

地方小規模大学におけるプロジェクト型ワーキンググループのコーディネーター機能と役割
—2023年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の活動報告—

The Role and Function of Coordination by Working Group of Project-type
in Local University:
Report of Working Group Activities to Improve the Learning Environment
for Diverse Students in 2023

李 受眞*・清水 友理子*・笹原 康夫*・白岩 伸也**・江角 周子***

要 約

大学教員からボトムアップで2022年9月に立ち上げられたプロジェクト型ワーキンググループの2023年活動を振り返り、その意義と限界を整理するとともに、制度や環境整備等における意図や思いを残すことを目的として記録を行った。既存の課題を達成していく中で学内外における調整と連携が必要なことが多く、構成員それぞれの所属委員会においてコーディネーターの役割を担うことで業務負担の増大、プロジェクト型ワーキンググループという特性上、組織維持の限界とリソース不足やバックアップの無さが課題であった。ワーキンググループの目的であった議論する場の確保は達成でき2023年11月をもって解消することになったが、依然として多くの課題が残っており着手すらしていない課題もある。そして、ワーキンググループの場だけでなく、どの場においても議論し続けていくことは高等教育機関としての重要な役割である。

キーワード: 多様性, 地方小規模大学, コーディネーター, プロジェクト型ワーキンググループ

はじめに

学生446名(2023年5月現在)、教職員98名(専任教員29名、非常勤講師39名、事務職員等30名)の地方小規模大学で、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(以下、WG)が、2022年9月、教員からボトムアップで立ち上げられた。その経緯は、白岩・江角(2023)で詳述されているが、概して言えば、マイノリティが不可視化され、それをめぐる問題が顕在化しない大学の構造・体制、当事者の申請主義に依存する傾向が強く、実態にそくした配慮が行われていない現状が、発足の背景としてあげられる。このような問題意識を共

有する有志で結成したため、活動へのモチベーションは高く、短期間で多くの事業に着手することができた。

だが、常設機関ではなく、校務分掌の対象にならない、いわばプロジェクト型ワーキンググループの特性から生じる課題もあった。具体的には、人員の安定的確保の困難から起きる組織維持の限界、リソースやバックアップの不足による構成員一人ひとりの過大な業務負担である。後述するように、2022年度末にメンバーの転任、退職があったため、これらは実際的な問題として浮上していた。そこで2023年度は、既存の課題を確実に達成していくことを目標に、構成員それぞれの所属

*浜松学院大学, **北海道教育大学, ***東京学芸大学

委員会で、ときに学外の機関に対して、連絡・調整を図るコーディネーターの役割を担うことに注力した。本学には、ダイバーシティに特化した専門機関がないため、学生と教職員の意見を取りまとめ、関連部局と連携を行いながら全学的な取り組みにつなげることが、最も現実的で有意義な活動になると考えられたのである。

本稿は、コーディネートの機能と役割に焦点づけながら、2023年におけるWGの活動報告を行う。WGによる制度やモノなどは残るが、その意図は忘却される可能性が高いため、想起・記憶の材料として活用してほしい。もちろんそれは、本学における取り組みの改善に役立てることを目的としているが、他大学の実践に資することも企図している。多様性をめぐる各大学の活動については、近年社会的に注目され、学術的にも検討されつつある。しかしながら、地方小規模大学においては、多様な学生の受け皿になりやすいにもかかわらず、支援の実態は詳らかにされていないところが多い。また、いずれ研究対象になったとしても、当事者・関係者の思いを含む、実態を解明することは容易ではない。以下では、あえてWGメンバーの主観によって語る部分を織り交ぜながら、当時の目線から活動を振り返る。

1. WGの構成員と予算

(1) 構成員と実施形態

2022年度末から2023年度へ移行する際のWGの構成員の変化等についてまとめる。

2023年3月の運営会議において、「多様な学生を前提とした環境整備に関するワーキンググループの今後の予定」を提案した。提案事項は以下の3点であった。

①2023年の活動予定を継続課題と新規課題に分けて以下の通り整理

②WGの今後のあり方

③ガイド関連スケジュール

この内、①では、継続課題としてガイドの作成、誰でも更衣室、多目的トイレ、礼拝室の整備、また新規課題としては、SOGIハラの規定、職員との連携、新メンバーのリクルートをあげた。

②では、2023年10月のWG会議で2023年1月以降における活動の成果と課題について反省をし、次年度以降もWGを継続するかどうかを議論し運営委員会に報告（不要となったら廃止）することとした。

③では、2023年8～9月に印刷・製本、9月末にオリエンテーションで学生に説明・周知というスケジュールを示した。これらの提案に対し、特に質問はなく了承された。

運営委員会後、2023年4月3日の教授会において新メンバーの募集を行った。しかし、新しくメンバーに加わりたいという希望はなかった。

この結果、WGの学内での構成員は2022年度は9名であったが、この内3名が他大学へ転任、1名が退職した関係で、2023年度は5名でのスタートとなった。学内での構成員は減ったものの、転任した白岩・江角の両名が、引き続き毎回会議にリモートで参加してくれることとなり、さらには学内に残ったメンバーからの相談にも随時応じてくれることになったことは大変心強いことであった。

