

ジェンダー・セクシュアリティとキャンパスライフ Vol.02

やれることリスト 108 at University

Gender, Sexuality, and Campus Life Vol. 2

108 Things You Can Do at University

2016.9.1. ver.1.0

CGS
Center for Gender Studies
University of Tsukuba

目次

序文：「やれるはずのこと」を「できること」に	3
「やれることリスト」について	4
[コラム] 当事者参画の必要性とアウトティング防止	5
「やれることリスト」の使い方	
[Step 0] 仲間を集め、話せる場をつくる	6
[Step 1] リストをチェックする会議を開催する　—できていること、できていないことを分類しよう	7
[Step 2] 「できていること」情報を集約し、広報する	8
[Step 2.1] 「できることガイド in ○○大学」をつくろう	8
[Step 2.2] ガイドを広報・配布しよう	9
[Step 2.3] 経緯・歴史を集約しよう	9
[Step 3] 「やれるはずのこと・できていないこと」を「できること」に変えていく	10
[Step 3.1] 「できていないこと」を分析し、行動をはじめ	10
[Step 3.2] 「できるが、利用したくてもできない」を、「だれでも利用できる」に変えていく	11
[コラム] さまざまな人が関わりチェックをする必要性	12
[コラム] 学生のアクションツールとしての活用　自分たちの手で要望書をつくってみよう	14
やれることリスト 108 at University	
1. ポリシーメイキング（小項目含めて全 21 項目）	15
2. 組織としてのコミットメント（小項目含めて全 20 項目）	16
3. 設備面（小項目含めて全 11 項目）	17
[コラム] トイレのマークについて	17
4. アカデミックライフ（全 12 項目）	18
[コラム] 教職課程について	18
5. 学生生活（小項目含めて全 11 項目）	19
6. 寮や居住（小項目含めて全 12 項目）	20
[コラム] 「LGBT 寮」のコンセプトをどう考えるか	20
7. 保安（小項目含めて全 11 項目）	21
8. カウンセリング、健康（小項目含めて全 10 項目）	22
[コラム] ジェンダー移行のサポートについて	22
お問い合わせ・奥付	23

「ジェンダー・セクシュアリティとキャンパスライフ Vol.2：やれることリスト 108 at University」は、国内外の先行研究・先行事例と、CGS（Center for Gender Studies at ICU）で蓄積された経験をもとに構築された、キャンパス環境の改善提案のためのリストです。日本の文脈にローカライズしたリストであるため、初版は日本語版のみを制作しています。

“Gender, Sexuality, and Campus Life Vol. 2: 108 Things You Can Do at University” is a list that proposes ways in which to improve the campus environment. It was created by combining the experiences accumulated at CGS (Center for Gender Studies at ICU) with preceding research and case studies from both inside and outside of Japan. The list is localized to fit a Japanese context, therefore the first edition will only be available in Japanese.

■序文：「やれるはずのこと」を「できること」に

「ジェンダー・セクシュアリティとキャンパスライフ Vol.2：やれることリスト 108 at University」(以下「やれることリスト」)は、大学を構成するあらゆる人々の手でフェアな学びの環境をつくりあげていくための、エンパワメント・ツールキットです。編著を加藤悠二(CGS職員)が中心となって担い、発行はCGS(Center for Gender Studies: ジェンダー研究センター)がおこなっています。

同シリーズ Vol.1「できることガイド in ICU」は、ICU(International Christian University: 国際基督教大学)の在学生が、よりよい学びの環境を得るためのサポートを目的として、現在ICUの環境で可能とされている学修サポート情報を、ジェンダー・セクシュアリティの観点からまとめたものです。

本シリーズの前身は、「LGBT 学生生活ガイド in ICU：トランスジェンダー／GID 編」と題し、2012年に出版、以降、2015年10月までの間に第8版までの改定を繰り返してきたリソース集です。¹⁾ ICUにローカライズされた情報で、かつ、対応が極めて限定的で改善すべき点が多いものであるにも関わらず、特に学外から、ICUの対応や「LGBT 学生生活ガイド」の内容が、「LGBT 学生対応・支援の先進例」であり、「LGBT 学生対応・支援の在り方の指標」であるかのように捉えられてしまっている・誤解されてしまっていることも少なからずありました。また、

- ・「LGBT」ばかりが目目され、ジェンダー・セクシュアリティの課題として連動して存在するはずのフェミニズムの視点が感じられない
 - ・「LGBT」内部の多様性や、L・G・B・T以外の多様なジェンダー・セクシュアリティのあり方に関する認知が低い
 - ・学生ばかりが目目され、「LGBT 教職員」の存在が不可視化されている。²⁾ その不可視化には、「教職員は支援者＝Allyであり、AllyのなかにはLGBT当事者は含まれ得ない」という思い込みが作用していることさえある³⁾
 - ・大学やキャンパスごとに異なる校風・環境や、個人ごとに異なる要望があるはずにも関わらず、「LGBT 学生の課題解決には、共通・唯一の方法がある」という強い期待(誤った期待)を持たれていることも少なくない
- などの問題に直面することも、幾度となくありました。

そのため、より網羅的に、特に教職員が、主体性・当事者性を獲得しながら、ジェンダー・セクシュアリティの視座からキャンパス環境改善を考えていくために、新規シリーズの立ち上げ・本ツールキットを制作することとしました。

「やれることリスト」は、あくまでも、大学の就学・就業環境の改善を手助けするための「ツール」です。参考にした資料の多くは、「キャンパス／職場環境の分析・評価指標」であり、獲得スコアに応じた格付を行うことを指向するものですが、「やれることリスト」は格付を目的としていません。⁴⁾ また、「全項目を達成すれば、なんの問題もないキャンパスができていく」といったことを保障するものでもありません。

ここで私たちが提供・提案したいのは、教職員や学生、卒業生、地域の人々など、大学に関わる全ての人々が共に考え、行動するためのアイデアの一例です。特に、当事者の声を聴きながら、お仕着せでないキャンパス改善を目指していくことを、強く志向しています。ここでは「法改正を待つことなく、大学が独自の判断で問題なく実行に移せること」のみをリスト化しています。⁵⁾ あくまでも「やれるはずのこと」のリストであり、「できないこと」はひとつもありません。そして、「やればやっただけ、キャンパス環境が改善されていくこと」のリストとなっています。

「やれるはずのこと」を「できること」へ。もちろん、各大学の校風や地域の特性などによっては実現が困難なものもあるかと思いますが、少しでもよい環境を作っていく手助けとして、このリストが活用されていくことを期待しています。

¹⁾ LGBTは、レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)の頭文字からなる、セクシュアル・マイノリティ(性的少数者)を総称する語として近年広く使われています。Q(Questioning: 性のあり方をひとつに固定しない／Queer: 規範的な性のあり方に異議を申し立てるあり方)、A(Asexual: 性的な欲望をもたない／Ally: 支援者・連帯を示す者)なども並べて表記される場合もあります。もちろん、セクシュアル・マイノリティはL・G・B・Tの4カテゴリーのみに限定はされませんし、ジェンダー・セクシュアリティに基づく困難は、マイノリティだけに限られるものではありません。本ガイドでは基本的には「LGBT」という語を採用しない立場をとりますが、文脈の必要性に応じて「LGBT」、Queerを追加した「LGBTQ」、および、Allyを追加した「LGBTQA」を限定的に用います。紙幅の関係上、「個々に使い分けの理由を説明できない場合があること」「各カテゴリーの詳細な説明を本誌では担わないこと」を併せてご了承ください。

²⁾ CGSには「LGBT 学生対応・支援」に関する問い合わせは数多く頂いています。オープンリーゲイの職員も常駐していますが、2016年8月までに「LGBT 教職員」についてのお問い合わせは、全くありません。

³⁾ 「ゲイとしての当事者性はあるが、同じ同性愛者だからといってレズビアンと同じ立場である、とは言い切れない。女性やトランスジェンダーの課題に対してはAllyの立場である」「レズビアンだからといって、全レズビアン代表者はない、という面で、Allyの立場でもある」といった立場もあり得ます。

⁴⁾ 例えば、「項目達成数に応じて、“LGBTフレンドリー・ゴールド認定大学”などと認定・表彰する」「LGBTフレンドリー大学ランキング」を制作・発表する」「このリストに基づき、グッド・プラクティスを収集する」などは、このリストの制作目的ではありません。

⁵⁾ 「法改正が必要だが、今後のアイデアとして重要と考えられること」は、註釈やコラムにて紹介しています。

■ 「やれることリスト」について

「やれることリスト」は、以下の資料と CGS で蓄積された経験をもとに構築された、キャンパス環境の改善提案のためのリストです。^{*6}

^{*6} ウェブ掲載資料は全て、2016年8月15日にアクセスを確認しています。

Campus Pride Index

<http://www.campusprideindex.org/>

Human Rights Campaign 「Best Place to Work」

<http://www.hrc.org/resources/best-places-to-work-2015>

<http://www.hrc.org/resources/best-places-to-work-2016>

Human Rights Campaign 「Human Rights Corporate Equality Index」

<http://www.hrc.org/campaigns/corporate-equality-index>

LGBT 法連合会 「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」 第2版（2015年9月2日発行）

<http://lgbtetc.jp/>

特定非営利活動法人虹色ダイバーシティ、CGS

「LGBT に関する職場環境アンケート 2016」

<http://www.nijiroidiversity.jp/786>

CGS 「ジェンダー・セクシュアリティとキャンパスライフ Vol.1：できることガイド in ICU」 第1版（2016年4月1日発行）

CGS 「ICUにおけるジェンダー・セクシュアリティ対応—トランスジェンダー学生対応の10年間とこれから」（2014年9月5日発行）

<http://web.icu.ac.jp/cgs/>

- ・日本の大学環境にローカライズされたリストを構築すること
- ・対象をL・G・B・TやAllyに限定しないこと
- ・ジェンダー・セクシュアリティ研究の視点から構築すること
を指し、8セクション・全108項目のリストにまとめました。
各セクション名と項目数の内訳は以下の通りです。

1. ポリシーメイキング（小項目含めて全21項目）
2. 組織としてのコミットメント（小項目含めて全20項目）
3. 設備面（小項目含めて全11項目）
4. アカデミックライフ（全12項目）
5. 学生生活（小項目含めて全11項目）
6. 寮や居住（小項目含めて全12項目）
7. 保安（小項目含めて全11項目）
8. カウンセリング、健康（小項目含めて全10項目）

この冊子では、はじめに「やれることリスト」の使い方を、大きく3つのステップに分けて紹介します。次に、「やれることリスト」の全項目をリスト化したものを紹介し、コラムや注釈によって解説を加えます。チェック用リストは別紙として用意していますので、そちらをご活用ください。

[コラム]

