

大学における根拠に基づいた性的多様性への対応

藤井ひろみ 神谷悠一*

要旨

性的多様性に対応することの目的は、性的指向 Sexual Orientation・性自認 Gender Identity (以下、SOGI) の在り方によらず学生や教職員が各々の可能性を困難なく発揮できるようにすることにある。その根底には、WHO などによる1990年代以降の同性愛や性別違和の脱病理化、先進国を中心とした同性婚の制度化がある。日本においても2019年の労働施策総合推進法の改正を受け、2020年の厚生労働省公示に性的指向・性自認が守るべきプライバシー情報として明記され、性的指向・性自認に関するハラスメントが法的に防止対象として位置付けられた。大学には、内閣府の自殺総合対策大綱も参照しつつ、日本学生支援機構や他大学のガイドラインなどを活用し、対応を進めることが求められている。多様性への適切な対応は、大学教育においても国際標準になっており、まずは厚生労働省のハラスメント指針に基づいた規程等の見直しや整備が喫緊の課題である。

キーワード：性的多様性、性自認、性的指向、ハラスメント、看護教育

1. はじめに

2019年の労働施策総合推進法の改正を受け、パワーハラスメント防止に係って、2020年1月に厚生労働省公示第5号(指針)¹⁾が厚生労働省により公布された。その中に性的指向・性自認が守るべきプライバシー情報として明記され、性的指向・性自認に関するハラスメントが法的に防止対象として位置付けられた。この法によって、いわゆるパワーハラスメントの防止が、全ての事業主に義務付けられた。事業主の中

* 一橋大学

には当然、我々が所属する高等教育機関も含まれており、その対策の実施について2020年11月には全国の国公私立大学学長宛に通知がなされたところである。

性的指向、性自認に関してはこれまで、文部科学省が『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』（2015年）を全国の小・中学校、高等学校等に通知²⁾するなど、自殺総合対策大綱³⁾とも関連して十代の自殺防止の観点から性的いじめなどの防止と人権啓発を促進してきた。筑波大学が『LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン』（2017年）⁴⁾を作成したり、学生支援機構も『大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて』（2018年）⁵⁾を発表するなどの動きが続いている。こうした背景を踏まえ、性的多様性への理解と対応を進めることは大学においても喫緊の課題と言えることから、大手前大学でも、性的多様性をテーマに全学的なFD・SD研修を2020年12月に実施し、著者の一人がこの研修を担当した。本稿の目的は、この研修内容を元に、性的多様性への対応の根拠と課題をより明確に提示することである。

2. 性（セクシュアリティ）に関する用語

1) SOGIESCとは

LGBTという言葉が日本でも普及してきている。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 の頭文字をとったもので、LGBT 以外も含めた性的少数者を表す言葉の一つとして用いられる場合も多い。レズビアンとは女性の同性愛者、ゲイは男性同性愛者、バイセクシュアルは両性愛者を意味する。トランスジェンダーとは、出生時に産婦人科医や助産師が新生児の外性器から性別を判定しているが、そこで付与された性別（身体的性と言われることがある）に違和感をもっているあるいは不具合がある状態すなわち、出生時に付与された性別とは別の性別を自身の性であると自認して生きる人を意味する。

しかし LGBT のように「誰が当事者か」に注目するよりも、そもそも SOGI は様々な形で誰もが備えているものであるから、性（セクシュアリティ）を理解する上ではそれらが「どのような状態か」の方が重要であるとの認識も広がっている。SOGI に加えて、性表現 Gender Expression、性的特徴 Sexual Character の頭文字をとった SOGIESC を、性に関する基本的概念として理解しておくが良い（図1）。

2) 性的指向と性自認とは

性的指向は、同性愛 Homosexual、異性愛 Heterosexual、両性愛 Bisexual などの別を指し、それぞれ同性愛とは性的指向が同性に向くもの、異性愛とは異性に向くも

の、両性愛は同性・異性ともに向くことがあるものである。性的指向にはいくつかの層があり、例えば①惹かれるという段階、②性的行動をとる段階、③結婚や同居など長期的に生活行動を共にするなどライフスタイルを作る段階、などである。これらは①から③に向かって進む場合もあれば、①のみ、あるいは②のセックスだけを経験する場合もありえる。②の層だけではなく、③の層の課題解決の重要性は、同性婚を制度化する国が増えたことから理解できよう。いわゆる G7 (Group of 7) では日本とイタリア以外、法的に同性婚は異性婚となら変わりなく可能である。つまり性的少数者とは、「性の問題」を抱えている人なのではなく、同性愛者を包括しない制度などの「生活の問題」を抱えているのだと認識されるようになった。日本は G7 の中で唯一、同性婚もしくはそれに準ずる同性パートナーシップ制度ともが国によって制定されていないが、2020年9月末現在で全国60自治体において、同性パートナーシップを証明する制度が作られている⁶⁾。

