

(研究ノート)

大学の中の性的マイノリティ ——支援の「第一歩」のための覚書——

久木元真吾

【要旨】

本稿は大学における性的マイノリティの学生への支援や対応についての「第一歩」となる基本的な留意点を整理したものである。

まず、教職員が性的マイノリティについての基本的な知識を持つことはやはり重要であり、その上で当事者の学生が自分自身をどのように定義しているかを尊重する姿勢が求められる。そして、アウトティングの厳格な回避は最大級に重要なことであるが、支援のためなど善意ゆえであっても、本人の許可なく当事者の情報を他者と共有できないことは強く留意すべきである。

また、他者の性別について勝手に断定・言明しないという「性別のプライバシー性」への留意も必要であり、書類の性別欄から教室でのコミュニケーションまで、そのことをふまえた対応が求められる。そして、多様性を尊重する姿勢を大学として可視化することも非常に重要な点である。大学全体としてその姿勢を明示した宣言を出すことから、教室で教員が多様性の尊重に反する事態を許容しない姿勢を明確に示すことまで、多岐にわたる形で大学や教職員の姿勢を明示し可視化することが必要である。

教職員がこうした留意点をふまえることは必要かつ重要なことであるが、仮に不十分な対応しかできなかったとしても、その先のよりよい実践に向けて各教職員の側が知識や対応のアップデートを重ねていくことが、性的マイノリティの当事者の学生に対する支援のまさに第一歩である。

キーワード：性的マイノリティ、大学、大学生、教職員、支援

1. はじめに

大学のキャンパスには多様な人たちがいる。当たり前のことではあるが、実際にはそのことはあまり意識されていないかもしれない。

性的マイノリティ¹の人たちがキャンパスにいるということも、そうした例といえるだろう。この社会の中に性的マイノリティの人たちが存在するということを知識ないし情報として知ってはいても、自らが身を置くこのキャンパスに実際にそうした人たちがいることをまったく意識せずに、大学で学んだり働いたりする日常を過ごしている人は少なくないかもしれない。

¹ 本稿では、性に関してマジョリティのあり方と必ずしも一致しない人たちを総称する表現として「性的マイノリティ」という言葉を用いている。

そのような状況は、次のように表現できるだろう。すなわち、多くの大学の中の性的マイノリティは、しばしば「透明化」されている。透明化とは、その場に現実にいるはずなのに、その人たちの存在を認めなかったり軽視したり黙殺したりして、想定から排除し、実質的にその場にいないかのように扱うということをさす。かつて私が出会ったある性的マイノリティの当事者の学生は、自分が所属する大学について「この大学は性的マイノリティの学生の存在をまったく想定していないようにみえる」と述べていた。その大学の教職員の側からは決してそうではないという声があるかもしれないが、当事者からはそう見えていないということ自体が「透明化」されている状況の一つの表れといえるであろう。

無論、近年ではこうした状況に対するさまざまな取り組みを進めている大学もあり、日本の大学をひとまとめにして論じることはできないのも確かである。ただそれでも、まだキャンパスの中に性的マイノリティの人たちがいることを前提として教育が営まれ制度が整えられている大学ばかりではないのが実状であろう。

どこの大学にも性的マイノリティの人たちが存在する以上、必ずしも先進的な取り組みを行っている大学でなくても、多様性を尊重するならばそうした人々に対するさまざまな対応が必要である。ではどのような対応が必要なのか、あるいはそれ以前にどのような点が留意すべきことなのだろうか。大学ごとの個別の事情が大きいのも事実だが、それでもある程度共通な面もあるといえるだろう。本稿で検討するのは、そうしたある程度の一般性を有すると思われる、第一歩として留意すべき諸事項である。大学における多様性を尊重する取り組みの一環として、どのような大学であっても求められるであろう点について本稿は考察していく。

その意味で、本稿は研究としての知見の新しさや独自性を強調するものではなく、既存の知見を整理した覚書ないしノートに近い性格のものである。大学における性的マイノリティ当事者への支援や対応に関しては、まだ基本的な部分から取り組みを始めていく段階の大学も少なくないと予想される。そうした状況においては、たとえ基本的で一般的な知見についてではあっても、大学の現場での実践を視野に入れた形でそのポイントを再構成し提示することには一定の意義があると考え²。