当事者参画の必要性和アウトティング防止

次ページから始まる『「やれることリスト」の使い方』では、「当事者の参画の必要性」を強調しており、そのなかでも特に、学生の参加を強く促しています。LGBTQ 当事者の学生や Ally の学生、子どもを持つ学生など、さまざまな立場の人々が参加できる体制こそが、キャンパス環境の改善を推し進めるベースラインになると考えているためです。詳しくは次ページ以降をご参照ください。

そのなかで、参加者の安全を確保するために、アウトティングはしっかり予防していく必要があります。アウトティングとは、直接的・間接的を問わず、本人の同意なくその人の性自認や性的指向を公表する、または本人に公表するように仕向けることを指します。日本ではバラエティ番組などの影響から、『カミングアウト』とは、どんなことであれ、秘密にしていたことを明らかにすること」という意味にとられがちで、その結果、「社会的に差別・偏見の対象となっている『秘密』とそうでもない『秘密』を同価値のもと位置づけ、カミングアウトの意味を無化・矮小化させる」といった傾向があります。そこからアウトティングもまた、一般論を装い『「秘密」を知られたくらいで大ききな…」などと無化・矮小化されることがありますが、こと性自認・性的指向にまつわるアウトティングの加害性の重大さには、敏感である必要があります。アウトティングは、個人の尊厳を傷つけ、人間関係や居場所を奪ったり、メンタルヘルスを悪化させたりすることも少なくなく、退学や自殺企図をも促しうる重大なハラスメント、加害行為であるといえるからです。

アウトティングにはさまざまなかたちがあります。広くカミングアウトをしている人に関してであっても、本人の同意を得ずに性自認や性的指向を伝えた場合はアウトティングになり得ます。また、アウトティングには、悪意の有無は関係ありません。例えば、学生の参加を嬉しく思うポジティブな気持ちであっても、「今回のプロジェクトに、あなたのゼミ生の〇〇さんが、レズビアンだとカミングアウトして参加してくれて嬉しかった」などと他者に具体的に話すことはもちろんのこと、キャンパスの人目につくところで「先日はありがとう!」といった挨拶をすることも、アウトティングにつながる危険性があります。⁷⁷

LGBTQ 当事者の学生がアウトティングを恐れるのももちろんのこと、LGBTQ 当事者の教職員には、昇進への影響や失職の危険性を懸念する者も少なくないでしょう。⁷⁸そもそもジェンダー・セクシュアリティに関して保守的な大学では、学生・教職員ともに Ally として活動するにも困難が伴うことは、想像に難くありません。

一方で、カミングアウトを受けた側にもサポートが必要な場合があります。⁷⁹「やれることリスト」活用の場面でも、カミングアウトを受けることがあると思いますが、「プロジェクト運営には『今日の話はこの場だけにとどめる』といった守秘義務の決まりを設ける」と同時に、「プロジェクトで知ったことが負担になった場合に話ができる相談窓口などの制度の用意、大学カウンセラーとの連携を図る」「学内で相談先が用意できない場合は、電話相談等、プライバシーを守って利用できる外部の相談先リストを提供する」など、アウトティングを防ぎながら、全ての参加者の負担を軽減できる体制を、同時に用意していけるとよいでしょう。

またもちろん、「やれることリスト」活用の場面に限らず、アウトティングは常日頃から防止する必要があります。自分自身が行わないよう徹底的に慎重な姿勢を持つと同時に、大学全体としてハラスメント防止規程に「アウトティングもハラスメントにあたる」ことを明文化するなど、毅然とした対応を取っていくことが必要である、といえるでしょう。(コラム文責:加藤悠二 リサーチ:樋口優也)

⁷⁷ 例えば一緒にいる友人から、「お前なんてあの先生と親しいの?」「先日は』って、なにかあったの?」と聞かれて窮地に追いやられることや、「ジェンダー・セクシュアリティを教えている先生と親しいということは、この人はレズビアンではないか?」といった憶測や噂を誘発する危険性があります。そのため、ICUにおいて CGS のスタッフは、「CGS 外で学生と会った場合には、極力こちらからは挨拶をしないようにする」ことを基本として行動しています。

ICU の学生サークル Sumposion メンバー・カズさんは、ICU のキャンパス内では当事者学生同士は挨拶し合うことも差し控える空気があることを 2006 年に指摘しています。2016 年時点でも、同様の状況は続いている、といえるのではないのでしょうか。

参考: ICU LGBT サークル Sumposion 『「クィア」という経験 vol.2』
<http://lgbt.blog.fc2.com/blog-entry-88.html>

⁷⁸ LGBTQ が職場で受けた差別については、谷口洋幸ほか編「判例解説シリーズ 性的マイノリティ判例解説」(2011、信山社)に多くの判例が取り上げられています。海外の事例では、「性別適合手術のための休職後に正当な理由なく解雇される」「トランスジェンダーであることのみを理由に採用を拒否される」「同性愛者であることをカミングアウトした結果、それを理由に解雇される」などの差別的取り扱いが、訴訟の対象とされてきました。

また、CGS では NPO 法人虹色ダイバーシティとの共同研究として、日本の職場と LGBT に関する調査研究を実施しており、調査には数多くの差別的取り扱い事例も寄せられています。教職員にとって大学は職場でもある場所です。日本の大学においてもこうした職場における LGBT 差別は無縁のものではないと考えられるでしょう。

参考: NPO 法人虹色ダイバーシティ
<http://www.nijirodiversity.jp/>

⁷⁹ LGBT からカミングアウトを受けた家族や友人など周囲の人々をサポートする団体もあります。

参考: NPO 法人 LGBT の家族と友人をつなぐ会
<http://lgbt-family.or.jp>

■「やれることリスト」の使い方

[Step 0] 仲間を集め、話せる場をつくる

ひとりではもちろん、いち団体・いち部署だけの手で大学環境を整えていくのは難しいことです。また、せっかく起こせた変化を持続させていくことも、引き継ぎができる体制を含め、組織的な取り組みがなければ不可能です。¹⁰ また、キャンパス環境の見え方・とらえ方や、改善に向けてどんな取り組みができるかは、立場によって異なるものです。¹¹ 最初は自分だけ・身近な数人だけで集まるところからスタートするとしても、できるだけさまざまな立場の仲間を集めることが必要でしょう。¹²

立場の例

教員（常勤・非常勤）、職員（常勤・非常勤）、契約業者（生協、コンビニ、大学食堂や清掃業者など）

学生（学部生、大学院生、研究生、短期留学生、本科留学生、転入生、社会人入学生、奨学生、AO 入試入学者）、卒業生

主に通っているキャンパス

所属する学部・学科、部署、委員会等

大学内の当事者団体・サークル、学生自治会

学生寮関係者（管理人、寮長、寮生）、通学生

地域の人々（近隣住民など）

出身地域・国

地域のジェンダー・セクシュアリティに関するアクティビスト（個人、団体）¹³

疾病経験、障がいの有無

休学や不登校経験の有無

ケア役割を担っているかどうか（育児、家族等の介助・介護など）

子どもの有無、子どものケアに関わる人が身近にいるかどうか

子どもの託児制度を利用できる状態にあるかどうか

当事者性の有無、カミングアウトの有無

また、特に最初の段階で重要なのは、「すこしでも安心して話せる環境を用意し、当事者、特に学生が、教職員とできる限り対等に参画できる環境を用意していくこと」です。「リストをもとに、関心のある教職員だけでリストにとらめっこをすること」だけでは、キャンパスの状況も、その大学の学生特有のニーズも、きちんと把握することができないからです。会合への参加の強制、会合におけるカミングアウトの強制や「カミングアウトしないと話してはいけない雰囲気」の創出、会合後のアウトティングは絶対に避けなければなりません。当事者の声を真摯に聴ける態度・機会を作っていくことが、キャンパス環境改善のスタートラインになるのではないのでしょうか。

¹⁰ 例えば、「出席簿から性別欄をなくして数年経つが、意義が共有されておらず、一部教員の要望に応じて事務方が性別欄を復活させてしまった」といった事態は、十分起き得えます。

¹¹ 詳細は P.10 コラム参照。

¹² ジェンダー・セクシュアリティに関して興味・関心や専門的に学んだ経験がない人にとって、会議への参加は研修として機能し得ます。ただし、無自覚な発言が他の参加者を傷つける可能性がより高くなると考えられるため、ファシリテーションは必要でしょう。

¹³ 特にセクシュアル・マイノリティの学生は、大学内でのカミングアウトが難しく孤立感を深めるケースが少なくありません。「大学内でバレるのが怖いので、学外で当事者の友だちを作りたい」「交友の幅を広げたい」「自分も LGBT の役に立つ活動がしたい」などのニーズに応えるためのネットワーキングも兼ねて、大学環境改善自体に携わってもらわないとしても、地域の当事者ネットワークとのつながり構築は重要です。

例えば CGS では、希望する学生に対しては、新宿 2 丁目の NPO 法人 akta が実施している、地域の商業施設（バーやグッズショップなど）に対する HIV・エイズに関する情報のアウトリーチプロジェクト「DELIVERY BOYS」へのボランティア参加を紹介しています。「参加費無料」「金曜 20～22 時頃の実施（要・初回ガイダンス）のため、授業後でも参加しやすい」「1 回のみ参加も可能で、合わないと思ったら次から参加しなくてもよいし、断りも不要」「参加者のジェンダー・セクシュアリティを問わないため、層も幅広い。関心のある非当事者の学生・教職員にも勧められるし、友人も誘いやすい」「社会貢献・交流・地域コミュニティの様子を知ることの 3 つが同時にできる」「高校までの教育で獲得しづらい、セクシュアル・ヘルスに関する正確な情報を得られる」など、大学生にとって参加への障壁が非常に低く、かつ、メリットが多いことが特徴です。当事者向けの交流イベントや学習会の情報に加え、こうした簡単に参加できるボランティア活動の情報も用意できるとよいでしょう。

参考：NPO 法人 akta <http://akta.jp/>

[Step 1] リストをチェックする会議を開催する

—できていること、できていないことを分類しよう

参加者各自が事前にリストをチェックし、各項目を分類したうえで、その結果をつきあわせる会議を開催します。¹⁴ 事前チェックではキャンパスの状況を鑑みつつ、各項目を

- a. はい／できる
- b. はい、ただし完全ではない／部分的にできる
- c. はい、ただし利用しにくい
／できるが、利用しにくい（利用したくてもできない）
- d. いいえ／できない
- e. 知らない

の5つに分類していきます。

そして、各項目をどう分類したかを、話し合いながらつきあわせていきます。

- ・全員が a ないし b と回答した項目 → Step 2 へ
- ・ a,b にひとりも回答しなかった項目（＝不可能な項目）¹⁵ → Step 3 へ
- ・回答が a,b,c に分かれた項目
→「本当はできることを知らない」場合（＝情報共有・告知の問題） → Step 2 へ
→「本当はできないことを知らない」場合（＝誤解が生じている） → Step 3 へ
- ・ひとりでも c と回答した項目 → Step 3.1 へ
- ・全員 e と回答した項目
→該当分野の担当部署・担当教職員が誰かを調べ、可能かどうかを調べる
→不可能であることが分かった項目 → Step 3 へ
→可能であることが分かった項目 → Step 2 へ

