

浜松学院大学

教職員 向け

ジェンダー・
セクシュアリティ

対応ガイド

まえがき

浜松学院大学では、2022年8月24日に「多様な学生がいることを前提とした環境整備に関するワーキンググループ」を発足させ、障害学生、LGBTQ学生、エスニックマイノリティ学生等、多様な学生が各自の個性と能力を十分に発揮できる環境の整備に向けて、議論、活動してきました。そのなかで、ジェンダーやセクシュアリティに関する偏見から悩みを抱える人、同性愛やトランスジェンダー（生まれた時に割り当てられた性別と自分で認識している性が一致している人）が前提とされる状況に生きづらさを感じる人がいることが少しずつわかってきました。たとえば、性別情報は、個人の尊厳、価値観、生き方に関わる重要なものであり、その扱い方によって苦痛や困難を感じる場合があります。この問題は、セクシュアルマイノリティ当事者に限りません。

配慮・対応への基本的な知識や情報を持つこと、学生に寄り添い、一緒に解決していく姿勢を示すことが大切です。多様な学生が安心して学業・大学生活に専念できるような対応への一助として、本ガイドをご活用ください。また、「多様な学生のためのガイドブック」（学生向け）もあわせてご参照ください。最後に、多くのご助言をいただいたNPO法人「共生社会をつくる性的マイノリティ支援全国ネットワーク」副代表理事を務めており、早稲田大学GSセンターで勤務していた経験もある渡邊歩先生（筑波大学人間系研究員）、本ガイドが依拠する「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド」の発行元である早稲田大学ダイバーシティ推進室に心よりお礼申し上げます。

目次

1	性に関する基本理解.....	3
	(1) 性を構成する要素.....	3
	(2) 用語解説.....	3
2	学生への配慮・対応	6
	(1) 学生が直面しがちな困難事例と対応例	6
	(2) 学生から相談を受けたら	7
3	ジェンダー・セクシュアリティに関する本学の主な取り組み.....	8
4	学外の相談窓口.....	9

作成・問い合わせ先

多様な学生がいることを前提とした環境整備に関するワーキンググループ
(diversity@hamagaku.ac.jp)

※本ガイドは、各種支援や配慮体制の拡充に合わせ定期的に改訂する予定です。内容に関するご意見等は、多様な学生がいることを前提とした環境整備に関するワーキンググループまでご連絡ください。本ガイドの内容、画像等の無断転載・無断使用を禁じます。表紙は Canva のデザインをもとに作成されています。(2023年6月20日)

配慮・対応の基本

- 1 その場にセクシュアルマイノリティがいることを前提として接する。
(性別二元論、異性愛やシスジェンダーを前提として話すなど、当事者の存在を否定するような言動はとらない)
- 2 見た目や氏名でジェンダー・セクシュアリティを決めつけない。
- 3 学生に呼びかける場合は、共通の(または本人の希望に沿った)敬称を使用する。
- 4 差別的なニュアンスを持つ言葉やジェスチャーは使わない。学生にも使わないよう指導する。
(オカマ・ホモ・レズ・オトコオンナ・アッチ・ソッチ系など)

1 性に関する基本理解

(1) 性を構成する要素

個人のセクシュアリティ（性のあり方）は、4つの要素の組合せによって、かたちづくられていると考えられます。それぞれの要素自体が多様であり、その組合せも多様であるため、セクシュアリティ（性のあり方）は人それぞれ異なります。

- ・ **性自認**（自身の性別をどのように認識しているか）
- ・ **性表現**（社会生活の中で自身の性を表現する、行動、服装、化粧、髪型、言葉遣いなど）
- ・ **身体的性**（生まれ持った体に関する性や、第二性徴によって特徴づけられる生物学的な性）
- ・ **性的指向**（恋愛・性愛の感情がどのような対象に向けられるのか）

(2) 用語解説

① SOGI

「性的指向 (Sexual Orientation)」と「性自認 (Gender Identity)」の頭文字をとった略称（ソジ、ソギと読む）。「SOGI」は、すべての人の性のあり方を包括的に捉えるための重要な概念で、人権課題を解決するための用語として国際社会で広く用いられています。「性表現」(Gender Expression) から E を取って SOGIE（ソジイーなどと読む）とする場合もあります。SOGI は、性別は男女の 2 つしかないと考える性別二元論や、異性愛・シスジェンダーであることを前提とした考えとは対極する概念です。

