

琉球大学学術リポジトリ

琉球大学におけるLGBT施策の現状と課題

メタデータ	言語: ja 出版者: 琉球大学国際地域創造学部国際言語文化プログラム 公開日: 2022-03-11 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 金城, 克哉 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/0002017808

琉球大学における LGBT 施策の現状と課題

金城 克哉

1. はじめに

2020年11月中旬、筆者は帰宅しようとエレベーターに乗った。エレベーター内部には時折大学からのお知らせなどの掲示があるが、その日も本学外国語センターからの留学に関する掲示があり、1階に着くまでの間その掲示物に目を通した。掲示物は、「全集中！GCCワークショップ月間！」というタイトルでワーキングホリデーや留学を考えている学生に対し、先輩がアドバイスをするという内容のものだった。その中に次の文章を見つけた。ここには性的マイノリティを侮蔑する言葉が含まれているが読者はお気づきになるであろうか：

To know the World, Understand LGBTQ

同性からの告白、レズやゲイの友人、自身の経験から留学に行く前に知っておくべきことを一緒に考えていきます

Presented by ●● 11/27 (金) 19:00 ~ 20:00

男性同性愛者を「ホモ」と呼んだり、女性同性愛者を「レズ」と呼んだりするのは当事者を侮蔑することになる。これは明らかにハラスメント事例(SOGIハラ)に該当するものであった。

翌日、当該掲示物が複数学生による私的イベントではなく、本学外国語センターが認めたワークショップであり、大学のHPにも同じポスターが掲載されていることを確認し、学長及び学長補佐の先生方にメールで報告した。大学側はすぐにこの掲示物を学内から撤去し、この先輩学生になぜ「レズ」という表現を用いたのか尋ねたという。学生側は、「レズ」という表現はよくないと思っていた、後で修正しようと思っていたが間に合わずそのままポスターが印刷・掲示されてしまったと話したそうである。

言葉は人を傷つける。読者の方にも多かれ少なかれ身に覚えがあるのではな

いか。しかし、それが「悪いこと」であるということに気づけば、それ以降、不用意な言葉遣いを改める。そしてなるべく当事者を傷つけないような表現をすることが必要だと考え、それを実行する。上述の「事件」に遭遇し、筆者が考えたことは次のようなことであった：

- (1) 当該学生は LGBT 当事者を傷つけると知っていてなぜ使用したのか
- (2) 本学で教職員・学生に対し LGBT 啓発活動が行われているのか
- (3) 本学には LGBT に関する指針（方針）のようなものはあるのか

本稿ではこれらの問題点を念頭に置きつつ、2021 年 4 月現在の本学での LGBT 施策を調査し、それは本学の LGBT の学生や教職員にとって「快適な学修環境づくり・職場環境づくり」に益するものとなっているのかを検討する。まず LGBT という言葉を改めて振り返り、その後、本学のダイバーシティ理念、保健管理センターの状況、SOGI ハラ研修、法科大学院の取り組みを見て、本学が他大学の例を参考にこれからできること・しなければならない課題を論じる。

2. LGBT とは

LGBT というのは、それぞれ英語の単語、Lesbian（レズビアン）、Gay（ゲイ）、Bisexual（バイセクシュアル）、Transgender（トランスジェンダー）の頭文字をとった言葉である。

Lesbian（レズビアン）：自分自身を女性であると認識している人で、性的な対象（簡単に言えば好きになる対象）が同じ女性である人。Gay（ゲイ）：自分自身を男性であると認識している人で、性的な対象が同じ男性である人。Bisexual（バイセクシュアル）：自分の性別にはかかわらず（男性でも女性でも）、両方の性（男性と女性）どちらにも性的に惹かれる人。Transgender（トランスジェンダー）：自認する性別が持って生まれた性別とは逆の（男性であれば女性の、女性であれば男性の）性の人。LGB は性愛の対象が同性か両性かであり、T は性愛の対象ではなく、自分の心の性（自認する性）が生まれた時に与えられた性（戸籍に登録された性）と異なるという点が特徴的である。

LGBT は他にも LGBTQ+ とも表現される。Q は英語の queer（風変わりな）の頭文字で、英語圏では昔から侮蔑語として用いられてきたものであるが、そ

れを敢えて自称することにより、異性愛者（ストレート）とは異なる自分に誇りを持つという意味で用いられている。また、同じ Q は Questioning（疑問を持っている）の頭文字でもある。最近では「男か女か」という二項対立的な考え方に疑問を持つ若者が少なくない。男として育てられてきたし、男として生活もしてきたけれど、何かそれに違和感がある。かといって自分が「女性である」とも言えない。「自分の性別がわからない・決めかねている」人たちを指して Q という言葉が使われる。他にも Intersex（インターセックス・性分化疾患）の人や相手が同性であろうが両性であろうが、クエスチョニングであろうが構わない、その人が好きだという Pansexual（パンセクシュアル）や、そもそも性愛の対象がないという Asexual（アセクシュアル・エイセクシュアル）などの人もいる（詳細は後述する筆者のブログを参照のこと）。プラス記号は「その他」である。本稿ではその他の人々も含めて LGBT を用いる。

