

## 関西学院大学における性的マイノリティ当事者の困難とニーズ —LGBTQ当事者サークルCASSISを対象としたフォーカスグループインタビューから—

織田 佳晃・澤田 有希子・吉川 寛・飯塚 諒・梶谷 優希・高林 要・武田 丈

### 1. 背景

近年、大学におけるLGBTQ等の性的マイノリティ当事者学生の権利保障が重要な課題として認識され、支援体制の構築やガイドラインの策定等の取り組みが行われるようになってきている。例えば、2000年代前半から国際基督教大学では大学の構成員が安心して過ごすことができる環境整備のために、主にジェンダー研究センターによってジェンダーやセクシュアリティに関する取り組みが積極的に行われており、2010年月中旬以降は取り組みを実施する大学が増えてきている。しかしながら、支援の内容や組織体制は大学ごとで異なっていること（米山・武田，2019）や、依然として取り組みを行っていない大学も多く存在していること（羽田野他，2020；風間他，2019；風間他，2021）が指摘されている。その背景には、小中高などの初等中等教育機関に対しては文部科学省から2015年4月に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施等について」の通知が出され、2016年4月にはそれを補足するかたちで「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」の周知資料が出されるなどの取り組みが行われているのに対して、高等教

育機関である大学にはそのような通知は出されておらず、統一された指針などは示されていない現状がある。

そのように、SOGI<sup>1</sup>に関する指針や取り組みはそれぞれの大学の取り組みに任されているという状況の中で、関西学院大学では2010年9月にはダイバーシティ（多様性）を力とする「垣根なき共同体」を目指した「インクルーシブ・コミュニティ宣言—インクルーシブ・コミュニティ構築に向けて」が制定された。そこでは、セクシュアリティなどの様々なバックグラウンドの違いにかかわらず、関西学院というコミュニティに集うすべての人がそれぞれの能力を発揮できる環境づくりが目指されている。さらに、このようなインクルーシブ・コミュニティを実現するために、「インクルーシブ・コミュニティ実現のための基本方針と行動指針」（以下、「行動指針」）が2020年4月1日に策定されており、性的指向や性自認の多様性（SOGIの多様性）の尊重が基本方針のひとつに定められている。また、2003年度から全学共通科目の「ヒューマン・セクシュアリティ」（現「セクシュアリティと人権」）が開講され、2013年度以降は人権教育研究室が主催する関学レインボーウィークが毎年実施されるなど、SOGIに関する取り組みが積極的に行われてきた。

---

1 SOGIは性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）を指す言葉である。SOGIEとして、ジェンダー表現（Gender Expression）を含む場合もある。

関学では SOGI に関する学内の課題を明らかにするための調査が 2015 年と 2016 年にそれぞれ実施された。2015 年に実施された Web 調査からは、SOGI に基づくハラスメントが関学のキャンパス内で日常的に起きており、さらに性的マイノリティの当事者と非当事者との間でハラスメントに関する認識の差があることが指摘されている（小林他, 2016）。さらに、2016 年の調査では具体的なカテゴリーごとの困難とニーズを尋ね、学内における設備面・意識面での課題を解決するための提言が行われた（飯塚・智原, 2016；武田, 2017；武田・飯塚, 2018）。これらの調査結果を受け、具体的に改善するためのアクションが行われた事柄があるものの、上記の調査から 5 年が経過した現在の学生が経験している具体的な困難やニーズは十分に把握できおらず、十分な取り組みができていない課題や、風土などの意識面での課題は依然として残っていることが予想される。例えば、レインボーウィークで実施されている「当事者の座談会」では性的マイノリティ当事者の学生がそれぞれのライフストーリーや学生生活での思いなどを語る中で、依然として学内にはセクシュアリティを理由とした困難を経験していることが示唆されている（武田, 2019；武田・織田, 2020）。東京大学においては性的マイノリティ当事者学生がセクシュアリティごとの困難のレベルの違いや、授業の必修化へのニーズなどが明らかにされており（小林他, 2019）、関学でも同様の困難やニーズがあることが予想される。SOGI の違いにかかわらず、すべての人が安心して学ぶ、研究する、働く権利が十分に保障される環境を整備するうえで、現状の課題や改善すべき事柄を明らかにすることが必要であるが、関学において当事者の学生が具体的にどのような要因によって困難を経験するのか、どうすればそのような困難は改善されるのか、などは十分に明らかにされていない。

