

中京大学教養教育研究院 ハラスメント防止研修会

「LGBT等の学生への大学における取り組み：筑波大学を例に」

開催日時：2020年12月2日（水）14:00～15:30

開催場所：対面（中京大学名古屋キャンパス412教室）およびオンライン（Zoom）の併用

講師：河野 禎之 氏（筑波大学人間系助教）

太田 それでは、時間になりましたので、教養教育研究院のハラスメント防止の研修会を始めたいと思います。司会を務めます太田（めぐみ）です。今日は、オンラインでの参加の先生が多い状況になっています。今日の講演会ですが、最初に研修会の趣旨について、風間（孝）先生から少しお話しをいただいて、その後に講師である河野（禎之）先生から1時間弱お話しをしていただくことになっています。質疑応答に時間をたくさん取りたいという河野先生の意向もありますので、皆さんから質問等を受け付ける時間を取って終了というようにしたいと思っています。それでは、最初に風間先生から、この講演会の趣旨について説明をしていただこうと思います。風間先生、よろしくお願ひします。

風間 それでは、私のほうから今日の研修会の趣旨について説明します。昨年度、LGBTの学生支援については、2019年の2月の国際教養学部教授会で、「LGBT学生支援についてのご検討のお願い」という文書を学長宛てに提出することを承認しました。

この件について検討するにあたり、学生相談室に、本学におけるLGBT学生の相談傾向についてヒアリングを行いました。その結果、相談は毎年あり、体育・スポーツでの着替えや授業参加、通称名で大学生活を送ること、名簿における性別表記、「くん」や「さん」などの呼称の呼び分け、トイレ使用、健康診断、キャリアサポート等に関して相談のあることが分かりました。

また、2020年6月からは、パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）が施行され、この法律にもとづきパワハラ防止指針が定められています。防止指針におけるパワハラの類型は全部で6つ（「1. 身体的な攻撃」、「2. 精神的な攻撃」、「3. 人間関係からの切り離し」、「4. 過大な要求」、「5. 過小な要求」、「6. 個の侵害」）あるのですが、その中の2番目「精神的な攻撃」に「性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む」と書いてあり、また6番目「個の侵害」に、「本人の了解を得ずに性的指向・性自認を暴露する」ことがパワハラにあたると記されています。

2020年の11月13日には、文科省から、私立大学を含む全国の大学に対して、「パワハラ防止法に基づく内容、パワハラの防止等について、就業規則等に書き込むように」とい

う通知が送付されています。

この通知は、労働者に対して、本学でいうと、教職員に対して何がパワハラに当たるのかというのを明示することを求めるとともに、「学生に対しても同様の方針を示すことが望ましい」、すなわち「性的指向・性自認について侮辱したり、あるいは本人の了解なく暴露することがパワハラに当たるということを学生にもきちんと伝えるということが大学として望ましい」と書かれているわけです。このような状況を踏まえて、大学においてもLGBTについての取り組みが必要とされていると考えています。

ということで、本日は、日本でLGBTの取り組みについて最も進んでいる大学の一つである筑波大学の河野先生からお話を聞けるということで、私自身もとても楽しみにしています。それでは、河野先生、よろしくお願いします。

河野 あらためて自己紹介します。筑波大学の河野と言います。今日は大変貴重な機会をいただき、ありがとうございます。LGBT等の学生への大学における取り組み、筑波大学を例にということで、1時間程度、時間をいただきます。どうぞよろしくお願いします。

まず簡単な自己紹介をします。私は、筑波大学の「人間系」という組織の教員です。同時に、筑波大学にはダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターという、かつての本学で言うと、ダイバーシティ推進室と障害学生支援室とキャリア支援室という組織があったのですが、それを一体的に運用するというので一つのセンターになった部署がありますが、そのセンターの教員も兼任しています。

私は、バックグラウンドは心理学で、もともと認知症のことを研究テーマとして取り組んでいる研究者です。

なぜLGBTQの話に取り組むようになったかということ、平成27年に、学内で当時のダイバーシティ推進室の公募が出ていて、認知症という専門性だけではなくもっと視点を広げようと思い、ジェンダーの領域の部分についても学びたいと思って、公募にトライして着任しました。

もっぱらそこは主に女性のことで、女性活躍に関することをやっていたのですが、私が着任してすぐにLGBTQサークルの学生が相談に来たことがありました。彼らから「学内で啓発イベントをしたいのですが、何か協力してもらえないか」という相談があり、そこでそういった学生たちに出会ったというところから、私の問題意識というものが生まれました。

そういった学生たちと関わっていく中で、これは個別に、個人として、教員として対応するというレベルの話ではないと思い、そこから、組織として、あるいは大学としてダイバーシティ推進の一環として、このLGBTQに関してどういうことができるのかということから、ずっと、現在に至っています。

そういう意味で、私はもともとLGBTQの研究者ではなかった立場から、いろいろな書籍であったりとか、論文であったりとか、当事者の団体の勉強会であったりとか、いろんな所に足を運んだりして学んできました。今も一所懸命学んでいるというような、途中の

人間だということは理解してほしいと思います。

今日の私の話の中で、もし不足とか訂正とかがあれば、専門の先生として高名な風間先生に、その辺はぜひフォローしてもらいたいと思っています。そういうことで、今日、お話しすることは、あくまでも、私は、これまで筑波大学の中で実践してきた実践知のようなものを話すというふうに理解していただければと思います。

まず冒頭にどういった話題から始めてみようかなと思ったのですが、恐らく中京大学でも、今、まさにLGBTQの学生支援を始めようとしているところだと思います。そのために、風間先生の今のスライドを見ると、学生相談のほうで、現状、いったいどういうニーズがあるのかということをもっと調べたのだらうと思います。

実際、私も筑波大学でLGBTQのことをやろうとしたときに、組織とか、大学としてやろうといったときに、関係部署、人事課、学生部、そういった所に話を持っていくときに、「当事者はどのぐらいいるの?」、「うちの大学にどのぐらいいるんですか」、「どのぐらいニーズがあるんですか」ということをまず言われるわけです。

裏を返せば、「ニーズがない、あるいは、ニーズが見えないのであれば、やる意味はどれぐらいあるんですか」ということを聞きたいのだらうと思うのですが、これはよくある反応なわけです。

実際にLGBTQの当事者がどのぐらいいるのかということ、おそらく真の値を調べることはかなり難しいわけです。というのは、例えば、ゲイ、レズビアン、そういった性的指向の部分に関しては、本人がそのように表明しない限り、基本的には周りからは把握できないということになりますし、本人がそのように表明されれば、それが本当かうそかとかはあまり関係がないとか、本人の表明に基づいて同定されるわけですので、真の値はなかなか調べにくいことになります。

