

「包括コミュニティーの構築～タスマニア大学の教育・学習・研究環境」

宮本 忠・サバイン 植木孝女

序

本稿は、三重大学の協定大学であるタスマニア大学(オーストラリア)の教育・学習・研究環境(以下、教育等環境と略す)についての、宮本(三重)と植木(タスマニア)の共同調査研究による。

タスマニア大学は、オーストラリアを代表する歴史のある総合大学のひとつであり、学生数約12,000をようする。主なキャンパスは、州都ホバードと第二の都市ローンセストンにある。本部はホバードにある。タスマニア大学は、オーストラリアで面積最小(北海道の面積とほぼ同じ)、人口最小(約40万人)の島の州、タスマニア州に所在する。国連世界遺産が豊かに広がる島である。本稿は、そのような位置にある大学の教育・学習環境を、機会均等と参加に焦点をあわせて検討する。

日本において、国立大学の独立行政法人化が目前であり、少子化の流れの状況にあって、大学の大変革が切迫している。本稿がその参考になれば幸いである。

本調査は、三重大学学長裁量経費で補助された。調査機関は、2003年2月5日～2月16日および2002年2月20日～3月2日であった。2002年の調査には、アシスタントとして、周文棟(三重大学大学院生)が参加した。

共著者の植木助教授は、この調査の全面的な協力者であり、インタビュー

ウなども多く共同で実施した。本論文を共著で仕上げることも当初からの計画であった。また、彼女は、三重大学とタスマニア大学との協定締結および三重オーストラリア・ニュージーランド協会がタスマニア大学へ和太鼓を寄付することになった火付け人であった。(文：宮本)

一 Equity Plan (EP) —— 衡平計画について

(一) 目的

タスマニア大学では、Building an Inclusive Community (包括コミュニティ) を構築することを目標にする。そのために、学生や教職員の機会均等のための数々の規則を包括する Equity Plan (EP) —— 衡平計画 —— を定めている。タスマニア大学においてあらゆる形の差別から解放された教育と雇用の環境を築き、誰もが大学の貴重な一員であると認識でき、社会的にも文化的にも包括的に最高のレベルの経験を可能にしようとするのがその目的である。

(二) 意図

EP の意図は、教育方法、カリキュラムの内容、教材、成績評価に、大学での広範囲に及ぶ様々な異なる経験や、価値観、生活様式を反映させることにある。

また、それは全学生、全教職員の多岐に渡る要求に応えるサービスを供給することでもある。そしてタスマニア大学の「最高水準の教育・学習・労働環境を提供し、卓越した基本的及び応用的研究活動・研究者の養成を奨励・助成する」という最も重要な基本方針と一体化させようとするものである。

(三) 原則

EPの土台は、以下の八つの原則（principles）である。

- ① 人は全て生まれながらにして尊厳を有し、他の人から常に尊敬の念を持って接せられるべきである。
- ② 大学は、その構成員全てがあらゆる差別・迫害から解放された環境を築く責任を負う。
- ③ 大学の全ての教職員・学生、そして大学訪問者も含めて、自ら進んでEPを実践する。
- ④ 物事を包括的に実施することは、特定のグループの要求を満たすのみに終わる方法より、効果的であり、平等である。
- ⑤ 人は皆、各々異なり、それ故に大学コミュニティにおいて存在価値がある。
- ⑥ 教職員・学生は、自分が特別のサービスが必要かどうか自分自身で決定する権利を持つ。
- ⑦ タスマニアの先住民は、この地の最初の住民であり、伝統的な管理人であるにもかかわらず、ヨーロッパ人の侵略の結果全てを剥奪されてしまった。アボリジニ文化と価値はタスマニア大学において特別な存在である。
- ⑧ 平等・機会均等の考えは、大学内の全ての場で、あらゆることを実施する際に包括的に取り入れられなければ、効果がない。

二 教職員の機会均等について

(一) 教職員の雇用の機会均等

基本方針

大学の教育・学習環境の人的土台は教職員である

タスマニア大学は、職員の Equal Employment Opportunity (E. E. O.)

論 説

——雇用の機会均等をその基本方針とする。E. E. O. は、個人の価値を尊び、お互いに色々な面で異なる人間が、寛容と適応性を持って、皆の利益を優先する職場作りをすることを目指す。(EP)

(二) 取り組み

教職員の雇用の機会均等のために以下の取り組みをする。

- ・大学のあらゆる活動・事業に対して雇用の機会均等を推進する。

下記の理由により直接的、間接的差別が起こらないようにする。

- ・人種，肌の色，国籍
- ・性，性的趣向，未・既婚，妊娠，子供の有無
- ・宗教，政治思想・活動，組合運動
- ・年齢，身体の特徴，障害，病歴
- ・上記の条件を持った人と交わること
- ・その他，大学カウンスルが E. E. O. の助言に基づいて，差別と判断すること。

ここに，大学カウンスルとは，学長，副学長二人，政府関係者，ビジネス界代表などで構成される大学の最高議決機関である。

- ・教職員が，差別や嫌がらせを受けないで，安心して効率よく働ける環境をつくる。
- ・正式な文書，教育フォーラム，会議等で差別的な表現を使用しない。
- ・教職員が不利な条件を克服できるための適切なプログラムを実施する。
- ・アボリジニ，トレス海峡島民，障害者，女性，その他の不利な立場にいる人達がその不利な条件を克服できるための適切なプログラムを実施する。