また、性的指向は、性自認を基準に捉える。例として、出生時に付与された性別が男性で、性自認が女性、性的指向が女性に向かう場合を考えると、この場合に適切な表現は「レズビアン」である。ただしその人のことを周囲が出生時の性別である「男性」だと認識していれば、別の女性との交際は「異性愛カップル」とみなされるだろう。こうした場合は、法的にも「異性」状態であり、現行の法制度下で婚姻が可能である。一方で、出生時に付与された性別と性自認が異なっている場合、一見周囲からは「同性」のカップルに見えていても、本人たちにとっては「異性」カップルである場合がある。この場合、戸籍上は同性であるため、婚姻はできないのが日本の現状である。

3) 性別の変更とは

日本では、2003年に作られた『性同一性障害者の性別の取扱いに関する法律（以下、GID 特例法）』により、一定の要件を満たし、家庭裁判所に認められた場合には、出生時に付与された性別を法的に変更できるようになった。要件とは、

- ・ 20歳（2022年4月以降は18歳）以上であること（いわゆる成人要件）
- ・ 未成年の子がないこと（同、子なし要件）

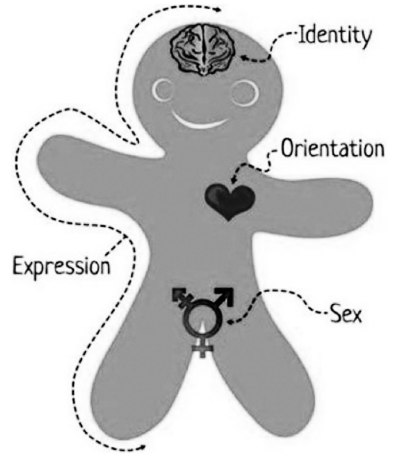


図1 Gender bread Person

出典： <https://www.genderbread.org/>

- ・現に婚姻をしていないこと〈同、婚姻要件〉
- ・生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること
- ・その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていること〈同、以上2点手術要件〉

である。これらの要件のうち手術要件については、WHO や国際連合に関連する12の国際機関から、性線がないことを性別変更要件にする法は、トランスジェンダーへの不妊手術の強制にあたるとして、問題視されている⁷⁾。

2018年度から、こうした手術の一部に公的保険が適用可能となった⁸⁾。保険適用の範囲はかぎられているものの、保険適用による経済的利益にとどまらず、学会が定める研修を受けた専門医制度が開始され、手術の安全性が認められたことは評価できる。この手術は性別適合手術 Sex Reassignment Surgery (以下、SRS) と呼ばれ、かつてあった性転換手術という語は誤用である。なぜなら当事者の性とは性自認の性であり、性自認に適合するように生殖腺の機能や身体の性器に係る部分を近似するよう手術を行うのであるから、性転換というべきではなく、性別を適合させるというのが本来であろう。2019年までの15年間に、9,624人がGID 特例法により届け出上の性別を変更した⁹⁾。

SRS やホルモン療法によって外見を変えたとしても、公的書類などに出生時に付与された性別がついて回ることによる心理的負担や、就職時の差別などが多数報告されている¹⁰⁾。こうした不利益を緩和する一助としては、JIS 規格などが性別欄のない履歴書様式を作成し、これによりコクヨなど大手企業が性別欄のない履歴書の販売を開始した(図2)。こうした履歴書を使用して就職活動が行えることで、トランスジェンダーの就職差別の解消につながることを期待されている。またトランスジェンダーだけでなく、ジェンダー平等や女性活躍推進、経済的効率化のためにも、性別分離を緩和する社会的変化が実現すれば、どのようなジェンダーの人にとっても、より生きやすい社会が実現するのではないだろうか。

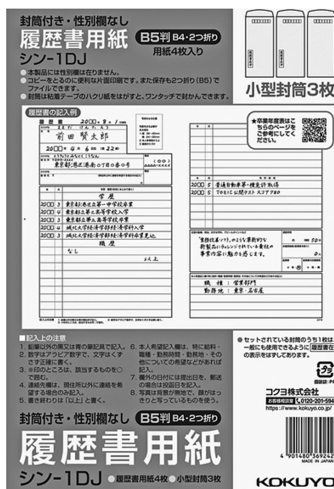


図2 性別欄のない履歴書(コクヨ)

