

*

一般社団法人大学女性協会 (JAUW)

国際女性デー

オンライン トーク and トーク

コロナ禍における
日本の中の世界
～教育から未来をひらく～

講師：荒川朋子（アジア学院 校長）

2021年2月24日（水）13:00～15:00
Zoom ミーティング



©中山

コロナ禍における日本の中の世界 トーク and トーク

日時：2021年2月24日（水）13:00～15:50 オンライン・ズーム形式

講師：荒川朋子（アジア学院校長） 進行：鷺見八重子委員

ZOOM 参加者：42名

<荒川朋子校長とアジア学院>

学校法人アジア学院校長の荒川朋子さんは、国際基督教大学を卒業後、ミシガン州立大学大学院で修士号（社会学）を取得。学生時代にアジア学院を見学し、その建学の精神に深く共感した。ちょうどアメリカ留学から帰国後、職員の公募があり、1995年、念願の職場に就職が叶った。

以来「食といのち」を大切にするコミュニティで、アジア・アフリカ各国からの留学生と共に自給自足の生活をしながら結婚・子育てをし、2015年4月に48歳の若さでアジア学院初の女性校長に就任された。

10年前、福島原発事故の被害に遭い、大変な苦労を乗り越えたのもつかの間、この度はコ

コロナ禍により、出入国が困難な学生や、研修を終えても帰国できない留学生たちの対応に多忙な日々を過ごされている。

アジア学院はあと2年で創立50周年を迎える。おもに発展途上国の農村の指導者となる若者の育成をしている専修学校である。これまでは30人ほどの留学生と日本各地や海外からのボランティアで、50~70人ほどの人びとが互いに助けあいながら生活をしてきたが、今年はその人数が1/3位になっている。

世界各地から来る留学生は多様性に富み、多くのカルチャーショックを受けながら生活し、成長していく。コロナ禍の生活はコミュニティの大切さなど通常の生活では気付かない大きな発見に充ちている。

荒川校長の英気と情熱あふれる学院の紹介から、人と人が交わる「社交」の場の意義、互いに向き合い、違いを理解し、受容し、仕えるリーダーになることの大切さを学ぶひと時となった。





<質疑応答>

Q1 アジア学院の運営状況は・どの様に募集するのか・選考方法は・選抜があるのか

A1 運営資金：年間予算 1.3 億ほどで運営している。 職員：20 名

寄付 100% (キリスト教団体・個人) の他 農産物・プログラムの販売 1/4、寄付 3/4 で賄っている。

政府、自治体や ODA からの寄付はない。

外国人は、アジア学院以外は、全て日本語学校に位置付けされているので奨学金は受けられないが、アジア学院は専門学校に位置付けされているため普通の奨学金とは違う特別の奨学金を受けている。

(同じ宗派の団体などとマッチングして奨学金を受けている)