学内から新メンバーとしての希望者が出なかった点については、業務多忙の影響が大きかったのではないかと考えるが、教授会での募集にとどまらず、新任の教職員には個別にWGの意義や活動内容等について説明するなどの工夫が必要であったと反省している。継続して課題意識を持った人数を確保するといった組織運営の難しさを感じる結果となった。

(2) 予算

2022年12月初旬に2023年度予算の請求を行った。発達障害や身体障害のある学生、LGBTQやエスニックマイノリティの学生等、様々な学生が学んでいる状況があるが、物理

的環境、教職員の知識不足、学生のニーズを吸い上げ検討するシステムの不在といった課題があり改善が必要であるという事業目的を詳述したうえで、大別して、ガイド類の印刷製本費、アクセシビリティマップのデザイン費、だれでも更衣室整備費、外部専門家を招いた会議開催に係る費用、周知啓発のための費用（教材となるDVDの貸借料等）²⁾を計上した。

新規事業であるため請求書を提出して完了とはならず、12月中旬に、運営側に対して計上予算の必要性について説明したり質疑応答を行う場である「学長ヒアリング」へ行くこととなった。ここでは、LGBTQ 学生が何人いるのか³⁾、学内マップにデザイン費をかける必要があるのか、外部専門家を招いた会議の回数が多すぎるのではないかと、周知啓発のための教材を無料のものにできないかと外部専門家に尋ねてみてはどうか、特定のマイノリティへの配慮ばかりに予算を割くことは難しい⁴⁾といったことが問われた。結論としては、予算の減額が求められたが、それと同時に、だれでも更衣室の整備は2022年度学内予算で対応可能、WGに割り当て可能な予算の上限額は設定していない、という説明を受けた。

学長ヒアリングから約1週間後に、修正案と、削減理由と削減に伴う依頼事項を記した新旧対応表を作成し担当部署に送付した。具体的には、アクセシビリティマップのデザイン費とだれでも更衣室整備費を削除し、ガイド類の印刷製本費、外部専門家を招いた会議開催に係る費用、周知啓発のための費用を減額した。周知啓発のための費用について、外部専門家に確認をした上で無料教材の問題性について説明を加え、当初案から大幅に減額していたが、理由が示されないまま全て削除することを求められた。それに納得できず、WGへフィードバックを行う必要もあったため、担当部署にメールでの説明を求めている。

だが、ニュアンスが伝わらないという理由で、メール回答は受け入れてもらえず、対面で話すことになった。

1月初旬にWGメンバーのうち都合のついた第4筆者と第5筆者が説明を聞きに行った。細かいニュアンスがあるということだったので、参加が叶わなかったWGメンバーに正確に情報共有するために録音が必要であったが、認められなかった。削減理由と削減に伴う依頼事項を記した新旧対応表の内容にそって説明を行ったうえで、事業の必要性などに関する質問を投げかけられたため一つひとつ応答していたが、「口答え」としてとらえられたりして、理解されなかった。周知啓発の重要性とそのための費用について、繰り返し説明したものの、その意図は伝わらず、こちらが納得する削除理由が示されることもなかった。ニュアンスを伝えるために設けられた場だったが、結果的にコミュニケーション不全に終わり、周知啓発の費用は削除された。

その後、録音ができなかったため詳細な内容の共有は叶わなかったが、周知啓発のための費用は全て削除、印刷製本費を数千円上方修正するという結果になったことをWGに報告した。特に意見は出なかったため、担当部署に最終版の予算請求書を提出した。

2. 活動記録

2023年1月から11月までの活動記録を以下に記す。

(1) 会議

1月から11月までに10回会議を行った。各回の議事次第は表1の通りである。1回から5回までの議事次第については白岩・江角(2023)に示されている。議事次第において、『多様な学生のためのガイドブックーLGBTQ学生・障害学生・留学生ー』を便宜上『ガイドブック』として記載している。

(2) 成果

「2022年対応状況と課題」⁵⁾を踏まえ、

WGでの活動について概説する。本稿において『ガイド』という表現は『多様な学生のためのガイドブックーLGBTQ学生・障害学生・留学生ー』と『教職員向けジェンダーセクシュアリティ対応ガイド』を合わせて示すこととする。

① 誰でも更衣室の設置と学内連携

2022年12月に実施された2023年度予算案に関する学長ヒアリングにおいて、運営サイドから2022年度の学内予算で対応してはどうかと提案を受け、計画を前倒して整備を行った。具体的には、内鍵の設置工事、着替えスペースへのジョイントマット設置、目隠し用の暖簾の設置、使用上の注意事項の掲示、学生便覧のキャンパスマップ修正、看板の修正を行った。そのうち、前者4点については、内鍵発注における情報の行き違いといったことはありながらも、おおよそ順調に進んだ。

だれでも更衣室は、1号館2・3・4階にある手洗い場を活用して設置されることとなった。看板の掲示は新年度に間に合うよう3月にデザイン(図1)を完成し、総務・企画グループにドア扉と、ドア上看板への掲示を依頼した。表示板の色は、利用するものの性の在り様を問うことなく誰もが使用できるように、黒を選択した。

4月に入っても表示板が掲示されず、この点を総務・企画グループに問い合わせたところ、学務部長と健康管理センターの判断を仰いでいるため実施が止まっているという説明を受けた。その後、健康管理センターより「溜まり場になったり、長時間籠もる学生がいるかもしれないので、学生の動向を見て、3か所同時にスタートさせるのではなく、まずは