とはいえ、日本にどのぐらいの当事者がいるのかということでもよく使われるのがサンプルが多い電通の調査、あるいは博報堂の調査がよく使われます。最近では、それこそ、大阪市を舞台にしてかなり大規模な調査がされています。これはかなり学術的な側面からですが、電通とか博報堂のほうはマーケットの調査なので、どのように調べたかというのはなかなか明らかにされていないので、学術的な観点から言うと、この大阪市の調査が一番きっちりとした方法論でやっていると思います。

これらの調査の結果をざっくりと並べてみると、セクシュアリティ、例えば、ゲイの人が何人いるか、何%いるかとかというのは、ばらつきはもちろんあるのですが、総じて何らかのセクシュアル・マイノリティであるという自認や自覚を持っている人は、大体5%から8%の間だらうと見積もることができると考えられています。

この5%から8%というのは、12、3人に1人いるぐらいの程度になるので、これもよく使われる例えですが、「例えば、左利きの人、あるいは血液型でAB型の人とほぼ同じような分布であらう」というふうに言われているわけです。左利き、AB型というのは、もちろん、皆さんの周りにもいると思いますし、過去、左利きの人、AB型の人と出会ったこともあると思います。そういう感覚で言うと、LGBTQの当事者は、普通に日常にい

でもおかしくはないというのが現状なはずです。

ただ、一方で、先ほどの、「当事者はどのぐらいいるんですか」というふうな質問をされる場合というのは、「今までにそういった人と出会ったことがない」とか、「今、自分の組織にはそういう人はいない」と認識されている人がほとんどなわけですね。

でも、それは逆に、裏を返せば、これは個人的には結構危険かなと思うのは、繰り返しになりますけども、当事者自身で、「そうだ」ということをカミングアウトしない限り、周りからは分かりにくいということは先ほど伝えましたけれども、今まで出会ったことがない、今、自分たちの組織にいないということは、仮に当事者がいたとしても、その場で、自分が当事者であるということを表明できなかった環境かもしれないということです。

その場で、自分がLGBTQの、例えば、ゲイであるとか、レズビアンであるということを表示すると、どのような処遇を受けるか分からない、だから、とてもじゃないけど言えなかったということかもしれないということを考える必要があるのかなと思います。

そういう意味で、何らかのセクシュアル・マイノリティを自認する人というのは、先ほど「中京大学で毎年相談がある」とあったように、普通に日常にそういった当事者はいるんだというスタートがすごく重要かなとは思っています。

もう一つセットで、パーセンテージというか、割合の話をするときに認識しておかないといけない重要なことがあると、私は思っています。それは、例えば、先ほど、「5%から8%でした。それは、普通に日常にいてもおかしくない数字ですよ」という話をしたのですけれども、その数字が低ければ、例えば、0.1%の割合であれば、その人たちのことを無視してもいいのかということ、そういうわけではないわけです。

つまり、何が言いたいのかというと、重要なことは割合が多いからやらなければいけない、ニーズが多いからやる必要があるということではなくて、ことこのLGBTQの問題に関しては、基本的には人権の問題であったりとかが根っこにあるわけです。となってくると、ゼロではないという認識に立つ、仮に、今、ニーズが顕在化していない状態であったとしても、いるものだという前提でこういった支援や施策というものを組織としては考えなければいけないのかなと、個人的には思っています。

話を少し進めていって、世界の情勢を簡単に話していきたいと思っています。世界でLGBTQの話題というのは、例えば、著名人のカミングアウトというものは特にニュースになることが多いですけれども、アップルのCEOのティム・クックさんは、自分がゲイであることを公表したり、オードリー・タンさんは台湾の政務委員（デジタル担当大臣）で、新型コロナウイルスの中で脚光をかなり浴びたと思いますが、彼女は、自身がトランスジェンダーであることを公表して活動をずっとしているわけです。

アメリカが、2015年に、最高裁で、同性婚法というものを全米で認めたということも非常にセンセーショナルな話題として出ましたし、近年では、台湾も同性婚を認めるということが発表されたわけです。「主に西側諸国」という言い方をするのが正しいかどうかは分かりませんが、欧米圏を中心に、LGBTQに関する融和というか、許容するというような姿勢というものが、どちらかということ、流れがあるわけです。

ここには地図を出しています。一看すると、世界はLGBTQを歓迎するような雰囲気を感じられるとは思いますが。一方で、もちろん、厳格な国はやはり存在するわけです。もちろん、アメリカとかでも、全員が全員、LGBTQに関して賛成しているというか、理解を示しているかという、全くそうではないということも、先生方にご存じだと思います。

これはよく使われる地図です。青色が濃い国ほど、同性婚等を認めている国というふうになっていますし、赤色が濃い国ほど、逆により厳格で、例えば、同性愛であるということが分かれば極刑というか、死刑になるような国も、世界にはまだまだあるわけです。

この分布を見て、青色の国がいい国で、赤色の国が悪い国かというような価値判断をするというのはまた早計だと思います。個人的に、大学の人間としてこの地図を見たときに考えなければいけないのは、要は、いろんな所で国際化というものを進めています。大学ももちろんそうだと思いますし、筑波大学は3割を留学生にするようなことで進めています。

つまり、この青色の国からも赤色の国からも一つのキャンパスに留学生がやってくるというのが今の現状です。また、留学を積極的に進めていると思います。この赤色の国にも青色の国にも学生は行くということです。国際化が進む大学ということを採り上げて、LGBTQの問題は、ある意味リスクのマネジメントという観点からも非常に重要なのかなと思います。

翻って、日本の情勢です。同性婚法は日本では認められていませんが、一方で、自治体での同性パートナーシップ証明制度というのはかなり広く認められてきているようになっています。

虹色ダイバーシティというNPO法人がまとめている、これは2020年9月30日時点での同性パートナーシップ制度に関する調査では、全国で1,301組が制度を利用しました。導入自治体は60自治体で、日本人口の3割ぐらゐをカバーするまでに至ったということが分かっています。このように、自治体レベルでは裾野が徐々に徐々に広がっているというのが現状なのかなと思います。大学等の高等教育での動きというのは、風間先生のほうから紹介がありました。

一方で、実は初等・中等教育では、平成27年の時点で、文部科学省の当時の文言で言うと、「性同一性障害に係る児童・生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」ということで通知を出して、既に対応を進めているわけです。

近年では、大学でも、筑波大学だけではなくて、お茶の水女子大学もトランスジェンダーの学生を受け入れることを表明したりとか、いろんな動きが大学でも広がっているというのが現状です。

この点について一点補足です。実は平成27年の通知が既にあるということは、今、現状で小・中・高と、そういった一定の配慮を受けていた学生が、今、まさに大学に移ってきているというのが現状です。

というのも、先ほど、学生相談のほうには相談がいろいろあるとありましたが、実は筑波大学の場合は高校生からも相談があります。あるいは、高校の先生から、「筑波大学で

はこういうふうなガイドラインとか、基本理念を出しているのだけれども、こうこうこういう対応をしてくれるのか」とか、「高校で自分の受け持っている生徒が、大学受験でこういう配慮を求めているのだけれども、それは相談できるのか」とか、そういった高校生からの相談も顕在化しているのが現状だということは伝えておきたいと思います。