## 2. 目的

そのような背景を踏まえ、本研究では、LGBTQ 等の性的マイノリティ当事者学生の学生生活の実態、およびそこから導き出される現在の大学の課題を明らかにすることを目的とした。そこで、性的マイノリティ当事者学生が大学生活においてどんな困難を経験してきたのか、そのような困難に対してどのように対応してきたのか、学生・教職員に対するカミングアウトの経験の有無などの実態、および教職員や学生に対して、どのような基礎知識を身につけておいてほしいか、大学に対して改善してほしい事柄などのニーズについて聞き取りを行った。

本調査から得られた結果をもとにして、学内の教職員および学生向けの SOGI 研修プログラムの開発、現状の大学におけるハード面・ソフト面での不備を改善するための提言を行う。本研究を通して、SOGI の多様性を尊重し、SOGI の違いにかかわらず学生や教職員が同じ大学内で安心して学ぶ、研究する、働く権利が十分に保障される環境の実現に寄与することを目的としている。

## 3. 研究方法

本調査は関西学院大学の非公認 LGBTQ サークル CASSIS に所属する関学の在学学生（留学生含む）及び卒業生を対象とした。CASSIS の LINE グループに調査依頼文を投稿し、インタビュー募集フォームに回答した方を調査協力者とした。調査実施時期については、2021 年 5 月の中で 4 日間の候補日を設定し、調査協力者が希望する日程に調査を実施した。データ収集は研究班の調査者 2-3 人による半構造化インタビューによって行われた。Zoom で実施し、ビデオのオンオフは各協力者に任せた。インタビューの手法はフォーカスグループインタビューとしたが、人数が集まらない日は調査協力者が 1 人の日もあった。インタビューに要した時間は約 1～2 時間であった。

調査協力者は合計9名であった。いずれも上ヶ原キャンパスにある学部属していた。9名のうち現役生が6名であった。卒業生3名はいずれも2020年度卒業であった。セクシュアリティは以下の通りであった(表1参照)。

表1 調査協力者のセクシュアリティ<sup>2</sup>

セクシュアリティ	計
Xジェンダー、ノンバイナリー	4
MTFトランスジェンダー	2
アセクシャル(エイセクシュアル)	2
ゲイ	1
バイセクシュアル	1
パンロマンティック	1

得られたデータについては、質的データ分析(佐藤, 2008)を参考にして分析を行った。インタビューデータの逐語録を作成したうえで、語りをそれぞれ意味内容ごとで分類し、コーディングを行った。コード化されたデータをさらに抽象化し、小中大のカテゴリー表にまとめた。

#### 4. 結果・考察

##### 4-1. カテゴリー表

インタビューデータをコード化、抽象化して得られた結果は以下のカテゴリー表のとおりとなった(表2参照)。大カテゴリーとしては、学生生活の実態、カミングアウト、サバイブ術、ニーズの4つにまとめられた。これらの4つの大カテ