特に、b,c については、なぜこの項目を選んだのか、具体例を書き添えるようにすると、次以降のステップでの議論に役立ちます。

例¹⁶

[3-1 回答:b/c/d] だれでもトイレは、講義棟にはあるが、学生会館にはない（車椅子対応のトイレは、ジェンダー分けされたトイレの中にある）。

[4-1 回答:b/d] 文学部ではジェンダー研究の授業が開講されているが、全学部共通科目ではないため、他学部の学生は受講の機会が全くない。

[3-3 回答:b/e] 比較的新しい建物の多い A キャンパスには授乳室が設置されているが、古い建物の多い B キャンパスには設置されていない。「20XX 年に B キャンパス〇〇号棟を建て替える際、授乳室を設置する」という噂は聞いたことがあるが、確定しているかが定かではない。

[2-1 回答:c] LGBT 学生センターを自分は使っているが、最初は勇気が必要だったし、他の学生から「カミングアウトできない・したくない学生や、非当事者学生が入りづらい」という声を聞いたことがある。

[1-9 回答:c/d] 規約上は「男性の教職員も育児休業を取れる」が、常勤でも無理で、非常勤はとも言い出せる雰囲気ではなく、実績がない。女性職員の産休・育休は満期取得できているが、保育園不足の影響から復職が困難な状況になっている。女性教員の場合、産休は法定通り取得できているが、育休を満期取得できているケースは非常に少ない。

¹⁴ ここで重要なのは、「各自で事前にチェックすること」です。「全員でひとつの回答を出すこと」が目的ではなく、「立場によって回答が異なることの確認を通じて、キャンパスの状況をより正確に把握していくこと」が、この会議の目的となります。

¹⁵ 参加者全員が「できない」と思っていたことが、実は「できる」場合もあり得ます。異なる立場の参加者を少しでも多く募ることが重要です（次ページコラム参照）。また、ガイドをできるだけ早く出版し、追加の情報収集がしやすい体制を構築しましょう（Step 2 参照）。

¹⁶ 文言の解釈の仕方や、それぞれの実感によって、回答が異なる場合があります。「やれることリスト」はキャンパス環境の評価指標ではない（＝正確なスコアを計測する必要がない）ため、回答に多様性が生じることには全く問題がありません（むしろ、回答の多様性を確認することが目的のひとつです）。

例えば、3-1「トイレが設置されている建物には、ユニバーサルトイレ（身体状況や性別を問わず使いやすいトイレ）が必ず設置されている」という設問に関して「講義棟にはあるが、学生会館にはない」という場合には、

b：一部の建物に設置されているため
d：全建物には設置されていないため
という回答が考えられます。また、

c：一部の建物には設置されているから b としたいが、数が少なすぎて利用しづらいため
という回答もあり得ますし、

d：必ず設置されているわけでもないし、あっても数が少なくて利用しづらいので、ないも同然

といったかたちで、「c と d の複合的な状況を鑑みて d を選ぶ」という回答もあり得るでしょう。

[Step 2]「できていること」情報を集約し、広報する

[Step 2.1]「できることガイド in ○○大学」をつくろう

「できていること」の情報を集約し、わかりやすいかたちで学内外に広く共有できるような出版物をつくりまします。タイトルは「できることガイド」でなくても、もちろん大丈夫。キャンパスの状況を踏まえ、伝わりやすく、手にとりやすいタイトルを考えてみてください。

Step 1 で「本当はできることを知らない」場合があることが明らかになったものについては、特に、分かりやすく伝えられる工夫が必要でしょう。また、「本当はできないことを知らない」場合については、誤解の程度・範囲を調べたうえで、ガイドに明記するかを決めていきましょう。

可能であれば、「対応制度を利用したことがある在学生・卒業生の声」や「学長によるステイタメント」「担当部署・担当者のメッセージ」、「まだ対応の方法や内容が確定していないが、これから対応したいと考えていることについて」などを、コラム形式で掲載するとよいでしょう。

出版物は、以下の5種類が用意できると便利です。

a. 印刷媒体¹⁷

- a-1. 冊子（全文掲載されたもの）
- a-2. チラシ（目次などが掲載されており、対応の概要がわかるもの）
- a-3. ポスター（チラシの拡大版。QRコード、短縮URL等もつける）

b. オンライン媒体¹⁸

- b-1. 冊子のPDF
- b-2. スマートフォン等のWebブラウザからも直接見られるデータ

印刷したものだけを用意した場合、「手にしているところを誰かに見られては困るひと」がアクセスできなくなる危険性がありますので、オンライン媒体の準備は重要です。余力があればb-2まで用意できるとベストですが、b-1だけでも十分助けになることでしょう。

また、留学生など日本語が第一言語ではない大学構成員のためにも、日本語以外の言語での情報提供も必要です。多言語対応ができればベストですが、英語だけでもすぐ用意することが難しい場合は、「English version will be prepared until（予定日程）」というような注釈を加えておくだけでもよいでしょう。特に初動の段階では、日本語版だけであったとしても早急にリリースすることが望ましいと考えられます。

内容が少なく、限定的であったとしても、また、大学全体としてではなく一部署や教職員有志名義、学生サークル名義で出版することになったとしても、「とにかく情報が集約されていること」「そうした活動をする人がいること」を示すことが重要です。「できない・できていないことが多いから…」と臆することなく、「いまできること」を発信していきましょう。¹⁹

また、「掲載できる情報が他にもある場合は、担当者までおしらせください」といったかたちで、追加の情報収集の呼びかけをすることも重要です。特に初めてガイドを制作する段階では、「実はできることを知らなかったため、掲載できなかった」というケースや、「担当部署が間違っていた」「全員ができてと思っていたが、実はできないものだった」などのケースもあり得るので、注意が必要です。

¹⁷ 大学内のコピー機やリソグラフでの簡易印刷でも十分です。

¹⁸ Webブラウザの音声読み上げ機能を利用したいというニーズや、自分で印刷して紙で読みたいというニーズにも応えられるよう、「大学の公式Webサイト上のわかりやすい場所に、ガイド内容の全文が掲載されているページがある。そこから冊子のPDF版をダウンロードすることもできる」といった状態がベストです。PDFはMicrosoft Officeでも簡単に作ることができます。

¹⁹ このガイド [引用者註：「LGBT学生生活ガイド in ICU」初版] は「あったほうがいいな」と思って作ったんですけど、最初は「こんなのでいいのかなあ」という思いもあったんですよ。

[引用者註：初版は全4ページ、日本語版のみで制作]「こんなベーシックな情報を集めただけでいいのかな」とか、「足りないんじゃないかな」「これ以外にもなにかできることがあるんじゃないかな」って思ったんだけど、「よかった」という反響が、他の大学の学生さんや先生からもあって。これを出すことによって、「知れてよかった」って言ってもらえたり、「こういうシステムでの対応をICUがしているなら、うちの大学でもできるんじゃないか」という話になったというのも聞いたりして。だから、これは出せてよかったなあ、と思います。

上田真央の発言、「ICUにおけるジェンダー・セクシュアリティ対応—トランスジェンダー学生対応の10年間とこれから」P7より抜粋

[Step 2.2] ガイドを広報・配布しよう

ガイドができあがり次第、広報と配布を開始します。大学の全構成員に対して全文掲載された印刷物が配ればベストですが、予算等の兼ね合いを見ながら、配布方法・範囲を考えていきましょう。広報先の例としては、以下のようなものが考えられます。もちろんキャンパスごとに、他にもできる広報・配布方法があることでしょう。

例

大学公式サイト、ソーシャルメディアへの情報掲載

学内専用ポータルサイトへの情報掲載

学報、同窓会報への情報掲載

入学案内（合格通知）への同封^{*20}

入学式およびオリエンテーション期間の資料一式への同封^{*20}

オリエンテーション期間における広報活動

学内全域、学生寮での冊子・チラシベンダーの配置、ポスター掲示

各種窓口での冊子配置、およびポスター掲示

ハラスメント相談の広報媒体（冊子やウェブサイト等）への情報掲載

オープンキャンパスや大学祭でのアウトリーチ

学生自治会への広報協力呼びかけ

学生による新聞部などの自主メディアへの取材依頼

学内の当事者サークル、社会貢献活動団体へのアウトリーチ

授業内での告知

教授会、職員会議などの会議体での共有

地域の当事者ネットワークへのアウトリーチ

なお、マスメディアを通じたリリースは、情報や評価がひとり歩きをしてしまう可能性もあるため、慎重に行うべきであると考えられます。

[Step 2.3] 経緯・歴史を集約しよう

「できることガイド」の制作に平行して、「この項目ができるようになった経緯」を確認します。できれば、ガイドの本文や注釈や副読本というかたちで、まとめて読めるようにしておくといよいでしょう。^{*21} ICU の場合は、2014 年に関係者による対談集「ICU におけるジェンダー・セクシュアリティ対応—トランスジェンダー学生対応の10年間とこれから」を制作しています。

経緯を明文化しておくことは、担当者が異動・退職してからも対応を継続させていく助けになります。また、今後できることを増やすための戦略を練る参考にすることもできるでしょう。

^{*20} タイミングとしてはほとんど変わりませんが、当事者性のある学生でも見逃す可能性や、親きょうだいや保証人の前では熟読できない可能性もあるため、「重複して無駄になる」とは考えずに、両方の場面で広報するといよいでしょう。「入学案内にはチラシ、オリエンテーション資料には冊子」といったかたちでコントラストをつけることもできます。

また、重ねて広報することで、当事者性のない学生に対しても、大学としてのスタンスをより強く示すことにつながります。

^{*21} 「出版物の制作」を念頭においたため、Step 2 のなかに位置づけていますが、制作自体は「緊急性のある取り組みがひと段落し、ある程度余裕ができたタイミング」または「取り組みの進捗が停滞したタイミング（これまでの経緯を振り返ることで、今後の方向性を模索したいタイミング）」に行うのでもよいでしょう。

また、出版物の制作に限らず、「関係者によるシンポジウム等のトークイベント」や「キャンパス環境についておしゃべりするカフェイベント」を開催する、などのかたちも考えられます。

[Step 3] 「やれるはずのこと・できていないこと」を 「できること」に変えていく

[Step 3.1] 「できていないこと」を分析し、行動をはじめ

まず、「できていないこと」を分析し、これまでできてこなかった理由を考えるとともに、実現可能性をもとにランクづけをしてみましょう。ランクは以下の4段階です。

S ランク 実現可能性の如何に関わらず、可及的速やかにやらねばならないこと

A ランク 特に大きな調整もなく、すぐにできそうなこと（1学期以内）

B ランク 調整が必要だが、比較的すぐにできそうなこと（1年度以内）

C ランク 調整が必要で、かつ、時間がかかりそうなこと（数年以内）

分析・分類の際に考える事項

- ・学生や教職員の当事者からの申し立てがあったかどうか
- ・行動に際して、当事者が負担なく参画可能かどうか²²
- ・担当部署ないし委員会や、担当者が特定できるかどうか
特定できない場合、担当者をすぐに決めることができるかどうか
- ・担当部署ないし委員会や、担当者との議論・協議はどの程度は必要か
- ・予算が必要な場合、予算規模・執行スパンはどうか
- ・現状の大学の風土との摩擦が、どれくらい生じると予測されるか