人の性は実に多様である。

3. 琉球大学のダイバーシティの考え方

最近頻繁に用いられるようになってきた「ダイバーシティ」という言葉は、「多様性」を意味する。大学では様々な人が働き、学び、研究をしている。本学のダイバーシティ理念は、HP に「琉球大学ダイバーシティ推進宣言」および「ダイバーシティ推進のための基本方針」として掲載されている。本学のダイバーシティ理念には LGBT の記述があるであろうか。長くなるが重要な点なので全文を HP から転載する（原文ママ、平成 27 年 3 月 25 日の日付）：

琉球大学ダイバーシティ推進宣言

琉球大学が立地する沖縄は、亜熱帯島嶼および海洋の多様な種を擁する豊かな自然と、異文化と交流しながら重ねてきた特色ある歴史を有する。このような地域性を背景に、本学は基本理念に即した教育・研究およびキャンパスライフの実現を目指すとともに、創造と寛容あふれる地域・グローバル社会を創出するランドグラント大学としての役割を果たす必要がある。本学を構成する人々の多様な個性および才能を十分に引き出すとの自覚の

もとに、新しい時代を切り開く叡智の醸成と社会の模範となる実践をめざし、本学は、多様性のある大学づくりを積極的に推進していくことをここに宣言する。

ダイバーシティ推進のための基本方針

琉球大学は、大学を構成する教職員及び学生のダイバーシティを推進するため、次の基本方針を策定します。

1. ダイバーシティの推進に対する意識を啓発し、本学構成員がそれぞれの個性及び才能を十分に発揮できる大学づくりを目指します。
2. 若手・女性・外国人などの研究者を積極的に採用及び育成し、多様な発想や視点からの教育・研究活動の活性化を目指します。
3. 女性・外国人・高年齢者や障がいをもつ構成員へのより一層の支援体制の整備・充実を目指します。
4. ダイバーシティの視点に立った地域及び国際社会に貢献する人材の育成を目指します。
5. 全ての大学構成員がワーク・ライフ・バランスを確保できる職場環境や教育・研究環境の整備・充実を目指します。

改めて確認するが、「ダイバーシティ」という言葉は「多様性」を原義とし、さらに「多文化主義」、「文化的多元主義」などを指す。実際、上記に引用した本学の基本方針の3には「多様性」という言葉でどのような人々を対象としているかが明確に示されている。「女性、外国人、高年齢者、障がいをもつ構成員」である。ここに挙げられているのは共に同じコミュニティの一員として生きていくために相手を理解し、受け入れ、尊重する対象として選ばれた人々である。しかしながら、この中では性的マイノリティ、LGBTの人々には触れられていない。様々な人々を理解・受容・尊重しようとする本学の対象の中には、LGBTは存在しない。LGBTの研究者を積極的に採用することもなければ、(「多様な」人の中にLGBTが含まれないのであるから) LGBTの発想や視点からの教育・研究活動の活性化を目指すこともない。LGBTの構成員がいて

も支援体制の整備・充実を目指すこともない。すなわち LGBT という「個性」はこの大学では認められない、ということである。この琉球大学の考える「ダイバーシティ」に性的マイノリティが含まれないという現実に直面し、当事者である教職員、在学生、受験・入学を考えている高校生はどう感じるであろうか。

ここで取り上げた宣言と基本方針の日付は平成 27 年 3 月となっている。西暦では 2015 年である。2015 年という年は、一橋大学で性的マイノリティに関するある事件が起こった年でもある。大学というコミュニティ、1 つの社会が LGBT への配慮を欠いた結果起こった悲劇。ここでそのあらましを述べたい。2015 年当時一橋大学の法科大学院に通っていた学生が同級生にゲイであることを暴露され、大学の建物から転落死（自殺）するという事件があった。遺族は大学に賠償を求めて裁判を起こした。ここでの問題点は 2 つあると考える。1 つは本人がゲイであることを告白した同級生が、本人の同意を得ることなく彼がゲイであることを第三者に暴露してしまったことである。このように当事者の同意なく性的マイノリティであることを周囲に話すことを「アウトティング (Outing)」と言う。同級生の学生がこのような個人のセンシティブな情報を勝手に第三者に伝えてしまうということ自体が大きな問題の 1 つである。それも法律を専門とする学生がそれを行なったということがさらに将来の法律家として（個人の尊厳を尊重する立場に立つ人間として）の資質も問われることになるであろう。

第 2 に大学自体の環境である。2015 年は現在（本稿執筆時の 2021 年）から遡って 6 年前、大規模な大学である一橋大学で性的マイノリティに関する環境整備が全くなされていなかったという事実である。アウトティングの後、当該学生は心身に不調をきたし、心療内科への通院を始め、また大学内のハラスメント相談室や教授などにも「同級生を見ると、吐き気がしたりパニックになったりする」と相談していた。しかし、大学側は学生のアウティング被害を把握していながらも重大性を認識せず、適切な対応を取らなかったのではないかと考えられる。2020 年 11 月に遺族が大学側に損害賠償などを求めた裁判の控訴審では、東京高裁が大学の安全配慮義務を怠ったとは言えないとしている。それでも、大学は当該学生にとって自分の個性が認められる場ではなかったの