表2 インタビューデータのカテゴリー

大カテゴリー	中カテゴリー	小カテゴリー
学生生活の実態	教職員の発言・対応	異性愛主義・性別二元論に基づいている
		当事者の存在が前提とされていない
		多様なセクシュアリティへの無理解・無知
	制度・システム	通称名利用に伴う困難 性別によって二分化されている
カミングアウト	教職員一個別的なニーズの有無	しなければニーズを満たすことができない する必要がない
	学生	仲が良い関係性になっている
		しなくても受容されている
		していないことで生じる困難
対応	不必要な詮索・質問はしないでほしい 特別扱いではなく普通に接してほしい	
サバイブ術	自力で探す	学内の社会資源を探す・個別に問い合わせる
	交渉する	対応してもらえた 対応時に問題が生じた
	サポート者を作る	相談できる、理解のある友達がいる
ニーズ	ソフト面	最低限持つておいてほしい知識
		プライバシーの保護・秘密保持
		理解するうえでのスタンス
	制度・システム面	誰でもトイレへのアクセスの改善
		通称名の改善・周知
		SOGIに関する専門施設

2 調査協力者の中には、性的指向のみ、性自認のみを答える人もいれば、性的指向と性自認の両方を答える人もいたため、表に示されている人数と調査協力者の合計人数は一致しない。

リーについて、その下にある中カテゴリー、そして小カテゴリーの内容に基づいて順番に説明していく。

## 4-2. 学生生活の実態

### 4-2-1. ソフト、コミュニケーション面での困難

教員の発言や対応が異性愛主義・性別二元論的であり、性的マイノリティ当事者の存在が前提とされていないことが指摘されている。具体的には、結婚して子どもを持つライフコースを前提としている、「女性(男性)の視点ではどう思いますか?」と聞かれる、「さん」「くん」などの敬称が男女で分かれている、などの発言や対応が教員から行われていた。そのような授業での教員による発言や対応で問題があったとしても、それに対して学生から問題を指摘する、クレームを申し立てるなどの行動は起こしづらい環境であることも指摘されている。何か問題が生じたときやニーズをもっていても、適切に対応してもらえない保障がない中では声を上げることができず「不安感が勝つキャンパスライフ」として経験されている。他方で、教員の発言は学生にとっては大きな影響をもたらすがゆえに、例えば、男女が前提とされたデータに対して批判的な視点を持ち、性的マイノリティに関する言及があると、存在を無視されたわけではないと思えるという声も聞かれた。

### 4-2-2. 制度・システム面の困難

関学では誰でもトイレが多数配置されているが、男女別のトイレの個数よりは配置数が少ない。調査の中でも、数が少なく、建物によっては誰でもトイレが一切配置されていないなどの問題が語られていた。すなわち、授業の合間にわざわざ別の建物に行ってトイレにいかなければならないなどの状況が生じている。

トランスジェンダー・ノンバイナリー当事者の中には、出生時に付与された名前の変更を望む人がいる。関学では、戸籍上の名前とは別に通称名

の登録が可能である。通称名登録を行うと学生証、教学 web、LUNA、授業での教員側が持つ名簿などのシステム上の名前が変更されることになる。通称名に関する制度がある一方で、調査協力者の中には利用を希望していたが利用に至らなかったケースがあった。通称名が利用できなかった理由としては、一旦通称名を登録すると家に届く郵送物もすべて通称名に変わってしまうため、親にカミングアウトしていない場合には使えない仕組みになっているということが挙げられた。また、学部によっては性同一性障害の診断書の提出が求められるというハードルの高さや、通称名が利用できるという情報の周知不足などの問題も指摘されていた。

### 4-2-3. 制度があっても解消できない問題

通称名の事例では、制度利用条件の厳しさ以外にも「迷惑をかける」ことを懸念していたために利用できなかったことも語られていた。具体的には、クラスの教員や学生が互いの顔と名前を覚えるような言語やゼミ、実習などの少人数のクラスでは、以前とは違う名前になり、教職員からの対応が変更されたときに、周囲の人を困らせるかもしれないというものであった。他にも顔と名前が知られているクラスメイトがどう思うか分からない、などの不安から通称名を使い始めるタイミングが難しいと語る人もいた。すなわち、少人数のクラスでは匿名性の高い講義の授業では生じにくい問題や不安を抱えることが多い。

