

## LGBT等に関する理解醸成と 大学の取り組み

LGBTを含む性的少数者に関して、学校や職場などさまざまな社会生活においてその不利益を解消するには、多くの解決すべき課題がある。2003年には「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」が議員立法により制定された。また、学校における性同一性障害に係る児童・生徒への支援についての社会の関心も高まり、その対応が求められるようになってきた。

その後、2015年4月に文部科学省から「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」が通知され、具体的な配慮事項などが示された。株式会社電通の電通ダイバーシティ・ラボが2018年に実施した「LGBT調査2018」では、LGBT層に該当する人は8・9%いるとされ、さらなる理解と共生が求められている。

こうした状況を受け、大学においてもガイドラインの制定や組織の設置、教職員への研修、施設面の対応など、さまざまな取り組みが行われるようになった。しかし、

学生への理解促進の  
取り組みも含め、ど  
のような方法でどこ  
まで対応すべきか模  
索している大学も依  
然として多い。

本特集では、L G  
B T等に関する取り  
組みを行っている大  
学や関係機関から、  
その対応の方針や具  
体的内容、効果や課  
題、展望などを紹  
介いただき、今後の  
大学におけるL G B  
T等に関する取り組  
みと理解醸成に資す  
る機会としたい。

## CGSの活動から見えてきた課題

高松 香奈  
● 国際基督教大学ジェンダー研究センター

## 多様性の歴史を背負ったGSセンター

下田 啓  
● 早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター長、  
法学学術院教授

## 性の多様性を認め合うキャンパスへ

安食 真城  
● 龍谷大学宗教部課長

## LGBT等の性的個性の多様性推進

——名古屋大学の取り組み——  
三枝 麻由美  
● 名古屋大学男女共同参画センター准教授

## 「ダイバーシティ推進宣言」ができるまで

——京都精華大学の試み——  
山田 創平  
● 京都精華大学創造戦略機構ダイバーシティ推進センター長、  
人文学部准教授

## 性的指向・性自認に関する大学の課題

神谷 悠一  
● LGBT法連合会事務局長

## CGSの活動から見えてきた課題

高松 香奈 ● 国際基督教大学ジェンダー研究センター

### はじめに

国際基督教大学（以下、ICU）およびそのジェンダー研究センター（CGS: Center for Gender Studies）は、SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity) 性的指向と性自認）などに関連する取り組みの事例として紹介されることが多い。そしてその多くが、取り組みを「先進的な事例」として紹介してくださっている。しかし、この評価に対して違和感を覚えることは少なくない。本稿は、ジェンダー・セクシュアリティに基づく差別や偏見、生きづらさを感じる大学構成員（学生だけではなく、教職員を含む）が、大学という「場」において居場所をしっかりと確保し、安心して過ごすことができる環境を整備していくために何が必要か、今後議論を活

発にするためのきっかけづくりを目的としている。まず、CGSの活動を簡単に紹介した上で、課題と認識している点について述べていきたい。

### 1 CGSの活動

CGSは2004年4月に設立された。設立の目的は、ジェンダー・セクシュアリティ研究に関心のある全ての学生に広く開かれたコミュニケーションスペースの確保である。具体的な活動の柱は主に三つである。まず、ジェンダー・セクシュアリティに関する研究活動であり、シンポジウムの開催などがこれに含まれる。次に、ジェンダー・セクシュアリティ研究（CGS: Gender and Sexuality Studies）メジャーの側面支援であり、関連講義を履修する学生や卒業研究を行う学生に対するサ

ポートである。学生は、教員や当センター研究所助手 (Research Institute Assistant、以下RIA) にアドバイスを求めたり、図書スペースを利用することができる。

三つ目の柱として、多様な学生の居場所づくりが挙げられる。例えば、紹介されることの多い「できることガイド」は、大学として作成したものではなく、学生のニーズに應えるかたちで、当時センターに所属していた事務局長やセンターRIA、学生が中心となって企画・作成し、CGSが発行したものである。

CGSは学生や教職員からさまざまな問い合わせを受けることが多く、これはセクシュアリティに関する相談や、子育てしている学生や教職員からの相談など幅広い内容となっている。そのため、結果としてニーズの把握と情報の蓄積が出来上がり、大学に対して環境整備を要望することにつながってきた。学籍簿の氏名や性別記載の変更、学生定期健康診断の個別受診や、体育の授業などで必要となる更衣室への配慮、授乳室の設置など、実現されたものもある。だが、CGSは大学の行政窓口ではない。ICUには研究所・センターと呼ばれる組織が附置されているが、CGSはその一つという位置付けに過ぎず、活動に必要な人員の確保や予算措置などは他の

研究所と同じ枠組みが適用されている。

冒頭で、ICUが「LGBT支援の先進」と紹介されることへの違和感に言及したが、この違和感とは一体何なのか。大学が目指す方向性と具体的対応の課題について議論していきたい。

## 2 何を目指しているのか

近年、大学が「ダイバーシティ」を推進するに当たり、「特定のニーズを持った学生への対応」をどう進めていくのかという議論が支配的になっている。果たして、これが大学に求められているものだろうか。

もちろん、ニーズに対応すること、その検討は行われるべきであろう。だが、まず重要な議論としては、既存の大学のあり方やキャンパス環境の総点検ではないだろうか。すなわち、男女二元論や異性愛主義、ジェンダー・セクシュアリティに基づく差別の上に成り立ってきた大学を自己点検し、議論し、そして大学構成員（学生と教職員）が意識を共有していくことが行動の始点として必要と感じる。これらの議論を脇に置き、既存の大学のあり方を温存したまま、ある一部に変更を加えたものを「ダイバーシティ」と表現することに強い違和感を覚え、限

界を感じる。

もちろん、本学も例外ではない。本学は「LGBT支援の先進」と表現されることが多いが、学内において議論が十分に行われているとはいえず、意識も十分に共有されていない。解決しなくてはならない課題は多くある。ただし、議論を進める上で、CGSが学内に存在し、多くの教員やRIAが在籍し、そしてこのセンターが学生や教職員に広く開かれていること、ジェンダー・セクシュアリティ研究メジャーが存在することの意味は大きい。さらに、このような場で、大学に附置されたセンターの責任者でしかない人間が、本来は「グッド・プラクティス」を紹介することが求められているだろうと感じながらも、自己批判的な見解を自由に述べられる土壌が大学内にあるということは、本学の強い可能性を示しているともいえる。「LGBT支援の先進」など、ICUに向けた好意的な表現を受け入れるのではなく、学内で議論を深めていくことを呼びかけたい。

### 3 具体的対応の課題

SOGIに関連する課題への対応や、性的違和を抱えた学生が過ごしやすい環境整備をどう行っていくのか。

近年、多くの大学においてダイバーシティを推進する部署などを設ける動きが見られる。こうした具体的な対応を行う部署やサポート先を明確に示すことは重要である。特に、例えば性的違和を感じる学生自身が、具体的な対応を求めるために複数の部署を回って同じ説明を繰り返すような状況はかなりの心理的負担となるため、避けなくてはならない。そのため、対応窓口の一本化は必要である。

