくつかの公園で、遊具を障害のある人たちでも使えるようにすると、様々な人たちが集まってきて、そこで交流が生まれる、という仕掛け作りです。

そうしたあり方があるというのが、私たちが最初にモデルにしたもので、それに近い様々なことを私たちもやっています。

例えば、認知症ケアのことで言えば、原さんがお話したようなことを、音楽に限らず色々やっていく、そのシステムを作っていこう、というようなことを、今宮田さんと私もやっています。

それから、先ほどの「Nudge（ナッジ）」です。ちょっとしたきっかけを作ることで、多様性に目が向いていく、というようなことです。

これを運動として仕掛けていく、というのも一つの方法なのですが、私たちは大学ですので、そういうこと仕掛けていくだけではなくて、それをどういうふうに制度化していけば良いのか、そこで一体何が起きているのか、など、きちんとノウハウを蓄積していく、というようなことが出来ればと考えています。

ですので、先ほど林さんの会社のかいしゃぱーくなど、非常に良いと思います。イギリスの認知症ケアで似たような話を聞いたことがあるのですが、高齢者の人たちだけだと、どうしてもうまくいかないというので、子どもを入れるということをしました。子どもを連れて行くと、おじいちゃんやおばあちゃんたちが、急に元気になり、何か教えてあげるよ、など言い始める。子どもの方も遊んでもらえるので、それも良いということで、そういう何かやはり、日常とは少し違う仕掛けというか、クリエイティ

ブな発想で、それはありえない、という組み合わせを仕掛けていく、というようなことが大事なのかな、と私は思っています。

宮田：ありがとうございます。Sanaeさん、インクルーシブデザインや社会的処方 of の具体的な事例でした。まだ質問がある方はチャット欄の方をお願いします。

宮田：第一部で田中先生と内藤事務局長にもお話を伺いました。何かご感想や付け加えたいこと、または登壇者の皆さんに質問したいことなど、何でも構いません。突然すみませんが、内藤事務局長、ご感想などはございますか？

内藤：今日は、九州大学としてこれから目指していく方向性とも相通ずるような非常に参考になる様々なお話を聞かせて頂きました。

この先、九州大学が、総合知で社会を変革していくことを目指し、特に社会的な課題を解決していく取り組みについて、福祉と音楽を関連させる取り組みなど、現在、まさに進められているお話もございました。九州大学は、自然科学系や人文社会系の多岐にわたる先生方がいらっしゃるの、例えば芸術工学部の先生方が様々な課題を持って取り組もうとした時に、それを受けてくれるような他分野の方、例えば医療福祉系、あるいはICT系、先端技術系の先生方が、同じ問題意識を持つことで初めて、多様なプロジェクトが立ち上がっていくと思います。そうした意味で、非常に期待がふくらむお話を伺えたと思います。

そこで、一つご質問です。そのように、様々なものが生み出されていくようなものを、今後大学の中で作っていくには具体的にはどうすれば良いのでしょうか。大橋キャンパスの芸術工学部では、様々な取り組みを一生懸命進められているわけですが、これを伊都キャンパス、馬出キャンパスの方にも広げて行くにはどうしたらいいのか。これについて、もしお考えがあれば、お聞かせいただければと思います。

宮田：どなたか、お答えしたい方はいらっしゃいますか。耘野さん、大学についていかがですか。

耘野：社会包摂デザインの話のように見えて、今のご質問はおそらくチーム組成の話ではないかと思いました。先ほど僕が言ったのと同じように、組成をする以上、そこに新しいルールをデザインして、ショートスパンの目標を積み上げていくようなチーム組成をするのが、一番手っ取り早いと思います。まずはそこから行かなければ、少し厳しいような気がします。

学部をまたいで、こちらの学部が言い出したことを、向こうの学部にやらせるような構造になってしまうと、ご心配されているそれになるような予感がします。九州大学は先駆的なので大丈夫かもしれませんが、普通の大学であれば、ここを越えるのは難しいのではないかと思います。プロジェクトを組成するイメージをされてはいかがでしょう。

