

大学における性的マイノリティLGBTIXの権利保障

米山美沙紀／武田俊輔

京都府職員／人間文化学部地域文化学科

第1章 はじめに

1.1 本論文の背景と研究目的

性的マイノリティの権利保障は、国際社会でも重要な課題の1つである。国際連合における取り組みとしては、2006年の「性的指向と性自認に関連した国際人権法の適用に関するジョグジャカルタ原則」に始まり、2008年12月に「性的指向と性自認に関する宣言」が、国連総会でLGBTに関する宣言として初めて読み上げられた。日本はこの宣言に署名しており、国連LGBTコアグループ¹にも参加している。

日本の教育行政の面から性的マイノリティ擁護に関わる施策を振り返ると、2012年に改正された自殺総合対策大綱の中で、「性的マイノリティについて、無理解や偏見等がその背景にある社会要因の1つであると捉えて、教職員の理解を促進する」と書かれた。これを踏まえ、文部科学省は2015年に初等・中等教育機関に対して、「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」を提示し、その中で性的マイノリティとされる児童生徒に対する詳細な対応を示した。

教育機関において、性的マイノリティの権利である学ぶ権利の保障を行う前提には、3つの法的保障がある。1つは、憲法上の権利保障である。「性」も「身体」も憲法13条で保障される「プライバシー権」にあたり、あるがままの「性」や「身体」で生きることは「幸福追求権」の1つとして保障される。2つ目は、2013年9月に施行されたいじめ防止対策推進法だ。同法に基づき文科省は2017年3月に、小中高におけるいじめ防止を定めた「いじめの防止等のための基本的な方針」を改訂し、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するいじめを防止するため、性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する。」との文言を盛り込んだ。3つ目は、2016年4月施行の障害者差別解消法に基づく、「合理的配慮」の法的義務(国公立学校・国公立大学)あるいは努力義務(私立学校・私立大学)である。当事者の要請が

ある場合には、「性同一性障害」を「障害」、「性分化疾患」を「疾患」としてそれぞれに応じた「合理的配慮」を行う義務が教育機関に発生する。

このように、法的根拠が前提としてあるために政府は教育機関に対して指針を打ち出しているが、それらはすべて初等・中等教育機関に対してのみである。高等教育機関である大学については未だ文科省からの統一方針は示されておらず、大学独自の政策に委ねられている現状がある。そのために、2014年の男女雇用機会均等法の改正により同性間の言動もセクシュアルハラスメントに該当することが法に盛り込まれたにも関わらず、大学のハラスメント防止規定を法律の改正に伴ってフォローアップしていない大学も多い。

こうしたなかで一部の大学では、性的マイノリティの学生を支援する取り組みがされ始めた。例えば、国際基督教大学(ICU)では、ジェンダー研究センターが2012年に「LGBT学生ガイド in ICU トランスジェンダー /GID 編」を発行した。学籍簿への性別記載変更・氏名記載変更、健康診断受診時の配慮、体育実技やロッカー使用、誰でもトイレの設置、就職支援など、具体例を示している。お茶の水女子大学は2018年7月、女子大学としては国内で初めて、戸籍上は男性でも自身の性別が女性だと認識しているトランスジェンダーの学生を2020年度から受け入れる方針を明らかにした。また、在籍中に性自認²の変更があった場合も、学生の退学を強制するようなことはないとの考えを示している³。このように、直近の何年の間に少数の大学で動きが見られ始めたが、未だ多くの大学において、性的マイノリティ学生の学ぶ権利の保障にかかわる日常的・体系的な支援の体制が皆無、あるいは不十分なのが現状である。

本来、性的マイノリティの問題は人権問題として捉えるべきことであり、全ての学生には、自己の性的指向⁴、性自認、身体的性に関わる特徴に関わらず、学ぶ権利が保障されなければならない。そこで大学は、在籍している性的マイノリティの学生に対し支援を行う必要があるのである。大学で行われる

べき支援策には様々あるが、それらは大きく分類すると次の4つのように示すことができる。これは、本研究で調査を行った大学それぞれで行われていた支援をまとめ、基準としている。

- a) 当事者学生に対するソフト面での対応：通称名の使用や性別表記の変更、各種申請書等からの必ずしも必要とは言えない性別欄の廃止、就職支援など。
- b) 学生が選択して使用できる施設の設定といったハード面での対応：「だれでもトイレ」や個室の更衣室の設置など。
- c) 学生・教職員に対する啓発・広報：ガイドラインの作成やハラスメント防止規定の見直し、性の多様性を学ぶ講義の全学的開講することなど。
- d) 性的マイノリティを含むダイバーシティ⁵問題に組織的に対処する体制：専門の教職員からなる支援の施策策定のための独立した部署と、ダイバーシティに関する相談全般のサポートルームの2つがある。

上記の a～d の全てが大学でなされていれば、性的マイノリティが学ぶ権利が十分に保障されているといえたと本論文では位置づける。その上で本研究では、既に性的マイノリティ LGBTIX⁶の学ぶ権利保障のための施策を策定・実施している大学において、①それらの施策がどのような過程を経て策定されるのか、②どういった形で当事者の意見が反映され得るのか、そして③当事者支援を行っている大学の中において、権利保障の充実度にどのような違いがあるのかについて考察することを目的とする。

1.2 先行研究

現状において、日本の大学における当事者支援について論じている研究は次の3種類に分けることができる。第1に、支援を実施している大学の割合を全国規模で調査したもの、第2に個々の大学において性的マイノリティに関する意識調査をしたもの、第3に大学で取られるべき支援についての提言である。以下、これら3つの研究について説明する。

第1のタイプの研究として、北九州市立男女共同参画センター・ムーブが2014年に行った、全国の国公私立・短期大学が対象の性的マイノリティの学生支援についての調査が挙げられる。

この調査からは、当事者の学生から相談があった際、個人的に特別の配慮をしている大学は全体の約

25%であるとされている。また、過去にそうした相談があった大学は全体の約50%、中でも国立大学では約80%に及んでいる。しかしにもかかわらず、学生生活の手引きやセクシュアルハラスメント防止のガイドライン等に性的マイノリティに関する具体的例示を記載している大学は全体の0.5%にも満たないという。性的マイノリティの人権をテーマにした大学教員・職員への研修も0.2%と大変少なく、大学として行う支援の取り組みの必要性を感じている大学も45%に留まった。

第2のタイプの研究としては、関西学院大学が2015年に行った、キャンパス内でセクシュアリティを理由にどのような状況で困難を感じているかを明らかにするためのWeb調査の分析を挙げることができる(小林2016)。その結果からは、学生・教職員からのセクシュアリティに基づく嘲笑的言動が日常的にあることが判明すると共に、当事者と非当事者では何が嘲笑的言動かについての認識の差があること、その結果当事者が傷ついているにもかかわらず、そのことが非当事者に見過ごされていることが明らかにされている。また敬和学園大学が在籍する全学生を対象に2016年に行ったLGBTに対する意識調査や(敬和学園大学LGBT人権研究グループ2017)、龍谷大学で2016年に行われた調査においても関西学院大学と同様の状況が浮き彫りになった(龍谷大学人権問題研究委員会2017)。

これらの調査からは、非当事者が性的マイノリティや性の多様性に対し正しい知識がないために当事者を無意識のうちに傷つけていること、さらにそれが日常化しているにもかかわらず見過ごされているという大学の環境が、当事者支援のニーズが表面化しづらい理由の1つになっていることが分かる。その結果多くの大学でニーズの把握や支援の必要性についての学内での共有もできず、具体的な支援の乗り出せないことが推測できる。

第3のタイプの研究としては、今後の大学も行うべき施策についての提言が挙げられる。日高庸晴は性的マイノリティ学生の安全な大学生活を支援・確保していく上で最も危機管理が必要な事項としてメンタルヘルス支援を挙げ、相談窓口や学生支援センター、保健管理センターがその存在感を十分に発揮し、性の多様性を積極的に受け入れる姿勢、その準備があることを明確に提示する必要を説く。また性の多様性を学ぶ機会が非常に限られていることを指

摘し、一般教養の位置づけとして大学で科目を配置する必要性にも触れている。さらに必要のない性別記載欄の廃止や通称名の使用や健康診断の配慮、だれでも(多目的)トイレの設置といった措置に加え、ハラスメント防止規定に性の多様性をめぐる視点を入れた形で明文化することも、大学が担うべき重要な環境整備であると述べている(日高2014)。