ここから、学生支援というような点で話を少し進めます。まず前提として、LGBTというふうにひとくくりでよく用いられますが、基本的に、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルのLGBの部分に関しては性的指向（セクシュアル・オリエンテーション）の話で、誰を好きになるのかという次元です。

一方で、トランスジェンダーというのは、トランスジェンダーの中でも特に問題になるのが性別違和、昔の性同一性障害になります。性別違和に関して言えば、自認する性と体の性が不一致であるということで違和を感じている人たちが性別違和なので、その齟齬が問題になってくるのです。

「トランスジェンダー」というのは、割り当てられた性、つまり、戸籍上の性とは異なる本来の自分の自認する性として生きていきたいという人たちを指す広い言葉です。そういった意味で言うと、トランスジェンダーの、特に性別違和の人たちは、性自認の部分が問題になってくるので、つまり、抱えている困難というか、次元が違います。

もちろん、これは重複する場合がありますが、基本的にLGBの人たちの悩みというか、顕在化しやすい問題というのは、そういった誰を好きになるとか、性的指向に根差したところが多くなってくるわけです。それに関してカミングアウトができないとか、どうやってカミングアウトすればいいのかとか、人間関係の問題です。

一方で、トランスジェンダー、特に性別違和の人たちの場合は、性自認とか、戸籍上の性別との不一致というか、そこが問題になってくるので、例えば、名簿の性別の問題であったりとか、あるいは氏名で、明らかに男性的な名前であるとか、女性的な名前であることが耐えられないわけです。だから、通称を使用したりとか、そういった問題が顕在化しやすいわけで、抱えている困難が根本的に異なるので、十把ひとからげでLGBTの対応といっても、実は内容がかなり異なってくるということを前提として理解しておいたほうが良いと思います。

次は、なぜそういったLGBTQの支援に取り組む必要があるのかということに進めていきたいと思います。筑波大学でこの支援に取り組む宣言というか、実際に開始したのは平成27年です。その支援をやっていって、平成29年に、基本理念とガイドラインを作成して公表するわけですが、その過程で、二つの視点を基に考えていくという方向性がありました。

一つは、「サポートの視点」と呼んでいるものです。残念ながら、やはりLGBTQの当事者の学生というのは、日常生活においてさまざまなリスクや困難を抱える可能性が高いというのは事実です。そういう意味で、そういったハンデとなるような部分に対して支援態勢とか、環境を整えましょうというのが理由の一つです。これはある意味でメンタルヘルスであったりとか、リスクマネジメント、あるいは人権の権利擁護的な側面ということ

で、サポートをするという視点です。

実際に学生生活中的の困難としてどんなものがあるかという、例えば、トランスジェンダーの学生からすると、氏名、名簿、使用するトイレ、宿舎、これは性別でがっちり分かれている宿舎もまだあります。また、本学の場合は医学部、看護、教育学部もあるので、そういった実習の問題がトランスジェンダーの学生の場合は特に顕在化しやすいです。

一方で、LGBの学生の場合は、学部や研究室などでの友人関係、人間関係、例えば、「カミングアウトをしたら、すごくばかにされる」、「ばかにされるかもしれないからできない」、「自分を偽りながら生活しているような気がする」とか、そういったことが顕在化しやすいわけです。

もちろん、こういった困難に関して感じ方は個人個人異なります。例えば、トイレの問題で、「自分は、本当は女子トイレを使いたいけれども、多目的トイレでもいいです」という学生もいれば、「いや、やはり、それでも、自分は自認するのが女性だから、女性のトイレを使わせてほしい」というふうに強く希望する学生とかもいたりするわけです。

そういう意味で、その現実との擦り合わせの程度というものは人によって異なってくるのですが、やはり困難を感じているということは、大多数の学生には結構共通すると思います。

もう一つの視点です。先ほどがサポートの視点という話でしたが、筑波大学はもう一つの視点のほうをより重視するようにしています。それは、最近では、「エンパワーメントの視点」と呼んでいます。それは何かというと、特に筑波大学の場合は、大学の方針として、研究大学でもあるので、地球規模の社会課題に対して常にイノベーションを創出して、問題解決を図るということを大学のミッションとして明確にしているわけです。

では、そのイノベーションはどうしたら起きるのかといったときの一つの答えとして、人材や環境が多様性を持っているということが重要だろうと認識しています。つまり、例えば、LGBTQの当事者に対して差別的なことをしていると、それで仕事を認めないとか、成果を認めないとか、評価しないとかということになれば、当然、その人本来の能力というものが発揮されなくなってしまいます。また、その当事者が、周りにほんとは言いたいけれども言えない環境で、ずっと何かを抑圧するような環境というの、その人の能力の発揮という意味ではいいわけではないわけです。そういった意味で、LGBTQであろうが何であろうが、個人がそれぞれの能力を発揮できる、いろんな属性の人たちがその人本来の力を発揮できるといった多様性を確保していくために、その一環の一つとしてこのLGBTQに関する支援というか、施策をやっていくという考え方です。

そういう意味で、サポートの視点とエンパワーメントの視点という両方の方向性から、このLGBTQの支援というものを考えていきましょう、やっていきましょうというふうにコンセンサスを取ってやっているということになります。

エンパワーメントの視点というのは、むしろ大学だけではなく、当然、企業とか、そういった所では、最近ではごく当たり前のように使われるようになってきているわけです。つまり、LGBTQの人材というものを排除するのではなくて、包摂したほうが組織として

はメリットがよほど大きいというふうに考えて、そういったマネジメントをしていくというような観点です。

これはまさに大学でも教職員もそうですし、学生に対しても同じだろうと、より多様性をインクルージョンしていくことによって、さまざまな才能、能力が大学に集まってくるのが、大学としては非常に力になっていくという認識が重要だろうと思います。

どんな支援が必要なのかという具体的な話を進めていきたいと思います。ここから、特に筑波大学での具体的な例を含めて伝えていきたいと思います。まず前提として、筑波大学の規模感について共有しておきたいと思います。本学は、学部のことを「学群」と呼びますがけれども、学群生が大体1万人ぐらい、そのうち女性が4割、大学院生が7千人ぐらいで、うち女性が2,500人ぐらいです。1万7千人ぐらいの学生、大学院生、学部生の中に留学生が大体2,500人ぐらいいるという規模感で、教職員が5千人ぐらい、そのなかで教員が2,500人ぐらいいます。附属学校が11校あって、附属病院とか、その他、いろんな研究センターを持っているというような、「比較的大規模な大学」と言うことができると思います。