S ランクから順番に「できること」に変えていけるよう、行動を開始します。

「やれること」は数多くありますので、すぐに全部を変えようと無理はしないようにするとよいでしょう。

²²特に、「カミングアウトをせまられる必要もなく、安心して自分の意見を言うことができるか」「カミングアウトした場合の安全やアフターケアが、どれだけ確保できるか」は留意するとよいでしょう。

[Step 3.2]「できるが、利用したくてもできない」を、「だれでも利用できる」に変えていく

制度や窓口があっても利用できないケースには、さまざまな理由が考えられます。

例

・周知の問題

「大学側の情報提供に問題があり、そもそも制度の存在を知らない」
「案内方法が派手すぎて、かえって利用しづらい」 など

・継続性の問題

「部署移動で担当者が変わってしまい、相談しづらくなった」
「研修はされたが、ゲスト講師による単発の研修だけで終わった」 など

・カミングアウトをめぐる困難

「誰にも言ったことがないし、知られたくもない」
「当事者になら言えるが、そうでない人には言いたくない」
「保護者や保証人の了承が必要、と言われても、関係が悪いので無理」
「カミングアウトしても理解されないのではないかという恐怖がある」
「アウトティングされるのではないかという恐怖がある」
「過去のカミングアウトで成功した経験がない」 など

・就学上の悪影響への懸念

「教員や他学生との関係が悪化するのではないか」
「成績や就職活動に悪影響がでるのではないか」
「FtM で女子サッカー部に入部しているが、部活を継続できるのか」 など

・経済的な条件

「性同一性障害の診断書が必要と言われても、経済的に無理」
「寮費が高くなってしまえば、特別な寮は利用できない」 など

・自己責任論・被害者の落度論、自分は対象外である、という思い込み

「ゲイだからって対応を求めるのは、ただのワガママだから…」
「妊娠してしまった自分が悪いから…」
「被害にあった自分にも悪いところがあったのだから…」
「自分はL・G・B・Tの4つのどれにも当てはまらないから…」
「性同一性障害の診断書を取っていないから…」 など

・日常的な雰囲気

「女子はさん、男子は君で呼ぶ教職員ばかりで、相談できるとはとても思えない」
「恋人の有無や結婚願望について話題になることが多いので…」
「日本人の学生同士で固まっていて、留学生は話にも加われないので…」
「ホモネタを使った部活勧誘のポスターが、なんの問題もなく掲示されているので…」 など

・弱者として扱われることへの抵抗感

「問題があるのは大学のほうなのに、かわいそうな学生への施し、というようなニュアンスで対応されるのは、到底我慢できない」 など

理由は他にも考えられますが、大抵の場合は複合して絡み合うものであり、ひとつに絞り込んで効率的な改善をする、ということはまず不可能であると思われます。まず、テクニカルに対応できることはなるべく即座に実施しましょう。²³ 当事者への丁寧なヒヤリングを重ね、教職員への継続的な研修・教育を徹底し、キャンパス全体の雰囲気を変えていく努力を重ねていく必要があるでしょう。

²³ 「ポスターの掲示枚数を増やす」「デザインやキャッチフレーズを変えてみる」「大学のウェブサイトの目立つ箇所にニュースとして掲載する」など、大きな変更をしなくても済むものから手をつけていくとよいでしょう。

[コラム]

さまざまな人が関わりチェックをする必要性

2016年7月5日(火)～13日(水)にかけて、CGS関係者5名に「やれることリストβ版(100項目版)」へのパイロット回答を依頼したところ、結果にはかなりの相違が見られました。²⁴パイロット回答は個人で行っており、回答後に全員で話し合う機会は設けていません。

Aさん(CGS常勤スタッフ)

a.11項目 b.35項目 c.3項目 d.43項目 e.8項目

コメント：性的指向や性自認に関する項目は、学生さんから相談をよく受けていることもあり、自信を持って答えられました。

教職員の人事・福利厚生関係は疎いです。自分自身もゲイですが、利用する予定のないなか、人事課に「同性カップルでも異性間の事実婚と同様の福利厚生を受けることができるか?」と問い合わせてもいいものか、決めあぐねています。人事課の方に手間どらせるのが申し訳ない、というのがありますが、「できません」と回答された場合、それが悪しき先例として固定されてしまうことはないか?という不安がとて大きいです。

Bさん(CGS週1勤務、学内他部署での業務経験あり)

a.12項目 b.36項目 c.0項目 d.44項目 e.8項目

コメント：今回チェックするなかで、私自身が大学の「人権侵害防止対策基本指針」をきちんと把握できていないことが分かり、恥ずかしく思いました。私はcと答えた項目はありませんでしたが、「立場が違う人だったら、きっとcをつけるんだろうな」と思う項目はいくつもありました。いろんな立場の人が集まり、話し合いをする場を設けるのは大事だと思います。

Cさん(CGS週1勤務、ICU学部卒業生、他大学院所属)

a.3項目 b.21項目 c.4項目 d.64項目 e.8項目

コメント：「学生が世界人権宣言にサインをする大学だ」ということはよく聞くのですが、実際にどんな規程や制度があるのか、といったことは、在学中も勤務を始めてからも、大学から説明をされた覚えが全くありません。実際は制度の有無を知らない項目(eと回答できる項目)も多かったのですが、「このキャンパスの雰囲気では、こんな制度があるとは到底思えない」という判断から、dと回答する項目がとて多くなりました。

Dさん(CGS運営委員)

a.15項目 b.25項目 c.2項目 d.56項目 e.2項目

コメント：「LGBT対策の先進例」といったかたちで扱われてしまうことも少なくない本学ですが、改めてチェックしてみると、できていないことがあまりにも多いことがよくわかりました。通り一遍の対応ではダメで、例えば「授乳室を本館に設置しました」「使いやすいユニバーサルトイレを食堂に作りました」というのは、ひとつもない状態よりは断然よいとは思いますが、「キャンパスにひとつ設置されればそれでOK」というものではない筈です。このリストのチェックもそうですが、1回きりで終わらせることなく、継続して取り組んでいく姿勢・改善していく

²⁴ β版からの主な変更点は以下のとおりです。

- ・新規項目を追加
(各項目全文はリスト参照)
- 3-3. ロッカールーム
- 4-6. 学外での実習
- 4-7. ケア役割を担う学生の学修支援
- 5-10a. 新勤時のハラスメント防止
- 6-4. 寮生への研修
- 7-6b. 性暴力被害の支援情報提供
- ・入学試験/手続きを変更・追加
[β版]
- 1-3. 入学志願者は、願書や入学書類に、希望する名前、自認する性自認・性表現で記入し、受験・入学することができる
[Ver.1]
- 1-3. 入学志願者は、入学試験願書や受験票に、希望する名前、自認する性・性表現で記入し、受験することができる
- 1-3a. 入学試験合格者は、入学書類に、希望する名前、自認する性・性表現で記入でき、入学時点から希望に沿った学籍を取得できる
- ・家族寮ないし住宅に関する項目を変更・追加
[β版]
- 6-3. 学生向けに家族寮が提供されている
- 6-4. 教職員向けに家族寮が提供されている
- 6-5. 家族寮が提供されている場合、同性カップルも居住することができる
[Ver.1]
- 6-3. 同性カップルも居住できる家族寮ないし住宅が提供されている
- 6-3a. 学生向けに家族寮ないし住宅が提供されている
- 6-3b. 教職員向けに家族寮ないし住宅が提供されている
- 6-3c. 家族寮ないし住宅には、子どもと一緒に居住することができる
- ・その他、文言の調整

- a. はい/できる
- b. はい、ただし完全ではない
/部分的にできる
- c. はい、ただし利用しにくい
/できるが、利用しにくい
(利用したくてもできない)
- d. いいえ/できない
- e. 知らない

姿勢を、大学全体で共有していかなければならないと思います。

Eさん（学部4年生、学内LGBTサークル所属）

a.9項目 b.22項目 c.1項目 d.40項目 e.28項目

コメント：項目が多く大変で、後のほうにいくにつれて、回答が辛口になっていたかもしれません。dやeが多くなるとちょっとへこみますね。他のひとと一緒にチェックしたり、結果について話し合う機会があったらいいな、と思います。

また、教職員のことは全然知りませんでした。自分に当事者性がないので、よほど一生懸命調べないと、情報は得られないのかな、と思いました。²⁵大学全体のことをきちんと把握しているひとがいてもいいのになあ。

このように、同じ大学の状況をチェックしているにも関わらず、経験や立場の違いによって、回答に大きな違いがあることがわかりました。

例えば7-1a「LGBTQ関連のヘイトクライムや不当な取り扱いが報告しやすい」²⁶では、教職員の立場にあるメンバーは全員bと答えています、学部生のEさんだけはcと回答しています。Eさんは実際にICUの人権相談を使ったことがあるのですが、「時間や手間がかなりかかる」、「相談員がジェンダー・セクシュアリティに関する知識をきちんと持っていると思えなかった」などの困難があったそうです。さらに、「状況説明にカミングアウトが伴うことも多いので、そもそも気が重い。クローゼットのひとはそもそも相談・報告自体ができないと思う」こともあってcを選んだ、ということでした。また、「人権侵害の報告」となるとだいぶ身構えてしまうため、もっと気軽に自分の思ったことや経験をシェアしたり、相談したりできる場があってもいいのではないかと考えているそうです。以上を踏まえると、7-1aに関しては、人権相談のシステムが存在するため、「a.はい」が「正解」なのだ、と言いたくなるころなのですが、実態としては、学生であるEさんの「c.はい、ただし利用しにくい」が、キャンパスの状況を反映した「的確な情報」であると考えられます。

「正確な情報をまとめること」そして「まとめた情報を広く共有していくこと」はとても重要です。ただし、キャンパスの抑圧構造をよりの確に把握するための大きな手助けとなる「せつかく制度があっても、自分には利用することができない」といった声は、マイノリティが自分の気持ちを忌憚なく表わせる場や関係性が構築できなければ、なかなか聴くことはできないでしょう。「自分たちの大学の状況を多角的に把握し、自分たちの言葉で語れるようになること」や「さまざまな語りの可能性を拓いていくこと」、「安心して語ることができる場をつくること」こそが、本当に必要なことなのではないでしょうか。