ただし、これは大学が具体的な対策を行う対応窓口の一本化であって、相談を寄せる先の本体化を意味しているのではない。大学構成員の相談内容は、具体的な対応を求めるもの、専門の心理カウンセリングが必要なもの、そして何気ない話や「もやもや感」を聞いてほしいものなど、かなり幅広いのが実態である。実は、CGSはフォーマルな相談窓口機能は設けていない。しかし、誰でも使えるオープンなコミュニケーションスペースがあり、学生が参加しやすいイベントを開催していることに加え、ジェンダー・セクシュアリティの専門知識を持つスタッフ（助教やRIA）が常駐していることが非常に大きな意味を持っている。CGS内の日常のやりとりの中で、さまざまなニーズや課題が可視化されていくので

ある。行政窓口や教員に最初から具体的な対応を求めるケースは必ずしも多くはなく、「話しやすさ」や「分かっ  
てもらえるだろう」という安心して話せる環境の中で、  
ニーズが把握され、対応につながっていくのである。こ  
のような経験から、大学の規模にかかわらず、相談窓口  
を複数のレベルで設置することは重要である。相談しに  
くい環境や使いにくい制度を整えることは無意味であり、  
さらにその中で相談が寄せられなかったからニーズが無  
いと判断するようなことはあってはならないが、実は発  
生しやすいのである。CGSは今後も、誰もが安心して  
話ができる環境を維持し続けていく必要性を感じている。

次に、専門知識を持った担当者の配置に言及したい。  
大学では「ダイバーシティ推進」の専門知識を持った担  
当者の配置の必要性が増しているが、ジェンダー・セク  
シュアリティの専門知識を持つ職員の配置は後回しにさ  
れたり、ほかの課題に簡単に集約されたりしてはいない  
だろうか。ジェンダー・セクシュアリティは「全ての人」  
に関わる課題であるがゆえに、「誰もが担当できる領域」  
という誤解が発生しやすい。そのため、ダイバーシティ  
の担当者が、実はジェンダー・セクシュアリティの知識  
を十分に持っていないケースや、単に前例に従った対応

のみで終始してしまうケースなどが発生する。専門知識  
を持った職員の配置は不可欠ではないだろうか。実はこ  
の点が、多くの相談が寄せられているCGSだからこそ  
必要性を強く感じていた点であり、大学に対して専門知  
識を持った職員のポストを設けることを要望してきたこ  
とにつながるのである。これは、他の大学でも共有され  
る課題であると感じている。学内でも、引き続き要望し  
続けたい。

以上、CGSの活動の中で抱く違和感と見えてきた課  
題を述べてきた。大学のSOGIなどに関連した取り組  
みは、大きな計画を打ち上げるよりも、むしろ自分たち  
の足元から見直しを始めるほうが大事なのではないだろ  
うか。



シ

㊦

# 多様性の歴史を背負ったGSセンター

下田 啓 ● 早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター長、法学学術院教授

## 1 創立以来、推進してきた「多様性」

早稲田大学は1882年の創立以来、「多様性」を積極的に推進してきた大学である。1899年から清国留学生の受け入れを始め、1905年に清国留学生部を開設した。同部が廃止されるまでの5年間に2000名以上が学び、その後もアジアを中心に多くの留学生が早稲田大学で学んだ。ま



GSセンターのスタッフ

た戦前、高等教育を受けることが容易でなかった女性について、1921年に12名の女性を聴講生として受け入れ、1939年から女性を正規学生として迎え入れている。

## 2 障がい学生支援室の設置

障がい学生対応では、『五体不満足』で知られる乙武洋匡氏（政治経済学部卒）が入学した1996年以降、バリアフリー対応が徐々に進んでいった。当時の対応は、各学部・研究科が個別に支援を行っている状況であり、その方法や人的・経済的な負担が喫緊の課題となっていた。

乙武氏が4年生となった1999年、早稲田大学は「障害学生・生徒の支援に関する要綱」を施行し、学生が所属する学部・研究科と教務部・学生部が共同で支援を行

う体制を構築した。2006年に「障がい学生支援室」を設置し、専門スタッフが常駐する、よりきめ細かい支援体制を整えた。

2018年度は104名の障がい学生が同支援室を利用し、支援学生によってノートテイクや移動補助、手話通訳など約1600件の支援が行われている。

※視覚障がい3名、聴覚・言語障がい14名、肢体不自由14名、発達障がい73名

### 3 国際色豊かになってきたキャンパス

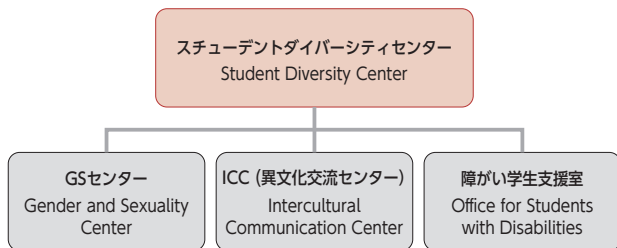
多様性を押し進めてきた早稲田大学では、キャンパスの国際性・多様性は年々、豊かになっており、2018年度は世界の125カ国・地域から7942名の外国人学生が学んだ。バリアフリー対応もさらに進み、2016年度には文化・言語・国籍や年齢・性別・障がいの有無にかかわらず、誰もが安心して過ごせるキャンパスを実現するため、「早稲田大学UD（ユニバーサルデザイン）マップ」を作成した。バリアフリー情報、保育関連施設や「だれでもトイレ」のほか、礼拝スペースの場所も記載している。

### 4 学生のアイデアから生まれたGSセンター

こうした歴史を背景に、早稲田大学ジェンダー・セクシュアリティセンター（以下、GSセンター）は2017年4月に発足した。その目的および業務は、安心・安全に相談ができる「相談支援センター」、書籍・DVDなどを配架したさまざまな知識を得られる「リソースセンター」、イベントなどを実施する「コミュニティスペース」



2017年から参加している東京レインボーパレード



スチューデントダイバーシティセンター組織図



の三つである。このGSセンターと、学生同士の国際・異文化交流を促進する「ICC（異文化交流センター）」、「障がい学生支援室」の3機関によって、「スチューデントダイバーシティセンター」が成り立っている。

GSセンター設立のきっかけとなったのは学生の声だった。早稲田大学が2012年度に開始した、自由な発想による大学改革案を学生自身が総長の前でプレゼンテーションする「スチューデントコンペティション」の2014年度大会において、チーム「ダイバーシティ早稲田」による提案「日本初！ LGBT学生センターを早稲田に！」が総長賞を受賞。その後、学生のアイデアが「GSセンター」として実現した。非研究機関であり学生支援を主目的とするという点で、日本の大学としては初めての組織となった。

設立から3カ月後の2017年7月、早稲田大学は「性別、障がい、性的指向・性自認、国籍、エスニシティ、信条、年齢などにかかわらず、早稲田大学の構成員の誰もが、尊厳と多様な価値観や生き方を尊重され、各自の個性と能力を十分に発揮できる環境」の整備を推し進める「ダイバーシティ推進宣言」を行った。

## 5 GSセンター利用者は2年間で延べ2335名

GSセンターには、設立1年目に延べ956名、2年目は延べ1379名の利用者が訪れた。また、米国の俳優ジョージ・タケイ氏のような著名人をゲストに迎える大規模な催しから、学生のアルバイトスタッフが企画から運営までを行うチームトーク会など、さまざまな規模のイベントを実施。その数は2年間で計73件、参加者数は計3685名に上る。