しかしこうした研究が近年少しずつ増えてきた一方で、既に支援が行われている大学で、ではそうした施策が学内でのどのようなプロセスを経て可能となったのか、そしてそうした施策を行う上で当事者の意見をどのように反映しうるのかについては、これまでに十分に研究が行われているとはいえない。性的マイノリティの学生や教職員の存在が明らかであり、またそのことを前提とした施策の必要性が次第に知られるようになってきた現在、では各大学においてそうした施策を具体的に進めていく上で、大学においてそれを促進する要因、あるいは逆に阻害する要因は何かを考察し、その結果をふまえて各大学において今後とりくみを進めていくことが求められているだろう。本論文は、既にそうした施策がなされ、当事者支援のとりくみが一定程度進んでいる複数の大学を調査し、また比較することを通じて、上記の点について論じていく。

1.3 研究対象

以上の目的の上で、性的マイノリティ学生への権利保障の施策を掲げている大学として、私立大学からは筑波大学・早稲田大学・龍谷大学・京都精華大学、そして国公立大学からは大阪大学と大阪府立大学の計6大学を研究対象とする。国際基督教大学のようにこれらの大学に先行して当事者支援に取り組んでいる大学も存在するが、ここではほぼ同時期に施策が策定されており、策定から2～3年目となった現在においてどのように施策が運用されているかを比較するため、この6大学を選定した。

筑波大学は、2017年に大学として公式には初となる「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」を策定し、LGBT等の相談窓口や相談後の流れ、氏名・性別の情報とその管理や学生生活、就活などについて現状での具体的対応と方針を示した。

早稲田大学は、2017年に「早稲田ダイバーシティ推進宣言」をし、国内では初となる性的マイ

ノリティ学生のための「早稲田大学GSセンター(Gender and Sexuality Center)」を設置した。具体的な取り組みとしては、誰でもトイレへの「All Genders」マークの設置、講義の出席簿から性別を廃止するなどの取り組みを行っている。

龍谷大学は、2017年に「性の在り方の多様性に関する基本指針」を策定した。具体的な取り組みとしては、相談体制の充実化・性的指向でトイレや更衣室を選べる環境整備・健康診断の配慮などがある。

京都精華大学は、2016年に「ダイバーシティ推進宣言」をし、健康診断の受診日時配慮や学籍簿の氏名・性別記載変更、大学の発行する全ての証書から性別記載をなくす等の取り組みを始めた。学生だけでなく教職員の当事者支援も充実している。

大阪大学は、2017年に全構成員を対象とした「性的指向と性自認の多様性に関する基本方針」を策定した。具体的な取組としてはAll Genderのトイレサイン制作があげられる。

大阪府立大学は、2017年に「SOGIの多様性と学生生活に関わるガイドライン」を策定し、学生支援の取り組みを行っている。

なお、研究対象の選定にあたっては、文部科学省による2018年度の学校基本調査で公表された全国の国立大学86校、公立大学92校の計178校における、性的マイノリティ学生に対する支援の施策の有無を各大学の公式ウェブサイトを通じて確認した。その結果、上記の研究対象以外にも国立大学では名古屋大学、公立大学では首都大学東京において、性的マイノリティ学生のための支援施策が見出される。名古屋大学では2018年5月に『LGBT等に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン』を発行した。首都大学東京では2011年にダイバーシティ推進宣言を行い、2017年には「首都大学東京における学生の通称名使用の取扱いに関する要綱」を施行し、通称名の使用を認めた。本論文ではこの2大学について調査を行うことができなかったが、国公立大学ではわずか5大学でしか施策が策定されていない現状があり、これらの大学の取り組みがいかに特筆されるべきものであるかが分かる。

1.4 研究方法と本論文の構成

調査方法としては、各大学において施策の制定とその策定過程に関与した教職員に対して、当事者支援の施策策定の背景、策定までの議論の流れ、

現在の状況や課題、今後の取り組みについてのインタビュー調査を行った。ただし筑波大学においては聞き取り調査を実施できず、2018年12月12日に龍谷大学で行われたシンポジウム「大学のLGBTQ／SOGIをめぐる課題」での河野禎之氏(筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター助教、当時)による説明をもとにして論じる。

また、筑波大学・早稲田大学を除く4大学については、それぞれのLGBTs⁷サークルや学生団体に所属している学生からも聞き取りを行い、施策の策定によって学生生活がどのように変わったか、今後どのような取り組みがされることを期待するかについて調査を行った。具体的には以下の表の通りである。

本論文の構成は以下の通りである。第2章では研究対象となっている6つの大学についてそれぞれ、支援の施策の策定過程、当事者の意見を施策に反映するしくみ、当事者の権利保障のあり方について記述する。第3章では上に述べた、大学が行う必要があると考えられる支援の4つの指針についてより掘り下げた考察を行う。とともに、これらを第2章で確認した各大学の支援の現状と照らし合わせ、各大学の権利保障の状態や大学間の違いを明確にしながら比較・考察する。結論となる第4章では、第3章の考察を踏まえ、性的マイノリティの学生の権利保障実現のための条件と今後の課題を述べる。

第2章 当事者支援の取り組みの現状

以下では分析の前提として、まず権利保障に繋がる各大学における施策の事例についてまとめていく。

以下、大学ごとにそれぞれの取り組みについて現在の支援体制、および実施されている施策について述べた後、そうした施策の策定過程について述べる。さらに、各大学の現状における施策の学生からの認知度と効果を述べる。当事者学生の学ぶ権利が保障されている状態は、その前提として当事者がそれらの施策を認識している必要がある。どれだけ支援が整っていても、当事者がそれを知らず、望むような学生生活を送れないならば、保障はないも同然だろう。そのため、認知度の有無は権利保障が十分に成されているかを分析する基準となる。

その上で、性的マイノリティの学生団体(サークル)の特徴と大学側とのかかわりについて述べる。これは、施策が策定・実施される上で、さらにはその後の大学の権利保障のための施策の検討に、当事者の意見がどの程度反映されているのかを見ていく必要があり、実際そのプロセスにおいてサークルや学生団体の活動や意見が大学の施策に対して影響を及ぼすことで、当事者の意見が反映される場合があるからである。

2.1 筑波大学

2.1.1 支援の組織体制、実施施策

筑波大学では、2012年に男女共同参画室がダイバーシティ推進室に名称を変え、2015年より性的

表1 各大学における職員からの聞き取り ※筆者作成

	日時	インフォーマント	人数
早稲田大学	2018/10/15	GSセンター課長、職員	1人
龍谷大学	2018/9/27	宗教部課長、職員	1人
京都精華大学	2018/9/26	学生支援チーム、兼 ダイバーシティ推進センター、職員	1人
大阪大学	2018/9/18	男女協働推進センター、職員	2人
大阪府立大学	2018/11/29	学生センター学生課長、職員	1人

表2 各大学における職員からの聞き取り ※筆者作成

	日時	インフォーマント	人数
龍谷大学	2018/9/27	LGBTsサークル「にじりゅう」、メンバーA氏	1人
京都精華大学	2018/10/31	LGBTsサークル「セイカセクマイマイ」、代表B氏	1人
大阪大学	2018/10/25	LGBTsサークル「GSOU」、代表C氏	1人
大阪府立大学	2018/11/29	学生団体「フダイバーシティプロジェクト」、メンバーD氏	1人

マイノリティ支援の組織体制づくりの構想が始まった。2016年に学生の相談窓口として、DACセンター（ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター）が開設され、教職協働の支援体制が始動している。2017年には、「大学」からとしては初となる「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」を策定した。ガイドラインにおいては、セクシュアリティはプライバシーであり、故意や悪意のアウトティング⁸はハラスメントとして対応することが明文化されているほか、通称名使用や就活支援についての記述もある。

またDACセンターはガイドラインにおいて、相談窓口における当事者のみならずカミングアウトを受けた側や家族の相談にも対応している。さらに「カミングアウトされたとき」シートや「カミングアウトの前に」シートなど、相談窓口に行かず自身で心の整理をするためのワークシートの作成も行った。アウトティング防止についても、配布するすべての文書からの性別欄廃止や、性別情報へのアクセスを指導教員、組織長、教務担当、学生担当の職員のみ限定するなど、防止の徹底に努めている。

2018年には「Diversity Week」として、DACセンターがNPOと連携して性的マイノリティのカップルやカミングアウトした学生の写真展を開催した。DACセンター・学生・NPOの協働によって、当事者・非当事者を問わず多様性を前提としたキャンパスを目指すアライ⁹・プロジェクトとして、アライに関するシンボルマークと啓発パンフレットの作成も行われている。こうしたとりくみが評価され、筑波大学はLGBTに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体work with Prideにより策定された「PRIDE指標」において、2017・2018年と2年連続でGOLD評価を受賞した。これは大学初の快挙である。

2.1.2 支援の施策の策定過程

筑波大学における性的マイノリティ支援のきっかけは2014年の学園祭において、LGBTなどのセクシュアル・マイノリティを劣ったものとして描き、笑いの「ネタ」として消費する「ホモネタ」で笑いを取る「芸バー」に対しインターネット上で非難が殺到したことにあった。この企画は大学側が介入して中止となったが、それまでの総合相談窓口等における性的マイノリティ学生に個別対応では限界があ

