

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—

Activities to Improve the Learning Environment for Diverse Students
in Hamamatsu Gakuin University:
Report of Working Group Activities in 2022

白岩 伸也・江角 周子

要 約

本稿の目的は、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における、2022年の活動報告を通じて、これまでの活動への反省と今後の課題を整理するとともに、外部に対する記録の保存と公開に寄与することである。まずその発足の経緯と背景をまとめ、当事者の存在とその問題が顕在化しにくい大学の体制への気づきが契機となったことを指摘した。つぎに会議における報告および協議の内容、活動の成果と課題について述べている。成果については、ガイドライン作成、ウェブサイトへの情報掲載、だれでも更衣室・礼拝室の設置、映画上映会&座談会の企画・実施を取り上げ、今後の課題として、SOGIハラ関連規定の追加、学生から意見を吸い上げるシステムの構築、居場所の設置・提供をあげた。さいごに本論の内容を要約し、それに若干の考察を加えながら、本ワーキンググループの立場性について再確認した。

キーワード：多様性、当事者の申請主義、セクシュアルマイノリティ、エスニシティ、障害

はじめに

「ダイバーシティ」と「多様性」の語を見聞きするようになって久しい。もはや食傷気味と言えるほどだ。このことは大学とけっして無関係ではなく、「ダイバーシティ」の「推進」が最も求められる場の一つとなっている。実際に、「ダイバーシティ」に関する「理念」を掲げ、その「実現」のための体制づくりに奔走している。しかも、当初は大学の自主性に委ねられていたが、近年では文部科学省もその後押しを開始した。その顕著な例が「私立大学等改革総合支援事業」における施策であり、2022年度から「多様な背景を持つ学生の受け入れへの配慮」を評価項目に追加した。

そうした状況のもと、浜松学院大学でも、「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)が発足した。活動開始から半年も経過していないが、その省察を行いながら、WGの指針を再確認したい衝動に駆られている。というのも、先述のように氾濫する「多様性」ということばに翻弄され、知らず知らずのうちに思考停止に陥り、国家や市場にその理念を篡奪される危うさを禁じずにはいられないからだ。たとえば「多様な背景を持つ学生の受け入れ」をめぐる包摂と排除の力学が働く可能性は十分にある。このことは岩淵功一のつぎの主張とも関連する。「多様性／ダイバーシティは組織の肯定的で明るいイメージを提供するが、それは組織内部の不平等の存在を隠蔽し再生産させてしまっている」¹⁾。「多様性」を所与の「理念」とすることで無

自覚のうちに「隠蔽」してしまう「現実」があるのだ。「ダイバーシティ」とはなんなのか、その「推進」にはどんな意味があるのかを、実態にそくして検討・考察する必要性を強く感じている。そこで本稿では、これまでの活動に対する反省と今後の課題を整理するために、2022年におけるWGの活動記録をまとめ、若干の考察を述べる。WGの発展に寄与するだけでなく、その外部に対して保存と公開の意義があると考ええる。

活動記録を保存することで、「多様性」の内容と意味を検討するためのリソースを蓄積・提供することができる。東浩紀は、「メディアの構え」が変化したことで、社会の「忘れっぽさ」が深刻化する現状を憂い、「忘却に抗う力」の必要性を訴える²⁾。このことは「多様性」にもあてはまる。それは曖昧さを内包しているため、意味と用法が時代とともに変化し、過去のあり方がまさに「忘却」される可能性が高い。建設的な議論を行う上で、それに抵抗する必要性は小さくないはずだ。本稿では、だれが、いつ、なにを行ったかを具体的に記述し、つぎに述べる公開の下準備として、それを整理したい。

公開の意義は、地方の小規模大学の参考例を示すことで、他大学の「ダイバーシティ推進」に貢献することである。すでに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）を示しているが、その内容は抽象的で、実行性は低い。取り組みについて唯一絶対の正解はなく、構成員の実態や大学のリソースなどに応じて実行していくしかない。その意味で活動記録は重要な位置を占めるが、小規模大学のそれは決して多くない。たとえば性的指向や性自認などについて、「学生数が少ない短期大学では約二〇%の大学でしか相談がな」く、「支援の必要性を感じている割合も低」いという³⁾。したがって、そうした支援の記録が残されることはあまりなく、

学生数約500名の浜松学院大学の取り組みは、希少な例の一つになるだろう。

活動記録の公開は、浜松学院大学、ひいては社会の構成員への啓発につながる可能性を有する。WGでの取り組みを通じて気づかされるのは、インフラの整備とともに、人びとの意識の省察・自覚とその変容・更新の重要性だ。浜松学院大学においては、すでに教職員対象のFD・SD研修会が行われているが、自身の所属する組織における活動記録は、研修では代替できない啓発効果が期待される。というのも、身近な学生の多様で切実な実態と、その改善に向けた取り組みの重要性と困難性は、だれも看過・無視できないからである。冒頭で述べたように、もはや「ダイバーシティ」ということばから簡単に自由になることはできない現在、この活動記録は学内にとどまらず、他大学、さらには社会一般の「教材」となると考えられる。

上記を踏まえ、以下では、まずWG発足経緯を述べ（第一節）、つぎに活動の概要を整理する（第二節）。そして、それに鑑みながら、来年度以降の課題を検討したい（第三節）。

1. ワーキンググループ発足の経緯と背景

WGは大学の理念に基づくトップダウンで発足したのではなく、教職員からのボトムアップで発足した。学務委員会学生担当、1年生主務といった役割を持つ第二筆者がその役割との関連のなかでWG発足の必要性を感じ、第一筆者をはじめとする理解ある教職員の協力を得ながら動いたことによる。

まずは、第二筆者がWGの必要性をなぜ、どのように感じたのかを説明する。WGが必要だと思った理由として、マイノリティ当事者が身近にいたことがあげられるが、必要性をより強く感じたのは、当事者の存在が不可視化され、それをめぐる問題が顕在化しない大学の構造や体制に気づいたからである。問題が顕在化しない大学の構造や体制は次の2