2018年度のGSセンター利用目的と相談内容の集計

利用目的（複数回答可）	件数	割合
GSセンターの見学・イベントなどの情報収集	379	24%
書籍利用	297	19%
職員への相談	121	8%
学生スタッフと話したい	273	17%
コミュニティスペース利用	298	19%
その他	221	14%
合計	1,589	

相談内容（分類項目）	件数	割合
1 ジェンダー・セクシュアリティに関する相談	66	25%
2 大学・制度に関する相談	55	21%
3 人間関係の悩み（家族・友人・教員との関係）	70	27%
4 ハラスメント	16	6%
5 職場・バイト先の問題	6	2%
6 複合マイノリティの悩み	13	5%
7 情報収集	29	11%
8 取材（設立経緯・運営など）	3	1%
9 その他	6	2%
合計	264	



ジョージ・タケイ氏を招いたイベント

こうした多数のイベントは、学生スタッフの目線で企画し、参加者のニーズに合った内容や、どの理解度レベルの学生でも参加できるように工夫したことから、利用者の増加につながったと考えている。「学生スタッフと話し合い」という理由からGSセンターを利用する人も多く、学生スタッフはいま、欠かせない戦力となっている。

## 6 増加し始めた学生対応に関する相談

発足2年間で、学内では健康診断における男女分けや、名簿・各種証明書などの不要な性別欄を廃止したほか、

体育施設には男女別更衣室のほかに「だれでも更衣室」を設置するなどの対応も進んだ。また学生からGSセンターに寄せられた相談事例を基に、教職員向けに「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド」を作成し、GSセンター専門職員による教職員向けの学内研修も随時実施している。

こうした活動の効果か、学内の教職員からも学生対応に関する相談が寄せられるようになった。これまで学生が所属する学部・研究科が中心となって個別に対応していた案件（教育実習、ゼミ合宿の部屋割り、留学生の悩みなど）



「WASEDA LGBT ALLY WEEK」の様子

について、学内で連携して対応するケースが増えた。すぐには改善できない課題も多いが、早稲田大学には創立以来積み重ねてきた、多様性推進の歴史と実績がある。利用者の声を集めてその必要性について訴えることを続け、課題の解決にまい進したい。

## 性の多様性を認め合うキャンパスへ

安食 真城 ● 龍谷大学宗教部課長

### 1 学内アンケートの衝撃

「ゲイとか絶対無理！ だって人間の生きる意味に反してるじゃん、と言われた」、「ゲイなん？ やめとけ、病気になるぞ。お前ら仲良いな、ホモかよ(笑)、などと言われた」、「知らないとはいえ、友達に自分のことを笑われて良い気分ではないです。すごく悲しいし、やっぱり自分はいちやいけないなだと思ってしまっ」、「授業中に先生が同性愛は病院に行けば治ると発言した」、「トランスジェンダーは、性癖が歪んだ人」と(先生が)説明した。

これらは、2016年に実施した「龍谷大学におけるセクシユアルマイノリティの現状とニーズに関するアンケート」に寄せられた声だ。このアンケートは学内のポータルシステムを使って学生と教職員を対象に実施したも

ので、回答総数858名のうち、130名(15%)がセクシユアルマイノリティの「当事者である」と答えた。

また、当事者の約半数が、学生からセクシユアリティに関する嘲笑的言動や差別的言動を受けたことや見聞きしたことが「よくある」「ときどきある」と回答し、15%が教職員からセクシユアリティに関する嘲笑的言動や差別的言動を受けたことや見聞きしたことが「よくある」「ときどきある」と回答した。

龍谷大学は仏教(浄土真宗)の精神を建学の精神としており、建学の精神に根ざした実践として、差別や人権侵害の解消に向けた活動や、障がいのある学生の支援などを通して、人権意識の醸成に努めてきた。それにもかかわらず、性的指向や性自認に対する無知や偏見によって、悩みや生きづらさを感じている学生や教職員がいる

ことに気付いていなかったこと、さらに教職員が重大なハラスメントともとれる差別的な言動を行っている事実を突き付けられ、私たちは強いショックを受けることとなった。

このアンケートの結果がきっかけとなり、龍谷大学の取り組みは大きく動き出した。

## 2 性のあり方の多様性に関する基本指針

本学では、全ての人が平和に共存し、連帯する社会を目指して「人権に関する基本方針」を定めており、多様な人権課題の一つとして「性別やセクシュアリティによって差別しない」ことを掲げている。しかし、アンケートの結果を受けて、より具体的な対応のあり方を示し、その決意を学内外に公表することの必要性を痛感した。海外の大学にヒアリングを行い、ダイバーシティ宣言を発表した国内の大学などを訪問してアドバイスを受け、当事者の学生や有識者の意見を参考にしつつ、アンケート実施から1年後の2017年12月に、次のような「性のあり方の多様性に関する基本指針」をまとめることになった。

### 性のあり方の多様性に関する基本指針

- ① 教育、学修、研究、就業等の環境において、性のあり方に関する偏見や差別が生じることがないように、不断の学習と啓発に努めます。
- ② 具体的な対応にあたっては、悩みや生きづらさを抱える本人の意思を尊重して合意形成を目指します。
- ③ トイレや更衣室等の利用にあたり、戸籍上の性別等にかかわらず性自認にしたがって自らが選択できるように、環境整備と理解の醸成を図ります。
- ④ 性のあり方に関する個人情報保護を徹底します。

## 3 LGBTs交流サークルの存在

本学の取り組みにおいて中心的な役割を担っているのは、各学部から選出された教員で構成される人権問題研究委員会と、その事務局を務める宗教部である。理解ある教職員の助言やサポートにも助けられている。さらに、本学の活動を語る上で、学生団体であるLGBTs交流サークル「にじりゅう」の存在を抜きにして語ることはできない。「にじりゅう」は、本学で開催した「性の多様性に関する講演会」に参加していた学生を中心に設立さ

れた学生有志のグループであり、月1回の茶話会やインカレの交流会の活動を中心に、講演会なども企画・開催している。また、メンバーが学内の講演会で講演したり、近隣大学や自治体からも依頼を受けて授業やシンポジウムに登壇したりするなど、幅広い活動を行っている。

「にじりゅう」は、メンバーがセクシユアルマイノリティの当事者であることが知られてしまうリスクを避けるため、あえて大学にサークルとしての公認申請をしておらず、大学からの支援は期待できない。しかし、日常的に宗教部に入入りして、タイミングよく空き部屋を確保し、建学の精神の実践のための懸賞企画に応募し採択されて活動資金を得るなど、うまく活動が続いている。このような中で特筆すべきは、学生と教職員がフラットな関係でディスカッションすることができる環境があることだ。専門のセンターがあるわけではなく、専門のスタッフもいない本学では、学生の意見を聞いて取り組みに生かせることが最大の強みである。