である。もし大学側が適切な LGBT 施策を事前に行なっていたら、このような悲劇は起こらなかったであろう。翻って本学は 6 年前にこのような事件が国内において発生しているにも関わらず、2021 年の現時点でもそれを「自分ごと」として捉えていないことは上述のダイバーシティ推進宣言の内容並びに以下述べる今回の調査結果でも明らかである。(注：一橋大学の事件については BuzzFeed JAPAN (2020) 並びに松岡 (2020) を参照のこと)

4. 保健管理センターとハラスメント相談支援センター

今回、本稿を執筆するにあたり、本学 LGBT に関する取り組みを調査した。しかしながら、学期を通して LGBT について学ぶ共通教育科目はなく、大学から教職員や学生に対する LGBT 研修も行なわれていなかった。では LGBT の学生が相談に訪れる可能性の高い保健管理センター及びハラスメント相談支援センターの取り組みはどうか。保健管理センターの F 教授に、次の質問を行なった (2021 年 2 月 26 日)：

- (1) 教授・看護師・カウンセラーに対し LGBT 研修の実施があったか
- (2) ある場合、いつ、どのように (講師を招いて、研修用 DVD を観て) 行われたか
- (3) 研修により保健管理センター内で LGBT に対する意識が高まったか
- (4) カウンセリングに LGBT の学生が訪れたことがあるか
- (5) もし LGBT 学生の相談があった場合、それはどのような相談だったか (学修環境に困っている、トランスジェンダーであることで差別を受けているなど)

F 教授による回答は以下の通り (2021 年 2 月 27 日)：

- (1) ありません (学外の医師・保健師・カウンセラー対象の研修でその機会があると思います)
- (2) 学内での実施はありません

- (3) (学外の研修で学んでいると思います)
- (4) プライバシーに関する事なのでお答えできませんが、希望があれば相談を受け入れる準備はしています。
- (5) プライバシーに関する事なので、お答えできません。
- 以上、詳細にお答えできないのは申し訳ありませんが、とりわけ (4)、(5) の質問については、プライバシーにかかわることなので、回答を控えさせていただきます

保健管理センターは 2020 年 4 月から LINE を使った相談受付 (からだの健康相談及びこころの健康相談) を行っている。また、月曜から金曜の 9 時から 17 時までで予約制でカウンセリングも行っている。琉球大学保健管理センターの HP からカウンセリングについての記述を引用する：

受験勉強のストレスを乗り越え、大学に入学した学生にもさまざまなストレスや悩みがあります。悩んだり迷ったり、不安が生じたりしたとき、皆さんは誰に相談し援助を求めるのでしょうか。皆さんが自分自身で解決できないとき、まず友人・家族に相談すると思います。しかし、それでも解決できないときや、友人・家族に相談しにくいときは どうするのでしょうか。

保健管理センターでは、専門のカウンセラーが皆さんに対してさまざまな援助を行っています。気軽な気持ちで保健管理センターのカウンセリング・ルームに足を運んでください。(下線は引用者による)

LGBT の学生が何か悩みを抱えた時に友人や家族に相談できないような場合 (LGBTであることをカミングアウトした方がいいかどうかなど、LGBT の学生は他の学生よりも悩みやストレスが大きいと推測される)、この学内のカウンセリングは「相談しても安全な所」なのだろうか。F 教授の回答では、大学としてカウンセラーに LGBT についての研修は行っていないという。「学外の研修で (LGBT に関する知識を) 学んでいると思う」という心許ない回答であつ

た。もしカウンセラー側に十分な知識がない場合、カウンセラーに LGBT の学生の抱える悩みが理解できるのか、大いに疑問の残る所である。上述したように、一橋大学の事件の当該学生は学内の関係機関や教授に相談した際に適切な対応がなされたのかどうか裁判で争われた。一方、琉球大学のカウンセラーに必要十分な LGBT の知識があり、偏見のない目で学生に向き合える保証がない。F 教授は同センターのセンター長も務められた方である。同教授でもカウンセラーに十分な研修がなされているのか否かは学外研修頼みであり、個々のカウンセラーについての状況は把握できていない。これでどのようにして悩んだり迷ったりしている LGBT の学生の話を知ることができるのだろうか。

一方、琉球大学には「ハラスメント相談支援センター」という組織がある。ハラスメントとは「優越的な地位や立場、優位性等を背景に、相手方の意にそわない言動等により、その人格や尊厳を傷つけ、あるいは、修学・就労環境を悪化させること」である（国立大学琉球大学ハラスメント防止対策に関する指針第3条）。この中にはアカデミック及びパワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメントが含まれるが、当該「ハラスメント相談支援センター」はその業務として「相談・説明、助言・通知・調整・調停・申立援助」といったことを行なっている。それに加えて、学部の教授会でのハラスメント講習も行なっている。