4) 性的少数者を表す社会的表現の変容

性的少数者をめぐる言葉は、当事者の生きづらさの様相が明らかになるに従って変化してきている。現在の日本では、『LGBT 報道ガイドライン—性的指向・性自認の視点から—』(2019年)¹¹⁾ 等に沿って、適切な用語を確認できる。また、英語では、二人称としてジェンダー区別のある She や He を用いず、It を人称として用いたり、They を単数にも用いたりする文法が辞書に掲載されるようになっている。こうした文法の変化も、前述したような流れの中に位置づくものである。

性的少数者が示す言葉のなかには、多様な当事者が自分を表現する言葉を新たに造語したり¹²⁾、かつて蔑称であった語を転用したりする場合がみられる。例えば、クイア Queer という語は、かつて男性同性愛者などへの蔑称であったものを、当事者運動団体や研究者らが意図的に用いることによって、尊厳の回復と社会規範への批評的意味を獲得した。英語を母語としない者にとって、クイア Queer を用いるインパクトを理解することは難しいかもしれない。現在では国際的にクイア理論、クイアスタディーズなどの学術用語が流布している。

しかし今もなお、憎悪犯罪 Hate Crime、すなわちトランスジェンダーや同性愛者であることを理由に、当事者だけでなくそう見做された対象への攻撃や暴力、その扇動が横行している¹³⁾。ともすれば、無関心や潜在的差別意識はこうした深刻な側面を隠蔽してしまう。このような状況を打破するために、クイアという語をアカデミアやメインストリームの場で用いることは、性的少数者の人権保障を進めるため有効な装置となっている。

性に関しては、その意味に応じて適切な言葉を用いることが重要である。誤った言葉を使うことは、偏見の再生産につながりかねない。特に日本では最近まで、性的少数者を揶揄・嘲笑の対象にする人権侵害が見過ごされてきた。かつて使われていた言葉のいくつかは、現在では蔑称や差別語だと認識される事例は多く、性的な用語も例外ではない。また本稿でも多くの語を英語と併記するが、Sexual Orientation の訳語が性的指向であるにもかかわらず、セイテキシコウとして「性的嗜好」とする誤りが横行していた。嗜好とは好みを意味し、性的指向は人種や性別のように人間に生まれながらに備わっている性質であると理解されている現在では、このような誤記は性的指向への偏見を内在したものと解釈される場合もある。性に関する用語と人権は連なっているのである。

3. 性の多様性と看護

1) 性的多様性の脱病理化

用語の変化の根底にあった大きな変化は、同性愛や性別違和感を疾病や障害とするのではなく、健康な個性とみなす脱病理化の潮流である。表1に、SOGIに関する医療的取り扱いの変遷の概要を示した。

2013年、アメリカ精神医学会はその精神障害の診断と統計の手引き Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (以下、DSM) 第5版で、第4版で性同一性障害 Gender Identity Disorder としていたものを、性別違和 Gender Dysphoria という診断名に改めている。そして2018年になって WHO は、国際疾病分類第11版 International Classification of Diseases (以下、ICD-11) から、性別違和のある状態を疾患ではなく性的健康に関連した状態 Condition Related to Sexual Health の一つに分類し、用語も性別不合 Gender Incongruence とした。このことは、同性愛が1973年に DSM から削除され、1990年に WHO が ICD-10 から削除した流れと同様とみてよいだろう。同性愛の際には、日本の厚生省 (現・厚生労働省) が1994年に WHO の見解を取り入れている。

表1 医療や看護界における SOGI に関する変化

1969年	性転換手術を行った日本の医師が優生保護法違反で逮捕
1973年	アメリカ精神医学会「同性愛は精神障害として扱わない」
1990年	アメリカ精神医学会 DSM-IV から同性愛削除 世界保健機関 (WHO) ICD-10 から同性愛廃止
1994年	厚生省が WHO の見解を踏襲 文部省が指導書の性非行の項目から同性愛を除外
1995年	日本精神神経学会が WHO の見解を尊重すると表明
1996年	埼玉医科大学倫理委員会が性同一性障害の手術療法を承認
1997年	日本精神神経学会が性同一性障害の診断と治療のガイドラインを公表
1998年	日本初の性別再指定手術が埼玉医科大学で実施
2003年	世界看護師連盟、日本看護協会が性的指向に関し平等なケアを倫理綱領に明記
2006年	日本助産師会が性的指向によらない平等なケアを倫理綱領に明記
2013年	アメリカ精神医学会 DSM-V で性同一性障害を「性別違和」に変更
2016年	性同一性障害学会が専門医制度導入
2018年	性別再指定手術の一部に保険適用 WHO の ICD-11 で疾患ではない「性別不合」に変更

