

北九州市立大学文学部紀要

(人間関係学科)

第 27 卷 抜 刷

大学のSOGIの多様性に関する取り組みの現状と課題
-大学における新しい価値を創造する社会的包摂の実践-

河 嶋 静 代

Current State and Issues Related to the Diversity of SOGI in Universities
- The Practice of Social Inclusion That Creates New Values at Universities -

Shizuyo Kawashima

北九州市立大学文学部

2020年3月発行

大学の SOGI の多様性に関する取り組みの現状と課題

—大学における新しい価値を創造する社会的包摂の実践—

河 嶋 静 代

Current State and Issues Related to the Diversity of SOGI in Universities

—The Practice of Social Inclusion That Creates New Values at Universities—

Shizuyo Kawashima

はじめに

筆者は、2014年「性的マイノリティの学生支援における課題」というテーマで全国の大学を対象に調査を行い「性的マイノリティの学生支援における課題」（H26年度ジェンダー問題調査・研究支援事業報告書、北九州市男女共同参画センター、2015年）にまとめ発表した。その調査から数年を経た現在、全国の大学のLGBT等支援の状況はどのように変化したのだろうか。2014年の調査は、全国の大学関係者やマスコミなどに注目され、筆者は日本学術会議法学会「社会と教育におけるLGBTの権利保障の分科会」にゲスト・スピーカーとして招かれたり、大学や学会の主催する様々なシンポジウムでの講演を通して、先進的取組をしている大学のダイバーシティ推進に関する担当者や組織の長などと交流の機会をもつことができ、全国の大学の先進的取り組みについて学ぶことができた。

2014年の調査報告では、大学の性的マイノリティの学生支援の現状を把握し提言としてまとめたが、2016年の障害者差別解消法施行以降、日本の大学のSOGI（性的指向、性自認）の多様性をめぐる取り組みは、当時と比べて大学間の格差はあるものの大きく進展しているように思われる。世界のSOGIの多様性を尊重する流れの中で、日本の大学も後追いの対応ではなく、その時々直面する課題に前向きに向き合い、方針や対応策を恒常的に見直していこうとする大学も出現している。そういう状況の中で、北九州市立大学は2016年トランスジェンダーの学生の通称名使用を認め、九州では先駆的取組と注目されていたが、改善すべき課題は依然残されたままである。

大学は地球規模や国内外や地域の抱えている課題解決に向けて、新しい方策を発見し、社会に提示していく場所だと思う。今日、国際社会や国内において、経済的格差や民族、宗教、難民・移民問題など、個人や集団・組織における摩擦や亀裂を生むような課題が山積している。人権侵害や社

会的排除をめぐる問題に対して、文化や宗教、価値観の違いなど、差異を超えて人々が共生していけるようなシステムの構築や人々の意識の変革が求められている。そうした視点に立つならば、大学における SOGI の多様性についての取り組みは、知の拠点として広く社会に影響を与える大学というコミュニティの中での社会的包摂の実践ともいえる。

筆者は本論文が北九州市立大学の SOGI の多様性の実現に寄与する資料となることを期待して、本稿をまとめた。

本論文の構成は、第一章は、2014 年の調査の概要と提言について、第二章では、SOGI の多様性に関する全国の大学の取り組みの概要、第三章では、それら取り組みの推進にとって不可欠な要素と課題についてまとめた。