「包括コミュニティの構築～タスマニア大学の教育・学習・研究環境」

- ・タスマニア大学の全ての教職員が、適当な恩典とサービスを受けられるように保証する。
- ・セクハラやその他の差別待遇問題を解決するための効果的なメカニズムを確立する。キャンパスには、セクハラ等を防止するために、電柱などにブザーがあちこちに設置され、これを押すと職員が直ちに対応する。また警察とも連絡できる体制ができている。
- ・法に違反することは、大学でも違法として対処する。

以上を踏まえ、タスマニア大学の E. E. O. のプログラムは、次のような内容を含む。

- ・教職員、及び教職員組合と相談する。
- ・大学の労働力を分析し、不均衡な部局をどこから、どの順番で是正したらいいかを指示し、さらに調査を進める。
- ・教職員のリクルート、選考・採用、昇進、研修、待遇条件に関する大学の規則、実施方法が妥当であるかどうかを審査する。
- ・目標を設定し、そのための予算、方法を決め、それを実行する。
- ・上記のモニター、評価を行う。

(三) 不利な立場の者への対応

原則

職場で既に起こった差別問題を個別に解決するというより、差別が起こる以前に差別の原因を除去し、それを防ぐこと。

Equity Forcus Groups

以下のグループを、Equity Group とする。EP を不利な立場にいるグループと特定している

論 説

すなわち、

- ・女性
- ・障害者
- ・アボリジニ、トレス海峡島民
- ・非英語母語話者

上記4つのグループのために Equity Focus Group があり、機会均等に焦点をおいて、それぞれの問題に取り組むための特別の戦略 (strategies) を立て、研修会などを定期的を開催している。

(四) 女性の雇用の機会均等

「Women's Equity Focus Group ——女性の機会均等のための特別グループ」では、タスマニア大学の色々な職場で働く女性が、大学内で自分の仕事の内容をどのように向上させ、昇進していくかという議題のもとに、毎回スピーカーを招いて、ディスカッションする。2003年度は下の4つの議題を取り上げている。

- 1 タスマニア大学評議委員会 (Academic Senate)
AS とは、教授、学部長、学科長そして選挙で選ばれた助教授から組織されている議決機関。
- 2 学部内の諸問題——諸計画、財政、機会均等
- 3 タスマニア大学において仕事に柔軟性を持たせるには
- 4 機会均等を獲得するとは (スピーカーは学長)

また、「Women In Leadership Program ——女性が指導的地位に就くためのプログラム」では、下のような内容の研修を受ける。

- ・指導的立場に立つための技能・手腕をいかに身につけ、上達させるか。
- ・「どのような仕事を、どのように遂行し、将来どのように発展させていくか」についての効率的な計画の立て方。
- ・タスマニア大学における女性の役割を認識、確立するためのストラテジー。

「包括コミュニティの構築～タスマニア大学の教育・学習・研究環境」

- ・同僚との協力体制を向上させるためのストラテジー。
- ・タスマニア大学において女性の評価を向上させ、活動の場を広げるために努力する全ての女性をサポートする環境を提供するには。
- ・高い水準の教育文化・環境で活動するための自信を高めるには。

(五) 障害を持つ教職員の雇用の機会均等

障害を持つ教職員・学生に関して、タスマニア大学は、1992年の障害者差別禁止法に則り、詳細な規則、具体的な実施計画、更に、それが効率よく実施されているかどうかを評価するためのシステムを設けている。大学は「包括コミュニティ」の貴重な一員として、障害者が大学の活動に同じように参加できるよう、また同じサービスが受けられるよう、大学の施設・設備に限らず、雇用・教育環境など大学生活のありとあらゆる面での、法的、物理的、経済的、精神的、倫理的、文化的、学問的なサポートをする。そして、「障害者に対する機会均等」という文書で正式に公約し、施設・設備の利用が問題なくできるように改築・改善し、そのための財政的な裏付けをするための予算も取っている。

教職員全体のためには以下のような具体策が取られ、各々の項目に関して更に細かい実施案が記されている。

イ 人的組織的対応

- ・大学内で矛盾のない公平な雇用策を取っているかどうか、教職員、組合、その他の適切な団体に常に助言を求める。
- ・職場における機会均等と反差別の基本理念に徹する。
- ・タスマニア大学の人事に関する規則が、障害者を直接的、間接的に差別してはいないか、機会均等担当の部局の長が常に監視する。

- ・ 人事資源部は、障害者が就職試験の面接を受ける場合、面接場所・方法などについて、適切な条件を整える。
- ・ 障害者が自分の義務を最大限に遂行できるような労働環境を可能な限り提供する。
- ・ 一人一人の障害者が、他の教職員同様自分に必要な研修が受けられるようにする。
- ・ 差別、嫌がらせをされたという訴えがあった場合、その事情の調査と解決方法を文書で公表する。
- ・ 障害者が、勤務時間内に医者の治療やその他のサポートを必要とする場合は、それが受けられるように勤務時間に柔軟性を持たせる。
- ・ できる限り柔軟な勤務形態・勤務時間が取れるよう、その可能性を調査する。
- ・ 障害者に対して適切且つ妥当な見習い研修の機会を進んで与える。
- ・ 障害者が様々なものにアクセスできない場合、その事実とそれをどのように解決したらいいかということ、一般教職員に知らせ、教職員はそれに対応するための適切なトレーニングを受けられる。
- ・ 障害を持つ教職員に対してタスマニア大学が行っている試みが、どれだけ効果を上げているかを調べるためにデータを収集し、今後のストラテジーの助けとする。そして、このデータはそれ以外の目的には絶対に使用しない。