キャンパスの環境をめぐっての対話を始めていくためのツールとして、このリストが使われたらいいなあ、と思っています。

（コラム文責：加藤悠二）

²⁵ 前ページで紹介した職員Aさんのコメントと合わせて考えると、「教職員に関する情報を把握できない」のは、「教職員としての当事者性の有無」が問題なのではなく、「大学がきちんと情報発信をしていないこと」「情報を得やすい雰囲気がないこと」が問題であることが分かります。

²⁶ 「やれることリストVer.1」では「LGBTQ関連のいじめ・ヘイトクライムや不当な取り扱いが報告しやすい」に文言を修正しています。

- a. はい／できる
- b. はい、ただし完全ではない
／部分的にできる
- c. はい、ただし利用しにくい
／できるが、利用しにくい
(利用したくてもできない)
- d. いいえ／できない
- e. 知らない

[コラム・学生のアクションツールとしての活用]

自分たちの手で要望書をつくってみよう

学生の力だけで大学の環境を直接変えていくことは、なかなか難しいものです(例えば、「勝手に工事しまくって、だれでもトイレをどの建物にも増設する」なんてことは、おおよそムリですね)。そこで、Step 3.1の分析結果をもとに、大学に提出する要望書や質問状を作ってみてはどうでしょうか? 一番簡単なのは、

私たちは○○○○や○○○○といったことで、大学内で困難を抱えています。

そこで、国際基督教大学ジェンダー研究センターが制作したリストに基づき、本学の状況を私たちが改めてチェックしました。その結果、108項目中、できることは10項目(うち、完全にできることが8項目、部分的にできることが2項目)、できないことは75項目、私たちではわからないことは11項目あることがわかりました。なお本学には学生寮や教員住宅がないため、12項目は無回答となっています。詳細は添付したチェックリストをご覧ください。

私たちはこのチェックリストが、本学の人権擁護・学修環境改善に有用だと考えています。そして、現状できることをわかりやすく広報し、できないことは今後できるように改善していくことが望ましいと考えています。

1. 各項目の実施状況について、私たちの理解が正しいかどうか、お聞かせください
2. 現状実施できていない項目を改善していく展望があるのかについて、大学としてどうお考えなのか、お聞かせください

○○○○年○○月○○日までに、○○までご返答ください。

といった内容のカバーレターとともに、チェック済みのリストを添付して送ること。²⁷ できればblogなどを用いて、公開質問状の体裁にするとよいでしょう。

提出先は、学長や理事長、学生課や男女協同参画室などの担当部署、学生部長等の部長職に就いている先生など、さまざまなあて先が考えられます。複数のあて先に連名で送る、という手段もあります。²⁸

「全項目の内容を網羅した、完璧な要望書を!」とは考えずに、「まず自分がいま一番困っていることはコレ!」「これから建設予定の新しい学生会館には、全フロアにだれでもトイレを設けて欲しい!!」といった観点から、項目を絞って質問・要望を出す、という方法もよいでしょう。

また、提出にあわせて、担当者と直接話し合う機会を設けられれば、より詳細に大学のスタンスを把握したり、自分たちの要望を伝えることができます。ただし、話し合いの場では、直接差別発言を受けることになるリスクもありますので、よく考えたいうえで持ちかけるのが無難でしょう。

提出の名義は、「○○大学学生有志」や、個人でも大丈夫。「要望書を提出するために、サークルや学生団体を作らなければ!」と気張る必要はないと思います。団体名義で提出するのであれば、「年1回」「隔年1回」など、定期的なスパンで何度も要望を重ねていくのもアリですね。

このリスト自体は、教職員の利用を念頭に構成していますが、このような感じで、学生の皆さんにもご活用頂けたら、とても嬉しいです。

(コラム文責: 加藤悠二)

²⁷ ここに書いたカバーレターの内容はあくまで簡単なアイデアです。より詳細な文例としては、ICU LGBT サークル「Sumpoison」が2009年に大学に向けて提出した、新寮建設に関する質問状が参考になると思います。
<http://lgbt.blog6.fc2.com/blog-entry-94.html>

²⁸ 「大学に対して要望書を送るなんて、大変そう、コワイ!」という場合、授業でジェンダー論を担当している先生に、「私たちがリストをチェックしてみました。その後どうしたらよいか、一緒に考えてくれませんか?」といったかたちで相談を持ちかけるのもアリかもしれません。

■ やれることリスト 108 at University

1. ポリシーメイキング (小項目含め全 21 項目)	
1-1	人権侵害防止規定など、キャンパス内における差別・ハラスメントを防止・禁止するための規則が制定されている
1-1a	性別に基づく差別禁止が明文化されている
1-1b	性的指向に基づく差別禁止が明文化されている
1-1c	性自認・性表現に基づく差別禁止が明文化されている
1-2	学籍簿の記載に旧姓や通称名を使うなど、公的書類(戸籍や住民票、パスポート等)と異なる表記にできるシステムが用意されている
1-2a	学籍や各種書類に記載する名前を変更する手続きが、学生にとって利用しやすいように整備されている
1-2b	学籍や各種書類に記載する性別を変更する手続きが、学生にとって利用しやすいように整備されている
1-2c	成績証明書や卒業証書などの各種証書は、変更後の名前で発行されている
1-2d	卒業生も所定の申請を行うことで、卒業後に変更した名前・性別で各種証書を発行することができる
1-3	入学志願者は、入学試験願書や受験票に、希望する名前、自認する性自認・性表現で記入し、受験することができる
1-3a	入学試験合格者は、入学書類に、希望する名前、自認する性自認・性表現で記入でき、入学時点から希望に沿った学籍を取得できる
1-4	大学内の各種書類は定期的に精査されており、不必要な場面で性別を記入することが予防されている
1-4a	成績証明書や卒業証書などの各種証書に、性別記載がない
1-4b	出席簿は男女混合で、性別欄が排除されている
1-5	Xジェンダーやサードジェンダーなど、女性・男性以外の性別区分を希望された場合(サードジェンダーを正規に認める諸外国からの渡航者も含む)、希望に沿った性別区分を認める、ないし、認められるように積極的努力をしている
1-6	学生や就労者が諸外国でパートナーシップ契約(同性婚、ドメスティック・パートナー、シビルユニオンなど)を結んだパートナーも、日本国内法における婚姻相当の関係として認め、各種制度を適用する、ないし、適用できるよう積極的努力をしている
1-7	教職員の事実婚パートナーも、健康保険の適用範囲である
1-8	教職員の慶弔休暇や結婚祝い、家族手当(単身赴任手当など)が、事実婚パートナーや同性パートナーを持つ者においても取得できる
1-9	教職員の育児休業や病児看護の特別休暇が、ジェンダーや家族の形態を問わず取得しやすいように整備されており、男性の取得実績もある
1-10	教職員の介護休業が、ジェンダーを問わず取得しやすいように整備されており、男性の取得実績もある
1-11	教職員の就労環境はジェンダー・センシティブであり、ジェンダー移行を希望した場合も積極的にサポートしている

1-1. ~ 1-1c. 「人権侵害防止規程」「キャンパスハラスメント防止規程」「男女協同参画推進憲章」等。各項目について、きちんと明文化されることで、問題に対してより具体的に動けるようになりますし、当事者の安心・安全につながります。

1-2. 学生にとっての利用しやすさの基準としては、「わかりやすく広報されており、対応窓口にもアクセスしやすい」「未成年者でも、学生本人の意志にのみ基づいて申請できる」「精神科医による診断書等を必要としない」「入学手続きの段階で申請でき、最初から希望する名前・性別で学籍簿が作られる」などが考えられます。

1-2d. 「仕事に必要な資格の受験申請に、大学の成績証明書が必要。現在の職場では在学中と異なる名前で働いており、証明書の提出はトランスジェンダーをカミングアウトすることと同義。いじめや解雇等の不安があり、資格を諦めるしかない」などのケースに対応する人道的措置です。問題なのは「差別的な社会の在り方」であり、「在学中に申請したか否か」ではありません。

1-3. 毎日新聞 2016 年 2 月 7 日 東京朝刊「性同一性障害 中 3 生徒の受験に配慮、希望の性で 高知県教委方針」<http://mainichi.jp/articles/20160207/ddm/041/040/136000c>

1-4. 特にアンケートには、不要な場合でも性別欄が入りがちなので、注意が必要です。

1-4b. 「男子を“君”、女子を“さん”と呼び分けるのに必要」「グループワークを性別で分けるのに必要」等の要望に対しては、授業運営方法の見直しを要求するべきでしょう。

1-5,6,7. 2016 年現在の日本の法制度では対応不可能なこともあります。例えば「事実婚」には同性パートナーも含まれるべきですが、健康保険適用は法的に不可能です。大学として別途、なにがしかの措置を積極的に考えるべきでしょう。

1-8. 企業や自治体で対応例が増えてきています。大学でも対応は可能であると考えられます。

1-9,10. 「男性の取得実績」の有無は、制度設計上も重要です。

1-11. 「同僚、特に上司にカミングアウトしやすい」「カミングアウトや相談を受けた側を支援するシステム(相談窓口など)があり、アウトティングを防ぐ体制ができて」「業務にあたってのドレスコードに、性別による規程がない」「教職員のジェンダー移行に関する案内が、人事部でわかりやすく提示されている」「希望する性のトイレや更衣室、ロッカールームなどが使える」「日常的な通院や性別適合手術に伴う時間休や中長期休暇が、制度面でも雰囲気のおかげでも取得しやすい」などが具体例として考えられます。

2. 組織としてのコミットメント (小項目含め全 20 項目)

2-1	学生を対象とした、ジェンダー・セクシュアリティに関するリソースセンターやオフィスが設置されている (LGBT 学生センター、ウィメンズオフィス、ダイバーシティオフィスなど)、ないし、担当部署が明確に示されている (学生課、カウンセリングセンターなど)
2-2	ジェンダー・セクシュアリティに関する支援サービスのための常勤スタッフが有給雇用されている
2-3	学生・教職員に開かれたジェンダー・セクシュアリティ研修プログラムが常設されており、定期的に関講するほか、希望に応じて出前講座も行う
2-4	教職員の募集に際しては、明確にカミングアウトをしている人材を含めた多様な人材登用を、積極的に推進している
2-4a	理事会のジェンダーバランスが適切である
2-4b	教員のジェンダーバランスが適切である (常勤の准教授以上の職位における女性割合、非常勤教員の女性割合)
2-4c	職員のジェンダーバランスが適切である (管理職における女性割合、非常勤を含めた雇用形態ごとの女性割合)
2-4d	性別に基づく賃金格差が解消されている
2-4e	ジェンダー・セクシュアリティ関連学問領域のための教員を、積極的に募集・採用している
2-5	ジェンダー・セクシュアリティの課題を扱う諮問委員会が常設されている、ないし、人権関連の委員会が常設されている
2-5a	性別に基づく課題が、毎回審議されている
2-5b	性的指向に基づく課題が、毎回審議されている
2-5c	性自認・性表現に基づく課題が、毎回審議されている
2-6	地域の LGBTQ コミュニティとのあいだで、積極的なネットワーク構築を行っている
2-7	カミングアウトをして働く常勤の教職員がいる
2-8	教職員間の LGBTQA ネットワークが構築されている
2-9	LGBTQ 向けの大学紹介フェアに毎年参加している、ないし、一般の大学紹介フェアや独自のオープンキャンパスでジェンダー・セクシュアリティに関して積極的な情報発信を行っている
2-10	LGBTQ 学生向け、ないし、ジェンダー・セクシュアリティ研究志望学生向けの奨学金プログラムや、学術奨励賞が提供されている
2-11	ラベンダーセレモニーやレインボーセレモニーなど特別な卒業式イベントが用意されている、ないし、ジェンダーを問わず参加しやすい卒業式が実施されている
2-12	公式の同窓会組織の中に、LGBTQA グループが正式に位置づけられている