第一章 2014 年、性的マイノリティの学生支援に関する調査の概要

筆者は 2014 年「性的マイノリティの学生支援おける課題」というテーマで全国の大学を対象に次のような調査を行った。

【3つの調査】

①アンケート—大学における性的マイノリティの学生支援に関するアンケート調査

調査機関：2014年7月16日～31日

調査対象：全国の大学（国立、公立、私立、短期大学）

調査方法 層化二段無作為抽出

郵送調査500、回収率48.2%（241校回答）

その他の調査

②ヒアリング—LGBT（等）学生サークルに関する調査

③ヒアリング—大学サポート体制と学生支援に関するヒアリング

【調査結果の概要】

学生支援のための手引→98%作成していない

学生生活の手引き、学生相談室のリーフレットへの記載→96%が記載していない

パンフレット等への性的マイノリティへのセクシュアル・ハラスメントの言動の例示→約9割が記載していない。

学生相談室等への性的マイノリティの学生からの相談→約半数が相談を受けている（国立大学79%）

7割近くが学生への特別の配慮をしていない。

特別配慮の内容→241校中、健康診断の個別対応、誰でもトイレは比較的に対応しているが、通称名の証明書4、卒業証書2と少ない。

性的マイノリティの学生支援の取り組みの必要性→46%が必要性を感じている。

【調査結果から見えた課題】

- ①性的マイノリティ等の学生支援のガイドラインの作成、学生支援についての組織的な対応⇒学生の抱える多様な問題に関して、それに対応する大学の関連部署が共通認識を持ち、連携した取り組みの必要性がある。
- ②障害者差別解消法による「合理的配慮」⇒相談がなくても性同一性障害等の学生がいることを想定し、どのような対応や支援が必要なのかを検討する。
- ③当事者の学生の意向を反映した通称名の使用に関する仕組み⇒医者の診断書や保護者の同意書の提出が求められるなど、ハードルが高いとの当事者の学生の声があがっており、どのようなあり方が望ましいのかを検討する。
- ④セクシュアル・ハラスメントの定義の中に性的マイノリティに関する事項がもりこまれていない。例示がないのでわかりにくい⇒セクシュアル・ハラスメント防止のガイドラインを見直し、性的マイノリティについての例示を入れる。
- ⑤相談窓口の周知⇒性的マイノリティの学生は潜在化している。当事者の学生が相談窓口を訪れることでニーズが表面化するので、相談窓口にアクセスしやすいような情報提供の在り方を検討する。
- ⑥教職員への研修、カウンセラーのLGBT等に関する専門性の確保⇒性的マイノリティに理解のあるアライが増えることでの大学のサポート体制が進展する。また、カウンセリングにおける二次被害の防止のために、カウンセラーの研修やLGBT等の専門のカウンセラーの配置を検討する。

第二章 近年のSOGIの多様性に関する全国の大学の取り組み

第一節 現在の取り組みを「2014年の調査」の提言と照合して

「大学における性的マイノリティの学生支援に関するアンケート調査」の結果では、当時の大学の取り組みはあまり進んでいなかった。しかし、障害者差別解消法が2016年に施行され、国公立大学は障害者の差別的取り扱いの禁止と合理的配慮の提供が法的義務（私立大学は努力義務）になり、トランスジェンダーを中心とする対策などは進展がみられる。しかし、取り組みが進んでいる大学と遅れている大学とのバラツキがある。

大学の取り組みの現状を筆者の2014年の調査に基づく①～⑥の提言と照らし合わせると以下のような変化がみられる。

- ①の提言⇒障害学生支援センターの新設や、性同一性障害への対応を含めた障害者支援に対するガイドラインの作成とともに、従来設置されていた大学の男女共同参画推進センターなどと合わせて、障害学生支援センター、LGBT 等支援に取り組むダイバーシティ推進室センター等の設置や組織の改編や統合などが進んでいる。
- ・性の多様性に関する基本方針、ガイドラインを策定する大学（筑波大学 H29、名古屋大学 H30、大阪府立大学 H29、大阪大学 H29、アジア太平洋立命館大学 H30 など）が増えた。
- ②③の提言⇒障害者支援の「合理的配慮」と関連して通称名の使用が可能な大学が増加した。
- ・東京大学、宮崎大学、京都大学、一橋大学、筑波大学*、名古屋大学、東京芸術大学、大阪大学*、大阪府立大学*、北九州市立大学、県立山梨大学、愛媛大学首都大学東京、琉球大学法科大学院、埼玉大学、兵庫教育大学、芝浦工業大学、大阪市立大、御茶ノ水女子大*、早稲田大学、慶応義塾大学、明治大学、法政大学、立命館大学、龍谷大学、京都精華大学、南山大学等。
- (*の付いている大学は、「性同一性障害」の診断は必要がなく、自己申告する性自認に基づき認められる。その他の大学は、学生と保証人の同意書、医師の診断書の提出を必要とする。)
- 大学では、障害者差別解消法の施行により「合理的配慮」の義務化（国公立大学）や努力義務化（私立大学）がなされている。取組が遅れている大学でも「通称名使用の要綱」を作成していなくても、トランスジェンダーの学生の申出があれば、合理的配慮をしないと法令違反になるので通称名の使用は認められるのではないかと。
- ・教員・職員も LGBT 施策の対象にする。i) 合理的配慮・対応、ii) 就業規則の配偶者定義を同性婚などのパートナーにも拡大（京都精華大学）
 - ・女子大学におけるトランスジェンダーの学生の受け入れ発表（2018）
 - ・お茶の水女子大、奈良女子大学、宮城学院女子大学は 2020 年から受け入れを決定。東京女子大、日本女子大、津田塾大学、学習院女子大なども検討）。
- ④の提言⇒LGBT 等へのセクシュアル・ハラスメントの例示が盛り込まれるようになった。また、一橋大学院生のアウティングによる自殺事件を教訓に、筑波大学は、セクシュアル・ハラスメント防止ガイドラインにアウティングの防止についての規定を盛り込んだ。しかしアウティングについての記載する大学は少数である。
- ⑤早稲田大学は、学生の提案によるスチューデント・ダイバシティセンターを設置、LGBT 等学生の現状とニーズに関するアンケート調査の実施など、当事者学生のニーズの把握に努め、当事者学生やアライなどが参加できるようにした。
- ⑥の提言⇒ICU(国際基督教大学)はジェンダー・セクシュアリティ特別相談窓口を設置、早稲田、筑波等はダイバーシティ担当の相談窓口を設置、LGBT 等に理解のある臨床心理士を配置した。