#### 4 特徴的な取り組み

基本指針を策定したことにより、さまざまな事業が具体化し始めた。その中から特徴的なものを紹介する。

#### ① SOG I カフェ

これまでの取り組みを通して、教職員の理解や協力を得られるようになってきた中で、出会いや情報共有の場、アクションを起こすきっかけづくりの場がほしいという要望に答えて始めたのが「SOG I カフェ」という茶話会である。宗教部が主催し、教職員の有志が運営を担う形をとり、半期に1回のペースで開催している。参加者の性的指向や性自認は問わない。学生や教職員に限定せず、学外者にも門戸を開いている。誰でも気軽に参加できるよう、個人情報に関するグラントルールを設け、軽

# SOGI CAFE

そ じ か ふ え

第2回

話題★カミングアウトについて



2018.11.30(金)

17:30 - 19:30 聖華学会和館4 階会議室3

対象：龍谷大学の学生、教職員（来訪・非常勤を問いません）、その他どなたでも。

SOGI, Sexual Orientation(性的指向)と Gender Identity(性自認)をテーマにした茶話会「SOGI カフェ」を開催します。今回は、カミングアウトやクワンティングについて話題提供し、そのあと自由に話し合いたいと思います。参加者のジェンダーやセクシュアリティは問いません。当日は、個人情報などに関するグラントルールを設けます。おしやがりの食事で予約していただくこともOKです。参加費や飲み代もありません。お申し込みは不要です。聖華学会と聖華大学で共同で開催しています。自主企画につき、学生以外の方は500円程度のカンパ（もしくはお菓子の持ち込みでもOK）をお願いいたします。

主催：龍谷大学宗教部 syukyubulad@ryukoku.ac.jp  
世話人：吉本 圭佑（政策学部）人権問題研究プロジェクト代表 / 安食 真城（宗教部）

い菓子と飲物を用意し、食べたり飲んだりしながら話し合う、そんなリラックスした雰囲気の特徴である。

SOGIカフェは、大学としてニーズを拾い上げるチャンスにもなっている。一例が「ジェンダー・セクシュアリテイ相談」である。学生の相談窓口として「何でも相談室」や「こころの相談室（学生相談）」などがあるものの、セクシュアルマイノリティの当事者にとって、相談室に行くこと自体に抵抗があるという。その意見をヒントにして、宗教部が予約の窓口となり、数名の教員に相談員になってもらい、試行的に、場所や時間を固定せずに相談できるようにした。そうはいつても、先述のように本学には専門家がいるわけではない。どんな相談が何件くらいあるのか分からず、不安もある。そのため、相談を受ける教員が1人で対応が難しい場合には、チームで協力して対応することを考えている。本人の悩みを整理するための助言、大学の制度の紹介、関連部署へのつなぎを中心に対応しつつ、各窓口や部署との連携のあり方、今後のサポート態勢を検討するための実績づくりになればと考えている。

② LGBTQ サバイバルブック

「セクシュアルマイノリティの学生のために、何か協力

できることはありませんか。」

ある日、卒業生からこんなメールが届いた。性の多様性を認め合うために母校が積極的に動き始めたことをWe bやSNSで知り、学生時代に自分自身がセクシュアルマイノリティとして苦労した経験を生かして現役学生の力になりたいという、ありがたい申し出であった。話をするうちに、先輩たちのナマの声、つまりロールモデルをたくさん知ることができれば、学生の励みになるのではないかといいことに気が付いた。そこで、これまでご縁のあった何人かの卒業生にも声をかけて協力をお願い

大学生のための LGBTQ サバイバルブック Vol.1  
先輩たちのライフストーリーズ



いし、さらに、噂を聞きつけた別の卒業生からの協力もあって、5名の卒業生にそれぞれのライフストーリーや就活体験談の執筆を依頼し、『大学生のためのLGBTQサバイバルブック 先輩たちのライフストーリー』（2018年・龍谷大学宗教部）を発刊することができた。この冊子をキャリアセンターやキャンパス内のブックスタンドに配置するとともに、学内向けにはPDF版も複製し、webの就職ポータルに掲載した。また、龍大生以外の活用も考えて、一般の希望者に無料で送付している（残部がなくなり次第終了）。

なお、この冊子に多くの反響をいただいたことから、2019年3月には続刊として、アメリカで結婚した卒業生夫婦と、アメリカで最初に結婚した夫夫へのインタビューをまとめた『それぞれの結婚のカタチ』を発刊した。こちらはPDF版をホームページで公開している（希望者には印刷版を送付）。

### ③ PRIDE指標「ゴールド」受賞

PRIDE指標という、セクシユアルマイノリティが働きやすい職場の実現を目的として実施されている評価指標がある。2018年、本学はこのPRIDE指標にエントリーし、最高賞である「ゴールド」の評価を受け

た。大学では筑波大学に続いて2校目の「ゴールド」受賞である。エントリーの目的は、本学の状況を客観的に知ることとモチベーションを維持・向上させることである。今回、「ゴールド」を受賞したというものの、個々の評価項目を見ると、未だ課題山積を再認識させられる結果であった。「ゴールド」の基準は年々厳しくなっているため、執筆時点の本学の現状では、2019年度のPRIDE指標「ゴールド」の評価を獲得することは難しい状況である。だからこそ、継続して改善に取り組みることが求められている。システムの改変や大きな予算を必要とする改善は、すぐに実施することが難しい。このため、多目的トイレの表示を「だれでもトイレ」に変更する、不要な性別表記を点検し削除する、セクハラ定義に性的指向や性自認に関する事項を追加するなど、比較的容易に実現できることから対応しつつ、全学的な機運の高まりに期待している。特に、「受講者名簿」から性別マークを廃止したことは授業運営に直接関わることであり、教職員の反響は大きいものがあった。

## 5 多様性を認め合うキャンパスを目指して

研修で訪れたニュージーランドの大学の担当者が語っ

た次の言葉が、いまでも私の胸の中に響いている。

「だれでもトイレをつくることは難しくないが、人の意識を変えることは容易ではない。ニュージールランドは多様性を認め合う文化を持っている。それでも差別は存在する。だから、私たちは常に学び行動し続けるのです」。

昨年の学園祭でのこと。パンフレットに「男装女装コンテンツ」の文字が大きく躍った。ツイッターなどにも参加者募集の告知があり、告白タイムなどが計画されているという。大学を挙げて性の多様性を認め合おうと訴えてきたにもかかわらず、男装や女装をネタにして盛り上がるイベントを開催しようとしているとは！すぐに学生部に依頼して実行委員の学生から話を聞いてもらったところ、「男装女装コンテンツ」は多くの大学で定番の人気イベントになっていること、前年も開催して問題なかったので本年も企画したということが分かった。芸能人も呼んでいるのでいままら中止できないと言う。さいわい、話し合いを続けることによって、実行委員の学生も「このイベントによって傷つく人がいるかもしれない」ということに気付いてくれた。そして、開催前夜に自主的に勉強会を行い、イベントの開催趣旨を「男らしさ、

女らしさの固定観念にとらわれず、自分らしさを表現することに変更して開催した。会場でも来場者に趣旨を伝えたという。

男装女装コンテンツを企画したことは残念であったが、学生には学びの機会となった。制度や環境を整備することは難しくない。しかし、伝えたいことを相手に伝えることは容易ではない。多様性を認め合うキャンパス文化を育てていくのは、問題があったときに、その問題を見逃したり蓋をしたりすることなく、自らの体験として学びを重ねていくことなのだと考えさせられた。

龍谷大学は、2019年4月、性の多様性を認め合う社会を目指す祭典「東京レインボープライド」にブースを出展した。そこは、自分たちで社会を変えていこうという気概と、それを楽しむ熱気にあふれていた。まずは自分たちが動くこと。そして続けること。何より、楽しむことが肝要ではないだろうか。We have Pride!