2-1 特に国公立大学では、男女協同参画推進室が代替的な役割を担うケースが見受けられます。

2-2,3,7 有志学生や非常勤講師、ゲストの外部講師等に頼らず、大学に正規雇用された教職員が常駐・実施できる体制を整えることが必要でしょう。

2-3 Camus Pride Index では、「Ally program or Safe Space / Safe Zone (Ally プログラム、セーフスペース/セーフゾーン)」とされています。Safe Space / Safe Zone は、「LGBTQ を含めた誰もが安心して過ごせる場」であり、「そうした場を提供ための研修プログラム」を示すこともあります (後者は Safe Space Program / Safe Zone Program と称する場合もあります)。教職員・学生、個人・団体問わず受けられる研修で、修了者には証書やステッカーが交付されます (定期更新を要します)。

2-4b-d. トランスジェンダーの教職員が「男性から女性に性別移行をした結果、役職から外され給与も下がった」といった扱いをしないことも含まれます。

2-5. 人権委員会、ハラスメント防止委員会などにおいても、ジェンダー・セクシュアリティの課題を専門的に扱える委員の参加が必要でしょう。また、第三者委員会等の設置も有効です。

2-6. P6 註 13 をご参照ください。

2-9. 日本では、LGBT に特化した大学紹介フェアは、2016 年現在開催されていません。一般の大学紹介フェア (オープンキャンパスを含む) や、大学案内の冊子やウェブ等で、積極的な情報提供がされているかがポイントとなるでしょう。また、研修を受けたスタッフが LGBTQ 学生の質問に対応できる体制も必要です。

2-10. 「進学を機に地元・親元を離れることを重視した結果、学費・生活費を自分で稼ぐことになった」「親と関係が悪化し、仕送りを止められた」「性別適合手術に多額の費用がかかる」など、経済的な困難を抱えることになる LGBTQ 学生は少なくありません。特別な経済的支援ができなくとも、相談を受けられる体制は必要でしょう。

2-11. 日本の卒業式の場合、「女性に袴や振袖を強制しない雰囲気がある」「出入りの貸衣装業者がトランスジェンダー学生にも問題なく対応するように、大学が要望する」なども必要でしょう。

ラベンダーセレモニーは、LGBTQA 学生の卒業を祝い、優秀な学生を表彰する大学公式イベントです。詳細は以下をご参照ください (英語サイト)。
<http://www.hrc.org/resources/lavender-graduation>

2-12. 「LGBTQ のロールモデル可視化」「大学卒業後にも味方 = Ally が存在することの可視化」のためにも、卒業生とのつながりを大学が公式に保つことは重要です。

3. 設備面 (小項目含め全 11 項目)	
3-1	トイレが設置されている建物には、ユニバーサルトイレ (身体の状況や性別を問わず使いやすいトイレ) が必ず設置されている
3-2	更衣室が設置されている建物には、ジェンダーを問わず利用できる更衣室、ないし、区切られた更衣スペースが必ず設置されている
3-3	ジェンダーを問わず利用できるロッカールームないしロッカーが設置されている
3-4	学生・教職員が利用しやすいかたちで、授乳・オムツ交換設備が設置されている
3-4a	授乳・オムツ交換設備はジェンダーを問わず利用できる (女性トイレにのみ設置、といったことがない)
3-5	学生・教職員が利用しやすいかたちで、託児施設が設置されている (認可、無認可等形態は問わない)
3-5a	託児施設には、学生・教職員が優先される利用者枠が存在している (利用対象者が地域にも開かれている場合)
3-5b	0 歳児の託児ができる
3-5c	病児の託児ができる
3-5d	短時間の託児ができる
3-5e	託児利用に関する経済的なサポート制度が存在している

[コラム]

トイレのマークについて

CGS では他大学から「性別を問わず使えるトイレのマークはどうしているか」という質問を受けることが多々あります。私見としては、

1. ピクトグラムでは、「誰が使えるか」ではなく、「何が備わっているか」を示す (レインボーカラーは使わない、「トランスジェンダー」や「性別不問」を示す新しいマークを作ろうとはしない) *註

例：オストメイト洗浄
おむつ交換台、ベビーチェア
車椅子マーク (車椅子対応の手すりがある) など

2. 「誰が使えるか」は文字情報で示す (要・多言語併記)

例：だれでもトイレ
多目的トイレ (だれでもトイレ)
どなたでもご利用いただけるトイレです など

といった路線がよいのではないかと考えています。わかりやすさと同時に、「あの目立つトイレに入ったら、トランスジェンダーだとバレてしまうのではないかと」といった不安も、低減させる必要があるためです。

表記の工夫は、アクセシビリティ向上に必要な心がけです。しかし大事なことは「だれにでも望む性のトイレを使う権利がある」ということではないでしょうか。トランスジェンダー当事者をだれでもトイレに押し込めるのではなく、性自認・性表現による差別をキャンパスからなくすことをこそ、目的とするべきでしょう。 (コラム文責：加藤悠二)

3-1. できればさらに「各フロアに必ず設置されている」ことが望ましいでしょう。また、「すべてのトイレを性別を問わず使えるものにする。あわせて、身体の状況を問わず使いやすいトイレも、できる限り増やす」という選択肢もあり得ます (例えば家庭や飲食店のトイレには、性別を問わず使えるものが少なくありません)。

3-2. 女性更衣室・男性更衣室のふたつしか用意できない場合、「それぞれの更衣室のなかにカーテンで区切られたスペースがある」だけでも、利用しやすさは向上するでしょう。また、「トイレの個室 (特にユニバーサルトイレ) に着替え台を設置する」「事務室や教員の研究室を更衣スペースとして提供できるようにする」「更衣室内のロッカーが使えない場合、事務室や教員の研究室で預かる」といった工夫も考えられます。

3-3. 単なる荷物置き場として機能しているロッカールームであっても、ジェンダー分けされている場合があります。「ジェンダー分けすることをやめる」「廊下などの共有スペースにロッカーを新設する」といった対応が考えられるでしょう。

3-4. 授乳室の複数設置は難しいかもしれませんが、学生と教職員とではよく使う建物が異なります。「授乳室は講義棟にひと部屋だけ設置。他の建物では、ユニバーサルトイレにオムツ交換台やベビーチェア、授乳スペースを併設している」といったかたちでの対応も考えられるでしょう。

3-5d. 「授業 1 コマ分だけ」「図書館で調べものをする間だけ」などのニーズがあります。

3-5e. 「学内の託児施設を教職員は安価で、学生は無償 (ないし安価) で利用できる」のほか、「学内に託児施設はないが、学外の保育利用時に助成金が出る」などのオプションも考えられます。

コラム註 ピクトグラムは「国・文化によって異なるため、伝わりづらい場合がある」「時代によって変化するため、学外の状況の整合性を取ることも、キャンパス内で統一した状態を維持していくことも難しい (特に、2016 年現在の日本の状況では、2020 年オリンピック開催に向けた見直しを実施されつつある)」などの欠点が考えられます。またそもそも、「多様な性のあり方を、ひとつのアイコンで示す」ということも難しいことであると考えられます。

4. アカデミックライフ (小項目含め全 12 項目)

4-1	ジェンダー・セクシュアリティ研究のカリキュラムやプログラムが提供されている
4-2	ジェンダー・マイノリティ、セクシュアル・マイノリティに特化した講座が開講されている
4-3	フェミニズムに特化した講座が開講されている
4-4	受講生を不必要にジェンダー分けして開講する講座が存在しない (男女別学のクラスが開講されていない、授業内で性別によって異なる役割が割り振られない、性別によって異なる服装が推奨・強制されていないなど)
4-5	宿泊を伴う行事・合宿 (部活を含む) において、ジェンダー・セクシュアリティに配慮した施設が選ばれている (希望に応じた部屋割りが可能、入浴設備への配慮など)
4-6	学外での実習を伴うコースにおいて、ジェンダー・セクシュアリティに配慮のある実習先が選定されている、ないし、被害報告がしやすい環境が整備されている (教育実習先での性別に基づくドレスコードがない、各種ハラスメント被害について相談・報告ができるなど)
4-7	介護・子育て等のケア役割を担っている学生の学修支援が整っている
4-8	交換留学などの公式の派遣プログラムにおいて、ジェンダー・セクシュアリティに配慮した募集・サポートが行われている
4-9	受け入れた留学生に対しても、積極的な情報発信・支援を行う体制が構築されている
4-10	新任の教職員への研修に、各種ハラスメントについて学ぶことが含まれている
4-11	新任の教職員への研修に、性的指向の課題について学ぶことが含まれている
4-12	新任の教職員への研修に、性自認・性表現の課題について学ぶことが含まれている

[コラム]

教職課程について

現行の教職課程では、ジェンダー・セクシュアリティに関する講座は必修のものとは指定されていません。そのため、「やれることリスト Ver.1」のチェック項目からは、以下の項目は外すこととしました。

教員養成課程のなかに、ジェンダー・セクシュアリティの課題を重点的に扱う講座を含める

しかし、今後の教育現場に携わる人材育成には必要な視点ですし、また、「自分のように差別を受けることがない教育を提供できる教員になりたい」「友だちが受けてきたような差別をしない教育者になりたい」と願う LGBTQA の教職志望者も少なくないため、講座開講のニーズは十分に存在していると考えられます。(コラム文責:加藤悠二)

4-1. 学際的研究領域であるため、学部・学科を問わず受講ができる横断的カリキュラムが、もっとも望ましいかたちであると考えられます。

4-6. 教育実習や介護体験等の実習先でカミングアウトするかどうかは、聞かれることの多い悩みのひとつです。また、特にトランスジェンダー学生の実習先に、性別に基づくドレスコードが存在する場合、重点的な配慮・サポートが必要です。実習先との関係構築の観点から、大学から配慮を求めることが難しい側面もあるかもしれませんが、人権課題として強く意識していくべきでしょう。

4-7. 「宿泊を伴う実習への参加が難しい」「時間の自由が利きづらく、グループワークに参加できない」「卒業後のキャリアがわからない」等の困難が考えられます。そもそもケア役割を担っていることを相談できないケースも多いため、広報がより重点的に必要となるでしょう。なお、ケア役割を担うのは「女子学生」に限られません。