図1: ドア扉表示板



図3: ドア上看板

表1 2023年WG会議議事次第一覧

回	日時	議事次第	参加者
6	1月26日(火) 15時~17時	1、渡辺歩先生への質問事項の検討 2、WGの予算執行者?代表?窓口?をどうするか 3、ガイドの進捗状況と今後の計画 4、だれでも更衣室の報告	李, 市川, 江角, 笹原, 清水, 白岩, 高久
7	2月7日(火) 14時~16時	1、自己紹介(ネームプレート) 2、事前に送付した質問 3、ガイドに関する質問 4、その他渡辺先生に聞きたいこと	李, 市川, 江角, 笹原, 清水, 白岩, 高久, 光安
8	3月9日(木) 13時0~17時	1、浜松TG研究会の鈴木げんさん訪問について 2、ガイドに関する意見対応表と修正案について 3、WGの今後のあり方について 4、来年度の役割分担について 5、新規課題と継続課題について 継続課題 ・ガイド(レイアウト, デザイン) ・だれでも更衣室・多目的トイレ・礼拝室 新規課題 ・SOGIハラの規定 ・職員との連携 ・新メンバーのリクルート	李, 江角, 笹原, 清水, 白岩
9	5月16日(火) 10時~12時	1、ガイドラインの準備について 2、だれでも更衣室の運営方針と課題 3、6月中、映画や視聴覚資料の観覧会の開催の意見募集	李, 市川, 江角, 笹原, 白岩
10	6月9日(金) 10時~11時	1、ガイドブックの準備 2、だれでも更衣室の状況	李, 江角, 笹原, 清水, 白岩
11	6月20日(火) 10時~12時	1、ガイドブックのウェブ公開前の最終検討 2、ガイドブックの印刷・製本の流れ	李, 江角, 笹原, 清水, 白岩
12	7月11日(火) 9時~10時	1、ガイドブックのWeb公開の報告と広報 2、ガイドブックの印刷・製本の流れ	李, 江角, 笹原, 清水, 白岩
13	7月25日(火) 9時~10時30分	1、ガイドブックの印刷・製本の流れ 2、今後の外部講師の予定・FDSDとの連携 3、予算の執行	李, 笹原, 清水, 白岩
14	9月6日(水) 9時~10時	1、FDSD委員会共催 研修会についての報告 2、ガイドブックの印刷・製本の進捗状況 3、今後のWG活動について	李, 江角, 笹原, 清水, 白岩
15	10月26日(木) 13時~14時	1、今後のWG活動について 2、WGの残された課題 3、ガイドブックの送付 4、FDSD委員会共催 研修会についての報告 5、静岡新聞社からの取材 6、大学紀要論文について	李, 江角, 笹原, 清水, 白岩, 光安

1か所から始めてみてはどうか」という利用の懸念と運営変更の提案があった。



図2: ドア扉表示板



図4: ドア上看板

この指摘をうけWGで話し合い、総務・企画グループ課を含む各関係部署と運用の懸念とルール作りの必要性を共有したうえで、運営会議でも決定したとおり、3カ所の運営実施を決定した。そののち、4月10日に各部屋ドアにラミネートで作成した表示板(図2)がドア扉に掲示された。

一方ドア上看板のほうは、5月を過ぎて

なかなか変更されなかった。同じ階にあるトイレ看板と同じ色（男子トイレ：青，女子トイレ：赤）をした旧洗い場の看板のままであり，ドアには「だれでも更衣室」の表示板がかかっているものの，使用する側にとっては分かりにくい状態であった。総務・企画グループに口頭・メールで依頼したが，最終的には5月下旬，WG側から作業を請け負う事を申し出た。その際，ドア上に掲げる看板のデザインは図1と同じものを予定していたが，総務・企画グループより「手洗い場の機能も残したいため，デザインを変更してもらいたい」という要請があった。相談の結果，あらたに手洗い場のピクトグラムも付け加えたデザイン（図3）で合意し，最終的に6月初旬に，総務・企画グループによりドア上看板にも「だれでも更衣室」と掲示された。1点残念だったことは図4のように，デザインは黒色だったが，旧看板の下地（同フロアのトイレと同じカラーの青，赤）が見えてしまったことであった。（今は白いマスキングテープで覆い隠されている。）

男性／女性が使う色の規範は，トイレマークや小学生が背負うランドセルなど，日本社会に強く残っていると言えるだろう。近年ランドセルは多種多彩なものが増えて選択肢が広がってきたが，トイレや更衣室のような性別によって使用が区別される施設は，男子：青，女子：赤が一般的だ。だからこそ，標準案内用図記号ガイドライン改訂版に加えられた「男女共用トイレのピクトグラム」は，あえて色味をモノトーンにしている。こうしたことをふまえても，本学における「だれでも更衣室」は「All Gender inclusive」を目的に設置されたため，やはり看板の下から青・赤が滲み出るのは望ましくない。

紆余曲折あった看板設置の経験を通して，学内に新たな公共の場を設ける際，各部署が有機的に連携することが重要であることを改めて確認した。そのためにWGができること

は，コーディネーターとして事前に丁寧に説明し，各部署が抱えるであろう疑問等に向き合うことではないか。いかに事前に学内で話し合う場を設け，共に同じ問題意識を共有できるのか。それは全体をとおした今後の課題であると考えられる。

