

2024(令和6)年度 第3回 サロン・ド・大学コンソーシアム大阪
SOGI(性的指向・性自認)の多様性と学生支援
開催報告

日 時: 2025(令和7)年2月14日(金)18:00~20:00
会 場: キャンパスポート大阪(大阪市北区梅田1-2-2-400 大阪駅前第2ビル4階)
講 師: 東 優子氏(大阪公立大学大学院 現代システム科学研究科 教授/
アクセシビリティセンター 副センター長)
司 会 進 行: 中村 雅司氏(大学コンソーシアム大阪 研修部会推進委員/
大阪大谷大学 副学長/人間社会学部 教授/人間社会学部長)
申 込 者 数: 13 大学 14 名(うち会員外1大学1名)
参 加 者 数: 11 大学 12 名(うち会員外1大学1名)
実 施 結 果: 大学コンソーシアム大阪 HP の「参加者アンケート」参照
企 画・運 営: 大学コンソーシアム大阪 研修部会推進委員会

1. 開催概要

近年、LGBTQ+など性的マイノリティに対する認知は広がり、多くの大学がガイドラインを策定し、対応を進めているが、SOGI(性的指向・性自認)の多様性を踏まえたきめ細かな対応等の実施は必ずしも進んでいない。本サロンは、さまざまなバックグラウンドを持つ学生が、個性や能力を最大限に発揮できるよう取り組んでいくことを目指し、SOGI の多様性に対する理解と対応について、ともに考え、意見交換を行う機会として開催する。



司会: 中村委員

2. 講演概要

※講演に先立ち、参加者による自己紹介と参加理由等の共有を行った。



講師: 東 優子氏

自治体が不必要な性別欄を削除するとか、履歴書の性別欄が任意記載欄になるとか、「オールジェンダートイレ」が設置されるとか、大学に限らず、社会全般で SOGI に関わる取り様々な組み事例が増えてきた。こうした社会変化や取り組みによって SOGI の多様性が「見える化」すること、それがもたらす効果が期待される一方で、「性的マイノリティに配慮して」という理由がことさら強調されることによって、変化に対する不満や批判の矛先が、LGBTQ+など性的マイノリティに向けられてしまうことにもつながる。

障害者差別解消法でいう「合理的配慮」の「配慮」は accommodation の訳語であって、「気遣い」や「心配り」ではなく、環境を「調整」という意味であり優遇措置ではない。SOGI の多様性を理由とする様々な取り組み＝「配慮」もこれと同じ。大学があらゆる学生・教職員にとって安心・安全な場であるようにするための取り組みの一環であり、「誰一人取り残さない」という理念をリッサービスに終わらせないようにしようと思えば当然そうなる、という性質のもの。大阪公立大学の新・森ノ宮キャンパスに設置された「みんなのトイレ」という名称には、そういった意味が込められている。ちなみに「みんなのトイレ」は、フダイバーシティ(現・ハムダイバーシティ)という学生グループからの要望に始まり、設置が実現した。※講師は、このほかにも大阪公立大学での取り組み事例や課題をいくつか共有されたが、この報告書では割愛する。

教職員の理解増進を含めた、キャンパス全体の環境向上を目指す取り組みとして、自身の母校であるハワイ大学の事例もご紹介しておきたい。ハワイ大学では、大学関係者(学生・教職員やその家族など)を対象とした LGBTQ+ Safe Zone training と呼ばれる研修を毎月開催しており、受講した部局が「セーフゾーン」(Safe Zone)ステッカーをはることで、取り組みの「見える化」を図っている。また大学に提出する申請書類によっては(全部局ではないかもしれないが、例えば障害学生支援の担当部局では)、名前や学籍番号の他に、性別欄ではなく、使用したい「人称代名詞」を記入する欄や、使用したい通称名を書く欄が設けられている。

こうした様々な取り組み事例を参照しつつ、大学間でお互いの経験を共有しつつ、よりよいキャンパスづくりをめざしていきたい。

3. 事例共有・質疑応答

質問1: 学生から通称名の使用等について申し出があった場合の対応例を教えてください。

回答1: 大阪公立大学では、通称名使用届で対応している。もっとも、通称名と戸籍など公文書上の名前が異なることについては、(大学が発行する、学内で使用している通称名と戸籍などに記載された名前を併記した、学長名での証明書をもって) 学生本人がその説明責任を担うことになる。

質問2: 一部の資格では、性別に基づいた制限(助産師等)があることについてはどう考えるのがよいだろうか。

回答2: 助産師資格はいまだに戸籍上の女性しか取得できない。その他にも、要介護・要支援にある被介護者に対する「異性介護」に伴う問題は、介護現場において長年放置されている深刻な課題であり、まずは問題の個別化を図ること、そしてケースバイケースの判断が求められる。

質問3: ロッカールーム等の問題もよく耳にするが。

回答3: SOGIに係る、小・中・高の児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について、教職員の理解を促進することを目的とした冊子(文科省, 2016)が出ており、そこに男女別制服、男女別の施設(トイレ・更衣室)や、宿泊する部屋割りなどについての対応事例が記載されている。しかし、これは2014年以前の実際の対応事例を紹介したものであって、ベスト・プラクティスというわけではない。文科省も「画一的ではなく、柔軟な対応を」求めている。しかし、紹介された事例そのままの対応がなされ、新たな問題も発生している。宿泊の部屋割り問題については、1990年の「府中青年の家事件」で同性愛者の団体が宿泊を拒否され、裁判に発展した教訓も忘れてはならない。管理職にあるものは特に「知らなかった」では済まされない時代にあることを意識する必要がある。情報収集のためのネットワーク(LGBTQ 大学教職員ネットワークなど)や、筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局、国際基督教大学(ICU)の「できることガイド」ほか)など、さまざまなツールを用いて、知識・情報と経験の共有と向上をはかっていただきたい。

4. 情報交換会

本編の終了後には、参加者と講師による情報交換会が開催され、大学を越えたネットワーキングが図られた。

5. 参加者アンケート結果

「参加者アンケート」に掲載

以上



会場の様子