ロ 施設面の対応

障害者のための施設・設備に関する条件は、ドア、入り口、ホール、窓、手すり、採光、看板、床、家具、電話、トイレ、シャワー、階段、歩道、駐車場など 29 項目に及ぶ。更にそれぞれが何項目にも別れ、合計

155 項目に関して、材質・表面・サイズ・位置等細かい数値も含めた指示がなされている。以下にその一部を見る。

- スイッチ：スイッチの高さと位置は、一つの建物の中では一定でなければならない。ドアの取っ手の横でドアと同じ高さが望ましい。
- 家具の位置の変更：家具の位置は目の不自由な人に知らせてからでないといけない。
- 家具の備え付け：家具を備え付ける際には、杖がひっかかるかもしれないので、家具の下にスペースがあってはならない。床に直に取り付けるか、床との間にスペースがある場合は、家具周囲に特別のタイルを張って、注意を喚起できるようにする。
- カーペット：カーペットの毛の長さは、6 mm 以下、カーペットの端は 3 mm 以下でなければならない。誰も躓かないようにしなければならない。掃除がしやすくなければならない。
- 手すり：手すりは壁から 50 mm 以上離れていなくてはいけない。
- すれ違い空間：廊下の幅が 1800 mm 以下の場合、6000 mm 毎に最低幅 1800 mm、長さ 1600 mm のすれ違いのための空間を設けること。
ホールでは椅子 2 つか、椅子と乳母車が通れる幅が必要である。
- 台所：台所のベンチは、最低 1000 mm の長さがあり、車椅子用で用事ができるものでなければならない。
電子レンジは、床から 1200 mm 以上の高さのところ

においてはいけない。

(六) アボリジニ・トレス海峡島民の雇用の機会均等

タスマニア大学は、アボリジニ・トレス海峡島民(ATSI)が現在置かれている非常に不利な状況から脱するためには、彼らをただ平等に処遇するだけではなく、より積極的な取り組みが必要であるという認識の下に、「Aboriginal Employment Strategy——アボリジニ雇用のための戦略」を実施している。これはアボリジニの人々に以下のことが可能になることを目的としている。

- 長期雇用の機会が与えられ、少なくともアボリジニのタスマニアの人口比と同じ比率の人を大学でも雇用する。
- 資格を要求される仕事をも含む多岐に渡る仕事ができ、職場であらゆる地位に就ける。
- 大学全体でアボリジニ問題、文化に対する理解度を高める。以上の目的を達成するために、2002年から2007年の5年間、下記の具体的な目標を定める。
- この5年間、「アボリジニ雇用のための戦略」のためのコーディネーターを雇用する。
- アボリジニ教職員は、大学内で彼らの問題をよく理解している職場配属する。
- アボリジニ教職員が、研究休暇を取ることによって、研修の機会が与えられるようにする。
- アボリジニ教職員が、様々な分野の、色々なレベルの仕事ができる機会を与えることにより、彼らの職業を選ぶ範囲が広がる可能性を高める。
- 大学内のあらゆる職場・地位にいる教職員に、この戦略が支持されるようにする。

「包括コミュニティの構築～タスマニア大学の教育・学習・研究環境」

- ・大学内で異文化理解の研修会を開き、全大学構成員の異文化理解を深める。
- ・アボリジニ教職員が、法学部、医学部、教育学部、コンピューター、美術学部等で働ける機会を作る。

上記の目標を達成するために、更に具体的に職名・人数・期間・資格・条件等を詳細に文書化して、これを実施している。

(七) 非英語母語話者を対象にした雇用の機会均等

「A Non-English Speaking Equity Focus Group ——非英語母語話者の機会均等に焦点を当てたグループ」の活動の一つとして2003年4月に開催された「Newly Arrived International Staff Induction Program ——海外からの新教職員のための就任説明会」の内容は以下の通りである。

イ. オーストラリア文化

- ・多文化主義政策
- ・オーストラリアの反差別法に違反しない範囲の皮肉／卑下を含むユーモア
- ・職場における異文化問題

ロ. オーストラリア英語

- ・コミュニケーションがうまくいかない時にどうするかについてのディスカッション
- ・口語的表現と文化的背景
- ・言語と文法上の性, オーストラリア英語の慣用表現
- ・オーストラリア英語のアクセント
- ・非英語母語話者の英語に対する今後のサポート (1998)

非英語母国語教職員などの職場での機会均等について担当するKathyにローンセストン・キャンパスで会見した。彼女はアメリカ人

論 説

で、その職務対象は、女性、英語が母国語でない者、障害をもつ者および先住民アボリジニの職場での機会均等問題である。調査、問題の集約が仕事の中心である。

三 学生へのサービス

(一) 共通のサービス

タスマニア大学は、全ての学生に対して以下のようなサービスを提供している。

イ 学習面

勉強の仕方、課題への取り組み方、図書館の利用法、コンピュータなどの使用法を説明するための特別講習会がある。また、新入生を対象に上級生がその相談役になるメンター制も各学部単位で取り組んでいる。

Uni Start という新入生用の特別講習会は、特に成人学生や後述の Equity group の学生を対象に新学年が始まる前に2週間開催される。そこでは大学生活全般、大学での勉強の仕方、図書館やコンピューターの使い方の講習がなされる。そして、この講習会で、大学での勉強がどういうものであり、何が要求されているかを学ぶ。