第二節 SOGI の多様性に関する全国の大学の取り組みの具体例

全国の大学の取り組みの具体例を表1にまとめた。

表1 全国の先進的大学の SOGI の多様性に関する取組

大学名	SOGI の多様性に関する取組の概要
早稲田大学	<p>ダイバーシティ推進宣言（2017）、創立150年に向けたビジョン</p> <p>ダイバーシティ推進室設置（支援施策2016）</p> <p>スチューデント・ダイバシティセンター（実行組織）設置（2017）</p> <p>入賞した提案が実現するという学生コンペで、LGBT学生センターを作るという提案が入賞、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（2018）を発行</p> <p>アンケートの性別—男・女以外の回答又は任意回答に</p> <p>見た目や氏名でジェンダー・セクシュアリティを決めつけない（ゼミなど事前に本人の希望を聞く機会を設定）</p> <p>学生を呼ぶ場合、共通の敬称（くん、さん、彼、彼女）、差別的なニュアンスを持つ言葉やジェスチャーは使わない。学生にも指導</p> <p>性別情報の管理—出席簿、証明書（一部を除く）は性別記載なし、学籍上の性別は戸籍上だが、氏名については、手続きにより通称名使用可能。</p> <p>相談窓口—GSセンター・保健センター学生相談室、ハラスメント防止室</p> <p>* 配慮・対応は教職員も対象</p>
龍谷大学	<p>人権に関する基本方針を策定</p> <p>建学の精神「浄土真宗の精神」の普及と実践の推進</p> <p>全学人権講演会「知っておきたいLGBT」（卒業生の声を通してLGBTを身近に感じている）人権問題研究会（宗教部）</p> <p>先輩たちのライフストーリーズ（大学生のためのLGBTQサバイバルブック）の発行（宗教部）</p> <p>龍谷大「セクシャルマイノリティの現状とニーズに関するアンケート調査」の実施（同大学人権問題委員会）（2017年）</p> <p>「PRIDE指標」でゴールドを受賞</p>
APU（アジア太平洋立命館大学）	<p>性の多様性に関する基本方針の策定</p> <p>各種証明書の性別記載なし</p> <p>健康診断受診や宿泊を伴うプログラムへの参加への配慮</p> <p>APUハウス寮—男女別のフロア、混合フロアがあるが不安な場合は相談窓口へ、入学前の相談受付も可能</p> <p>トイレ（個室トイレ）、体育館更衣室、シャワー室</p> <p>相談窓口—LGBT+リエゾン・オフィサーが対応</p> <p>LGBTのサポートを目的とする学生サークル（当事者・アライ）について、大学ホームページに記載</p> <p>セクシュアル・マイノリティの学生環境に関するアンケート調査の実施（学生向け、職員向け）LGBT学生支援検討ワーキンググループの設置</p>
京都精華大学	<p>京都精華大学は、ダイバーシティ推進宣言（2016）</p> <p>ダイバーシティ推進センターを開設（2017）</p> <p>教職員の就業規則の配偶者定義を同性婚などパートナーにも拡大</p> <p>その他、多目的トイレの設置、学生定期健康診断受診日時の配慮、学籍簿の氏名・性別記載変更、在学証明</p>

大学の SOGI の多様性に関する取り組みの現状と課題
 —大学における新しい価値を創造する社会的包摂の実践—

	書・成績証明書等すべての証明書に性別記載削除、ハラスメント対応窓口の設置、ダイバーシティに関する認知度やニーズ確認のための全学的なアンケートの実施
関西学院 大学	人権教育研究室—差別問題を人権の立場から捉え、大学の人権教育・研究活動の整備 当事者学生の参画による「レインボーウィーク」2013 年から開催 LGBT アンケート調査(学生、教職員、卒業生等対象) 2015、2016 年度(人権教育研究室主催)
琉球大学 法科大学 院	通称名使用 沖縄県那覇市性の多様性を尊重する都市・なは宣言-同性パートナーシップ証明制度実施に際して法科大学院と市との協定書(2016)を結び、組織的に法的な支援
北九州市 立大学	2015 年通称名使用、性同一性障害学生への配慮、誰でもトイレ、定期健康診断の個別対応 「北九大 LGBT の会」のメンバーが中心に企画した北九州市でのレインボーパレード、レインボー仮想パーティ(大学からの助成あり)
ICU(国際 基督教大 学)	ジェンダー研究センター(LGBT 施策の推進) 大学の人権侵害防止対策基本方針、教育・研究・就労環境の整備、性、人種、宗教、年齢、性的指向、障害などに基づく差別、地位・立場を利用したあらゆるハラスメントの防止 ジェンダー・セクシュアリティとキャンパスライフ VOL.1,2 の作成 ○「できることガイド in ICU」(2016) 学籍簿の氏名・性別記載の変更、証明書の性別記載、卒業式のガウン、体育実技の履修、更衣室、学生定期健康診断の個別受診、留学、就職相談、寮、リトリートの宿泊、多目的・トイレ、学生参加プロジェクト(R-Weeks)、ジェンダー・セクシュアリティ特別相談窓口 ○「やれることリスト 108 at University」 「やれるはずのこと」を「できること」に 仲間を集め話せる場をつくる、リストをチェック(できていること、できていないことの明確化)、できていることの情報集約し広報、「できること in ガイド〇〇大学」作成、ガイドの広報、「やれるはずのこと、できていないこと」を「できること」に変える、「できていないこと」分析、行動開始、「できるが、利用したくてもできない」を「誰でもできる」に、自分たちの手で要望書の作成 ジェンダー・セクシュアリティに関する施策推進を行う部署の存在と専任職員の設置
大阪大学	文部科学省、ダイバシティ研究環境実現イニシアティブ(全国ネットワーク中核機関)として採択 2016 年、「大阪大学男女協働推進宣言」を大学総長名でアクションプランとして公表、ダイバシティ環境の実現に向けた構成員の意識改革 総長のリーダーシップによりワーキンググループを設置、SOGI 基本方針策定
九州大学	多様な相談窓口と連携した相談体制、学生支援のコーディネーター室の設置 重層的な悩みを抱える学生に対応できるハラスメントの苦情相談体制
お茶の水 女子大学	性自認が女子のトランスジェンダーの入学の受け入れを決定
筑波大学	ダイバーシティ施策の策定までの経緯→平成 27 年以前は個別対応、平成 27 年後追い対応、平成 29 年全学的な対応 LGBT に関する基本理念と対応のガイドラインの策定・改訂