その筑波大学でLGBTQに関する支援態勢の話ですけども、どういった組織体でやっているのかということです。先ほど、私の自己紹介のところでも伝えたダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター、通称「DACセンター」と呼ばれる部署があるのですが、ここがLGBTQに関する支援とかのとりまとめというか、一元的な窓口となっています。

実際、DACセンターというのはいろんな相談機能というか、対応機能があって、DACセンターのうちのダイバーシティ担当というのが特にジェンダーを取り扱うセクションなので、LGBTQとか、あるいは女性研究者系、女性活躍系のところもダイバーシティが担当しています。アクセシビリティは主に障害学生の支援、あるいは障害を有する教職員の支援です。キャリア担当はいわゆる就活であるとか、キャリア支援といったことを受け持っているわけです。

この中のダイバーシティ担当の所に、「LGBT等に関する相談窓口」と書いてあるのですけれども、ここで相談窓口を設置していて、主に私が相談員をしているのですけれども、こういう看板を掲げています。

実は、このあと、流れを説明しようかなと思ってはいますが、平成27年、平成28年ぐらいの立ち上げ当時は、相談窓口というのをどこに設置するのか、あるいはどこが担当するのかということで、なかなか決まらなかったという経緯があります。

というのは、例えば、「LGBT等に関する相談窓口」という看板を、一つの建物の入り口、あるいは部屋に掲げておくと、そこにはとてもじゃないけど、当事者の学生は入れないという問題が発生するわけです。つまり、そこに入ると当事者であるということがばれる、そこを利用すること自体がカミングアウトを強制されるわけなので、どうするかという話になりました。

例えば、学生相談室というものがあるので、学生相談室の中にそういった機能を持ってもらうかという話になったのですが、これは当時の私が知っている当事者の学生からの反

応だったのですが、「学生相談室は行きづらいです」、つまり学生相談室というのは、どちらかというイメージがあるということだったのです。ただ、学生が解決したいのは、例えば、名簿の問題であったりとか、トイレの問題で、そういう現実的な問題です。そのため、学生相談室に相談に行くというのはなかなか行きづらいです、という話もありました。

学生相談室の先生方に相談しても、「もちろん、相談してもらってかまわない」と、しかし学生相談室は、もう既にかなりの待ち時間があったりします。つまり、予約で1カ月とか、2カ月とか、時期によってはかかってしまうときがあります。そうなってきたときに、現実的な問題に対する相談というのは、折衝が必要になってくるわけです。氏名を変えたいということであれば担当の事務組織との折衝であったりとか、教育組織との折衝であったりとかが必要になってくるのですけれども、そこまでの時間をスピーディーにこなすというのは学生相談室には限界があるのではないかと、という懸念もあって、相談窓口というのはやっぱり別途に立てる必要があるということになったわけです。

そのときに、このDACセンターというのは、建物自体は一つですので、入り口は一つで、相談窓口もカウンターは一つです。そこに障害学生も来るし、就活の面接の練習に来る学生も来るし、育休とか、産休とかを取ろうとしている若い教員とかもそこに来るというわけで、来てはばれないという環境ができるということになって、「相談窓口」という看板を掲げようということになったという経緯もあります。

そういう意味で、実際に、例えば、「ハラスメントの相談とかを受け付けます」、「窓口を作りました」というふうにしても、その環境が当事者側から見るときにアクセスしやすいのかどうか、アクセスしにくいのであれば、実はつくっても、当事者の学生、あるいは当事者になかなかリーチできないということもあることは気を付けなければいけないなと思っています。

この図が筑波大学での基本理念とか、ガイドラインとかを作った時系列的な流れです。平成27年4月ぐらいに私が着任をして、当事者の学生たちと出会って、「これは問題なのでやっていきましょう」と言ってから、まずその支援態勢の検討を開始しますというものを全学的にすぐ周知してもらいました。

それから1年かけて何をやったかという、まず、先ほどの中京大学の学生相談の「どういう相談がありましたか」と同じような感じですが。過去、学内でどういった事例があったのかということヒアリングして回ったというのが、1年かけてやったことです。同時に、啓発とか研修とかも始めたのですけれども、そういった意識啓発と過去の事例というものを洗い出すということを平成27年の取り組みの開始と同時にやり始めました。

その中で分かったのは、当然ですけれども、過去、事例は結構あったのです。ただ、その事例が全学として方針に基づいてされているわけでもないで、対応している所は対応している、対応していない所は対応していないというふうなばらつきがかなりあったというのも事実でした。そういった意味で、「じゃあ、まず何をしましょうか」といったときに、一番初めにわれわれがやったのが、相談窓口を設置して情報を一元化しましょう、

LGBTQに関する情報がそこに全部集まるようにするということをしました。

実際に先ほどの経緯があって、相談窓口を設置して、実際に私が相談を担当するようになってから、今でもそうですけど、相談は年に多くて10件から20件ぐらいで、100件も200件も来るわけではないです。

ただ、その相談を通じて分かったことは、実際に問題が起こってからでは遅いなということです。例えば、アウトティングは、先ほどのカミングアウトの反対にあたりますが、他人のセクシュアリティを勝手にばらすということです。そういったアウトティングというものが発生してから窓口で相談に来られても、もちろん、そこから対応するのですが、本来はアウトティングが起こらないように、プロアクティブにやっていかなければいけないけれども、相談窓口を設置しただけでは、その部分が全くできないということが、1年間というか、すぐ分かったことです。

では、どういうことが必要なのかということで考えたのが、大学としての基本理念と対応ガイドラインを作るというのをやったわけで、それが平成29年の3月です。この全学的な方針に基づくことで、さっき言った、「アウトティングというのは駄目です」とか、「筑波大学ではLGBTQに関してインクルーシブな姿勢でやっていくのです」ということを示すことをやったということになります。

そのガイドライン策定の狙いですが、繰り返しになりますが、大学としての姿勢をまず内外に示すことが大きな目的でした。われわれは、このガイドラインを作っていくうえで、重要なポイントとして3つを、ガイドライン作成のワーキンググループ内で共有しました。「当事者の声をできるだけ反映させたい」、「具体的な実践項目に基づいたガイドラインを作る」、「ガイドラインに積極的な意味を持たせる」、この3点を作成のポリシーとして設定しました。

まず「当事者の声をできるだけ反映させたい」ということは、当時、作ったか作らないかの時期に問題というか、ニュースになったものですが、LGBT配慮のレインボーマークをトイレに貼ったという大阪の取り組みがあって、当事者から、「あのトイレを使えば、自分が当事者だとばれてしまうかもしれないから使いたくない」という声が出ました。

先ほどの相談窓口と同じような構造ですけれども、つまり、当事者以外だけでそういった支援政策とかをデザインしてしまうと、マジョリティ側だけの視点しか入りません。そうすると、利用する側の視点というものが全く欠けてしまって、ちぐはぐな施策になってしまう恐れがある、当事者のニーズから乖離してしまう危険というものがあると考えていました。ですので、できる限り当事者の声を反映させるということを考えました。