本学の情報は左記のホームページをご参照ください。

<https://www.ryukoku.ac.jp/shukyo/>



LGBT等に関する理解醸成と大学の取り組み

# LGBT等の性的個性の多様性推進

— 名古屋大学の取り組み —

三枝 麻由美 ● 名古屋大学男女共同参画センター准教授

## 1 ジェンダー平等推進のフロントランナー

名古屋大学は、国内にとどまらず、国際的なジェンダー平等のフロントランナーとして、男女共同参画を積極的に推し進めている。全国に先駆けて、学内に保育園や学童保育所を設置し、ワークライフバランス推進のための環境整備に力を入れてきた。

文部科学省の女性研究者研究活動支援事業にはこれまで4回採択され、女性研究者比率を高めるための女性限定公募や女性リーダー育成プログラムの実施、育児や介護中の研究者への研究支援員の配置など、多岐にわたる取り組みを展開している。

また、理系女子コミュニティ「あかりんご隊」による科学実験や、理系女子学生のネットワーク構築活動も学

内外で注目を集めている。

これらの実績が認められ、2015年に国連機関UN Womenが行う「HeForShe」（世界的なジェンダー平等推進運動）を主導する世界の主要10大学に、日本から唯一選出された。加えて、2017年には男女共同参画室を男女共同参画センターに格上げし、ジェンダー平等を実践・教育・研究により推進する拠点を設立した。

## 2 LGBT等ガイドラインまでの過程

ジェンダー平等の推進とともに多様性の尊重が重要になるなか、名古屋大学ではLGBT等の性的個性をもつ構成員への対応が必要であると考え、2017年にワーキングをスタートさせ、全学的に議論を重ねてきた。対応策を考えるに当たり、他大学のLGBT対応を調べる

とともに、LGBT対応の先駆者である国際基督教大学ジェンダー研究センターを訪問し、ヒアリングも行った。

同ワーキングにおいて最初に議論されたのは、名称である。大学の対応に当たり、性的少数者やセクシュアル・マイノリティなどの「少数者」や「マイノリティ」といった社会的排除を連想させるような用語は避けることとした。また、社会的によく用いられる「LGBT」という用語についても、それだけでは括れない多様性があることから、「LGBT等」と称することに決定した。

ガイドラインの対象者に関しても、学生だけでなく、教職員も含めることが望ましいとの結論に至った。他大学の動向をみると、もっぱら学生への対応が主になっているが、名古屋大学では教職員も初めからその対象とし、大学としてできることを検討することとした。

### 3 LGBT等ガイドラインの特徴

前述のワーキングにおける議論を踏まえて、名古屋大学では2018年5月に「LGBT等に関する基本理念と対応ガイドライン」を制定した。同理念では、「名古屋大学は、学術憲章において『自由闊達な学風』と『人間と社会と自然に関する研究と教育を通じて、人々の幸福

に貢献することを、その使命とする』ことを掲げており、さまざまな個性を持つ学生及び教職員すべてが尊重されるキャンパスを確保する責務があると考えています。LGBT等の性的個性についても、同様に尊重され、その能力が存分に発揮できる教育・研究・就業環境の整備に取り組みとともに、理解を深めるための啓発活動を積極的に実施していきます。」と記載している。

同ガイドラインでは、LGBT等の当事者を取り巻く課題への具体的な対応方針を8項目に分類し、それぞれ具体的な方針を示している。8項目とは、①情報管理、②授業、③学生生活、④就職活動等、⑤留学、⑥福利厚生・人事制度、⑦環境整備、⑧相談窓口である。

①情報管理では、氏名や性別の変更への対応として、自認する性に基づく通称名を学籍簿や学位記に使用することを認めている。②授業では、スポーツ実習などの際、男女別のグループ分けがあるか、他の学生との身体的接触があるか、合宿などの宿泊を伴うかといった情報を事前に記載する。③学生生活では、定期健康診断の個別対応、男女の共有スペースがどこにあるかなどの詳細を記した学生宿舎の一覧表の提示、入学式・卒業式において多様なアイデンティティに基づいた服装での参加を認め

ている。④就職活動などでは、インターンシップや就職活動時の相談対応を記載している。⑤留学では、留学先の生活環境や学習支援体制に関する相談について記載している。

⑥福利厚生・人事制度では、同性パートナーがいる教職員が、配偶者がいる教職員と同様の福利厚生や人事制度（国および文部科学省共済組合の制度を除く）を受けられることができる制度の新設をうたっている。その際に、自治体のパートナーシップ証明書、海外のパートナーシップ契約、または複数書類の提出を必要とする。

⑦環境整備では、学内の施設改修時に「多目的トイレ」や「個別更衣室」の設置を進めるとしている。当面は多目的トイレマップの配布で対応する。⑧相談窓口としては、大学構成員本人やその家族を対象に、本ガイドラインに示した内容を中心に、LGBT等に関するワンストップ相談窓口を整備した。

#### 4 多様性基本宣言

LGBT等ガイドラインでは、性的個性のある学内構成員を取り巻く課題への具体的な対応について示したが、大学が、さまざまな個性のある構成員の多様性を尊

重することをうたった「個人の尊厳を守り多様な個性を尊重する名古屋大学基本宣言」を、2018年9月に制定した。

同宣言では、名古屋大学の構成員は互いに個々人の個性を尊重すること。名古屋大学では、国籍、民族、言語、ジェンダー、性的個性、宗教、政治的意見、社会的身分、障害の有無などに基づくあらゆる差別をなくし、さらに多様な構成員が能力を存分に発揮できるよう支援することをうたっている。

#### 5 名古屋大学セクマイサークル『雨玉』

名古屋大学は、LGBT等ガイドラインおよび多様性基本宣言を制定後、LGBT等の性的個性と障害に焦点を当てた「多様性と生産性を考えるシンポジウム」を2018年12月に開催した。

同シンポジウムでは、名古屋大学セクマイサークル『雨玉』からのメッセージを代読した。『雨玉』は名古屋大学の学部生・院生・留学生などを中心とする非公式のサークルであり、メンバーのほぼ全員がクローゼット（LGBT当事者であることを他者に明かさずに生活している状態）である。

『雨玉』のメッセージでは、カミングアウトをしない理由として、「カミングアウトをしたらいじめを受け、大学に登校しづらくなると思うから」、「周囲で同性愛者に対する差別発言があったため」、「性自認・性的指向について自分でもよく分からないから」、「特に自分のセクシュアリティを隠していないが、異性愛者であると決めつけてくる人を訂正しようとも思わないから」、「LGBT当事者である自分が気持ち悪いという内なるフォビア（嫌悪）があるから」などが挙げられた。