ると判断し、ダイバーシティ推進室が統一的な方針の策定に乗り出したという。支援体制の検討、啓発・研修の開始、DACセンターの設置など段階を踏み、最終的には上記のガイドライン策定となった。また、DACセンターの教職員による支援体制の検討では、大学のLGBTサークルの当事者や教職員の当事者に話を聞く機会を設けた。

2.1.3 施策の認知度と効果

筑波大学においては、ガイドラインの策定以前に名簿上でのアウトティング事件があった。あるトランスジェンダー学生は自認する性に基づいて学生生活を送ってきたが、配布された名簿に戸籍上の性別が表記されており、本人の望まない暴露となってしまったというものだった。学生はこの問題を担当した現在のDACセンターの職員に対し、「大学に殺された」という発言をするほどショックを受けていた。ガイドラインにおいて、アウトティングがセクハラであると表記され、また、いかなる文書からの性別欄廃止などの取り組みがされたことで、アウトティングの当事者学生は「この大学にいてもいいんだ」という安堵を感じたという。

性的マイノリティに関する授業やセミナーへの一般学生の積極的な参加があり、関心の高さが伺える。また教職員による自主的な性別情報の取り扱いへの取り組みや勉強会が実施されており、大学の性的マイノリティ支援の取り組みがガイドラインの策定でとどまらず、実効的に機能している。

2.1.4 性的マイノリティの学生団体の特徴と大学側とのかかわり

筑波大学には公認LGBTQAサークル「にじむろ」と、非公認サークル「サークルQ」の2つがある。両者とも、大学内における当事者同士の交流を目的としたサークルである。筑波大学では聞き取り調査が一切行えていないので、サークルと大学側とのかかわりについてはこれ以上論じることができない。

2.2 早稲田大学

2.2.1 支援の組織体制、実施施策

早稲田大学における性的マイノリティ支援の組織体制は、2016年に男女共同参画推進室がダイバーシティ推進室に名称を変更した時から始まる。この

推進室は、理事や学生部の職員・教員が所属する教職協働の作業部会で、大学全体のダイバーシティ推進施策の企画を担う部署である。その1年後、早稲田大学がダイバーシティ推進をしていることを対外的に宣言するために、ダイバーシティ推進室は「性的指向」という文言を入れたダイバーシティ推進宣言を表明した。これは後述する早稲田大学におけるGSセンター(Gender and Sexuality Center)の設立と重なっており、既にあったICC(異文化交流センター)と障がい学生支援室と合わせてこれらをスチューデントダイバーシティセンターとしてまとめ、学生支援の実行組織としてダイバーシティ推進室下に開設した。

ダイバーシティ推進室は、2017年のダイバーシティ推進宣言の後、主要4キャンパス全ての多目的トイレに「だれでもトイレ」のマークを張り替えた。また、学生ボランティアの協力で作成し、全学に配布したユニバーサルデザインマップには、バリアフリー情報の他4キャンパス全ての「だれでもトイレ」の位置等をしている。また同年、アウトティングを防ぐ目的で出席簿への性別記載を廃止した。2018年には、当事者学生への対応の仕方その他、「LGBT」や「性的指向・性自認」といった用語解説や相談窓口、性別情報の管理を掲載した、全教職員向けの「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド」、同様の内容を掲載した全学生向けの「セクシュアルマイノリティ学生のためのサポートガイド」を作成し、配布した。通称名使用についての記述もある。

GSセンターによる、全構成員へ対するセクシュアルマイノリティの啓発文書作成も現在検討されている。その他、講演会やアライウィークと称されるイベント(学内でのポスター掲示キャンペーン、ウェブ上での当事者・アライに関するストーリーの掲載等)も毎年行われている。

2.2.2 支援施策の策定過程

性的マイノリティ支援のきっかけは、2015年に「Waseda Vision 150 Student Competition」と呼ばれる学生コンペで、このコンペのために結成された学生チームが大学側に提案した「日本初! LGBT学生センターをつくる」という案が総長賞を取ったことから始まる。総長賞を取ったチームの案は実現させるのが暗黙のルールとなっていたため、LGBT

学生センターを設立する運びとなった。その過程において、当時の学生部学生生活課長は、提案を行った学生チームとの協議を重ね、このチームが訴えた、1. 学内環境の改善「学内施設の整備、LGBT学生のためのサービス向上」2. 啓発活動「学びの機会の提供」2. LGBT学生支援「学内の居場所づくり、専門職員による個別相談」という3点を、すべて希望通りに実現させ2017年に完成した。センターの名前についても、LGBTという言葉を使わないなどと学生と具体的に話し合いを重ね「GSセンター」と名付け、学生部学生生活課長がGSセンター課長に就任した。

①に記述した「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド」の作成過程では、GSセンターが相談のあった具体的事例についての情報をダイバーシティ推進室に提供している。また、「セクシュアルマイノリティ学生のためのサポートガイド」の作成過程では、半年間の議論の中で学部ごとにワーキンググループができた。これは、学部ごとに対応が違っているなどの状況を脱し足並みを揃えることを目的としていた。

2.2.3 施策の認知度と効果

GSセンターの利用者数は、設立初年度で計956名に及んだ。新規利用者数の推移に注目すると、前期に月平均40名、後期は月平均20名の来室があったというように、コンスタントに新規利用者数があった。また、新規人数と利用者数を比較すると、リピーターの多さが明らかになったことから、GSセンターが性的マイノリティ学生にとって相談できる場として実効的に機能していると考えられる。

2.2.4 性的マイノリティの学生団体の特徴と大学側とのかかわり

早稲田大学には性的マイノリティの公認サークル「早稲田大学GLOW」「LGBT Youth Japan」「Re:Bit」の3つがある。「GLOW」は1991年から続く、メンバー同士の交流が目的のインカレサークルである。「LGBT Youth Japan」はLGBTとアライによるサークルで、活動内容は学習がメインであり、海外のLGBT団体の訪問なども行っている。「Re:Bit」はLGBT成人式開催や出前講義、LGBT就活応援事業などを行うサークルである。各サークルで独自に活動をしており、大学側と協働して何か

に取り組むなどはしていない。

「GLOW」は、その卒業生が「稲門会」というものを結成している。2017年には、この会がGSセンターに呼びかけて代々木公園で行われる Tokyo Rainbow Pride に共に参加した。2018年は反対にGSセンター側が同会に参加の呼びかけを行った。

2.3 龍谷大学

2.3.1 支援の組織体制、実施施策

龍谷大学では、性的マイノリティ学生の相談窓口やダイバーシティ推進室は開設していない。代わって宗教部が性的マイノリティに関する業務を兼任している。各学部の教員で構成されている人権問題研究委員会の助成プロジェクト「性的志向と性自認の多様性を認め合う大学を目指して」が、日本の大学での性的マイノリティのアンケートとしては最大規模の調査を行ったり、アメリカの大学で調査を行ったりと活動をしているが、支援組織としては確立していない。

この人権問題研究委員会は、2017年「性のあり方の多様性に関する基本指針」を策定し、「本人の意思を尊重して合意形成を目指す」「性自認に従って自らが選択できるよう、環境整備と理解の醸成を図る」としている。また2018年には、「だれでもトイレ」が学内65か所に設置された。全学と各学部で毎年人権問題研修会や講演が行われている他、宗教部は人権学習誌での特集や人権啓発パンフレット、レインボーステッカー、携帯電話用壁紙の作成などを行っている。このような取り組みが評価され、龍谷大学は「PRIDE 指標2018」において、大学としては筑波大学に続き2校目のゴールド評価を受賞した。

2.3.2 支援施策の策定過程

龍谷大学において性的マイノリティ支援が検討されるきっかけとなったのは、2015年に宗教部が企画した卒業生の僧侶による講演会で、クラスにおける性的マイノリティの割合について言及されたことだったという。それを機に2016年に入り行われた上記アンケートで支援のニーズが浮き彫りになり、人権問題研究委員会による龍谷大学での性的マイノリティ支援の検討が本格化した。アンケートで見つかった課題を解決するために大学全体で統一された指針を最初に策定する必要があるということで、

約3か月にわたり委員会で議論が行われた。

2016年には衆議院議員で自身も性的マイノリティ当事者である尾辻かな子氏の大学での講演会に参加していた学生が、後に公認LGBTsサークル「にじりゅう」を結成した。このサークルと宗教部は協働関係にあり、指針の議論の過程においても、「にじりゅう」に指針の草稿を持ち込み、当事者の意見を聞きながら修正を加えていった。