制度利用を阻害する要因として、「迷惑がかかる」という言葉に象徴されるように、自身のニーズよりも他者に「迷惑」をかけないことを優先していることや、周囲からの取扱いに関する不安を抱えていることがあり、制度そのものに内在する条件だけではないことが示唆されている。すなわち、制度があったとしても制度を使うことで、周囲に何らかの迷惑をかけてしまうかもしれない、周囲との間に問題が生じるかもしれない、などの心的負担が当事者にかかっている。

### 4-3. カミングアウト

#### 4-3-1. 教員との関係

教職員へのカミングアウトについては、個別の配慮を求めるかどうかの影響を受けていた。個別の配慮を求めている場合、カミングアウトする必要がないためにカミングアウトをしない、しなくても困らないというものであった。一方で、制度・システム面での困難を経験しやすいトランスジェンダー・ノンバイナリー学生の場合は、「自分の要望を通す」ときに行われており、通称名の使用や、性別で分けられる場面における配慮を要望する場合などの具体的なニーズを満たすために、教職員にカミングアウトをしているケースが多かった。

LGBT以外のセクシュアリティの学生が関学内で生活している実態がある。しかしながら、授業の中でLGBTを取り扱っていてもLGBT以外のセクシュアリティについては授業で一切言及がないことで「自分は視野に入っていないんだろうなあ」と感じる事があったと語られていた。さらに、他者に対して性的な欲求を抱いたことがないというセクシュアリティについて支援相談室のカウンセラーに相談した際に、「まだ若いから」「大人になったら変わる」などのセクシュアリティに関する知識が欠如した言葉を言われたという事例があった。

性的マイノリティといっても、トランスジェンダー・ノンバイナリー学生には個別具体的なニーズが生じやすいことや、LGBT以外のセクシュアリティについては取り扱われない、無理解であることがあり、セクシュアリティ間で困難の位相が異なっている。

#### 4-3-2. 学生との関係性

カミングアウトについて、教職員に対しては個別の配慮を必要とするときに行われていたが、学生に対しては元から友達関係にある場合に行われることが多い。例えば、「大元の僕を見てくれてるぐらい仲が良い」といった自分の本質を見て

くれる、深い話ができる人にカミングアウトをしており、カミングアウトをしても関係性は変わらず、普通に受け容れてくれているという実態が語られた。また、友達にカミングアウトをしていないが、「〇〇は〇〇だよ」と受容されているために良い意味でカミングアウトしないという場合もあった。学生に対するカミングアウトの実態はそれぞれであるが、カミングアウトの有無にかかわらず、学生生活の中で困ったときに相談できる、セクシュアリティのことも含めて理解してくれる友達がいることが日々の生活を送っていくうえで重要であるということが語られていた。

他方で、学生へのカミングアウトに関するネガティブな経験も見受けられた。例えば、カミングアウトをしたが相手から軽蔑されたことや、性的マイノリティを笑いのネタにしている人にはカミングアウトしなかったことが挙げられた。また、自分のセクシュアリティを一から説明するのが面倒である、相手がどう思うか分からないためにカミングアウトをしないということが語られていた。さらに、カミングアウトしていない相手との間では、マジョリティであることが前提の会話が行われているためにコミュニケーション面での齟齬や困難を経験していることも指摘されていた。

理解してもらうためにカミングアウトしたが受け容れてもらえないことや、カミングアウトをしたが様々な理由からカミングアウトできず困難を経験していることがあり、友達関係を構築する上で、セクシュアリティによる障壁によって自分の味方を作っていくこと自体が困難だという実態がある。しかしながら、理解してくれる、受け容れてくれる友達関係を築くことは、学生生活をサバイブするうえで重要な要素の一つになっていることが示唆されている。