<p>筑波大学のダイバーシティ基本理念は、性別、国籍、年齢及び障害の有無にかかわらずすべての人々の人権の尊重、個人の尊厳の確立。地球規模課題の解決の先頭に立つ本学において、個性と多様な能力が発揮されることは、未来地球社会に求められるイノベーションの創出という目標の出発点</p> <p>ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターの設置による障害、就活などの問題に対応可能、その他の相談窓口（総合相談、セクシュアル・ハラスメント相談窓口、保健センター、学生相談の窓口との連携）や各部署との連携（図1）</p> <p>メンタルヘルスやリスク・マネージメント、権利擁護の側面はイノベーション創出の源泉</p> <p>人材環境の多様性（ダイバーシティ・マネジメント的側面）について開発・支援を行う</p> <p>学内外関係者、当事者との連携・協働の取り組み</p> <p>キャリアセンターでは、LGBT 学生の就活支援として、企業情報を大学側が収集</p> <p>学生 NPO と連携し、ダイバーシティ・ウィーク、アライプロジェクトを計画</p>

表筆者作成：取り組みの具体例として、「誰でもトイレ」等の設置や学生簿等の性別記載の削除、健康診断の個別配慮などを実施している大学が多いが、すべて記載しておらず、特筆すべき点を挙挙している。

第三節 取り組みの注目すべき点

①通称名使用に医者診断書を不要とした

大阪大学の例をあげると、2019年1月15日、学生の通称氏名称に関わる「確認に要する書類等」について従前の要件を見直し、取扱を改正した（厳しすぎるとの声があり、通称使用手続きの負担を軽減）。

改正前の確認書類は、i) 医師による診断書2部（異なる医師による診断書1部ずつ）、ii) 親権者の同意書（成年の場合は、原則保護者の同意書）、iii) これまでの通称氏名使用期間・使用状況を記載した本人作成の説明書、iv) 通称名が社会生活上日常的に用いられている資料を提示していたが、改正後の確認書類は i)、通称氏名使用の申出書、ii) 保護者の同意（未成年の場合に限る）となった。申出書に基づき、学生本人と所属学部・研究科又はキャンパスライフ健康支援センターでの面談を実施。必要に応じて申出書の記載内容を確認できる書類を求める場合がある。

筑波大学では、氏名・性別の情報とその管理について、i) 氏名の変更については、本人の申し出により通称名を教育組織内等で使用することが可能。ii) 一定の条件の下、申立書の提出し面談を行うことにより、学籍簿の氏名を自認する性に基づく氏名とすることが可能で、精神科医の診断書は不要。留学生の場合、入管の問題もあり、i) で対応する。

②女子大において自己申告制でのトランスジェンダーの入学を認める

お茶の水女子大学は、トランスジェンダーを2020年4月から学生として受け入れることにした。女子大でトランスジェンダーの受け入れは、国内初となる。現状の「女子」の出願資格が、「戸籍又は性自認が女子」と改められたのである。同大学はこの決定を「多様性を包摂する女子大学と社会」の創出に向けた取り組みとして位置付けている。お茶の水大学では、性自認の確認について、まず、

トランスジェンダーの学生から、入学試験の出願前に事前申出を受け、出願資格の確認を行い、入学後の学生生活についての対応を説明し合意した上で受験するという方法をとる。申出のあった人に、自身の性別違和や性自認についての自己申告書と、性別(性自認)を確認する書類(医師の診断書、高校の書類等)があればその提出によって出願資格を確認する。「なりすまし」防止対策が議論され、客観的な判断から診断書が必要との意見もあったが、精神科で診断を受けていない、親にもカミングアウトしていない場合は自己申告や友人や第三者の意見などでもよく、本人の自己申告と面接で性別(性自認)を確認することとなった。

2021年度から受け入れる宮城学院女子大学では、強制的なカミングアウトを避けるため、出願時に診断書の提出や自己申告は求めない方針である。男性が女性になりすまし入学する懸念について、「仮に入学後に“なりすまし”が発覚すれば、大学の秩序を乱したとして退学処分にする」という。

本人の出願時の申出と面談という方法を重視しているが、「なりすまし」を防止するために、「精神科医の診断書」の提出を入れている大学が多いが、必ずしもお茶の水女子大や宮城学院女子大学ではそれを要件には入っていない。

③全学的な取り組みの必要性と基本方針策定のためのワーキンググループの設立、ワーキンググループへの当事者の参画

大阪大学の設置した性的マイノリティに係る基本方針等作成のワーキンググループの構成は、男女協働推進担当理事(WG座長)、キャンパスライフ健康支援センター長、学生生活委員会委員長、人権問題委員会委員長、セクシュアル・マイノリティ当事者の教員。男女協働推進センター広報・啓発部門長、人事労務室員、教育室員、(オブザーバー)企画部である。大学の関連組織が最初から SOGI の多様性に関する方針策定にかかわることで、実効性を高めていくようにしている。