2.3.3 施策の認知度と効果

教職員の間では認知度は一定程度あり、学部にもよるが講義の中でジェンダー論や性的マイノリティについて話す教員もいる。一方で、「にじりゅう」メンバー以外の学生は当事者でも知らない人が多い。指針の策定後、宗教部へ相談に行った学生はいないという状況がある。指針の議論に関わった「にじりゅう」の学生は、大学がこうした指針を出したことを強く評価しており、この指針があるため、教員が不適切な発言をしたり学生が大学に何か要求したりする際に、これを盾にできるという。

2.3.4 性的マイノリティの学生団体の特徴と大学側とのかかわり

前述の「にじりゅう」は、当事者学生同士の交流を主な活動目的とするサークルである。交流会の他、有志による関西レインボーフェスタへの参加や、学内外での依頼に応じて定期的に講演活動を行っている。宗教部主催の性的マイノリティ関連の講演では「にじりゅう」メンバーがそれを補助している。また2018年には相談窓口の案内や性の多様性についてまとめたリーフレットを作成し、それを大学の入学式の資料と一緒に全員に配布する取り組みを行っていた。このように宗教部と「にじりゅう」の協働で、性的マイノリティの啓発を行っている。

2.4 京都精華大学

2.4.1 支援の組織体制、実施施策

京都精華大学における性的マイノリティ支援の組織体制づくりは、学生支援チームの職員の意見が発端となって2016年に策定されたダイバーシティ推進宣言から始まった。この宣言をいかに活かすかという学生部での議論の末、翌2017年にダイバーシティ推進センターが開設される。教職員で構成され

ているこのセンターは、理事会にジェンダー関連の施策提言を行い、必要に応じて全学アンケートを取り、一番にとりくむべき課題に迅速に対応するために作られた。2017年の11月には、同センターが性的マイノリティの問題の他にも外国人や女性の教職員数が少ないという問題をテーマとして、ダイバーシティに関するアンケート調査を教職員と学生それぞれに対して行っている。

京都精華大学では、この宣言以前より、大学の学生支援チームによる通称名の使用や性別変更、全ての書類や学籍簿からの性別記載廃止、健康診断の配慮が行われていた。しかし、文書としてまとめられていなかったため、ダイバーシティ推進宣言で改めてこれらを明文化する形となった。また2017年には同センターの職員の個人プロジェクト(後述)で「みんなのトイレ」を設置し、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た。加えて同年の4月より、1回生必修講義「大学入門」で性的マイノリティについて学び、既存の価値観にとらわれない会話を練習するグループワークを取り入れた。1回生に配布される『学習の手引き』の1ページ目には宣言が掲載されており、新入生ガイダンスでセンターの職員が説明する時間を設けている。1回生以外も含めた学生全体へ向けた啓発リーフレットや教員へ向けた対応ガイドなどはないが、学生支援チーム主催の学生へ向けた講演会やポスターは数多い。

京都精華大学では、教職員への支援も制度として確立している。通称名の使用はもちろん、履歴書も本人の望む性別での記載を認めている。ダイバーシティ推進宣言によって、新たに同性のパートナー申請ができるようになり、それにより福利厚生として特別休暇や弔慰金の取得が可能となった。

2.4.2 支援施策策定過程

京都精華大学では、学生支援チームが主催するお茶会が月に3回行われている。京都精華大学は少人数制のコースを採用しており、その中で居場所を確立できない学生の退学を防ぐことがもとの目的であるが、2015年、そこへ参加していた学生の1人が、この会を担当している職員に対し自らが性的マイノリティであることを打ち明けたという。また、自身は大学へ相談すれば様々な対応をしてもら

えることを知っているが、周りはそうではないという話をした。職員がその話を学生支援チームに持ち帰り、協議した結果、最終的に学長の名前でダイバーシティ推進宣言を出すに至ったという。これは今まで行われていた支援をまとめたものであり、学生の意見を聞いて反映させるという機会は改めては設けていない。

宣言を行った同年、先の職員は関連した個人プロジェクトを立ち上げた。京都精華大学は、「教職平等」という理念のもと、職員にも教員と同様の研究費が出て、プロジェクトを立ち上げることができる。このプロジェクトで行われたのが「みんなのトイレ」マークの作成であった。学生に案を作成してもらい、それを学内の全構成員に提示し、様々な意見を取り入れ最終的に決定した。現在このマークが設置されているトイレの1つには、この議論の過程を、図も交えて詳しく説明した書類が壁に貼られている。

2.4.3 施策の認知度と効果

龍谷大学と同様、LGBTs サークルではこの宣言について全員が認識しているが、大学全体では十分とはいえないというのが大学としての認識である。宣言後も男女二元論を前提に話をする教員がおり、学生による通称名使用の相談も年間1~2件で、策定前と変わっていない。

しかし、当事者の学生は宣言がされることによって、男女二元論を前提に話をする教員に対してコメントカードで指摘することができるようになった。当事者サークルの学生への聞き取りによれば、学生の立場でそのように指摘する気持ちを持っていたのは、大学がこの宣言を出してくれたからだという。これと同様の指摘は龍谷大学における当事者サークルにおける聞き取りからも聞かれたが、大学がダイバーシティ推進宣言を策定することは性的マイノリティ学生にとって大きな心の支えとなり、声を上げやすくなるのが分かる。

ダイバーシティ推進宣言後、1つのLGBTsサークルが公認団体化の申請を行った。申請の際は、メンバーの名簿を提出する必要があるが、実質的には大学へのカミングアウトとなる。サークル側が、公認団体になることで活動資金を得ることができ、性的マイノリティの啓発やダイバーシティ推進に貢献できると考えた結果の申請であった。多くのメディア

で LGBT について特集される「LGBT ブーム」があり、性的マイノリティの権利を守るという流れがある上に、大学が宣言を出したことで、名簿の提出に対する抵抗が減ったとサークルの代表は述べる。

2.4.3 性的マイノリティの学生団体の特徴と大学側とのかかわり

京都精華大学には、公認サークル「セイカセクマイマイ」と非公認サークル「性茶会」がある。両者ともメンバー同士の交流を主な目的としている。「セイカセクマイマイ」については、学園祭や関西レインボーフェスタへの参加のほか、他大学の LGBTs サークルとの交流会も行っている。2018年5月に学生を呼ぶ際に「さん」「君」で使い分けず「さん」で統一しようというポスターを作って、全教員のポストへ配布するというとりくみを行っており、教員へ向けた意識啓発の活動も行っている。また大学に対して課題や要望を伝えて協議する場も生まれつつあるという。

2.5 大阪大学

2.5.1 支援の組織体制、実施施策

大阪大学において、性的マイノリティ支援のための組織・体制はなく、ダイバーシティ推進室も開設していない。男女協働推進センターがダイバーシティ推進の取り組みを兼務しており、シンポジウムや講演会を主催している。

学生部は基本的には性別欄のある全ての書類において、記載する性は戸籍上の性別しか認めていないが、トランスジェンダー学生については2012年より通称名の使用を認めており、教職員に向けた通知を出した。男女協働推進センターは、2017年の「大阪大学 SOGI 基本方針」の策定後、トイレの「ALL GENDER」マークの作成を行った。また、一般的な男女のトイレマークは、女性または男性を可視的と表現するマークとして、赤や青での色分けやスカートや、ズボンなどの衣服の形象を連想するものが多いが、特定の性別イメージに捉われないデザインを作成した。書類の性別記載欄の有無については、授業料免除の書類や研究者の研究費請求の書類からは既に廃止しており、全体的にもその方針ではあるが、全部署・学部共通的意思にはなっていないという。男女協働推進センターによる全学へ向けた啓発活動は思うようにできていない現状がある。

2.5.2 支援の施策の策定過程

当事者支援のきっかけとなったのは、2017年3月に男女協働推進センターが主催した「LGBTの基礎知識」をテーマにしたセミナーだった。セミナー後、参加していた当事者の教員は自身のセクシュアリティをカミングアウトすると同時に、トランスジェンダーの学生がトイレの使用に困っているという状況について指摘した。また社会的な情勢として LGBT の支援に向けたとりくみが進んでいることを踏まえ、大学としての指針を策定することとなった。

指針の策定にあたって、学生生活委員会、人権問題委員会、ハラスメント相談室といった関連部署の職員と、ジェンダー法学の研究者、セミナー時に声を上げた教員でワーキンググループが構成された。そこから約半月間で、実際の個別事例を集約しながら基本指針の内容をまとめた。議論の中で、当初は「LGBT」を用いる予定であったが、途中から全員が当てはまる「SOGI」に切り替えられた。当時は、認知度が低く懸念する声もあったが、今後広まっていくことを考えての決定だった。当事者の教員が自分の意見を述べたほか、その教員が顧問を務める LGBT サークルの Libra に所属する学生から意見を聴取し、当事者の意見をワーキンググループに提示していた。