内藤：その中心に社会包摂デザイン・イニシアティブがあるということですね。

耘野：それは非常に良いと思います。逆に、社会包摂デザイン・イニシアティブチームが、やたら主役顔をしてやる必要もないとも思っています。この社会包摂という緩やかな括りの中に、何を生み出そうと思っているかをルール化していくことが、非常に重要だと思っています。

宮田：林さん、何か付け加えることはありますか。

林： おそらく、明確に枠組みができる前に動かす、というのが結構重要であると思っており、それが耘野さんおっしゃっているプロジェクト型です。要は、これがやりたい、うちの組織の中で何をやるか、というのを考えてから出すと、なかなか難しい。ですので、社会にこれを作りたい、自分たちも何かそこに力は出せる、でも自分たちだけではできない、というところで動かせるかというのが結構重要です。むしろ、自分たちにはできないことを明確に言うというのも、それはインクルージョンを生んでいく、ということだと思います。組織としてのインクルージョンでは、やはりクリエイティビティが非常に大事で、どう伝えるか、途中で変わっていくことをどう許容するか、主役の交代はOK、というところがチームを広げていく上で、またテーマとしての「ダイバーシティ&インクルージョン」の上で非常に重要だと思います。あとはやはり、皆が楽しいと思える何かが、真ん中にあるかどうか。それが公園だったり、遊びだったり、原先生の音楽だったり、耘野先生の祭りだったりする、ということだと思います。

宮田： ありがとうございます。内藤事務局長、よろしいでしょうか。

内藤： ありがとうございます。大変参考になりました。

宮田： 田中先生、ご質問などございますか。

田中： 今のお話で言いますと、林さんがおっしゃったように、それこそ私たちの支援室〔だけ〕では到底出来ないということで、空間のバリアフリーということについて、羽野さんという方が中心になり、全学のAI、工学、脳科学、心理学、発達障害学の専門の方々を繋ぎました。これは、一つの横串を指した組織の成功事例の一つではないか、と私は思っています。

感想ですが、先ほど中村先生がおっしゃったインクルージョンを考えた時に、まず一人一人違うということを認識する、ということ。それは例えば、何とか障害などというラベリングではなく、やはり「個と出会う」ということでしかないだろうな、というふうに考えていました。「個と出会う」ということが、結局林さんのおっしゃる「1人への圧倒的なフォーカス」ということに繋がる。そのように1人へ圧倒的にフォーカスすると、その一人の方の「ミリュー」が自動的に見えてくると思いますし、そこから、「では誰が進めていくのか、状況を動かしていくのか」という「プレイヤーの設定」のアイデアがまた自動的に浮かんでくる、という、そのようなルートが見えてきたような気がしました。

やはり私のフィールドは九州大学ですので、この大学の中で、一人への圧倒的フォーカス、ミリューそしてプレイヤーの設定をどのように作っていったらいいのか、という大きな課題をいただいたかな、という感想を持ちました。

⑥ 多様性の中での分断にどう向き合うか

原： 分断というのを私もよく考えています。先ほど、小学校・中学校・高校では部活動をせず、カルチュラルスクールにアウトソースしているという話をしましたが、やはりそうになると、どうしても送り迎えができる親御さんの家庭だけが、そういう活動をするようになってしまい、それが金銭的な面だけではなく、違った分断を生んでしまっている。……（中略）平等に分配するような政府のプロジェクトの方が動いているので、そういったランド

セルフプロジェクトや杖プロジェクト、カルチュラルスクール、学校や教育の場というのが、今後うまく協働していくということが大事だなと思います。

宮田： チャット欄に複数の質問をいただいています。時間の関係で最後に一つだけ、原さんにお聞きしたいと思います。藤原朋子さんからのご意見です。「公的な学校教育の場でないところで、色彩や造形を中心にワークショップなどを実践しています。社会教育でさえ、実際に通って来てくださるのは、意識の高い保護者の方やご興味のあるご家庭としか、なかなか接点が繋げません。つまり意識が高い方ということです。ここにも分断の縮図があるかもしれません。」という内容です。原さん、いかがでしょうか。