なお、本稿は学生（大学生）を念頭に置いた議論に限定することにした。大学のキャンパスにいる性的マイノリティ当事者は学生だけに限られるわけではなく、さまざまな立場の教職員も同様である。教職員の当事者に対してもさまざまな検討が必要であるのは言うまでもないが、本稿は教職員から学生への支援を考える一助として考察することを目的とし、学生に限定して考えていくことにする³。

² 性的マイノリティ当事者への支援に関しての実践的な書物としては、社会福祉法人共生会 SHOWA 編 (2021) や武田ほか編 (2024) がある。どちらも大学における支援を主題とするものではないが、多くの面で大学に関するも有効な議論が含まれている。また以下の議論の随所で、筆者のこれまでの複数の大学勤務を通じての個人的な経験も参照している。プライバシーを考慮し個別のケースの詳細は明らかにできないため、そうした経験を通じて得た知見を述べる際には具体的な論拠を明示できていないことがある。本稿が論文というよりも覚書という性格のものであると述べたのは、そのような事情にも由来している。

³ 本稿は、2024年3月8日に帝京大学ハラスメントセミナーにおいて筆者が行った発表「大学の中の性的マイノリティ」をもとにしつつ、新たに執筆されたものである。その発表は帝京大学の教職員を対象に行ったものであるが、本稿の内容は特定の大学の状況に限定したのではなく、性的マイノリティの学生への対応を進める途上にある日本の大学一般を広く想定して論じるものである。

2. 基本的な知識の必要性

大学の教職員と性的マイノリティの学生の接点は、決して限定的なものではない。カウンセリングなどの明確な文脈がある場面に限らず、一般の教職員が学生とのコミュニケーションの中で、学生自身が自らのマイノリティ性について話すのに耳を傾ける機会もありうるだろう。そうした際に、性的マイノリティについての専門的な知識までは求められないにしても、基本的な知識や理解があればよりスムーズなコミュニケーションが可能になり、その学生が置かれた状況についての理解も深まることは言うまでもない。

まずは性的マイノリティのさまざまなあり方を示す語彙の知識が必要である。性自認・性的指向といった概念についての理解も必要だろう。学生が自らのマイノリティ性について話す際に日常語だけで語り切ることは難しいが、例えばノンバイナリーやアロマンティックといった言葉を使って説明したとしても、相手となる教職員がそうした言葉についての知識がなければ(なさそうにみえるのであれば)自らの状況を十分に理解できるとは思えないだろう。そう判断されてしまった場合、言葉の意味から説明しなければいけないような相手に対しては、自分の状況をわざわざ語ることで自分が避けられることになる。耳を傾ける姿勢や意欲ももちろん重要ではあるが、一定の知識があってこそそうした姿勢も生きるものであり、研修などの機会を通じて知識を学ぶ機会を設けるか、そうした機会がない場合でも各教職員が自ら学ぶなどの取り組みは必要であろう。

なおこうした語彙を知識として学ぶ際に、個々の言葉の意味について知ることに加えて、そうした言葉がいわば「分類するための用語」ではないと認識することも重要である。性的マイノリティのあり方は多様であり、境界線の明確なカテゴリー群に分けることができるというものではない。当事者の学生も、自分自身について特定のカテゴリーを表す言葉で十分に表現できると考えているケースもあれば、そうした言葉にうまくはまらないと感じて、自分自身をどのように表現すればいいかを模索しているケースもある⁴。教職員が目前の当事者の学生をいづれかのカテゴリーに「分類」しようとすることは、学生にとっては外から枠組みにはめられる暴力的な事態と感じられることもあるだろう。

重要なのは、個々の当事者が自分自身のことをどう定義しているかを尊重することである。一定の知識を持つことの意味は、それを使って教職員の側から当事者の学生を分類するためではなく、当事者の学生が自分を定義し表現するために用いる語彙を教職員がより適切に理解するためにある。実際、性的マイノリティのあり方を表すさまざまな言葉には、当事者たちが自分自身をより適切に表現するための言葉を模索した結果見出され使われるようになってきたものが少なくない。教職員にとって、知識はあくまでも当事者の学生の自己定義を尊重するためのものとする必要がある。