2.5.3 施策の認知度と効果

指針の策定後、男女協働推進センターへ相談に行った学生はおらず、他の関連部署に相談があったかも把握できていないという。職員の間では一定の認知度があり、学生の支援について学ぶことに積極的な職員も多いのに対し、教授や比較的高年齢の教員、特に理数系の教員における認知度、性的マイノリティ支援の必要性の認識の低さを感じていると、LGBTs サークル「GSOU」への聞き取りで、代表の学生は語っている。学生部による学生へ向けた啓発が積極的にされないため、LGBTs サークルの学生以外は当事者でも知らない人が多い。当事者にとって、この指針により大きく変わったことはないと代表の学生は述べている。

2.5.4 性的マイノリティの学生団体の特徴と大学側とのかかわり

大阪大学には、非公認サークルの「Libra」と「大阪大学ジェンダーとセクシュアリティの多様性

を考える会(GSOU)」の2つがある。「Libra」は交流を目的とした、「GSOU」は啓発活動を目的としたサークルである。「GSOU」は大阪大学が指針を策定した後にできたサークルで、この指針を武器に大学に交渉してこうという目的がある。両サークルが公認に向けた申請を行わない理由は、公認されることで得るメリットに反して、大学側の意向を強く受け自由な活動ができないデメリットの方が大きいためという。

2.6 大阪府立大学

2.6.1 支援の組織体制、実施施策

大阪府立大学において、性的マイノリティ支援の施策を策定するための組織体制はなく、ダイバーシティ推進室等の開設もされていない。そのような中、性的マイノリティの学生支援の組織体制づくりは、後述の「LGBT学生支援ガイドライン検討部会」によって策定された、2017年の「大阪府立大学SOGIの多様性と学生生活に関わるガイドライン」に始まった。ガイドラインの策定後、支援体制を作る上でまずとりくんだのが相談窓口を作ることであった。このために立ち上げられた後述の「SOGIに係る学生支援体制検討部会」は、議論の末に学生部内のアクセスセンターに窓口を設けた。

大阪府立大学では、健康診断の個別受診、自認する性別でのロッカーや更衣室の使用、通称名の使用が可能である。学生課は学生へ向けた啓発活動、シンポジウムなどのイベントを年に一回以上は開催している。

2.6.2 支援の施策がどのような過程を経て策定されたのか、当事者の意見をどう反映しているか

支援のきっかけとなったのは、2016年に当事者学生から「自認する性別で更衣室を使いたい」という申し出が学生部にあったことである。学生センター課長や各学部の副学部長などで構成される、学生の学生支援や福利厚生について議論するための学生委員会は、ジェンダー研究を行う教員と協議を行い、認めるべきという結論に至ったが、全学部統一の指針がないことで学部からの協力を得られなかった。そこで、学生委員会の下に位置づけられる組織としてジェンダー研究を行う教員、支援の関連部署となる職員、当事者の大学院生などで構成された「LGBT学生支援ガイドライン検討部会」が立ち上

がった。

窓口の設置に関しては上記ガイドライン検討部会と同様に、学生委員会の下に「SOGIに係る学生支援体制検討部会」が立ちあげられ、そこで議論が行われた。それまでアクセスセンターは障がい学生支援を担ってきたため、性的マイノリティ学生が「障がい」という目で見られる可能性についても議論されたが、本来の「修学に困難を抱えた学生を支援するセンター」として位置づけを改め、そのような組織として学生にも改めて啓発を行うことで、決定された。大阪府立大学にはキャンパスが2箇所あり、障がい学生の支援について両キャンパス間での連携が築かれていたため、新たに組織を立ち上げるよりもそのしくみを活用した方がよいという判断もあった。

2.6.3 施策の認知度と効果

教職員は社会学系だけでなく理系の教員の認知度、理解度も高い。外国人の教員においては、「Ms.」「Mr.」で学生を呼び分けする教員が多くいたが、ガイドラインの英語版を作成し説明したところ、「指針があるのなら」と受け入れ、改善するようになった。学生においては、当ガイドラインを学生ポータルや各棟の電光掲示板に載せる、2016年からは新入生オリエンテーションで配布する「手引き」にガイドラインを載せ説明する時間を取るなどの啓発活動を行っており、認知している学生は多いと思うが、内容まで認識しているかは怪しいと学生課の職員は述べた。

2.6.4 性的マイノリティの学生団体の特徴と大学側とのかわり

大阪府立大学には、公認学生プロジェクト「フダイバーシティプロジェクト」と非公認サークル「府大セクエル」がある。前者は学生向けの意識啓発を、後者はメンバー同士の交流を目的とする。

「フダイバーシティプロジェクト」は、ガイドライン策定を承けて、SOGIの啓発を目的に作られた団体である。学園祭では企業からレインボーグッズを借りての展示やレインボーフラッグにメッセージを集めるほか、2017年には訪れた人から新たなトイレマーク案を集めた。啓発活動をしていく中で、大阪府や堺市からの依頼を受け講演することが増えた。このような対外的な活動は、当初は大学を通したのもあったが、そのどれもが徐々に団体が直接

外部と連絡を取るようになった。2018年に入り、当プロジェクトがトイレマークを完成させた。このマークが現在一部のトイレで使用されている。また、何に学生が困っているかを教職員に伝えるためのパンフレットを作成中であるなど、大学とのかかわりがある。

第3章 大学における性的マイノリティの権利保障

この章では、第2章で見てきた6大学における性的マイノリティの学生支援の施策を、権利保障のための施策のa)～d)の指針ごとにまとめ、現状における各大学の学ぶ権利保障の状態や大学間の差を比較し、分析を行う。

まず、1つ目の指針である「a)当事者学生に対するソフト面での対応」について述べる。これは、事務的な手続きの範囲内で行う支援である。具体的には第1章で述べた通り、通称名の使用や性別表記の変更、各種申請書等からの必ずしも必要とは言えない性別欄の廃止、就職支援などがある。

通称名の使用や性別表記の変更については、当事者の申告のみで行い、医師による診断書の提出を前提としないことが重要である。就職支援については、性の多様性の尊重を倫理規定などに盛り込んでいる会社や、LGBTに関して何等かのポリシーがある会社の情報は学生にとって励みとなる。これについて大学がすぐに行える支援としては、トランスジェンダーであることが学生生活において問題にならなかったこと、問題が起こっていないことを明言した推薦状を大学として用意するなどが挙げられる。ただし就職支援については、筑波大学がDACセンターで当事者の就活支援を行っていることが分かっているものの、その他5大学全てでインフォーマントが就職支援の担当外であり確認が取れないた

め、今回は分析の対象としない。

他の通称名の使用・性別表記の変更・性別欄の廃止について、第2章で見てきた6大学の現状を比較しまとめたものが次の表3である。

筑波大学では、通称名使用と性別欄の廃止は行われているが、性別表記の変更については現時点ではできていない。早稲田大学は、この3項目について筑波大学と全く同じである。龍谷大学は、現時点では書類からの必要のない性別欄の廃止のみが行われている。京都精華大学は3つ全ての対応ができていないが、通称名使用・性別表記の変更のどちらも医師による診断書を必要としている。大阪大学では、通称名の使用が認められているが性別記載の変更はできず、性別欄の廃止も一部の申告書類のみ行われている。大阪府立大学では、通称名使用・性別記載の変更が可能だが、性別欄の廃止は現状行われていない。

以上のように、全ての項目において対応がされていたのは京都精華大学であった。しかし、手続き時において診断書が必要であるため、学生の望む名前や性別で学生生活を送るためには時間的・精神的な負担がかかることが予想される。個人の申告書と住民票の写しなど同一人物であることの証明ができる書類のみの提出で受理されるよう変えることが望ましい。一方で、一番不十分な状況であったのは、龍谷大学である。

通称名や性別欄の廃止が多く大学のできる中、性別表記の変更が可能であるのは2大学にとどまった。多くの大学が、性別記載の変更は戸籍の性別の変更があった場合に限定している。しかし、文科省が初等中等教育に提示した「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」では、学校における支援の例として自認する性別として名簿上扱うことを指示している。そのように支援された児童・生徒が大学に進学した際に同じ支援

表3 6大学におけるソフト面での対応

	通称名の使用	性別表記の変更	性別欄の廃止
筑波大学	認めている	これから	行っている
早稲田大学	認めている	これから	行っている
龍谷大学	これから	これから	行っている
京都精華大学	認めている	認めている	全ての書類から削除している
大阪大学	認めている	これから	一部の申告書のみ行っている
大阪府立大学	認めている	認めている	一部のみ行っている

が受けられないことは、同じ教育機関として当事者の権利を守っているとは言えず、当事者自身を精神的に追い詰めてしまう可能性がある。また、知人友人に対する書面でのアウトティングに繋がる可能性があり、本人がこれまで築き上げてきた、もしくはこれから築きたい人間関係を壊すことになりかねない。この点は、本人の性自認のみで変更できるように変えていく必要があるだろう。それは今後、性的マイノリティ支援にとりくむ大学の課題でもある。