成人学生には、家庭・仕事と勉強を両立させるにはどうしたらいいか、どのようなサービス体制が整っているか、再び勉強をし始める際の問題点などを話し合うための講習会がある。

ロ 精神面

各種のカウンセリングが24時間受けられる体制になっている。このカウンセリングは面談、電話、Eメールなど、利用者の都合に合わせてできるようになっている。

ハ 経済面

各種奨学金。

Safety Net Grant Scheme ——金銭的な問題のために勉学を続けられない学生のために経済的支援をする制度である。

(二) 「Equity Group ——不利な立場にあるグループ」学生のための支援体制

不利な立場の学生の特定

タスマニア大学では、以下の学生を不利な立場にある学生として特定し、その支援体制をしいている。これは、下記のグループに属する学生は、何らかの理由により大学での勉学中に支援を必要とすると、政府の青少年教育省、統計局で判断されたものである。

- 経済的社会的に恵まれない地域の学生
政府統計局の教育・職業指数に基づき指定された地域に住む、あるいはその地域出身の学生
- 非伝統的分野の勉強をしている女性
女子学生の方が全学生の40%以下の科目（例えば理工系の科目）を受講している女性
- 過疎地の学生
政府第一次産業・エネルギー省により過疎に指定された地域からの学生
- 非英語母語話者
外国に生まれ、オーストラリアに来て10年以内の学生
家庭で英語以外を話す学生
親の母国語が英語ではない学生
- アボリジニ、トレス海峡島民
連邦法廷での定義は

オーストラリアのアボリジニ、若しくはトレス海峡島民の子孫であり、オーストラリアのアボリジニ、もしくはトレス海峡島民と確認でき、自分の住む、あるいは住んでいたコミュニティで、オーストラリアのアボリジニ、もしくはトレス海峡島民として受け入れられている人。

・障害をもつ学生（詳細は後述）

以上を、教育・学習上、不利な立場にある学生として特定しかれらに支援体制をとっている。以下、非英語母話者、アボリジニそして障害をもつ学生についてのサービスを見る。

(三) 非英語母話者の学生へのサービス体制

非英語母話者の大部分は International Students（留学生）である。留学生を、英語が十分でない、つまり不利な学生として特定し、支援体制をとる。

共著者宮本のアパートメントにて、三重大大学の院生の S 君、人文学部文化学科の N さん、社会科学科の H さん、教育学部の T 君、タスマニア大学院生の I さん（タスマニア大学協定大学椛山学園出身）で夕食会をもった。そのときに話題になったのが、英語の習得が難しい。外国の大学生活は日本の大学とは多くの点で異なるので、留学する場合、事前に自ら下調べを十分行い、かつ留学後は、自主的に状況に柔軟に環境適応できる心構えが必要である、ということであった。

タスマニア大学への留学生には、International Student Office——留学生オフィスが基本的に対応する。

- イ タスマニア大学到着以前に与えられる情報
 - ・大学とそのコース
 - ・住まいと生活費
 - ・ホバード／ローンセストン，オーストラリアでの生活
 - ・ビザ，健康保険についての規則
- ロ 自分の国を出発する前の説明会
 - ・マレーシア，シンガポール，ベトナムで実施
- ハ 空港出迎えの後，一時的な宿泊施設へ
- ニ 基本的事項に関する情報の提供
 - ・地図，住居探し，引越しの手伝い
- ホ カウンセリング，アドバイス
 - ・新環境に適応できるかどうか，カルチャーショック，諸々の問題の実践的な解決方法を個人的に指導する。カウンセリングを含む大学の色々なサービスの説明，紹介。
- ヘ ニュースレター
 - ・毎月2回発行するニュースレターにより，政府各省，保険会社，学生のクラブ，教務課，学生のスポンサー，留学生オフィスからの情報を流す。
- ト 留学生オフィスと他機関との関係
 - ・留学生協会，留学生アドバイザーと連絡を取り合う。
 - ・勉強についていけない学生を各学部特別にサポートしてもらうためのプロジェクトやストラテジー（戦略）について，各学部と連絡を取り合う。これは特別サポートをどのように実施し，どのような効果があったかをモニターすることも含む。この特別なプロジェクトは，法学部，医学部で実施されている。
 - ・大学の国際化に関する問題に対する対応策を管理職の上層

部にアドバイスする。

チ オリエンテーションプログラム

留学生センターは、新入生に対するオリエンテーションを各学期が始まる前に3日間行なう。このプログラムの第一のパートは、2週間の間何回か繰り返され、学生は大学に到着次第、このセッションに参加する。第二のパートは、学期が始まる前の週の木曜日に実施され、全学生がこれに出席する。この3日間のオリエンテーションで留学生はオーストラリアやタスマニアの文化・ライフスタイル、銀行や買い物など日常生活に必要な知識、大学の組織・コース・勉学に関する基本的な情報を得る。また、自分と同じ国の出身の学生、留学生協会の代表、留学生・大学アドバイザー、各学部の教師、図書館員、ボランティア活動団体の代表、住居係、英語のチューターに会う。市内、大学キャンパス、コンピューター室、図書館も見学する。