そうした点からも、知識のアップデートもまた重要である。学生たちの多くは若い世代であ

⁴ マジョリティにとって、性別は明確に線引きができるものであって自分自身がどちらの性別であるかは疑われないものであるため、性的マイノリティをめぐる言葉に対しても、そうした線引きの明確さや、自分自身がどのようなカテゴリーに該当するかについてははっきりとした自覚があると想定しがちである。また、性別のあり方自体が不変で固定的なもののみならず、揺れ動きがあることや移行過程にあることを含意する例が少なくない(クエスチョニング、ノンバイナリー、ジェンダーフルイドなど)。そのため、そうした語彙についても知識を有しておくことは重要である。

り、用いる語彙も現在の若い当事者にとってなじみのあるものが使われることが多く、その中にはここ5～10年程度の間に浸透してきた比較的新しい言葉もある。逆に、かつて用いられた語彙でも近年は使われなくなっているものもある。特に、侮蔑的な含意を伴って用いられることが多かったために、現在ではマスメディアや公的な場面では基本的に使われなくなっている言葉は多々あり、中立的な表現をするつもりでもそうした言葉を用いることで中立的とは受け止められないことは十分ありうる。教職員で既に知識を有している場合でも、その知識がアップデートされたものであるか確かめることが望ましいだろう。学生たちの自己定義を尊重するためにこそ、そうした対応が求められるのである⁵。

3. アウティングの厳格な回避

性的マイノリティの当事者の学生と接する上で、その学生の秘密を厳格に守ることは、言うまでもないことだが最大級に重要である。しかしそのことが見失われそうになる場面は、意外にも少なくない。

ある人の秘密を知った人が、その秘密を本人の了解を得ずに他に人に話したり共有したりすることはアウティングとよばれる。2015年に一橋大学で性的マイノリティ当事者の大学院生が亡くなった事件を機に、アウティングという行為の重大性が知られるようになった⁶。

ある学生が性的マイノリティの当事者であることを知ったとしても、そのことを本人の了解を得ずに他の人と共有することは厳格に回避されなければならない。アウティングという言葉の認知が広がる中でこのことの重大さは認識されるようになったかもしれないが、アウティングには悪意をもって秘密を他の人に知らせるというパターンだけでなく、善意ゆえに秘密を他の人と共有しようとしてしまうパターンもありうることは、まだ十分に認識されていないと思われる。

一例として、ある教職員が学生から性的マイノリティの当事者であると伝えられ、そのことに伴う相談を受けたとする。その相談に対して大学が十分に対応するためには、その教職員一人だけでは限界があり、他の教職員との連携や協力が必要ということは大いにありうるだろう。そのため、当事者が直面する課題を解決・改善したいという善意ゆえに、その教職員が他の教職員にその学生が当事者であることを本人の同意なしに伝えてしまうならば、それはアウティングに他ならない。善意に基づく行動であっても、秘密を他の人と共有するのはやはり厳格に回避されなければならないのである。

当該の学生が特定されないような形で情報共有であればアウティングにあたらぬという見方もあるかもしれないが、そうした形であっても、例えば所属学部学科など公開済みの情報と照合して絞り込みができるような場合には、「どの学生が当該の学生なのか」といった詮索の関心を喚起してしまうリスクがある。やはり絶対に必要なのは、その学生からの同意である。他の教職員と情報を共有する必要がある場合は、その必要性を十分に説明するなどした上で本人の同意を得ようとするべきである。そしてその際には、拒否が可能であることを明示し、同意を強要することがないように努めるべきである。こうした対応を丁寧にすることによって、