次に、2つ目の指針である b)「学生が選択して使用できる施設の設備といったハード面での対応」について述べていく。これは具体的には、「だれでもトイレ」や個室の更衣室の設置が挙げられるが、後者は全ての大学で対応がなされていないため、前者についてのみ比較する。「だれでもトイレ」について、特定非営利活動法人虹色ダイバーシティと株式会社 LIXIL が2016年に行った「性的マイノリティのトイレ問題に関する web 調査」によると(特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ・株式会社 LIXIL 2016)、LGBT 全体では33.5%が、トランスジェンダー全体では38.1%が、「だれでもトイレ」を使用したいと回答している。特に、トランスジェンダーの中でも、FtX¹⁰の60.6%が「だれでもトイレ」の利用を希望していることが分かった。FtM¹¹の55.6%、MtF¹²の75.2%は、自由に選べるなら性自認に従ったトイレの使用を望んでおり、トランスジェンダーの中でもニーズは様々であるが、「だれでもトイレ」の使用を望む性的マイノリティ当事者は確実に一定数いることが分かる。そもそも使用すること自体がカミングアウトに繋がる可能性を指摘する声もあるが、あくまで「だれでもトイレ」は選択肢の1つだ。自ら望んだトイレを使用できるということも守られるべき人権であり、「だれでもトイレ」を設置することは、当事者学生が大学生活を自分らしく過ごすための支援である学生支援の1つである。男女の区別がないトイレと言うのなら従来の多目的トイレでも良いのではという指摘もあるが、多目的トイレの既存のマークは、身体障害者を表す車いすマークが多く、身体障害のない性的マイノリティ学生は使いにくいケースがある。そこで、「だ

れでもトイレ」への変更が求められるのである。

6 大学における「だれでもトイレ」の設置の状況は以下の表4の通りであった。

筑波大学では、性的マイノリティ学生へのトイレ使用に関する配慮としては多目的トイレをガイドラインに記載しており、「だれでもトイレ」への変更は行っていない。早稲田大学では、全キャンパスの既存の多目的トイレを「だれでもトイレ」に変更した。龍谷大学、京都精華大学、大阪大学、大阪府立大学では一部のキャンパスの一部の多目的トイレを「だれでもトイレ」に変更した。

このように、「だれでもトイレ」は新しく設置するのではなく、従来の多目的トイレのマークを「だれでもトイレ」マークに変更し付け替えているところがほとんどである。この対応は、大学としてはトイレ設備を新しく設置するよりコストがかからないため、比較的取り組みやすい支援であると思われる。

次に、3つ目の指針である c)「学生・教職員に対する啓発・広報」について述べていく。これは具体的には、学生・教職員に向けた当事者学生に対する対応ガイドラインの作成や大学のハラスメント防止規定の見直し、性の多様性を学ぶ講義の全学学生向けの開講などがある。これらにおいて大学は、セクシュアリティに起因する差別や偏見、社会的排除を許さない姿勢を示す必要がある。

対応ガイドラインについて、ダイバーシティ推進宣言や基本指針は大学の姿勢をあくまで示したものであり、当事者学生にとっては、具体的にどのような支援を大学がしてくれるかが重要であるため、具体的な事例を提示しそれらに大学がどのように対応するかを明文化する必要がある。また、教員に対して性的マイノリティの問題を身近に感じさせ意識啓発を促すと同時に、当事者に対する適切な対応の実施を教員が行えるようにすることが重要である。

ハラスメント防止規定の見直しについて、教育機関における性的マイノリティに対する嘲笑的言動、特にアウトティングは重大なセクシュアル・ハラスメントであると規定される必要がある。また、教員の講義内における自身の言動を考え直させることにつ

表4 6大学における「だれでもトイレ」の設置状況 ※筆者作成

	筑波大学	早稲田大学	龍谷大学	京都精華大学	大阪大学	大阪府立大学
「だれでもトイレ」の設置	なし	全キャンパス	一部の棟	一部の棟	一部の棟	一部の棟

なげるためには、拘束力のあるものにする必要がある。しかし第1章でも述べた通り、現状において、従来の「異性間」のセクシュアルハラスメント防止策のままの大学が多い。本研究では、大学のハラスメントガイドラインやその他の規定において、「アウトティング」や「同性間」「セクシャリティ」という文言が明記されたものが大学にあるかを判断基準とする。この場合の「同性間」とは、これまで「男女」間のみにとどまった記載を、法改正を受けて「同性」も含むように改定しているかを見るので、性自認の性とは切り離して考えるものとする。また、当事者の学生がすぐに自分の大学のハラスメント規定を調べ、安心材料にすることができなければ意味がないため、ネット上で公開されているものを判断の根拠とする。

一般教養の位置づけで性の多様性を学ぶ講義について、最も望ましいのは全学部的一年生が必修で履修しなければならない講義内で性の多様性を学ぶ機会を設けることだ。その次に望ましいのは、特定の学部が開講する一般教養の位置づけの講義が全学部開放され、全ての学生が受講できることである。学生にとって、大学の授業の一環で性の多様性について学び既存の価値観を見直す機会があることは、ポスターなど学内掲示による啓発よりも効果がある。

これら3つについて6大学の状況をまとめたものが次の表5である。筑波大学では、学生へ向けた『LGBT+等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン』を作成しており、第2章で述べた通り、具体的な事例を挙げてそれに対する対応を細かく説明している。また、同ガイドライン内では、セクシャリティの揶揄や故意・悪意のアウティングは重大なハラスメントとみなして対処すると述べている。講義についても、全学部生が受講可能なダイバーシティの講義がある。

早稲田大学では、教職員に向けた「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド」、学生へ向けた「セクシュアルマイノリティ学生のためのサ

ポートガイド」を発行しており、当事者学生への対応を詳しく記述している。また、ハラスメント防止に関しては、ハラスメント防止委員会が2004年に出したガイドラインにおけるセクシュアルハラスメントの定義に、同性間におけるセクシュアルハラスメント、ストーキング行為および相手方の意に反するその他の性差別的言動も含まれるとしている。講義については、ジェンダーやダイバーシティに関する一般教養のものがある。

龍谷大学では、基本指針を示した大学のHP上で支援についても紹介しているが、相談窓口がどのような場所でのどのような職員がいるのかといった具体的な記述がない。また、新しくハラスメントに関する具体的な大学の規定を書いたものはない。講義については、性的マイノリティに関する講義が一般教養の位置づけで用意されている。大阪大学や大阪府立大学でも同様であった。京都精華大学は、ガイドラインやハラスメント防止規定においては前の3大学と全く同様であるが、講義については一年生が必修で受講する講義内で、ダイバーシティについて学ぶ機会がある。

以上、セクシャリティなどダイバーシティに関する一般教養の講義は6大学全てにある。その一方で、ガイドラインやハラスメント防止規定については、筑波大学と早稲田大学でしか見られなかった。残る4大学においても、上記の指針 a)・b) で論じた支援がされていることから、何がハラスメントにあたるかや、具体的な支援の内容や相談窓口、手続き方法を示したものを作成することは可能と考えられる。

最後に4つ目の指針である、d)「性的マイノリティを含むダイバーシティ問題に組織的に対処する体制」について述べる。具体的には支援施策策定のための部署と、ダイバーシティに関する相談全般のサポートルームの2つがある。

前者は大学によって様々だが、「ダイバーシティ推進室」「ダイバーシティ推進センター」等の名称

表5 6大学における学生間・教職員間の啓発

	筑波大学	早稲田大学	龍谷大学	京都精華大学	大阪大学	大阪府立大学
対応ガイドライン	ある	ある	ない	ない	ない	ない
ハラスメント防止規定	ある	ある	ない	ない	ない	ない
一般教養の講義	ある	ある	ある	必須の講義としてある	ある	ある

で呼ばれることが多い。この部署がそもそも当事者学生支援のための施策についての議論をしないうち、またはここでの協議が実際の大学全体の施策の策定に結びつかないという状況では当事者学生支援の組織として機能しない。ではこうした体制が実効的であるためにはどのような条件を兼ね揃えている必要があるだろうか。ここでは以下の4点を挙げる。

①職員とダイバーシティや性的マイノリティを専門とする教員の教職協働であること：専門家の知見を議論に反映できると共に、教員と職員が連携することで情報の共有ができる。

②ここでの策定が大学全体の決定となる強い権限を持った独立した部署であること：学生部などで性的マイノリティ学生の支援を兼ねてしまうと、他部署と同等の権限しか持てない。それでは策定した施策の徹底を全部署に強制できないため、独立し強い権限をもつ組織である必要である。