オリエンテーション・プログラムは、最初の学期の6週間目までは何回か実施される。留学生は小グループに分れ毎週数回、留学生アドバイザーと共にオーストラリアや大学での生活上の問題について話し合い、解決方法を探る。また、学習方法のアドバイスを得たり、無料の英語レッスンを受けることもある。

リ 学習進行モニタープログラム

留学生オフィスは、最初の学期の中頃に勉学がうまく行っているかどうか確認するために全ての新留学生に面接をする。それに付け加えて、以下のような方法で留学生の学習進捗の状況をモニターする。

- ・ 留学生アドバイザーによる面接
- ・ 大学教師陣の留学生に対するコメント
- ・ 試験の結果のモニター
- ・ 勉学がうまくいっていない学生について、学部と連絡を取り合い、勉強の仕方を身に付けるための助言をしたり、英語面

でのサポートをする。

- ・学生に奨学金を与えているスポンサー団体が学生のモニターがうまくできるようにコーディネートする。
- ・学生のスポンサーへの報告
- ・留学生のための英語のサポート

留学生が到着するとまもなく彼らの英語力を査定し、英語力が不十分な学生にはチューターが無料で英語のレッスンを行う。チューターは留学生との個人・グループレッスンを通じて、英語力、勉強方法、試験・課題の準備、セミナーなど学習全般の面で留学生が向上するようにサポートする。

この英語チューター制度は特に以下の点の指導・援助を行なう。

- ・アカデミックな英語の文を書く
- ・特定の科目で使用される英語（商学等）
- ・試験を受ける技術
- ・セミナーで如何に話すか
- ・個別指導
- ・論文編集

ヌ 帰国に当たって

留学生オフィスは、留学生が帰国する際に、帰国の心構え（文化的・社会的再適応、言語の障害、教育、就職）、帰国時にしなくてはいけない事のチェックリスト、荷造り・発送のサポートをする。

以上が、留学生に対して、留学生センターを中心に行われるプログラムである。しかし、この通りに実施されているかどうかについては、批判もある。

海外卒業式と海外事務所

留学生センター国際部副部長スー・レーシーさんに、ヒアリングした。

論 説

- ①海外卒業式が、留学性の多いマレーシア、シンガポールで行われている。マレーシアでは約 200 名の参加があったという。
- ②大学案内のための海外事務所が設置されている。日本には大阪を含む 8 ヶ所、マレーシアにはなんと 30 ヶ所。欧米、アジアの多くの国に海外事務所をもつ。
- ③国際センターだけで職員は現在 20 名だが、この倍はほしいというのがレーシーさんの意見である。
- ④こうしたタスマニア大学の国際化は 1990 年代から急速に進行していると女史はいていた。

入学

タスマニア大学国際センターの大学院学位係ガルタンさんに、大学院留学生の入学、選考の仕方等のヒアリング。留学生の入学は、パソコン使用で可能。英語についても、タスマニア大学英語センターで習得できる。人文や環境研究では、コース制ではなく、研究ワークのみ。

学位（博士号）

環境研究センターのトッド博士に、センターの大学院入学手続き等についてヒアリング。

PhD 論文審査は、海外（タスマニア大学以外）の 2 名の当該関係博士号所持者によって行なわれる。

ホスピタリティ

タスマニア大学を訪問していつも思うことは、その歓待である。たとえば、次のようなパーティーである。大学からの補助はない。

夜フルーチ人文学部長宅で歓迎パーティーで豊富な情報交換ができた。日本語学科の共著者植木先生、橋本先生他、国際センター国際サービス部三重大学担当メラニー・グリーンさんも参加。今年度の三重大学からの英語研修生 26 名が本日全員無事到着したとのホットニュースを空港

まで出迎えに出ていただいたグリーンさんから聞く。そして元三重大学への交換留学生ローズ・マリーさんご夫妻、ジェニーさん。今年度三重大学大学院工学研究科に留学するタスマニア大学 PhD 生 Alet Eyles さん、彼女は博士論文作成の準備のため三重大学へくる。アシスタントの院生社会科学専攻周文棟君も有意義な体験、文化学科 4 年交換留学生中川さん、タスマニア大学交換大学椋山女学園大学の田中幸子先生と同大出身タスマニア大学院生飯田さん、3 名の同大学交換留学生。タスマニア大学との交換大学の金城学院大熊倉千之先生。金城学院は本年からタスマニア大学と協定発効。両大学とも海外経験豊富な先生が国際交流を担当。タスマニア大学は 40 ほどの世界の大学と交換交流をしており、日本では、以上のほか、北九州大学、関西外国語大学とも交流協定を締結している。関西外国語大学は、積極的に交流を進めているようである。かつてタスマニアから三重大学へ留学した、私と話した卒業生は、いずれも日本語は堪能であり、それぞれに社会で活躍している。序文で触れた、三重豪 NZ 協会からタスマニア大学へ和太鼓を贈呈したのも同大学から三重大学へ留学したサイモン君がタスマニア大学太鼓ソサイアティーを創設したことがそのきっかけであった。ところで、タスマニア大学では、点検評価が進行している。タスマニア大学は交換大学を 5 段階評価しているが、三重大学は最高の 1 の評価をうけている。

このように、タスマニア大学では、オフィシャルには国際センターで、アンオフィシャルには私設パーティーで、訪問者も大学コミュニティに包括しているようである（宮本）。

（四）アボリジニ、トレス海峡島民（ATSI）へのサービス

「ATSI の部分では、ただ単に他と同じように扱うだけでは不十分で、それ以上に他と比べて優遇措置をしなければ、本当の意味の平等にはならないというところでは「ウン」と唸りました。」（植木）