そういった意味で、筑波大学の場合は、ガイドラインのワーキンググループの中に当事者の教員が入っていますし、LGBT関係のサークルであったりとか、相談に来ていた学生、そういった人たちにもドラフトから見てもらって、さまざまなフィードバックをもらいながら作っていったというのがあります。

二つ目の「具体的な実践項目に基づいたガイドラインを作る」というのは、つまり、こ

これはLGBTQの問題、課題というものは、家族、宗教、医学、いろんな文脈で語られるわけです。あるいは、フェミニズムもそうかもしれません。そうなってきたときに、そういったさまざまな議論というのは非常に重要だとは思いますが。

ただ、一方で、当の学生は4年たったら卒業してしまうのです。つまり、作るのだったら、現実的な問題に焦点を当てて、今、目の前で困っているその学生の助けになるような実践的な項目のみに絞って、このガイドラインの基本理念というものを作りましょうという話をしました。

三つ目の「ガイドラインに積極的な意味を持たる」というポリシーは、エンパワーメントの視点ということと全く同じです。LGBTQの学生、あるいは当事者というものは、いろんな話を聞いても、別に特別扱いを求めているわけではないですし、自分たちがかわいそうな存在であると思われたくないと思っているわけです。

そういった意味で、支援する側の論理からすると、当事者は差別を受けていてかわいそうな存在である、だから、支援を受けるべき存在であると、どうしても無意識のうちに認識してしまうということがあるのですけれども、そうではなく、別にかわいそうだから手を差し伸べるのではないということは、やっぱりこのガイドラインとしては位置付けましょうとしました。一人一人が自分の能力を発揮できるように必要だというロジックで、基本理念とガイドラインを作るということ合意して、作って、考えていったわけです。

これは平成29年3月に初版を出して、それから、改定を2回し、英語版を途中で作ったりもしています。先生方には、参考資料として掲示していたと思いますので、一度、中身をぜひ見てほしいと思います。

今日は基本理念の部分を少し、ガイドラインについても少し話したいと思います。基本理念の前文は、先ほどのエンパワーメントの視点の話に通じますが、それを明確に記述しています。本来違いを持つ学生及び教職員が全て尊重されるということを前提にこの基本理念を作っています。

基本理念では三つ掲げています。一つ目は「少数者を差別しません」ということです。「性自認や性的指向は本学が重視する本人の能力とは無関係であって、少数者ということで差別や嫌がらせはあってはなりません」ということで、「少数者は差別しません」ということを第1項として掲げています。これも、「LGBTを差別しません」とは書いていません。そういう書き方ではなくて、これはあくまでも少数者であるということを理由に差別は認めませんという理念で構成しています。

二つ目は「自己決定を尊重します」という項目です。これは個人的には特に重要と思っています。読み上げます。「性自認や性的指向に関わる情報やその開示・非開示、また、それらの表現は、当事者の意思でコントロールされるものであって、他者から不当に侵害されることがあってはなりません」としています。

これは何かというと、どうしても支援という話になってくると、「カミングアウトした人に対しては支援はできるけども、カミングアウトしないと支援を受けられません」というメッセージになりがちです。つまり、サービスとカミングアウトがバーターになってい

るというか、カミングアウトすることがいいことで、カミングアウトしないことは良くないことであると思われがちなわけです。

でも、そうではなくて、自分自身のセクシュアリティに関して、それを表現するか表現しないか、開示するか開示しないか、そういったことは全てその人の自由であるということ、ここでは述べています。ですので、非開示、開示しないという生き方も、それはそれで尊重するということを伝えたかったという項目になります。

三つ目は「修学・サービスの妨げを取り除きます」ということで、いわゆる合理的配慮の考え方を援用している内容です。もちろん、性的指向あるいは性自認に関しては障害でも疾患でもありませんが、ただ、合理的配慮の考え方自体は援用できると考えています。ですので、LGBT等の少数者にとって修学・サービスの妨げとなる事柄は、基本的には適切な過程による合意形成を経て対応するということをまとめているわけです。

繰り返しになりますがけれども、この考え方というのはイノベーション創出という本学の目標の出発点に当たります。この考え方をもって学生、教職員を問わず、全構成員を対象としていきます。もちろん、これは附属学校も附属病院も全て基本理念にのっとり対応を考える基本理念になっています。

この基本理念にひも付く形で、ガイドラインという少し具体的な内容が続くということになります。そのガイドラインの前提は、LGBTの当事者の状況やニーズというのは、もちろん、一人一人、全然異なるわけで、困っていることの見方とかも全然違いますので、基本的には、やっぱり個別対応が基本になると考えています。

ただ、個別的な対応というのも、全学的な基本理念に沿ってやっていきます。さらに、これまで対応できたことは、もちろんそれを踏まえてやっていくというのを基本的な考え方として対応していくことになります。

ただ、現状では、やはりトランスジェンダーの学生は大学の制度であったりとか、仕組みと齟齬が起きることはもっぱら多いわけです。ですので、トランスジェンダーの学生への対応というものがどうしても中心的な部分になってきているのが現状かなと思います。

ガイドラインは大きく7つの見出しからできています。「相談窓口」、「相談について」、「氏名・性別の情報とその管理について」、「授業について」、「学生生活について」、「就職活動、キャリア支援について」、「周囲の対応、特にカミングアウトについて」、「教職員への対応について」とかです。順番に少しずつかいつまんでこの説明をしたいと思います。

まず相談窓口については話をしたとおりです。一応、対象は学生と教職員、それから、家族でも可というふうにしています。

もう一つ、この相談窓口について、学内に周知するときにセットで周知するのが、カミングアウトを受けた側も相談に来てよいということを伝えていきます。特に大学生の世代でよく起こりがちなのが、友人だと思っていたら、同性愛者であるということと、「実は君のことが好きなんだ」「このことは誰にも言わないでほしい」のような、恋愛の告白とセクシュアリティの告白が一度に来て、しかも、「それを誰にも話してほしくない」というように限定されるということは想定しやすいわけです。

そうやってきたときに、まじめな人ほど、「これは誰にも言っちゃいけないんだ」ということで、一人で抱え込んでしまうということは想定できるわけです。ですので、そのときに、守秘義務があるような相談窓口には、「誰にも言わないで」と言われても、来ることは全く問題がないわけなので、カミングアウトを受けて、もし仮に混乱したのであれば、ぜひ相談に来てほしいということは伝えるようにしています。

氏名の変更に関してです。本学の場合、本人の申し出に基づいて、氏名の変更を認めています。認め方というのは二パターンあります。一つは、例えば、ゼミの中だけとか、教育組織の中だけ、つまり、元になる学籍簿の変更はせずに、ある範囲の中で通称を使用したいという場合です。これは範囲の関係者とも相談して、本人との相談のうえ、原則として認める方向で対応します。