③部署そのものが施策を策定部署できること：策定部署であることは策定までの時間の短縮に繋がる。権限では一歩劣るが、策定部署への施策提言のための部署であってもよい。ただしこの場合は、策定部署での策定に大きな影響力を持つ必要がある。

④学内当事者学生の意見を策定の議論に反映するためのシステムをもつこと：当事者学生が大学生活を送る中でどのような問題を抱えているのかについて、この部署が当事者の声を反映できる形で施策の策定を行うしくみが必要である。例えばLGBTsサークルや学生団体などとの密接な連携・協議を行う体制ができていくかが重要ということになる。

以上の条件をこの部署は全て兼ね揃えている必要がある。なお、以下では便宜上こうした立場にあるべき大学内の部署を「支援組織」とするが、各大学のそうした部署がそうした十分なしくみや権限があるかどうかについて比較・検討する。

サポートルームについては、大学で組織としてダイバーシティ問題について取り組む上で重要な

る。性的マイノリティ専門のサポートルームにすると、相談に来ること自体がカミングアウトに繋がるので、ダイバーシティ全体に対応する部署であることが望ましい。さらには、このサポートルームが「支援組織」と連携し、場合によっては相談を受けた事例に対処するための施策に結びつけていく必要がある。

これらを踏まえて、6大学における対応を表で示したのが、次の表6である。「支援組織」については、上記4つの条件全てが「揃っている」、揃っていないが「ある」、「ない」の3つに分けている。

筑波大学では、DACセンター内に「支援組織」とサポートルームの両方を揃えている。学内におけるDACセンターの位置づけとしては、例えば理事直轄であるというような強い権限を持つものではなく、他の部署とあくまで同列である。早稲田大学では、「支援組織」としてダイバーシティ推進室とチューデントダイバーシティセンターが、サポートルームとしてはGSセンターがある。早稲田大学のダイバーシティ推進室は、理事直轄の部署であり大学内において強い権限をもつなど、条件の全てを満たしている。龍谷大学と大阪大学には相当する部署がない。京都精華大学は、ダイバーシティ推進室があるがサポートルームにあたるものはない。同推進室は、筑波大学と同様、他の部局と同様の位置づけである。大阪府立大学は京都精華大学とは反対に、「支援組織」はないがサポートルームとしてアクセスセンターがある。

以上のように、「支援組織」とダイバーシティ全体のサポートルームの両方を設置しているのは筑波大学と早稲田大学の2大学だけであった。また、「支援組織」が他部署と同列にある筑波大学と京都精華大学では、他の全ての部署が施策を徹底できるかどうか疑問がある。大学として性的マイノリティに関する方針を示す上で、支援の施策を具体的に策定し、それを大学全体の決定とする権限を持つかどうかは大きな課題といえるだろう。

またダイバーシティに関するサポートルームが存

表6 6大学における組織的に性的マイノリティ支援を対処する部署

	筑波大学	早稲田大学	龍谷大学	京都精華大学	大阪大学	大阪府立大学
「支援組織」	ある	揃っている	ない	ある	ない	ない
ダイバーシティ全般のサポートルーム	ある	ある	ない	ない	ない	ある

在すれば、これまで保健センターや学生課など複数の部署に分散していたこの種の相談が一箇所に集中しやすくなる。その結果、どのような相談があったかについての情報を集約することが容易となり、連携している「支援組織」における新たな施策の検討にも結びつけやすい。当事者の心のケアという最も重要な理由に加え、以上の点でもサポートルームの設置は有用と考えられる。

以上の状況を踏まえ、各大学の権利保障の充実度を簡単にまとめたものが以下の表7である。ソフト面での対応については、分析基準3つのうち全て揃っていれば○を、2つ以上あれば△を、1つ以下の場合は×をつけた。ハード面での対応では、「だれでもトイレ」が全キャンパスに設置されている場合に○を、一部の棟において設置されているものを△、従来の多目的トイレのみの場合は×としている。組織的に性的マイノリティの問題に対処する体制では、分析基準2つが両方あれば○、1つのみの場合は△、なければ×としている。

第4章 結論と今後の課題

本研究では、既に当事者学生の学ぶ権利保障のための施策を策定している大学において、それらの施策がどのような過程を経て策定されるのか、どういった形で当事者の意見が反映され得るのか、権利保障の充実度の違いにはどのような理由があるのかについて考察してきた。従来の研究は大学の研究者が自身の大学における支援状況を調査したものが多く、複数大学で調査を行ったものはない。本研究では6大学で調査を行うことによって、支援のための施策が策定されている大学間の比較をすることが可能になった。そして、これらの比較を踏まえ何が当事者学生の支援を進ませるしくみであるのかを発見することができた。そのしくみとは、以下の2点で

ある。

当事者の権利を保障するにあたり最も重要だと考えるのは、支援の指針として4つ目に掲げた、d) 「性的マイノリティを含むダイバーシティ問題に組織的に対処する体制」を作ることだ。学生を支援するにあたって大学に求められるのは「適切な支援の施策がより迅速に策定されること」であり、より迅速な策定に結びつけるためには、この組織の体制づくりが必要不可欠なのである。策定まで時間がかかれば、それだけ長い期間当事者の学ぶ権利が保障されない状態が継続してしまう。

もちろんソフト面での対応やハード面での対応、学生や教員への啓発・広報はなくてはならない施策である。しかしそれらの施策を決定するのは「支援組織」であり、その体制が適切なものであることが、他の施策を十分なものたらしむる前提条件となる。事実、筑波大学や早稲田大学においては、DACセンターやダイバーシティ推進室が組織された後に、この部署で上記の3つの施策が議論・策定されている。第3章において、職員と専門の教員からなる強い権限を持った独立した施策策定のための部署であることが、この部署が機能するために必要な条件であると述べたが、これはまさしく学生の権利保障をする上で重要な「適切な支援施策のより迅速な策定」に繋がるのではないだろうか。また組織的に当事者学生の問題について対処する点では、「支援組織」と連携を持つサポートルームも重要であり、そこで得られた当事者学生の声や知見が活用されることで、「支援組織」による優れた、かつ迅速な施策の策定にも結びつく。京都精華大学と大阪府立大学では、この体制のうち1つしか設置されておらず、支援の議論が策定に結びつかない現状がある可能性がある。

次に、私が重要であると考えるのは「学生・教員

表7 6大学における当事者学生支援の充実度の現状

	ソフト面	ハード面	啓発・広報	組織的に対処する体制
筑波大学	△	×	○	○
早稲田大学	△	○	○	○
龍谷大学	×	△	×	×
京都精華大学	○	△	×	△
大阪大学	×	△	×	×
大阪府立大学	○	△	×	△

に対する啓発・広報」を行うしくみ作りである。第2章において、学生の権利保障のためには大学の施策について当事者の学生自身が認知していることが前提だと述べたが、調査を行えた各大学に共通して当事者学生からの認知度の低さを大学も一部の当事者学生も感じているのが現状である。

上記で述べた対応ガイドラインやハラスメント防止規定、講義による啓発や広報を全て行った上で、更に各大学での調査結果から考えられる方法としては、当事者学生との連携がある。当事者学生との連携は、紙面での広報以上に大学のダイバーシティ推進に対する姿勢を直接的に示す手段となる。学生にとっても大学にどのような支援の用意があるかが明瞭になり、そのことが信頼関係の構築にもつながっていく。またそれは、「支援組織」が機能するための条件の一つとして挙げた「当事者学生の意見を反映させるシステム」につながり、また今後どのような支援が行われるかについてもいち早く知ることができる。その意味でも大学と LGBTs 当事者サークル・学生団体等との連携が図られることが望ましい。今回の調査からは支援のための部署との連携のある団体、もしくは今後連携を取ろうと考えている団体の存在が見出されたが、こうしたしきみをいかに大学において構築できるかは、大学にとって大きな課題である。

最後に本研究の課題について述べたい。本論文は、各大学の施策については大学の教職員・学生に対するインタビューに基づいているが、当初この調査を開始した時点では、大学として考えられる支援のあり方について、共通したフォーマットや支援のレポーターを想定できていたわけではなかった。現実はまだこうした支援に乗り出している大学が多くはない中では、そもそも現状として考えられる支援のあり方を仮説的に提起してインタビューに臨むこと自体が困難である。そのため後日の調査を行った大学で初めて見出された支援策については、それ以前に調査を行った大学に関しては、その存在の有無を十分に確認できていない場合があった。ただし今回こうして考えられる支援のあり方について、複数の大学にまたがってそのレポーターを見出せたことで、今後こうした調査を重ねる際に、それぞれのレポーターがどの程度取り入れられ、また実効的に機能しているかについての基準を見出すことができたと考えられる。