論 説

イ リアワナアボリジニ教育センター

タスマニア大学には「Riawunna Centre for Aboriginal Education ——リアワナアボリジニ教育センター」があり、ここでは ATSI だけでなく、一般の学生がアボリジニ研究をするための学問的、文化的な機会を提供している。

リアワナセンターはタスマニア大学で学ぶ ATSI に下記の援助を行なっている。

- Aboriginal Tutorial Assistance Scheme ——アボリジニ個人授業援助計画

ATSI の学部生で、特別の学習の補助が必要な人に、高い資格をもつ、責任感の強いチューターが個人・グループセッションを行う。

- オリエンテーション・ウィーク

学期開始前に下記について説明する。

キャンパス案内

図書館の見学

科目登録の援助

授業で使用される言葉・表現の紹介

学習上の援助

ABSTUDY (ATSI のための奨学金) の説明

学生が利用できる諸々のサービスの説明

- コンピューターの使い方
- オリエンテーション&アセスメントプログラム

これはコース開始の前の 11 月から 2 月の間に要望に応じて開催する。

学生は、大学、コースについて、また自分達が利用できる諸々の支援制度についての情報を得る。学生のアカデミック

な面での査定をし、学生がどのコースを勉強したらいいか、どんな準備が必要かなどを判断できるようにアドバイスする。学生はこのプログラムを通して、教職員・他の学生と知り合い、大学生活を送る上で自分を援助してくれる仲間のネットワークを作ることができる。

- ・アボリジニ資料センター
- ・アカデミックな面でのサポート
- ・視聴覚機具，コピー機
- ・文化活動
- ・Murina Program ——ムリナプログラム（詳細後述）
- ・カウンセリング，及びコース選択に対するアドバイス
- ・自習場所
- ・会議室
- ・コーヒー・紅茶設備

Murina Program ムリナ・プログラム

（「ムリナ」はアボリジニの言葉で「～に通じる道」という意味）

ムリナ・プログラムは、18歳以上の ATSI が入れる（タスマニア）大学に入学するための準備用のプログラムであり、近い将来は通信教育でも受けられるようになる。

プログラムの内容は下記の通りである。

- ・タスマニア大学の紹介
- ・コースと科目選択の説明
- ・学習技能の上達
- ・単位修得プログラムを受ける準備ができているかどうかの判断
- ・単位修得プログラムへの推薦

- ・各学部の教師陣との連絡
- ・学習施設, コンピューター, 資料センター
- ・友情, 文化的・社会的・アカデミックなサポートの案内

コース費用は, 単位修得プログラムではないので, 政府の定める授業料は必要ない。入学金が2002年は60ドル, 諸経費が60ドルであった。

ムリナ・プログラムは学生が色々な大学入門用, 準備用の科目の勉強をすることによって, 学位が取れるコースに入学できる自信を養うためのもので, フルタイムで1年間, パートで2年間の大学入学のための予備プログラムである。

ローンセストン・キャンパスにおいて, アボリジニ学生担当のJoから事情聴取。先住民族アボリジニ学生教育プログラムを興味深く学ぶ。Jo自身アボリジニである。

(五) 障害をもつ学生へのサポート

大学で学び, 研究するにあたって, 身体的障害を理由に差別することは, 教育を受ける権利および学問の自由に反する。

障害をもつ学生が大学で学ぶための障害(バリアー)には, 施設を含む物理的障害, 差別意識を含む心理的障害に大別できる。前者には, 施設で働く教職員を含む。また, 後者には, 障害学生自身の差別意識を含む。

タスマニア大学では, 障害をもつ学生について, 以下のように, 大学コミュニティに包括する施策をとっている。

イ 入学

障害をもつ学生も大学の入学基準の条件さえ満たしていれば, 大学に入学できる。障害のために入学基準に達していない場合は, 他の評価法も認める。

ロ 授業の方法，評価など，

授業の方法，評価・評定の仕方も障害者の事情に合わせて変えることもできる。しかしコースの質を落としたり，コースで身に付けなくてはならない必須の知識・技能の程度を下げることは許されない。

ハ 教職員への研修

大学は教職員に学生の障害の問題を認識させ，どのような援助をどのような形で与えたらいいのかなどの研修会に参加するように奨励している。

ニ 住居

障害を持つ教職員・学生が適当な住居を見つけるための支援。

ホ 他団体との協力

大学内外の障害者関係の団体とも協力して障害者のための専門知識，サービスの向上に努め，どの学生が何を必要としているかを特定する。たとえば，協力団体として，オーストラリア・ロイヤル・盲導犬財団がある。盲導犬財団で視覚障害者の補助具を見せてもらい，および研究資料をえた。約40万の人口のタスマニア州で盲導犬の利用者は22名。

ヘ 紛争などの解決方法

もし，障害者と大学との間で，意見の食い違いがあった場合には，話し合いか調停で解決するようにする。

ト 障害学生アドバイザー

タスマニア大学学生サービス課には，障害学生アドバイザーが設置されている。ホバード・キャンパスには，ダグラス・マクインがその任にあっている。自身視覚障害者である。氏の事務所には音声機器がそろい，のびのびと仕事をしている。サービスする人が，される側を理解できることが，最良のサービスができるという考えによる。