② アクセシビリティマップと学内連携

誰でも更衣室の整備に併せ，学生便覧のキャンパスマップのアクセシビリティマップ化と，『多様な学生のためのガイドブックーLGBTQ 学生・障害学生・留学生ー』および大学のホームページへのアクセシビリティマップ掲載を試みた。

アクセシビリティ（accessibility）にはアクセスしやすさ，手の届きやすさ，アクセス可能性といった意味があるように，利用できる設備があるということを示すことに留まらず，利用する人がどのようなアクセスしにくさを抱えているかを理解し，利用に至るまでの流れや障害物，妨害環境をマップに示す必要がある。これまで本学のキャンパスマップには利用できる設備の情報もなく，障害物や妨害環境に関する情報も示されていなかった。また，キャンパスマップは学生便覧にのみ掲載されており，学外者が学内にどのような設備があるのか，そこへのアクセシビリティはどのようになっているかといった情報を得られない状況となっていた。大学を使用するのは学生や教職員だけではない。例えば，入学を検討する者，大学で開催される学外向けイベントの参加者も大学を使用する。アクセシビリティマップをホームページに掲載しないということは，設備の有無や障害物，妨害環境を大学に問い合わせるという負担を強いること，身体や性のありようの開示を強要することである。そのため，問い合わせをせずとも必要な情報を得られる環境を整備することが重要である⁶⁾。

まず，学生便覧のキャンパスマップ（全体図；図5，各棟の平面図；図6）の修正にお

いては、だれでも更衣室の情報の追加に併せて、階段、スロープ、トイレ等、生活に必要な情報を追加し、アクセシビリティマップ化することを試みた。全体図には、多目的トイレ、だれでも更衣室、礼拝室の設置場所をマークと文字で示し、各棟の入口にスロープが設定されていることについて注意書きを加筆した。建物内にエレベーターが設置されていないことも注意書きに加えることを提案したが、平面図に記載を入れるため全体図には記載しないとの判断が伝えられ、実現しなかった。ガイドと大学のホームページへの掲載を行い、来校者や入学を検討する人が問い合わせをせずとも情報を得られる環境を整備するという意味合いが十分に伝わらなかった結果と思われ、反省している。懲りずに初校確認時にもエレベーターのことを加筆するよう修正指示を入れてみたが、採用されることはなかった。

各棟の平面図については、階段、屋内のスロープ、トイレ、だれでも更衣室、礼拝室の設置場所を追加し、館内にエレベーターがない旨を加筆した。屋外のスロープについては

実際の設置場所にスロープを表記する提案を行ったが、必要でないという判断が示されないままに「表記する必要がないと思う」と告げられ却下された。理由についての説明を複数回求めたところ回答が得られ、時間と費用がないということであった。最終的に折衷案として、屋外にスロープがある箇所に印を付け、バリアフリーの出入り口であると注意書きを加筆することとなった(図6)。

全体図のエレベーター表記、平面図の屋外スロープいずれも判断が決定される前に一緒に検討をしたかったという思いはあるが、いっどのような場でそうした判断が決定されたのかも分からない。そうした場に参加する権限がないWGの立ち位置の問題か、参加してもらいたいと思ってもらえるだけの信頼を勝ち得ていないという問題か、あるいは、参加するためのよい方策を取れなかった戦略の問題か、原因がどこにあるかはわからない。ただこうした事態からも、WGの発足の経緯の1つである学生が直面する問題、大学の環境における課題について議論する場の欠如(白岩・江角, 2023)という本学の抱える課題が

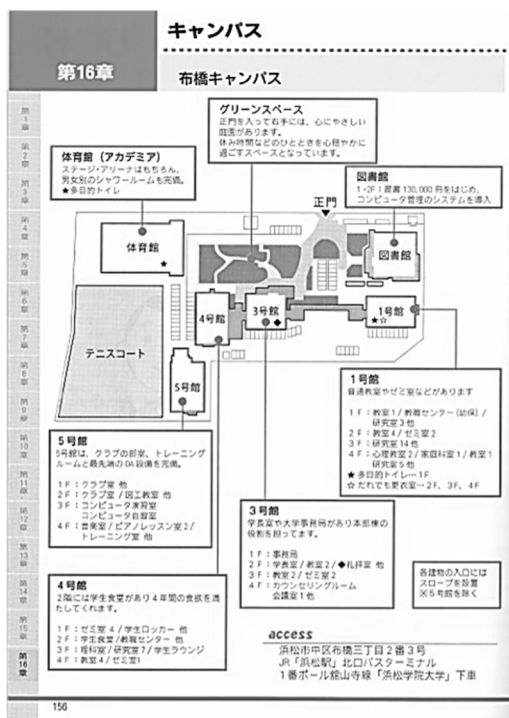


図5 学生便覧のキャンパスマップ (全体図)