点である。

第一は、当事者の申請主義に依存する傾向が強い点である。この問題に気づいた経緯は次のとおりである。第二筆者は 2022 年度に子どもコミュニケーション学科 1 年主務として、必修科目「コミュニケーション演習 I」の取りまとめの業務（入試・広報グループから入手した子どもコミュニケーション学科入学者情報をもとにクラス分けを行う等）を担っていた。4 月 1 日に学務グループより、クラス分け名簿が確定したら提出してほしいこと、クラス分け名簿や学生への指示など 1 年生への一斉メール配信が必要であれば連絡してほしいことの 2 点の連絡を受けた。それに対し、「コミュニケーション演習 I」の初回授業の日時、持ち物、学籍番号のみが記載された座席表を履修者全員にメール配信してほしい旨返事を行った。この返信とは別に、4 月 4 日には性別情報が記載されている状態で 1 年生のクラス分け名簿を学務グループに提出した。その後、4 月 20 日に性別情報の記載された学生名簿が学内に掲示されている状況を確認し、学務グループに性別情報のない名簿に差し替えてもらえるよう依頼を行った。

性別情報を含んだ名簿を作成したこと、また、名簿の用途を確認しないままに性別情報を含んだ名簿を提出したことについて筆者に責任があるということは紛れもない事実である。しかし、筆者の個人的な問題がなかったとしても、2021（令和 3）年度以前も同様の対応がなされており、今後もそうした事態が生じる可能性が高いと感じられ、強い危機感を覚えた。それは、差し替えについて職員と話をする際、セクシュアルマイノリティ当事者がいるかどうかという視点が議論に持ち込まれたことに起因する。そこには、カミングアウトしていない当事者学生の存在を想定していないことが如実に現れており、その背景に、社会に偏見が根強くあるためにカミングアウトを躊躇したりカミングアウト強制に脅

威を感じたりするマイノリティの立場の無理解、大学における学生と教職員の力関係についての無自覚さがあるように感じられた。申請主義を根拠にして当事者が存在しない・少ないと推量したり、権力的な実態把握を通じてカミングアウトを強制したりするのではなく、自らのニーズについて言いたくても言うことができない学生、そもそもニーズを自覚していない学生、訴えたところで何も変わらないと考える学生などが存在することを想定し、ジェンダーやセクシュアリティだけでなく発達障害、身体障害、エスニックマイノリティ等、様々な領域において困難を抱える学生をめぐる状況について大学側が自発的・積極的に課題やニーズを調査、検討し、その対応を議論しなければならないと考えた。

第二は、当事者をめぐる問題を議論する場の欠如と関連組織の縮小である。性別表記名簿掲示以前にも、例えば出席簿に性別表記があることや、性別記入欄が設定された履歴書のみが用意されている状況など、問題だと思われる事象を認識していた。名簿の一件を機に、こうした大学における問題解消のために議題として提案したいと思ったが、本学においてこうした課題を議論する場はどこなのかということすら検討がつかない状況であった。一般的には学生課や学生委員会がこうした問題を議論する場であるが、本学においては 2019（平成 31）年度から学生部、教務部、共通教育担当者委員会が学務委員会として統合された。先述した通り第二筆者は学務委員会の学生担当という役割を割り当てられているが、この 3 年間、学生担当者で集まって議論するといった場は開催されることがない。また、健康管理センターがこうした問題の窓口にはなっているが、必要なのは組織的な議論および対応である。このような事態に直面してようやく、教職員の課題認識や学生からの声を集約し議論する場がないことによって、課題が顕在化しにくいために改善されないままと

なっているという構造的な問題があると気づくに至った。構造的な問題がそこにあるのであれば、教職員一人ひとりが社会モデル⁴⁾に基づく理解を行ったり、学生に対して教育活動や支援を行ったりしようと心がけたとしても、差別やその他の不適切な対応を温存したり加担したりしてしまう可能性が高い。そこで、まずは教職員が認識している課題を出し合い、議論する場の設定が必要であると考えた。

以上のように、当事者の存在があったからではなく、その存在や当事者をめぐる問題が不可視化されてしまう構造や体制に疑問を感じ、多様な学生がいることを前提とする環境整備について議論する場としてWGを設置する必要性を認識するに至った。

ここからは、WG発足の経緯を記す。4月の性別表記名簿の掲示の一件があった後、まずは実現可能性の高いものをと考え、ジェンダー・セクシュアリティに関するFD・SD研修開催を提案することとした。具体的には、5月19日にFD・SD委員長である横山孝子教授のところへFD・SD研修会開催の必要性が高い旨を伝えに行った。ぜひ開催した方がよいと前向きな反応を得て、同日中に、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、2021年度まで早稲田大学GSセンターでも勤務していた経験のある渡邊歩氏にFD・SD研修講師を打診し、内諾を得た。そして、5月31日にFD・SD委員会、6月8日に運営会議でFD・SD研修会開催が承認され、8月24日に開催する運びとなった。なお、6月15日に渡邊氏とFD・SD委員長、第二筆者の3名で、オンラインでFD・SD研修会の事前打ち合わせを約1時間行った。

FD・SD研修会が近づいた7月下旬に、第一筆者と第二筆者でFD・SD委員会の内容や関連する大学の環境について話をする機会があった。その際、性別表記名簿の掲示に代表されるように、教職員のセクシュアルマイノ

リティや障害に関する知識や理解が乏しいことにより、学生にとって大学が安全な環境となっていない可能性や、マイノリティ属性をもつ学生に苦痛を強いる環境となっている可能性があるという認識が共有された。そうした現状認識のもと、FD・SD研修後すぐにも環境整備に向けた議論を開始できるようWGを立ち上げた方がよいだろうという意見で一致した。そこで、第二筆者が8月3日に事務局の学務担当者に環境整備のためのワーキンググループの立ち上げの必要性を伝えるに行ったところ、まずは学務委員会において検討しようとの返答を受けた。その後、8月10日の学務委員会において、筆者らの連名でWG発足の提案を行った。具体的には、「1. 主旨」として多様な学生が存在するが大学の環境は多様な学生を前提としているとは言えないためニーズや対応について議論する必要性があること、議論の実施は「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」の考え方や大学が掲げる方針と一致することを説明し、「2. 現時点で見受けられる課題」として具体的な事項を10点挙げたうえで、「3. ご意見いただきたい点について」として議論する場を設けることについての賛否、賛成の場合の今後の進め方について①運営委員会に諮る(WG立ち上げを依頼する)、②学務委員会有志あるいは学生担当でまず具体的な検討を進めるという2つの選択肢を記した資料を用意し、資料に基づき提案を行った。その結果、議論の場を設けることについて賛成を得られ、学務委員会からWG立ち上げについて運営委員会に諮ることとなった。