### 4-4. サバイブ術

#### 4-4-1. 自力で学内の社会資源を探す

今回の調査を呼びかけた関学の非公認LGBTQサークルCASSISは学内での認知度は低く、大学

による広報ではなく自力で調べてたどり着いたということが多かった。「テレビで大学のLGBTサークル特集を見て関学にもサークルがあるかどうか調べた」、「SNSで調べた」、「サークル紹介を事細かく見た」、「必死に調べた」、などの結果としてサークルにたどり着き、加入していた。また、トランスジェンダーの学生の中には、トランスジェンダーに対する対応を入学前に直接大学に聞いており、関学を含めた他大学にも問い合わせた結果、トランスジェンダー学生への対応が可能な関学への進学を決めていた。すなわち、大学からの積極的な紹介ではなく、自分自身で学内に性的マイノリティに関する資源がないかどうかを探ることによってサークルの存在を知る、本人が望む性別で普通に学生生活を送るうえでは、個別に問い合わせるなどの労力をかけていた。

#### 4-4-2. 交渉する

個別の配慮を要望する場合には、教職員に対して事情を告げて「〇〇はできない」「〇〇してほしい」などの交渉を行っていた。例えば、ゼミ合宿について、トランスジェンダー学生が大浴場しかない宿泊施設だと使えない旨を教員に対して伝えた事例があった。その際は、教員がセクシュアリティに関する話を出さずに、各部屋にシャワーがある宿泊施設を探してほしいという指示をゼミ生に出すことで対応されていた。すなわち、本人の承諾なしに第三者にセクシュアリティを暴露することなく、当事者学生の困りごとを解消する方法が取られていた。他方で、対応を依頼した際に問題が生じた事例もあった。性別によって敬称を呼び分ける教員に対して、性別で分けずに統一してもらうように依頼したところ、「あなたがそういうLGBTだからなの？」と理由を問いただされ、カミングアウトせざるを得なかったという事例が

あった。他にも、通称名使用に関する概要を聞きに行ったときに、本人の承諾がないまま、他の職員にセクシュアリティに関する情報が共有されてしまった事例も起きていた。つまり、これらの事例ではニーズを満たすために教職員に対して交渉したものの、プライバシーに関する権利が十分に保障されないという不適切な対応がされていた。

#### 4-5. ニーズ

##### 4-5-1. ソフト・コミュニケーション面でのニーズ

教職員に対する知識面でのニーズとして、「ジェンダーやセクシュアリティに関する基礎的な知識を持つこと」、「当たり前・ステレオタイプによる決めつけをしないこと」、「セクシュアリティは見た目で分かるものではないため、他者のセクシュアリティを見た目で判断しないこと」、「当事者は身近にいるため、授業を受けている学生の中にも当事者がいるという前提を常に持つこと」などが挙げられた。次に、敬称や代名詞については、日本語の敬称は性別による分け方をせずに「さん」で統一すること、英語や第二外国語を含む代名詞については、出生時・登録上の性別とは異なる性別を選択する人がいる、男女以外の代名詞を選択する人がいるという前提を持つことが挙げられた。なお、「行動指針」においては、「構成員の福利厚生への適用や、教室および職場における性別に基づく呼称の使用に関しても、SOGIの多様性にできるだけ配慮を行う」と定められている。そのため、本人から申し出がある場合には、プライバシーに配慮しつつ、本人の意思を尊重した対応を行うことが必要である<sup>3</sup>。

カミングアウトを受けた際の対応としては、急に対応を変える、暴言を言うなどの対応はせずにカミングアウト以前と変わらず普通に接してほし

3 留学経験のある学生からは、留学先では授業前に全員に対して名前と代名詞が確認されていたこと、周囲の学生もそれを当然のように受け入れていたということも語られた。

いという声が多かった。また、カミングアウトをした際に、対等な関係であれば投げかけられないプライベートな質問を「興味本位」「悪意なく」「純粋に疑問だと思って」されることがあるが、カミングアウトしたからと言って何でも聞いていいわけではないため、不必要な質問はしないでほしいということも挙げられた。特に、教職員に対するカミングアウトについては、業務上必要になることのみにとどめ、問題に焦点を当てて対応をしてほしいということであった。