2020年6月1日から職場におけるハラスメント防止対策が強化され、パワー・ハラスメント防止措置が事業主の義務となった。この防止対策強化には「SOGIハラ」も含まれている。SOGIとは、Sexual Orientation（性的指向）と Gender Identity（性自認）の頭文字を取ったもので、「SOGIハラ」とは性的指向や性自認に関する侮蔑的な言動を指す。具体的には、本稿冒頭で紹介した「レズ」という表現、飲み会の場での「お前ホモみたいだな」といったホモネタや、「Aさんって実は元男性だったんだって」というような本人の了承を得ずに他の者に暴露する「アウトティング」も含まれる。また「君はオカマみたいだから学生の指導は任せられない」といったものも SOGIハラに当たると考えられる。上述の本学「ハラスメント相談支援センター」はこの SOGIハラ事案にも対応している。

しかし、当該センターはハラスメント「相談」は受け付けるが防止措置のために積極的に LGBT に関する活動を行なっているかといえ、そうではない。筆者の所属する国際地域創造学部の教授会で当該センターからハラスメント講習が行われることもあったが（20分程度）、SOGIハラについては軽く触れられるだけで、そもそも LGBT がどのような人々であるのか、何について悩み・嫌がらせや差別を受けているのかを説明することはなかった。「SOGIハラ」も防止対策強化の一環になったために従来のハラスメント講習に「SOGIハラ」の項目を付け加えただけのものでしかない（補足：今回の調査のために同センターにハラスメント講習会で使用しているパワーポイント資料の提供を依頼したが、断られた。また同センターが積極的に LGBT 啓発活動を行っていないことも確認した）。本学はダイバーシティの理念を持っているがそこに LGBT は含まれず、保健管理センターのカウンセラーが LGBT についてきちんと学んでいるかもはっきりせず、またハラスメント相談支援センターは「コトが起こってから」の対応に重点が置かれている。本学には LGBT について積極的に考える教職員はいないのであろうか。（註1）

5. 大学院法務研究科の取り組み

今回本学での LGBT 施策を調査していく中で、大学院法務研究科が積極的に LGBT について活動していることがわかった。琉球大学大学院法務研究科は2016年5月11日に病欠の教員1名を除く全員が性の多様性に関する研修を受けている。「虹色ダイバーシティ」という団体から五十嵐ゆりさんという講師を招き、性の多様性に関して、当事者にとってもアライ（ally / 支援者）にとっても、学修環境・職場環境を害することのないように研修を受けたとのことである（大学院法務研究科 HP より）。また、教育理念の中に「性の多様性を尊重する法曹の養成」を掲げており（これは全国の法科大学院で唯一）、その実践として「性の多様性の尊重と法」という授業科目を提供し、年に一度、外部講師を招いての教職員対象の研修・学生対象の研修を実施、那覇市や浦添市との協力関係を内容とする協定書も交わし、2021年2月にはSDGsの問題と絡めたオンライン・シンポジウムも開催している。

さらに、同研究科の教員による大学への働きかけによって、①誰でもトイレの設置、②通称使用、③各種書類における性別欄の記載についても徐々に改善がなされている。この3つの施策についてはトランスジェンダーに関するものであり、LGBT全体に益するものとは言えないが、トランスジェンダー学生にとっては以前に比べて充実したキャンパスライフを送ることができるようになってきているのではないかと考える。

6. ディスカッション：LGBT 施策として大学ができること

今回の調査で琉球大学ではLGBT 施策が（大学院法務研究科の活動を除き）全くと言っていいほど行われていないことが明らかとなった。SOGI ハラはハラスメントに当たると言いつつ、性的指向 (Sexual Orientation) や性自認 (Gender Identity) がそもそも何なのか啓発活動もなく、大学の運営を担う学長や理事などがLGBTという言葉は何となく耳にしたことがあるけれども周りにそんな人はいないから本学には関係ないという態度ではLGBTの教職員及び学生は差別や偏見を恐れてキャンパスで安心して働くことも学ぶこともままならない。では、LGBTの教職員及び学生が生きづらさを感じることなく働き、学び、研究に励むことができるようにするためには何が必要なのであろうか。筆者は本学がまず取り組まなければならないことは大学のダイバーシティ推進のための基本方針の中にLGBTという文言を盛り込むこと、そしてLGBTについての啓発活動を積極的に行うことであると考える。

6-1. 基本方針の重要性

大学は大規模な組織である。この組織が機能するためには、まず基本的に何を目指しているのかを明らかにしなければならない。ダイバーシティ推進の基本方針の第2に「女性・外国人・高齢者や障がいをもつ構成員へのより一層の支援体制の整備・充実を目指します」とある。先に指摘したように筆者はここにLGBTという文言を入れることから始めなければならないと考える。多様性を謳い、「創造と寛容あふれる地域・グローバル社会を創出するランドグラント大学としての役割を果たす必要がある」とダイバーシティ推進宣

言で述べているのであれば、女性・外国人・高齢者・障がい者を有する構成員に加えて、LGBT も入れて然るべきであろう。大学の基本方針に「女性・外国人・高齢者・障がい者を有する構成員」が入っているのはこれらの人々がこれまでに偏見や差別を受けてきたからではないか。