また施策の策定に関わっている教職員の自己評価が必ずしも、当事者の評価と一致するかどうかについては、さらなる調査を重ねていく必要があるだろう。特に当事者については、例えばトランスジェンダーの中でも FtM や MtF などと分かれるように、性のあり方はさまざまである。そうしたさまざまな性のあり方に即して、大学に対して望む支援が異なることは十分に考えられる。そうした点を踏まえた上で調査をさらに進めることは、よりきめ細かな学生支援の可能性を考える上で重要である。

最後に、既に学生支援の施策が策定されている大学を調査対象とした本研究では、学生を支援するしくみがまだ確実になっていない女子大学が調査対象に含まれていない。現状において多くの女子大学は、戸籍上の性別が男性で性自認が女性のトランスジェンダーの受け入れを拒否している。本来性自認に即した大学生生活が保障されるべきところで入学拒否をすることは、トランスジェンダー学生に対する「学ぶ権利」の侵害である。この点を改善することができなければ、女子大学における当事者の権利保障は根本的にないに等しい。また、在籍中に X ジェンダー学生が性自認を男性に変更した場合にも退学を強制されることがないように、大学が入学した学生に対する在籍を保障する必要もあるだろう。今後は、お茶の水女子大や他の女子大学での動きを見据えつつ、女子大学における学生支援のあり方についても研究を行う必要があるだろう。

註

- 1 国連 LGBT コアグループとは、国連において LGBT の課題を取り扱う閣僚級会合を主催するなど、LGBT の権利擁護・差別撤廃の施策の中心的な役割を担うグループ。アジアでは日本が唯一参加している。その他、アルゼンチン、ブラジル、クロアチア、EU、フランス、イスラエル、オランダ、ニュージーランド、ノルウェー、米国と国連人権高等弁務官、さらに NGO 団体ヒューマン・ライツ・ウォッチ、国際ゲイ&レズビアン人権委員会が参加している。
- 2 性自認とは、性別に関する自己意識のことをいう。
- 3 お茶の水女子大学のこの表明は、セブンスターズと呼ばれるアメリカの伝統のある女子大学が、2014年から2015年にかけて一斉に「誰に出

願資格があるか」を公表した流れを受けたものである。この時公表された内容は、出願時の性別を自己申告制とし、性自認が女性であれば戸籍上の男性も入学できるとした。また、一度入学した学生に対しては、在学中に性自認が変わった場合でも、学生のニーズに応じた対応や支援をしていくというものだった。

- 4 性的指向とは、人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛、他者へ向かない無性愛などを指す。
- 5 ダイバーシティとは、人種、性別、国籍、障害の有無など「多様性」を意味する言葉のこと。
- 6 LGBTIXとは、Lesbian(レズビアン、女性同性愛者)、Gay(ゲイ、男性同性愛者)、Bisexual(バイセクシュアル、両性愛者)、Transgender(トランスジェンダー、性別越境者)、Intersex(インターセックス、両性具有者)、X-Gender(エックスジェンダー、男女の枠組みから外れる性を自認する者)の頭文字をとった単語のこと。
Questioning(クエスチョニング、性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていない者)を含め、LGBTIQX とすることもある。
- 7 LGBTs(LGBT+)とは、LGBTだけでなく他のセクシャリティも含まれていることを指す言葉のこと。
- 8 アウティングとは、ゲイやレズビアン、バイセクシュアル、トランスジェンダー等の性的マイノリティに対して、本人の了解を得ずに、公にしている性的指向等の秘密を周囲に暴露する行動のこと。
- 9 アライ(Ally)とは、性的マイノリティの人々を支援し、ホモファビア(同性愛に対する嫌悪や偏見を持つ価値観や、テロノーマティビティ(異性愛が標準と考える価値観)の解消を促すための活動を支持する人のこと。
- 10 FtXとは、出生時の身体上の性別が女性で、性自認が女性・男性のいずれでもない人のこと。
- 11 FtMとは、出生時の身体上の性別が女性で、性自認が男性の人のこと。
- 12 MtFとは、出生時の身体上の性別が男性で、性自認が女性の人のこと。

引用・参考文献

- お茶の水女子大学 HP,2018,「トランスジェンダー学生の受入れについて」, <http://www.ao.ocha.ac.jp/menu/001/040/d006117.html>, 最終閲覧日 2018/12/27.
- 加藤慶・渡辺大輔編著,2010,『セクシュアルマイノリティをめぐる学校教育と支援 増補版』:10-15,143-150, 開成出版.
- 金井景子・薬師実芳・杉山文野,2015,『LGBT 問題と教育現場—いま、わたしたちにできること』, 株式会社学文社.
- 川又俊則,2017,「見えていないことを考えるために—性的マイノリティ調査をどのように理解するか」『鈴鹿大学短期大学部紀要』(37):1-15.
- 外務省 HP「日本の第6回定期報告に関する最終見解1」, <http://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000054774.pdf>, 最終閲覧日2018/6/9.
- 北九州市立男女共同参画センター,2015,『平成26年度ジェンダー問題 調査・研究支援事業報告書—性的マイノリティの学生支援における課題』, 北九州市立男女共同参画センター・ムーブ情報課.
- 敬和学園大学 LGBT 人権研究グループ(Andrew Steltzer・池田しのぶ・片野彩・加納由季・虎岩朋加),2017,「LGBT についての学生の理解とその課題—敬和学園大学 LGBT 人権研究グループ Keiwa-sign による学生意識調査から」『人文社会科学研究所年報』(15), 敬和学園大学.
- 小林和香・飯塚諒・武田丈・北山雅博,2016,「関学レインボーウィークが提示する LGBT 施策のあり方」『関西学院大学人権研究』(20):33-41.
- 首都大学東京ダイバーシティ推進室「セクシュアル・マイノリティ支援」, <http://www.comp.tmu.ac.jp/diversity/sexualminority/index.html>, 最終閲覧日 2019/2/22.
- 高橋裕子,2016,「トランスジェンダーの学生をめぐる入学許可論争とアドミッションポリシー—21世紀のアメリカにおけるセブンスターズの女子大学を中心に」『ジェンダー史学』(12):5-17.
- 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター HP, <http://dac.tsukuba.ac.jp/>, 最終閲覧日 2018/12/27.
- 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター,2017,『LGBT+等に関する筑波

- 大学の基本理念と対応ガイドライン』, https://www.tsukuba.ac.jp/wpcontent/uploads/lgbt_guidline.pdf, 最終閲覧日 2018/12/22.
- 電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT 調査2015」, <https://dentsu-ho.com/articles/2472>, 最終閲覧日 2018/1/26.
- 特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ・株式会社 LIXIL,2016, 「性的マイノリティのトイレ問題に関する web 調査」, https://newsrelease.lixil.co.jp/user_images/2016/pdf/nr0408_01_01.pdf, 最終閲覧日 2018/1/9.
- 名古屋大学 HP 「LGBT ガイドライン」, <http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/declaration/lgbt/index.html>, 最終閲覧日 2019/2/22.
- 日本学術会議,2017, 「性的マイノリティの権利保障をめざして—婚姻・教育・労働を中心に」, <http://www.scj.go.jp/ja/info/kohyo/pdf/kohyo-23-t251-4.pdf>, 最終閲覧日 2018/12/27.
- 日本女子大学人間社会学部 LGBT 研究会編,2017, 『LGBT と女子大学—誰もが自分らしく輝ける大学を目指して』: 32-54, 学文社.
- 「日本に LGBT に関する法律を! その動きの現状と問題って?」, <http://life.letibee.com/lgbt-law-1/>, 最終閲覧日 2018/1/3.
- 日高庸晴,2014, 「LGBT 学生の存在を考える—キャンパス内でのダイバーシティ推進のために」『大学時報』(384): 76-83.
- 文部科学省 HP 「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」, www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/___icsFiles/afeldfile/.../1369211_01.pdf, 最終閲覧日 2018/06/10.
- 三成美保,2017, 『教育と LGBTI をつなぐ: 学校・大学の現場から考える』, 青弓社.
- 文部科学省 HP 「国立大学」, www.mext.go.jp/b_menu/link/daigaku1.htm, 最終閲覧日 2019/02/22.
- 文部科学省 HP 「公立大学」, www.mext.go.jp, 最終閲覧日 2019/02/22.
- ヨシノユギ,2007, 「大学におけるジェンダー・セクシュアリティ課題の現状・立命館大学の事例から」, www.arsvi.com/2000/0706yy.htm, 最終閲覧日 2018/6/10.
- 龍谷大学人権問題研究委員会,2017, 『龍谷大学におけるセクシュアルマイノリティの現状とニーズに関するアンケート報告書』, <https://www.ryukoku.ac.jp/news/file.php?type=file&id=9039&no=1>, 最終閲覧日 2018/12/22.
- 早稲田大学ハラスメント防止委員会 HP,2004, 「ガイドライン」, <https://www.waseda.jp/stop/hpc/guideline.html>, 最終閲覧日 2018/12/25.