⁵ なお、性的マイノリティの当事者であるかどうかに関係なく、学生の側の性的マイノリティに対する知識や関心が十分とは限らないので、その点にも留意が必要である。

⁶ 性的マイノリティとアウティングについては、松岡（2021）が包括的な議論を行っている。

当該の学生からの信頼を得て対応もよりスムーズに進められる可能性も高まるのではないだろうか。

また、これは性的マイノリティに限らず広くプライバシーに関わる内容全般に共通することだが、窓口対応などの際に、他の学生や他の教職員に関連するやりとりが聞こえてしまう可能性を考慮し、その点に配慮した対応を行うことも重要である。ある教職員に対して秘密を明かしたからといっても、それを他の教職員にも明かしていいということにはならない。秘密を話そうとする人は、どの範囲の人に対してどの程度の内容まで話すかを慎重に見極めて判断していることが通常であり、その点でも当事者の意向を尊重しながら対応することが求められるといえるだろう。

なお、アウトティングについて留意する際に現在の当事者の状況に関する情報が念頭に置かれやすいが、過去についての情報も同様に慎重に扱われるべきケースがありうる。例えばトランスジェンダーの学生の場合で、大学入学後にトランジション（性別移行）をしている／しつつあるケースでは、高校まで本人がその性別として社会生活を送ってきたものが、大学入学後も同じとは限らないからである。そうしたケースで、出身の高校が男子校や女子高である場合には、出身校をたずねること自体がアウトティングにつながる可能性がある⁷。そのため、出身校など性別を示唆する過去の情報を勝手に公開しないことはもちろん、オリエンテーションの機会などに出身高校名を話してもらおうといった、本人が公開しなければならない状況をつくらないように教職員が留意することも必要である⁸。

4. 性別のプライバシー性への留意

性的マイノリティの当事者の中には、自らの性別がことさらに主題化されること自体がストレスfulな事態に感じられる人もいる。マジョリティが想定する性別はしばしば二分法的（バイナリー）なあり方を自明視しており、そのためマジョリティにとっては自分の性別は誰の目からも明らかで、他人に躊躇なく表明できるものである。だからこそ、他者から自分の性別を主題化されたり言明されたりすることがあっても疑問を抱かないことが通常である。しかし性的マイノリティの人たちにとっては必ずしもそうではない。性別とはバイナリーなものではなく、さらに加えてプライバシーに関わるものであり、ある人の性別を他者が勝手に断定したり言明したりすること自体が本来なされるべきではないものである。この「性別のプライバシー性」への留意も必要な点である。

典型的な例が、各種書類の性別欄への記入である。しばしばそうした欄は男または女だけを選択する二者択一式になっており、それへの記入を求めること自体がハラスメントになりうる。書類の趣旨からみて性別をあえてたずねる必要があるとは思われない場合は、性的マイノリティの当事者には二分法的な性別のあり方を強いることへの無自覚さが感じられるだろうし、あえて回答する場合でも戸籍上の性別と自認する性別のどちらを回答することを求められてい

⁷ 東京大学（2024: 7）でこうしたケースの可能性が指摘されている。

⁸ これも性的マイノリティ関連に限らず、家族の状況や出身地など、学生の側でことさらに過去に言及することを望まないケースはありうる。自己紹介などで自分の過去の経験に自ら言及する学生がいること自体に問題はないが、そうした点を必ず語らねばならない状況にしないことが教職員には求められるといえるだろう。

るのかを考えざるを得ない上に、そのことを自分から問い合わせて確認しなければならない形自体がカミングアウトを強制するものになっているといえる。そして、もしその書類の提出という手続きや申請による結果が、その後当人にとって大きな影響を及ぼす（場合によっては不利な結果をもたらさうる）ものである場合には、回答・記入のプレッシャーも大きなものになる。戸籍上の性別と異なる性別を回答したら不正確な回答として扱われ、不利な結果になってしまう可能性まで（その可能性の有無の程度にかかわらず）視野に入ってきてしまうからである。

こうした点をふまえ、地方自治体の中では申請書や証明書の性別欄の必要性を再検討し、国の法令で定められている場合や男女共同参画の観点から性別の情報が必要と判断される場合などを除き、不必要な性別欄を削除する対応を進めている例も多い⁹。大学においても、各種書式の性別欄を適宜見直し、必要性が十分にあるもの以外は削除ないし変更する（任意記入とする・「回答しない」など第三の選択肢を設けるなど）ことが検討されてよいだろう。また、履修者リストなどで個々の学生の性別が表示されている場合は、そうした例についても再検討がなされてもよいだろう。