本学はこれらの人々に対して支援することを明記しているが、なぜLGBTが入っていないのか。性的マイノリティへの対応は自治体・企業でも盛んになってきた。しかし上述したように、本学の取り組みは社会情勢について行っていない。大学はアウトティングのような事態を未然に防ぐ義務がある。「創造と寛容あふれる地域・グローバル社会を創出するランドグラント大学としての役割を果たす必要がある」のであれば、その寛容性を持った人材を大学で育成し、社会に出てもらわなければならない。その意味でも、大学のダイバーシティに関する基本理念は非常に重要であると考えます。また、LGBT という文言を盛り込むことによって、支援のターゲットが明確になり、次の行動へとつながる。

6-2. LGBT 研修の必要性

人間の性は多様である。異性愛女性が異性愛男性と結婚し、家族となり、子どもをもうけ、その子どもが成長し結婚してまた同じように家族を作っていくという異性愛を基準とした社会の理想は、年々現実と乖離してきている。沖縄の離婚率の高さは有名であり、片親家庭も少なくない。現在は社会全体で低賃金労働が当たり前となり、経済的に結婚したくてもできない男女が増えていると言われる。2～30年前であれば、適齢期と言われる男女は親や親戚から「結婚はまだか」と急かされるのが当たり前であった。また結婚しても必ずしも子どもが授かるとは限らず、不妊治療を受けるために大変苦勞している夫婦も多いとされる。これらは従来の「家制度」の延長にあるものであり、男は男らしく、女は女らしくという「らしさ」を押し付け、性別はもちろん「男性か女性か」のいずれかでしかなく、思春期には異性を好きになることが「当たり前」の時代の名残りである。2021年の現在、「ちびまる子ちゃん」や「サザエさん」に見られるような昭和の家族のあり方は一種の御伽噺、それこそアニメの世界のものでしかなくなりつつある。一体、日本の家庭で祖父母・父母・兄弟姉妹

と夕食を一緒に食べる子どもがどれくらいいるのだろうか。

上記のように異性愛が正当であり、それ以外はまるで異端であるかのように「あの、こっちだってよ」と手を頬に当てて暗に「オカマ」であることを示唆することは偏見であり、差別である。男性が女性を、女性が男性を好きになることが当たり前ではなく、「男性が女性を好きになることもあり、男性が男性を好きになることもあり、女性が女性を好きになることもあり、両方好きになることもあり、誰にも性的に惹かれないこともある。また体の性と自認する性が一致しないこともある」のである。セクシュアリティで言えば、異性愛、同性愛、両性愛、無性愛の4種類に分類することができる。誰が誰を好きになっても構わない。現在の日本の法律では同性愛が罪になることはなく、取り締まりの対象にもなっていない。同性愛は精神異常でもない。まずは、こういった基本的な事柄を年に1回、毎年LGBT研修として教職員並びに学生に受講を義務付けることが必要であろう。高等教育機関である大学が古い価値観に縛られては日々変化する地域社会に貢献できる人材を育成できるはずがない。性の事柄は「タブー」ではない。きちんと向き合わなければならないことである。人間は性的な生き物である。ただ日本の社会では性に関する事柄をなかなかオープンに語らないということがあり、義務教育でも家庭でも性に関する話をきちんと取り上げる機会が少ない。インターネットや雑誌などから情報を得て「何となく知っている」という学生も多い。さらに、現在の学生はテレビを見なくなり、ニュースはスマホで見る程度、自分の関心のある情報は大変知識が豊富であるが、関心のないことについては全く知らない。LGBTに関する基本的な知識を習得させるには、やはり教育しかない。無知は偏見へ、偏見は差別へつながる。

6-3. LGBT に対する偏見と差別

無知は偏見を生む。中川（1989:80）は偏見の基本的な性質を次のようにまとめている：

- (1) 十分な根拠に基づかないでなされる判断は、当然、誤った、そしてあまり弾力性のない“一般化”に根ざしていること。

- (2) 人びとは、ある人びとやグループに対するそうした“一般化”を心のなかで、感じるだけでなく、具体的な行為・行動—例えば、口に出して言うなど—として示すことがあること。
- (3) この“一般化”は、個々の人びとの差異を無視して、グループ全体に当てはめられること。
- (4) 一口に“偏見”といっても、あまり強くないものから、極端に強いものまで、いろいろな度合いがあること。そして、時間の経過にもなってその度合いは変化することがあること。

次によくインターネットやマスメディアで目にし耳にする LGBT への偏見の例を示す（注：「ホモ」「レズ」は差別語だがここではあえて使っている）：

- （すべての）ホモは女っぽく、レズは男っぽい
- 同性愛は病気だ
- ホモは心が女性で女性になりたいと思っている
- トランスジェンダーは程度の問題でただの性癖にすぎない
- 世の中が LGBT ばかりになったら国が減びる

では差別とは何だろうか。同じく中川（1989:81）から引用する：

「十分な証拠なしに、ある人びとやグループに対する好悪の感情に基づいて、あるグループに属する人びとを、異なったように扱う行動」

よく差別する側が「これは差別ではなくて『区別』だ」などと詭弁を弄することがあるが、差別には好悪の感情があり、合理的な判断に基づかないという特徴がある。ではどのような差別があるのか以下に例を挙げる（『改訂新版 LGBT ってなんだろう？』より引用）：