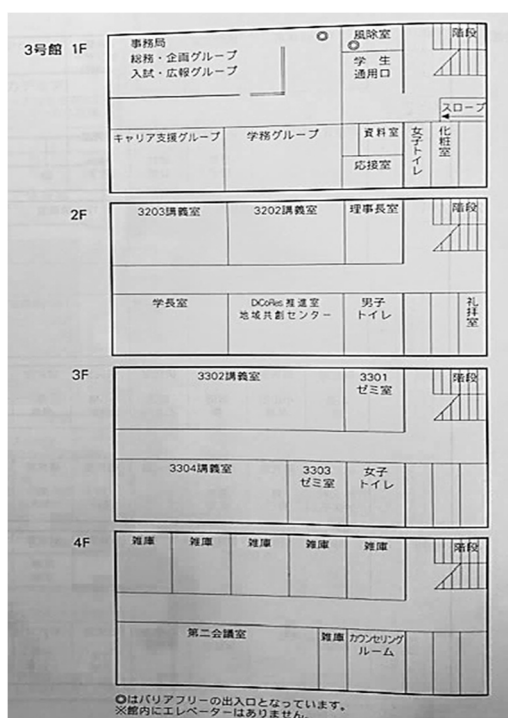


図6 学生便覧のキャンパスマップ (平面図)

透けて見える。

また、『多様な学生のためのガイドブックーLGBTQ学生・障害学生・留学生ー』および大学ホームページへのアクセシビリティマップ掲載については次の通りである。学生便覧のキャンパスマップ修正後、3月に、担当課にマップのデータ提供を求めたが、現在は存在しない建物（2号館）が記載されたデータが提供され、WGで編集するよう案内があった。再度、現在のマップデータ提供を求めると、入手困難な状況が続いた。学生便覧を毎年印刷している印刷会社に問い合わせたところ、6月ようやく素データを入手することができた。WGの構成員がデータを修正し、アクセシビリティマップを作成し（図7）、『多様な学生のためのガイドブックーLGBTQ学生・障害学生・留学生ー』へ掲載した。マップデータを持参し、大学のホームページに掲載するよう担当課に依頼した。それほど時間がかかることなく、学内での承諾が得られ、直ぐに公開される運びになった。

ただし、アクセシビリティマップに障害物や妨害環境に関する情報が網羅的に記載できているとは言えず、修正の余地が残る。



図7 WGで作成したアクセシビリティマップ

③『多様な学生のためのガイドブックーLGBTQ学生・障害学生・留学生ー』の発行及びWeb公開と『教職員向けジェンダーセクシュアリティ対応ガイド』のWeb公開、学内外連携

ガイドの内容は2022年内にほぼ固まり、

2023年は発行・印刷に向けた動きを始めた。手続き上重要な位置を占めたのは、学内での承認だった。1月、ガイド発行・印刷までの手順について学科会議で諮る。子どもコミュニケーション学科では、大きな反論はなかったが、地域共創学科においては、さまざまな意見があった。紙幅の関係上、すべてをあげることはできないが、『ガイド』の内容というより、その運用にあたっての教員の役割が主な論点だったように思う。同月には、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）を、WGの会議に招聘した。すでにメールを通じて、『ガイド』に関するご指導ご鞭撻を賜っていたが、初めて対面のかたちで専門的な知見をご教授いただいた。その後、学務グループ及び健康管理センターとの協議。建設的な議論が行われ、早くから相談しておけばよかったと反省する。

2月にはパブリックコメントの募集を開始するため、それに関する議題を運営会議に提出した。『ガイド』の与えるインパクトは小さくないと考えていたため、多少の異論は覚悟していたものの、そういった類のものはなかった。教授会にも諮るが、意見はなし。それはパブリックコメントにおいても同様だった。意見をくれたのは数名の学生で、教職員からはまったくなかった。ガイド自体には関心がないのでは、と根拠のない疑いを持つ。募集終了後はWG内で整理、検討し、ガイドを修正。

再び3月に運営会議、教授会に諮る。ここでも意見はほぼなかった。

同月にWGの何人かで、浜松TG研究会代表の鈴木げんさんを訪れる。3時間ほど話をさせていただくなかで、同研究会の活動を知り、その思いに触れる。本学との連携についても相談し、まずは、ガイドブックに外部の

相談窓口として掲載させていただくことについて、快諾を得た。FD・SD への協力など、今後も連携を図りたい⁷⁾。

5 月には多様な学生のためのガイドブックの完成にあたり、表紙デザインの決定とレイアウトの修正はもちろん、わずかな修正を要する箇所があった。表紙デザイン及びイラストにおいては、本学に在学中の4年生の学生、土屋亜海さんが担当してくれた。事前の打ち合わせでは、ガイドブックの趣旨を説明しながらシンプルなものでも大丈夫であり、土屋さんが思う多様な学生のためのイメージや取り組みについて描いてもらいたいと依頼した。そして、表紙イラストについて以下のコメントをくれた。

手は木の枝を意味しており、その枝が様々な桜を支えている。それがひとつの木になる。これが社会の構図と同じだと考えました。太陽はコントロールできない自然を意味しており、そのために環境となる手が目の当たらない葉にも陽射しを与えられるような社会を作りたいと考えました。

木をモチーフにして描いているが、本学における現段階の実態はそのイラストと異なり、小さな苗木にすぎない。しかもその形と色は必ずしも整ったものではないかもしれない。今後多様な人の手が加わることで一つひとつの花や葉に光が当てられ、水が与えられ、豊かな土の上に表紙の木へ育つことを願っている。また、レイアウトと『教職員向けジェンダーセクシュアリティ対応ガイド』の表紙デザインは、予算がなかったため、WGの構成員により作成したものである。大学教員としての教育及び研究のみならず様々な業務を担いながら、かなりの時間と労力を必要とした。特に、デザインやレイアウトに関わる費用は削減されやすいのに反し、全体図を見てアイ