2) 医療従事者と性的多様性

看護学教育においては、ICD-10の同性愛についての定義変更後、徐々に病理としてではない対象の理解について、言及されるようになった。そして看護師国家試験でも、平成30年以降の出題基準の小項目として「性の多様性」「LGBT」が加えられた(母性看護学：大項目リプロダクティブ・ヘルスに関する看護、中項目リプロダクティブ・ヘルスに関する概念)¹⁴⁾。また日本看護協会は、世界看護協会よりも早い2003年に、看護師の論理綱領の第2条に「看護者は、国籍、人種・民族、宗教、信条、年齢、性別及び性的指向、社会的地位、経済的状态、ライフスタイル、健康問題の性質にかかわらず、対象となる人々に平等に看護を提供する。」と「性的指向」を明示した¹⁵⁾。このことは国際的にみても、先駆的であった。日本の医療従事者ではこの他に、日本助産師会が助産師の倫理綱領に「助産師は、女性と子どもおよび家族に対して、国籍、人種、宗教、社会的地位、ライフスタイル、性的指向などによる何らの差別を設けずに、平等にケアを提供する。」を掲げた¹⁶⁾ほか、日本医師会が『医の倫理の基礎知識2018年版』¹⁷⁾のなかで、「LGBTの患者に対する医師の対応」を示している。つまり、性的多様性に関して医療従事者には、専門職教育の段階で知識を得ておき、臨床家となってからは性的に多様な患者・対象者への看護・助産・医療を実践する態度が求められている。

他方では、患者・対象者のみならず、看護師や医師そして医学生や看護学生らのなかにも、性的少数者が存在するという視点を忘れてはならない。性的少数者の人口把握は、調査方法が確立されていないなどの課題により、必ずしも容易ではない。しかし近年は日本でも、「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」¹⁸⁾などの無作為抽出調査が行われ、LGBT以外にもアセクシャル Asexual、クイア Queer、クエスショニング Questioning、決めたくないなどの回答を含めた、性的少数者はおよそ8.2%と報告されている。トランスジェンダーの看護学生が看護師になるまでの経験が報告¹⁹⁾されており、性別によって異なるデザインのユニフォーム選択の問題や、看護の提供が身体接触を伴うために生じる内的経験を理解して教育支援にあたる重要性などが、看護教育には特徴的に必要であると考えられる。

3) 国際看護と性的多様性

性的少数者を支援する国際NGOであるILGAは、世界の性的指向に関する法の状況を地図にして公表をする活動を続けている(図3)²⁰⁾。またOECDは独自に加盟国の法について、性的多様性を持つ人々への差別の禁止や自由の保障、婚姻・養子など家族形成に関わる諸規定に性的少数者が包括されているかどうかに関して調査し、その結果を公表している²¹⁾。日本はOECDのLGBTに関する法整備状況についての調

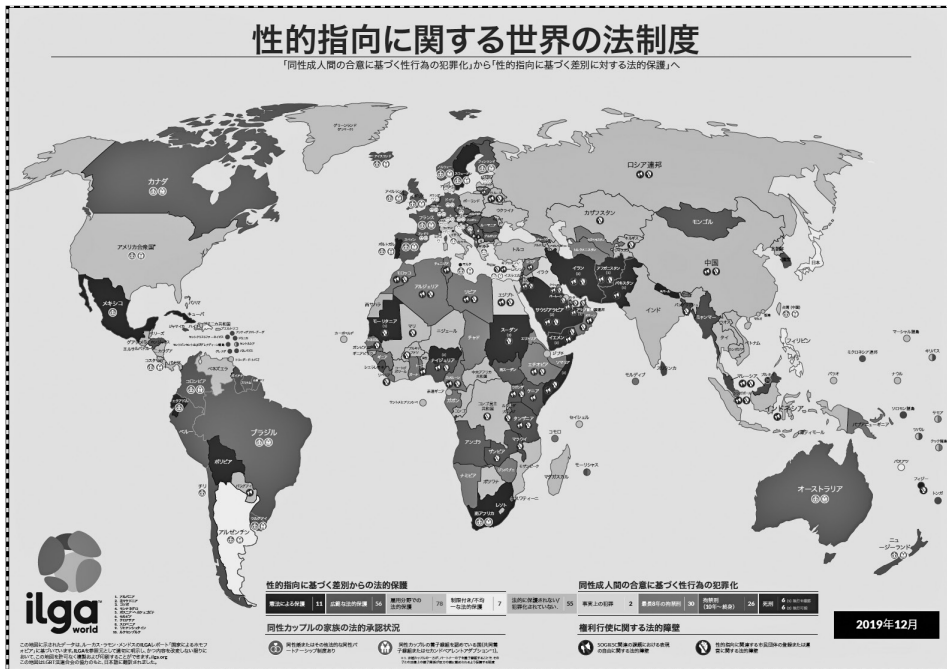


図3 性的指向に関する世界の法制度 (ILGA 2019)