- トランスジェンダー男性であることをカミングアウトして就活していたが、企業によってはカミングアウトした瞬間に面接を打ち切られたり、

セクハラのような質問をされ続けたりした。

- 大学教授との飲み会の席で。何代か上の先輩の話になった時に教授が「A君はかわいいから気をつけないといけないね」「どういうことですか？」とA君が尋ねると、「知らなかったの、あいつホモだよ」って笑いながら言っていた。

この最後の教授の例など、他意はなくとも常日頃からLGBT（特にゲイ）に対して偏見を持っていなければ発せられない言葉であろう。このような発言はSOGIハラであり、そのゲイであるという学生はゲイであるというだけで笑いの対象になり、そのゲイ学生との対人関係に気をつけるよう教授が他の学生にアドバイスをしている。ちなみに、ゲイだから「かわいい」男性が好きだという考えも偏見である。「ゲイは男性だったら誰でも構わずに襲う」というよくある噂の延長線上にある誤った考えである。この考えが間違っていることは、「異性愛の男性は女性なら年齢や容姿を問わず誰でも構わずに襲う」という考えが間違っていることと変わらない。

6-4. 他大学から学ぶこと

Job Rainbow MAGAZINE というインターネットサイトではLGBTの就職活動応援やLGBTフレンドリーな企業の紹介などが行われている。このサイトでは、2019年10月に「LGBTフレンドリーな大学5選」という特集を組んでいる。そこで紹介されているのは国際基督教大学、早稲田大学、龍谷大学、名古屋大学、そして山口大学である。首都圏の大学ばかりでなく、地方の国立大学である山口大学が紹介されているところが興味深い。私立や有名国立大学でなくとも「やる気があればできる」ということである。（註2）

山口大学には2017年に設置された「ダイバーシティ推進室」という部署があり、介護と仕事の両立支援、企業主導型保育所、学内託児スペース、カウンセリング相談、女性研究者の支援、そして多様性尊重構成員支援などの取り組みを行なっている。最後の多様性尊重構成員支援の中にセクシュアルマイノリティへの配慮の取り組みがあり、だれでも使える学内の多目的トイレの設置場

所の紹介や、セミナーの開催・SOGIガイドライン策定など、LGBTへの理解を促進する取り組みを行っている。また、「山口大学における多様な性的指向と性自認(SOGI)を尊重する基本理念と対応ガイドライン」を日英語対応で作成し、2019年4月1日から施行している。2020年4月1日には教職員として必要な基本的な配慮や対応の仕方について「多様なSOGI(性的指向と性自認)を尊重するための配慮・対応の手引き」を発行している。さらに、「山口大学が掲げるイノベーション人材の育成には、多様性を許容し、新たな価値観の創造につながる教育環境の充実が重要です。本セミナーでは、性的マイノリティであるレズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーといったLGBTをめぐる日本の現状や周囲に求められる対応への理解を深めます。また、多様性のなかで誰もがいきいきと活躍できる『ダイバーシティ・キャンパス』の実現に向けて、意識を高めることを目指します。」として、セミナーを開催し、LGBTについて知識を得るための活動や、当事者による性的マイノリティとしての困難性・経験談などを語ってもらう活動も行なっている。

本学では、「国立大学法人琉球大学ダイバーシティ推進本部規則」に基づき、(1)ジェンダー協働推進室、(2)外国人研究者支援室、(3)障がい者・高齢者雇用推進室が設けられている。これは同規則第2条において次のように定められていることを根拠とする：

第2条 「ダイバーシティ」とは、日本語で「多様性」を意味する。この規則において「ダイバーシティ推進」とは、大学の人的資源における人種、性別、国籍、障がいの有無及び年齢等の多様性を高め、国立大学法人琉球大学(以下「本学」という。)の全ての構成員にその個性と能力を最大限に発揮させ、組織の活力を向上させる体制を整備することをいう。

本学のダイバーシティ推進本部規則に性別、国籍、障がいの有無及び年齢等の多様性を高めると定められているがゆえにジェンダー協働推進室、外国人研究者支援室、障がい者・高齢者雇用推進室がある。正に理念を具現化したものがこの規則ならびに推進室・支援室の設置であるが、ここにはLGBTや

性的マイノリティの文言は見られない。規則になれば、「LGBT 理解促進室」も設置のしようがないわけである。もちろん LGBT に特化したシンポジウムやセミナー開催も行われない。そういう活動をする部署がないためである。

一方、名古屋大学では名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) が設置されており、現状の本学のジェンダー協働推進室に近い部署がある。名古屋大学の GRL では (1) ジェンダー問題についての〈知〉を長く保存し、ジェンダー研究者等に提供するためのライブラリとアーカイブを構築する。(2) ジェンダーに関する制度や実践を研究し、21 世紀の知のパラダイム・チェンジに貢献する。(3) 国内外のジェンダー問題に関する研究、普及およびネットワークの拠点を形成することを目標に掲げている。この中に LGBT や性的マイノリティという言葉は使われていない。(註 3) ではなぜ LGBT フレンドリーな大学に選ばれているのか。