8月24日午前中にFD・SD研修会が開催され、午後の運営委員会においてWG立ち上げが審議された。審議においては、学務委員会で使用した資料の3を「3. ご承認いただきたい点」と修正し、WG立ち上げおよび具体的な検討を進めることについて承認いただきたい旨を記載した資料が用いられ、承認され

た。運営会議後に開催された教授会でWG立ち上げについて報告されたことを受け、翌25日に第一筆者が全教職員向けにメンバー募集のメールを送付した。7名の教員、具体的には李受眞助教（特別支援教育、教育心理学）、市川紀史教授（学校経営学、教師教育学、教育工学）、大森直也教授（特別支援教育、臨床心理学）、笹原康夫教授（教科教育学（生活科））、清水友理子講師（観光社会学、労働社会学）、高久新吾教授（ピアノ奏法、器楽合奏、音楽科教科教育法、音楽音響学、音楽情報学）、光安アパレシダ光江教授（国際開発論、国際貿易論、ブラジル経済、ポルトガル語）から参加表明があり、総勢9名でWGを始動することとなった。なお、第一筆者の専門分野は教育史、第二筆者の専門分野は教育心理学、学校心理学、発達心理学である。

2. 活動記録

9月7日にWGの第1回会議が開催されてから、全学休業に入る前日の12月27日までの活動記録を以下に記す。

(1)会議

9月から12月までに5回会議を行った。各回の議事次第は表1の通りである。以下では、WGの性格と位置を規定する上で重要な回となった第1回会議について取り上げる。なお、共創祭企画の申請など、会議の開催日を待つことができない、急を要する議題は、Microsoft Teams上で提案、審議した。

第1回会議では、表1の議事次第にある1、2、3、5、6の報告、4、7の協議を行った。先述のように、WGは自発的な参加によって成立したため、2において各々がその経緯や動機などを述べる機会を設けた。当事者としての経験やそれをめぐる問題意識、研究・教育をめぐる専門性との関係、研究者・教育者としての使命・責任、理解のアップデートの必要性とそのためのも勉強など、さまざまな点があげられている。4については、運営会議

直属の組織として位置づけることをWGの希望とすることにして、後日運営会議でそれが決定された。校務に関する他の委員会と同様に、独立した委員会とする案も出されたが、その場合構成員の意思が十分に考慮されない。自発的な参加によって成立するという性質を失わないようにするため、こうした結論に至った。7としては、つぎの①～③の手順で行った。①各々が浜松学院大学の多様な学生を

表1 2022年WG会議議事次第第一覧

回	日時	議事次第
1	9/7(水) 9:00-11:00	1.議事録の作成とそれに伴う会議内容の録音についてのお知らせ 2.構成員の確認と自己紹介 3.WGの主旨についての確認 4.WGの学内での位置づけについて 5.今後の流れについて ・課題の洗い出し ・各課題についての対応策(案)の検討 ・R5年度予算請求(11月) 6.研究論集への活動報告投稿に関するお知らせ 7.課題の洗い出し
2	9/28(水) 15:00-17:00	1.各課題への対応方法案の検討 2.今年度の予算請求について
3	10/26(水) 15:00-17:00	1.今年度の予算請求について 2.学園祭の企画 3.各担当からの報告と検討 ・来年度予算案の作成 ・FD・SD委員会との連携 ・国際化推進センターとの連携 ・相談の窓口とそのフローの明確化 ・低コストのインフラ整備(更衣室、トイレなど) ・ガイドラインの作成 4.各課題への対応方法案の検討
4	11/30(水) 15:00-17:00	1.学園祭での企画の報告 2.運営会議(11月21日)における今後の予定の報告の報告 3.各担当からの報告と検討 ・来年度予算案 ・国際化推進センターとの連携 ・FD・SD委員会との連携 ・ウェブサイト ・多目的更衣室 ・ガイドラインの作成 ・相談窓口一覧・フローチャートの作成 4.各課題への対応方法案の検討
5	12/20(火) 9:00-10:30	1.報告・相談事項 ・学長ヒアリングの報告 ・渡邊歩先生からの意見聴取とその日程調整 2.ガイドラインの内容の検討 3.ガイドラインの手順の検討

めぐる課題を付箋に書く、②付箋を模造紙に貼りながら内容を整理、③対応に時間がかかるものとそうでないものを分類。図1は作業の結果である。表2-1、2-2はそれを整理したもので、図1にもとづいて各カテゴリに分類・整理し、各課題に対して「2022 対応状況」と「今後の課題」を記している。

(2)成果

WGでの報告、審議を経て行った活動の成果は、表2-1、2-2の「2022年対応状況」の通りである。その中で、大カテゴリ「制度」に関する課題への対応として①、②、「施設」に関するものとして③、「風土」に関するものとして④についてそれぞれ概説する。

①ガイド類素案の作成・検討

ガイドラインがない(表2-1のNo.2、以下同様に表記)という課題に鑑みて、早稲田大学GSセンター編刊「LGBTQ+学生とアライのためのサポートガイド」(Ver.5、2022年)、「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、早稲田大学ダイバーシティ推進室、2021年)、

「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」(改訂版、筑波大学DACセンター、2020年)、筑波大学DACセンターによる「合理的配慮の調整」のページ(https://dac.tsukuba.ac.jp/shien/disabilities/developmental_disabilities/reasonable_accommodation/、2022年12月20日最終)にもとづいて、「多様な学生のためのガイドブック」と「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」を作成、検討した。