査に回答した35カ国中34位であるが、先進国以外も含めた ILGA の世界地図では、不均一ではあるが法的保護がある国だと認められている。

本学の国際看護学部生が必修科目である国際看護学実習で留学する可能性がある韓国、台湾、タイ、フィリピン、シンガポール、オーストラリアの法的状況をみると、この内シンガポールは男性同性間の性行為を禁止する刑法条文を維持しており（女性間に関しては2007年に撤廃）、拘禁刑の対象としている。ビジネスの世界、特に多国籍企業やグローバル企業においては、各国のこうした法的状況を理解し、従業員の性的指向や家族の状況によっては、当該国への出張や赴任を指示する際に十分に配慮することが、従業員の安全と事業のリスク管理上の課題と見做されている。本学の教育活動に係る短期の留学での問題はないと考えられるものの、教員・職員側には、こうした世界の法的状況、ひいては人権保障の状況を念頭に置いて、学生らからの相談に応じられる準備は必要であろう。

国際看護学部科目「グローバル社会とウィメンズヘルス」（2年次開講1単位15時間）では、世界の同性婚制度も例示し、多様な性的指向や性自認を持つ人々が家族を形成していることや、訪日外国人や定住外国人の中に様々な形の家族やパートナーシップを持つ人々がいることも教授している。また性感染症などの伝播でも、異性間のみならず同性間伝搬経路なども講義している。

4. 大学に求められる取り組み

1) ハラスメントの防止

最後に、性的多様性に関して大学に求められている取り組みについて触れたい。

これまで文部科学省は初等・中等教育においては、全国の小学校、中学校、高等学校等に対し、『児童生徒が抱える問題に対しての教育相談の徹底について』（2010年）や、2015年にはさらに踏み込んで『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』を通知してきた。教育機関におけるこうした動きは、背景の一つとして青少年の自殺防止がある。内閣府の自殺総合対策大綱（2017年）において、教職員に対して自殺の危険性の高い児童生徒に気づいたときの対応方法などについて普及啓発をすることが示され、特に自殺念慮の割合等が高いことが指摘されている性的少数者について、無理解や偏見等が自殺の背景にある社会的要因の一つであると捉えて、教職員の理解を促進することが示されている。関連して、いじめ防止対策推進法に基づく基本方針においても、理解の促進や必要な対応の周知が示されている。

高等教育機関に関しては、日本学生支援機構が『大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて』（2018年）を発行し、組織的に性的少数者への対応をおこなうこと、その対応としては「雰囲気作り」「アウトティング対策」「個々の教員等との調整」「高校との連携」を挙げている。

他方、2019年には『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律』等の一部を改正する法律等が施行され、労働施策総合推進法の改正および改正法に基づき、事業主に義務付けられる措置の内容を示した指針が策定された（表2）。指針は、厚生労働省公示第5号として、翌1月に公布されており、企業・団体（中小企業以外）と地方自治体は2020年6月からパワーハラスメント防止措置が事業主の義務となった（中小企業は2022年4月より措置義務）。

これを契機に文部科学省は、2020年3月に、高等教育機関に対する事務連絡として『学内におけるハラスメントの防止等について』を通知した。しかし関連規程等の整備といった対応が、特に高等教育機関において遅れていたことから、あらためて同年11月に、高等教育局長からの全国の高等教育機関の設置者など大学代表者宛に対する通知として『女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律及び関係省令等の施行に伴うハラスメント防止のために講ずべき措置について』を通知した²²⁾。そこでは、法と法に基づく指針の内容に改めて言及し、対策をとることは大学も含めた事業主の義務であるとともに、これらの改正のなかで性的指向・性自認に関するハラスメントも防止措置義務に含まれ、性的指向・性自認は相談者・行為者等の保護すべきプライバシーとして明記された。大学にも法に則り、性的指向・性

表2 改正労働施策総合推進法に基づく指針の骨子
(本指針の内容は法に基づく措置義務が課せられている)

- ①職場におけるパワーハラスメントの内容及び職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ②職場におけるパワーハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容を就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- ③相談への対応のための窓口（以下「相談窓口」という。）をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- ④相談窓口の担当者が、相談に対し、その内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。
- ⑤事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- ⑥職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、速やかに被害を受けた労働者（以下「被害者」という。）に対する配慮のための措置を適正に行うこと。
- ⑦職場におけるパワーハラスメントが生じた事実が確認できた場合においては、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- ⑧改めて職場におけるパワーハラスメントに関する方針を周知・啓発する等の再発防止に向けた措置を講ずること。
- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講ずるとともに、その旨を労働者に対して周知すること。なお、相談者・行為者等のプライバシーには、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであること。
- ⑩労働者が職場におけるパワーハラスメントに関し相談等、都道府県労働局に対して相談、紛争解決の援助の求め若しくは調停の申請を行ったこと又は調停の出頭の求めに応じたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