名古屋大学では令和 3 年 3 月に「LGBT 等 * に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン」が定められている。この中では、学生に対しての項目に①氏名・性別の情報とその管理について (例：大学の発行する証明書等の性別記載についての対応)、②授業について (例：授業におけるグループ分けや授業での呼称)、③学生生活について (例：定期健康診断や学生宿舍)、④学生生活・就職活動に関する相談、⑤留学について、があげられている。また、学生ばかりでなく、教職員についても①氏名の変更、②性別の変更、③性別情報の取り扱い、そして職員の福利厚生や人事制度についての取り決めがある。この最後の福利厚生については「パートナーがいる職員が、配偶者がいる職員と同様の福利厚生や人事制度 (国及び文部科学省共済組合の制度を除く) をうけることができる」とされ、市町村発行の「パートナーシップ証明書」や諸外国でのパートナーシップ契約 (同性婚、ドメスティック・パートナー、シビルユニオンなど) が確認できれば、結婚休暇、産前・産後休暇、忌引休暇などをとることができ、また扶養手当や単身赴任手当も支給されるとのことである。

山口大学には「ダイバーシティ推進室」があり、名古屋大学には「ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL)」がある。それぞれ、LGBT に特化した部署ではない。しかし、この 2 つの大学に共通しているのは「多様な性的指向

と性自認 (SOGI) を尊重する基本理念と対応ガイドライン」があることである。繰り返しになるが、本学にもダイバーシティ推進の基本理念がある。しかしながらそこに LGBT への視点が欠けている。琉球大学に LGBT の教職員や学生が過去にも存在することがなかったし、現在もおらず、将来的にも LGBT の学生が入学する可能性がゼロで LGBT の教職員を採用することもないと断言できるのであれば、このようなガイドラインは無意味であろう。だが実際はそうではない。今回この論文の調査のために本学キャリア教育センターに確認したところ、過去 5 年間に LGBT をオープンにしていた学生 2 名が就職相談に訪れていたという。オープンにしていない学生はもっといたであろうし、現在も在学しているであろう。琉球大学は「ダイバーシティ推進」と美辞麗句を並べながら他大学が実施できている LGBT に関する基本理念も持たず、理解促進のための活動もせず、組織的なサポート体制も構築しないという態度で良いのであろうか。学長をはじめとする本学の執行部は直ちに行動をしていただきたい。(註 4)

7. おわりに

2020 年に電通が行った調査では LGBT に当てはまる人は全体の 8.9% であったという。2020 年 5 月 1 日時点での琉球大学の学生数 (学部学生 + 大学院生) は 1,810 人である。その 8.9% は 161 人。教職員数は 2,345 人で、その 8.9% は 208 人。本学には学生と教職員を合わせて 369 人の LGBT がいる可能性がある。そのほとんどは偏見や差別を恐れて自らの LGBT であるという個性を誰にも話さず隠している。筆者はこの潜在的な LGBT の人びと全員にカミングアウトを促すつもりはない。しかし、大学側はこれら潜在的にキャンパスに存在する学生や教職員が快適に学びまた働く環境を提供する義務があると考えられる。他のマイノリティはダイバーシティ宣言に明記され、対応部署もあるにもかかわらず LGBT についてはダイバーシティの理念にも含まれず蔑ろにされているのが現状である。大学当局にはこれまで LGBT に対する指針作成もせず、理解促進のための活動もせず、組織的サポート体制も構築してこなかったことについて猛省を促したい。

本稿の読者から大学側の対応不備を指摘して筆者は何もしていないのかとの声があるかもしれないので最後になったが、筆者個人の活動について触れておく。筆者は琉球大学に赴任する前の1996年には『ホモセクシュアルであるということ—ゲイの男性と心理的発達』（太陽社）を、1997年には『Q & A 同性愛を理解するための基礎知識』（明石書店）を、赴任後の2007年には『セクシュアリティ基本用語事典』（明石書店）を出版している（いずれも英語による原著の翻訳）。また、2013年には『〈同性愛嫌悪（ホモフォビア）〉を知る事典』（明石書店）の監修も行った。近年では2020年9月からnoteというブログ（金城克哉（LGBT+に関するQ & A）で検索してもらえればすぐに見ることができる）で「LGBTに関する基礎知識」というQ & A形式の記事を週に5回掲載し、啓発活動を行っている。また学内においては、附属図書館に働きかけ、世界的に毎年6月がLGBTの「プライド月間」となっているため、図書館でも特設コーナーを設けるようお願いした。それにより2021年6月末から7月末の1か月間、本館3階にてLGBTの特設コーナーが設置された。一方、筆者自身が本学でLGBTに関する講義を提供できればと思っていたが、筆者に対する複数のハラスメント行為（専攻会議での教授の筆者への暴言、長期間に渡り専攻内で筆者のみに他の教員の1.5倍のコマ数を負担させる件、グローバル教育支援機構による共通教育提供責任学部からの排除等）の問題が起こり、5年以上論文を1本も書けないほど精神的・体力的にダメージを受け、それができないというのが実情である。（註5）