原： そうですね、その分断というのを私もよく考えています。先ほど、小学校・中学校・高校では部活動をせず、カルチュラルスクールにアウトソースしているという話をしましたが、やはりそうすると、どうしても送り迎えができる親御さんの家庭だけが、そういう活動をするようになってきてしまい、それが金銭的な面だけではなく、違った分断を生んでしまっている、ということも、音楽教育の方が指摘されています。かたや、学校にはミリューセラピストやミリュー先生というのがいて、個人のミリューを整えていく担当の方がいらっしゃいます。その方も、ご自身で音楽やアートをしたり、意識的にそういう外部の先生を学校に呼んでくる、というような活動もされています。先ほど言ったように、教育現場のランドセルフプロジェクトや、ケアの現場でしたら杖プロジェクトなど、政府のプロジェクトも動いているので、そういったランドセルフプロジェクトや杖プロジェクト、カルチュラルスクール、学校や教育の場というのが、今後うまく協働していくことが大事だなと思います。アートや音楽活動が分断を生まないようにするため、セクター間のコミュニケーションの重要性も唱えられています。

宮田： 時間を少し延長してしまいましたが、第三部のほうは一旦終わります。キーワードとしては、「ごちゃまぜ」、「一人をどう尊重するのか」など共通するものが沢山見つかりました。こうした議論を踏まえながら、今後さらに、社会包摂デザインにおける「場」のデザインについても深めていけたらと思います。今日は、ありがとうございました。司会の尾方先生にお返しします。

5. 終わりの挨拶

尾本 章 社会包摂デザイン・イニシアティブ長/九州大学大学院芸術工学研究院 副研究院長

本日は誠にありがとうございました。大変参考になる話を、沢山していただきました。

私は音響工学という、工学系の研究をしています。今後ろに映っているような沢山のスピーカーを使って、様々な音を聞くということなどをやっています。その立場でありながら、このような組織の代表させて頂き、非常に視野が広がるというような経験をさせて頂いております。

そうすると、もう癖のようになってきているのですが、皆さんがおっしゃっている様々なヒントが、自分の分野ではどういうことに対応するのだろう、というようなことを当てはめながら考えています。今日の耘野さんからのご指摘にあった、公共施設の指定管理者の話なんていうのは、まさ

にこれは学会の話なのではないか。祭りは、学会の研究発表会をどう盛り上げるかの話ではないか。企業の価値に関しては、数学や物理の定理、そういうことを言っているのではないか、など、様々なことを妄想しながら聞かせていただきました。

芸術工学部というところは、非常に多様なところであります。その多様性を生かして、皆でまた緩い所属をリデザインしながら、プロジェクトごとに、あるいは、大学らしく授業ごとに楽しく集まって、モチベーション高くやっていける、と考えております。

今このZOOMの画面に映っている、沢山のスピーカーの写真ですが、こういうので音を聞くと非常に楽しいです。でもこれをそろそろ、人の役に立つため、福祉のためにも使っていきたいと思っており、このような成果も生かしていきたいと思っております。そのために、医学の方かもしれないし、全く別の分野の方かもしれないですが、多様な方に沢山集まってもらい、様々な新しいことが進めていけたらと思います。そういう中心に、社会包摂デザイン・イニシアティブがあり、独りよがりにならないよう、様々な観点からのご意見、ご指導をいただければと思いますので、ぜひ引き続きよろしくお願い致します。

九州大学 社会包摂デザイン・イニシアティブ
キックオフ・シンポジウム 報告書

発行日 2021年11月16日

編 中村 美亜

発行 九州大学大学院芸術工学研究院附属
社会包摂デザイン・イニシアティブ

〒815-8540 福岡県福岡市南区塩原 4 - 9 - 1

<https://www.didi.design.kyushu-u.ac.jp/>