ただ、性別への言及は教室などでの日常的なコミュニケーションの場面でもみられるものであり、直接的にはそうした場面での留意がまず求められるといえる。例えば、呼称の性別による使い分け（～くん／～さん）をやめることや、授業などで性別（の推測）に基づいた指示・呼びかけ（「男女均等になるようにグループをつくって」など）を回避することなどである。トランスジェンダーの学生の場合には、当人の自己定義を尊重し、三人称の代名詞に注意（彼／彼女、he / she / they など）するなどミスジェンダリング（当人の性自認とは異なる性別の人として扱うこと）を回避することも必要である。

5. 多様性を尊重する姿勢の可視化

性的マイノリティの当事者の学生に対する支援を考えると、常に意識しなければならない点として、学生に何らかの支援のニーズがあったとしても、学生の側から支援を求めて大学の学生対応の窓口や教員に申し出てくるのが簡単ではないということがある。なぜなら、例えば既にふれたように、対応する教職員が性的マイノリティについて十分な知識や理解がなく、やりとりの中で精神的苦痛を感じるようになるかもしれないという不安があるからであり、また別の理由の例として、自分が性的マイノリティであるという情報が（善意であったとしても）教職員の中で共有され、アウトティングのリスクが生じる不安もあるからである。こうした理由により、学生にとっては自ら問い合わせることはハードルが高く感じられるものであることは、教職員の側で前提として考えておく必要がある。

もちろん実際には、大学の教職員の中にも性的マイノリティに関する知識や理解も十分にあり、当事者の学生を支援しようという姿勢も備えている人がいる場合もあるだろう。ただ、個々の学生の側からみてそのことが可視化されて不安を抱かずにいられるようになっていなければ、自ら秘密を明かして相談することは容易ではないことにならない。したがって、性的マ

⁹ そうした例は多数あるが、一例として明石市のものは以下を参照：<https://www.city.akashi.lg.jp/seisaku/sdgs/seibetsuran.html>（2024年9月30日確認）なおこうした例の広がりについては、例えば朝日新聞デジタル（2023）を参照。

イノリティの学生が自ら相談に来ることは難しいという前提のもとで、当事者が安心して過ごし学べる環境を整備することが教職員の側の課題であるといえよう。

重要なことは、大学の中の多様性を尊重するという姿勢を大学として明確に示すこと、可視化することである。目に見える形にして発信することをしなければ、個々の学生に届くことはないと考えらるべきであろう。大学全体の方針としてダイバーシティ&インクルージョンを尊重・推進する宣言を発表している大学は既に多くあるが、こうした宣言の発表はまさに可視化の取り組みとして非常に重要な例である。

職員が性的マイノリティの学生の相談やニーズへの対応ができる準備が整っていることも、可視化させなければ当事者の学生には伝わりにくい。例えば学生への相談対応の窓口カウンターにレインボーフラッグを置いたり、相談対応の業務を説明する大学のウェブページに性的マイノリティの学生への支援例を記したり、レインボーフラッグが置かれた窓口カウンターの画像を載せたりするといった工夫があってもいいだろう。

また教員の場合は、教室において自らが多様性を尊重する姿勢を有することを可視化することが求められる。ここでの可視化とは、性的マイノリティについて講義などで直接言及するといったことではなく、多様性の尊重に反する事態を許容しない姿勢を明確に示すということである。

例えば、授業の中での学生の発言や、学生同士のコミュニケーションにおける発言などで、差別的・揶揄的なコメントなどがみられた場合は、できる限りすぐにその場で対応する。すなわち、そうした発言は教室や大学・社会において許容されないものであり、冗談としても看過できないものであるとはっきり指摘するということである。ただ実際には、学生の私語が耳に入った程度できちんと内容を確認できない場合や、発言があった学生たちと教員がいる教壇の間に距離があるなどで即座に対応できない場合もあるだろう。そのようにその場ですぐに対応できなかった場合でも、例えば翌週の講義など次の機会に話題にして、許容されないものであることを明確に述べるといった対応ができるだろう。