ローンセストン・キャンパスでは学生へのカウンセラー障害学生担当のTonyと会合。障害をもつ学生への支援の実務を聴取し，障害をもつ留

学生も受け入れていることを聞く。

さて、障害学生アドバイザーの業務は以下のようなものである。

- 学生の持つ障害が勉学の負担になっている場合、それをできるだけ軽減するためにどのような方法があるか見つける手助けをする。
- 色々なサービス、勉強をしやすくするための設備・機器の情報を提供する。
- 上記の情報の中から個々の障害学生に関係あるサービスを大学、学部のどこから得たらいいかアドバイスする。
- 障害学生が必要なサービスを得られるようにした後、勉学用の設備・機器が実際に効果をあげているかどうか随時調べる。

また、大学の提供しているサービスとして、次のものがある。

- 障害学生用学習室、
- 特別機器の貸し出し
- Auslan—オースラン—などの手話通訳提供
- 障害者用駐車場

障害学生専用の特別学習室には、音声機器、休息用ベット、防災設備、緊急用ブザーそして調理台・機器なども配置されている。すべてが、障害学生の利用しやすいように工夫されている。学生自身の身体的障害は学問の妨げでないという環境設備がなされている。

- 資料を個々人の障害者がそれぞれ利用できる形に作成し直す。
- 講義のノートを取る人を提供する。

以下、障害のある学生への対応例をさらにみる。

- 障害学生にとってより便利な場所にクラスを移動することが可能であり、合理的である場合には、学生本人、教師、障害

担当係りが相談して移動する。

イ 講義のノートを取ることが難しい場合

教師が講義をテープに録音し提供する。講義の録音が適当でない場合は、講義を書き取る人か、講義の印刷されたものを提供する。

ロ 耳の不自由な学生

FM システム，補聴器などを提供する。

ハ 障害が原因で特定の科目・コースが取れない学生

代わりとして，単位が取れる科目・コースを提供する。これには，学部長，もしくはスタディー・アドバイザーの承認が必要である。

ニ 器具の供給など

障害学生のために大学は財源の許す限り，適当な器具を入手・供給・貸与する。

ホ 障害に関する記録

病歴を含む障害に関する記録は，極秘扱いにする。大学教職員は，学生本人の同意を前もって得なければ，学生の障害の記録を見ることはできない。

ヘ 成績評価

障害学生の成績評価は，自分の障害のために不利になることを最小限にとどめる方法を取る。但し，この評価法は通常の評価基準を満たすものでなければならない。

ト 障害が原因で勉強に時間がかかる学生は，課題や試験をするために特別の時間を与える。

チ 障害学生にとって書くことが困難であると認定された場合，課題の提出は口頭，もしくはテープでもよい。

リ 図書館など

論 説

障害学生が図書館、IT その他の勉学に関するサービスを利用できるように個々人に適した配慮をする。

タスマニア大学中央図書館は、市民にも開放され、ゲートはなく誰でもが自由に出入りできる。IT 化がすすみ、IT 相談窓口には利用者の列ができていた。

タスマニア大学中央図書館の人文・商業・教育担当の図書館司書 Cherrill Vertigan さんから障害学生の図書館利用についてヒアリング。利用総数は多くないが、障害に応じて担当職員がパソコン等を含めアドバイスする。

ヌ 通常の試験のやり方であると、障害のためにうまく解答できない学生は、コンピューターを使ったり、筆記者を頼んだりする解答方法を使用してもよい。

ル 障害者がアクセスしやすい試験会場を選ぶことができる。

タスマニア大学には、100～500名の障害学生が在学しているといわれる。しかし大学もその実数は知らない。以上に概観したように、大学は、かれら学生のサービス要求に対応する体制を整備しているが、それをもとめるかどうかは、学生自身が決めることだからである。自己決定、自己責任、学の独立が、大学の生命線であるからである。視角に障害のあるマリアは、弁護士志望であり、大学、ボランティアの支援を受けながら、法律の勉強にうち込んでいた。

なお、教育学部では、最近、タスマニア州職員であったダグラス・ブリッジ博士を選任教官にむかえ、最新の障害学の科目を設置した。

結びにかえて

タスマニア大学は「包括コミュニティの構築」という目標を掲げ、その推進を図っている。包括コミュニティとは、すべての教職員、学

生の個性・個人の尊重と機会均等が実現している大学共同社会を意味する。

ローンセストン・キャンパスの学生カウンセラー障害学生担当の Tony によれば、タスマニア大学では、障害をもつ留学生も受け入れている。留学生が情報をうる最良の手段の一つは、インターネットである。オセアニアの大学のその活用は前進的であり、タスマニア大学もその例にもれない。障害をもつ人で、留学を希望する人には、いわゆる健常者同様に、とりうる最高の技術で大学にアクセスできるようホームページが用意されている。これは、「完全参加と機会均等」の理念に基づく国連の障害者施策にのっとるオーストラリア連邦法・障害・差別禁止法 1992 年に根拠づけられている。この法律によって、連邦政府は、人権・機会均等委員会を創設し、その勧告に応じてタスマニア大学は、大学運営を行っているのである。障害をもつ者も、国際・国連化、IT および人権尊重、完全参加の時代において、留学が可能になってきた。共著者の宮本は、1980 年代の初めから、タスマニア大学を見ているが、90 年代、とくにここ数年間に、国際化、IT 化、バリアフリー化がタスマニア大学において急速にすすんでいると思う。同時に、教職員の競争と点検評価化が進んでいるという強い印象を受ける。これは、多くのタスマニアの友人が指摘することでもある。