このガイドはさまざまな課題に応じるもので、第一言語を日本語としない学生(No.5、No.9)や発達障害学生(No.6)などに対して、相談の窓口とフローを示している(No.3、No.7)。また、性別情報の不適切な扱い(No.10、11、12、14)に対して、男女名簿掲載・配布の禁止、証明書・提出書類における性別記載の現状、呼称の適切な対応例を掲載する。授業や実習における不要な男女分け(No.13、16、17)、通称使用不可(No.15)も課題としてあげられたが、今年是对応していない。

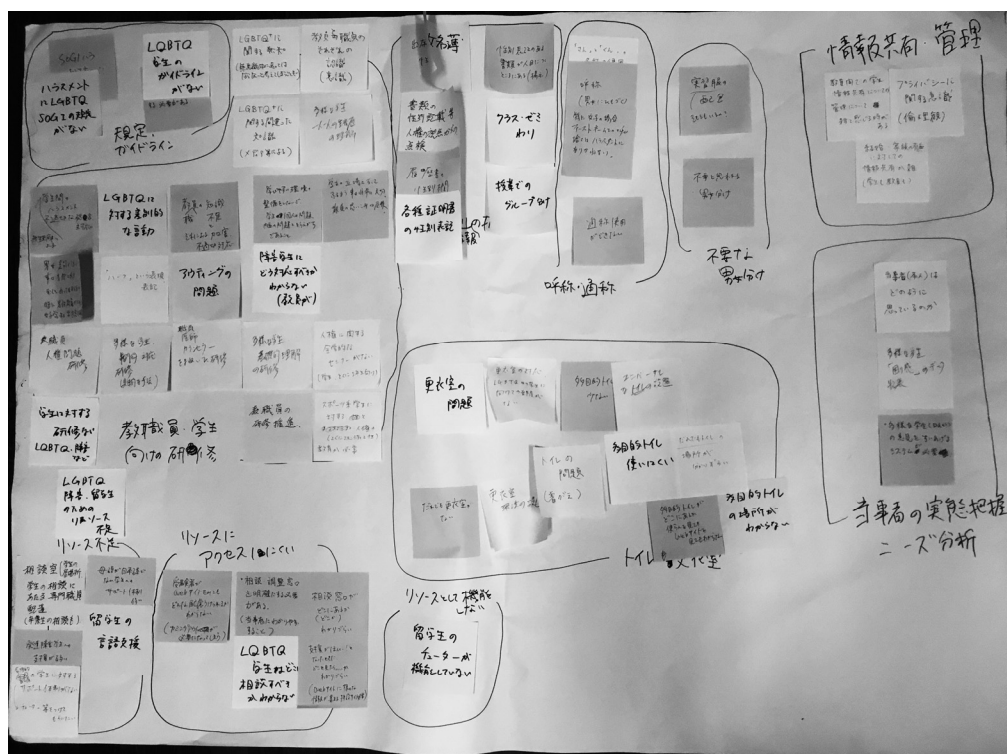


図1 課題の洗い出しの結果

表 2-1 各課題の 2022 年対応状況と今後の課題

大カテゴリ	中カテゴリ	No.	小カテゴリ	2022年対応状況	今後の課題
制度に関する問題	規程・ガイドラインの未整備	1	SOGIハラ未対応	・興誠学園において、SOGIハラの訴えがあった場合には、「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」として対応することに決定。	・興誠学園のSOGIハラ対応を踏まえて、「浜松学院大学ハラスメント防止対策規程」にSOGIハラ防止規定を追加し、その周知・徹底を図る。
		2	セクシュアルマイノリティ学生対応のガイドラインがない	・他大学のガイドとウェブサイトにもとづいて、「多様な学生のためのガイドブック」と「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」の素案を作成、検討。	・外部専門家への相談、学内の関係部局との検討を通じて、素案の内容を固め、教職員と学生からパブリックコメントを募集する。それを踏まえた加筆・修正を施し、学内で諮り、承認されたらガイドを発行し、その内容を周知・徹底。
	リソース不足	3	相談室の未設置	・「多様な学生のためのガイドブック」と大学ウェブサイトへの窓口一覧及び相談・サポートフローチャートの掲載を決定。	・左記の決定事項を実行。
		4	専門職員の未配置	・未対応。	・未検討。
		5	第一言語を日本語としない学生へのサポート体制が弱い	・「多様な学生のためのガイドブック」と大学ウェブサイトにて、チューター制度に関する窓口と相談・サポートのフローチャートを掲載することを決定。	・左記の決定事項を実行。 ・日本語アプリ、関連講座の紹介。 ・入学前からのサポート。 ・研究生のような立場の設置。 ・国際化推進センターとの連携。 ・学内掲示の多言語対応。 ・日本語講師の招聘。 ・援助ツールなどのリソースに関する情報を収集し大学ウェブサイトに掲載。
		6	発達障害学生へのサポート体制が弱い	・「多様な学生のためのガイドブック」と大学ウェブサイトにて、合理的配慮に関する窓口と相談・サポートのフローチャート、具体例を掲載することを決定。	・左記の決定事項を実行。 ・「合理的配慮ハンドブック」(JASSO)、他大学のリソースの活用。
	リソースにアクセスしにくい	7	相談窓口の場所が不明確	・「多様な学生のためのガイドブック」と大学ウェブサイトへの窓口一覧及び相談・サポートフローチャートの掲載を決定。	・左記の決定事項を実行。
		8	受験者が配慮事項を確認できない	・大学ウェブサイトの在校生向けのページに「多様な学生のための学内マップ」、「多様な学生のためのガイドブック」、「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」、相談窓口一覧を掲載することに決定。	・左記の決定事項を実行。 ・大学ウェブサイトの受験生向けのページに配慮事項を掲載。
	リソースとして機能しない	9	チューターが機能していない	・「多様な学生のためのガイドブック」と大学ウェブサイトにて、チューター制度に関する窓口と相談・サポートのフローチャートを掲載することを決定。	・左記の決定事項を実行。 ・国際化推進センターと連携しながら検討・対応。
	性別情報の不適切な扱い	10	不要な男女名簿	・「多様な学生のためのガイドブック」、「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」に男女名簿の掲載・配布の禁止を掲載することに決定。	・左記の決定事項を実行。 ・科目の特性を踏まえて必要性の検討。
		11	証明書・提出書類における不要な性別記載	・証明書・提出書類における性別記載の現状を調査。 ・「多様な学生のためのガイドブック」に上記の調査結果を掲載することに決定。	・「多様な学生のためのガイドブック」に関連情報を掲載。 ・各書類について性別記載の必要性を精査。
		12	性別情報の不要な掲示	・「多様な学生のためのガイドブック」、「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」に男女名簿の掲載・配布の禁止を掲載することに決定。	・左記の決定事項を実行。
		13	教育における性別情報の不適切な扱い	・未対応。	・性別情報の収集や活用が必要な科目などを検討し、それについて「多様な学生のためのガイドブック」、「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」に盛り込む。
	呼称・通称に関する問題	14	不適切な呼称	・「多様な学生のためのガイドブック」、「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」で、呼称の適切な対応例を掲載することに決定。	・左記の決定事項を実行。
		15	通称の使用不可・使用困難	・未対応。	・通称使用が可能な場合とその方法を掲載し、「多様な学生のためのガイドブック」に掲載。
	外見上の不要な男女分け	16	実習服の配色	・未対応。	・実習服購入の必要の有無から検討。必要な場合、色の再検討。
		17	男女にもとづく服装・髪型の指定	・未対応。	・指定の有無を担当者に確認し、改善策の検討を要請。 ・学生便覧の服装や髪型に関する記載の再検討。
	当事者の実態が不明・不詳	18	多様な学生の困り感のデータ不足	・「多様な学生のためのガイドブック」に関する、学生からパブリックコメント募集と個別の情報収集を決定。	・左記の決定事項を実行。 ・投票箱の設置、無記名フォームの配信・掲示。 ・学生に対する個別の意見収集。