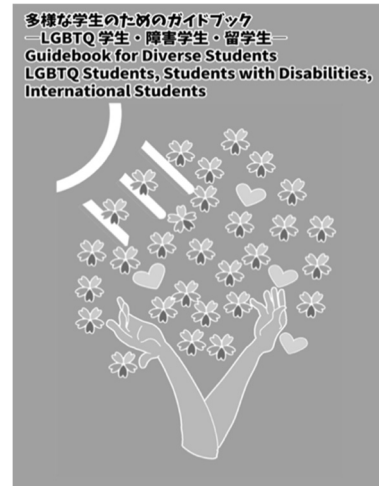


図8 多様な学生のためのガイドブック (2023年9月発行) の表紙イラスト

ディアを作りながら微調整することは、相当な労力と時間が必要である。

さらに、外部機関からの承諾が必要になり、メールによる依頼を行った。具体的には『多様な学生のためのガイドブック—LGBTQ 学生・障害学生・留学生—』は、早稲田大学GSセンターで発行されている『LGBTQ+学生とアライのためのサポートガイド』⁸⁾に大きく依拠して作成されているため、早稲田大学GSセンターに承諾をもらった。また、『教職員向けジェンダーセクシュアリティ対応ガイド』の場合、早稲田大学ダイバーシティ推進室が発行している『教職員向けセクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド』⁹⁾を参照して作成しているため、承諾を得た。

学内と外部機関の承諾が得られ、7月では『多様な学生のためのガイドブック—LGBTQ 学生・障害学生・留学生—』と『教職員向けジェンダーセクシュアリティ対応ガイド』がホームページより公開された¹⁰⁾。ホームページの公開にあたっては、具体的な掲示場所と新しいページを作成できる予算がない点に留意しながら、打ち合わせと頻繁なメールのやり取りを行った。

9月に『多様な学生のためのガイドブック—LGBTQ 学生・障害学生・留学生—』が製

版され、本学の全教職員(非常勤講師を含む)に配布し、「誰でも更衣室」(3カ所)に3冊ずつ置いた。また、9月21日の後期オリエンテーションでは、全在生を対象に上記のガイドブックを配布し、使い方の説明とホームページでもいつでも確認できること、『教職員向けジェンダーセクシュアリティ対応ガイド』を合わせて読んでおくといふこと、本学の相談窓口やリソースを活用することは当然の権利であり、大学をともに改善する仲間である旨を伝えた。学生に向けて、WGの構成員である教員が直接発信することにより、学生にとって強いメッセージを受け取ることができ、現在取り組んでいる教員を確認することができたという声が集まった。

④ SD 研修開催

多様な学生がいることを前提とする環境整備には、全教職員の課題認識を集約し議論する場が必要不可欠である。このことはWG内で共通した認識であった。そのために2022年度は前述の渡邊先生にジェンダーセクシュアリティに関する研修を実施していただいた。(白岩・江角, 2023)

2022年11月には、「2023年度FD/SD推進のための研修会(案)」をFD・SD委員会に提案、テーマは合理的配慮を必要とする学生への修学就職支援や、セクシュアルマイノリティ学生への対応の在り方、第一言語を日本語としない学生へのサポートなど、ガイドブックに関連の深いものが多かった。

所属しているWGメンバーが2023年7月に再度検討を依頼、8月のFSDS委員会での承認を経て、WGの共同開催として12月13日に研修会を実施することが決定した。

テーマは「合理的配慮のある学生への修学就職支援」に決定、講師は筑波大学人間系ヒューマンエンパワーメント推進局にて助教を務められていらっしゃる末吉彩香先生にお越しいただいた¹¹⁾。

⑤ WG 解消に向けた学内調整

第15回のWG会議を受けて、2023年11月の運営会議において「多様な学生を前提とした環境整備に関するワーキンググループの今後の予定」を提案した。

提案事項は以下の4点であった。

- ①令和5年度の活動実績
- ②WGの今後
- ③多様な学生の支援の今後に向けて
- ④令和6年度の予算申請の方法

この内、①では『多様な学生のためのガイドブック—LGBTQ学生・障害学生・留学生—』『教職員向けジェンダーセクシュアリティ対応ガイド』の発刊と全学生、全教職員への配布、「だれでも更衣室」「礼拝室」設置、FD・SD委員会との共催による研修会の企画をあげた。

②では、WG内での議論を進めていく中で、課題を洗い出し、課題のいくつかについては解決を見ることができたが、今後は、プロジェクト型ワーキンググループとしてではなく、学内組織として全学的な取組が必要であるという結論に達したことを報告し、WGは本年度をもって解消することを報告した。

③では、今後継続的に取り組んでいく必要がある課題として、『多様な学生のためのガイドブック—LGBTQ学生・障害学生・留学生—』と『教職員向けジェンダーセクシュアリティ対応ガイド』の改訂(diversity@hama-gaku.ac.jpの意見募集窓口・パブリックコメントの実施を含む)、印刷、配布、新入生オリエンテーションでの説明、研修の企画立案、「だれでも更衣室」「礼拝室」の貸し出し、メンテナンス等施設管理等があること、そしてこれらについては、関連する学内の関係組織、分掌への引き継ぎを提案した。

運営委員からは、特に③に対して、業務を引き継いでいくとなれば、中心となるのは学務グループ学生担当、研修についてはFD・SD委員会、礼拝室については国際化推進センタ