重要なのは「放置しない」ということである。なぜなら放置してしまった場合、その場にいる学生（その中にはもしかしたら性的マイノリティの当事者の学生もいるかもしれない）の目には、マイノリティへの差別的・揶揄的な発言を教員が黙認しているようにみえてしまう可能性があるからである。こうしたことの積み重ねは、支援する存在としての大学への信頼度を下げてしまう可能性が高いだろう。また、許容されないものであるとして明確に対応する際には、真剣な態度で重大な問題に対応しているとわかる姿勢で臨むことが望ましいだろう。なぜなら、差別的・揶揄的な発言は冗談めかして発せられることも多いが、それだけに「軽い冗談にすぎない」といった態度自体が許容できるものではないことを示す必要があるからである。

このように、大学全体の宣言というレベルから教室でのコミュニケーションのレベルまで、さまざまな水準において多様性を尊重する姿勢を可視化することは非常に重要であるといえる¹⁰。

¹⁰ 以上の内容は、性的マイノリティ当事者の学生の側を可視化する（自らについて明かしながら相談に窓口を訪れる）という形を前提にしたり強要したりするのではなく、支援する側の姿勢こそを可視化するという点を強調するものである。可視的でない人たちに自ら可視化することを求めることなく配慮し支援するということが重要なポイントである。なお性的マイノリティの「不可視」論をめぐっては、大坪（2020）が丁寧な考察を展開している。

6. おわりに——アップデートを続けること

本稿で取り上げたのは文字通り「第一歩」の取り組みの、しかもそのごく一部についてであり、実際に性的マイノリティの当事者の学生の支援に際してはこれにとどまらないさまざまなことが教職員の側に求められるであろう¹¹。ただそうだとすると、以上で述べてきた諸事項がふまえられていれば、例えば当事者の学生の話に耳を傾けつつ、大学に学生支援の窓口がある場合には安全な形でそこにつなぐ、あるいは秘密保持に配慮した上で複数の教員間で対応を考えるといった一次的な対応がスムーズにできる可能性が広がるのではないだろうか。

そして、性的マイノリティの学生への対応や配慮は、今後も各大学で取り組みの進展が予想されることを考えるならば、各大学の取り組みや情報発信に注目し続け、教職員が自らの大学での実践の参考にできるものや実践に生かせそうなものを発見し学んでいくことは重要である。特に2024年に東京大学が発表した『東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン』（東京大学2024）はきわめて包括的な内容を有しており、今後の各大学での支援の展開に際して重要な参考資料となると考えられる。また、よりコンパクトなハンドブック式での教職員向けの発信も多く試みられており、代表的なものが早稲田大学の『LGBTQ+学生への配慮・対応ガイド』である（最新版は早稲田大学2024）。こうした資料を通じて各大学の取り組みに学び続け、自らの取り組みを継続的にアップデートしていくことが重要であるといえよう。

本稿の最後に述べておきたいのは、「間違えないこと」についてである。ここまで述べてきたような性的マイノリティ学生の支援に向けての「第一歩」を積極的に知ろうという教職員の中には、支援について前向きな姿勢をもつからこそ、学生に対して不適切な対応をしたくない、ミスをしたくないようにしなければならないといった意識を強くもつ人が少なくないという印象を筆者は持っている。そういう意識をもつこと自体が否定されるべきではないが、ただそのことによって当事者の学生にアプローチすることや、話に耳を傾けること、その先のさまざまな支援を行うことが、過度にぎこちなくなったりスムーズさを失ったりする可能性もあるように考えられる。

教職員も学びの途上にある存在であり、特に「第一歩」自体がこれからという教職員にとっては、現実の学生との場面で「間違えてしまう」ことも起こりうるだろう。筆者自身のこれまでの限られた経験を振り返っても、後で反省せずにはいられない対応を学生にしてしまったことが複数あるのも残念ながら事実である。ただ同時に思うのは、そうした反省によってその後はよりよい対応ができるようになったという面もあるということである。性的マイノリティの学生に限らず、学生への対応や配慮、支援といったこと全般が最初から完璧にできたわけでもなく、反省を経た改善を重ねながら今もなお完璧にはできず、よりよい対応や配慮ができるよ