○SO 性的指向 人の恋愛・性愛の感情がどういう対象に向けられるのかを示す概念

- ・ Lesbian[レズビアン]女性同性愛者
- ・ Gay[ゲイ]男性同性愛者
- ・ Bisexual[バイセクシュアル]両性愛者
- ・ Pansexual[パンセクシュアル]全性愛者（性別を問わず、すべての人に対して恋愛あるいは性的魅力を感じる人）
- ・ Asexual[アセクシュアル]無性愛者（性別に関わらず他人に対して性的魅力をほとんどあるいは全く感じない人）
- ・ Heterosexual[ヘテロセクシュアル]異性愛者

他

○GI 性自認 自己の性をどのように認識しているかを示す概念

- ・ Transgender[トランスジェンダー]生まれた時に割り当てられた性別（戸籍など）に対し違和感

があり、それとは異なる性自認あるいは性表現と共に生きている人のこと。トランスジェンダーの中で、出生時に男性として割り当てられ性自認が女性の人を「トランス女性 (MtF:Male to Female)」、出生時に女性として割り当てられ性自認が男性の人を「トランス男性 (FtM:Female to Male)」という。性自認が男性でも女性でもないと感じている人、男性でも女性でもあると感じている人、男性と女性の間だと感じている人など、男女の 2 択にとらわれない人を X-gender[X ジェンダー]や Non-binary[ノンバイナリー]という。

- ・ Cisgender[シスジェンダー]生まれた時に割り当てられた性別と自分で認識している性 (性自認) が一致している人

他

○SO/GI にまたがるあり方

- ・ Questioning [クエスチョニング] 性的指向・性自認が定まってない人、あるいは意図的に定めていない人。
- ・ Queer [クィア] 自身の性のあり方が、既存の性のあり方に当てはまらない性的マイノリティの人の総称

他

②LGBT

LGBT は、Lesbian [レズビアン]、Gay [ゲイ]、Bi sexual [バイセクシュアル]、Transgender [トランスジェンダー] の頭文字からなり、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。Questioning [クエスチョニング]、あるいは Queer [クィア] を加え「LGBTQ」と表記されたり、性のあり方は多様であることを示す意味を込めて「LGBT+」「LGBTs」「LGBTQ+」などと表記されたりすることもあります。

LGBT が「誰」を指すのに対して、SOGI は「恋愛感情または性的感情がどういう対象に向いているのか」、「自分自身をどういう性だと認識しているのか」というすべての人の属性で、私たち全員が含まれます。LGBT のようにカテゴライズすると、ここに該当しない人にとっては「他人事」になってしまいますが、すべての人を含めることで「自分事」として考えられるようになります。

③カミングアウト

自らのセクシュアリティを自分の意思で他者に伝えること。(不特定多数の人間に開示することを必ずしも意味しません)

④アウティング

カミングアウトをしていない他の人のセクシュアリティを、本人の意思に反して、もしくは本人の意思を確認せずに他者が暴露すること。例えば、友人からカミングアウトを受けた学生が、本人が指定した範囲を超えて友人や教員等に伝えることもアウティングとなります。また、教員の学生への呼びかけ等がアウティングを引き起こす場合もあります。アウティングは、悪意があるものだけでなく、「良かれと思って」されるケースもあり、当事者との信頼関係を壊し、心理的安全性を感

じる居場所を奪い取り、最悪のケースでは生命にかかわるような事例につながる重大な人権侵害であることを理解する必要があります。(カミングアウトを受けて悩んだ際、守秘義務のある学内外の相談機関に相談することは「アウトティング」とはなりません)

⑤ALLY (アライ)