一に協力依頼を、といった意見が出された。

④については、予算案をWGで作成し、学務グループ長に伝えることとなった。

運営委員会の審議を経て、同様の資料により2023年11月の教授会にて報告を行った。

教授会での報告後、引き継ぎ先の中心となる学務グループのグループ長、及び学生担当者を交え、WGメンバーとの引き継ぎ打ち合わせ会をもった。ここでは、ガイドブックの改訂においてパブリックコメントの実施の必要性や表紙のデザインの変更について、また、より活用しやすい「だれでも更衣室」や「礼拝室」の場所等について話し合われた。さらにWGから、来年度の学生部会には、多様な学生がいることを前提とした際に生じる様々な課題を議論する場としての役割を担ってもらいたい旨を伝えた。

ガイドブックについては、改訂、印刷製本、配布等については、パブリックコメントの実施も含めて学務グループ学生担当が引き継ぐことが了解された。表紙のデザインについては、学生によるコンクールのような形も考えられるのではないかとといった意見が出された。

「だれでも更衣室」や「礼拝室」については、「礼拝室」が狭いこと等より、1号館にある「だれでも更衣室」と3号館にある「礼拝室」を入れ替える案が出され検討事項となった。予算については、WGでの希望を学務グループ長に伝え、学務グループより予算請求していくこととなった。

3. 今後の課題

白岩・江角(2023)で示されるように、WG発足時に列挙された課題のなかには、着手すらしていないものも多い。また、活動を通して浮かび上がった新たな課題もある。問題なのは、課題が山積であることでも、それらが未解決であることでもない。なぜならば、WGの目的は議論する場の確保であり、課題を洗い出すことにあるからだ。未解決の課題

が明らかになったことにWGの意義がある。

したがって、これからの課題として優先的に考えなければならないのは、WGが存在しない状況で、どのようにして課題を発見、整理し、それに取り組むかについてである。当然のことながら、ダイバーシティに特化した機関・部局を設け、専門員を置くのが最も望ましいが、多大なコストがかかるため、実現可能性は低い。コストを抑えつつ、継続的に取り組むことは本学にとどまらない、地方小規模大学が共有するイシューとみられる。

現段階においては、前節で記述した通り、学務グループなど、学内の関連組織への引き継ぎを行っている。今後は、大学の内外を射程に入れた物的・人的リソースを最大限活用するあり方が考えられるだろう。浜松市には、性的マイノリティの支援に関する団体(浜松TG研究会など)や、外国人・留学生の行政窓口(浜松市多文化共生センターなど)などが存在する。また学内にも、国際化推進センターなどがある。これらのポテンシャルを引き出しつつ、有機的な連携を図る方途を模索する必要がある。

ちなみに、白岩・江角(2023)でも指摘されるように、私立大学等改革総合支援事業のなかにダイバーシティ関連の項目が追加され、2022年度に「多様な背景を持った学生の受け入れへの配慮」、2023年度には「多様な背景を持った学生への修学支援」が挿入されている。ダイバーシティ推進の追い風にも見えるが、ある種の危うさを禁じ得ない。というのも、公正の実現を目指す普遍主義的な取り組みと、評価制度にもとづく補助金制度との間に、齟齬が生じると思われるからだ。人権は目指すべきゴールではなく、最低限保障すべきスタートであり、その多寡を推し量ったり、争ったりするものではない。国家は取り組みの事後に評価するのではなく、その事前に支援し、共通の基盤を構築する必要がある。

おわりに

WGの活動を通じて感じるのは、対立というより分断、もう少し丁寧に表現すれば、距離感だった。たとえば、WGが提出した事案に関する議論の際、「こういう取り組みは良いと思います」という枕詞がしばしば使われる。「こういう取り組みは良いと思います、手始めにジェンダー関係に限定した方がよいのではないのでしょうか」、「こういう取り組みは良いと思いますが、私はこういう学生を目にしたことはありません」など。よく耳にする表現だったが、「こういう取り組み」とは何なのか、どのような点で「良い」のか、具体的な説明を聞いたことはなかった。どの「取り組み」の何が「良い」のか、思わず聞き返したくなることもあった。

理解・賛同のことばではあるけれども、何度も言われると、表面的な前置きにしか聞こえなくなっていた。それがこだまするほど、「こういう取り組みは良いと思いますが」の「が」は、逆接の響きに専有され、相手との断絶が増幅していた。ダイバーシティ推進が喧伝される現在、「こういう取り組み」を否定することは難しくなり、まずは「良い」と受けとめるのがマナーになっているのだろう。それ自体は決して悪いことではなく、ネットワーク形成に資するかもしれない。だが、規範化・形骸化することで、つながりの契機は断たれてしまうのではないか。

また、社会的な分断が大学に持ち込まれることもあった。具体的には、ジェンダーレストイレに関する意見を求められたことだ。『ガイド』にはジェンダーレストイレの記述はどこにもなく、WGで議論したことすらない。にもかかわらず、この話題が持ち出されたのは、ちょうどその当時、LGBT理解増進法案に絡んで、ジェンダーレストイレに関する議論がSNS上で白熱していたからだ。「ガイドと関係ありません」と応答し、事なきを得たものの、選択することばを間違えたら、イ