表 2-2 各課題の 2022 年対応状況と今後の課題

大カテゴリ	中カテゴリ	No.	小カテゴリ	2022年対応状況	今後の課題
制度に関する問題	当事者の実態が不明・不詳	19	多様な学生の意見を吸い上げるシステムの未整備	・「多様な学生のためのガイドブック」に関する、学生からパブリックコメント募集と個別の情報収集を決定。	・左記の決定事項を実行。 ・投書箱の設置、無記名フォームの配信・掲示。 ・学生に対する個別の意見収集。
	学外への情報開示に関する問題	20	学外向けメディアにおけるジェンダーバイアスの再生産	・未対応。	・FDSDの実施。 ・各部門（入試・広報やキャリアなど）に特化した留意点に関する情報を検討し、ガイドに掲載。
		21	学外へ取組状況をアピールしていない	・大学ウェブサイトの在校生向けのページに「多様な学生のための学内マップ」、「多様な学生のためのガイドブック」、「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」、相談窓口一覧を掲載することに決	・左記の決定事項を実行。
	合理的配慮の機能不全	22	当事者の困難と大学の対応の不一致	・「多様な学生のためのガイドブック」において合理的配慮の申請と変更のフローを再検討。	・左記の決定事項を実行。
	実習先における問題	23	実習先の無理解・無配慮	・未対応。	・実習担当と窓口とフローを検討し、その情報を「多様な学生のためのガイドブック」に掲載。
施設に関する問題	インフラ未整備	24	エレベーター未設置	・未対応。	・エレベーターの設置について検討。 ・1階で遠隔授業を受けられるような環境を整備。1階入口を車いすでも入りやすくする。 ・キャンバスマップにバリアフリー情報を追加。
		25	学内標記に言語的配慮がない	・学内掲示の外国語表記対応について予算計上。	・左記の決定事項を実行。
		26	車いす学生のための環境が未整備	・未対応。	・エレベーターの設置について検討。 ・1階で遠隔授業を受けられるような環境を整備。1階入口を車いすでも入りやすくする。 ・キャンバスマップにバリアフリー情報を追加。
		27	基礎的環境整備にかかる多大な予算	・未対応。	・未検討。
		28	セクシュアルマイノリティ対応の更衣室の未設置	・1号館の手洗い場をだれでも更衣室に改装することに決定。 ・キャンバスマップにだれでも更衣室の場所を掲載することに決定。	・左記の決定事項を実行。
		29	多目的トイレが少ない・使いにくい・わかりにくい	・キャンバスマップに多目的トイレの場所を掲載することに決定。	・左記の決定事項を実行。 ・多目的トイレの設置について検討。
風土に関する問題	教職員・学生向けの研修の未実施	30	多様な学生に関する教職員・学生の誤認・無知・無理解	・「多様な学生のためのガイドブック」と「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」を作成、検討。 ・学園祭で上映会&座談会実施。追加上映も。 ・FDSD委員会に外部講師候補を提案。	・左記の決定事項を実行、実施済み事項も継続。 ・図書館に専門ブースの設置。
		31	教職員・学生による不適切な対応・差別的な言動	・「多様な学生のためのガイドブック」と「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」を作成、検討。 ・学園祭で上映会&座談会実施。追加上映も。 ・FDSD委員会に外部講師候補を提案。	・左記の決定事項を実行、実施済み事項も継続。 ・図書館に専門ブースの設置。
		32	教職員・学生向けの研修・教育の不足	・学園祭で上映会&座談会実施。追加上映も。 ・FDSD委員会に外部講師候補を提案。	・合理的配慮、セクシャルマイノリティ、エスニシティ、ハラメントに関するFDSD実施。
制度と施設が関連する問題	宗教に関する無配慮	33	お祈りの時間	・3号館の湯沸室を礼拝室（Prayer Room）に改装することに決定。案内板を設置。	・左記の決定事項を実行。
		34	断食	・未対応。	・未検討。
		35	ハラール	・未対応。	・ハラール対応の弁当の発注。 ・学食にハラールのメニュー作成ができないか相談。 ・近所のハラール対応の飲食店情報の集約。
制度と風土が関連する問題	情報共有・管理に関する問題	36	プライバシーに関する意識が低い・倫理観が乏しい	・未対応。	・規程の確認。
		37	教員間での情報共有・管理が雑	・未対応。	・規程の確認。
		38	結婚・家族に関する情報共有・管理が雑	・未対応。	・規程の確認。
	居場所	39	授業のユニバーサルデザイン化の未実施	・未対応。	・FDやガイドラインなどを通じて工夫の事例を教員に周知。外部のリソースをウェブサイトに掲載。
		40	当事者及びアライがなくなる場所の未設置	・未対応。	・居場所の設置。
41	当事者の孤独感	・未対応。	・居場所の設置。		