自認に関するハラスメントが禁止対象であることを周知・啓発すること、場合によってはハラスメント行為者を懲戒処分とすることを内部で規定することなど、表2に示した10の措置義務を遵守することが義務付けられている。また、事業主が法に違反した場合は域内の労働局からの指導・勧告対象となり、違反が重なる場合には事業主名の公表も規定されている。なお、通知では、表2の措置義務に関連して、教職員と学生間のハラスメントへの対応や、就職活動中の学生の支援にも言及されている。いずれにせよこれは、SOGIにより困難を抱える当事者に対する法整備と言え、日本で初めての義務づけを伴う法改正であった。

以上から、大学に求められるのはまず、SOGIに関する教職員の理解の促進と、SOGIを含むプライバシーを保護したハラスメントの防止であると言える。

2) SOGI はプライバシーであることの理解

大学での取り組みを考えるうえで特筆すべき事例として、2015年に独立行政法人一橋大学の法科大学院において、同級生によって同性愛者であることを暴露されたことをきっかけとして心身に変調をきたし、大学院生が自殺企画したと疑われる事件がある。同性愛者であることを本人の同意なく第三者に他言することは「アウトティング」とよばれる行為であり、前述の法に基づく指針にもパワーハラスメントの例として明示されている。

翌年には死亡学生の遺族が、同級生と両者が所属していた一橋大学の責任を追及して、損害賠償を求める民事訴訟を起こした。その後、遺族と学生は和解し、大学に関する義務違反は認められなかったが、その訴訟判決文のなかで、アウトティングは「学生的人格権やプライバシー権などを著しく侵害するもの」とされた。この判決を受け、2020年12月に一橋大学は「本学を被控訴人として提起された民事損害賠償訴訟の判決確定を受けて」との声明を、大学ホームページに公表した。自校における性的少数者の学生、教職員に対するハラスメント防止に関する声明内容となっている²³⁾。一橋大学の事案では、性的指向が個人情報であることの認識の必要性・重要性と、高等裁判所の判決でも本人の同意なく暴露されること（アウトティング）の問題が指摘された。多様な SOGI についての情報は、隠さなければならないものではなく、また差別の危険があるからではなく、その人の大切なプライバシーであるゆえに、守られなければならない。この視点が支援者にとっても当事者にとっても必要だということを、この事例から学ばねばならない。

カミング・アウトとは、異性愛者や性別不合がないことを前提にされた場合における、性的少数者側からの関係性の再構築という側面がある²⁴⁾。またカミング・アウトは、大切なプライバシーを露出する場面でもあることから、当の学生や教職員は、非常に繊細で脆弱な状況に置かれやすい。だからこそ、相談等がなされた場合には、カミング・アウトできて良かったと浅はかなヒューマニズムに酔うことなく、目の前の学生や労働者にとってカミング・アウトせざるを得ない状況が学内にあり、カミング・アウトすること自体によってさらに危機に陥っていることを、理解すべきである。

またカミング・アウトをする場合は、誰にカミング・アウトするのか、その相手に関するゾーニングを行っている場合が多い（図4）。各ゾーンは本人がその環境や個人ごとくに決めているため、本人以外の人が当該ゾーンに当たるかどうかわからない第三者に話してしまうアウトティングは、プライバシーの侵害であるとともに、相談者の安全を脅かす非常に危険なものなのである。

以上のことから、図5に示した例のように相談窓口を設ける場合は、その窓口で SOGI に関する情報をプライバシーとして保護することを徹底することが必要である。

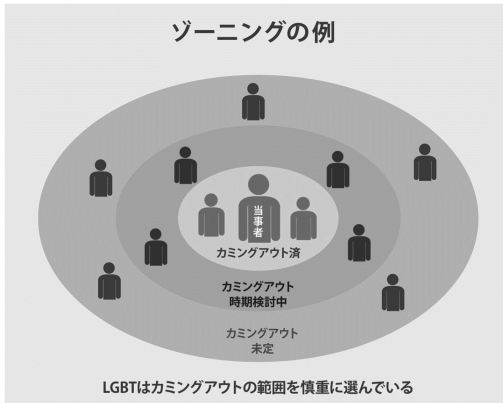


図4 カミング・アウトとゾーニング

出典：増原裕子氏

<https://www.sbbit.jp/article/cont1/35619>より

大学等における対応の例（イメージ図）

以下はあくまでも一つの例示ですが、大学等においては、特定の部署や教員・担当者のみならず、既存の組織の活用を含め、組織的に「性的マイノリティ」への対応を位置付け、まずは、理解の増進に取り組んでいくことが望めます。