もう一つが学籍簿そのものを変える、氏名を変えるという対応で、これも申し立て書に基づいて対応しています。この場合には、別に医師の診断というものは不要としていますし、原則として私と面談をして、どういう意図で氏名を変えたいのか、変えることによってどういうメリット、デメリットがあるのかということを中心に理解を受けたうえで、名前を変える対応をしています。

ただ、一方で、性別の変更というものは、実は本学でも対応ができていません。もちろん、戸籍の性別が替わった場合は、学籍簿の性別も替えるということはしています。ただ、それ以外に、戸籍の性別が替わらない状態で先んじて学籍簿を替えるという対応は現状ではできていないということがあります。

一方で、性別情報というのは、これは特にトランスジェンダーの学生にとっては致命的な情報になるので、この取り扱いというものは非常に厳密にするように、周知と対応を進めているところです。例えば、本学の場合、学生に配布、掲示する場合、原則としていかなる文書においても性別欄を除外して配布、掲示するようにという周知を出しています。

それから、TWINSはウェブで学籍管理をするシステムですが、授業担当の先生のレベルであれば、その履修者、受講生の性別情報まではアクセスできないということに権限を設定しています。性別情報にアクセスできるのは指導教員、組織長の先生、教務とか学生担当の職員ですし、名簿として、例えば、Excelとかで出力できる権限を持っているのは教務や学生担当の職員だけと限定しています。そのようにして、性別情報の慎重な取り扱いというものを、全学でできる限り徹底するようにしています。

これはなぜそういうことをしているかということ、アウトティングをいかに防ぐかということです。アウトティングというのは、もちろん、意図的に、故意にばらすということがもっぱら想定されますけども、一方で、本人が意図しない形で開示されるということも、私はアウトティングの中に含まれるだろうと思っています。

先ほどの名簿というのはまさにその例です。そういう意味で、もちろん、アウトティングというのは故意にばらすことも含まれるのですが、意図しない形で開示されてしまうということも含まれるということは認識しておいたほうが良いと思います。大学では、そういった名簿という状況で、そのことが起こり得るということを認識しておく必要がある

と思います。それもあって、原則、全ての配布、掲示物から性別欄を削除するように伝えているわけです。

もちろん、教員側が性別情報を持っていること自体は別に否定はしていません。ただ、それが学生とか、第三者の目に出ていくときに、その情報はきちんと管理してくださいと伝えていきます。

アウトティングに関連して、もちろん、故意や悪意によるアウトティングというのはハラスメントに該当するということは、皆さん、理解していると思いますが、このセクシュアリティの問題に関して言うと、悪意を持たない、善かれと思ってとか、善意のつもりでもアウトティングというのも起こり得るということは認識しておいてください。

つまり、どういう状況かという、特に企業とかでよく起こっている事例です。ある上司がいて、ある部下が、この上司だったら信頼できるということで、例えば、自分がゲイであることをその上司に対してカミングアウトしました。上司も、「よくカミングアウトしてくれたね。別に君がゲイだから評価しないとか、そういうことは全くないから安心して仕事してください」というふうに、その上司と部下の間ではよかったわけです。

ある時期、上司が代わりました。そのとき、いろんな業務を引き継ぐ中で、部下に関する引き継ぎもあります。その中で、その上司は次の上司になる人に対して善かれと思って、「何々さんは、実はゲイだけれども、特に問題があるとか、そういうわけではないけれども、そのことは伝えておくね」みたいな感じで、善かれと思って引き継ぎをしてしまうことがあるわけです。

新しく引き継いだ上司は、何々さんに対して、「何々さんから聞いたんだけど、どう？君って、ゲイなんだろう。ゲイでも大丈夫だよ」みたいなことを言ったとします。でも、その当事者からすると、突然、そのことを言った記憶がない人からいきなり、「君、ゲイなんだってね」と言われるわけです。そうすると、自分の個人情報というか、秘密がどういうふうに扱われているか分からなくなってしまって、非常に恐怖を感じるわけです。

そういった意味で、セクシュアリティの情報に関しても、基本的には本人との了解の範囲で一つ一つ情報を共有するという手続きを進めていくということが重要だろうと思います。たとえそれが善意であったとしても、本人にとっては非常に致命的なことになってしまうこともあるということは覚えておいたほうがいいかなと思います。

筑波大学の場合は、参考資料として渡していると思うのですが、ワークシートというものも用意していて、例えば、これは「カミングアウトされたときシート」というものですけれども、「カミングアウトするときシート」とか、「就職活動する前にシート」とか、いろんなタイトルのワークシートを作って、自分一人で相談に行ける人というのは、ある意味何かを乗り越えてというか、ある一線を乗り越えて相談に来ているわけなので、乗り越えられない当事者の学生も多数いるわけです。そうやってきたときに、そういった学生たちが、自分で自分の考えを整理するのに役立つようにということで、こういったワークシートも用意して、公開しているような取り組みをしています。

授業の体育とかも、基本的に個別の対応というものをしていますし、「何か不安がある

場合は、事前に相談してきてください」ということも公表しています。シラバスの備考欄に、「できる限り男女別の要素というものを記載してください」ということを伝えていきますし、「学外の実習とかも、教育組織とか実習先と一緒に、個別に対応を考えるので、事前に相談してください」ということを周知しています。

授業におけるグループ分けも、性別によるグループ分けを不必要に行わないでくださいということを、各先生にはガイドラインでお願いしていますし、外国語の授業とかで、呼称というか、呼び方についても、基本的には本人と相談のうえ決めてくださいということを伝えていきます。日本人の場合というか、日本語の授業の場合は、基本的には『さん』で統一することを推奨しているような状況です。

定期健康診断、学生宿舎、多目的トイレ、こういった情報も、基本的に全て相談ができますというような情報を、学生側にはあらかじめ周知するようにしています。健康診断とかも、どの組織の何年生は何月何日という一覧表みたいなものがアナウンスされるのですが、その中に障害があったり、性別違和等によって特別な配慮が必要な場合は事前に申し出てくださいということは伝えていきます。

入学式、卒業式の服装とか身なりについても、「自認する性の服装で来ていいです」という書き方はしていません。「多様なアイデンティティに基づく服装や身なりで参加してもいいです」という書き方をしています。こうすることで、留学生であったりとか、いろんなアイデンティティの学生がそれぞれのアイデンティティに応じて服装を選ぶ、身なりを選ぶということはできますということを周知するという方向性でやっています。

就職活動もLGBTの当事者には一つ非常に大きなハードルになってくるわけです。カミングアウトをして就活をするのか、受かってからカミングアウトするのか、あるいはずっと言わないで黙っておくのか、どうしたらいいだろうというのは当事者にとって非常に悩みどころです。

そういった場合にも、私どもの組織DACセンターはキャリアのセクションと一緒に仕事をしているので、そこの連携を図りながら、個別の情報というか、学生が望むような情報をできる限りリサーチして、共有して、支援をしていくという対応をしています。就職活動に関するワークシートも作成していますので、ぜひご覧いただきたいというふうに思います。