更に当事者の教員の参画により、当事者の立場にたった観点から、ニーズを把握し、大学の整備を行うことが可能になる。大阪大学では医者診断書不要の本人の申告のみに基づく通称名使用が可能となったのも、当事者の意見の反映があったからではないだろうか。全学的取組を前提にした組織の連携が必要だと考える。

④総合相談窓口でのコーディネート機能を持つ臨床心理士を導入

国立大学等では、多様な相談窓口がある。例えば筑波大学の場合、総合相談窓口、学生相談室、学生生活課、留学生相談室、LGBT等の相談、障害支援相談、キャリア相談、精神保健相談、健康相談、留学生相談、ハラスメント相談などの窓口が設置されている(図1)。

図1. 筑波大学 相談・支援体制

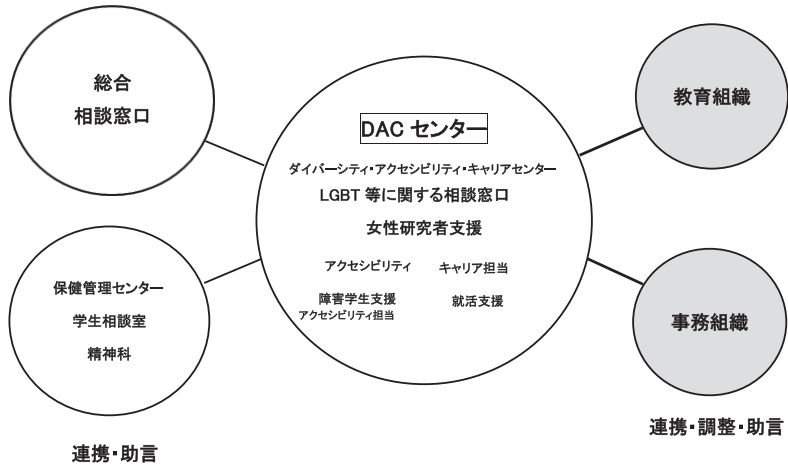
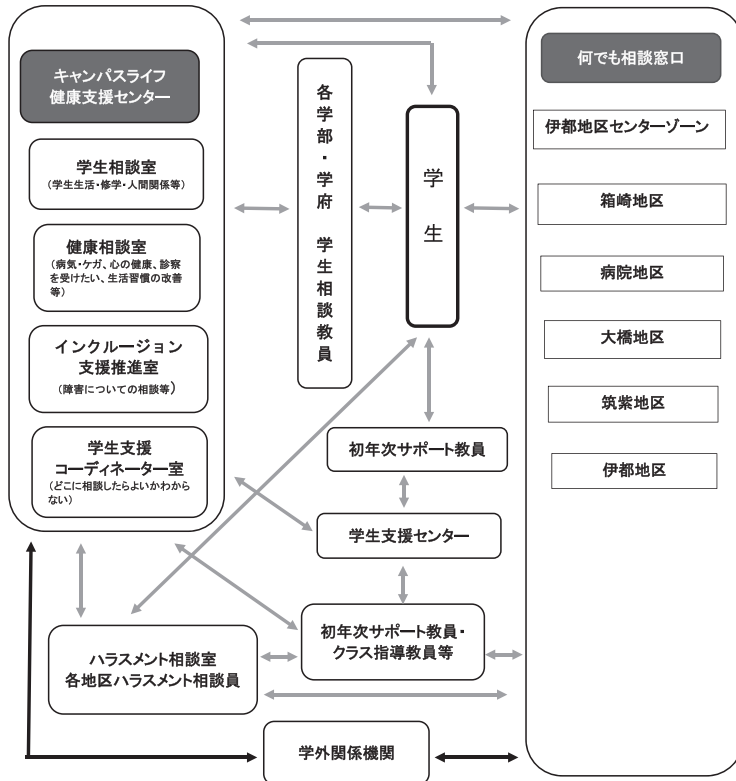


図2. 九州大学 学生相談体制



九州大学の学生相談の窓口も多様である。その相談体制は図2に示される通りである。キャンパスライフ健康支援センターには、学生相談室、健康相談室、インクルージョン支援推進室、学生支援コーディネーター室がある。その他、ハラスメント相談室があり、各地区にハラスメント相談員を配置。また、各地区に何でも相談窓口もある。「どこに相談したらいいかわからない。」「とにかく困っていて、どうして良いかわからない」と思う時は、「何でも相談窓口」への相談を呼び掛けている。また、学生支援コーディネーター室では、コーディネート機能を有する臨床心理士を配置している。

⑤就職活動・キャリア支援活動について

LGBT等当事者にとっての就職活動は大きな転機であり直面する「壁」である。ほとんどの学生はクローゼットなのでワークシートを準備し、全学生に配る。キャリア担当と連携し、キャリア・カウンセラーとともに考えることが可能である。

LGBT等への支援に積極的な企業は増加しているのも、そのような企業の情報（例えば任意団体、Work with Pride¹⁾による評価が確立したような企業）を大学側が収集し、学生に伝える。また、学内外の関係者、当事者との連携、協働を行っている。