関学では新任の教職員に対する研修は実施されているが、新任以外の教職員に対して、職階に応じた研修プログラムを受ける機会は十分に保障されていない。そのため、ジェンダーやセクシュアリティに関する知識や SOGI の多様性に配慮した実践を学ぶことができるような研修プログラムの開発およびその実施が必要である<sup>4</sup>。

#### 4-5-2. セクシュアリティとプライバシー

学内の事例からは、本人の意思にかかわらずカミングアウトを強要されていたり、本人の許可なくアウトティングされており、どのタイミングで誰にセクシュアリティを公表するかを本人が自由に決定するという権利が十分に保障されていない現状があることが示唆されている。「行動指針」には「SOGI 等に関する公表の自由を、個人の権利として保障する」ことが定められていること、アウトティングは違法性が問われる行為であることを踏まえ、情報共有に関しては、業務上必要な情報共有であったとしても、他の教職員に情報を伝える理由を説明し、本人の許可を得た上でする必要がある。

また、事務室はその場に居合わせた教職員や学生に個人情報を含む会話が聞かれてしまうような

オープンスペースになっているため、相談すること自体のハードルが高いということが語られていた。学部によっては事務室の中や付近で個室を用意することが可能であるため、個室利用を希望する旨を学生側から言いやすいように、事務室のカウンターに個室対応が可能であることを明記する、職員側から個室を希望するかどうかを聞く、などの方法を取ることで自分の個人情報を安心して話せるような体制を整える必要がある。

#### 4-5-3. 通称名制度の改善と周知

身近に性的マイノリティ当事者がいることに対して、関係が近ければ近いほど嫌悪感を示す人が多い（釜野他, 2016）ことが指摘される社会においては、親へのカミングアウトは容易ではない。えに、カミングアウトした際にアイデンティティを否定される可能性や関係を拒絶される可能性もある。そのため、トランスジェンダー・ノンバイナリー学生の中には、親にカミングアウトをしている場合もあるが、していない／できない場合もある。そのような学生の置かれた状況を理解し、柔軟で利用しやすい制度へと改善してほしいというニーズがあった。例えば、親にカミングアウトしてなくても通称名を利用できるように、学生証や授業、教学 web、LUNA などは通称名、家に届く郵送物については戸籍名を用いるなどのカスタマイズができるシステムに変更するといったことが求められていた<sup>5</sup>。また、関学内には通称名利用に関する統一されたルールはないため、学部によっては親の承諾を得ることや診断書の提出が求められることもある。どこの学部に所属していても、親の許可や診断書不要で通称名が利用できるように共通したルールを策定するなどの対応も必要となる。さらに、学内で通称名が使えるとい

4 教職員のみならず、学生が学ぶ機会を提供していくことも必要である。例えば、マイノリティや人権に関する課題を学べる授業の必修化など、学生が人権やセクシュアリティに関する知識を習得する機会の提供などの取り組みも必要であると考えられる。

5 なお、どの範囲まで通称名を使うかを決めるといったカスタマイズが可能となっている大学もある。

う情報の周知が不十分であり、手続き方法なども学部個別に聞かなければ分からないという現状があるため、通称名利用に関する情報を簡単に入手できるようにする必要もある。

#### 4-5-4. SOGI に関する専門施設について

今回の調査では、SOGI に関する相談ができる、情報が集約されている施設に関するニーズを尋ねた。懸念点として多く語られたのは、「施設を利用すること＝性的マイノリティ当事者であること」となり、結果的にカミングアウトになるのではないかということであった<sup>6</sup>。他にも、施設があったとしても相談ニーズがないために利用しない、LGBT 以外のセクシュアリティには開かれていないのではないかと、などの懸念点が語られた。他方で、当事者かどうかにかかわらず誰でも利用できるような趣旨の施設として LGBT ではなく SOGI などの名称を使う、人権について幅広く取り扱う、などの条件であれば利用に関するハードルが下がるということも語られた。すなわち、性的マイノリティ当事者のみを対象としている施設を作られることへの抵抗感があるということであった。