ンターネット上の対立と同じような現象が生じたのではないかと冷や汗をかけた。

いまや分断ということばがインフレし、大学でもそれはいたるところで見られるようになった。連帯と言うだけで失笑を買う時代になったように感じる。ただ分断が人間によってもたらされたものであるとすれば、人間はそれとは別様の世界を想像／創造することもできるはずだ。その実現のために、つながりの契機を生成するコーディネーターとしての役割が、WGに課せられていたように思う。WGは解消するが、他者との対話を粘り強く行い、多様性という現実にもがきながら向き合う姿勢を保ちつづけたい。この活動は始まったばかりにすぎない。

注

- 1) たとえば、渡邊・樋熊・河野（2023）は、各大学におけるLGBTQ学生への対応について悉皆的に調査しているが、対象とする私立大学は「大規模校」が多いと、その「偏り」を指摘している。
- 2) 白岩・江角（2023）で述べられる通り、2022年の学園祭で映画上映会を実施したが、その準備段階で、WGメンバーの想定をはるかに超える賃借料がかかることが判明した。こちらの勉強不足ということもあったが、商業目的でない、小規模のイベントで、これほど費用がかかるのかと愕然とした。当日まで時間のないなか、複数の業者に掛け合い、値段交渉を行った末に、上映までこぎつけることができている。2023年度予算に周知啓発のための費用を組み込んだ一つの要因に、この小さくない労苦があった。
- 3) この質問は学長ヒアリング以外の場でも尋ねられることがあったが、いくつかの問題性を含む。まず、人数をカウントする困難性がある。LGBTQ学生がカミングアウトしていないことは当然ありう

るし、ジェンダーアイデンティティが明確に定まっていない人も存在する。つぎに、人数をカウントする危険性があげられる。名前を出さなかったとしても、アウトィングにつながる可能性がある。そして、人数をカウントする非妥当性も考えなければならない。人数による判断は、マイノリティ支援の意義に反する。

- 4) 具体的には、エレベーター未設置など、身体障害のある学生をめぐる環境が整っていないにもかかわらず、一部の学生のためだけに予算を使うことはできないという内容だった。これに類似した発言はしばしばあった。WGの活動は、その名の通り多様な学生を対象としているものの、LGBTQ当事者に限定したものであるとして受けとられることが少なくなかった。
- 5) 大カテゴリとして、「制度」「施設」「風土」「制度と施設」「制度と風土」に分けられた。
- 6) 本学におけるアクセシビリティの課題については、遠隔授業の実施とそのための環境整備に関連して、すでに江角・白岩・小楠・坂本(2021)で指摘されている。そこでは、アクセシビリティ向上のための支援として、情報の内容整理と伝達方法の工夫、連絡の方法とタイミングの統一、教員への情報提供と研修実地があげられた。これらの方策は、キャンパスマップについてはもちろんのこと、多様性をめぐるアクセシビリティの向上と広く関連づけて考えられるところもあるだろう。
- 7) ちょうど訪問のとき、げんさんは、性別取り扱いの変更を求める「オペなしで！「俺」になりたい裁判」の真っただ中であつた。最高裁までいく長期の審議になると予想されていたが、10月に静岡家庭裁判所浜松支部は、「性同一性障害者

の性別の取扱いの特例に関する法律」が定める「生殖線がないこと又は生殖器機能を永続的に欠く状態にあること」との要件について、憲法13条に違反し、違憲無効であると判断し、戸籍を女から男に変更するとの審判を下した（「オペなしで！「俺」になりたい裁判」CALL4, <https://www.call4.jp/info.php?type=items&id=I0000075>, 2023年12月14日最終アクセス）。この画期的な出来事を祝すと同時に、上記の要件の無効性は他の事例にも適応されることを強調しておきたい。学生がこの措置をとることは当然ありうるため、学籍の性別情報の変更手続きについても、今後整備していく必要がある。

- 8) 早稲田大学GSセンター(2022) LGBTQ+学生とアライのためのサポートガイド Ver.5
- 9) 早稲田大学ダイバーシティ推進室(2021) 教職員向けセクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド第4版
- 10) ガイドブックを載せている浜松学院大学のホームページのアドレスは以下の通りである。HOME>学生生活>学生支援・各制度>多様な学生への支援
https://www.hamagaku.ac.jp/hgu/campca/student_support/scholarship3/
(2023年12月16日最終)
- 11) 研修会の内容は、「障害」や「障害者」の定義、障害の社会モデルの説明、またどのような対応が不当な差別的取り扱いに該当するのかまで、ケーススタディも取り扱いながら丁寧に解説をしてくださつた。フロアからは教育的配慮と合理的配慮の違いや、当該学生への声掛けの仕方の具体について質問があり、充実した研修会になった。

引用／参考文献

江角周子・白岩伸也・小楠美貴・坂本雄士

(2021) 大学新入生における遠隔授業への適応とその要因—新型コロナウイルス感染症拡大下における学生への支援のあり方に焦点をあてて— 浜松学院大学研究論集, 17, 52-53.

白岩伸也・江角周子 (2023) 浜松学院大学における多様な学生がいることを前提とした環境の整備について—2022年ワーキンググループ活動報告— 浜松学院大学研究論集, 19, 109-121.

渡邊歩・樋熊亜衣・河野禎之 (2023) 大学におけるLGBTQ学生対応とガイドライン策定の現状—各大学のホームページを対象とした探索的調査— 大学改革・学位研究 advpub, 2023.