第三章 全国の大学の取り組みから見てきたこと

第一節 大学の SOGI の多様性に関する取り組みの推進に必要なこと

①大学の理念やミッションの必要性

国立大学や私立大学で SOGI 施策に取り組んでいる先進的の大学は、建学の精神として理念やミッションがあり、それを基底とした基本方針に基づき、人権の尊重、ダイバーシティ推進施策等が打ち出されている。特に、外国人留学生が多い大学では、民族・国籍・宗教、習慣の違いなどを超えて、多様性の理解を理念として掲げる大学も多い。

②施策を推進していくために、担当部署や推進するための組織、特に全学的組織の必要性

各大学の事例では SOGI の多様性に取り組む組織が設置されていることである。龍谷大学のよう宗教部や関西学院大学の人権教育研究室、ICU のジェンダー研究センターなど、取り組む部署があることである。早稲田大学（ダイバーシティ推進室 2016—支援施策、スチューデント・ダイバーシティ・センター 2017—実行組織）、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）、大阪大学等（男女共同推進課）など 2016 年以降、そうした部署が作られている。大学では SOGI の多様性に対する基本方針に基づき、学生については教育・学生支援部等や教職員については人事課が取り組みを行っていたりする。しかし、全体を統括する部署が不在の場合もある。大学として戦略的に SOGI の多様性に取り組む全学的体制を整える必要があると思う。

④当事者や教職員、学生やアライの学生の参画による SOGI の多様性への取り組み

大阪大学の SOGI 施策策定ワーキング・グループへの当事者教員の参画、早稲田大学（学生コンペ入賞提案によるスチューデント・ダイバーシティセンターの設置）、筑波大学（ダイバーシティ・ウィーク、アライプロジェクト）、関西学院大学（レインボー・ウィーク）、ICU（レインボーウィーク）、北九州市立大学（レインボー・パレード）など、様々な学内外の取り組みに当事者やアライ学生の主体的な参加がある。大学での主体的な活動経験が社会で生きていける力を育くむことに繋がる。

⑥大学の他の部署との連携や企業や当事者団体や OB、地方自治体との連携や協働

筑波大学、龍谷大学、早稲田大学、ICU など、表 1 の大学の取り組みの具体例で示したほとんどの大学で、OB、当事者団体、企業等と連携・協働を行っている。外部との連携や協働を行うことで、学内だけではなく、社会的包摂の実践を外に広げていくことになる。

⑦学生のケース・マネージメントを行うワンストップの相談窓口の必要性

一橋大学の自殺した学生は、セクシュアル・ハラスメントの問題、アウティングによるストレスによるパニック障害や不安神経症状など精神的ケアの問題や加害者と一緒の学就学環境の問題など複合的な問題を抱えていた。LGBT 等の学生は社会的偏見や差別など生きづらさを抱え、うつやパニック障害など精神科的な問題を抱えている学生もいる。メンタルヘルスのケアやリスク・マネージメント、セクシュアル・ハラスメント対応など多様な観点から当事者を支援する相談窓口が必要である。九州大学の学生支援コーディネーター室では、コーディネート機能を有する臨床心理士を配置している。図 3 の「九州大学ハラスメントの苦情・苦情申し立て等の流れ」を見ると、各相談窓口や関連組織との連携・協力が可能となっている。ハラスメントを受けた学生が心の問題を抱えている場合では精神科医や臨床心理士の支援も必要とされるかもしれない。当事者のニーズを踏まえながら、他の相談窓口との連絡調整やゼミ教員や教務等との連絡調整を図るという機能も求められるだろう。

複合的な問題を抱える学生のニーズに対して、心理的支援だけではなく、情報提供やケースワークやケース・マネージメントなどコーディネートの機能を備えた支援が求められる。学生がそれぞれの相談窓口をたらいまわしにされるのではないワンストップのサービスの機能を提供できるような相談窓口が必要である。

⑧新しい大学のビジョンを推進する学長等のリーダーシップ

2016年以前からトランスジェンダー学生の通称名使用を認めている大学においては、ビジョンを掲げ、学長などのリーダーシップの下で制度が導入された事例が目立つ。大学のSOGIの多様性の取り組みを推進するために、トップダウンの必要性とともに、当事者学生や職員の意見の反映などボトムアップの必要性もある。また、近年求められるリーダ像は、従来のようにカリスマ性の高いリーダーではなく、羊飼いのリーダーが求められている。急激に変化する社会情勢に対して、大学においても、様々な価値観やバックグラウンドを持つ教職員や学生などがリスクを感じず、意見を表明できる環境を整え、意見を吸い上げることができるようなリーダーである。