一方、留学先に SOGI に関するリソースセンターがあったという学生からは、センターの概要や設置する意義が語られた。センターは知識や情報が集約されており、専門職も配置されているため、困りごとがある際には気軽に相談することができるワンストップセンターとしての役割を持っていたという。相談をすることで、自分の身を守る情報や方法を提供してもらえる、必要に応じて他部署との交渉を行うなどの対応をしてもらえたという。また、性的マイノリティだけではなく、セクシュアルヘルス等も含んだセクシュアリティ全般を取り扱っており、利用することが性的マイ

ノリティ当事者を意味するというわけではなかった。困ったときにはセクシュアリティを尊重したうえで対応してもらえるという保障もあり、精神的な安心感が得られる居場所、セーフティネットとしての意味も持っていた。

## 5. 結語

学生はキャンパスの中で教職員による発言や対応等のソフト面や、通称名やトイレなどのハード・システム面での困難を経験しており、安心して学ぶことができる権利が保障されているとは言い難い状況に置かれている。その結果として、学生はインフォーマルなサポート者を作る、学内の何らかの社会資源を探す、具体的なニーズに応じて教職員に働きかける、などの方法によってサバイブしていた。

SOGI の多様性を尊重した発言やプライバシーに配慮した対応をしている教職員もいれば、ジェンダーやセクシュアリティに関するステレオタイプに基づいた発言やプライバシーを守らない対応をしている教職員もいた。すなわち、すべての教職員が十分な知識を持っていないために発言や対応にばらつきがあり、安心した学生生活を送ることができるかどうかは運に左右されてしまっていることが示唆されている。そのため、研修等を通じて教職員がセクシュアリティに関する知識を持ち、学生への対応が均質化されることで、学生がどの学部にも属していても、セクシュアリティが当たり前で尊重される環境を整える必要がある。また、知識などのソフト面だけではなく、通称名などの制度・システム面の改善や関学にある資源についての情報の周知を徹底していくことも必要である。

5年前の調査で明らかにされた課題に対する取

6 小林らの調査でも、「LGBT センター」という名称だと事実上のアウトティングになるため利用しにくく、「ジェンダーセンター」のような抽象度の高い名称を使う、マイノリティ全般を対象とした施設を作るといった方法によって利用へのハードルを下げる必要があることが指摘されている（小林他, 2019）。



り組みが行われ、改善されたこともある一方で、学内には依然として課題が残されている。すなわち、セクシュアリティに関する無知・無理解による教職員の発言や対応が行われている状況が依然として生じているというソフト面での課題や、通称名制度の使いにくさやトイレへのアクセスのしづらさなどの制度・システム面の課題などがある。また、困った時には大学に相談するのではなく自力で解決していくという実態からは、大学で生じている問題が見過ごされ、何が問題になるかということ自体を大学側が十分に認識できていない現状がある。さらに、困りごとやニーズがあったとしてもクレームを申し立てる・相談すること自体へのハードルの高さや、「学校ができることって何でしょうね」などと大学に対する期待の低さも語られており、学生の経験している困難やニーズに耳を傾ける大学の体制が不十分であることが示唆されている。風間らは、学内のニーズを把握し、改善に向けた取り組みを促進する効果のある「相談しやすい体制づくり」を今後の提言のひとつとして挙げており、その際には心理相談と大学に対応を求める相談を分けて考えることが提言されている（風間他，2021）。今回の調査でも、学内には心理相談や法律相談はあるが、具体的な改善のために働きかけてくれるような「社会的なカウンセリング<sup>7</sup>」がないことが指摘されていた。そのため、相談体制については、SOGIに関する専門施設のあり方で学生から語られた懸念点も含め、どのようなかたちであれば利用しやすいのか、また他部署に対する権限などの組織における位置づけなども踏まえて検討していく必要があるだろう。関西学院に関わる成員が安心して学ぶ、研究する、働く権利が十分に保障されるインクルーシブ・コミュニティの実現に向けて、現状の課題を解消していくための取り組みが今後も必要であ