最後に、こういった一連の取り組みをしているの簡単な成果を共有します。一連の取り組みをしてきて、当事者の学生から聞かれて、私が覚えている印象的な声としては、「こういった基本理念とガイドラインを出してもらったおかげで、自分のようなアイデンティティの人間がこの大学にいてもいいんだと思いました。それまでは、大学というものは得体の知れない大きな存在で、いったい自分の居場所はここにあるのかどうなのか、自分はいってもいいのかということ漠然と不安に思っていたのですが、この大学にいてもいいんだと思いました」という声をもらいました。一番印象的に残っている言葉です。

一般学生も徐々に、年々、認識は高まっています。こういったLGBTQの問題に関して自分事として考え、あるいはアライとして考えるというような学生が非常に増えてきてい

るのも事実だろうと思います。教職員も、実は、体育の先生たちは自主的な勉強会を開いて、私に講師として来てほしいとか、そういった取り組みとかも部局ごとに広がってきているというのが非常にうれしいなと思っています。

ただ、一方で、大多数の人にとっては、「筑波大学ってそういうことやっているのね。まあ、別に反対はしないけど、いいんじゃない？」みたいな感じで、他人事というか、まだまだそういう認識で止まっているというところはあるとは思いますが、そういう意味で空気をつくり、浸透させる難しさというのは、今、強く感じているところです。

最後に二点です。本学でのそういった意識啓発として、学内でダイバーシティ・アウェアネス・ウィークというイベントを企画して、LGBTQに関する意識啓発を学内で行ったり、企業との接続で、職場を評価するような段階の取り組みに賛同して、応募して、(work with Prideにより策定された「PRIDE指標」において) ゴールド賞というものを3回頂いたりとか、こういった外部のリソースともつながりながら、筑波大学での取り組みを進めていくという戦略で進めています。

今後の展望としては、いろんな課題が中途半端にまだまだ残っています。大学としてどこまで支援ができるのかという線引きであったりとか、トランスジェンダーの学生に対しての支援というのはある程度見えてきてはいるのですが、性的指向の部分で悩みを抱える学生たちに対してどういうことができるのかということは、実はまだ全然分かっていないのが事実です。

教職員への支援というのも、本学では、今年の4月に、福利厚生で配偶者を全て同性のパートナーでも認めるというのをようやくできましたが、制度は作ったけども、運用をどうしていくのかということまではまだまだ詰められていないというのが現状です。

最後に、あくまでも筑波大学での考え方は、多様な人材が各々の能力を発揮できるように、こういった支援をやっていきたいと思いますという前提で進めているということを最後に強調して終わりたいと思います。若干延びてしまいましたが、私からの話は以上で終わりにしたいと思います。

太田 ありがとうございます。それでは、あと10分か15分ぐらいの時間だとは思いますが、質疑を受けたいと思います。質問がある人は、私は画面全体が見えるようになっていますので、そこで手を挙げていただくか、もしくはチャットで質問したいということを示していただければと思います。質問がある人はいますでしょうか。では、永井(勇)先生。

永井 貴重なお話をありがとうございます。自分も、学生相談とかでいろんな人と話をする機会があって、いろいろ考えなきゃいけないということがあったのですが、今はそこから離れているので、学生とは話ができないです。

気になる場所として、顕在化する問題とか、相談に来た問題に対しては対応ができると思うのですが、顕在化しない、相談に来ない学生とか、「LGBTを自覚しているけども、大学側に言うのは嫌だな」とか、そういう学生もやっぱりいると思います。そういう学生

に対してどんな形で、そういう潜在化、まだ顕在化していない、隠れているニーズというものをどうやって発掘するか、見つける手段みたいなものがあるのかなというのはいちよつと気になりました。そういう取り組みとして何かありますか。

河野 質問をありがとうございます。非常に重要な視点だなと、私どもも問題として認識しています。一つ、私どもがそういう意味でやっている対応は、紹介したワークシートに関する取り組みです。これは、実は入学式には新入生全員に配るということをしています。つまり、ワークシートというのは、もともと相談に来られないような学生向けに、自分自身で考えを整理するとか、相談窓口があるということを知ってもらうということも含めてのアプローチとして考えていたものです。要するに、そのワークシートを全員が持っている状況をつくりたかったです。

つまり、このワークシートを持っていると当事者であるというような踏み絵にはならないようにということで、全員に何とか配るということをして例年やっています。そのことで、顕在化していない学生に、むやみに問題を顕在化させるというのも、それはそれで問題かなと思うので、学生がつながりたいと思ったときにはちゃんとつながれるようにあらかじめ情報を伝えておく、渡しておくということが非常に重要なのかなという考えで取り組みをしているということが一つです。

もう一つは、何事も非公式のルートというのがあるわけです。つまり、学生同士のネットワークであったりとか、当事者同士のネットワークというものがあるので、そういった意味で、筑波大学には大学公認のサークルと非公認のサークルがあって、非公認のほうは当事者のサークルみたいなものがあります。個人的にそちらの学生とか、関係者とネットワークを持っていて、そこからできる限り顕在化していない学生たちのニーズを、一部ではあると思うのですが、拾い上げるというような取り組みも同時にはやっているのが現状です。答えになっているかどうかはあれですが、よろしいでしょうか。

永井 ありがとうございます。新入生に配るというのが、非常に……。カミングアウトするから紙をもらうとか、そういうことではない点がやっぱり非常に重要で、非公式の部分に関しては、多分、自分らの所も細かいところであると思うのですが、その辺は何か働き掛けができる立場になれば働き掛けようかなと思います。ありがとうございます。

太田 ほかはいかがでしょうか。風間先生。

風間 今日はどうもありがとうございました。二点あります。トイレの問題についてですが、「多目的トイレ以外にも、自認する性別のトイレの使用というのを認めている」と言われたお話しもあったかなと思います。その場合の周囲の反応がどうなのかというのが一点です。

二点目が、名簿のことです。性別欄が付いている名簿というのは、一般の教員はアクセスができない、特別な教員しかアクセスできないということなのか、教員であればアクセスができるけども、アクセスするにあたって一定の啓発をきちんとセットにしているということか、その辺りを教えてください。

河野 名簿に関しては、授業担当の先生は、そもそも性別情報が見られないというものです。指導教員とかになると、要するに元の学籍簿のPDFが見られるという感じです。ただし、PDFでは見られるけども、一覧としては入手できないという仕様です。名簿として出力できるのは学務担当とか教務担当の職員しか、その権限はないというシステムです。