第二節 大学のSOGIの多様性に関する取り組みについての課題

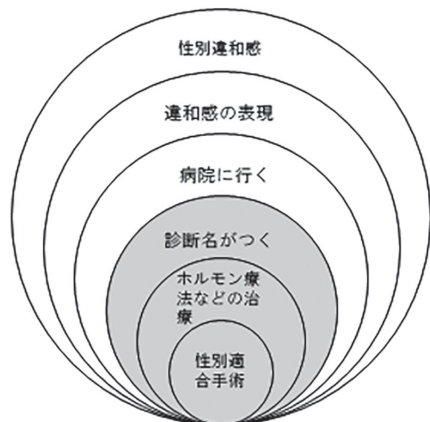
1) 病理化することで通称名使用を認めることの問題点

支援を受けるためには根拠資料である医者診断書が必要であり、通称名使用は当事者の学生にとってハードルが高いという声がある。性別違和を感じる人々は多様であり、図3に示されるように医師の診断書を得て性別適合手術を受ける人、ホルモン治療をする人、病院に行っても「性同一性障害」との診断書がもらえない人²⁾、性別違和を感じていてもXジェンダーは医学的診断名がなく、診断書がもらえないために申請書を提出できない人もいるからである。また、支援を受けるには申請書が必要でカミングアウトが前提となる。更に、未成年に限らず、20歳以上の成人の学生でも保証人（保護者）の同意が必要な大学もあり、親にカミングアウトしていない場合には申請ができなかったりするからである。

元ICU（国際基督教大学）ジェンダー研究センター所長、田中和子教授は、「“障害は個人の問題”のみではなく、社会側の問題」というとらえ方を示し、ヘテロセクシュアル、シスジェンダーを前提とする社会システム、観念、慣行の変革につながるのか？それはマジョリティの側の問題であると述べている。また、元ICUジェンダー研究センター職員の加藤悠二氏も「男女の性別欄の残存、男女二元論、異性愛中心主義の基準の原則を維持したままマイノリティを特別扱いにして対応する大学の体制は“先進的”という評価の甘受はできない」と社会や大学のあり方に異議を唱える。

そうした観点からいえば、トランスジェンダーの学生を病理化し、「合理的配慮」の一環として「通称名使用」を認めるようなあり方は、ヘテロセクシュ

図4. 性別違和を感じる人は多様



出典：2016 Diveinnon All Right Reserved

アル、シスジェンダーを前提とする社会の変革に必ずしもつながらないと思う。

大学の「通称名等の取扱いに関する要綱」では、「戸籍上の改名がなされていない学生が病気や障害のため通称名等を利用する場合」「性同一性障害を理由として」などと記載されていることが多い。障害者差別解消法の「合理的配慮」をもとに、診断書があれば通称名使用を認める大学がほとんどである。「性同一性障害」は米国精神医学会の精神疾患の診断分類 DSM-5 では性別違和に、WHO の国際的疾患分類 ICD - 11 では性別不合に改訂された。改訂された背景には、当事者への意見の反映がある。「障害」の分類からは外すことでスティグマを減らすことがねらいである。

名前や公的文書上の性別を変更する条件として「性同一性障害の診断を義務付ける国が多いことは、労働や教育、移動など基本的権利の享受の妨げになっている」とヒューマン・ライツ・ウォッチは指摘する。「診断書」の提出を義務付けることは、反対の性で生きたいと願う学生の社会的障壁の解消を抑制することになる。学生を性自認や性的指向でカテゴライズし、所定の枠に入らない学生を排除していくことにつながる。ICD - 11 は世界保健総会で採択されれば 2022 年 1 月から効力を発する。フランスやデンマークなど複数の国ではすでに分類を見直し、精神疾患から外している。

日本ではトランスジェンダーの学生の通称名使用において、医者の診断書不要の自己申告にて可能とする大学が少数存在する。しかし、多くの大学では、「通称名使用」には医者の診断書を必要としている。

2022 年に「性同一性障害」が精神疾患から外れることになるが、そうした世界の人権の流れに呼応し医者の診断書を不要とする自己申告による通称名使用を可能とするように大学における「通称名使用に関する要綱」を改めて欲しいと思う。

第三節 北九州市立大学の課題

本論では、これまで、全国の先進的な大学の SOGI の多様性に関する取り組みを踏まえ、大学のダイバシティ推進のための必須要素について検討してきた。それを踏まえ、北九州市立大学の課題について整理した。

- ・推進部署の不在。
- ・LGBT 支援のガイドラインが策定されていない。
- ・通称名使用 (2015 年開始) の制度が周知されていない。大学の HP などでも公開されていない。「入学の手引」には「性同一性障害を理由とする通称名使用を希望する学生は、お問い合わせください。」と記されているだけである。
- ・通称名使用制度の形骸化を危惧する。制度化の契機になった学生の後の使用は 1 名のみ (2018 年 12 月現在)。利用者が少ない背景に、学生が情報を知らないという問題や診断書の提出の義

務付けは当事者学生にとってハードルが高いという問題がある。

以上を踏まえ、次のような課題が導き出された。

- ・大学の組織的取り組み（施策化）の必要性⇒ SOGI の多様性に関する基本理念や方針の必要性と推進組織の必要性。
- ・学長のリーダーシップによる組織的取り組みのためのワーキンググループの設立。
- ・医者の診断書不要の自己申告制にし、面接による確認を基にした通称名使用を可能とするよう要綱を改訂する。

おわりに

学問の世界の発想は、近年、現実の厳しい問題にチャレンジするような研究テーマや研究方法が評価を得ている。厳しい現実でも、見方や視点、フレームを変えれば、違った世界が見えてきたりする。性は男性と女性だけではない、性は選択できる、性別適合手術により身体の性別も変えることができる。これまでの生物学や医学の定説が覆されてきた。SOGI の多様性に関する現状や課題は、社会学、心理学、経済学、その他の学問にも大きく影響を及ぼしている。SOGI に関する学問領域はベンチャーであり、新しい発想や知見・価値を生み出そうとしている。その発想は、ビジネスにおいては多様性の確保が企業の競争力の源だとし、LGBT 等の能力の発揮できる人材の育成という観点から、個性と多様な能力の発揮できる環境を整備していこうとしている。そして、「社会変革に貢献する世界屈指のイノベーティブな大学」を目指し、ダイバーシティとインクルージョンは不可欠と大学のビジョンを定め挑戦する大学もある。