続いて、LGBT当事者が直面する障壁が紹介されたなかで、大学進学に当たって、LGBT当事者であることによって何か困りごとが起きたときに相談できる環境を求めて、できるだけ都市部の大学へ進学したり、LGBT当事者のためのサークルがある大学を選んで進学するとの説明があった。実際に、名古屋大学に進学したのも『雨玉』があったからであり、合格するために必死に勉強したとのコメントがあった。

LGBT等ガイドラインについては、「これまで名古屋大学にはLGBTに関するものが何もなくだったので、自分たちの存在が大学側に認められたよううれい」といった好意的な反応がある一方、「当事者である学生への

ヒアリングが不十分で、学生のために作られたとは感じられなかった」といった批判の声も上げられた。加えて、「LGBT等ガイドラインは『T（トランスジェンダー）』を対象にしたものばかりで、『LGB』についての対応策がほとんどない」といった指摘もあった。LGBの学生が一番求めているものとして、「アウトティング対策<sup>\*</sup>」が挙げられた。

※本人の許可なくLGBT等の性的個性を第三者に言い触らすこと

## 6 課題と展望

名古屋大学のLGBT等の性的個性を持つ構成員への対応は、始まったばかりである。2018年度に初めて実施した学生および教職員を対象にした大規模アンケート調査（「人権や多様性を尊重し、安全なキャンパスを構築するためのアンケート調査」）において、LGBT等当事者の実態と意識について尋ねている。今後は、本調査の結果や学内構成員の声を集めて課題を整理し、LGBT等ガイドラインの改訂に反映させたいと考えている。

ジェンダー平等のフロントランナーとして走り続けている名古屋大学は、LGBT等の性的個性の多様性推進においても、今後さらに全学を挙げて推進していく。

## 「ダイバーシティ推進宣言」ができるまで

— 京都精華大学の試み

山田 創平

● 京都精華大学創造戦略機構ダイバーシティ推進センター長、人文学部准教授

1 ダイバーシティ推進宣言におけるLGBT  
対応

京都精華大学は2016年にダイバーシティ推進宣言を公表し、その趣旨を踏まえて、2017年にダイバーシティ推進センターを設立した。2018年にはダイバーシティ推進の明確なコンセプトや具体的な推進内容を盛り込んだ新たな宣言文と活動方針を発表し、学内の周知を図っている。本稿のテーマはLGBTであるので、本学におけるダイバーシティ推進の中でも、特にLGBTをはじめとするセクシュアル・マイノリティへの対応について述べてゆきたい。その上で、本学にとどまらず、広く現在の大学において求められるセクシュアル・マイノリティへの対応のあり方も考えたい。

現在、本学においてセクシュアル・マイノリティへの対応として明文化し、実施している具体的なものには例えば次のような事例がある。

- ・ジェンダーを問わずに利用できる個室トイレ（みんなのトイレ）を学内24カ所に設置（2016年から実施）
- ・教職員就業規則における配偶者定義を、同性婚などのパートナーまで拡大（2016年から実施）

・大学が発行する全証明書の性別欄を廃止（2016年から実施）

これらの施策の背景には前述のダイバーシティ推進宣言があるが、2018年に公表した改訂版の宣言文には「年齢、人種、性別、身体的特徴、性表現など表面的に認識されやすいものから、国籍、宗教、家庭環境、出自、働き方、性自認、性的指向など表面からは認識されにく

いものまで、私たちは1人1人異なる属性を複数持つているはずです」との記述がある。ここではダイバーシティの具体的な内容を記述しているが、そこには本学の建学の理念が深く関係している。

## 2 「自由自治」「人格的平等主義」という建学の理念

京都精華大学は1968年に設立されたが、本学の誕生には、当時の時代の空気であったベトナム反戦運動や学生運動、パリ五月革命やヒッピームーブメントなどが深く影響している。初代学長は同志社大学で法学部長を務めた政治学者の岡本清一であるが、彼は当時の大学案内に以下のような一文を寄せている。

われわれの大学は新しい画布のように、一切の因襲的な過去から断絶している。そして教師も学生もすべて、まず人間として尊重され、自由と自治の精神の波うつ大学を、これから創造していこうとしているのである。

(京都精華短期大学大学案内1968)

これ以降、岡本のいう「自由と自治の精神」すなわち「自由自治」が本学の建学の理念となった。この理念を実

現すべく、京都精華大学はこれまでにさまざまな制度的実践を行ってきた。例えば、「理事は選挙で選出。全教職員が被選挙人であり、選挙人である」「学長は選挙で選出。全教職員が被選挙人であり、選挙人である。また学生による信任投票も実施する」「全教職員が参加する教職員合同会議で予算をはじめ主要施策を議論する」「専任教職員完全一給」「教員のみならず職員にも研究費を支給」「創立者、創立記念日、校歌、校章など大学構成員を統合するシンボルを設けない(毎日が創立記念日。全員が創立者)」などの実践である。

私は京都精華大学に勤務して10年を超えるが、マイノリティの権利擁護やダイバーシティ推進は2016年の宣言文公表とは関係なく、いわば大学の伝統としてさまざまな場面で草の根的に実践されてきたように感じている。例えば、こういう出来事があった。8年ほど前、私のゼミに、戸籍上の性別(それはそのまま学籍簿上の性別になっていた)とは異なる性別を自認する学生が在籍していた。その学生が「健康診断を他の学生(このケースでは他の男子学生)と共に受けるのがしんどい」と言うので、「だったら学生課に行って相談しておいで」と促し、「もし断られたら、もう一度私が同行して交渉してあ

げるから、ひとまず自分で行っておいで」と付け加えた。自分で権利を獲得する経験が重要だと考え、そのように付言したと記憶している。結果的に、学生課の職員はその場で、健康診断を一人で受けられる別の時間帯を設定すると約束してくれた。

まず「自由自治」や「人格的平等主義」といった建学の理念があり、大学の歴史の中でその理念の実現が制度的にも学内における草の根的な実践としても目指され、2016年のダイバーシティ推進宣言の公表につながったのである。そう考えると、宣言文の公表には大学の歴史が深く関わっており、公表に至るまでに「長い時間」を要したことになる。

### 3 大学におけるマイノリティの語られ方

私の専門領域は「マイノリティの人権」であり、特にHIV感染対策やセクシユアル・マイノリティの権利擁護について研究してきた。そのような経緯もあって、現在、京都精華大学の専任教員を務めながら、セクシユアル・マイノリティをテーマとする他大学の授業や、他大  
学教職員に対する研修の講師などを引き受ける機会が多い。私は、本務校および非常勤先の授業終了時にコメン

トパーパーを書いてもらうのだが、大学によって記述内容の傾向が大きく異なる点に毎回興味を引かれる。それは、ある大学の記述傾向が良い／悪いということではない。端的にいうと、「どこから語り始めているか」という語りの出発点の違いなのだ。その傾向の違いは、それぞれの大学の建学の理念や設立の経緯と深く関係しているように思われてならない。