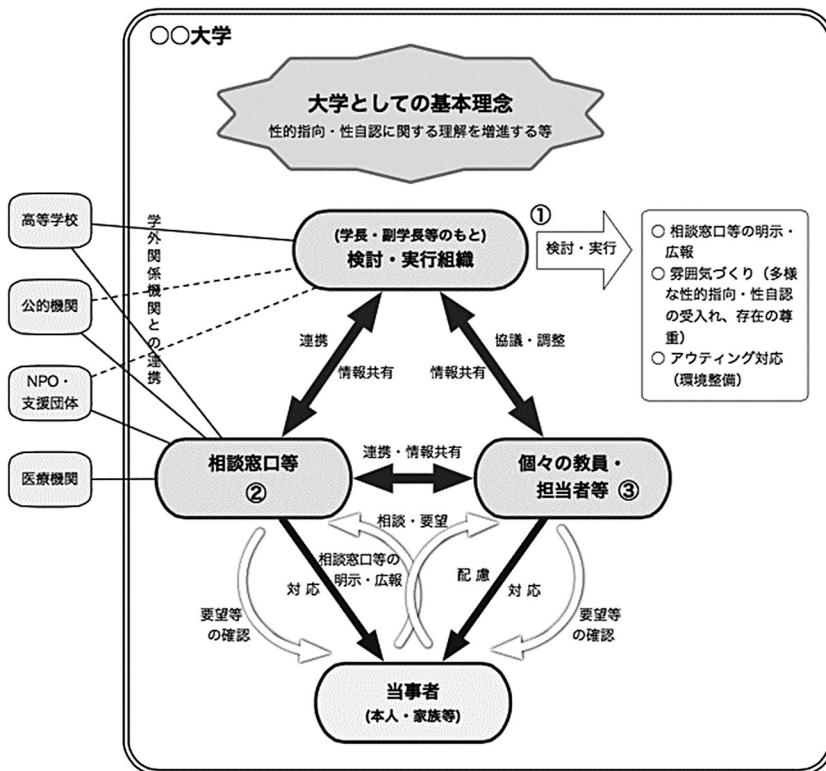


図5 大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて
(日本学生支援機構 2018)

https://www.jasso.go.jp/gakusei/about/publication/_icsFiles/afiedfile/2018/12/07/lgbt_shiryoy.pdf

5. おわりに

大学は、社会の前進を担う次世代が、SOGI の在り方等に関わる困難の中に誰一人取り残されることなく、可能性を発揮できるようにする役割を負っている。多くの課題に対処しなければならない大学のうち、特に中規模や小規模の大学にとっては、性的多様性への対応のみに注力することは難しく、限られた人的・時間的資源を有効に配分する知恵が必要となる。当事者学生の数も少数であるため、学内の方針決定の根拠となるニーズ把握に確信が持てない場合もあり得る。そんな場合には、既存のガイドラインを活用することを推奨している大学もある。

SOGI 多様性に関する研修についても、関連資料や、講師となり得る研究者や支援実践家は、国内外で増えている。何より、教職員らの時代と異なり、高校までの教育によって性的多様性を受け入れる土壌を持つ学生は多く、自校に限らず若い世代の学生達の意見を聞き、それを教職員側が咀嚼していくという方法も考えられる。

SOGI 多様性への適切な対応は、国際標準になっている。まずは前述したように厚生労働省のハラスメント指針に基づいた規程等の見直しや整備が、喫緊の課題である。そして学生対応方針を検討し、たとえばオールジェンダートイレ等の設置などを、積極的に推進すべきである。学生募集の際、多様な学生を受け入れる方針は評価される。

日本の LGBT 元年と言われたのは、東京都の世田谷区と渋谷区が自治体による同性パートナーシップ制度を始めた2015年であった。2021年の今年、筆者らがアドバイザーとなり、兵庫県明石市でパートナーシップに加えてファミリーシップ制度が、日本で初めて運用される²⁵⁾。性的多様性を社会に包摂し、社会を進歩させる活力としようとする動きは、困難がありながらも、今後も世界中で止むことなく前進していくと思われる。

謝辞

本稿は、筆者らに関わる性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会のこれまでの活動蓄積の延長上にある。同会に賛同し支える全国の当事者等の団体に敬意を表したい。また University Diversity Alliance から多くの示唆を得たことを感謝申し上げる。

引用文献

- 1) 厚生労働省公示第5号 [2021/01/05確認]
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000605661.pdf>