る。

## 6. 参考文献

学校法人関西学院「インクルーシブ・コミュニティ宣言」<https://ef.kwansei.ac.jp/efforts/inclusive> (2021年10月10日最終閲覧)

羽田野花美・多久島寛孝・末永芳子・大坪昌喜 (2020)「大学における性的マイノリティ学生支援の取り組み—中国・四国、九州・沖縄の大学・短期大学の調査結果—」『熊本保健科学大学研究誌』17, 115-121.

飯塚諒・智原あゆみ (2016)『2016年度LGBT調査報告書』<https://www.kwansei.ac.jp/cms/kwansei/pdf/educational/rights/0000142381.pdf> (2021年10月10日最終閲覧).

釜野さおり・石田仁・風間孝・吉仲崇・河口和也 (2016)『性的マイノリティについての意識—2015年全国調査報告書』科学研究費助成事業「日本におけるクィア・スタディーズの構築」研究グループ（研究代表者 広島修道大学 河口和也）編.

風間孝・北仲千里・藤原直子 (2019)「東海地域の大学におけるLGBT等施策調査結果報告：現状と課題」『社会科学研究』39 (2), 227-254.

風間孝・北仲千里・釜野さおり・林夏生・藤原直子 (2021)「大学における性的指向・性自認(SOGI)に関する施策及び取り組みに関する全国調査報告」『社会科学研究』41 (2), 230-181.

小林良介・金智慧・佐藤 遊馬 (2019)「東京大学においてLGBT当事者学生が抱える困難とニーズ—フォーカスグループインタビューを用いた質的研究」『東京大学大学院教育学研究科附属学校教育高度化・効果検証センター 研究紀要』4, 46-59.

7 ここでいう「社会的なカウンセリング」は、キャンパスソーシャルワークのような社会資源に関する情報提供や学内外の関係機関との連携、資源開発などの環境への介入を通して学生をサポートする支援実践を指していると考えられる。

小林和香・飯塚諒・武田丈・北山雅博 (2016) 「関学レインボーウィークが提示する LGBT 施策のあり方」『関西学院大学人権研究』第 20 号、33-41.

佐藤郁哉 (2008) 『質的データ分析法－原理・方法・実践』新曜社.

武田丈 (2017) 「第 4 回関学レインボーウィークを振り返って：Web 調査の結果に基づくキャンパス改善のための提案」『関西学院大学 人権研究』21, 21-26.

武田丈 (2019) 「キャンパスにおける多様性尊重にむけてのソーシャルアクション：第 6 回関学レインボーウィークを振り返って」『関西学院大学 人権研究』23, 41-45.

武田丈 (2021) 「関西学院における 2020 年度の多様性尊重に関する取り組み：第 8 回関学レインボーウィークを中心に」『関西学院大学 人権研究』25, 13-20.

武田丈・飯塚諒 (2018) 「フェスティバルからソーシャルアクションへ：第 5 回関学レインボーウィークを振り返って」『関西学院大学 人権研究』関西学院大学人権研究 22, 55-62.

武田丈・織田佳晃 (2020) 「第 7 回関学レインボーウィークを中心とした関西学院における多様性尊重の取り組み：Kwansei Grand Challenge 2039 にむけて」『関西学院大学 人権研究』24, 61-69.

米山美沙紀・武田俊輔 (2019) 「大学における性的マイノリティ LGBTIX の権利保障」『人間文化：滋賀県立大学人間文化学部研究報告』47, 37-54.