ある大学では、セクシユアル・マイノリティの権利擁護は「解決すべき社会課題」であり、「最近注目されるようになった事柄なので、きちんと勉強したい」と語る学生が多く、またある大学では「当事者である友人が困難に直面しているので何とかしたい」と語る学生が多く見受けられる。これらの姿勢は、いずれも重要だと思う。本学では、「自分は当事者である」「自分も当事者かもしれない」「これは自分の問題だ」と語る学生が明らかに多いと感じる。繰り返すが、どの語りが良い／悪いわけではない。これは、それぞれの大学における文化の違いのようなものであろう。「自由自治」や「人格的平等主義」といった建学の理念について、本学のほとんどの学生は日常生活の中で考えることもないし、思い出すこともないだろう。しかし、それらの理念が大学における人間関

係のあり方やコミュニケーションのスタイル、または教員と学生との関係に、知らず知らずのうちに影響を及ぼしているのだと思う。個人を尊重し、思い込みで人を判断しないという本学の組織風土は、ウズビ・サコ学長の選出にも深く関係しているであろう。サコ学長は、アフリカのマリ共和国出身でイスラム教徒である。選挙によるサコ氏の学長選出は、本学におけるダイバーシティ推進のありようを端的に示す出来事であった。

#### 4 大学の特色を生かしたLGBT対応

それぞれの大学にはそれぞれの大学における人間関係のあり方や文化、組織風土があると思う。大学におけるダイバーシティの推進や、LGBTをはじめとするセクシユアル・マイノリティの権利擁護といった課題にどう取り組むかについて、おそらく普遍的な答えはないであろう。それぞれの大学において試行錯誤を繰り返す中で、最適解を見いだすほかない。本学を例に挙げると、まずは建学の理念があり、その理念に後押しされる形で、いまも昔も「自分はこういう人間だ」と主体的に語ろうとする学生や教職員が多く存在し、それによって本学の組織風土が時間をかけて形成されてきた。そこに、急速に

進む大学の国際化やSDGs、世界的に進むマイノリティの権利保障の機運などが相まってダイバーシティ推進宣言の策定に至っている。宣言はかなり踏み込んだ内容になっているが、本学の構成員の多くは、この宣言が精華大らしく、かつ自分たちの大学の身の丈に合った内容であると感じていると思う。現在、宣言の内容を諸制度に反映させる作業を進めているが、以上のような経緯もあって、その作業はスムーズに進んでいる。今後、多くの大学で、それぞれの大学の文化や組織風土を生かしたダイバーシティ推進が、さまざまなかたちで進むことを期待している。他大学の事例を学び、見聞きすることによって、本学の取り組みもさらに良いものにしていきたいと考えている。当該課題に関して、情報交換が可能なネットワークの構築も望まれるところである。





## 性的指向・性自認に関する大学の課題

神谷 悠一 ● LGBT法連合会事務局長

## はじめに

ここ数年、大学の教壇に立つ機会に恵まれ、今年も二つの大学で非常勤の機会をいただいている。そのような形で過去に担当した授業において、以下のような印象的な出来事があった。ある時、私が教壇で話す姿を見ながら、クラスの後ろの方に座っていた「男子学生」が、「あれはガチなホモ？ ヤバイよな」などと言っていたらしい。その様子を、学生が私に伝えてきたことがあった。

ただし、その教室では、「当事者」であることを私が明らかにしていたこともあったためか、学生の4人に1人が性的指向や性自認（S O G I : Sexual Orientation and Gender Identity）が非典型であること、すなわち「LGBT」をはじめとするセクシュアル・マイノリティであ

ることを、私に「カミングアウト」（自らの性のあり方を自覚し、それを誰かに開示すること）していた。

いうまでもなく、私の性的指向に否定的な言動を聞いた学生の周囲には、この言葉を耳にした学生がいたと思われる。その学生たちがどのように受け取ったかは述べるまでもない。未だキャンパス内では学生、教員を問わず、性的指向・性自認に関するハラスメント被害が蔓延しているのである。

性的指向や性自認が非典型的な当事者は、最近の民間のインターネット調査では8%などといわれる。しかし、性的指向や性自認のあり方は目に見えにくく、誰が「当事者」であるかは外から容易に分かるものではないことも多い。そのため、現状の大学のキャンパス内、教室という空間では、前記のような事が往々にして起こってし

まう。

性的指向・性自認に関するキャンパス内の課題は、このような性的指向・性自認に関するハラスメント（以下、SOGIハラ）だけではなく、ほかにもさまざまなものが報告されている。

そこで本稿では、私が所属する「性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会」（以下、LGBT法連合会）が取りまとめた「性的指向および性自認を理由としてわたしたちが社会で直面する困難のリスト」（以下、困難リスト）から、大学における性的指向・性自認に関する課題の一端を紹介したい。その上で、関係する法律制度の近年の動向を紹介し、今後求められる取り組みについて展望することとする。

## 1 教育現場における課題

「困難リスト」は、LGBT法連合会が法整備を求めるに当たって、全国の支援者や専門家、関係機関などに寄せられた相談事例から、典型的なものを抽象化して掲載したものである。2019年3月には、全国の賛同団体が1年間議論した結果を反映し、第3版を発表している。

この節ではこの困難リストからいくつかの事例を紹介することとしたいが、まずはその前提となる日常会話の困難について見ていきたい。

### (1) 日常会話における困難とその背景

多くの当事者は、週末や放課後など、いわゆるプライベートな空間の出来事を話す際にも困難を抱えている。冒頭に挙げたように、性的指向や性自認は目に見えにくい。だが、性的指向や性自認が非典型であること（いわゆる「LGBT」など）が明るみに出れば、困難リストのa-2「小学校の教室内で、ホモやオカマという言葉が日常的に笑いの対象になっており、自分のセクシュアリティがバレたら生きていけないと思った」とあるように、いじめの対象になってしまふ恐れがある（もちろん、小学校だけでなく大学も同様である）。そのため、差別やハラスメントを受けないよう、性的指向や性自認を開示しない傾向が見られる。厚生労働省の補助金事業である「よりそいホットライン」の平成26年度事業報告書によれば、相談者のうち学校や職場でカミングアウトしている人は、男性自認で4・1%、女性自認で6・9%と極めて少ない。

このように周囲にカミングアウトしていない状況においては、例えば週末に同性パートナーと過ごした出来事などの話し方にも苦慮することとなる。具体的には、登場人物の性別や関係性を変える（同性パートナーを異性パートナーもしくは同性の友人であったこととする）などが挙げられる。ただ、社会には性別で分けられている事柄が多い。例えば、衣類などの店は男女に分かれていることが多いため、登場人物の性別や関係性をすり替えるだけではすまず、週末に同性パートナーと行ったのは男性物のみ扱う店だったが、異性パートナーと行ったこととするために、男性用、女性用の両方を扱う店に行ったことにする、など細部にわたって話を変える必要性が出てくる。加えて、このような日常会話は突然始まるものであり、とっさの対応となる。そのため、話を変えるうちに整合性がつかなくなることもあり、話の辻褄が合わなくなつて周囲から怪しまれる、日常会話が億劫になる、など日常のコミュニケーション全般に影響を与える。その結果、人間関係から排除され、ハラスメントにつながることもある。前述のよりそいホットラインの平成26年度事業報告書でも、この課題では「職場の人間関係」に悩む割合が他より多いと指摘される。