- 2) 文部科学省 (2015), 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 [2021/01/05確認]
https://www.mext.go.jp/content/20201023_mxt_sigakugy_1420538_00002_007.pdf
- 3) 内閣府 (2017), 自殺総合対策大綱 [2021/01/05確認] <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12200000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu/honbun.pdf>
- 4) 筑波大学 (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 [2021/01/05確認] <https://diversity.tsukuba.ac.jp/wordpress2017/wp-https://www.hit-u.ac.jp/guide/information/20201216.html>
- 5) 独立行政法人日本学生支援機構 (2018), 大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて [2021/01/05確認] https://www.jasso.go.jp/gakusei/about/publication/_icsFiles/afiedfile/2018/12/07/lgbt_shiryō.pdf
- 6) 虹色ダイバーシティ (2020), 地方自治体の同性パートナー認知件数 (2020年9月30日時点) [2021/01/05確認] <https://nijirodiversity.jp/partner20200930/>
- 7) ヒューマンライツウォッチ (2019), 高すぎるハードル, ヒューマンライツウォッチ, 東京
- 8) 中塚幹也 (2018), 性同一性障害への性別適合手術の保険適用の意義と今後の課題, 月刊保団連, No.1276, 39-43.
- 9) 日本経済新聞, 2021年1月4日朝刊, 性別変更者1万人迫る19年最多948人 特例法施行15年
- 10) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会 (2019), 性自認および性的指向の困難解決に向けた支援マニュアルガイドライン (第2版), 一般社団法人社会的包摂サポートセンター, 東京
- 11) 性的指向および性自認等により困難を抱えている当事者等に対する法整備のための全国連合会 (2019), LGBT 報道ガイドライン—性的指向・性自認の視点から— [2021/01/05確認] http://lgbtetc.jp/wp/wp-content/uploads/2019/03/lgbt-media-guideline-l_fix_R.pdf
- 12) 藤井ひろみ (2020), 自分らしく生きる LGBT のこと, 加納直美, 大人になる前に知る性のこと, 127-149. ベリカン出版, 東京
- 13) アムネスティインターナショナル (2003), セクシュアリティの多様性を踏みにじる暴力と虐待—差別と沈黙のはざままで, 現代人文社, 東京
- 14) 厚生労働省 (2018), 看護師国家試験出題基準 [2021/01/05確認]
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200002ylby-att/2r985200000311lx.pdf>
- 15) 日本看護協会 (2003), 看護者の倫理綱領 [2021/01/05確認]
https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/rinri/code_of_ethics.pdf
- 16) 日本助産師会 (2006), 助産師の生命・綱領 [2021/01/05確認]
<https://www.midwife.or.jp/midwife/statement.html>
- 17) 日本医師会 (2018), 医の倫理の基礎知識2018年版 [2021/01/05確認]
https://www.med.or.jp/dl-med/doctor/member/kiso/inorinri_kiso2018.pdf
- 18) 釜野さおり, 石田仁, 岩本健良, 小山康代, 千年よしみ, 平森大規, 藤井ひろみ, 布施香奈, 山内昌和, 吉仲崇 (2019), 大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート報告書 (単純集計版), JSPS 科研費16H03709 「性的指向と性自認の人口学—日本における研究基盤の構築」・「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム (代表 釜野さおり) 編.

大学における根拠に基づいた性的多様性への対応

- [2021/01/05確認] https://osaka-chosa.jp/files/20191108osakachosa_report.pdf
- 19) 藤井ひろみ, 中田ひとみ, 蘭由岐子, 平田恭子, 石田絵美子, 松葉祥一 (2018), トランスジェンダーの看護学生にみられた看護師になるまでの経験, GID (性同一性障害) 学会雑誌, 11, 197-204.
- 20) ILGA (2019), 性的指向に関する世界の法制度 [2021/01/05確認]
<https://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>
- 21) OECD. Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators. 2019. [2021/01/05確認]
https://doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.
- 22) 厚生労働省 (2020), 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律及び関係省令等の施行に伴うハラスメント防止のために講ずべき措置について [2021/01/05確認] <https://www.mhlw.go.jp/content/000486033.pdf>
- 23) 一橋大学 (2020), 2019年 (平成31年) 3月に本学を被控訴人として提起された民事損害賠償訴訟の判決確定を受けて [2021/01/05確認]
<https://www.hit-uac.jp/guide/information/20201216.html>
- 24) 風間孝 (2009), 同性愛への「寛容」をめぐって—新たな抑圧のかたち—, 好井裕明 (編), 排除と差別の社会学, 103-119. 有斐閣, 東京
- 25) 明石市 (2020), 明石市パートナーシップ・ファミリーシップ制度ガイドブック [2021/01/05確認] <https://www.city.akashi.lg.jp/seisaku/sdgs/documents/pfguidebook3.pdf>