仲間や味方、支援者、同盟を意味し、セクシュアルマイノリティについて理解し、支援する仲間のことを表わします。

⑥SOGI ハラ

「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」、いわゆるパワハラ防止法の 2020 年の改正にもとづいて、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(2020 年厚生労働省告示第 5 号) が出され、そこで相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行う、いわゆる SOGI ハラと、性的指向・性自認等の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の人に暴露するアウトティングに関する事項が明記されました。実際に SOGI ハラを受けてうつ病を発生した社員が、労働基準監督署から 2022 年 6 月 30 日に労災認定され、各紙で報じられています。会社側は社員を女性として扱い、敬称を「さん」とするよう従業員に周知したにもかかわらず、上司は社員のことを何度も「彼」と呼び、「くん」の敬称も複数回使っています。さらに、「戸籍上の性別変更をしてから言いなさい」、「女性らしく見られたいなら、こまやかな心遣いが必要」という発言もあったとのこと(『読売新聞』2022 年 11 月 9 日、朝刊、第 29 面。『朝日新聞』2022 年 11 月 11 日、朝刊、第 33 面)。興誠学園では、SOGI ハラの訴えがあった場合、「学校法人興誠学園ハラスメント防止等に関する規程」第 4 条第 6 号の「その他のハラスメント」(前 5 号以外の行為により、相手に不快感その他の不利益を与え、学習、教育・研究又は職場環境を悪化させることをいう。)として対応することになっています。

2 学生への配慮・対応

(1) 学生が直面しがちな困難事例と対応例

①「まさか、ここにはLGBTの人はいないと思いますが」と、その場にセクシュアルマイノリティ当事者がいないことを前提として話された。

→セクシュアルマイノリティの人がいない前提で話を進めたり、存在を否定するような発言は控えてください。(セクシュアルマイノリティかどうかは外見で判断されるものではありません)。また、性別二元論、異性愛やシスジェンダーを前提としていないかに注意し、性別規範やジェンダーバイアスに自覚的になる必要があります。たとえば、「みなさんも結婚して子どもを産んだら」という前置きのある話は、それを望まない人、あるいは望んでも実現させることが難しい人を否定・無視することになります。そしてその排除・抑圧の矛先は「LGBT」のみならず、広範囲に及びます。というのも、結婚や出産を望まない人は異性愛者の中にも存在しますので。裏を返せば、性の多様性を前提とした対応は、すべての人が安心・安全に生活できる環境をつくることにつながります。

②授業で、「そのの、後ろの男性」と性別を決めつけて呼ばれた。

→名前で呼ぶ、そばまで来て「あなた」と言う、服の色や柄を指すなど、性別でない呼び方で対応することができます。また、名前で呼ぶ場合は、共通の敬称(「～さん」が多い)を用いてください。外国語で行われる授業における学生の敬称、例えば Mr.や Ms., he や she などについては、メールや紙面アンケートにて、学生が教員にどう呼ばれたいかの希望を伝える機会を設けるなどの対応ができます。

③授業で「男女が均等になるようにグループを作って」と言われ、どうしたらいいかわからなかった。

→性別以外の属性(星座や誕生月等)や、名簿や席順に基づく機会的な番号の割り当て等でも、多様な組み合わせのグループをつくることができます。

④ゼミ合宿で希望も聞かれないまま、男女の部屋割りがなされた。

→配慮を希望する学生もいますので、本人が希望を伝えることができる機会を設けてください。申し出があった場合は、どのようなことに問題を感じているのか本人と話し合いながら、具体的な配慮・対応の内容を決めることが求められます。カミングアウトしている範囲など当事者が置かれている環境は各々異なるため、本人の意思を尊重した個別の対応が必要となります。

⑤見た目や振る舞いが中性的であったため、周囲から「オネェ」と言われ、女性的に振る舞うことを期待され不快だった。

→性に関するステレオタイプを押し付けず、多様な個人のあり方を尊重することについて、学生にもご指導ください。

⑥「おまえコレか？」と、右手の甲を左頬につけるジェスチャーをされた。ゼミのメンバーが「ホモ」「レズ」といった言葉を使っていたが、同席していた教員が注意をしなかった。

→差別的なニュアンスを持つ言葉やジェスチャーについて理解し、学生に対しては、「ホモ」や「レズ」などといった言葉が侮辱となり得ることを指摘し、使用しないようご指導ください。