このような困難の解消に向けて、カミングアウトしても安全な、差別やハラスメントを受けない環境の構築が求められよう。

## (2) アウティング

前述の日常会話における困難に加わる形で、さらに以下に紹介するような困難が生じている。

一つは、アウティングである。困難リストのa-8には「学校の同級生に、セクシュアリティを含む個人情報をSNSでアウティングされた。その結果、学校で持ち物を壊される、けがを負わされる等のいじめに遭つた。着替えも教室の外、給食も食べれないなど、強い孤立状態に陥つた」という事例が掲載されている。

前述のように必死で日常会話を取り繕うのは、このa-8にあるようないじめや孤立といった事態を回避するためである。しかし、本人の意に反して同意なく第三者に暴露されてしまう「アウティング」が起ると、a-8のようないじめを受ける、あるいは実際にいじめを受けなくとも、いじめを受けるのではないか、学校にいらなくなるのではないかといった恐怖に駆られることになる。一度暴露されると、それが誰にどこまで伝わって

いるのか、当事者には分からない。誰が自分の性的指向や性自認を知っているのだろうか、そのことでいつ脅かされるのだろうかと怯えながら生活するようになる。日本学術会議も、このアウトィングをプライバシー侵害であると同時に生命に関わるほどの重大なハラスメントと指摘しており、深刻な課題といえる。

こうしたアウトィングに対しては、性的指向や性自認を、取り扱いに注意が必要な個人情報と定め、厳重なプライバシー確保に向けた取り組みが求められる。

### (3) キャリア教育・支援

続いて、キャリア教育、支援に関する課題を挙げたい。困難リストには、a-44「学校の教員を含めて、身近にカミングアウトしている大人がいなかったため、自分のロールモデル（役割モデル）が見つけれなかった」と掲載されるなど、ロールモデルの欠如が指摘される。日本労働組合総連合会の調査において、「LGBT」などを、「テレビに出たりする等、芸術やファッション、芸能等の分野で秀でている人びと」と答える人が約20%と一定数出ているが、このような社会のイメージに影響され、学生が将来特殊な仕事にしか就けないのではないかと考

えている場合がある。そのような学生が、さらに、困難リストのb-15「大学キャリアセンターで就職活動において性的指向・性自認（SOGI）に関連した困りごとを相談したら、そんな相談を受けるのは初めてだと言われ、LGBTの説明のみされ、結局支援を受けられなかった」、b-16「大学キャリアセンターでカミングアウトをして就職活動をした旨を伝えたら、大学の恥になるから言うなと口止めされた」など、大学のキャリアセンターにおける不適切な対応やハラスメントに直面した事例もある。

もともとキャリア展望が困難な当事者にとって、キャリアセンターの不適切な対応はさらなる追い打ちとなり、将来を閉ざすものとなる。もちろん、キャリアセンターのみならず、実際の就職活動における企業とのやりとりにおいても、ハラスメントや不適切な対応は横行しており、LGBT法連合会の賛同団体であるNPO法人Rebitの調査では、就職活動中に何らかのSOGIハラを受けた当事者は4割にも上るとされる。

このため、少なくとも大学においては、多様なロールモデルの提示や適切なキャリアセンターの対応などが喫緊の課題といえよう。

#### (4) 卒業証明書に関する課題

主に性自認の課題となる、性別記載に関わる課題も多く指摘される場所である。

中でも、前述のキャリア支援にも関わるのが、a—46の「卒業証明書・卒業見込証明書や成績証明書に性別欄があるため、見た目の性別と違うとして、性同一性障害であることが就職活動先に知られ、採用面接で不快な質問をされ、不採用となった」など卒業証明書における課題である。卒業証明書の課題は、大学のみならず、小・中学校および高校においても指摘される。例えば、学校生活では性自認が尊重された生活を送ることができても、卒業証明書に性別欄があることによって、卒業証明書授与式などで突然戸籍の性別で扱われたという事例も聞かれるところである。しかし、この解決の鍵は大学が握っている。卒業証明書を出す先は小学校から中学校、中学校から高校、高校から大学とつながっているものであり、大学が性別欄をなくすことは、解決への大きな一歩となる。

ほかにも、トイレや更衣室などの施設利用、課外活動におけるそれら施設の利用、教員養成課程など実習が必要な課程における実習受け入れ先の課題等々、課題はさまざまだが、紙幅の関係上全てを本稿で取り上げること

はできない。ぜひ、LGBT法連合会の「困難リスト」や「性自認・性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン」をご一読いただき、広く課題を捉えていただければと思う。

## 2 関係する諸制度

本節では国や自治体における法制度の紹介を通じて、今後の対応の展望を見ていきたい。

まず、国レベルの取り組みから見ていこう。今後、この課題にもっとも影響を与えそうなのが、いわゆるパワーハラスメント対策法の制定である。2019年4月現在、パワーハラスメント対策関係規定を盛り込んで国会に出されている労働施策総合推進法の改正法案に関し、政府は、2019年3月25日の参議院予算委員会において「性的指向、性自認に関して侮蔑的な発言を行うなどによって精神的な苦痛を与えたようなもの」はパワーハラスメントに該当し得ると答弁している。また、4月17日の衆議院厚生労働委員会においても、「性的指向や性自認について、本人の意に反して公にするようなこと、これによりまして精神的な苦痛を与えたような場合にはパワーハラスメントに該当し得るのではないかと考えられる」

と答弁している。法案は、民間の事業主などに対してセクシュアル・ハラスメントなどと同様の対策を義務付ける内容となっており、成立すれば各私立大学も義務を負うこととなる。今後の審議動向にもよるが、既に出てい政府答弁から考えれば、性的指向・性自認に関するハラスメントやアウティングについても、何らかの具体的な義務を課す内容となることが考えられる。また、就職活動中の学生に関しても審議されており、こちらも注視していくべきであろう。

地方自治体においては、地方自治体の性的指向・性自認の差別禁止規定を設けた条例の制定が進んでいる。東京都や茨城県といった広域自治体のほか、いくつかの基礎自治体でも広がりを見せている。加えて、東京都国立市や豊島区などは、例えばカミングアウトの自由を権利として担保するとともに、アウティングを特に挙げて禁止するというような、一歩進んだ規定が見られ始めている。これらの条例は域内の在学生を対象にしているものもあり、その観点からも注視すべき内容であろう。

このように、徐々に法制度の進捗が見られる中、大学においても、法制度に基づく取り組みが近々求められるといえよう。

## おわりに

当事者の困難な状況を紹介するとともに、国や自治体の制度について紹介してきた。まだ個別の取り組みに過ぎないものも多いが、具体的な義務を課す法制度も徐々に生まれつつある。

ただ、大学に対しては、そのような法制度による義務付けの有無にかかわらず、高等教育機関として、ぜひ先駆的な取り組みを期待したい。この特集でも既に取り組みを行っている大学の事例が紹介されているが、おそらく既存の取り組みのほかに、本稿で紹介してきたような課題に照らせば、まだまだやるべきこと、できることがあるのではないだろうか。大学の環境は、当事者の人権や安心安全を左右するものであり、取り組みを進めるべきであることはいうに及ばない。加えてそのことは、性的指向・性自認が典型的な人、いわゆるセクシュアル・マジョリティが社会に出た時のあり方や振る舞いをも左右するものだといえるのではないだろうか。その意味において、未来を担うリーダーを育成する高等教育機関の役割は極めて重要であると考えている。