今後は外部専門家への相談、学内の関係部局との検討を通じて、素案を固めていく。それについて教職員と学生からパブリックコメントを募集し、加筆・修正を施し、運営会議、教授会に諮る。承認されたらガイドを発行し、その内容を周知・徹底する予定である。

②大学ウェブサイトへの情報掲載

「リソースにアクセスしにくい」(No.7「相談窓口の場所が不明確」、No.8「受験者が配慮事項を確認できない」という課題に鑑みて、浜松学院大学ウェブサイトへの関連情報の掲載について、入試広報グループと相談し、WG会議でつぎの内容を審議、決定した。「学生支援制度」のページに、「その他の学生に関する情報」として、多目的トイレ、だれでも更衣室、礼拝室の場所を示した「多様な学生のための学内マップ」、「多様な学生のためのガイドブック」、「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」、相談窓口一覧を掲載する。ハラスメント相談員は年度ごとに変更されるため、その都度情報を更新することに決定した。これによって、No.29「多目的トイレが少ない・使いにくい・わかりにくい」という課題の解決にもつなげている。もちろんこれは学外に対する取り組み状況のアピールにも資するだろう (No.21)。

③だれでも更衣室と礼拝室の設置

No.28「LGBTQ 対応の更衣室の未設置」という課題に対して、だれでも更衣室の設置について、学務グループ学生担当と連携しながら、検討、対応している。学内の未使用スペースなどから、低予算で短期間の対応が可能という理由で、1号館の手洗い場、計3か所を選定した。内鍵をつけ、突っ張り棒と暖簾で仕切りを設け、床にジョイントマットを敷く案で対応中である。「多目的」ではなく、「だれでも」という名称を付したのは、性別によらず使用可能という理念を明確に伝えるためだ。外部の専門家に助言をもらいながら、

英語表記は「Gender Inclusive Changing Room」に決定した。

また、No.33「お祈りの時間」について、国際化推進センターと連携しながら、礼拝室 (Prayer Room) の設置に向けて検討、対応した。3号館における未使用の湯沸室をその場所を選定し、当事者の学生とその環境を確認している。部屋の入口に「礼拝室/Prayer Room」という名称とピクトグラム看板を貼りつけた (図2)。今後は、主にイスラム教を想定して、内装を整備していく。

④共創祭の企画

多様な学生に関する教職員および学生の無理解を改善するために、啓発の一環として共創祭で企画を実施した (No.30、31、32)。先述のように、教職員に対してはすでにFD・SD研修会が行われていたが、学生への研修・教育はない。そこで11月5日、6日に浜松学院大学布橋キャンパスで開催された大学祭「共創祭」で、「グリーンブック」上映会&座談会」と称した企画を行った。事前に上映用のDVDを貸借し、図3のポスターと図4のパンフレットを作成、掲示、配布している⁵⁾。5日の12時50分から16時00分



図2 礼拝室 (Prayer Room) の入り口



図 3 上映会&座談会ポスター

まで図工室で、6日の10時00分から12時10分まで1203教室で、同日の12時50分から16時00分まで3302教室で、それぞれ行った。集客状況や機材トラブルにより、時間や場所を変更したが、おおむね予定通り実施することができた。浜松学院大学の学生向けに、11月9日12時30分から図工室で追加の上映会&座談会も実施している。5日9名、6日午前13名・午後36名、9日11名、合計69名が来場した結果となった。座談会では、パンフレットに添付したQRコードを利用して、アンケートへの回答を求めており、共創祭15件、追加上映会12件の回答を得ることができた。これにくわえて当日は、フロアから挙手を通じてコメントを受け、それらに対してWGの構成員がリプライを行い、さいごに総括のコメントを述べている。なお、企画終了後、別途アンケートを実施し、表3の回答が得られた。



舞台は1962年のアメリカ。当時のアメリカは、ジムクロー法と呼ばれる、黒人に対する人種差別の内容を含む法律が存在していました。

そのような背景のもと、ニューヨークの一流ナイトクラブで用心棒を務めていたイタリア系アメリカ人のトニー・リップは、ひよんなことから天才黒人ピアニスト、ドクター・シャーリーが南部で行う演奏ツアーに運転手兼ボディガードとして雇われます。2人は、黒人が利用できる施設を記した旅行ガイドブック「グリーンブック」を手に、差別が残る南部に向かい、旅を通して深い友情で結ばれていきます。

本作のテーマは、簡単に言ってしまうと「マイノリティと差別」です。しかし私たちが思うほど単純なお話でもありません。劇中のいたるところにマイノリティは存在するし、明らかな差別的な言動もあれば、グレーゾーンなものもあります。「黒人」も「白人」も決して一枚岩ではなく、さまざまな人たちが登場します。

よ〜く目を凝らして、差別はだれに、どこに存在するのを探し出してください。そしてマイノリティとは、多様性とは何なのか、考えてみてください。



本企画のねらい

この企画は「多様性」について、みなさんとともに学び、考えるために実施しました。おそらく多くの人は、しかもこの企画に参加してくださった人であればなおさら、多様性ということばに違和感を抱くことはあまりないと思います。「差別賛成!」「マイノリティの権利なんてどうでもいい!」などと考えている人も、きっといないでしょう。

しかし本当に自分は差別に加盟していないと言い切れるでしょうか、真の意味で多様性を理解しているのでしょうか。ワーキンググループで議論をして気づくのは、わたしたちは知らず知らずのうちに異質な他者を排除していることです。