4-8. 「学内 LGBT センターの有無」「寮やホームステイ先の状況」「ジェンダー・セクシュアリティ研究に関するカリキュラムの有無」「地域コミュニティとのつながりの有無 (地元団体でのインターンシップが可能かどうか、等)」「医療面でのサポート (カウンセリング、精神科、ホルモン療法などへのアクセスのサポートを含む)の有無」「子どもを含む家族を連れていくことができるか (託児施設や子連れ入居可能な寮の有無)」などの情報を積極的に提供しつつ、ジェンダー・セクシュアリティに関する悩みや質問を受け付けていることを明示するとよいでしょう。

4-9. 最低でも英語、できれば多言語で情報提供を行えるとよいでしょう。また、「トランスジェンダーのホルモン療法」「出産に伴う、保育園を含む各種手続き」など、専門性を要するニーズも存在します。医療・福祉情報を直接提供できないとしても、学外相談先情報は確保したいところです。

4-10. セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等、包括的にハラスメントについて学ぶとともに、相談を受けた際の二次的ハラスメントを防止していくための教育機会の提供が望まれるでしょう。

4-9-11. 学生向けの項目として、「必修の共通課目に人権に関する授業を開講し、ジェンダー・セクシュアリティの課題も重点的に扱う」といった内容も考えられましたが、必修単位の決め方は大学によって差が大きいため、含めませんでした。

4-9,11. 「性的指向と性自認・性表現がそれぞれ独立した概念であること」「扱う事象を L・G・B・T に限らないこと」「T = 性同一性障害と位置づけられないこと」等を明確にするとういでしょう。

5. 学生生活 (小項目含め全 11 項目)	
5-1	LGBTQA 学生グループ (学生による自発的グループ) が存在している
5-2	LGBTQA 卒業生グループ (卒業生による自発的グループ) が存在している
5-3	ジェンダー・マイノリティ、セクシュアル・マイノリティに関する社会貢献活動や社交イベントを定期的で開催している
5-4	トランスジェンダーの課題に関するイベント (講演会やワークショップ等、教育・啓発的イベント) を定期的で開催している
5-5	セクシュアル・ハラスメントに関するイベント (講演会やワークショップ等、教育・啓発的イベント) を定期的で開催している
5-6	マタニティ・ハラスメントに関するイベント (講演会やワークショップ等、教育・啓発的イベント) を定期的で開催している
5-7	ジェンダー・セクシュアリティとクロスする関連領域・隣接分野 (マイノリティ内の格差や派閥主義、人種や国籍、依存や障害の有無など) に関するイベント (講演会やワークショップ等、教育・啓発的イベント) を定期的で開催している
5-8	ジェンダー・センシティブなキャリア形成支援 (就職相談、進学相談) を提供している
5-9	LGBTQ インクルーシブなキャリア形成支援 (就職相談、進学相談) を提供している
5-10	LGBTQ 新入生向けのメンタープログラム (学業や大学生活への適応サポート) が提供されている
5-10a	新入生勧誘や歓迎会において、あらゆるいじめやハラスメントを防止するための情報提供が、新入生のみならず、全ての学生・教職員に向けて積極的に行われている

5-1. クラブやサークル、同好会などの部活動、勉強会・読書会などを指します。「この大学に独自のサークルはないが、学生は他大学のインターカレッジサークルに参加している」という場合は、「部分的にできる」と考えてもよいでしょう。

5-2. 自主的なつながり (サークルの卒業生会など) のほか、2-12 と連動するグループ (同窓会支部、部会など) も含みます。

5-3. Campus Pride Index では「Social Activity」と表現されていたものを、「社会貢献活動や社交イベント」と解釈しました。「大学が社会貢献活動にコミットすること」と「マイノリティ同士の交流の場を用意すること」のどちらが必要であること また「社会貢献活動の場は、同時に交流の場ともなりうる」とから、こうした表現をとっています。

5-4. ~ 5-6. 「キャンパス内でのハラスメントを防止するためのイベント」と「社会問題として広く捉えるためのイベント」の両方があるとよいでしょう。また、二次被害防止教育は、特に教職員に対して重点的に必要です。

5-6.8. 在学中に妊娠・出産を経験する学生、すでに子どもをもっている学生がいる前提で、イベント企画やキャリア形成支援を考えるべきでしょう。特に、教職員側から「子育てをしながらの学業継続や就労は無理」あるいは逆に「学業・就労はなにがあっても継続すべき」といった押しつけをせず、本人の希望を踏まえつつも複数のチョイスも提示する支援が望ましいと思われまます。

5-8.9. 「女性向けメイクアップ講座」「女性向け就活マナー講座」等を開催している例については、「女性性を強制する」という面がありますので、ジェンダー・センシティブな事例とは捉えるべきではないと考えます。

5-10a. 特に日本の入学シーズンでは、アルコール・ハラスメントに関する注意喚起は重要です。例えば「酔い潰し」に連動したセクシュアル・ハラスメントや性暴力被害も存在します。また、行事内における異性装や性的接触の強制などのいじめ・しごきが、「歓迎行事」と位置づけられて行われることの予防も必要です。新入生はもちろん、上級生の被害 (「手本」となることの強制、「女性は食事を用意する係」といった性別役割分業の強制など) も注意しましょう。

6. 寮や居住（小項目含め全 12 項目）	
6-1	ジェンダー・セクシュアリティに配慮した学生寮が提供されている
6-1a	LGBTQA 寮など、ジェンダー・セクシュアリティをテーマとする寮ないしリビングスペース、フロア、LLC（Living Learning Community）などが提供されている
6-1b	性自認や性表現によらず入居可能な学生寮が提供されている
6-1c	学生寮にはジェンダーを問わない、ないし、個室のトイレが設置されている
6-1d	学生寮にはジェンダーを問わない、ないし、個室の入浴設備（シャワーなど）が設置されている
6-2	ルームメイトマッチングにおいて、ジェンダー・セクシュアリティに配慮したシステムが採用されている（異性が同性かを選択できる、Ally であることを明らかにできる、など）
6-3	同性カップルも居住できる家族寮ないし住宅が提供されている
6-3a	学生向けに家族寮ないし住宅が提供されている
6-3b	教職員向けに家族寮ないし住宅が提供されている
6-3c	家族寮ないし住宅には、子どもも一緒に居住することができる
6-4	ジェンダー・セクシュアリティに基づく課題や悩みに関する研修や、各種相談窓口の情報を、全ての寮生に提供している
6-5	ジェンダー・セクシュアリティに基づく課題や悩みに関する研修を、寮生活やハウジングに関する全ての教職員に提供している

6-3b,c. 教職員向けの家族寮ないし住宅の有無に限らず、「1-8：教職員の慶弔休暇や結婚祝い、家族手当（単身赴任手当など）が、事実婚パートナーや同性パートナーを持つ者においても取得できる」の家族手当の範囲には、住宅手当も含めるべきでしょう。

6-4,5. 学生（寮長などのリーダー的立場にある学生のみならず、全ての寮生）に対する研修も必要ですが、学生と密接に関わることになる管理人、学内で健康管理にアドバイスすることになる保健・カウンセリング関連部署等、あらゆる教職員への研修が重要です。特に、寮のような生活と密着する場においては、カミングアウトに関する困難はより大きくなります。また、「信頼できる先輩と思つて寮長にカミングアウトをしたが、アウトティングされてしまい、居心地が悪くなり退寮することになった」「セクシュアリティを理由にしたいじめが激しく、退寮せざるを得なかった」「妊娠が発覚した途端に退寮を余儀なくされた」など、不当に退寮が迫られるケースも考えられます。学修支援・ライフコース支援も考えたうえで対応ができるよう研修を行い、各種の制度も整えていく必要があるでしょう。

[コラム]

「LGBT 寮」のコンセプトをどう考えるか

「LGBT が過ごしやすい寮」とは、どのようなものでしょうか。

現状の日本において、「LGBT のための寮」というコンセプトは、「マイノリティを優遇する逆差別だ」「特別な寮も建っているのに、これ以上の権利を求めるとか」「LGBT は全員“優遇される寮”に入居すべきだ」といった差別の正当化・隔離を促進する言説や、「入寮を希望したら当事者であるとみなされ、寮の内外でかえって差別を受けるのではないか」といった忌避感・危機感を生みかねません。また、「LGBT のための寮であれば・そうした寮のある大学であれば、自分も必ず受け入れてもらえる」といった期待感が過度に高まってしまうことも、危険でしょう。

ICU 卒業生の平森大規さん（ID 13）がカリフォルニア大学アーバイン校への留学時に滞在した「LGBTQA 寮」は、「同大 LGBT センター提供の研修プログラムを受講すること」「在寮中に差別をしないこと」が在寮条件に課される寮だったそうです。ここで重視されているのは、「寮生自身が LGBTQ であること」ではなく、「全寮生が LGBTQ の課題に関する Ally であり、差別を許さない環境を共につくること」である、と言えます。

決して「LGBT のために特化した寮」を目指すのではなく、「誰でも・誰に対しても、差別はゆるさない寮環境・キャンパス環境」を整えていくことこそが必要なのではないでしょうか。（コラム文責：加藤悠二）

7. 保安 (小項目含め全 11 項目)	
7-1	人権侵害を報告する手続きが、利用しやすいように整備されている
7-1a	LGBTQ 関連のいじめ・ヘイトクライム、不当な取り扱いが報告しやすい
7-1b	セクシュアル・ハラスメントが報告しやすい
7-1c	マタニティ・ハラスメントが報告しやすい
7-2	いじめ・ヘイトクライム防止教育や研修が、活発かつ継続的に提供されている
7-3	ジェンダー・マイノリティ、セクシュアル・マイノリティの学生や学生団体に対して、積極的にアウトリーチが行われている
7-4	大学の警備員に対して、性的指向の問題に関する教育を行っている
7-5	大学の警備員に対して、性自認・性表現の問題に関する教育を行っている
7-6	性暴力被害やパートナー暴力被害 (DV、デート DV) に関する支援が提供されている
7-6a	性暴力被害やパートナー暴力被害に関する支援が、女性のみならず、男性やジェンダー・マイノリティ、セクシュアル・マイノリティにも明確に提供されている
7-6b	性暴力被害やパートナー暴力被害に関して、被害報告の方法や、近隣のアフタービル処方などの医療的措置が可能な病院の情報、学外の支援団体の連絡先等がまとめて提供できる体制が構築されている