個人の寄付が多いので、お礼の手紙を出して学生と個人のコミュニケーションをとっている。

一人一人に支えられているのが良い。

募 集： 広報は広くやっている。ネット・口コミ、但し応募は個人ではできない。

送り出し団体が必要で、農村開発に取り組んでいる所属団体の推薦による。

個人としては3年以上の経験が必要、年齢は 25~45 歳まで (必須ではないが)、

男女・宗教は問わない。

学 費： 奨学金の原資を探すので、学生は払う必要ない。

生活費： 小遣いとして 16,000 円/月を出している。この中から実家に送金している人もいる。

Q2 どこからきているか、変化しているか、

食生活、宗教等の多様性について、良い面、悪い面は

A2 構成： 47年の歴史でインドが最多で、フィリピン、インドネシア、ミャンマーが多い。

10年位前から、アフリカが多くなり応募の7割を占めている。

英語で授業をやっているので英語圏が多い（ガーナ、タンザニア、ウガンダ・ケニア）人材育成の意識が高まっている。アジアは機会が身近にあるため少ない。

多様性： 宗教はキリスト教・イスラム教・ヒンズー教 宗教上のトラブルはない。長年の経験の蓄積で問題なく対応している。

個性のぶつかりはある。直接的に言う人、間接的に言う人、強く言う人、大きい声の人など、コミュニケーションギャップはあるが、それは日本人の間でもあり得ること。

全ての人々が平等で、誰が偉いというような上下の関係はいっさいない。

食事は気配りが大切で、全て自分で作る（食べられるもののリストが貼ってある）。

チャペルには経典も置かれている。 歌もどの国の歌も歌う。

皆がなんでも自分で全てするサーバントリーダーシップの精神で生活している。誰も疎外感を絶対 持たないように配慮している。

Q3 財源管理 管理者はいるか

A3 担当チームを作っている

広報担当・アジア教育プログラム担当・教会とのネットワークチーム担当・

個人団体のサポータケア担当

アメリカはサポータがアメリカとナダにおける広報と募金をやっている。

ファンドリーダーはいない（荒川さんがやっている）。

Q4 ボランティアをどのように集めているか

A4 ボランティアはネット、口コミ（友人・先輩）、大学のゼミの先生を通して紹介してもらう。

海外からのボランティアは教会の推薦で、期間は1～2年

現在の海外のボランティアの人数：アメリカ2名 台湾1名、何れも教会からの推薦。

私も学生時代に2泊3日のワークキャンプを体験しました。

Q5 日本人の気質は

A5 優秀な人が多い、体験も多い、明るい、料理も上手、チャレンジ精神もある。

日本の将来は明るいと思う。

Q6 ジェンダーバランスは

A6 ボランティアは女性が多い。

海外から推薦される学生は、男性が多い。農村は男性社会が多いからでしょう。

女性を増やすために「女性だったら受け入れる」というと女性を押しってくる。

女性が校長であることを喜んでくれている。

Q7 学生さんたちの卒業後はどうなっているか、ネットワーク構築の状況は。

A7 40周年を機に調査した。

12カ国、230人の卒業生の現地を訪ねて調査し報告書を作った。

現場で良く働いている実態を見てまわり、改めて、学院の成果を実感できた。

卒業生のネットワークを構築し、卒業生の現地の声も聴いて教育に取り入れていきたい。

現地の卒業生の考えをカリキュラムに取り入れて、循環を作ることが大切。

アウトリーチのセクションを作った。

卒業生とアジア学院の間で、ネットワークのウィキペディアを作り、知識のプラットフォームを作

っている。

Q8 日本の若い人はハングリー精神がなく、

優秀だが自分でつかみ取ろうとする意欲がない人が多いが

A8 日本人でもこんな不便な生活をする所（アジア学院）に来る人はチャレンジングで意欲ある人だ。

エネルギーにあふれた人が多い。

自分の場から逃げてくる人もいるが、善し悪しだ。

精神的に負担のある人は反って悪化することもあるので帰ってもらうこともある。

Q9 学院の在学期間は

A9 学生 9か月間（4月～12月）の研修

ボランティアは最長1年だが、団体から送られてくるプログラムがある時は2～3年
アメリカやカナダは長い場合は3年もある。

アメリカは、多様性に富んでいるがそれ故にグループに固執して会話がなない。

アジア学院に来ると仲間が大勢いて会話が自由にできるという魅力がある。

Q10 日本人の世界観は

日本人独特の社会があって、気を遣う・みな同じが良い・異論は排除される・意見を戦わせる姿勢がない等言われるが打開策はあるのか

A10 日本人は優秀な学生が来るが、意見を戦わせ、新たなものを生み出そうとしない。

日本人に足りないのは、優れた資質を持っているのに考えを戦わせることにエネルギーを使わないこと。

“みんな違ってみんないい”ではなく、“みんな同じがいい”という考え方なので、完璧でないことが

当たり前の世界（日本では標準以下の所）から来た学生は、完璧なところから何が生まれるのかというカルチャーショックを受ける。

両者を戦わせるところにアジア学院の意義がある。

ミャンマーでは鳥を食べる、カラスでも食べる、生きるためなら何でもよい。

男子寮で、カエル・ヘビなど捌いていい動物についての議論まであった。

それに対して、“みんな同じがいい”の例として

日本人は、ここではダメなことは絶対ダメ。

あだ名は不快な思いをする子がいるからダメ。

徒競走は速い子と遅い子がいるからダメという考え方の違い。

Q11 秋のシンポジウムでの中村桂子先生の講演で、

「ある小学校に農業科を作ったら多くの人が見学に来たが、一校も実現されなかった」

実現に向けての距離感を感じるが、アジア学院に小中高の先生はいるのか

A11 日本人では小中高の先生はいない。養護学校の先生が来年入学される。

海外からの学生の中には先生はいる（孤児院の先生）。

Q12 ジェンダーの価値観のレベルは、日本のレベルは。アジア、アフリカの格差はどうか

A12 学院に来る学生は、農村の人が多いため伝統的な風習があり、差別的な環境にある地域が多い。

ルワンダの女性のジェンダー意識は進んでいて国の取り組みをよく知っていて、意識も高い。

外国は本当に進んでいる。

日本人はこれでいいと思っている人が多く、日本は変えようとする意識が低い。

学生たちは変えなければいけないという意志はある。

アジア学院で女性がトップにいること（ロールモデルがあること）を嬉しく思っている。

日本では、女性がトップにいる状態を作って、積み上げていくしかない。

アジア学院のサーバントリーダーシップとは。

女性たちが変わらなければならない。男性と同じでは意味がない。

女性がトップにいるロールモデルを見せて、普段から対話することが大切。

リーダーは、単に女性に割り当てが回ってきたからというだけで、男性の代わりに女性が男性のようなリーダーシップを発揮しても意味がない。

結び（加納会長）

サーバントリーダーシップとはどういうことなのかを考える。

前述の中村桂子先生が、大森荘蔵先生のお考えを参照し、人間は誰でも専門の部分「密」と日常の部分「略」の両方を持つべきである、と言われている。

女性の強みは、日常の部分（衣食住）を仕方なかったにせよ、男性よりも多く経験してきたこと。そのことで結果として有難いことに、力が付き、ものを見る目が身に付いた。その力を発揮してリーダーシップをとるべきである。

教育は女性が担ってきた。男の子には「密」の部分に力を入れ、「略」を軽視して育ててきた女性（母親）の責任は大きい。

女性は“私 やりたい、私にやらせて、私 やる気あります”の姿勢を見せること。男性とは違った経験をしてきた女性のリーダーがこれからますます必要である。

今日のキーワードとしては、

多様性の容認、コミュニティーの大切さ、サーバントリーダーシップの育成、コミュニケーション（社交）の場の創設などなど。インスピレーションをたくさんいただいたトークセッションでした。

荒川先生、ご参加のみなさま、ご協力をありがとうございました。

（記録・まとめ：西村寿美子委員）