¹¹ 性的マイノリティの学生の場合、「自らの性自認を尊重してほしい」が、同時に「自らの性別がことさらに主題化される場には身を置きたくない」ということは少なくない。そうした学生が、キャンパスでの日常・ゼミなどの合宿・大学外での実習・寮生活・就職活動などのさまざまな場面でどうするか、といった問題が生じることがある。こうした点については、事前に学生に対して十分な情報提供を行い、事前に相談を受ける機会を確保することがまず重要である。これらの点は各大学や実習先などの事情による部分も大きく、すべての課題が完全に解決できるとは限らないかもしれないが、たとえそうだとすると、学生が安心して相談しやすい環境をつくっておくことである程度の対処が可能になることもありうる。そうした環境の整備を事前に進めつつ、どのような対応が可能かについて教職員の中で事前に検討しておくことも必要であろう。

うに継続的に取り組んでいるというのが実状である。

上で「自らの取り組みを継続的にアップデートしていく」と書いたのはそのような意味である。つまり、「間違えないようにする」ことは必要ではあるが、それを過度に意識するよりも「アップデートを続ける」ことこそが重要なのではないだろうか。性的マイノリティの学生への対応や配慮に際して、本稿を含む既存の議論の内容をミスなく達成しようとしつつも、よりよいものをめざして多面的にアップデートを続けていくこと、それを実践に少しでも反映させていくことこそが意識されるべきことだと思われる。

教職員の側がアップデートを続けること、アップデートできる柔軟さを保持することが、性的マイノリティの学生の支援に向けてのまさに第一歩であるといえるだろう。

文献

朝日新聞デジタル, 2023, 「性別欄がもたらす「決定的な瞬間」なくす動き、病院や学校でも」2023年2月26日 (<https://www.asahi.com/articles/ASR2S5F9HR2RUPQJ004.html> 2024年9月30日確認).

大坪真利子, 2020, 「性的マイノリティのカミングアウトの根拠としての「不可視」論再考」『WASEDA RILAS JOURNAL』8: 41-51.

社会福祉法人共生会 SHOWA 編, 2021, 『性的マイノリティサポートブック——自治体、小中高大学など教育機関、企業の相談窓口にかかわる方の必携書』かもがわ出版.

武田裕子・吉田絵理子・宮田瑠珂編, 2024, 『LGBTQ+ 医療現場での実践 Q&A』日本看護協会出版会.

東京大学, 2024, 『東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン』 (<https://www.u-tokyo.ac.jp/ja/about/actions/sogi.html> 2024年9月30日確認).

松岡宗嗣, 2021, 『あいつゲイだって——アウティングはなぜ問題なのか?』柏書房.

早稲田大学, 2024, 『LGBTQ+ 学生への配慮・対応ガイド (教職員向け) 第6版』 (<https://www.waseda.jp/inst/diversity/support/sexual-minority/> 2024年9月30日確認).

(Research Note)

The First Steps towards Supporting Sexual Minority Students in Universities

KUKIMOTO Shingo

Abstract

This paper aims to show a guideline for providing support and appropriate responses to sexual minority students in universities.

First and foremost, it is important for university staff and faculty to possess basic knowledge about sexual minorities. In addition, they must adopt a respectful attitude towards how these students define their own identities.

It is crucial to avoid “outing.” Even with the intention of offering support, it is imperative not to share information about sexual minority students without their consent. Moreover, it is necessary to pay attention to privacy regarding gender identity. No assumptions or statements regarding someone’s gender should be made without their consent.

The universities should also actively demonstrate their commitment to diversity. This can be achieved through a wide range of initiatives, such as issuing university-wide statements, or by having faculty members demonstrate their intolerance of any behavior that contradicts diversity in the classroom.

While it is essential for university staff and faculty to be aware of these considerations, it is also important to acknowledge that even if the support is insufficient, continual improvement should be pursued.

Keywords: sexual minorities, universities, students, university staff and faculty, support