だからこそ多様性と向き合うことは非常にむずかしいと思知らされています。今回は、そうした私たちも難しいと思うこの問題について、みなさんとのコミュニケーションを通じて、自覚的にとらえ、見方・考え方を深めたいと思っています。

アンケート回答のおおが

上映後は座談会を行います。私たちから話題提供を簡単に行った上で、フロアのみなさんと対話できればと思います。そのために、感想や質問をお聞かせください。

QRコードを読んでいただくアンケートが出てきますので、そちらにお答えください。アンケートは匿名でお答えいただけますので、個人が特定されることはありません。また、その場で挙手、コメントしていただいてもかまいません。アンケートの回答・送信は見ながらでも、上映後でもどちらでも構いません。

「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」とは

近年、「ダイバーシティ」ということばの普及によって、性別、国籍、障害など、さまざまな背景を持った人たちに焦点が当てられるようになりました。

当然のことながら、この大学にも、あらゆる学生が存在しています。しかしながら、本学の制度や環境はそうした学生を前提としたものとはいえず、多くの学生が生きづらさを感じている現状があります。もちろんこのことは本学に限ったことではなく、いろいろな大学で見られることです。

そうした課題について議論し、その解決のための環境整備を行うために、このワーキンググループが立ち上がりました。

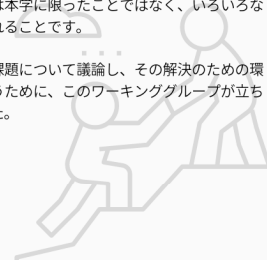


図 4 上映会&座談会パンフレット

表 3 上映会&座談会アンケート結果

問い	回答
映画上映会&座談会についてのご感想をお聞かせください。	座談会では様々な視点からディスカッションができて、良かったです。日本に長く暮らしている外国人として、やはり、マジョリティの常識に合わせることが多いです。もっと自分らしく過ごして良い、自分のアイデンティティを忘れてはいけないと思います。
	我々学生が自分の意見を、教員の方と平等に話し合えない、同じ土台に立って話せないという事実を学び、学生が権力を持つことは不可能なため、特権を持つて人が学生の方に寄り添って欲しいと感じた。話を聞いてるだけで様々な意見、考えを知ることが出来、楽しかった。マジョリティとマイノリティの意味を知らない人であったため、自分が見落としているのかもしれないがパンフレットにも意味の記載はなかったため、ホワイトボードにあるとわかりやすいのではないかと感じた。ピアノのこだわりについて知れてよかったです。ありがとうございます。トニーとシャーリーは似通った部分があったため、互いの違いを認め、仲が深まったが、自分たち大学生同士で相手のことを知れば知るほど、嫌な部分が目に入ってしまうことがある。そういった部分から、多様性を認めるというのは本当に難しいのだと日々感じている。「そこにいる」ということを認めることが先ず大事であると、本で読んだのだが、自分が関わりたくないと感じていても、相手から話しかけてこられるなど、困難さを感じる。
	この映画を観て、多様性やステレオタイプなどについて、改めて、考えさせていただきました。
今後、大学で「多様な学生がいることを前提とした環境整備」を進めていくために、どのようなことを行う必要があると思われますか。	そんなに予算が必要ないことはすぐに用意できると思います。例えば、ムスリムの方のお祈りの部屋の環境整備を進めることは大事だと思います。
	障害者も教員になれるよう免許が取れるような構造の大学になってほしい。クラスで分けなくて欲しい。
	お互い理解をすることが大事です。環境整備としてはムスリム用トイレ、エレベーターの整備は必要だと思います。

3. 今後の課題

今後は、検討・対応中の課題を遂行しながら、以下のことに取り組む予定である。

① SOGIハラ防止規定の新設

SOGIハラについては、「多様な学生のためのガイドブック」と「教職員のためのジェンダー・セクシュアリティに関する対応ガイド」に記載し、その防止のための取り組みを行おうとしている(No.1)。今後は、それに関する規定を、本学のハラスメント関連規程に追加していく必要がある。「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た。実際にSOGIハラを受けてうつ病となった会社員が2022年6月30日に労災認定され、そのことが各紙で報じられている⁶⁾。

11月21日の興誠学園の理事会で、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。)として対応する旨が説明されている。それを踏まえて、「浜松学院大学ハラスメント防止対策規程」にSOGIハラ防止規定を追加し、その周知・徹底を図らなければならない。

② 学生の意見を吸い上げるシステムの構築

多様な学生の困り感に関するデータが不足しているため(No.18)、かれら/かのじょらの意見を吸い上げるシステムを構築する必要がある(No.19)。すでに「多様な学生

のためのガイドブック」についてパブリックコメントを募集することは決定している。そうしたアドホックな方法にくわえて、安定的な制度をつくっていかなければならない。たとえば、投書箱の設置や無記名フォームの配信・掲示、学生に対する個別の意見収集などが考えられる。

③居場所の設置・提供

「当事者の孤独感」(No.41)などの問題を解決するために、「当事者及びアライがつながる場所の未設置」(No.40)という課題に取り組まなければならない。第一節で述べたように、偏見が存在し、当事者もそれを強く意識する状況は、アライを不可視化し、カミングアウトの機会を奪う。それによって当事者の潜在化が進み、カミングアウトの困難性は一層高まる。その結果、当事者およびアライのつながる機会は減っていくと考えられる。そうした負の連鎖を断つために、理解のある仲間が存在を認識し、信頼ある人間関係を構築することのできる居場所が必要だろう。

たとえば、早稲田大学GSセンターは、ジェンダーやセクシュアリティに関して話ができるセミオープンな空間として、「コミュニティスペース」を設置している⁷⁾。こうした居場所の提供は、アウティング等のリスクについて十分に配慮し、安心・安全の環境のもとで実施する必要がある。とりわけ本学は小規模のため、参加者の匿名性が担保しにくい可能性が高く、この点は重要である。どのような方法であれば実施可能か、外部の専門家から助言をもらいながら検討していきたい。