※万一、誤って不適切な言動をとってしまった場合は、「すぐに」「その場で」謝罪、訂正してください。

(2) 学生から相談を受けたら

セクシュアルマイノリティ当事者は偏見や無理解を恐れて相談できないケースがありますが、勇気を持って相談してくれた場合、その内容について一緒に考えることが大切です。まずは傾聴の姿勢を示し、学生が「何に困っているか」「どのようにしていきたいか」を確認し、相談を受けた者として「丁寧に対応していきたい」と考えていることを伝えてください。具体的な対応が必要となる場合は、この情報をどの範囲まで共有してよいか確認をしたうえで、本人の承諾を取り付けるようにしてください。「4 学外の相談窓口」も参考にしてください。

3 ジェンダー・セクシュアリティに関する本学の主な取り組み

(1) 性別情報の管理

セクシュアルマイノリティ学生にとって性別情報は、個人の尊厳、価値観、生き方に関わる重要な情報です。学生の性別情報は、厳重に管理するようお願いいたします。学生に配布・掲示する名簿は、いかなる文書についても性別欄を除外して配布・掲示してください。SAも身分上は学生であるため、性別情報を漏らさないように気をつけましょう。教員が受ける学生からの相談にはカミングアウトを伴うことが多いですが、その際に得た情報についてもアウティングおよび個人情報保護の観点から、厳重に管理する必要があります。

(2) だれでもトイレ・だれでも更衣室設置

キャンパスには「多目的トイレ」「だれでも更衣室」を設置しています。性別を問わずどなたでもご利用いただけます。

(3) 「教職員向けジェンダー・セクシュアリティ対応ガイド」発行（本紙）

多様な学生が安心して学業・大学生活に専念できる環境の創出に向け、授業や学生生活での対応においてご留意いただきたいポイントを紹介しています。「配慮・対応の基本」（先頭ページ）については十分ご留意のうえ、基本的な知識を身に付け、適切な対応ができるよう、本ガイドをご活用ください。

(4) ダイバーシティ&インクルージョンに関する教職員向け研修実施

2022年に渡邊歩先生（共生ネット副代表理事）に「大学におけるLGBTQ学生対応 相談の実例から見る教職員にできること」と題した研修を実施していただきました。こうしたダイバーシティ、インクルージョンへの理解を深め、適切な対応がとれるよう、今後も研修を検討していきます。

(5) 「多様な学生のためのガイドブック」

相談支援、性別情報の管理、健康診断等、大学生活における学生支援の取り組みや対応がまとめられています。具体的な支援内容や対応窓口については、当ガイドをご参照ください。

4 学外の相談窓口

- ・ **ふじのくに LGBT 相談**

TEL : 0120-279-585

日時 : 毎月第 1 火曜日・第 3 土曜日の 18~22 時

HP : <https://www.pref.shizuoka.jp/kenmin/km-150/r3/denwasoudan.html>

- ・ **よりそいホットライン（性別の違和や同性愛などに関わる相談）**

TEL : 0120-279-338（ガイダンスが流れたら 4 を押すと、セクシュアルマイノリティ専門ラインにつながります）

相談チャット : https://form.comarigoto.jp/sexual_minority

HP : <https://www.since2011.net/yorisoi/n4/>

【参考文献・参考資料】

- ・ 東京都（2019）「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」
- ・ 東京都（2020）「職員のための性自認及び性的指向に関するハンドブック」
- ・ 法務省（2015）「性的指向及び性自認を理由とする偏見や差別をなくしましょう」
http://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00126.html（参照 2021 年 2 月 16 日）
- ・ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）「2020 年（令和 2 年）6 月 1 日より、職場におけるハラスメント防止対策が強化されました！」厚生労働省（2020）
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000683138.pdf>（参照 2021 年 2 月 16 日）
- ・ LGBT とアライのための法律家ネットワーク（LLAN）（2019）「法律家が教える LGBT フレンドリーな職場づくりガイド」
- ・ 早稲田大学ダイバーシティ推進室（2023）「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド 第 5 版」
<https://www.waseda.jp/inst/diversity/other/2023/03/14/16375/>（参照 2023 年 6 月 26 日）