風間 その指導教員というのは、例えば、ゼミの教員は見られる？

河野 そうです。

風間 ゼミの教員以外、たとえば講義科目を担当している教員は性別情報にアクセスできず、名簿もダウンロードはできない、ということですか。

河野 そうです。ゼミの学生は見られるけどという感じです。

風間 分かりました。ありがとうございます。

河野 あるいは、筑波大学は担任制を採っているので、自分の担任の、受け持ちの学生のPDFは見られるという感じです。

風間 ありがとうございます。

河野 トイレの問題です。これまで、自認する性のトイレをどうしても使いたいという学生はいませんでした。話し合いの中で、やっぱりそうなってきたときに、当然、現実問題として、そこに女子学生が来て、何か問題が発生し得るということもあるわけです。基本的に、私が、「そういうことも想定されるけど、そのときどうする？」みたいな話とかをしていくと、「確かにそういうこともあるので、多目的トイレでもいいです」みたいな学生が、今のところ、ほとんどだったかなと思っています。

ただ、一方で、「どうしても」という学生が出てくる可能性ももちろんあるわけです。私はそこら辺が適当な人間なのかもしれないですけど、そうなったらそうなったときにどうするかを学生と一緒に考えようというスタンスというか、こっちが規定的にというか、「こうしましょう」というふうに決めてしまうよりは、多分、やっぱり学生に置かれてい

る状況が全然違うと思うので、その学生と一緒に話をし、この問題を解決するためには、誰と一緒にまた話をしなきゃいけないかということも、当事者の学生と話し合いながら決めていこうというスタイルかなと思っています。

風間 ありがとうございます。

太田 ほかに質問がある人はいますでしょうか。では、三浦（綾希子）先生。

三浦 貴重なお話をありがとうございました。かなり先進的な取り組みをいろいろされていると思います。そういう取り組みをできるようになった背景とか、大学の全体の雰囲気という、あまり関心がない先生もいるという話があったと思いますけど、どういう形でこういうかなり先進的な取り組みが可能になったのかということをお教えいただけるとうれしいです。

河野 そうですね。先進的な取り組みという評価をもらうことは多いですけども、確かに振り返ってみればそうかもしれないですけど、やっている私どもとしては、目の前のことをずっと積み上げてきたという感覚でもあるのが事実です。

それが何で可能になったかという、いろんな戦略は考えました。一つは、やっぱり大学のミッションにこの取り組みが不可欠であるということは、いろんな先生、特に上層部の理解を得るためには非常に意識しました。「やっぱりLGBTQに関する取り組みというのが、大学全体の多様性の確保につながる」、「それが大学にとって力になるんだ」、「大学のミッションには欠かせないんだ」ということは、もちろん、とても強調して、理解を得るようにしていきました。

もう一つは、筑波大学の特色として、あらゆる面で開かれた大学であるということと新構想大学で、常に先端的な取り組みにチャレンジしていく大学であるということもうまく利用して理解を求めていったという流れがあります。ただ、いずれにせよ、根っこにあるのはやっぱり、「困っている学生がいるのです。なので、何ができるかということをお大学としてぜひ考えていきたいです。そのための応援をお願いします」という感じで理解を求めていったという経緯があります。

そういう意味で言うと、実は、学内で反対意見みたいなものは一切出ませんでした。1年目のガイドラインを平成29年3月に出したのですが、ワーキンググループを形成したのが平成28年10月です。3カ月ぐらいで素案とかを全部作って、3カ月でいろんな会議を通したのですが、それまでの2年ぐらい、「学内でこういう取り組みをしている、それを何とか形にしたい」ということをずっと説いて回っていたので、そういう意味では反対意見は全くなく、スムーズに承認されていったという経緯はありました。よろしいでしょうか。

三浦 ありがとうございます。

太田 今野（泰三）先生。

今野 二つほど質問があります。最初に、先生が世界地図のスライドを見せたときに、「筑波大学ではLGBTに寛容な国からも寛容ではない国からも留学生が来るし、逆に筑波大学の学生がそういった国に行くこともある。そうした状況に対して、大学としてのリスクマネジメントとしてこういった先進的な取り組みをしている」と言われていました。

イメージとして、LGBTの寛容な国から来た学生が筑波大学に来て、「十分寛容ではない」というふうに言われるということは想像がつかのですが、逆に世界地図で言う赤色の寛容ではない国の関係で、どういうふうなリスクマネジメントになるのかということところが少し理解できなかったもので、教えていただけると助かります。

河野 実は問題が幾つかあって、「青色の国」、「赤色の国」という言い方が正しいかどうかは分からないですけども、寛容な国と厳格な国から留学生が来て、その留学生の学内のコミュニティの中で、寛容な国の学生が、「カミングアウトをしたいけれども、そうじゃない国の人たちが同じ仲間内にいるから、今、カミングアウトがすごくしづらいんだ。どうしたらいいだろうか」というような話は実際にあります。

出ていくほう、留学していくほうの問題として特に想定しているのは、学内で、例えば、アライのプロジェクトとかもやっているわけです。レインボーシールとかを持っていたり、レインボーマークとかを身に着けていたりという学生もいます。その学生がそのままの認識で赤色の国に行くというのは、ちゃんと考えたほうがいいよ、ということを伝えているようなことです。

つまり、それこそ、「アライマークとかを付けて、そういった厳格な国で、それがどういう意味をメッセージとして伝わるのかということ、よく考えて行動しなければいけませんね」みたいなこととかを、学生に対しては伝えていくような形です。

それで、実際に問題が起こったとかということまでは、私は把握していませんけども、そういう問題が起こり得る可能性があるという話題提供をしているというような問題だと思っていただければと思います。

今野 そうすると、そのガイドラインを作ることによって、学内でのそういったトラブルなり、学生間の齟齬みたいなものを少しでも減らすという取り組みというふうに理解してよろしいですか。

河野 それはそうです。「実際に、年間20件ぐらい相談が来る」と言いましたが、10件から15件は留学生からの相談です。

今野 ありがとうございます。あと、もう一つ質問があります。冒頭で「少数者を差別しないというガイドラインがある」ということで言われていましたが、教員採用の際に、履歴書には性別欄というのはあるのでしょうか。

河野 多分、それが本学ではまだあります。それは検討事項として、私どもがまだまだできていないところの課題の一つだと認識はしています。

今野 ありがとうございます。

太田 ありがとうございました。まだまだ聞きたいことがある先生もいるかもしれませんが、予定していた時間となりましたので、一度、ここで終わりたいと思います。今日は、河野先生、貴重なお話をいただき、ありがとうございました。本学においても教育院としてのレベル、あるいは大学としてのレベルで、できることをやっていきたいと思っています。

それでは、最後は、皆さん、もしZoomを使っている人で慣れている人は拍手をしていただいて終わりたいと思います。河野先生、どうもありがとうございました。

河野 ありがとうございました。

太田 それでは、これでハラスメントの研修会を終わりたいと思います。おつかれさまでした。河野先生、ありがとうございました。

河野 ありがとうございました。失礼します。

太田 ありがとうございました。
(終了)