おわりに

第一節で述べたように、WGは、「ダイバーシティ実現」などの理念のもとでトップダウンによって発足したのではなく、第二筆者がその必要性を感じたところからスタートした。当該教員が動き出した背景には、年度当初における性別情報の扱いをめぐって、当事

者の存在とその問題が顕在化しにくい大学の構造と体制に気づいたことがある。具体的には、学生対応が当事者の申請主義に依存し、かれら／かのじよらをめぐる課題を議論する場が確立していなかったのだ。そうした課題について7月に第一筆者と認識が共有され、8月のFD・SD研修会を契機に問題意識が広まっていく。これと並行して提案されたWG発足が学内組織の承認プロセスを経て決定され、自発的な参加意思にもとづく教員によって9月に組織化された。

発足以降、第二節第一項で示した通り、当事者の申請主義に拘束されないかたちで、環境整備に関する課題を積極的に指摘・議論し、同節第二項で述べたように、可能などころからその対応に着手することができた。ただし対応すべき課題の領域は、制度、施設、風土と多岐にわたり、その対象もジェンダー・セクシュアリティ、障害、エスニシティなど幅広い。したがって残された課題も山積みで、その整理を第三節で行った。当然のことながら、そうした課題の検討は今後も継続して行わなければならない、学生の意見を吸い上げながら深化・拡充していく必要があるだろう。

下地ローレンス吉孝は、「「多様性」や「ダイバーシティ」はこれから目指すべき目標ではなく、すでにそこにある現実なのである」と説く⁸⁾。この言はWGの名称に「多様な学生がいることを前提とした」と付したことと重なる。すなわち、「多様性」は「推進」、「実現」すべき「目標」、「理念」ではなく、まさに「前提」となるべき「現実」なのだ。そして「民族」、「障害」、「性別」などの近代的なカテゴリは、その「前提」を閑却し、「現実」を隠蔽・抑圧してきた⁹⁾。このこともWGと決して無関係ではない。その主体が権力を有する教職員である以上、当事者への加害に加担する可能性は常に存在する。実際に第一筆者は「男女名簿」を当たり前のように使って学生を管理し、難解で漢語だらけの

「国語」をこれ見よがしに披露し、何の「障害」も感じずに校内を移動してきた。マジョリティとマイノリティの非対称性は簡単に解消されるものではないからこそ、特権がもたらす暴力への自覚が最低限の倫理であり、そうした自己省察が伴わない「多様性」をめぐる取り組みは傲慢でしかない。このことを「保存」、「公開」して攔筆する。

注

- 1) 岩渕功一「多様性との対話」、岩渕編著『多様性との対話—ダイバーシティ推進が見えなくするもの—』青弓社、2021年、16頁。
- 2) 東浩紀『忘却にあらがう—平成から令和へ—』朝日新聞出版、2022年、24～25頁。
- 3) 河嶋静代「大学での性的指向と性自認が非典型の学生支援の課題」、三成美保編著『教育とLGBTIをつなぐ—学校・大学の現場から考える—』青弓社、2017年、214～215頁。ただし、相談がないからといって、当事者が存在しないと判断するのは危うい。というのも、相談体制の未整備が原因となり、当事者の潜在化が進展する場合もあるからだ。このことはWG発足の背景と関係する。
- 4) 社会モデルとは、障害が社会的障壁により生じるものであり、社会的障壁を取り除くのは社会の責任であるという考え方である。星加良司は障害とは何か、何により生じるのかという認識論を軽視することは、個人（医学）モデル的理解を温存し、障害者をスティグマ化し続け、また、社会的障壁の解消手段も限定的になるなど実践のあり方にも影響を及ぼすことを指摘する（星加良司「「社会」の語り口を再考する」、飯野由里子・星加良司・西倉実季著『「社会」を扱う新たなモード—「障害の社会モデル」の使い方—』生活書院、2022年、15～27頁）。
- 5) 映画会社に許諾を得て、著作権に関する情報を明示したうえで画像を使用している。なお、いずれの上映会も観客から料金をとっていない。
- 6) 「性自認侮辱でうつ病 労災／神奈川 上司が人

格否定 認定」『読売新聞』2022年11月9日、朝刊、第29面。「性自認を侮辱 労災認定／SOGIハラうつ病に」『朝日新聞』2022年11月11日、朝刊、第33面。

- 7) 早稲田大学GSセンター「コミュニティスペース」、<https://www.waseda.jp/inst/gscenter/more/community/>、2022年12月23日最終。
- 8) 下地ローレンス吉孝『「混血」と「日本人」—ハーフ・ダブル・ミックスの社会史—』青土社、2018年、442～443頁。
- 9) たとえば「民族」について言えば、小熊英二が指摘するように、「いわゆる単一民族神話は日本が朝鮮・台湾などをふくむ多民族帝国だった時代には論壇の主流ではなく、それらを喪失した戦後になってから定着したもの」である（小熊英二『単一民族神話の起源—＜日本人＞の自画像の系譜—』新曜社、1995年、446頁）。戦前は「多民族」が前提であり、戦後もそうした人々が存在していたが、「単一民族神話」のもとで「現実」は抑圧されていく。「性」についても同様のことがいえる。三橋順子は、「性的な多様性は、人間の文化に必然的にもなっているもので、性的少数者はどの時代、どの地域にもいて、それなりの社会的・文化的役割を果たしてきた」という。「性的少数者」を「性的少数者」として「抑圧」するのは近代からで、「非典型的な「性」をもつ人たちを「変態性欲」として病理化する考え方は一九世紀後半のヨーロッパに始まり、日本には明治時代後期に移入され、大正～昭和初期に通俗性科学の流行とともに一般社会に広まった」（三橋順子『歴史の中の多様な「性」—日アジア 変幻するセクシュアリティ—』岩波書店、2022年、VI、6頁）。

付記

はじめに、第二、三節、おわりには第一筆者が草稿を作成し、第一節は第二筆者が執筆し、その後第一筆者と第二筆者で議論・検討を重ねながら、大幅に加筆・修正を施している。