本稿では、大学の SOGI の多様性に関する取り組みの現状について概観してきた。大学における組織の運営管理（ソーシャル・アドミニストレーション）という観点を交え、考察した。LGBT 等の学生たちは、社会的偏見や差別のもとで、生きづらさを抱えて生きてきた。困難な状況を乗り越えるための発想やスキルは、ピンチをチャンスに変える契機ともなりうる。そうした意味で、様々な“先駆的”大学の取り組みは、「新しい価値を創造する社会的包摂の実践」と捉えることができるだろう。その取り組みが、多様性を尊重するキャンパスを実現し、キャンパスから更に社会へと広がっていくことで、1人ひとりの違いが認められていく包容力のある社会がつくられていくことを願っている。

参考文献

- ・加藤悠二「国際基督教大学—ジェンダー研究センターの取り組みとこれから」 「セクシュアル・マイノリティ学生をめぐる困難と支援策Ⅱ」 地域科学研究会・高等教育情報センター主催セミナー配布資料、2017
- ・河嶋静代『性的マイノリティの学生支援における課題』 H26 年度ジェンダー問題調査・研究支援事業報告書、北九州男女共同参画センター、2015
- ・河嶋静代「障害者差別解消法と性的マイノリティの学生支援における課題」 日本学術会議法学会「社会と教育における LGBT の権利保障分科会」 2016、配布資料
- ・河嶋静代「大学における LGBT 学生支援の状況と課題—全国の大学調査結果と文部科学省の施策、当事者団体の動向を踏まえて」 「セクシュアル・マイノリティ学生をめぐる困難と支援策Ⅱ」 地域科学研究会・高等教育情報センター主催セミナー配布資料、2017 年
- ・河嶋静代「全国の大学の学生支援の状況と課題—2014 年調査とその後の進展」 第 44 回「学生の意識と行動に関する研究会主催、2018、配布資料
- ・河嶋静代「2014 年調査とその後の進展、大学の SOGI に関する施策推進の課題」 第二回、佐賀大学ジェンダーイクォーリティ研究所主催シンポジウムの配布資料、2019
- ・河嶋静代「大学における LGBTQ + 支援、キャンパスの未来を描く、パネルディスカッション」 第 6 回フューチャーアジア創生フォーラム「大学における LGBTQ 支援—キャンパスの未来を描く」 九州大学大学院地球社会統合科学府主催、配布資料、2019
- ・河野禎之「SOGI/LGBT に関する筑波大学の取り組み」 第 44 回「学生の意識と行動に関する研究会主催「LGBT、性的マイノリティと大学の対応、学生の実情」 2018、配布資料
- ・関口八州男「多様な学生を支援する拠点の設置と今後」 「セクシュアル・マイノリティ学生をめぐる困難と支援策Ⅱ」 地域科学研究会・高等教育情報センター主催セミナー配布資料、2017
- ・全国大学生協連合会「性的マイノリティと大学の対応、学生の実情」 『Campus Life Vol58』 2019
- ・九州大学「平成 H 28 年度、学生生活ハンドブック」 九州大学学務部、2016
- ・九州大学「ハラスメントの苦情相談・苦情解決の流れ」 九州大学人事部職員課就業支援係
- ・大賀一樹「早稲田大学におけるダイバーシティ推進への取り組み」 第 6 回フューチャーアジア創生フォーラム「大学における LGBTQ 支援—キャンパスの未来を描く」 九州大学大学院地球社会統合科学府主催、配布資料、2019
- ・床谷文夫「大学における SOGI に関する取組」 平成 30 年度熊本保健科学大学大学教育改革推進プログラムによる講演会の配布資料、2019
- ・三浦徹「女子大学におけるトランスジェンダー学生の受け入れ」 「多様性の受容から尊重へ—大学と LGBT を考える」 佐賀大学ジェンダーイクォーリティ研究所主催シンポジウムの配布資料、2019
- ・龍谷大学編宗教部編集「大学生のための LGBT サバイバルブック V VOL.1 先輩たちのライフストーリーズ」 龍谷大学宗教部、2018

注記

- 1) 任意団体「work with Pride」は、企業等の枠組みを超えて、LGBTが働きやすい職場づくりを目指している。2016年に日本初の職場におけるLGBTなどのセクシュアル・マイノリティへの取組みの評価指標「PRIDE指標」を策定した。
- 2) DSM-5の診断基準では、性別違和の診断は、年齢によって異なったあらわれ方をするため、児童と青年・成人の2つの診断基準が設けられている。共通する基準は6か月間の症状の持続だが、児童の判断基準では8項目のうち6項目以上について明らかに当てはまること、青年・成人では、6項目のうち2項目以上が当てはまらないと「性別違和」と診断されない。本人が性別違和を感じていても、該当項目が少なく「性別違和」と診断されない場合があるのである。