教官の教育評価がなされ、優秀な教育を行っている教官には 5000 ドルの報奨金がでる。これが Teaching Excellency 制である。共著者の植木は、今年度、2 度目の Teaching Excellence Award を授与された。が 2 つ目が授与されたのはタスマニア大学開学以来である。あわせて、学生の教官評価も実施され、教育の質の向上に貢献しているという。学生数が少なくなった学科にはレビューが入り、結果によっては、学科が廃止になる、とのこと。

教職員の国際化も目立つ。研究・教育の視野や多様性という点で望ま

しい。蝸壺型学閥の問題を越えることができる。人文学部統治学科長アンズリー・ケロ博士と学科、大学院選抜、研究等についての情報交換をした。同学科には12名の教官がいるが、教官の入れ替わりが激しく、また2名の事務員しかいないので研究に時間がさけないのが悩みのようだ。ケロ博士は、ニュージーランドのオタゴ大学の出身。タスマニア大学の環境研究センター→ヴィクトリアの大学→グリフィス大学をへて、タスマニア大学の教授として若いながらも採用された。経験と実力主義である。イギリス系の大学では教授は、極めて少数である。また、人文学部日本学科には、10人ほどのスタッフがいるが、そのほとんどが日本人である。

さて、最後に、タスマニア大学において、意欲的で前進的な包括コミュニティー、とりわけ、大学のバリアフリー化が、なぜ急速にすすんだのであろうか？ ということに触れる。それには、次の背景と影響があげられよう。

- 1 1980年前後から始まった国連の「すべての人の完全参加と平等」を理念とする障害者政策の展開
- 2 アメリカおよびイギリスの反障害者差別法の制定。アメリカはベトナム戦争による大量の障害帰還兵問題を抱えていた。オーストラリアはイギリスの植民地から出発した。
- 3 オーストラリアにおける熱心な障害者人権運動
- 4 キリスト教文化、挑戦的な、他民族国家からくる国民性
- 5 オーストラリア連邦政府の反障害者差別法の制定とその推進
- 6 タスマニア大学の積極的な大学経営

ここでは、紙幅の関係から政府関連に限定してさらに若干の論及をしておく。

連邦政府は、前述の国連などの影響・刺激をうけて、1992年に、障害者差別禁止法を制定し、この政策を推進している。これらを受けて、タ

タスマニア州政府も反障害者差別法を制定し、タスマニア州政府アンチ障害者差別委員会を設置して障害者政策を展開している。政府は多くのこれに関するパンフレット類も用意しており、政府の障害者差別禁止政策を理解するのに役立っている。

オーストラリア連邦政府書店で、障害者差別禁止法 1992 年を購入。日本にはこの法律はまだ制定されていない。こちらの法令は、個別法ごとに手軽に購入できるので大変便利で合理的である。同じように、州政府書店もあり、州の法令等を購入でき好都合である。

ホバード市役所のコミュニティ開発課 Penny Sail から、生活環境と障害者に係る研究資料と情報をうる。同市の「障害者対応計画および戦略 1998 年」を入手した。連邦制をとっているオーストラリアの地方自治体は、おのおのの州で独自の地方自治制度を採用している。ホバードの障害者施策は、伝統的に自律を重視しているということである。(文：宮本 2003 年 12 月 15 日)

《資料 1》EP の法的根拠

タスマニア大学の E. P. は、以下の連邦政府とタスマニア州政府の法律に則り、作成されている。

[連邦政府]

- ・人種差別 (1975)
- ・性差別法 (1984)
- ・人権及び機会均等法 (1986)
- ・障害者差別禁止法 (1992)
- ・職場における女性に対する機会均等法 (1999)

[タスマニア州政府]

- ・労使関係法 (1985)
- ・労働者の職場復帰・補償法 (1988)
- ・職場における健康・安全法 (1995)
- ・反差別法

《参考資料 2》文書等

- Policy-Equal Opportunity for People with Disabilities*, Hobart, Tasmania : Student Services Section, University of Tasmania, 1995.
- We Just Learn Differently !*, Hobart, Tasmania : Students Services, University of Tasmania, 1998
- Barret, Jane, *Inclusive Practice is Good Practice*, Hobart, Tasmania : University of Tasmania, 1999
- Students with Disabilities*, Hobart, Tasmania : Student Services, University of Tasmania, 2000.
- Building an Inclusive Community - The University of Tasmania Equity Plan*, Hobart, Tasmania : Student Equity Unit & Equal Employment Opportunity Office, University of Tasmania, 2002.
- Aboriginal Employment Strategy 2002-2007*, Hobart & Launceston, Tasmania : Riawunna Centre for Aboriginal Education, University of Tasmania, 2002
- Staff Induction Booklet*, Hobart, Tasmania : Human Resources, University of Tasmania, 2002
- Alternative Assessment Strategies for Students with Disabilities*, Hobart, Tasmania : Academic Administration, University of Tasmania, 2002.
- Riawunna*, Hobart & Launceston, Tasmania : Centre for Aboriginal Education, University of Tasmania,
- Student Equity*, Services and Support, University of Tasmania, <http://student.admin.utas.edu.au/services/equity/>
- Equal Employment Opportunity*, Human Resources, University of Tasmania, <http://www.admin.utas.edu.au/hr/eeo/eeo.html>
- YEAR BOOK AUSTRALIA Australian Bureau of Statistics