註

- 1 本学の教員がLGBTについて全く何もしていないわけではない。今回の調査では、複数の教員が自分の担当する講義に外部講師（NPO法人レインボーハート okinawa の竹内清文氏など）を招き、LGBTについて話をしてもらっていることがわかったが、大学として誰がいつどこで何の講義の中でそれを取り入れているのかということ把握しているわけではないことが明らかとなった。

- 2 全国の大学、短期大学、高等専門学校のうち、性的少数者（LGBT）の学生への支援方針を持っている学校は1割に満たないという調査結果もある。
(参照 :Japan Data)
- 3 名古屋大学の GRL の活動はジェンダー研究がメインであるが、2018 年度には年間 4 回外部講師を招聘して「LGBT とセクシュアリティからジェンダーを考える」という連続セミナー企画が実施されている。
- 4 沖縄県は今年（2021 年）3 月、都道府県の LGBT 支援宣言としては初となる性の多様性を尊重する「沖縄県性の多様性尊重宣言（美ら島にじいろ宣言）」を発した。よく「産学官連携」と言われるが、沖縄での LGBT 施策については「学」が追いついていないのが現状である。
- 5 いずれも本学ハラスメント調査委員会へ申し立てたが、教授による暴言以外の 2 件についてはハラスメントに当たらないとされた。筆者は超過負担の件についての調査委員会の最終判断は不当であると考えているが、現時点では本学内にこの決定について異議申し立てをする手段がない。またこのハラスメントに関連し、当時の本学総務部長は軽率にも国家公務員の守秘義務違反に当たる筆者の個人情報開示を学内の別組織に行い（これについては公益通報を行なったが、公益通報を扱う部署が総務部であり、それを統括するのが総務部長であったため、「事務手続き簡素化のために必要であった」と通報は却下された。本学では事務手続きの簡素化が個人情報保護よりも優先されているようである。）、さらに本学の保健管理センターで同センター A 教授による筆者へのカウンセリングが行われたが、当該教授は筆者の同意を得ることなく学外の筆者の主治医に対しカルテ開示を要求するという個人情報保護規定に抵触するような行為をしている。これら大学側の仕打ちは筆者に人間不信感情を抱かせるに十分であった。

参考文献

電通 「電通、『LGBTQ+ 調査 2020』を実施」(2021.4.8)

<https://www.dentsu.co.jp/news/release/2021/0408-010364.html>

東海国立大学機構 名古屋大学 令和3年3月「LGBT等に関する名古屋大学の理念と対応ガイドライン」

https://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/upload_images/guideline03162021.pdf

中川喜代子 1989『人権学習を創る：偏見と差別の社会心理学』明石書店

Nippon.com Japan Data 「LGBT 学生への支援：取り組み方針のある大学はわずか7%」(2021.2.4)

<https://www.nippon.com/ja/japan-data/h00929/>

BuzzFeed JAPAN 「ゲイだと暴露『許されない行為なのは明らか』一橋大学アウティング事件、遺族の控訴は棄却」(2020.11.25)

<https://news.yahoo.co.jp/articles/7814f0296b2689244dd3dc64ba4780bce9c50f4b>

松岡宗嗣 「今日から企業の『SOGIハラ』対策が義務に。『パワハラ防止法』施行」YAHOO!JAPAN ニュース (2020.6.1)

<https://news.yahoo.co.jp/byline/matsuokasoshi/20200601-00181222>

薬師実芳ほか(著) 2019『改訂新版 LGBT ってなんだろう?』合同出版
琉球大学 「国立大学法人琉球大学ダイバーシティ推進本部規則」

<https://www.u-ryukyu.ac.jp/rule/221/>

琉球大学 「琉球大学ダイバーシティ推進宣言」・「ダイバーシティ推進のための基本方針」

<https://www.u-ryukyu.ac.jp/aboutus/diversity/>

琉球大学ハラスメント相談支援センター パンフレット

琉球大学保健管理センター 「健康相談・カウンセリング」

<http://w3.u-ryukyu.ac.jp/hokekan/consul.html>

Current situation and issues on LGBT policy in the University of the Ryukyus

Katsuya KINJO

This paper investigates the current status and issues on LGBT policy in the university of the Ryukyus where the author is currently working as a professor. This university has its promotion of diversity, which says “In April 2015, the university established the Office for the Promotion of Diversity, the purpose of which is to provide assistance so that persons with diverse attributes can function as fully involved human assets of the university without regard to race, gender, nationality, disability, age, etc. In order to proactively make the university a more diverse place, in March 2015, the university issued a declaration that it would promote diversity and adopted five fundamental policies to promote diversity. In addition, within the Office for the Promotion of Diversity, the Gender Cooperation Promotion Office (formerly the Gender Equality Office) works actively to promote greater gender equality. However, this promotion idea does not mention LGBT at all. Moreover, this university does NOT have any policy or support systems (it has “harassment office”, though) for LGBT students and faculty staff. It will be argued that because other universities in Japan can have policy on LGBT and support networks in their campuses, this university can do so if it will, and the author strongly insists on the university’s immediate action for LGBT.