7-1～7-2.ヘイトクライム (マイノリティへの嫌悪を理由に振るわれる暴力や犯罪、ここではとりわけ、セクシュアル・マイノリティであると見做された者に対して振るわれるもの) は日本でも確かに存在しており、大学のキャンパスにおいても無縁のものではありません。脅迫・死傷事件にまで及んだヘイトクライムは日本でも発生しています。しかし、日本の文脈ではまだなじみの薄い概念であろうことも鑑み、「いじめ・ヘイトクライム」と併記しています。アウトティングもまた、いじめ・ヘイトクライムの一類型と捉えることができるでしょう。いずれにせよ、重大な人権侵害であり、ときに法的に犯罪とみなされることもある行為であることを留意するべきです。なお、これらの項目の原案となった Campus Pride Index においては、「ヘイトクライム」単独で表記されています。

また、これらの報告手続きの整備や防止教育は、学生のみならず、全教職員に対しても周知・実施される必要があります。

なお、日本におけるセクシュアル・マイノリティへのヘイトクライムの具体的事例は、風間孝・河口和也「同性愛と異性愛」(2010, 岩波書店) で詳しく知ることができます。

7-4.5.「ジェンダー・マイノリティやセクシュアル・マイノリティが、いじめ・ヘイトクライムの対象となりやすいこと」「性表現のみを理由に不審者扱いしないようにすること」「二次被害の予防教育」などが必要でしょう。

なお、Campus Pride Index の文脈では、「大学内で起こる傷害事件には、ヘイトクライムの要素も含みうることを伝える必要があること」と同時に、「大学の警備員自身がヘイトクライムの加害者や二次加害者となり得ること、その予防が必要であること」もまた、念頭に置かれていると考えられます。

7-6b. リスト中では特に必要 (被害者からの「需要」) があると考え「アフタービル」を明記しています。しかし当然ながら、性暴力は、妊娠につながり得る行為だけに限られるものではなく、また、性別を問わず発生するものです。

8. カウンセリング、健康（小項目含め全 10 項目）

8-1	健康診断はジェンダー・センシティブ、または完全に個別対応のものとして実施されている
8-2	ジェンダー・セクシュアリティの課題に関するカウンセリングやサポートグループが提供されている
8-2a	ジェンダー・マイノリティ、セクシュアル・マイノリティに関する研修を受け、専門性のあるカウンセラーが常駐している
8-2b	女性に関する研修を受け、専門性のあるカウンセラーが常駐している
8-3	匿名・無料で利用しやすい HIV を含む性感染症検査を提供、ないし、外部の信頼できる検査機関の情報を提供している
8-4	LGBTQ も包摂した、セーフアセックスに関する資料を、簡単・安全に入手することができる
8-5	依存症に関する情報について、ゼロ・トランス（いわゆる「ダメ、絶対」）ではないものを中心に、信頼できる情報が提供されている
8-6	性別適合手術での入院を含むジェンダー移行に伴う休学に対し、経済面・学業面での配慮がされている
8-7	妊娠・出産に関する情報が、身体面に関する医療的な情報だけでなく、社会的サポート情報も含めて、多角的に提供されている
8-8	出産・育児に伴う休学（出産前後および託児制度確保までの間）に対し、経済面・学業面での配慮がされている

[コラム]

ジェンダー移行のサポートについて

Campus Pride Index では、以下の 2 項目が評価対象に含まれています。

- ・トランスジェンダーのカウンセリング利用にも適用される学生向けの健康保険が提供、ないし案内されている
- ・トランスジェンダーのホルモン療法にも適用される学生向けの健康保険が提供、ないし案内されている

2016 年現在、日本ではトランスジェンダーのホルモン療法や性別適合手術は国民健康保険適用外であり、民間の医療保険も販売されていないため、8-6 の文面を選びました。しかし、治療には大きな経済的・身体的負担がかかる事実には変わりはありません。

日本では戸籍上の性別変更要件に性別適合手術（生殖腺の除去、外生殖器の形成）が含まれるため、在学中、特に就活前に手術・戸籍変更を希望するケースは少なくありません。しかし当然ながら、全てのトランスジェンダー学生が性別適合手術を望むわけでも、望んだ場合に受けられるわけでもありません。また、大学生活でも、予め大学側が用意したサポート体制にマッチしない場合もあるでしょう。それぞれの「ジェンダー移行の在り方」や「トランスジェンダーという生き方」が存在します。

今後、法律や医療、保険、社会全体の性規範の変化の動向を追いながら、大学での対応を考えていく必要があります。少なくとも、「トランスジェンダー学生／教職員には全員コレで OK!」という決定打の対応は存在しないことは、意識すべきでしょう。（コラム文責：加藤悠二）

8-1 自治体や企業が実施している健康診断には、男女混合で行われているものも少なくありません。特に高校までの学校教育現場で行われている健康診断が男女分けされていることが多いため、抵抗感が大きくなることは予測されますが、ジェンダーを問わないかたちで実施することは、運用次第で十分可能です。また、学生対象と教職員対象では、健康診断の実施方法や内容が異なる場合があるため、両方の状況をチェックすることが必要です。

8-3. 本項目は、Campus Pride Index では「匿名無料で HIV・性感染症検査を提供している」となっていますが、性感染症も含めた全ての病歴は守秘すべき個人情報です。性感染症を集団検診に含めることも、望ましくありません。当事者や周囲の人々からの相談に対応できる体制は必要ですが、「学生の感染状況を大学として把握したい／把握する義務がある」と考えるべきではありません。以上を踏まえ、本ガイドでは、「外部の信頼できる検査機関の情報を提供している」という文言を追加しました。

日本では、各自治体の保健所が匿名無料で HIV 検査を実施しています（他の性感染症の検査も同時に受けられる場合もあります）。しかし、「行きにくい場所にある」「実施の日時が不便である」「受検者のジェンダー・セクシュアリティに配慮した研修がされていない」などの場合などもあり、注意が必要です。必要に応じて、近隣の病院・クリニック等の情報を集めておくとういでしょう。

参考：HIV マップ <http://hiv-map.net/>

HIV 検査相談マップ <http://www.hivkensa.com/>

8-3,7,8. 大学入学までの間に十分な性教育が受けられず、「(特に男性同士の性的接触に関連して) HIV に対して過度な恐怖感を持っている」「月経や妊娠・出産について知識が不足している」といったケースが考えられます。「(性感染症以外も含めて) 病気にかかったときに利用できる相談先や社会福祉制度」「産む・産まない選択を、押しつけられることなく共に考えてもらえる場」「出産後の保育園申請に関する情報」など、身体に関する情報にとどまらない、適切かつ多角的な情報提供ができる用意が必要でしょう。

8-6,8. 休学に関しては他に、「学費・生活費捻出のため [2-10. 註参照]」「メンタルヘルス悪化のため」などもジェンダー・セクシュアリティを背景とする理由になり得るでしょう。事情を問わず利用しやすい休学制度を整備するとともに、支援を必要とする場合に対応できる体制が構築されていくことが望ましいと考えられます。

8-6. 性別適合手術は、基本的には時期が選べるため、長期休暇中に受けるケースが多く、休学を要する場合はあまり多くはないと考えられます。しかし「術後の体調不良」「手術費用捻出のための休学 (2-10. 註参照)」などの可能性も鑑み、相談しやすい体制は用意されているとういでしょう。

■ リストに関するお問い合わせ先：ジェンダー研究センターについて

本リストに関するご相談、不明な点などは、CGSにお問い合わせください。CGSのコミュニケーションスペースは、学外の方にも開かれており、ご相談以外でもお茶や図書の利用もできますので、授業の合間やランチタイムなど、お気軽にご利用ください。

国際基督教大学ジェンダー研究センター (CGS)

Location: ERB-I 301 Open Hours: 月曜一金曜 11:00-17:00

Tel: 0422-33-3448 Fax: 0422-33-3789

e-mail: cgs@icu.ac.jp (代表アドレス)

Website: <http://subsite.icu.ac.jp/cgs/> Twitter ID: icu_cgs

Facebook Page: icu.cgs (国際基督教大学ジェンダー研究センター)

■ Questions or Comments on this Guidebook

Questions, concerns, or comments regarding this guidebook should be directed to the Center for Gender Studies (CGS). CGS's communication space is used by a large number of students. The space can be used for having tea, utilizing the library, or asking advice. Please feel free to drop by in between classes or during lunchtime.

Center Gender for Studies (CGS) @ International Christian University

Location: ERB-I 301 Open Hours: Mon-Fri 11:00 – 17:00

Tel: 0422-33-3448 Fax: 0422-33-3789

e-mail: cgs@icu.ac.jp *This is the main email address.

Website: <http://subsite.icu.ac.jp/cgs/> Twitter ID: icu_cgs

Facebook Page: icu.cgs

ジェンダー・セクシュアリティとキャンパスライフ Vol.2 :
やれることリスト 108 at University

発行：国際基督教大学ジェンダー研究センター

編著：加藤悠二 (CGS 職員)

編集補佐：樋口優也 (一橋大学大学院、CGS 研究所助手)

翻訳：高田良実 (ジェンダー・セクシュアリティ特別相談窓口相談員)

Lindsay Morrison (ICU 大学院、CGS 研究所助手)

校正：井芹真紀子 (東京大学大学院、CGS 研究所助手)

協力：特定非営利活動法人 akta

特定非営利活動法人 LGBT の家族と友人をつなぐ会

特定非営利活動法人 虹色ダイバーシティ

遠藤まめた

平森大規 (ワシントン大学大学院社会学研究科博士後期課程、CGS 研究メンバー)

生駒夏美 (CGS センター長)

松崎実穂 (CGS 研究所助手)

佐藤真依子 (ID 17)

田中かず子 (CGS 研究員)

著作権は執筆者および当研究センターに所属し、著作権法上の例外を除き、許可のない転載はできません。

Gender, Sexuality, and Campus Life Vol. 2

108 Things You Can Do at University

Publisher: Center for Gender Studies @ ICU

Editor: KATO Yuji (CGS staff)

Assistant Editor: HIGUCHI Yuya (Graduate School of Hitotsubashi University, CGS Research Institute Assistant)

Translation: TAKADA Yoshimi (Special Advisor, Special Counseling Room for Gender and Sexuality) Lindsay Morrison (Doctoral Candidate, ICU/CGS Research Institute Assistant)

Proofreading: ISERI Makiko (Doctoral Candidate, Tokyo University / CGS Research Institute Assistant)

Special Thanks :

Specified Nonprofit Corporation, akta

Specified Nonprofit Corporation, LGBT families & friends

Specified Nonprofit Corporation, Nijjiro Diversity

ENDO Mameta

HIRAMORI Daiki (Doctoral Candidate, Washington University /CGS Research Member)

IIDA Akiru (ID04 / Reoresentative, Divieenon)

IKOMA Natsumi (Director, CGS)

MATSUZAKI Miho (CGS Research Institute Assistant)

SATO Maiko (ID 17)

TANAKA Kazuko (CGS Researcher / Representative, ferment)

Copyright © 2016 Center for Gender Studies. All rights reserved. Except as permitted under the Copyright Law of Japan, no part of this publication may be reproduced, distributed, or transmitted in any form or by any means without the prior written permission of the publisher and author(s).